



שוות ערך

לקידום שכר שווה
EQUAL PAY مساویات



פערי שכר מגדריים בישראל

תמונת מצב, 2015

נוגה דגן-בוזגלו ויעל חסון
דצמבר 2015





תוכנית "שוות ערך"

תוכנית "שוות ערך" היא פרויקט תלת-שנתי במימון האיחוד האירופי, במסגרתו משתפים פעולה הארגונים שדולת הנשים, שתיל, מרכז אדוה, ונציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד הכלכלה. מטרת התוכנית לפעול למיגור פערי שכר מגדריים על ידי מחקר ועיבוד נתוני שכר, פיתוח ידע וכלים לפעולה לתיקון הפערים עבור עובדות ומעסיקים במגזר הפרטי והציבורי, העלאת מודעות ציבורית לבעיה והנעת מקבלי החלטות לשינוי מדיניות ולפעילות אקטיבית ואפקטיבית יותר של המדינה.

מחקר זה הוא חלק מפרויקט "שוות ערך - לקידום שכר שווה".

פירסום זה הופק בסיוע האיחוד האירופי. האחראיות הבלעדית על תוכניו של פירסום זה נתונה בידי הארגונים השותפים לפרויקט "שוות ערך" ואין להתייחס אליהם בשום אופן כמשקפים את העמדות של האיחוד האירופי.



This project is funded
by the European Union



פערי שכר בין נשים לגברים בשוק העבודה - בשכר חודשי ובשכר שעתי - הינם תופעה אוניברסלית, המשקפת היבטים של אי-שוויון בחלוקת העבודה המגדרית בבית ובשוק העבודה כאחד.

ישנן כמה סיבות לפערי שכר מגדריים. הבולטת בהן הינה התופעה של בידול תעסוקתי והערכה שונה של עיסוקים גבריים ועיסוקים נשיים. הכוונה לכך שנשים וגברים מרוכזים בעיסוקים שונים, הנובעים בין היתר מדפוסי השכלה שונים, כאשר רמות השכר בעיסוקים בהם מרוכזות נשים - הוראה, רווחה, מזכירות וטיפול - הן נמוכות יותר בהשוואה לרמות השכר במקצועות בהם מרוכזים גברים ובמקצועות מעורבים. הבידול התעסוקתי מסביר חלק ניכר מפערי השכר לשעה ולחודש.

פערי השכר לחודש משקפים גם הבדלים בשעות העבודה של נשים וגברים, הנובעים במידה רבה מחלוקת העבודה המגדרית בבית. בממוצע, גברים עובדים כ-9 שעות שבועיות יותר מנשים, ונשים מועסקות יותר במשרות חלקיות¹. דפוס העבודה של נשים מאפשר שילוב של עבודה עם טיפול בילדים ותחזוקת הבית, מטלות שעדיין נתפסות כמטלות נשיות בעיקרן. שוק העבודה כולו מעוצב על ידי נורמות גבריות המקשות על שילוב מטלות בית ועבודה. מדובר בנורמות כגון שעות עבודה ארוכות ובלתי גמישות, קיום ישיבות וכנסים בשעות הערב ועוד.

על שני גורמים אלה נוספת אפליה והתנהגות המבוססת על סטריאוטיפים מגדריים: דעות קדומות של מעסיקים לגבי יכולתן ונכונותן המקצועית של נשים לעבוד; כוח מיקוח נמוך יותר של נשים בשל אחריותן להולדה ולגידול הילדים; דפוסי משא ומתן מגדריים שונים הנובעים מהטיות מגדריות בחינוך - גברים נוטים לדרוש שכר גבוה, נשים נוטות להעדיף בטחון תעסוקתי בשעה שציפיות השכר שלהן נמוכות יותר. טיפול בבעיית פערי השכר בין נשים לגברים דורש קודם כל הכרה בבעיה, וקידום שקיפות בנתוני השכר. מטרת המסמך היא לחשוף את פערי השכר המגדריים בישראל ולאפיין אותם.

המסמך מתייחס לפערי שכר בקרב שכירים ושכירות בישראל ומבוסס בעיקר על נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

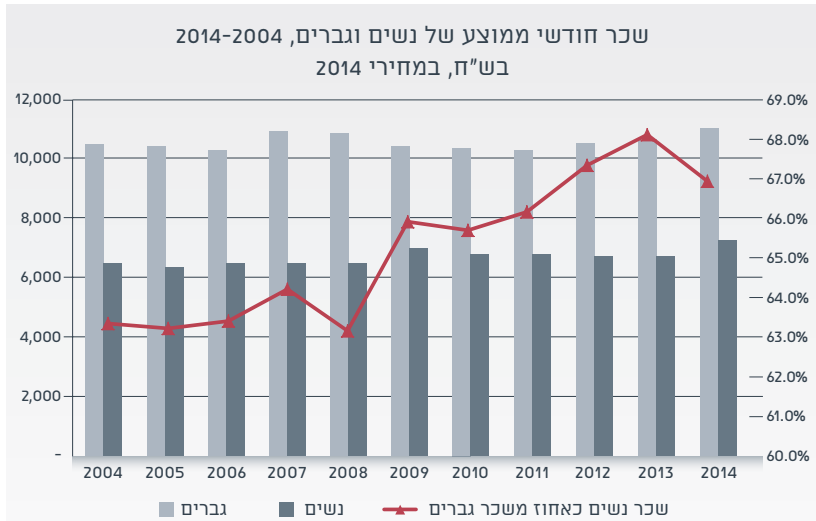
א / נתונים כלליים: פערי השכר לחודש ולשעת עבודה

פערי שכר לחודש: שכר הנשים עומד בממוצע על כ-67% משכר הגברים

פער השכר המגדרי הגדול ביותר מצוי בשכר החודשי: שכרה הממוצע של אישה בשנת 2014 עמד על כ-67% משכרו של גבר, התרחבות של כ-1% בפער לעומת 2013 (אז עמד שכרה של אישה על 68.1% משכרו של גבר). על פני העשור האחרון ובהשוואה לשנת 2004, ניתן לומר שהפער הצטמצם בכ-4%. בקצב הנוכחי, יידרשו עוד כשמונה עשורים לביטול פער השכר המגדרי.

מבט אל ההכנסה החציונית של שכירותים במשק מגלה פער קטן יותר: הכנסתן החציונית לחודש של נשים עמדה על 5,715 ₪ בשנת 2014, בהשוואה ל-7,927 ₪ בקרב גברים; שכר הנשים מהווה 72% משכר הגברים. נתון זה משקף את העובדה שפערי השכר המגדריים קטנים יותר בקרב המשתכרים שכר נמוך וגדלים עם העליה ברמות השכר.





שכרן החודשי של נשים שכירות כאחוז משכרם החודשי של גברים 2014-2004

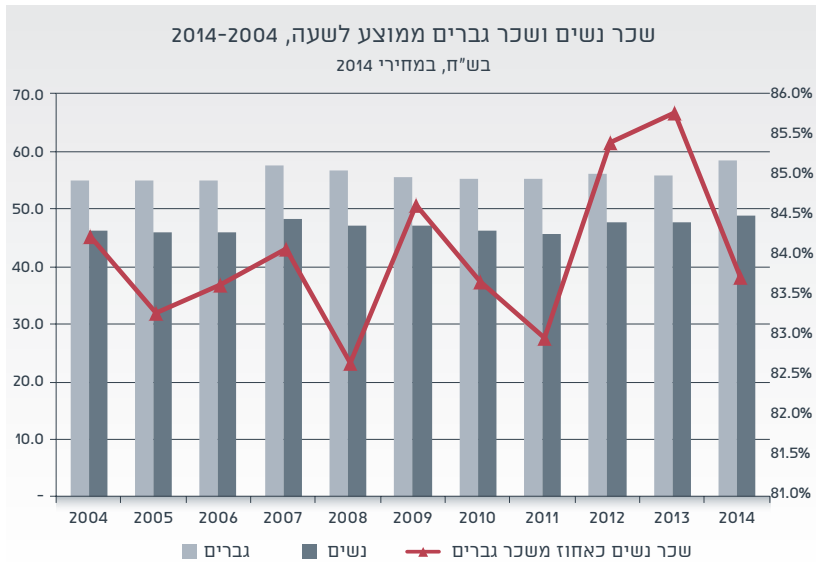
2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
63.3%	63.2%	63.4%	64.2%	63.1%	65.9%	65.7%	66.2%	67.4%	68.1%	66.9%

הערה | הנתונים משנת 2012 ואילך מבוססים על סדרת נתונים חדשה.

מקורות | עיבוד של מרכז אדוה מתוך הלמ"ס, סקרי הכנסות, שנים שונות; הלמ"ס, סקרי הכנסות והוצאות של משק הבית לשנים 2012-2013; הנתון לשנת 2014 התקבל מגף צריכה וכספים בלמ"ס.

פערי השכר לשעה נותרו יציבים לאורך העשור האחרון

פערי השכר לשעה קטנים יותר מפערי השכר לחודש, אולם הם כמעט ואינם מצטמצמים ועמדו על כ-16% במהלך העשור האחרון. פער השכר השעתי נובע בעיקר מבידול תעסוקתי: ריכוז של נשים בדרגות נמוכות ובעיסוקים בשכר נמוך. צמצום פערי השכר לשעה הוא האתגר המסובך ביותר, משום שהוא דורש שינוי של נורמות בסיסיות בשוק העבודה, כגון: העלאות שכר דיפרנציאליות במקצועות נשיים; עידוד נערות ונשים ללמוד תחומים המזוהים כגבריים ולהיפך; מעבר לדפוס תעסוקה המאפשרים איזון בית-עבודה לשני המינים (חופשת הורות ולא רק חופשת לידה, שעות עבודה גמישות, מסגרות מסובסדות לגיל הרך) ופעולה נמרצת לשינוי סטראוטיפים מגדריים בקרב עובדות/ים ומעסיקות/ים.



שכרן השעתי של נשים שכירות כאחוז משכרם השעתי של גברים 2014-2004

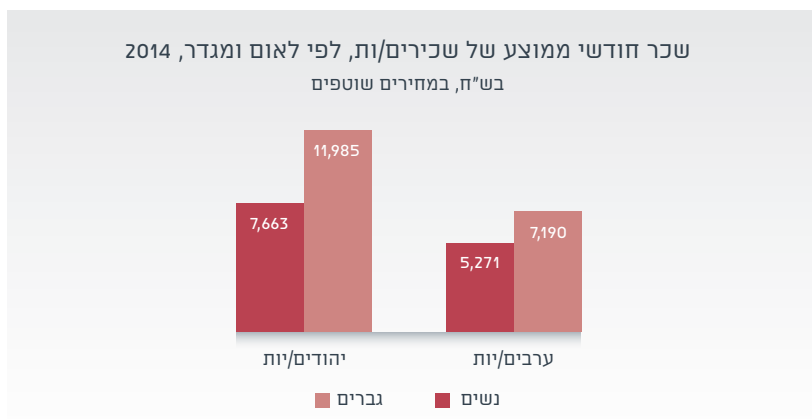
2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
84.2%	83.3%	83.6%	84.0%	82.7%	84.5%	83.7%	83.0%	85.2%	85.6%	83.7%

הערה | הנתונים משנת 2012 ואילך מבוססים על סדרת נתונים חדשה. **מקורות** | עיבוד של מרכז אדוה מתוך הלמ"ס, סקרי הכנסות, שנים שונות; הלמ"ס, סקרי הכנסות והוצאות של משק הבית לשנים 2012-2013; הנתון לשנת 2014 התקבל מגף צריכה וכספים בלמ"ס.

בקרב יהודים הפער המגדרי בשכר החודשי הצטמצם מעט ואילו בקרב ערבים – התרחב

בשנת 2014 שכרה החודשי הממוצע של אישה יהודייה עמד על כ-64% משכרו של גבר יהודי. פער זה הצטמצם בכ-1% בהשוואה לשנת 2012. בקרב הערבים - שכרה הממוצע לחודש של אישה ערביה עמד על כ-73% משכרו של גבר ערבי. פער זה התרחב בכ-5% מאז שנת 2012 – אז עמד שכרה הממוצע של אישה ערביה על 78% משכרו של גבר ערבי.

פערי השכר במגזר הערבי קטנים יותר בהשוואה למגזר היהודי ונובעים משיעור גבוה יחסית של אקדמאיות ערביות מתוך כלל הנשים הערביות המועסקות. הסבר אפשרי להתרחבות פערי השכר בין נשים ערביות לגברים ערבים יכול להיות כניסה של נשים ערביות שאינן אקדמאיות לשוק העבודה בעיקר לענפי המכירות והשירותים, בהם השכר נמוך יחסית².



מקור | הלמ"ס, הודעה לעיתונות, "הכנסות של שכירים מסקר הוצאות 2014", 19 באוקטובר 2015

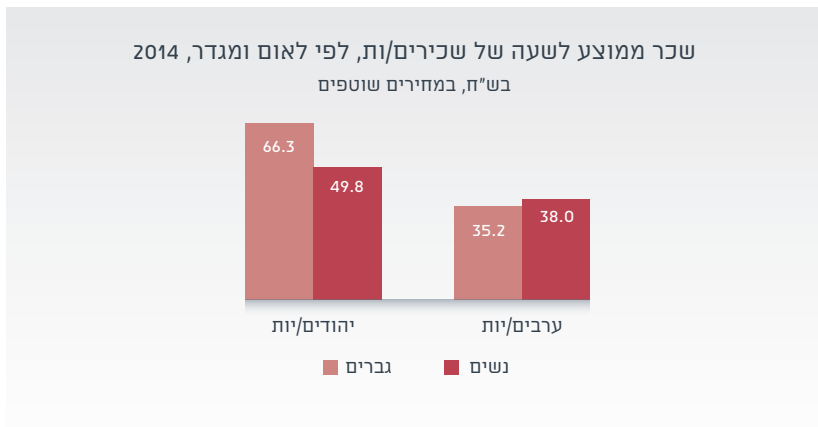
² השיעור הגדול ביותר של נשים ערביות מועסק בענף החינוך, שני בגודלו הוא ענף השירותים והמכירות בו הועסקו בשנת 2010 כרבע מהנשים הערביות (ישיב וקסיר, 2012)

הפערים בין יהודים וערבים גדולים מהפערים בין נשים וגברים: בממוצע, נשים יהודיות משתכרות כ-6% יותר מגברים ערבים

הפער בשכר הממוצע **לחודש** בין נשים יהודיות לערביות עמד בשנת 2014 על כ-31% לטובת היהודיות. הפערים בין גברים יהודים לערבים גדולים יותר ועומדים על כ-40% לטובת הגברים היהודים. בהשוואה בין הקבוצות, המשתנה הלאומי משפיע יותר מהמשתנה המגדרי: נשים יהודיות מרוויחות מעט יותר מגברים ערביים (פער של כ-6%).

השכר הממוצע **לשעה** של נשים וגברים יהודים גבוה משכרם של נשים וגברים ערבים בישראל. פער השכר בין שתי הקבוצות גדול יותר בקרב הגברים מאשר בקרב הנשים.

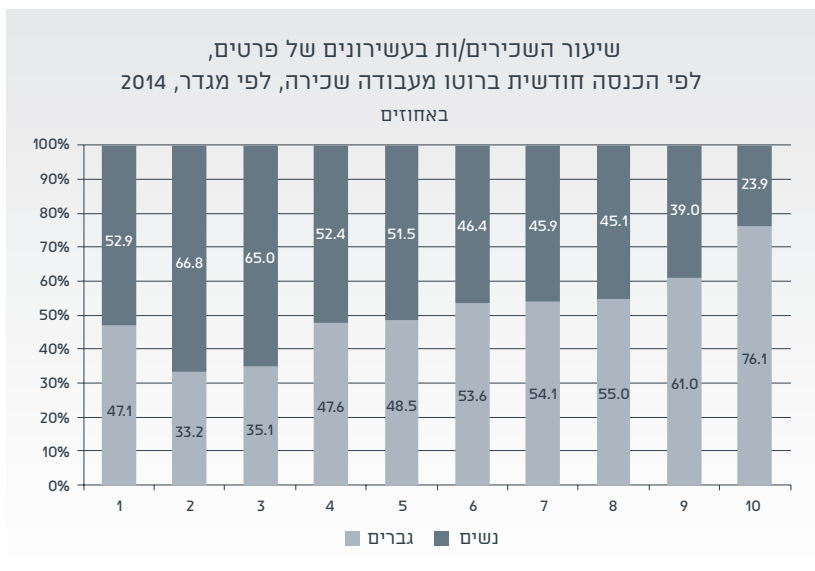
הנתון החריג הוא ששכרן לשעה של נשים ערביות גבוה משכרם לשעה של גברים ערבים. זאת כאשר שכרם החודשי של הגברים גבוה יותר (ר' תרשים בעמ' 6). סביר להניח כי הסיבה לכך נעוצה במאפייני התעסוקה של נשים ערביות. שיעורי ההשתתפות של נשים ערביות בכוח העבודה נמוכים: 27.6% בשנת 2014 (הלמ"ס, 2014). מרבית הנשים הערביות שמצליחות להשתלב בשוק העבודה הן בעלות השכלה אקדמית ולכן שכרן לשעה גבוה יחסית. יחד עם זאת מחצית מהנשים הערביות המועסקות עובדות במשרות חלקיות (שם) ולכן שכרן החודשי עדיין נמוך בממוצע משכר הגברים.



מקור | הלמ"ס, הודעה לעיתונות, "הכנסות של שכירים מסקר הוצאות 2014", 19 באוקטובר 2015.

ייצוג יתר לנשים בעשירוני השכר הנמוכים

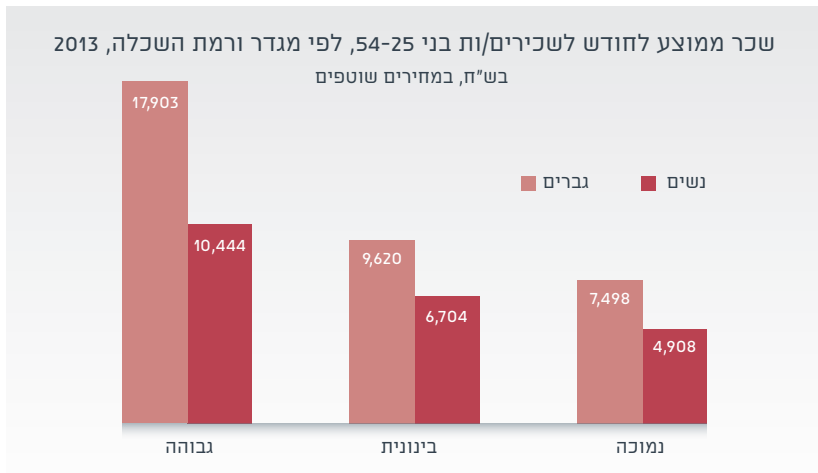
מבט כללי על עשירוני השכר מגלה כי שיעור הנשים יורד עם העלייה בעשירוני השכר ואילו שיעורם של הגברים עולה. נשים מהוות כ-61.5% מהשכירים בשלושת העשירונים התחתונים ואילו גברים מהווים 64% מקרב השכירים בשלושת העשירונים העליונים. הפער הגדול ביותר הוא בעשירון העליון שבו נשים מהוות פחות מרבע מהשכירים (כ-24%) המשתכרים בממוצע לחודש 30,735 ש"ח.



מקור | הלמ"ס, הודעה לעיתונות, "הכנסות של שכירים מסקר הוצאות 2014", 19 באוקטובר 2015.

ב / השכלה ופערי שכר מגדריים: פערי השכר גדלים עם העלייה ברמת ההשכלה

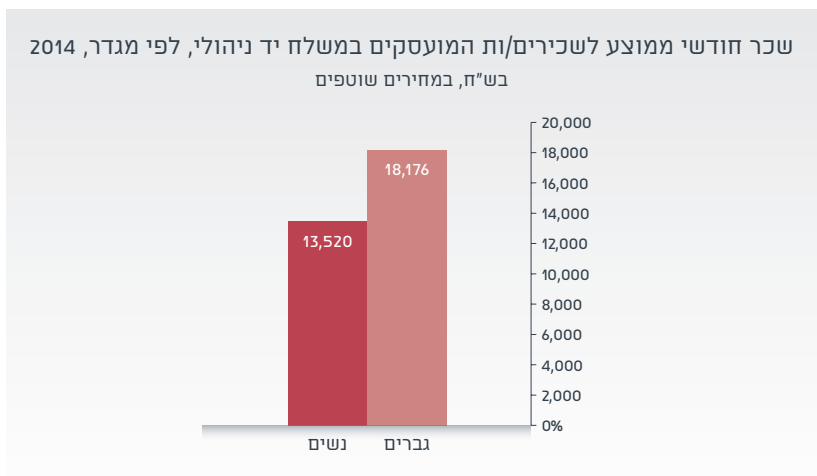
פערי שכר בין נשים וגברים קיימים בכל רמות ההשכלה. בשנת 2013, עמד שכרן הממוצע החודשי של נשים בעלות תואר אקדמי בגילאי העבודה העיקריים (25-54) על כ-58% משכרם של גברים בעלי תואר אקדמי. פער עצום זה נובע ככל הנראה משכר נמוך יחסית במקצועות אקדמיים בהם מרוכזות נשים, באופן בולט מורות ועובדות סוציאליות, וכן מייצוג נמוך לנשים בדרגות בכירות ובתפקידי ניהול. בקרב בעלי השכלה בינונית ונמוכה עמד שכרן החודשי הממוצע של נשים על 69.7% ו-65.5% משכרם של הגברים, בהתאמה.



הערה | השכלה נמוכה- עד 12 שנות לימוד; השכלה בינונית- תעודת בגרות ועל תיכוני; השכלה גבוהה- תואר אקדמי
מקור | עיבוד של מרכז אדוה מתוך הלמ"ס, קובץ הוצאות משק בית 2013.

ג / הן מנהלות והן מוכרות משתכרות פחות מעמיתיהן הגברים

פערי שכר משמעותיים קיימים גם בין נשים לגברים בתפקידי ניהול. יש לציין שבתפקידים אלה מספרם של הגברים (203 אלף) כפול מזה של הנשים (103.7 אלף). השכר החודשי הממוצע של מנהלות עומד על כ-74% משכרם של מנהלים. חלק מפערי השכר ניתן לייחס לכך שנשים מרוכזות יותר בשירותים הציבוריים שם שכר המנהלים נמוך ביחס למגזר הפרטי וכן לעובדה שבגברים מהווים רוב בדרגות ניהול בכירות. יתרת הפער יתכן ונובעת מאפליה הנעוצה בדעות קדומות של מעסיקים ובסטריאוטיפים מגדריים.

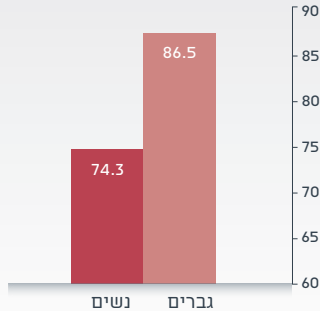


הערה | הנתונים מתייחסים לגילאי 15 ומעלה.

מקור | נתוני הלמ"ס, הודעה לעיתונות, "הכנסות של שכירים מסקר הוצאות משק הבית 2014", 19 באוקטובר 2015.

פערי השכר לשעה בין נשים לגברים בקרב מנהלים/ות קטנים יותר, אך הם עדיין משמעותיים. השכר השעתי הממוצע למנהלות עומד על 86% משכר המנהלים. פער זה הצטמצם בכ-10% בהשוואה לשנת 2012 אז עמד יחס השכר על 76%. זהו נתון מפתיע שכדאי לעקוב אחריו לאורך זמן כדי להבין האם מדובר במגמה.

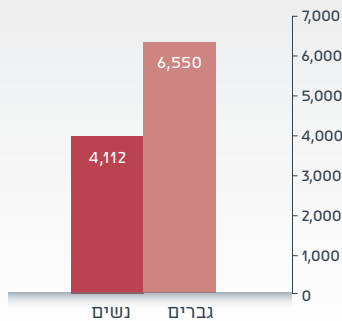
שכר שעתי ממוצע לשכירים/ות המועסקים במשלח יד ניהולי, לפי מגדר, 2014
בש"ח, במחירים שוטפים



מקור | נתוני הלמ"ס, הודעה לעיתונות, "הכנסות של שכירים מסקר הוצאות משק הבית 2014", 19 באוקטובר 2015.
הערה | הנתונים מתייחסים לגילאי 15 ומעלה

פערי שכר מגדריים מאפיינים את כל קבוצות משלחי היד. גם במשלח יד המאופיין בשכר נמוך – עובדי/ות מכירות ושירותים, שבו מהוות הנשים כ-62% מהשכירים, פערי השכר גדולים. שכר הנשים הממוצע לחודש עומד על 63% משכר הגברים. לשעת עבודה עומד שכרן של נשים על 77.5% משכרם של הגברים.

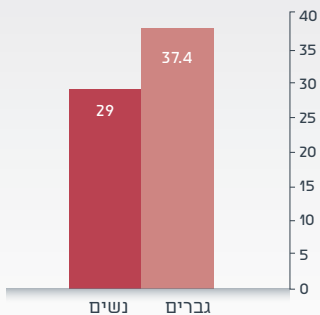
שכר חודשי ממוצע לשכירים/ות המועסקים כעובדי/ות מכירות ושירותים, לפי מגדר, 2014
בש"ח, במחירים שוטפים



מקור | נתוני הלמ"ס, הודעה לעיתונות, "הכנסות של שכירים מסקר הוצאות משק הבית 2014", 19 באוקטובר 2015.
הערה | הנתונים מתייחסים לגילאי 15 ומעלה.

שכר שעתי ממוצע עבור עובדי/ות מכירות ושירותים, לפי מגדר, 2014

בש"ח, במחירי 2014



מקור | נתוני הלמ"ס, הודעה לתקשורת הכנסות של שכירים מסקר הוצאות משק הבית 2014, 19.10.2015
הערה | הנתונים מתייחסים לגילאי 15 ומעלה



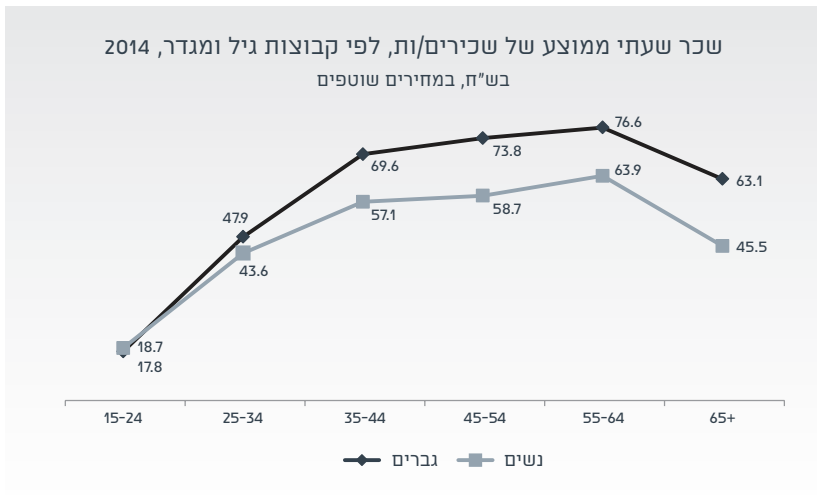
ד / פערי שכר לפי גיל

קיימים פערי שכר מגדריים לטובת הגברים בכל קבוצות הגיל, פרט לקבוצת הגיל 15-24 אשר בה עומד שכרם הממוצע של גברים לשעה על 95% משכר הנשים. ההסבר לכך הוא הכללת שכר החיילים בנתוני השכר והשירות הארוך יותר של גברים בצבא.

פערי השכר לטובת גברים נוצרים ומתרחבים החל מקבוצת הגיל 25-34, כאשר גורם מרכזי לכך הוא חלוקת העבודה המגדרית בטיפול בילדים קטנים. תופעה זו של עלייה בשכר אבות וירידה בשכר האימהות מוכרת בעולם ומכונה בספרות על פערי שכר "קנס האימהות" (MOTHERHOOD PENALTY).

הפער הגדול ביותר בשכר הממוצע לשעת עבודה קיים בקרב בני 65 ומעלה - שכרן של נשים בגילאים אלה עומד על 72% משכרם של הגברים.

בגילאים המבוגרים הפער מוסבר בכך, שהקבוצה הגדולה ביותר של שכירות בשכבת הגיל 65-69 מועסקת בענף המכירות והשירותים ובעיקר כמטפלות, משלח יד בו השכר נמוך מאד (דגן-בוזגלו ואח' 2014).



ה / ישראל והעולם: השוואה בינלאומית

על פי נתוני הנציבות הכלכלית האירופית לשנת 2013, בהשוואה בינלאומית של הפער המגדרי לשעת עבודה - ניצבת ישראל בתווך בין מדינות שבהן הפער גדול מ-20% (כדוגמת צ'כיה, אוסטריה וגרמניה) ובין מדינות שבהן הפער נמוך מ-10% (איטליה, סלובניה, פולין) (UNECE STATISTICAL DATABASE, 2015).

פערי שכר לשעה בין גברים לנשים, ארצות נבחרות, 2013
באחוזים

מדינה	הפער בין שכר השעתי של נשים לשכר השעתי של גברים, 2013	מדינה	הפער בין שכר השעתי של נשים לשכר השעתי של גברים, 2013
אסטוניה	29.9	צרפת	15.1
אוסטריה	23.0	ישראל	14.4
צ'כיה	22.1	לטביה	14.4
גרמניה	21.6	(אירלנד 2012)	14.4
סלובקיה	19.8	קנדה	14.1
בריטניה	19.7	בולגריה	13.5
שוויץ	19.3	פורטוגל	13.0
ספרד	19.3	(ארה"ב 2011)	10.6
פינלנד	18.7	בלגיה	9.8
הונגריה	18.4	רומניה	9.1
דנמרק	16.4	לוקסמבורג	8.6
הולנד	16.0	פולין	6.4
נורבגיה	16.0	מלטה	5.1
קפריסין	15.8	איטליה	7.3
שבדיה	15.2	סלובניה	3.2

הערה | הנתון לישראל חושב מתוך נתוני הלמ"ס.

מקור | UNECE STATISTICAL DATABASE, DECEMBER 2015, [HTTP://600.GU/CWLY1U](http://600.GU/CWLY1U)

ו / בידול תעסוקתי ופערי השכר המגדריים

פערי השכר המגדריים בשוק העבודה נובעים במידה רבה מבידול תעסוקתי, כלומר מן העובדה שנשים מתרכזות בענפים ובמשלחי-יד נבדלים מאלה של גברים. משלחי-יד בהם מרוכזות נשים מאופיינים במעמד, תנאים ושכר נמוכים יותר. התגמול הפחות מבוסס מצדו על הערכה שונה של "שווי" משלחי היד הנשיים והגבריים למשק (חסון ודגן-בוזגלו, 2013).

זאת ועוד, נשים מרוכזות במספר קטן יחסית של עיסוקים: ב-2014, כ-36% מהנשים השכורות התרכזו בעשרה משלחי-יד עיקריים, בהשוואה ל-22% מהגברים שהתרכזו בעשרה משלחי יד עיקריים. העיסוקים העיקריים של נשים היו הוראה, אדמיניסטרציה וטיפול. גברים התרכזו בעיקר במקצועות טכניים, ניהול ותכנות - מקצועות בהם השכר גבוה וכן בנהיגה ואבטחה.

מבט על השכר במקצועות נשיים וגבריים בגילאי העבודה העיקריים מגלה שהשכר הממוצע של גברים יותר מכפול מזה של נשים: השכר החודשי הממוצע בעשרת משלחי היד בהם מרוכזים גברים עמד ב-2014 על 13,858 ₪ בהשוואה ל-6,561 ₪ בעשרת משלחי היד הנפוצים בקרב נשים.

כל עשרת משלחי היד בהם מרוכזות נשים מאופיינים בשכר נמוך, כאשר השכר הממוצע הגבוה ביותר הוא של מורות בחינוך העל-יסודי – 10,246 ₪ לחודש. בארבעה ממשלחי היד השכר נמוך משכר המינימום. מנגד, בששה מתוך עשרת משלחי היד הנפוצים בקרב גברים השכר גבוה - מעל 14,000 ₪ לחודש ובארבעה מתוכם גבוה מאד - 17,000 ₪ עד 27,850 ₪ לחודש.

השוואה של משלחי יד של הצווארון הכחול מגלה תמונה דומה: מטפלות, סייעות ומוכרות משתכרות שכר נמוך יותר מנהגים ומאבטחים.

בשכר השעתי הפער קטן יותר אך עדיין משמעותי: בעשרת המקצועות בהם מרוכזים הגברים הוא עמד על 67.7 ₪ לשעה בהשוואה ל-45.05 ₪ בממוצע אצל הנשים, פער של 33.5%.

עשרת משלחי היד הנפוצים בקרב נשים שכירות בגילאי 25-54, 2014

שם משלח היד	סך הכל נשים במשלח היד (באלפים)	באחוזים מסך כל השכירות	שכר חודשי ממוצע לאשה במשלח היד	שכר שעתי ממוצע לאשה במשלח היד	
1 מטפלות סיעודיות בבתים פרטיים	49.2	5%	3,673	22.7	
2 מורות בחינוך היסודי	42.7	4%	8,091	64.3	
3 עובדות מזכירות (כללי)	40.5	4%	5,763	37.1	
4 מנהלות חשבונות ובעלות משלח יד דומה	38.7	4%	8,545	52.4	
5 מורות בחינוך העל-יסודי	35.0	3%	10,246	78.2	
6 סיעות למורים	34.4	3%	4,555	31.4	
7 מחנכות בחינוך הקדם-יסודי	33.9	3%	7,090	54.1	
8 מוכרות	29.3	3%	4,359	28.4	
9 מנהלות משרדים	29.3	3%	8,846	51.9	
10 מטפלות בילדים	23.2	2%	4,449	30.0	
משלח יד לא ידוע	14.4	1%			
יתר משלחי היד	649.3	64%			
סה"כ שכירות	1,019.9	100%	8,246	52.6	

מקור | עיבוד של הלמ"ס עבור מרכז אדוה לסקר הוצאות משקי הבית לשנת 2014 

עשרת משלחי היד הנפוצים בקרב גברים שכירים בגילאי 25-54, 2014

שם משלח היד	סך הכל גברים במשלח היד (באלפים)	באחוזים מסך כל השכירים	שכר חודשי ממוצע לגבר במשלח היד	שכר שעתי ממוצע לגבר במשלח היד	
1 מנהלים בתחום השירותים המקצועיים*	29.5	3%	17,124	79.0	
2 מפתחי תכנה	27.6	3%	27,850	135.2	
3 נהגי משאיות ומשאיות כבדות	27.3	3%	8,001	37.8	
4 מאבטחים	27.1	3%	6,152	34.8	
5 מנהלים בתחומי האספקה וההפצה ובתחומים דומים	21.2	2%	14,476	69.6	
6 פקידי מלאי	20.8	2%	7,478	38.5	
7 מתכנתי יישומים	20.8	2%	19,979	98.1	
8 מנהלי מכירות ושיווק	18.7	2%	17,582	84.7	
9 מפקחים על תחזוקת בניינים	18.6	2%	8,603	46.4	
10 סוכני מכירות בתחום המסחר הכללי	17.1	2%	11,335	53.1	
משלח יד לא ידוע	30.6	3%			
יתר משלחי היד	770.2	75%			
סה"כ שכירים	1,029.5	100%	12,352	67.5	

מקור | עיבוד של הלמ"ס עבור מרכז אדוה לסקר הוצאות משקי הבית לשנת 2014.
הערה | מנהלים בשירותים מקצועיים כוללים: מנהלי ארכיונים, ספריות, גלריות ומוזיאונים; מנהלי בתי סהר, שירותי שיקום ושירותים משפטיים.

בידול תעסוקתי בקרב בעלי/ות השכלה אקדמית

שיעור השכירות שלהן תואר אקדמי גבוה במידה ניכרת משיעורם של השכירים האקדמאים בשוק העבודה. עם זאת, גם בקרב בעלי/ות השכלה אקדמית (תואר ראשון ומעלה) הבידול התעסוקתי עמוק. שני עיסוקים בלבד מתוך עשרת משלחי היד הנפוצים רווחים הן בקרב נשים והן בקרב גברים בעלי/ות השכלה אקדמית: עריכת דין וניהול מכירות ושיווק. 36% מהנשים השכירות בגילאי העבודה העיקריים שיש להן השכלה אקדמית מרוכזות בעשרה עיסוקים בהשוואה לכ-33% מהגברים. העיסוקים הנפוצים ביותר בקרב נשים אקדמאיות בגילאי העבודה העיקריים הם הוראה וחינוך- 23.4% מהאקדמאיות מועסקות במקצועות אלה. עוד כ-7% מועסקות כעובדות סוציאליות ואחיות מוסמכות, שני עיסוקים נשיים מובהקים. בקרב גברים אקדמאיים בגילאי העבודה העיקריים כ-15% עוסקים במקצועות טכניים והנדסיים וכ-7% הם מנהלים בשירותים מקצועיים ומנהלים בכירים.

עשרת משלחי היד הנפוצים בקרב בעלי/ות השכלה אקדמית בגילאי 25-54, 2014

עשרת משלחי היד הנפוצים בקרב גברים בעלי השכלה אקדמית			עשרת משלחי היד הנפוצים בקרב נשים בעלות השכלה אקדמית		
באחוזים	באלפים	משלח היד	באחוזים	באלפים	משלח היד
6.5%	23.4	מפתחי תכנה	7.2%	35.5	מורות בחינוך יסודי
4.3%	15.8	מנהלים בשירותים מקצועיים*	6.6%	32.4	מורות בחינוך העל-יסודי
4.2%	15.2	מתכנתי יישומים	4.1%	20.2	גננות
3.3%	12.0	מורים בחינוך העל-יסודי	3.4%	16.8	אחיות מוסמכות
3.1%	11.2	עורכי דין	3.4%	16.7	עובדות סוציאליות ויועצות חברה ורווחה
2.9%	10.3	מנכ"לים ומנהלים בכירים	3.2%	15.6	עורכות דין
2.7%	9.9	מנהלי מכירות ושיווק	3.1%	15.1	מורות לחינוך מיוחד
2.1%	7.5	מהנדסי אלקטרוניקה	2.5%	12.4	מנהלות משרדים
2.0%	7.1	רואי חשבון	2.4%	11.6	מורות פרטיות, יועצות חינוכיות
2.0%	7.1	מהנדסי מכונות	2.1%	10.2	מנהלות מכירות ושיווק
100%	359.9	סה"כ שכירים בעלי השכלה אקדמית	100%	489.1	סה"כ שכירות בעלות השכלה אקדמית

הערה | מנהלים בשירותים מקצועיים כוללים: מנהלי ארכיונים, ספריות, גלריות ומוזיאונים; מנהלי בתי ספר, שירותי שיקום ושירותים משפטיים.

מקור | עיבוד של הלמ"ס עבור מרכז אדוה לסקר הוצאות משקי הבית לשנת 2014

מקורות

דגן-בוזגלו נוגה, אתי קונור-אטיאס ואריאן אופיר. 2014. נשים בנות 60 ומעלה בשוק העבודה: דפוס עבודה, תעסוקה ושכר. מרכז אדוה. [HTTP://ADVA.ORG/WP-CONTENT/UPLOADS/2014/09/60-1-2.PDF](http://ADVA.ORG/WP-CONTENT/UPLOADS/2014/09/60-1-2.PDF)

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. 2015. הכנסות של שכירים מסקר הוצאות משק הבית 2014. הודעה לעיתונות מיום 19 לאוקטובר, 2015.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, שנתון סטטיסטי לישראל, 2014.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקרי הכנסות והוצאות, שנים שונות.

חסון יעל ודגן-בוזגלו נוגה. 2013. בידול תעסוקתי ופערי שכר בין גברים לנשים. מרכז אדוה. ישיב ערן וניצה קסיר. 2012. נשים ערביות בשוק העבודה בישראל: מאפיינים וצעדי מדיניות. בנק ישראל, חטיבת המחקר.

סבירסקי, שלמה, אתי קונור-אטיאס ואמה רפופרט. 2015. תמונת מצב חברתית 2014. תל-אביב: מרכז אדוה.

UNECE STATISTICAL DATABASE, 2015



Women in managerial professions as well as women in sales and services earn less than men

Gender pay gaps exist in both "masculine" and "feminine" professions. There are twice as many men as women employed as managers, and they earn on average 26% more per month than women. The good news is that the hourly pay gap is lower – men earn only 14% more than women, and this gap has decreased by 10% since 2012. Regarding sales and service work, 62% of the persons employed are women. Women's average monthly salary is 63% that of men, and the hourly pay gap stands at 22.5%.

The gender pay gap starts in the 25–54 age group and is the largest at ages 65+

Among workers aged 15–24, women earn slightly more than men. This is mainly because compulsory army service is longer for men than for women. However, when we come to the main working ages, which are also the ages of giving birth and raising young children, the trend reverses and women earn less. The largest gap is at ages 65+ and this is probably due to the fact that the majority of women still working are employed in part time, low income jobs such as personal caregiving.

Compared to european countries, the hourly gender pay gap in israel is in the middle range

Comparison of the hourly gender pay gap in 2012 shows countries with relatively high gaps – 20% and more – such as germany, austria and estonia, and countries with low gaps – less than 10%, such as luxemburg, italy and poland. Israel, with a gap of 14.4%, is among the middle range countries.

Labor market sexual segregation has a prominent role in explaining gender pay gaps

At ages 25–54, 36% of women employed in 2014 were concentrated in 10 professions, compared to 22% of men. The most prevalent professions among women are teachers, administrative workers and caregivers, in which salary levels are relatively low, even for employees with college degrees. Men are concentrated in high-pay technical and managerial professions (managers, computer programming), as well as in driving and security occupations. In fact, the average monthly salary of men in the 10 most prevalent professions among men was nis 13,858 in 2014, more than double that of women – nis 6,561. The hourly average pay gap was 33.5%.

The gender pay gap is evident in blue-collar jobs as well: while women employed as caregivers and teachers' assistants earn the minimum wage or less, men employed as drivers and guards earn 150%–180% of the minimum wage.

Among women with college degrees, segregation is just as strong. Almost 30% of college-educated women are employed as teachers, nurses and social workers. Among men with higher education, about 15% are in technical and engineering professions and another 5% are professional and senior managers, professions in which the average monthly wage is nis 17,000 or more.

Executive Summary



Monthly gender pay gaps are decreasing but the process is slow; hourly gaps remain stable.

In 2014, the average monthly salary of Israeli women was 67% of men's average monthly salary, compared to 68% in 2013. The gender monthly salary gap decreased by 4% over the last ten years. If the trend continues, it will take about 80 years to close the gap.

The hourly gender pay gap is smaller but consistent: 16% over the last decade, with only minor variations. The main reason for this stability is the fact that the gap is due to structural characteristics of the labor market, which are difficult to alter: significant occupational segregation with lower pay for typical "feminine" occupations; under-representation of women in senior management positions; working norms that prevent women from making progress, such as especially long working hours, and finally, gender stereotypes and discrimination.

The Jewish/Arab pay gap is larger than the gender pay gap

Gender pay gaps are greater among Jewish men and women (36%) than among Arab men and women (27%). The lower gender pay gap among Arabs is due to the low labor force participation of Arab women - 27.6% in 2014. However, the majority of employed Arab women have college degrees. For this reason, the hourly pay gap among Arabs in Israel is the reverse of the pay gap among Jews in Israel: men's average hourly wage is 92.6% that of women.

Comparing Jews and Arabs in Israel, the monthly pay gap, in favor of Jewish workers, is quite large: 31% among women and 40% among men. Jewish women earn on average 6% more than Arab men.

Women concentrate in the lower income deciles, men at the top

When salaried workers are divided into 10 income brackets (deciles), women constitute 61.5% of salaried persons in the three bottom deciles; men constitute 64% of salaried persons in the three upper deciles. The largest gap is in the top decile, of which women constitute less than a quarter.

The gender pay gap grows as the level of education increases

Women aged 25-54 with a college degree earn on average 58% of the monthly salary of men with a college education. At the medium levels of education, the women earn 69.7% of what men earn. Finally, among salaried persons with a low level of education - up to 12 years of schooling without matriculation - women's average monthly salary is 65.5% of that of men.

THE PROJECT "EQUAL PAY"



The project equal value: equalizing wages in israel's work force, is a joint venture of the israel women's network, shatil, adva center, and the equal opportunities in employment commission of the israel ministry of the economy. The project is funded by the european union. It works to abolish gender pay gaps through research, pay analysis, and the development of knowledge and tools for narrowing pay gaps in both the private and the public sectors. The project also works to raise public awareness of the problem of gender pay gaps and to convince decision makers to work for change.



This project is funded
by the European Union

The report was produced with the assistance of the European Union
(http://europa.eu/index_en.htm)

The sole responsibility for its contents rests with the project partners and should
in no way be construed as reflecting the position of the European Union.



שוות ערך

לקידום שכר שווה
EQUAL PAY مساویات



GENDER SALARY GAPS IN ISRAEL REPORT 2015

Noga Dagan-Buzaglo and Yael Hasson
Executive Summary / December 2015

