

לאן אנו נעות?

הגירה פנימית ותעסוקת נשים בישראל

יערה מן ורוית חננאל¹

- תקציר -

המאמר בוחן את השפעת מדיניות הדיור הנוכחית על תעסוקת נשים בישראל. באמצעות שאלונים שנענו על ידי כ-800 משיבים ומשיבות, נבחנה השפעת המעבר ממחוז תל-אביב למחוז המרכז על שכרן של נשים, על משלח ידן ועל שעות העבודה שלהן.

מחקרים חדשים מצביעים על מגמת הגירה פנימית של מעמד הביניים בישראל מערי מחוז תל-אביב אל ערי מחוז המרכז המרוחקות יותר ממוקדי התעסוקה. מגמה זו צפויה להימשך, הן לאור מחירי הדיור הגבוהים והן בשל מדיניות אשר מעודדת פיתוח בנייה למגורים בערים אלה, בין היתר באמצעות הסכמי גג ופרויקט מחיר למשתכן.

המעבר ממחוז תל-אביב למחוז המרכז מרחיק את מעמד הביניים הישראלי ממרכז התעסוקה הגדול בישראל – התרחקות אשר נהיית משמעותית יותר עם החמרת עומסי התנועה. נשים, מכורח תפקידן הכפול כעובדות בשכר וכמבצעות העיקריות של עבודות הבית והטיפול בילדים, נוטות לעבוד במשרות קרובות לבית, ולפיכך ניתן לשער כי הן יהיו חשופות יותר לשינויים ולפגיעה בתעסוקה. כדי לבחון השערה זו, הופצו שאלונים בקרב שלוש קבוצות אוכלוסייה – נשים שעברו ממחוז תל-אביב למחוז המרכז, גברים שביצעו את אותו המעבר, ונשים שעדיין מתגוררות במחוז תל-אביב.

הממצאים מצביעים על כך שנשים נוטות לתעדף משרות קרובות לבית על פני משרות שהשכר בהן גבוה. עוד נמצא שנשים שינו את מקום עבודתן בעקבות המעבר בשיעורים גבוהים יותר מגברים, וכי המעבר הביא להפחתה בשכר הנשים בשיעור גבוה בהרבה לעומת הגברים. לעומת זאת, כשהתבקשו לציין כיצד הן חשות שהמעבר השפיע על מצבן התעסוקתי, נשים מועטות בלבד ציינו כי לתחושתן ההשפעה הייתה שלילית.

¹ יערה מן היא דוקטורנטית בחוג למדיניות ציבורית באוניברסיטת תל אביב, בעלת תואר ראשון בתוכנית המצטיינים המשולבת בפילוסופיה, לכלכלה ומדע המדינה (פכ"ם) מהאוניברסיטה העברית ותואר שני מחקרי מהחוג למדיניות ציבורית, אוניברסיטת תל אביב בהצטיינות יתרה. בשנים האחרונות עבדה כמנהלת תחום שוק תעסוקה בשדולת הנשים בישראל. עבודת התזה שלה, בהנחיית ד"ר רוית חננאל, עסקה בקשר שבין מדיניות דיור, הגירה פנימית ותעסוקת נשים. מאמר זה הוא חלק מעבודת התזה. דוא"ל: mann.yaara@gmail.com
ד"ר רוית חננאל היא חברת סגל בכירה וראש המעבדה להתחדשות עירונית בחוג למדיניות ציבורית, הפקולטה למדעי החברה, אוניברסיטת תל-אביב. בעלת תואר דוקטור בתכנון עירוני ואזורי מהפקולטה לארכיטקטורה ובינוי ערים בטכניון, ותארים מתקדמים במדע המדינה, סוציולוגיה ואנתרופולוגיה באוניברסיטת תל-אביב. מתמחה בזכויות בקרקע ומדיניות קרקע; מדיניות תכנון שימושי קרקע ומדיניות מרחבית; ובמדיניות דיור. מחקרה מתמקדים במדיניות מרחבית ועירונית ובמערכת היחסים שבין קבלת החלטות במוסדות ציבור לבין שאלות על צדק חלוקתי ושוויון חברתי. פרסמה מחקרים רבים בכתבי העת האקדמיים המובילים בתחום וזכתה במענקי מחקר יוקרתיים שונים. דוא"ל: hananelr@tauex.tau.ac.il
אנחנו מודות לפרופ' גילה מנחם ולפרופ' שירה דביר גבירצמן על הסיוע בניסוח השאלונים ובהפצתם, לד"ר עמוס זהבי על העצות המחכימות ולקוראת האנונימית מטעם מכון חת על ההערות הבונות.
המאמר נכתב בתמיכת מרכז חת לחקר התחרות והרגולציה, המסלול האקדמי – המכללה למינהל ועמותת נטע – המרכז לפיתוח קריירה, ובתמיכת משרד המדע והטכנולוגיה.

תוכן עניינים :

3	הקדמה
6	רקע תיאורטי
6	1. מנגנוני אי השוויון המגדרי בשוק העבודה
8	2. מגדר, תעסוקה והגירה
10	3. יתרונות של מגורים במרכזי הערים
11	4. המקרה הישראלי
13	מתודולוגיה
13	1. הגדרת אוכלוסיית המחקר
14	2. שאלונים ומדדים
18	ממצאים
18	1. השפעת מדיניות הדיור על ההחלטה לעבור
19	2. השפעות המעבר על תעסוקת נשים
24	סיכום

הקדמה

במאה השנים האחרונות חלה נסיקה בשיעורי ההשתתפות של נשים בתעסוקה ובהשכלה ברחבי העולם, במה שמוגדר במקרים רבים כאחת המהפכות החברתיות והכלכליות הגדולות ביותר בהיסטוריה המודרנית.² לצד זאת, וחרף השינויים הדרמטיים הללו, הספרות המחקרית מראה כי במסגרת השיקולים של משק הבית בנוגע לבחירת מקום מגורים, ניתן משקל מועט להזדמנויות ולצרכים התעסוקתיים של נשים ביחס לשיקולים אחרים.³

מחקרים רבים מראים שעל אף כניסתן של נשים לעולם העבודה בשכר, חלוקת העבודה בספירה הביתית כמעט ולא השתנתה. נשים עדיין נתפסות כאחראיות לרוב העבודה שנעשית בבית, ותפקידן כמפרנסות נחשב כמשני לתפקידן כאימהות וכעקרות בית.⁴ מצב זה מחייב רבות מהן לעבוד קרוב לבית, ובכך הוא מגביל את הפוטנציאל התעסוקתי שלהן ומעמיק את הסגרגציה המגדרית המאפיינת את שוק העבודה.⁵ הספרות גם מראה שאותה חלוקת עבודה מסורתית היא אחת מהסיבות המרכזיות לנטייתן של נשים המתגוררות בפרברים לבחור משרות קרובות לבית, אפילו כשהשכר בהן נמוך יותר.⁶

בתגובה לתיאוריה זו, אשר מחברת בין חיים בפרברים לבין חלוקה לא שוויונית של עבודה בשכר ועבודת הבית, חוקרים רבים טוענים כי העיר מציעה הזדמנות טובה יותר לשוויון מגדרי, במיוחד עבור משפחות המשתייכות למעמד הביניים ועבור משפחות ששני ההורים בהן משכילים.⁷ כתוצאה מכך, חוקרים מסוימים

² Federici, S. (2012). *Revolution at point zero: Housework, reproduction, and feminist struggle*. New York, NY.: PM Press.; Goldin, C. (2006). *The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family*. *American Economic Review* 96 (2), 1–21.

³ Bielby, W. T., & Bielby, D. D. (1992). I will follow him: family ties, gender-role beliefs, and reluctance to relocate for a better job. *American Journal of Sociology*, 97, 1241–1267. ; Snaith, J. (1990). "Migration and Dual Career Households." Pp. 155–71 in *Labour Migration: The Internal Geographical Mobility of Labour in the Developed World*, edited by J.J. Johnson and J. Salt. London: David Fulton.

⁴ שטייר, ח. (2005), קשרי הגומלין בין עבודה בשכר לעבודה במשפחה, *סוציולוגיה ישראלית*, ז(1), 143-160.

⁵ Yavorsky, J. E., Kamp Dush, C. M. and Schoppe-Sullivan, S. J. (2015), *The Production of Inequality: The Gender Division of Labor Across the Transition to Parenthood*. *Family Relations*, 77, 662-679. ; Crompton, R., (1994). "Occupational trends and women's employment patterns", in *Labour Market Structures and Prospects for Women*, Ed. Lindley, R, Equal Opportunities Commission, Overseas House, Quay Street, Manchester, pp 43–51.

⁶ Fanning Madden, J. (1981). Why Women Work Closer to Home. *Urban Studies*, 18(2), 181–194.

⁷ Costa D.L & Kahn M.E, (2000), Power Couples: Changes in the Locational Choice of the College Educated, 1940–1990, *The Quarterly Journal of Economics*, 115(4), 1287–1315.; Butler, T. & Hamnett C. (1994), Gentrification, class and gender: Some comments on Warde's 'Gentrification as consumption'. *Environment and Planning D: Society and Space*, 12(4), 477–493.

אף הציעו כי השינויים באופי ההשתתפות של נשים בשוק העבודה, ולא רק בהיקף ההשתתפות, יכולים להציע הסבר סוציולוגי לתהליך החזרה לערים שמתרחש בשלושת העשורים האחרונים.⁸

על אף העובדה שחוקרים רבים גורסים שמגורים במרכזי הערים מעודדים שוויון מגדרי, החלטות הדיור של משק הבית מושפעות משיקולים רבים, מנוגדים בחלקם, ובכללם גם מחירי הדיור. השנים האחרונות ראו מחסור גלובלי בדיור הולם ובר השגה, כחלק מהמשבר הכלכלי הגדול של שנת 2008. כדי להתמודד עם המחסור, ממשלות רבות ברחבי העולם, אפילו כאלה בעלות אוריינטציה חזקה של שוק חופשי כגון ארה"ב או הונג קונג, התערבו באופן משמעותי גם בשווקים הפיננסיים וגם בשווקי הדיור ופיתחו צעדי מדיניות שמטרתם להרחיב את היצע הדיור.⁹

בישראל, בשונה ממדינות רבות אחרות, משבר הדיור התבטא בעלייה חדה במחירי הדירות.¹⁰ כתוצאה מכך, מחירי הדיור בישראל הכפילו את עצמם בעשור האחרון, והפכו את אזורי הביקוש לבלתי-ניתנים להשגה עבור מרבית המשפחות הצעירות.¹¹ ואכן, מחקרים חדשים שבחנו את מגמות ההגירה הפנימית של השנים האחרונות, מראים גידול בשיעור המשפחות אשר יוצאות מאזור הביקוש העיקרי – מרכז מטרופולין תל אביב, וכן בשיעור המשפחות הנכנסות לשכונות חדשות בערים קטנות ומרוחקות יותר.¹² מגמה זו נתמכת על ידי מדיניות דיור אשר מעודדת בנייה חדשה למגורים באותן ערים, כמענה לנסיקה במחירים.¹³

מאמר זה מתאר את הקשר האפשרי בין מדיניות הדיור הנוכחית ומגמות ההגירה הפנימית שהיא מעודדת, לבין מאפייני תעסוקה שונים של נשים. באופן ספציפי, הוא מציג ממצאים של מחקר שנערך בקרב כ-800 משיבים ומשיבות במטרה לבחון כיצד הושפעה תעסוקתן של נשים שהתרחקו מלב מטרופולין תל אביב.

⁸ Crompton, A. (1991). Gentrification as consumption: issues of class and gender. *Environment and Planning D*, 9, 223-232.

⁹ Hananel R. (2014). Can centralization, decentralization and welfare go together? The case of Massachusetts affordable housing policy. *Urban Studies*, 51(12), 2487-2502.; Rolnik, R. (2013). Late Neoliberalism: The Financialization of Homeownership and Housing Rights. *International Journal of Urban & Regional Research*, 37(3), 1058-1066.

¹⁰ בן שטרית, ג. (2014). עשור ללא דיור: נסיגת הממשלה מתמיכתה בדיור ומחאת קיץ 2011. סדרת ניירות מדיניות, מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל; גרובר, נ. (2016). שוק הדיור בישראל לפני היפוך מגמה. מחקרי שורש.
¹¹ סבירסקי, ש. והופמן-דישון, י. (2017). האופציה הציבורית בדיור: דיור ציבורי אוניברסלי כמענה למשבר הדיור בישראל. מרכז אדוה.

¹² Azary-Viesel, S. and Hananel, R. (2019). Internal Migration and Spatial Dispersal; Changes in Israel's Internal Migration Patterns in the New Millennium. *Planning Theory & Practice*, 20:2, 182-202.

¹³ Eshel, S., & Hananel, R. (2019). Centralization, neoliberalism, and housing policy central-local government relations and residential development in Israel. *Environment and Planning C: Politics and Space*, 37(2), 237-255.

חלקו הראשון של המאמר מציג את הרקע התיאורטי הנדרש להבנה וניתוח ממצאי המחקר. חלק זה דן במנגנונים המייצרים ומשמרים אי-שוויון מגדרי בשוק התעסוקה – תחילה בתוך הקשר כללי ולאחר מכן בהקשר הספציפי של הגירה ומקום מגורים. בסופו של חלק זה מתוארת גם מדיניות הדיור הנוכחית בישראל ומגמות ההגירה הפנימית המאפיינות את השנים האחרונות.

חלקו השני של המאמר מתאר את המתודולוגיה שנבחרה לביצוע המחקר, מגדיר את אוכלוסיית המחקר וקובע את המדדים הרלוונטיים לבחינת ההשפעה של מדיניות הדיור על תעסוקת נשים.

חלקו השלישי של המאמר מציג את ממצאי המחקר. חלק זה מחולק לשניים: ממצאים המתייחסים לשיקולי הדיור של משקי הבית בישראל ולקשר בינם לבין מדיניות הדיור, וממצאים הנוגעים לשאלת המחקר עצמה – ההשפעה של ההתרחקות מלב המטרופולין על תעסוקת נשים.

החלק הרביעי של המאמר מסכם את המסקנות העיקריות העולות מהממצאים ודן בהשלכות האפשריות של המחקר על קביעת מדיניות עתידית.

רקע תיאורטי

1. מנגנוני אי-השוויון המגדרי בשוק העבודה

במהלך מאה השנים האחרונות עברה החברה המערבית ממודל מסורתי של מפרנס יחיד, שבו הגבר אחראי לבדו על פרנסת המשפחה, למודל של שני מפרנסים שבו גם נשים משתתפות בשוק העבודה בשכר.¹⁴ אומנם נשים עבדו מחוץ לבית גם בתקופות קודמות, אך אלה היו בעיקר נשים עניות, לא משכילות ולא נשואות. כל מי שהכנסת בעלה אפשרה זאת, יצאה משוק העבודה עם נישואיה.¹⁵ היות שנשים רווקות ועניות תמיד עבדו, ניתן לומר שהמהפכה שחלה במאה האחרונה בשיעורי השתתפות של נשים בשוק העבודה היא בעיקר מהפכתן של נשים נשואות בנות מעמד הביניים.¹⁶

במשך שנים תהליך כניסתן של נשים לשוק העבודה בשכר אופיין לא רק בעלייה בשיעור השתתפות בשוק העבודה, אלא גם בעלייה מקבילה בשיעור הנשים המשיגות השכלה גבוהה ובשיפור איכות התעסוקה של נשים שהתבטא, בין היתר, בצמצום פערי השכר והבדלים תעסוקתיים אחרים בין נשים לגברים.¹⁷ יחד עם זאת, בשנים האחרונות אנו עדות להאטה במגמות הללו ולעיתים אפילו לעצירתן המוחלטת. במהלך שני העשורים האחרונים העלייה בשיעור השתתפות של נשים בשוק העבודה ברבות מהמדינות המערביות האטה או נעצרה, ואיתה גם תהליכי צמצום אי-השוויון המגדרי בשוק העבודה. בכל המדדים, נותר פער גדול ועיקש בין נשים וגברים, וכיום הוא מצטמצם בקצב איטי מאי פעם.¹⁸

אין-ספור מחקרים עסקו בסיבות לפער המגדרי בתעסוקה ובשאלה מדוע לא חל בו צמצום משמעותי בשנים האחרונות. באופן כללי, הספרות מתמקדת בשלושה מנגנונים, המקיימים ביניהם קשרי גומלין, כדי להסביר את אי-השוויון המגדרי בשוק העבודה:

¹⁴ ראו Goldin, לעיל ה"ש 1.

¹⁵ Goldin, C. (1994). "Understanding the gender gap: An economic history of American women". In: Burstein Paul (Ed.), *Equal Employment Opportunity: Labor Market Discrimination and Public Policy*. Aldine De Gruyter, New York.; Abbott, E. (1906). A History of Industrial Employment of Women in the United States: An Introductory Study. *Journal of Political Economy*, 14(8), 461–501.

¹⁶ England, P. (1986). *Households, Employment and Gender: A Social, Economic, and Demographic View*. Routledge, New York.

¹⁷ Goldin, לעיל ה"ש 1; England, לעיל ה"ש 15.

¹⁸ Pedulla, D. S., & Thébaud, S. (2015). Can We Finish the Revolution? Gender, Work-Family Ideals, and Institutional Constraint. *American Sociological Review*, 80(1), 116–139.; Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104 (4), 1091-1119.

חלוקת התפקידים המגדרית בעבודה בשכר ובעבודה ללא שכר :

כל הכללות המודרניות מאופיינות בחלוקה דיכוטומית בין הבית לבין מקום העבודה, שני תחומים אשר דורשים – כל אחד בנפרד – מעורבות פיזית ורגשית רבה מאוד.¹⁹ עקב כך, רוב ההורים העובדים סובלים מקונפליקט מתמשך בין שני העולמות הסותרים הללו, אך מחקרים הראו שוב ושוב כי נשים סובלות ממנו ביתר שאת.²⁰ זאת משום שעל אף כניסתן לשוק העבודה בשכר, מרבית הנשים ממשיכות לבצע גם את מרבית העבודה שאינה בשכר, קרי עבודת הטיפול בילדים ובמשק הבית.²¹

באופן כללי, תפקידן של נשים כמפרנסות נתפס כמשני לתפקידן כאימהות וכעקרות בית, והקריירה של בני זוגן נתפסת כ"עיקרית" ומקבלת עדיפות במערך השיקולים של משק הבית.²² מצב זה מכוון נשים למשלחי יד המאפשרים שעות עבודה מועטות יותר ועבודה קרובה יותר לבית, ובכך משחרר את הגברים לעבודה תובענית, אשר דורשת שעות רבות יותר של עבודה ושל נסיעה.²³ ההבדלים הללו מקבלים את ביטויים בתופעה המכונה "קנס אימהות" (motherhood penalty) – פערי שכר המתקיימים לא רק בין נשים לגברים אלא גם בין נשים שהן אימהות לבין נשים ללא ילדים.²⁴

בידול תעסוקתי :

המושג "בידול תעסוקתי" מתאר מציאות שבה נשים מרוכזות בשיעורים גבוהים במקצועות שהשכר והמעמד החברתי הנלווים אליהם נמוכים.²⁵ המחקר הקיים מצביע על האופן שבו סטריאוטיפים מגדריים

¹⁹ שטייר, לעיל ה"ש 3.

²⁰ Emslie, C. and Hunt, K. (2009), 'Live to Work' or 'Work to Live'? A Qualitative Study of Gender and Work-life Balance among Men and Women in Mid-life. *Gender, Work & Organization*, 16, 151-172.; Rapoport, R. (2002). *Beyond work-family balance: advancing gender equity and workplace performance*. Jossey-Bass, San Francisco.

²¹ Jensen, Per H., Birgit Pfau-Effinger, and Lluís Flaquer. (2009). "The development of formal and informal work in the work-welfare arrangements of European societies". In Birgit Pfau-Effinger, Lluís Flaquer, and Per H. Jensen (eds.) *Formal and Informal Work: The Hidden Work Regime in Europe*, New York: Routledge, pp. 3-20.

²² Becker, P., & Moen, P. (1999). Scaling Back: Dual-Earner Couples' Work-Family Strategies. *Journal of Marriage and Family*, 61(4), 995-1007.

²³ Albertsen K., Rafnsdóttir G.L., Grimsmo A., Tómasson K. & Kauppinen K. (2008). Workhours and worklife balance. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 5, 14-21.

²⁴ Kleven H., Landais C., and Egholt S.J. (2018). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *NBER Working Paper* No. 24219.; Correll S.J., Stephen B., & Paik In. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1339.

²⁵ חסון, י. ודגן-בוזגלנו, ג. (2013). *בידול תעסוקתי ופערי שכר בין נשים לגברים*. מרכז אדוה.

והסללה מגדרית בילדות משפיעים על בחירותיהם התעסוקתיות העתידיות של בנים ובנות,²⁶ וכן על השפעת האימהות או תכנון אימהות עתידית על בחירת המקצוע.²⁷ מחקר פמיניסטי מצביע גם על האופן שבו שווקי העבודה הקפיטליסטיים שיעתקו את התפקידים המסורתיים של נשים במשק הבית – ניקיון, טיפול וחינוך – למשלחי יד נחותים בשוק העבודה, באופן אשר משמר את הערך הנמוך המיוחס לעבודת נשים.²⁸

אפליה וסטריאוטיפים מגדריים:

אף שההבדלים בשעות העבודה ובמשלחי היד מסבירים חלק גדול מאי-השוויון המגדרי בשוק העבודה, נותר עדיין פער לא מוסבר, היות שברחבי העולם המערבי רמת ההשכלה של נשים שווה לשל הגברים ולעיתים אף גבוהה ממנה, הפער הזה מיוחס בדרך כלל למגננונים גלויים וסמויים של אפליה בשוק העבודה.²⁹ מגננונים אלה ממשיכים להתקיים על אף חקיקתם של חוקים למניעת אפליה במדינות מערביות רבות, וזאת משום שבמקרים רבים האפליה אינה מכוונת ומודעת, אלא תוצאה של דעות קדומות וסטריאוטיפים לא-מודעים שלפיהם אימהות הן עובדות פחות מחויבות או שנשים הן באופן טבעי מוכשרות פחות לבצע תפקידים מסוימים.³⁰

2. מגדר, תעסוקה והגירה

מחקרים העוסקים בהגירה של משקי בית נוטים לשאול שני סוגים של שאלות: מה הניע את המעבר וכיצד המעבר השפיע, לאחר מעשה, על הפרטים השונים במשק הבית. המאמר הנוכחי מבקש לענות על שאלות משני הסוגים: מצד אחד, אנו שואלות על האופן שבו משפיעה מדיניות הדיור על מגמות הגירה פנימית של משפחות, ומצד שני, כיצד אותן מגמות משפיעות על תעסוקה של נשים.

²⁶ Cejka, M. A., & Eagly, A. H. (1999). Gender-Stereotypic Images of Occupations Correspond to the Sex Segregation of Employment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(4), 413–423.

²⁷ Gerson, Kathleen. (1986). *Hard Choices: How Women Decide about Work, Career and Motherhood*. University of California Press.

²⁸ Kaplan Daniels, Arlene. (1987). Invisible Work. *Social Problems*, 34(5), 403–415.

²⁹ Goldin לעיל ה"ש 16; Gorman, E. H. (2005). Gender Stereotypes, Same-Gender Preferences, and Organizational Variation in the Hiring of Women: Evidence from Law Firms. *American Sociological Review*, 70(4), 702–728.

³⁰ Verniers, C. and Vala, J. (2018). Justifying Gender Discrimination in the Workplace: The Mediating Role of Motherhood Myths. *PLoS ONE* 13(1): e0190657; Heilman, M., & Eagly, A. (2008). Gender Stereotypes Are Alive, Well, and Busy Producing Workplace Discrimination. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(4), 393-398.

ברחבי העולם, שיקולים הקשורים לתעסוקה מהווים את אחד המניעים העיקריים להגירה פנימית או בין-לאומית של משפחות.³¹ מחקרים רבים שנערכו בנושא מתבססים על גישת ההון האנושי, המניחה כי פרטים שונים מחליטים אם ולאן לעבור בהתבסס על תוספת ההכנסה שהם מעריכים שיהנו ממנה במקום המגורים החדש.³² גישה זו מסבירה את האופן שבו הכנסתם של עובדים בעלי מיומנויות שונות תושפע מהמאפיינים הייחודיים של שוק עבודה מקומי כזה או אחר, והיא גם מאפשרת להבין מדוע הכנסתם של גברים ושל נשים תושפע מהמאפיינים הללו באופן שונה.

באופן כללי, כשמשפחות מחליטות לעבור בשביל תעסוקה, מדובר בדרך כלל בתעסוקה של אב המשפחה. המושג "האישה העוקבת" ("trailing wife") משמש בספרות המקצועית כדי לתאר את התופעה שבה אישה מהגרת בעקבות השיקולים התעסוקתיים של בן זוגה.³³ ההגירה הזו גורמת בדרך כלל להפרעה בתעסוקת האישה, אשר מתבטאת בשלל דרכים – ירידה בשכר, קטיעת הוותק וההזדמנויות התעסוקתיות, הפחתת אחוזי משרה, הפסקה ממושכת מהשתתפות בכוח העבודה ואף עזיבה מוחלטת של שוק העבודה.³⁴

מדוע נפוצה תופעת האישה העוקבת ומדוע התופעה ההפוכה במסגרתה הבעל קוטע את הקריירה שלו לטובת מעבר שיטיב עם תעסוקת האישה נדירה כל כך? התיאוריה הכלכלית הנאו-קלסית מנסה לתת מענה לשאלות אלו באמצעות ההנחה שבני זוג נשואים שואפים למקסם את טובת התא המשפחתי כיחידה אחת, על ידי חיבור כל התועלות והעלויות הנובעים לפרטים השונים במשק הבית מהמעבר. היות שמעמדן של נשים בשוק העבודה נמוך משל גברים, משקי הבית מעריכים כי התועלות שירוויח הגבר גדולים מהעלויות שתשלם האישה, כך שבסך הכול משק הבית ירוויח וההחלטה לעבור תתקבל על אף הפגיעה הצפויה בתעסוקת האישה.³⁵ תיאוריות חדשות יותר מרחיבות את ההסבר הזה בכך שהן מסתכלות גם על תהליך המשא והמתן המתקיים בין בני הזוג. מחקרים מצאו כי הכנסתו הגבוהה יותר של הגבר לא רק הופכת את התעסוקה שלו

³¹ Rabe, B. and Taylor, M. P. (2012), Differences in Opportunities? Wage, Employment and House-Price Effects on Migration. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 74, 831-855.; Greenwood, M.J. (1997). Internal Migration in Developed Countries. *Handbook of Population and Family Economics*, 1(B), 647-720.

³² Mincer, J. (1970). The Distribution of Labor Incomes: A Survey With Special Reference to the Human Capital Approach. *Journal of Economic Literature*, 8(1), 1-26.

³³ Cooke, T. J. (2008), Migration in a family way. *Population, Space and Place*, 14, 255-265.

³⁴ Shihadeh, E. S. (1991). The prevalence of husband-centered migration: Employment consequences for married mothers. *Journal of Marriage and the Family*, 53, 432 – 444.; Mincer, J. (1978). Family Migration Decisions. *Journal of Political Economy* 86:5, 749-773.

³⁵ Bonney, N., & Love, J. (1991). Gender and Migration: Geographical Mobility and the Wife's Sacrifice. *The Sociological Review*, 39(2), 335-348.

לבעלת ערך כלכלי רב יותר עבור משק הבית, אלא גם מעניקה לו כוח רב יותר בתהליך המשא והמתן שבעקבותיו מתקבלת ההחלטה לעבור.³⁶

נוסף ליחסי הכוחות בתוך משק הבית ולמעמד התעסוקתי השונה של בני הזוג, תהליך קבלת ההחלטה מושפע גם מחלוקת התפקידים המגדרית בתוך משק הבית ומתפיסות אידיאולוגיות בנושא תפקידי מגדר.³⁷ כך, במקרים הנדירים שבהם תעסוקת האישה היא זו שמניעה את ההחלטה לעבור, ותעסוקת הבעל היא זו שנקטעת, גדולים הסיכויים שהאישה הרוויחה יותר מלכתחילה ושכני הזוג מחזיקים בעמדות לא מסורתיות של תפקידי מגדר.³⁸

3. יתרונות של מגורים במרכזי הערים

המחיר התעסוקתי שנשים "משלמות" על הגירה תלוי בין היתר במאפיינים של שוק העבודה המקומי ביעד שאליו היגרה המשפחה. כפי שנידון לעיל, תפקידן הכפול של נשים, כמפרנסות וכעקרות בית, מחייב אותן במקרים רבים לבחור מקום עבודה קרוב לבית, שכן זה מאפשר להן לשלב בין שני התפקידים בצורה טובה יותר. ואכן, מחקר אמפירי מראה שה"קנס" שנשים משלמות על הגירה נמוך יותר כשהן עוברות לשוקי עבודה גדולים יותר, הניחנים באופן טבעי בהיצע גדול יותר של עבודות איכותיות.³⁹

נוסף לכך, מחקרים מצביעים על כך שהיתרונות התעסוקתיים הגלומים במגורים בסמוך למרכזי תעסוקה גדולים, הממוקמים בדרך כלל בלב האזור המטרופוליני, גדולים יותר כאשר מדובר במשפחות המשתייכות למעמד הביניים ובמשקי בית שבהם שני בני הזוג הם בעלי השכלה גבוהה.⁴⁰ במשפחות כאלה, למרות שתעסוקת האב עדיין מהווה בדרך כלל את המוטיבציה העיקרית למעבר, הפגיעה בתעסוקת האם היא המינורית ביותר.⁴¹

³⁶ Pyke, K.D. (1996). Class-based masculinities: The interdependence of gender, class, and interpersonal power. *Gender & Society*, 10, 527-49.; Bielby, W. T., & Bielby, D. D. (1992). I will follow him: family ties, gender-role beliefs, and reluctance to relocate for a better job. *American Journal of Sociology*, 97, 1241-1267.

³⁷ Challiol, H. and Mignonac, K. (2005), Relocation decision making and couple relationships: a quantitative and qualitative study of dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 26: 247-274

³⁸ Brandén, M. (2013), Couples' Education and Regional Mobility – the Importance of Occupation, Income and Gender. *Population, Space and Place*, 19, 522-536.

³⁹ Nisic N. (2017). Smaller Differences in Bigger Cities? Assessing the Regional Dimension of the Gender Wage Gap, *European Sociological Review*, 33(2), 292-3044.

⁴⁰ Costa and Kahn לעיל ה"ש 6.

⁴¹ Butler and Hamnet לעיל ה"ש 6.

מעבר להיצע העבודה הרחב, החיים בערים הגדולות מציעים לנשים יתרונות נוספים. בשנים האחרונות מתרחש במקומות רבים תהליך חזרה לערים של המעמד הבינוני והבינוני-גבוה שעזב אותן לטובת הפרברים.⁴² תהליך זה שינה את פניהם של מרכזי הערים המודרניות, ורובם מציעים היום שירותים עירוניים למשפחות, ביניהם גם שירותי חינוך, טובים יותר מאשר לפני מספר עשורים.⁴³ נוסף לכך, ערים גדולות מאופיינות במקרים רבים בנורמות חברתיות ליברליות יותר ובתפיסות שמרניות פחות לעומת ערי הפרברים והפריפריה, וכתוצאה מכך הן מאפשרות יותר שוויון מגדרי בכלל.⁴⁴

היתרונות הגלומים במגורים במרכזי הערים רלוונטיים לא רק לנשים הנמצאות במשק בית של שני מפרנסים, אלא גם – ואף ביתר שאת – לנשים העומדות בראש משפחות חד-הוריות. נשים אלו נסמכות יותר מכול על השילוב בין מגורים, קרבה לתעסוקה ורשתות השירותים והתמיכה הקהילתית שמציעה העיר.⁴⁵

4. המקרה הישראלי

הרקע התיאורטי שהובא עד כה מעלה תמונה כללית שבה נשים מרוויחות ממגורים בסמוך למרכזי תעסוקה גדולים, כתוצאה ממעמדן הנחות בשוק העבודה. כדי להבין האם ובאיזה אופן התמונה הזאת רלוונטית לישראל, יש להוסיף לרקע הכללי שכבר הוצג רקע ספציפי הנוגע למדיניות הדיור המקומית.

בשנת 2008 פקד את ישראל משבר דיור דרמטי, שנולד כתוצאה ממשבר כלכלי עולמי וממדיניות דיור שהביאה לצמצום היצע הדירות והבנייה החדשה.⁴⁶ המשבר התבטא בעלייה חדה במחירי הדיור, וזו הובילה, לצד יוקר המחיה הכללי, למחאה החברתית הגדולה ביותר בתולדות המדינה. בעקבות המחאה ובשנים שאחריה התקבלו שורה של החלטות מדיניות שמטרתן להגדיל את היצע הדיור ולהוריד את המחירים.⁴⁷

שתי תוכניות מדיניות שיישומן החל בשנים האחרונות נועדו להגדיל במהירות את היצע הבנייה למגורים: תוכנית "מחיר למשתכן" שבה המדינה מאפשרת לאזרחים להשתתף בהגרלה לרכישת דירה במחיר מסובסד

⁴² Hyra, Derek. 2015. "The back-to-the-city movement: Neighbourhood redevelopment and processes of political and cultural displacement." *Urban Studies* 52(10): 1753-1773.

⁴³ Karsten, L. (2014). From Yuppies to Yupps: Family gentrifiers consuming spaces and re-inventing Cities. *Journal of economic and social geography*, 105(2), 175-188.

⁴⁴ Warde, לעיל ה"ש 7.

⁴⁵ Feijten, P., & Van Ham, M. (2007). Residential mobility and migration of the divorced and separated. *Demographic Research*, 17, 623-654.

⁴⁶ בן שטרית, לעיל ה"ש 9.

⁴⁷ Feitelson, Eran. (2018). Shifting sands of planning in Israel, *Land Use Policy*, 79, 695-706.; Charney, I. (2017) A "Supertanker" Against Bureaucracy in the Wake of a Housing Crisis: Neoliberalizing Planning in Netanyahu's Israel. *Antipode*, 49.

ו"הסכמי הגג" אשר נחתמים בין הממשלה לבין הרשויות המקומיות במטרה להסיר חסמים בירוקרטיים ולהעניק סיוע במימון מקדים כדי לעודד בנייה למגורים. שתי התוכניות פועלות בכל הארץ, אך עיקר הפיתוח הנעשה בהן מרוכז ברשויות מקומיות המשתייכות למחוז המרכז ושזמן הנסיעה בינן לבין לב מטרופולין תל אביב ארוך יחסית. כך למשל, 57% מכלל יחידות הדיור המתוכננות בהסכמי הגג מיועדות להיבנות במחוז המרכז⁴⁸ וכ-30% מהדירות שהוגרלו ב"מחיר למשתכן" ממוקמות במחוז המרכז⁴⁹, אף שכיום מתגוררת בו רק 24% מהאוכלוסייה. לעומת זאת, ללב המטרופולין עצמו – מחוז תל אביב – הוקצו רק 5.5% מהדירות בתוכנית, וזאת אף שמתגוררים בו כיום כ-17% מתושבי ישראל.⁵⁰

גם נתונים הנוגעים למגמות נוכחיות של הגירה פנימית בישראל מצביעים על העדפה של מחוז המרכז לעומת מחוז תל אביב. מחקר חדש מראה שבין השנים 2008 ל-2018 התגברה מאוד ההגירה החיובית למחוז המרכז ובמקביל אליה ההגירה השלילית ממחוז תל אביב. המחקר גם מראה כי שתי המגמות המקבילות הללו מאפיינות במיוחד משפחות צעירות בנות המעמד הבינוני והבינוני-גבוה.⁵¹

⁴⁸ Eshel and Hananel, לעיל ה"ש 12.

⁴⁹ משרד הבינוי והשיכון, הגרלות "מחיר למשתכן" (נשלף פברואר 2019) - <https://data.gov.il/dataset/mechir-lamishtaken/resource/7c8255d0-49ef-49db-8904-4cf917586031>.

⁵⁰ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2019. <https://www.cbs.gov.il/he/settlements/Pages/default.aspx?mode=Machoz>.

⁵¹ Azary-Viesel and Hananel, לעיל ה"ש 11.

מתודולוגיה

במרכז של מאמר זה עומדת השאלה כיצד משפיעה מדיניות הדיור בישראל על תעסוקת נשים. מציאת התשובה לשאלה זו היא מתבקשת וחשובה, בעיקר לאור החיבור בין הספרות התיאורטית המציינת את היתרונות הגלומים עבור נשים במגורים במרכזי הערים לבין מחקרים המצביעים על מעבר של מעמד הביניים הישראלי לטבעות החיצוניות של המטרופולינים הגדולים.

1. הגדרת אוכלוסיית המחקר

כדי להשיב על שאלת המחקר, הגדרנו כאוכלוסיית המחקר המרכזית נשים שעברו ממחוז תל אביב – לב המטרופולין אשר כולל את העיר תל-אביב–יפו ואת הערים והרשויות המקומיות שגובלות בה, למחוז המרכז המורכב מרשויות הממוקמות בטבעות החיצוניות, המרוחקות יותר של המטרופולין.

הבחירה להתמקד במטרופולין תל אביב נובעת ממעמדו כמרכז התעסוקה הגדול ביותר בישראל. נוסף לכך, לפי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, העיר תל-אביב–יפו עצמה מציעה את יחס המשרות לתושב הגבוה ביותר, ויחס זה קטן ככל שמתרחקים ממנה.⁵² תל-אביב–יפו היא העיר היחידה במטרופולין שמספר העובדים הנכנס אליה בכל יום גבוה ממספר העובדים היוצא ממנה, שיעור העובדים שמגיעים לעבודה ברגל או באופניים הוא הגבוה ביותר וכך גם שיעור העובדים שזמן ההגעה שלהם לעבודה עומד על פחות מחצי שעה.⁵³ נתונים אלו מרמזים על כך שמגורים בעיר עצמה מציעים להורים עובדים אפשרות טובה יותר לאזן בין הבית לעבודה, ולנשים – הזדמנות לשוויון רב יותר.

השאלה על האופן שבו מגמות ההגירה הפנימיות הנוכחיות⁵⁴ משפיעות על תעסוקת נשים הופכת רלוונטית אף יותר כאשר מחברים את המגמות הללו למספר ההולך וגדל של עובדים הנוסעים ברכב לעבודתם ולהתארכותו של זמן היוממות הממוצע במטרופולין.⁵⁵ משמעות הדבר, שבמונחי זמן יוממות, מחוז המרכז "מתרחק" יותר ויותר ממחוז תל אביב. לאור הספרות המקצועית, אשר מראה שנשים נוטות לעבוד קרוב יותר לבית, אנו יכולות להניח שמצב עניינים זה משפיע על נשים במידה רבה יותר מאשר על גברים.

⁵² הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר כוח אדם 2016.

⁵³ בלייד, ח. (2018). *דפוסי הגעה לעבודה (יוממות) בישראל*. מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.

⁵⁴ Azary-Viesel and Hananel, לעיל ה"ש 11.

⁵⁵ בלייד, לעיל ה"ש 53.

2. שאלונים ומדדים

כדי להשיב על שאלת המחקר נעשה שימוש בשני סוגי שאלונים אשר הופצו דרך פאנל אינטרנטי בבעלות חברת הסקרים iPanel, הכולל למעלה מ-100 אלף חברים. השאלונים הופצו בקרב שלוש קבוצות של משיבים ומשיבות:

1. **קבוצת המחקר**: נשים שעברו ממרכז מטרופולין תל אביב ליישובים בשוליים היחסיים של אזור המרכז. ביישובים אלה נבנו בשנים האחרונות פרויקטים רבים למגורים, וקיימת אליהם הגירה פנימית מאסיבית של בני מעמד הביניים.
2. **קבוצת ביקורת 1**: גברים שעשו גם הם את אותו מעבר, והם זהים במאפייניהם האחרים לקבוצת הנשים (גיל, מצב משפחתי וכיו"ב).
3. **קבוצת ביקורת 2**: נשים המתגוררת כרגע במחוז תל אביב (קרי, במרכז מטרופולין תל אביב), שנשאלו על היבטים שונים בתחום התעסוקה.

השאלון שהופץ בקרב קבוצת המחקר וקבוצת הביקורת הראשונה כלל שאלות הנוגעות לתעסוקה לצד שאלות הנוגעות לתנאי מגורים ולמעבר בין המחוזות, והופץ על ידי חברת הסקרים בקרב למעלה מ-2000 משיבים המתגוררים כיום באחת מערי מחוז המרכז. באמצעות שאלות מסוננות אותרו מתוכם המשיבים שהתגוררו בעבר במחוז תל אביב, ולאחר סינון זה והוצאת שאלונים שמולאו באופן חלקי, אותרו 847 משיבים ומשיבות שהשיבו על השאלון במלואו. לאחר סינון ידני נוסף של משיבים שלא עברו ישידות ממחוז תל אביב למחוז המרכז, ושל משיבים שטרם מלאו להם 21 שנים בעת המעבר, נותרו עם מדגם של 627 משיבים ומשיבות.

השאלון שהופץ בקרב קבוצת הביקורת השנייה כלל רק שאלות בנוגע לתעסוקה ולתנאי מגורים, והופץ בקרב כ-200 נשים שמתגוררות כיום במחוז תל אביב ולא ביצעו את המעבר למחוז המרכז. לאחר סינון שאלונים שמולאו באופן חלקי נותרו עם 147 משיבות בקבוצה זו.

הטבלה הבאה מציגה את המדגם הסופי, אשר כולל בסך הכול 774 משיבים ומשיבות. כל המשיבים והמשיבות היו בעת עריכת השאלונים הורים, בגיל 25 עד 55.

טבלה 1: התפלגות אוכלוסיית המחקר

%	N	
57%	440	קבוצת המחקר: אימהות מחוז מרכז
24%	187	קבוצת ביקורת 1: אבות מחוז מרכז
19%	147	קבוצת ביקורת 3: אימהות מחוז תל אביב
100%	774	סה"כ

הטבלה הבאה מציגה את המאפיינים הסוציו-דמוגרפיים העיקריים של המשיבים בשלוש הקבוצות.

טבלה 2: מאפייני אוכלוסיית המחקר

ממוצע שעות עבודה בשבוע	% המשיבים המשתכרים שכר ממוצע או יותר	% המשיבים שרכשו השכלה אקדמית	מספר ילדים ממוצע	גיל ממוצע	
37.2 (SD=11.15)	30.6%	66.6%	2.3 (SD=0.98)	39.3 (SD=7.7)	קבוצת המחקר: אימהות מחוז מרכז
44.1 (SD=15.55)	61.6%	60.8%	2.3 (SD=1.18)	40.1 (SD=7.36)	קבוצת ביקורת 1: אבות מחוז מרכז
38.4 (SD=8.61)	36.2%	58.8%	2.3 (SD=1.18)	38.1 (SD=6.8)	קבוצת ביקורת 3: אימהות מחוז תל אביב

הטבלה מראה כי לא קיימת שונות משמעותית בגיל המשיבים ובמספר הילדים בין הקבוצות השונות, וניתן להסיק כי הם נמצאים בממוצע באותו שלב במעגל החיים. לעומת זאת, ניכרים הבדלים של ממש ברמת ההשכלה וברמת ההכנסה בין הקבוצות השונות. מעניין לראות כי נשים המתגוררות במחוז המרכז משכילות יותר הן מהגברים המתגוררים במחוז זה והן מהנשים המתגוררות במחוז תל אביב, ובכל זאת הן משתכרות פחות משתי הקבוצות הללו. לאור העובדה כי פערי שכר מגדריים מאפיינים את המשק בכללותו, הבדלי השכר בין הנשים מהמחוזות השונים מעניינים יותר, ובפרט לאור פערי ההשכלה ההפוכים.

כדי לאמת את נתוני המדגם השוויוני בין המאפיינים המוצגים בטבלה לבין נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. ניכר כי המדגם שלנו דומה למדגם הסקר החברתי של הלמ"ס⁵⁶ במאפיינים של מספר ילדים ממוצע ושעות העבודה. בהשוואת המאפיינים הסוציו-דמוגרפיים של השכלה והכנסה, קיים הבדל בין אוכלוסיית המדגם שלנו המתגוררת במחוז מרכז לבין אוכלוסיית מחוז המרכז במדגם הלמ"ס, כאשר האוכלוסייה שלנו משכילה יותר ומרוויחה יותר. ההסבר להבדל טמון בעובדה שהמחקר שלנו פנה מראש רק לאנשים שעברו למחוז המרכז, ולכן המדגם אינו כולל אוכלוסייה ותיקה. ואכן, בסינון נוסף של מדגם הסקר החברתי של הלמ"ס לפי אנשים שעברו ליישוב מגוריהם הנוכחי מיישוב אחר, השוני בין המדגם שלנו למדגם הלמ"ס מצטמצם. ממצא זה מתיישב עם מחקר חדש שהראה כי האוכלוסייה שעוברת בשנים האחרונות לשכונות החדשות בערי מחוז המרכז משתייכת למעמד סוציו-אקונומי גבוה מהאוכלוסייה הוותיקה המתגוררת בערים אלה⁵⁷.

על מנת לאמוד את השפעת המעבר על תעסוקת נשים, השאלונים מבקשים לבחון שינויים בארבעה משתנים:

1. **מספר שעות עבודה שבועית**: האם נשים שעברו ממחוז תל אביב למחוז המרכז הפחיתו את מספר שעות העבודה השבועי שלהן בעקבות המעבר, ביחס לגברים?
2. **הכנסה חודשית**: האם הכנסתן החודשית הממוצעת של נשים שעברו ממחוז תל אביב למחוז המרכז פחתה בעקבות המעבר, ביחס לגברים?
3. **החלפת מקום עבודה**: האם נשים החליפו את מקום עבודתן בעקבות המעבר ממחוז תל אביב למחוז המרכז בשיעור גדול יותר מגברים?
4. **"כליאה מרחבית"**: באיזו מידה נשים שעברו ממחוז תל אביב למחוז המרכז נוהגות לבחור משרות קרובות לבית שהשכר בהן נמוך יותר, ביחס לגברים?

הדמיון בין מדגם המחקר לבין מדגם הסקר החברתי של הלמ"ס, אפשר לנו להשתמש בנתוני הלמ"ס כדי לבחון אם קיים הבדל משמעותי באופן שבו נשים ממחוז תל אביב ונשים שעברו למחוז המרכז מתייחסות לעבודה ולקריירה. בחינה זו נחוצה על מנת לנטרל את ההשפעה של הבדל אפשרי כזה על ממצאי המחקר בנוגע להשפעת המעבר על תעסוקה. במילים אחרות, אם ימצא שנשים שלא עזבו את מחוז תל אביב מעניקות ערך רב יותר לעבודה, הדבר עלול להחליש את הממצאים, אך הבדיקה שלנו הניבה את התוצאה

⁵⁶ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, הסקר החברתי 2018. מדגם הלמ"ס סוּן לפי גיל ומחוז מגורים, בהתאם לסינון שערכנו עבור המדגם שלנו. ראו פירוט המאפיינים של מדגם הלמ"ס בספח 1.
⁵⁷ Azary-Viesel and Hananel, לעיל ה"ש 11.

ההפוכה. במסגרת הסקר החברתי של הלמ"ס, בתשובה לשאלה: "אם היית יכול להרשות לעצמך מבחינה כלכלית לא לעבוד בכלל, האם היית עובד?", 78.3% מהאימהות המתגוררות במחוז מרכז (ועברו אליו ממקום אחר) השיבו "כן", לעומת 72% בלבד מהאימהות המתגוררות במחוז תל אביב.⁵⁸

נוסף לשאלות אלו, השאלון בודק אם מדיניות הדיור אכן היוותה מניע מרכזי בהחלטה של משקי הבית לעבור ממחוז תל אביב למחוז המרכז, וזאת באמצעות בחינת המרכזיות של מחירי הדיור בקרב השיקולים למעבר.

השערת המחקר היא שהמעבר ממחוז תל אביב למחוז המרכז ישפיע לרעה על תעסוקת נשים בארבעת המדדים השונים שהוצגו, ביחס להשפעתו על תעסוקת גברים.

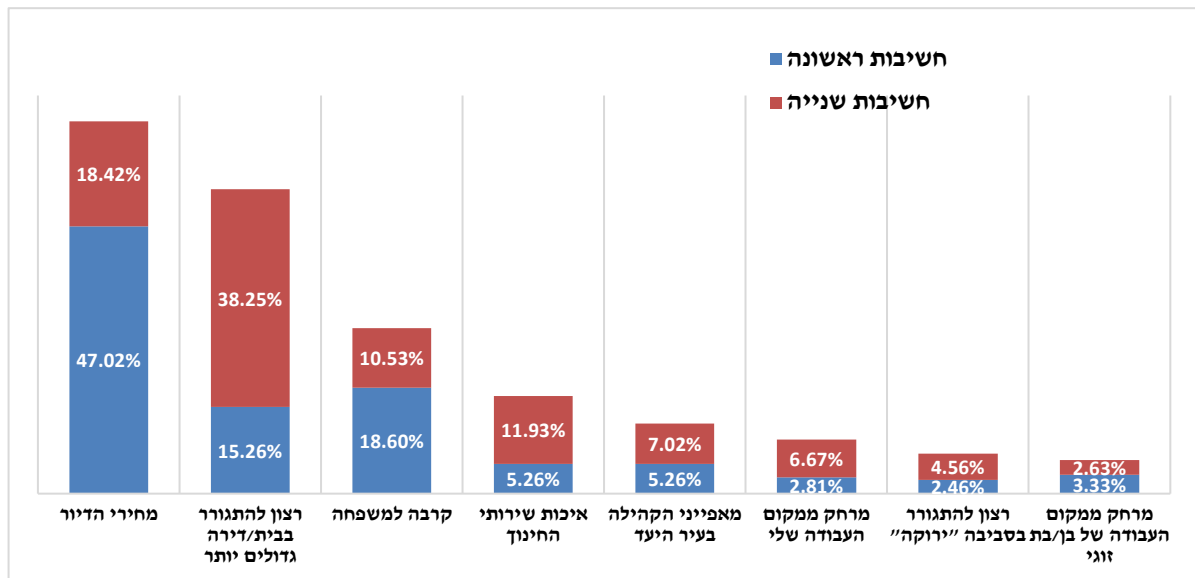
⁵⁸ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, הסקר החברתי 2018.

ממצאים

1. השפעת מדיניות הדיור על ההחלטה לעבור

כדי לאשש את ההנחה כי אכן מתקיים קשר בין מדיניות הדיור בישראל לבין המעבר של המשיבים והמשיבות ממחוז תל אביב למחוז המרכז, הם נתבקשו לדרג בין השיקולים שהובילו למעבר. התרשים הבא מציג את אחוז המשיבים והמשיבות שדירגו את השיקולים הבאים במקום הראשון או השני. ניתן לראות בבירור כי שני השיקולים החשובים ביותר הם מחירי הדיור והרצון להתגורר בבית גדול יותר, כאשר אפשר להתייחס לגודל הדירה כאל ביטוי נוסף של מחירי הדיור.

תרשים 1: השיקולים העיקריים בהחלטה לעבור



נוסף לכך, ממצאי המחקר מצביעים על קשר לא רק בין מחירי הדיור לבין המוטיבציה לעבור, אלא גם בין העלייה במחירי הדיור לבין המוטיבציה לעבור. כדי לבדוק זאת, חילקנו את המשיבים לשתי קבוצות – אלה שעברו לפני שנת 2008, המסמנת את תחילת הנסיקה במחירי הדיור, ואלה שעברו החל משנת 2008. קריטריון "מחירי הדיור" קיבל דירוג ממוצע של 2.8 בקבוצה הראשונה, נמוך יותר באופן מובהק סטטיסטי ($p=0.05$) מהדירוג שקיבל בקבוצה השנייה, העומד על 2.44. משמעות הממצא היא שמי שעברו ממחוז תל אביב למחוז המרכז נתנו משקל גבוה יותר למחירי הדיור בקורלציה עם העלייה במחירי הדיור עצמם. לא נמצאו הבדלים מובהקים סטטיסטיים בין שתי הקבוצות הללו בממוצעי הדירוגים של אף אחד מהקריטריונים האחרים.

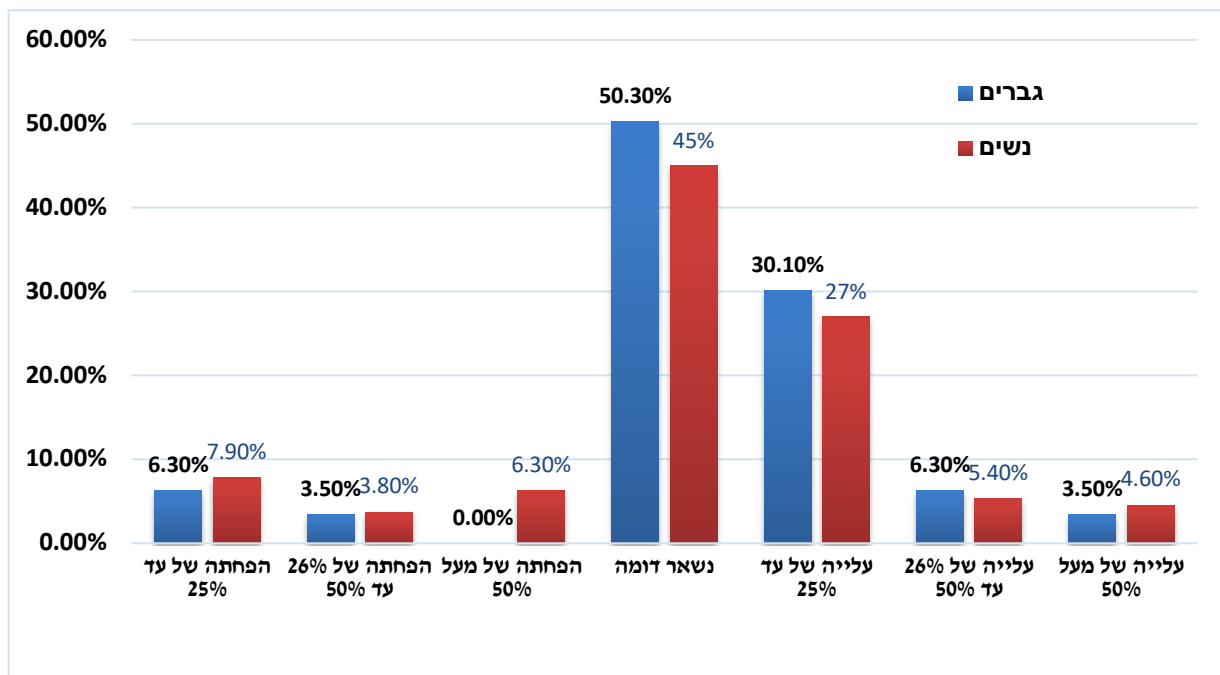
2. השפעות המעבר על תעסוקת נשים

המדדים הבאים מציגים את ההשפעות הישירות של המעבר על מאפייני תעסוקה של נשים. כדי לנטרל את השפעת "קנס האימהות" – הפגיעה התעסוקתית שנשים חוות סביב הולדת הילדים,⁵⁹ נבדקו עבור מדדים אלה רק תשובותיהם של משיבים ומשיבות שהיו כבר הורים בעת המעבר ממחוז תל אביב למחוז המרכז, או שביצעו את המעבר שנה או פחות לפני ההיריון הראשון – קרי בשלב תכנון הילדים.

1. השפעת המעבר על הכנסתן החודשית של נשים

כדי למדוד את השפעת המעבר על השכר החודשי, המשיבים והמשיבות נשאלו באופן ישיר כיצד השתנה שכרם החודשי בעקבות המעבר. תרשים 2 מציג את התפלגות התשובות בקרב נשים וגברים שעברו ממחוז תל אביב למחוז המרכז. במבט על ניתן לומר שהמעבר לא הרע את מצבם של מרבית המשיבים, נשים או גברים, ואף השפיע לטובה על רבים ורבות מהם. אך היות שברמה האישית לשכר יש נטייה כללית לעלות לאורך זמן, מעניין להסתכל דווקא על הקבוצה שחוותה בעקבות המעבר את המגמה ההפוכה.

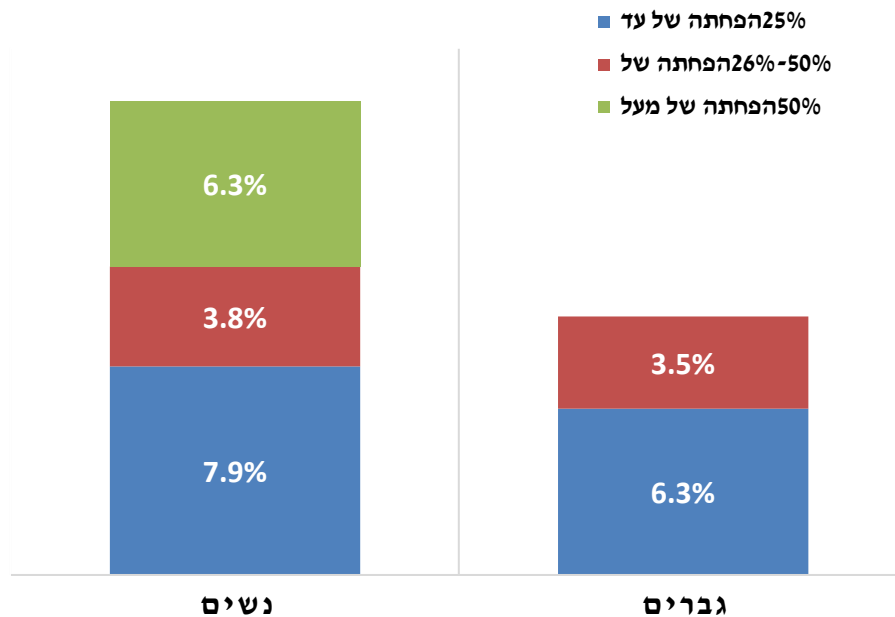
תרשים 2: שינויים בשכר בעקבות המעבר



⁵⁹ Kleven et al., לעיל ה"ש 23.

תרשים 3 להלן מציג רק את המשיבים והמשיבות ששכרם נפגע בעקבות המעבר, לפי גודל הפגיעה. ניתן לראות כי הסיכוי של נשים אשר עברו ממחוז תל אביב למחוז המרכז לספוג פגיעה בשכרן גבוה בהרבה משל גברים, וכי עיקר ההבדל בין הקבוצות קשור לסיכוי לספוג פגיעה גדולה בשכר, של מעל 50%.

תרשים 3: שיעור הנשים והגברים שחוו פגיעה בשכרם בעקבות המעבר



כדי לבחון כיצד משתנים שונים השפיעו על הסיכוי להפחתה בשכר, ולנטרל משתנים אחרים, בוצעה רגרסיה לוגיסטית על המשתנה הדיכוטומי "הפחתת שכר בעקבות המעבר" (כן/לא) חוו הפחתת שכר כלשהי בעקבות המעבר). המשתנים התלויים היו מין, גיל בעת המעבר, רמת השכלה, שעות עבודה לפני המעבר ומרחק ממקום העבודה שלפני המעבר. בשלב הראשון בוצעה רגרסיה על המדגם כולו, ולאחר מכן בוצעו רגרסיות נפרדות לנשים ולגברים כדי לראות את ההשפעות השונות על כל מגדר.

במסגרת הרגרסיה הכללית, מין נמצא כמשתנה המובהק היחיד המשפיע על הסיכוי לספוג הפחתה בשכר בעקבות המעבר ($p=0.029$). רמת השכלה נמצאה כמשתנה משפיע שלילי, באופן כמעט מובהק ($p=0.059$) על הסיכוי לספוג הפחתת שכר. לאחר חלוקת המדגם לפי מין, רמת השכלה גבוהה נמצאה כמגנה על נשים מפני הפחתת שכר ($p=0.026$), ועבור גברים גיל בעת המעבר נמצא כבעל השפעה שלילית כמעט מובהקת ($p=0.054$).

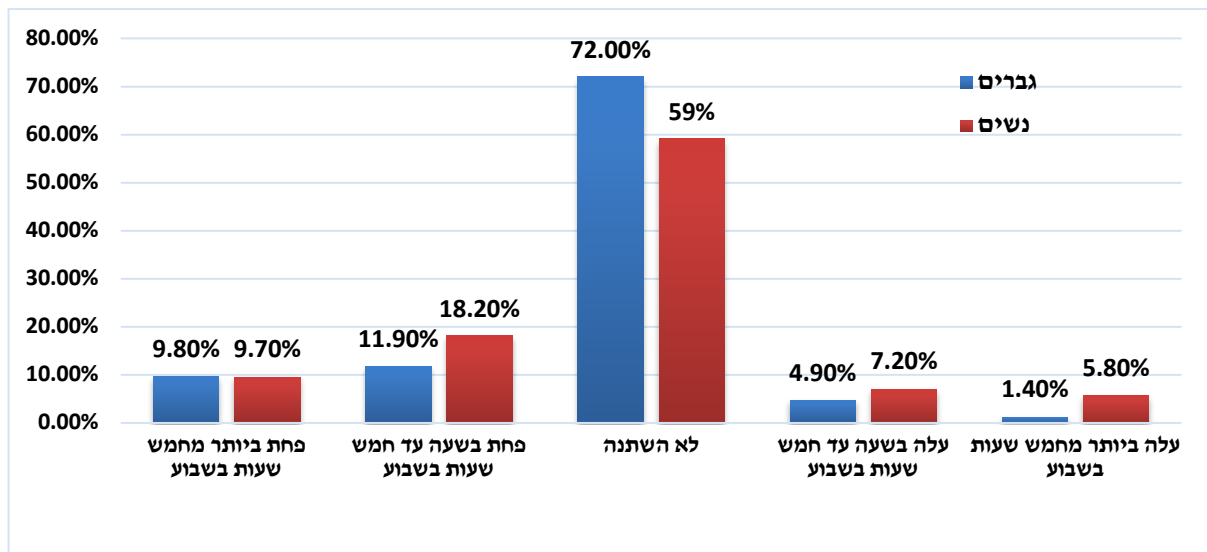
על הסיכוי לספוג הפחתת שכר – כלומר ככל שהם מבוגרים יותר סיכוייהם לספוג הפחתת שכר בעת המעבר קטנים יותר.⁶⁰

2. השפעת המעבר על מספר שעות העבודה השבועיות של נשים

כדי לבדוק את השפעת המעבר על שעות העבודה השבועיות, המשיבים והמשיבות התבקשו לציין באיזו מידה חל שינוי במספר שעות העבודה השבועיות שלהם בעקבות המעבר.

התרשים הבא מציג את השינוי שחל במספר שעות העבודה השבועיות של נשים וגברים בעקבות המעבר. ניתן לראות כי נשים, בסך הכול, הפחיתו את שעות העבודה שלהן בשיעור גבוה יותר מגברים, אך ההבדל בין הקבוצות נמצא כחסר מובהקות סטטיסטית. יתרה מזאת, ניתן לראות כי יותר נשים מגברים הגדילו את מספר שעות העבודה השבועיות שלהן. בסך הכול, ההבדל הסטטיסטי המשמעותי ביותר בין שתי הקבוצות הוא בסיכוייהם של המשיבים והמשיבות לעשות שינוי כלשהו בשעות העבודה השבועיות בעקבות המעבר, כאשר 41% מהנשים שהשיבו על הסקר שינו את שעות עבודתן לעומת 28% בלבד מהגברים.

תרשים 4: שינויים במספר שעות העבודה השבועיות בעקבות המעבר



על אף העובדה שלא נמצא הבדל סטטיסטי משמעותי בין גברים לנשים שהפחיתו את שעות העבודה בעקבות המעבר, מבט קרוב על הממצאים חושף מציאות מורכבת יותר. במסגרת רגרסיה לוגיסטית⁶¹ שבחנה את הגורמים המשפיעים על הפחתת שעות העבודה, נמצא כי בקרב נשים קיים קשר חיובי בין המרחק ממקום

⁶⁰ לתוצאות הרגרסיה, ראו נספח 2.

⁶¹ לתוצאות הרגרסיה, ראו נספח 2.

העבודה הקודם ושעות העבודה במקום העבודה הקודם ובין הסיכוי להפחית את שעות העבודה, ובקרב גברים לא נמצא קשר בין המשתנים הללו להפחתה. בקרב גברים, המשתנים שהשפיעו במובהק על הפחתת שעות העבודה הם רמת השכלה וגיל (ככל שהעובד מבוגר יותר וככל שהוא משכיל יותר, כך עולה הסיכוי שיפחית את שעות העבודה בעקבות המעבר) – משתנים אשר אינם קשורים באופן ישיר למעבר.

3. שינוי מקום עבודה בעקבות המעבר

כדי למדוד את מספר המשיבים והמשיבות ששינו את מקום עבודתם בעקבות המעבר, המשיבים התבקשו למלא טבלה המתארת את ההיסטוריה התעסוקתית שלהם, לרבות השנים שבהן עבדו במקומות עבודה שונים והמיקומים הגיאוגרפיים של אותם מקומות עבודה. כל אחד מהמשיבים והמשיבות קודד לאחת מארבע קבוצות: אנשים ששינו את מקום עבודתם (או הפסיקו לעבוד) בשנת המעבר או בשנה שאחריה, אנשים ששינו את מקום עבודתם (או הפסיקו לעבוד) כשנתיים לאחר המעבר, אנשים ששינו את מקום עבודתם שלוש שנים או יותר לאחר המעבר ואנשים שעדיין עובדים במקום העבודה שהועסקו בו טרם המעבר.

בהתבסס על ההנחה שככל שמשך הזמן שעבר מאז המעבר ארוך יותר, כך קיים סיכוי גבוה יותר שמשתנים שאינם קשורים למעבר ישפיעו על סיבת השינוי, הפכנו את ארבע הקבוצות למשתנה בינארי, כאשר 1=משיבים ומשיבות שהחליפו מקום עבודה בשנת המעבר או בשנה שאחריה ו-2=משיבים ומשיבות שלא החליפו מקום עבודה בשנת המעבר או בשנה שאחריה. הממצאים מראים, כי 42.7% מהנשים ורק 19.8% מהגברים החליפו את מקום עבודתם בשנת המעבר או בשנה העוקבת.

4. "כליאה מרחבית" – ויתור על שכר תמורת מרחק

כדי לבדוק אם נשים שמתגוררות במחוז המרכז נוטות לוותר על שכר בתמורה למקום עבודה קרוב יותר, ביצענו גרסיה שבוחנת את הגורמים המשפיעים על רמת השכר הנוכחית, לנשים ולגברים בנפרד.⁶² המשתנים הבלתי תלויים שהוכנסו לרגרסיה הם גיל, השכלה, גיל הילד הצעיר, הכנסת בן/בת הזוג, זמן הנסיעה לעבודה ואם התרחשה הפחתת שכר בעת המעבר (כן/לא).

עבור שני המינים נמצאה קורלציה חיובית בין רמת השכר הנוכחית לבין רמת ההשכלה ובין השכר של בן/בת הזוג, וכן נמצא כי הפחתת שכר בעת המעבר משפיעה לרעה על רמת השכר כיום. אך גורם אחד נמצא כבעל

⁶² לתוצאות הרגרסיה ומבחן הקורלציה, ראו נספח 2.

קורלציה חיובית לגובה השכר עבור נשים בלבד: זמן הנסיעה לעבודה. נמצא שככל שנשים נוסעות רחוק יותר, כך השכר שלהן גבוה יותר. משמעות הממצא היא שעבור נשים, בניגוד לגברים, מתקיים שקלול תמורות ("trade-off") בין שכר גבוה לזמן נסיעה קצר.

הקורלציה בין שכר לזמן נסיעה נבדקה גם עבור קבוצת הנשים שמתגוררות במחוז תל אביב, ולא עבור ממנו. זמן הנסיעה הכולל של קבוצה זו דומה לזמן הנסיעה של נשים המתגוררות במחוז המרכז, אך במקרה הזה לא נמצאה קורלציה בין זמן נסיעה לשכר. ממצא זה מחזק את המסקנה שלפיה המעבר למחוז המרכז מחייב נשים לוותר על שכר תמורת זמן נסיעה קצר, ותואם את הספרות המחקרית המראה כי קרבה למרכז המטרופולין מגדילה את שכרן הממוצע של נשים.⁶³

⁶³ Nisic, לעיל ה"ש 38.

סיכום

מאמר זה מבקש לעמוד על הקשר בין מדיניות הדיור של הממשלה לבין תעסוקת נשים בישראל. בהתבסס על ספרות מקצועית אשר מראה כי שיקולי התעסוקה של נשים נדחקים במקרים רבים לטובת שיקולים של משק הבית, וכן כי נשים נוטות לשלם קנס בשכר על התרחקות ממרכז המטרופולין, שיערנו כי תימצא השפעה שלילית של המעבר של משקי בית ממחוז תל אביב למחוז המרכז על מאפייני התעסוקה השונים של נשים.

מצאנו כי המעבר השפיע על שלושה מתוך ארבעת המדדים שהגדרנו לבחינת איכות התעסוקה של נשים. המחקר שביצענו מראה כי לנשים יש סיכוי גבוה יותר מאשר לגברים לשלם "קנס" של הפחתת שכר בעקבות המעבר, באופן המאשש את השערת המחקר ותואם את הספרות המקצועית הרלוונטית. עוד מצאנו כי הסבירות שנשים יחליפו את מקום עבודתן בעקבות המעבר גבוהה במובהק מהסיכוי שגברים יעשו זאת. לבסוף מצאנו כי נשים, בניגוד לגברים, משלמות בשכר עבור זמן נסיעה קצר יותר. ממצא זה תואם את תיאוריית ה"כליאה המרחבית", שלפיה נשים שמתגוררות מחוץ למרכזי הערים הגדולות עובדות קרוב יותר לבית, במשרות שהשכר בהן נמוך יותר.

עבור המדד הנוסף שהוגדר לבחינת איכות התעסוקה של נשים לא הצלחנו לאשש את השערת המחקר. שיעור הנשים שהפחיתו את שעות העבודה בעקבות המעבר היה גבוה אומנם משיעור הגברים שעשו זאת, אך ההבדל לא היה מובהק סטטיסטית. לצד זאת, בחינה של הסיבות להפחתה מצביעה על כך ששיקולים הקשורים למרחק ממקום העבודה ולמספר הכולל של שעות העבודה לפני המעבר השפיעו על הפחתת שעות העבודה בקרב נשים, ולא השפיעו באופן מובהק על ההפחתה בקרב גברים.

במסגרת המחקר בדקנו גם את הקשר בין ההחלטה לעבור ממחוז תל אביב למחוז המרכז לבין מדיניות הדיור. מצאנו כי המוטיבציה העיקרית למעבר של משפחות טמונה במשתנים הקשורים למדיניות, ובראשם מחירי הדיור והיכולת לרכוש דירה. עוד מצאנו כי מוטיבציה זו התחזקה בתקופת הנסיקה של מחירי הדיור, שהחלה בשנת 2008.

בסיכומנו של דבר, המחקר שערכנו מראה כי מדיניות דיור אשר דוחקת את משפחות מעמד הביניים מלב המטרופולין (מחוז תל אביב) לאזורי המרוחקים יותר, עלולה להשפיע על מצבן התעסוקתי של נשים ולתרום לפערים המגדריים בשוק העבודה. בכך הוא מוסיף לספרות הקיימת, אשר קושרת בין החלטות

המגורים של משקי בית לבין תעסוקת נשים, אך בקושי עוסקת בשאלה כיצד מדיניות הדיור יכולה להשפיע על מצבן של נשים.

בישראל, מגמות ההגירה הפנימית של השנים האחרונות מאופיינות בתנועה של מעמד הביניים הבינוני והגבוה ממרכז מטרופולין תל אביב לערים קטנות יותר ומרוחקות יותר במחוז המרכז. מגמות אלה נתמכות על ידי מדיניות הדיור של הממשלה, אשר מעודדת באמצעות "הסכמי הגג" ופרויקט "מחיר למשתכן" בנייה חדשה מסיבית בערי מחוז המרכז – גדולה בהרבה מהבנייה המתוכננת במחוז תל אביב. היות שמרבית הבנייה המתוכננת במסגרת מדיניות זו טרם הושלמה, כעת זה הזמן לבחון את ההשלכות הצפויות שלה על היבטים חברתיים שונים, לרבות מעמדן התעסוקתי של נשים.

באמצעות למידה מניסיוןן של נשים שכבר עשו את המעבר ממרכז המטרופולין לערים מרוחקות יותר, המאמר שופך אור על ההשפעות הצפויות של מדיניות הדיור הנוכחית בישראל. בכך הוא מעניק למקבלי החלטות הזדמנות למנוע השלכות לא רצויות של מדיניות הדיור על תעסוקת נשים ועל אי-שוויון מגדרי בישראל.

נספח 1

נתונים סוציו-דמוגרפיים של אוכלוסיית המחקר לפי הסקר החברתי של הלמ"ס, 2018:

(סינון לפי גילאי 25–55, מחוז, מעבר מיישוב אחר)

מס' שעות עבודה (טווח שכיח)	% משתכרים למעלה מ-10,000 ₪ בחודש	מספר ילדים ממוצע (בקרב הורים בלבד)	% בעלי/ות השכלה אקדמית	
42–35	35.4%	2.67	59.1%	נשים – מחוז מרכז
42–35	36.5%	2.5	63.1%	נשים – מחוז מרכז – עברו מיישוב אחר
59–50	62.5%	2.54	49.1%	גברים – מחוז מרכז
59–50	69.1%	2.59	56.9%	גברים – מחוז מרכז – עברו מיישוב אחר
42–35	35.1%	2.5	60.3%	נשים – מחוז ת"א

נספח 2

השפעות קצרות טווח של המעבר ממחוז תל אביב למחוז מרכז על תעסוקת נשים

יחס	גברים (N=146)	נשים (N=376)	
2.16*** (p=0.0001)	19.8% (N=86)	42.7% (N=253)	החלפת מקום עבודה
1.27 (p=0.171)	21.1%	26.9%	הפחתת שעות עבודה
1.83* (p=0.023)	9.8%	18%	הפחתה כוללת בשכר
** (p=0.002)	0	6.1%	הפחתה גדולה בשכר (מעל 50%)
0.75* (p=0.027)	41.1%	30.9%	ללא שינוי בשכר או בשעות

משתנים בעלי קורלציה להשפעה על תעסוקה (תוצאות רגרסיות לוגיסטיות)

שעות עבודה לפני המעבר	מרחק ממקום העבודה המקורי	רמת השכלה	גיל בעת המעבר	מין	
1.003	1.034	1.206	1.036	2.796**	החלפת מקום עבודה
0.999	1.061	1.148	1.010	Women	
1.025	1.225	1.285	1.246**	Men	
0.997	0.941	1.285(*)	1.015	2.008*	הפחתת שכר
0.997	0.853	1.388*	0.997	Women	
1.004	1.540	0.912	1.145(*)	Men	
0.984*	0.753**	1.037	1.005	1.529	הפחתת שעות עבודה
0.973*	0.754*	1.201	0.986	Women	
0.998	0.718	0.581*	1.094(*)	Men	

רגרסיות עבור רמת שכר נוכחית (נשים וגברים מחוז מרכז)

נשים

$$\text{Income} = -3 + 0.01 \text{commuting_time} + 0.3 \text{education} + 0.29 \text{spouse_income} + 0.28 \text{wage_reduction_in_move}$$

(p=0.012) (p=0.000) (p=0.000) (p=0.000)

R²=0.39

גברים

$$\text{Income} = -0.89 + 0.06 \text{age} + 0.44 \text{education} + 0.24 \text{spouse_income} + 0.39 \text{wage_reduction_in_move}$$

(p=0.029) (p=0.001) (p=0.000) (p=0.035)

R²=0.28

זמן נסיעה לעבודה (יוממות) וקורלציה בין זמן נסיעה לשכר

זמן יוממות X הכנסה (Pearson correlation)	זמן יוממות	
r=0.130** (p=0.01)	ממוצע: 33.13 (SD=21.756) חציון: 30	קבוצת המחקר (N=394)
r=0.000 (p=0.995)	ממוצע: 43.16 (SD=22.532) חציון: 45	קבוצת ביקורת 1 (N=174)
r=0.058 (p=0.512)	ממוצע: 32.31 (SD=21.726) חציון: 30	קבוצת ביקורת 2 (N=132)

נספח 3

שאלון בנושא דיור ותעסוקת אימהות/אבות

סינון מוקדם: אימהות בנות 25–55 המתגוררות באחת מערי מחוז המרכז (רשימה מצורפת בנפרד). האם ניתן לקבל ממכון הסקרים את שנת הלידה של כל אחת מהמשיבות, או האם צריך להקדיש לכך שאלה בשאלון?

1) האם גרת בעבר באחת הערים האלה? (שאלה מסוננת: אם התשובה היא לא – להוציא מהמדגם)

- | | | |
|----------------------------------|------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> תל אביב | <input type="checkbox"/> בת ים | <input type="checkbox"/> קריית אונו |
| <input type="checkbox"/> גבעתיים | <input type="checkbox"/> בני ברק | <input type="checkbox"/> רמת השרון |
| <input type="checkbox"/> רמת גן | <input type="checkbox"/> אור יהודה | <input type="checkbox"/> אזור |
| <input type="checkbox"/> חולון | <input type="checkbox"/> הרצליה | <input type="checkbox"/> כפר שמריהו |
| | | <input type="checkbox"/> לא גרתי באף אחת מהערים הללו |

2) מאיזו שנה ועד איזו שנה התגוררת שם? מ- _____ עד _____ (לתכנת גלגלות)

3) מהי העיר/ישוב בה את מתגוררת כעת? _____

4) שם השכונה או האזור בעיר _____

5) באיזו שנה עברת לכאן? (גלגלת שנים)

6) באיזו עיר/ערים התגוררת לפני שעברת לכאן? _____ (לתכנת: השאלה תופיע רק

במקרים שקיים הפרש בין התשובה השנייה של שאלה (2) לתשובה לשאלה (6))

7) מה היה גילו/ה של ילד/תך הבכור/ה כשעזבת? _____ (אם היית בהריון עם ילד/תך הבכור/ה, כתבי "היריון")

8) עכשיו ארצה לשאול אותך לגבי ההיסטוריה התעסוקתית שלך, אנא מלאי את הטבלה הבאה. בבקשה התייחסי בשורה חדשה לכל שינוי שחל במקום עבודתך, בתפקידך, או בשעות העבודה שלך

שנים	שם מקום העבודה	תפקיד	העיר שבה נמצא מקום העבודה	מספר שעות עבודה ממוצע בשבוע

--	--	--	--	--

9) האם עשית בעבר הסבה מקצועית (שינית לחלוטין את תחום עיסוקך)?

כן לא (אם עונה לא לקפוץ לשאלה 13)

10) האם עשית את ההסבה המקצועית לפני/אחרי הולדת ילדייך?

לפני/ אחרי/ בזמן ההיריון עם ילד/תי הבכור/ה

5	4	3	2	1	
מאוד נכון				מאוד לא נכון	11) באיזו מידה כל אחד מההיגדים הבאים נכון לגבייך?
					א. תחושות שחיקה או שעמום בתחום עבודתי הקודם היוותה שיקול מרכזי בהחלטה לעשות שינוי
					ב. השאיפה להרוויח שכר גבוה יותר היוותה שיקול מרכזי בהחלטה לעשות שינוי
					ג. העובדה כי תחום עבודתי החדש מאפשר לשלב טוב יותר בין בית למשפחה היוותה שיקול מרכזי בהחלטה לעשות שינוי
					ד. בעקבות הולדת ילדיי נחשפתי לתחום עבודה חדש שסקרן אותי ושלא הכרתי קודם
					ה. אני חשה כי בתחום עבודתי החדש אני מגשימה את עצמי יותר מאשר בתחום הקודם
					ו. אני חשה חרטה בעקבות השינוי המקצועי שעשיתי
					ז. אם הייתי נשארת בתחום עבודתי הקודם יכולתי להרוויח היום שכר גבוה יותר
					ח. אני חשה שהפכתי לאם מהווה סיבה מרכזית לשינוי המקצועי שעשיתי
					ט. האפשרות לשעות עבודה גמישות היוותה שיקול משמעותי בהחלטה לעשות שינוי
					י. האפשרות לעבודה מהבית היוותה שיקול משמעותי בהחלטה לעשות שינוי

12) האם כשגרת ב(תשובה:1) היית עצמאית או שכירה?

עצמאית

שכירה

אחר

13) האם כיום את עצמאית או שכירה?

□ עצמאית

□ שכירה

□ אחר _____

שאלות בנושא דיור

14) השאלות הבאות נוגעות לשיקולים שהביאו להחלטה לעבור דירה. אנא סמני ב-X תשובה בין 1 ל-5, כאשר 1=במידה מועטה מאוד, 5=במידה רבה מאוד

5	4	3	2	1	
				במידה מועטה מאוד	באיזו מידה היווה כל אחד מהגורמים הבאים שיקול בהחלטה לעבור?
					א. מחירי הדיור
					ב. רצון בדירה/בית גדולים יותר
					ג. רצון להתגורר במקום "ירוק / קרוב לטבע"
					ד. איכות שירותי החינוך
					ה. אופי הקהילה במקום החדש
					ו. קרבה למשפחה
					ז. קרבה למקום העבודה שלך
					ח. קרבה למקום העבודה של בן/בת זוגך

15) האם היו שיקולים נוספים בהחלטה לעבור?

16) אנא דרגי את השיקולים לפי מידת ההשפעה שלהם על ההחלטה: (מקום ראשון, מקום שני, מקום שלישי)

17) האם כשגרת ב(תשובה:1), גרת בשכירות או בדירה/בית בבעלותך (או בבעלות בן/בת זוגך)?

□ שכירות

□ בעלות

□ אחר _____

18) האם היום את מתגוררת בשכירות או בדירה/בית בבעלותך (או בבעלות בן/בת זוגך)?

□ שכירות

□ בעלות

□ אחר _____

19) כמה חדרים היו בדירה/בית שהתגוררת בהם ב(תשובה:1) _____

20) כמה חדרים יש בדירה/בית בהם את מתגוררת היום? _____

שאלות על שינויים בעקבות המעבר:

21) אם שינית את מקום עבודתך בעקבות המעבר מ(תשובה:1), האם השינוי היה מתוכנן מראש?

כן

לא, ההחלטה לשנות מקום עבודה התקבלה אחרי המעבר

22) בדרך כלל, באיזו שעה את יוצאת בבוקר לעבודה?

23) כמה זמן, בממוצע, לוקח לך להגיע לעבודה (מדלת לדלת)?

24) כמה זמן, בממוצע, לוקח לך לחזור מהעבודה (מדלת לדלת)?

25) עד כמה התרחקת ממקום עבודתך (הקודם, או הנוכחי אם לא החלפת/עזבת מקום עבודה)

בעקבות המעבר?

לא התרחקתי משמעותית

התרחקתי בכ-10 עד 20 ק"מ

התרחקתי בכ-20 עד 40 ק"מ

התרחקתי בכ-40 עד 60 ק"מ

התרחקתי ביותר מ-60 ק"מ

התקרבותי למקום עבודתי

26) באיזו מידה המרחק ממקום העבודה הקודם היווה שיקול בהחלטה לעזוב את מקום העבודה?

(אם נשארתי באותו מקום עבודה, אין צורך לענות)? סקאלה 1-5.

27) האם בעקבות המעבר השתנה מספר שעות העבודה השבועיות שלך (בין אם באותה העבודה או

בעבודה חדשה לעומת הקודמת)?

מספר שעות העבודה שלי פחת בשעה עד חמש שעות בשבוע

מספר שעות העבודה שלי פחת ביותר מחמש שעות בשבוע

מספר שעות העבודה שלי לא השתנה

מספר שעות העבודה שלי עלה בשעה עד חמש שעות בשבוע

מספר שעות העבודה שלי עלה ביותר מחמש שעות בשבוע

28) (לתכנת: שאלות שונות לפי התשובות של שאלה (24))

למי שענו "עלה"	למי שענו "לא השתנה"	למי שענו "פחת"
<p>באיזו מידה כל אחת מהסיבות הבאות הביאה לעלייה בשעות העבודה שלך? (סקאלת 1-5)</p> <p><input type="checkbox"/> קידום/התפתחות מקצועית</p> <p><input type="checkbox"/> החלפתי מקצוע / מקום עבודה והם דורשים יותר שעות</p> <p><input type="checkbox"/> חלה עלייה במספר השעות שאני יכולה להשקיע בעבודה</p>	<p>מעבר לשאלה הבאה</p>	<p>באיזו מידה היווה כל אחד מהגורמים הבאים סיבה להפחתת שעות העבודה שלך? (סקאלת 1-5)</p> <p><input type="checkbox"/> המרחק ממקום העבודה</p> <p><input type="checkbox"/> רצון להקדיש למשפחה זמן רב יותר</p> <p><input type="checkbox"/> החלפתי מקצוע, והמקצוע החדש דורש פחות שעות עבודה</p>

<input type="checkbox"/> התקרבותי למקום העבודה בעקבות המעבר (מ(תשובה:1) אחר <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> אחר _____
---	--	------------------------------------

29) כמה שעות שבועיות (בממוצע) עבדת כשגרת ב(תשובה:1)? _____

30) בשבוע ממוצע, כמה שעות את עובדת היום? _____

31) האם לאחר המעבר, חל שינוי **בשכר החודשי** (אנא התייחסי לשכר החודשי הכולל, גם אם השכר השעתי לא השתנה)

חלה הפחתה של עד 25% משכרי

חלה הפחתה של בין 26% ל-50% משכרי

חלה הפחתה של מעל 50% משכרי

השכר שלי נשאר דומה

חלה עליה בעד 25% משכרי

חלה עליה בעד 50% משכרי

חלה עליה במעל 50% משכרי

32) האם לאחר המעבר, חל שינוי בשכרו/ה החודשי של בן/בת זוגך?

חלה הפחתה של עד 25% משכרו/ה

חלה הפחתה של בין 26% ל-50% משכרו/ה

חלה הפחתה של מעל 50% משכרו/ה

השכר שלו/ה נשאר דומה

חלה עליה בעד 25% משכרו/ה

חלה עליה בעד 50% משכרו/ה

חלה עליה במעל 50% משכרו/ה

33) עד כמה את מרוצה מעבודתך הנוכחית? (סקאלת 1-7: 1=מאוד לא מרוצה; 7=מרוצה מאוד)

34) עד כמה היית מרוצה מעבודתך כשהתגוררת ב(תשובה:1)

35) באיזו מידה את חושבת שהמעבר השפיע על ההתפתחות המקצועית שלך? (סקאלת 1-7:

1=לא השפיע כלל; 7=השפיע מאוד)

36) האם ההשפעה הייתה חיובית או שלילית? (חיובית/שלילית)

37) באיזו מידה את חושבת שהמעבר השפיע על ההתפתחות המקצועית של בן/בת זוגך? (סקאלת

1-7: 1=לא השפיע כלל; 7=השפיע מאוד)

38) האם ההשפעה הייתה חיובית או שלילית? (חיובית/שלילית)

נתונים אישיים

39) מצב משפחתי

- חיה בזוגיות עם גבר ומגדלת איתו ילדים/ות
- חיה בזוגיות עם אישה ומגדלת איתה ילדים/ות
- לא חיה בזוגיות
- אחר _____

40) בממוצע, כמה ימים בשבוע הילדים אצלך? (גלגלת 1-7)

41) מספר ילדים/ות במשק הבית _____

42) גילאי הילדים/ות

ילד ראשון	ילד שני	ילד שלישי	ילד רביעי	ילד חמישי	ילד שישי
3-0 <input type="checkbox"/>	3-0 <input type="checkbox"/>	3-0 <input type="checkbox"/>	3-0 <input type="checkbox"/>	3-0 <input type="checkbox"/>	3-0 <input type="checkbox"/>
6-3.1 <input type="checkbox"/>	6-3.1 <input type="checkbox"/>	6-3.1 <input type="checkbox"/>	6-3.1 <input type="checkbox"/>	6-3.1 <input type="checkbox"/>	6-3.1 <input type="checkbox"/>
9-6.1 <input type="checkbox"/>	9-6.1 <input type="checkbox"/>	9-6.1 <input type="checkbox"/>	9-6.1 <input type="checkbox"/>	9-6.1 <input type="checkbox"/>	9-6.1 <input type="checkbox"/>
12-9.1 <input type="checkbox"/>	12-9.1 <input type="checkbox"/>	12-9.1 <input type="checkbox"/>	12-9.1 <input type="checkbox"/>	12-9.1 <input type="checkbox"/>	12-9.1 <input type="checkbox"/>
מעל 12 <input type="checkbox"/>	מעל 12 <input type="checkbox"/>	מעל 12 <input type="checkbox"/>	מעל 12 <input type="checkbox"/>	מעל 12 <input type="checkbox"/>	מעל 12 <input type="checkbox"/>

43) מה השכלתך?

- תיכונית או פחות
- על-תיכונית/ לימודי תעודה
- תואר ראשון
- תואר שני
- תואר שלישי
- אחר _____

44)

מעל 20,000 ₪	15,000-20,000 ₪	11,000-15,000 ₪	9,500-11,000 ₪	7,000-9,500 ₪	5,000-7,000 ₪	0-5,000 ₪	
							שכר החודשי הנוכחי הוא (בחודש ממוצע)
							אם את חיה בזוגיות, השכר החודשי של בן/בת זוגך הוא

45) אנה הוסיפי ממחשבותייך ותחושותייך בנוגע לנושא שבו עסק הסקר