|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **בנק ישראל**דוברות והסברה כלכלית | לוגו בנק ישראל | ‏‏ירושלים, כ"ט כסלו, תשפ"ד 12 בדצמבר 2023 |

הודעה לעיתונות:

**מחקר חדש: תרומת פירמות להסבר פערי השכר המגדריים**

* **פער השכר בין נשים וגברים בישראל עמד על 30% בשנת 2019. המחקר מציע הסתכלות ברמת הפירמה על פערי השכר המגדריים בישראל ואומד באמצעות נתוני שכר של עובדות ועובדים מהשנים 2008-2019, את פרמיית השכר המיוחסת לפירמה בה הם מועסקים. נמצא כי פערים בפרמיה זו מסבירים כ-30% מפערי השכר בין נשים וגברים בישראל.**
* **המחקר מעלה כי נטייה של נשים להתרכז בפירמות המשלמות פרמיית שכר נמוכה מסבירה חלק ניכר מההבדלים בפרמיות השכר ("ערוץ ההתמיינות"), ואילו חלק זניח מפערי השכר מיוחס למתן פרמיות שכר שונות לעובדות ועובדים מאותה הפירמה.**
* **עם לידת הילד הראשון, פערי הפרמיות בין נשים וגברים מתרחבים דרך ערוץ ההתמיינות ונותרים גבוהים גם שנים לאחר מכן. ממצא זה עולה בקנה אחד עם עדויות בספרות לקיומו של "קנס אמהות".**
* **לפיכך, ממצאי המחקר תומכים בכך שמדיניות הממוקדת בהבטחת הזדמנויות תעסוקה שוות, תוך שימת דגש על מאפייני העבודה של הורים, תהיה אפקטיבית יותר מרגולציה על פערי שכר בין עובדות ועובדים באותה הפירמה.**

פערי השכר בין נשים וגברים בישראל הם מהגבוהים במדינות ה-OECD. ממצאים בספרות מצביעים על כך שנשים מיוצגות ביתר בענפים המשלמים שכר נמוך יותר. בעזרת שימוש בפאנל נתוני שכר ומאפיינים דמוגרפיים של עובדות ועובדים בישראל בשנים 2008-2019[[1]](#footnote-1), המחקר מציע הסתכלות ברמת הפירמה על פערי השכר בין נשים וגברים. בעזרת מעקב אחר מעברי עובדים בין פירמות, מחקר זה מזהה את פרמיית השכר המיוחסת לפירמה- תוספת שכר ייחודית אותה חולקת הפירמה עם עובדיה. נמצא כי פערים בפרמיה זו מסבירים כ-30% מפערי השכר בין נשים וגברים בישראל. הפער יכול לנבוע משני ערוצים: פער *בין פירמות*, שיישתקף בפער השכר המגדרי ככל שנשים "מתמיינות" לפירמות המאופיינות בפרמיית שכר נמוכה, ופער *בתוך הפירמה* שיישתקף בפער השכר המגדרי ככל שנשים מקבלות פרמיית שכר נמוכה יותר מגברים העובדים איתן באותה הפירמה.

ממצאי המחקר מעלים כי התרומה העיקרית לפערי השכר המגדריים בפרמיה המיוחסת לפירמה, מגיעה מפערים בין פירמות ומהנטייה של נשים להתרכז במקומות עבודה המשלמים פרמיית שכר נמוכה. חלקו של הפער בין עובדות ועובדים מאותה הפירמה הוא זניח, במיוחד בחלק התחתון של התפלגות השכר. לפיכך, ממצאי המחקר תומכים בכך שמדיניות הממוקדת בהבטחת הזדמנויות תעסוקה שוות תהיה אפקטיבית יותר מרגולציה על פערי שכר בין עובדות ועובדים באותה הפירמה.

עם לידת הילד הראשון, פערי הפרמיות בין נשים וגברים מתרחבים דרך ערוץ ההתמיינות (איור 1, החלק הכחול) ונותרים גבוהים גם שנים לאחר מכן. ניתוח דפוסי מעבר בין פירמות בקרב נשים וגברים מלמד כי בהשוואה לגברים, נשים עוברות לפירמה המעניקה פרמיה גבוהה יותר, כלומר משפרות את מיקומן בשוק העבודה, רק בשלב מאוחר יותר בו הילד הצעיר ביותר גדול יותר וחלפו יותר שנים מלידת הילד הראשון. ממצא זה עולה בקנה אחד עם עדויות בספרות על קיומו של "קנס אמהות".

|  |
| --- |
| **איור 1: פירוק פערי הפרמיות בין נשים וגברים: פערים בין ובתוך פירמות**על פני השנים שחלפו מאז לידת הילד הראשון |
|  |
| המקור: עיבודים לנתוני הלמ"ס. פערים בין פירמות מתייחסים לנטייתן של עובדות להתרכז במקומות עבודה המעניקים פרמיית שכר נמוכה. פערים בתוך הפירמה מתייחסים למתן פרמיית שכר נמוכה לעובדות, בהשוואה לעובדים בתוך אותה הפירמה. |

1. המחקר נערך בסביבת המחקר של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה . בהתבסס על קובצי רשומות פרט שהוכנו לצורך ביצוע המחקר על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ושמהם הושמטו פרטי זיהוי. [↑](#footnote-ref-1)