

## **השפעת מאפייני העבודה על ההרכב המגדרי של המועסקים**

**נייר מדיניות, יולי 2019**

**מוגש לפרופסור יונה רובינשטיין**

**מיכל ברק בטאט 314964040**  
**ניצן קליין 312348014**

## תוכן עניינים

|                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. תקציר                                                                       | 3  |
| 2. מבוא                                                                        | 4  |
| 2.1. "תמונת מצב"                                                               | 4  |
| 3. סקירת ספרות                                                                 | 5  |
| 3.1. התיאוריה הכלכלית                                                          | 6  |
| 3.2. אפליה בשלב הקבלה לעבודה                                                   | 6  |
| 3.3. הקשר בין גמישות משלחי היד לפער השכר                                       | 7  |
| 4. שיטה                                                                        | 8  |
| 4.1. מקור הנתונים                                                              | 8  |
| 4.2. ניתוח הנתונים                                                             | 8  |
| 4.3. מודל- השפעת מאפייני העבודה על לוג השכר ועל הימצאותן של נשים במשרות שונות  | 10 |
| 4.4. מודל- השפעת גיל האישה וגילאי ילדיה על הימצאותה במשרה עם מאפיין של לחץ זמן | 12 |
| 5. דיון ומסקנות                                                                | 14 |
| 5.1. מגבלות המודל                                                              | 14 |
| 6. המלצות למדיניות                                                             | 14 |
| 7. ביבליוגרפיה                                                                 | 16 |

## **1. תקציר**

שיעור תעסוקת הנשים בישראל נמצא במגמת עלייה, אך פערי השכר המגדריים במשק הישראלי הם מהגבוהים בהשוואה למדינות ה-OECD. ישנו כשל שוק בהקצאה תעסוקתית, ייצוג חסר של נשים בענפים מסוימים, ובפרט בענפים המתאפיינים בשכר גבוה. מעסיקים נוטים להפלות סטטיסטית על בסיס מגדר מכיוון שהוא מספק להם מידע מסוים אודות הפרודוקטיביות של המועמד. בשנת 2010, התווסף לחוק שוויון ההזדמנויות בשוק העבודה, תיקון מס' 15 אשר אוסר על מעסיקים לבקש ממועמדים מידע אישי, כדוגמת מצב משפחתי ותכנונים לעתיד, אשר אינו רלוונטי למשרה ועלול להוביל לאפליה. על כן, נרצה לבחון בנייר מדיניות זה את הסיבות לפערי השכר וכיצד ניתן להרחיב את שילובן של הנשים בשוק העבודה ובפרט את שילובן במשלחי היד המתגמלים במטרה לצמצם פערים אלו.

מרבית מחקרי השכר הראו שיש בפערי השכר חלק "מוסבר" וחלק "שיוירי". החלק המוסבר הצטמצם לאורך השנים כיוון שהפער בהון האנושי בין המגדרים הצטמצם, והחלק השיוירי הפך לחלק המרכזי אשר קיימים לו הסברים שונים. הסבר אפשרי הינו שהבדלי שכר מתעוררים בגלל הבדלי פריון במקום העבודה, ולא בגלל הבדלים מובנים בהון האנושי בין העובדים- קיים קשר שלילי ברור בין הפער בהכנסות המגדריות לבין גמישות ההכנסות ביחס לשעות העבודה. מכאן שהפתרון לאי השוויון בשוק העבודה לא חייב להתקבל מהתערבות ממשלתית או מכך שהגברים ייטלו חלק גדול יותר באחריות על הילדים והבית, אלא הוא יכול להתקבל משינויים בשוק העבודה עצמו.

בנייר מדיניות זה נרצה לבחון כיצד גמישות משלחי היד השונים משפיעה על הימצאותן של הנשים בהם. התוצאה יכולה לנבוע מבחירת משלחי היד על ידי הנשים או מאפליה בשלב הקבלה לעבודה על ידי המעסיקים אשר אין להם מידע ספציפי אודות מצבה המשפחתי של האישה ומסתמכים רק על המידע המתקבל מהפרט הממוצע בקבוצת הנשים ("סינגל").

בנייר המדיניות השתמשנו בקובץ הנתונים המאוחד שמכיל נתונים בפועל על הפרטים מנתוני הלמ"ס ונתונים של מאפייני העבודה מתוך סקר מעסיקים אמריקאי. תחילה, בחרנו לבחון את מקור אי השוויון באמצעות בחינת השפעת כל אחד ממאפייני משלחי היד השונים על השכר. אמדנו רגרסיה הבוחנת את השפעת מאפייני העבודה על לוג השכר וראינו כי המאפיינים שמעידים על גמישות גדולה יותר, מתוגמלים פחות. לאחר מכן, אמדנו רגרסיה הבוחנת את השפעת מאפייני העבודה על הימצאותן במשרות השונות וראינו כי מאפייני משלחי היד הבולטים ביותר אצל הנשים הינם המאפיינים שמתוגמלים הכי מעט. על פי תוצאות אלו, ניתן לראות כי הבדלי השכר בין המגדרים מתעוררים בגלל הבדלי פריון במקום העבודה וכי גמישות העבודה הינה בעלת השפעה מכרעת על הימצאותן של נשים במשרות השונות.

לאחר מכן, אמדנו רגרסיה הבוחנת את השפעת גיל האישה וגילאי ילדיה על הימצאותה במשרה עם מאפיין של לחץ זמן (מאפיין בעל גמישות נמוכה). ראינו כי בהינתן ולאישה יש ילדים (בכל גיל), נראה יותר נשים מעל גיל 35 במשרות אלו מאשר נשים צעירות יותר. כמו כן, ראינו שככל שאישה תלד בגיל צעיר יותר, כך הסיכוי שהיא תעבוד במשרות עם מאפיין לחץ זמן גבוה פוחת. ישנן שתי סיבות אפשריות לכך, הראשונה הינה כי המעסיקים חוששים להעסיק נשים צעירות בגיל הפוריות והשנייה הינה שייתכן כי נשים צעירות בעלות ילדים מלכתחילה עושות ויתורים בחיי הקריירה ובחרת במשרות מתגמלות פחות. התוצאות שקיבלנו מראות כי אישה צעירה ללא ילדים בוחרת לעבוד במשרה עם לחץ זמן יותר מאשר אישה באותו הגיל עם ילדים, ולכן סביר כי ההסבר השני הוא המשמעותי, שכן שתיהן בגיל הפוריות ועבור המעסיק שאינו יכול לשאול בנוגע למספר הילדים ומצבה המשפחתי של האישה, הבחירה היא זהה (בהינתן אותה השכלה ומאפיינים נוספים זהים).

מכאן שהמלצותינו הן מתן תמיכה של הממשלה בתהליך של הגמשת משרות העבודה במשק והגדלת השירותים הציבוריים לגיל הרך במקומות העבודה על מנת לאפשר לנשים להשתלב בשוק העבודה.

## 2. מבוא

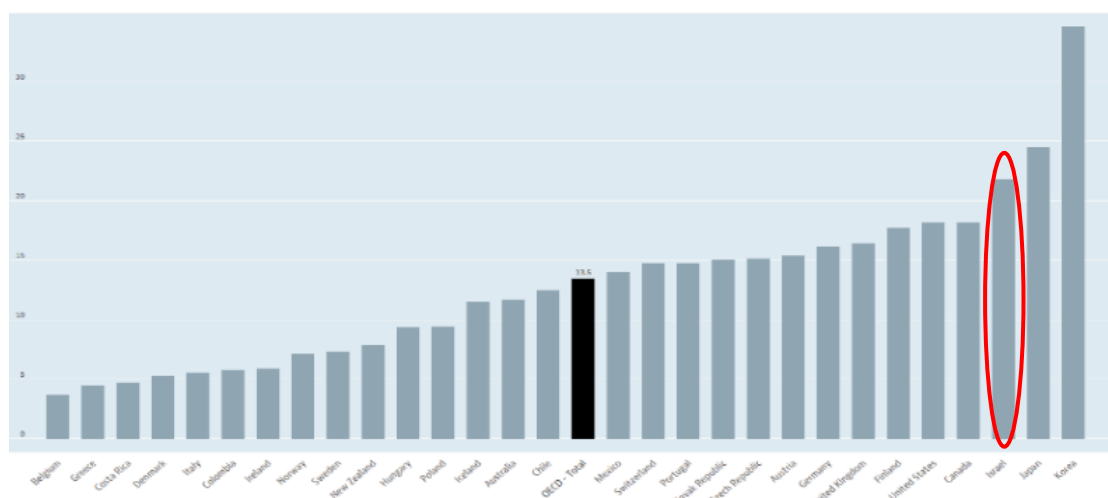
שאלת המדיניות הנבחנת בנייר מדיניות זה עוסקת באי השוויון המגדרי בשוק העבודה. השאלה הינה האם נשים עובדות במשלחי יד בעלי רמת גמישות גבוהה?

### 2.1. "תמונת מצב"

אי השוויון המגדרי ופערי השכר בין נשים וגברים הינו נושא מרכזי בדיון הציבורי בעולם ובישראל אשר נעשו לגביו עבודות מחקר רבות. בשוק העבודה הישראלי, קיים פער בשיעורי התעסוקה בין נשים לגברים, אך בהשוואה בינלאומית מצבה של ישראל טוב באופן יחסי (משרד העבודה והרווחה, 2019). להבדיל מבעבר היום עוד ועוד נשים רוצות להשיג "קריירה ומשפחה", ולכן שעות העבודה של הנשים עלו וכך גם המשכורות שלהן. שיעור תעסוקת הנשים (המחושב כאחוז המועסקים מכלל האוכלוסייה) בגילאי העבודה העיקריים הינו כ-75%, לעומת כ-81.8% בקרב הגברים. כמו כן, אחוז הנשים המשתתפות בכח העבודה בגילאי העבודה העיקריים הינו כ-77.4%, בניגוד לכ-84.6% בקרב הגברים בישראל (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2019).

שיעור תעסוקת הנשים בישראל נמצא במגמת עלייה, אך פערי השכר המגדריים במשק הישראלי הם מהגבוהים בהשוואה למדינות ה-OECD (2018). השתתפות נשים בשוק העבודה אינה אופטימלית, והדבר מתבטא בפערי שכר מגדריים משמעותיים. ממחקר של הכלכלן הראשי (משרד האוצר, 2016), עולה כי צמצום פער השכר המגדרי יעלה את התוצר בשיעור של כ-7%. כמו כן, צמצום פער זה צפוי להוריד את אי השוויון בהכנסות משקי הבית באופן משמעותי.

**תרשים 1:** פערי שכר מגדריים בהשוואה בינלאומית (הפער בשכר החציוני החודשי בין גברים לנשים, כאחוז מהשכר החציוני של גברים)



מקור: נתוני ה-OECD, 2018.

פערי השכר המגדריים בישראל גבוהים בהשוואה בינלאומית. הממוצע ב-OECD עומד על כ-13.5 נקודות אחוז בעוד שב ישראל הפער הינו כ-21.8 נקודות אחוז (תרשים 1). ההכנסה הממוצעת ברוטו החודשית לגבר שכיר הינה 12,498 ₪ ו-66.3 ₪ לשעה, כאשר ההכנסה הממוצעת ברוטו לאישה הינה 8,546 ₪ לחודש, ו-55.7 ₪ לשעה (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2018). כמו כן, כ-55.4% מהנשים עובדות בהיקף מלא (35 שעות עבודה ומעלה בשבוע) וכ-34.7% עובדות בהיקף חלקי (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2019).

מרבית פערי השכר מוסברים באמצעות המאפיינים השונים בין המגדרים בשוק העבודה, כאשר- הגורם העיקרי הינו הפער בהיקפי המשרה ובשעות העבודה בין המגדרים, ולאחריו ההבדל בענפים ובמשלחי היד (מרכז טאוב, 2016). על פי דוח משרד העבודה והרווחה, 2019, הפער המגדרי בשכר מוסבר על ידי היקף התעסוקה, השוני בענף הכלכלי ומגורמים נוספים. היקף התעסוקה מתבטא בפער בשעות העבודה השבועיות

בין המגדרים. השוני בענף הכלכלי מתבטא בבידול תעסוקתי אופקי ובבידול תעסוקתי אנכי. בידול תעסוקתי אופקי משמעו כי שיעור ההשתתפות של נשים בדרגות שונות של שכר הינו נמוך יותר משל גברים, וכן ההשפעה שלהן באותה המשרה נמוכה יותר. ניתן לראות שוני זה בפער בשכר החודשי הממוצע בחמשת משלחי היד בעלי כמות הגברים הגבוהה ביותר, לעומת משלחי היד הנשיים העומד על כ-1.5 (הלמ"ס, 2014). בידול תעסוקתי אנכי משמעו חוסר ייצוג של נשים במשרות בכירות, כך ששיעור הגברים עולה עם העלייה בעשירוני השכר, להבדיל מהנשים ששיעורם יורד עם העלייה בעשירוני השכר (מרכז אדוה, 2015). כמו כן, השכר המקסימלי של גברים גבוה מהשכר המקסימלי של נשים (משרד האוצר, 2017). גורם אפשרי נוסף הינו אפליה בשכר על פי מגדר, בניגוד לחוק, וזאת בשל אכיפה נמוכה. גברים ונשים מתחילים בהכנסות דומות, אך ההבדל בהכנסות בין המגדרים גדל מאוד בעשורים הראשונים של חיי העבודה (עד לשנות הארבעים), וזאת בשל אפקט ה"בייבי בום" (Goldin, 2014).

שילובן של נשים בכלל ונשים משכילות בפרט, בשוק העבודה בישראל, חיוני לצמיחת המשק והגדלת הפריון בו. הסרגציה התעסוקתית פוגעת בפריון הכלכלי בשל הקצאה לא יעילה של משאבים וכישורים, וזאת בנוסף לפגיעה במעמד הנשים בחברה. המשמעות הינה כשל שוק בהקצאה תעסוקתית, ייצוג חסר של נשים בענפים מסוימים, ובפרט בענפים המתאפיינים בשכר גבוה (משרד האוצר, 2016). בנוסף, חוקרים בתחום אי השוויון המגדרי סבורים כי מכשול מרכזי בשילוב הנשים בשוק העבודה נובע מהקושי בשילוב העבודה עם חיי המשפחה. יש לציין כי הקשר בין שיעור הילודה לשיעור תעסוקת הנשים במשק תלוי באיכות השירותים הציבוריים הניתנים לילדים במדינה. ישנו אינטרס מובהק לשילוב הנשים בתעסוקה כיוון ששילובן יביא לגידול בתוצר, כאשר גידול זה צפוי להיות גדול מההוצאה הציבורית הנדרשת על שירותים לילדים (Recoules, 2010).

מכאן שנרצה לבחון בנייר מדיניות זה את הסיבות לפערי השכר וכיצד ניתן להרחיב את שילובן של הנשים בשוק העבודה ובפרט את שילובן במשלחי היד המתגמלים במטרה לצמצם פערים אלו.

### **3. סקירת ספרות**

נושא ההגנה על שוויון ההזדמנויות ועל נשים בשוק העבודה מעוגן במספר חוקים<sup>1</sup>: חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, חוק שכר שווה לעובד ולעובדת, התשמ"ו-1996 וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988. נוסף על חוקים אלו, הפסיקה הישראלית אימצה את עיקרון השוויון כעיקרון יסוד.

בשנת 2010, התווסף לחוק שוויון ההזדמנויות בשוק העבודה, תיקון מס' 15 אשר אוסר על מעסיקים לבקש ממועמדים מידע אישי, כדוגמת מצב משפחתי ותכנונים לעתיד, שאינו רלוונטי למשרה ועלול להוביל לאפליה. בנוסף, התיקון העביר את נטל ההוכחה אל המעסיק במקרים בהם יש חשד לאפליה במישרין או בעקיפין. נשים שנתקלות באפליה, יכולות לפנות לנציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה, גוף שהוקם ב-2008 מטעם משרד התמ"ת, ומטרתו למגר את האפליה בשוק העבודה. למרות זאת, בעשור האחרון ישנה מגמת עליה במספר הפניות לגוף זה, כאשר שיא הפניות אירע בין השנים 2011-2014 (השנים שלאחר תיקון החוק). מרבית הפניות בעשור האחרון הן של נשים (כ-65%), ועיקרן בנושאי הריון, מגדר, הורות וגיל (דוח נציבות

<sup>1</sup> חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954, כנסת ישראל

[https://www.nevo.co.il/law\\_html/Law01/p176\\_001.htm](https://www.nevo.co.il/law_html/Law01/p176_001.htm)

חוק שכר שווה לעובד ולעובדת, תשמ"ו-1996, כנסת ישראל

[https://www.nevo.co.il/law\\_html/Law01/P222K2\\_002.htm](https://www.nevo.co.il/law_html/Law01/P222K2_002.htm)

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988, כנסת ישראל

[https://www.nevo.co.il/law\\_html/Law01/p214m1\\_001.htm](https://www.nevo.co.il/law_html/Law01/p214m1_001.htm)

שוויון ההזדמנויות בעבודה, 2018). בנוסף, במחקר שבוצע (משרד התמ"ת, 2008) 13.9% מקרב הנשים הנשואות במדגם נשאלו שאלות מפות בשלב ראיונות הקבלה למקום העבודה. על אף חוקים אלו והמודעות הגוברת, נשים עדיין סובלות מאפליה בפועל בתנאי הקבלה, בשכר ובקידום המקצועי.

שאלה מרכזית בהקשר זה הינה האם דיני איסור האפליה יגרמו לשינוי. כמו כן, האם חוק האוסר על קיומם של פערי שכר בין המגדרים יביא דווקא לפיצול בדרכי ההעסקת ושכירת נשים באמצעות קבלני משנה, דבר שיביא לפגיעה גם בזכויות הנשים מעבר לפגיעה בשכר. שאלה דומה נשאלת בנושאים חברתיים-כלכליים רבים ומשיקה לתיאורית האפליה הסטטיסטית (מדיניות "BTB" בארה"ב). כלומר, אולי דיני איסור אפליה אלו דווקא יובילו את המעסיקים לפגוע בנשים המעוניינות להשתתף בשוק העבודה באמצעות שימוש באמצעים עוקפי שוק (מונדלק, 2010).

### 3.1 התיאוריה הכלכלית

תיאוריית האפליה הסטטיסטית דנה באי שוויון בין קבוצות דמוגרפיות שונות באוכלוסייה על בסיס סטריאוטיפים שאינם נובעים מגזענות או דעות קדומות. התיאוריה מתבססת על ההנחה שמקבלי ההחלטות הם רציונליים, ומשתמשים במידע על הפרט הממוצע בקבוצה (סיגנל) בכדי להעריך מאפיינים אישיים של הפרט בהיעדר מידע נוסף עליו. השלכת הייחוס הקבוצתי על הפרט הבודד, עלולה ליצור העדפה או אפליה בהינתן השימוש במאפיינים הממוצעים של הקבוצה. בשל אינפורמציה אסימטרית, כאשר למעסיקים אין מידע אודות הפרט הבודד, הם מסתמכים על המידע המתקבל מהפרט הממוצע בקבוצה. דוגמא קלאסית למצב זה הינה התפיסה הרווחת בקרב האוכלוסייה כי הזיקה של נשים צעירות לתעסוקה היא נמוכה יותר מאשר זו של גברים, בשל האמונה כי הן בעלות נטייה גבוהה יותר לעסוק בגידול הילדים ובמשק בית. מכאן, מעסיקים עשויים להעדיף השקעה בגברים כהון אנושי, גם אם לא קיימים פערי איכות בין המגדרים, וכך האינפורמציה האסימטרית באה לידי ביטוי ומקשה על העסקת נשים (Phelps, 1972, Arrow, 1973). על פי המודל, האפליה הסטטיסטית מתבטאת בשני אופנים; ראשית, האפליה תתבטא בהעדפת פרט מקבוצה בעלת מאפיינים איכותיים יותר, על פני פרט מקבוצה בעלת מאפיינים נמוכים יותר, ללא קשר לנתונים האישיים של אותו הפרט. שנית, האפליה מתבטאת בכך שקיימים פערים בשכר בין פרטים הנמצאים בקבוצות שונות המאופיינות באיכויות שונות, וזאת רק בשל שיוך לקבוצה ולא על פי איכות הפרט (Fang and Moro, 2010).

### 3.2 אפליה בשלב הקבלה לעבודה

אחד הצמתים העיקריים בהם אפליה על רקע מאפיינים שיוכיים יכולה לבוא לידי ביטוי הינו שלב הקבלה לעבודה (משרד התמ"ת, 2013). מעסיקים נוטים להפלות סטטיסטית על בסיס מגדר מכיוון שהמגדר מספק להם מידע מסוים אודות הפרודוקטיביות של המועמד. שני גורמים פוטנציאליים המשפיעים על נהלי העסקת נשים בחברות הינם נורמות מגדריות לפיהן הנשים הן אחראיות על טיפול בילדים וה"סיכון" להריונות בגיל הפוריות. כשיעור הפוריות נלקח בחשבון באמונות המעסיקים לגבי הפרודוקטיביות העתידית של נשים המועסקות, מתקיים קשר בין השכר לבין שיעור הפוריות. התמריץ לאימהות גדל ככל שהשכר נמוך, ומן הצד השני השכר הנמוך מגדיל את מספר הנשים שיוולדות (Machado, 2008). במשרות חלקיות שאמורות להיות משרות ידיוניות לנשים בעלות ילדים, המידע אודות פוריות הביא אף לשיעורי התקשרות נמוכים מאשר במשרות מלאות (Becker, Fernandes and Weichselbaumer, 2019).

### 3.3. הקשר בין גמישות משלחי היד לפער השכר

הפתרון לאי השוויון בשוק העבודה לא חייב להתקבל מהתערבות ממשלתית או מכך שהגברים ייטלו חלק גדול יותר באחריות על הילדים והבית, אלא הוא יכול להתקבל משינויים בשוק העבודה עצמו- תגמול שונה שלא בהכרח מבוסס על שעות עבודה מסוימות או ארוכות, אלא כזה שמאפשר גמישות זמנית. מרבית מחקרי השכר הראו שיש בפערי השכר חלק "מוסבר" וחלק "שיורי" אשר נקרא פעמים רבות אפליה בשכר. החלק המוסבר הצטמצם לאורך הזמן כיוון שהפער בהון האנושי בין המגדרים שכולל שנות לימוד, משלחי יד, הכשרות וכדומה הצטמצם. כלומר, החלק השיורי הפך לחלק המרכזי אשר לו הסברים שונים שלא נותנים תשובות לשאלות- מדוע מספר שונה של שעות עבודה או לקיחת פסק זמן לתקופה משוק העבודה (למשל, בחופשת לידה) משפיע במקצועות מסוימים ואילו באחרים לא? מדוע ישנם מקצועות עם מבנה שכר לא לינארי בכל הנוגע לשעות עבודה ויש מקצועות עם מבנה שכר לינארי לחלוטין? כמו כן, הסברים אלו לא נותנים תשובה לשאלה מדוע נשים ללא ילדים משתכרות יותר מאשר נשים עם ילדים? (Goldin, 2014)

הבדלי שכר מתעוררים בגלל הבדלי פריון במקום העבודה, ולא בגלל הבדלים מובנים בהון האנושי בין העובדים. חלק מהעובדים רוצים את הנוחות של גמישות או של שעות נמוכות יותר וזהו מודל מיקרו של פיצוי דיפרנציאלי- בו היחידים מציבים ערכים שונים של "גמישות זמנית", ומנגד הפירמות עומדות בפני עלויות שונות במתן נוחות זו. כאשר הרווחים הם לינאריים ביחס לזמן העבודה הפער המגדרי הוא נמוך ולהפך. שעות העבודה הן מדד טוב לזמן עבודה, אך לעיתים מה שקובע הן שעות העבודה הספציפיות (למשל, עבודה בשעות הלילה). הפערים המגדריים בהשתכרות במשלחי היד נוגעים בעיקר לגמישות והמשכיות בעבודה, כאשר ישנם תחליפים מושלמים לעובדים מסוימים ועלויות עסקה אפסיות, לא קיימת פרמיה ביחס למספר השעות או לתזמון שלהן והרווחים לינאריים ביחס לשעות. במידה וקיימות עלויות עסקה אשר גורמות לעובדים להיות תחליפים לא מושלמים זה בזה, שעות עבודה קצרות יביאו ל"קנסות". כלומר, ישנם משלחי יד מסוימים שמטילים עונשים כבדים על עובדים שרוצים לעבוד פחות שעות ומעוניינים בתעסוקה גמישה יותר. התגמול הנמוך יכול להביא למעבר לעיסוק שונה, או למשרה אחרת בהיררכיה ואף ליציאה לחלוטין מכוח העבודה (Goldin, 2014).

תכונות העובדים הנדרשות במקצועות השונים קשורות לפער המגדרי בשכר. לדוגמא, סביבות עבודה הדורשות אינטראקציות רבות יותר או שיש בהן לחץ זמן רב יותר, הן אלו עם הפערים המגדריים הגבוהים יותר. כלומר, קיים קשר שלילי ברור בין הפער בהכנסות המגדריות לבין גמישות ההכנסות ביחס לשעות העבודה השבועיות. ישנם עיסוקים שבהם פסקי זמן מכוח העבודה יגבו "קנסות" גבוהים והם אלו שיאופיינו בהכנסות לא לינאריות בגין שעות העבודה ומנגד ישנם עיסוקים בהם המצב הפוך. דוגמא לכך ניתן לראות במקצועות ההייטק בהם ישנה השתתפות גבוהה יותר של נשים והסיבה לכך הינה שמדובר במקצועות גמישים יותר בהם ניתן לעבוד במשרה חלקית. כמו כן, במקצועות אלו הדרישות הינם קשרים מועטים עם לקוחות ועובדים וכך גם לגבי קשרי עבודה עם אחרים, וישנה יותר עצמאות בקביעת משימות ופרויקטים. כל אחד מהמאפיינים הללו אמור לייצר קשר לינארי בין שעות העבודה להכנסות ולינאריות זו מייצרת פער שיורי נמוך יותר ברווחים המגדריים (Goldin, 2014).

מכאן, שבנייר מדיניות זה נרצה לבחון כיצד גמישות משלחי היד השונים משפיעה על הימצאותן של הנשים בהם. התוצאה יכולה לנבוע מבחירת משלחי היד על ידי הנשים או מאפליה בשלב הקבלה לעבודה על ידי המעסיקים אשר אין להם מידע ספציפי אודות מצבה המשפחתי של האישה ומסתמכים רק על המידע המתקבל מהפרט הממוצע בקבוצת הנשים ("סינגל").

## 4. שיטה

### 4.1. מקור הנתונים

על מנת לבחון את שאלת המחקר בחרנו להשתמש בקובץ נתונים סטטיסטי- סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנת 2017. בקובץ נתונים זה ישנם 82,985 רשומות בהן נשתמש- נציין כי הדגימות נאספו באופן אקראי. בקובץ נתונים זה יש מידע עבור כל פרט בנוגע למשלח היד בו הוא עוסק כשהסיווג הרחב ביותר הינו סיווג של שתי ספרות לפי סיווג משלחי היד של הלמ"ס משנת 2011. קובץ נתונים זה מכיל מידע רחב אודות כל פרט, אנו השתמשנו במשתנים הבאים: מין, גיל (מחולק לקבוצות גיל) וגילאי ילדים (מחולק לקבוצות גיל). בנוסף, השתמשנו בסקר שנעשה בארה"ב (נלקח מהמאמר Goldin, 2014), לגבי התכונות הנדרשות במשלחי היד השונים על פי נתונים שהתקבלו ממעסיקים. בקובץ נתונים זה משלחי היד מסווגים לסיווג של ארבע ספרות לפי סיווג משלחי היד בארה"ב. קובץ נתונים זה מכיל מידע אודות מאפייני משלח היד השונים, אנו השתמשנו במאפיינים הבאים: קשר עם אחרים, יצירת יחסים בין אישיים, חופש לקבל החלטות, עבודה מובנית מול לא מובנית, לחץ זמן, אחוז גברים שעובדים שעות ארוכות, אחוז עובדים במשרה מלאה ומשכורת שנתית.

ראשית, התאמנו בין סיווג משלחי היד "הישראלים" לסיווג משלחי היד "האמריקאים" והצמדנו את הסיווגים "הישראלים" לקובץ הנתונים האמריקאי. לאחר מכן, יצרנו קובץ נתונים חדש ובו יצרנו ממוצע על פי סיווג משלח היד הישראלי. כלומר, לקחנו את כל משלחי היד האמריקאים שנכללו תחת אותו משלח יד ישראלי יחיד ועשינו להם ממוצע עבור כל משתנה בנתונים. בהמשך, הורדנו רשומות כפולות בקובץ הנתונים המאוחד. כל משק בית מכיל פרט אחד או יותר, כתלות במספר הפרטים השייכים לו על פי קריטריוני הלמ"ס. לכל פרט ישנן ארבע תצפיות מכיוון שסקר כח אדם נערך במהלך ארבעה חודשים. על כן, באמצעות נוסחא ב-EXCEL סיננו את התצפיות, כך שלכל פרט השייך למשק הבית תהיה תצפית אחת בלבד, ובכך מנענו כפילויות. בשלב האחרון של בחינת הנתונים, סיננו מתוך קובץ הנתונים המאוחד רק את הנשים במדגם, והשתמשנו בקובץ מסונן זה לבחינת רגרסיות בתוך קבוצת הנשים במדגם.

בחרנו להשתמש בתוכנת ה-R על מנת להריץ את הנתונים ולבחון אותם באמצעות רגרסיות שונות. בחרנו בשיטה זו משום שהיא מאפשרת לראות את הקשר בין המשתנים אותם נרצה לבחון ומציגה את המובהקות של הממצאים השונים.

### 4.2. ניתוח הנתונים

השתמשנו בקובץ הנתונים המאוחד שמכיל נתונים בפועל על הפרטים מנתוני הלמ"ס (נתונים מצד ההיצע) ונתונים של מאפייני העבודה מתוך סקר מעסיקים אמריקאי (נתונים מצד הביקוש). כל אחד ממאפייני העבודה מנומלל לממוצע אפס וסטיתית תקן אחד (Z). בחרנו לאמוד את הרגרסיות באמצעות מודל LPM- הסתברות לינארית ובמודל LOG-LEVEL. במסגרת המחקר תחילה אמדנו שתי רגרסיות; הראשונה בוחנת את השפעת מאפייני העבודה על לוג השכר והשנייה בוחנת את השפעת מאפייני העבודה על הימצאותן של נשים במשרות השונות והשוונו בין התוצאות של שתי רגרסיות אלו. לאחר מכן, אמדנו רגרסיה שבוחנת את השפעת גיל האשה וגילאי ילדיה על הימצאותה במשרה עם מאפיין של לחץ זמן. להלן המשתנים בהם השתמשנו:

טבלה 1 : מקרא משתנים

| משתנה              | נתון                                                   | תיאור                                                                                                                                                     |
|--------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| femalenew          | האם הפרט הוא גבר או אישה                               | משתנה דמי שמקבל 1 אם הפרט הינו אישה ו-0 אם הפרט הינו גבר.                                                                                                 |
| ln_wage            | לוג השכר                                               | משתנה המייצג את לוג השכר                                                                                                                                  |
| zonech1            | קשר עם אחרים                                           | משתנה המייצג את המידה בה העבודה מחייבת את העובד להיות בקשר עם אחרים כדי לבצע אותה (ככל שהמשתנה נמוך הגמישות גבוהה יותר)                                   |
| zonech2            | יצירת יחסים בין אישיים                                 | משתנה המייצג את המידה בה העבודה מחייבת את העובד לפתח יחסי עבודה קונסטרוקטיביים ושיתופיים עם אחרים ושמירתם לאורך זמן (ככל שהמשתנה נמוך הגמישות גבוהה יותר) |
| zonech3            | חופש לקבל החלטות                                       | משתנה המייצג את המידה בה העבודה מחייבת את העובד לקבל החלטות ללא פיקוח צמוד (ככל שהמשתנה נמוך יותר הגמישות גבוהה יותר)                                     |
| zonech4            | עבודה מובנית מול עבודה לא מובנית                       | משתנה המייצג את המידה בה העבודה מובנית עבור העובד במקום לאפשר לו לקבוע משימות וסדרי עדיפויות (כלל שהמשתנה נמוך יותר הגמישות גבוהה יותר)                   |
| zonech5            | לחץ זמן                                                | משתנה המייצג את המידה בה העבודה מחייבת את העובד לעמוד בלוחות זמנים קפדניים (ככל שהמשתנה נמוך יותר הגמישות גבוהה יותר)                                     |
| zover              | אחוז גברים שעובדים שעות ארוכות                         | משתנה המייצג את המידה בה העבודה מחייבת את העובד לשעות עבודה ארוכות                                                                                        |
| zwork              | אחוז עובדים במשרה מלאה                                 | משתנה המייצג את המידה בה העבודה מחייבת את העובד לעבוד במשרה מלאה (בשעות 8-17)                                                                             |
| yeladim0_9         | מספר ילדים לאישה בקבוצת גיל 0-9                        | משתנה המייצג את מספר הילדים של הפרט בגילאי 0-9 (מקבל ערכים בין 0 ל-30).                                                                                   |
| yeladim10_17       | מספר ילדים לאישה בקבוצת גיל 10-17                      | משתנה המייצג את מספר הילדים של הפרט בגילאי 10-17 (מקבל ערכים בין 0 ל-30).                                                                                 |
| young              | האם האישה הינה מתחת לגיל 35                            | משתנה דמי שמקבל 1 אם הפרט הינו אישה מתחת לגיל 35 ו-0 אחרת                                                                                                 |
| young_yeladim0_9   | האם האישה הינה מתחת לגיל 35 ועם ילדים בקבוצת גיל 0-9   | משתנה אינטראקציה של young ו-yeladim0_9                                                                                                                    |
| young_yeladim10_17 | האם האישה הינה מתחת לגיל 35 ועם ילדים בקבוצת גיל 10-17 | משתנה אינטראקציה של young ו-yeladim10_17                                                                                                                  |

### 4.3. מודל- השפעת מאפייני העבודה על לוג השכר ועל הימצאותן של נשים במשרות שונות

ראשית, בחנו את השפעת כל אחד ממאפייני העבודה על לוג השכר. ככל שהמקדם של מאפיין העבודה גבוה יותר, הגמישות נמוכה יותר ועל כן העובד מתוגמל על מאפיין זה בשכר גבוה יותר, בשל העובדה שקשה למלא את מקומו. המטרה של בחינה זו הינה לבדוק מי ממאפייני העבודה משפיע באופן המשמעותי ביותר על לוג השכר.

#### רגרסיה 1:

$$\ln\_wage = \beta_0 + \beta_1 zover + \beta_2 zwork + \beta_3 zonech1 + \beta_4 zonech2 + \beta_5 zonech3 + \beta_6 zonech4 + \beta_7 zonech5 + u$$

המשתנה המוסבר ברגרסיה הינו לוג השכר, המשתנים המסבירים ברגרסיה זו הינם כלל מאפייני משלחי היד (כפי שמופיע בטבלה 1).

התוצאה המתקבלת:

Coefficients:

|             | Estimate  | Std. Error | t value | Pr(> t ) |     |
|-------------|-----------|------------|---------|----------|-----|
| (Intercept) | 10.989029 | 0.001344   | 8177.57 | <2e-16   | *** |
| zover       | 0.317015  | 0.001827   | 173.49  | <2e-16   | *** |
| zwork       | 0.287207  | 0.001851   | 155.15  | <2e-16   | *** |
| zonech1     | -0.224023 | 0.002548   | -87.91  | <2e-16   | *** |
| zonech2     | 0.023624  | 0.002332   | 10.13   | <2e-16   | *** |
| zonech3     | 0.069717  | 0.002768   | 25.18   | <2e-16   | *** |
| zonech4     | 0.043376  | 0.002454   | 17.67   | <2e-16   | *** |
| zonech5     | 0.126481  | 0.002264   | 55.86   | <2e-16   | *** |

---

Signif. codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.2039 on 43121 degrees of freedom

(39856 observations deleted due to missingness)

Multiple R-squared: 0.8005, Adjusted R-squared: 0.8005

F-statistic: 2.472e+04 on 7 and 43121 DF, p-value: < 2.2e-16

כפי שניתן לראות מהפלט לעיל, מאפייני העבודה כגון שעות עבודה, עבודה במשרה מלאה, לחץ זמן וחופש לקבל החלטות ישפיעו באופן חיובי על השכר במשלחי היד השונים. מנגד, מאפיינים כגון קשר עם אחרים ויחסים בין אישיים אינם תורמים לשכר ואף עלולים להקטין אותו. כלומר, ישנם מאפייני עבודה שמתוגמלים בשכר גבוה יותר על ידי המעסיקים. יש לציין כי כל המשתנים מובהקים ברמה של 99.9%.

שנית, בחנו כיצד מאפייני העבודה משפיעים על הימצאותן של נשים במשרות השונות.

#### רגרסיה 2:

$$femalenew = \beta_0 + \beta_1 zover + \beta_2 zwork + \beta_3 zonech1 + \beta_4 zonech2 + \beta_5 zonech3 + \beta_6 zonech4 + \beta_7 zonech5 + u$$

המשתנה המוסבר בגרסיה הינו משתנה דמי של מין הפרט, המשתנים המסבירים בגרסיה זו הינם כלל מאפייני משלחי היד (כפי שמופיע בטבלה 1).

התוצאה המתקבלת:

Coefficients:

|             | Estimate  | Std. Error | t value | Pr(> t )   |
|-------------|-----------|------------|---------|------------|
| (Intercept) | 0.393013  | 0.002936   | 133.841 | <2e-16 *** |
| zover       | -0.052987 | 0.003993   | -13.270 | <2e-16 *** |
| zwork       | -0.069431 | 0.004045   | -17.164 | <2e-16 *** |
| zonech1     | 0.051457  | 0.005568   | 9.241   | <2e-16 *** |
| zonech2     | 0.136034  | 0.005096   | 26.696  | <2e-16 *** |
| zonech3     | -0.200527 | 0.006049   | -33.149 | <2e-16 *** |
| zonech4     | 0.267897  | 0.005363   | 49.950  | <2e-16 *** |
| zonech5     | -0.185581 | 0.004948   | -37.510 | <2e-16 *** |

---

Signif. codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.4455 on 43121 degrees of freedom

(39856 observations deleted due to missingness)

Multiple R-squared: 0.2056, Adjusted R-squared: 0.2055

F-statistic: 1595 on 7 and 43121 DF, p-value: < 2.2e-16

כפי שניתן לראות בפלט לעיל, מאפייני העבודה כגון שעות עבודה, עבודה במשרה מלאה, לחץ זמן וחופש לקבל החלטות ישפיעו באופן שלילי על הימצאותן של נשים במשלחי היד השונים. מנגד, מאפיינים כגון משרות מובנות, יחסים בין אישיים וקשר עם אחרים משפיעים בכיוון ההפוך. יש לציין כי כל המשתנים מובהקים ברמה של 99.9%.

התוצאות שהתקבלו משתי הגרסיות הינן:

טבלה 2: השוואה בין השפעת המאפיינים על לוג השכר לבין השפעתם על הימצאות נשים במשרות השונות

| לוג שכר |                                  | הימצאות נשים במשרות |                                  |
|---------|----------------------------------|---------------------|----------------------------------|
| 0.317   | אחוז הגברים שעובדים שעות ארוכות  | 0.268               | עבודה מובנית מול עבודה לא מובנית |
| 0.287   | אחוז העובדים במשרה מלאה          | 0.136               | יצירת יחסים בין אישיים           |
| 0.126   | לחץ זמן                          | 0.051               | קשר עם אחרים                     |
| 0.07    | חופש לקבל החלטות                 | -0.053              | אחוז הגברים שעובדים שעות ארוכות  |
| 0.043   | עבודה מובנית מול עבודה לא מובנית | -0.069              | אחוז העובדים במשרה מלאה          |
| 0.024   | יצירת יחסים בין אישיים           | -0.185              | לחץ זמן                          |
| -0.224  | קשר עם אחרים                     | -0.2                | חופש לקבל החלטות                 |

כפי שניתן לראות מהטבלה לעיל, המאפיינים המשפיעים ביותר על השכר הינם אחוז הגברים שעובדים שעות ארוכות, אחוז העובדים במשרה מלאה ולחץ הזמן. יחד עם זאת, ניתן לראות כי אלו אותם המאפיינים שמקטינים את האפשרות להימצאות נשים במשרות. כלומר, קיימת קורלציה שלילית בין השפעת המאפיינים על לוג השכר לבין השפעתם על הימצאות נשים במשרות. תוצאות אלו, ממחישות כיצד פער השכר המגדרי עשוי לנבוע מהבדלי פריון במקום העבודה, וזאת מכיוון שנשים נמצאות יותר במשרות בעלות מאפייני עבודה גמישים שמתוגמלים בשכר נמוך יותר.

4.4. מודל- השפעת גיל האישה וגילאי ילדיה על הימצאותה במשרה עם מאפיין של לחץ זמן כעת, רצינו לבדוק מתוך הנשים במדגם את הפערים בין הקבוצות השונות ביחס למאפיין העבודה לחץ זמן, על מנת לבחון האם גיל הנשים או גילאי הילדים שלהן משפיע על הימצאותן במשרות בעלות מאפיין זה.

### רגרסיה 3:

$$zonech5 = \beta_0 + \beta_1 young\_yeladim0\_9 + \beta_2 young\_yeladim10\_17 + \beta_3 young + \beta_4 yeladim0\_9 + \beta_5 yeladim10\_17 + u$$

המשתנה המוסבר ברגרסיה הינו מאפיין של לחץ זמן בעבודה, המשתנים המסבירים ברגרסיה זו הינם משתנה דמי- האם האישה הינה מתחת לגיל 35 (צעירה), האם יש לאישה ילדים בגילאי 0-9, האם יש לאישה ילדים בגילאי 10-17, משתנה אינטראקציה- אישה מתחת לגיל 35 עם ילדים בגילאי 0-9 ומשתנה אינטראקציה- אישה מתחת לגיל 35 עם ילדים בגילאי 10-17 (כפי שמופיע בטבלה 1).

התוצאה המתקבלת:

Coefficients:

|                     | Estimate  | Std. Error | t value | Pr(> t )     |
|---------------------|-----------|------------|---------|--------------|
| (Intercept)         | -0.071092 | 0.004656   | -15.270 | < 2e-16 ***  |
| Young_yeladim_0_9   | -0.030067 | 0.011851   | -2.537  | 0.01118 *    |
| Young_yeladim_10_17 | -0.081859 | 0.020041   | -4.085  | 4.43e-05 *** |
| young               | 0.031959  | 0.007300   | 4.378   | 1.20e-05 *** |
| yeladim0_9          | 0.048928  | 0.007440   | 6.576   | 4.93e-11 *** |
| yeladim10_17        | 0.025471  | 0.008532   | 2.985   | 0.00284 **   |

---

Signif. codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.3886 on 22141 degrees of freedom

(21128 observations deleted due to missingness)

Multiple R-squared: 0.003053, Adjusted R-squared: 0.002828

F-statistic: 13.56 on 5 and 22141 DF, p-value: 3.073e-13

כפי שניתן לראות בפלט לעיל, קיים שוני בהימצאות אישה במשרה עם מאפיין של לחץ זמן כתלות בגילה ובגילאי ילדיה.

התוצאות שהתקבלו מרגרסיה זו הינן:

טבלה 3: השוואה בין השפעת גיל האישה וגילאי ילדיה על הימצאותה במשרה עם מאפיין של לחץ זמן

| צעירה     | מבוגרת    |                 |
|-----------|-----------|-----------------|
| -0.039133 | -0.071092 | בלי ילדים       |
| -0.0692   | -0.022164 | עם ילדים קטנים  |
| -0.120992 | -0.045621 | עם ילדים גדולים |

ראשית, ניתן לראות כי מאפיין של לחץ זמן משפיע באופן שלילי על הימצאותן של נשים, ללא קשר לגיל האישה או לגילאי ילדיה. ניתן למצוא אישה מתחת לגיל 35 ללא ילדים במשרה עם מאפיין של לחץ זמן יותר מאשר אישה מעל גיל 35 ללא ילדים. ניתן להסביר זאת בכך שסביר להניח שנשים בגילאים גבוהים יותר

יבחרו לעבוד פחות במשרה הכוללת מאפיין של לחץ זמן מאשר נשים צעירות שהינן בתחילת דרכן בשוק העבודה, וכל זאת בהינתן שאין השפעה של ילדים. בנוסף לכך, על פי תוצאות הרגרסיה, נשים מתחת לגיל 35 עם ילדים קטנים (גילאי 0-9) יבחרו לעבוד פחות במשרה הכוללת מאפיין של לחץ זמן מאשר נשים מעל גיל 35 עם ילדים בגילאים אלו. כלומר, העובדה כי לאישה ישנם ילדים קטנים עשויה להשפיע על הימצאותן במשרות תובעניות יותר המאופיינות בלחץ זמן גבוה. בהשוואה בין נשים מתחת לגיל 35 עם ילדים גדולים (גילאי 10-17) לבין נשים מעל גיל 35 עם ילדים בגילאים אלו, ניתן לראות כי הנשים הצעירות יותר הן אלו שנראה אותן פחות במשרות עם מאפיין של לחץ.

כאשר נבחן את קבוצת הנשים הצעירות, נראה כי הימצאותה של אישה עם ילדים גדולים (גילאי 10-17) במשרה המאופיינת בלחץ זמן גבוה, קטנה מזו של שאר הנשים. יש לציין כי נשים צעירות (עד גיל 35) עם ילדים גדולים, הינן נשים שילדו בגיל צעיר ועל כן סביר להניח שהתקשו בפיתוח הקריירה שלהן ומכאן שקבוצה זו תאופיין במשרות פחות תובעניות ומתגמלות.

## **5. דיון ומסקנות**

בנייר מדיניות זה דנו בהשפעת מאפייני העבודה על ההרכב המגדרי של המועסקים. עלתה השאלה כיצד ניתן לצמצם את אי השוויון בשוק העבודה והאם הדבר יתאפשר באמצעות שינויים בשוק העבודה עצמו- באמצעות גמישות גדולה יותר ותגמול שלא בהכרח מבוסס על מאפייני הגמישות. בחרנו לבדוק את מקור אי השוויון באמצעות בחינת השפעת כל אחד ממאפייני משלחי היד השונים על השכר- כלומר, עד כמה כל מאפיין מתגמל את העובד. על פי התוצאות, ניכר כי המאפיינים שמעידים על גמישות גדולה יותר, הם אלו שמתוגמלים פחות. לאחר מכן, הסתכלנו על קבוצת הנשים בפרט ובדקנו אילו ממאפייני משלח היד הינם הבולטים ביותר אצלן. מצאנו כי ישנו קשר ישיר בין התוצאות, וכי מאפייני משלחי היד הבולטים ביותר אצל הנשים הינם המאפיינים שמתוגמלים הכי מעט. כפי שדנו לעיל, ניתן לראות כי הבדלי השכר בין המגדרים מתעוררים בגלל הבדלי פריזם במקום העבודה וכי גמישות העבודה הינה בעלת השפעה מכרעת על הימצאותן של נשים במשרות השונות.

בשלב הבא הסתכלנו על גיל הנשים וגילאי ילדיהן ובחנו כיצד אלו משפיעים על הימצאותן במשרות עם מאפיין של לחץ זמן. הגענו לתוצאה כי בהינתן ולאשה יש ילדים (בכל גיל), נראה יותר נשים מעל גיל 35 במשרות אלו מאשר נשים צעירות יותר. כמו כן, ראינו שככל שאישה תלד בגיל צעיר יותר, כך הסיכוי שהיא תעבוד במשרות עם מאפיין לחץ זמן פחות. כפי שצינו קודם לכן, משרות עם מאפיין לחץ זמן הינן משרות תובעניות יותר, גמישות פחות ומכאן שמתגמלות בשכר גבוה יותר. ניתן להסיק מכך, כי ייתכן שנשים היולדות בגיל צעיר יותר יעבדו במשרות מתגמלות פחות, כלומר, לילדים יש השפעה ישירה על הקריירה שתפתח האישה. הסיבה לכך יכולה לנבוע משני הסברים אפשריים; מצד אחד, ייתכן כי המעסיקים חוששים להעסיק נשים צעירות בגיל הפוריות ומנגד, ייתכן כי נשים צעירות עם ילדים מלכתחילה עושות ויתורים בחיי הקריירה ובחרת במשרות גמישות יותר המתגמלות פחות. מהתוצאות שקיבלנו עולה כי אישה צעירה ללא ילדים בוחרת לעבוד במשרה עם לחץ זמן יותר מאשר אישה באותו הגיל עם ילדים, ומכאן שסביר כי ההסבר השני הוא המשמעותי, שכן שתיהן בגיל הפוריות ועבור המעסיק שאינו יכול לשאול בנוגע למספר הילדים ומצבה המשפחתי של האישה, הבחירה היא זהה (בהינתן אותה השכלה ומאפיינים נוספים זהים).

### **5.1 מגבלות המודל**

למרות תרומת המחקר הנוכחי, למחקר זה ישנן מספר מגבלות. ראשית, השתמשנו בקובץ נתונים סטטיסטי-סקר כח אדם של הלמ"ס לשנת 2017, אך מנגד סקר המעסיקים בו השתמשנו במטרה לקבל נתונים אודות מאפייני משלחי היד השונים הינו סקר אמריקאי. ייתכן כי דרישות המעסיקים למאפייני משלחי יד מסויימים יהיו שונים בין מעסיקים ישראליים לאלו בארה"ב כיוון ששוק העבודה הישראלי והאמריקאי אינם זהים באופן מלא וקיימים פערים מסויימים. עם זאת, בשל העובדה כי הסקר האמריקאי הינו סקר חיצוני ואינו סקר של שוק העבודה הישראלי באופן ספציפי, הוא אובייקטיבי וניתן ללמוד ממנו ולהשתמש בו במטרה לבחון את המאפיינים. כמו כן, סיווג משלחי היד בסקר כח האדם של הלמ"ס הינו סיווג לשתי ספרות לעומת סיווג לארבע ספרות בסקר המעסיקים האמריקאי. על כן, נאלצנו לבצע התאמה מסוימת בשל העובדה כי הפירוט ברמת הארבע ספרות נרחב ומקיף משל הסיווג בשתי ספרות. נוסף על אלו, בסקר כח אדם ישנן רשומות בהן חסר מידע מסוים בין היתר בנוגע למשלח היד.

## **6. המלצות למדיניות**

**(1) תמיכה בתהליך של הגמשת משרות העבודה במשק-** לאור מסקנותינו ניכר כי פער השכר המגדרי נובע בין היתר גם ממאפייני העבודה, כך שמאפייני עבודה גמישים יותר מתוגמלים פחות. אנו חושבים כי שוק העבודה צריך לתגמל מאפייני גמישות זמנית בנוסף למאפייני גמישות קבועה כגון שעות עבודה ארוכות או מסוימות. כלומר, מתן תמריצים שונים מצד הממשלה למעסיקים המשנים את אופן תגמול המשרות. דוגמא לכך הינה הטבת מס למעסיקים המאפשרים לעובדיהם לעבוד מהבית בחלק משבוע העבודה דבר שיאפשר לנשים לשלב בין קריירה לחיי משפחה ויקל עליהן להשתלב בשוק העבודה. בתקופה זו, בשל מגפת

ה-COVID 19 מקומות עבודה רבים נאלצו להגמיש משרות בדרכים שונות- עבודה מהבית, עבודה בשעות גמישות, פגישות אונליין וכדומה. ניכר כי העולם עובר תהליך של דיגיטציה שילך ויתרחב וישפיע גם על השוק העבודה, ועל כן אנו מצפים לראות שינוי מגמה חיובי בנושא הגמישות המשרות.

**(2) הגדלת השירותים הניתנים לגיל הרך במקומות העבודה-** לאור האמור לעיל ישנו קשר בין גידול ילדים לבין בחירות הקריירה של האישה. שיעור תעסוקת הנשים ובחירת משלחי היד שלהן מושפע מאיכות השירותים הציבוריים הניתנים לילדים על ידי המדינה. אנו סבורים כי במידה והמדינה תתמך מעסיקים לתת לעובדיהם שירותים שונים לגיל הרך, כדוגמת פעוטונים וקייטנות, לנשים תהיינה האפשרות להשתלב בשוק העבודה בכלל ובמשלחי היד בעלי הגמישות הנמוכה בפרט. כלומר, מתן שירותים אלו במקום העבודה עשוי לעודד נשים לעבוד במשלחי יד בעלי גמישות נמוכה שלולא שירותים אלו ייתכן והיו נמנעות מכך. האינטרס הציבורי לשילוב הנשים בתעסוקה הינו מובהק, שכן שילובן יביא לגידול בתוצר ויקטין את פער השכר המגדרי. אנו סבורים כי מעבר לשילובן של הנשים בשוק העבודה, מתן שירותים אלו מעניק לילדים ערך מוסף שעשוי להגדיל את ההון האנושי בטווח הארוך.

**(3) מחקר המשך אודות אפליה בשלב הקבלה לעבודה על ידי מעסיקים-**כפי שדנו לעיל, אחד הצמתים העיקריים בהם אפליה על רקע מאפיינים יכולה לבוא לידי ביטוי הינו שלב הקבלה לעבודה. מחקר המשך אפשרי הינו מחקר שיעסוק באופן בו המעסיק בוחר את העובד בשלב הקבלה לעבודה. המחקר יבחן כיצד המעסיק בוחר את עובדיו, והאם בחירתו מושפעת מהמידע על הפרט הממוצע בקבוצה בהיעדר נתונים על הפרט הספציפי. כמו כן, במחקר זה ניתן לבחון את אפקטיביות תיקון מס' 15 אשר אוסר על מעסיקים לבקש ממועמדים מידע אישי לא רלוונטי למשרה שעלול להוביל לאפליה. כלומר, האם דיני איסור אפליה כדוגמת תיקון מס' 15, ישיגו את מטרתם ויצמצמו את הפער המגדרי או שאף יובילו למצב ההפוך בו המעסיקים יפגעו בנשים המעוניינות להשתתף בשוק העבודה (כדוגמת, מדיניות "BTB" בארה"ב).

## 7. ביבליוגרפיה

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה סקר הוצאות משק הבית שנתי 2018- הכנסות ברוטו של שכירים, 2019, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, ירושלים.

<https://bit.ly/36Ad1rm>

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ירחון סקרי כח אדם נובמבר 2019, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, ירושלים.

<https://bit.ly/2SX7xCR>

משרד האוצר, אגף הכלכלן הראשי. (2016). קטר הצמיחה הבא? התועלת הכלכלית מצמצום הפערים המגדריים בשוק העבודה (סקירה כלכלית שבועית, 25.09.2016). ירושלים, ישראל: משרד האוצר.

<https://mof.gov.il/ChiefEcon/EconomyAndResearch/Pages/WeeklyReview.aspx>

משרד האוצר, אגף הכלכלן הראשי. (2017). האם קיימת תקרת זכוכית לנשים? (סקירה כלכלית שבועית, 25.09.2016). ירושלים, ישראל: משרד האוצר.

<https://mof.gov.il/ChiefEcon/EconomyAndResearch/Pages/WeeklyReview.aspx>

משרד הכלכלה, נתוני הלמ"ס. (2014). "האם ישנם מקצועות בהם נשים משתכרות בדומה לגברים? פערי שכר בין נשים לבין גברים לפי משלחי יד". ירושלים, ישראל: משרד הכלכלה.

<https://employment.molsa.gov.il/Research/Documents/X13354.pdf>

משרד העבודה והרווחה. (2019). "דו"ח מסכם- הוועדה לקידום תחום התעסוקה לקראת שנת 2030". ירושלים, ישראל: משרד העבודה והרווחה.

<https://www.molsa.gov.il/Publications/Committees/Pages/CommitteeDetails.aspx?ListID=d2edcbe1-8259-4ac9-ba8e-7a663354ebc3&WebId=afed72e6-a3fa-4073-af2c-6778e4646403&ItemID=1>

משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, מינהל מחקר וכלכלה. (2008). "עבודת נשים בהריון". ירושלים, ישראל: משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה.

<https://employment.molsa.gov.il/Research/Documents/X8413.pdf>

משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, מינהל מחקר וכלכלה. (2013). "תחושת אפליה של עובדים ושל מחפשי עבודה, וגיוון תעסוקתי במקומות עבודה". ירושלים, ישראל: משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה.

<http://www.economy.gov.il/Research/Documents/DiscriminationFeelings2013.pdf>

נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה. (2018). "דו"ח שנתי- לשנת 2018". ירושלים, ישראל: משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים.

<https://www.gov.il/he/departments/publications/reports/equal-employment-opportunity-2018-report>

דגן בוזגלו, נ. חסון, י. "פערי שכר מגדריים בישראל, תמונת מצב". מרכז אדוה, נתוני הלמ"ס 2014, 19 באפריל 2017.

<https://adva.org/he/gender-gaps-2017/>

מונדלק, ג. "האם דיני איסור האפליה בעבודה "עושים את העבודה"? הפקולטה למשפטים והחוג ללימודי עבודה, אוניברסיטת ת"א, 2011.

<http://din-online.info/pdf/mht5-10.pdf>

פוקס, ה. "פערים מגדריים בשוק העבודה : שכר וקיטוב תעסוקתי". מרכז טאוב, 26 לדצמבר 2016.

<http://taubcenter.org.il/he/gender-differences-in-the-labor-market-heb/>

OECD Annual report- Gender wage gap data 2018, OECD, Paris, Retrieved from:

<https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

Becker, S. O., Fernandes, A., & Weichselbaumer, D. (2019). Discrimination in hiring based on potential and realized fertility: Evidence from a large-scale field experiment. *Labour Economics*, Volume 59, Pages 139-152.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537119300429>

Doleac, J. L., & Hansen, B. (2020). The unintended consequences of "ban the box": Statistical discrimination and employment outcomes when criminal histories are hidden. *Journal of Labor Economics*, 38(2), 321-374.

[http://jenniferdoleac.com/wp-content/uploads/2018/08/Doleac\\_Hansen\\_JOLE\\_preprint.pdf](http://jenniferdoleac.com/wp-content/uploads/2018/08/Doleac_Hansen_JOLE_preprint.pdf)

Fang, H., & Moro, A. (2011). Theories of statistical discrimination and affirmative action: A survey. In *Handbook of social economics* (Vol. 1, pp. 133-200). North-Holland.

<https://www.nber.org/papers/w15860.pdf>

Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.

<https://www-aeaweb-org.ezprimo1.idc.ac.il/articles?id=10.1257/aer.104.4.1091>

Machado, C. (2008). Statistical Discrimination with Fertility: Understanding the Gender Wage Gap and Other Labor Market Differences. Working Paper. Columbia University.

[http://conference.iza.org/conference\\_files/SUMS2008/machado\\_c4333.pdf](http://conference.iza.org/conference_files/SUMS2008/machado_c4333.pdf)

Recoules, M. (2011). How can gender discrimination explain fertility behaviors and family-friendly policies?. *Review of Economics of the Household*, 9(4), 505-521.

<https://link.springer.com/article/10.1007/s11150-010-9109-y>