

קריירות מגדריות בישראל והשפעתן על שכר

גלית אהרון*

תקציר. המחקר מבקש לבחון את השפעתם של מסלולי קריירה מגדריים על שכר של נשים וגברים בישראל. מניתוח רצפים וניתוח אשכולות מתוך נתוני הסקר החברתי של הלמ"ס לשנת 2008 עלו ארבעה מסלולי קריירה מגדריים. הנפוץ ביותר בהם הוא מסלול של עבודה רצופה במשרה מלאה, שהחלוקה המגדרית בו כמעט שוויונית. ההבדל המגדרי במסלולי הקריירה משתקף בהבדל מגדרי בשכר: במסלולים של עבודה רצופה במשרה חלקית וכניסה מאוחרת למשרה חלקית, רמות השכר נמוכות יותר והעבודות שיש בהם הן עבודות נשיות. עם זאת, נשים משכילות המשתלבות במסלול של משרה מלאה זוכות לשכר הגבוה ביותר בקרב הנשים, ואילו נשים פחות משכילות מצליחות למתן את השפעתן השלילית של המגדר באמצעות עבודה רצופה במשרה חלקית. מכאן שמלבד האפשרות של נשים להיכנס למשרות תובעניות ומלאות, הן יכולות לשפר את מעמדן הכלכלי ולמתן את הפער המגדרי בשכר על ידי השתלבות במשרה חלקית רציפה.

מבוא

בעשורים האחרונים חלים שינויים דמוגרפיים משמעותיים בכל העולם המערבי. כוח העבודה הנשי, ובכללו נשים נשואות ואימהות, גדל בהתמדה ויש מדינות שבהן הבדלים המגדריים בשוק העבודה קטנים (OECD, 2015). כניסתן של נשים לשוק העבודה, לצד רכישת השכלה בקרב נשים והשתלבותן במקצועות שירותיים ובעבודות צווארון לבן, תרמה לעלייה בשכר המוצע לנשים ולשיפור מצבן הכלכלי בשוק העבודה ובתוך משק הבית (אהרון, 2006; קמחי, 2011). עם זאת, אף שהשיפור במצבן היחסי של נשים לאורך זמן צמצם את פערי השכר בין גברים לנשים, הוא לא ביטל אותם כליל. נכון לשנת 2012, השכר החודשי הממוצע לאישה בישראל עומד על 66% משכרו של גבר, והשכר לשעה עומד על 85% משכרו של גבר (דגן-בוזגלו, חסון ואופיר, 2014).

אחד ההסברים העיקריים לפערי השכר נעוץ בדפוסי התעסוקה של נשים וגברים בשוק העבודה. הספרות מלמדת כי באופן טיפוסי גברים עובדים במהלך הקריירה שלהם בעבודה קבועה אחת, במשרה מלאה ורציפה, ואילו נשים מציגות דפוסי מגוונים הכוללים עבודות קבועות ורציפות אך גם מעברים בין משרות בהיקפים שונים, עבודה מקוטעת ויציאה מוחלטת משוק העבודה (Moen & Han, 2001). עם המעבר לכלכלה החדשה ועם אי-הוודאות הגוברת המאפיינת רבות מכלכלות העולם, עובדים רבים – בעיקר נשים אבל גם גברים, ובמיוחד

עובדים פרופסיונליים – חווים תקופות של חוסר יציבות תעסוקתית ותחלופת מקומות עבודה, וחלקם מוצאים עצמם מחוץ לשוק העבודה לתקופות זמן ממושכות (Gerson, 1993). ובכל זאת, דפוסי תעסוקה מקוטעים מאפיינים יותר את הנשים מאשר את הגברים, שכן דפוסים אלו מושפעים בראש ובראשונה מאירועים המתרחשים במשפחה, ובעיקר מלידות, ומהדרישה הנורמטיבית מנשים להשקיע את זמנן בטיפול במשפחה על חשבון זמן עבודה. נשים הקוטעות את עבודתן או מצמצמות את היקף העבודה בשל מחויבויות משפחתיות זוכות לשכר נמוך מגברים העובדים ברציפות משום שהניסיון התעסוקתי המצטבר שלהן נמוך יותר, ההון האנושי שלהן נפגע ומאבד מערכו, או שהן מועסקות בעבודות ששכרן אמנם נמוך אך הן מציעות תנאי עבודה נוחים לאימהות (Del Boca & Buding, 2001; Wetzels, 2007). שכרן של נשים נמוך מזה של גברים גם בשל סוגי המקצועות שבהם הן מתרכזות ובשל תפיסות מוטות של מעסיקים ואפילו של נשים כלפי עצמן (Mandel & Semyonov, 2006).

מחקרים העוסקים בהשפעות דפוסי תעסוקה על השכר התמקדו באופן טיפוסי ברמת הפרט, ובעיקר בהשלכות שוק העבודה של החלטות הקריירה של נשים ובתוצאותיהן של החלטות אלו. בייחוד נבחנו השפעת הלידה והמשכיותה על תעסוקת נשים והקנס הכרוך באימהות, וכן השפעותיה של עבודה שיש בה דומיננטיות נשית על שכרן של כלל הנשים (ראו למשל Buding, 2005; England, 2001; & England). בשנים האחרונות החל להתפתח גוף מחקרי המצביע על כך שהסדרים המוסדיים והנורמטיביים המתייחסים לעבודת נשים תורמים לצמצום השפעת תעסוקת נשים על שכרן ומיקומן בשוק העבודה. כך למשל מחקרים מגלים כי במדינות המספקות תמיכה נרחבת לעבודת אימהות, אימהות שומרות על יציבות והמשכיות תעסוקתית (Stier, 2001; Lewin-Epstein, & Braun, 2001) והסיכוי שלהן לשמור על העבודה שהחזיקו בה לפני הלידה, לעבוד לפני הלידה ולחזור לעבודה לאחר הלידה גבוה יחסית לנשים במדינות אחרות (Ronsen, 2002; & Sundstrom). במדינות שבהן הניעות בין משרות חלקיות ומלאות היא אפשרית ושוק העבודה מוריד למינימום את הקנס בשכר במעבר למשרה חלקית, דפוס עבודה במשרה חלקית עשוי לשמש אלטרנטיבה טובה לאימהות המעוניינות לשמר את הזיקה שלהן לשוק העבודה (OECD, 2010). לעומת זאת, מדינות המעודדות נשים להישאר בבית ולצאת לחופשות לידה ארוכות מביאות לניתוק ממושך של נשים משוק העבודה ופוגעות באפשרויות הזמינות להן למוביליות תעסוקתית, לקידום לעמדות מפתח ולשכר גבוה (Evertsson & Duvander, 2011; Pettit & Hook, 2005).

מכאן שהמחקר בעבר התמקד בעיקר בהשלכות של דפוס תעסוקה מקוטע ובהשפעתו על שכרן של נשים, ובקנס על אימהות בנקודת זמן ספציפית בחיי האישה, בעיקר בסמוך ללידה או מעט לאחר מכן. ברם, קיימת התייחסות מועטה לקריירות מגדריות, כלומר לדפוסי תעסוקה ולמעברים בין תעסוקות שגברים ונשים מאמצים לאורך הקריירה שלהם ולאופן שבו דפוסים אלו עשויים להשפיע על השכר בטווח הארוך. המחקר הנוכחי מתמקד בהשפעות המורכבות שיש לקריירות נבדלות מגדרית על יכולת ההשתכרות של נשים וגברים בישראל. ההתמקדות בישראל כמקרה בוחן היא מעניינת, שכן ישראל מוגדרת במחקרים כמדינה שמרנית המעודדת התנהגויות משפחתיות מסורתיות ומאופיינת בשיעורי פרייה גבוהים וביציבות משפחתית רבה (ראו למשל בוורס, 2014), ועם זאת מתקיימות בה מגמות דמוגרפיות כלל-עולמיות, ובכלל זה עבודת נשים בהיקף דומה לזה של עבודת גברים (ובקרב יהודים בגילאי עבודה – בהיקף כמעט זהה לזה של עבודת גברים), וכן

עבודה במשרות מלאות ותובעניות בשיעורים גבוהים ביחס לעולם המערבי (הלמ"ס, 2015; נתונים נוספים נלקחו מתוך האתר OECD.stat). בהקשר זה עשויים לעלות דפוסי קריירה מובחנים לנשים ולגברים, דפוסים שישפיעו על רמת התגמולים בשוק העבודה ועל הפער המגדרי בשכר.

השפעת דפוסי תעסוקה על שכר

הבחירה התעסוקתית ודפוסי התעסוקה של נשים וגברים במהלך חייהם מהווים גורם משמעותי בקביעת רמת התגמולים שלהם. דפוס העבודה הגברי כולל על פי רוב תעסוקה על בסיס קבוע וציפייה להמשכיות בתעסוקה לאורך כל הקריירה. לעומת זאת, אצל נשים דפוסי העבודה מגוונים והם מושפעים משמעותית מאירועים בחיי המשפחה. מאחר שנשים הן האחראיות העיקריות לטיפול בילדים ובמשפחה, הן נוטות לקטוע את עבודתן לאחר לידה, להפחית את שעות עבודתן או לעבור למשרה המותאמת לאימהות, או שהן פורשות לחלוטין משוק העבודה עד להתבגרותו של הילד הצעיר (Blau & Kahn, 2000; Connolly & Gregory, 2008). לדפוסי תעסוקה אלו השלכות על הקריירה של נשים ועל היכולת שלהן לצבור משאבים במהלך החיים.

אחד מדפוסי העבודה הנשיים המשליך שלילית על שכרן הוא עבודה מקוטעת ובלתי רציפה. נשים הקוטעות את עבודתן צוברות פחות ניסיון והכישורים שרכשו במהלך עבודתן מאבדים מערכם, והדבר צפוי להשפיע על פיריון העבודה שלהן. כתוצאה מכך, כשהן חוזרות לשוק העבודה הן נאלצות להסתפק בשכר נמוך (Mincer & Polachek, 1974). עבודה מקוטעת היא גם המכשול העיקרי העומד בפני נשים המעוניינות לעסוק ולהתקדם במקצועות מתגמלים בשוק העבודה, משום שמעסיקים תופסים נשים הקוטעות את עבודתן כמחויבות פחות מנשים שעבדו ברציפות (Sigle-Rusthon & Waldfogel, 2007). באותו אופן מושפע שכרן של נשים שאינן קוטעות את עבודתן אלא בוחרות לעבור למשרה חלקית. מחקרים מלמדים כי בתקופה שהמשפחה תובעת חלק ניכר מזמנן נשים רבות עוברות לעבודה במשרה חלקית, הכרוכה בשכר נמוך יותר. אז הן מסומנות כעובדות מסורות פחות מנשים העובדות במשרה מלאה, ומעסיקים אינם ששים להשקיע בהכשרתן או בקידומן למשרות מתגמלות. יתר על כן, המעבר למשרה חלקית כרוך לעתים בניעות כלפי מטה בסולם התעסוקתי ובירידה בשכר, לא רק בשל הצמצום בשעות העבודה אלא גם בשל אופי העיסוק, שלעתים הוא עיסוק נשי ששכרו נמוך מלכתחילה ואפשרויות הקידום בו מצומצמות (Kraus, 2002; Warren, 2004).

הסבר אחר לשכרן הנמוך של נשים מדגיש את הקשר שבין מאפייני העיסוקים שנשים בוחרות ובין מחויבותן למשפחה. אירועים משפחתיים, ובעיקר לידה, משנים את סדר העדיפויות של נשים והן מוכנות לעבוד בעיסוק ששכרו נמוך ובתנאי שהוא יפצה אותן בהטבות ובתנאים המותאמים לתפקידן המשפחתי (England, 2005). מחקרים מלמדים כי לעתים אימהות מחליפות עבודה ששכרה גבוה ובצדה אפשרויות של מוביליות תעסוקתית בעבודה ששכרה אמנם נמוך אך היא מאפשרת להן אוטונומיה, גמישות בשעות העבודה ויכולת תמרון בין בית ועבודה (McCrate, 2005). יתרה מזו, נשים בוחרות בעיסוקים שבהם הפסקת עבודה תישא עלות מינימלית, ובכך הן מפחיתות את הקנס שהן משלמות במהלך הקריירה שלהן (Polachek, 1987). התוצאה היא ריכוזן של נשים בעיסוקים "נשיים" שרמת השכר שלהם נבדלת בבירור מרמת השכר האופיינית לעיסוקים "גבריים", אם משום שהתרכזותן של נשים במקצועות אלו תרמה להיצע גבוה של כוח עבודה נשי ולירידה בשכר המוצע ואם בשל אופי העיסוק עצמו, המפצה נשים על שכר נמוך באמצעות הסדרים המותאמים

למחויבותן למשפחה (Reskin & Roos, 2009). ובכל זאת קיים פער בשכר שאי אפשר ליחסו להיסטוריית התעסוקה של נשים: נשים מרוויחות פחות מגברים ואימהות פחות מאבות גם כאשר הן בעלות כישורים ועיסוקים דומים (Blau & Kahn, 2004; Correll, Benard, & Paik, 2007). כלומר, הנטייה של נשים לאמץ הסדרי תעסוקה מופחתי שעות ונטייתן של שינויים בתוך המשפחה להשפיע על תעסוקתן מובילים מעסיקים להפלות נשים על בסיס מינן ולהעדיף להעסיק, להכשיר ולקדם גברים, המצופים להביא לתוצאות טובות יותר בשוק העבודה (Gangl & Ziefle, 2009; Tomaskovic-Devey & Skaggs, 1999).

אל מול הגישות הללו, המדגישות את ההשלכות השליליות של דפוסי תעסוקה המקושרים עם עבודת נשים, ניצבת גישה המדגישה את הכוח שבהעדפותיהן ובעמדותיהן של הנשים עצמן בקביעת מקומן בשוק העבודה. כלומר, ההנחה היא ששיעורי השכר של נשים ומידת השתתפותן בשוק העבודה אינם נגזרים מאילוצי שוק העבודה, מאילוצים כלכליים המטילים קנס על שכןן של נשים או מתעסוקות נשיות הזוכות לשכר נמוך יותר, אלא מבחירה מודעת של נשים. על פי גישה זו, נשים מחזיקות בעמדות שונות כלפי תפקידי מגדר, כלפי משפחה וכלפי עבודה, ועמדות אלו משפיעות על החלטותיהן בשוק העבודה ובסופו של דבר גם על שכןן (Hakim, 2002; Irwin, 2004). נשים המעוניינות לשלב בין משפחה לעבודה תבחרנה לעבוד במשרה חלקית שתיטיב עם רצונן בחיים מגוונים, שאינם מוכוונים לעבודה או למשפחה בלבד, ואילו נשים קרייריסטיות תבחרנה מסלול קריירה תובעני יותר ותלדנה פחות ילדים. ואכן, בהשוואה בין 25 מדינות מפותחות נמצא כי עמדות כאלה משפיעות הן על שיעורי ההשתתפות של נשים בשוק העבודה והן על הפער המגדרי בשכר (Fortin, 2005). עם זאת, קיימת ביקורת רבה כלפי גישה זו. חוקרים הביעו ספקות בנוגע ליכולתן של נשים ליישם בפועל את העדפותיהן, בשל מגבלות מבניות בשוק העבודה (McRae, 2003) ומשום שנורמות חברתיות באשר לגידול ילדים ולטיפול במשק הבית מעצבות אחרת את השאיפות התעסוקתיות של המגדרים ואת דרישות השכר שלהם (Blair-Loy, 2009), כך שנשים דורשות תגמול נמוך יותר מגברים באותו תפקיד וברמת כישורים זהה. חוקרים אחרים הראו כי העדפות לא תמיד משתקפות בהתנהגות, שכן הן משפיעות זו על זו ומשתנות באופן תדיר במהלך החיים (Berrington, Hu, Smith, & Sturgis, 2008; Himmelweit & Sigala, 2004).

לעומת מחקרים בעבר, שהתמקדו בעיקר בהשפעות דפוסי התעסוקה על גובה התגמולים בשוק העבודה ברמת המיקרו, מחקרים עכשוויים ברמת המדינה רואים בהסדרים שמעניקות מדינות למשפחות גורם משמעותי בקביעת מהלך חייו התעסוקתיים של הפרט ובקביעת רמת התגמולים שיוזכה לה בשוק העבודה. בפרט מתמקדים המחקרים בקנס בשכןן של אימהות יחסית לשכןן של נשים שאינן אימהות ובפער המגדרי בשכר, ומתייחסים להשפעתן של הטבות שמעניקות מדינות לאימהות על מנת להקל את השילוב בין תפקידיהן הכפולים בבית ובעבודה. כך למשל בחנו מחקרים את השפעתן של חופשות לידה הקוטעות את הרצף התעסוקתי של האם על מעמדן התעסוקתי של נשים לאחר לידה ועל שכןן, והראו כי חופשות לידה ארוכות הן אחד הגורמים המרכזיים לעמדתן הנמוכה של נשים בשוק העבודה (Aisenbrey, Evertsson, & Grunow, 2009; Evertsson & Duvander, 2011; Gangl, 2005; Pettit & Hook, 2005; Ziefle, 2009). ואולם במדינות המעניקות תמיכה לאימהות עובדות הקנס בשכןן נמוך משמעותית לעומת זה שבמדינות אחרות, וכך גם הקנס הכרוך בהפסקות עבודה (Davies & Pierre, 2005; Gash, 2009). במדינות שבהן קיימת ניעות

רבה בין משרות מלאות ומשרות חלקיות ותנאי התעסוקה במשרה חלקית דומים לאלו שבמשרה מלאה ומוסדרים בחוק, ההסדרים בשוק העבודה מפחיתים את הקנס בשכר עבור משרה חלקית כך שמשרה חלקית נתפסת כאמצעי לגיטימי לשילוב נשים בעבודה (Bardasi & Gornick, 2008).

מחקרים המתייחסים להשפעות ההיסטוריה התעסוקתית של נשים ושל גברים על שכרם מועטים יחסית, והם מצביעים על השלכות חיוביות של רציפות תעסוקתית ותמיכה של המדינה. כך למשל מחקר שהתפרש על פני 12 מדינות מתועשות ובחן את דפוסי התעסוקה של נשים במהלך תקופת גידול הילדים ואת ההשפעות של דפוסים אלו על השכר בשלב מאוחר יותר בחייהן העלה כי במדינות המספקות תמיכה מועטה לאימהות עובדות, תעסוקה מקוטעת ועבודה במשרה חלקית רציפה מורידה את שכר הנשים בטווח הארוך ביחס למשרה מלאה רציפה, ולעומת זאת במרבית המדינות המספקות הסדרים תומכים לעבודת אימהות אין כלל קנס בשכר (Stier, Lewin-Epstein, & Braun, 2001). מחקרים מוקדמים יותר מצאו כי לנשים שעבדו לפני הלידה וגם מיד לאחריה יש סיכוי גבוה יותר לשמור על קריירה תעסוקתית ולהרוויח שכר גבוה יותר ביחס לנשים שלא עבדו מיד לאחר לידה (Shapiro & Mott, 1994), וכי אין הבדל משמעותי בשכר של נשים שעבדו ברציפות במשרה מלאה ונשים שעבדו ברציפות במשרה חלקית (שטייר ולוין-אפשטיין, 1999). בהמשך למחקרים אלו, ומשום שמועט המחקר בנושא, מחקר זה מבקש לבחון את השפעתם של מסלולי קריירה נפוצים בישראל על גובה השכר לאחר היסטוריה תעסוקתית של 10 שנים. המחקר יראה כי בישראל קיימים מסלולי קריירה מובחנים על פי מגדר, וכי בקונטקסט המדינתי הייחודי למסלולים אלו יש השפעה דיפרנציאלית על השכר.

דפוסי תעסוקה בישראל

מגמות התעסוקה בישראל דומות לאלו שבעולם המערבי. שיעורי ההשתתפות של נשים בכוח העבודה עלו בקביעות לאורך השנים, ולהשכלה יש תפקיד מרכזי בשינוי זה, בעיקר בקרב אימהות. בקבוצה זו, שיעורי ההשתתפות בכוח העבודה של נשים בנות 25-44 שהשכלתן על-תיכונית עלו מ-64% בשנת 1980 ל-72% בשנת 2011, ושל נשים בעלות אותם מאפיינים אך השכלתן אקדמית – מ-78% ל-97% (שטייר והרצברג, 2013). העלייה בשיעורי הנשים הרוכשות השכלה מגדילה את האפשרויות התעסוקתיות העומדות בפני נשים בשוק העבודה ועמן גם את השכר, המתאים להשכלתן. עם זאת, בשוק העבודה קיים בידול מגדרי ברור, ורוב הנשים בישראל – כמו במדינות אחרות – מרוכזות במספר מצומצם של מקצועות נשיים נושאי שכר נמוך. במרוצת השנים חלה ירידה אטית במידת הבידול התעסוקתי, ובשנת 2014 47% מהעובדים במשק הישראלי צריכים היו להחליף מקצוע על מנת להגיע לשוויון מגדרי בתעסוקה לעומת 52% בשנת 2011. כמו כן, מרבית המועסקים במשרה חלקית בעולם הם נשים, ובישראל שיעור הנשים במשרות חלקיות הוא פי 1.9 משיעור הגברים (צמרת-קרצ'ר, 2014). מכאן שהשיגי הנשים בתחום ההשכלה אינם תואמים את מעמדן התעסוקתי בשוק העבודה.

על אף הדמיון למדינות אחרות, ישראל נבדלת בכמה מדדים הקשורים לתעסוקה. בישראל רוב הנשים מועסקות במשרה מלאה (66.7% בשנת 2013) (הלמ"ס, 2015), ורובן שומרות על היסטוריה תעסוקתית של משרה מלאה גם בשנות גידול הילדים (Steir, Lewin-Epstein, & Braun, 2001). שיעור העובדות במשרה מלאה גבוה משמעותית מהשיעור המקביל במדינות

אחרות כמו גרמניה (54.2%), נורווגיה (60%), בריטניה (57.7%) והולנד (41.6%) (לפי נתונים מהאתר OECD.stat). זאת ועוד, בישראל המשרות החלקיות אינן מתרכזות בעבודות נמוכות שכר ואינן עבודות שוליות הנעדרות סיכויי קידום, בניגוד למשרות החלקיות בארצות הברית או בבריטניה (Gash, 2008). חלק משמעותי מהנשים המועסקות במשרה חלקית בישראל עובדות בעבודות צווארון לבן ובעבודות פרופסיונליות המתאפיינות ביוקרה ובביטחון תעסוקתי גבוהים (פיכטלברג-ברמץ והרים, 2011), וכמחצית מהן עובדות במגזר הציבורי. חקיקה נרחבת בתחום חוקי העבודה והיקפם של הסדרי התעסוקה במשק הפכו את המשרה החלקית בישראל למשרה שאינה שולית, שמאפשרת ניעות רבה למשרה מלאה ושהשכר שהיא מציעה לשעה דומה לזה שמציעה משרה מלאה (שטייר, 1995; Stier, 1998). במגזר הציבורי יש הקפדה על קיום חוקי העבודה, ולכן פערי השכר בין נשים וגברים במגזר הציבורי נמוכים מהפערים הקיימים בסקטור הפרטי (Yaish & Kraus, 2003) ונשים העובדות במגזר הציבורי נוטות לשמור על רציפות תעסוקתית יותר מנשים העובדות במגזר הפרטי (Okun, Oliver, & Khait-Mareilly, 2013; Stier & Yaish, 2008). עם זאת, לצד הסדרי תעסוקה המעודדים נשים בישראל לעבוד קיימות נורמות חזקות הרואות במשפחה ערך חשוב, מעודדות ילודה ויציבות משפחתית ומטילות על האישה את האחריות לטיפול במשפחה ובילדים (Izraeli, 1992). ואכן, שיעור הפריון בישראל (שלושה ילדים לאישה בשנת 2013) הוא מהגבוהים בעולם המערבי, ושיעור הגירושין 8.6

גרורות על כל אלף נשים נשואות בשנת 2012) הוא מהנמוכים ביותר (הל"ס, 2015).

מחקרים שבדקו את השפעת דפוסי התעסוקה בישראל על שכרן של נשים מלמדים כי בישראל אין קנס על עבודה במשרה חלקית לעומת משרה מלאה, כל עוד העבודה רציפה (שטייר ולוין-אפשטיין, 1999). עוד הם מלמדים שנשים בישראל אינן נוטות בהכרח להישאר בתעסוקה חלקית, וכי המעבר ממשרה חלקית למלאה מתרחש יותר מאשר המעבר ההפוך (Stier, 1998). יתרה מזו, בישראל, המסווגת כמדינה שבה ניתנת תמיכה רחבה לאימהות עובדות, לסטייה מדפוס של עבודה רציפה במשרה מלאה אין השלכות משמעותיות על שכרן של נשים (Stier, 2001; Lewin-Epstein & Braun). אבל יש לזכור כי אף ששיעור הנשים העובדות במשרה מלאה הוא גבוה וגדל עם העלייה בהשכלתן, נראה כי הנהגות העיקריות מההטבות שמעניק שוק העבודה הישראלי הן נשים משכילות ונשים המצליחות להתברג במקצועות פרופסיונליים, גבריים וניהוליים. זאת ועוד, נראה שקצב הגידול בהשכלתן של נשים גבוה יותר מקצב הגידול בביקוש בשוק העבודה במקצועות מתגמלים, ולכן נשים משכילות רבות אינן מוצאות משרות ההולמות את השכלתן ותופסות מקומות עבודה של נשים משכילות פחות. בשל כך האחרונות נאלצות להידחק עוד יותר לשולי המדרג התעסוקתי (שטייר והרצברג, 2013). התוצאה היא פער גדל והולך בין שכרן של נשים אקדמאיות ובין שכרן של נשים שהשכלתן פחותה. שוק העבודה מציע לבעלות השכלה נמוכה עבודות יציבות פחות מאשר בעבר, בהיקפי משרה נמוכים ובשכר נמוך, וגם לנשים משכילות הוא אינו מציע אפשרויות תעסוקה מספיקות ההולמות את השכלתן. מצב זה, תהליכי בידול תעסוקתי בשוק העבודה והקשיים שעדיין עומדים בפני נשים שנדרשות לאזן בין בית לעבודה מונעים מנשים להשתלב בכל המקצועות ולזכות לשכר דומה לשכר הגברים.

כדי לבדוק את השפעות דפוסי הקריירה המגדריים על השכר ביקשתי לבחון במחקר זה מסלולי קריירה של גברים ונשים בישראל. במרכז המחקר עומדות שתי שאלות. האחת – האם יימצאו הבדלי שכר בין מסלולי הקריירה של גברים ושל נשים; השנייה – אילו גורמים משפיעים על שכר

העובדים במסלולי הקריירה השונים. ההשערה היא שדפוסי תעסוקה האופייניים לנשים יובילו לתגמולים נמוכים בשכר, יחסית לדפוסי תעסוקה האופייניים לגברים, ושבין כל דפוסי התעסוקה שבהם נשים הן הדומיננטיות, מי שיזכו לשכר גבוה יותר יהיו מי ששיצגו המשכיות תעסוקתית ארוכה יותר.

שיטת המחקר

נתוני המחקר לקוחים מתוך הסקר החברתי לשנת 2008 (הלמ"ס, 2010), המבוסס על מדגם מייצג של 7300 בני 20 ומעלה מכל רחבי הארץ. הנתונים כוללים מידע בסיסי על מאפיינים סוציו-דמוגרפיים ועל מוביליות תעסוקתית במשך 10 השנים האחרונות של מי שעבדו בזמן הסקר, וכן נתונים על מי שהיו מובטלים ומי שאינם שייכים לכוח העבודה. בהתבסס על נתונים על שנות התחלתן של העבודה הנוכחית ושל העבודה הקודמת (עבור נחקרים עובדים), ועל נתונים על עבודה אחרונה וקודמת (עבור נחקרים מובטלים או כאלה שאינם שייכים לכוח העבודה), יצרתי אוסף של רצפים תעסוקתיים לאורך 10 שנים. השתמשתי בטכניקת ניתוח רצפים (sequence analysis), שבמרכזה ניתוח המביא בחשבון את רצף האירועים המתרחשים לאורך זמן. במקרה הנוכחי ייבחנו מעברים בין שלושה מצבים של תעסוקה ואי-תעסוקה: משרה מלאה (מצב שקודד 1), משרה חלקית (מצב שקודד 2) והעדר עבודה (מצב שקודד 0 ובשל מיעוט המקרים כלל הן מובטלים והן מי שאינם שייכים לכוח העבודה). עבור כל נחקר התקבל רצף של 10 תווים המציין את מעברי התעסוקה שלו ב-10 השנים האחרונות.¹

בשלב הבא השתמשתי בשיטת OM (optimal matching), המקובלת במחקר הסוציולוגי לניתוח רצפים. השיטה מפיקה מטריצה של מרחקים (dissimilarity matrix) בין כל זוג רצפים אפשרי, המבטאת את סכום הפעולות המינימלי שיש לבצע על מנת להפוך רצף אחד לזהה לרצף האחר.² מטרת השיטה היא לאתר רצפים קרובים או דומים מבין אינספור הרצפים הקיימים, וכך לנסות ולאתר דפוסים המהווים אוסף של הרצפים הקרובים ביותר זה לזה. במקרה הנוכחי המטרה היא לאתר רצפים דומים של מעברי תעסוקה בין משרה מלאה, משרה חלקית והעדר עבודה. בפועל נבחנו המרחקים עבור 206 רצפים שונים, בסך הכול 21115 השוואות אפשריות במטריצה של 206X206. על בסיס מטריצה זו הושארו בניתוח עשרת הרצפים השכיחים ביותר, כאשר היחס לכל הרצפים שיש בהם את אותו סדר של אלמנטים הוא זהה, מבלי להתחשב במשך הזמן שהנחקרים שהו בכל מעבר. למשל, רצף הכולל עבודה במשרה מלאה ולאחר מכן העדר עבודה יהיה 0-1; רצף הכולל עבודה חלקית לאורך כל התקופה יהיה 2 ואילו רצף הכולל עבודה מלאה לאורך כל התקופה יהיה 1; רצף הכולל עבודה במשרה מלאה, העדר עבודה ושוב עבודה במשרה מלאה יהיה 1-0-1. ההחלטה להתמקד במעברים שכיחים בלבד ולהביא בחשבון רק את המעברים ולא את משך השהייה בכל מצב נובעת מהרצון להתמקד בדפוסי מעברים מקובלים

1 מאחר שהמידע על היקף התעסוקה ועל סוג העיסוק משקף רק את שתי העבודות האחרונות של הנחקרים, ייבחנו לכל היותר שתי עבודות של הנחקר במהלך 10 השנים האחרונות. מכל מקום, שיעור הנחקרים שעבדו ביותר משתי עבודות הוא מזערי ועומד על 3.4%.

2 OM מתבססת על אלגוריתם (Needleman-Wunsch algorithm) הבוחר את המערך שבו המרחק בין שני רצפים הוא הקטן ביותר. מרחק זה (Levenshtein distance) הוא מספר הפעולות שיש לבצע על מנת להחליף תו אחד באחר (ראו Brzinsky-Fay & Kohler, 2006).

בשוק העבודה, ולא בתזמון.

בשלב האחרון השתמשתי בטכניקה של ניתוח אשכולות היררכי (hierarchical cluster analysis). חילקתי את הרצפים לכמה קבוצות, לפי פונקציית מרחק המביאה את השונות של הרצפים שבתוך האשכולות למינימום ואת השונות שבין האשכולות למקסימום. בסופו של דבר נוצרו ארבעה מסלולי קריירה: עבודה במשרה מלאה (מסלול הכולל את הרצפים 1-0-1³-1), משרה חלקית רציפה (רצף 2 בלבד), כניסה מאוחרת למשרה חלקית (רצף 0-2 ורצף 0-1-2) וכניסה מאוחרת למשרה מלאה (רצף 0-1 ורצף 0-1-0).⁴

כדי לבחון מעברי תעסוקה של נחקרים שכבר סביר כי התנסו בשוק העבודה וכי אינם בגיל שבו רוכשים השכלה נבחרו נשים וגברים יהודים שגילם 35–65 ונבחנה ההיסטוריה התעסוקתית שלהם במהלך 10 השנים האחרונות. הסקר החברתי שממנו נשאבו הנתונים מתאר נתוני שכר בחודש הקודם לסקר, ולכן המחקר מתמקד בשכירים או במי שהיו שכירים עד לחודש הקודם. משום שביקשתי לבחון את השפעת דפוס התעסוקה על שכר מעבודה היה עליי לבחור רק נחקרים שיש עבורם נתוני שכר, ולכן הוצאו מהמדגם כל מי שבתקופה הנסקרת עבדו לפחות פעם אחת כעצמאים, מי שהם חברי קיבוץ ומי שהם חברי משפחה ללא תשלום (בני משפחה שעובדים ללא שכר). בסך הכול כללו נתוני המחקר 1503 נבדקים, מתוכם 730 (48.6%) גברים ו-773 (51.4%) נשים.

משתנים

המשתנה התלוי

ההכנסה החודשית נטו שעליה דיווח הנחקר עבור כל מקומות העבודה בחודש הקודם לסקר. הסקר החברתי לשנת 2008 כולל כמה נתונים אפשריים לשכר, ובהם הכנסה חודשית נטו וברוטו של משק הבית והכנסה ממוצעת פר קפיטה למשק הבית. נתון ההכנסה החודשית נטו נבחר משום שהוא מספק מידע עבור כל הנחקרים ומאחר שמחקר זה בוחן את השפעת דפוס התעסוקה של הפרט על שכרו, מבלי להביא בחשבון הכנסות אחרות של משק הבית. משתנה זה מתחלק ל-11 קטגוריות של טווחי שכר, בסדר עולה: (0) ללא הכנסה, (1) 2000 שקלים או פחות, (2) 2001–3000, (3) 3001–4000, (4) 4001–5000, (5) 5001–6000, (6) 6001–7500, (7) 7501–10000, (8) 10001–14000, (9) 14001–21000, (10) מעל 21000 שקלים נטו בחודש.⁵

- 3 אשכול זה כולל גם רצף של נחקרים שעבדו במשרה מלאה וכעת אינם עובדים (כלומר 0-1). מכון שהמחקר מתמקד בהשפעות על שכר עכשווי, הרי שרצף זה אינו רלוונטי.
- 4 בניתוח המקורי נכלל אשכול נוסף, של מי שפרשו מכוח העבודה (רצף 2-0 ורצף 0-2-0), אך הוא הוצא מן הניתוח בשל העדר נתונים על שכרם.
- 5 הניתוח מסתמך על נתוני השכר בחודש הקודם לסקר, אך בוחן את מסלולי הקריירה לאורך 10 שנים. ההנחה היא כי המעברים בין המסלולים, או העדר מעברים כאלה, אינם משפיעים על השכר באותם מעברים. הספרות מלמדת כי הנחה זו לא בהכרח נכונה, שכן עצם המעברים בין מצבי תעסוקה שונים בעלי השלכות על שכר. עם זאת, בהינתן כי השכר בחודש שעבר הינו המדד היחידי המלא שקיים בסקר החברתי 2008, אפשר להניח כי השכר העכשווי משקף לפחות בחלקו את ההשפעה ארוכת הטווח של מסלולי הקריירה.

משתנים בלתי תלויים

1. **מעברי תעסוקה** (בין משרה מלאה, משרה חלקית או העדר עבודה). (1) עבור קבוצת הנחקרים שדיווחו כי הם עובדים בזמן הסקר נעשה שימוש במשתנה שעות עבודה שבועיות (wp64). באורח דומה להגדרות הלמ"ס, מי שדיווח כי הוא עובד פחות מ-35 שעות עבודה בשבוע הוגדר במחקר כעובד במשרה חלקית (קודד 2), ומי שדיווח כי הוא עובד 35 שעות עבודה שבועיות ומעלה או כי הוא עובד במשרה מקוצרת הוגדר כעובד במשרה מלאה (קודד 1). משרה מקוצרת היא עבודה של פחות מ-35 שעות שבועיות, אך שהעובד דיווח עליה כמשרה מלאה. (2) קבוצת הנחקרים שלא עובדים (קודד 0) כוללת את מי שאינם מועסקים או שדיווחו כי הם נמצאים מחוץ לכוח העבודה. מאחר שהסקר החברתי לא כלל משתנה המעיד על מספר שעות עבודה שבועיות בעבודות קודמות או כל מידע אחר על שעות עבודה, הניתוח התבסס על משתנה הבוחן אם העבודות הקודמות נחשבות משרה מלאה או חלקית (wp10).
2. **מגדר**. אישה (1), גבר (0).
3. **גיל**. המשתנה המקורי בסקר החברתי נחלק ל-11 קטגוריות בסדר עולה. אך מאחר שבמחקר הוגבל טווח הגיל ל-35 עד 65, נכללו במחקר 4 קטגוריות בלבד: (1) 35-40, (2) 40-45, (3) 45-50, (4) מעל 50. בשלב הניתוח הרב-משתני אוחדו קטגוריות הגיל ל-3 קטגוריות נרחבות: (1) 35-45, (2) 45-55, (3) 55-65.
4. **נישואין**. נשוי (1), לא נשוי (0). מבוסס על משתנה של מצב משפחתי.
5. **מספר ילדים**. מבוסס על משתנה המציין באופן רציף מספר הילדים שנולדו, למעט מי שיש לו מעל 7 ילדים, שקודד 7. מאחר שלא היו נחקרים בעלי יותר מ-7 ילדים לא נעשה שינוי במשתנה המקורי.
6. **מספר ילדים מתחת לגיל 5**. מבוסס על משתנה המציין אם לנחקר יש ילדים מתחת לגיל 5: כן (1), לא (0).
7. **תואר אקדמי**. מבוסס על משתנה המציין את רמת השכלתו של הנחקר. אם לנחקר יש תעודה של תואר ראשון, שני או שלישי הוא הוגדר כבעל תואר אקדמי (1), אם לא – הוגדר כאחר (0).
8. **מספר שנות לימוד**. משתנה המציין את סך כל שנות הלימוד של הנחקר ונחלק ל-6 קטגוריות בסדר עולה: (0) לא למד כלל, (1) 1-4 שנות לימוד, (2) 5-8, (3) 9-10, (4) 11-12, (5) 13-15, (6) 16 שנות לימוד ומעלה.
9. **מעל 16 שנות לימוד**. קודד על בסיס המשתנה של מספר שנות לימוד: מעל 16 שנות לימוד (1), אחר (0).
10. **דתי**. נבנה על בסיס משתנה המציין את הזהות הדתית של הנחקר: (0) לא דתי (מי שדיווח כי הוא מסורתי אבל לא כל כך דתי, ומי שדיווח כי הוא חילוני) (1) דתי (מי שדיווח כי הוא חרדי או דתי, או מסורתי אבל דתי).
11. **עבודה פרופסיונלית או ניהולית**. העיסוק הראשון שדיווח עליו הנחקר, על בסיס משתנה המציין את עיסוקו של הנחקר בשנים שבהן עבד: אם העיסוק הוא פרופסיונלי-אקדמי, או פרופסיונלי זוטר, או טכנאות, או ניהול – העבודה הוגדרה כעבודה פרופסיונלית או ניהולית (1). אם לא, העבודה הוגדרה כאחר (0).
12. **עבודה נשית**. על בסיס חישוב שיעור הנשים בכל עיסוק, עיסוק הוגדר עבודה נשית

- אם נשים היוו יותר מ-60% מהעוסקים בו (1). אם לאו, העיסוק הוגדר אחר (0).
13. **עבודה גברית.** על בסיס חישוב שיעור הנשים בכל עיסוק, עיסוק הוגדר עבודה גברית אם נשים היוו פחות מ-40% מהעוסקים בו (כלומר גברים היוו יותר מ-60%) (1). אם לאו, העיסוק הוגדר אחר (0).
14. **עבודה מעורבת.** אם שיעור הנשים בעיסוק היה 40%-60%, הוא הוגדר עבודה מעורבת (1). אם לאו, הוא הוגדר אחר (0).
15. **שנים שלא עבדו בהן.** סך כל השנים שבהן הנחקר לא עבד, מתוך 10 השנים הנבחנו.
16. **שיעור הנחקרים שלא החליפו עבודה.** בסקר החברתי 2008 ניתן לדעת כמה עבודות החליף הנחקר במהלך 10 שנים, גם אם לא ידוע היקף המשרה שבה עבד. על בסיס נתונים אלו חושב שיעור הנחקרים שלא החליפו עבודה ועבדו בעבודה אחת בלבד.

ניתוח הנתונים

ניתוח הנתונים נעשה בשני שלבים. בשלב הראשון מוצגת סטטיסטיקה תיאורית המבחינה בין ארבעת מסלולי הקריירה של גברים ונשים בישראל על פי מאפיינים אישיים (מגדר, גיל, נישואין ומספר ילדים), על פי משתני הון אנושי (שנות השכלה ורמת השכלה), על פי מאפייני העבודה (משרות פרופסיונליות וניהוליות, משרות נשיות וגבריות ותחלופה בין משרות), וכמובן גם על פי שכר.

בשלב השני נעשה שימוש במודלים רב-משתניים של רגרסיה אורדינלית (ordered logit) כדי לבחון את השפעת מסלולי הקריירה על שכרם של גברים ונשים בישראל. הבחירה ברגרסיה אורדינלית נובעת בראש ובראשונה מכך שהמשתנה התלוי – הכנסה חודשית נטו – נחלק לקטגוריות שיש ביניהן סדר, ואין משמעות להפרשים בין הקטגוריות. יתר על כן, מאחר שהתפלגות המשתנה התלוי אינה אחידה עבור ערכי ה-X השונים, השימוש ברגרסיה ליניארית אינו מתאים, וגם השימוש ברגרסיה לוגיסטית רבת קטגוריות (multinomial logit) עלול להטות את התוצאות שכן מוקד החקירה הוא ההשפעה על גובה השכר ולא ההבדלים האיכותיים בין קטגוריות שכר שונות (Long, 1997). המודל האורדינלי מחשב את ההסתברות לכך שהאומדן של פונקציה ליניארית, פלוס טעות, נמצא בתוך טווח של נקודות חיתוך שהתקבלו עבור תוצאה זו, כפי שמבטאת הנוסחה הבאה:

$$\Pr(\text{outcome}_j = i) = \Pr(k_{i-1} < \beta_1 x_{1j} + \beta_2 x_{2j} + \dots + \beta_k x_{kj} + v_j < k_i)$$

המודל אומד את המקדמים β ואת נקודות החיתוך k_{i-1} , כאשר i הוא מספר התוצאות. הנחת המוצא ברגרסיה אורדינלית היא הנחת השיפועים המקבילים (parallel slopes), שלפיה השפעת מקדמי הרגרסיה זהה עבור כל המשוואות. אף שהנחה זו אינה מתקיימת, הוחלט בכל זאת להשתמש במודל אורדינלי משתי סיבות עיקריות. האחת היא חשיבות הסדר בין הקטגוריות של המשתנה התלוי לבחינת שאלות המחקר. מבחינה תוכנית, השימוש ברגרסיה אורדינלית אינו מביא לאיבוד של אינפורמציה חשובה באשר לאופן השפעתם של המשתנים הבלתי תלויים בקטגוריות השונות של המשתנה התלוי, שכן אין במחקר עניין לאתר השפעות משתנות בקטגוריות השכר, אלא השפעה כוללת על גובה השכר. הרציונל של המחקר הוא בבחינת הבדלים בין מסלולי קריירה בגובה השכר, ולא הבדלים בהשפעה של מסלולי קריירה על רמות שכר שונות. הסיבה השנייה היא העדר הבדלים משמעותיים בין המודל האורדינלי ומודל לוגיסטי רב-קטגוריות מבחינת התאמת המודל ומבחינה

אמפירית. שני המודלים מקרבים לנתונים המקוריים של המשתנה התלוי בהשוואה למודל העדר קשר ובשניהם למרבית המשתנים השפעות זהות בקטגוריות השונות של המשתנה התלוי. כלומר, מבחינה אמפירית לא מתקבלת תוצאה המצביעה על עדיפות השימוש בשיטת ניתוח אחת על פני האחרת, ובמיוחד לא ברור אם שימוש ברגרסיה לוגיסטית רבת-קטגוריות עדיף על שימוש ברגרסיה אורדינלית, בעיקר לאור הרציונל התיאורטי התומך בשימוש בשיטה השנייה.

ממצאים

תחילה אבחן את מאפייניהם המרכזיים של ארבעת מסלולי הקריירה: משרה מלאה, כניסה מאוחרת למשרה מלאה, משרה חלקית וכניסה מאוחרת למשרה חלקית, כפי שמפורט בלוח 1. בהתייחס לשאלת המחקר הראשונה ייבחנו גם הבדלים ברמות שכר בין המסלולים השונים. הנתונים מראים כי מסלול הקריירה הנפוץ ביותר הוא משרה מלאה. מסלול זה כולל שני רצפים. הראשון והדומיננטי הוא עבודה רצופה במשרה מלאה, והשני הוא עבודה רצופה במשרה מלאה שלאחריה יציאה משוק העבודה וחזרה למשרה מלאה (1-0-1). מסלול של משרה מלאה, להבדיל מהמסלולים האחרים, מציג חלוקה מגדרית כמעט שווה, כאשר כ-48% מהעובדים בו הם נשים וכ-56% מכלל הנשים עובדות במסלול זה, לעומת 65% מתוך כלל הגברים. ממצא זה עולה בקנה אחד עם הספרות על ישראל, שמלמדת כי שיעור הנשים העובדות במשרה בהיקף מלא גבוה יחסית, במיוחד אם משווים אותו לשיעור המקביל במדינות מערביות (לפי נתונים מהאתר OECD.stat). המסלול גם כולל את השיעור הגבוה ביותר של עובדים פרופסיונליים ושיעור גבוה של עובדים במשרות גבריות (כלומר כאלה שבהן מעל 60% גברים), לצד שיעור לא מבוטל של עובדים במשרות בעלות דומיננטיות נשית (מעל מ-60% נשים). ייתכן כי מדובר, בין היתר, בנשים ובאימהות שעובדות במשרות פרופסיונליות מלאות או מקוצרות (בשעות מופחתות אך המשרה נחשבת משרה מלאה) – מורות, אחיות ועובדות סמי-פרופסיונליות אחרות בשירות המדינה (פיכטלברג-ברמץ, 2006). ממצא מעניין נוסף בנוגע למסלול הקריירה של משרה מלאה הוא שבמסלול זה עובדים לא רק נשים וגברים מבוגרים, שעובדים במשרה מלאה משום שאין להם מחויבויות משפחתיות, אלא גם נשים וגברים צעירים יחסית, נשואים, שלחלקם ילדים בני פחות מחמש (כחמישית מכלל הנחקרים במסלול זה). לבסוף, ניתן לראות כי רוב העובדים במסלול זה שמרו על תעסוקה רצופה ולא החליפו עבודה במהלך 10 השנים האחרונות, וגם העובדים שיצאו משוק העבודה עשו זאת לזמן קצר (פחות מחודש, בממוצע).

מסלול הקריירה של כניסה מאוחרת למשרה מלאה דומה למסלול של משרה מלאה בכך שיש בו בעיקר עובדים משכילים (מעל 38% בעלי תואר אקדמי וכ-50% בעלי 16 שנות השכלה ומעלה) ושיעור משמעותי של עובדים במשרות הנחשבות גבריות. יש בכך מן ההיגיון, שכן שני המסלולים של משרה מלאה וכניסה מאוחרת למשרה מלאה כוללים שיעורים גבוהים של גברים, ובמסלול האחרון הגברים מהווים רוב (כ-60%). עם זאת, מסלולים אלו כוללים גם נשים, ובעיקר נשים משכילות הממלאות יותר ויותר תפקידים במקצועות גבריים, פרופסיונליים וניהוליים. ההבדל המשמעותי בין שני המסלולים הוא בהרכב המגדרי, שכאמור הוא שוויוני יותר במסלול המשרה המלאה, וכן בהרכב הגילי, הנוטה לגיל מבוגר יותר במסלול המשרה המלאה ($p < .05$). מי שנכנסו מאוחר למשרה מלאה הם בעיקר צעירים (34% בגילאי 35–40), והם שהו כמעט מחצית מהתקופה הנבחנת מחוץ לכוח העבודה בטרם התחילו לעבוד במשרה מלאה. כלומר

לוח 1: מאפיינים עיקריים של גברים ונשים, שכירים בני 35–65, לפי ארבעה מסלולי קריירה

משרה מלאה (N=916)	כניסה מאוחרת למשרה מלאה (N=379)	משרה חלקית רציפה (N=99)	כניסה מאוחרת למשרה חלקית (N=113)
47.7	40.9	86.9	85.8
56.3	20.1	11.1	12.5
65.3	30.7	1.8	2.2
14.7	33.8	7.1	22.1
18.8	19.5	16.2	24.8
16.8	19.3	15.2	19.5
49.7	27.4	61.5	33.6
83.9	72.3	79.8	66.4
2.74	2.43	3.33	2.97
(1.37)	(1.54)	(1.86)	(1.88)
19.7	29.0	16.2	26.5
38.9	38.5	20.2	31.2
47.0	50.1	34.3	38.4
44.1	34.3	37.4	25.7
50.7	47.0	64.6	66.4
28.2	29.8	5.1	4.4
75.4	24.5	88.9	46.0
0.06	4.82	0	5.22
(0.39)	(2.66)		(2.86)
14.7	31.6	68.6	72.2
75.9	61.9	31.4	25.8
9.4	6.5	0	2.1
5.0	11.6	76.9	56.3
63.1	68.8	23.1	37.5
31.9	19.6	0	6.3

* החלוקה לקטגוריות שכר מבוססת על נתונים על שכר ממוצע נטו במשק וכן על התפלגות ההכנסה נטו מכל מקומות העבודה בחודש האחרון, כפי שדווחה בסקר.

לפחות חלק מההבדלים הנצפים בין שני המסלולים הכוללים משרה מלאה משקפים הבדלים דוריים. מכיוון שהנתונים הם נתוני חתך הבדלים מעברי תעסוקה לאורך 10 שנים בלבד, הם אינם מבטאים את השנים שהקדישו בני הדור המבוגר יותר מחוץ לשוק העבודה בטרם עבדו ברציפות במשרה מלאה. מכאן שאין זה מפתיע כי מסלול של משרה מלאה הוא מבוגר יותר ובעל היסטוריה תעסוקתית רציפה יותר.

ההבדלים הדוריים משתקפים גם במאפייני העבודה של בני הדור הצעיר יותר, המהווים את עיקר העובדים במסלול של כניסה מאוחרת למשרה מלאה. הם מציגים תחלופה גבוהה בין עבודות במשרה מלאה, ורק 25% מהעובדים במסלול זה נשארו בעבודה שהתחילו בה. כלומר, העובדים במסלול זה הם בעיקר גברים פרופסיונליים ששהו מחוץ לכוח העבודה כדי לרכוש השכלה, והשכלתם פתחה בפניהם אפשרויות תעסוקה במשרות פרופסיונליות, ניהוליות וגבריות,⁶ אך רבים מהם לא שמרו על תעסוקה יציבה באותה עבודה והחליפו משרה מלאה במשרה מלאה אחרת. אחד ההסברים לכך הוא שגברים אלו מעוניינים לבסס את מיקומם בשוק העבודה והם נעים בין ארגונים כדי לשפר את מעמדם התעסוקתי (Moen & Han, 2001). הסבר אפשרי אחר לתחלופה הגבוהה של עבודות במשרה מלאה ולשהייה הממושכת מחוץ לכוח העבודה הוא שיעורן הלא מבוטל של נשים (כ-40%) ושיעור גבוה ביותר (29%) של ילדים קטנים במשק הבית במסלול זה, המעיד על הצורך של נשים לאזן ולתמך בין גידול ילדים לעבודה. יתרה מזו, לשהייה זו של גברים ונשים מחוץ לכוח העבודה השלכה משמעותית על שכרם. במסלול של משרה מלאה, שיעור המרוויחים שכר גבוה (מעל 10000 שקלים ממוצע בחודש) גבוה יותר מהשיעור המקביל במסלול של כניסה מאוחרת למשרה מלאה, בעיקר בקרב גברים (32% מול 20%), בעוד שיעור בעלי שכר נמוך הוא נמוך יותר בקרב העובדים – הן גברים והן נשים – במסלול של משרה מלאה רציפה ($p < .05$).⁷

שני המסלולים האחרים הכוללים עבודה במשרה חלקית – אם במשרה חלקית רציפה ואם בכניסה מאוחרת למשרה חלקית (מסלול הכולל גם רצף של כניסה מאוחרת למשרה חלקית ולאחריה מעבר למשרה מלאה) – הם ללא ספק מסלולים נשיים. שיעור הנשים במסלולים אלו עומד על 86%–87%, המשרות הן ברובן נשיות (או מעורבות) והשכר בצדן נמוך יחסית – הרוב המוחלט של העובדים במסלולים אלו (60%–70%), הן בקרב הנשים והן בקרב הגברים (המעטים), מרוויח שכר נמוך (עד 4000 שקלים לחודש), וכמעט כל השאר מרוויחים שכר ממוצע. עם זאת קיימים בין שני המסלולים הבדלים משמעותיים המשקפים, לפחות בחלקם, הבדלים דוריים. נשים שעובדות במשרה חלקית ברציפות נותרו ברובן לאורך כל התקופה באותה עבודה, והן מבוגרות יחסית, כ-62% מהן מעל גיל 50. הן מאיישות משרות פרופסיונליות וניהוליות (37%), אם כי רמת השכלתן היא הנמוכה מבין רמות ההשכלה בכל מסלולי הקריירה ($p < .05$). מאחר שרובן מעל לגיל הפריזון, אין זה מפתיע

6 אם מחסירים את מספר שנות ההשכלה מגיל הנחקרים המשתייכים למסלול הכניסה המאוחרת למשרה מלאה מגלים כי כולם לא עבדו כלל לפני כניסתם לעבודה במשרה מלאה (בטווח 10 השנים הנבחנו), ורובם עשו זאת משום שרכשו השכלה. זאת במיוחד אם מביאים בחשבון את גילם הצעיר יחסית (לא מוצג).

7 אחד ההסברים לפערי השכר המגדריים נוגע לשעות העבודה של גברים ונשים במשרה מלאה. נמצא כי 47% מהנשים עובדות 35–42 שעות שבועיות, לעומת כ-50% מהגברים שעובדים יותר מ-50 שעות שבועיות. פער מגדרי קיים גם במסלולים הכוללים משרות חלקיות, אך שיעור הגברים בהם הוא קטן ביותר.

כי בממוצע מספר הילדים אצלן הוא הגבוה ביותר (3.3 ילדים), וכי שיעור הילדים הקטנים אצלן הוא הנמוך ביותר ($p < .05$, 16%). לעומת זאת, במסלול הכניסה המאוחרת למשרה חלקית הנשים צעירות ומשכילות יותר, והן כנראה דחו את כניסתן לשוק העבודה משום שרכשו השכלה או משום שילדיהן היו קטנים. ואכן, שיעור הילדים מתחת לגיל 5 אצלן גבוה יחסית (27%), והן שהו מחוץ לכוח העבודה תקופות לא קצרות של כחמש שנים בממוצע. בשאר התקופה הנבחנת, רובן לא נשארו באותה עבודה ועברו בין עבודות חלקיות, ומיעוטן (28%), ובעיקר נשים מבוגרות יותר ועם ילדים בוגרים יותר (נתונים לא מוצגים), שיפרו את מעמדן ועברו לעבוד במשרה מלאה. במסלול זה שיעור העובדות בעבודות פרופסיונליות וניהוליות הוא הנמוך ביותר, וזאת למרות השכלתן הגבוהה, ושיעור העובדות במשרות נשיות הוא הגבוה ביותר ($p < .05$). מכאן שאפשרות נוספת לכך שנשים אלו דחו את כניסתן לשוק העבודה היא שלא הצליחו למצוא עבודה במשרה מלאה ונאלצו להסתפק במשרה חלקית עד שמצאו משרה ההולמת את כישוריהן. ואכן, מהסקר החברתי עולה ששיעור לא מבוטל מהנשים במסלול זה ציינו כי עבודתן היא חלקית שלא מרצון (19%) אף שרובן בחרו במשרה זו באופן וולונטרי, אם בשל חוסר רצון לעבוד שעות רבות יותר (15%) ואם בשל טיפול בן משפחה או במשק הבית (25%).

המסקנה היא שבישראל קיימים שני מסלולים שהנשים דומיננטיות בהם ושניהם מסלולים של עבודה במשרה חלקית. קיים גם מסלול שבו הגברים דומיננטיים, והוא המסלול של כניסה מאוחרת למשרה מלאה, ואילו במסלול המשרה המלאה שיעורי הגברים והנשים כמעט שווים והוא המסלול הטוב ביותר מבחינת השכר ומבחינת מאפייני המשרה: במסלול זה משתתפים גברים ונשים שעובדים ברציפות וכמעט ללא הפסקות עבודה, במשרה מלאה, גברית ופרופסיונלית שזוכה באופן טיפוסי ליוקרה ויש בה אפשרויות קידום ושכר גבוה יחסית. מעניין לראות כי אימהות אינן עובדות רק במשרות חלקיות המתאימות באופן מסורתי לתפקידן בבית; אימהות – ואפילו אימהות לילדים צעירים – משתתפות במסלול הכניסה המאוחרת למשרה מלאה, וגם במסלול המשרה המלאה, אם כי כאן השתתפותן פחותה. מאחר שבישראל גבוה שיעור הנשים והאימהות המשתלבות במשרות בהיקף מלא, הן דוחות את תחילת העבודה עד להתבגרות הילדים, לא רק כדי להתחיל לעבוד אחר כך במשרה חלקית אלא כדי להשתלב במשרות גבריות ותובעניות.⁸

חשוב לזכור כי ההתייחסות אל מסלולי הקריירה אינה שווה, שכן אין זה מחקר אורך ועל כן יש לתת את הדעת להבדלי הגיל בין המסלולים, ולא רק להבדלים המגדריים. במסלול המשרה המלאה נמצאים עובדים מבוגרים יותר מאשר במסלול הכניסה המאוחרת למשרה מלאה, וכך גם במסלול המשרה החלקית הרציפה לעומת מסלול הכניסה המאוחרת למשרה חלקית. הבדלי הגיל יכולים לשקף הבדלים דוריים בהזדמנויות התעסוקתיות ובהסדרים המוסדיים שהיו זמינים לבני הדור המבוגר לעומת אלו הזמינים היום עבור בני הדור הצעיר יותר. כך למשל בשנות התשעים הופעלו תכניות רווחה רחבות היקף שסייעו בהפחתת שיעורי העוני, ולאחריהן שנות האלפיים התאפיינו במדיניות פסקלית שמרנית (שטייר, 2011). בעקבות זאת צומצמו קצבאות הילדים והתכניות להגדלת כוח העבודה. כמו כן, התנאים לזכאות להבטחת הכנסה הוקשחו והקצבאות

8 מאחר שההיסטוריה התעסוקתית נבחנה לאורך 10 שנים בלבד, ייתכן שחלק מהנשים במסלול של כניסה מאוחרת למשרה חלקית וכניסה מאוחרת למשרה מלאה עבדו וקטעו את עבודתן, ולא השהו את כניסתן הראשונה לשוק העבודה. אפשרות זו סבירה פחות, כי בשני המסלולים מדובר בנחקרים שנבחנו בעודם צעירים ובטרם צברו ניסיון בשוק העבודה.

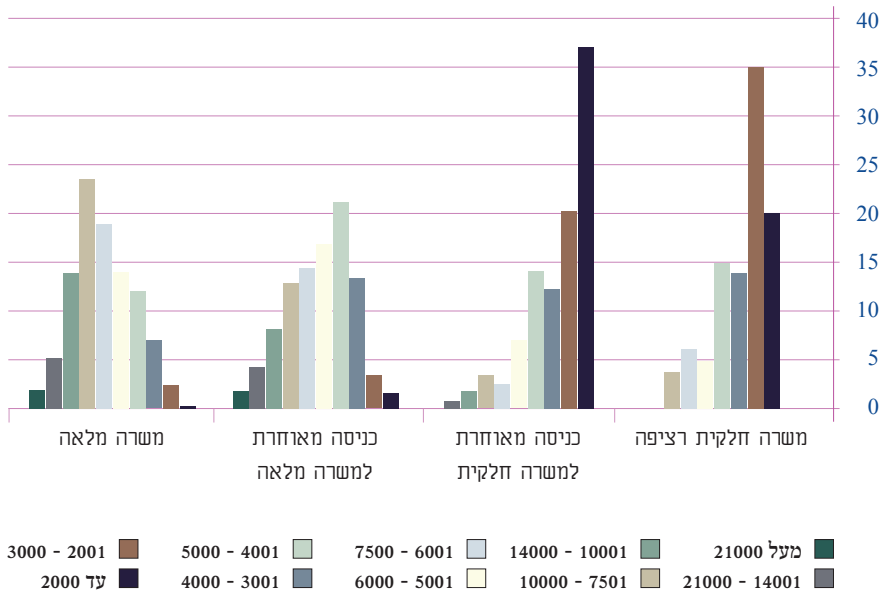
צומצמו, חל קיטוב בין נשים בעלות כישורים ובין נשים שכישוריהן פחותים (שטייר והרצברג, 2013) ושיעורי העוני הפכו לגבוהים יחסית לשיעורי העוני בעולם המערבי (בן-דוד ובליר, 2013). מכאן שההזדמנויות התעסוקתיות עבור בני הדור המבוגר יותר שעובד במשרה מלאה וחלקית רציפה היו טובות יותר כשהתחילו את הקריירה התעסוקתית שלהם, והן משתקפות בנתונייהם האישיים, ובפרט בשכרם.

כדי לבדוק לעומק את ההשלכות של מסלולי הקריירה על גובה השכר נבחנו התפלגות ההכנסה נטו, לפי דיווחי הנחקר על הכנסתו מכל מקומות העבודה שעבד בהם בחודש הקודם לסקר. תרשים 1 מלמד כי התפלגויות ההכנסה של הנחקרים במסלולי המשרה המלאה והכניסה המאוחרת למשרה מלאה הומוגניות יותר מאשר במסלולים האחרים. מרבית הנחקרים במרכז ההתפלגות (מעל 40%) מרוויחים שכר הנע בין 6000 ל-10000 שקלים בחודש במסלול הראשון ושכר שנע בין 4000 ל-6000 שקלים בחודש במסלול השני, והקטגוריות הצמודות משני צדי ההתפלגות קרובות מאוד בשיעוריהן לאלו שבמרכז, כאשר בשני הקצוות השיעורים נמוכים יותר (עד 5%). לעומת זאת, במסלולי הקריירה של משרה חלקית רציפה וכניסה מאוחרת למשרה חלקית, התפלגות ההכנסה הטרוגנית יותר ומרוכזת בקטגוריות ההכנסה הנמוכות יותר. במסלול של משרה חלקית רציפה בולטים בשיעור העולה על 35% נחקרים המשתכרים שכר הנע בין 2000 ל-3000 שקלים בחודש, ו-20% משתכרים שכר נמוך ביותר של פחות מ-2000 שקלים בחודש. מצבם של הנחקרים במסלול הקריירה של כניסה מאוחרת למשרה חלקית הוא הגרוע ביותר מבחינת השכר. שיעור הנחקרים בקטגוריית השכר של 2000-3000 שקלים הוא 20% ושיעור המשתכרים פחות מ-2000 שקלים בחודש הוא גבוה משמעותית ועומד על יותר מ-35%. מסלול זה הוא גם ההטרוגני ביותר, ובקצה השני של ההתפלגות נמצאים נחקרים מעטים מאוד (כ-3%) המרוויחים שכר העולה על 10000 שקלים. במסלול המשרה החלקית הרציפה אין כלל נחקרים כאלו. כלומר, בעוד מרבית הנחקרים במסלול הכניסה המאוחרת למשרה חלקית משתכרים שכר נמוך, חלק קטן מהם מרוויח שכר גבוה יחסית – כנראה מי שעברו למשרה מלאה לאחר שעבדו במשרה חלקית. במסלולים של משרה מלאה שיעור המשתכרים שכר גבוה משמעותי יותר: שיעור המרוויחים שכר העולה על 10000 שקלים בחודש עומד על 14%-21% ושיעור המרוויחים שכר העולה על 14000 שקלים עומד על כ-7%.

כפי שעולה מן הניתוחים עד כה, למסלולי הקריירה של נשים וגברים יש השפעה משמעותית על ההכנסה הנוכחית. כעת ביקשתי לענות על שאלת המחקר השנייה – מהם הגורמים המשפיעים על שכר עובדים המשתייכים למסלולי הקריירה השונים. לשם כך השתמשתי במודל שבו קטגוריית ההכנסה שעליה דיווח הנחקר בחודש הקודם לסקר משמשת משתנה תלוי. משתנים בלתי תלויים הוכנסו למודל בזה אחר זה. במודל הראשון הוכנסו המשתנים הדמוגרפיים (מגדר, גיל, נישואין, ילדים ודת) וכן מאפייני הון אנושי (שנות לימוד ותואר אקדמי). במודל השני הוכנסו גם מאפייני העיסוק (ההרכב המגדרי ומעמד ניהולי).⁹ במודל השלישי נוספו מסלולי הקריירה (מסלול של

9 מאפייני העיסוק נקבעו כפי שתואר בתת-פרק המשתנים. התבססתי על העיסוק הראשון שדיווח הנחקר, שכן הנתונים עבורו היו מלאים. מאחר שחשוב לפקח דווקא על העיסוק הנוכחי של הנחקר בבואנו לבחון את רמת ההכנסה הנוכחית הוכנסו הנתונים הקיימים עבור משתנה זה והתוצאות היו כמעט זהות. הדבר סביר, משום שהרוב המוחלט של הנחקרים לא שינו את מאפייני העיסוק שלהם לאורך התקופה הנבחנת.

תרשים 1: הכנסה נטו בחודש הקודם לסקר, מכל מקומות העבודה של נשים וגברים שכירים בני 35–65, לפי ארבעה מסלולי קריירה



משרה מלאה כקטגוריית ההתייחסות), ובמודל הרביעי – גם אינטראקציות בין מגדר (אישה=1) ובין מסלולי הקריירה.¹⁰

לוח 2 המציג את הממצאים מראה כי כצפוי, בכל ארבעת המודלים נשים נוטות להרוויח פחות מאשר גברים, ונשואים נוטים להרוויח יותר מאשר לא נשואים. כמו כן, בשל העובדה כי דתיים נוטים להשתתף פחות בשוק העבודה ומאחר שהם עובדים במקצועות נושאי שכר נמוך יותר, אין פלא כי הם נוטים לרמות הכנסה נמוכות לעומת לא-דתיים. ייתכן גם שהם מופלים בשוק העבודה, שכן המקדם השלילי נותר גם עם הפיקוח על דפוסי התעסוקה. באשר להשכלה, בהתאם לתיאוריית ההון האנושי (Becker, 1964) הנתונים מראים שכלל ששנות הלימוד רבות יותר וכן אם לאדם יש תואר אקדמי, האדם ייטה לרמות הכנסה גבוהות יותר. עם זאת, לגיל אין בדרך כלל השפעה על שכר, לא בהשוואה בין צעירים (גיל 35–45) למבוגרים (55–65) כקטגוריית ההתייחסות ולא בהשוואה בין גילאי ביניים (45–55) למבוגרים. ממצא נוסף המנוגד לציפיות נוגע להשפעת הילדים. בכל המודלים נמצא כי למספר הילדים ולגילם אין השפעה על רמות השכר. ההסבר האפשרי לכך הוא שילדים, כגורם בפני עצמו, אינם מגבילים את יכולת הנשים והגברים להגיע לרמות הכנסה גבוהות יותר, אלא שכפי שהראו הנתונים

10 כדי לשלוט על גורם הסלקציה של נחקרים בשוק העבודה הוכנס לרגסיה מקדם סלקציה שחושב כסיכוי שהנחקר יעבוד לעומת הסיכוי שלא יעבוד. המקדם לא השפיע באף אחד מהמודלים ולכן הוצא מהניתוח.

לוח 2: גרסיה אורדינלית לניבוי רמת הכנסה נטו
מכלל העבודות של שכירים (נשים וגברים) בני 35–65

מודל 4	מודל 3	מודל 2	מודל 1	
1.525-* (.132)	1.401-* (.110)	1.6014-* (.108)	1.725-* (.102)	אישה
.241 (.137)	.266* (.135)	.106 (.133)	.077 (.133)	גיל 35–45 (קטגוריית התייחסות: גיל 55–65)
.203 (.121)	.206 (.122)	.140 (.120)	.139 (.119)	גיל 45–55 (קטגוריית התייחסות: גיל 55–65)
.383* (.128)	.402* (.128)	.609* (.126)	.605* (.126)	נשוי
.460* (.061)	.437* (.061)	.410* (.059)	.542* (.057)	שנות לימוד
.859* (.132)	.883* (.132)	.870* (.131)	1.126* (.123)	תואר אקדמי
.061 (.037)	.140 (.135)	.052 (.134)	.033 (.134)	ילדים מתחת לגיל 5
.155 (.135)	.060 (.037)	.005 (.037)	.004 (.037)	מספר ילדים
-.498* (.115)	-.517* (.115)	-.490* (.114)	-.470* (.113)	דתי
1.151* (.119)	1.149* (.119)	1.233* (.118)	--	מקצוע ניהולי פרופסיונלי
-.502* (.122)	-.526* (.122)	-.598* (.121)	--	מקצוע נשי (קטגוריית התייחסות: מקצוע גברי)
-.472* (.148)	-.516* (.148)	-.761* (.146)	--	מקצוע מעורב (קטגוריית התייחסות: מקצוע גברי)
דפוסי תעסוקה (קטגוריית התייחסות: משרה מלאה)				
4.680-* (.539)	2.831-* (.214)	--	--	משרה חלקית רציפה
3.864-* (.471)	3.283-* (.212)	--	--	כניסה מאוחרת למשרה חלקית
1.070-* (.151)	1.037-* (.116)	--	--	כניסה מאוחרת למשרה מלאה
אינטראקציות עם מגדר				
2.131* (.569)	--			אישה* משרה חלקית רציפה
.702 (.506)	--			אישה* כניסה מאוחרת למשרה חלקית
.051 (.223)	--			אישה* כניסה מאוחרת למשרה מלאה
.193	.183	.126	.105	McFadden (pseudo R ²)
1476	1476	1476	1476	מספר מקרים

* P<.05

התיאוריים קודם לכן, לילדים יש השפעה משמעותית על מסלול הקריירה שבחרים גברים ונשים והמסלול הוא זה שמשפיע על השכר. עם זאת, כאשר מפקחים על דפוסי התעסוקה עדיין אין עדות להשפעה של ילדים על ההכנסה. הסבר אחר נעוץ בהשפעה דיפרנציאלית של ילדים על שכר גברים ונשים. ואכן בבדיקה נפרדת עלה כי ילדים משפיעים במידה רבה יותר על שכרן של נשים מאשר על שכר הגברים (הנתונים אינם מוצגים).

המודל השני מצביע על השפעות חשובות של מאפייני העיסוק על השכר. הכללתם של מאפייני העיסוק במודל הגדילה משמעותית את יכולת ההסבר שלו ($Pseudo R^2=12.6\%$). כצפוי, מקצוע פרופסיונלי-ניהולי מראה נטייה לרמות הכנסה גבוהות יותר ממקצוע אחר, ומקצוע נשי ומקצוע מעורב מראים נטייה לרמות הכנסה נמוכות יותר בהשוואה למקצוע גברי. הדבר תקף גם במודלים האחרים שבהם נכללו מאפיינים אלו.

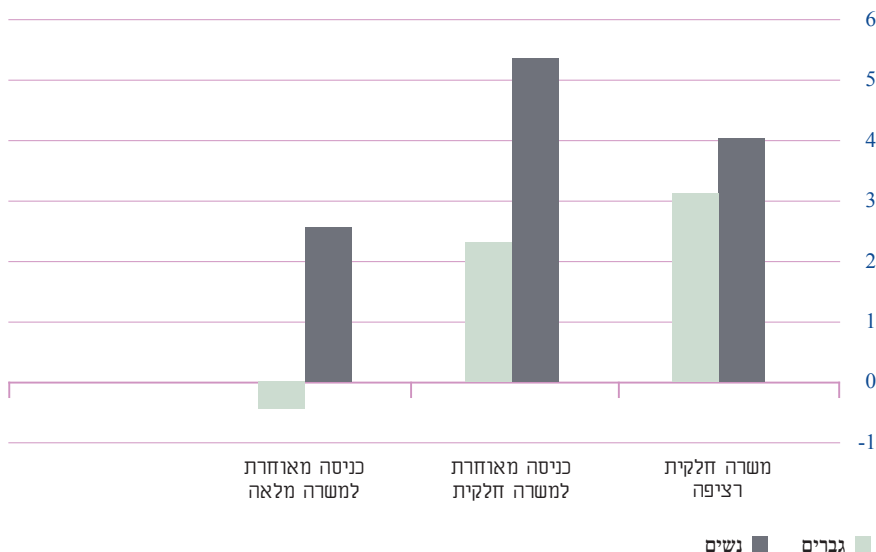
במודל השלישי נוספו מסלולי הקריירה, כאשר המסלול המשרה המלאה משמש בסיס להשוואה. מודל זה מלמד כי מסלול הקריירה שבו רמות השכר הן הגבוהות ביותר הוא מסלול המשרה המלאה. השוואה של כל המסלולים האחרים למסלול זה מלמדת כי הם נוטים לרמות הכנסה נמוכות יותר, הן במסלול המשרה החלקית הרציפה ($b=-2.831$), הן במסלול הכניסה המאוחרת למשרה חלקית ($b=-3.283$) והן במסלול הכניסה המאוחרת למשרה מלאה ($b=-1.037$). כצפוי, מודל זה מוסיף משמעותית להסבר השונות ברמות ההכנסה, ויכולת הניבוי של המודל גבוהה ביותר מ-30% מזו של המודל הקודם ($Pseudo R^2=18.3\%$).

מהכנסת האינטראקציה בין מגדר למסלולי קריירה במודל הרביעי עולה ממצא חשוב: עבודה של אישה במסלול של משרה חלקית רציפה ממתנת את ההשפעות השליליות של המגדר על רמות הכנסה. על בסיס מודל זה מוצגים בתרשים 2 פערי השכר בין קטגוריית ההתייחסות, קרי גברים העובדים במשרה מלאה, ובין נשים וגברים העובדים במסלולי קריירה של משרה חלקית רציפה, כניסה מאוחרת למשרה חלקית וכניסה מאוחרת למשרה מלאה. בחינה של כל המודלים מגלה כי בכל המסלולים הפער הוא לטובת גברים שעובדים במשרה מלאה, למעט גברים שעובדים במסלול של כניסה מאוחרת למשרה מלאה, שרמת הכנסתם גבוהה יותר. במסלול זה גם מצבן של הנשים טוב יותר ביחס למצבן בשאר המסלולים, אך הפער המגדרי הקטן ביותר בשכר קיים בקרב עובדים במשרה חלקית רציפה. עם זאת, חשוב לזכור כי שיעור הגברים העובדים במסלול זה, וכן במסלול של כניסה מאוחרת למשרה חלקית, קטן יחסית, והדבר מתבטא באפקט דומה של המסלולים החלקיים במודל השלישי והרביעי (הכולל אינטראקציות של מגדר). להבדיל מהמסלולים האחרים, שבהם השיוך המגדרי אינו משפיע על רמות ההכנסה (שכן אפקט האינטראקציה בהם לא קיים), עבודתן של נשים במשרה חלקית רציפה מקטינה את הפער המגדרי ברמת ההכנסה, יחסית לגברים שעובדים במשרה מלאה. מכאן שבישראל עבודה רצופה במשרה חלקית יכולה לשמש מסלול תעסוקה חלופי טוב לנשים שאינן יכולות לעבוד במשרות מלאות או אינן יכולות להתחיל מאוחר לעבוד במשרות מלאות.

דיון ומסקנות

התגמולים של נשים וגברים בשוק העבודה מיוחסים בדרך כלל לדפוסי התעסוקה לאורך הקריירה שלהם. הטענה המרכזית היא שבחירתן התעסוקתית של נשים ומסלולי הקריירה שהן מאמצות מושפעים מאירועים בחיי המשפחה, ושגברים כמעט שאינם משנים את מסלול הקריירה שלהם בגלל תביעות המשפחה. כתוצאה מכך, נשים זוכות לתגמולים נמוכים מגברים

תרשים 2: פערי שכר (לפי הכנסה נטו בחודש הקודם לסקר) בין גברים שעובדים במשרה מלאה ובין נשים וגברים שעובדים במסלולי קריירה של כניסה מאוחרת למשרה מלאה, כניסה מאוחרת למשרה חלקית ומשרה חלקית רציפה: שכירים בני 35–65



בשוק העבודה. מרבית המחקרים הקיימים בתחום אינם מתייחסים להשפעתם של מסלולי הקריירה ושל המעברים בין משרות במהלך הקריירה על שכרם של נשים וגברים. במחקר זה נבחנו מסלולי קריירה של גברים ונשים לאורך תקופה של 10 שנים ונבדקה השפעתם על רמות ההכנסה העשויות שלהם. הממצאים מראים כי בישראל קיימים מסלולי קריירה אופייניים לנשים ולגברים וכי למסלולים אלו השפעה משמעותית על הכנסתם, ומכאן שגם על הפער המגדרי בהכנסה. נשים הן דומיננטיות במסלול של עבודה חלקית רציפה ובמסלול של כניסה מאוחרת למשרה חלקית לאחר שהות ממושכת מחוץ לכוח העבודה. גברים הם דומיננטיים במסלול של כניסה מאוחרת לשוק העבודה, אך למשרה מלאה. שני המסלולים הכוללים כניסה מאוחרת לשוק מלמדים על תחלופה גבוהה של עבודות, כנראה בשל הרצון של גברים ונשים לשפר את מעמדם בשוק העבודה או בשל העדר התאמה בין עבודתם לכישוריהם או לתביעות המשפחה. סברה זו נתמכת בנתונים המלמדים על השכלה גבוהה של העובדים במסלולים אלו, השכלה שנרכשה כנראה בזמן ששהו מחוץ לכוח העבודה, ובנתונים על גילם הצעיר ועל היותם הורים לילדים קטנים. ואף על פי כן ההבדל המגדרי מראה את תוצאותיו ברמות ההכנסה בכל המסלולים. במסלול הכניסה המאוחרת למשרה מלאה, הגברים הצעירים משתלבים בעבודות גבריות, פרופסיונליות וניהוליות וזוכים לרמות שכר גבוהות, ובמסלול של כניסה מאוחרת למשרה חלקית הנשים הצעירות משתלבות בעבודות נשיות שרמות השכר בהן הן הנומכות ביותר מבין רמות השכר בכל מסלולי הקריירה. מכאן עולה תמונה המתאימה למחקרים קודמים (שטייר והרצברג, 2013), כי נשים אלו דחו את כניסתן לשוק העבודה לא רק משום שהקדישו את זמןן לרכישת השכלה אלא בשל מחויבותן לבית ולגידול הילדים, או משום שלא

הצליחו למצוא עבודה מלאה המתאימה לכישוריהן הגבוהים.

מסלול המשרה המלאה הוא המסלול היחיד העיוור מגדרית. החלוקה המגדרית בו שווה כמעט: במסלול זה גברים ונשים עובדים ברציפות במשרות פרופסיונליות וניהוליות ובעבודות הנחשבות גבריות במאפייניהן. מסלול זה הוא הנפוץ ביותר בקרב הנחקרים ורמות ההכנסה בו הן הגבוהות ביותר. למעשה, נראה שזהו המסלול המשתלם ביותר לעבוד בו, הן מבחינת השכר והן מבחינת מאפייני העבודה. ולמרות זאת, במסלול זה ובמסלול של כניסה מאוחרת למשרה מלאה עובדות – במשרות נשיות – גם נשים ואימהות לילדים קטנים ונשים בעלות הכנסה נמוכה וממוצעת. נתון זה משקף מגמות בשוק העבודה הישראלי, ואת נתוני העוני מהשנים האחרונות המלמדים כי חלקם של העובדים במשרה מלאה מכלל העניים עלה משמעותית (בנק ישראל, 2010).

הממצא המעניין ביותר נוגע לעובדות במסלול של משרה חלקית רציפה. מדובר בעיקר בנשים מבוגרות שאינן משכילות יחסית, ולמרות זאת הן משתלבות בעבודה חלקית פרופסיונלית ושומרות לא רק על תעסוקה רציפה במשרה חלקית בכלל אלא גם על המשורה עצמה. רמות השכר שלהן ממוצעות, אבל עבודתן הרציפה ממתנת את ההשפעות השליליות של המגדר על רמות ההכנסה. הפער בין שכרן ובין השכר הגבוה ביותר בשוק – שכרם של גברים במשרה מלאה – גבוה יותר מהפער אצל נשים שעובדות במסלול של כניסה מאוחרת למשרה מלאה, אולם הפער בין שכרן לשכר הגברים העובדים לצדן באותו מסלול הוא הקטן ביותר. כלומר, אף שמצבן הכלכלי של נשים באשר הן, וביחס לגברים במשרה מלאה, הוא טוב יותר כשהן עובדות במשרות מלאות, מצבן היחסי בתוך המסלול שלהן טוב יותר במשרה חלקית רציפה. מכאן שמעבר לאפשרות הזמינה לנשים לעבוד במשרות גבריות ומלאות במרכז הכלכלה, אפשרות שהן אכן מממשות, נשים יכולות לשפר את מעמדן הכלכלי ולמתן את הפער המגדרי בהכנסה באמצעות עבודה חלקית רציפה. ממצאים אלו עולים בקנה אחד עם מחקרים קודמים המראים כי ההסדרים הקיימים בשוק העבודה הישראלי מפחיתים את הקנס על תעסוקה חלקית וכי תמיכתה של המדינה בתעסוקת אימהות מאפשרת לתעסוקה זו להיות אלטרנטיבה סבירה עבורן בשנות גידול הילדים (שטייר, 1995; שטייר ולוין-אפשטיין, 1999; Stier, Lewin-Epstein, & Braun, 2001).

עם זאת, אין להתעלם מהעובדה כי עבודה במשרה חלקית כרוכה בשכר נמוך משמעותית מהשכר המתקבל עבור עבודה רצופה במשרה מלאה, וששיעור הגברים העובדים במשרה חלקית נמוך יחסית. יתרה מזו, הממצאים מלמדים כי גם בתוך מסלול של משרה מלאה, המגדר משפיע משמעותית על הקנס שמשלמות נשים בשכרן. כלומר, ההבדל המגדרי בשכר קיים ללא תלות במסלול הקריירה ובאופיו. מנקודת מבט זו, הבעיה אינה במסלול הקריירה שבוחרות נשים – מכיוון שגם במשרה מלאה קיימת תקרת זכויות לשכרן של נשים – אלא מבנה שוק העבודה, המאפשר מיסוד של דפוסי עבודה מגדריים ואת הבידול התעסוקתי על פי מגדר, והתרבות הישראלית המקדמת את תפקידן של נשים כמטפלות עיקריות בילדים ואת שימור חלוקת העבודה המגדרית בתוך הבית (לדיון מעמיק ראו שטייר, 2010).

מיסודם של דפוסי התעסוקה ושל פערי השכר המגדריים מתרחש לצד שינויים מבניים בשוק העבודה הישראלי. שינויים אלו, ובהם הדרישה לעובדים בעלי כישורים גבוהים יותר אך היצע מוגבל של משרות מתאימות לעובדים משכילים, יצרו קיטוב בהשכלה ובשכר בתוך קבוצת הנשים. תמונה זו עולה כאן בבירור ומתבטאת בהבדלים דוריים בשכר. נשים משכילות

מבוגרות יחסית עובדות במשרות פרופסיונליות מלאות וזוכות כיום לשכר יחסי גבוה. לעומת זאת, נשים צעירות נאלצו לדחות את כניסתן לשוק העבודה משום שהן רוכשות השכלה ובשל היותן אימהות צעירות, ורק בשלב מאוחר יותר הן משתלבות במשרות מלאות בעלות תגמולים גבוהים. כלומר, נראה שבעבר הסביבה המוסדית הציעה לאימהות אפשרויות תעסוקה טובות שאפשרו להן לעבוד במשרות המציעות הזדמנויות קידום ושכר גבוה. בה בעת, יש נשים ואימהות צעירות, משכילות פחות, שהצליחו להשתלב בשלב מאוחר יחסית במשרות חלקיות ובמשרות נשיות בעלות שכר נמוך, וחלקן דחו את כניסתן לשוק העבודה משום שלא הצליחו למצוא עבודה במשרה מלאה ונאלצו להסתפק בעבודה חלקית. כך או כך, נשים נאלצות עדיין להסתפק בשכר נמוך יותר מגברים עבור עבודה דומה, ומסלול הקריירה שהן בוחרות (או נאלצות לבחור) יוביל לשימור פערי השכר בין גברים ונשים בשוק העבודה. מכאן ששינוי מבני בשוק העבודה ויצירת אפשרויות תעסוקה מגוונות ותנאים לשילוב משפחה ועבודה לנשים הם הכרחיים לשיפור מעמדן. במצב כזה אפשר יהיה לדון לא בקריירות מגדריות כי אם בקריירות אינדיווידואליות ובבחירה חופשית ונטולת אילוצים לקראת צמצום הפערים המגדריים בהכנסה.

מקורות

- אהרון, ג' (2006). תלות כלכלית של נשים נשואות בישראל. סוציולוגיה ישראלית, ח(1), 87-112.
- בוורס, ל' (2014). מבנה משפחתי וסוגיות רוחה בקבוצות האוכלוסייה השונות בישראל. ירושלים: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.
- בן-דוד, ד' ובלייך, ח' (2013). עוני ואי שוויון בישראל: התפתחויות לאורך זמן ובהשוואה ל-OECD. בתוך ד' בן-דוד (עורך), דוח מצב המדינה – חברה, כלכלה ומדיניות בישראל 2013 (עמ' 17-68). ירושלים: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.
- בנק ישראל (2010). סוגיות במדיניות הרווחה. בנק ישראל: דו"ח 2010 (עמ' 265-293). **אוחזר** ב-1 ביולי 2016.
- דגן-בוזגלו, נ', חסון, י' ואופיר, א' (2014). פערי שכר מגדריים בישראל: תוכנית שוות ערך לקידום שכר שווה. ירושלים: שוות – המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית.
- הלמ"ס (2010). הסקר החברתי 2008. ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- (2015). לקט נתונים לקראת יום האישה הבינלאומי. ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- פיכטלברג-ברמץ, א' (2006). עבודה חלקית בקרב אמהות לילדים בגיל הרך: דפי מידע בנושא שוק העבודה. ירושלים: משרד התמ"ת.
- פיכטלברג-ברמץ, א' והריס, ר' (2011). נשים בהשוואה לגברים בעולם העבודה. ירושלים: משרד התמ"ת.
- צמרת-קרבצ'ר, ה' (2014). מדד המגדר: אי שוויון מגדרי בישראל. ירושלים: שוות – המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית ומכון ון ליר בירושלים.
- קמחי, א' (2011). פערי הכנסות בישראל. בתוך ד' בן דוד (עורך), דוח מצב המדינה – חברה, כלכלה ומדיניות 2010 (עמ' 101-133). ירושלים: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית

בישראל.

שטייר, ח' (1995). נשים במשרה חלקית בישראל. תל אביב: מכון גולדה מאיר, אוניברסיטת תל אביב.

— (2010). סוף עידן המפרנס היחיד: משפחות עם שני מפרנסים בישראל. בתוך ו' מילבאואר ול' קוליק (עורכות), משפחות עובדות: הורים בשוק העבודה בישראל (עמ' 17–45). ראשון לציון: פלס.

— (2011). עובדים ועניים. בתוך ד' בן-דוד (עורך), דוח מצב המדינה – חברה, כלכלה ומדיניות בישראל 2010 (עמ' 135–180). ירושלים: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.

שטייר, ח' והרצברג, א' (2013). נשים בשוק העבודה: השפעת ההשכלה על דפוסי התעסוקה ועל השכר: נייר מדיניות מס' 2013.08. ירושלים: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.

שטייר, ח' ולוין-אפשטיין, נ' (1999). דפוס התעסוקה של נשים: השפעות ארוכות טווח על שכרן. סוציולוגיה ישראלית, א(2), 239–256.

Aisenbrey, S., Evertsson, M., & Grunow, D. (2009). Is there a career penalty for mothers' time out? A comparison of Germany, Sweden and the United States. *Social Forces*, 88(2), 573–606.

Becker, G. (1964). *Human Capital*. New York: The National Bureau of Economic Research.

Bardasi, E. & Gornick, J. C. (2008). Working for less? Women's part-time wage across countries. *Feminist Economics*, 14(1), 37–72.

Berrington, A., Hu, Y., Smith, P. W. F., & Sturgis, P. (2008). A graphical chain model for reciprocal relationship between women's gender role attitudes and labour force participation. *Journal of the Royal Statistical Society: Series A*, 171(1), 89–108.

Blair-Loy, M. (2009). *Competing devotions: Career and family among women executives*. Cambridge: Harvard University Press.

Blau, F. D. & Kahn, L. M. (2000). Gender differences in pay. *Journal of Economic Perspective*, 14, 75–99.

— (2004). *The US gender gap in the 1990's: Slowing convergence*. Working Paper 10853, NBER Working Paper series. Cambridge: National Bureau of Economic Research.

Brzinsky-Fay, C. & Kohler, U. (2006). Sequence analysis with Stata. *The Stata Journal*, 6(4), 435–460.

Buding, M. J. & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66, 47–67.

Connolly, S. & Gregory, M. (2008). Moving down: Women's part-time work and occupational change in Britain, 1991–2001. *Economic Journal*, 118(526), 52–76.

Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood

- penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297–1339.
- Davies, R. & Pierre, G. (2005). The family gap in pay in Europe: A cross-country study. *Labour Economics*, 12(4), 469–486.
- Del Boca, D. & Wetzels, C. (2007). *Social policies, labour markets and motherhood*. New York: Cambridge University Press.
- England, P. (2005). Gender inequality in labor markets: The role of motherhood and segregation. *Social Politics*, 12(2), 264–288.
- Evertsson, M. & Duvander, A. Z. (2011). Parental leave – Possibility or trap? Does family leave length effect Swedish women's labour market opportunities? *European Sociological Review*, 27(4), 435–450.
- Fortin, N. (2005). Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 12(3), 416–436.
- Gash, V. (2008). Preference or constraint? Part-time workers' transitions in Denmark, France & the United Kingdom. *Work, Employment & Society*, 22(4), 655–674.
- (2009). Sacrificing their careers for their families? An analysis of the penalty to motherhood in Europe. *Social Indicators Research*, 93(3), 569–586.
- Gangl, M. & Ziefle, A. (2009). Motherhood, labor force behavior and women careers: An empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany and the Unites States. *Demography*, 46(2), 341–369.
- Gerson, K. (1993). *No men's land: Men's changing commitments to family and work*. New York: Basic Books.
- (2010). *The unfinished revolution*. New York: Oxford University Press.
- Hakim, C. (2002). Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labor market careers. *Work & Occupations*, 29, 428–459.
- Himmelweit, S. & Sigala, M. (2004). Choice and the relationship between identities and behavior for mothers with pre-school children: Some implications for policy from a UK study. *Journal of Social Policy*, 33(3), 455–478.
- Irwin, S. (2004). Attitudes, care and commitment: Patterns and process. *Sociological Research Online*, 9(3). Retrieved July 1, 2016.
- Izraeli, D. (1992). Culture, policy & women in dual-earner families in Israel. In S. Lewin, D. Izraeli, & H. M. Hootsmans (Eds.), *Dual-earners families: International perspectives* (pp. 19–45). Thousand Oaks: Sage.
- Kraus, V. (2002). *The secondary breadwinner: Israeli women in the labor force*. Westport: Praeger.
- Long, S. J. (1997). *Regression models for categorical and limited dependent variables*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Mandel, H. & Semyonov, M. (2006). The welfare state paradox: A comparative analysis of welfare-state policies & women's employment opportunities in

- 20 countries. *American Journal of Sociology*, 111(6), 1910–1949.
- McRae, S. (2003). Choice and constraints in mother's employment career: McRae replies to Hakim. *The British Journal of Sociology*, 54(4), 585–592.
- McCrane, E. (2005). Flexible hours, workplace authority, and compensating wage differentials in the US. *Feminist Economics*, 11(1), 11–39.
- Mincer, J. & Polachek, S. (1974). Family investment in human capital: Earnings of women. *Journal of Political Economy*, 82, S76–S108.
- Moen, P. & Han, S. K. (2001). Gendered careers: A life course perspective. In R. Hertz & N. L. Marshall (Eds.), *Working families: The transformation of the American home* (pp. 42–57). Berkeley: University of California Press.
- OECD (2010). How good is part-time work? In OECD, *OECD employment outlook: Moving beyond the jobs crisis* (pp. 211–266). Retrieved July 1, 2016.
- (2015). *OECD Employment Outlook 2015*. Retrieved July 1, 2016.
- Okun, B. S., Oliver, A. L., & Khait-Marely, O. (2013). The public sector, family structure & labor market behavior. *Work & Occupations*, 34(2), 174–204.
- Pettit, B. & Hook, J. (2005). The structure of women's employment in comparative perspective. *Social Forces*, 84, 779–801.
- Polachek, S. W. (1987). Occupational sex segregation and the gender wage gap. *Population Research and Policy Review*, 6, 47–67.
- Reskin, B. F. & Roos, P. A. (Eds.) (2009). *Job queues, gender queues: Explaining women's inroads into male occupations*. Philadelphia: Temple University Press.
- Ronsen, M. & Sundstrom, M. (2002). Family policy and after-birth employment among new mothers: A comparison of Finland, Norway and Sweden. *European Journal of Population*, 18, 121–152.
- Shapiro, D. & Mott, F. L. (1994). Long-term employment and earnings of women in relation to employment behavior surrounding the first birth. *The Journal of Human Resources*, XXIX(2), 248–275.
- Sigle-Rusthon, W. & Waldfogel, J. (2007). Motherhood and women's earnings in Anglo-American Continental European and Nordic countries. *Feminist Economics*, 13, 55–91.
- Stier, H. (1998). Short-term employment transitions of women in the Israeli labor force. *Industrial & Labor Relations Review*, 51(2), 269–281.
- Stier, H., Lewin-Epstein, N., & Braun, M. (2001). Welfare regimes, family-supportive policies, and women's employment along the life-course. *American Journal of Sociology*, 106(6), 1731–1760.
- Stier, H. & Yaish, M. (2008). The determinants of women's employment dynamics: The case of Israeli women. *European Sociological Review*, 24(3), 363–377.
- Tomaskovic-Devey, D. & Skaggs, S. (1999). An establishment-level test of the statistical discrimination hypothesis. *Work and Occupations*, 26(4), 422–445.

- Yaish, M. & Kraus, V. (2003). The consequences of economic restructuring for the gender earning gap in Israel, 1972–1995. *Work, Employment and Society*, 17(1), 5–28.
- Warren, T. (2004). Working part-time: Achieving successful work-life balance? *British Journal of Sociology*, 55(1), 99–122.