

## החלום ושברו - דפוסי אי־שוויון וריבוד בקרב בוגרי משפטים בישראל בפתח המאה העשרים ואחת

נטע זיו, תמר קריכלי־כץ, איסי רוזן־צבי\*

הגידול החד במספר בוגרי הפקולטות ובתי הספר למשפטים מאז תחילת המאה העשרים ואחת הפך את ישראל למדינה שבה היחס של עורכי דין לנפש הוא הגבוה ביותר בעולם. במאמר זה אנחנו מבקשים לברר האם הכניסה למקצוע עריכת הדין - שהפכה לנגישה הרבה יותר בשנים האחרונות - מאפשרת התגברות על דפוסי הריבוד ואי־השוויון על בסיס מגדרי, לאומי, אתני ומעמדי המאפיינים את שוק העבודה הישראלי. מהמחקר עלה, שהגידול במספר בתי הספר למשפטים ובמספר עורכי הדין אכן הגדיל באופן משמעותי את הסיכוי של אלו המשתייכים לקבוצות מיעוט ולקבוצות מקופחות באופן היסטורי להיכנס למקצוע. עם זאת, הפרופסיה המשפטית שימרה דפוסי ברורים של אי־שוויון וריבוד על בסיס מגדרי, לאומי, עדתי וסוציו־אקונומי, כמעט בכל התחומים. כך למשל, מצאנו שנשים, מזרחים, ערבים ובעלי רקע סוציו־אקונומי נמוך מרוויחים פחות ועובדים במשרדים קטנים יותר בהשוואה לגברים, לאשכנזים, ליהודים ולבעלי רקע סוציו־אקונומי גבוה. גם שביעות הרצון מן ההחלטה ללמוד משפטים משתנה על בסיס השתייכותו של המשיב לקבוצה חברתית, אם כי דפוסי שביעות הרצון מפתיעים שכן הם מצויים במידה מסוימת ביחס הפוך ליכולתו של הפרט "להצליח", על פי הקריטריונים המקובלים להצלחה במקצוע המשפטי.

### מבוא

מקובל לסבור כי מצב מקצוע עריכת הדין בישראל הוא בכי רע ולייחס זאת לגידול החד במספר עורכי דין מאז תחילת המאה העשרים ואחת, שהביא לתופעה המכונה "הצפת המקצוע". על פי הטענה, הצפת המקצוע בעייתית בשני מובנים: מנקודת מבט ציבורית הבעייתיות נובעת מכך

\* נטע זיו, תמר קריכלי־כץ ואיסי רוזן־צבי הן מרצות ומרצה בפקולטה למשפטים של אוניברסיטת תל אביב. תודתנו נתונה לצביה שיר על עבודתה המסורה והמקצועית על המאמר, וכן לשירי קטלן על סיוע בשלבים הראשונים של המחקר. תודה גם לקמילה מיכמן ולמערכת "מעשי משפט" על הערותיהם המצוינות לטיטות קודמות של המאמר שסייעו לנו לחדד את טיעונינו וכן על עבודת העריכה הקפדנית. המחקר האמפירי שעליו מבוסס המאמר נעשה בשיתוף פעולה עם לשכת עורכי הדין בישראל ובאמצעות מענק מחקר מטעם הקרן הלאומית למדע (מס' 42/14).

החלום ושברו - דפוס אי־שוויון וריבוד בקרב בוגרי משפטים בישראל | נטע זיו, תמר קריכלי־כץ, איסי רוזן־צבי

שהציבור נאלץ להתמודד עם ריבוי עורכי הדין מבלי יכולת לדעת אילו מהם איכותיים ואילו פחות, באופן שמגביר את הסכנה לטיפול שאינו מיטבי בתיק שעשוי להגיע עד כדי רשלנות מקצועית. אך הצפת המקצוע היא בעייתית גם מנקודת מבטם של עורכי הדין, המשייכים לה תופעות כמו ירידת קרנו של המקצוע ותחרות פרועה המובילה ל"מרוץ לתחתית" ולירידה דרסטית בשכר הטרחה.<sup>1</sup> עם עובדות קשה להתווכח. בשני העשורים האחרונים אכן חלה עלייה תלולה במספר עורכי הדין בישראל, ותוצאתה היא שישראל מחזיקה בשיא עולמי במספר עורכי הדין לנפש, שעמד בשנת 2016 על עורך דין אחד ל־132 תושבים.<sup>2</sup> הגורמים לעלייה זו מורכבים, וכוללים בין היתר את הגידול במספר בתי הספר למשפטים המכשירים עורכי דין, ריבוי של מורים למשפטים המלמדים במוסדות אלו, תהליך המשפטיזציה של החברה הישראלית, רף כניסה נמוך יחסית למקצוע, וכללי ייחוד מקצוע המחייבים כל מי שמעוניין לפעול בשדה המשפטי להיות עורך דין.<sup>3</sup>

עם זאת, מעבר ל"מספרים", הדיון הציבורי במצב המקצוע המשפטי נערך בהתבסס על מידע דל מאוד על ציבור בוגרי הפקולטות ובתי הספר למשפטים לאחר שאלו סיימו את הלימודים, את ההתמחות ואת בחינות הלשכה – והצטרפו למקצוע. משום כך, החלנו בשנת 2015 בביצוע מחקר רחב היקף שבמסגרתו שלחנו שאלונים ל־35,000 בוגרים ובוגרות, אשר סיימו לימודיהם החל משנת 1995, המועד שבו החל הגידול החד במספר תלמידי המשפטים ועד לשנת 2015 (להלן "המחקר"), באמצעות השאלונים ביקשנו לברר מהם דפוסי העיסוק שלהם (היכן הם עובדים, האם הם נשארים לעבוד בעריכת דין לאורך זמן, באילו תחומי משפט הם עוסקים, כמה שעות הם מקדישים לעבודה ומהי הכנסתם), כיצד הם משלבים בין עבודה למשפחה, מהי מידת שביעות הרצון שלהם מן ההחלטה לפנות ללימודי משפטים, ומהי הזיקה בין כל אלו לבין המוסד שבו הם למדו לתואר במשפטים.

מעבר לנתונים אלו, השאלה המרכזית שאותה ביקשנו לברר היא האם הכניסה למקצוע עריכת הדין, מאפשרת התגברות על דפוסי הריבוד ואי־שוויון על בסיס מגדרי, לאומי, אתני ומעמדי המאפיינים את שוק העבודה הישראלי באופן כללי. שאלה זו מעניינת וחשובה משתי סיבות: ראשית, היא חשובה כשלעצמה, משום שריבוד ואי־שוויון משמעם כי קיימים הבדלים לא ראויים בין קבוצות שונות בקרב עורכי דין בישראל בשכר, בתנאי העבודה, בהזדמנויות הקידום ובשביעות הרצון. זיהוי אי־השוויון ומקורותיו הם, מטבע הדברים, תנאי הכרחי לכך שניתן יהיה לפעול למיגורו. שנית, שאלה זו חשובה במיוחד משום שהפרופסיה של עריכת הדין, בדומה לפרופסיות אחרות, מבטיחה לכל החברים למקצוע הזדמנות שווה לניוד חברתי ולקידום כלכלי, ללא קשר למגדר, ללאום, לאתניות או למעמד. אם הבטחה זו היא בגדר חלום שאינו מתגשם, ולמעשה קיים פער בין האידאולוגיה שמפיצה הפרופסיה לבין המציאות, התוצאה היא יצירת מצג שווא שראוי להפריכו. משום כך ניתחנו את הנתונים גם על בסיס מאפיינים של מגדר, לאום וזהות אתנית־עדתית.

ממחקרנו עולה כי הגידול במספר בתי הספר למשפטים ובמספר עורכי הדין הגדיל באופן משמעותי את הסיכוי של אלו המשתייכים לקבוצות מיעוט ולקבוצות מקופחות באופן היסטורי להיכנס למקצוע. עם זאת, הפרופסיה המשפטית שימרה דפוסי ברורים של אי־שוויון וריבוד על בסיס מגדרי, לאומי, עדתי וסוציו־אקונומי, כמעט בכל התחומים, ובכלל זה בסיכויים להתקבל לעבודה במשרד גדול ויוקרתי, בסיכויים להצליח להשתלב במגזר הציבורי, ובגובה ההכנסה הצפויה. גם שביעות הרצון מן ההחלטה ללמוד משפטים משתנה על בסיס השתייכותו של המשיב לקבוצה חברתית, אם כי דפוסי שביעות הרצון מפתיעים שכן הם מצויים במידה מסוימת ביחס הפוך ליכולתו של הפרט "להצליח", על פי הקריטריונים המקובלים להצלחה, במקצוע המשפטי.

המאמר נחלק לחמישה חלקים. בחלקו הראשון נסביר את החשיבות הטמונה בחקר המקצוע המשפטי, ובחלק השני את המתודולוגיה שבה השתמשנו. בחלק השלישי נציג את הממצאים

המרכזיים שעלו מן התשובות לשאלונים באופן כללי, וכן נציג ממצאים אלו בחלוקה לקבוצות על פי מגדר, לאום, מוצא עדתי ומעמד סוציו־אקונומי. בחלק הרביעי ננתח את הממצאים, וננסה לענות על השאלה האם המקצוע המשפטי מקיים את ההבטחה הטמונה בו להתגבר על דפוס אי־שוויון בחברה הישראלית על בסיס מגדר, לאום, אתניות ומעמד או שמא דפוס אי־שוויון נשמרים גם בתוך המקצוע. בחלק החמישי נציג את ממצאי המחקר אל מול הגישה הרואה בהשתייכות מקצועית ובתהליך הפרופסיונליזציה אמצעי להתגבר על אי־שוויון חברתי.

### א. חקר המקצוע המשפטי

מדוע חשוב ללמוד על מצבו של מקצוע עריכת הדין? מה האינטרס לחקור את המקומות שבהם עובדים עורכי דין, את סביבת העבודה שלהם, את תחום העיסוק, את הזמן המוקדש לעבודה מול משפחה או פנאי, האם הם גברים או נשים, יהודים או ערבים, אשכנזים או מזרחים? כמה שונים עורכי דין מקבוצות אחרות בשוק העבודה הישראלי, והאם ההשתייכות למקצוע מייצרת עבורם הזדמנויות שלא קיימות בעיסוקים אחרים? נקודת המוצא של מחקר זה, בדומה למחקרים רבים אחרים בעולם שהתמקדו במקצוע המשפטי,<sup>4</sup> היא שיש אינטרס ציבורי חשוב בהבנת דפוס עיסוקם של עורכי דין. גישה זו רואה במקצוע עריכת הדין מוסד חברתי חיוני. לעורכי דין השפעה על הכלכלה המקומית והגלובלית, אך תפקידם משמעותי במיוחד במסגרת פיתוחו ושימורו של מרקם דמוקרטי־מדינתי, וביתר שאת בכל הקשור למעמדה של מערכת הצדק.

עורכי דין הם חלק בלתי נפרד ממערכת הצדק, ומוסדות משפטיים יציבים ואוטונומיים הם תנאי הכרחי בכל חברה המחויבת לשלטון החוק, צדק חברתי וכלכלה יציבה. לעורכי דין תפקיד חשוב בכינון מוסדות דמוקרטיה ליברלית,<sup>5</sup> הם מקדמים צמיחה ופיתוח כלכלי,<sup>6</sup> הם "יוצרים את המשפט" בעבודתם היום־יומית כאשר הם מתווכים בין הפרט לבין המדינה והמערכות הביורוקרטיות,<sup>7</sup> וביכולתם לחסום או לקדם את הנגשת מערכות המשפט לנזקקים לה.<sup>8</sup> עורכי דין הם גורמים חיוניים בפתרון מחלוקות בדרכי שלום,<sup>9</sup> אך מנגד הם גם זוכים לביקורת על תפקידם בהעצמתם של סכסוכים ומחלוקות, על מנת לשמר את ההיזקקות לשירותיהם.<sup>10</sup>

עורכי דין נהנים מהגליטימציה שמעניקה מערכת המשפט, וכד בכד הם תורמים לחיזוקה באמצעות הציות לכלליה ולדקדוק הפנימי של הדיסציפלינה המשפטית.<sup>11</sup> בין שנגדיר עורכי דין כמעמד מושל (governing class),<sup>12</sup> כיזמים עסקיים,<sup>13</sup> או כסוכני שינוי עם אחריות מוגברת של שומרי סף,<sup>14</sup> הם מהווים מושא למחקר עשיר ומגוון.

מקצוע עריכת הדין עובר שינויים מהירים בעשורים האחרונים. מגמות גלובליות כמו גם האידאולוגיה הנאו־ליברלית מאתגרות את המשמעות המסורתית של ה"מקצועיות" (professionalism). כך, מתגברת המגמה לראות בעורכי דין "נותני שירות" ככל נותן שירות אחר,<sup>15</sup> וכמי שעבודתם מושתתת על עקרונות של יעילות ותחרות.<sup>16</sup> מנגד מתחזקת הציפייה שעורכי דין ישמשו שומרי סף, ושתהיינה להם מחויבויות מוגברות לציבור ולצדדים שלישיים שאינם מיוצגים על ידם.<sup>17</sup> עורכי דין חשופים לתנודות של גאות ושפל כלכלי הן ברמה הגלובלית והן ברמה המקומית, ואלו בתורם משפיעים על המבנים המסורתיים של משרדי עורכי הדין ועל היחסים בתוכם.<sup>18</sup> גם במדינות מפותחות שבהן גדל מספר עורכי הדין, נמשכת בעיית הנגישות למערכת הצדק,<sup>19</sup> וזו מלווה בתחרות מצד ספקי שירותים משפטיים שאינם עורכי דין המבקשים להיכנס לפלח שוק זה, מגובים בפיתוחים ובחידושים טכנולוגיים המאיימים להחליף את השירות המשפטי האנושי.<sup>20</sup>

על אף הכוחות הגלובליים הללו המשפיעים על שוק עריכת הדין ועל ההבנה של תפקיד עורך הדין, עורכי דין עדיין נתונים במידה רבה גם להשפעות לוקאליות – משטרי רגולציה מקומיים,

החלום ושברו - דפוס אי־שוויון וריבוד בקרב בוגרי משפטים בישראל | נטע זיו, תמר קריכלי־כץ, איסי רוזן־צבי

יחסי כוח פוליטיים, שינויים חברתיים, ושינויים מוסדיים המתרחשים במדינה שבה הם פועלים. יש להבין לעומק את ההקשר המקומי שבו מתפתחת הפרופסיה המשפטית, על רקע המגמות הגלובליות, שכן עולמם של עורכי הדין מעוצב על ידי שניהם. מחקרנו נועד אפוא לחשוף את המבנה ואת המרקם הפרופסיונלי הישראלי, שטרם זכה להתייחסות מחקרית מעמיקה, כחלק מההוויה הציבורית והמשפטית הישראלית.

סוגיה חשובה נוספת העולה בהקשר של הפרופסיה המשפטית היא אי־שוויון על בסיס מגדרי, לאומי, אתני ומעמדי בתוך מקצוע עריכת הדין. הפרויקט הפרופסיונלי של עריכת הדין מציע לכאורה הזדמנות ל"ניעות חברתית": כלומר הזדמנות לעלייה בסולם הסוציו־אקונומי לכל מי שמצליח לבוא בשעריו,<sup>21</sup> ללא קשר לרקע שממנו הגיע. ההשתייכות למקצוע מלווה בהבטחה: התגברות על פערים, על ריבוד ועל אפליה שמקורם בהשתייכות למעמד חברתי נחות, עד כדי "מחיקתם", בתהליך המייצר זהות חזקה חדשה – הזהות הפרופסיונלית – על בסיס מקצועי משותף. ההבטחה לניעות חברתית נעוצה בהיותה של עריכת הדין פרופסיה. בעוד שהמונח "עיסוק" פירושו כל פעילות, עבודה, תפקיד או משרה שהם המקור העיקרי לפרנסתו של אדם, המונח "פרופסיה" מבחין בין עיסוקים על פי היוקרה שלהם, השכר שבצידם והמומחיות של העוסקות והעוסקים בהם. כך למשל מתייחסת הספרות למקצועות המשפטים והרפואה כאל פרופסיות הנבחנות מעיסוקים אחרים, משום שהעיסוק בהם כרוך במומחיות, ביוקרה ובשכר גבוה.<sup>22</sup> פרופסיות מתאפיינות בקיומו של בסיס ידע שיטתי, הכשרה פורמלית ארוכה יחסית, הסמכה, רגולציה עצמית בדמות כללי אתיקה למשל, ואתוס מקצועי המבדילים אותן מן העיסוקים האחרים. למעשה מקצוע עריכת הדין הינו אחד הדוגמאות המובהקות ביותר לפרופסיה. ומכאן גם "ההבטחה" לניעות חברתית ולשכר גבוה לבנות המזל ולבני המזל המצטרפים לשורותיו.<sup>23</sup>

אך האם חברות במקצוע עריכת הדין באמת מאפשרת התגברות על דפוס אי־שוויון בחברה הישראלית בהתבסס על מגדר, לאום, אתניות ומעמד, או שמא דפוס אי־שוויון נשמרים גם בתוך המקצוע המשפטי? מחקרים בארצות הברית ובקנדה מראים כי עצם ההשתייכות לפרופסיה המשפטית אינה ערובה לקידום השוויון ולביטול פערים חברתיים קודמים.<sup>24</sup> הריבוד ואי־שוויון על רקע מגדר, גזע ומעמד, המאפיינים את החברה האמריקנית ואת החברה הקנדית, ממשיכים להתקיים גם בתוך המקצוע המשפטי כך שגם עורכי הדין נבדלים בשכר ובמעמד על רקע מינם, גזעם ומעמדם החברתי (social class). כפי שנראה בהמשך, גם בישראל נשמרים דפוס הריבוד ואי־שוויון בתוך מקצוע עריכת הדין, כך שנשים, ערבים, מזרחים ובוגרי מכללות (להבדיל מבוגרי אוניברסיטאות) מוצאים עצמם מועסקים כעורכי דין וכעורכות דין בעבודות שנחשבות ליוקרתיות פחות והשכר שבצדן נמוך יותר מאשר אלו שבהן מועסקים גברים יהודים, אשכנזים ובוגרי אוניברסיטאות.

## ב. מתודולוגיה

מחקר עורכי הדין התבסס, בחלקו הראשון, על שאלון אנונימי אשר נשלח במהלך שנת 2015 לבוגרי פקולטות ובתי ספר למשפטים שסיימו לימודיהם החל משנת 1995 ועד 2015.<sup>25</sup> בשאלון הם התבקשו לתת מידע על מוסד הלימודים שבו למדו, מאפייני עבודתם (כאיזו מסגרת עובדים, גודל המשרד, מספר שעות עבודה), תחום התמחות, וכן נתונים דמוגרפיים (לאום, עדה/השתייכות אתנית, מצב משפחתי, מספר ילדים ועוד). כמו כן הם נשאלו על מצבם התעסוקתי (האם עובדים במשרה מלאה/חלקית או אינם עובדים) ושכרם. לבסוף, התבקשו הנשאלים לדרג את רמת שביעות הרצון שלהם מן ההחלטה ללמוד משפטים, ולספר על תוכניותיהם לעתיד (השאלון מצורף כנספח א'). מטרתנו הייתה לשלוח את השאלון לבוגרי כל המוסדות (מכללות ואוניברסיטאות) שסיימו את

לימודיהם בין השנים 2015–1995. בחרנו את שנת 1995 כשנה הראשונה של המחקר משום שבשנה זו הצטרפו ללשכת עורכי הדין בוגרי המכללה למנהל – המכללה הפרטית למשפטים הוותיקה ביותר בישראל – כחברים בלשכת עורכי דין. במועד זה, או בסמוך לו, פתחו מכללות רבות נוספות את שעריהן בפני תלמידי משפטים (הבינתחומי בהרצליה, המכללה האקדמית נתניה, מכללת שערי משפט, המרכז האקדמי למשפט ועסקים, והקריה האקדמית אונגו), ועל כן שנת 1995 מסמנת את תחילת הגידול במספר עורכי הדין.

השאלון הופץ בשני שלבים. השלב הראשון בוצע בשיתוף עם לשכת עורכי הדין בישראל, אשר שלחה אותו באמצעות דואר אלקטרוני והודעות טקסט לכל מי שהיה חבר לשכה מאז 1995. הלשכה מחזיקה שני מאגרי מידע רלוונטיים: האחד של עורכי דין פעילים בכל זמן נתון (כלומר עורכי דין המשלמים דמי חבר ללשכה); והשני מאגר של כל מי שאי פעם היה חבר בלשכה, ובכלל זה גם מי שאינו חבר לשכה כיום, אולם השתייך אליה בעבר. בסך הכול נשלחו כ־45,000 שאלונים בדרך זו. כשבוע לאחר המשלוח הראשון, נשלחה תזכורת למלא את השאלון לכל מי שעדיין לא מילא אותו. השלב השני בוצע בסיוע הפקולטות והמכללות למשפטים. בדרך זו ביקשנו להגיע לבוגרי בתי הספר למשפטים שמעולם לא התקבלו כחברים בלשכת עורכי הדין, אם מכיוון שלא רצו להתמחות ו/או להיבחן בבחינות הלשכה ואם מכיוון שלא מצאו התמחות ו/או לא עברו את הבחינות, וכן לכסות את אלו שמסיבות שונות לא קיבלו את השאלון דרך לשכת עורכי הדין (כגון מי שכבר אינו חבר לשכה וכתובת הדוא"ל שלו אינה מעודכנת). במסגרת שלב זה ביקשנו מדיקני הפקולטות ובתי הספר למשפטים מידע בדבר מספר הבוגרים ממוסדם בכל שנה בין 2015–1995, וכן ביקשנו שישלחו את השאלון לבוגרים, ככל שיש בידם רשימות מעודכנות. פרט לשלושה מוסדות, נענו כל הדיקנים לבקשתנו.<sup>26</sup> כדי למנוע מענה כפול נקטנו שתי פעולות. ראשית, ביקשנו מבוגרים שכבר ענו על השאלון דרך לשכת עורכי הדין שלא לענות עליו שוב; שנית, לאחר קבלת כל המידע חיפשנו כפילויות בכתובות הדוא"ל שהמשיבים סיפקו לנו, ומחקנו את אלו שהופיעו פעמיים. כדי לתמרץ מענה לשאלון, הצענו פרסים שיוגרו בין המשיבים.

בסוף השלב השני השיבו על השאלון 6,639 בוגרי משפטים. בבדיקה אל מול נתונים חיצוניים (ובכלל זה מספר הבוגרים שקיבלנו מן המוסדות, וכן נתונים שנאספו מדו"חות שנתיים של לשכת עורכי הדין באשר למספר הניגשים לבחינות הלשכה מדי שנה בשנה מכל מוסד), הצטייר המדגם שלנו כמייצג באופן נאות את כלל האוכלוסייה שאליה נשלחו השאלונים, מבחינת חלקם היחסי של בוגרי המוסדות השונים, נשים/גברים – למעט אוכלוסיית עורכי הדין הערבים, שייצוגם במדגם הוא נמוך.

## ג. ממצאי המחקר

מתוך 6,639 המשיבים לסקר, 52% הם נשים, 95% יהודים, ו־3.3% ערבים. מתוך המשיבים היהודים 52% הגדירו עצמם "אשכנזים", 25% "מזרחים" והיתר השיבו כי הם "מעורבים" או "אחר". 42% מהמשיבים הם בוגרי אוניברסיטאות, ו־58% בוגרי מכללות ללימודי משפטים.

טבלאות 1–5 מציגות את המשתנים שבהם השתמשנו בניתוח המידע. בטבלה 1 המשתנים מוצגים באופן כללי ואילו ביתר הטבלאות לפי חלוקה על בסיס מגדר, שיוך עדתי, לאום וסוג המוסד שבו למדו המשיבים. המשתנים "בוגר אוניברסיטה", "עובד במקצוע", ו"עובד במשרה מלאה" הם משתני דמה (dummy variables) שמקבלים את הערכים 0 או 1. "שכר" הוא משתנה שנבנה על בסיס התשובות לשאלות לגבי שכר חודשי, שכולל עשר קטגוריות של רמות שכר. רמות שכר אלו החלו ב"פחות מ־10,000 ₪" (ברוטו) ברמה הנמוכה ביותר ו"יותר מ־50,000 ₪" ברמה הגבוהה ביותר.<sup>27</sup> שביעות רצון מההחלטה ללמוד משפטים" הוא משתנה שנבנה על בסיס תשובות לשאלה:

החלום ושברו - דפוס אי־שויון וריבוד בקרב בוגרי משפטים בישראל | נטע זיו, תמר קריכלי־כץ, איסי רוזן־צבי

"בסולם של 5-1, עד כמה אתה שבע רצון מהחלטה ללמוד משפטים" (1) הוא הרמה הנמוכה ביותר ו־5 הגבוהה ביותר).

### טבלה 1: התפלגות כללית

מקסימום	מינימום	ס"ת	ממוצע	צפיות	
10	1	2.142759	2.702506	5906	השתכרות (1-10)
			0.8326087	5520	עבודה במקצוע
			0.8844685	6284	חברות בלשכה
5	1	1.130928	3.784494	6088	שביעות רצון מהלימודים
			0.8354553	6205	עבודה במשרה מלאה
			0.8026545	4596	עבודה במגזר הפרטי
			0.2808964	4596	משרד סולו
			0.0955178	4596	משרד גדול (למעלה מ־80)
			0.1687373	4427	פחות מ־40 שעות עבודה שבועיות
			0.4492885	4427	40-50 שעות עבודה שבועיות
			0.286876	4427	50-60 שעות עבודה שבועיות
			0.0950983	4427	יותר מ־60 שעות עבודה שבועיות
			0.5195364	6040	אישה
			0.5232415	5701	אשכנזי
			0.0332881	6639	ערבי
			0.4196415	6639	בוגר אוניברסיטה

### 1. ממצאים כלליים

כאמור, כמחצית מהמשיבים לשאלון היו נשים, כמחציתם יהודים אשכנזים וכ־3% ערבים. רוב עורכי הדין במדגם שלנו עובדים במגזר הפרטי.

### טבלה 2: התפלגות לפי מגדר

נשים		גברים			
ס"ת	ממוצע	ס"ת	ממוצע		
	0.46		0.4205231	בוגר אוניברסיטה	
1.725269	2.287547	2.339182	3.053521	משכורת (1-10)	
			0.8184906	0.8519115	עבודה במקצוע
			0.8260377	0.8881288	עבודה במשרה מלאה
1.116759	3.762642	1.132413	3.802817	שביעות רצון מלימודי המשפטים	
	2650		2485	N	

טבלה 2 מראה שבממוצע, הסבירות שהנשים שענו על השאלון למדו באוניברסיטאות (בניגוד למכללות) היא גבוהה יותר לעומת גברים. קיימת סבירות נמוכה יותר שנשים תעבודנה במקצוע או שתעבודנה במשרה מלאה לעומת גברים. בממוצע נשים מרוויחות פחות מגברים ונוטות להיות פחות שבעות רצון מהחלטתן ללמוד משפטים.

**טבלה 3: התפלגות לפי לאום**

	לא־יהודי		יהודי	
	ממוצע	ס"ת	ממוצע	ס"ת
בוגר אוניברסיטה	0.4007937		0.4438306	
משכורת (10-1)	1.904762	2.103221	2.698383	1.41099
עבודה במקצוע	0.8690476		0.8328218	
עבודה במשרה מלאה	0.7777778		0.8604461	
שביעות רצון מלימודי המשפטים	3.563492	1.114215	3.793125	1.293539
	252		4887	N

מטבלה 3 עולה שאחוז מועט יחסית של עורכי דין לא יהודים (רובם הגדירו עצמם ערבים) ענו על השאלון ביחס לשיעורם בקרב אוכלוסיית עורכי הדין. עם זאת, אין לנו סיבה להניח שקיימת הטיית בחירה (selection bias) מבין המשיבים הערבים. במילים אחרות, אין לנו סיבה להניח שערבים שענו על השאלון שונים במאפייניהם מערבים שבחרו שלא לענות על השאלון. טבלה 3 מראה נטייה נמוכה יותר של עורכי דין יהודים, בהשוואה לעורכי דין לא־יהודים, לעבוד במקצוע. אולם כאשר הם עובדים במקצוע – נטייה חזקה יותר לעבוד במשרה מלאה. נוסף על כך, משיבים יהודים מרוויחים יותר ורמת שביעות הרצון שלהם מההחלטה ללמוד משפטים גבוהה יותר מזו של לא־יהודים.

**טבלה 4: התפלגות לפי מוצא ערתי (יהודים בלבד)**

	לא־אשכנזי		אשכנזי	
	ממוצע	ס"ת	ממוצע	ס"ת
בוגר אוניברסיטה	0.3542199		0.5298329	
משכורת (10-1)	2.422847	2.280146	2.961416	1.862036
עבודה במקצוע	0.8380222		0.8281623	
עבודה במשרה מלאה	0.8550725		0.8651551	
שביעות רצון מלימודי המשפטים	3.755328	1.089415	3.831344	1.136628
	2346		2514	N

טבלה 4 משווה בין יהודים אשכנזים (נשים וגברים) שהשיבו על השאלון לבין משיבים יהודים מכל יתר הקבוצות הערתיות. הטבלה מגלה שבהשוואה למשיבים שאינם יהודים אשכנזים – אם המשיב הוא יהודי ואשכנזי קיימת סבירות גבוהה יותר שהוא בוגר אוניברסיטה ולא מכללה, ושביעות הרצון שלו מן ההחלטה ללמוד משפטים גבוהה יותר. נוסף על כך, הסבירות שמשיבים יהודים אשכנזים

החלום ושברו - דפוס אי־שוויון וריבוד בקרב בוגרי משפטים בישראל | נטע זין, תמר קריכליכץ, איסי רוזן־צבי

יעבדו במקצוע עריכת הדין היא נמוכה יותר, ובממוצע הם מרוויחים יותר מבני קבוצות עדתיות אחרות ועובדים יותר במשרה מלאה.

### טבלה 5: התפלגות לפי סוג המוסד הלימודי שבו למדו משפטים

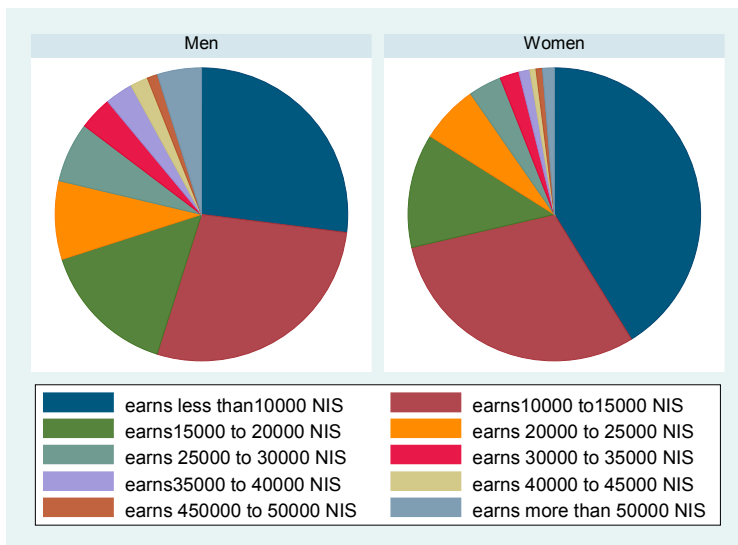
בוגרי אוניברסיטה		בוגרי מכללה		
ממוצע	ס"ת	ממוצע	ס"ת	
2.31632	3.153272	1.787389	2.275372	משכורת (1-10)
	0.818621		0.8475927	עבודה במקצוע
	0.8858147		0.8337374	עבודה במשרה מלאה
1.088603	3.733421	1.150446	3.820229	שביעות רצון מלימודי המשפטים
	2277		2887	צפיות

לבסוף, טבלה 5 מראה שבהשוואה לבוגרי מכללות, בוגרי אוניברסיטאות נוטים פחות לעבוד במקצוע ולהיות פחות שבעי רצון מן ההחלטה ללמוד משפטים. עם זאת, קיימת סבירות גבוהה שהם ירוויחו שכר גבוה יותר ויעבדו יותר במשרה מלאה מבוגרי מכללות.

(א) מגדר

הנשים במדגם העובדות במקצוע עריכת הדין מרוויחות בממוצע פחות מגברים (תמונה 1).

### תמונה 1: השתכרות לפי מגדר



שימוש במודל הסטטיסטי של רגרסיה לוגיסטית אורדינלית, שבו נעשה פיקוח על משתנים כגון רקע דמוגרפי, ותק במקצוע, התמחות מקצועית, השכלה משפטית ותנאי ההעסקה, הראה שנשים העובדות במקצוע עריכת הדין מרוויחות פחות מגברים העובדים במקצוע, וזהים להם במאפיינים



האמורים (טבלה 6, מודל 1,  $p < 0.001$ ). מודל רגרסיה לוגיסטי שבאמצעותו ביקשנו לנבא את הסבירות של עבודה במשרה מלאה, הראה שהנשים במדגם נטו לעבוד במשרה מלאה פחות מאשר גברים המקבילים להן. כמו כן, נטו הנשים לעבוד פחות שעות מהגברים (טבלה 6, מודל 3,  $p < 0.05$ ). נוסף על כך, בהשוואה לגברים בעלי אותו רקע דמוגרפי (לאום, עדה) ואותם נתוני השכלה משפטית, נשים במדגם נטו להישאר במקצוע פחות מגברים המקבילים להן, הן היו בעלות סיכוי גבוה יותר לעבוד בשירות הציבורי וסיכוי נמוך יותר לעבוד לבד (קרי לעבוד במשרד עצמאי משלהן) (טבלה 6, מודלים 4, 5, 6,  $p < 0.01$ ).

על מנת להבין טוב יותר את המנגנונים שגורמים לפערי שכר בין נשים לגברים במדגם, השתמשנו ברגרסיה לוגיסטית אורדינלית לניבוי השכר תוך הצלבת מגדר ומצב משפחתי, וכן מגדר וותק במקצוע (טבלה א1). מהניתוח עלה שנשים מתחילות את עבודתן בשכר נמוך יותר מאשר גברים, אך במהלך הזמן ועם צבירת ניסיון, פער זה מצטמצם לגבי נשים הממשיכות לעבוד במקצוע. עוד מצאנו, כי גברים נהנים מפרמיית שכר כאשר הם נישאים/מתגוררים עם בת זוג וכן כאשר הם הופכים להורים, בעוד שנשים נקנסות בשכרן על נישואים/מגורים עם בן זוג, אך לא כאשר הן הופכות לאימהות. באשר לשביעות רצון נמצא, שאף שבממוצע נשים פחות שבעות רצון מההחלטה ללמוד משפטים מאשר גברים, כאשר הפעלנו רגרסיה ליניארית לנבא את שביעות הרצון בקרב עורכי דין העוסקים במקצוע, מצאנו כי מידת שביעות הרצון של נשים גבוהה יותר מאשר גברים בוותק, בהשכלה, במומחיות ובתנאי העסקה דומים (טבלה 6, מודל 2,  $p < 0.05$ ).

החלום ושברו - דפוסי אי־שוויון וריבוד בקרב בוגרי משפטים בישראל | נטע זין, תמר קריכלי־כץ, איסי רוזן־צבי

**טבלה 6: מודל רגרסיה לניבוי מאפייני התעסוקה לפי מגדר, לאום וסוג מוסד הלימודים**

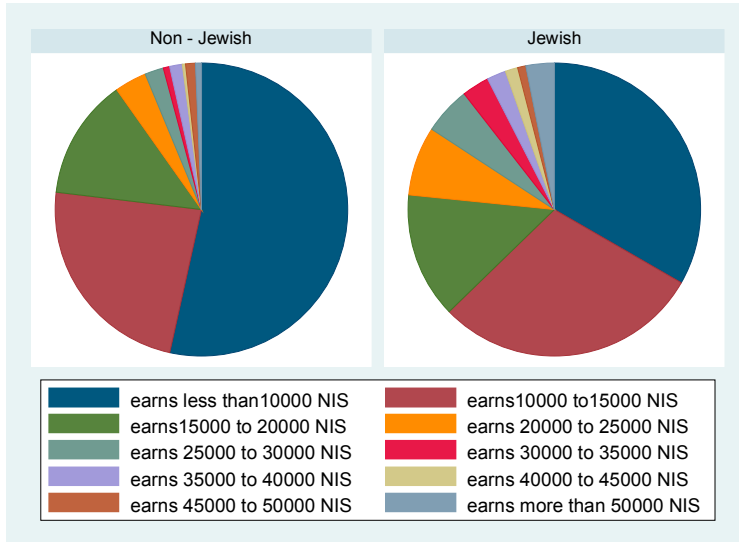
משרד סולו	עבודה במגזר הפרטי	עבודה בתחום	עבודה במשרה מלאה	שביעות רצון מלימודי המשפטים	משכורת	
(logit)	(logit)	(logit)	(logit)	(OLS)	(ologit)	
-0.711***	-0.631***	-0.214**	-0.565***	0.0715*	-0.317***	אישה
-0.0789	-0.0936	-0.0751	-0.169	-0.0358	-0.0649	
-0.403*	-0.242	-0.22	0.296	0.154*	1.165***	יהודי
-0.163	-0.213	-0.189	-0.28	-0.0781	-0.163	
-1.032***	-0.504***	-0.300***	-0.259	-0.167***	0.199**	אוניברסיטה
-0.0893	-0.0957	-0.078	-0.177	-0.038	-0.0679	
-0.110***	0.00388	-0.0288***	-0.0309*	0.0320***	-0.213***	שנת קבלה ללשכה
-0.00722	-0.0083	-0.00708	-0.0152	-0.00399	-0.00728	
				0.128***		משכורת
				-0.0113		
1.379***	2.215***	2.507***	21.51	3.471**		קבוע
-0.209	-0.266	-0.221	-1088.7	-1.255		
						משתנים
+	+	-	+	+	+	התמחות
-	-	-	+	+	+	גודל משרד
-	-	-	-	+	+	שעות עבודה
-	-	-	+	+	+	סוג מעסיק
4368	4368	5242	3766	4154	4161	N

Standard errors in parentheses, +  $p < 0.10$ , \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

(ב) לאום

מבין המשיבים לשאלון, יהודים העובדים במקצוע עריכת הדין מרוויחים יותר מאשר מקביליהם הלא־יהודים (תמונה 2).

תמונה 2: השתכרות לפי לאום



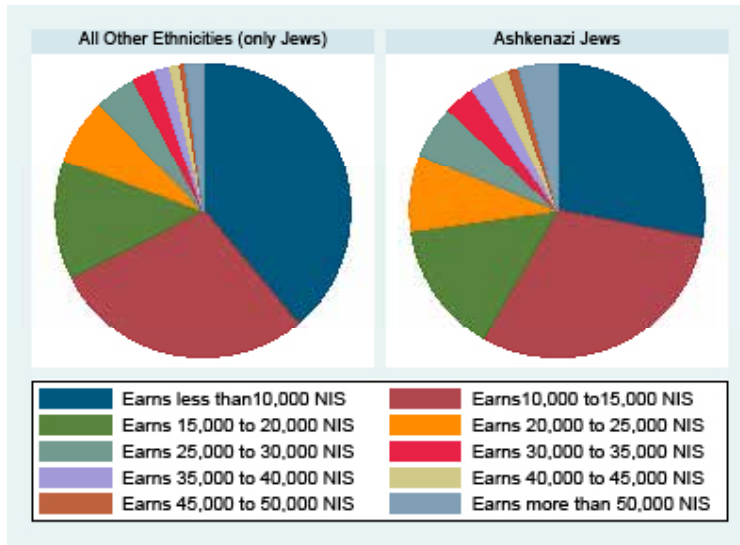
כאשר השתמשנו במודלים של רגרסיה לוגיסטית אורדינלית לניבוי השכר, מצאנו כי השתייכות לקטגוריה "יהודי" ניבאה שכר גבוה יותר, תוך פיקוח על המשתנים – רקע דמוגרפי, ותק במקצוע, התמחות בענף משפטי, השכלה משפטית ותנאי העסקה (טבלה 6, מודל 1,  $p < 0.001$ ). עורכי דין יהודים העובדים במקצוע אף הביעו שביעות רצון גבוהה יותר ממקביליהם הלא־יהודים (טבלה 6, מודל 2,  $p < 0.05$ ), היו בעלי סבירות גבוהה יותר לעבוד בשירות הציבורי ובעלי סבירות נמוכה יותר לעבוד במשרד עצמאי משלהם (טבלה 6, מודלים 5 ו 6,  $p < 0.001$ ). לא נמצאו הבדלים סטטיסטיים מובהקים בין בוגרים יהודים ללא־יהודים באשר לסבירות של עבודה במקצוע ולעבודה במשרה מלאה, אם כי ייתכן והדבר נובע מהמספר הנמוך של ערבים שהשיבו לשאלון.

החלום ושברו - דפוסי אי-שוויון וריבוד בקרב בוגרי משפטים בישראל | נטע זיו, תמר קריכלי-כץ, איסי רוזן-צבי

(ג) השתייכות עדתית

יהודים אשכנזים במדגם נטו להרוויח שכר גבוה יותר לעומת משיבים יהודים שאינם אשכנזים (תמונה 3).

תמונה 3: השתכרות לפי מוצא עדתי



בהפעלת מודל הרגסיה לוגיסטית אורדינלית שפיקח על המשתנים – רקע דמוגרפי, ותק, מוסד לימוד ותנאי שכר, מצאנו כי זהות שהוגדרה "אשכנזי" עמדה בזיקה לשכר גבוה יותר (טבלה 7, מודל 1,  $p < 0.01$ ). בדומה, יהודים אשכנזים דיווחו על שביעות רצון גבוהה יותר מההחלטה ללמוד משפטים לעומת מקביליהם שאינם אשכנזים, אך נמצא כי קיימת סבירות נמוכה יותר שהם יעבדו בהיקף של משרה מלאה (טבלה 7, מודלים 2 ו-3,  $p < 0.001$ ). הסבירות שיהודים אשכנזים יעבדו במשרד עצמאי גם היא נמוכה יותר ביחס למקביליהם שאינם אשכנזים (טבלה 7, מודל 6,  $p < 0.01$ ), אך לא נמצא הבדל סטטיסטי מובהק בין אשכנזים ללא-אשכנזים בסיכויי הישארותם לעבוד במקצוע או בסבירות שהם יעבדו במגזר הפרטי לעומת זה הציבורי.

**טבלה 7: מודל רגרסיה לניבוי מאפייני התעסוקה לפי מוצא עדתי (יהודים בלבד)**

משרד סולו	עבודה במגזר הפרטי	עבודה בתחום	עבודה במשרה מלאה	שביעות רצון מלימודי המשפטים	משכורת	
(logit)	(logit)	(logit)	(logit)	(OLS)	(ologit)	
-0.704***	-0.594***	-0.178*	-0.571**	0.0811*	-0.325***	אישה
-0.082	-0.0971	-0.077	-0.181	-0.0365	-0.0666	
-0.249**	-0.123	-0.0909	-0.465**	0.0794*	0.176**	אשכנזי
-0.0809	-0.0954	-0.0779	-0.163	-0.0348	-0.0637	
-1.036***	-0.492***	-0.272***	-0.318	-0.175***	0.149*	אוניברסיטה
-0.0943	-0.101	-0.081	-0.194	-0.0391	-0.0701	
-0.112***	0.0043	-0.0277***	-0.0393*	0.0318***	-0.222***	שנת קבלה ללשכה
-0.00762	-0.0087	-0.0073	-0.0167	-0.00415	-0.00761	
				0.126***		משכורת
				-0.0116		
1.115***	2.011***	2.283***	23.18	3.687**		קבוע
-0.163	-0.199	-0.146	-1516.2	-1.241		
						משתנים
+	+	-	+	+	+	התמחות
-	-	-	+	+	+	גודל משרד
-	-	-	-	+	+	שעות עבודה
-	-	-	+	+	+	סוג מעסיק
4104	4101	4936	3525	3919	3924	N

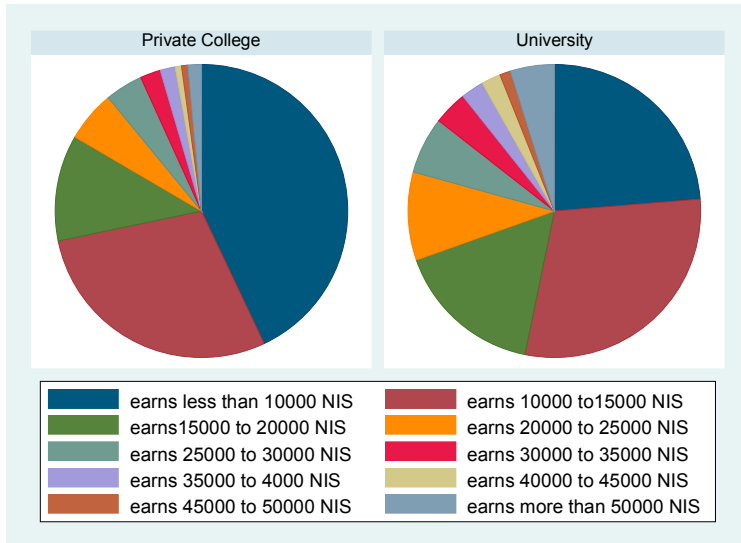
Standard errors in parentheses, + p < 0.10, \* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001

החלום ושברו - דפוסי אי־שוויון וריבוד בקרב בוגרי משפטים בישראל | נטע זין, תמר קריכלי־כץ, איסי רוזן־צבי

#### (ד) מוסד לימוד

בוגרי אוניברסיטאות העובדים במקצוע מרוויחים יותר ממקביליהם בוגרי מכללות (תמונה 4). שימוש במודל רגרסיה לוגיסטית אורדינלית לניבוי שכר שבו נעשה פיקוח על המשתנים – רקע דמוגרפי, ותק במקצוע, תחום עיסוק והשכלה (משתנה שמביא בחשבון השכלה נוספת מעבר לתואר הראשון), הראה שבוגרי אוניברסיטאות נטו להרוויח שכר גבוה יותר (טבלה 6, מודל 1  $p < 0.001$ ). עם זאת, בוגרי אוניברסיטאות העובדים במקצוע נטו להיות פחות שבעי רצון מהחלטתם ללמוד משפטים לעומת מקביליהם בוגרי המכללות (טבלה 6, מודל 2,  $p < 0.001$ ). בוגרי אוניברסיטאות נטו גם להישאר פחות במקצוע, לעבוד יותר בשירות הציבורי, ופחות במשרד עצמאי משלהם (טבלה 6, מודלים 4,5,6,  $p < 0.001$ ). לא נמצאו הבדלים סטטיסטיים מובהקים בין בוגרי אוניברסיטאות לבוגרי מכללות באשר לסבירות לעבודה במשרה מלאה.

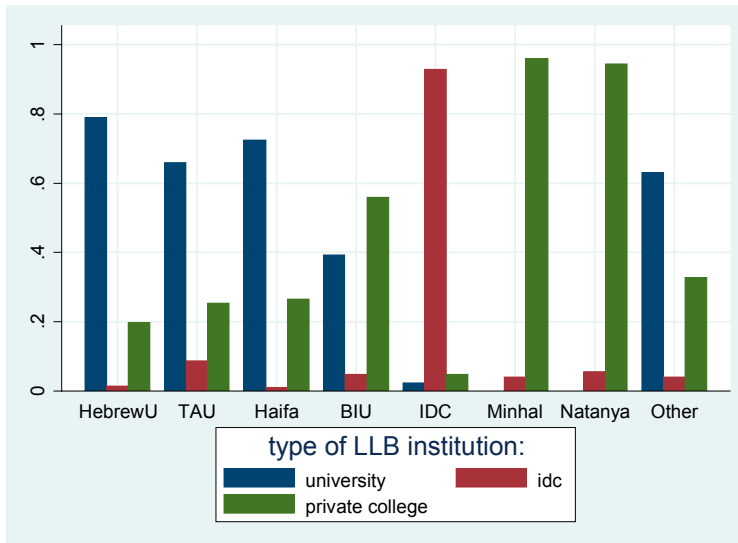
#### תמונה 4: השתכרות לפי סוג מוסד הלימודים



#### (ה) השכלה (תארים מתקדמים)

28% מהמשיבים לסקר היו בעלי תואר שני במשפטים – 54% מהם נשים, 56% אשכנזים, 94% יהודים ו־56% בוגרי תארים ראשונים באוניברסיטאות בישראל.

**גרף 5: מוסד הלימודים לתואר שני במשפטים,  
על פי סוג המוסד שבו נלמד התואר הראשון**



בעלי התארים השניים מכל האוניברסיטאות, מלבד אוניברסיטת בר־אילן, נטו להיות בוגרי תארים ראשונים באוניברסיטאות, ואילו בעלי התארים השניים במכללות ובאוניברסיטת בר־אילן, נטו להיות בוגרי תארים ראשונים במכללות. רובם המכריע של בעלי התארים השניים מהמרכז הבינתחומי, נטו להיות בעלי תארים ראשונים מאותו המוסד.

שימוש במודל גרסיה לוגיסטית אורדינלית, שבו נעשה פיקוח על המשתנים – רקע דמוגרפי, ותק במקצוע, התמחות מקצועית, השכלה משפטית לתואר ראשון ותנאי העסקה, הראה שבעלי תארים שניים מאוניברסיטאות תל אביב, בר־אילן ואוניברסיטאות בחר"ל – אך לא ממוסדות אחרים בארץ – מרוויחים יותר מאשר מי שאינם בעלי תואר שני במשפטים (טבלה 8).

**טבלה 8: מודל רגרסיה אורדינלית לוגיסטית לניבוי השתכרות לפי מוסד לימודים לתואר שני**

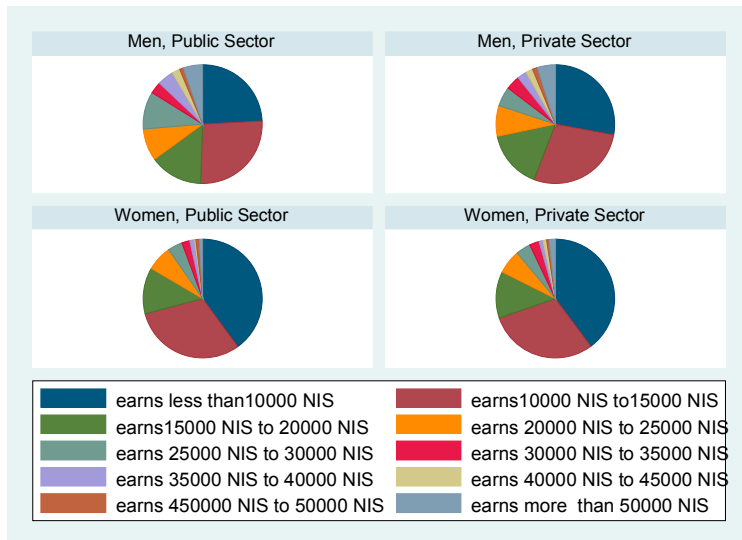
0.2733325	האוניברסיטה העברית
0.3778008**	אוניברסיטת תל אביב
-0.156903	אוניברסיטת חיפה
0.235128*	אוניברסיטת בר־אילן
0.4076549	המרכז הבינתחומי IDC
-0.241432	המכללה למנהל
0.5071225	מכללת נתניה
0.4831784**	אחר
	משתנים
	התמחות
+	
+	גודל משרד
+	שעות עבודה
+	סוג מעסיק
+	מוסד לימודי משפטים (LL.B)
N=3921	
Standard errors in parentheses, + p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001	
בעלי תואר שני מושוים לבעלי תואר ראשון	

**2. מגזר ציבורי ומגזר פרטי**

ביקשנו לבחון אם הברלי השכר שמצאנו בין הקבוצות השונות מצטמצמים במגזר הציבורי לעומת המגזר הפרטי, ולצורך זה הפעלנו מודלים של רגרסיות לוגיסטיות אורדינליות רק לגבי משיבים העובדים במגזר הציבורי. הנחת העבודה שלנו הייתה שבמגזר הציבורי שבו יש גולציה של השכר על ידי המדינה נמצא פחות פערי שכר בין יהודים ללא־יהודים, בין אשכנזים ללא־אשכנזים, בין נשים לגברים ובין בוגרי אוניברסיטאות לבוגרי מכללות. שלא במפתיע, לא מצאנו הבדלים בין יהודים לבין לא־יהודים בשכר בקרב העובדים במגזר הציבורי, כמו גם בין אשכנזים לבין לא־אשכנזים בקרב העובדים במגזר הציבורי. הפער בשכר בין בוגרי אוניברסיטאות למכללות הצטמצם גם הוא בתוך המגזר הציבורי. להפתעתנו מצאנו פערי שכר גבוהים יותר במגזר הציבורי בין גברים לבין נשים, לעומת המגזר הפרטי. תמונה 5 מציגה את רמות השכר כחתך מגדרי במגזר הציבורי לעומת זה הפרטי.



### תמונה 5: השתכרות לפי מגדר ומגזר העיסוק



### ד. ניתוח הממצאים

ממצאי המחקר מוכיחים שהמקצוע המשפטי מרוכז על בסיס מגדר, שיוך עדתי, לאום ומעמד, בדומה לדפוסי הריבוד ואי-השוויון המאפיינים את שוק העבודה הישראלי באופן כללי. תחילה ברצוננו להדגיש כמה נתונים על שוק עריכת הדין נכון לשנת 2015 כפי שהוא משתקף מן המדגם. 36% מעורכי הדין הפעילים עובדים במשרדים שבהם פחות מחמישה עורכי דין ו-22% עובדים במשרד עצמאי משלהם, זאת לעומת פחות מ-7% מכלל עורכי הדין שעובדים במשרדים הגדולים (80 עורכי דין ומעלה) ו-14% מעורכי הדין שעובדים במגזר הציבורי. כאשר מפלחים את הנתונים על פי מוסד לימודים עולה כי 29% מבוגרי המכללות עובדים במשרדים עצמאיים משלהם בעוד שהאחוז בקרב בוגרי האוניברסיטאות עומד על 16% בלבד. 19% מבוגרי האוניברסיטאות עובדים במגזר הציבורי ואילו רק 11% מבוגרי המכללות עובדים במגזר זה. נתונים אלו מלמדים כי, ככל הנראה, בוגרי המכללות מתקשים יותר מבוגרי האוניברסיטאות למצוא עבודה במשרדים הגדולים ובמגזר הציבורי ונאלצים, בלית ברירה, לפתוח משרד עצמאי משלהם. באשר לרמות השכר בשוק עריכת הדין: 34% מעורכי הדין הפעילים מרוויחים עד 10,000 ₪ לחודש ברוטו, 29% מעורכי הדין מרוויחים בין 10,000 ₪ ל-15,000 ₪ לחודש, 14% מעורכי הדין מרוויחים בין 15,000 ₪ ל-20,000 ₪ לחודש ורק 33% מעורכי הדין מרוויחים למעלה מ-20,000 ₪ לחודש. כאשר מפלחים את נתוני השכר לפי מוסד לימוד עולה כי בקרב בוגרי המכללות 73% מרוויחים עד 15,000 ₪ לחודש, כאשר קרוב למחצית מהם (47%) נאלצים להסתפק בשכר חודשי של עד 10,000 ₪. בקרב בוגרי האוניברסיטאות התמונה שונה: 53% מרוויחים עד 15,000 ₪ לחודש ורק 24% מרוויחים פחות מ-10,000 ₪. שאר עורכי הדין בוגרי האוניברסיטאות מרוויחים למעלה מ-15,000 ₪ לחודש. להלן נבחן כמה היבטים לגבי כל אחת מקבוצות ההשתייכות (מגדר, שיוך עדתי, לאום ומעמד) על בסיס ממצאי המחקר.

## 1. מגדר

במהלך השנים עלה בהדרגה מספרן של עורכות הדין בישראל, והן מהוות כיום כמחצית מהחברים במקצוע, שיעור המשתתף גם בבסיס הנתונים של המחקר. כניסתן של נשים למקצוע עריכת הדין לוותה במאבק ציבורי ומשפטי בתקופת המנדט הבריטי,<sup>28</sup> ומספרן נותר מועט בעשורים הראשונים לאחר קום המדינה. החל משנות השבעים של המאה שעברה אנו עדים לגידול עקבי במספר עורכות הדין בישראל. אז היוו הנשים 13.4% מכלל עורכי הדין, בשנות השמונים עלה שיעורן ל-35%, בשלהי שנות התשעים לכ-40%, ובשנת 2010 43% מכלל עורכי הדין הרשומים בלשכה היו נשים.<sup>29</sup> הגידול במספר הנשים במקצוע החל עוד לפני הגידול החד במספר עורכי הדין בישראל (אמצע שנות התשעים) ולכן אינו יכול להיות מוסבר רק באמצעות מגמה זו, אם כי סביר להניח שפתיחת השוק ללימודי המשפטים והגידול במספר עורכי הדין שבא בעקבותיו תרם גם למספר הנשים שעוסקות במקצוע.<sup>30</sup>

במחקרים השוואתיים על מצבן התעסוקתי של נשים עורכות דין נמצאו הבדלים בין נשים לגברים בתחומים הללו: מקום העבודה, גודל המשרד, היקף העבודה (משרה מלאה/חלקית, מספר שעות העבודה השבועיות), קידום ושכר. המגדר הוא מרכיב מרכזי באי־השוויון בשוק העבודה הישראלי. בעבר נמצא שפערי שכר על בסיס מגדר היו גדולים משמעותית מאשר הפערים על בסיס מוצא עדתי.<sup>31</sup> עם זאת, בדומה למדינות מערביות אחרות ובמיוחד ארצות הברית, נשים בישראל נכנסות לשוק העבודה במספרים הולכים וגדלים, ועקב כך משתנים דפוסי העבודה שלהן. תהליך זה מתבטא בין היתר בירידה בבידול התעסוקתי המגדרי בעבודה, ובעלייה במספר הנשים העובדות בעבודות שבעבר נחשבו לכאלו הדורשות מיומנות גבוהה ויחודו לגברים. כתוצאה מכך הצטמצם גם פער השכר המגדרי.<sup>32</sup>

## היקף העבודה:

מחקרנו העלה שנשים נוטות יותר לעבוד במשרה חלקית לעומת גברים המקבילים להן בכל פרמטר אחר, וכן לעבוד פחות שעות מגברים אלו. מדובר בממצאים דומים לאלו שעלו במחקרים דומים שנערכו בארצות הברית ובקנדה.<sup>33</sup> הסיבה המרכזית שאותה ציינו הנשים במדגם שלנו לעבודה במשרה חלקית היא אחריות לטיפול בילדים (61% מכל עורכות הדין העובדות במשרה חלקית), ואילו הסיבה שלאחריה – קושי למצוא עבודה במשרה מלאה – סומנה רק על ידי 13% מהן. לעומת זאת, רק 1% מהגברים העובדים במשרה חלקית ציינו את האחריות לטיפול בילדים כסיבה לכך. פער דומה דווח גם במחקרים בארצות הברית, שם 15% מכלל עורכות הדין ציינו שהן עובדות במשרה חלקית בגלל אחריות לטיפול בילדים ו-9% ציינו זאת כסיבה לעזיבת המקצוע, בעוד ש-96% מהגברים שהם אבות לילדים המשיכו לעבוד במשרה מלאה במקצוע, וזאת אף על פי ששיעור הגברים בעלי הילדים גבוה משיעור הנשים עורכות הדין שהן אימהות.<sup>34</sup>

## מקום העבודה:

ממחקרנו עולה שהסבירות שנשים תעבדנה בשירות הציבורי ובמגזר השלישי גבוהה מזו של גברים – 35% לעומת 24%. נוסף על כך, נשים נוטות לעזוב את המקצוע בשיעור גבוה מזה של גברים: 18.3% לעומת 15%, והן נוטות פחות לעבוד לבד במשרד עצמאי: 22% מהנשים ו-35% מהגברים במדגם. מחקרים שנערכו בארצות הברית (AJD) ובקנדה (LAB) מצביעים אף הם על מגמה דומה: במחקר האמריקני נמצא שלאורך זמן הן נשים והן גברים עוזבים את מקצוע עריכת הדין, אך הסבירות שנשים תעזובנה משרד עורכי דין (במיוחד אם מדובר במשרד גדול) גבוהה מזו של גברים.<sup>35</sup>

**שכר:**

הממצא המטריד ביותר בהיבט המגדרי נוגע לשכר. עורכת דין מרוויחה פחות מעורך דין, בעלי נתונים דומים מבחינת לאום, שיוך עדתי, מקום העבודה (מגזר פרטי/ציבורי, משרד גדול/קטן), ובאותו תחום עיסוק. גם מחקרים במדינות אחרות מלמדים על פערי שכר בין עורכי דין לעורכות דין. במחקר הקנדי נמצא כי עורכות דין בתחילת דרכן מרוויחות 93% משכרם של גברים המקבילים להן,<sup>36</sup> וכך גם עולה מהמחקר בארצות הברית, המצביע אף על עליית פערים על פני זמן – כלומר ככל שהנשים מועסקות זמן ארוך יותר.<sup>37</sup> מעניין לציין כי הממצאים שלנו מלמדים על כך שבעוד שנשים מתחילות את עבודתן בשכר נמוך משל גברים, פער זה מצטמצם – הן במגזר הפרטי והן במגזר הציבורי – עם צבירת ותק בעבודתן, כך שעליית השכר מבוססת הוותק של נשים (פרמיית הוותק) גבוהה מזו של גברים. חשוב לזכור עם זאת שנשים נוטות יותר לעזוב את המקצוע לעומת גברים. עם זאת, בניגוד למחקרים בארצות הברית ובקנדה שמהם עולה כי במגזר הציבורי לא נמצאו פערי שכר בין גברים לנשים, בישראל פערי שכר בין גברים לנשים מאפיינים לא רק את המגזר הפרטי אלא גם, וביתר שאת, את המגזר הציבורי. מהמחקר עלה, שפערי השכר בין עורכות דין לעורכי דין גבוהים יותר במגזר הציבורי מאשר במגזר הפרטי, דבר העומד בניגוד לממצאים ממחקר השוואתי בנושא, אך עולים בקנה אחד עם ממצאים של מחקר שנעשה על השירות הציבורי בישראל בכלל.<sup>38</sup> ייתכן וההסבר לכך נעוץ בתופעה הקרויה "glass escalator" (מדרגות נעות מזכוכית), מונח שנטבע על ידי הסוציולוגית קריסטין ויליאמס. ויליאמס הראתה כי במקצועות או בסביבות עבודה שבה קיים רוב נשי בתפקידים מגוונים, מתפתחים סטריאוטיפים ודימויים באשר לפרופיל הטיפוסי של "מנהל", שלפיהם גברים מתאימים יותר למלא תפקידים ניהוליים. כתוצאה מכך, גברים מקודמים לתפקידים אלו מהר יותר מאשר נשים. השירות המשפטי הציבורי הישראלי מאופיין בנשות מקצוע רבות (המוצאות אותו לעיתים נוח יותר בשל הגמישות התעסוקתית המתאימה לצורכיהן), והסברה היא שגברים שבחרו להשתלב בשירות המשפטי הציבורי מקודמים מהר יותר מהנשים, בגלל תופעה זו.<sup>39</sup> לבסוף, המחקר שלנו מאשש ואף מוסיף על הידוע לנו ממחקרים הן בישראל והן בארצות הברית, לגבי "קנס האימהות" (motherhood penalty) המוטל על נשים.<sup>40</sup> בארצות הברית קיימים פערי שכר בין נשים שהן אימהות לילדים מצד אחד, לבין גברים ונשים שאינם הורים מן הצד האחר. נשים בארצות הברית "נקנסות" בכ-5% משכרן על כל ילד, וזאת מעבר לאפליה כנגד אימהות בקבלה לעבודה ובקידום.<sup>41</sup> ממצאי המחקר שלנו מראים כי התמונה בישראל היא מעט שונה. הנתונים מלמדים שפערי השכר התגלו בין עורכות דין נשואות/מתגוררות עם בן זוג, לבין עורכות דין שאינן נשואות/מתגוררות עם בן זוג. במילים אחרות, לא האימהות היא המנבאת את הפער בשכר אלא סטטוס משפחתי אחר – נישואים/מגורים עם בן זוג.

הסבר אפשרי להבדל בממצאים בין ארצות הברית לישראל עשוי להיות הנטייה של מספר הולך וגדל של נשים אמריקניות שלא להביא ילדים לעולם אם הן בוחרות בקריירה מקצועית. בארצות הברית, ככל שאישה מצליחה יותר מבחינה מקצועית, כך פוחתים הסיכויים שהיא תהפוך לאם. בישראל המצב אינו כזה, ונראה שמספר הנשים הבוחרות לא להביא ילדים לעולם עדיין נמוך מאוד. החברה הישראלית מעודדת נשים להפוך לאימהות, ואימהות עדיין נתפסת כמקור תגמול ומיצוי אישי רב עוצמה, כמו גם כמילוי חובה אזרחית כלפי המדינה והחברה. בעיניהן של נשים רבות, אימהות אינה עניין של בחירה חופשית, והדימוי של נשים הבוחרות לא להביא ילדים לעולם הוא שלילי – הן נתפסות כאנוכיות ו"בעייתיות".<sup>42</sup> לכן, הנחה סבירה היא שעצם הנישואים או המעבר למגורי קבע עם בן זוג (בלא נישואים), משתווה בעיני המעסיק (ומן הסתם החברה בכללותה), כמצב של אימהות פוטנציאלית בתוך זמן קצר יחסית, ועל כן לא נעשית הבחנה בינן לבין אימהות. אלו

גם אלו נתפסות כעובדות פחות כשירות או פחות מחויבות לעבודה בהשוואה לגברים במצב זהה, תפיסה המתבטאת בפערי השכר שנמצאו במחקר.

## 2. לאום ושיוך עדתי

במחקר ביקשנו לבחון אם הריבוד שקיים בחברה הישראלית על בסיס לאום ומוצא עדתי – ערבים לעומת יהודים, מזרחים לעומת אשכנזים – משתקף גם במקצוע עריכת הדין. הממצאים היו ברורים: ניכרו הבדלים בין שלוש הקבוצות החברתיות הללו – יהודים אשכנזים, יהודים מזרחים, וערבים – בדפוסי עבודה (מקום עבודה וסוג העיסוק) ובשכר, אך לא בהיקף העבודה (משרה מלאה/חלקית).

### שיוך לאומי – עורכי דין יהודים וערבים:

עורכי דין ערבים נוטים פחות לעבוד במשרדים גדולים מאשר עורכי דין יהודים המקבילים להם, וכן נוטים יותר לפתוח משרדים עצמאיים. סביר להניח שמציאות זו נובעת משילוב של גורמים מספר, ובכללם היעדרם של משרדים גדולים במגזר הערבי וכן האפליה של ערבים בשוק העבודה הישראלי באופן כללי. גורמים אלו מובילים חלק ניכר מעורכי הדין הערבים המעוניינים לעבוד במקצוע לפתוח משרד משל עצמם. גם במחקר האמריקני נמצא ששיעור עורכי הדין מקרב קבוצות המיעוט העובדים במשרדים גדולים ובינוניים, נמוך משיעורם של עורכי דין לבנים עם נתונים המקבילים להם.<sup>43</sup>

שוק עריכת הדין הישראלי הוא ייחודי בכל הקשור לשילובם של עורכי דין ערבים במגזר הפרטי לעומת הציבורי. הן במחקר האמריקני והן במחקר הקנדי נמצא, שלעורכי דין מקבוצות מיעוט ייצוג יתר בשירות הציבורי. כך, עורכי דין אפרו-אמריקנים היו בעלי הסיכוי הגבוה ביותר לעבוד כעורכי דין בשירות הציבורי ובשלב מתקדם של הקריירה (12 שנים לאחר סיום הלימודים) 42% עבדו במסגרות שונות של השירות הציבורי. גם המחקר הקנדי הראה, שסיכוייהם של עורכי דין מקבוצות מיעוט לעבוד בשירות הציבורי גבוה יותר לעומת קבוצת הרוב (29.9% מעורכי הדין מקבוצת המיעוטים עבדה במגזר הציבורי לעומת 21.7% מעורכי דין מקבוצת הרוב), ובהשוואה – 70% מעורכי הדין הלבנים עבדו בסקטור הפרטי לעומת 58% מעורכי הדין מקבוצות המיעוטים.<sup>44</sup> בישראל, כך עולה מן המחקר שלנו, קיימת מגמה הפוכה. שיעור עורכי הדין הערבים המועסקים בשירות הציבורי נמוך באופן משמעותי משיעור עורכי הדין היהודים המקבילים להם. תוצאה זו אינה צריכה להפתיע את מי שמכיר את המצב במגזר הציבורי הכללי בישראל, המתאפיין בשיעור נמוך של עובדים ערבים. כך, בשנת 2010 היה שיעורם של עובדים ערבים בקרב עובדי השירות הציבורי כ-7%, ובשנת 2015 כ-9%. זו מציאות שהגורמים לה הם שילוב של אפליה בשוק העבודה ותשתיות חינוכיות ירודות (גנים ובתי ספר יסודיים ותיכונים) בהשוואה למגזר היהודי, שגורמות לכך שעובדים ערבים פחות מוכשרים לתפקיד (qualified) מעובדים יהודים.<sup>45</sup> שוק עורכי הדין, כך מסתבר, אינו שונה. המאמצים המושקעים בשנים האחרונות על ידי משרדי ממשלה, הכנסת והנהלת בתי המשפט להגדיל את מספר המשפטנים הערבים המועסקים בשירות הציבורי באמצעות תוכניות ייעודיות להעדפה מתקנת, טרם הצליחו להתגבר על הפערים הגדולים מהעבר.<sup>46</sup>

באשר לשכר, ממצאי המחקר שלנו מצביעים על כך שעורכי דין יהודים העובדים במגזר הפרטי מרוויחים יותר מעורכי דין ערבים המקבילים להם, כאשר פיקחנו על כמה רכיבים אשר יכולים לנבא הבדלים בשכר (רקע דמוגרפי, מוסד לימוד, מקום עבודה, תחום עיסוק), אם כי לא שקללנו בנתונים את האזור הגיאוגרפי שבו עובד עורך הדין. זו אחת ממגבלות המחקר. בהיעדר נתונים על האזור שבו עובד עורך הדין, ומכיוון שחלק ניכר מעורכי הדין הערבים עובדים באזורים גיאוגרפיים

פריפריאליים, שבהם רמות השכר נמוכות יותר מאשר במרכז הארץ, איננו יכולים לשלול את האפשרות שחלק מפערי השכר יכולים להיות מוסברים במיקומו של המשרד. בשירות הציבורי לא מצאנו פערי שכר בין עורכי דין יהודים לערבים. ממצא דומה עלה גם מהמחקרים בארצות הברית ובקנדה, שבהן ההבדלים בשכר בין קבוצות הרוב לקבוצות המיעוט מצויים בעיקר במגזר הפרטי, והם נותרים יציבים לאורך זמן.<sup>47</sup>

שיוך עדתי – עורכי דין אשכנזים ומזרחים:

מקרב עורכי הדין היהודים, העלו ממצאי המחקר שעורכי דין לא־אשכנזים הם בעלי סבירות גבוהה יותר לעבוד לבד במשרדים עצמאיים, וסבירות פחותה לעבוד במגזר הציבורי. הדמיון בין עורכי דין ערבים לבין עורכי דין לא־אשכנזים (ברובם מזרחים) יכול להיות מוסבר בדרך דומה: לעורכי דין מזרחים סבירות נמוכה יותר לעבוד במשרדי עורכי דין גדולים ובשירות הציבורי, ולפיכך הם ייטו יותר מאשר חבריהם האשכנזים לפתוח משרדים עצמאיים. כאמור, בשונה מהמצב בארצות הברית ובקנדה, שם השירות הציבורי פתח את שעריו בפני קבוצות מיעוט וקבוצות שהופלו בעבר, בישראל משרות בכירות ומבוקשות בשירות הציבורי עדיין אינן מצויות בהישג ידם של חלקים ניכרים מהאוכלוסייה, ובכלל זה ערבים ומזרחים. ביחס לגודלן של קבוצות אלו באוכלוסייה הכללית, רמת הנגישות שלהן למשרות ולמקומות עבודה יוקרתיים עדיין נמוכה יותר.

כאמור, לא מצאנו הבדל בין הסבירות שעורכי דין אשכנזים ולא־אשכנזים יעבדו במשרה מלאה. עם זאת, במחקר נמצאו פערי שכר בין קבוצות אלו במגזר הפרטי, אך לא במגזר הציבורי. כלומר, בעוד שבאופן כללי עורכי דין יהודים העובדים במגזר הפרטי מרוויחים בממוצע יותר מעורכי דין ערבים, הרי שבקרב עורכי הדין היהודים, עורכי דין אשכנזים העובדים במגזר הפרטי מרוויחים יותר מלא־אשכנזים בעלי נתונים דומים. כפי שציינו לעיל, מגבלה אפשרית של מחקרנו היא היעדר מידע ונתונים לגבי המיקום הגיאוגרפי שבו עובדים עורכי דין. מכיוון שעורכי דין העובדים במרכז מרוויחים שכר גבוה יותר מאשר אלו העובדים בפריפריה, ניתן היה לשער שאם עורכי דין שאינם אשכנזים נוטים לעבוד יותר בפריפריה (השערה סבירה כשלעצמה), הרי שניתן לייחס את פערי השכר ביניהם למיקום הגיאוגרפי של עבודתם ולא לשיוכם העדתי. עם זאת, השערה זו נסתרת על ידי הממצא שלפיו עורכי דין לא־אשכנזים העובדים במשרדים גדולים (של יותר מ־80 עורכי דין), מרוויחים גם הם פחות מעורכי דין אשכנזים. ומכיוון שכמעט שאין משרדים גדולים מחוץ למרכז הארץ, ניתן לדעתנו לייחס את פערי השכר ביניהם לשיוך העדתי ולא למיקום הגיאוגרפי.

### 3. בוגרי אוניברסיטאות ובוגרי מכללות – מעמד סוציו־אקונומי

ביקשנו לבחון האם הריבוד וההיררכיה הקיימים בשוק העבודה הישראלי על בסיס מעמד סוציו־אקונומי משתקפים גם במקצוע המשפטי. הניסיון לקבוע את השיוך המעמדי של המשיבים הוא מלאכה לא פשוטה, במיוחד בהיעדר מידע על הרקע הסוציו־אקונומי שלהם. בעוד שהספרות מראה כי קיימת חפיפה חלקית בין השיוך המעמדי של המשיבים לבין השיוך הלאומי או העדתי שלהם,<sup>48</sup> לא ניתן להניח אפריורי כי לאום או שיוך עדתי מהווים אינדיקטור מספק עבור השיוך המעמדי, לאור הניעות החברתית כלפי מעלה של ערבים ומזרחים שהתרחשה במהלך העשורים האחרונים.<sup>49</sup> המשתנה שיכול להצביע בצורה הטובה ביותר על השיוך המעמדי של המשיבים במדגם שלנו הוא המוסד שבו הם למדו משפטים (אוניברסיטה או מכללה), משתנה שהשתמשו בו גם במחקרים אמפיריים אחרים של המקצוע המשפטי.<sup>50</sup> כפי שתואר לעיל, עד לרפורמה בחינוך המשפטי שאירעה בשנות התשעים של המאה שעברה, רק בני האליטות היו יכולים ללמוד משפטים בישראל. הרפורמה

החלום ושברו - דפוס אי־שוויון וריבוד בקרב בוגרי משפטים בישראל | נטע זיו, תמר קריכלי־כץ, איסי רוזן־צבי

שאפשרה את פתיחתן של עשר מכללות למשפטים, בנוסף על ארבע הפקולטות למשפטים שפעלו באוניברסיטאות עד אותה העת, פתחה את הדלת בפני אוכלוסיות שעד אז היו מודרות מן המקצוע המשפטי, ורכים מתלמידי המשפטים באותן מכללות משתייכים לבני מעמדות נמוכים יותר המבקשים להשיג ניעות חברתית באמצעות התמקצעות.<sup>51</sup> ניתן לכן להניח, שבוגרי המכללות שייכים בממוצע למעמד סוציו־אקונומי נמוך יותר מאשר המעמד שאליו משתייכים בוגרי האוניברסיטאות.<sup>52</sup>

דירוג הפקולטות ובתי הספר למשפטים בישראל שבו אנו משתמשים מבוסס על דירוג של מגזין פורבס משנת 2012,<sup>53</sup> שהציב את ארבע הפקולטות למשפטים של אוניברסיטאות המחקר בחמשת המקומות הראשונים, את המרכז הבינתחומי הרצליה במקום הרביעי, ואת יתר המכללות במקומות השישי ואילך. בהתבסס על דירוג זה חילקנו את המוסדות ללימודי משפטים לשתי קטגוריות – קטגוריה אחת כוללת את האוניברסיטאות והקטגוריה השנייה את המכללות (להוציא את המרכז הבינתחומי שמתפקד באופן שונה משאר המכללות, בוודאי מבחינת החתך הסוציו־אקונומי של הלומדים בו). ניתוח של האינטראקציה בין השיוך הלאומי והעדתי של המשיבים לבין המוסד שבו הם למדו משפטים (אוניברסיטה או מכללה) העלה כפי שצפינו, קורלציה חלקית בין המשתנים: 38% מן המשיבים במדגם שהגדירו עצמם אשכנזים למדו במכללה, לעומת 59% מן המשיבים הערבים ו־60% מן המשיבים שהגדירו עצמם כלא־אשכנזים (מזרחים או מעורבים). אחוז גבוה יותר של נשים במדגם שלנו הן בוגרות אוניברסיטה (53%) מאשר אחוז הגברים (48%).

מהמחקר עלה עוד כי בוגרי אוניברסיטאות נוטים לעזוב את המקצוע המשפטי לטובת עיסוקים אחרים במגזר הפרטי והציבורי יותר מאשר בוגרי המכללות, ככל הנראה מכיוון שישנן יותר הזדמנויות תעסוקתיות הפתוחות בפניהם כבני המעמדות הסוציו־אקונומיים הגבוהים מאשר אלו הפתוחים בפני בוגרי מכללות. בוגרי אוניברסיטאות נוטים להיות מועסקים יותר במגזר הציבורי ולעבוד פחות במשרדים עצמאיים מאשר מקבליהם בוגרי המכללות. ממצאים אלו אפשר להסביר באותו האופן שבו הסברנו את ההבדלים שנמצאו על בסיס לאום ומצא עדתי: לבוגרי מכללות קשה יותר למצוא עבודה במגזר הציבורי ובמשרדי עורכי הדין מאשר לבוגרי האוניברסיטאות, ולכן אחוז יותר גדול מהם נאלץ לפתוח משרדים עצמאיים. ממצא אחרון וכלל לא חביב בהקשר זה הוא שבוגרי האוניברסיטאות מרוויחים, כפי שראינו, באופן משמעותי יותר מבוגרי המכללות, בעלי נתונים זהים מבחינת לאום, שיוך עדתי, מקום העבודה ותחום העיסוק. בעוד שפערי השכר נמצאו הן במגזר הפרטי והן במגזר הציבורי, הם גדולים יותר במגזר הפרטי. עוד נמצא כי בוגרי מכללות אשר ממשיכים ללמוד לתואר מוסמך באחת מהאוניברסיטאות תל אביב, בראילן (וכן אוניברסיטה בחו"ל), מגדילים את סיכוייהם לשכר גבוה יותר מאשר בוגרים שאינם לומדים במוסדות אלו לתואר מוסמך, או שאינם לומדים כלל לתואר מוסמך.

#### 4. מידת שביעות רצון מן ההחלטה ללמוד משפטים

מהמחקר עולה כי בין כלל המשיבים, רמת שביעות הרצון מן ההחלטה ללמוד משפטים היא גבוהה ועומדת על 76%. רמה זו של שביעות רצון אינה ייחודית לישראל, במחקר הקנדי (LAB) נמצא כי רמת שביעות רצון כללית גבוהה אפילו יותר ועומדת על 79.3%. יתרה מכך, נמצאה קורלציה גבוהה וחיובית בין גובה השכר של המשיבים לבין רמת שביעות הרצון שלהם מן ההחלטה ללמוד משפטים. עם זאת, בקרב עורכי דין שעובדים במגזר הציבורי נמצאה רמת שביעות רצון גבוהה יותר מאשר בקרב עורכי הדין שעובדים במגזר הפרטי, ובקרב עורכי הדין שעובדים במגזר השלישי (NGOs) נמצאה רמת שביעות הרצון הגבוהה ביותר, אף שהם נוטים להרוויח פחות מאשר מקבליהם עורכי הדין המועסקים במגזרים הפרטי והציבורי. בדיקה של רמת שביעות הרצון לפי תחום העיסוק

גילתה כי עורכי דין שתחום עיסוקם הוא דיני נזיקין, שבעי רצון יותר מן ההחלטה ללמוד משפטים ממקביליהם עורכי הדין העוסקים בתחום המשפט המסחרי, דיני חברות והנדל"ן, אך שבעי רצון פחות מחבריהם העוסקים בתחום דיני העבודה, דיני המשפחה והמשפט הפלילי.

התמונה נעשית מורכבת יותר כאשר בוחנים את רמת שביעות הרצון בקרב הקבוצות השונות המרכיבות את המקצוע המשפטי. עורכי הדין הערבים ועורכי הדין שהגדריו עצמם כלא-אשכנזים דיווחו על רמת שביעות רצון נמוכה יותר מאשר מקביליהם עורכי הדין היהודים והאשכנזים בהתאמה, והקבוצה שהביעה את שביעות הרצון הנמוכה ביותר הייתה עורכי הדין הערבים. ממצאים אלו אינם מפתיעים לאור ממצאי המחקר האחרים, שלפיהם עורכי הדין הערבים והיהודים שאינם אשכנזים מופלים לרעה הן בהזדמנויות התעסוקתיות הפתוחות בפניהם והן ברמות השכר ביחס לעורכי הדין היהודים האשכנזים, דבר שמתבטא במידת שביעות הרצון שלהם, והקבוצה המופלית ביותר לרעה – עורכי הדין הערבים – היא גם זו שמבטאת את מידת שביעות הרצון הנמוכה ביותר. כאשר מנתחים את מידת שביעות הרצון של נשים לעומת זו של הגברים במדגם באמצעות רגרסיה, מגלים כי נשים נוטות להיות שבעות רצון יותר מאשר גברים בעלי מאפיינים דומים, למרות העדיפות שמקבלים גברים הן בהזדמנויות התעסוקתיות והן בשכר.

אחד הממצאים המעניינים ביותר של המחקר הוא העובדה שבוגרי אוניברסיטאות העובדים במקצוע מרוצים פחות מהחלטתם ללמוד משפטים מאשר מקביליהם בוגרי המכללות. בעוד שבקרב בוגרי אוניברסיטאות רמת שביעות הרצון החציונית מן ההחלטה ללמוד משפטים עומדת על 3.72, רמת שביעות הרצון החציונית שעליה דיווחו בוגרי המכללות הייתה 3.82. במבט ראשון ממצא זה הוא מפתיע. כפי שראינו לעיל, בוגרי מכללות נמצאים בעמדת נחיתות ביחס לבוגרי האוניברסיטאות ככל מובן: הסיכויים שלהם למצוא עבודה יוקרתית במגזר הציבורי או באחד המשרדים המובילים במגזר הפרטי הם נמוכים יותר, עובדה המחייבת חלק מהם לפתוח משרדים עצמאיים, ורמות השכר הממוצעות שלהם נמוכות יותר אף הן. למרות זאת, בוגרי מכללות שבעי רצון יותר באופן מובהק מהחלטתם ללמוד משפטים. בעקבות דינוביצר וגארת,<sup>54</sup> אנו מציעים להסביר את הממצא הזה באמצעות הקורלציה שבין סוג המוסד לבין מעמד סוציו-אקונומי.

ניתוח הנתונים שנאספו במחקר ה-ADJ האמריקני על ידי דינוביצר וגארת<sup>55</sup> הראה כי קיים יחס הפוך בין טיב בית הספר לבין רמת שביעות הרצון של בוגריו: ככל שביית הספר למשפטים מדורג גבוה יותר, בוגרי בית הספר דיווחו על רמת שביעות רצון נמוכה יותר מהחלטתם ללמוד משפטים, ואילו בוגרי בתי הספר המדורגים נמוך ביותר דיווחו על רמת שביעות הרצון הגבוהה ביותר. על מנת לספק הסבר לממצא זה, העומד לכאורה בניגוד לשכל הישר, משתמשים דינוביצר וגארת<sup>56</sup> במסגרת התיאורטית של הסוציולוג פייר בורדייה.<sup>57</sup> לפי בורדייה, ריבוד חברתי לא נוצר באופן חיצוני; כחלק מפעולתו של ה"הביטוס" (כלומר, מגוון הפרקטיקות והדיספוזיציות שאדם רוכש במהלך חייו), בני אדם מפנימים את מה שהם יכולים ומה שהם לא יכולים לצפות בחיים.<sup>58</sup> מכאן, שהציפיות של אנשים והבחירות שהם עושים בהתאם, הן שמשעתקות את דפוסי הריבוד החברתי. בורדייה מזכיר לנו כי הדיספוזיציות שגורמות לאנשים לקחת חלק פעיל בשעתוק היחסים החברתיים שמוותרים אותם בתחתית הסולם החברתי הן בעצמן תוצאה של דומינציה (שליטה).<sup>57</sup> דברים אלו נכונים באופן מיוחד לגבי מוסדות חינוכיים. על פי בורדייה, מוסדות חינוך הם אתר מרכזי שבו הסטודנטים לא רק רוכשים הכשרה פרופסיונלית אלא הם מעצבים את הציפיות המקצועיות שלהם. בתי ספר משחקים לכן תפקיד קריטי בשעתוק של היררכיות חברתיות.<sup>58</sup>

המסגרת התיאורטית של בורדייה הולמת את הממצאים שלנו ומספקת להם הסבר. רמת שביעות הרצון הנמוכה יחסית שעליה דיווחו בוגרי האוניברסיטאות נובעת דווקא ממעמדם הפריבילגי



החלום ושברו - דפוס אי־שוויון וריבוד בקרב בוגרי משפטים בישראל | נטע זיו, תמר קריכלי־כץ, איסי רוזן־צבי

כאליתה, שיוצר אצלם ציפיות גבוהות ביחס למקצוע וליכולתם להשיג כל דבר שירצו. משכך, הם מצויים במצב תמידי של חוסר שביעות רצון כאשר למטרות שהם (עדיין) לא הגשימו. בניגוד להם, בוגרי המכללות, על אף עמדת הנחיתות האובייקטיבית שבה הם מצויים בתוך המקצוע המשפטי, שמים ליבם ליתרונות היחסיים שהתואר במשפטים מעניק להם והאפשרויות המקצועיות שהוא פותח בפניהם. עבור רובם, האפשרויות המקצועיות שהיו פתוחות בפניהם אם הם לא היו לומדים משפטים היו ככל הנראה גרועות יותר. לכן הם רואים את עצמם בני מזל על ההזדמנות ללמוד משפטים ואינם מפתחים ציפיות שיוזכו למשרות ופיקו מן המקצוע רווחים שהם מבינים כמצויים מחוץ להישג ידם.

### ה. סיכום: פרופסיה מאוחדת או מרובדת?

עורכי דין ישראלים הם חלק מקבוצה מקצועית מרובדת שבין חבריה ניכרים הבדלים ופערים של ממש הן בסוג העבודה ואופייה והן בתנאים הנלווים לה. בדומה לממצאים ממדינות אחרות, המשמעות של "להיות עורך דין" (being a lawyer) והחוויה הנלווית להשתייכות הפרופסיונלית שונה באופן דרמטי בהתאם למקום העבודה, למגדר, לשיוך האומי והאתני, למצב כלכלי ולמעמד הסוציו־אקונומי של עורך הדין. מחקרנו מראה בבירור, כי בישראל בוגרי מכללות למשפטים, ובמיוחד המכללות הפרטיות, הנוטים להגיע ללימודים ממעמד סוציו־אקונומי נמוך יותר (במיוחד בהשוואה לאוניברסיטאות המצויות בראש הדרוג), מרוויחים בממוצע שכר נמוך יותר מבוגרי האוניברסיטאות, הסיכויים שהם ימשיכו לעבוד במקצוע לאורך זמן גבוהים יותר (כלומר הלימודים אינם מהווים עבורם "קרב פזיזה" למשרות אחרות), והם עובדים יותר במשרדים עצמאיים ופחות במשרדים גדולים (שבהם השכר הוא הגבוה ביותר). ככלל, נשים עורכות דין מרוויחות פחות מגברים, עורכי דין מזרחים מרוויחים פחות מעורכי דין אשכנזים, ובתחתית הסולם נמצאים עורכי הדין הערבים המרוויחים פחות מעורכי הדין היהודים (אשכנזים ומזרחים כאחד).

על אף הדימוי הרווח בציבור של עורכי דין "מצליחנים", בעלי שכר גבוה מאוד, העובדים במשרדים הגדולים ומשרתים לקוחות תאגידיים, רוב עורכי הדין עובדים למעשה במשרדים קטנים ושכרם נושק לגובה השכר הממוצע במשק. דימוי זה של עריכת הדין כמקצוע יוקרתי ששכרו בצדו ממשיך למשוך אנשים ונשים אל המקצוע, והוא מאפיל על מציאות תעסוקתית שונה המאפיינת את רוב רובם של חברי וחברות הפרופסיה בישראל, ועל פערים גדולים בתוכה.

נקודה מעניינת היא שעל אף ההבדלים והפערים הגדולים בין עורכי דין בישראל, ואף שהחוויה המקצועית שלהם כחברים בפרופסיה שונה, המקצוע המשפטי בישראל עדיין מאורגן כ"מקצוע מאוחד" (unified profession) שבו לא קיים בידול פנימי פורמלי בין תת־תחומי עיסוק והתמחויות. הכוונה במונח זה היא שהמקצוע מוסדר בדרך אחידה עבור כל החברים בו – הן בנוגע לתנאי הכניסה למקצוע, והן באשר להגולציה החלה על חברי המקצוע במהלך עבודתם, וזאת אף אם אינם עוסקים במקצוע בפועל (אך נותרים חברים בלשכה). כאמור, כל עורכי הדין צריכים לעמוד בדרישות לימודים של שלוש וחצי שנים במוסד מוכר, בהתמחות במשך שנה (תקופה שהארכה בחודש אוגוסט 2017 לשנה וחצי). בבחינות הסמכה, ברשמי, וכולם כפופים לדין משמעותי ובכלל למוסדות לשכת עורכי הדין. לא מוכר הליך רשמי להתמחות מקצועית (בדומה לקיים למשל אצל רופאים, אחיות), אין "מקצועות עזר" (כפי שקיים למשל ביחסי שינניות ורופאי שיניים), ואין היררכיה של תתי־מקצוע (כפי שקיימת למשל בין מהנדסים, הנדסאים וטכנאים). ההבדלים הגדולים הקיימים בין עורכי הדין שקופים מבחינת המשטר הרגולטורי הרשמי. לשכת עורכי הדין נחושה לשמר מצב זה, והיא



מתנגדת לכל בידול מקצועי פנימי. הלשכה גם רואה עצמה פועלת ומדברת בשמם של כל עורכי הדין וכמי שמייצגת את כל חבריה, ללא הבחנה, גם אם בפועל אין הדבר כך.

כבר בשנות השבעים של המאה שעברה טען אויירבך (Auerbach) כי לשכות עורכי דין משקיעות מאמץ רב לשמר את דימוי המקצוע המאוחד, תוך התנגדות לפיצול פנימי של הפרופסיה.<sup>59</sup> ואכן, הטענה להיותו של המקצוע "מאוחד", במונח שהוסבר לעיל, מעניקה לפרופסיה המאורגנת יתרונות לא מעטים. כך בישראל, קיומה של לשכת עורכי דין אחת המאגדת עשרות אלפי חברים וחברות (64,000 נכון לסוף שנת 2016), מעניקה לגוף זה כוח פוליטי, הן באופן רשמי (למשל נציגות בוועדות לבחירת שופטים בישראל) והן בדרכים לא רשמיות – למשל בקידום או הדיפה של חקיקה או מדיניות העלולה לפגוע בפריבילגיות של עורכי דין. גם שליטה על דמי חבר שעל חברי הלשכה לשלם כתנאי לעיסוק במקצוע, הפעלת תוכניות להשתלמויות מקצועיות, ייחודיות כאכיפת הדין המשמעותי באופן אחד לכאורה על כל חברי הפרופסיה, וכל זאת ללא תחרות עם גופים יציגים אחרים – מייצרת יתרון כלכלי ופוליטי רב עוצמה.

הביקורת על גישת המקצוע המאוחד הצביעה, בעיקרה, על המתח בינה לבין האינטרס הציבורי של הנגשת המשפט. הטיעון בהקשר זה הינו, שעורכי דין שומרים על המקצוע המאוחד מתוך רצון להגן על האינטרסים שלהם, ולא על מנת להגן על הציבור. המונופול שיש ללשכה, טוענת האדפילד (Hadfield) מנוצל כדי למנוע תחרות, כדי לשמור על רמת מחירים גבוהה וכדי לשמר את המעמד והיוקרה של עורכי הדין.<sup>60</sup> זו עמדה נורמטיבית־ביקורתית, הרואה במונופול המייצג את הקבוצה המאוחדת כמנוגד לאינטרס הציבורי. עמדה זו, עם זאת, אינה מקובלת על הכול. כך למשל בישראל קבע בית המשפט העליון כי ההסדר הקבוע בחוק לשכת עורכי הדין, המעניק ללשכת עורכי הדין בלעדיות מוסדית בייצוג עורכי דין אינו בלתי חוקתי, שכן הוא נועד "לתכלית ראויה" – פיקוח ובקרה על רמת השירות שעורכי דין נותנים לציבור.<sup>61</sup>

אולם גישת המקצוע המאוחד משליכה גם על עורכי הדין עצמם, ומקשה על הכרה והתמודדות עם הנחיתות של קבוצות מיעוט בקרב עורכי הדין. הפרויקט הפרופסיונלי מציע לכאורה הזדמנות לעליית מעמד, שינוע וקידום סוציו־אקונומי לכל מי שמצליח לבוא בשעריו, ללא קשר לרקע שממנו הגיע.<sup>62</sup> ההשתייכות למקצוע מלווה בהבטחה – התגברות על פערים, ריבוד ואפליה שמקורם בהשתייכות למעמד חברתי נחות, עד כדי "מחיקתם", בתהליך המייצר זהות חזקה חדשה על בסיס מקצועי משותף.

עם זאת, ההבטחה הטמונה בפרויקט הפרופסיונלי היא, מסתבר, הבטחה כוזבת. המבנה החברתי של המקצוע המשפטי משקף ואף משעתק אי־שוויון ופערים שהם חיצוניים לו. כך עולה ממחקרנו לגבי ישראל, וכך עולה גם ממחקרים בארצות הברית ובקנדה.<sup>63</sup> אף שלכאורה מדובר במקצוע מאוחד, המציע הזדמנות לקידום ומוביליזציה חברתית לכל מי שמצליח לבוא בשעריו, אין הוא בבחינת סמל הצלחה שוויוני לכולם. עצם ההשתייכות לפרופסיה המשפטית אינה ערוכה לקידום השוויון ולביטול פערים חברתיים קודמים. ריבוד ואי־שוויון המאפיינים את החברה הישראלית ואת שוק העבודה ממשיכים להתקיים ולהיות מונצחים גם בקרב חברי וחברות המקצוע המשפטי.

## הערות

- 1 ראו למשל אורי שילה "ריבוי תביעות רשלנות – תמרור אזהרה לעורכי דין בשוק הנדל"ן" *The Marker* 18.11.2016; פורום מאה DUN's "הצפה במקצוע עריכת הדין מורידה את הרמה" *Jokopost* 12.11.2016. <https://www.jokopost.com/law/11766/>
- 2 GLawBal "הסקטור המשפטי בעולם ובישראל" 6 (ספטמבר 2017) [GLawBal](https://www.glawbal.com/upload/GLawBAL%20(2017).pdf) 2017.pdf
- 3 Neta Ziv, *Unauthorized Practice of Law and the Production of Lawyers in Israel*, 19 INT'L J. LEGAL PROF. 175 (2012)
- 4 ראו למשל בארצות הברית ובקנדה: AJD1: Bryant G. Garth, Joyce Sterling & Richard Sander, *After the JD – Wave 1: A Longitudinal Study of Legal Careers in Transition Data Collection: May 2002-May 2003* (Inter-university Consortium for Political and Social Research, Working Paper No. 26302, 2013) [doi.org/10.3886/ICPSR26302.v2](https://doi.org/10.3886/ICPSR26302.v2) NATIONAL STUDY OF CANADIAN LAW GRADUATES (2015) [individual.utoronto.ca/dinovitzer/images/LABReport.pdf](http://individual.utoronto.ca/dinovitzer/images/LABReport.pdf)
- 5 TERENCE C. HALLIDAY & KARPIK LUCIEN, *LAWYERS AND THE RISE OF WESTERN POLITICAL LIBERALISM: EUROPE AND NORTH AMERICA FROM THE EIGHTEENTH TO TWENTIETH CENTURIES* (1998) Fred C. Zacharias, *True Confessions about the Role of Lawyers in a Democracy*, 77 FORDHAM L. REV. 1383 (2009) Ascanio Piomelli, *The Challenge of Democratic Lawyering*, 77 FORDHAM L. REV. 1383 (2009)
- 6 Randall Peerenboom, *Searching for Political Liberalism in All the Wrong Places, The legal Profession in China as the Leading Edge of Political Reform*, in *LAWYERS AND THE RULE OF LAW* Gad Barzilai, *The Ambivalent Language of Lawyers in Israel: Liberal Politics, Economic Liberalism, Silence and Dissent*, in *FIGHTING FOR POLITICAL FREEDOM: COMPARATIVE STUDIES OF THE LEGAL COMPLEX AND POLITICAL LIBERALISM*, 247 (Malcolm M. Feeley, Terence C. Halliday & Lucien Karpik eds., 2007)
- 7 Austin Sarat & William L. F. Felstiner, *Law and social relations: Vocabularies of Motive in Lawyer/Client Interaction*, 22 LAW AND SOC'Y REV. 737 (1988)
- 8 William L.F. Felstiner, Richard L. Abel & Austin Sarat. *The Emergence and Transformation of Disputes: Naming, Blaming, Claiming...* 15 LAW & SOC'Y REV. 631 (1980) Christine Parker, *Disputes: Naming, Blaming, Claiming...* 15 LAW & SOC'Y REV. 631 (1980) Deborah L. Rhode, *Lawyers as Leaders*, ;JUST LAWYERS: REGULATION AND ACCESS TO JUSTICE (2009) 2010 MICH. ST. L. REV. 413 (2010)
- 9 Carrie J. Menkel-Meadow, *When Winning Isn't Everything: The Lawyer as Problem Solver*, JULIE MACFARLANE, *THE NEW LAWYER, HOW SETTLEMENT IS* ;28 HOFSTRA L. REV. 905 (2000) TRANSFORMING THE PRACTICE OF LAW (2008)
- 10 Elena D'Agostino, Emiliano Sironi, & Giuseppe Sobbrino, *Lawyers and legal disputes. Evidence from Italy*, 19.14 APPLIED ECONOMICS LETTERS 1349 (2012)
- 11 Ronen Shamir & Sara Chinsky, *Destruction of Houses and Construction of a Cause: Lawyers and Bedouins in Israeli Courts*, in *CAUSE LAWYERING: POLITICAL COMMITMENTS AND PROFESSIONAL RESPONSIBILITIES* 227 (Austin Sarat & Stuart Scheingold eds., 1998)
- 12 Russel G. Pearce, *Lawyers as America's Governing Class: The Formation and Dissolution of the Original understanding of the American Lawyer's Role*, 8 U. CHI. L. ROUNDTABLE 381 (2001)

- Gillian K. Hadfield, *Legal Barriers to Innovation: The Growing Economic Cost of Professional Control over Corporate Legal Markets*, 60 STAN. L. REV. 1689 (2008) 13
- William H. ;Fred C. Zacharias, *Lawyers as Gatekeepers* 41 SAN DIEGO L. REV. 1387 (2004) 14
- Simon, *Introduction: The Post-Enron Identity Crisis of the Business Lawyer* 74 FORDHAM L. REV. 947 (2005)
- Paul D. Paton, *Corporate Counsel as Corporate Conscience: Ethics and Integrity*; 947 (2005)  
*in the Post-Enron Era*, 84 CANADIAN BAR REV. 533 (2006)
- Robert Eli Rosen, *We are all Consultants Now: How Change in Client Organizational Strategies Influences Change in the Organization of Corporate Legal Services*, 44 ARIZ. L. REV. 637 (2002) 15
- Tanina Rostain, *The Emergence of Law Consultants*, 75 FORDHAM L. REV. 1397 (2002)
- Laurel S. Terry, *The Future Regulation for the Legal Profession: The Impact of Treating the Legal Profession as 'service Providers'*, JOURNAL OF THE PROFESSIONAL LAWYER 189 (2008) 16
- Gillian K. Hadfield, *Law for a Flat World: Legal Infrastructure and the New Economy*, 8 ISJ LP (2010)
- ראו Zacharias, לעיל ה"ש 14. 17
- Larry E. Ribstein, *The Death of Big Law*, 3 WIS. L. REV. 751 (2010) 18
- Deborah L. Rhode, *Access to Justice, An Agenda for Legal Education and Research*, 62 J. LEGAL EDUC. 531 (2013) 19
- ראו גם PARKER, לעיל ה"ש 8.
- John O. McGinnis & Russell G. Pearce, *The Great Disruption: How Machine Intelligence Will Transform the Role of Lawyers in the Delivery of Legal Services*, 82 FORDHAM L. REV. 3041 (2014). 20
- MAGALI SARFATI LARSON, THE RISE OF PROFESSIONALISM: A SOCIOLOGICAL ANALYSIS (1977) 21
- ANDREW ABBOTT, THE SYSTEM OF PROFESSIONS: AN ESSAY ON THE DIVISION OF EXPERT LABOR (1988) 22
- 23 גם האתוס הפרופסיונלי המקובל תורם ליצירת חזות זו. יש בו ציפייה שעורכי דין "יתמקצעו" באמצעות התנערות מממדים אישיים שעמים הגיעו אל תוך המקצוע. עליהם להשיל מעל עצמם חלקים מזהותם ומאישיותם הפרטית, כחלק מהפיכתם למקצוענים. האידאל המקצועי מכוון ליצירת עורך דין המסוגל לעטות על עצמו זהות חדשה המייצגת את הלקוח באופן ניטרלי, אובייקטיבי ו"נקי" מעמדות אישיות וזהות אישית או קבוצתית קודמת. אף שהספרות בנושא זה עוסקת בהיבטים הנורמטיביים-אתיים של ציפייה זו, גישה זו נוטלת חלק ביצירת דמות של עורך דין אוניברסלי שמקצועיותו אינה תלויה שאלות של זהות, מעמד, מגדר. ראו: David Luban, *The Lysistratian Prerogative: A Response to* Sanford Levinson, *Identifying the Jewish Lawyer: Reflections on the Construction of Professional Identity*, 14 CARDOZO L. REV. 637 (1987)
- David B. Wilkins, *Two Paths to the Mountain Top? The Role of Legal Education*; 1577 (1992)
- 24 *in Shaping the Values of Black Corporate Lawyers*, 45 STAN. L. REV. 1981 (1993) נציין עוד כי הפרופסיות זכו לביקורות הולכות וגוברות החל בשנות השבעים של המאה העשרים, שהדגישו את מקומן של פריבילגיות, אינטרסים, כוח וקונפליקטים בין קבוצות בחברה בהיווצרותן של הפרופסיות ובלגיטימציה שלהן ולמשאבים המועברים אליהן. ראו: MAGALI SARFATI-LARSON, לעיל ה"ש 21; FREIDSON ELIOT, *PROFESSION OF MEDICINE: A STUDY OF THE SOCIOLOGY OF APPLIED KNOWLEDGE* (1970)
- 25 Ronit Dinovitzer & Bryan G. Garth, *Lawyers and the Legal Profession*, in WILEY HANDBOOK OF LAW & SOCIETY (Austin Sarat & Patty Ewick eds., 2015)
- המחקר כולל גם שלבי המשך של ראיונות בקבוצות מיקוד, וכן ראיונות עומק יחידניים בשנים 2016-2017.
- 26 המוסדות שלא נענו: המכללה האקדמית נתניה, המרכז האקדמי למשפט ועסקים והמרכז הבינתחומי.

החלום ושברו - דפוס אי־שוויון וריבוד בקרב בוגרי משפטים בישראל | נטע זיו, תמר קריכלי־כץ, איסי רוזן־צבי

- 27 רמות השכר היו (בשקלים לחודש): פחות מ־10,000; בין 10,000–15,000; 15,000–20,000; 20,000–25,000; 25,000–30,000; 30,000–35,000; 35,000–40,000; 40,000–45,000; 45,000–50,000; יותר מ־50,000.
- 28 Eyal Katvan, *The Overcrowding the Profession Argument and the Professional Melting Pot*, 19 *The Feminist Proposal is Really* "INT'L J. LEGAL PROF. 301 (2012); אייל כתבן ורות הלפרין־קדרי "Ridiculous המאבק על זכותן של נשים לשמש עורכות דין בארץ ישראל" מחקרי משפט כה 237 (2009).
- 29 Nelli Elias & Michal Shitrai *Women Lawyers are Worth Less: Patterns of Segregation and Inequality in the Legal Profession in Israel*. Discussion Paper no. 95, Golda Meir Institute for Social and Labor Research Tel Aviv University (1998); דודי זלמנוביץ "נשים בסקטור המשפטי: נתונים דגשים ומגמות" (2013) [www.glawbal.com/upload/Women%20Presentation%202013.pdf](http://www.glawbal.com/upload/Women%20Presentation%202013.pdf)
- 30 Limor Zer-Gutman, *Effects of the acceleration in the number of lawyers in Israel*, 19 (2-3) INT'L J. LEGAL PROF. 247 (2012)
- 31 Shoshana Neuman & Ronald L. Oaxaca, *Gender Versus Ethnic Wage Differentials Among Professionals: Evidence from Israel*, 71-72 ANNALES D'ÉCONOMIE ET DE STATISTIQUE 267 (2004); Shoshana Neuman & Ronald L. Oaxaca, *Wage Differentials in the 1990s in Israel: Endowments, Discrimination, and Selectivity*, 26 INT'L J. MANPOWER 217 (2005)
- 32 Hadas Mandel & Debora P. Birgier, *The Gender Revolution in Israel: Progress and Stagnation*, in *THE GENDER REVOLUTION IN ISRAEL: A THEORETICAL AND EMPIRICAL ANALYSIS*, 153 (Nabil Khattab, Sami Míaari & Haya Stier, eds., 2016)
- 33 המחקר (LAB) "Law and Beyond" ביקש לספק תמונה מלאה של שנות הקריירה המוקדמות של עורכי הדין הקנדיים, ולצורך כך סקר את כל עורכי הדין שהצטרפו ללשכת עורכי הדין הקנדית בשנת 2010 (סה"כ 2,530 עורכי דין). הסקר התייחס לגורמים המניעים את עורכי הדין ולשאיפותיהם, למקורות שביעות הרצון שלהם, לאפשרויות המקצועיות, לאופן קבלת ההחלטות שלהם ולדעתם לגבי יתרונות וחסרונות של המקצוע: RONIT DINOVITZER, *LAW AND BEYOND: A NATIONAL STUDY OF CANADIAN LAW GRADUATES* (2015), [individual.utoronto.ca/dinovitzer/images/LABReport.pdf](http://individual.utoronto.ca/dinovitzer/images/LABReport.pdf)
- "After the JD" (AJD) הוא מחקר אורך שערכו קרן NALP למשפט, קריירה וחינוך ולשכת עורכי הדין האמריקנית. המחקר שעקב אחר בוגרי לימודי משפטים שהפכו לעורכי דין בשנת 2000. המחקר התבצע באמצעות דגימה תלת־שלבית: AJD1: נערך בשנים 2002–2003; AJD2: בשנים 2007–2008; ו־AJD3 בשנים 2012–2013. הנתונים נאספו באמצעות שאלוני דואר, שהתייחסו להיסטוריה התעסוקתית, לאופי העבודה הנוכחית, לסביבת העבודה ולשביעות הרצון ממנה, למוסד הלימודים של המשיבים ולמאפיינים אישיים אחרים. נוסף על כך נערכו כ־100 ראיונות עומק עם מדגם מבין המשיבים. ראו AJD1, לעיל ה"ש 4; AJD2: Robert L. Nelson, Ronit Dinovitzer, Joyce S. Sterling, and Bryant G. Garth, *After the JD 2: A Longitudinal Study of Careers in Transition, 2007-2008* (Inter-university Consortium for Political and Social Research, Working Paper No. 33584, 2014) Available: <http://doi.org/10.3886/ICPSR33584.v1>
- AJD3: Robert Nelson, Ronit Dinovitzer, Gabriele Plickert, Joyce Sterling, and Bryant Garth, *After the JD, Wave 3: A Longitudinal Study of Careers in Transition, 2012-2013*, (Inter-university Consortium for Political and Social Research, Working Paper No. 35480, 2014) Available: <http://doi.org/10.3886/ICPSR35480.v1>
- ב־AJD נמצא כי נשים עברו מעבודה במשרה מלאה לעבודה במשרה חלקית בשיעור גבוה בהרבה מאשר גברים. במהלך חמש השנים שחלפו בין AJD1 לבין AJD2 ירד המספר הכולל של עורכי דין שעובדים במשרה מלאה מ־94% ל־87%, אך נמצא שהנשים נטו להקטין את היקף המשרה פי שבעה יותר מהגברים. נוסף על כך נמצא שנשים עבדו פחות מהגברים (49 ש"ש לנשים לעומת 52 ש"ש לגברים) – ראו AJD2 בעמ' 68).

- 34 ראו AJD3, לעיל ה"ש 33, בעמ' 68.
- 35 כך, במשרדים הגדולים ביותר (Mega law firms – מעל 250 עורכי דין) 31% מהנשים ו-20% מהגברים עזבו את המשרד בין השנה השלישית לשביעית לעיסוקם במקצוע, ובמשרדים גדולים (אך לא הגדולים ביותר – בין 101-250 עורכי דין) 40.4% מהנשים עזבו את המשרד לעומת 9.5% מהגברים (השיעור במשרדים קטנים נמוך יותר). מחקר קנדי העלה, ש-25% מהנשים עברו במגזר הציבורי לעומת 20% מהגברים, מספר הנשים העובדות לבד במשרד עצמאי הוא כמחצית ממספר הגברים, אך הן נמצאות בשיעורים גבוהים יותר במשרדים קטנים (20-2 עורכי דין).
- 36 ראו LAB, לעיל ה"ש 33 – 75,000 דולר קנדי לעומת 80,000 דולר קנדי, כשהפער הגדול ביותר נמצא במגזר העסקי: 100,000 דולר קנדי לגברים לעומת 79,000 דולר קנדי לנשים.
- 37 AJD הראה כי בתחילת דרכם של עורכי הדין עמדו פערי השכר בין גברים לנשים במקצוע עריכת הדין על 5%, הם התרחבו ל-12% אחרי שבע שנים והגיעו לכדי 20% אחרי 12 שנים. שם נמצאו פערי השכר הגבוהים ביותר במשרדים הגדולים, שבהם גם היו סיכוייה של עורכת דין להפוך לשותפה מלאה (equity partner) נמוכים משל גברים. עם זאת, במגזר הציבורי, פערי השכר בין נשים לגברים הצטמצמו לכדי 2%-4% (ראו AJD3, לעיל ה"ש 33, בעמ' 67).
- 38 לדיווח על אודות המחקר, ראו "כשנשים מתברגות בתפקידים בכירים בשירות הציבורי – השכר שלהן נמוך יותר", *The Marker* 7.11.2016 [www.themarker.com/career/CARD-1.3114370](http://www.themarker.com/career/CARD-1.3114370). חשוב לציין שהמחקר שתוצאותיו דווחו בעיתון לא כלל ממצאים באשר לשירות המשפטי הציבורי מכיוון שלא הועבר על ידם מספיק מידע.
- 39 Christine L. Williams, *The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions* 39 SOCIAL PROBLEMS 253 (1992).
- 40 תמר קריכלי־כץ, הדס מנדל ומיכל קריה "בין עבודה למשפחה – אפליית אימהות בישראל ובארצות הברית" (טרם פורסם).
- 41 Michelle J. Budig & Paula England, *The Wage Penalty for Motherhood*, 66 AM. SOC. REV. 204 (2001); Shelley J. Correll, Stephen Benard & In Paik, *Getting a job: Is there a motherhood penalty?* 112 AM. J. SOCIO. 1297 (2007).
- 42 ORNA DONATH, REGRETTING MOTHERHOOD: A STUDY (2017).
- 43 המחקר האמריקני חילק את עורכי הדין מקרב קבוצת המיעוטים לשלוש תת־קבוצות: אפרו־אמריקנים, שלהם היה הייצוג הנמוך ביותר במשרדים פרטיים, וגם ייצוג זה הלך וירד במשך הזמן (33% מהם עברו במסגרת זו כ־12 שנים אחרי שסיימו לימודי משפט); היספאנים – שגם שיעורם במשרדים גדולים ובינוניים ירד במשך השנים; ואסיאתיים, שאף שייצוגם במשרדים בינוניים וגדולים היה יחסית גבוה בתחילת הקריירה, אחרי 12 שנה של עיסוק במקצוע ירד ייצוגם באופן משמעותי – מחציי לשליש. ראו AJD3, לעיל ה"ש 33 בעמ' 72.
- 44 ראו AJD3, לעיל ה"ש 33 בעמ' 72-73; LAB, לעיל ה"ש 33 בעמ' 60.
- 45 מתן שחק נתונים על עובדים ערבים, דרוזים וצ'רקסים בשירות המדינה בשנים 2007-2015 (הכנסת, מרכז מחקר ומידע, 2015).
- 46 ראו למשל דו"ח הביניים של ועדת החקירה הפרלמנטרית לעניין קליטת עובדים ערבים בשירות הציבורי (ינואר 2009) [www.knesset.gov.il/committees/heb/docs/arab\\_workers17.pdf](http://www.knesset.gov.il/committees/heb/docs/arab_workers17.pdf); פרוטוקול ישיבה מס' 322 של ועדת הכספים, הכנסת ה-20 בנושא שילוב ערבים בשירות הציבורי ובמשק (22.3.2016) [oknesset.org/committee/meeting/12569](http://oknesset.org/committee/meeting/12569).
- 47 ראו AJD3, לעיל ה"ש 33, בעמ' 76.
- 48 ראו למשל סמי סמוחה "העדויות היהודית בישראל כתופעה ממשית ונמשכת" עיונים בתקומת ישראל 13, 413 (2003); מרכז אדוה תמונת מצב חברתית 2015 14 (2016) [adva.org/wp-content/uploads/2016/01/social-2015-1.pdf](http://adva.org/wp-content/uploads/2016/01/social-2015-1.pdf).

- 49 מומי דהן "האם כור ההיתוך הצליח בשדה הכלכלי" המכון הישראלי לדמוקרטיה (2013).
- 50 Ronit Dinovitzer & Bryant G. Garth, *Lawyer Satisfaction in the Process of Structuring Legal Careers*, 41 *LAW & SOC'Y REV.* 1, 50 (2007).
- 51 ראו Katvan, לעיל ה"ש 28.
- 52 מחקרים מראים למשל כי מזרחים ממעמדות נמוכים מעדיפים את המכללות משום שתנאי הקבלה אליהן נמוכים יותר. ראו למשל חנה איילון "מי לומד מה, היכן, מדוע? השלכות חברתיות של ההתרחבות והגיוון במערכת ההשכלה הגבוהה בישראל" *סוציולוגיה ישראלית* י 33 (2008).
- 53 תומר ורון "הקרב על הגלימה: מהי הפקולטה הטובה ביותר בישראל למשפטים?" *פורבס ישראל* [www.forbes.co.il/news/new.aspx?0r9VQ=FIHD](http://www.forbes.co.il/news/new.aspx?0r9VQ=FIHD) 22.11.2012.
- 54 ראו Dinovitzer & Garth, לעיל ה"ש 50.
- 55 Pierre Bourdieu, *PRACTICAL REASON*; PIERRE BOURDIEU, *OUTLINE OF A THEORY OF PRACTICE* (1977); ON THE THEORY OF ACTION (1998).
- 56 Calhoun Craig, *Pierre Bourdieu*, in *THE BLACKWELL COMPANION TO MAJOR CONTEMPORARY SOCIAL THEORISTS* (G. Ritzer, ed., 2003).
- 57 ראו Bourdieu, לעיל ה"ש 55.
- 58 ראו Dinovitzer & Garth, לעיל ה"ש 50.
- 59 JEROLD S. AUERBACH, *UNEQUAL JUSTICE: LAWYERS AND SOCIAL CHANGE IN MODERN AMERICA* (1976);
- 60 Richard L. Abel, *United States: the Contradictions of Professionalism*, in *LAWYERS IN SOCIETY: THE COMMON LAW WORLD*, 186 (Richard Abel & P.S.C. Lewis, eds., 1988).
- 61 ראו Hadfield, לעיל ה"ש 13.
- 62 בג"ץ 2334/02 עו"ד שטנגר נ' יו"ר הכנסת, פ"ד נח (1) 786 (2003).
- 62 ראו MAGALI SARFATI-LARSON, לעיל ה"ש 21.
- 63 ראו Dinovitzer & Garth, לעיל ה"ש 24.

**נספח**

<b>מי שאינו חבר לשכה</b>	<b>חבר לשכה</b>
1. האם את/ה חבר/ה פעיל/ה בלשכת עורכי הדין (משלם דמי חבר)? [כן/לא]	1. האם את/ה חבר/ה פעיל/ה בלשכת עורכי הדין (משלם דמי חבר)? [כן/לא]
2. האם את/ה עוסק/ת בעריכת דין? (שופטים ומשפטאים אחרים – סמנו לא) [כן/לא]	2. האם את/ה עוסק/ת בעריכת דין? (שופטים ומשפטאים אחרים – סמנו לא) [כן/לא]
3. מתי הצטרפת ללשכת עורכי הדין? [שנה (1994 – 2015)]	3. מתי הצטרפת ללשכת עורכי הדין? [שנה (1994 – 2015)]
4. באיזה מוסד לימודים למדת תואר ראשון במשפטים? [רשימת בתי ספר למשפטים]	4. באיזה מוסד לימודים למדת תואר ראשון במשפטים? [רשימת בתי ספר למשפטים]
5. האם יש לך תואר שני במשפטים? [כן/לא]	5. האם יש לך תואר שני במשפטים? [כן/לא]
6. באיזה מוסד לימודים למדת תואר שני במשפטים? [רשימת בתי ספר למשפטים]	6. באיזה מוסד לימודים למדת תואר שני במשפטים? [רשימת בתי ספר למשפטים]
7. תאר/י את מצבך התעסוקתי הנוכחי (במקצוע עריכת הדין או אחר):	7. תאר/י את מצבך התעסוקתי הנוכחי (במקצוע עריכת הדין או אחר):
1. עובד/ת במשרה מלאה	1. עובד/ת במשרה מלאה
2. עובד/ת במשרה חלקית	2. עובד/ת במשרה חלקית
3. לא עובד/ת	3. לא עובד/ת
8. אם עובד/ת במשרה חלקית או לא עובד/ת: מהן הסיבות להעסקה החלקית או לכך שאינך עובד/ת? (אם עובד/ת במשרה מלאה עבר/י לשאלה הבאה)	8. אם עובד/ת במשרה חלקית או לא עובד/ת: מהן הסיבות להעסקה החלקית או לכך שאינך עובד/ת? (אם עובד/ת במשרה מלאה עבר/י לשאלה הבאה)
1. טיפול בילדים	1. טיפול בילדים
2. נכות	2. נכות
3. פרישה/פרישה חלקית	3. פרישה/פרישה חלקית
4. לא מוצא/ת עבודה / עבודה במשרה מלאה	4. לא מוצא/ת עבודה / עבודה במשרה מלאה
5. אחר (סגנון חיים, בחירה אישית, עבודה אחרת)	5. אחר (סגנון חיים, בחירה אישית, עבודה אחרת)
9. האם יש לך רישיון לעסוק במקצוע נוסף? [כן/לא]	9. האם יש לך רישיון לעסוק במקצוע נוסף? [כן/לא]
10. אם כן: מה המקצוע הנוסף? (אם לא עבור/י לשאלה 12)	10. אם כן: מה המקצוע הנוסף? (אם לא עבור/י לשאלה 12)
1. ראיית חשבון	1. ראיית חשבון
2. רפואה	2. רפואה
3. שמאות	3. שמאות
4. מקצועות טיפול: פסיכולוגיה / עבודה סוציאלית	4. מקצועות טיפול: פסיכולוגיה / עבודה סוציאלית
5. ביטוח	5. ביטוח



החלום ושברו - דפוס אי־שויון וריבוד בקרב בוגרי משפטים בישראל | נטע זיו, תמר קריליכץ, איסי רוזן־צבי

## מי שאינו חבר לשכה

## חבר לשכה

- |                                             |                                                                   |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| 6. הנדסה                                    | 6. הנדסה                                                          |
| 7. אחר [פרט/י]                              | 7. אחר [פרט/י]                                                    |
| 11. האם את/ה עוסק/ת במקצוע הנוסף? [כן/לא]   | 11. האם את/ה עוסק/ת במקצוע הנוסף? [כן/לא]                         |
| 12. היכן את/ה עובד/ת כיום (המקצוע העיקרי)?  | 12. היכן את/ה עובד/ת כיום (המקצוע העיקרי)?                        |
| 1. משרד עורכי דין                           | 1. משרד עורכי דין                                                 |
| 2. מגזר פרטי – שירותים                      | 2. מגזר פרטי – שירותים                                            |
| 3. מגזר פרטי – תעשיה                        | 3. מגזר פרטי – תעשיה                                              |
| 4. מגזר ציבורי – רשות מקומית                | 4. מגזר ציבורי – רשות מקומית                                      |
| 5. מגזר ציבורי – אחר                        | 5. מגזר ציבורי – אחר                                              |
| 6. תקשורת                                   | 6. תקשורת                                                         |
| 7. אקדמיה                                   | 7. אקדמיה                                                         |
| 8. מערכת פוליטית                            | 8. מערכת פוליטית                                                  |
| 9. מגזר פרטי – עסקים                        | 9. מגזר פרטי – עסקים                                              |
| 10. מגזר ציבורי – שירות המדינה              | 10. מגזר ציבורי – שירות המדינה                                    |
| 11. מגזר פרטי – מוסד פיננסי                 | 11. מגזר פרטי – מוסד פיננסי                                       |
| 12. הרשות השופטת                            | 12. הרשות השופטת                                                  |
| 13. עמותה, מלכ"ר או ארגון אחר למטרה ציבורית | 13. עמותה, מלכ"ר או ארגון אחר למטרה ציבורית                       |
| 14. מערכת החינוך (יסודי או תיכון)           | 14. מערכת החינוך (יסודי או תיכון)                                 |
| 15. אחר [פרט/י]                             | 15. אחר [פרט/י]                                                   |
| 13. היכן את/ה עובד/ת כעורכ/ת דין?           | 13. האם את/ה עובד/ת בעבודות נוספות בנוסף לעבודתך העיקרית? [כן/לא] |
| 1. בעל/ת משרד עורכי דין (עצמאי/שותף)        | 14. מהו מעמדך או תפקידך במשרתך העיקרית?                           |
| 2. שכיר/ה במשרד עורכי דין                   | 1. אני עובד/ת לבד (כעצמאי)                                        |
| 3. פרקליטות המדינה                          | 2. שותף/ה שאינו/ה בעל/ת מניות                                     |
| 4. פרקליטות מחוז                            | 3. שותף/ה בעל/ת מניות                                             |
| 5. האגף לסיוע משפטי                         | 4. אקדמיה                                                         |
| 6. סנגוריה ציבורית                          | 5. מינהל אקדמי                                                    |
| 7. הנהלת בתי המשפט (עוזר משפטי)             | 6. מנהל/ת או יועץ/ת בדרג זוטר                                     |
| 8. שירות המדינה (משרד ממשלתי)               | 7. מנהל/ת או יועץ/ת בדרגת ביניים                                  |
| 9. שירות ביטחון (משטרה, צה"ל, שב"כ)         | 8. מנהל/ת או יועץ/ת בכיר/ה                                        |
| 10. רשות מקומית                             | 9. עובד/ת ציבור                                                   |
| 11. תאגיד ציבורי                            | 10. נבחר/ת ציבור                                                  |
| 12. חברה פרטית־מסחרית                       | 11. לוביסט/ית                                                     |
| 13. עמותה או חברה לתועלת הציבור             | 12. מורה, מרצה או מתרגל/ת                                         |
| 14. קליניקות משפטיות באוניברסיטאות          | 13. סטודנט/ית או עמית/ה                                           |
| 51. בנק או מוסד פיננסי                      | 14. אחר [פרט/י]                                                   |
| 61. חברת ביטוח                              | 15. מהי המשכורת ברוטו שלך בחודש?                                  |
| 71. ארגון עובדים או איגוד סחר               | 1. פחות מ־10,000 ₪                                                |
| 81. אחר [פרט/י]                             |                                                                   |



**חבר לשכה**

**מי שאינו חבר לשכה**

- |                                                                   |                                                        |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 14. האם את/ה עובד/ת בעבודות נוספות בנוסף לעבודתך העיקרית? (כן/לא) | 2. בין 10,000 ל־15,000 ₪                               |
| 15. מהו מעמדך או תפקידך במשרתך העיקרית?                           | 3. בין 15,000 ל־20,000 ₪                               |
| 1. אני עובד/ת לכד (כעצמאי)                                        | 4. בין 20,000 ל־25,000 ₪                               |
| 2. עורך/ת דין שכיר/ה                                              | 5. בין 25,000 ל־30,000 ₪                               |
| 3. שותף/ה שאינר/ה בעל/ת מניות                                     | 6. בין 30,000 ל־35,000 ₪                               |
| 4. שותף/ה בעל/ת מניות                                             | 7. בין 35,000 ל־40,000 ₪                               |
| 5. יועץ/ת חיצוני/ת במשרד עורכי דין                                | 8. בין 40,000 ל־45,000 ₪                               |
| 6. רשם/ת או שופט/ת                                                | 9. בין 45,000 ל־50,000 ₪                               |
| 7. עוזר/ת משפטי/ת לשופט                                           | 10. יותר מ־50,000 ₪                                    |
| 8. אקדמיה/ מינהל אקדמי                                            | 16. האם קיבלת בונוס שנה שעברה? (כן/לא)                 |
| 9. מנהל/ת או יועץ/ת בדרג זוטר                                     | 17. האם את/ה זכר או נקבה? (זכר/ נקבה)                  |
| 10. מנהל/ת או יועץ/ת בדרגת ביניים                                 | 18. האם את/ה:                                          |
| 11. מנהל/ת או יועץ/ת בכיר/ה                                       | 1. יהודי/ה                                             |
| 12. עובד/ת ציבור                                                  | 2. ערבי/ה מוסלמי/ת                                     |
| 13. נבחר/ת ציבור                                                  | 3. ערבי/ה נוצרי/ת                                      |
| 14. לוביסט/ית                                                     | 4. נוצרי/ת                                             |
| 15. מורה, מרצה או מתרגל/ת                                         | 5. אחר                                                 |
| 16. ניהול אדמינסטרטיבי/מזכירות                                    | 19. האם את/ה מחשיב/ה את עצמך:                          |
| 17. אחר [פרטי]                                                    | 1. אשכנזי/ה                                            |
| 16. כמה עורכי דין עובדים במשרד?                                   | 2. מזרחי/ה                                             |
| 1. פחות מחמישה                                                    | 3. מעורבת                                              |
| 2. 5-10                                                           | 4. אחר                                                 |
| 3. 10-20                                                          | 20. האם יש לך בן/בת זוג המתגוררים עמך? (כן/לא)         |
| 4. 20-30                                                          | 21. אם כן: האם בן/ת זוגך/תך מועסק/ת מחוץ לבית? (כן/לא) |
| 5. 30-40                                                          | 22. כמה ילדים גרים איתך?                               |
| 6. 40-50                                                          | 1. אף אחד                                              |
| 7. 50-60                                                          | 2. 1                                                   |
| 8. 60-70                                                          | 3. 2                                                   |
| 9. 70-80                                                          | 4. 3                                                   |
| 10. למעלה מ־80                                                    | 5. 4                                                   |
| 17. מה תחומי ההתמחות שלך? [אפשרות לסמן כמה אופציות]               | 6. 5                                                   |
| 1. משפטי פלילי                                                    | 7. 6                                                   |
| 2. משפט אזרחי כללי                                                | 8. 7                                                   |
| 3. משפט מסחרי                                                     | 9. 8 או יותר                                           |
| 4. דיני תאגידים                                                   |                                                        |
| 5. ליטיגציה מסחרית/ תאגידית                                       |                                                        |
| 6. נזיקין וביטוח                                                  |                                                        |

## מי שאינו חבר לשכה

## חבר לשכה

7. דיני משפחה וירושה
8. נדל"ן
9. דיני עבודה
10. משפט מנהלי
11. משפט ציבורי וזכויות אדם
12. דיני איכות סביבה
13. הגבלים עסקיים
14. מקרקעין
15. סחר בינלאומי
16. בוררות
17. אחר [פרט]
18. כמה שעות בערך את/ה עובד/ת בשבוע ממוצע בעבודתך העיקרית? (כולל ערבים וסופי שבוע)
  1. פחות מ-40 שעות
  2. בין 40 ל-50 שעות
  3. בין 50 ל-60 שעות
  4. מעל 60 שעות
19. עד כמה את/ה מרוצה מהחלטתך ללמוד משפטים או להיות עורך דין? [1-5]
20. היכן את/ה רואה עצמך עוד 10 שנים?
  1. באותו מקום
  2. שופט/ת
  3. שותף/ה בפירמה
  4. מקים/ה משרד עורכי דין פרטי
  5. עוזב/ת את מקצוע עריכת הדין
  6. אחר [פרט]
21. מהי משכורת הברוטו שלך בחודש בעבודתך העיקרית?
  1. פחות מ-10,000 ₪
  2. בין 10,000 ל-15,000 ₪
  3. בין 15,000 ל-20,000 ₪
  4. בין 20,000 ל-25,000 ₪
  5. בין 25,000 ל-30,000 ₪
  6. בין 30,000 ל-35,000 ₪
  7. בין 35,000 ל-40,000 ₪
  8. בין 40,000 ל-45,000 ₪
  9. בין 45,000 ל-50,000 ₪
  10. יותר מ-50,000 ₪

## מי שאינו חבר לשכה

## חבר לשכה

22. האם קיבלת בונוס שנה שעברה? [כן/לא]
23. האם את/ה זכר או נקבה? [זכר / נקבה]
24. האם את/ה:
  1. יהודי/ה
  2. ערבי/ה מוסלמי/ת
  3. ערבי/ה נוצרי/ת
  4. נוצרי/ת
  5. אחר
25. האם את/ה מחשיב/ה את עצמך:
  1. אשכנזי/ה
  2. מזרחי/ה
  3. מעורב/ת
  4. אחר
26. האם יש לך בן/בת זוג המתגוררים עמך?  
[כן/לא]
27. אם כן: האם בן/ת זוגך/תך מועסק/ת מחוץ לבית? [כן/לא]
28. כמה ילדים גרים איתך?
  1. אף אחד
  2. 1
  3. 2
  4. 3
  5. 4
  6. 5
  7. 6
  8. 7
  9. 8 או יותר

