

## רصد حالة\* النساء في سوق العمل في إسرائيل

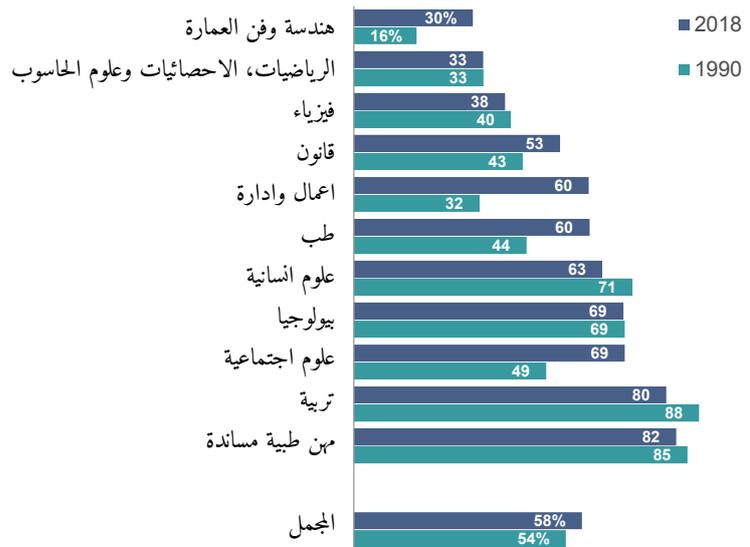
تعتبر نسبة العمل وسط النساء في إسرائيل من الأعلى في دول ال-OECD عام 2019، والحديث عن نزعة جديدة نسبياً. طرأت نسبة الارتفاع الأعلى في العقد الأخير في الفئة العمرية 35-44 حيث لوحظ ارتفاع في نسبة الامهات للأولاد الصغار اللواتي دخلن الى سوق العمل، وفي الفئة العمرية 55-64 التي توشك على التقاعد. أسباب الارتفاع وسط هذه المجموعة هي النسبة المرتفعة للنساء المشاركات في سوق العمل مقارنة بالسنوات الماضية، وبقائهن في سوق العمل لفترة أطول بسبب رفع سن التقاعد من 60 الى 63 عام 2004.

عموماً، هناك علاقة بين نسب العمل المرتفعة وسط النساء وبين الارتفاع في مستوى تعليمهن، ونلاحظ هذا الارتفاع منذ المرحلة الثانوية: ارتفعت نسبة استحقاق شهادة البجروت وسط الذكور والاناث على حد سواء بشكل كبير بين 1999-2013، ومثلها نسبة الحاصلين على شهادة بجمروت تستوفي الحد الأدنى من المتطلبات الأكاديمية. ورغم أن الارتفاع قد حصل في كلا المجموعتين إلا أن هناك فارق بارز لصالح الاناث: نسبة أكبر من الاناث تحصل على شهادة بجمروت كما أن معدل علامتهن أعلى.

على الرغم من ذلك، فإن هناك فجوات جندرية كبيرة في اختيار مواضيع التخصص في الثانوية وعدد الوحدات في بجمروت الرياضيات- وهذا من العوامل التي تؤثر على الفجوات في الأجور بين النساء والرجال. نسبة الحاصلين على شهادة بجمروت تعتمد على المواضيع التكنولوجية هي أكبر وسط الذكور، وهناك أغلبية ذكورية في المواضيع الاختيارية التخصصية، كعلوم الحاسوب والفيزياء، وأغلبية نسائية في الفنون، كالفن، الأدب، المسرح والغ.

تتجلى الفروقات الجندرية في التعليم العالي كذلك. منذ أكثر من 20 سنة، تتخطى نسبة النساء اللواتي يتوجهن للتعليم الأكاديمي نسبة الرجال الذين يقدمون على ذلك. مع السنين، ارتفعت كذلك نسبة النساء اللواتي يواصلن تعليمهن للألقاب المتقدمة، وفي عام 2017 كانت نسبة النساء الحاصلات على ألقاب 58% في اللقب الأول، 63% في اللقب الثاني و- 53% في اللقب الثالث. إلا أن الاختلاف الجندري في المواضيع كبير هنا أيضاً: حيث تتجه النساء للمهن العلاجية والتربوية مثل التمريض، العمل الاجتماعي والتربية، أما الرجال فيتوجهون لمهن الرياضيات، ولم يطرأ أي تغيير هام بغالبية المهن في ال-28 سنة الماضية. تجدر الإشارة ربما إلى مجالي العلوم الاجتماعية والأعمال والإدارة اللذان شهدا ارتفاعاً ملحوظاً في نسبة النساء المتعلقات. كما أن النساء تشكلن أكثر من 50% من الطلاب في كليات

### نسبة النساء وسط طلاب اللقب الأول حسب مجال التعليم



المصدر: هداس فوكس، مركز طاوب | معطيات: مجلس التعليم العالي (2018)

الطب والقانون. ارتفع عدد طلاب اللقب الاول في مجالات العلوم الدقيقة، أي الرياضيات والاحصائيات وعلوم الحاسوب، ثلاثة أضعاف بين 2000-2014 ولكن بما أن الارتفاع كان أكبر وسط الذكور فقد انخفضت نسبة النساء. حتى بداية سنوات الألفين طرأ ارتفاع في نسبة الاناث في مجالات الهندسة، خاصة في مجالات هندسة البيولوجيا، الكيمياء والغذاء والهندسة الصناعية والإدارة، ولكن هذه النسبة أخذت بالنقصان من ذلك الحين.

تتجلى الفروقات الجندرية في المهن كذلك: حيث تتميز المهن التربوية والعلاجية بأغلبية نسائية مقابل الأغلبية الذكورية في المهن التكنولوجية. الفروقات الجندرية كبيرة بشكل خاص وسط العمال الذين لم يحصلوا على تعليم أكاديمي وهي أصغر وسط الأكاديميين. لا بد من الإشارة بأن هناك علاقة عكسية بين الفروقات الجندرية في المهن والفروقات في الأجر في سوق العمل: الفروقات بالأجر صغيرة وسط غير الأكاديميين أما وسط الأكاديميين فهناك فروقات كبيرة، ويبرز كم الرجال الأكاديميون في المهن ذات المستوى الأعلى من توزيع الأجر.

الاختلاف في المهن هو ليس العامل الوحيد من وراء الفجوات في الأجر في سوق العمل. من بين العوامل الأخرى التي تساهم في ذلك نجد الفروقات في ميزات العمل، مثل ساعات العمل، حجم الوظيفة، الخروج في اجازة ولادة وإجازات للعناية بالأولاد، وكذلك الفروقات في نمو الأجر في سوق العمل. تميل النساء عامة الى العمل بوظائف جزئية مقارنة بالرجال (31.8% مقارنة ب- 12.9% وسط الرجال عام 2017)، وحجم وظيفتهن، أي عدد ساعات العمل الأسبوعية، أقل بالمعدل ب- 16% منه لدى الرجال لعام 2017. السبب الرئيسي لذلك هو بأن دور النساء في تربية الأولاد والمهام المنزلية ما زال أكبر من دور الرجال. أيضاً وسط العاملين بوظيفة كاملة، تعمل النساء بالمعدل ساعات أقل من الرجال (لأنهن لا يملن الى العمل بساعات إضافية بنفس الدرجة). من ناحية المشاركة في سوق العمل بشكل متواصل، فإن النساء ينقطعن عن العمل بسبب اجازات الولادة والإجازات التي يأخذنها للعناية بالأولاد. غيابهن من الممكن أن يؤدي الى تقلص تجربتهن، تدني قدراتهن وانخفاض جاذبيتهن في سوق العمل. في عام 2014، اختارت 41% من النساء الإسرائيليات اللواتي ولدن الخروج في اجازة أطول من تلك التي يحصلن على أجر كامل لقائهما- 14 أسبوع. لا بد من الإشارة في هذا السياق الى نسبة الولادة المرتفعة في إسرائيل- 3.1 ولد للمرأة بالمعدل- وهو الأمر الذي يساهم في زيادة عدد المرات التي ينقطعن فيها عن العمل. أضف الى ذلك الفروقات في نمو الأجر بين الرجال والنساء: على الرغم من تشابه الأجر الأولية في الفئات العمرية 25-29، الا أن نمو الأجر مرتفع بشكل كبير وسط الرجال، وتبلغ فجوة الرواتب بين الرجال والنساء ذروتها عند سن 45.

تبعاً لذلك، تؤثر فروقات الأجر الجندرية كثيراً على توفير التقاعد: لأن النساء تعملن أقل بالمعدل على مدى السنوات، تأخذن اجازات أكثر وتعملن بوظائف بأجر منخفض مقارنة بالرجال- فإن حجم دفعاتهن أصغر. عدا عن ذلك، فإسرائيل من بين الدول التسع الوحيدة في ال- OECD التي تعتمد جيل تقاعد مختلف للرجال والنساء، وواحدة من ثلاث دول لا تتوي تغيير ذلك في العقود القريبة. يعني ذلك بأن النساء لا توفرن مبالغ أقل للتقاعد فحسب بل بأن لديهن سنين أقل للقيام بذلك، كما أن المبلغ المتدني الذي يقمن بادخاره يجب أن يقسم على مدى سنوات أكثر- أيضاً بسبب سن التقاعد المبكر وأيضاً لأن متوسط الحياة أطول لدى النساء مقارنة بالرجال.