

מגזין TheMarker Women // "לנשים לא משתלם לעבוד בהיי-טק בישראל": פערי השכר המדהימים של אומת הסטארט-אפ

בניגוד למצב אצל גברים, שכרן של נשים בהיי-טק אינו גבוה משמעותית מהשכר הממוצע במשק ■ נתונים חדשים חושפים: ההיי-טק מפלה יותר מתעשיות אחרות בין נשים לגברים

18.06.2015

מאת: ענבל אורפז

תעשיית ההיי-טק טובה לעובדים בה: המשכורות טובות, יש אופק התקדמות בזירה העולמית והעובדים נהנים מציביות תעסוקתית יחסית. ההזדמנויות בהיי-טק פתוחות לכאורה בפני כולם, כל עוד הם כישורניים ובעלי הידע המקצועי המבוקש. ואולם אפילו באומת הסטארט-אפ נשים הן אזרחיות סוג ב'. נתונים חדשים של הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה במשרד הכלכלה מצביעים על פער שכר של 45% בין נשים וגברים בהיי-טק - הן למשרה מלאה והן בשכר שעתי - לעומת פער של 32% בממוצע במשק. המסקנה המדאיגה של הנציבות היא שתעסוקה בהיי-טק אינה כדאית בטווח הארוך עבור נשים. בנציבות מסבירים שהחליטו לבדוק את פערי השכר בהיי-טק מאחר שהתעסוקה בתעשייה נחשבת איכותית מבחינת רמת הפריון וכושר המיצוי של רמת ההשתכרות. דווקא בענף שנחשב למיטיב ביותר עם העובדים בו מבחינת רמות שכר, הפערים הם הגבוהים ביותר.

הניתוח של הנציבות, המבוסס על עיבוד נתונים חדשים של הלמ"ס, מצביע על כך שפערי השכר בין גברים לנשים בהיי-טק גבוהים מאשר הממוצע בכלל המשק: גברים בהיי-טק משתכרים בממוצע 15.8 אלף שקל ברוטו בחודש, לעומת 8,771 שקל ברוטו אצל נשים בממוצע, נכון ל-2013. מפתיע אולי לגלות שהשכר של נשים בהיי-טק לא גבוה משמעותית מהשכר הממוצע של נשים שכירות בכלל המשק - 7,280 שקל בחודש. לעומת זאת, גברים בהיי-טק, קובעים בנציבות, מצליחים להגיע לרמת שכר גבוהה הרבה יותר מהממוצע בקרב חבריהם השכירים - 10,683 שקל בחודש. כלומר, גברים בהיי-טק ממנפים את יכולת ההשתכרות שלהם לשכר גבוה הרבה יותר מהממוצע במשק, בעוד נשים לא מצליחות לשפר משמעותית את שכרן בהשוואה לממוצע המשקי כשהן עובדות בהיי-טק.

יש לסייג את הנתונים, ולציין שהם כוללים את כל עובדי ההיי-טק, כלומר מצד אחד מתכנתים ומהנדסים, שלהם משכורות מהגבוהות במשק, ומנגד העובדים בשכבת התפקידים התומכים, כולל תפקידי אדמיניסטרציה, כוח אדם או שיווק. בתפקידי הליבה הטכנולוגיים יש נוכחות בולטת יותר של גברים - כחמישית מאנשי המו"פ בישראל בלבד הם נשים. לעומת זאת, בתפקידי המעטפת יש נוכחות יותר בולטת של נשים. בסך הכל, לפי נתוני הלמ"ס, נשים מהוות כשליש מהעובדים בהיי-טק.

למרות ההסתייגות, השורה התחתונה של הנציבות חד-משמעית: "בעוד שתעשיית ההיי-טק משתלמת עבור גברים שכירים, הן בהיבט של רמת ההשתכרות השעתית והחודשית והן מבחינת היכולת לחסוך לפנסיה, הרי שעבור נשים תעסוקה בתחום ההיי-טק כמעט שאינה משתלמת כלכלית, שכן היא מותירה אותן ברמות שכר והפרשות לפנסיה דומות לאלה של כלל השכירות במשק".

מרוויחות פחות בכל שעת עבודה

אחד הטיעונים המרכזיים, שמושמעים לעתים קרובות גם על ידי נשים, הוא שהן משתכרות פחות מגברים בגלל שהן עובדות פחות שעות - יוצאות מוקדם כדי לאסוף את הילדים, למשל. לכן בדקו בנציבות גם את פער השכר השעתי בין נשים לגברים - וגם שם נמצא פער שכר משמעותי. גברים עובדי היי-טק משתכרים

79 שקל לשעת עבודה בממוצע (ברוטו), בעוד נשים משתכרות 50 שקל, כלומר פער של 37%. בשאר המשק הפער השעתי הממוצע הוא 14.5%.

"אני עובדת בשעות נוחות ובדרך כלל נמצאת במשרד פחות שעות בהשוואה לגברים שעובדים איתי. אני מוצאת סיבות להסביר לעצמי למה אני נשארת אף שאני שחוקה כבר תקופה ארוכה - כי נוח לי. זו חברה נוחה, טובה וכיפית. יש לי בוס מקסים ואני אוהבת את החברים בעבודה", מעידה קרן, מתכנתת מנוסה באחת מחברות התוכנה הרב-לאומיות הגדולות. לא צריך לרחם על קרן - היא מרוויחה כ-26 אלף שקל בחודש. עם זאת, כבוגרת טכניון עם ותק מקצועי של 15 שנה בתעשייה, היא מוכנה להתפשר על שכר נמוך בהשוואה למה שיכולה היתה להרוויח בהינתן כישוריה וניסיונה - לטובת האיזון בין הקריירה לגידול שלושת ילדיה, כאם גרושה. לדבריה, "כשנכנסתי לחברה, לפני ארבע שנים, קיבלתי 24 אלף שקל. אני זוכרת שניסיתי לבקש יותר ולא הסכימו לתת לי, ובכל זאת לקחתי את העבודה".

"אני לא אלך למקום אחר בשביל עוד כסף, כי זה לא מספיק חשוב לי. קשה מאוד לעשות את המעבר. כיום אני מרוויחה שכר יפה, אז אני אומרת - על מה אני אלך להתווכח? זה מעצבן אותי, אבל גם הגיוני בעיני. האם במקום העבודה הבא אדע לבקש יותר? לא בטוח", אומרת קרן. "פעם, כששאלו אותי מה חשוב לי בעבודה אמרתי שהעניין. הייתי רוצה לומר את זה גם כיום, אבל האמת היא שכיום חשוב לי מקום שיתן לי גמישות. אחרת, כמה שהעבודה תהיה מעניינת, אני לא אוכל לעבוד בה".

האפליה בשכר בין נשים לגברים גוררת אפליה מצטברת וארוכת טווח, שמשפיעה על נשים גם כשהן יוצאות משוק העבודה. בדיקה נוספת של הנתונים, המבוססים על סקר הוצאות משקי הבית של הלמ"ס ל-2013, מתייחסת להפרשות לפנסיה של נשים.

הפערים בהפרשות לפנסיה גדולים אף יותר מפערי השכר. "חרף השתלבותן של נשים במשלח יד שונים במקומות עבודה המפרישים עבורן לקרנות פנסיה בשיעור דומה לזה של גברים, הפער בממוצע ההפרשות מקשה עליהן לחסוך בצורה מספקת עבור התקופה שלאחר הפרישה. מצב עניינים זה, בשילוב עם רמת השתכרות נמוכה יותר בעשרות אחוזים והיפלטות מוקדמת משוק העבודה, מרעים משמעותית את מצבן הכלכלי של הנשים המשולבות בשוק העבודה ביחס לגברים", נכתב במסמך.

מקור: אתוסיה חברת השמה להיי-טק

לפי הנתונים, שיעור המפרישים לקרנות פנסיה בהיי-טק דומה בין נשים לגברים: 80%-84% בהתאמה. עם זאת, נשים בהיי-טק מפרישות בממוצע 50% בלבד מהסכום החודשי אותו מפרישים הגברים - 467 שקל בחודש לנשים לעומת 941 שקל בממוצע לגברים. הפער בין יכולת ההשתכרות והחיסכון הפנסיוני של נשים וגברים בהיי-טק מתחדד כשמשווים את המצב של כל אחת מהקבוצות לשכירים ולשכירות בכלל המשק: גברים בהיי-טק מפרישים לפנסיה בממוצע 37% יותר משכירים בכלל האוכלוסייה, שמפרישים בממוצע 687 שקל בחודש. לעומת זאת, נשים בהיי-טק מפרישות בממוצע 7.5% יותר מאשר שכירות בכלל המשק, המפרישות בממוצע 435 שקל בחודש.

"ניכר שבעוד שתעשיית ההיי-טק משתלמת עבור גברים שכירים, הן בהיבט של רמת ההשתכרות השנתית והחודשית והן מבחינת היכולת לחסוך לפנסיה, הרי שעבור נשים תעסוקה בתחום כמעט שאינה משתלמת כלכלית, שכן היא מותירה אותן ברמות שכר והפרשות לפנסיה דומות לאלה של כלל השכירות במשק", נקבע במסמך.

אחד ההסברים האפשריים לפערים הגדולים בין ההפרשות לפנסיה של נשים וגברים בהיי-טק, שגדולים מהפערים בשכר, הוא שהפנסיה בהיי-טק לעתים קרובות לא מופרשת לפי 100% מהשכר - וניתן להתמקח על השיעור לפיו היא תופרש.

הפערים הגדולים: בין אקדמאים

הנתונים מתייחסים לכלל העובדים בהיי-טק בלי להבחין בין תפקידים בליבה הטכנולוגית לבעלי מקצועות תומכים - אבל מנתוני הלמ"ס שמתייחסים לכלל המשק עולה כי פער השכר הגדול ביותר הוא בין בעלי

ובעלות משלח יד אקדמי. כלומר, רופאים, עורכי דין, רואי חשבון וגם מהנדסים או מדעני מחשב - ליבת המועסקים בחזית הטכנולוגית בחברות ההיי-טק. בקרב קבוצה זו פער השכר בין גברים לנשים הוא 39%. בקרב מנהלים, משלח היד הבכיר ביותר, פער השכר הוא הקטן ביותר בהשוואה ליתר הקבוצות, אך בנציבות כותבים כי גם הוא גדול מאוד - 25%. "פערי השכר מגיעים לשיאם בקרב בעלי משלח יד אקדמי, המשתכרים שכר ממוצע דומה לזה של מנהלים", טוענים בנציבות. "מהנתונים עולה שנשים שהן בעלות משלח יד אקדמי מתקשות למצוא את פוטנציאל ההשתכרות שלהן, באופן דומה לזה של גברים באותו משלח יד".

התמונה העגומה מתחזקת כשמוסיפים את הנתונים שפירסמו במגזין TheMarker Women האחרון, על בסיס סקר שכר נרחב ומקיף בשיתוף חברת ההשמה להיי-טק ולביוטק אתוסיה. לפי הסקר, גם ב-2015 נשים מהוות מיעוט בחברות הטכנולוגיה, בכל תפקיד שהן מבצעות. בכל דרג ניהולי, בחברה בכל גודל ובכל תת-ענף בהיי-טק - שכן נמוך משמעותית מזה של גבר בתפקיד זהה. המדגם כולל 10,354 נשאלים, מחציתם נשים. הנתונים נאספו בסקר טלפוני ודגימה של העובדים ו-1,255 ארגונים מאז ינואר. לפי נתוני הסקר, פערי השכר בין נשים לגברים הם לכל הפחות 12%, בכל רמות התפקידים. כך למשל, מנכ"ליות בהיי-טק משתכרות 38 אלף שקל בחודש, בעוד שעמיתיהן הגברים מרוויחים 43 אלף שקל בחודש - פער של 13%. פער גדול יותר ניתן לראות בדרג הביניים. בעוד שגברים עם ניסיון של חמש עד תשע שנים מרוויחים בממוצע 21 אלף שקל, נשים משתכרות 18% פחות - 17 אלף שקל. בדרגות ניהול הביניים, של ראשי צוותים, מנהלים בכירים וסמנכ"לים, הפערים מצטמצמים, אך עדיין זהו שיעור דו-ספרתי. הפערים קיימים בכל תעשייה: מעולמות החומרה והשבבים המסורתיים ועד לעולמות האינטרנט והמובייל העדכניים. פערים קיימים בתוך הסטארט-אפים הקטנים, אך גם בחברות הגדולות, שיש להן יותר משאבים ויותר מודעות לתוכניות לגיוון תעסוקתי ולאיוון משפחה לצד קריירה. נתוני הסקר של מגזין TheMarker Women ואתוסיה מצביעים על כך שבכל שלב בדרך מצטמצם חלקן של הנשים. בתחילת המסלול, בתפקידים הראשונים, עד תשע שנות ניסיון, נשים מהוות קרוב ל-40% מהמועסקים בהיי-טק בישראל. במגזר העובדים המנוסים, חלקן של הנשים יורד ל-25%. בגזרת הניהול המצב גרוע אף יותר - עם חלק של 16% בלבד לנשים. במדרג הניהול רואים תופעה דומה לזו שראינו בקרב העובדים שאינם מנהלים: ככל שהוותק, הניסיון והבכירות גדלים - שיעור הנשים קטן. 29% מהמנהלים המנוסים הן נשים, 21% מהמנהלים הבכירים הם נשים, 18% מהסמנכ"לים הם נשים ו-14% מהמנכ"לים. בהשוואה למצב החברות הגדולות בבורסות ניו יורק, זהו אפילו שיעור גבוה. "ההיי-טק תובעני מבחינת שעות עבודה - ולא משאיר לך אפשרות לגדל ילדים, לכן התחומים האלה קיבלו מאפיין גברי. זה שם את התחרות בין גברים לנשים במקום לא הוגן", אומר אייל סלומון, מנכ"ל אתוסיה, בהתייחס לתוצאות הסקר. "רואים את זה בדוגמה של מנכ"לית יאהו, מאריסה מאייר. כל העולם הזדעק על חופשת הלידה הקצרה שלקחה - ושפטו אותה על כך. לגבר אין חופשת לידה, ואף אחד לא שופט אותו. ארגון מקדם את מי שמשקיע הכי הרבה שעות ונוכח, ולא יעשה בעיות כשצריך לטוס לחו"ל", מוסיף סלומון.

הבעיה מתחילה עוד בחינוך

הבעיה מתחילה עוד לפני שהנשים נכנסות לשוק העבודה: מלכתחילה, מספר הנשים שבחורות ללמוד מקצועות מדעיים והנדסיים ונכנסות למסלול המוביל לתעסוקה בהיי-טק הוא נמוך. בכיתות הפקולטות להנדסה, נשים הן מיעוט. זאת ועוד, לפי מחקר שנעשה לפני כמה שנים על ידי מוסד שמואל נאמן הצביע על כך, ששיעור הנשים המועסקות במחקר ופיתוח (מו"פ) - ליבת הפיתוח הטכנולוגי - נמוך משמעותית משיעור המקבילות תארים במדע והנדסה. בעוד שכל מי שמסתובב במשרדי חברות הטכנולוגיה או בכנסים בתחום מודע למיעוט הנשים בתעשייה, על השכר איש כמעט לא מדבר, ועל העובדים אף נאסר בחוזה לשותף קולגות שלהם במידע. הנוהג הזה מחליש את החלשים ממילא, ובתוכם הנשים, שלא יודעות כמה מרוויחים הגברים שעמם הן עובדות, ולא יכולות לדרוש שכר זהה.

מקור: אתוסיה חברת השמה להיי-טק

הדוגמה של מיכל מיכאלי ממחישה זאת היטב: בסוף שנות ה-90 היא היתה בתחילת דרכה המקצועית. היא בדיוק קודמה מתפקיד של מנהלת מערכת בקומברס למנהלת מוצר, אחרי כמה חודשים בחברה. הקידום כלל העלאת שכר של 30%, שמבחינתה היוותה קפיצה משמעותית. אלא שזמן קצר מאוחר יותר היא שאלה את הגברים שעבדו איתה בצוות כמה הם מרוויחים. כך, היא גילתה, להפתעתה ולגמרי במקרה, שהיא מרוויחה מחצית מהם - 9,000 שקל בהשוואה ל-18 אלף שקל. ואם לא די בכך, הגברים גם קיבלו אופציות. בעקבות הגילוי היא דרשה העלאה בשכרה, שהביאה לשיפור - אך הוא לא הושווה לזה של הקולגות הגברים.

"לא עלה בדעתי לבקש שכר גבוה יותר כשקיבלתי את הקידום", מספרת מיכאלי על המעבר בין התפקידים, שקיבע אותה במחצית השכר שקיבלו הגברים שביצעו אותו התפקיד. "המערכת מעולה בלומר לך שזה לא קשור להיותך בחורה", היא מציינת. בשנים האחרונות היא עוסקת בתחום של יזמות נשים, וניסתה להקים את Eva Ventures, קרן הון סיכון להשקעה בסטארט-אפים של נשים. לדברי קרן, "לא נהוג לדבר על שכר. זה טאבו. בקבוצה שלי אני הבחורה היחידה, ואני בטוחה שאני מרוויחה פחות מהגברים שאתי".

פערי שכר גדולים - גם בסטארט-אפים הקטנים

אף שהסטארט-אפיסטים תופשים את עצמם כנאורים וחותרים לשוויון, הסקר של TheMarker Women ואתוסיה מצא פער של כ-14% בין שכר ממוצע של נשים וגברים שעובדים בארגון באותו גודל, גם בסטארט-אפים הקטנים וגם בחברות הענקיות. ניתן היה לצפות שבארגונים הגדולים, שעומדים לרשותם יותר משאבים ויש להם מנגנונים מסודרים לניהול משאבי אנוש, פערי השכר יהיו קטנים יותר — אך גם בחברות שמעסיקות עובדים רבים, בדרך כלל מרכזי פיתוח של חברות רב-לאומיות או חברות ישראליות מבוססות, פערי השכר לא משתנים מהותית. גם חלקן היחסי של הנשים בחברות האלה לא גדל. דווקא בחברות הגדולות, שמעסיקות 5,000–10,000 עובדים, קיים פער של 19%. בקבוצה זו חברות ספורות, ביניהן hp ואינטל.

נקודת האור היחידה בסקר השכר היא תעשיית הביוטק, שכוללת חברות מכשור רפואי, פארמה וביוטכנולוגיה. כתעשייה שנסמכת על מומחים בתחומי הכימיה והביולוגיה, שבהם יש ייצוג נשי נרחב, שיעור הנשים בה גבוה יותר בכל הדרגים בהשוואה לתחומים אחרים. בדרגות הזוטרות, תחילת המסלול, נשים מהוות רוב בין העובדים (52%–53%). לאחר שהעובדות נהפכות לוותיקות, עם ניסיון של יותר מתשע שנים, צונח חלקן היחסי ל-34%. גם בדרגות הניהוליות יש ייצוג בולט יחסית של נשים — מנכ"ליות מהוות 20% מהמנהלים בתעשייה. מתחתיהן, 35% מדרג הסמנכ"לים הן נשים, ורמות של 30%–40% נרשמו בכלל דרגות הניהול.

תמונת הראי היא תעשיית השבבים — תעשייה ותיקה, שמועסקים בה בעיקר מהנדסי חשמל. המצב בתעשייה זו קשה: בשנים האחרונות כמעט שלא קמו סטארט-אפים חדשים בתחום, חברות ותיקות נסגרו ואחרות עברו גלי פיטורים. בתעשייה זו נשים הן רק 3% מהמנכ"לים. כבר בתחילת הדרך, בדרגות העובדים המתחילים, עם עד ארבע שנות ניסיון, נשים הן 21% מהעובדים בלבד, ובסך הכל 19% מהעובדים בתעשייה.

בחברות אינטרנט, תעשייה חדשה שהתפתחה בשני העשורים האחרונים, יש גם כן ייצוג גדול יותר של נשים בתחילת הדרך — עם 41%–43% נשים בדרגות הזוטרות. בתעשייה זו חסמי הכניסה נמוכים יותר, ולעתים קרובות ניתן להיקלט בתפקידים בתחום השייווק בלי הכשרה הנדסית או טכנולוגית — מה שמאפשר גם למי שלא סיימו לימודי הנדסה להיכנס לתעשייה שמבטיחה להן משכורות נאות. ואולם בדרגות הניהול הבכירות, שוב, כמעט שאין נשים.