

פערי שכר מגדריים בישראל

ד"ר אלינה רוזנפלד

דצמבר 2025

מרכז אדוה
adva.org

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



מבוא

3

פרק א': פערי שכר מגדריים

4

מבט בינלאומי

פרק ב': מיהם העובדים והעובדות בישראל?

7

השתתפות בכוח העבודה

9

השכלה

11

שעות עבודה

13

פרק ג': פערי שכר מגדריים
במשרה מלאה וחלקית

15

פרק ד': פערי שכר מגדריים
לפי השכלה ומשלחי יד

24

פרק ה': מרחב, תעסוקה ומגדר

30

פרק ו': פערי שכר מגדריים לאורך החיים

34

נקודות הכניסה לשוק העבודה ותהליכי קידום

37

לידה וקנס האימהות

41

פערי שכר מגדריים בגילאי 65 ומעלה

43

פרק ז': אז מה בכל זאת אפשר לעשות?

48

מקורות

52

כותבת הדוח:

ד"ר אלינה רוזנפלד

גרפיקה:

ליטל ביטון

מרכז אדוה

adva.org

צוות

מנכ"לית: ד"ר יעל חסון

מנהלת אקדמית: אתי קונור-אטיאס

מנהלת קשרי קהילה: ברברה סבירסקי

חוקר ומנהל אקדמי מייסד: ד"ר שלמה סבירסקי

חוקרת: עו"ד נוגה דגן-בוזגלו

חוקר: ירון הופמן-דישון

חוקרת: ד"ר שני בר און-ממן

חוקר: מקס גרובמן

חוקרת: ד"ר מירי אנדבלד-סבג

חוקרת: ד"ר אלינה רוזנפלד

חוקרת: ד"ר נהאיה עווידה

מנהלת משרד וקשרי עיתונות: מירה אופנהיים

רכזת הדרכה: אלה גור

מקדמת מדיניות וקשרי ממשל: ד"ר יעל פרואקטור

קריאייטיב וגרפיקה: ליטל ביטון

הוועד המנהל

פרופ' יוסי דהאן, יו"ר

פרופ' איסמעיל אבו־סעד

ד"ר חדוה איל

פרופ' ניצה ברקוביץ

ד"ר מייסלון דלאשה

פרופ' יוסי יונה

פרופ' אורן יפתחאל

ד"ר יובל לבנת

ד"ר תוויבה מג'דוב

פרופ' שושנה מדמוני

פרופ' ריקי סויה

פרופ' דני פילק

פרופ' רחל קלוש

עו"ד עולא שתיווי

ד"ר גילי תמיר

ועדת ביקורת

גב' רותי גור

גב' חדוה ישכר

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

מנהל הקרן: ד"ר רלף מלצר

מנהלת פרוייקטים: יהודית סטלמך

הדעות המובעות בפרסום זה אינן משקפות בהכרח

את דעותיה של קרן פרידריך אברט.

שימוש מסחרי בפרסומים של קרן פרידריך אברט

ללא אישור בכתב של הקרן אסור בהחלט.

I SBN 978-965-92896-9-1



9 789659 289691

כל הזכויות שמורות למרכז אדוה וקרן אברט



The Hadassah Foundation has provided generous support for the creation and implementation of the Core Gender Program.

The statements made and views expressed herein are solely those of the Adva Center, as the case may be.

מבוא

פערי השכר בין גברים לנשים בישראל הינם בעיה חברתית מתמשכת. בעיה זו אינה נובעת מהבדלים אישיים בלבד אלא נעוצה בתהליכים מבניים בשוק העבודה, במדיניות החברתית-כלכלית, בחלוקת העבודה המגדרית בבית ומחוץ לו ובתפיסות התרבותיות המעצבות אותה. על אף שנשים משתלבות יותר ויותר בשוק העבודה, רבות מהן משכילות וממלאות תפקידים מרכזיים בכלכלה, פערי השכר נותרים יציבים וגבוהים.

למסמך זה שלוש מטרות מרכזיות. ראשית, הוא מציג את פערי השכר המגדריים בישראל, כפי שהם עולים מהנתונים העדכניים ביותר שנאספו בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, במסגרת סקר כוח אדם וסקר הוצאות והכנסות משקי הבית לשנים 2022–2023. ככל שהנתונים מאפשרים, פערי השכר המגדריים מוצגים גם לפי גיל ולאום. כאשר לא ניתן להציג ממצאים מדויקים מהסקרים הללו, מובאים נתונים משלימים ממקורות חלופיים. שנית, המסמך משווה בין מאפייני העובדים. ות, פערי השכר והסיבות להיווצרותם ולהתמשכותם בישראל לבין אלו במדינות ה־OECD השוואה זו נועדה לזהות דמיון ושוני, ולהבין את מקומה של ישראל ביחס למדינות

אחרות בארגון. לבסוף, המסמך מציע מספר המלצות לצמצום פערי השכר המגדריים בהתאם לגורמים העומדים בבסיסם.

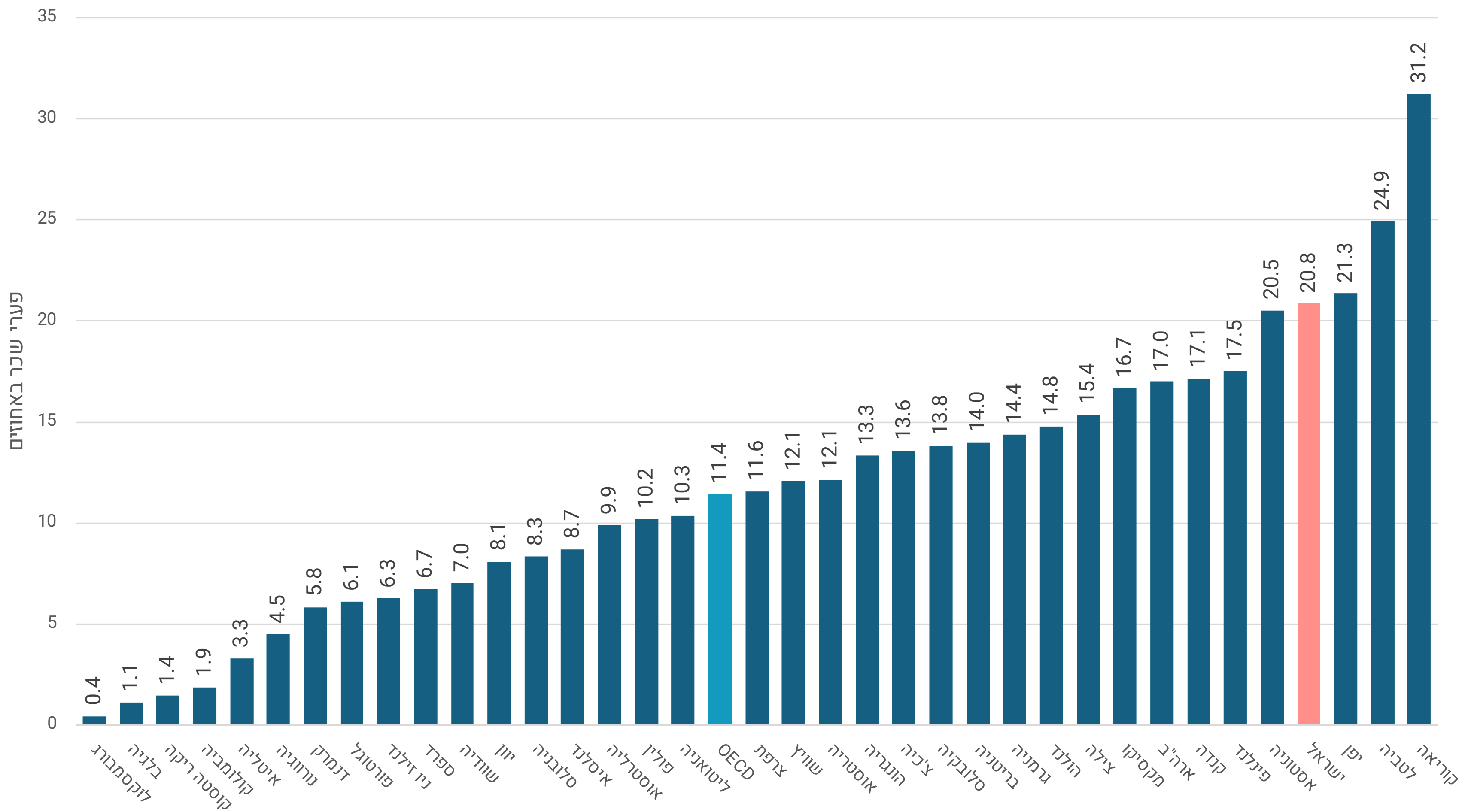
פרק א'

פערי שכר מגדריים: מבט בינלאומי



פערי שכר מגדריים במדינות ה־OECD, 2022

פער בשכר חציוני באחוזים



מקור נתונים: OECD
אוכלוסייה: עובדים בגילאי עבודה (25–64) המועסקים במשרה מלאה.

תרשים 1 מציג את פערי השכר המגדריים בקרב מדינות ה־OECD ביחס לממוצע הארגון. בשנת 2022 עמדו פערי השכר המגדריים בישראל בקרב עובדים. המועסקים. במשרה מלאה על 20.8%, נתון הממקם את ישראל במקום הרביעי בדירוג, כאשר פערי השכר הגבוהים ביותר נצפו בקוריאה ועמדו על 31.2%.

בבחינה רב־שנתית, נתוני ה־OECD מצביעים על כך שפערי השכר המגדריים בישראל לא הצטמצמו בשני העשורים האחרונים. כך, בשנת 2005 עמד פער השכר החציוני בין נשים לגברים העובדים במשרה מלאה בישראל על 21.9% – כמעט זהה ברמתו לשנת 2022. קיפאון זה עומד בניגוד למגמת הצמצום המשמעותית שנרשמה בפערי השכר המגדריים במהלך שנות ה־1990, תקופה בה עלו שיעורי ההשתתפות של נשים בשוק העבודה ושיעורי הנשים שרכשו השכלה גבוהה. הקפאון בצמצום פערי השכר המגדריים הוא תופעה מוכרת בספרות האקדמית בתחום ואינו ייחודי לישראל (Mandel & Birgier 2016; Kahn and Blau 2017). הסבר מרכזי לקיפאון בצמצום פערי השכר המגדריים טמון בחלוקת העבודה המגדרית בבית ומחוץ לו, התפיסות הנלוות אליה והנגזרות המבניות של תפיסות אלו. הציפיות, אמונות וסטריאוטיפים חברתיים ותרבותיים ביחס לתפקידים, לכישורים, ליכולות ולהתנהגויות הנורמטיביות של גברים ונשים, מייצרים שוק עבודה מבודל בו נשים וגברים מרוכזים בענפים ובמשלחי יד שונים וכן מאיישים עמדות שונות

בהיררכיות הארגוניות. ההבדלים בהיקף שעות היום המוקדשות לעבודה לעומת עבודות הבית והטיפול בבני.ות המשפחה ("עבודה שקופה"), תורמים לבלימה נוספת בצמצום פערי השכר המגדריים. בפרקים הבאים נציג נתונים המדגימים תהליכים אלו.

בבחינה רב-שנתית, נתוני ה-OECD מצביעים על כך שפערי השכר המגדריים בישראל לא הצטמצמו בשני העשורים האחרונים. כך, בשנת 2005 עמד פער השכר החציוני בין נשים לגברים העובדים במשרה מלאה בישראל על 21.9% – כמעט זהה ברמתו לשנת 2022.

פרק ב'

מיהם העובדים והעובדות בישראל?



השתתפות בכוח העבודה, התפלגות השכלה ושעות עבודה לפי מגדר ולאום, 2023

באחוזים מתוך כל קבוצת אוכלוסייה

לוח 1 מציג את מאפייני כוח העבודה בישראל לפי משתנים שונים, בחלוקה למגדר ולאום.

גברים		נשים		
יהודים	ערבים	יהודיות	ערביות	
86%	81%	87%	48%	שיעור ההשתתפות בכוח העבודה
84%	84%	89%	94%	שכירים מתוך המשתתפים בכוח העבודה

התפלגות השכלה בקרב שכירים בלבד לפי סוג תעודה:

24%	47%	15%	26%	עד 12 שנות לימוד
20%	25%	20%	24%	בגרות מלאה
13%	4%	12%	6%	על תיכונית ותעודות
26%	16%	31%	30%	תואר ראשון
17%	8%	22%	14%	תואר שני ומעלה

היקף תעסוקה:

43.23	41.31	37.43	32.63	ממוצע שעות עבודה שבועיות
93%	93%	84%	73%	שיעור מועסקים במשרה מלאה*

נתונים: סקר כוח אדם 2023, למ"ס. חישובי מרכז אדוה.
אוכלוסייה: שכירים בגילאי עבודה 25-64.
*משרה מלאה = 30 שעות שבועיות, בהתאם להגדרת ה־OECD.

השתתפות בכוח העבודה

משתתפים. ות בכוח העבודה מוגדרים כמי שעובדים בפועל (כשכירים או עצמאים) או מחפשים עבודה באופן פעיל. שיעור ההשתתפות בשוק העבודה בישראל גבוה בהשוואה בינלאומית. בשנת 2023 שיעור ההשתתפות הממוצע בגילאי 25–64 במדינות ה־OECD עמד על 82.2%. עבור נשים השיעור עמד על 76.3% ועבור גברים על 88.1% (נתוני ה־OECD). בדומה, שיעור ההשתתפות הממוצע בשוק העבודה בישראל לשנת 2023 עמד על 81.4%. שיעור ההשתתפות של נשים בישראל היה גבוה ביחס לממוצע ה־OECD ועמד על 78.4% ואילו שיעור ההשתתפות של גברים היה נמוך מן הממוצע ועמד על 84.5%.

אולם, בחינת שיעורי ההשתתפות לפי מגדר ולאום, מעלה הבדלים מהותיים (ראו לוח 1). שיעורי ההשתתפות של נשים וגברים יהודים

גבוהים יחסית ועומדים על 87% ו־86%, בהתאמה. גם שיעור ההשתתפות של גברים ערבים גבוה יחסית ועומד על 84.1% לעומת זאת, שיעור ההשתתפות של נשים ערביות עודנו נמוך מאוד ביחס לקבוצות האחרות ועומד על 48% בלבד. חשוב לציין כי שיעורי ההשתתפות של נשים ערביות בשוק העבודה מצוי במגמת עליה: בשנת 2015 הוא עמד על כ־36% בלבד (למ"ס 2017). גם בתוך כל אחת מקבוצות הלאום אין אחידות. לדוגמא, שיעור ההשתתפות של הגברים החרדים נמוך ביחס לזה של כלל הגברים היהודים ועומד בשנת 2023 על 57.9% (למ"ס 2025).² בקרב החברה הערבית שיעורי ההשתתפות משתנים בין הנוצרים, הדרוזים והמוסלמים כאשר שיעורי ההשתתפות הגבוהים ביותר נצפים בקרב הנוצרים (ח'אילה, בדרן ורודניצקי 2024).

שיעורי ההשתתפות של נשים וגברים יהודים בכוח העבודה גבוהים יחסית ועומדים על 87% ו־86%, בהתאמה. גם שיעור ההשתתפות של גברים ערבים גבוה יחסית ועומד על 84.1%. לעומת זאת, שיעור ההשתתפות של נשים ערביות עודנו נמוך מאוד ביחס לקבוצות האחרות ועומד על 48% בלבד.

1 קבוצת היהודים כוללת גם את קבוצת ה"אחרים", בהתאם להגדרת הלמ"ס (משיבים שאינם יהודים או ללא דת ועלו משנת 1990).
2 סקר כוח אדם 2023, למ"ס.

ביחס לאוכלוסייה היהודית-חילונית בישראל וביחס לממוצע במדינות ה-OECD, שתי קבוצות מהוות יעד למדיניות ממשלתית שמטרתה להעלות את שיעורי ההשתתפות בשוק העבודה – גברים חרדים ונשים ערביות. החסמים של שתי קבוצות אלו בפני הכניסה לשוק העבודה שונים בתכלית. בקרב הנשים הערביות אמנם נצפתה עליה בשיעורי ההשתתפות בשוק העבודה לאורך השנים, שהוסברה על ידי תהליכים דומים לאלו שהתרחשו גם בקרב האוכלוסייה היהודית (עליה ברמות ההשכלה לצד ירידה בשיעור הפיריון ושינויים טכנולוגיים ותרבותיים) (ישיב וקסיר 2011). המשך העלייה בשיעורי ההשתתפות של נשים ערביות נבלמת כיום על ידי חסמים מבניים המתבטאים במחסור במסגרות טיפול לילדים בגיל הרך (מדהלה, שאמי, גל וסלע 2021) והיעדר תשתיות של תחבורה ציבורית המגבילה את הניידות אל ומהיישובים הערביים לצד מיעוט הזדמנויות תעסוקה ביישובים הערביים (רינת בניטה 2016; בטשון 2023). מגוון תוכניות ממשלתיות יועדו להתמודד עם שיעור התעסוקה הנמוך בקרב נשים ערביות, אך נראה כי רובן כשלו במטרתן, בעיקר משום שיועדו להגברת היצע העובדות אך לא להגברת הזדמנויות תעסוקה תואמות ביישובים הערביים (בטשון

2023). מנגד, החסם המרכזי העומד בפני הגברים החרדים הוא העדר כישורים התואמים לצרכי שוק העבודה. מדיניות המעודדת לימודי קודש תוך הימנעות מהטמעת לימודי ליבה מובילה לכך שגברים חרדים נכנסים לשוק העבודה בגיל מאוחר יחסית, לעיתים ללא הכשרה תעסוקתית בסיסית (Kasir 2018). מספר יוזמות ננקטו על מנת להתמודד עם אתגר זה בהובלתו של ארגון תבת (מלאך 2018). יוזמות אלו שכללו פתיחה של תוכניות הכשרה ולימודים אקדמיים ייעודיים לאוכלוסייה החרדית ומרכזי הכוונה לתעסוקה הובילו לעלייה של כ-10% בשיעור ההשתתפות של גברים חרדים בשוק העבודה בין השנים 2010–2017. נראה כי המשך פעילות מסוג זה מהווה נתיב מבטיח לשנים הבאות.

**המשך העלייה בשיעורי
ההשתתפות של נשים
ערביות נבלמת כיום
על ידי חסמים מבניים
המתבטאים במחסור
במסגרות טיפול לילדים
בגיל הרך (מדהלה,
שאמי, גל וסלע 2021).**

השכלה

רכישת השכלה גבוהה הינה גורם מרכזי בניבוי השתתפות בשוק העבודה והשגת תנאי העסקה טובים (OECD 2024). בקרב המשתתפים.ות בשוק העבודה, אלו המחזיקים.ות בתעודת השכלה אקדמית נהנים.ות מהחזרי השכר הגבוהים ביותר להשכלתם.ן (Kiner-Rozenfeld and Kristal 2022). קבוצות המגדר-לאום המוצגות נבדלות ביניהן בהתפלגות רמות ההשכלה. שני הבדלים בולטים במיוחד: השיעור הגבוה של גברים ערבים שאין בידיהם תעודת בגרות וסיימו עד 12 שנות לימוד והשיעור הגבוה של נשים (יהודיות וערביות) המחזיקות בתעודת השכלה אקדמית (תואר ראשון ומעלה).

רמת ההשכלה של גברים ערבים נמוכה משמעותית ביחס לקבוצות האחרות. השיעור הגבוה של גברים ערבים בגילאי עבודה אשר אינם זכאים לתעודת בגרות תואם את הידוע לנו על פערים במערכת החינוך בין המגזר היהודי לערבי (תחאוכו, קלישר, מטר ומושקלב 2022). שיעור גבוה במיוחד (21%) של נערים ערבים כלל אינם רשומים

במסגרת המקנה זכאות לתעודת בגרות, וגם שיעור הנושרים בקרבם גבוה ביחס לשאר הקבוצות (מרכז אדוה 2022). בנוסף, שיעור הצעירים הערבים שסיימו 11–12 שנות לימודים ומוגדרים כחסרי מעש – אנשים שאינם לומדים ואינם עובדים – עומד על 53.9%, לעומת 11% בלבד בקרב צעירים ערבים שסיימו 13–15 שנות לימוד (מכון מאיירס-ג'וינט ברוקדייל והמכון הישראלי לדמוקרטיה, 2023). מבין הנערים שזכאים לתעודת בגרות, שיעור נמוך יחסית לקבוצות האחרות זכאי לתעודת בגרות שעומדת בתנאי סף הקבלה למוסדות להשכלה גבוהה. בהינתן מתאם בין רמת השכלה ושכר, רמת ההשכלה הנמוכה של גברים ערבים מקבעת אותם בתחומי עיסוק הדורשים כישורים בסיסיים ומתגמלים בשכר נמוך יחסית.

שיעור הנשים בעלות השכלה אקדמית גבוה יותר בהשוואה לגברים – הן בקרב יהודים והן בקרב ערבים, יחד עם זאת יש פערים בין שתי קבוצות הלאום. אל מול רמת השכלה נמוכה בקרב גברים ערבים עומדת רמת ההשכלה הגבוהה יחסית בקרב נשים – 44% מהנשים

אל מול רמת השכלה
נמוכה בקרב גברים
ערבים עומדת רמת
ההשכלה הגבוהה
יחסית בקרב
נשים – 44% מהנשים
הערביות מחזיקות
בתעודה אקדמית
(תואר ראשון ומעלה).

על אף שבממוצע נשים משכילות יותר מגברים, פערי השכר המגדריים נותרים בעינם. הסיבה לכך טמונה בניתוב שלהן לתפקידים זוטרים והסללתן לתחומי השכלה ועיסוק המוגדרים נשיים (כמו חינוך או טיפול) ומאופיינים בשכר ממוצע נמוך יחסית.

הערביות מחזיקות בתעודה אקדמית (תואר ראשון ומעלה). שיעור זה דומה לשיעור הגברים היהודים בקבוצת השכלה זו (43%) אולם שיעור הנשים היהודיות בעלות השכלה אקדמית גבוה יותר ועומד על 53%. השיעור הממוצע של בעלי השכלה אקדמית בקרב מדינות החברות בארגון ה-OECD עומד על 43% עבור נשים ו-37% עבור גברים.³ כלומר, בדומה לשיעורי השתתפות בשוק העבודה, גם במדד זה ישראל מדורגת גבוה יותר מן הממוצע בארגון.

במחקר השוואתי שנעשה בקרב המדינות המפותחות (Gunderson and Oreopolous 2020) נמצא כי רכישת השכלה נמצאת במתאם גבוה עם שכר כך שבממוצע שנת השכלה נוספת קשורה בעליה של כ-6%–15% אחוז בשכר. בעשורים האחרונים, העלייה בהחזרים להשכלה גבוהה התרחשה במקביל להתרחבות מערכת ההשכלה הגבוהה בישראל ושיעור הזכאים לתואר אקדמי (Kristal and Kiner-Rozenfeld 2022). שינויים טכנולוגיים בתחומי המידע והתקשורת יצרו דרישה מוגברת לעובדים משכילים שמיישמים כישורים אנליטיים מורכבים בעת השימוש במחשבים (Liu

& Grusky 2013). בהתאם, השכלה אקדמית, בייחוד בתחומי הטכנולוגיה והתקשורת, הפכה לכרטיס כניסה לעבודות בשכר גבוה במיוחד. בנוסף, החלפת הכשרה מקצועית בדרישה לתואר אקדמי במקצועות ההוראה והסיעוד תרמה לעלייה בשיעור הנשים בעלות תואר אקדמי, שכן תחומים אלה מתאפיינים בייצוג נשי גבוה. אולם, כפי שיוצג בהמשך, על אף שבממוצע נשים משכילות יותר מגברים, פערי השכר המגדריים נותרים בעינם. הסיבה לכך טמונה בחסמים מבניים בשוק העבודה המונעים מנשים לממש את הפוטנציאל הטמון בהשכלתן באמצעות ניתוב שלהן לתפקידים זוטרים והסללתן לתחומי השכלה ועיסוק המוגדרים נשיים (כמו חינוך או טיפול) ומאופיינים בשכר ממוצע נמוך יחסית.

3 נתונים באתר ה-OECD

שעות עבודה

נשים עובדות בשכר בממוצע פחות שעות בשבוע בהשוואה לגברים. כפי שניתן לראות בלוח 1, גברים עובדים בממוצע מעל 40 שעות שבועיות (כ־43 שעות בממוצע בקרב יהודים ו־41 שעות בקרב ערבים). לעומת זאת, נשים יהודיות עובדות בממוצע כ־37 שעות בשבוע ואילו נשים ערביות כ־32 שעות. פערי השכר שהוצגו בפתיחתו של מסמך זה הוגבלו לעובדים במשרה מלאה המוגדרת על ידי ארגון ה־OECD כ־30 שעות שבועיות ויותר. בהתאם להגדרה זו 93% מהגברים (יהודים וערבים) מועסקים במשרה מלאה, לעומת 84% מהנשים היהודיות ו־73% מהנשים הערביות. הגדרה זו של משרה מלאה אינה מותאמת לישראל שבה שעות העבודה בפועל גבוהות בכ־8% מממוצע שעות העבודה במדינות ה־OECD.⁴ בהתאם, בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה משרה מלאה מוגדרת כמשרה בת 35 שעות עבודה שבועיות ויותר. אם נאמץ הגדרה זו נראה כי רק 76% מהנשים היהודיות ו־62% מהנשים הערביות עובדות במשרה מלאה (לעומת 91% ו־90% בקרב הגברים היהודים וערבים, בהתאמה).⁵ מכאן ואילך יתבססו הניתוחים על הגדרת משרה מלאה המקובלת על ידי הלמ"ס.

גורם משמעותי ביצירת פער בשעות העבודה בין נשים לגברים הוא הורות. ממחקר שנערך באוניברסיטת תל אביב עלה כי בשנת 2018 נשים הקדישו בממוצע כ־22 שעות שבועיות לעבודות טיפול במשק הבית, לעומת 16.5 שעות שבועיות בקרב הגברים (דגן-בוזגלו, אנדבלד ושרעבי 2025). הפער בשעות המוקדשות לעבודות בית גבוה אף יותר – 14 שעות בקרב נשים לעומת 6 שעות בלבד בקרב גברים. בהתאם, המתח שנוצר בין הצורך בביצוע עבודות הבית לבין הצורך בפרנסה, בייחוד כאשר יש ילדים קטנים בבית, מורגש יותר בקרב נשים. היקף העבודה השקופה והחלוקה הבלתי־שוויונית שלה בתוך משק הבית מגבילים הן את מידת הזמינות של נשים לעבודה בשכר והן את סוגי העבודות שבהן הן יכולות לעסוק. הדבר נכון בעיקר כאשר חסרים שירותים ציבוריים מתאימים ואיכותיים לטיפול באנשים עם מוגבלויות, בקשישים ובילדים, כמו למשל מעונות יום ומשפחתונים מסובסדים. במצבים כאלה, בדרך כלל יהיו אלו הנשים שיצמצמו את שעות העבודה שלהן בשכר כדי לטפל בבני המשפחה (חסון ודגן-בוזגלו 2019).

4 נתוני OECD על שעות עבודה.

5 חישובי המחברת על בסיס נתוני סקר כוח אדם לשנת 2023.

ואכן, מאפיין נוסף המייצר פער בשעות עבודה בין גברים לנשים הוא ריכוזן של נשים בענפים ומשלחי יד המאופיינים בשעות עבודה מצומצמות יחסית. חלוקת העבודה הביתית המגדרית מנתבת נשים לענפים ומשלחי יד המאפשרים תעסוקה בשעות נוחות ובקרבת מקום המגורים. בחלק ממשלחי יד אלו התקבעה נורמה של תעסוקה חלקית. לדוגמא, לנשים ייצוג יתר בענף החינוך (מעל 70% מעובדי הענף הינן נשים). הוראה במשרה מלאה מוגדרת על בסיס 36 שעות שבועיות. ממוצע שעות העבודה בענף הרווחה והסעד, ענף נוסף בו מועסקות בעיקר נשים, עומד על 33 שעות.⁶ מנגד, ממוצע שעות העבודה השבועיות בענף המידע והתקשורת עומד על 42.3 שעות, ענף בו שיעור הנשים עומד על כ־37% בלבד.

לסיכום, נשים וגברים בישראל משתתפים בכוח העבודה באחוזים גבוהים יותר ביחס למדינות ה־OECD. העובדים והעובדות משכילים. ות יחסית לעובדים. ות בשאר מדינות הארגון ועובדים. ות שעות ארוכות יותר בממוצע. לצד מאפיינים אלו פערי השכר המגדריים בישראל הם בין הגבוהים ביחס לשאר מדינות ה־OECD. בפרקים הבאים ננסה להבין כיצד מאפייני העובדים והעובדות בישראל מתורגמים לפערי השכר המגדריים.

מאפיין נוסף המייצר פער בשעות עבודה בין גברים לנשים הוא ריכוזן של נשים בענפים ומשלחי יד המאופיינים בשעות עבודה מצומצמות יחסית. חלוקת העבודה הביתית המגדרית מנתבת נשים לענפים ומשלחי יד המאפשרים תעסוקה בשעות נוחות ובקרבת מקום המגורים.

6 סקר כוח אדם 2023, למ"ס.

פרק ג'

פערי שכר מגדריים במשרה מלאה וחלקית



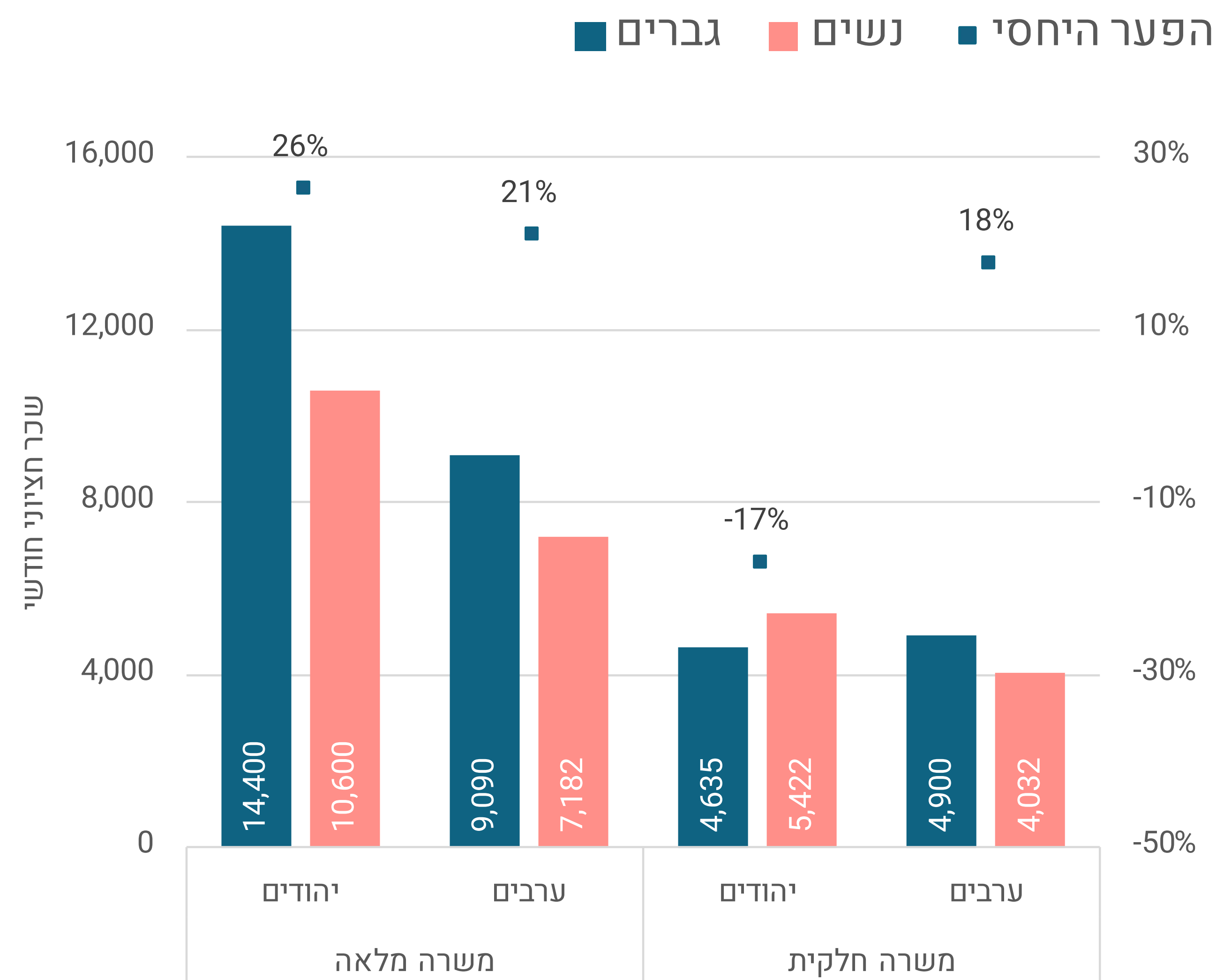
שכר חודשי חציוני וממוצע בקרב שכירים בגילאי עבודה עיקריים (25–64) והפער המגדרי בשכר לפי קבוצות לאום, 2022

שכר ממוצע			שכר חציוני			
פער יחסי באחוזים	נשים	גברים	פער יחסי באחוזים	נשים	גברים	
36%	10,943	17,086	33%	9,000	13,440	יהודים
35%	6,828	10,518	29%	5,959	8,400	ערבים

מקור: סקר הוצאות והכנסות משקי הבית לשנת 2022, למ"ס

פערי השכר המגדריים ללא פילוח לפי היקף משרה גבוהים משמעותית מאלו הנצפים בקרב שכירים במשרה מלאה בלבד. מדו"ח השכר של הביטוח הלאומי עולה כי בשנת 2023 השכר החציוני של נשים המועסקות במשרה אחת (יהודיות וערביות יחד, ללא הבחנה בין משרה מלאה וחלקית) עמד על 8,269 ש, בעוד ששכרם החציוני של גברים עמד על 11,697 ש. כלומר, הפער בשכר החציוני לפי נתונים אלו עמד על 29%. לוח 2 מציג את השכר החודשי החציוני והממוצע של גברים ונשים בפילוח לפי קבוצת לאום על בסיס נתונים מסקר ההוצאות והכנסות משקי הבית של הלמ"ס לשנת 2022. הפער בשכר החציוני בקרב שכירים יהודים עמד על 33% ובקרב שכירים ערבים על 29%. הפער בשכר הממוצע גבוה אף יותר ועומד על 36% ו-35% אחוזים, בהתאמה. אילו היו פערים אלה נובעים אך ורק מהבדלים בשעות העבודה בקרב גברים ונשים ההבחנה בין קבוצות שכירים לפי היקף משרה הייתה מצמצמת משמעותית את הפער בשכר.

שכר חודשי חציוני, בקרב שכירים.ות



בגילאי עבודה (25–64), לפי היקף משרה, 2022

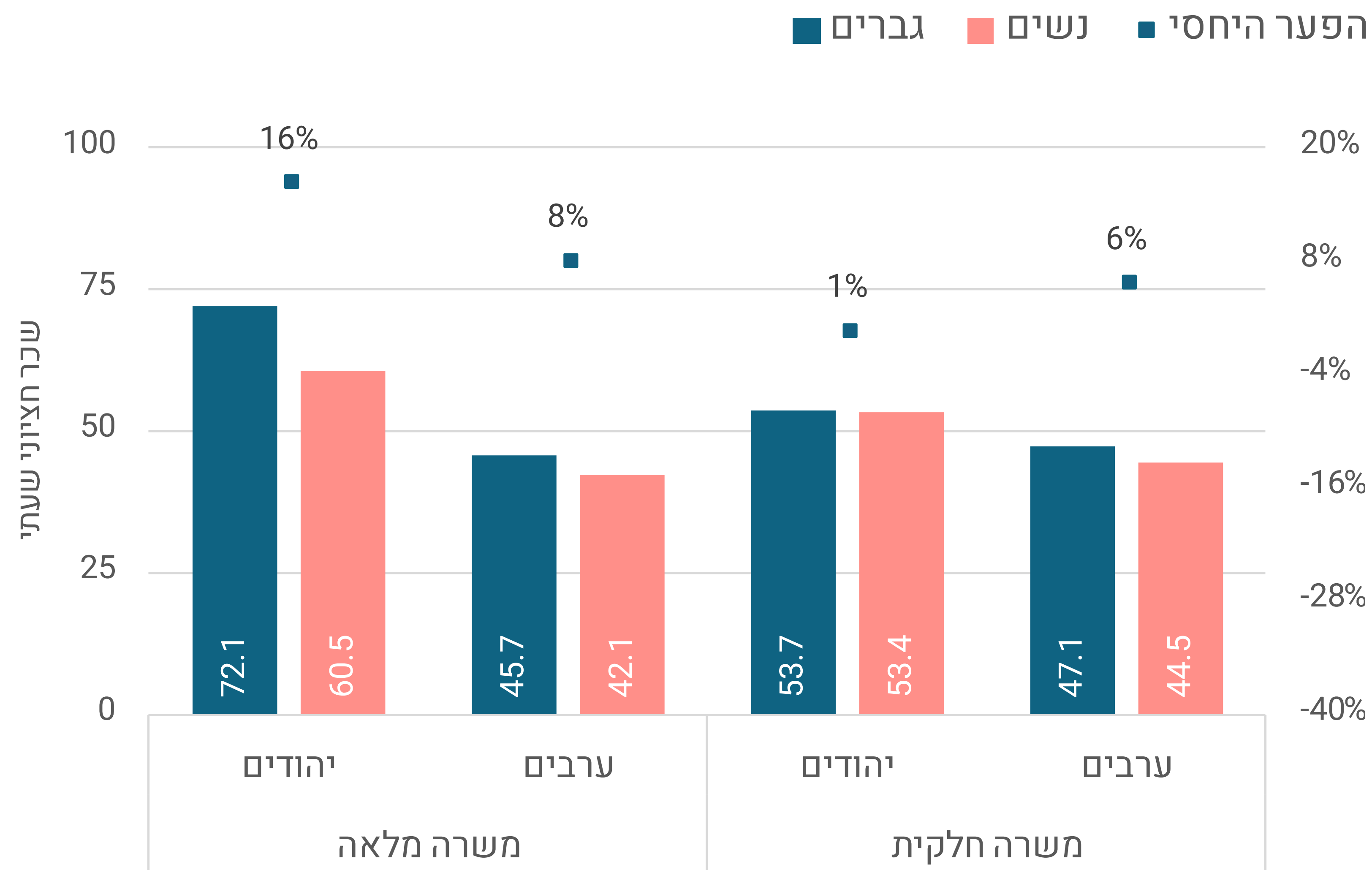
תרשים 2 מציג את השכר החציוני החודשי של גברים ונשים בפילוח לפי היקף משרה (מלאה לעומת חלקית) ותרשים 3 מציג פילוח דומה בחישוב השכר החציוני השעתי. ניתן לראות כי גם בפילוח לפי היקף משרה פערי השכר המגדריים נותרים גבוהים.

הפערים המגדריים בשכר החודשי החציוני בקרב שכירים.ות יהודים.ות המועסקים. ות במשרה מלאה עומדים על 26% לטובת הגברים, כאשר השכר החציוני בקרב גברים עומד על 14,400 ש"ח ואילו בקרב נשים על 10,600 ש"ח. רמת השכר החציוני וגם פערי השכר המגדריים בקרב השכירים הערבים נמוכים יותר – גברים ערבים מרויחים שכר חציוני של 9,090 ש"ח לעומת 7,182 ש"ח בקרב הנשים הערביות, פער של 21%. במשרה חלקית הפערים המקבילים עומדים על 17% בקרב השכירים היהודים (לטובת נשים שמרויחות שכר חציוני של 5,422 ש"ח לעומת שכר של 4,635 ש"ח בקרב הגברים) ו-18% בקרב שכירים ערבים (לטובת גברים ששכרם החציוני עומד על 4,900 ש"ח לעומת 4,032 ש"ח בקרב הנשים).⁷

7 חשוב לציין כי מספר הגברים הערבים המועסקים במשרה חלקית בסקר הינו נמוך במיוחד (29) ולכן אומדן השכר עבורם עלול להיות מוטעה.

שכר שעת חציוני, בקרב שכירים.ות בגילאי עבודה (25–64), לפי היקף משרה, 2022

מקור: סקר הוצאות והכנסות משקי בית, 2022. חישובי המחברת.
משרה מלאה = 35 שעות עבודה שבועיות.



מקור: סקר הוצאות והכנסות משקי בית 2022, למ"ס. חישובי מרכז אדוה. חישובי המחברת.
משרה מלאה = 35 שעות עבודה שבועיות.

הפערים בשכר השעתי נמוכים יותר – בקרב מועסקים יהודים במשרה מלאה הפער עומד על 16% לטובת הגברים ובקרב מועסקים ערבים על כ-8%. בקרב המועסקים במשרה חלקית הפערים עומדים על קרוב לאחוז אחד בקרב השכירים היהודים וכ-6% בקרב השכירים הערבים.

הנתונים מצביעים על שלושה דפוסים של פערי שכר מגדריים: ראשית, הפערים בשכר החודשי גבוהים מאלו הנצפים בשכר שעות; שנית, הפערים בקרב מועסקים. ות במשרה מלאה גבוהים מאלו הקיימים בקרב מועסקים. ות במשרה חלקית; שלישית, פערי השכר המגדריים בקרב יהודים. ות גבוהים יותר מאשר בקרב ערבים. ות.

פערי השכר המגדריים בשכר חודשי מגלמים בתוכם את ההבדלים בהיקף שעות העבודה בין גברים לנשים כפי שתוארו בפרק הקודם. ככלל, כל שעת עבודה נוספת מורידה את הסיכוי לעסוק בעבודה בשכר נמוך (שכר הנמוך מ-2/3 מהשכר החציוני במשק) ב-3% (אנדבלד סבג, דגן בוזגלו וקונור אטיאס, 2025). בהתאם, פערים אלו גבוהים יותר מאשר הפערים הנצפים בשכר השעתי שמבטאים בצורה מדויקת יותר את ההבדלים בסוגי המקצועות בהם עוסקים. ות גברים ונשים, או במילים אחרות את הבידול התעסוקתי. כפי שנראה בפרק הבא, נשים מועסקות במשלחי יד המאופיינים בשכר נמוך יותר בממוצע ובתפקידים זוטרים יותר ביחס לגברים.

פערי השכר המגדריים מצטמצמים במשרות חלקיות, בין השאר משום שנשים אקדמאיות רבות משתכרות שכר שעותי גבוה, גם כאשר הן עובדות פחות שעות מגברים. כפי שעולה מניתוח סקר כוח אדם לשנת 2023, גברים המועסקים במשרות חלקיות הם צעירים יותר בממוצע, חסרי השכלה אקדמית ומועסקים בענפי המסחר והאירוח. מנגד מעל 40% מהנשים המועסקות במשרה חלקית מחזיקות בתואר אקדמי. עבודה במשרה חלקית מאפיינת עיסוקים פרופסיונליים בהם נשים מהוות רב, למשל בעבודה סוציאלית או מקצועות פרא-רפואיים. בהתאם, תעסוקה של נשים משכילות במשרה חלקית המובילה לצמצום פערי השכר המגדריים בקבוצת עובדים זו מבטאת את הקושי של נשים לאזן את צרכי הקריירה עם חלוקת העבודה המגדרית בבית. על הגמישות המתאפשרת בעבודה במשרה חלקית משלמות הנשים בפערים מגדריים בהכנסות ובנכסים, בכוח מיקוח מוגבל בשוק העבודה, במעט הזדמנויות לקידום ובנגישות מוגבלת לביטחון סוציאלי ולחיסכון פנסיוני (חסון ודגן-בוזגלו 2019).

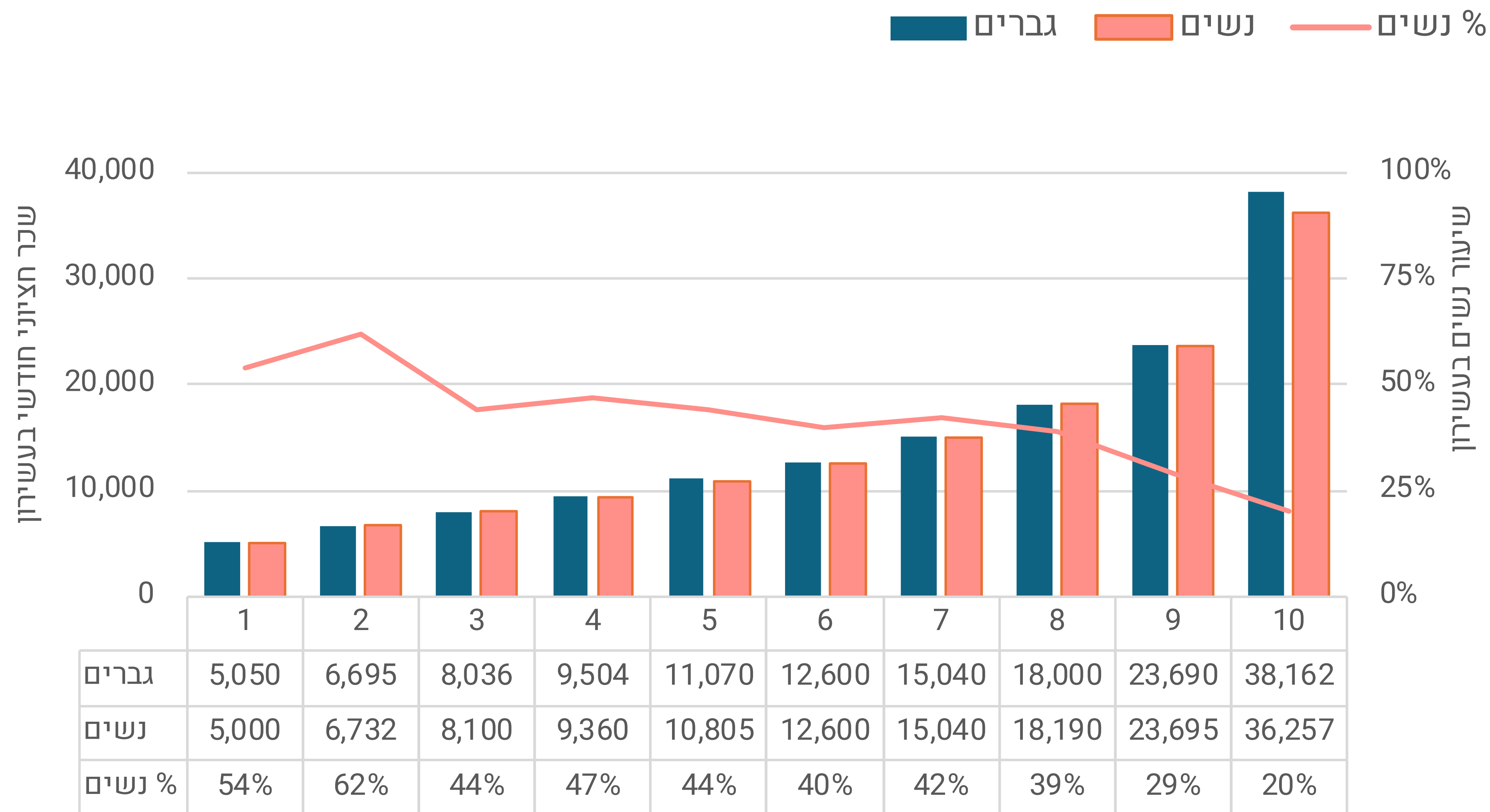
הנתונים מצביעים על
שלושה דפוסים של פערי
שכר מגדריים: ראשית,
הפערים בשכר החודשי
גבוהים מאלו הנצפים
בשכר שעות; שנית,
הפערים בקרב מועסקים. ות
במשרה מלאה גבוהים
מאלו הקיימים בקרב
מועסקים. ות במשרה
חלקית; שלישית, פערי
השכר המגדריים בקרב
יהודים. ות גבוהים יותר
מאשר בקרב ערבים. ות.

בשעות עבודה ארוכות. כך עבודה יתרה הופכת לחסם ומרכיב נוסף ביצירת הבידול המגדרי האנכי בשוק העבודה המתבטא במיעוט נשים בתפקידים בכירים. דוגמא מובהקת לתפקיד של שעות עבודה ארוכות ביצירת פערי השכר המגדריים ניתן למצוא במחקר של רותם ובן שלום (2024) המבוסס על נתוני הממונה על השכר במשרד האוצר, ומנתח את אי-השוויון המגדרי בקרב עובדים במשרדי הממשלה. הן מצאו כי גברים עובדים בממוצע שעות נוספות ארוכות יותר מנשים (19 לעומת 10 שעות נוספות בחודש, בהתאמה) וכי הבדל זה הוא הגורם המסביר המשמעותי ביותר לפערי השכר המגדריים.

לבסוף, פערי השכר המגדריים בקרב יהודים גבוהים יותר מאשר בקרב ערבים. הבדל זה נובע מבידול תעסוקתי ש"מיטיב" עם הנשים הערביות ביחס לגברים הערבים – בעוד שרבים מהגברים הערבים מרוכזים בענף הבינוי והתחבורה, בקרב הנשים הערביות יש קבוצה גדולה יחסית של אקדמאיות המועסקות בענף החינוך ובמגזר הציבורי (ראו פרק ג'). לעומת זאת, הנשים היהודיות מתחרות עם הגברים היהודים על מגוון רחב יותר של תפקידים ומשלחי יד, על אף שבידול תעסוקתי מגדרי מאפיין גם את העבודה בקרב יהודים.

גורם מרכזי נוסף בהסבר פערי השכר המגדריים בקרב המועסקים במשרה מלאה קשור במה שמכונה "עבודת יתרה" (overwork). עבודה יתרה מוגדרת כעבודה בהיקף של חמישים שעות ומעלה ונמצאה כממד מרכזי בהסבר הקפאון בצמצום פערי השכר המגדריים בעשורים האחרונים (Cha & Weeden 2014). הדרישה לשעות עבודה ארוכות במיוחד הפכה נפוצה יותר בשנים האחרונות והפגנת נוכחות ארגונית זו מתוגמלת בשכר גבוה במיוחד. מי שעובדים שעות ארוכות יותר נתפסים כיצרניים ומחויבים יותר למקום העבודה ובהתאם מתוגמלים יותר. עובדים אלו נהנים מהערכת עמיתים והממונים עליהם ויש להם סיכוי טוב יותר לזכות בקידום מהיר במקום העבודה. זוהי נורמה ממוגדרת שכן שעות עבודה ארוכות מתנגשות עם תפיסות חברתיות הקשורות בטיפול בילדים. משום כך, לאימהות ולנשים, שיש להן פוטנציאל להפוך לאימהות ולמטפלות במשפחתן, יש פחות סיכוי לשמר קריירה בתחומים שבהם רווחת הנורמה של שעות עבודה ארוכות, בעיקר בעיסוקים טכנולוגיים וניהוליים (חסון 2025). מסקר כוח אדם לשנת 2023 עולה כי בקרב המועסקים במשרה מלאה גברים עובדים בממוצע 48 שעות שבועיות, ואילו נשים 42 שעות. בהתאם נשים לא נהנות מההחזרים הגבוהים לעבודה יתרה. בנוסף, כל עוד עבודה בשעות ארוכות מעבר להיקף הרשמי של משרה מלאה מפורשת על ידי מעסיקים כמחויבות ארגונית והפגנת מוטיבציה – נשים, הנושאות בעיקר נטל הטיפול, יתקשו להתחרות בגברים בתהליכי קידום בארגונים ובמשלחי יד המאופיינים

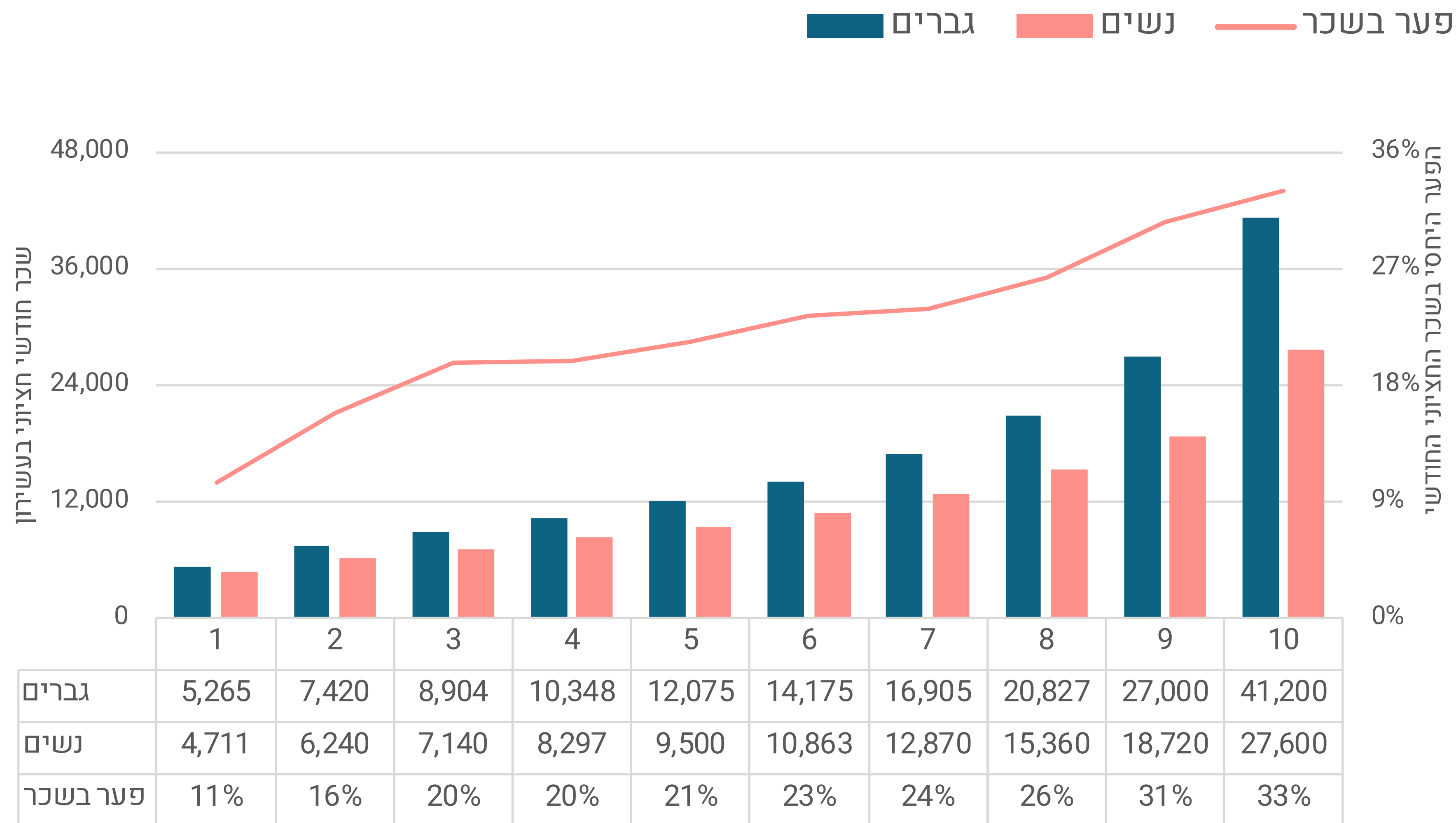
שכר חודשי חציוני ושיעור נשים לפי עשירונים בקרב שכירים.ות במשרה מלאה בגילאי העבודה העיקריים (25–64), 2022



דרך נוספת לתאר את פערי השכר המגדריים היא להתבונן בהתפלגות השכר של גברים ונשים לפי עשירוני הכנסה. תרשים 4 להלן מציג את שיעור הנשים והגברים בכל עשירון שכר בקרב שכירים במשרה מלאה בגילאי עבודה. כפי שניתן לראות, נשים וגברים אינם מתפלגים באופן זהה בין עשירוני השכר – מהנתונים עולה ירידה חדה בחלקן היחסי של נשים בכל עשירון ככל שעולים ברמות השכר, כאשר בעשירון השכר השני מהוות הנשים 62% מהשכירים.ות ואילו בעשירון השכר העליון רק כ-20%. במילים אחרות, הרב המוחלט של הנשים מצויות ברמות השכר הנמוכות.

מקור: סקר הוצאות והכנסות משקי בית 2022, למ"ס. חישובי המחברת.

שכר חודשי חציוני ופערי השכר לפי עשירוני שכר המחושבים בנפרד לשכירים ושכירות במשרה מלאה בגילאי העבודה העיקריים (25-64), 2022



תרשים 5 מציג את התפלגות העשירונים עבור גברים ונשים בנפרד ואת השכר החציוני בכל עשירון. ניתן לראות כי שכרן החציוני של נשים נמוך מזה של גברים בכל עשירוני השכר, והפער מתרחב ככל שעולים במדרג ההכנסות. כך, גברים המועסקים בעשירון השכר התחתון משתכרים כ-11% יותר מנשים המועסקות בעשירון השכר התחתון (5,265 ש"ח לעומת 4,711 ש"ח, בהתאמה). בעשירון השלישי הפער כבר עולה ל-20%, מתרחב ל-24% אחוזים בעשירון השישי ומגיע לשיא של כ-33% בעשירון העליון עם שכר חציוני של גברים העומד על 41,200 ש"ח לעומת 27,600 ש"ח בקרב נשים.

מקור: סקר הוצאות והכנסות משקי בית 2022, למ"ס. חישובי המחברת.

נכון לשנת 2022, 31% מהנשים ו-18% מן הגברים הועסקו בשכר נמוך בישראל. הנתונים המקבילים במדינות ה-OECD באותה שנה עמדו על 17.1% ו-10.5%, בהתאמה.

כאחד. סך הכול כ-50% מהעובדים בישראל מצויים ברמות השכר הבינוניות בעוד שבמדינות ה-OECD שיעור זה עומד על מעל 64%. כלומר, התפלגות השכר בישראל מקוטבת יותר עם שיעור עובדים בשכר נמוך הגבוה פי 1.8 מהשיעור המקביל במדינות הארגון. בפילוח מגדרי שיעור הנשים המשתכרות שכר גבוה בישראל כמעט זהה לזה הנצפה במדינות ה-OECD בעוד ששיעור הגברים המשתכרים שכר גבוה גדול פי 1.3 בישראל. פער זה עשוי להיות מוסבר על ידי רמות שכר גבוהות במיוחד בענף ההייטק הישראלי בו מרוכזים בעיקר גברים.

לסיכום, ההבדלים בהתפלגות השכר לפי מגדר מצביעים על כך שהמנוע המרכזי לפערי השכר המגדריים נמצא בגישה המוגבלת של נשים לתפקידים ומשרות המשלמות שכר גבוה במיוחד. היתרון היחסי של גברים בעשירוני השכר העליונים הינו במידה רבה תוצר של ההסללה התעסוקתית, בה יעסוק הפרק הבא בהרחבה.

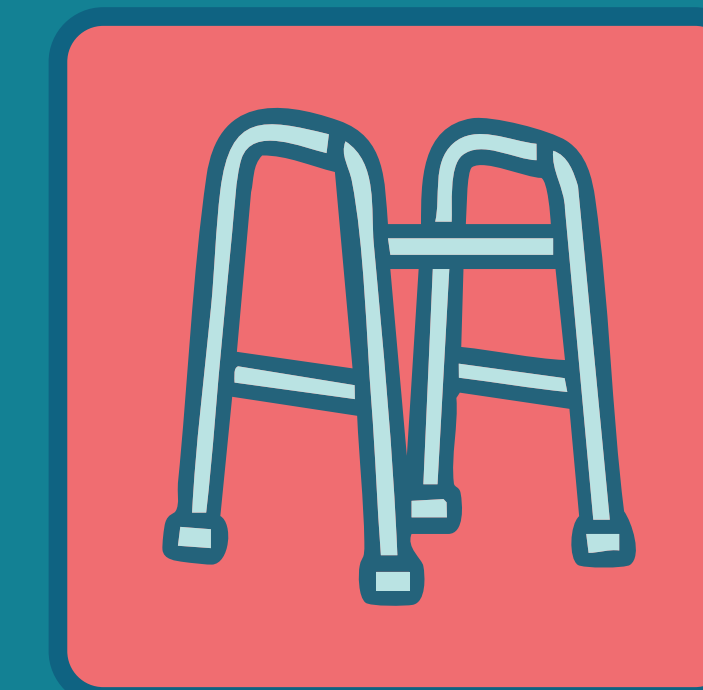
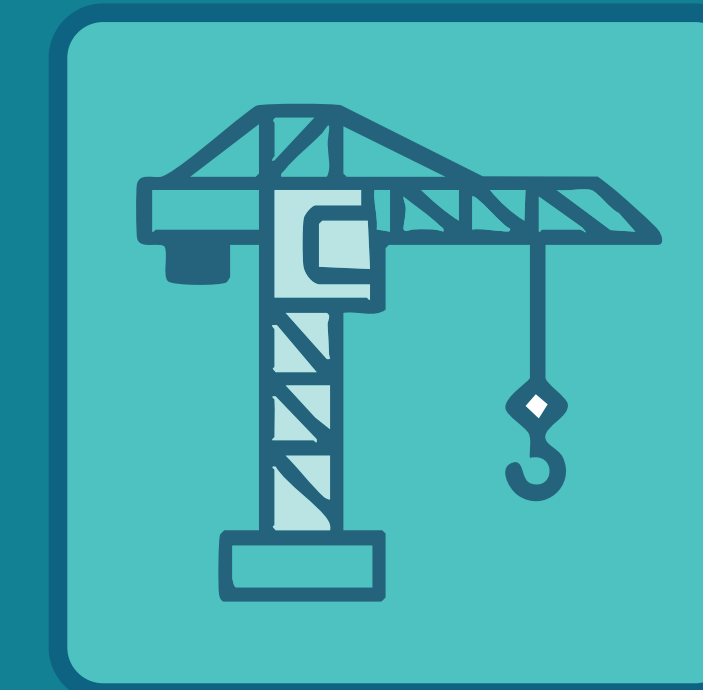
נתוני ה-OECD בנוגע להתפלגות השכר המגדרית לא מוצגים לפי עשירונים אך ניתן ללמוד על מעמדה היחסי של ישראל בהקשר זה באמצעות שני מדדים חלופיים: שיעור העובדים בשכר נמוך ושיעור העובדים בשכר גבוה, לפי מגדר.⁸ עובדים בשכר נמוך לפי הגדרת הארגון הם עובדים המרוויחים עד שני שלישים מן השכר החציוני במשק. עובדים בשכר גבוה הם עובדים המרוויחים פי אחד וחצי ויותר מהשכר החציוני. לפי הגדרה זו, נכון לשנת 2022, 31% מהנשים ו-18% מן הגברים הועסקו בשכר נמוך בישראל. השיעורים המקבילים במדינות ה-OECD באותה שנה עמדו על 17.1% ו-10.5% בהתאמה. מנגד, כ-17% מהנשים ו-33% מהגברים הועסקו בשכר גבוה. השיעורים המקבילים במדינות הארגון עמדו על 17.8% ו-25.3%, בהתאמה.

בהתאם להגדרות אלו של שכר נמוך וגבוה, שיעור העובדים שניתן להגדיר את השתייכותם למעמד הביניים (עובדים המשתכרים בין שתי רמות שכר אלה) הינו נמוך יחסית בישראל, בקרב גברים ונשים

8 נתוני ה-OECD אודות שכירים בשכר נמוך וגבוה.

פרק ד'

פערי שכר מגדריים לפי השכלה ומשלחי יד

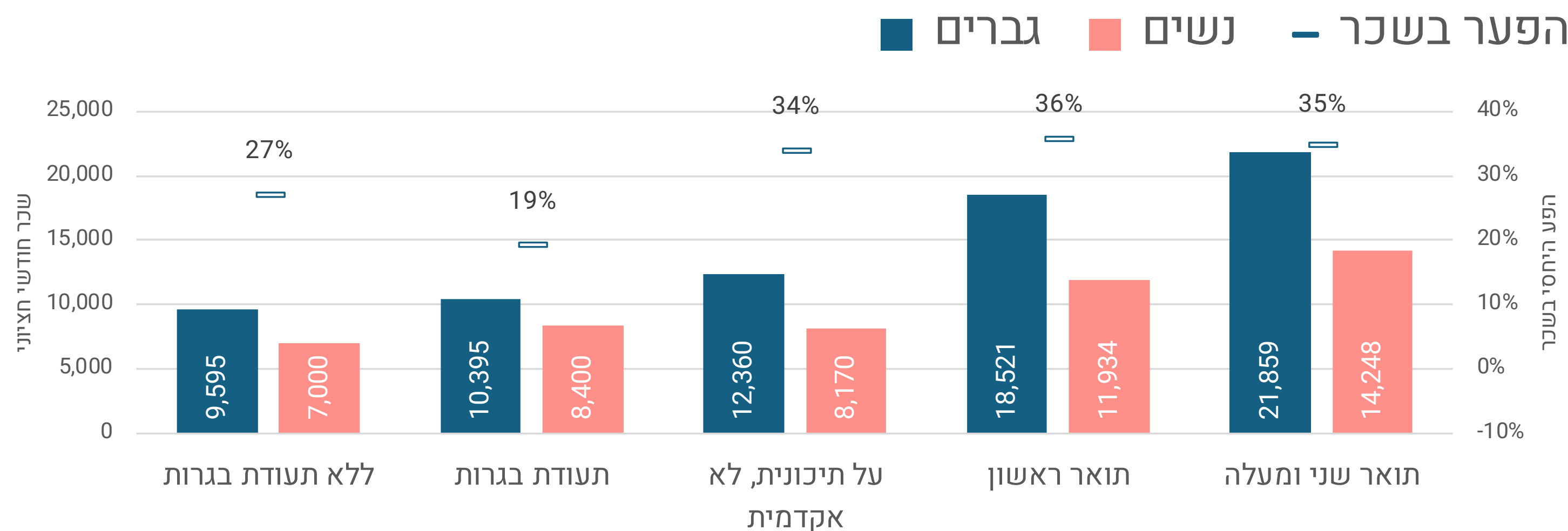


תאוריות כלכליות כמו תאוריית ההון האנושי (1964 Becker; 2016 Goldin) ותאוריית האיתות (1973 Spence; 1995 Weiss) קושרות בין רמת ההשכלה לבין השכר באמצעות הנחת יסוד על פיריון: עובדים משכילים נחשבים פרודוקטיביים יותר ולכן משתכרים יותר. תאוריית שכר היעילות (1986 Katz) מוסיפה כי השכר הגבוה מקדים את הפיריון, מתוך מטרה למשוך ולשמר עובדים איכותיים. תאוריות אלו מניחות קיומו של שוק עבודה רציונלי ושוויוני שבו גברים ונשים מקבלים תגמול דומה עבור השכלה וכישורים דומים. אולם, תאוריות סוציולוגיות מצביעות על כך שמוסדות בשוק העבודה (1999 Marsden), קבוצות מקצועיות ויחסי כוח (2002 Weeden) קובעים מי יוכל לממש את פוטנציאל ההשכלה שלו. תעודות פורמליות מהוות לעיתים חסם ולא רק מנגנון תגמול, וכניסה לתחומים יוקרתיים תלויה בנגישות בלתי שוויונית. נערים ונערות מנותבים למסלולי השכלה שונים, כאשר תחומי העיסוק שיש בהם ייצוג גבוה לגברים מתוגמלים בשכר ממוצע גבוה יותר בהשוואה לאלו שיש בהם ייצוג גבוה לנשים.

כפי שכבר הוזכר בתחילתו של מסמך זה, נשים הינן משכילות יותר מגברים בממוצע. אילו לא היה כל גורם מתערב אחר, השכר הממוצע של נשים היה יכול להיות גבוה יותר. אולם השונות בתחומי העיסוק המרכזיים של גברים ונשים והנגישות המוגבלת של נשים לתפקידי ניהול בכירים מובילה לפערי השכר שגדלים דווקא ברמות ההכנסה וההשכלה הגבוהות יותר.

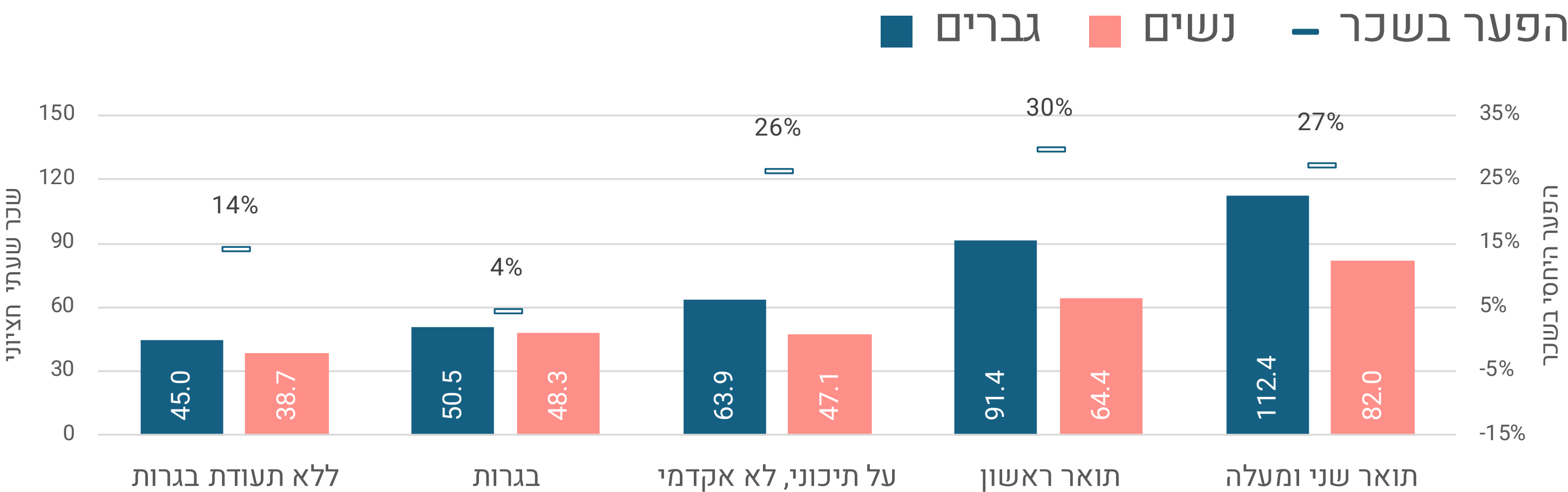
תעודות פורמליות מהוות לעיתים חסם ולא רק מנגנון תגמול, וכניסה לתחומים יוקרתיים תלויה בנגישות בלתי שוויונית. נערים ונערות מנותבים למסלולי השכלה שונים, כאשר תחומי העיסוק שיש בהם ייצוג גבוה לגברים מתוגמלים בשכר ממוצע גבוה יותר בהשוואה לאלו שיש בהם ייצוג גבוה לנשים.

שכר חציוני חודשי ופערי שכר מגדריים בקרב שכירים.ות במשרה מלאה ובגילאי עבודה (25-64) לפי רמות השכלה, 2022



מקור: סקר הכנסות והוצאות משקי הבית, 2022. למ"ס. חישובי המחברת.

שכר חציוני שעתי בקרב כלל השכירים.ות (במשרה מלאה וחלקית) בגילאי העבודה העיקריים (25-64) לפי מגדר ורמת השכלה, 2022



מקור: סקר הכנסות והוצאות משקי הבית, 2022. למ"ס. חישובי המחברת.

תרשים
06

התרשימים הבאים מציגים את השכר החציוני של גברים ונשים לפי רמות ההשכלה השונות. תרשים 6 מציג פערים בשכר החודשי החציוני בקרב שכירים.ות במשרה מלאה בלבד, ותרשים 7 מציג פערים בשכר השעתי בקרב שכירים במשרה מלאה וחלקית.

תרשים
07

משני התרשימים עולה כי פערי השכר המגדריים מתרחבים עם העלייה ברמת ההשכלה. פער השכר החציוני החודשי בקרב שכירים ללא תעודת בגרות עומד על 27% לעומת 35% בקרב אקדמאים בעלי תואר שני ומעלה. הפערים השעתיים נמוכים יותר מהחודשיים ועומדים על 14% בקרב שכירים ללא תעודת בגרות ו-27% בקרב אקדמאיים בעלי תואר שני ומעלה. המשמעות היא שרמת ההשכלה הגבוהה יותר של נשים אינה מיתרגמת לשכר גבוה יותר בשוק העבודה. אחת הסיבות לכך היא ההבדל בתחומי ההשכלה אותה רוכשים. גברים ונשים. מנתוני המל"ג והלשכה המרכזית לסטטיסטיקה עולה כי שלושת תחומי ההשכלה עם שיעור הנשים הגבוה ביותר הם מקצועות עזר רפואיים, חינוך ומדעי החברה (לרר ואבגר 2018; מן 2021). לעומת זאת שלושת התחומים המאופיינים בייצוג גבוה במיוחד של גברים הם הנדסה ואדריכלות, מתמטיקה, סטטיסטיקה ומדעי המחשב ופיזיקה. בעוד שהראשונים מאופיינים בשכר ממוצע נמוך יחסית, האחרונים מאופיינים בשכר גבוה במיוחד.

השכר הממוצע במקצוע לא נקבע בשלב רכישת ההשכלה אלא בשוק העבודה. כאן נכנס לתמונה מנגנון נוסף – פיחות הערך של עבודות בהן יש ייצוג יתר של נשים (Levanon, England and Allison 2009). המחקר של לבנון, אינגלנד ואליסון הוא אחד מיני מספר רב של מחקרים אקדמיים המצביעים על כך שככל שעולה שיעור הנשים במקצוע מסוים כך השכר במקצוע זה נשחק. ריכוזן של נשים במקצועות חינוך וטיפול נתפס כהמשך ישיר לתפקידן המסורתי בחיק המשפחה, כזה שלא דורש רכישת מיומנויות מיוחדות ו"טבעי" להן. בהתאם, כישורים אלה זוכים להערכה נמוכה יותר בזירה הכלכלית (חסון ודגן-בוזגלו, 2015). גם הנטייה לבחור במקצועות שמאפשרים שעות עבודה נוחות יותר לאור חלוקת העבודה הביתית וגם שיעורי ההתאגדות הנמוכים יותר בקרב נשים תורמים את חלקם לשכר ממוצע נמוך יותר במקצועות שיש בהם ייצוג יתר לנשים.

פערי השכר המגדריים מתרחבים עם העלייה ברמת ההשכלה. פער השכר החציוני החודשי בקרב שכירים ללא תעודת בגרות עומד על 27% לעומת 35% בקרב אקדמאים בעלי תואר שני ומעלה.

חמשת משלחי היד הנפוצים (בסדר יורד לפי שכיחות) בקרב שכירים.ות בגילאי
עבודה (25–64) לפי מגדר ולאום והשכר החציוני והממוצע במשלח היד, 2022

על מנת להדגים את הבידול
התעסוקתי לוח 3 מציג את חמשת
משלחי היד הנפוצים בקרב גברים
ונשים, ערבים ויהודים בגילאי
העבודה, ואת השכר החציוני
והממוצע בכל משלח יד.

	גברים ערבים	שכר חציוני	שכר ממוצע
1	נהגי משאיות כבדות ואוטובוסים	10,794	10,884
2	עובדי שלד בתחום הבנייה	6,454	8,410
3	עובדים בשירותי אבטחה	8,662	10,694
4	מפעילי ציוד מכני והנדסי	10,035	10,867
5	עובדי גימור בתחום הבנייה	6,574	8,001

	גברים יהודים	שכר חציוני	שכר ממוצע
1	מפתחי תוכנה ומנתחי יישומים	29,704	32,626
2	עובדים בשירותי אבטחה	10,166	12,755
3	סוכנים (ביטוח, יבוא ויצוא)	16,663	19,499
4	נהגי משאיות כבדות ואוטובוסים	12,452	12,955
5	פקידי ייצור, מלאי וחשבונאות	10,681	12,172

	נשים ערביות	שכר חציוני	שכר ממוצע
1	גננות ומורות בחינוך היסודי	11,127	10,874
2	מטפלות סיעודיות	3,333	4,053
3	מטפלות בילדים וסייעות למורים	5,108	5,385
4	עובדות ניקיון ועוזרות בבתי פרטיים, בבתי מלון ובמשרדים	4,319	4,624
5	מורות בחינוך העל-יסודי	12,291	12,454

	נשים יהודיות	שכר חציוני	שכר ממוצע
1	מטפלות בילדים וסייעות למורים	5,878	6,075
2	גננות ומורות בחינוך היסודי	9,910	10,565
3	מזכירות מנהליות	9,738	11,045
4	מנהלות חשבון ויועצות בתחום אשראי ופיננסים	10,647	12,438
5	מטפלות סיעודיות וסייעות בתחום שירותי הבריאות	4,762	5,497

הערה: הנתונים מתייחסים לכלל המשרות, ללא הבחנה בין משרה מלאה לחלקית.
מקור: מפקד אוכלוסין 2022. עיבוד מיוחד של הלמ"ס למרכז אדוה.

ראשית, הנתונים משקפים בידול תעסוקתי מגדרי ניכר, כאשר בין חמשת משלחי היד הנפוצים בקרב גברים ונשים אין משלח יד אחד משותף. שנית, ניתן לראות כי בקרב יהודים השכר במקצועות בהם מרוכזים גברים גבוה משמעותית מהשכר במקצועות בהם מרוכזות נשים. כך, במשלחי היד הנפוצים ביותר בקרב גברים יהודים השכר החציוני נע בין 10,000 ₪ לערך בקרב עובדים בשירותי אבטחה לכמעט 30,000 ₪ בקרב מפתחי תוכנה ומנתחי יישומים. לעומת זאת, השכר החציוני במשלחי היד הנפוצים בקרב נשים יהודיות נע בין כ־4,700 ₪ בקרב מטפלות סיעודיות ל־10,647 ₪ בקרב עובדות כמנהלות חשבון ויועצות בתחום האשראי והפיננסים.

גם בקרב השכירים הערבים אין חפיפה בין חמשת משלחי היד הנפוצים של גברים ונשים. פערי השכר בין משלחי היד של נשים ערביות לבין משלחי היד של גברים ערבים מבטאים את פערי ההשכלה בקרב שכירים אלו – חלק ניכר מן הנשים הערביות מועסקות כמורות בחינוך היסודי והעל יסודי, עבודה שדורשת השכלה אקדמית. מנגד, משלחי היד בשכר הגבוה יותר מבין חמשת משלחי היד הנפוצים

בקרב גברים ערבים הם נהגי משאיות ואוטובוסים ומפעילי מתקנים ניידים – עבודות אשר אינן דורשות תעודות השכלה אלא הכשרה מקצועית. בניגוד לפערי השכר הממוצע בין נשים יהודיות לערביות ניתן לראות כי בקרב מורות, שכרן של המורות הערביות גבוה מזה של המורות היהודיות. הפער נובע ככל הנראה מהבדלי וותק והשכלה בין שתי הקבוצות – התחלופה בקרב מורות יהודיות גבוהה יותר וגם שיעור המורות בעלות תואר שני בקרבן נמוך יותר ביחס למורות הערביות (למ"ס 2023). הנשים הערביות בעלות ההשכלה הנמוכה, אשר מועסקות כמטפלות ועובדות ניקיון, משתכרות שכר נמוך משמעותית מזה של הגברים הערבים המועסקים בבניין ואבטחה – משלחי היד האחרים הנפוצים ביותר בקרב שתי הקבוצות.

לסיכום, בנוסף להבדלים בהיקף התעסוקה ועל אף שנשים משכילות יותר בממוצע, לבידול התעסוקתי המגדרי תרומה חשובה להבנת פערי השכר המגדריים. נבחן כעת את האופן בו פריסה לא אחידה של הזדמנויות תעסוקה במרחב הגיאוגרפי מעמיקה פערים אלו.

ראשית, הנתונים משקפים בידול תעסוקתי מגדרי ניכר, כאשר בין חמשת משלחי היד הנפוצים בקרב גברים ונשים אין משלח יד אחד משותף. שנית, ניתן לראות כי בקרב יהודים השכר במקצועות בהם מרוכזים גברים גבוה משמעותית מהשכר במקצועות בהם מרוכזות נשים.

פרק ה'

מרחב, תעסוקה ומגדר



אל מגבלות הניידות של נשים מתווספת העובדה שהמחוזות הגיאוגרפיים נבדלים בהרכב הענפים הכלכליים וסוגי הפעילות הכלכלית המאפיינים אותם. לדוגמא, מנתוני שירות התעסוקה לשנת 2022 עולה כי המקצוע הנפוץ ביותר בקרב מחפשי עבודה במחוז הצפון היה "עובד.ת נקיון" ואילו המקצוע הנפוץ ביותר בקרב מחפשי התעסוקה במחוז תל אביב היה "מתכנת.ת/תכנית.נית" (כ־30% ממחפשי.ות העבודה).¹¹ 48% ממחפשי.ות העבודה במחוז תל אביב היו אקדמאים. ות לעומת 16% בלבד במחוז הצפון. מעל 70% מחברות ההזנק ("סטארט־אפ") מרוכזות במחוזות תל אביב ומרכז בעוד שמחוזות הצפון והדרום מאופיינים בריכוזי תעסוקה גבוהים יותר בתעשייה המסורתית (בוטוש 2020). שיעור המועסקים.ות מתחת לשכר המינימום (5,300 ₪ למשרה מלאה) במחוזות המרכז ותל אביב הוא הנמוך ביותר (כ־35%) ואילו במחוזות ירושלים והצפון הגבוה ביותר (כ־46%) (שם).

בעוד שלא מתקיימת סגרגציה מגדרית בין המחוזות, הסגרגציה האתנולאומית הינה גבוהה. לדוגמא, במחוז תל אביב שיעור האוכלוסייה היהודית עומד על 91%, לעומת זאת במחוז הצפון השיעור עומד על 41% בלבד (נתוני למ"ס 2023). בהתאם, הזדמנויות התעסוקה של גברים ונשים יהודים.ות שונות מאלו של גברים ונשים ערבים.ות, מה שמעצב את פערי השכר בין קבוצות המגדר־לאום בישראל.

נשים נוטות לעבוד בקרבת ביתן יותר מגברים. מסקר של שירות התעסוקה לשנת 2019 עלה כי 40% מהנשים עבדו מחוץ ליישוב מגוריהן, בהשוואה ליותר מ־50% מהגברים.⁹ מניתוח סקר ההוצאות והכנסות של משקי הבית לשנת 2022 עלה, כי מבין השכירים והשכירות המועסקים במשרה מלאה בגילאי עבודה, כ־22% מהנשים עובדות מחוץ למחוז מגוריהן, לעומת כ־33% מהגברים.¹⁰ הנטייה של נשים לעבוד בקרבת מקום המגורים מוסברת על ידי מגבלות הקשורות בזמינות התחבורה הציבורית והיותן המטפלות העיקריות בילדים. נשים משתמשות בתחבורה ציבורית בשיעור גבוה יותר מגברים ופחות נשים מחזיקות ברכב פרטי (הרשות הארצית לתחבורה ציבורית 2022). פיזור ואיסוף הילדים אל ומהמסגרות החינוכיות מנתב נשים לעבוד באזור מגוריהן. לצד היקף שעות העבודה והנטייה של נשים לחפש בטחון תעסוקתי ולעבוד במגזר הציבורי, המרכיב הגאוגרפי מסביר גם את ייצוגן הגבוה בתחומים כמו חינוך ורווחה המאפשרים תעסוקה ביישוב המגורים. מגמה זו ניכרת במיוחד אצל נשים ערביות בשל תשתיות התחבורה הציבורית המצומצמות ביישובים הערבים ובינם לבין אזורי תעסוקה (עבאס ואנדבלד-סבג 2024). כך, חלוקת העבודה המגדרית בבית מצמצמת את הזדמנויות התעסוקה הפתוחות בפני נשים.

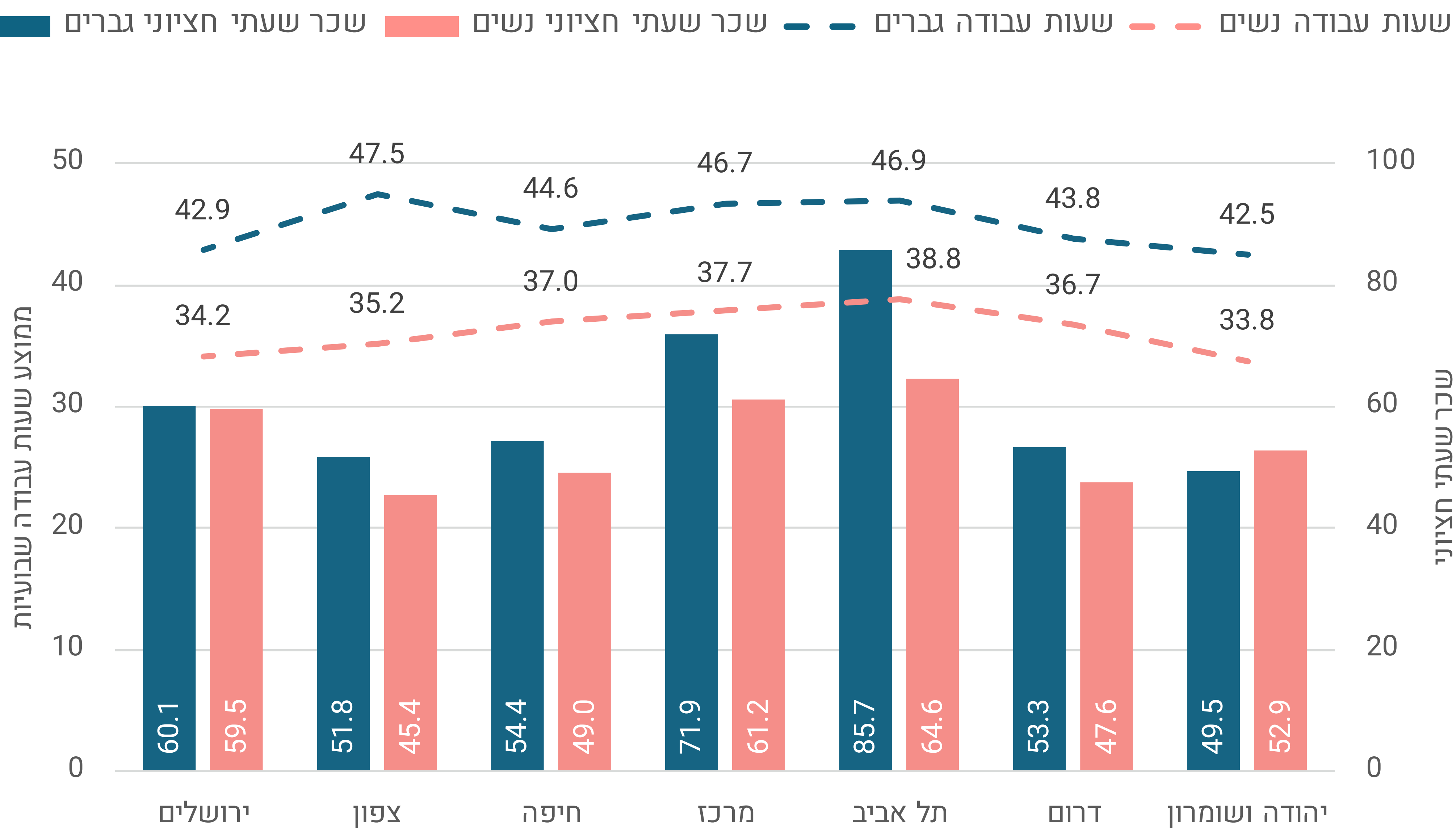
9 [ממצאי הסקר](#)

10 חישוב המחברת.

11 שיעור גבוה אף יותר של מחפשי עבודה במחוז תל אביב הוא בעלי משלח יד "לא ידוע".

שכר שעת חציוני וממוצע שעות עבודה שבועיות לפי מחוז עבודה ומגדר 2022

תרשים 8 מציג את פערי השכר המגדריים בקרב שכירים בגילאי העבודה העיקריים (25–64) לפי מחוז עבודה ואת שעות העבודה הממוצעות במחוז.



מקור: סקר הוצאות והכנסות של משקי הבית, למ"ס 2022.

בעוד שהשכר השעתי החציוני במחוז תל אביב ובמחוז המרכז הוא הגבוה ביותר, הן עבור נשים והן עבור גברים, גם פערי השכר המגדריים במחוזות אלו הם הגבוהים ביותר. כלומר, למרות שנשים במחוז תל אביב עובדות שעות עבודה ארוכות יותר ומרוויחות את השכר החציוני הגבוה ביותר ביחס לנשים במחוזות אחרים, הן למעשה נמצאות בעמדת הנחיתות הגבוהה ביותר ביחס לגברים. נתון זה מתיישב עם הנתונים שהצגנו בפרקים הקודמים, מהם עולה כי ככל שרמת ההכנסה והשכר עולה, כך פערי השכר המגדריים גדלים. בהתאם, במחוז הצפון בו רמות השכר נמוכות יותר פערי השכר המגדריים קטנים יותר. זאת, למרות שבמחוז זה הפער בשעות העבודה הממוצעות בין גברים לנשים גדול יותר לעומת מחוזות אחרים. מכיוון שמחוז הצפון מאופיין בריכוז גבוה יחסית של האוכלוסייה הערבית, ניתן לשער כי חלק ממגמה זו מוסבר על ידי דפוסי השכלה והתעסוקה של עובדים ועובדות ערבים. גברים ערבים משתלבים לעיתים קרובות בעבודות שאינן דורשות השכלה גבוהה, ואילו נשים ערביות נוטות לעבוד בהוראה, תחום הדורש

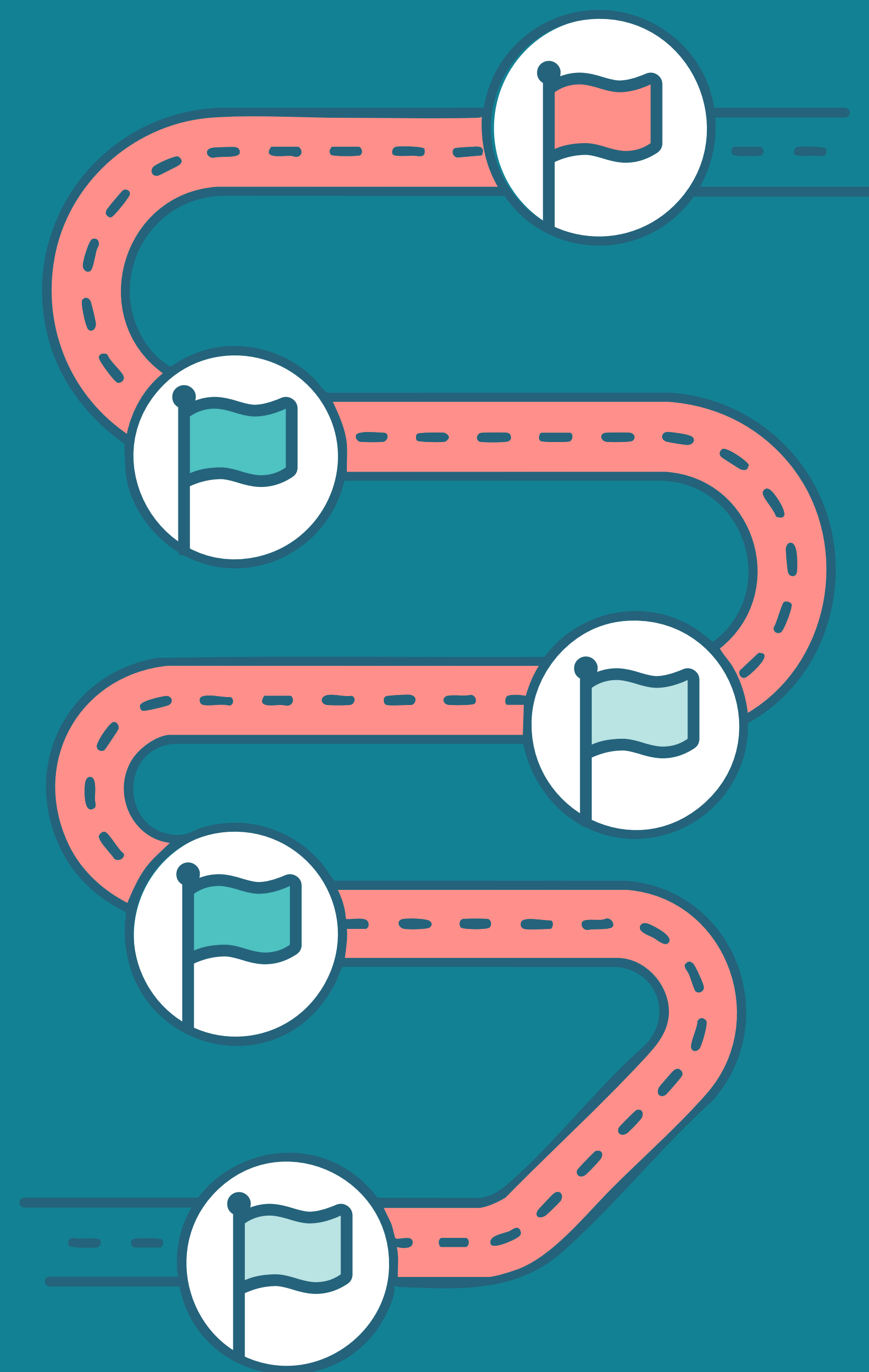
השכלה אקדמית ומשלם שכר שעתי גבוה יחסית. הבחנה זו עשויה להסביר מדוע פערי השכר השעתיים בין נשים לגברים מצומצמים יותר במחוז הצפון, לצד הפער בשעות העבודה.

ניכר כי פערי השכר המגדריים גבוהים יותר ככל שהזדמנויות התעסוקה במחוז טובות יותר – ניתן להסיק אם כן כי גברים, יותר מנשים, נהנים מהזדמנויות התעסוקה במחוזות תל אביב והמרכז. בעוד שמשרות בשכר נמוך ניתן למצוא בכל רחבי הארץ, נראה כי משרות בשכר גבוה במיוחד מרוכזות באזור המרכז. בשל הנטייה של נשים לעבוד בקרבת ביתן והתלות הגבוהה שלהן בתחבורה ציבורית, לנשים שמתגוררות באיזור המרכז סיכוי גבוה יותר להתחרות על משרות בשכר גבוה. מנגד, גברים שמעוניינים להרחיק מביתם לשם מציאת הזדמנויות תעסוקה טובות יותר יכולים לעשות זאת בקלות יחסית ובהתאם נהנים מיתרון בנגישות למשרות בשכר גבוה.

**ניכר כי פערי השכר
המגדריים גבוהים
יותר ככל שהזדמנויות
התעסוקה במחוז
טובות יותר – ניתן
להסיק אם כן כי
גברים, יותר מנשים,
נהנים מהזדמנויות
התעסוקה במחוזות
תל אביב והמרכז.**

פרק ו'

פערי שכר מגדריים לאורך החיים



שכר חודשי חציוני בקרב שכירים המועסקים במשרה מלאה
לפי גיל ולאום והפער המגדרי בשכר, 2022

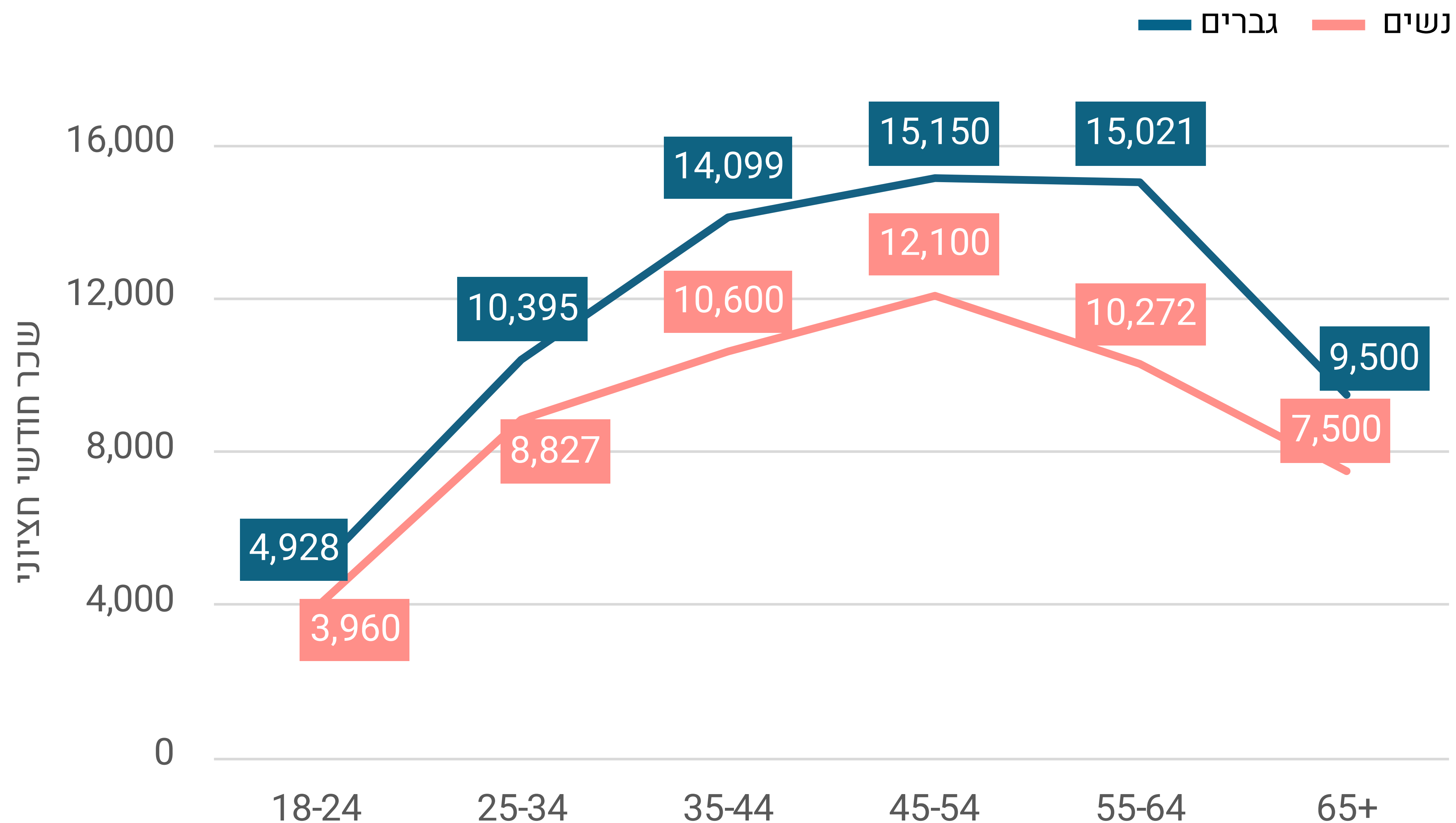
גיל	24-18	34-25	44-35	54-45	64-55	65+
גברים	4,928	10,395	14,099	15,150	15,021	9,500
נשים	3,960	8,827	10,600	12,100	10,272	7,500
הפער היחסי בשכר	20%	15%	25%	20%	32%	21%
גברים יהודים	2,895	11,484	15,000	16,920	15,300	10,400
נשים יהודיות	2,575	9,048	10,815	12,460	10,300	7,500
הפער היחסי בשכר	11%	21%	28%	26%	33%	28%
גברים ערבים	6,000	7,575	10,803	10,100	9,476	-
נשים ערביות	4,717	7,140	7,800	6,930	-	-
הפער היחסי בשכר	21%	6%	28%	31%	-	-

מקור: סקר הוצאות והכנסות משקי בית לשנת 2022, למ"ס

פערי השכר המגדריים משתנים בין שכבות גיל שונות – גברים ונשים מתחילים.ות ברמות שכר דומות יותר ולאורך מהלך החיים הפערים הולכים ומתרחבים. לוח 4 מציג את השכר החציוני החודשי של שכירים.ות המועסקים.ות במשרה מלאה לפי שכבות גיל. ניתן לראות כי המגמות המוצגות בלוח עבור עובדים.ות ערבים.ות נקטעות בשלב מוקדם יותר לעומת המגמות המוצגות עבור השכירים.ות היהודים.ות. עובדות ובמיוחד עובדים ערבים נוטים לפרוש מעבודה בגיל מוקדם יותר ביחס לעובדים.ות יהודים.ות. הבדל זה נובע במידה רבה מעבודה בעבודות פיזיות קשות ושוחקות בהתאם הנתונים הקיימים אודות עובדים.ות ערבים.ות בגילאים מבוגרים הינם מצומצמים ולא מאפשרים ניתוח מגמות מהימן.¹² מן הלוח עולה כי הפער המגדרי בשכר החציוני בקרב יהודים.ות עד גיל 24 עומד על 11%, מתרחב ומגיע לשיא של 33% לקראת גיל פרישה (54–65). גם בקרב השכירים.ות הערבים.ות הפער מתרחב ככל שמתקדמים בקבוצות הגיל אולם הוא מגיע לשיא דומה של 31% כבר בקטגוריית הגילאים 35–44.

12 ראו לדוגמא לאופר, רמות-ניסקה ותירוש, 2024.

שכר חודשי חציוני בקרב עובדים במשרה מלאה לפי מגדר וגיל, 2022



תרשים 9 מציג את השכר החודשי החציוני בקרב שכירים (יהודים וערבים יחד) במשרה מלאה לפי גיל ומגדר. פערי השכר המגדריים מתרחבים ככל שעולים בקבוצות הגיל ומגיעים לשיא של 32% בעשור שלפני גיל הפרישה לפנסיה (54-65).

מקור: סקר הוצאות והכנסות משקי בית לשנת 2022, למ"ס
הערה: משרה מלאה = 35 שעות שבועיות או יותר

על מנת להבין טוב יותר את המגמה המוצגת נחלק את הדיון לשלושה חלקים: פערים הנוצרים בכניסה לשוק העבודה ובתהליך הקידום לתפקידים בכירים, פערים הקשורים בילודה וטיפול בילדים, ופערים לקראת ולאחר גיל פרישה.

1. נקודות הכניסה לשוק העבודה ותהליכי קידום

משלחי היד הראשונים בהם משתלבים.ות עובדים.ות צעירים.ות משקפים דפוסי כניסה לשוק העבודה שמהווים בסיס להעמקת פערים בהמשך. לוח 5 מציג את חמשת משלחי היד הנפוצים בקרב שכירים בני 18–29 לפי מגדר ולאום ואת השכר החציוני והממוצע במשלחי יד אלו. בעת פירוש הנתונים חשוב לזכור כי הוותק התעסוקתי של הצעירים הערבים בקבוצת גיל זו גבוה יותר משל הצעירים היהודים שנכנסים לשוק העבודה בשלב מאוחר יותר לאור חובת השירות הצבאי. בהתאם, בקבוצת גיל זו השוואת שכר בין הקבוצות החברתיות אינה בהכרח משקפת הבדלים במיומנויות או בהזדמנויות אלא מסלולי חיים שונים.

בקרב השכירים היהודים בולט היתרון המשמעותי של גברים צעירים המועסקים כמפתחי תוכנה ומנתחי יישומים – משלח יד זה הינו השני בשכיחותו בקבוצת גיל

זו ואינו קיים בקרב קבוצות המגדר־לאום האחרות. תחום ההייטק הישראלי ידוע כענף המאופיין ברמות שכר גבוהות במיוחד ובייצוג יתר של גברים (רשות החדשנות 2025). נשים מהוות כשליש בלבד מבין הסטודנטים בתחומי המדעים המדויקים ומבין המועסקים בענף ההייטק הישראלי. נתון זה נשאר יציב יחסית במהלך העשור האחרון. היתרון היחסי של עבודה בתחום זה מדגישה את החשיבות של תוכניות עידוד של ילדות ונערות, כמו גם עובדים ערבים, לכניסה לתחומי המדעים המדויקים. נושא זה הועלה בעבר על סדר היום עם תוכניות להעלאת שיעורי הנשים בתחומי המדע והטכנולוגיה (ראו לדוגמא [דוח מסכם של המועצה הלאומית לקידום נשים במדע וטכנולוגיה לשנת 2022](#)) אולם יש עוד דרך ארוכה עד להשגת היעדים בתחום זה.

פרט לעבודה בהייטק נראה כי חלק ניכר מהשכירים היהודים הצעירים מועסקים בעבודות לא מקצועיות – אבטחה, מלצרות ומכירות. מעניין לראות כי גברים צעירים שעובדים כמוכרים בחנויות מרוויחים כאלפיים שקל יותר מנשים המועסקות באותו משלח היד. ללא נתונים נוספים קשה לומר אם הפער נובע מהבדלים בשעות עבודה, קידום למשרות ניהול או הבדלים בסוג החנויות בהם מועסקים גברים ונשים. שאר הגברים הצעירים מועסקים כמאבטחים ונהגים ואילו הנשים הצעירות פונות לתחומי הטיפול והוראה של ילדים צעירים ולעבודה בתחום שירות לקוחות.

חמשת משלחי היד הנפוצים (בסדר יורד לפי שכיחות) בקרב שכירים.ות בני.ות 18–29
לפי מגדר ולאום והשכר החציוני והממוצע במשלח היד, 2022

נשים יהודיות		שכר חציוני	שכר ממוצע
1	מטפלות בילדים וסייעות למורים.ות	3,956	4,011
2	מוכרות בחנויות	4,395	4,897
3	מלצריות ווברמניות	4,060	4,379
4	גננות ומורות בחינוך היסודי	5,732	5,967
5	נציגות שירות (שירות לקוחות, בתי מלון, פניות ציבור)	5,443	5,733

נשים ערביות		שכר חציוני	שכר ממוצע
1	מוכרות בחנויות	4,073	4,382
2	קופאיות ומוכרות כרטיסים	4,044	4,253
3	מטפלות סיעודיות	3,155	3,515
4	מטפלות בילדים וסייעות למורים	3,775	3,970
5	גננות ומורות בחינוך היסודי	5,556	5,892

גברים יהודים		שכר חציוני	שכר ממוצע
1	עובדים בשירותי אבטחה	7,735	8,173
2	מפתחי תכנה ומנתחי יישומים	16,773	19,912
3	מלצרים וברמנים	4,290	4,668
4	מוכרים בחנויות	6,211	6,836
5	נהגי כלי רכב מנועיים, טנדרים ואופנועים	5,043	5,449

גברים ערבים		שכר חציוני	שכר ממוצע
1	נהגי משאיות כבדות ואוטובוסים	8,692	9,139
2	עובדי שלד בתחום הבנייה	5,651	6,346
3	פועלים בלתי מקצועיים בהובלה ובאחסון	5,965	6,336
4	עובדי גימור בתחום הבנייה	5,699	6,186
5	מפעילי ציוד מכני והנדסי	7,746	8,306

מקור: מפקד אוכלוסין 2022, חישובי הלמ"ס.

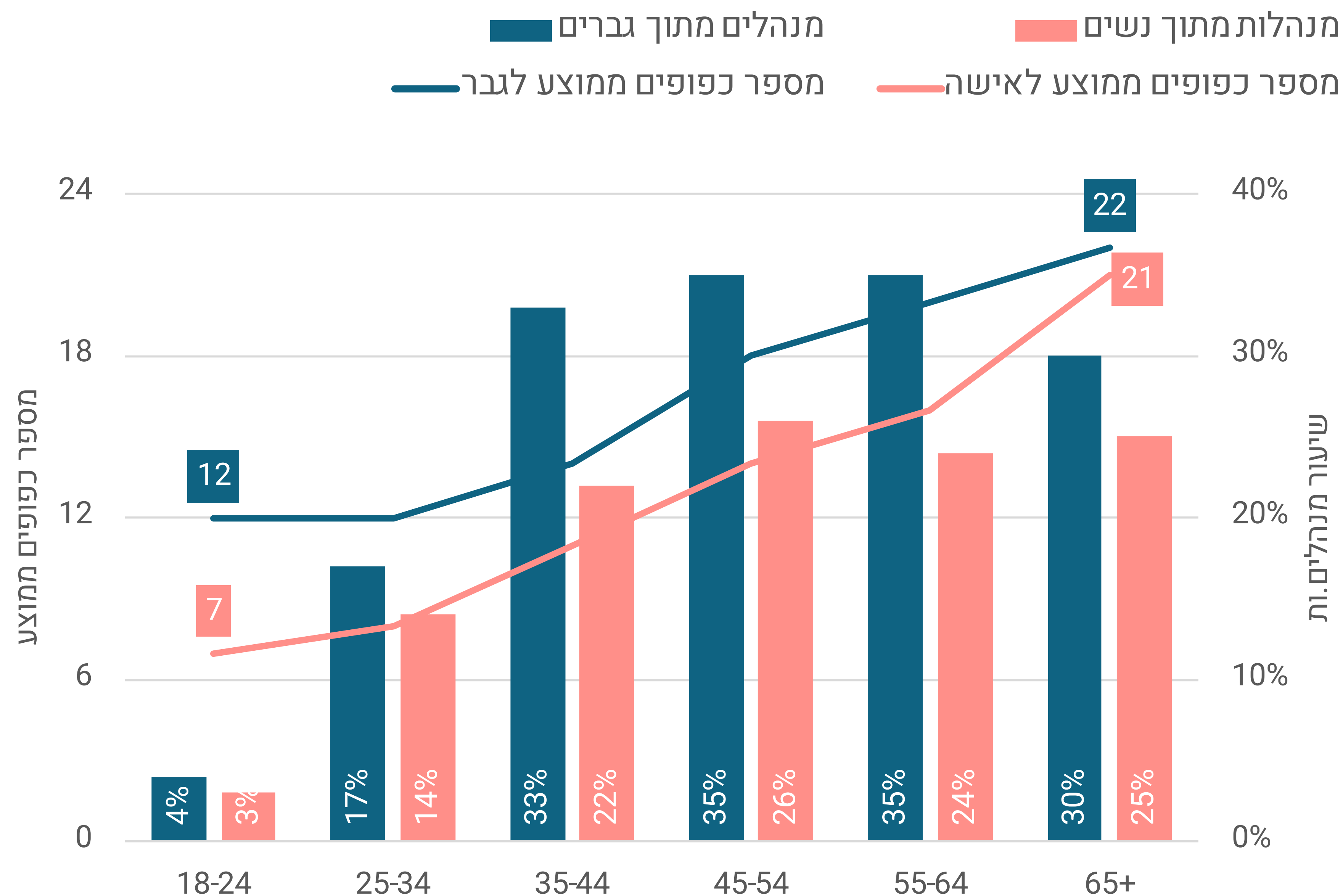
משלחי היד בהם מועסקים גברים ערבים צעירים זהים למשלחי היד הנפוצים בקרב גברים ערבים בגילאי העבודה העיקריים שהוצגו בפרק הקודם, אם כי בגילאים הצעירים השכר החציוני שלהם נמוך יותר, נתון המאפיין כניסה לשוק העבודה עם ניסיון מועט וותק נמוך. הזהות במשלחי היד הנפוצים בין העובדים הצעירים לעובדים בגילאי העבודה העיקריים משקפת את רמת ההשכלה הנמוכה יחסית של גברים ערבים, את היצע העבודות הפתוחות בפניהם ואת האופק התעסוקתי המוגבל.

הנשים הערביות הצעירות עובדות כמוכרות וקופאיות, מטפלות בקשישים וילדים ובתחום ההוראה בחינוך היסודי והקדם יסודי. בהשוואה למשלחי היד הנפוצים בקרב נשים ערביות בגילאי העבודה העיקריים, ניכר שיעורן הגבוה בתחום המכירות. ניתן לשער כי חלק מהנשים הצעירות שעובדות בתחום זה עוזבות עם הזמן לטובת רכישת השכלה או לחלופין יוצאות לחלוטין ממעגל העבודה לאחר נישואין ולידה. במחקרם אודות קנס האימהות מצאו יכין, בץ וגבע (2021) כי בקרב העובדים הערבים קיים מה שהם מכנים "קנס הנישואין" – שיעורי ודפוס התעסוקה של הנשים הערביות משתנים עוד טרם לידת הילדים וכתוצאה מכך נפערים פערי שכר מגדריים שגדולים אף יותר מקנס האימהות הנצפה בקרב האוכלוסייה היהודית.

מעבר להסללה למשלחי יד שונים כבר בתחילת הקריירה, הקידום לתפקידי ניהול הוא תחום נוסף בו ניכר אישוויון מתמשך. נשים מקודמות פחות וגם כאשר הן מקודמות, הקידום נעצר לרוב בניהול ברמת הביניים (Manor-Waismel and Kark, 2016). בשנת 2022 רק שליש מכלל המנהלים בישראל היו נשים.¹³ נשים מוצאות עצמן כלואות בין ה"רצפה הדביקה" ל"תקרת הזכוכית" – לנשים קשה יותר מגברים לצאת מהעבודות ההתחלתיות בהן הן משתלבות בכניסתן לשוק העבודה וקידומן מוגבל לרמה מסוימת אותה קשה מאוד לפרוץ. מחקר השוואתי שנעשה במדינות ה-OECD הראה שפערים מגדריים שנוצרים עוד טרם לידת הילדים בשל נורמות ותפיסות מגדריות שאחראיות על יצירת ה"רצפה הדביקה" מסבירים כ-40% מסך פערי השכר המגדריים (Balazs, Schwellnus Cyrille, Ciminelli, 2021). 60% הנותרים נוצרים עם ולאחר לידת הילדים לאור הקושי של נשים לצבור וותק והון אנושי דומה לגברים בשל תפקידן המסורתי בחלוקת העבודה הביתית. נוסף לכך, הסטראוטיפים הקיימים בשוק העבודה אודות הכישורים של נשים, ערכם וההתאמה שלהם לתפקידי ניהול מהווה מחסום נוסף בפני קידומן (Heilman, 2001). נשים נתפסות פחות אסרטיביות מגברים (תכונה שלרוב מצופה בקרב מנהלים) וכאשר הן מפגינות אסרטיביות הן נתפסות כ"גבריות". הנאמנות שלהן לארגון ולעבודה בכלל מוטלת בספק. לבסוף, הנטייה של מנהלים לתעדף קידום של עובדים הדומים להם (במגוון תכונות, אך גם בזהות המגדרית שלהם) משמרים את הייצוג החסר של נשים בתפקידי ניהול.

13 חישוב המחברת על בסיס נתוני סקר כוח אדם לשנת 2023, למ"ס.

שיעור שכירים בתפקיד ניהולי מתוך קבוצת גיל-מגדר ומספר כפופים ממוצע, 2022



מקור: סקר כוח אדם 2023
*שכירים במשרה מלאה בלבד.

תרשים 10 ממחיש את הפערים בתהליכי קידום באמצעות שיעור השכירים שעובדים בתפקיד ניהולי ומספר הכפופים הממוצע בקרב מנהלים ומנהלות, לפי שכבות גיל.

מהנתונים עולה פער משמעותי בין שיעור הגברים לשיעור הנשים בתפקיד ניהולי. בתקופת זמן בה מגיעים מרבית השכירים לשיא הקריירה שלהם, בקרב בני.ות 45-54 35% מהגברים מועסקים בתפקיד ניהולי לעומת 26% מהנשים. שיעור המנהלים מבין הגברים מצטמצם לקראת גיל פרישה כאשר 30% מהגברים בני 65 ומעלה מועסקים בתפקיד ניהולי ואילו שיעור הנשים המנהלות נשאר יציב גם בקבוצת גיל זו. הפער אם כן מצטמצם לאור ירידה בשיעור המנהלים ולא בעקבות כניסה משמעותית של נשים לתפקידי ניהול.

תפקידי ניהול נבדלים ביניהם ברמות הסמכות הארגונית ותנאי ההעסקה התואמים. מספר העובדים הכפופים למנהל עשוי לשקף את מידת הבכירות שלו ובהתאם גם את רמת השכר. ניתן לראות בתרשים שבכל קבוצות הגיל מספר הכפופים הממוצע למנהלים גברים גבוה יותר מאשר למנהלות. עם זאת, הפער מצטמצם לקראת גיל פרישה. המכשול המרכזי בפני קידומן של נשים לתפקידי ניהול בכירים הינו תרבותי – סטראוטיפים מגדריים ונורמות ניהול "גבריות" מקשות על השתלבותן של נשים בתפקידים אלו (Kark and Manor-Waismel 2016).

2. לידה וקנס האימהות

המעבר לאימהות כרוך לא פעם בשינויים מהותיים בדפוסי התעסוקה של נשים, אשר מובילים להיווצרות פערי שכר והשתתפות לעומת גברים. השיא בשיעור הפריון בקרב נשים יהודיות מגיע בגיל 30-34, לעומת 25-29 בקרב הנשים הערביות (למ"ס 2024). זהו השלב בו מעמיקים פערי השכר המגדריים משום שנשים נושאות ברב נטל הטיפול בילדים ובמשק הבית. משלב זה מסלול התעסוקה של נשים נבדל במידה רבה מזה של גברים. חופשת הלידה המיועדת לאימהות בישראל עומדת על 15 שבועות, אך ניתן להמשיך אותה ללא תשלום ולהיעדר מהעבודה עד ששה חודשים בעקבות לידה. בניגוד למספר מדינות אירופה בהן קיימת חופשת הורות ייעודית לגברים שאת חלקה או כולה לא ניתן להעביר לאם (סייגלשיפר 2010), בישראל אין חופשת כזו.¹⁴ מחקרים מראים כי כאשר אבות מממשים חופשת הורות, הדבר מאפשר לאם לשמור על רצף תעסוקתי ולחזור לשוק העבודה מוקדם יותר באופן המשפר את הכנסותיה לאורך זמן (Cutuli and Mari; 2018 Andersen). ממחקר שנעשה במרכז טאוב (זונטג 2021; Bernstein 2024).

14 בנוסף לשבוע על חשבון ימי חופשה או מחלה, אבות יכולים לקחת חופשת לידה בתשלום רק על חשבון חופשת הלידה של האם.

השיא בשיעור הפריזון בקרב נשים יהודיות מגיע בגיל 30-34, לעומת 25-29 בקרב הנשים הערביות (למ"ס 2024). זהו השלב בו מעמיקים פערי השכר המגדריים משום שנשים נושאות ברב נטל הטיפול בילדים ובמשק הבית.

(2022) עולה כי שיעור התעסוקה בקרב אימהות חדשות צונח לאחר הלידה, וחוזר לרמתו המקורית כשנה מאוחר יותר. לעומת זאת, לידת תינוק לא גוררת כל שינוי בשיעור התעסוקה בקרב גברים. כלומר, חופשת הלידה המיושמת בישראל כיום מטילה מחיר תעסוקתי על נשים בלבד, ופותרת פער שקשה להן לסגור לאורך זמן. הארכת חופשת הלידה וחלוקה שוויונית יותר שלה תיטיב עם ההורים ועם הילדים. ות ואף תסייע בצמצום פערי השכר המגדריים.

במחקר האקדמי על פערי שכר מגדריים, הפערים הנוצרים סביב לידת הילדים מכונים "קנס האימהות", ומתייחסים לרוב לפער בשכר בין אימהות לנשים ללא ילדים. על מנת להעריך את ההשפעה הבלעדית של לידת ילדים על שכר של נשים, נדרשים נתוני אורך המאפשרים לעקוב אחר השינויים בשכר לפני ואחרי הלידה, תוך בידוד משתנים מסבירים נוספים כגון גיל, מצב משפחתי ומאפייני תעסוקה. נתונים מסוג זה אינם מתפרסמים על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. סקר ההוצאות וההכנסות

של הלמ"ס הוא סקר רוחב, המאפשר רק השוואה בין נשים שהינן אימהות ונשים שאינן אימהות, בנקודת זמן אחת בלבד. בשל מגבלה זו, קשה לאמוד את ההשפעה הישירה של לידת ילדים על גובה השכר. ממצאי הניתוח שבוצע (ואינם מוצגים בדו"ח זה) מצביעים על היעדר פערי שכר בין אימהות לנשים ללא ילדים.¹⁵ ממצא זה דומה, במידה מסוימת, לתוצאות מחקר אחר שהתבסס על נתונים איכותיים ומפורטים יותר מאלה של סקר ההוצאות וההכנסות (Budig, 2023 Levanon & Kraus).

מחקרם של בודיג, קראוס ולבנון עשה שימוש בנתונים המשלבים בין נתוני מפקד האוכלוסין לנתונים אדמיניסטרטיביים שחוברו בלמ"ס עבור השנים 1995-2017, ובחן את הפער בשכר בין אימהות לנשים ללא ילדים. החוקרים מצאו כי קנס האימהות משתנה לפי מספר ילדים, השכלה ולאום. בקרב הנשים היהודיות הקנס עמד על 10%, ללא תלות במספר הילדים. קנס האימהות בקרב נשים מוסלמיות לא משכילות (ללא תעודת בגרות) הינו קטן יחסית (כ-5%) ואילו נשים נוצריות ללא השכלה חוות את

15 המודל אמד את השכר הלוגריתמי החודשי של נשים. המשתנה המנבא המרכזי במודל היה סטטוס האימהות ומקדמו חושב בניכוי גיל, שעות עבודה שבועיות, השכלה, משלח יד והענף הכלכלי בו מועסקת האישה.

בקרבת מקום המגורים. לסיכום, ההשפעה השלילית של חופשת הלידה על תנאי ההעסקה של האימהות ביחס לאבות מחדדת את הבעייתיות שבהטלת האחריות הבלעדית או העיקרית לטיפול בתינוק על האם ובשימור חלוקת העבודה הביתית הבלתי שוויונית. חלוקה שוויונית יותר של עבודות הטיפול בין גברים ונשים תקדם פעילות ותוצאות שוויוניות יותר בשוק העבודה.

3. פערי שכר מגדריים בגילאי 65 ומעלה

הפערים המגדריים שמתעצבים לאורך שנות הקריירה באים לידי ביטוי גם סביב גיל הפרישה. גיל הפרישה, במובן הזכאות לפרוש מהעבודה ולקבל פנסיה תעסוקתית או קצבת זקנה תלוית הכנסה, שונה עבור גברים ונשים. גיל הפרישה לגברים עומד על 67, ועבור נשים הוא עמד על 62 עד שנת 2022, ומאז הוא עולה בהדרגה, כך שיגיע ל-65 בתוך עשור. מעסיקים רשאים להוציא עובדים ועובדות לפרישה בגיל 67. שיעורי התעסוקה ורמות ההכנסה משתנים לאחר גיל הפרישה, שכן לאחר גיל הפרישה חלה עליה בשיעור העובדים. ות במשרות חלקיות. בנוסף, יש שונות גבוהה בשיעורי התעסוקה והשכר לפי השכלה (דגן-בוזגלו, קונור אטיאס ואופיר, 2014).

הקנס הגבוה ביותר שנע בין 14% עבור ילד אחד ומגיע ל-22% עבור שלושה ילדים ויותר. מנגד, בקרב הנשים המשכילות (בעלות תעודה על-תיכונית כלשהי), אימהות נהנות מיתרון יחסי בשכר בהשוואה ללא אימהות. יתרון זה מוסבר על ידי החוקרים באמצעות מחויבות גבוהה לשוק העבודה. הסבר נוסף הוא תעסוקה במגזר הציבורי ובמערכת החינוך המספקים יציבות תעסוקתית ושכר יציב לצד שעות עבודה נוחות המאפשרות לשלב בין טיפול בילדים ועבודה. בהתאם, כאשר הוא מחושב ללא הבחנה בין רמות השכלה, נראה כי אין עדות לקנס אימהות משמעותי. הקנס הקיים מוסבר ברובו בצמצום ההשתתפות בשוק העבודה לאחר הלידה או לחלופין צמצום שעות עבודה ומעבר למשרות נוחות יותר, פעמים רבות בשכר נמוך יחסית.

גישה אחרת כלפי חישוב קנס האימהות היא להשוות בין שכרן של אימהות לשכרם של אבות. מחקר שבחן מגמות בשכר של נשים וגברים יהודים לא-חרדים נשואים לפני ואחרי לידת הילד הראשון (יכין, בץ וגבע 2021), מצא שפערי השכר בין נשים לגברים מתרחבים משמעותית עם לידת התינוק הראשון וגם כעבור עשר שנים נשים אינן מצליחות להדביק את הפער, שנותר בעינו ועומד על 28%. גם מחקר זה מצביע על כך שרובו של קנס האימהות נובע מהיעדרות משוק העבודה, פערי ותק הנוצרים בעקבותיה, צמצום בהיקף המשרה, ומעבר לעבודה

חמשת משלחי היד הנפוצים (בסדר יורד לפי שכיחות) בקרב שכירים.ות בני.ות 65 ומעלה,
לפי מגדר ולאום והשכר החציוני והממוצע במשלח היד, 2022

לוח 6 מציג את משלחי היד הנפוצים בקרב שכירים.ות בגילאי 65 ומעלה ואת השכר החציוני והממוצע בהם.

נשים יהודיות		שכר חציוני	שכר ממוצע
1	מטפלות סיעודיות וסייעות בתחום שירותי הבריאות	2,612	3,392
2	מטפלות בילדים וסייעות למורים	4,238	4,861
3	מנהלות חשבון ויועצות בתחום אשראי ופיננסים	8,322	10,521
4	עובדות ניקיון ועוזרות בבתים פרטיים, בבתי מלון ובמשרדים	3,384	3,978
5	מזכירות מנהליות	7,331	9,747

נשים ערביות		שכר חציוני	שכר ממוצע
1	מטפלות סיעודיות וסייעות בתחום שירותי הבריאות	2,314	2,773
2	עובדות ניקיון ועוזרות בבתים פרטיים, בבתי מלון ובמשרדים	4,080	4,201
3	מטפלות סיעודיות	3,155	3,515

גברים יהודים		שכר חציוני	שכר ממוצע
1	עובדים בשירותי אבטחה	6,045	6,770
2	מנהלים כלליים (מנכ"לים) ומנהלים בכירים	26,366	40,792
3	מהנדסים בתחום התעשייה, מכונות וייצור	18,878	22,777
4	עובדי פיקוח בתחום ניקיון ותחזוקת מבנים	8,352	10,161
5	נהגי משאיות כבדות ואוטובוסים	10,363	10,924

גברים ערבים		שכר חציוני	שכר ממוצע
1	עובדים בשירותי אבטחה	6,086	6,797
2	נהגי משאיות כבדות ואוטובוסים	8,257	9,131
3	רופאים	35,565	38,096

מקור: מפקד אוכלוסין 2022, חישובי הלמ"ס.

בקרב גברים יהודים הממשיכים לעבוד לאחר גיל 65 ניכר קיטוב תעסוקתי, ככל הנראה על רקע פערי השכלה. מבין חמשת משלחי היד הנפוצים בקבוצת אוכלוסייה זו בשניים מהם – מנהלים בכירים ומהנדסים – העובדים משתכרים שכר גבוה. אל מולם עומדים הנהגים, עובדי התחזוקה ועובדים בשירותי האבטחה ששכרם נמוך. בקרב גברים ערבים בגילאי פרישה, מאבטחים ונהגים ממשיכים להיות משלחי יד נפוצים, ואילו את מקומם של עובדי הבניין, שפורשים מוקדם יותר – לאור הקושי הפיזי הטמון בעבודה זו (ישיב וקסיר 2009), תופסים רופאים כקטגוריה בולטת של מועסקים.

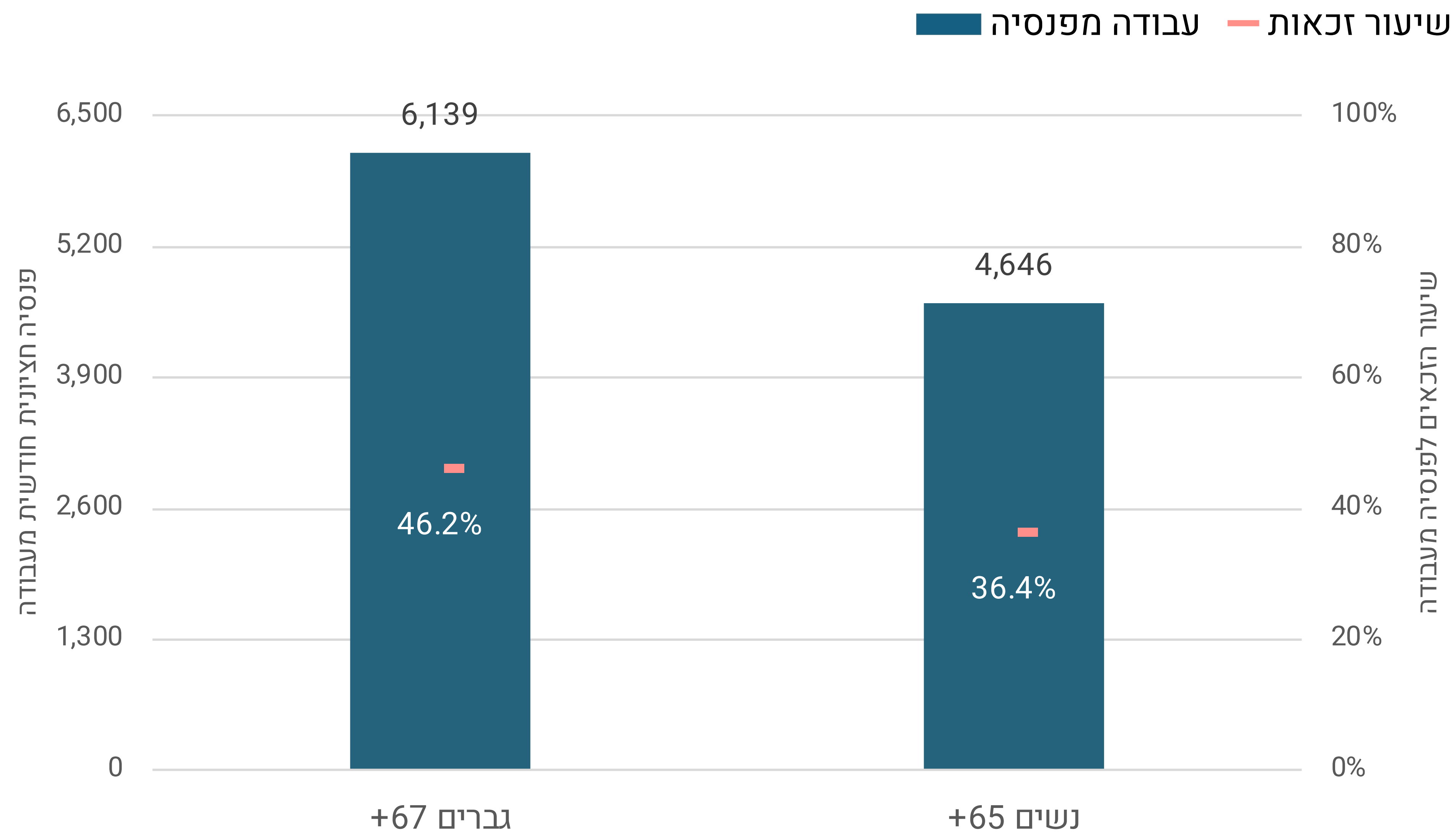
חלק ניכר מהנשים בגיל 65 ומעלה פורשות לפנסיה מעבודות טיפול, סיעוד וניקיון. בקרב הנשים היהודיות באותה קבוצת גיל נוכל למצוא גם את עובדות האדמיניסטרציה וניהול חשבונות. היעדרן של מורות וגננות מרשימת משלחי היד הנפוצים מרמזת על פרישה מוקדמת יותר במערכת החינוך – תוצאה של הפקדות פנסיוניות סדירות והסדרי פרישה מיטיבים במגזר הציבורי, הזמינים פחות לעובדות בתחומי הטיפול והסיעוד (חסון ודגן-בוזגלו 2019).

שיעור ההשתתפות של נשים ערביות בשוק העבודה בגילאי הפרישה נמוך, והנתונים משנת 2022 אינם משקפים עדיין את העלייה בשיעור האקדמאיות בקבוצה זו. ככל

שיותר נשים ערביות ישתלבו בלימודים אקדמיים, צפויה עלייה בשיעור הממשיכות לעבוד בגיל מבוגר. הנתונים הקיימים מצביעים על כך שנשים ערביות מבוגרות מועסקות בעיקר בעבודות טיפול וניקיון, תחומים המאפיינים נשים בעלות השכלה נמוכה, שכר נמוך והיעדר חסכון פנסיוני משמעותי.

כפי שראינו, פערי השכר המגדריים קיימים לאורך כל שלבי החיים ומעמיקים לקראת גיל הפרישה מעבודה. רק 36.4% מהנשים בגילאים אלו זכאיות לפנסיה תעסוקתית, לעומת 46.2% מהגברים (תרשים 11). הדבר משתקף גם בגובה הפנסיה התעסוקתית: בשנת 2022, הפנסיה החציונית של גברים בני 67 ומעלה עמדה על 6,139 ש"ח, לעומת 4,646 ש"ח בקרב נשים בנות 65 ומעלה – פער של 24%. פערים אלה מבטאים את ההבדלים בדפוסי התעסוקה לאורך החיים, המשפיעים על גובה הפרשות הפנסיוניות: לנשים יש לרוב פחות שנות ותק והיקף שעות עבודה נמוך יותר, בין השאר בשל מחויבותן לעבודות הבית וגידול הילדים. נוסף על כך, הבידול התעסוקתי מוביל לכך שנשים מרוכזות במקצועות עם רמות שכר נמוכות יותר.

שיעור הזכאים לפנסיה מעבודה וגובה הפנסיה החציונית לפי מגדר, 2022



מקור: סקר הוצאות והכנסות של משקי בית, 2022, למ"ס. חישוב: מרכז אדוה.

בנוסף, חישוב הקצבה הפנסיונית מתבסס גם על תוחלת חיים וזו גבוהה יותר אצל נשים בהשוואה לגברים, מה שמקטין את הקצבה החודשית לה הן זכאיות. נשים שפורשות מוקדם יותר וחיות בממוצע זמן ממושך יותר נשארות חשופות יותר בגיל הזקנה לסיכון לעוני, לתלות כלכלית במערכת הביטחון הסוציאלי ובבני זוג או בני משפחה אחרים. בהתאם, שיעור העוני בקרב נשים קשישות גבוה יותר בהשוואה לשיעורו בקרב גברים קשישים (דגן-בוזגלו, אנדבלד ושרעבי, 2025). דפוסית התעסוקה של נשים בגיל הפרישה מושפעים במידה רבה מהבחירות שנכפו עליהן בגיל העבודה, ובפרט בתקופת גידול הילדים. רבות מהן צמצמו את שעות העבודה או שינו מסלול תעסוקתי כדי לשאת בעול הטיפול במשפחה. הפרק הבא והמסכם יתייחס לאסטרטגיות קיימות לצמצום פערי השכר המגדריים.

נשים שפורשות מוקדם יותר וחיות בממוצע זמן ממושך יותר נשארות חשופות יותר בגיל הזקנה לסיכון לעוני, לתלות כלכלית במערכת הביטחון הסוציאלי ובבני זוג או בני משפחה אחרים. בהתאם, שיעור העוני בקרב נשים קשישות גבוה יותר בהשוואה לשיעורו בקרב גברים קשישים.

פרק ז'

אז מה בכל
זאת אפשר
לעשות?

ברמת הארגון

צמצום הטיית מגדריות בתהליכים ארגוניים: תהליכי קידום, הערכת ביצועים וגמישות תעסוקתית נתפסים כניטרליים אך עלולים לשמר פערים מגדריים. הכשרות מגדר וגיוון הפכו נפוצות יותר בשנים האחרונות, אך אינן יוצרות שינוי לבדן (and Dobbin 2018 Kalev). יש לשלב הכשרות עם צעדים מערכתיים להבטחת שוויון הזדמנויות.

שוויון הזדמנויות בקידום מקצועי – צמצום הבידול האנכי: נשים מרוכזות בדרגים נמוכים-בינוניים בעוד לגברים ייצוג יתר בניהול הבכיר. לצמצום הפער יש לקיים תהליכי קידום שקופים ומבוססי קריטריונים, לעקוב אחר ייצוג נשים בדרגים שונים, להכשיר מנהלים לזיהוי הטיית, ולהטיל אחריות אישית על מקבלי ההחלטות.

צמצום סגרגציה מגדרית בין תחומי עיסוק – צמצום בבידול אופקי: נשים וגברים מתרכזים במקצועות שונים. נדרש שינוי נורמטיבי בסטיגמות סביב עבודות "נשיות" ו"גבריות", עידוד השתלבות מגדרית בענפים שונים, ומניעת הסללה חינוכית. ברמת הארגון נדרשים מדיניות ותמריצים לעידוד גיוון מגדרי.

פיקוח על תנאי העסקה פוגעניים: העסקה חלקית, זמנית או באמצעות קבלנים נפוצה יותר בקרב נשים ומלווה בשכר נמוך וחוסר יציבות (מרגלית ואחרים 2017).

הנתונים שהוצגו במסמך מצביעים על כך שפערי השכר המגדריים בישראל נובעים ממכלול מנגנונים מוסדיים ונורמטיביים, הפועלים במספר רמות – רמת הפרט, רמת הארגון, ורמת המדינה. לצד ההישגים שכבר הושגו בשוק העבודה, הדרך לשוויון מגדרי עוד ארוכה. נדרשת פעולה ממוקדת ומתמשכת בכל אחת מרמות ההשפעה. להלן ההמלצות המרכזיות, הממוינות לפי רמות אלו.

ברמת הפרט

העלאת מודעות והכשרות בתחום זכויות שכר והליכי משא ומתן: נשים נוטות להפנים ולהצדיק את פערי השכר המגדריים (Auspurg et al., 2017) וממעטות לנהל משא ומתן או מצליחות בו פחות (Dittrich, Knabe and Leipold 2014; Recalde & Vesterlund, 2023). למעשה, עצם הניסיון שלהן לערוך משא ומתן נתפס באור שלילי בעיני מנהלים (Riley-Bowles, Babcock, Lai 2007). חינוך והסברה מוקדמים בקרב נשים ונערות חשובים לצמצום הפערים.

עידוד השתתפות פעילה של גברים בזירה הביתית: שינוי דפוסי ההורות והגברת מעורבות גברים בבית יסייעו בצמצום העומס על נשים ובחלוקה שוויונית יותר של אחריות לעבודת הטיפול.

(2017 Standing; יש לפעול לביטול דפוס העסקה פוגעניים ולחיצוק רגולציה להבטחת זכויות, תנאים ושקיפות כדי למנוע העמקת פערים מגדריים.

יישום מודע מגדר של גמישות תעסוקתית: גמישות בניהול זמן ומקום תורמת לאיזון עבודה־משפחה אך עלולה להיתפס כפתרון "נשי" שעובדים רבים ימנעו מלהשתמש בו (2013 Siddiqi and, Bosson, Hettinger, Vandello and Crabb, Moore, Borgkvist; 2021 Eliott). יש להבטיח נגישות לשני המינים, להימנע מהצמדת ערך לעבודה בשעות ארוכות, ולעודד שינוי תפיסתי שיאפשר לנשים הערכה הוגנת ולגברים השקעה במשפחה.

ברמת המדינה

חקיקה והמדיניות הממשלתית:

חוק שכר שווה: התיקון השישי לחוק משנת 2020 מחייב דיווח של מעסיקים על פערי שכר, אך הדוחות אינם ברורים ואחידים (בן אליהו וחסון 2022). נדרש תיקון נוסף שיבטיח שקיפות, אפשרות לאיתור פערים בפועל, וסנקציות או תמריצים למעסיקים.

חופשת הורות ייעודית לגברים: חופשת הלידה הקיימת קצרה, וניתן להשלימה על ידי חופשת אבהות מנדטורית שאינה ניתנת להעברה (מחקרים מראים כי כאשר זו אינה מנדטורית אבות רבים נמנעים ממימושה (2022 Pedulla and Theboud; 2025 Elin and Nola, Andre). מהלך כזה יסייע לאימהות ולאבות, יעודד שוויון הורי, ויחזק את תפיסת ההורות כחוויה משותפת.

קיצור שבוע העבודה: קיימים מספר תקדימים שמראים כי ניתן לקצר את שעות העבודה השבועיות ללא פגיעה בפריון. כך בצרפת חל חוק קיצור שבוע העבודה ל־35 שעות החל משנת 2000 ובאיסלנד בין השנים 2015–2019 התקיים ניסוי מוצלח לקיצור שעות העבודה שהורחב לכ־86% מן העובדים במשק (Kellam and Haraldsson; 2021 Trickett and Kellam, Haraldsson; 2023). אימוץ מהלך כזה בישראל עשוי להפחית מתחים בין עבודה בשכר לעבודה בבית, ולהיטיב עם נשים וגברים כאחד.

שיפור בתנאי העסקה והשכר בתחום הטיפול: הענף מאויש ברובו על ידי נשים, סובל מתנאי העסקה קשים ותחלופה גבוהה (חסון ודגן-בוזגלו 2019), ופוגע גם במטופלים. יש לשפר שכר ומקצועיות כדי לחזק את הענף ולצמצם פערי שכר מגדריים.

פיתוח תשתיות תומכות לשילוב נשים בשוק העבודה:

השקעה בפיתוח מסגרות חינוך איכותיות ומסובסדות תוך הבטחת פרנסה הוגנת לעובדות: מחסור במסגרות לפעוטות – במיוחד בחברה הערבית – מהווה חסם מרכזי לשילוב נשים בעבודה. רק כרבע מהילדים בגילאי 0–3 נמצאים במסגרות מוכרות (ובחברה הערבית 8%) (רבינוביץ' 2022). נדרש פיתוח של מסגרות מסובסדות והבטחת תנאי העסקה הוגנים לצוותים.

פיתוח תחבורה ציבורית נוחה, אמינה ונגישה בפריפריה לצד פיתוח אזורי תעסוקה איכותיים: היעדר תחבורה ציבורית איכותית מנתק נשים ממרכזי תעסוקה ומעמיק פערים גיאוגרפיים בשוק העבודה. נדרש שיפור משמעותי בתחבורה ובפיתוח אזורי תעסוקה איכותיים.

חיזוק איגודים מקצועיים: איגודי העובדים היו בעבר כלי מרכזי לצמצום פערי שכר, אך נחלשו בעשורים האחרונים (Cohen, Haberfeld, Mundlak and Kristal, 2007; Cohen and Kristal, 2007). כיום הם מתמודדים עם קשיים המגבילים את יכולתם

להשיג הישגים משמעותיים (בראון ממן ולבנת 2023). נדרשת חקיקה שתחזק את העבודה המאורגנת ותבטיח ייצוג אמיתי ושוויוני לכלל העובדים.

לסיכום, צמצום פערי השכר המגדריים מחייב פעולה מתואמת בכל הרמות – הפרט, הארגון והמדינה.¹⁶ השגת שוויון מגדרי בשוק העבודה לא תתאפשר ללא שינוי נורמות חברתיות ותפיסות לגבי עבודה וקריירה, וללא מבנים מוסדיים תומכים ומתפקדים. על כל השחקנים – עובדים ועובדות, מעסיקים ומעסיקות, ומקבלי החלטות – ליטול חלק פעיל בתהליך השינוי.

16 לסקירה נרחבת של מדיניות לצמצום פערי שכר מגדריים במבט בינלאומי ראו את המסמך של דגן-בוזגלו וחסון ממרכז אדוה (2015).

מקורות

אנדבלד סבג מ, דגן בוזגלו נ. וקונור אטיאס א. (2025). עבודה בלא תמורה נאותה: עבודה בשכר נמוך בישראל. מרכז אדוה.

בוטוש נ (2020). פערי תעסוקה ושכר בין פריפריה ומרכז – נתונים וכלי מדיניות אפשריים. הכנסת – מרכז המחקר והמידע.

בטשון ש. (2023). חסמים מרכזיים בתעסוקת נשים ערביות בישראל: תחבורה ציבורית ומעונות יום. מכון זולת.

בן אליהו ה. וחסון י (2022). רב הנסתר על הגלוי: בחינת יישום חובת דיווח פערי שכר מגדריים החלה על מעסיקים לפי חוק שכר שווה. מרכז אדוה.

בר-און ממן ש, ולבנת י. (2023). התארגנות עובדים ועובדות בישראל בעשור האחרון: מגמות ואתגרים. מרכז אדוה.

דגן-בוזגלו נ, אנדבלד מ ושרעבי ת, (2025). נשים ועוני. מרכז אדוה.

דגן-בוגזלו נ, חסון י, ואופיר א. (2014). פערי שכר מגדריים בישראל. מרכז אדוה.

דגן-בוזגלו נ, וחסון י. (2015). מדיניות לצמצום פערי שכר מגדריים – מבט בינלאומי. מרכז אדוה.

דגן-בוזגלו נ, קונור-אטיאס א., אופיר א, (2014). נשים בנות 60 ומעלה בשוק העבודה. מרכז אדוה.

הרשות הארצית לתחבורה ציבורית (2022). מדדי שימוש בתח"צ לשנת 2021 – על פי הסקר החברתי של הלמ"ס.

זונטג נ (2022). מאפייני התעסוקה של הורים לילדים בגיל הרך הישראל. מרכז טאוב.

ח'לאילה מ., בדראן א, ורודניצקי א. (2024). שנתון החברה הערבית בישראל. המכון הישראלי לדמוקרטיה.

חסון י. (2025). מגדר עבודה ותעסוקה. בתוך ספר שירותי אנוש, פרק 27. פרדס הוצאה לאור.

חסון י. ודגן-בוזגלו נ. (2019). הגירעון הטיפולי בישראל: מי נושאות בנטל וכיצד ניתן לצמצמו? מרכז אדוה.

יכין א, בץ כ וגבע א. (2021). "קנס האמהות" בשוק העבודה בישראל. אגף הכלכלנית הראשית, משרד האוצר.

ישיב ע. וקסיר נ. (2009). דפוסי ההשתתפות של ערביי ישראל בשוק העבודה. חטיבת מחקר, בנק ישראל.

לאופר ס, רמות-ניסקה ת, ותירוש א. (2024). גברים ערבים לקראת גיל הזקנה: תעסוקה ופרישה. מאיירס ג'וינט ברוקדייל. [למ"ס \(2017\). סקר כוח אדם 2015, פרסום 1684, לוח 1.39.](#)

למ"ס (2023). עובדי הוראה במערכת החינוך, תשפ"ג. הודעה לתקשורת.

למ"ס (2024). השנתון הסטטיסטי לישראל 2024, מספר 75.

לרר מ. ואבגר ע. (2018). ייצוג נשים באקדמיה. הכנסת, מרכז המחקר והמידע.

מדהלה ש, שאמי ל, גל ג', וסלע א (2021). השתתפותם של ילדים בחברה הערבית במסגרות החינוך המפוקחות לגיל הרך. סדרת מחקרי הגיל הרך של מרכז טאוב.

מכון מאיירס-ג'וינט ברוקדייל והמכון הישראלי לדמוקרטיה (2023). צעירים ערבים בישראל, תמונת מצב 2023.

מלאך ג. (2018). שילוב חרדים בתעסוקה: יעדים ותכניות לשנת 2023. ג'וינט ישראל – תבת והמכון הישראלי לדמוקרטיה.

מן י. (2021). כשתהיי גדולה: הסללה מגדרית וחלוקה תעסוקתית בישראל. שדולת הנשים בישראל.

מרגלית י, הילל א. ואביבי ה (2017). דואליזציה והיווצרות מעמדות בשוק העבודה. המכון הישראלי לדמוקרטיה.

מרכז אדוה, (2022). תמונת מצב חברתית 2022 – מגפת אי השוויון נמשכת.

עבאס פ. ואנדבלד-סבג מ. (2024). דפוסי יוממות של נשים ערביות. מרכז אדוה.

קסיר נ, מיעארי ס, וליס-גינסבורג ג, (2019). עמדות תרבותיות, רמת דתיות, ידע מודרני, ותעסוקת נשים ערביות. ממצאי סקר נשים בחברה הערבית. משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים.

רבינוביץ' מ. (2022). השתתפות של פעוטות במסגרות לגיל הרך – ניתוח נתוני משקי בית עם ילדים עד גיל שלוש. מרכז המחקר והמידע של הכנסת.

רותם, ע. וט. בן שלום. 2024. פערי שכר בין גברים לנשים במשרדי הממשלה. משרד האוצר, אגף השכר והסכמי עבודה.

רשות החדשנות (2025). תמונת מצב: נשים בהייטק 2025. [קישור לדו"ח.](#)

תחכואו מ, קלישר ע, מטר ח ומושקלב ק (2022). מדיניות לצמצום פערים בין החינוך הערבי לעברי. נייר מדיניות, מכון אהרן למדיניות כלכלית, אוניברסיטת רייכמן.

Andersen, S. H. (2018). Paternity leave and the motherhood penalty: New causal evidence. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1125-1143.

André, S., Cammu, N., & Meuleman, E. (2025). Fathers, families, and society: A two-decade systematic literature review on the contexts and consequences of paternity and parental leave for fathers. *Social Sciences*, 14(3), 168.

- Auspurg, K., Hinz, T., & Sauer, C. (2017). Why should women get less? Evidence on the gender pay gap from multifactorial survey experiments. *American Sociological Review*, 82(1), 179-210.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Bernstein, A. (2024). Pay Fathers to Work Less? Paternity Leave Policy's Impact on EU Women's Employment. *Florida Political Chronicle*, 31(1).
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of economic literature*, 55(3), 789-865.
- Borgkvist, A., Moore, V., Crabb, S., & Elliott, J. (2021). Critical considerations of workplace flexibility "for all" and gendered outcomes: Men being flexible about their flexibility. *Gender, Work & Organization*, 28(6), 2076-2090.
- Budig M, Kraus V, & Levanon A (2023). Israeli ethno-religious differences in motherhood penalties on employment and earnings. *Gender & Society*, 37(2)' 208-239.
- Canaan, S., Lassen, A. S., Rosenbaum, P., & Steingrimsdottir, H. (2022). Maternity Leave and Paternity Leave: Evidence on the Economic Impact of Legislative Changes in High-Income Countries. In *Oxford Research Encyclopedia of Economics and Finance*.
- Cha, Y., & Weeden, K. A. (2014). Overwork and the slow convergence in the gender gap in wages. *American Sociological Review*, 79(3), 457-484.
- Cohen, Y., Haberfeld, Y., Kristal, T., & Mundlak, G. (2007). The State of Organized Labor in Israel. *Journal of Labor Research*, 28(2).
- Dittrich M., Knabe A. and Leipold K. (2014). Gender differences in experimental wage negotiations. *Economic Inquiry*, 52(2), 862-873.
- Dobbin, F., & Kalev, A. (2018). Why doesn't diversity training work? The challenge for industry and academia. *Anthropology Now*, 10(2), 48-55.
- Goldin, C. (2016). "Human Capital." In C. Diebolt & M. Hauptert (eds.), *Handbook of Cliometrics*. Springer.
- Gunderson M. and Oreopolous P., (2020). Returns to education in developed countries. Chapter 3 in *The Economics of Education: A Comprehensive Overview*, p. 39-51. Elsevier.
- Haraldsson G.D., Kellam J. (2021). Going public: Iceland's journey to a shorter working week. Autonomy Institute.
- Haraldsson G.D., Kellam J., and Trickett R., (2023). On firmer ground: Iceland's ongoing experience of shorter working weeks. Autonomy Institute.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of social issues*, 57(4), 657-674.
- Kalev, A., Kelly, E., & Dobbin, F. (2006). Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies. *American sociological review*, 589-617.
- Kark, R., & Waismel-Manor, R. (2016). Women in management in Israel. In *Women in Management Worldwide* (pp. 297-316). Gower.
- Katz, L. F. (1986). "Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation." In S. Fischer (ed.), *NBER Macroeconomics Annual*, Vol. 1, 235-276.

- Kasir N.(2018). Haredi Employment: Facts and figures, and the story behind them. *The Haredi Institute of Public Affairs*.
- Kristal, T., & Cohen, Y. (2007). Decentralization of collective agreements and rising wage inequality in Israel. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 46(3), 613-635.
- Levanon, A., England, P., & Allison, P. (2009). Occupational feminization and pay: Assessing causal dynamics using 1950–2000 US census data. *Social forces*, 88(2), 865-891.
- Liu, Y., & Grusky, D. B. (2013). The payoff to skill in the third industrial revolution. *American Journal of Sociology*, 118(5), 1330-1374.
- Mandel, H., & Birgier, D. P. (2016). The gender revolution in Israel: Progress and stagnation. In *Socioeconomic inequality in Israel: A theoretical and empirical analysis* (pp. 153-184). New York: Palgrave Macmillan US.
- Mari, G., & Cutuli, G. (2021). Do parental leaves make the motherhood wage penalty worse?. *European Sociological Review*, 37(3), 365-378.
- Marsden, D. (1999). *A Theory of Employment Systems: Micro-Foundations of Societal Diversity*. Oxford University Press.
- OECD (2024). Education at a glance. OECD indicators.
- Recalde, M. P., & Vesterlund, L. (2023). Gender differences in negotiation: can interventions reduce the gap? *Annual Review of Economics*, 15(1), 633-657.
- Spence, M. (1973). "Job Market Signaling." *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374.
- Standing, G.)2011(. The precariat—The new dangerous class. Policy Network. London: Bloomsbury Academic.
- Riley-Bowles H., Babcock L. and Lai L., (2007). Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103(1), 84-103.
- Thébaud, S., & Pedulla, D. S. (2022). When do work-family policies work? Unpacking the effects of stigma and financial costs for men and women. *Work and Occupations*, 49(2), 229-263.
- Vandello, J. A., Hettinger, V. E., Bosson, J. K., & Siddiqi, J. (2013). When equal isn't really equal: The masculine dilemma of seeking work flexibility. *Journal of Social Issues*, 69(2), 303-321.
- Weeden, K. A. (2002). "Why Do Some Occupations Pay More than Others? Social Closure and Earnings Inequality in the United States." *American Journal of Sociology*, 108(1), 55–101.
- Weiss, A. (1995). "Human Capital vs. Signaling Explanations of Wages." *Journal of Economic Perspectives*, 9(4), 133–154.

מרכז אדוה

 adva.org

I SBN 978-965-92896-9-1



**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**