



מינהל מחקר וכלכלה
משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה

X9720

נשים בשוק העבודה

איוש משרות והפסקת עבודה

שוקי הנדלס



**מינהל מחקר וכלכלה
משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה**

נשים בשוק העבודה

איוש משרות והפסקת עבודה

שוקי הנדלס

על המחבר

ד"ר שוקי הנדלס, חוקר ומרכז סקר המעסיקים במינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת.

ינואר 2010

כללי: קיימת הסכמה רחבה בספרות כי אפליה על רקע שיוכי בכלל, ואפליה נגד נשים בפרט, מתקיימת במקומות עבודה רבים. ממצאי סקרים שנערכו במדינות שונות, מצביעים על קיומה של אפליה ממניעים שיוכיים. אפליה זו יכולה לבוא לידי ביטוי לפחות בשלושה מישורים שונים (ראה לדוגמא: Peterson & Saporta, 2005):

- אפליה הנובעת מהמיקום של העובדים בשוק העבודה, אפליה הבאה לידי ביטוי בחסמים לקבלה לעבודה, ובחסמים לקבלה לעבודה במשלחי יד ותפקידים ספציפיים- משלחי יד ותפקידים המלווים בתגמולים גבוהים, בהשוואה למשלחי יד ותפקידים שהתגמולים הניתנים בהם נמוכים. ההבחנה בין משלחי יד "נשיים" ומשלחי יד "גבריים", המאופיינים בשכר ותנאי עבודה שונים, נכללים בקטגוריה זו של אפליה "מיקומית" (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2008).
- אפליה הנובעת מתנאי השכר והתנאים הנלווים במקום העבודה- מצב בו עובדים המשתייכים לקטגוריות שיוכיות שונות מקבלים שכר שונה עבור עבודה דומה (הברפלד, 1990, Kemp & Beck, 1986).
- אפליה הנובעת מ"הערכת העובד"- הבאה לידי ביטוי בקידום ובביטחון תעסוקתי (Cotter, et. al., 2001).

ממצאים רבים שנאספו לאורך זמן מתייחסים לאפליה של נשים במימדים השונים (ראה לדוגמא: Miller, 2009, Reskin, 1993, Francois, 1998, Cotter, et. al. 2001, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2008). המסקנה מהמחקרים השונים היא שהחקיקה הענפה בתחום מניעת אפליה של נשים הקטינה את מימדי האפליה, אך האפליה עדיין קיימת, בעיקר אפליה הקשורה למיקום בשוק העבודה ולקידום, אך גם הפלייה הקשורה לתשלום שכר שווה עבור עבודה שווה.

במקרים רבים, האפליה על רקע שיוכי היא אפליה צולבת, כלומר, עובדים או מועמדים לעבודה יכולים לסבול מאפליה בעבודה עקב השתייכותם ליותר מקבוצה אחת. כך אנו מוצאים בספרות התייחסות נרחבת לאפליה של נשים המשתייכות לקבוצות מיעוטים שונות (Reskin & Cassirer, 1996, Sidanius & Veniegas, 2000, קינג ואחרים, 2009).

הטענה שמשבר כלכלי פוגע בעיקר בנשים, היא טענה מקובלת בספרות (Sperl, 2009, Broeagal, 1979). ההנחה היא שבשלבם הראשונים של המשבר הנטייה של מעסיקים היא לפטר את האוכלוסיות החלשות: עובדים זמניים, עובדים בלתי מקצועיים, עובדים מבוגרים ונשים (Coo & Keum, 2004).

העבודה הנוכחית נערכה לבקשת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה והנתונים שבה נאספו באמצעות תוספת מיוחדת לסקר המעסיקים של מינהל מחקר וכלכלה שנערך ברבעון השני של שנת 2009. רבעון זה, בדומה לשני הרבעונים שקדמו לו, התאפיין בהאטה כלכלית ובגידול באבטלה. עם זאת, יש לקחת בחשבון ששיא המשבר הכלכלי בא לידי ביטוי ברבעון האחרון של שנת 2008 וברבעון הראשון של 2009, ומכאן, שהנתונים שנאספו ברבעון זה משקפים רק באופן חלקי את השלכות המשבר הכלכלי.

מטרת העבודה: המטרה העיקרית של העבודה הייתה לבחון מימדים שונים בתהליכי הפליטה והקליטה של נשים וגברים בשוק העבודה בתקופה של משבר כלכלי, ולבחון חשד לכאורה שנשים הופלו לרעה, בהשוואה לגברים, בתהליכים אלו.

על סקר מעסיקים: סקר המעקב השוטף של מעסיקים במגזר העסקי מתבצע ברציפות, על ידי מינהל מחקר וככלכלה במשרד התמ"ת, החל מהמחצית השנייה של שנת 1997. המטרות העיקריות של הסקר הן לאסוף מידע ייחודי, לצורך קביעת מדיניות, על נתונים תעסוקתיים שוטפים- בעיקר משרות פנויות וקליטה ופליטה של עובדים, לשפר את ההיערכות בתחום אספקת כח אדם מקצועי, ולשפר את מערכי ההכשרה המקצועית ולהתאימה לצרכים בשטח בהבחנה על פי משלחי יד באזורים שונים בארץ.

אוכלוסיית המעסיקים המשתתפת בסקר כוללת את כל המעסיקים במגזר העסקי המעסיקים לפחות עובד שכיר אחד. הסקר אינו כולל את הענפים הבאים: שירותים ציבוריים, שירותים קהילתיים ציבוריים, מערכת החינוך היסודית והתיכונית ועמותות בתחומי הרווחה, החינוך והבריאות.

מדגם סקר המעסיקים מתבסס על מאגר קובץ המעסיקים של הביטוח הלאומי הכולל כ- 220,000 מעסיקים (המעסיקים לפחות עובד שכיר אחד), בכל ענפי המשק. המדגם הוצא כמדגם שכבות על בסיס חלוקה לענפים- 11 ענפים, וקבוצות גודל- 8 קבוצות גודל. בסה"כ כוללת "מפת" הדגימה 88 תאים. המדגם מקיף כ- 2,400 מעסיקים הנבדקים אחת לרבעון, בסה"כ 4 פעמים בשנה.

על תוספת מיוחדת לסקר המעסיקים: ברבעון השני של שנת 2009 התבקשו העסקים שהשתתפו בסקר לציין את המגדר של העובדים שנקלטו בעבודה ושל העובדים שנפלטו ממנה.¹ בעבודה הנוכחית נבחנו נושאים הקשורים להיקפי הקליטה והפליטה של העובדים ברבעון זה בהבחנה על פי משלחי יד, לשכר ההתחלתי במשרות שאוישו, ולסיבות לקליטת עובדים- הבחנה בין משרות קבועות וזמניות. בנוסף התבקשו המעסיקים להשיב על מספר שאלות המתייחסות להעסקת נשים.

¹ מאחר והחוק אינו מאפשר אפליה בקבלה לעבודה על רקע של מגדר, לא ניתן לשאול את המעסיקים האם המשרות הפנויות שהם מציעים מיועדות לגברים או לנשים.

עיקרי הממצאים

במחקרים של שוק העבודה מוצגת לא אחת טענה שמשבר כלכלי פוגע קודם כל בנשים. טענה זו מתבססת על ההנחה כי בשלבים הראשונים של המשבר, מעסיקים נוטים לפטר קודם אוכלוסיות חלשות: עובדים זמניים, עובדים בלתי מקצועיים ועובדים מבוגרים. חלקן של הנשים במרבית הקבוצות הללו הוא גבוה יחסית ועל כן נחשבת קבוצת הנשים כבעלת סיכון גבוה יותר להפסקת עבודה ביוזמת המעסיק.

- ✓ הנתונים שנאספו במסגרת סקר המעסיקים של מינהל מחקר וכלכלה בתמ"ת, ברבעון השני של שנת 2009, בעיצומה של ההאטה הכלכלית, לא אימתו את ההשערה שתעסוקת נשים נפגעה, יותר מתעסוקת הגברים, במשבר הכלכלי שאפיין את המשק בתקופה הנזכרת.
- ✓ בסקר נמצא כי הנשים, בהשוואה לגברים, אופיינו בשעור נמוך יחסית של עובדות שנקלטו בעבודה, כמו גם בשעור נמוך יחסית של עובדות שנפלטו מהעבודה, אך **מאזן התעסוקה** שלהן (נקלטות פחות נפלטות), היה חיובי **בשונה מהגברים, שאופיינו במאזן תעסוקה שלילי**.
- ✓ ההסבר לכך נעוץ כנראה במבנה העיסוקים השונה של שתי קבוצות המגדר: הנשים מיוצגות בשוק העבודה בשעור גבוה, יחסית לגברים, בענפי השירותים- בעיקר בענפי החינוך, הבריאות והסיעוד, ומיוצגות פחות- בענפי התעשייה בכלל ובענפי הטכנולוגיה העילית בפרט, בענפי הבניה ובחקלאות. ענפי השירותים שבהם מועסקות כאמור, נשים בשעור גבוה, נפגעו פחות במשבר הנוכחי מאחר והם מאופיינים בגמישות נמוכה מזו של ענפי הייצור שבהם מועסקים בעיקר גברים.
- ✓ ברבעון השני של שנת 2009, רבעון שהתאפיין עדיין בהאטה בתעסוקה, נקלטו בעבודה במגזר העסקי בממוצע חודשי, על פי נתוני סקר המעסיקים, כ- 43 אלף עובדים וכמספר הזה- 43 אלף עובדים, נפלטו ממנה.
- ✓ הנפליטים מהעבודה התפלגו בין כ- 33 אלף גברים וכ- 10 אלף נשים, שהיוו יחד כ- 6.4% מכלל השכירים המועסקים במגזר העסקי. הנשים שנפלטו מהעבודה היוו כ- 3% מכלל השכירות במגזר זה, והגברים- כ- 9% מכלל השכירים בו- ממצאים אלה מצביעים על שעור פליטה נמוך של נשים, יחסית לחלקן בשוק העבודה, בהשוואה לשעור הפליטה של גברים.
- ✓ מאזן התעסוקה של הנשים היה חיובי בכל קבוצות משלחי היד ואילו בקרב הגברים, מאזן התעסוקה היה שלילי במשלחי יד אקדמאים, במשלחי יד של עובדים מקצועיים בתעשייה, בבנייה ובחקלאות, ובמשלחי יד של עובדים בלתי-מקצועיים.
- ✓ 11% מכלל העובדים נקלטו במשרות זמניות.. בקרב הגברים, רק כ- 7% נקלטו במשרות זמניות, בהשוואה ל- 20% מהנשים. שעור גבוה במיוחד של נשים שנקלטו במשרות זמניות אפיין את משלחי היד האקדמאים, והחופשיים והטכניים.

1. קליטה של עובדים על פי מגדר

ברבעון השני של שנת 2009 נקלטו לעבודה במגזר העסקי, על פי נתוני סקר המעסיקים, כ- 43 אלף עובדים בממוצע חודשי. הנקלטים לעבודה התפלגו בין כ- 30 אלף גברים וכ- 13 אלף נשים.

בסה"כ, הנקלטים לעבודה היוו כ- 6.3% מכלל השכירים המועסקים במגזר העסקי, כאשר הנשים הנקלטות היוו כ- 4% מכלל השכירות במגזר העסקי, והגברים הנקלטים כ- 8% מכלל השכירים (ראה לוח 1).

ממצאים אלה מצביעים על שיעור קליטה נמוך של נשים ביחס לחלקן בשוק העבודה, יחסית לשיעור הקליטה של גברים. נתונים אלה אינם מבטאים בהכרח נטייה של מעסיקים להימנע מקליטת נשים לעבודה, אלא יכולים לבטא את ההרכב המיגדרי של משלחי היד (ראה להלן).

לוח 1 – שיעור הנקלטים לעבודה מתוך סה"כ השכירים במגזר העסקי לפי מגדר ולפי קבוצות משלחי יד

כל הנקלטים	נשים	גברים	יחס בין נשים לגברים	
1.86	1.95	1.79	1.09	אקדמאים
3.64	2.57	4.68	0.55	חופשיים וטכניים
3.07	3.20	2.82	1.13	פקידות
10.54	6.35	16.34	0.39	שירותים
6.30	4.93	6.48	0.76	עובדים מקצועיים עובדים בלתי
13.23	5.17	18.69	0.28	מקצועיים
6.29	4.08	8.10	0.50	סה"כ

שיעור גבוה של נשים שנקלטו לעבודה, מכלל השכירות, נמצא במקצועות השירותים- 6.4%, בעיקר במשלחי יד של מכירות, טיפול בקשישים ומלצרות, ובעבודות בלתי מקצועיות- 5.2%, בעיקר עובדות ניקיון ועובדות בחקלאות. בקרב הגברים, נקלטו לעבודה בשיעור גבוה, מכלל השכירים במשלחי יד אלה, עובדים בלתי מקצועיים- 18.7%, בעיקר שליחים, עובדי ניקיון ועובדי בנייה, ובשירותים- 16.3%, בעיקר במשלחי יד של מכירות, מלצרות ואבטחה.

בהשוואת שיעור הקליטה של נשים, ביחס לשיעור הקליטה של גברים, נמצא כי במשלחי יד אקדמאים ובמשלחי יד פקידותיים, שיעור הנשים שנקלטו, ביחס לחלקן במשלחי יד אלה, היה גבוה מזה של הגברים. במשלחי היד האחרים, שיעור הגברים שנקלטו היה גבוה מזה של הנשים. הפער היה גבוה במיוחד במשלחי יד המיועדים לעובדים בלתי מקצועיים- יחס של 0.28, ובמשלחי יד שירותיים- יחס של 0.39.

2. פליטה של עובדים על פי מגדר

ברבעון השני של שנת 2009 נפלטו מהעבודה במגזר העסקי, על פי נתוני סקר המעסיקים, כ- 43 אלף עובדים. הנפלטים מהעבודה התפלגו בין כ- 33 אלף גברים וכ- 10 אלף נשים.

בסה"כ, הנפלטים מהעבודה היוו כ- 6.4% מכלל השכירים המועסקים, כאשר הנשים שנפלטו מהעבודה היוו כ- 3% מכלל השכירות במגזר העסקי, והגברים כ- 9% מכלל השכירים (ראה לוח 2).

שעור גבוה יחסית של נשים שנפלטו מהעבודה, מכלל השכירות, איפיין את מקצועות השירותים- 5.2%, בעיקר ממשלחי יד של מכירות, טיפול בקשישים ומלצרות. בקרב הגברים, נפלטו מהעבודה בשעורים גבוהים עובדים בלתי מקצועיים- 24%, בעיקר שליחים, עובדי ניקיון, עובדי בנייה, ועובדי שירותים- 12%, בעיקר מלצרים ומכירות.

בהשוואת שעור הפליטה של נשים, ביחס לשעור הפליטה של גברים, נמצא כי רק במשלחי יד פקידותיים, שעור הנשים שנפלטו, ביחס לחלקן במשלחי יד אלה, היה גבוה מזה של הגברים. במשלחי היד האחרים, שעור הגברים שנפלטו היה גבוה מזה של הנשים.

לוח 2 – שעור הנפלטים מהעבודה מתוך סה"כ השכירים במגזר העסקי לפי מגדר ולפי קבוצות משלחי יד

כל הנפלטים	נשים	גברים	יחס בין נשים לגברים	
2.95	1.72	3.91	0.44	אקדמאים
3.28	2.20	4.33	0.51	חופשיים וטכניים
2.74	2.78	2.67	1.04	פקידות
8.19	5.23	12.28	0.43	שירותים
7.69	3.19	8.25	0.39	עובדים מקצועיים
15.94	3.62	24.29	0.15	עובדים בלתי מקצועיים
6.39	3.33	8.90	0.37	סה"כ

3. מאזן התעסוקה

ברבעון השני של שנת 2009 כמעט ולא נמצאו הבדלים בין שעור העובדים שנקלטו, מכלל השכירים, ושעור העובדים שנפלטו. כפי שצוין, שעור העובדים שנקלטו, מכלל השכירים, עמד על 6.3%, ושעור העובדים שנפלטו עמד על 6.4%.

בקרב הנשים, מאזן התעסוקה (שעור קליטות פחות שעור פליטות) היה חיובי בכל קבוצות משלחי היד. כלומר, יותר עובדות נקלטו לעבודה בהשוואה לעובדות שנפלטו מהעבודה. בקרב הגברים, מאזן התעסוקה היה שלילי במשלחי יד אקדמאים, במשלחי יד של עובדים מקצועיים בתעשייה, בבנייה ובחקלאות, ובמשלחי יד של עובדים בלתי מקצועיים. במשלחי היד המיועדים לעובדים בלתי מקצועיים, הפער השלילי בקרב הגברים, בין הנקלטים והנפלטים, היה גבוה במיוחד- 2.7 נקודות אחוז (ראה לוח 3).

לוח 3 - מאזן תעסוקה- הפער בין שעור הנקלטים והנפלטים, לפי מגדר ולפי קבוצות משלחי יד, נק' אחוז

גברים	נשים	כל האוכלוסייה	
-2.12	0.22	-1.10	אקדמאים
0.35	0.37	0.36	חופשיים וטכניים
0.15	0.42	0.33	פקידות
4.06	1.12	2.35	שירותים
-1.78	1.74	-1.38	עובדים מקצועיים
-5.60	1.55	-2.71	עובדים בלתי מקצועיים
-0.80	0.75	-0.10	סה"כ

בסה"כ, הממצאים מצביעים על ניידות נמוכה של נשים בשוק העבודה, בהשוואה לגברים, ברבעון השני של שנת 2009, רבעון שכפי שצוין התאפיין בהאטה כלכלית. הנשים אופיינו ברבעון זה בשעור נמוך, הן של נקלטות והן של נפלטות. שעור הנשים שנקלטו לעבודה היה גבוה משעור הנשים שנפלטו מהעבודה, ומאזן התעסוקה שלהן היה חיובי, זאת בשונה מהגברים שאופיינו במאזן תעסוקה שלילי.

4. קליטה, פליטה ומאזן תעסוקה לפי התמהיל המגדרי של משלחי יד

שוק העבודה בישראל, כמו מרבית שוקי העבודה בעולם, הוא שוק עבודה "ריבודי" במונחים מגדריים- חלוקה דיפרנציאלית על פי מגדר של מועסקים במשלחי יד שונים. ניתוח נתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה מצביע על כך ש- 43% מכלל המועסקים עובדים במשלחי יד שלפחות שני שלישי מהמועסקים בהם הם גברים, 35% עובדים במשלחי יד שלפחות שני שלישי מהמועסקים בהם הן נשים, ורק 22% עובדים במשלחי יד "מעורבים" שאין בהם רוב ברור לגברים או לנשים (ראה לוח 4).

בהבחנה על פי מגדר, 67% מהגברים עובדים במשלחי יד המוגדרים כ"גבריים", 12% מועסקים במשלחי יד המוגדרים כ"נשיים", ו- 21% מועסקים במשלחי יד "מעורבים". בקרב הנשים, 61% מועסקות במשלחי יד "נשיים", 15% במשלחי יד "גבריים", ו- 24% במשלחי יד "מעורבים".

לוח 4 – התפלגות השכירים לפי מקצועות גבריים, נשיים ומעורבים לפי מגדר, באחוזים

התפלגות הנשים	התפלגות הגברים	התפלגות המועסקים	
14.9	66.9	43.2	משלחי יד גבריים (*)
61.2	12.1	35.1	משלחי יד נשיים (*)
23.9	21.0	21.7	משלחי יד מעורבים
100.0	100.0	100.0	סה"כ

(*) נתוני סקר כח אדם 2007. משלחי יד "גבריים"- 65% או יותר מהשכירים במשלח היד הם גברים. משלחי יד "נשיים"- 65% או יותר מהשכירים במשלח היד הן נשים.

בקרב הגברים, נמצא שעור גבוה של ניידות תעסוקתית (הן שעור גבוה של נפלטים והן שעור גבוה של נפלטים), במשלחי היד ה"נשיים" וה"מעורבים". הממצא היה נכון במיוחד במשלחי היד ה"נשיים" (ראה לוח 5). אמנם רק 12% מהגברים עבדו במשלחי יד שהוגדרו כ"נשיים", אך הם אופיינו בשעור גבוה מאד של נקלטים - 18%, ובשעור גבוה אף יותר של נפלטים - 24%. בסה"כ, גברים המועסקים במשלחי יד שניתן להגדירם כ"נשיים" או "מעורבים", נקלטו ונפלטו בשעורים גבוהים יחסית מהעבודה. במקצועות שהוגדרו כ"גבריים" - 67% מהגברים עבדו במקצועות אלה, שעור הקליטה והפליטה של הגברים היה נמוך יחסית ועמד על 5% ו-6% בהתאמה.

לוח 5 - שעור הנקלטים, הנפלטים והיחס בין נשים לגברים לפי הרכב מגדרי של משלחי יד ולפי מגדר

נפלטים				נקלטים				יחס בין גברים
יחס בין גברים	נשים	גברים	כולם	יחס בין גברים	נשים	גברים	כולם	
0.30	1.80	5.95	5.24	0.63	3.27	5.16	4.84	משלחי יד גבריים
0.14	3.37	24.28	7.20	0.21	3.76	18.30	6.42	משלחי יד נשיים
0.36	4.18	11.48	7.57	0.39	5.20	13.22	8.93	משלחי יד מעורבים
0.37	3.33	8.90	6.39	0.50	4.08	8.10	6.29	סה"כ

בקרב הנשים, שעור הניידות הגבוה ביותר (הן שעור הנקלטות והן שעור הנפלטות) נמצא במשלחי יד "מעורבים" ושעור הניידות הנמוך ביותר נמצא במשלחי היד ה"גבריים". כלומר, גם הניידות של הנשים הייתה נמוכה יותר, בדומה לגברים, במשלחי היד ה"גבריים".

בהשוואת שעור הפליטה והקליטה של נשים ביחס לשעור הקליטה והפליטה של גברים, נמצא כי בכל קבוצות משלחי היד, ה"גבריים", ה"נשיים" וה"מעורבים", שעור הקליטה והפליטה של נשים היה נמוך בהשוואה לגברים.

מאזן התעסוקה בקרב הגברים היה שלילי במיוחד במשלחי היד ה"נשיים". במשלחי יד אלה, הפער השלילי בין שעור הנקלטים ושעור הנפלטים עמד על 6 נקודות אחוז. גם מאזן התעסוקה במקצועות ה"גבריים" בקרב הגברים היה שלילי (ראה לוח 6).

לוח 6 – מאזן התעסוקה לפי הרכב המגדר של משלחי יד ולפי מגדר, נקודות אחוז

נשים	גברים	כולם	
1.47	-0.79	-0.41	משלחי יד גבריים
0.38	-5.98	-0.78	משלחי יד נשיים
			משלחי יד מעורבים
1.03	1.74	1.36	סה"כ
0.75	-0.80	-0.10	

מאזן התעסוקה בקרב הנשים היה חיובי בכל סוגי משלחי היד. הפער החיובי היה גבוה יחסית במשלחי יד "גבריים" ונמוך במשלחי יד "נשיים".

5. השכר ההתחלתי של הנקלטים בעבודה

במסגרת סקר המעסיקים השוטף נאספים נתונים על השכר ההתחלתי המוצע לנקלטים לעבודה. השוואת השכר של הנקלטים, בהבחנה על פי מגדר, מצביעה על פערים קטנים בשכר ההתחלתי. יש להדגיש כי מדובר בשכר התחלתי ולא בשכר הממוצע למשרת שכיר המשקף גם את הקידום והוותק בעבודה. השכר ההתחלתי החודשי הממוצע של הנשים במגזר העסקי עמד על 5,170 ש"ח, בהשוואה ל- 5,450 ש"ח בקרב הגברים- פער של 5% (ראה לוח 7). הפער בשכר ההתחלתי בין גברים לנשים בא לידי ביטוי בולט במשלחי היד האקדמאים. במשלחי יד אלה, השכר הממוצע ההתחלתי לחודש של הגברים עמד על כ- 14 אלף ש"ח, בהשוואה לכ- 8 אלף ש"ח בממוצע שקיבלו הנשים. הסיבה לפער הגבוה בשכר ההתחלתי במשלחי היד האקדמאים, בהבחנה על פי מגדר, נובע בעיקר מהייעוץ הגבוה של הגברים במקצועות ההייטק. כל משלחי היד בתחום המחשבים וההנדסה, שהשכר בהם גבוה, הוגדרו כמשלחי יד "גבריים" שיותר מ- 65% מהמועסקים בהם הם גברים.

לוח 7- השכר ההתחלתי לפי מגדר ולפי קבוצות משלחי יד

משלחי יד	כל הנקלטים	גברים	נשים	יחס בין נשים לגברים
אקדמאים	9,592	14,040	7,949	56.6
חופשיים וטכניים	5,792	5,733	5,889	102.7
פקידות	5,085	5,259	5,033	95.7
שירותים	4,693	4,720	4,651	98.5
עובדים מקצועיים	5,858	5,942	4,492	75.6
עובדים בלתי מקצועיים	4,398	4,407	4,364	99.0
סה"כ	5,345	5,451	5,170	94.9

פער גבוה יחסית בשכר נרשם גם במשלחי יד של עובדים מקצועיים. נשים המועסקות במשלחי יד אלה, בעיקר בתעשייה, שכרן נמוך, בהשוואה לשכרם של הגברים, בשעור של 25%. גם פער זה מוסבר בעיקר במיקום התעסוקתי. נשים במשלחי יד אלה מועסקות בעיקר בתעשייה מסורתית כגון טקסטיל, הלבשה ומזון, תעשיות שהשכר בהם נמוך יחסית.

חיזוק להנחה, שהפער ההתחלתי בשכר נובע בעיקר מה"מיצוב" של המגדר בשוק העבודה, נמצא בבחינת השכר ההתחלתי במקצועות "גבריים", "נשיים" ו"מעורבים". מכיוון שהרבה יותר גברים נקלטים במקצועות "גבריים" בהם המשכורת יותר גבוהה, רק 15% מהנשים הועסקו במקצועות "גבריים", השכר הממוצע של הגברים גבוה יותר, וזאת למרות שבכל שלוש הקבוצות השכר ההתחלתי של נשים היה גבוה מזה של גברים" (ראה לוח 8).

לוח 8- השכר ההתחלתי לפי מגדר ולפי הרכב המגדר של משלחי יד

יחס בין נשים לגברים	נשים	גברים	כל הנקלטים	
102.5	6,185	6,036	6,054	מקצועות גבריים
106.6	5,162	4,844	5,069	מקצועות נשיים
101.8	4,744	4,659	4,691	מקצועות מעורבים
94.9	5,170	5,451	5,345	סה"כ

6. הקליטה למשרות זמניות

רוב הנקלטים לעבודה במגזר העסקי נקלטים לעבודות קבועות שאינן זמניות. במשרה זמנית, הכוונה היא לסוג המשרה מבחינת משך זמן ההעסקה המתוכנן על ידי המעסיק. מדובר במשרות כמו עבודות עונתיות בחקלאות, קייטנות לילדים בתקופת הקיץ או משרות בפרוייקטים שזמנם קצוב. המושג "משרה זמנית" שונה מהמושג "עובד זמני", כאשר האחרון מבטא את הסטאטוס התעסוקתי של העובד. כך לדוגמא, העובדים בחברות קבלני כח אדם הם עובדים זמניים על פי הסטאטוס התעסוקתי שלהם, מאחר ואינם יכולים להצטרף למצבת כח האדם הקבועה של מקום עבודתם, אך הם אינם מועסקים בהכרח במשרות זמניות.

מכלל העובדים שנקלטו, כ- 11% נקלטו למשרות זמניות (ראה לוח 9). נמצאו הבדלים גדולים בשעור העובדים שנקלטו למשרות זמניות, מכלל העובדים שנקלטו, בהבחנה על פי מגדר. בקרב הגברים, רק 6.6% מהגברים שנקלטו לעבודה, נקלטו למשרות זמניות, זאת בהשוואה ל- 20% מהנשים. שעור גבוה במיוחד של נשים שנקלטו למשרות זמניות איפיון את משלחי היד האקדמאים, והחופשיים והטכניים. לא פחות מ- 44% מהנשים שנקלטו לעבודה במשלחי יד אלה נקלטו למשרות זמניות. גם במשרות המיועדות לעובדים מקצועיים ובלתי מקצועיים, 38% מהנשים נקלטו למשרות זמניות.

לוח 9 - אחוז העובדים שנקלטו לעבודות זמניות, מסה"כ הנקלטים, לפי מגדר ולפי קבוצות משלחי יד

נשים	גברים	כל הנקלטים	
43.6	9.9	23.0	אקדמאים וחופשיים וטכניים
8.5	3.4	6.8	פקידות
11.7	7.2	8.8	שירותים
37.7	6.1	10.0	עובדים מקצועיים ובלתי מקצועיים
20.0	6.6	10.6	סה"כ

7. החוק לשוויון הזדמנויות

החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה מתייחס למכלול המרכיבים של העבודה: קבלה לעבודה, שכר ותנאים נילווים, קידום, פיטורים ופנסיה. כמו כן, החוק מתייחס להפלייה על רקע של השתייכות לקבוצות אוכלוסייה שונות: לאום, גיל מגדר, מוצא וכדומה. בסקר הנוכחי התבקשו המנהלים להתייחס למרכיב בחוק המתייחס להפלייה של נשים בקבלה לעבודה. השאלה הייתה האם יש הצדקה לחוק לשוויון הזדמנויות המגביל את המעסיקים ואוסר עליהם להפלות נשים בקבלה בעבודה.

רוב מקרב המנהלים - 53%, סבורים שיש הצדקה לחוק האוסר להפלות נשים, בקבלה לעבודה. השאר התפלגו בין 14% שלא היו בטוחים ושליש שהתנגדו לחוק (ראה לוח 10). נמצאו הבדלים בהתייחסות לחוק בהבחנה על פי המגדר של המשיבים. בקרב הגברים המנהלים, 48% הצדיקו את החוק ו- 37% התנגדו לו. בקרב הנשים המנהלות, 63% הצדיקו את החוק ורק 26% התנגדו לו.

לוח 10 : האם יש הצדקה לחקיקה למניעת הפליה בקבלה לעבודה, לפי מגדר, אחוזים משה"כ

משיבים נשים	משיבים גברים	כל המשיבים	
62.9	47.8	53.2	החוק מוצדק
11.3	15.7	14.1	אולי, לא בטוח שמוצדק
25.7	36.5	32.5	החוק אינו מוצדק
100.0	100.0	100.0	סה"כ

8. תפיסת האפליה של נשים בעבודה

כפי שצוין, החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה אוסר על אפליה על רקע של מגדר. המנהלים בסקר המעסיקים התבקשו להעריך באיזו מידה לדעתם קיימת אפליה של נשים במקומות עבודה, לא בהכרח במקום העבודה שלהם. למעלה משליש מהמנהלים העריכו כי קיימת אפליה רבה במקומות עבודה - 37%, כרבע העריכו כי קיימת אפליה בינונית או מעטה, ו- 38% סברו כי לא קיימת אפליה של נשים בעבודה (ראה לוח 11).

נמצאו הבדלים גדולים בהערכת היקף האפליה בין גברים מנהלים שהשתתפו בסקר לבין נשים מנהלות שהשתתפו בו. בקרב הגברים המנהלים, רק כרבע - 26%, העריכו כי קיימת אפליה רבה של נשים בעבודה, וקרוב לחצי - 48%, העריכו כי לא קיימת אפליה כלל. בקרב הנשים, רוב מקרב המשיבות - 53%, העריכו כי קיימת אפליה רבה של נשים בעבודה, ורק 22% העריכו כי לא קיימת אפליה כלל.

לוח 11 : אפליה של נשים בעבודה לפי המגדר של המשיבים, באחוזים משה"כ

משיבים נשים	משיבים גברים	כל המשיבים	מידת האפליה
25.4	9.3	15.5	במידה רבה מאד
27.3	17.1	21.0	במידה רבה
17.5	12.7	14.6	במידה בינונית
7.9	12.6	10.8	במידה מעטה
21.9	48.2	38.1	לא קיימת בכלל
100.0	100.0	100.0	סה"כ

9. סיכום

הנתונים שנאספו במסגרת סקר המעסיקים, ברבעון השני של שנת 2009 בעיצומה של ההאטה הכלכלית, הפריכו את ההשערה שנשים נפגעו, יותר מגברים, מהמשבר הכלכלי שאיפיין את המשק בתקופה זו. הנשים אופיינו, בהשוואה לגברים, הן על ידי שעור נמוך יחסית של עובדות שנקלטו לעבודה, והן על ידי שעור נמוך יחסית של עובדות שנפלטו מהעבודה, כאשר מאזן התעסוקה שלהן- נקלטות פחות נפלטות, היה חיובי יחסית למאזן התעסוקה של גברים. ההסבר לכך נעוץ כנראה במבנה העיסוקים השונה של קבוצות המגדר. הנשים מיוצגות בשוק העבודה בשעור גבוה, יחסית לגברים, בענפי השירותים- בעיקר בענפי החינוך, הבריאות והסיעוד, ומיוצגים פחות בענפי התעשייה בכלל וענפי הטכנולוגיה העילית בפרט, בענפי הבניה ובחקלאות. ענפים השירותים נפגעו פחות במשבר הנוכחי מאחר והם מאופיינים בגמישות נמוכה מזו של ענפי הייצור שבהם מועסקים בעיקר גברים.

עקב העדרם של נתונים על זרם התעסוקה לאורך זמן של גברים ונשים, קשה להסיק מסקנות על התנהגות שוק העבודה, על פי הבחנות מגדריות בתקופות משבר, בהשוואה לתקופות צמיחה. עם זאת, הממצאים מצביעים על אפשרות שבשל מבנה המקצועות בישראל, רוב הנשים במשק ממוקמות בעיסוקים בעלי שכר נמוך יחסית ולכן הנזק התעסוקתי שנגרם להן בתקופת המשבר היה נמוך יחסית, לפחות בטווח הקצר.

בוקסבאום, י., דגן, מ., דיאב, א., אברמוביץ, ד. (2008) **עובדות בשוק עבודה מעורער**, מרכז מהות, חיפה.

הברפלד, י. (1990) אפליית נשים בישראל בתחום השכר, בתוך: **משאבי אנוש ויחסי אנוש בישראל**, עורכים: גלברזון, א., רוזנשטיין, א., גליון, א., תל אביב, רמות, עמודים: 313 - 325.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2008) **לקט נתונים לרגל יום האישה הבינלאומי**, הודעה לעיתונות.

קינג, י., נאון, ד., וולדה-צדיק, א., חביב, ג. (2009) **תעסוקת נשים ערביות בנות 18-64**, מכון ברוקדייל, גבעת הגוינט, ירושלים.

Broeql, I. (1979) Women as Reserve Army of Labour: A note on Recent British Experience, **Feminist Review**, 3, 12-23.

Cho, J & Keum, J (2004) Job Instability in the Korean Labour Market: Estimating the Effects of the 1997 Financial Crisis, **International Labour Review**, 143, 4, 373-392.

Cotter, D.A., Hermsen, J. M. Ovadia, S. & Vanneman, R. (2001) "The Glass Ceiling Effect." **Social Forces**, 80, 655-681.

Francois, P. (1998) Gender Discrimination without Gender Difference: Theory and Policy Research, **Journal of Public Economics**, 68(1), 1-32.

Kemp, A. A. & Beck, E. M. (1986) Equal Work, Unequal Pay: Gender Discrimination within Work-Similar Occupations, **Work and Occupations**, 13, 324-347.

Miller, P. W. (2009) Gender discrimination in Training: An Australian Perspective, **British Journal of Industrial Relations**, 32(4), 539-564.

Peterson, T. & Saporta, I. (2004) The Opportunity structure for Discrimination, **American Journal of Sociology**, 109:4, 852-901.

Reskin, B. (1993) Work Segregation in the Workplace, **Annual Review of Sociology**, 19, 241-270.

Sperl, I. (2009) The Crisis and its Consequences for Women, **United Nations Development and Transition**, number 13.

Reskin, B. & Cassirer, N. (1996) Occupational Segregation by Gender, Race and Ethnicity, **Sociological Focus**, 29(3), 331-243.

Sidanius, J. & Veniegas, R. C. (2000) Gender and Race Discrimination: the Interactive Nature of Disadvantage, in Oskamp, P. (ed) **Reducing Prejudice and Discrimination**, The Claremont Symposium on Applied Social Psychology, Lawrence Erlbaum Associated, pp 47-63.