

סדרת ניירות עבודה
WORKING PAPER SERIES

מס' 52 No.

**הטבות שכר והשפעתן על
אי השוויון בקרב אוכלוסיית השכירים
סקר הוצאות משק בית, 2007**

Fringe Benefits and their Influence on
Employee Wage Inequality
Household Expenditure Survey, 2007

איתמר גל*

Itamar Gal*

אב תש"ע, יולי 2010 July

*הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה – אגף מיקרו כלכלה, תחום שכר

*Central Bureau of Statistics – Labor and Wage Sector

הוצאת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, רח' כנפי נשרים 66, פינת רח' בקי,

ת"ד 34525, ירושלים 91342

טל': 02-6592666; פקס: 02-6521340

אתר הלמ"ס באינטרנט: www.cbs.gov.il

דואר אלקטרוני: info@cbs.gov.il

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (הלמ"ס) מעודדת מחקר המבוסס על נתוני הלמ"ס. פרסומי תוצאות מחקרים אלו אינם פרסומים רשמיים של הלמ"ס, והם לא עברו את הביקורת שעוברים פרסומים רשמיים של הלמ"ס. הדעות והמסקנות המתבטאות בפרסומים אלו, כולל בפרסום זה, הן של המחברים עצמם ואינן משקפות בהכרח את הדעות והמסקנות של הלמ"ס. פרסום מחדש של העבודה, כולה או מקצתה, טעון אישור מוקדם של המחברים.

רחוב כנפי נשרים 66 פינת רחוב בקי, גבעת שאול, ת"ד 13015, ירושלים 95464 טלפון: 02-6592666, פקס' 02-6521340

דואר אלקטרוני: info@cbs.gov.il כתובת האתר: www.cbs.gov.il

תקציר

עבודה זו בוחנת את נושא ההטבות הנלוות לשכר (הפרשות המעסיק לפנסיה, לקרן השתלמות ולקבלת רכב צמוד), ואת השפעתן על אי השוויון בשכר של אוכלוסיית השכירים. ייחודה של העבודה הוא בסיס הנתונים של העבודה – סקר הוצאות משקי בית. הנתונים על הטבות השכר נגזרים מהסקר אך טרם נערך שימוש מחקרי בהם בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. החידוש בשימוש מחקרי בסקר הוא ביכולתו להעריך את סכומי הטבות השכר, ולקשור את נושא הטבות השכר למאפיינים דמוגרפיים וכלכליים של אוכלוסיית השכירים.

ממצאי העבודה מגלים כי הטבות השכר מגדילות את אי השוויון בקרב אוכלוסיית השכירים. ממצאים אלה משתקפים בניתוח גייני, המגלה עלייה באי השוויון כאשר מוסיפים את הטבות המעסיק לשכר.

ניתוח הטבות השכר לפי חלקיות משרה, מראה כי אחוז מקבלי הטבות השכר, וסכומי ההטבות בקרב המועסקים במשרה מלאה, גבוה במידה רבה בהשוואה למועסקים במשרה חלקית. ניתוח לפי משלח היד העלה, כי במשלח היד הניהולי, ובמשלח היד האקדמי אחוז בעלי הטבות השכר וסכומי ההטבות הם הגבוהים ביותר. לעומת זאת, בקרב העובדים הבלתי מקצועיים, עובדי המכירות, והעובדים המקצועיים בחקלאות, אחוז בעלי ההטבות וסכומי ההטבה הם הנמוכים ביותר.

ניתוח מגדרי העלה, כי בכל משלחי היד אחוז הגברים המקבלים רכב ממקום העבודה גבוה במידה רבה מאחוז הנשים. לעומת זאת, לא נמצא הבדל משמעותי באחוז בעלי החיסכון הפנסיוני, ובאחוז בעלי קרן ההשתלמות בין נשים לגברים. בכל הטבות השכר, סכומי ההטבה שקיבלו הגברים גבוה מסכומי ההטבה שקיבלו הנשים. ניתוח לפי ענף כלכלי מגלה, כי במגזר הציבורי יש מגמה להעניק לעובדים קרן פנסיה וקופת גמל, ובמגזר הפרטי מגמה להעניק לעובדים ביטוח מנהלים.

עבודה זו עשויה לתרום במספר מישורים: פיתוח נושא הטבות השכר, פיתוח סטטיסטיקה של חיסכון פנסיוני, פיתוח מדדי עוני נוספים ובחינת מהימנות נתונים בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

מילות מפתח: הטבות שכר, חיסכון פנסיוני, סקר הוצאות משק בית, מדד גייני

ברצוני להודות מקרב לב לסיגל זנטי על הקדשת הזמן ועזרתה הרבה, ליפית אלפנדרי על עזרתה הרבה ועידודה, ללירון סיוון על הכנת הקבצים, לאילה גינת, למרק פלדמן ולד"ר דמיטרי רומנוב על הסיוע המקצועי. כמו כן תודתי נתונה לקוראי העבודה האנונימיים על הערותיהם המועילות.

תוכן עניינים

9	פרק 1 : מבוא.....
10-11	פרק 2 : סקירת ספרות.....
	פרק 3 : מתודולוגיה
12-13	3.1 כללי.....
13-15	3.2 מבנה הקובץ.....
16-18	3.3 הגדרות ומושגים.....
	פרק 4 : ניתוח וממצאים
19-30	4.1 ממצאים עיקריים.....
31-36	4.2 ניתוח לפי סוג הטבה.....
37-40	4.3 הטבות שכר לפי מגדר.....
41-42	פרק 5 : סיכום ומסקנות.....
43	ביבליוגרפיה.....
44-45	נספח 1 : שאלות משאלון סקר הוצאות משקי בית.....
46-58	נספח 2 : לוחות.....
59-61	נספח 3 : חישוב שווי שימוש ברכב לפי סקר הוצאות משקי בית.....
62-64	נספח 4 : שינויים מרכזיים בחסכון הפנסיוני בישראל, 2008.....

רשימת לוחות

- לוח 1 : אחוז השכירים המקבלים הטבות שכר ושכרם הממוצע, לפי משלח יד, 2007
- לוח 2 : שכר ממוצע לשכיר כולל הפרשות המעסיק להטבות שכר, לפי משלח יד, 2007
- לוח 3 : אחוז השכירים המקבלים הטבות שכר, ושכרם הממוצע, לפי חלקיות משרה ומשלח יד, 2007
- לוח 4 : שכר ממוצע לשכיר כולל הפרשות המעסיק להטבות שכר, לפי חלקיות משרה ומשלח יד, 2007
- לוח 5 : אחוז השכירים בעלי הטבות שכר, והפרשות המעסיק להטבות שכר בקרב מקבלי הטבה, לפי משלח יד וענף כלכלי, 2007
- לוח 6 : אחוז השכירים במשרה מלאה, בעלי הטבות שכר, והפרשות המעסיק להטבות שכר בקרב מקבלי הטבה, לפי משלח יד וענף כלכלי, 2007
- לוח 7 : אחוז השכירים במשרה חלקית בעלי הטבות שכר, והפרשות המעסיק להטבות שכר בקרב מקבלי הטבה, לפי משלח יד וענף כלכלי, 2007
- לוח 8 : ערכי גייני לאי שוויון בקרב השכירים, לפי משלח יד, 2007
- לוח 9 : ערכי גייני לאי שוויון בקרב השכירים, לפי ענף כלכלי, 2007

תרשימים

- תרשים 1 : השוואת גובה הפרשות המעסיק (ש"ח), בין סקר הוצאות משק בית לקובץ מס הכנסה, 2007
- תרשים 2 : השוואת הפרשת המעסיק לקרן השתלמות לפי ענף כלכלי, בין סקר הוצאות משק בית לקובץ מס הכנסה, 2007
- תרשים 3 : אחוז בעלי החיסכון הפנסיוני לפי משלח יד, 2007
- תרשים 4 : אחוז מבוטחים בביטוח מנהלים לעומת אחוז המבוטחים בקרן פנסיה, בקרב בעלי ההטבות הפנסיוניות, לפי משלח יד, 2007
- תרשים 5 : אחוז מבוטחים בביטוח מנהלים לעומת אחוז המבוטחים בקרן פנסיה, בקרב בעלי ההטבות הפנסיוניות, לפי ענף כלכלי, 2007
- תרשים 6 : אחוז השכירים בעלי קרן השתלמות לפי משלח יד, 2007
- תרשים 7 : אחוז השכירים בעלי רכב ממקום העבודה, 2007
- תרשים 8 : שכר ממוצע בקרב מקבלי רכב ממקום העבודה, לפי משלח יד, 2007
- תרשים 9 : אחוז בעלי הטבות השכר לפי מין, 2007
- תרשים 10 : סכומי ההפרשה לחיסכון פנסיוני, בקרב מקבלי הטבה, לפי משלח יד, 2007
- תרשים 11 : אחוז מקבלי קרן השתלמות בענפים כלכליים שונים לפי מין, 2007
- תרשים 12 : אחוז בעלי רכב ממקום העבודה, לפי מין, 2007

רשימת לוחות בנספחים

- לוח 1 : אחוז השכירים שאינם בעלי הטבות שכר ושכרם הממוצע, לפי משלח יד ומין, 2007
- לוח 2 : שכר ממוצע לשכיר כולל הפרשות המעסיק להטבות שכר, לפי משלח יד וענף כלכלי, 2007
- לוח 3 : שכר ממוצע לשכיר בקרב עובדים במשרה מלאה כולל הפרשות המעסיק להטבות שכר, לפי משלח יד וענף כלכלי, 2007
- לוח 4 : שכר ממוצע לשכיר בקרב עובדים במשרה חלקית כולל הפרשות המעסיק להטבות שכר
- לוח 5 : שכר ממוצע למשרת שכיר כולל הפרשות סוציאליות של המעסיק, לפי ענף כלכלי ומין, נתונים מקובץ מס הכנסה 2007
- לוח 6 : שכר ממוצע לשכיר כולל הפרשות המעסיק להטבות שכר, לפי ענף כלכלי, קובץ הוצאות משקי בית, 2007
- לוח 7 : אחוז השכירים בעלי חסכון פנסיוני, שכרם הממוצע וגובה ההטבה, לפי ענף כלכלי ומין, 2007
- לוח 8 : אחוז השכירים בעלי הטבות שכר, ושכרם הממוצע, לפי משלח יד ומין, 2007
- לוח 9 : שכר ממוצע לשכיר כולל הפרשות המעסיק להטבות שכר, לפי משלח יד לפי מין, 2007
- לוח 10 : שכר ממוצע לשכיר כולל הפרשות המעסיק להטבות שכר, לפי ענף כלכלי לפי מין, 2007
- לוח 11 : אחוז השכירים בעלי הטבות שכר, שכרם הממוצע וגובה ההטבה, לפי ענף כלכלי ומין, 2007

פרק 1: מבוא

מטרת העבודה

מטרת העבודה הינה לבחון את הטבות השכר ואת אי-השוויון בשכר בקרב אוכלוסיית השכירים. אוכלוסיית השכירים נבדלת לא רק בשכר, אלא במערכת ההטבות הנלוות לשכר: הפרשות המעסיק לפנסיה ולקרן השתלמות, קבלת רכב צמוד, ועוד. בעבודה תיבחן השפעת הטבות השכר על אי השוויון בשכר.

ייחודה של העבודה היא הדגשת הזיקה בין נושא הטבות השכר לנושא אי השוויון בשכר. שני נושאים אלו נחקרו בנפרד, אולם לא נבחן במישרין הקשר ביניהם. ייחוד נוסף הוא בסיס הנתונים של העבודה. משתני העבודה נגזרים מתוך סקר הוצאות משקי הבית. יחד עם זאת, טרם נחקר נושא ההטבות הנלוות לשכר מתוך הסקר. השימוש בסקר הוצאות משקי הבית יאפשר לבחון את תחום הטבות השכר באופן עדכני ושוטף, ולקשר בין תחום הטבות השכר למאפיינים דמוגרפיים וכלכליים של הפרט ושל משק הבית. בנוסף לכך, הסקר מכיל נתונים כספיים על הטבות השכר. בכך, מאפשר הסקר לשערך את ערכן הכספי של ההטבות.

פרק 2 : סקירת ספרות

מחקרים רבים בכלכלת עבודה דנים בזיקה שבין שכר (wage), לבין הטבות שכר (fringe benefits). הטבות שכר מתייחסות למגוון רחב של הטבות שכר כגון מתן רכב ממקום העבודה, סיוע בשכר דירה, השתתפות בארוחות ותשלומי רווחה. Gilbert מצביע על הקושי המושגי בהגדרת הטבות השכר: קיים מידע על עלויות עבודה למעסיק (labour cost). עלות העבודה כוללת מרכיבים כגון: עלויות לביטוח סוציאלי ומיסוי המוטלים על המעסיקים. עלויות אלה אינן בגדר הטבת שכר לעובד. קיים חסר במידע מפורט על הטבות השכר. בנוסף לכך מצביע החוקר על קושי מתודולוגי לשערך את שווי הטבות השכר (Gilbert, 2009).

Leibowitz מצביעה על כך כי מרבית המחקרים הכלכליים בתחום כלכלת העבודה דנים בהכנסה משכר. יש לדעתה לדון בתמורה לעבודה (employee compensation), שכוללת מרכיבים שמעבר לשכר (כגון תשלומים פנסיוניים, ביטוחים, ותשלום לביטוח סוציאלי). החוקרת גילתה כי ישנו הבדל ניכר בהיקף הטבות השכר בקרב המועסקים במשרה מלאה בהשוואה למועסקים במשרה חלקית (Leibowitz, 1983).

גם Woodbary דן במושג התמורה (compensation) על עבודה. החוקר מצביע על כך שהשכר אינו מבטא את מלוא התמורה לעבודה. לדעתו יש לבחון את השינויים לאורך זמן בהטבות השכר, לצד בחינת השינויים לאורך זמן בשכר. החוקר השתמש בסקר הטבות שכר של **הלשכה לסטטיסטיקה של עבודה**, בארה"ב (BLS). הסקר הקרוי Employee Compensation of the Private Nonfarm Economy כולל נתונים על הטבות השכר ועל שיעור ההתאגדות של העובדים. נתוני החוקר הראו עלייה בחלקן של הטבות השכר מתוך עלות העבודה לאורך השנים. (Woodbary, 1983)

במאמר של Levi & Murnane הדן בהתפתחות ההיסטורית של אי השוויון בהכנסה, נכתב כי הטבות השכר הופכות לאורך השנים למרכיב גובר והולך בתמורה לעבודה. לפיכך מציעים המחברים לכלול במדידת אי שוויון את הטבות השכר. (Levi & Murnane, 1992)

Dale-Olsen בחן באמצעות קישור נתוני עובד-מעביד את האופן שבו הטבות השכר משפיעות על שיעור תחלופת העובדים. ממצאי החוקר גילו כי ככל שניתנו יותר הטבות שכר, שיעור תחלופת העובדים פחת. (Dale-Olsen, 2006)

מספר חוקרים (Olson, 2002, ברקוביץ' וברקלי, 2003) דנים בתיאוריית "**השכר המפצה**" (compensating wage theory). תיאוריית השכר המפצה מנבאת כי עובדים בעלי שכר נמוך יפוצו על ידי הטבות שכר נדיבות, בהשוואה לעובדים בעלי שכר גבוה, שנהנים מהטבות שכר מצומצמות. לטענת Olson תיאוריית "**השכר המפצה**" נכונה לגבי נשים המועסקות במשרה מלאה. Olson מצא כי נשים המועסקות במשרה מלאה יסכימו לוותר על 20% משכרן על מנת לעבור מעבודה שאינה מעניקה ביטוח בריאות לעבודה המעניקה ביטוח בריאות. (Olson, 2002)

ברקלי וברקוביץ' בחנו את הטבות השכר בישראל, לפי נתוני הסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בשנת 2003. החוקרות בדקו את הסיכוי לקבל הטבות שכר ממקום העבודה. (אחזקת רכב, קבל רכב, פנסיה, ביטוח חיים, קרן השתלמות, רווחים ואופציות). בעבודתן נבדקה התפלגות ההטבות לפי חתכים שונים: מין, גיל, ענף כלכלי, מקור שכר, משלח יד ורמת שכר. ממצאי החוקרות שוללים את תאוריית "השכר המפצה". לפי ממצאיהן, ככל שעולים ברמת ההכנסה, גדלה ההסתברות לקבל הטבות שכר (ברקלי וברקוביץ', 2003).

החוקרות מצאו כי הסיכויים לקבלת קרן השתלמות ופנסיה גבוהים יותר בענפים בהם שיעור ההתאגדות גבוה (כגון: חשמל ומים) בהשוואה לענפים בהם שיעור ההתאגדות נמוך כגון שירותי אירוח ואוכל, ומסחר.

החוקר Gilbert ערך מחקר עבור ה-OECD, שבו ניסה לבחון את ההשפעה של הטבות השכר על העוני. החוקר סקר שורה של מחקרים באירופה ובארה"ב שגילו כי הטבות השכר ניתנות בעיקר לבעלי שכר גבוה (Gilbert, 2009).

Simon דן בשינויים בהטבות השכר בקרב עובדים שהחליפו מקומות עבודה. במאמר נשללה ההשערה כי קיימת "תחלופה" (tradeoff) בין שכר להטבות שכר. החוקר מצא כי עליית שכר לוותה בשיפור ביטוח הבריאות. לעומת זאת, בקרב עובדים שאיבדו את ביטוח הבריאות במהלך החלפת העבודה, ניכרת גם ירידה בשכר (Simon, 2001).

Chung דן בקשר בין הטבות שכר לבין אי שוויון כלכלי. המחבר מצביע על הקושי המחקרי בחקר הטבות השכר. המידע על הטבות השכר ניתן ברמה של משלח יד או ענף כלכלי. חסר מידע על התכונות הדמוגרפיות של העובדים ועל הערך הכספי של הטבות השכר. המחבר הצליב בין שני סקרים שונים על מנת לקשר בין התכונות הדמוגרפיות של העובדים לבין הטבות השכר שלהם.¹ לדעת Chung ההטבה הפנסיונית מגדילה את אי השוויון בכל רמות ההכנסה, הן במונחי שיעורי זכאות (coverage) והן במונחים כספיים (monetary values). (Chung, 2003).

¹ מקור המידע הראשון שהשתמש Chung הינו סקר שוטף על התעסוקה בארה"ב הקרוי Current Population Survey (CPS). הסקר כולל מידע דמוגרפי על העובדים: גיל העובדים, מין, שנות הלימוד, משלח היד, הענף הכלכלי והשכר. מקור המידע השני הינו סקר הטבות שכר הקרוי Commerce's Employee Benefits Survey (EBS). הסקר מקיף כ-900 חברות, וכולל מידע על הטבות השכר הניתנות בהן כחלק מעלות העבודה. סקר זה אינו מכיל נתונים דמוגרפיים של העובדים המקבלים את ההטבות. Chung מסביר במאמרו כי ערך קישור בין שני המקורות על מנת לאפיין את העובדים מקבלי ההטבות ולקבל מידע על הערך הכספי של הטבות השכר שלהם.

פרק 3: מתודולוגיה

3.1 כללי

סקר הוצאות משקי הבית

על מנת לאפיין את אוכלוסיית מקבלי הטבות השכר, נערך שימוש בסקר הוצאות משקי הבית בשנת 2007. סקר הוצאות משק הבית – נערך באופן שוטף משנת 1997 ואילך, ומטרתו לקבל נתונים על מרכיבי התקציב של משקי הבית ולקבוע את ה"משקלות" לסל הצריכה של "מדד המחירים לצרכן". בסקר נשאלים המרואיינים הן על הכנסותיהם והן על הוצאותיהם.

א. אוכלוסיית הסקר

אוכלוסיית הסקר: כוללת, משנת 1997 ואילך את כל האוכלוסייה העירונית והלא-עירונית למעט קיבוצים, מושבים שיתופיים ובדווים הגרים מחוץ ליישובים. בשנים 2000 ו-2001 לא נכללה גם אוכלוסיית מזרח ירושלים עקב קשיים באיסוף הנתונים, אולם משנת 2002 ואילך שוב נכללת אוכלוסייה זו בסקר.

יחידת החקירה: הוגדרה כמשק בית, כלומר: קבוצת אנשים הגרה רוב ימות השבוע באותה דירה ויש לה תקציב הוצאות משותף למזון. סך הכל נדגמו 7,367 דירות מקובצי הארנונה ומרשימות משקי הבית של היישובים הקטנים.

ב. אוכלוסיית המחקר

אוכלוסיית המחקר כוללת שכירים בלבד לשנת 2007. אוכלוסיית זו מייצגת את כלל השכירים בישראל. שכיר בהגדרתו בסקר הוצאות משק בית הוא כל נחקר שהייתה לו הכנסה כלשהי משכר או מממשכורת בשלושת החודשים שלפני ביקור הפוקד.

המדגם כולל 6,671 שכירים, הנגזרים מיחידת החקירה (משק הבית). לכל פרט שנדגם מיוחסת משקלת אחרת, ע"פ הסתברות הדגימה. קובץ השכירים במדגם מייצג אוכלוסייה של 2,264,855 שכירים.

ג. שיטת המחקר

בעבודה זו ייבדקו הטבות השכר (fringe benefits) שניתנו לאוכלוסיית השכירים במשק. יוצג ניתוח לפי משלח יד, ענף כלכלי, חלקיות משרה של אוכלוסיית השכירים המקבלים הטבות שכר. לגבי כל אחת מהטבות השכר יחושב אחוז המקבלים מתוך כלל השכירים לפי מאפיינים שונים. יחושב אומדן כספי של שווי ההטבה ושכר ממוצע של אוכלוסיית מקבלי ההטבות. לאוכלוסיית השכירים בקובץ הוצאות משקי בית יחושב משתנה חדש שכר ממוצע כולל הטבות שכר. שכר זה כולל את השכר מעבודה שכירה, זקיפה של הפרשת המעסיק לחסכון פנסיוני (קרן פנסיה), קופת גמל וביטוח מנהלים) זקיפה של הפרשת המעסיק לקרן השתלמות וכן הטבת המעסיק לרכב ממקום עבודה.

יערך חישוב של מדדי גייני לבחינת אי השוויון בשכר הממוצע לפי משלח יד וענף כלכלי. יחושב בנפרד מדד גייני ללא הטבות השכר, ומדד גייני הכולל הטבות שכר. השוואת המדדים תאפשר לקבוע האם הטבות השכר מקטינות את אי-השוויון בקרב השכירים במשק.

- G1- מדד גייני לשכר מעבודה שכירה ללא הטבות
 G2- מדד גייני לשכר מעבודה שכירה כולל הטבות
 V1 – שונות של השכר מעבודה שכירה ללא הטבות
 V2 – שונות של השכר מעבודה שכירה כולל הטבות

מגבלות העבודה

עבודה זו כוללת רק את ההטבות הפנסיוניות, ההטבות לקרן השתלמות, וקבלת רכב ממקום העבודה. הטבות השכר, דלק וארוחות הניתנות במקום העבודה, ביטוח בריאות, ביטוח חיים, מימון לימודים ושכר דירה על חשבון המעסיק - ניתנות ברמת משק הבית בלבד, ולא ניתן ליחס אותם בסקר לשכירים המקבלים אותם. בנוסף לכך, אחזקת רכב ומימוש אופציות ורווחים נכללים בהגדרת השכר ברוטו. אין אפשרות בסקר לחשב את שיעור העובדים הנהנים מהן או לשערך את שווי הטבות אלה.

3.2 מבנה הקובץ

מסקר הוצאות משק הבית, התקבל קובץ שבו מפורטים הנתונים לעבודת המחקר. להלן הנתונים שהתקבלו מתוך סקר הוצאות משקי בית (הו"מ):

מספר שאלה בסקר הו"מ ²	הסבר/ערכים	שם שדה	שם משתנה
	1- גבר 2- אישה	מין	Minprat
		גיל	Gilprat
	ענף כלכלי ברמת שתי ספרות. מסווג לפי הסיווג האחד של ענפי הכלכלה של הלמ"ס	ענף כלכלי	Anaf
	משלח יד ברמת ספרה אחת. מסווג לפי הסיווג האחד של משלחי יד של הלמ"ס.	משלח יד	mishlach
	שכר ממוצע ברוטו לשכיר במהלך חודשי החקירה. השכר כולל את כל התוספות: שעות נוספות, הבראה, ביגוד ופרמיות.	שכר ממוצע	wage
	מספר שעות העבודה בשבוע לשכיר.	שעות עבודה שבועיות	hours

² ראה נספח 1: השאלות המשמשות לצורך העבודה מתוך סקר הוצאות משק בית

48.1	הסכום ששולם על ידי השכיר לקופת גמל במהלך חודשי החקירה.	תשלום לקופת גמל	k_gemel
48.2	הסכום ששולם על ידי השכיר לביטוח מנהלים במהלך חודשי החקירה	תשלום לביטוח מנהלים	B_mnahalim
48.3	הסכום ששולם על ידי השכיר לקרן פנסיה במהלך חודשי החקירה	תשלום לקרן פנסיה	K_pensia
50	הסכום ששולם על ידי השכיר לקרן השתלמות במהלך חודשי החקירה	תשלום לקרן השתלמות	hishtalmut
69	ניתנת אינדיקציה האם השכיר קיבל רכב ממקום העבודה. 1- קיבל רכב ממקום העבודה 0 - לא קיבל רכב ממקום העבודה	רכב ממקום העבודה	rehevavoda

משתנים מחושבים

המשתנים שהוצגו בטבלה לעיל הינם המשתנים שהתקבלו מתוך סקר הוצאות משקי בית. מטרת העבודה היא לאפיין את הפרשות המעסיק לחסכון פנסיוני, קרן השתלמות וקבלת רכב ממקום העבודה, בנוסף לשכר ברוטו. המשתנים המוצגים הינם משתנים מחושבים, שנועדו לבחון את השפעת הפרשת המעביד על השכר.

שם משתנה	שם שדה	ערכים והסבר
Reheverech ³	זקיפת הטבה לשווי שימוש ברכב ממקום העבודה.	קבלת רכב ממקום עבודה הוא בגדר "הטבה בעין", שניתן לשערך את שוויה. חישוב שווי השימוש לרכב צמוד שניתן ממקום העבודה מחושב בסקר הוצאות משק בית לפי שיטת חישוב בינלאומית המפורטת בנספח 3. בסקר הוצאות משק בית לא משתמשים בטבלת שווי שימוש ברכב כפי שנקבעת בפקודת מס הכנסה.
Part_full_time	חלקיות משרה	שכיר העובד בין 1-34 שעות שבועיות יחשב כעובד במשרה חלקית. שכיר העובד 35 שעות עבודה שבועיות ומעלה יחשב כעובד במשרה מלאה.
Pensia_gemel	הפרשת המעסיק לקרן פנסיה ולקופת גמל	משתנה זה כולל k_gemel ו-k_pensia. המשתנה שחושב הוא אומדן להפרשת המעסיק לקרן פנסיה ולקופת גמל בחודשי החקירה. ההנחה ששימשה לצורך חישוב המשתנה, המעסיק מפריש לקרן פנסיה ולקופת גמל את אותו הסכום שהפריש

³ הסבר מפורט על אופן חישוב הטבת הרכב נמצא בנספח 3.

העובד. הפרשת המעסיק הינה רק לחלק התגמולים ללא החלק המופרש לטובת פיצויים.		
המשתנה שחושב מבטא את הפרשת המעסיק לביטוח מנהלים. חישוב האומדן זהה לחישוב האומדן Pensia_gemel.	הפרשת המעסיק לביטוח מנהלים.	Menahalim_maasik
קרן פנסיה, קופת גמל, וביטוח מנהלים מיועדים לחסכון פנסיוני. המשתנה מתקבל מחיבור של המשתנים pensia_gemel ו-menahalim_maasik.	הפרשת המעסיק לחיסכון פנסיוני	Pension_all
קרן השתלמות היא הפרשה של העובד לקרן בגובה של 2.5% מהשכר המזכה, ובמקביל המעסיק מפריש 7.5% מאותו שכר (כלומר, הפרשת המעסיק היא פי שלושה מהפרשת העובד). בקובץ נתון הפרשת העובד לקרן השתלמות hishtalmut, ומכאן הפרשת המעסיק מתקבלת מהכפלת המשתנה פי שלושה.	הפרשת המעסיק לקרן השתלמות	Hishtalmut_maasik
אומדן לערך הכספי של הפרשות המעסיק שמעבר לשכר, תשלומי המעסיק לקרן פנסיה, לקופת גמל, לקרן השתלמות ושווי השימוש לרכב ממקום העבודה.	זקיפה לשווי כל הטבות השכר	Hatavot_shovi
לכל עובד חושב מחדש שכר כולל הטבות. משתנה זה מורכב מהשכר ברוטו, ומהטבות המעסיק שמעבר לשכר: ביטוח מנהלים, קרן פנסיה, קופת גמל, קרן השתלמות, ושווי שימוש לרכב הניתן ממקום העבודה.	שכר כולל הפרשות מעסיק	Income_kolel

טבלה מסכמת – חישוב הטבות המעסיק הנלוות לשכר

חישוב זקיפת ההטבה בעבודה	הטבת שכר
הפרשת המעסיק היא פי 3 מהפרשת העובד	זקיפת הפרשת המעסיק לקרן השתלמות
הפרשת המעסיק לחיסכון פנסיוני זהה להפרשת העובד. (לא נלקח בחשבון אותו חלק המופרש לפיצויים).	זקיפת הפרשת המעסיק לחיסכון פנסיוני
שיטת החישוב בסקר הוצאות משקי בית מוצגת בנספח 3.	שווי שימוש ברכב ממקום עבודה

3.3 הגדרות ומושגים

שכיר:⁴ כל נחקר שהייתה לו הכנסה כלשהי משכר או ממשכורת בשלושת החודשים שלפני ביקור הסוקר.

משלח יד: אוסף הפעילויות והעיסוקים שהאדם מבצע במקום עבודתו, בלי להתחשב במקצוע שהוא למד, אם אינו עוסק בו. משלח היד נקבע לפי הסיווג האחד של משלחי היד, 1994.

משרה חלקית/מלאה: שכיר יחשב כעובד במשרה מלאה אם עבד 35 שעות שבועיות ומעלה במהלך חודשי החקירה. שכר שעבד 34 שעות ומעטה יחשב כעובד במשרה חלקית.

שכר ברוטו לחודש לשכיר: השכר המשולם לשכיר. בחודשים הנחקרים בסקר. השכר ברוטו מחושב (כלומר לפני ניכויים ותשלום מיסים) מכל מקומות העבודה שבהם הועסק הנחקר תמורת שכר ומשכורת בשלושת החודשים שהסתיימו בחודש שלפני ביקור הפוקד. השכר כולל את כל התוספות, כגון: תשלום עבור שעות נוספות, דמי הבראה, ביגוד, פרמיות, אחזקת רכב וכו'.

השכר המזכה: השכר שממנו מחושבות ההפרשות לאפיקי החיסכון והפנסיה וקרן השתלמות. השכר המזכה אינו כולל תשלומים מיוחדים, שעות נוספות פרמיות והחזר הוצאות.

מקדם ג'יני: מדד מקובל למדידת אי-שוויון בחלוקת ההכנסות. מדד זה מקבל ערכים בין "0" לבין "1". הערך "0" מציין שוויון מלא ואילו הערך "1" מציין אי-שוויון מלא.

משק בית: קבוצת אנשים הגרים יחד באופן קבוע בדירה אחת רוב ימות השבוע ויש להם תקציב משותף למזון.

קופת גמל: מכשיר חסכון לטווח ארוך שנהנה מהטבות מס המעוגנות בפקודת מס הכנסה ובתקנות מס הכנסה.

קופת גמל לתגמולים לקצבה: קופת גמל שהכספים המופקדים בה נועדו לקבלת קצבה לגיל פרישה. לעמית יינתנו תשלומים חודשיים החל מהמועד שבו הוא זכאי לתשלומים אלה. העובד ומעבידו מפקידים לקופה הפקדות חודשיות שוטפות. העובד זוכה לזיכוי במס בגין הפרשותיו בהתאם לתקרות שנקבעו.

קופת גמל לתגמולים לעמיתים שכירים: אחד מאפיקי החסכון הפנסיוני. העובד והמעביד מפרישים לקופה. העובד זוכה לזיכוי מס בגין הפרשותיו. כספי קופת הגמל מיועדים לגיל פרישה.

⁴ הגדרת שכיר, הכנסה ברוטו, נלקחים מתוך הגדרה לסקר הוצאות משקי בית <http://cbs.gov.il/reader>, הגדרת ביטוח מנהלים וקרן השתלמות עובדה מתוך אתר אגף שוק ההון הביטוח והחסכון באוצר <http://ozar.gov.il/hon> הגדרת קופת הגמל עובדה מתוך www.hilan.co.il/cal

קופת גמל לעמיתים עצמאיים: העמיתים מפרישים לקופת הגמל, ללא הפרשה מקבילה מצד המעביד. הפקדה בקופת גמל מזכה בהטבות מס. עד דצמבר 2007 הייתה הבחנה בין קופת גמל לקצבה לבין קופת גמל הוניות. החל מינואר 2008 כספי קופות הגמל ניתנים למשיכה כקצבה בלבד ולא כהון (לא כתשלום חד-פעמי)

ביטוח מנהלים: אחד מאפיקי החיסכון הפנסיוני. אפיק חסכון זה מיועד לתשלום פנסיה חודשית בהגיע החוסך לגיל פרישה (67 לגבר ו-64 לאישה). בנוסף לכך, הפרשות לביטוח מנהלים כוללות ביטוח חיים למקרה מוות וביטוח אובדן כושר עבודה. ביטוח מנהלים הינו חוזה בין המבוטח לבין חברת הביטוח. שיעורי הפרשה מרביים לביטוח מנהלים (לאחר 1.1.2005): העובד רשאי להפריש עד 7% משכרו, ואילו המעסיק רשאי להפריש עד 7.5% משכר העובד לתגמולים, ו-8.33% משכרו לפיצויים, ועד 2.5% לביטוח אובדן כושר עבודה. בתוכניות ביטוח מנהלים שנמכרו עד דצמבר 2007, ניתן היה להחליט איזה חלק מהפרמיה ניתן למשיכה כהון ואיזה יופנה לקצבה. החל מינואר 2008 כספים שהופקדו בביטוחי מנהלים ניתנים למשיכה בדרך של קצבה בלבד ולא כהון.

קרן פנסיה: אחד מאפיקי החיסכון הפנסיוני. בקרן הפנסיה נצברים חסכונות לזכותו של העובד. הן העובד והן המעביד מפרישים לקרן כספים. אפיק חסכון זה מיועד לתשלום פנסיה חודשית בהגיע החוסך לגיל פרישה (67 לגבר ו-64 לאשה). שיעורי הפרשה לקרן פנסיה: שיעור הפרשת העובד הינו 5.5% מהשכר ברוטו. שיעור הפרשת המעסיק 6% מהשכר העובד מופרש לתגמולים, 6% נוספים משכר העובד מופרשים כפיצויים. יחד עם זאת, העובד והמעסיק עשויים להעלות את שיעור ההפרשה. העובד רשאי להפריש עד 7% משכרו, ואילו המעסיק רשאי להפריש עד 7.5% משכר העובד לתגמולים, ו-8.33% לפיצויים.

פנסיה תקציבית: הפנסיה התקציבית משולמת לעובדי המדינה ולעובדי הרשויות המקומיות מתוך תקציב המדינה.

קרן השתלמות: חסכון לתקופה של 6 שנים ומעלה. ניתן לממשו לתקופת השתלמות גם לפני תום התקופה בהתאם לכללים הקבועים בפקודת מס הכנסה. העובד מפריש לקרן ההשתלמות עד תקרה של 2.5% מהשכר, ואילו המעסיק מפריש לקרן השתלמות עד תקרה של 7.5% מהשכר.

המשתנים ששימשו לצורך המחקר

שכר ברוטו לחודש לשכיר כולל הטבות שכר: השכר ברוטו לחודש לשכיר בצירוף תשלומי המעסיקים לחסכון פנסיוני, לקרן השתלמות, ולשווי שימוש של קבלת רכב ממקום העבודה.

זקיפת הטבות השכר: אומדן לשווי הכספי של הטבות השכר שניתנו לעובדים על ידי המעסיקים. אומדן זה כולל את שווי הפרשת המעסיק לחסכון פנסיוני, קרן השתלמות ושווי שימוש ברכב ממקום העבודה.

זקיפת החסכון פנסיוני: אומדן לסכום ששילם המעסיק לשלושת האפיקים הפנסיוניים: ביטוח מנהלים, קרן פנסיה וקופת גמל. זקיפת החסכון הפנסיוני כוללת רק את מרכיב התגמולים בהפרשה ואינה כוללת את מרכיב הפיצויים (כ- 8.33% מהשכר המזכה). בעבודת מחקר זו הפרשת המעסיק לפיצויים לא הוגדרה כהטבת שכר.

זקיפת תשלומי המעסיק לקרן פנסיה ולקופת גמל: הסכום ששילם המעסיק לקרן פנסיה ולקופת גמל, בשלושת החודשים שהסתיימו לפני ביקור הפוקד.

זקיפת תשלומי המעסיק לביטוח מנהלים: הסכום ששילם המעסיק לביטוח מנהלים, בשלושת החודשים שהסתיימו לפני ביקור הפוקד.

זקיפת תשלומי המעסיק לקרן השתלמות: הסכום ששילם המעסיק לקרן השתלמות, בשלושת החודשים שהסתיימו לפני ביקור הפוקד.

פרק 4 : ניתוח וממצאים

4.1 ממצאים עיקריים

בפרק זה נציג ניתוח של תוצאות המחקר לפי משלח יד, חלקיות משרה וענף כלכלי. התוצאות יוצגו לגבי כלל השכירים במשק וכן לגבי מקבלי הטבות השכר. נציג את מדדי גייני לבחינת אי שיוויון השכר במשק. בלוח 1 בנספח נציג את אחוז השכירים שאינם בעלי הטבות פנסיוניות ואת שכרם הממוצע. לבסוף נציג השוואה של תוצאות המחקר לנתונים מקובץ מינהלי- קובץ מס הכנסה.

לוח 1: אחוז השכירים המקבלים הטבות שכר ושכרם הממוצע, לפי משלח יד, 2007

משלח יד	מספר שכירים	שכר ממוצע	בעלי חיסכון פנסיוני		בעלי קרן השתלמות		בעלי רכב ממקום העבודה	
			אחוז מסך השכירים	שכר ממוצע	אחוז מסך השכירים	שכר ממוצע	אחוז מסך השכירים	שכר ממוצע
סך הכל	2,264.9	7,972	52.5	10,863	33.7	12,716	9.4	16,167
בעלי משלח יד אקדמי בעלי מקצועות חופשיים וטכניים	295.2	13,105	77.7	14,793	63.1	15,505	16.3	20,850
מנהלים	364.1	8,125	62.3	10,130	46.4	10,926	9.6	15,052
עובדי פקידות	102.2	17,665	77.6	19,154	57.6	21,359	39.4	21,018
עובדי מכירות ושירותים	425.6	6,769	56.7	8,473	35.7	9,978	6.6	11,325
עובדים מקצועיים בחקלאות	438.3	5,359	33.5	8,405	15.7	10,382	7.5	13,512
עובדים מקצועיים בתעשייה ובבינוי ועובדים מקצועיים אחרים	12.7	5,712	33.2	8,820	13.4	7,862	4.2	8,758
עובדים בלתי מקצועיים	391.1	6,905	45.0	8,868	18.0	11,193	5.8	9,937
	168.6	4,010	25.9	5,588	12.5	6,618	0.8	6,460

לוח 1, מציג את אחוז השכירים המקבלים הטבות שכר ושכרם הממוצע של מקבלי ההטבה, לפי משלח יד. ניתן לראות כי הטבת השכר הרווחת ביותר במשק היא לחיסכון פנסיוני (ל- 52.5% מהשכירים ישנה הפרשת מעסיק לחיסכון פנסיוני). שיעור גבוה של נהנים מחיסכון פנסיוני (כ- 78%) נמצא בקרב בעלי משלח יד אקדמי ובקרב מנהלים. שיעור נמוך של נהנים מחיסכון פנסיוני נמצא בקרב עובדי המכירות והשירותים (כ- 33%) ובקרב העובדים הבלתי מקצועיים (כ- 26%). הטבת השכר הנפוצה פחות היא קבלת רכב ממקום עבודה (כ- 9.5% מהשכירים מקבלים רכב ממקום העבודה). שיעור גבוה של מקבלי רכב ממקום העבודה נמצא בקרב מנהלים (כ- 39%). שיעור נמוך של שכירים המקבלים רכב ממקום העבודה נמצא בקרב העובדים המקצועיים בתעשייה ובבינוי (כ- 6%), ובקרב העובדים הבלתי מקצועיים (כ- 1% מהשכירים). מקבלי הטבות השכר מתאפיינים בשכר גבוה מהממוצע במשק. בולט במיוחד שכרם של מקבלי רכב ממקום העבודה (שכר ממוצע של 16,167 שקלים, לעומת 7,972 במשק).

מבט על משלחי היד מגלה קשר חיובי בין בעלי חיסכון הפנסיוני לבין בעלי קרן השתלמות. משלחי היד המתאפיינים בשיעור גבוה של הפרשת מעסיק לחיסכון פנסיוני (ניהול, משלח יד אקדמי וכו') מתאפיינים גם בשיעור גבוה של הפרשת מעסיק לקרן השתלמות. משלחי היד המתאפיינים בשיעור נמוך של חיסכון פנסיוני מתאפיינים גם בשיעור נמוך של הפרשה לקרן השתלמות.

לוח 2: שכר ממוצע לשכיר כולל הפרשות המעסיק להטבות שכר, לפי משלח יד, 2007

משלח יד	מספר שכירים (אלפים)	שכר ממוצע לשכיר	שווי שימוש			שכר ממוצע לשכיר כולל הטבות שכר	
			חיסכון פנסיוני	קרן השתלמות	ברכב ממקום העבודה	סך הכל	מזה: אחוז הטבות השכר
סך הכל	2,264.9	7,972	264	297	158	8,691	9.0
בעלי משלח יד אקדמי וטכניים	295.2	13,105	537	660	363	14,665	11.9
מנהלים	364.1	8,125	286	365	168	8,944	10.1
עובדי פקידות	102.2	17,665	717	875	642	19,899	12.6
עובדי מכירות ושירותים	425.6	6,769	228	239	112	7,349	8.6
עובדים מקצועיים בחקלאות	438.3	5,359	127	125	91	5,702	6.4
עובדים מקצועיים בתעשייה ובבינוי ועובדים מקצועיים אחרים	12.7	5,712	167	124	12	6,014	5.3
עובדים בלתי מקצועיים	391.1	6,905	188	133	68	7,294	5.6
	168.6	4,010	67	63	16	4,157	3.6

לוח 2, מציג משתנה נוסף, שכר ממוצע כולל הטבות שכר. משתנה זה מורכב מהשכר הממוצע, ומהטבות המעסיק שמעבר לשכר כגון, זקיפת הטבת המעסיק לשווי שימוש ברכב ממקום העבודה, הפרשת המעסיק לקרן השתלמות, והפרשת המעסיק לקרן פנסיה, קופת גמל וביטוח מנהלים.

ניתן לראות כי בכלל המשק, השכר הממוצע כולל הטבות שכר 8,691 ₪ גבוה ב- 9% מהשכר הממוצע ללא הטבות שכר 7,972 ₪.

הטבות השכר הגבוהות ביותר ניתנות למנהלים ולעובדים במשלח היד האקדמי (כ- 2,200 ₪ ו- כ- 1500 ₪, בהתאמה). הטבות השכר הנמוכות ביותר ניתנות לעובדים הבלתי מקצועיים (כ- 150 ₪). קיים הבדל ניכר במשקלן של הפרשות המעסיק מתוך השכר בין משלחי היד השונים, בקרב בעלי משלח יד ניהולי ובקרב בעלי משלח יד אקדמי הטבות המעסיק מגדילות את השכר בכ- 12%. לעומת זאת, בקרב עובדים בלתי מקצועיים הטבות המעסיק מגדילות את השכר בכ- 3.5%.

לוח 3: אחוז השכירים המקבלים הטבות שכר, ושכרם הממוצע, לפי חלקיות משרה

ומשלח יד, 2007

משלח יד	מספר שכירים	שכר ממוצע	בעלי חיסכון פנסיוני		בעלי קרן השתלמות		בעלי רכב ממקום העבודה	
			שכר ממוצע	אחוז מסך השכירים	שכר ממוצע	אחוז מסך השכירים	שכר ממוצע	אחוז מסך השכירים
עובדים במשרה מלאה	1,708.2	9,258	11,926	57.6	14,060	36.7	16,570	12.0
בעלי משלח יד אקדמי	213.3	15,549	16,761	84.3	17,589	68.5	21,250	21.6
בעלי מקצועות חופשיים וטכניים מנהלים	214.1	10,432	12,304	69.8	13,319	51.0	15,482	15.7
עובדי פקידות	97.4	18,152	19,574	78.9	21,687	58.9	21,125	41.1
עובדי מכירות ושירותים	323.7	7,769	9,196	62.7	10,711	40.5	12,048	7.8
עובדים מקצועיים בחקלאות	302.6	6,630	9,253	41.3	11,238	19.9	13,746	10.6
עובדים מקצועיים בתעשייה ובבינוי	11.1	6,182	8,820	38.0	7,862	15.4	8,758	4.8
ועובדים מקצועיים אחרים	369.4	7,123	8,960	46.3	11,306	18.5	10,068	6.0
עובדים בלתי מקצועיים	114.3	4,844	6,128	31.0	7,181	15.1	6,460	1.2
עובדים במשרה חלקית	556.6	4,027	5,759	36.8	6,598	24.7	6,076	1.5
בעלי משלח יד אקדמי	82.0	6,745	7,661	60.6	7,912	48.9	11,387	2.4
בעלי מקצועות חופשיים וטכניים מנהלים	150.1	4,833	5,931	51.6	6,547	39.8	3,909	0.9
עובדי פקידות	4.8	7,827	6,283	52.0	8,543	30.4	3,917	5.2
עובדי מכירות ושירותים	101.8	3,590	4,675	37.9	5,317	20.2	4,782	2.7
עובדים מקצועיים בחקלאות	135.8	2,527	3,589	16.2	4,377	6.3	4,704	0.6
עובדים מקצועיים בתעשייה ובבינוי	1.6	2,485	-	-	-	-	-	-
ועובדים מקצועיים אחרים	21.6	3,188	5,463	21.3	7,224	9.0	5,592	3.1
עובדים בלתי מקצועיים	54.3	2,254	3,233	15.0	4,085	7.1	-	-

לוח 3, מציג את אחוז השכירים המקבלים הטבות שכר ושכרם הממוצע של מקבלי הטבה, לפי משלח יד, ולפי חלקיות משרה.

ניתן להבחין בהבדל ניכר בין המועסקים במשרה מלאה למועסקים במשרה חלקית בשיעורי מקבלי הטבות שכר (חיסכון פנסיוני, קרן השתלמות, וקבלת רכב ממקום העבודה). ממצאים אלה מאששים את ממצאיה של Leibowitz, שמצאה פערים גדולים בשיעורי המקבלים להטבות שכר בין השכירים המועסקים במשרה מלאה בהשוואה לשכירים המועסקים במשרה חלקית. בחינת שיעורי מקבלי הטבות השכר מגלה כי שיעור מקבלי חיסכון פנסיוני בקרב המועסקים במשרה מלאה הוא כ-57.5% לעומת כ-37% בקרב המועסקים במשרה חלקית. שיעור המקבלים קרן השתלמות בקרב המועסקים במשרה מלאה הוא כ-37% לעומת כ-25% בקרב המועסקים במשרה חלקית. שיעור מקבלי רכב ממקום העבודה הוא 12% בקרב המועסקים במשרה מלאה, לעומת 1.5% בקרב המועסקים במשרה חלקית.

ניתן לראות כי הן בקרב המועסקים במשרה מלאה והן בקרב המועסקים במשרה חלקית, מקבלי הטבות השכר מתאפיינים בשכר גבוה מהממוצע במשק. ניתן לראות כי בקרב עובדי המכירות והשירותים המועסקים במשרה מלאה, השכר הממוצע במשק הוא 6,630 ₪, לעומת זאת, השכר הממוצע של בעלי קרן השתלמות לאותו משלח יד הוא 11,238 ₪.

לוח 4: שכר ממוצע לשכיר כולל הפרשות המעסיק להטבות שכר, לפי חלקיות משרה ומשלח יד, 2007

שכר ממוצע לשכיר כולל הטבות שכר		שווי שימוש			שכר ממוצע לשכיר	מספר שכירים (אלפים)	משלח יד
מזה: אחוז	סך הכל	ברכב	קרן השתלמות	חסכון פנסיוני			
הטבות השכר		ממקום העבודה					
9.3	10,120	203	343	316	9,258	1,708.2	עובדים במשרה מלאה
12.3	17,460	485	768	657	15,549	213.3	בעלי משלח יד אקדמי
10.6	11,542	282	435	393	10,432	214.1	בעלי מקצועות חופשיים וטכניים
12.8	20,471	668	908	743	18,152	97.4	מנהלים
8.9	8,459	136	286	268	7,769	323.7	עובדי פקידות
7.1	7,099	129	173	167	6,630	302.6	עובדי מכירות ושירותים
5.6	6,528	13	142	191	6,182	11.1	עובדים מקצועיים בחקלאות
5.7	7,529	71	139	196	7,123	369.4	עובדים מקצועיים בתעשייה ובבינוי
3.9	5,032	24	78	86	4,844	114.3	ועובדים מקצועיים אחרים
							עובדים בלתי מקצועיים
6.9	4,306	18	156	105	4,027	556.6	עובדים במשרה חלקית
9.6	7,392	44	380	224	6,745	82.0	בעלי משלח יד אקדמי
8.4	5,238	6	266	134	4,833	150.1	בעלי מקצועות חופשיים וטכניים
6.7	8,354	117	205	206	7,827	4.8	מנהלים
6.3	3,817	38	88	101	3,590	101.8	עובדי פקידות
2.5	2,590	5	19	39	2,527	135.8	עובדי מכירות ושירותים
-	2,485	-	-	-	2,485	1.6	עובדים מקצועיים בחקלאות
3.2	3,289	21	28	51	3,188	21.6	עובדים מקצועיים בתעשייה ובבינוי
2.6	2,313	0	32	28	2,254	54.3	ועובדים מקצועיים אחרים
							עובדים בלתי מקצועיים

לוח 4, מציג את השכר הממוצע ואת הטבות השכר לפי משלח יד וחלקיות משרה. ניתן לראות כי הטבות השכר מגדילות את שכרם של המועסקים במשרה מלאה בכ- 9%. לעומת זאת, הטבות השכר מגדילות את שכרם של המועסקים במשרה חלקית בכ- 7%.

לוח 5: אחוז השכירים בעלי הטבות שכר, והפרשות המעסיק להטבות שכר בקרב מקבלי הטבה,

לפי משלח יד וענף כלכלי, 2007

בעלי רכב ממקום העבודה		בעלי קרן השתלמות		בעלי חיסכון פנסיוני		שכר ממוצע	מספר שכירים	משלח יד וענף כלכלי (1)
סכום	אחוז מסך השכירים	סכום	אחוז מסך השכירים	סכום	אחוז מסך השכירים			
1,673	9.4	881	33.7	503	52.5	7,972	2,264.9	סך הכל
2,231	16.3	1,047	63.1	691	77.7	13,105	295.2	בעלי משלח יד אקדמי
2,907	35.3	1,289	77.5	930	93.7	18,613	35.8	תעשייה
2,002	37.4	1,189	52.6	862	73.5	15,922	74.5	שירותים עסקיים
578	0.6	976	60.2	424	69.4	8,764	91.5	חינוך
2,051	1.7	795	67.2	675	83.7	11,957	44.8	בריאות ורווחה
1,751	9.6	787	46.4	460	62.3	8,125	364.1	בעלי מקצועות חופשיים וטכניים
2,037	14.5	960	50.6	657	73.2	11,544	36.9	תעשייה
2,037	31.8	1,137	40.3	697	62.0	11,741	54.6	שירותים עסקיים
645	0.8	695	48.2	233	59.7	5,735	124.4	חינוך
2,796	1.8	557	55.5	420	69.6	7,169	63.5	בריאות ורווחה
1,098	4.3	832	22.7	598	39.8	6,714	41.7	שירותים חברתיים וקהילתיים
1,629	39.4	1,519	57.6	924	77.6	17,665	102.2	מנהלים
1,748	48.8	1,671	48.1	1,175	82.5	19,872	17.7	תעשייה
1,608	35.0	1,715	57.1	790	79.5	14,975	20.3	מסחר
1,492	65.7	1,419	55.1	894	74.5	19,015	20.4	שירותים עסקיים
1,701	6.6	670	35.7	402	56.7	6,769	425.6	עובדי פקידות
2,605	4.3	684	33.7	411	68.2	7,532	46.9	תעשייה
346	2.3	649	9.9	321	37.5	5,195	57.0	מסחר
1,273	8.9	617	30.8	440	49.8	7,249	54.5	תחבורה ותקשורת
1,890	7.8	800	50.1	487	63.5	8,602	48.5	בנקאות
1,206	7.5	797	15.7	381	33.5	5,359	438.3	עובדי מכירות ושירותים
1,361	14.1	1,282	7.6	435	26.5	5,661	122.0	מסחר
1,833	1.9	637	3.1	354	20.3	4,823	57.7	שירותי אירוח ואוכל
474	4.9	733	8.3	424	22.6	5,512	43.3	שירותים עסקיים
	-	364	12.7	201	32.8	2,833	65.5	בריאות ורווחה
1,162	5.8	741	18.0	419	45.0	6,905	391.1	עובדים מקצועיים בתעשייה ובבינוי ועובדים מקצועיים אחרים
1,531	4.6	691	19.3	368	54.1	6,842	169.3	תעשייה
974	6.5	1,132	3.8	353	21.0	6,289	90.6	בינוי
975	8.4	828	11.7	380	43.2	6,869	40.6	מסחר
1,067	6.7	744	26.2	581	50.0	7,633	51.3	תחבורה ותקשורת
2,014	0.8	503	12.5	260	25.9	4,010	168.6	עובדים בלתי מקצועיים
255	1.0	437	9.9	254	39.2	4,459	21.0	תעשייה
183	1.0	752	1.8	247	11.2	3,384	36.2	שירותים עסקיים

(1) הנתונים לפי ענפים אינם מסתכמים למשלח היד אליו הם שייכים.

**לוח 6: אחוז השכירים במשרה מלאה, בעלי הטבות שכר, והפרשות המעסיק להטבות שכר
בקרב מקבלי הטבה, לפי משלח יד וענף כלכלי, 2007**

בעלי רכב ממקום העבודה		בעלי קרן השתלמות		בעלי חיסכון פנסיוני		שכר ממוצע	מספר שכירים	משלח יד וענף כלכלי (1)
סכום	אחוז מסך השכירים	סכום ההפרשה	אחוז מסך השכירים	סכום ההפרשה	אחוז מסך השכירים			
1,690	12.0	936	36.7	548	57.6	9,258	1,708.2	סך הכל
2,247	21.6	1,122	68.5	780	84.3	15,549	213.3	בעלי משלח יד אקדמי
2,907	35.9	1,296	78.0	933	94.4	18,812	35.2	תעשייה
1,998	38.7	1,196	56.5	863	77.7	16,766	68.2	שירותים עסקיים
578	1.4	1,080	70.8	532	80.9	11,504	35.7	חינוך
2,051	2.4	883	76.5	743	90.3	14,486	32.0	בריאות ורווחה
1,794	15.7	852	51.0	563	69.8	10,432	214.1	בעלי מקצועות חופשיים וטכניים
2,037	16.3	967	56.2	674	78.6	12,675	32.7	תעשייה
2,037	35.3	1,137	44.6	717	66.1	12,584	49.3	שירותים עסקיים
	0.0	665	41.5	266	60.8	6,723	36.9	חינוך
2,796	3.1	606	64.7	500	77.8	8,917	37.9	בריאות ורווחה
1,098	8.8	808	31.3	654	52.0	9,239	20.4	שירותים חברתיים וקהילתיים
1,625	41.1	1,540	58.9	941	78.9	18,152	97.4	מנהלים
1,748	48.8	1,671	48.1	1,175	82.5	19,872	17.7	תעשייה
1,608	36.9	1,715	60.2	800	81.6	15,536	19.3	מסחר
1,492	69.4	1,419	58.3	894	78.8	19,283	19.3	שירותים עסקיים
1,737	7.8	706	40.5	428	62.7	7,769	323.7	עובדי פקידות
3,065	3.9	696	37.0	422	73.6	8,132	41.3	תעשייה
421	2.6	712	11.1	342	41.2	5,970	41.3	מסחר
1,254	9.8	641	31.4	448	52.2	7,708	48.3	תחבורה ותקשורת
1,890	9.0	802	56.4	493	70.4	9,328	42.0	בנקאות
1,882	23.6	805	23.7	416	56.4	6,983	41.7	שירותים עסקיים
1,216	10.6	867	19.9	406	41.3	6,630	302.6	עובדי מכירות ושירותים
1,361	17.1	1,370	8.8	451	31.0	6,402	97.9	מסחר
1,833	2.9	729	4.1	353	29.5	6,180	37.4	שירותי אירוח ואוכל
474	7.0	779	10.9	476	27.5	6,690	30.2	שירותים עסקיים
1,176	6.0	753	18.5	424	46.3	7,123	369.4	עובדים מקצועיים בתעשייה ובבינוי ועובדים מקצועיים אחרים
1,531	4.8	697	20.1	369	56.3	7,051	160.5	תעשייה
994	6.4	1,132	3.9	353	21.6	6,375	88.0	בינוי
999	7.9	828	12.6	377	43.8	7,160	37.8	מסחר
1,067	7.0	749	26.8	592	51.1	7,783	48.5	תחבורה ותקשורת
2,014	1.2	515	15.1	278	31.0	4,844	114.3	עובדים בלתי מקצועיים
255	1.3	437	12.6	299	40.9	5,357	16.4	תעשייה
183	1.4	752	2.6	268	14.6	4,091	25	שירותים עסקיים

(1) הנתונים לפי ענפים אינם מסתכמים למשלח היד אליו הם שייכים.

לוח 7: אחוז השכירים במשרה חלקית בעלי הטבות שכר, והפרשות המעסיק להטבות שכר בקרב מקבלי הטבה, לפי משלח יד וענף כלכלי, 2007

בעלי רכב ממקום העבודה		בעלי קרן השתלמות		בעלי חיסכון פנסיוני		שכר ממוצע	מספר שכירים	משלח יד וענף כלכלי (1)
סכום	אחוז מסך השכירים	סכום	אחוז מסך השכירים	סכום	אחוז מסך השכירים			
1,223	1.5	630	24.7	285	36.8	4,027	556.6	סך הכל
1,857	2.4	776	48.9	370	60.6	6,745	82.0	בעלי משלח יד אקדמי
		887	53.5	334	53.4	7,010	55.7	חינוך
637	0.9	668	39.8	260	51.6	4,833	150.1	בעלי מקצועות חופשיים וטכניים
645	1.1	706	51.0	219	59.2	5,318	87.4	חינוך
2,242	5.2	675	30.4	396	52.0	7,827	4.8	מנהלים
1,376	2.7	436	20.2	266	37.9	3,590	101.8	עובדי פקידות
1,166	5.6	489	10.2	362	30.6	3,295	21.5	שירותים עסקיים
826	0.6	302	6.3	238	16.2	2,527	135.8	עובדי מכירות ושירותים
204	1.7	210	2.9	181	8.0	2,645	24.0	מסחר
	-	141	1.4	377	3.4	2,319	20.3	שירותי אירוח ואוכל
	-	201	5.1	131	20.3	1,876	40.6	שירותים עסקיים
697	3.1	312	9.0	240	21.3	3,188	21.6	עובדים מקצועיים בתעשייה ובבינוי
	-	448	7.1	184	15.0	2,254	54.3	ועובדים מקצועיים אחרים
								עובדים בלתי מקצועיים

(1) הנתונים לפי ענפים אינם מסתכמים למשלח היד אליו הם שייכים.

לוח 5, מציג את שווי הטבות המעסיק, בקרב השכירים המקבלים הטבות שכר. סכומי ההפרשה הגבוהים ביותר לחסכון הפנסיוני נמצאו במשלח היד הניהולי (924 ₪), ובמשלח היד האקדמי (691 ₪). ניתוח דומה מגלה כי בענפים אלה נמצאו סכומי ההפרשה הגבוהים ביותר לקרן השתלמות. סכומי ההפרשה הנמוכים ביותר נמצאו בקרב עובדי המכירות והשירותים (381 ₪), ובקרב העובדים הבלתי מקצועיים (260 ₪). הניתוח מראה כי עובדים המשתייכים לאותם משלחי יד, אך מועסקים בענפים כלכלה שונים- נבדלים ביניהם בשיעורי מקבלי הטבות שכר ובשווי ההטבות. בקרב בעלי משלח היד האקדמי, ניתן להבחין באחוז גבוה של מקבלי רכב ממקום העבודה בענף התעשייה (כ-35%), ובענף השירותים העסקיים (כ-37%). לעומת זאת, ניתן להבחין באחוז נמוך של מקבלי רכב בענף החינוך (כ-0.5%), בענף הבריאות והרווחה (כ-1.5%). בקרב עובדי הפקידות, השיעור הגבוה ביותר של בעלי חיסכון פנסיוני הוא בענף התעשייה (כ-68%), והנמוך ביותר הוא בענף המסחר (כ-37.5%).

בנספח 2, מוצגים לוחות מס' 1, 2 ו-3 לוחות אלו מציגים את שווי הטבות השכר לפי משלח יד וענף כלכלי לגבי כלל השכירים במשק, וכן לפי משרה מלאה ומשרה חלקית. מנתוני לוח 1 ניתן לראות כי קיימים הבדלים בגובה ההטבות בין ענפי הכלכלה במשלח יד. כגון, **במשלח היד האקדמי**, ניתן לראות כי הטבות השכר מגדילות את השכר הממוצע בענף התעשייה בכ- 15.5%, לעומת זאת ההטבות מגדילות את השכר הממוצע בענף הבריאות והרווחה בכ- 9.5%. משלח יד נוסף שבו קיים פער בין ענפי הכלכלה, **עובדי הפקידות**. במשלח יד זה הטבות השכר מגדילות את השכר הממוצע של ענף הבנקאות בכ- 10%. לעומת זאת, בענף המסחר הטבות השכר מגדילות את השכר הממוצע בכ- 3.5%.

לוח 8: ערכי ג'יני לאי שוויון בקרב השכירים, לפי משלח יד, 2007

עליית ערך ג'יני כתוצאה ממתן ההטבה	שכר כולל הטבות המעסיק		שכר ללא הטבות המעסיק		משלח יד
	סטיית תקן	ערך ג'יני G2	סטיית תקן	ערך ג'יני G1	
0.016	0.004	0.438	0.004	0.422	סך הכל
0.007	0.009	0.386	0.009	0.379	בעלי משלח יד אקדמי
0.010	0.010	0.415	0.010	0.405	בעלי מקצועות חופשיים וטכניים
0.002	0.014	0.369	0.015	0.368	מנהלים
0.015	0.009	0.370	0.010	0.355	עובדי פקידות
0.017	0.011	0.433	0.011	0.416	עובדי מכירות ושירותים
0.016	0.012	0.313	0.013	0.297	עובדים מקצועיים בתעשייה ובבינוי
0.012	0.012	0.327	0.012	0.315	עובדים בלתי מקצועיים

לוח 9: ערכי ג'יני לאי שוויון בקרב השכירים, לפי ענף כלכלי, 2007

עליית ערך ג'יני כתוצאה ממתן ההטבה	שכר כולל הטבות המעסיק		שכר ללא הטבות המעסיק		ענף כלכלי	סדר
	סטיית תקן	ערך ג'יני G2	סטיית תקן	ערך ג'יני G1		
0.016	0.004	0.438	0.004	0.422	סך הכל	
0.016	0.036	0.354	0.035	0.338	חקלאות	A
0.021	0.010	0.418	0.010	0.397	תעשייה (כרייה וחרושת)	B
					חשמל ומים	C
0.013	0.032	0.310	0.034	0.297	בינוי (בנייה ועבודות הנדסה אזרחית)	D
0.020	0.015	0.402	0.015	0.382	מסחר סיטוני וקמעוני ותיקונים	E
0.012	0.024	0.374	0.022	0.362	שירותי אירוח ואוכל	F
0.019	0.018	0.412	0.018	0.394	תחבורה, אחסנה ותקשורת	G
0.009	0.020	0.392	0.020	0.383	בנקאות, ביטוח ומוסדות פיננסיים אחרים	H
0.015	0.010	0.485	0.011	0.470	שירותים עסקיים	I
0.016	0.009	0.342	0.016	0.338	מינהל ציבורי	J
0.007	0.009	0.366	0.009	0.359	חינוך	K
0.012	0.011	0.462	0.012	0.450	שירותי בריאות, רווחה וסעד	L
0.005	0.021	0.465	0.021	0.460	שירותים קהילתיים, חברתיים, אישיים ואחרים	M

מנתוני לוח 8, ניתן להבחין כי בכל משלחי היד, הטבות השכר מגדילות את אי השוויון בשכר בקרב השכירים. ממצא דומה עלה גם בניתוח לפי ענף כלכלי, בכל הענפים הכלכליים, גדל אי השוויון כתוצאה מקבלת הטבות השכר. ההסבר לכך הוא שהטבות השכר הן פרוגרסיביות, ככל שעולה השכר, גדלה ההסתברות לקבלתן.

הגידול באי השוויון (עליית ערך גייני) מבטא את הפער הנוצר בין שכירים המקבלים הטבות שכר לשכירים שאינם מקבלים הטבות שכר. בתעשייה ובשירותים העסקיים שיעור גבוה של שכירים נהנה מקבלת רכב ממקום העבודה. קבלת רכב ממקום העבודה מאפיינת בעלי שכר גבוה, ומתבטאת בעלייה באי-השוויון בשכר.

ממצא מעניין הינו כי אי השוויון בשכר בכלל המשק גבוה מאי השוויון בתוך משלחי היד. עיון בלוח מס' 8, הראה כי ערך גייני (ללא הטבות) בכלל המשק הינו 0.422, לעומת זאת בתוך משלחי היד עצמם חושבו ערכי גייני נמוכים יותר. ניתן להסביר ממצא זה בכך שהשונות בכלל המשק גדולה יותר מאשר השונות בתוך כל משלח יד בנפרד.

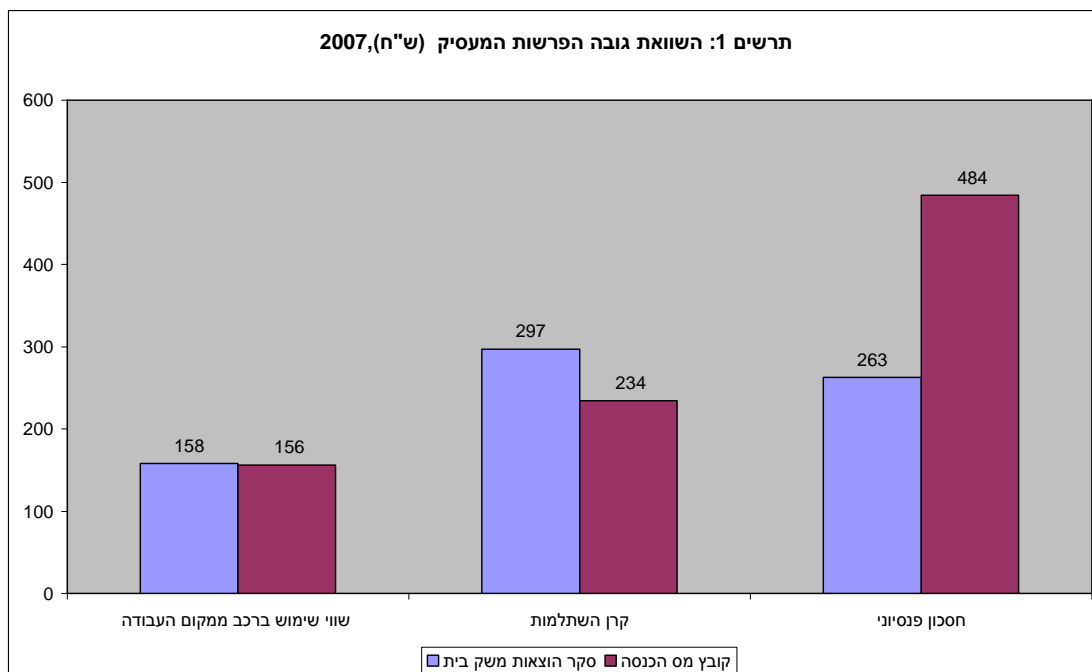
בניתוח לפי משלחי יד ניתן לראות כי אי השוויון הגבוה ביותר הוא בקרב עובדי המכירות והשירותים (ערך גייני 0.416) ואי השוויון הנמוך ביותר הוא בקרב העובדים המקצועיים בתעשייה ובבינוי (ערך גייני 0.297).

לוח 9, המציג ניתוח לפי ענפים כלכליים ניתן לראות כי הענף הכלכלי המאופיין באי השוויון הגדול ביותר הוא ענף השירותים העסקיים (ערך גייני 0.47), בענף ישנו מגוון רחב של ענפים כלכליים עם מאפיינים שונים, מחד שירותי כוח אדם ומאידך שירותי מחשוב. תופעה דומה ניתן למצוא בענפים נוספים כגון: שירותי בריאות ורווחה, שירותים קהילתיים.

הענפים הכלכליים השוויוניים ביותר הם ענף הבינוי (ערך גייני 0.297), ענף החקלאות (ערך גייני 0.338).

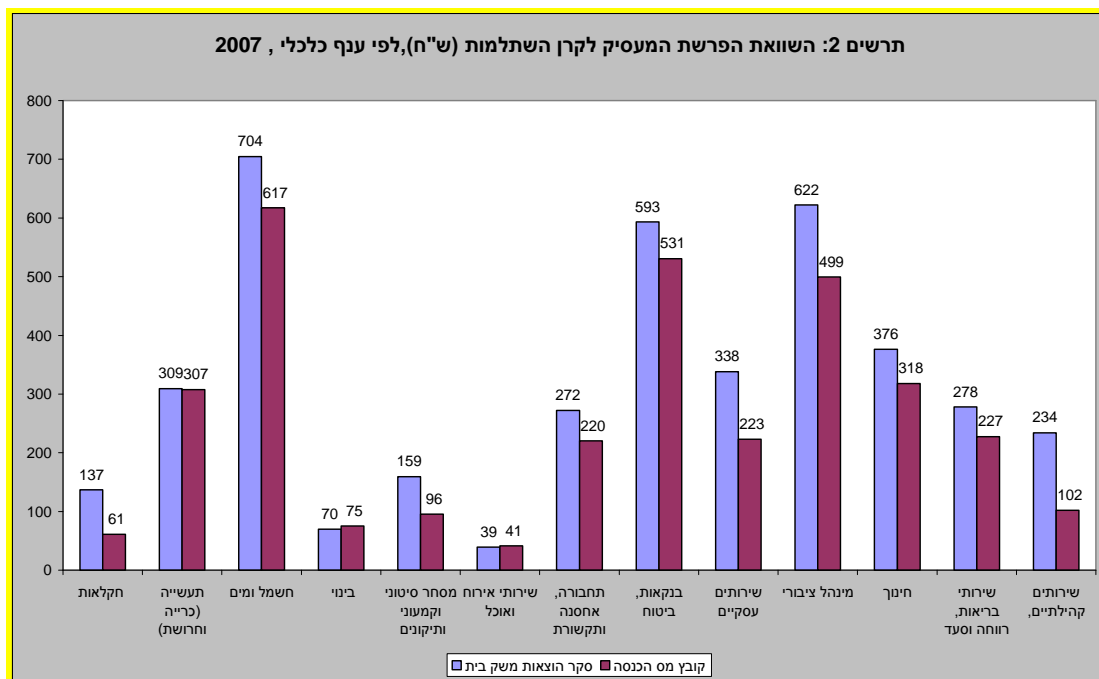
השוואה בין סקר הוצאות משקי בית לקובץ מס הכנסה, 2007

תרשים 1: השוואת גובה הפרשות המעסיק (ש"ח), 2007



בתרשים מס' 1 מוצגת השוואה בגובה הטבות המעסיק להפרשות סוציאליות, בין מקור מנהלי - קובץ מס הכנסה - לבין סקר הוצאות משקי בית. מהתרשים ניתן לראות, כי גובה ההפרשות בסקר הוצאות משקי בית דומה להפרשות בקובץ מינהלי. ההבדל הגדול בין שני מקורות המידע קיים בחסכון הפנסיוני. הסיבה להבדל בין שני מקורות המידע נובעת מכך שנתוני המעסיק בסקר הוצאות משקי בית נזקפו על סמך נתוני העובד והזקיפה לא כללה את אותו חלק המופרש לפיצויים (8.33 אחוז מהשכר), לעומת זאת, בקובץ מס הכנסה החיסכון הפנסיוני כולל את החלק של הפיצויים המופרש על ידי המעסיק.

תרשים 2: השוואת הפרשת המעסיק לקרן השתלמות לפי ענף כלכלי, 2007

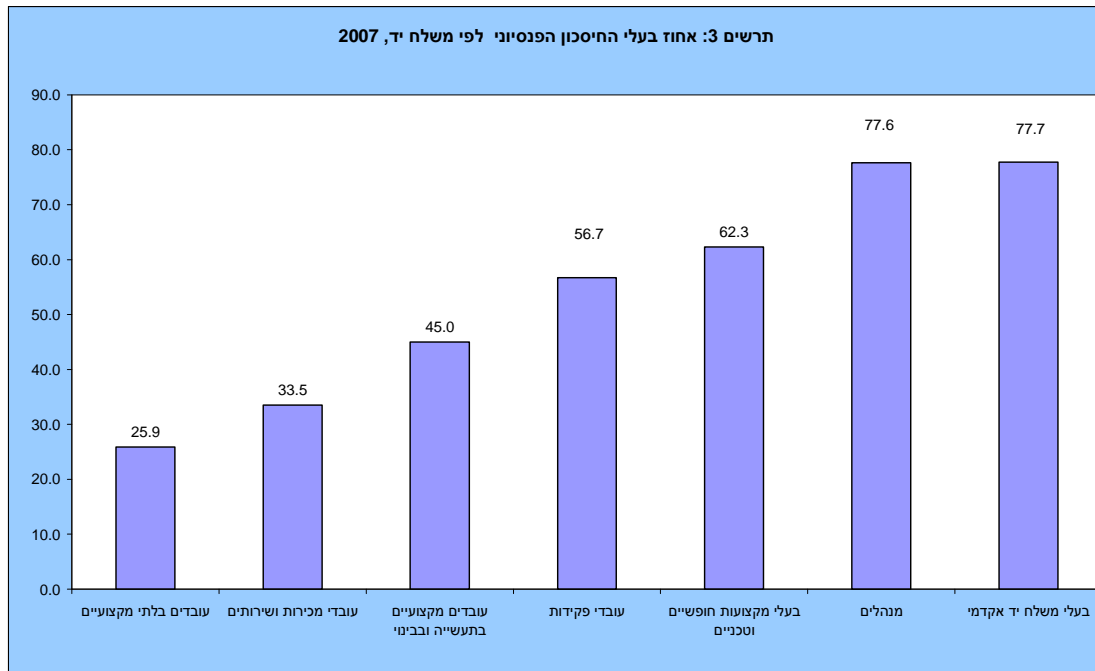


תרשים מס' 2 מציג השוואה בין מקור מנהלי - קובץ מס הכנסה – מקור מינהלי לבין סקר הוצאות משקי בית. בתרשים מוצג גובה ההפרשה לקרן השתלמות לפי ענף כלכלי. מהתרשים ניתן לראות כי במרבית ענפי הכלכלה גובה ההפרשה דומה בין שני המקורות. ישנם ענפי הכלכלה בהם קיים הבדל גדול בגובה ההפרשה לקרן השתלמות בין שני המקורות. ההבדל בענפי כלכלה אלה נובע מהגדרת סיווג ענפי שונה בין שני מקורות המידע. בנספח 2, מוצגים לוחות 2 ו-3, בהם ניתן למצוא נתונים נוספים על הפרשות בשני המקורות, לפי ענף כלכלי ולפי מין.

4.2 ניתוח לפי סוג הטבה

חיסכון פנסיוני

תרשים 3: אחוז בעלי החיסכון הפנסיוני לפי משלח יד, 2007



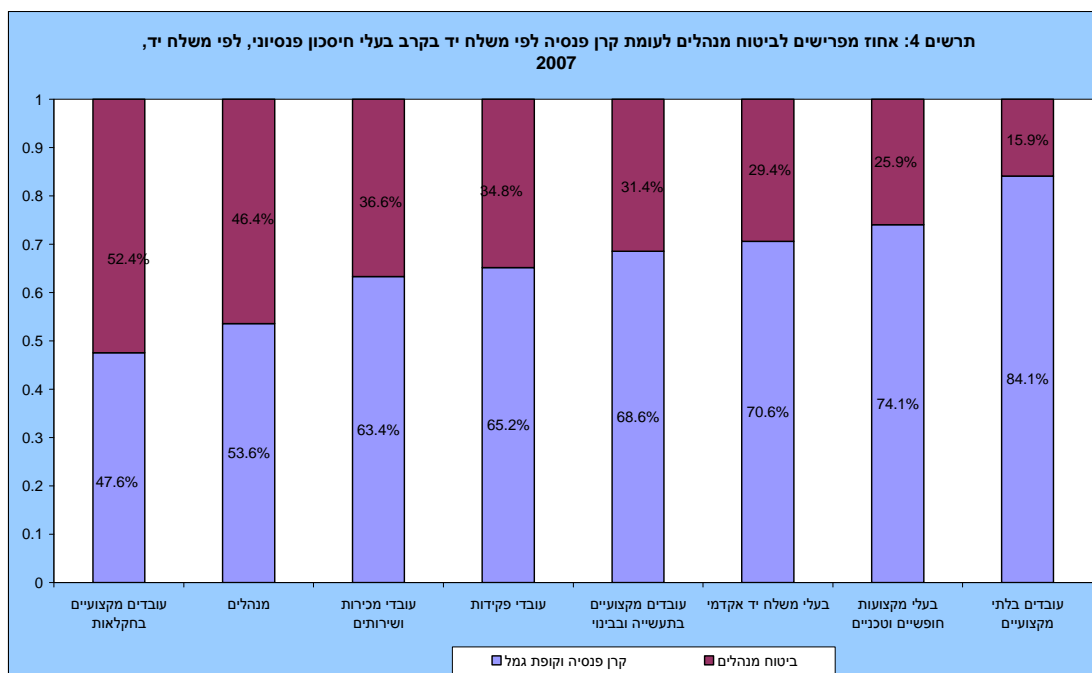
הבדלים משמעותיים נמצאו בשיעור בעלי חסכון פנסיוני (קרן פנסיה, קופת גמל וביטוח מנהלים) במשלחי היד ובענפים השונים.

ניתוח מקבלי חסכון פנסיוני לפי משלחי היד העלה, כי שיעור המקבלים הגבוה ביותר של חיסכון פנסיוני הוא בקרב בעלי משלח יד אקדמי ובקרב מנהלים (כ-77%). שיעור המקבלים הנמוך ביותר נמצא בקרב עובדי המכירות והשירותים (כ-33.5%), ובקרב העובדים הבלתי מקצועיים (כ-26%).

בנספח 2, לוח 6 ניתן לראות פירוט ההטבות הפנסיוניות לפי ענף כלכלי. מנתוני הלוח עולה, כי השיעור הגדול ביותר של מקבלי חיסכון פנסיוני נמצא בענף החשמל והמים (כ-80%), במנהל הציבורי⁵ (כ-76%), ובבנקאות (כ-71%). השיעור הנמוך ביותר של מקבלי חסכון פנסיוני נמצא בענף המסחר (37%), בענף הבינוי (24%) ובענף שירותי האירוח והאוכל (24%).

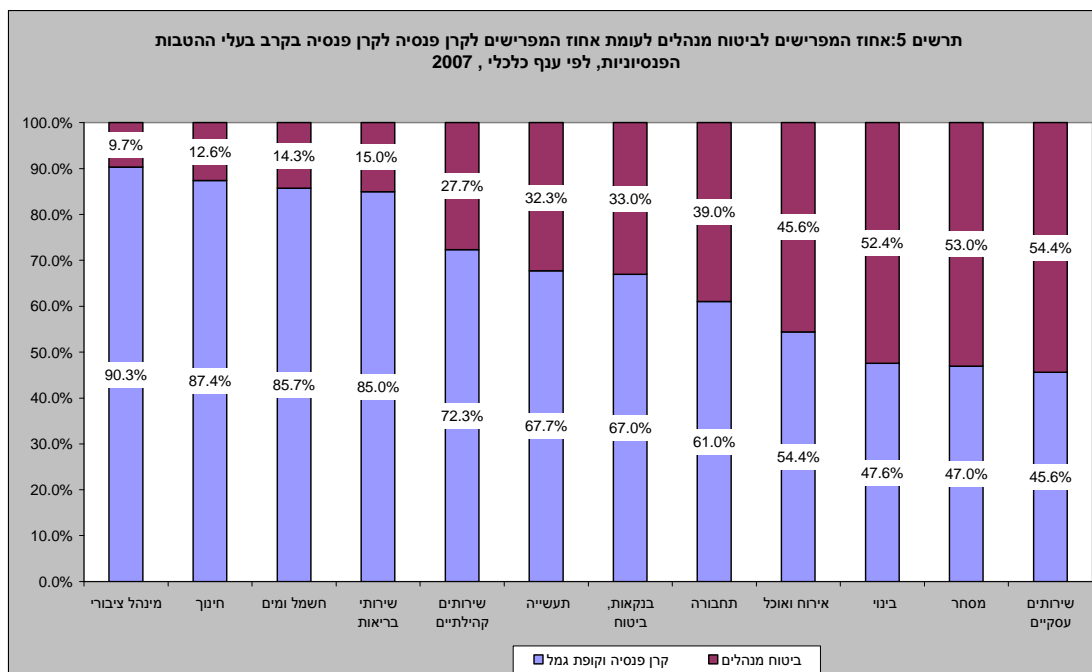
⁵ מגזר הציבורי, בענפי החינוך והבריאות שיעור הנהנים מפנסיה גבוה יותר. חלק מהעובדים בענפים אלה נהנים מפנסיה תקציבית, בה הם אינם מפרישים לפנסיה. נתוני הפנסיה התקציבית אינם מופיעים בסקר.

תרשים 4: אחוז מבוטחים בביטוח מנהלים לעומת אחוז המבוטחים בקרן פנסיה, בקרב בעלי הטבות הפנסיוניות, לפי משלח יד, 2007



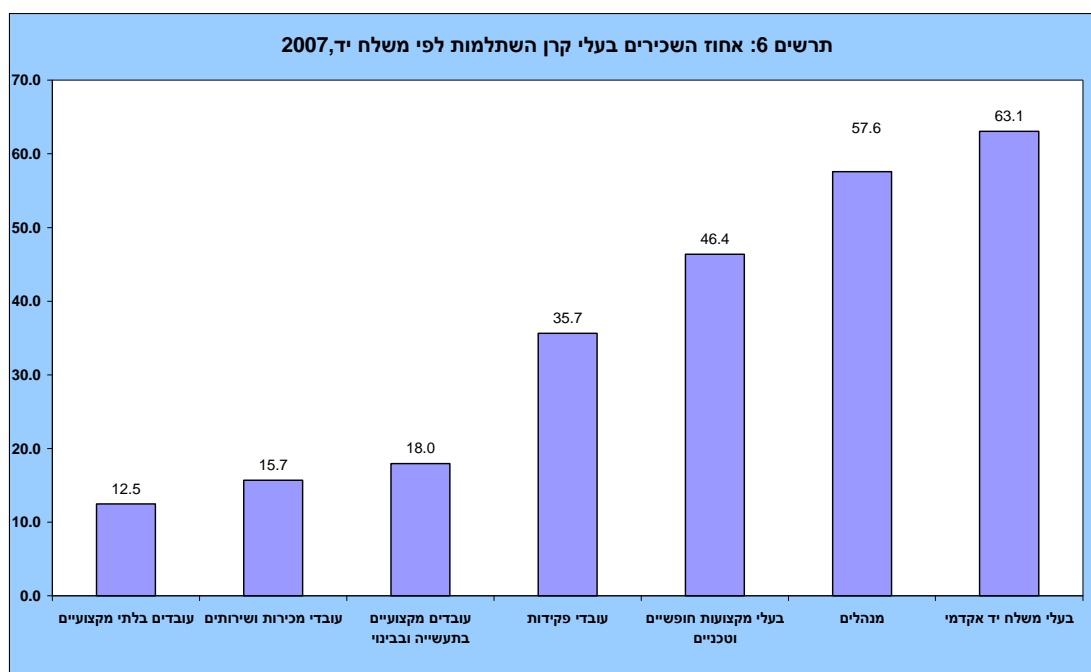
מתרשים 4, הדן באוכלוסיית המקבלים הטבות פנסיוניות ניתן לראות הבדלים בין משלחי היד השונים. ישנם משלחי יד בהם ניכרת מגמה לבטח שכירים בביטוח מנהלים: עובדי משלח היד הניהולי (כ-46% מהשכירים), העובדים המקצועיים בחקלאות (כ-52% מהשכירים). לעומת זאת במשלחי היד הבאים ניכרת מגמה לבטח בקרן פנסיה וקופת גמל: עובדים בלתי מקצועיים (כ-84% מהשכירים המקבלים חיסכון פנסיוני), בעלי מקצועות חופשיים וטכניים (כ-74% מהשכירים), בעלי משלח יד אקדמי (כ-70% מהשכירים).

תרשים 5: אחוז מבוטחים בביטוח מנהלים לעומת אחוז המבוטחים בקרן פנסיה, בקרב בעלי ההטבות הפנסיוניות, לפי ענף כלכלי, 2007



הבדלים באפיקים הפנסיוניים בין הענפים השונים: כאשר בוחנים את דפוסי החיסכון של שכירים הנהנים מחסכון פנסיוני, ניתן להבחין בהבדלים ענפיים: במגזר הציבורי ניכרת מגמה לבטח את העובדים בקרן פנסיה: במנהל הציבורי (כ-90% מהשכירים), בחינוך (כ-87% מהשכירים), בענף הבריאות והרווחה (כ-85% מהשכירים). לעומת זאת, במגזר הפרטי ניכרת מגמה לבטח את העובדים בביטוח מנהלים. ביטוח המנהלים הוא האפיק הפנסיוני הרווח ביותר בשירותים העסקיים (כ-54% מהשכירים), במסחר ובבנין (כ-52% מהשכירים).

תרשים 6: אחוז השכירים בעלי קרן השתלמות לפי משלח יד, 2007

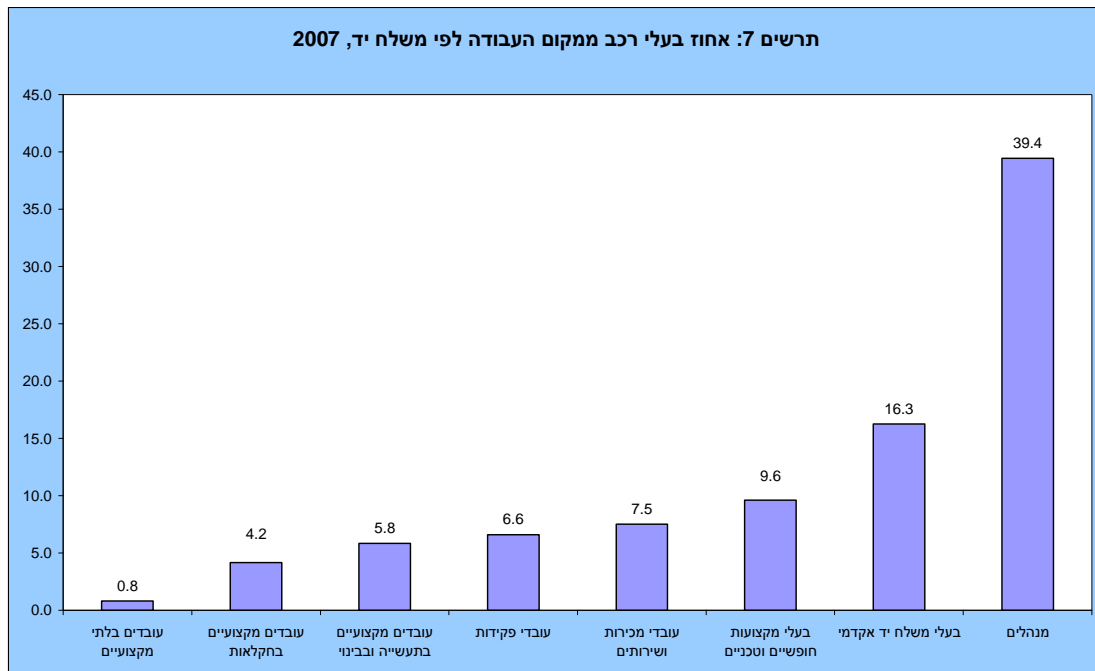


נמצאו הבדלים משמעותיים בשיעור מקבלי קרן השתלמות לפי משלחי היד. השיעור הגדול ביותר של מקבלי קרן השתלמות נמצא בקרב בעלי משלח יד אקדמי (כ-63%), ובקרב בעלי משלח יד ניהולי (כ-57%). השיעור הנמוך ביותר של מקבלי קרן השתלמות נמצא בקרב עובדי המכירות והשירותים (כ-15.5%) ובקרב העובדים הבלתי מקצועיים (כ-12.5%).

נספח 2, לוח 10 מציג את אחוז השכירים בעלי הטבות השכר לפי ענף כלכלי. מנתוני הלוח נמצאו הבדלים משמעותיים בשיעור מקבלי קרן השתלמות בענפים השונים. השיעור הגדול ביותר של הנהנים מקרן השתלמות נמצא בענף החשמל והמים (כ-74%), ובמנהל הציבורי (כ-77%). השיעור הנמוך ביותר של הנהנים מקרן השתלמות נמצא בענף המסחר (13%), בענף הבינוי (8%) ובענף שירותי האירוח והאוכל (5.5%).

שווי שימוש ברכב ממקום העבודה

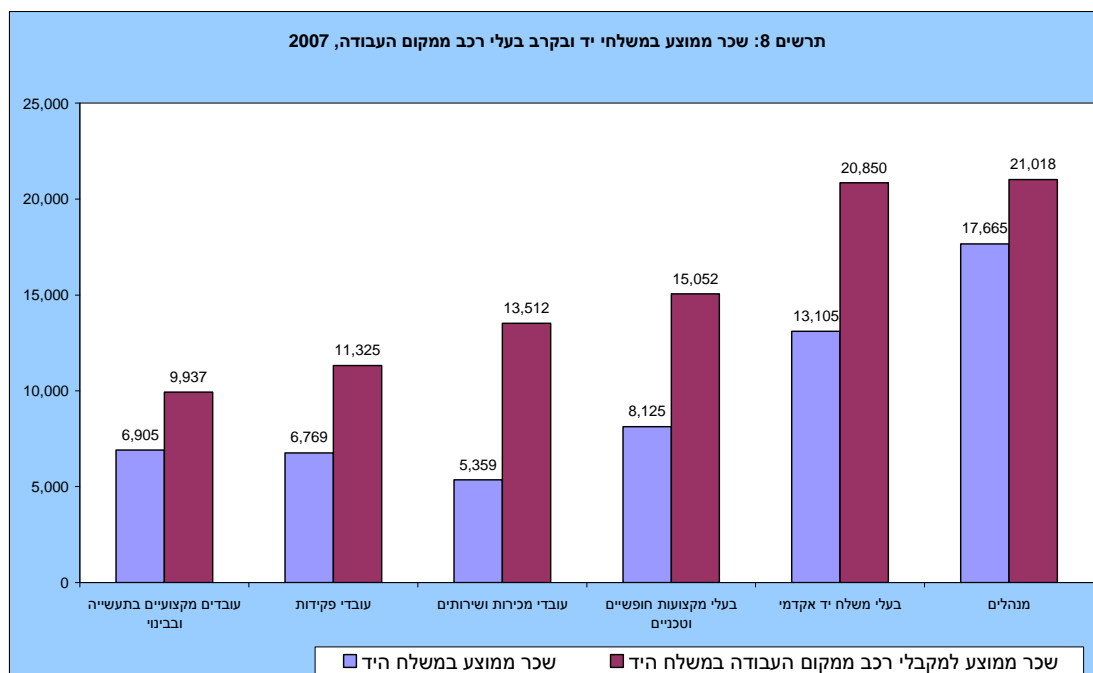
תרשים 7: אחוז השכירים בעלי רכב ממקום העבודה, 2007



מלוח 1, המוצג לעיל, נמצא שכ-10% מהשכירים במשק הינם בעלי רכב ממקום העבודה. מניתוח תרשים 7, נמצא כי ישנם הבדלים גדולים בשיעורי מקבלי רכב ממקום העבודה לפי משלח יד. השיעור הגדול ביותר של מקבלי רכב ממקום העבודה נמצא בקרב שכירים במשלח יד ניהולי (כ-39% מהשכירים), ובקרב שכירים במשלח יד אקדמי (כ-16% מהשכירים). השיעור הנמוך ביותר של מקבלי רכב ממקום העבודה הוא בקרב העובדים הבלתי מקצועיים (כ-1% מהשכירים).

נספח 2, לוח 10 מציג את אחוז השכירים בעלי הטבות השכר לפי ענף כלכלי. ע"פ נתוני הלוח, ישנם פערים גדולים בשיעורי הנהנים בין ענפי הכלכלה השונים. השיעור הגדול ביותר של מקבלי רכב ממקום העבודה נמצא בענף השירותים העסקיים (כ-25% מהשכירים). השיעור הנמוך ביותר של מקבלי רכב ממקום עבודה נמצא בענף החינוך (כ-1%), בענף הבריאות והרווחה (1.5%) ובענף שירותי האירוח והאוכל (2.5%).

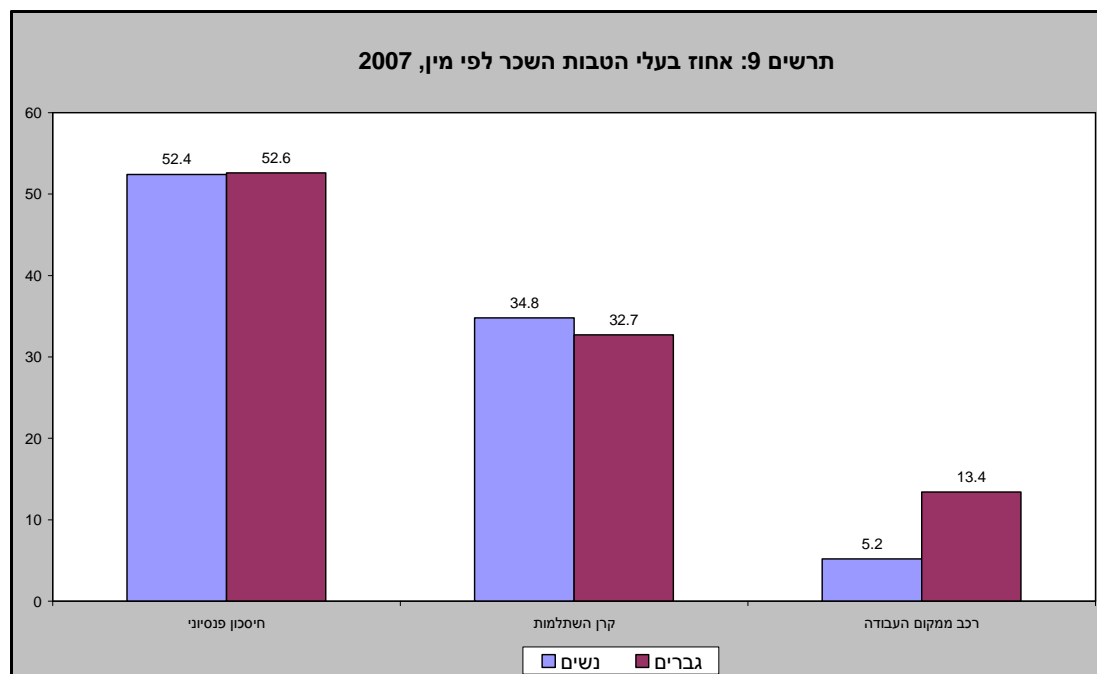
תרשים 8: שכר ממוצע בקרב מקבלי רכב ממקום העבודה, לפי משלח יד, 2007



השכר הממוצע של שכירים בכלל המשק המקבלים רכב ממקום עבודתם (16,167 ₪) גבוה במידה ניכרת מהשכר הממוצע במשק (7,972 ₪). לפי תרשים 8, בכל משלחי היד ניכר פער בולט בין השכר הממוצע לשכרם של בעלי הרכב ממקום העבודה. פער זה בולט במיוחד בקרב עובדי המכירות והשירותים השכר הממוצע בקרב בעלי הרכב הוא 13,512 ₪ לעומת שכר ממוצע של 5,359 ₪ בקרב כלל השכירים במשלח היד. בקרב משלח היד הניהולי פער השכר בין שכירים בעלי רכב ממקום העבודה לבין כלל השכירים הינו נמוך. הסיבה לכך נעוצה בעובדה שאחוז מקבלי רכב ממקום העבודה במשלח יד זה הינו גבוה.

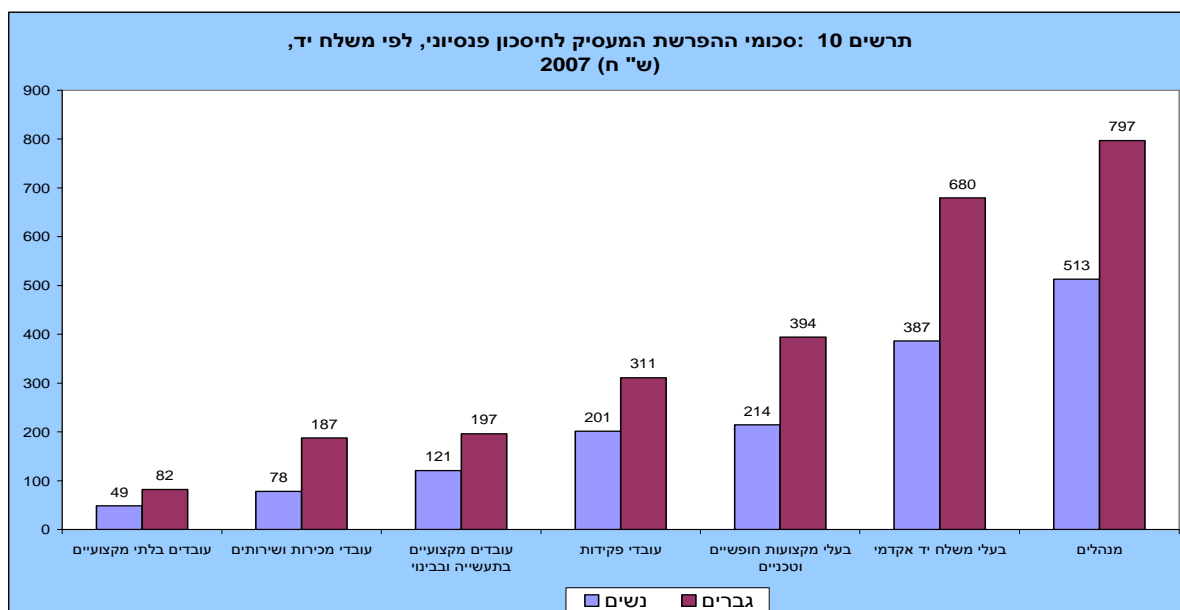
4.3 הטבות שכר לפי מגדר

תרשים 9: אחוז בעלי הטבות השכר לפי מין, 2007



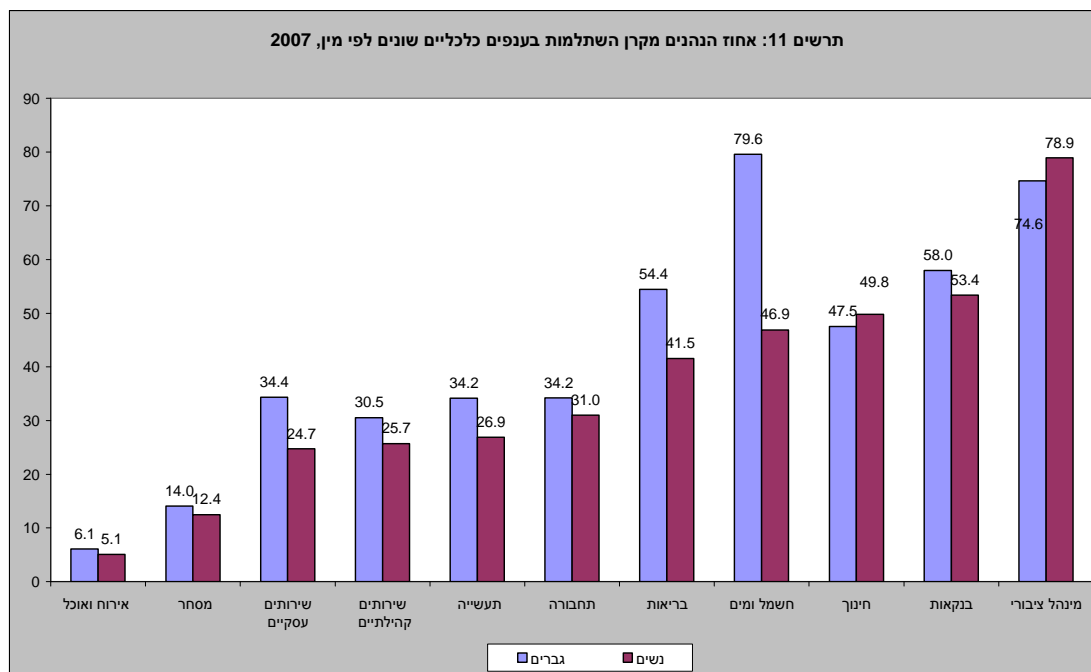
תרשים 9, אחוז מקבלי הטבות לפי מין, נמצא הבדל ניכר בין גברים לנשים בעלי רכב ממקום העבודה, כ-13% מהגברים הם בעלי רכב ממקום העבודה לעומת 5% נשים. לא נמצאו הבדלים מובהקים באחוז מקבלי חיסכון פנסיוני וקרן השתלמות בין גברים לנשים.

תרשים 10: סכומי ההפרשה לחיסכון פנסיוני, בקרב מקבלי ההטבה, לפי משלח יד, 2007



בנספח 2, לוח 7 נמצא כי אין הבדל בשיעור מקבלי חיסכון הפנסיוני בין גברים לנשים. יחד עם זאת, ישנו הבדל ניכר בסכומי הפרשת המעסיק לחיסכון פנסיוני בין גברים לנשים. תרשים 10, מראה כי בכל משלחי היד הפרשת הגברים גבוהה משמעותית מהפרשת הנשים. ניתן לראות מהתרשים כי במשלח היד האקדמי, הפרשת המעסיק לפנסיה בקרב הגברים היתה 680 ₪ לעומת 387 ₪ בקרב הנשים. גם במשלח יד מנהלים ישנו פער גדול בסכום ההפרשה בין גברים לנשים.

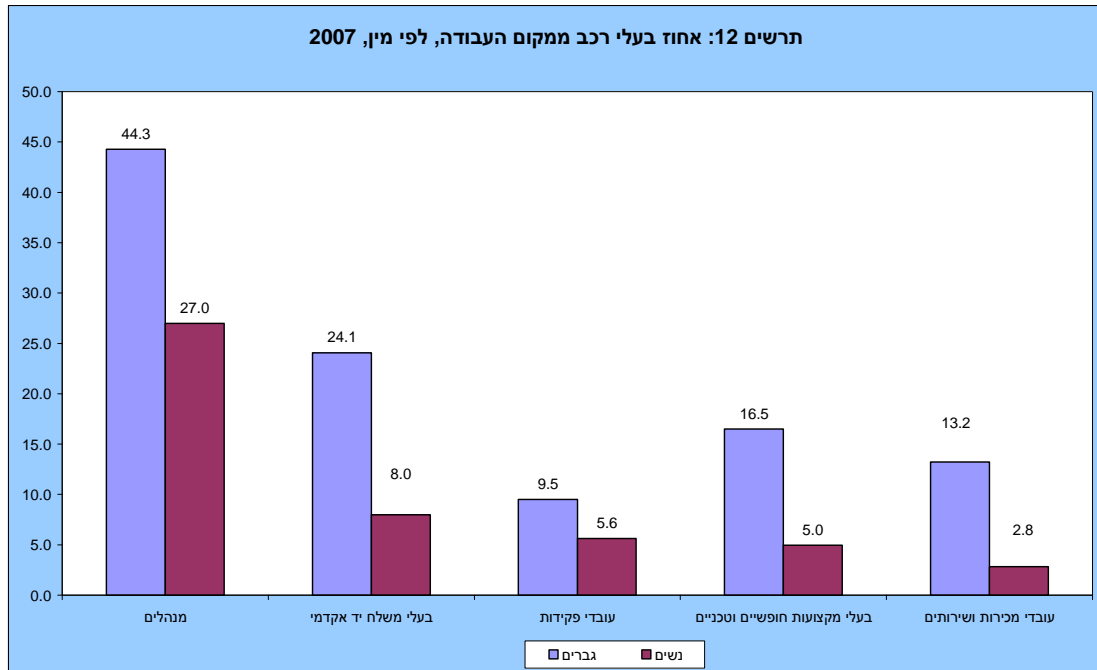
תרשים 11: אחוז מקבלי קרן השתלמות בענפים כלכליים שונים לפי מין, 2007



בבחינת ההבדלים המגדריים בשיעורי מקבלי קרן השתלמות נמצא כי, מחד בכלל המשק שיעור הנשים המקבלות קרן השתלמות (כ-35%) גבוה במעט משיעור הגברים המקבלים קרן השתלמות (כ-33%). יחד עם זאת, במספר ענפים כלכליים שיעור הנשים המקבלות קרן השתלמות נמוך במידה ניכרת משיעור המקבלים קרן השתלמות בקרב הגברים. הבדל זה בולט בענף הבריאות והרווחה שבו 54.5% מהגברים מקבלים קרן השתלמות לעומת 41.5% מהנשים. ממצא זה מוסבר במבנה המגדרי של שוק העבודה. אחוז גבוה של נשים מועסק במגזר הציבורי, בענפי החינוך, הבריאות והרווחה. ענפים אלה מאופיינים בשיעורים גבוהים יחסית של מקבלי קרן השתלמות.

המבנה המגדרי של שוק העבודה והשפעתו על הטבות שכר נראה גם בניתוח לפי משלח יד. בנספח 2, לוח 7, אחוז גבוה של גברים נמצא הן במשלחי יד שבהם אחוז גבוה של נהנים מהטבות שכר (משלח יד ניהולי) והן במשלחי יד שבהם אחוז נמוך של הטבות שכר (עובדים בלתי מקצועיים, עובדים מקצועיים בתעשייה ובבנייה).

תרשים 12: אחוז בעלי רכב ממקום העבודה, לפי מין, 2007



מתרשים 12, נמצא הבדל מגדרי מובהק בשיעורי השכירים המקבלים רכב ממקום העבודה, כ-13% מהגברים מקבלים רכב ממקום עבודתם לעומת כ-5% מהנשים. הפער בשיעור מקבלי רכב ממקום העבודה בולט בכל משלחי היד. למשל, בקרב בעלי משלח היד האקדמי, 24% מהגברים נהנים מרכב ממקום העבודה, לעומת 8% מהנשים. בנספח 2, לוח 10, נמצא כי גם בנייתוח מקבלי רכב ממקום העבודה לפי ענף כלכלי, ישנם פערים גדולים בין ענפי הכלכלה השונים. השיעור גבוה ביותר של מקבלי רכב ממקום העבודה נמצא בענף השירותים העסקיים (כ-24% מהשכירים). השיעור הנמוך ביותר של מקבלי רכב ממקום עבודה נמצא בענף החינוך (1%), בענף הבריאות והרווחה (1.5%) ובענף שירותי האירוח והאוכל (2.5%).

פרק 5: סיכום ומסקנות

עבודה זו בחנה את הטבות השכר במשק ואת השפעתן על אי השוויון בשכר בקרב אוכלוסיית השכירים. מממצאי העבודה עולה כי הטבות השכר מגדילות את אי השוויון הכלכלי בקרב השכירים. שכרם של מקבלי הטבות השכר גבוה במידה רבה מהשכר של השכירים שאינם מקבלים הטבות שכר. מניתוח מדד ג'יני עולה כי ישנה עלייה באי השוויון כאשר מוסיפים את הטבות המעסיק לשכר. ממצא זה, מאשש את ממצאי המחקר של ברקלי וברקוביץ, 2003. במחקר נמצאו הבדלים ניכרים בהיקפי הטבות השכר לפי משלחי היד וענפי הכלכלה.

ניתוח לפי משלחי יד

הטבת השכר הרווחת ביותר היא הפרשת המעסיק לחיסכון פנסיוני, והנפוצה פחות היא קבלת רכב ממקום העבודה.

ניתוח הטבות השכר לפי חלקיות משרה, מראה כי אחוז מקבלי הטבות השכר, וסכומי ההטבות בקרב המועסקים במשרה מלאה, גבוה במידה רבה בהשוואה למועסקים במשרה חלקית.

ממצא זה מחזק את המחקר של Leibowitz, 1983.

ניתוח לפי משלח היד העלה, כי במשלח היד הניהולי, ובמשלח היד האקדמי אחוז בעלי הטבות השכר וסכומי ההטבות הם הגבוהים ביותר. לעומת זאת, בקרב העובדים הבלתי מקצועיים, עובדי המכירות, והעובדים המקצועיים בחקלאות, אחוז בעלי ההטבות וסכומי ההטבה הם הנמוכים ביותר.

ניתוח מגדרי העלה, כי בכל משלחי היד אחוז הגברים המקבלים רכב ממקום העבודה גבוה במידה רבה מאחוז הנשים. לעומת זאת, לא נמצא הבדל משמעותי באחוז בעלי החיסכון הפנסיוני, ובאחוז בעלי קרן ההשתלמות בין נשים לגברים. בכל הטבות השכר, סכומי ההטבה שקיבלו הגברים גבוה מסכומי ההטבה שקיבלו הנשים.

ניתוח לפי ענף כלכלי

ניתוח לפי ענף כלכלי העלה, כי ישנם הבדלים גדולים בין הענפים הכלכליים באחוז בעלי הטבות השכר.

במגזר הציבורי, ובענף החשמל והמים אחוז בעלי החיסכון הפנסיוני וקרן ההשתלמות הוא הגבוה ביותר. בענפי המסחר, הבינוי ושירותי האירוח והאוכל אחוז בעלי הטבות החיסכון הפנסיוני, ואחוז בעלי קרן ההשתלמות הוא הגבוה ביותר.

בענף השירותים העסקיים אחוז מקבלי רכב ממקום עבודה הוא הגדול ביותר. בענפי החינוך, הבריאות והרווחה, ושירותי האירוח והאוכל, אחוז מקבלי הרכב ממקום עבודה הוא הנמוך ביותר.

מהניתוח עולה, כי במגזר הציבורי יש מגמה להעניק לעובדים קרן פנסיה וקופת גמל, ובמגזר הפרטי מגמה להעניק לעובדים ביטוח מנהלים.

תרומת המחקר זו הינה במספר מישורים:

מחקר זה הוא ניסיון לפתח בלשכה את נושא הטבות השכר (fringe benefits) - היות שסקר הוצאות משק הבית מפורסם בתדירות שנתית, חלק מניתוחי העבודה עשויים לשמש בסיס לפרסום שוטף. בעבודה נעשה שימוש במשתנים קיימים בסקר הוצאות משקי בית, שעד כה לא נערך בהם שימוש מחקרי. בעתיד יאפשר הסקר לערוך קישור בין מאפייני הטבות הפרט למאפייני משק הבית.

המחקר עשוי למלא צורך מחקרי שעליו הצביע (Chung) - במחקר בכלכלת עבודה חסר מידע על התכונות הדמוגרפיות של העובדים הנהנים מהטבות השכר ועל הערך הכספי (monetary value) של הטבות השכר. בשל העדר נתונים, מרבית המחקרים עוסקים אך ורק בשיעורי זכאות (coverage) להטבות. יתרונו של סקר הוצאות משק הבית הוא באפשרותו לכלול את הנתונים הכספיים של ההטבות ואת תכונותיהם הדמוגרפיים והכלכליים של השכירים בבסיס נתונים אחד.

המחקר עשוי לסייע בפיתוח סטטיסטיקה של החסכון הפנסיוני - המתודולוגיה שהוצגה תאפשר לערוך את הניתוחים שהוצגו בעבודה לגבי שנים נוספות. בייחוד תאפשר בחינת השפעתם של שינויי החקיקה בתחום החיסכון הפנסיוני בשנת 2008. (ראה נספח 4).

המחקר עשוי לסייע ביישום דוח הצוות לפיתוח מדדי עוני נוספים - בפברואר 2008 פורסם הדוח, שנועד להרחיב את תיאור תופעת העוני ולהציגה מנקודות ראות נוספות. אחת מהמלצות הצוות, הינה לערוך זקיפה לשווי כספי של הטבות (הטבות כספיות והטבות שאינן כספיות). מטרת הצוות היא לבחון את השפעת ההטבות על העוני ולשלבם במדדי העוני החדשים שיפותחו.⁶ ניתן יהיה לקשר בין ההטבות הנלוות לשכר להטבות אחרות מהן נהנים משקי הבית, כגון הנחות וסבסוד בקבלת מוצרים ושירותים ציבוריים.

המחקר עשוי לתרום לבחינת מהימנות נתונים בלשכה - נתוני המחקר הושוו לנתונים שנלקחו מתוך קובץ מינהלי ונמצא כי קיימת התאמה בין הנתונים משני המקורות, ממצא המעיד על מהימנות נתוני סקר הוצאות משק הבית. (ראה נספח 2, לוחות 4,5).
ממצא נוסף העולה מנתוני המחקר הוא, כי הנתונים העולים מהשיטה בסקר לחישוב שווי שימוש ברכב דומים לטבלת שווי שימוש ברכב לפי פקודת מס הכנסה. (ראה נספח 3).
כלומר, הזקיפות הנעשות בסקר הוצאות משקי בית על פי שיטת חישוב בינלאומית תואמת את הטבלה לחישוב שווי שימוש כפי שנקבעה בפקודת מס הכנסה.

⁶ דו"ח הצוות לפיתוח מדדי עוני נוספים, מדינת ישראל, ירושלים, 2008

- Chung, Wanko, "Fringe Benefits and Inequality in the Labor Market", *Economic Inquiry*, 41:3, 2003, 517-529.
- Dale-Olsen, Harald, "Wage, Fringe Benefits and Worker Turnover", *Labour Economics*, 13:1, 2006, pp 87-105.
- Freeman, Richard B., "The Effect of Unionism on Fringe Benefits", *Industrial and Labour Relations Review*, 34:4, 1981, pp 489-509.
- Gilbert, Neil, "Accounting for Employee Benefits: Issues of Measurement, Valuation and Social Equivalencies", International Conference of Measuring Poverty, Income, Inequality, Draft Paper from the Joint OECD/ university of Maryland, 2009.
- Leibowitz, Arleen, "Fringe Benefits in Employee Compensation", Rand Corporation, Prepared for The U.S Department of Health and Human Services, N-1827, 1983.
- Levi, Frank and Murnane, Richard J., "A Review of Recent Trends and Proposed Explanations", *Journal of Economic Literature*, 30:3, 1992, pp 1333-1381.
- Pierce, Brooks, "Compensation Inequality", *The Quarterly Journal of Economics*, 2001, pp 423-525.
- Simon, Kosali-Ilyaperuma, "Displaced Workers and Employer Provided Health Insurance: Evidence of a Wage/Fringe Benefit Tradeoff", *International Journal of Health Care Finance and Economics*, 1:3/4, 2001, pp 249-271.
- Olson, Craig A., "Do Workers Accept Lower Wages in Exchange for Health Benefits?", *Journal of Labor Economics*, 20:2, 2002, pp 91-114.
- Woodbary, Stephen A., "Subtitution between Wage and Nonwage Benefits", *The American Economic Review*, 73:1, 1983, 166-182.

ברקלי, נתנאלה וברקוביץ', רות, "מה שגלוי בתלוש השכר ומה שמעבר לו – מערכת ההטבות הנלוות לשכר בישראל", המוסד לביטוח לאומי, 2007.

נספח 1

שאלות משאלון סקר הוצאות משקי בית

להלן מופיעות שאלות מסקר הוצאות משקי הבית בנושא הטבות השכר.
 שאלה 48 מתייחסת לקופות גמל, לביטוח מנהלים ולקרנות פנסיה.
 שאלה 50 מתייחסת לקרנות ההשתלמות.

ניתן למצוא את שאלה 69 בנושא הרכב באתר הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בכתובת:

<http://www.cbs.gov.il/www/skarim/questionnaireb.pdf>

48. מחודש _____ ועד היום, האם שילמתם סכומים כלשהם לקופות גמל, לביטוח מנהלים או לקנות פנסיה אחרות בארץ (כולל סכומים שמנוכס ישירות מהמשכורת)?

1. כן – מלא את הטבלה.
 2. לא – עבור לשאלה 49.

ה ע ר ו ת	מה היו הסכומים ששילמתם בכל אחד מהחודשים הבאים לא כולל סכומים שמפריש המעביד?				בעבור מה שולמתם?			מס' הפרט
	חודש _____	חודש _____	חודש _____	חודש נוכחי _____	1. קופת גמל	2. ביטוח מנהלים	3. קרן פנסיה	
(8)	(7)	(6)	(5)	(4)	(3)			(1)
					3	2	1	
					3	2	1	
					3	2	1	
					3	2	1	
					3	2	1	

50. מחודש _____ ועד היום, האם שילמתם סכומים כלשהם לקרנות השתלמות (כולל סכומים שמנוכס ישירות מהמשכורת)?

1. כן – מלא את הטבלה.
 2. לא – עבור לשאלה 51.

ה ע ר ו ת	מה היו הסכומים ששילמתם בכל אחד מהחודשים הבאים לא כולל החלק שמפריש המעביד לקנות ההשתלמות?				בעבור מי שילמתם? רשום את השמות ואוזכר מלא סורים 3-6 בעבור כל פרט	מס' הפרט
	חודש _____	חודש _____	חודש _____	חודש נוכחי _____		
(7)	(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

נספח 2

לוחות

לוח 1: אחוז השכירים שאינם בעלי הטבות שکر, ושכרם הממוצע, לפי משלח יד ומין, 2007

משלח יד	אחוז מכלל שכירים	שכר ממוצע
סך הכל	44.1%	4,445
בעלי משלח יד אקדמי	18.5%	6,463
בעלי מקצועות חופשיים וטכניים	33.4%	4,356
מנהלים	15.8%	11,358
עובדי פקידות	39.7%	4,166
עובדי מכירות ושירותים	63.2%	3,621
עובדים מקצועיים בחקלאות	60.9%	4,166
עובדים מקצועיים בתעשייה ובבינוי	52.4%	5,244
ועובדים מקצועיים אחרים		
עובדים בלתי מקצועיים	73.3%	3,436
גברים	43.9%	5,240
בעלי משלח יד אקדמי	17.4%	7,200
בעלי מקצועות חופשיים וטכניים	33.9%	5,177
מנהלים	15.7%	12,469
עובדי פקידות	38.3%	5,074
עובדי מכירות ושירותים	56.6%	4,649
עובדים מקצועיים בחקלאות	63.2%	4,129
עובדים מקצועיים בתעשייה ובבינוי	53.5%	5,382
ועובדים מקצועיים אחרים		
עובדים בלתי מקצועיים	73.3%	3,933
נשים	44.3%	3,593
בעלי משלח יד אקדמי	19.6%	5,776
בעלי מקצועות חופשיים וטכניים	33.0%	3,790
מנהלים	16.0%	8,554
עובדי פקידות	40.2%	3,881
עובדי מכירות ושירותים	68.7%	2,929
עובדים מקצועיים בחקלאות	42.2%	4,614
עובדים מקצועיים בתעשייה ובבינוי	43.9%	3,880
ועובדים מקצועיים אחרים		
עובדים בלתי מקצועיים	73.4%	2,818

לוח 2: שכר ממוצע לשכיר כולל הפרשות המעסיק להטבות שכר, לפי משלח יד וענף כלכלי, 2007

שכר ממוצע לשכיר כולל הטבות שכר		שווי שימוש			שכר ממוצע לשכיר	מספר שכירים	משלח יד וענף כלכלי (1)
מזה: אחוז הטבות השכר	סך הכל	ברכב	קרן השתלמות	חסכון פנסיוני			
9.0	8,691	158	297	264	7,972	2,264.9	סך הכל
11.9	14,665	363	660	537	13,105	295.2	בעלי משלח יד אקדמי
15.6	21,509	1,027	998	871	18,613	35.8	תעשייה
12.6	17,929	748	626	633	15,922	74.5	שירותים עסקיים
10.1	9,648	3	587	294	8,764	91.5	חינוך
9.5	13,091	35	534	565	11,957	44.8	בריאות ורווחה
10.1	8,944	168	365	286	8,125	364.1	בעלי מקצועות חופשיים וטכניים
10.9	12,805	295	486	481	11,544	36.9	תעשייה
13.1	13,279	648	458	432	11,741	54.6	שירותים עסקיים
8.4	6,215	5	335	139	5,735	124.4	חינוך
9.1	7,822	52	309	292	7,169	63.5	בריאות ורווחה
7.1	7,188	47	189	238	6,714	41.7	שירותים חברתיים וקהילתיים
12.6	19,899	642	875	717	17,665	102.2	מנהלים
13.2	22,498	854	803	970	19,872	17.7	תעשייה
14.5	17,144	562	979	628	14,975	20.3	מסחר
12.8	21,443	980	782	666	19,015	20.4	שירותים עסקיים
8.6	7,349	112	239	228	6,769	425.6	עובדי פקידות
8.3	8,156	113	231	280	7,532	46.9	תעשייה
3.7	5,388	8	64	121	5,195	57.0	מסחר
7.2	7,771	113	190	219	7,249	54.5	תחבורה ותקשורת
10.0	9,459	147	401	310	8,602	48.5	בנקאות
6.4	5,702	91	125	127	5,359	438.3	עובדי מכירות ושירותים
6.3	6,021	147	97	115	5,661	122.0	מסחר
2.6	4,949	35	20	72	4,823	57.7	שירותי אירוח ואוכל
3.3	5,692	23	61	96	5,512	43.3	שירותים עסקיים
4.0	2,945	0	46	66	2,833	65.5	בריאות ורווחה
5.6	7,294	68	133	188	6,905	391.1	עובדים מקצועיים בתעשייה ובבינוי ועובדים מקצועיים אחרים
5.9	7,244	70	133	199	6,842	169.3	תעשייה
2.9	6,469	63	43	74	6,289	90.6	בינוי
5.0	7,212	82	97	164	6,869	40.6	מסחר
7.3	8,189	71	195	290	7,633	51.3	תחבורה ותקשורת
3.6	4,157	16	63	67	4,010	168.6	עובדים בלתי מקצועיים
3.3	4,604	2	43	100	4,459	21.0	תעשייה
1.3	3,426	2	13	28	3,384	36.2	שירותים עסקיים

(1) הנתונים לפי ענפים אינם מסתכמים למשלח היד שאליו הם שייכים.

לוח 3: שכר ממוצע לשכיר בקרב עובדים במשרה מלאה כולל הפרשות המעסיק להטבות שכר, לפי משלח יד וענף כלכלי, 2007

שכר ממוצע לשכיר כולל הטבות שכר		שווי שימוש			שכר ממוצע לשכיר	מספר שכירים	משלח יד וענף כלכלי (1)
מזה: אחוז הטבות השכר	סך הכל	ברכב	קרן השתלמות	חסכון פנסיוני			
		ממקום העבודה					
9.3	10,120	203	343	316	9,258	1708.2	סך הכל
12.3	17,460	485	768	657	15,549	213.3	בעלי משלח יד אקדמי
15.6	21,748	1,045	1,010	881	18,812	35.2	תעשייה
12.6	18,885	774	676	670	16,766	68.2	שירותים עסקיים
10.5	12,707	8	765	430	11,504	35.7	חינוך
9.6	15,882	49	676	671	14,486	32.0	בריאות ורווחה
10.6	11,542	282	435	393	10,432	214.1	בעלי מקצועות חופשיים וטכניים
11.1	14,080	332	543	530	12,675	32.7	תעשייה
13.5	14,283	718	507	474	12,584	49.3	שירותים עסקיים
6.5	7,160	0	276	162	6,723	36.9	חינוך
9.7	9,785	86	392	389	8,917	37.9	בריאות ורווחה
7.5	9,928	97	253	340	9,239	20.4	שירותים חברתיים וקהילתיים
12.8	20,471	668	908	743	18,152	97.4	מנהלים
13.2	22,498	854	803	970	19,872	17.7	תעשייה
14.7	17,813	592	1,032	653	15,536	19.3	מסחר
13.3	21,850	1,036	827	704	19,283	19.3	שירותים עסקיים
8.9	8,459	136	286	268	7,769	323.7	עובדי פקידות
8.5	8,821	121	258	310	8,132	41.3	תעשייה
3.9	6,200	11	79	141	5,970	41.3	מסחר
3.0	7,939	11	79	141	7,708	48.3	תחבורה ותקשורת
10.4	10,297	169	452	347	9,328	42.0	בנקאות
12.5	7,853	444	191	235	6,983	41.7	שירותים עסקיים
7.1	7,099	129	173	167	6,630	302.6	עובדי מכירות ושירותים
6.9	6,843	182	120	140	6,402	97.9	מסחר
3.0	6,367	53	30	104	6,180	37.4	שירותי אירוח ואוכל
3.7	6,939	33	85	131	6,690	30.2	שירותים עסקיים
5.7	7,529	71	139	196	7,123	369.4	עובדים מקצועיים בתעשייה ובבינוי ועובדים מקצועיים אחרים
6.0	7,472	74	140	208	7,051	160.5	תעשייה
2.9	6,559	64	44	76	6,375	88.0	בינוי
4.9	7,509	79	104	165	7,160	37.8	מסחר
7.4	8,361	75	200	303	7,783	48.5	תחבורה ותקשורת
3.9	5,032	24	78	86	4,844	114.3	עובדים בלתי מקצועיים
3.4	5,538	3	55	122	5,357	16.4	תעשייה
1.5	4,153	3	19	39	4,091	25	שירותים עסקיים

(1) הנתונים לפי ענפים אינם מסתכמים למשלח היד שאליו הם שייכים.

לוח 4: שכר ממוצע לשכיר בקרב עובדים במשרה חלקית כולל הפרשות המעסיק להטבות שכר,
לפי משלח יד וענף כלכלי, 2007

שכר ממוצע לשכיר כולל הטבות שכר		שוי שימוש			שכר ממוצע לשכיר	מספר שכירים	משלח יד וענף כלכלי (1)
מזהה: אחוז הטבות השכר	סך הכל	ברכב	קרן השתלמות	חסכון פנסיוני			
		ממקום העבודה					
6.9	4,306	18	156	105	4,027	556.6	סך הכל
9.6	7,392	44	380	224	6,745	82.0	בעלי משלח יד אקדמי
9.7	7,691	-	474	208	7,010	29.8	חינוך
8.4	5,238	6	266	134	4,833	150.1	בעלי מקצועות חופשיים וטכניים
9.3	5,815	7	360	130	5,318	87.4	חינוך
6.7	8,354	117	205	206	7,827	4.8	מנהלים
6.3	3,817	38	88	101	3,590	101.8	עובדי פקידות
6.8	3,520	65	50	111	3,295	21.5	שירותים עסקיים
2.5	2,590	5	19	39	2,527	135.8	עובדי מכירות ושירותים
0.9	2,669	3	6	15	2,645	24.0	מסחר
0.6	2,334	0	2	13	2,319	20.3	שירותי אירוח ואוכל
1.0	1,895	0	4	15	1,876	40.6	שירותים עסקיים
3.2	3,289	21	28	51	3,188	21.6	עובדים מקצועיים בתעשייה ובבינוי ועובדים מקצועיים אחרים
2.6	2,313	0	32	28	2,254	54.3	עובדים בלתי מקצועיים

(1) הנתונים לפי ענפים אינם מסתכמים למשלח היד שאליו הם שייכים.

לוח 5: שכר ממוצע למשרת שכיר כולל הפרשות סוציאליות של המעסיק, לפי ענף כלכלי ומין, 2007
נתונים מקובץ מס הכנסה

מספר	תמורה למשרת שכיר (1)		הפרשות סוציאליות של המעביד		שכר ממוצע למשרת שכיר		משרות שכיר	ענף כלכלי
	מזה: אחוז	סך הכל	קרן השתלמות	פנסיה (2)	מזה: שווי שימוש ברכב	סך הכל		
9.2	8,503	234	484	156	7,784	2,544.4	סך הכל	
5.9	5,348	61	237	112	5,051	45.9	A	חקלאות
10.8	11,863	307	848	238	10,708	331.4	B	תעשייה (כרייה וחרושת)
6.5	18,869	617	539	367	17,712	13.9	C	חשמל ומים
5.2	7,105	75	278	268	6,752	119.8	D	בינוי (בנייה ועבודות הנדסה אזרחית)
6.3	7,272	96	334	217	6,842	354.8	E	מסחר סיווני וקמעוני ותיקונים
4.4	3,866	41	121	36	3,704	133.4	F	שירותי אירוח ואוכל
9.4	9,851	220	625	174	9,006	142.6	G	תחבורה, אחסנה ותקשורת
10.2	16,207	531	965	302	14,711	79.2	H	בנקאות, ביטוח ומוסדות פיננסיים אחרים
9.6	9,120	223	579	255	8,319	451.5	I	שירותים עסקיים
10.9	10,314	499	512	52	9,303	187.0	J	מינהל ציבורי
10.1	6,540	318	281	13	5,941	305.0	K	חינוך
11.0	7,271	227	492	31	6,552	253.8	L	שירותי בריאות, רווחה וסעד
7.0	5,338	102	249	71	4,988	126.0	M	שירותים קהילתיים, חברתיים, אישיים ואחרים
9.1	10,553	269	610	253	9,674	1,284.7	מזה גברים:	
6.1	6,263	77	283	174	5,903	26.9	A	חקלאות
10.8	13,452	354	960	290	12,139	229.5	B	תעשייה (כרייה וחרושת)
6.3	20,118	643	553	445	18,923	11.0	C	חשמל ומים
5.0	7,326	72	275	288	6,978	102.7	D	בינוי (בנייה ועבודות הנדסה אזרחית)
6.6	8,977	125	430	327	8,422	194.9	E	מסחר סיווני וקמעוני ותיקונים
4.4	4,403	47	139	50	4,217	77.1	F	שירותי אירוח ואוכל
9.2	11,021	249	675	218	10,097	93.7	G	תחבורה, אחסנה ותקשורת
9.8	22,092	688	1,276	565	20,128	30.5	H	בנקאות, ביטוח ומוסדות פיננסיים אחרים
10.0	11,762	297	770	382	10,695	236.8	I	שירותים עסקיים
10.3	13,108	632	589	101	11,888	83.0	J	מינהל ציבורי
10.0	7,584	315	375	32	6,894	83.1	K	חינוך
11.0	11,049	325	766	89	9,959	58.8	L	שירותי בריאות, רווחה וסעד
6.9	6,681	126	304	126	6,251	56.6	M	שירותים קהילתיים, חברתיים, אישיים ואחרים
9.5	6,412	199	356	58	5,857	1,259.7	מזה נשים:	
5.4	4,050	39	170	25	3,842	19.0	A	חקלאות
10.6	8,282	202	594	123	7,485	101.9	B	תעשייה (כרייה וחרושת)
7.7	13,990	516	488	63	12,986	2.8	C	חשמל ומים
7.1	5,786	90	292	153	5,403	17.2	D	בינוי (בנייה ועבודות הנדסה אזרחית)
5.6	5,194	60	217	83	4,917	159.9	E	מסחר סיווני וקמעוני ותיקונים
4.3	3,130	33	95	18	3,001	56.3	F	שירותי אירוח ואוכל
10.0	7,609	165	528	88	6,915	48.9	G	תחבורה, אחסנה ותקשורת
10.6	12,529	432	771	138	11,326	48.8	H	בנקאות, ביטוח ומוסדות פיננסיים אחרים
8.9	6,207	141	369	114	5,698	214.7	I	שירותים עסקיים
11.7	8,082	394	450	13	7,239	104.0	J	מינהל ציבורי
10.1	6,149	318	247	5	5,584	221.9	K	חינוך
11.0	6,133	198	409	13	5,525	195.0	L	שירותי בריאות, רווחה וסעד
7.2	4,242	82	204	27	3,956	69.4	M	שירותים קהילתיים, חברתיים, אישיים ואחרים

(1) תמורה למשרת שכיר - סך הוצאה לשכר והפרשות סוציאליות (ללא הפרשת מעסיק לביטוח לאומי)

(2) לא כולל פנסיה תקציבית

לוח 6: שכר ממוצע לשכיר כולל הפרשות המעסיק להטבות שכר, לפי ענף כלכלי, קובץ הוצאות משקי בית

מזה: אחוז הטבות השכר	שכר ממוצע לשכיר כולל הטבות שכר		שווי שימוש ברכב במקום העבודה			שכר ממוצע לשכיר	מספר שכירים (אלפים)	ענף כלכלי
	מזה: אחוז הטבות השכר	סך הכל	מקום העבודה	קן השתלמות	חסכון פנסיוני			
9.0	8,690	158	297	263	7,972	2,264.9	סך הכל	
7.1	6,517	107	137	187	6,086	24.3	A חקלאות	
9.7	10,228	245	309	353	9,321	359.0	B תעשייה (כרייה וחרושת)	
11.0	13,922	81	704	595	12,542	17.6	C חשמל ומים	
3.6	6,799	60	70	107	6,562	116.6	D בינוי (בנייה ועבודות הנדסה אזרחית)	
7.1	6,938	129	159	169	6,481	273.5	E מסחר סיוטוני וקמעוני ותיקונים	
3.4	4,983	37	39	87	4,820	94.3	F שירותי אירוח ואוכל	
9.2	8,911	191	272	288	8,160	152.6	G תחבורה, אחסנה ותקשורת	
10.9	13,750	262	593	497	12,398	83.1	H בנקאות, ביטוח ומוסדות פיננסיים אחרים	
11.3	11,125	445	338	347	9,995	298.8	I שירותים עסקיים	
9.9	11,365	100	622	303	10,340	101.2	J מינהל ציבורי	
9.1	7,044	14	376	198	6,456	293.5	K חינוך	
8.8	7,293	35	278	276	6,704	235.3	L שירותי בריאות, רווחה וסעד	
7.5	6,892	43	234	205	6,410	107.6	M שירותים קהילתיים, חברתיים, אישיים ואחרים	
9.4	10,578	228	352	328	9,670	1,177.4	מזה גברים:	
7.1	7,434	127	155	210	6,942	16.0	A חקלאות	
10.3	11,493	313	355	405	10,421	249.5	B תעשייה (כרייה וחרושת)	
11.7	14,806	96	798	660	13,251	14.6	C חשמל ומים	
3.4	6,901	64	62	102	6,674	106.7	D בינוי (בנייה ועבודות הנדסה אזרחית)	
8.0	8,303	191	218	207	7,688	152.9	E מסחר סיוטוני וקמעוני ותיקונים	
3.9	5,918	60	49	115	5,695	54.9	F שירותי אירוח ואוכל	
9.3	9,693	196	309	319	8,869	102.2	G תחבורה, אחסנה ותקשורת	
12.1	18,478	472	795	727	16,484	32.0	H בנקאות, ביטוח ומוסדות פיננסיים אחרים	
11.5	13,612	531	442	431	12,208	165.8	I שירותים עסקיים	
10.8	13,248	167	758	361	11,961	46.0	J מינהל ציבורי	
9.2	9,641	35	490	285	8,831	74.4	K חינוך	
9.7	11,662	55	475	497	10,634	49.2	L שירותי בריאות, רווחה וסעד	
7.3	8,555	73	274	234	7,974	53.4	M שירותים קהילתיים, חברתיים, אישיים ואחרים	
8.4	6,648	81	237	194	6,135	1,087.5	מזה נשים:	
7.1	4,757	68	104	143	4,443	8.3	A חקלאות	
7.8	7,344	90	205	236	6,813	109.5	B תעשייה (כרייה וחרושת)	
5.5	9,452	0	227	264	8,961	2.9	C חשמל ומים	
6.1	5,664	18	154	153	5,339	9.9	D בינוי (בנייה ועבודות הנדסה אזרחית)	
5.2	5,210	51	85	121	4,953	120.7	E מסחר סיוטוני וקמעוני ותיקונים	
2.2	3,681	5	25	48	3,603	39.5	F שירותי אירוח ואוכל	
8.9	7,321	179	198	223	6,721	50.4	G תחבורה, אחסנה ותקשורת	
9.6	10,791	131	466	352	9,842	51.1	H בנקאות, ביטוח ומוסדות פיננסיים אחרים	
10.9	8,022	336	208	242	7,236	133.0	I שירותים עסקיים	
9.0	9,794	43	508	254	8,989	55.2	J מינהל ציבורי	
9.1	6,162	7	337	169	5,650	219.1	K חינוך	
8.4	6,138	30	226	218	5,664	186.1	L שירותי בריאות, רווחה וסעד	
7.9	5,252	13	195	176	4,868	54.2	M שירותים קהילתיים, חברתיים, אישיים ואחרים	

לוח 7: אחוז השכירים בעלי חסכון פנסיוני, שכרם הממוצע וגובה ההטבה, לפי ענף כלכלי ומין, 2007

ענף כלכלי	מספר שכירים	שכר ממוצע	בעלי חסכון פנסיוני			בעלי קרן פנסיה וקופת גמל			בעלי ביטוח מנהלים		
			שכר ממוצע	אחוז מסך השכירים	גובה ההטבה	שכר ממוצע	אחוז מסך השכירים	גובה ההטבה	שכר ממוצע	אחוז מסך השכירים	גובה ההטבה
סך הכל	2,264.9	7,972	503	10,863	52.5	499	10,760	38.8	516	12,499	17.5
A חקלאות	24.3	6,086	448	8,620	41.8	390	8,040	23.1	593	9,426	20.3
B תעשייה (כרייה וחרושת)	359.0	9,321	560	11,659	63.0	555	11,482	45.7	690	13,641	21.8
C חשמל ומים	17.5	12,542	744	14,324	79.9	758	14,293	78.0	1,337	16,345	13.0
D בנייה ועבודות הנדסה אזרחית)	116.6	6,562	405	9,611	26.2	369	8,490	12.9	474	11,146	14.2
E מסחר סטיוני וקמעוני ותיקונים	273.5	6,481	457	9,785	37.0	435	9,333	18.5	515	10,877	20.8
F שירותי אירוח ואוכל	94.3	4,820	357	7,334	24.3	369	7,486	14.7	461	9,107	12.3
G תחבורה, אסמנה ותקשורת	152.6	8,160	541	11,091	53.2	603	11,601	34.6	571	11,040	22.1
H בנקאות, ביטוח ומסדות פיננסיים אחרים	83.1	12,398	696	14,365	71.3	713	15,166	53.4	796	13,348	26.3
I שירותים עסקיים	298.8	9,995	689	14,572	50.4	724	14,830	26.5	794	16,153	31.6
J מינהל ציבורי	101.2	10,340	397	11,334	76.4	399	11,243	71.5	609	13,092	7.7
K חינוך	293.5	6,456	320	7,718	61.8	321	7,838	55.7	367	7,229	8.0
L שירותי בריאות, רווחה וסעד	235.3	6,704	461	9,166	60.0	475	9,465	54.3	507	8,884	9.6
M שירותים קהילתיים, חברתיים, אישיים ואחרים	107.6	6,410	490	9,043	41.8	520	9,180	33.2	613	10,522	12.7
מזה גברים:	1,177.4	9,670	626	13,323	52.4	631	13,300	37.2	605	14,783	19.8
A חקלאות	16.0	6,942	570	11,074	36.9	476	9,841	22.8	668	12,657	16.7
B תעשייה (כרייה וחרושת)	249.5	10,421	634	12,948	63.8	622	12,567	46.9	650	15,677	21.6
C חשמל ומים	14.6	13,251	778	14,754	84.8	795	14,731	82.6	407	16,447	13.0
D בנייה ועבודות הנדסה אזרחית)	106.7	6,674	420	10,104	24.2	390	9,248	11.4	454	11,354	13.8
E מסחר סטיוני וקמעוני ותיקונים	152.9	7,688	554	11,759	37.4	523	11,492	18.2	562	12,631	22.7
F שירותי אירוח ואוכל	54.9	5,695	438	8,584	26.2	439	8,632	16.5	407	11,030	13.7
G תחבורה, אסמנה ותקשורת	102.2	8,869	607	12,141	52.6	673	12,556	35.8	461	11,605	20.6
H בנקאות, ביטוח ומסדות פיננסיים אחרים	32.0	16,484	931	17,411	78.1	929	18,349	57.5	923	16,548	29.5
I שירותים עסקיים	165.8	12,208	816	17,712	52.9	877	18,098	27.4	732	19,172	34.4
J מינהל ציבורי	46.0	11,961	475	13,518	76.0	472	13,400	73.2	816	16,598	5.4
K חינוך	74.4	8,831	466	11,132	61.0	477	11,462	52.9	371	10,244	11.6
L שירותי בריאות, רווחה וסעד	49.2	10,634	728	13,509	68.3	747	13,968	62.3	471	12,031	12.2
M שירותים קהילתיים, חברתיים, אישיים ואחרים	53.4	7,974	523	10,500	44.7	575	10,892	35.9	404	10,936	12.0
מזה נשים:	1,087.5	6,135	370	8,209	52.6	369	8,243	40.6	468	9,255	15.1
A חקלאות	8.3	4,443	279	5,221	51.1	230	4,734	23.8	321	5,645	27.3
B תעשייה (כרייה וחרושת)	109.5	6,813	385	8,596	61.2	391	8,783	43.0	457	9,132	22.3
C חשמל ומים	2.9	8,961	480	10,967	54.9	480	10,967	54.9	1,063	15,824	12.9
D בנייה ועבודות הנדסה אזרחית)	9.9	5,339	324	6,881	47.4	277	5,296	29.2	399	9,427	18.2
E מסחר סטיוני וקמעוני ותיקונים	120.7	4,953	331	7,232	36.6	328	6,699	18.9	352	8,140	18.4
F שירותי אירוח ואוכל	39.5	3,603	222	5,244	21.7	237	5,331	12.2	234	5,588	10.4
G תחבורה, אסמנה ותקשורת	50.4	6,721	410	9,023	54.3	446	9,443	32.1	438	10,106	25.2
H בנקאות, ביטוח ומסדות פיננסיים אחרים	51.1	9,842	525	12,145	67.0	561	12,917	50.9	533	10,921	24.4
I שירותים עסקיים	133.0	7,236	512	10,198	47.3	517	10,426	25.4	624	11,575	28.2
J מינהל ציבורי	55.2	8,989	332	9,528	76.7	336	9,365	70.1	434	11,446	9.6
K חינוך	219.1	5,650	272	6,578	62.0	271	6,691	56.7	301	5,493	6.8
L שירותי בריאות, רווחה וסעד	186.1	5,664	377	7,808	57.8	389	8,043	52.2	422	7,743	8.9
M שירותים קהילתיים, חברתיים, אישיים ואחרים	54.2	4,868	452	7,398	39.0	457	7,193	30.5	695	10,155	13.3

לוח 8: אחוז השכירים בעלי הטבות שכר, ושכרם הממוצע, לפי משלח יד ומין, 2007

בעלי רכב ממקום העבודה		בעלי קרן השתלמות		בעלי חיסכון פנסיוני		שכר ממוצע	מספר שכירים	משלח יד
שכר ממוצע	אחוז מסך השכירים	שכר ממוצע	אחוז מסך השכירים	שכר ממוצע	אחוז מסך השכירים			
17,404	13.4	15,931	32.7	13,323	52.4	9,670	1,177.4	גברים
22,148	24.1	19,290	61.9	18,164	77.9	15,968	151.5	בעלי משלח יד אקדמי
17,090	16.5	14,921	45.9	13,534	62.8	10,676	146.1	בעלי מקצועות חופשיים וטכניים
21,657	44.3	23,748	57.5	21,454	77.2	19,673	73.6	מנהלים
13,821	9.5	12,839	37.0	10,878	56.9	8,702	105.4	עובדי פקידות
14,139	13.2	13,783	17.8	10,841	38.6	7,244	197.3	עובדי מכירות ושירותים
8,758	4.7	8,752	11.0	9,522	31.1	5,810	11.3	עובדים מקצועיים בחקלאות
10,065	6.4	11,804	18.1	9,396	43.9	7,176	348.1	עובדים מקצועיים בתעשייה ובבינוי
6,460	1.4	7,626	15.2	6,654	25.8	4,663	93.5	ועובדים מקצועיים אחרים
								עובדים בלתי מקצועיים
12,730	5.2	9,452	34.8	8,209	52.6	6,135	1,087.5	נשים
16,733	8.0	11,664	64.3	11,222	77.5	10,088	143.7	בעלי משלח יד אקדמי
10,513	5.0	8,294	46.7	7,817	61.9	6,414	218.0	בעלי מקצועות חופשיים וטכניים
18,317	27.0	15,237	57.8	13,350	78.8	12,488	28.6	מנהלים
9,939	5.6	8,990	35.2	7,679	56.7	6,133	320.2	עובדי פקידות
11,119	2.8	6,839	14.0	5,778	29.3	3,816	241.1	עובדי מכירות ושירותים
-	-	5,426	32.4	5,292	49.8	4,926	1.4	עובדים מקצועיים בחקלאות
5,773	1.6	5,887	16.9	5,363	53.5	4,715	43.0	עובדים מקצועיים בתעשייה ובבינוי
-	-	4,537	9.1	4,276	26.0	3,199	75.1	ועובדים מקצועיים אחרים
								עובדים בלתי מקצועיים

לוח 9: שכר ממוצע לשכיר כולל הפרשות המעסיק להטבות שכר, לפי משלח יד לפי מין, 2007

משלח יד	מספר שכירים (אלפים)	שכר ממוצע לשכיר	שווי שימוש ברכב			שכר ממוצע לשכיר כולל הטבות שכר	
			מסכון פנסיוני	קרן השתלמות	מקום העבודה	מזה: אחוז הטבות השכר	סך הכל
סך הכל	2,264.9	7,972	264	297	158	8,691	9.0
		±181.8	±10.8	±14.5	±17.5	±204.3	
בעלי משלח יד אקדמי	295.2	13,105	537	660	363	14,665	11.9
		±662	±40.5	±52	±82.1	±746.2	
בעלי מקצועות חופשיים וטכניים	364.1	8,125	286	365	168	8,944	10.1
		±419.8	±24.5	±32.7	±44.1	±468.9	
מנהלים	102.2	17,665	717	875	642	19,899	12.6
		±1397.6	±83.2	±132	±141.7	±1564.7	
עובדי פקידות	425.6	6,769	228	239	112	7,349	8.6
		±291.7	±20.2	±26.1	±33.7	±327.2	
עובדי מכירות ושירותים	438.3	5,359	127	125	91	5,702	6.4
		±280.4	±14.9	±23.4	±26.1	±313.1	
עובדים מקצועיים בחקלאות	12.7	5,712	167	124	12	6,014	5.3
		±1151	±104.4	±129.9	±18.4	±1268	
עובדים מקצועיים בתעשייה ובבינוי ועובדים מקצועיים אחרים	391.1	6,905	188	133	68	7,294	5.6
		±305.3	±20.7	±22.5	±21.3	±330.9	
עובדים בלתי מקצועיים	168.6	4,010	67	63	16	4,157	3.6
		±214.1	±14.6	±19	±23.5	±236.4	
גברים	1,177.4	9,670	328	352	228	10,578	9.4
		±297.5	±17.8	±24.4	±29.9	±335	
בעלי משלח יד אקדמי	151.5	15,968	680	790	566	18,003	12.7
		±1011.4	±64.1	±85.8	±145.9	±1143.9	
בעלי מקצועות חופשיים וטכניים	146.1	10,676	394	435	274	11,780	10.3
		±872	±49.5	±62	±88.8	±970	
מנהלים	73.6	19,673	797	988	752	22,210	12.9
		±1760.7	±105.1	±176.4	±184.8	±1963	
עובדי פקידות	105.4	8,702	311	323	201	9,537	9.6
		±710.2	±48.4	±74.9	±89.5	±804.4	
עובדי מכירות ושירותים	197.3	7,244	187	186	163	7,780	7.4
		±535.5	±29.9	±48.3	±55.3	±600.9	
עובדים מקצועיים בחקלאות	11.3	5,810	162	96	13	6,081	4.7
		±1311.8	±113.5	±110.5	±21.1	±1445.6	
עובדים מקצועיים בתעשייה ובבינוי ועובדים מקצועיים אחרים	348.1	7,176	197	141	74	7,588	5.7
		±338.6	±23.2	±25.1	±23.7	±367.1	
עובדים בלתי מקצועיים	93.5	4,663	82	88	29	4,863	4.3
		±310.7	±24.1	±32	±42.9	±352	
נשים	1,087.5	6,135	194	237	81	6,648	8.4
		±183.3	±11.3	±14.7	±17	±205.2	
בעלי משלח יד אקדמי	143.7	10,088	387	523	149	11,147	10.5
		±744.7	±44.3	±54.4	±65.1	±825	
בעלי מקצועות חופשיים וטכניים	218.0	6,414	214	318	97	7,043	9.8
		±339.2	±22.7	±35.4	±43.6	±383.7	
מנהלים	28.6	12,488	513	583	360	13,944	11.7
		±1783.7	±118.2	±129.2	±174.6	±2018.8	
עובדי פקידות	320.2	6,133	201	211	83	6,628	8.1
		±300.1	±21.4	±24.5	±33.8	±334.4	
עובדי מכירות ושירותים	241.1	3,816	78	76	32	4,002	4.9
		±217.1	±11.5	±17.2	±16.3	±239.9	
עובדים מקצועיים בחקלאות	1.4	4,926	208	344	0	5,478	11.2
		±902.4	±284.3	±721	±0	±1147.9	
עובדים מקצועיים בתעשייה ובבינוי ועובדים מקצועיים אחרים	43.0	4,715	121	67	18	4,921	4.4
		±344.5	±22.7	±29.2	±28.8	±368.2	
עובדים בלתי מקצועיים	75.1	3,199	49	31	0	3,279	2.5
		±249.6	±13.3	±15.5	±0	±260.3	

שתי טיטות תקן ±

לוח 10: שכר ממוצע לשכיר כולל הפרשות המעסיק להטבות שכר, לפי ענף כלכלי לפי מין, 2007

מזה: אחוז הטבות השכר	שכר ממוצע לשכיר כולל הטבות שכר		שווי שימוש ברכב			שכר ממוצע לשכיר	מספר שכירים (אלפים)	ענף כלכלי	סך הכל
	מזה: אחוז הטבות השכר	סך הכל	מקום העבודה	קן השתלמות	חסכון פנסיוני				
9.0	8,690	158	297	263	7,972	2,264.9			
	±204.2	±17.48	±14.48	±10.76	±181.8				
7.1	6,517	107	137	187	6,086	24.3	A	חקלאות	
	±1173	±101	±76.2	±76.4	±1037				
9.7	10,228	245	309	353	9,321	359.0	B	תעשייה (כרייה וחרושת)	
	±569	±62	±36.2	±30.2	±496				
11.0	13,922	81	704	595	12,542	17.6	C	חשמל ומים	
	±2218.6	±125	±214.8	±155.8	±1983.6				
3.6	6,799	60	70	107	6,562	116.6	D	בינוי (בנייה ועבודות הנדסה אזרחית)	
	±704.6	±25	±34	±36.6	±727				
7.1	6,938	129	159	169	6,481	273.5	E	מסחר סיטוני וקמעוני ותיקונים	
	±408.8	±23.2	±47.6	±37.6	±469.6				
3.4	4,983	37	39	87	4,820	94.3	F	שירותי אירוח ואוכל	
	±444	±26.6	±25.4	±34.2	±494.6				
9.2	8,911	191	272	288	8,160	152.6	G	תחבורה, אחסנה ותקשורת	
	±689.6	±46.6	±49.4	±64.2	±785				
10.9	13,750	262	593	497	12,398	83.1	H	בנקאות, ביטוח ומוסדות פיננסיים אחרים	
	±1206.2	±75.2	±102.2	±102.2	±1362.2				
11.3	11,125	445	338	347	9,995	298.8	I	שירותים עסקיים	
	±684.4	±35.2	±42	±79.8	±767.4				
9.9	11,365	100	622	303	10,340	101.2	J	מינהל ציבורי	
	±791.6	±45	±82.2	±64.8	±878.2				
9.1	7,044	14	376	198	6,456	293.5	K	חינוך	
	±309.4	±21.4	±38.8	±13.8	±342.8				
8.8	7,293	35	278	276	6,704	235.3	L	שירותי בריאות, רווחה וסעד	
	±461.8	±35	±36.2	±25.6	±514				
7.5	6,892	43	234	205	6,410	107.6	M	שירותים קהילתיים, חברתיים, אישיים ואחרים	
	±746.4	±45.2	±57.8	±26.8	±807.2				
9.4	10,578	228	352	328	9,670	1,177.4		גברים	
	±297.4	±17.6	±24.4	±29.8	±335				
7.1	7,434	127	155	210	6,942	16.0	A	חקלאות	
	±1475.2	±108.8	±107.8	±129.8	±1673.8				
10.3	11,493	313	355	405	10,421	249.5	B	תעשייה (כרייה וחרושת)	
	±635.4	±40.2	±48.6	±86.8	±735.4				
11.7	14,806	96	798	660	13,251	14.6	C	חשמל ומים	
	±2286.4	±177	±249.2	±151.6	±2541.8				
3.4	6,901	64	62	102	6,674	106.7	D	בינוי (בנייה ועבודות הנדסה אזרחית)	
	±762	±26.2	±35.6	±40	±784.6				
8.0	8,303	191	218	207	7,688	152.9	E	מסחר סיטוני וקמעוני ותיקונים	
	±659.8	±38.2	±83.8	±60.8	±763.6				
3.9	5,918	60	49	115	5,695	54.9	F	שירותי אירוח ואוכל	
	±668	±43	±41	±58.4	±756.4				
9.3	9,693	196	309	319	8,869	102.2	G	תחבורה, אחסנה ותקשורת	
	±900.6	±64.8	±68.6	±85.2	±1030.8				
12.1	18,478	472	795	727	16,484	32.0	H	בנקאות, ביטוח ומוסדות פיננסיים אחרים	
	±2234.2	±163.8	±215.6	±217.8	±2487.4				
11.5	13,612	531	442	431	12,208	165.8	I	שירותים עסקיים	
	±1068.2	±53.8	±66.6	±117.4	±1192.8				
10.8	13,248	167	758	361	11,961	46.0	J	מינהל ציבורי	
	±1375.4	±84	±158.2	±133.8	±1528.6				
9.2	9,641	35	490	285	8,831	74.4	K	חינוך	
	±814.2	±66.8	±111.8	±52.4	±917				
9.7	11,662	55	475	497	10,634	49.2	L	שירותי בריאות, רווחה וסעד	
	±1414.4	±96.4	±110.8	±52.8	±1571				
7.3	8,555	73	274	234	7,974	53.4	M	שירותים קהילתיים, חברתיים, אישיים ואחרים	
	±1284.8	±66.6	±94.4	±50.4	±1368				

8.4	6,648 ±181.8	81 ±10.6	237 ±14.4	194 ±17.4	6,135 ±204.2	1,087.5		נשים
7.1	4,757 ±1037	68 ±76.4	104 ±76.2	143 ±101	4,443 ±1173	8.3	חקלאות	A
7.8	7,344 ±496	90 ±30.2	205 ±36.2	236 ±62	6,813 ±569	109.5	תעשייה (כרייה וחרושת)	B
5.5	9,452 ±1983.6	0 ±155.8	227 ±214.8	264 ±125	8,961 ±2218.6	2.9	חשמל ומים	C
6.1	5,664 ±704.6	18 ±25	154 ±34	153 ±36.6	5,339 ±727	9.9	בינוי (בנייה ועבודות הנדסה אזרחית)	D
5.2	5,210 ±408.8	51 ±23.2	85 ±47.6	121 ±37.6	4,953 ±469.6	120.7	מסחר סיטוני וקמעוני ותיקונים	E
2.2	3,681 ±444	5 ±26.6	25 ±25.4	48 ±34.2	3,603 ±494.6	39.5	שירותי אירוח ואוכל	F
8.9	7,321 ±689.6	179 ±46.6	198 ±49.4	223 ±64.2	6,721 ±785	50.4	תחבורה, אחסנה ותקשורת	G
9.6	10,791 ±1206.2	131 ±75.2	466 ±102.2	352 ±102.2	9,842 ±1362.2	51.1	בנקאות, ביטוח ומוסדות פיננסיים אחרים	H
10.9	8,022 ±684.4	336 ±35.2	208 ±42	242 ±79.8	7,236 ±767.4	133.0	שירותים עסקיים	I
9.0	9,794 ±791.6	43 ±45	508 ±82.2	254 ±64.8	8,989 ±878.2	55.2	מינהל ציבורי	J
9.1	6,162 ±309.4	7 ±21.4	337 ±38.8	169 ±13.8	5,650 ±342.8	219.1	חינוך	K
8.4	6,138 ±461.8	30 ±35	226 ±36.2	218 ±25.6	5,664 ±514	186.1	שירותי בריאות, רווחה וסעד	L
7.9	5,252 ±746.4	13 ±45.2	195 ±57.8	176 ±26.8	4,868 ±807.2	54.2	שירותים קהילתיים, חברתיים, אישיים ואחרים	M

שתי סטיות תקן ±

לוח 11: אחוז השכירים בעלי הטבות שר, שכרם הממוצע וגובה ההטבה, לפי ענף כלכלי ומין, 2007

בעלי רכב ממקום העבודה			בעלי קרן השתלמות			בעלי חיסכון פנסיוני			שכר ממוצע	משרות שכיר	ענף כלכלי
גובה ההטבה	שכר ממוצע	אחוז מסך השכירים	גובה ההטבה	שכר ממוצע	אחוז מסך השכירים	גובה ההטבה	שכר ממוצע	אחוז מסך השכירים			
1,673	16,167	9.4	881	12,716	33.7	503	10,863	52.5	7,972	2,264.9	סך הכל
1,235	13,372	8.7	649	9,517	21.1	448	8,620	41.8	6,086	24.3	A חקלאות
2,065	19,125	11.9	968	15,523	32.0	560	11,659	63.0	9,321	359.0	B תעשייה (כרייה וחרושת)
1,476	20,728	5.5	949	14,944	74.2	744	14,324	79.9	12,542	17.5	C חשמל ומים
880	10,613	6.8	906	10,578	7.7	405	9,611	26.2	6,562	116.6	D בנייה ועבודות הנדסה אזרחית
1,096	13,044	11.8	1,193	13,387	13.3	457	9,785	37.0	6,481	273.5	E מסחר סטיוני וקמעוני ותיקונים
1,553	16,481	2.4	685	9,592	5.6	357	7,334	24.3	4,820	94.3	F שירותי אירוח ואוכל
1,577	13,217	12.1	822	13,237	33.2	541	11,091	53.2	8,160	152.6	G תחבורה, אחסנה ותקשורת
1,959	20,433	13.4	1,075	15,676	55.1	696	14,365	71.3	12,398	83.1	H בנקאות, ביטוח ומוסדות פיננסיים אחרים
1,830	16,926	24.3	1,122	18,187	30.1	689	14,572	50.4	9,995	298.8	I שירותים עסקיים
1,731	18,067	5.8	807	11,743	77.0	397	11,334	76.4	10,340	101.2	J מינהל ציבורי
1,213	7,337	1.1	764	8,024	49.2	320	7,718	61.8	6,456	293.5	K חינוך
2,273	17,400	1.5	629	10,537	44.2	461	9,166	60.0	6,704	235.3	L שירותי בריאות, רוחה וסעד
1,057	15,325	4.0	834	10,724	28.1	490	9,043	41.8	6,410	107.6	M שירותים קהילתיים, חברתיים, אישיים ואחרים
1,711	17,404	13.4	1,077	15,931	32.7	626	13,323	52.4	9,670	1,177.4	מזה גברים:
1,098	14,652	11.6	766	11,358	20.2	570	11,074	36.9	6,942	16.0	A חקלאות
2,190	20,225	14.3	1,038	16,643	34.2	634	12,948	63.8	10,421	249.5	B תעשייה (כרייה וחרושת)
1,476	20,728	6.5	1,003	15,273	79.6	778	14,754	84.8	13,251	14.6	C חשמל ומים
897	10,911	7.1	1,008	11,382	6.2	420	10,104	24.2	6,674	106.7	D בנייה ועבודות הנדסה אזרחית
1,113	13,514	17.1	1,549	16,828	14.0	554	11,759	37.4	7,688	152.9	E מסחר סטיוני וקמעוני ותיקונים
1,863	19,494	3.2	802	11,366	6.1	438	8,584	26.2	5,695	54.9	F שירותי אירוח ואוכל
1,623	13,878	12.1	903	14,575	34.2	607	12,141	52.6	8,869	102.2	G תחבורה, אחסנה ותקשורת
1,809	18,387	26.1	1,371	19,066	58.0	931	17,411	78.1	16,484	32.0	H בנקאות, ביטוח ומוסדות פיננסיים אחרים
1,895	19,546	28.1	1,286	21,111	34.4	816	17,712	52.9	12,208	165.8	I שירותים עסקיים
1,964	18,774	8.5	1,015	13,823	74.6	475	13,518	76.0	11,961	46.0	J מינהל ציבורי
2,017	8,487	1.8	1,031	11,309	47.5	466	11,132	61.0	8,831	74.4	K חינוך
1,639	26,721	3.4	873	15,139	54.4	728	13,509	68.3	10,634	49.2	L שירותי בריאות, רוחה וסעד
1,036	14,368	7.1	898	13,053	30.5	523	10,500	44.7	7,974	53.4	M שירותים קהילתיים, חברתיים, אישיים ואחרים
1,566	12,730	5.2	681	9,452	34.8	370	8,209	52.6	6,135	1,087.5	מזה נשים:
2,242	3,917	3.0	451	6,412	23.0	279	5,221	51.1	4,443	8.3	A חקלאות
1,424	13,451	6.3	764	12,276	26.9	385	8,596	61.2	6,813	109.5	B תעשייה (כרייה וחרושת)
.	.	-	485	12,122	46.9	480	10,967	54.9	8,961	2.9	C חשמל ומים
510	3,963	3.4	628	8,393	24.5	324	6,881	47.4	5,339	9.9	D בנייה ועבודות הנדסה אזרחית
1,021	11,000	5.0	683	8,461	12.4	331	7,232	36.6	4,953	120.7	E מסחר סטיוני וקמעוני ותיקונים
422	5,529	1.2	492	6,647	5.1	222	5,244	21.7	3,603	39.5	F שירותי אירוח ואוכל
1,483	11,879	12.1	640	10,240	31.0	410	9,023	54.3	6,721	50.4	G תחבורה, אחסנה ותקשורת
2,411	26,579	5.4	874	13,372	53.4	525	12,145	67.0	9,842	51.1	H בנקאות, ביטוח ומוסדות פיננסיים אחרים
1,715	12,255	19.6	839	13,128	24.7	512	10,198	47.3	7,236	133.0	I שירותים עסקיים
1,252	16,609	3.4	643	10,103	78.9	332	9,528	76.7	8,989	55.2	J מינהל ציבורי
703	6,608	0.9	678	6,959	49.8	272	6,578	62.0	5,650	219.1	K חינוך
2,813	9,472	1.0	545	8,940	41.5	377	7,808	57.8	5,664	186.1	L שירותי בריאות, רוחה וסעד
1,203	21,695	1.0	759	7,994	25.7	452	7,398	39.0	4,868	54.2	M שירותים קהילתיים, חברתיים, אישיים ואחרים

נספח 3

חישוב שווי שימוש ברכב לפי סקר הוצאות

משק בית

נספח 3: הסבר לחישוב שווי השימוש ברכב ממקום העבודה

שלושה מקדמים :

1. אחוז השימוש הפרטי = MEKADEM. המקדם מחושב בהתייחס לאחוז השימוש ברכב לצרכי עבודה.
- אם השדה ריק אזי המקדם = 1 אחרת המקדם שווה ל-1 - פחות האחוז חלקי 100.
2. ערך נוכחי של הרכב = MEKADEMB.
3. ערך קודם של הרכב = MEKADEMC.

חישוב האומדנים:

המדד החודשי הוא מדד חודש מרץ של שנת הסקר
אומדן הרשיון: סכום הרשיון * המקדם * מדד ההתייחסות / המדד החודשי / 12
סמל המוצר של הרשיון 383075.

אומדן אגרת הרדיו ברכב : אגרת הרדיו מטבלת המערכת * המקדם * מדד ההתייחסות / המדד החודשי /
סמל המוצר של האגרה 375261.

לגבי רכבים שקיימים היום ברשות משק הבית (מספר השורה - מספר הרכב בטבלה 71 - הוא קטן מ-5), מחושבים:

אומדן תצרוכת: מקדם B פחות מקדם C + מקדם B * ריבית רכב * מדד ההתייחסות / המדד של חודש החקירה / 12 * מקדם אחוז השימוש הפרטי.
סמל המוצר של התצרוכת 383034.

אומדן הכנסה : מקדם B * ריבית רכב * מדד ההתייחסות / המדד של חודש החקירה / 12 * מקדם אחוז השימוש הפרטי.
סמל המוצר של התצרוכת 122010.

אומדן הפחת: אומדן תצרוכת פחות אומדן ההכנסה.
סמל המוצר של הפחת 441022.

שווי שימוש ברכב לפי פקודת מס הכנסה

קבוצת מחיר	שווי שימוש חודשי בש"ח
1	1,420
2	1,570
3	2,160
4	2,640
5	3,680
6	4,640
7	5,980

סקר הוצאות משק הבית - חישוב סעיף הרכב למכונית שאינן בבעלות

- ידוע מהסקר : שנת יצור של הרכב, נפח מנוע ואחוז השימוש ברכב לצרכי עבודה וצרכים פרטיים.
- נקבע על פי תעריפי סוכני ביטוח המקדמים הבאים :

מנוע	1600	ק"מ	15000
	הוצאה 1/7/2005		מקדמים
פחת וריבית - a	9708	0.6472	A
רשיון	1289		
ביטוח רכוש	4104		
ביטוח חובה	1698		
	7091D	0.4727	D
תיקונים וחלפים	4803		
צמיגים	525		
	5328C	0.3552	C
דלק	8361		
שונות	669		
	9030B	0.6020	B
סך הכל - e	31157	2.0771	E
a+d	16799	1.1199	F

- ידוע על פי מחירון לוי יצחק את ערך הרכב בשנת החקירה ובשנה לפניה.

חישוב האומדנים:

אומדן תצרוכת: מקדם B פחות מקדם C + מקדם B * ריבית רכב * מדד ההתיחסות / המדד של חודש החקירה / 12 * מקדם אחוז השימוש הפרטי.

אומדן הכנסה: מקדם B * ריבית רכב * מדד ההתיחסות / המדד של חודש החקירה / 12 * מקדם אחוז השימוש הפרטי.

אומדן הפחת: אומדן תצרוכת פחות אומדן ההכנסה.

נספח 4
שינויים מרכזיים
בחיסכון הפנסיוני
בישראל, 2008

נספח 4: שינויים מרכזיים בחסכון הפנסיוני בישראל בשנת 2008

שוק הפנסיה בישראל עבר שינויים מרחיקי לכת לאורם של שלושה תהליכים מרכזיים שהתקבלו בחקיקה ובתקנות: הראשון, צו הרחבה לביטוח פנסיוני לכלל העובדים במשק. השני, תיקון מסי 3 לחוק הפיקוח על השירותים הפיננסיים. השלישי, תקנות ניווד של החיסכון הפנסיוני. המתודולוגיה שהוצגה בעבודה תאפשר בחינה של תהליכים אלה בעתיד.

1. חוק פנסיה חובה/ צו הרחבה לפנסיה חובה

בתאריך 19.7.2007 נחתם הסכם קיבוצי בין ההסתדרות לבין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים, המחייב מעסיקים לבטח את העובדים בפנסיה מקיפה. בתאריך 30.12.2007 נחתם צו הרחבה ע"י שר התמ"ת, המרחיב את הוראות ההסכם על כלל העובדים והמעסיקים במשק החל מיום 1.1.2008.

צו ההרחבה מטיל חובה על כלל המעסיקים במשק לבטח פנסיונית עובדים, שאינם מבוטחים בהסדר פנסיוני. צו ההרחבה אינו חל על עובדים הזכאים להסדר פנסיוני (מתוקף הסכמים אישיים, קיבוציים או צווי הרחבה).

במידה והעובד מבוטח בביטוח פנסיוני, מוטלת על המעסיק חובה להפריש עבורו כספים לפנסיה מתחילת העבודה. אם העובד אינו מבוטח בקרן פנסיה, יש חובה להפריש עבורו לפנסיה עד 6 חודשים מתחילת העבודה.⁷

ביצוע צו ההרחבה הינו הדרגתי: חובת ההפרשה לפנסיה מוטלת הן על העובדים והן על המעסיקים החל מ-1.1.2008. יחד עם זאת, ישנה עלייה הדרגתית בשיעור ההפרשות בין השנים 2008 ל-2013.

חובת ההפרשה לפנסיה הינה בשיעורים המפורטים בטבלה שלהלן. חובת ההפרשה הינה עד לגובה של השכר הממוצע המשק.

שיעורי ההפרשות לפנסיה כאחוז מהשכר מתוקף צו ההרחבה הינם:

החל מיום	הפרשת העובד	הפרשת המעביד לתגמולים	הפרשת המעביד לפיצויים	סה"כ עובד ומעביד
עד 2008	אין חובת הפרשה	אין חובת הפרשה	אין חובת הפרשה	0%
1.1.2008	0.833%	0.833%	0.834%	2.5%
1.1.2009	1.66%	1.66%	1.68%	5%
1.1.2010	2.5%	2.5%	2.5%	7.5%
1.1.2011	3.33%	3.33%	3.34%	10%
1.1.2012	4.16%	4.16%	4.18%	12.5%
1.1.2013	5%	5%	5%	15%

⁷ הכספים ישולמו רטרואקטיבית החל מיום תקופת העבודה.

2. תיקון מס' 3 לחוק קופות הגמל

בתאריך 23.1.2008 התקבל תיקון מס' 3 לחוק קופות הגמל. התיקון שהתקבל בחקיקה הפך את כל האפיקים הפנסיוניים (לרבות ביטוח מנהלים וקופות גמל) לקצבתיים. במצב ששרר עד תחולת התיקון לחוק, חלק מהכספים שנצברו עד 31.12.2007 ניתנו למשיכה חד פעמית כהון. החל מ-1.1.2008 כספים הנצברים בקופות הגמל ובביטוחי מנהלים ניתנים למשיכה כקצבה בלבד. במידה והאדם צבר פנסיית מינימום (3,850 ₪ במונחי 2008), ניתן להוון את יתרת הקצבה (לקבלה כסכום חד פעמי).

3. תקנות ניוד של החסכון הפנסיוני

ועדת הכספים של הכנסת קבעה תקנות הניוד של החיסכון הפנסיוני. התקנות מאפשרות ניידות בין אפיקי החיסכון השונים: החל מחודש אוקטובר 2008 מתאפשרת העברת כספים בין קופות הגמל לקרנות הפנסיה. החל מינואר 2009 מתאפשרת ניידות מביטוחי מנהלים לקרנות פנסיה וקופות גמל ולהיפך. בנוסף לכך, נקבעו אפשרויות מעבר חד כיווניות מאפיקים הוניים לאפיקים קצבתיים.

Abstract

This work examines Fringe Benefits (Employer's contributions to pension, study fund and company car) , and their influences on employee wage inequality. The uniqueness of the work is its database- the household expenditure survey. The data on fringe benefits are derived from the Survey. The contribution of this study is the ability to evaluate the monetary values of fringe benefits, and to link between the fringe benefits to demographic and economic attributes of employees population.

The finding of the paper show that fringe benefits increase wage inequality among the employee population. The finding are derived using Gini analysis, which show an increase in wage inequality when adding the fringe benefits to the wages. Analysis of fringe benefits by full time and part time employment show that the percentage of fringe benefits and monetary values of fringe benefits of full time employees is significantly higher in comparison to part time employees.

An occupation analysis shows that among academic professionals and managers, the percentage of fringe benefits and monetary values of the benefits are the highest. However, among agents, sales workers and service workers and unskilled workers the percentage of fringe benefits and monetary values are the lowest.

Gender analysis shows that in all occupations the percentage of male receiving a company car is higher than the percentage of females. However, there is no significant difference between the percentage of pension plan owners and study fund owners between men and women. In all fringe benefits, the monetary values of men's fringe benefits is higher than women's.

Analysis by economic industry shows that the public sector tends to give provident fund and pension funds to its workers, while the private sector tends to give senior employees insurance to its workers.

Among the contributions of this study are development of the fringe benefits research, development of the statistics of pensions, and examine reliability of data in the central bureau of statistics.

Key words: Fringe Benefits, Pension Savings, Household Expenditure Survey, Gini Coefficient

**Published by the Central Bureau of Statistics, 66 Kanfe Nesharim St.,
Corner Bachi St., P.O.B 34525, Jerusalem 91342, Israel
Tel. 972-2-6592666; Fax: 972-2-6521340
Internet Site: www.cbs.gov.il
E-Mail: info@cbs.gov.il**

The Central Bureau of Statistics (CBS) encourages research based on CBS data. Publications of this research are not official publications of the CBS, and they have not undergone the review accorded official CBS publications. The opinions and conclusions expressed in these publications, including this one, are those of the authors and do not necessarily represent those of the CBS. Permission for republication in whole or part must be obtained from the authors.

66 Kanfe Nesharim, Corner Bachi St., P.O.B 34525, Jerusalem 91342, Israel, Phone: 972-2-6592666 Fax: 972-2-6521340

Internet Site: www.cbs.gov.il

E-Mail: info@cbs.gov.il

WORKING PAPER SERIES

NO.52

**Fringe Benefits and their
Influence on
Employee Wage Inequality
Household Expenditure Survey, 2007**

Itamar Gal

אב תש"ע, יולי 2010 July