



פערי שכר מגדריים: גורמים וכלי המדיניות לצמצום

תרצה וילנר אלישע בן-מאיר סמדר סומך

עריכת לשון: רונית כהן בן-נון
תרגום לאנגלית (תקציר): חני מנור
עיצוב גרפי: אפרת ספיקר

המחקר הוזמן על ידי זרוע העבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים והחברתיים ומומן בסיועה

מכון מאירס ג'וינט ברוקדייל
ת"ד 3886 ירושלים 9103702
טלפון: 02-6557400
brook@jdc.org | brookdale.jdc.org.il

ירושלים | אב תשפ"א | יולי 2021

רקע

בעשור האחרון אנו עדים לעלייה מתמדת בשיעור התעסוקה של נשים בשוק העבודה בישראל (מ-63.4% בשנת 1999 ל-76.8% בשנת 2018), ובשנת 2018 היה שיעור ההשתתפות בכוח העבודה של נשים בישראל גבוה מן השיעור הממוצע במדינות ה-OECD (76.2% לעומת 69.1%). על אף זאת, שכרן הממוצע של הנשים ממשיך להיות נמוך מזה של גברים. פער השכר המגדרי בישראל כמעט שלא השתנה בשני העשורים האחרונים, ובשנת 2018 היה 31.9% (לשכר החודשי הממוצע). ממשלת ישראל קבעה יעד לצמצום פערי השכר המגדריים אשר נועד לסייע לצמיחה של המשק ולצמצום את אי-השוויון בחברה.

על פי המלצות הוועדה הציבורית של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים לקידום תחום התעסוקה לשנת 2030, פנתה זרוע העבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים למכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל בבקשה לבחון מהם הגורמים האפשריים לפערי השכר המגדריים בישראל ומהם כלי המדיניות שנמצאו יעילים לצמצום בארץ ובעולם.

מטרות המחקר

המחקר הנוכחי נועד לתאר את היקף הפערים המגדריים בתעסוקה בישראל לעומת במדינות ה-OECD ואת הגורמים להם; לספק תמונה עדכנית ורחבה של כלי מדיניות לצמצום פערי שכר מגדריים שבהם נעשה שימוש במדינות ה-OECD ואת מידת הצלחתם בצמצום הפער; ולהציג המלצות מעשיות ליישומם של הכלים המתאימים והיעילים ביותר.

שיטה

נערך ניתוח שיטתי של הספרות המקצועית העוסקת בפערי שכר מגדריים ובכלים שנועדו לצמצמם, בדגש על מחקרים שבחנו את מידת הצלחתם. כמו כן נעשה ניתוח של נתוני סקר ונתונים מנהליים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ושל המועצה להשכלה גבוהה לעומת נתונים מקבילים של ה-OECD.

ממצאים

מניתוח נתונים מנהליים ונתוני סקר וכן מסקירת הספרות המקצועית בתחום עולה כי פערי השכר המגדריים נובעים מכך שנשים עובדות בשכר פחות שעות מגברים (8 שעות שבועיות בממוצע פחות בשנת 2017), מכך שהן עובדות בענפי תעסוקה עם שכר ממוצע נמוך יחסית (למשל, בשנת 2018 80% מן העובדים בענפי הבריאות והרווחה והחינוך, ענפים שבהם ממוצע השכר נמוך, היו נשים) ומכך שפחות נשים עובדות בתפקידים בשכר גבוה ובדרגים ניהוליים (בשנת 2018 34% מן המנהלים בישראל היו נשים). סקירת הספרות מראה כי מגוון גורמים חברתיים, תרבותיים והתנהגותיים משפיעים על דפוסי התעסוקה המאפיינים נשים ולכן

תורמים לפערי השכר. חוסר האיזון בין גברים לנשים באחריות לבית ולעבודה והקונפליקט שנשים חוות בין המחויבות לעבודה למחויבות למשפחה, הם בין הגורמים העיקריים לפערי השכר המגדריים.

מדינות ה-OECD משתמשות במגוון כלים בה בעת כדי לצמצם את פערי השכר המגדריים. במסמך הנכחי מוצע מודל לסיווג כלי המדיניות. המודל מציע חלוקה לשלוש קבוצות לפי הנמען שאליו הכלי מכוון – כלים שמתמקדים במשפחה, כלים שמתמקדים במעסיקים וכלים שמתמקדים בפרט. כל קבוצה כוללת כמה סוגים של כלים אשר נבדלים באופן היישום. כלי המדיניות ממוקמים על פני שני צירים של דרכי יישום: (א) חובה-זכות; (ב) יישום נוקשה-יישום גמיש. המודל קושר בין מידת ההצלחה של כלי המדיניות בצמצום הפער ובין מידת הגמישות של הכלי, התוצאה המצופה (אם צמצום הפער ואם צמצום הגורמים לפער) והנמען שאליו הכלי מכוון (משפחה, מעסיקים או פרט). ארגון כלי המדיניות על פני שני הצירים מעלה כי:

- **ככל שהכלים נוקשים יותר, בעלי אופי מנדטורי ואינם מתירים שיקול דעת של ממש בנוגע לאופי יישומם (בדומה לחקיקה שבצדה סנקציות), כך עולה הסיכוי לצמצם את הפער או את הגורמים לפער.** מכסות ייצוג בדרג או כלים לעידוד שקיפות בשכר הם דוגמה לכלים שכאשר הם מנדטוריים בכוחם לצמצם את הפער במהירות, וכאשר הם וולונטריים הצלחתם איטית ומוגבלת.
- **כלים הפועלים ישירות להשגת התוצאה יעילים יותר מכלים שמתמקדים בשיפור התהליך.** למשל, מכסות ליצירת שוויון בייצוג בדרג השיגו תוצאות במידה רבה יותר ובמהירות רבה יותר לעומת מכסות שהתמקדו בתהליך (למשל ביצירת שוויון בהזדמנויות בין מועמדים למועמדות לתפקיד מסוים).
- **לבסוף, כלים הפועלים על כלל הגורמים המעורבים בקיומם של הפערים המגדריים, יעילים יותר מכלים שמכוונים לנשים בלבד.** כלים שנועדו להתמודד עם חוסר האיזון בין גברים לנשים בחלוקת האחריות לעבודה ולמשפחה, כמו הסדרי עבודה גמישה, היו יעילים יותר בצמצומם כאשר יושמו על גברים ונשים כאחד, ומנגד סייעו לשמר את חוסר האיזון כאשר כיוונו את ההתערבות לנשים בלבד.

סיכום

על אף שיעור התעסוקה הגבוה של נשים בישראל, פערי השכר המגדריים עדיין ניכרים והצטמצמו אך במעט בעשורים האחרונים. לאורך השנים הצטברו ראיות לכך שצמצום פערי השכר יסייע לצמיחת המשק ולצמצום אי-השוויון, אולם על אף שמדובר בסוגיה חברתית-כלכלית רחבה, מורכבותה של התופעה, בד בבד עם התפיסה כי פערי השכר הם אתגר השמור לנשים, מקשה על צמצומם. מן המחקר עולות המלצות ליישום כלי המדיניות כך שיעלה הסיכוי לצמצום הפער בשכר, ובהן לפעול בה בעת בכמה רבדים (משפחה, מעסיקים ופרט), להיעזר בכלי מדיניות בעלי אופי מנדטורי ככל שניתן, למקד את ההתערבות בתוצאה הרצויה ולהפנות אותה לגברים ולנשים כאחד.

תמצית מנהלים

רקע

בעשור האחרון התמקדה מדיניות התעסוקה בישראל בהעלאת שיעור התעסוקה, ובמיוחד בזה של אוכלוסיות מיוחדות (כמו ערבים וחרדים). עקב זאת אנו עדים לעלייה מתמדת בשיעור ההשתתפות בכוח העבודה, ובמיוחד ניכרת עלייה בשיעור התעסוקה של נשים. על אף זאת, השכר הממוצע של נשים ממשיך להיות נמוך משכרם הממוצע של גברים, ובשנת 2018 פער השכר המגדרי בישראל היה 31.9% (לשכר החודשי הממוצע).

במסגרת דיוני הוועדה הציבורית של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים לקידום תחום התעסוקה לשנת 2030, נקבעו יעדי תעסוקה לנשים, ובפרט יעדים שמתמקדים בצמצום פערי השכר בין גברים לנשים. צמצום הפער צפוי לסייע לצמיחה של המשק, לטייב את ההקצאה של העובדים למקצועות, לצמצם את אי-השוויון בחברה ולשפר את מצבן הכלכלי של הנשים. דוח משנת 2016 של הסוכנות הבין-לאומית לעבודה (International Labour Organization – ILO) העריך כי אם לא יינקטו צעדים לצמצום פערי השכר המגדריים, הם יצומצמו רק בעוד כ-70 שנה, ועל כן יש חשיבות מכרעת לבחינת הצעדים, כלי המדיניות וההתערבויות היעילות לצמצומם.

זרוע העבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים והחברתיים פנתה למכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל בבקשה לבחון מהם הגורמים האפשריים לפערי השכר המגדריים בישראל ומהם כלי המדיניות שנמצאו יעילים לצמצומם בארץ ובעולם. מחקר זה מתמקד בבחינה של כלי מדיניות לצמצום פערים מגדריים בשכר ובייצוג מגדרי בענפי תעסוקה שהפריון בהם גבוה, בדרגי ניהול ובתפקידי מפתח, ובמידת השפעתם על צמצום הפער. המחקר פורש את היקף הפערים המגדריים בתעסוקה בישראל, את הגורמים להם ואת האופן שבו הם באים לידי ביטוי בישראל.

מטרות המחקר

המחקר נועד לתאר את היקף הפערים המגדריים בתעסוקה בישראל לעומת במדינות ה-OECD; לספק תמונה עדכנית ורחבה של כלי מדיניות לצמצום פערים מגדריים בשכר ואת מידת הצלחתם בצמצום הפער; ולהציג המלצות מעשיות ליישומם של הכלים המתאימים והיעילים ביותר.

שיטות

ניתוח ספרות מקצועית בין-לאומית ומסמכי מדיניות: נערך ניתוח שיטתי של מאות מקורות מידע העוסקים בפערי שכר מגדריים ובכלי מדיניות שנועדו לצמצמם. מהם נכללו במסמך הנוכחי עשרות רבות של פרסומים, ובהם מאמרים אקדמיים, מסמכי מדיניות ודוחות של גופים ממשלתיים בארץ ובעולם, וכן נתונים ממאגרי מידע בין-לאומיים.

ניתוח נתוני סקר ונתונים מנהליים: נעשה עיבוד מיוחד לנתוני סקרי כוח אדם ולנתוני סקרי הוצאות משק הבית של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בשנים 2000-2019. נוסף לכך, נעשה שימוש בנתוני המועצה להשכלה גבוהה לשנה"ל תש"ן-תשע"ח (1990-2018) ובנתוני ה-OECD בשנים 2000-2018 לשם השוואת מאפייני התעסוקה בישראל למדינות ה-OECD.

ממצאים

1. שיעור השתתפות של נשים בכוח העבודה בישראל

שיעור ההשתתפות של נשים בכוח העבודה בישראל עלה בהתמדה בעשור האחרון ובשנת 2018 היה גבוה מן השיעור הממוצע במדינות ה-OECD (76.2% לעומת 69.1%). אף על פי כן, מאז שנת 2000 פער השכר בין גברים לנשים בישראל הוא גבוה לעומת פער זה במדינות ה-OECD. בשנת 2018 עמד הפער על 31.9% בשכר החודשי הממוצע ועל 29.3% בשכר החודשי החציוני. פערי השכר קיימים, גם אם ברמה נמוכה יותר, כאשר בוחנים את הפער בשכר השעתי – פער של 16.4% בשכר השעתי הממוצע ו-10.9% בשכר השעתי החציוני.

2. רכיבי פערי השכר המגדריים

פערי השכר המגדריים נובעים מכך שנשים עובדות בשכר פחות שעות מגברים, מכך שהן עובדות בענפי תעסוקה שבהם שכר ממוצע נמוך יחסית ומכך שפחות נשים עובדות בתפקידים בשכר גבוה ובדרגים ניהוליים.

- **היקף התעסוקה.** בישראל, ב-2017 נשים עבדו בשכר בממוצע כ-8 שעות שבועיות פחות מגברים, ושיעור העובדות בהיקף משרה חלקי היה גבוה יותר משיעור העובדים – 31.0% מן הנשים לעומת 13.2% מן הגברים.
- **ענפי התעסוקה ומשלח היד.** בענפים המתאפיינים בשכר ממוצע גבוה, כמו ענפי מידע ותקשורת, שיעור הנשים נמוך יחסית (37.2% בשנת 2018). ולהפך, כמעט 80% מן העובדים בשירותי הבריאות, הרווחה והסעד או בענפי החינוך, המתאפיינים בשכר חודשי נמוך, הן נשים. בענפים שבהם השכר הממוצע הוא גבוה, פערי השכר השעתי גבוהים במיוחד, לדוגמה בשנת 2017 ענף הפיננסי והביטוח וענף המידע והתקשורת, שבהם שכן השעתי הממוצע של הנשים הוא 65% עד 70% מן השכר השעתי של הגברים. בדומה לענפי התעסוקה, גם משלחי יד שבהם שיעור גבוה של נשים מתאפיינים בשכר ממוצע נמוך, כמו פקידים כלליים ועובדי משרד.
- **תפקידי ניהול ותפקידים בכירים.** ניהול הוא משלח יד בעל חשיבות רבה לדיון על פערי שכר מגדריים, נוכח השכר הגבוה המאפיין את דרג הניהול במגוון ענפי תעסוקה והנוכחות של עובדים בדרג זה במוקדי קבלת החלטות. בשנת 2018 היוו נשים בישראל 34% מן המנהלים במשק ו-12% מן המנכ"לים של החברות במשק. נשים מהוות מיעוט גם במוקדי קבלת החלטות – 24.5% מחברי הדירקטוריון של חברות ציבוריות גדולות בישראל הן נשים, בדומה ל-23.7% במדינות ה-OECD.
- **השכלה.** גם בישראל וגם במדינות ה-OECD שיעור הנשים בעלות תעודה על-תיכונית גבוה משיעור הגברים, ונשים הן הרוב בקרב הסטודנטים בכל התארים. על אף זאת, מרביתן לומדות בתחומים שלרוב מובילים לתעסוקה בשכר נמוך, כמו חינוך והוראה (80% מן הסטודנטים בחוג) או מקצועות עזר רפואיים (82%). מנגד, שיעור הסטודנטיות במקצועות לימוד המובילים

לתעסוקה בענפים שהפריון בהם גבוה הוא נמוך יחסית, זאת על אף שהתשואה של התארים הללו עבורן אינה נמוכה מזו עבור גברים – 33% מכלל הסטודנטים לתואר ראשון במתמטיקה, סטטיסטיקה ומדעי המחשב.

3. הגורמים לפער המגדרי בשוק התעסוקה

מחקרים מראים כי לדפוסי התעסוקה המאפיינים נשים יש קשר למגוון רחב של גורמים חברתיים, תרבותיים והתנהגותיים, המשפיעים אלה על אלה ויוצרים תמונה מורכבת של גורמים התורמים לפערי השכר המגדריים.

- **קונפליקט עבודה-משפחה.** בשנות השמונים והתשעים יותר ויותר נשים יצאו לעבוד, אולם מבלי שגדל חלקו של הגבר בטיפול בילדים ובמשפחה, הן החלו לחוות קונפליקט בין המחויבות לעבודה ובין המחויבות למשפחה. הקונפליקט נובע מן הציפייה החברתית מנשים לטפל בילדים, והוא מבטא קושי לתמרן בין העבודה לחיי המשפחה.
- לרוב ההבדל בדפוסי התעסוקה של נשים וגברים מתחיל בעת שנולד הילד הראשון, אז נשים מצמצמות את היקף המשרה בשל האחריות שהתווספה להן ואילו גברים מגדילים את מחויבותם לעבודה, תופעה המוכרת בספרות כ"קנס האימהות" ו"פרמיית האבהות". נמצא כי חוסר האיזון בין גברים לנשים במחויבות לטיפול במשפחה ובבית הוא אחד מן הגורמים העיקריים לפערי השכר המגדריים והוא משפיע השפעה ניכרת על מספר השעות הנמוך שנשים עובדות בשכר לעומת גברים, על ענפי התעסוקה ומשלחי היד שיעדיפו ועל מיעוט האפשרויות שלהן לקידום. המחיר התעסוקתי שנשים משלמות על אימהותן גבוה יותר בישראל, שכן פריון הילודה בישראל הוא הגבוה במדינות ה-OECD, ממוצע של 3.1 לידות לאישה לעומת 1.7 במדינות ה-OECD בשנת 2017.
- **הבדלי התנהגות במקום העבודה.** פער השכר המגדרי מושפע גם מהבדלים באופן שבו נשים וגברים מתנהלים במקום העבודה. ציפיות השכר של נשים נמוכות מאלה של גברים, ושיעור נמוך במיוחד של נשים מתמקחות על השכר בכניסה למקום עבודה לעומת גברים. נשים גם נוטות פחות לבקש הזדמנות לקידום מקצועי ונוטות להגיש מועמדות למשרות או לקידום מקצועי רק אם הן עומדות בכל התנאים הנדרשים לתפקיד. להימנעות מניהול משא ומתן על שכר השפעה שלילית מצטברת על שכר הנשים.
- **נורמות, סטריאוטיפים והטיות מגדריות.** האפשרויות של נשים בשוק התעסוקה מושפעות גם מן האופן שבו נשים נתפסות, מן הנורמות החברתיות ומן הסטריאוטיפים בנוגע לכישוריהן, יכולותיהן וביצועיהן במגוון תפקידים, מקצועות ודרגים. הטיות אלה מייצרות סביבת עבודה ביקורתית כלפי נשים ומקלה כלפי גברים, ובכך הן משפיעות לרעה על אפשרויות הקידום של נשים ועל שכרן. ההזדמנויות המקצועיות של נשים וגברים מושפעות אף הן מן התפיסות הסטריאוטיפיות בנוגע למאפייני העובדים או המנהלים הרצויים במקצוע מסוים. תפיסות מוטות אלה בולטות יותר במקצועות שבהם רוב נשי או רוב גברי.

4. כלי מדיניות לצמצום פערים מגדריים

במסמך הנוכחי מוצע מודל לסיווג כלי המדיניות הנפוצים לצמצום פערים מגדריים. המודל מציע חלוקה לשלוש קבוצות, לפי הנמען שאליו הכלי מכוון – (1) כלי מדיניות שמתמקדים **במשפחה**, (2) כלי מדיניות שמתמקדים **במעסיקים** ו-(3) כלי מדיניות שמתמקדים **בפרט**. מרבית הכלים נועדו להתמודד עם הגורמים לפערים המגדריים, וחלקם נועדו לצמצם את הפער עצמו (במיוחד פער בייצוג של נשים בדרג או בענף). כל קבוצה כוללת כמה סוגים של כלים שאותם מיקמנו על פני שני צירים של דרכי היישום:

- **חובה-זכות.** בצידו האחד של הציר כלים המזכים את הפרט, המעסיק או המשפחה בזכות כלשהי, וניתנת להם בחירה בנוגע לאופן מימושה, ובצד האחר כלים המחייבים את הפרט, המעסיק או המשפחה לבצע פעולה מסוימת, ואין להם בחירה בנוגע לאופן מימושה.

- **יישום נוקשה-יישום גמיש.** כלים נוקשים אינם מאפשרים שיקול דעת לפרט בנוגע לאופן יישומם, ולעומתם כלים גמישים מאפשרים לפרט שיקול דעת רב בנוגע לאופן היישום. בקוטב הנוקשה יש לרוב כלים בעלי אופי מנדטורי שמקורם בחקיקה, ואילו בקוטב הגמיש – כלים וולונטריים שמקורם במגזר הפרטי והשלישי או כלים אשר מעניקים קווים מנחים כלליים.

ארגון כלי המדיניות על פני שני הצירים מעלה כי ככל שהכלים נוקשים יותר ובעלי אופי מנדטורי והם אינם מתירים שיקול דעת של ממש בנוגע לאופי יישומם, כך עולה הסיכוי לצמצם את הפער או את הגורמים לפער. ישנם יוצאים מן הכלל לטענה זו, הבולט שבהם הוא כלים שארגונים מאמצים לעצמם וולונטרית מבלי שמוטלת עליהם חובה.

להלן נציג את שלוש הקבוצות של כלי המדיניות:

א. כלי מדיניות המתמקדים במשפחה

כלי מדיניות אלה מתמקדים בצמצום חסמים שנובעים מקונפליקט עבודה-משפחה ובצמצום חוסר האיזון בין גברים לנשים במחויבות כלפי הטיפול במשפחה. כלים אלה כוללים **חופשת הורות, סבסוד מסגרות לילדים בגיל הרך וזכאות להסדרים של עבודה גמישה.** מצד אחד, הכלים מסייעים לנשים לשלב בין עבודה לאימהות, ומן הצד האחר הם מעודדים אבות לקחת חלק פעיל יותר בטיפול בילדים ובמשק הבית.

חופשת הורות

חופשת הורות היא הזכות לקחת חופשה מן העבודה באופן שמבטיח ביטחון תעסוקתי בזמן החופשה שלאחר הלידה. המטרה היא להגן על נשים לקראת היריון ובשלבם הראשונים של ההורות. יש מדינות שבהן חופשת ההורות נועדה גם לעודד גברים לקחת חלק פעיל יותר בטיפול בילדים ובכך לצמצם את קונפליקט עבודה-משפחה בקרב נשים. מדינות וארגונים נבדלים באופן היישום של חופשות הורות בכמה היבטים:

- **משך החופשה** במדינות ה-OECD, שבה העובדות או העובדים מוגנים מפיטורין, נע מ-12 ועד כ-180 שבועות. במרבית המדינות החלק של החופשה שעליו ניתן תשלום הוא קצר יותר ונע מ-0 ועד 166 שבועות. מחקרים מראים שחופשה קצרה מדי או ארוכה מדי מצמצמת את הסיכוי שנשים יחזרו לעבודה ויתמידו בה. לעומת זאת, חופשה במשך בינוני (כ-14 שבועות) מעלה את הסיכוי שנשים ישובו לעבודה ויתמידו בה. הדבר נכון אם החופשה היא בתשלום ואם היא ללא תשלום.

- **לגובה התשלום** בחופשה השפעה ניכרת על תעסוקת נשים, בשל הפער שעלול להיווצר בין ההכנסה שבתקופה שלפני היציאה לחופשת הורות ובין ההכנסה בזמן חופשת ההורות. ככל שהפער גדול יותר, המחיר שנשים משלמות בירידה ברמת החיים גבוה יותר, ועולה הסיכוי שהן ישובו לעבודה מהר יותר. עם זאת, תשלום גבוה מדי עלול להאריך את פרק הזמן עד החזרה לעבודה.

- **ההורה הזכאי.** על פי רוב החופשה היא חובה עבור האם, וזכות המוקנית לאב. אבות שמימשו את זכאותם לחופשת הורות

היו יותר מעורבים בטיפול בילדים גם בתום החופשה. על אף זאת, במרבית המדינות שמספקות חופשת אב ייעודית שיעור האבות המממשים זכאותם אינו גבוה, ולכן נעשים מאמצים למציאת מנגנונים להעלאת שיעור זה.

חופשות ייעודיות לאב חשובות במיוחד שכן חופשות הורות הנלקחות על ידי האם בלבד מחזקות תפיסות מגדריות ומשמרות את חוסר האיזון בין גברים לנשים, בכך שהן מאריכות את הזמן שנשים מקדישות לטיפול בילדים ובבית בעת החופשה ובה בעת מצמצמות את הזמן שאבות מקדישים לילדים ולבית.

■ **השפעת חופשת הורות על שכר האם.** מעט המחקרים שבחנו את ההשפעות של חופשות הורות על צמצום פערי השכר, ובמיוחד של תוספת חופשה ייעודית לאב, הניבו תוצאות מורכבות. יש שהראו השפעה חיובית על צמצום פערי השכר ויש שלא הראו השפעה.

מסגרות לילדים בגיל הרך

קיומן של מסגרות טיפול ציבוריות לילדים בגיל הרך משפיעה לטובה על תעסוקת נשים בשווקים שבהם נשים הן כבר חלק משמעותי מכוח העבודה. ככל שהמסגרות הציבוריות לילדים בגיל רך היו זולות יותר, זמינות יותר ואיכותיות יותר, כך הן השפיעו לטובה על שיעור התעסוקה של נשים ועל שכרן. ככל שהמסגרות פעלו על פני שעות ארוכות יותר לאורך היום, בהתאם לשעות המקובלות בשוק התעסוקה, כך גם עלה היקף התעסוקה של הנשים. במדינות שבהן נעשה מאמץ להתמודד עם מחסור במסגרות זמינות באמצעות מדיניות "תשלום עבור טיפול" (cash-for-care)¹, הייתה לכך השפעה שלילית על שיעור התעסוקה, על היקף המשרה ועל שכרן של האימהות.

זכאות לעבודה גמישה

זכאות לעבודה גמישה כוללת גמישות בהיקף המשרה, גמישות בשעות היממה שבהן עובדים ובמיקום שבו מתבצעת העבודה, זכאות להפסקות הנקה וזכאות לחזרה הדרגתית מחופשת ההורות. הזכאות לעבודה גמישה נועדה לצמצם את קונפליקט העבודה-משפחה בכך שהיא מאפשרת להורים לנהל בנוחות את חיי המשפחה ואת חיי העבודה ומצמצמת את תקופת אי-הרציפות התעסוקתית של נשים לאחר הלידה.

- **הסדרי עבודה גמישה מעלים את שיעור התעסוקה של נשים.** הזכאות להסדרי עבודה גמישה מעלה את שיעור הנשים שחוזרות למקום העבודה שלהן בתום חופשת ההורות. המשמעות היא שהסדרי עבודה גמישה משאירים אימהות צעירות בשוק התעסוקה מבלי שהן נאלצות לצמצם את היקף המשרה או להידחק משוק התעסוקה לצורך עמידה במחויבויות המשפחתיות.
- **הסדרי עבודה גמישה קשורים בהאטת הצמיחה של השכר לאורך זמן.** להסדרי עבודה גמישה עלולות להיות השפעות שליליות על האפשרויות של נשים להתקדם לתפקידים בשכר גבוה ולדרג ניהולי. נשים המנצלות את זכותן לשעות עבודה גמישות או ליום עבודה מקוצר מנותבות אל "מסלול אימהות" (mommy track), אשר מאט את הצמיחה של שכרן לאורך זמן, שכן הן נתפסות כפחות מחויבות לעבודה ולכן מקבלות פחות הזדמנויות לקידום.

¹ מדיניות "תשלום עבור טיפול" – הורים שלא שילבו את ילדיהם במסגרת מסובסדת קיבלו תשלום כספי ישיר למימון החלופה לטיפול.

האטה בצמיחה בשכר לאורך זמן קשורה יותר לאפשרות לעבוד מרחוק ובמיוחד מן הבית. עבודה מן הבית מצמצמת את הנוכחות הפיזית של הנשים במקום העבודה ובמוקדי קבלת החלטות, ובכך מפחיתה את הסיכוי שלהן להתקדם לתפקידים בשכר גבוה.

ב. כלי מדיניות המתמקדים במעסיקים

כלי מדיניות אלה מתמקדים במעסיקים ומטרתם צמצום אפליה על רקע מגדרי ובידול אנכי באמצעות שינוי מנגנונים ותהליכים ארגוניים הפועלים כחסמי תעסוקה בפני נשים. כלים אלה כוללים **שקיפות בשכר, העדפה מתקנת ומכסות ייצוג הולם, תמריצים כלכליים, תעודות הוקרה ותחרויות יוקרתיות ושינוי תרבות ארגונית.**

שקיפות בשכר

שקיפות בשכר היא כלי שנועד למנוע אפליה בשכר באמצעות צמצום פערי ידע במשק, בענף או בבית העסק. מנגנוני שקיפות בשכר כוללים כלים מנדטוריים כמו חקיקה המחייבת עסקים לדווח על הפערים בשכר או כלים וולונטריים המסייעים לעסקים למדוד פערים בשכר. מרבית המחקרים שבחנו את השפעתם של מנגנונים ליישום שקיפות בשכר הראו כי יש להם השפעה חיובית על צמצום הפער.

- **חובת פרסום של נתוני שכר.** מרבית המחקרים שבחנו השפעתה של חקיקה המחייבת פרסום נתוני שכר הראו כי יש לה השפעה חיובית על צמצום פערי שכר מגדריים. חלק מן המחקרים הראו כי ההשפעה החיובית נבעה בעיקר מהאטת העלייה בשכר הגברים.
- **פרסום וולונטרי של נתוני שכר.** לפרסום נתוני שכר השפעה חיובית על צמצום פערי השכר גם כאשר הפרסום נעשה וולונטרית על ידי ארגונים במגזר הפרטי, אם כי ההשפעה היא בגבולות הארגון בלבד.

העדפה מתקנת ומכסות ייצוג הולם

מכסות לייצוג הולם של נשים הן כלי מדיניות מקבוצת הכלים של העדפה מתקנת, שמטרתם צמצום אפליה באמצעות מתן עדיפות לאנשים על בסיס שייכותם לקבוצה מסוימת. מכסות יכולות להיות מנדטוריות או וולונטריות, והן נועדו לעודד ייצוג הולם של נשים בעת הגשת מועמדות למשרות בתפקידי ניהול בכירים ובענפי תעסוקה.

- **מכסות ייצוג נחשבות כלי מדיניות יעיל מאוד בהגדלת ייצוג נשים בדרג או בענף.** בישראל ובעולם השימוש במכסות מנדטוריות רווח במיוחד ככלי להגדלת הייצוג של נשים בתפקידי ניהול בכירים ובמוקדי קבלת החלטות כגון מועצות מנהלים (דירקטוריון). גם ארגונים שהחילו על עצמם מכסות ייצוג באופן וולונטרי השיגו תוצאות במהירות.
- **מרבית המחקרים שבחנו השפעה של מכסות הראו שיש להן השפעה חיובית על צמצום פערים מגדריים בייצוג,** בענפי תעסוקה ובתפקידים שבהם השכר גבוה. ככל שהמכסות הן מנדטוריות וככל שהמיקוד הוא בתוצאה, כך התוצאות הרצויות הושגו במהירות רבה יותר. מנגד, ככל שמדובר בהמלצות (גם אם הן המלצות ממשלה) וככל שהמיקוד הוא בתהליך (למשל, ביצירת שוויון הזדמנויות למועמדים ולמועמדות), אזי השגת התוצאות הייתה הדרגתית ומתונה יותר.

תמריצים כלכליים למעסיקים

מטרתם של תמריצים כלכליים היא להגדיל את הגיוון התעסוקתי בארגונים או בענפי תעסוקה, והם מדגישים את הערך הכלכלי של הגיוון. כלים אלה כוללים מענקים כספיים, הטבות מס או סבסוד משרות, והם ניתנים בגין העסקת נשים במשרות או בדרגים מסוימים, עמידה בתנאי סף של פערים מגדריים או הגעה לקריטריונים של שוויון מגדרי בשכר או בייצוג. הכלים כוללים גם קנסות הניתנים בגין הפרתם של חוקי עבודה האוסרים אפליה על בסיס מגדרי.

מחקרים מראים כי לתמריצים כלכליים השפעה חיובית יותר על שיעור הנשים בענפים או דרגים מסוימים לעומת קנסות; סבסוד שכר יכול להעלות את שיעורי התעסוקה של נשים אך לא את שכרן; ולמענקים כספיים למעסיקים פוטנציאל לזרז את חזרתן של נשים לעבודה לאחר חופשת הורות.

תעודות הוקרה ותחרויות יוקרתיות

תעודות הוקרה, פרסים ותחרויות הם כלים שמטרתם צמצום פערים מגדריים באמצעות יצירת נראות של ארגונים שעומדים ביעדים של שוויון בשכר. התעודות נועדו לקדם שוויון מגדרי בחברות הזכות, וגם ליצור סביבה שרואה בהשגת גיוון מגדרי סמל סטטוס ומתגמלת על כך. סביבה כזו מעודדת גם חברות שאינן מעניקות חשיבות לגיוון מגדרי לעסוק בכך, בשל ההד הציבורי החיובי שנוצר. עם זאת, אין מידע על מידת השפעתם של כלים אלה על שכרן של נשים או על צמצום פערי השכר, ואף לא על תוצאות ביניים המובילות לצמצום פערים מגדריים בשכר או בייצוג.

שינוי תרבות ארגונית

שינוי התרבות הארגונית נועד לשנות את מערכת התגמולים ונוהלי העבודה כך שיאפשרו גיוס נשים וקידומן לתפקידים בכירים ונוכחות נשית במוקדי קבלת החלטות. שינוי התרבות הארגונית הוא אוסף כלים שנעשה בהם שימוש אינטגרטיבי, ומכאן גם הקושי בבחינתם כקבוצה אחת. הכלים כוללים הכשרות לעידוד גיוון תעסוקתי, מכסות לגיוס או איוש דרגים בכירים, שינויים במערכת התגמולים והקידומים ויצירת מדיניות מכוונת איזון עבודה-משפחה.

- **אחריות תאגידית** היא גיבוש של תפיסה ארגונית בנוגע לגיוון תעסוקתי ושל תוכניות מעשיות שנועדו להוציאה לפועל. התוכניות כוללות לרוב כינון ועדות לעידוד גיוון, מיסוד משרות שנועדו לקדם את הגיוון בארגון ויצירת תוכניות ארגוניות לקידום הנושא. מבין הכלים לשינוי תרבות ארגונית לאחריות תאגידית ההשפעה הגדולה ביותר על עלייה בייצוג נשים בתפקידי ניהול.
- **הכשרות לגיוון תעסוקתי**, והערך הכלכלי שבכוחו של הגיוון להביא, לארגון הן כלי נפוץ לצמצום פערים מגדריים המופעל במסגרת שינוי התרבות הארגונית. הכלי מספק משוב על הטיות מגדריות בארגון ועל האופן שבו נהלים והחלטות משפיעים על אפשרויות הגיוון התעסוקתי ועל היכולת של נשים להתקדם בארגון. להכשרות לגיוון תעסוקתי אין השפעה על הגדלת שיעור הנשים בתפקידי ניהול, ולא נמצאו עדויות לכך שבכוחן של ההכשרות להוביל לשינוי הרצוי. חלק מן המחקרים אף מראים כי הכשרות לגיוון תעסוקתי מחזקות הטיות מגדריות במקום להפחיתן, ולחלקן השפעה שלילית על קידום של קבוצות מיעוט.

ג. כלי מדיניות המתמקדים בפרט

כלי המדיניות בקבוצה זו מתמקדים בשילוב בשוק התעסוקה, בפיתוח ההון האנושי ובמתן סיוע למי שהפסיק לעבוד לחזור לשוק התעסוקה. מגוון הכלים בקבוצה זו כוללים **סיוע בשילוב בתעסוקה, הכשרות מקצועיות והקניית כישורים, הנחיה של מנטוריות, מודלים לחיקוי ופיתוח רישות (נטוורקינג) ותמריצים כלכליים לפרט, לרבות סבסוד שכר והטבות מס.** על פי רוב, הכלים הם שירות המוצע על ידי המדינה או ארגוני מגזר שלישי, והמימוש שלהם הוא וולונטרי.

חשוב להדגיש שבעוד כלים מוכוונים משפחה וכלים מוכוונים מעסיקים גובשו כדי לתת מענה לפערים המגדריים בתעסוקה, הרי שכלים מוכוונים פרט גובשו כדי להעלות את סיכויי ההשתלבות של מגוון קבוצות אוכלוסייה בשוק התעסוקה או את כושר ההשתכרות שלהן. משום שחלק גדול מן האוכלוסייה המשתכרת שכר נמוך הן נשים, הרי שכלים אלו יכולים לסייע גם בצמצום פערי השכר המגדריים.

סיוע בשילוב בתעסוקה

במרבית המדינות שנבדקו שיעור ההשתתפות בכוח העבודה של הגברים גבוה משל הנשים, ולכן גובשו בהן תוכניות שנועדו לסייע לנשים להשתלב בעבודה ובכך להפחית את אי-השוויון בשוק התעסוקה. מרבית התוכניות כוללות רכיבים של ליווי אישי, פיתוח מימנויות תעסוקה רכות, סיוע בחיפוש עבודה וקישור למעסיקים רלוונטיים, ויש שכוללות גם רכיב של הכשרה.

תוכניות לשילוב בתעסוקה מצליחות יותר בשילובן של נשים שלא היו מועסקות לאורך זמן, במדינות ובזמנים שבהם שיעור נמוך של נשים מועסקות.

הכשרות מקצועיות והקניית כישורים

הכשרות מקצועיות והקניית כישורים רכים הם כלים נפוצים שנועדו לשפר את ההון האנושי של נשים ואת יכולת ההשתכרות שלהן. הכלים נפוצים בענפי תעסוקה שמשתנים תדיר, ובהם טכנולוגיות מידע, יזמות וענפים בעלי שיעור נמוך של נשים.

הכשרות מקצועיות יעילות במיוחד כאשר הן נעשות בהלימה לביקוש למקצועות בשוק התעסוקה. להכשרות מקצועיות השפעה חיובית על התעסוקה ועל שכר המשתתפים, אולם היא ניכרת בטווח הארוך.

מודלים לחיקוי, מנטוריות ופיתוח רישות (נטוורקינג)

מודלים לחיקוי, מנטוריות ורישות (רשתות עמיתים מקצועיות), מוצגים בספרות ככלים יעילים בחיזוק הייצוג של נשים בדרגים ניהוליים. מודלים לחיקוי הן דמויות בכירות בעולם התוכן של הנשים, ובהן הן יכולות לצפות ולאמץ את דפוסי העבודה שלהן. מנטוריות הן נשים בעלות מעמד בארגון שעמן מתפתח קשר הדדי לאורך זמן וניתן להיעזר בהן כדי לצבור ידע ארגוני ולבנות רשת מקצועית.

לתוכניות מנטורינג השפעה ניכרת על חיזוק הידע הארגוני הרלוונטי לקידום וגיבוש של רשתות עמיתים מקצועיות, ורק השפעה בינונית על קידום לתפקידי ניהול. אחד האתגרים ביישומם של כלים אלה קשור במיעוט הנשים שיכולות לשמש מודל לחיקוי, כמנטוריות או כבסיס לגיבוש של רשתות מקצועיות.

תמריצים כלכליים לנשים

תמריצים כלכליים הם כסף או שווה כסף אשר מקורם בתקציב המדינה, והם מועברים לאוכלוסייה באמצעות תשלום ישיר, העברות למעסיקים (סובסידיות) או באמצעות מתן שירותים. תמריצים כלכליים נועדו בעיקר לעודד נשים שאינן בכוח העבודה להצטרף לשוק התעסוקה או להשאיר נשים עובדות בשוק התעסוקה. התמריצים כוללים הטבות מס באמצעות מתן נקודות זיכוי, מענק הכנסה (מס הכנסה שלילי), סבסוד מסגרות טיפול לילדים ומתן סבסוד וכלי סיוע לפתיחת עסק בבעלות נשים.

- **מענק חזרה לעבודה וסבסוד מסגרות טיפול לילדים** נועדו לעודד בעיקר נשים ברמות השכלה ומיומנויות נמוכות להצטרף לכוח העבודה, בדגש על אימהות לילדים צעירים אשר נוטות להישאר בבית בשל העלות הגבוהה של מסגרות הטיפול. לסבסוד מסגרות טיפול לילדים עד גיל 3 השפעה חיובית מובהקת על שכרה של האם בשנות קבלת הסבסוד, אך לא בטווח הארוך. מענק חזרה לעבודה מסייע לזרז את החזרה לעבודה לאחר חופשת הורות.
- **הטבות מס.** נשים ואימהות בישראל זכאיות לנקודת זיכוי ממס הכנסה על בסיס קריטריונים של מגדר והורות. הטבת מס ככלי תמרוץ להיכנס לשוק התעסוקה משמעותי יותר לנשים בעלות הכנסה גבוהה אשר ממילא משתתפות בכוח העבודה, עקב רף המס הגבוה.
- **שכר המינימום** הוא אחד מכלי המדיניות המרכזיים המסייעים למדינות להתמודד עם עוני ואי-שוויון. שכר מינימום אף יכול לשמש תמריץ עבור עובדות לא מיומנות בכך שהוא מגן עליהן מפני ניצול של מעסיקים.
- **סיוע בפתיחת עסקים** נועד לתמוך בפתיחה של עסקים בבעלות נשית, באמצעות מענקים, הלוואות וליווי במהלך הקמת העסק. כיום יש מעט מחקרים בתחום, ייתכן בשל השיעור הנמוך של נשים הפותחות עסקים והשיעור הנמוך של נשים המצליחות לקיים עסק רווחי.

סיכום ותובנות

בעשור האחרון התמקדה מדיניות התעסוקה בישראל בהעלאת שיעור התעסוקה, וכתוצאה מכך אנו עדים לעלייה מתמדת בשיעור ההשתתפות בכוח העבודה בישראל ובמיוחד של הנשים. על אף זאת, שכרן הממוצע ממשיך להיות נמוך מזה של גברים; פער השכר המגדרי בישראל כמעט שלא הצטמצם בשני העשורים האחרונים ובשנת 2018 היה 31.9%. ממשלת ישראל קבעה יעד לצמצום פערי השכר המגדריים, והוא נועד לסייע לצמיחה של המשק ולצמצום את אי-השוויון בחברה. המחקר הנוכחי בחן את היקף הפערים המגדריים בשכר בישראל ובמדינות ה-OECD ואת כלי מדיניות היעילים לצמצום הפערים.

מן המחקר עולה כי פערי השכר המגדריים נובעים מכך שנשים עובדות פחות שעות מגברים, מכך שהן עובדות בענפי תעסוקה עם שכר נמוך ומכך שפחות נשים עובדות בתפקידים בשכר גבוה ובדרגים ניהוליים. מגוון רחב של גורמים חברתיים, תרבותיים והתנהגותיים, משפיע על דפוסי התעסוקה המאפיינים נשים ובכך תורמים לפערי השכר המגדריים. העיקריים שבהם הם חוסר האיזון בין גברים ונשים בחלוקת האחריות בין העבודה למשפחה; סטריאוטיפים והטיות מגדריות המשפיעות על ההזדמנויות של נשים בשוק התעסוקה; והבדלים התנהגותיים בין גברים ונשים במקום העבודה.

מדינות ה-OECD משתמשות במגוון כלים בה בעת כדי לצמצם את פערי השכר המגדריים, מרביתם נועדו להתמודד עם הגורמים לפער בשכר (מתוך הנחה שצמצום הגורמים יוביל לצמצום הפער עצמו), ומקצתם נועדו לצמצם את הפער עצמו (במיוחד באמצעות הגדלת הייצוג של נשים בדרגי ניהול או בענפים שהשכר בהם גבוה).

במסמך הנוכחי מוצע מודל לסיווג כלי המדיניות. המודל מציע חלוקה לשלוש קבוצות, לפי הנמען שאליו הכלי מכוון – כלים שמתמקדים במשפחה, כלים שמתמקדים במעסיקים וכלים שמתמקדים בפרט. המודל קושר בין מידת הגמישות של יישום הכלי (מנדטורי לעומת וולונטרי), התוצאה המצופה (צמצום הפער או צמצום הגורמים לו) ונמען ההתערבות, ובין הסיכוי לצמצם את הפער. אף על פי שלמודל המוצע יש יוצאים מן הכלל, הוא מסייע בארגון מגוון הכלים הקיימים. מן המחקר עולה כי:

- **ככל שהכלים נוקשים יותר, בעלי אופי מנדטורי ואינם מתירים שיקול דעת של ממש בנוגע לאופי יישומם (בדומה לחקיקה שבצדה סנקציות), כך עולה הסיכוי לצמצם את הפער או את הגורמים לפער.**

- **מכסות ייצוג מנדטוריות** הן דוגמה לכלי מנדטורי שאינו מתיר מקום לשיקול דעת בנוגע ליישומן. מגוון המחקרים שבחנו את השפעתן מראים כי בכוחן להעלות את ייצוג הנשים בדרג המבוקש במהירות. במחקר הנוכחי נבחנו מגוון סוגים של מכסות ייצוג, ונראה כי ככל שהמכסות הן מנדטוריות וככל שהתמקדו בשיעור הייצוג, כך התוצאות הרצויות הושגו ובמהירות רבה יותר. השיח הציבורי כולל ביקורת על מכסות ככלי לצמצום אפליה, לפיה יש חשש מפני גיוס נשים שלא עומדות בדרישות התפקיד, או דחיקה של גברים מוצלחים המפנים את מקומם לנשים לשם עמידה במכסה. המחקר מראה כי הביקורת אינה מוצדקת ולרוב ניתן להפריכה.

- **כלים לעידוד שקיפות בשכר** הם דוגמה נוספת. לחקיקה המחייבת פרסום נתוני שכר השפעה חיובית על צמצום פערי שכר מגדריים (בעיקר על ידי האטה בצמיחת השכר של הגברים), ולעומתה לכלים וולונטריים כמו מחשבוני שכר ומדריכים לצמצום פערי שכר, לא הייתה השפעה.

- **כלים הפועלים ישירות להשגת התוצאה יעילים יותר מכלים שמתמקדים בשיפור התהליך** (אם התוצאה היא צמצום הפער ואם היא צמצום הגורמים לפער). למשל, מכסות ליצירת שוויון בייצוג בדרג השיגו תוצאות במידה רבה יותר ובמהירות רבה יותר לעומת מכסות שהתמקדו בתהליך, למשל ביצירת שוויון בהזדמנויות (בין מועמדים למועמדות לתפקיד מסוים).

- **כלים הפועלים על כלל הגורמים המעורבים בקיומם של הפערים המגדריים יעילים יותר מכלים המכוונים לנשים בלבד.** כלים שנועדו להתמודד עם חוסר האיזון בין גברים לנשים בחלוקת האחריות לעבודה ולמשפחה, היו יעילים יותר בצמצומו כאשר יושמו על גברים ונשים כאחד, ומנגד סייעו לשמר את חוסר האיזון כאשר כיוונו את ההתערבות לנשים בלבד.

- אופן היישום של **חופשות הורות** הוא דוגמה טובה לכך. חופשות הורות ייעודיות לאב חיזקו את מעורבותו בטיפול בילדים והפחיתו את מספר השעות שהאימהות הקדישו לכך. לעומתן חופשות הורות שנלקחו על ידי האם בלבד חיזקו תפיסות מגדריות ושימרו את חוסר האיזון בין גברים לנשים, בכך שהעלו את מספר השעות שהאימהות הקדישו לילדים וצמצמו את מעורבותו של האב.

◦ גם **הסדרים של עבודה גמישה** מצמצמים את חוסר האיזון אם גברים ונשים מסתייעים בהם במידה דומה, אך משמרים אותו אם נשים בלבד מנצלות את זכותן להם. כאשר עיקר הניצול של הסדרי עבודה גמישה הוא של אימהות, הגמישות אומנם מסייעת להמשיך ולעבוד אולם היא משפיעה לרעה על האפשרות שלהן להתקדם לתפקידים בשכר גבוה ובכך מאטה את הצמיחה של שכרן לאורך זמן.

לפיכך, כלי מדיניות שמטרתם שיפור האיזון בין גברים לנשים במחויבויותיהם למשפחה צריכים להיתמך על ידי כלים נוספים שמעודדים שינוי בארגונים שבהם הם מופעלים או להיות מוכוונים הן לגברים הן לנשים, שכן קונפליקט עבודה-משפחה עדיין נתפס כקונפליקט נשי, ולכן שיעור הגברים המממשים כלים מסוג זה נמוך והם אינם מקבלים לכך תמיכה ארגונית.

נסכם, על אף שיעור התעסוקה הגבוה של נשים בישראל, פערי השכר המגדריים ניכרים והצטמצמו אך במעט בעשורים האחרונים. לאורך השנים הצטברו ראיות לכך שצמצום פערי השכר יסייע לצמיחת המשק ולצמצום אי-השוויון, אולם על אף שמדובר בסוגיה חברתית-כלכלית רחבה, מורכבותה של התופעה בד בבד עם התפיסה כי פערי השכר הם אתגר השמור לנשים, מקשה על צמצומם. כדי לצמצם את הפער מוצע לפעול בכמה רבדים בה בעת (משפחה, מעסיקים ופרט), להיעזר בכלי מדיניות בעלי אופי מנדטורי ככל שניתן, למקד את ההתערבות בתוצאה הרצויה ולהפנות אותה לגברים ולנשים כאחד.

דברי תודה

ברצוננו להודות למי שסייעו למחקר זה לצאת אל האור: תודה מיוחדת לאלה אייל בר-דוד מזרוע העבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים על השיתוף והסיוע לכל אורך המחקר, לעידו מור, לרועי לבנון ולאודי וישנגרד על תרומתם הרבה בשלבי המחקר הראשונים ולנילי בן-טובים ולרוני שניצר על הערותיהן; לאסף גבע ולכפיר בץ מאגף הכלכלנית הראשית במשרד האוצר על הערותיהם; וכן לעמיתנו במכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל, פרופ' ברוך רוזן, ראש חטיבת המערכות במכון, על ההערות.

תוכן עניינים

1	1. מבוא
2	2. מטרות המחקר
3	3. שיטת המחקר: איסוף המידע וניתוחו
4	4. פערים מגדריים בשוק התעסוקה
4	4.1 שיעור ההשתתפות של נשים בכוח העבודה בישראל ובמדינות ה-OECD
6	4.2 פערי שכר מגדריים בישראל ובמדינות ה-OECD
9	5. רכיבי פערי השכר המגדריים
9	5.1 היקף התעסוקה בשכר של נשים וגברים
10	5.2 ענפי תעסוקה ומסלולי השכלה של נשים וגברים
15	5.3 דרג מקצועי – תפקידי ניהול ותפקידים בכירים
17	6. הגורמים לפערים מגדריים בשוק התעסוקה
18	6.1 קונפליקט עבודה-משפחה
20	6.2 הבדלי התנהגות במקום העבודה
21	6.3 נורמות, סטריאוטיפים והטיות מגדריות
22	7. כלי מדיניות לצמצום פערים מגדריים בשוק התעסוקה
22	7.1 כלי מדיניות לצמצום פערי שכר מגדריים בעולם
34	7.2 כלי מדיניות לצמצום פערי שכר מגדריים בישראל
45	7.3 מהלכים רוחביים לצמצום פערים מגדריים בשוק התעסוקה
49	8. מידת ההשפעה של כלי המדיניות על צמצום הפערים המגדריים בשוק התעסוקה
49	8.1 ההשפעה של כלי מדיניות המתמקדים במשפחה על צמצום פערי שכר מגדריים
52	8.2 ההשפעה של כלי מדיניות המתמקדים במעסיקים על צמצום פערי שכר מגדריים
55	8.3 ההשפעה של כלי מדיניות המתמקדים בפרט על צמצום פערי שכר מגדריים
57	עוד פרסומים של המכון בנושא
58	מקורות
80	נספחים
	נספח א: מחקרים שבחנו את ההשפעה של רפורמות ברכיבים של חופשת הורות על צמצום פערי
80	שכר מגדריים
84	נספח ב: מחקרים שבחנו את ההשפעה של מסגרות לטיפוח בילדים על תעסוקת נשים

- 88 נספח ג: מחקרים שבחנו את ההשפעה של שקיפות בשכר על תעסוקת נשים
 90 נספח ד: מחקרים שבחנו את ההשפעה של מכסות על פערים בייצוג של נשים
 91 נספח ה: נתונים נוספים

רשימת לוחות

- 13 לוח 1: סטודנטיות לתואר ראשון, לפי תחומי לימוד ושנים, שנה"ל תש"ן-תשע"ח
 45 לוח 2: כלי מדיניות המתמקדים במשפחה, שוודיה
 47 לוח 3: כלי מדיניות המתמקדים במשפחה, גרמניה

רשימת תרשימים

- 5 תרשים 1: השתתפות של נשים בכוח העבודה, בישראל ובמדינות ה-OECD, בשנת 2018
 6 תרשים 2: ההשתתפות בשוק התעסוקה בישראל בגילי 25-64, לפי מין וקבוצות אוכלוסייה בשנים 1999-2018
 7 תרשים 3: הפער בשכר חודשי חציוני בין המועסקים במשרה מלאה, גברים ונשים, בישראל ובמדינות ה-OECD, בשנת 2018
 7 תרשים 4: פערי שכר מגדריים בישראל, שכר חודשי, בקרב בני 25-64 בשנים 1999-2018
 8 תרשים 5: פערי שכר מגדריים בישראל ושכר שעתי, לפי קבוצות גיל, בשנת 2017
 10 תרשים 6: שעות עבודה שבועיות של עובדים שכירים בישראל, לפי מין וקבוצת גיל, בשנת 2018
 11 תרשים 7: שיעור הנשים מתוך כלל המועסקים בענף, ממוצע השכר החודשי ופער השכר השעתי המגדרי, לפי ענפי התעסוקה, בשנים 2017-2018
 12 תרשים 8: שיעור הנשים מתוך כלל המועסקים במשלח היד, וממוצע השכר החודשי, לפי משלחי היד, בשנים 2017-2018
 14 תרשים 9: שיעור הנשים והשכר החודשי הממוצע במסלולי הנדסאות, בשנת 2018
 15 תרשים 10: שיעור הנשים ושכר חודשי ממוצע בקרב בוגרי מסלולי הכשרה מקצועית בשנים 2014-2015
 16 תרשים 11: נשים החברות בדירקטוריונים של חברות ציבוריות גדולות, בישראל ובמדינות ה-OECD, בשנת 2018
 17 תרשים 12: מודל לתיאור הגורמים המשפיעים על דפוסי התעסוקה של הנשים
 20 תרשים 13: מספר לידות לאישה בממוצע, במדינות ה-OECD, בשנת 2018
 22 תרשים 14: מודל לסיווג כלי מדיניות לצמצום פערים מגדריים בשכר ובייצוג
 38 תרשים 15: שיעור הנשים המכהנות כדירקטוריות מתוך כלל הדירקטורים בחברות הממשלתיות, בשנים 1993-2013
 91 תרשים ה-1: שיעור הנשים במדינות ה-OECD אשר לומדות לתואר ראשון, לפי תחום לימודים, 2015