

פערי שכר בין נשים וגברים במגזר הציבורי

ניתוח מגדרי של דו"ח הממונה על השכר במשרד אוצר לשנת 2011

נכתב במסגרת הפרויקט לצמצום פערי שכר מגדריים

יעל חסון ונוגה דגן-בוזגלו, פברואר 2013

נשים מהוות קרוב למחצית מכוח העבודה האזרחי בישראל - 47% בשנת 2011 (הלמ"ס, 2012). לוח 12.1). פערי השכר בין נשים וגברים נותרו יציבים למדי בעשור האחרון ועמדו על 37% לחודש ו-17% לשעה (סבירסקי וקונור-אטיאס, 2012).

המגזר הציבורי בישראל הוא המעסיק הגדול ביותר של נשים: נשים מהוות 65% מכלל העובדים בו, בהשוואה ל-45% מכלל העובדים במגזר הפרטי (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, להלן הלמ"ס, 15.2.2012). על אף המודעות הגוברת לנושא, במגזר הציבורי קיימים עדיין פערי שכר ניכרים בין נשים וגברים. על כך ניתן ללמוד מהדו"ח לשנת 2011 שפירסם לאחרונה הממונה על השכר במשרד האוצר וכולל נתונים מגדריים רבים.

הרחבת הניתוח המגדרי בדו"ח הממונה 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. כתוצאה מפעילות זו, הורחב הניתוח המגדרי של נתוני שכר של עובדי ועובדות שירות המדינה ועל כך יש לברך. הניתוח כולל פילוח מגדרי של מספר משרות, ממוצע שכר פנסיוני, שכר ברוטו, שעות נוספות, החזרי הוצאות ומאפייני המשרות.

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 וחציוני, מקבלי שכר נמוך והשלמת הכנסה וחלקיות משרה.

מהניתוח שערכנו לדו"ח הממונה לשנת 2011 עולים שני דברים עיקריים ועליהם נרחיב בנייר זה.

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 בדוח שפורסם בשנת 2012 על ידי שתיל: <http://www.shatil.org.il/files/GenderSaleryGaps.pdf>

ראשית, הדו"ח מציג לראשונה מידע מעניין ומקיף על אי-שוויון בשכר בין נשים וגברים. מידע זה מאפשר ללמוד על מאפייני הפערים בשכר כמו גם על גורמיהם.

שנית, הניתוח המגדרי הוא עדין חלקי. במילים אחרות, שורה של נתונים שיש ביכולתם להאיר ולחדד את סוגיית אי השוויון המגדרי בשכר, נעדרים מהדו"ח. על כך נרחיב בהמשך.

הנתונים המגדריים בדוח 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 2011 נשים היוו 64.6% מעובדי שירות המדינה, עליה של 6.3% לעומת שיעורן ב-1997. שיעור הגברים בשירות המדינה ירד בתקופה זו ב-9.8%.

הפילוח המגדרי המוצג בדו"ח מצביע על פערי שכר משמעותיים בין נשים לגברים בכל המדדים שנבדקו: שכר חציוני, חלקיות העסקה, שכר ברוטו, שכר פנסיוני ושיעור הגברים והנשים בקרב מקבלי שכר נמוך.

א. משרדי הממשלה ויחידות הסמך

במשרדי הממשלה (ללא משרד הביטחון) ויחידות הסמך, יותר גברים מנשים מועסקים במשרות מלאות: 88% לעומת 73%, בהתאמה. כ-22% מהנשים עובדות בחלקיות משרה של עד 75% משרה, בהשוואה ל-7.5% מהגברים.

בשנת 2011 עמד השכר החציוני² של נשים על 10,979 ₪ לחודש ושכרם החציוני של גברים על 13,950 ₪ לחודש. שכרן של הנשים היווה כ-79% משכרם של הגברים.

השכר הפנסיוני של נשים (כלומר – השכר הקובע לחישוב הפנסיה) עמד על 81.4% משכרם של הגברים, פער של כ-19%, שאף גדל מעט מאז 1997.

בשכר ברוטו לחודש (הכולל רכיבים שאינם פנסיוניים, כגון: שעות עבודה נוספות והחזר הוצאות) הפער בין נשים לגברים גדול אף יותר. בשנת 2011 עמד שכר הברוטו החודשי של אישה על 12,772 ₪ לעומת 16,775 ₪ לגברים. שכרן של הנשים היווה כ-76% משכרם של הגברים.

הפער הגדול בשכר ברוטו נובע מפער בשעות נוספות ובהחזר הוצאות שהם מנת חלקם של הגברים יותר מאשר של הנשים. בשנת 2011 עמד ממוצע השכר בעבור העבודה החודשית הנוספת על 1,585 ₪ לנשים לעומת 3,220 ₪ לגברים - פער של כ-50%. החדשות הטובות הן שברכיבי שכר

² שכר שמחצית מהעובדים מקבלים עד אליו והמחצית האחרת יותר ממנו, למשרה מלאה (דוח הממונה, 2012).

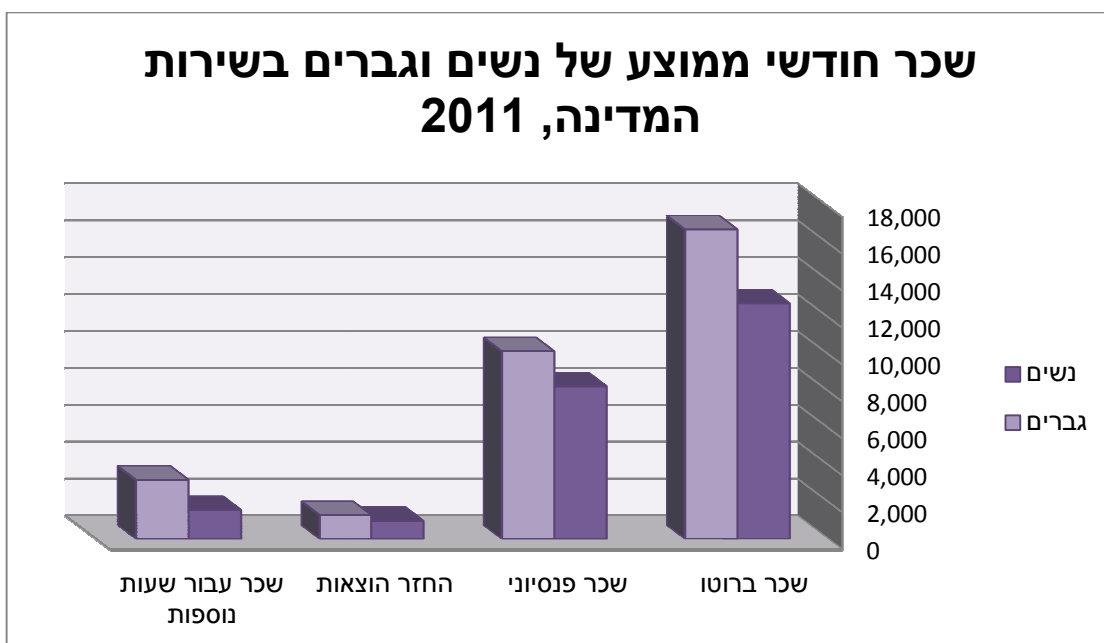
אלה חל צמצום בפערים בין נשים לגברים בתקופה שבין 1997-2011. ממוצע החזר הוצאות ששולם לנשים עמד על 993 ₪ לחודש לעומת 1,305 ₪ לחודש לגברים, פער של כ-24%. בשנת 1997 עמד הפער על כ-37%.

שיעור הנשים המקבלות השלמה לשכר מינימום הוא 41.4% לעומת 26% בקרב הגברים³. 35.6% מהנשים מקבלות שכר הנמוך מהשכר הממוצע בהשוואה ל-23.2% מהגברים.

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.

להלן הצגה גרפית של הממצאים, הממחישה את מרכיבי השכר המסבירים את פערי השכר ברטו בין נשים לגברים: החזר הוצאות ושעות נוספות. עם זאת ישנו גם פער בשכר הפנסיוני, המבוסס על שכר הבסיס ללא תוספות. פער זה נובע מהבדלי דרגות ומריבוי הנשים המועסקות במשרה חלקית.

תרשים 1. שכר חודשי ממוצע במשרדי ממשלה ויחידות סמך, לפי מין ומרכיבי שכר, 2011
בש"ח, במחירים שוטפים



מקור: עיבוד של מרכז אדוה לנתוני הממונה על השכר לשנת 2011

³ שכר המינימום עמד בשנת 2011 על 4,100 ₪ לחודש (משרד האוצר, דוח הממונה על השכר לשנת 2011).

ב. עובדי הוראה

נשים מהוות 86% מעובדי ההוראה בשירות המדינה. כמחציתן – 48% עובדות במשרה חלקית לעומת 36% מהגברים עובדי ההוראה.

12% מהנשים מקבלות השלמה לשכר מינימום, בהשוואה ל-3% מהגברים.

23% מהנשים מקבלות שכר נמוך מהשכר הממוצע, לעומת 3% מהגברים.

ב-2011 השכר החציוני של עובדות הוראה היה 10,172 ₪ לחודש לעומת 10,823 ₪ לחודש לעובדי הוראה גברים.

ג. נשים וגברים לפי דירוגים בשירות המדינה

הפרק בדו"ח המוקדש להשוואה בין גברים ונשים מתייחס ל-57,000 משרות, לא כולל עובדי ועובדות כוחות הביטחון. להלן תמצית הממצאים לפי דירוג:

בדירוגים מינהלי, מח"ר, עו"ס, פארא-רפואיים, ביוכימאים ומיקרוביולוגים, רוב המועסקים הם נשים. הדירוגים רנטגנאים, רופאים ובכירים הם דירוגים גבריים מובהקים, אך בתקופה 1997-2011 חלה עליה בשיעור הנשים המועסקות בהם.

ניתן לראות כי בכל הדירוגים פערי השכר ברוטו בין נשים וגברים גדולים מפערי השכר הפנסיוני. ההסבר לכך הוא הפער הגדול בשכר עבור עבודה בשעות נוספות (הטור השמאלי בטבלה) והחזר הוצאות שאינם נכללים בשכר הפנסיוני. כמו כן שיעור המשרה הממוצע של נשים בכל הדירוגים שנבדקו עומד על 91% לעומת 96% משרה אצל הגברים.

לוח 1. שיעור הנשים המועסקות במשרדי ממשלה ויחידות סמך לפי דירוג, פערים במרכיבי שכר של הנשים ביחס לגברים, 2011
באחוזים

פערים בעבודה נוספת בין נשים וגברים	מקבלי שכר נמוך מהממוצע במשק (באחוזים מתוך כל קבוצה)		פערים בשכר פנסיוני (שכר הנשים כאחוז משכר הגברים)	פערים בשכר ברוטו (שכר הנשים כאחוז משכר הגברים)	שיעור נשים	דירוג
	גברים	נשים				
60.6	36.7	57.4	94.9	84.2	68.4	מנהלי (פקידות)
58.9	13.9	34.6	85.3	77.4	61.9	מח"ר (אקדמאים מדעי רוח וחברה)
64.8	2.5	3.7	94.8	79.9	37.8	רופאים
-	-	-	100.3	99.1	32.6	בכירים (חוזה אישי)
69.1	19.6	28.2	96.4	90.2	87.2	עו"ס
49.4	43.1	63.0	111.2	96.4	86.9	פארא-רפואיים
70.1	14.0	17.2	98.4	84.0	85.3	ביוכימאים ומיקרוביולוגים
62.9	17.3	24.2	98.5	80.7	43.1	רנטגנאים

מקור: משרד האוצר, דוח הממונה על השכר לשנת 2011
הערה: השכר הממוצע במשק למשרת שכיר עמד בשנת 2011 על 8,741 ₪.

בחוזי הבכירים, דירוג שבו שיעור הנשים המועסקות הוא הנמוך ביותר, נתון יוצא דופן הוא העובדה שהשכר הפנסיוני של נשים גבוה יותר. לפי הממונה על השכר הסיבה לכך היא החזרי הוצאות גבוהים לנשים על רכב לעומת רכבים צמודים שנפוצים יותר אצל גברים. בדירוג זה אין תשלום עבור עבודה בשעות נוספות.

בדירוג הפארא-רפואי מספר העובדים קטן מאוד- 260 עובדים, גם בדירוג זה השכר הפנסיוני של נשים גבוה מזה של הגברים אך בשאר הפרמטרים הפער לטובת הגברים נשמר. המשמעות היא כי שכר הברוטו של גברים בדירוג זה גבוה יותר בשל תוספות, בעוד ששכר הבסיס שלהם נמוך יותר.

2. שכר נשים וגברים בגופים ציבוריים

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 שלידי בתי החולים. בפרק זה אין כל פילוח מגדרי.

בסוף שנת 2011 הועסקו בגופים הציבוריים 271,215 עובדים, כ-58% מהם נשים. הנשים מהוות את רב המועסקים ברשויות המקומיות, בחברות עירוניות ובגופים נתמכים. שיעורן נמוך במיוחד באיגודי ערים ובחברות ממשלתיות.

בדוח מוצגים נתונים לפי מגדר לגבי חלקיות העסקה, מקבלי שכר נמוך מהשכר הממוצע במשק, מקבלי השלמת שכר למינימום ושכר חציוני. הפילוח המגדרי מקיף ומוצג גם בצורה גרפית.

מהנתונים המוצגים בפרק זה ניתן ללמוד ש בגופים הציבוריים נשים מועסקות במשרות חלקיות הרבה יותר מאשר הגברים. שיעור הנשים במשרה מלאה בכל הגופים נמוך משיעור הגברים: 53% מהנשים הועסקו בשנת 2011 במשרה מלאה בהשוואה ל-79% מהגברים. פערים גדולים במיוחד מצויים במועצות דתיות ובחברות עירוניות.

ועוד, בכל הגופים הציבוריים השכר החציוני של נשים נמוך מזה של הגברים. הפערים גדולים במיוחד באיגודי ערים, שם השכר החציוני של הגברים כפול מהשכר החציוני של נשים; ובחברות ממשלתיות, שם שכר הגברים החציוני גבוה ב-50% מזה של הנשים.

50% מהנשים המועסקות בגופים הציבוריים מרוויחות שכר הנמוך מהשכר הממוצע במשק, לעומת 26% מהגברים.

וכן, 39% מהנשים המועסקות בגופים אלה מקבלות השלמה לשכר מינימום, בהשוואה ל-26% מהגברים המועסקים בגופים הציבוריים.

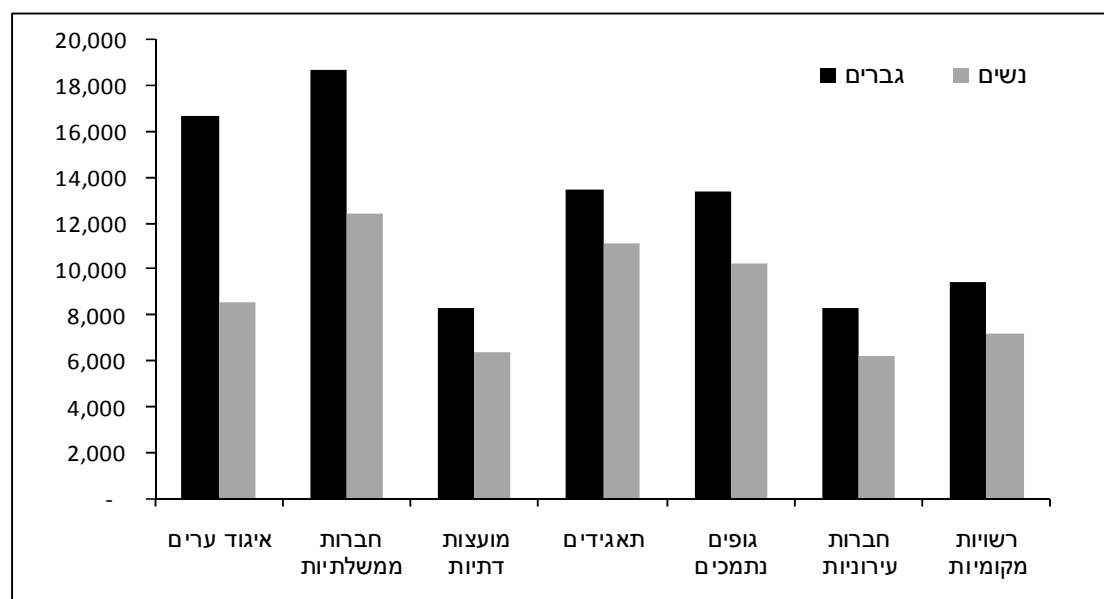
לוח 2. מועסקים בגופים ציבוריים לפי מין, היקף משרה ושכר, 2011
בש"ח, במחירים שוטפים ובאחוזים

סוג הגוף	שיעור הנשים המועסקות	שיעור נשים במשרה מלאה	שיעור גברים במשרה מלאה	שכר חודשי של נשים	שכר חודשי של גברים
רשויות מקומיות	67%	54%	80%	7,148 ₪	9,461 ₪
חברות עירוניות	64%	34%	65%	6,180 ₪	8,295 ₪
איגודי ערים	19%	78%	95%	8,558 ₪	16,680 ₪
חברות ממשלתיות	27%	78%	94%	12,393 ₪	18,712 ₪
מועצות דתיות	47%	22%	73%	6,348 ₪	8,312 ₪
תאגידים	49%	73%	79%	11,100 ₪	13,494 ₪
גופים נתמכים	65%	46%	58%	10,260 ₪	13,413 ₪

מקור: משרד האוצר, דוח הממונה על השכר לשנת 2011

בתרשים הבא שערכנו על סמך ממצאי הדו"ח ניתן לראות כי ככל ששיעור הנשים המועסקות נמוך יותר, כך פערי השכר לטובת הגברים גדולים יותר. עם זאת, גם כאשר נשים מהוות רוב בקרב המועסקים, עדיין שכרן החציוני נמוך משכר הגברים.

שכר חציוני בגופים ציבוריים לפי מין, 2011
 לפי סדר עולה של שיעור הנשים המועסקות באותה יחידה
 בש"ח, במחירים שוטפים



שכר חציוני בש"ח	רשויות מקומיות	חברות עירוניות	גופים נתמכים	תאגידים	מועצות דתיות	חברות ממשלתיות	איגוד ערים
גברים	9,461	8,295	13,413	13,494	8,312	18,712	16,680
נשים	7,148	6,180	10,260	11,100	6,348	12,393	8,558
שיעור הנשים המועסקות	68%	67%	65%	49%	46%	27%	22%

מקור: עיבוד של מרכז אדוה מתוך: משרד האוצר, דוח הממונה על השכר לשנת 2011

אלו נתונים מגדירים חסרים בדו"ח?

1. נתונים חסרים על שכרם של נשים וגברים המועסקים בשירות המדינה

- הפילוח המגדרי לפי דירוגים בשירות המדינה כולל רק דירוגים נבחרים ולא את כלל הדירוגים הקיימים. אין פילוח מגדרי של דרגות בכל דירוג ואין מידע על ותק. כמו כן, בתוך כל דירוג יש דרגות משנה רבות כאשר גורם מרכזי לפערי שכר בין גברים לנשים הוא ייצוג יתר לגברים בדרגות העליונות ולנשים - בנמוכות. דו"ח הממונה אינו כולל פירוט דרגות ולכן לא ניתן לעקוב אחר נתון זה. על כך ניתן ללמוד מדו"ח האגף לקידום נשים ושילובן בנציבות שירות המדינה: לדוגמא, בדרג המינהלי שבו יש רוב לנשים, נשים מהוות מיעוט בקרב בעלי הדרגות הגבוהות: אין נשים בדרגה 1 – הדרגה הגבוהה ביותר ורק 20% מבעלי דרגה 2 הן נשים. מנגד, 69% מהעובדים בדרגה 7 הן נשים. פערי הדרגות מסבירים גם את ריבוי הנשים בהשוואה לגברים המשתכרות שכר נמוך מהממוצע. גם בדירוג רופאים התמונה דומה. 65% מבעלי דרגה 7 הן נשים ובדרגה 2 נשים מהוות רק 24% מהעובדים בדרגה זו (נציבות שירות המדינה, 2012).
- אין פילוח מגדרי של בעלי השכר הגבוה (מעל 35,000 ₪ בחודש) - רשימה הכוללת כ-1,000 עובדים.
- אין נתונים אודות שיעור הנשים ושכרן הממוצע, במשטרה, בשב"ס ובשירותי הביטחון ולא קיים כל פילוח מגדרי לגבי שיעורי הנשים ושכרן בצה"ל.
- הדו"ח כולל פילוח לפי רמות שכר שונות בכל גוף. אך אין פילוח מגדרי של המשתכרים ברמות שכר שונות, כפי שנעשה לגבי כלל העובדים, אלא רק של עובדים המשתכרים שכר נמוך מהממוצע ומקבלי השלמה לשכר מינימום.
- בחלק הדו"ח העוסק בשכר עידוד ופרמיות ששולמו לעובדים ישנה התפלגות על פי גיל אך לא על פי מגדר.

2. נתונים חסרים על שכרם של נשים וגברים המועסקים בגופים הציבוריים

- בסיכום עיקרי הדו"ח חסרה התייחסות לפילוח המגדרי המקיף הקיים בהמשך הדו"ח. זאת על אף שנשים מהוות רוב בקרב המועסקים בגופים הציבוריים.
- החלק הכללי של הדו"ח העוסק במאפייני שוק העבודה - שיעורי אבטלה והעסקה, שכר ממוצע בסקטור הציבורי והעסקי ועוד, אינו כולל פילוח מגדרי.
- בדוח לא מוצגים נתוני שכר של נשים וגברים על פי דירוגים שונים (כפי שמוצגים בדוח שירות המדינה).
- נעשה פילוח מגדרי של מספר המועסקים אך לא של מספר המשרות. כמו כן לא נערך פילוח מגדרי של השינויים במספר המועסקים והמשרות בין השנים 2010 ל-2011.
- בפרק ד' העוסק בשכר יש פילוח מגדרי של מרבית הנתונים למעט פילוח מגדרי של עלויות העסקה.

3. נתונים מגדריים חסרים בפרק העוסק בעובדי קבלן:

הממונה על השכר מקדיש פרק שלם לעובדי הקבלן המועסקים בגופים הציבוריים, במשרדי הממשלה וביחידות הסמך. היעדרם של נתונים מגדריים בחלק זה של הדוח בולט במיוחד.

בשנת 2011 דיווחו 720 גופים ציבוריים ו-40 משרדי ממשלה כי הם העסיקו בסך הכל 9,024 עובדי קבלן ב-2,191 משרות (שיעור דיווח של 95% מכלל הגופים והמשרדים שנתבקשו לדווח). יש לציין שמשרדי הממשלה והגופים הציבוריים לא נדרשו לדווח על עובדים המועסקים באמצעות קבלני שירות שהם המעסיקים העיקריים של עובדי ניקיון, אבטחה והסעדה.

הדוח מספק נתונים על העיסוקים של עובדי קבלן ועל שיעור העובדים בכל עיסוק. נתונים אלה מרמזים על נוכחות עצומה של נשים בקרבם. לדוגמא, כ-60% מהעובדים באמצעות חברות קבלן בגופים הציבוריים הן סייעות ומזכירות - עיסוקים נשיים מובהקים.

4. בדו"חות העוסקים בתאגידי הבריאות ובקרנות המחקר בבתי החולים אין כל פילוח מגדרי

5. נתונים נוספים שחסרים בדוחות:

קבוצת הפעולה לצמצום פערי השכר ביקשה מהממונה על השכר הצגה של נתונים נוספים שעשויים לדעתנו לחדד עוד יותר את תמונת המצב באשר לפערי שכר (שתיל, 2012). נתונים אלה כוללים: פילוח גילאי, פילוח על בסיס לאום, ניתוח מגדרי של שכרם של עובדים ועובדות בעת הצטרפותם למגזר הציבורי והצגת נתוני הפורשים והפורשות לפנסיה מדי שנה. נתונים אלה עדיין לא נכללים בדוח הממונה.

סיכום והמלצות:

דו"חות הממונה על השכר לשנת 2011 מהווים פריצת דרך מבחינת איסוף, ניתוח ופרסום נתוני השכר של נשים וגברים בשירות המדינה ובגופים הציבוריים.

עם זאת ישנם צעדים נוספים שיש לנקוט על מנת שתתאפשר הטמעת החשיבה המגדרית (gender mainstreaming).

הדו"ח העוסק בגופים הציבוריים קרוב יותר לתפיסת ה-gender mainstreaming מבחינה זו שהפילוח המגדרי נערך לגבי חלק גדול מהנתונים, כחלק מהצגתם השוטפת.

מנגד, בדו"ח העוסק בשירות המדינה ישנו פרק נפרד העוסק בפילוח מגדרי של עובדים בדירוגים נבחרים בלבד, כאשר מרבית הנתונים השוטפים בדו"ח אינם כוללים פילוח לפי מגדר.

בשני הדו"חות תקציר הממצאים והניתוח לא כוללים התייחסות לנתונים לפי מגדר וזאת למרות שנשים הן רוב המועסקים, הן בשירות המדינה והן בגופים הציבוריים. ניתוח מגדרי קיים רק בתת הפרק העוסק בהשוואה בין נשים וגברים בדו"ח שירות המדינה.

נוכח הדברים לעיל אנו ממליצות להרחיב את הפילוח המגדרי לכל רכיבי הדו"חות ולהציג את הנתונים כחלק בלתי נפרד מהצגת הממצאים. חשוב במיוחד שממצאים מגדריים יכללו גם בסיכומים של עיקרי הממצאים ובניתוחם.

העובדה שהפילוח המגדרי בדו"חות מתמקד בתחתית פירמידת השכר - מקבלי שכר נמוך מהממוצע, השלמת שכר ועובדות בחלקיות משרה, מסייעת מאוד להמחשת האי שוויון המגדרי במגזר הציבורי. בהקשר זה בולט העדרם של נתונים מגדריים על שכר והיקף העסקה בדו"ח העוסק בעובדי קבלן. לפיכך, אנו ממליצות להוסיף לדוח פילוח מגדרי על נתוני והיקפי העסקה של עובדי קבלן.

מקורות:

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. 15.2.2012. "העסקה במגזר הציבורי והפרטי" מצגת שהוצגה בכנס השנתי של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה ע"י יפית אלפנדרי.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. 2012. שנתון סטטיסטי לישראל, לוח 12.1.

משרד האוצר, הממונה על השכר והסכמי עבודה. 2012. דין וחשבון על הוצאות השכר של הגופים הציבוריים לשנת 2011.

משרד האוצר, הממונה על השכר והסכמי עבודה. 2012. דוח הממונה על השכר, פרק א' דין וחשבון על הוצאות שכר של עובדים המועסקים בשירות המדינה, בגופי הביטחון ובשירות בתי הסוהר לשנת 2011.

נציבות שירות המדינה, האגף לקידום נשים ושלובן. 2012. דוח פעילות לשנת 2011.

סבירסקי, שלמה ואתי קונור-אטיאס. 2012. תמונת מצב חברתית 2012. תל-אביב: מרכז אדוה.

שתיל, 2012. פערי שכר מגדריים במגזר הציבורי: סיכום הפעילות לטיוב והרחבת הנתונים המגדריים בדוח הוצאות השכר במגזר הציבורי. <http://www.shatil.org.il/files/GenderSalaryGaps.pdf>

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



This project is funded
by the European Union



מרכז אדוה
AdvaCenter
מרכז אדוה
מידע על שוויון וזדק חברתי בישראל

