

## מנצחות ומפסידות: השפעת מדיניות הרווחה על אי השוויון המגדרי בשכר – השוואה בינלאומית<sup>1</sup>

הדס מנדל<sup>2</sup>

המחקר ההשוואתי בנושא השפעת מדיניות הרווחה על אי השוויון המגדרי נוטה להדגיש את האימהות כמרכיב מרכזי באי שוויון זה, תוך התעלמות מהבחנה מעמדית בין נשים. מאמר זה קורא תיגר על ההנחה שלהתערבותה של המדינה השפעה אחידה על הישגיהן הכלכליים של נשים, וטוען שהיא מותנית במעמדן הסוציו-אקונומי. בהתבסס על סקרי הכנסות של 21 מדינות מפותחות (מתוך מאגר הנתונים של ה-Luxemburg Income Study) מנתח המאמר את פערי ההכנסה המגדריים בין נשים לגברים ממעמדות סוציו-אקונומיים שונים. ממצאי המחקר תומכים בטענה שהשפעת מדיניות הרווחה על אי השוויון המגדרי בשכר תלויה במעמד: מדיניות רווחה נדיבה מגבילה את התגמולים הכלכליים של נשים בעלות כישורים גבוהים בשוק העבודה, אך אינה משפיעה לרעה על הישגיהן הכלכליים של נשים מעוטות יכולת, ולעתים אף מיטיבה עמם. ממצאי המחקר מצביעים על המורכבות שבהתוויית קווים כלליים של מדיניות חברתית ועל החשיבות שבהפניית תשומת הלב המחקרית להבדלים מעמדיים בין נשים בשאלות הנוגעות למדיניות שמטרתה להקל על שילוב בין חיי עבודה וחיי משפחה.

מלות מפתח: מדינת רווחה, אי שוויון מגדרי, פערי שכר מגדריים, מדיניות משפחתית, אי שוויון מעמדי

- 1 אני מבקשת להודות לקרן הלאומית למדע (ISF, 281/10) על תמיכתה הנדיבה במחקר. כמו כן, אני מעריכה ומוקירה את שיתוף הפעולה הפורה של מיכאל שלו בנושאים הקשורים לנושאי מחקר זה. אני מבקשת גם להודות למשה סמיונוב ולקוראים האנונימיים על הצעותיהם המועילות.
- 2 החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, אוניברסיטת תל אביב.

ביטחון סוציאלי, חשון תשע"ד, אוקטובר 2013, מס' 92: 74-33  
 המאמר פורסם תחילה בכתב העת European Sociological Review, 28 (2), עמ' 241-262. התרגום באישור המו"ל, Oxford Journals, והמחברת.

---

**מבוא**

---

מחקר זה מדגיש את חשיבותם של הבדלים מעמדיים למחקרים המשווים אי שוויון מגדרי בין מדינות בכלל ולהבנת השפעתה של מדיניות הרווחה על פערי השכר המגדריים בפרט. הכרה בחשיבות ההבחנה המעמדית בין נשים נשענת על הרעיון של הצטלבויות בין מעמד ומגדר. למרות מרכזיותו של רעיון זה בלימודי מגדר, למרות תרומתו לחקר חוויות החיים השונות של נשים ממעמדות ומגזעים שונים (Browne & Misra, 2003; Collins, 2000; Hooks, 1984, 1999; Esping-Andersen, 2009; Mandel & Shalev, 2009a; O'Connor, 2010; Orloff & Shaver, 1999; Shalev, 2008; Warren, 2003; Williams & Boushey, 2010), הוא לא זכה לתרגום מספק במחקרים אמפיריים השוואתיים בכלל (McCall, 2005) ובמחקרים על מדיניות רווחה ואי שוויון מגדרי בפרט.

הרעיון של הצטלבות מעמד ומגדר מקבל ביטוי בעיקר בספרות העוסקת בחוויותיהן הייחודיות של נשים שחורות (בניגוד לנשים לבנות) בארצות הברית (Browne & Misra, 2003; Collins, 1999), בעוד שהספרות העוסקת במדינת הרווחה ומגדר מתמקדת בעיקר בהשוואת מצבן של נשים (בניגוד לזו של גברים) בהקשרים מוסדיים שונים. בהדגישה את אי השוויון על בסיס מגדרי כשלעצמו, האירה ספרות זו מעל לכול את המרכיבים המאחדים נשים, ולא את אלה המפלים אותן. מכיוון שבכל החברות האנושיות והקבוצות החברתיות נשים הן בעיקר אלה החוות את המתח בין חיי עבודה ומשפחה, נתפסו קווי המדיניות הציבורית המיועדים להקל על נשים את הגישה לשוק העבודה ככאלה המשרתים את האינטרס המשותף של כללן.

קווי מדיניות אלה מכונים בספרות המחקרית מדיניות משפחתית או מדיניות ממתנת (family policy or reconciliation policy), מונחים המתארים את מה שנתפס כתפקידה העיקרי של התערבות מדינת הרווחה בהקשר של נשים ומשפחה – הניסיון להקל על שילוב שבין עבודה בשכר לבין מחויבויות משפחתיות. מכיוון שכך, התרכזו המחקרים שבדקו את השפעתה של המדיניות המשפחתית על אי השוויון המגדרי כמעט בלבדית במידת הצלחתה של המדיניות להעלות את שיעורי ההשתתפות של נשים בשוק העבודה (Esping-Andersen, 1990, 1999; Hobson, 1990; Korpi, 2000; Van der Lippe & Van Dijk, 2002).

ההתרכזות בתעסוקת נשים כקריטריון כמעט בלבדי לאי שוויון מגדרי וההנחה שקונפליקט עבודה-משפחה בקרב נשים הוא אוניברסלי הן הסיבות העיקריות להעדר הבחנה מעמדית בין נשים בספרות ההשוואתית בנושא מדינת הרווחה ומגדר. משום כך גם ההבחנה העיקרית בין נשים שכן נחקרה אמפירית היתה על בסיס מצב משפחתי או

הורות (Gornick, Meyers, & Ross, 1998; Harkness & Waldfogel, 2003; Misra, Michelle, & Stephanie 2007a,b), כלומר הבחנה בין אימהות ללא אימהות, הרלוונטית לעוצמת הקונפליקט. מחקרים שכן עשו הבחנה בין נשים על פי השכלה שוב העמידו במרכז את שיעורי ההשתתפות בשוק העבודה, ובייחוד את נטייתן של נשים בעלות השכלה גבוהה להשתתף יותר בשוק העבודה ובכך לצמצם את מה שמכונה בספרות "קנס האימהות", כלומר המחיר הכלכלי שגובה האימהות (Esping-Andersen, 2007; Sigle-Rushton & Waldfogel, 2009). מחקרים אלה הראו שקנס האימהות משתנה על פי רמת ההשכלה של נשים, והדגישו את הקשר של זה למדיניות מעודדת העסקה: הן רמת ההשכלה והן מדיניות מעודדת העסקה משפיעות על המחיר הכלכלי של האימהות דרך השפעתן על פעילותן הכלכלית של אימהות לעומת נשים שאינן אימהות.

תשומת לב מחקרית פחותה בהרבה ניתנה לשאלה באיזו מידה מדיניות משפחתית תורמת לרווחיהן הכלכליים של נשים מעבר להשפעה שיש לה על שיעורי השתתפותן. אולם כאשר בוחנים את ההשפעה הפוטנציאלית של התערבות המדינה על הישגיהן התעסוקתיים של הנשים העובדות או על גובה שכרן, הבחנה מעמדית הופכת רלוונטית מאוד, משום שלא מצופה שמדיניות משפחתית תטיב עם נשים ממעמדות שונים באופן שווה. ראשית, עם כניסתן המסיבית של נשים לשוק העבודה והעלייה ברמת השכלתן, התרחבו משמעותית ההבדלים הסוציו-אקונומיים בין נשים עובדות, התרחבות שתרמה להבדלים בתנאי העבודה של נשים, בכוח המיקוח שלהן ובתגמוליהן הכלכליים. שנית, המנגנונים שבאמצעותם המדיניות המשפחתית משפיעה על הישגיהן של נשים בשוק העבודה הם מטבעם מנגנונים הקשורים בכישוריהן, בהשכלתן ובתפקידן בשוק העבודה.

במחקר הנוכחי אני מבקשת אפוא להבחין בין נשים על פי מאפייניהן הסוציו-אקונומיים, ולהצביע על חשיבות ההבחנה בהקשר של השפעת המדיניות המשפחתית על הישגיהן בשוק העבודה. ציפיותי התיאורטיות קוראות תיגר על מסקנותיהם של מחקרים קודמים ומציעות מסקנות אחרות. באופן ספציפי, בעוד מחקרים אחרים גילו השפעות שליליות של מדיניות משפחתית על שכרן ועל הישגיהן המקצועיים של נשים, הרי שבמאמר זה אני מראה שהשפעת המדיניות המשפחתית מותנית מעמד<sup>3</sup>. באמצעות ניתוח היררכי רב-רמות, הכולל השוואה בין 21 מדינות, אני מראה שאף שהתערבויות מדינת הרווחה אכן מגבילות את הישגיהן הכלכליים של נשים בעלות כישורים גבוהים, הרי שאין להן השפעה שלילית על נשים שכישוריהן נמוכים יותר, ובהיבטים מסוימים הן אף מסייעות להן. ממצאים אלה מצביעים על כך שיש לבחון את השלכות ההסדרים המוסדיים בכלל והמדיניות המשפחתית בפרט, תוך הבחנה בין הקבוצות המרוויחות מהמדיניות ואלה שאינן

3 המונח מעמד במאמר זה מתייחס להשכלה ולתגמולים כספיים, ואינו כולל היבטים אחרים של מעמד כמו היבטים תרבותיים. אעשה שימוש לסירוגין במונחים חלוקות מעמדיות וחלוקות סוציו-אקונומיות כבעלי משמעות נרדפת.

מרוויחות ממנה. ההתייחסות לנשים כקבוצה הומוגנית בהקשר ההשוואתי הבין מדיני של אי שוויון מגדרי, המתבססת על פי רוב על הגבר ה"ממוצע" ועל האישה ה"ממוצעת", היא התייחסות בעייתית ועלולה להוביל למסקנות מוטעות.

---

## רקע

---

מדיניות משפחתית (family policy) היא מונח המתאר התערבויות שונות של המדינה בתפקידה כספקית שירותים חברתיים או כמחוקקת חוקים הנוגעים למשפחות עם ילדים. המטרה של חלק לא מבוטל מהתערבויות אלה היא לאפשר לנשים ולאמהות לרכך את הקונפליקט עבודה-משפחה ולצאת לשוק העבודה באמצעות הענקת זכויות או שירותים חברתיים למשפחות, כגון חופשות לידה בתשלום ומעונות יום ציבוריים. מחקרים על השפעתה של מדיניות משפחתית על השתתפותן של נשים בשוק העבודה מצאו שבמדינות סקנדינביה, בעלות משטר הרווחה הסוציאלי-דמוקרטי על פי הטיפולוגיה המפורסמת של אספינג אנדרסן (1990), רמת השוויון המגדרי בתעסוקה היא הגבוהה ביותר; זאת בשל זמינות מעונות היום הציבוריים, תנאי העסקה גמישים, חופשות לידה ארוכות בתשלום וחופשות בתשלום לצורך טיפול בילדים ובחולים. גורמים אלה מגבירים את פעילותן של נשים ואימהות בשוק העבודה, כמו גם את רציפות עבודתן לאורך הקריירה, ומפחיתים את קנס האימהות – המחיר הכלכלי בגין גידול ילדים – כמו גם את שיעורי העוני והתלות הכלכלית של נשים בבני זוגן (Bianchi, Casper, & Peltola, 1999; Christopher, 2002; Daly, 2000; Gornick, Meyers, & Ross, 1997, 1998; Harkness & Waldfogel, 2003; Hobson, 1990; Korpi, 2000; Misra, Michelle, & Stephanie, 2007a,b; Sigle-Rushton & Waldfogel, 2007; Stier, Lewin-Epstein & Braun, 2001).

ואולם לתנאי ההעסקה הנוחים הניתנים לאימהות עובדות בסקנדינביה יש גם היבטים שליליים. נמצא שהזכויות המוענקות למשפחות, המנוצלות בעיקר בידי אימהות, מעכבות את הישגיהן המקצועיים והכלכליים של נשים, מה שמתבטא בראש ובראשונה בהפרדה העיסוקית, האורכית והרוחבית, בין המינים, הרווחת יותר במדינות שבהן המדיניות המשפחתית מפותחת. לדוגמה: רייט, בקסטר ובירקלונד (Wright, Baxter, & Birkelund, 1995) מצאו שלנשים יש סיכויים קטנים יותר לאייש מקצועות ניהוליים בשוקי העבודה ה"ידידותיים" של שבדיה ונורבגיה, בהשוואה לכלכלות שוק דוגמת ארצות הברית, קנדה, בריטניה ואוסטרליה (ראו גם Birkelund & Sandnes, 2003). גישת הקפיטליסטום הרבגוני (Varieties of Capitalism) מסבירה ממצאים אלה

בהדגישה את התפקיד שממלאת ההגנה התעסוקתית על העובד, המאפיינת כלכלות עם שוקי עבודה פנימיים, כגון אלה הרווחים בסקנדינביה ובמדינות אירופה המרכזיות. הגנה תעסוקתית זו מטילה על המעסיק מחויבות לאישה העובדת בזמן היעדרה, ובשל כך שוחקת את מידת האטרקטיביות של נשים בעיני מעסיקים (Estevez-Abe, 2005, 2006). מנדל ועמיתה מוסיפים, שההתערבויות של מדינת הרווחה בכלל, ומדיניות ידידותית למשפחה בפרט, מקשות על נשים להגיע להישגים מקצועיים, משום שהן מצמצמות את סיכוייהן לאייש משרות נחשקות (Mandel & Semyonov, 2005, 2006; Mandel & Shalev, 2009b).<sup>4</sup> הם טוענים, שמדיניות שמספקת לאימהות פרביליגיות המחריגות אותן מדרישות שוק העבודה – אפשרות להיעדר מהעבודה למשך פרקי זמן ארוכים או תנאי עבודה נוחים במגזר הציבורי – מצמצמת את האטרקטיביות של נשים בעיני מעסיקים במגזר הפרטי ואת המוטיבציה שלהן להיכנס לשוק הפרטי, ובכך תורמת להקטנת סיכוייהן להשתלב בתפקידים יוקרתיים ורווחיים יותר. טענות אלה מקבלות חיזוק ממחקרים אחרים המצביעים על "מעגל הקסמים של מדינת הרווחה" (Hansen, 1995) – תוצאה של מגזר ציבורי המתאפיין בהפרדה מגדרית גדולה (Hansen, 1997) ובהיעדרויות מן העבודה בעקבות חופשות לידה ממושכות (Albrecht et al., 1999; Morgan & Zippel, 2003; Ruhm, 1998). אם לסכם, הטיעון הוא שלהתערבויות של המדינה – הנחשבות ידידותיות לאימהות ותכליתן לסייע לנשים לשלב בין עבודה בשכר לעבודה שאינה בשכר – יש באופן פרדוקסלי השלכות שליליות על הישגיהן של נשים עובדות בשוק העבודה.

## ציפיות תיאורטיות

המחקרים המצוטטים לעיל מדגישים בעיקר שני מנגנונים המשלימים זה את זה, מנגנונים המסבירים את ההשלכות הבלתי רצויות של מדיניות הרווחה על הישגיהן המקצועיים של נשים. הראשון מתרכז בהגנות תעסוקתיות על נשים או על עובדים באופן כללי. השני מבליט את השלכות ההפרדה התעסוקתית בין נשים לגברים עקב ריכוז יתר של נשים במגזר השירותים הציבוריים. טענתי היא שהשפעת שני המנגנונים האלה על קביעת התגמולים הכלכליים של נשים תלויה במעמדן הסוציו-אקונומי – יש להם השפעה

4 המחקר של מנדל ושל (Mandel & Shalev, 2009b) עוסק ביחסים שבין מעמד ומגדר מנקודת מבט שונה. הוא מדגים כיצד מדיניות רווחה משפיעה על פערי השכר המגדריים באמצעות השפעתה, הן על אי השוויון המעמדי (באמצעות דה-קומודיפיקציה) והן על אי השוויון המגדרי (באמצעות דה-פמיליזציה). עם זאת, ההנחה היא ששני המנגנונים משפיעים על כל הנשים בצורה שווה.

שלילית על התגמולים הכלכליים של נשים ממעמד גבוה והשפעה חיובית על התגמולים הכלכליים של נשים ממעמד נמוך.

לפני שאתייחס לכל אחד מן המנגנונים, ראוי להבהיר שההתמקדות בהשפעות מבניות – כגון השפעת המדיניות המשפחתית או היצע העבודות במגזר השירותים הציבורי – איננה מבוססת על ההנחה שהתגמולים הכלכליים לנשים לא מושפעים מהעדפותיהן או מבחירותיהן בנוגע להשכלה ולקריירה. ואולם לצד בחירות או העדפות אישיות, בחירת מסלול לימודים או בחירה במשרה מושפעות מהמגבלות ומההזדמנויות שמציב שוק העבודה. כפי שיידון בפרקים הבאים, נשים ממעמדות שונים אינן נהנות ממבנה הזדמנויות זהה.

### הגנה תעסוקתית על נשים ועובדים

חוקי מגן בעבודה, בין שהם חלים על כלל העובדים (כגון חוקים או תקנות הנוגעים לתנאי העבודה, גובה השכר, הגנות מפני פיטורין) ובין שהם מכוונים באופן ספציפי לאימהות (כגון חופשת לידה או פחות שעות עבודה לאם עובדת), צפויים להגביר את אי רצונם של מעסיקים להעסיק נשים (Cain, 1977; Estevez-Abe, 2005, 2006; Hansen, 1995, 1997; Mandel & Semyonov, 2005, 2006; Mandel & Shalev, 2009b). ואולם בחינה של הרציונל הניצב מאחורי תיאוריות של אפליה סטטיסטית מוביל למסקנה שהתנהגות מפלה כלפי נשים מצדם של מעסיקים תלויה במידה רבה במעמדן המקצועי. ההיגיון הניצב בבסיסה של האפליה הסטטיסטית הוא שכאשר מעסיקים מחפשים עובדים למשרות הדורשות עלויות הכשרה גבוהות, הם יעדיפו עובדים יציבים יותר (Aigner & Cain, 1977). מכיוון שהמידע על המועמדים מוגבל, המעסיקים נוטים להעדיף קבוצות של עובדים הנחשבות בעלות יציבות תעסוקתית גבוהה על פני קבוצות של עובדים הנתפסות כבעלות יציבות נמוכה (בהסתמך על ממוצעי הקבוצה או על סטריאוטיפים). ומכיוון שבעבודות הדורשות הכשרה מועטה או שאינן דורשות הכשרה בכלל, עלותה של התאמה גרועה היא זניחה, הרי שהסיכון לאפליה סטטיסטית רלוונטי בעיקר לנשים בעלות משאבי הון אנושי גבוה, שהן המועמדות הפוטנציאליות לתפקידים בכירים או לתפקידים הכוללים מסלול קידום (Tomaskovic-Devey, 1993). אמנם נשים בעלות כישורים מועטים אינן חסינות לחלוטין מפני אפליה סטטיסטית, בייחוד לא במדינות שבהן שוקי העבודה הפנימיים נפוצים יותר ובהן נהוגות תקנות קשיחות נגד פיטורים, אבל, כפי שטוענת אסטבז-אבה (Estevez-Abe, 2005, 2006), המשרות הטובות ביותר בשוקי העבודה הפנימיים שמורות לעובדים יציבים. נשים נתפסות כעובדות יציבות פחות, משום שהקריירות שלהן נקטעות בתכיפות גדולה יותר. וכך, אף שרגישותם של מעסיקים לאי רציפות בעבודה של נשים מתייחסת אל כלל הנשים כקבוצה, הרי שנשים בעלות כישורים

למשרות הדורשות הכשרה ארוכה (כאמור משרות מתוגמלות יותר) הן הנפגעות העיקריות.

יוצא אפוא שנשים בעלות כישורים גבוהים ייצאו נשכרות דווקא ממיעוט חוקי עבודה מגינים, משום שיש בכך להפחית את המוטיבציה של המעסיקים להפעיל כלפיהן אפליה סטטיסטית. אין זה אומר שנשים ממעמד גבוה, שגם הן המטפלות המרכזיות במשפחה, לא יכולות ליהנות מהתערבויות המדינה שמטרתן להקל על שילוב בין עבודה ומשפחה (Williams & Boushey, 2010), אך הצורך שלהן בהן קטן יותר משתי סיבות: (א) מעמדם המקצועי מאפשר להן כוח מיקוח גדול יותר על תנאים ושכר ומצמצם את הצורך שלהן בהגנות חוקתיות על השכר. (ב) משאביהן הכלכליים מאפשרים להן לצרוך שירותים טיפוליים בשוק הפרטי ומצמצמים את תלותן בשירותים הציבוריים (Morgan, 2005; Shalev, 2008).

יתרה מזאת, מדינות המעניקות הגנה תעסוקתית מועטה – כגון מדינות הרווחה הליברליות, הנשענות על השוק כספק עיקרי של רווחה – אמנם נוטות להשקיע פחות בשירותים ציבוריים לטיפול בילדים, אבל הן משקיעות יותר בעידוד אספקה פרטית של שירותים כאלה, כדוגמת מתן הטבות מס עבור טיפול בילדים. הן גם פועלות יותר לקידום תחרות הוגנת במקום העבודה באמצעות חקיקה נגד אפליה ובעד שוויון הזדמנויות בהעסקה (Chang, 2000; Orloff, 2006). בעוד שאין לצפות להתערבויות שכאלה תהיה השפעה הפוכה על נשים מקבוצות שונות (כלומר שיהיו להן השלכות שליליות על אחת הקבוצות), הרי שהן כן יכולות לסייע לקבוצה אחת יותר מלאחרת. וכך סביר שההשפעה המיטיבה של מעונות יום ציבוריים תשרת יותר נשים ממעמד נמוך, ואילו חקיקה נגד אפליה ובעד שוויון הזדמנויות בהעסקה תשרת קודם כול נשים משכילות ואמידות יותר (O'Connor, Orloff, & Shaver, 1999).

### תעסוקה במגזר הציבורי

המהפכה הפוסט-תעשייתית, ובתוכה התרחבותו של מגזר השירותים, תרמו להרחבת ההפרדה העיסוקית על בסיס מגדר ולריכוז של נשים במגזרים ובמקצועות "הצווארון הוורוד" (Charles & Grusky, 2004). פמיניזציה של עיסוקים התרחשה בעיקר בשירותים החברתיים – טיפול, חינוך, בריאות ושירותי רווחה (Kolberg, 1991). ברוב המדינות, ובעיקר במדינות שנוהגת בהן מדיניות משפחתית מפותחת, מסופקים שירותים אלה לציבור הרחב במסגרת המגזר הציבורי, מגזר המאופיין בתנאי עבודה נוחים יחסית ובשעות עבודה קצרות וגמישות יותר מאשר במגזר הפרטי. לא רק שמאפיינים אלה מקילים על נשים להשתלב בעבודה במגזר הציבורי, אלא שהמעסיק הממשלתי – בהיותו כפוף לנהלים בירוקרטיים נוקשים בגיוס לתפקידים ובקביעת רמות שכר, ובהיותו רגיש

יותר מבחינה פוליטית – נוטה להימנע מתשלום משכורות נמוכות מאוד או גבוהות מאוד ומאפליה סטטיסטית כלפי נשים.

עם זאת, יתרונות אלה של מגזר השירותים הציבורי הם מותני מעמד בעליל. העסקה בידי המדינה מועילה יותר לעובדים המשתכרים שכר נמוך, המתקשים להשיג ביטחון כלכלי בשוק החופשי (Gornick & Jacobs, 1998). לנשים בעלות כישורים נמוכים יש כוח מיקוח קטן על רקע נחיתותן (על בסיס מגדר ומעמד כאחד), ועל כן הן נוטות להרוויח ממשא ומתן קולקטיבי (שמנהל ועד עובדים למשל) וממבנה השכר הבירוקרטי הנוהגים במגזר הציבורי. יש ראיות לכך, שעובדים במשרה חלקית, ברובם נשים, נהנים מביטחון תעסוקתי גדול יותר (שכר ותנאי עבודה) במגזר הציבורי מאשר במגזר הפרטי (Blossfeld & Hakim, 1997).

בעוד נשים שכישוריהן נמוכים יותר מוגנות הרבה יותר במגזר הציבורי, נשים בעלות הון אנושי גבוה נהנות מאפשרויות תעסוקה אטרקטיביות הרבה יותר במגזר הפרטי. במדינות שבהן מגזר ציבורי גדול (בעיקר מדינות סקנדינביה), רבות מן הנשים במשרות הבכירות מועסקות במגזר הציבורי. תקרת השכר הנמוכה יותר במגזר זה מונעת מנשים אלה להגיע לרמות שכר התואמות למשרות בכירות מקבילות במגזר הפרטי. על כן השכר של נשים בעלות כישורים גבוהים, הנמצאות בתפקידים מקצועיים וניהוליים במגזר הציבורי, נמוך בהשוואה לתפקידים מקבילים במגזר הפרטי (Gornick & Jacobs, 1998; Hansen, 1997). מעבר לכך, כוח המיקוח הגדול יותר של עובדות משכילות ומיומנות מאפשר להן להשיג ביטחון כלכלי ותנאי עבודה המקילים על קונפליקט עבודה-משפחה גם דרך השוק הפרטי. על כן יש להן יותר מה להפסיד במגזר הציבורי גם בשל המשכורות הנמוכות יחסית במגזר זה וגם משום שההגנה שהוא מציע מועילה להן פחות.

---

### מדיניות מדינת הרווחה ופערי השכר המגדריים

---

בהתבסס על הדיון עד כה, נצפה שמדיניות משפחתית מפותחת תגביל את רמת שכרן של נשים ממעמד גבוה על ידי פגיעה בהישגיהן התעסוקתיים. ואולם מעט מאוד מחקרים אמפיריים בדקו ישירות את השפעת המדיניות המשפחתית על שכרן של נשים. רוב הראיות הקושרות בין השניים נוגעות למחיר הכלכלי של האימהות לאורך הקריירה. בהקשר זה עשויה מדיניות משפחתית להפחית את קנס האימהות, בעיקר דרך עידוד פעילותן של נשים בשוק העבודה (Crittenden, 2001; Harkness & Waldfogel, 2007; Sigle-Rushton & Waldfogel, 2007; Rake, 2000). אף על פי כן יש ראיות מסוימות להשפעתה של חופשת הלידה על שכרן של נשים, וזאת מעבר להשפעתה על



השתתפותן בשוק העבודה. לחופשת לידה יכולות להיות השפעות מנוגדות על שכר: מצד אחד היא עשויה להגדיל את שכרן של נשים באמצעות הגברת הרצף התעסוקתי שלהן, משום שהיא מגנה על מקום העבודה אצל אותו המעסיק. מהצד האחר חופשות ארוכות גורמות לנשים לעזוב את שוק העבודה לפרקי זמן ארוכים, ובכך פוגעות בניסיון התעסוקתי (Waldfoegel, 1998). אדין וגוסטבסון (Edin & Gustavsson, 2008) מצאו שחופשת לידה ממושכת שוחקת את הכישורים בשוק העבודה ומזיקה לקידום ולשכר בעתיד. אונדריק, שפיס ויאנג (Ondrich, Spiess, & Yang, 2003) ורוהם (Ruhm, 1998) מצאו גם שלחופשת הלידה השפעה שלילית על הגידול בשכרן של נשים לאורך זמן.

ואולם גם אם לחופשות הלידה יש השפעות שליליות על השכר, קשה לגלותן על ידי השוואה בין מדינות. הסיבה לכך היא גורמים מתערבים אחרים, ומעל לכול ההבדלים באי השוויון המעמדי בין המדינות השונות. בלאו וקהאן (Blau & Kahn, 1992, 1996) הראו, שצמצום אי השוויון בין עובדים, הנובע ממבנה שכר ריכוזי, תורם לצמצום פערי השכר המגדריים. על כן במדינות שבהן אי השוויון הכללי בשכר נמוך יחסית, גם פער השכר בין המינים קטן יחסית. בהתבסס על כך טענו מנדל וסמיונוב (Mandel & Semyonov, 2005), שמאחר שבמדינות רווחה מפותחות מדיניות משפחתית מפותחת ומערכות שכר ריכוזיות נוטות להתקיים זו לצד זו, קשה לגלות את השפעותיה השליליות של המדיניות המשפחתית על שכרן של נשים. הסיבה לכך היא שמערכת קביעת שכר ריכוזית (למשל כמו זו הנהוגה במגזר הציבורי) מקוזזת את ההשפעה הצפויה של המדיניות המשפחתית; בעוד האחרונה צפויה להרחיב את פערי השכר המגדריים (דרך הגברת האפליה הסטטיסטית למשל), הראשונה צפויה לצמצם (דרך מערכות השכר השוויוניות).

על אף תקפותו של טיעון זה מנקודת מבט כוללת, הוא מסתיר את האפשרות שהשפעות מבנה השכר, בדומה לאלה של מדיניות משפחתית, מותנות מעמד. ניתן לצפות ששניהם יגבילו את רמות השכר של נשים בעלות כישורים גבוהים, ויטיבו עם אלה אשר לא ניחנו ביתרונות אלה. למעשה, מערכות שכר ריכוזיות מצמצמות את פערי השכר המגדריים, בדיוק משום שהן מצמצמות את הפער בין העובדים הניצבים בראש סולם השכר (בעיקר גברים) לאלה הניצבים בתחתיתו (ריכוז גדול יותר של נשים) (Almond & Rubery, 1998; Blau & Kahn, 1996). אף שלכאורה מבנה השכר משפיע על פערי השכר בין גברים לנשים, כאשר משווים בין הגבר והאישה הממוצעים, הרי שלמעשה הוא משקף את נחיתותן של הנשים מהמעמד הנמוך. נשים בעלות הון אנושי גבוה – כמו גברים בעלי אותם כישורים – זקוקות פחות למערכות שכר ריכוזיות ולמשא ומתן קולקטיבי על שכר. יתרה מזאת, מערכות שכר ריכוזיות לא מקנות יתרון לעובדים בעלי כישורים גבוהים (נשים וגברים כאחד), משום שהן פועלות להורדת תקרת השכר שאליה הם יכולים להגיע

באופן פוטנציאלי ולייקור השירותים המשפחתיים במגזר הפרטי על ידי העלאת שכר המינימום למספקי שירותים אלה. מכיוון שהשפעתן של מערכות שכר ריכוזיות, בדיוק כמו של מדיניות משפחתית, מותנית במעמד, התעלמות מהבדלים מעמדיים תורמת להסתרה נוספת של השפעת מדינות הרווחה המשפחתית על פערי השכר המגדריים.

## נתונים, משתנים ושיטה

### נתונים ומשתנים

הנתונים האמפיריים שמחקר זה מתבסס עליהם הם סקרי הכנסות של 21 מדינות מתוך מאגר הנתונים של ה-Luxemburg Income Study<sup>5</sup>. המדגמים הוגבלו לעובדים בגילאי העבודה העיקריים (25-60). למעט המשתנה מין (גבר = 1), כל שאר המשתנים ברמת הפרט הם משתני בקרה, שמטרתם לשלוט על הבדלים בין מדינות בהרכבם של מאפיינים קובעי שכר, שיש להם קשר למגדר. משתנים אלה הם מצב משפחתי (נשוי/אה או מתגורר/ת עם בן/בת זוג = 1), השכלה (תואר אקדמי = 1), גיל (בשנים), הגיל בריבוע, נוכחות ילדים בגילאי טרום בית-ספר (=1), מספר הילדים מתחת לגיל 18 ומספר שעות העבודה השבועיות. זאת ועוד, כל המודלים שולטים על סלקציה של נשים לכוח העבודה, כלומר על ההסתברות השונה הקיימת בין מדינות להשתייך לכוח העבודה<sup>6</sup>. משתנה הסלקציה חושב כהסתברות המנובאת של נשים (לעומת גברים) להשתתף בשוק העבודה, כפונקציה של גיל, השכלה, מצב משפחתי, נוכחותם של ילדים בגילאי טרום בית ספר, מין ואינטראקציה בין מין לבין כל שאר המשתנים הבלתי תלויים. הסתברות זו חושבה בידי גרסיות לוגיסטיות לכל מדינה בנפרד (על הלוגיקה שמאחורי התהליך ראו Heckman, 1979). לוח 1 בנספח מציג סטטיסטיקות תיאוריות של המשתנים לפי מדינה.

5 לפרטים ראו [www.lisproject.org](http://www.lisproject.org). קובצי הנתונים מפיילנד ומשווייץ נלקחו מגל 3 (קובצי הנתונים האחרונים שבהם ניתן למצוא נתונים על שעות עבודה). כל שאר קובצי הנתונים הם מגלים 4 ו-5 (ראו שנים ספציפיות בלוח בנספח 1). עבור דנמרק ונורבגיה, אשר אין נתונים על שעות עבודה בהן במאגר של LIS, השתמשתי במקורות החיצוניים הבאים מחקר הפנאי הדני, 1993, וסקר רמת החיים (הנורבגי), 1995. שני קובצי נתונים אלה שולבו בתוך קובצי ה-LIS.

6 הסדרים תומכי העסקה עשויים להשפיע על סיכויי הנשים להיכנס לשוק העבודה; במדינות עם תנאי עבודה ידידותיים למשפחה, יותר נשים משתתפות בשוק העבודה, לרבות אלה אשר היו בעלות השכר הנמוך אשר היו נשאות מחוצה לו אלמלא כן. לקיחה בחשבון של גורם זה מבטלת את ההבדלים בין המדינות בפערי השכר המגדריים שמקורם בהבדלים בתכונות הנשים המשתתפות בכוח העבודה.

המשתנה התלוי הוא ההכנסה השנתית.<sup>7</sup> כדי לשלוט על השפעת מבנה השכר שהוזכרה לעיל, אני פועלת על פי השיטה שאימצו מנדל וסמיונוב (Mandel & Semyonov, 2005) ומתקנת את השכר על ידי הפיכת התפלגות השכר לאחוזוני שכר. באופן זה נמדד שכרו של כל משיב על פי מיקומו בסולם השכר של מדינתו, ללא קשר להבדלים בין המדינות באורכו של סולם השכר.<sup>8</sup> בהנחה שהשפעת המדיניות המשפחתית על פערי השכר המגדריים מותנית מעמד, תקנון זה מונע את האפשרות שמבנה השכר הריכוזי במדינות רווחה מפותחות יגרום לאמידה מוגזמת של ההשפעות הממתנות של המדיניות המשפחתית על פערי השכר בין נשים וגברים ממעמד נמוך מחד גיסא, ויסתיר השפעות בלתי רצויות בקרב נשים וגברים ממעמד גבוה, מאידך גיסא.

המשתנה הבלתי תלוי המרכזי – מדיניות הרווחה – נמדד בדרכים שונות על ידי השוואה בין משטרי רווחה ועל ידי משתנים ייחודיים. סוג משטר הרווחה נקבע על בסיס הטיפולוגיה של אספינג-אנדרסן (Esping-Andersen, 1990, 1999).<sup>9</sup> הטיפולוגיה מבחינה בין שלושה טיפוסים אידיאליים שונים של משטרי רווחה, על פי מידת הדמיון של ההסדרים המוסדיים הנהוגים בהם. בהנחה שהמדינות בכל סוג משטר מתאפיינות במדיניות משפחתית דומה ובהנחה שמדיניות משפחתית משפיעה על פערי השכר המגדריים, הרי שפערי השכר המגדריים צפויים להתקבץ גם הם בהתאם לסוג משטרי הרווחה.<sup>10</sup>

כדי להבדיל בין השפעותיהם של אינדיקטורים שונים של מדיניות ובין מדינות שונות בתוך כל קבוצת משטרים, נמדדה המדיניות המשפחתית גם באופן כמותי באמצעות משתנים נפרדים ומדד משולב. המדד ומרכיביו, שבהם השתמשו מנדל וסמיונוב (Mandel & Semyonov, 2005, 2006), תוכנן לאמוד היבטים שונים של התערבות

7 רוב המדינות דיווחו על הכנסות ברוטו בלבד. אוסטריה, צרפת, הונגריה, אירלנד, איטליה, לוקסמבורג וספרד מספקות נתונים על הכנסה נטו בלבד. הדבר עלול להוביל לאומדן חסר של פער השכר המגדרי במדינות אלה, בייחוד בקרב בעלי הכנסות גבוהות.

8 לאחר דירוג השכר של כל אחד מן המשיבים בהתפלגות ההכנסה הלאומית שלו, אני מחלקת את הדירוג בגודל המדגם של המדינה ומכפילה את התוצאה ב-100. אף שפעולה זו יוצרת סולם אחוזוני, נשמרים ההבדלים בדירוגים שבין המקרים באותו אחוזון.

9 ההתייחסות למדיניות מזרח אירופה, שלא נכללו בטיפולוגיה של אספינג-אנדרסן, היא כאל סוג משטר רביעי, זוהי חלוקת המדינות על פי סוג המשטר: משטר סוציאל-דמוקרטי – דנמרק, פינלנד, נורבגיה, שבדיה; משטר שמרני – אוסטריה, בלגיה, צרפת, גרמניה, אירלנד, ישראל, איטליה, לוקסמבורג, הולנד, ספרד, שווייץ; משטר ליברלי – אוסטריה, קנדה, בריטניה, ארצות הברית; מזרח אירופה – צ'כיה, הונגריה. ישראל מסווגת כשמרנית (Stier, Lewin-Epstein, & Braun, 2001), כמו אירלנד (Adshead & Millar, 2004).

10 חוקרות פמיניסטיות טענו שהטיפולוגיה המשולשת של אספינג-אנדרסן מסתירה שוני בתוך משטרים, הן באידיאלוגיה המגדרית והן במדיניות המשפחה, מה שגורע מכוחה המסביר לצורך הבנת מופעים שונים של אי שוויון מגדרי. דוגמאות לביקורת זו היא ההתעלמות מהבדלים בתוך המשטר השמרני והכללת מדינות אירופה הים תיכונית, הנוטות יותר למשפחתיות, עם מדינות אירופה הקונטיננטלית (Trifiletti, 1999), כמו גם השוני של צרפת ובלגיה משאר מדינות אירופה הקונטיננטלית, הן באידיאלוגיה המגדרית שלהן והן בהטבות ובשירותים המוענקים למשפחות עם ילדים (Gornick, Meyers, & Ross, 1997; Misra, Michelle, & Stephanie, 2007a). הערה 18 מתייחסת לסוגיה זו בפרק הממצאים.

המדינה, המשפיעים על קונפליקט עבודה-משפחה, תוך שימוש בשלושה מרכיבים: אורך חופשת הלידה (בשבועות) בתשלום מלא,<sup>11</sup> שיעור הילדים בגילאי טרום בית ספר (0-6 שנים) במעונות יום ציבוריים וגודלו של מגזר השירותים הציבוריים. שני הראשונים הם האינדיקטורים המדידים השכיחים ביותר של מדיניות משפחתית, ועל כן יש עליהם נתונים המאפשרים לערוך השוואה בהיקף נרחב (Korpi, 2000; Gornick & Meyers, 2003). המרכיב השלישי, שיעור המועסקים במגזר השירותים הציבורי (בריאות, חינוך ורווחה) מבין כלל המועסקים בכוח העבודה, אינו מלמד על מדיניות משפחתית, אלא על תפקידה של מדינת הרווחה כמעסיק (Esping-Andersen, 2000; Hansen, 1997; Mandel & Semyonov, 2005) ועל זמינותם של שירותים ציבוריים שהמדינה מספקת.<sup>12</sup> גורמים אלה, הרלוונטיים לקונפליקט עבודה-משפחה, צפויים לפעול בצורה שונה עבור נשים בקבוצות סוציו-אקונומיות שונות.

המדד המשולב, שנבנה באמצעות ניתוח גורמים של שלושה אינדיקטורים (Mandel & Semyonov, 2005), נע מ-0 עד 100, כאשר 0 הוא ציונה של המדינה שבה רמת המדיניות המשפחתית נמוכה ביותר (שווייץ) ו-100 של המדינה שבה המדיניות הנדיבה ביותר (שבדיה). מכיוון שהציפייה היא שבהתאם למעמד תשתנה גם השפעת כל אחד ממרכיבי המדד על פערי השכר המגדריים, תיבחן השפעת מדיניות הרווחה, הן על ידי המדד הכללי והן על ידי ההשפעה הייחודית של כל אחד משלושת האינדיקטורים בקרב כל אחת מהקבוצות.<sup>13</sup> השימוש באינדיקטורים ששימשו בעבר מהווה יתרון, משום שאותם אינדיקטורים שימשו לבדיקת השפעתה של מדינת הרווחה על אי השוויון המגדרי בקרב כלל העובדים, ללא הבחנה מעמדית. וכך, בנוסף לבחינת הטענה שהשפעת המדיניות המשפחתית על פערי שכר מגדריים מותנית מעמד, מתאפשר לי גם להשוות את הממצאים לממצאים קודמים כדי לתת תוקף לטיעוני.

כפי שצוין קודם לכן, לצד המדיניות המשפחתית, המשפיעה בראש ובראשונה על נשים, גם הגנות תעסוקתיות על כלל העובדים יכולות להשפיע על הישגיהן הכלכליים של נשים (Estevez-Abe, 2005, 2006). כדי לנטרל השפעה זו, אני כוללת בניתוח גם מדד לרגולציה של שוק העבודה של הבנק העולמי, שהוא הממוצע של שלושה משתנים: מדד חיפוש ותעסוקת עובדים, מדד נוקשות שעות העבודה ומדד ההגבלות על פיטורין. המדד

11 מספר השבועות בתשלום כפול שיעור החוזר במהלך החופשה.

12 בניגוד לכלכלות שוק, השירותים הסוציאליים במדינות רווחה מפותחות מסופקים כמעט באופן בלבדי בידי המדינה (כלומר במסגרת המגזר הציבורי), כך שמדינת הרווחה ממלאת תפקיד חשוב יותר, הן כמעסיקה והן כספקית שירותים (Esping-Andersen, 1990; Kolberg, 1991).

13 להתפלגות המדד וכל אחד ממרכיביו, ראו לוח 1 בנספח.

נע מ-0 עד 100, כאשר הערכים הגבוהים יותר מצביעים על רגולציה גבוהה יותר, כלומר גמישות פחותה, על כל אחד מהמשתנים.<sup>14</sup>

המשתנה המתנה – מעמד סוציו-אקונומי – נמדד באמצעות שני אינדיקטורים. הדרך הסטנדרטית לזיהוי מעמדות על פי קבוצות תעסוקתיות אינה ישימה עקב הקושי להשוות קטגוריות עיסוקיות בנתונים של ה-LIS. אף על פי כן ניתן לנסות ולהבחין בין עובדים על ידי מדידת כושר ההשתכרות הפוטנציאלי והמעשי שלהם, כפי שעולה מנתוני ההשכלה והשכר, בהתאמה. יתרון אחד של אופרציונליזציה כזו הוא בכך שהיא מאפשרת השוואה תקפה בין מדינות. מלבד זאת, הן השכלה והן שכר משקפים הבדלים במיומנויות עבודה – מרכיב מפתח ביתרונות וחסרונות בשוק העבודה. השכלה היא אינדיקציה למיומנויות, ושכר מהווה בחלקו הגדול השתקפות של מיומנות. ואולם מכיוון שהשכלה ושכר משקפים היבטים שונים של יתרונות וחסרונות, אשתמש בשניהם, ואעריך בנפרד את השפעותיהם המְתְּנות.

בהקשר של השכר המשיבים נחלקים לעובדים המשתכרים מעל החציון ולא לה המשתכרים מתחת לו. אף שהבחנה בינארית מהווה סיכון לאומדן חסר של האפקט האמיתי, הרי שיתרונה בכך שהיא יוצרת אומדנים שמרניים. סיווג ההשכלה לקטגוריות בעייתי יותר, מכיוון שאין קטגוריות השכלה אחידות בקובצי המדינות ב-LIS. בניסיון לזהות קטגוריות שהן בעלות משמעות מחד גיסא (הומוגניות באופן יחסי ובעלות גבולות מובדלים) וניתנות להשוואה מאידך גיסא, ההבחנה היא בין שתי קטגוריות: השכלה נמוכה – עד השלמת השכלה תיכונית; השכלה גבוהה – בעלי תואר אקדמי. הקבוצה הראשונה גדולה מאוד, אך גם כאן יש סיכון לאומדן חסר ולא להפרזה במידת ההשפעה. מעמדה הסוציו-אקונומי של קבוצת הביניים, בעלת ההשכלה העל-תיכונית שאינה אקדמית, אינו עומד בקריטריונים של הנבדלות או של ההשוואתיות, ועל כן אין קבוצה זו נכללת בניתוחים המבוססים על חלוקה על פי רמות השכלה.<sup>15</sup>

14 מקור: הבנק העולמי, פרויקט עושים עסקים, <http://www.doingbusiness.org>. הנתונים מתייחסים ל-2008. מכיוון שהנתונים מאוחרים יותר מסדרות אחרות שבהן נעשה שימוש במאמר זה, שקלתי להשתמש גם במדד של "חקיקה להגנת תעסוקה" עבור שנות ה-90 המאוחרות מתוך Employment Outlook של ה-OECD (2004): פרק 2, לוח 2.4א. מכיוון שיש מתאם גבוה בין שני המדדים ( $r = 0.84$ ), בחרתי בראשון מבין השניים, משום שהוא כולל את כל המדינות, בעוד האחרון אינו כולל את ישראל ולוקסמבורג.

15 אי הכללתה של קטגוריה זו אינה קריטית לבדיקת השפעתה של מדיניות הרווחה על הקבוצות הסוציו-אקונומיות השונות. זאת ועוד, הקבוצה שלא נכללה בניתוח היא קטנה יחסית. במדינה הממוצעת 70.4% מהעובדים הם בעלי השכלה תיכונית או למטה מזה, 17.3% בעלי תואר אקדמי, ו-12.3% בלבד בעלי השכלה על-תיכונית שאינה אקדמית (הקבוצה הבלתי מוכללת).

## שיטות הניתוח

הניתוח מבוסס על מערך של מודלים לינאריים היררכיים (Bryk & Raudenbush, 1992), המאפשרים הערכה סימולטנית של ההשפעות ברמת הפרט והמדינה. מודלים היררכיים מותאמים באופן אידיאלי לבדיקת השפעות ברמת המדינה, תוך שליטה על משתנים בשתי הרמות. מקדמי הרגרסיה, המבטאים את השפעות מאפייני הפרטים על רמות השכר, הופכים למשתנים התלויים במודלים ברמת המדינה. אם לתרגם את השאלה התיאורטית של המחקר לשפה פורמלית, הרי שאני בוחנת אם ההשפעה של מגדר על שכר ברמת הפרט (כלומר פערי השכר בין גברים לנשים) מושפעת ממאפיינים ברמת המדינה (במקרה זה אינדיקטורים של מדיניות משפחתית). באופן ספציפי מחושב המודל ברמת הפרט כדלקמן:

$$Y_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(\text{gender}_{ij}) + \beta_{2j} - \beta_{kj}(X_{2ij} - X_{kij}) + r_{ij}$$

כאשר  $Y_{ij}$  הוא אחוזון השכר של אדם  $i$  במדינה  $j$ , ו- $\beta_{0j}$  הוא החותך (הקבוע) של המשוואה ברמת הפרט.  $\beta_{1j}$  הוא מקדם המין, המייצג את פער השכר הממוצע בין גברים לנשים במדינה  $j$ .  $X_{2i}$  עד  $X_{kij}$  הם משתני הבקרה ברמת הפרט (מצב משפחתי, השכלה, גיל, גיל בריבוע ומספר שעות העבודה השבועיות), ו- $\beta_{2j}$  עד  $\beta_{kj}$  הם מקדמי הרגרסיה הקשורים אליהם. לבסוף,  $r_{ij}$  מייצג את הטעות, אשר לפי ההנחה מתפלגת באופן נורמלי עם ממוצע אפס ושונות  $\sigma^2$ .

המשוואה המופיעה לעיל מאפשרת לחותך,  $\beta_{0j}$ , ולמקדם המין,  $\beta_{1j}$ , להשתנות בין מדינות (כלומר: היא מניחה שהשכר הממוצע ושפערי השכר בין נשים וגברים משתנים בין המדינות). ברמה השנייה מסבירים מאפיינים ברמת המדינה את השונות הללו כדלקמן:

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}(\text{Welfare state policies}) + \mu_{0j}$$

$$\beta_{1j} = \gamma_{10} + \gamma_{11}(\text{Welfare state policies}) + \mu_{1j}$$

$$\beta_{kj} = \gamma_k$$

כאשר  $\beta_{0j}$  מציין את השתנות השכר בין המדינות השונות,  $\gamma_{00}$  הוא החותך, ו- $\gamma_{01}$  מייצג את השפעת המדיניות המשפחתית על  $\beta_{0j}$ . מטרת העיקרית היא להסביר את  $\beta_{1j}$  – ההבדלים בין המדינות בפער השכר הממוצע בין גברים לנשים – באמצעות המדיניות המשפחתית ( $\gamma_{11}$ ). המודל מניח שאין מתאם בין ההשפעות האקראיות ברמת המדינה,  $\mu_{0j}$  ו- $\mu_{1j}$  ושהממוצע שלהן הוא אפס. המודל שולט על משתני הבקרה ברמת הפרט, אך מניח שהשפעתם על פני מדינות אחידה. על כן  $\gamma_k$  מייצג את ההשפעות הקבועות  $\beta_k$  בכל המדינות.

## ממצאים

### סקירה תיאורית

לוח 2 בנספח מציג את התפלגות הנשים בכל אחת מן המדינות על פי קבוצת מעמד – רמות השכלה ושכר. התפלגות הנשים בין רמות ההשכלה (נמוכה וגבוהה) במדינה הממוצעת דומה לחלקן היחסי בשוק העבודה (45%). בניגוד לכך, ובאופן בלתי מפתיע, יש ייצוג יתר של נשים במחצית התחתונה של התפלגות השכר וייצוג חסר במחצית העליונה. שיעורן של הנשים בקבוצת השכר הנמוך (מתחת לשכר החציוני) כפול משיעורן בקבוצת השכר הגבוה (מעל השכר החציוני). במדינות מסוימות, ובראשן דנמרק, הולנד ושווייץ, אסימטריה זו בולטת יותר. כלומר: החלוקה למעמדות על פי כל אחד מהקריטריונים – שכר והשכלה – מולידה חלוקה שונה.

השימוש בשני אינדיקטורים שונים – שכר והשכלה – לצורך הבחנה בין מעמדית אמנם מחזק את תוקף הממצאים, אבל יוצר רפטטיביות בהצגתם. לפיכך, ולמטרת הסקירה התיאורית בלבד, ייוצגו ההבדלים הסוציו-אקונומיים דרך מדד אחד המשלב הכנסה והשכלה, ולכן יכללו רק את העובדים שרמות ההשכלה והשכר שלהם חופפות; בעלי השכר הנמוך ורמת ההשכלה הנמוכה יוגדרו כשכבה הסוציו-אקונומית הנמוכה, והשילוב של רמות שכר והשכלה גבוהות יגדיר את הקבוצה הגבוהה.<sup>16</sup> בלוח 1 מוצגים באחוזונים פערי השכר המגדריים הגולמיים בכל אחת מן המדינות, הן של כלל העובדים והן של כל קבוצה סוציו-אקונומית. במדינה הממוצעת הפער בין שכרם של גברים ונשים הוא 23 אחוזוני שכר, כאשר פער נמוך במידה משמעותית נמצא בהונגריה (12 אחוזונים) וגבוה באופן יוצא דופן בשווייץ ובהולנד (34 ו-35 אחוזונים בהתאמה).<sup>17</sup>

16 שני הקריטריונים לא היו חופפים אצל 34% אחוזים מהמדגם; ברוב המקרים בשל נבדקים בעלי הכנסה גבוהה מהחציון, אך ללא השכלה אקדמית (כ-29%). פחות מ-5% היו בעלי רמת הכנסה נמוכה והשכלה אקדמית.

17 אף כי בארצות הברית יש פער מגדרי גבוה יחסית בשכר, הרי שהפער הנמדד כאן נמוך באופן יחסי. הסבר אחד לכך הוא השימוש באחוזונים כדי לבטל את השפעת מבנה השכר. כפי שצוין, מבנה השכר המבוזר בארצות הברית תורם במידה משמעותית לפערי השכר המגדריים הגבוהים השוררים בה (ראו Blau & Kahn, 1992, 1996). גורם אחר הוא אי השוויון בין הגזעים: כאשר אי השוויון בשכר מחושב עבור לבנים בלבד, הוא גבוה יותר (20.5 אחוזוני שכר).

## לוח 1

## פערי ההכנסה המגדריים באחוזונים, לפי רמה סוציו-אקונומית

רמה סוציו- אקונומית גבוהה**	רמה סוציו- אקונומית נמוכה*	סך הכול	
(3)	(2)	(1)	
8	3	12	הונגריה
6	10	14	ספרד
9	6	16	איטליה
6	8	16	צרפת
8	0	16	פינלנד
8	5	17	ארצות הברית
10	7	20	ישראל
6	5	21	קנדה
10	7	22	צ'כיה
6	15	22	בלגיה
7	8	22	אוסטרליה
8	15	23	לוקסמבורג
11	10	23	אירלנד
9	2	24	שבדיה
10	12	25	אוסטריה
8	11	26	גרמניה
7	12	27	בריטניה
20	4	28	דנמרק
14	10	29	נורבגיה
12	12	34	שווייץ
11	15	35	הולנד
9	8	23	ממוצע
3	4	6	סטיית תקן
-0.01		*** 0.53	מתאם עם השכבה הסוציו-אקונומית הנמוכה
0.40	-0.42	-0.08	מתאם עם מדר המדיניות המשפחתית

\* השכלה תיכונית או נמוכה יותר, ופחות מן השכר החציוני.

\*\* תואר אקדמי והכנסה גבוהה מהחציון.

\*\*\* המתאם בין כלל העובדים לשכבה הסוציו-אקונומית הגבוהה הוא 0.55.



באופן טבעי פערי שכר מגדריים קטנים יותר בתוך הקבוצות מאשר בין כלל העובדים, וזאת משום שעל פי הגדרה כוללת כל קבוצה רק חלק מהתפלגות השכר. הפער הממוצע דומה למדי בשתי הקבוצות – 8 או 9 אחוזונים – אך השונות בין המדינות גדולה בקבוצה הסוציו-אקונומית הנמוכה. בפינלנד אין הבדל בהכנסתם החציונית של גברים ונשים בקבוצה זו, בעוד שבהולנד, לוקסמבורג ובלגיה עומד הפער על 15 אחוזוני שכר. אף כי אלה פערי שכר גולמיים, הם עדיין גדולים, בהתחשב בעובדה שהשכר הגבוה ביותר בקבוצה זו מצוי מתחת לחציון. פערי השכר המגדריים בקרב קבוצת השכר הגבוה נעים מ-6 אחוזונים בספרד, צרפת, בלגיה וקנדה עד 20 אחוזונים בדנמרק. הפער הגדול בקבוצה זו בדנמרק עומד בניגוד חריף לפער המתון יחסית (4 אחוזונים) בקרב בעלי השכר הנמוך (ראו Gupta, Oaxaca, & Smith, 2006). בהתאם לציפיות התיאורטיות נראה שבשלוש מבין ארבע מדינות סקנדינביה, המתאפיינות במדיניות משפחתית נדיבה ובמגזר שירותים ציבורי גדול, פערי השכר המגדריים בשכבה הסוציו-אקונומית הנמוכה קטנים הרבה יותר מאשר בוו הגבוהה.

המתאמים הנמוכים של פערי השכר המגדריים בין הקבוצות (כלל העובדים, מעמד נמוך, מעמד גבוה) מאשרים את חשיבות ההבחנה המעמדית להבנת הבדלים בין מדינות באי השוויון המגדרי. מכיוון שברוב המדינות פער השכר המגדרי בקבוצה אחת אינו קשור לפער השכר בקבוצה האחרת, הרי שהמתאם בין שתי ההתפלגויות בהשוואה בין מדינות הוא אפס ( $r = -0.01$ ). העדר קשר זה מחזק את הטענה שלפיה התמקדות בפער השכר המגדרי הכללי (הנמצא במתאם חלקי בלבד עם הפער בכל אחת משתי הקבוצות), לא רק שאינה אינפורמטיבית דיה, אלא יכולה גם להטעות.

הדבר ניכר במיוחד בהשפעתם של הקשרים מוסדיים על פערי השכר המגדריים – המוטיבציה העומדת בבסיס מאמר זה. כאשר בוחנים את הקשר בין פערי השכר המגדריים הכלליים ומדיניות הרווחה, כפי שנמדדה במדד המשולב, הקשר חלש מאוד ( $r = -0.08$ ), שורה תחתונה בלוח), ואולם הבחנה מעמדית מראה קשר לא חלש בין פערי השכר המגדריים למדיניות רווחה. בהלימה עם הטיעון התיאורטי, מדיניות רווחה מפותחת קשורה בקשר שלילי לפערי השכר המגדרי בקרב עובדים מהמעמד הנמוך ( $r = -0.42$ ) ובקשר חיובי בקרב עובדים מהמעמד הגבוה ( $r = 0.40$ ). כלומר: ככל שהמדינה מדורגת גבוה יותר על מדד הרווחה, כך נוטים פערי השכר המגדריים בה להיות קטנים יותר בקרב נשים וגברים מהמעמד הנמוך, וגבוהים יותר בקרב עובדים מהמעמד הגבוה. מכיוון שמתאמים הפוכים אלה כמעט שווים בגודלם, הרי שהם מבטלים זה את זה כאשר הם מחושבים על כלל המדגם ( $r = -0.08$ ).

### ניתוח רב-רמות

הממצאים התיאוריים בלוח 1 מצביעים על כך שפערי השכר המגדריים, כמו גם הקשר שלהם למדיניות משפחתית, משתנים בין מעמדות. כדי להעריך באופן מדויק יותר את ההשפעות הנקיות של מדיניות הרווחה על פערי השכר המגדריים בין קבוצות מעמד שונות, השתמשתי בניתוח המתבסס על מודלים לינאריים היררכיים, שממצאיהם מוצגים בלוחות 2-4. כאמור, שיטה זו מאפשרת להעריך את ההשפעות ברמת המדינה לאחר נטרול הבדלים בין מדינותיים בהרכבם של המאפיינים קובעי השכר (בתוך כל מדינה), שנמצאו בעלי השפעה על פערי השכר המגדריים (כגון שעות עבודה והשכלה). השפעתם של המשתנים ברמת הפרט בכל שלושת הלוחות היא כמצופה: עלייה בשכר עם העלייה בהשכלה, בשעות העבודה, בגיל (עד לנקודה מסוימת) ועם נוכחותם של ילדים בגיל טרום בית ספר. השפעת מספר הילדים, למעט בקרב בעלי הכנסה הגבוהה, מקושרת באופן שלילי להכנסה.<sup>18</sup> ההשפעות של סלקטיביות (שנמדדו דרך הסתברויות ההעסקה) מובהקות בכל שלושת הלוחות, למעט בקרב בעלי הכנסה גבוהה. ממצאים אלה מצביעים על קשר בין העסקה לשכר; למנבאי ההשתתפות בשוק העבודה קשר חזק וחיובי עם מנבאי הכנסה. ולבסוף, המקדם החיובי של משתנה המין מראה שלגברים יתרון בשכר על נשים, יתרון שנמצא גדול יותר בקרב המעמדות הנמוכים, ובעיקר כאשר מעמד מוגדר על ידי השכלה.

בכל הלוחות מוסברים ההבדלים במקדמי המין בין מדינות (המייצגים את פער השכר הנקי באחוזונים בין גברים לנשים) על ידי מדיניות הרווחה, כאשר כל המשתנים ברמת הפרט מוחזקים קבוע. מכיוון שגברים מקודדים 1 (ונשים 0), מקדם שלילי מציין ירידה בפערי השכר המגדריים, כלומר ירידה ביתרון של גברים על נשים, עם עלייה בערכי המשתנה הבלתי תלוי (מדד למדיניות הרווחה), בעוד שמקדם חיובי מציין עלייה. בלוח 2, השפעת מדיניות הרווחה נמדדת באמצעות סט של משתני דמה, המייצגים משטרי רווחה. בלוחות 3 ו-4 נמדדת השפעה זו באמצעות אינדיקטורים ספציפיים של מדיניות משפחתית ועל ידי המדד המשולב (ראו מקדמים בכתב מודגש). כדי לתקף את הממצאים, מוצגים הניתוחים על פי שני האינדיקטורים הסוציו-אקונומיים (חלוקה על פי הכנסה בלוח 3 ועל פי השכלה בלוח 4).

18 ההשפעה של נוכחות הילדים בגילאי טרום בית ספר ושל מספר הילדים (בנוסף להשפעות אחרות) שונה בין גברים לנשים. הכללת משתנה האינטרקציה בינם לבין המין במודלים היתה מביאה לשינוי משמעותו של המשתנה התלוי ברמה השנייה. לכן, ומכיוון שהמשתנים ברמת הפרט שולבו כמשתני בקרה (כלומר אין לי עניין תיאורטי בבחינת השפעתם כשלעצמה), לא כללתי את משתני האינטרקציה במשוואה של רמת הפרט.

לוח 2

השפעת מאפייני פרט ומשטרי רווחה<sup>1</sup> על אחוזוני שכר, מקדמי רגרסיה היררכית (בסוגריים טעויות התקן)

השכלה גבוהה	השכלה נמוכה	הכנסה גבוהה	הכנסה נמוכה	
<b>רמת הפרט:</b>				
** -86.26	** -72.18	** 16.85	** -16.79	חותך
** 1.77	** 2.44	** 0.95	^ 0.36	נשואים (=1)
		** 10.34	0.51	השכלה אקדמית (=1)
** 3.56	** 2.63	* 1.30	** 0.77	גיל
** -0.03	** -0.03	** -0.01	** 0.01	גיל בריבוע
** 0.91	** 0.85	** 0.29	** 0.45	שעות עבודה שבועיות
** 16.41	** 16.78	** 9.58	-0.71	מגדר (גבר = 1)
** 22.89	** 16.88	-0.28	** 10.66	סלקציה לשוק העבודה
** 1.53	** 2.52	** 0.63	** 1.64	ילדים עד גיל 6 (=1)
^ -0.31	** -1.16	** 0.28	** -1.14	מספר ילדים
<b>רמת המדינה:</b>				
<b>השפעות על החותך</b>				
(4.21) * 7.93	(1.96) * 3.25	(1.66) ** 5.48	(1.20) 1.43	שמרני
(5.03) 6.00	(2.28) 0.91	(1.99) * 3.50	(1.42) ^ 1.83	ליברלי
(6.39) ** 15.01	(2.82) -0.09	(2.45) * 5.38	(1.76) -1.49	מזרח אירופה
<b>השפעות על פער השכר המגדרי</b>				
(2.91) ** 9.59	(2.09) ** -5.47	(0.92) ** -5.40	(1.39) * 2.75	שמרני
(3.39) ** -10.40	(2.48) -3.58	(1.05) ** -3.62	(1.64) 1.57	ליברלי
(4.57) ** -12.88	(3.08) -3.03	(1.33) ** -3.55	(2.05) ^ 2.63	מזרח אירופה
** 481.71	** 945.41	** 396.63	** 578.97	$X^2$
15,901	63,758	46,192	46,043	N (פרט)
21	21	21	21	N (מדינה)

.1 הקטגוריה המושמטת היא המשטר הסוציאלי-דמוקרטי  
 ^ P<0.10  
 \* P<0.05  
 \*\* P<0.01 (מבחן חד זנבי)

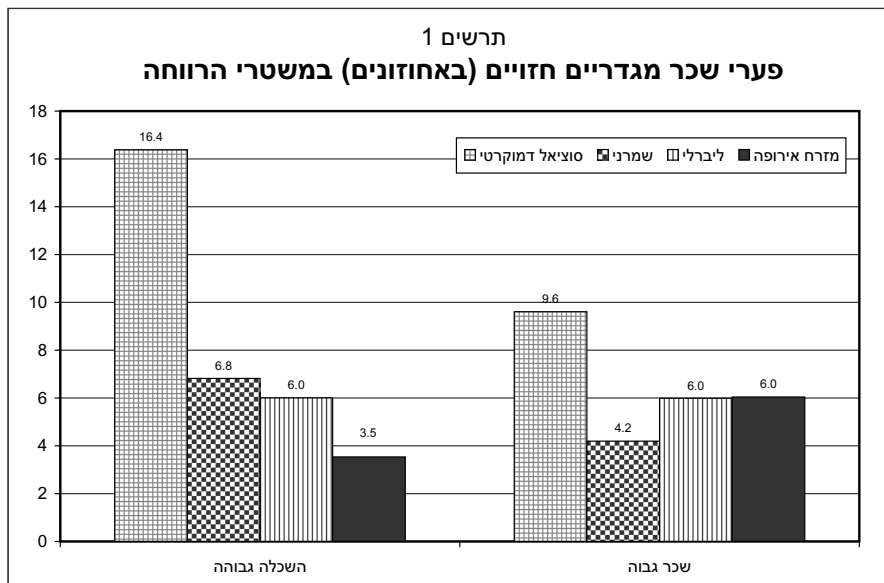
בלוח 2, המציג ממצאים של השפעת מדיניות הרווחה על פי משטרי רווחה, מחולקות הקבוצות על פי הכנסה (צד שמאל) והשכלה (ימין). השוואה של נשים וגברים בקבוצת השכר הנמוך מראה שאמנם פערי השכר אינם קטנים יותר בקרב קבוצה זו במדינות הסוציאל-דמוקרטיות (הקטגוריה שהושמטה) בהשוואה למדינות הליברליות, אבל – בהתאם לציפיות המחקר – יתרון כזה אכן נמצא בהשוואה ליתר המשטרים. פערי השכר המגדריים גבוהים יותר בשלושה אחוזוני שכר כמעט במדינות השמרניות ( $\gamma = 2.75$ ) ובמדינות מזרח אירופה ( $\gamma = 2.63$ ) בהשוואה למדינות הסוציאל-דמוקרטיות. בניגוד לכך, בקרב בעלי ההכנסה הגבוהה, הפערים בין המדינות הסוציאל-דמוקרטיות למשטרי רווחה אחרים שליליים ומובהקים, כלומר תומכים בהשערה שבקרב המעמד הגבוה יהיו פערי השכר המגדריים נמוכים יותר דווקא במשטרים שבהם מדיניות הרווחה אינה מפותחת (בהשוואה למדינות הסוציאל-דמוקרטיות, בעלות המדיניות המפותחת). כאשר הקבוצות מחולקות לפי השכלה, אין הבדלים מובהקים בין המשטרים השונים בקבוצה בעלת ההשכלה הנמוכה, למעט בין המשטרים השמרניים והסוציאל-דמוקרטיים ( $\gamma = -5.47$ );<sup>19</sup> אבל יש הבדלים גדולים בפערי השכר המגדריים בין המשטרים הסוציאל-דמוקרטיים לשאר סוגי המשטרים בקרב בעלי ההשכלה הגבוהה. לוח 2 מראה, לדוגמה, שפערי השכר המגדרי תחת המשטר הליברלי נמוך ביותר מ-10 אחוזוני שכר ( $\gamma = -10.40$ ) מן הפער במדינות הסוציאל-דמוקרטיות. באופן דומה, הפער בסקנדינביה גבוה באופן משמעותי מן הפער במדינות השמרניות ובמדינות מזרח אירופה ( $\gamma = -9.59, \gamma = -12.88$ , בהתאמה).<sup>20</sup>

תרשים 1 מספק המחשה ויזואלית של הבדלים אלה באמצעות הצגת פער השכר המגדרי החזוי תחת כל משטר רווחה בקרב המעמדות הגבוהים בלבד, על פי מקדמי הרגרסיה. בקרב בעלי ההשכלה הגבוהה עומד היתרון הממוצע בשכרם של הגברים (בהשוואה לנשים) במדינות הסוציאל-דמוקרטיות על 16.4 אחוזונים לעומת פחות מ-7 תחת משטרים אחרים. תמונה דומה מצטיירת בקרב בעלי ההכנסה הגבוהה, אך כאן הפערים קטנים יותר, משום שהקבוצות מוגדרות על פי הכנסה (כלומר טווח ההכנסות בכל קבוצה מוגבל). לעומת המעמדות הגבוהים, העובדה שבקרב השכבות הסוציו-אקונומיות הנמוכות אין ההבדלים בפערי השכר בין מדינות סקנדינביה ליתר המשטרים מובהקים מצביעה על כך

19 אף כי פערי השכר המגדריים במשטר השמרני נמוכים יותר מאשר במשטר הסוציאל-דמוקרטי גם בקרב עובדים בעלי רמת השכלה נמוכה, הרי שהפערים גדולים בהרבה בקרב בעלי השכלה גבוהה ( $\gamma = -5.47$  ו- $\gamma = -9.59$  בהתאמה; מבחן T עבור הבדלים אלה מובהק סטטיסטית [ $P < 0.01$ ])

20 בעקבות הביקורות על הטיפולוגיה של אספינג-אנדרסן הנוכרת בהערה 8, חישבתי שני סטים חלופיים של משתני דמה: הראשון מגדיר את איטליה וספרד כקבוצה נפרדת, חמישית, והשני מגדיר את בלגיה וצרפת ככזו. ככלל לא השתנו המקדמים עבור המשטרים השמרניים באופן משמעותי באף אחד מן המודלים. כאשר בקבוצות המחולקות על פי רמת ההשכלה יש הבדלים כלשהם, הוצאתן של איטליה וספרד החלישה את ההשפעה בקרב בעלי רמת ההשכלה הנמוכה, בעוד שהוצאתן של בלגיה וצרפת החלישה את ההשפעה בקרב בעלי רמת השכלה גבוהה, אך בשני המקרים לא היה שינוי בכיוון או ברמת המובהקות.

שההשפעות השליליות של מדיניות הרווחה על הכנסתן של נשים אינן חלות על נשים ממעמדות נמוכים, כפי שנטען ברציונל התיאורטי.



לוחות 3 ו-4 מאששים מגמה זו, בהראותם שוב שנשים המשתכרות שכר נמוך, בניגוד לאלה המשתכרות שכר הגבוה, אינן מושפעות לרעה ממדיניות מעודדת העסקה. לוח 3, שבו הקבוצות מוגדרות על פי הכנסה, מציג בחלקן השמאלי את המודלים בקרב בעלי ההכנסות הנמוכות (L6-L1) ובחלקן הימני את המודלים בקרב בעלי ההכנסות הגבוהות (H6-H1). המודל הראשון 1L (נמוך) ו-1H (גבוה) אומד את ההשפעה של המדד המשולב על פערי השכר המגדריים בקרב שתי קבוצות העובדים, בהתאמה. המקדמים מראים שעלייה בתמיכת המדינה באימהות עובדות מצמצמת את פערי השכר בקרב עובדים בעלי רמת הכנסה נמוכה ( $\gamma = -0.03$ ), אך מרחיבה פערים אלה בקרב עובדים בעלי רמת הכנסה גבוהה ( $\gamma = 0.05$ ). השפעת מדד הרגולציה של שוק העבודה, לעומת זאת, אינה מובהקת בשני המודלים (2L, 2H).<sup>21</sup> פירוש הדבר הוא שבמדינות הנוקטות מדיניות משפחתית נדיבה, אשר אינן בהכרח אלה בעלות ההגנות התעסוקתיות הרחבות ביותר, הבדלי השכר בין המינים קטנים יותר בקרב גברים ונשים ממעמדות נמוכים, אך גבוהים יותר בקרב עובדים בעלי הכנסה גבוהה.

21 תוצאות בלתי מובהקות דומות התקבלו גם בשימוש במדד החלופי של "חקיקה להגנת תעסוקה" (ראו הערה 12).

לוח 3  
 השפעת מאפייני פוט ומודרים של מדיניות רווחה על אהדוני שבר, לפי קבוצות הכנסה, מקדמי הנרטיב היררכית  
 (כסוגיים טעויות התקן)

	הכנסה גבוהה					הכנסה נמוכה							
	(6H)	(5H)	(4H)	(3H)	(2H)	(1H)	(6L)	(5L)	(4L)	(3L)		(2L)	(1L)
רמת הפרט:													
חותר	** 26.57	** 27.43	** 24.82	** 24.65	** 22.05	** 25.27	** -13.48	** -15.04	** -13.47	** -15.19	** -16.09	** -14.97	
נשואים (=)	** 0.97	** 0.97	** 0.97	** 0.97	** 0.97	** 0.97	** 0.37	** 0.36	** 0.36	** 0.36	** 0.36	** 0.36	(1=)
השכלה אקדמית (=)	** 10.37	** 10.36	** 10.36	** 10.37	** 10.37	** 10.36	* 0.52	* 0.52	* 0.52	* 0.51	* 0.52	* 0.51	
גיל	** 1.3	** 1.3	** 1.3	** 1.30	** 1.30	** 1.30	** 0.77	** 0.77	** 0.77	** 0.77	** 0.77	** 0.77	
גיל בריכות	** -0.01	** -0.01	** -0.01	** -0.01	** -0.01	** -0.01	** 0.01	** 0.01	** 0.01	** 0.01	** 0.01	** 0.01	
שעות עבודה שבתיות	** 0.29	** 0.29	** 0.29	** 0.29	** 0.29	** 0.29	** 0.45	** 0.45	** 0.45	** 0.45	** 0.45	** 0.45	
מגדר (גבר = 1)	* 3.84	* 2.71	** 4.96	** 3.76	** 6.27	** 3.95	^ 2.88	** 3.24	1.92	* 1.97	0.80	* 2.20	
סקיציה לשוק העבודה	-0.57	-0.54	-0.57	-0.57	0.58	-0.55	** 10.66	** 10.67	** 10.68	** 10.68	** 10.67	** 10.68	
ילדים עד גיל 6 (=)	** 0.62	** 0.62	** 0.62	** 0.62	** 0.62	** 0.62	** 1.64	** 1.64	** 1.64	** 1.64	** 1.64	** 1.64	
מספר ילדים	** 0.28	** 0.28	** 0.28	** 0.28	** 0.28	** 0.28	** -1.14	** -1.14	** -1.14	** -1.14	** -1.4	** -1.14	

המשך הלוח בעמוד הבא

	הכנסה נברויה					הכנסה נמוכה					רמת המדינה: השפעת על החוקר			
	(6H)	(5H)	(4H)	(3H)	(2H)	(1H)	(6L)	(5L)	(4L)	(3L)		(2L)	(1L)	
-	-	-	-	-	0.05	* -0.06	-	-	-	-	-	-	∧ -0.02	מדד משולב
0.04	-	-	∧ -0.09	-	-	-	-0.02	-	-	-	0.01	-	מדד הרגולציה	
0.03	-	-0.04	-	-	-	-	∧ 0.06	-	* -0.06	-	-	-	חופשות לידה	
** -0.42	** -0.34	-	-	-	-	-	0.02	-0.06	-	-	-	-	מעונות יום	
													גודל מגזר	
													גודל מגזר	
													השירותים	
													הצביר	
														השפעות על פער השכר המגדרי
-	-	-	-	-	** 0.05 (0.02)	-	-	-	-	-	-	-	∧ -0.03 (0.02)	מדד משולב
∧ 0.08 (0.05)	-	-	** 0.12 (0.04)	-0.02 (0.03)	-	0.07 (0.06)	-	-	-0.04 (0.05)	-	0.02 (0.03)	-	מדד הרגולציה	
-0.04 (0.04)	-	0.02 (0.04)	-	-	-	0.01 (0.04)	-	-	0.02 (0.04)	-	-	-	חופשות לידה	
** 0.20 (0.10)	** 0.25 (0.08)	-	-	-	-	∧ -0.19 (0.12)	∧ 0.16 (0.09)	-	-	-	-	-	מעונות יום	
													גודל מגזר	
													גודל מגזר	
													השירותים	
													הצביר	
331.5	** 510.5	** 510.8	** 447.2	** 456.84	** 512.1	** 806.1	** 869.4	** 912.8	** 890.1	** 928.33	** 899.6		χ <sup>2</sup>	
6,192.4	46,192	46,192	46,192	46,192	46,192	46,043	46,043	46,043	46,043	46,043	46,043		N (פרט)	
**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**		N (מדינה)	
21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21		N	

∧ P<0.10 \* P<0.05 \*\* P<0.01 (מבחן חד זנב)

התמקדות באינדיקטורים מובחנים של מדיניות מדגישה גם היא את חשיבות ההבחנה המעמדית לחקר השפעת מדיניות הרווחה על פערי השכר המגדריים. בקרב עובדים בעלי הכנסה נמוכה אין למדיניות בנוגע לחופשת לידה ולשירותי מעונות יום לילדים השפעה על פער השכר המגדרי (מודלים 3L ו-4L, בהתאמה), בעוד שתעסוקה במגזר הציבורי (מודל 5L) מצמצמת את הפערים באופן מובהק ( $\gamma = -0.16$ ). מכיוון שההשפעה של אפליה סטטיסטית (הצפויה להתחזק עם אורך חופשות הלידה) רלוונטית פחות לנשים המועסקות בעבודות שלא מצריכות הכשרה ארוכה לתפקיד, ממצא זה צפוי בקרב קבוצת המעמד הנמוך. ואולם ההשפעה הלא מובהקת של שירותי מעונות היום מפתיעה, שכן מתן שירותים מסובסדים לטיפול בילדים בהיקף נרחב צפוי לתרום לתעסוקה רציפה יותר של נשים במהלך שנות עבודתן, ולכן להעלות את שכרן. כשמדובר בנשים שמצבן הכלכלי קשה יותר ושאינן ביכולתן לרכוש בקלות שירותי טיפול בשוק הפרטי, לשירותים אלה חשיבות מיוחדת.<sup>22</sup> לתעסוקה במגזר הציבורי השפעה חזקה על פער השכר המגדרי, ואין היא נעלמת גם כאשר שולטים על כל המשתנים האחרים (מודל 6L). ההשפעה המובהקת של מגזר השירותים הציבורי עולה בקנה אחד עם הטענה שלפיה נשים ממעמדות נמוכים מרוויחות מתנאי העבודה הנוחים וממערך ההגנות על השכר במגזר הציבורי (מערכת קביעת שכר המתנהלת על פי קריטריונים בירוקרטיים ורצפת שכר גבוהה יחסית).

השפעות הפוכות ומובהקות נראות אצל עובדים שהכנסתם גבוהה (מודלים 5H ו-3H). למדיניות כלפי חופשת הלידה השפעה חיובית (כלומר מרחיבה) חזקה על פער השכר בין המינים ( $\gamma = 0.12$ ) בקרב עובדים המרוויחים שכר גבוה, והשפעתו של המגזר הציבורי מעלה תמונת ראי של השפעתו על בעלי השכר הנמוך ( $\gamma = 0.25$ ). אף כי מקדמים אלה חלשים יותר, הם נותרים מובהקים גם במודל המלא (מודל 6H). ממצאים אלה תומכים בהשערה התיאורטית שלחופשת הלידה ולתעסוקה במגזר הציבורי השפעות מזיקות על הכנסתן של נשים בעלות הון אנושי גבוה. שוב, לאספקת מעונות יום לילדים אין השפעה על פערי השכר המגדריים, אך במקרה זה אין סיבה תיאורטית לצפות להשפעה שלילית.

22 בחינת השפעתם של השירותים הציבוריים לטיפול בילדים באמצעות התמקדות בשירותי מעונות יום לתינוקות (גילאי 0-2) הניבה תוצאות לא מובהקות דומות.



לוח 4  
השפעת מאפייני פרט ומודדים של מדיניות רווחה על אחוזוני שבר, לפי קבוצות השכלה, מקומי רגיסיה היררכית  
(בסוגריים טעויות התקן)

	השכלה גבוהה						השכלה נמוכה						
	(6H)	(5H)	(4H)	(3H)	(2H)	(1H)	(6L)	(5L)	(4L)	(3L)	(2L)	(1L)	
רמת הפרט:													
חותך	** -77.28	** -73.44	** -79.68	** -76.79	** -79.95	-76.80**	** -68.60	** -68.70	** -69.10	** -69.80	** -71.53	** -69.40	
נשואים (=1)	** 1.79	** 1.79	** 1.78	** 1.78	** 1.82	1.79**	** 2.46	** 2.46	** 2.46	** 2.46	** 2.47	** 2.46	
גיל	** 3.55	** 3.55	** 3.55	** 3.55	** 3.55	3.56**	** 2.63	** 2.63	** 2.64	** 2.64	** 2.64	** 2.64	
גיל בריבוע	** -0.03	** -0.03	** -0.03	** -0.03	** -0.03	-0.03**	** -0.03	** -0.03	** -0.03	** -0.03	** -0.03	** -0.03	
שעות עבודה	** 0.91	** 0.91	** 0.91	** 0.91	** 0.91	0.90**	** 0.85	** 0.85	** 0.85	** 0.85	** 0.85	** 0.85	
שבתעיות													
מגדר (גבר = 1)	4.80	2.11	^ 6.78	^ 3.34	** 7.47	** 4.26	** 13.90	** 11.71	** 14.60	** 10.92	** 14.07	** 12.08	
סלקציה לשרוק	** 22.54	** 22.63	** 22.11	** 22.63	** 21.93	** 22.70	** 16.65	** 16.59	** 16.52	** 16.59	** 16.49	** 16.58	
התבונה													
ילדים עד גיל 6	^ 1.51	^ 1.51	* 1.47	* 1.51	* 1.46	* 1.51	** 2.51	** 2.50	** 2.49	** 2.50	** 2.50	** 2.50	
מספר ילדים (=1)	^ -0.30	^ -0.30	^ -0.30	^ -0.30	^ -0.30	^ -0.30	* -1.15	* -1.15	** -1.15	** -1.16	** -1.16	** -1.16	

המשך הלוח בעמוד הבא

השפלה גבוהה												השפלה נמוכה						רמת המדינה : השפעת על החוקר
(6H)	(5H)	(4H)	(3H)	(2H)	(1H)	(6L)	(5L)	(4L)	(3L)	(2L)	(1L)							
-	-	-	-	-	-0.08	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.02	מדד משולב	
				0.06						$\wedge$ 0.06							מדד הרגולציה	
-0.02	-	-	-0.15		-	0.04	-	-	-0.02								חופשות לידה	
0.13	-	0.02	-		-	-0.01	-	-0.02	-								מעונות יום	
$\wedge$ -0.57	* -0.47	-	-		-	-0.15	-0.10	-	-								גודל מגזר השירותים הציבורי	
השפעת על פער השכר המגזרי																		
-	-	-	-		* 0.10 (0.04)	-	-	-	-							0.02 (0.03)	מדד משולב	
				0.03 (0.07)						-0.04 (0.05)							מדד הרגולציה	
* 0.25 (0.10)	-	-	** 0.29 (0.10)		-	* 0.17 (0.09)	-	-	* 0.12 (0.07)								חופשות לידה	
-0.10 (0.10)	-	0.03 (0.10)	-		-	$\wedge$ -0.09 (0.07)	-	-0.04 (0.06)	-								מעונות יום	
0.27 (0.28)	* 0.48 (0.22)	-	-		-	-0.02 (0.19)	0.10 (0.15)	-	-								גודל מגזר השירותים הציבורי	
** 465.56	** 541.61	** 558.29	** 502.55	** 491.29	** 531.10	** 926.39	** 1083.7	** 1082.0	** 1010.7	** 1013.78	** 1076.0						$\chi^2$	
15,901	15,901	15,901	15,901	15,901	15,901	63,578	63,578	63,578	63,578	63,578	63,578						N (פוט)	
21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21						N (מדינה)	

$\wedge$  P<0.10 \* P<0.05 \*\* P<0.01 (מבחן חד זנב)

לוח 4 מציג את אותם המודלים, תוך שימוש ברמות השכלה. שוב, למדד הרגולציה של שוק העבודה אין השפעה מובהקת על פערי שכר באף אחת מן הקבוצות. למדיניות כלפי חופשת הלידה – בניגוד לציפייה התיאורטית – השפעה חיובית (כלומר מרחיבה) על פערי השכר גם בקרב הקבוצה בעלת ההשכלה הנמוכה.<sup>23</sup> לעומת זאת, הן מדד המדיניות המשפחתית המשולב, והן כל אחד משני מרכיביו האחרים, לא משפיעים באופן מובהק על פער השכר המגדרי בקבוצה זו.<sup>24</sup> השפעה בלתי מובהקת זו, שניתן לראותה גם בלוח 2, עשויה לנבוע, ולו באופן חלקי, מן הקושי לחלק את בעלי ההשכלה הנמוכה לקטגוריות מובחנות יותר. קבוצת ההשכלה הנמוכה הוגדרה כאמור כבעלי השכלה תיכונית ומטה, הגדרה רחבה הכוללת את רוב העובדים. כאשר משלבים קריטריונים של הכנסה והשכלה יחד (כלומר מגבילים קבוצה זו לאלה אשר אינם מרוויחים למעלה מן השכר החציוני), ההשפעות דומות מאוד לאלה שנמצאו בלוח 3.

בניגוד חד להגדרה הרחבה של עובדים בעלי השכלה נמוכה, קבוצת בעלי ההשכלה הגבוהה, הכוללת את בעלי התואר אקדמי, היא קטנה והומוגנית. פער השכר המגדרי הגולמי בקבוצה זו גדול למדי (17 אחוזונים), וההבדלים בין המדינות סביב ממוצע זה קשורים קשר הדוק למדיניות משפחתית. למעשה, השפעותיה של המדיניות המשפחתית על אי השוויון המגדרי בקרב קבוצה זו דומות מאוד להשפעות שנמצאו בקרב קבוצת בעלי השכר הגבוהה, והמקדמים אף חזקים יותר. גם כאן, כצפוי בקבוצה זו, למעונות לילדים אין השפעה מזיקה על שכר הנשים ( $\gamma = 0.03$ ). המדד הכללי למדיניות משפחתית קשור באופן מובהק, ובכיוון השערת המחקר, לפערי השכר המגדריים ( $\gamma = 0.10$ ), וכך גם המרכיבים של חופשת הלידה ( $\gamma = 0.29$ ) ותעסוקה במגזר הציבורי ( $\gamma = 0.48$ ).

לשם המחשה, פער השכר המגדרי המנובא למדינה הניצבת בראש המדד (שבדיה) גדול יותר ב-10 אחוזונים בהשוואה למדינה הניצבת בתחתיתו (שווייץ) – הבדל של למעלה ממחצית גודלו של הפער המגדרי הבין מדינתי הממוצע. יתרה מזאת, כל שבוע נוסף של חופשת לידה בתשלום צפוי להגביר את פער השכר המגדרי כמעט בשליש אחוזון שכר. על כן הפער החזוי בין מדינות שיש בהן חופשת לידה ארוכה בתשלום (כגון שבדיה ונורבגיה, 42 ו-41 שבועות, בהתאמה) לבין מדינות שאין בהן כלל חופשת לידה בתשלום (כגון ארצות הברית) גבוהה מ-12 אחוזוני שכר. באופן דומה, כל אחוז נוסף של תעסוקה במגזר הציבורי מוסיף כמעט מחצית אחוזון שכר לפער בין המינים, כך שבין מדינות שמגזריהן הציבוריים גדולים מאוד (שבדיה ודנמרק, 25% מהעובדים) לבין אלה שיש בהן

23 אף כי השפעתה המרחיבה של חופשת הלידה היא מובהקת גם בקרב בעלי ההשכלה הנמוכה, הרי שהיא גבוהה הרבה יותר בקרב הקבוצה בעלת ההשכלה הגבוהה (מודלים 3: 0.12, 0.29,  $\gamma$ , בהתאמה [מבחן t-ה מובהק סטטיסטית ב- $P < 0.05$ ], מודלים 6: 0.17, 0.24,  $\gamma$ , בהתאמה [מבחן t-ה מובהק סטטיסטית ב- $P < 0.10$ ]).

24 אך גם כאן יש הבדלים מובהקים בכיוון המשוער, הן בהשפעת המדד והן בהשפעת גודל המגזר הציבורי על פערי שכר בין הקבוצות (מבחן t-ה בשני המקרים מובהק סטטיסטית ב- $P < 0.05$ ).

שיעור נמוך של תעסוקה ציבורית (צ'כיה, 5%) יש הבדל של כמעט 10 אחוזי שכר בפערי השכר המגדריים (לטובת הגברים).

## סיכום הממצאים ומגבלות המחקר

השוואת השפעותיה של מדיניות הרווחה על פערי השכר המגדריים בקרב קבוצות סוציו-אקונומיות שונות, בין שמוגדרות על פי הכנסה ובין שעל פי השכלה, מאשרת את הטענה שהשלכות המדיניות מותנות מעמד. כאשר מדיניות הרווחה נמדדה באמצעות מדד משולב, נמצא שמדיניות משפחתית נדיבה מגדילה את אי השוויון המגדרי בהכנסה בקרב המעמדות הגבוהים. בניגוד לכך לא נמצאה השפעה מזיקה של מדיניות הרווחה על פער השכר המגדרי (קבוצת ההשכלה), ונמצאה השפעה מצומצמת שלה (קבוצת ההכנסה) בקרב המעמד הנמוך. מכיוון שהשפעות מנוגדות אלה מבטלות זו את זו, מיטשטשת השפעתה של המדיניות המשפחתית כאשר היא נמדדת על כלל האוכלוסייה (ראו Mandel & Semyonov, 2005; לוחות 1-2-4).

באופן כללי הממצאים תומכים בהשלכות השליליות של מדיניות משפחתית נדיבה על הישגיהן של נשים שמצבן הכלכלי טוב יותר מאשר בהשלכות החיוביות על נשים מקופחות כלכלית. ממצא זה עשוי לנבוע, הן מסוגיות של מדידה והן מסוגיות מהותיות. בקרב השכבות הסוציו-אקונומיות הגבוהות, בין אם הוגדרו על פי הכנסות או על פי השכלה, עונים כל המקדמים על הציפיות התיאורטיות. בעוד אספקת מעונות היום הציבוריים לא צפויה להשפיע לרעה על הכנסתן של נשים, הרי שהשפעותיהן השליליות של התעסוקה במגזר הציבורי ושל משך חופשת הלידה ניכרות בבירור. להשפעת משך חופשת הלידה חשיבות מיוחדת, שכן מחקרים הדגישו את ההשפעה המזיקה של מדיניות זו, לא רק על פעילותן הכלכלית של נשים בשוק העבודה, אלא גם על הכנסתן (Edin & Gustavsson, 2008; Ondrich, Spiess, & Yang, 2003; Ruhm, 1998). יחד עם זאת, הבחנה מעמדית על פי גובה השכר מגלה שנשים המרוויחות שכר נמוך אינן מושפעות לרעה ממשך חופשת הלידה. בעוד שלא נמצא שחופשת לידה ארוכה מיטיבה עם הכנסתן, הרי שהשפעתה השלילית נעלמה. בקרב קבוצה זו, העסקה במגזר הציבורי היא הגורם היחיד המסייע באופן ברור להכנסתן. בניגוד לכך נמצא שההגנה שמעניק המגזר הציבורי גובה מחיר גבוה מנשים בעלות כישורים גבוהים.

הממצאים אינם כה חד-משמעיים, כאשר הקבוצות בעלות הכישורים הנמוכים מוגדרות על פי השכלה. נמצאה השפעה חיובית – כלומר מרחיבה – של משך חופשת הלידה על פערי השכר המגדריים בקרב בעלי השכלה נמוכה, אף כי חלשה יותר באופן מובהק מאשר

בקרב בעלי ההשכלה הגבוהה (כלומר מזיקה פחות). כפי שכבר צוין, אני מאמינה שהסיבה היא הגדרה בעייתית של קבוצת בעלי ההשכלה הנמוכה, שכללה את רוב המדגם (70.4 אחוז). נדרש אפוא עוד מחקר כדי לבחון השפעה זו, בייחוד בקרב השכבות הסוציו-אקונומיות הנמוכות.

הממצא בנוגע להשפעה הלא מובהקת של מעונות היום על פער השכר בין המינים בקרב המעמד הנמוך הוא תמוה.<sup>25</sup> אף על פי שנמצא שזמינות מעונות היום הציבוריים מצמצמת את אי השוויון המגדרי באמצעות הגדלת השתתפותן של נשים בכוח העבודה (Pettit & Hook, 2005), לא נחקרה עדיין מידת השפעתה על התגמול הכלכלי של הנשים העובדות. אספקת שירותי טיפול בילדים כשלעצמה יש בה כדי לעודד נשים להצטרף לכוח העבודה, אבל כדי שהיא תצמצם את פערי השכר המגדריים, יש להתאים את שעות הפתיחה והסגירה של מעונות היום ואת ימי החופשה בהם לדרישות השוק של תעסוקה במשרה מלאה. העדר הנתונים על מידע זה מונע בחינה מעמיקה יותר של סוגיה זו. הסבר אפשרי אחר עשוי להיות קשור למדידת המשתנה מעונות יום. הסדרים ציבוריים לטיפול בילדים זמינים בכל המדינות, אם כי בצורות שונות. במדינות מסוימות הסדרים אלה מקיפים, בעוד שבמדינות אחרות הם תלויי הכנסה או מותנים בתעסוקת ההורים. במדינות שנוהגים בהן הסדרים ציבוריים מותנים או מוגבלים מתפתח מגוון רחב של חלופות פרטיות או משפחתיות.<sup>26</sup> האינדיקטור ששימש כאן, בדומה לאלה הנפוצים במחקרים השוואתיים רבים, אינו רגיש להבדלים אלה.

הסבר אפשרי שלישי הוא השפעתה האפשרית של סלקטיביות. אף כי מעונות יום מסובסדים מפחיתים את עלויות היציאה לשוק העבודה של אימהות בכלל, הם מפחיתים עוד יותר את העלות לנשים שהכנסתן נמוכה, שכן הרווח השולי במקרה שלהן גבוה יותר. לכן במדינות שבהן הסבסוד על מעונות היום נדיב יותר או שיש היצע גדול יותר של שירותים כאלה, יותר נשים עם פוטנציאל השתכרות נמוך צפויות להשתלב בשוק העבודה. ייתכן שבמדינות אחרות, שלא מציעות שירותים כאלה, נשים אלה לא היו יוצאות לעבוד כלל, כי עבודתן היתה בלתי רווחית. רמת הסלקטיביות הנמוכה יותר של נשים במדינות שבהן ניתנים שירותי מעונות יום מסובסדים בהיקף נרחב עלולה אפוא לפעול ככוח נגדי להשפעה הממתנת הצפויה של מעונות היום הציבוריים על פערי השכר, ולקזז אותה. אף כי הפעלתי בקרה על סלקטיביות כדי לבטל סיכון זה, ייתכן שחלק מהשפעה זו עדיין עומד בעינו.

25 במודל האחרון נמצא ששירותי מעונות יום ציבוריים מצמצמים את פער השכר המגדרי בקרב בעלי ההשכלה הנמוכה, כצפוי. עם זאת לא זכתה השפעה זו לתמיכה של כל מודל אחר.

26 ראו "מרכז המידע על התפתחויות בינלאומיות בקווי מדיניות בנוגע לילדים, נוער ומשפחה", סעיף 1.2: חינוך וטיפול בשלבי הילדות המוקדמים (<http://www.childpolicyintl.org>). לדוגמה פרטנית להסדרים פרטים פנים-משפחתיים, ראו טוביו (2001).

בטרם אעבור לשלב המסקנות אציין שבעוד שמאמר זה מדגיש את השלכותיה של מדיניות הרווחה, אין הוא מכחיש את חשיבותם של גורמים מוסדיים אחרים. לדוגמה: ייתכן שמערכות ההשכלה, ולא מאפייניה של מדינת הרווחה, הן הדוחפות נשים סקנדינביות לבחור מסלולי לימוד במקצועות נשיים, המשפיעים לאחר מכן על מסלול הקריירה של נשים משכילות. בדומה, ייתכן שמערכת ההשכלה הגרמנית אחראית להכנתן של נשים למקצועות השירות וגברים למקצועות בתחום הייצור ותפקידי הניהול, יותר מאשר מערכת ההשכלה בארצות הברית, למשל, הנשענת על לימודים אקדמיים באוניברסיטאות (Gottschall & Shire, 2008). אף כי איני חולקת על חשיבות אופיין של מערכות ההשכלה, הרי שניתוח השפעתן של מערכות אלה נמצא מחוץ למסגרת מחקר זה.

---

## מסקנות

---

מחקרים בין מדינתיים על השפעת מדיניות הרווחה העלו ממצאים סותרים בנוגע להשלכותיה על אי השוויון המגדרי. הממצאים מלמדים שמדיניות משפחתית נדיבה מעודדת את השתתפותן של נשים בשוק העבודה, מפחיתה את הקנס הכלכלי הכרוך באימהות, ובכך מצמצמת את התלות הכלכלית של נשים בבני זוגן ואת הסיכון לחיות בעוני. יחד עם זאת הוכח גם שמדיניות משפחתית נדיבה פוגעת בהישגיהן המקצועיים של נשים ובגובה הכנסתן, מכיוון שהיא מצמצמת את סיכוייהן להתקבל למשרות בשכר גבוה. תוצאות אלה עוררו סימני שאלה בנוגע למידת הצלחתו של משטר הרווחה הסוציאלי-דמוקרטי לצמצם את אי השוויון המגדרי. הממצאים שלפיהם הפרדה מגדרית, הן אופקית והן אנכית, רווחת יותר במדינות הנוקטות מדיניות רווחה מפותחת (מדינות הנתפסות כשוויוניות יותר, הן מגדרית והן מעמדית), נראו כאנומליה אמפירית או לפחות כפרדוקס.

בהשראת תיאוריות פמיניסטיות המדגישות הבדלים בין נשים הדגים מאמר זה את חשיבותה של ההצטלבות בין מעמד ומגדר לצורך הבנת השפעתה של מדיניות הרווחה על אי השוויון בין המינים. בספרות המחקרית נתפסת מדיניות שמטרתה לעזור לנשים לשלב עבודה בשכר ועבודה בבית כמדיניות המשרתת את האינטרס המשותף של נשים מול חלוקת התפקידים המסורתית. ואולם טענת המחקר הנוכחי היא שלאור ההבדלים בכישוריהן ובפוטנציאל ההשתכרות שלהן, נשים ניצבות לפני אתגרים שונים בדרכן להשגת רווחה כלכלית. לכן הציפייה היא שלפתרונות שהמדינה מציעה להתמודדות עם קונפליקט עבודה-משפחה יהיו השלכות שונות על נשים, התלויות במיקומן המעמדי (O'Connor, Orloff, & Shaver, 1999; Shalev, 2008). סביר ככל שהדבר יישמע,

הרי שמחקרים בודדים בלבד השוו בין ההשפעות האינטראקטיביות של מעמד ומגדר,<sup>27</sup> ורק לעתים נדירות בהקשר של השפעתה של מדינת הרווחה על נשים.

בהגשת השלכותיה השליליות של המדיניות המשפחתית על נשים חשוב להביא בחשבון את ההשפעה ההפוכה שעלולה היתה להיווצר בהיעדרה. לאור ההצלחה הגדולה של מדיניות מעודדת העסקה להגדיל את שיעורי השתתפותן של נשים בשוק העבודה, ניתן לצפות שבהעדר מדיניות כזו יתחזק אי השוויון בחלוקת העבודה המגדרית, שכן יותר נשים ייטו להשאר מחוץ לשוק העבודה או יפחיתו את מספר שעות העבודה שלהן בתוכו. אף על פי כן ניתן לצפות שגם נטייה זו תהיה קשורה למעמד, כלומר תהיה חזקה יותר בקרב נשים בעלות מיומנויות פחות מתגמלות בשוק העבודה, עקב הכנסתן הפוטנציאלית הנמוכה וחולשתן היחסית במיקוח על תנאי עבודה ושכר (Esping-Andersen, 2009; Sigle-Rushton & Waldfogel, 2007).

על כן אין מטרתו של מאמר זה להדגיש את השפעתה של המדיניות המשפחתית על נשים, אלא לעודד את המחקר על אי השוויון המגדרי להקדיש תשומת לב רבה יותר להבדלים הסוציו-אקונומיים בין נשים. זה חשוב במיוחד בהקשר של בחינת השפעתה של מדיניות משפחתית, משום שייתכן שהדרכים שבהן המדינה מנסה לעודד נשים להיות פעילות כלכלית מתאימות רק לנשים בעלות כישורים מסוימים. זאת ועוד, ייתכן שדרכי הפעילות המתאימות לנשים ממעמדות נמוכים וגבוהים לא רק שיהיו שונות, אלא אף סותרות. בעוד רמות השכר וכושר המיקוח של נשים במשרות גבוהות מאפשרים להן ליהנות מפתרונות של עבודה-משפחה המבוססים על השוק הפרטי או מסופקים בידי הארגון, הרי מדיניות כללית המבוססת על חקיקה פועלת לתועלתן של נשים אשר היכולות הכספיות ואפשרויות המיקוח האישי שלהן מוגבלות. המדיניות כלפי חופשת לידה והסדרי הטיפול בילדים בארצות הברית ממחישים היטב מתח זה. העדר החקיקה המעגנת בחוק חופשת לידה בתשלום פוגע בנשים מעוטות היכולת, בעוד רוב הנשים בעמדות בכירות בשוק העבודה האמריקני זוכות ממילא לחופשת לידה בתשלום מתוקף הסדרים פרטיים במקום עבודתן (Guthrie & Roth, 1999). באותו אופן העדר סיוע מהמדינה למשפחות עם ילדים בארצות הברית מגדיל מאוד את הקנס הכלכלי שמשלמות נשים ממעמד נמוך על גידול ילדיהן. מנגד, הרגולציה המתונה על מערך השכר בכלכלות השוק החופשי מאפשרת לנשים בעלות יכולת כלכלית גבוהה לרכוש שירותי טיפול במחיר זול יחסית (עקב מיעוט חקיקה מגינה על עובדים לא מיומנים). כך אותם התנאים של שוק העבודה המונעים ביטחון כלכלי מנשים ממעמדות נמוכים משרתים למעשה את האינטרסים של נשים ממעמדות גבוהים, כי הם מאפשרים להן לרכוש שירותים זולים יחסית של טיפול בילדים

27 חריג ראוי לציון הוא ספרה המשפיע של מק'קול (McCall, 2001), אי-שוויון מורכב, אשר דן בהצטלבויות שבין מעמד-מגדר-גזע-ומיקוח גיאוגרפי בארצות הברית..

באופן פרטי, מה שמקטין את הצורך בשירותים שהמדינה מספקת (Morgan, 2005; Shalev, 2008).

חשיפת ההשלכות המנוגדות של פעילויותיה של מדינת הרווחה על נשים ממעמדות שונים, על ידי הדגשת אינטרסים נבדלים או אף מנוגדים, עשויה להרתיע, מכיוון שהיא מערערת את רגש הסולידריות הבסיסי בקרב נשים. זה נכון בייחוד בכל הנוגע לקווי מדיניות שעלותם גבוהה. אף על פי כן, בעוד שמדיניות מעודדת העסקה עשויה לתרום לרווחתן הכלכלית של נשים, אין פירוש הדבר שאותם קווי מדיניות מתאימים לכולן באותה המידה. ממצאיו של מחקר זה מראים, שהאתגרים האוניברסליים הניצבים לפני נשים מצריכים פתרונות מגוונים. אני תקווה שמחקר זה ידרכן מחקרים עתידיים בנושא ההצטלבות שבין מגדר ומעמד, אשר יתרמו להבנה טובה יותר של ההשפעות השונות של מדיניות משפחתית על נשים ממעמדות שונים, וישפרו את היכולת לעצב חלופות שוויוניות יותר.

---

## מקורות

---

- Adshead, M. & Millar, M. (2004). *Health care in Ireland: Applying Esping-Andersen's Typology of welfare to the Irish case*. Paper presented at the 54th conference of the Political Studies Association, University of Lincoln, April 6-8.
- Aigner, D. J. & Cain, G. G. (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. *Industrial & Labor Relations Review*, 30 (2), 175-187.
- Albrecht, J. W., . Edin, P. A., Sundstrom, M., & Vroman, S. B. (1999). Career Interruptions and subsequent earnings: A reexamination using Swedish data. *Journal of Human Resources*, 34 (2), 294-311.
- Albrecht, J., Björklund, A., & Vroman, V. (2003). Is there a glass ceiling in Sweden? *Journal of Labor Economics*, 21 (1), 145-177.
- Almond, P. & Rubery, J. (1998). The gender impact of recent European trends in wage determination. *Work, Employment and Society*, 12 (4), 675-693.



- Bianchi, S., Lynne, M., Casper, M., & Peltola, P. K. (1999). A cross-national look at married women's earnings dependency. *Gender Issues*, 17 (3), 3-33.
- Birkelund, G. E. & Sandnes, T. (2003). Paradoxes of welfare states and equal opportunities: Gender and managerial power in Norway and the USA. *Comparative Social Research*, 21, 203-242.
- Blau, F. D. & Kahn, L. M. (1992). The gender earnings gap – Learning from international comparisons. *American Economic Review*, 82 (2), 533-538.
- Blau, F. D. & Kahn, L. M. (1996). Wage structure and gender earnings differentials - An international comparison. *Economica*, 63 (250) S29-S62.
- Blossfeld, H. P. & Hakim, C. (1997). *Between equalization and marginalization: Women working part-time in Europe and the United States of America*. New York: Oxford University Press.
- Browne, I. & Misra, J. (2003). The intersection of gender and race in the labor market." *Annual Review of Sociology*, 29, 487-513.
- Bryk, A. S. & Raudenbush, S. W. (1992). *Hierarchical linear models: Applications and data analysis methods*. Newbury Park CA: Sage.
- Chang, M. L. (2000). The evolution of sex segregation regimes. *American Journal of Sociology*, 105 (6), 1658-1701.
- Charles, M. & Grusky, D. B. (2004). *Occupational ghettos: The worldwide segregation of women and men*. Stanford. California: Stanford University Press.
- Christopher, K. (2002). welfare state regimes and mothers' poverty. *Social Politics*, 9 (1), 60-86.
- Collins, P. H. (1999). Moving beyond gender: Intersectionality and scientific knowledge. In M. Ferree (Ed.), *Revisioning gender* (pp. 261-284). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Crittenden, A. (2001). *The price of motherhood: Why the most important job in the world is still the least-valued*. New York: Henry Holt and Company.
- Daly, M. (2000). A fine balance: Women's labor market participation in international comparison. In W. Scharpf & V. A. Schmidt (Eds.), *Welfare and work in the open economy* (pp. 467-510). New York: Oxford University Press.
- Edin, P. A. & Gustavsson, M. (2008). Time out of work and skill depreciation. *Industrial & Labor Relations Review*, 61 (2), 163-180.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social foundations of postindustrial economies*. New York: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G. (2009). *The incomplete revolution: Adapting to women's new role*. Cambridge UK, Malden USA: Polity Press.
- Estévez-Abe, M. (2005). Gender bias in skills and social policies: The varieties of capitalism perspective on sex segregation. *Social Politics*, 12 (2), 180-215.
- Estévez-Abe, M. (2006). Gendering the varieties of capitalism – A study of occupational segregation by sex in advanced industrial societies. *World Politics*, 59 (1), 142-175.
- Gornick, J. C. & Meyers, M. (2003). *Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment*. New York: Russell Sage Foundation.
- Gornick, J. C., Meyers, M. K., & Ross, K. E. (1997). Supporting the employment of mothers: Policy variation across fourteen welfare states. *Journal of European Social Policy*, 7 (1), 45-70.
- Gornick, J. C., Meyers, M. K., & Ross, K. E. (1998). Public policies and the employment of mothers: A cross-national study. *Social Science Quarterly*, 79 (1), 35-54.

- Gornick, J. C. & Jacobs, J. A. (1998). Gender, the welfare state, and public employment: A comparative study of seven industrialized countries. *American Sociological Review*, 63 (5), 688-710.
- Gottschall, K. & Shire, K. (2008). *Gender and skill specificity in the varieties of capitalism: A broader perspective on the German model*. Presented at Sociological Research and Public Debate, First ISA Forum of Sociology, 5-8 September 2008, Barcelona.
- Gupta, N. D., Oaxaca, R. L., & Smith, N. (2006). Swimming upstream, floating downstream: Comparing women's relative wage progress in the United States and Denmark. *Industrial & Labor Relations Review*, 59 (2), 243-266.
- Guthrie, D. & Roth, L. M. (1999). The state, courts, and maternity policies in U.S. organizations: Specifying institutional mechanisms. *American Sociological Review*, 64 (1), 41-63.
- Hansen, M. N. (1995). The vicious circle of the welfare state? Women's labor market situation in Norway and Great Britain. *Comparative Social Research*, 15, 1-34.
- Hansen, M. N. (1997). The Scandinavian welfare state model: The impact of the public sector on segregation and gender equality. *Work, Employment and Society*, 11 (1), 83-99.
- Harkness, S. & Waldfogel, J. (2003). The family gap in pay: Evidence from seven industrialised countries. *Research in Labor Economics*, 22, 369-413.
- Heckman, J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, 47, 153-163.
- Hobson, B. (1990). No exit, no voice: Women's economic dependency and the welfare state. *Acta Sociologica*, 33 (3), 235-250.
- Hooks, B. (1984). *Feminist theory from margin to center*. Boston, MA: South End Press.
- Hooks, B. (2000). *Where we stand: Class matters*. New York: Routledge.

- Kolberg, J. E. (Ed.). (1991). *The welfare state as employer*. London, NY: M E Sharpe.
- Korpi, W. (2000). Faces of inequality: Gender, class, and patterns of inequalities in different types of welfare states. *Social Politics*, 7 (2), 127-191.
- Luxembourg Income Study (LIS) Database,  
<http://www.lisproject.org/techdoc.htm> (multiple countries; June 2008 – June 2010).
- Mandel, H. & Semyonov, M. (2005). Family policies, wage structures, and gender gaps: Sources of earnings inequality in 20 countries. *American Sociological Review*, 70 (6), 949-967.
- Mandel, H. & Semyonov, M. (2006). A welfare state paradox: State intervention and women's employment opportunities in 22 countries. *American Journal of Sociology*, 111 (6), 1910-1949.
- Mandel, H. & Shalev, M. (2009a). Gender, class and varieties of capitalism. *Social Politics*, 16 (2), 1-21.
- Mandel, H. & Shalev, M. (2009b). How welfare states shape the gender pay gap: A theoretical and comparative analysis. *Social Forces*, 87 (4), 1873-1912.
- McCall, L. (2001). *Complex inequality: Gender, class, and race in the new economy*. New York: Routledge.
- McCall, L. (2005). The complexity of intersectionality. *Signs*, 30 (3), 1771-1799.
- Misra, J., Budig, M. J., & Moller, S. (2007a). Reconciliation policies and the effects of motherhood on employment, earnings and poverty. *Journal of Comparative Policy Analysis*, 9 (2), 135.
- Misra, J., Budig, M. J., & Moller, S. (2007b). Work-family policies and poverty for partnered and single women in Europe and North America. *Gender & Society*, 21 (6), 804-827.
- Morgan, K. J. (2005). The "production" of child care: How labor markets shape social policy and vice versa. *Social Politics*, 12 (2), 243-263.

- Morgan, K. J. & Zippel, K. (2003). Paid to care: The origins and effects of care leave policies in Western Europe. *Social Politics*, 10 (1), 49-85.
- Ondrich, J. C., Spiess, K., & Yang, Q. (2003). Changes in women's wages after parental leave. *Schmollers Jahrbuch*, 123 (1), 125-138.
- O'Connor, J. S., Orloff, A. S., & Shaver, S. (1999). *States, markets, families: Gender, liberalism, and social policy in Australia, Canada, Great Britain, and the United States*. Cambridge, UK; New York: Cambridge University Press.
- OECD (2009). *OECD Family Database*. Retrieved from [http://www.edacwowe.eu/en/frmShowGIW\\_Policy?v\\_id=67](http://www.edacwowe.eu/en/frmShowGIW_Policy?v_id=67)) in the European data center for work and welfare (<http://www.edacwowe.eu/>)
- Orloff, A. S. (2006). From maternalism to "employment for all": State policies to promote women's employment across the affluent democracies. In J. D. Levy (Ed.), *The state after statism: New State Activities in the Age of Liberalization*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Pettit, B. & Hook, J. (2005). The structure of women's employment in comparative perspective. *Social Forces*, 84 (2), 779-801.
- Rake, K. (2000). *Women's income over the lifetime*. London: The Cabinet Office.
- Ruhm, C. J. (1998). The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe. *The Quarterly Journal of Labor Economics*, 113, 285-317.
- Shalev, M. (2008). Class divisions among women. *Politics & Society*, 36 (3), 421-444.
- Sigle-Rushton, W. & Waldfogel, J. (2007). Motherhood and women's earnings in Anglo-American, Continental European, and Nordic Countries. *Feminist Economics*, 13 (2), 55-91.
- Stier, H., Lewin-Epstein, N. & Braun, M. (2001). Welfare regimes, family-supportive policies, and women's employment along the life-course. *American Journal of Sociology*, 106 (6), 1731-1760.

- Sainsbury, D. (Ed.). (1999). *Gender and welfare state regimes*. New York: Oxford University Press.
- TomaskovicDevey, D. (1993). *Gender and racial inequality at work: The sources and consequences of job segregation*. Ithaca, NY: ILR Press.
- Tobio, C. (2001). Women's strategies and the family-employment relationship in Spain. In A. G. Mazur (Ed.), *State feminism, women's movements, and job training: Making democracies work in the global economy* (pp. 49-64). New York: Routledge.
- Trifiletti, R. (1999). Southern European welfare regimes and the worsening position of women. *Journal of European Social Policy*, 9 (1), 49-64.
- Van der Lippe, T. & Van Dijk, L. (2002). Comparative research on women's employment. *Annual Review of Sociology*, 28, 221-241.
- Waldfogel, J. (1998). Understanding the "family gap" in pay for women with children. *Journal of Economic Perspectives*, 12 (1), 137-156.
- Warren, T. (2003). A privileged pole? Diversity in women's pay, pensions and wealth in Britain. *Gender, Work and Organization*, 10 (5), 605-628.
- Williams, J. C. & Boushey, H. (2010). The three faces of work-family conflict: The poor, the professionals, and the missing middle. Retrieved from the Center for American Progress website: [HYPERLINK](http://www.americanprogress.org/issues/2010/01/pdf/threefaces.pdf%20) (last date accessed 3 November 2010).
- <http://www.americanprogress.org/issues/2010/01/pdf/threefaces.pdf%20>
- Wright, E. O., Baxter, J., & Birkelund, G. E. (1995). The gender gap in workplace authority: A cross-national study. *American Sociological Review*, 60, (3), 407-435.

**נספחים**

לוח 1  
סטטיסטיקה היאורית עבור מושגים שנכלל בניחוח (פסוגריים סטיית התקן)

אזור העובדים במגזר השירותים הציבורי	אזור הילדים (6-0) שונים במעונות יום השירותים ציבוריים	מספר שבוועות הופשת לידה	מספר ילדים מחמת לאיל 18	משתנים ברמת הפרט		משתנים ברמת המדינה		מדינה				
				מספר ילדים מחמת לאיל 18	אחוז ילדים (גיל 6-0)	הסתברות להשתרך לשוק העבודה	אחוז גברים		ממוצע שעות עבודה שבוועות	ממוצע ממוצע גיל	אחוז בעלי תואר אקדמי	אחוז נשואים (או גרים יחד)
10	23	0	2	(1.11) 0.87	(39) 19	(14) 78	(50) 57	(1) 38	(9) 39	(39) 18	(45) 72	1995 אוסטרליה
6	22	16	22	(1) 0.88	(41) 22	(16) 80	(49) 60	(10) 39	(9) 40	(25) 6	(49) 76	1997 אוסטרליה
13	63	12	49	(1.06) 0.91	(43) 24	(17) 76	(50) 57	(10) 37	(9) 40	(31) 10	(42) 77	בלגיה 1997
7	29	8	9	(1.08) 0.93	(42) 23	(11) 75	(50) 52	(10) 38	(9) 41	(39) 18	(42) 77	קנדה 1997
5	47	19	29	(0.93) 0.78	(38) 18	(13) 85	(50) 52	(7) 43	(9) 43	(30) 10	(41) 79	צ'כיה 1996
25	65	28	93	(1.04) 1.21	(43) 25	(8) 89	(49) 59	(9) 40	(9) 41	(46) 30	(34) 87	1993 דנמרק
16	35	32	57	(1.1) 0.97	(42) 23	(10) 84	(50) 49	(7) 39	(9) 41	(35) 14	(42) 77	פינלנד 1991
11	61	16	48	(1.09) 1.04	(45) 29	(13) 79	(50) 54	(9) 38	(9) 40	(31) 11	(46) 70	צרפת 1994
7	35	14	20	(0.98) 0.79	(38) 18	(13) 80	(50) 54	(12) 38	(9) 42	(34) 13	(41) 79	גרמניה 2000
12	48	24	49	(0.93) 0.82	(38) 18	(14) 69	(50) 45	(10) 42	(9) 42	(26) 7	(44) 74	הונגריה 1999
11	18	10	18	(1.33) 1.32	(46) 31	(19) 74	(49) 58	(12) 38	(9) 40	(36) 15	(42) 77	איטליה 1996
18	57	12	56	(1.44) 1.45	(47) 33	(14) 77	(50) 52	(13) 43	(9) 40	(44) 27	(40) 80	ישראל 1997
11	52	17	40	(0.89) 0.76	(40) 20	(19) 70	(49) 59	(9) 38	(9) 41	(35) 15	(45) 72	ישראל 2000
11	35	16	30	(0.99) 0.82	(46) 30	(20) 83	(49) 62	(10) 40	(9) 38	(42) 23	(48) 63	ליקטמבורג 2000
8	39	16	26	(1.12) 1.00	(44) 25	(18) 78	(49) 59	(13) 34	(8) 39	(44) 26	(43) 75	הולנד 1994

המשך הלוח בעמוד הבא

		משתנים ברמת המדינה <sup>(1)</sup>				משתנים ברמת תופטי							
אחוז העובדים במגזר השירותים הציבורי	אחוז וילדים (6-0) שנים במעונות יום ציבוריים	מספר שעות חופשה לידה	מדד מודר הורגלציה	מדד המשתתפת	מספר ילדים מתחת לגיל 18	אחוז ילדים (גיל 6-0)	הסתברות להשתתף לשוק העבודה	אחוז גברים	ממוצע שעות עבודה שבועיות	ממוצע גיל	אחוז בעלי תואר אקדמי	אחוז נשואים (או גרים יחד)	
20	30	42	44	73	(1.09) 0.98	(38) 1.7	(8) 86	(50) 54	(12) 38	(9) 41	(38) 17	(40) 80	מדינה 1995
14	45	16	49	43	(0.89) 0.72	(42) 23	(19) 76	(49) 61	(10) 40	(9) 39	(43) 25	(44) 74	ספרד 2000
25	56	41	38	100	(1.12) 1.03	(47) 32	(5) 88	(50) 50	(9) 35	(9) 42	(36) 15	(34) 87	שבדיה 1995
7	16	8	7	0	(1.14) 1.00	(43) 24	(20) 82	(46) 69	(12) 40	(9) 40	(33) 13	(47) 67	שווייץ 1992
16	28	8	10	27	(1.06) 0.85	(42) 22	(13) 79	(50) 51	(13) 39	(9) 41	(41) 21	(41) 78	בריטניה 1999
8	30	0	0	3	(1.2) 1.00	(43) 25	(10) 84	(50) 51	(9) 41	(9) 41	(45) 29	(46) 70	איצות הברית 2000

1. לפיטים על מקור הנתונים, ראו מנדל וסמיתוב, 2005, 2006.
2. נורבגיה נבנת משנתה זה על פי שנת הלידה של שליטת הילדים הראשונים, רגל כן הוא באומדן חסר.



לוח 2

אחוז הנשים בכל קבוצה, לפי מדינה

סך הכול בשוק העבודה	השכלה גבוהה	השכלה נמוכה	הכנסה גבוהה	הכנסה נמוכה	
43	44	43	27	59	אוסטרליה
40	43	39	23	58	אוסטריה
43	39	37	29	57	בלגיה
48	45	46	32	64	קנדה
48	44	48	31	65	צ'כיה
41	43	40	24	68	דנמרק
51	51	51	37	64	פינלנד
46	45	44	35	57	צרפת
46	44	48	27	65	גרמניה
55	48	54	48	62	הונגריה
42	46	41	25	58	אירלנד
48	53	43	34	62	ישראל
41	53	39	30	51	איטליה
38	36	40	25	52	לוקסמבורג
41	41	42	15	68	הולנד
46	45	46	24	68	נורבגיה
39	54	33	30	48	ספרד
50	50	49	29	71	שבדיה
31	19	33	09	54	שווייץ
49	45	51	29	70	בריטניה
49	50	46	36	62	ארצות הברית
45	45	43	29	61	ממוצע

