

מדד המגדר 2017: ממצאים עיקריים, מסקנות והמלצות

מדד המגדר של שוות – המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית במכון ון ליר בירושלים הוא כלי מדידה רב עוצמה הבוחן שינויים לאורך זמן במצבם של נשים וגברים בישראל. דוח זה הוא הפרסום החמישי של המדד, והוא עוקב אחר התפתחות האי-שוויון המגדרי בישראל משנת 2004. הוא גם מאגר הנתונים המקיף הראשון המוקם במסגרת מרכז הידע לנשים ומגדר שנוסד בימים אלו ביוזמת משרד המדע, הטכנולוגיה והחלל בשיתוף מכון ון ליר בירושלים, מוסד שמואל נאמן בטכניון והסדנה לידע ציבורי, אשר עתיד לאסוף, לייצר ולהנגיש באופן שיטתי נתונים על היבטים שונים של מצבן של נשים ויחסי מגדר בישראל.

שני עקרונות בסיסיים מנחים את פיתוח מדד המגדר: הראשון, הרחבה מתמדת של הממדים ושל האינדיקטורים המרכיבים אותו; והשני, בחינת האי-שוויון המגדרי לא רק על פי ההבחנה הבינארית בין גברים לנשים אלא גם בהצטלבויות (intersectionality) בין מגדר לבין מיקומים חברתיים שונים, כמו הפריפריה והחברה הערבית בישראל. ייחודו של מדד המגדר הוא ברוחב התמונה שהוא פורס ובעומקה. הנתונים שהוא מספק מאפשרים לו להיות מצפן למקבלי החלטות ולגורמים ממשלתיים וציבוריים בישראל, ולשמש כלי חיוני בידי החברה האזרחית בכלל וארגוני נשים בפרט בעיצוב סדר יום ותוכניות פעולה המכוונים לסגירת פערים חברתיים באשר הם.

מרכז שוות שם לו למטרה להטמיע את מושג השוויון המגדרי בחשיבה ובפעולה החברתית, ובכך להוציא את סוגיית האי-שוויון המגדרי מתחום אחריותן הבלעדית של הנשים ולנסח מחדש כתפיסת עולם חברתית הנוגעת לגברים ולנשים כאחד, ולכלל סדרי החברה בישראל. מדד המגדר פותח אפוא מתוך מחויבות לרעיון של הטמעת החשיבה המגדרית כאסטרטגיה כוללת לקידום השוויון החברתי והאזרחי בחברה דמוקרטית. הוא אינו עוסק במעמד הנשים כשהוא לעצמו אלא בתמורות שחלות במצבן של הנשים לעומת מצב הגברים לאורך השנים; שהרי "מגדר" אינו מילה נרדפת לנשים אלא הוא מונח המתייחס לכלל ההסדרים החברתיים המבוססים על ההבחנה הבינארית בין נשים לגברים, להגדרות החברתיות של תפקידים גבריים ונשיים, לציפיות החברתיות המנתבות נשים וגברים למיקומים חברתיים שונים בעולם הכלכלי, הפוליטי, המדעי, האזרחי והתרבותי. המבט המגדרי נועד להצביע על האופנים שבהם ההסדרים חברתיים מבוססים על הגיונות מבחינים אלו מייצרים אי-שוויון בין נשים לגברים, וכן לחשוף את המנגנונים המכוונים אי-שוויון ביחסי הכוח בין המינים. מנקודה זו מורחב המבט אל החברה בכללותה, מתוך שאיפה לקרוא תיגר על הסדר החברתי הקיים ולגרום לכך שעולמן, צורכיהן וניסיון חייהן של נשים ממגוון מיקומים וקבוצות יובאו בחשבון בכינונו של סדר חברתי מתוקן וצודק יותר.

החידושים במדד המגדר 2017

במדד המגדר 2017 יש כמה חידושים לעומת המדדים הקודמים :

א. מדד המגדר לשנת 2017 בוחן את האי-שוויון המגדרי ב-12 ממדים הנפרטים ל-73 אינדיקטורים, ונמדדים על פני 12 נקודות זמן מ-2004 ועד 2015 (לעומת 66 אינדיקטורים במדד המגדר לשנת 2016). הממדים המרכיבים את מדד המגדר הם: השכלה, שוק העבודה, מגדור מקצועי, עוני, עוצמה, מצב משפחתי, זמן, אלימות כלפי נשים, בריאות, תרבות ותקשורת, החברה הערבית והפריפריה.

ב. **לממד שוק העבודה נוספו שישה אינדיקטורים חדשים** המבוססים על נתוני מחלקת המחקר של הביטוח הלאומי בעיבוד צוות המחקר של מדד המגדר. אינדיקטורים אלו בוחנים את התפתחות הפער המגדרי בכמה היבטים נוספים של שוק העבודה: (1) **מספר העצמאים לעומת מספר העצמאיות**; (2) **הכנסה חודשית ממוצעת של עצמאיות ועצמאים**; (3) **ריבוי משרות לעובדות לעומת עובדים** – אינדיקטור העוקב אחר פערי מגדר בקרב המועסקים/ות ביותר ממשרה אחת במקביל; (4) **היחס בין מספר השכירות למספר השכירים המקבלים 12 משכורות בשנה** – אינדיקטור העוקב אחר הפערים המגדריים ברציפות התעסוקתית; (5) **מועסקות ומועסקים המשתכרים פחות משכר המינימום**; ו- (6) **מועסקים ששכרם גבוה פי שניים ויותר מהשכר הממוצע במשק**.

ג. **דפוסים של שוק עבודה מעורער (precarious forms of employment)** – האינדיקטורים החדשים שהתווספו לממד שוק העבודה מאפשרים לנו לבחון את התפתחותו של שוק עבודה מעורער מנקודת מבט מגדרית. המונח "שוק עבודה מעורער" מתייחס לדפוסי עבודה המאופיינים בשכר נמוך שאינו מאפשר לפרנס משק בית, בחוסר יציבות תעסוקתית ובהיעדר הגנה לעובדים. מאפיינים אלו שונים מהמודל הסטנדרטי של עבודה ויחסי עבודה, המאופייין בעבודה במשרה מלאה ולאורך כל השנה, עבודה יציבה ומתמשכת על פני זמן ועבור מעסיקה/אחדת, ושהשכר תמורתה מאפשר לפרנס משק בית ומשפחה. התבוננות בדפוסים של שוק עבודה מעורער מאפשרת לנו להביא לידי ביטוי תכונות של שוק העבודה שלרוב נעדרות מהדיון הרשמי על שוק העבודה ומהסטטיסטיקות הכלכליות הרשמיות, אף שיש להן משמעות רבה והשלכות עמוקות על מצבם ורווחתם של המועסקים והמועסקות. **האינדיקטורים שבאמצעותם נבחנו הדפוסים של שוק העבודה המעורער במדד המגדר 2017 הם: שיעור מקבלי שכר מינימום ומטה, רציפות תעסוקתית (מקבלי/ות שכר 12 חודשים ברצף), מועסקים/ות ביותר ממשרה אחת, עובדי/ות חברות כוח אדם ועבודה בחלקיות המשרה**. לפי המגמות המסתמנות, נקודת מבט זו רלוונטית עבור נתח הולך וגדל מהעובדים והעובדות היום ובעתיד. בהקשר של מדד המגדר אנו בוחנות אם תופעת שוק העבודה המעורער שכחה יותר בקרב נשים מאשר גברים, ואם הפער המגדרי בתופעה זו נמצא במגמה של צמצום או גידול.

ד. **חידוש של ממד הפריפריה** – בממד הפריפריה המחודש ביצענו מיפוי ממוקד של רשויות מקומיות שנכללות בפריפריה, הן הגיאוגרפית והן החברתית-כלכלית. על ידי הצלבה של שני מדדים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה איתרנו 79 יישובים מוחלשים ומרוחקים מהמרכז, ובהם בחנו את האי-שוויון המגדרי בשלושה אינדיקטורים: מספר השכירים לעומת מספר השכירות, פערי השכר ביישובים אלו, ורציפות תעסוקתית במשך שנה (אינדיקטור חדש שנוסף השנה). צעד מחקרי זה שיפר את הזיהוי של פריפריה בממד המגדר והוסיף מידע על האי-שוויון המגדרי בה.

ה. **שינוי במבנה המצרפי של מדד המגדר** – השנה חישבנו את הממד המצרפי ללא הממדים של החברה הערבית והפריפריה. ההצדקה לשינוי זה מבוססת על העובדה שהאוכלוסייה הערבית והאוכלוסייה בפריפריה נספרות בנתונים הכלליים בכל האינדיקטורים של הממד, והכללתן בחישוב הממד המצרפי תיצור כפילות אשר תפגע בתמונת האי-שוויון המגדרי הכוללת. ממדים אלו מוסיפים להיות מוצגים כפי שהוצגו בעבר ותוצאותיהם בנוגע לפער המגדרי מחושבות בהתאם.

אנו שבות ומתריעות על הקושי הרב בהרחבת תחומי המדידה ובהגדלת מספר האינדיקטורים בכל תחום בשל מחסור בנתונים בסיסיים, היעדר פילוח מגדרי של נתונים קיימים והזנחת האיסוף השיטתי והרציף של נתונים רגישי מגדר. דווקא בשנת החומש של הממד חשוב להדגיש את החשיבות של איסוף וניתוח נתונים מגדריים באופן שיטתי כדי שיהוו בסיס מהימן להערכה ולפיתוח מדיניות מגדרית שוויונית.

ממצאים עיקריים ומסקנות

החדשות החשובות ביותר בממד המגדר השנה הן שאין כמעט חדשות: בחמש שנות מעקב לא חל שינוי עקבי או שיטתי לטובה באי-שוויון המגדרי. שינויים קלים בשנה זו או אחרת לא נמשכו לאורך זמן, והאי-שוויון המגדרי הכללי הצטמצם משנת 2004 רק ב-10% – וגם זאת בעיקר בשל הצמצום הניכר שחל בממדים שבהם שיעורי האי-שוויון היו גבוהים במיוחד (ממדי העוצמה, העוני, המגדור המקצועי, החברה הערבית והפריפריה), ובשל הרעה במצבם של גברים בשוק העבודה. גם בשנה החולפת, התנודות באי-שוויון היו מזעריות: חלו ירידות קלות בלבד בשיעורי האי-שוויון בממדי ההשכלה, שוק העבודה, המגדור המקצועי, העוני, העוצמה, המצב המשפחתי והזמן, ועלייה קלה באי-שוויון בממדי האלימות, התרבות והבריאות. פערי המגדר באוכלוסיות המוחלשות (הערבים ותושבי הפריפריה) שוב גדלו. **מכאן כי הממצא הבולט, העקבי והמדאיג ביותר של מדד האי-שוויון המגדרי הוא יציבותו לאורך זמן.** בשנתיים האחרונות כמעט לא הצטמצמו הפערים בין נשים וגברים בישראל.

גם במדידת עומק האי-שוויון לא נרשמו שינויים משמעותיים בארבע השנים האחרונות, והוא נע בין 67% ל-65%. הירידה בעומק האי-שוויון בשנים האחרונות נובעת בעיקר מן השינויים בשלושה ממדים:



ממד ההשכלה, העוני והעוצמה (בעיקר העוצמה הפוליטית). בחברה הערבית, שבה עומק האי-שוויון נמדד בנפרד ושבה נרשם הפער העמוק ביותר באוכלוסייה, ניכרת מגמה של צמצום פערים, אם כי הפערים המגדריים בה עדיין עמוקים במידה ניכרת מהפערים בכלל החברה הישראלית. פערי המגדר בממד העוני הצטמצמו בעקבות מגמה כללית של הרעה במצבם של העשירונים הבינוניים והנמוכים באוכלוסייה, גברים ונשים כאחד. צמצום הפערים המגדריים בממד העוצמה הפוליטית נובע מהגידול במספר הנשים שנבחרו כחברות כנסת בשתי מערכות הבחירות האחרונות (2013 ו-2015). לסיכום אפשר לומר כי על פי מדד המגדר, האי-שוויון המגדרי נותר ללא שינוי משמעותי בארבע השנים האחרונות.

פערי המגדר בשוק העבודה מוסיפים להיות בעייתיים במיוחד. למשל, בתחום השכר החודשי הממוצע המצב השתפר אך במעט: בשנת 2004 נשים השתכרו 63% משכרם של גברים, ובשנת 2015 עמד נתון זה על 68%. השוואה בין-לאומית מציבה את ישראל במקום השלישי הלא מחמיא בקרב מדינות OECD בפערי המגדר בהכנסות, ולפניה נמצאות רק יפן וקוריאה (בשנה שעברה הייתה ישראל במקום הרביעי). ואמנם, פערי המגדר בהכנסה נותרו קשיחים למדי בכל ההיבטים, ושום הסבר (שעות נוספות, תוספות רכב וטלפון) אין בו כדי להסביר את מרבית הפערים המתמשכים. מחקר של משרד האוצר מאשש את הממצא הזה: "יתכן ששארית זו [בפער המגדרי בהכנסות] מבטאת גם אפליה מגדרית בשוק העבודה, אם דרך מתן שכר נמוך יותר לאישה עקב היותה אישה או קצב קידום איטי יותר לנשים בהשוואה לגברים" (גבע 2015, 14).

המגמה העקבית של פערי מגדר בשוק העבודה משקפת עיוותים מתמשכים במבנה השוק כתוצאה ממיסוד המערכת הניאו-ליברלית בשני העשורים האחרונים. במקביל לפיתוח הכלכלי הכולל במדינה הלך והעמיק האי-שוויון כך שכשליש מהשכירים במשק אינם נהנים מביטחון תעסוקתי לאורך זמן. **שוק העבודה המעורער** מתבטא בממד המגדר במגוון תופעות: עבודה במשרה חלקית, העסקה דרך חברת כוח אדם, מועסקים המשתכרים פחות משכר המינימום, עובדים שאינם מועסקים ברציפות לאורך כל השנה, ועובדים ועובדות המועסקים ביותר ממשרה אחת. בכל הפרמטרים הללו לא נרשם צמצום של ממש בשנים האחרונות, לא בפערים החברתיים ולא בפערים המגדריים.

שוק עבודה מעורער הוא שוק ממוגדר באופיו ובביטוין. כך, מדד המגדר מצא שיותר נשים מועסקות בכמה משרות במקביל מאשר גברים, ובשיעור הולך וגדל מאז תחילת המדידה. גם פערי השכר בדרגות ההכנסה הנמוכות ממוגדרים – כ-21% מהגברים משתכרים היום פחות משכר המינימום, לעומת 35% מהנשים. הפער בין מספר הנשים למספר הגברים שאינם מגיעים לשכר המינימום נמצא בקצב גידול בלתי מבוטל, במידה רבה כתוצאה מכניסתן של עובדות לשוק העבודה בעקבות מדיניות צמצום הקצבאות והקטנת הוצאות הממשלה שאפיינה את תחילת שנות האלפיים. לעומת זאת, כאשר בוחנים את שיעור מקבלי השכר הגבוה התמונה מתהפכת: בקטגוריית השכירים ששכרם גבוה פי שניים ויותר מהשכר הממוצע במשק נע שיעור הגברים מ-15.2% ב-2004 ל-17.3% ב-2015, ואילו שיעור הנשים נע באותן שנים מ-3.8% ל-5.8%.

גם בתחום של רציפות תעסוקתית על פני השנה נשמר הפער המגדרי בעקביות: ב-2015 עמד שיעור הגברים שקיבלו 12 משכורות בשנה על 69.6%, לעומת 64.2% מהנשים. נתון זה מדגים היטב גם את שברירותו של שוק העבודה: בישראל של שנת 2015 35.8% מהנשים ו-31.4% מהגברים אינם מקבלים שכר מדי חודש בחודשו במהלך השנה.

היעדר היציבות בשוק העבודה מביא לפגיעה מתמשכת בתנאי ההעסקה של קבוצות ממעמד חברתי-כלכלי נמוך. תופעה זו, ההולכת ומחריפה, מבטאת פערים מגדריים באוכלוסייה בכלל, ובקרב נשים ערביות ונשים החיות בפריפריה בפרט. אם לא יהיה שינוי משמעותי בתחומים אלו, ואם תימשך מגמת הגידול בילודה, קרוב לוודאי שהתופעות המאפיינות שוק עבודה מעורער יתרחבו וישפיעו גם על תחומים אחרים כגון אלימות כלפי נשים ובריאות האישה – שני פרמטרים שרשמו עלייה בפערים המגדריים במדד 2017. מלבד אלו צמח הפער המגדרי גם בתחום התרבות, שפעמים רבות משמש מראה למגמות חברתיות.

צמצום פערי המגדר תלוי לא רק בשינוי מדיניות אלא גם בטיפול שיטתי בשני מישורים במקביל – במבני העומק של החברה ובתחום של עבודת המשפחה. מבני העומק של החברה עדיין מנציחים מבחינה מוסדית ותרבותית את העדפת הגברים בזירה הציבורית ואת דחיקת הנשים לזירה הפרטית – חלוקה אשר אינה משקפת את השינויים החברתיים המתרחשים בעשורים האחרונים ומעכבת את השגת השוויון המגדרי. במישור השני יש לראות בעבודת המשפחה – עבודות הבית והטיפול בבני ובנות המשפחה – חלק בלתי נפרד מהפעילות הכלכלית והחברתית. התעלמות מן העבודות המתבצעות בספֶרה הביתית מחזקת את החלוקות המבניות הממוגדרות ומעכבת את קידום השוויון החברתי.

המלצות מדיניות

מדד המגדר מפנה את תשומת הלב להיבטים רבים של אי-שוויון בין נשים לגברים ומאפשר להעלות לסדר היום הציבורי סוגיות חברתיות מנקודת המבט המגדרית. ממצאיו מסייעים לזיהוי מדויק של התחומים המחייבים התערבות ותכנון מדיניות. לכן, המדד יכול לשמש מצפן לתוכנית הפעולה לקידום שוויון מגדרי שעל גיבושה החליטה הממשלה בדצמבר 2014, שמטרתה לקדם שוויון מגדרי בכל תחומי החיים ולהטמיע חשיבה מגדרית בעשייה הממשלתית – בכלל זה בתהליכים של תכנון, תקצוב וקביעת מדיניות. החלטה זו טרם מומשה, ויש לקדם את ביצועה כבר בשנה הקרובה.

בהקשר זה המדד מדגיש שנשים (וכמוהן הגברים) אינן קבוצה הומוגנית, ולכן האסטרטגיה של הטמעת חשיבה מגדרית לקידום שוויון צריכה להביא בחשבון את האינטרסים והצרכים הנבדלים של נשים מקבוצות אוכלוסייה מגוונות וממיקומים חברתיים שונים. כמו כן, ההשלכות של תוכניות פעולה, של חוקים, של סוגי מדיניות ושל הקצאות משאבים צריכות להיבחן בראי הצרכים הנבדלים של נשים מקבוצות שונות, כדי להבטיח שהצדק והשוויון המגדרי לא יהיו נחלתן של נשים משכבה

מסוימת בלבד. לשם כך נדרשת הכשרה המותאמת לקהלי יעד שונים, החל במקבלי החלטות בכל הדרגים וכלה בממונות על מעמד האישה וביעוצות למעמד האישה ולשוויון מגדרי.

כדי לממש המלצות כלליות אלו מוצע לנקוט כמה צעדים מעשיים במהלך השנה הקרובה:

1. להציב יעדים מדידים לצמצום הפערים המגדריים בתחומים השונים במטרה להגיע להישגים משמעותיים בתוך כעשור. **בשלב ראשון מוצע להציב יעד של צמצום הפער המגדרי ב-50% בחמש השנים הקרובות (עד שנת 2023).**

2. לפעול לקידום חקיקה שתעגן איסוף נתונים במבט מגדרי באופן שיטתי ורציף. המחסור המתמשך בנתונים רגישי מגדר מבליט את הצורך במסד נתונים כזה, שישמש תשתית ומנוף לקידום השוויון המגדרי בתחומים השונים. לפיכך יש לדאוג להשלמת הליך החקיקה של הצעת החוק לתיקון פקודת הסטטיסטיקה (סטטיסטיקה לפי מגדר), התשע"ז-2017 (4204/20/פ) כבר במושב הנוכחי של הכנסת. כמו כן על הממשלה לדאוג, בהתאם להחלטתה משנת 2016, שכל משרדי הממשלה יציגו את כל המידע שבמאגרים הדיגיטליים שברשותם גם בפילוח מגדרי.

3. לחשוב מחדש על ההסדרים המגדריים המאפיינים את שוק העבודה, ובכלל זה המבנה המגדרי של היחסים שבין המשפחה והעבודה, דפוסי העבודה של גברים, חלוקת הזמן והאחריות לפעילויות שונות בין נשים לגברים. על הממשלה לשקול להפחית את מספר השעות בשבוע העבודה כמקובל במדינות מתועשות אחרות, ולתת תמריצים למקומות עבודה המעודדים את עובדיהם, נשים וגברים כאחד, לאזן בין עבודה למשפחה.

4. לחשב מחדש את החשבונאות הלאומית באופן שעשייתן ותרומתן של נשים יבואו בה לידי ביטוי ויתוגמלו כראוי. היום, נשים "תורמות" למשק תרומה כפולה – גם בשכרן הנמוך יותר (רווח למעסיקים ובכלל זה למדינה, בהיותה המעסיק הגדול) וגם ב"עבודה השקופה" שהן מבצעות בספרה הפרטית, עבודה שאינה מחושבת ואינה מתוגמלת. שילוב הוגן ושוויוני של נשים בשוק העבודה תורם אפוא לתוצר הלאומי ומן הדין שתרומתן של נשים תחושב בהתאם.

5. להפעיל מנגנונים להעדפה מתקנת, ולו לפרק זמן קצוב, במשרות הכרוכות במינויים, ולהבטיח ייצוג של נשים מקבוצות אוכלוסייה מגוונות במשרות נבחרות על מנת להביא לצמצום האי-שוויון בממד העוצמה, שמכל הממדים שנבחנו במדד המגדר הוא התחום שהאי-שוויון בו הוא העמוק ביותר. בין השאר נדרש להגדיר יעדים מספריים להשתתפות נשים בדירקטוריונים של חברות כדי להגדיל את ייצוג הנשים בהם בתוך פרק זמן קצר יחסית. הימנעות מנקיטת צעדים מן הסוג הזה עד כה – שבאה לידי ביטוי בין השאר במימון מפלגות המדירות נשים או אינן מבטיחות ייצוג נשים שוויוני בהן, וכן תקצוב גופים ממשלתיים וגופים בשלטון המקומי שבהם אין ייצוג שוויוני ומהותי לנשים – תורמת ישירות להנצחת המבנה הממוגדר של המרחב הציבורי.

6. להציב יעדים קונקרטיים בכל התחומים:

* יצירת מנגנונים של ייצוג הולם לנשים בכל צומת של קבלת החלטות.

* שילוב היבטים מגדריים בקבלת החלטות מתוך רגישות לצרכים של קבוצות ספציפיות.



- * הכשרת אחראים לבחינה מגדרית של התקציב בכל משרד ממשלתי והעסקת מומחה/ית בתחום.
- * חיוב בחינה וניתוח מגדרי של תקציבי הרשויות המקומיות בחקיקה.
- * בחינה מגדרית של השלכות מדיניות.
- * פרסום דוח שנתי של הממשלה על התקדמות בכל אחד מהתחומים הללו.

נעמי חזן, חנה הרצוג, רונה ברייר-גארב, הדס בן אליהו