

## סוגיית המחקר

במחקר זה ארצה לבחון את הקשר בין מגדר לבין תופעת פערי השכר באמצעות שני מאמרים: מאמר עיוני ומאמר אמפירי. תופעה זו משקפת מצב שבו גברים מרוויחים יותר מנשים כמעט בכל משלח יד קיים. שאלת המחקר שלי היא: מהם הגורמים המשפיעים על פערי השכר בין נשים לגברים?

## מאמר 1

"בידול תעסוקתי ופערי שכר בין גברים ונשים" – יעל חסון ונוגה דגן-בוזגלו

## סיכום המאמר

כותבות המאמר עוסקות בתופעת הבידול התעסוקתי, לפיה נשים מתרכזות בענפים ובמשלחי יד נבדלים ומתוגמלים פחות מאלה של גברים. מטרת המאמר הינה להצביע על דפוסי הבידול התעסוקתי על רקע מגדר בישראל ועל הקשר הקיים בין בידול זה ופערי השכר בין נשים לגברים. המאמר נכתב לאור העובדה כי התיגמול הפחות של השכר מבוסס על הערכה שונה של שוויים של משלחי היד בקרב גברים ונשים במשק.

החוקרות מתבססות על ממצאי מפקד האוכלוסין שערכה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בשנת 2008, המתייחסים לשכרם של גברים ונשים במשלחי יד שונים. תחילה, הן ריכזו את עשרת משלחי היד הנפוצים בקרב נשים ובקרב גברים בישראל והראו כי במשלחי היד הנשיים השכר נמוך יותר. כמו כן, גם במשלח יד נפוץ שבו השכר הינו הגבוה ביותר בקרב הנשים, שהוא בתחום הרפואה, השכר החציוני עדיין נמוך יותר בכעשרה אחוזים משכר הגברים באותו משלח היד. ממצאים מעניינים אחרים הראו כי במשלחי יד פחות נפוצים בקרב הנשים, כמו אדריכלות וניהול, השכר אומנם גבוה בהרבה ממשלחי היד הנפוצים אך הוא עדיין נמוך יותר משכרם של הגברים באותו משלח יד. מעבר לכך, במשלחי יד שבהם שיעור הנשים והגברים דומה, כלומר משלח יד מעורב, בולטת התופעה כי הגברים משתכרים יותר מנשים, וזה מתבטא בעיקר בתחום האקדמיה. מרצים באקדמיה מרוויחים יותר ממרצות והסיבה המרכזית לפערים אלו היא הייצוג הנמוך של נשים בדרגות האקדמיות הבכורות.

בפרק השני החוקרות מתייחסות לשני ענפים כלכליים בפרט, ענף הרווחה והסעד וענף הבנקאות והפיננסים, על מנת לבחון את הקשר בין חלוקת העבודה המגדרית בענפים אלה לבין רמות השכר של נשים וגברים. בענף הבנקאות והפיננסים למשל, נשים היוו כמעט מחצית המועסקים בתפקידי ניהול ומשלחי יד אקדמיים, ולמרות השכר הממוצע הגבוה בענף זה, שכרן היה נמוך יותר משכר הגברים. מבחינת תפקידי הניהול (מנהלות ניירות ערך, מנהלות כוח אדם וכדומה), תפקידי אקדמיה, כלכלה (רואות חשבון, כלכלניות וכדומה) ואף פקידות, שכרן של נשים עמד על כשני שלישי משכרם של גברים באותו משלח יד. החוקרות במאמר אף ציינו כי במשלחי יד פקידותיים, בהן נשים מהוות רוב מכריע, גברים משתכרים יותר, דבר המוכיח כי רמת השכר הנמוכה אינה קשורה אך ורק לייצוג המועט של הנשים במשלח היד.

בענף הרווחה והסעד, נשים מהוות רוב מבין המועסקים ועדיין שכרן של הנשים נמוך משכרם של הגברים, הן בדרגות הנמוכות והן בדרגות הגבוהות. החוקרות מתייחסות לכלל משלחי היד בענף: מנהלות רווחה, מנהלות כוח אדם, משלחי יד אקדמיים, פסיכולוגיות, עובדות רווחה, מטפלות סיעודיות ועוד. טענתן העיקרית בפרק היא כי למרות שיעור הנשים הגבוה במשלחי היד בענפים כלכליים בהם השכר גבוה יחסית, שכרן עומד על כשני שלישי עד כשמונים אחוזים בלבד משכרם של הגברים באותו משלח היד.

## מאמר 2

"קריירות מגדריות בישראל והשפעתן על שכר" - גלית אהרון

### סיכום המאמר

חוקרת המאמר מבקשת לבחון את השפעתם של מסלולי קריירה מגדריים על שכר של נשים וגברים בישראל, זאת לאור העובדה כי נשים מקבלות שכר נמוך יותר מגברים. היא מסבירה כי למרות כניסתן של נשים לשוק העבודה ועלייה ברכישת השכלה בקרב נשים, עדיין השכר החודשי הממוצע של האישה עומד על 66% משכרו של הגבר.

מחקרים קודמים בתחום מוכיחים כי אחד ההסברים לכך נובע מדפוסי התעסוקה של נשים וגברים בשוק העבודה כלומר ככל שגברים עובדים בקריירה קבועה ורצופה, הרי שנשים מציגות דפוסיים מגוונים של מעברים בין משרות בהיקפים שונים, עבודה מקוטעת ויציאה מוחלטת משוק העבודה בשלב מסוים. הדפוס הקבוע אצל הגבר משקפת את הציפייה להמשכיות וקריירה ארוכת טווח. לעומת זאת, דפוסי עבודה שונים אצל האישה נובעים מאירועים בחיי המשפחה אשר קוטעים את רצף עבודה. אלה מצמצמים את היקף העבודה של האישה בשל המחויבות שלה למשפחתה ומורידים מערך ההון האנושי שלה שכן הניסיון התעסוקתי המצטבר שלה נמוך יותר. מעבר לכך, המחויבות שלה כלפי העבודה מצטיירת באור שלילי ואין היא יכולה להתקדם מבחינה תעסוקתית. כמו כן, בהרבה מקרים נשים אף מחליפות עבודה ששכרה גבוה עם מוביליות תעסוקתית רבה לעבודה ששכרה נמוך אשר מאפשרת להן גמישות בשעות העבודה ויכולת תמרון בין הבית לעבודה. כתוצאה מכך, נשים מתרכזות יותר בעיסוקים נשיים שרמת השכר שלהם נבדלת מרמת השכר האופיינית לעיסוקים גבריים.

בנוסף, מחקרים אחרים טענו כי אילוצים אלה בהרבה מקרים נובעים מבחירה מודעת של הנשים כלומר אלה המעוניינות לשלב משפחה ועבודה יבחרו לעבוד במשרה חלקית ללא שכר גבוה ואילו הנשים שיבחרו לפתח את הקריירה שלהם יילדו פחות ילדים ויתרכזו במשרות עם עתיד קרייריסטי מזהיר. ברמת המדינה, המחקרים מצביעים על התופעה הקיימת לפיה במדינה שיש בה הסדרים תומכים לעבודת אימהות, אין קנס שבירה בשכר ואילו במדינה המספקת תמיכה מועטה באימהות, שכר הנשים נמצא בירידה בטווח הארוך. בהקשר לכך, מחקרים מצביעים על הקשר בין רציפות תעסוקתית לבין תמיכת המדינה בקרב הנשים מבחינת שכר גבוה יותר על מנת לשמור על קריירה או נמוך יותר בשל קנס התמיכה מהמדינה.

בישראל למשל, אין קנס על עבודה במשרה חלקית לעומת משרה מלאה ונשים לרוב נוטות לעבור בהדרגה למשרה מלאה ולא נשארות במשרה חלקית. ככלל, ישראל היא מדינה המעניקה תמיכה לאימהות העובדות אולם לדפוס התעסוקה ששלחן אין השלכות משמעותיות על שכרן. עדיין, ניתן לומר כי הנשים המשכילות נהנות יותר משוק העבודה הישראלי כאשר הנשים הפחות משכילות נדחקות הצידה. כתוצאה מכך נוצר פער לפיו הנשים פחות משכילות נאלצות לקבל את העבודות הפחות יציבות בהיקפי משרה נמוכים ושכר נמוך ונוצר בידול תעסוקתי המקשה על אימהות לאזן בין בית לעבודה ולהתפשר על שכר בהתאם.