



פורום ארלוזורוב

**הגדלת פריון העבודה
באמצעות קיצור שעות העבודה
והעלאת שכר המינימום**

מיכל שטיין ועמית בן-צור

ספטמבר 2021

עריכה: דפנה לב
עיצוב: עדי רמות

רקע

- ◀ **פריון העבודה בישראל נמוך** בכ-20% מממוצע מדינות ה-OECD. הגורמים העיקריים שמשפיעים על רמת הפריון: ההון הפיזי, ההשכלה והמיומנויות של העובדים, ההשקעה הציבורית במחקר ובפיתוח ואיכות הציוד והתשתיות.
- ◀ **בישראל עובדים יותר ומייצרים פחות:** שעות העבודה ארוכות יותר (8.9%) ופריון העבודה נמוך יותר (20%) מממוצע מדינות ה-OECD.
- ◀ **לשעות עבודה מרובות יש השפעה שלילית על פריון העבודה:** ככל ששעות העבודה ארוכות יותר, פריון העבודה נמוך יותר והתפוקה השולית של העובד נמוכה יותר בשל שחיקה ועייפות.
- ◀ **שעות עבודה ארוכות פוגעות בבריאות העובדים:** עומס שעות עבודה מקשה על האיזון בין עבודה, פנאי וזמן אישי.
- ◀ **גם למשך יום העבודה ולשכר המינימום השפעה ניכרת על פריון העבודה.**

משך יום העבודה

- ◀ **הפחתת שעות העבודה והגדלת זמן המנוחה והפנאי יתרמו לשיפור הפריון:** יהוו תמריץ חיובי למעסיקים לארגן מחדש וביעילות את יום העבודה ואת שיטות העבודה.
- ◀ **קביעת מדיניות להפחתת שעות העבודה:** העלייה בפריון אינה מביאה בהכרח לירידה בשעות עבודה, והפריון לבדו אינו הגורם המרכזי שמשפיע על שעות העבודה. נדרשת מדיניות ציבורית-ממשלתית, לצד פעולה של ארגוני העובדים והמעסיקים, שיביאו להפחתת שעות העבודה ולעלייה בשכר המינימום.
- ◀ **דוגמאות מהעולם: איסלנד** ניהלה את הניסוי הממושך והנרחב ביותר בעולם לקיצור שבוע העבודה. התוצאה: **הפריון ואיכות השירותים נותרו זהים או השתפרו, ורווחת העובדים גדלה באופן משמעותי;** חברת **מיקרוסופט ביפן** העבירה ב-2019 את עסקיה לארבעה ימי עבודה. התוצאה: **הפעילות צמחה ב-40% והוצאות החברה צומצמו.**

העלאת שכר המינימום

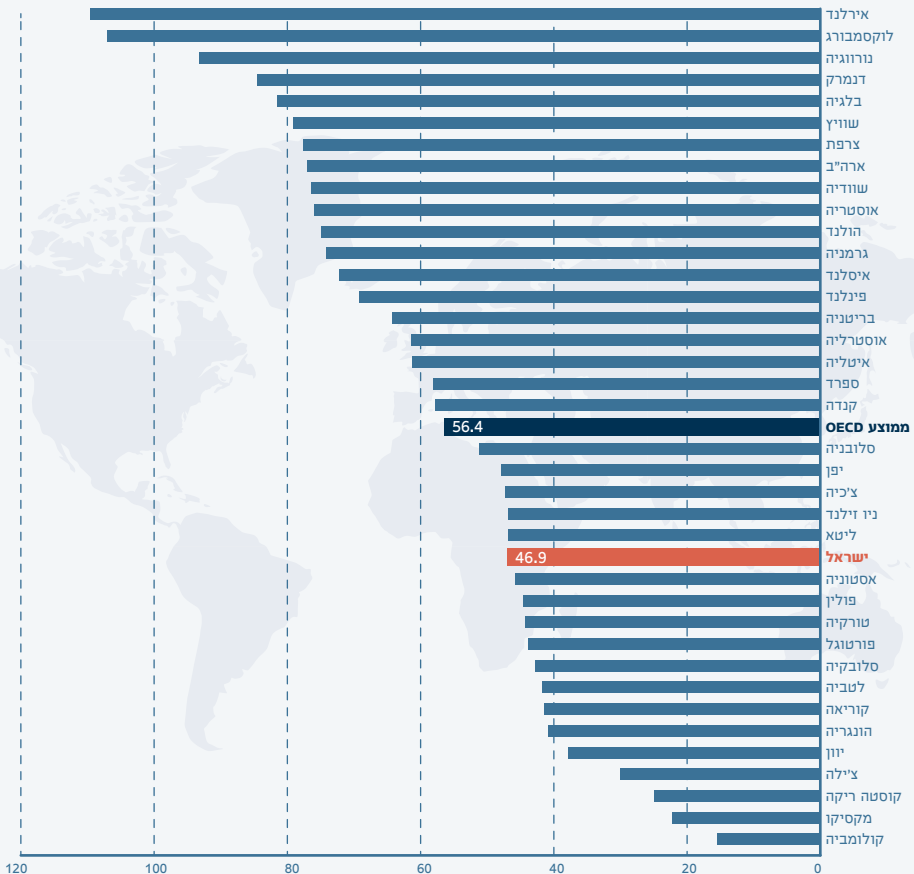
- ◀ **העלאת שכר המינימום תומכת בהגברת יעילות העובדים:** היא מעודדת את העובדים להישאר במקום העבודה ולצבור ניסיון, ומעודדת את המעסיקים לארגן את העבודה באופן יעיל יותר ולקיים הכשרות מקצועיות, שתורמות להגברת הפיריון בטווח הארוך.
- ◀ **העלאה מתונה של שכר המינימום אינה מגדילה את האבטלה:** בשנים 2005-2020 חלה עלייה בשכר המינימום בישראל, המשק צמח משמעותית, האבטלה ירדה בחדות ומדד המחירים לצרכן עלה במתינות.



פריון העבודה בישראל

פריון העבודה מייצג את התפוקה לעובד או לשעת עבודה, והוא הכלי המקובל למדידת יעילות הייצור של עובדים. בשנת 2019 היה הפריון לשעת עבודה בישראל נמוך בכ-20% ממוצע מדינות ה-OECD, ועמד על \$46.9. בראשית שנות ה-2000 הלך הפער והתרחב, ומאז נותר יציב¹.

איור 1: פריון העבודה במדינות OECD (תוצר מקומי גולמי לשעת עבודה, דולר אמריקני, במונחי כוח קנייה), 2019



ניתוח המשק הישראלי **מציג פערי פריון גבוהים בין ענפים**: ענף המידע והתקשורת ניצב בראש, עם פריון לעובד של \$67.4; בתחתית נמצאים ענפי המסחר והשירותים, עם פריון לעובד של \$35.1 בלבד.² השונות באופן ובקצב התפתחות הפריון בענפים השונים נובעת **מההבדלים במיומנויות העובדים** בענפים השונים ובהשכלתם.³

גורמים המשפיעים על פריון העבודה

- ⦿ הון פיזי - מכונות, ציוד, מחשוב וכלי רכב
- ⦿ הון תשתיות - השקעה ציבורית במחקר, פיתוח, איכות הציוד והתשתיות
- ⦿ הון אנושי - השכלה ומיומנויות העובדים
- ⦿ מבנה ענפי - הגודל היחסי של הענף
- ⦿ עצימות העבודה - מספר שעות העבודה
- ⦿ תנאי רקע רגולטוריים - העומס הרגולטורי על הפעילות העסקית

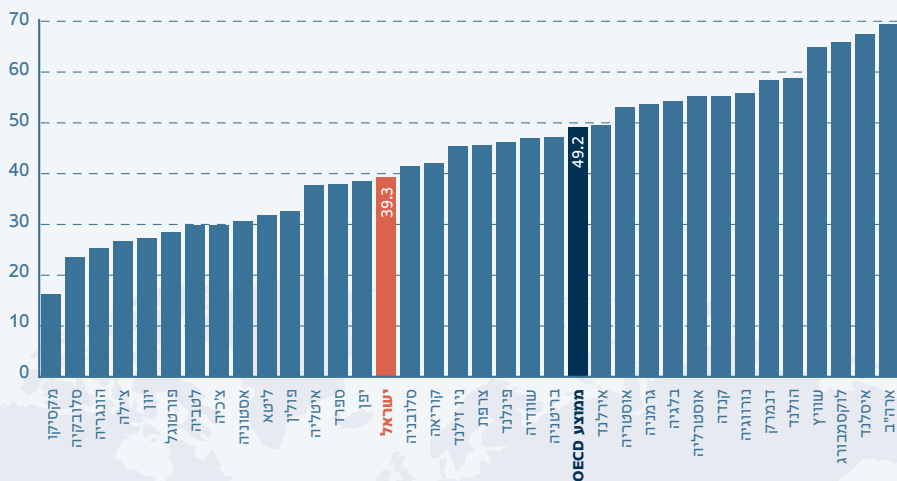
בנק ישראל פרסם דוח מקיף, המציע **שורה של צעדים במטרה להגדיל את פריון העבודה וכתוצאה מכך את רמת החיים בישראל**.⁴ הצעדים ממוקדים בתחומי ההון האנושי, ההון הפיזי, הון התשתיות והרגולציה. ההשקעה שנדרשת למימוש צעדים אלה עומדת על כ-3.3% תמ"ג לשנה (כ-46 מיליארד ש"ח במונחי שנת 2019), והם צפויים להעלות את פריון העבודה בכ-20%.

בנוסף לצעדים חשובים אלו, קיימות שתי דרכים נוספות להגדלת הפריון: הפחתת שעות העבודה והעלאת שכר המינימום.

לצד פערי הפריון בין ישראל למדינות ה-OECD האחרות, **בישראל גם עובדים יותר וגם מרוויחים פחות:**

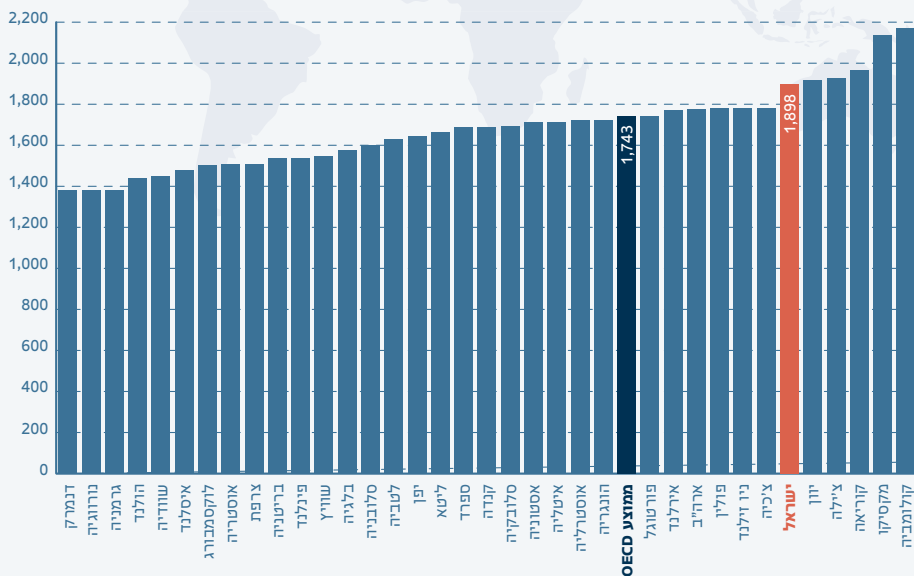
- ⦿ מספר שעות העבודה בישראל (2019) גבוה בכ-8.9% מממוצע מדינות ה-OECD; בישראל עומד מספר שעות העבודה השנתיות על 1,898, לעומת 1,743 בממוצע במדינות ה-OECD.⁵
- ⦿ השכר הממוצע בישראל נמוך בכ-20.1% מאשר במדינות ה-OECD, ופערי השכר גדלים ככל שהשכר נמוך יותר; שכר העשירון התחתון בישראל נמוך בכמעט 50% מממוצע השכר בעשירון התחתון במדינות ה-OECD.⁶

איור 2: השכר הממוצע במדינות ה-OECD, דולר אמריקאי, 2019



מקור הנתונים: OECD data, average wages

איור 3: ממוצע מספר שעות עבודה שנתיות במדינות ה-OECD, 2019



מקור הנתונים: OECD data, hours worked

שעות עבודה מרובות פוגעות בבריאותם הפיזית והנפשית של העובדים

⊞ כרבע מהגברים בישראל מועסקים יותר מ-50 שעות בשבוע, מצב המוגדר "עבודת יתר" והוכח שמהווה סכנה בריאותית⁷. שעות עבודה ארוכות הן גורם סיכון מרכזי לפציעות בעבודה ולבריאות העובד⁸. לעבודת יתר השלכות ארוכות טווח גם על תזונתם של העובדים, חיי המשפחה וזמן השינה שלהם. מעבר לרווחתם הפיזית והנפשית של העובדים בעבודה יתר, עבודה מוגזמת כרוכה בירידה בתפוקה ואף בפגיעה במוצרים ובשירותים המיוצרים⁹.

⊞ חלק לא מבוטל מהעובדים עבודת יתר עושים זאת שלא מרצונם, אלא מאילוצים כלכליים אישיים או מאילוצי המעסיק. רובם מתחלקים לשתי קבוצות: עובדי צווארון לבן בכירים במשרות תובעניות, עם אקלים ארגוני תובעני ותחרותי, שלרוב מתאפיינים גם במשכורות גבוהות; עובדים קשי יום, בעלי כישורים נמוכים בשוק העבודה, שנאלצים לעבוד שעות עבודה רבות כדי להגדיל את הכנסתם¹⁰.

שעות עבודה ארוכות פוגעות באיכות העבודה

⊞ שעות עבודה מרובות אינן תורמות לתפוקה גבוהה יותר. להפך, תפוקתה השולית של כל שעת עבודה נוספת פוחתת, כלומר שווה קצת פחות מקודמתה.

⊞ מחקרים מראים, באופן חד-משמעי, שככל ששעות העבודה רבות יותר, כך פוחתת היעילות בעבודה עקב שחיקה ועייפות¹¹; כל שעת עבודה נוספת מצמצמת בשיעור גבוה יותר את התועלת המצטברת מעבודה. בסופו של יום עבודה ארוך, לעובדים יש נטייה לעבוד לאט יותר ולהספיק פחות.

⊞ שעות עבודה ארוכות פוגעות בבריאות העובדים ומקשות על האיזון בין עבודה, פנאי וזמן אישי¹².

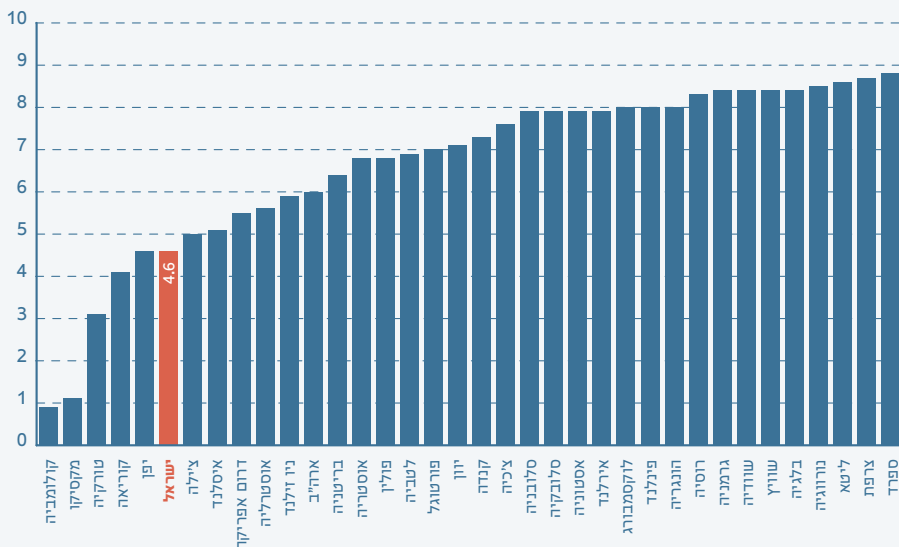
הפחתת מספר שעות העבודה יכולה לשפר את תפוקת העובדים

קיצור שבוע העבודה באופן משמעותי (לארבעה ימי עבודה בשבוע) משפיע באופן חיובי על פריון העבודה¹³:

⊞ הפחתת מספר שעות העבודה משפרת את רווחת העובדים: היא מסייעת בהפחתת הלחץ והמתח, מפחיתה את רמות השחיקה בעבודה ומאפשרת איזון בין העבודה לבית¹⁴.

◀ ישראל ממוקמת שישית מהסוף במדד "איזון בית-עבודה" של ה-OECD. היא סובלת משיעור גבוה במיוחד של עבודת יתר ומשיעור נמוך במיוחד של שעות פנאי.

איור 4: מדד ה-OECD לאיזון בית-עבודה



מקור הנתונים: OECD Better Life Index

◀ הפחתת מספר שעות העבודה משנה ומייעלת את אופן העבודה: קיצור שבוע העבודה מעודד הטמעת אסטרטגיות עבודה חדשות, דרך שיתוף פעולה בין העובדים וההנהלה, בין היתר באמצעות קיצור ישיבות וביטול משימות שאינן נחוצות. כך, תפוקת העובדים אינה נפגעת ואף מושג שיפור בפרייון¹⁵.

העלאת הפרייון לבדה אינה מפחיתה את מספר שעות העבודה

נדרשת התערבות פעילה: בניגוד לטענות כי העלאת פרייון העבודה תביא לירידה במספר שעות העבודה, **העלייה בפרייון אינה מביאה בהכרח ליותר זמן פנוי** (כלומר, לירידה במספר שעות העבודה). פרייון לבדו אינו הגורם המרכזי שמשפיע על שעות העבודה. נדרשת מדיניות ציבורית-ממשלתית, לצד הגנה של איגודים מקצועיים על העובדים¹⁶.

יחסי הכוחות הא-סימטריים בין עובדים ומעסיקים גורמים לכך, שכאשר מותירים את קביעת שעות העבודה בידי המעסיקים לבדם קיימת סכנה לפגיעה משמעותית בעובדים. האינטרס של המעסיקים גורם להם לא לקצר את שעות העבודה, ואף להאריך, למרות היתרונות הגלומים בקיצור שבוע העבודה. רגולציה על ארגון העבודה בחוק או בהסכמים הכרחית כדי לתקן כשלי שוק אלו.

קיצור שעות העבודה לא יפגע בעסקים

מחקר מקיף שנערך בבריטניה¹⁷ בדק נתוני רווחיות של 50,000 עסקים, ובחן האם יוכלו להרשות לעצמם לעבור לשבוע עבודה בן ארבעה ימים (32 שעות). המחקר מצא, **שהפחתת שעות העבודה תוכל להתקוז על ידי עלייה בפריזון ועליית מחירים.**

בענפים שבהם עלויות העבודה גבוהות, יהיו חברות שעלולות לחוות בעיה בתזרים המזומנים, אולם זה יקרה רק אם המעבר יתרחש מהר מדי, באופן שלא יאפשר התאמה הדרגתית.

מקרי בוחן מהעולם

איסלנד¹⁸

בשנים 2015-2019 ניהלה איסלנד שני ניסויים בהיקף נרחב **להפחתת שבוע העבודה ל-35-36 שעות, ללא הפחתת שכר.** הניסויים כללו 2,500 עובדים, שהם למעלה מ-1% מכלל העובדים במדינה, ומגוון מקומות עבודה: עבודות משרדיות ועבודות בבתי חולים ובחינוך, עובדים בשעות עבודה "רגילות" ועובדי משמרות.



תוצאות הניסוי: **הפריזון ואיכות מתן השירותים נותרו זהים או השתפרו ברוב מקומות העבודה; רווחת העובדים גדלה באופן משמעותי:** המתח הנפשי והשחיקה פחתו, המצב הבריאותי והאיזון בית-עבודה השתפרו.

בעקבות הצלחת הניסוי: האיגודים המקצועיים השיגו ל-86% מכוח העבודה במדינה שבוע עבודה מקוצר או את האפשרות לנהל מו"מ על קיצור השעות.

באוגוסט 2019 העבירה מיקרוסופט את עסקיה ביפן לארבעה ימי עבודה. בנוסף **לצמצום שעות העבודה**, החברה עודדה את העובדים **לקצר את משך הפגישות** ללא יותר מ-30 דקות, וכן **לצמצם את הזמן שהם הקדישו למענה למיילים**.



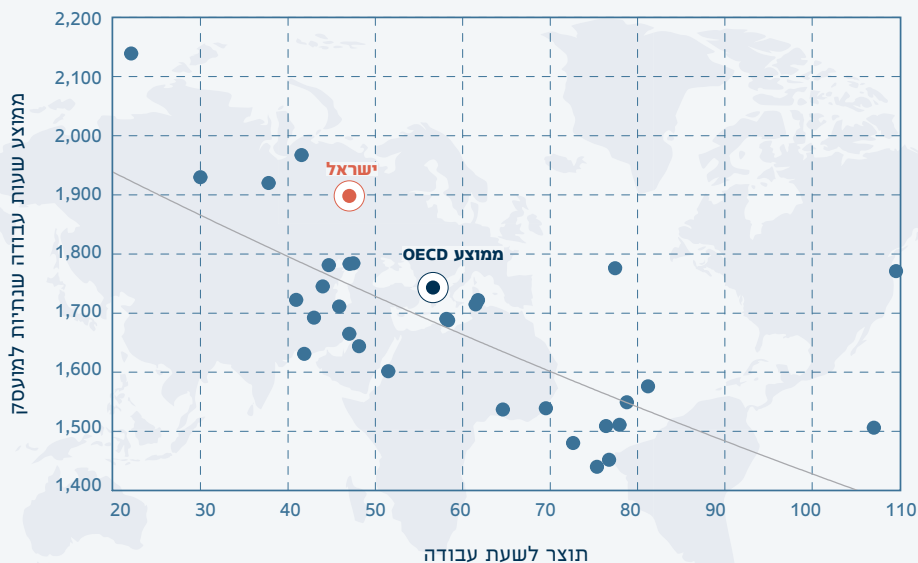
תוצאות המהלך: צמיחת הפעילות ב-40% בהשוואה לתקופה המקבילה בשנה הקודמת; צמצום הוצאות החברה: הוצאות החשמל ירדו ב-23.1%, מספר הדפים שהודפסו ירד ב-58.7%.

צמצום מספר שעות העבודה יתרום לעלייה בפריון

במדינות עם פרייון גבוה עובדים פחות שעות

קיים מתאם שלילי בין מספר שעות העבודה לפריון העבודה. לפי מחקרים, המתאם בין מספר שעות העבודה למועסק ובין רמת הפרייון לשעת עבודה במדינות ה-OECD הוא שלילי באופן מובהק (-0.85) .²⁰

איור 5: מספר שעות עבודה שנתיות ותוצר לשעת עבודה בישראל ובמדינות ה-OECD (תוצר מקומי גולמי לשעת עבודה, דולר אמריקאי, במונחי כוח קנייה), 2019



מקור הנתונים: [OECD stat, level of GDP per capita and productivity](#),
[OECD data, hours worked](#)

כפי שניתן לראות באיור 5, בישראל פירון העבודה נמוך יותר (בכ-20%) ושעות העבודה רבות יותר (בכ-8.9%) מממוצע מדינות ה-OECD.²¹

ישראל אף עומדת מעל קו המגמה, כלומר בהינתן התוצר לשעת עבודה, מספר שעות העבודה השנתיות גדול יחסית למדינות עם אותו תוצר (ולהפך).

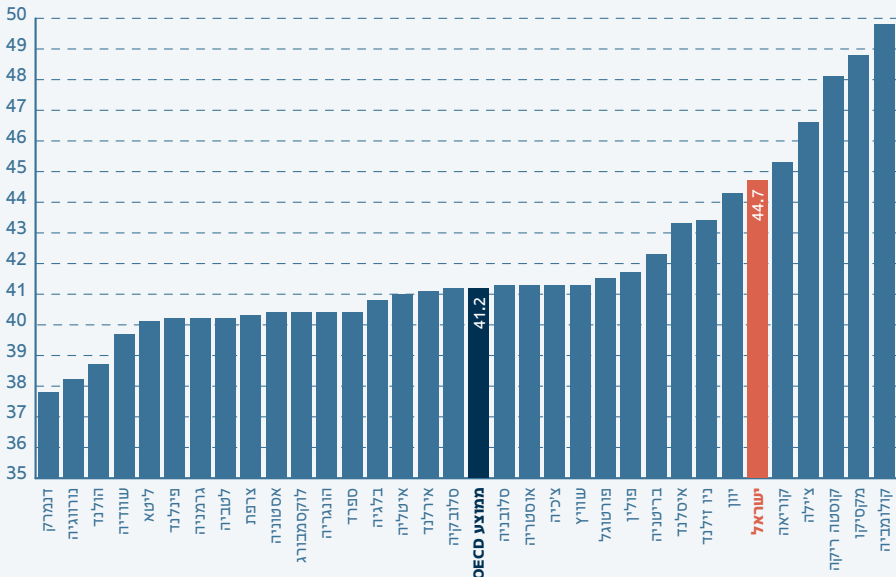
ישראל שיאנית בשעות עבודה

ישראל היא שיאנית שעות עבודה מבין מדינות ה-OECD, לצד קולומביה, מקסיקו, קוריאה, צ'ילה ויוון.²²

בשנת 2019, מספר שעות העבודה השנתיות בישראל עמד על 1,898, לעומת 1,743 בממוצע במדינות ה-OECD.

עובד במשרה מלאה בישראל עובד כ-44.7 שעות שבועיות בממוצע, לעומת 41.2 שעות בממוצע במדינות ה-OECD, ורק 38-39 שעות שבועיות במדינות כגון נורווגיה (עם פירון עבודה של \$93.2), דנמרק (\$84.6), שוודיה (\$76.4) והולנד (\$75).

איור 6: ממוצע שעות עבודה שבועיות למשרה מלאה במדינות ה-OECD, 2019



מקור הנתונים: OECD stat, average usual weekly hours worked on the main job

העלאת שכר המינימום תתרום לעלייה בפריון העבודה

קביעת שכר מינימום והעלאתו באופן מתון תורמים לעלייה בפריון העבודה

שכר מינימום גבוה יותר מניע את העובדים לפריון עבודה גבוה יותר, מעודד אותם להישאר במקום העבודה ולצבור ניסיון, ומביא לקיום הכשרות מקצועיות רבות במקומות העבודה כאמצעי של המעסיק להגדיל את התמורה לה הוא זוכה עבור השכר.

במחקרים נמצאה השפעה של עלייה בשכר המינימום על פריון העבודה:

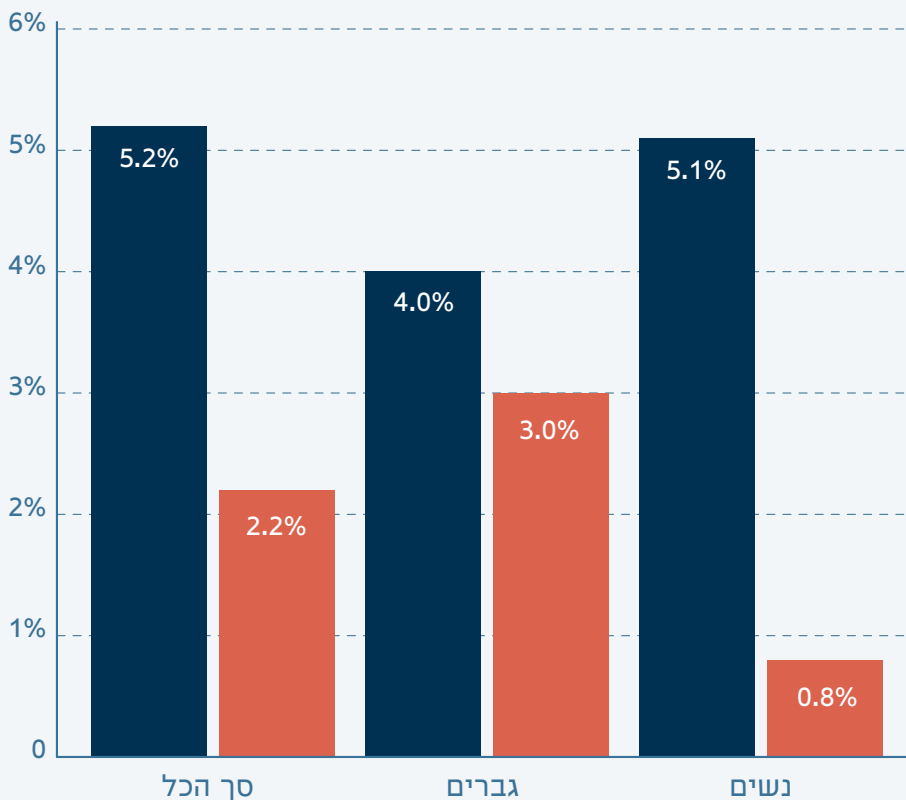
- ◀ העלאה של 10% בשכר המינימום מביאה לירידה בתחלופת עובדים²³ ולעלייה ברצונם לשמור על מקום העבודה לאורך זמן²⁴.
- ◀ העלאת שכר המינימום מעודדת את העובדים להגביר את יעילותם, ואף מביאה לירידה בפיקוח הנדרש מצד המעסיקים²⁵.
- ◀ יש מתאם חיובי בין גובה שכר המינימום ובין התפוקה; עובדים מתאמצים יותר בעבודה עבור שכר משופר²⁶.

קביעת שכר מינימום והעלאת שכר המינימום מעודדות חברות להעלות את הפריון, לא באמצעות הפחתת כוח העבודה (פיטורים), אלא דווקא באמצעות שינויים ארגוניים והכשרות לעובדים²⁷. במטרה להגדיל את התמורה הניתנת לשכר העבודה, עליית שכר המינימום מובילה מעסיקים להרחיב הזדמנויות להכשרה מקצועית לעובדיהם (תוך כדי תעסוקה), באופן המגדיל את פריון העובדים.

עליית שכר המינימום מביאה גם לעליית שכרם של עובדים המשתכרים מעל שכר המינימום. השכר במדינות ארה"ב שהעלו את שכר המינימום עלה בקצב מהיר יותר לכל העובדים בשכר נמוך.

איור 7: שיעור צמיחת השכר בעשירון התחתון בארה"ב, 2013-2017

■ מדינות שבהן עלה שכר המינימום ■ מדינות שבהן לא עלה שכר המינימום

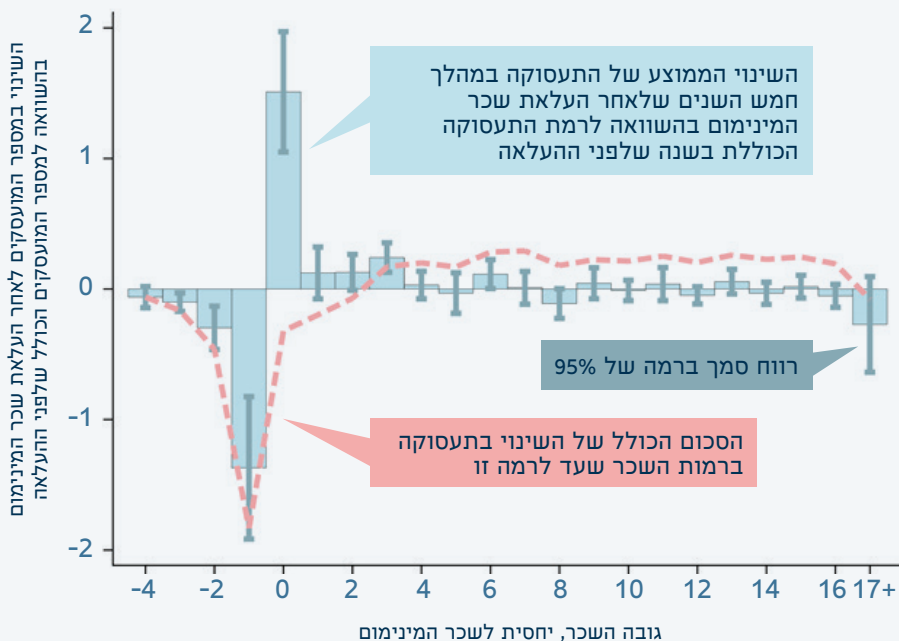


מקור הנתונים: Economic Policy Institute

הגדלה מתונה של שכר המינימום אינה מגדילה את האבטלה

קיימת הנחה נפוצה, שעלייה בשכר המינימום תביא לפגיעה בעסקים ובעובדים, שכן עלויות ההעסקה יגדלו ויביאו לפיטורי עובדים, אולם הנחה זו שנויה במחלוקת. הנושא של השפעת שכר המינימום על התעסוקה נחקר רבות בעשור האחרון, ותוצאותיהם של רוב המחקרים מצביעים על כך שלעלייה מתונה בשכר המינימום יש השפעה שלילית מעטה, אם בכלל, על תעסוקת העובדים בשכר נמוך^{28,29,30,31}.

איור 8: השפעת העלאות של שכר המינימום בארה"ב על התעסוקה ברמות שכר שונות, 1979-2016



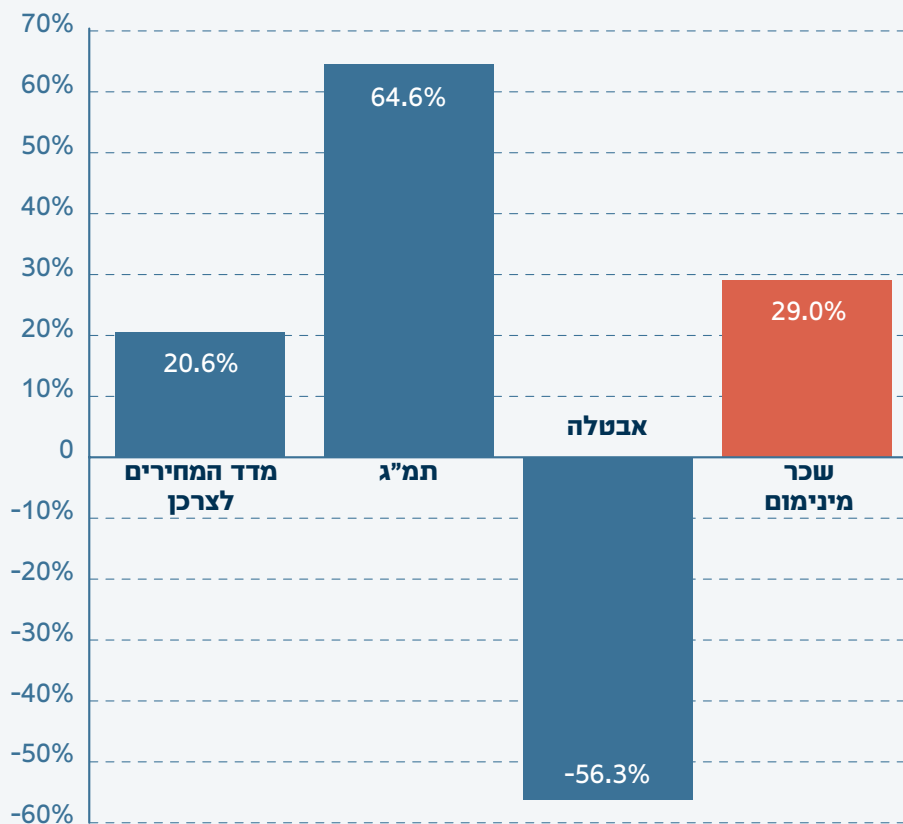
הבהרות לאיור:

- ציר ה-X: $X=0$ = שכר המינימום החדש. כך, לדוגמה, $X=2$ = 2 דולר מעל שכר המינימום
- העמודות בגרף מציגות את השינוי הממוצע של התעסוקה במהלך חמש השנים שלאחר העלאת שכר המינימום בהשוואה לרמת התעסוקה הכוללת בשנה שלפני ההעלאה. כך, לדוגמה, רואים שבדולר אחד מתחת לשכר המינימום החדש יש ירידה משמעותית בתעסוקה, וברמת שכר המינימום החדש (ה-0) יש עלייה משמעותית בתעסוקה

מקור האיור: Cengiz, D. Dube, A., Lindner, A. and Zipperer, B. (2019). [The effect of minimum wages on low-wages jobs](#). *The Quarterly Journal of Economics*, 134(3), 1405-1454

בין השנים 2005-2020, שבהן הועלה שכר המינימום הריאלי למשרה מלאה בישראל בכ-29% (מ-3,335.18 ש"ח לחודש במשרה מלאה ל-5,300 ש"ח), התמ"ג בישראל **צמח** בכ-65%, האבטלה **ירדה** בכ-56% ומדד המחירים לצרכן עלה בכ-21%. נתונים אלה אינם מצביעים על קשר סיבתי, אך הם מצביעים על כך שהמשק הישראלי התחזק במקביל להעלאת שכר המינימום.

איור 9: שיעור השינוי במדדים ריאליים נבחרים בישראל, 2005-2020



מקור הנתונים: הלמ"ס, בנק ישראל והמוסד לביטוח לאומי, עיבוד הנתונים: פורום ארלוזורוב

- 1 פלוג, קי, אבירם-ניצן, די וסמואל, י' (2020). [אתגר העלאת פריון העבודה במשק כמפתח לצמיחה מכלילה ומקיימת](#). המכון הישראלי לדמוקרטיה.
- 2 [מדדי גילת-נפתחי לנתונים ענפיים](#). נכון לשנת 2019. מכון אהרן למדיניות כלכלית.
- 3 רגב, אי וברנד ג' (2015). [הגורמים להתרחבות פערי הפריון בין ישראל ל-OECD: השוואה ענפית רב-שנתית](#). דוח מצב המדינה - חברה, כלכלה ומדיניות. מרכז טאוב.
- 4 [העלאת רמת החיים בישראל באמצעות הגדלת פריון העבודה](#). בנק ישראל, דוח מיוחד של חטיבת המחקר, אוגוסט 2019.
- 5 OECD data, [Hours Worked](#).
- 6 [הבדלים במאפיינים של העובדים בישראל, בהשוואה למדינות ה-OECD, לאורך התפלגות השכר והמימונויות ובחינת תשואות השכר של ההון האנושי](#). בנק ישראל, ספטמבר 2019.
- 7 Lee, J. and Lee, Y. K. (2016) [Can working hour reduction save workers? Labour Economics](#), 40, 25-36.
לדיון נוסף על ההשפעות של עומס בתעסוקה בישראל ראו: מן, י' (2020). [בין עבודה למשפחה: כיצד להקל על העומס הרגשי והכלכלי של הורים עובדים בישראל](#). דרך, תוכנית עמיתי קרן ברל כצנלסון.
- 8 במחקר שנערך בדרום קוריאה נמצא, כי הפחתת שעת עבודה אחת בשבוע הובילה לירידה של כ-8% בשיעור הפציעות בעבודה (Lee and Lee, 2016, ראו מקור 7).
- 9 בשנים 2010-2016, כ-31.9% מהשכירים במשק עבדו 45-59 שעות בשבוע, כ-12.7% הועסקו 60 שעות ויותר. אנדבלד, מ' (2018). [עבודת יתר בישראל - מאפיינים ומגמות](#). פרסום מספר 131 בסדרת המחקרים של המוסד לביטוח לאומי.
- 10 ראו מקור 9, עמוד 2.
- 11 רגב, אי וברנד ג' (2015). [הגורמים להתרחבות פערי הפריון בין ישראל ל-OECD: השוואה ענפית רב-שנתית](#). דוח מצב המדינה - חברה, כלכלה ומדיניות. מרכז טאוב.
- 12 דוח OECD employment outlook 2021 מדגיש, כי החשיבה על זמן כמחולק רק לעבודה-פנאי אינה לוקחת בחשבון זמן שהוא מחוץ לעבודה אבל אינו פנאי, בעיקר זמן שינה ותזונה. הדוח מראה, כי עובדים "עניים בזמן" הם עובדים שמשכורתם הנמוכה מחייבת אותם לעבוד שעות ארוכות על מנת לייצר רווחה חומרית מינימלית, והם נותרים ללא זמן לפנאי ועם זמן אישי מועט לצרכים של שינה ואכילה.

- 13** Haraldsson, G. D. and Kellam, J. (2021). [Going public: Iceland's journey to a shorter working week](#). Autonomy.
- 14** Haraldsson, G. D. and Kellam, J. (2021). [Going public: Iceland's journey to a shorter working week](#). Autonomy; Park, Y. and Park, W. (2017) [The impact of a workweek reduction on labor productivity](#). KDI Policy Forum, 267, 1-9.
- 15** Haraldsson, G. D. and Kellam, J. (2021). [Going public: Iceland's journey to a shorter working week](#). Autonomy; Crepon, B. and Kramarz, F. (2002) [Employed 40 hours or Not Employed 39: Lessons from the 1982 mandatory reduction of the workweek](#).
- 16** [OECD .Employment outlook 2021](#)
- 17** Stronge, W. and Jump, R. C. (2020). [The day after tomorrow: Stress tests, affordability and the roadmap to the four day week](#). Autonomy.
- 18** Haraldsson, G. D. and Kellam, J. (2021). [Going public: Iceland's journey to a shorter working week](#). Autonomy.
- 19** [מיקרוסופט יפן קיצרה את שבוע העבודה ל-4 ימים - התפוקה זינקה ב-40% כלכליסט, 4.11.19](#)
- 20** רגב, אי וברנד ג' (2015). [הגורמים להתרחבות פערי הפרייון בין ישראל ל-OECD: השוואה ענפית רב-שנתית](#). דוח מצב המדינה - חברה, כלכלה ומדיניות. מרכז טאוב.
- 21** בשנת 2019 עמד פרייון העבודה בישראל על 46.9\$, ושעות העבודה לעובד בממוצע עמדו על 1,898, בעוד שהפרייון הממוצע במדינות ה-OECD עמד על 56.4\$ ושעות עבודה על 1,743.
- 22** [OECD .Employment outlook 2021](#)
- 23** Dube, A., Lester, T. W. and Reich, M. (2012). [Minimum wage shocks, employment flows and labour market frictions](#). IRLE Working Paper No. 122-12.
- 24** Brochu, P. and Green, D. A. (2011). [The impact of minimum wages on quit, layoff and hiring rates](#). IFS Working Paper 06/11.
- 25** Brochu, P. and Green, D. A. (2011). [The impact of minimum wages on quit, layoff and hiring rates](#). IFS Working Paper 06/11.
- 26** Owens, M. F. and Kagel, J. H. (2010). [Minimum wage restrictions and employee effort in incomplete labor markets: An experimental investigation](#). Journal of Economic Behavior & Organization, 73, 317-326.

- 27** Riley, R. and Bondibene, C. R. (2015). [*The impact of the national minimum wage on UK businesses*](#). Report to the Low Pay Commission. National Institute of Economic and social Research and Centre for Macroeconomics;
- Croucher, R. and Rizov, M. (2012). [*The Impact of the national wage on labour productivity in Britain*](#). *E-Journal of International Labour Studies*, 1, 3-4.
- 28** Card, D. and Krueger, A. B. (1994) [*Minimum wages and employment: A case study of the fast-food industry in New Jersey and Pennsylvania*](#). *The American Economic Review*, 84(4): 722- 793.
- 29** Cengiz, D., Dube, A., Lindner, A. and Zipperer, B. (2019). [*The effect of minimum wages on low-wages jobs*](#). *The Quarterly Journal of Economics*, 134(3), 1405-1454.
- 30** Dustmann, C., Linder, A., Schonberg, U., Umkehrer, M. and vom Berge, P. (2021). [*Reallocation effects of the minimum wage*](#). *The Quarterly Journal of Economics*, qjab028.
- 31** [*Economists in support of a federal minimum wage of \\$15 by 2024*](#), Economic Policy Institute.



פורום ארלוזורוב