

סדרת ניירות עבודה

WORKING PAPER SERIES

מס' 116 No.

פערי שכר מגדריים בקרב מנהלים
Gender Pay Gap among Managers

יפית אלפנדרי*

Yafit Alfandari*

אב תשפ"א, אוגוסט 2021 August

***הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה – אגף מיקרו כלכלה**

***Central Bureau of Statistics – Micro Economic Department**

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (הלמ"ס) מעודדת מחקר המבוסס על נתוני הלמ"ס, כדוגמת עבודה זו. עבודות מחקר אלו אינן פרסומים רשמיים של

**הלמ"ס, ומכאן שהדעות והמסקנות הבאות בהן לידי ביטוי, הן של המחברים
עצמם ואינן משקפות בהכרח את הדעות והמסקנות של הלמ"ס.**

הוצאת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, רח' כנפי נשרים 66, פינת רח' בקי,

ת"ד 34525, ירושלים 91342

טל': 02-6592666; פקס: 02-6521340

אתר הלמ"ס באינטרנט: www.cbs.gov.il

דואר אלקטרוני: info@cbs.gov.il

תקציר

השתלבות של נשים בשוק העבודה וכן צבירת ותק והון אנושי אינם מצמצמים את פערי השכר המגדריים; הפערים אף מתעצמים כאשר נשים מנהלות.

נשים שבחרו להיות מנהלות משקיעות הרבה יותר מגברים בשוק העבודה ובהון האנושי: הן משכילות יותר מעמיתיהן הגברים, הן עובדות שעות רבות יותר לעומת נשים שאינן מנהלות, והן בעלות ותק וניסיון רבים מהוותק ומהניסיון שצברו גברים. כמו כן נשים מנהלות הצהירו כי הן מוותרות לעיתים תכופות על חיי המשפחה לצורך השקעה בעבודה – המחויבות של נשים מנהלות לארגון שלהן גבוהה בהרבה מהמחויבות של עמיתיהן הגברים המנהלים ומהמחויבות של יתר הנשים שאינן מנהלות.

מטרת המחקר הייתה לנתח את פערי השכר המגדריים בקרב מנהלים. השערת המחקר הראשונה הייתה שהסיבות לפערים המגדריים בשכר המתבססות על תיאוריית ההון האנושי ועל התיאוריה הממסדית אינן מסבירות את הפערים בשכר בקרב מנהלים ומנהלות; ההשערה השנייה שנבעה מהראשונה הייתה שאופיין של נשים מנהלות שונה מאופיין של נשים שאינן מנהלות בשוק העבודה. השערות אלו נבדקו במחקר ואוששו באמצעות רגרסיית שכר ורגרסיית Blinder and Oaxaca.

בהסבר הפערים המגדריים בשכר לפי רגרסיית Blinder and Oaxaca, החלק הבלתי מוסבר הקשור למרכיב האפליה בקרב מנהלים גבוה – 70%, לעומת 49% מחלק זה בקרב עובדים שאינם מנהלים.

נושא אפליית נשים הוא נושא טעון הנקשר ברובו לדעות קדומות הרווחות בחברה בכלל ובשוק התעסוקה בפרט. מחקר זה מצביע על כך שנשים מנהלות המעורבות באופן מלא בשוק העבודה ובעלות הון אנושי עשיר – סובלות אף יותר מאפליה בשוק העבודה.

מילות מפתח: פערי שכר מגדריים, שוק העבודה, אי-שוויון מגדרי, אפליה.

תוכן עניינים

5	1. מבוא
7	2. סקירת ספרות
7.....	2.1 סיבות לפערי שכר מגדריים
7.....	2.1.1 כללי
7.....	2.1.2 רמת המיקרו-תיאוריית הפרט ותיאוריית ההון האנושי
9.....	2.1.3 רמת המאקרו - מבנה שוק העבודה, התיאוריה המוסדית והמבנית
12.....	2.2 סטטיסטיקה תיאורית- מנהלות בשוק העבודה
17.....	2.3 תקרת הזכוכית ואפליה בשוק העבודה
21	3. מתודולוגיה
21.....	3.1 השערות המחקר
21.....	3.2 סקר הוצאות משק הבית
22.....	3.3 קובץ המשתנים לעבודה
24.....	3.4 מודל רגרסיית שכר
25.....	3.5 רגרסיית Blinder and Oaxaca
26	4. ממצאים
26.....	4.1 סטטיסטיקה תיאורית של קובץ הנתונים
29.....	4.2 רגרסיית שכר
31.....	4.3 ממצאי רגרסיית Blinder and Oaxaca
33	5. דיון ומסקנות
37	ביבליוגרפיה
40	נספחים - לוחות מסקר הוצאות משק הבית 2015, הכנסות בני 15+

תודתי נתונה לפרופ' שושנה נוימן ודר' שאול ציונות מהאוניברסיטה הפתוחה, על הנחייתם בכתיבת העבודה. כמו כן לאנשי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, גב' נורית דוברין ומר דנו בן חור על הסיוע המתודולוגי והנושאי.

1. מבוא

מאז התפתחות התיאוריה הפמיניסטית מאמצע המאה הקודמת וכניסה של נשים לשוק העבודה התפתח המחקר בנושא תעסוקת נשים ופערי שכר מגדריים. אולם קצב התקדמות המהפיכה הפמיניסטית לא הדביק או חזה כי פערי השכר המגדריים יהיו עדיין שרירים וקיימים במאה ה-21 ברחבי העולם הן בקרב המדינות המתפתחות והן בקרב המדינות המפותחות. צמצום הפערים המגדריים לא עומד במבחן הזמן. הממצאים מכל הניתוחים הכלכליים והאקונומטריים מראים כי עדיין קיימים פערים בשכר בין נשים לגברים.

הספרות המחקרית מצביעה כי הגורם המרכזי לאי השוויון המגדרי בשוק העבודה הוא מחויבות הבסיסית הראשונה והמועדפת של האישה לביתה ולמשפחתה. עוצמת המחויבות גוברת כשהמשפחה צעירה והילדים בה קטנים, אז האישה, יש להניח, תצמצם את מרבית מחויבותיה האישיות, הקרייריסטיות והשאפתניות ובראש ובראשונה תפנה לטפל במשפחתה. כטריז לאג'נדה זו, נמצאת התיאוריה הפמיניסטית. גיליגן, מאמהות התיאוריה הפמיניסטית, מדברת על מקום לקול האישה ולרצון שלה להגשמה עצמית (גיליגן, 1995)¹. גיליגן מדברת על שיח של קונפליקט שנכפה על נשים לחיות בעולם המודרני, בין זכויות לבין אתיקת הדאגה. גיליגן סבורה שקונפליקט זה דווקא מגדיל את מרחב האפשרויות של נשים ונותן להן לקחת אחריות על חייהן והחלטותיהן.

הנתונים מראים כי נשים בעשורים האחרונים, משכילות יותר, מתחתנות מאוחר יותר, נשים מקשיבות לעצמן, דואגות לעצמן ונמצאות יותר בדרגות ניהול. אולם הסטטיסטיקה מצביעה על כך שגם אם נשים בוחרות להשקיע בהון האנושי, בקריירה ולהיות מנהלות, הרי שפערי השכר המגדריים אינם מצטמצמים אלא ממוקמים אף במקום גבוה יותר יחסית ליתר משלחי היד בהם מועסקת האוכלוסייה.²

אם כך מטרת מחקר זה היא לנתח את פערי השכר המגדריים בקרב מנהלים ומנהלות. השערת המחקר היא שהסיבות לפערים המגדריים בשכר המתבססות על תיאוריית ההון האנושי והתיאוריה הממסדית המבנית מסבירות יותר את הפערים בקרב עובדות ועובדים שאינם מנהלים. כשמגיעים לדרגים הגבוהים, הניהוליים, נמצא פערים גבוהים להם אין הסבר אמפירי. משמע, שההסבר לפערי השכר בין מנהלים למנהלות טמון באפליה הקיימת בבסיס החברה הישראלית ובדעות הקדומות המושרשות בה אשר מתקשות להשתנות ומשפיעות על הקידום והשכר בדרגות גבוהות, שם תקרת הזכוכית ממלאת מקום מרכזי.

¹ גיליגן, ק. (1995). בקול שונה: התיאורית הפסיכולוגית והתפתחות האישה. תל אביב: ספריית פועלים.

² למ"ס (23/11/2016). הכנסות של שכירים מסקר הוצאות משק הבית 2015, אוחר מתוך <https://www.cbs.gov.il/he/mediarelease/pages/2016/%D7%94%D7%98%D7%A0%D7%A1%D7%95%D7%AA-%D7%A9%D7%9C-%D7%A9%D7%98%D7%99%D7%A8%D7%99%D7%9D-%D7%9E%D7%A1%D7%A7%D7%A8-%D7%94%D7%95%D7%A6%D7%90%D7%95%D7%AA-%D7%9E%D7%A9%D7%A7-%D7%94%D7%91%D7%99%D7%AA-2015.aspx>

שאלת המחקר תבחן באמצעות סקירה תיאורטית ובשיטה אמפירית אקונומטרית כיצד מוסברים פערי השכר המגדריים בעיקר בקרב מנהלים, מהו המרכיב המוסבר ומהו המרכיב הבלתי מוסבר בפער זה.

בפרק הבא של הסקירה התיאורטית במחקר זה, תנותחנה הסיבות לפערי השכר המגדריים דרך תאוריית ההון האנושי והסברים מבניים ומוסדיים. בנוסף תוצג סטטיסטיקה תיאורית של פערי השכר המגדריים. בסיום הפרק הראשון תוצג ספרות מתקדמת יותר הדנה בהסברים נוספים לפערי השכר המגדריים, כגון אפקט תקרת הזכוכית, אפליה והסדרים במקומות העבודה. בחלק המתודולוגי תוצגנה השערות המחקר ויובהר כיצד הן נבדקו. יוצגו מקורות הנתונים לבדיקת ההשערות וכן שיטות המחקר שננקטו. בחלק השלישי יוצגו הממצאים מההרצות שבוצעו ותוצאות המחקר ובחלק האחרון בעבודה יוצג דיון ותובאנה מסקנות המחקר.

2. סקירת ספרות

2.1 סיבות לפערי שכר מגדריים

2.1.1 כללי

המחקר האקדמי למציאת ולבדיקת ההבדלים בתעסוקה בין המינים החל להתפתח בשנות השישים של המאה הקודמת. בראשיתו עסק המחקר במציאת הבדלים בשכר ובתנאי התעסוקה שלא על רקע מין אלא על רקע גזע ומוצא. מחקר זה שהחל בארה"ב הוביל לפיתוח פונקציית השכר של Mincer³ (1974) שבה משתמשים עד היום כדי לאמוד את השכר ואת הגורמים המשפיעים עליו. משוואת השכר על פי Mincer שפותחה לפני עשורים אחדים מצביעה על כך כי שנות הלימוד של האדם, הוותק שלו וניסיונו בעבודה, בעצם ההון האנושי שצובר אדם משפיעים באופן חיובי על שכרו.

ההבדלים בשכר בין המינים משמשים עד היום בסיס למחקרים רבים בתחום התעסוקה והמגדר. המחקר הכלכלי והחברתי מציין את ההבדלים בשכר בשתי רמות על פי תיאוריות שונות הרווחות בתחומים אלו, רמת המיקרו - רמת הפרט ורמת המיקרו - הרמה המבנית והמוסדית. מובן ששתי רמות אלו קשורות ומשפיעות זו על זו ולא ניתן לראות את התמונה הכללית ללא ניתוח וראיית ההקשר הרחב והכולל שלהן. כמו כן פעמים רבות מטשטשים הגבולות ביניהן. בסופו של דבר ברור כי שוק העבודה הוא מציאות מורכבת והרצון לבצע ניתוח חד ממדי אינו נכון. בחלק הבא תוצגנה התיאוריות המרכזיות לניתוח הפערים בשכר בין המינים.

2.1.2 רמת המיקרו-תיאוריית הפרט ותיאוריית ההון האנושי

רמה זו היא הרמה האישית, כלומר מהן תכונות הפרט המשפיעות על שכרו. רמה זו היא אינטר-דיסיפלינרית ונדונה בדיסציפלינות שונות במדעי החברה. האסכולה הכלכלית דנה במושגים של ההון האנושי והעדפות הפרט (Backer, 1962)⁴ והאסכולה הסוציולוגית דנה בהון החברתי. בכל אופן, השיח על ההון האנושי בהיבט של שוק העבודה כולל את התכונות האישיות של הפרט, בין אם מולדות ובין אם נרכשות. בתכונות מולדות הכוונה למין, גיל, ארץ לידה, ארץ לידת הורים, לאום, דת ותכונות פיזיות ביולוגיות, בתכונות נרכשות הכוונה להשכלה, תארים אקדמאיים, ניסיון וותק בעבודה, הכשרה והשתלמויות מקצועיות.

תיאוריית ההון האנושי בכלכלה לפי Backer, מניחה כי האדם רואה את עצמו כיחידה כלכלית ומציעה משוואה לחישוב ההשקעה האישית והזמן שבוחר אדם לעשות בעצמו למען פיתוח הקריירה. החישוב נעשה על פי היכולות והמיומנויות שאדם צובר במהלך שנותיו, בין

³ Mincer, J. (1974). Schooling, Experience and Earnings. New York: National Bureau of Economic Research.

⁴ Backer S.G. (1962) "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis". Journal of Political Economy, Vol.70, No.5. Part 2: Investment in Human Beings. (Oct. 1962), pp.9-49.

אם מיומנויות מולדות ובין אם מיומנויות נרכשות כגון השכלה וניסיון. תוצאות המשוואה של ההון האנושי הן התשואה להשקעה, שנמדדת בדרך כלל בכסף. ההון האנושי הוא הבחירה של האדם כמה ואיך להשקיע.

על פי תיאוריית ההון האנושי ערכם הכלכלי של גברים ונשים שונה. השוני בולט בעיקר בחלוקת הזמן ובסדרי העדיפויות. גם אם השקיעו זמן רב בלימודים, נשים יעדיפו להשקיע יותר בחיי המשפחה ואילו גברים יעדיפו יותר להשקיע בקריירה שלהם. מכאן נולד הפער בערך הכלכלי של נשים וגברים ובהתייחסות אליו בשוק העבודה.

תיאוריית ההון האנושי רווחת מאוד בכלכלה בפרט ובמדעי החברה בכלל והיא משמשת ומסבירה תופעות רבות בחברה והבדלים בין אוכלוסיות. הביקורת על תיאוריה זו כמעט לא קיימת משום שהיא מציגה את המציאות כפי שהיא ומפשטת אותה ככל שניתן. עם זאת תיאוריה זו אינה מביאה בחשבון היבטים ורבדים נוספים הקיימים בחברה האנושית, מלבד רובד ההישגים האובייקטיביים המקובלים. המציאות מוכיחה אחרת. ישנם רבדים נוספים, סוציולוגיים ופסיכולוגיים שאינם מובאים בחשבון והם בעלי משקל רב בהשוואה של פרט לפרט, במיוחד בהיבט המגדרי.

Hakim (1995)⁵, חוקרת אנגלייה המגיעה מהזירה הסוציולוגית, תולה את הפערים בשכר בין המינים בתכונות הנשים ובמערכת העדיפויות שלהן ונמנית בין המתנגדים של התיאוריה המבנית (שתוצג בחלק הבא). Hakim מסווגת את העדפותיה של האישה לפי שלושה טיפוסים: נשים המתמקדות בבית, נשים סתגלניות ונשים המתמקדות בעבודה. לטענתה נשים הן אלו השולטות בגורלן. Hakim מוכיחה זאת באמצעות ניפוח מיתוסים מקובלים הקיימים בלימודי המגדר. המיתוס הראשון המרכזי שעליו היא מדברת הוא המיתוס של מחויבות הנשים לעבודה לעומת מחויבות הגברים. על פי מיתוס זה המחויבות של נשים וגברים זהה - אחת הטענות נגד אפליה. Hakim טוענת כי אמרה זו על המחויבות הזוהי אינה נכונה כל כך משום שקיימים טיפוסים שונים של נשים ואכן, קיים טיפוס של נשים אשר המחויבות שלו לעבודה נמוכה. Hakim מאפיינת טיפוס זה בנשים שמטילות את כל יתרון בטיפול בבית ובילדים, פחות מכוונות קריירה ובעלות מחויבות חלשה או ללא כל מחויבות לשוק העבודה. נשים אלו אינן מעוניינות בהכשרה או בקידום, אינן מוכנות לקחת עליהן מחויבויות ואינן חושבות לטווח ארוך ולכן מקבלות שכר נמוך יותר בשוק העבודה.

מנגד, Hakim מציגת את טיפוס הנשים אשר מחויב לעבודה. טיפוס זה לפיה, הן נשים אשר מראות מחויבות גבוהה למקום עבודתן, מראות יציבות והמשכיות בשוק העבודה. לדבריה, הביצועים שלהן לא נופלים מאשר גברים באותה משרה ופערי השכר מתקיימים בגלל שיש

⁵ Hakim C. (1995) "Five Feminist Myths about Women's Employment." The British Journal of Sociology, Vol. 46, No. 3 pp.429-455. London: the London School of Economics and Political Science.

הבדלים הקשורים לעיסוקים ולפילוח הקיים בשוק העבודה, או להשפעה של הגיל. את הנושא של פילוח הענפים והעיסוקים הקיימים בשוק העבודה מייחסת Hakim לדעות של מעסיקים הקשורות לדעות קדומות ולאפליה. אולם אין ספק כי הסבר זה גם נוגע לתיאוריה המבנית שתואר בפרק הבא.

התיאוריה הפמיניסטית שהוזכרה במבוא של מחקר זה דנה בתפישה ובתכונות השונות של האישה לעומת זו של הגבר. גיליגן (1995) בספרה "בקול שונה" דנה בצד האפל בהשקפה הנשית.⁶ נשים מנתחות ומובילות סיטואציה על פי רגש, דאגה לאחר, אכפתיות ויצירתיות. תכונות אשר יש לנשים והן מתנהלות לפיהן. גברים מכוונים למקסום של תועלות, תחרותיות ומסגרות. כלומר, בתפיסה העצמית של גברים לעומת נשים ובתכונות הגבריות לעומת התכונות הנשיות, נשים מונחות על ידי תכונות הקשורות להענקה, להקרבה, להקשבה, כלומר לתכונות פסיביות יותר וסובלניות ומכילות יותר. גברים, לעומת זאת, מונחים על ידי תכונות אקטיביות ופעלתניות יותר כמו תחרותיות, אסרטיביות ועצמאות.

גיליגן טוענת בין היתר שהתכונות של הנשים גרמו להן להקריב את עצמן למען המשפחה ואז התערער המקום של האישה מול התפקיד המסורתי שלה בחברה, בין הקרבה ודאגה מסורתית למשפחה, לבין הזכות למימוש עצמי ולהתפתחות אישית.⁷ באנלוגיה לתיאוריית ההון האנושי המתוארת כאן, נשים יתפשרו יותר כנראה בשוק העבודה לעומת גברים, וזה יכול להסביר את פערי השכר בשוק העבודה.

לסיכום, תיאוריית ההון האנושי דנה בתכונות האישיות של הגבר לעומת האישה, כאשר התכונות האישיות מסבירות את ההבדלים הקיימים בין נשים לגברים גם בשוק העבודה, הבדלים במשרות, בעיסוקים ובשכר. אולם הרבה לצד תיאוריית ההון האנושי המסבירה את תופעת פערי השכר בשוק העבודה, נמצאות גם התיאוריות המבניות המספקות רובד נוסף בהסבר של הפערים בשכר בין נשים לגברים בשוק העבודה. תיאוריות אלו תוארנה בחלק הבא.

2.1.3 רמת המאקרו - מבנה שוק העבודה, התיאוריה המוסדית והמבנית

הדיון ברמת המאקרו של שוק העבודה עוסק בפילוח של שוק העבודה לקבוצות שונות, למשל: קבוצה של סקטורים, קבוצה של ענפים או קבוצה של עובדים מול מעסיקים. בספר

⁶ גיליגן, ק. (1995). בקול שונה: התיאורית הפסיכולוגית והתפתחות האישה. תל אביב: ספריית פועלים. פרק 5.

⁷ שם, עמודים 144-255. הרחבה על תכונות ומאפיינים של גברים ונשים.

Industries, Firms and Jobs⁸ (Farkas and England. (eds), 1988) הכולל סיכום של גישות כלכליות וסוציולוגיות לניתוח מציאות שוק העבודה מוצגים שישה רבדים הקשורים לשוק העבודה. הרבדים יכולים לעמוד בפני עצמם, כפי שעורכי הספר מציינים, אולם ניתוח שיעשה באופן רב ממדי יציג תמונה שימושית ומקיפה יותר.

רובדי שוק העבודה הנידונים בספר הם⁹:

1. ארגונים עסקיים השונים בגודלם, בכוח השוק שלהם ובהיקף/במידה של פיתוח שוק עבודה פנימי בקרבם.
2. תעשיות או קבוצה של חברות המייצרות מוצר או שירות דומים והן מגוונות במידת הריכוזיות ובהון שלהן.
3. שוק הביקוש וההיצע של עיסוקים או פעילויות טכנולוגיות המבוקשות על ידי חברות שונות. העיסוקים בשוק זה תחליפיים, כלומר גורמי הייצור תחליפיים.
4. מעמדות - מעסיקים, מנהלים ועובדים - עמדות בתוך החברות, חלוקה בין בעלות על החברות ובאחזקה של החברות.
5. איגודים שמייצגים את העובדים, ארגונים לפי תעסוקה ולפי עבודה בענף כלשהו בתעשייה או בארגון כלשהו.
6. אומה, מדינה - האג'נדה של המדינה המביאה את החקיקה והרגולציה ומגדירה כך את מידת המעורבות שלה בשוק העבודה, חשובה מאוד. מידת הבירוקרטיה במדינה גם מתקשרת לכך.

שלוש הנקודות הראשונות מתקשרות לתיאוריות המאקרו-כלכליות של כלכלת עבודה הקשורות להיצע ולביקוש עובדים, למספר המשתתפים בשוק העבודה, למספר המועסקים והבלתי מועסקים ולהיקף המשרה. כמו כן נכללים גם היבטים דמוגרפים של שוק העבודה כמו השתתפות בשוק העבודה לפי גיל. הנקודה השלישית והרביעית קשורות לנושא של הפרדת העיסוקים והסגרגציה התעסוקתית. הנקודה החמישית והשישית קשורות לרגולציה בשוק העבודה ולמבנה המוסדי של החברה.

קלינוב¹⁰ (2004), מנתחת את גמישות הענפים וההיצע בכל ענף. עובדים הם גורמי ייצור והדיון בנושא המגדרי הוא בתחלופה של עובדי ייצור אלו, כלומר עד כמה יכולות נשים להחליף גברים בעבודה. קלינוב מצאה כי בענף שבו לא נדרשים כישורים מקצועיים, נשים הן גורם ייצור תחליפי מושלם לגברים, ולכן בענף זה האפליה, אם תהיה, קטנה. לעומת זאת

⁸ England P. & Farkas G. (eds) (1988) Industries, Firms and Jobs – Sociological and Economic Approaches. New York and London: Plenum press.

⁹ שם, עמוד 6.

¹⁰ קלינוב, ר. (2008). "תמורות בשיעור המעבר אל אבטלה וממנה, ישראל 1995-2006". ירושלים: מכון פאליק. מאמר לדין מספר A08.02.

בענפים הדורשים מיומנויות ומקצועיות נרכשות, נשים לא נחשבות בעלות יכולות להחליף גברים.

תיאוריית הפרדת העיסוקים או הדרה וסגרגציה תעסוקתית מצביעה על כך שיש עיסוקים הייחודיים יותר לנשים ויש עיסוקים הייחודיים יותר לגברים. כלומר, בניתוח הענפי של המשק ניתן לראות כי בחלוקה לפי מין אין איזון מגדרי בין נשים לגברים. יש ענפים שהמייחד אותם הוא הרוב הגברי ויש ענפים שהמייחד אותם הוא הרוב הנשי. למשל, בענף החינוך יש יותר נשים ואילו בענף ההנדסה יותר גברים. ההפרדה הזו נקראת בספרות גם סגרגציה אופקית, כלומר ענפים אשר מי שנמצא בתוכם הוא בעל זהות מגדרית מאובחנת וכל כניסה של בן המין השני תהיה קשה ויוצאת דופן. עם השנים הזהות של הענפים עם ההיבט המגדרי יצרה זילות בענפים שהם נשיים יותר, למשל ענף החינוך.

במקביל לסגרגציה האופקית קיימת סגרגציה אנכית המדברת על הפרדת העיסוקים ומשלחי יד. למשל, נשים עובדות במקצועות יוקרתיים פחות משל גברים, כמו בשירותי הבריאות שבהם יש רוב נשי (בענף זה יש יותר אחיות מאחים ויותר רופאים מרופאות). גם במנהל הציבורי ושירותי אירוח ואוכל יש אמנם חלוקה די שווה בין גברים לנשים, אולם נשים משמשות יותר פקידות וגברים נמצאים יותר בדרגים הניהוליים.

במחקר זה, ההסבר של הסגרגציה האנכית לא יבוא לידי ביטוי שכן תתקיים בדיקה בין מנהלים למנהלות בשוק העבודה. על סמך ממצאים שהוצגו במבוא ושיוצגו בחלק הבא בסקירה ניתן לראות שקיימים פערים בשכר בין מנהלים למנהלות, הן ברמה הכללית והן ברמה הענפית. כלומר גם אם נשים עובדות בתפקיד בכיר, כמנהלות, הן חשופות לפערי שכר, בהשוואה לעמיתים שלהן. הבדלים אלו הן ליבת מחקר זה וידונו בהרחבה בהמשך.

המבנה המוסדי של שוק העבודה מתייחס למעורבות של המדינה בשוק העבודה. לרוב הכוונה לחוקים ולרגולציה הקיימת סביב ההשתתפות בשוק העבודה וביחס לפערים בין המינים, למשל: כל פיתוח עניין החקיקה של העדפה מתקנת וייצוג הולם של נשים שהחל בסוף שנות השמונים של המאה הקודמת בישראל. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה התשמ"ח (1988) דן במפורש באפליה בין נשים לגברים.¹¹ לאחר מספר שנים נעשו פיתוחים נוספים

¹¹ סעיף 2 מחוק שיוויון הזדמנויות בעבודה התשמ"ח- **איסור אפליה** (תיקון: תשנ"ב, תשנ"ה, תשנ"ח, תשס"א, תשס"ב, תשס"ג, תשס"ד, תשס"ז)

(א) לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נסח משולב], התשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, בכל אחד מאלה: (1) קבלה לעבודה; (2) תנאי עבודה; (3) קידום בעבודה; (4) הכשרה או השתלמות מקצועית; (5) פיטורים או פיצויים פיטורים. (6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

בחוק וכן התגלה קושי ביישום החוק ואכיפתו, ולכן נקבע חוק העדפה מתקנת של נשים במגזר הציבורי. ב-1995 חוקק חוק נוסף של העדפה מתקנת של נשים בדירקטוריונים. נוסף על כך קיימים נושאי חקיקה כלליים כמו שכר מינימום. חקיקה זו אינה מגדרית אבל משפיעה על אלו שהשתתפותם בשוק העבודה היא תנודתית ולא עקבית, כמו נשים. חשוב לציין כי בישראל מערך החקיקה של חוקים נגד אפליה הוא בין המפותחים במדינות המערב.

הביקורת נגד התיאוריה הממסדית מבנית קשורה כמו קודמתה, למבחן המציאות, משום שעל פי התיאוריה של ניתוח שוק העבודה בהקשר המאקרו-כלכלי, ברגע שגורמי הייצור יהיו תחליפיים מושלמים, לא יהיה מקום לאפליה והיא תיעלם. אך האפליה המגדרית ואי השוויון התעסוקתי בין נשים לגברים בשוק העבודה עדיין קיימים, על אף שנשים עושות צעדים מהותיים על מנת לצמצם הפערים וכך גם המדינה בחוקיה ותקנותיה ובאמצעות הגופים שהוקמו לצורך זה. כמו כן ניתן לראות כי פערי השכר בין מנהלים למנהלות, כפי שיוצגו בפרק הבא, עדיין מאוד גבוהים.

2.2 סטטיסטיקה תיאורית- מנהלות בשוק העבודה

בפרק זה תוצג סטטיסטיקה מגדרית תיאורית הקשורה לשוק העבודה ולפילוח בין מנהלים למנהלות בפרט. הנתונים בפרק זה נלקחו מסקר הוצאות משק הבית, מסקר כוח אדם ומהסקר החברתי, סקרי ליבה שנתיים שוטפים אשר מבוצעים על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. במסגרת סקרים אלו נאספים נתוני פרט על השתתפות ושכר בשוק העבודה בישראל.

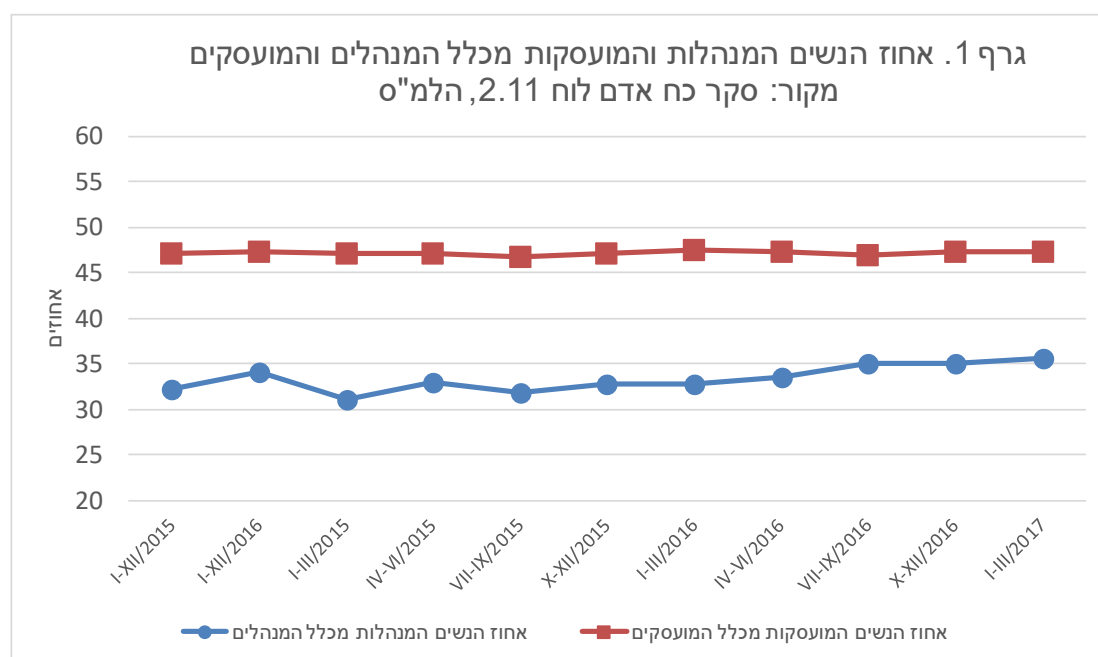
סקר הוצאות משק הבית נערך באופן שוטף כל שנה משנת 1997 ומכסה 97% מאוכלוסיית ישראל. במסגרת הסקר נאספות ההכנסות הכספיות השוטפות של משקי הבית והפרטים מכל מקורות ההכנסה: עבודה, רכוש, ריביות ודיווידנדים, תמיכות וקצבאות, פנסיות ותמיכות ממשקי בית אחרים. ההכנסות נחקרות במדידה תלת-חודשית ומוצגות כהכנסות חודשיות לשכירים ברמת הפרט. נתוני סקר הוצאות משק הבית ישמשו כבסיס נתונים למחקר זה, בנוסף יוצגו במסגרת פרק זה נתונים רב שנתיים מהסקר (הנתונים שנבדקו מסקר הוצאות משק הבית למחקר זה הם לשנת 2015).

סקר כוח אדם הוא סקר מרכזי הנערך על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה באופן חודשי, ומשמש למעקב שוטף אחר ההתפתחויות בכוח העבודה בישראל, גודלו ותכונותיו, היקף האבטלה ועוד. נתוני הסקר מאפשרים לקבל מידע על תכונות כוח העבודה האזרחי, גיל, שנות לימוד, סוג בית הספר האחרון שלמדו בו, נתונים על עולי 1990 ואילך וכו'. בנוסף, הסקר הוא כלי לאיסוף נתונים סטטיסטיים על תנאי דיור, על נידות בתעסוקה, ועל נושאים

רבים אחרים. אוכלוסיית הסקר כוללת את האוכלוסייה הקבועה של מדינת ישראל בגיל 15 ומעלה. (הנתונים שנבדקו מסקר כוח אדם הם לרבעון הראשון של שנת 2017).

הסקר החברתי הוא סקר שנתי שוטף, המספק מידע על תנאי החיים של האוכלוסייה הבוגרת בישראל בני עשרים ומעלה ועל רווחתה, ובוחן את עמדות הפרטים לגבי היבטים שונים של חייהם. הסקר מורכב משני חלקים עיקריים: גרעין קבוע, המכיל מספר רב של שאלות במגוון תחומי חיים, כגון: בריאות, דיור, תעסוקה, השכלה, מצב כלכלי, שימוש במחשב, דת ודתיות ועוד, וחלק מתחלף, המוקדש בכל שנה לנושא חדש אחד או שניים, הנחקרים בהרחבה. (הנתונים שנבדקו מהסקר החברתי למחקר זה הם לשנת 2016).

ברבעון הראשון של שנת 2017 עמד מספר המועסקים (בני 15 ומעלה) על 3.8 מיליון, מתוכם 52.6% גברים ו-47.4% נשים. מתוך המועסקים 10% הועסקו כמנהלים. מתוך המנהלים 35.7% היו נשים מנהלות. כלומר היחס בין מספר המנהלים למנהלות גבוה הרבה יותר מהיחס בין המועסקים והמועסקות בשוק העבודה. יחס זה במספר המועסקים והמנהלים דיי יציב בשנים האחרונות.¹²



¹² הלמ"ס, רבעון סקר כוח אדם, אפריל-יוני 2017. לוח 2.11 רבעון מספר 2/2017. אוצר מתוך <https://www.cbs.gov.il/he/publications/Pages/2017/%D7%A8%D7%91%D7%A2%D7%95%D7%9F-%D7%A1%D7%A7%D7%A8%D7%99-%D7%9B%D7%95%D7%97-%D7%90%D7%93%D7%9D-%D7%90%D7%A4%D7%A8%D7%99%D7%9C-%D7%99%D7%95%D7%A0%D7%99-2017.aspx>

לפי נתוני הסקר החברתי לשנת 2016, בו נחקר משלח היד של המנהלים בצורה מפורטת יותר, 30.6% מהגברים המנהלים מנהלים עובדים ומנהלים, היינו נמצאים בתפקידים בכירים ורק 17.9% מכלל המנהלות, מנהלות בתפקידים בכירים, היינו מנהלות עובדים ומנהלים.

שיעור הנשים המנהלות מכלל המועסקות מהווה 7% ושל הגברים המנהלים מכלל הגברים המועסקים מהווה 13% בממוצע.¹³ שיעור זה עלה בעשור האחרון. במנהל הציבורי שיעור המנהלות מכלל המועסקות הוא הגבוה ביותר מכלל ענפי הכלכלה ועמד על 13.1%.

לוח 1: שיעור המנהלים בענפים נבחרים, לפי מין, אחוזים 1997-2015					
מקור: סקר הוצאות משק הבית					
	2015*	2010	2005	2000	1997
כלל המנהלים					
שיעור המנהלים	10.1	5.7	4.7	6.2	4.6
שיעור גברים מנהלים	12.8	7.7	6.5	8.4	6.5
שיעור נשים מנהלות	7.2	3.6	2.7	3.6	2.4
מנהלים בתעשייה					
שיעור המנהלים	10.9	7.2	6.3	6.7	5.9
שיעור גברים מנהלים	12.2	7.4	7.2	7.7	6.8
שיעור נשים מנהלות	7.9	6.5	4.1	4.4	3.7
מנהלים בענף השירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים ופעילויות בנדל"ן					
שיעור המנהלים	9.2	7.1	5.1	8.0	
שיעור גברים מנהלים	10.1	8.7	6.5	10.0	
שיעור נשים מנהלות	8.2	5.1	3.4	5.7	
מינהל ציבורי - מנהל מקומי, ציבורי וביטחון					
שיעור המנהלים	17.7	8.2	6.4	10.1	8.2
שיעור גברים מנהלים	20.8	10.1	6.6	13.4	8.7
שיעור נשים מנהלות	13.1	5.3	6.0	6.0	7.5
* בשנת 2011 היה מעבר לסיווג חדש					

השכר ברוטו של גבר מנהל בשנת 2015 עמד על 19,816 ₪ לחודש ל-48.7 שעות עבודה בשבוע. שכר של אישה מנהלת עמד באותה שנה על 14,887 ₪ לחודש ל-44.1 שעות עבודה לשבוע. נשים וגברים בדרגות ניהול עובדים יותר שעות בשבוע מאשר עובדים לא מנהלים, אולם נשים מנהלות עובדות יותר בממוצע כ-9 שעות בשבוע מאשר נשים שאינן מנהלות בעוד גברים מנהלים עובדים כ-4 שעות בשבוע יותר מאשר עובדים גברים שאינם מנהלים. (לוח 2).

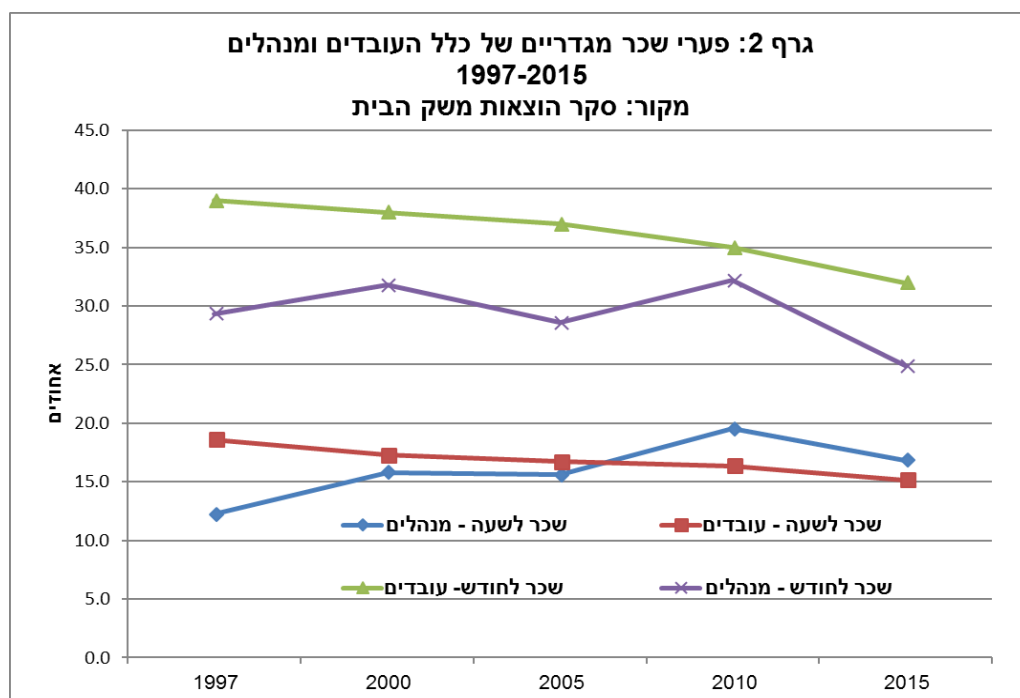
מתוך כלל העובדים השכירים לכ-35% יש תואר אקדמי ראשון לפחות. בקרב המנהלים, למעלה ממחציתם יש תואר אקדמי. בהיבט המגדרי, השכלת הנשים הגבוהה יותר, באה לידי ביטוי בעיקר בהשוואה בין נשים מנהלות לגברים מנהלים. מעל ל-60% מנשים המנהלות הן אקדמאיות, בעוד שמתחת למחצית מהגברים המנהלים הם אקדמאיים. כלומר הפערים בין הגברים לנשים ברמת ההשכלה מתעצמים ברגע שהם מחזיקים בעמדות ניהול.

¹³ בשנת 2005, שיעור המנהלים מעט יורד באופן כללי ובענפים המופיעים. אין הסבר לירידה זו, כנראה בגלל גודל מדגם קטן, לכן נדרש להסתכל על נתוני המגמה לאורך שנים.

לוח 2: הכנסה ברוטו (שכר) לשכיר לפי מין, 2015						
מקור: סקר הוצאות משק הבית						
מנהלות נשים	נשים - סך הכל	מנהלים גברים	גברים-סך הכל	מנהלים	שכירים- סך הכל	
110.9	1,542.1	212.0	1,650.8	322.9	3,192.9	שכירים (אלפים)
12,094	5,834	15,260	7,988	14,510	6,884	שכר חציוני (ש"ח)
14,887	7,666	19,816	11,219	18,123	9,503	שכר חודשי ממצע (ש"ח)
79.2	50.6	95.2	59.6	90.1	55.7	שכר לשעה (ש"ח)
44.1	36.7	48.7	44.9	47.1	41.0	מספר שעות עבודה לשבוע
60.3	39.2	47.4	30.7	51.8	34.8	שיעור האקדמאים (אחוזים)

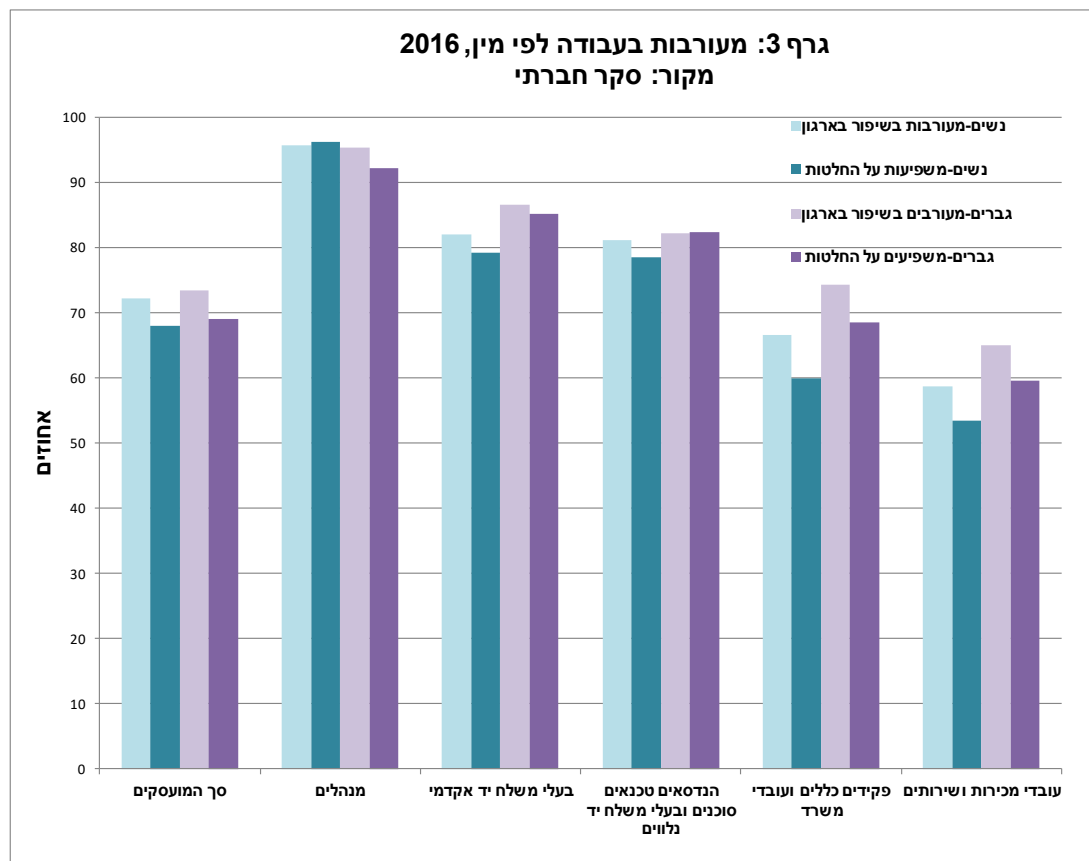
בבחינת פערי השכר המגדריים בשני העשורים האחרונים, פערי השכר בין מנהלים למנהלות כמעט ושווים לפערי השכר בין עובדים לעובדות ועומדים על כ-30% בחישוב השכר החודשי וכ-18% בחישוב השכר השעתי. עם זאת ניתן לראות כי בעוד פערי השכר המגדריים בין כלל העובדים הם במגמת ירידה איטית, פערי השכר המגדריים בקרב מנהלים הם מאוד תנודתיים ואינם יציבים, בעיקר כשמשווים את השכר השעתי.

על פי נתוני הסקר החברתי, המנהלות הצביעו מעט יותר על אפליה על רקע מין, לעומת יתר העובדות (10% בקרב מנהלות לעומת 8.5% בקרב יתר העובדות), אולם הבדל זה אינו מובהק בגלל גודל המדגם וייתכן כי לא משקף פער אמיתי.

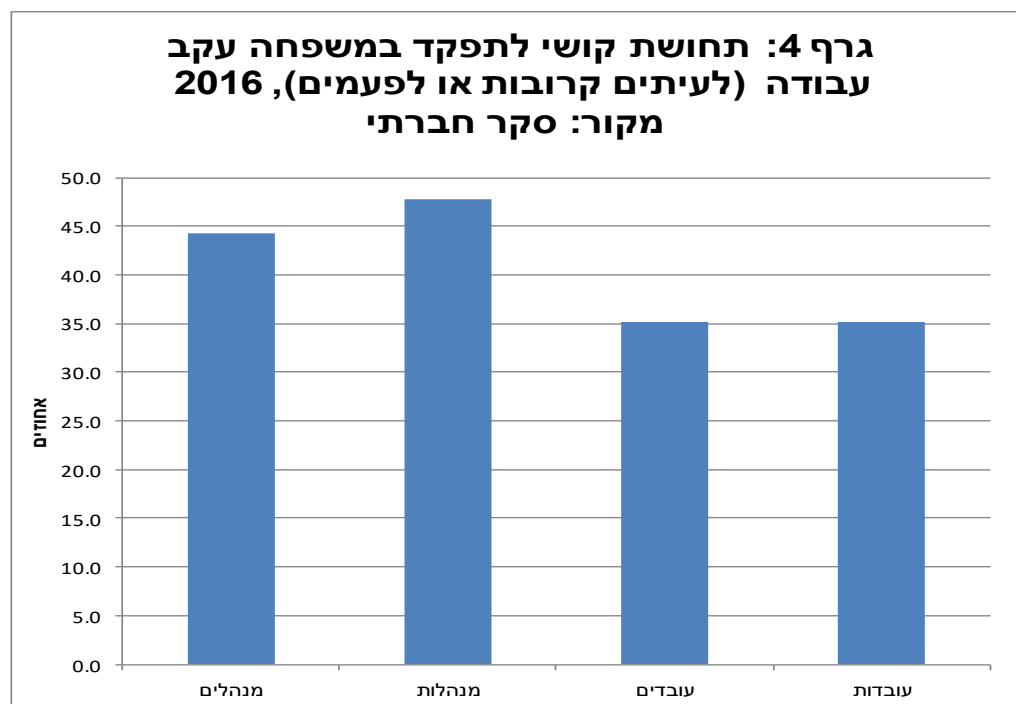


בבחינת מעורבות בארגון, נשים מנהלות הצביעו על יותר מעורבות ארגונית (מעל 95% כפי שמוצג בגרף 3) מאשר עובדות שאינן מנהלות (מתחת ל-80%). המעורבות בארגון נבדקה

באמצעות שתי שאלות מרכזיות שנלקחו מהסקר החברתי, והן: מהי מידת המעורבות שלך בשיפור הארגון והאם את/ה בעל/ת השפעה על קבלת החלטות בארגון. ניתן לראות שכאשר נשים הן מנהלות, המעורבות הארגונית שלהן אף יותר גבוהה מאשר של הגברים המנהלים וכאשר אינן מנהלות המעורבות הארגונית שלהן, לפי הרגשתן, פחות מאשר עמיתיהן הגברים, שאינם מנהלים. ניתן ללמוד מכך על המעורבות והמחויבות הגבוהה של נשים למקום העבודה בתפקידי ניהול. הנשים המנהלות רואות בתפקידן הניהולי ערך מוסף ומגבירות את המעורבות הארגונית שלהן במקום העבודה (לעומת הגברים).



נתון נוסף המשקף את ההבדל בין נשים מנהלות ליתר העובדות הוא הקונפליקט בין בית לעבודה. נשים מנהלות הצביעו הרבה יותר על כך כי הן מתקשות לתפקד במשפחה עקב עבודה. הן הצביעו על כך יותר מעמיתיהן הגברים והרבה יותר מנשים עובדות שאינן מנהלות.



2.3 תקרת הזכוכית ואפליה בשוק העבודה

צבירת הון אנושי והשתלבות בשוק העבודה אינם מצמצמים את פערי השכר המגדריים בין נשים לגברים, על אחת כמה וכמה כשנשים בוחרות להיות מנהלות. תאוריות ההון האנושי מייחסות את הסיבות לפערים בשכר בין נשים לגברים למערכת העדפות של האישה בבחירת ההון האנושי שלה, כך גם התאוריה המבנית המתייחסת למרכיב בחירת תחום הלימוד והעיסוק, המבנה הענפי בשוק העבודה ותכונות שוק העבודה. אם כך היה בתיאוריה הרי לא היו מתגלים פערים ברגע שנשים וגברים לומדים אותו דבר, צוברים אותו ותק, עובדים אותן שעות עבודה ובאותו משלח יד. וכמו שתואר בפרק הקודם לא כך הוא הדבר, גם שמשווים את העיסוקים של גברים ונשים, השכלתם ושעות העבודה עדיין יש פערים בין גברים לנשים. ההבחנה בין תכונות הגברים לנשים מתעמעמת כשהם הופכים למנהלים, כפי שהוצג בחלק הקודם. לכן, חשוב להוציא לאור ולתת זרקור לסיבה הנוספת לפערים המגדריים אשר מתוארת באופן חלקי בספרות המחקרית של תיאוריית ההון האנושי והתאוריות המבניות, הקשורה למרכיב החברתי המוטמע בחברה בהקשר של דעות קדומות ואפליה.

בהיבט של שוק העבודה, השיח בהקשר של האפליה נסוב סביב שני מונחים מרכזיים, אפקט ה"רצפה הדביקה" ו"אפקט תקרת הזכוכית"¹⁴. ה"רצפה הדביקה" מונעת מאנשים בדרג השכר הנמוך להתקדם למשרות טובות יותר ולשכר גבוה יותר. אפקט תקרת הזכוכית,

¹⁴ Arulampalam W., Booth L.A., Bryan L. M. (2007) "Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution" IRL Review, Volume: 60 issue: 2, page(s): 163-186 Issue published: January 1, 2007 DOI: <https://doi.org/10.1177/001979390706000201>

קשור לקידום של נשים לדרגות בכירות. שני מושגים אלו הם מושגים מוחשיים כדי להבין את אי השוויון הקיים בשוק העבודה אשר אין לו הסבר.

במונח רצפה דביקה, הכוונה לעובדים בדרגים נמוכים. אפקט הרצפה הדביקה לא מיוחס בהכרח לנשים, הרבה פעמים הוא מיוחס למיעוטים באוכלוסייה ולעובדי כפיים הנמצאים בדרגות השכר הנמוכות. בישראל יש מספר קבוצות הסובלות מאפליה זו בשוק העבודה, כמו בני מיעוטים - ערבים, בני העדה האתיופית ואנשים עם מוגבלויות. אפליה זו לעיתים קרובות מיוחסת לתופעות של גזענות וחוסר סובלנות חברתית.

תקרת הזכוכית, זו תקרה אשר לא רואים אותה ומלמדים את כולם שהיא אינה קיימת, כמתבטא בתאוריית ההון האנושי והתיאוריה המבנית, אשר לפיהן השמייים הם הגבול. בתקרת הזכוכית הכוונה לסולם הבלתי מוגבל של נשים, כמו גם המחסום הבלתי נראה שמונע מנשים לעלות לשלביו הגבוהים, בהתעלמות או אדישות לכישרונות וההישגים שלהן. כאמור, במבחן המציאות, התקרה קיימת ומונעת, בעיקר מנשים, להתקדם לדרגות בכירות.

לפי ויקיפדיה, אפליה היא מונח סוציולוגי המציין הבדלה בין קבוצות שונות, קטגוריות חברתיות או פרטים שונים. הבדלה המעניקה לקבוצה, קטגוריה או פרט מסוימים יתרונות או חסרונות יחסיים בהתייחסות אליהם, מבלי שתהיה הצדקה עניינית לכך. אפליה עשויה להיות על בסיסים שונים (מגדר, גזע, לאום ועוד). אפליה עשויה להיות מכוונת (כלומר, בסיס האפליה הוא המניע הישיר לאפליה) או עקיפה (כלומר, בסיס האפליה משפיע על גורם מתווך, שהוא המניע הישיר לאפליה). אפליה על בסיס מגדרי נקראת סקסיזם.

נוימן¹⁵ (2004) בדקה ואמדה אפליה בשוק העבודה על בסיס גזע ומין ומצאה כי מרכיבי ההון האנושי רלוונטים בהסבר הפערים בין מזרחים לאשכנזים (על בסיס גזע), בעוד שבפערים לפי מין יש מקום קטן יותר למרכיב ההון האנושי ויותר למרכיב האפליה. נוימן בדקה מאפייני הון אנושי של השכלה, ניסיון בעבודה, וותק בארץ, משלח יד, מגזר כלכלי ושעות עבודה. נוימן מסיימת את מאמרה בסיכום כי משקלו של מרכיב ההון האנושי בהסברת פערי השכר עלה עם השנים ובמקביל פחת משקל מרכיב האפליה. עם זאת בהסברת פערי השכר בין המינים למרכיב האפליה עדיין יש מקום.¹⁶

קלינוב (2008) נתחה את פערי השכר בין גברים לנשים החל משנות השבעים עד לתחילת המאה העשרים ואחת מהיבט מאקרו כלכלי. קלינוב מצאה מגמת ירידה בפערי השכר בין גברים לנשים הקשורה לעלייה בשכר הנשים. קלינוב ייחסה את העלייה בשכר נשים פחות

¹⁵ נוימן, ש. (2004). "הבדלי שכר בין המינים ובין עדות בישראל, כמה ולמה? ממצאים מהמפקדים של 1983 ו-1995". בתוך: העדפה מתקנת והבטחת ייצוג בישראל, ענת מאור (עורכת). הוצאת רמות: תל אביב. תשס"ה 2004. עמודים: 300-314.

¹⁶ שם, עמוד 313.

בגלל השינויים במבנה שוק העבודה ובגורמי היצע וביקוש, כלומר בכוחות השוק, אלא בעיקר בגלל ההתמדה של נשים בשוק העבודה והעלייה בפריון התעסוקתי שלהן. קלינוב מתייחסת במאמר זה גם לרמות השכר, ומצאה כי ברמות השכר הנמוכות נשים וגברים מהווים גורמי ייצור תחליפיים מושלמים, לעומת זאת בדרגי השכר הגבוהים נשים וגברים מהווים גורמי ייצור תחרותיים. לסיכום רושמת קלינוב כי העלייה בשכר של נשים בין 1975 ל- 2000 מתונה למדי ורווחת בעיקר בקרב הנשים הפחות משכילות.¹⁷

לצד זיהוי של מגמות ושינויים בתעסוקת נשים, כמו תעסוקה של נשים נשואות, קלינוב השאירה את מאמרה פתוח עם סימני שאלה רבים לגבי פערי השכר המגדריים וסיימה בהמלצה לחקור את השינוי ביחס המעבידים והעמיתים, גברים ונשים לעבודת נשים, בעיקר נשואות. כלומר יש סוגיות אשר נותרו לא מוסברות וקלינוב לא הצליחה לענות עליהן בניתוח פערי השכר.

מאמרים חדשים יותר מהעשור האחרון מדברים על רפורמות בתפיסה הארגונית של מקומות עבודה ובעידוד סביבה ארגונית תומכת משפחה, כדי לצמצם את הפערים המגדריים בשוק העבודה. בהקשר זה מדברים על תעסוקה בשעון גמיש, עבודה מהבית, חופשת לידה לשני ההורים ועוד.¹⁸ הרבה מהמאמרים, מצביעים על כך שהמושפעים העיקריים מרפורמות תומכות משפחה בחברות הם העובדים אשר מקבלים שכר נמוך. כלומר אפקט הרצפה הדביקה מתערער (Huffman L.M. , King, J. , Reichelt , 2017)¹⁹

Huffman ושות' בחנו חברות בגרמניה ובדקו אם המדיניות הרשמית של סביבת עבודה תומכת משפחה משפיעה על התפלגות שכר העובדים באותן חברות שנבדקו. בבחינת סביבת עבודה תומכת משפחה החוקרים התייחסו לארגונים אשר מאפשרים לאישה חזרה מדורגת לעבודה לאחר חופשת לידה וכן הסכמי תעסוקה המאפשרים גמישות בשעות העבודה. החוקרים מצאו כי יש השפעה חיובית על אי השוויון המגדרי, אולם מצאו כי ההסכמים הארגוניים משפיעים יותר על אלו בעלי השכר הנמוך יותר מאשר הגבוה. החוקרים לא מצאו השפעה של מדיניות פנים ארגונית זו על אפקט תקרת הזכוכית בארגונים אלו,

¹⁷ קלינוב, ר. (2008). "תמורות בשיעור המעבר אל אבטלה וממנה, ישראל 1995-2006". ירושלים: מכון פאלק. מאמר לדיון מספר A08.02. עמודים 20-27.

¹⁸ ניתן לראות דוגמא לכך ברפורמה המונהגת בשירות המדינה ודוח שטאובר הנכתב במסגרת זו המדבר על שילוב של נשים בשירות המדינה וחסמים העומדים בפני נשים בעבודה. הנחיות והמלצות ועדת שטאובר הנוגעות לאיזון עבודה בית, זכויות הורות וקידום נשים לתפקידים בכירים, מיושמות באופן שוטף ברפורמה בשירות המדינה. ראו "דוח ועדת הרפורמה לשיפור מנגנוני ההון האנושי בשירות המדינה". עמוד 19 ועמודים 37 ואילך.

<http://www.csc.gov.il/DataBases/ArticlesAndPublications/Documents/CommissionerGuidelinesPlanning2017.pdf>

¹⁹ Huffman L.M. , King, J. , Reichelt M. (2017) "Equality for Whom? Organizational Policies and the Gender Gap Across the German Earnings Distribution". IRL Review, Volume: 70 issue: 1, page(s): 16-41 . Article first published online: October 13, 2016; Issue published: January 1, 2017 DOI: <https://doi.org/10.1177/0019793916673974>

כלומר אין השפעה של מקום תומך משפחה על הקידום לדרגות בכירות ועל השכר. החוקרים מצאו לנכון להדגיש שבגרמניה עדיין נשים מנהלות נראות בעיני הגברים כמסיגות גבול.²⁰

Wiji Arulampalam Alison L. Booth, Mark L. Bryan, (2007) בחנו את תופעת תקרת הזכוכית בין מדינות אירופה ומצאו גם כי נשים בעלות שכר נמוך יהיו מחויבות יותר לעבודה כאשר יש יותר סביבה תומכת הורות והסכמים. אולם ההשפעה בדרגות השכר הנמוכות בין מדינות- שונה, לעיתים היא משמעותית ולעיתים מינורית. בשכר הגבוה מצאו החוקרים השפעה אחידה - אין השפעה על אי השוויון ותקרת הזכוכית בעינה עומדת. החוקרים ייחסו זאת לאפליה וליכולת מיקוח של נשים לעומת גברים בשוק העבודה.

כל הממצאים מראים שבמאה ה-21 נשים לומדות יותר ומשתלבות בשוק העבודה בדומה לגברים, עם זאת ניתן לראות שפערי השכר נשמרים ובאופן מפתיע גם כשעובדים באותה משרה ובאותו תפקיד. נשאלת השאלה מדוע? מדוע נשמרים הבדלי השכר בין נשים לגברים בדרגים הגבוהים כאשר הנתונים מראים שנשים, בעיקר מנהלות, יותר משכילות, משקיעות ומעורבות יותר בעבודה, ועובדות הרבה יותר. נשים מנהלות שונות בתכונותיהן מכלל הנשים בשוק העבודה. נשים מנהלות מחויבות יותר לעבודה ואימצו את תכונות ההון האנושי הנכונות כדי להתקדם. בדרגים הנמוכים אפשר לומר שאישה בוחרת יותר במשפחה אולם בדרגים הגבוהים הסיפור לא ברור.

דוברין (2012), בנתה מודל אקונומטרי, שהתבסס על נתוני הסקר החברתי של הלמ"ס, לבדיקת הסיבות לקידום נשים וגברים במקום העבודה. דוברין מצאה שגברים מקודמים יותר מנשים במקום העבודה. דוברין מצאה כי גברים מקודמים יותר מנשים בעבודה, לא בגלל מאפייני ההון האנושי הקשורים למאפיינים ההשכלתיים, האישיים והמשפחתיים שלהם, אלא בגלל שהיקף שעות העבודה של גברים גבוה יותר. דוברין מצאה כי כל שעת עבודה מגדילה את ההסתברות של נשים לקידום בעבודה באופן מובהק.

הממצאים שהוצגו בחלק הקודם מראים שנשים מנהלות אכן עובדות הרבה יותר לעומת נשים שאינם מנהלות, וההבדלים במספר שעות העבודה בין המינים מצטמצמים בקרב המנהלים, אולם עדיין קיימים פערי שכר גבוהים. אם כך, נשאלת השאלה, מדוע, למרות כל אלו קיימים פערי שכר בין גברים לנשים בדרגי הניהול? בהמשך העבודה תוצג המתודולוגיה לבחינת שאלת מחקר זו ובהמשך יוצגו ממצאי הבדיקה וכן דיון ומסקנות ממחקר זה.

²⁰ שם, עמוד 20.

3. מתודולוגיה

3.1 השערות המחקר

השערת המחקר המרכזית המבוססת על הממצאים שהוצגו בסקירה הספרותית היא שבדרגים הגבוהים, בהם נשים וגברים פועלים באופן זהה מבחינת השכלה ותפוקות, עדיין קיימים פערי שכר ונמצא ביתר שאת את מרכיב האפליה לעומת הדרגים הנמוכים. **השערת המחקר היא שבדרגים הנמוכים יש התאמה של תכונות ההון האנושי המסבירות את פערי השכר בין המינים, בעוד שבדרגים הגבוהים התכונות האובייקטיביות של השכלה, שעות עבודה, מצב משפחתי ודת (תכונות ההון האנושי) פחות משפיעות על פערי השכר בין המינים, והגורם העיקרי המשפיע הוא הגורם הנעלם המיוחס הרבה פעמים בספרות הכלכלית למרכיב האפליה.**

מעצם קביעת השערת מחקר זו, עולה השערה נוספת שעלתה דרך סקירת הספרות שתוארה והממצאים שהוצגו בחלק הראשון בעבודה, והיא שתכונות נשים מנהלות בשוק העבודה שונות מתכונות נשים שאינן מנהלות בשוק העבודה. מכאן שההשערה היא שניתוח מאפייני תעסוקה של נשים בשוק העבודה צריך להיות מובחן, לפחות בהקשר הדירוג התעסוקתי והמקצוע בו הן מועסקות.

3.2 סקר הוצאות משק הבית

קובצי הנתונים שנלקחו לצורך בדיקת שאלת המחקר ובחינתה נוצרו מנתוני השכירים של סקר הוצאות משק הבית בלמ"ס. סקר זה נערך באופן שוטף משנת 1997 ומכסה 97% מאוכלוסיית ישראל. במסגרת הסקר נאספות ההכנסות הכספיות השוטפות של משקי הבית והפרטים מכל מקורות ההכנסה: עבודה, רכוש, ריביות ודיווידנדים, תמיכות וקצבאות, פנסיות ותמיכות ממשקי בית אחרים. ההכנסות נחקרות במדידה תלת-חודשית ומוצגות כהכנסות חודשיות לשכירים ברמת הפרט.

איסוף נתוני הסקר נמשך כשלושה-עשר חודשים. בחודשים אלו נאספו נתוני הכנסות של שלושת החודשים לפני בוא הסוקר, עבור כל בן משק בית שגילו חמש-עשרה ומעלה. כלומר, התקופה הנחקרת כוללת חמישה-עשר חודשים. שיעור ההשבה של הסקר היה 72% בשנת 2015.

מדגם הסקר כולל כ-9,000 משקי בית כל שנה וכ-20,000 פרטים שכירים. מדגם הסקר משוקלל כל שנה לשם התאמה לכלל אוכלוסיית המדינה. שיטת אמידה זו מיועדת לצמצם הן את טעויות הדגימה הן את ההטיות העלולות לנבוע מכך שמשקי בית שלא השיבו עשויים להיות שונים בתכונותיהם מאלה שהשתתפו בסקר. כדי לקבל אומדנים המתייחסים לכלל

אוכלוסיית הסקר, נקבע "מקדם ניפוח" לכל משק בית שנחקר וכן לכל הנפשות השייכות לאותו משק בית. מקדם הניפוח של משק בית מבטא את מספר משקי הבית ואת מספר הנפשות באוכלוסיית הסקר שמיוצגים על ידי משק בית זה. בחישוב מקדמי הניפוח הובאו בחשבון גם מקרי נפל (מקרים שהיו צריכים להיחקר ולא נחקרו) וכן מקרים שנפסלו משום שחסרו פרטים על ההכנסה והיקף העבודה של הנחקרים. עבור הנפשות נקבעו מקדמי הניפוח לקבוצות השונות של משקי הבית באופן שבו תהיה התאמה מלאה בין אומדני הסקר להתפלגות אוכלוסיית הסקר לפי מין, גיל וחתכים גאוגרפיים, בהתאם לנתונים הדמוגרפיים השוטפים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.²¹

קובצי הנתונים שנבחרו מבוססים כאמור על סקר הוצאות משק הבית, אולם לצורך מחקר זה נלקחו מתוכם נתוני פרט של שכירים בלבד לשנת 2015. כלומר, נלקחו כל המשתנים של העובדים השכירים שדיווחו על הכנסה מעבודה בסקר הוצאות משק הבית.

שכיר מוגדר כפרט שהייתה לו הכנסה כלשהי משכר או ממשכורת בשלושת החודשים שקדמו לביקור הסוקר. ההכנסה החודשית של שכיר (שכר) מוגדרת כהכנסה המתקבלת מחלוקה ל-3 של ההכנסה התלת-חודשית ברוטו הנחקרת בסקר. ההכנסה התלת-חודשית היא ההכנסה ברוטו (כלומר, לפני ניכויים ותשלום מסים) מכל מקומות העבודה שבהם הועסק הנחקר תמורת שכר ומשכורת בשלושת החודשים שהסתיימו בחודש שלפני ביקור הסוקר. ההכנסה כוללת את כל התוספות כגון תשלום עבור שעות נוספות, דמי הבראה, ביגוד, פרמיות וכו'. ההכנסה התלת-חודשית תחולק ל-3 גם אצל שכירים שעבדו רק חודש אחד או שניים מתוך שלושת החודשים שלגביהם הם נחקרים.

3.3 קובץ המשתנים לעבודה

למחקר נבחרו כל השכירים בני 25-64 שעבדו חודש מלא כפי שדיווחו בסקר הוצאות משק הבית. גילים אלו נבחרו משום שהם גילאי העבודה מבחינה בינלאומית. נוכח מהקובץ החיילים בשירות סדיר. נוכח מהקובץ גם בעלי ההכנסות הגבוהות – מעל 100,000 ₪ לחודש (7 תצפיות). נוכח כאמור גם אלו שלא עבדו חודש מלא. סך הכל הקובץ כלל 8,103 עובדים שכירים מתוכם 924 מנהלים, כפי שמפורט בלוח 3.

²¹ כל ההרצות בעבודה זו נעשו בחישוב האומדן המשוקלל. ראו פירוט נרחב יותר בפרסום 1677 של הלמ"ס, בקישור:

<https://www.cbs.gov.il/he/publications/Pages/2017/%D7%94%D7%98%D7%A0%D7%A1%D7%95%D7%AA-%D7%95%D7%94%D7%95%D7%A6%D7%90%D7%95%D7%AA-%D7%9E%D7%A9%D7%A7-%D7%94%D7%91%D7%99%D7%AA.aspx>

לוח 3: גודל המדגם לביצוע המחקר

סך הכל	נשים	גברים	
8,103	4,053	4,050	כלל השכירים
924	312	612	מנהלים
7,179	3,438	3,741	שכירים שאינם מנהלים

המשתנים שנבחרו לבדיקה כוללים מספר מאפיינים: מאפיינים אישיים, מאפיינים חברתיים, מאפייני משפחה ומאפיינים תעסוקתיים. משתנים אלו נבחרו בהתאמה לסקירה בפרק הראשון של העבודה, הנוגעת למאפייניו האישיים של הפרט ולהונו האנושי. המאפיינים האישיותיים קשורים למאפיינים הביולוגיים של הפרט כמו מין וגיל וכן למאפיינים של הבחירות שלו כמו לימודיו האקדמאים. המאפיינים התעסוקתיים נוגעים למשתנה העבודה של הפרט, להכנסתו ולוותק שלו (שבה יותר לידי ביטוי בגיל בריבוע). המשתנים המשפחתיים שנבחרו הם המצב המשפחתי של הפרט והאם יש לו ילדים. המאפיינים החברתיים קשורים למגזר אליו שייך הפרט, בין אם הוא ערבי, עולה חדש מחבר העמים לשעבר, או דתי מאוד או חרדי. בלוח 4 מוצג פירוט המשתנים ושמותיהם כפי שנלקחו להרצות במודל השכר.

ישנם מספר משתנים שיש מקום להרחיב אודותיהם:

ראשית, ברגרסיה נלקח הגיל כמשתנה בלתי תלוי משום שהוא נלקח בדרך כלל לפי Mincer כאינדיקציה לוותק ולניסיון של אדם בעבודה. נלקח גם משתנה הגיל בריבוע מפני שידוע שהפונקציה של הגיל מתנהגת כפרבולה- כלומר התשואה לגיל מתחילה לרדת בגיל מסוים.

משתנה של קיום ילדים – מייצג טוב יותר את אוכלוסיית השכירים בני 25-64. המשתנה של מספר ילדים לא הובא בחשבון משום שנמצא כי הוא גורם שלילי להכנסה. מספר הילדים במשפחה, מצביע גם על גודל משפחה שמייצג אוכלוסיות מסוימות (כמו חרדים וערבים). סיבה נוספת מתודולוגית לאי הכללת המשתנה "מספר ילדים" ברגרסיה היא שמשתנה זה התגלה בהרצות כלא מובהק ולא משפיע.²²

המשתנים של ערבי (aravi) ועולה (ole) נמצאו ונחקרו בהקשר של המשוואה של Mincer בהיבט הישראלי כמשפיעים רבות על השכר, ולכן הם גם נכללים במודל.

²² בוצעו הרצות step-wise.

לוח 4: שמות ופירוט המשתנים במחקר

שם משתנה	שם משתנה ברגרייה	סוג משתנה	אפיון משתנה	פירוט המשתנה
הכנסה שעתית לשכיר	Lnhour	תלוי - רציף (חותך)	תעסוקתי	ההכנסה שעליה דיווח שכיר בשלושת החודשים האחרונים לפני בוא הסוקר, <u>במשוואת השכר מוצג ה-LOG של המשתנה</u>
מין	sex	בלתי תלוי-דמי	אישי ותעסוקתי	1-גבר 0-אישה
גיל	gil	גיל העובד/ת	אישי ותעסוקתי	בין 25-64, גילאי העבודה המקובלים מבחינה בינלאומית ואומד של נסיון בעבודה
גיל בריבוע	gil_sq	בלתי תלוי-רציף	אישי ותעסוקתי	אומד נסיון בעבודה ומייצג את התפלגות השכר לפי גיל
מצב משפחתי	mm	בלתי תלוי-דמי	משפחתי	נשוי או לא נשוי, בלא נשוי נכלל גם רווק, גרוש ואלמן. 1- נשוי 0- לא נשוי
דת	aravi	בלתי תלוי-דמי	חברתי	אם ערבי - 1 אחרת - 0
רמת דתיות	datiut	בלתי תלוי-דמי	חברתי	דתי מאוד/חרדי-1 אחרת-0
עולה בריה"מ לשעבר	Ole	בלתי תלוי-דמי	חברתי	אם עולה - 1 אחרת-0
ילדים - משתנה דמי	yeled	בלתי תלוי-דמי	משפחתי	אם יש ילדים - 1 אם לא -0. לאישה- מספר הילדים שמשויך לה לפי הקבצים, לגבר לפי מספר הילדים במשק הבית.
תואר אקדמאי	academi	בלתי תלוי-רציף	תעסוקתי	אם יש תואר - 1 אחרת-0
מנהל	manager	בלתי תלוי-רציף	תעסוקתי	אם מנהל - 1 אחרת-0

3.4 מודל רגרסיית שכר

על משוואת השכר של Mincer נכתב ותואר רבות בספרות המחקרית. ביסודה כוללת המשוואה מספר מרכיבים בסיסיים שאותם יש לכלול כאשר אומדים את השכר לפרטים באוכלוסייה. המרכיבים הם שעות עבודה בשבוע, ותק ושנות לימוד. כמו כן יש להתייחס למשתנה התלוי, השכר, בצורה ה"מכוזצת" שלו, דהיינו להפוך אותו ללוגריתמי משום ההתפלגות הא-סימטרית של השכר וערכיו הקיצוניים הנמצאים בטווח העליון שלו.

בהתבסס על המשתנים המוצגים, להלן משוואת השכר במחקר זה:

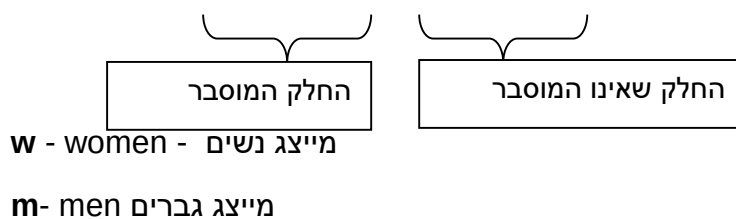
$$\ln inc_hour = \alpha + \beta_1 sex + \beta_2 gil + \beta_3 gil_sq + \beta_4 mm + \beta_5 aravi + \beta_6 datiut + \beta_7 ole + \beta_8 yeled + \beta_9 academi + \beta_{10} manager + \varepsilon$$

3.5 רגרסיית Blinder and Oaxaca

את פער השכר בין המינים מקובל לפרק למרכיב מוסבר ולמרכיב בלתי מוסבר. במסגרת רגרסיה זו נכללים המשתנים במשוואת השכר, כולל מין, כדי לאמוד את ההבדלים המוסברים והבלתי מוסברים בהכנסות בין המינים. במסגרת רגרסיה זו נעשה ניתוח של השוני במרכיבי השכר של שני המינים. לצורך אמידת הפרש השונויות ואמידת ההפרשים בין הגברים לנשים נעשה שימוש בניתוח של (Blinder and Oaxaca (1973 שבשיטתם נעשה שימוש רב בספרם של (Alonji and Blanc (1999. בספר זה נעשה ניתוח של מרכיבים מוסברים ובלתי מוסברים בשכר של נשים לעומת גברים, כפי שמופיע במשוואה המוצגת להלן. החלק השמאלי במשוואה מייצג את החלק המוסבר והימני מייצג את החלק הבלתי מוסבר. אמידת הפערים בין קבוצות במשוואה זו יתבסס על משתני משוואת השכר ויציג כמה פערים בשכר בין הגברים לנשים מוסברים וכמה בלתי מוסברים. משוואה זו מקובלת בספרות המחקרית בין היתר גם לאמידת מרכיב האפליה בשכר.

מודל הרגרסיה של (Blinder (1973) and Oaxaca (1973)

$$\ln inc_m - \ln inc_w = (\bar{X}_m - \bar{X}_w) \beta_m + \bar{X}_w (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_w)$$



יצוין כי לכל הרגרסיות בוצע step-wise.

4. ממצאים

4.1 סטטיסטיקה תיאורית של קובץ הנתונים

הממצאים שיוצגו יתרכזו בתכונות המנהלים בפילוח לפי מין בהתאם לנושא המחקר. כמו כן, יודגשו ההבדלים בתכונות ההון האנושי, האישיות, החברתיות והתעסוקתיות בין קבוצת המנהלים ליתר העובדים.

כל נתוני השכר יופיעו לפני הורדות מיסים (מס הכנסה, ביטוח לאומי ומס בריאות), כלומר שכר ברוטו.

לוח 5 – תכונות המנהלים בקובץ המחקר

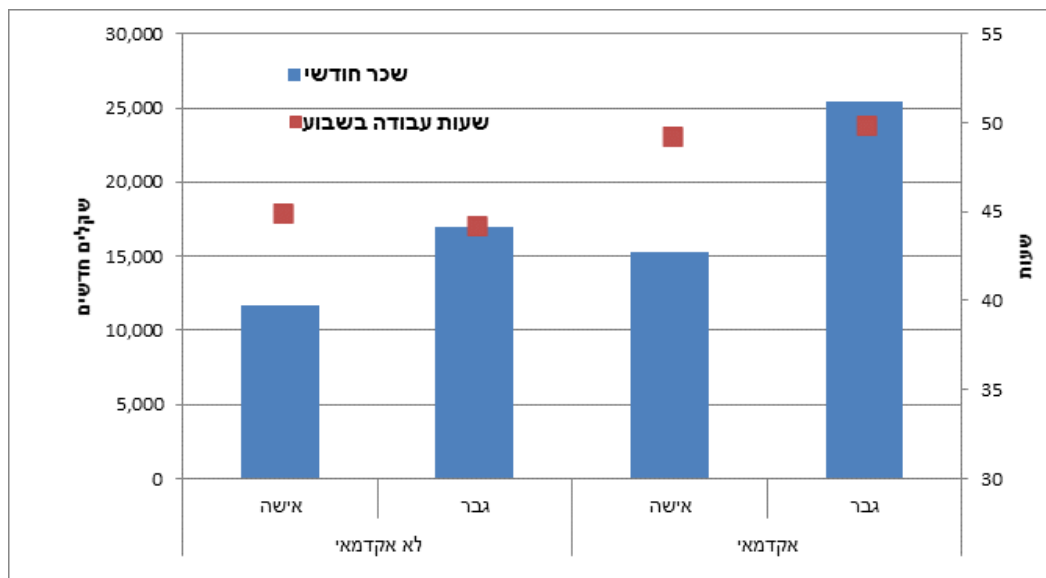
שכירים שאינם מנהלים			מנהלים			כל השכירים			
גברים לא מנהלים	נשים לא מנהלות	סך הכל שכירים שאינם מנהלים	גברים מנהלים	נשים מנהלות	סך הכל מנהלים	גברים	נשים	סך הכל	
3,438	3,741	7,179	612	312	924	4,050	4,053	8,103	מספר תצפיות
12,088	8,574	10,332	20,386	15,146	18,620	13,333	9,115	11,307	ממוצע הכנסה לחודש- ₪
62.0	54.3	58.2	96.2	78.4	90.2	67.2	56.3	61.9	ממוצע הכנסה לשעה- ₪
41.6	42.3	42.0	43.3	42.5	43.0	41.8	42.3	42.1	גיל ממוצע
73.0%	71.4%	72.2%	84.0%	70.0%	79.3%	74.6%	71.3%	73.0%	שיעור הנשואים
17.5%	8.2%	12.8%	5.5%	0.5%	3.8%	15.7%	7.5%	11.8%	שיעור הערבים
34.6%	45.0%	39.8%	50.2%	65.9%	55.5%	37.0%	46.7%	41.6%	שיעור האקדמאים
14.3%	18.6%	16.5%	7.3%	6.9%	7.2%	13.3%	17.6%	15.4%	שיעור עולי חבר החמים לשעבר
5.1%	5.9%	5.5%	3.8%	3.0%	3.5%	4.9%	5.6%	5.2%	שיעור החרדים
58.5%	57.7%	58.1%	66.9%	62.4%	65.4%	59.7%	58.1%	58.9%	שיעור אלו שיש להם ילדים
						15.0%	8.2%	11.8%	שיעור המנהלים

השכר החודשי ברוטו של המנהלים הגברים הוא הגבוה ביותר ומגיע ל-20,386 ₪ בממוצע לחודש. הגיל הממוצע של העובדים עומד על 42.5, גם בקרב כלל העובדים וגם בקרב המנהלים. שיעור המנהלים הגברים הנשואים מאוד גבוה ועומד על 84%, גבוה ב-14 נקודות האחוז מעמיתותיהם המנהלות, וגבוה בכלל הממוצע של האוכלוסייה הנבדקת. כמו כן, שיעור המנהלים עם הילדים גבוה יותר ועומד על 65.4% בממוצע לעומת 58.1% ביתר האוכלוסייה השכירה.

שיעור האקדמאים בקרב המנהלים גבוה בכ-14 נקודות האחוז משיעורם בכלל האוכלוסייה העובדת. שיעור הנשים האקדמאיות בקרב כלל העובדות ובקרב המנהלות בפרט גבוה ביחס למקביליהן הגברים. 66% מהנשים המנהלות הן אקדמאיות לעומת 50.2% מהגברים המנהלים. שיעור הערבים המנהלים מכלל הערבים באוכלוסייה מאוד נמוך ועומד על 3.8%. כך גם בקרב האוכלוסייה החרדית. עם זאת, בעוד והאוכלוסייה הערבית כמעט ולא נמצא נשים ערביות מנהלות, בקרב האוכלוסייה החרדית 3.8% נמצאו בעמדות ניהול, שיעור גבוה יותר מעמיתיהן המנהלים הגברים.

הממצאים המוצגים כאן מתאימים לממצאים הכלליים שהוצגו בסקירת הספרות, גם לאחר סינון הקובץ לשם מחקר זה בו הושארו עובדים בגילאים 25-64 אשר עבדו ברצף 4 שבועות לפני בוא הסוקר.

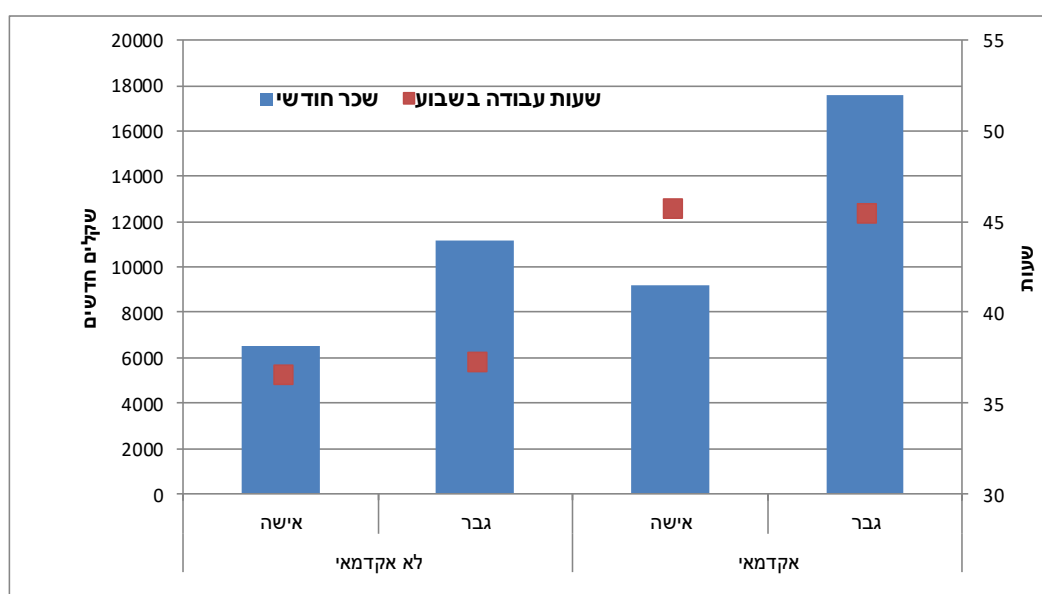
גרף 5. שכר חודשי ושעות עבודה שבועיות לפי מין בקרב מנהלים, 2015



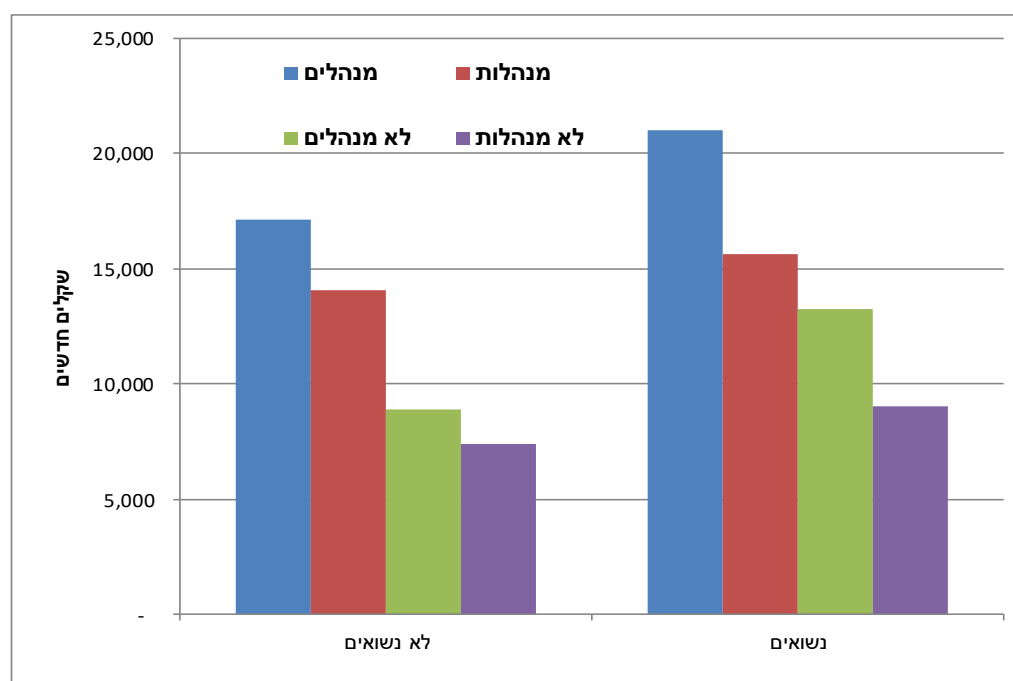
כמעט ואין הבדל בין שעות עבודה של גבר ושל אישה מנהלים, אולם קיימים פערי שכר מאוד גבוהים ביניהם.

בין מנהלות אקדמאיות ללא אקדמאיות פערי השכר נמוכים יותר מאשר בין מנהלים אקדמאים ללא אקדמאים. ניתן להסיק מממצא זה כי התשואה להשכלה עם הקידום בדרגה לגברים הרבה יותר גבוהה מאשר לנשים.

גרף 6. שכר חודשי ושעות עבודה שבועיות לפי מין בקרב עובדים שאינם מנהלים, 2015



גרף 7: שכר חודשי לשכירים לפי מין ומצב משפחתי, 2015



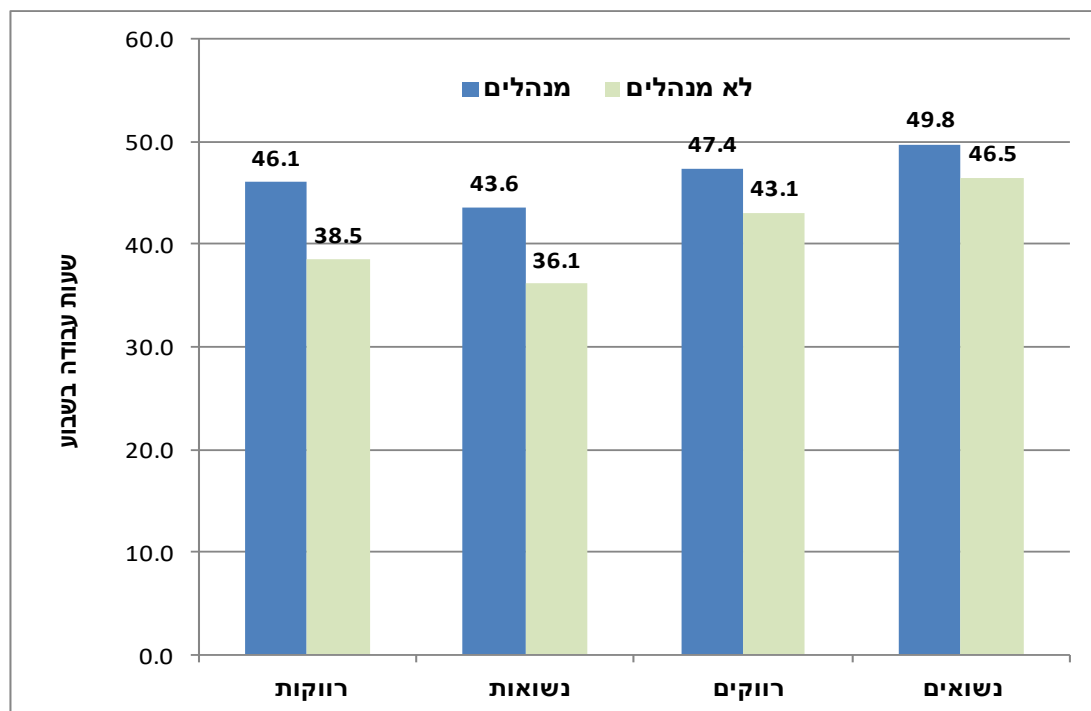
סך הכל נשואים מרוויחים יותר מלא נשואים, אולם הפערים בין המינים בקרב מנהלים ולא מנהלים נשואים הרבה יותר גבוהים מאשר אצל הלא נשואים.

ממצאי גרף 7 מראים עוד כי נישואין משפרים יותר את השכר של גברים, כלומר שגברים משנים את הסטטוס המשפחתי שלהם לנשואים, התגמול בשכר הוא יותר גבוה מאשר התגמול לנשים.

כל הנשים הנשואות עובדות בממוצע 2.5 שעות פחות בשבוע לעומת נשים שאינן נשואות. גברים נשואים (מנהלים ולא מנהלים), עובדים בממוצע מעל 2.5 שעות בשבוע יותר מאשר לא נשואים. אולם התגמול לנשים הוא ביחס הפוך, נשים נשואות מרוויחות יותר מלא נשואות, למרות שעובדות פחות. אצל גברים התגמול ביחס ישר לפי שעות עבודה, כאשר הם עובדים יותר הם מרוויחים יותר.

מנהלת נשואה עובדת 43.6 שעות עבודה בשבוע לעומת 36.1 שעות בשבוע של עובדת נשואה שאינה מנהלת – פער של 7.5 שעות. מנהל נשוי עובד 3.4 שעות בשבוע יותר מעובד נשוי שאינו מנהל.

גרף 8: שעות עבודה שבועיות לשכירים לפי מין ומצב משפחתי, 2015



4.2 גרסיית שכר

על פי ממצאי גרסיית השכר הכללית ניתן לראות שהמודל שהוצג מסביר 33.75% משונות השכר השעתי במשק, כמקובל בספרות הכלכלית המחקרית.

לא מנהלים	מנהלים	סך אוכלוסיית השכירים	
0.3019	0.3134	0.3375	Adj R-Sq
3.05618**	2.75945**	3.00078 **	Intercept
0.17354**	0.23381**	0.17959 **	sex
0.01314**	0.03808**	0.01577 **	Gil
-0.00005408	-0.00023164*	-0.00007524 *	gil_sq
0.15744**	-0.00235	0.14366 **	mm
-0.34517**	-0.65954**	-0.35806 **	aravi
0.50913**	0.38706**	0.49721 **	academi
-0.21438**	-0.08489	-0.21174 **	ole
-0.09858**	-0.35218**	-0.11628 **	datiut
0.08717**	0.08588*	0.08512 **	yeled
		0.26415 **	manger
	רמת מובהקות גבוהה מאוד $\alpha < 0.001$	**	
	רמת מובהקות גבוהה $\alpha < 0.05$	*	

הרגרסיות נותחו גם ב-step-wise גם כי המקדם המשפיע ביותר על השכר באופן חיובי, היה הלימודים האקדמאיים לכל חיתוכי האוכלוסייה המוצגים במחקר.

לגבי משתנה המין ניתן לראות שהמקדם יצא מובהק וחיובי בכל הרגרסיות וכאשר מדובר בגברים השכר עולה. ההשפעה החזקה ביותר נמצאה במיוחד בקרב המנהלים הגברים לעומת הנשים.

גיל הוא משתנה לאמידה של ותק וניסיון בשוק העבודה. ניתן לראות כי ככל שעולים בגיל כך השכר עולה. המשתנה יצא מובהק. אולם כאשר נבחן משתנה הגיל בריבוע, ניתן לראות כי ההשפעה של הגיל יורדת ומתנהגת כפרבולה, כלומר יש שיא לגיל שממנו השכר כבר מתחיל לרדת.

המקדם של מצב משפחתי נשוי יצא חיובי ומובהק בקרב כלל העובדים והעובדים שאינם מנהלים. בקרב מנהלים הוא יצא שלילי ולא מובהק. בקרב מנהלים הממצא עומד בסתירה לסטטיסטיקה התיאורית שהוצגה בחלק הקודם אשר הציגה כי נשואים מרוויחים הרבה יותר מלא נשואים, בעיקר מנהלים. משתנה הילדים בהתאמה עם משתנה המצב המשפחתי גם יצא חיובי, מובהק ודומה בין שלושת הרגרסיות שהורצו. ממצא זה אומר שיש השפעה חיובית על השכר כאשר יש ילדים בבית, לנשים וגברים כאחד.

המשתנה ערבי נמצא שלילי בכל הרגרסיות. כלומר השכר של ערבים באוכלוסייה נמוך הרבה יותר. ניתן לראות שמקדם זה גבוה ובולט במיוחד בקרב מנהלים. כלומר הסבר השונות של פערי השכר בין ערבים ליהודים חזק יותר כאשר בוחנים את אוכלוסיית המנהלים.

משתנה ההשכלה הוא החזק ביותר ברגרסיה ויצא חיובי ומובהק בשלושת סוגי האוכלוסייה שנבדקו. כלומר להשכלה יש קשר ישר מובהק לפערי השכר. אולם, ניתן לראות באופן מפתיע, שמקדם ההשכלה גבוה הרבה יותר בקרב עובדים שאינם מנהלים, לעומת מנהלים. ממצא זה יכול להסביר מה הרלוונטיות של מרכיב ההון האנושי בקרב מנהלים כשבוחנים את פערי השכר בין המינים, ולתת דגש על מרכיבים אחרים בהסבר הפערים.

לעולים חדשים מחבר העמים לשעבר ולחרדים באוכלוסייה יש השפעה שלילית על השכר. ממצא זה תואם את הסטטיסטיקה התיאורית והספרות המחקרית הענפה בתחומים אלו הנוגעת להשתלבות החלקית של קבוצות מהגרים וקבוצות מיעוט באוכלוסייה, כמו חרדים וערבים.

לסיכום הרגרסיות שהוצגו כאן, ניתן לראות כי רוב המשתנים שנבדקו נמצאו מובהקים וכי הסבר השונות בשכר דומה בין שלוש האוכלוסיות שנבדקו. בקרב מנהלים, המקדמים הבולטים בעוצמתם לעומת יתר העובדים היו המין, מוצא ואורח חיים דתי. כלומר בקרב מנהלים ההשפעה של היותך גבר יהודי ולא חרדי על השכר חזקה הרבה יותר וחיובית. לעומת זאת העוצמה של משתנה ההשכלה הייתה נמוכה יותר ברגרסיה בקרב המנהלים. ההשפעה של יתר המשתנים הייתה דומה בכל הרגרסיות.

אם כך, ברגרסיה Blinder and Oaxaca שתוצג בחלק הבא, יבחן פער השכר המגדרי לפי המרכיב המוסבר והמרכיב שאינו מוסבר ותבחן שאלת המחקר כפי שהוצגה בפתח החלק המתודולוגי של עבודה זו. השערת המחקר המרכזית היא שבדרגים הגבוהים, בהם עדיין קיימים פערי שכר, נמצא חזק יותר את מרכיב האפליה מאשר בדרגים הנמוכים.

4.3 ממצאי רגרסיה Blinder and Oaxaca

לוח 6: רגרסיה Blinder and Oaxaca

אחוז לא מוסבר	אחוז מוסבר	פער מגדרי בהכנסות לשעה	
47.0%	53.0%	13.0%	כלל השכירים
48.7%	51.3%	10.0%	שכירים שאינם מנהלים
70.2%	29.8%	15.0%	מנהלים

בהסבר פערי השכר בין המינים ניתן לראות כי בקרב העובדים שאינם מנהלים ובקרב כלל העובדים, התכונות של הרגרסיה מסבירות כמחצית מפערי השכר בין המינים. נתון זה משקף את עולם הידע בנושא אשר נבדק בספרות המחקרית ובארצות אירופאיות.²³ כשמגיעים לדרג הניהול, ניתן לראות כי רק כ-30% מפערי השכר מוסברים על ידי התכונות שהוצגו וכי 70% מיוחסים לסיבות הבלתי מוסברות המיוחסות במחקרים למרכיב האפליה. הממצאים המוצגים כאן מחזקים את השערת המחקר שטענה כי ברגע שנשים הופכות למנהלות מרכיב ההסבר של פערי השכר יקטן ומרכיב האפליה בפערי השכר בין המינים יגדל.

²³ ראו מאמר Paats Merle and Kask Urve (2014) *Improving the Measurement of Pay Gap in Estonia*. Work session on gender statistics Geneva, 19-21 march 2014. United Nations, Economic Commission for Europe. Working paper 10. Page 5.

5. דיון ומסקנות

מטרת המחקר הייתה לנתח את פערי השכר המגדריים בעיקר בקרב מנהלים. השערת המחקר הראשונה המרכזית הייתה שהסיבות לפערים המגדריים בשכר המתבססות על תיאוריית ההון האנושי והתיאוריה הממסדית מסבירים פחות את הפערים בשכר בקרב מנהלים ומנהלות. ההשערה השנייה שעלתה מהראשונה הייתה שהאופי של נשים מנהלות שונה מנשים שאינן מנהלות בשוק העבודה, ולכן נדרשת הבחנה בין שתי הקבוצות (מנהלות ועובדות שאינן מנהלות) וניתוחן בנפרד. השערות אלו אוששו במחקר.

חשוב לציין, כי אחת המסקנות המובהקות שעולה ממחקר זה היא שבניתוח פערי השכר בין המינים בשוק העבודה חשוב להשוות במדויק עד כמה שניתן את סוגי המשרות בין המינים. ההשוואה של תפקידי הניהול עם המאפיינים הדמוגרפיים, המשפחתיים האישיים והחברתיים הייתה יכולה להיות מלאה יותר אם ניתן היה להשוות משרות זהות. עם זאת, ההשוואה של תפקידי הניהול עם המאפיינים הנוספים נותנת מענה מספק לשאלות המחקר שעלו במסגרת מחקר זה.

השערות המחקר נבדקו באמצעות סטטיסטיקה תיאורית שהבליטה את תכונות ההון האנושי של נשים מנהלות לעומת נשים שאינן מנהלות ולעומת עמיתיהן הגברים המנהלים. כמו כן, הוצגו במסגרת מחקר זה, מאמרים המדברים על השפעת שינויים מבניים וארגוניים על בעלי שכר נמוך יותר מאשר שכר גבוה (קלינוב, 2008, Huffman L.M. , King, J. , Reichelt , 2007, M. 2017, Arulampalam, W., Booth L.A. , Bryan L. M. , 2007). בנוסף, נעשה שימוש בכלים אקונומטריים, רגרסיית שכר ורגרסיית Blinder and Oaxaca כדי להוכיח את השערת המחקר לגבי פערים מגדריים מוסברים ובלתי מוסברים בשכר.

נמצא כי נשים שבחרו להיות מנהלות משקיעות הרבה יותר מגברים בשוק העבודה ובהון האנושי, הן יותר משכילות מעמיתיהן הגברים, הן עובדות שעות רבות יותר בהשוואה לנשים שאינן מנהלות (בשונה מהפער הקטן בשעות העבודה בין גברים מנהלים ללא מנהלים), והן בעלות ותק וניסיון גבוה מאשר הגברים. נשים מנהלות הצהירו כי הן מוותרות הרבה יותר על המשפחה לצורך השקעה בעבודה, המחויבות של נשים מנהלות כלפי הארגון שלהן הרבה יותר גבוהה מאשר עמיתיהן המנהלים ויותר מיתר הנשים שאינן מנהלות. בנוסף, נמצא כי מנהלים ומנהלות עובדים כמעט אותן שעות עבודה בשבוע אולם כאמור, פערי השכר ביניהם מאוד גבוהים.

נמצא גם כי הפערים בין הגברים לנשים ברמת ההשכלה גדלים ברגע שהם מחזיקים בעמדות ניהול. בין מנהלות אקדמאיות ללא אקדמאיות פערי השכר נמוכים יותר מאשר בין

מנהלים אקדמאים ללא אקדמאים. כלומר התמורה והתשואה להשכלה עם הקידום בדרגה לגברים הרבה יותר גבוהה מאשר לנשים. יתר על כן, משתנה ההשכלה נמצא כחזק ביותר ברגרסיית השכר ויצא חיובי ומובהק בקרב העובדים שאינם מנהלים ובקרב המנהלים. כלומר להשכלה יש קשר ישיר מובהק לפערי השכר המגדריים. אולם נמצא שמקדם ההשכלה גבוה הרבה יותר בקרב עובדים שאינם מנהלים, לעומת מנהלים.

בהסבר הפערים המגדריים בשכר, החלק הבלתי מוסבר הקשור למרכיב האפליה בקרב מנהלים גבוה ומהווה 70%, לעומת 49% בקרב עובדים שאינם מנהלים. ממצא זה תואם לעוצמה הנמוכה יותר של מקדם ההשכלה ברגרסיית השכר, שנמצאה בקרב מנהלים ומנהלות לעומת עובדים ועובדות שאינם מנהלים. כלומר, כמעט ולא קיימים הבדלים בין מנהלים למנהלות בשוק העבודה בבחינת תמהיל ההון אנושי ותכונות ההשתתפות בשוק העבודה, אפילו ההיפך הוא הנכון ולמרות זאת נמצא כי יש פערי שכר גבוהים ביניהם ואף המרכיב הלא מוסבר של פערי השכר הוא הרבה יותר גבוה מיתר העובדים.

אם כך כיצד ניתן להסביר זאת? בעולם מושלם בו התיאוריה המבנית ותאוריית ההון האנושי המסבירות את שוק העבודה, היו מתקיימות, ללא המימד האנושי-חברתי, לא היו קיימים כנראה פערי שכר מגדריים בין הנשים לגברים. זה גם חלק מחטאה של התיאוריה הפמיניסטית שנכנסה לואקום מתבקש שיסודו היה לתת קול למחצית מהאוכלוסייה²⁴, ולכן קשה היה לדמיין בהתחלה שהיא לא תחלחל ותתפוס, כפי שהאמהות המייסדות של התיאוריה הפמיניסטית הניחו. פערי השכר הם הסימפטום לכך שלשינוי חברתי עמוק לוקח זמן להכות שורשים ויחלפו עשורים רבים עד שהוא יחלחל. כנראה שמה שמוטמע בבסיס ההבניה התרבותית המסורתית קשה מאוד לשנות ולסדר מחדש.

בשנת 2015 פתחה Prof. Paula England, סוציולוגית פמיניסטית די ותיקה שהייתה עדה לכמה שיאים במהפכה הפמיניסטית, את הרצאתה בכנס באוניברסיטת תל אביב²⁵ בהצגת גרף פערי השכר המגדריים בחמישים השנה האחרונות בארה"ב. הגרף הראה קו מגמה שהולך ופוחת באופן איטי ביותר ונעצר סביב ה-30% England אמרה שהיה לה ולחברותיה ברור שבשלהי שנות האלפיים כבר לא נדבר על פערי שכר מגדריים ושנעבור למהפכה הבאה...

אמנם עברנו למהפכות אחרות, אולם לא העלינו על דעתנו שבעשור השני של המאה ה-21 הפערים בין נשים לגברים בהרבה מהתחומים יהיו עדיין גבוהים וחריפים.

²⁴ נשים מהוות 50% מהאוכלוסייה.

²⁵ ראו כנס "משוות ערך – חוק שכר שווה לעובדת ולעובד". אוניברסיטת תל אביב 19/11/2015.
<https://www.tau.ac.il/events/mashvot-19-11-15>

נשים מצדן וכפי שניכר בממצאי מחקר זה וביתר שאת בקרב מנהלות, מלאו את חלקן במהפיכה הפמניסטית אך החברה עדיין לא. נשים מהוות כמחצית משוק העבודה, נשים משכילות יותר, נשים יוזמות יותר, החקיקה במדינות המפותחות בנושא שוויון זכויות והזדמנויות מתקדמת ביותר. למרות כל אלו, עדיין אין נשים בעמדות השפעה וכוח ונשים עדיין סובלות מאפליית שכר.

המושג תקרת הזכוכית לא הוטבע באופן מקרי. לנשים קשה יותר ונשים סובלות מאפליה בשוק העבודה במיוחד במשרות הבכירות. הן מתוגמלות הרבה פחות למרות שמאמציהן הרבה יותר גדולים מאשר הגברים, כפי שבא לידי ביטוי במחקר זה.

נושא האפליה נגד נשים הוא נושא טעון הנקשר ברובו לדעות קדומות הקיימות בחברה בכלל ובשוק התעסוקה בפרט. המחקר הנוכחי מצביע על כך שנשים מנהלות המעורבות באופן מלא בשוק העבודה ובעלות הון אנושי עשיר, סובלות אף יותר מאפליה בשוק העבודה.

החברה הישראלית במיוחד, אינה חפה מדעות קדומות, בעיקר בגלל אופייה המסורתי המורכב מתת קבוצות באוכלוסייה המשמרות דעות מסורתיות ופטריארכליות על תפקידי הנשים בחברה. בנוסף החברה הישראלית מושפעת רבות מהאיומים הביטחוניים בה. לכן הצבא תופס חלק נכבד בהבניה התרבותית של החברה. הצבא עדיין מורכב מרוב גברי ומקליקות אשר מחלחלות ומשפיעות על המגזר הפרטי, במיוחד בנושא של קידום נשים לתפקידים בכירים.

כהוכחה לטענות על הדעות הקדומות הרווחות בחברה ובתרבות הישראלית בכלל ובקרב מעסיקים בפרט, נערכים סקרי עמדות מעסיקים על ידי נציבות שוויון הזדמנויות בתעסוקה, במשרד העבודה והרווחה²⁶. בשנת 2012, בוצע סקר שבחן את שיעור המעסיקים הסבורים שיש תפקידים שלנשים יהיה קשה למלא. הממצאים היו מדהימים, כרבע מהמעסיקים בסקטור הפרטי סברו שיש תפקידים שנשים יתקשו למלא וכחמישית מהמעסיקים בסקטור הציבורי סברו שיש תפקידים שאמהות לילדים קטנים יתקשו למלא. מה שיותר הפתיע הוא שגם נשים מנהלות השיבו כמו גברים מנהלים במענה לשאלות אלו. כלומר לא גברים ולא נשים חפים מדעות קדומות כלפי נשים.

לבסוף, הממצאים המוצגים כאן בעלי משמעות רבה בנוגע להבנה של הכשלים הגורמים לאפליה של נשים בשוק העבודה. יש להפעיל מאמצים חינוכיים, הסברתיים ורגולטיביים כדי למגר ולצמצם את האפליה שנובעת בעיקר מדעות קדומות ומחוסר ידע. ייתכן שעל ידי

²⁶ נציבות שוויון הזדמנויות בתעסוקה היא גוף הפועל במשרד העבודה והרווחה (משרד הכלכלה לשעבר) ומטרתו לפעול להטמעת שוויון ומיגור אפליה בשוק העבודה. למידע נוסף, ראו "מחקרים וסקרים" באתר נציבות שוויון הזדמנויות בתעסוקה. אוצר מתוך

<http://economy.gov.il/Employment/Shivyon/Pages/ResearchandSurveys.aspx>

התדיינות עם מעסיקים שתכלול ביצוע מחקרים, הידברות והסבר על היתרונות בניהול נשי
ניתן יהיה לצמצם את האפליה המגדרית ואפילו למנוע אותה. בהיבט החינוכי הכלל ארצי,
רצוי מאוד לקדם תכניות של חינוך לשוויון מגדרי כבר מגיל הגן, על מנת לגדל דור בעל ערכי
שוויון וסובלנות גבוהים יותר.

גיליגן, ק. (1995). בקול שונה: התיאורית הפסיכולוגית והתפתחות האישה. תל אביב: ספריית פועלים.

דוברין, נ. (2012). ניתוח גורמים לקידום במקום העבודה – ההיבט המגדרי. סדרת ניירות עבודה מס' 65. אוחר מתוך

<https://www.cbs.gov.il/he/publications/Pages/pw/%D7%A0%D7%99%D7%AA%D7%95%D7%97-%D7%92%D7%95%D7%A8%D7%9E%D7%99%D7%9D-%D7%9C%D7%A7%D7%99%D7%93%D7%95%D7%9D-%D7%91%D7%9E%D7%A7%D7%95%D7%9D-%D7%94%D7%A2%D7%91%D7%95%D7%93%D7%94-%D7%94%D7%94%D7%99%D7%91%D7%98-%D7%94%D7%9E%D7%92%D7%93%D7%A8%D7%99.aspx>

לשכה המרכזית לסטטיסטיקה. (2017) סקר הוצאות משק הבית 2015, סיכומים כלליים. פרסום מיוחד 1677. אוחר מתוך

<https://www.cbs.gov.il/he/publications/Pages/2017/%D7%94%D7%9B%D7%A0%D7%A1%D7%95%D7%AA-%D7%95%D7%94%D7%95%D7%A6%D7%90%D7%95%D7%AA-%D7%9E%D7%A9%D7%A7-%D7%94%D7%91%D7%99%D7%AA.aspx>

לשכה המרכזית לסטטיסטיקה. (2017) רבעון סקרי כוח אדם אפריל-יוני 2017. רבעון מספר 2017/2. תאריך פרסום: 27/7/2017. ירושלים: הלמ"ס.

לשכה המרכזית לסטטיסטיקה (23/11/2016). "הכנסות של שכירים מסקר הוצאות משק הבית 2015". הודעה לתקשורת למ"ס מ-23/11/2016. אוחר מתוך

<https://www.cbs.gov.il/he/mediarelease/pages/2016/%D7%94%D7%9B%D7%A0%D7%A1%D7%95%D7%AA-%D7%A9%D7%9C-%D7%A9%D7%9B%D7%99%D7%A8%D7%99%D7%9D-%D7%9E%D7%A1%D7%A7%D7%A8-%D7%94%D7%95%D7%A6%D7%90%D7%95%D7%AA-%D7%9E%D7%A9%D7%A7-%D7%94%D7%91%D7%99%D7%AA-2015.aspx>

מזר, י. ופלד, א. (2012). "שכר המינימום, התפלגות השכר ופער השכר המגדרי בישראל 1990-2009". סדרת מאמרים לדיון 2012.01. בנק ישראל: ירושלים.

נוימן, ש. (2004). "הבדלי שכר בין המינים ובין עדות בישראל, כמה ולמה? ממצאים מהמפקדים של 1983 ו-1995". בתוך: העדפה מתקנת והבטחת ייצוג בישראל, ענת מאור (עורכת). הוצאת רמות: תל אביב. תשס"ה 2004. עמודים: 300-314.

קלינוב, ר. (2004). "מה שעל פני השטח ומה שמתחתיו: פערי שכר בין נשים לגברים 1970-2000". המרכז לפיתוח על שם פנחס ספיר ליד אוניברסיטת תל אביב. נייר דיון מספר 2-2004.

קלינוב, ר. (2008). *תמורות בשיעור המעבר אל אבטלה וממנה, ישראל 1995-2006*. ירושלים: מכון פאלק. מאמר לדיון מספר A08.02.

Arulampalam W., Booth L.A. , Bryan L. M. (2007) "Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution" *IRL Review*, Volume: 60 issue: 2, page(s): 163-186 Issue published: January 1, 2007 DOI: <https://doi.org/10.1177/001979390706000201>

Backer S.G. (1962) "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis". *Journal of Political Economy*, Vol.70, No.5. Part 2: Investment in Human Beings. (Oct. 1962), pp.9-49.

England P. & Farkas G. (eds) (1988) *Industries, Firms and Jobs – Sociological and Economic Approaches*. New York and London: Plenum press.

Huffman L.M. , King, J. , Reichelt M. (2017) "Equality for Whom? Organizational Policies and the Gender Gap Across the German Earnings Distribution" *IRL Review*, Volume: 70 issue: 1, page(s): 16-41 . Article first published online: October 13, 2016; Issue published: January 1, 2017 DOI: <https://doi.org/10.1177/0019793916673974>

Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.

Oaxaca, R. (1973). "Male Female Wage Differentials in Urban Labor Markets" In: *international Economics Review*. Vol. 14, No. 3, pp.693-709.

Hakim C. (1995) "Five Feminist Myths about Women's Employment." *The British Journal of Sociology*, Vol. 46, No. 3 pp.429-455. London: the London School of Economics and Political Science.

Paats M. and Kask U. (2014) "Improving the Measurement of Pay Gap in Estonia." Work session on gender statistics Geneva, 19-21 march 2014. United Nations, Economic Commission for Europe. Working paper 10.

חוקים, דוחות ממשלתיים ותקנות:

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח (1988). בתוך: חוקי ישראל. אוחר מתוך

https://www.nevo.co.il/law_html/law01/p214m1_001.htm

חוק עבודת נשים, תשי"ד – 1954. מתוך אתר משרד התמ"ת. אוחר מתוך

https://www.nevo.co.il/law_html/law01/p176_001.htm

נציבות שירות המדינה (אוגוסט 2016) *דוח ועדת הרפורמה לשיפור מנגנוני ההון האנושי בשירות המדינה*. נציבות שירות המדינה, המטה ליישום רפורמה בשירות המדינה, אגף בכיר ליישום אסטרטגי ומדיניות. אוחר מתוך

https://www.gov.il/he/departments/publications/reports/reform_report2013_1

נציבות שירות המדינה ומשרד ראש הממשלה (יוני 2014) *דוח הוועדה לקידום נשים בשירות המדינה*. אוחר מתוך

https://www.gov.il/he/departments/publications/reports/report_women_committee_2014

כנסים

משוות ערך – חוק שווה לעובדת ולעובד". אוניברסיטת תל אביב 19/11/2015

<https://www.tau.ac.il/events/mashvot-19-11-15>

נספחים - לוחות מסקר הוצאות משק הבית 2015, הכנסות בני 15+
הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

TABLE 4. – GROSS INCOME PER EMPLOYEE, BY OCCUPATION (2011 CLASSIFICATION), LEVEL OF EDUCATION AND SEX									
לוח 4. – הכנסה ברוטו לשכיר, לפי משלח יד (סיווג 2011), רמת השכלה ומין									
2015									
	עובדים בלתי מקצועיים	עובדים מקצועיים (1)	עובדי מקורות ושירותים	פקידים כלליים ועובדי משרד	הנדסאים, טכאים, סוכנים ובעלי משלח יד מקדמי מלווה	בעלי משלח יד מקדמי	מנהלים	סך הכל	הכנסה ברוטו לשכיר, לפי משלח יד (סיווג 2011)
	Elementary occupations	Skilled workers	Service and sales workers	Clerical support workers	Practical engineers, technicians , agents, and associate	Professionals	Managers	Total	
Grand total									
Employees (thousands)	187 ±9.6	422 ±14.0	588 ±15.4	252.3 ±9.9	383.5 ±11.6	771.1 ±16.7	322.9 ±11.0	3,192.9 ±29.3	סך הכל – סך הכל שכירים (אלפים)
Median of gross income	3,747	7,018	4,501	6,121	7,982	11,423	14,510	6,884	חציון הכנסה ברוטו (ש"ח)
Average gross income (₪)	3,748	7,982	5,052	6,969	9,769	13,815	18,123	9,503	הכנסה ממוצעת ברוטו (ש"ח)
	±121.4	±137.8	±94.2	±176.4	±266.1	±247.5	±516.9	±102.6	
	25.3	40.3	33.5	43.8	57.6	84.3	90.1	55.7	
	±0.7	±0.6	±0.5	±1.0	±1.2	±1.3	±2.4	±0.6	
Number of work hours per	36.2	47.9	37	38.4	40.3	39.1	47.1	41.0	מספר שעות עבודה לשבוע
	±0.6	±0.4	±0.4	±0.4	±0.3	±0.3	±0.4	±0.1	
Without academic degree									לא אקדמיים
Employees (thousands)	169.7 ±9.2	395 ±13.6	515.5 ±14.5	199.4 ±8.8	274.2 ±9.9	151.6 ±7.5	155.5 ±7.5	2,082.1 ±27.7	שכירים (אלפים)
Median of gross income	3,592	7,034	4,453	5,974	7,676	6,823	10,952	5,600	חציון הכנסה ברוטו (ש"ח)
Average gross income (₪)	3,636	7,950	4,852	6,598	8,907	9,380	13,605	6,842	הכנסה ממוצעת ברוטו (ש"ח)
	±123.5	±142.3	±91.3	±186.5	±237.6	±374.8	±548.8	±81.4	
	24.6	40.1	32.3	41.4	52.8	64.6	67.9	40.4	
	±0.8	±0.7	±0.5	±1.0	±1.2	±2.1	±2.6	±0.4	
Number of work hours per	36.2	48	37	38.6	40.1	34.9	47.1	40.9	מספר שעות עבודה לשבוע
	±0.7	±0.4	±0.4	±0.5	±0.4	±0.7	±0.5	±0.2	
With academic degree									אקדמיים
Employees (thousands)	17.3 ±2.9	26.9 ±3.1	72.4 ±5.4	52.8 ±4.4	109.2 ±6.3	619.5 ±15.2	167.4 ±8.2	1,110.8 ±20.0	שכירים (אלפים)
Median of gross income	4,698	6,940	5,140	7,123	9,219	12,281	18,933	11,433	חציון הכנסה ברוטו (ש"ח)
Average gross income (₪)	4,850	8,453	6,474	8,370	11,933	14,900	22,320	14,492	הכנסה ממוצעת ברוטו (ש"ח)
	±443.9	±565.9	±373.2	±470.1	±507.3	±286.2	±803.6	±224.8	
	31.9	43.1	41.3	53.1	69.7	88.4	110.6	83.6	
	±2.0	±2.8	±1.9	±2.7	±2.7	±1.5	±3.7	±1.2	
Number of work hours per	36.5	46.4	37.2	37.8	40.6	40.1	47.1	41.1	מספר שעות עבודה לשבוע
	±2.8	±1.1	±1.2	±1.0	±0.5	±0.3	±0.5	±0.2	

TABLE 6. – GROSS INCOME PER EMPLOYEE, BY OCCUPATION (2011 CLASSIFICATION),
 AGE GROUP AND SEX

2015											
	עובדים בלתי מקצועיים	עובדים מקצועיים (1)	עובדי משרות ושירותים	עובדי מקצועיים משרד	התמאים טכנאים ובעלי משרות מיוחדות	בעלי משרות מיוחדות אקדמית	מנהלים	סו הכל			
	Elementary occupations	Skilled workers	Service and sales workers	Clerical support workers	Practical engineers, technicians, agents, and associate professionals	Professionals	Managers	Total			
Grand total											
	Employees (thousands) – total	187.0	422.0	588.0	252.3	383.5	771.1	322.9	3,192.9	שכירים (אלפים) – סך הכל	
		±9.6	±14.0	±15.4	±9.9	±11.6	±16.7	±11.0	±29.3		
	Median of gross income (NIS)	3,747	7,018	4,501	6,121	7,982	11,423	14,510	6,884	אחיון הכנסה ברוטו (ש"ח)	
	Average gross income (NIS) – per month	3,748	7,982	5,052	6,969	9,769	13,815	18,123	9,503	הכנסה ממוצעת ברוטו (ש"ח) – לחודש	
		±121.4	±137.8	±94.2	±179.4	±226.1	±247.5	±516.9	±102.6		
	– per work hour	25.3	40.3	33.5	43.8	57.6	84.3	90.1	55.7	לשעת עבודה	
		±0.7	±0.6	±0.5	±1.0	±1.2	±1.3	±2.4	±0.6		
	Number of work hours per week	36.2	47.9	37.0	38.4	40.3	39.1	47.1	41.0	מספר שעות עבודה לשבוע	
		±0.6	±0.4	±0.4	±0.4	±0.3	±0.3	±0.4	±0.1		
Age group											
			</								

TABLE 6. – GROSS INCOME PER EMPLOYEE, BY OCCUPATION (2011 CLASSIFICATION),										לוח 6 – הכנסה ברוטו לשכיר, לפי משלוח ד' (סיווג 2011),	
AGE GROUP AND SEX (Cont.)										קבוצת גיל ומין (המשך)	
2015											
		עובדים בלתי מקצועיים	עובדים מקצועיים (1)	עובד מכירות שירותים	פקידים כלליים ועובדי משרד	הנדסאים, טכנים, סוכנים, ובעלי משלוח ד' מלווה	בעלי משלוח ד' אקדמי	מנהלים	סך הכל		
		Elementary occupations	Skilled workers	Service and sales workers	Clerical support workers	Practical engineers, technicians, agents, and associate professionals	Professionals	Managers	Total		
35-44	Employees (thousands)	30.0	99.7	101.7	56.3	99.1	229.5	108.0	752.7	שכירים (אלפים)	44-35
		±3.3	±6.7	±6.2	±4.2	±6.0	±9.0	±6.4	±15.1		
	Median of gross income (NIS)	3,947	7,078	5,222	6,681	9,094	13,033	16,302	9,235	אחיו הכנסה ברוטו (ש"ח)	
	Average gross income (NIS) – per month	4,398	8,145	6,128	7,506	10,622	15,808	19,931	12,197	הכנסה ממוצעת ברוטו (ש"ח) – לחודש	
		±432.3	±325.2	±222.8	±326.8	±440.9	±387.4	±828.0	±227.0		
	– per work hour	32.1	42.1	35.8	44.5	60.0	91.9	96.6	68.1	לשעת עבודה	
		±2.7	±1.3	±1.1	±1.8	±2.2	±1.8	±4.3	±1.2		
	Number of work hours per week	33.8	47.6	41.1	40.2	41.6	40.7	48.0	42.7	מספר שעות עבודה לשבוע	
		±1.5	±0.7	±0.7	±0.8	±0.6	±0.4	±0.5	±0.2		
45-54	Employees (thousands)	31.6	89.6	88.0	41.8	75.1	133.9	63.2	543.8	שכירים (אלפים)	54-45
		±3.4	±5.5	±5.7	±4.0	±4.9	±6.9	±4.8	±13.1		
	Median of gross income (NIS)	4,379	7,790	5,219	8,119	9,691	14,479	20,138	9,003	אחיו הכנסה ברוטו (ש"ח)	
	Average gross income (NIS) – per month	4,370	8,851	6,222	9,419	11,760	16,855	24,193	12,506	הכנסה ממוצעת ברוטו (ש"ח) – לחודש	
		±255.9	±300.5	±327.6	±464.6	±547.9	±73.0	±1,330.2	±297.6		
	– per work hour	31.2	42.9	39.0	52.9	66.3	96.8	115.7	69.2	לשעת עבודה	
		±1.2	±1.3	±1.6	±2.5	±2.9	±2.9	±5.8	±1.5		
	Number of work hours per week	34.1	49.2	38.2	41.7	41.9	40.6	48.5	42.6	מספר שעות עבודה לשבוע	
		±1.7	±0.6	±1.0	±0.9	±0.6	±0.7	±0.9	±0.3		
55 and over	Employees (thousands)	38.8	88.5	113.9	45.9	70.3	127.1	66.1	566.9	שכירים (אלפים)	55 ומעלה
		±4.1	±5.9	±6.4	±4.0	±4.7	±6.7	±5.0	±13.1		
	Median of gross income (NIS)	4,099	7,554	4,440	6,379	9,030	14,249	17,785	7,710	אחיו הכנסה ברוטו (ש"ח)	
	Average gross income (NIS) – per month	4,117	9,145	5,310	8,134	11,733	16,895	19,918	11,388	הכנסה ממוצעת ברוטו (ש"ח) – לחודש	
		±235.4	±349.5	±231.6	±568.1	±647.2	±894.2	±1,111.1	±300.0		
	– per work hour	31.0	45.4	37.9	55.5	70.8	106.5	101.6	69.3	לשעת עבודה	
		±1.2	±1.8	±1.3	±3.1	±3.6	±5.1	±5.2	±1.7		
	Number of work hours per week	32.2	47.4	33.4	35.1	39.0	37.2	45.6	38.8	מספר שעות עבודה לשבוע	
		±1.5	±0.8	±0.8	±1.1	±0.8	±0.7	±0.8	±0.3		

TABLE 6. – GROSS INCOME PER EMPLOYEE, BY OCCUPATION (2011 CLASSIFICATION),
 AGE GROUP AND SEX (Cont.)

2015										לוח 6 – הכנסה ברוטה לשכיר, לפי משלוח יד (סיווג 2011), קבוצת גיל ומין (המשך)		
		עובדים עובדים ברתי מקצועיים	עובדים מקצועיים (1)	עובד מידות שירותים	פיקדים, קלידים ועובדי משורד	הנדסאים, טכנאים, סוכנים וברעלי משלוח יד גלוה	בעלי משלוח יד, אקדמי	מנהלים	סך הכל			
		Elementary occupations	Skilled workers	Service and sales workers	Clerical support workers	Practical engineers, technicians, agents, and associate professionals	Professionals	Managers	Total			
Men										גברים		
Total										סך הכל		
	Employees (thousands)	94.5	376.3	232.7	69.6	168.7	331.4	212.0	1,650.8	שכירים (אלפים)		
		±6.8	±12.7	±10.0	±5.4	±7.7	±10.6	±8.6	±20.9			
	Median of gross income (NIS)	4,007	7,279	5,675	6,949	9,837	15,188	15,260	7,988	חציון הכנסה ברוטה (ש"ח)		
	Average gross income (NIS) – per month	4,116	8,332	6,562	7,953	12,078	17,418	19,816	11,219	הכנסה ממוצעת ברוטה (ש"ח) – לחודש		
		±203.3	±147.5	±176.2	±378.5	±414.2	±401.2	±883.0	±154.1			
	– per work hour	25.6	41.4	37.7	45.3	65.7	93.7	95.2	59.6	לשעת עבודה		
		±1.1	±0.7	±0.9	±2.0	±2.2	±1.9	±3.1	±0.6			
	Number of work hours per week	39.2	48.3	42.4	42.1	43.4	43.8	48.7	44.9	מספר שעות עבודה לשבוע		
		±0.9	±0.4	±0.5	±0.9	±0.6	±0.4	±0.4	±0.2			
Age group										קבוצת גיל		
	15–24 Employees (thousands)	37.3	46.6	57.1	8.3	13.1	5.1	10.3	274.6	שכירים (אלפים) 24–15		
		±4.1	±4.8	±4.7	±2.1	±2.3	±1.3	±1.8	±10.1			
	Median of gross income (NIS)	2,042	5,408	4,265	4,399	5,790	3,631	6,425	2,173	חציון הכנסה ברוטה (ש"ח)		
	Average gross income (NIS) – per month	2,727	5,374	4,104	3,982	5,223	4,088	6,075	3,195	הכנסה ממוצעת ברוטה (ש"ח) – לחודש		
		±201.0	±218.8	±211.0	±508.9	±512.6	±718.2	±408.3	±105.6			
	– per work hour	17.3	29.5	28.1	25.6	36.9	37.9	33.3	18.9	לשעת עבודה		
		±1.1	±1.0	±1.1	±2.7	±2.0	±4.4	±2.0	±0.6			
	Number of work hours per week	39.4	44.4	37.8	39.5	36.7	28.3	44.1	41.7	מספר שעות עבודה לשבוע		
		±1.3	±1.2	±1.1	±1.8	±2.3	±3.9	±1.0	±0.4			
	25–34 Employees (thousands)	20.1	83.9	67.1	24.5	51.9	107.4	43.8	422.0	שכירים (אלפים) 34–25		
		±3.5	±6.2	±5.7	±3.5	±4.4	±6.5	±4.2	±12.4	חציון הכנסה ברוטה (ש"ח)		
	Median of gross income (NIS)	5,013	7,243	5,904	6,863	8,222	10,039	10,982	7,479	הכנסה ממוצעת ברוטה (ש"ח) – לחודש		
	Average gross income (NIS) – per month	5,068	7,600	6,088	6,946	8,982	12,135	12,265	8,981			
		±321.8	±228.9	±242.1	±477.7	±473.5	±490.8	±673.8	±187.3			
	– per work hour	27.9	37.6	33.7	40.5	50.3	67.7	60.0	48.5	לשעת עבודה		
		±1.9	±1.1	±1.0	±2.4	±2.7	±2.3	±3.2	±1.0			
	Number of work hours per week	43.2	49.0	43.5	40.8	42.1	43.0	48.3	44.3	מספר שעות עבודה לשבוע		
		±1.7	±0.8	±1.2	±1.9	±1.2	±0.8	±1.0	±0.4			

TABLE 6. – GROSS INCOME PER EMPLOYEE BY OCCUPATION (2011 CLASSIFICATION),											
AGE GROUP AND SEX (Cont.)			2015								
			לוח 6. – הכנסה ברוטו לשכיר, לפי משלח יד (סיווג 2011), קבוצת גיל וזמן (המשך)								
			עובדים בלתי מקצועיים	עובדים מקצועיים (1)	עובד מכירות ושירותים	פקידים ועובדי משך	הנדסאים, טכנאים, ובעלי משלח יד קלות	בעלי משלח יד אקדמי	מנהלים	סך הכל	
			Elementary occupations	Skilled workers	Service and sales workers	Clerical support workers	Practical engineers, technicians, agents, and associate professionals	Professionals	Managers	Total	
Women			נשים								
Total			גם הגברים								
Total	Employees (thousands)	92.5	45.7	355.3	182.6	214.8	439.7	110.9	1,542.1		סך הכל
		±5.9	±4.6	±11.0	±8.0	±8.3	±11.3	±6.2	±18.4		שירות (אלפים)
	Median of gross income (NIS)	3,285	4,976	3,877	5,872	7,131	9,356	12,094	5,834		חציו הכנסה ברוטו (ש"ח)
	Average gross income (NIS) – per month	3,372	5,096	4,063	6,593	7,956	11,098	14,887	7,666		הכנסה ממוצעת ברוטו (ש"ח) – לחודש
		±130.1	±275.3	±85.2	±195.6	±202.5	±275.0	±671.8	±115.2		
	– per work hour	25.0	29.6	30.0	43.2	50.2	75.3	79.2	50.6		– לשעת עבודה
		±0.9	±1.3	±0.5	±1.1	±1.1	±1.7	±3.2	±0.7		
	Number of work hours per week	33.2	43.9	33.5	37.0	37.8	35.5	44.1	36.7		מספר שעות עבודה לשבוע
		±0.8	±1.3	±0.5	±0.5	±0.4	±0.3	±0.7	±0.2		
											קבוצת גיל
Age Group											
15-24	Employees (thousands)	18.9	(5.1)	86.1	26.8	18.2	19.8	8.1	247.9		שירות (אלפים)
		±2.7	±1.6	±5.6	±3.1	±2.7	±2.6	±1.6	±9.0		
	Median of gross income (NIS)	582	4,165	2,511	3,673	3,254	3,574	5,634	1,844		חציו הכנסה ברוטו (ש"ח)
	Average gross income (NIS) – per month	1,519	3,890	2,950	3,635	3,193	3,632	5,932	2,610		הכנסה ממוצעת ברוטו (ש"ח) – לחודש
		±240.0	±642.5	±143.0	±253.1	±389.3	±320.0	±443.4	±89.6		
	– per work hour	9.6	22.2	24.6	26.2	26.2	35.1	31.3	18.1		– לשעת עבודה
		±1.6	±1.5	±1.0	±1.3	±1.8	±2.3	±2.5	±0.6		
	Number of work hours per week	39.0	50.9	31.1	35.6	32.2	26.2	45.1	36.1		מספר שעות עבודה לשבוע
		±1.5	±5.9	±0.9	±1.4	±1.8	±1.8	±2.2	±0.5		
											קבוצת גיל
25-34	Employees (thousands)	10.3	8.6	74.0	48.7	55.8	148.4	23.4	385.1		שירות (אלפים)
		±1.8	±1.9	±5.1	±4.4	±4.5	±7.2	±3.0	±10.6		
	Median of gross income (NIS)	3,917	4,976	3,948	5,334	6,868	7,333	8,011	5,931		חציו הכנסה ברוטו (ש"ח)
	Average gross income (NIS) – per month	3,767	5,300	4,024	5,507	6,955	8,257	8,815	6,730		הכנסה ממוצעת ברוטו (ש"ח) – לחודש
		±361.9	±639.5	±167.2	±274.5	±277.7	±263.3	±533.9	±139.2		
	– per work hour	26.5	27.4	28.4	37.0	42.8	56.7	49.8	44.6		– לשעת עבודה
		±2.0	±3.6	±1.0	±1.4	±1.4	±1.4	±2.7	±0.8		
	Number of work hours per week	34.9	48.3	35.8	36.9	38.9	35.9	42.6	37.2		מספר שעות עבודה לשבוע
		±2.1	±4.1	±1.1	±0.9	±0.7	±0.6	±1.1	±0.4		
											קבוצת גיל

Abstract

The entry of women to the labor market together with their accumulation of seniority and human capital do not reduce the gender pay gap; in fact the gap even intensifies for female managers.

Women who have chosen to be managers invest much more in the labor market and in their human capital than men. They are more educated than their male counterparts, they work longer hours compared to women who are not managers, and they have more seniority and experience than men. Female managers have stated that they frequently forgo family much more in order to invest in their jobs; their commitment to their organizations is much higher than that of their male counterparts and than that of women who do not work in a managerial capacity.

The aim of the study was to analyze the gender pay gap among managers. The first research hypothesis was that the reasons for the gender pay gap based on human capital theory and institutional theory do not sufficiently explain the pay gap among managers. The second hypothesis, which arose from the first, was that female managers have characteristics that are different than that of those who do not work in a managerial capacity. These hypotheses were tested in the study and were confirmed through the use of wage regression and Blinder and Oaxaca regression.

In explaining the gender pay gap according to Blinder and Oaxaca regression, it is clear that the unexplained part associated with the discrimination component among managers is high; it accounts for 70% as compared to 49% among non-managers.

The issue of discrimination against women is a complicated issue that is mostly related to prejudices that are prevalent in society in general and in the labor market in particular. The present study indicates that female managers, who are fully involved in the labor market and who possess rich human capital, suffer even more than other women from discrimination in the labor market.

Keywords: gender pay gap, labor market, gender inequality, discrimination.

The Central Bureau of Statistics (CBS) encourages research based on CBS data, such as this work. Works of research of this sort are not official publications of the CBS, and therefore the opinions and conclusions expressed in these publications are those of the authors and do not necessarily represent those of the CBS.

**Published by the Central Bureau of Statistics,
66 Kanfei Nesharim St., Corner Bachi St.,
P.O.B 34525, Jerusalem 91342, Israel
Tel. 972-2-6592666; Fax: 972-2-6521340
Internet Site: www.cbs.gov.il
E-Mail: info@cbs.gov.il**

WORKING PAPER SERIES

No. 116

Gender Pay Gap among Managers

Yafit Alfandari

August 2021