

קיטוב תעסוקתי בישראל: שינוי טכנולוגי, תעסוקת נשים וכוחה של העבודה המאורגנת

אלינה רוזנפלד (קינר)¹

החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, אוניברסיטת חיפה.

מנחה: ד"ר טלי קריסטל

החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, אוניברסיטת חיפה.

תקציר:

מחקר זה עוסק בשינויים שחלו בישראל בעשורים האחרונים בהתפלגות העובדים בין עבודות טובות ועבודות רעות. מניתוח מפקדי האוכלוסין מהשנים 1995 ו-2008 עולה כי בישראל, בדומה למדינות מערביות אחרות, עלה שיעורן של העבודות הטובות והעבודות הרעות מסך התעסוקה ביחס לזה של עבודות ברמת הביניים. קיטוב זה בתעסוקה המכיל צמצום בעבודות המאופיינות בשיעור התאגדות גבוה, מרחיב את הפיצול הקיים בקרב העובדים השכירים ובכך מחליש את מעמד העובדים אל מול המעבידים. ההסבר המרכזי לתופעה זו פותח על ידי כלכלנים ועוסק באופן בו גרם השינוי הטכנולוגי לצמצום העבודות ברמת הביניים. במחקר זה אני מבקשת להציע הסבר נוסף לקיטוב התעסוקתי והוא החלשות איגודי העובדים. ממצאי המודל הסטטיסטי להסבר השינוי בהיקף התעסוקה בכל עבודה (שילוב בין משלח היד וענף כלכלי) מצביעים על כך שכוחה של העבודה המאורגנת והשתלבות הנשים בשוק העבודה מסבירים חלק חשוב מהשינויים שחלו בהתפלגות התעסוקה בתקופה הנחקרת. הניתוח נעשה באמצעות שימוש במספר מקורות נתונים – מפקדי האוכלוסין, סקר חברתי של הלמ"ס לשנת 2012, ונתונים אמריקאיים אודות הרכב המשימות בכל משלח יד אותם ייחסתי למשלחי היד בישראל.

¹חלק מעבודת גמר מחקרית (תזה) המוגשת כחלק ממילוי החובות לקבלת תואר מוסמך האוניברסיטה.

1. קיטוב תעסוקתי והסיבות להופעתו

אחת התופעות החברתיות-כלכליות החשובות של העשורים האחרונים היא החרפת אי השוויון בהכנסות במדינות המערב בכלל (Blau & Khan, 1996; Western & Rosenfeld, 2011) ובישראל בפרט (Kristal & Cohen, 2007; Kristal 2013). התפלגות ההכנסות הינה מדד מרכזי לאי שוויון חברתי-כלכלי אולם היא אינה הממד היחיד. מדד חשוב נוסף הוא התפלגות העבודות במסגרתן הכנסות אלו מיוצרת ואכן ניתן לראות כי השינויים שחלו בהתפלגות התעסוקה זכו בשנים האחרונות לתשומת לב נרחבת (Massey & Hirst, 1998; Ilg & Haugen, 2000; Autor, Ley & Murnane, 2003; Wright & Dwyer, 2003; Kalleberg, 2011; Autor, 2015). מהספרות שנכתבה בתחום עולה כי החל משנות ה-90 הופיעה במדינות המערב תופעה חדשה שלא נצפתה עד אז – שיעור העבודות הטובות והגרועות עלה משמעותית ביחס לזה של עבודות ברמת הביניים בהתפלגות השכר וההשכלה (Goos, Manning & Salomons, 2009; Wright & Dwyer, 2003). תהליך זה מכונה בספרות קיטוב תעסוקתי ובעוד שהוא לא בהכרח מצביע על החרפה ביחס בין הכנסות העובדים בקצוות ההתפלגות, התוצאה היא צמצום מעמד הביניים וחלוקת האוכלוסייה העובדת לשני פלחים עיקריים – עובדים חזקים המתוגמלים בשכר גבוה ועובדים חלשים ששכרם נמוך.

ההסבר המרכזי להופעת הקיטוב הוצע על ידי כלכלנים ועוסק בקשר שבין טכנולוגיה, תהליך הייצור והתפלגות התעסוקה (Autor, Levey & Murnane, 2003). לפי הסבר זה השינוי הטכנולוגי שחל בשלושים השנה האחרונות ובעיקרו מהפכת המחשוב, גרר אחריו שינוי באופן בו מתבצעת העבודה בפועל. מכונות ומחשבים החליפו עובדים שעבודתם חזרתית וניתנת לקידוד. עבודות אלו נמצאות לרוב במרכז התפלגות השכר והכישורים. במקביל, העלייה בפרודוקטיביות שנגרמה על ידי שילוב המחשבים בתהליך העבודה תרמה לפרודוקטיביות העובדים המשכילים שעוסקים בעבודה מופשטת הדורשת כישורים אנליטיים ויכולת קבלת החלטות. הביקוש לעובדים אלו עלה ואיתו גם ההכנסות שלהם. לבסוף, קבוצת העובדים בתחתית התפלגות השכר לא הושפעה מהשינוי הטכנולוגי באופן ישיר – המכונות הממוחשבות לא יכולות לתרום לפרודוקטיביות של עובדים אשר מבצעים עבודה ידנית ולא חזרתית. אולם, צמצום בהזדמנויות התעסוקה במרכז ההתפלגות הביא להיצע גדול יותר של עובדים אשר מוכנים להשתלב בחלקה התחתון. במילים אחרות, השינוי הטכנולוגי השפיע על תהליך הייצור ושינוי זה בתורו הביא לשינוי בביקוש לעובדים במרות תעסוקה שונות מה שהביא להופעתו של הקיטוב התעסוקתי.

טיעון זה נתמך אמפירית במספר מחקרים והינו משכנע, אולם הוא גם מוגבל מכיוון שמציב את הטכנולוגיה כגורם היחיד אשר משפיע על המבנה התעסוקתי. השוואה בין מדינות אירופה בשינוי שחל בהתפלגות התעסוקה מראה נקודת חולשה זו באופן ברור – בעוד שהיינו מצפים כי השינוי הטכנולוגי ישפיע על כל שווקי העבודה במערב באופן דומה בפועל נמצאו הבדלים בין מדינות ליברליות המאופיינות בשיעורי התאגדות נמוכים לבין מדינות סוציאל-דמוקרטיות בהן כוחם של איגודי העובדים עדיין בעינו (Fernandez-Macias, 2012). האחרונות מאופיינות בשדרוג שוק העבודה – התרחבות התעסוקה בעיקר ברמות השכר וההשכלה הגבוהות.

שיעור ההתאגדות ובהתאם גם הכוח שיש לאיגודי עובדים במדינה יכולים להשפיע על המבנה התעסוקתי של שוק העבודה. איגודים מהווים קול קולקטיבי באמצעותו מיוצגים האינטרסים של העובדים (Freeman & Medoff, 1984). קול קולקטיבי זה מעלה את כושר המיקוח של העובדים מול המעבידים ולכן גם את יכולתם להשיג תנאי העסקה טובים יותר. לדוגמא, ידוע כי חברים באיגוד עובדים נהנים משכר והטבות נלוות טובים יותר משל עובדים אשר אינם חברים באיגוד (קריסטל, מונדלק, הברפלד וכהן, 2015). האיגודים עוזרים לקבוע רמת שכר מקובלת שהמעסיק לא יוכל לרדת ממנה במידה וירצה למנוע התאגדות נרחבת יותר והעלאת שכר נוספת. אולם, מכיוון שעבודות ברמת כישורים נמוכה, בייחוד בתחום השירותים האישיים, מוגבלים במידת הפרודוקטיביות שניתן להשיג בהן (Kenworthy, 2008) הדרישה להעלאת שכר בעבודות מסוג זה הופכת העסקה של עובדים בעבודות אלו ללא משתלמת עבור המעסיק. בנוסף, איגודים פועלים גם להגברת הביטחון התעסוקתי של העובדים על ידי קידום חוקים שדורשים הודעה מוקדמת על פיטורין או תשלום פיצויים נרחבים. כתוצאה מכך, בעבודות המאופיינות בשיעור התאגדות גבוה נוכל לצפות הן לשימור התנאים והן לשימור היקף התעסוקה.

גורם חשוב נוסף בעל השפעה על התפלגות התעסוקה הוא השתלבותן של נשים בשוק העבודה (Dwyer, 2013). נשים השתלבו בעיקר בעבודות מתחום השירותים אשר כמעט ולא מיוצגות במרכז התפלגות השכר אלא ממוקמות בקצותיה. כלומר, ככל שיותר נשים נכנסו לתחום זה כך התרחבות הענף תרמה לקיטוב התעסוקה בשוק העבודה כולו. ידוע כי גם בישראל נשים השתלבו בעיקר בעבודות השירותים (Kraus & Yonay, 2000) ולכן ככל הנראה השפיעו באופן דומה על השינוי בהתפלגות התעסוקה.

לסיכום, קיטוב תעסוקתי הוא תופעה חדשה יחסית שעלולה להביא להחרפה נוספת באי-השוויון החברתי כלכלי. בהקשר זה, מציע המחקר הנוכחי שלוש תרומות מרכזיות לספרות אודות הקיטוב התעסוקתי וגידול אי השוויון: ראשית, המחקר מתאר לראשונה את השינוי שחל בהתפלגות התעסוקה בישראל בין השנים 1995-2008, השנים בהן נצפה הקיטוב במדינות מערב אחרות. שנית, לאור החשיבות של איגודי העובדים להסבר אי השוויון בשכר, מחקר זה בא לטעון כי גורם זה רלוונטי גם להסבר הקיטוב התעסוקתי. שלישית, המחקר מציע לראשונה מודל מחקר המאפשר להשוות את השפעת שלושת הגורמים שתוארו על היקף התעסוקה בעבודה בזמנית.

2. נתונים, משתנים ושיטה

עבודה זו מבוססת על שלושה מקורות נתונים: מפקד האוכלוסין מהשנים 1995 ו-2008, הסקר החברתי של הלמ"ס לשנת 2012 ונתונים אמריקאים אודות הרכב המשימות בכל משלח יד. מפקד האוכלוסין והסקר החברתי הם סקרים הנערכים על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ומציעים מדגם מייצג של האוכלוסייה בישראל. לשם בחינת השינוי שחל בהתפלגות התעסוקה יש צורך במדגם גדול ובשל כך מפקד האוכלוסין נבחר למטרה זו. הסקר החברתי כולל לראשונה שאלה אודות השתייכות הנחקרים לאיגוד עובדים ובאמצעותה חושב שיעור ההתאגדות ברמת הענף הכלכלי בפירוט של 2 ספרות (הזמין לחוקרים רק בתדר המחקר של הלמ"ס). ה-DOT (Dictionary of Occupational Titles) הוא בסיס נתונים שנבנה בארה"ב באמצעות ניתוח עיסוקים במסגרתו נאספים נתונים על מגוון רחב של משלחי יד. הנתונים, שבגרסתם המאוחרת ביותר נאספו בשנת 1991, שימשו מספר חוקרים בבחינת הקשר בין משימות להיקף התעסוקה במשלחי יד בארה"ב ובאירופה (Acemoglu & Autor, 2010; Goos, Manning & Salomons, 2009). על מנת לעשות שימוש בנתונים הקיימים ב-DOT נדרשתי להתאים את הסיווג האמריקאי של משלחי היד משנת 1980 (הסיווג המופיע בבסיס הנתונים המקורי) לסיווג משלחי היד הבינלאומי – ISCO88. באופן דומה, תורגם סיווג משלחי היד הישראלי משנת 1994 לסיווג הבינלאומי.

על מנת לבחון את השינוי בהתפלגות התעסוקה, דורגו 683 העבודות (שהוגדרו כשילוב בין ענף כלכלי ומשלח יד בפירוט של 2 ספרות) לפי שכר חציוני לשעה בשנת 1995 וחולקו לאחוזונים. עבור כל אחוזון, חושב ההפרש היחסי בינו לבין היקף התעסוקה בו בשנת 2008. על מנת לבחון את גורמים המשפיעים על היקף התעסוקה אמדתי מודל רגרסיה לינארית (OLS) לניבוי השינוי היחסי בהיקף התעסוקה ברמת העבודה בין שתי נקודות

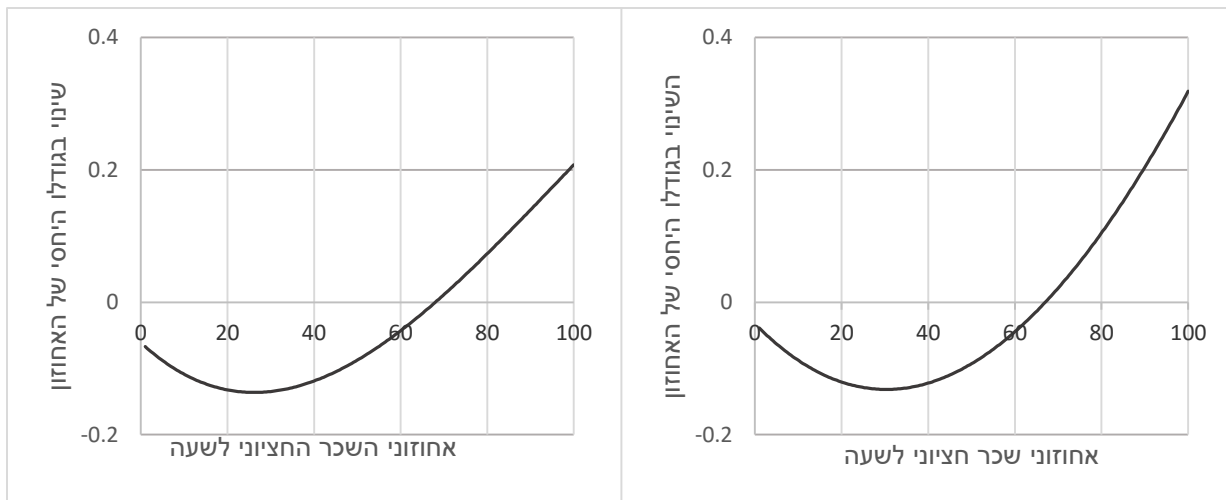
הזמן, על ידי מדדים הקשורים למשימות המבוצעות במסגרת משלח היד, שיעור הנשים המועסקות בה (נכון לשנת 1995, לפי נתוני המפקד) ושיעור ההתאגדות ברמת הענף הכלכלי (נכון לשנת 2012, בהתאם לנתוני הסקר החברתי הרלוונטי).

3. ממצאים

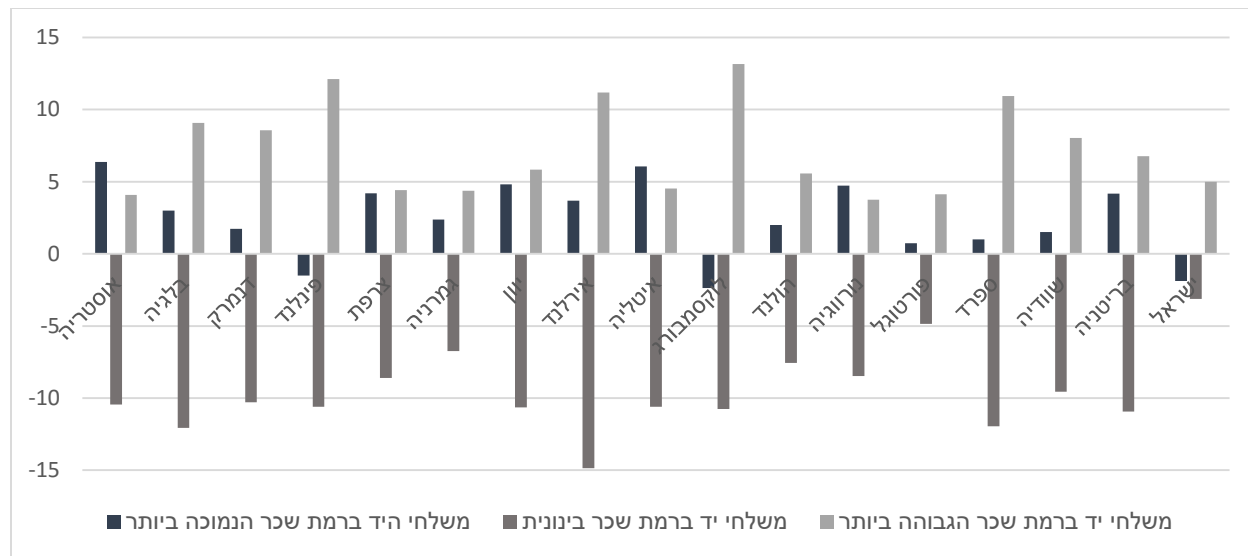
גרף מס' 1 מציג את השינוי שחל בהתפלגות התעסוקה בין השנים 1995-2008, בשוק העבודה כולו ובמגזר הפרטי בפרט. ניתן לראות כי מגמת הקיטוב המתקבלת זהה בשני המקרים אולם ההתרחבות היחסית של העבודות הטובות בולטת יותר במגזר הפרטי. לדוגמא, ניתן לראות כי התעסוקה באחוזון העליון במגזר הפרטי עלתה בכ-0.3% לעומת בכ-0.2% בשוק העבודה כולו. יש לציין כי ניתוח דומה בוצע על בסיס מדדים נוספים לדירוג העבודות (שכר חודשי, שכר ממוצע לשעה, ממוצע שנות לימוד בעבודה ושיעור האקדמאיים בה) והתקבלו ממצאים דומים. ממצאים דומים התקבלו גם בניתוח שבוצע על מדגם ללא מהגרים ומדגם הכולל מועסקים במשרה מלאה בלבד.

גרף מס' 2 מציג את אותו התהליך, הפעם בחלוקה לשלושה נתחי תעסוקה המאפשרת השוואה לממצאים שהתקבלו במדינות המערב בשנים דומות. ניתן לראות כי קיטוב תעסוקתי המאופיין בצמצום החלק התחתון של התפלגות העבודות אינו שכיח אך גם אינו ייחודי לישראל. בנוסף, נראה שצמצום התעסוקה ברמת הביניים מתונה יותר בישראל לעומת למדינות אחרות.

גרף מס' 1 – השינוי בהתפלגות התעסוקה לפי אחוזוני שכר חציוני לשעה בין השנים 1995-2008, בשוק העבודה כולו (משמאל) ובמגזר הפרטי בלבד (מימין)



גרף מס' 2 – השינוי בהתפלגות התעסוקה בשלושת נתחי התעסוקה העיקריים לפי מדינות, בין השנים 1993-2010*



* השינוי בישראל בין השנים 1995-2008

** מקור הגרף בנתונים המוצגים בטבלה מס' 2 במאמרם של Goos, Manning and Salomons, 2014

טבלה מס' 1 – ממצאי רגרסיה לינארית לניבוי השינוי היחסי בהיקף התעסוקה של עבודה (מקדמים מתוקננים)

משתנים:	1	2	3
משימות מופשטות (קוגניטיביות) (א')	0.25***	0.24***	0.24***
משימות חזרתיות (ב')	-0.20***	-0.26***	-0.27***
משימות כפיים (ג')	0.02	0.04	0.04
שיעור נשים		0.11**	0.12**
שיעור התאגדות			-0.12***
² R	10%	11%	13%
N	650	650	650
BIC	1404	1402	1398

p<0.05*, p<0.01**, p<0.001***

(א') משימות הדורשות כישורים מתמטיים והכוונה ושליטה על תהליך העבודה – המשתנה נמדד ברמת משלח יד ומבוסס על ממוצע שני מדדים אלו כפי שמוגדרים ב-DOT.

(ב') משימות הדורשות זריזות אצבעות ויכולת עבודה במסגרת סטנדרטים וגבולות קבועים - המשתנה נמדד ברמת משלח יד ומבוסס על ממוצע שני מדדים אלו כפי שמוגדרים ב-DOT.

(ג') משימות כפיים הדורשות תיאום גבוה של עין-יד-רגל – משתנה המבוסס על מדד בודד זה כפי שמוגדר ב-DOT.

טבלה מס' 1 מציגה את ממצאי המודל הסטטיסטי שנאמד לניבוי השינוי בהיקף התעסוקה של כל אחת מ-650 העבודות עליהן ניתן היה לקבל נתונים אודות המשימות המבוצעות במסגרת משלחי היד לאחר תרגום הסיווג.

ראשית ניתן לראות כי על אף שמדד משימות הכפיים לא נמצא מובהק, ניבוי הכלכלנים אודות מאפייני המשימות המבוצעות בעבודה רלוונטי גם לישראל – העבודות המאופיינות במשימות מופשטות התרחבו ואילו חלקן היחסי של העבודות המאופיינות בחזרתיות הצטמצם. אולם, ממצא חשוב נוסף הוא קיומו של קשר שלילי מובהק בין שיעור ההתאגדות ברמה הענפית לבין השינוי בהיקף התעסוקה בעבודות הרלוונטיות לענף. מכיוון ששיעור התאגדות גבוה מאפיין עבודות המאופיינות בביצוע משימות מופשטות (ובהתאם עבודות הממוקמות בראש התפלגות השכר), ניתן לומר כי שיעור ההתאגדות ממתן למעשה את השפעת הרכב המשימות בעבודה ומנבא התרחבות יחסית גבוהה יותר דווקא בתחתית התפלגות העבודות. בנוסף, ניתן לראות כי שיעור גבוה של נשים בעבודה מנבא נטייה להתרחבות בהיקף העבודה. בהתאם למצופה, נמצא כי לנשים ייצוג יתר בעבודות המשתייכות לתחום השירות, בעיקר בעבודות בקצוות התפלגות השכר (לא מוצג). כאשר לוקחים בחשבון כי תחום השירות עבר בעצמו תהליך של קיטוב בתעסוקה ניתן להבין כיצד ריכוז הנשים בעבודות "נשיות" תרם להחרפת הקיטוב התעסוקתי.

4. דיון ומסקנות

התפלגות התעסוקה בישראל בין השנים 1995 – 2008 השתנתה – שיעור העבודות הטובות בשוק העבודה עלה ביחס לשיעור העבודות הגרועות. אולם, הירידה בהיקף התעסוקה הייתה בולטת במיוחד במרכז ההתפלגות ומרמזת על הופעתו של קיטוב תעסוקתי, תופעה שנצפתה במספר ממדינות המערב בשנים אלו.

בחינת הגורמים מאחורי צמיחתו של הקיטוב התעסוקתי מעלה מספר מסקנות. ראשית, נראה שאכן ניתן לבסס קשר בין הרכב המשימות בעבודה, שהושפע מהשינוי הטכנולוגי, לבין השינוי בהיקף התעסוקה. ההשערות הקשורות למדדים אלו אוששו והטיעון של הכלכלנים נמצא רלוונטי גם למקרה הישראלי. עוד נמצא כי השתלבותן של נשים בשוק העבודה מחזקת מגמה זו כתוצאה מכניסה ריכוזית של נשים אל תוך משלחי יד שירותיים שהיקפם בתעסוקה גדל בקצוות התפלגות השכר.

אולם, הממצא המרכזי של עבודה זו מצביע על תפקיד של גורם חשוב נוסף בשינויים שחלים בהתפלגות התעסוקה והוא כוחה של העבודה המאורגנת. שיעור ההתאגדות ששימש כמדד לכוחה של העבודה המאורגנת נמדד בשנת 2012, כלומר לאחר התקופה הנחקרת. העבודות שהיו המאוגדות ביותר בשנה זו הן גם אלו שחו

את הצמצום הנרחב ביותר בהיקף התעסוקה בהן. ניתן להניח כי מדובר בתוצאה של סך הירידה בשיעור ההתאגדות (כהן, הברפלד, מונדלק וספורטא, 2004) שגרמה לצמצום חלקן היחסי של העבודות המאוגדות בסך התעסוקה. בנוסף, יש להניח כי התנגדות המעבידים להתארגנות עובדים גם כן תרמה לכך – כל פעולה של המעסיק למניעת התארגנות עובדים מצמצמת את התעסוקה המאוגדת ותורמת להתרחבות העבודות הלא מאוגדות המאופיינות בתנאי העסקה גרועים יותר (קריסטל, מונדלק, הברפלד וכהן, 2015). לבסוף ניתן לשייך את השינוי בחלקן היחסי של העבודות המאוגדות לשינוי מבני בשוק העבודה – המעבר מכלכלה שבחלקה הגדול מבוססת על ענף התעשייה המאופיין ברמות התאגדות גבוהות יחסית לכזו המבוססת בעיקר על ענף השירותים שאינו מתאפיין בהתאגדות עובדים, מצמצם את היקף התעסוקה המאוגדת.

ממצאים אלו מעידים על חשיבותם של איגודי העובדים הן בהסבר והן במניעה של אי השוויון החברתי-כלכלי בקרב השכירים בישראל. בנוסף להשפעת שיעור ההתאגדות על פערי השכר וחלקם של העובדים בעוגת ההכנסות (Kristal & Cohen, 2007; Kristal, 2013), כעת עולה כי לאיגודי העובדים השפעה גם על התפלגות התעסוקה. כלומר, ניתן לומר כי בניתוח השינויים בהתפלגות העבודות לאורך זמן, בנוסף לשינוי הטכנולוגי עלינו להכיר ביחסי הכוחות הקיימים בין העובדים והמעבידים בשוק העבודה ובחשיבותן של הנורמות המכוונות את תעסוקת הנשים בחברה וגם.

- כהן י., הברפלד י., מונדלק י. וספורטא י. (2004). שיעור העובדים המאורגנים בארגוני עובדים ושיעור הכיסוי של הסכמים קיבוציים: עבר, הווה ועתיד. *עבודה, חברה ומשפט*, 10, ע"מ 15-49.
- קריסטל ט., (2014). הכלכלה הפוליטית של ישראל והגידול באי שוויון בהכנסות, 1970-2010. *סוציולוגיה ישראלית* ט"ו 2, ע"מ 282-311.
- קריסטל ט., מונדלק ג., הברפלד י. וכהן י. (2015). צפיפות ארגונית בישראל 2006-2012: פיצול מערכת יחסי העבודה. *עבודה, חברה ומשפט* י"ד, ע"מ 9-35.
- Acemoglu, D., & Autor, D. (2011). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. *Handbook of labor economics*, v. 4, p. 1043-1171.
- Autor H. D., (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *The Journal of Economic Perspectives*, v. 29(3), p. 3-30.
- Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 1279-1333.
- Blau F. D., & Kahn L.M., (1996). International differences in male wage inequality: Institutions versus market forces. *The Journal of Political Economy*, v. 104(4), p. 791-837.
- Dwyer, R. E. (2013). The Care Economy? Gender, Economic Restructuring, and Job Polarization in the US Labor Market. *American Sociological Review*, 78(3), 390-416.
- Fernández-Macías, E. (2012). Job Polarization in Europe? Changes in the Employment Structure and Job Quality, 1995-2007. *Work and Occupations*, v. 39(2), p. 157-182.
- Freeman R.B. & Medoff J., (1984). *What Do Unions Do?* New York: Basic Books.
- Goos M., Manning A. & Salomons A., (2009). Job polarization in Europe. *The American Economic Review*, v. 99(2), p. 58-63.
- Goos M., Manning A. & Salomons A., (2014). Explaining job polarization: Routine biased technological change and offshoring. *American Economic Review*, v. 104(8), p. 2509-2526.
- Ilg R.E. & Haugen S.E., (2000). Earnings and employment trends in the 1990's. *Monthly Labor Review*, v. 123(3), p. 21-33.

- Kalleberg, A. L. (2011). *Good jobs, bad jobs. The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s to 2000s*. Russell Sage Foundation, New York.
- Kenworthy L., (2008). *Jobs With Equality*. Oxford University Press.
- Kraus V., & Yonay Y., (2000). The effect of occupational sex composition on the gender gap in workplace authority. *Social Science Research*, v.29, p. 583-605.
- Kristal T., (2013). Slicing the pie: state policy, class organization, class integration, and labor's share of Israeli national income. *Social Problems*, v.60(1), p. 100-127.
- Kristal T. & Cohen Y., (2007). *Decentralization of collective agreements and rising wage inequality in Israel*. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, v. 46(3), p. 613-635.
- Massey D.S. & Hirst D.S., (1998). From escalator to hourglass: Changes in the U.S. occupational wage structure 1949-1989. *Social Science Research*, v (27), p. 51-71.
- Western B. & Rosenfeld J., (2011). Unions, norms and the rise in U.S. wage inequality. *American Sociological Review*, v. 76 (4), p. 513-537.
- Wright E.O. & Dwyer R.E., (2003). The patterns of job expansion in the USA: a comparison of the 1960's and 1990's. *Socio-Economic Review*, v. 1, p. 289-325.