



שוות ערך

לקידום שכר שווה
EQUAL PAY مساویات

בידול תעסוקתי ופערי שכר בין גברים ונשים

יעל חסון | נוגה דגן-בוזגלו

2013 דצמבר

מבוא

פערי שכר מגדריים בשוק העבודה נובעים במידה רבה מבידול תעסוקתי, מן העובדה שנשים מתרכזות בענפים ובמשלחי־יד נבדלים ומתוגמלים פחות מאלה של גברים. משלחי־יד בהם מרוכזות נשים מאופיינים במעמד, תנאים ושכר נמוכים יותר. התיגמול הפחות, מצדו, מבוסס על הערכה שונה של "שוויים" של משלחי היד הנשיים והגבריים למשק (England, 2005).

מטרתנו של מסמך זה להצביע על דפוסי הבידול התעסוקתי על רקע מגדר בישראל ועל הקשר בין בידול זה ופערי השכר בין נשים לגברים.

המסמך שלהלן מציג נתונים על הקשר בין פערי שכר מגדריים ובין בידול תעסוקתי בישראל. לצורך זה ננתח את פערי השכר בעשרת משלחי היד הנפוצים ביותר בקרב נשים ובעשרת משלחי היד הנפוצים ביותר בקרב גברים. בנוסף ערכנו ניתוח מפורט של עיסוקים לפי מגדר ושכר בשני ענפים: ענף הבנקאות והפיננסים וענף הרווחה והסעד.

כל הנתונים במסמך מבוססים על ניתוח שלנו של ממצאי מפקד האוכלוסין שערכה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ב־2008. נתוני המפקד הם הנתונים המפורטים ביותר אודות שכר של גברים ונשים במשלחי היד השונים. נתונים מאוחרים יותר שאוספת הלשכה (סקר הכנסות, סקר הוצאות המשפחה וסקרי כח אדם) מבוססים על מדגמים קטנים¹ יותר ולא ניתן להשוותם לנתוני המפקד.

הנתונים יתייחסו לשכר חציוני ולשכר ממוצע: השכר הממוצע הוא הנתון המקובל בספרות ובתקשורת; לעומת זאת, השכר החציוני – זה שמחצית הנשים משתכרות מעליו והמחצית השנייה מתחתיו – מייצג טוב יותר את שכרן של רוב הנשים.

תוכנית "שוות ערך" היא פרויקט תלת־שנתי

במימון האיחוד האירופי, במסגרתו משתפים פעולה הארגונים שדולת הנשים, שתיל, מרכז אדוה, ונציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד הכלכלה. מטרת התוכנית לפעול למיגור פערי שכר מגדריים על ידי מחקר ועיבוד נתוני שכר, פיתוח ידע וכלים לפעולה לתיקון הפערים עבור עובדות ומעסיקים במגזר הפרטי והציבורי, העלאת מודעות ציבורית לבעיה והנעת מקבלי החלטות לשינוי מדיניות ולפעילות אקטיבית ואפקטיבית יותר של המדינה.

מחקר זה הוא חלק מפרויקט "שוות ערך – לקידום שכר שווה".

פירסום זה הופק בסיוע האיחוד האירופי.

האחריות הבלעדית על תוכנו של פירסום זה נתונה בידי הארגונים השותפים לפרויקט "שוות ערך" ואין להתייחס אליהם בשום אופן כמשקפים את העמדות של האיחוד האירופי.



1. במפקד האוכלוסין משנת 2008 מאוכלוסיית ישראל בעוד שסקר הכנסות וסקר כח־אדם שנערכו גם ב־2011 מבוססים על מדגם של 20 אלף משקי בית בלבד. ב־2012 השתנו הסקרים: סקר ההכנסות בוטל ובמקומו הונהג "סקר הכנסות והוצאות משק הבית" המבוסס על משתנים חדשים. סקר זה מתפרסם בימים אלה.

עשרת משלחי היד הנפוצים בקרב נשים, 2008

שכירים/ות בגילאים 25-59 • בסדר יורד לפי אחוז הנשים מתוך כלל הנשים השכירות

משלח-יד	אחוז הנשים במשלח היד	אחוז הנשים מתוך כלל הנשים השכירות	אחוז הגברים מתוך כלל הגברים השכירים
1 עובדות הוראה בבתי ספר יסודיים ובגני ילדים ומדריכים חברתיים	82.0	11.7	2.5
2 מטפלות	93.6	9.3	0.6
3 עובדות מזכירות	95.7	8.2	0.4
4 עובדות ניקיון, עובדות מטבח ומכנסות	74.1	5.2	1.8
5 מנהלות חשבונות	86.5	5.1	0.8
6 פקידות השמה ומשרד	73.7	4.9	1.7
7 מוכרות	62.8	4.8	2.8
8 עובדות הוראה במוסדות על-תיכוניים ועל-יסודיים	70.2	3.9	1.6
9 עובדות מעבדה רפואית, אחיות ועובדות במקצועות פרה-רפואיים	85.2	3.8	0.7
10 פקידות קבלת קהל, ביטוח, נסיעות ופרסום	72.5	3.3	1.2
סה"כ אחוז השכירים/ות בעשרת משלחי היד	60.2	14.1	

מקור: עיבוד של מרכז אדוה, מתוך הלמ"ס, מפקד האוכלוסין והדירוג לשנת 2008.

משלחי-יד ופערי שכר

בפרק זה נבחן את הקשר בין משלחי-יד (עיסוקים) ובין פערי השכר המגדריים. ריכוזן של נשים במשלחי יד מסויימים משפיע על רמות השכר שלהן, שהן נמוכות משכר הגברים גם כאשר מדובר במועסקים ומועסקות באותם ענפים כלכליים.

הנתונים לקוחים מתוך מפקד האוכלוסין של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה שנערך בשנת 2008. נתוני המפקד הם הנתונים המפורטים ביותר אודות שכר של גברים ונשים במשלחי היד השונים. הנתונים להלן מתייחסים לגברים ונשים, שכירים/ות בגילאי 25-59.

עשרת משלחי היד הנפוצים בקרב נשים בישראל

ב-2008, כ-60% מכלל הנשים השכירות התרכזו ב-10 משלחי-יד עיקריים:

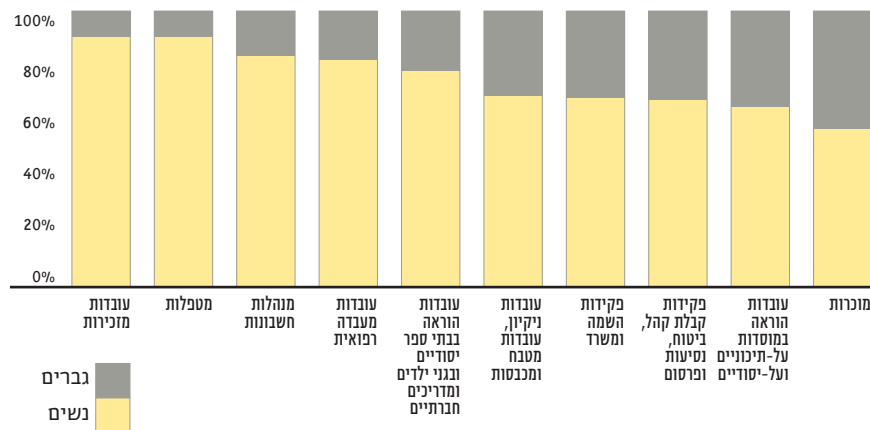
- עובדות הוראה בבתי ספר יסודיים ובגני ילדים ומדריכות חברתיות; מטפלות;
- עובדות מזכירות;
- עובדות ניקיון, מטבח ומכנסות;
- מנהלות חשבונות;
- פקידות השמה ומשרד;
- מוכרות;
- עובדות הוראה במוסדות על-יסודיים ועל-תיכוניים;
- עובדות מעבדה רפואית, אחיות ועובדות במקצועות פרה-רפואיים;
- פקידות קבלת קהל, ביטוח, נסיעות ופרסום.

בשלושת משלחי היד הראשונים לברם מרוכזות 29.2% מהנשים ובמילים אחרות אחת מכל שלוש נשים היא מורה, מטפלת או מזכירה.

רק 14.1% מהגברים הועסקו ב-10 משלחי-יד אלה.

ההתפלגות המגדרית בעשרת משלחי היד הנפוצים בקרב נשים, 2008

שכירות ושכירים בגילאים 25-59, באחוזים • לפי סדר יורד של משלח היד הנפוץ בקרב נשים



מקור: עיבוד של מרכז אדוה, מתוך הלמ"ס, מפקד האוכלוסין והדירוג לשנת 2008.

עשרת משלחי היד הנפוצים בקרב גברים

ברומה לשוקי עבודה בארצות אחרות, גם בשוק העבודה הישראלי, הגברים מפורזים על פני יותר משלחייד מנשים. כ-10% משלחי היד הנפוצים ביותר בקרב גברים הועסקו כ-42% מהגברים השכירים:

- נהגים;
- מהנדסים ואדריכלים;
- מנהלים בכירים;
- חשמלאים ומתקיני ציוד אלקטרוני;
- הנדסאי מחשב וטכנאי מחשב;
- שוטרים, כבאים וסוהרים;
- פחחים, רתכים ומסגרים;
- סיטונאים, קניינים וסוכני מכירות;
- מחסנאים ופקידי תעבורה;
- בנאים ועובדי בניין.

רק 11.6% מהנשים הועסקו כ-10% משלחייד אלה.

עשרת משלחי היד הנפוצים בקרב גברים, 2008

שכירים/ות בגילאים 25-59 • בסדר יורד לפי אחוז הגברים מתוך כלל הגברים השכירים

משלח-יד	שיעור הגברים במשלח היד	אחוז הגברים מתוך כלל הגברים השכירים	אחוז הנשים מתוך כלל הנשים השכירות
1 נהגים	98.4	6.0	שכיחות נמוכה
2 מהנדסים ואדריכלים	75.9	5.6	1.8
3 מנהלים בכירים	60.2	4.4	3.0
4 חשמלאים, מתקיני ציוד אלקטרוני	81.4	4.3	1.0
5 הנדסאים וטכנאים בתחום המחשב	72.5	4.1	1.6
6 שוטרים, כבאים וסוהרים	87.0	4.0	0.6
7 פחחים, רתכים ומסגרים	94.9	3.6	שכיחות נמוכה
8 סיטונאים, קניינים וסוכני מכירות	59.6	3.5	2.4
9 מחסנאים ופקידי תעבורה	77.6	3.3	1.0
10 בנאים ועובדי בניין	99.1	3.3	שכיחות נמוכה
סה"כ אחוז השכירים/ות בעשרת משלחי היד		42.1	11.6

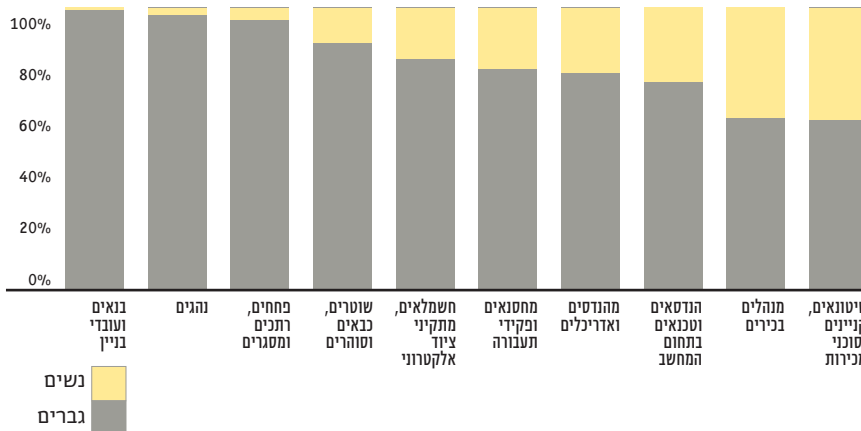
מקור: עיבוד של מרכז אדוה, מתוך הלמ"ס, מפקד האוכלוסין והדיוור לשנת 2008.

במשלחייד נשיים השכר נמוך יותר

בעשרת משלחי היד הנפוצים בקרב נשים, השכר החודשי החציוני ברוטו למשרה מלאה עמד כ-2008 על 6,200 ש"ח לחודש והשכר הממוצע ברוטו על 7,800 ש"ח לחודש. מתוך משלחי היד הנפוצים בקרב נשים, השכר הנמוך ביותר הוא זה של עובדות הניקיון – נשים היוו כ-75% מכלל השכירים במשלחייד זה ושכרן החציוני עמד על 4,300 ש"ח לחודש – לעומת 5,100 ש"ח של הגברים (84%). השכר הגבוה ביותר היה זה של עובדות מעבדה רפואית, אחיות ועובדות במקצועות פרה-רפואיים: השכר החציוני לנשים עמד על 9,200 ש"ח לחודש – 91% משכר הגברים שעמד על 10,100 ש"ח. גם כאן היוו הנשים רוב מוחלט בין המועסקים – 85%.

ההתפלגות המגדרית בעשרת משלחי היד הנפוצים בקרב גברים, 2008

שכירות ושכירים בגילאים 25-59, באחוזים • לפי סדר יורד של משלח היד הנפוץ בקרב נשים



מקור: עיבוד של מרכז אדוה, מתוך הלמ"ס, מפקד האוכלוסין והדיוור לשנת 2008.

בכל עשרת משלחי היד הנפוצים בקרב נשים, גברים השתכרו יותר מנשים

הפער הגדול ביותר נרשם בקרב מנהלי החשבונות, כאשר שכרן החציוני של הנשים עמד על 67% משכרם החציוני של הגברים. פערים גדולים קיימים גם בשכרם החציוני של המטפלים ושל פקידי ההשמה, שבהם השכר החציוני של נשים עמד על 70% מהשכר החציוני של גברים.

במשלחייז גברים השכר גבוה יותר

בעשרת משלחי היד הנפוצים בקרב גברים, השכר החציוני ברוטו לחודש למשרה מלאה עמד על 9,000 ש"ח לחודש והשכר הממוצע על 12,400 ש"ח לחודש, לעומת 6,200 ש"ח ו-7,800 ש"ח, בהתאמה, בעשרת משלוחי היד הנפוצים בקרב הנשים.

מתוך משלחי היד הנפוצים בקרב גברים, השכר החציוני הנמוך ביותר הוא זה של עובדי הבניין, שעמד על 4,700 ש"ח לחודש. לגבר השכר החציוני הגבוה ביותר היה זה של מהנדסים ואדריכלים, שעמד על 18,900 ש"ח לחודש לגבר.

שכר חציוני חודשי של גברים ונשים בעשרת משלחי היד הנפוצים בקרב נשים, 2008

שכירים/ות במשרה מלאה¹ • בגילאי 25-59 • בש"ח • במחירים שוטפים

משלח-יד	חציון גברים	חציון נשים	יחס חציון
עובדים/ות הוראה בבתי ספר יסודיים ובגני ילדים, ומדריכים חברתיים ²	8,100	7,100	88%
מטפלים/ות	6,300	4,400	70%
עובדי/ות מזכירות	8,000	6,400	80%
עובדי/ות ניקיון, עובדי/ות מטבח ומכנסות	5,100	4,300	84%
מנהלי/ות חשבונות	11,000	7,400	67%
פקידי/ות השמה ומשרד	9,700	6,900	71%
מוכרים/ות	5,800	4,600	79%
עובדי/ות הוראה במוסדות על-תיכוניים ועל-יסודיים ³	10,200	9,100	89%
עובדי/ות מעבדה רפואית, אחיות ועובדים/ות במקצועות פרה-רפואיים	10,100	9,200	91%
פקידי/ות קבלת קהל	8,300	6,200	75%

הערות:

1. משרה מלאה – מ-35 שעות שבועיות ומעלה; משרה חלקית – עד 34 שעות שבועיות.
 2. עבור המועסקים/ות כעובדי/ות הוראה בבתי ספר יסודיים משרה מלאה נחשבת מ-30 שעות שבועיות ומעלה.
 3. עבור המועסקים כעובדי/ות הוראה בבתי ספר על יסודיים משרה מלאה נחשבת מ-20 שעות שבועיות ומעלה.
- מקור:** עיבוד של מרכז אדוה, מתוך הלמ"ס, מפקד האוכלוסין והדירור לשנת 2008.

שכר ממוצע חודשי של גברים ונשים בעשרת משלחי היד הנפוצים בקרב נשים, 2008

שכירים/ות במשרה מלאה¹ • בגילאי 25-59 • בש"ח • במחירים שוטפים

משלח-יד	תמוצע גברים	תמוצע נשים	יחס תמוצע
עובדים/ות הוראה בבתי ספר יסודיים ובגני ילדים, ומדריכים חברתיים ²	8,990	7,770	86%
מטפלים/ות	7,770	4,680	60%
עובדי/ות מזכירות	10,910	7,320	67%
עובדי/ות ניקיון, עובדי/ות מטבח ומכנסות	5,640	4,420	78%
מנהלי/ות חשבונות	13,230	8,760	66%
פקידי/ות השמה ומשרד	12,360	8,280	67%
מוכרים/ות	7,340	5,150	70%
עובדי/ות הוראה במוסדות על-תיכוניים ועל-יסודיים ³	11,230	9,700	86%
עובדי/ות מעבדה רפואית, אחיות ועובדים/ות במקצועות פרה-רפואיים	10,830	9,760	90%
פקידי/ות קבלת קהל	11,330	7,330	65%

הערות:

1. משרה מלאה – מ-35 שעות שבועיות ומעלה; משרה חלקית – עד 34 שעות שבועיות.
 2. עבור המועסקים/ות כעובדי/ות הוראה בבתי ספר יסודיים משרה מלאה נחשבת מ-30 שעות שבועיות ומעלה.
 3. עבור המועסקים כעובדי/ות הוראה בבתי ספר על יסודיים משרה מלאה נחשבת מ-20 שעות שבועיות ומעלה.
- מקור:** עיבוד של מרכז אדוה, מתוך הלמ"ס, מפקד האוכלוסין והדירור לשנת 2008.

וכי רוב השוטרים, הכבאים והסוהרים הם עובדי שירות המדינה. פערים קטנים קיימים גם בקרב הנדסאי וטכנאי מחשב: נשים מהוות רק 28% מכלל השכירים במשלח היר והן משתכרות קרוב ל-90% משכרם החציוני של הגברים.

מבט על משלח-יד מעורבים

משלח-יד "מעורב" הוא משלח-יד ששיעור הנשים המועסקות בו דומה לשיעור הגברים. משלחי היר המעורבים שבחרנו להתייחס אליהם הם: מרצים במוסדות אקדמיים (כמחציתן נשים), עיתונאים ועובדי אומנות וספורט (54% נשים) וסוכנים של שירותים פיננסיים ועסקיים² (56% נשים). שיקול נוסף לבחירת משלחי היר היה מספר המועסקים בהם: בחרנו

2 סוכנים ומתווכים בניירות ערך, נדל"ן, סוכני ביטוח, נסיעות, פרסום, שמאים, עמילי מס, סוכנים בתיווך כוח אדם וסוכנים אחרים.

שכר ממוצע חודשי של גברים ונשים בעשרת משלחי היר הנפוצים בקרב גברים, 2008

שכירים/ות במשרה מלאה • בגילאי 25-59 • ב ש"ח • במחירים שוטפים

מסלול-יד	ממוצע גברים	ממוצע נשים	יחס ממוצע
1 נהגים/ות	7,590	(6,630)	--
2 מהנדסים/ות ואדריכלים/ות	21,390	13,920	65%
3 מנהלים/ות	21,170	14,860	70%
4 חשמלאים/ות, מתקיני/ות ציוד אלקטרוני	10,150	6,220	61%
5 הנדסאים/ות וטכנאים/ות בתחום המחשב	15,770	14,040	89%
6 שוטרים/ות, כבאים/ות וסוהרים/ות	7,530	6,250	83%
7 פחחים/ות, רתכים/ות ומסגרים	8,530	(5,850)	--
8 סיטונאים/ות, קניינים/ות וסוכני/ות מכירות	12,400	9,040	73%
9 מחסנאים/ות ופקידי/ות תעבורה	9,320	7,460	80%
10 בנאים/ות ועובדי/ות בניין	6,140	(8,450)	--

הערות:

- קיימת שכחות נמוכה של נשים במשלחי היד: נהגים, בנאים ועובדי בניין, פחחים רתכים ומסגרים ולכן קיימת אפשרות של טעות דגימה.
 - מנהלים - מנהלי ייצור, מנהלי כוח אדם, מזכרים, מנהלי מטבע חוץ וניירות ערך, מנהלי פרסום, מנהלים בתחום המחשוב והאבטחה, מנהל מרכז קהילתי, שירותי רווחה, מנהלי אנף תרבות חברה ונוער (לפירוט מלא ר' הלמ"ס, הסיווג האחד של משלחי היד 1994).
- מקור: עיבוד של מרכז אדוה, מתוך הלמ"ס, מפקד האוכלוסין והדירור לשנת 2008.

במשלחי היד הנפוצים בקרב גברים, גברים משתכרים יותר מנשים

הפער הגדול ביותר הוא בקרב מהנדסים ואדריכלים. נשים מהוות כרבע מכלל השכירים במשלח-יד זה (24.1%) ושכרן החודשי החציוני, שעמד על 11,300 ש"ח לחודש, היווה 60% משכר הגברים – 18,900 ש"ח בחודש. פער דומה נרשם גם בשכר הממוצע.

בקרב המנהלים עמד חלקן של הנשים על 40%; זהו משלח היד הגברי עם שיעור הנשים הגבוה ביותר. למרות זאת, שכרן החציוני של הנשים עמד על 69% משכרם החציוני של הגברים המנהלים. פער דומה נרשם גם לפי השכר הממוצע.

הפער הקטן ביותר הוא בקרב שוטרים, כבאים וסוהרים: שכרן החציוני החודשי של נשים היה דומה לזה של גברים, 5,000 ש"ח לחודש לעומת 5,500 ש"ח, כלומר, שכר הנשים היווה 91% משכר הגברים. מן הראוי לציין כי שיעור הנשים במשלח-יד זה עומד על 13% בלבד

שכר חציוני חודשי של גברים ונשים בעשרת משלחי היד הנפוצים בקרב גברים, 2008

שכירים/ות במשרה מלאה • בגילאי 25-59 • ב ש"ח • במחירים שוטפים

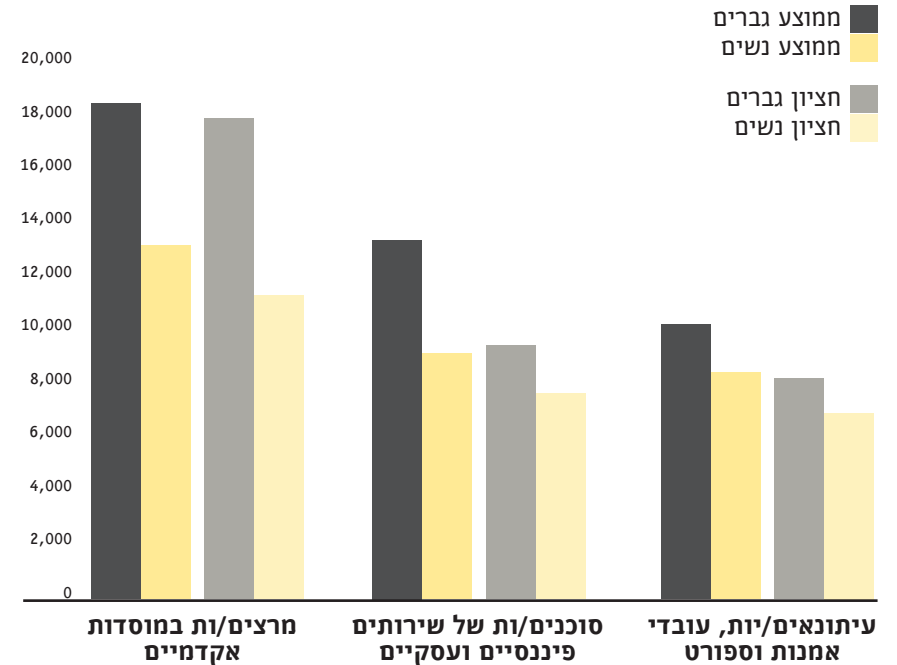
מסלול-יד	חציון גברים	חציון נשים	יחס חציון
1 נהגים/ות	6,800	(5,600)	--
2 מהנדסים/ות ואדריכלים/ות	18,900	11,300	60%
3 מנהלים/ות	17,700	12,200	69%
4 חשמלאים/ות, מתקיני/ות ציוד אלקטרוני	8,000	5,500	69%
5 הנדסאים/ות וטכנאים/ות בתחום המחשב	14,700	12,900	88%
6 שוטרים/ות, כבאים וסוהרים/ות	5,500	5,000	91%
7 פחחים/ות, רתכים/ות ומסגרים	7,500	(5,500)	--
8 סיטונאים/ות, קניינים/ות וסוכני/ות מכירות	9,600	7,400	77%
9 מחסנאים/ות ופקידי/ות תעבורה	7,500	6,300	84%
10 בנאים/ות ועובדי/ות בניין	4,700	(7,500)	--

הערות:

- קיימת שכחות נמוכה של נשים במשלחי היד: נהגים, בנאים ועובדי בניין, פחחים רתכים ומסגרים ולכן קיימת אפשרות של טעות דגימה.
 - מנהלים - מנהלי ייצור, מנהלי כוח אדם, מזכרים, מנהלי מטבע חוץ וניירות ערך, מנהלי פרסום, מנהלים בתחום המחשוב והאבטחה, מנהל מרכז קהילתי, שירותי רווחה, מנהלי אנף תרבות חברה ונוער (לפירוט מלא ר' הלמ"ס, הסיווג האחד של משלחי היד 1994).
- מקור: עיבוד של מרכז אדוה, מתוך הלמ"ס, מפקד האוכלוסין והדירור לשנת 2008.

שכר חציוני וממוצע במשלחיידי מעורבים, 2008

שכירים/ות במשרות מלאות בגילאים 25-59 • בש"ח • במחירים שוטפים • מסודר לפי שכר יורד של גברים, בכל קבוצת משלחיידי



משלחיידי	יחס ממוצע: נשים לעומת גברים	יחס חציון: נשים לעומת גברים	אחוז הנשים במשלח הידי
מנצחים/ות במוסדות אקדמיים	71%	63%	50.7
סוכנים/ות של שירותים פיננסיים ועסקיים	69%	82%	55.8
עיתונאים/ות, עובדי אמנות וספורט	81%	85%	54.0

במשלחיידי שבהם מספר עובדים ועובדות גדול יחסית. בכל משלחי היד המעורבים, גברים משתכרים יותר מנשים. בולטים במיוחד הפערים בקרב מרצים במוסדות האקדמיים: שכרן החציוני של נשים, המהוות כמחצית מהמרצים, עמד על 63% משכרם החציוני של המרצים ועל 71% משכרם הממוצע. סיבה מרכזית לפערי השכר באקדמיה היא הייצוג הנמוך של נשים בדרגות האקדמיות הבכירות. חלקן של הנשים בקרב מקבלי תואר דוקטור עולה על 50%, אך שיעורן הולך ויורד עם העלייה בדרגות האקדמיות. ייצוגן של נשים בסגל האקדמי הבכיר עמד בשנת 2009 על כ־26% בלבד, ובדרגה הגבוהה ביותר, פרופ' מן המניין, שיעורן הוא 14%. זהו שיעור נמוך בהשוואה למדינות אירופה: שם משקלן של נשים בסגל האקדמי עמד בממוצע על 38%³ (גולדשמיט, 2012).⁴

ישנו קשר בין ריכוז הגברים או הנשים בעיסוק ובין רמות השכר בו

הבירור העיסוקי מאפשר להבחין בין משלחי יד גבריים ומשלחי יד נשיים. במשלחי יד נשיים רמות השכר נמוכות בהשוואה למשלחי יד גבריים: בעשרת משלחי היד הנפוצים בקרב נשים, השכר החודשי החציוני ברוטו למשרה מלאה עמד ב־2008 על 6,200 ש"ח לחודש והשכר הממוצע ברוטו על 7,800 ש"ח לחודש. בעשרת משלחי היד הנפוצים בקרב גברים, השכר החציוני ברוטו לחודש למשרה מלאה עמד על 9,000 ש"ח לחודש והשכר הממוצע על 12,400 ש"ח לחודש. גברים מרוויחים שכר גבוה יותר מנשים בכל משלחי היד – הן בעשרת משלחי היד הנפוצים בקרב נשים והן בעשרת משלחי היד הנפוצים בקרב גברים. אולם, נשים המועסקות במשלחי יד גבריים מרוויחות שכר גבוה יותר מנשים המועסקות במשלחיידי נשיים. כמובן שגם גברים משתכרים יותר במשלחי היד הגבריים.

הערות:

1. מרצים/ות במוסדות אקדמיים – כולל ראש חוג, מורה או מנחה באוניברסיטה או במכללה, עוזר הוראה, עוזר מחקר, מתרגל.
 2. סוכנים/ות של שירותים פיננסיים ועסקיים – סוכנים ומתווכים בניירות ערך, נדל"ן, סוכני ביטוח, נסיעות, פרסום, שמאים, עמילי מס, סוכנים בתיווך כוח אדם וסוכנים אחרים.
 מקור: עיבוד של מרכז אדוה, מתוך הלמ"ס, מפקד האוכלוסין והדירור לשנת 2008.
 3. נתון לשנת 2007. גם באותה שנה היה שיעורן של הנשים מכלל הסגל האקדמי בישראל – 26%.
 4. פרופ' ינון כהן ופרופ' יצחק הברפלד בדקו עבור ארגון הסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטת תל אביב את ההתפלגות המנדטית של שכר באוניברסיטאות בישראל ובמיוחד באוניברסיטת תל אביב, ומצאו כי שני המשתנים העיקריים המסבירים את פערי השכר המנדטיים הם העסקה וקידום. מזכר פנימי, 28.7.2013.

1. ענף הבנקאות והפיננסים

ענף הבנקאות והפיננסים נבחר לצורך הניתוח בשל היותו ענף בעל סטטוס ושכר גבוהים ובשל העובדה שרוב המועסקים בו עובדים במשרה מלאה (89.4%). בשנת 2008 הועסקו בענף 83,496 עובדים ועובדות כאשר 62% מהם היו נשים. הנתונים שלהלן מתייחסים לנשים וגברים במשרות מלאות, בגילאים 25-59.

השכר החודשי הממוצע למשרה מלאה בענף עמד על 15,880 ש"ח והשכר החציוני – על 12,500 ש"ח.

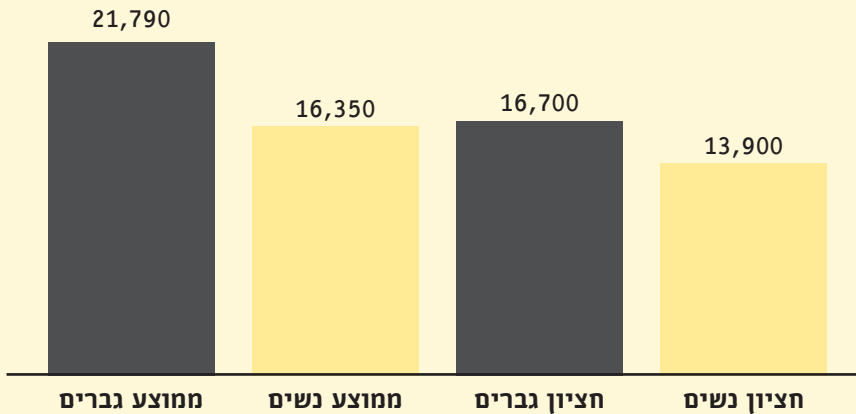
נשים בענף הבנקאות והפיננסים היוו כמעט מחצית המועסקים בתפקידי ניהול ומשלהייד אקדמיים, אולם שכרן היה נמוך משכר הגברים.

מבט על ענף הרווחה והסעד ועל ענף הבנקאות והפיננסים

בפרק זה נבחן באופן מפורט את הפריסה של נשים וגברים במשלחי יד שונים בשני ענפים כלכליים ואת הקשר בין חלוקת העבודה המגדרית בענפים אלה לבין רמות השכר של נשים וגברים.

שכירים/ות בענף הבנקאות והפיננסים המועסקים ככלכלנים, רו"ח ואקדמאים אחרים, 2008

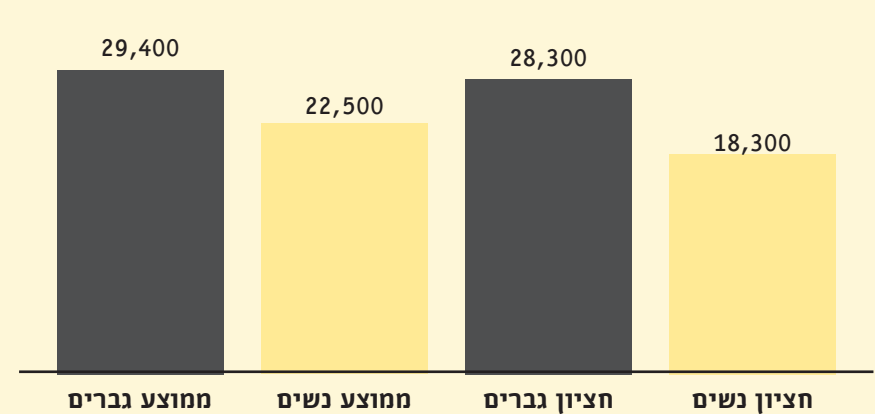
שכירים/ות במשרות מלאות בגילאים 25-59 • בש"ח • במחירים שוטפים



מקור: עיבוד של מרכז אדוה מתוך הלמ"ס, מפקד האוכלוסין והדיר לשנת 2008.

שכירים/ות בענף הבנקאות והפיננסים המועסקים כמנהלים, 2008

שכירים/ות במשרות מלאות בגילאים 25-59 • בש"ח • במחירים שוטפים



מקור: עיבוד של מרכז אדוה מתוך הלמ"ס, מפקד האוכלוסין והדיר לשנת 2008.

גם במשלחייד פקידותיים, שבהם נשים הן הרוב המכריע, גברים משתכרים יותר. פקידות היא משלח היד הנפוץ ביותר בענף והוא מונה 38,948 מועסקים, כאשר 77% מהם נשים. שכרן החציוני של הנשים נע בטווח של 84%-89% משכרם החציוני של הגברים. בתוך כך, פקידי בנק ופקידי קבלת קהל מהווים כ-75% מכלל השכירים במשלחיד זה. שכרם החציוני של פקידי הבנק עמד על 15,800 ש"ח לחודש בעוד ששכרן של פקידות הבנק עמד על 13,300 ש"ח (84%). הפער בקרב פקידי קבלת קהל היה קטן יותר: שכרן החציוני של הנשים עמד על כ-90% משכרם החציוני של הגברים.

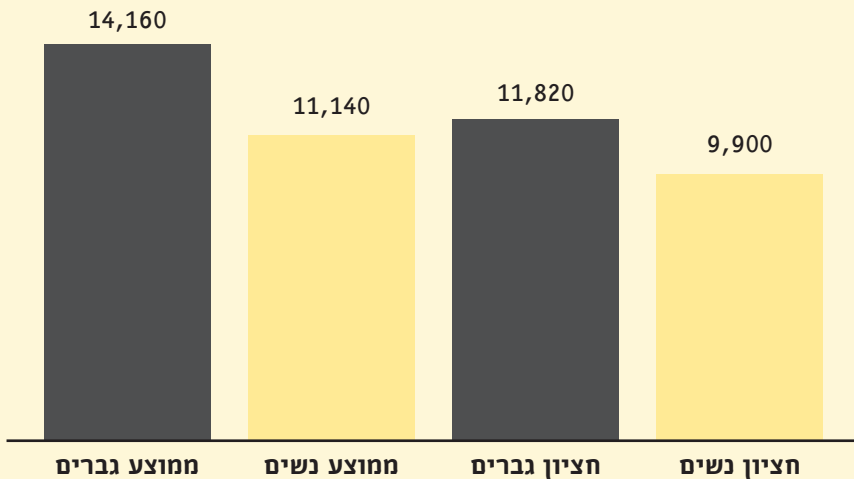
נשים היוו 43% מכלל המנהלים בענף (מנהלות ניירות ערך, מנהלות מטבע חוץ, מנהלות כוח אדם, מנהלות רווחה וכד'); לא כולל מנהלות בנקים - שם הן היוו פחות מרבע מכלל השכירים במשלחיד זה). שכרן החציוני של נשים עמד על כשני שלישי משכרם החציוני של גברים ושכרן הממוצע על 77% משכרם הממוצע של גברים.

נשים היוו 47% מן המועסקים במשלחייד אקדמיים בענף הבנקאות והפיננסים. שכרן החציוני של נשים עמד על 14,300 ש"ח בעוד זה של הגברים עמד על 18,300 ש"ח - 78%. שכרן הממוצע של נשים עמד על 16,950 ש"ח - 75% משכרם הממוצע של גברים, שעמד על 22,410 ש"ח.

בתוך כך, בקרב כלכלנים, רואי השבון ואקדמאים אחרים היוו הנשים 44% מכלל המועסקים; שכרן החציוני היווה 83% משכר הגברים ושכרן הממוצע - 75% משכר הגברים.

שכירים/ות בענף הרווחה והסעד המועסקים כמנהלים, 2008

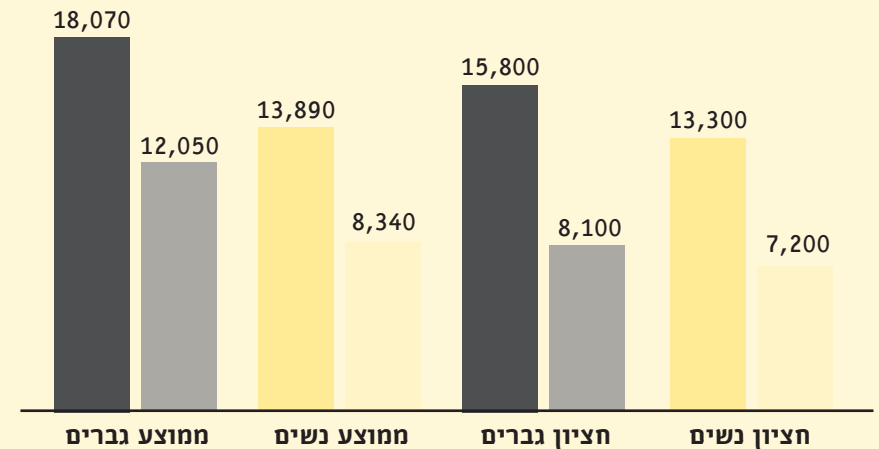
שכירים/ות במשרות מלאות בגילאים 25-59 • בש"ח • במחירים שוטפים



מקור: עיבוד של מרכז אדוה מתוך הלמ"ס, מפקד האוכלוסין והדירור לשנת 2008.

שכירים/ות בענף הבנקאות והפיננסים המועסקים כפקידי בנק ופקידי קבלת קהל, 2008

שכירים/ות במשרות מלאות בגילאים 25-59 • בש"ח • במחירים שוטפים



מקור: עיבוד של מרכז אדוה מתוך הלמ"ס, מפקד האוכלוסין והדירור לשנת 2008.

2. ענף הרווחה והסעד

בענף הרווחה והסעד (לא כולל בריאות), נשים מהוות 85% מהמועסקים. כמחצית מן המועסקים - 48% - הועסקו במשרה מלאה.

בשנת 2008, השכר החציוני החודשי עמד על 3,600 ש"ח והשכר הממוצע על 4,760 ש"ח. הנתונים שלהלן מתייחסים לנשים וגברים במשרות מלאות, בגילאים 25-59.

שכרן של הנשים בענף נמוך יותר משכרם של הגברים בכל משלחי היד, הן בדרגות השכר הנמוכות והן בדרגות השכר הגבוהות.

מנהלים: נשים היוו כ-62% מהמנהלים בענף (מנהלות בתחום השירותים הקהילתיים והרפואיים כגון מנהלות רווחה, מנהלות כוח אדם ומנהלות מרכזים קהילתיים; אין הכוונה למנהלות של מוסדות רווחה למיניהם). שכרן החציוני של נשים עמד על 84% משכרם

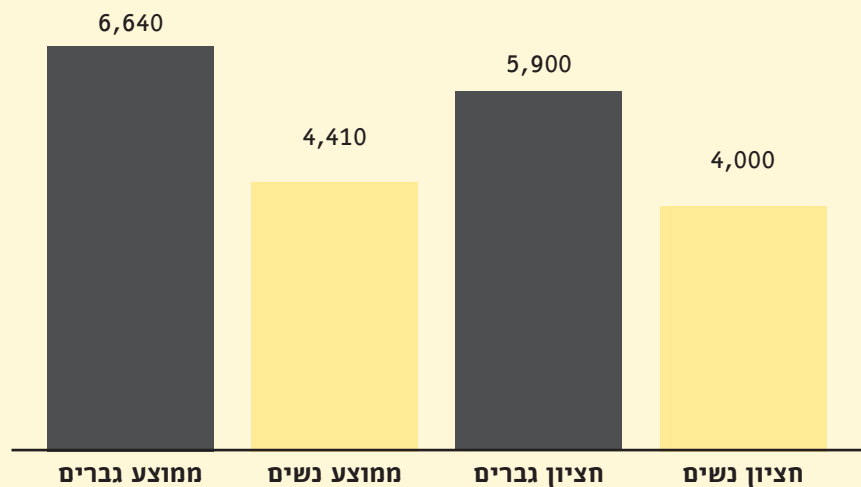
החציוני של גברים ושכרן הממוצע על 76% משכרם הממוצע של הגברים. שיעור הנשים במשלחי היד האקדמיים בענף הרווחה והסעד עמד על 81%. שכרן החציוני עמד על 7,600 ש"ח, כ-87% משכרם החציוני של גברים; שכרן הממוצע עמד על 8,390 ש"ח - כ-79% משכרם הממוצע של הגברים.

בתוך קבוצה זו, הפסיכולוגים, העובדים הסוציאליים, עובדי הרווחה, כלכלנים ואקדמאים אחרים במדעי החברה היוו הנשים רוב (86%) מכלל המועסקים. שכר הנשים החציוני עמד על 87% מזה של הגברים ושכרן הממוצע - על 84%.

תת-הענף הגדול ביותר בענף הרווחה הוא של מטפלות סיעודיות. קבוצה זו מנתה 13,288 אלף עובדות ועובדים כאשר 11,789 מתוכם היו נשים (93%). למרות שיעור הנשים הגבוה, שכרן עמד על כשני שלישי בלבד משכרם הממוצע והחציוני של הגברים.

שכירים/ות בענף הרווחה והסעד המועסקים כמטפלים סיעודיים, 2008

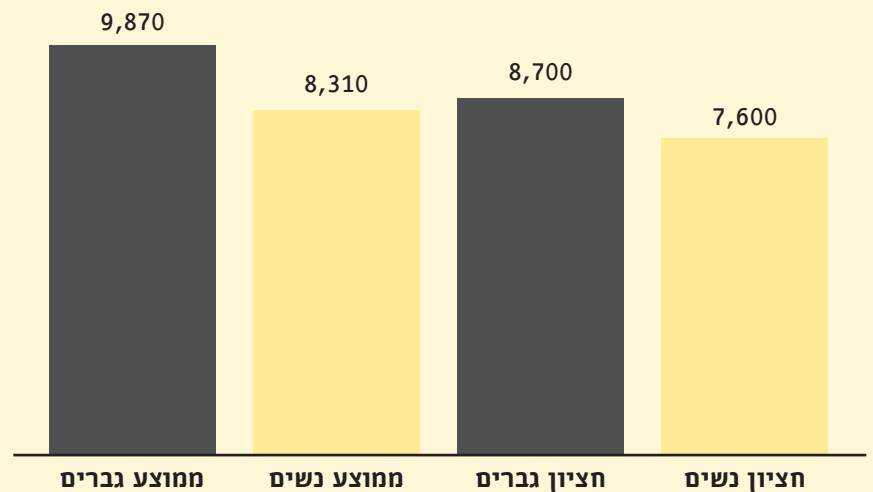
שכירים/ות במשרות מלאות בגילאים 25-59 • בש"ח • במחירים שוטפים



מקור: עיבוד של מרכז אדוה מתוך הלמ"ס, מפקד האוכלוסין והדירור לשנת 2008.

שכירים/ות בענף הרווחה והסעד המועסקים כפסיכולוגים, עובדים סוציאליים, עובדי רווחה ואחרים, 2008

שכירים/ות במשרות מלאות בגילאים 25-59 • בש"ח • במחירים שוטפים



מקור: עיבוד של מרכז אדוה מתוך הלמ"ס, מפקד האוכלוסין והדירור לשנת 2008.

של גברים צומצם רק ב-0.4%. כמו כן נמצא כי ככל שמספר הילדים גדול יותר כך עולים הסיכויים של נשים לעבור מתעסוקה בשכר גבוה לתעסוקה בשכר נמוך. אצל הגברים הקשר הוא הפוך: ככל שמספר הילדים עולה כך קטנים סיכוייהם לעבור לתעסוקה בשכר נמוך (Gafni and Siniver, 2011).

במשלחייד "פרופסיונאליים" החיפוש אחר משרות עם שעות עבודה "ידידותיות למשפחה" מותיר לעתים נשים מחוץ למשלחייד מסויימים או ב"נישות" ייחודיות להן, בדרגות נמוכות יותר של משלח היד ובשכר נמוך יותר. בישראל, הרצברג-דרוקר (2012) מצביעה על כך שקיים בידול מגדרי בתוך משלחייד בעלי סטטוס סוציו-אקונומי גבוה: נשים וגברים ממלאים תפקידים שונים ועוסקים בתחומים שונים בתוך אותו משלחייד, כדוגמת רופאים ורופאות העובדים בתחומי התמחות שונים. מגמה דומה עולה ממחקרים שנערכו במדינות שונות.

מחקר שנערך בארה"ב ועקב אחר קבוצת אמהות עובדות לאורך שנים, מצא כי לכל ילד נוסף השפעה שלילית על שכר האם העובדת (Avellar et. Al 2003). מחקר ישראלי של הכלכלנים דלית גפני וארו סיניבר הראה שבקרב בעלי השכלה אקדמית, כל ילד מוריד כ-5% מהשכר של אמו, אבל מעלה את השכר של אביו בכי-2.7% (Gafni and Siniver, 2011). בגרמניה – שכון של נשים שחוזרות מחופשת לידה צונח כ-18% בממוצע בעוד ששכרם של גברים שחוזרים משירות צבאי – עולה כ-3% (Grimshaw and Rubery, 2007). עוד נמצא כי רבות מהאמהות שחוזרות לעבודה לאחר תקופת היעדרות לצורך טיפול בילדים אינן ממצות את כישוריהן ומשתלבות במשרות שדורשות כישורים נמוכים יותר (Tomlinson et. al, 2005).

בבריטניה, אמהות שחזרו לעבודה במשרות חלקיות לאחר תקופת היעדרות לצורך טיפול בילדים התרכזו בארבעה משלחייד עיקריים: הוראה, שירות לקוחות ומכירות, שירותי טיפול אישיים ומזכירות. משלחייד אלה מאוישים במידה רבה על ידי נשים ומתוגמלים בשכר נמוך בהשוואה למשלחייד המאוישים בעיקר על ידי גברים. מנגד, אמהות שחזרו למשרות מלאות מצאו עבודה במגוון גדול יותר של משלחייד (Tomlinson et. al, 2005).

כיצד מסבירה הספרות המחקרית את פערי שכר הנובעים מבידול מגדרי של שוק העבודה

הנתונים שהוצגו כאן מצביעים על כך שבישראל, כמו ברוב המדינות המפותחות, פערי השכר המגדריים מושפעים במידה רבה מן הבידול המגדרי של שוק העבודה. בספרות העוסקת בשוק העבודה ניתן למצוא כמה הסברים לקיומו של בידול מגדרי כמו גם לקשר שבינו ובין פערי שכר מגדריים. להלן עיקרם:

חלוקת העבודה בבית ומחיר האימהות בשוק העבודה

נשים הן האחראיות העיקריות על העבודה שלא בשכר – תחזוקת הבית והטיפול בכני המשפחה. במדינות ה-OECD, ארגון המאגד את רוב ארצות אירופה המערבית בנוסף על ארצות צפון אמריקה ומספר ארצות אחרות, נשים מבלות בממוצע כשעתיים וחצי ביום יותר מאשר גברים בעיסוק במטלות אלה (OECD 2011: ch.2).⁵ האחריות של נשים לעבודה שאינה בשכר משפיעה על השתלבותן של אמהות בשוק העבודה: מחקרים מצביעים על "מחירי האמהות" (motherhood penalty) – ה"קנס" שנשים משלמות בשכרן על היותן אמהות. על פי נתוני הלמ"ס בישראל, כרבע (26%) מהנשים בגילאי 20-45 הפסיקו לעבוד בעקבות הולדת ילדים, לעומת פחות מ-1% מהגברים. בנוסף, 16% מהנשים צמצמו את היקף משרתן בהשוואה ל-3% בלבד מהגברים (הלמ"ס, 2010).

מחיר האמהות מתבטא גם בהפסד שכר. מחקר שנערך בישראל מצא כי נשים שנעדרו לצורך חופשת לידה הפסידו בממוצע 1.04% משכרן על כל חודש היעדרות, בעוד ששכרם

5 בארצות שבהן שיעור הנשים העובדות גבוה, גברים מקדישים לעבודות הבית זמן רב יותר מאשר גברים בארצות שבהן שיעורי תעסוקה של נשים נמוכים.

דפוסי השכלה שונים מתרגמים לבידול תעסוקתי

סוציאליזציה מגדרית משפיעה על בחירת תחומי השכלה ותעסוקה ומנציחה את הפרדת משלחי היד (Kraus, 2002). בישראל, שיעור הנשים בעלות השכלה אקדמית עולה על שיעור הגברים בעלי השכלה אקדמית (הלמ"ס, 2013א). ההבדלים הם בתחומי הלימוד: לנשים יש ייצוג יתר בתחומי החינוך ומקצועות העוזר הרפואיים וייצוג חסר בסטטיסטיקה, הנדסה, מתמטיקה ומדעי המחשב (גולדשמיט, 2012). הבדלי השכלה מנתבים נשים וגברים למשלחייד שונים ואף משפיעים על רמת השכר שלהם. גברים נוטים ללמוד תחומים בהם השכר גבוה ונשים נוטות למקצועות "נשיים" המאופיינים ברובם בשכר נמוך יחסית.

אפליה, סטריאוטיפים ודעות קדומות לגבי יכולתן של נשים

דעות קדומות של מעסיקים תורמות גם הן לפערי שכר מגדריים. דוגמא בולטת היא תפיסת "המשכורת המשפחתית" המניחה שנשים הן מפרנסות משניות. בנוסף ישנן דעות קדומות של מעסיקים, עמיתים לעבודה וצרכנים המניחים כי נשים לא יכולות או לא מוכנות לבצע עבודות הנחשבות "גבריות" (טרנר, 2013). בסקר מעסיקים שנערך בישראל עבור נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, 24% מהמעסיקים בסקטור הפרטי ו-17% מהמעסיקים בסקטור הציבורי טענו כי יש תפקידים שנשים תתקשנה למלא. המעסיקים בסקטור הפרטי התייחסו בעיקר לתפקידים הדורשים כוח פיסי או הכשרה טכנית. בסקטור הציבורי, הושם דגש על קשיים של אימהות לילדים קטנים למלא תפקידי ניהול ותפקידים הדורשים שעות עבודה ארוכות או עבודה בשעות הערב והלילה (הנדרס, 2012).

נורמות תעסוקתיות שיוצרות ומקבעות אי שוויון מגדרי

אקר (Acker, 1990) מתייחסת לארגוני עבודה כאל אתרים מרכזיים ליצירה ושעתוק של הבדלים מגדריים ואי שוויון. אי השוויון מושרש במבנים, בתהליכים ובנורמות הארגוניות. במילים אחרות ארגוני עבודה מכילים יתרונות מובנים, שלעיתים קשה להבחין בהם, עבור גברים.

נורמה אחת הרווחת במשלחייד "גבריים" היא הנורמה של שעות עבודה ארוכות. מי

שעובדים יותר נתפסים כיצרניים יותר ומתוגמלים יותר, מתקדמים מהר יותר, יש להם יותר סיכוי לזכות לביטחון כלכלי ולהערכה מעמיתיהם. מנגד, אלה שמפריים את הנורמה נתפסים כמחויבים פחות לקריירה שלהם. כתוצאה, המוניטין וסיכויי הקידום שלהם נפגעים. מחקר שנערך בארה"ב מצא כי הנורמה של שעות עבודה ארוכות מעלה את שיעור השחיקה בקרב אמהות במשלחייד "גבריים". אמהות עוזבות משלחייד אלה בשיעורים גבוהים מאלה של גברים ושל נשים שאינן אמהות. מאחר ושעות עבודה ארוכות נתפסות כמתנגשות עם תפיסות חברתיות אודות טיפול וגידול הילדים, לאמהות יש פחות סיכוי לשמר קריירה בתחומים "גבריים" שבהם הנורמה של שעות עבודה ארוכות רווחת מאוד, בעיקר במשלחייד פרופסיונאליים וניהוליים. ממצאים אלה שופכים אור על השאלה מדוע ייצוגן של נשים נמוך במיוחד במשלחייד בעלי יוקרה (Cha, 2013). בישראל, הרצברג-דרוקר (2013) מצאה שככל ששעות העבודה הממוצעות במשלח היד רבות יותר, כך גדל פער השכר בין נשים לגברים.

נורמה אחרת היא הערכת חסר למשלחייד נשיים. סיבה מרכזית להשפעה השלילית שיש לייצוג נשים על דרגות התגמול נעוצה בכך שכישורים שבאופן מסורתי קשורים עם עבודתן של נשים, זוכים להערכה פחותה. בתהליך של הבחנה בין משרות מתוגמות חלקן, בעיקר אלה המזוהות עם נשים, כבעלות ערך נמוך וזאת על מנת לאפשר מתן תגמולים נמוכים יותר בעבורן. כתוצאה מהפחתת ערך במשלחייד מסוימים, יכולים ארגונים ליהנות מכוח עבודה, לעתים איכותי ומיומן, בעבור שכר נמוך יותר (כנימין, 2012).

מחקרים הראו שגם נשים וגם גברים נוטים לייחס ערך רב יותר לעבודות שמבוצעות על ידי גברים. אחרים טוענים שעם הזמן משלחייד מסוימים הפכו להיות מוגדרים באופן סטריאוטיפי בהתבסס על מינם "המחייב" של העוסקים בהם. לאחר שהתבססו ככאלה, קשה לשנותם (Cohen and Hufmann, 2003). רבים ממשלחי היד שנחשבים כיום "נשיים" – כדוגמת הוראה, טלרים בבנק ופקידות, היו שמורים בעבר לגברים. כניסתן של נשים לתחומים אלה מקושרת פעמים רבות עם שחיקת השכר והסטטוס שבצידם עם השנים.

זאת ועוד, משלחייד נשיים "מסורתיים", שבוצעו בעבר וחלקם ממשיכים להתבצע שלא בשכר, משועתקים לשוק העבודה. למשל עבודת הטיפול, בשכר או שלא בשכר, נתפסת כשירות מובן מאליה ולפיכך אינה מוערכת (England and Folbre, 1999). למרות הפיכתם של מקצועות הטיפול לחלק משוק העבודה, הם עדיין נתפסים כמשלחייד הנעשים ממניעים אלטרואיסטים ועבור סיפוק רגשי ולא מתוך אינטרס עצמי ושאיפה לרווח (דגן-בוזגלו וחסון, 2011).

הערכת חסר חילחלה לתוך פרקטיקות של ניתוח משלחייד וקביעת סולמות שכר בשוק

"נשיות" מרוויחות פחות מחברות באיגוד בהשוואה לנשים בתעשיות "מאוזנות" יותר מבחינה מגדרית. מה שמרמז על חולשתם של איגודים שבהם יש רוב נשי.

באנגליה, העברה למיקור חוץ של משלחייד שהשכר והתנאים בעבורם היו מלכתחילה נמוכים, כדוגמת ניקיון והסעדה, הפכה את הנשים המועסקות בהם לפגיעות עוד יותר. כמו כן, כתוצאה מהצטמצמות האיגודים מאז 1980 – נשים מוגנות פחות מגברים (Grimshaw and Rubery, 2007).

במקצועות הטיפולי, מקצועות שבהם לנשים יש רוב מוחלט, סובלות המועסקות מ"חולשה" כפולה: הן עצמן מצויות בשולי שוק העבודה והן מטפלות באוכלוסיות של "תלויים" ועניים: אוכלוסיות שמקומן בדרך כלל בשולי הריון הציבורי והן חסרות כוח צרכני (Nelson, 1999). לכן, גם אמצעים לשיפור תנאי העבודה של המטפלות, כמו התארגנות ושבתה, מאבדים מכוחם כאשר הנפגעות העיקריות מפעולות ההשבתה הן אוכלוסיות חלשות (רגן-בוזגלו וחסון, 2011).

פערי הכוחות בין נשים וגברים בשוק העבודה מתבטאים גם בדפוסי מיקוח שונים: נשים רבות דורשות שכר נמוך יותר עבור עבודתן או מסכימות בליט ברירה לקבל עבודה תמורת שכר נמוך יותר (רבין-מרגליות, 2010).

צמצום תקציבי והפרטת השירותים החברתיים פוגע במיוחד בתנאי התעסוקה של נשים

נשים מהוות רוב בקרב עובדי השירותים החברתיים. תהליכי הפרטה והוזלת עלויות ההעסקה הביאו לפגיעה בתנאי ההעסקה של עובדות, בעיקר בעבודות הטיפול: צמצום תקנים במגזר הציבורי, שחיקת תנאי העבודה והשכר של המועסקות בהסכמים קיבוציים, עידוד העסקה באמצעות קבלני משנה, במשרות חלקיות ועל בסיס שעת. למדיניות זו אפקט כפול: היא מביאה לריכוז יתר של נשים בעבודות הטיפול, רבות מהן מזרחיות ומהגרות. עובדה זו גורמת בתורה לפיחות התגמול והיוקרה במשלחייד אלה לצד היעדר מוטיבציה של עובדים שיש להם יותר אפשרויות בחירה, לעסוק בהם.

העבודה. חוקרים קנדיים שבדקו את הנושא הצביעו על כך ששיטות לניתוח משלחייד פותחו ככלי ניהולי בתקופה שבה מעט מאד נשים לקחו חלק בשוק העבודה ובמקומות עבודה בהם הועסקו בעיקר גברים ולכן הן עוצבו על פי כישורים ומאפיינים של עבודות "גבריות". כאשר נשים החלו להיכנס לשוק העבודה בשכר, סולמות השכר שפותחו על פי הנורמה הגברית לא התאימו להערכת עבודת נשים, דבר שהוביל להערכה נמוכה של משלחייד נשיים (טרנר, 2013).

לולור ואחרות (Lawlor et.al, 2009) מצביעות על כך שהעבודות הפחות מתוגמלות הן פעמים רבות בעלות הערך החברתי הגבוה ביותר מבחינת חשיבותן להגנה על המשפחה והקהילה. לולור ושותפותיה למחקר מתארות מספר מיתוסים העומדים בבסיס מנגנון הערך והתיגמול המאפיינים את שוק העבודה כיום, שבהם ההנחה היא כי שכר תמיד מתגמל על רווחיות. הן מודגמות זאת על ידי בחינה מדוקדקת של התועלת והתגמול של שלושה מקצועות בשכר נמוך – עובדת ניקיון בבית חולים, פועל במפעל למחזור פסולת ומטפלת בילדים; מול שלושה מקצועות בשכר גבוה – בנקאי, יועץ מס ומנהל פרסום. מחקרן מראה עד כמה המקצועות בהם השכר נמוך חיוניים יותר מבחינת התועלת שלהם לחברה. בהתאם הן טוענות כי יש מקום לקדם מערך שכר המבוסס על הערך החברתי של משלח היד כחלופה למבנה השכר הנוכחי המתבסס בעיקר על הרווח הכספי שהוא מייצר.

כוח מיקוח ושיעורי התאגדות משפיעים על רמות השכר של נשים וגברים

גורם מרכזי המשפיע על קביעת השכר הוא זהות מנהל/ת המו"מ על השכר – האם השכר נקבע על ידי משא ומתן קולקטיבי או במשא ומתן אישי בין עובד/ת למעביד/ה. מחקרים מצביעים על כך שחברות באיגוד עובדים תורמת להעלאת שכר העובדים בכלל ומצמצמת את פערי השכר בפרט. ההתאגדות חשובה גם לנשים: בארצות הברית ב-1998, נשים מאוגדות הרוויחו כ-39% יותר מנשים שלא היו מאוגדות (Elvira and Saporta, 2001).

באותו מחקר בחנו אלזירה וספורטא את השאלה, האם כוח מיקוח קולקטיבי מצמצם את פערי השכר המגדריים בקרב עובדי ייצור. הם מצאו שהפער בין נשים וגברים קטן יותר במוסדות מאוגדים בשש מתוך תשע תעשיות שנבחנו. באופן כללי, נשים במקצועות צווארון כחול יוצאות נשכרות מעבודה במפעלים מאוגדים. עם זאת נשים בתעשיות

סיכום

שוק התעסוקה בישראל מאופיין בבידול מגדרי: נשים וגברים מתרכזים במשלחי יד שונים. תופעה זו אינה ייחודית לישראל.

בתוך זה, נשים התרכזו במספר קטן יחסית של עיסוקים: ב-2008, כ-60% מהנשים השכירות התרכזו ב-10 משלחייד עיקריים, בעוד שאצל הגברים, השיעור המקביל היה רק 42%. העיסוקים העיקריים של נשים היו הוראה, אדמיניסטרציה וטיפול. גברים התרכזו בעיקר במקצועות טכניים, הנדסה, ניהול ועבודת כפיים.

נשים משתכרות פחות מגברים בכל משלחי היד – הן בעשרת משלחי היד הנפוצים בקרב נשים והן בעשרת משלחי היד הנפוצים בקרב גברים.

נשים המועסקות במשלחייד גבריים מרוויחות שכר גבוה יותר מנשים המועסקות במשלחייד יד נשיים. טווח השכר החציוני של נשים במשלחייד נשיים נע מ-4,300 ש"ח לחודש (עובדות ניקיון, מטבח ומכסות) ל-9,200 ש"ח לחודש (עובדי מעבדה רפואית, אחיות ועובדים במקצועות פרא-רפואיים). טווח השכר החציוני של נשים במקצועות הגבריים נע מ-5,000 ש"ח לשוטרות, כבאיות וסוהרות ל-12,900 ש"ח לחודש להנדסאיות וטכנאיות מחשבים.

גם גברים משתכרים יותר במשלחי היד הגבריים. שכרם החציוני החודשי של גברים במשלחי היד הנשיים נע מ-5,100 ש"ח לעובדי ניקיון, עובדי מטבח ומכסות ל-11,000 ש"ח למנהלי חשבונות. שכרם החציוני החודשי של גברים במשלחייד גבריים נע בין 5,500 ש"ח לשוטרים, כבאים וסוהרים לבין 18,900 ש"ח למהנדסים ואדריכלים.

יש זיקה הדוקה בין חלוקת העבודה המגדרית בבית (עבודה שלא בשכר) ובין זו שבשוק העבודה (עבודה בשכר). זה מסביר את הקושי בשינוי חלוקת העבודה המגדרית בשוק העבודה. סטריאוטיפים מגדריים משפיעים על מסלולי רכישת ההשכלה ועל בחירת משלח היד, של נשים וגברים כאחד, כלומר הם משפיעים על עצם יצירת הבידול התעסוקתי. בנוסף, הבידול מעוגן בנורמות תעסוקתיות שנוצרו במשך השנים הרבות שבהן גברים היו הרוב המכריע של המועסקים בשכר.

מקורות

Acker, Joan. 1990. "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations". *Gender and Society*, 4 (2):139-158.

Avellar, Sarah and Pamela J. Smock. 2003. "Has the Price of Motherhood Declined Over Time? A Cross-Cohort Comparison of the Motherhood Wage Penalty". *Journal of Marriage and Family*, 65(3): 597-607.

Cha, Youngjoo. 2013. "Overwork and the Persistence of Gender Segregation in Occupations". *Gender & Society*, 27: 158

Cohen Philip N. and Matt L. Hufmann. 2003. "Occupational Segregation and the Devaluation of Women's Work across U.S. Labor Markets". *Social Forces*, 81(3):881-907.

EIGE — European Institute for Gender Equality. 2011. EU indicators for Beijing Platform for Action. <http://eige.europa.eu/internal/bpfa/results#/83/description>.

Elvira, Marta. M and Ishak Saporta. 2001. "How Does Collective Bargaining Affect the Gender Pay Gap?" *Work and Occupations*, 28(4): 469-490.

England, Paula and Nancy Folbre. 1999. "The cost of Caring". *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 561: 39

England, Paula. 2005. "Emerging Theories of Care Work". *Annual Review of Sociology*, 31:381-99.

Gafni, Dalit and Erez Siniver. 2011. "The Wage Gap Profiles of Educated Men and women in Israel: The Price Paid By Women For Maternity Leave". Presented at the 2011 Las Vegas International Academic Conference.

Grimshaw, Damain and Jill Rubery. 2007. "Undervaluing Women's Work". *Working Paper Series no.53*, EOC, Manchester. 2007-07-01.

Kraus, Vered. 2002, *Secondary Breadwinners: Israeli Women in the Labor Force*. Westport, Connecticut: Praeger Publishers.

Lawlor, Eilis Helen Kersley and Susan Steed. 2009. *A bit Rich: calculating the real value to society of different professions*. London: New Economics Foundation.

Nelson, Julie. 1999. "Of markets and martyrs: Is it ok to pay well for care?". *Feminist Economics*, 5(3), 43-59.

OECD 2011. Report on the Gender Initiative: Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship, Paris 2011.

Tomlinson, J., W. Olsen, D. Neff, K. Purdam and S. Mehta. 2005. "Examining the Potential for Women Returners to Work in Areas of High Occupational Segregation". Final report to Department for Trade and Industry. Cathie Marsh Centre for Census and Survey Research and Discipline of Sociology, University of Manchester.

בנימין, אורלי. 2012. "הפרדת מערכת ההשכלה הגבוהה והרטוריקה המתרגמת את הפעלתה של העסקה פונענית לשעתוק של היררכיות חברתיות". בתוך: מישורי, דניאל וענת מאור (עורכים). 2012. *העסקה פונענית: הדרה וניצול שיטתיים בשוק העבודה*. המכללה החברתית כלכלית ואחוז הוצאה לאור. נולדשמיט, רועי. 2012. נתונים על נשים באקדמיה. הכנסת, מרכז מחקר ומידע.

דגן-בזוגלו, נונה ויעל חסון. 2011. "מחיר הטיפול: דוח על נשים בעבודות הטיפול בישראל". תל-אביב, מרכז אדוה ופורום נשים לתקציב הוגן.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. קובץ מפקד האוכלוסין 2008. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. קובץ סקר הכנסות 2011.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. קובץ סקר כוח אדם 2011. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. לקט נתונים לרגל יום האישה הבינלאומי.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. 2012. *העסקה במגזר הציבורי והפרטי: כנס שנתי נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה – שוויון במגזר הפרטי והציבורי*, 15/02/2012.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. 2013. "נשים וגברים 2011-1990". סטטיסטיקל, 132.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. 2013. נתונים על פערי שכר במגזר הפרטי והציבורי. נתונים שהתקבלו מיפית אלפנדרי, אחראית על סטטיסטיקה מגדרית בלשכה, 30.09.2013.

הנדלס, שוקי. 2012. *סקר מעסיקים שוויון הזדמנויות בסקטור הפרטי והציבורי*. משרד התמ"ת – מינהל מחקר וכלכלה ונציבות שוויון הזדמנויות בעבודה.

הרצברג דרוקר, אפרת. 2012. "מאפייני עיסוק כמנגנון המניע פערי שכר בישראל". הוצג בכנס האגודה הסוציולוגית הישראלית לשנת 2013.

טרנר רויטל. 2013. "הקץ להפליה מגדרית בשכר: רפורמה מוצעת לחוק שכר שווה לעובד ולעובדת". <http://law.huji.ac.il/upload/pay-equity-revital-turner.pdf>

רביך-מרגליות, שרון. 2010. "ההסבר (תירוץ) השוקי לפערי שכר מגדריים: בעקבות פסק דין הומסטרס (עשה זאת בעצמך) בע"מ נ' אורית גורן". *הפרקליט* 2, (תשע) 548-501.

to NIS 9,200 per month for medical laboratory workers and nurses and para-medicals. The range of the median salaries earned by women in occupations dominated by men is from NIS 5,000 per month for policewomen, firewomen and prison workers to NIS 12,900 per month for practical engineers and computer technicians.

Men, too, earn more if they are employed in "male" occupations. The range of the median salaries earned by men in "female" occupations runs from NIS 5,100 per month for cleaning, laundry and kitchen workers to NIS 11,000 per month for book-keepers. The range of the median salaries earned by men in "male" occupations runs from NIS 5,500 per month for policemen, firemen and prison workers to NIS 18,900 per month for engineers and architects.

Examining the literature for explanations for the phenomenon of occupational segregation, the authors point out that there is a close association between the division of labor in the home (unpaid work) and that in the labor market (paid work). This association is part of the explanation for the stubborn persistence of gender segregation in the labor market. Gender stereotypes affect the course of study chosen by both men and women, as well as their choice of occupation. That is, the division of labor in the home is partly responsible for the occupational segregation found in the labor market. In addition, occupational segregation is anchored in employment norms that developed during the period in which men constituted the vast majority of salaried persons.



Occupational Segregation and Gender Pay Gaps

Yael Hasson and Noga Dagan-Buzaglo

The study *Occupational Segregation and Gender Pay Gaps* was conducted in the framework of the project **Equal Pay: Equalizing Wages in Israel's Workforce**, funded by the European Union. This is a joint venture of the Israel Women's Network, Shatil, Adva Center, and the Equal Opportunities in Employment Commission of the Israel Ministry of the Economy. The project works to abolish gender pay gaps through research, pay analysis, and the development of knowledge and tools for narrowing pay gaps in both the private and the public sectors. It also works to raise public awareness of the problem of gender pay gaps and to convince decision makers to work for change.

This study, based on data from Israel's most recent Census, found that the labor market in Israel, like those in other parts of the world, is characterized by occupational segregation: women and men are concentrated in different occupations.

And that is not all: women are concentrated in fewer occupations than men. In 2008, approximately 60 percent of Israeli women were employed in no more than ten occupations, and the majority was to be found in teaching, administration and caring work. That is, one out of every three women was a teacher, a care worker or a secretarial worker. In contrast, 42 percent of men were employed in the ten most common jobs for men.

Another finding was that women earn less than men in all occupations, whether they are employed in the ten most common jobs for women or in the ten most common jobs for men.

At the same time, women employed in occupations dominated by men earn more than women employed in occupations dominated by women. The range of the median salaries earned by women in occupations dominated by women is from NIS 4,300 per month for cleaning, laundry and kitchen workers



The study was produced with the assistance of the European Union (http://europa.eu/index_en.htm).

The sole responsibility for its contents rests with the project partners and should in no way be construed as reflecting the positions of the European Union.



Occupational Segregation and Gender Pay Gaps

Yael Hasson and Noga Dagan-Buzaglo

D e c e m b e r 2 0 1 3