

יחס השכר בין נשים לגברים – ישראל ומדינות OECD

- **בישראל יחס השכר הממוצע בין נשים לגברים הוא כ-64 אחוזים, גבוה מן הממוצע במדינות OECD.**
- **יחס השכר בישראל גבוה מהיחס שנובע מניתוח השוואתי ביחס למדינות ה-OECD שמכיל משתנים מסבירים כגון: שכר המינימום, שיעור התעסוקה של נשים שבשוק העבודה, גיל הנישואין ופריון הילודה.**
- **בישראל השתלבותן של נשים בשוק העבודה ביחס לגברים ושכר המינימום גבוהים יחסית. תכונות אלו מאפיינות מדינות שבהן פערי השכר בין נשים לגברים נמוכים יחסית.**
- **גיל הנישואין של האישה בישראל נמוך יחסית, תכונה שדווקא מאפיינת מדינות שבהן פערי השכר בין נשים לגברים גבוהים יחסית.**

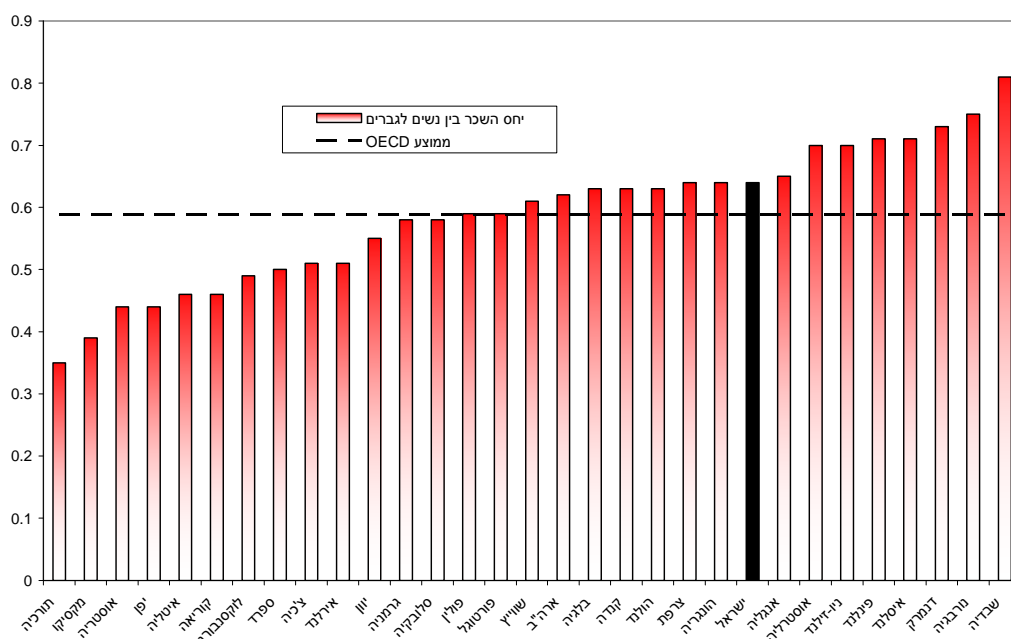
תיבה זו בוחנת את פערי השכר בין נשים לגברים בישראל בהשוואה למדינות OECD. לשם כך ראוי להשתמש בבסיס נתונים רשמי, ולא לנסות ליצור נתונים אלו על ידי קיבוצם ממחקרים שונים, לכל מדינה בנפרד. במסמך של OECD, Employment Outlook, מפורט יחס השכר החציוני בין נשים לגברים¹. לפיו יחס זה בממוצע במדינות OECD בשנים 1997 ו-2007 הוא 84 אחוזים; לעומת זאת בישראל, על פי סקרי ההכנסות - 81 אחוזים. אולם בשימוש במסמך האמור של OECD כרוכות שתי בעיות קריטיות: א. אין נתון לישראל; ב. אין נתונים לחמש ממדינות OECD. לפיכך בחרנו מקור נתונים אחר², מקור אחד המכיל נתונים על מרבית המדינות בעולם, וזאת אף על פי שהוא מתייחס לשכר הממוצע - לא לשכר החציוני, שהוא אינדיקטיבי יותר.

מהנתונים האמורים לשנים 2004 עד 2006 עולה שבישראל יחס השכר הגולמי בין נשים לגברים הוא 64 אחוזים, במדינות העולם (128 מדינות) הוא, בממוצע, 50 אחוזים, ובמדינות OECD (31 מדינות, כולל ישראל) - 59 אחוזים. השכר הוא השכר ברוטו, ואינו מתוקן בגין אף משתנה מסביר. נציין כי נמצאה שונות גדולה בין מדינות OECD: סטיית התקן של פערי השכר בין גברים לנשים היא 10 אחוזים (איור 1).

¹ מוגדר כיחס בין חציון השכר של גברים לזה של נשים, במשרה מלאה בלבד.

² על פי נתונים בין-לאומיים, מתוך "World Economic Forum", בספר "Global Gender Gap 2007". אלה נלקחו מתוך HDI, Human Development Report; האחרונים נלקחו מתוך ILO, International Labor Organization, 2007b - קובץ נתונים LEBORSTA Database. מקור הנתונים שלהם הוא לרוב סקרים תקופתיים, אך לעיתים גם נתוני המוסד לביטוח לאומי.

איור 1 – יחס השכר הממוצע בין נשים לגברים, ישראל ומדינות OECD

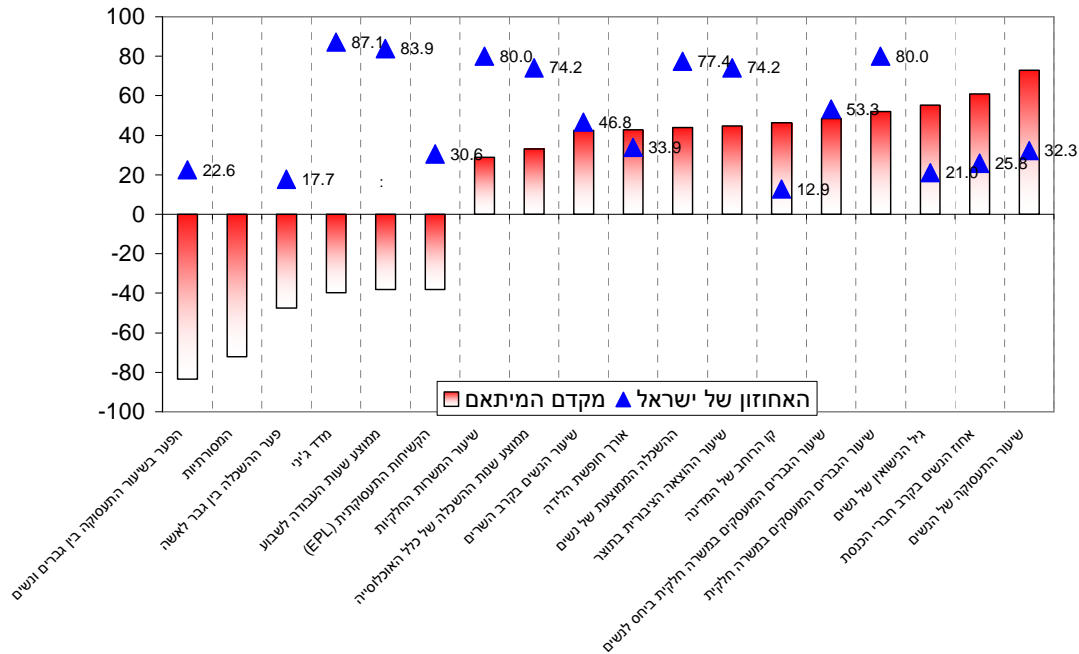


למרות הבעייתיות בניתוח אקונומטרי המשתמש בתצפיות מעטות, נבדוק במסמך זה אילו משתנים מתואמים עם פערי השכר השונים בין גברים לנשים במדינות OECD, ובמיוחד בישראל³. איור 2 מתאר את מקדמי המיתאם של פירסון בין משתנים שונים לבין פערי השכר בין גברים לנשים, ואת מקומה של ישראל בין המדינות באחוזונים. האיור מתאר רק את המשתנים שהשפעתם נמצאה מובהקת ברמת מובהקות של 95 אחוזים.

³ דרך שכיחה להתגבר על בעיית גודל המדגם היא לערוך בדיקה לאורך שנים - פאנל. דרך זו אינה יעילה לענייננו, שכן השינוי במשתנה המוסבר לאורך מספר שנים, יחסית לשינוי בו בין המדינות, הוא זניח.

איור 2 - המיתאם בין משתנים שונים ליחס השכר בין נשים לגברים בקרב מדינות OECD⁴

לא נמצא קשר סטטיסטי בין פער השכר בין גברים לנשים לבין: גודל האוכלוסייה, התוצר הגולמי, התוצר לנפש⁵, שיעור הסחר מהתוצר, שיעור הצמיחה הממוצע בשנים האחרונות, גובה שכר המינימום, שיעור התעסוקה של גברים, שיעור הנשים המועסקות במשרה חלקית ביחס לכל



המועסקות, ממוצע שנות ההשכלה של גברים, שיעור פרוץ הילודה למשפחה והשנה שבה ניתנו לנשים זכויות לבחור.

ניתוח על סמך רגרסיה רב-משתנית

מרבית המשתנים המסבירים מתואמים זה עם זה ומטרתה של הרגרסיה הרב-משתנית היא לאמוד את המיתאם השולי עם כל משתנה מסביר בנפרד. מפני התלות בין המשתנים המסבירים, משתנים מסוימים נמצאו מובהקים ברגרסיה הרב-משתנית, בעוד שעל סמך הרגרסיה הדו-משתנית לא נצפה קשר בינם לבין פערי השכר; דוגמה בולטת לכך היא גובה שכר המינימום, שנמצא מובהק, עמיד ושלילי כמעט בכל ההרכבים הרב-משתניים שנאמדו.

מאיור 2 נלמד שמקדם המיתאם של אי השוויון, מדד גייני (אחרי ההתערבות הממשלתית), מתואם שלילית חזק עם יחס השכר בין נשים לגברים⁶. משתנה מסביר זה אינו אקסוגני, משום

⁴ המשתנה מסורתיות הוא משתנה אינדיקטור. הוא מקבל ערך אחת אם למדינה יש רוב קתולי. ישראל, יפן וקוריאה קיבלו ערך אחת, גרמניה, שבה יש איוון בין שיעור הקתולים לשיעור הפרוטסטנטים, קיבלה ערך 0.5. קו הרוחב של המדינה נמצא

כמשתנה מסביר איכותי גם שבדקים רק את יבשת אירופה.

⁵ אזכיר שמדובר רק על מדינות OECD, בהשוואה המקיפה את מרבית מדינות העולם התוצר לנפש מתואם שלילית עם פערי ההכנסה בין גברים לנשים.

⁶ ניתן להשתמש במדדי אי-שוויון אחרים; איכות התוצאות דומות בכל המקרים.

שהוא מושפע מפערי השכר בין גברים לנשים⁷. אף שהוא משקף במידה מסוימת את ההשקפה החברתית של כל מדינה, לא נשתמש בו כמשתנה מסביר, בגלל חולשתו כמשתנה אנדוגני⁸. בשל מספר התצפיות הקטן ביחס למספר המשתנים המסבירים, יחד עם המיתאם הגדול יחסית בין המשתנים המסבירים עצמם, נכון יהיה לאחד מספר משתנים מסבירים לווקטור אחד, שיהווה בעצמו משתנה מסביר לפערי השכר בין המינים בהשוואה בין המדינות. בעזרת כלים אקונומטריים⁹ מוכרים נבנו שני וקטורים נפרדים: וקטור אחד הוא "תרבותי" - מכיל את פרוץ הילודה הממוצע למשפחה, גיל הנישואין הממוצע של אישה בנישואיה הראשונים, המסורתיות של כל מדינה, שיעור חברי הכנסת שהם נשים וקו הרוחב של המדינה; הווקטור השני הוא תוצרים בשוק העבודה, ומכיל את ממוצע שנות השכלה של הנשים, ההבדל בין נשים וגברים בשנות ההשכלה, שיעור התעסוקה של נשים, ההבדל בין נשים וגברים בשיעורי התעסוקה וממוצע שעות העבודה השבועיות למועסק. הסימנים של כמה מרכיבי הווקטור שונו מפלוס למינוס כדי ליצור מתאם חיובי עם יחס השכר בין נשים לגברים¹⁰. כל וקטור הוא מדד המורכב מקומבינציה ליניארית של רכיביו, קומבינציה המקנה לרכיבים השונים משקלות שונים. לשני הווקטורים האלה נוספו משתני מדיניות, ומביניהם רק גובה שכר המינימום נמצא מתואם חיובית ובאופן עמיד עם המשתנה המוסבר. תוצאת המודל מוצגת בלוח 1.

הווקטור של תוצרי שוק העבודה אינו אקסוגני לפערי השכר בין נשים לגברים, ולכן בחרנו להשתמש במודל הבא:

$$WM_i = \beta_1(X_{1,i}) + \beta_2(X_{2,i}|X_{1,i}) + \beta_3(P_i) + v_i$$

כאשר WM_i הוא המשתנה התלוי, והוא יחס השכר הממוצע בין נשים לגברים במדינה i , $X_{1,i}$ הוא וקטור משתני התרבות ו- $X_{2,i}$ הוא וקטור תוצרי שוק העבודה. כך אומד β_1 את המיתאם עם משתני התרבות, כולל השפעתם דרך משתני שוק העבודה, β_2 אומד את המיתאם עם משתני שוק העבודה בנטרול השפעתם דרך משתני התרבות, ו- β_3 את המיתאם עם משתני המדיניות.

⁷ לא נמצא מקור נתונים אמין לכל המדינות שמשווה את פערי השכר מין לגברים ולנשים בנפרד.
⁸ שימוש במדד ג'יני בפיגור אינו פותר את בעיית האנדוגניות, שכן הוא מתואם מאוד עם מדד זה הבו-זמני; משמע שאין הבדל משמעותי בין המשתנה בפיגור לבין המשתנה הבו-זמני.
⁹ שימוש בפרוצדורה Principal Component ב-Eviews, המבוסס של הטכניקה שהציגו (1992) Johanson & Wichtern.
¹⁰ לדוגמא, המשתנה פרוץ הילודה שמתואם שלילית עם יחס השכר בין נשים לגברים הוכנס במינוס.

[לוח 1, רגרסיה רב-משתנית]

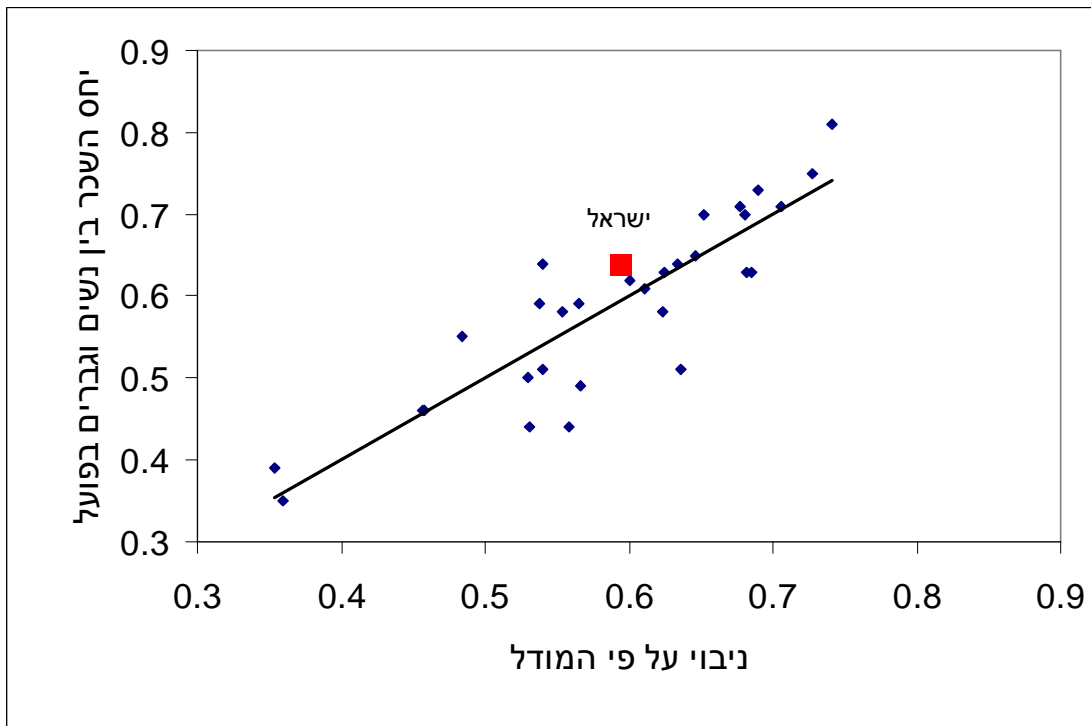
יחס השכר בין נשים לגברים

מספר תצפיות	כח ההסבר (ADJ_R_squared)	המקדם	ערך t
31	0.74		
		ווקטור תרבות	8.34
		ווקטור תוצרי שוק העבודה	3.4
		שכר המינימום	2.4
		קבוע	13.62
			0.058
			0.037
			0.003
			0.503

המודל מנבא שיחס השכר בין נשים לגברים בישראל יהיה 59.4 אחוזים, לעומת יחס שכר בפועל של 64 אחוזים ו-59 במוצע במדינות OECD. משמע שעל פי המשתנים המסבירים אשר הובאו בחשבון יחס השכר בין נשים לגברים בישראל גבוה במקצת מהממוצע במדינות OECD. על פי המודל, משתני ה"תרבות" בישראל בהשוואה לשאר מדינות OECD (ישראל במקום ה-29 מהסוף מתוך 31 מדינות, מבחינת מדד זה) אמורים להגדיל את פער השכר בין נשים לגברים בישראל ב-11.7 נקודות אחוזים בהשוואה למוצע; כנגד זאת, השתלבותן של נשים בשוק העבודה בישראל, שהיא טובה במקצת יחסית למדינות OECD (ישראל היא, לפי מדד זה, באחוזון ה-58), ובמיוחד ההשתלבות הטובה בהתחשב משתנה התרבות (ישראל במקום הראשון) אמורה להעלות את יחס השכר ב-7.8 נקודות אחוזים בהשוואה למוצע; גובה שכר המינימום¹¹, שהוא בישראל גבוה יחסית לשאר המדינות (באחוזון ה-94), אמור להעלות את ביחס השכר בעוד 4.4 נקודות אחוזים בהשוואה למוצע. איור 3 מתאר את יחס השכר בין נשים וגברים בפועל בהשוואה לניבוי של המודל.

¹¹ בכמה מדינות אין שכר מינימום רשמי. מאחר שבמדינות אלו נהוג שכר מינימום לא רשמי, הנקבע בהתאם לכושר המיקוח של העובדים, ייחסנו להן שכר מינימום, וזאת ברמה השווה לזה הנמוך ביותר בקרב כל המדינות, לו הצבנו במדינות אלה שכר מינימום השווה ל-0, השפעתו של גובה שכר המינימום הייתה נחלשת ב-40 אחוזים.

[איור 3 – יחס השכר בין נשים לברים, ישראל ומדינות OECD]



Johnson. and D. W. Wichtern. 1992. *Applied multivariate statistical analysis*. 3th ed. Prentice –Hall, Englewood Cliffs, New-Jersey.