



**המוסד לביטוח לאומי
מינהל מחקר ותכנון**

**מה שגלוי בתלוש השכר ומה שמעבר לו –
מערכת ההטבות הנלוות לשכר בישראל**

מאת

נתנאלה ברקלי

רות ברקוביץ'

פתח דבר

בשנים האחרונות התרחבה מערכת ההטבות הנלוות לשכר במדינות רבות בעולם ואף בישראל. מרבית מחקרי העבודה בארץ ובעולם עוסקים בגובה השכר ובפערים בהתחלקות השכר בין העובדים. המחקר הישראלי בנושא ההטבות שבצד השכר ומערכות הרווחה הנלוות לעבודה נמצא בתחילתו, ולכן מצאנו לנכון להרחיב את היריעה בנושא זה.

המחקר בודק מי הם העובדים השכירים הנהנים מהטבות נלוות לשכר ואת התפלגותם לפי משתנים אישיים ותעסוקתיים, ואומד את סיכוייהם ליהנות מהטבות שונות ממקום עבודתם. כמו כן נאמדים תנאי העבודה הסביבתיים של העובדים, המתבטאים בחשיפתם למפגעים סביבתיים.

המחקר נעשה על ידי הגב' נתנאלה ברקלי והגב' רות ברקוביץ' ממינהל המחקר והתכנון.

אנו מבקשים להודות לגב' לאה אחדות מהתוכנית לכלכלה ולחברה במכון ון-ליר בירושלים על הנחייתה בביצוע המחקר והסיוע המקצועי הרב שהעניקה לנו, ולגב' מיה עורב-הטל על העריכה הלשונית.

ד"ר יגאל בן שלום

המנהל הכללי

תמצית

נהוג להתייחס לשכר כתמורה היחידה לעבודה, אולם אף שהשכר מהווה תמורה עיקרית, אין זו התמורה היחידה: תמורה לעבודה הוא מושג רחב יותר הכולל גם מערכת הטבות שנותן המעסיק בצד השכר, כגון פנסיה, קרן השתלמות, אחזקת רכב ועוד.

במהלך העשור האחרון גדלו הוצאות המעסיקים על הטבות נלוות לשכר, ומערכת ההטבות בצד השכר הלכה והתרחבה במדינות רבות בעולם. לכן אין זה מפתיע כי נושא זה מיקד את תשומת ליבם של חוקרים רבים.

מטרת מחקר זה להרחיב את היריעה בנושא הטבות נלוות לשכר ותנאי העבודה של העובדים השכירים, והוא מתבסס על נתוני הסקר החברתי 2003 שערכה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. ממצאי המחקר עולה כי התפלגות הטבות המעסיק בקרב השכירים אינה שוויונית, ועובדים בשכר נמוך אינם מפוצים על שכרם באמצעות הטבות. עוד עולה כי סיכוייהם של עובדים ליהנות מהטבות שונות גדלים עם העלייה ברמת שכרם.

ממצאים בנוגע לתנאי עבודתם הסביבתיים של העובדים, המתבטאים בחשיפה למפגעים סביבתיים, מראים כי עובדים ברמות שכר גבוהות עובדים בתנאי עבודה טובים יותר לעומת עובדים ברמות שכר נמוכות. כמו כן, עובדים מבוגרים עובדים בתנאי עבודה טובים יותר מעובדים צעירים, נשים עובדות בתנאים טובים יותר מגברים, ולבסוף, עובדי ענף תעשייה עובדים בתנאים טובים יותר מעובדי ענפי הקלאות ובינוי.

רשימת לוחות

עמ'		
9	שיעור השכירים הנהנים מהטבות	לוח 1
9	שיעור השכירים הנהנים מהטבות לפי כמות ההטבות	לוח 2
10	שיעור הנהנים מהטבה בכל רמת שכר לפי סוג ההטבה	לוח 3
12	שיעור הנהנים מהטבה לפי מקור השכר וסוג ההטבה	לוח 4
12	שיעור הנהנים מהטבה לפי מין וסוג ההטבה	לוח 5
15	שיעור הנהנים מהטבה לפי גיל וסוג ההטבה	לוח 6
19	שיעור הנהנים מתוכנית פנסיה לפי ענפי תעסוקה	לוח 7
21	מקדמי מודל רגרסיה לוגיסטית של ההסתברות לקבל הטבות שונות ממקום העבודה	לוח 8
22	odd ratio במודל רגרסיה לוגיסטית של ההסתברות לקבל הטבות שונות ממקום העבודה	לוח 9
30	מקדמי מודל הרגרסיה	לוח 10

רשימת תרשימים

עמ'		
10	שיעור הנהנים מתוכנית פנסיה, מקרן השתלמות ומביטוח חיים לפי רמת שכר	תרשים 1
11	שיעור הנהנים מרווחים או מאופציות למניות לפי רמת שכר	תרשים 2
11	שיעור הנהנים מקבלת רכב ומאחזקת רכב לפי רמת שכר	תרשים 3
13	שיעור הנהנים מתוכנית פנסיה לפי השכלה	תרשים 4
14	שיעור הנהנים מרווחים או מאופציות למניות לפי השכלה	תרשים 5
14	שיעור הנהנים מקבלת רכב ומאחזקת רכב לפי השכלה	תרשים 6
15	שיעור הנהנים מתוכנית פנסיה לפי גיל	תרשים 7
16	שיעור הנהנים מביטוח חיים לפי גיל	תרשים 8
17	שיעור הנהנים מרווחים או מאופציות למניות לפי גיל	תרשים 9
18	שיעור הנהנים מקבלת רכב ומאחזקת רכב לפי גיל	תרשים 10
20	שיעור הנהנים מתוכנית פנסיה לפי ענפי תעסוקה	תרשים 11
26	הסתברות להשתתפות בקרן השתלמות במגזר הציבורי לפי רמת שכר	תרשים 12
27	הסתברות להשתתפות בקרן השתלמות במגזר הפרטי לפי רמת שכר	תרשים 13
27	הסתברות להשתתפות בקרן השתלמות לפי גיל	תרשים 14

רשימת לוחות בנספח

עמ'	
37	התפלגות העובדים לפי רמת שכר
37	שיעור הנהנים מהטבה לפי השכלה וסוג ההטבה

רשימת תרשימים בנספח

עמ'	
38	תרשים 1 שיעור הנהנים מקרן השתלמות לפי השכלה
38	תרשים 2 שיעור הנהנים מביטוח חיים לפי השכלה
39	תרשים 3 שיעור הנהנים מקרן השתלמות לפי גיל
39	תרשים 4 שיעור הנהנים מקרן השתלמות לפי ענפי תעסוקה
40	תרשים 5 שיעור הנהנים מביטוח חיים לפי ענפי תעסוקה
40	תרשים 6 שיעור הנהנים מרווחים או מאופציות למניות לפי ענפי תעסוקה
41	תרשים 7 שיעור הנהנים מקבלת רכב ומאחזקת רכב לפי ענפי תעסוקה

תוכן עניינים

1	מבוא
2	הטבות השוליים ומערכת הרווחה הנלווית לעבודה
4	ממצאים מחקריים בנוגע להבדלים בהתחלקות הטבות גלויות לעבודה
9	תיאור הנתונים
10	התפלגות העובדים הנהנים מהטבות לפי רמת השכר
12	התפלגות העובדים לפי מקור השכר
12	התפלגות העובדים לפי מין
13	התפלגות העובדים לפי השכלה
15	התפלגות העובדים לפי גיל
19	התפלגות העובדים לפי ענף תעסוקה
21	ממצאי המודל
23	תוכנית פנסיה
23	קרן השתלמות
24	ביטוח חיים
24	רווחים או אופציות
25	אחזקת רכב
25	קבלת רכב
26	דוגמה להסתברות פרטים מייצגים לקבל קרן השתלמות כפונקציה של שכר וגיל העובדים
29	תנאי עבודה
29	ממצאי המודל
31	סיכום
32	רשימת מקורות
35	נספחים
37	נספח 1: לוחות ותרשימים
42	נספח 2: תיאור מודל הרגרסיה והמשתנים

מבוא

נהוג להתייחס לשכר כתמורה היחידה לעבודה, אולם על אף שהשכר מהווה תמורה עיקרית, אין זו התמורה היחידה: תמורה לעבודה הוא מושג רחב יותר הכולל גם מערכת הטבות שנותן המעסיק בצד השכר.

במדינות שונות, מערכת הרווחה הנלווית לעבודה זוכה לשמות תואר שונים, אולם הנפוצים ביותר הם Employee Assistance Program; Fringe Benefits; Occupational Welfare ; או Employer Care (בר גל וגל, 1999). ניתן לחלק הטבות אלו לשני סוגים בסיסיים: אלו הניתנות לעובד מתוקף סטטוטורי (כגון ימי מחלה וימי חופשה) ואלו הניתנות באופן וולונטרי בידי המעסיק, כלומר הן אינן נדרשות מתוקף חוק וכוללות את כל פעולותיו של המעסיק לשיפור איכות חייהם של עובדיו, במקום העבודה ומחוצה לו (כגון השתתפות בתשלום עבור פנסיה, נופש שנתי, ביטוח שיניים, ארוחות, מועדוני ספורט, תשלום על הוצאות רכב או טלפון, תשלום עבור שעות נוספות והטבות נוספות קטנות יותר). תוקפן של ההטבות השונות עשוי להשתנות ממדינה למדינה.

במהלך העשור האחרון, שיעור הגידול בהוצאת המעסיקים על הטבות שוליים היה גבוה ב-50% משיעור הגידול בשכר. לכן, אין זה מפתיע שבשנים האחרונות תפקידן של הטבות השוליים בשוק העבודה מיקד את תשומת לבם של אקדמאים, כלכלנים וקובעי מדיניות (Buchmueller, 1999). לאור הגידול בהוצאות המעסיק על אספקת הטבות לעובדים ולאור ההתפתחויות בתחום הביטחון הסוציאלי, יש להוסיף ולחקור תחום זה באופן קבוע (Callund, 1975).

מערכת ההטבות שבצד השכר היא תופעה גדלה והולכת הנפוצה במדינות רבות בעולם. עם זאת מרבית מחקרי העבודה עוסקים בגובה השכר ובפערים בהתחלקות השכר בין העובדים. גם המחקר הישראלי בנושא ההטבות שבצד השכר ומערכות הרווחה הנלוות לעבודה נמצא בתחילתו. אף על פי כן קיימים כמה מחקרים ישראליים אשר עוסקים בנושא זה. המחקר העדכני ביותר הוא של קריסטל, כהן ומונדלק (2006) אשר בודק את השפעת ההטבות הנלוות לשכר הניתנות לעובדים על אי-השוויון הכלכלי ועל יצירת קבוצות שכירים הנבדלות זו מזו במקורות הכנסתן, ומתבסס על נתוני קובץ מס הכנסה. במחקר אחר (בר גל וגל, 1999) נבדקה מערכת הרווחה הנלווית לעבודה בהסתמך על מחקרי מקרה מכמה ארגונים בארץ. מחקר נוסף (קונדור, 1993) בדק את הרכב עלויות העבודה המוגדרות כהפרש בין סך עלויות העבודה לבין השכר – טווח שבתוכו כלולות ההטבות הנלוות לשכר – בקרב שמונה מפעלי תעשיה בישראל. טרקל וספיבק (2001) בדקו את היקף הכיסוי של קרנות הפנסיה שהעובד צובר במשך שנות עבודתו בהסתמך על נתוני מס ההכנסה בישראל, ואפיינו אותו בקרב עובדים שכירים על פי הכנסה, גיל, מין, ענף ולאום. מחקר אחר, אשר עסק במערכות הרווחה הנלוות לעבודה, התמקד בתהליך ההיסטורי אשר הביא להקמתן ובאמצעותו הסביר את התפתחותן (Arian, 1978).

מטרת מחקר זה להרחיב את היריעה בנושא הטבות¹ נלוות לשכר ותנאי העבודה של העובדים השכירים, והוא מתבסס על נתוני הסקר החברתי² 2003 שעשתה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. הסקר החברתי מספק נתונים דמוגרפים ותעסוקתיים, וכן נתונים על רמת ההכנסה הכוללת של משק הבית. כל סקר גם כולל בתוכו נושא חקירה נוסף המשתנה משנה לשנה. נושא הייחודי של סקר 2003 היה רווחת אוכלוסיית ישראל, שנאמדה בין היתר באמצעות אשכול שאלות בנוגע להטבות שונות שמספקים מעסיקים בצד השכר, וכן אשכול מצומצם יותר על תנאי העבודה וסביבת העבודה של העובדים, המתבטאים בחשיפה למפגעים סביבתיים.

ההטבות³ בצד השכר כוללות:

- השתתפות המעסיק בתוכנית פנסיה, כולל ביטוח מנהלים וקופת גמל;
- השתתפות המעסיק בקרן השתלמות;
- השתתפות המעסיק בתשלום לביטוח חיים;
- השתתפות העובד ברווחים או באופציות למניות;
- השתתפות המעסיק באחזקת רכב;
- רכב של המעסיק העומד לשימוש העובד;

הטבות השוליים ומערכת הרווחה הנלווית לעבודה

רווחה במקומות עבודה היא "מערכת הטבות ושירותים מעל ומעבר לשכר, המכוונת למצרכים חברתיים ובריאותיים, אשר אספקתם לרוב אינה נקבעת מכוח החוק. הזכאות להטבות ולשירותים אלו מוקנית לעובד ולמשפחתו בתוקף השתייכותם למקום עבודה מוסדי או בשל חברותם באיגוד מקצועי" (בר-גל וגל, 1999).

במובן הרחב, הטבות שוליים הן "תשלום" לעובד, שלא בצורה של שכר או משכורת. תוכניות ההטבה לעובדים משקפות מחויבות לאומית לספק אמצעי ביטחון וגישה לשירותים מסוימים לעובדים פעילים, לעובדים מוגבלים או לעובדים שהועברו מתפקידם ולעובדים שפרשו ומשפחותיהם (Employee Benefits Research Institute, 2005). הטבות שוליים הן גמול שהעובד מקבל ממקום עבודתו

¹ מטרת המאמר היא למפות את ההטבות ואת המאפיינים של המקבלים. אנו לא רוצים במסגרת זו לאמוד את גובה ההטבות ולזקוף אותן להכנסה. עם זאת אין ספק שיש להם השפעה על חלוקת ההכנסות.

² **אוכלוסיית הסקר:** כל האוכלוסייה הקבועה הכוללת יהודים ולא יהודים בני 20 ויותר במשקי בית בכל צורות היישוב בישראל (כולל קיבוצים), חוץ משבטי בדואים. אוכלוסיית הסקר כוללת גם את דיירי המוסדות אשר שוהים במוסד שלא לצרכים טיפוליים, כגון מעונות סטודנטים, מרכזי קליטה ותוכניות דיור מוגן לאוכלוסייה המבוגרת. עולים חדשים נכללו באוכלוסיית הסקר רק אם הם שהו לפחות 6 חודשים בארץ.

³ שלוש ההטבות הראשונות הן מעבר לניכוי משכרו של העובד בגין חלקו של העובד. שתי ההטבות האחרונות באות לידי ביטוי בתלוש השכר: אחזקת רכב נכללת בהכנסה החייבת במס וגם בבסיס השכר המוצע, ועבור רכב יש זקיפה למס.

כתוספת לשכר, לדוגמה הטבות בריאות, השתתפות באופציות למניות, הטבות פרישה, תשלום עבור חופשות, ביטוח והנחות עובדים (Nelson, 1994). טיטמוס (Titmus, 1958) מפרט ומדגים מהי רווחה תעסוקתית באמצעות הדוגמאות האלה: קרנות פנסיה לעובדים, קצבאות נשים ונתמכים, קצבת ילדים, קצבת שאירים, שירותי בריאות ורווחה, תשלום עבור נסיעות, בידור ופנאי, לכוש וציוד אישי, שוברי ארוחות, הוצאות רכב, תושבות ודיור, הטבות מחלה, תשלום עבור חופשה, הוצאות רפואיות, מענקי לימודים והכשרה, הטבות לתקופת אבטלה ומגוון הטבות בעין שאת עלותן קשה להעריך - החל בצורות מוחשיות של טובין וכלה בצורה הבלתי מוחשית של נוחות.

מטרתן המקורית של תוכניות ההטבה לעובדים הייתה אספקת תמיכה כלכלית של המעסיק לעובדיו עם סיום המשכורת, כתוצאה מפרישה או מוות למשל, אולם בהמשך הורחב הרעיון. תוכניות ההטבה לעובדים אמונות עדיין על אספקת ביטחון סוציאלי אך הן יותר ממשענת ביטחון כלכלי בסיסי. כיום נעשה שימוש נרחב בהטבות כתמריץ לעובדים וכדרך נוחה לקבלת הקלות במס בעבור המעסיקים (Callund, 1975).

מכון המחקר להטבות לעובד האמריקני (EBRI, 2005) ממפה את ההטבות הניתנות בארצות הברית לפי בסיס חוקי או וולונטרי. מרבית ההטבות, כגון פנסיה וביטוח בריאות, מסופקות באופן וולונטרי בידי העסקים. הממשלה תומכת בהטבות אלו באמצעות הענקת הקלות במס. הטבות מסוימות אחרות, בהן ביטוח סוציאלי, ביטוח אבטלה, פיצויי עובדים וביטוח רפואי ומשפחתי, מחויבות מתוקף חוק (EBRI, 2005). מערכת ההטבות משפרת ומגבירה את ביטחוננו של העובד בזמן שהוא עובד וגם בתקופות שהוא נמצא מחוץ למעגל העבודה. כמו כן מערכת זו מעלה את רמת החיים של העובד באמצעות אספקת שירותים ממוקדים. תוכניות ההטבה לעובדים משפרות את היציבות הכלכלית באמצעות הבטחת ההכנסה והרווחה של העובד ובני משפחתו, דבר התומך בכלכלת המדינה כולה (EBRI, 2005). גידול בהוצאה על הטבות אלו עשוי לשקף הסדר מקיף יותר בין עובדים ומעסיקים בנוגע לזכויות אישיות וזכויות קולקטיביות (Nelson, 1994).

טיטמוס (Titmus, 1958) הדגיש את החשיבות הרבה שבבחינת כל צורות הרווחה של המדינה, אלו הנראות לעין (מערכת הרווחה הממלכתית), ואלו הנסתרות אשר מושגות באמצעות מערכת המיסוי והמחולקות באמצעות מערכת התעסוקה. אולם, למרות איכות טיעונו אשר התקבלו בצורה רחבה ועל אף תפקידן החשוב של כלל מערכות הרווחה ומערכת הרווחה הנלוות לעבודה בפרט, מרבית השיח והמחקר על מדינת הרווחה מתמקד במערכות הרווחה הממלכתיות בלבד.

בדומה, רוז (Rose, 1981) דנה בהזנחת העיסוק במערכת הרווחה הנלווית לעבודה בספרות על מדינת הרווחה. היא טוענת כי בשל כך מוסט הדיון הציבורי מחוסר השוויון על רקע מעמד, מגדר וגזע. השמטת העיסוק במערכת זו משרתת פונקציות חברתיות ופוליטיות, בעודה מעקרת את חקר אי-השוויון, מוציאה

אותו מהקשרו הפוליטי ומסירה כל איום מאלו אשר נהנים ממנו. במלים אחרות, בהעדר נתונים מפורטים על מערכת הרווחה הנלווית לעבודה, רווחי בעלי ההון מוגנים מבדיקה קפדנית ואמיתית של הציבור.

ההכרח לבחון לעומק את היקף תופעת מערכות הרווחה הנלוות לעבודה קשור לבחינת תוצאות פעילותן של המערכות הללו, כלומר בצורך לאמוד את מידת השפעתן ואופן התחלקותן של מערכות הרווחה הנלוות לעבודה בין קבוצות שונות באוכלוסייה. מערכות אלה אינן משרתות מעצם טבען את מי שאינו נמנה עם כוח העבודה הפעיל, ואף לא עובדים זמניים, עובדים המועסקים חלקית או עובדים בלתי מאורגנים, בעיקר הבלתי מקצועיים שבהם (בר-גל וגל, 1999). אולם, גם כשמדובר בשכירים, יש פערים גדולים מאוד בין היקפן של מערכות הרווחה הנלוות לעבודה העומדות לרשותם וכן גם בין רמות שירותיהן, לפחות בהתייחס לשירותים ולגמלאות שאינם מוענקים מכוח חוקי המדינה (בר-גל, 1984).

המגמה לחוסר שוויון בחלוקת ההכנסות בחברה מתועדת היטב בספרות המחקרית בנושאי רווחה. חוסר שוויון זה מעלה שאלה בנוגע למדדים רחבים יותר של פיזיויים כספיים. ניתן לטעון כי כאשר בודקים אספקטים רחבים של רווחה, הטבות למיניהן ופיזיויים במקומות העבודה הם נושא רלוונטי הרבה יותר משכר (Pierce, 2001).

המחקר הנוכחי בוחן מגוון הטבות הניתנות לעובדים שכירים בצד השכר, ביחס למשתני הרקע האישיים כגון גיל, מין, מצב משפחתי והשכלה. בחינת ההטבות מתבצעת גם ביחס למשתני רקע תעסוקתיים כגובה השכר, מקור קבלת השכר וענף התעסוקה.

ממצאים מחקרניים בנוגע להבדלים בהתחלקות הטבות נלוות לעבודה

מרבית המחקרים בתחום העבודה עוסקים בשכר ובחוסר שוויון בחלוקת ההכנסות בחברה. כשם שאי-שוויון בהתחלקות ההכנסות הוא תופעה ידועה ומתועדת היטב, כך נמצאים פערים ושוונות גם בהתחלקות ההטבות שבצד השכר. המחקר בתחום זה איננו רחב, אך ניתן למצוא עדויות אמפיריות וספרותיות לשונות בקבלת הטבות בצד השכר מן המעסיקים.

מחקרם של קריסקל, כהן ומונדלק (2006) בודק את היקף ההכנסה מהטבות נלוות לשכר עבור כלל השכירים בישראל, את מאפייני הרקע של העובדים הנהנים מהטבות אלו ואת השפעתן על אי-השוויון הכלכלי. הבסיס התיאורטי למחקר זה הוא תיאורית הפיצוי מול תיאוריות אחרות כמו תיאורית הכלכלה הדואלית והתיאוריה המוסדית, הנתמכות כל אחת בידי מחקרים אמפיריים. תיאוריית הפיצוי טוענת כי שכר נמוך "מפוצה" בהטבות גבוהות מהמעסיק (למשל עובדי המגזר הציבורי). תיאוריית הכלכלה הדואלית טוענת כי קיים קשר חיובי בין הטבות המעסיק וגובה השכר. האינטרס של מעסיקים גדולים ורווחיים בשוק העבודה הראשוני הוא להיטיב עם עובדיהם ולהעניק להם תמורה גבוהה הן באמצעות שכר והן באמצעות הטבות נלוות לשכר, והמניע לכך הוא הקלות במס למעסיק ולעובד כאחד. התיאוריה

המוסדית טוענת שמערכת הרווחה וההטבות הנלוות לשכר מופצות בקרב כל הארגונים, וכך יוצא שבמקומות עבודה מאוגדים, הטבות המעסיק בצד השכר גבוהות יחסית למקומות עבודה שאינם מאוגדים. ממצאי מחקרם מאששים את הטענות המוסדיות ובעיקר את טענת תיאוריית הכלכלה הדואלית. עוד עולה כי התפלגות הטבות המעסיק בקרב השכירים אינה שוויונית, דבר שמרחיב את אי-השוויון הכלכלי בקרב השכירים.

כמה מחקרים התמקדו בהבדלים בקבלת הטבות שמעל ומעבר לשכר ביחס למאפייני תעסוקה. כך למשל, פירס (Pierce, 2001) מתמקד בחוסר השוויון בקבלת הטבות שוליים ביחס לרמת ההכנסה. הוא הסתמך על מפתח הנתונים של עלויות התעסוקה (Employment Cost Index) המכסה חלק גדול מכוח העבודה בארה"ב וכולל מדדי עלויות של כמה הטבות שוליים חשובות בארה"ב: ביטוח חיים וביטוח בריאות, קצבת שאירים, פנסיה ותוכניות חיסכון, בונוסים ורבדים המחויבים בחוק של ביטוח סוציאלי וביטוח אבטלה. הוא בחן את רמתן ותפוצתן של הטבות השוליים, את הקשר בין הכנסה מעבודה והטבות שוליים ושינויים בקשר זה לאורך זמן. ממחקר זה עולה כי יש גידול בפערים בתפוצת הטבות השוליים לאורך זמן. חוסר שוויון זה הלך וגדל במהלך שני העשורים האחרונים בהתאמה לחוסר השוויון בגובה המשכורות. עלויות התשלום בגין קצבת שאירים, פנסיה וביטוח רפואי בעבור המעסיקים ירדו ביחס לעובדים המועסקים בשכר נמוך ועלו ביחס לעובדים המועסקים בשכר גבוה במהלך התקופה האמורה. ממצאי המחקר מצביעים על הכנסה כגורם העיקרי התורם לירידה בקבלת הטבות שוליים בקרב עובדים בשכר נמוך, ועל כך שהעמקת הפערים בגובה משכורות מצביעה על העמקת הפערים בהתחלקות הטבות שוליים. חוקר אחר (Buchmueller, 1999) בדק קבלת הטבות שוליים ביחס להיקף המשרה וגובה המשכורת של העובד באמצעות ראיונות טלפוניים וסקר בכתב שנערך בקרב כלל המעסיקים במגזר הפרטי בקליפורניה, ארה"ב. נמצא כי חברות המציעות הטבות שוליים נדיבות נוטות להעסיק עובדים בשכר נמוך ובהיקף משרה חלקי. לא נמצא קשר מובהק בין קבלת הטבות שוליים והעסקת עובדים בשכר גבוה ובמשרות חלקיות.

גם פרבר ולוי (Farber & Levy, 1998) דנו בהיקף המשרה ובאיכותה ביחס לקבלת הטבות נלוות לעבודה. חוקרים אלה התמקדו בהתחלקות ביטוח רפואי המסובסד באמצעות המעסיק בארה"ב, ובדקו אם קבלת הטבה זו היא תופעה המשותפת לכל העבודות או שהיא ייחודית למשרות מסוימות. נמצא כי עובדים במשרות זמניות, קצרות טווח וחלקיות (משרות פריפריאליות) היו בעלי סבירות נמוכה לקבלת ביטוח רפואי המסובסד בידי המעסיק בהשוואה לעובדים בעבודות ארוכות טווח ובמשרה מלאה (משרות ליבה).

כמה מחקרים התמקדו בהבדלים בקבלת הטבות אלו בנוגע למאפיינים אישיים של העובד, למשל רמת ההשכלה שלו. כך למשל, בהסתמך על סקר חברתי שנערך בארה"ב, מדווחים אוון ומקפירסון (Even & MacPherson, 2000) כי בין השנים 1979 – 1993 ההבדל בכיסוי התשלום בעבור פנסיה בין עובדים בעלי פחות מ-12 שנות השכלה ועובדים בעלי יותר מ-16 שנות השכלה כמעט ושולש בקרב גברים,

ובקרב נשים גדל פי ארבעה. ניתוחם האמפירי חושף כי הבדלים במאפייני שוק העבודה הקשורים למין ורמת השכלה גדלו עם הזמן.

בלום ופרימן (Bloom & Freeman, 1992) מרחיבים ודנים בחוסר השוויון בקבלת הטבות שוליות בנוגע לרמת ההכשרה והמיומנויות של העובד כמו גם בנוגע לרמת השכלתו. הם בחנו מגמות בקבלת פנסיה בארה"ב ומצאו כי חלה ירידה בכיסוי התשלום בעבור פנסיה של העובדים במהלך שנות ה-80, בעיקר בעבור גברים צעירים בעלי השכלה נמוכה. נמצא כי הסיבה העיקרית לכך היא ההידרדרות במצב הכלכלי של עובדים גברים בעלי השכלה נמוכה יחסית. מחקר נוסף שנערך בארה"ב (Chung, 2003) התמקד ברמת המיומנויות של העובד כגורם המשפיע על קבלת הטבות שוליות. המחקר תיעד חוסר שוויון בהתחלקות השכר בהסתמך על הסקר החברתי השוטף (Current Population Survey) בשנים 1988-1995 וכן על סקר ההטבות לעובדים (Employee Benefits Survey). נמצא כי ירידה ניכרת בגובה השכר לעובדים בעלי רמת מיומנויות נמוכה קשורה לירידה הניכרת בכיסוי התשלום בעבור ביטוח רפואי של עובדים אלו. הירידה בכיסוי בעבור ביטוח רפואי תרמה בסופו של דבר לחוסר שוויון הולך וגדל בקבלת הטבות שוליות. מגמה דומה של ירידה בכיסוי ביטוח הבריאות המסובסד בידי המעסיק בארה"ב אצל עובדים בעלי מיומנויות עבודה נמוכות, נמצאה גם במחקר נוסף (Farber & Levy, 1998).

קבוצת מחקרים אחרת עוסקת בחוסר שוויון בהתחלקות הטבות לעובדים על רקע מין או מוצא אתני. סקומבה (Secombe, 1993) דנה באי-השוויון בקבלת הטבות נלוות לעבודה בדגש על הבדלים בין גברים לנשים ומציעה כי אי-שוויון בין המינים במקום העבודה מוערך בצורה פחותה מאחר שהבדלים בהטבות שוליים אינם מובאים בחשבון. חוקרת זו בדקה הבדלים בקבלת הטבות שוליים רפואיות בידי המעסיק בארה"ב (ביטוח רפואי, ביטוח שיניים, חופשת מחלה, ביטוח חיים וביטוח עיניים) ביחס למין העובד. ממחקר זה עולה כי מין הוא גורם המשפיע על הקשר בין מאפייני תעסוקה לקבלת כמה הטבות רפואיות. גברים נמצאו כבעלי סיכוי רב יותר לקבל הטבות רפואיות בהשוואה לנשים. לדוגמה, נמצאה סבירות נמוכה יותר לקבל תוכניות פנסיה אצל נשים לעומת גברים, גם במסגרת מקומות עבודה שבהם פועלים איגודי עובדים.

חוקרים נוספים (Hersch & White-Means, 1993) בחנו אי-השוויון בהתחלקות הטבות שוליים על רקע מין ומוצא אתני בהסתמך על הסקר החברתי השוטף (CPS) להטבות עובדים בארה"ב בשנת 1988, סקר הטבות העובדים משנת 1988 וסקר לשכת המסחר להטבות שוליים משנת 1989. הם מצאו כי גברים לבנים הם בעלי סבירות גבוהה יותר לקבלת הטבות שוליים בהשוואה לנשים ולגברים שחורים. החוקרים מצאו כי פערים בין עובדים המוסברים במאפייני העובד הם גדולים יותר כאשר הם נמדדים בהתאם לסך כל הגמול הניתן לעובד, כלומר בהתאם לשכר ולהטבות הנוספות ולא לשכר בלבד.

במסגרת מחקר מקיף שנערך בארה"ב (Lustig & Straus, 2004) נבחן אופן התחלקותן של כמה הטבות שוליים (ביטוח בריאות, חופשה בתשלום, חופשת מחלה בתשלום והטבות פרישה) בקרב עובדים עם מוגבלויות ונכויות כמו גם השפעת המין ומוצאו האתני של העובד על קבלת ההטבות. ממחקרם עולה כי לעובדים עם מוגבלויות ישנם סיכויים נמוכים בהרבה למצוא עבודה שבמסגרתה המעסיק מציע ביטוח רפואי, חופשה בתשלום ודמי פרישה בהשוואה לעובדים ללא מוגבלויות. ממצא זה נמצא מובהק ללא קשר למין העובד בעל המוגבלויות. לא נמצאו הבדלים בין גברים ונשים עם מוגבלויות בגישה להטבות שוליים, אולם לגברים עם מוגבלויות הייתה גישה נמוכה באופן מובהק לחופשה בתשלום בהשוואה לעובדים ללא מוגבלויות העובדים בעסקים קטנים, וגישה נמוכה לביטוח בריאות, לחופשה בתשלום ולהטבות פרישה בהשוואה לעובדים בחברות בינוניות וגדולות. לנשים עם מוגבלויות הייתה גישה נמוכה לחופשה בתשלום בהשוואה לעובדים בעסקים קטנים וגישה נמוכה לביטוח בריאות, חופשה בתשלום והטבות פרישה בהשוואה לעובדים בחברות בינוניות וגדולות.

מחקר אחר (Freeman, 1981) שנערך בארה"ב והסתמך על סקר הוצאות המעסיקים (Expenditures for Employee Compensation) של הלשכה המרכזית האמריקנית לסטטיסטיקה, בדק את השפעתה של התארגנות עובדים ממוסדת במקום העבודה על הסבירות לקבל הטבות שוליים. מן המחקר עולה כי התארגנות עובדים מעלה באופן ניכר את הוצאת הארגון על הטבות המחולקות לעובדים ואפילו בשיעור גדול יותר מהעלייה בהוצאה על שכר. מתוך ההטבות הוולונטריות, נמצא כי לארגוני העובדים הייתה השפעה חזקה ביותר על הוצאה גבוהה של הארגון על פנסיה, ביטוח חיים, ביטוח תאונות וביטוח רפואי ועל תשלום בעבור ימי חופשה. השפעה שלילית לארגוני העובדים נמצאה בנוגע להטבת ביטוח מחלה ולבונוסים ופרמיות ותק (over-time premium).

חוקר אחר (Budd, 2005) מדגיש את העובדה כי עובדים בארה"ב המאוגדים בארגון עובדים נהנים מהטבות עובדים בצורה מקיפה ורחבה יותר בהשוואה לעובדים שאינם מאוגדים בארגון עובדים. מתוך מידע שנאסף בסקר החברתי האמריקני (CPS) מחודש מארס 2002 עולה כי לעובדים המאוגדים בארגון עובדים סיכוי גבוה ב-16.4% להיות מכוסים בביטוח רפואי המשולם בידי המעסיק בהשוואה לעובדים בעלי מאפיינים דומים שאינם מאוגדים, ובעלי סבירות גבוהה ב-18.8% ליהנות מתוכנית פרישה המשולמת בידי המעסיק. ממצאים אלו זוכים לאישור במחקרים נוספים (Thomas et al, 2002; Freeman, 1981).

אשר להטבת ביטוח הבריאות, דוח הוועדה לבלתי מבוטחים מטעם משרד הבריאות האמריקני (2000) משרטט דיוקן מקיף של הבלתי מבוטחים בארה"ב ועומד על מאפייניהם הסוציו-אקונומיים, דמוגרפיים וגיאוגרפיים הן בצורה קולקטיבית והן כחברי קבוצות בתוך האוכלוסייה הכללית. מצב המבוטח בביטוח רפואי נמצא בהתאמה גבוהה עם היבטים נוספים הקשורים בתעסוקה, כגון רמת הכנסה, רמת השכלה ומקצוע, ומאפייני המעסיק כגון גודל החברה והמגזר התעסוקתי. מהסקר עולה כי שני שלישים מהבלתי

מבוטחים בביטוח בריאות הם בני משפחות בעלות הכנסות נמוכות, יותר מרבע חסרי השכלה תיכונית, ולמרבתם השכלה נמוכה ביחס לאוכלוסייה הכללית. בנוגע לגיל נמצא כי סיכוי של פרט להיות מבוטח בביטוח בריאות משתנים לאורך מעגל החיים. סבירות מבוגרים-צעירים (גילאים 18-24) להיות מבוטחים נמוכה, בעוד בעבור מבוגרים בשנות אמצע החיים (55-64) ומבוגרים זקנים (מעל גיל 65) היא גבוהה. עוד נמצא כי בנוגע למאפייני העבודה, בלתי מבוטחים רבים יותר הם עובדי צווארון כחול בהשוואה לעובדי צווארון לבן, ובנוגע למאפייני המעסיק נמצא כי שכירים בחברות קטנות, בעלות רווחים נמוכים וחסרות איגודים מקצועיים, הם בעלי סבירות נמוכה יותר להיות מבוטחים.

מחקר מקיף נוסף נערך בישראל בידי טרקל וספיבק (2001), והוא מאפיין את היקף הביטוח הפנסיוני בקרב השכירים על פי חתכי הכנסה, גיל, מין, ענף עבודה ולאום. ממצאי המחקר עולה כי הביטוח הפנסיוני משתנה עד מאוד בחתך עשירונים: בעשירון התחתון אחוז המבוטחים נמוך מאוד (32%). שיעור זה עולה בהתמדה, ובעשירונים העליונים רוב מכריע של השכירים מבוטח בביטוח פנסיוני (82% בעשירון העליון). עוד עולה ממחקרם שהיקף הביטוח על פי גיל מלמד כי אחוז המבוטחים בביטוח פנסיוני נמוך בקרב קבוצות הגיל הצעירות ועולה לכ-70% בגילאי העבודה העיקריים (35-54). בגילאים מבוגרים יותר (55-65) ניכרת ירידה בהיקף המבוטחים. ביחס לענפי עבודה, נמצא גידול בשיעור הביטוח בענפים שבהם קיימת התארגנות עובדים ממוסדת, כגון חברות חשמל ומים, תעשייה ומגזר ציבורי, ושיעור ביטוח נמוך בענפים כגון בניין וחקלאות. בעניין מין נמצא כי בקרב נשים ששכרן הממוצע נמוך משכר הגברים, אחוז המבוטחות גבוה יותר ואף אחוז השכר המבוטח גדול יותר לעומת גברים, בניגוד לממצא ששכר נמוך קשור למיעוט חיסכון פנסיוני. ולבסוף, בנוגע ללאום מצאו החוקרים, כי אחוז המבוטחים בקרב האוכלוסייה הלא יהודית קטן באופן ניכר משיעור המבוטחים בקרב האוכלוסייה היהודית. ממצא זה מובהק גם בניכוי מאפיינים אחרים של אוכלוסייה זו, כגון הכנסה נמוכה, עבודה בענפים מעוטי כיסוי וגיל צעיר (טרקל וספיבק, 2001).

תיאור הנתונים

לוח 1: שיעור השכירים הנהנים מהטבות (אחוזים)

פנסיה	קרן השתלמות	ביטוח חיים	רווחים או אופציות	אחזקת רכב	קבלת רכב
64	46	30	8	23	17

- ישנה שונות בין ההטבות מבחינת שיעור העובדים השכירים הנהנים מהן, וניתן לראות כי 8% מהעובדים השכירים נהנים מרווחים ומאופציות לעומת 64% מהם הנהנים מפנסיה.

לוח 2: שיעור השכירים הנהנים מהטבות לפי כמות ההטבות (אחוזים)

0	1	2	3	4	5	6	סה"כ
29	16	23	19	10	3	0	100

- 29% מהעובדים אינם נהנים מהטבות כלל ו-23% מהעובדים זוכים ל-2 הטבות בלבד.
- 45% מהעובדים נהנים לכל היותר מהטבה אחת ממקום עבודתם.
- 13% מהעובדים נהנים מ-4 הטבות ויותר.

עוד בדקנו את שיעור העובדים הנהנים מצירופים של הטבות מסוימות: פנסיה, קרן השתלמות ואחזקת רכב; ביטוח חיים, רווחים וקבלת רכב; פנסיה וביטוח חיים; ביטוח חיים ואחזקת רכב; ביטוח חיים ורווחים. הרעיון העומד מאחורי בדיקה זו הוא ששיעור גבוה של עובדים הנהנים מצירוף מסוים של הטבות יכול להעיד על השתייכות העובדים לענפי תעסוקה מסוימים – למשל שיעור גבוה של עובדים הנהנים מפנסיה, קרן השתלמות ואחזקת רכב עשוי להעיד על עובדים השייכים למגזר הציבורי, ושיעור גבוה של עובדים הנהנים מביטוח חיים, רווחים ורכב עשוי להעיד על עובדים השייכים למגזר הפרטי. בדיקתנו העלתה כי שיעור העובדים הנהנים מצירופי הטבות הוא קטן: 2% נהנים מביטוח חיים, רווחים ורכב, ו-12% נהנים מפנסיה, קרן השתלמות ואחזקת רכב. עוד בדקנו אם הטבות מסוימות חלופיות להטבות אחרות: כלומר האם עובדים אשר דיווחו כי אינם מקבלים תוכנית פנסיה, דיווחו על קבלת הטבות אחרות כגון ביטוח חיים? או האם עובדים אשר דיווחו כי אינם מקבלים ביטוח חיים, דיווחו על קבלת פנסיה או אחזקת רכב? (ישנם מקומות עבודה שבהם אחזקת הרכב הניתנת לעובדים כוללת ביטוח חיים). מתברר כי מתוך העובדים שדיווחו כי אינם מקבלים ביטוח חיים, 53% דיווחו על קבלת פנסיה ו-12% דיווחו על קבלת אחזקת רכב, ומתוך העובדים שדיווחו כי אינם מקבלים פנסיה, 8% דיווחו על קבלת ביטוח חיים. מכאן עולה כי הטבות מסוימות אינן חלופיות להטבות אחרות.

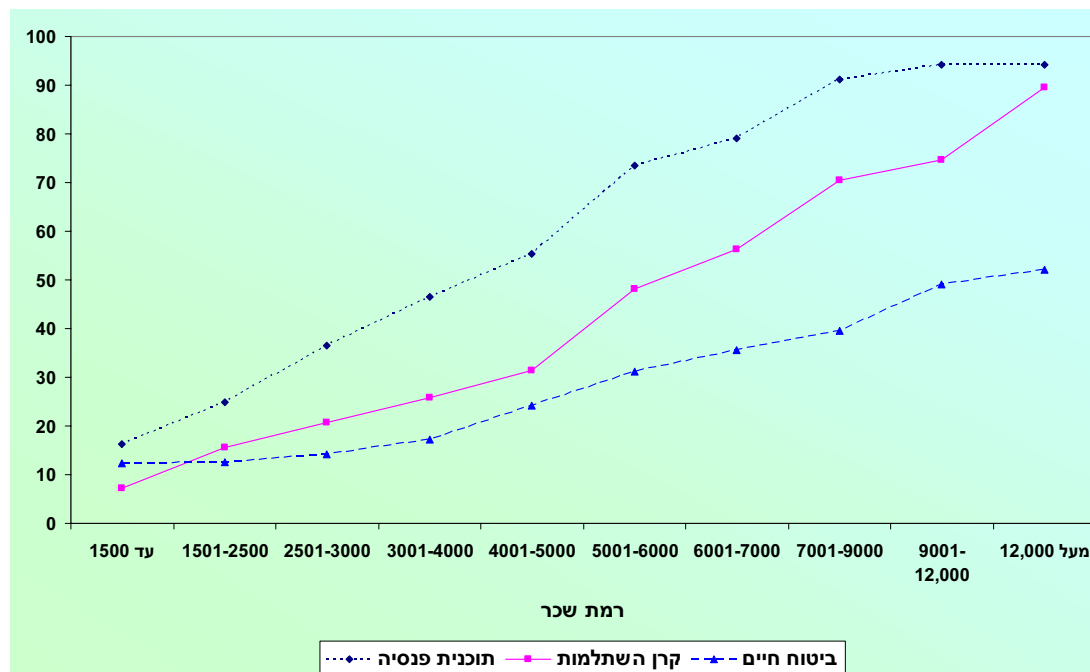
התפלגות העובדים הנהנים מהטבות לפי רמת השכר

לוח 3: שיעור הנהנים מהטבה בכל רמת שכר* לפי סוג ההטבה (אחוזים)

קבלת רכב	אחזקת רכב	רווחים או אופציות	ביטוח חיים	קרן השתלמות	תוכנית פנסיה	רמת השכר (בש"ח)
1.5	1.6	0.1	12.4	7.1	16.2	עד 1,500
0.9	2.5	0.8	12.5	15.6	24.9	1,501-2,500
4.1	6.2	1.7	14.1	20.8	36.6	2,501-3,000
7.1	4.6	2.7	17.1	25.7	46.4	3,001-4,000
9.4	7.7	3.9	24.1	31.4	55.3	4,001-5,000
10.5	22.4	4.3	31.2	48.1	73.6	5,001-6,000
14.9	26.7	7.3	35.6	56.3	79.1	6,001-7,000
19.3	43.6	9.9	39.6	70.4	91.1	7,001-9,000
25.6	44.1	13.8	49.0	74.6	94.1	9,001-12,000
43.6	58.3	26.9	52.2	89.6	94.1	יותר מ-12,000

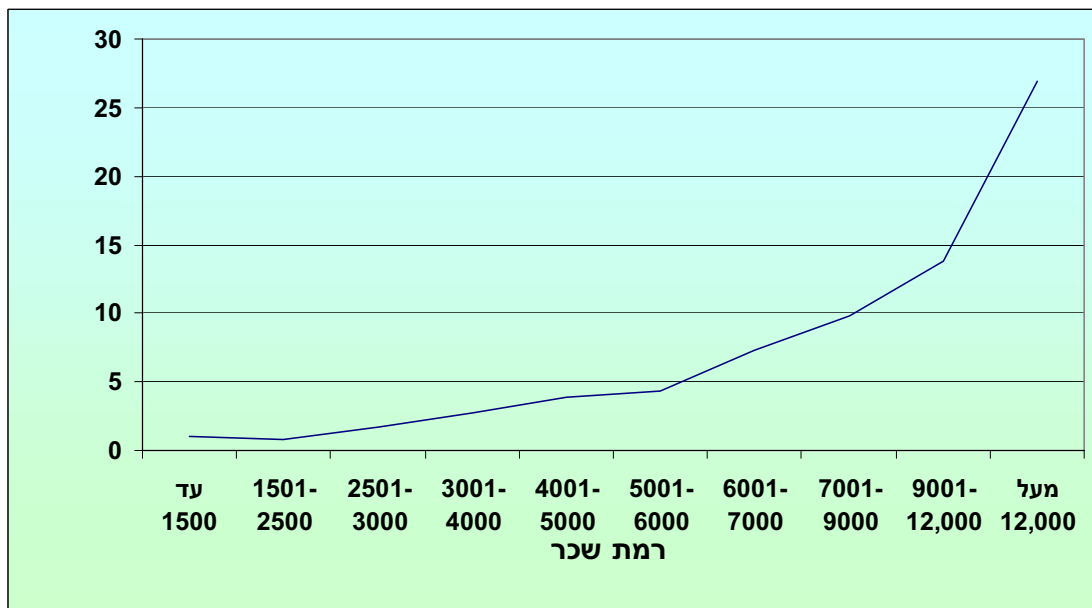
- רמת השכר בסקר אינה משתנה רציף, אלא מוגדרת בעשרה טווחים, כך שאין באפשרותנו לחלק את האוכלוסייה לעשירונים או לקבוצות אחרות. בנספח מופיעה התפלגות העובדים לפי רמות השכר.

תרשים 1: שיעור הנהנים מתוכנית פנסיה, מקרן השתלמות ומביטוח חיים לפי רמת שכר (אחוזים)



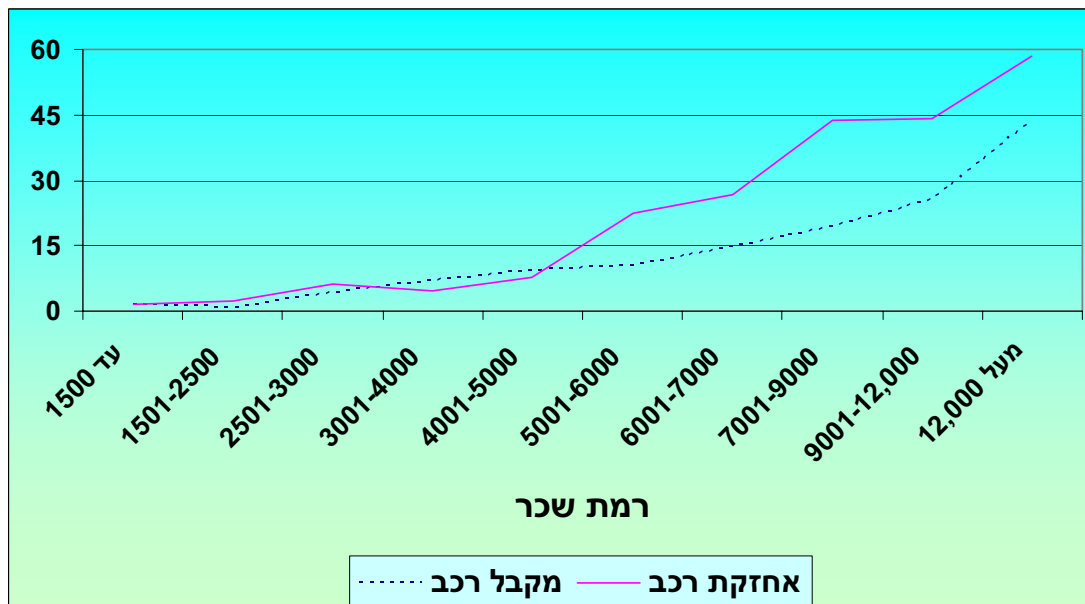
- ככל שרמת השכר של העובדים עולה, עולה שיעור העובדים הנהנים מתוכנית פנסיה, מקרן השתלמות ומביטוח חיים, והעלייה רציפה יחסית.

תרשים 2: שיעור הנהנים מרווחים או מאופציות למניות לפי רמת שכר (אחוזים)



- שיעור הנהנים מרווחים או מאופציות ממקום העבודה עולה גם הוא עם עליית השכר. עם זאת, ברמות השכר הנמוכות שיעור הנהנים מההטבה נותר נמוך עד שכר של כ-6,000 ש"ח, ועולה באופן הדרגתי אך חד ברמות השכר הגבוהות יותר.

תרשים 3: שיעור הנהנים מקבלת רכב ומאחזקת רכב לפי רמת שכר (אחוזים)



- ככל שרמת השכר עולה, עולה שיעור הנהנים מהשתתפות באחזקת רכב ומקבלת רכב ממקום העבודה. ברמות השכר הנמוכות שיעור הנהנים משתי ההטבות דומה, וברמות השכר הגבוהות

שיעור הנהגים מהשתתפות באחזקת רכב גבוה משיעור הנהגים מקבלת רכב ממקום העבודה.
דפוס ההשתנות עם רמת השכר דומה לזו של רווחים ואופציות.

התפלגות העובדים לפי מקור השכר

לוח 4: שיעור הנהגים מהטבה לפי מקור השכר וסוג ההטבה (אחוזים)

מקור השכר	תוכנית פנסיה	קרן השתלמות	ביטוח חיים	רווחים או אופציות	אחזקת רכב	קבלת רכב
מקום העבודה	65.3	47.3	31.0	8.2	24.4	17.5
חברות כוח-אדם	47.3	29.4	16.0	3.4	6.2	7.2

- כ-6% מכלל השכירים דיווחו שהם מקבלים את שכרם מחברת כוח-אדם.
- שיעור הנהגים מההטבות השונות בקרב עובדים המועסקים ישירות בידי מקום עבודתם גבוה משיעור הנהגים מההטבות בקרב עובדי חברות כוח-אדם. הבדלים ניכרים קיימים בקבלת תוכנית פנסיה, קרן השתלמות, ביטוח חיים ואחזקת רכב.

התפלגות העובדים לפי מין

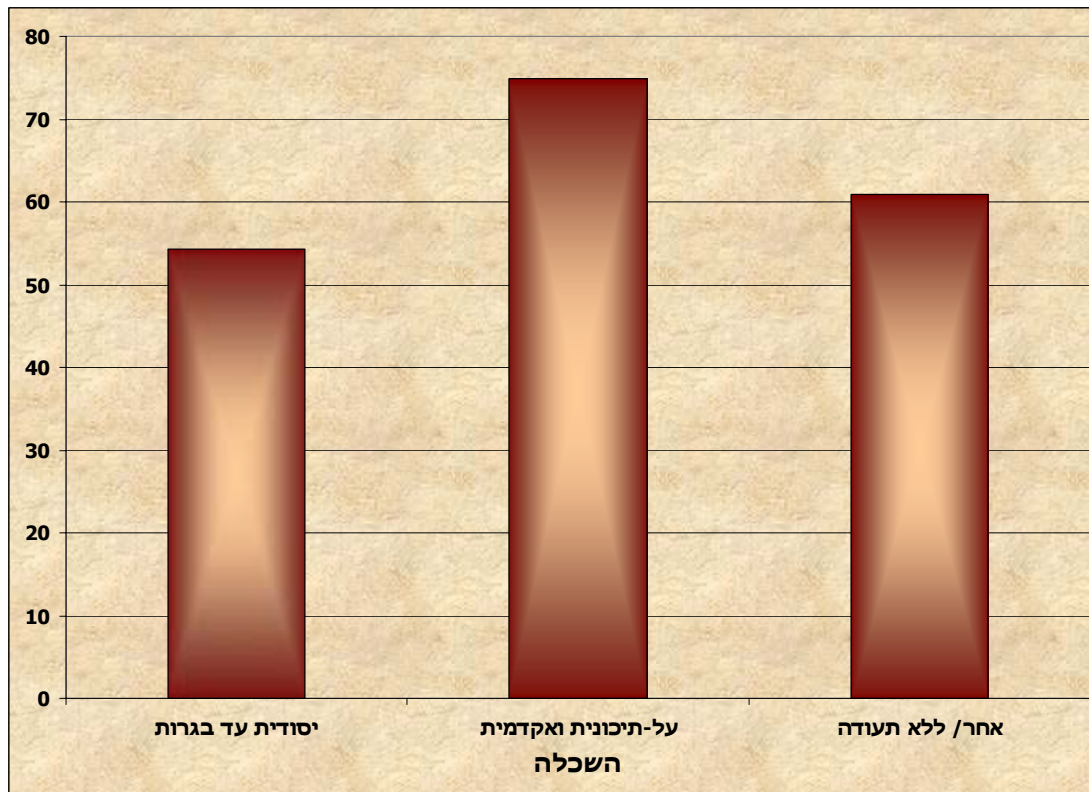
לוח 5: שיעור הנהגים מהטבה לפי מין וסוג ההטבה (אחוזים)

מין	תוכנית פנסיה	קרן השתלמות	ביטוח חיים	רווחים או אופציות	אחזקת רכב	קבלת רכב
גברים	66.1	45.6	35.3	11.2	29.1	27.5
נשים	62.2	46.8	24.6	4.3	18.2	4.7

- אין הבדל משמעותי בין שיעור הנשים הנהנות מפנסיה ומקרן השתלמות לבין שיעור הגברים הנהנים מהטבות אלו. בשאר ההטבות, שיעור הגברים הנהנים מהטבה כלשהי גבוה משיעור הנשים הנהנות מאותה הטבה, והבדלים משמעותיים בין גברים ונשים ניכרים בקבלת רכב ממקום העבודה, בהשתתפות בביטוח חיים ובאחזקת רכב.

התפלגות העובדים לפי השכלה

תרשים 4: שיעור הנהנים מתוכנית פנסיה לפי השכלה (אחוזים)



- שיעור העובדים הנהנים מתוכנית פנסיה בקרב עובדים בעלי השכלה על-תיכונית ואקדמית הוא כ-75%, לעומת כ-55% בקרב עובדים בעלי השכלה יסודית, תיכונית ובעלי תעודת בגרות. מגמות דומות נצפו ביחס לקרן השתלמות וביטוח חיים⁴.

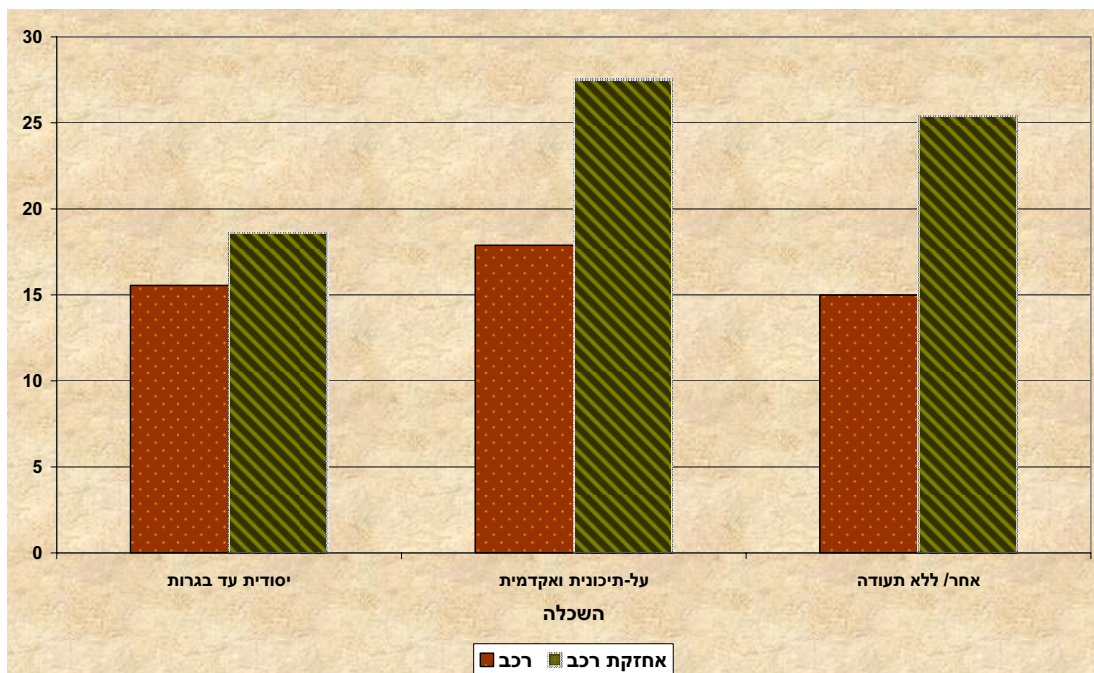
⁴ ראו תרשימים 1 ו-2 בנספח 1.

תרשים 5: שיעור הנהגים מרווחים או מאופציות למניות לפי השכלה (אחוזים)



- שיעור הנהגים מרווחים או מאופציות נמוך בכל רמות ההשכלה. שיעור הנהגים מההטבה הוא כ- 10% בקרב בעלי השכלה על-תיכונית ואקדמית ו-6% בקרב בעלי השכלה יסודית, תיכונית ובעלי תעודת בגרות.

תרשים 6: שיעור הנהגים מקבלת רכב ומאחזקת רכב לפי השכלה (אחוזים)



- שיעור הנהגים מאחזקת רכב גבוה משיעור הנהגים מקבלת רכב ממקום העבודה, בכל רמות ההשכלה.

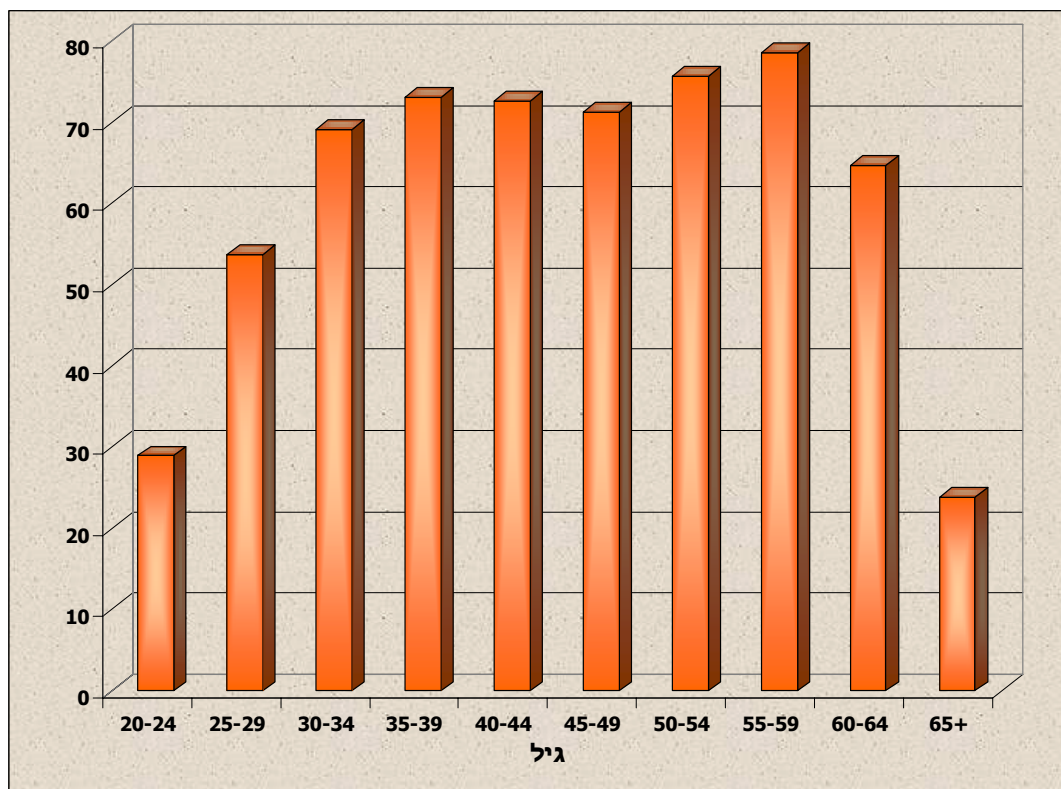
- שיעור הנהגים מאחזקת רכב ומקבלת רכב בקרב בעלי השכלה על-תיכונית ואקדמית גבוה משיעור הנהגים משתי ההטבות בקרב בעלי השכלה יסודית, תיכונית ובעלי בגרות, אך הפער בין שיעור הנהגים מאחזקת רכב בקרב שתי רמות ההשכלה גבוה מהפער בין שיעור הנהגים מקבלת רכב.

התפלגות העובדים לפי גיל

לוח 6: שיעור הנהגים מהטבה לפי גיל וסוג ההטבה (אחוזים)

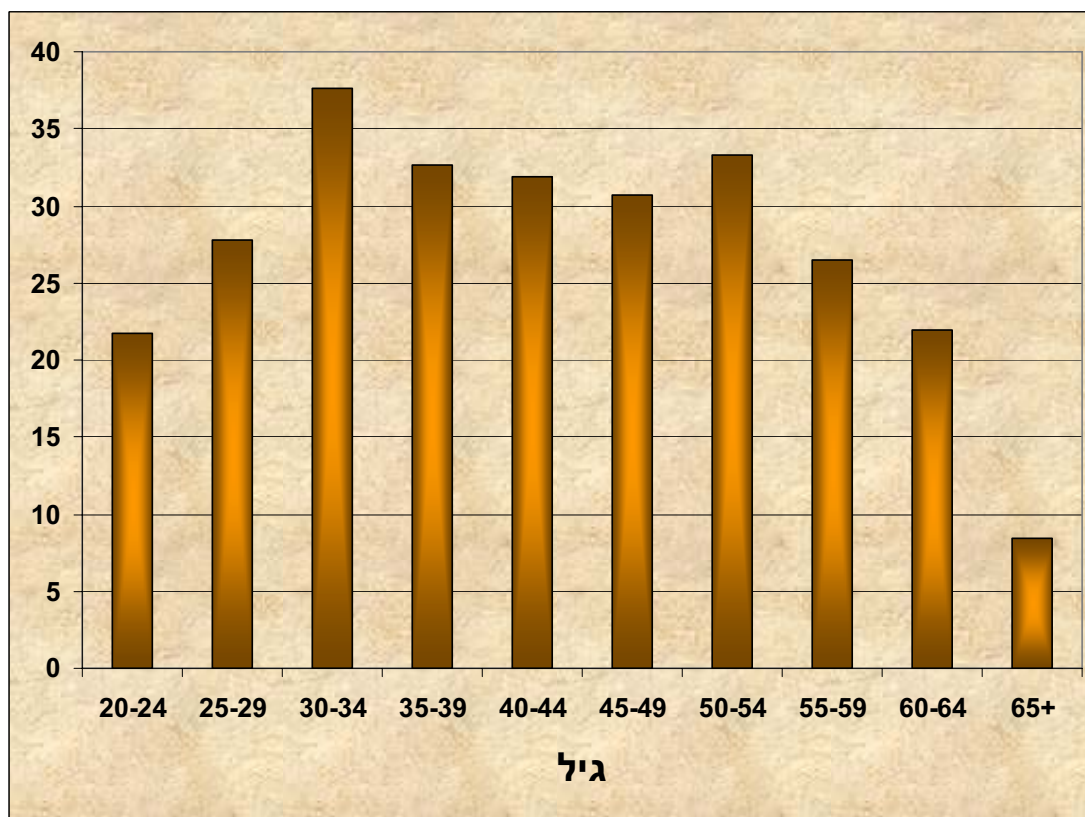
קבוצת גיל	תוכנית פנסיה	קרן השתלמות	ביטוח חיים	רווחים או אופציות	אחזקת רכב	קבלת רכב
24-20	29.0	15.2	21.7	3.3	5.9	5.1
29-25	53.7	33.7	27.8	6.8	16.7	16.9
34-30	69.1	49.6	37.7	11.5	21.7	19.2
39-35	73.1	50.2	32.6	7.1	23.8	19.0
59-40	74.1	57.3	30.1	8.4	29.9	18.1
64-60	64.7	52.2	21.9	9.3	35.9	18.1
+65	23.9	12.1	8.4	2.7	13.7	4.9

תרשים 7: שיעור הנהגים מתוכנית פנסיה לפי גיל (אחוזים)



- שיעור העובדים שתנאי עבודתם כוללים השתתפות בתוכנית פנסיה בקרב עובדים בגילאי הביניים (39-35, 40-59) הינו גבוה ועומד על 70% ויותר.
- שיעור הנהנים מתוכנית פנסיה בקרב עובדים לפני פרישה (60-64) אף הוא גבוה ועומד על כ-65%.
- שיעור הנהנים מתוכנית פנסיה בקרב עובדים צעירים מאוד או מבוגרים⁵ מאוד הוא נמוך - 20% עד 30%.
- מגמות דומות לקרן השתלמות⁶.

תרשים 8: שיעור הנהנים מביטוח חיים לפי גיל (אחוזים)



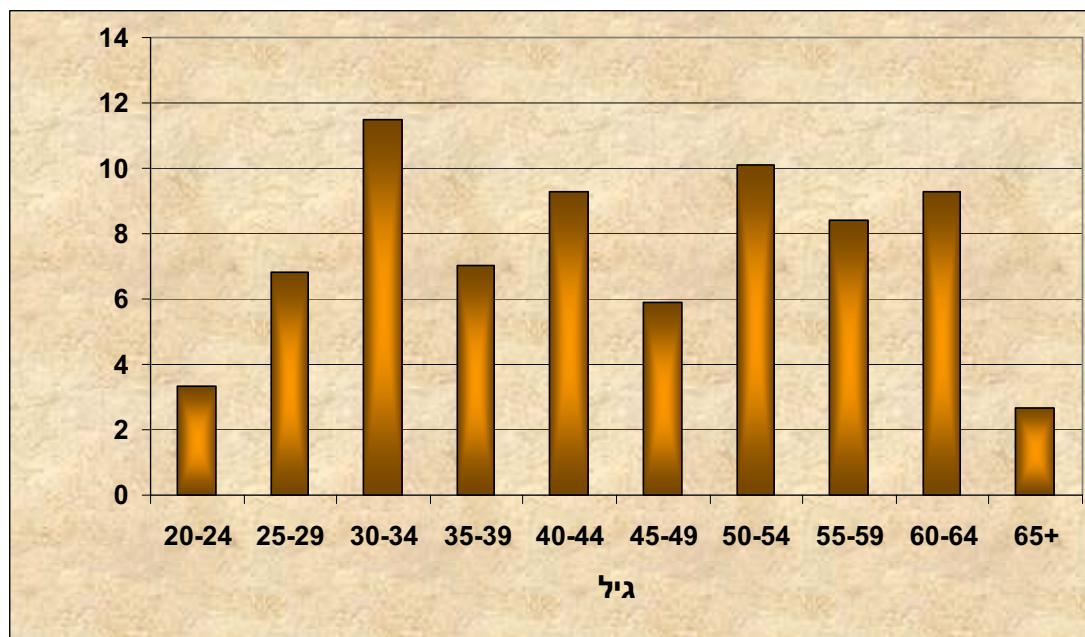
- שיעור הנהנים מביטוח חיים ממקום העבודה בקרב עובדים בני 30-34 גבוה לעומת שיעורם בקרב עובדים מבוגרים יותר ובקרב עובדים צעירים יותר ועומד על כ-40%.
- שיעור הנהנים מביטוח חיים בקרב עובדים בגילאי הביניים (35-39 ו-40-59) גבוה אף הוא ועומד על יותר מ-30%.
- שיעור הנהנים מביטוח חיים בקרב עובדים לפני פרישה ובקרב עובדים צעירים מאוד זהה ועומד על כ-20%.

⁵ ההשערה לגבי עובדים שכירים מעל גיל 65 היא שאולי אלו אנשים שפרשו ועובדים כשכירים ללא פנסיה והטבות, או שמדובר בעולים שעובדים כשכירים ללא פנסיה והטבות.

⁶ ראו תרשים 3 בנספח 1.

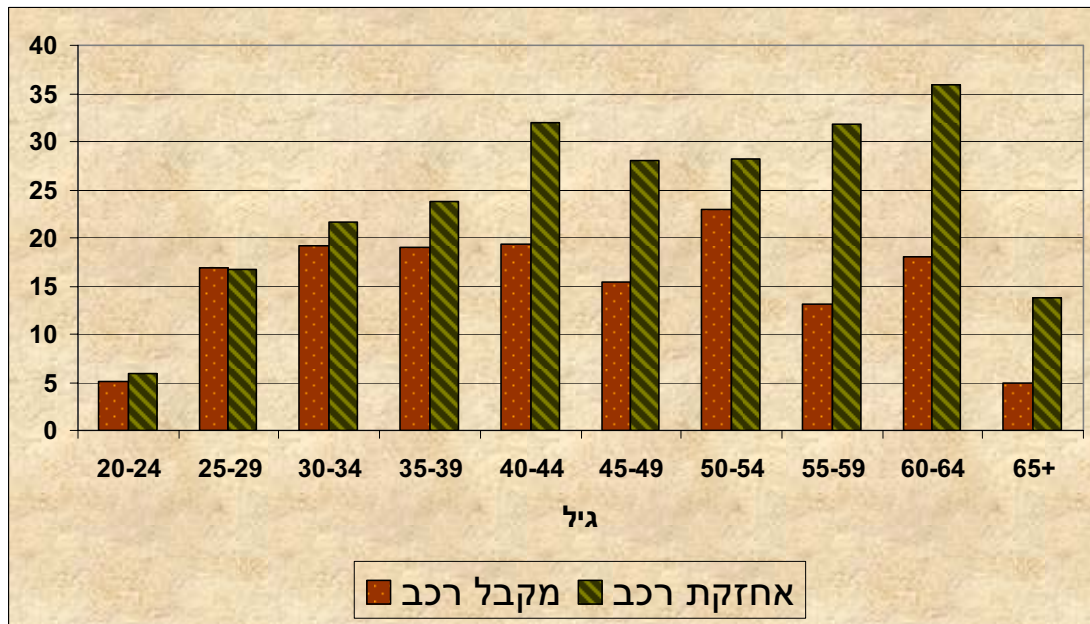
- שיעור הנהגים מביטוח חיים בקרב עובדים אחרי פרישה הוא הנמוך ביותר (כ-8%).

תרשים 9: שיעור הנהגים מרווחים או מאופציות למניות לפי גיל (אחוזים)



- שיעור הנהגים מרווחים בקרב עובדים בני 30-34 הוא הגבוה ביותר (12%).
- שיעור הנהגים מרווחים בקרב עובדים בני 40-59 ובקרב עובדים לפני פרישה אף הוא גבוה – 8% עד 9%.
- שיעור הנהגים מרווחים בקרב עובדים צעירים מאד ובקרב עובדים אחרי פרישה הוא הנמוך ביותר ועומד על כ-3%.

תרשים 10: שיעור הנהגים מקבלת רכב ומאחזקת רכב לפי גיל (אחוזים)



- שיעור הנהגים מאחזקת רכב בקרב עובדים בגילאי הביניים (40-59) ובקרב עובדים לפני פרישה הוא גבוה.
- שיעור הנהגים מקבלת רכב ממקום העבודה בקרב עובדים צעירים יותר הוא גבוה.
- שיעור הנהגים מאחזקת רכב בקרב עובדים בני 55-59 ובקרב עובדים לפני פרישה גבוה בצורה ניכרת משיעור הנהגים מקבלת רכב בקרב עובדים באותן קבוצות גיל.

התפלגות העובדים לפי ענף תעסוקה

לוח 7: שיעור הנהנים מתוכנית פנסיה לפי ענפי תעסוקה (אחוזים)

שיעור העובדים המקבלים תוכנית פנסיה ממקום עבודתם	ענפי תעסוקה
57.9	חקלאות
65.6	תעשייה
77.1	חשמל ומים
66.4	בינוי
61.3	מסחר ותיקונים
59.9	שירותי אירוח ואוכל
65.9	תחבורה
67.5	בנקים וביטוח
62.7	שירותים עסקיים
66.8	מינהל ציבורי
68.7	חינוך
65.8	בריאות, רווחה וסעד
69.5	שירות קהילתי, חברתי ואישי
59.5	משק בית

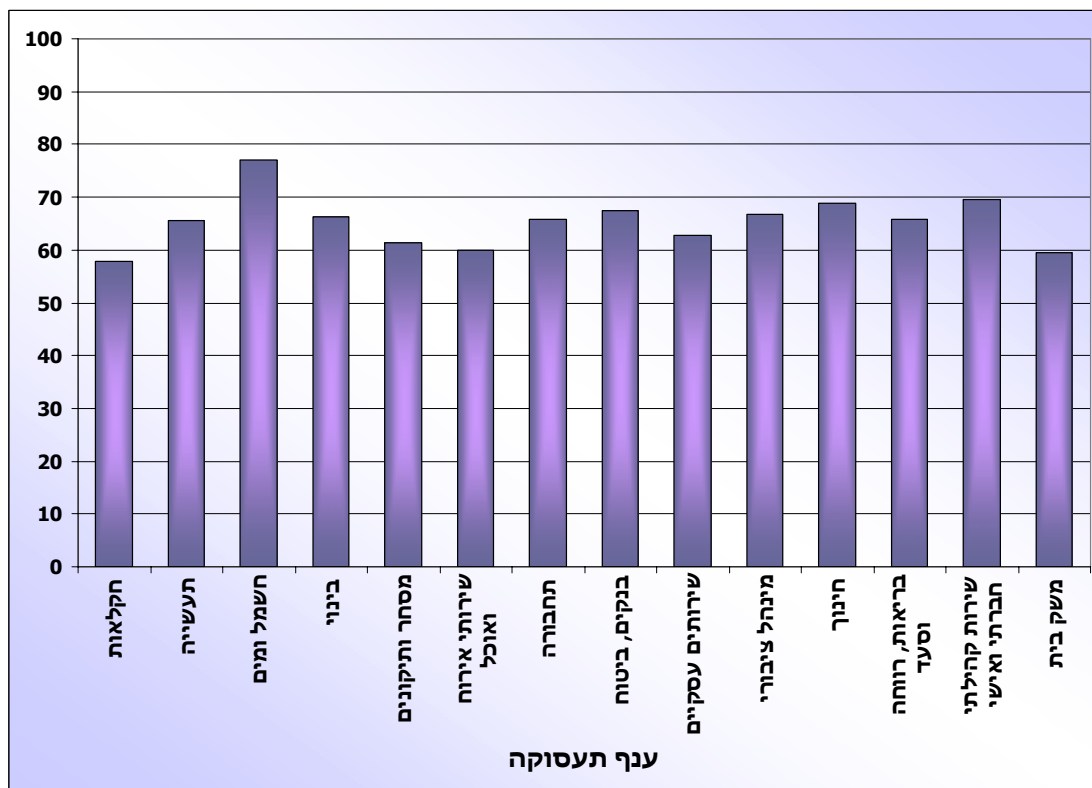
אין הבדלים משמעותיים בין ענפי התעסוקה השונים, כנראה משום שהסיווג הענפי אינו רגיש דיו כדי לקלוט את ההבדלים בין הענפים, אך עם זאת עולים הממצאים הבאים:

- שיעור העובדים הנהנים מתוכנית פנסיה בקרב עובדי ענף חשמל ומים הוא הגבוה ביותר לעומת שיעור זה בשאר ענפי התעסוקה (77%). שיעור הנהנים מקרן השתלמות, מרווחים ומאחזקת רכב⁷ בקרב עובדי ענף חשמל ומים אף הוא הגבוה ביותר לעומת יתר הענפים.
- שיעור העובדים הנהנים מביטוח חיים⁷ בקרב עובדי ענפי הבינוי (כולל הנדסה אזרחית) הוא הגבוה ביותר לעומת שאר הענפים (35%).
- שיעור העובדים הנהנים מרכב ממקום העבודה⁷ בקרב עובדי המנהל הציבורי הוא הגבוה ביותר (20%).
- שיעור העובדים הנהנים מתוכנית פנסיה בקרב עובדי ענף חקלאות ועובדי משק בית הוא הנמוך ביותר (58%-59%).
- שיעור הנהנים מקרן השתלמות, מביטוח חיים, מרווחים ומאחזקת רכב בקרב עובדי ענף שירותי אירוח ואוכל הוא הנמוך ביותר לעומת שיעור זה בשאר הענפים.

⁷ ראו תרשימים 4-7 בספח 1.

- שיעור העובדים הנהנים מרכב ממקום העבודה בקרב עובדי חינוך הוא הנמוך ביותר (12%).

תרשים 11: שיעור הנהנים מתוכנית פנסיה לפי ענפי תעסוקה (אחוזים)



ממצאי המודל

כדי לאמוד את קבלת ההטבות השונות ממקום העבודה או את אי קבלתן, השתמשנו במודל רגרסיה המאפשר להבין את ההשפעה של כל משתנה רקע על קבלת ההטבות ממקום העבודה⁸. תוצאות המודל מובאים בלוחות 7 ו-8 שלהלן.

לוח 8: מקדמי מודל רגרסיה לוגיסטית של ההסתברות לקבל הטבות שונות ממקום העבודה

קבלת רכב	אחזקת רכב	רווחים	ביטוח חיים	קרן השתלמות	פנסיה	משתנים במודל	משתנה יחס	משתנים מקוריים
*0.380 ***	*0.504 ***	*0.463 ***	*0.260 ***	*0.321 **0.014	*0.516 0.005	הכנסה		
						הכנסה 2		
*-0.116 ***	0.033 ***	*-0.1000 ***	*-0.087 ***	*0.385 *-0.036	*0.285 *-0.022	גיל		
						גיל 2		
**0.311	0.101	0.209	*-0.240	*-0.353	*-0.420	לא נשוי	נשוי	מצב משפחתי
*-1.612	-0.047	*-0.445	-0.120	*0.896	*0.693	אשה	גבר	מין
*-0.854	-0.281	-0.387	-0.151	*-0.482	**0.299	לא טוב	טוב	מצב בריאותי
**0.725	-0.882	**0.794	0.088	*-1.056	-0.280	יסודית		
**0.334	*0.379	0.093	0.001	*-0.612	-0.120	תיכונת		
0.273	**0.348	0.194	0.189	*-0.625	**0.278	בגרות		השכלה
0.130	0.170	0.170	*0.349	*-0.516	0	על תיכונת	אקדמית	(התעודה או התואר הגבוה ביותר)
0.461	0.393	0.717	-0.189	-0.233	0.014	תעודה אחרת		
-12.320	0.161	-12.231	-0.555	-0.429	-0.205	ללא תעודה		
**0.709	*-1.043	-0.224	*-0.512	-0.145	-0.120	עובד חברת כוח-אדם	מקום העבודה	מעסיק
-10.355	-9.547	-11.325	-9.966	-9.560	12.201	לא ידוע		
0.041	0.584	0.317	0.401	0.149	-0.062	חקלאות		
0.083	-0.235	-0.190	0.103	**0.267	-0.182	תעשייה		
-0.285	0.227	0.259	0.050	0.507	0.292	השמל ומים		
0.018	0.132	-0.507	**0.379	0.194	0.073	בינוי		
-0.005	-0.121	0.025	-0.195	*-0.461	*-0.343	מסחר ושירותי אירוח ואוכל		
0.059	-0.309	0.101	0.117	-0.182	0.015	תחבורה, אחסנה ותקשורת	מנהל ציבורי, חינוך ושירותי בריאות, רווחה וסעד	ענף תעסוקה
0.214	-0.126	-0.069	-0.204	**0.272	**0.325	בנקים, ביטוח ושירותים עסקיים		
0.058	0.073	0.179	-0.049	-0.328	-0.144	שירותים קהילתיים, חברתיים ואישיים ושירותי משק בית		
0.198	-0.031	-0.141	0.166	*-0.352	*-0.405	לא ידוע		

* p<0.05

** p<0.1

*** משתנה זה אינו מובהק והכנסתו למודל קלקלה את מובהקות המשתנים האחרים.

⁸ ראו פירוט בנספח 2.

לוח 9: odd ratio במודל רגרסיה לוגיסטית של ההסתברות לקבל הטבות שונות ממקום העבודה

קבלת רכב	אחזקת רכב	רווחים	ביטוח חיים	קרן השתלמות	פנסיה	משתנים במודל	משתנה יחס	משתנים מקוריים
*1.462 ***	*1.655 ***	*1.589 ***	*1.296 ***	*1.378 **1.014	*1.675 1.005	הכנסה		
*0.890 ***	1.034 ***	*0.905 ***	*0.917 ***	*1.47 *0.965	*1.33 *0.978	הכנסה ² גיל גילג		
**0.733	1.106	1.232	*0.787	*0.703	*0.657	לא נשוי	נשוי	מצב משפחתי
*0.199	0.954	*0.641	0.887	*2.449	*1.999	אשה	גבר	מין
*0.426	0.755	0.679	0.860	*0.617	**0.741	לא טוב	טוב	מצב בריאותי
**2.064	0.414	**2.212	1.092	*0.348	0.756	יסודית		
**1.397	*1.461	1.098	1.001	*0.542	0.887	תיכונית		
1.314	**1.416	1.214	1.208	*0.535	**0.758	בגרות		השכלה (התעודה
1.138	1.185	1.185	*1.418	*0.597	1.000	על תיכונית	אקדמית	או התואר הגבוה (ביותר)
1.585	1.481	2.048	0.828	0.792	1.014	תעודה אחרת		
<0.001	1.174	<0.001	0.574	0.652	0.815	ללא תעודה		
**0.492	*0.352	0.800	*0.599	0.865	0.887	עובד חברת כוח-אדם	מקום העבודה	מעסיק
<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	>999.999	לא ידוע		
1.042	1.793	1.373	1.493	1.161	0.940	חקלאות		
1.086	0.790	0.827	1.109	**0.766	0.834	תעשייה		
0.752	1.255	1.296	1.051	1.660	1.340	חשמל ומים		
1.018	1.141	0.603	**1.461	1.214	1.076	בינוי		
0.995	0.886	1.025	0.823	*0.631	*0.709	מסחר ושירותי אירוח ואוכל		
1.061	0.734	1.106	1.124	0.834	1.015	תחבורה, אחסנה ותקשורת	מנהל ציבורי, חינוך ושירותי בריאות ורווחה וסעד	ענף תעסוקה
1.238	0.882	0.933	0.816	**0.762	**0.722	בנקים, ביטוח ושירותים עסקיים		
1.060	1.075	1.196	0.952	0.720	0.866	שירותים קהילתיים, חברתיים ואישיים ושירותי משק בית		
1.219	0.969	0.868	1.180	*0.703	*0.667	לא ידוע		

p<0.05 *

p<0.1 **

*** משתנה זה אינו מובהק והכנסתו למודל קלקלה את מובהקות המשתנים האחרים.

⁹ odd ratio הוא יחס הסיכויים ומוגדר כיחס בין סיכויי קבוצה אחת לקבל הטבה לבין סיכויי קבוצת היחס לקבל את אותה הטבה (למשל נשים לעומת גברים).

תוכנית פנסיה

- הסיכוי לביטוח פנסיוני בהשתתפות המעסיק (בתשלומי פנסיה) עולה עם השכר, כלומר שכר נמוך אינו מפוצה על ידי הטבות גבוהות.
- הסיכוי לביטוח פנסיוני בהשתתפות המעסיק עולה עם הגיל (אם כי קצב הגידול מואט עם עליית הגיל).
- סיכויי עובדים שאינם נשואים להשתתפות בתוכנית פנסיה ממקום עבודתם נמוכים באופן מובהק מסיכויי עובדים נשואים – יחס הסיכויים 0.65.
- סיכויי נשים לקבל תוכנית פנסיה גבוהים באופן מובהק פי שניים מסיכויי גברים. ממצא מפתיע זה עלה גם במחקרים אחרים וביניהם מחקרם של קריסטל, כהן ומונדלק (2006), שבו הם משערים כי נשים מפוצות על שכרן הנמוך בפנסיה וקרן השתלמות (ראו בהמשך תוצאה דומה לקרן השתלמות). עוד הם בדקו ומצאו, כי קיים קשר חיובי חזק בין שיעור העובדים שדיווחו על קבלת ביטוח פנסיוני ממקום העבודה לבין שיעור העובדים המועסקים בענף הצווארון הלבן, ושיעורן הגבוה של נשים בענף הצווארון הלבן עשוי להסביר את סיכוייהן הגבוהים יחסית לגברים לקבל ביטוח פנסיוני ממקום העבודה. במחקר הנוכחי, הסיווג הענפי אינו מאפשר לבדוק השערה זו ישירות. אך עם זאת, שיעור הנשים הגבוה לעומת הגברים (50%-54%) בענפים שבהם קיימת התאגדות עובדים והסכמי שכר הכוללים גם הטבות נלוות לשכר (המנהל הציבורי, חינוך, בריאות ורווחה), עשוי להסביר את הסיכוי הגבוה של נשים לעומת גברים ליהנות מפנסיה ומקרן השתלמות.
- הסיכוי של בעלי תעודת בגרות לביטוח פנסיוני נמוך באופן מובהק מזה של העובדים האקדמאים – יחס הסיכויים 0.75.
- ההבדלים בסיכוי לפנסיה לפי ענף תעסוקה מראים תוצאה מובהקת רק בענפים מסחר ושירותי אירוח ואוכל, ובנקים ביטוח ושירותים עסקיים. בשני ענפים אלו הסיכוי לקבל תוכנית פנסיה נמוך מהסיכוי במנהל הציבורי, חינוך ושירותי בריאות (יחס הסיכויים כ-0.7). אפשר להסביר זאת בכך שהמנהל הציבורי וענפי חינוך ובריאות הם ענפים שיש בהם התאגדות עובדים חזקה לעומת ענפי המסחר והבנקים. בשאר הענפים לא נמצאו הבדלים מובהקים בינם לבין המנהל הציבורי.

קרן השתלמות

- הסיכוי לקרן השתלמות בהשתתפות המעסיק עולה עם השכר ועם הגיל (אם כי קצב הגידול מואט בשל השפעת המקדמים השליליים של שכר בריבוע וגיל בריבוע).
- סיכויי עובדים שאינם נשואים להשתתפות בקרן השתלמות ממקום עבודתם נמוכים באופן מובהק מסיכויי עובדים נשואים – יחס סיכויים 0.7.
- סיכויי נשים להשתתפות בקרן השתלמות גבוהים באופן מובהק פי 2.5 מסיכויי גברים.

- סיכויי עובדים בעלי השכלה יסודית, תיכונית, בעלי בגרות ובעלי השכלה על-תיכונית להשתתפות בקרן השתלמות נמוכים באופן מובהק מסיכויי עובדים בעלי השכלה אקדמית.
- ההבדלים בסיכוי לקרן השתלמות לפי ענף תעסוקה מראים תוצאה מובהקת רק לגבי הענפים: תעשייה, מסחר ושירותי אירוח ואוכל, ובנקים ביטוח ושירותים עסקיים. בשלושת ענפים אלו הסיכוי לקבל קרן השתלמות נמוך מהסיכוי במנהל הציבורי, חינוך ושירותי בריאות. גם כאן אפשר להסביר זאת בכך שענפי המנהל הציבורי, חינוך ובריאות הם ענפים מאוגדים לעומת ענפי מסחר ובנקאות שהם ענפים שאינם מאוגדים או שהתאגדות העובדים אינה חזקה מספיק. בשאר הענפים לא נמצאו הבדלים מובהקים בינם לבין המנהל הציבורי.

ביטוח חיים

- הסיכוי לביטוח חיים בהשתתפות המעסיק עולה עם השכר. כל עלייה ברמת השכר מרמה אחת לזו שמעליה, מעלה את הסיכוי לקבל ביטוח חיים ממקום העבודה פי 1.296, לעובדים עם נתונים מדידים זהים.
- הסיכוי לביטוח חיים בהשתתפות המעסיק פוחת עם הגיל. עלייה מקבוצת גיל אחת לשנייה מפחיתה את הסיכוי לקבל ביטוח חיים – יחס הסיכויים 0.9.
- סיכויי עובדים שאינם נשואים להשתתפות בביטוח חיים ממקום עבודתם נמוכים באופן מובהק מסיכויי עובדים נשואים – יחס סיכויים 0.8.
- לא נמצאו הבדלים מובהקים בין גברים לנשים.
- ההבדלים בסיכוי לביטוח חיים לפי השכלת העובדים מראים תוצאה מובהקת רק בנוגע להשכלה על-תיכונית: סיכויי עובדים בעלי השכלה על-תיכונית גבוהים פי 1.4 מסיכויי עובדים אקדמאים.
- סיכויי עובדי חברות כוח-אדם להשתתפות בביטוח חיים נמוכים באופן מובהק מסיכויי עובדים המועסקים ישירות על ידי מקום עבודתם – יחס הסיכויים 0.6.
- ההבדלים בסיכוי לביטוח חיים לפי ענף תעסוקה מראים תוצאה מובהקת רק לענף בינוי: סיכויי עובדים בענף זה גבוהים מסיכויי עובדים במנהל הציבורי ובענפי חינוך ובריאות (יחס הסיכויים 1.4). ביתר ענפי התעסוקה לא נמצאו הבדלים מובהקים.

רווחים או אופציות

- הסיכוי לרווחים מהמעסיק עולה עם השכר. כל עלייה ברמת השכר מרמה אחת לזו שמעליה מעלה את הסיכוי לקבל רווחים ממקום העבודה פי 1.589, לעובדים עם נתונים מדידים זהים.
- הסיכוי לרווחים מהמעסיק פוחת עם הגיל. עלייה מקבוצת גיל אחת לשנייה מפחיתה את הסיכוי לקבל ביטוח חיים – יחס הסיכויים 0.9.
- סיכויי נשים לקבל רווחים נמוכים באופן מובהק מסיכויי גברים – יחס הסיכויים 0.6.

- סיכויי עובדים בעלי השכלה יסודית גבוהים באופן מובהק מסיכויי עובדים אקדמאים. ביתר רמות ההשכלה לא התקבלו תוצאות מובהקות.
- לא נמצאו הבדלים מובהקים בסיכוי לרווחים בין ענפי התעסוקה השונים לבין המנהל הציבורי.

אחזקת רכב

- הסיכוי להשתתפות באחזקת רכב מהמעסיק עולה עם השכר. כל עלייה ברמת השכר מרמה אחת לזו שמעליה מעלה את הסיכוי להשתתפות באחזקת רכב ממקום העבודה פי 1.655, לעובדים עם נתונים מדידים זהים.
- השפעת הגיל על השתתפות המעסיק באחזקת רכב אינה מובהקת.
- לא נמצאו הבדלים מובהקים בין גברים לנשים.
- סיכויי עובדים בעלי השכלה תיכונית ובעלי תעודת בגרות להשתתפות באחזקת רכב ממקום העבודה גבוהים באופן מובהק מסיכויי עובדים אקדמאים – יחס הסיכויים 1.4.
- סיכויי עובדי חברות כוח-אדם להשתתפות באחזקת רכב נמוכים באופן מובהק מסיכויי עובדים המועסקים ישירות על ידי מקום עבודתם – יחס הסיכויים 0.35.
- לא נמצאו הבדלים מובהקים בסיכוי לאחזקת רכב בין ענפי התעסוקה השונים לבין המנהל הציבורי.

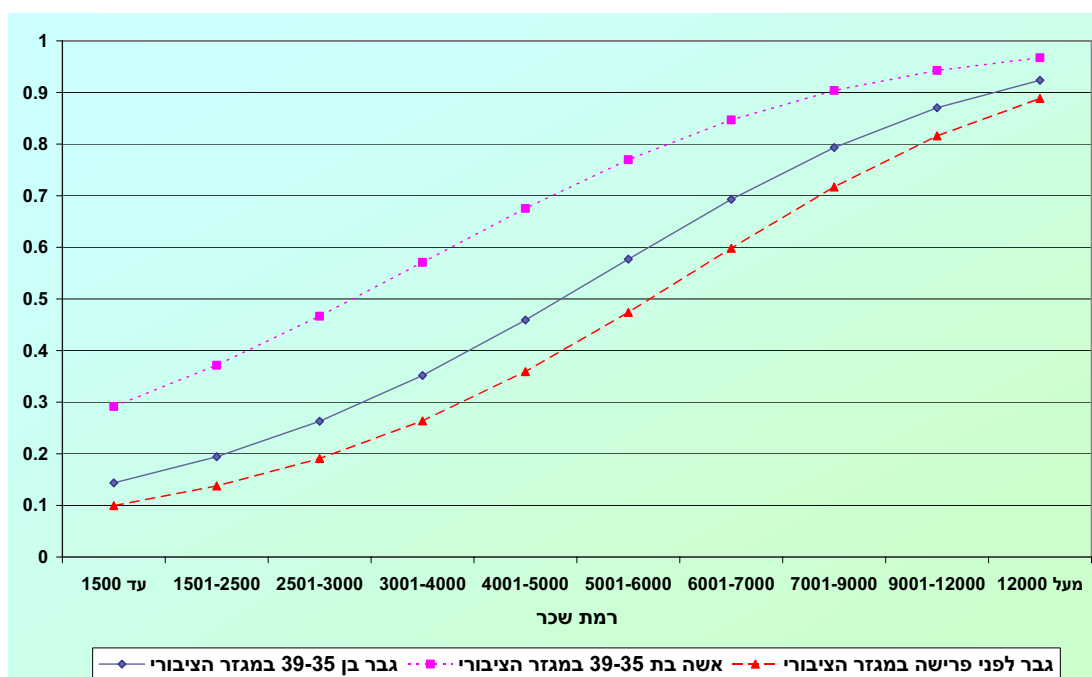
קבלת רכב

- הסיכוי לקבל רכב מהמעסיק עולה עם השכר. כל עלייה ברמת השכר מרמה אחת לזו שמעליה מעלה את הסיכוי לקבל רכב ממקום העבודה פי 1.462, לעובדים עם נתונים מדידים זהים.
- הסיכוי לקבל רכב מהמעסיק פוחת עם הגיל. עלייה מקבוצת גיל אחת לשנייה מפחיתה את הסיכוי לקבל רכב.
- סיכויי עובדים שאינם נשואים לקבל רכב ממקום עבודתם נמוכים באופן מובהק מסיכויי עובדים נשואים – יחס סיכויים 0.7.
- סיכויי נשים לקבל רכב ממקום העבודה נמוכים באופן מובהק מסיכויי גברים – יחס הסיכויים 0.2.
- סיכויי עובדים בעלי השכלה יסודית או תיכונית לקבל רכב ממקום העבודה גבוהים באופן מובהק מסיכויי עובדים אקדמאים.
- סיכויי עובדי חברות כוח-אדם לקבל רכב ממקום העבודה נמוכים באופן מובהק מסיכויי עובדים המועסקים ישירות על ידי מקום עבודתם – יחס הסיכויים 0.5.
- לא נמצאו הבדלים מובהקים בסיכוי לקבלת רכב בין ענפי התעסוקה השונים לבין המנהל הציבורי.

דוגמה להסתברות פרטים מייצגים לקבל קרן השתלמות כפונקציה של שכר וגיל העובדים
 התרשימים שלהלן ממחישים את ההסתברות של פרטים מייצגים לקבל קרן השתלמות, כאשר כל
 המשתנים קבועים¹⁰ חוץ מהשכר שמשתנה:

- ככל ששכר העובדים גדל, עולה ההסתברות שלהם להשתתפות בקרן השתלמות ממקום העבודה.
- בכל רמת שכר, ההסתברות של אשה בת 39-35 העובדת במגזר הציבורי ליהנות מקרן השתלמות גבוהה מההסתברות של גבר בגיל זה העובד במגזר הציבורי.
- בכל רמת שכר, ההסתברות של גבר לפני פרישה העובד במגזר הציבורי להשתתפות בקרן השתלמות גבוהה מההסתברות של גבר או אשה בני 39-35 העובדים באותו המגזר.

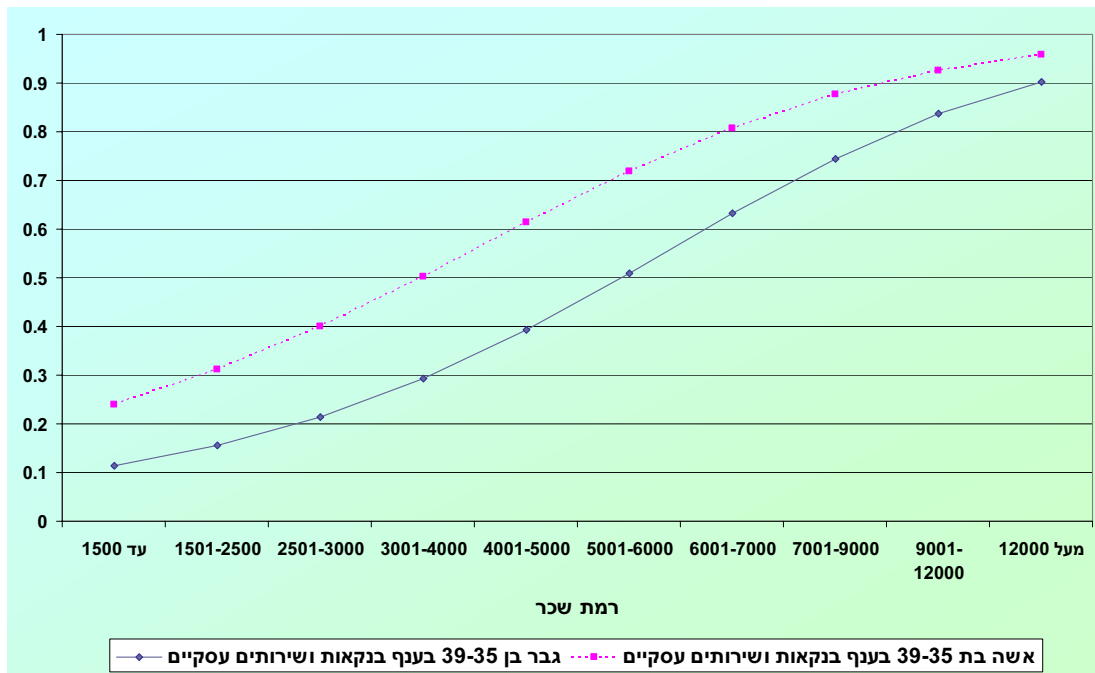
תרשים 12: הסתברות להשתתפות בקרן השתלמות במגזר הציבורי לפי רמת שכר



- גם במגזר הפרטי (בדוגמה זו – ענף בנקאות, ביטוח ושירותים עסקיים) ניתן לראות שההסתברות של אשה בת 39-35 ליהנות מקרן השתלמות ממקום העבודה גבוהה מההסתברות של גבר באותו הגיל, בכל רמת שכר.

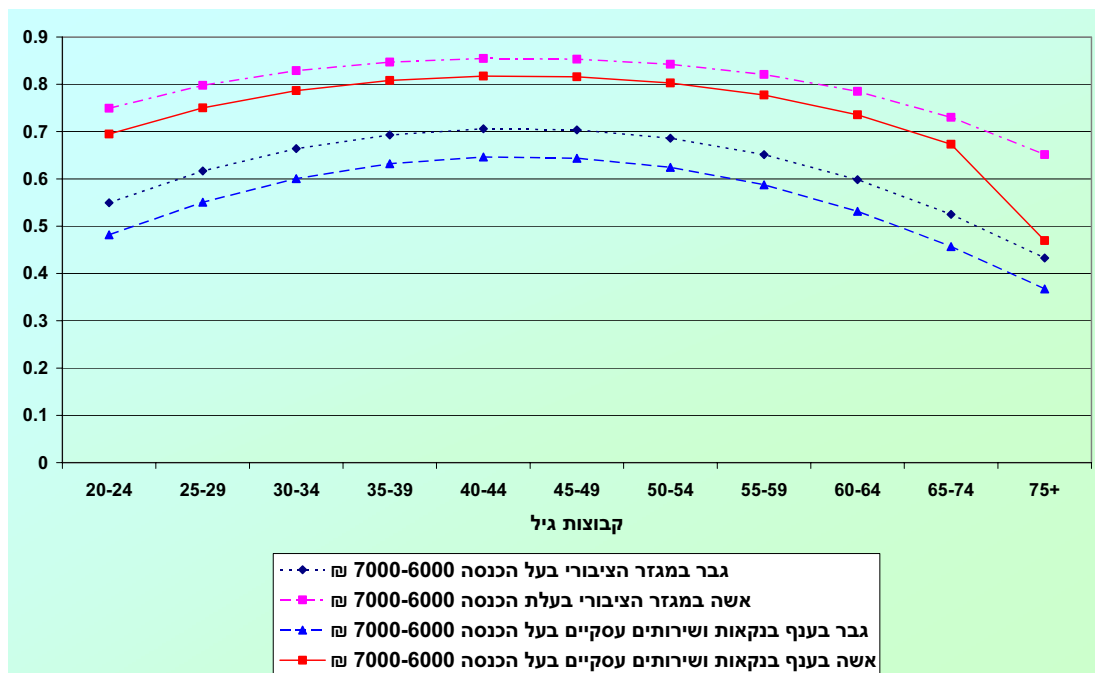
¹⁰ העובדים נשואים, אקדמאים ובמצב בריאותי טוב.

תרשים 13: הסתברות להשתתפות בקרן השתלמות במגזר הפרטי לפי רמת שכר



תרשים 14 ממחיש את ההסתברות של פרטים מייצגים ליהנות מקרן השתלמות ממקום העבודה כאשר כל המשתתפים קבועים¹¹, חוץ מגיל העובדים שמשתנה:

תרשים 14: הסתברות להשתתפות בקרן השתלמות לפי גיל



¹¹ העובדים נשואים, אקדמאים ובמצב בריאותי טוב.

- ההסתברות של העובדים ליהנות מקרן השתלמות עולה ככל שגיל העובדים עולה.
- ההסתברות של נשים העובדות הן במגזר הציבורי והן במגזר הפרטי המשתכרות 7,000-6,000 ₪, להשתתפות בקרן השתלמות גבוהה מגברים בעלי המאפיינים האלה.
- ההסתברות של נשים או גברים העובדים במגזר הציבורי ומשתכרים 7,000-6,000 ₪ להשתתפות בקרן השתלמות, גבוהה מההסתברות של נשים או גברים (בהתאמה) בעלי שכר כזה העובדים במגזר הפרטי.

תנאי עבודה

סביבת העבודה של העובדים ותנאיהם הפיסיים נבדקו בסקר באמצעות בדיקת חשיפתם או אי חשיפתם לרעש, חום, קור, רוח, אבק וחומרים מסוכנים במקום עבודתם, ומידת ההפרעה (מפריע מאוד, מפריע, לא כל-כך מפריע, בכלל לא מפריע) של כל מפגע אם הם נחשפו אליו. במחקר זה, נבנה משתנה עם ערכים 4-0 לכל מפגע: הערך 0 מייצג עובד שלא נחשף למפגע, הערך 1 מייצג עובד שנחשף למפגע והוא לא מפריע לו כלל, עד הערך 4, המייצג עובד שנחשף למפגע והוא מפריע לו מאוד. סכום המשתנים האלו על פני כל המפגעים, לכל עובד, נותן משתנה ציון¹² המקבל את הערכים 0-24 והוא המשתנה המייצג את תנאי העבודה של העובד, כך שככל שערכו גבוה יותר תנאי העבודה של העובד ירודים יותר. משתנה זה הוא המשתנה המוסבר במודל רגרסיה והמשתנים המסבירים הם משתנים דמוגרפיים ותעסוקתיים.

ממצאי המודל

- **שכר:** עלייה ברמת השכר מפחיתה מערכו של משתנה הציון, כלומר ככל שרמות השכר של העובדים גבוהות יותר, תנאי העבודה טובים יותר, לעומת עובדים ברמות השכר הנמוכות.
- **גיל:** ככל שהעובדים מבוגרים יותר תנאי עבודתם טובים יותר, לעומת עובדים צעירים יותר.
- **מין:** תנאי העבודה של נשים טובים יותר מתנאי העבודה של גברים.
- **השכלה:** עובדים אקדמאים עובדים בתנאי עבודה טובים יותר מעובדים בעלי השכלה יסודית עד על-תיכונית או עובדים ללא השכלה.
- **מקור השכר:** לא מובהק.
- **ענף תעסוקה:** תוצאה מובהקת התקבלה לענף חקלאות וענף בינוי. תנאי העבודה של העובדים בשני הענפים הללו פחות טובים מתנאי העבודה של עובדי תעשייה, ייתכן בשל חשיפה לחום, לקור ולרוח.

¹² משתנה הציון נקבע כסכום המשתנים המייצגים את המפגעים וערכיו הם 0-24. בפועל הוא מקבל את הערכים 0-20 שכן המשתנה המייצג חומרים מסוכנים הוסר משום שהעובדים לא דיווחו על חשיפה למפגע זה. בנוסף, בניתוח מרכיבים ראשיים (Principal Components) אפשר לראות כי משקל משתני המפגעים בפקטור הראשון דומה (חוץ ממשתנה חומרים מסוכנים שמשקלו 0), ולכן החלטנו שמשתנה הציון יהיה סכום משתני המפגעים (משקל זהה לכל מפגע) ולא סכום משוקלל.

לוח 10: מקדמי מודל הרגרסיה

משתנה ציון	משתנים במודל	משתנה יחס	משתנים מקוריים
**_	הכנסה		
0.061	גיל		
*-0.118	לא נשוי	נשוי	מצב משפחתי
*-0.427	אשה	גבר	מין
*-1.830	לא טוב	טוב	מצב בריאותי
*1.162	יסודית		
*2.051	תיכונת		
*1.955	בגרות		
*0.786	על תיכונת	אקדמית	השכלה (התעודה או התואר הגבוה ביותר)
*0.980	תעודה אחרת		
*2.310	ללא תעודה		
*1.364	עובד חברת כוח-אדם	מקום העבודה	מעסיק
-0.030	לא ידוע		
-1.261	חקלאות		
*1.336	חשמל ומים		
0.789	בינוי		
**0.822	מסחר ותיקונים		
0.382	שירותי אירוח ואוכל		
-0.092	תחבורה, אחסנה ותקשורת		
0.303	בנקים וביטוח	תעשייה	ענף תעסוקה
-0.685	שירותים עסקיים		
0.357	מנהל ציבורי		
0.540	חינוך		
0.106	בריאות, רווחה וסעד		
0.153	שירותים קהילתיים, חברתיים ואישיים		
-0.144	משק בית		
-0.203	לא ידוע		
0.449			

p<0.05 *

p<0.1 **

סיכום

מחקר זה בדק את התפלגות העובדים השכירים הנהנים מהטבות נלוות לשכר לפי משתנים אישיים ותעסוקתיים וכן לפי רמת שכרם, ואת ההסתברות החזויה שלהם ליהנות מההטבות בהסתמך על משתנים נצפים אלו. המחקר גם בדק את תנאי העבודה של העובדים – הבאים לידי ביטוי בחשיפה למפגעים סביבתיים – ביחס למשתנים אלו, זאת בהתבסס על נתוני הסקר החברתי שערכה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ב-2003.

ממצאי המחקר עולה כי התפלגות הטבות המעסיק בקרב השכירים אינה שוויונית: עובדים בשכר נמוך אינם מפוצים על שכרם באמצעות הטבות, וסיכוייהם של עובדים ליהנות מהטבות שונות עולים עם העלייה ברמת שכרם.

ממצא מפתיע נוגע לסיכויי נשים ליהנות מפנסיה ומקרן השתלמות, הגבוהים מסיכויי גברים ליהנות מהטבות אלו, וזאת בשל פיצוי הניתן להן על שכרן הנמוך יחסית לשכרם של הגברים. ביתר ההטבות, סיכויי נשים ליהנות מהן נמוכים מסיכויי גברים.

ההבדלים בקבלת ההטבות בין ענפי התעסוקה השונים אינם משמעותיים, כנראה בשל סיווג הענפים בסקר שאינו רגיש דיו להבדלים. עם זאת, ניכר כי בענפים שיש בהם התאגדות עובדים כגון חשמל ומים ומנהל ציבורי, שיעור העובדים הנהנים מפנסיה ומקרן השתלמות גבוה, לעומת ענפים שאין בהם התאגדות, כגון חקלאות, משק בית, מסחר ושירותי אירוח ואוכל. סיכויי עובדים בענפים מאוגדים – כגון המנהל הציבורי, חינוך, בריאות ורווחה – ליהנות מפנסיה ומקרן השתלמות גבוהים באופן מובהק מסיכויי עובדים בענפים לא מאוגדים (או כאלה שהתאגדות העובדים בהם קטנה), כגון ענף מסחר ושירותי אירוח, וענף בנקאות ושירותים עסקיים. ביתר ההטבות לא התקבלו הבדלים מובהקים סטטיסטית בין סיכויי העובדים בענפים השונים.

ממצאים בנוגע לתנאי עבודתם הסביבתיים של העובדים מראים כי עובדים ברמות שכר גבוהות עובדים בתנאי עבודה טובים יותר לעומת עובדים ברמות שכר נמוכות. כמו כן, עובדים מבוגרים עובדים בתנאי עבודה טובים יותר מעובדים צעירים, נשים עובדות בתנאים טובים יותר מגברים, ועובדי ענף תעשייה עובדים בתנאים טובים יותר מעובדי ענפי חקלאות ובינוי.

רשימת מקורות

קריסטל, ט. כהן, י. ומונדלק, ג. (2006). מקורות ההכנסה של עובדים שכירים בישראל. מחקר מדיניות, התכנית לכלכלה וחברה במכון ון ליר, ירושלים

בר-גל, ד. וגל, ג'. (1999). דו"ח מחקר: מערכות הרווחה הנלוות לעבודה בישראל. מוגש למרכז לפיתוח על שם ספיר, אוניברסיטת תל אביב.

טרקל, ע. וספיק, א. (2001). הכיסוי הפנסיוני בישראל. רבעון לכלכלה, 48(3), 317-334.

קונדור, י. (1993). הרכב עלויות העבודה בשמונה מפעלי תעשייה בישראל: 1993. ירושלים: המכון לחקר כלכלי בישראל על שם מוריס פאלק.

Arian, a. (1978), Political and Administrative Aspects of Welfare Policy in Israel. Tel Aviv: Tel Aviv University.

Buchmueller, T.C. (1999). Fringe Benefits and the Demand for Part-time Workers. Applied Economics, 31 (5), 551-575.

Buchmueller, T.C., DiNardo, J. & Valletta, R.G. (2002). Union Effects on Health Insurance Provision and Coverage in the United States. Industrial ND Labour Relations Review, 56, 610-627.

Bloom, D.E. & Freeman, R.B. (1992). The Fall in Private Pension Coverage in the United States. The American Economic Review, 82(2), 539-545.

Budd, J.W. (2005). The Effect of Unions on Employee Benefits: Recent Results from the Employer Costs for Employee Compensation Data. Retrieved from <http://www.bls.gov/opub/cwc/content/cm20050616ar01p1.stm>

Callund, D. (1975). Employee Benefits in Europe. Epping: Gower.

Cung, W. (2003). Fringe Benefits and Inequality in the Labour Market. Economic Inquiry, 41(3), 517-530.

Ehrenberg, R.G. & Smith, R.S. (1997). Modern Labour Economics. New York: Addison-Wesley Educational Publishers.

Employer Benefit Research Institute (2005). EBRI Databook on Employee Benefits, 4TH ed. Retrieved from <http://www.ebri.org/pdf/publications/books/databook/dbchapter1.pdf>

Even, W. & MacPherson, D.A. (2000). The Changing Distribution of Pension Coverage. Industrial Relations, 39 (3).

Institute of Medicine, Committee on the Consequences of Uninsurance (2001). Coverage Matters (chapter 3),: Retrieved from [. http://books.nap.edu/html/coverage_matters/notice.html](http://books.nap.edu/html/coverage_matters/notice.html)

Farber, H.S. & Levy, H. (1998). Recent Trends in Employer Sponsored Health Insurance Coverage: Are Bad Jobs Getting Worse? National Bureau of Economics: Retrieved from <http://www.nber.org/papers/w6709>

Freeman, B.F.(1981). The Effect of Unionism on Fringe Benefits. Industrial and Labor Relations Review, 34(4), 489-509.

Freeman, B.F. (1984). Longditudinal Analysis of the Effects of Trade Unionism. Journal of Labor Economics, 2(1), 1-26.

Lustig, D.C. & Strauser, D. (2004). Employee Benefits for Individuals with Disabilities: The Effect of Race and Gender. Journal of Rehabilitation, April- June. Retrieved from http://www.findarticles.com/p/articles/mi_m0825/is_2_70/ai_n6100344

Nelson, J.I., (1994). Work and Benefits: The Multiple Problems of Service Sector Employment. Social Problems, 41 (2), 240-256.

Pierce, B. (2001). Compensation Inequality. The Quarterly Journal of Economics, 116 (4), 1493-1522.

Rose, H. (1981), Re-Reading Titmuss: The Sexual Division of Welfare, Journal of Social Policy, 10, (4).

Titmus, R. (1985). The Social Division of Welfare: Some Reflections on the Search of Equity. In Titmus, R. (ed). *Essay on the Welfare State*. London: Unwin University Books.

Employers Tax Guide to Fringe Benefits, for Benefits Provided in 2005 (Retrieved from <http://www.irs.gov/pub/irs-pdf/p15b.pdf>).

וספחים

נספח 1: לוחות ותרשימים

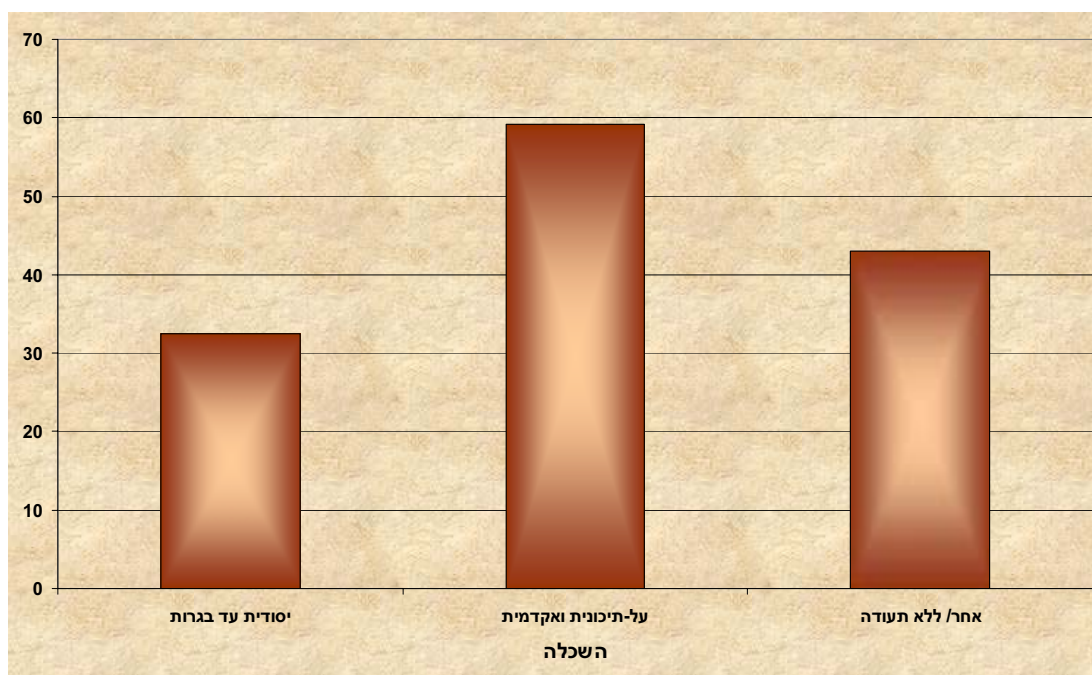
לוח 1: התפלגות העובדים לפי רמת השכר

שיעור עובדים	רמת שכר (בש"ח)
5.8	עד 1,500
6.3	1,501-2,500
6.9	2,501-3,000
13.9	3,001-4,000
14.0	4,001-5,000
11.6	5,001-6,000
8.3	6,001-7,000
9.2	7,001-9,000
7.6	9,001-12,000
12.1	יותר מ-12,000
4.4	לא ידוע

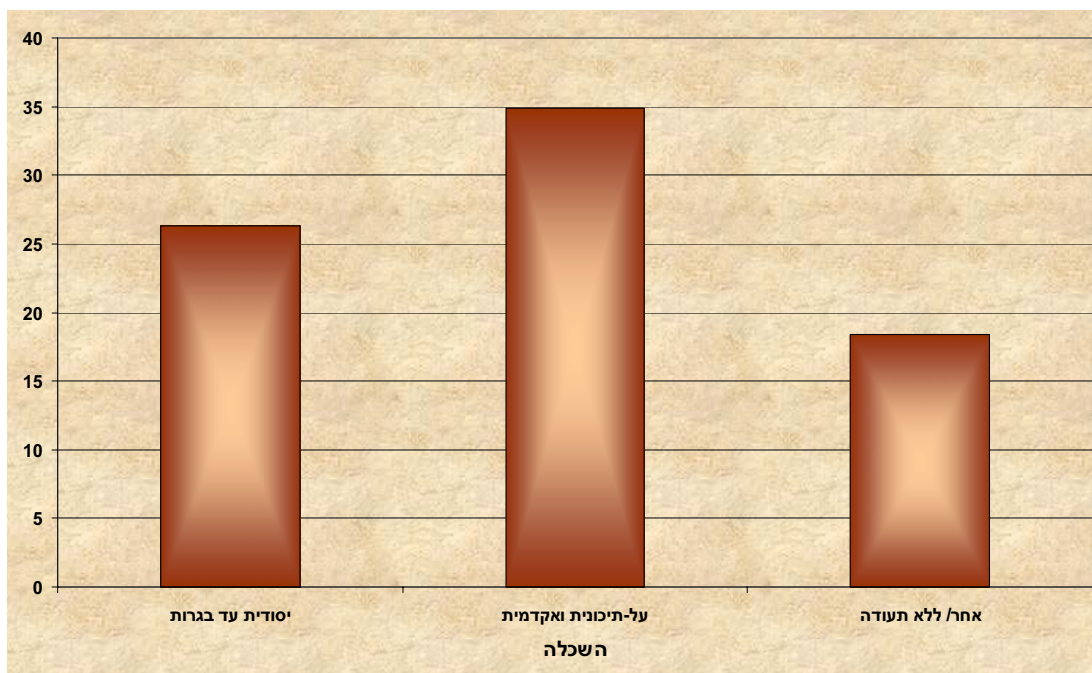
לוח 2: שיעור הנהנים מהטבה לפי השכלה וסוג ההטבה

קבלת רכב	אחזקת רכב	רווחים או אופציות	ביטוח חיים	קרן השתלמות	תוכנית פנסיה	השכלה
22.9	7.1	8.7	22.30	22.6	48.3	יסודית
18.2	21.0	6.2	25.9	34.9	59.4	תיכונית
12.5	17.6	5.9	27.2	31.6	50.6	בעל תעודת בגרות
17.2	24.2	8.1	35.6	46.8	69.2	על-תיכונית
18.0	28.9	11.5	34.9	66.8	79.3	B.A
17.9	31.8	8.6	34.1	67.3	76.9	M.A
26.7	17.0	18.7	27.7	84.7	84.7	PhD.
16.7	25.0	9.6	20.2	50.5	67.2	בעל תעודה אחרת
0	28.1	0	13.5	22.4	44.0	ללא תעודה

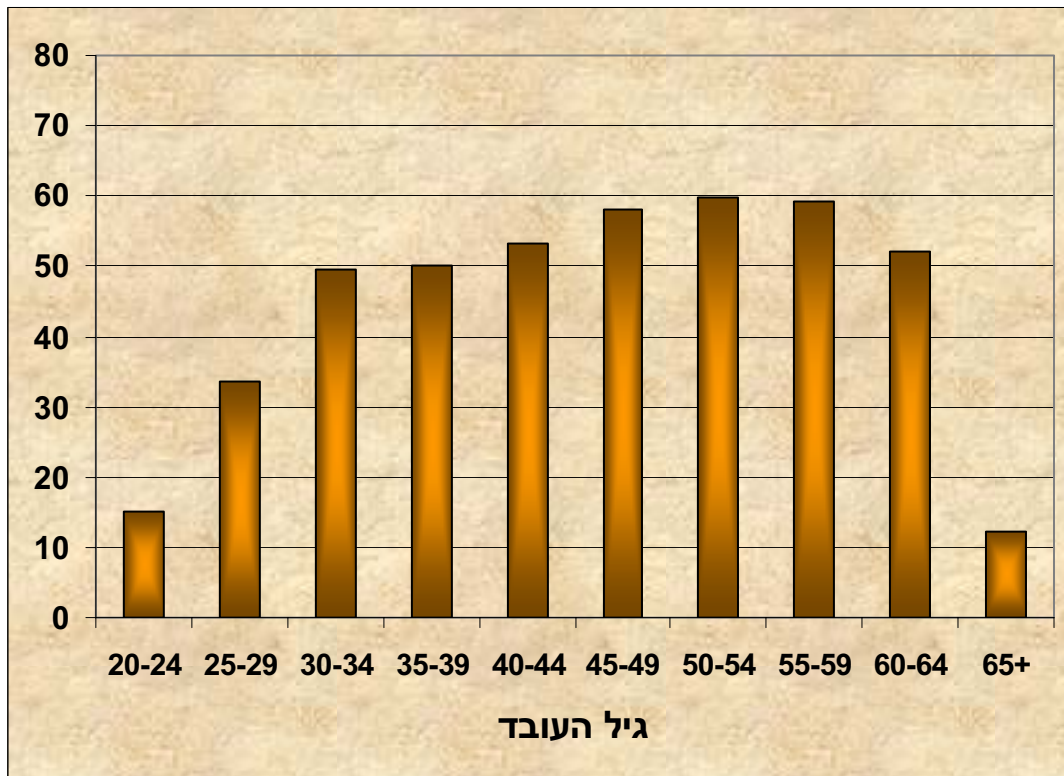
תרשים 1: שיעור הנהנים מקרן השתלמות לפי השכלה (אחוזים)



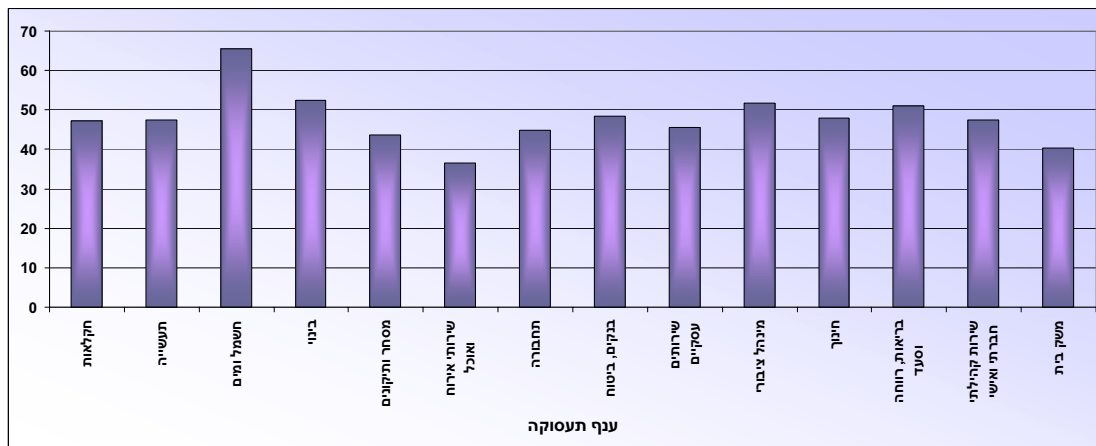
תרשים 2: שיעור הנהנים מביטוח חיים לפי השכלה (אחוזים)



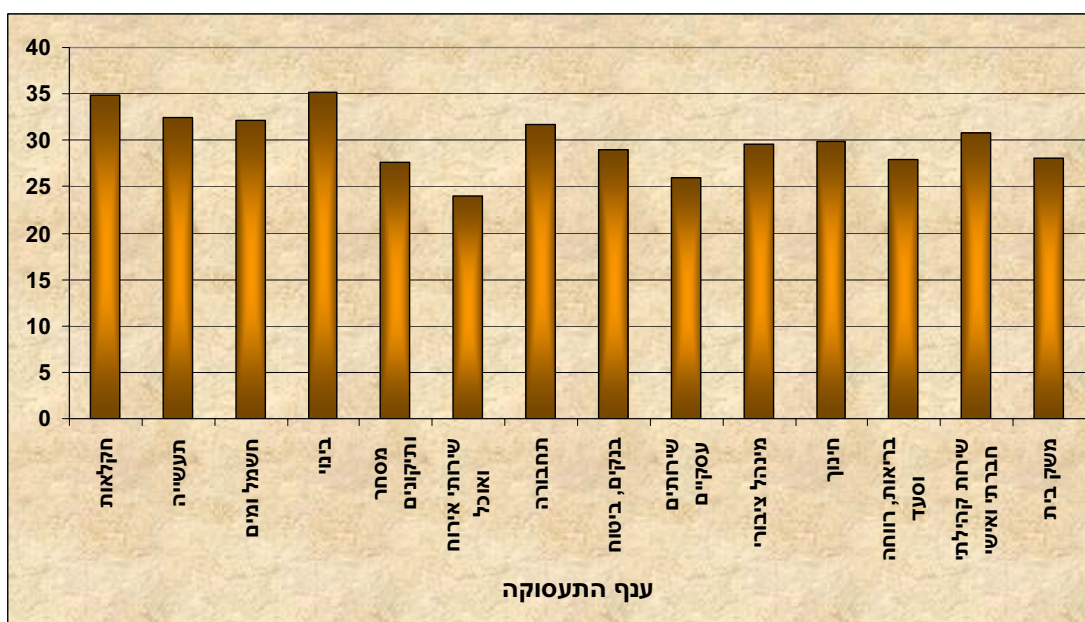
תרשים 3: שיעור הנהנים מקרן השתלמות לפי גיל (אחוזים)



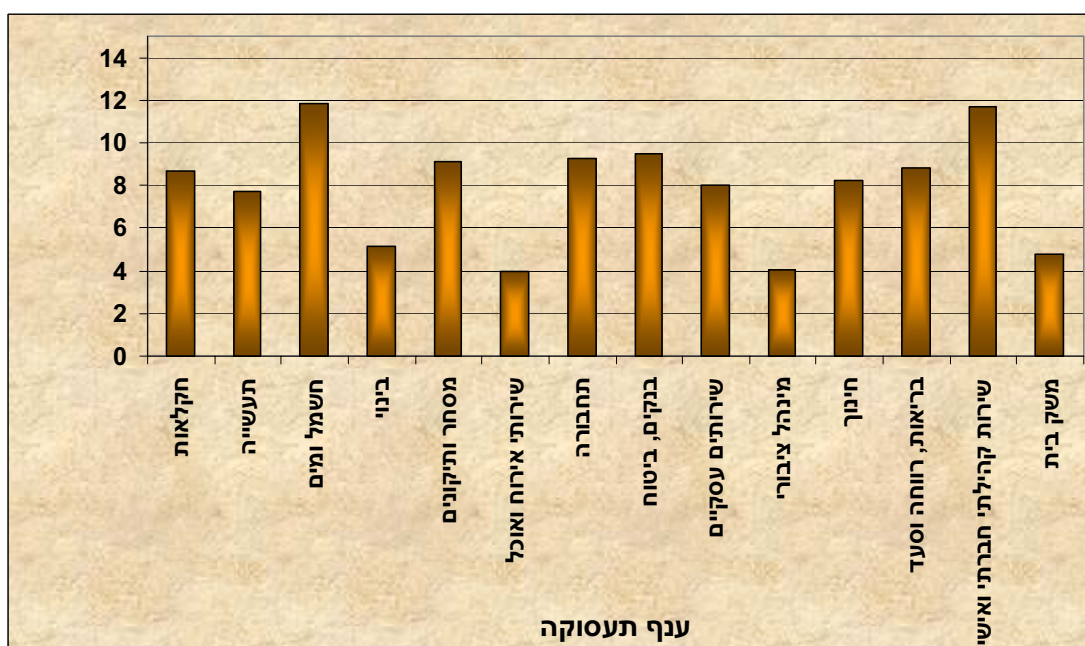
תרשים 4: שיעור הנהנים מקרן השתלמות לפי ענפי תעסוקה (אחוזים)



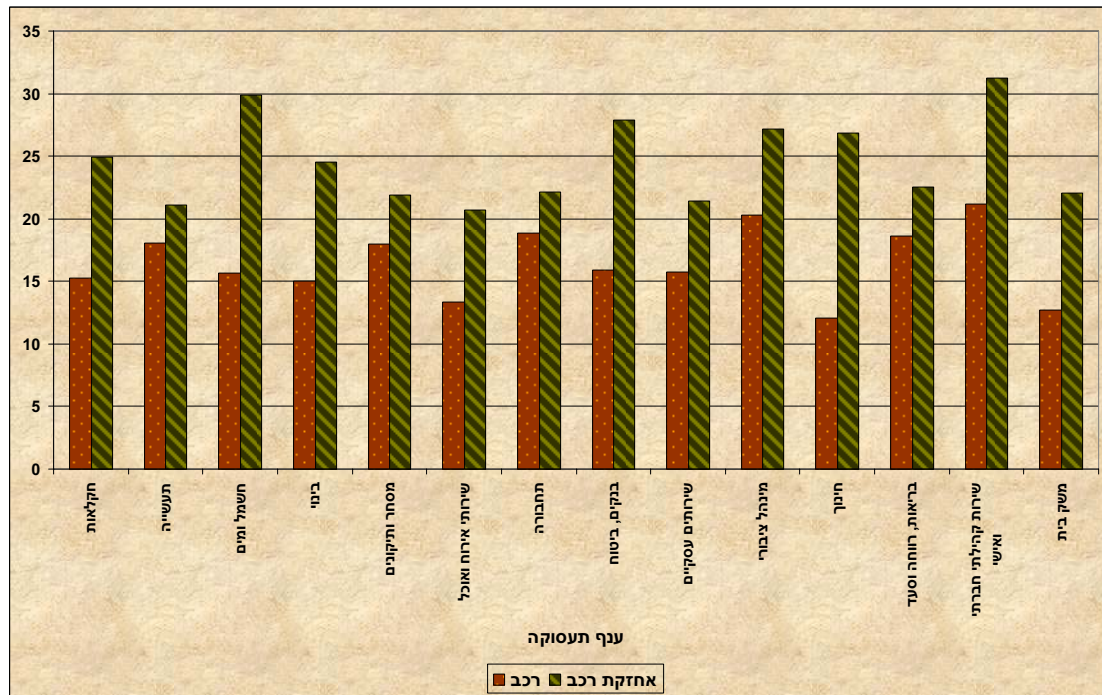
תרשים 5: שיעור הנהגים מביטוח חיים לפי ענפי תעסוקה (אחוזים)



תרשים 6: שיעור הנהגים מרווחים או מאופציות למניות לפי ענפי תעסוקה (אחוזים)



תרשים 7: שיעור הנהגים מקבלת רכב ומאחזקת רכב לפי ענפי תעסוקה (אחוזים)



נספח 2: תיאור מודל הרגרסיה והמשתנים

החלטת מקום העבודה להעניק לעובד הטבות שונות בנוסף למשכורתו היא החלטה בינארית, ולכן השתמשנו במודל רגרסיה לוגיסטית מסוג Logit. באופן כללי, משוואת המודל היא:

$$\log\left(\frac{P}{1-P}\right) = \sum_i \beta_i x_i$$

כאשר $P = \Pr(Y = 1/x)$, Y הוא המשתנה המוסבר המקבל את הערכים 0 או 1, ו- x הוא וקטור המשתנים המסבירים.

משוואת המודל במחקר הנוכחי היא:

$$mekabelY = F(hachnasa, semelanaf, teuda, mekabelsachar, age, briut, mazav, \min n)$$

F היא פונקציית התפלגות Logit כאשר המשתנה התלוי הוא:

$mekabelY$ – מקבל את הערך "1" אם העובד מקבל את ההטבה Y ממקום עבודתו, וערך "0" אם העובד אינו מקבל את ההטבה. לכל אחת מההטבות נבנה מודל רגרסיה עם המשתנים המסבירים:

$hachnasa$ – הכנסת העובד ברוטו מכל מקומות העבודה שלו

$semelanaf$ – ענף התעסוקה אליו שייך מקום עבודתו של העובד

$teuda$ – השכלת העובד

$mekabelsachar$ – מקור קבלת השכר: מקום העבודה או חברת כוח-אדם

age – גיל העובד

$briut$ – מצב בריאותי של העובד: טוב או לא טוב

$mazav$ – מצב משפחתי של העובד: נשוי או לא נשוי

$Minn$ – מין העובד: גבר או אשה

כל אחד מהמשתנים הקטגוריאליים לעיל קודד על ידי יצירת משתני דמה בינאריים עבור $k-1$ הקטגוריות שלו, וציון משתנה התייחסות המקבל את הערך אפס בכל אחד ממשתני הדמה. משתנה ההתייחסות נבחר על פי שכיחותו באוכלוסיית המחקר, כלומר קטגוריה של משתנה מסוים בעלת השכיחות הגבוהה ביותר נבחרה כמשתנה התייחסות של אותו משתנה, וכל משתני הדמה האחרים בקבוצה, הושוו למשתנה התייחסות זה. תוצאות הרגרסיה שהתקבלו כוללות את משתני הדמה שהוכנסו למודל; מקדם הרגרסיה (β) המייצג את עוצמת השפעת המשתנה המנבא על המשתנה המוסבר וכוון ההשפעה (שלילית או חיובית); טעות במקדם הרגרסיה; סטטיסטי Wald, המשמש למבחן בו השערת האפס היא שמקדם הרגרסיה שווה לאפס (התפלגות χ^2); דרגות חופש של סטטיסטי Wald; רמת מובהקות לסטטיסטי; אומדן יחס הסיכון (square ratio), המוגדר כיחס בין סיכויי עובדים העונים להגדרת משתנה דמה מסוים, לקבל הטבה מסוימת, לבין סיכויי עובדים העונים להגדרת משתנה התייחסות, לקבל את אותה ההטבה (למשל נשים לעומת גברים); הגבול התחתון והגבול העליון של רווח הסמך עבור סטטיסטי Wald.



NATIONAL INSURANCE INSTITUTE
Research and Planning Administration

**On the Wage-slip and Beyond:
Fringe Benefits in Israel**

by

Netanela Barkali
Ruth Berkowitz

Jerusalem, October 2007

Abstract

It is customary to relate to wages as the sole remuneration for work; however, though wages are indeed the principle remuneration, they are not the only one. Work remuneration is a broad concept encompassing a network of benefits provided by the employer, such as pension, study funds and vehicle maintenance.

In the course of the past decade employers' expenditure on wage-related benefits has grown considerably, and in many countries the scope of such benefits has steadily expanded. It is thus not surprising that this topic has been the focus of many recent research studies.

The present research, based on data from the 2003 Social Survey of the Central Bureau of Statistics, aims to shed light on the topic of wage-related benefits and work conditions of employees. The research findings show that benefit distribution among employees is not equal: low-wage employees are not compensated by means of benefits. It is further shown that the chances of workers to enjoy benefits increase with the rise in their wages.

Findings regarding work environment conditions – including exposure to environmental hazards – reveal that high-wage earners work at better conditions than do low-wage earners. Further, older workers have better work conditions than do young workers, women work at better conditions than men, and workers in industry enjoy better work conditions than do those in agriculture or construction.

