

פערי שכר בין נשים וגברים במגזר הציבורי

ניתוח מגדרי של דו"ח הממונה על השכר במשרד אוצר לשנת 2013

נכתב במסגרת פרויקט "שוות ערך" לצמצום פערי שכר מגדריים

נוגה דגן-בוזגלו ויעל חסון, דצמבר 2014

בשנת 2013 נשים היו כ-47% מכח העבודה האזרחי בישראל וכ-63% מהמועסקים במשרות חלקיות. (הלמ"ס, 2014: לוח 12.1). פערי השכר בין נשים וגברים בכלל המשק עמדו בשנת 2013 על כ-34% לחודש וכ-15.5% לשעה (הלמ"ס, 2014: לוח 12.46).

המגזר הציבורי בישראל הוא המעסיק הגדול ביותר של נשים: נשים מהוות כ-65% מכלל העובדים בו, בהשוואה לכ-45% מכלל העובדים במגזר הפרטי (הלמ"ס, 2012: 15.2). על אף המודעות הגוברת לנושא, במגזר הציבורי קיימים עדיין פערי שכר ניכרים בין נשים וגברים. על כך ניתן ללמוד גם מדו"ח הממונה על השכר במשרד האוצר.

זוהי השנה השלישית שבה מופיע ניתוח מגדרי בדו"ח הממונה על השכר. הרחבת הניתוח המגדרי בדו"ח היא תוצר של פעילותם המשותפת של ארגונים פמיניסטיים בשנים 2010-2011. ארגונים אלה פעלו במסגרת קבוצת פעולה אל מול הממונה על השכר במשרד האוצר, במטרה לשפר את הניתוח המגדרי בדו"חות השנתיים שהוא מפרסם¹. הממונה על השכר מרחיב את הפילוח המגדרי מדי שנה. כך למשל, השנה נוספו נתונים אודות שכרם של נשים וגברים בשירותי הביטחון.

השנה, כמו בשנה שעברה, הניתוח נערך לגבי כלל עובדי שירות המדינה ובאופן מפורט יותר לגבי מספר דירוגים נבחרים. בנוסף, נערך פילוח מגדרי של מרבית הנתונים העוסקים בעובדים ובעובדות בגופים הציבוריים - מספר עובדים ומשרות, שכר ממוצע, מקבלי שכר נמוך והשלמת הכנסה וחלקיות משרה.

הניתוח המגדרי מרוכז ברובו בפרק נפרד ואינו מקיף את כלל הנתונים בדו"ח. בולט במיוחד העדרו של פילוח מגדרי בשני קצוות סולם השכר - בקרב עובדי קבלן וניתוח חלקי בלבד בקרב בכירים.

¹ על קבוצת הפעולה נמנו הארגונים: איתך מעכי - משפטניות למען צדק חברתי, נשים נגד אלימות, מרכז מהות - מידע, הדרכה ותעסוקה ושדולת הנשים בישראל. הקבוצה פעלה במסגרת פרויקט שוויון מגדרי בתעסוקה מטעם שתיל. על דרישות הקבוצה ועל ההסכמות עם הממונה על השכר במשרד האוצר ניתן לקרוא בדו"ח שפורסם בשנת 2012 על ידי שתיל: <http://www.shatil.org.il/files/GenderSalaryGaps.pdf>

א. הנתונים המגדריים בדו"ח הממונה על השכר

1. ניתוח מגדרי של שכר נשים וגברים המועסקים בשירות המדינה

עובדי שירות המדינה בדו"ח כוללים את עובדי משרדי הממשלה, עובדי הוראה, עובדי משרד הביטחון ויחידות הסמך של משרד הביטחון, שירותי הביטחון, משטרת ישראל, שירות בתי הסוהר וצה"ל.

בשנת 2013 נשים הועסקו ב-64.2% מהמשרות בשירות המדינה, ירידה של 0.3% לעומת שיעורן ב-2012. בשנת 2013 שיעור המשרה הממוצע של נשים בשירות המדינה היה 92% בהשוואה לממוצע של 96% בקרב גברים.

א. שכר גברים ונשים בשירות המדינה

הפרק בדו"ח המוקדש להשוואה בין גברים ונשים מתייחס ל-59,144 משרות, לא כולל עובדי ועובדות כוחות הביטחון, סטודנטים ושופטים. בקרב כלל עובדי המדינה קיימת מגמה של צמצום פערים בכל רכיבי השכר אולם עדיין ממוצע היקף המשרה של נשים נמוך יותר, יותר נשים מקבלות השלמה לשכר מינימום וכן יותר נשים מקבלות שכר נמוך מהשכר הממוצע במשק.

כמו כן, נרשמה עליה בקרב נשים המקבלות השלמה לשכר מינימום² לעומת ירידה משמעותית בשיעור הגברים: בשנת 2013 שיעור הנשים שקבלו השלמה לשכר מינימום עמד על 43.8%, עליה של 1.4% בהשוואה לשיעורן בשנת 2012. שיעור הגברים המקבלים השלמה לשכר מינימום ירד בין 2012 ל-2013 מ-37.3% מהגברים ל-29.5%. שיעור זה עדיין גבוה משמעותית משיעורם בשנת 2011 שעמד על 16% בלבד. שיעור הנשים המקבלות השלמה לשכר מינימום גבוה בכ-50% מהשיעור המקביל של הגברים.

לפי הדו"ח, שכרן הנמוך של נשים ביחס לגברים נובע מכך שמרבית הנשים בדירוגים המנהליים מועסקות בתפקידים מנהלתיים ובדרגות נמוכות יותר ביחס לגברים.

שיעור המשרות בהן משתכרים פחות מהשכר הממוצע ירד באופן ניכר בהשוואה לשנת 2012. 9.6% ממשרות הנשים בשנת 2013 בהשוואה ל-16.6% בשנה הקודמת, ורק 3.3% ממשרות הגברים בהשוואה ל-9.8% ממשרות הגברים בשנת 2012. מגמה זו ממשיכה את הירידה בשיעור מקבלי שכר נמוך מהממוצע בין 2011 ל-2012. הדו"ח אינו מסביר את הגורמים לירידה בשיעור מקבלי שכר נמוך הן בקרב נשים והן בקרב גברים.

² זה המקום לציין שהשלמה לשכר מינימום ניתנת לעובדים ששכר הבסיס שלהם נמוך משכר המינימום במשק. יתרת השכר מורכבת מתוספות, שחלקן אינן מחושבות לצורך חסכון פנסיוני. ולכן, עובדים אלה אינם משתכרים בהכרח פחות משכר המינימום, מאחר ושכרם כולל תוספות, אך כשיפרשו מעבודתם הגמלה החודשית שלהם תהיה נמוכה. מבנה שכר זה הוא מעוות ופוגעני בעיקר כלפי נשים המהוות רוב בקרב עובדים אלה. מדובר בעיוות שנוצר במגזר הציבורי בשל חוסר נכונות של משרד האוצר, בעת חתימה על הסכמים קיבוציים, להגדיל את שכר הבסיס וזאת כדי להגביל את הוצאות המדינה על גמלאות. בשנת 2013 שכר המינימום עמד על 4,300 ₪.

בשנת 2013 עמד ממוצע השכר הפנסיוני של נשים על 86.5% משכרם הפנסיוני הממוצע של גברים (צמצום של כ-1.5% בהשוואה ל-2012), ועל 79.2% מהשכר ברוטו (צמצום של כ-1% בהשוואה ל-2012). ממוצע השכר עבור עבודה נוספות של הנשים היה כמחצית מזה של הגברים וכן, התגמול עבור החזר הוצאות של נשים עומד על 83.2% מהתגמול עבור החזרי הוצאות של גברים.

יש לציין שהשנה אין בדו"ח פילוח מגדרי של נתוני השכר החציוני עבור כל הדירוגים שנבדקו. שכר חציוני – שמחצית העובדים/ות מרוויחים מתחתיו והמחצית האחרת – מעליו, משקף טוב יותר את שכרם של נשים וגברים ואת הפער בשכר.

לוח 1: משרות של נשים וגברים המועסקים בשירות המדינה, 2012-2013

שיעור משרות בהן שכר נמוך מהממוצע		היקף משרה ממוצע		שיעור משרות		
2013	2012	2012	2012	2013	2012	
9.6%	16.6%	16.6%	16.6%	64.2%	64.5%	נשים
3.3%	9.8%	9.8%	9.8%	35.8%	35.5%	גברים

לוח 2: שכר נשים וגברים בשירות המדינה, 2012-2013

ממוצע החזר הוצאות		ממוצע עבודה נוספת		ממוצע שכר ברוטו		ממוצע שכר פנסיוני		
2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	
1,067	1,051	1,987	1,819	13,813	13,126	8,962	8,513	נשים
1,282	1,285	4,067	3,725	17,444	16,774	10,366	10,018	גברים
83.2%	81.8%	48.9%	48.8%	79.2%	78.3%	86.5%	85%	אחוז שכר נשים משכר גברים

ב. עובדות הוראה

בדצמבר 2013 הועסקו בשירות המדינה 110,865 עובדי הוראה ב-98,575 משרות. נשים היו 86.3% מעובדי ההוראה בשירות המדינה בדומה לשיעורן בשנת 2012.

כ-46% מעובדי ההוראה, גברים ונשים- מועסקים במשרות חלקיות. היקף המשרה הממוצע לדירוג עובדי הוראה עמד על 89%, עליה ביחס לשנה הקודמת. שיעור הנשים המועסקות במשרות חלקיות עמד על כ-48% בהשוואה ל-37% מהגברים.

שכרן החציוני של נשים עובדות הוראה עמד על 11,122 ₪ לחודש בהשוואה לשכר חציוני של 11,881 ₪ בקרב הגברים. פער השכר המגדרי גדל מעט בהשוואה לשנת 2012. ב-2013 שכרן החציוני של הנשים היה 93.6% משכר הגברים לעומת 95.6% בשנת 2012.

בשנת הלימודים תשע"ג 21.2% מעובדות ההוראה ו-17.6% מעובדי ההוראה השתכרו שכר נמוך מהשכר הממוצע במשק.

כ-14% מהנשים מקבלות השלמה לשכר מינימום, בהשוואה ל-16.3% מהגברים.

נציין כי חלה עליה משמעותית בין שנת הלימודים תשע"ב לתשע"ג בשיעור הגברים המקבלים שכר נמוך מהממוצע וכן בשיעור הגברים המקבלים השלמה לשכר מינימום.

ג. נשים וגברים לפי דירוגים בשירות המדינה

להלן תמצית הממצאים לפי דירוג:

בשנים 1997-2013 חלה עליה בשיעור הנשים המועסקות בשירות המדינה. בדירוגים מינהלי, מח"ר, עו"ס, פארא-רפואיים ביו-כימאים ומיקרוביולוגים, היו רוב המועסקים בשנת 2013 - נשים. הדירוגים רנטגנאים, רופאים ובכירים הם דירוגים גבריים מובהקים, אך בתקופה 1997-2013 חלה עליה בשיעור הנשים המועסקות בהם.

במרבית הדירוגים שכרן הממוצע של נשים נמוך יותר. יוצא דופן הוא דירוג הבכירים בו שכר הברוטו של נשים מעט גבוה מזה של הגברים, וההסבר לכך טמון בהחזרי הוצאות גבוהים לנשים על רכב לעומת רכבים צמודים שנפוצים יותר אצל גברים. בקרב עובדים פארא-רפואיים ואחיות (שני דירוגים בהן הנשים הן רב גדול) שכר הברוטו של גברים גבוה יותר אך השכר הפנסיוני של נשים גבוה מזה של הגברים. ההסבר לכך הינו פערים לטובת הגברים בהחזרי הוצאות ועבודה בשעות נוספות בעוד ששכר הבסיס שלהם נמוך יותר.

לוח 3: שיעור הנשים המועסקות במשרדי ממשלה ויחידות סמך לפי דירוג, פערים במרכיבי שכר של הנשים ביחס לגברים, 2013
באחוזים

פערם בהחזר הוצאות	פערם בעבודה נוספת בין נשים וגברים	פערם בשכר פנסיוני (שכר הנשים כאחוז משכר הגברים)	פערם בשכר ברוטו (שכר הנשים כאחוז משכר הגברים)	שיעור משרות נשים	דירוג
87.8	61.6	94.8	85.3	68.2	מנהלי (פקידות)
83.9	57.0	85.2	77.7	63.7	מח"ר (אקדמאים מדעי רוח וחברה)
97.5	70.4	96.6	81.5	38.4	רופאים
138.0	-	99.3	101.7	35.4	בכירים (חוזה אישי)
80.2	69.0	97.0	90.9	86.9	עו"ס
100.2	45.0	110.2	93.7	85.3	פארא-רפואיים
71.0	67.7	98.4	83.1	85.6	ביוכימאים ומיקרוביולוגים
88.0	64.5	97.5	81.6	43.6	רנטגנאים
94.0	73.3	97.3	93.1	71.8	משפטנים
78.7	73.9	107.9	94.9	80.5	אחים ואחיות

מקור: משרד האוצר, דו"ח הממונה על השכר לשנת 2013

הפילוח המגדרי בדו"ח זה זהה לדו"ח משנה שעברה מבחינת היקף הדירוגים המוצגים בו ונתוני השכר.

הדו"ח מציג השוואה בין שנת 1997 לשנת 2013 לגבי כל הדירוגים מבחינת שיעור המועסקות ופערי שכר מגדריים. המסקנה הכללית היא כי חלה עליה בשיעור הנשים המועסקות בכל הדירוגים. פערי השכר הצטמצמו באופן חלקי באותן שנים: חל צמצום בפער המגדרי במוצע עבודה נוספת ומוצע החזר הוצאות אולם הפער בשכר הברוטו והנטו הצטמצם במידה מועטה בלבד.

2. שכר נשים וגברים בגופים ציבוריים

חלק זה של הדו"ח מבוסס על דיווחיהם של 757 מתוך 758 גופים ציבוריים (99%) אליהם פנה הממונה על השכר ושעליהם חלה חובת דיווח.

את הדו"ח פותחת סקירה כללית על מאפייני שוק העבודה – נתוני תעסוקה ואבטלה, שכר ממוצע ושכר מינימום. סקירה זו אינה כוללת פילוח מגדרי.

הגופים הציבוריים אליהם מתייחס הדו"ח הם רשויות מקומיות, חברות עירוניות, איגודי ערים, חברות ממשלתיות, מועצות דתיות, תאגידים סטטוטוריים וגופים נתמכים. פרק נפרד מוקדש לתאגידי בריאות ולקרנות המחקר שליד בתי החולים. בפרק זה אין כל פילוח מגדרי אודות שיעורי העובדים והעובדות המועסקים בגופים אלה ונתוני השכר שלהם/ן. הדו"ח מתייחס לכלל עובדי ועובדות הגופים הציבוריים כאל מקשה אחת ואין נתונים מגדריים על עובדי דירוגים.

הדו"ח לשנת 2013 כולל פרק "מגדרי" בנפרד מהנתונים המוצגים על כלל האוכלוסיה. בפרק זה מוצגים נתונים מגדריים לגבי חלקיות העסקה, שכר ממוצע ברוטו, מקבלי שכר נמוך מהשכר הממוצע במשק ומקבלי השלמת שכר למינימום. גם השנה, בדומה ל-2012 אין נתונים על שכרם החציוני של נשים וגברים וחבל שכך שכן השכר החציוני מיטיב יותר לבטא את השכר בפועל שכן שלא כמו השכר הממוצע, השכר החציוני אינו מושפע מהקצוות – אלא המשתכרים שכר גבוה ביותר ואלה המרוויחים שכר נמוך ביותר.

בדצמבר 2013 הועסקו בגופים הציבוריים 312,752 עובדים, כ-58% מהם נשים. נשים מהוות את רב המועסקים ברשויות המקומיות (69%), בחברות העירוניות (65%) ובגופים הנתמכים (65%).

בעוד בשנה שב-2012 נשים היוו כחמישית מעובדי איגודי ערים, הרי שב-2013 הן כמעט מחצית מהעובדים. ההסבר לכך הוא ירידה דרסטית בשיעור כלל המועסקים באיגודי ערים, ובמיוחד הצטמצם שיעור הגברים המועסקים בהם. השיעור הנמוך ביותר של נשים נמצא בחברות הממשלתיות (25%) בדומה לתמונה בשנים 2011, 2012.

חלקיות העסקה

הדו"ח מבחין בין מספר העובדים/ות ומספר המשרות בגופים הציבוריים. הבחנה זו מאפשרת לנו להתבונן בהעסקה במשרות מלאות וחלקיות במבט מגדרי.

בשנת 2013 חלה ירידה במספר הגברים שהועסקו בגופים הציבוריים, בעיקר באיגודי הערים. מנגד חלה עליה של כ-4% במספר הנשים המועסקות בגופים הציבוריים. כן חל גידול של כ-2.5% בשיעור המשרות בהן מועסקות נשים. אחוז המשרה הממוצע של נשים עמד על 80.5% בהשוואה ל-89.2% בקרב גברים ורק 52% מהנשים הועסקו במשרה מלאה ומעלה.

השיעורים הגדולים ביותר של עובדות במשרות בהיקף מצומצם מצויים בחברות העירוניות ובמועצות הדתיות – בגופים אלה מועסקות כ-50% מהעובדות בהיקף של עד חצי משרה. השיעורים הנמוכים ביותר של נשים במשרות חלקיות – באיגודי הערים ובחברות הממשלתיות.

פערי שכר

גם בשנת 2013 בכל הסקטורים השכר הממוצע ברוטו של גברים גבוה יותר משכרן הממוצע ברוטו של נשים. הפער הגדול ביותר בין נשים לגברים הוא במועצות הדתיות ובאיגודי ערים: שכרן של נשים מהווה 65% משכר הגברים במועצות הדתיות ו-67% משכר הגברים באיגודי ערים. הפער הקטן ביותר – בחברות העירוניות – שכרן של נשים עומד על 78% משכרם של הגברים.

כמו כן, בכל הסקטורים שיעור הנשים המשתכרות שכר נמוך מהממוצע במשק גבוה יותר מהשיעור המקביל של הגברים. השיעורים הגבוהים ביותר – במועצות הדתיות 81% מהנשים משתכרות שכר נמוך מהממוצע במשק בהשוואה ל-46% מהגברים ובחברות עירוניות-77% ו-60% בהתאמה. השיעורים הנמוכים ביותר – בחברות הממשלתיות ובתאגידיים בהם כרבע מהנשים משתכרות מתחת לשכר הממוצע במשק בעוד שיעור הגברים המשתכרים מתחת לממוצע עמד על 8% ו-12% בהתאמה.

השלמה לשכר מינימום

שיעור הנשים המקבלות השלמה לשכר מינימום גבוה משיעור הגברים בכל הגופים פרט לחברות עירוניות שם שיעורי מקבלי השלמה נמוך במיוחד – 2% - בקרב שני המינים.

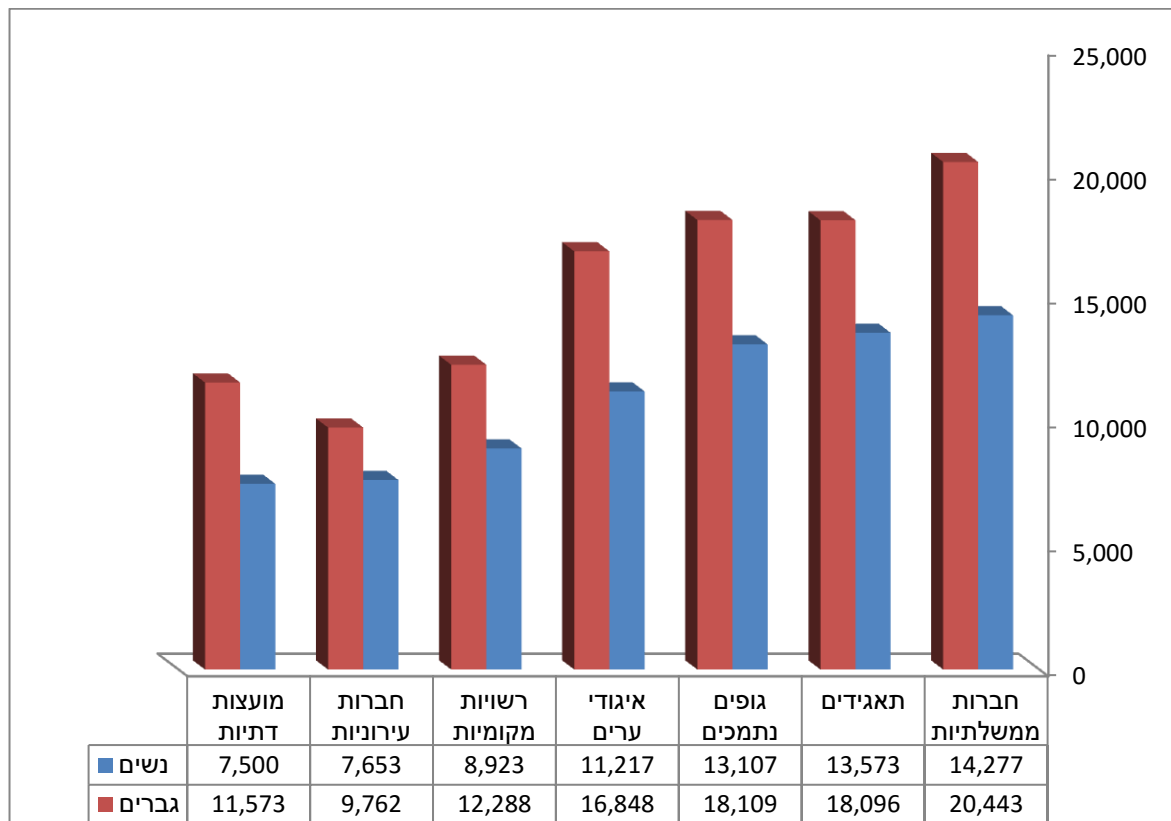
במועצות הדתיות בהן רמות השכר נמוכות יחסית, ישנם שיעורים גבוהים של מקבלי השלמה לשכר מינימום- 58% מהנשים ו-47% מהגברים. כך גם ברשויות המקומיות שהן המעסיק הגדול ביותר מבין הגופים הציבוריים- 48% מהנשים ו-41% מהגברים מקבלים השלמת שכר, אם כי חלה ירידה במקבלי השלמת שכר ביחס לשנת 2012.

לוח 4: שכר ממוצע ברוטו, שיעור המשתכרים פחות מהשכר הממוצע במשק ועובדים המקבלים השלמה לשכר מינימום, 2013
 בש"ח, במחירים שוטפים ובאחוזים

שיעור הגברים המקבלים השלמה לשכר מינימום	שיעור הנשים המקבלות השלמה לשכר מינימום	שיעור הגברים ששכרם נמוך מהממוצע במשק	שיעור הנשים ששכרן נמוך מהממוצע במשק	שכר הנשים כאחוז משכר הגברים	שכר ברוטו ממוצע גברים	שכר ברוטו ממוצע נשים	סוג הגוף
17%	26%	8%	23%	70%	20,443	14,277	חברות ממשלתיות
18%	20%	12%	24%	75%	18,096	13,573	תאגידים
10%	24%	26%	32%	72%	18,109	13,107	גופים נתמכים
24%	36%	15%	39%	67%	16,848	11,217	איגודי ערים
41%	48%	40%	64%	73%	12,288	8,923	רשויות מקומיות
2%	2%	60%	77%	78%	9,762	7,653	חברות עירוניות
47%	58%	46%	81%	65%	11,573	7,500	מועצות דתיות

מקור: משרד האוצר, דו"ח הממונה על השכר לשנת 2013

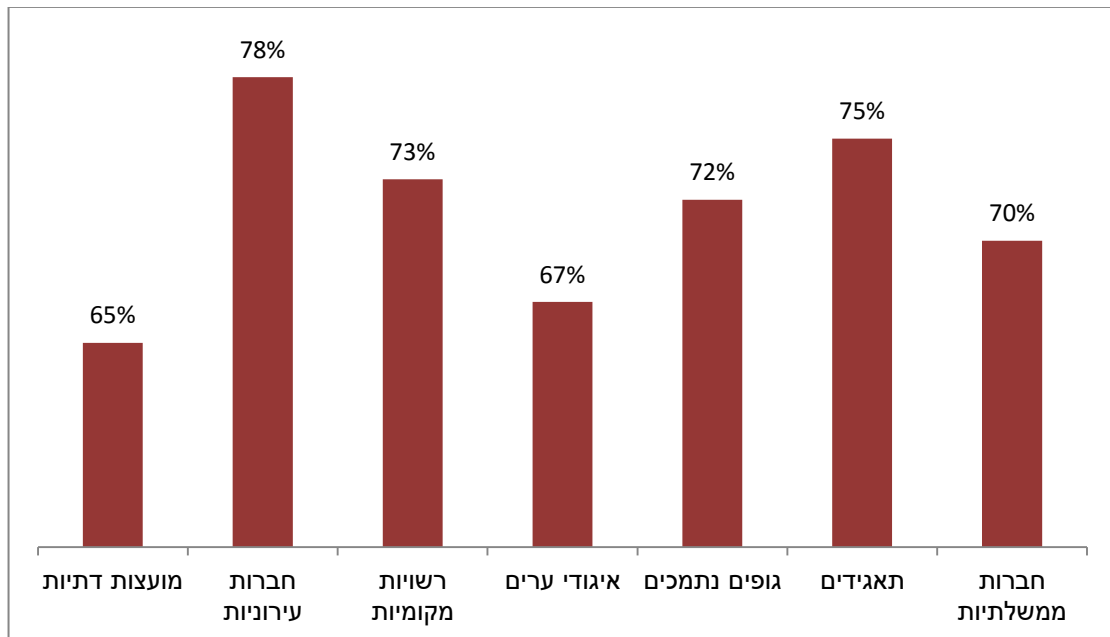
תרשים 2. שכר ממוצע ברוטו לחודש בגופים ציבוריים לפי מין, 2013
 בש"ח, במחירים שוטפים



מקור: משרד האוצר, דו"ח הממונה על השכר לשנת 2012

תרשים 3: פער השכר הממוצע ברוטו לחודש בין נשים לגברים, 2013

בש"ח במחירים שוטפים, שכר הנשים כאחוז משכר הגברים



מקור: משרד האוצר, דו"ח הממונה על השכר לשנת 2013

שכר בעלי תפקידים ושכר עובדים בעלי שכר גבוה (2013)

תת פרק זה מופיע מזה השנה השנייה בדו"ח. הוא כולל התפלגות מגדרית של המועסקים בתפקידים בכירים ושכר גבוה, אך אין בו כלל התייחסות לשכרם של העובדים והעובדות בקטגוריות אלה.

הכוונה בבעלי תפקידים היא לשדרת הניהול הבכירה בגופים הציבוריים – יו"ר וחברי דירקטוריונים, מועצות מנהלים, מנכ"לים וסגניהם, מנהלי כספים, יועצים משפטיים וכו'.

בעלי השכר הגבוה הם מי שעלות שכרם הכוללת עולה על 90% משכר המנכ"ל.

מהדו"ח ניתן ללמוד כי במרבית תפקידי הניהול הכרוכים בשכר גבוה ישנו רב גברי מובהק. יוצאי דופן הם תפקידי דוברות וייעוץ משפטי בהם השיעור הגדול ביותר של הנשים בעלות תפקידים בכירים ושכר גבוה - קצת מעל מחצית.

בחלוקה לדירוגים, שיעור הנשים בעלות שכר גבוה נמוך במיוחד בקרב עובדי מחקר (10%), הנדסאים וטכנאים (11%) ורופאים וטרינריים (13%). מנגד, בדירוגים: עובדים סוציאליים, משפטנים, אחיות ואחיות בריאות הציבור בהם שיעור הנשים גבוה מאד, נשים מהוות רב ממקבלי השכר הגבוה - 70%, 74%, 88%, ו-89% בהתאמה. בקרב עובדי הוראה, דירוג שגם בו רב נשי, 62% ממקבלי השכר הגבוה הם גברים.

ועוד, בחינת דו"ח שיאני השכר – רשימה של 5,680 עובדים בעלי שכר של 40,000 ₪ ברוטו לחודש, מעלה רק כ-22% מהם – נשים (1,244 במספר).

3. עובדי קבלן בגופים ציבוריים ומשרדי הממשלה

הדו"ח לשנת 2013 העוסק בעובדי קבלן כולל דיווח מלא - 739 גופים ציבוריים ו-51 משרדי ממשלה ויחידות סמך העבירו דיווח לממונה על השכר על היקפי ועלויות שכר של עובדי קבלן. בתוך כך, 142 גופים דיווח על העסקת 9,422 עובדים ב- 2,343 משרות. 648 גופים דיווחו כי לא העסיקו עובדי קבלן.

המעסיקות הגדולות ביותר של עובדי הקבלן הן הרשויות המקומיות (4,101) אם כי שיעורם ירד בכ-3% בהשוואה לשנת 2012. גם בחברות הממשלתיות ובגופים הנתמכים מספרים גדולים של עובדי קבלן וגם שם שיעורם ירד ב-15% וב-25% בהתאמה. באופן כללי בין 2012 ל-2013 ירד שיעורם של עובדי הקבלן בגופים הציבוריים ובמשרדי הממשלה ב-11%. עם זאת, יש לציין שמשרדי הממשלה והגופים הציבוריים לא נדרשו לדווח על עובדים המועסקים על ידי קבלני שירות שהם המעסיקים העיקריים של עובדי ניקיון, אבטחה והסעדה.

הדו"ח אינו כולל פילוח מגדרי. עם זאת, מניתוח התפקידים בהם מועסקים עובדי קבלן עולה כי השיעורים הגבוהים ביותר של עובדי קבלן מועסקים במשלחי יד נשיים מובהקים: סייעות (14% מכלל העובדים), עובדות מזכירות (13%), משגיחי בחינות (6%).

כך לדוגמה בעיריית בני ברק – אחת משיאני המעסיקים באמצעות קבלנים, מהוות הסייעות כ-59% מכלל עובדי הקבלן. בקופת החולים מכבי כ-40% מעובדי הקבלן הן עובדות המועסקות כמזכירות רפואיות ובתפקידי אדמיניסטרציה.

על פי הדו"ח, השכר הממוצע של עובדי/ות קבלן בגופים הציבוריים ובמשרדי הממשלה עומד על 6,247 ₪ לחודש למשרה מלאה. אולם, רק 6% מעובדי הקבלן בגופים הציבוריים ובמשרדי הממשלה מועסקים בשיעור של 75% משרה ומעלה. 60% מהם מועסקים בשיעור של עד 25% משרה ו-83% מועסקים בשיעור של עד 50% משרה.

4. דו"ח משלים – כוחות הביטחון

ראוי לציין כי לראשונה מובאים בדו"ח הממונה על השכר נתונים מגדריים המתייחסים למועסקים בכוחות הביטחון. ניתן לראות כי נשים מהוות פחות מחמישית מעובדי כוחות הביטחון, שיעורן נמוך במיוחד בקרב אזרחים עובדי צה"ל (13%) וביחידות הסמך של משרד הביטחון (כ-17%). עם זאת, הן מהוות למעלה ממחצית (53%) מעובדי משרד הביטחון.

שכרן של הנשים נמוך משכר הגברים במשרד הביטחון (שכר הנשים עומד על כ-76% משכר הגברים), ביחידות הסמך של משרד הביטחון (שכר הנשים עומד על כ-80% משכר הגברים) וגם

בקרב אזרחים עובדי צה"ל (שכר הנשים עומד על כ-87% משכר הגברים). מנגד- שכר החציוני והממוצע של נשים בשירות בתי הסהר גבוה מעט משכרם של הגברים.

לוח 5: שיעור המועסקות ושכר הנשים כאחוז משכר הגברים בכוחות הביטחון

היחידה	שיעור הנשים המועסקות	השכר הממוצע של נשים כאחוז משכר גברים	השכר החציוני של נשים כאחוז משכר הגברים
אזרחים עובדי צה"ל	13%	87.3%	87.0%
משרד הביטחון	53%	76%	77%
יחידות הסמך של משרד הביטחון	17.4%	80.0%	82.3%
משטרת ישראל	21.3%	90.0%	89.8%
שירות בתי הסהר	16.9%	104.3%	101.2%

מקור: משרד האוצר, דו"ח הממונה על השכר לשנת 2013

אילו נתונים מגדריים חסרים בדו"ח?

1. כבעבר, גם השנה החלק הכללי של הדו"ח העוסק במאפייני שוק העבודה אינו כולל נתונים לפי מגדר (אבטלה והעסקה, שכר ממוצע וכד').
2. נתונים חסרים על שכרם של נשים וגברים המועסקים בשירות המדינה
 - כבעבר, גם השנה אין פילוח מגדרי של דרגות בכל דירוג ואין מידע על ותק. גורם מרכזי לפערי שכר בין גברים לנשים הוא ייצוג יתר לגברים בדרגות העליונות ולנשים - בנמוכות. הדו"ח מציין עובדה זו כגורם לפערי שכר אך אינו כולל מידע אודות דרגות ולכן לא ניתן לעקוב אחר נתון זה.
 - אין נתונים בדו"ח אודות פערי השכר החציוניים.
3. נתונים חסרים בדו"ח הגופים הציבוריים
 - בניגוד לשנה שעברה, בדו"ח הנוכחי נתוני השכר מתייחסים לשכר ממוצע בלבד ולא לשכר חציוני.
 - הדו"ח מתייחס לכלל עובדי ועובדות הגופים הציבוריים כאל מקשה אחת ואין נתונים מגדריים על עובדים לפי דירוגים.
 - הדו"ח כולל חלקים נפרדים העוסקים בתאגידי בריאות ובקרנות המחקר שלידי בתי החולים, אין כל התייחסות להתפלגות על פי מגדר בפרק זה.
4. הממונה על השכר מקדיש פרק שלם לעובדי הקבלן המועסקים בגופים הציבוריים במשרדי הממשלה וביחידות הסמך, אך ללא כל התייחסות לפילוח המגדרי של עובדי הקבלן.

המלצות

הניתוח המגדרי שהוטמע בדו"חות הממונה על השכר באוצר בשלוש השנים האחרונות מהווה פריצת דרך מבחינת היכולת לעמוד על פערים מגדריים במגזר הציבורי. חשיבות הפילוח המגדרי השיטתי בדו"ח הממונה על השכר נובעת הן מכך שנשים מהוות את רב המועסקים במגזר הציבורי, והן מהעבודה שהמגזר הציבורי הוא המעסיק הגדול ביותר של נשים בהשוואה לכל הענפים הכלכליים האחרים.

חסרונו העיקרי של הדו"ח השנה, כמו גם בשנה שעברה, בייחודם של פרקים נפרד לנתונים מגדריים הן בחלק העוסק בשירות המדינה והן בחלק העוסק בגופים הציבוריים. זאת כאשר הטמעת חשיבה מגדרית (Gender mainstreaming) דורשת פילוח מגדרי של עיקרי הנתונים השוטפים המוצגים לאורך המסמך. חשוב במיוחד שפילוח מגדרי יכלול בסיכומים של עיקרי הממצאים ובניתוחם, בכל פרקי הדו"ח.

בנוסף, ישנם נתונים שכלל לא מוצגים בדו"ח שיכולים לחדד את הגורמים לפערי שכר ודרגה בין המינים, ובמיוחד: פילוח לפי גיל, פילוח על בסיס לאום, ניתוח השכר לעת פרישה.

מקורות:

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. 2014. *שנתון סטטיסטי לישראל*. לוחות 12.1, 12.46
הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. 15.2.2012. *"העסקה במגזר הציבורי והפרטי"* מצגת לכנס השנתי של נציבות שוויון הזדמנויות עבודה ע"י יפית אלפנדרי.

פרסום זה הופק במסגרת הפרויקט לצמצום פערי שכר מגדריים, הממומן על ידי האיחוד האירופי. הבלעדיות על תכניו של פרסום זה נתונה בידי מרכז אדוה ואין להתייחס אליהם בשום אופן כמשקפים את עמדת האיחוד האירופי.

הפרויקט לצמצום פערי שכר מגדריים נולד כשיתוף פעולה בין הארגונים שתיל, שדולת הנשים, מרכז אדוה ונציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. מדובר בפרויקט תלת-שנתי, במימון האיחוד האירופי, שמטרתו להביא לצמצום אי-השוויון המגדרי בשכר בשוק העבודה, וזאת באמצעות שני כיוונים מרכזיים: א) להעלות מודעות, ידע ויכולות של מעסיקים ועובדים ישראלים לפערי שכר מגדריים ולפעול לצמצומם ב) להניע את קובעי המדיניות ורשויות המדינה להילחם בצורה אפקטיבית יותר בפערי שכר מגדריים