

# עובדים, מעסיקים ועוגת ההכנסה הלאומית:

## דו"ח לשנת 2014

ד"ר שלמה סבירסקי || אתי קונור-אטיאס || עו"ד נוגה דגן-בוזגלו || ציפי לזר-שואף



ת.ד. 36529, תל אביב 6136401  
 טלפון: 03-5608871  
 פקס: 03-5602205  
[www.adva.org](http://www.adva.org)  
[contact@adva.org](mailto:contact@adva.org)

#### הוועד המנהל

פרופ' יוסי דהאן, יו"ר  
 גילברט פינקל (מ.א.), גזברית  
 פרופ' איסמעיל אבו סעד  
 ד"ר ניצה ברקוביץ  
 פרופ' יוסי יונה  
 פרופ' אורן יפתחאל  
 פרופ' יוברט לו-יון  
 פרופ' ריקי סויה  
 ד"ר יצחק ספורטא  
 פרופ' דני פילק  
 פרופ' רחל קלוש  
 פרופ' אורי רם

#### ועדת הביקורת

רותי גור  
 חנה לנגר

#### צוות

מנהלת: ברברה סבירסקי  
 מנהל אקדמי: ד"ר שלמה סבירסקי  
 רכזת מחקר: אתי קונור-אטיאס  
 חוקרת: עו"ד נוגה דגן-בוזגלו  
 חוקרת ורכזת פורום נשים לתקציב הוגן: יעל חסון  
 רכזת פרויקטים לשוויון מגדרי: ולריה סייגלשיפר  
 רכזות קהילתיות: שירה פנחס ומיטל סטרול  
 חוקר ומנהל הדרכה: ירון הופמן-דישון  
 עוזרת מחקר: אמה רפופרט  
 מנהלת משרד ואחראית קשרי עיתונות: מירה אופנהיים  
 יועץ כספי: רועי מאור  
 מתמחה: ציפי לזר-שואף

## תוכן עניינים

- 6 פרק א': חלוקת עוגת ההכנסה הלאומית בין עובדים ומעסיקים
- 14 פרק ב': שכר גבוה, שכר נמוך
- 26 פרק ג': התאגדות עובדים – תפנית?

## עיקרי הדברים

### נתונים בולטים נוספים:

- ב-2013, 27.5% מכלל השכירים במשק קיבלו שכר המוגדר על ידי ה-OECD כנמוך – שני שלישים מן השכר החציוני במשק. מקבלי השכר הנמוך קיבלו ב-2013, ביחד, 7.2% מעוגת ההכנסות של השכירים בישראל; זאת בשעה שהמאון העליון – 1% מן השכירים – קיבל באותה שנה 6.9% מעוגת ההכנסות – חלק דומה לזה של יותר מרבע מהשכירים.
  - עם מקבלי השכר הנמוך נמנו 35.0% מהנשים, 30.9% מן הערבים, 36.1% חסרי תעודת בגרות ו-26.8% מן העולים ממדינות חבר העמים.
  - ב-2014, התגמול החודשי הממוצע של מנכ"לים בתאגידי "תל אביב 100" עמד על 417 אלף ש"ח. זהו תגמול נמוך מזה שהם קיבלו ב-2013 ועם זאת היה תגמול זה גבוה פי 44 מהשכר הממוצע במשק (לעובדים ישראלים) ופי 97 משכר המינימום באותה שנה.
  - השתתפותם של התעשיינים הישראליים במימון התנאים הסוציאליים של עובדיהם נמוכה מזו של התעשיינים ברוב הארצות המפותחות.
- אחת הסיבות לירידה המתמשכת בחלקם של העובדים בעוגת ההכנסה הלאומית הוא היחלשות כוח המיקוח שלהם אל מול המעסיקים ואל מול הממשלה, שהיא בעצמה מעסיק גדול. כוח המיקוח של העובדים נשחק בראש ובראשונה עקב הצטמקות מספר החברים והחברות באיגודים המקצועיים. הנה כמה נתונים מחקריים ונתונים שמרכז ארוה עיבר מתוך הסקר החברתי של הלמ"ס:
- בישראל, קצב הירידה בשיעורי ההתאגדות גבוה מאוד: בשנת 2000 עדיין עמד שיעור העובדים המאוגדים על כ-43% מהעובדים. שש שנים מאוחר יותר, ב-2006, ירד השיעור לכ-34% ושיעור העובדים שתנאי עבודתם

ב-2014, חלקם של העובדים בעוגת ההכנסה הלאומית נותר כשהיה ב-2013: 57% – שיעור נמוך משמעותית מזה שנרשם עשר שנים קודם לכן, ב-2004: 61%. חלקם של המעסיקים ("העודף התפעולי") ירד מעט מהשיא שנרשם ב-2013 ועמד על 17%.

גם כאשר מדובר באחוזים בודדים, הסכומים הם משמעותיים: ב-2014, לדוגמא, עמדה ההכנסה הלאומית של ישראל על 927 מיליארד ש"ח. 1% מזה היה 9.27 מיליארד ש"ח. אילו עמד חלקם של העובדים בעוגה של 2014 על 61%, כפי שהיה בשנת 2004 (ולא על 57%, כפי שהיה בפועל), היו העובדים מקבלים ב-2014, כקבוצה, 37.08 מיליארד ש"ח נוספים. לצורך המחשה: אם נחלק את הסכום הזה בהיקף הכולל של כוח העבודה בישראל – ב-2014, כ-3.8 מיליון (לא כולל עובדים לא ישראלים שמייצרים הכנסה לאומית של ארצותיהם-הם; משנת 2012 המספר כולל חיילים בצבא קבע וסדיר) – נמצא, כי באותה שנה עשויים היו כל עובד ועובדת לקבל, בממוצע, תוספת שנתית של 9,815 ש"ח, או כ-818 ש"ח לחודש; אלא שהתוספת, במקום שתיפול בחלקם של העובדים, נפלה בחלקם של המעסיקים.

ועוד נתון על הידרדרות האיוון בין עובדים למעסיקים: בין 2004 ל-2014 גדלה ההכנסה הלאומית ב-52%, אך בעוד שחלקם של המעסיקים גדל ב-78%, חלקם של העובדים גדל בכ-42% בלבד.

### להלן מספר נתונים נבחרים:

- כ-150,000 עובדים הקימו ועדי עובדים והצטרפו לאיגודים מקצועיים, מרביתם בשנים 2013-2014.
- התאגדויות נרשמו בין השאר בתחומים הבאים:
- במגזר העסקי – בתחומי התקשורת, העיתונות, הביטוח והתחבורה;
- אצל בני נוער המועסקים ברשתות המזון המהיר;
- אצל עובדי קבלן ועובדי עמותות המספקות שירותים חברתיים;
- עובדי חינוך, מרצים במכללות, עובדי רפואה משלימה.

מן הראוי לציין כי האווירה בשוק העבודה אינה מסבירה פנים להתאגדויות עובדים. מעסיקים רבים משתמשים בכלים שונים למנוע התאגדות או לעכבה. בין השאר, סחבת בהידברות עם העובדים, פיצול יחידות מיקוח כדי להקשות על ההתאגדות והתנכלות למובילי ההתאגדות. הנשיא לשעבר של בית הדין הארצי לעבודה, סטיב אדלר, ציין כי "גם בישראל צומחת תעשייה של מומחים לסיכול התארגנות עובדים".

הוסדר בהסכמים קיבוציים עמד על כמחצית מכוח העבודה. כעבור שש שנים נוספות, ב-2012, רק כ-25% מהעובדים היו חברים בארגוני עובדים וכשליש בלבד היו מכוסים בהסכמים קיבוציים.

- שיעורי התאגדות גבוהים מצויים בענפי החשמל והמים (86%), החינוך (52%) והמינהל הציבורי (46%). מדובר בענפי משק שמרבית הבעלות בהם היא עדיין ציבורית. במגזר העסקי שיעורי ההתאגדות נמוכים מאוד ונעים בין כ-5% ל-13% בענפי השירותים, האוכל, המסחר והבניה. בענפי הבנקים, הביטוח והפיננסיים כשליש מהעובדים מאוגדים. שיעורי התאגדות נמוכים במיוחד נרשמו בקרב עובדי קבלן שתבנית העסקתם כמעט ואינה מאפשרת התאגדות.
- שיעורים גבוהים של התאגדות מאפיינים את בעלי משלחי היד האקדמיים – 42.3% מאוגדים – ואת בעלי המקצועות החופשיים והטכניים – קטגוריה הכוללת עובדי הוראה – 34.1%. שיעורים גבוהים של התאגדות מאפיינים גם עובדים בעלי השכלה גבוהה המועסקים במשרה מלאה ובשכר גבוה. אפשר לראות בכך ראייה לקשר שבין התאגדות ובין שכר ותנאי עבודה משופרים; הצד השני של המטבע הוא כמובן היות הדבר תוצאה של הקושי של עובדים ברכדים הנמוכים של שוק העבודה להתאגד.

בשנים האחרונות – מאז 2008, לערך – יש גל של התאגדויות עובדים חדשות. זוהי תוצאה של פעילות ארגון כוח לעובדים וכן של יוזמות התאגדות חדשות של הסתדרות העובדים הכללית ושל הסתדרות העובדים הלאומית. ייתכן ומדובר בתפנית במגמה בת כשני עשורים של הצטמצמות שיעורי ההתאגדות, בעיקר במגזר הפרטי.

פרק א'

# חלוקת עוגת ההכנסה הלאומית בין עובדים ומעסיקים

פרק א' חלוקת עוגת ההכנסה הלאומית בין עובדים ומעסיקים

## ב-2014, חלקם של העובדים בעוגת ההכנסה נותר דומה ל-2013 – נמוך משהיה בתחילת העשור הקודם

אלא שהתוספת הכוללת של 37.08 מיליארד ש"ח, במקום שתיפול בחלקם של העובדים, נפלה בחלקם של המעסיקים. דרך נוספת להמחיש את העובדה שהעשור האחרון היה טוב למעסיקים ופחות טוב לעובדים היא, להשוות בין שיעור הגידול בהכנסה הלאומית ובין שיעור הגידול בהכנסתם של המעסיקים והעובדים: בין 2004 ל-2014 גדלה ההכנסה הלאומית ב-52% (מ-608.1 מיליארד ש"ח ל-927.2 מיליארד ש"ח, במחירי 2014), אך בעוד שהכנסת העובדים גדלה ב-42%, הכנסת המעסיקים גדלה ב-78% לערך. התמונה המצטיירת מהנתונים הנ"ל מעידה על היחלשות מתמשכת של כוח המיקוח של העובדים והעובדות בישראל ועל התחזקות כוח המיקוח של המעסיקים. הרווח שגורפים המעסיקים כיום עלול להתברר כהפסד עתידי של המשק ושל החברה הישראלית, שכן עובדים ועובדות המתקשים לקיים רמת חיים נאותה ולהנחיל לעצמם ולילדיהם הכשרה והשכלה נאותים, יתקשו להוות תשתית איתנה לפיתוח כלכלי ארוך טווח. בנק ישראל מציין בדו"ח שלו לשנת 2014 כי בישראל, חלק התמורה לעבודה בתוצר נמוך בהשוואה בינלאומית – כ-55%, לעומת קרוב ל-60% בממוצע בארצות ה-OECD (נתוני 2013). עוד מציין בנק ישראל כי בישראל, שיעורה של התמורה לעבודה בתוצר ירד בחמש עשרה השנים האחרונות בשיעור גבוה יותר מאשר בממוצע של מדינות ה-OECD – רמתה בישראל בשנת 2013 היתה נמוכה בכ-4 נקודות אחוז מן הרמה הממוצעת בשנים 1995-1999, לעומת ירידה של 1.5 נקודות אחוז באותה התקופה בממוצע מדינות ה-OECD.<sup>6</sup>

ב-2014, חלקם של העובדים בעוגת ההכנסה הלאומית עמד על 57%, בעוד שחלקם של המעסיקים ("העורף התפעולי") עמד על 17%. רוב החלק הנותר כ-17% – הוא מסים המשולמים למדינה.<sup>2</sup> במבט על פני העשור האחרון, מתברר כי הוא היה טוב למעסיקים הרבה יותר מאשר לעובדים.<sup>3</sup> אמנם, במהלך משבר ההיי טק והאינתיפאדה השנייה חלקם בהכנסה הלאומית ירד מ-15% ב-2000 ל-11% ב-2002. אולם בשנים 2003-2004 הוא חזר כמעט לרמתו הקודמת ומאז ואילך הוא המשיך לגדול עד שבשנת 2013 הוא עמד על 18% – השיעור הגבוה ביותר בעשור הנוכחי. עבור העובדים, העשור הנוכחי היה פחות טוב: בשנים 2004-2007 הוא נע בין 60% ל-61%, ובשנת המשבר הפיננסי העולמי, 2008, הוא אף עלה ל-62%, אלא שמאז הוא ירד עד שב-2014 הוא עמד על 57%. נזכיר כי בתחילת שנות ה-2000, חלקם של העובדים עמד על 65%. גם כאשר מדובר בתנודות של אחוזים בודדים, הסכומים בפועל הם משמעותיים: ב-2014, לדוגמה, עמדה ההכנסה הלאומית של ישראל על 927 מיליארד ש"ח (במחירים שוטפים). אחוז אחד מזה היה 9.27 מיליארד ש"ח. אילו עמד חלקם של העובדים בעוגה של 2014 על 61%, כפי שהיה בשנת 2004 (ולא על 57%, כפי שהיה בפועל), היו העובדים מקבלים ב-2014, כקבוצה, 37.08 מיליארד ש"ח נוספים. לצורך המחשה: אם נחלק את הסכום הזה בהיקף הכולל של כוח העבודה בישראל – ב-2014, כ-3.778 מיליון<sup>4</sup> – נמצא, כי באותה שנה עשויים היו כל עובד ועובדת לקבל, בממוצע, תוספת של 9,815 ש"ח, או כ-818 ש"ח לחודש.<sup>5</sup>

# חלקם של העובדים, חלקם של המעסיקים

## ההכנסה הלאומית

ההכנסה הלאומית מוגדרת על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (להלן ה"למ"ס) כך:

התוצר המקומי הגולמי, פחות ההכנסה (תמורה לעבודה והכנסה מרכוש) ששולמה לעובדים ולבעלי עסקים זרים הפועלים בישראל, בתוספת ההכנסות ששולמו לעובדים ולבעלי עסקים ישראליים בחו"ל.

ובמילים אחרות, ההכנסה הלאומית מוגדרת כסכום הכולל של ההכנסות של ישראלים, עובדים ומעסיקים, בין אם פעלו בישראל ובין אם פעלו בחו"ל. ההכנסות של עובדים ובעלי עסקים זרים הפועלים בישראל נחשבות חלק מן ההכנסה הלאומית של הארצות מהן באו.

ה"למ"ס מעדכנת באופן שוטף את נתוני ההכנסה הלאומית, שהם חלק מכלל החשבונות הלאומיים. לרוב, אין שינוי במגמות הכלליות, אך נתונים פרטניים שפורסמו השנה עשויים להיות שונים מאלה שפורסמו אשתקד.

### חלקם של העובדים, חלקם של המעסיקים

ההכנסה הלאומית מורכבת מחלקם של העובדים, חלקם של המעסיקים ומסים נטו על ייצור מקומי ועל יבוא.

## חלקם של העובדים

חלקם של העובדים בעוגת ההכנסה הלאומית מורכב משניים: תמורה לשכירים (נתוני ה"למ"ס אינם מאפשרים הבחנה בין שכירים ישראליים העובדים בישראל ובין אלה העובדים בחו"ל) ותמורה ללא שכירים (עצמאים).

באשר לשכירים מחו"ל, ההכנסות שלהם אינן נכללות בהכנסה הלאומית. אנו החלטנו להציג את הנתון בכל זאת, כדי להראות את חלקם בעוגה: העובדים מחו"ל, "עובדים זרים" ופלטטינים, מהווים חלק נכבד מכוה העבודה הישראלית – לפי חישובים שונים, בין 8% ל-10%; אך כפי שניתן לראות בלוח שבעמוד 11, חלקם בעוגת ההכנסה הלאומית הוא קטן.

התמורה לשכירים כוללת את התשלומים הישירים (שכר ומשכורת) וכן את ההפרשות הסוציאליות של המעסיקים עבור העובדים לקרנות ולקופות כגון: קופות פנסיה ותגמולים, ביטוח לאומי וכיו"ב.

התמורה ללא שכירים (עצמאים) היא סכום שה"למ"ס גוזרת מתוך סכומים אחרים: מספר שעות העבודה של הלא-שכירים כפול השכר הממוצע לשעה בענף בו הם מועסקים במגזר העסקי.



## מסים נטו על ייצור מקומי ועל יבוא

חלקם של תשלומי המסים בעוגת ההכנסה הלאומית מורכב משניים:

הראשון, מסים על ייצור מקומי כולל תשלומי חובה שגובה הממשלה או הרשות המקומית על מוצרים כגון: מע"מ, מס קניה, מס דלק, מס רכוש, מס בולים, בלו מלט, מס מעסיקים ועוד.

השני, מסים על יבוא כולל מסים על יבוא אזרחי ו/או יבוא ביטחוני. עיקר ההוצאה בסעיף זה היא על תשלומי מע"מ, מכס ומס קנייה שמקורם ביבוא אזרחי.

תשלומי המסים שמתקבלים משני הסעיפים הללו כוללים בתוכם את התמיכות השוטפות שמעניקה הממשלה ו/או הרשות המקומית לחברות השונות במשק. מלבד התמיכה השוטפת נכללות גם הלוואות שהממשלה נותנת לאותן חברות או יצרנים בתנאים מועדפים (למשל הלוואות מקרנות ייצוא). בחישוב חלקם של המסים (נטו) בתוך ההכנסה הלאומית מופחתת התמיכה השוטפת ואותן הלוואות.

## חלקם של המעסיקים

חלקם של המעסיקים קרוי בלמ"ס "העודף התפעולי". הוא מחושב על ידי הפחתה מן התוצר המקומי של שני סכומים: (1) חלקם של העובדים ו-(2) המסים על הייצור המקומי. "העודף התפעולי" הוא ברובו של המגזר העסקי.

"העודף התפעולי" המוצג בלוחות שלהלן אינו כולל הכנסות מדירור; זאת, כדי להרגיש את התמורה שמקבלים המעסיקים מפעילות כלכלית יצרנית. יש לציין כי "העודף התפעולי" המתקבל מוטה כלפי מטה: ראשית, הוא אינו כולל מענקי הון, המהווים כ-2% מהתוצר העסקי; שנית, בחברות פרטיות קטנות רושמים הבעלים חלק מהכנסותיהם כ"הכנסות משכר", ובכך הם מגדילים את חלקם של העובדים בעוגה הלאומית, במקום את זה של המעסיקים.

## חלוקת ההכנסה הלאומית, 2004-2014

במחירי שוק, במיליוני ש"ח, במחירי 2014

2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	
<b>סך כל ההכנסה הלאומית</b>											
927,170	893,570	850,735	818,406	788,968	745,754	733,252	735,108	686,349	647,629	608,065	במחירי שוק
<b>1. חלקם של העובדים</b>											
532,151	513,866	498,702	477,995	462,004	443,417	454,689	447,211	419,755	391,763	373,734	תמורה לעבודה לתושבי ישראל
490,946	473,570	457,976	440,715	424,264	407,444	416,275	408,102	381,870	358,427	343,287	תמורה מקומית לשכירים
56,495	55,729	55,263	51,188	50,362	48,576	50,692	49,938	47,695	43,351	41,100	תמורה מקומית לעצמאים
15,290	15,434	14,537	13,908	12,622	12,603	12,279	10,829	9,811	10,016	10,653	פחות: תמורה לעובדים מחו"ל
<b>2. חלקם של המעסיקים</b>											
156,853	161,296	147,593	129,668	131,013	124,375	103,098	100,923	97,154	90,364	88,090	עודף תפעולי מקומי למעט דירות בבעלות
<b>3. מסים נטו על ייצור מקומי ועל יבוא</b>											
156,688	147,099	140,031	138,449	135,088	124,719	124,105	125,760	115,071	116,916	112,226	

הערה: הלוח אינו כולל הכנסות מקומיות מדירות בבעלות והכנסות מרכוש ויזמות בחו"ל.  
מקור: עיבוד של מרכז אדוה מתוך נתונים שהתקבלו מגוף חשבונות לאומיים בלמ"ס, מרץ 2015.

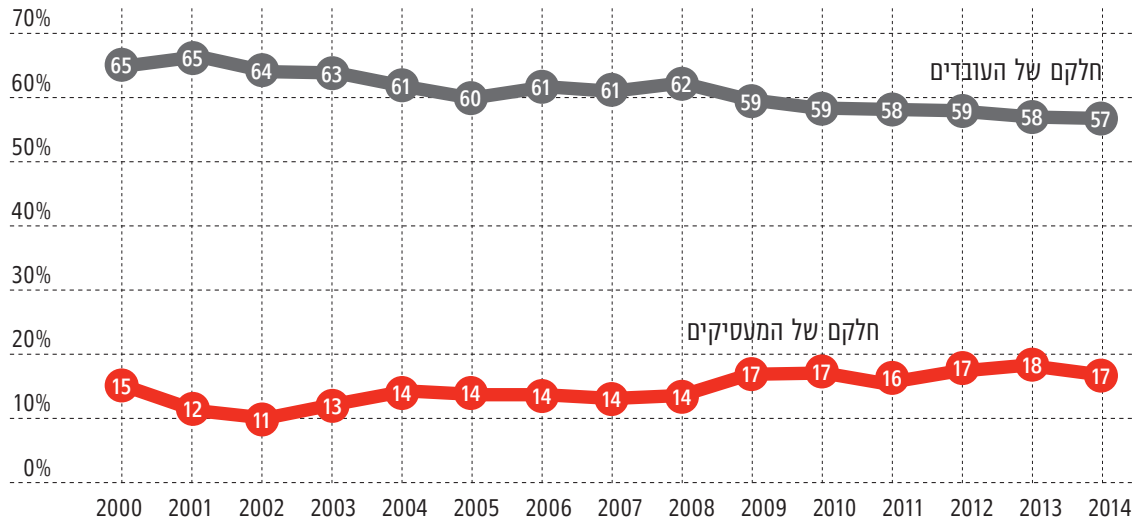
## חלוקת ההכנסה הלאומית, 2004-2014

במחירי שוק, באחוזים

2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	
<b>סך כל ההכנסה הלאומית</b>											
100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	במחירי שוק
<b>1. חלקם של העובדים</b>											
57	58	59	58	59	59	62	61	61	60	61	תמורה לעבודה לתושבי ישראל
53	53	54	54	54	55	57	56	56	55	56	תמורה מקומית לשכירים
6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	תמורה מקומית לעצמאים
2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	פחות: תמורה לעובדים מחו"ל
<b>2. חלקם של המעסיקים</b>											
17	18	17	16	17	17	14	14	14	14	14	עודף תפעולי מקומי למעט דירות בבעלות
<b>3. מסים נטו על ייצור מקומי ועל יבוא</b>											
17	16	16	17	17	17	17	17	17	18	18	

הערה: הלוח אינו כולל הכנסות מקומיות מדירות בבעלות והכנסות מרכוש ויזמות בחו"ל. לכן הסך הכל אינו מסתכם ל-100%.  
 מקור: עיבוד של מרכז אדוה מתוך נתונים שהתקבלו מגף חשבונות לאומיים בלמ"ס, מרץ 2015.

## חלקם של העובדים וחלקם של המעסיקים בעוגת ההכנסה הלאומית, באחוזים, 2014-2000



מקור: עיבוד של מרכז ארדה מתוך נתונים שהתקבלו מגף חשבונות לאומיים בלמ"ס, מרץ 2015.

## חלוקת ההכנסה במגזר העסקי

במגזר העסקי, שבו בעיקר מיוצר "העודף התפעולי", חלקם של המעסיקים בעוגת ההכנסה גדול יותר מאשר בעוגת ההכנסה של כלל המשק (אותה ראינו בעמוד הקודם); בהתאם לכך, חלקם של העובדים קטן יותר. חלקם של העובדים בעוגת ההכנסה של המגזר העסקי, שעמד בתחילת העשור על 52%, נותר כמעט ללא שינוי והגיע ב-2014 ל-51%.

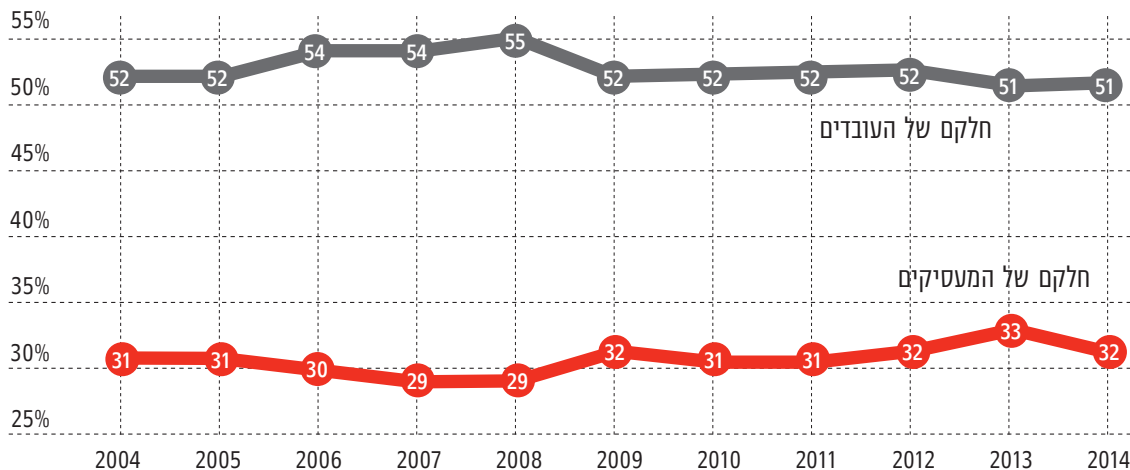
חלקם של המעסיקים, נותר כמעט ללא שינוי במהלך העשור כולו.

### חלוקת ההכנסה במגזר העסקי, 2014-2004

באחוזים מתוך התמ"ג העסקי, במחירי שוק

2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	
100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	תמ"ג במחירי שוק
51	51	52	52	52	52	55	54	54	52	52	1. חלקם של העובדים
44	44	44	45	44	44	47	46	46	45	44	תמורה לשכירים
7	7	7	7	7	7	8	8	8	7	7	תמורה לעצמאים
32	33	32	31	31	32	29	29	30	31	31	2. חלקם של המעסיקים עודף תפעולי מקומי
17	16	16	17	17	16	16	17	16	17	17	3. מסים נטו על ייצור מקומי ועל יבוא

הערה: בחלק מן העמודות הסכומים מסתכמים ליותר או פחות מ-100 בגלל עיגול המספרים. מקור: עיבוד של מרכז אדוה מתוך הלמ"ס, "החשבונות הלאומיים לשנת 2014", הודעה לעיתונות, 10.3.2015.



מקור: עיבוד של מרכז אדוה מתוך נתונים שהתקבלו מגף חשבונות לאומיים בלמ"ס, מרץ 2015.

## פרק ב'

שֵׁכַר גְבוּהָ,  
שֵׁכַר נְמוּךְ<sup>7</sup>

## בכל הענפים, רוב העובדות/ים מקבלות/ים שכר נמוך

1. כ-40% מכלל השכירים קיבלו ב-2012 שכר בגובה של לא יותר ממחצית השכר הממוצע לשכיה, דהיינו 4,757 ש"ח (על פי המוסד לביטוח לאומי, השכר הממוצע לשכיר עמד באותה שנה על 9,514 ש"ח).
  2. בענף שירותי אירוח ואוכל וענף שירותי ניהול ותמיכה (שירותי תעסוקה, סוכנויות נסיעות, שירותי שמירה ושירותי תחזוקה וגינון לבניינים), שבהם השכר הוא מהנמוכים במשק, שיעור המשתכרים עד מחצית השכר הממוצע לשכיר עמד על 66%, לערך.
  3. כמחצית מהמועסקים בענפי השירותים הציבוריים (חינוך ושירותי בריאות ורווחה), השתכרו לא יותר ממחצית השכר הממוצע לשכיה.
  4. ב-2012, שיעור המשתכרים יותר מהשכר הממוצע לשכיר עמד על 28.1%. השיעור הגבוה ביותר היה בענף אספקת חשמל, גז וקיטור ובענף השירותים הפיננסיים. לעומת זאת, בענף שירותי אירוח ואוכל ושירותי ניהול ותמיכה – הוא עמד על 7% בממוצע.
  5. השיעור של השכירים המשתכרים שכר גבוה במיוחד – שלוש פעמים השכר הממוצע לשכיר ויותר, דהיינו, 28,542 ש"ח ומעלה – עמד על 3.8%.
  6. בענף אספקת חשמל, גז, קיטור ומיזוג אוויר נרשם השיעור הגבוה ביותר של משתכרים שלוש פעמים השכר הממוצע לשכיר ומעלה – 25.9%. השיעור הנמוך ביותר, 0.4%, נרשם בענף שירותי אירוח ואוכל.
- כאשר הלמ"ס מפרסמת, אחת לחודש, את השכר הממוצע במשק, התקשורת אוהבת להתמקד במספר ענפים ובראשם ענף החשמל, שבהם השכר הממוצע הוא גבוה. אלא שהנתון הממוצע עבור כל אחד מענפי המשק מסתיר בדרך כלל שתי עובדות:
- א. החלוקה הפנימית בתוך כל ענף היא מאוד לא שוויונית;
  - ב. בכל הענפים, למעט ענף החשמל, הגז ומיזוג אוויר, חלק גדול מהעובדים והעובדות משתכר שכר נמוך.<sup>8</sup> גם בענפים שבהם השכר הממוצע הוא גבוה, רק מיעוט קטן מקבל שכר גבוה: אלא ששכרו של מיעוט זה לעתים כה גבוה עד שהוא מעלה את השכר הממוצע בענף, גם כשהרוב מקבל שכר נמוך. מבחינה זאת, טוב היה לו פירסמה הלמ"ס את השכר החציוני בכל ענף.
- נוכל לעמוד על ההטייה הגלומה בנתוני הממוצע בעזרת נתוני המוסד לביטוח לאומי על התפלגות השכר בענפים השונים יחסית לשכר הממוצע לשכיה. השנה האחרונה עבורה פירסם המוסד לביטוח לאומי נתונים שכאלה היא 2012.

## התפלגות העובדים השכירים לפי ענף כלכלי וקבוצת שכר, 2012

באחוזים, ממוצע לחודש

מעל השכר הממוצע		עד השכר הממוצע - שיעורים מצטברים			ענף כלכלי ראשי
שלוש פעמים יותר השכר הממוצע לשכיר	מהשכר הממוצע ועד שלוש פעמים השכר הממוצע לשכיר	עד השכר הממוצע לשכיר	עד 75% מהשכר הממוצע לשכיר	עד מחצית השכר הממוצע לשכיר	
3.8	24.4	71.9	59.8	39.7	סך הכל
0.9	12.4	86.7	77.2	48.0	חקלאות, ייעור ודיג
1.9	20.5	77.6	62.8	38.7	כריה וחציבה
8.0	34.3	57.7	42.0	20.5	תעשייה וחרושת
25.9	56.2	17.9	11.7	7.2	אספקת חשמל, גז, קיטור ומיזוג אוויר
4.9	38.8	56.3	40.1	19.2	אספקת מים, שירותי ביוב, טיפול באשפה
1.8	17.8	80.5	68.6	43.0	בינוי
2.5	18.2	79.3	67.2	44.0	מסחר סיטוני וקמעוני
4.0	25.5	70.5	55.1	32.7	שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות
0.4	6.5	93.1	85.2	66.4	שירותי אירוח ואוכל
9.7	39.5	50.8	39.2	23.6	מידע ותקשורת
9.4	41.0	49.7	35.5	17.5	שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח
5.4	39.3	55.3	39.7	22.9	פעילויות בנדל"ן
5.3	28.5	66.2	53.6	34.2	שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים
0.5	6.1	93.3	86.9	66.2	שירותי ניהול ותמיכה
2.8	47.0	50.2	32.4	15.9	מינהל מקומי, מינהל ציבורי וביטחון
2.1	18.0	79.9	69.6	51.3	חינוך
3.5	19.7	76.8	66.5	49.2	שירותי בריאות ושירותי רווחה וסעד
1.5	15.5	83.0	73.7	56.8	אמנות, בידור ופנאי
1.4	15.5	83.1	73.8	54.8	שירותים אחרים
0.5	10.0	89.6	81.1	50.7	משקי בית כמקומות תעסוקה
11.8	44.3	43.9	33.3	21.9	ארגונים וגופים חוץ-מדינתיים

הערה: נתוני הסך הכל כוללים גם שכירים שהענף הכלכלי בו הם מועסקים אינו ידוע.  
מקור: עיבוד של מרכז אדוה מתוך נתונים שהתקבלו ממינהל המחקר והתכנון במוסד לביטוח לאומי, מרץ 2015.



## השתתפות התעשיינים במימון התנאים הסוציאליים של עובדיהם בשנים 2012-2013

בחישוב לעובד/ת, המעסיקים בתעשיות טכנולוגיה מסורתית הפרישו 16,006 ש"ח לשנה בעוד שהמעסיקים בתעשיות טכנולוגיה עילית הפרישו 53,151 ש"ח לשנה - יותר מפי 3. פירוש הדבר, כמובן, שהעובדים בתעשיות טכנולוגיה עילית נהנו מתנאים סוציאליים טובים באופן משמעותי.

הלוח השני מציג נתונים על ארצות נבחרות. את הנתונים מפרסם אחת לשנה המשרד לסטטיסטיקה של עבודה של משרד העבודה האמריקני. את הנתונים יש לקרוא בזהירות, בייחוד כאשר משווים ארצות בודדות, וזאת משום שהתנאים הסוציאליים אינם אחידים בכל הארצות וכך גם הסדרי המימון של תנאים אלה. עם כל זאת, הלוח מבליט את העובדה שהשתתפותם של התעשיינים הישראליים במימון התנאים הסוציאליים של עובדיהם נמוכה מזו של רוב הארצות המפותחות.

השכירים זכאים לקבל מן המעסיק לא רק שכר אלא גם תשלומים עבור תנאים סוציאליים - תשלומי המעסיק למוסד לביטוח לאומי ולקרנות השתלמות, קופות תגמולים, פיצויים, הסעת עובדים, החזקת מזנון וכיו"ב.

בישראל, ההשתתפות של המעסיקים במימון התנאים הסוציאליים של עובדיהם היא נמוכה בהשוואה בינלאומית. לא רק זאת אלא שהשתתפות זו אינה אחידה - היא גבוהה בענפי תעשיות הטכנולוגיה העלית ונמוכה בענפי תעשיות הטכנולוגיה המסורתית.

יצוין כי נתונים על תשלומי מעסיקים עבור תנאים סוציאליים קיימים רק עבור ענף התעשייה. להלן מוצגים נתונים ישראליים עבור השנים 2012-2013 ונתונים בינלאומיים לשנת 2012.

הלוח הראשון מציג את תשלומי השכר בענפי התעשייה, כשהם מדורגים לפי העוצמה הטכנולוגית של תתי-הענפים, ולצדם את סך כל הוצאות המעסיקים על תנאים סוציאליים של עובדיהם. הנתונים הם עבור השנים 2012-2013.

ב-2013, מעסיקים בתעשיות טכנולוגיה מסורתית שילמו סכום כולל 1.7 מיליארד ש"ח עבור תנאים סוציאליים של עובדיהם - סכום שהיה שווה ל-16% מכלל תשלומי השכר במגזר זה של התעשייה. לעומת זאת, מעסיקים בתעשיות טכנולוגיה עילית הוציאו סכום של 5.1 מיליארד ש"ח, סכום שהיה שווה ל-23.8% מכלל השכר ששולם באותה שנה במגזר זה של התעשייה.

## סך כל תשלומי מעסיקים על תנאים סוציאליים, כאחוז מסך כל תשלומי השכר בענפי תעשייה, המדורגים לפי עוצמה טכנולוגית, 2012-2013

מספר השכירים באלפים; נתוני שכר והוצאות במיליוני ש"ח, במחירי 2014

2013	2012	
<b>טכנולוגיה מסורתית</b>		
108.0	108.3	משרות שכיר
10,804	10,716	שכר עבודה של כלל השכירים בענף
1,728	1,661	סך תשלומי המעסיקים על תנאים סוציאליים
16.0%	15.5%	תשלומי מעסיקים כאחוז מהשכר
<b>טכנולוגיה מעורבת מסורתית</b>		
83.5	82.6	משרות שכיר
10,265	10,025	שכר עבודה של כלל השכירים בענף
1,796	1,734	סך תשלומי המעסיקים על תנאים סוציאליים
17.5%	17.3%	תשלומי מעסיקים כאחוז מהשכר
<b>טכנולוגיה מעורבת עילית</b>		
55.2	54.4	משרות שכיר
8,714	8,603	שכר עבודה של כלל השכירים בענף
1,708	1,686	סך תשלומי המעסיקים על תנאים סוציאליים
19.6%	19.6%	תשלומי מעסיקים כאחוז מהשכר
<b>טכנולוגיה עילית</b>		
96.8	97.4	משרות שכיר
21,618	21,458	שכר עבודה של כלל השכירים בענף
5,145	5,000	סך תשלומי המעסיקים על תנאים סוציאליים
23.8%	23.3%	תשלומי מעסיקים כאחוז מהשכר

הערה: למן 2012 הנתונים שנסאפים מבוססים על הסיווג האחר של ענפי הכלכלה לשנת 2011, לכן לא ניתן לערוך השוואה לשנים קודמות.  
מקור: עיבוד של מרכז ארוה מתוך נתונים שהתקבלו מהלמ"ס, אפריל 2015.

## מרכיבים של עלות העסקה שנתית בתעשייה, ארצות שונות, 2012

בדולרים של ארה"ב ובאחוזים

תשלומי המעסיק לביטוח העובדים/ות כ- % מעלות ההעסקה	תשלומי המעסיק לביטוח הסוציאלי של העובדים/ות	עלות כוללת של העסקה	
21.7%	8.6	39.6	הולנד
21.2%	9.7	45.8	גרמניה
19.9%	7.3	36.6	קנדה
19.8%	2.4	12.1	פורטוגל
19.7%	9.4	47.7	אוסטרליה
18.1%	6.4	35.3	יפן
17.8%	11.3	63.4	נורבגיה
17.5%	6.7	38.2	אירלנד
17.5%	3.3	18.9	ארגנטינה
17.4%	3.5	20.1	ישראל
16.5%	4.0	24.2	סינגפור
15.7%	4.9	31.2	בריטניה
15.4%	8.9	57.8	שוויץ
14.7%	1.4	9.5	טיוואן
12.0%	1.0	8.3	פולין
9.7%	4.7	48.5	דנמרק
4.4%	1.1	24.8	ניו זילנד

תשלומי המעסיק לביטוח העובדים/ות כ- % מעלות ההעסקה	תשלומי המעסיק לביטוח הסוציאלי של העובדים/ות	עלות כוללת של העסקה	
33.3%	16.6	49.8	שבדיה
33.0%	3.7	11.2	ברזיל
32.2%	16.8	52.2	בלגיה
29.9%	11.9	39.8	צרפת
29.7%	1.9	6.4	מקסיקו
28.9%	9.9	34.2	איטליה
27.4%	3.1	11.3	סלובקיה
26.7%	3.2	12.0	צ'כיה
26.1%	7.0	26.8	ספרד
26.0%	2.7	10.4	אסטוניה
25.8%	10.7	41.5	אוסטריה
23.8%	8.5	35.7	ארה"ב
23.3%	2.1	9.0	הונגריה
23.2%	4.5	19.4	יוון
22.3%	9.5	42.6	פינלנד
21.7%	4.5	20.7	דרום קוריאה

## ה-1% העליון של השכירים מקבל חלק עוגה דומה לזה של 27.5% השכירים בעלי שכר נמוך בישראל

שבראשם שכיר) ולא כלל את העצמאים. הלוח הראשון מציג נתונים עבור בעלי שכר נמוך, והשני – עבור המאון העליון. השכר הנמוך (ערך 2/3 מההכנסה החציונית של שכירים) עמד בשנת 2013 על 4,403 ש"ח – דומה לרמה שנקבעה ב-2012. ההכנסה המקנה כניסה למאון העליון עמדה ב-2013 על 42,152 ש"ח – גם היא דומה לרמה בשנת 2012. חלקם של מקבלי השכר הנמוך בעוגת ההכנסה הכוללת ירד בשנת 2013 לעומת 2012: 7.2%-ו-7.7%, בהתאמה. בעוד שמשקלם בכלל השכירים ב-2013 עלה לעומת 2012: 27.5%-ו-26.8% בהתאמה. חלקם של השכירים הנמנים עם המאון העליון בעוגת ההכנסה הכוללת עמד בשנת 2013 על 6.9%, לעומת 6.8% בשנת 2012.

לסיכומו של פרק זה אנו מציגים נתוני שכר של שתי קבוצות שכירים: שכירים במאון העליון – 1% מהשכירים – ושכירים בעלי שכר נמוך – 27.5% מהשכירים. שכר נמוך מוגדר על ידי ארגון ה-OECD כהכנסה שאינה עולה על 2/3 מההכנסה החציונית של השכירים. בישראל, מקבלי שכר נמוך היו ב-2013 27.5% מהשכירים. כזכור, הלמ"ס מפרסמת נתונים על שכר ועל הכנסה: במקרה שלפנינו, "שכר נמוך" פירושו "הכנסה נמוכה". הנתונים מתייחסים לתקופה שהחלה עם גל הצמיחה במשק, ב-2004. הנתונים לקוחים מניתוח שערכנו של נתוני סקרי הכנסות של הלמ"ס לכל אחת מהשנים 2004-2011. החל ב-2012 עורכת הלמ"ס סקר שונה הקרוי סקר הוצאות והכנסות: לפיכך, לא נוכל לערוך השוואה בין שתי הסדרות. הניתוח התמקד בשכירים בלבד (שכירים כפרטים, לא משקי בית

## שכירים המשתכרים עד שני-שליש מההכנסה החציונית של שכירים, 2013-2004

בש"ח, במחירי 2014

סדרה חדשה										
2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	
6,604	6,672	6,380	6,468	6,486	6,576	6,809	6,451	6,272	6,385	ההכנסה החציונית
4,403	4,448	4,253	4,312	4,324	4,384	4,421	4,209	4,182	4,256	2/3 ההכנסה החציונית (שכר נמוך)
27.5%	26.8%	25.8%	25.6%	25.9%	25.3%	25.5%	25.5%	25.3%	26.2%	משקלם של שכירים מקבלי שכר נמוך בכלל השכירים
7.2%	7.7%	8.0%	7.7%	7.7%	7.4%	7.3%	7.3%	7.3%	7.8%	חלקם של מקבלי שכר נמוך בעוגת השכר של השכירים

מקורות: עיבוד של מרכז ארוה מתוך הלמ"ס, קבצי סקר הכנסות, שנים שונות; הנתונים בשנים 2012-2013 עובדו מתוך סקרי הכנסות והוצאות למשק בית של הלמ"ס.

## שכירים הנמנים עם המאון העליון, 2013-2004

בש"ח, במחירי 2014

סדרה חדשה										
2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	
42,152	41,300	39,891	41,247	40,881	42,692	44,267	40,311	38,375	37,132	הרף התחתון של המאון העליון
1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	משקלם של שכירי המאון העליון בכלל השכירים
6.9%	6.8%	6.4%	6.8%	6.3%	6.7%	6.7%	6.7%	6.1%	5.9%	חלקו של המאון העליון בעוגת השכר של השכירים

מקורות: עיבוד של מרכז ארוה מתוך הלמ"ס, קבצי סקר הכנסות, שנים שונות; הנתונים בשנים 2012-2013 עובדו מתוך סקרי הכנסות והוצאות למשק בית של הלמ"ס.

## מי בקבוצת השכר הנמוך ומי במאון העליון, 2013

כ-20.0% מן המזרחים שהם דור שני בארץ (האב יליד אסיה או אפריקה) נמנים עם קבוצת משתכרי שכר נמוך. שיעור דומה – 22.3% – נרשם אצל אשכנזים דור שני בארץ. לעומת זאת, שיעור האשכנזים בני דור שני הנמנים עם קבוצת משתכרי שכר גבוה – 2.1% – גבוה פי שניים מזה של המזרחים דור שני – 0.8%. שתי קבוצות נוספות שבהן יש שיעור גבוה של משתכרי שכר נמוך הם עולים ממדינות חבר העמים (26.8%) ובעלי תעודת סיום של בית ספר יסודי, חט"ב או תיכון ללא בגרות (36.1%).

הקבוצה בעלת השיעור הנמוך ביותר של משתכרי שכר נמוך הם בעלי תעודה של תואר שלישי – 8.2% בלבד. בקבוצה זו נוכל למצוא גם את השיעור הגבוה ביותר של משתכרי שכר גבוה – 6.4%.

השכירים במאון העליון הם ברובם גברים יהודים אשכנזים ובעלי השכלה גבוהה. לעומת זאת, קבוצת מקבלי שכר נמוך מאופיינת בריבוי של נשים, ערבים, עולים מברית המועצות לשעבר מאז 1990 ובעלי השכלה נמוכה. יותר משליש מן הנשים השכירות בישראל – 35.0% – נמנות עם קבוצת המשתכרים שכר נמוך (כאמור, 4,403 ש"ח לחודש, במחירי 2014). בקרב הגברים, השיעור המקביל נמוך יותר ועומד על 20.4%.

1.6% מן הגברים השכירים נמנים עם קבוצת המשתכרים שכר גבוה; זאת, לעומת 0.4% בלבד מן הנשים. 27.1% מן היהודים ו-30.9% מן הערבים משתכרים שכר נמוך. בקבוצת המשתכרים שכר גבוה, לעומת זאת, יש הבדל גדול בין ערבים ליהודים: שיעור היהודים בקבוצה זו עמד על 1.1%, בעוד שחלקם של הערבים הוא אפסי.

## מי בקבוצת מקבלי שכר נמוך ומי במאון העליון, 2013

באחוזים מסך הכל בתא

משתכרי שכר גבוה מתוך סך הכל בתא	משתכרי שכר נמוך מתוך סך הכל בתא	
1.6%	20.4%	גברים
0.4%	35.0%	נשים
1.1%	27.1%	יהודים ואחרים
0.1%	30.9%	ערבים
0.8%	19.9%	יהודים מזרחים: ילידי ישראל לאב יליד אסיה או אפריקה
2.1%	22.3%	יהודים אשכנזים: ילידי ישראל לאב יליד אירופה או אמריקה
0.2%	26.8%	עולים מבריה"מ לשעבר מאז 1990
--	36.1%	בעלי תעודה מבי"ס יסודי, חט"ב או תיכון ללא בגרות
0.4%	34.2%	בעלי תעודת בגרות, תעודה על תיכונית או אחרת
2.4%	12.7%	בעלי תעודת תואר ראשון או שני
6.4%	8.2%	בעלי תעודת תואר שלישי

## על תופעת "ההתנתקות" של המאון העליון

הנתונים שאנו הצגנו בעמודים 20-21, המבוססים על סקר ההכנסות של הלמ"ס, מתייחסים לשכירים בלבד ומבוססים על דיווח עצמי, המאפשר מעצם טבעו דיווח חלקי. המקור הישראלי היחיד המפרסם נתונים מקבילים לאלה של אטקינסון, פיקטי וסאזו הוא מינהל הכנסות המדינה במשרד האוצר. נתוניו מתבססים על תלושי שכר ועל הדו"חות השנתיים שכל העצמאים וחלק מהשכירים נדרשים לספק לשלטונות המס. נתוני האוצר כוללים גם סעיפים שבדרך כלל נשמטים מהדיווחים העצמיים לפוקדי הלמ"ס. מנתוני מינהל הכנסות המדינה עולה כי בשנת 2011, המאון העליון של הנישומים (שכירים ועצמאים כאחד) ריכו בידי 12.7% מכלל ההכנסה ברוטו בישראל – גידול של 41% מאז 1990.<sup>11</sup> את הנתון הזה ניתן להעריך על רקע הנתונים של אטקינסון, פיקטי וסאזו, המוצגים בלוח שבעמוד הבא. מעניין לראות, ראשית, כי הנתון של ישראל ב-2011 – 12.7% – מציב אותה בין הארצות היותר בלתי-שוויוניות (בהנחה שבארצות אלה נותר חלקו של המאון העליון ב-2011 דומה למה שהיה ב-2005). שנית, ניתן לראות כי הגידול בחלקו של המאון העליון אינו "גזירה משמים" או "תוצר אוניברסלי של הגלובליזציה", כפי שרבים אוהבים לטעון, וכי ישנן ארצות שבהן המאון העליון נהנה מחלק קטן יותר מן העוגה.

אחד התהליכים הבולטים של שלושת העשורים האחרונים הוא "ההתנתקות" של בעלי ההון ושל שכירים בעלי שכר גבוה במיוחד משאר המועסקים. אם העידן של אחרי מלחמת העולם השנייה התאפיין בארצות המערב בפריחתו של מעמד בינוני רחב מימדים, הרי שהעידן הניאו-ליברלי הנוכחי מתאפיין בהיווצרותה של שכבה חברתית דקיקה שעושרה העצום מחזיר את האנושות אל תקופות שבהן בית המלוכה ומשפחות האצולה בעלות הקרקעות השקיפו על שאר האנושות ממרום מגדל נכסיהם. זה קרה בארצות הברית אולי יותר מבכל מקום אחר: על פי נתונים שפירסמו החוקרים אטקינסון, פיקטי וסאזו, המאון העליון קיבל שם ערב המשבר הפיננסי כ-17% מכלל ההכנסות, בהשוואה לכ-11% בשנת 1949. זהו הרקע לסיסמת תנועת המחאה החברתית בארצות הברית – "אנחנו ה-99 אחוזים!" גם באנגליה, קנדה וסינגפור גדל חלקו של ה-1% העליון, אך בשיעור מצומצם יותר. אבל אין זו תופעה כללית: ישנן ארצות ובהן הולנד, צרפת, שבדיה ופינלנד, שבהן נרשמה דווקא ירידה בחלקו של המאון העליון.<sup>9</sup> הנתונים של אטקינסון, פיקטי וסאזו מבוססים על דיווחים לשלטונות המס ומתייחסים לכלל המועסקים, שכירים ועצמאים כאחד.<sup>10</sup> מבחינה זאת הם אינם ברי השוואה עם

### חלקו של המאון העליון בעוגת ההכנסות בישראל, 1990-2011

נתוני מינהל הכנסות המדינה במשרד האוצר. שכירים ועצמאים, באחוזים

2011	2010	2008	2006	2004	2002	2000	1998	1996	1994	1992	1990
12.7	14.1	--	11.2	11.8	13.6	12.7	12.8	10.7	7.4	7.4	9.0

הערה: הכנסה ברוטו, לא מתוקנת.  
מקור: משרד האוצר, מינהל הכנסות המדינה, דו"ח שנתי, שנים שונות.

## חלקו של המאון העליון בעוגת ההכנסות, סביבות 1949 ו-2010

ארצות שנבחנו על ידי אטקינסון, פיקטי וסאז. לפי סדר יורד ב-2010

מדינה	% ההכנסות בידי המאון העליון בסביבות 1949 <sup>1</sup>	% ההכנסות בידי המאון העליון בסביבות 2010 <sup>2</sup>
ארצות הברית	11.0%	17.5% (2013)
ארגנטינה	19.3%	16.8% (2005) <sup>1</sup>
סינגפור	10.4%	13.9% (2011)
בריטניה	11.5%	12.9% (2011)
ישראל	9.0% (1990)	12.7% (2011)
קנדה	10.7%	12.2% (2010)
גרמניה	11.6%	11.1% (2005) <sup>1</sup>
שווייץ	9.9%	10.6% (2010)
אירלנד	12.9%	10.5% (2009)
יפן	7.9%	9.5% (2010)
איטליה	---	9.4% (2009)
אוסטרליה	11.3%	9.2% (2010)
פורטוגל	---	9.1% (2005) <sup>1</sup>
הודו	12.0%	9.0% (2005) <sup>1</sup>
ספרד	---	8.2% (2012)
ניו זילנד	10.0%	8.1% (2011)
צרפת	9.0%	8.1% (2009)
נורבגיה	8.9%	7.8% (2011)
פינלנד	7.7%	7.5% (2009)
שבדיה	7.6%	7.1% (2012)
דנמרק	---	6.4% (2010)
הולנד	12.1%	6.3% (2013)
סין	---	5.9% (2005) <sup>1</sup>

מקורות:

ישראל: משרד האוצר, מינהל הכנסות המדינה, דו"ח שנתי, שנים שונות.

1 שאר הארצות: "Top Incomes in the Long Run of History," *Journal of Economic Literature* 2011, 49/1, 3-71.  
2 שאר הארצות: <http://topincomes.g-mond.parisschoolofeconomics.eu/#Database>



## שכר המנהלים הבכירים

לערך, או אלף ש"ח בחודש. התגמול השנתי הממוצע של כל חמשת נושאי המשרות הבכירות בחברות אלה עמד על 3.6 מיליון ש"ח, או 303 אלף ש"ח בחודש.

גם לאחר הירידות בשנת 2014, הפערים בין המנהלים הבכירים ובין שאר העובדים בישראל היו גבוהים ביותר. התגמול הממוצע של המנכ"לים היה גבוה פי 44 מן השכר הממוצע במשק בשנת 2014 (9,395 ש"ח, עובדים ישראליים בלבד) ופי 97 משכר המינימום באותה שנה (4,300 ש"ח, אפריל 2014).

חלקו הגדול של המאון העליון בעוגת ההכנסות נובע, בין השאר, משכר המנהלים הבכירים במשק, שגדל מאוד בעשור האחרון.

ב-2014, התגמול של מנכ"לים הבכירים בתאגידים הגדולים ירד, יחסית ל-2013. בין הסיבות לירידה ניתן למנות את האווירה הציבורית הביקורתית, את הבעיות אליהן נקלע חלק מן התאגידים הגדולים ואת השינויים ברגולציה. עם כל זאת, התגמול של מנהלי התאגידים הגדולים היה גבוה ביותר. המנכ"לים של 100 החברות הגדולות ביותר שמניותיהן נסחרות בבורסה התל אביבית ("תל אביב 100") תוגמלו, בממוצע, בסכום שנתי כולל של 5 מיליון ש"ח

### תיגמול מנהלים בחברות הנסחרות במדד "תל אביב 100", 2011-2014

ממוצע לחודש, באלפי ש"ח, במחירי 2014

בכיר ב-"תל אביב 100"				מנכ"ל				
2014	2013	2012	2011	2014	2013	2012	2011	
303	332	293	351	417	515	384	555	תגמול חודשי ממוצע

הערות:

1. הנתונים הכספיים המוצגים לעיל נלקחו מתוך הרווחות הכספיים של החברות הנסחרות במדד "תל אביב 100". הנתונים מתפרסמים מכוח תקנה 21 של הרשות לניירות ערך: תגמולים לבעלי עניין ולנושאי משרה בכירה.
  2. הנתונים הינם לשנים קלנדריות ולמועסקים במשרה מלאה (100%). בכירים שצוין עבורם כי הם מועסקים במשרה חלקית, שכרם תוקן באופן יחסי למשרה מלאה.
  3. הנתונים אינם כוללים את החברות הרואליות הבאות: אבוג'ן, אורמת טכנולוגיות, איז'יפ, איתוראן, אלוט תקשורת, אלון רבוע הכחול, בי קומיוניקיישנס, גילת, לייבפרסון, מזור ריבוטיקה, נובה, ניס, סאפיינס, סיליקום, פרוטליקס, פרטנר ופריגו. חברות אלו מפרסמות את הרווחות הכספיים שלהן בארה"ב והן אינן מחוייבות לפרסם את שכר הבכירים בהן לפי פירוט שמי לא בישראל ולא בארצות הברית.
  4. עבור החברות הרואליות הבאות קיימים נתונים (חלקיים) לשנת 2013: טבע, אלביט מערכות וכול.
  5. החברות יואל וישרמקו יש לא פרסמו רווחות כספיים סמוך למועד פרסום הדוח.
  6. מרכיבי השכר הם: שכר כולל הפרשות סוציאליות; מענקים (בנוס); תשלום מבוסס מניית ואחר.
  7. עבור חלק מנושאי המשרה השכר ניתן באמצעות דמי ניהול.
- מקור: עיבוד של מרכז אדוה מתוך אתר האינטרנט של הרשות לניירות ערך.
- הנתונים המוצגים בעמוד זה עוברו ונותחו על ידי הכלכלנית ור"ח ספאא סבאח אנבאריה.

## פרק ג'

# התאגדות עובדים – תפנית?

אחת הסיבות לירידה המתמשכת בחלקם של העובדים בעוגת ההכנסה הלאומית הוא היחלשות כוח המיקוח שלהם אל מול המעסיקים ואל מול הממשלה, שהיא בעצמה מעסיק גדול. כוח המיקוח של העובדים נשחק הן עקב הצטמקות מספר החברים והחברות באיגודים המקצועיים והן עקב ירידת כוחם הכלכלי של איגודים אלה ובראשם ההסתדרות, שבעבר היתה בעלת נכסים רבים. באחרונה נרשם גל של התאגרויות חדשות, אם במסגרת כוח לעובדים, שהוא איגוד מקצועי חדש והן במסגרת האיגודים הוותיקים – הסתדרות העובדים הכללית והסתדרות העובדים הלאומית. לאור התפתחויות אלה החלטנו להקדיש השנה פרק מיוחד בדו"ח שנתי זה לסוגיית התאגדות העובדים והעובדות.

## הצטמקות שיעור העובדים המאוגדים

שינויים משמעותיים חלו גם במאפייני ההתארגנות ובסוגי ההסכמים הקיבוציים הנחתמים במשק. עד שנות ה-1970 המאוחרות התאפיינו יחסי העבודה בהסכמים ארציים וענפיים ובפערי שכר נמוכים בין קבוצות עובדים שונות. כיום, לעומת זאת, ההסכמים הענפיים הם מעטים והם נהוגים בעיקר בחלק מענפי השירותים והתעשייה; ואילו במגזר הציבורי ההסכמים הם ברובם הסכמי עיסוק. יתרה מזאת, מרבית ההסכמים הנחתמים כיום במשק הם הסכמים ייחודיים למפעל או לקבוצת עובדים מובחנת.<sup>14</sup> כמו כן, מספר צווי ההרחבה שהוצאו בשנים האחרונות מצומצם ומרביתם עוסקים בתנאי עבודה ספציפיים כדוגמת חסכון פנסיוני, פיצויי מלחמה, החזר נסיעות או דמי הבראה. במקביל, חוקי העבודה הנחקקים בכנסת תפסו את מקומם של ההסכמים הקיבוציים כאמצעי המרכזי להסדרת זכויות עובדים ומעסיקים; סוגיות כדוגמת שכר מינימום, שבעבר הוסדרו בדיאלוג בין נציגי העובדים לנציגי המעסיקים, החלו להיקבע בחקיקה.<sup>15</sup> לא זו בלבד אלא שבכל הנוגע לאכיפה של חוקי העבודה, כוחם של בתי הדין לעבודה גדול מזה של איגודי העובדים. ובכל הנוגע לעובדים החלשים ביותר בשוק העבודה, ארגוני חברה אורחית הפכו לגורם מרכזי.

מאז המחצית השנייה של שנות השמונים, עת הונהגה תכנית החירום לייצוב המשק ועמה המעבר למודל כלכלי ניאורליברלי, נרשמת בישראל ירידה בשיעור העובדים המאוגדים ובשיעור הכיסוי של הסכמים קיבוציים. הירידה התחזקה לאחר 1994, כאשר חוק בריאות ממלכתי ניתק את הקשר בין החברות בקופת חולים הכללית לבין החברות בהסתדרות. לבסוף, הלאמתן של קרנות הפנסיה ההסתדרותיות ומכירתן לחברות ביטוח פרטיות פגעה גם היא בארגון העובדים הגדול ביותר. בתוך זמן קצר הצטמצם מספר חברי ההסתדרות ביותר ממחצית.

קצב הירידה בשיעורי ההתאגדות בישראל גבוה מאוד גם במונחים בינלאומיים: בשנת 2000 עדיין עמד שיעור העובדים המאוגדים בישראל על כ-43% מהעובדים. שש שנים מאוחר יותר, ב-2006, ירד השיעור לכ-34% ושיעור העובדים שתנאי עבודתם הוסדר בהסכמים קיבוציים עמד על כמחצית מכוח העבודה.<sup>12</sup> כעבור שש שנים נוספות, ב-2012, העלה הסקר החברתי של הלמ"ס כי רק כ-25% מהעובדים היו חברים בארגוני עובדים וכשליש בלבד היו מכוסים בהסכמים קיבוציים.<sup>13</sup>

## מיהם העובדים המאוגדים: נתוני הסקר החברתי

ובשכר גבוה. נתונים שפרסם הבנק העולמי מצביעים על תמונה דומה בארצות רבות.<sup>16</sup> אפשר לראות בכך ראייה לקשר שבין התאגדות ובין שכר ותנאי עבודה משופרים; הצד השני של המטבע הוא כמובן היות הדבר תוצאה של הקושי של עובדים ברכדים הנמוכים של שוק העבודה להתאגד.

המקור המעודכן ביותר אודות שיעורי ההתאגדות ומאפייני העובדים המאוגדים הוא הסקר החברתי של הלמ"ס משנת 2012. הסקר מתבסס על דיווח עצמי של מדגם של 3,975 משיבים (שכירים בלבד).

נתוני הסקר מצביעים על שיעור התאגדות גבוה בקרב עובדים בעלי השכלה גבוהה המועסקים במשרה מלאה

## התאגדות לפי ענף כלכלי

שיעורי ההתאגדות והכיסוי עומדים על כ-35% וכ-22%, בהתאמה. הדבר משקף את ההפרטה האינטנסיבית של שירותים אלה, שמרביתם מבוצעים היום על ידי מלכ"רים וגופים עסקיים.

במגזר העסקי, שיעורי התאגדות וכיסוי נמוכים ביותר נרשמו בענפי השירותים, האוכל, המסחר והבנייה – בין 5.5% ל-13%. מנגד, בענף הבנקים, הביטוח והפיננסים כשליש מהעובדים מאוגדים וקצת פחות מ-40% מכוסים בהסכמים קיבוציים.

שיעורי ההתאגדות והכיסוי הגבוהים ביותר נרשמו בענפי החשמל והמים, שם עומד שיעור ההתאגדות על כ-86% ושיעור הכיסוי של הסכמים קיבוציים על כ-92%. מדובר בענפי משק שמרבית הבעלות בהם היא עדיין ציבורית. שיעורים גבוהים יחסית נרשמו גם במערכת החינוך, שם מאוגדים כ-52% מהעובדים ומכוסים כ-58%, ובמנהל הציבורי, שבו כ-46% מהעובדים מאוגדים וכ-70% מכוסים בהסכמים קיבוציים. בשירותי הבריאות, הרווחה והסעד ובשירותים הקהילתיים

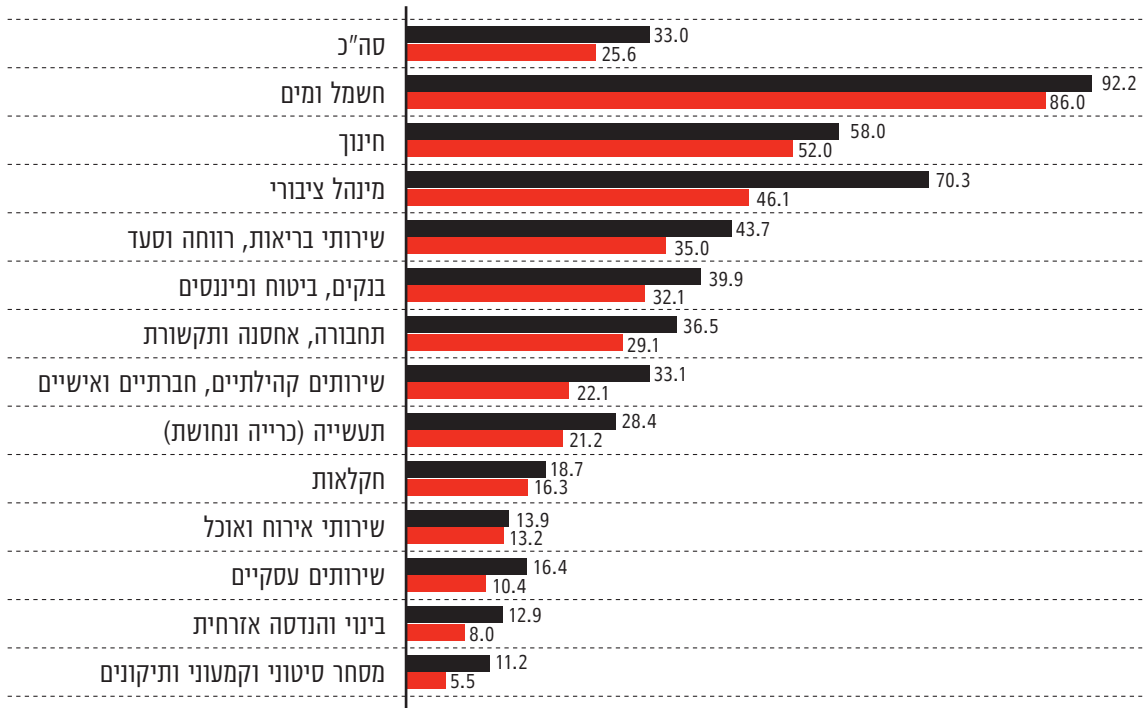
## התאגדות לפי משלח יד

ושירות – כ-11% מאוגדים ו-20% מכוסים; בקרב עובדים בלתי מקצועיים בחקלאות – כ-16%, כאשר שיעורי ההתאגדות והכיסוי זהים; בקרב עובדים בלתי מקצועיים בענפים אחרים – כ-20% מאוגדים ו-26.6% מכוסים; וכן בקרב מנהלים – 20.7% מאוגדים ו-24.7% מכוסים.

כאשר בוחנים את שיעורי ההתאגדות והכיסוי על פי משלח יד, עולה כי שיעורים גבוהים יחסית מאפיינים את בעלי משלחי היד האקדמיים – 42.3% מאוגדים ו-48.2% מכוסים; ואת בעלי המקצועות החופשיים והטכניים – קטגוריה הכוללת עובדי הוראה – 34.1% ו-42.9%, בהתאמה. שיעורים נמוכים מהמוצע נרשמו במשלחי יד של מכירה

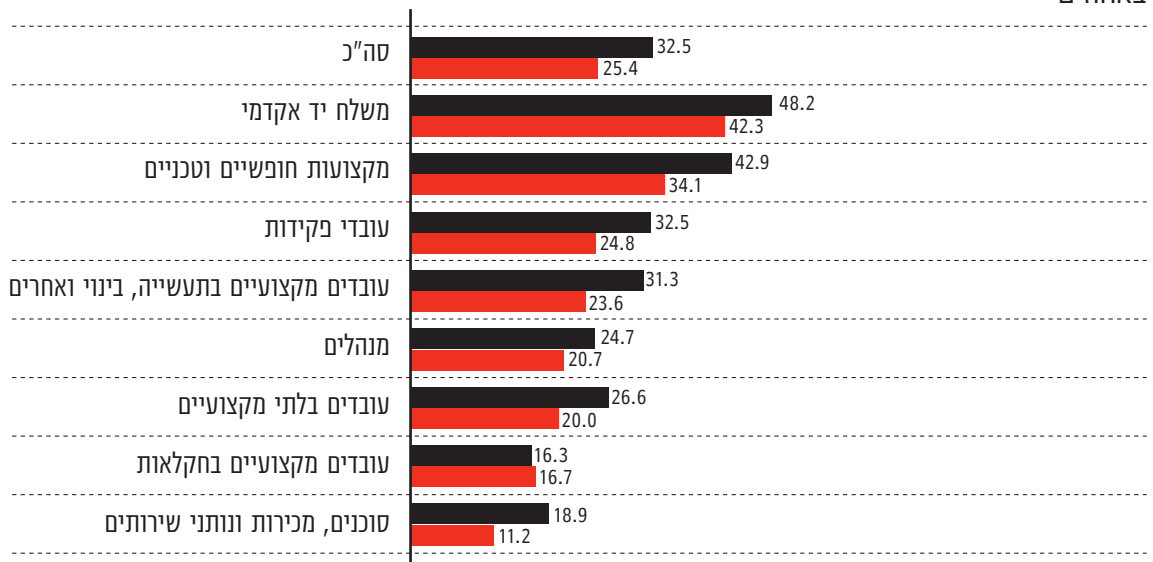
## עובדים מאוגדים ועובדים מכוסים בהסכמים קיבוציים, לפי ענף, 2012

באחוזים



## עובדים מאוגדים ועובדים מכוסים בהסכמים קיבוציים, לפי משלח יד, 2012

באחוזים



מאוגדים ■ מכוסים ■

הערה: שיעור הכיסוי חושב כסך המשתתפים בסקר שריווחו על העסקה בהסכם קיבוצי 1/ או על ניכוי דמי חברות לארגון עובדים או דמי טיפול לארגון עובדים. מקור: עיבוד של מרכז אדוה מתוך הלמ"ט, קובץ סקר חברתי 2012.

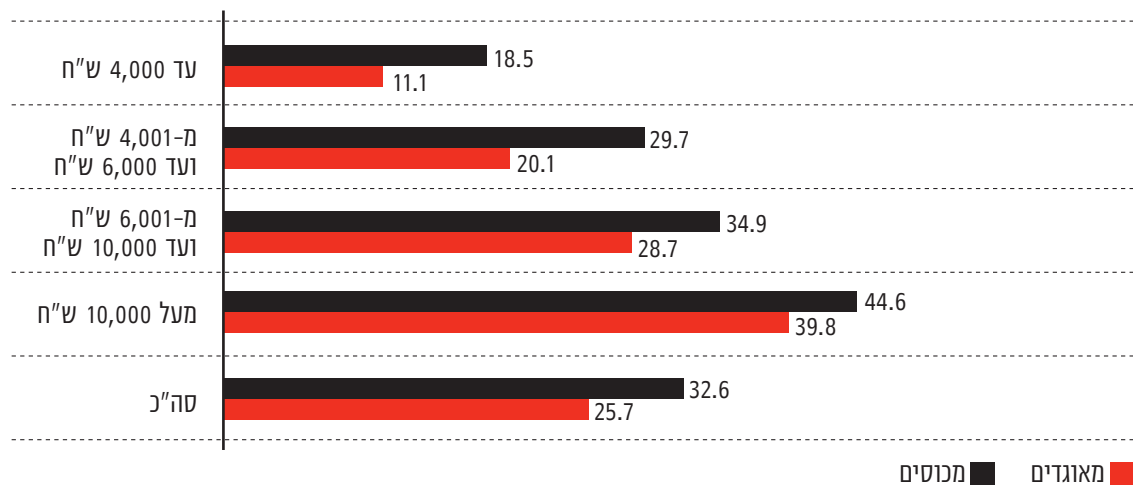
## התאגדות לפי רמת שכר

המכוסים על כ-35%. בקרב המשתכרים בין שכר מינימום לשכר הממוצע, שיעורי ההתאגדות והכיסוי עמדו על כ-20% ו-30%, בהתאמה. ואילו בקרב המשתכרים שכר נמוך מאוד – עד 4,000 ש"ח – שיעורי המאגדים והמכוסים היו 11% ו-18.5%, בהתאמה.

נתוני הסקר החברתי מצביעים על מתאם ברור בין שיעורי התאגדות וכיסוי לבין רמת השכר של העובדים. כ-40% מן המשתכרים 10,000 ש"ח ומעלה היו מאוגדים וכ-44% מהם היו מכוסים בהסכם קיבוצי. בדרגת שכר נמוכה יותר – בין 6,000 ש"ח (השכר החציוני בשנת 2012) ועד 10,000 ש"ח – שיעור המאוגדים עמד על כ-29% ושיעור

### עובדים מאוגדים ועובדים מכוסים, לפי רמות שכר, 2012

באחוזים



הערה: שיעור הכיסוי חושב כסך המשתתפים בסקר שדיווחו על העסקה בהסכם קיבוצי ו/או על ניכוי דמי חברות לארגון עובדים או דמי טיפול לארגון עובדים. מקור: עיבוד של מרכז ארוה מתוך הלמ"ס, קובץ סקר חברתי 2012.

## מאמצים לצמצום ההעסקה הפוגענית של עובדי קבלן

חברות קבלן שנמצאו כמפרות סדרתיות של זכויות עובדים ואף למנוע מהן התמודדות במכרזים.<sup>18</sup>

הסתדרות העובדים הכללית החלה לעסוק בנושא עובדי קבלן, לאחר שנים של התעלמות. מטרתה העיקרית היא לצמצם את מספר עובדי קבלן בעיסוקי הליבה של תאגידים וגופים ציבוריים. ועדי עובדים בהסתדרות קיימו שביתות הודרות עם עובדי קבלן. ההסתדרות גם חתמה על הסכמים קיבוציים ענפיים עם המעסיקים הגדולים בשוק עובדי קבלן והעובדים הארעיים, הקובעים שכר מינימום ענפי (מעט מעל שכר המינימום) וסל של הטבות סוציאליות. הסכמים אלה הורחבו בצו שר הכלכלה בענפי הניקיון, השמירה, הבניין, החקלאות והמלונאות. כיום משמשים צווי ההרחבה כאסטרטגיה עיקרית להסדרת תנאי ההעסקה של עובדים שקשה לאגדם. יש לומר כי צווי ההרחבה אמנם תורמים לשיפור תנאי ההעסקה אך אינם פותרים את בעיית האכיפה: האחריות לאכיפה פשוט מגולגלת אל המדינה – שעד כה לא הצטיינה באכיפה.

ארגון כוח לעובדים והסתדרות העובדים הלאומית חתמו על הסכמים מיוחדים עם קבלני כוח אדם ושירותים, בעקבות הקמתם של ועדים של עובדי קבלן, או, במקרה של ההסתדרות הלאומית, באמצעות פנייה לקבלנים עצמם.

בתי הדין לעבודה פסקו כי הוצאת עבודה למיקור חוץ והעסקה קבלנית הן עילות לגיטימיות לשביתה, פסיקה שאפשרה את השביתה שהכריזה ההסתדרות ב-2011 בסוגיית עובדי קבלן, את מאבק עובדי הרכבת כנגד מיקור חוץ ואת שביתות הסולידריות עם עובדי דואר ישראל.

התפתחויות אלה צמצמו במידה מסוימת את ההפרות של זכויות עובדי קבלן, אך עדיין מדובר במגזר עובדים החשוף להפרות רבות.<sup>19</sup> פגיעים במיוחד הם עובדים משטחי הרשות

הירידה בשיעור העובדים המאוגדים נובעת, בין השאר, מתופעה חדשה בשוק העבודה – עובדים המועסקים בצורות העסקה לא שגרתיות, בשכר נמוך, ללא ביטחון סוציאלי וללא ביטחון תעסוקתי ומכונים "the precariat".<sup>17</sup> בישראל מדובר בעובדים מהקבוצות החלשות ביותר בחברה – פלסטינים אזרחי ישראל, פלסטינים תושבי השטחים, עולים, עובדים זרים, עובדים מבוגרים ועובדים בעלי השכלה נמוכה. רבים מאלה מועסקים באמצעות קבלני שירות וקבלני כוח אדם, במשרות חלקיות וארעיות, ברמות שכר נמוכות ובסל מצומק של זכויות סוציאליות. תנאי עבודה אלה רווחים בקרב עובדי שמירה, עובדות ניקיון והסעדה, מטפלות, סיעות, עובדים בלתי מקצועיים בחקלאות ובבניין, עובדי מרכזי שירות (call centers) ועוד. אופן ההעסקה ותנאי העבודה בעיסוקים אלה מקשים מאד על התארגנות של העובדים ועל אכיפת חוקי העבודה.

בשנים האחרונות התגייסו ארגוני זכויות עובדים, ארגוני סטודנטים והאיגודים המקצועיים למאבק בהעסקה קבלנית ובהפרה הגורפת של זכויות עובדי קבלן. המאבק מתנהל בשני מישורים: ניסיון לצמצם את היקף ההעסקה הקבלנית לצד ניסיון להסדיר ולשפר את תנאי העבודה ולהגביר את האכיפה באמצעות מאבקים משפטיים וציבוריים. מאמצים אלה הניבו מספר הישגים:

- ב-2009 פרסם החשב הכללי במשרד האוצר תקנות המחייבות משרדי ממשלה לנסח מכרזים כך שהם יביאו בחשבון את עלות זכויות העובדים, וזאת כדי לצמצם את הנוהג של "מכרזי הפסד" שאינם מאפשרים לקבלנים לשלם לעובדיהם את זכויותיהם הסוציאליות.
- ב-2012 נכנס לתוקף החוק להגברת האכיפה של דיני עבודה, המרחיב את אחריות מזמיני השירות (תאגידים פרטיים והמגזר הציבורי) על הפרות זכויות של עובדי קבלן ומאפשר להטיל עליהם סנקציות בשל כך.
- אגף האכיפה במשרד הכלכלה החל להשית קנסות על

- הפלסטיניות ועובדים זרים המועסקים בבניין, חקלאות וכתעשייה, עובדות ניקיון וחקלאות ערביות ועובדות זרות המטפלות בזקנים.<sup>20</sup> בשל הפיזור הגיאוגרפי והתחלופה הגבוהה, עובדי קבלן מתקשים להתאגד. גם החשש מפיטורין מקשה על התארגנות: לפי נתוני הסקר החברתי של הלמ"ס, עובדי קבלן מהווים כיום פחות מ-2% מהעובדים המאוגדים במשק. הניסיון שהצטבר עד כה מלמד, שאכיפה מלמעלה על ידי בתי המשפט, רשויות המדינה וארגוני זכויות עובדים אינה יכולה לשמש תחליף לוועדי עובדים הפועלים בשטח.
  - דרך המלך למיגור ההעסקה הפוגענית הינה ביטול או צמצום משמעותי של העסקה באמצעות קבלני משנה בעבודות שאינן עונתיות מטבען. אלא שעד כה, הניסיונות להשיג זאת לא צלחו:
    - הצעת חוק שקידמה הקואליציה להעסקה ישירה, במטרה להפסיק העסקה במיקור חוץ בשירות המדינה, נדחתה.
    - הסכמי השכר וצווי ההרחבה שנחתמו בתחומים שבהם נפוצה העסקה קבלנית וארעית משמרים את צורת העסקה הזאת הן במגזר הציבורי והן במגזר הפרטי. יתרה מכך, מחקרים מצביעים על כך שפיתוח מערך של הסכמים המכוון אך ורק לעובדים בעלי שכר נמוך הוא גורם המקבע פערי שכר.<sup>21</sup>
- מרבית ההסכמים הקיבוציים המיוחדים שנחתמו בשנים האחרונות, ככל הענפים הכלכליים, מציינים תקרה של מספר עובדי קבלן ומספר עובדים ארעיים שמותר להעסיק. ההקצאה אמנם מגבילה את מספר המועסקים בצורה זו, באופן שאינו מסכן את העובדים המאורגנים, אך גם תורמת למיסוד המצב שבו בכל מקום עבודה, חלק משמעותי מהעובדים מועסק במתכונת ארעית.<sup>22</sup> ההשלמה עם צורות העסקה פוגעניות משקפת גם את הירידה בכוח המיקוח של העובדים.
- בישראל, בניגוד לארצות אחרות, הרחבת "הגמישות הניהולית של המעסיקים" והתרחבות ההעסקה הפוגענית אינה מלווה במערך מדינתי מאזן – רשת ביטחון נדיבה למובטלים ותכניות ממשלתיות של הכשרה והסבה מקצועית כדוגמת אלה הקיימות במרבית מדינות אירופה. זהו למעשה עיקרו של מודל ה־flexicurity – דהיינו, מצב שבו למעסיקים מתאפשרת גמישות ניהולית אך המדינה מפצה על כך באמצעות תמיכה בעובדים הנפלטים משוק העבודה.<sup>23</sup> במצב שנוצר בישראל, המעסיקים נהנים מגמישות בלא שהעובדים ייהנו מתמיכה מדינתית. במלים אחרות, מחיר הגמישות בשוק העבודה מגולגל כולו אל העובדים.



## גל חדש של התאגדות עובדים

שיעורי ההתאגדות, בעיקר במגזר הפרטי. המתאגדים החדשים חותרים ליצירת ביטחון תעסוקתי, לשיפור תנאי השכר והעבודה אך גם לעיגון מעמדם במקום העבודה ולשמירה על כבודם. מרבית מובילי ההתאגדות הם עובדים צעירים, מהדרג הבינוני ועם ותק של מספר שנים – ולא עובדים מ"תחתית רצפת הייצור". כמעט כל ההתארגנויות הן מפעילות כאשר יש שיתוף פעולה בין ועדי עובדים באותו ענף.<sup>25</sup>

בשנים האחרונות – מאז 2008 לערך – יש גל של התאגדויות עובדים חדשות. מדובר בכ-150,000 עובדים שהקימו ועדי עובדים והצטרפו לאיגודים מקצועיים, מרביתם בשנים 2013–2014.<sup>24</sup> התאגדויות נרשמו במגזר העסקי – בתחומי התקשורת, הביטוח והתחבורה; אצל בני נוער המועסקים ברשתות המזון המהיר; אצל עובדי קבלן, עובדי חינוך, עובדי רפואה משלימה ועובדי עמותות המספקות שירותים חברתיים. מדובר בתפנית במגמה בת כשני עשורים של הצטמצמות

## ניתן להצביע על כמה סיבות לתנופת ההתאגדות:

ועמותות, מגזרים שכמעט ולא התאגדו קודם לכן. הקמת כוח לעובדים, מצדה, רבנה את האיגודים הוותיקים לפעול. ב-2010 הקימה הסתדרות העובדים הכללית אגף התאגדות שהחל לקחת חלק פעיל יותר באיגוד עובדים חדשים; גם ההסתדרות הלאומית החלה ליוזם פעולות לאיגוד עובדים ולהרחבת שורות חבריה. ב-2011 הקימה הסתדרות הנוער העובד והלומד את אגף הצעירים והחלה לפעול לאיגוד בני נוער בענף המזון המהיר. בנוסף הבשיל תהליך ממושך של היחלשות הזיקה המפלגתית של שני האיגודים הגדולים – ההסתדרות הכללית והלאומית – והם החלו פועלים יותר לפי המודל האמריקאי, דהיינו כארגוני עובדים עצמאיים שמטרת קיומם קידום תנאי עבודה.

ב-2009, כחלק מעסקת החבילה במשק, הצליחה ההסתדרות הכללית להביא לתיקון חוק הסכמים קיבוציים (תיקון 8) – הטלת חובה על המעביד לנהל משא ומתן עם ארגון עובדים יציג בהתארגנות ראשונית (ללא חובה לחתום על הסכם קיבוצי). תיקון זה הקל משמעותית על התארגנויות עובדים חדשות משום שהוא אינו מאפשר למעסיקים להתעלם מההתארגנות כבעבר ומחייב אותם לשבת לשולחן עם ועד העובדים.

- המשבר הכלכלי העולמי שפרץ ב-2008, שאמנם פגע בישראל פחות מאשר בארצות אחרות אך בכל זאת לווה בפיטורים ובחשש של עובדים לביטחון התעסוקתי שלהם. בענפים מסוימים נדחפו עובדים להתאגד בעקבות שינויים פנימיים: בחברות התקשורת הסלולארית היתה זאת כניסת גולן טלקום לשוק ובעקבותיה הגברת התחרות שגררה גל של "פיטורי התייעלות"; גם בענף התחבורה נכנסו מפעילים חדשים שיצרו מרוץ לתחתית בתנאי ההעסקה של נהגים; בענף הביטוח והפיננסים (שמרביתו היה מאוגד בעבר) נוצרו פערי שכר בין עובדי הבנקים המאוגדים לבין העובדים האחרים; בעיתונות היו אלה קשיים כלכליים של קבוצות התקשורת שדחפו להתארגנות העובדים.
- במגזר הציבורי היתה זו התארגנות העובדים הסוציאליים ודרישתם להחיל את ההסכם הקיבוצי בתחום גם על עובדי עמותות, שהעלתה לסדר היום את תנאי העבודה של המועסקים על ידי קבלני משנה ודחפה עובדי עמותות להתאגד ולדרוש העסקה רציפה וזכויות סוציאליות.
- גורם נוסף היה הקמתו ב-2007 של ארגון כוח לעובדים ופעילותו לעידוד ההתאגדות בקרב עובדי קבלן

בנוסף תוקן החוק כך שבתי הדין לעבודה יכולים לפסוק פיצויים ללא הוכחת נזק ופיצויים – לדוגמא למעסיקים הפוגעים בחופש ההתארגנות של עובדיהם סעיף 33 (י"א) לחוק הסכמים קיבוציים.

• לבסוף, המחאה החברתית שפרצה בשנת 2011 תרמה ללגיטימציה הציבורית של התאגדות עובדים בכך שהעלתה לסדר היום הציבורי את שחיקתו של מעמד הביניים ואת ריכוז ההון בישראל. המחאה העלתה דרישה לחלוקה צודקת יותר של ההון בין עובדים ומעסיקים, במסגרת התביעה הבסיסית לצדק חברתי. התובנה שהתפיסה לפיה "כל אחד שמתאמץ יכול להתקדם ולהצליח" אינה עובדת, חלחלה גם לשדה ההתאגדות. כך גם ההכרה שפעמים רבות הסיכוי לתנאי עבודה הוגנים תלוי ביצירת קבוצת לחץ מאורגנת. המחאה תרמה גם לתחושת הסולידריות של עובדים, דבר הבולט בהתאגדות של בני נוער, שהעסקתם זמנית מטבעה, אשר פעמים רבות נאבקים עבור תנאי עבודה מהם ייהנו בעיקר הבאים אחריהם.<sup>26</sup>

**המתאגדים החדשים, 2008-2014**

ענף כלכלי/ משלח יד	הקמת ועד עובדים	חתימה על הסכמים קיבוציים
<b>תקשורת</b>	פלאפון, סלקום-נטוויז'ן, גולן טלקום, פרטנר, הוט מובייל, קבוצת הוט, בזק בינלאומי	פלאפון, סלקום
<b>ביטוח ופיננסים</b>	מגדל, הפניקס, הראל, כלל ביטוח, שירביט, דקלה, AIG, כלל פיננסים, אקסלנס נשואה, ישראלכרט, כ.א.ל, דיסקונט משכנתאות, יובנק	כלל ביטוח, ישראלכרט, כ.א.ל, דיסקונט משכנתאות, AIG (2015)
<b>עיתונות</b>	מעריב, גלובס אולפני ישראל ירושלים, גלובס גרופ שירותי תקשורת, הארץ, y-net, חדשות 2, חדשות 10, החדשות המקומיות, רדיו קול חי, וואלה-one, אולפני הרצליה, נענע10, מקומוני רשת שוקן, אתר בחדרי חרדים, טיים-אאוט תל אביב, גלי צה"ל	מעריב, ידיעות אחרונות, החדשות המקומיות, גלובס גרופ שירותי תקשורת, חדשות 10
<b>הי-טק</b>	NESS, SAP, קומטק, איי טי סופט בע"מ (עובדי קבלן מיחשוב בנתב"ג), קומברס (2015)	אי. טי. סופט בע"מ
<b>תחבורה ושילוח</b>	דלק שינוע (נהגי משאיות), אגד תעבורה, אגד היסעים, קוים, נתיבי אקספרס, קונקס-אפיקים, הרכבת הקלה ירושלים, אלבר, AVIS, אלדן, UPS שליחויות בינלאומיות, אביב שיגור, הובלות המניע, תל-אופן, לאופר שירותי קרקע לחברות תעופה, טיולי דניאל כרמיאל (חב' הסעות), רמה שירותי תחבורה (מפעילת קווי תחבורה ציבורית ברמת הגולן)	דלק שינוע, סונול ספרינט מטורס, אגד תעבורה, אגד היסעים, קונקס-אפיקים, הרכבת הקלה, רמה שירותי תחבורה, טיולי דניאל
<b>תעשייה</b>	חיפה כימיקלים צפון, טבע טבליות, טבע פתח תקוה, טבע טק רמת חובב, אסיא טבע, טבעול, שטראוס מים, אלקטרה מעליות, אלקטרה מחסני חשמל, אמניר, זוגלובק נהריה, מונדי נייר חדרה-חולון, אמניר, קמהדע תרופות, קיסריה אלקטרוניקה, איגוד הבודקים והשוחטים (מילונוף), איגוד המנופאים <small>הערה: המנופאים והבודקים והשוחטים מועסקים ברובם כעובדי קבלן בתעשייה בכל הארץ.</small>	סנפרוסט, שוחטים במפעל עוף הנגב, חיפה כימיקלים צפון, טבע טק, אביק נתניה, טבע טבליות, אסיא טבע, אמניר, קמה דע, טבעול, טבע פתח תקוה (עובדי מנהלה), זוגלובק נהריה, מונדי נייר חדרה חולון, אלקטרה מחסני חשמל
<b>אנרגיה</b>	סופרגז, סונול, ספרינט מטורס, פז-נפט (עובדי זיקוק ולוגיסטיקה), פי-גלילות אשדוד	פי גלילות אשדוד, סופרגז, סונול, ספרינט מטורס

חתימה על הסכמים קיבוציים	הקמת ועד עובדים	ענף כלכלי/ משלח יד
<p>ACE, בורגראנץ', פיצה האט, אולם אירועים פפה נתיבות, אולם אירועים לבונה בת ים</p>	<p>מאפיות אנג'ל (עובדי המאפייה ועובדי רשת הקפה), ACE (אלקטרה מוצרי צריכה), קסטרו, עובדי מזנון הכנסת, בורגראנץ' (כולל בורגרקינג), פיצה האט, דומינוס פיצה, אגאדיר, מקדונלדס, סופר דוש, שיפודי ציפורה, אולמות אירועים לבונה בת ים ואולם פפה נתיבות</p> <p>הערה: ברשתות המזון ואולמי האירועים מדובר בהתאגדות נוער</p>	<p><b>מסחר ואוכל</b></p>
<p>עובדות הניקיון בבן גוריון מול הקבלנים נוטרי ציון ואיתן שמיר, סדרה של הסכמים שחתמה ההסתדרות הלאומית, לא ברור בכמה מהמקומות יש ועד עובדים: לפיד אבטחה ושירותים, מודיעין אזרחי, שער בטחון, עמינדב שירותי ניקיון, בטחון לאומי (1992), ש.ב.ה שמירה וביטחון, אפי אבטחה, שיאון שמירה ואבטחה, קשת בענן שירותי ניקיון ואחזקה</p>	<p>עובדות הניקיון באוניברסיטת בן גוריון, עובדות הניקיון באוניברסיטת תל אביב, מאבטחי אוניברסיטת בן גוריון, מאבטחי השרים, מאבטחי חוף כרמל, מאבטחי גן המדע, מאבטחי מזרח ירושלים</p>	<p><b>ניקיון ואבטחה</b></p>
<p>מכללת אחווה, בית הספר לאמנות מוסררה, מכללת ספיר, האוניברסיטה הפתוחה, מכללת לוינסקי, המכללה האקדמית תל אביב-יפו, מכללת שנקר. מורי בתי הספר הדמוקרטיים הוד השרון, קרית אונו ויפו, הבית של תמר, מורי היל"ה, מכון שכטר, נשי חירות, אמילי, כפרי הנוער עתיד, עמותת רעות גן החיות התנכי, הספרייה הלאומית, סינמטק ירושלים</p>	<p><b>מכללות:</b> אחווה, שנקר, האקדמית – תל אביב יפו, סגל מינהלי במכללת רמת גן למשפט ועסקים, מכללת ספיר, האוניברסיטה הפתוחה, מכללת לוינסקי, בית הספר לתיאטרון חזותי בירושלים, בית הספר מנשר לאמנות, בית הספר לאמנות מוסררה</p> <p><b>עובדי עמותות וקבלני משנה:</b> עובדי תכנית קרב, עובדי מוסדות חינוך תל אביב, מורי בתי הספר הדמוקרטיים בהוד השרון, יפו וקרית אונו, מורי בית הספר לחינוך מיוחד הבית של תמר, עובדי אלו"ט, מורי תכנית היל"ה, מורי מכון שכטר, מדריכי עמותת אתגרים, עובדי מנהלה בכפרי הנוער של רשת עתיד, עמותת רעות שדרות, מורי קרן קרב</p> <p><b>הגיל הרך:</b> נשי חירות, מטפלות המשפחתונים, מטפלות הצהרונים בירושלים. אמילי (רשת מעונות של ההסתדרות הלאומית)</p> <p><b>שירותי תרבות:</b> מדריכי יחידת המוזיאונים במשרד הביטחון, עובדי יד ושם, להקת האופרה הישראלית, סינמטק ירושלים, עובדי גן החיות התנ"כי, עובדי תיאטרון הקמרי, הספרייה הלאומית</p>	<p><b>חינוך ותרבות</b></p>

חתימה על הסכמים קיבוציים	הקמת ועד עובדים	ענף כלכלי/ משלח יד
ש.ל.ה שירותי בריאות משלימים, קופת חולים מאוחדת, כללית הנדסה רפואית	עובדי קופת חולים מאוחדת, כללית הנדסה רפואית, שירותי בריאות משלימים - כללית (ש.ל.ה), בית אקשטיין	<b>בריאות</b>
מרכזי מתדון (האגודה לבריאות הציבור), עמותות חסות הנוער	עובדי מעונות חסות הנוער (עמותות ענ"ב ואותות), עובדי מרכזי מתדון	<b>רווחה</b>
שתיל, הקרן החדשה לישראל, האגודה לזכויות האזרח, חלונות אפיקים לתקשורת	שתיל, הקרן החדשה לישראל, האגודה לזכויות האזרח, אג'נדה, חלונות אפיקים לתקשורת	<b>עמותות לשינוי חברתי</b>
לשכת עורכי הדין, החברה הממשלתית לשירותי איכות הסביבה. (העוזרים הפרלמנטריים - שיפור התנאים בהחלטת ועדת הכנסת ללא הסכם קיבוצי)	העוזרים הפרלמנטרים בכנסת, עובדי החברה לשירותי איכות הסביבה (חברה ממשלתית), עובדי לשכת עורכי הדין, עובדי מוקדי הקליטה ליוצאי אתיופיה, עובדי שירות המדינה בחוזים אישיים (אחדות), עובדי שגרירות האיחוד האירופי בישראל	<b>שירות המדינה ואחרים</b>

מקורות: הנתונים לעיל מבוססים על מידע שהתקבל מהסתדרות העובדים הכללית, ההסתדרות הלאומית, כוח לעובדים ומהסתדרות הצעירים, מידע שהתפרסם בעיתונות, אתרי האינטרנט של האיגודים וכן ממאגר ההסכמים הקיבוציים במשרד הכלכלה.

## המאבק על זכות ההתאגדות

סטיב אדלר, נשיא לשעבר של בית הדין הארצי לעבודה, קבע כי בדומה לארה"ב, גם בישראל צומחת תעשייה של מומחים לסיכול התארגנות עובדים.<sup>28</sup> התוצאה המידית של התנהלות המעסיקים, ובמיוחד התאגידים הגדולים, היא הזמן הממושך החולף בין מהלך ההתאגדות לבין החתימה על הסכם קיבוצי – בדרך כלל מספר שנים.

המתקפה על זכות ההתאגדות מתנהלת גם בזירה הציבורית והיא כללה בשנים האחרונות ניסיונות לבטל את בתי הדין לעבודה בטענה שהם נוטים לטובת העובדים – למשל, מינויה של ועדת זמיר ב-2004 כדי לבחון את מיזוג בתי הדין לעבודה לתוך מערכת המשפט, או דרישתו של אוריאל לין, ראש איגוד לשכות המסחר, בעקבות פסק הדין בעניין פלאפון, להגביל את סמכויות בית הדין. זאת לצד מתקפה תקשורתית מתמשכת כנגד הוועדים החזקים (ועדי הנמלים, הרכבת, חברת החשמל ועוד) המוצגים בשורה אחת עם הטייקונים, כאליטה שסוחטת את הציבור.<sup>29</sup> יצוין שגם לפני גל ההתאגדות האחרון לוותה התאגדות עובדים במגזר הפרטי בהתנגדות של מעסיקים ובתחושה של העובדים שהם מנהלים קרב מאסף להגנה על תנאי עבודתם.<sup>30</sup>

הלגיטימציה להתאגדות לא חלחה "כלפי מעלה". כל העוסקים באיגוד עובדים מדווחים על התנגדות נמרצת מצד חלק גדול מהמעסיקים לקיומו של ועד עובדים, לכניסת איגוד עובדים ולהעסקה בהסכם קיבוצי.

מעסיקים משקיעים מאמצים רבים כדי למוסס התארגנויות של עובדים:

- נוקטים סחבת בבדיקת טפסי ההצטרפות של העובדים לאיגוד;
- חותרים לפיצול יחידת המיקוח (למשל, בית ההשקעות אקסלנס דרש להגדיר את כל אחת מחברות הבת שלו כיחידת מיקוח נפרדת שבה יידרש שלישי מהעובדים להצטרף לאיגוד, במקום ספירת שלישי מכלל עובדי אקסלנס; תאגיד כלל ניסה להחריג את חברת הבת הרווחית ביותר שלו מהאיגוד);
- מקימים ועד עובדים מטעם כנגד ההתארגנות האוטנטית;
- מציעים קידום והטבות נוספות למובילי ההתארגנות כתחליף להכרה;
- מתנכלים למובילי ההתארגנות ואף מפטרים אותם;
- מעבירים עבודה לזכיינים חיצוניים;
- נוקטים סחבת בניהול משא ומתן;
- מנהלים מאבק תקשורתי תוך כדי גיוס משרדי יחסי ציבור ומומחים.<sup>27</sup>

## חיזוק זכות ההתאגדות על ידי בתי המשפט בעקבות התנכלות התאגידיים

הצטברות המקרים של התנכלות מעסיקים להתאגדות עובדים ובכלל זה פעולות אלימות כלפי המתאגדים, הביאה בסופו של דבר לתוצאה הפוכה. עובדים שפוטרו עקב מעורבותם בהתאגדות הושבו לעבודה על ידי בתי הדין.<sup>31</sup> נקודת המפנה היתה פרשת פלאפון ב-2013: החברה ניהלה מאבק עיקש בהתאגדות עובדיה, שכלל הפעלת לחץ על עובדים לבטל את הצטרפותם להסתדרות וכן התנכלות, מעקבים ואיומים כלפי מובילי ההתארגנות. עתירת ההסתדרות כנגד החברה הביאה לפסק דין תקדימי של בית הדין הארצי לעבודה: פסק הדין קבע כי אסור למעסיק לנקוט כל עמדה כלפי התארגנות ראשונית, לא כל שכן לנקוט צעדים פעילים למניעת התארגנות כזו, כדוגמת מתן הטבות לעובדים שיבחרו שלא להתארגן, ניהול מעקב אחר העובדים המתארגנים, התנכלות לעובדים שבחרו להתארגן והבעת עמדה מצד המעסיק כלפי ההתארגנות עצמה. פניית איגוד לשכות המסחר לבג"צ, בטענה של פגיעה בחופש הביטוי של המעסיקים, נדחתה ובג"צ אישר את פסק הדין. עם זאת, גם לאחר פסק דין פלאפון, תאגידים חזקים כדוגמת הוט ומגדל המשיכו להתנכל למאמצי ההתאגדות של העובדים גם במחיר ספיגת קנסות כספיים.<sup>32</sup>

## ראיונות

- 2.11.2014 אילן לוי, ראש אגף העבודה, התאחדות התעשיינים.
- 4.11.2014 עו"ד חניטל סויסה, מנכ"ל האגף להתאגדות עובדים, הסתדרות העובדים הכללית החדשה.
- 2.12.2014 עו"ד נעמי לנדאו, ראשת האגודה הישראלית לחקר יחסי עבודה.
- 10.12.2014 אסף אדיב, מנכ"ל ארגון העובדים מען.
- 14.12.2014 אורי מתוקי, דובר, ואיתי קורן, מנכ"ל הסתדרות הצעירים, הנוער העובד והלומה.
- 17.12.2014 עו"ד בטי מצר, יו"ר האגף לאיגוד מקצועי, ההסתדרות הלאומית.
- 28.12.2014 עמיחי סטינגר, סמנכ"ל האגף להתאגדות עובדים, הסתדרות העובדים הכללית החדשה.
- 31.12.2014 עו"ד איתי סבירסקי, משפטן כוח לעובדים, ארגון עובדים דמוקרטי.

## מקורות

- אגמון, תמיר ואיתמר מילרר. יולי 2014. ניתוח מרכיבי מודל ה־Flexicurity בשוק העבודה בדנמרק, בשכרדיה וכפינלנד בהשוואה לישראל. הכנסת, מרכז המחקר והמידע.
- אדלר, סטיב. 2012. "התארגנות עובדים בישראל: מגמות, היבטים משפטיים ומדיניות". ספר אלישבע ברק-סוסקין.
- גולן, ערן. 2010. "שינוי חברתי בצל תרבות המכרזים, מסחור העבודה והחסר השיפוטי". מעשי משפט כתב עת למשפט ולתיקון חברתי, כרך ג' ע"מ 228-201.
- כהן, ינון, הברפלה, יצחק, מונדלק גיא ויצחק ספורטא. 2000. שיעור המאורגנים בארגוני עובדים וכיסוי הסכמים קיבוציים: תמונת מצב 2000. משרד העבודה והרווחה, ירושלים.
- ניסים, גה. 2011. ועדי עובדים במגזר הפרטי בישראל בעידן ניאוליברלי. עבודת גמר לקראת תואר מוסמך, אוניברסיטת תל אביב.
- סבירסקי, שלמה, קונור-אטיאס, אתי ואריאן אופיר. 2013. עובדים, מעסיקים ועוגת ההכנסה הלאומית, דו"ח לשנת 2012. תל אביב: מרכז אדוה.
- קו לעובד, אוגוסט 2014. דו"ח בנינים - פילוח פניות עובדי קבלן לעמותת קו לעובד 2013-2014. <http://www.kavlaoved.org.il>
- קריסטל, טלי, כהן, ינון וגיא מונדלק. 2006. האיגוד המקצועי וגידול אי-השוויון הכלכלי בישראל 1970-2003. מחקר מדיניות, התכנית לכלכלה וחברה במכון ון ליר בירושלים.
- Aidt, T. and Tzannatos, Z, 2002. *Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment*. The World Bank.
- Kristal, Tali and Yionon Cohen 2007. "Decentralization of collective agreements and rising wage inequality in Israel," *Industrial Relations* 46 (3): 613-635.
- Mundlak, Guy 2007. *Fading Corporatism: Israel's Labor Law and Industrial Relations in Transition*. Ithaca: Cornell University Press.
- Mundlak, Guy, Ishak Saporta, Yitchak Haberfeld and Yionon Cohen (2013) "Union density in Israel 1995-2010: the hybridization of industrial relations." *Industrial Relations* 52 (1): 78-101.
- Preminger, Jonathan. 2014. *Power to the Workers? Labor Struggles and Representation in a Post-Corporatist Era*. PHD Thesis, Ben-Gurion University of the Negev.
- Standing, Guy. 2011. *The Precariat – The new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic.



# הערות שוליים

- 1 בנק ישראל, דו"ח 2012, לוח א'-1.
- 2 השאר הוא הכנסות מקומיות מרירות ובעלות והכנסות מרכוש ויזמות בחו"ל.
- 3 בנק ישראל מציין בהקשר זה כי הפחתות המסים של העשור האחרון הגדילו את רווחי המעסיקים, במקום את הכנסות העובדים. דו"ח שנתי 2011: 208.
- 4 לא כולל עובדים לא ישראלים, שכאמור מייצרים הכנסה לאומית של ארצותיהם השונות; משנת 2012 המספר כולל חיילים בצבא קבע וסדיר.
- 5 כמובן שסכום זה, לו אכן היה מתווסף להכנסותיו של ציבור העובדים הישראלי, היה מתחלק ביניהם באופן בלתי שוויוני, שהרי חלקם בעלי הכנסות גבוהות ואפילו גבוהות מאור וחלקם בעלי הכנסות בינוניות והכנסות נמוכות.
- 6 בנק ישראל, דין וחשבון 2014, מרץ 2015: עמוד 21.
- 7 כל נתוני השכר במסמך זה מתייחסים לשכר ברוטו.
- 8 גם בענפי ההיי טק – תעשייה ושירותים – רק מיעוט מן המועסקים משתכר נמוך; אולם נתוני המוסד לאומי אינם מאפשרים בדיקה תת-ענפית.
- 9 Atkinson, A., Piketty, T., and Saez, E., "Top Incomes in the Long Run of History," Journal of Economic Literature 2011, 49/1, 3-71.
- 10 אופן הדיווח לשלטונות המס תלוי במערכת המס של כל מדינה. המחברים מציינים שעובדה זו מקשה על ההשוואה הבינלאומית.
- 11 הנתונים מתייחסים לשכר ממוצע לחודש עבורה שכירה בתוספת סך הכנסה שנתית חייבת (למעט שכר). משרד האוצר, מינהל הכנסות המדינה, דו"ח שנתי, שנים שונות.
- 12 כהן ואח', 2000: 2000. Kristal et. Al, 2007.
- 13 אך יש המעריכים כי שיעור הכיסוי של עובדים בהסכמים קיבוציים גבוה יותר – כמחצית מהשכירים. Mundlak et. Al, 2013.
- יש קושי להשוות בין הממצאים בשיעור ההתאגרות והכיסוי, בשל פערים תמורולוגיים בין הסקרים בהם עשו שימוש חוקרים אלה לסקרי הלמ"ס, עליהם מתבסס הדו"ח הגוכח.
- 14 קריסטל ואח', 2006.
- 15 להרחבה בעניין זה ר' Mundlak, 2007.
- 16 Aidt and Tzannatos, 2002.
- 17 הערה: השם נגזר משילוב המילים precarious שפירושו בלתי יציב והמילה proletariat – מעמד הפועלים. טבע את המונח כלכלן בריטי מארגון העבודה העולמי, גיא סטנדינג, (Standing, 2011).
- 18 בין היתר כתוצאה מלובי מתמשך של ארגון "קו לעובד" בנושא.
- 19 גולן, 2010: קו לעובד, אוגוסט 2014.
- 20 קו לעובד 2014: ראיון עם אסף אדיב, 10.12.14.
- 21 קריסטל ואח', 2006: 37.
- 22 למשל – בהסכם פלאפון קביעה כי לפחות 50% מהעובדים יהיו עובדים קבועים; הסכמי אגר ודלק – מכסות עובדים ארעיים; הסכמי דיסקונט משכנתאות, ישראלכרט וכ.א.ל – היתר להעסקת מכסה קבועה של עובדים זמניים, עובדי פריוקטים ועובדי מיקור חוץ.
- 23 ר' אגמון ומילרד, 2014.
- 24 לכאורה, נתון זה אמור להעלות את שיעור העובדים המאוגדים במשק. אלא שכנגד גידול זה עומדת העובדה שאלפי עובדים, שהתאגדו בתקופות קודמות, שבהן שיעור ההתאגדות היה גבוה, פורשים מדי שנה מכוח העבודה, ואילו עובדים חדשים, בלתי מאוגדים, מצורפים לכוח העבודה.
- 25 ראיונות עם עו"ד הניטל סוויסה 4.11.14; עו"ד נעמי לנדאו 2.12.14; אורי מתוקי 14.12.14; עו"ד בטי מצר 17.12.14; עמיחי סטינגר 28.12.14; עו"ד איתי סבירסקי 31.12.14.
- 26 Preminger 2014:116, 125; ראיון עם עמיחי סטינגר, 28.12.14; ראיון עם אורי מתוקי, 14.12.14.
- 27 ראיונות עם עו"ד הניטל סוויסה 4.11.14; עו"ד נעמי לנדאו 2.12.14; אורי מתוקי 14.12.14; עו"ד בטי מצר 17.12.14; עמיחי סטינגר 28.12.14; עו"ד איתי סבירסקי 31.12.14.
- 28 אדלר, 2012.
- 29 עיתון דהמארקר מוביל קו זה, ר' Preminger, 2014: ch.5.
- 30 ניסים, 2011: 140-127.
- 31 בולטת בעיניי זה הפסיקה בפרשת יוני מגדל, הרוח החיה בהתאגדות עובדי הוט טלקום, לגבי קבע בית הדין הארצי לעבודה כי הוא פוטר בשל פעילותו והמעסיק חויב להשיבו לעבודה; וכן פרשת ק.א.ל קווי אויר למטען, שם נדרשו העובדים לחתום בחווה אישי על התחייבות שלא להיות מיוצגים על ידי איגוד עובדים. בית הדין קבע שההוראה היא בלתי חוקית.
- 32 Preminger, 2014: ch.5.



שנה	מספר עובדים	מספר מעסיקים	עוגת ההכנסה הלאומית
2010	1,100,000	250,000	10%
2011	1,150,000	260,000	10%
2012	1,200,000	270,000	10%
2013	1,250,000	280,000	10%
2014	1,300,000	290,000	10%

