

## תוכן

2	.....	סיכום מאמר
2	.....	<b>Women at Work: Women's Access to Power and the Gender Earnings Gap</b>
5	.....	סיכום העובדות
9	.....	סיכום מאמר
9	.....	<b>The Gender pay in the UK: children and experience in work.</b>
13	.....	עובדות המחקר
16	.....	השוואה בין המאמרים
19	.....	מסקנות אישיות
21	.....	ביבליוגרפיה

## סיכום מאמר

### Women at Work: Women's Access to Power and the Gender Earnings Gap

מאמר זה בוחן את אופן השפעתן של נשים במשרות בכירות על פערי השכר בתנאים שונים, המחקר התבסס על מדגם של 5,022 עובדים ב-94 חברות ענק בשוק העבודה הגרמני. נשאלות השאלות האם נשים יכולות לספק את אותן הזדמנויות ואף מעבר להן לנשים אחרות כמו שגברים מספקים לגברים? האם כאשר נשים מגיעות לעמדות מפתח הן פועלות לצמצום פערי השכר של הכפופות לה? האם יש הבדלים ביכולת ההשפעה של נשים אל מול יכולתם של גברים בעמדות בכירות בנושא פערים מגדריים? האם מנהלים ישירים מקדמים ומאפשרים אפיק התפתחותי לכפופים להם ללא הבדל מגדרי? אלו בין השאלות העיקריות אשר נבחנות במאמר ומספקות תמונה רחבה יותר על חלק מהגורמים המשפיעים על פערי השכר המגדריים. הבחירה בחברה הגרמנית הינה מעניינת מאוד היות ועל אף היותה מדינה מפותחת ומתקדמת וההבדלים המגדריים בה עדין בין הגבוהים.

בבואנו לבחון נושא זה חשוב להכיר את העבר המחקרי, מחקרים אשר בחנו את התנהגותם של נשים וגברים במשרות בכירות ואופן השפעתן על בני מיין וכמובן בני המין השני מגלים דברים מפתיעים, חוקרים שבחנו ארגונים לאורך השנים מצאו כי שינויים בקבוצות הכוח בארגון הן אלו אשר מחטיבות את אי השוויון (Abendorth, Devey, & Melzer, 2016). נושאי תפקידים בכירים המשתייכים למגדר מסוים במרבית המקרים יקדמו את האג'נדה שלהם ושל הקבוצות אליהם הם משתייכים ובתוך כך גם את בני מינם, לצורך הדוגמא מנהלים גברים יעדיפו לקדם את בני מינם ופחות לקדם גיוון מגדרי ולאפשר לנשים להגיע למשרות בכירות בעלות השפעה (Stainback, et al. 2010 מתוך Abendroth A., Melzer S., Devey D., 2016). עוד נמצא כי כאשר נשים נמצאות במשרות מפתח והנהלה הן נוטות לקדם את האינטרס הנשי ולקדם שוויון הזדמנויות לעבודות טובות יותר לנשים ולצמצום פערי השכר (Abendorth, Melzer, 2016 & Devey), על פי בסיס טענות אלו ההשערה הראשונה של החוקרים הינה שכאשר נשים נמצאות במשרות בכירות ובעלות השפעה בארגון כך העשייה בצמצום הפערים המגדריים משמעותית יותר, בנוסף ככל שהמשרה בכירה יותר כך ההשפעה על צמצום הפערים גדולה יותר.

בחינה נוספת שניתן לה משקל במחקר הוא אופן השפעתו של המנהל/מנהלת הישירים על עובדיהם, האם מנהל ישיר יקדם או יזניח את התפתחותו וקידמו של אחד מעובדיו המשתייך למין השני. מחקרי העבר מצאו כי מעבר למין הנמצא במשרות הבכירות, גם למנהלים הזוטרים והישירים יש השפעה על פערי השכר, נמצא כי מנהל ישיר משפיע על רווחי עובדיו על ידי הערכת ביצועים, השקעה, טיפוח והעשרת העובד ובתוך כך הצלחתו של העובד בחברה. עוד נטען כי ביצועי נשים בעבודה פחות מוערכים על ידי מנהלים גברים, וכאשר נשים מנהלות ישירות של נשים אחרות פערי השכר בין נשים לגברים נמוכים יותר (Melzer, 2016 & Abendorth, Devey). ההשערה השנייה של החוקרים היא שכאשר המנהל הישיר של עובדת הוא גבר היא תרוויח פחות מאשר עובד אשר מנהלו הישיר הוא בן אותו המין.

נבחנת השערה נוספת אשר בוחנת את מידת השפעתן של מנהלות על העובדות שלהן אל מול מנהלים על העובדים שלהם, לטענת החוקרים בבחינת מחקרים מהעבר מצאו כי נשים מנהלות פחות משפיעות ובעלות אמצעים לקדם את האינטרסים של העובדות שלהן זאת אל מול גברים אשר נמצאו בעלי השפעה רבה יותר על עובדיהם הגברים (Melzer, 2016 & Abendorth, Devey). עוד נמצא כי מנהלות קדמו יותר את

## סיכום מאמר

### The Gender pay in the UK: children and experience in work.

במחקר זה בוחנים לעומק את פערי השכר המגדריים בבריטניה בשלושת העשורים האחרונים והשוני בין דפוסי הקריירה של נשים וגברים. במאמר בוחנים לעומק את השפעת בוא הילד הראשון לעולם על קריירת ההורים ואופן השפעת ההורות על זמינות לעבודה, היקף המשרה, פיתוח הקריירה וכד'. במאמר נבנה מודל אמפירי אשר בוחן את השפעת הגורמים השונים על פערי השכר בין נשים לגברים, המודל בוחן את הפערים בשני מישורים הן במשרה מלאה והן במשרה חלקית.

פערי השכר בין נשים לגברים הינה בעיה עולמית, בחלק מהמדינות הבעיה חמורה יותר בעוד באחרות קצת פחות ועדין הפערים ישנם אומנם שלא כמו בעבר, כיום בעולם המפותח והמודרני שלנו פערים אלו קטנים בעיקר בעשור האחרון, ועדין ישנם הבדלים מהותיים וישנה עוד דרך לעבור בכדי לצמצם אותם (Dias, et al. 2020; Goldin, 2014; Blau & Kahn, 2017).

מחקרים מהעבר טוענים כי במסלול הקריירה של אישה פערי השכר נמצאו קשורים להגעת הילד הראשון, כמובן שדבר זה הינו הרגע מאושר מאין כמותו אך יחד עם זאת יש לו השפעות שליליות על שכר וקריירת האם, בהיבט על היקף העבודה ורמת הזמינות לאחר בוא הילד (Paull, 2008; Adda, et al., 2017; Kleven, et al., 2019). במחקר שנערך לאחרונה ובוחן את פערי השכר בהקשר לאימהות טריות לילד ראשון, נמצא כי בארה"ב ובריטניה הפער בשכר שנוצר בעקבות היותה העובדת אם מלווה אותה זמן רב ואף מעצים את הפער בשכר, עוד נמצא כי ההורות משפיע באופן שונה על השכר של אבות אל מול אימהות, יחס האימהות הנפגעות בשכר גבוהה משמעותית (Kleven et al., 2019) מתוך (Dias, et al. 2020).

במאמר זה החוקרים טוענים כי בהגעתם לבחון את פערי השכר בין נשים לגברים בהקשר להורות, צריכים לקחת שני מרכיבים חשובים בחשבון אשר משפיעים בצורה ישירה על פערים אלו.

הגורם הראשון הוא שפער השכר לאחר לידת הילד הראשון לא מופיע מיידית, אלא הפער גדל בהדרגה במקביל לגידול הילד. לאחר הלידה האישה לוקחת חופשת לידה ולאחר מכן חוזרת בהדרגתיות לעבודה ולא במשרה מלאה כפי שהייתה קודם לכן, פסק הזמן משפיע על אופן התפתחותה של האם בעבודה וגורם לעיכובים ופגיעה בכישוריה ובתוך כך להתקדמות בקריירה התעסוקתית שלה.

הגורם השני הינו סוג המקצוע של ההורה, זוגות לעיתים מגדירים מראש את המסלול הקרייריסטי אותו יבחרו, הגדרה זו מצד ההורים עלולה להוות נקודת פתיחה ראשונים לפערים בשכר. ישנם מקצועות מתגמלים ופחות גמישים להורות מאשר מקצועות אחרים, לצורך הדוגמא חינוך לאם העובדת אל מול הייטק/ייצור לאב. לעיתים ישנה הסכמה בין בני הזוג, בה מוגדר כי הגבר יהיה המפרנס העיקרי בעוד האישה תיתן את התמיכה ההורית בבית בגידול הילדים, להחלטה זו ישנה השפעה ישירה על השכר של השניים ויש לתת לו את המשקל הראוי בעת בחינת פערי השכר בין נשים וגברים. במחקר שנערך בארה"ב בשנת 2017 מצאו כי ישנם שלושה מרכיבים עיקריים אשר משפיעים על פערי השכר המגדריים: המקצוע, התעשייה והניסיון (Blau & Kahn, 2017) מתוך (Dias, et al. 2020).

