

לכבוד פרופסור אלי וייץ
יו"ר ארגון הסגל האקדמי הבכיר
אוניברסיטת תל-אביב

אלי שלום,

הנדון: בדיקת פערי שכר באוניברסיטת תל-אביב

בימים אלו סיימנו לנתח, על פי בקשתך, את פערי השכר בין נשים וגברים בקרב חברי הסגל האקדמי הבכיר של האוניברסיטה. בבדיקות שערכנו השתמשנו בנתוני השכר שהוועד קיבל מהאוניברסיטה. הנתונים שעמדו לרשותנו כוללים, עבור כל חבר סגל, שכר בסיסי, תוספות אחוזיות שונות (קריטריונים, זמן מלא, מחקר ותפקיד), היקף משרה, שכר עבור עבודה נוספת, דמי הבראה, דרגה, וותק בדרגה, תאריכי קידום, פקולטה, גיל, מצב משפחתי, מספר ילדים ומוסד ושנת קבלת הדוקטורט. כל הנתונים מתייחסים לשכר הכולל את כל התוספות לעיל בחודש נובמבר 2011, ומיעוטם לחודש דצמבר של אותה שנה. התרשימים והלוחות המצורפים מציגים את הפערים המגדריים בשכר חודשי, ייצוג וקידום בקרב הסגל הבכיר.

עיקרי הממצאים הינם כדלקמן:

א. שכר

1. קיימים פערי שכר משמעותיים בין גברים לנשים בסגל האקדמי הבכיר. בכלל הסגל הבכיר המונה 955 חברי סגל (מתוכם 288 נשים), שכרן הממוצע של נשים מהווה 83 אחוזים מהשכר הממוצע של גברים. בקרב 822 חברי המסלול הרגיל (מתוכם 226 נשים), שכרן הממוצע של נשים מהווה 88 אחוזים מהשכר הממוצע של גברים. בקרב 133 חברי המסלולים האחרים (מתוכם 62 נשים), שכרן הממוצע של נשים מהווה 80 אחוזים מהשכר הממוצע של גברים.
2. כשלושה רבעים מהפער המגדרי במסלול הרגיל מוסברים ע"י שני משתני קידום: דרגה (35%), וותק בדרגה (38%). תוספות מחקר מסבירות את שארית הפער המגדרי (27%).¹
3. אחוז גבוה יותר של נשים מאשר גברים מקבלות תוספת זמן מלא, עובדה התורמת לצימצום הפער המגדרי בשכר.
4. במסלול הרגיל אין הבדלים מגדריים משמעותיים בתוספות בגין קריטריונים, תפקיד ועבודה נוספת.
5. השכר הממוצע במסלול הרגיל במזרח הקמפוס, הן לנשים והן לגברים, גבוה בכ-17% מהשכר הממוצע במערב הקמפוס.
6. ההבדל בשכר בין המזרח למערב נובע בעיקר מהמספר הגדול יותר של פמ"ה במזרח הקמפוס (בעיקר במדויקים) בהשוואה למערב, ומתוספות המחקר הנפוצות יותר במזרח הקמפוס מאשר במערב. מכיוון שאחוז הנשים במזרח (18%) נמוך משמעותית מאחוז הנשים במערב (37%), חלק מפערי השכר המגדריים נובעים מייצוג חסר של נשים במזרח הקמפוס. ברם, פער השכר המגדרי הממוצע במזרח הקמפוס אינו נמוך, ואף גבוה ב-23% מאשר הפער המגדרי במערב הקמפוס.

¹ בקרב כלל חברי הסגל בכל המסלולים, 97 אחוזים מפער השכר המגדרי הממוצע נובעים מארבעה משתנים בהם לגברים יתרון על נשים: היקף משרה, דרגה, וותק בדרגה ותוספות מחקר.

ב. ייצוג ושכירה

7. חלקן של הנשים בקרב כלל חברי הסגל הבכיר באוניברסיטה הוא 30.2% ובקרב חברי סגל במסלול הרגיל 27.5%.
8. ייצוג הנשים במסלול הרגיל בקרב בעלי דרגות שונות יורד מ-40.3% בקרב מרצים, ל-38.5% בקרב מרצים בכירים, ל-29.3% בקרב פרופסורים חברים ועד ל-17.6% בקרב פרופסורים מן המניין. יש הבדלים משמעותיים בייצוג נשים בין מזרח הקמפוס למערב הקמפוס, בין פקולטות שונות, ובמקרים רבים גם בין חוגים השייכים לאותה פקולטה.²
9. חלקן של הנשים בקרב המצטרפים החדשים למסלול הרגיל עלה מ-22.0% בקרב המצטרפים עד 1989 ל-28.2% בשנות התשעים, אך קצב הגידול בייצוג נשים התמתן בשנות האלפיים: אחוז הנשים בקרב אלו שגויסו ב-12 השנים האחרונות הוא-30.9%.
10. ייצוג הנשים במסלולים המקביל, הנלווה וחוקרים (47%) גבוה מייצוגן במסלול הרגיל, אך כך גם ייצוג היתר שלהן בקרב אלו המועסקים במשרה חלקית (58%) במסלולים אלה. זאת ועוד, נשים מהוות למעלה ממחצית חברי הסגל במסלול המקביל, אך פחות משליש מחברי הסגל במסלול הנלווה ומסלול החוקרים, מסלולי העסקה בהם השכר גבוה בהרבה מאשר במסלול המקביל.

ג. קידום

11. בשל חשיבות הדרגה והוותק בדרגה להסבר פערי השכר, חקרנו את נושא הקידום בקרב חברי המסלול הרגיל, ומצאנו שבממוצע, גברים מגיעים לשלבים שונים של הקריירה בגיל צעיר יותר (גברים הגיעו לדרגת פמ"ה בגיל 48 ונשים בגיל 51), והפער המגדרי (לטובת גברים) במשך הזמן לקידום גדל ככל שמתקדמים בסולם הדרגות. הפערים המגדריים בקידום קיימים ברוב הפקולטות, והם גדולים יותר במערב הקמפוס (למעט משפטים) ובמדייקים.
12. לאור זאת אמדנו משוואות קידום לדרגות השונות במסלול הרגיל. ממשוואה זו עלו ארבעה ממצאים עיקריים:
 - i. לגברים קצב קידום מהיר יותר בהשוואה לנשים בעלות מאפיינים דמוגרפיים זהים באותה פקולטה.
 - ii. הקידום הממוצע מהיר יותר בפקולטות למשפטים, ניהול, הנדסה, ומדייקים. מסיבות שונות, שלא בהכרח קשורות לקצב הקידום, ייצוג הנשים בפקולטות אלו הוא נמוך במיוחד.
 - iii. חברי סגל שהמינוי הראשון שלהם באוניברסיטה היה מרצה בכיר או פרופ"ח (רובם גברים במזרח הקמפוס) קודמו מהר יותר מעמיתיהם שהחלו בדרגת מרצה.
 - iv. חברי סגל שסיימו את לימודי התואר השלישי באוניברסיטת תל אביב קודמו מהר יותר מחברי סגל שסיימו את לימודיהם באוניברסיטאות אחרות, לרבות היוקרתיות ביותר בארה"ב ובבריטניה. עובדה זו, שלבוגרי תל אביב יתרון בקידום על בוגרי מוסדות אחרים תורמת לצמצום הפער המגדרי בקידום, שכן קרוב ל-45% מהנשים לעומת שליש מהגברים היו דוקטורנטים באוניברסיטת תל אביב. נתון זה מפתיע, ומצריך גם התייחסות נפרדת מעבר להיבט המגדרי הנידון כאן.
13. רבים מהמרצים הבכירים במסלול הרגיל (26%), בעיקר בפקולטה למדעי הרוח, הגיעו לשיא הוותק בדרגה זו ושכרם נעצר. לעומת זאת, רק 13 אחוזים מהפרופסורים החברים הגיעו לשיא הוותק בדרגת פרופ"ח. חשוב לציין ששיעור הגברים והנשים שהגיעו לשיא הוותק בדרגות מר"ב ופרופ"ח דומה.

המלצות

הסיבות לפערי הייצוג והשכר המגדריים באוניברסיטה מורכבות יותר ממה שנוכל להציג בדו"ח קצר זה, בין השאר, מאחר שלכל פקולטה, ולעיתים אף לחוגים שונים בתוך פקולטות, מאפיינים ייחודיים בנושאי שכירה, קידום, מסלולי העסקה, היקף העסקה, תקציבי מחקר, ואולי יש גורמים נוספים שאיננו מודעים להם. למרות זאת הדו"ח מלמד על שני נושאים מרכזיים שאחראים על הפערים המגדריים בסגל הבכיר: שכירה, שהיא הקובעת את ייצוג הנשים באוניברסיטה, וקידום, המסביר

² התרשימים והלוחות המוצגים אינם כוללים נתונים חוגיים, אלא רק פקולטתיים. ברם, בכל הפקולטות הגדולות יש שונות רבה בין חוגים באשר לייצוג נשים בסגל הרגיל (למשל עבודה סוציאלית לעומת כלכלה במדעי החברה, חינוך לעומת ארכיאולוגיה במדעי הרוח, ריפוי בעיסוק לעומת אנטומיה ברפואה, ותולדות האומנות לעומת קולנוע באומנות). למעשה, שוויון מגדרי בייצוג ברמת הפקולטה יכול להתקיים גם אם כל הנשים מרוכזות במספר קטן של חוגים, וכל הגברים בחוגים אחרים.

את רוב פערי השכר המגדריים. אפילו שבכל הפקולטות קיים תת ייצוג לנשים וברובן הן מקודמות, בממוצע, לאט יותר מגברים, הרי תת הייצוג של נשים חריף במיוחד במזרח הקמפוס, ושיעור הנשים בדרגות פמ"ה נמוך במיוחד במערב. מאחר ששני הנושאים של שכירה וקידום להשגת שוויון מגדרי בסגל הבכיר, להלן מספר המלצות להתמודדות עימן.

14. שכירה: בכדי להעלות את ייצוג הנשים בקרב חברי הסגל בכלל, ובמזרח בפרט, רצוי להנהיג הליכי גיוס פורמליים בכל חוגי האוניברסיטה. פורמליזציה כזו צריכה לכלול פרסום קול קורא לכל גיוס, ואיסוף נתונים אודות מספר הפונים והפונות לכל משרה. נתונים אלו יסוכמו בדו"ח שיתייחס, בין השאר, להרכב המגדרי של כלל הפונים למשרה, לרשימה הסופית של המועמדים, ולאלו להם הוצעה המשרה.

15. קידום: בכדי לצמצם את פערי המגדר בקידומים לדרגות שונות חשוב להחיל על מערב הקמפוס, בו נמצאות רוב הנשים, את מדיניות הגיוס הנהוגה במזרח הקמפוס.

- i. למנות את מרבית חברי הסגל החדשים לדרגת מרצה בכיר. דרגת מרצה תוענק רק לחברי סגל שאינם בשלים לקבלת דרגת מרצה בכיר.
- ii. בקרב חברי סגל שהתקבלו בדרגת מרצה יש לקצר ולפשט את קידום הביניים מדרגת מר"ב לפרופ"ח ולהפכו לקידום שמבוסס על הערכות פנימיות ללא מכתבים חיצוניים.
- iii. מאחר וכל שלב קידום מעצים את הפערים המגדריים המטרה היא שגם חברי הסגל במערב הקמפוס יעברו שלוש הערכות חיצוניות (במקום ארבע כיום): בכניסה (בדרגת מרצה או מר"ב), בקבלת הקביעות (בדרגת פרופ"ח לאלו שהגיעו כמר"ב, או בדרגת מר"ב לאלו שהגיעו כמרצה), ובקידום לפמ"ה.

16. יש להקים צוות לקידום שוויון מגדרי באוניברסיטה. בשל המאפיינים היחודיים של כל פקולטה בנושאי שכירה וקידום, וההבדלים בסיבות לאי-שוויון מגדרי בין הפקולטות ואף בין החוגים, מומלץ שהצוות הכלל-אוניברסיטאי יסתייע בצוותים פקולטטיים אשר יבחנו בכל פקולטה את הסיבות לפערים ואת הדרכים לתקן. הממצאים, ההצעות לשינוי, דרכי המדידה וניטור ההתקדמות יעשו על ידי תהליך למידה משותף אותו ירכז הצוות האוניברסיטאי.

17. על מנת לעקוב אחר התפתחות פערי המגדר בסגל הבכיר, יש לאסוף נתונים שנתיים באשר לאחוז הנשים בפקולטות ובחוגים בכל דרגה, כמו גם נתונים על השיעור האחוזי של תוספות המחקר, תפקיד, זמן מלא וקריטריונים בקרב הסגל האקדמי הבכיר.

18. הפערים המגדריים בסגל המנהלי אינם ידועים, ויש לשקול ביצועה של בדיקה דומה בקרב חבריו.

בברכה,

יצחק הברפלד וינון כהן

ברצוננו להודות למיכאל בוריאק על עזרתו בניתוח הנתונים, ולחנה איילון, יוסף גרודזינסקי, גיא מונדלק, הדס מנדל, אלכסנדרה קלב, תמר קריכלי-כץ, דנה רון וחיה שטייר על הערותיהם לטייטה מוקדמת של תרשימים וטבלאות.