

עבודה באי-נחת: אי יציבות תעסוקתית, עבודה חלקית וזמנית ושכר נמוך במגזר השלישי בישראל

חגי כץ¹ והילה יוגב-קרן¹

בעשורים האחרונים מתעצם משקלו של המגזר השלישי במשק הישראלי ובכלל זה בשוק העבודה. ארגוניו נדרשים להתמודד עם מורכבות גוברת ולפתור בעיות בהיקף רחב מתמיד, וגם חשיבותו כמעסיק ניכרת. למרות זאת נחקרו התעסוקה והשכר במגזר השלישי מעט מאוד. מחקרים בעולם מעלים שהמגזר השלישי מספק תעסוקה זמנית, חלקית, בשכר נמוך יחסית, אך יש הטוענים שאפיון זה נכון אך ורק לתחומי עבודה מסוימים שמשקלם במגזר השלישי גדול יחסית. המחקר הנוכחי בחן מספר פרמטרים נבחרים של הרכב ואופי התעסוקה במגזר השלישי בישראל במהלך העשור הקודם (2000-2009), שניתן היה להשיג נתונים עליהם: יציבות ורציפות תעסוקתית; עבודה חלקית וזמנית; שכר. בסיס הנתונים היה רחב ככל האפשר, וכלל נתונים על כל משרות השכיר במגזר השלישי, ובכללם נתוני תעסוקה מנציבות מס הכנסה, נתוני מסד הנתונים של המגזר השלישי ונתוני מפקד האוכלוסין 2008. ממצאינו העלו שהתעסוקה במגזר השלישי מאופיינת בתחלופת עובדים גבוהה, במשרות חלקיות או עונתיות, בשכר נמוך ובפערי שכר גדולים בין עובדים שונים ובין גברים לנשים. נתוני התעסוקה והשכר שמצאנו נשמרו בעקיבות במשך כל העשור, ומעידים שתמונת התעסוקה יציבה ואינה תוצאת המשבר הכלכלי של 2008. ממצאים אלה מעוררים תהיות באשר ליכולתו של המגזר השלישי למלא את תפקידיו כמעסיק וכספק שירותים חברתיים, המשלימים את שירותיה המידלדלים של מדינת הרווחה הישראלית.

מלות מפתח: מגזר שלישי, תעסוקה, שכר, תעסוקה לא סטנדרטית

1 המחלקה למנהל עסקים, הפקולטה לניהול ע"ש גילפורד גלייזר, אוניברסיטת בן-גוריון בנגב.

מבוא

בעשורים האחרונים צומח ומתעצם המגזר השלישי בארץ ובעולם, וחלות בו תמורות רבות. ארגונים ללא כוונות רווח נדרשים להתמודד עם מורכבות גוברת ולפתור בעיות בהיקף רחב מתמיד. בספרות אודות המגזר השלישי מקובל לייחס לו שני תפקידים מרכזיים: פיתוחה של חברה אזרחית ומעורבות ציבורית; אספקת שירותים, בפרט השלמת שירותי מדינת הרווחה המצטמצמים, המאופיינת בתהליכי התמקצעות ובדגש על תעסוקה בשכר (גדרון, בר וכץ, 2003). לאחרונה מופנית תשומת לב לנפח ההולך וגדל שהוא תופס בשוק העבודה ולחשיבותו כמעסיק. בספרו המהפכני *The End of Work* טוען ג'רמי ריפקין (Rifkin, 1995) שבתמיכת המדינה יהיו ארגוני המגזר השלישי בעתיד המקור ליצירת מקומות עבודה, וכך ייתנו מענה לבעיית האבטלה וגם יספקו שירותים. ריפקין טוען שכדי להשיג את מטרותיו החדשות של המגזר השלישי בעידן כזה, כבר היום עליו להרחיב את תפקידו כמקור לתעסוקה משמעותית ואיכותית באמצעות מדיניות ותקציבים ציבוריים ופילנתרופיים. לדעתו על המדינה לספק תוכניות ותקציבים להכשרה מקצועית לאנשים שייקלטו לעבודה בארגוני המגזר וכן הנחות במסים על התנדבות. תפיסות אלה הן חלק מהמדיניות במדינות מפותחות רבות. באיחוד האירופי בכלל הושם דגש על תפקיד זה של המגזר השלישי כבר שני עשורים, כפי שניתן לראות במגוון מזכרים רשמיים המתייחסים לפיתוח תעסוקה, למניעת אבטלה, להשמת אוכלוסיות מוחלשות ועוד (Kendall & Anheier, 1999). בסדר היום התעסוקתי באיחוד האירופי ממלא המגזר השלישי תפקיד חשוב ביצירת מקומות עבודה בתחומים "חדשים" של תעסוקה, בהרחבת תעסוקה בתחומים קיימים ובשיפור תעסוקתם של רבים בשוק העבודה. הוא נתפס כמעסיק גמיש, המסוגל להיענות לנסיבות חברתיות ולתנאים משתנים (Campbell, 1999). למעשה, יוזמות תעסוקה חדשניות, המכוננות יחסים חדשים בין עובדים למעסיקים, צומחות בעיקר במגזר השלישי ובארגונים חברתיים-עסקיים, כקואופרטיבים ועסקים חברתיים (Defourny & Pestoff, 2008). אלה כוללות בין היתר תוכניות שוק תעסוקה חברתי (social employment market programs) או תוכניות שוק עבודה משני (secondary labor market programs), השמות דגש מיוחד על שילוב תעסוקתי של אוכלוסיות הסובלות מתת תעסוקה, ובהן מבוגרים מעל גיל 50, נשים, מהגרים ואנשים עם מוגבלות (Nyssens, 2008). בגרמניה, למשל, נתפס המגזר השלישי, בחלקו בשל דפוס העבודה החלקית המאפיין אותו, כפתרון לתקופות מעבר במעגל החיים התעסוקתיים של האדם, בפרט בהתמודדות עם אבטלה ממושכת או עם תעסוקה בגיל מבוגר (Zimmer & Priller, 2004). גם בארצות הברית הוא משמש בהקשר דומה, והנתונים משם מעידים שהגידול בתעסוקה במגזר השלישי יציב יחסית ובשונה

מהתנודתיות המאפיינת את התעסוקה במגזר העסקי עומד בעינו גם בשנות משבר (Salamon, Sokolowski, & Geller, 2012).

המגזר השלישי בישראל

בדומה למדינות מפותחות אחרות, גם בישראל התפתח מאוד במהלך שלושת העשורים האחרונים המגזר השלישי או מגזר הארגונים ללא כוונת רווח, והפך שחקן בולט מאוד בזירה הציבורית (Katz, Gidron, & Limor, 2009). לצמיחתו הובילו מדיניות ההפרטה, שבגינה הועברה אספקת שירותים לגופים חוץ ממשלתיים, וההתפתחות המואצת של מערכת ההשכלה הגבוהה בשנות ה-90 של המאה הקודמת (לימור, 2010). נכון לשנת 2011 כלל המגזר השלישי בישראל 34,398 ארגונים פעילים, והוא מרכיב גדול ומתפתח במשק המקומי. במבט בינלאומי ניצבת ישראל בקרב המדינות המובילות בחלקם של האלכ"רים בתוצר הלאומי המקומי (לימור, 2010). נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה מלמדים שלמגזר השלישי חלק נכבד בכלכלת ישראל, ונראה שלצד שני תפקידיו המרכזיים, אספקת שירותים משלימים או מחליפים למגזר הציבורי ופיתוח החברה האזרחית, הוא גם מעסיק חשוב במשק הישראלי. בשנת 2009 היווה תוצר האלכ"רים 5.9% מהתוצר המקומי הגולמי, ונספרו בהם 375 אלף משרות שכיר שהיוו 13.3% מכלל המשרות במשק (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2012א). משרות השכיר במגזר השלישי מרוכזות בשני תחומים מרכזיים, המחזיקים יחד שלושה רבעים ויותר מכלל המשרות: תחום החינוך והמחקר, המחזיק ברוב משרות השכיר במגזר האלכ"רים (48%), ותחום הרווחה (23%). כלומר: שלוש מכל ארבע משרות במגזר מרוכזות בשני תחומים אלה (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2012א, לוח 5).

מעבר לנתוני מקרו אלה לא ידוע לנו כמעט דבר על שוק התעסוקה והשכר במגזר השלישי בישראל. מאמר זה הוא צעד ראשון בניסיון לברר סוגיות אלה, לזהות פערים בידע המצוי היום ואת הנושאים שיש לחקור בשדה זה. הודות לשיתוף פעולה עם הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, נוצר במיוחד עבור מחקר זה בסיס נתונים ייחודי. ואולם הוא מוגבל ואינו כולל משתנים רבים, כגון שעות תעסוקה, היקף משרה, שהיינו שמחים לו היו בידינו. הניתוחים המוצגים כאן נעשו לאור מגבלות אלה, והם בבחינת התבוננות ראשונה; אנו מקווים שתוביל בהמשך למחקרים הבוחנים שאלות מחקר והשערות ממוקדות ומפורטות יותר. לאור זאת, המאמר הנוכחי הוא תיאורי בעיקרו, ושואף להציג תמונה כללית וראשונית של שוק העבודה של המגזר השלישי בישראל; אין מתיימר ליותר מכך. לנוכח משקלו הגדול של המגזר השלישי בשוק העבודה בישראל ומכיוון שהידע אודות היבט זה כה מצומצם, יש לניתוח ראשוני כזה חשיבות רבה מבחינה מדעית ומבחינת היכולת לקבוע מדיניות הולמת כלפי מגזר זה.

תעסוקה ושכר במגזר השלישי

המגזר השלישי צמח בעשורים האחרונים והפך שחקן מרכזי בשוק התעסוקה בישראל. למרות זאת ידוע לנו אך מעט על מבנה התעסוקה בו, על מאפייניו ועל המגמות הרווחות בו לאורך זמן. מכיוון שההון האנושי הוא המשאב החשוב ביותר של מגזר זה, יש למאפייני ההעסקה חשיבות ראשונה במעלה מבחינת יכולת המגזר לעמוד במשימותיו ולמלא את תפקידיו. יתרה מזאת, למאפייני ההעסקה חשיבות הנוגעת למוטיבציה של עובדים ולשימורם, מה שישפיע על צמיחת המגזר ועל יכולתו למלא את משימותיו גם בעתיד.

מחקרים שונים נערכו בעולם בניסיון לספק תמונת מקרו על כוח העבודה במגזר השלישי ברמה הלאומית והבינלאומית. הידוע בהם הוא פרויקט הופקינס (Salamon et al., 1999), שחשף לראשונה את היקפו ואת תפקידו של המגזר בארצות שונות. נתוני מחקר זה ומחקרים אחרים מעידים על כך שהמגזר השלישי בעולם אכן צמח מאוד בעשורים האחרונים, והוא מעסיק עובדים רבים יותר מאשר בעבר (Almond & Kendall, 2000; Anheier, 1991; Salamon, Sokolowski, & Mengel, 2010). אולם לצד הצמיחה בהיקפי כוח האדם, עולים חששות רבים בכל הנוגע לאי-שוויון ולהעמקת פערים בשוק התעסוקה במגזר השלישי (Sklar, 1995). ידוע מזה שנים ששיעור העבודה במשרה חלקית במגזר השלישי גבוה מזה שבשני המגזרים האחרים ושיש בו רמות גבוהות יחסית של עבודה זמנית והעסקה בחוזים לטווח מוגבל (Taylor, Kamerāde, & McKay, 2014).

המגזר השלישי סובל מפערים לא רק בינו לבין המגזרים האחרים, אלא אף בתוך שורותיו. במגזר עצמו יש עיוותים רבים ואי-שוויון. ממצאי מחקרים הנוגעים למגדר מראים שלנשים יש בו ייצוג יתר ושחלק הארי בצמיחת כוח האדם מקורו בתעסוקת נשים (Almond & Kendall, 2000; Anheier, 1991; Mirvis & Hackett, 1983; Preston, 1990). מסבירים זאת, בין היתר, במשיכה של נשים למתן שירות ולארגונים בעלי משימה חברתית, בכך ששירות לא אנוכי פשוט מושך למגזר יותר נשים מגברים (Mirvis & Hackett, 1983). זאת ועוד, רבות מהמשרות חלקיות ומאפשרות גמישות, ולכן עשויות להיות אטרקטיביות במיוחד לאימהות עובדות. אם כן, המגזר השלישי אמנם מציע לנשים משרות מתגמלות בהיבט המהותי, אבל המחיר הוא שכר נמוך יותר (Preston, 1990). גיבלמן (Gibelman, 2000) חקרה אם בארגוני שירותים יש תקרת זכוכית מגדרית. היא מצאה ייצוג יתר של נשים במתן שירותים וייצוג יתר בולט של גברים בדרגי הניהול, בייחוד בהנהלה הגבוהה. המגדר הוא משתנה כבד משקל גם בקביעת גובה השכר. גברים משתכרים יותר מנשים בכל דרגי הארגון.

פרט למגדר יש משתנים דמוגרפיים אחרים, המאפיינים את הרכב כוח האדם במגזר השלישי: נמצאו בו יותר מועסקים משכילים בהשוואה למגזר הציבורי, ובייחוד בהשוואה למגזר העסקי; שיעור המבוגרים (מעל גיל 55) והצעירים (מתחת לגיל 30) נמוך מזה

שבמגזרים האחרים. המועסקים בו צוברים פחות ותק מאלה המועסקים במגזר הציבורי או העסקי. רק 7% מהמועסקים במגזר השלישי, לעומת 18% בשני המגזרים האחרים, צברו ותק של 10 שנים או יותר (Mirvis & Hackett, 1983). ממצאים אלה עשויים לשקף את אי היציבות של העובדים בארגוני המגזר השלישי, אך גם את הניידות הגבוהה שלהם.

אנהיייר (Anheier, 1991) הציג מאפיינים של המשרות במגזר השלישי. רבות מהמשרות שנוספו במגזר זה, לפי ממצאי מחקרו, הן משרות חלקיות. בגרמניה, למשל, נוספו משרות חלקיות, הן במונחים מוחלטים והן במונחים יחסיים. בנוגע לתחומי הפעילות הוא זיהה מספר תחומים שבהם חלה ההתרחבות הגדולה ביותר במגזר: תחום הרווחה החברתית, תחום הבריאות ותחום החינוך (לרבות מעונות היום). באשר למועסקים מציגים ממצאיו דגש גדול יותר של המגזר השלישי על אספקת שירותים. אחרים מראים שרוב כוח האדם בשכר במגזר השלישי מרוכז בארגונים בתחום הבריאות, בעיקר בתי חולים, אבל גם בתי אבות ומרפאות (Salamon, Sokolowski, & Geller, 2012). עוד שני תחומים בולטים הם החינוך והסיוע הסוציאלי. הצמיחה השנתית הממוצעת המהירה ביותר בשיעור המועסקים בין השנים 2000-2010 חלה בתחום האמנות, החינוך, הסיוע הסוציאלי והבריאות. בתחום הבריאות הציג הסיוע האמבולטורי את שיעור הצמיחה השנתי המהיר ביותר. עם זאת נראה שבכל התחומים שבהם חלה צמיחה מרשימה בארגונים ללא כוונות רווח, בארגונים המקבילים להם במגזר העסקי חלה צמיחה גדולה יותר. נתון זה מלמד, לדעת החוקרים, שארגוני מגזר שלישי מאבדים נתח נכבד מחלקם בשוק לארגונים עסקיים.

המגזר השלישי בולט גם בשכר הנמוך המשולם בו בהשוואה למגזרים העסקי והציבורי. מחקרים רבים הראו שהמגזר השלישי הוא מקום לעבודה בשכר נמוך ללא הטבות נלוות מספקות (Emanuele & Higgins, 2000; Lanfranchi & Narcy, 2006; Preston, 1983; Weisbrod, 1983; Ruhm & Borkoski, 2000; 1989). הפערים בין המגזר השלישי למגזר הציבורי או העסקי הוסברו בריכוזם הגבוה של ארגונים ללא כוונות רווח בענפים המשלמים שכר נמוך יותר (Ruhm & Borkoski, 2000), המעניקים פחות הטבות נלוות (Emanuele & Higgins, 2000; Salamon & Geller, 2006) והמציעים פחות אפשרויות קידום (Mirvis & Hackett, 1983).

פרסטון וסאקס (Preston & Sacks, 2010) מציעים שלוש השערות להסבר הבדלי השכר בין המגזר השלישי למגזרים העסקי והציבורי: (1) השערת מקסום העלות – הגבלת חלוקת הרווח, המגדירה את ארגוני המגזר השלישי, עשויה להוביל לתשלום שכר גבוה עקב העדפת איכות על פני חיסכון בעלות (מה שמכונה non-cost-minimizing behavior). כלומר: ארגוני המגזר השלישי מדגישים ייצור שירותים באיכות גבוהה, המצריכים מימון גדול יותר, וגם מאפשרים למנהלים לשלם שכר גבוה יותר בהתאם לערכים החברתיים המאפיינים ארגונים אלה. (2) השערת תרומת העבודה (labor donation hypothesis) – השכר במגזר השלישי נמוך יותר, מכיוון שהעובדים

המצטרפים לארגוניו מכווני ערכים, ועל כן מוכנים לוותר על חלק משכרם תמורת הערך הרגשי והחברתי שמעניקה להם העבודה בארגונים אלה (Leete, 2000). (3) השערת המשרות הממוגדרות (gendered jobs hypothesis) – הנשים מקבלות שכר נמוך מגברים, גם כאשר הן מועסקות באותם ארגון ועיסוק כמו הגברים, ובמגזר השלישי הרי יש ייצוג יתר לנשים. יש לציין שפערי השכר בין נשים לגברים דומים למדי בכל שלושת המגזרים (Grossberg & Sicilian, 2012). ומלבד זאת נכונותן של נשים לשלם עבור עבודה במגזר השלישי פרמיה גבוהה יותר בשכר (כלומר להשתכר פחות מגברים), נכונות הגוררת שכר נמוך יותר בענפים שבהם יש להן ייצוג יתר (Faulk, Edwards, Lewis, & McGinnis, 2012), מלמדת שיש ככל הנראה אינטראקציה בין השערת תרומת העבודה להשערת המשרות הממוגדרות.

חשוב לציין שאין הממצאים בנוגע לפערי השכר אחידים, והיו מחקרים שלא מצאו הבדל שיטתי ועקיב בשכר בין המגזרים (Kim & Lee, 2007; Leete, 2001; Mocan & Tekin, 2001; Salamon & Sokolowski, 2006).

תעסוקה ושכר במגזר השלישי בהשוואה לכלל המשק הישראלי

מספר המשתתפים בכוח העבודה במשק הישראלי האזרחי בישראל עמד ב-2009 על 3,015,000 נפש, וצמח ב-2% לעומת השנה הקודמת. למעשה חלה בין השנים 2009-2005 מגמת עלייה בשיעור המשתתפים בכוח העבודה האזרחי במשק כולו. הגידול בשנים אלה בהיקף התעסוקה במגזר השלישי היה דומה לגידול בכלל המשק ואף נמוך ממנו במקצת, זאת בשונה מהגידול המואץ שחל בתעסוקה במגזר השלישי בהשוואה לכלל המשק בשנים 1991-2004 (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2008). בחינת מועסקים לפי ענפי הכלכלה מלמדת שהתחומים המרכזיים שבהם חלה עלייה במספר המועסקים במשק הם שירותים קהילתיים ושירותי בריאות ורווחה, והרי בהם מרכז המגזר השלישי הרבה מפעילותו. ייתכן שהוא נהנה מהצמיחה בענפים אלה שחלה במשק כולו.

בשנת 2012 עבדו 28% מסך המועסקים במשק הישראלי במשרה חלקית. שיעור הנשים היה גבוה משיעור הגברים, 37% לעומת 20% (טולידנו וגוטליב, 2015). היציבות התעסוקתית בישראל דומה לזו שבמדינות מפותחות, ועומדת על 9.7 שנים בממוצע (נדיב, 2004). שיעור העובדים הניידים (השכירים שהחליפו את מקום עבודתם) בכלל המשק עמד על כ-12%, כאשר הניידות במגזר הפרטי היתה גבוהה בהשוואה למגזר הציבורי (13% לעומת 9%).

שיעור הנשים בכוח העבודה האזרחי עמד ב-2009 על 51.9%, ושיעור הגברים עמד על 61.6%. לאורך השנים ניכרת מגמה של צמצום הפער בין שיעורי ההשתתפות של גברים ונשים בכוח העבודה (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2010א). למרות זאת יש בישראל

פער שכר מגדרי גדול, והשכר החודשי של נשים לפי נתוני שנת 2012 עמד על 66% משכר גברים (דגן-בוזגלו, חסון ואופיר, 2014). כאמור, גם במגזר השלישי נמצאו פערי שכר גבוהים בין גברים לנשים (גבאי ובריק, 2002).

מנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה אודות ממוצעי השכר לפי מגזר ותת מגזר עולה שהשכר הממוצע באלכ"רים ציבוריים עמד על 6,898 ש"ח ובאלכ"רים פרטיים על 5,262 ש"ח. פרט לשכר הממוצע של עובדים במשקי בית, השכר הממוצע של האלכ"רים הוא הנמוך ביותר במשק. ממצאים אלה מעידים על כך שהשכר במגזר השלישי נמוך יותר מכלל המשק וכן מכל המגזרים והתת-מגזרים האחרים. יתרה מזאת, בחינת ממוצע השכר לפי ענפי הפעילות שבהם מרוכזים רוב הארגונים ללא כוונות הרווח מעידה אף היא על ממוצע שכר נמוך מכלל ענפי המשק (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2010ב).

גבאי ובריק (2002) בחנו את השכר בארגוני המגזר השלישי בישראל בשנת 1998. מחקרם העלה שהשכר הממוצע בארגונים ללא כוונת רווח נמוך מן השכר הממוצע במשק ב-20% בקירוב. הם הסבירו את הפער ברמות השכר הגבוהות בענפים מסוימים במשק, כמו חשמל ומים, בנקאות, ביטוח ומוסדות פיננסיים, תעשייה, תחבורה ומינהל ציבורי. עם זאת הם מצאו שככל שרמות השכר עולות, כך מצטמצמים הפערים בין המגזרים. כלומר: מנהלים ובכירים במגזר השלישי משתכרים בדומה למנהלים ולבכירים במשק. זאת ועוד, השכר הממוצע של המנהלים במגזר השלישי גבוה ב-30% ויותר מזה של מקביליהם בשירות הציבורי, וגם פערי השכר בין הבכירים והמנהלים במגזר השלישי לבין עובדיהם גבוהים בהשוואה למגזרים האחרים. כמו בכל העולם, מאופיין המשק הישראלי בפערי שכר גבוהים בין גברים לנשים, אף שנשים בשוק העבודה משכילות יותר מגברים. במחקר שערכו גבאי ובריק (2002) נמצאו פערי שכר גבוהים בין גברים לנשים במגזר השלישי, והפערים הולכים וגדלים, כאשר מדובר בעשירון ובמאיון העליון.

מחקרם של גבאי ובריק הוא היחיד בישראל עד כה שבחן בפירוט את שוק העבודה של המגזר השלישי. אבל מחקר זה התבסס על מדגם קטן יחסית של עובדים, ומאז נערך חלפו שני עשורים ויותר. הגיעה אפוא העת להידרש שוב לסוגיה זו ולהשיב על מספר שאלות חשובות: איך בנוי שוק העבודה של המגזר השלישי? מיהו כוח האדם העובד בו? מה היקף התעסוקה שבו ומהו אופייה? כמה משתכרים העובדים בו? מכיון שמסד הנתונים שבידינו חסר, יכולנו להתמקד אך במספר מצומצם של משתני תעסוקה ושכר – משך תעסוקה (בשנים), יציבות תעסוקה (מספר חודשי עבודה בשנה) ושכר חודשי. המידע אודות המועסקים אף הוא היה מוגבל – נתונים דמוגרפיים בסיסיים ותו לא. הספרות המחקרית בעולם ובארץ שסקרנו כאן מובילה אותנו להשערה שניתוח שוק העבודה במגזר השלישי יעלה תמונת תעסוקה המאופיינת באי יציבות תעסוקתית, בעבודה חלקית וזמנית ובשכר נמוך.

שיטה

המאמר הנוכחי הוא חלק ממחקר רחב היקף שביקש לנתח את שוק העבודה בארגונים ללא כוונות רווח בישראל, באמצעות בחינה רב שנתית של מאפייני העובדים, ההעסקה והשכר. המחקר סיפק ניתוח מקיף של מאפייני המועסקים ונתוני ההעסקה והשכר שלהם על פי משתנים שונים, המאפיינים את ארגוני המגזר השלישי, כולל סיווגים לפי תחומי פעילות, לפי ענפים ואחרים (כץ ויוגב-קרן, 2013).

לצורך המחקר שולבו שלושה בסיסי נתונים: מסד הנתונים של המרכז הישראלי לחקר המגזר השלישי (אוניברסיטת בן-גוריון בנגב), המכיל נתונים אודות כלל ארגוני המגזר השלישי (תחום פעילות, שנת הקמה וכד'); בסיס הנתונים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ונציבות מס ההכנסה על הכנסות פרטים ממקורות מינהליים בין השנים 2000-2009, המכיל מאפיינים אישיים וכן נתוני שכר; נתוני מפקד האוכלוסין 2008, המוסיפים מידע אודות משלח יד והשכלה לשנת נתוני המפקד. שילוב המקורות אפשר ליצור קובץ מאוחד המכיל את פרטי כלל המועסקים במגזר השלישי בישראל, לרבות מאפייני ההעסקה והשכר שלהם, מאפייניהם הסוציו-דמוגרפיים ומאפייני הארגון המעסיק, בכל שנה במהלך עשור שלם.

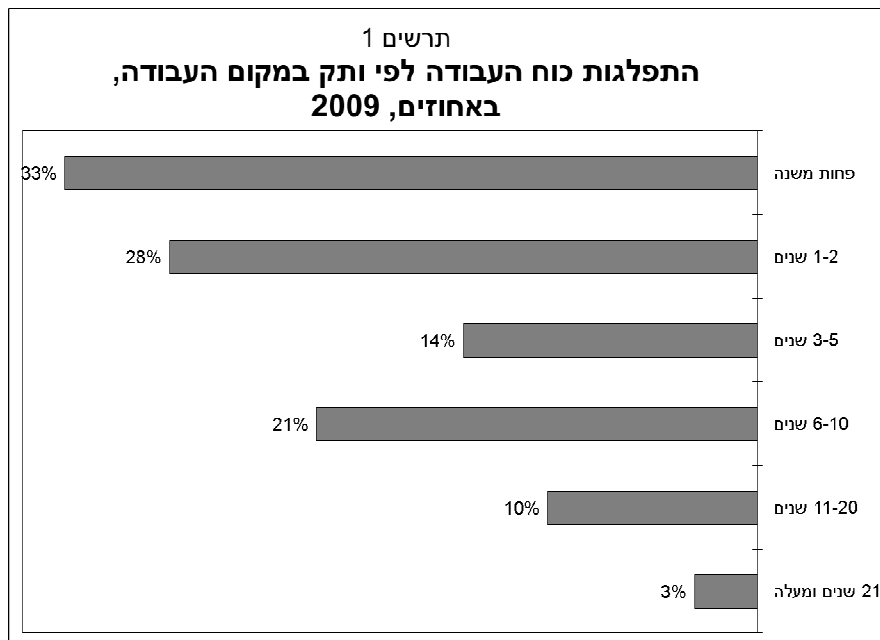
כוח האדם במגזר השלישי הוגדר במחקר הנוכחי ככלל העובדים שהועסקו כשכירים בשנה המדוברת במשך כל פרק זמן ובכל היקף משרה. המשמעות היא שגם כאלה שהועסקו בפועל פחות משנה ייכללו במניין המועסקים של אותה שנה. ראוי לציין שבנתונים שעמדו לרשותנו אין מידע מהימן בנוגע להיקפי המשרות ולשעות העבודה. אם כן, יחידת הניתוח הבסיסית בקובץ הנתונים המאוחד שלנו היא משרת שכיר, והנתונים אודות כוח האדם מתייחסים למספר השכירים (הקבועים והארעיים), המופיעים בגיליונות השכר של ארגוני המגזר השלישי בישראל המדווחים לנציבות מס ההכנסה, אשר עברו באותה שנה יום אחד לפחות (או נעדרו זמנית בתשלום). שכירים המופיעים בגיליונות השכר של יותר מארגון אחד באותה שנה נספרים כמספר הופעותיהם. מכאן שהנתונים מתייחסים למעשה למספר משרות השכיר שעליהן שולמה משכורת באותו חודש ולא למספר השכירים בפועל. זאת ועוד, מכיוון שבארגוני מגזר שלישי אין בעלות, הרי אין בהם משרות לא-שכיר, והנתון הנ"ל משקף את כלל התעסוקה בשכר במגזר זה, ללא מתנדבים; כלומר: המחקר מנתח את כל המשרות במגזר השלישי בשנים 2000-2009.

ממצאים

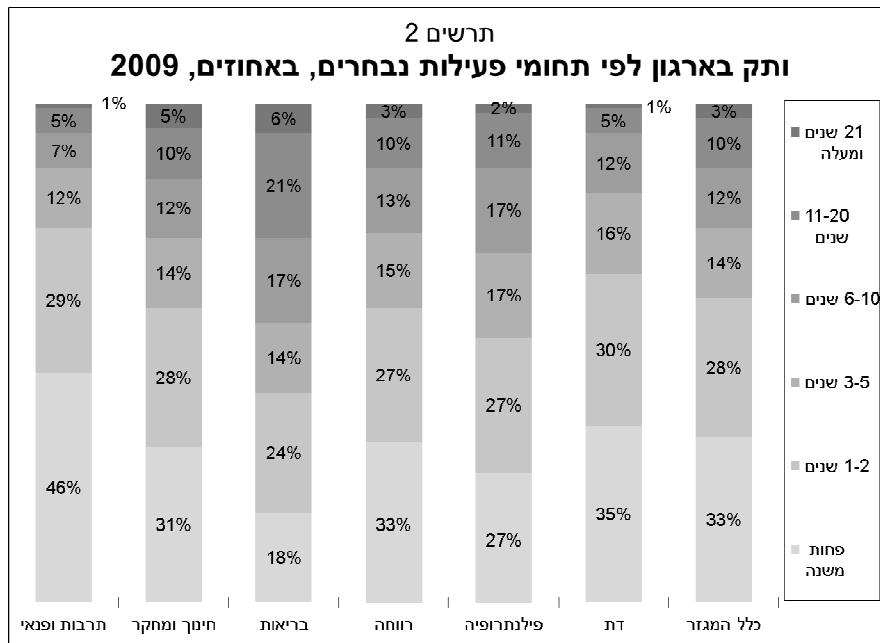
בשנת 2009 היו בארגוני המגזר השלישי 612,907 משרות. נשים איישו 68% מהן, וגברים – 32%. 64% היו נשואים, 27% רווקים, 7% גרושים ו-2% אלמנים. יהודים איישו 91% מהמשרות, ומוסלמים – 7%. התפלגות הגילאים היתה כדלקמן: בני 15-24 איישו 20% מהמשרות; בני 25-34 – 28%; בני 35-44 – 20%; בני 45-54 – 16%; בני 55-64 – 13%; בני 65 ומעלה – 4%. 74% מהעובדים היו ילידי הארץ.

רציפות תעסוקתית

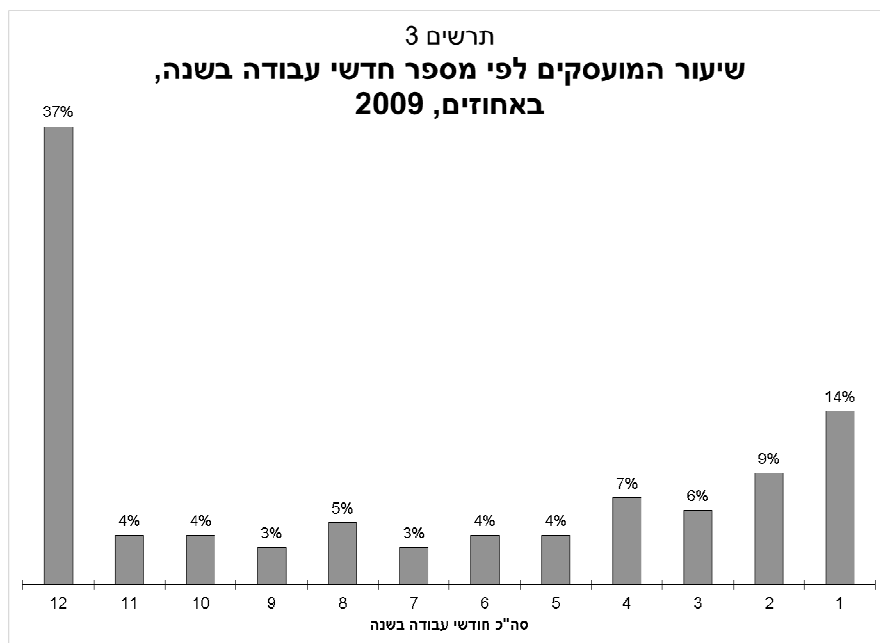
שליש מהעובדים במגזר השלישי מועסקים במגזר פחות משנה. נתון זה משקף ניידות תעסוקתית הכפולה כמעט פי שלושה מהניידות בכלל המשק (נדיב, 2004). כשני שלישים מהעובדים (כ-61%) צברו ותק של עד שנתיים. רק רבע מהם צברו שש שנים ויותר. הוותק הממוצע, 4.5 שנים, קטן בהרבה מהוותק הממוצע בכלל המשק (9.7 שנים לפי נדיב, 2004). ממצאים אלה יציבים מאוד: לאורך כל העשור כשליש מהעובדים בארגונים המדווחים במגזר השלישי היו עובדים חדשים, כלומר הועסקו בארגון שנה ופחות, וכרבע מהם הועסקו בארגון בין שנה לשנתיים (ראו תרשים 1 להלן).



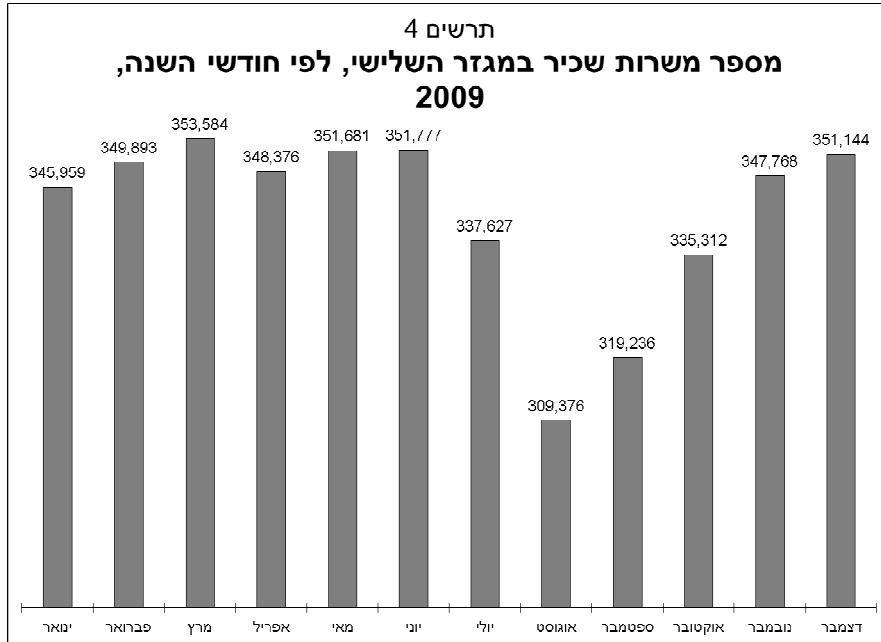
תרשים 2 להלן מראה שאין התפלגות ותק אחידה בכלל תחומי העיסוק של המגזר השלישי. שיעור העובדים הגבוה ביותר המועסקים שנה ופחות נמצא בתחום התרבות והפנאי (46%). ואילו שיעור העובדים הנמוך ביותר המועסקים שנה ופחות נמצא בתחום הבריאות (18% בלבד). בתחום זה נמצא גם השיעור הגבוה ביותר של עובדים עם ותק של 20-11 שנה (21%); כלומר: תחום הבריאות מציג את היציבות הרבה ביותר.



מלבד משך התעסוקה הקצר נמצאה גם רציפות תעסוקתית נמוכה. תרשים 3 להלן מציג את שיעור העובדים לפי מספר חודשי עבודתם בשנת 2009. רוב המועסקים במגזר השלישי לא עובדים שנה רצופה. רק 37% הועסקו בשנת 2009 במשך 12 חודשים. אין נתונים על כלל המשק, כדי שנוכל להשוות, אך על מנת לסבר את האוזן ניתן לציין, ששיעור התעסוקה החלקית במשק בשנת 2012 עמד על 28% מסך המועסקים (טולידנו וגוטליב, 2015).



אחד הגורמים לרציפות הנמוכה הוא מגמת התעסוקה העונתית הרווחת במגזר השלישי: בחודשי הקיץ יולי-אוגוסט חלה ירידה במספר המועסקים. ובסביבות אוקטובר-נובמבר, "אחרי החגים", הביקוש לעובדים עולה. מבחינת היציבות התעסוקתית לא כל תחומי הפעילות מתנהגים באופן דומה. מגמת התעסוקה העונתית אמנם משותפת לכולם, אך הירידה במספר העובדים בחודשי הקיץ בולטת בעיקר בתחומי התרבות והפנאי והחינוך והמחקר (תרשים 4 להלן).



דפוסי התעסוקה במגזר השלישי שונים בתכלית מדפוסי התעסוקה בכלל המשק. לוח 1 (להלן) מראה את השינויים בהיקף התעסוקה במגזר השלישי לפי רבעונים בהשוואה למשק כולו ולענפים נבחרים, המייצגים תחומי פעולה מרכזיים של מגזר זה בישראל. הנתונים בלוח משקפים את הפער בין מספר המועסקים הממוצע ברבעון לממוצע השנתי בכל עמודה. אנו רואים שהצניחה בהיקף התעסוקה במגזר השלישי ברבעון השלישי היא בהחלט חריגה. יתר על כן, ממצאינו מראים שאין זו תנודה מקרית, אלא תופעה עקיבה במשך העשור כולו.

לוח 1

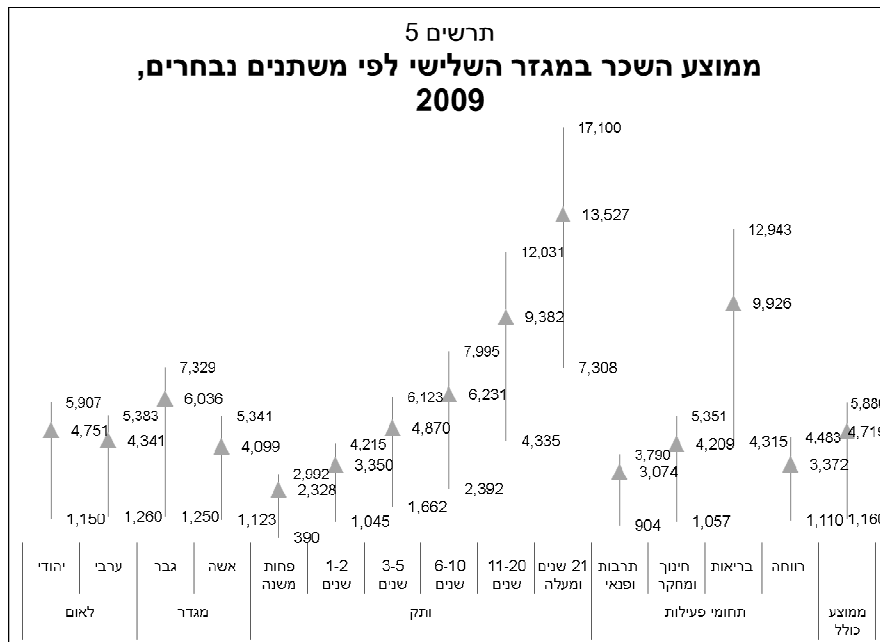
מספר משרות שכיר רבעוני ממוצע בהשוואה לממוצע שנתי, במגזר השלישי ובענפים נבחרים, 2009

רבעון	כלל המשק	שירותים קהילתיים, חברתיים, אישיים ואחרים	שירותי בריאות, רווחה וסעד	הינוך	מינהל ציבורי	המגזר השלישי
ראשון	-0.3%	-0.1%	2.5%	-1.9%	-0.2%	2.3%
שני	0.3%	-1.0%	-5.2%	0.2%	-3.7%	2.6%
שלישי	0.2%	-1.7%	0.3%	-2.1%	2.5%	-5.8%
רביעי	0.4%	2.8%	2.5%	3.8%	1.4%	0.9%

מקורות: מחקר זה והלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2010

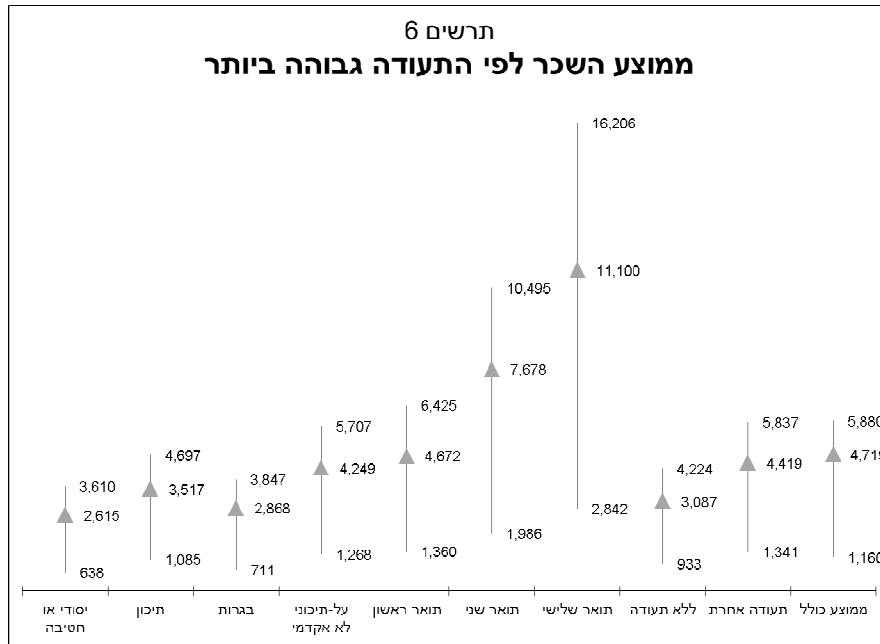
שכר

השכר הממוצע לכלל המדרגים עמד על 4,719 ש"ח (sd=6,704). פערי השכר לפי משתנים אישיים ותחום הפעילות מוצגים בתרשימים 5-6 להלן. הממצאים מראים שאף שלנשים ייצוג יתר במגזר (68% לעומת 32% בהתאמה), שכרן נמוך בהרבה. עוד ניתן לראות שלוותק קשר ישיר עם גובה השכר; ככל שהוותק רב יותר, גם השכר החודשי הממוצע גבוה יותר. כן נמצא שהשכר החודשי הממוצע בתחום הבריאות גבוה מהשכר החודשי בתחומי הפעילות האחרים (ארגוני בריאות מהווים רק 2% מכלל הארגונים, והם מעסיקים 14% מכלל כוח האדם במגזר).

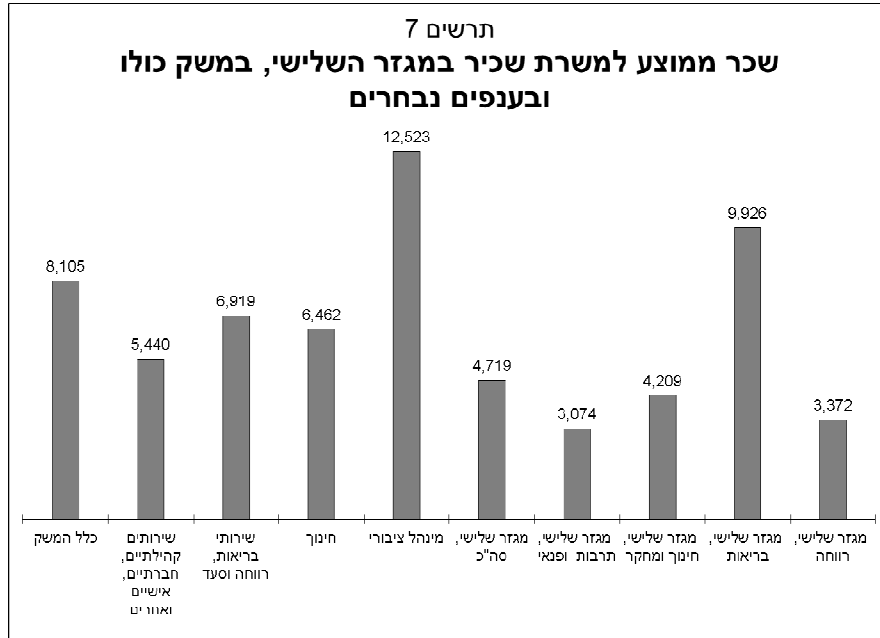


המגזר השלישי בישראל נהנה מכוח עבודה משכיל: 24% בעלי תואר ראשון, 16% בעלי תואר שני ו-4% בעלי תואר שלישי. רמת ההשכלה משתקפת בשכר: ככל שהתארים מתקדמים יותר, השכר גבוה יותר. גם משלח היד משפיע, כצפוי, על השכר. בראש טבלת השכר ניצבים המנהלים הכלליים עם שכר ממוצע של 17,047 ש"ח. בתחום הבריאות מצאנו ממוצע שכר גבוה לאורך כל העשור, בין היתר משום שיש בו ריכוז של רופאים ואנשי מקצוע ששכרם גבוה. בין חמשת משלחי היד מקבלי השכר הנמוך ביותר נמצאים מטפלים, מורים, מורי דרך ודיילים, מוכרים ודוגמנים וכן שומרים/סדרנים/שליחים. יש

קשר ישיר בין רמת השכר לרמת ההשכלה הקשורה במשלח יד מסוים, אף כי יש משלחי יד שבהם שיעור האקדמאים גבוה והשכר נמוך (מורים למשל).



השוואה של השכר הממוצע למשרת שכיר במגזר השלישי בכללו ובענפיו הנבחרים עם השכר במשק כולו ובענפים נבחרים במשק (תרשים 7 להלן) מראה, שמלבד השכר הגבוה יחסית בתחום הבריאות במגזר השלישי, שכרם של יתר העובדים נמוך בהרבה מזה המשולם במשק.



גורמים המשפיעים על השכר במגזר השלישי

ביקשנו ללמוד על תרומתו של כל משתנה כשלעצמו לממוצע השכר, ונעזרנו לשם כך במודל היררכי חסר (stepwise) של רגרסיה לינארית מרובה. להלן המשתנים שנכללו ברגרסיה: השכלת העובד (התואר הגבוה ביותר), ערך המדד החברתי-הכלכלי של הרשות המקומית שבה שוכן הארגון (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2013), ערך מדד הפריפריאליות של הרשות המקומית שבה שוכן הארגון (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2008), שנות ותק בעבודה, מספר חודשי עבודה בשנה, גיל העובד, לאום (יהודי/ערבי), מצב אישי (פנוי/לא פנוי) ומגדר. נכללו גם 10 משתני דמה שהתייחסו לתחומי פעילות, ובאמצעותם הושווה שכר העובדים בכל תחום פעילות לשכר יתור העובדים במגזר השלישי (ארגוני תרבות ופנאי, ארגוני חינוך ומחקר, ארגוני בריאות, ארגוני רווחה, ארגוני איכות סביבה, ארגוני שיכון ופיתוח, ארגוני אזרחים, ארגוני פילנתרופיה, איגודים מקצועיים, ארגוני הנצחה).

נתוני הרגרסיה המוצגים בלוח 2 להלן מתייחסים לשנת 2008, מכיוון שבשנה זו נערך מפקד האוכלוסין שסיפק משתני הון אנושי (משלח יד והשכלה), שלא היו זמינים לאורך כל העשור.

מהניתוח עולה שאחרי הוספת שישה משתנים לא נוספה תרומה כבדת משקל לשונות המוסברת במשתנה התלוי, והמודל בן ששת המשתנים מסביר 38.9% מהשונות בשכר. המשתנים שנות ותק בעבודה, השכלת העובד, העסקה בארגוני בריאות ומספר חודשי עבודה בשנה מסבירים יחד 36.7% מהשונות. אליהם מצטרפים המשתנים מגדר וערך המדד החברתי-הכלכלי ביישוב שבו שוכן הארגון המעסיק. שני אלה הם בעלי התרומה המזערית ביחס לארבעת הראשונים, והם מסבירים יחד את יתר השונות בשכר. על כל שנת ותק נוספים לשכר החודשי ש"ח, ועם כל עלייה בסולם ההשכלה עולה השכר ב-737.4 ש"ח. עבודה בארגוני בריאות מוסיפה לשכר החודשי 3,143.2 ש"ח, וכל חודש עבודה נוסף בשנה מוסיף לשכר 240 ש"ח בחודש. השכר החודשי של גברים גבוה ב-1,855.5 ש"ח מזה של נשים, וככל שהיישוב שהארגון שוכן בו מבוסס יותר, השכר עולה ב-103.5 ש"ח עבור כל תוספת במדד החברתי-הכלכלי.

לוח 2

ממצאי הרגרסיה המרובה של השכר החודשי

.Sig	Beta	Std. Error	B	
0.000		5,452.845	569,965.788	(קבוע)
0.000	-0.341	2.711	-285.401	שנת תחילת עבודה (ותק)
0.000	0.194	10.854	737.453	התואר הגבוה ביותר
0.000	0.178	52.978	3,134.264	ארגוני בריאות
0.000	0.175	4.347	240.039	מספר חודשי עבודה בשנה
0.000	0.146	36.028	1,885.545	מגדר
0.000	0.035	8.613	103.535	ערך המדד החברתי-הכלכלי של הרשות המקומית שבה שוכן הארגון

($R^2=0.389$, $F_{(6, 78,992)}=8,393.531$, $p<.01$)

דיון

במהלך העשורים האחרונים התפתח מאוד בישראל, בדומה למדינות מפותחות אחרות, מגזר הארגונים ללא כוונת רווח והפך שחקן בולט בזירה הציבורית. יש אף הרואים בו את החלופה המרכזית לתעסוקה בעידן קץ העבודה (Rifkin, 1995). מזה קרוב לשני עשורים רואה מדיניות התעסוקה והמלחמה באבטלה במדינות רבות במגזר השלישי את אחד המקורות שיינתנו מענה לבעיות תעסוקה, במיוחד בהקשר של שילוב אוכלוסיות מיוחדות

ופיתוח מודלים חדשים של תעסוקה המתאימים לנסיבות משתנות. בהקשר זה חיוני להבין אם מבנה כוח האדם במגזר השלישי בישראל ערוך להתמודד עם המשימות המורכבות הניצבות לפניו ואם ארגונו מציעים תעסוקה ושכר הולמים והוגנים. מאמר זה בוחן שאלה זו באמצעות ניתוח בסיס נתונים חסר תקדים, הכולל את כל משרות השכיר במגזר זה במשך עשור שלם.

בדומה למתרחש בארצות אחרות בעולם, גם בישראל גדל לאין ערוך כוח האדם במגזר השלישי בין השנים 2000-2009. ואולם לצד הנתונים המרשימים אודות הצמיחה בהיקפי כוח האדם מספקת הספרות המחקרית אודות שוק העבודה של המגזר השלישי גם ממצאים בנוגע לתנאי העבודה הירודים והשכר הנמוך הרווחים בכולו (Lanfranchi & Nancy, 2006; Mirvis & Hackett, 1983; Preston, 1989; Sklar, 1995; Weisbrod, 1983) או בתחומי פעולה ספציפיים בתוכו (Leete, 2000) שבהם יש ריכוז גדול של עובדים המועסקים בשכר נמוך (Ruhm & Borkoski, 2000; Salamon & Sokolowski, 2006) או במשלחי יד המשלמים שכר נמוך (Kim & Lee, 2007). במחקר הנוכחי נמצאו ממצאים דומים: נמצא שהתעסוקה במגזר השלישי מאופיינת באי יציבות תעסוקתית, בתחלופה מהירה של כוח אדם ובעונתיות. כן נמצא שממוצע השכר למשרת שכיר במגזר השלישי עמד על 4,719 ש"ח, פחות בהרבה מממוצע השכר למשרת שכיר במשק, כך כמעט בכל הענפים. בחינת השכר לפי תחום הפעילות מלמדת על שונות גדולה מאוד במגזר. למשל: שכר העובדים בארגוני הבריאות גבוה בהרבה מהממוצע, בעוד העובדים בארגוני הדת והתרבות והפנאי נמצאים בתחתית טבלת מקבלי השכר. גם הנטייה להעסקה חלקית וזמנית מאפיינת תחומים מסוימים במגזר השלישי יותר מאשר אחרים. ומגמת העונתיות בולטת בעיקר בתחומי התרבות והפנאי והחינוך והמחקר.

הזיקה בין מאפייני התעסוקה לרמת השכר בארגוני המגזר השלישי מעמיקה את הפערים בין עובדים ותיקים ויציבים לעמיתיהם שמזלם פחות שפר עליהם בהקשר זה. נמצאה זיקה הדוקה בין ותק לרמת השכר; ככל שהוותק גבוה יותר, כך עולה השכר. ואולם כמעט שני שלישים מהמועסקים במגזר השלישי (59%) צברו ותק של שנתיים ופחות. גם מירוויס והאקט (Mirvis & Hackett, 1983) מצאו שמועסקים בארגונים ללא כוונות רווח צוברים פחות שנות ותק מאלה המועסקים במגזר הציבורי או העסקי. ממצאים אלה משקפים לדעתן את אי היציבות של שוק העבודה בארגוני המגזר השלישי ואת הניידות הגבוהה של המועסקים בו. גם למספר החודשים בשנה שבהם עבד המועסק יש קשר ישיר לגובה השכר: השכר החודשי גדל ככל שגדל מספר חודשי העבודה בשנה. נתון זה מצביע על פער כפול: הכנסתו השנתית של עובד שהועסק רק חלק מהשנה נמוכה יותר, וגם שכרו החודשי נמוך מזה של עובד שעבד שנה מלאה. הנתונים אודות מספר חודשי עבודה בשנה מראים שרק 37% מכלל המועסקים במגזר השלישי עובדים 12 חודשים בשנה. הרוב לא עובדים שנה רצופה.

פערים אחרים הרווחים במגזר השלישי הם בין קבוצות עובדים שונות. מלבד ההבדלים בין תחומי פעילות למשלחי יד מצאנו, כמו במחקרים קודמים בישראל ובמקומות אחרים בעולם (גבאי ובריק, 2002; ; Anheier, 1991; Almond & Kendall, 2000; Preston, 1990; Mirvis & Hackett, 1983; Gibelman, 2000), שבכוח העבודה במגזר השלישי בישראל יש ייצוג יתר של נשים המשתכרות פחות מגברים: בנתונים שלנו נשים מהוות קצת יותר משני שלישים מכוח העבודה במגזר, ומרוויחות בממוצע 4,099 ש"ח בחודש למשרת שכיר, בעוד גברים מרוויחים 6,036 ש"ח בממוצע. פערים אלה דומים לשכר המשולם לנשים ולגברים בכלל המשק בישראל. הסברים שהועלו בעבר למצב זה נגעו לגמישות המשרה, לאפשרות של משרה חלקית לאימהות צעירות (Mirvis & Hackett, 1983) ולמשיכה של נשים למשרות העוסקות במתן שירותים (Mirvis & Hackett, 1983) או למשרות המתגמלות בהיבט המהותי כתחליף לתגמול הכספי (Preston, 1990). מחקרם של גבאי ובריק בישראל (2002) מצא, כאמור, פערי שכר גבוהים בין גברים לנשים במגזר השלישי בישראל, והם אף הולכים וגדלים ככל שמתקדמים בדרגי הניהול. ממצאיה של גיבלמן (2000) אף מחזקים את הממצאים הקיימים, ומראים שכאשר שלנשים יש ייצוג יתר במתן שירותים ישירים, לגברים יש ייצוג יתר לא פרופורציונלי בדרגי הניהול, בייחוד בהנהלה הגבוהה. ממצאים אלה תומכים בהסבר המגדרי לפערי שכר במגזר השלישי (Preston & Sacks, 2010).

תמונת הפערים בין עובדים על רקע לאום מעודדת יחסית. אמנם שיעור העובדים היהודים במגזר עומד על 91%, אבל פערי השכר ביניהם לבין עובדים מוסלמים או אחרים קטנים ביחס למתרחש בכלל המשק הישראלי. יחד עם זאת, הפערים בשכר בין יישובים מבוססים ליישובים חלשים המאפיינים את כל המשק רווחים גם במגזר השלישי.

לסיכום, נראה ששוק העבודה של המגזר השלישי בישראל רחוק מרחק רב מחזונו של ג'רמי ריפקין (Rifkin, 1995), שהמגזר השלישי יהיה המגזר שיציע פתרון לתעסוקה בעידן ללא עבודה, ויכולתו של המגזר השלישי להציע פתרונות לבעיות תעסוקה, כפי שמצופה ממנו במדינות המפותחות ובפרט באיחוד האירופי, מוגבלת לתעסוקה חלקית במצבי מעבר. ממצאינו מלמדים שכיום אין המגזר השלישי מספק מענה טוב דיו כמקור ליציבות תעסוקתית ולשכר הולם, ודאי שלא ביחס לתנאים הרווחים במגזרים האחרים. נתוני התעסוקה והשכר שמצאנו נשמרו בעקיבות במשך כל העשור האחרון, ומעידים על תחלופת עובדים גבוהה, על משרות חלקיות או עונתיות, על שכר נמוך, כמו גם על פערי שכר מדאיגים בין עובדים שונים ובין גברים לנשים. משמעותה של ההסתמכות על המגזר השלישי כפתרון לבעיות תעסוקה ואבטלה היא הגברת אי הוודאות התעסוקתית, במיוחד בקרב אוכלוסיות הנמצאות ממילא בשולי שוק העבודה. זאת ועוד, מחמת המשבר הכלכלי וקיצוצים חוזרים ונשנים בהוצאה הציבורית על שירותים חברתיים, ארגוני המגזר השלישי נדרשים לפעול במסגרת תקציבים נמוכים יותר ובה בעת לספק שירותים ללקוחות

רבים יותר. המציאות החדשה כפתה על הארגונים להיאבק על הישרדותם, והם נאלצים לקצץ ולתמרן. השלכותיו של מצב זה עלולות להרחיק לכת. אנו מתקשים לראות כיצד בתנאים האלה יעמוד לאורך זמן כוח האדם במגזר במשימה הקשה הניצבת לפניו. ייתכן שהממצאים מעידים על סכנה אמיתית של עזיבה של כוח אדם איכותי, דווקא בזמנים שבהם המשימות הניצבות לפני המגזר השלישי קשות ומאתגרות מתמיד.

מקורות

- גבאי, י' ובריק, א' (2002). מבנה השכר במוסדות ללא כוונת רווח בישראל. באר שבע: המרכז הישראלי לחקר המגזר השלישי והמכון למחקר כלכלי בישראל ע"ש מוריס פאלק, אוניברסיטת בן גוריון בנגב.
- גדרון, ב', בר, מ' כץ, ח' (2003). המגזר השלישי בישראל: בין מדינת הרווחה לחברה אזרחית. תל אביב: הקיבוץ המאוחד.
- דגן-בוזגלו, נ', חסון, י' ואופיר, א' (2014). פערי שכר מגדריים בישראל, 2014. תל אביב: מכון אדווה.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2008א). סקר הכנסות והוצאות אלכ"רים, 2004. ירושלים: משרד ראש הממשלה, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2008ב). מדד פריפריאליות של רשויות מקומיות 2004 – פיתוח חדש. ירושלים: משרד ראש הממשלה, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2009). לוח 2.1. מועסקים, לפי ענף כלכלי. רבעון סקרי כוח אדם, IV 2009.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2010א). נתונים מסקר כוח אדם לרבע הרביעי ולשנת 2009. ירושלים: משרד ראש הממשלה, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2010ב). השכר הממוצע למשרת שכיר של עובדים ישראלים בשנת 2009 לעומת שנת 2008. ירושלים: משרד ראש הממשלה, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2012). הכנסות והוצאות אלכ"רים 2010-2011. ירושלים: משרד ראש הממשלה, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2013). אפיון יחידות גיאוגרפיות וסיווגן לפי הרמה החברתית-כלכלית של האוכלוסייה בשנת 2008. ירושלים: משרד ראש הממשלה, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- טולידנו, א' וגוטליב, ד' (2015). שכירים במשרה חלקית ואבטלה מורחבת, 2000-2011. ירושלים: המוסד לביטוח לאומי.
- כץ, ח' ויוגב-קרן, ה' (2013). שוק העבודה של המגזר השלישי בישראל: נתונים ומגמות, 2000-2009. באר שבע: המרכז הישראלי לחקר המגזר השלישי, אוניברסיטת בן גוריון בנגב.
- לימור, נ' (2010). חברה אזרחית ומגזר שלישי בישראל. ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה.
- נדיב, ר' (2004). ותק וניידות תעסוקתית בעבודה. ירושלים: הרשות לתכנון כוח אדם, משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה.
- Almond, S. & Kendall, J. (2000). *Paid employment in the self-defined voluntary sector in the late 1990s: An initial description of patterns and trends*. London: Centre for Civil Society, London School of Economics and Political Science.
- Anheier, H. K. (1991). Employment and earnings in the German nonprofit sector: Structure and trends. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 62, 673-694 .
- Campbell, M. (1999). *The third system employment and local development*. Leeds: Policy Research Institute, Leeds Metropolitan University.
- Defourny, J. & Pestoff, V. (Eds.). (2008). *Images and concepts of the third sector in Europe*. Liege: EMES.
- Emanuele, R. & Higgins S. H. (2000). Corporate culture in the nonprofit sector: A comparison of fringe benefits with the for-profit sector. *Journal of Business Ethics*, 24, 87-93.
- Faulk, L., Edwards, L. H., Lewis, G. B., & McGinnis, J. (2012). An analysis of gender pay disparity in the nonprofit sector: An outcome of labor motivation or gendered jobs? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 42, 1268-1287 .

- Gibelman, M. (2000). The nonprofit sector and gender discrimination. *Nonprofit Management and Leadership*, 10, 251-269.
- Grossberg, A. J. & Sicilian, P. (2012). Relative pay and benefits in the nonprofit sector. *International Journal of Applied Economics*, 9 (2), 58-72.
- Katz, H., Gidron, B., & Limor, N. (2009). The third sector in Israel – Characteristics, structure and policies towards it. *Civil Review*, 6 (3), 93-114.
- Kendall, J. & Anheier, H. K. (1999). The third sector and the European Union policy process: An initial evaluation. *Journal of European Public Policy*, 6, 283-307.
- Kim, S. E. & Lee, J. W. (2007). Is mission attachment an effective management tool for employee retention? An empirical analysis of a nonprofit human services agency. *Review of Public Personnel Administration*, 27 (3), 227-248 .
- Lanfranchi, J. & Narcy, M. (2006). *Wages and effort in the French for-profit and nonprofit sectors: Labor donation theory revisited*. Paris: ERMES, Université Panthéon-Assas .
- Leete, L. (2000). Wage equity and employee motivation in nonprofit and for-profit organizations. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 43, 423-446.
- Leete, L. (2001). Whither the nonprofit wage differential? Estimates from the 1990 census. *Journal of Labor Economics*, 19, 136-170.
- Mirvis, P. H. & Hackett, E. J. (1983). Work and workforce characteristics in the nonprofit sector. *Monthly Labor Review*, 106 (4), 3-12.
- Mocan, H. N. & Tekin, E. (2001). *Nonprofit sector and part-time work: An analysis of employer-employee matched data of child care workers*. Bonn: Institute for the Study of Labor .
- Nyssens, M. (2008). The third sector and the social inclusion agenda: The role of social enterprises in the field of work integration. In S. P.

- Osborne (Ed.), *The third sector in Europe – Prospects and challenges* (pp. 87-102). New York: Routledge.
- Preston, A. E. & Sacks, D. W. (2010). Nonprofit wages: Theory and evidence. In B. A. Seaman & D. R. Young (Eds.), *Handbook of research on nonprofit economics and management* (pp. 106-119). Cheltenham Glos: Edward Elgar Publishing.
- Preston, A. E. (1990). Women in the white-collar nonprofit sector: The best option or the only option? *The Review of Economics and Statistics*, 72, 560-568.
- Rifkin, J. (1995). *The End of Work: The decline of the global labor force and the dawn of the Post-Market Era*. New York: Tarcher/Putnam.
- Ruhm, C. J. & Borkoski, C. (2000). *Compensation in the nonprofit sector*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Salamon, L. M., Anheier, H. K., List, R., Toepler, S., Sokolowski, W. S., & Associates (1999). *Global civil society: Dimensions of the nonprofit sector*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University, Center for Civil Society Studies.
- Salamon, L. M. & Geller, S. L. (2006). *The Health benefits squeeze: Implications for Delaware nonprofit organizations and those they serve*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University, Center for Civil Society Studies.
- Salamon, L. M., Geller S. L., & Mengel, K. L. (2010). *Recession pressures on nonprofit Jobs*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University, Center for Civil Society Studies.
- Salamon, L. M. & Sokolowski, W. S. (2006). Employment in America's charities: A profile. Baltimore, MD: Johns Hopkins University, Center for Civil Society Studies .
- Salamon, L. M., Sokolowski, W. S., & Geller, S. L. (2012). *Holding the fort: Nonprofit employment during a decade of turmoil*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University, Center for Civil Society Studies.

- Sklar, H. (1995). *Jobs, income, and work: Ruinous trends, urgent alternatives*. Philadelphia: American Friends Service Committee.
- Taylor, R., Kamerāde, D., & McKay, S. (2014). *Reviewing the literature on pay and non-standard employment taking a cross sector perspective*. Birmingham: Third Sector Research Centre, University of Birmingham.
- Weisbrod, B. A. (1983). Nonprofit and property sector behavior: Wage differentials among lawyers. *Journal of Labor Economics*, 1, 246-263.
- Zimmer, A. & Priller, E. (2004). The third sector and labour market policy in Germany. In A. Zimmer & C. Stecker (Eds.), *Strategy mix for nonprofit organizations* (pp. 181-202). New York: Springer.

