



פערי שכר מגדריים

הצגה לעובדי ועובדות תכניות התעסוקה, תעסוקדע

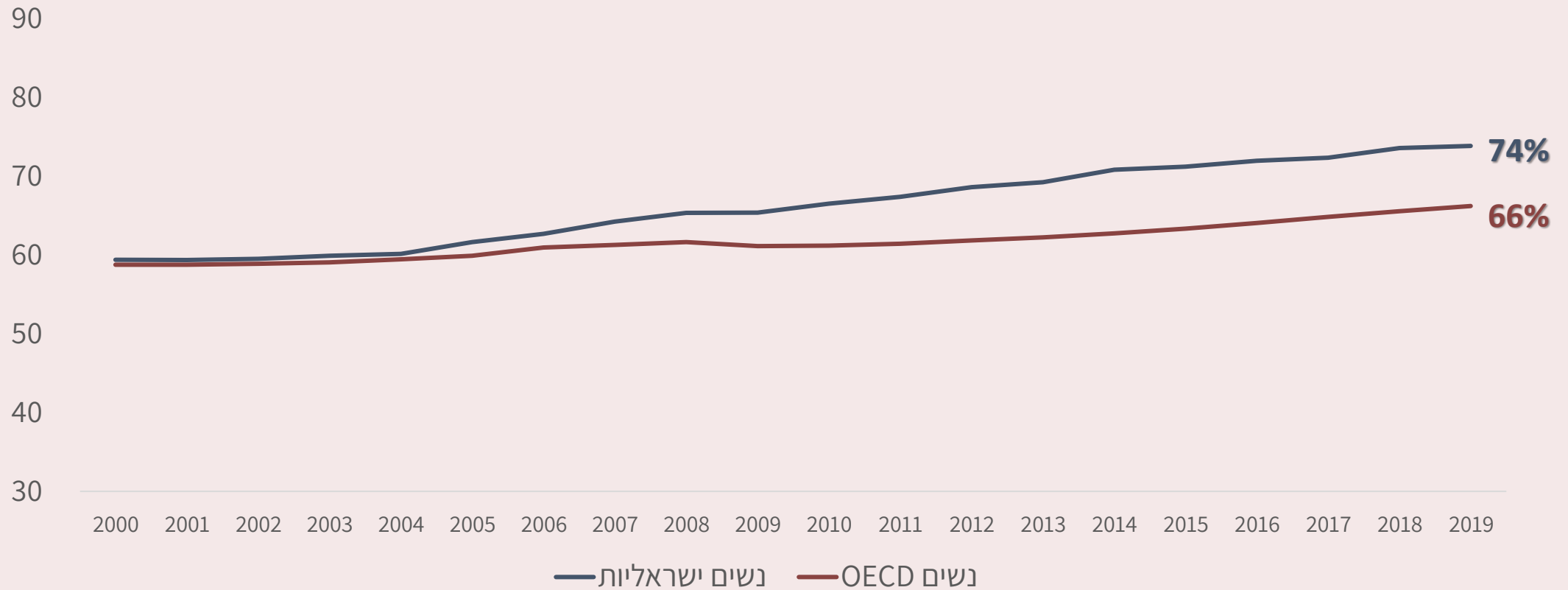
אלה בר דוד, 8 יוני 2022

משרד הכלכלה והתעשייה
זרוע העבודה
מינהל תעסוקת אוכלוסיות



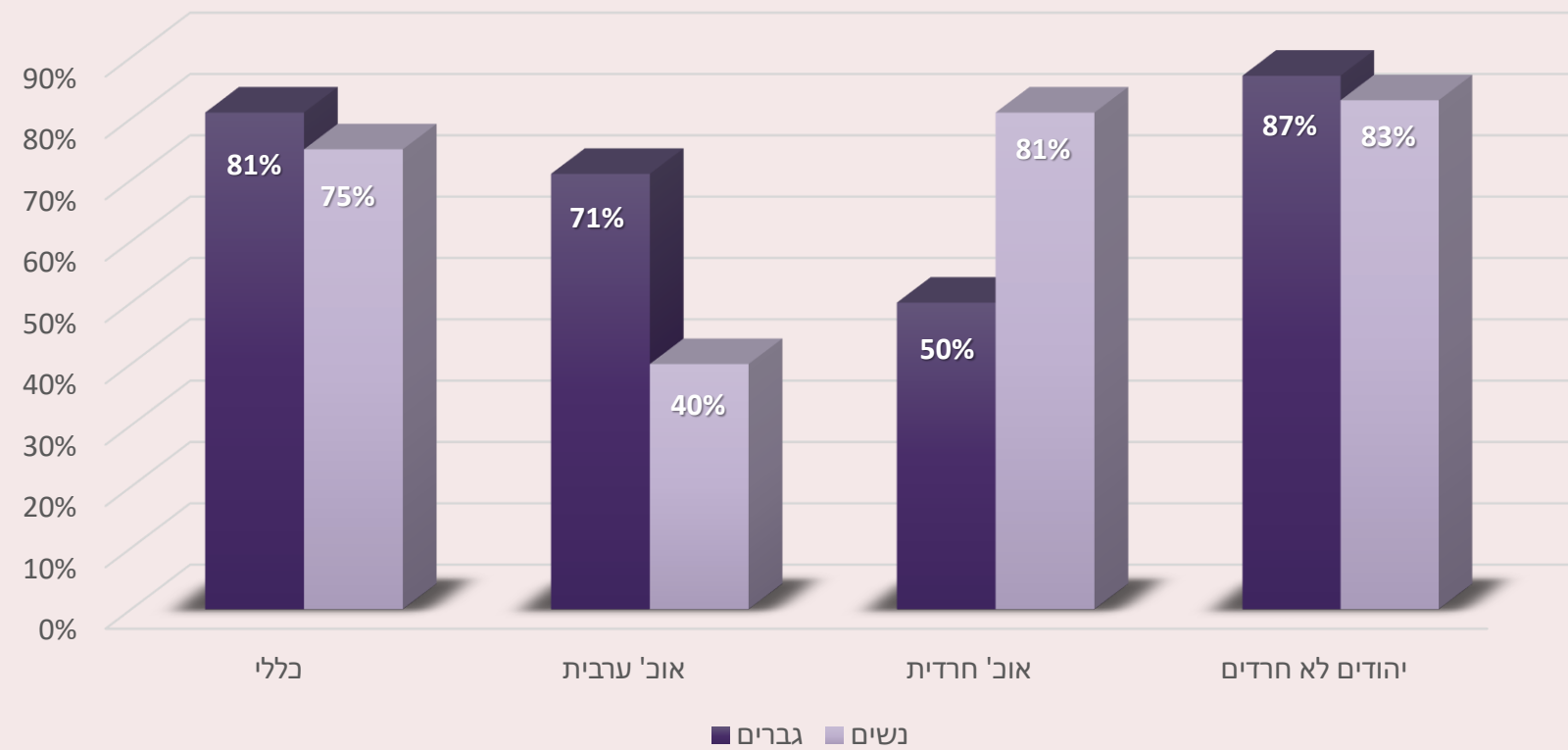
שיעורי תעסוקה, גילי 25-64

שיפור מתמשך בתעסוקת נשים



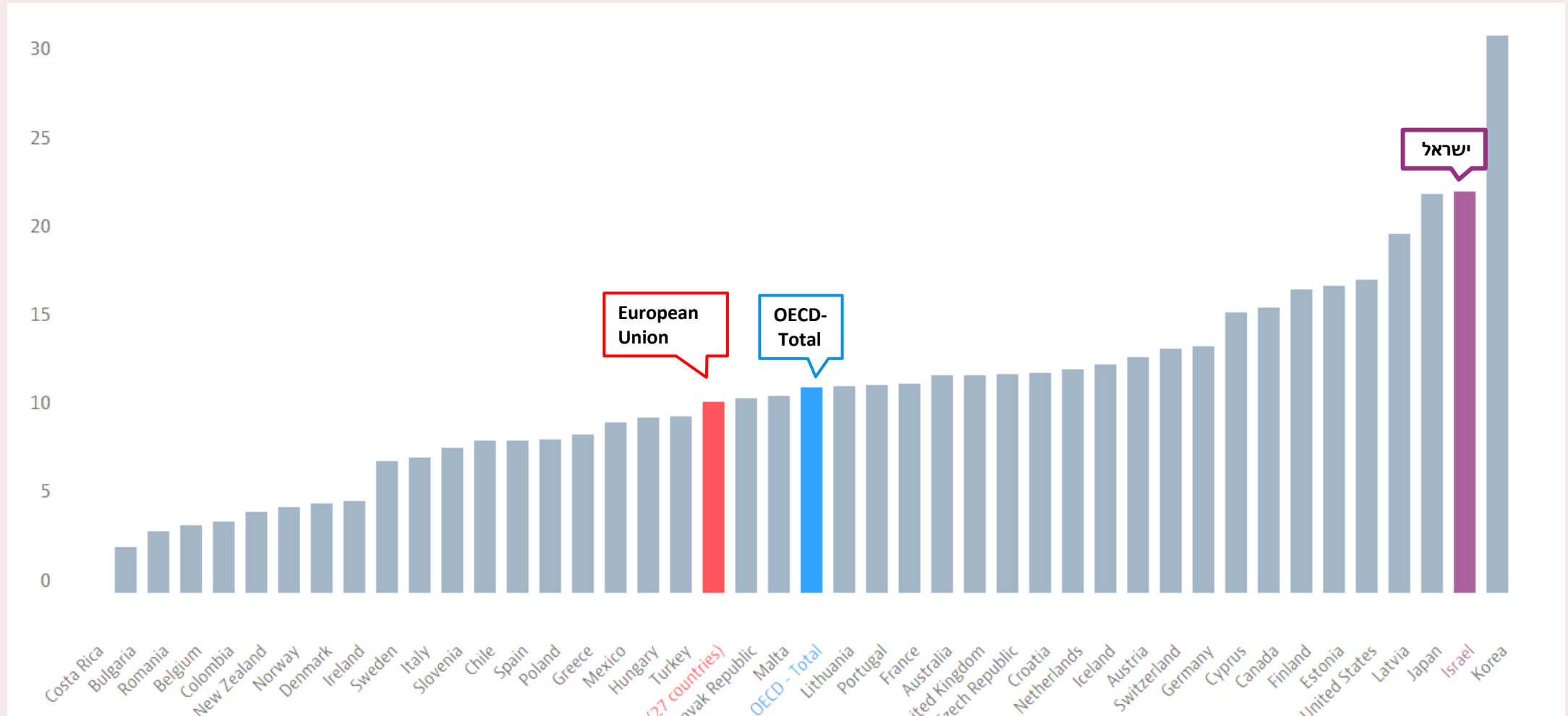
שיעור תעסוקה , גילאי 25-67, פילוח מגדר ואוכלוסייה

ממוצע שנת 2021



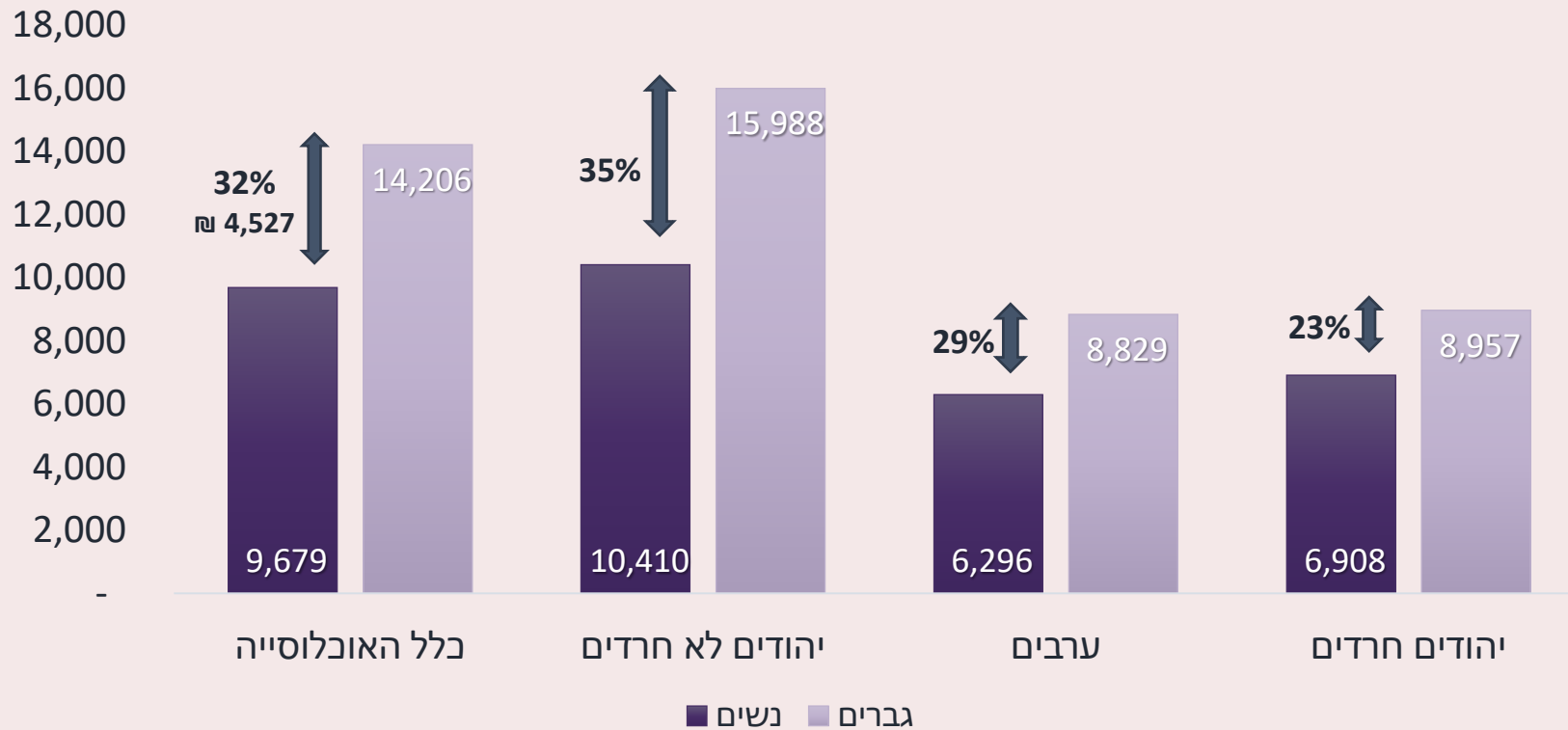
מקור: עיבודי נתוני למ"ס

פערי שכר מגדריים – מחקר של ה-OECD*



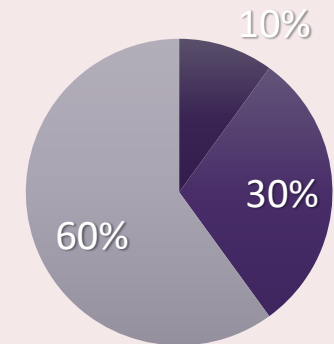
פערי שכר מגדריים

הכנסה חודשית ממוצעת לשכירות ושכירים בגילאי 25-64*



רכיבי פער השכר

ענפי תעסוקה גורמים נוספים
 היקף התעסוקה



* הפרש ההכנסות בין נשים לבין גברים באחוזים
 ** עיבוד מכון ברוקדייל לסקר הוצאות משק הבית, למ"ס
 *** סקירה של הכלכלן הראשי באוצר, 2016

היקף תעסוקה - נשים עובדות פחות שעות לעומת גברים

נשים עובדות פחות שעות בשבוע,
מהעובדים במשרה מלאה ^



נשים שכירות עובדות בממוצע
פחות שעות בשבוע **



יותר נשים מועסקות במשרה חלקית*



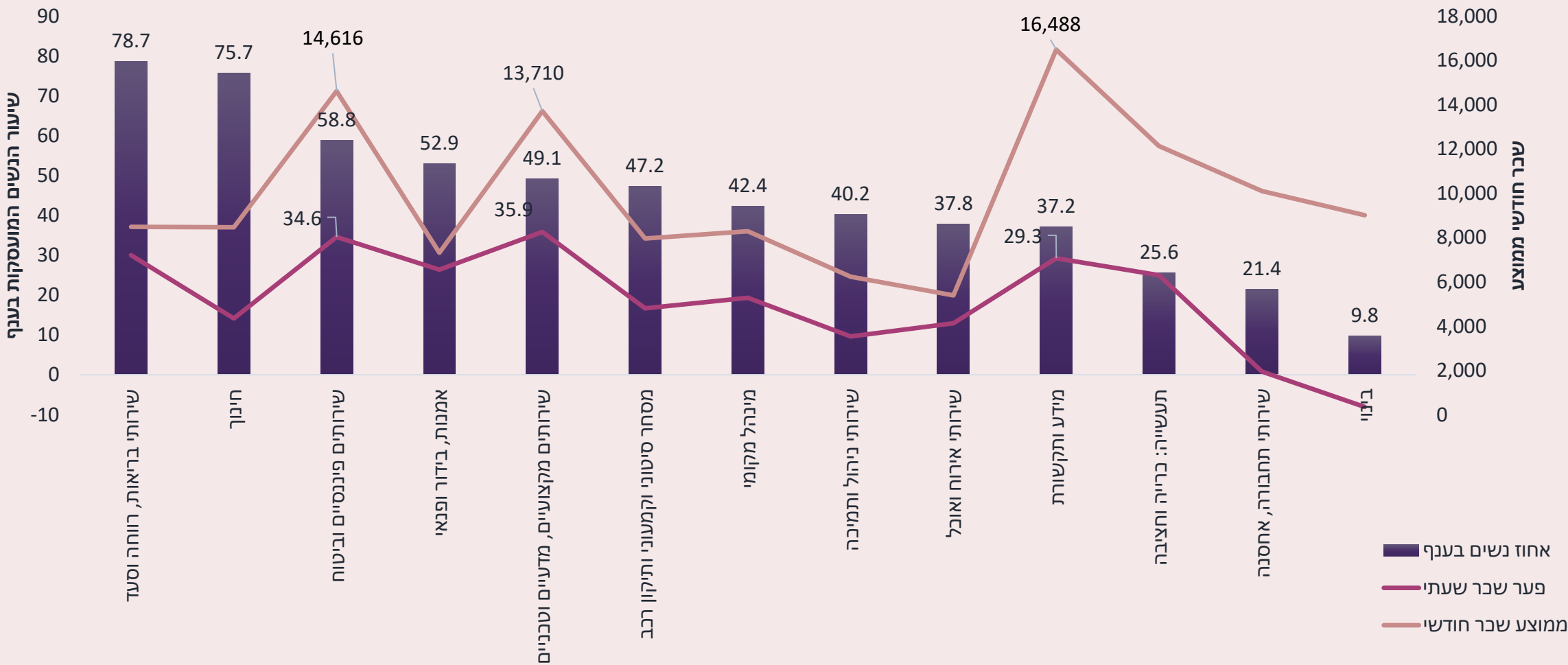
* פחות מ-35 ש"ש

** סקר הוצאות משק הבית, למ"ס, 2017

^ נתוני OECD ל-2018, בהתבסס על 30 ש"ש

ענפי תעסוקה

שיעור הנשים המועסקות בענף, שכר חודשי ופער השכר המגדרי השעתי

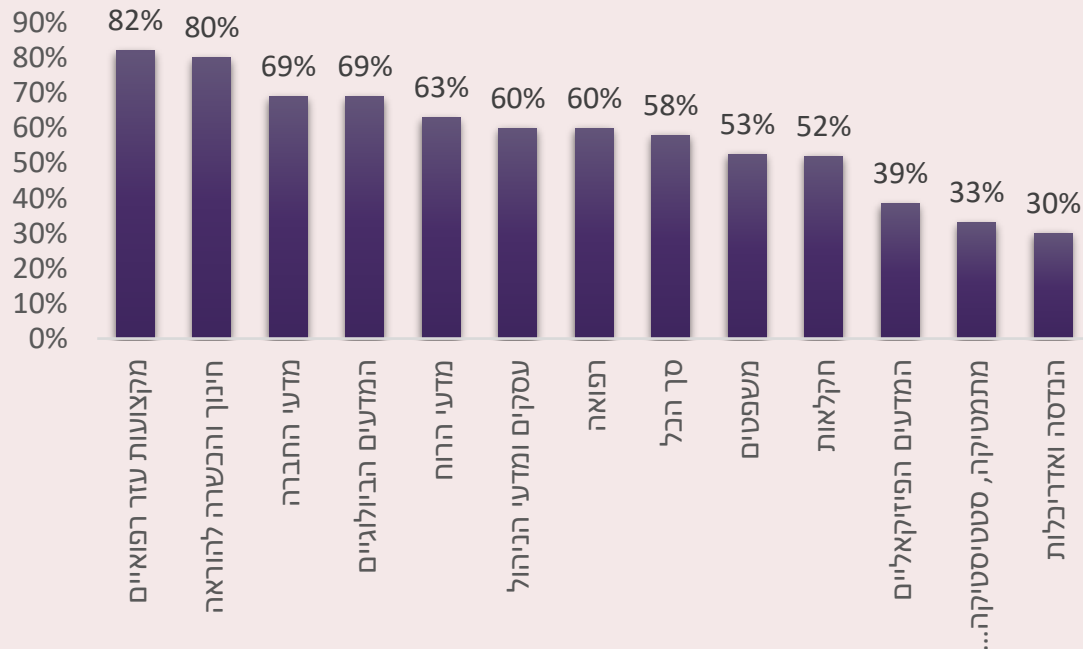


שיעור נשים גבוה - שכר ממוצע נמוך

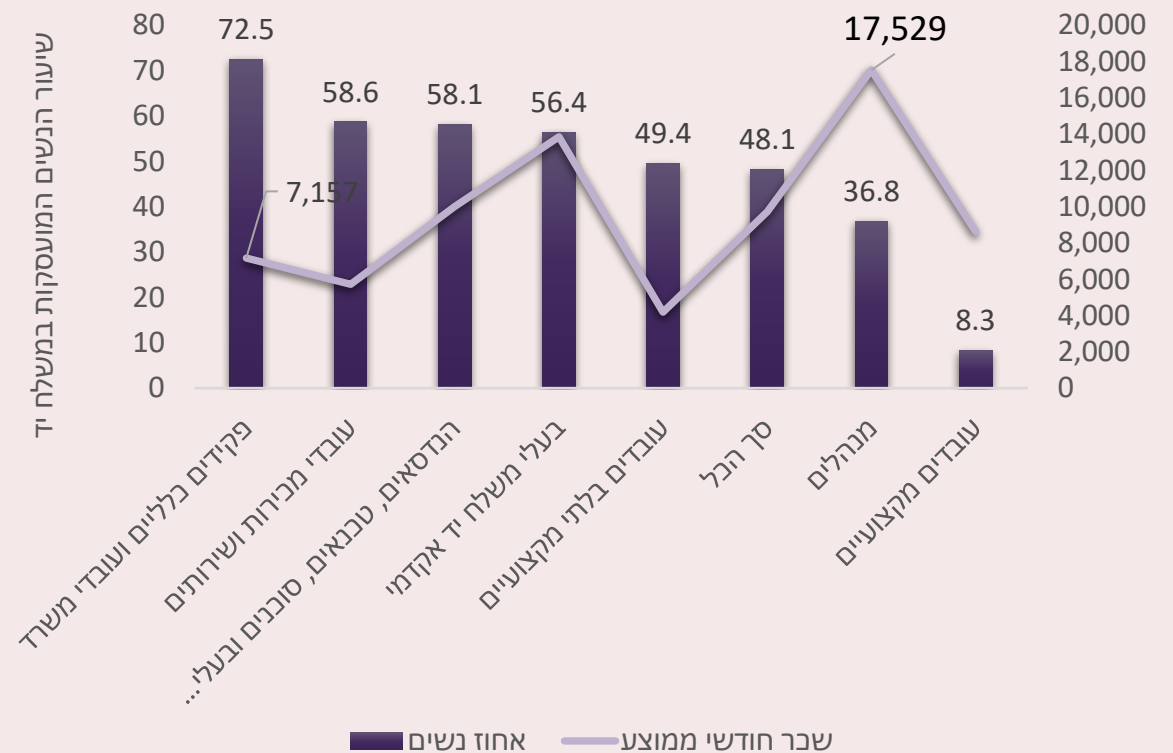
ענף תעסוקה – שיעור נשים גבוה=שכר ממוצע נמוך

אקדמיה - נשים לומדות בתחומים שלרוב מובילים לתעסוקה בשכר נמוך

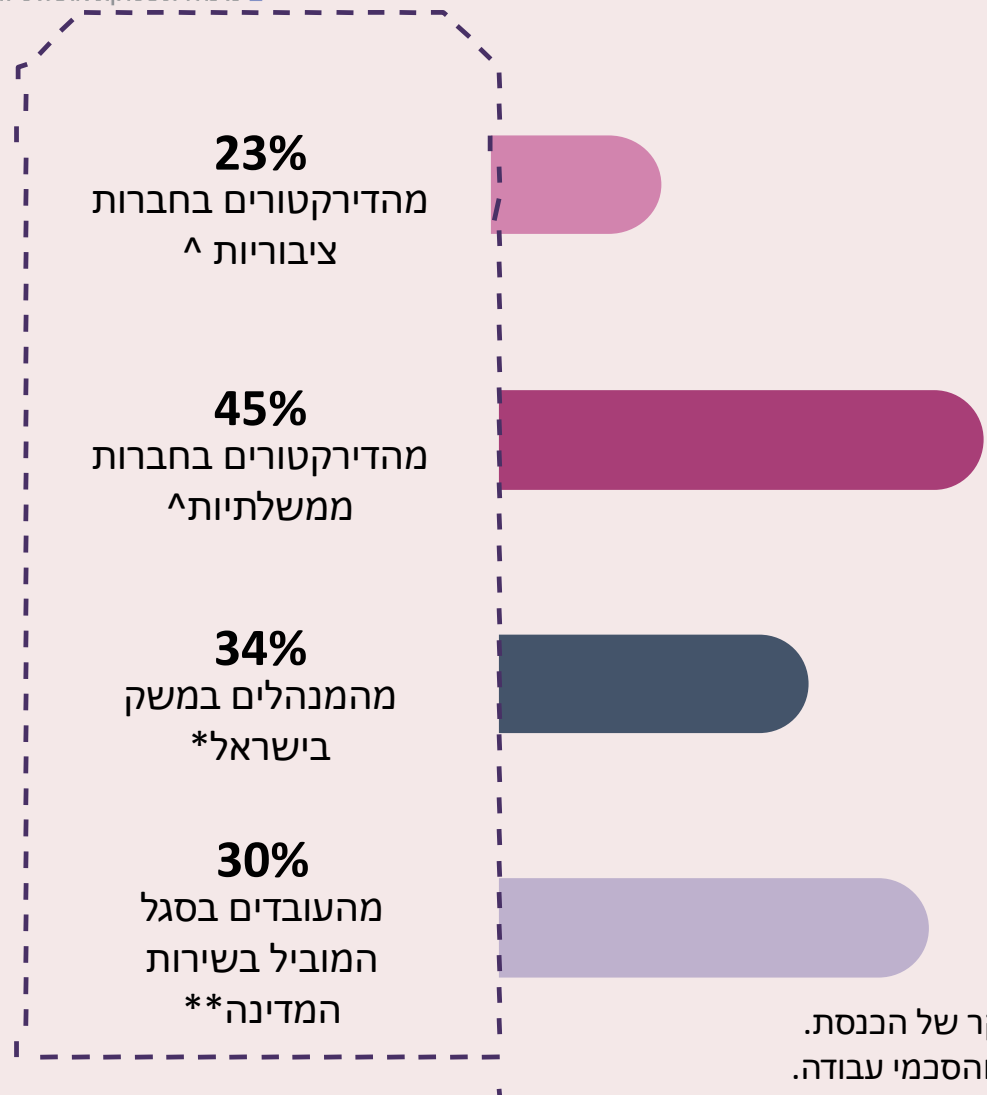
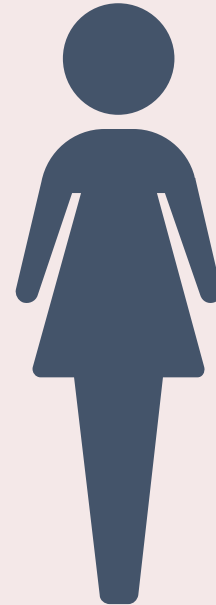
סטודנטיות לתואר ראשון, לפי תחומי לימוד ושנים, אחוז ומספר (נתוני מל"ג לשנה"ל תשע"ח)*



משלחי יד - שיעור גבוה של נשים מתאפיין בשכר ממוצע נמוך



שיעור נמוך של נשים בתפקידי ניהול ובתפקידים בכירים בשכר גבוה

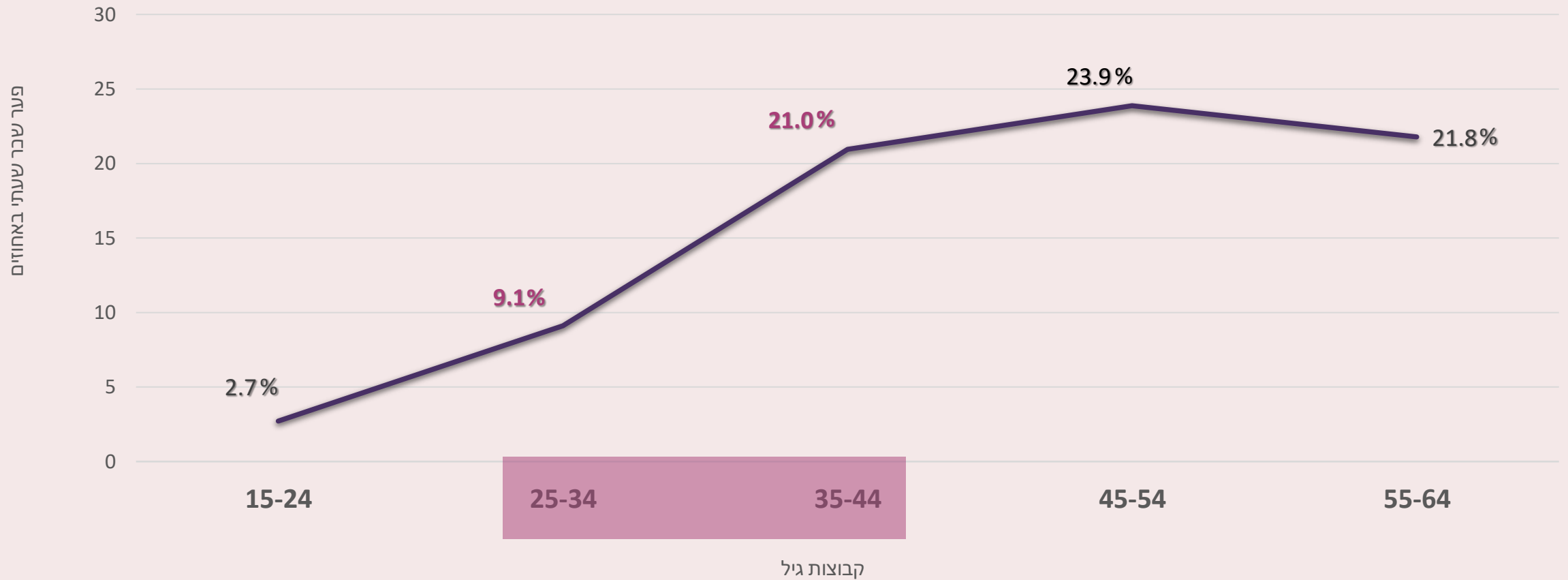


OECD, 2018 ^

^^ נתונים על נשים בדירקטוריונים של חברות ממשלתיות וציבוריות (2013). מרכז המידע והמחקר של הכנסת.
* דין וחשבון על הוצאות השכר בשירות המדינה וגופי הביטחון, 2017. משרד האוצר, אגף השכר והסכמי עבודה.
** סקר הוצאות משק הבית, למ"ס, 2017 (לפי סיווג משלחי היד)

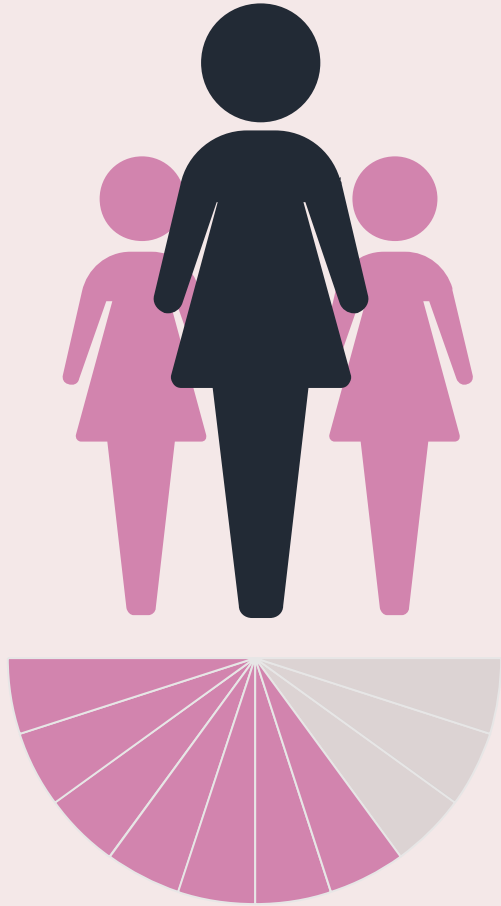
פער השכר המגדרי השעתי גדל סביב גיל ההורות

פער השכר השעתי הממוצע, לפי קבוצות גיל, ב-% *



* סקר הוצאות משק הבית, למ"ס, 2017

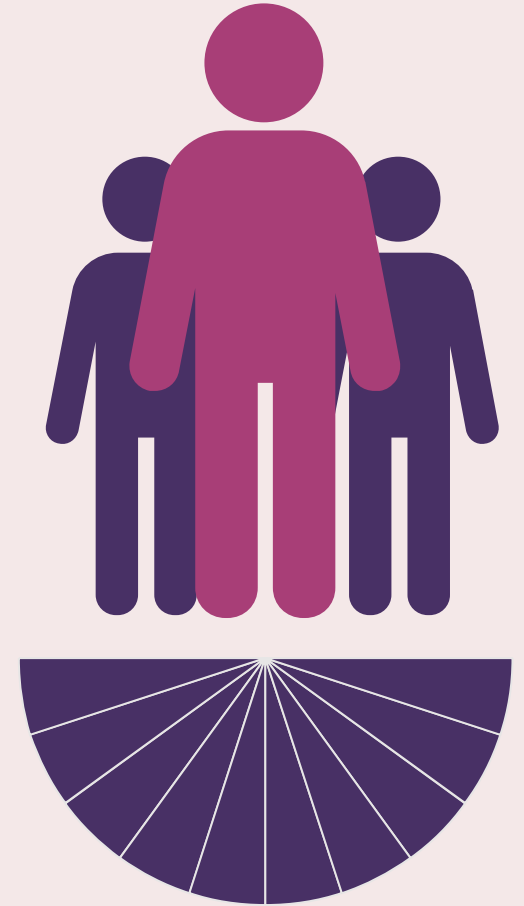
תרומת צמצום פערי השכר לכלל המשק



◀ הקצאה יעילה של כ"א ושיפור הפריון

◀ צמצום הפער יביא לעליה של 7%

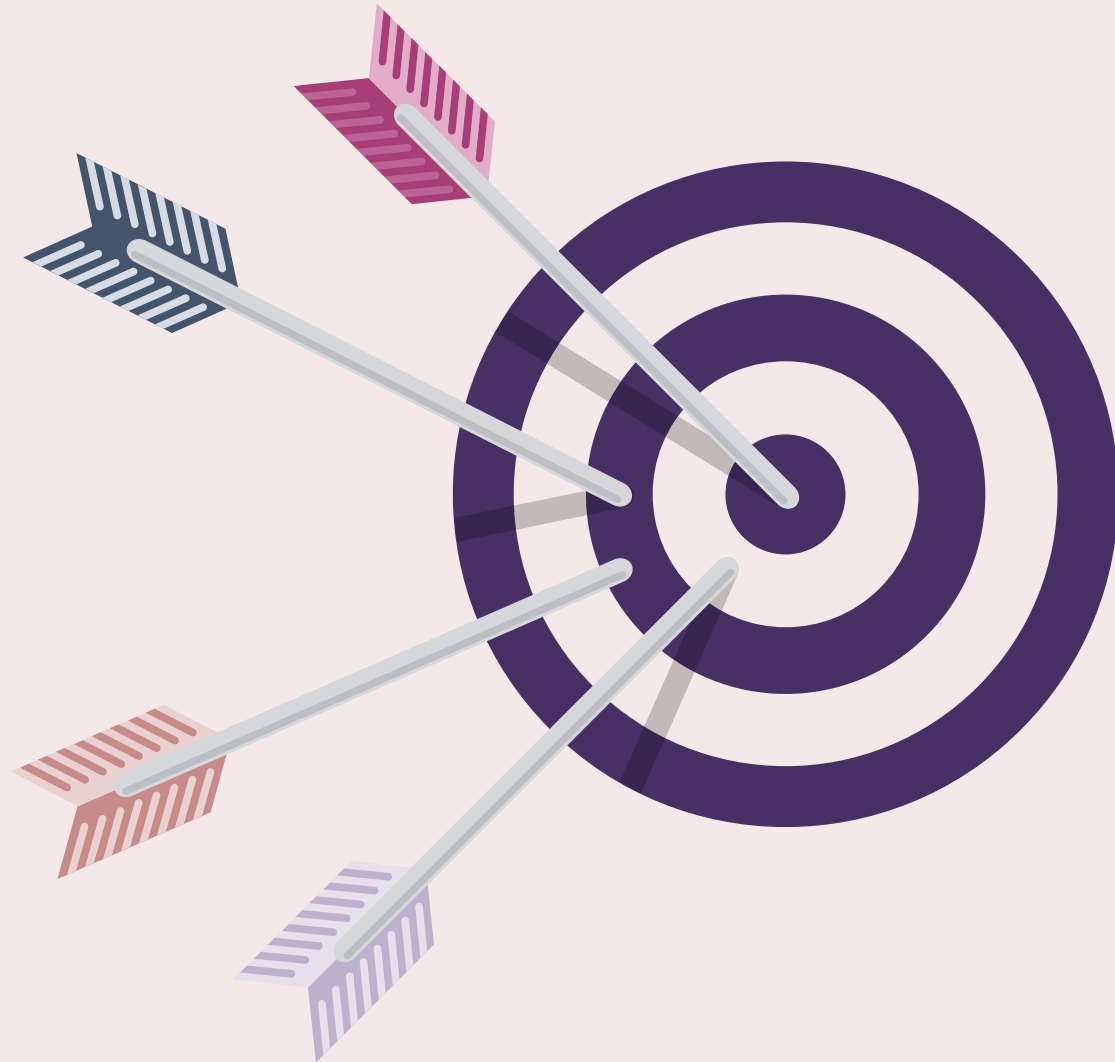
בתל"ג = 82 מיליארד ₪*



*סקירה של הכלכלן הראשי באוצר, 2016

פערי שכר בשוק העבודה – גורמים והשלכות





איכות תעסוקה – יעדי 2030

**צמצום פערי השכר המגדריים בקרב
של 2.6% לשנה לגילאי 25-39**

כיווני פעולה ראשוניים:

- 1 הכוון תעסוקתי לפני, במהלך ולאחר הלימודים
- 2 הגדלת היצע מסלולי ההכשרה המקצועית לנשים
- 3 צמצום תמריצים שליליים ליציאה לעבודה ולהגדלת היקפי משרה, כולל בחינת שינויי חקיקה
- 4 פיתוח ובחינה יישומית של תכניות קידום תעסוקתי לנשים ומענים תומכי-הורות

בנצ'מרק השפעת כלים לצמצום פערי שכר בעולם*

היעדר השפעה/ השפעה שלילית

תעודות הוקרה ותחרויות

- אין בהכרח השפעה חיובית על צמצום פערי השכר

הסדרי עבודה גמישים

- לאורך זמן: עבודה מהבית מרחיקה ממוקדי קבלת ההחלטות ומצמצמת אפשרויות קידום והעלאת שכר

תמריצים כלכליים

- מבליטים סטריאוטיפים

השפעה חיובית

שקיפות בשכר

- חובת פרסום נתוני שכר
- איסור על נוהל "סודיות שכר"
- אימוץ וולונטרי של שקיפות בשכר

הסדרי עבודה גמישים

- העלאת שיעור הנשים החוזרות למקום עבודתן בתום תקופת ההורות
- העלאת שעות העבודה של אימהות צעירות

תמריצים כלכליים

- מצמצמים באופן מתון פערי ייצוג

כישורים והכשרות מקצועיות

- עלייה בשיעורי התעסוקה של נשים בכלל ובענפים עם ייצוג נמוך
- השפעה חיובית בטווח הארוך, על שיעור תעסוקה ועל שכר

מנטוריות, מודלים לחיקוי ונטוורקינג

- מודלים לחיקוי העלו סיכוי לבחירת מסלולי לימוד רצויים
- מנטורינג משפר תוצאות ביניים
- נטוורקינג השפעה על ייצוג בדרג

סבסוד וכלים כלכליים

- שכר מינימום
- סיוע בפתיחת עסקים בבעלות נשית

חופשות הורות לאבות

- עלייה בשיעור הגברים שמימשו זכאותם לחופשה העלתה את השכר של בנות זוגם

מסגרות לילדים בגיל הרך

- ככל שהסבסוד גבוה יותר והעלות נמוכה
- ככל שיש יותר מסגרות, הפועלות על פני שעות ארוכות יותר

העדפה מתקנת ומכסות ייצוג הולם

- צמצום פערים בייצוג בדרג בכיר ובענפי תעסוקה
- יעילות יותר ככל שהמכסות הן מנדטוריות וככל שהמיקוד בתוצאה

שלבי התערבות



קידום קריירה

נשים בעלות ניסיון
מקצועי/ ותק

מתן כלים, הכשרות וליווי לקידום
מקצועי של נשים לתפקידים בכירים
בשכר גבוה, בשיתוף מעסיקים



לידת ילדים

אימהות

סיוע באיזון בית-עבודה והטמעת
מדיניות להגדלת השוויון בין אימהות
לאבות



תכנון קריירה

צעירות טרום
לימודים/הכשרה

חשיפה והכוון למסלול קריירה
לתעסוקה איכותית בשיתוף אקדמיה
ומעסיקים



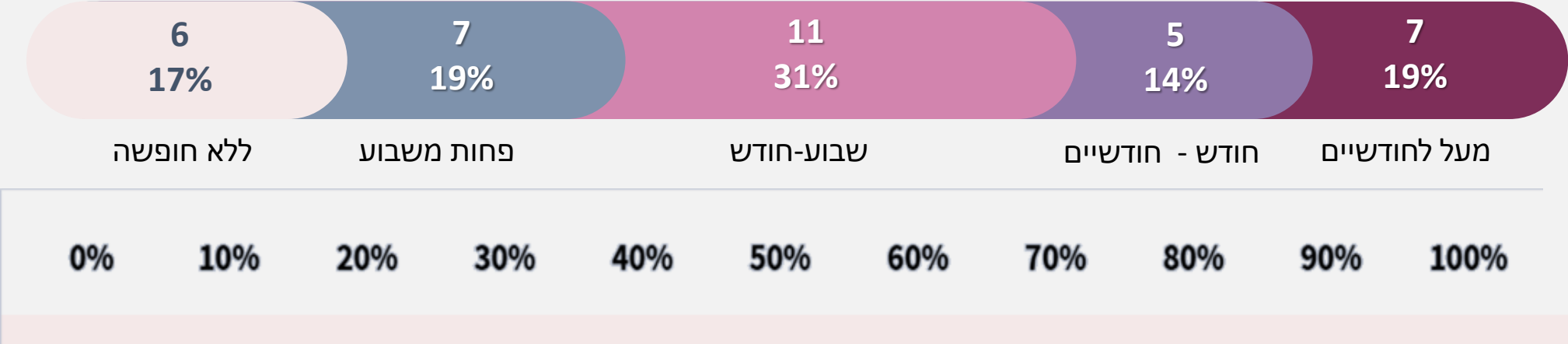
קנס האימהות – תקופת הורות בישראל





חופשת אבות בעולם

משך חופשה ייעודית לאבות בתשלום מלא (מדד משוקלל) במדינות ה-OECD



אבגר, עדו. הסדרי חופשה לאבות בעקבות לידת ילד: סקירה משווה. הכנסת - מרכז המחקר והמידע, 2021.



חופשת אבות - IMPACT



השפעה גדולה יותר על
נשים מאשר על גברים –
צמצום אי-שוויון מגדרי
בתעסוקה



היקף שעות העבודה של
נשים גדל בממוצע
בין 30-81 דקות בשבוע
= עלייה בין 2-4%



שיעור התעסוקה של
נשים גדל בממוצע
בין 2-17% לאחר חופשת
האבות

אימהות לילדים קטנים

שיעורי תעסוקה - אימהות לילדים עד גיל 5
שעות עבודה - אימהות לילדים עד גיל שנה

"השפעה כללית" נמוכה

על צמצום אפליה והטיות מגדריות בקרב
מעסיקים כלפיי אימהות



מודל מוצע לתקופת הורות לאב בישראל



מכסת אב ייעודית
חודש שלם בלעדי לאב, לא על חשבון חופשת האם ולא במקביל אליה, במימון מלא

בחינת הגדלה ל14 ימים על חשבון ימי חופשה

יעדי הממשלה עד 2030 לאיכות תעסוקה

העלאת גיל הפרישה לנשים

יעד צמצום פערי השכר המגדריים בקצב של
2.6% לשנה לגילאי 25-39

דגש על הכוון גילאים צעירים, זרם העובדות שאמור
להיכנס בעשור הזה לשוק העבודה

יעדים נוספים לצמצום פערי שכר בין נשים
חרדיות לנשים יהודיות לא חרדיות

במסגרת פעולות הממשלה לאור העלאת גיל
הפרישה לנשים מ-62 ל-65, הוטל על זרוע
העבודה לתכלל פעילות כלים תעסוקתיים
משלימים כגון:

- ליווי, אבחון והכוון
- השלמת מיומנויות דיגיטליות ושפה
- הכשרות והסבות
- השמות בעבודה

צמצום הפערים המגדריים
והעלאת הצמיחה במשק

איך זה נראה בשטח?



סל שעות גמיש
חד הוריות

she codes;

תכנית חן
ליווי הנדסאיות חרדיות
בסמינרים



אמצע הדרך
הנסיון שלך, המומחיות שלנו.

הפורום הרב מגזרי
לתעסוקה שוויונית לנשים
51%



תודה רבה על ההקשבה!