

פרויקט שוויון מגדרי בתעסוקה | פירסום מס' 2

פערי שכר מגדריים במגזר הציבורי:
סיכום הפעילות לטיוב והרחבת הנתונים
המגדריים בדוח הוצאות השכר במגזר הציבורי

שטייל
Shatil شتيل

דצמבר 2011

THE HADASSAH
FOUNDATION



This project is funded
by the European Union

הקון החדשה לישראל
New Israel Fund
الصندوق الجديد لإسرائيل

פרויקט שוויון מגדרי בתעסוקה | פירסום מס' 2

פערי שכר מגדריים במגזר הציבורי:
סיכום הפעילות לטיוב והרחבת הנתונים
המגדריים בדוח הוצאות השכר במגזר הציבורי



דצמבר 2011

מטעם קבוצת הפעולה לצמצום פערי שכר מגדריים במגזר הציבורי:

איתך מעכי - משפטניות למען צדק חברתי; מרכז מהות - מידע הדרכה ותעסוקה לנשים; נשים נגד אלימות; שדולת הנשים בישראל;
שתיל - שירותי תמיכה וייעוץ לקידום שינוי חברתי



כתיבה: רעות מרציאנו
עריכה: תמר אדלשטיין-זקבך
עיצוב גרפי: חמוטל לקט cactus@012.net.il

פרסום זה הופק בתמיכת האיחוד האירופי.
תוכן הפרסום הינו תחת אחריותו הבלעדית של שתיל - שירותי תמיכה וייעוץ לקידום שינוי חברתי,
ואין לראות בו בשום אופן כמשקף את עמדותיו של האיחוד האירופי

תוכן עניינים

6	הקדמה
8	תקציר
10	ניתוח הנתונים המתפרסמים בדוח לשנת 2010
11	מידע מגדרי בדוחות הממונה על השכר במשרד האוצר
11	דוח השכר בשירות המדינה, גופי הביטחון ושירות בתי הסוהר
14	דוח השכר בגופים הציבוריים
14	דוח עובדי קבלן
16	הוספת נתונים
16	הנגשת הנתונים
17	הפרק המגדרי בדוח
20	מקורות
22	Abstract
24	Preface

הקדמה

כמעט חצי מאה חלפה מאז נקבע לראשונה בחקיקה הישראלית עקרון השוויון בשכר בין נשים וגברים בחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשכ"ד-1964, ולמעלה מ-15 שנים עברו מאז שבה הכנסת ואשררה אותו בנוסחו החדש בשנת 1996. אף על פי כן, ולמרות שנשים מהוות למעלה ממחצית כוח העבודה האזרחי בישראל, הכנסתן משכר עבודה עודנה נמוכה באופן גורף מהכנסתם של גברים, וזאת, לפני נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, בכל הענפים ובכל משלחי היד, גם לפי הכנסה חודשית ממוצעת וגם לפי הכנסה לשעת עבודה. דוח "תמונת מצב חברתית 2011" של מרכז אדוה מגלה כי מאז שנת 2000 לא חל שינוי בפערי השכר המגדריים, ושכר הנשים לשעה ממשיך לעמוד על כ-84% משכר עמיתיהן הגברים.

אפליית נשים בשכרן מעמיקה את הפערים הכלכליים-חברתיים בין נשים לגברים, ומנציחה את מעמדן הנחות של נשים מלכתחילה, בשוק התעסוקה ובחברה הישראלית בכלל. בסקר שנערך בדצמבר 2010 עבור שתיל על-ידי מכון גיאוקרטוגרפיה, סברו 83% מהנשים הנשאלות כי על המדינה להתערב בשוק על מנת לקדם שכר שווה בין נשים לגברים. אלא שגם בסקטור הציבורי, אשר שיעור הנשים המועסקות בו עומד על 65% ושתנאי השכר וההשמה בו נתונים לביקורת קפדנית יותר של רשויות המדינה וארגוני עובדים בהשוואה לסקטור הפרטי, מתקיימים פערי שכר מגדריים. לפיכך, ולאור חשיבתו של המגזר הציבורי בהליכה לפני המחנה בכל הנוגע לדיני ונורמות עבודה, ברי כי שירות המדינה והמגזר הציבורי הם הזירה הראשונה בה יש למקד את מאמצי הפעילות לצמצום פערי השכר.

קבוצת הפעולה לצמצום פערי שכר מגדריים במגזר הציבורי מורכבת משיתוף פעולה של ארגונים פמיניסטיים מובילים בתחום התעסוקה: איתן מעכי - משפטניות למען צדק חברתי, נשים נגד אלימות, מרכז מהות - מידע, הדרכה ותעסוקה, ושדולת הנשים בישראל; ופועלת במסגרת פרויקט שוויון מגדרי בתעסוקה מטעם שתיל - שירותי תמיכה לקידום שינוי חברתי מייסודה של הקרן החדשה לישראל, ובתמיכת האיחוד האירופי. קבוצת הפעולה שמה לה למטרה לפעול בשילוב כוחות כגוף מקצועי מוביל בקרב מקבלי/ות החלטות ומובילי/ות דעת קהל לצמצום פערי השכר בין נשים וגברים בשוק העבודה הישראלי, ובסקטור הציבורי בפרט. דגש מיוחד מושם על נשים המשתכרות שכר נמוך, אשר מתמודדות עם תעסוקת עוני.

במסגרת פעילותה, ניהלה קבוצת הפעולה במהלך 2010-2011 תהליך עבודה משותף עם אגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, לטובת שיפור והרחבת הנתונים והמידע המגדריים, אשר מתפרסמים בדוח השנתי על הוצאות השכר במגזר הציבורי. דוח זה ידוע בעיקר בשל טבלת שיאני השכר אשר חושפת את מקבלי השכר הגבוה בשירות המדינה ובגופים הציבוריים, אולם הוא חשוב גם להבנת שכרם ומצבם של שאר העובדים במגזר הציבורי, שהם מרביתם המכריע של העובדים בו, אשר אינם מקבלים את סכומי העתק של קומץ הבכירים. הדוח, אם כך, הוא המכשיר המרכזי המאפשר לעמוד בפירוט על מצב השכר של כ-950 אלף עובדים בישראל במגזר הציבורי הרחב, שהם שליש מכלל השכירים במשק, ואשר למעלה ממחציתם הן נשים.

המסמך שלהלן נכתב במקור במסגרת פעילות הקבוצה, הועבר למשרד האוצר במרץ 2011 ושימש כבסיס למשא ומתן מול הממונה על השכר לשיפור הניתוח המגדרי בדוח. המסמך מפרט את הבקשות שהצגנו למשרד האוצר לגבי הצגת נתונים ופילוחים מגדריים בדוחות הממונה על השכר בשירות המדינה ובגופים ציבוריים, הן ביחס לנתונים שכבר נאספים כיום במסגרת הדיווחים המועברים לממונה, והן באשר להוספת נתונים חדשים שאינם מוצגים כלל בדוח, או שלא נאספו עד עכשיו. גרסא מעודכנת זו מכילה בנוסף גם מידע לגבי ההסכמות שהושגו עם משרד האוצר, בהתאמה לדרישות המפורטות לאורכו.

המהלך לטיוב ולהרחבת הנתונים המגדריים בדוח הוצאות השכר הינו בגדר שלב הבסיס במאמץ המתמשך להגביר את השוויון המגדרי במגזר הציבורי ובשוק העבודה בכלל. תקוותינו היא כי הפילוח המגדרי המקיף של נתוני השכר במגזר הציבורי, אשר יושג בעקבות פעילות הקבוצה, ישפיע על היכולת לנתח ולהבין לאשורם את פערי השכר בין גברים לנשים במגזר הציבורי; יאפשר את ביצועם של מחקרים נוספים, באקדמיה ובארגוני החברה האזרחית, אשר ירחיבו ויעדכנו את הידע הקיים בנושא חשוב זה; ויהווה בסיס איתן לנקיטת צעדים אקטיביים לצמצום פערי השכר בין נשים וגברים בשוק העבודה.

אנו מכירות תודה לממונה על השכר, אילן לוי, ולאנשי צוותו, יוסי כהן ואיתי גבאי-מורלי, על הנכונות לפתוח בפנינו את דלתות משרד האוצר ולשתף עמנו פעולה בנושא חשוב זה; לאיחוד האירופי, לקרן החדשה לישראל ולקרן נשות הדסה, על תמיכתם המתמשכת בפרויקט לקידום שוויון מגדרי בתעסוקה, הוא מסגרת הפעילות של הקבוצה. תודה לרעות מרציאנו, כלכלנית המחקר של הפרויקט, שחקרה, כתבה, תיקנה, וריכזה את הפעילות בנידון מול משרד האוצר, ולכל צוות הפרויקט בשתיל שייעץ, תמך, ליווה, ועזר בפרטי הפרטים הקטנים שהיו מנת חלקה של עבודתנו.

תודה מיוחדת לחברות הארגונים השותפים לקבוצת הפעולה לצמצום פערי שכר במגזר הציבורי: מיכל דגן - מנהלת מרכז מהות, מידע הדרכה ותעסוקה לנשים; קרן שמש-פרלמוטר - מנהלת איתך מעכי, משפטניות למען צדק חברתי; סאוסאן תומא-שוקחא - רכזת פרויקט נשים ותעסוקה בעמותת נשים נגד אלימות; ונורית צור - המנכ"לית היוצאת של שדולת הנשים בישראל; ולדורית אברמוביץ', רכזת הקבוצה; על השותפות, הליווי המקצועי, התרומה והעשייה.

תמר אדלשטיין-זקבך

מנהלת הפרויקט לשוויון מגדרי בתעסוקה, שתיל

תקציר

משרד האוצר, באמצעות הממונה על השכר והסכמי העבודה, מפרסם מדי שנה דוחות על הוצאות השכר במגזר הציבורי. דוחות אלו מתפרסמים מכוח חוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, וכוללים פירוט של השכר הממוצע בגופים ובמשרדים השונים; מידע לגבי מקבלי שכר גבוה במיוחד ("שיאני השכר"); נתונים לגבי עובדים הנמצאים בתחתית סולם ההכנסות (מקבלי שכר נמוך מהשכר הממוצע, ומקבלי שכר מינימום); נתונים לגבי עבודה בחלקיות משרה; ועוד. הדוחות נחלקים לשלושה: הדוח הראשון והמפורט ביותר מספק מידע על השכר בשירות המדינה, גופי הבטחון ושירות בתי סוהר; דוח נוסף מוקדש לגופים הציבוריים ולרשויות המקומיות; והדוח השלישי מתייחס באופן מיוחד לעובדי הקבלן במגזר הציבורי. במסגרת הדוח המוקדש לשירות המדינה, משרד האוצר מייחד פרק המוקדש לסוגיית פערי השכר בין נשים וגברים, ומציג בו את פערים אלו ואת התפתחותם על פני זמן.

בשנה האחרונה ניהלה קבוצת הפעולה לצמצום פערי שכר במגזר הציבורי תהליך עבודה משותף עם הממונה על השכר במשרד האוצר, לטובת שיפור והרחבת הנתונים והמידע המוצגים בדוח, המתייחסים למצבן של נשים בכלל המגזר הציבורי (שירות המדינה וגופים ציבוריים). המאמצים לשינוי תוכן הדוחות התמקדו בהוספת פילוח מגדרי רחב ומקיף יותר של הנתונים המוצגים לאורכם של הדוחות אשר יציג את הפערים בשכר הממוצע בין נשים לגברים בכל גוף וגוף; בחשיפת נתונים על מספר הנשים המועסקות בחלקיות משרה ורמת הכנסתן; בהוספת נתונים ומידע על נשים בתחתית סולם ההכנסות בכל גוף המקבלות השלמה לשכר מינימום או המשתכרות מתחת לשכר הממוצע; ועוד. **משרד האוצר נענה לרוב בקשותינו, ונתונים אלו יוצגו במסגרת דוח הוצאות השכר שיתפרסם ב-2012 ויסקור את מצב השכר בשירות הציבורי בשנת 2011.**

במקביל, ביקשנו את הרחבת הניתוח הנעשה בפרק בפרק המוקדש לפערים בין נשים לגברים המצוי בדוח על שירות המדינה, והוספת דירוגים המוקדש לפערים בין נשים לגברים, והוספת דירוגים נוספים לפרק, במיוחד אלו בהם קיים רוב של נשים - דירוג העובדות הסוציאליות, דירוג הפרא-רפואיים, דירוג הביוכימאים, ועוד. בנוסף, ביקשנו להרחיב את המידע והניתוחים הכלליים המוצגים בפרק זה, ולהפכו לנגיש יותר לקוראות ולקוראים על-ידי הצגתו בצורה ויזואלית ברורה, ובשימוש בגרפים. **משרד האוצר נענה לבקשתנו, ומידע זה הוצג ברובו כבר בדוח נתוני השכר בשירות המדינה לשנת 2010, שהתפרסם בנובמבר 2011.**

המידע הינו משמעותי להבנת פערי שכר במקצועות ספציפיים "נשיים" בשירות הציבורי והשינוי ברמות השכר של נשים וגברים בדירוגים אלו לאורך שנים, ולהשוואתו למצבן בדירוגים אחרים. הדבר חשוב במיוחד על רקע מאבקי השכר הנרחבים שנוהלו בשנתיים האחרונות, בין היתר מאבק העובדות הסוציאליות ומאבק הרופאים.

בקשתנו לשלב נתונים מגדריים בדוח על עובדי הקבלן לא נענתה בחיוב עד כה. לבקשתנו, נתונים אלה צריכים לכלול: פילוח מגדרי של היקפי התעסוקה בחלקיות משרה; הצגת נתוני השכר הממוצע של נשים וגברים; פילוח מגדרי של המשתכרים מתחת לשכר הממוצע במשק ושל עובדים המקבלים השלמה לשכר מינימום. לנתונים חסרים אלו חשיבות מכרעת לאור הערכתנו כי קיים ייצוג יתר של נשים בקרב אוכלוסיה זו.

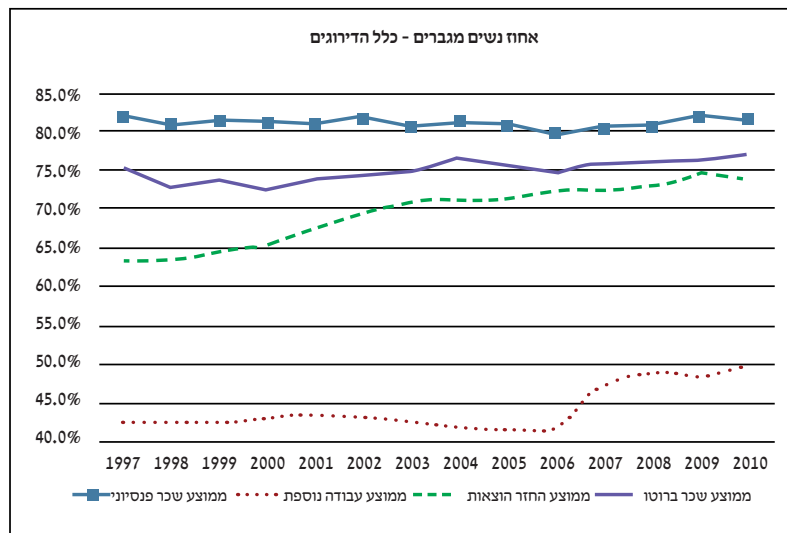
המשך פעילות נדרשת:

- יש לוודא את המשך הרחבת הנתונים המגדריים וטיובם בדוחות על שירות המדינה ועל הגופים הציבוריים לשנת 2011, שיפורסמו ב-2012. בכלל זאת, יש לפעול להוספת פירוט על דירוגים נוספים בשירות המדינה.
- יש להמשיך לפעול לטובת שילוב נתונים מגדריים גם בדוח על עובדי הקבלן.
- יש לשקול קידום תיקון לחוק יסודות התקציב, שיעגן בחוק את חובת הפילוח המגדרי של כלל הנתונים שמציג משרד האוצר בדוח הוצאות השכר, ויודא המשכיות של איסוף, עיבוד ופרסום הנתונים בעתיד.

ניתוח הנתונים המתפרסמים בדוח לשנת 2010

מתוך הנתונים המתפרסמים בדוח הוצאות השכר לשנת 2010, אשר הונח על שולחן הכנסת בחודש נובמבר 2011,¹ ניתן לראות בבירור את קיומם של פערים בשכר בין נשים לגברים, כשממוצע שכר הברוטו של נשים עומד על 77% משכר גברים בשירות המדינה; ושכרן הפנסיוני של נשים עומד על 81.6% משכר גברים.

על אף שאנו עדות, לפי המידע בדוח, להתפתחויות חיוביות בעשור האחרון בצמצום הפער ברכיבי השעות הנוספות והחזרי ההוצאות בין גברים ונשים, אשר משמעותן שיפור ברמת הכנסתן השוטפת של נשים בשירות המדינה, חשוב לציין כי הפערים בשכר הפנסיוני, הקובע לפנסיה ולהטבות שונות, נשארו כמעט ללא שינוי לעומת שנה שעברה ולמעשה לאורך כל העשור האחרון, וכי צמצום הפערים בשכר הברוטו בעשור האחרון מינורי למדי. היעדר השינוי בפערים בשכר הקובע לפנסיה משמעותי, שכן הוא משפיע בטווח הארוך על רמת חייהם של פורשי ופורשות השירות הציבורי. כל זאת, בעת שחלקן של הנשים בשירות המדינה מהווה רוב שהולך וגדל - שיעור משרות הנשים ב-2010 היה 64.5% מהסה"כ, זאת לעומת 58.3 בשנת 1997.



גרף מתוך דו"ח הוצאות השכר לשנת 2010 המציג ויזואלית את התפתחות הפערים ברכיבי השכר השונים, שולב בדוח בעיקבות פעילות הקבוצה (משרד האוצר, 2011).

עפ"י נתונים נוספים המתפרסמים בדוח לראשונה בעקבות פעילות הקבוצה, ניתן ללמוד גם כי 37.5% מכלל הנשים המועסקות בשירות המדינה מקבלות השלמה לשכר מינימום, לעומת 24% אחוז מכלל הגברים; וכי שיעור הנשים המקבלות שכר נמוך מהשכר הממוצע הוא 40%, לעומת 26% בקרב הגברים.

1 דוחות הוצאות השכר מפרטים בכל שנה את הוצאות השכר בגופים ציבוריים, מתוקצבים ונתמכים, בשנה שקדמה לה (בשנת 2011 פורטו הוצאות השכר לשנת 2010, בשנת 2012 יפורטו ההוצאות לשנת 2011, וכן הלאה). הדוחות נגישים באתר האינטרנט <http://hsgs.mof.gov.il>

מידע מגדרי בדוחות הממונה על השכר במשרד האוצר

דוח השכר בשירות המדינה, גופי הביטחון ושירות בתי הסוהר

דוח זה, שהוא המרכזי והמפורט בכלל הדוחות על הוצאות השכר, מציג מידע לגבי השכר בשירות המדינה, בגופי הביטחון ובשירות בתי סוהר. הדוח מכיל מידע לגבי "שיאני השכר" - עובדים המשתכרים יותר מ- 35,000 ₪ לחודש; מידע המפרט את מקבלי השכר הנמוך מהשכר הממוצע ומקבלי השלמה לשכר מינימום; מידע על חלקיות ההעסקה בגופים השונים; ונתונים כלליים נוספים.

פילוח מגדרי של היקפי התעסוקה בחלקיות משרה

ייצוג היתר של נשים בקרב העובדים בחלקיות משרה מהווה את אחד ההסברים המרכזיים לפערי ההכנסות בין נשים לגברים. דוח הממונה על השכר מציג פילוח של העובדים בחלקיות משרה ביחידות השונות, ומספק נתונים על מספר העובדים בהיקפי משרה שונים, בכל יחידה. אולם, הדוח לא מציג פילוחים מגדריים של נתונים חשובים אלו.

ביקשנו להציג בפרק זה פילוח מגדרי של המידע על חלקיות המשרה לגבי כל גוף בשירות המדינה, באופן הבא, למשל:²

טבלה 1

מספר המועסקים מעל 0.25 משרה עד 0.5 משרה							
משרד	מס' עובדים	מס' משרות	מס' עובדים	מתוכם נשים (או: מתוכם גברים)	שיעור משרה ממוצע	שיעור משרה ממוצע לעובדת	שיעור משרה ממוצע לעובד
משרד א'	650	600	26	13 (13)	0.4	0.3	0.5

משרד האוצר נענה לדרישתנו זו, והוא יפרסם נתונים על חלקיות העסקה לפי מגדר בכל גוף, בדוח על שנת 2011, שיתפרסם בשנת 2012.

פילוח מגדרי של המשתכרים רמות שכר מתחת לממוצע במשק, ועובדים המקבלים השלמה לשכר מינימום

ייצוג היתר של נשים בקרב מקבלי שכר נמוך מהממוצע ובקרב מקבלי השלמה לשכר מינימום הוא גורם נוסף העומד ברקע לפערי השכר בין נשים לגברים בשירות הציבורי. נזכיר בעניין זה, כי נשים מהוות רוב בקרב המשתכרים שכר מינימום בישראל באופן כללי וכי תחולת העוני בקרבן גבוהה יותר מאשר בקרב גברים.³

דוח הוצאות השכר מציג פירוט של מספר המשתכרים מתחת לשכר הממוצע ומספר המקבלים השלמה לשכר מינימום. פילוח מגדרי של נתונים אלו יאפשר הבנה טובה יותר של מצב העובדות הנמצאות בתחתית סולם ההכנסות בשירות המדינה. על מנת להשלים את התמונה של התפלגות רמות השכר המלצנו להוסיף לנתוני השכר הממוצע המתפרסמים גם את הערכים החציונים של השכר וכן את השכר החציוני עבור כל מגדר.⁴

2. בחרנו להציג פילוח אפשרי לאחת מרמות חלקיות המשרה, יש כמובן להציג פילוח דומה לכל אחת מהרמות המוצגות בדוח.

3. המוסד לביטוח לאומי, מנהל המחקר והתכנון, ממדי העוני והפערים החברתיים – 2009, דוח שנתי, ירושלים, 2010.

4. חציון הוא מדד למיקום המרכזי של קבוצת נתונים מספרים. בשונה מהממוצע, מדד זה רגיש פחות לשינויים בקצוות של קבוצת מספרים, ומושפע פחות מערכים קיצוניים. כך, לדוגמה, הוספת נתון של שכר גבוה במיוחד של עובדת אחת, לקבוצה של 20 עובדות עם שכר נמוך, ישפיע מאוד על הממוצע, אולם החציון יישאר כפי שהיה. הצגת שני נתונים אלו זה לצד זה חשובה להבנה מלאה של מצב השכר.

אנו ביקשנו להציג את נתוני מקבלי השכר הנמוך כך שיחשפו את הפערים המגדריים, למשל כך:

טבלה 2

עובדים ששכרם נמוך מהשכר הממוצע במשק							
שכר ממוצע לעובדת (חציוני)	שכר ממוצע לעובד (חציוני)	שכר הממוצע למשרה מלאה (חציוני)	מתוכם נשים (או מתוכם: גברים)	מס' עובדים	שכר ממוצע (חציוני)	מס' עובדים (סה"כ)	משרד
(X2) 6000	(X1) 7000	(X3) 6400	(40) 60	100	(X) 11000	500	משרד ב'

טבלה 3

עובדים המקבלים השלמה לשכר מינימום					
שכר ממוצע לעובדת (חציוני)	שכר ממוצע לעובד (חציוני)	שכר הממוצע למשרה מלאה (חציוני)	מתוכם נשים (או מתוכם: גברים)	מס' עובדים	משרד
5800	6900	6240	(40) 60	100	משרד ג'

* משרד האוצר נענה לדרישתנו זו, והוא יפרסם נתונים על מקבלי השלמה לשכר מינימום ומקבלי שכר מתחת לשכר ממוצע, לפי מגדר בכל גוף, בדוח על שנת 2011, שיתפרסם בשנת 2012.

פילוח מגדרי של המשתכרים ברמות השכר השונות

בדוח מוצגים פירוטי שכר לפי רמות שכר שונות, בדירוגים השונים. חלק מהנתונים המוצגים הם לגבי משרות, ובחלקם (למשל בשירותי הביטחון) מוצגים הנתונים לפי שכר עובדים. אנו ביקשנו להציג את נתוני שכר העובדים לכל המשרדים המדווחים, ולא להסתפק רק בהצגת נתוני משרות (אשר יכולות להתחלק בין כמה עובדים), וזאת על מנת לקבל נתונים מדויקים ואמינים יותר. בנוסף, ביקשנו להוסיף פילוח מגדרי של נתונים אלו, על מנת לאפשר מיפוי טוב יותר של הייצוג לנשים ברמות השכר השונות לפי דירוגים. המלצתנו הייתה להציג את הפילוח כך:

טבלה 4

שכר ברוטו ממוצע נשים	שכר ברוטו ממוצע גברים	שכר ברוטו (ממוצע)	מס' עובדים מתוכם נשים (או מתוכם: גברים)	קבוצת שכר	דירוג
		5000	(5) 10	בעלי שכר נמוך 10%	דירוג א'
		6000	(30) 50	בעלי שכר נמוך 40%	
		8000	(20) 60	בעלי שכר בינוני 40%	
		12000	(1) 10	בעלי שכר גבוה 10%	
		7300	(56) 130		כלל העובדים

הדירוגים המרכזיים אשר בהצגת הפירוט לגביהם אנו רואות חשיבות מרכזית, הם דירוגי "צווארון ורוד" בהם קיים רוב נשי ברור. כך, הדירוג המנהלי, דירוג המח"ר, דירוג העובדות הסוציאליות, דירוג עובדי ההוראה דירוג האחיות ודירוג הביו-כימאים הם ששת הדירוגים שאת נתוניהם נרצה לראות מוצגים בדוח הממונה ובפרסומים השונים, בפירוט רחב ככל האפשר.

*
משרד האוצר נענה באופן חלקי לדרישתנו זו, והוא יפרסם נתוני שכר ממוצעים לפי מגדר לגבי כלל הדירוגים בדוח על שנת 2011, שיתפרסם בשנת 2012. כבר בדוח לשנת 2010, שהתפרסם בשנת 2011, הרחיב משרד האוצר את המידע על השכר הממוצע לנשים ולגברים ברוב הדירוגים הנוספים שביקשנו. עם זאת, משרד האוצר לא יפרסם נתוני שכר ממוצע לפי מגדר בדירוגים בגופים שונים, וזאת בשל חשש מהשלכות בתחום יחסי עבודה.

דוח השכר בגופים הציבוריים

הדוח על הגופים הציבוריים מתייחס לחברות ממשלתיות (למשל חברת החשמל); מוסדות השכלה גבוהה; רשויות מקומיות; וכו'. ביקשנו להציג בדוח הגופים הציבוריים את כלל הנתונים בפילוח מגדרי בדומה לדוח המתייחס לשירות המדינה. ההיבטים המרכזיים אותם ביקשנו לחשוף הם אלו:

פילוח מגדרי של היקפי התעסוקה בחלקיות משרה

כמו בדוח על שירות המדינה, גם כאן ביקשנו להוסיף פילוח מגדרי לנתונים, כפי שהצענו בטבלה 1. באם אין זה אפשרי להציג פילוחים אלו לכלל הגופים, ביקשנו להציג נתונים אלו ביחס למספר גופים ציבוריים נבחרים.

פילוח מגדרי של המשתכרים ברמות שכר מתחת לממוצע במשק, ועובדים המקבלים השלמה לשכר מינימום

גם כאן אנו ביקשנו להציג את נתוני השכר הקיימים של המשתכרים שכר מתחת לממוצע במשק ומקבלי ההשלמה לשכר מינימום בפילוח מגדר. אנו מציעות להציג מידע זה באותו אופן שהצענו בטבלאות 1 ו-2 במסמך זה.

בדומה לדוח על שירות המדינה, גם בדוח על הגופים הציבוריים נענה משרד האוצר לדרישותינו ויצג בדוח על שנת 2011, שיתפרסם בשנת 2012, נתוני שכר ממוצע לפי מגדר, נתונים על חלקיות העסקה לפי מגדר ונתונים על מקבלי השלמה לשכר מינימום ומקבלי שכר נמוך מהשכר הממוצע, לפי מגדר, בכל גוף.

דוח עובדי קבלן⁵

בעקבות תיקון מספר 36 לחוק יסודות התקציב, התשס"ט-2009, מחויב משרד האוצר להעביר לכנסת דיווח בדבר העובדים המועסקים במגזר הציבורי באמצעות קבלן כוח אדם. המידע על עובדי קבלן, תנאי העסקתם ושמירת זכויותיהם הוא מרכיב קריטי בהבנת מצבם של העובדים העניים בישראל, וכל מידע שניתן להוסיף בנושא זה הוא משמעותי. חשוב לזכור שנשים מהוות רוב בקרב עובדי קבלן בכלל ענפי התעסוקה, והן מועסקות לעיתים קרובות באפיק זה במשרות חלקיות ובשכר נמוך, במשרות נעדרות אופקי קידום.⁶

מדוח הוצאות השכר המתייחס לעובדי קבלני כוח האדם נעדר נתון בסיסי: מספר עובדות קבלני כוח האדם בשירות המדינה ובגופים הציבוריים, ובאופן מפורט יותר - בכל יחידה או גוף. ביקשנו להוסיף נתון זה לדיווח הכללי של הפרק ולהוסיפו בפירוט הנתונים השונים המוצגים לגבי עובדי קבלני כוח האדם בגופים השונים.

פילוח מגדרי של היקפי התעסוקה בחלקיות משרה

באשר לנתונים המתייחסים להעסקה בחלקיות משרה שמוצגים בדוח,⁷ המלצנו להוסיף פילוח מגדרי של המידע המוצג, בדומה להמלצותינו בנוגע למידע זה בדוח על שירות המדינה. כך במידע המוצג בנוגע לחלקית משרה בקרב עובדי קבלני כוח אדם:⁸

5 הכוונה היא לעובדים המועסקים באמצעות קבלני כוח אדם, אשר נתוני השכר אודותם התווספו לדוח הממונה בתיקון מס' 36 לחוק יסודות התקציב, התשס"ט-2009. כמובן שנשמח על הרחבת המידע המופיע בדוח הממונה גם לעובדי ועובדות קבלני שירותים, אשר נכון להיום מוחרגים מתחולת הדוח.

6 מתוך: עובדים באמצעות קבלני כ"א בישראל: ניתוח תוצאות סקר עובדים באמצעות קבלני כ"א 1999-2000. הרשות לתכנון כ"א, משרד העבודה והרווחה.

7 נזכיר גם כי נשים העובדות בחברות כוח אדם מועסקות באפיק זה במשרה חלקית בשיעורים גבוהים יותר מאשר גברים. (מתוך: סקרי כוח אדם, 2009, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה).

8 מתבסס על הדרך בה מוצג המידע בטבלה 6 בדוח על הוצאות השכר לעובדי חברות כוח האדם.

טבלה 5

סקטור	שיעור העובדים המועסקים עד 0.25 משרה	מתוכם נשים (או: מתוכם גברים)	שיעור העובדים המועסקים מעל 0.25 משרה ועד 0.5 משרה	מתוכם נשים (או: מתוכם גברים)
סקטור א'	50%	75% (או: 25%)	25%	60% (או: 40%)

הצגת נתוני שכר ממוצע של נשים וגברים

בנוסף, במידע המוצג בדוח לגבי שכר ממוצע של עובדי קבלני כוח אדם בסקטורים בגופים השונים, ביקשנו להציג נתונים לגבי שכר ממוצע לעובד ולעובדת, ולציגם להציג גם את נתוני השכר החציוני - הן לגוף כולו והן לגברים ולנשים. כך, למשל:

טבלה 6

איגוד א'	שכר ברוטו ממוצע למשרה מלאה (וחציוני)	שכר ממוצע נשים (וחציוני)	שכר ממוצע גברים (וחציוני)
	7000 (6000)	7200 (6200)	6700 (6700)

פילוח מגדרי של המשתכרים רמות שכר מתחת למוצע במשק, ועובדים המקבלים השלמה לשכר מינימום

בנוסף, ביקשנו להציג פילוח מגדרי של הנתונים המוצגים בנוגע לעובדי קבלני כוח האדם המועסקים בשכר נמוך מהשכר הממוצע והמקבלים השלמה לשכר מינימום, בדומה לפילוח שהוצע בעניין זה בדוח על השירות הציבורי (ראו טבלה 2, ע"מ 12), או באופן הבא:

טבלה 7

עובדים ששכרם נמוך מהשכר הממוצע במשק						
גוף	מס' עובדי קבלני כוח אדם	מתוכם נשים (או: מתוכם גברים)	שיעורים מכלל עובדי קבלני כוח האדם בגוף	השכר הממוצע שלהם למשרה מלאה	שכר ממוצע לעובד	שכר ממוצע לעובדת
משרד ב'	100	60 (40)	20%	6400	7000	6000

טבלה 8

עובדים שמקבלים השלמה לשכר מינימום						
גוף	מס' עובדי קבלני כוח אדם	מתוכם נשים (או: מתוכם גברים)	שיעורים מכלל עובדי קבלני כוח האדם בגוף	השכר הממוצע שלהם למשרה מלאה (והחציוני)	שכר ממוצע לעובד (וחציוני)	שכר ממוצע לעובדת (וחציוני)
משרד ב'	100	60 (40)	20%	6240 (x)	6900 (x1)	5800 (x2)

משרד האוצר דחה את בקשותינו בתחום הדוח של עובדי קבלן, וזאת בשל העובדה שהמשרד נמצא עדיין בתהליך הסדרת איסוף הנתונים וטיוב הדוח. עם זאת, המשרד ישקול שילוב נתונים על הפערים בין נשים וגברים בדוחות שיתפרסמו בהמשך.

הוספת נתונים

על מנת להשלים את תמונת המצב בנוגע לפערים מגדריים במגזר הציבורי, ביקשנו לאסוף ולהציג בדוחות הבאים גם את המידע הבא:

פילוח גילאי: מידע זה יאפשר לנתח ולהבין טוב יותר את מצבן של נשים במגזר הציבורי, מידת התקדמותן לעומת גברים ויאפשר לזהות את הגילאים הקריטיים להתפתחות פערי שכר. ניתן לחלק את קבוצות הגיל לטווחים של חמש שנים לכל קבוצה (29-25, 34-30 וכן הלאה) ולהציג השוואה בשכר הממוצע בין גברים לנשים בכל קבוצת גיל.

פילוח על בסיס לאום: מידע זה יאפשר להבין טוב יותר את מצבן של הנשים הערביות העובדות במגזר הציבורי, אשר להערכתנו נמצאות בתת-ייצוג כמעט בכל הדירוגים ומשתכרות שכר נמוך.⁹

הצגת נתוני שכר של עובדים הנקלטים במגזר הציבורי מדי שנה לפי פילוח מגדרי: מידע זה יאפשר להבין טוב יותר את הפערים בעת ההצטרפות, את מידת ההשפעה של "גרירת" פערי השכר מהמגזר הפרטי אל המגזר הציבורי, ואת מידת היישום של תקנות ההעדפה המתקנת בקליטת עובדים ועובדות חדשים. במיוחד, ביקשנו להציג לגבי העובדים המצטרפים נתוני גיל ולאום.

הצגת נתוני הפורשים והפורשות לפנסיה מדי שנה בפילוח מגדרי: מידע זה יאפשר להבין את הפערים בין נשים וגברים בסיום תפקידם, ואת השלכותיהם של פערי השכר לאורך שנות העבודה על מצבם של גמלאי שירות המדינה והגופים הציבוריים.

להצגת המידע והתובנות שיעלו מנתונים אלו, המלצנו לשקול עריכת "פיילוט" במשרד ממשלתי ספציפי, למשל משרד הרווחה, משרד הבריאות או משרד המשפטים, ולהביאו במלואו בפרק המגדרי.

* ביחס לבקשותינו להוספת נתונים, משרד האוצר ישקול הוספה של משתנה גיל לקראת הדוח על שנת 2012, ויבחן בהמשך הוספת נתונים על פרישה לפנסיה.

הנגשת הנתונים

כפי שצינו להלן, המידע המבוקש במסמך זה יהווה מקור להרחבת בסיס הידע בסוגיית הפערים המגדריים בשירות המדינה ובגופים הציבוריים, וישמש למחקרים בנושא. מעבר להמלצותינו בנוגע לריכוז המסקנות העיקריות העולות מהנתונים המגדריים בדוח המגדרי, ולטובת הנגשת המידע בצורה נוחה לעיבוד והבנה עבור משרדי הממשלה, ארגוני החברה האזרחית וגופים מחקרניים שונים, אנו מבקשות להציג את הנתונים השונים הקיימים והמבוקשים בפורמט "אקסל" באתר הממונה על השכר.

בנוסף, אנו מבקשות להציע באתר הממונה "רשימת מצאי" של מידע ונתונים אשר נאספים באגף הממונה, אולם לא מפורסמים בדוחות ובפרסומים האחרים. זאת, על מנת לאפשר לגופים שהוזכרו כאן לבקש באופן מושכל מידע מהממונה.

* בעניין זה דחה משרד האוצר את בקשותינו, לטענתנו בשל עומס העבודה במשרד.

9 נזכיר בעניין זה מספר החלטות ממשלה שהתקבלו בשנים האחרונות על הגדלת ייצוגם של ערבים בשירות הציבורי בישראל.

הפרק המגדרי בדוח

בנוסף לסקירה הכללית של נתוני השכר בדוח על שירות המדינה, מוקדש בכל דוח פרק קצר לסקירת מצב הנשים בשירות הציבורי - שכרן ומספר המשרות שהן מאיישות, ולהצגת פערי השכר המגדריים והשתנותם לאורך שנים.

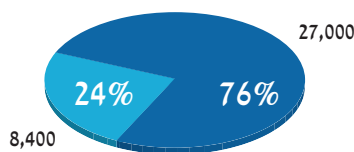
במסגרת הפעילות מול משרד האוצר, העברנו למשרד הצעה לעריכת הפרק מחדש. הצעה זו גובשה לאור ההחלטה להוסיף לדוחות הבאים תכנים חדשים בנושא המגדרי, ועל מנת להנגיש לציבור את מירב הנתונים והניתוחים אשר אוסף ועורך אגף השכר והסכמי העבודה. הדגשנו בהמלצותינו את הצורך בייצוג ויזואלי של הנתונים והמגמות העיקריות וזאת על מנת להקל את הבנת התכנים בדוח גם עבור הציבור הרחב.

נתונים עיקריים שהמלצנו להציג בפרק זה:

1. מספרם ושיעורם של נשים וגברים מכלל העובדים בשירות המדינה - כפי שמוצג כעת.
2. הצגה ויזואלית של נתוני שכר ממוצע ושכר פנסיוני ממוצע לנשים ולגברים; רכיבי השכר הממוצעים השונים לנשים וגברים (החזר הוצאות ועבודה נוספת); והשינוי בגדלים אלו על פני שני העשורים האחרונים. רכיבי השכר הנוספים על שכר הפנסיה, הם מרכיבים הנתונים במידה מסוימת בידי המעסיק בשירות המדינה, ובשונה מהשכר הפנסיוני, למעסיק יש השפעה על הגודל שלהם. הם משפיעים משמעותית על שכר הנטו של העובדים. מרכיבים אלו הם גם, במרבית הפעמים, המקור העיקרי לפערים בשכר של נשים וגברים העובדים באותה משרה. מידע לגבי נתונים אלו עבור גברים ונשים מוצגים כבר כעת בדוח בטבלה, ואנו הצענו להוסיף תיאור ויזואלי של שינויים אלו על פני זמן בגרף, על מנת להמחיש את הנתונים ובעיקר את השינויים בהם לציבור הקוראות והקוראים.
3. שיעור משרה ממוצע של נשים ושל גברים בשירות ציבורי; ואחוז נשים וגברים מכלל העובדות והעובדים בהיקפי המשרה השונים.
4. מקבלי השלמה לשכר מינימום - אחוז נשים ואחוז גברים; ואחוז מקבלי השלמה לשכר מינימום מכלל הנשים ומכלל הגברים.
5. המשתכרים מתחת לשכר הממוצע במשק; אחוז נשים ואחוז גברים; אחוז המשתכרים מתחת לשכר הממוצע במשק מכלל הנשים ומכלל הגברים.
6. את הנתונים המבוקשים בסעיפים 3-5, אשר אינם מופיעים כעת בדוח כלל, ביקשנו להציג ויזואלית בגרפים - עדיף, להבנתנו בפורמט "פאי". כך לדוגמא:

מקבלות השלמה לשכר מינימום מתוך כלל הנשים בשירות הציבורי

מקבלות שכר מינימום ■ כל השאר ■



7. במידה שייאספו הנתונים הנוספים אותם ביקשנו: גיל, לאום ונתונים על עובדים מצטרפים, הצענו לשלב בדוח סיכום של הנתונים ולהציג בו את התובנות העיקריות העולות מהם.

בנוסף לניתוחים אלו אנו מבקשות להוסיף לפרק זה את הצגת הנתונים המתבצעת ממילא עבור המצגת הכללית של האגף, המיוצרת עבור הצגת הדוח בפני שר האוצר וועדת הכספים: אחוז נשים וגברים לפי טווחי השכר השונים; וממוצעי השכר פנסיוני, החזר הוצאות ועבודה נוספת לפי שנים לנשים ולגברים (שקפים 50-51 במצגת "הדוח השנתי של הממונה על השכר"). כמו כן, ניתוחים נוספים בסוגיה המגדרית הנערכים באופן שוטף עבור מצגות האגף, נבקש להוסיף גם כן לפרק זה.

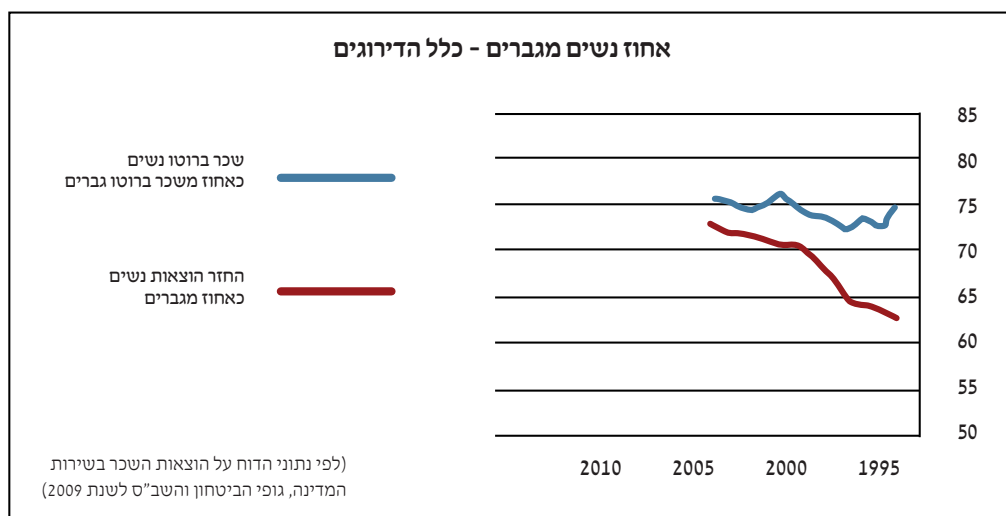
תוכן הפרק:

בהמשך ובאופן דומה לנעשה כיום באשר לפירוטים השונים הנערכים לפי דירוגים בדוח, ביקשנו להוסיף את הנתונים החדשים מתוך הפילוחים החדשים שיתווספו לדוח.


נדגיש, כי בראייתנו יש חשיבות קריטית להרחבת מספר הדירוגים הזוכים לפירוט נרחב בפרק זה, ולהוסיף להם דירוגים נוספים בהם קיים רוב של נשים: דירוג העובדים הסוציאליים, הביו-כימאים ואת דירוגי העובדים הפרה-רפואיים: פיזיותרפיסטים, טכנאי רנטגן וכו'.

כמו כן, בפירוט של כל דירוג בפרק יש להציג, בנוסף לנתונים המוצגים כעת:

1. ממוצע שיעורי משרה בכל דירוג לנשים ולגברים.
2. אחוז נשים וגברים מכלל מקבלי השלמה לשכר מינימום בכל דירוג, ואחוז נשים וגברים מקבלי שכר מינימום מכלל הנשים והגברים באותו דירוג (בהתאמה), כולל ייצוג ויזואלי.
3. אחוז נשים וגברים המקבלים שכר מתחת לממוצע בכל דירוג, ואחוז נשים וגברים המקבלים שכר מתחת לממוצע מכלל הנשים והגברים באותו דירוג (בהתאמה), כולל ייצוג ויזואלי.
4. הצענו להציג בגרף את נתוני שכר נשים כאחוז משכר גברים על פני זמן בכל דירוג, לצד הצגתם כטבלה, על מנת לאפשר לקוראות ולקוראים הבנה טובה יותר של התפתחות השינוי בפערים. למשל כך (עבור כלל השירות הציבורי):



5. נציין כי הפרשנות וההסברים הניתנים לנתונים בחלק מהמקרים בדוח הנוכחי היא מעט מרחיקת לכת. כך, למשל, מצוין כי ניתן לראות צמצום משמעותי בפער בין שכר הנשים והגברים בדירוג המנהלי, בעוד שבפועל הצמצום הנצפה בדוח זניח: 1.3 אחוז בממוצע השכר הפנסיוני ו-0.8 אחוז בלבד בשכר ברוטו. אנו ממליצות אם כן להיצמד בפרשנות ככל האפשר לנתונים, על מנת שלא להשאיר פתח להבנה שגויה בקרב הקוראים והקוראות בסוגיית מצב הנשים בשירות המדינה. בהקשר זה, **שבנו והצענו את עזרתנו והשתתפותנו בחיבור ובניסוח הפרק והתובנות שיוצגו בו, לכשיאספו הנתונים החדשים.**

 משרד האוצר נענה לרוב בקשותינו, והציג כבר בדוח על שנת 2010 מידע לגבי נשים וגברים המקבלים השלמה לשכר מינימום ושכר הנמוך מהשכר הממוצע בכל דירוג. במקביל, נוספו לפרק המגדרי דירוגים נוספים, בהם קיים רוב של נשים, בין היתר דירוג הפרא-רפואיים, דירוג העובדים הסוציאליים ודירוג הפיזיו-תרפיסטיים, וגרפים המציגים את השתנות הפערים בין נשים לגברים על פני זמן.

מקורות

- אלמגור-לוטון, אורלי (2011), פערי שכר בין גברים לנשים במגזר הציבורי: ממצאים מתוך דוח הממונה על השכר במשרד האוצר לשנת 2010, מרכז המחקר והמידע של הכנסת.
- לשכה מרכזית לסטטיסטיקה (2009), סקרי כוח אדם.
- מוסד לביטוח לאומי (2010), מנהל המחקר והתכנון, ממדי העוני והפערים החברתיים - 2009, דוח שנתי, ירושלים.
- ממונה על השכר והסכמי העבודה, משרד האוצר (2011), דין וחשבון על הוצאות השכר בשירות המדינה, בגופי ובשירות בתי הסוהר (להלן: השב"ס) לשנת 2010.
- ממונה על השכר והסכמי העבודה, משרד האוצר (2010), דין וחשבון על הוצאות השכר בשירות המדינה, בגופי ובשירות בתי הסוהר (להלן: השב"ס) לשנת 2009.
- ממונה על השכר והסכמי העבודה, משרד האוצר (2010), דין וחשבון על הוצאות השכר של הגופים הציבוריים לשנת 2009 דוח מס' 17, חלק א.
- ממונה על השכר והסכמי העבודה, משרד האוצר (2010), דין וחשבון על הוצאות השכר של הגופים הציבוריים ומשרדי הממשלה לעובדי הקבלן לשנת 2009, דוח מספר 1.
- מנהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת (2011), לקראת יום האישה הבינלאומי - הפערים בין נשים לגברים, מתוך: <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/9845A804-A66B-4A3B-9438-BA1413AD31E8.htm>
- סבירסקי שלמה וקונור-אטיאס אתי (2011), דוח תמונת מצב חברתית 2011, מרכז אדוה.
- רשות לתכנון כ"א, משרד העבודה והרווחה (2000), עובדים באמצעות קבלני כ"א בישראל: ניתוח תוצאות סקר עובדים באמצעות קבלני כ"א.
- תמיר טל (2007), נשים בישראל 2006 - בין תיאוריה למציאות, שדולת הנשים בישראל.

Our request for including gender data in the report on contracted workers has thus far not been met with a positive response. It is our position that the data should include: gender segmentation of employment in part-time positions; presentation of average wage data of women and men; gender segmentation of those earning less than the average wage in the economy and of workers receiving a supplement to minimum wage. These missing data are of decisive importance, in light of our estimation that women are overrepresented in these groups.



Further actions required:

- ▶ It is necessary to ensure continued expansion of the gender data and their enhancement in reports on the civil service and public bodies for 2011, to be published in 2012. This includes the need to obtain greater detail on other professional classifications in the civil service.
- ▶ Continued action is required to ensure the inclusion of gender data in the report on contracted workers as well.
- ▶ Consideration should be given to promoting an amendment to the Budget Foundations Law, that will anchor in law the requirement of gender segmentation of all data presented by the Ministry of Finance in the reports of the Supervisor of Wages, and ensure continued collection, processing and publication of these data in the future.

Abstract

The Ministry of Finance, through the Wages and Labor Agreements Department, publishes annual reports on wages in the public sector. These reports are published under the Budget Foundations Law 1985, and include details of the average wage in the different bodies and ministries; information with regard to those receiving a particularly high salary (“top earners”); data regarding employees at the bottom of the income scale (those receiving less than the average wage, and those on minimum wage); data on part-time work; and more. The reports are divided into three: the first and most detailed report provides information on wages in the civil service, security agencies and the prison service; another report is devoted to public bodies and local authorities; and the third report relates particularly to contracted workers in the public sector. In the framework of the report devoted to the civil service, the Ministry of Finance has a special section on the issue of wage gaps between women and men, in which it presents these gaps and their development over time.

Over the past year, the task force for reducing wage gaps in the public sector has been working together with the Wages and Labor Agreements Department in the Ministry of Finance, with the aim of improving and expanding the data and information presented in the report relating to the situation of women throughout the public sector (civil service and public bodies). Efforts to change the content of the reports focused on instituting broader and more comprehensive gender segmentation of the data presented, which will show the disparities in average wages between women and men in each of the bodies; on presenting figures regarding the number of women employed in part-time positions and their income level; on adding data and information about women at the bottom of the income scale in each body, who receive a supplement to minimum wage or earn a salary that is below average wage; and more. The Ministry of Finance agreed to most of our requests, and these figures will be presented in the Supervisor’s report to be published in 2012, reviewing the state of wages in the public sector in 2011.

At the same time, we asked for an expanded analysis in the section of the report on the civil service that is devoted to wage gaps between women and men, and the addition of further professional classifications, in particular those where there is a majority of women, such as social workers, paramedics, biochemists, and so on. We also asked for expanded information and general analyses presented in this section, and for them to be made more accessible to readers by a clear visual form of presentation and the use of graphs. The Ministry of Finance agreed to our request, and this information is, for the most part, already presented in the civil service wage data for 2010, published in November 2011.

The information is significant for understanding wage gaps in specific “women’s” occupations in public service, the difference in salaries of women and men in these classifications over the years, and for a comparison with the situation in other classifications. This is particularly important against the background of widescale wage battles taking place over the past two years, inter alia among social workers and doctors.

document details the requests presented to the Ministry of Finance with regard to the presentation of data and gender segmentation in the reports of the Supervisor of Wages on the civil service and public bodies, both with regard to data that is already collected, and with regard to adding new data currently not presented in the reports, or which have not been collected until now. This updated version also includes information with regard to the agreements achieved with the Ministry of Finance, corresponding to the demands detailed in it.

Enhancing and expanding gender data in the report on wages is a basic stage in the ongoing effort to promote gender equality in the public sector and in the labor market at large. It is our hope that comprehensive gender segmentation of wage data in the public sector, obtained through the efforts of the task force, will have an impact on the ability to analyze and properly understand the wage gaps between men and women in the public sector; will make it possible to carry out further research by academia and civil society organizations, which will expand and update existing knowledge on this important subject; and will serve as a firm foundation for taking active measures to reduce wage disparities between women and men in the labor market.

We are grateful to the Supervisor of Wages, Ilan Levin, and to the members of his staff, Yossi Cohen and Etti Gabai-Morelli, for their willingness to open the doors of the Ministry of Finance to us and cooperate with us on this important issue; to the European Union, the New Israel Fund, and the Hadassah Foundation for their ongoing support of the Equality and Dignity at Work project, the framework of the task force's actions. We also thank Reut Marciano, the project's research economist, who studied, wrote, directed and coordinated this activity with the Ministry of Finance, and to all the project staff at Shatil, who advised, supported, accompanied and helped with the smallest details of this work.

A special thank you to the members of the partner organizations of the task force: Michal Dagan – director of the Mahut Center – Information, Guidance and Employment for Women; Keren Shemesh-Perlmutter – director of Itach-Maaki – Women Lawyers for Social Justice; Sawsan Toma-Shukha – coordinator of the Women and Employment project in Women Against Violence; Nurit Tzur – outgoing Director-General of the Israel Women's Network; and to Dorit Abramovich, the group coordinator; for participation, professional support, contribution and action.

Tamar Adelstein-Zekbach

Director of the Equality and Dignity at Work Project, Shatil

Preface

Almost half a century has passed since the Israeli legislature first set out the principle of equal pay between women and men in the Equal Wages for Male & Female Employees Law in 1964, and more than 15 years have passed since the Knesset reaffirmed it in its new form in 1996. Nonetheless, despite the fact that women represent more than half of the civilian labor force in Israel, according to data of the Central Bureau of Statistics their income from wages is still comprehensively lower than that of men. This gap exists in all branches and occupations, both according to average monthly income and according to income per hour's work. The Adva Center's "Israel: A Social Report 2011" reveals that since 2000, there has been no change in gender wage gaps and women's hourly wage continues to be only 84% of that of their male colleagues.

Wage discrimination against women increases the socio-economic gaps between women and men, and perpetuates the already inferior status of women in the labor market and in Israeli society at large. In a survey carried out for Shatil by the Geocartography Institute in December 2010, 83% of women respondents said that the State should intervene in the market in order to promote equal wages for women and men. However, even in the public sector, where women constitute 65% of the employees and where salary terms and placement are subject to more rigorous scrutiny by the state authorities and labor unions, gender wage gaps nonetheless exist. Thus, in light of the central role of the public sector in shaping labor laws and norms, efforts to reduce wage disparities should prioritize the civil service and the public sector.

The task force for reducing gender wage gaps in the public sector is a collaboration of leading feminist organizations in the field of employment: Itach-Maaki – Women Lawyers for Social Justice, Women Against Violence, the Mahut Center – Information, Guidance and Employment for Women, Israel Women's Network, and Shatil – The New Israel Fund Initiative for Social Change. It operates in the framework of the Gender Equality and Dignity at Work, an initiative of Shatil, with the support of the European Union. The task force has set itself the goal of combining forces as a leading professional body, working with decision-makers and opinion-shapers to reduce wage gaps between women and men in the Israeli labor market, particularly in the public sector. Special emphasis is placed on women earning low-incomes in dead-end jobs.

In 2010 - 2011 the task force maintained effective working relations with the Wages and Labor Agreements Department in the Ministry of Finance, with the aim of improving the quality and scope of gender-related data published in the annual report on wages in the public sector. This report is widely-known for its table of the highest earners in the civil service and in public bodies. However, it is also important for an understanding of the wages and employment conditions of the vast majority of public sector employees, who do not receive the exorbitant wages earned by a handful of senior staff. The report, therefore, is a primary resource for a detailed examination of the wage conditions of approximately 950,000 employees, over half of whom are women, in the Israeli public sector – accounting for one-third of all wage earners in the country's economy.

The document below, originally written in the framework of the task force's activities, was submitted to the Ministry of Finance in March 2011, and served as the basis for negotiations with the Wages and Labor Agreements Department to improve the gender analysis in the report. The

This publication has been produced with the assistance of the European Union. The contents of this publication are the sole responsibility of Shatil – Leading Social Change, and can in no way be taken to reflect the views of the European Union.

Author: Reut Marciano

Editor: Tamar Adelstein-Zekbach

Graphic Design: Chamutal Leket | cactus@012.net.il

Equality and Dignity at Work | Publication no. 2



Gender-Based Wage Gaps in the Public Sector:
Summary of the Campaign to Enhance and Expand
the Gender Data in the Report on Public Sector Salaries
December 2011

On behalf of the **Task Force for Reducing Gender Wage Gaps in the Public Sector:**
Itach-Maaki – Women Lawyers for Social Justice, Women Against Violence, the Mahut
Center – Information, Guidance and Employment for Women, Israel Women's Network, and
Shatil – The New Israel Fund Initiative for Social Change.



פרויקט שוויון מגדרי בתעסוקה | פירסום מס' 2

פערי שכר מגדריים במגזר הציבורי:
סיכום הפעילות לטיוב והרחבת הנתונים
המגדריים בדוח הוצאות השכר במגזר הציבורי

שתייל
Shatil شتيل

דצמבר 2011

הפרויקט לקידום שוויון מגדרי בתעסוקה (Equality and Dignity at Work) שם לו למטרה להניע תהליכים של שינוי מדיניות במגמות התעסוקה של נשים בישראל: לצמצם את האפליה כלפי נשים בשוק העבודה ומחוצה לו, ולהבטיח סביבת עבודה הוגנת ובטוחה. הפרויקט, במימון האיחוד האירופי, מופעל על-ידי שתיל ושדולת הנשים בישראל, ובשיתוף ארגוני הנשים המובילים בתחום תעסוקת נשים.

שתייל הוא ארגון לשינוי חברתי, הפועל למען קידום שוויון לכלל האזרחים והתושבים בישראל; קידום זכויות האדם והאזרח; כיבוד השונות והפלורליזם הדתי והתרבותי וקיומה של חברה המושתת על עקרונות הצדק החברתי, הכלכלי והסביבתי. מאז היווסדו ב-1982 על ידי הקרן החדשה לישראל, פועל שתיל כארגון שאינו למטרות רווח בשורה הראשונה של המאבק לשינוי חברתי בישראל ומסייע בבניית יכולת וחיזוקה של החברה האזרחית.

לפרטים: תמר אדלשטיין-זקבך, מנהלת הפרויקט

שתיל - רח' יד חרוצים 9 ירושלים, טלפון: 0732-445100 פקס: 02-6735149

www.shatil.org.il shatil@shatil.nif.org.il