

מודל רב רמות להסבר פערי השכר בין משלחי היד בישראל: פרספקטיבת הרשת החברתית

מאת: ירון קונלי

מנחה: ד"ר טלי קריסטל, אוניברסיטת חיפה

מוסד אקדמי: אוניברסיטת חיפה: הפקולטה למדעי החברה, החוג לסוציולוגיה ולאנתרופולוגיה

תקציר:

המחקר הנוכחי מעלה את השאלה מדוע קיימים פערי שכר גבוהים בין משלחי יד שונים בשוק העבודה הישראלי? הספרות מציעה לתופעה זו הסברים שונים המתמקדים ברמת המיקרו (למשל: רמת ההשכלה) וברמת המאקרו (למשל: שיעור התאגדות). במחקר הנוכחי אני בוחן את השפעתם של המשתנים הללו על פערי השכר בישראל, אך לראשונה אני בוחן בנוסף אליהם גם משתנים בלתי תלויים **ברמת הביניים** ומשתמש בתיאורית הרשת החברתית. תיאוריית הרשת מסייעת להבנת דפוסי היחסים בין קבוצות של 'שחקנים' ואת מערכת האילוצים וההזדמנויות הנגזרת ממיקומם במבנה הרשת בו הם פועלים. על מנת למפות את הרשת החברתית בה מצויים משלחי היד בישראל, הצבתי שלושה מדדים אמפיריים המבטאים את כוחם המיקומי במסגרתה של **רשת הצמדות השכר ותנאי העבודה** המאפיינת את שוק העבודה הקורפורטיסטי בישראל (טווח הקשרים ברשת, מידת המרכזיות ברשת ואינטנסיביות הקשרים).

עבודה זו מכילה מחקר שיטתי ראשון מסוגו שנערך בישראל, המציב במסגרת מודל סטטיסטי רב רמות, סט של משתנים בלתי תלויים משלוש רמות ניתוח, לבחינת פערי השכר בין 66 משלחי יד בשוק העבודה הישראלי.

תוצאות המחקר חשפו כי למידת מרכזיות גבוהה ברשת ההצמדות ולמערכת קשרים אינטנסיביות יותר במסגרתה, אכן קיימות השפעות חיוביות ומובהקות על השכר במשלחי היד במגזר הציבורי ואילו לטווח הקשרים הזמינים למשלחי היד ברשת ההצמדות קיימת השפעה דומה הן במגזר הציבורי והן במגזר הפרטי.

אמצעים ליצירת קשר:

054-2254452

טל' נייד:

yaron.connelly@gmail.com

כתובות דוא"ל עדכניות:

yaronc@gertner.health.gov.il

מדוע קיימים פערי שכר בין משלחי יד בישראל?:

על פי נתוני סקר הכנסות של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנת 2010, קיימים בשוק העבודה הישראלי פערי שכר גבוהים בין משלחי היד השונים. שכרו של מנהל גבוה בממוצע פי 4 משכרו של עובד בלתי מקצועי ושכרם של בעלי משלח יד אקדמי גבוה בממוצע פי 2 משכרם של עובדי פקידות.

במסגרת הספרות ידועים מאפיינים אינדיבידואלים ברמת המיקרו להסבר תופעת הבדלי השכר בין משלחי היד, כגון רמת ההשכלה (Becker, 1964), וכמו כן גם ברמת המאקרו - מאפיינים מבניים של משלח היד המשפיעים על השכר הממוצע בו כגון מידת הסגירות התעסוקתית שבו (Weeden, 2002) ועצם קיומם של איגודי עובדים המזוהים עמו (Western and Rosenfeld, 2011).

במחקר הנוכחי השתמשתי בסט של משתנים מרמות המיקרו והמאקרו לבחינת השפעתם על פערי השכר בין משלחי יד בישראל, אך בנוסף לשימוש באלו הוספתי את רמת הביניים לניתוח כפי שזו באה לידי ביטוי בתיאוריית הרשת.

שימוש בתיאוריית הרשת להסבר פערי השכר בישראל:

בעוד חלק מהתיאוריות הסוציולוגיות מסווגות לאלה המעניקות לתופעות חברתיות הסברים ברמת המיקרו, המתמקדת בתכונותיו של השחקן החברתי הבודד, חלק אחר מהן מסווגות לאלה המעניקות לתופעות חברתיות הסברים ברמת המאקרו, המתמקדת במערכת החברתית. ניתוח רשתות חברתיות לעומת זאת, מתמקד דווקא ברמת הביניים. המשגות רמת הביניים נבדלות הן מרמת המיקרו והן מרמת המאקרו, בכך שההסברים לתופעות החברתיות מתמקדים בדפוסי היחסים בין שחקנים (תלמוד, 2009).

על פי תיאוריית הרשת ישנה חשיבות למיקום המבני של כל שחקן על גבי הרשת החברתית להסבר הישגיו הכלכליים, מכיוון שמיקום זה משפיע על מערכת ההזדמנויות והאילוצים שלו. שחקן אשר יתבסס במיקום המאפשר לו להיות בקשר עם שחקנים רבים אחרים, עשוי למשל להשתמש בקשרים אלו כצינורות להעברת אינפורמציה, וכן, גישה למשאבים חומריים וסמליים ובכך לזכות ביתרון מבני (Granovetter, 1973; Burt, 1997). מחקר הרשתות החל להתפתח משנות החמישים והחוקרים שעסקו בו, ניתחו מארגי יחסים מעולמות תוכן שונים. מיפוי רשתות מספק מידע על הדפוסים הנסתרים לעיתים בעולם החברתי אותו חוקרים (Scott, 1988) ואילו השחקנים החברתיים שנכללים במסגרתן, עשויים להיות אינדיבידואליים (למשל, במסגרת יחסים בין עמיתים מקצועיים), אך גם קולקטיביים (למשל במסגרת ניתוח יחסים ברשת של ארגונים או מדינות) (Marsden, 1990).

לטענתי, תיאוריית הרשת רלוונטית להסבר פערי שכר בין משלחי היד בישראל, זאת בגלל התמסדותם של קשרי השוואת שכר ותנאי עבודה ברמת משלחי היד בשוק העבודה הישראלי. השוואות אלו, הקרויות 'הצמדות' של שכר ותנאי עבודה, חשובות ביותר לקביעת השכר במשלחי היד השונים (זוסמן, 1995). הצמדות השכר מזוהות בספרות ככלי שהחל לפעול בסוף שנות החמישים, כחלק ממדיניות השכר הלאומית בישראל. הצמדות אלו נועדו בתחילה על מנת להבטיח העלאת שכר אחידה לסולמות השכר השונים ושמירה על הפרשי השכר שבין עובדים מקצועיים ללא מקצועיים, אולם תהליך זה החל להקיף קבוצות גדולות של שכירים במשלחי יד (שירום, 1983). בשנות השמונים התרחבה הפעילות סביב הצמדות השכר אף יותר, כך שעוד ועוד איגודי עובדים החלו לדרוש הצמדות מסוגים שונים ולעיתים בית הדין לעבודה נאלץ להתערב בהכרעה במצבים בהם הייתה מחלוקת על עצם הזכות להפעלתה. העלייה בשכיחותן של ההצמדות, הביאה גם להתרחבות ההגדרה ל'הצמדה' והדרישות להפעלתה החלו לכלול מעבר להתאמת שכר בסיסית למשלחי יד אחרים, גם הצמדות לתנאי עבודה ולרכיבי שכר נוספים (למשל: רכיב הוצאות רכב או שיטת עדכון שכר) הנוהגים במשלח יד אחר (אדלר, 1987).

במחקר הנוכחי השתמשתי אם כן בתיאוריית הרשת על מנת להסביר את השפעת אי השוויון המבני ברשת הצמדות השכר ותנאי העבודה הישראלית על פערי השכר בין משלחי היד השונים. לשם ניתוח הכוח היחסי של כל משלחי היד ברשת הצמדות השכר ותנאי העבודה השתמשתי במסגרת המחקר הנוכחי בשלושה משתנים למדידת יחסים במסגרת רשתית – **טווח, מרכזיות ואינטנסיביות**. שלושת המשתנים מיוחסים למסגרת זמן אחידה של חמש השנים שבין 2007-2011. סוציוגרמה 1 מאפשרת להמחיש את הכוח המיקומי של כל משלח יד ברשת הצמדות השכר ותנאי העבודה. **טווח** הקשרים נמדד ע"י מספר הקשרים הישירים אשר מיוחסים לכל שחקן ברשת (Burt, 1983). במחקר הנוכחי, נמדדו מספר קשרי ההצמדות הישירים עמם נקשר כל משלח יד למשלחי יד אחרים. **מרכזיות** ברשת הצמדות נמדדת במסגרת המחקר הנוכחי בהתאם לערך הרציף אותו ניסחו Mizruchi et al. (1986), אשר הגדירו שחקנים בעלי מרכזיות גבוהה ככאלו שמקושרים למוקדים מרכזיים ("Hub location") אשר אלה מקשרים טווח רחב של שחקנים אחרים. מנגנוני הצמדות השכר ותנאי העבודה השונים יהוו במסגרת המחקר הנוכחי את אותם המוקדים המרכזיים והמחשה לכך מופיעה בסוציוגרמה 1. משלח יד שקושר ליותר מנגנוני הצמדה, היווה משלח יד בעל מרכזיות גבוהה יותר ברשת ההצמדות, מאשר משלח יד שקושר לפחות מנגנונים בשנים הללו. לבסוף, המדד המתאים לבחינת **אינטנסיביות** הקשרים ברשת של יחסי עבודה, הוא **התדירות** בו פועל הקשר (Marsden and Campbell, 1984). אינטנסיביות הקשרים תימדד על בסיס מספר הפעמים בהם הופעלו מנגנוני השכר בעבור כל משלח יד, כאשר משלח יד אשר מנגנוני ההצמדה הופעלו בעבורו מספר רב יותר של פעמים, הוא משלח יד אשר ערך האינטנסיביות שלו הוא גבוה יותר.

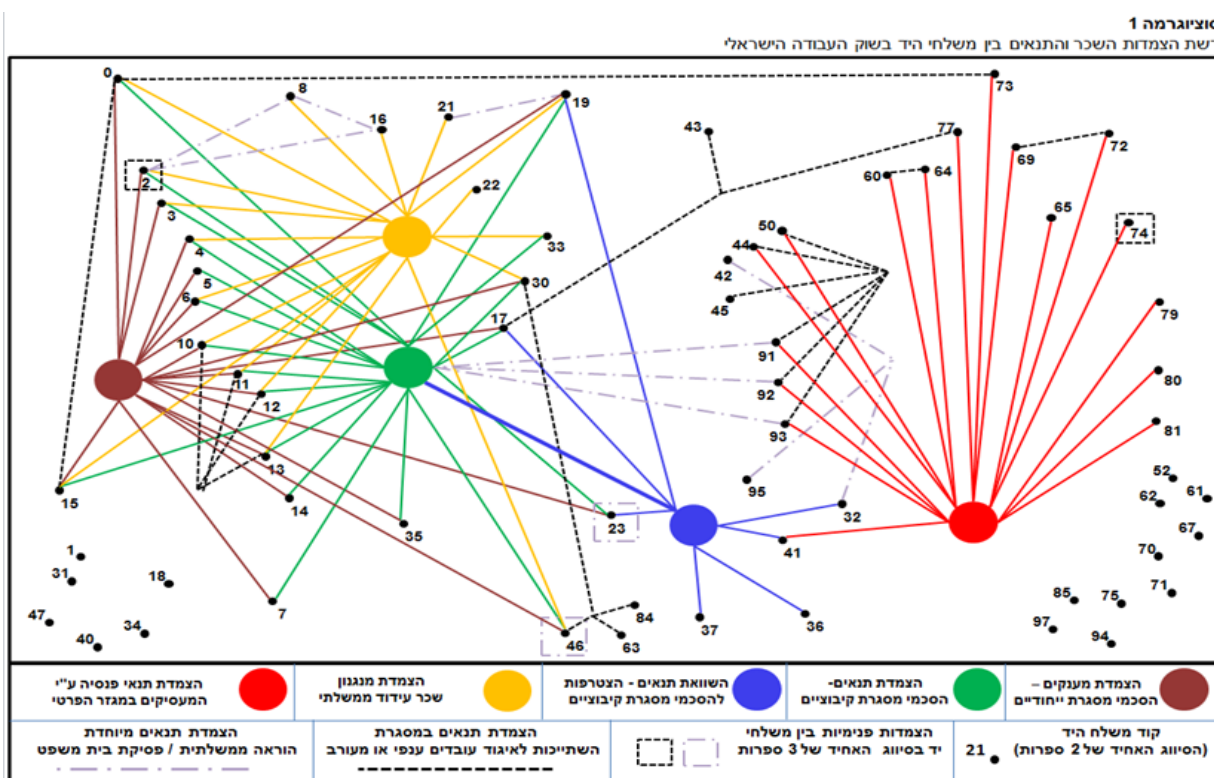
הדוגמא הבאה ממחישה את תהליך הערכת נתוני רמת הביניים: משלח היד שסימול סיווגו האחיד הוא 3 (רופאים, רוקחים ווטרינרים), קשור ל-3 מנגנוני הצמדת שכר (הצמדת תנאי עבודה בעקבות חתימה על הסכמי מסגרת קיבוציים, הצמדת מנגנון שכר עידוד ממשלתי למשלחי יד נבחרים והצמדת מענקים ייחודיים במסגרת הסכמים קיבוציים). שלושת מנגנוני השכר מאפשרים למשלח יד להיצמד ל-27 משלחי יד אחרים הקשורים גם הם לכל אחד משלושת המנגנונים. מנגנוני השכר הופעלו בעבור משלח יד זה, כ-6 פעמים בין השנים 2007-2011; פעמיים בשנת 2008 (חתימה על הסכם מסגרת קיבוצי, והצטרפות להסכם מענקים ייחודי), פעמיים בשנת 2009 (הצטרפות להסכם מענקים ייחודי נוסף וחתימה על הסכם קיבוצי לצמצום דמי הבראה), פעם אחת בשנת 2010 (החלת מנגנון שכר עידוד ממשלתי) ופעם אחת בשנת 2011 (חתימה על הסכם מסגרת קיבוצי חדש). כך ניתן לומר שבעבור הרופאים, הרוקחים והוטרינרים (3 בסיווג האחיד של משלחי היד) הערך במשתנה הטווח = 27, הערך במשתנה המרכזיות = 3 ואילו ערך מידת האינטנסיביות = 6.

מנגנונים להצמדת שכר בשוק העבודה הישראלי:

חמישה סוגים של הסכמים קיבוציים מהווים מנגנון קורפורטיסטי להצמדת שכר ותנאי עבודה: (1) הסכמי מסגרת קיבוציים המצמידים שכר ו/או תנאי עבודה של כמה משלחי יד בו זמנית. (2) הסכמי הצטרפות של משלחי יד נוספים להסכם קיים (3) החלת זכאות למענקי שכר חד פעמיים במסגרת הסכם קיבוצי בין מספר מצומצם של משלחי יד. (4) הסכמי מסגרת קיבוציים הנחתמים לאחר מו"מ מטעם איגודי עובדים מעורבים, המצמידים את תנאיהם של משלחי היד המשתייכים אליהם. (5) הסכמי מסגרת קיבוציים המעדכנים את תנאי רכיב הפנסיה עליהם חותמים קבוצת המעסיקים במגזר הפרטי.

המנגנון החמישי האחרון, המבטא הסכמי מסגרת בקרב המגזר הפרטי, מבטא דו משמעות בהגדרתו כמנגנון הצמדה. מצד אחד, הוא נחתם בין ההסתדרות הכללית ללשכת התיאום של הארגונים הכלכליים אשר מהווה ארגון גג למעסיקים במגזר הפרטי כאשר הסכמים כאלו נחתמים מדי כמה חודשים לשם עדכון הערכים של רכיבי השכר הבסיסיים של העובדים (כגון: תעריף נסיעה, מחיר יום הבראה וכו'). מצד שני, בעוד ההסכמים שמכילים עדכון לרכיבי השכר הבסיסיים המשיכו להתעדכן כל כמה חודשים, הסכמים העוסקים ברכיב ההפרשות לפנסיה הם נדירים, כאשר בין השנים 1989 ל-2007 לא נחתמו כאלו כלל ולחילופין, שניים חדשים נחתמו בשנים 2007 ו-2010. נדירות ההסכמים העוסקים באופן ספציפי בהפרשות הפנסיה עשויה ללמד על כך שייתכן ודווקא כן מדובר בפעולות ייחודיות. בגלל דו המשמעות המקושרת למנגנון זה בלבד, כל הניתוחים במחקר הנוכחי הקשורים למשתנים המבטאים הצמדות שכר חושבו פעם אחת, כאשר מנגנון זה מוחל ופעם נוספת, כאשר מנגנון זה מוסר.

סוג המנגנונים השני, קשור לפעילותם של שחקני המערכת הקורפורטיסטית אשר התבטאו בקביעת הצמדות אשר הוחלו שלא באמצעות הסכם קיבוצי. מנגנונים אלו מבטאים את ההגדרה הרחבה להצמדות אשר מעבר להשוואה שכר, הן עשויות לבטא גם הצמדה של תנאי עבודה, הטבות ורכיבי שכר נוספים: (1) הצמדה שהיא תוצאה של פסיקת בית הדין לעבודה, כאשר ישנה תביעה של קבוצת עובדים להשוות את שכרם או תנאי עבודתם לאלו שבמשלח יד אחר. (2) הצמדה מתוקף מו"מ או מאבק של איגודי עובדים שהתבטאו בהוראת הצמדה ישירה מטעם הממשלה כגון חקיקת חוק או מתן צו הרחבה. (3) החלת מנגנון שכר עידוד ממשלתי על רשימה מוגדרת של משלחי יד. עיקרון ההצמדה של מנגנון זה טמון בהענקת הזכאות האחידה לרכיב שכר עידוד, למספר משלחי יד, אותם מבקשת המדינה לתגמל בעבור עבודה יעילה ואפקטיבית יותר. (4) השתייכות לארגון עובדים ענפי/מעורב (למשל: איגוד עובדי הדפוס, תקשורת, אומנים, אנרגיה ומורי הדרך בהסתדרות). הגוף המפעיל את ההצמדה במקרה זה, הוא האיגוד המקצועי המחיל זכאות אחידה לתנאי עבודה בעבור העובדים במשלחי היד אותם הוא מאגד הכוללים סל כלכלי רחב.



נתונים:

נתונים אודות מאפייני הפרט שימשו מחקר זה נאספו מסקרי ההכנסות של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. על מנת לבנות בסיס נתונים הכולל מספר רב של משלחי יד בעלי ייצוג סביר של עובדים צורפו שני סקרי ההכנסות מהשנים 2010 ו-2011. בשני הסקרים נעשה שימוש בשיטת כיסוי דומה והמשתתפים חושבו עבור מדגם כולל של 25,131 עובדים שכירים בגילאים 25 עד 64 ואשר עבדו בדרך כלל לפחות שעתיים לחודש בשנת הסקר ושהשתכרו לפחות את שכר המינימום לשנת 2010 (20 ₪ לשעה).

הנתונים לגבי קשרי הצמדות השכר ותנאי העבודה הופקו ממקורות רבים ובהם אתר האינטרנט של הממונה על השכר במשרד האוצר המכיל מידע על מדיניות השכר, אתר האינטרנט של משרד הכלכלה המכיל מאגר של כל ההסכמים הקיבוציים שנחתמו בישראל, אתר האינטרנט של ההסתדרות החדשה המכיל מידע על קשרי הצמדה במסגרת איגודים מעורבים והצמדות נוספות שיצאו אל הפועל בעקבות מאבקים של ההסתדרות ואתרי אינטרנט של פסיקה משפטית ("נבו", "Lawdata" ו"פסק דין") המכילים מאגרי פסיקות של בית הדין לעבודה.

ממצאים מרכזיים:

אמידה סטטיסטית של מודלים לינאריים היררכיים (HLM) אפשרה לי לבחון את השפעתם של המשתנים המבניים של משלחי היד (כגון: שיעור העובדים המכוסים ע"י הסכמים קיבוציים והצורך ברישיון מקצועי) על פערי השכר בין משלחי היד, תוך כדי שליטה על מאפייני העובדים ברמת הפרט (כגון: גיל, השכלה ולאום).

הממצאים המרכזיים מתייחסים למשתנים המבניים מרמת הביניים, המבטאים את מדדי הכוח במסגרת רשת הצמדות השכר בישראל. נמצא כי למידת מרכזיות גבוהה ברשת ההצמדות ולמערכת קשרים אינטנסיביות יותר במסגרתה, אכן קיימות השפעות חיוביות ומובהקות על השכר במשלחי היד וזאת כאשר כל מנגנוני הצמדות השכר, פרט למנגנון הסכמי המסגרת המעדכנים את תנאי רכיב הפנסיה במגזר הפרטי נלקחים בחשבון. לעומת זאת לטווח הקשרים ברשת ההצמדות קיימת השפעה דומה גם כאשר כל מנגנוני ההצמדה נלקחים בחשבון.

סיכום:

המחקר הנוכחי מאפשר פרספקטיבה חדשה על שוק העבודה הישראלי בכלל ופערי השכר בין משלחי היד המרכיבים אותו בפרט. פרספקטיבה זו מתאפשרת הודות להכללתם לראשונה של שני ממדים חדשים, אשר האחד אמפירי והשני תיאורטי.

הספרות מציעה הסברים שונים לפערי השכר בשוק העבודה השונים אך עוסקת בהן במנותק. הממד האמפירי שהצעתי במחקר הנוכחי, מתבטא בשימוש באמידה סטטיסטית של מודל בעל שתי רמות, אשר אפשר לנתח בו זמנית מספר משתנים להסבר פערי השכר ובד בבד לפקח על ההבדלים בין המשתנים המזוהים עם העובדים **בתוך** משלחי היד לבין המשתנים המבניים הבוחנים את ההבדלים בין משלחי היד. הממד התיאורטי מתבטא בשימוש שנעשה ברמת הביניים. לראשונה הוכנסו שוק העבודה בישראל ומשלחי היד המכילים אותו לפריזמה של רשת חברתית ונבדק הקשר בין הכוח המיקומי של משלחי היד ברשת הצמדות השכר המאפיינת את שוק העבודה בישראל לשכר הממוצע בו.

ממצאי המחקר, אשר איששו את השפעתם של מדדי הרשת החברתית על השכר מלמדים על כך שהשימוש בתיאוריית הרשת לשם ניתוח שוק העבודה הוא מוצדק וכי מחקרים עתידיים יוכלו לבחון גם ממדי כוח נוספים בשוק העבודה ע"י שימוש בפרספקטיבה זו.

רשימה ביבליוגרפית:

אדלר, ס. (1987). הסכמים קיבוציים: מסגרת, תכולה ותאום. אהרן ברק, מנחם גולדברג, יצחק זמיר, יצחק אליאסוף (עורכים), ספר בר-ניב (עמ' 54-17), הוצאת: רמות. אוניברסיטת תל-אביב.

זוסמן, צ. (1995). מהסכמים קיבוציים לחוזים אישיים – שכר, יחסי עבודה וההסתדרות. רבעון לכלכלה 17-35, (1)42.

שירום, אריה. (1983). מבוא ליחסי עבודה בישראל. תל אביב: הוצאת עם עובד.

תלמוד, א. (2009). רשתות חברתיות. בתוך: ניצה ברקוביץ ואורי רם (עורכים), אי שווינו, באר שבע: הוצאת אוניברסיטת בן גוריון שבנגב.

Becker, G. S. 1993 [1964]. *Human Capital*. (3 ed). Chicago: University of Chicago Press.

Burt, R. S. (1983). *Corporate profits and cooptation: Networks of market constraints and directorate ties in the American economy*. New York: Academic Press.

Burt, R. S. 2008 [1997]. Structural Holes. In D. Grusky. (ed.), *Social Stratification: Class, Race, and Gender in Sociological Perspective* (3rd ed., pp. 583-587) Boulder, CO: Westview Press.

Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78, 1360-1380.

Marsden, P. V. (1990). Network data and measurement. *Annual review of sociology*, 16, 435-463.

Marsden, P. V., and Campbell, K. E. (1984). Measuring tie strength. *Social forces*, 63(2), 482-501.

Mizruchi, M. S., Mariolis, P., Schwartz, M., and Mintz, B. (1986). Techniques for disaggregating centrality scores in social networks. *Sociological Methodology*, 16, 26-48.

Scott, J. (1988). Social network analysis. *Sociology*, 22(1), 109-127.

Weeden, A. K. (2002). Why do some occupations pay more than others? Social closure and earnings inequality in the United States. *American Journal of Sociology*, 108(1), 55-101.

Western, B. R., and Rosenfeld, J. (2011). Unions, norms, and the rise in US wage inequality. *American Sociological Review* 76, 513–537.