

12 נובמבר 2017
כ"ג חשוון, תשע"ח

עמדת שדולת הנשים בנושא: ממצאי דו"ח ה-OECD בנוגע לפערי השכר בישראל
מוגש לוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי לקראת דיון בנושא ביום 13.11.2017

שדולת הנשים בישראל מברכת על קיום הדיון בנושא זה, המשקף את כוונתה של הכנסת לפעול לשינוי שוק העבודה ולצמצום פערי השכר. שני נתונים הנוגעים לישראל בולטים במיוחד בדו"ח ה-OECD שהתפרסם לאחרונה ועסק בנושאי מגדר: ישראל ממוקמת רביעית מבין מדינות הארגון בגובה פערי השכר בין נשים לגברים המועסקים במשרה מלאה, ופערי השכר בה לא הצטמצמו כלל בחמש השנים האחרונות. בנייר זה, אנו מבקשות לעמוד על שלושת המנגנונים העיקריים העומדים בבסיס תופעת פערי השכר, ולהציע כיווני חשיבה לשינוי מדיניות בתחומים אלו:

1. אפליה בשכר

מחקרים מראים כי על אף המודעות הגדלה לתופעת פערי השכר, וחרף חקיקת חוק שכר שווה לעובדת ולעובד תשנ"ו – 1996, אפליה על רקע מגדרי ממשיכה להוות גורם מרכזי ביצירת פערי שכר בין נשים לגברים בשוק העבודה.¹ אנו גורסות כי אין בכוחו של החוק הנוכחי למגר את התופעה במסגרתה נשים משתכרות פחות עבור ביצוע עבודה זהה או דומה לשל עמיתיהן הגברים. יש לקדם רפורמה בחוק הקיים, בהתבסס על העקרונות הבאים:

- א) בחינת ערכן הממשי של עבודות ועיסוקים שונים לארגון, והתאמת השכר לאותו ערך.
- ב) יצירת מודל מניעתי-אקטיבי של דיווח מעסיקים למדינה.
- ג) אחריות אקטיבית של המדינה לאכיפת החוק, והגדלת סמכויות נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה.
- ד) שקיפות כלפי העובדות והעובדים.

2. שעות העבודה

נשים ישראליות מועסקות בשכר 9 שעות שבועיות פחות מגברים. ההפרש בשעות העבודה בשכר נובע ישירות מהפרש הפוך בשעות העבודה שאינן בשכר – עבודות הבית והטיפול בילדים. למעשה, בסכימת שני סוגי העבודה, אישה ישראלית עובדת כ-76 שעות בשבוע, לעומת 64 שעות עבודה שבועיות של גבר.² יש לקדם מדיניות המתבססת על העקרונות הבאים:

- א) צמצום מספר שעות העבודה המקובלות בשוק העבודה, אשר נכון להיום אינו מאפשר לשני ההורים לקחת חלק פעיל בטיפול בילדים ובמטלות הבית.
- ב) מדיניות אקטיבית לעידוד הורות פעילה של אבות, כגון חופשת לידה ייעודית לאבות והסדרי הורות במקום העבודה המיועדים לשני המינים.
- ג) הרחבת השירותים הניתנים על ידי המדינה, שמטרתם לאפשר להורים להשתלב במשרה מלאה בשוק העבודה. בפרט, אספקת שירותים איכותיים ומקיפים לחינוך וטיפול בגיל הרך.

3. בידול תעסוקתי

נתונים מראים כי נשים מרוכזות בשיעורים גבוהים מאוד במקצועות שהשכר בהם נמוך. למעשה, השכר הממוצע בעשרת משלחי היד הנפוצים אצל גברים **כפול** מהשכר הממוצע בעשרת משלחי היד הנפוצים אצל נשים.³ תמונת מצב זו נובעת מהערכה נמוכה של שוויים הכלכלי של מקצועות נשיים לצד הסללת ילדות ונערות לתחומי עיסוק מסוימים מגיל צעיר. לכן, יש לפעול לשינוי מדיניות על פי העקרונות הבאים:

- א) הערכה מחודשת של המקצועות "הנשיים", ובראשם הוראה, עבודה סוציאלית וסיעוד, והעלאת השכר במקצועות אלו.
- ב) חינוך לשוויון מגדרי מגיל צעיר ושינוי פרקטיקות המסלילות ילדות וילדים לתחומי עניין שונים, כבר מגיל הגן.

¹ ראו למשל: Mandel & Semyonov (2014). Gender Pay Gap and Employment Sector: Sources of Earning Disparities in the United States, 1970-2010. *Demography* 51(5).

² עמית קפלן (2016), עבודות שקופות: עבודה, זמן ומגדר: מידע ועקרונות למדיניות. מכון ון ליר בירושלים.

³ יעל חסון ונוגה בוזגלו-דגן (2014), בידול תעסוקתי ופערי שכר בין גברים ונשים. שוות ערך: לקידום שכר שווה.