



**פורום
ארלוזורוב**
כלכלה הוגנת | חברה צודקת

פערי שכר מגדריים

מבט ארלוזורוב על שוק העבודה

סקירה מיוחדת לכבוד יום האישה 2025



שירה ביבלש ויוני בן בשט



מרץ 2025

תקציר

- 1. בשנת 2022 המשיך הפער המגדרי בשכר השעתי החציוני את מגמת העלייה משנת 2012, ולראשונה נצפתה עלייה גם בפער השכר השעתי הממוצע.** בשנת 2022 נצפתה עלייה חריגה בפער השכר הממוצע, מ-16.1% בשנת 2019 ל-20.7% בשנת 2022, וזאת בניגוד למגמות הקודמות שהצביעו על יציבות.
- 2. אחרי כמעט עשור של יציבות - הפער המגדרי בשכר החודשי עלה.** בניגוד למגמות בשנים קודמות, בשנת 2022 נרשמה עלייה בפער השכר החודשי: מפער ממוצע של 31.5% ב-2019 ל-35.3% ב-2022. עלייה נרשמה גם בפער השכר החציוני, מ-28.9% ב-2019 ל-30.8% ב-2022.
- 3. הסיבה להתרחבות הפער המגדרי בשכר החודשי בשנת 2022 - הפער המגדרי בשעות העבודה.** מגמת צמצום הפער בשעות העבודה החודשיות בין גברים לנשים בעשור האחרון התהפכה, והפער בשעות העבודה החודשיות עלה מ-18.7% בשנת 2019 ל-20.4% בשנת 2022.
- 4. צמיחת השכר הריאלי של גברים גבוהה מזו של נשים ברוב עשירוני השכר**
 - ← משנת 2007 ועד 2022 השתפר מצבן של הנשים בהשוואה לגברים רק בעשירונים התחתונים. השכר השעתי הריאלי של נשים בעשירון התחתון עלה ב-27.6%, בעוד ששכרם של הגברים עלה ב-16.6%. סיבה אפשרית לכך היא העלאת שכר המינימום.
 - ← בעשירונים הבינוניים והגבוהים (עשירונים 5-10), פער השכר המגדרי גדל. בעשירון העליון עלה השכר השעתי הריאלי של נשים ב-11.6%, ואילו זה של גברים עלה ב-21.7%.
- 5. פער השכר נשמר גם בחלוקה לקבוצות אוכלוסייה שונות**
 - ← פערי השכר התרחבו ברוב הקבוצות הדמוגרפיות, במיוחד בקרב משכילים ובקבוצות גיל מסוימות. כך, פער השכר בקרב בעלי תואר ראשון עלה מ-20.9% בשנת 2014 ל-30.6% ב-2022, ובקרב בני 35-44 הוא עלה מ-12.7% ל-17.7%.
 - ← הקטגוריה היחידה שבה נרשם צמצום בפער היא של בעלי השכלה נמוכה: בקרב מי שלא מחזיקים בתעודת בגרות, פער השכר ב-2014 עמד על 15% וב-2022 הוא הצטמצם ל-10.9%. גם כאן, ייתכן שמדובר בהשפעה של עליית שכר המינימום.

6. הסיבות לפער המגדרי - כוח מיקוח ואפליה

הגידול העקבי בפער השכר השעתי החציוני מרמז כי המקור לפער המגדרי הוא בהסדרים מוסדיים, כמו כוח מיקוח נמוך, אפליה ונורמות העסקה מגדריות. על מנת לחזק ולבסס את הטענה, אנו מבצעים שני ניתוחים שונים:

מכיוון שבני זוג מגיעים, לרוב, מרקע כלכלי וחברתי דומה, פערי השכר והתעסוקה ביניהם עשויים לבטא באופן מהימן את פער השכר המגדרי. בהשוואה שערכנו בין בני זוג נמצא, שבעוד שב-2007 פער השכר החציוני בין בני זוג עמד על 16%, ב-2022 זינק פער זה והגיע ל-19.3%. ממצא זה מחזק את ההשערה, שהפערים אינם רק תוצאה של הבדלים דמוגרפיים, אלא גם של מבנה שוק העבודה.

פער השכר המותאם הוא הפער המגדרי במקרה שבו מאפייני הנשים דומים יותר למאפייני הגברים (למשל, אותו גיל, אותה השכלה, אותו מצב משפחתי ועוד). את פער השכר המותאם השווינו לפער השכר הגולמי, כלומר, לפער השכר ללא התחשבות במאפיינים האישיים. מהנתונים עולה כי פער השכר המותאם גבוה יותר מהפער הגולמי. ב-2022 עמד הפער הגולמי על 15.9% ואילו הפער המותאם עמד על 16.7%. על פי ממצאים אלה, רמת ההשכלה וענף התעסוקה אינם מסבירים את הפער המגדרי. ממצאים אלה מתיישבים עם ממצאים של מחקרים אחרים, שמצאו שחלק מפערי השכר מוסברים על ידי כוח המיקוח הנמוך יותר של נשים.

7. סיכום

פערי השכר המגדריים בישראל התרחבו בשנת 2022.

העלייה בפער השכר החודשי ב-2022 מוסברת בעיקר על ידי התרחבות הפערים בשעות העבודה.

באופן כללי, הפערים בשכר השעתי מצביעים על בעיות מבניות בשוק העבודה, ביניהן כוח מיקוח נמוך של נשים, אפליה ונורמות העסקה מגדריות.

ממצאים אלו מודגישים את הצורך במדיניות רחבה לשוויון מגדרי בשוק העבודה, כזו שתתמקד לא רק בפערי השכר הגולמיים, אלא גם במבנה שוק העבודה וביכולתן של נשים להשיג תנאי עבודה הוגנים ושכר תחרותי.

כיצד נכון לבחון את פער השכר המגדרי?

פער השכר המגדרי הוא אחד המדדים המשמעותיים ביותר להבנת מצב השוויון בין נשים לגברים בשוק העבודה, אולם אין מתודולוגיה אחידה ומקובלת לאמידתו (Blau, 2024; Gould, Schieder and Geier, 2016; Moysen, 2019). בסקירה זו אנו מאמצים נקודת מבט רב-ממדית, ובוחנים את פער השכר החציוני והממוצע יחד עם פער השכר השעתי והחודשי על פני חתכי אוכלוסייה שונים. כך, פער השכר **החציוני** מראה את הפער בין האישה הטיפוסית לגבר הטיפוסי, ואילו פער השכר **הממוצע** מושפע יותר מערכים בקצוות. לעומת זאת, הפער בשכר **החודשי** מראה את הפער בסך ההשתכרות, כלומר כמה מוצרים ושירותים יכול שכרה של אישה לקנות בסופו של חודש בהשוואה לשכרו של גבר. פער זה מושפע גם מכך שנשים נוטות לעבוד תמורת שכר פחות שעות (Gould, Schieder and Geier, 2016, 2016). בניגוד לשכר החודשי, הפער בשכר **השעתי** מראה את הפער בכוח המיקוח של נשים לעומת גברים (Caldwell, Haegle and Heining, 2025), כלומר כמה הן מצליחות להשיג מהמעסיק תמורת שעת עבודה (להרחבה ראו לן וכן בשט, 2024). על מנת להבין את מגמות אי-השוויון בין נשים לגברים, חשוב לבחון את כל המדדים הללו.

1. בשנת 2022 המשיך הפער המגדרי בשכר השעתי החציוני את מגמת העלייה משנת 2012, ולראשונה נצפתה עלייה גם בפער השכר השעתי הממוצע



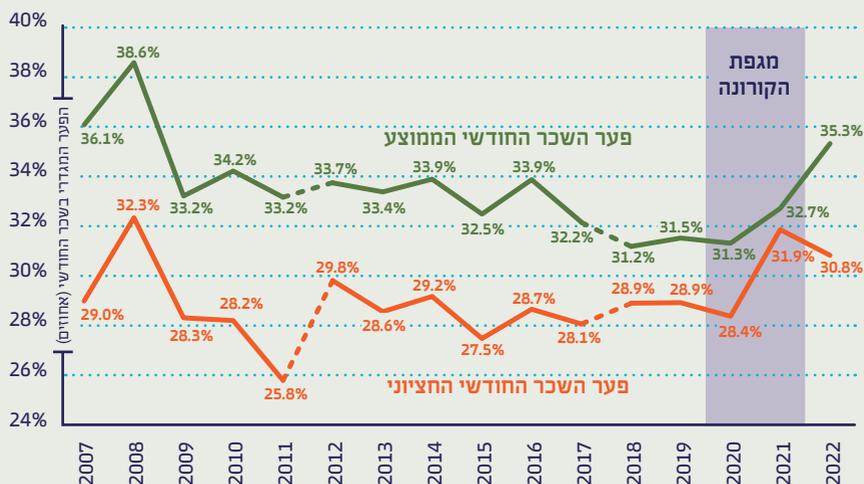
איור 1 מציג את הפער המגדרי בשכר השעתי הממוצע והחציוני לאורך זמן. לאורך כל תקופת הבחינה (2007 עד 2022), פער השכר המגדרי החציוני היה קטן משמעותית מפער השכר המגדרי הממוצע. עובדה זו מצביעה על חשיבות הצגת הפער החציוני (שלא כנהוג בישראל), שכן הפער הממוצע מושפע מאוד מערכים קיצוניים. הבדל זה עלול להעיד על פערים גדולים יותר בין גברים לנשים בקצוות התפלגות השכר, ככל הנראה מכיוון שהפערים גדולים יותר בקרב בעלי שכר גבוה.

בנוסף, ניתן לראות באיור כי פער השכר הממוצע עלה ב-2022, וזאת בניגוד למגמה רבת השנים¹, ואילו הפער החציוני אומנם ירד ב-2022, אך עדיין נמצא על קו המגמה ארוכת השנים המצביעה על עלייה. כלומר, בניגוד לשנים טרום מגפת הקורונה, שבה רק פער השכר השעתי החציוני גדל, נכון ל-2022 שני המדדים מצביעים על גידול בפער השכר.

¹ אנו מתייחסים בספקנות לתגודתיות שחלה בשנים 2020 ו-2021 בשל מגפת הקורונה, ולכן קובעים כי העלייה בפער המגדרי בשכר חלה רק ב-2022 ולא כבר ב-2021.

2. אחרי כמעט עשור של יציבות - הפער המגדרי בשכר החודשי עלה

איור 2: הפער המגדרי בשכר החודשי החציוני והמוצע, 2007-2022



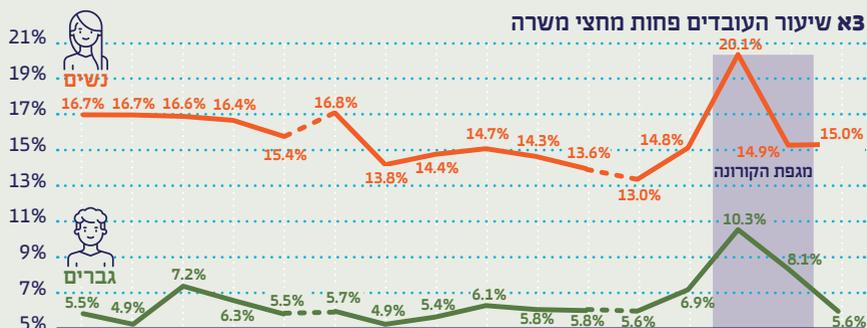
הערות: פער השכר החודשי ברוטו מוגדר כהפרש בין שכרן של נשים שכירות לשכרם של גברים שכירים, חלקי שכר השכירים הגברים. פער השכר מתייחס לשכירים בגילאי העבודה העיקריים (25-64) בכל היקף העסקה. קיים שבר בסדרה בשנת 2012 עקב שילוב סקר הכנסות בסקר הוצאות. קיים שבר בסדרה בשנת 2018 עקב שינוי בשיטת המשקול של הלמ"ס.

מקור הנתונים: הלמ"ס, סקר הוצאות והכנסות; **עיבוד הנתונים:** פורום ארלוזורוב

איור 2 מציג את הפער בשכר החודשי וממנו עולים כמה ממצאים. ראשית, ובדומה לאיור 1, פער השכר החודשי החציוני היה קטן מפער השכר החודשי הממוצע, ואף ההבדל ביניהם גדל משמעותית בשנת 2022 בהשוואה לשנת 2021. מבחינת המגמה ארוכת השנים, בעוד שעד שנת 2020 שני המדדים היו יציבים יחסית, בשנים 2021-2022 חל גידול משמעותי בשניהם. מגמות אלו מעידות גם הן על הרעה בפער השכר המגדרי.

3. הסיבה להתרחבות הפער המגדרי בשכר החודשי בשנת 2022 - הפער המגדרי בשעות העבודה

איור 3: פערים בשעות העבודה החודשיות ובשיעור התעסוקה בין גברים לנשים, 2007-2022



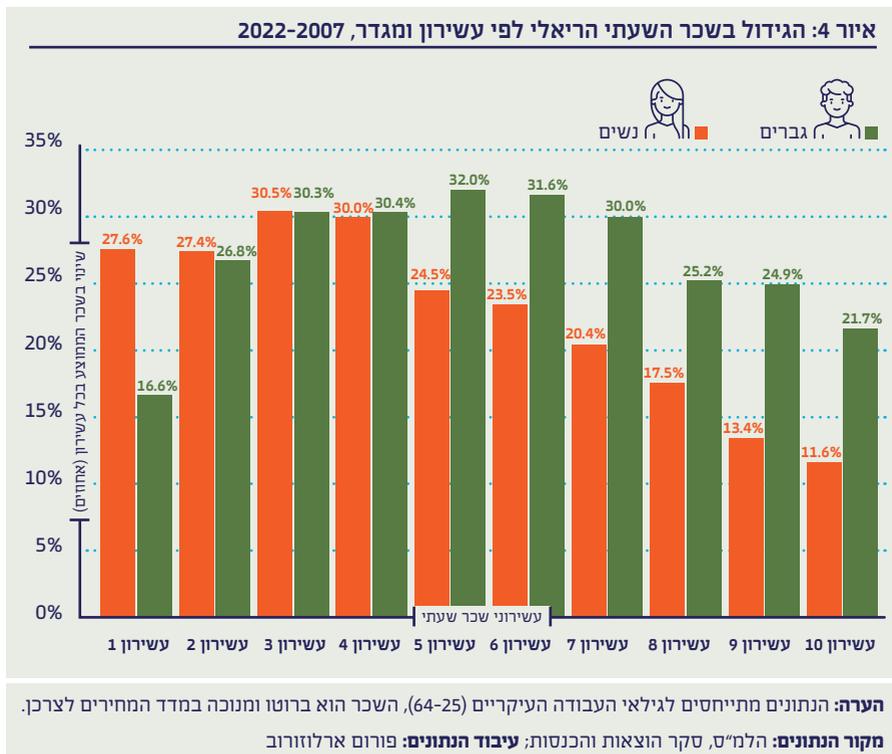
הערות: הפער בשעות העבודה באיור 3ב מוגדר כהפרש בין שעות העבודה הממוצעות של גברים ונשים חלקי שכר השכירים הגברים. הנתונים מתייחסים לשכירים בגילאי העבודה העיקריים (25-64). קיים שבר בסדרה בשנת 2012 עקב שילוב סקר הכנסות בסקר הוצאות. קיים שבר בסדרה בשנת 2018 עקב שינוי בשיטת המחשוק של הלמ"ס.

מקור הנתונים: הלמ"ס, סקר כוח אדם וסקר הוצאות והכנסות; **עיבוד הנתונים:** פורום ארלוזורוב

איור 3 מציג את הפערים בשעות העבודה החודשיות ובשיעור התעסוקה בין גברים לנשים לאורך זמן. כפי שניתן לראות באיור 3א, יותר נשים עובדות בהיקף של פחות מחצי משרה בהשוואה לגברים. כמו כן, מגמת הירידה בשיעור הנשים שעבדו פחות מחצי משרה נעצרה, ושיעורן מתקרב לרמה של טרום מגפת הקורונה. לצד זאת, כפי שניתן לראות באיור 3ב, בעוד שבמשך יותר מעשור הפער בשעות העבודה בין נשים לגברים היה במגמת ירידה והגיע ל-18.7% ב-2019, טרום מגפת הקורונה, מגמת צמצום זו נעצרה, וב-2022 אנו רואים קפיצה משמעותית בפער שעות העבודה, שהגיע ל-20.4%². לצד אלו, באיור 3ג ניתן לראות כי שיעור התעסוקה חזר למגמת טרום מגפת הקורונה בשני המגדרים. כלומר, ככל הנראה, הגידול בפער השכר החודשי בין גברים לנשים אינו נובע משינויים בשיעורי התעסוקה של שני המגדרים. ממצאים אלה תומכים בהשערה, כי העלייה בפער השכר החודשי לאחר מגפת הקורונה, אחרי שנים של יציבות, נובעת מגידול בפער בין גברים לנשים בשעות העבודה.

² ניתוח זהה נעשה על שעות העבודה החציוניות בשנים 2007 עד 2022, ובו נצפית מגמה דומה אך "רועשת" יותר וקפיצה גבוהה יותר ב-2022.

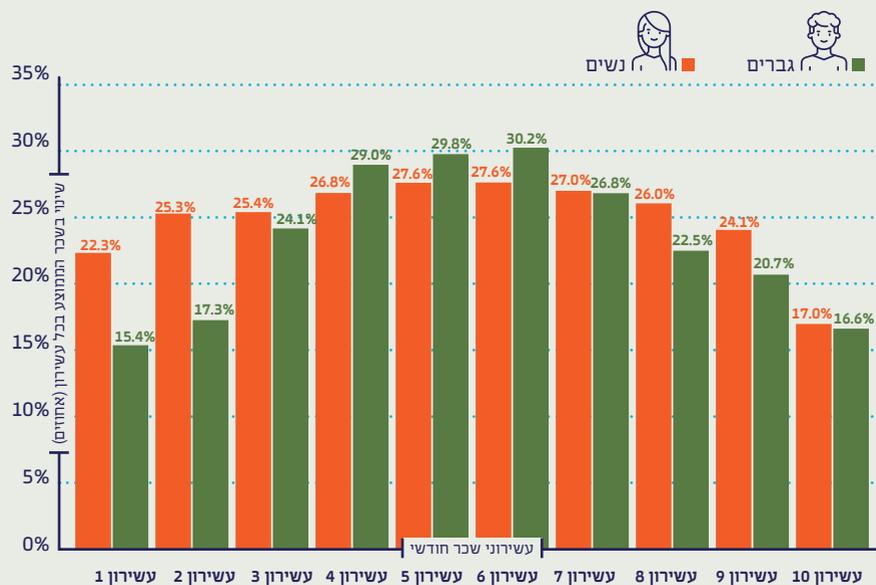
4. צמיחת השכר הריאלי של גברים גבוהה מזו של נשים ברוב עשירוני השכר



איור 4 מראה את השינוי בשכר **השעתי** הריאלי של גברים ונשים לפי עשירוני השכר השעתי בין 2007 ל-2022. האיור מראה, כי רק בעשירון התחתון גדל השכר הריאלי של הנשים בקצב גבוה יותר מזה של הגברים. לעומת זאת, צמיחת השכר הריאלי בעשירונים 2 עד 4 הייתה דומה, ואילו בחמשת העשירונים הגבוהים, השכר הריאלי של הגברים צמח בקצב גבוה יותר מזה של הנשים. כלומר, מ-2007 ועד 2022 השתפר מצבן של הנשים בהשוואה לגברים רק בעשירון התחתון, ואילו בעשירונים 5-10 מצבן של הנשים בהשוואה לגברים החמיר ופער השכר גדל³.

³ בפרסום קודם (לן וכן בשט, 2024) הראינו איור דומה: הגידול בשכר השעתי הריאלי לפי עשירון ומגדר, 2007 לעומת 2021. השוואת שני האיוורים (לשנת 2021 ולשנת 2022) מציגה הבדלים משמעותיים. אנו מעריכים ששינויים אלו נובעים מכך ששנת 2021 הייתה שנת קורונה ובה היו אנומליות רבות בכלכלה. להשוואה ופירוט על שנת 2021 ראו לן וכן בשט, 2024.

איור 5: הגידול בשכר החודשי הריאלי לפי עשירון ומגדר, 2007-2022



הערה: הנתונים מתייחסים לגילאי העבודה העיקריים (25-64), השכר הוא ברוטו ומנוכה במדד המחירים לצרכן.
מקור הנתונים: הלמ"ס, סקר הוצאות והכנסות; **עיבוד הנתונים:** פורום ארלוזורוב

איור 5 מציג את השינוי בשכר החודשי הריאלי של גברים ונשים לפי עשירוני השכר החודשי בין 2007 ל-2022. מהאיור עולה, כי בעשירוני התחתונים (1 ו-2) מצבן של הנשים בהשוואה לגברים השתפר, אולם בכל שאר העשירוני מצבן של הנשים בהשוואה לגברים לא השתנה באופן מהותי, ואף הורע בחלק מהם. כלומר, השכר הריאלי החודשי של גברים ונשים צמח באופן דומה.

בין איורים 4 ו-5 יש הבדל משמעותי. באיור 4 (שכר שעות) יש עלייה בפער השכר השעתי ברוב התפלגות האוכלוסייה, בעוד שבאיור 5 (שכר חודשי) נראית יציבות בפער השכר החודשי ברוב התפלגות האוכלוסייה. הבדל זה (בדומה להבדלים בין איורים 1 ו-2) יכול להיות מוסבר על ידי שינוי בשעות העבודה של נשים לעומת שעות העבודה של גברים. כלומר, בעוד שבחלק העליון של התפלגות ההכנסות צמח השכר השעתי של נשים בקצב נמוך משל גברים, השכר החודשי צמח באופן דומה מפני שנשים עובדות יותר שעות בחודש מבעבר וגברים עובדים פחות שעות בחודש מבעבר. כך הפער, שהיה גבוה משמעותית בשנת 2007, צומצם (ראו איור 3).

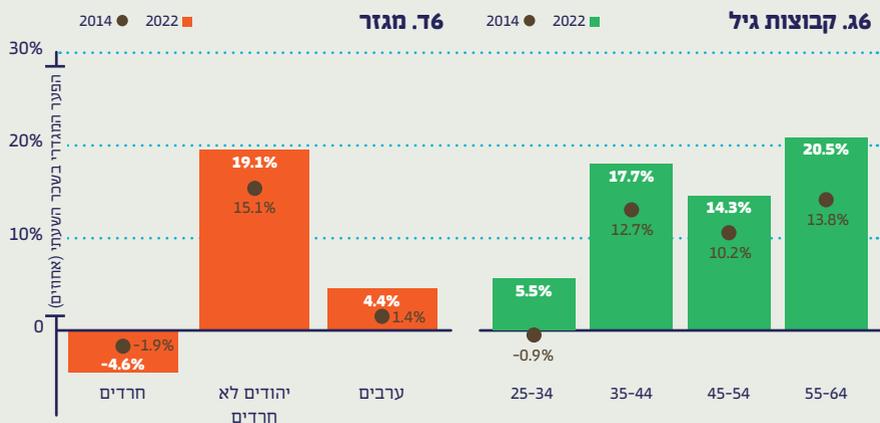
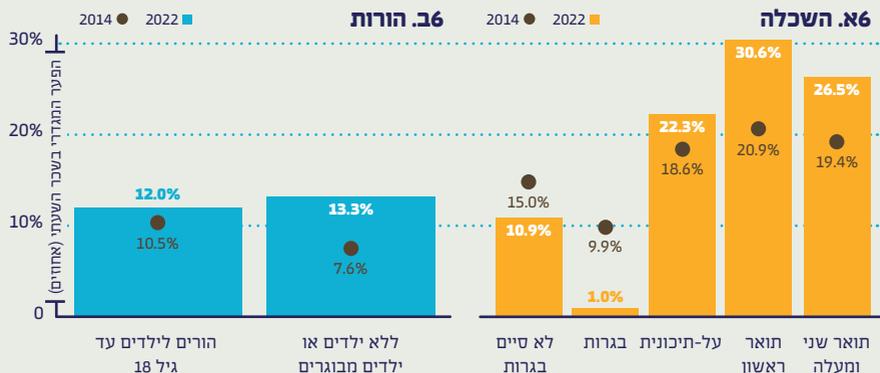
שיפור מצבן של הנשים בהשוואה לגברים בעשירונים התחתונים, כפי שהוא בא לידי ביטוי באיורים 4 ו-5, יכול להיות תוצאה של עלייה משמעותית בשכר המינימום לאורך שנות ההשוואה: בעוד שבסוף שנת 2007 עמד שכר המינימום על 3,710.18 ש"ח לחודש, בתחילת שנת 2022 הוא עמד על 5,300 ש"ח לחודש⁴ (עלייה של כ-43%) (המוסד לביטוח לאומי). שכר המינימום מצמצם את אי-השוויון בתחתית התפלגות השכר, מכיוון שהחוק אינו מאפשר להשתכר פחות ממנו וכך הפערים אינם גדלים. כך, מעסיקים אינם יכולים להפחית את שכרם של נשים שמשתכרות שכר מינימום בשל כוח מיקוח נמוך יותר בהשוואה לגברים, דבר שמצמצם את הפערים בין גברים לנשים.

⁴ יש לציין כי מדובר בשכר נומינלי ולא ריאלי, וכי מדד המחירים עלה בכ-26% באותן שנים. אולם עדיין חלה עלייה של שכר המינימום הריאלי בכ-13% (חישוב פורום ארלזורוב. נתונים: שכר המינימום: המוסד לביטוח הלאומי; מדד המחירים לצרכן: הלמ"ט).

5. פער השכר נשמר גם בחלוקות לקבוצות אוכלוסייה שונות

איור 6: פער השכר המגדרי החיצוני לשעת עבודה לפי מאפיינים דמוגרפיים שונים,

2022-1 2014



הערות: פער השכר מתייחס להפרש השכר השעתי בין שכרן של נשים שכירות לשכרם של גברים שכירים, חלקי שכר השכירים הגברים. פער השכר מתייחס לשכירים בגילאי העבודה העיקריים (25-64) בכל היקף העסקה. קבוצת ההורים הם בעלי ילדים מתחת לגיל 18 החיים איתם במשק הבית. הנתונים מתייחסים לפערים בשכר ברוטו. נתונים על מגזר זמניים רק משנת 2014, ולכן השוואה זו נעשתה בין שנת 2014 לשנת 2022 ולא משנת 2007 כמו בהשוואות האחרות בנייר זה.

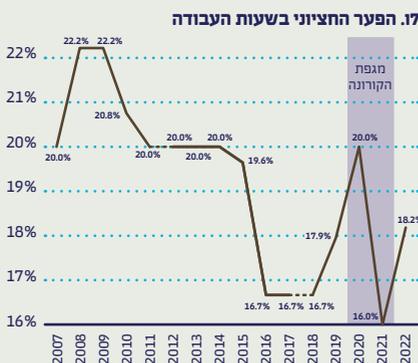
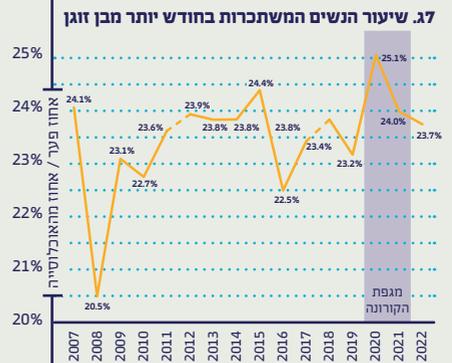
מקור הנתונים: הלמ"ס, סקר הוצאות והכנסות; **עיבוד הנתונים:** פורום ארלוזורוב

איור 6 מציג את פער השכר המגדרי החציוני לשעת עבודה לפי מאפיינים דמוגרפיים שונים, בשנים 2014 ו-2022. מהאיור עולה, כי פערי השכר המגדריים גדלו בתקופה זו ברוב קבוצות האוכלוסייה, אולם בחלק מהקבוצות ניכרת עלייה משמעותית יותר. העלייה בפער בולטת בקרב בעלי השכלה, בקרב בני 55-64 ובני 25-34, ואף בקרב זוגות ללא ילדים מתחת לגיל 18. הקבוצה היחידה שבה רואים צמצום של פער השכר המגדרי היא בעלי השכלה נמוכה. ייתכן שגם מקרה זה הוא תוצאה של העלייה המשמעותית בשכר המינימום, מכיוון שאוכלוסייה זו משתכרת מעט ומושפעת יותר משכר המינימום בהשוואה לקבוצות בעלות השכלה גבוהה יותר⁵.

⁵ בין 2014 ל-2022 עלה שכר המינימום בכ-23%, מ-4,300 ש"ח בחודש ל-5,300 ש"ח בחודש (המוסד לביטוח לאומי). השכר הריאלי בין שנים אלו עלה בכ-14%.

6. הסיבות לפער המגדרי - כוח מיקוח ואפליה

איור 7: פערי שכר ותעסוקה בין בני זוג המנהלים משק בית משותף, 2007-2022



הערה: הפערים המוצגים מתייחסים למשקי בית שבהם שני מפרנסים ממגדר שונה, ושני המפרנסים שכירים בגילאי העבודה העיקריים (25-64) בכל היקף העסקה. קיים שבר בסדרה בשנת 2012 עקב שילוב סקר הכנסות בסקר הוצאות. קיים שבר בסדרה בשנת 2018 עקב שינוי בשיטת המשקול של הלמ"ס.

מקור הנתונים: הלמ"ס, סקר הוצאות והכנסות; **עיבוד הנתונים:** פורום ארלוזורוב

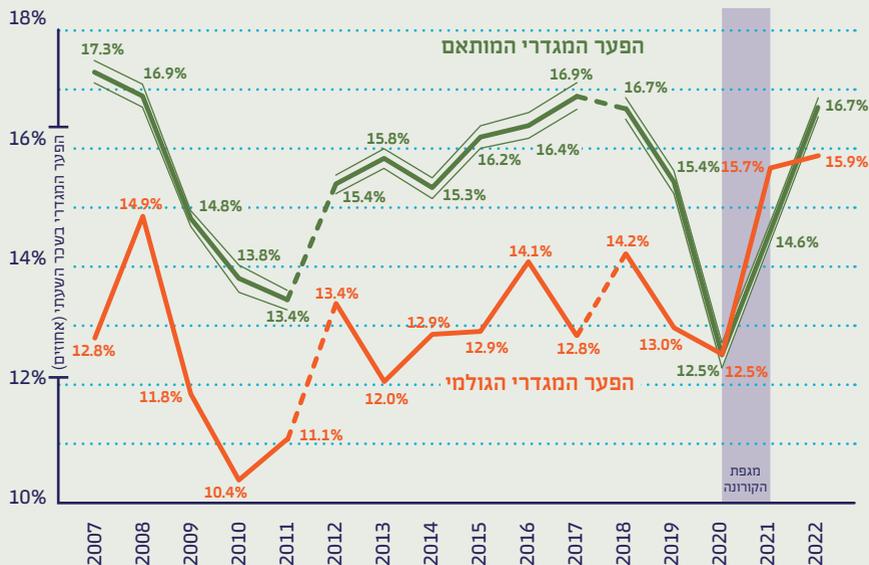
הגידול העקבי בפער השכר השעתי החציוני מרמז, כי המקור לפער המגדרי הוא בהסדרים מוסדיים, כמו כוח מיקוח נמוך, אפליה ונורמות העסקה מגדריות. על מנת לחזק ולבסס טענה זו אנו מבצעים שני ניתוחים שונים, שתוצאותיהם מוצגות באיורים 7 ו-8, המנסים להפריד את ההשפעה של הסברים אלה מהסברים דמוגרפיים-חברתיים, כמו רמת השכלה, מצב משפחתי, ענף כלכלי ועוד.

איור 7 מציג את פערי השכר והתעסוקה בין בני זוג המנהלים משק בית משותף בשנים 2007-2022. מכיוון שבני זוג המנהלים משק בית משותף מגיעים לרוב מרקע חברתי-כלכלי דומה⁶, השוואה ביניהם, בניגוד להשוואה של כלל הגברים מול כלל הנשים במשק (כפי שעשינו עד כה בנייר), עשויה להציג באופן מהימן יותר פערי שכר הנובעים מפערים מוסדיים, כמו כוח מיקוח, אפליה והסללה. באופן כללי, ניתן לראות, כי המגמות שאנו רואים בפער בין בני זוג דומות לאלו שאנו רואים בכלל האוכלוסייה, ולכן מחזקות את הממצאים הקודמים. כך, שיעור הנשים המשתכרות שכר שעתי הגבוה מזה של בן זוגן היה במגמת ירידה משנת 2009 ועד טרום מגפת הקורונה (2019). אנו רואים כי מגמה זו ממשיכה גם לאחר מגפת הקורונה (2022) (איור 7א), וכך גם מגמת העלייה בפער השכר השעתי החציוני (איור 7ב). לעומת זאת, שיעור הנשים המשתכרות שכר חודשי הגבוה מזה של בן זוגן נשאר יציב יחסית משנת 2009 (איור 7ג), וממצא זה מתיישב עם פער השכר החודשי החציוני, שנשאר יציב יחסית באותה תקופה (איור 7ד). כלומר, ניכר כי נשים מצמצמות את הפער בשעות העבודה, אולם הפער בכוח המיקוח שלהן גדל. לבסוף, שיעור הנשים שעובדות יותר מבן זוגן ממשיך במגמת עלייה איטית (איור 7ה), ומתיישב עם הפער בשעות העבודה, היורד גם הוא במגמה איטית (איור 7ו).

מהנתונים ניכר כי המגמות בפערים המגדריים שאנו רואים בכלל האוכלוסייה מאפיינות גם את הפערים בין בני זוג המנהלים בית משותף, כלומר, ממצאים אלו תומכים בטענה שפערים אלו אינם מגיעים מהבדלים דמוגרפיים בלבד. יחד עם זאת, נראה שהפערים בשעות העבודה בכלל האוכלוסייה מצטמצמים מהר יותר מאלו שנמדדו בין בני זוג (ראו איור 3). כך, מכיוון שהפער נמוך יותר בין גברים ונשים מרקעים דומים (בני זוג) בהשוואה לגברים ונשים באופן כללי, ניתן להניח שפערים אלו נובעים יותר מצמצום הפערים בין גברים ונשים מרקעים שונים.

⁶ ראו למשל Eika, Mogstad and Zafar, 2019.

איור 8: פער השכר המגדרי השעתי הממוצע, גולמי ומותאם למאפיינים אישיים ומאפייני עבודה, 2007-2022



הערות: פער השכר מתייחס להפרש השכר השעתי בין שכרן של נשים שכרות לשכרם של גברים שכירים, חלקי שכר השכירים הגברים. פער השכר מתייחס לשכירים בגילאי העבודה העיקריים (25-64) בכל היקף העסקה. קיים שבר בסדרה בשנת 2012 עקב שילוב סקר הכנסות בסקר הוצאות. קיים שבר בסדרה בשנת 2018 עקב שינוי בשיטת המשקול של הלמ"ס. הנתונים מתייחסים לפערים בשכר ברוטו. הסדרה המתואמת שולטת על מאפיינים אישיים (קבוצת גיל, תעודה גבוהה, שנות השכלה, שנות השכלה בריבוע, מגזר, סטטוס הורות, מצב משפחתי, ילדים מתחת לגיל 5) ועל מאפייני העבודה (ענף כלכלי ומשלח יד בספרה אחת), תחת ההנחה שהתשואה למאפיינים אישיים קבועה בין השנים בעוד שהתשואה למאפייני העבודה משתנה באופן גמיש בין השנים. בשני המודלים המוקדם המוצג הוא אינטראקציה של משתנה דמי לאישה ולשנה. הנתונים באיור זה שונים מאלו המוצגים באיור 1, מכיוון שהם מתארים את הפער בממוצע לוג השכר. הקווים הדקים מתארים רווחי סמך של 95%.

מקור הנתונים: הלמ"ס, סקר הוצאות והכנסות; **עיבוד הנתונים:** פורום ארלוזורוב

איור 8 מתאר את התפתחות הפער המגדרי בשכר השעתי הממוצע ובשכר השעתי הממוצע המותאם למאפיינים אישיים ולמאפייני עבודה בין השנים 2007-2022. המדד המותאם מראה את הפער במקרה שבו מאפייני הנשים היו דומים יותר למאפייני הגברים (למשל, אותו גיל, אותה השכלה, אותו מצב משפחתי ועוד). ניכר כי למעט בשנות מגפת הקורונה, פער השכר המגדרי המותאם היה גבוה מפער השכר המגדרי הגולמי (הפער ללא ההתחשבות במאפיינים הדמוגרפיים). משמעות ראשונה של ממצא זה היא, שהשכר השעתי הנמוך של נשים אינו

תוצר של השכלה נמוכה יותר, בחירת מקצועות וענפים נשיים יותר או מאפיינים דמוגרפיים השונים מאלו של גברים.

ממצא זה מפתיע, מכיוון שמחקרים רבים מצאו שחלק מפער השכר המגדרי מוסבר על ידי מאפיינים דמוגרפיים, כמו פערים בהשכלה, מצב משפחתי וכדומה (בוזגלו-בריס, 2023; פוקס, 2016; קמחי, 2022). אך מחקרים אלה עשו שימוש בשכר חודשי ולא בשכר שעתי, ולכן מודדים את הפער בסך ההשתכרות ולא את כוח המיקוח של נשים לעומת גברים. יחד עם זאת, בדומה לממצאים של הבדיקה הנוכחית שערכנו, מחקרים אחרים שהשתמשו בנתונים מסקר הוצאות והכנסות של הלמ"ס מצאו גם הם כי הפער המותאם גבוה מזה הגולמי (דבאוי, אפשטיין ווייס, 2023; Bar-Haim et al., 2023).

משמעות שנייה של ממצא זה היא כי המקור של פער השכר המגדרי הוא בהסדרים מוסדיים של שוק העבודה. בפרט, מדובר בפערים מגדריים בכוח המיקוח של עובדות ועובדים (Caldwell, 2025; Haegele and Heining, 2025; Sharma, 2023); אפליה (Maloney and Neumark, 2025); נורמות העסקה מגדריות, כמו תשואה גבוהה לשעות עבודה מרובות בקרב משתכרי שכר שעתי גבוה (Goldin, 2014); ועבודה של נשים בחברות המשלמות שכר נמוך יותר באותו ענף (בוזגלו-בריס, 2023).

סיכום

בנייר זה הראינו כי פערי השכר המגדריים בישראל התרחבו בשנת 2022. בחינה של מגוון מדדים - שכר שעתי ושכר חודשי, שכר ממוצע ושכר חציוני - מצביעה על כך שנשים ממשיכות להשתכר פחות מגברים. יתר על כן, בניכוי מאפיינים דמוגרפיים (כלומר, כאשר לנשים וגברים מאפיינים דמוגרפיים זהים) פער השכר **גדל**, דבר המעיד על כך שפערי השכר נובעים סיבות מבניות של שוק העבודה, כמו כוח מיקוח נמוך יותר של נשים, אפליה ונורמות העסקה מגדריות. בנוסף, צמצום הדרגתי של פערי שעות העבודה בין גברים לנשים מיתן בעבר את הפערים בשכר החודשי, אך מגמה זו נבלמה בשנת 2022. ממצאים אלו מדגישים את הצורך בגישה מערכתית לצמצום הפערים המגדריים, תוך חיזוק כוח המיקוח של נשים וקידום תנאי העסקה שוויוניים יותר.

מקורות

- בוזגלו-בריס, ש' (2023). [תרומת פירמות להסבר פערי השכר המגדריים](#). בנק ישראל, חטיבת המחקר.
- בן בשט, י' ולן, ע' (2024). [פערי שכר מגדריים מבט ארלוזורוב על שוק העבודה](#). פורום ארלוזורוב.
- דבאוי, מ', אפשטיין, ג' ווייס, א' (2023). [פערי שכר מגדריים בישראל בשנים 2018-2014](#). מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.
- פוקס, ה' (2016). [פערים מגדריים בשוק העבודה: שכר וקיטוב תעסוקתי](#). בתוך: דו"ח מצב המדינה 2016. מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.
- קמחי, א' (2022). [פערי שכר מגדריים בישראל: מה הגורמים להם וכיצד ניתן לצמצמם?](#) שורש מוסד למחקר חברתי כלכלי.

- Bar-Haim, E., Chauvel, L., Gornick, J. C. and Hartung, A. (2023). [The persistence of the gender earnings gap: Cohort trends and the role of education in twelve countries](#). *Social Indicators Research*, 165(3), 821-841.
- Blau, F. D. (2024). [Gender inequality in the labor market: Continuing progress?](#) *ILR Review*, 00197939241308844.
- Caldwell, S., Haegele, I. and Heining, J. (2025). [Bargaining and inequality in the labor market](#) (No. w33396). National Bureau of Economic Research.
- Eika, L., Mogstad, M. and Zafar, B. (2019). Educational assortative mating and household income inequality. *Journal of Political Economy*, 127(6), 2795-2835.
- Goldin, C. (2014). [A grand gender convergence: Its last chapter](#). *American economic review*, 104(4), 1091-1119.
- Gould, E., Schieder, J. and Geier, K. (2016). [What is the gender pay gap and is it real? The complete guide to how women are paid less than men and why it can't be explained away](#). Economic Policy Institute.
- Maloney, M. and Neumark, D. (2025). [Does the gender wage gap actually reflect taste discrimination against women?](#) (No. w33405). National Bureau of Economic Research.

- Moyser, M. (2019). *Measuring and analyzing the gender pay gap: A conceptual and methodological overview*. Statistics Canada.
- Sharma, G. (2023). *Monopsony and gender*. Unpublished Manuscript.

פורום ארלוזורוב הוא מכון מחקר לשינוי מדיניות, שפועל להעלאת רמת חיייהם של כל תושבי ישראל ולמימוש זכותם לתעסוקה הוגנת, איכות חיים מכבדת ושוויון הזדמנויות.

פורום ארלוזורוב, מייסודה של הסתדרות העובדים החדשה, הוקם כמוסד ללא כוונות רווח, במטרה לסייע למקבלי ההחלטות בישראל לגבש וליישם אסטרטגיה כלכלית לכינונה של ישראל כמדינת רווחה, החותרת לצמיחה מכלילה, הרחבת השירותים האזרחיים ושיפורם, וחיזוק העבודה המאורגנת והדיאלוג החברתי.

על מנת ליישם מדיניות שמיטיבה עם כלל הציבור בישראל, פורום ארלוזורוב מתבסס על ידע מקיף, רחב ועדכני ופועל לקידום מדיניות מול נבחרי הציבור, הדרג המקצועי בממשלה, השלטון המקומי והאזורי וארגוני העובדים, תוך שיתוף פעולה עם שותפים בחברה האזרחית.

רק דרך קידום כלכלה הוגנת וחברה צודקת נוכל לממש את חזונם של מייסדי מדינת ישראל לפיתוח הארץ לטובת כל תושביה, תוך קיום שוויון זכויות חברתי ומדיני גמור לכל אזרחיה - היום ובדורות הבאים.

