

פערי שכר מגדריים בישראל בשנים 2014–2018

מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס

מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל

מרכז טאוב נוסד ב-1982 ביוזמתם של הרברט מ' סינגר, הנרי טאוב וארגון הג'וינט האמריקאי. המרכז ממומן באמצעות קרן צמיתה שהוקמה על ידי קרן הנרי ומרלין טאוב, קרן הרברט ונל סינגר, ג'ין וג'ון קולמן, קרן משפחת קולקר-סקסון-הלוק, קרן משפחת מילטון א' ורוזלין ז' וולף וארגון הג'וינט האמריקאי.

מרכז טאוב הוא מכון מחקר על-מפלגתי ובלתי תלוי העורך מחקרים איכותיים בנושאי חברה וכלכלה בישראל. הוא מציג בפני מקבלי ההחלטות המובילים בארץ ובפני כלל הציבור תמונה רחבה המשלבת בין הממדים החברתיים והכלכליים בהתוויית המדיניות הציבורית. הצוות המקצועי של המרכז וצוותי המדיניות הבין-תחומיים, הכוללים חוקרים וחוקרות בולטים בתחומם באקדמיה ומומחים ומומחיות מובילים בתחומי המדיניות, עורכים מחקרים ומציעים חלופות למדיניות בנושאים חברתיים-כלכליים מרכזיים שעל סדר היום במדינה. המרכז מציג ניתוחים אסטרטגיים לטווח ארוך והערכות של חלופות מדיניות בפני הציבור ובפני מקבלי ההחלטות על ידי כתבות בתקשורת, תוכנית פרסומים פעילה, כנסים ופעילויות אחרות בישראל ובחו"ל.

הפרסומים של מרכז טאוב הם על דעתם ועל אחריותם של מחבריהם בלבד. אין בהם כדי לחייב את המרכז, את חבר הנאמנים שלו, את עובדיו האחרים ואת התומכים בפעולותיו.

כתובת המרכז: רחוב האר"י 15, ירושלים

טלפון: 02-567-1818

פקס: 02-567-1919

דואר אלקטרוני: info@taubcenter.org

אתר אינטרנט: www.taubcenter.org.il

פערי שכר מגדריים בישראל בשנים 2014–2018

מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס

מבוא

הבדלים מגדריים בשוק העבודה לוכדים את תשומת הלב הציבורית זה זמן רב. למראית עין המצב בישראל מוסיף להשתפר, ובשנים האחרונות שיעורי ההשתתפות של נשים ישראליות בשוק העבודה הם מהגבוהים במדינות ה-OECD. מגמה זו מתרחשת במקביל להמשך התרחבות הפערים בהשכלה לטובת נשים – הן תיכונית והן אקדמית.

עם זאת, השינויים בהשכלה ובתעסוקה לא היתרגמו לכדי סגירה של פערי השכר המגדריים, ואף שהצטמצמו מאז תחילת המאה הם עדיין מהגבוהים במדינות ה-OECD. במחקר זה נעמוד על הבדלי השכר – חודשי ושעתי, ברוטו ונטו – בין גברים לנשים בישראל, לרבות בתוך מגזרים שונים בחברה הישראלית. נבחן את השפעתם של גורמים שונים כגון שעות עבודה, הורות, משלח יד וענף העסקה על פערים אלו, ולבסוף נערוך ניתוח רב-משותף לאמידת הקשר בין כל גורם וגורם ובין השכר כדי להבין מהם הגורמים שהשפעתם על פערי השכר היא הגדולה ביותר.

ואולם יש לזכור שגם לאחר שיימצאו הגורמים המסבירים לפערים, עדיין אין בהם כדי לקבוע מהי הסיבה ומה המסובב. האם נשים משתכרות פחות משום שהן בוחרות במשלחי יד מסוימים, או שהן בוחרות במשלחי היד הללו כי הן משתכרות פחות במשלחי היד האחרים? האם נשים משתכרות פחות משום שהן עובדות פחות שעות במוצע, או שהן עובדות פחות שעות כי שכרן לשעת עבודה נמוך מזה של גברים? במילים אחרות, האם ההבדלים נובעים מבחירות שונות של נשים וגברים בשל אינטרסים שונים, או שקיימת אפליה והיא שמובילה לבחירות השונות? לא כאן המקום לדון בשאלה החשובה הזאת, אבל היא צריכה להעסיק את קובעי המדיניות, ואם יימצא שאפליה היא חלק מהתשובה – חשוב למצוא את הדרכים למגר אותה.

* מיכאל דבאוי, חוקר במרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל ודוקטורנט במחלקה לכלכלה, אוניברסיטת בן-גוריון בנגב. פרופ' גיל אפשטיין, חוקר ראשי במרכז טאוב; פרופסור לכלכלה ודיקן הפקולטה למדעי החברה, אוניברסיטת בר-אילן. פרופ' אבי וייס, נשיא מרכז טאוב; המחלקה לכלכלה, אוניברסיטת בר-אילן.

המחקר מסתמך על סקרי הוצאות והכנסות משקי הבית שערכה הלמ"ס בעשור הקודם, הכוללים נתונים על תעסוקה, שכר, שעות עבודה, השכלה, גיל, מגדר, מצב משפחתי, רמת דתיות, מספר הילדים מתחת לגיל 10 המתגוררים בבית, מוצא ולאום, משלח יד, ענף כלכלי ומחוז גיאוגרפי עבור כ-34,000 פרטים בגילי העבודה.

מצאנו כי בשנים 2014–2018, בעוד פער השכר בין גברים לנשים בקרב כלל האוכלוסייה העובדת היה יציב ועמד על כ-35%, באוכלוסייה הערבית הוא גדל מ-29% ל-36%, ובאוכלוסייה החרדית הוא הצטמצם מ-31% ל-24%. בניתוח הרב-משתני נמצא כי מספר שעות העבודה מסביר את עיקר הפער בכל האוכלוסיות, והענף הכלכלי מסביר חלק גדול ממנו בקרב יהודים לא-חרדים ובקרב ערבים. הניתוח שלנו חוזה כי בהיעדר הבדלים בגורמים אלו בין גברים לנשים, פער השכר היה מצטמצם לכ-10% בקרב יהודים לא-חרדים ואחרים ול-5% בקרב ערבים, ובאוכלוסייה החרדית הוא אף היה מתהפך ומקנה לנשים יתרון של 2%.

מעבר להתעמקות בפערי השכר, בשעות העבודה ובמשלח יד מחקרנו נוגע גם בהשפעת ההורות וגידול הילדים על פערי השכר ובוחן את הפערים לפי אוכלוסייה. ככלל, ממצאינו עולים בקנה אחד עם ממצאים ממחקרים קודמים שנעשו בארץ ובעולם, ביחוד אלו של פוקס (2016) ופיכטלברג-ברמץ (2016) – עדות לכך שלא חל שינוי דרמטי בתחום פערי השכר בישראל בשנים האחרונות.

סקירת ספרות

פערי השכר המגדריים עומדים בלב סדר היום המחקרי זה זמן רב. אמנם בעשורים האחרונים הפערים ההיסטוריים בין גברים ונשים בשכר ובהשתתפות בשוק העבודה הולכים ומצטמצמים, אך הם עדיין קיימים.¹ מחקרים שביקשו לעמוד על הגורמים לפערים הללו בחנו מגוון משתנים, כגון היקף משרה, היריון ולידה, גידול ילדים, כישורים ואפליה, וכן תיעדו וכימתו את הפערים ועקבו אחר התפתחותם.

Ciminelli et al. (2021) ניסו לאמוד את פערי השכר ולנתח את התפתחותם לאורך קריירות מקבילות של גברים ונשים ב-25 מדינות באירופה, תוך שימוש בסקרי SES (Structure of Earnings Survey) של האיחוד האירופי. החוקרים מצאו פער של כ-15% בשכר השעתי הממוצע בין גברים לנשים בעלי מאפיינים דומים, שחלקו בלתי מוסבר לחלוטין וחלקו הולם לידה והורות, לפחות בתזמון. החוקרים מחלקים את הפער לשלושה רכיבים עיקריים שבאים לידי ביטוי לאורך הקריירה של העובדת: רכיב קבוע שקיים כבר בתחילת הקריירה, שמקורו באפליה ובהבדלים נורמטיביים בין גברים לנשים; רכיב נוסף, הצומח בחדות עם לידת הילד הראשון, שהוא תוצאה של החלטות תעסוקה או אילוצי

1 סקירה מקיפה על פערי שכר מגדריים ראו Kunze, 2018.

הורות (היקף משרה, סוג תפקיד, גמישות); ורכיב הנצבר בהדרגה מלידת הילד הראשון ועד סוף הקריירה, שהוא תוצר של הפער בצבירת הון אנושי הנגרם עקב הרכיב השני. ממצאים דומים עלו במחקרם של Albrecht et al. (2015), שבדקו כיצד חופשת הלידה קשורה לעיכוב בגידול בשכרן של נשים בשוודיה, בדגש על מקצועות הצווארון הלבן. החוקרים מצאו שחופשת הלידה מאיטה את קצב גידול השכר הן לנשים והן לגברים, אך בשל נקודת הפתיחה הנמוכה של נשים בהשוואה לגברים – הפער המגדרי בשכר קיים עוד לפני לידת הילד הראשון – הפערים הולכים ומתרחבים.

Goldin et al. (2017) התמקדו בהתפתחות פערי השכר לאורך שלבים שונים בקריירות מקבילות של גברים ונשים בארצות הברית. בעזרת נתוני אורך מהשנים 1995–2008 מצאו החוקרות כי בגיל 26 נשים השתכרו בין 10% ל-27% פחות מגברים בעלי אותה רמת השכלה (הפערים שונים ברמות השכלה שונות), וכי עד גיל 39 גדלו הפערים בכ-34% (כלומר ל-13%–36%). החוקרות הצליחו לבודד שני ערוצים להתפתחות השכר: בחירת מקום העבודה והתקדמות בתוך מקום העבודה, ומצאו כי הערוץ הראשון אחראי לכ-44% מהפער והשני ל-56% הנתרים.

בישראל ניתחה פוקס (2016) את הגורמים השונים לפערי השכר תוך שימוש בפירוק Blinder-Oaxaca², בהתבסס על נתונים מסקרי הכנסות והוצאות משקי בית של הלמ"ס מהשנים 2010–2011. החוקרת אמדה את פער השכר החודשי בכ-32%–42%, ומצאה כי הגורמים שמשפיעים עליו יותר מכולם הם היקף המשרה – המסביר כ-57% ממנו – ובחירת משלח היד והענף, המסבירה כ-14%. כ-20% מהפער (שהם כ-6%–8% פער בשכר) נותר בלתי מוסבר מנתונים אלו. החוקרת ערכה בדיקה נוספת בעזרת נתונים משנת 2008 הכוללים את ציוני הבגרות והפסיכומטרי של נסקרים אקדמאים בני 29–31 לצד נתוני הכנסה ופרטים דמוגרפיים נוספים. בבדיקה זו היא מצאה כי היקף המשרה אחראי רק ל-29% מהפער, בחירת משלח היד והענף מסבירה כ-56% ממנו, והשארית הבלתי מוסברת מצטמצמת ל-6% בלבד.

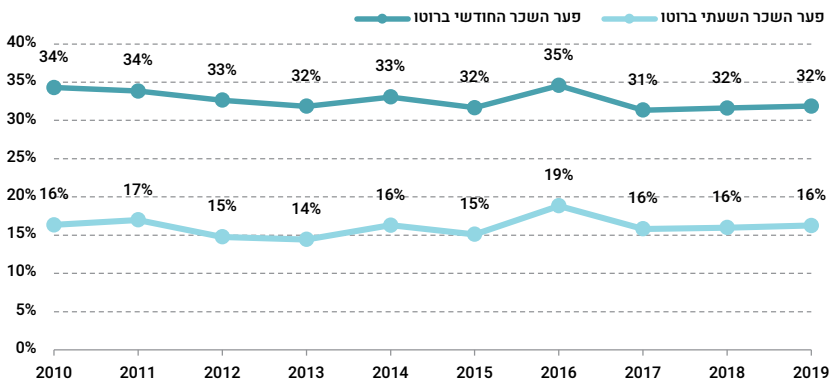
פיכטלברג-ברמץ (2016) בחנה את פערי השכר בין גברים לנשים במשלחי יד שונים עבור יהודים וערבים בנפרד, בהתבסס על נתוני סקר הכנסות והוצאות משקי בית של הלמ"ס משנת 2014. היא מצאה כי הפער בהכנסה החודשית עומד על כ-32% בממוצע, בעוד הפער בהכנסה השנתית עומד על כ-27%. עוד היא מצאה כי נשים בעלות משלח יד "נשי" (בעל רוב נשי מובהק) אינן משתכרות פחות מנשים בעלות משלח יד "גברי", אבל בתוך משלחי היד ה"נשיים" פערי השכר גדולים יותר.

נקודה משיקה שראויה לבחינה מעמיקה היא ייצוגן של נשים בקרב עובדים בעלי שכר גבוה. מחקרים שונים בעולם בחנו זאת, בעיקר באופן תיאורי, ומצאו לרוב כי נשים הן מיעוט בשכבות השכר העליונות, אם כי מיעוט שגדל לאורך השנים (Atkinson et al.,

מחקר מעמיק יותר שערכו Guvenen et al. (2014) בארצות הברית אישש את הממצאים הללו, אך הוא מצא גם שההסתברות שהכנסתן של עובדות בעשירון העליון תרד (והן ייפלטו לשכבת שכר נמוכה יותר) גבוהה באופן ניכר מזו של עובדים גברים. ממצא נוסף שעלה במחקר הוא שהכנסתן של נשים שנשארות בעשירון העליון לאורך שנים נמוכה בממוצע מזו של גברים. בהקשר הישראלי, מחקרנו על העשירון העליון של העובדים בישראל (דבאוי ואחרים, 2022) בחן הבדלים בהסתברות של עובדות ועובדים להגיע לעשירון העליון ואת פערי השכר בתוכו. נמצא שחלקן של הנשים הוא כרבע בלבד מהעובדים בעשירון העליון, ובהינתן כלל המאפיינים הנצפים של העובדת או העובד, ההסתברות שעובדת תשתייך לעשירון העליון נמוכה בכ-7% מזו של עובד בעל מאפיינים דומים. עם זאת, בתוך העשירון העליון לא נמצאו הבדלי שכר מובהקים בין גברים לנשים.

ממצאים תיאוריים

תרשים 1. פערי השכר ברוטו בין שכירים לשכירות (כאחוז משכר הגברים הממוצע), 2019–2010

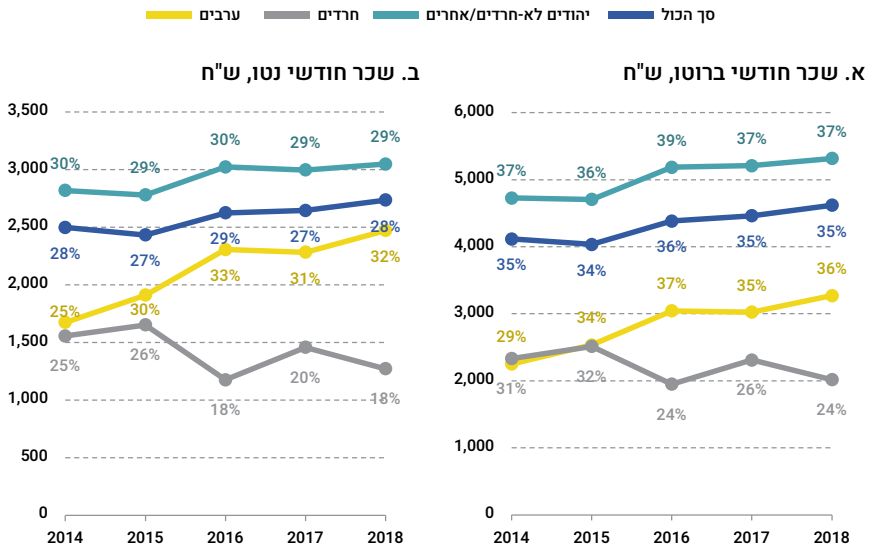


מקור: הלמ"ס, לקט נתונים לרגל יום האישה הבין-לאומי 2022, לוח 20.

כפי שעולה מתרשים 1, לאורך העשור הקודם ממוצע פערי השכר המגדריים נותר דומה, כלומר **גודלם היחסי** של הפערים נותר דומה ועל כן גודלם המוחלט גדל, לצד הגידול במשכורותיהם של גברים ונשים. תרשים 2 מציג את הפער בשכר החודשי ברוטו בין

כל העובדות והעובדים לפי אוכלוסייה בשנים שנבדקו.³ בקרב כלל האוכלוסייה העובדת עמד הפער בשכר הברוטו לאורך התקופה כולה על כ-35% – 4,100 ש"ח בשנת 2014 ו-4,600 ש"ח בשנת 2018. בחלוקה לפי אוכלוסייה, בשנת 2018 נרשמו הפערים הגדולים ביותר בקרב יהודים לא-חרדים ואחרים (37%) ובקרב ערבים (36%). אף שהפער היחסי ביניהם דומה, הפער המוחלט בקרב הערבים עמד רק על כ-60% מזה שנמדד בקרב יהודים לא-חרדים ואחרים בשל הבדלי השכר בין האוכלוסיות האלה. בקרב חרדים פער השכר המגדרי היה הקטן ביותר (24%).

תרשים 2. הפער הממוצע בשכר החודשי בין גברים לנשים בכל היקף משרה, לפי אוכלוסייה, 2014–2018



הערה: גובה הנקודות מייצג את הפער בשקלים במונחים מוחלטים; ליד כל נקודה מוצג הפער כאחוז משכר הגברים הממוצע באוכלוסייה הרלוונטית.

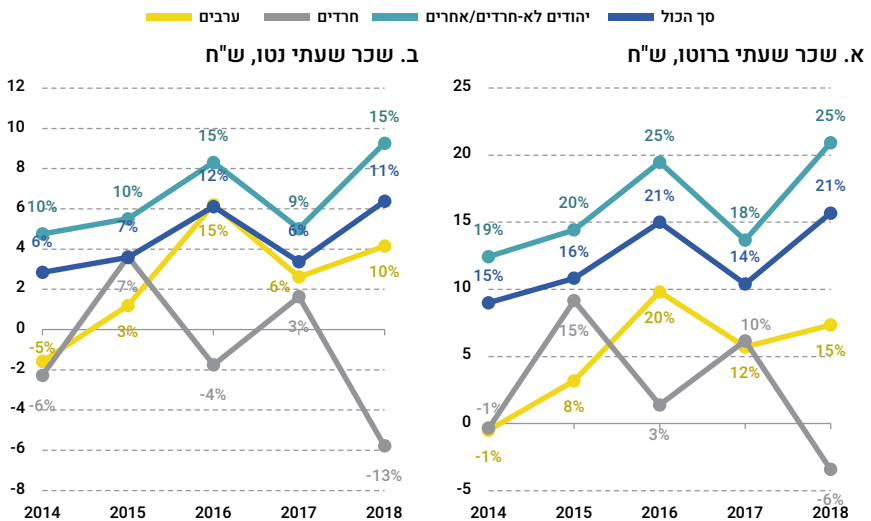
מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס

3 בתרשים זה מדובר בכל העובדות והעובדים – שכירים ועצמאים כאחד – ועל כן האומדנים הממוצעים לפערי השכר אינם תואמים במדויק את אומדני הלמ"ס המוצגים בתרשים 1. עם זאת, לאומדנים יש שגיאות תקן של כ-2%-3%, כך שאי-אפשר לשלול את הסברה שהפערים נותרים זהים גם בהכללת עצמאיות. שגיאות התקן גבוהות יותר עבור השכר השעתי, וביתר שאת עם הכללת עצמאים, כך שאומדנינו עבור ממוצע זה מדויקים פחות.

תרשים 2 מציג את הפערים בשכר החודשי נטו. מהתבוננות בשני התרשימים זה לצד זה עולה כי מדיניות המס, שהיא למעשה המנגנון האחראי להבדלים בין שכר הברוטו לנטו, מצמצמת בעקביות את הפערים המגדריים בשכר, אם כי בהיקף שונה בכל אוכלוסייה. בממוצע של כלל האוכלוסייה הפער בשכר הנטו היה קטן בכ-20% מהפער בשכר הברוטו לאורך כל התקופה, בקרב חרדים הצטמצם ההפרש בין הפער בשכר הנטו לפער בשכר הברוטו לאורך התקופה בכ-17%, ובקרב ערבים ההפרש בין הפערים עמד על כ-12% בלבד לאורך כל התקופה.

תרשימים 3א ו-3ב מראים כי הפערים בשכר השעתי הצטמצמו אבל לא נעלמו. בשנת 2018 הפער הגבוה ביותר בשכר השעתי ברוטו בין גברים לנשים נמדד בקרב יהודים לא-חרדים ואחרים ועמד על 21 ש"ח (25% משכר הגברים הממוצע בקבוצה זו). בקרב ערבים ההפרש בין פער השכר השעתי ברוטו לשכר השעתי נטו בולט יותר – בשנת 2018 עמד הפער בשכר השעתי ברוטו על 7 ש"ח (15%) והפער בשכר השעתי נטו עמד על 4 ש"ח (10%). בקרב חרדים, בשנת 2018 השכר השעתי של הנשים היה גבוה מזה של הגברים: שכרן השעתי ברוטו היה גבוה בכ-3 ש"ח (6%) מזה של הגברים ושכרן השעתי נטו – בכ-6 ש"ח (13%).

תרשים 3. הפער הממוצע בשכר השעתי בין גברים לנשים בכל היקף משרה, לפי אוכלוסייה, 2018–2014



הערה: גובה הנקודות מייצג את הפער בשקלים במונחים מוחלטים; לצד כל נקודה מוצג הפער כאחוז משכר הגברים הממוצע באוכלוסייה הרלוונטית.

מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס

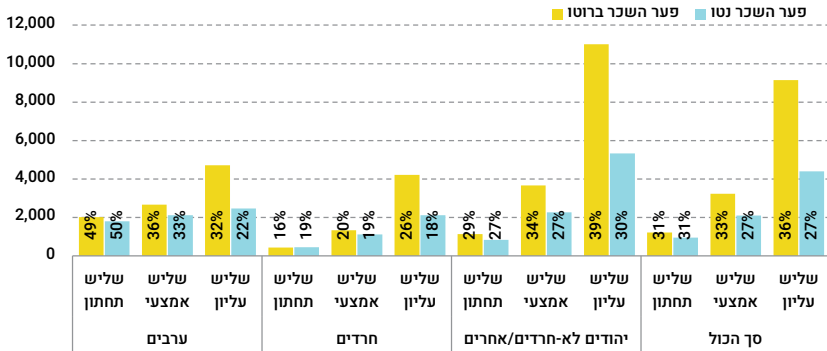
ראוי להדגיש בהקשר זה כי רק בקרב החרדים נצפתה ירידה לאורך זמן בפערי השכר המגדריים – הן החודשי והן השעתי. בקרב חרדים הצטמצם הפער בשכר החודשי (ברוטו) מ-31% בשנת 2014 ל-24% בשנת 2018, והפער בשכר השעתי (ברוטו) הצטמצם גם הוא, ואף גדל לטובת הנשים. סביר ששינוי זה נובע מכניסתם של גברים חרדים לא-מיומנים לשוק העבודה בשנים האלה. קבוצה זו נוטה לעבוד בהיקף מצומצם ובשכר נמוך יותר מנשים חרדיות. לעומת החרדים, בקרב שאר היהודים גדל הפער המגדרי בשכר השעתי מכ-12 ש"ח (19% משכר הגברים) ל-21 ש"ח (25%). הפער בקרב ערבים, שכמעט לא היה קיים ב-2014 (ואולי אף נמדד לטובת נשים), צמח לכ-7.3 ש"ח (15%) עד 2018. ייתכן שגידול זה נבע מכניסתן של נשים ערביות לשוק העבודה ושיבוץן במשרות בשכר נמוך. כך או כך, השוואת הפערים בשכר החודשי לפערים בשכר השעתי מלמדת כי בקרב המגזר החרדי פערי השכר המגדריים נובעים מהבדלים במספר שעות העבודה גרידא, ואילו בקרב שאר האוכלוסייה ההבדלים במספר שעות העבודה מסבירים רק חלק מהפער.

בחנית הפערים לפי שכבות הכנסה מחדדת את התמונה עוד יותר. תרשים 4 מציג את הפער בשכר החודשי (ברוטו ונטו) בשנים 2017–2018 בחלוקה לשלוש שכבות הכנסה בכל אוכלוסייה, ומשווה בין גברים ונשים בכל קבוצת אוכלוסייה – לדוגמה, נשים חרדיות בשליש ההכנסה העליון של הנשים החרדיות לעומת גברים חרדים בשליש ההכנסה העליון של הגברים החרדים. ואכן, ניכר כי בחלק מהאוכלוסיות הפערים גדולים למדי. ניתוח זה מצביע על פערים גדולים מאוד במגזר הערבי (לפחות 2,000 ש"ח או 32% ברוטו בכל שכבת הכנסה). כמו כן, גם מניתוח זה עולה כי הפער הגדול ביותר נמצא בשליש ההכנסה העליון של האוכלוסייה היהודית הלא-חרדית, שם גברים משתכרים בממוצע בכ-11,000 ש"ח (39%) יותר מנשים.

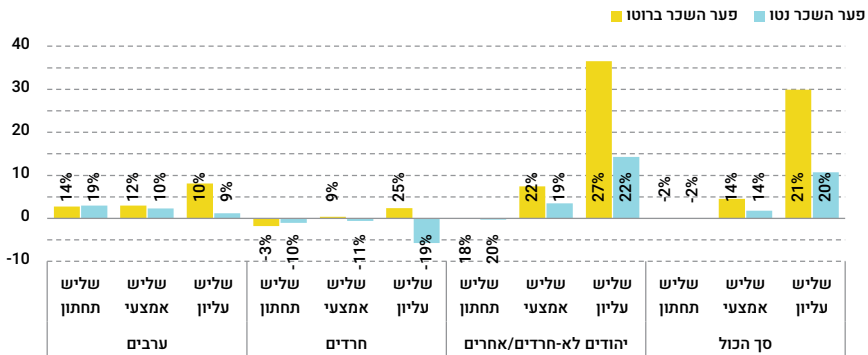
תרשים 4 מציג השוואה מקבילה של הפערים בשכר השעתי. ניכר כי הפער בשכר השעתי קטן מן הפער בשכר החודשי בכל קבוצות האוכלוסייה וההכנסה. ההפרש הגדול ביותר בין הפערים נרשם בקרב ערבים מכל שכבות ההכנסה ובקרב חרדים בשליש ההכנסה התחתון (בקבוצה זו פער השכר מתהפך לטובת החרדיות). לעומת זאת, בקרב יהודים לא-חרדים ואחרים פערי השכר השעתי קרובים יותר לפערי השכר החודשי, בייחוד בשני השלישים העליונים של התפלגות ההכנסה, שבהם פער השכר השעתי קטן מפער השכר החודשי בכ-30%. בקבוצות אלו נרשמו פערי השכר השעתי הגדולים ביותר גם במספרים מוחלטים: גברים יהודים לא-חרדים בשליש ההכנסה העליון של התפלגות ההכנסה השתכרו בממוצע לשעת עבודה ב-36.5 ש"ח יותר מנשים יהודיות לא-חרדיות בשליש ההכנסה העליון.

תרשים 4. הפער הממוצע בשכר בין גברים לנשים, לפי שליש הכנסה ואוכלוסייה, 2018–2017

א. שכר חודשי, ש"ח



ב. שכר שעותי, ש"ח

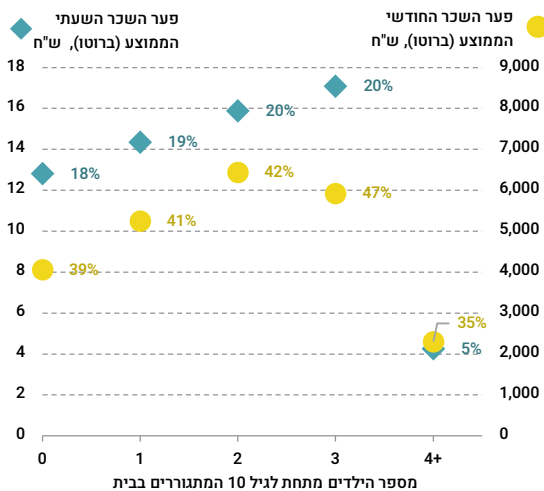


הערה: התרשים מציג את פער השכר (ברוטו ונטו) בין גברים ונשים לפי אוכלוסייה בשנים 2018–2017; כל קבוצת אוכלוסייה חולקה לשלוש קבוצות הכנסה לפי השכר החודשי ולפי השכר השעתי; מכאן שההשוואה היא בין נשים מאוכלוסייה נתונה בכל קבוצת הכנסה לבין גברים מאותה אוכלוסייה בקבוצת הכנסה מקבילה. מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס

שכר, שעות עבודה והורות

כאמור, ניכר כי פערי השכר השעתי קטנים מפערי השכר החודשי, כלומר מספר שעות העבודה מסביר חלק מהפער. בשל נורמות מגדריות בהורות סביר שחלק מפערי השכר נוצרים עקב היריון ולידה וגידול הילדים. תרשים 5 מציג את פערי השכר השעתי והחודשי (ברוטו) בין גברים לנשים, על פי מספר הילדים מתחת לגיל 10 המתגוררים בבית.⁴ התרשים מצביע על שלושה ממצאים חשובים: ראשית, גם בקרב אנשים שאינם הורים קיימים פערים בשכר – 39% בשכר החודשי ו-18% בשכר השעתי, כך שהבדלים במספר שעות העבודה מסבירים רק כמחצית מן הפער. שנית, בקרב הורים ל-1-3 ילדים היחס הזה נשמר פחות או יותר. ושלישית, הבדלים במספר שעות העבודה מסבירים את חלק הארי של הפער בקרב הורים לארבעה ילדים או יותר.

תרשים 5. פערי השכר השעתי והחודשי בין גברים לנשים לפי מספר הילדים מתחת לגיל 10 המתגוררים בבית, 2017–2018



הערה: התרשים מציג את פערי השכר השעתי והחודשי ברוטו בין גברים ונשים בשקלים. פערי השכר באחוזים (כאחוז משכר הגברים הממוצע בקבוצה) מופיעים מימין לכל נקודה.
מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס

4 בשל מגבלות הנתונים אי-אפשר ליחס בוודאות מספר ילדים בגיל מסוים לכל פרט במדגם. לפיכך השתמשנו במספר הילדים מתחת לגיל 10 המתגוררים בבית כמשתנה חלופי (proxy variable) להורות לילדים קטנים. פירוש הדבר הוא שצעירים בני 20 או יותר המתגוררים עם הוריהם יחד עם אחים עד גיל 9 יסווגו בהכרח כ"הורים", אבל אנחנו מניחים שמקרים אלו נדירים ואקראיים. במחקרנו הקודם (דבאוי ואחרים, 2021) הוכח משתנה זה כבעל כושר ניבוי לתעסוקה (בייחוד עבור נשים), והדבר מאשש במידת מה את הרלוונטיות שלו.

הממצא האחרון אמנם תומך בסברה שנורמות מגדריות בהורות מביאות לפער מגדרי במספר שעות העבודה (ומכאן לפער בשכר) בקרב הורים לארבעה ילדים או יותר, אולם שני הממצאים האחרים ממחישים שהנושא מורכב יותר. לא נמצא קשר ברור בין נוכחותם של ילדים במשק הבית לפערים מגדריים במספר שעות העבודה או בשכר, משום שפערים אלו קיימים גם ללא ילדים במשק הבית, ונוכחותם של פחות מארבעה ילדים אינה מגדילה אותם באופן משמעותי.

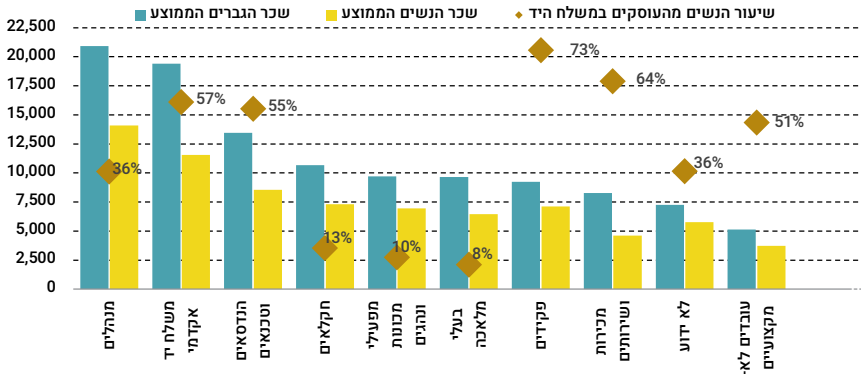
משלח יד וענף כלכלי

נושא נוסף שבדקנו הוא הקשר בין המקצוע ומקום העבודה לפער המגדרי בשכר. תרשים 6א מציג את השכר החודשי הממוצע של גברים ונשים ואת שיעור הנשים מכלל העוסקים בכל משלח יד. במשלחי יד שבהם השכר הממוצע נמוך יחסית – פקידיים, עובדי מכירות ושירותים ועובדים בלתי מקצועיים – רוב העובדים הם נשים, ובכל אחד מהם ניכר כי נשים משתכרות פחות מגברים (הפער גדול במיוחד בקרב עובדי מכירות ושירותים). עם זאת יש גם משלחי יד שבהם השכר אינו גבוה מהממוצע ובהם העובדים הגברים הם רוב מובהק – בעלי מלאכה, מפעילי מכונות ונהגים. במשלחי היד עתירי השכר משלח היד האקדמי מאופיין ברוב נשי, והוא גם משלח היד הנפוץ בקרב נשים – כשליש מנשות המדגם עוסקות בו (ראו לוח נ'1 בנספח). בתפקידי ניהול, שגם בהם ההכנסה גבוהה, נשים הן פחות ממחצית העובדים: כ-5% בלבד מהעובדות במדגם עוסקות בניהול, לעומת כ-8% מהעובדים הגברים.

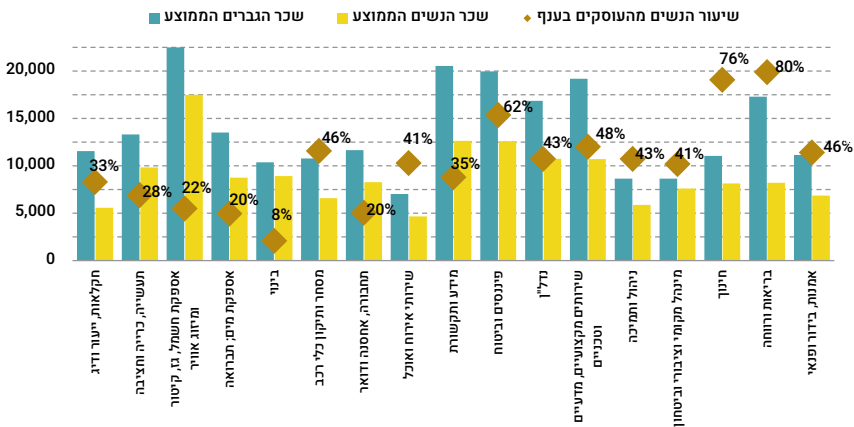
בכל הנוגע לפערי שכר בתוך משלחי היד השונים, הפערים היחסיים הקטנים ביותר נמצאו במקצועות שבהם השכר נמוך: עובדים שמשלח ידם אינו ידוע (26%), פקידיים (30%) ועובדים לא מקצועיים (37%). לעומת זאת הפערים היחסיים הגדולים ביותר נמצאו במקצועות המכירות והשירותים (80%), שבהם השכר נמוך, ובמשלח יד אקדמי (68%) והנדסאים וטכנאים (57%), שבהם השכר גבוה יחסית. ככלל ניתן לומר כי פער שכר מגדרי קיים בכל משלח יד וכי אין קשר עקבי וברור בין ההתפלגות המגדרית של העובדים במקצוע ובין פערי השכר המגדריים במשלח היד.

תרשים 6. התפלגות השכר החודשי ברוטו, 2017-2018

א. לפי משלח יד, ש"ח



ב. לפי ענף כלכלי, ש"ח



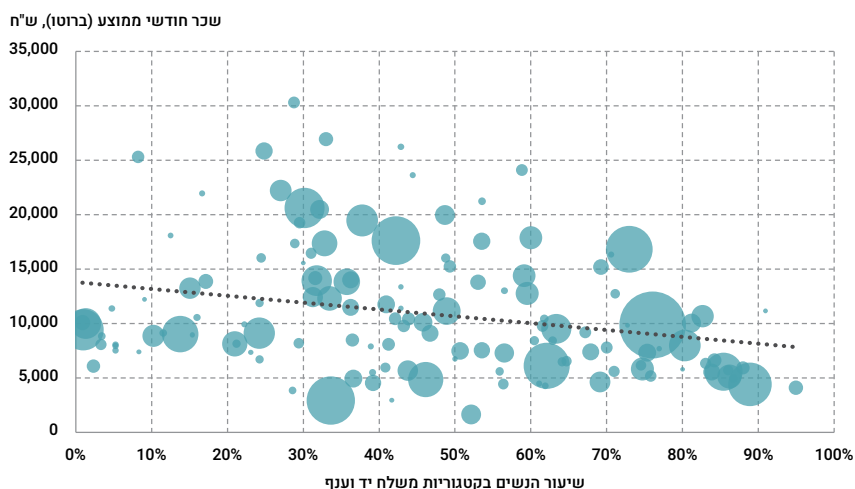
הערה: גובה העמדות מייצג את השכר החודשי הממוצע (ברוטו) של כלל העוסקות והעוסקים במשלח היד (ציר ה-Y). המעוניינים מציגים את אחוז הנשים מכלל העוסקים במשלח היד. מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס

מבט לפי ענף כלכלי (תרשים 6ב) מוסיף עומק לתמונה. שני הענפים ה"נשיים" ביותר, חינוך ושירותי בריאות נרוחה – שיחד מעסיקים כמעט שליש מהעובדות (ראו לוח נ'2 בנספח) – מאופיינים בשכר לא גבוה לנשים. בשירותי הבריאות והרווחה פער השכר המגדרי גדול במיוחד – גברים משתכרים בו יותר מפי שניים מנשים (17,300 ש"ח

בממוצע לגברים לעומת 8,200 ש"ח בממוצע לנשים). בענפים שבהם שכר הגברים גבוה, כגון שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים ופעילויות בנדל"ן, כמחצית העובדים הם נשים. בענף הפיננסים והביטוח, המאופיין בשכר גבוה, כמעט שני שלישים מהעובדים הם נשים, אך רק כ-4% מכלל הנשים מועסקות בענף זה ושכרן החדשי נמוך משמעותית מזה של הגברים העובדים בו. שיעור הנשים בענף אספקת חשמל, גז, קיטור ומיזוג אוויר עומד על רבע מהעובדים, ובענף המידע והתקשורת, הכולל רבות מחברות ההיי-טק, שיעורן עומד על כשליש.

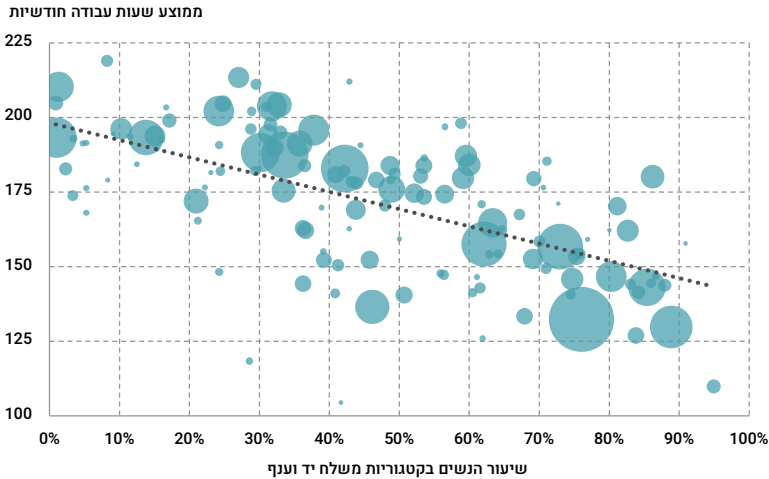
ניכר אפוא כי בכל הנוגע למשלח יד וענף התמונה מורכבת, ופערי שכר קיימים גם בתוך משלחי יד וענפים. על כן ביצענו ניתוח נוסף המסווג את כלל העובדות והעובדים לקטגוריות אחודות של משלח יד וענף כלכלי ובוחרן כל קטגוריה כזאת כיחידה אחת. תרשים 7א מציג את השכר החדשי הממוצע של כלל העובדים בכל קטגוריה כזאת ואת שיעור הנשים מכלל העובדים המועסקים בה. מהתרשים עולה כי יש מגמה קלה הקושרת שיעור גבוה של נשים לשכר נמוך יותר, אם כי הבדלים בשכר הממוצע ניכרים גם בין קטגוריות משלח יד וענף בעלות שיעור דומה של נשים. תרשים 7ב מציג את ממוצע שעות העבודה החדשיות בכל קטגוריה ואת שיעור הנשים מכלל העובדים בה. בתרשים זה ניכרת מגמה מובהקת בהרבה, ולפיה מקצועות "נשיים" יותר מאופיינים בשעות עבודה מעטות יותר.

תרשים 7א. שכר חודשי ברוטו ושיעור הנשים מכלל העובדים, לפי קטגוריות אחודות של משלח יד וענף, 2017–2018



הערה: התרשים לעיל מציג את היחס בין השכר החדשי הממוצע (ברוטו) של כלל העובדים לבין שיעור הנשים מכלל העובדים בקטגוריות שונות של משלח יד וענף. גודל הבועה מייצג את חלקה של הקטגוריה בכלל כוח העבודה.

תרשים ב.7. ממוצע שעות עבודה חודשיות ושיעור הנשים מכלל העובדים, לפי קטגוריות אחודות של משלח יד וענף, 2017-2018



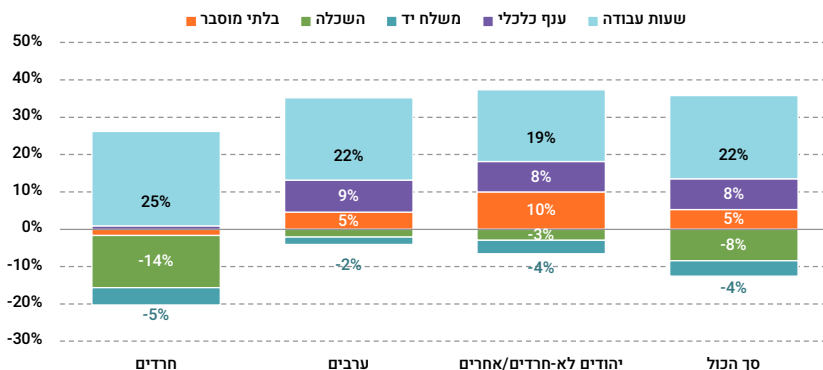
הערה: התרשים לעיל מציג את היחס בין מספר שעות העבודה הממוצע של כלל העובדים לבין שיעור הנשים מכלל העובדים בקטגוריות שונות של משלח יד וענף. גודל הבועה מייצג את חלקה של הקטגוריה בכלל כוח העבודה. מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס

כדי לבחון באופן סטטיסטי את הקשר בין שיעור הנשים במקצוע לפערי השכר ביצענו אמידות בשיטת הריבועים הפחותים (WLS), כאשר שיעור הנשים הוא המשתנה המסביר, והשכר, פערי השכר והפערים במספר שעות העבודה הם המשתנים התלויים (ראו לוח נ'3 בנספח). האמידות איששו שאכן יש קשר סטטיסטי מובהק עבור כל אחד מהמשתנים התלויים: עלייה של נקודת אחוז אחת בשיעור הנשים במקצוע תואמת ירידה של 0.5% בשכר החודשי הממוצע (ירידה של 0.3% עבור השכר הממוצע של נשים בלבד), ירידה של 4.6% בממוצע שעות העבודה החודשיות וירידה של 0.06% בשכר השעתי הממוצע (פער קטן מאוד אך מובהק סטטיסטית). בחנו גם אם יש קשר בין שיעור הנשים במקצוע לפערי השכר בו. מצאנו שעלייה של נקודת אחוז אחת בשיעור הנשים תואמת עלייה של 0.1% ו-0.04% בפער השכר השעתי והחודשי, בהתאמה. ממצא אחרון זה תואם באופן גס את ממצאיה של פינטלברג-ברמץ (2016), שכאמור מצאה פערי שכר גדולים יותר במקצועות "נשיים", אם כי שיטת האמידה והנתונים העומדים לרשותנו שונים מאוד משלה, ועל כן קשה לערוך השוואה ישירה בין המחקרים.

ניתוח רב-משתני

עד כה הצגנו התאמות בין פערי השכר לכל גורם וגורם בנפרד. כדי לספק ניתוח מדויק המנטרל את הקשרים בין הגורמים לבין עצמם ערכנו ניתוח רב-משתני באמצעות פירוק Blinder-Oaxaca, כפי שעשתה פוקס (2016). בשיטה זו נאמדים צמד מודלים לניבוי שכר – הבנויים באופן זהה למודל המוצג בדבאוי ואחרים (2021) – ובהתבסס עליהם נאמדת השפעתו של כל משתנה מסביר על פער השכר, באופן המביא בחשבון את ההבדלים הן בהתפלגות המשתנים המסבירים בין גברים לנשים והן בתשואת המשתנים לשכר. תרשים 8 מציג את ממצאי האמידה לכל אוכלוסייה בנפרד ולכלל כוח העבודה. נמצא כי מפער שכר ממוצע של 35% בין גברים ונשים בכלל כוח העבודה, מספר שעות העבודה מסביר כ-22%, הענף הכלכלי מסביר כ-8%, וכ-5% נותרים בלתי מוסברים. ממוצע כללי זה תואם כמעט בדיוק את האמידה הנפרדת לעובדות ועובדים ערבים. בקרב יהודים לא-חרדים וחרדים ואחרים הנתח הבלתי מוסבר עומד על כ-10% ושאר המרכיבים נותרים דומים. ממצאי האמידה הנפרדת לאוכלוסייה החרדית מעניינים במיוחד: באוכלוסייה זו פער השכר עמד על 25% בלבד, הבדלים בענף ההעסקה כמעט אינם מסבירים אותו, ומספר שעות העבודה מסביר בעצם את כולו. כמו כן, בקרב יהודים (חרדים ולא-חרדים) נמצא שנישואים מסבירים חלק מובהק סטטיסטית אך זניח (קצת פחות מ-1%) מהפער – ממצא שנובע ככל הנראה מההבדלים בפרמיית הנישואים בשכר בין גברים לנשים, כפי שמתואר בהרחבה בדבאוי ואחרים (2022).

תרשים 8. תרומתם של גורמים שונים לפער השכר המגדרי, לפי אוכלוסייה, 2017–2018



הערה: התרשים מציג את הפער בשכר החודשי בין גברים לנשים לצד תרומתם היחסית של מאפיינים נצפים שונים לאותו פער, לפי פירוק Blinder-Oaxaca בשנים 2017–2018. הפירוק נעשה על גבי מודל שכר דו-שלבי הזהה למוצג בדבאוי ואחרים (2021).

מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס

ממצא מפתיע יותר העולה מהאמידה שערכנו הוא שיש גורמים החוזים פער שכר לטובת נשים דווקא, ולפי המודל השוואתם בין גברים לנשים **תגדיל** את פער השכר המגדרי. לדוגמה, בקרב האוכלוסייה החרדית החלק הבלתי מוסבר מהפער עומד על 2%- (תרשים 8): ההבדלים במספר שעות העבודה ובחירת הענף חוזים פער שכר מגדרי של כ-26% (לא כולל השכלה ומשלח יד), לעומת כ-24% הנצפים בפועל. צמד גורמים נוספים המקטין את הפער הוא בחירת משלח יד והשכלה. גורמים אלו מקנים לנשים יתרון שבהיעדרו היה פער השכר המצרפי בין גברים ונשים גבוה בכ-13 נקודות אחוז בכלל האוכלוסייה, ב-7 נקודות אחוז בקרב יהודים לא-חרדים ואחרים, ב-4 נקודות אחוז בקרב ערבים וב-19 נקודות אחוז בקרב חרדים.

סיכום

הממצאים העולים ממחקר זה דומים לאלו שעלו במחקרה של פוקס (2016) שהתבססה על נתוני סקר משקי הבית מהשנים 2010–2011. פער השכר החודשי – (35% במחקרנו ו-32%–42% אצל פוקס) – מוסבר ברובו במספר שעות העבודה (60% במחקרנו, 57% אצל פוקס) ובבחירת ענף כלכלי (22% במחקרנו, 14% אצל פוקס), וכולל נתח בלתי מוסבר (15% במחקרנו, כ-20% אצל פוקס). פער השכר המגדרי והגורמים המסבירים אותו נותרו אפוא דומים מאוד בשנים 2010–2018, לפחות לפי שיטת אמידה זו. עם זאת הראינו כי גורמים כגון השכלה ומשלח יד פועלים דווקא לצמצום הפער, ובהיעדר יתרון לנשים בתחומים אלו פער השכר המגדרי היה צפוי להיות גדול יותר.

ניתן לומר אפוא כי פערי השכר היחסיים בין גברים לנשים נותרו יציבים בשנים האחרונות. כפי שהראינו, ב-2018 הם עמדו על כ-35% בשכר החודשי ברוטו ועל 28% בשכר החודשי נטו. פערי השכר הגדולים ביותר נצפו בקרב יהודים לא-חרדים ואחרים, והקטנים ביותר בקרב יהודים חרדים. זאת ועוד, בשנים האחרונות ניכרות מגמות הפוכות במגזר הערבי ובמגזר החרדי: בקרב הערבים פערי השכר גדלים ובקרב החרדים הם מצטמצמים.

הצגנו גם את ההתאמות בין הפער בשכר החודשי והשעתי לבין מספר הילדים מתחת לגיל 10 המתגוררים בבית – כמשתנה חליפי להורות – והראינו כי הפערים קיימים גם כשאין ילדים, אך הם קטנים משמעותית במשקי בית מרובי ילדים (שבהם יש נוכחות בולטת של חרדים). עוד הראינו כי פערי השכר קיימים בתוך משלחי יד וענפים שונים אך גם ביניהם, כך שמקצועות "נשיים" יותר מתאפיינים בשעות עבודה מעטות יותר, בשכר מעט נמוך יותר ובפערי שכר מעט גבוהים יותר.

לבסוף ערכנו ניתוח רב-משתני לאמידת הקשר בין כל גורם וגורם לבין הפער בשכר החודשי. מצאנו כי הגורם המשפיע ביותר הוא מספר שעות העבודה, המסביר כ-60% מפער השכר, ובחירת הענף הכלכלי מסבירה 22%. עוד מצאנו כי לנשים יתרון בהשכלה ובבחירת משלח היד, ובהיעדרו פער השכר החודשי היה צפוי להיות גדול בכ-13 נקודות אחוז.

15% מהפער - כ-5 נקודות אחוז משכר הגברים הממוצע - נותרו בלתי מוסברים במאפיינים הנצפים שבנתונינו, בדומה לאומדן של פוקס (2016). ייתכן שנתח זה מושפע מגורמים בלתי נצפים שונים כגון הבדלים בהעדפות הפרטים, נורמות מגדריות ותרבותיות (המתבטאות בין השאר בהבדלים בכוח המיקוח, בקידום עצמי, בחברות ובעבודת צוות) ואפליה. בספרות העולמית יש תיעוד אמפירי של חלק מן הגורמים הללו, כגון פערי קידום וענישה (Egan et al., 2017) והטרדה מינית (Folke & Rickne, 2020). ראוי להוסיף ולחדד כי החלקים המוסברים של הפער (שעות עבודה וענף כלכלי) אין בהם בהכרח משום הסבר למקורו של הפער וייתכן שהם מנגנון להיווצרותו. כלומר אי-אפשר לאשש או לשלול שגורמים אלו הם ביטוי למאפיינים הבלתי נצפים שנמנו לעיל או למאפיינים אחרים. כדי לגבש מסקנות ברורות לגבי שורשיו הסיבתיים של פער השכר המגדרי - וחשוב מכך, כדי לקדם שוויון מלא בשכר לנשים ולגברים - נדרשת עבודה אמפירית נוספת, לרבות ניתוח נתוני מיקרו-פאנליים או מדדי תפוקה נפרדים מהשכר. יש לקוות שבעתיד ייערכו ניתוחים כאלה, ושגורמים בעלי נתונים מהימנים, לרבות עסקים פרטיים, יעשו כמיטב יכולתם להנגיש את הנתונים הללו לחוקרים ולמומחים (תוך ביצוע ההתאמות הנדרשות).

מקורות

דבאוי, מ', אפשטיין, ג', ווייס, א' (2021). תשואה מהשכלה ומניסיון בשוק העבודה בישראל. בתוך א' וייס (עורך), **דוח מצב המדינה: חברה, כלכלה ומדיניות 2021** (עמ' 83–113). מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.

דבאוי, מ', אפשטיין, ג', ווייס, א' (2022). באושר ובעושר? פרמיית הנישואים בשוק העבודה בישראל. בתוך א' וייס (עורך), **דוח מצב המדינה: חברה, כלכלה ומדיניות 2022** (עמ' 249–269). מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.

דבאוי, מ', אפשטיין, ג', ווייס, א' (2022). עשירון השכר העליון של העובדים בישראל. מרכז טאוב לחקר המדיניות חברתית בישראל.

פוקס, ה' (2016). **פערים מגדריים בשוק העבודה: שכר וקייטוב תעסוקתי**. בתוך א' וייס (עורך), **דוח מצב המדינה: חברה, כלכלה ומדיניות 2016** (עמ' 57–99). מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.

פינטלברג-ברמץ, א' (2016). **האם ישנם מקצועות בהם נשים משתכרות בדומה לגברים?** משרד הכלכלה.

Albrecht, J., Skogman Thoursie, P., & Vroman, S. (2015). Parental leave and the glass ceiling in Sweden. *Research in Labor Economics*, 41, 89–114.

Atkinson, A. B., Casarico, A., & Voitchovsky, S. (2018). Top incomes and the gender divide. *The Journal of Economic Inequality*, 16(2), 225–256.

Bobilev, R., Boschini, A., & Roine, J. (2020). Women in the top of the income distribution: What can we learn from LIS-data? *Italian Economic Journal*, 6, 63–107.

Ciminelli, G., Schwellnus, C., & Stadler, B. (2021). *Sticky floors or glass ceilings? The role of human capital, working time flexibility and discrimination in the gender wage gap*. OECD Economics Department Working Papers No. 1668.

Egan, M. L., Matvos, G., & Seru, A. (2017). *When Harry fired Sally: The double standard in punishing misconduct*. NBER Working Paper No. 23242.

Folke, O., & Rickne, J. K. (2020). *Sexual harassment and gender inequality in the labor market*. CEPR Discussion Paper No. DP14737.

Goldin, C., Kerr, S. P., Olivetti, C., & Barth, E. (2017). The expanding gender earnings gap: Evidence from the LEHD-2000 census. *American Economic Review*, 107(5), 110–114.

Guvenen, F., Kaplan, G., & Song, J. (2014). *The glass ceiling and the paper floor: Gender differences among top earners 1981–2012*. NBER Working Paper No. 20560.

Kunze, A. (2018). The gender wage gap in developed countries. In S. L. Averett, L. M. Argys, & S. D. Hoffman (Eds.), *The Oxford handbook of women and the economy* (pp. 369–394). Oxford University Press.

Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3), 693–709.

נספח

לוח נ'1. התפלגות הגברים והנשים בין משלחי היד השונים והשכר הממוצע לגברים ולנשים במשלח היד, 2017-2018

שכר חודשי ממוצע לנשים במשלח היד, ש"ח	אחוז מהנשים במשלח היד	שכר חודשי ממוצע לגברים במשלח היד, ש"ח	אחוז מהגברים במשלח היד	
16,145	5%	21,637	8%	מנהלים
11,980	32%	19,753	23%	משלח יד אקדמי
8,845	15%	13,571	12%	הנדסאים, טכנאים וסוכנים
6,996	10%	9,777	4%	פקידים ועובדי משרד
4,775	24%	8,166	13%	עובדי מכירות ושירותים
10,941	0%	13,205	1%	עובדים מקצועיים בחקלאות
5,582	1%	9,935	14%	בעלי מלאכה
7,503	1%	9,611	9%	מפעילי מכונות
3,798	6%	5,370	5%	עובדים בלתי מקצועיים
5,610	5%	7,269	10%	לא ידוע

הערה: הלוח מציג את התפלגות העובדים והעובדות בין משלחי היד השונים (איזה אחוז מכלל העובדים מועסק באותו משלח יד), לצד השכר החודשי הממוצע לעובד ולעובדת במשלחי יד אלו. מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס

לוח נ'2. התפלגות הגברים והנשים בין ענפים כלכליים שונים והשכר הממוצע לגברים ולנשים בענף, 2017-2018

שכר חודשי ממוצע לנשים בענף, ש"ח	אחוז מהנשים בענף	שכר חודשי ממוצע לגברים בענף, ש"ח	אחוז מהגברים בענף	
8,286	21%	10,631	6%	חינוך
8,206	18%	18,608	5%	שירותי בריאות ורווחה
7,083	9%	11,263	11%	מסחר; תיקון כלי רכב
7,635	9%	8,877	12%	מינהל מקומי וציבורי וביטחון
11,493	7%	18,079	7%	שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים
10,354	6%	13,236	15%	תעשייה, כרייה וחציבה
12,251	4%	20,482	2%	פיננסים וביטוח
5,962	4%	9,633	2%	שירותים אחרים
6,326	4%	8,590	5%	שירותי תמיכה וסיוע
4,846	3%	6,655	5%	שירותי אירוח ואוכל

לוח נ'2 (המשך). התפלגות הגברים והנשים בין ענפים כלכליים שונים והשכר הממוצע לגברים ולנשים בענף, 2017-2018

שכר חודשי ממוצע לנשים בענף, ש"ח	אחוז מהנשים בענף	שכר חודשי ממוצע לגברים בענף, ש"ח	אחוז מהגברים בענף	
14,026	3%	22,291	6%	מידע ותקשורת
4,740	3%	5,612	0.4%	משקי בית כמקומות תעסוקה
9,298	2%	16,956	3%	ענפים אחרים
6,153	2%	11,527	2%	אמנות, בידור ופנאי
8,621	1%	11,310	6%	תחבורה ואחסנה
9,217	1%	10,982	9%	בינוי
13,894	1%	16,110	1%	נדל"ן
7,130	1%	14,014	1%	חקלאות
17,146	0.3%	22,129	0.4%	חשמל, גז, קיטור ומיזוג אוויר
10,388	0.4%	13,062	1%	אספקת מים; ביוב ושירותי תברואה

הערה: הלוח מציג את התפלגות העובדים והעובדות בין ענפים כלכליים שונים (איזה אחוז מכלל העובדים מועסק באותו ענף). לצד השכר החודשי הממוצע לעובד ולעובדת בענפים אלו. מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס

לוח נ'3: תוצאות מודל WLS, אחוז הנשים בקטגוריות אחדות של משלח יד וענף

משתנה תלוי	לוגריתם טבעי של שכר שעותי ממוצע, נשים	לוגריתם טבעי של שכר שעותי ממוצע, גברים	לוגריתם טבעי של שכר חודשי ממוצע, נשים בלבד	לוגריתם טבעי של שכר חודשי ממוצע, גברים	לוגריתם טבעי של שכר שעותי ממוצע, נשים בלבד	לוגריתם טבעי של שכר שעותי ממוצע, גברים	פער השכר השעתי בין גברים לנשים (אחוזים)	פער השכר החודשי בין גברים לנשים (אחוזים)
אחוז הנשים במשלח היד	-0.0661*** (0.0097)	0.0660* (0.0379)	-0.5280*** (0.0102)	-0.3109*** (0.0105)	-0.4638*** (0.0024)	0.0986*** (0.0092)	0.0376*** (0.0053)	
חותר	4.1279*** (0.0061)	3.9552*** (0.0062)	9.3937*** (0.0065)	9.1082*** (0.0067)	5.3523*** (0.0012)	0.2170*** (0.0031)	0.1379*** (0.0024)	
R ²	0.0011	0.0019	0.0554	0.0212	0.6006	0.0028	0.0014	
מספר התצפיות	135	135	135	135	135	135	135	

רמת מובהקות: $p < 0.10$; * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$.
הערה: כל תא מכיל את אומדן הנקודה של המקדם, ומתחתיו סטיית התקן בסוגריים.
מקור: מיכאל דבאוי, גיל אפשטיין ואבי וייס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס