

מגמות בפערי שכר בין ערבים ליהודים, 1997-2009

סאמי מיעארי, עולא נבואני, נביל חטאב

15 באוגוסט 2011

תקציר

מאמר זה עוסק באומדן פערי השכר בין היהודים לערבים בשוק העבודה בישראל, ומתבסס על התפיסה שלפיה אפליית השכר כלפי הציבור הערבי היא "קנס אתני" שציבור זה "משלם" כשהוא לוקח חלק פעיל בשוק העבודה. המסקנות שלנו הן שיש אפליית שכר מובהקת של הציבור הערבי לאורך כל השנים 1997-2009, תהא אשר תהא רמת המיומנות של העובדים. בפערי השכר בין המגזרים חלו תמורות: הם התרחבו בין השנים 1997-1999 בד בבד עם הקליטה של גלי העלייה מברית המועצות; הצטמצמו בין השנים 2000-2004 בשל הירידה בתעסוקתם של לא ישראלים בשוק העבודה הישראלי אחרי פרוץ האינתיפאדה השנייה; ושבנו לעלות עד 2008, בה בעת עם העלייה הניכרת במספר העובדים הלא ישראלים בשוק העבודה הישראלי. התוצאות מעידות על כך שהקנס האתני חל גם כאשר בודקים אותו נטו מהשפעות של רמת ההון האנושי, ושהתשואות על משתני ההון האנושי בקרב הציבור הערבי נמוכות במידה ניכרת לעומת תשואות אלה בקרב הציבור היהודי. בעיקר בולטת התשואה השלילית של משרה מלאה על שכרו של עובד ערבי, והדבר מעיד על חוסר יציבות וביטחון תעסוקתיים בקרב ציבור זה.

א. מבוא

ההטרונגניות ברווחתן של קבוצות אתניות בקרב אזרחי מדינת ישראל יכולה לשמש כר פורה למחקר על המעמד החברתי-כלכלי של קבוצות אלו המאופיינות בשסעים חברתיים-כלכליים עמוקים בכמה וכמה מישורים. המעמד החברתי-כלכלי של קבוצות אלה מקוטב: בקוטב אחד, במעמד חברתי-כלכלי נמוך, נמצאים רוב האזרחים הערבים, ואילו בקוטב השני יהודים, בעיקר ממוצא מערבי, נהנים ממעמד חברתי-כלכלי גבוה שאפילו עשירי הערבים לא הצליחו להגיע אליו. תמונת המצב הנוכחית אינה צפויה להשתנות בקרוב, שכן הממשלה נוקטת מדיניות של היעדר מדיניות, ואי-העשייה מצד הרשויות מגבירה את ההרגשה הפסימית הזאת (שחאדה, 2004). בינתיים נראה שהמועסקים הערבים בשוק העבודה הישראלי ימשיכו לשלם קנס אתני הבא לידי ביטוי בהכנסה משכר. הכנסה זו נמוכה מההכנסות של הרוב היהודי. מחקר זה נועד להתמקד בקנס האתני בתחום ההכנסה משכר ולבחון את הדינמיקה שלו ב-13 השנים האחרונות.

בעוד שעובדים יהודים בעשירונים העליונים עסוקים בהגשמה עצמית ובחיפוש אחר אתגר וצמיחה, נאלצים העובדים הערבים הממוקמים בדרך כלל בעשירונים התחתונים לעסוק בהישרדות יום-יומית כדי לספק למשפחותיהם את הצרכים הבסיסיים. לפיכך מתקשים העובדים הערבים לשדרג את ההון האישי ואת ההון הכלכלי שלהם. לעובדה זו השפעות מהותיות על כוח העבודה הערבי בפרט ועל החברה הישראלית בכלל. בעבר התייחסו לעבודה כאל אמצעי לסיפוק צורכי המחיה לשם הישרדות בלבד, אך כיום במדינות המתועשות, ובכללן ישראל, מדגישות את הצמיחה הכלכלית ואת צבירת הכסף והרכוש (Yankelovich et al., 1985). ההצלחה החומרית בעבודה מודגשת ביתר שאת (Halman and Müller, 2006), והיא משקפת את שאיפת העובד להשיג הישגים נוספים מלבד העבודה עצמה (Amabile, 1993). גובה ההכנסה וגודל המשפחה משפיעים על היחס לעבודה (Furnham and Argyle, 1998), ומגזרים העסוקים בהישרדות יום-יומית, נמנעת מהם האפשרות לשדרג את ההון האנושי שלהם. לפיכך תמונת המצב הנוכחית אינה מטיבה עם המיעוט הערבי, ואם לא יחול שינוי בתמונת מצב זו, יישאר המיעוט הערבי בתחתית פירמידת העושר.

נוסף על כך הימצאות בתחתית פירמידת העושר מפחיתה את האושר של הפרטים. כך עולה ממחקרם של זוסמן ורומנוב (2005), שחקרו את הגורמים המשפיעים על אושרם של הישראלים ונעזרו לשם כך בנתונים מסקר חברתי משנת 2002. זוסמן ורומנוב גילו כי להכנסת משק הבית השפעה חיובית מועטה על שביעות הרצון מהחיים, וכי האושר של הפרטים תלוי לא רק בערך המוחלט של הכנסתם (כפי שהוא בא לידי ביטוי בערך הכספי של ההכנסה) אלא גם בהכנסתם יחסית לקבוצות אחרות: ככל שהכנסת משק הבית גבוהה מזו של משק בית דומה (מהבחינות לאום, קבוצת גיל והשכלה) עולה שביעות הרצון של הפרט מחייו; דירוג כלכלי-חברתי שפיר של משק הבית לעומת משקי בית אחרים במקום מגוריו תורם לאושרו. האושר של בני האדם משפיע לטובה על מעשיהם, ויש לכך השלכות מרחיקות לכת (Kahneman, Diener and Schwarz, 1999). למשל בהפגנות המחאה באוקטובר 2000 ביישובים הערביים, כגון אום-אל-פחם, טמרה, נצרת ופורידיס, הגורם המידי למהומות היה עלייתם של אריק שרון ופמלייתו אל המתחם של מסגד אל-אקצא, שנחשבה למעשה התגרות לפי דעת הרוב היהודי בארץ. עם זאת

שימשו המהומות בעיקר צעדי מחאה על דחיקתם של ערביי ישראל ממוקדי קבלת ההחלטות במדינה. המחאה נסבה על שני העניינים המרכזיים לפי דעתם: (א) זכויותיהם האזרחיות והלאומיות בתוך מדינת ישראל; (ב) גורל השטחים שכבשה ישראל במהלך מלחמת ששת הימים. גורם נוסף שהביא לפרוץ המהומות היה הדרתם של בני המיעוט הערבי ממעגל מקבלי ההחלטות בזירה הכלכלית (סואן, 2008; אור, חטיב ושמיר, 2003). הדרה זו היא תוצאה של חוסר ייצוג בעילית הכלכלית, השלטונית והתרבותית של המדינה, וכפועל יוצא ממנה נשאר המיעוט הערבי בתחתית הפירמידה הכלכלית.

ממצאי מחקריו שחאדה (2004) מעידים על כרוניקה של אסון חברתי-כלכלי ידוע מראש. המציאות הכלכלית הקשה שבה חי הציבור הערבי בישראל באה לידי ביטוי בכמה תופעות חמורות, למשל מספר הילדים הערבים החיים מתחת לקו העוני, תת-תזונה, תמותת ילדים, פשיעה, צריכת סמים ונשירה מבתי הספר (שם). ג'ראייסי טען ב-2002 שהמערכת השלטונית הישראלית מעמיקה את תחושת הניכור (סואן, 2008).

מטרת המחקר הנוכחי היא לעמוד על ההבדלים בין היהודים לערבים מבחינת מקומם בפירמידת ההכנסה מעבודה. להבדלים אלו יש השפעות מרחיקות לכת על מגוון תחומים, כגון העמקת תחושת הקיפוח, הגברת התסכול והזרה הצופנת בחובה סכנה חמורה למדינה (סואן, 2008). נוסף על כך נבדוק את הקנס האתני שמשלמים האזרחים הערבים במדינת ישראל בתחום ההכנסה, ולשם כך ניעזר במונחים "קנס אתני ברוטו" ו"קנס אתני נטו".

במאמר נשתמש בנתונים של סקרי הכנסות שעשתה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (למ"ס) לשנים 1997-2009. המשתנים ששימשו אותנו לצורך הבדיקות האמפיריות היו הגיל, שנות הלימוד, המצב המשפחתי, היקף המשרה (מלאה או חלקית) ומשלח היד. המשתנה המוסבר היה השכר הריאלי לשעה. במדגם נכללו כ-6,400 גברים ישראלים שכירים, גילאי העבודה העיקריים.

ההשוואה הסטטיסטית הבסיסית מראה כי לאורך השנים היה הפער הריאלי בין שכר היהודים לשכר הערבים בין 40% ל-60% לטובת היהודים. בקרב הערבים עמד השכר הממוצע לשעה על כ-29 ש"ח, לעומת 44 ש"ח בקרב היהודים. פער זה מייצג את הקנס האתני ברוטו ש"משלמים" ערביי ישראל. בחינת המשתנים המסבירים מראה שהגיל הממוצע בקרב הציבור הערבי נמוך מזה שבקרב הציבור היהודי. עוד מצאנו כי רמת ההשכלה הממוצעת של העובד היהודי גבוהה בכ-3 שנות לימוד ממקבילו הערבי, וכי שיעור הנשואים בקרב הגברים הערבים גבוה משיעור הנשואים בקרב הגברים היהודים. כמו כן שיעור המועסקים במשרה מלאה בקרב הציבור הערבי היה נמוך מהנתון המקביל בקרב הציבור היהודי.

בחינת נתוני פער השכר לאורך השנים הראתה כי בשנים 1997-1999 חלה עלייה בפער השכר, ככל הנראה בשל גל העלייה הגדול בשנות התשעים. לאחר מכן, בשנים 2000-2004, חל שיפור במצבם של ערביי ישראל כפועל יוצא של העלייה בביקוש לעובדים ערבים אחרי פרוץ

האינתיפאדה השנייה. אולם מסיום האינתיפאדה השנייה חלה עלייה בפער השכר בין האוכלוסיות היהודית והערבית והוא הגיע לשיאו בשנת 2008.

נוסף על כך בחנו לעומק את פערי השכר לפי משלח היד, לפי רמת ההשכלה ולפי הגיל. מבחינת משלחי היד בולטים פערי השכר במשרות הניהוליות ובעבודות המקצועיות (פרט לחקלאות). לעומת זאת בקרב המקצועות הטכניים ובקרב העובדים הלא מקצועיים היה פער השכר נמוך במידה ניכרת. השוואת פערי השכר לפי רמות ההשכלה הציגה מגמת ירידה בפער השכר ככל שעולה רמת ההשכלה (למעט שנת 2009). רק ברמות ההשכלה הנמוכות נמצאה מגמת זמן דומה לזו שמצאנו בבחינה הכללית של פערי השכר. בחינת פערי השכר לפי קבוצות הגיל הראתה כי אין הבדל ניכר ביניהן.

הבדיקות האמפיריות התבססו על שני מודלים של רגרסיה. הראשון כלל רק משתני דמי ללאום ובחן את הקנס האתני ברוטו, והשני כלל גם משתנים אחרים שייצגו את רמת ההון האנושי, וכך נבחן הקנס האתני נטו. הרגרסיות הורצו בקרב שלוש אוכלוסיות בנפרד: כלל האוכלוסייה, עובדים מיומנים ועובדים לא מיומנים. גם ברגרסיות אלו מצאנו אישור למגמת הזמן שהצגנו לעיל. כמו כן מצאנו כי בקרב העובדים הלא מיומנים יש פער גדול בין הקנס האתני ברוטו לקנס האתני נטו. פער זה מעיד על הבדלים של ממש בין יהודים לערבים מבחינת ההשפעות של משתני ההון האנושי בקרב העובדים הלא מיומנים. לעומת זאת בקרב העובדים המיומנים לא היה פער של ממש בין הקנס האתני ברוטו לקנס האתני נטו, ומכך הסקנו שיש אפליה של עובדים ערבים מיומנים. עובדה נוספת שמצאנו היא שעד שנת 2007 היה הקנס האתני (ברוטו) של העובדים הלא מיומנים גבוה מזה של העובדים המיומנים, אך בשנים 2008-2009 התחלפה המגמה.

המאמר מחולק לשישה פרקים והמבוא בכללם. פרק ב מיועד לסקירת הספרות; פרק ג מציג את בסיס הנתונים והסטטיסטיקה התיאורית; פרק ד מתאר את המתודולוגיה; פרק ה מתאר בחלקו הראשון את ההתפתחות בפערי השכר בין יהודים לערבים בשנים 1995-2009, וחלקו השני של הפרק מוקדש לתיאור השפעת הלאום על פערי השכר בין היהודים לערבים; הפרק האחרון מסכם את תוצאות המחקר ודן בהמלצות למדיניות הרצויה.

ב. סקירת הספרות

ההנחה המקובלת בכלכלה הקלאסית היא שעובד מקבל את שכרו על בסיס התפוקה השולית שלו. עם זאת, מחקרים מראים כי בפועל עובדים בעלי מאפיינים דומים מבחינת יכולותיהם אינם זוכים לעתים לשכר שווה (ראו לדוגמה Becker, 1957). לפיכך החלו החוקרים לבדוק אם יש אפליה של קבוצות מיעוטים. אפליה – או "קנס אתני" – מתקיימת כאשר קבוצת המיעוט "זוכה" ל"הישג" תרבותי-כלכלי שלילי ביחס לקבוצת הרוב או כשיש לקבוצה זו חיסרון. מרבית המחקר הכלכלי על הקנס האתני בדק את פערי השכר ובחן איזה מהם מוסבר על ידי גורמים (כגון גיל והון

אנושי) הרלוונטיים לתפוקה השולית של הפרט (שקובעת את שכרו) ואיזה חלק אינו מוסבר (Phalet and Heath, 2010). הפער הכללי בשכר מוגדר בספרות הכלכלית כקנס אתני ברוטו, ואילו הפער שאינו מוסבר על ידי הגורמים הרלוונטיים לרמת השכר מוגדר כקנס אתני נטו. עם זאת לעתים בקבוצות אוכלוסייה שונות זו מזו יש למשתנים הרלוונטיים לשכר מקדמים שונים זה מזה. אם כך ייתכן שיהיה פער בין האוכלוסיות מבחינת התשואה על ההון האנושי או הגיל (ראו לדוגמה Haberfeld and Cohen, 1996).

העובדים הערבים משלמים קנס אתני "ברוטו" ו"נטו", הבא לידי ביטוי לאורך שנים רבות בשכרם הנמוך בהשוואה לשכר של הרוב היהודי. מראשית שנות השבעים היה שכר היהודי גבוה בכ-18% משכרו של הערבי בעל המאפיינים הזהים, ובשנים 1996-1997 היה גבוה ממנו בכ-11% (קלינוב, 1999). שכרם של עובדים ערבים במקצועות צווארון כחול היה 75%-80% משכרם של יהודים שהועסקו במקצועות זהים (הנדלס וגריפל, 1988).

Lewin-Epstein and Semyonov (1993) מצאו שכ-42% מהפער בין יהודים לערבים מוסברים על ידי ההבדלים בתכונות הפרט, אך כ-19% נוספים מהפער מוסברים באמצעות ההבדלים במאפייני שוק העבודה המקומי, כלומר ההכנסה מעבודה של עובד ערבי רגישה למאפייני שוק העבודה המקומי יותר מזו של יהודי, ויחסית לערבי, היהודי נהנה מתשואה גבוהה יותר על תכונות הפרט.

Haberfeld and Cohen (1996) הראו כי בשנים 1987-1993 הצטמצמו פערי ההכנסות בין ערבים ישראלים לבין יהודים אשכנזים בקצב מהיר יותר לעומת הפערים בין יהודים מזרחיים לאשכנזים. ההסבר שנתנו לכך החוקרים היה הצמצום בתעסוקת פלסטינים בישראל בגלל האינתיפאדה הראשונה, שפרצה ב-1987, ובשל העלייה בביקוש לעובדים ערבים באותה תקופה. Asali (2006) נעזר בסקרי הכנסות לשנים 1990-2003, ומצא כי פערי השכר בין ערבים ישראלים ליהודים התרחבו בשנים 1990-1999, אבל הצטמצמו מאוד לאחר מכן. התרחבות פערי השכר מוסברת בכניסת עולים חדשים ממדינות חבר העמים. המחבר משער שהצטמצמותם עשויה להיות קשורה לאינתיפאדה השנייה, שהביאה לירידה חדה במספר הפלסטינים המועסקים בישראל והגדילה את הביקוש לעובדים ערבים ישראלים.

גרא וכהן (2001), מצאו במחקרם פערים גדולים ברמות השכר בין יהודים לערבים, לפי בדיקת מקור ההכנסה לשנת 1998, אף על פי שלא השוו בין שתי האוכלוסיות מבחינת ההון האנושי. במילים אחרות, החוקרים מדדו את "הקנס האתני ברוטו", הבא לידי ביטוי בהכנסה הממוצעת (לפני תשלום מס), בלי לפלח אותה לפי הגורמים המשפיעים על הפער. התוצאות של גרא וכהן הראו כי ההכנסה הממוצעת של משפחה ערבית עמדה על 72% מזו של משפחה יהודית. פער בשיעור דומה (של כ-28%) נצפה גם בהכנסה המשפחתית מעבודה. פערים אלו משקפים לטענת החוקרים, לא רק את דפוסי התעסוקה של האוכלוסייה הערבית – ריכוז גבוה של עובדים במשלחי יד ובענפים המשלמים שכר נמוך למדי ומספר מפרנסים נמוך יותר – אלא תגמול נמוך יותר של עובדים ערבים בשוק העבודה.

עוד עולה ממחקרם של גרא וכהן (2001) כי פערי ההכנסות בין היהודים לערבים בולטים בייחוד בהכנסות שאינן מעבודה אלא מרכוש, מהון ומפנסיה. ההכנסה ממקורות אלה של משפחה ערבית שווה בממוצע ל-9% בלבד מזו של משפחה יהודית. כנגד זה הכנסתן של המשפחות הערביות תלויה יותר בתשלומי העברה. תשלומי העברה למשפחה ערבית ממוצעת (בעיקר קצבות המוסד לביטוח לאומי) גבוהים בכ-12% בממוצע מאלה המשולמים למשפחה יהודית. תשלומי העברה מסתכמים בכ-23% מהכנסותיה של משפחה ערבית, לעומת כ-15% מהכנסותיה של משפחה יהודית. תוצאה זו אינה רק פועל יוצא של המבנה הדמוגרפי (משפחות גדולות יותר במגזר הערבי) אלא גם של תלות גדולה יותר במערכות הבטחת ההכנסה. כך למשל, שיעור המשפחות הערביות המקבלות גמלה להבטחת הכנסה מכלל מקבלי הבטחת ההכנסה כפול משיעורן בכלל האוכלוסיה.

גרא וכהן גם הראו כי 60% מהנפשות במשפחות הערביות (ושיעור דומה של המשפחות עצמן) נמנים עם שלושת העשירונים הנמוכים, לעומת כ-7% בלבד הנמנים עם שלושת העשירונים העליונים. יותר מכך, כ-30% מהנפשות בכל אחד משלושת העשירונים התחתונים הם נפשות ערביות, בעוד ששיעור הערבים בכלל האוכלוסייה עומד על 16%. לעומת זאת בעשירונים העליונים אין כמעט ייצוג לאוכלוסייה הערבית, ו-95% מאוכלוסיית עשירונים אלה הם יהודים.

תמונת המצב של מרכז אדוה (סבירסקי, קונוור-אטיאס ואבו חלא, 2010) מראה שההכנסה של שכירים עירוניים ערבים בשנת 2009 נותרה ללא שינוי ביחס לשנת 2008, והייתה נמוכה בשליש מהממוצע הארצי, ואילו שכרם של עירוניים, מזרחיים ואשכנזים, עלה ב-3%.

הפוליטיקאים טוענים שפירות הצמיחה, גם אם הם מתפלגים בתחילה באופן לא שוויוני, סופם שיחלחלו כלפי מטה אל בעלי ההכנסות הנמוכות. אולם תמונת המצב החברתית של מרכז אדוה (שם) לשנים 2009-2000 מראה כי בקרב העשירון העליון הצמיחה גבוהה מזו שבקרב העשירונים האחרים, והכנסותיו גבוהות במידה ניכרת יחסית להכנסותיהם. אמנם האינתיפאדה השנייה, שפרצה בשנת 2000, פגעה בהכנסת משקי הבית בכל העשירונים למשך 5 השנים 2002-2006, אך רק ההכנסה של משקי הבית בעשירונים 1-9 הייתה נמוכה במשך רוב השנים האלה מהכנסתם בשנת 2001. לעומת זאת בעשירון העליון החלה הירידה בהכנסת משקי הבית רק ב-2003 ונמשכה 4 שנים, עד 2006. בקרב רוב העשירונים (1-9) ההתאוששות ממשבר האינתיפאדה החלה רק ב-2007. עם פרוץ המשבר העולמי בסוף 2008 שוב נפגעו כל העשירונים (למעט העשירונים ה-7 וה-8). בעקבות ירידות אלה הכנסתם של משקי הבית ב-4 העשירונים הנמוכים ב-2009 הייתה נמוכה מזו של שנת 2000. ב-2009 חלקם של 4 העשירונים הנמוכים של משקי הבית בעוגת ההכנסות הכללית היה קטן משהיה ב-2000, וחלקן של העשירון העליון היה גדול יותר.

לפי נתוני מרכז אדוה (שם), אפשר לקבוע כי היות שהערבים נכללים בעשירונים התחתונים, הפגיעה בהכנסתם חמורה יותר בהשוואה לזו שבקרב המגזר היהודי, גם כאשר שאר המאפיינים הדמוגרפיים והתעסוקתיים קבועים. האפליה של האוכלוסייה הערבית בעבודה ובהכנסה באה לידי ביטוי גם בתוחלת העוני, כך שתוחלת העוני בקרב הערבים גבוהה פי 2 ויותר

מזו שבקרב היהודים. ההבדלים הדמוגרפיים בין היהודים לערבים מסבירים רק כרבע מהפער בתוחלת העוני. יתרת הפער מיוחסת בעיקר לעובדה שבקרב הערבים רמת ההכנסה מעבודה נמוכה יחסית לזו של היהודים. הגורמים לכך הם שיעור ההשתתפות הנמוך של נשים ערביות בשוק העבודה, רמת האבטלה הגבוהה, מבנה התעסוקה של הערבים ופערי שכר שהם פועל יוצא של החסמים העומדים לפני ערבים בשוק העבודה.

תמונת המצב לא השתנתה גם ב-2009. לפי דו"ח מרכז אדוה (שם), היה גידול חד בהיקף העוני בקרב המשפחות הערביות מ-41.2% ב-2001 ל-54% ב-2006. בשנים שלאחר מכן נרשמה ירידה, ובשנת 2009 עלה שוב שיעור העוני עלייה חדה בקרב המשפחות הערביות והגיע ל-53.5%. השינוי הניכר ביותר בשיעור העוני התרחש בין 2001 ל-2004 בעקבות הקיצוצים הגדולים שנעשו בתקופת משבר האינתיפאדה השנייה במערך הקצבאות של המוסד לביטוח לאומי.

ליון-אפשטיין, קפלן ולבנון (2002) מצאו כי אנשים משלימים עם הצורך באי-שוויון בתחום הכלכלי, אך בה בעת מעוניינים בהצבת גבול עליון למידת אי-השוויון. נוסף על כך אנשים מבחינים בין תהליכי שוק לתהליכים שאינם במסגרת השוק, ומצפים מהמדינה לפצות את החלשים ביותר על כישלון השוק ולהעניק להם תגמולים שיספקו את צרכיהם. אולם לא נראה שהמדינה פועלת בצורה שתאפשר פיצוי לחלשים וסגירת פערים. בן-דוד ואחרים (2004) סבורים שהעובדים הערבים בישראל "סובלים מאפליה תעסוקתית", דהיינו מקומות תעסוקה רבים אינם מוכנים להעסיק אותם, ואם הם מועסקים במקומות עבודה, לעתים קרובות הם מוגבלים בתחומי העיסוק שלהם. חוקרים אלו טוענים שהשכלתם הנמוכה יחסית של הערבים בישראל בהשוואה לזו של היהודים היא אחד מהגורמים הרבים לאי-השוויון בין היהודים לערבים בשוק העבודה, והחוקרים מייחסים לכך את ההיבדלות (הסגרגציה) הגבוהה בין היהודים לערבים, המלווה במבנה הזדמנויות תעסוקתיות מוגבלות ביישובים הערביים. החוקרים מציינים גם את ההתנהגות המפלה של מעסיקים יהודים, המתבטאת בעיקר במניעת האפשרות של עובדים ערבים להשתלב במשלחי יד המתאפיינים ברמות גבוהות של שכר והטבות.

פעולות חקיקה של הכנסת שנעשו בעקבות יוזמות של כמה ארגונים ופניותיהם לבג"צ הביאו לשינויי החקיקה בנוגע לתעסוקת בני המגזר הערבי במגזר הציבורי ובנוגע לשכרם. כך הראה דו"ח עמותת סיכוי (חמדאן ועואד, 2010) על גידול בשיעור המועסקים בחברות הממשלתיות. עם זאת פעולות אלו אינן מצליחות למנוע את האפליה של הציבור הערבי ואת הדעות הקדומות עליו. כך בדו"ח אונו (יעקובי ואח', 2009), שבדק את עמדות המעסיקים על רמת השכר שמשלמים מעסיקים בתחום פעילותם המקצועי לכל אחת מהאוכלוסיות המודרות שנבדקו (ערבים, יוצאי אתיופיה וחרדים), העלה כי הנטייה הגבוהה ביותר לשלם שכר נמוך היא לעובדים הערבים. ממצאים אלו מבליטים את העובדה שבקרב המעסיקים יש תפיסה שלפיה הם נוטים במידה מסוימת לשלם לעובדים הערבים אפילו פחות מהשכר שהם משלמים ליוצאי אתיופיה ולחרדים. כמו כן נמצא כי העובדים הערבים מודרים משוק העבודה – על פי תפיסת המעסיקים – יותר משמודרים ממנו יוצאי אתיופיה וחרדים. ממצא זה עולה מהשאלות שנשאלו המעסיקים על רצון המעסיק להעסיק את העובד הערבי ועל התפיסה שלערבים יהיה קשה יותר להשתלב בעבודת הצוות.

אפליית מיעוטים אינה תופעה ייחודית לישראל. במדינות מפותחות רבות יש תופעות דומות לזו. למשל אפרו-אמריקאים ובני מיעוטים נוספים בארצות הברית סובלים מאפליה זה שנים רבות. בני מיעוטים באירופה, הנמנים בדרך כלל עם ציבור המהגרים וצאצאיהם, סובלים מאפליה מצד בני המקום. החוקרים Freeman (1973) ו-Haughton et al. (1993) מצאו כי שיעורי האבטלה בקרב אוכלוסיית השחורים בארצות הברית גבוהים בהשוואה לשיעורי האבטלה בקרב הלבנים. המחקר של Heath and Cheung (2007) כלל פרויקט מחקרי חוצה לאומים שנועד למדוד את הקנס האתני שמשלמים בני הדור השני של מיעוטים ממוצא טורקי ביחס לקבוצת הרוב בגרמניה, בבלגיה, בהולנד ובצרפת. נמצא כי הטורקים סובלים מקנס אתני גדול, שבא לידי ביטוי בחוסר יכולתם להימנע מאבטלה. הקנס האתני בתחום האבטלה ניכר גם בקרב הדור השני של מהגרים טורקים בבריטן, אם בוחנים אותם בהשוואה לצעירים שנולדו להורים מקומיים ומביאים בחשבון את ההבדלים בהשכלה (Phalet and Heath, 2010).

Borjas (1999), שדן בסוגיית הקנס האתני וסיבותיו בקרב מהגרים באירופה, גרס כי הנטייה להגירה נמצאת ביחס הפוך להון האנושי של הפרט, שכן מהגרי עבודה באירופה גויסו מקרב הציבור הפחות משכיל, מהכפרים העניים ביותר ומחברות לא יציבות. נימוק אחר שניתן במסגרת תאוריית ההון האנושי למעמד התרבותי-כלכלי הנמוך בקרב מהגרים הוא ההמרה המוגבלת או הניעות המוגבלת (הגבלת המוביליות) של ההון האנושי במעבר בין מדינות, למשל בגלל הכשרות עבודה אחרות, חוסר שליטה בשפה הלאומית וחוסר רהיטות לשונית או מידע חלקי על שוק העבודה המקומי (Esser, 2004; Chiswick and Miller, 2002).

Borjas (1999) מגדיר את ההון האתני כמכלול של מאפיינים אתניים – תרבות, עמדות והזדמנויות כלכליות – שהילדים בקבוצות מסוימות נחשפים אליהם. למאפיינים אלו יש השפעה על הניעות החברתית. גטו אתני מקל על יצירת הון אתני המנציח את ההבדלים התרבותיים-כלכליים המובחנים בין קבוצות אתניות מדור לדור (שם). כפי שצינו במחקר קודם (מיעארי, נבואני וחטאב, 2011), תופעה זו של הון אתני המנציח את הפערים נמצאת בישראל בשל חלוקתו של כוח העבודה הישראלי בין שוק עבודה עיקרי, הכולל בתוכו בעיקר את הציבור היהודי, ובין שוק עבודה משני, הפועל בעיקר במסגרת הציבור הערבי.

סביבה זו שיש בה מובלעת כלכלית ותעסוקתית לאוכלוסייה הערבית, יוצרת דינמיקה פנימית בשוקי העבודה. יחסי הגומלין בין שוק העבודה העיקרי לבין שוק העבודה המשני קובעים במידה רבה את קשיי התעסוקה וההשתכרות שבהם נתקלת האוכלוסייה הערבית במדינת ישראל. יחסי גומלין אלו יוצרים רגשי נחיתות וקיפוח מצטברים של האוכלוסייה הערבית, וקובעים גורמים רבים בשוק העבודה: מאפייניהם האישיים של העובדים בציבור הערבי, רמת התיעוש ומאפייניו, הרכב כוח העבודה, ההון האנושי, ההרכב הענפי, האבטלה וההשתתפות בכוח העבודה. לפיכך חלוקת שוק העבודה קובעת את רמת הניעות החברתית ואת רמת הבידול (הדיפרנציאציה) בין האוכלוסיות.

פסיכולוגים חברתיים מציינים כי יש שיטת אפליה הנקטת באמצעות דפוסי התנהגות מכוונים, מתוחכמים, דו-משמעיים ומרתיעים הבאים לידי ביטוי בראיונות עבודה, בלא שהמראיין ידע שזו אפליה (Dovidio and Gaertner, 2004). למשל אם המועמד לעבודה הוא מבני המיעוטים, המראיין עשוי להימנע מקשר עין אתו או לשאול אותו שאלות ספורות בלבד. התנהגות כזאת עלולה לגרום לתקשורת לקויה ביניהם ולכישלון המועמד. שלא כמו באפליה גלויה, התנהגויות אלו אינן שפוטות בדרך כלל. נוסף על כך למגוון רחב של תהליכים מוסדיים, של הליכים מנהליים ושל שיטות מדיניות יש השפעה מפלה, אך הם אינם נחשבים "לא חוקתיים". לפיכך בדרך כלל קשה להוכיח כי פעולות מפלות, הן בגיוס עובדים הן בפערי שכר בין עובדים, נקטות על רקע מפלה, ובהיעדר "הוכחה מספקת" קשה להעניש את הגופים המפלים.

ג. בסיס הנתונים וסטטיסטיקה תיאורית

המחקר הנוכחי מבוסס על נתונים של סקרי הכנסות שעשתה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בשנים 1997-2009. באוכלוסיית המחקר נכללה אוכלוסיית הגברים,¹ הערבים והיהודים, גילאי העבודה (25-65). המחקר מתמקד רק באוכלוסיית השכירים בגלל חוסר מידע על ההכנסות של עצמאים.

השכר הריאלי לשעה חושב על ידי חלוקת ההכנסה החודשית במספר שעות העבודה בחודש.² היות שהממוצע הפשוט יכול להיות מושפע מערכים קיצוניים, נופו מהמדגם הערכים שמתחת לאחוזון הראשון והערכים שמעל לאחוזון ה-99 של התפלגות השכר הריאלי לשעה בכל שנה.

לוח 1 מציג את ממוצעי הנתונים של המשתנים ששימשו כדי לאמוד את המודלים האמפיריים בשנים 1997-2009 ומשווה את הממוצעים של האוכלוסייה היהודית ושל האוכלוסייה הערבית. משתנים אלו הם השכר הריאלי לשנה (במחירי שנת 2000), הגיל, ההשכלה, המצב המשפחתי והיקף המשרה. גודל המדגם הממוצע עמד על כ-6,400 גברים, וכ-14% מהם היו מהציבור הערבי. בחינת השכר לשעה מראה ששכר שעה ממוצע של ערבי נמוך ב-40%-60% בערך משכרו של יהודי (ביחס לשכרו של הערבי). השכר הריאלי הממוצע לשעה של ערבי עמד על כ-29.3 ש"ח, ושל יהודי עמד על כ-44.3 ש"ח. הפער בין השכר הממוצע של ערבי לשכר הממוצע של יהודי עמד על כ-51.2%. כאמור, פער זה משקף את הקנס האתני ברוטו של עובד ערבי.

מבחינת המשתנים המשפיעים על ההון האנושי עולה שהגיל הממוצע של ערבי במדגם עמד על 37.9 שנים, ואילו הגיל הממוצע של יהודי במדגם עמד על 42 שנים. פער זה עולה בקנה אחד עם העובדה שהציבור הערבי עוזב את שוק העבודה כשהוא צעיר יותר, בעיקר משום שהוא מועסק בעבודות שוחקות.

¹ הנשים אינן נכללות במדגם בגלל ההשתתפות הנמוכה של נשים ערביות בכוח העבודה.

² מספר שעות העבודה בחודש חושב על ידי הכפלה של מספר שבועות העבודה בחודש במספר שעות העבודה בשבוע.

ההשכלה הממוצעת של יהודי נמדדת בכ-14 שנות לימוד, המייצגות לימודים גבוהים, בעוד שממוצע שנות הלימוד בקרב הציבור הערבי עומד על כ-11.3 שנים בלבד, המייצגות השכלה תיכונית בלבד. שיעור הנשואים בקרב האוכלוסייה הערבית עמד על 83%, והיה גבוה ב-3 נקודות אחוז מהשיעור המקביל באוכלוסייה היהודית. ייתכן שפער זה משקף את העובדה שהחברה הערבית מסורתית יותר, והדבר בא לידי ביטוי בשיעורי נישואין גבוהים יותר, בשיעורי גירושים נמוכים יותר ובגיל נישואין צעיר יותר.

שיעור המועסקים במשרה מלאה עמד על 90% בציבור הערבי ועל 92% בציבור היהודי. פער זה משקף את הקושי של הציבור הערבי להשיג מקום תעסוקה יציב על רקע הפיצול בשוק העבודה הישראלי.

ד. המתודולוגיה

1. פירוט בסיסי של המודל

בדיקה אמפירית פשוטה של תורת ההון האנושי מורכבת מהערכת גודל הקנס האתני ומהבחינה של הגורמים לו (Heath and Cheung, 2007). בשלב הראשון הרווחים של המיעוטים האתניים משווים ישירות לרווחים של אוכלוסיית ילידי הארץ. ההשפעות של המוצא האתני על הרווחים שנאמדו בשלב הראשון הן בגדר "קנס אתני ברוטו". לדוגמה, אם השכר הממוצע של העובד יליד הארץ כפול מהשכר הממוצע של עובד מהגר זהו קנס אתני ברוטו, ובהקשר שלנו הוא בא לידי ביטוי בפערי השכר בין ערבים ליהודים. בשלב השני מתווספות למודל מדידות אמפיריות של רמת ההון האנושי ושל השפעת המשתנים הקשורים בה על שכר העבודה. במשתנים אלה נכללים ההשכלה, הגיל, הניסיון בשוק העבודה המקומי, וכשמדובר במהגרים, גם ארץ הלימוד, אורך תקופת המגורים והשליטה העצמית בשפה (Phalet and Heath, 2010).

ההשפעה השיורית של המוצא האתני על ההכנסה לאחר שהובאה בחשבון השפעת ההון האנושי עליה היא "קנס אתני נטו". לדוגמה, אם עובד מקומי מרוויח פי 1.5 משכרו של עובד מבני המיעוטים, אף שגילם זהה והם הוכשרו באותן הכשרות, זהו קנס אתני נטו. בהכללה, קנס אתני נטו הוא הפער בין ההישג החברתי-כלכלי של פרט מהמיעוט האתני לבין ההישג החברתי-כלכלי של אדם פיקטיבי בלי רקע של מיעוטים הדומה לו מבחינת ההון האנושי ומבחינת נסיבות רלוונטיות אחרות כגון מגדר, מצב משפחתי ואזור מגורים (שם).

לפיכך קנס אתני נטו מובהק מתפרש בדרך כלל כראיה לאפליה. הנחת המוצא של המודלים הכלכליים היא שההון האנושי נמדד לפי מאפייני האישיות הרלוונטיים לתפוקה הכלכלית. מכיוון האתניות כשלעצמה אינה רלוונטית לפרודוקטיביות של העובד, אין היא אמורה להשפיע על רמת שכרו (Blank, Dabady and Citro, 2004).

נקודת מוצא נוחה להערכת גודל הפער בין שכר הערבים לשכר היהודים היא השימוש בשיטת ריבועים פחותים רגילה (OLS) ובמשתנה דמה ללאום על מדגם משותף (pooled) של עובדים. לפי גישה זו יש לאדם i (log) שכר ריאלי לשעה $\ln W_i$, התלוי במאפיינים הנצפים שלו X_i ובמשתנה הדמה D_i , המקבל את הערכים 0 או 1, לפי התשובה על השאלה אם האדם ערבי או יהודי, בהתאמה. הוספת שגיאה ε_i מתפלג עם תוחלת של אפס מוביל לריבועים פחותים רגילים (OLS):

$$\ln W_i = X_i' \beta + D_i \delta + \varepsilon_i \quad (1)$$

במשוואה זו הסימון β הוא וקטור שהפרמטרים שלו אינם ידועים עם הערכות אשר יספקו את ההשפעה או את ה"תשואה" של משתנים איכותניים נצפים X_i על $\ln W_i$; הסימון δ הוא הפרמטר הלא ידוע שהערכתו מספקת את השפעת הלאום על פערי השכר במצב שבו יתר המשתנים קבועים. אף על פי שהגישה פשוטה ואינטואיטיבית, היא בעייתית משתי סיבות:

א. האומדן OLS של δ משקף רק את השפעת המשתנה של הלאום ומתעלם מהעובדה שהמשכורות של שני סוגי העובדים – ערבים ויהודים – יכולות להיות שונות זו מזו גם בגלל ההבדלים ביניהם מבחינת המאפיינים הנצפים כגון השכלה וגיל. השימוש במשתנה הדמה המפורט של OLS על המדגם המשותף של הערבים ושל היהודים מתבסס על ההנחה שהתשואה על כל המאפיינים הנצפים זהה בקרב הערבים ובקרב היהודים.

ב. היות שפיזור הרווחים בקרב המועסקים היהודים דחוס ושונה מזה שבקרב המועסקים הערבים, עלולה להיות הטיות בהערכת הריבועים הפחותים, ועקב כך אלה יתנו תמונה לא שלמה של הפיזור המותנה של $\ln W_i$ (ראו Disney and Gosling, 1998; Nielsen and Rosholm, 2001).

הגישה שהשתמשנו בה כדי לתקן את הבעיות האלה היא מסגרת רגרסיה אחוזונית (QR – quantile regression) הבוחנת את פער השכר בנקודות שונות לאורך פיזורי השכר, כפי שמפורט בסעיף שלהלן. מסגרת זו מתאימה לצורך מיקומם של פיזורי השכר בין שני סוגי העובדים – ערבים ויהודים.

2. הערכת פער השכר באחוזונים

ניתוח הריבועים הפחותים הרגילים עד כה התמקד אך ורק ברמה הממוצעת של הפרשי השכר בין הערבים ליהודים. הניתוח נותן מידע מועט על מידת ההשתנות של הפרש על פני פיזור השכר. הוכחות אמפיריות ממדינות רבות מראות שפער השכר משתנה על פני כל קשת השכר ושהתמקדות בממוצע עלולה להיות מטעה. להלן השימוש בגישה משתנה הדמה במודל של

רגרסיה אחוזונית שבה האומדנים של β ושל δ מחושבים בכמה נקודות לאורך פיזור השכר. בגישה זו נעשית סדרה של רגרסיות אחוזוניות אשר מקבלות את הצורה:³

$$Q_\theta(\ln w_i | x_i) = x_i \beta_\theta + d_i \delta_\theta, \quad (2)$$

במשוואה זו הסימון θ מציין אחוז שרירותי בין 0 ל-1; הסימון $Q_\theta(\ln w_i | x_i)$ מציין את פונקציית האחוזונים ה-" θ "-ית של השכר המותנה במאפיינים נצפים או בתכונות שצוינו על ידי x_i ; הסימון β_θ הוא הווקטור שמציין את ה"התשואה" או ה"אפקטים" של מאפיינים פרטניים; ו- δ_θ משקף את הפער הלא מוסבר של השכר, וכולם באחוזון ה- θ . בתוך המסגרת QR, לכל θ נתון וגודל מדגם של n , β_θ נגזר מה-Argmin שלהלן:

$$n^{-1} \sum_{i=1}^n \mu_\theta(\ln w_i - x_i \beta_\theta), \quad (3)$$

במשוואה זו הסימון μ_θ מציין את פונקציית הבדיקה המוגדרת $\mu_\theta = \theta \varepsilon$ אם $\varepsilon \geq 0$, או $\mu_\theta = (\theta - 1) \varepsilon$ אם $\varepsilon < 0$. הסימון ε מציין את מונח ה"טעות" המקביל לפירוט ה-OLS. אומדני ה-QR של β בכל אחוזון נתון יכולים להתפרש כ"תשואות" על התכונות אם אנו מניחים כי $Q_\theta(w_i | x_i)$ ליניארי (או אומדן ליניארי).

התועלת של שיטה זו מוצגת בלוחות 5 ו-6, המשווים בין האומדנים של משתנה הדמה של ה-OLS ובין הרגרסיה האחוזונית (QR), או וריאציה (או השפעה) לא מוסברת של הלאום. האומדן OLS מספק מידע רק ליד החציון או האחוזון ה-50 של פיזור השכר, ואילו שיטת QR מציעה גם אומדנים בכמה נקודות לאורך פיזור השכר.

ה. התוצאות

1. התפתחות בפערי השכר בין יהודים לערבים, 1995-2009

תרשים 1 מציג את פער השכר הממוצע בין הערבים ליהודים (באחוזים משכרו של עובד ערבי ממוצע). פער השכר הממוצע עמד כאמור על 51%. בשנים 1997-1999 חלה עלייה בפער השכר. עלייה זו באה, ככל הנראה, בשל הצטרפותם של העולים לכוח העבודה הישראלי. רמת ההון האנושי של עובדים אלו הייתה גבוהה, אבל הם הסתפקו בשכר נמוך בהשוואה לשכר עמיתיהם הישראלים. כפועל יוצא דחקה אוכלוסייה זו את הציבור הערבי משוק העבודה. האינתיפאדה השנייה הביאה לירידה החדה במספר המועסקים הפלסטינים בישראל (ראו תרשים 2), ועקב כך השתפר מצבם של בני הציבור הערבי בישראל. שיפור זה בא לידי ביטוי בירידת פער השכר בכ-20 נקודות אחוז (מ-59.4% ב-1999 לכדי 38.8% ב-2004). עם זאת מסיום האינתיפאדה השנייה חלה

³ לפרטים על רגרסיות אחוזוניות ראו Bassett and Koenker (1982).

עלייה בפער השכר בין האוכלוסיות, והיא הגיעה לשיא של 66.7% בשנת 2008. העלייה נבעה מחזרת פלסטינים לשוק העבודה הישראלי ומהגידול במספר העובדים הזרים (ראו תרשים 2).

בשביל לבחון לעומק את פערי השכר, השווינו את פערי השכר לפי שלושה מאפיינים: משלח היד, רמת ההשכלה והגיל. לוח 2 מצג את פערי השכר הממוצעים לאורך השנים לפי קבוצות משלח היד. ככלל, פערי השכר בין הציבור היהודי לציבור הערבי בולטים לרעה במשלחי היד הניהוליים ובמשלחי היד המקצועיים (פרט לחקלאות), ובהם פער השכר הממוצע (הפער בין הלוגריתם של שכר יהודי לזה של ערבי) עמד על 0.35 ו-0.26, בהתאמה. כנגד זה בקרב בעלי המקצועות הטכניים ובקרב העובדים הלא מקצועיים עמד הפער על שיעור נמוך יותר – 0.09 ו-0.13, בהתאמה.

לוח 2 משווה את פערי השכר לפי רמת ההשכלה. ככלל, אם לא כוללים את בעלי ההשכלה הנמוכה במיוחד (עד 6 שנות השכלה), ששיעורם באוכלוסייה היהודית נמוך ביותר, רואים ירידה בפער השכר ככל שעולים ברמת ההשכלה (למעט שנת 2009). כך הפער בקרב בעלי השכלה נמוכה (6-12 שנות לימוד) עמד על 0.27, בקרב בעלי השכלה גבוהה יותר (13-15 שנות לימוד) עמד הפער הממוצע על 0.22, ובקרב בעלי ההשכלה הגבוהה עמד הפער על 0.18. כדאי לשים לב שבניגוד ליתר קבוצות ההשכלה, פער השכר בקרב בעלי 6-12 שנות לימוד נע באופן דומה לפער השכר הכללי, כפי שבא לידי ביטוי בתרשים 1. ייתכן שהדבר נובע מכך שזו קבוצת האוכלוסייה העיקרית המשמשת תחליף לעובדים זרים ולעובדים פלסטינים.

בחינת פערי השכר לפי קבוצות הגיל התבססה על לוח 2. נתוני הלוח מראים שאין הבדל גדול בין קבוצות הגיל מבחינת פער השכר, שנע בקרב כל קבוצות הגיל בין 0.32 ל-0.38. עם זאת בכל קבוצות הגיל פרט לגילאים הצעירים (25-34) בלטה העלייה בפער בסוף שנות התשעים. בשנות האינתיפאדה השנייה (2000-2004) חלה ירידה בפער, ולאחר מכן התהפכה המגמה והפער עלה.

2. השפעת הלאום על פערי השכר בין יהודים לערבים

לוח 3 מצג את תוצאות הרגרסיות של אומדן פערי השכר בין האוכלוסייה הערבית לאוכלוסייה היהודית. לשם כך הרצנו רגרסיות משני סוגים: הרגרסיה הראשונה אמדה את השכר (בלוגריתם) כפונקציה של משתנה דמי ללאום, והרגרסיה השנייה כללה, נוסף על משתנה דמי זה, משתנים להערכה של רמת ההון האנושי. הרגרסיה הראשונה אמדה למעשה את פער השכר ברוטו, והרגרסיה השנייה אמדה את פער השכר נטו. שתי הרגרסיות הורצו עבור עובדים מיומנים ועבור עובדים לא מיומנים, וכך לכל שנה בנפרד. להלן התוצאות העיקריות שמצאנו:

א. כפי שראינו בתרשים 1 ובלוחות 1 ו-2, פער השכר עלה בשנים 1997-1999. לאחר מכן, בשנות האינתיפאדה השנייה, ירד פער השכר, אך משנת 2005 עלה שוב.

ב. בקרב העובדים הלא מיומנים נמצא שיש פער גדול בין הקנס האתני ברוטו לקנס האתני נטו. נתון זה מראה שיש הבדלים ניכרים בין יהודים לערבים מבחינת ההשפעות של משתני ההון האנושי על השכר. לעומת זאת בקרב העובדים המיומנים הפער בין הקנס האתני ברוטו לבין הנטו היה נמוך יותר. עובדה זו מעידה על אפליה של ממש כלפי קבוצת העובדים הערבים המיומנים. לפיכך למשתני ההון האנושי יש השפעה פחותה על האוכלוסייה.

ג. בהבדל בין העובדים המיומנים לעובדים הלא מיומנים חלו שינויי מגמה מבחינת גודל הקנס האתני. ככלל, בשנים 1997-2007 היה הקנס האתני של העובדים המיומנים נמוך מזה של העובדים הלא מיומנים, ולעתים אף היה הפער ביניהם גדול מאוד. עם זאת בשנים האחרונות (2008-2009) התחלפה מגמה זו, וכעת הקנס האתני של העובדים המיומנים גבוה מזה של העובדים הלא מיומנים. ממצא זה מעמיד בספק את התפיסה שלפיה השכלה גבוהה יכולה להפחית את אפליית הציבור הערבי.

לוח 4 משווה את תוצאות הרגרסיה של משוואת השכר, שהורצה בנפרד עבור הציבור היהודי ועבור הציבור הערבי. מהלוח עולה שמבחינת ההשפעה על השכר הפערים ביניהם בולטים כשהמשתנים המשפיעים הם הגיל, המצב המשפחתי והיקף המשרה. בכל המקרים ההשפעה של כל אחד ממשתנים אלו על השכר הייתה נמוכה יותר בקרב הציבור הערבי. בייחוד בולטת העובדה שבקרב הציבור הערבי עבודה במשרה מלאה מורידה במובהק את רמת השכר. לעומת זאת מבחינת ההשכלה המצב אחר, שכן לא נמצא הבדל בין שתי האוכלוסיות בנוגע להשפעת מספר שנות הלימוד על רמת השכר.

בתרשים 3 ובלוחות 5 ו-6 נבחנה אפליית השכר בכמה רמות הכנסה (על בסיס אחוזונים). האפליה נבחנה במסגרת רגרסיה, שכללה, נוסף על משתנה דמי ללאום, משתנים אחרים לאומדן רמת ההון האנושי של המועסק. אפליה בכל רמות השכר נמצאה בבירור כשהמקדם של משתנה הלאום עמד על 0.16 (בממוצע על פי תקופת המדגם). גם כאן נמצאה מגמה דומה לזו של התוצאות הקודמות: רמת האפליה עלתה בשנים 1997-1999, ירדה בשנים 2000-2004 על רקע האינתיפאדה השנייה, ושבה לעלות בשנים 2005-2008. עוד נמצא שיש עלייה ברמת האפליה ככל שעולים ברמות השכר. כך המקדם של משתנה הלאום עלה החל ב-0.066 באחוזון הנמוך (5%) עבור ב-0.146 בחציון וכלה ב-0.29 באחוזון העליון (95%, ראו לוח 5).

מגמה דומה נמצאה גם בפערי השכר עצמם. בתרשים 3 נראית מגמה ברורה של עלייה בפערי השכר ככל שעולים ברמות ההכנסה, פרט לרמות ההכנסה הגבוהות במיוחד (95%), שבהן חלה ירידה בפערי השכר. נוסף על כך תרשים 3 מראה שהתמורות שהצגנו על ציר השנים בולטות יותר ככל שרמת ההכנסה עולה. כך ברמות ההכנסה הנמוכות קשה לקבוע אם יש מגמת זמן

ברורה, פרט לעלייה בפערים משנת 2005, ואילו בפערי השכר בקרב בעלי ההכנסות הגבוהות בולטות המגמות שהצגנו עד כה.

בלוח 6 נבחנו רמות האפליה על בסיס אחוזונים ובהשוואה בין עובדים מיומנים לעובדים לא מיומנים. בחינת הנתונים מראה על עלייה ברמות האפליה, בד בבד עם עלייה ברמות השכר בקרב העובדים הלא מיומנים. כנגד זאת בקרב העובדים המיומנים מבחינים באפליית שכר ברורה, אך אין קשר ברור בין הרמה של אפליית השכר בקרב העובדים המיומנים לבין רמת ההכנסה שלהם. כמו כן התוצאות מראות כי בקרב העובדים המיומנים הייתה עלייה ברמות האפליה בין השנים 1997-1999, בשנות האינפיפאדה השנייה (2000-2005) הייתה ירידה, ולאחר מכן חלה עלייה באפליה לרמות שיא בשנים 2005-2008. עם זאת התנודתיות בנתונים גבוהה למדי. אולם בקרב העובדים הלא מיומנים הייתה התנודתיות בפערי השכר פחותה במידה רבה, ובקרב עובדים אלה הייתה עלייה ברמות האפליה עד שנת 2001, ירידה זמנית בין השנים 2002-2004 ושוב עלייה עד שנת 2007. ייתכן שרמת התנודתיות הגבוהה בקרב העובדים המיומנים נובעת ממיעוט התצפיות.

כמו כן ההשוואה בין העובדים המיומנים לעובדים הלא מיומנים מבחינת רמות האפליה על בסיס רמת השכר מראה כי בקרב העובדים במקצועות שרמת השכר בהם נמוכה העובדים המיומנים סובלים מרמות אפליה הגבוהות במידה רבה מרמות האפליה שמהם סובלים העובדים הלא מיומנים. לעומת זאת ברמות השכר הגבוהות רמת האפליה נגד העובדים הערבים המיומנים נמוכה במידה רבה ביחס למקבילים להם מקרב העובדים הלא מיומנים. תוצאה זו מתאימה לתוצאה שהצגנו לעיל בעניין העלייה ברמות האפליה של העובדים הלא מיומנים ככל שעולה שכרם.

1. סיכום והמלצות למדיניות הרצויה

במאמר זה בחנו את הקנס האתני ש"משלמים" ערביי ישראל בשוק העבודה הישראלי. קנס אתני, המוגדר כנזק כלכלי-חברתי שמשלמים בני מיעוטים במדינות מושבם, בא לידי ביטוי בכמה דרכים. במאמר קודם (מיעארי, נבואני וחטאב, 2011) הראינו כי ערביי ישראל הם הראשונים שעוזבים את שוק העבודה בעתות משבר, והאחרונים שחוזרים אליו בעתות גאות. ממצאים אלה מעידים למעשה על קיומו של שוק עבודה מפוצל בישראל ועולים בקנה אחד עם ממצאיו של Freeman (1973).

עם זאת במחקר זה התמקדנו בקנס האתני הבא לידי ביטוי באפליית שכר כלפי עובדים אלו. בעקבות ההגדרה הראשונית של Becker (1957) בחנו את השכר שמקבלים גברים שכירים, גילאי העבודה העיקריים בישראל. איננו הראשונים שבודקים אם יש אפליית שכר בישראל. קדמו לנו Haberfeld and Cohen (1996) ו-Asali (2006), שמצאו כי יש פערי שכר מובהקים בין יהודים לערבים. התוצאות שלנו מראות כי לאורך השנים פערי השכר לא צומצמו אלא רק

בתקופות שבהן ירדה כמות העובדים הלא ישראלים (עובדים פלסטינים ועובדים זרים) בשוק העבודה הישראלי. כך לדוגמה, בשנים 2000-2004 חלה ירידה של ממש במספר העובדים הפלסטינים בישראל, וירידה זו הביאה לצמצום ניכר בפערי השכר בין היהודים לערבים, בעיקר בקרב העובדים הלא מיומנים. מסקנה זו מובילה בבירור לצורך להפחית מאוד את מספר העובדים הלא ישראלים במשק הישראלי, ולעודד תעסוקת ישראלים במקומם.

במסגרת המאמר בחנו גם את הקנס האתני – ברוטו ונטו. ההבדל בין שני סוגי הקנסות האתניים הוא בבחינת הפערים. באשר לקנס האתני ברוטו אנו בוחנים את הפער בין האוכלוסיות כפי שהוא נצפה במציאות, ואילו בבחינת הקנס האתני נטו אנו מנסים לבודד את השפעת הגורם האתני מהשפעות של גורמים אחרים. לפיכך במסגרת בחינת פערי השכר בדקנו את השפעת האתניות כשגורמים אחרים, המשפיעים על רמת ההון האנושי, נשמרו ברמה קבועה.

בחינה זו העלתה מסקנות חשובות: הקנס האתני נטו, המעיד על אפליית הציבור הערבי, היה לאורך כל השנים ובכל רמות המיומנות. עם זאת הקנס האתני ברוטו היה גבוה במידה ניכרת מהקנס האתני נטו בקרב העובדים הלא מיומנים. נתון זה מראה כי אפליית ערבים בעבודות שאינן דורשות מיומנות גבוהה אינה נובעת בעיקרה מאפליה במסגרת שוק העבודה אלא מתשואות נמוכות יותר על משתני ההון האנושי. הדבר מעיד, בין היתר, על ההשקעה הפחותה בחינוך בקרב הציבור הערבי. מכאן ברורה החשיבות של תקצוב נוסף למערכת החינוך במגזר הערבי ושל מתן פתרונות הולמים בתחום זה.

עוד בהקשר זה מצאנו שלהעסקה במשרה מלאה יש השפעה שלילית על שכר השעה של עובדים מהמגזר הערבי. הדבר מעיד על גודלו של חוסר הביטחון התעסוקתי של עובדים ערבים, שכן הם מוכנים לקבל את הפגיעה בשכרם ובלבד שיזכו לביטחון תעסוקתי. לפיכך ברור שיש צורך בחקיקה ובאכיפה של חוקי העבודה במגזר הערבי, וכן בהגדלת מספר המשרות הקבועות והמלאות במגזר זה.

לעומת זאת בקרב העובדים המיומנים (לרוב בעלי תואר ראשון ומעלה) לא נמצא פער גדול בין הקנס האתני ברוטו לקנס האתני נטו. הדבר מעיד בבירור על אפליית המיעוט הערבי בתחומי העבודה המתקדמים ועל הצורך הדחוף לפעול נגד אפליה זו. תוצאה זו אף מתחזקת לנוכח העובדה שבשנים 2008-2009, בניגוד לשנים שקדמו להן, היה הקנס האתני של העובדים המיומנים גבוה מהקנס האתני של העובדים הלא מיומנים. נראה אפוא שהשכלה הגבוהה כבר אינה משמשת כלי לקידום השוויון בחברה הישראלית, והדבר יכול לפגוע קשות בניסיונות לצמצום הפערים בחברה הישראלית. עקב תוצאות אלו אנו ממליצים להגדיל את ההשקעה בהשכלה הגבוהה בקרב הציבור הערבי, להגדיל את ההשקעה במשאבים שיעודדו את הציבור הערבי ללמוד תארים מתקדמים, ולעודד העסקת עובדים ערבים בעלי השכלה גבוהה, הן במגזר הפרטי הן במגזר הציבורי.

נתון נוסף שעלה במהלך בחינת פערי השכר בחברה הישראלית היה השפעת ההכנסה על פערי השכר. הנתונים העידו על עלייה בפערי השכר ככל שעולה רמת ההכנסה. נוסף על כך העלייה בפערי השכר ככל שעולה רמת ההכנסה בולטת דווקא בקרב העובדים הלא מיומנים. בקרב עובדים מיומנים יש פערי שכר מובהקים, אך רמתם אינה מושפעת מרמת ההכנסה. לפיכך ברמות השכר הנמוכות סובלים העובדים המיומנים מאפליית שכר ניכרת יותר מזו של העובדים הלא מיומנים. לעומת זאת ברמות השכר הגבוהות אפליית השכר של הערבים מובהקת יותר דווקא בקרב העובדים הלא מיומנים.

ביבליוגרפיה

בן-דוד, דן, אבנר אחיטוב, נח לוי-אפשטיין, וחיה שטייר, 2004. **תוכנית מתאר לשיפור מצב התעסוקה בישראל**, אוניברסיטת תל אביב:

<http://www.tau.ac.il/~danib/israel/LaborCommitteeReport.pdf>

גרא, רמסיס, ורפאלה כהן, 2001. "עוני בקרב ערבים בישראל ומקורות לאי-שוויון בין ערבים ליהודים", רבעון לכלכלה 48(4): 571-543.

הנדלס, יהושע, ואניטה גריפל, 1988. **מאפייני עובדי צווארון כחול בענפים נבחרים**, תל אביב: המכון למחקר כלכלי חברתי.

זוסמן, נעם, ודמיטרי רומנוב, 2005. "אושר העממים: שביעות רצונם של ישראלים מחייהם", **סקר בנק ישראל** 77: 138-105.

חמדאן, עלאא, ויאסר עואד, 2010. **מדד השוויון בין האזרחים היהודים והערבים בישראל**, ירושלים וחيفا: עמותת סיכוי.

יעקובי, ארז, אמיר פז-פוקס, משה קריף, ואירית טסל, 2009. **זוח אונו: מודרים – משכילים במקצועות איכות בחברה הישראלית – תמונת מצב מחקרית והצעות לשינוי**, קריית אונו: הקריה האקדמית אונו.

לוי-אפשטיין, נח, עמית קפלן, ואסף לבנון, 2002. **הלגיטימציה של אי-שוויון: ריבוד חברתי ועמדות ביחס לצדק הקצאתי**, נייר דיון מס' 4-2002, המרכז לפיתוח ע"ש פנחס ספיר ליד אוניברסיטת תל אביב.

מיעארי, סאמי, עולא נבואני, ונביל חטאב, 2011. "הקנס האתני הכפול של הערבים בשוק העבודה המפוצל בישראל", ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה: **[לכשיתפרסם "הקנס האתני הכפול" תבוא כאן כתובת האתר]**

סבירסקי, שלמה, אתי קונור-אטיאס, והאלה אבו חלא, 2010. **תמונת מצב חברתית 2010**, מרכז אדוה: <http://www.adva.org/default.asp?pageid=1001&itmid=573>

סואן, דן, 2008. "אחד מכל חמישה – ערבי ישראל: חיים בתחתית הפירמידה", **מפנה** (מאי): http://www.kibbutz.org.il/mifne/articles/080416_soen56-57.pdf

קלינוב, רות, 1999. *תמורות במבנה השכר – פערי שכר בין ענפים ובתוכם: ישראל 1970-1997*, מאמר לדיון מס' 4, המכון למחקר כלכלי-חברתי, הסתדרות העובדים הכללית.

שחאדה, מטאנס, 2004. *אבטלה והדרה: המיעוט הערבי בשוקי העבודה בישראל*, חיפה: מדה-אלכרמל.

Amabile, Teresa M., 1993. "Motivational Synergy: Toward New Conceptualizations of Intrinsic and Extrinsic Motivation in the Workplace," *Human Resource Management Review* 3 (3): 185-201.

Asali, Muhammad, 2006. *Why Do Arabs Earn Less than Jews in Israel?*, Discussion Paper no. 06.03, Maurice Falk Institute for Economic Research in Israel.

Bassett, Gilbert, and Roger Koenker, 1982. "An Empirical Quantile Function for Linear Models with i.i.d Errors," *Journal of the American Statistical Association* 77: 407-415.

Becker, Gary S., 1957. *The Economics of Discrimination*, Chicago: University of Chicago Press.

Blank, Rebecca M., Marilyn Dabady, and Constance F. Citro (eds.), 2004. *Measuring Racial Discrimination*, Washington, DC: National Academy of Science Press.

Borjas, George J., 1999. *Heaven's Door*, Princeton, NJ: Princeton University Press.

Chiswick, Barry R., and Paul W. Miller, 2002. "Immigrant Earnings: Language Skills, Linguistic Concentration and the Business Cycle," *Journal of Population Economics* 15: 31-57.

Disney, Richard, and Amanda Gosling, 1998. "Does it Pay to Work in the Public Sector?" *Fiscal Studies* 19 (4): pp. 347-374.

- Dovidio, John F., and Samuel L. Gaertner, 2004. "Averse Racism," in: Mark P. Zanna (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, San Diego, CA: Academic Press, pp. 1-52.
- Esser, Hartmut, 2004. "Does the New Immigration Require a New Theory of Intergenerational Integration?" *International Migration Review*, 38: 1126-1159.
- Freeman, Richard B., 1973. "Changes in the Labor Market for Black Americans, 1948-72," *Brookings Papers on Economic Activity* 1: 67-131.
- Furnham, Adrian, and Michael Argyle, 1998. *The Psychology of Money*, London: Routledge.
- Haberfeld, Yitchak, and Yinon Cohen, 1996. *Earning Gaps between Israel's Native-born Men: Western Jews, Eastern Jews, and Arabs, 1987-1993*, Discussion Paper no. 85, Golda Meir Institute for Social and Labor Research.
- Halman, Loek, and Hans Müller, 2006. "Contemporary Work Values in Africa and Europe," *International Journal of contemporary Sociology* 47 (2): 117-143.
- Haughton, Graham, Steve Johnson, Liam Murphy, and Kevin Thomas, 1993. *Local Geographies of Unemployment*, Averbury, UK: Aldershot.
- Heath, Anthony, and Sin Yi Cheung (with Shawna N. Smith) (eds.), 2007. *Unequal Chances: Ethnic Minorities in Western Labour Markets*, Oxford, UK: Oxford University Press.
- Kahneman, Daniel, Ed Diener, and Norbert Schwarz (eds.), 1999. *Well-Being: The Foundation of Hedonic Psychology*, New York: Russell Sage Foundation.
- Lewin-Epstein, Noah, and Moshe Semyonov, 1993. *The Arab Minority in Israel's Economy: Patterns of Ethnic Inequality*, Boulder: Westview press.

Nielsen, Helena S., and Michael Rosholm, 2001. "The Public-Private Sector Wage Gap in Zambia in the 1990s: A Quantile Regression Approach," *Empirical Economics* 26: pp. 169-182.

Phalet, Karen, and Anthony Heath, 2010. "From Ethnic Boundaries to Ethnic Penalties: Urban Economies and the Turkish Second Generation," *American Behavioral Scientist* 53 (12): 1824-1850.

Yankelovich, Daniel, Hans Zetterberg, Burkhard Strümpel, Michael Shanks, John Immerwahr, Elisabeth Noelle-Neumann, Tamotsu Sengoku, and Ephraim Yuchtman-Yaar, 1985. *The World at Work: An International Report on Jobs, Productivity and Human Values*, New York: Octagon Books.

לוח 1: סטטיסטיקה תיאורית של המשתנים לפי הלאום, 2009-1997

גודל המדגם		היקף המשרה		המצב המשפחתי		ההשכלה		הגיל		השכר לשעה		שנה
ערבים	יהודים	ערבים	יהודים	ערבים	יהודים	ערבים	יהודים	ערבים	יהודים	ערבים	יהודים	
887	5,215	0.92	0.94	0.84	0.83	10.30	13.39	37.69	41.35	27.39	41.20	1997
944	5,270	0.91	0.94	0.85	0.83	10.82	13.55	37.99	41.72	28.28	42.74	1998
943	5,247	0.92	0.93	0.84	0.82	11.03	13.60	37.48	41.58	27.15	43.29	1999
888	5,299	0.92	0.93	0.82	0.81	11.31	13.67	37.75	41.57	29.22	45.36	2000
929	5,262	0.90	0.93	0.83	0.81	11.70	13.68	37.89	41.79	31.61	46.94	2001
863	5,471	0.90	0.92	0.83	0.80	11.27	13.76	37.26	41.63	31.05	44.02	2002
856	5,578	0.89	0.92	0.83	0.80	11.41	13.83	37.28	41.58	30.86	43.28	2003
902	5,593	0.88	0.92	0.83	0.80	11.33	13.94	37.72	41.99	32.10	44.56	2004
1,008	5,579	0.90	0.91	0.83	0.80	11.45	13.96	37.69	42.11	30.04	44.18	2005
948	5,687	0.91	0.91	0.83	0.78	11.29	14.08	38.26	42.16	28.33	44.86	2006
965	5,478	0.90	0.91	0.82	0.77	11.52	14.14	37.89	42.32	29.26	45.64	2007
953	5,577	0.92	0.92	0.83	0.80	11.24	14.12	38.76	42.67	27.44	45.75	2008
941	5,961	0.90	0.91	0.82	0.77	11.53	14.11	38.94	42.99	27.73	44.49	2009

מקור: סקרי הכנסות שכירים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנים 1997-2009, עיבודי המחברים.

הערה: המדגם כולל עובדים שכירים גברים, גילאי 25-65. משתנה השכר הוא השכר הריאלי לשעה במחירים של שנת 2000. היקף המשרה הוא משתנה דמי המקבל 1 אם הפרט עבד יותר מ-35 שעות בשבוע ואם לא כן, הוא מקבל 0.

לוח 2א: פערי השכר הריאלי לשעה בין יהודים לערבים לפי משלח היד : 1997-2009

משלח יד	משלח יד אקדמי	מקצועות חופשיים וטכניים	מנהלים	עובדי פקידות	סוכנים, עובדי מכירות ועובדי שירותים	עובדים מקצועיים בחקלאות	עובדים מקצועיים בתעשייה, בנינוי ובתחומים אחרים	עובדים לא מקצועיים	משלח יד
1997	0.10	0.01	0.30	0.22	0.24	0.14	0.24	0.20	
1998	0.16	0.06	0.46	0.36	0.35	0.02	0.24	0.12	
1999	0.18	0.21	0.37	0.26	0.20	0.22	0.29	0.14	
2000	0.05	0.09	0.29	0.25	0.20	0.26	0.28	0.15	
2001	0.08	0.18	0.07	0.19	0.23	0.14	0.32	0.20	
2002	0.13	0.12	0.34	0.08	0.14	0.12	0.21	0.05	
2003	0.30	0.05	0.24	0.11	0.12	0.01	0.21	0.13	
2004	0.08	-0.15	0.32	-0.08	0.14	0.09	0.24	0.12	
2005	0.11	0.08	0.46	0.27	0.14	0.13	0.23	0.14	
2006	0.13	0.16	0.36	0.17	0.27	0.37	0.26	0.14	
2007	0.13	0.06	0.32	0.27	0.30	0.31	0.29	0.12	
2008	0.18	0.23	0.32	0.32	0.30	0.30	0.30	0.11	
2009	0.38	0.14	0.67	0.17	0.23	0.19	0.28	0.09	

מקור: סקרי הכנסות שכירים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנים 1997-2009, עיבודי המחברים.

הערה: המדגם כולל עובדים שכירים גברים, גילאי 25-65. הפערים המדווחים הם הפערים בין יהודים לערבים מבחינת ממוצע לוגריתם השכר הריאלי לשעה.

**לוח 2ב: פערי השכר הריאלי לשעה בין יהודים לערבים לפי
קבוצות ההשכלה, 2009-1997**

שנות לימוד	0-6	7-12	13-15	16+
1997	-0.03	0.27	0.18	0.08
1998	0.04	0.26	0.33	0.20
1999	0.00	0.30	0.30	0.20
2000	0.05	0.32	0.21	0.20
2001	0.14	0.29	0.22	0.20
2002	0.04	0.25	0.07	0.14
2003	0.02	0.23	0.19	0.11
2004	-0.05	0.24	0.12	0.00
2005	0.15	0.26	0.10	0.12
2006	-0.08	0.27	0.28	0.19
2007	0.05	0.29	0.27	0.14
2008	0.05	0.29	0.34	0.29
2009	-0.11	0.26	0.18	0.39

מקור: סקרי הכנסות שכירים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנים 1997-2009, עיבודי המחברים.

הערה: המדגם כולל עובדים שכירים גברים, גילאי 25-65. הפערים המדווחים הם הפערים בין יהודים לערבים מבחינת ממוצע לוגריתם השכר הריאלי לשעה.

לוח 2ג: פערי השכר הריאלי לשעה בין יהודים לערבים לפי

קבוצות הגיל, 2009-1997

קבוצות גיל	25-34	35-44	45-54	55-65
1997	0.28	0.32	0.41	0.39
1998	0.33	0.34	0.36	0.39
1999	0.34	0.37	0.42	0.41
2000	0.33	0.40	0.36	0.36
2001	0.36	0.33	0.31	0.30
2002	0.29	0.26	0.27	0.30
2003	0.28	0.32	0.24	0.09
2004	0.30	0.29	0.16	0.38
2005	0.32	0.36	0.22	0.32
2006	0.36	0.43	0.36	0.38
2007	0.34	0.46	0.28	0.35
2008	0.35	0.50	0.41	0.48
2009	0.31	0.50	0.33	0.48

מקור: סקרי הכנסות שכירים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנים 1997-2009, עיבודי המחברים.

הערה: המדגם כולל עובדים שכירים גברים, גילאי 25-65. הפערים המדווחים הם הפערים בין יהודים לערבים מבחינת ממוצע לוגריתם השכר הריאלי לשעה.

לוח 3: הערכה של פערי השכר בין ערבים ליהודים, מותאם ולא מותאם, 2009-1997

שנה	כל העובדים		עובדים מיומנים		עובדים לא מיומנים	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1997	0.360	0.132	0.123	0.143	0.268	0.115
	(0.017)	(0.016)	(0.051)	(0.044)	(0.017)	(0.018)
1998	0.372	0.184	0.252	0.200	0.263	0.144
	(0.017)	(0.016)	(0.047)	(0.040)	(0.017)	(0.017)
1999	0.400	0.192	0.232	0.219	0.295	0.168
	(0.016)	(0.015)	(0.040)	(0.033)	(0.016)	(0.017)
2000	0.392	0.179	0.200	0.150	0.314	0.179
	(0.018)	(0.015)	(0.038)	(0.032)	(0.017)	(0.017)
2001	0.362	0.184	0.197	0.162	0.293	0.187
	(0.018)	(0.016)	(0.035)	(0.031)	(0.018)	(0.018)
2002	0.314	0.112	0.116	0.082	0.243	0.115
	(0.018)	(0.016)	(0.038)	(0.034)	(0.018)	(0.018)
2003	0.308	0.127	0.122	0.144	0.233	0.110
	(0.018)	(0.016)	(0.039)	(0.035)	(0.018)	(0.019)
2004	0.306	0.086	0.028	0.025	0.241	0.098
	(0.018)	(0.016)	(0.038)	(0.033)	(0.017)	(0.019)
2005	0.348	0.141	0.110	0.091	0.264	0.156
	(0.017)	(0.015)	(0.037)	(0.033)	(0.016)	(0.016)
2006	0.406	0.164	0.246	0.178	0.260	0.145
	(0.016)	(0.015)	(0.041)	(0.032)	(0.016)	(0.017)
2007	0.396	0.177	0.159	0.128	0.285	0.177
	(0.017)	(0.015)	(0.038)	(0.032)	(0.016)	(0.016)
2008	0.448	0.208	0.300	0.228	0.288	0.175
	(0.016)	(0.015)	(0.039)	(0.032)	(0.016)	(0.017)
2009	0.410	0.201	0.286	0.210	0.254	0.159
	(0.016)	(0.015)	(0.035)	(0.031)	(0.016)	(0.016)

מקור: סקרי הכנסות שכירים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנים 1997-2009, עיבודי המחברים.

הערה: המדגם כולל עובדים שכירים גברים, גילאי 25-65. משתנה השכר הוא השכר הריאלי לשעה במחירים של שנת 2000. פער השכר המדווח הוא המקדם של משתנה הדמי ללאום (המקבל 1 אם העובד יהודי ו-0 אם הוא ערבי) ברגרסיה שכוללת גם את העובדים הערבים וגם את העובדים היהודים. המשתנה התלוי בכל הספציפיקציות הוא לוגריתם של השכר הריאלי לשעה. ספציפיקציות (1), (3) ו-(5) כוללות רק משתנה דמי ללאום. ספציפיקציות (2), (4) ו-(6) כוללות משתנה דמי ללאום, לגיל, לגיל בריבוע, לשנות הלימוד, למצב המשפחתי (דמי שמקבל 1 אם הפרט נשוי, ואם לא כן מקבל 0), דמי למועסק במשרה מלאה (דמי המקבל 1 אם הפרט עבד יותר מ-35 שעות בשבוע ואם לא כן מקבל 0) ומשתנה דמי למשלחי יד. סטיות התקן רשומות בסוגריים. עובד מיומן הוגדר כעובד שיש לו 13 שנות לימוד ויותר. כל המספרים מובהקים ברמה של 1%, למעט המספרים בשנת 2004 עבור עובדים מיומנים, שלא יצאו מובהקים.

לוח 4: תוצאות מקדמי הרגרסיה של משוואת השכר, 2009-1997

עובדים יהודים		עובדים ערבים		המשתנה
***	0.045	***	0.023	הגיל
***	0.000	***	0.000	הגיל בריבוע
***	0.034	***	0.033	שנות הלימוד
***	0.122	***	0.088	המצב המשפחתי
***	0.071	***	-0.213	היקף המשרה
משלח היד				
***	0.421	***	0.453	משלח יד אקדמי
***	0.264	***	0.304	מקצועות חופשיים וטכניים
***	0.476	***	0.409	מנהלים
***	0.125	***	0.167	עובדי פקידות
***	-0.030		0.011	סוכנים, עובדי מכירות ועובדי שירותים
***	-0.165	***	-0.055	עובדים מקצועיים בחקלאות
***	-0.068		0.004	מקצועיים בתעשייה, בינוי ואחרים
***	1.791	***	2.324	חותך
71,161		12,021		מספר התצפיות
0.489		0.375		R ²

מקור: סקרי הכנסות שכירים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנים 2009-1997, עיבודי המחברים.

הערה: המדגם כולל עובדים שכירים גברים, גילאי 25-65, לשנים 2009-1997. משתנה השכר הוא השכר הריאלי לשעה במחירים של שנת 2000. המשתנה התלוי בכל הספציפיקציות הוא לוגריתם של השכר הריאלי לשעה. מצב משפחתי הוא דמי המקבל 1 אם הפרט נשוי, ואם לא כן מקבל 0. משרה מלאה היא דמי המקבל 1 אם הפרט עבד יותר מ-35 שעות בשבוע, ואם לא כן מקבל 0. סטיות התקן רשומות בסוגריים. עובד מיומן הוגדר כעובד שיש לו 13 שנות לימוד ויותר. *, **, ***, מובהק ברמה של 10%, 5%, 1%, בהתאמה.

לוח 5: השוואת תוצאות OLS ו-QR, כל העובדים

שנה	OLS	האחוזון ה-5	האחוזון ה-25	האחוזון ה-50	האחוזון ה-75	האחוזון ה-95
1997	0.360	0.048	0.050	0.109	0.162	0.273
	(0.017)	(0.033)	(0.024)	(0.021)	(0.022)	(0.047)
1998	0.372	0.097	0.106	0.152	0.217	0.330
	(0.017)	(0.030)	(0.025)	(0.023)	(0.019)	(0.025)
1999	0.400	-0.006	0.094	0.193	0.239	0.347
	(0.016)	(0.032)	(0.015)	(0.020)	(0.031)	(0.036)
2000	0.392	0.046	0.098	0.174	0.253	0.269
	(0.018)	(0.029)	(0.013)	(0.018)	(0.024)	(0.041)
2001	0.362	0.103	0.135	0.176	0.231	0.328
	(0.018)	(0.029)	(0.025)	(0.022)	(0.024)	(0.031)
2002	0.314	0.028	0.061	0.110	0.140	0.248
	(0.018)	(0.028)	(0.020)	(0.023)	(0.031)	(0.038)
2003	0.308	0.057	0.099	0.128	0.154	0.178
	(0.018)	(0.028)	(0.012)	(0.020)	(0.029)	(0.030)
2004	0.306	0.032	0.050	0.058	0.104	0.219
	(0.018)	(0.027)	(0.024)	(0.022)	(0.026)	(0.044)
2005	0.348	0.019	0.099	0.129	0.187	0.276
	(0.017)	(0.029)	(0.016)	(0.025)	(0.019)	(0.029)
2006	0.406	0.076	0.108	0.150	0.186	0.320
	(0.016)	(0.022)	(0.020)	(0.020)	(0.023)	(0.048)
2007	0.396	0.088	0.114	0.148	0.199	0.352
	(0.017)	(0.024)	(0.012)	(0.015)	(0.018)	(0.054)
2008	0.448	0.129	0.153	0.181	0.240	0.352
	(0.016)	(0.017)	(0.015)	(0.019)	(0.019)	(0.029)
2009	0.410	0.138	0.144	0.188	0.250	0.276
	(0.016)	(0.020)	(0.016)	(0.014)	(0.018)	(0.035)

מקור: סקר הכנסות שכירים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנים 1997-2009, עיבודי המחברים.

הערה: המדגם כולל עובדים שכירים גברים, גילאי 25-65. משתנה השכר הוא השכר הריאלי לשעה במחירים של שנת 2000. פער השכר המדווח הוא המקדם של משתנה הדמי ללאום (אשר מקבל 1 אם העובד יהודי ו-0 אם הוא ערבי) ברגרסיה שכוללת גם את העובדים הערבים וגם את העובדים היהודים. המשתנה התלוי הוא לוגריתם של השכר הריאלי לשעה. המשתנים המסבירים הם משתנה דמי ללאום, לגיל, לגיל בריבוע, לשנות הלימוד, למצב המשפחתי, למועסק במשרה מלאה ולמשלחי יד. סטיות התקן רשומות בסוגריים. כל המספרים מובהקים ברמה של 5%.

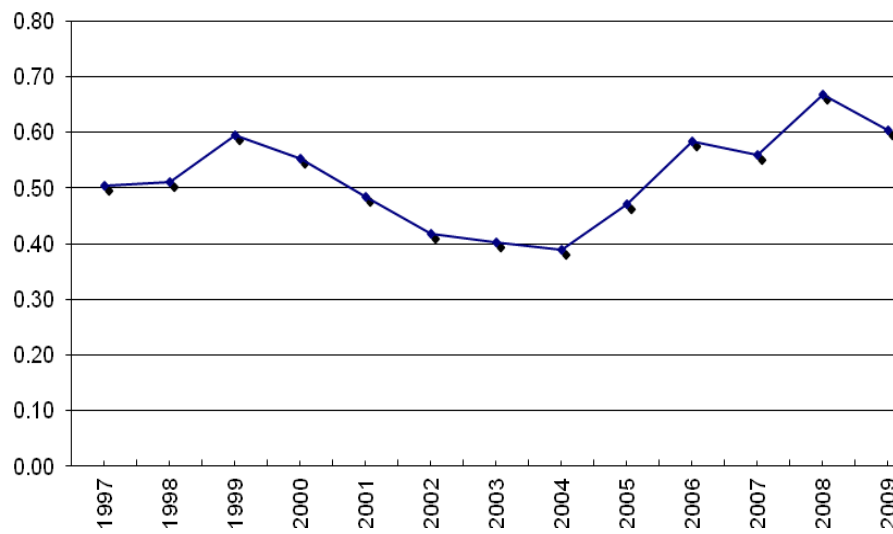
לוח 6: השוואת תוצאות OLS ו-QR, עובדים מיומנים ולא מיומנים

שנה	עובדים מיומנים						עובדים לא מיומנים					
	OLS	ה-5	ה-25	ה-50	ה-75	ה-95	OLS	ה-5	ה-25	ה-50	ה-75	ה-95
1997	0.123	0.170	0.125	0.144	0.135	0.143	0.268	0.007	0.054	0.091	0.156	0.191
	(0.051)	(0.062)	(0.064)	(0.047)	(0.052)	(0.083)	(0.017)	(0.023)	(0.020)	(0.015)	(0.037)	(0.049)
1998	0.252	0.230	0.171	0.137	0.224	0.076	0.263	0.055	0.070	0.137	0.195	0.345
	(0.047)	(0.115)	(0.038)	(0.072)	(0.047)	(0.101)	(0.017)	(0.031)	(0.019)	(0.029)	(0.030)	(0.037)
1999	0.232	0.048	0.139	0.259	0.268	0.261	0.295	-0.015	0.077	0.175	0.227	0.338
	(0.040)	(0.064)	(0.041)	(0.047)	(0.046)	(0.073)	(0.016)	(0.032)	(0.016)	(0.021)	(0.033)	(0.055)
2000	0.200	0.129	0.058	0.108	0.234	0.216	0.314	0.021	0.108	0.184	0.240	0.272
	(0.038)	(0.056)	(0.060)	(0.041)	(0.041)	(0.049)	(0.017)	(0.022)	(0.019)	(0.021)	(0.019)	(0.052)
2001	0.197	0.098	0.150	0.149	0.167	0.228	0.293	0.110	0.115	0.202	0.250	0.307
	(0.035)	(0.040)	(0.056)	(0.044)	(0.038)	(0.070)	(0.018)	(0.034)	(0.027)	(0.025)	(0.025)	(0.037)
2002	0.116	0.057	0.055	0.097	0.064	0.083	0.243	0.039	0.059	0.116	0.150	0.256
	(0.038)	(0.072)	(0.048)	(0.046)	(0.033)	(0.094)	(0.018)	(0.034)	(0.028)	(0.023)	(0.028)	(0.040)
2003	0.122	0.191	0.160	0.174	0.148	0.135	0.233	0.002	0.074	0.124	0.138	0.190
	(0.039)	(0.062)	(0.047)	(0.043)	(0.043)	(0.111)	(0.018)	(0.041)	(0.019)	(0.017)	(0.023)	(0.049)
2004	0.028	0.079	-0.031	-0.006	0.041	0.094	0.241	0.024	0.064	0.084	0.119	0.246
	(0.038)	(0.069)	(0.051)	(0.057)	(0.043)	(0.068)	(0.017)	(0.031)	(0.017)	(0.018)	(0.021)	(0.061)
2005	0.110	0.062	0.126	0.076	0.069	0.134	0.264	0.012	0.110	0.125	0.207	0.253
	(0.037)	(0.039)	(0.046)	(0.048)	(0.040)	(0.080)	(0.016)	(0.030)	(0.016)	(0.019)	(0.027)	(0.059)
2006	0.246	0.167	0.183	0.166	0.216	0.292	0.260	0.052	0.082	0.144	0.164	0.252
	(0.041)	(0.073)	(0.044)	(0.061)	(0.063)	(0.140)	(0.016)	(0.025)	(0.018)	(0.015)	(0.025)	(0.044)
2007	0.159	0.073	0.097	0.120	0.178	0.228	0.285	0.113	0.123	0.149	0.209	0.384
	(0.038)	(0.064)	(0.031)	(0.044)	(0.040)	(0.086)	(0.016)	(0.036)	(0.024)	(0.018)	(0.025)	(0.049)
2008	0.300	0.166	0.244	0.212	0.254	0.391	0.288	0.098	0.140	0.158	0.201	0.230
	(0.039)	(0.061)	(0.053)	(0.041)	(0.034)	(0.066)	(0.016)	(0.027)	(0.022)	(0.018)	(0.016)	(0.045)
2009	0.286	0.205	0.139	0.182	0.259	0.286	0.254	0.074	0.121	0.175	0.199	0.169
	(0.035)	(0.086)	(0.070)	(0.040)	(0.045)	(0.079)	(0.016)	(0.037)	(0.025)	(0.023)	(0.026)	(0.057)

מקור: סקר הכנסות שכירים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנים 1997-2009, עיבודי המחברים.

הערה: המדגם כולל עובדים שכירים גברים, גילאי 25-65. משתנה השכר הוא השכר הריאלי לשעה במחירים של שנת 2000. פער השכר המדווח הוא המקדם של משתנה הדמי ללאום (אשר מקבל 1 אם העובד יהודי ו-0 אם הוא ערבי) ברגרסיה שכוללת גם את העובדים הערבים וגם העובדים היהודים. המשתנה התלוי הוא לוגריתם של השכר הריאלי לשעה. המשתנים המסבירים הם משתנה דמי ללאום, לגיל, לגיל בריבוע, לשנות הלימוד, למצב המשפחתי, למועסק במשרה מלאה ולמשלחי יד. סטיות התקן רשומות בסוגרים. עובד מיומן הוגדר כעובד שלמד 13 שנות לימוד ויותר. כל המספרים מובהקים ברמה של 5%.

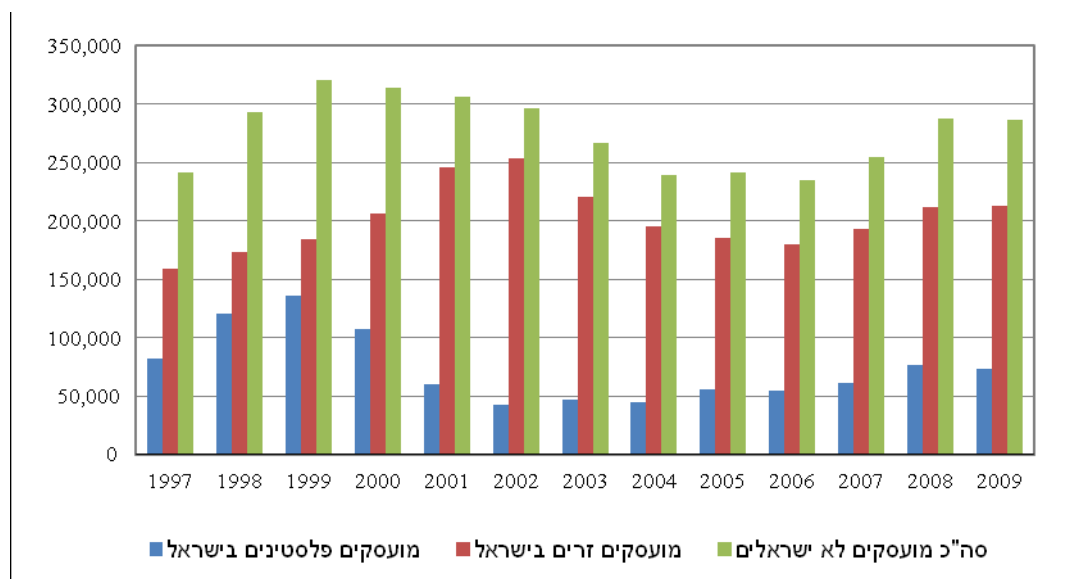
תרשים 1: פער השכר הריאלי לשעה בין יהודים לערבים, 1997-2009



מקור: סקרי הכנסות שכירים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנים 1997-2009, עיבודי המחברים.

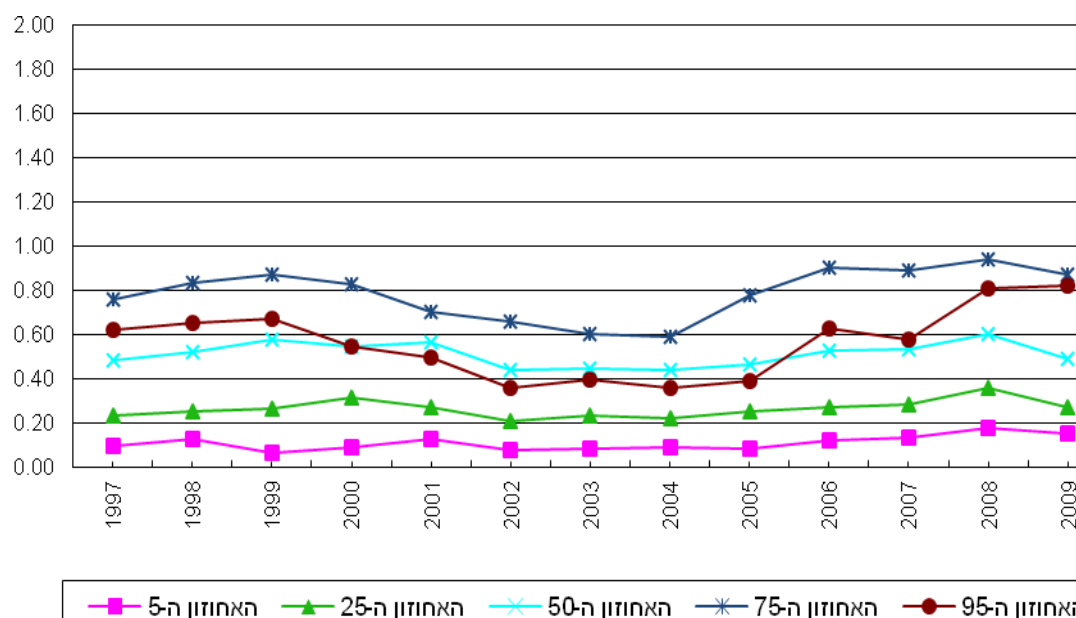
הערה: המדגם כולל עובדים שכירים גברים, גילאי 25-65. משתנה השכר הוא השכר הריאלי לשעה במחירים של שנת 2000.

תרשים 2: מספר העובדים הלא ישראלים בשוק העבודה הישראלי, 1997-2009



מקור: הלשכה המרכזית הפלסטינית, סקרי כוח אדם לשנים 1995-2009; הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה הישראלית לשנים 1997-2009.

תרשים 3: פער השכר הריאלי לשעה בין יהודים לערבים לפי אחוזונים, 1997-2007



מקור: סקר הכנסות שכירים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנים 1997-2009, עיבודי המחברים.

הערה: המדגם כולל עובדים שכירים גברים, גילאי 25-65. משנתה השכר הוא השכר הריאלי לשעה במחירים של שנת 2000. הפער המדווח הוא הפער בין יהודים לערבים מבחינת ממוצע השכר הריאלי בחמשת האחוזונים.

