

”קנס האימהות” בשוק העבודה בישראל

דצמבר 2021

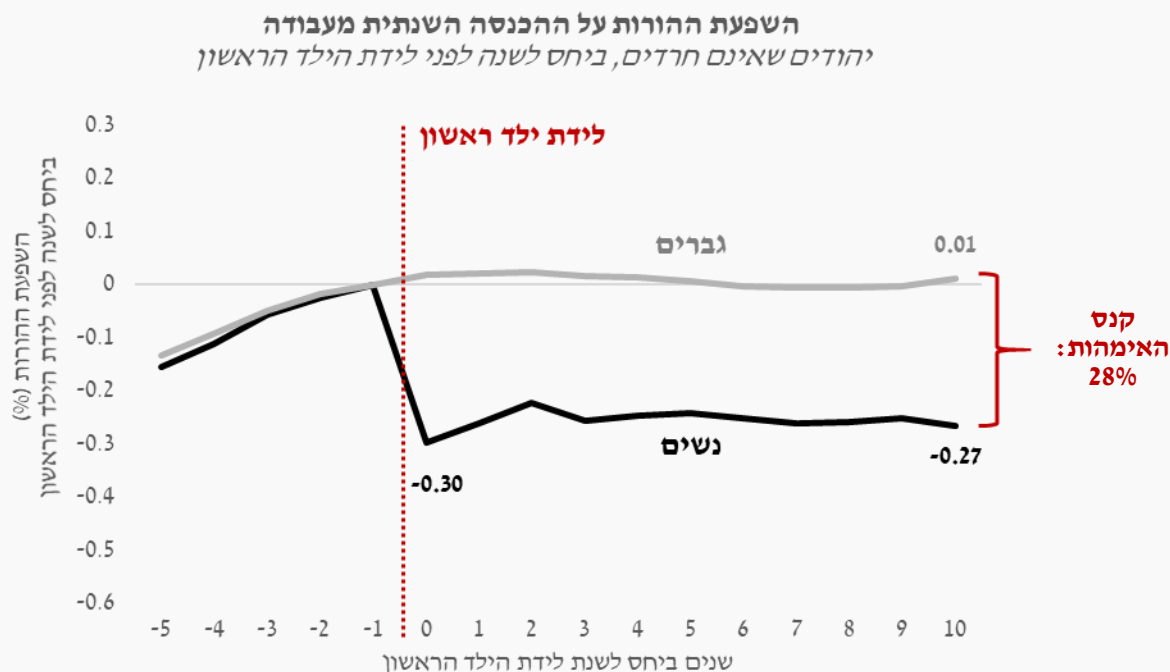
עיקרים

- במדינות רבות חלה מתחילת המאה הקודמת מגמה משמעותית של צמצום הפערים המגדריים בתעסוקה ובשכר, אך בעשורים האחרונים קיימת האטה מסוימת בצמצום הפערים כך שבמקרים רבים נותרו פערים מגדריים לא מבוטלים – כך גם בישראל. פער התעסוקה המגדרי בישראל (7.7 נקודות אחוז) נמוך יחסית ל-OECD (13.3 נקודות אחוז בממוצע), אך פער השכר המגדרי החציוני בישראל (22.7%), לשכירים במשרה מלאה, גבוה יחסית ל-OECD (12.4% בממוצע).
- לסגירת הפערים המגדריים בשוק העבודה משמעות רבה - צמצום הדרגתי של 40% מהפער צפוי להוביל לגידול של כ-34 מיליארד ₪ בתוצר ב-2030 ושל כ-91 מיליארד ₪ ב-2040 בהשוואה לתרחיש עסקים כרגיל (גידול של 2.0% ו-4.3% בהתאמה).
- אחד הגורמים המרכזיים לפערים המגדריים בשוק העבודה הוא הכניסה להורות או כפי שמכונה בספרות – ”קנס האימהות”. בישראל, ההכנסה השנתית מעבודה של יהודיות שאינן חרדיות יורדת באופן חד מיד עם הולדת הילד הראשון וגם עשור לאחר מכן היא נמוכה בכ-28% ביחס לגברים כתוצאה מהכניסה להורות. קנס האימהות בישראל מסביר כמחצית מהפער המגדרי בהכנסה מעבודה.

כותבי העבודה: אליה יכין, כפיר בץ ואסף גבע. תודה לשירה גרינברג ולד"ר שמואל אברמזון על הדגשים וההערות; ולמתן מימון על הסיוע בכתיבת העבודה.
המחקר נערך בחדר המחקר של הלמ"ס בהתבסס על קבצים שהוכנו על ידי תחום הנגשת מידע למחקר. תודה לעמיתנו בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה על הנגשת הנתונים.
עבודה זו מבוססת על המאמר Parenthood and Gender Identity Impacts on Women Labor Force Outcomes in Israel שכתב אליה יכין כתזה בהנחיית ד"ר מיכאל עמיאור לשם קבלת תואר מוסמך במחלקה לכלכלה באוניברסיטה העברית ומפורסם באתר אגף הכלכלנית הראשית בקישור [הז](#).

"קנס האימהות" בשוק העבודה בישראל

דצמבר 2021



- קנס האימהות בישראל נובע בעיקר בשל ירידה בהיקף המשרה של נשים לאחר לידת הילד הראשון ופחות בגלל יציאה משוק העבודה. נוסף על כך, לאחר לידת הילד הראשון הנתונים מעידים כי נשים בוחרות לעבוד בשיעורים גבוהים יותר באזור מגוריהן (אפקט של 12% גם לאחר עשור) – דבר שעלול לצמצם את היצע אפשרויות תעסוקתן ויתכן שפוגע בשכרן השעתי הפרוטנציאלי.
- למרות פרוץ הילודה הגבוה, קנס האימהות בישראל אינו גבוה בהשוואה בינ"ל, הן בטווח הקצר והן בטווח הארוך. במילים אחרות, ניכר שקנס האימהות בישראל עבור כל ילד הוא נמוך יחסית.
- בחברה הערבית מתקיימת תופעה ייחודית שבה הפער המגדרי נפתח באופן משמעותי בשנת הנישואין, טרם לידת הילד הראשון. "קנס הנישואין" של נשים ערביות ביחס לגברים ערבים לאחר עשור עומד על 35%, גבוה מקנס האימהות בקרב נשים יהודיות שאינן חרדיות (28%). תופעה זו מחזקת את ההשערה לפיה הפערים המגדריים בשוק העבודה הקשורים בהורות נובעים גם מתפיסות תרבותיות - בהתאם לתוצאות שהתקבלו בדנמרק, שם נמצא שקנס האימהות הינו גבוה יותר עבור נשים שהאימהות שלהן עבדו מעט ביחס לאביהן.
 - בניגוד ליהודיות שאינן חרדיות, הפער המגדרי בשוק העבודה בקרב האוכלוסייה הערבית נובע בעיקר מירידה בשיעור התעסוקה של הנשים הערביות לאחר הנישואין ופחות מהפחתת היקפי משרתן. ממצא זה חשוב במיוחד על רקע שיעורי התעסוקה הנמוכים של הנשים הערביות.

”קנס האימהות” בשוק העבודה בישראל

דצמבר 2021

- דבר שיכול לרמוז על ירידה כלשהי בהשפעה התרבותית על תעסוקת הנשים הערביות בשנים האחרונות הוא העלייה המשמעותית יחסית של תעסוקתן מתחילת שנות האלפיים, בעיקר בקרב צעירות, שניתן לייחס חלק משמעותי ממנה לעלייה בהשכלתן.
- השוואה בין כלי המדיניות הפרו-משפחתיים השונים מראה כי בכל הנוגע להגברת תעסוקת האימהות, תקצוב מעונות יום הוא הכלי האפקטיבי ביותר – ועל כן החשיבות בהגברת הנגישות למעונות וסבסודם עבור משפחות מרקע חברתי-כלכלי חלש יותר בהם שני בני הזוג עובדים. ייתכן שעל מנת למתן את קנס האימהות בטווח הארוך יותר יש לנסות להשפיע גם על התפיסות התרבותיות שנוגעות לאחריות על גידול הילדים. אפשרות אחת לכך היא לעודד אבות לקחת חופשת לידה משמעותית יחסית, ולאפשר גמישות בהיקף התעסוקה במהלך תקופת חופשת הלידה. לבסוף, התאמת ימי החופשה במערכת החינוך לפעילות המשק, הוא צעד נוסף שסביר שיוכל לתרום להגברת השוויון המגדרי בשוק העבודה, ובכל מקרה יתרום ליעילות הפעילות המשקית. מנגד, יש לקחת בחשבון את ההשלכות של צעדים שונים, כמו למשל קידום הפרדה מגדרית באקדמיה או בשוק העבודה במטרה לשלב את האוכלוסייה החרדית, על שילובן הכלכלי של הנשים.

רקע

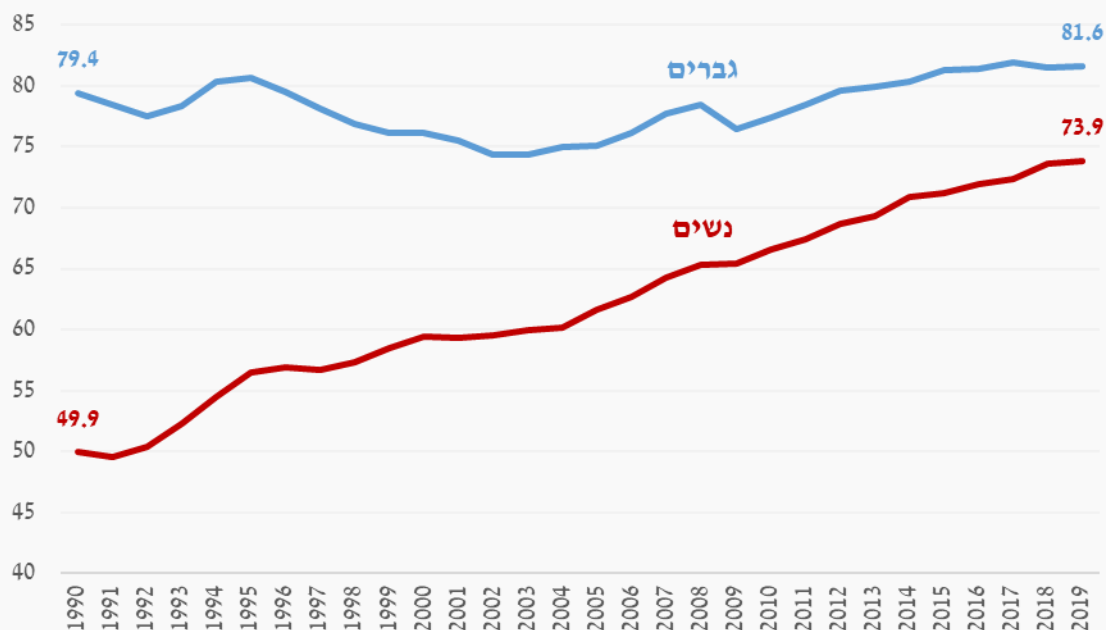
במדינות רבות חלה מתחילת המאה הקודמת מגמה משמעותית של צמצום הפערים המגדריים בתעסוקה ובשכר. עם זאת, בעשורים האחרונים קיימת האטה מסוימת בצמצום הפערים כך שבמקרים רבים נותרו עדיין פערים מגדריים לא מבוטלים.² ישראל אינה יוצאת דופן בהקשר זה. בעשורים האחרונים נרשמה בישראל עלייה חדה בשיעור התעסוקה של נשים בגילאי העבודה העיקריים (25-64) מ-49.9% בשנת 1990 ל-73.9% ב-2019. זאת בעוד ששיעור התעסוקה של גברים עלה רק במעט בתקופה זו ועמד בשנת 2019 על 81.6% (תרשים 1).

² Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn. 2017. "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations." *Journal of Economic Literature*, 55 (3): 789-865.

”קנס האימהות” בשוק העבודה בישראל

דצמבר 2021

תרשים 1: שיעור התעסוקה של נשים וגברים בישראל, גילאי 25-64 (%)



מקור: עיבודים של אגף הכלכלנית הראשית לנתוני הלמ"ס.

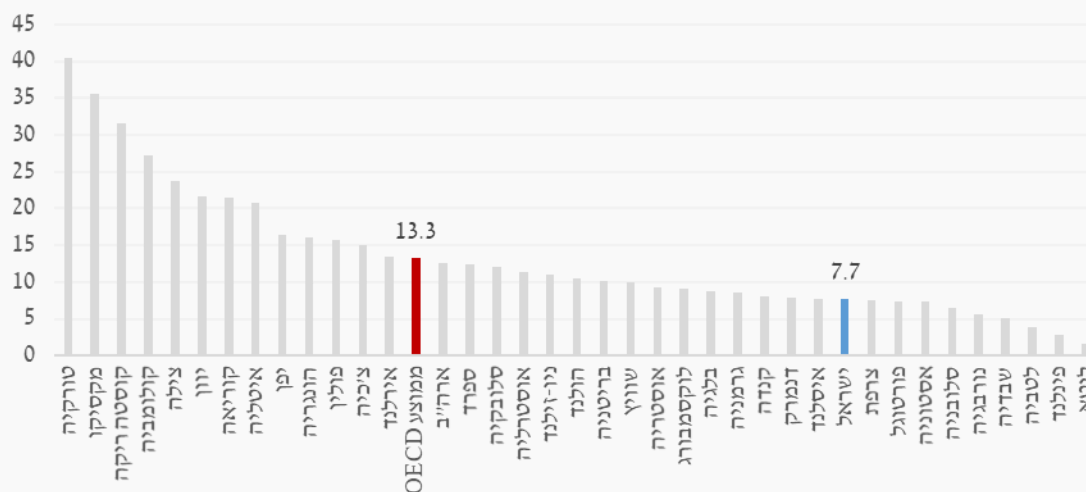
כפי שעולה מתרשים 2, הפער המגדרי בתעסוקה שנתר בישראל (7.7 נקודות אחוז) נמוך יחסית בהשוואה למדינות ה-OECD (פער ממוצע של 13.3 נקודות אחוז ופער חציוני של 10.3). משבר הקורונה הקטין באופן מתון את הפערים המגדריים בתעסוקה.³

³ כפיר בן ואסף גבע, "פערים מגדריים בשוק העבודה במשבר הקורונה", סקירות תקופתיות, אגף הכלכלנית הראשית, משרד האוצר, 2021.

”קנס האימהות” בשוק העבודה בישראל

דצמבר 2021

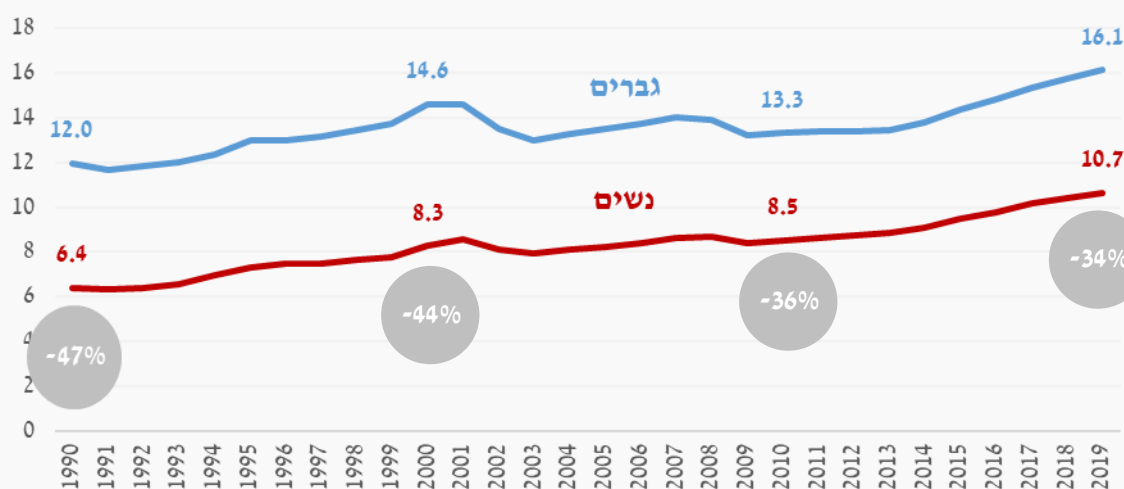
תרשים 2: הפער בשיעור התעסוקה בין גברים ונשים, גילאי 25-64, 2019 (נקודות אחוז)



מקור: עיבודים של אגף הכלכלנית הראשית לנתוני ה-OECD.

במקביל לצמצום פערי התעסוקה נרשמה בעשורים האחרונים גם סגירה הדרגתית ומתונה יותר של פער השכר המגדרי מ-47% ב-1990 ל-34% ב-2019 (תרשים 3); אולם פער השכר המגדרי לא הצטמצם במידה משמעותית לאורך העשור האחרון ופערי השכר המגדריים (לשכירים במשרה מלאה) נותרו לא מבוטלים וגבוהים בהשוואה בינ"ל (תרשים 4).

תרשים 3: שכר חודשי ממוצע של נשים וגברים שכירים בישראל, גילאי 25-64 (אלפי ש"ח, מחירי 2019)

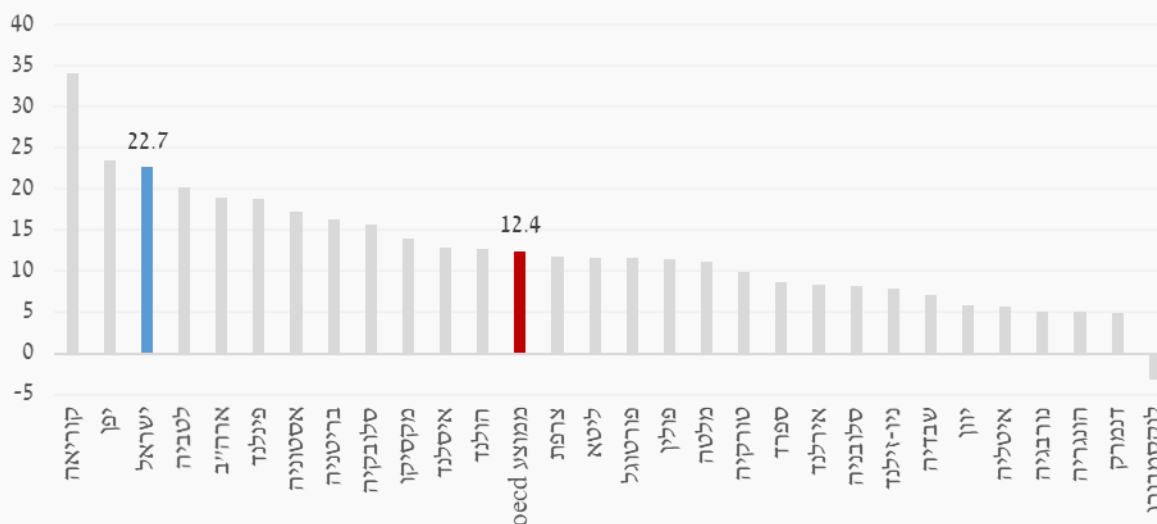


מקור: עיבודים של אגף הכלכלנית הראשית לנתוני השכר המנהליים של המוסד לביטוח לאומי.

"קנס האימהות" בשוק העבודה בישראל

דצמבר 2021

תרשים 4: פער השכר החציוני בין גברים ונשים, שכירים במשרה מלאה, 2018 (%)



מקור: עיבודים של אגף הכלכלנית הראשית לנתוני ה-OECD.

בעשור האחרון פורסמו מספר מחקרים שעסקו בפערי השכר המגדריים בישראל. כך למשל, מזר ופלד (2012) מצאו כי העלאת שכר המינימום תרמה לצמצום פער השכר המגדרי הממוצע במידה צנועה יחסית אך במידה גבוהה יותר בקרב החמישון התחתון.⁴ גבע (2015) מצא שפער השכר המגדרי מוסבר בעיקר על ידי פערים בהיקף המשרה (60%) והשתייכות ענפית (30%) ושישנה שארית ממוצעת של 10% שאינה מוסברת.⁵ פוקס (2016) אוששה את הממצאים האחרונים וחיידה שמקור ההבדלים בהשתייכות הענפית הוא במסלול החינוכי הקודם לכניסה לשוק העבודה שמשפיע על בחירת מקצוע הלימוד ותחום העיסוק.⁶ בעבודה נוספת של אגף הכלכלנית הראשית (2019) נמצא כי נשירתן של נשים מענף ההיי-טק מתגברת באופן ניכר לאחר לידת הילד הראשון וששכרן נפגע ביחס להיי-טקיסטיות שאינן אימהות.⁷

מספר מחקרים מהעולם בחנו בשנים האחרונות את השלכות פער ההכנסות המגדרי על התוצר, הצמיחה הכלכלית ומדדים שונים של רווחה. כך, מחקר של הבנק העולמי מעלה כי סגירה מלאה של הפערים המגדריים תגדיל את הרווחה העולמית בכ-14%⁸ ומחקר של חברת הייעוץ הבין לאומית מקנזי מצא כי סגירה מלאה של הפערים המגדריים תגדיל את התוצר העולמי ב-26%.⁹ יש לציין כי שני אומדנים אלה אינם לוקחים בחשבון שכיוון שרוב הפער המגדרי בהכנסות מעבודה נובע מהיקף

⁴ מזר ופלד-לוי אסנת, "שכר המינימום, התפלגות השכר ופער השכר המגדרי בישראל 1990-2009", בנק ישראל, 2012.

⁵ אסף גבע, "על פערי השכר בין גברים לנשים", אגף הכלכלנית הראשית, משרד האוצר 2015.

⁶ הדס פוקס, "פערים מגדריים בשוק העבודה: שכר וקייטוב תעסוקתי", מרכז טאוב, דצמבר 2016.

⁷ "על הפערים המגדריים בתעשיית ההייטק". מיקוד שבועי, אגף הכלכלנית הראשית במשרד האוצר, 03/02/2019.

⁸ Quentin Wodon and Benedicte De La Biere, "The Cost of Gender Inequality Unrealized Potential: The High Cost of Gender Inequality in Earnings", The World Bank, May 2018.

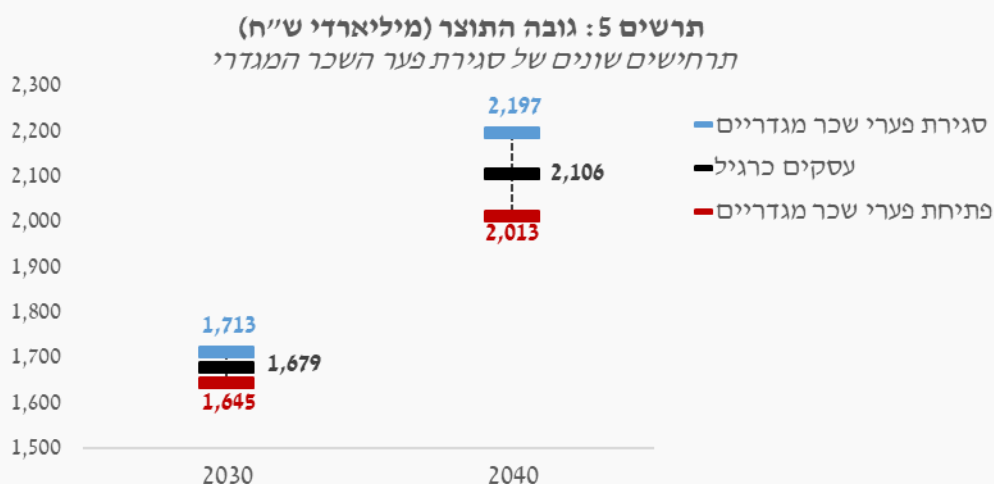
⁹ McKinsey & Company, "The Power of Parity", September 2015.

”קנס האימהות” בשוק העבודה בישראל

דצמבר 2021

העבודה הנמוך של נשים, שנובע במידה רבה מחלוקת האחריות על עבודות הבית שאינן בתשלום, יתכן והגדלת ההכנסות של הנשים תצטרך לבוא במקביל לירידה בהכנסות הגברים באופן שיצמצם את האפקט הכלכלי הכולל. משום כך, יתכן ואומדנים אלה מוטים כלפי מעלה. כמו כן, מחקר של קרן המטבע הבין לאומית על הקשר שבין אי השוויון המגדרי לצמיחה מעלה כי סגירה של הפערים המגדריים מגדילה את קצב הצמיחה ברמת הענף התעשייתי.¹⁰

על מנת לבחון את ההשלכות ארוכות הטווח של סגירה, או פתיחה, של פער השכר המגדרי בישראל, ערכנו סימולציה בה בחנו מספר תרחישים ברוח זו ואת השפעתם על התוצר (תרשים 5).¹¹ בתרחיש הראשון (העליון) המוצג בתרשים, פערי השכר בין נשים לגברים נסגרים בהדרגה, בתרחיש השני פערי השכר המגדריים נשמרים ביחס קבוע ובתרחיש השלישי (התחתון) פערי השכר גדלים בהדרגה. בתרחיש סגירת הפערים, 40% מפערי השכר המגדריים נסגרים בהדרגתיות עד 2040. אנו משתמשים בשיעור זה כיוון שכ-60% מפערי השכר המגדריים נובעים מהבדלים בהיקפי העבודה בין נשים לגברים.¹² ככל שנשים יעבדו יותר שעות יתכן וגברים יאלצו להפחית את שעות העבודה שלהם על מנת לדאוג לצרכי הבית. למהלך מסוג זה יתרונות רבים מבחינת שוויון ההזדמנויות אך השפעתו על התוצר אינה חד משמעית ולכן אינה נלקחת בחשבון בחישוב התרחישים המוצגים לעיל. משום כך אנו מתייחסים רק לסגירת הפער שאינה קשורה להיקף התעסוקה. מטעמי סימטריות, בתרחיש פתיחת הפערים, פערי השכר המגדריים גדלים ב-40% עד 2040.



מקור: אגף הכלכלנית הראשית.

מסימולציה זו עולה כי סגירת פערים מגדריים תוכל לקדם משמעותית את הפעילות הכלכלית ורמת החיים בישראל. כך, צמצום הדרגתי של הפערים מוביל לגידול של כ-34 מיליארד ₪ בתוצר ב-2030

¹⁰ Ata Can Bertay, Ljubica Dordevic, Can Sever, IMF Working Paper: [Gender Inequality and Economic Growth: Evidence from Industry-Level Data](#), July 2019.

¹¹ התרחישים מבוססים על המודל המוצג במיקוד בנושא [ההשלכות הכלכליות של השתלבות חרדים וערבים בשוק העבודה בעשורים הקרובים](#), אגף הכלכלנית הראשית, נובמבר 2019.

¹² אסף גבע, "על פערי השכר בין גברים לנשים", אגף הכלכלנית הראשית, משרד האוצר 2015.

”קנס האימהות” בשוק העבודה בישראל

דצמבר 2021

ושל כ-91 מיליארד ₪ ב-2040 בהשוואה לתרחיש עסקים כרגיל (גידול של 2.0% ו-4.3% בהתאמה). מנגד, בתרחיש בו פערי השכר בין גברים לנשים נפתחים לאורך זמן התוצר יורד בהיקפים דומים לעלייה שצוינה לעיל, בהשוואה לתרחיש עסקים כרגיל.

מתודולוגיה

הניתוח בעבודה הנוכחית מתבסס על קובץ נתונים משולב עבור ילידי השנים 1950-1995 בישראל שנבנה בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה באמצעות מיזוג קבצים מנהליים וקבצי סקרי למ”ס והועמד לרשותנו בחדר המחקר של הלשכה. עיקר המחקר מתמקד בניתוח של נתונים מנהליים עבור זוגות נשואים, יהודים שאינם חרדים¹³ שנולד להם ילד ראשון בשנים 2000-2008 כך ששני בני הזוג מופיעים בנתוני השכר כחמש שנים לפני לידת הילד הראשון ועשר שנים לאחר מכן, וכן שני בני הזוג חיים בכל תקופת זמן המחקר; על בסיס מודל Event Study – שמביא בחשבון את השונות בגיל הפרטים ובשנה הקלנדרית ביחס לשנה שבה נולד הילד הראשון. תוצאות המודל - אומדני השפעת לידת הילד הראשון בשנים שלפניה ולאחריה - מנורמלים ביחס לשנה שלפני לידת הילד עבור שני המינים. שיטת מחקר זו מבוססת על אסטרטגיה אמפירית שיושמה במחקר הבוחן את השפעת לידת ילדים על מאפייני התעסוקה של גברים ונשים בדנמרק לאורך 16 שנה על בסיס נתונים מנהליים, והפכה לגישה המובילה במחקר הכלכלי של סוגיה זו.¹⁴

אומדני ההשפעה של הורות על היקף שעות העבודה השבועיות ועל מיקום עבודתו של הפרט ביחס לישוב מגוריו, מתבססים בעבודה הנוכחית על מדגם מייצג של אוכלוסיית היהודים שאינם חרדים מתוך סקר כוח אדם של הלמ”ס בשנים 2012-2016 ומתודולוגיית הניתוח לגביהם שונה. נספח 1 מציג פירוט נרחב יותר אודות המתודולוגיה, כמו גם סטטיסטיקה תיאורית מפורטת.

גרסה מורחבת של עבודה זו נמצאת במאמר שמפורסם באתר אגף הכלכלנית הראשית. המאמר המלא כולל סקירת ספרות מקיפה בנושא קנס האימהות, פירוט נרחב על האסטרטגיה האמפירית והנחותיה לאמידת קנס האימהות, ומספר תוצאות נוספות.¹⁵

להלן עיקרי הממצאים¹⁶:

¹³ המיקוד בקבוצה זו נובע מכך שבקרב האוכלוסייה החרדית המוטיבציות לתעסוקה הן שונות ונשים מועסקות בשיעורים גבוהים הרבה יותר ביחס לגברים. מצאנו הבדלים ניכרים בין האוכלוסייה הערבית והאוכלוסייה היהודית לא חרדית ולכן הקדשנו לאוכלוסייה הערבית ניתוח נפרד.

¹⁴ Kleven, Henrik, Camille Landais, and Jakob Egholt Sogaard. 2019. “[Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark](#).” American Economic Journal: Applied Economics, 11 (4): 181-209.

¹⁵ ראו המאמר המלא שמפורסם בקישור [זה](#).
¹⁶ כל הממצאים המוצגים להלן הינם מובהקים מבחינה סטטיסטית. הצגה הכוללת את רווחי הסמך נמצאת במאמר המלא.

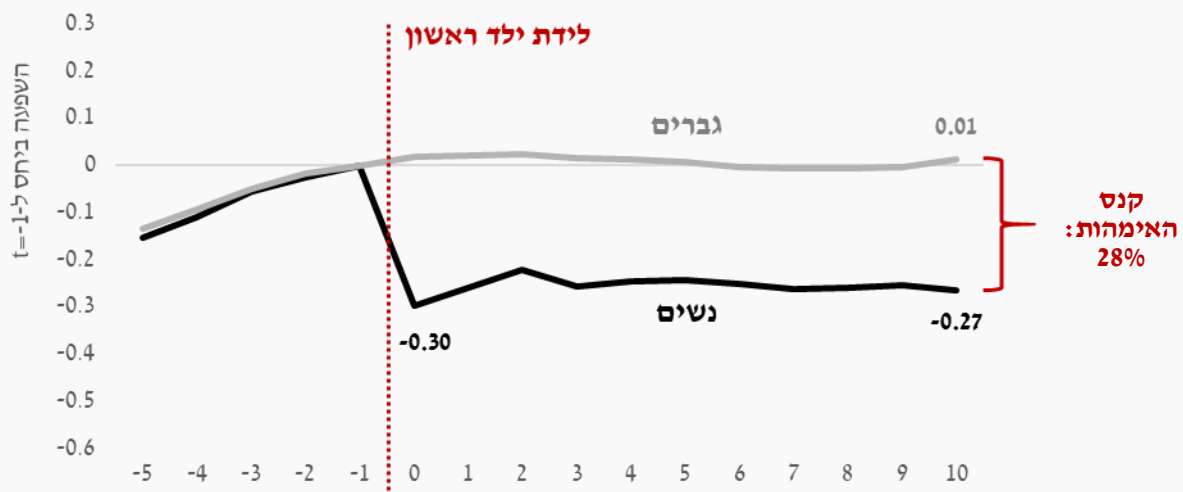
”קנס האימהות” בשוק העבודה בישראל

דצמבר 2021

1. קנס האימהות בישראל נאמד בכ-28%, גם עשור לאחר הולדת הילד הראשון. הכנסתן של נשים מעבודה יורדת באופן חד מיד עם הולדת הילד הראשון וקצב התאוששותה בשנים לאחר מכן נמוך יחסית כך שפערי ההכנסה שנפתחו עם לידת הילד הראשון אינם נסגרים גם עשור לאחר מכן.

תרשים 6 מציג את אומדני ההשפעה (באחוזים) של כניסה להורות על ההכנסה השנתית מעבודה של אבות ואימהות, בניכוי השפעות גיל ושנה קלנדרית, כפי שתואר לעיל. נדגיש שההכנסה כוללת גם אפסים – כלומר היא מגלמת גם את שיעורי התעסוקה. ההשפעה הנאמדת מנורמלת ביחס לשנה שלפני לידת הילד הראשון ($t = -1$). מהתרשים עולה שמגמת ההכנסה מעבודה של גברים ונשים טרם הכניסה להורות (לידה ראשונה) כמעט זהה. בשנת לידת הילד הראשון הכנסתן של נשים נפגעת בכ-30% ממצא שאינו מפתיע לאור זאת שחלק מהן מפסיקות לעבוד מעט לפני הלידה ורובן המוחלט נמצאות לאחר מכן בחופשת לידה למשך מספר חודשים. עם זאת, גם בשנים לאחר מכן השפעת הכניסה להורות על הכנסתן של נשים מעבודה אינה פוחתת באופן משמעותי, כשגם לאחר עשור היא עומדת על כ-27%. עבור גברים השפעת ההורות על הכנסה מעבודה זניחה (המקדם קרוב ל-0), כך שבסה”כ, לאחר עשור מלידת הילד הראשון, קנס האימהות – שבקירוב הינו הפרש ההשפעות המגדרי - שווה ל-28%.¹⁷

תרשים 6: השפעת ההורות על ההכנסה השנתית מעבודה יהודים שאינם חרדים, ביחס לשנה לפני לידת הילד הראשון



מקור: עיבודים של אגף הכלכלנית הראשית.

יש לציין שבעוד שסביר שכניסה להורות וגידול ילדים, על כל המשמעויות של כך, ישפיעו על מאפייני שוק העבודה של ההורים; ממצאי האמידה של השלכות ההורות על התנהגות נשים

¹⁷ האומדן המדויק לקנס האימהות הוא הפרש ההשפעות חלקי ההכנסה מעבודה החזויה של האב בניכוי ההשפעה של ההורות של האב. משום שהשפעת ההורות על הכנסתם מעבודה של הגברים קרובה לאפס, הפרש ההשפעות הוא קירוב לתוצאה.

”קנס האימהות” בשוק העבודה בישראל

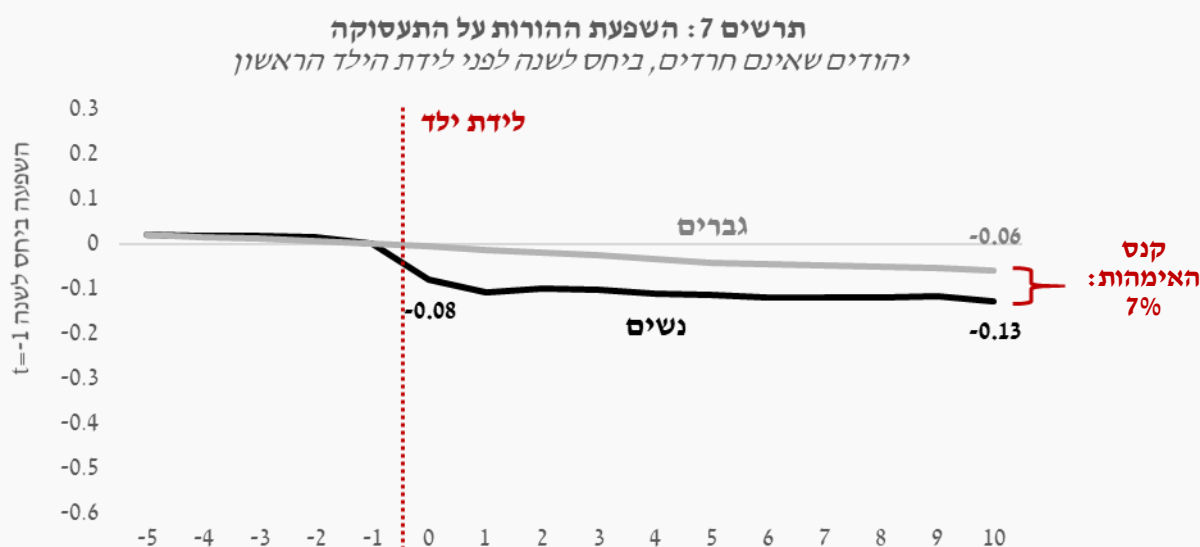
דצמבר 2021

בשוק העבודה (בניגוד להתנהגות הגברים) מעלים שישנה השפעה ארוכת טווח על אי השוויון המגדרי. נקודה זו מקבלת משנה חשיבות לאור הפוטנציאל הכלכלי שטמון בצמצום הפערים המגדריים בשוק העבודה כפי שתואר לעיל. במילים אחרות, בהחלט סביר שלפחות חלק מהפחתת התעסוקה של אימהות הינה בחירה רציונלית ומושכלת עם תועלות למשק הבית כולו (שלא בהכרח נמדדות במונחי שכר או תעסוקה). עם זאת, לתופעה זו ישנה השפעה מקרו כלכלית על אי השוויון המגדרי בשוק העבודה בטווח הארוך, כשלאו דווקא כל הפרטים מודעים לכך באופן מלא בעת בחירתם אודות חלוקת פרנסת משק הבית עם הכניסה להורות.

הניתוח בתרשים 6 הציג את ההשפעה המצרפית של כניסה להורות על ההכנסה מעבודה. השפעה זאת כוללת שינויים בשיעור התעסוקה, שינויים בהיקף המשרה של המועסקות והמועסקים, ושינויים אפשריים בשכר השעתי כתוצאה למשל ממעבר לסוג משרות מסוים לאחר הכניסה להורות (למשל משרות בתחומים שמאפשרים יותר גמישות או שקרובים יותר לאזור המגורים). בנייתו להלן ננסה לפרק את סך ההשפעה של הכניסה להורות על פער השכר המגדרי למרכיבים אלו עד כמה שניתן.

2. **קנס האימהות בישראל נובע בעיקר בשל ירידה בהיקף המשרה של נשים לאחר לידת הילד הראשון ופחות בגלל יציאה משוק העבודה. נוסף על כך, לאחר לידת הילד הראשון נשים בוחרות לעבוד בשיעורים גבוהים יותר באזור מגוריהן – דבר שעלול לצמצם את היצע אפשרויות תעסוקתן ויתכן שפוגע בשכרן השעתי הפוטנציאלי.**

באופן דומה לניתוח שהוצג בתרשים 6 לעיל, נבחן כעת את השפעת הכניסה להורות על פער התעסוקה המגדרי. תרשים 7 מציג את אומדני ההשפעה (באחוזים) של הורות על שיעור התעסוקה של אבות ואימהות.¹⁸



מקור: עיבודים של אגף הכלכלנית הראשית.

¹⁸ בניכוי השפעות גיל ושנה קלנדרית, מנורמל ביחס לשנה t=-1.

"קנס האימהות" בשוק העבודה בישראל

דצמבר 2021

מהתרשים עולה ששנה לאחר לידת הילד הראשון כ-8% מהנשים יוצאות משוק העבודה ועשור לאחר מכן כ-13% מהנשים אינן מועסקות. לאחר עשור מלידת הילד הראשון, קנס האימהות במונחי שיעור התעסוקה שווה ל-7% בגלל מגמה איטית של ירידה בתעסוקה גם מצד הגברים.

תרשים 8 מציג את אומדני ההשפעה של כניסה להורות על שעות העבודה השבועיות (כולל אפסים במקרה שהפרט לא עובד) של אבות ואימהות בקבוצת המדגם מתוך סקר כוח אדם בשנים 2012-2016. יש לציין שבניגוד לאומדנים של השכר והתעסוקה, אומדני שעות העבודה אינם מבוססים על אותו מודל אקונומטרי וגודל הקבוצה עליה מחושבים האומדנים קטן משמעותית ולכן מידת האמינות של התוצאות כהשפעה סיבתית פחות גבוהה.¹⁹ מהניתוח עולה שבדומה להשפעת ההורות על השכר, צמצום שעות העבודה כתוצאה מהורות מתקיים רק עבור נשים. בשנת הלידה נשים מצמצמות את היקף השעות בכ-36% ועשור לאחר מכן בכ-25%, כך שקנס האימהות במונחי שעות עבודה עומד על 27%. תוצאת אומדן השפעת ההורות על היקף שעות העבודה השבועית תואמת את הנרטיב העולה משני התרשימים הקודמים, לפיו הכנסות השנתית של נשים מעבודה נפגעת בעיקר משינוי בהיקף השעות ולא מיציאה משוק העבודה.

תרשים 8: השפעת ההורות על שעות עבודה שבועיות
יהודים שאינם חרדים, ביחס לשנה לפני הילד הראשון



מקור: עיבודים של אגף הכלכלנית הראשית.

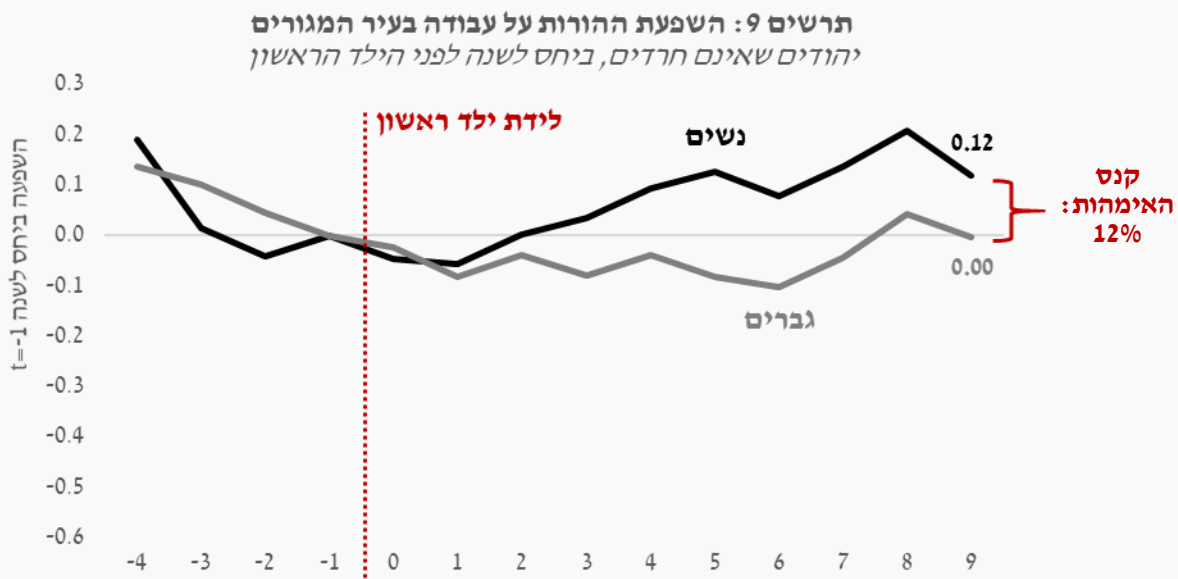
מרכיב נוסף שיכול להשפיע על ההכנסה השנתית מעבודה הוא השכר השעתי, אולם נתון זה אינו זמין לנו לניתוח ואין באפשרותנו לבצע קירוב טוב להשפעה זו. עם זאת, תיתכנה השפעות נוספות לכניסה להורות על מאפייני התעסוקה של נשים, שייתכן שמשפיעות בתורן על שכרן השעתי. אחד המאפיינים המעניינים לבחינה בהקשר זה הוא שינוי מיקום מקום העבודה לפני

¹⁹ בניתוח זה אמינות המודל פחותה היות שלא נעשה מעקב אחר אותם הפרטים על פני חלון הזמן הנאמד. משום כך, האמידה אינה רלטיבית עבור אותם הפרטים אלא עבור פרט מייצג בהתבסס על ההנחה שהמדגם מייצג נאמנה את אוכלוסיית ההורים היהודים שאינם חרדים.

”קנס האימהות” בשוק העבודה בישראל

דצמבר 2021

ואחרי לידת הילד הראשון. תרשים 9 מציג את אומדני ההשפעה של כניסה להורות על הסיכוי לעבוד בעיר המגורים של הפרט.²⁰ תשע שנים לאחר לידת הילד הראשון, הסיכוי של נשים (מועסקות) לעבוד באזור מגוריהן גדל ב-12% ביחס לשנה שלפני הכניסה להורות, זאת בעוד שבקרב האבות לא חל שינוי. כלומר, האימהות המועסקות בוחרות בשיעורים גבוהים יותר לעבוד באזור מגוריהן – דבר שעלול להשפיע על היצע אפשרויות התעסוקה העומדות בפניהן ולכן סביר שגם על שכרן השעתי שהיה מתאפשר אחרת. נציין שיייתכן שההעדרה המוגברת של אימהות לעבוד בקרבת אזור מגוריהן לאחר הכניסה להורות נובעת מאותה מוטיבציה של הצורך של אימהות בגמישות תעסוקתית, שבאה לידי ביטוי גם בנתוני הירידה בהיקפי המשרה.



מקור: עיבודים של אגף הכלכלנית הראשית.

3. למרות פיריון הילודה הגבוה, קנס האימהות בישראל אינו גבוה בהשוואה בינ"ל, הן בטווח הקצר והן בטווח הארוך. במילים אחרות, ניכר שקנס האימהות בישראל עבור כל ילד הוא נמוך יחסית. עם זאת, קנס האימהות בישראל מהווה רק כמחצית (47%) מהפער המגדרי בהכנסה מעבודה, כך שישנם גורמים נוספים שמשפיעים על הפער המגדרי.

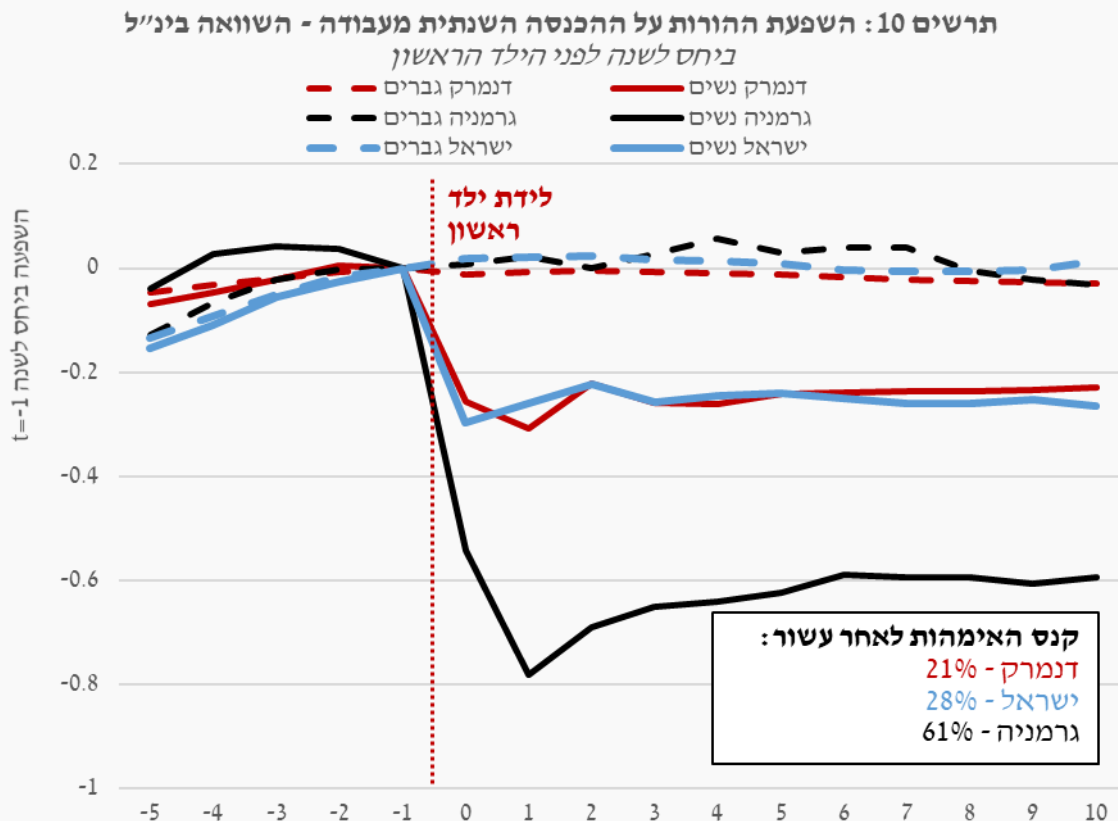
קנס האימהות נבחן במחקרים שונים במתודולוגיה דומה רק עבור חלק ממדינות ה-OECD. תרשים 10 מציג את תוואי קנס האימהות על ההכנסה השנתית מעבודה של הורים בדנמרק (אדום) וגרמניה (שחור) ביחס לממצאים שלנו לגבי ישראל (כחול). דנמרק וגרמניה הן המדינות עם אומדני קנס האימהות הנמוך ביותר והגבוה ביותר בהתאמה בטווח הארוך. מהתרשים עולה שקנס האימהות בישראל לא רחוק מזה של דנמרק לאורך העשור שלאחר הכניסה

²⁰ מנורמל ביחס לשנה t=-1 בקבוצת המדגם מתוך סקר כוח אדם בשנים 2012-2016. חשוב לציין שאומדן זה מחושב רק עבור נשים עובדות, ואינו כולל בתוכו תיקנון עבור הנשים שאינן עובדות; זאת כשסביר להניח שחלק מאותן נשים שאינן עובדות לא מצאו משרות התואמות את יכולותיהן מספיק רוב לאזור מגוריהן. לכן, סביר להניח שתקנון זה היה מעלה אף יותר את הסיכוי שאימהות יעבדו באזור מגוריהן.

”קנס האימהות” בשוק העבודה בישראל

דצמבר 2021

להורות²¹, זאת למרות שפריון הילודה בדנמרק עומד בעשורים האחרונים על כ-1.7 ובישראל על כ-3.0²². לעומת זאת, קנס האימהות בגרמניה יותר מכפול מבישראל – כבר בטווח הקצר (ירידה של כ-80% בסך השכר בשנה שלאחר הלידה) וגם עשור לאחר הכניסה להורות (61%).



מקור: עיבודים של אגף הכלכלנית הראשית לנתוני ישראל, (kleven et al. (2019).

תרשים 11 מציג את אומדני קנס האימהות בטווח הארוך במדינות נוספות שיש לגביהן נתונים. מהתרשים עולה שקנס האימהות בפינלנד (25%) ושבדיה (26%) אינו רחוק מזה של דנמרק וישראל.²³ בארה"ב (31%) ובבריטניה (44%) קנס האימהות בטווח הארוך גבוה מזה של ישראל ובאוסטריה (51%) וגרמניה (61%) הוא הגבוה ביותר מקרב המדינות שנבחנו.

²¹ אמנם קנס האימהות בישראל לאחר עשור מהכניסה להורות גדול מזה שבדנמרק, אך חלק מהפער נובע מהשפעה חיובית קטנה עבור הגברים בישראל בשנה העשירית. בשנה התשיעית הפערים כמעט זהים ולכן ניתן לומר שקנס האימהות בישראל גבוה רק במעט מזה של דנמרק.

²² <https://data.oecd.org/pop/fertility-rates.htm>

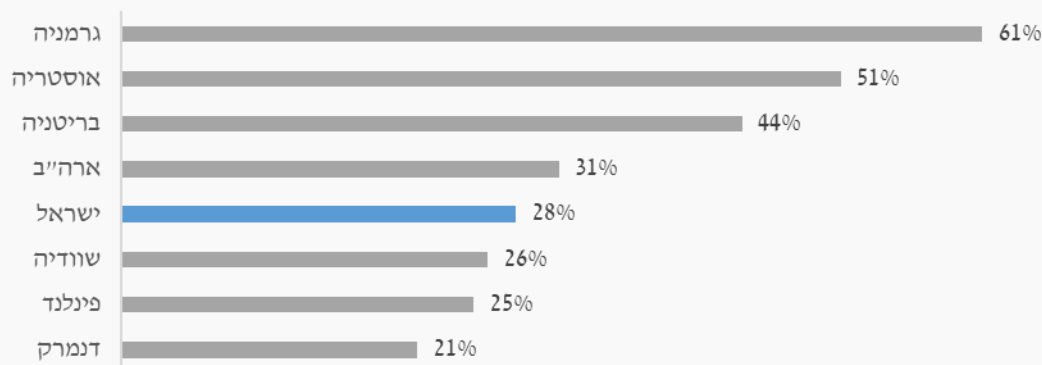
במסגרת הניתוח בחנו את אומדני קנס האימהות על הכנסה שנתית מעבודה עשור לאחר הכניסה להורות, לפי מספר הילדים (לפי אותה מתודולוגיה שתוארה לעיל ושמצאיה הוצגו בתרשים 6). עם זאת, קיים קושי בבחינה זו משום שעבור המקרה של ילד אחד ישנו מיעוט יחסי של מקרים ולכן הטיה של האומדן כלפי מטה (קנס האימהות הנמוך נובע בין היתר מירידה בהכנסה מעבודה ובהתעסקות של האב). מעבר לכך, הנתונים עבור אימהות לארבעה ילדים ומעלה עלולים להיות מוטים מכיוון ש-10 שנים לאחר לידת הילד הראשון מאפייני התעסקות של האם עלולים להיות מושפעים מלידה של ילד נוסף סביב שנה זו. עבור המקרים של 2 ו-3 ילדים מצאנו שקנס האימהות בטווח הארוך עומד על 22% ו-30% בהתאמה. בכל מקרה, עבור כל מספר ילדים, עיקר הפגיעה של נשים בשוק העבודה מתרחשת לאחר הכניסה להורות (לידת הילד הראשון) ולאחריה ה"קנס השולי" עם הולדת ילדים נוספים נמוך באופן משמעותי.

²³ קנס האימהות בשבדיה גבוה יותר מזה של ישראל ודנמרק בשנים הראשונות אך מתקרב אל רמתן כעשור לאחר הכניסה להורות. להרחבה ראו:

”קנס האימהות” בשוק העבודה בישראל

דצמבר 2021

תרשים 11: השפעת ההורות על ההכנסה השנתית מעבודה לאחר עשור מלידת ילד ראשון - השוואה בינ”ל ביחס לשנה לפני הילד הראשון



מקור: עיבודים של אגף הכלכלנית הראשית לנתוני ישראל, (Sieppi and Pehkonen (2019), Kleven et al. (2019).

הבדלים בקנס האימהות בטווח הקצר (שנה עד שנתיים) לאחר הלידה יכולים לנבוע למשל מהיקף חופשת הלידה הניתנת להורה (הן לאימהות והן לאבות). כך למשל בגרמניה, בה חופשת הלידה ארוכה יחסית, הירידה בתעסוקת נשים היא חדה מאד בשנת הלידה ובשנה לאחריה (כך גם באוסטריה). הבדלים בקנס האימהות בטווח הארוך יותר יכולים לנבוע למשל מהבדלים במדיניות פרוגרסיבית של איזון תעסוקה ומשפחה - כמו מיסוי, קצבאות, ונגישות למעונות יום איכותיים במחיר מסובסד שמאפשרים לאימהות לצאת לעבוד במחיר נמוך יחסית; אך גם מהבדלים במספר הילדים הממוצע או מהבדלים תרבותיים. כך למשל נמצא שישנו קשר חזק בין קנס האימהות בטווח הארוך ובין תפיסות מגדריות שמרניות בשש מדינות שנבחנו.²⁴

חשוב לזכור שקנס האימהות אינו הדבר היחיד שמשפיע על שכרן של נשים בשוק העבודה. כך למשל, נמצא שקנס האימהות בדנמרק היווה כ-80% מפער השכר המגדרי בשנת 2013.²⁵ ניתוח דומה על נתוני ישראל מראה שבשנת 2015 קנס האימהות היווה כ-47% מפער השכר המגדרי בין זוגות נשואים.²⁶ כלומר, ישנם בישראל גורמים נוספים שמובילים לפערי שכר מגדריים גבוהים יחסית. כך, קנס האימהות נבחן ביחס לפוטנציאל ההשתכרות של הנשים במדינות השונות וייתכן שהוא שונה בהן מראש. ממצא זה יכול להסביר חלק מהפער בין העובדה שקנס האימהות בישראל אינו גבוה במיוחד בעוד שפער השכר המגדרי בישראל (שנמדד רק עבור עובדים במשרה מלאה) יחסית גבוה. בנוסף, הבדלים בשיעור הנשים שהן אימהות לילדים במדינות השונות מובילים להיקף השפעה שונה של קנס האימהות על פערים מגדריים בשוק העבודה.

Kleven, Henrik, Camille Landais, Johanna Posch, Andreas Steinhauer, and Josef Zweimüller. 2019. "Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations." AEA Papers and Proceedings, 109: 122-26.

²⁴ <https://voxeu.org/article/child-penalties-across-countries-evidence-and-explanations>

²⁵ Kleven, Henrik, Camille Landais, and Jakob Egholt Søgaard. 2019. "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark." American Economic Journal: Applied Economics, 11 (4): 181-209

²⁶ פירוט על אמידה זו מופיע במחקר המלא שמפורסם בקישור [n1](#).

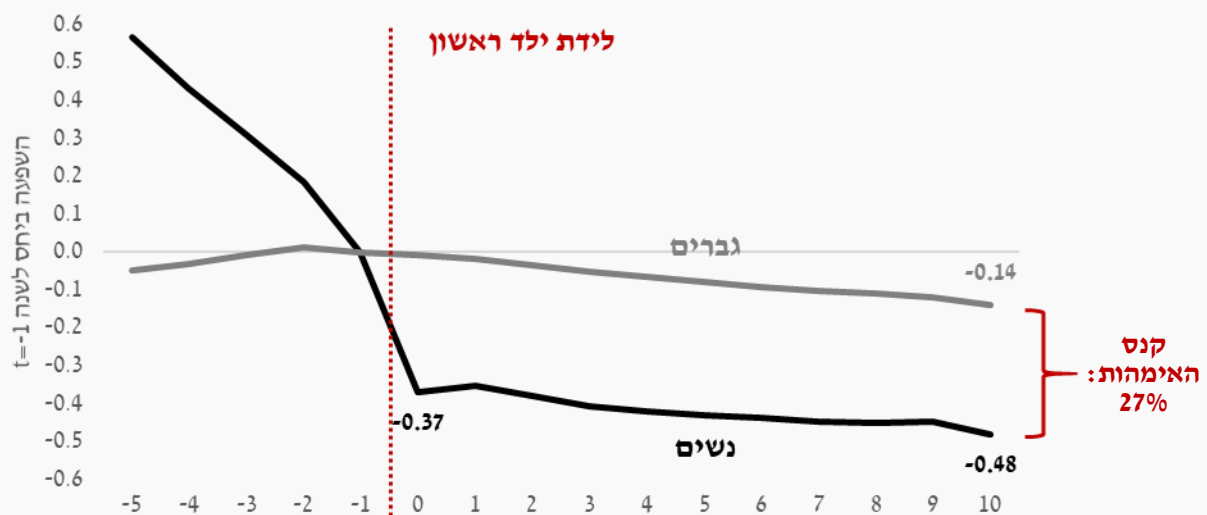
”קנס האימהות” בשוק העבודה בישראל

דצמבר 2021

4. בחברה הערבית הפער המגדרי נפתח באופן משמעותי בשנת הנישואין, טרם לידת הילד הראשון. תופעה זו מחזקת את ההשערה לפיה הפערים המגדריים בשוק העבודה הקשורים בהורות נובעים גם מתפיסות תרבותיות. בניגוד ליהודיות שאינן חרדיות, הפער המגדרי בשוק העבודה בקרב האוכלוסייה הערבית נובע בעיקר מירידה בשיעור התעסוקה של הנשים הערביות לאחר הנישואין ופחות מהפחתת היקפי משרתן.

להשפעה תרבותית עלולה להיות השפעה לא מבוטלת על מאפייני התעסוקה של נשים. כך למשל, תפיסות מגדריות יכולות להשפיע על בחירת מסלול הלימודים טרום הכניסה לשוק העבודה ובבחירת תחום העיסוק לאחר מכן; ובאופן ספציפי, קנס האימהות במדינות שונות נמצא כאמור מתואם עם תפיסות מגדריות שמרניות. בדנמרק, נמצא שקנס האימהות הינו גבוה יותר עבור נשים שהאימהות שלהן עבדו מעט ביחס לאביהן, דבר שרומז על כך שישנה העברה בין-דורית של תפיסות מגדריות שמשפיעות על פערי השכר המגדריים.²⁷ בהקשר הישראלי אנו מוצאים השפעה תרבותית ייחודית של הנישואין במגזר הערבי על תעסוקת הנשים הערביות. כך, אנו מוצאים שבחברה הערבית ישנה ירידה משמעותית של ההכנסה מעבודה בשנת הכניסה להורות, אולם גם בחמש השנים שטרם הלידה קיים אפקט כלשהו שמשפיע באופן מאד שלילי על הכנסתן של הנשים הערביות, ולא על הגברים הערבים (תרשים 12). תופעה זו לא התקיימה בניתוח של האוכלוסייה היהודית שאינה חרדית ולא במדינות אחרות שלגביהן קיימים הנתונים.²⁸

תרשים 12: השפעת ההורות על ההכנסה השנתית מעבודה ערבים, ביחס לשנה לפני לידת הילד הראשון



מקור: עיבודים של אגף הכלכלנית הראשית.

²⁷ Kleven, Henrik, Camille Landais, and Jakob Egholt Sogaard. 2019. "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark." American Economic Journal: Applied Economics, 11 (4): 181-209.

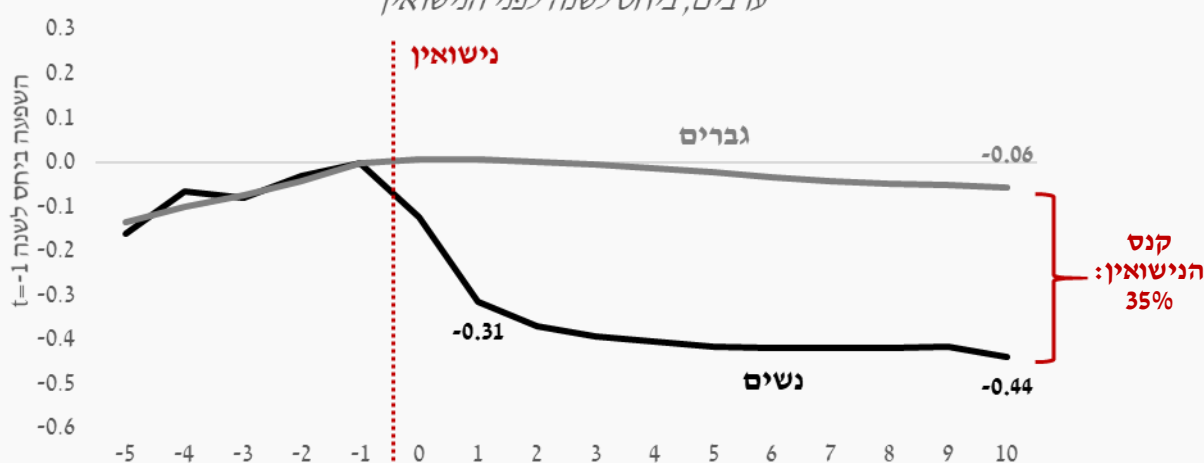
²⁸ בבריטניה ובארה"ב נצפתה ירידה של השכר בשנים שטרם הלידה אולם היא הייתה הרבה יותר מתונה והתקיימה (באופן מתון יותר) גם בקרב הגברים.

"קנס האימהות" בשוק העבודה בישראל

דצמבר 2021

משום כך, ערכנו ניתוח דומה שבחן את ההשפעה של הנישואין במגזר הערבי במקום השפעת הכניסה להורות (תרשים 13). מהניתוח עולה שפער ההכנסה מעבודה בין גברים ונשים ערביות מתחיל מיד לאחר הנישואין (וטרם לידת הילד הראשון). בשנה שלאחר הנישואין הכנסתן של נשים ערביות נפגעת בכ-31% ולאחר עשור הכנסתן נפגעת ב-44%. בסה"כ, "קנס הנישואין" של נשים ערביות ביחס לגברים ערבים לאחר עשור עומד על 35%, גבוה מקנס האימהות בקרב נשים יהודיות שאינן חרדיות (28%).

תרשים 13: השפעת הנישואין על ההכנסה השנתית מעבודה ערבים, ביחס לשנה לפני הנישואין



מקור: עיבודים של אגף הכלכלנית הראשית.

עולה השאלה האם קנס הנישואין בחברה הערבית דומה לקנס האימהות בחברה היהודית שאינה חרדית מבחינת התמסורת של הגורמים השונים (יציאה משוק העבודה לעומת שינויים בהיקף המשרה)? תרשים 14 מציג את השפעת הנישואין על שיעור התעסוקה (במקום הכנסה מעבודה) באוכלוסייה הערבית. מהתרשים עולה שטרם הנישואין, אין אפקט משמעותי על התעסוקה של נשים וגברים; אך בשנת הנישואין תעסוקת הנשים הערביות (בלבד) מתחילה לרדת (10%), שנה לאחר הנישואין תעסוקתן יורדת כבר ב-29%, ועשור לאחר הנישואין תעסוקתן נותרת נמוכה ב-49%.

התוצאה לעיל מעלה את הסברה לפיה בקרב הנשים הערביות מרבית הפגיעה בהכנסה מעבודה לאחר הנישואין נובעת מיציאה משוק העבודה, בניגוד לכך שבקרב נשים יהודיות לא-חרדיות מרבית השפעת ההורות נובעת מצמצום בהיקף המשרה. ממצא זה חשוב במיוחד על רקע שיעורי התעסוקה הנמוכים של הנשים הערביות. בשנת 2019, טרום משבר הקורונה²⁹, שיעור התעסוקה של נשים ערביות עמד על 36.4% בלבד לפי סקרי כוח אדם של הלמ"ס, או 47.5% לפי הנתונים המנהליים של המוסד לביטוח הלאומי. עם זאת, ממצא שיכול לרמוז על התמתנות כלשהי

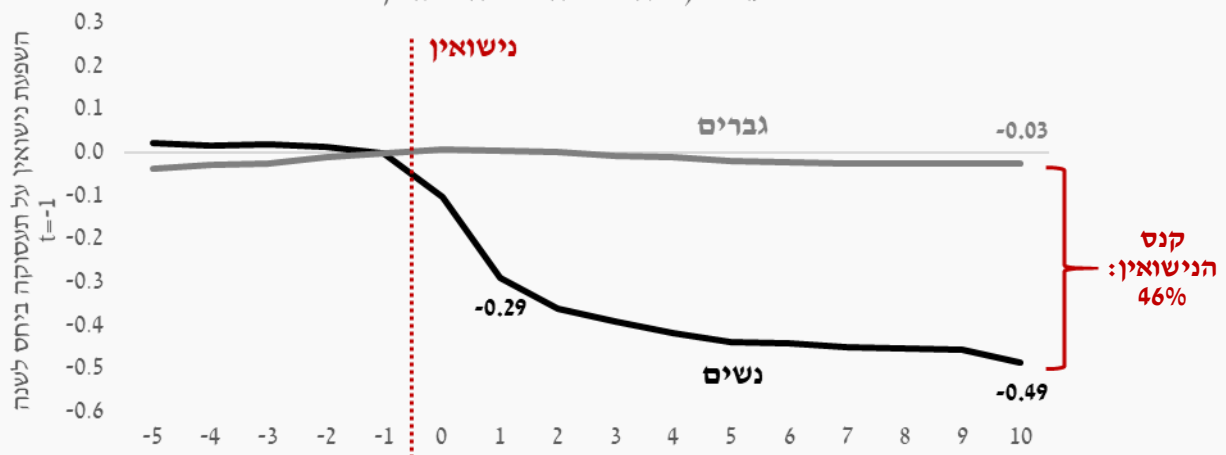
²⁹ להרחבה על משבר הקורונה על תעסוקת נשים וגברים מקבוצות האוכלוסייה השונות ראו כפיר בך ואסף גבע, "תמונת מצב בשוק העבודה נכון לחודש יוני 2021", 3.8.2021.

"קנס האימהות" בשוק העבודה בישראל

דצמבר 2021

בהשפעה התרבותית על תעסוקת הנשים הערביות בשנים האחרונות הוא העלייה המשמעותית יחסית של תעסוקתן מתחילת שנות האלפיים, בעיקר בקרב צעירות, ושניתן לייחס חלק משמעותי ממנה לעלייה בהשכלתן.³⁰

תרשים 14: השפעת הנישואין על התעסוקה ערבים, ביחס לשנה לפני הנישואין



מקור: עיבודים של אגף הכלכלנית הראשית.

השלכות מדיניות

ממצאי האמידה של השלכות ההורות על התנהגות נשים בשוק העבודה (בניגוד להתנהגות הגברים) והפוטנציאל הכלכלי שטמון בצמצום הפערים המגדריים בשוק העבודה מדגישים את החשיבות שבהבנת יכולת מדיניות פרו-משפחתית לצמצם את הפערים. מדיניות זו לרוב מתמקדת בעידוד הגדלת היצע העבודה של נשים (ולכן גם בצמצום פערים מגדריים בשוק העבודה) דרך מיסוי, העברות תקציביות, חופשת לידה, וחינוך בגיל הרך. עם זאת, לא כל המדיניות הפרו-משפחתית משיגים את מטרתם וחלקם (כמו הכבדת עלויות על המעסיקים בצורה של השתתפות בתשלום חופשת לידה או חובה על שמירת המשרה לאחר מכון) אף יכולים להוביל בעקיפין לירידה בביקוש להעסקת נשים ובכך לפגוע ביעד צמצום הפערים המגדריים. יתירה מכך, בחינת יעילות הצעדים צריכה גם לקחת בחשבון את העלויות של אותם צעדים, ולא רק את מידת השפעתן. משכך, רצוי שהתערבות המדינה בשוק העבודה לקידום תעסוקתן של נשים תתבסס על ממצאי מחקרים הבוחנים את השפעת כלי המדיניות השונים על היבטיהם השונים.

סקירת ספרות מקיפה³¹ של כלי המדיניות השונים הנפוצים במדינות המפותחות מעלה שאין ממצאים חד משמעיים אודות הרחבת חופשת הלידה לאימהות, כשבמקרים מסוימים נמצא שהיא

³⁰ על הפערים בין נתוני הלמ"ס והביטוח הלאומי ועל ניתוח העלייה בתעסוקת הנשים הערביות ראו אגף הכלכלנית הראשית, "על העלייה בתעסוקת נשים מהמגזר הערבי", 6.11.2019.

³¹ Olivetti, Claudia, and Barbara Petrongolo. 2017. "The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries", Journal of Economic Perspectives, 31 (1): 205-30.

"קנס האימהות" בשוק העבודה בישראל

דצמבר 2021

מובילה לעיכוב בחזרת אימהות לתעסוקה בטווח הקצר ובעלת השפעה מוגבלת על תעסוקת נשים בטווח הארוך. חופשת לידה לאבות היא דבר שהפך בשנים האחרונות לנפוץ במדינות אירופה אולם בשלב זה אין ממצאים אמפיריים מקיפים שניתן להסתמך עליהם לאמידת האפקטיביות שלה על תעסוקת נשים.³² לעומת זאת, ישנן ראיות חזקות יותר לכך שלהשקעה בחינוך בגיל הרך יש השפעה חיובית על תעסוקת נשים וצמצום הפער המגדרי גם בטווח הארוך, בפרט במדינות בהן עלות החינוך גבוהה יחסית (זאת מעבר לתועלת שנמצאה במחקר עבור הילדים מרקע חלש בבגרותם). כמו כן, נמצא שגם מנגנוני מס הכנסה שלילי בארה"ב ובריטניה אפקטיביים לתעסוקת נשים – במיוחד חד-הוריות.

בסיכומו של דבר, השוואה בין כלי המדיניות הפרו-משפחתיים השונים מראה כי בכל הנוגע להגברת תעסוקת האימהות, תקצוב מעונות יום הוא הכלי האפקטיבי ביותר, בעיקר בהיבט של תעסוקה – ועל כן החשיבות בהגברת הנגישות למעונות וסבסודם עבור משפחות מרקע חברתי-כלכלי חלש יותר בהם שני בני הזוג עובדים.³³ עם זאת, מחקר של בנק ישראל מצא שסבסוד מעונות היום עד גיל 3 תורם לעליית השכר בקרב נשים עובדות בשלוש השנים הראשונות לאחר הלידה (בממוצע ב-5.8% יותר מאימהות עובדות שלא היו זכאיות לסבסוד), אך בשנים שלאחר מכן לא נמצאה השפעה מובהקת על שכרן.³⁴ כלומר, ייתכן שעל מנת למתן את קנס האימהות בטווח הארוך יותר יש לנסות להשפיע גם על התפיסות התרבותיות שנוגעות לטיפול בעבודות הבית וגידול הילדים. אפשרות אחת לכך היא לעודד אבות לקחת חופשת לידה משמעותית יחסית (כפי שנהוג בחלק ממדינות ה-OECD),³⁵ ולאפשר גמישות בהיקף התעסוקה במהלך תקופת חופשת הלידה.³⁶ לבסוף, התאמת ימי החופשה במערכת החינוך לפעילות המשק, הוא צעד נוסף שסביר שיוכל לתרום להגברת השוויון המגדרי בשוק העבודה, ובכל מקרה יתרום ליעילות הפעילות המשקית.³⁷ מנגד, יש לקחת בחשבון את ההשלכות של צעדים שונים, כמו למשל קידום הפרדה מגדרית באקדמיה או בשוק העבודה במטרה לשלב את האוכלוסייה החרדית, על שילובן הכלכלי של הנשים.

³² לעומת זאת, ישנם ממצאים חיוביים על ההשפעה שלה על שינוי דפוסי חלוקת העבודה במשק הבית. להרחבה ראו הסקירה של נדב פרץ, "לגרום לאבות לטפל חופשת לידה לאבות בישראל", מרכז טאוב, דצמבר 2010.

³³ ראו גם אנליה שלוסר, "השפעת מתן חינוך טרום חובה חנים על היצע העבודה של אמהות ערביות: ממצאים מניסוי טבעי". הרבעון לכלכלה 53, 2006, עמ' 53-517.

³⁴ אלה שחר, "מחקר אורך של השפעת הסבסוד של המסגרות לטיפול בילדים בגיל הרך על תעסוקת האימהות", בנק ישראל, 2019.

³⁵ להרחבה על שבועות הזכאות לחופשת לידה של אבות במדינות ה-OECD ראו: [OECD Family Database](#).
³⁶ לסקירה על תכניות דומות שנעשו במדינות ה-OECD ראו מסמך המדיניות של מנואל טרכטנברג, "מתווה חדש לתקופת לידה והורות: טובת הילד, ההורים והמשק" מוסד שמואל נאמן, 2019.

³⁷ ראו פירוט על אי התאמה בימי החופשה בישראל ועל התועלות המשקיות מצמצומה בדוחות בנק ישראל, "העלאת רמת החיים בישראל באמצעות הגדלת פרוץ העבודה", 2019; ו-"מאפייני חופשות התלמידים בישראל – עלויות משקיות ותלופות-מדיניות", 2019. מעבר לכך ישנה ספרות אמפירית ענפה שמראה את האפקט השלילי של עלות תעסוקתן, דבר הדומה באיזושהו מובן להתאמת ימי החופשה לפעילות המשקית (למשל בשל הפחתת עלויות ההשגחה או הטיפול). להרחבה ראו גל ישורון (בנק ישראל), "יום לימודים ארוך והיצע עבודה של אמהות", 2012 – שלא מצא אפקט חיובי בישראל להארכת יום הלימודים שהוחלה בישראל לקראת סוף שנות ה-90 של המאה הקודמת על תעסוקת אימהות. לעומת זאת, מחקרים דומים שנעשו בעולם מצאו אפקט חיובי להרחבת שעות הלימודים, בעיקר בגילאים צעירים, על תעסוקת נשים ואיכותה. ראו למשל:

[Contreras et al. \(2010\)](#); [Berthelon et al. \(2015\)](#); [Holland et al. \(2015\)](#); [Nemitz Janina \(2015\)](#).

”קנס האימהות” בשוק העבודה בישראל

דצמבר 2021

נספח 1 – מתודולוגיה וסטטיסטיקה תיאורית של המדגם במחקר

הניתוח בעבודה מתבסס על קובץ נתונים משולב עבור ילידי השנים 1950-1995 בישראל שנבנה בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה באמצעות מיזוג קבצים מנהליים וקבצי סקרי למ”ס והועמד לרשותנו בחדר המחקר של הלשכה. הקובץ כולל נתונים דמוגרפיים כמו סטטוס נישואין ומספר ילדים ממרשם האוכלוסין, נתונים על בחינות הבגרות, הציונים במבחן הפסיכומטרי (לניגשים), אינדיקציה להשתתפות במערכת ההשכלה הגבוהה (תחום ומוסד בכל שנת לימוד), תארים אקדמיים (מוסד ותחום לימוד לכל רמת תואר), ונתוני שכר וענף כלכלי לעובדים בשנים 1995-2018 על פי קבצי מס הכנסה. בנוסף, קבצי הנתונים המנהליים מזווגים עם נתונים מסקר כוח אדם בשנים 2012-2016 עבור מדגם ילידי 1950-1995 שהשתתפו בסקר. נתוני סקר כוח אדם כוללים מידע על היקף שעות העבודה ועל מיקום עבודתו של הפרט ביחס לשוב מגוריו.

עיקר המחקר מתמקד בזוגות נשואים, יהודים שאינם חרדים שנולד להם ילד ראשון בשנים 2008-2000 כך ששני בני הזוג מופיעים בנתוני השכר כחמש שנים לפני לידת הילד הראשון ועשר שנים לאחר מכן, וכן שני בני הזוג חיים בכל תקופת זמן המחקר. המחקר מתמקד רק בזוגות נשואים היות שבמסגרת נתוני המחקר ממרשם אוכלוסין ניתן לזהות בני זוג רק אם הם רשומים כנשואים. קבוצת המחקר מונה כ-404,706 אלף פרטים על פני חלון של 16 שנים (כ-6,475,296 תצפיות). גילאי האב והאם בלידת הילד הראשון (עבור קבוצת המחקר) הם בקירוב 30 ו-27 בהתאמה ומספר הילדים הממוצע עבור קבוצת המחקר הוא 2.7 ילדים.

בין היתר בשל פער הגילאים המגדרי שתואר לעיל, עיקר התוצאות המוצגות בעבודה מבוססות על מודל Event study – שמביא בחשבון את השונות בגיל הפרטים ובשנה הקלנדרית ביחס לשנה שבה נולד הילד הראשון. תוצאות המודל - אומדני השפעת לידת הילד הראשון בשנים שלפניה ולאחריה - מנורמלים ביחס לשנה שלפני לידת הילד עבור שני המינים. שיטת מחקר זו, מבוססת על אסטרטגיה אמפירית שיושמה במחקר הבוחן את השפעת לידת ילדים על מאפייני התעסוקה של גברים ונשים בדנמרק לאורך 16 שנה על בסיס נתונים מנהליים, והפכה לגישה המובילה במחקר הכלכלי בהקשרים אלו.³⁸ החוקרים במחקר זה מצאו שטרם לידת הילד הראשון לא קיימים הבדלים מגדריים מובהקים בפרמטרים התעסוקתיים. אולם, עם הולדת הילד הראשון נרשמת ירידה תלולה בהכנסה, בשיעור התעסוקה ובכמות שעות העבודה של נשים, כך שבסופו של דבר הורות (בפועל) מובילה לפער שכר מגדרי של כ-20% בממוצע בטווח הארוך. בנוסף, החוקרים מוצאים דינמיקה התנהגותית ברורה בקרב נשים לאחר לידת הילד הראשון המשפיעה על סוג המקצוע, סיכויי הקידום לניהול, והסיכוי של נשים לעבור לפירמות פרו-משפחתיות. לבסוף, נמצא שחלקן של פער השכר המגדרי המוסבר על ידי ההורות עלה דרמטית בעשורים האחרונים מ-40% בשנות ה-80 ל-80% בשנת 2013.

³⁸ Kleven, Henrik, Camille Landais, and Jakob Egholt Sogaard. 2019. "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark." American Economic Journal: Applied Economics, 11 (4): 181-209.

"קנס האימהות" בשוק העבודה בישראל

דצמבר 2021

אומדני ההשפעה של הורות על היקף שעות העבודה השבועיות ועל מיקום עבודתו של הפרט ביחס לישוב מגוריו מתבססים על מדגם מייצג של אוכלוסיית היהודים שאינם חרדים מתוך סקר כוח אדם של הלמ"ס בשנים 2012-2016, הממוזגים עם נתונים מנהליים של מרשם אוכלוסין. כל פרט נדגם פעם אחת במסגרת הסקר הזמין למחקר זה, ולכן תקופתו ביחס ללידת הילד הראשון מוגדרת להיות ההפרש שבין שנת המענה לסקר ובין לידת הילד הראשון. קבוצת המדגם מונה כ-53,314 פרטים המייצגים כ-1,431,071 פרטים, על פני חלון של 14 שנים, ארבע לפני לידת הילד ותשע שנים לאחר מכן.³⁹

א. התפלגות ההשכלה וההגירה של יהודים שאינם חרדים נשואים שנולד להם ילד ראשון

בשנים 2000-2008

נשים	גברים	
נתונים מנהליים		
3,237,648	3,237,648	מספר תצפיות
202,353	202,353	מספר פרטים
40,597	36,415	מהגרים (עולים חדשים)
21,317	11,844	מחזיקים רק בהשכלה תיכונית
92,305	70,158	בוגרי תואר אקדמי
נתוני סקר כוח אדם (2012-2016)		
27,002	26,312	מספר תצפיות
27,002	26,312	מספר פרטים

* קיים פער במספר הפרטים המזוהים כמחזיקים בהשכלה תיכונית מהצפוי באוכלוסייה. פער זה נובע מכך שכל הפרטים ילדי 1950-1983 אינם כלולים בנתוני משרד החינוך הזמינים במחקר זה.

ב. סטטיסטיקה תיאורית עבור יהודים שאינם חרדים נשואים שנולד להם ילד ראשון

בשנים 2000-2008

נשים			גברים			
ממוצע	מינימום	אחוזון 99	ממוצע	מינימום	אחוזון 99	
						נתונים מנהליים
54	16	27.5	57	17	30.3	גיל בלידה ראשונה
9	1	2.7	9	1	2.7	מספר ילדים ב-t=10
199	0	34	333	0	56	שכר שנתי באלפי ש"ח ב-t=-5
254	0	50	516	0	108	שכר שנתי באלפי ש"ח ב-t=0
449	0	80	818	0	148	שכר שנתי באלפי ש"ח ב-t=10
						נתוני סקר כוח אדם (2012-2016)
49	19	29.7	57	18	31	גיל בלידה ראשונה
4	1	1.9	4	1	1.9	מספר ילדים
98	0	12.9	98	0	39.9	שעות שבועיות בעבודה בשנת הלידה

³⁹ הניתוח על בסיס נתוני סכ"א אינו חסום בלידת ילד בשנים 2000-2008. מופעי שעות העבודה ועבודה בעיר המגורים הם של השנים 2012-2016 ובשנים אלו בחנו את התוצאות ביחס לשנת הולדת הילד הראשון. הנתון עבור 5 שנים לפני הולדת הילד הראשון ועשר שנים לאחר מכן אינם נכללים בחישוב משום שעבורם מספר התצפיות בסקר היה נמוך מדי.