



נייר מדיניות כלכלית, יוני 2021

האם תמריץ של הטבה במס חברות המותנה בצמצום פערי שכר בין נשים
לגברים בחברה, יוביל לצמצום פערי השכר המגדריים בישראל?

מנחה

ד"ר אסנת ליפשיץ

כותבים

ענבל מסלובטי

אורן עטיה

201366440

302338678

תוכן עניינים

1. תקציר.....	2
2. מבוא.....	3
2.1. חשיבות שאלת המדיניות.....	3
2.2. רקע.....	3
2.3. סקירת ספרות.....	7
3. שיטה.....	10
3.1. הליך.....	10
3.2. נתונים.....	10
3.3. סימולציה.....	11
4. תוצאות.....	13
5. דיון ומסקנות.....	14
6. המלצות.....	16
7. ביבליוגרפיה.....	18
8. נספחים.....	21
8.1. נספח 1 - חישובים לסימולציה.....	21

1. תקציר

פערי השכר בין נשים לגברים בישראל, נכון לשנת 2021, הם מהגבוהים במדינות ה-OECD (OECD, 2018). מדינת ישראל, ששמה לה את עקרון השוויון כעוגן עוד מימי מגילת העצמאות, ובמרוץ השנים חוקה חוקים ותקנות שונים לשוויון בעבודה ושכר שווה בין המגדרים, שנועדו לקדם שוויון ולמנוע אפליה בין המינים בכל הנוגע לשכר או גמול אחר הקשור לעבודה, עדיין מתקשה לצמצם את פערי השכר בין נשים לגברים. למרות קיומם של חוקים אלו, וחרף מספר עשורים בהם מתקיים מאבק לקידום שוויון ההזדמנויות המגדרי בשוק העבודה, הפערים בין נשים לגברים בשכר, בסיכויי העסקה וקידום, ובהזדמנויות הפתוחות בפניהם בשוק העבודה, נותרו גדולים. צמצום פערים אלו מהווה אינטרס חברתי וכלכלי למדינת ישראל. מבחינה כלכלית, אחת התובנות העיקריות מהספרות המחקרית העוסקת בצמיחה כלכלית היא כי הקצאה לא יעילה של משאבים וכישורים ברמת המיקרו יכולה להיתרגם לפריון נמוך ברמת המאקרו. אחד מהגורמים להקצאה לא יעילה של משאבים במשק הישראלי נובע מהשתתפות לא אופטימלית של נשים בשוק העבודה. הדבר מתבטא בין היתר בפערי השכר המגדריים.

המטרה המרכזית של הנייר הינה לספק כלי פרקטי, פשוט ויעיל לצמצום פערי השכר בין נשים לגברים בישראל ולבחון האם הטבה במס חברות הינה כלי אפקטיבי בצמצום הפערים. בחרנו בכלי מדיניות זה היות וישראל עשתה שימוש נרחב לאורך ההיסטוריה בהטבות מס לצורך פתרון בעיות חברתיות וכלכליות שונות, ועל כן ראינו לנכון להשתמש בכלי זה גם למטרת צמצום פערי השכר. השיטה שאנו מציעים בנייר זה מיועדת להתאמה לכלל חבריה וחברה באמצעות כלים חשבונאיים קיימים. לאור היעדר הנתונים הקיים כיום, ביצענו סימולציה על ענף כלכלי שלם כדוגמה, ענף המידע והתקשורת, ובחנו את ההשלכות שלה על ההכנסות לקופת המדינה ועל השינויים החשבונאיים לחברות עצמן. המטרה הייתה מחד להשיג צמצום הדרגתי של פערי השכר המגדריים עד כדי שוויון יחסי מוחלט, המותאם לשעות העבודה השבועיות הממוצעות של נשים וגברים בענף, ומאידך לא לפגוע בהכנסות לקופת המדינה ממסים. היישום בפועל של השיטה בצד של החברות מתמרץ עלייה בהוצאות השכר שלהן (העלאת שכר הנשים), תוך שמירה על שורת הרווח שלהן לזו שהייתה טרום העלייה בהוצאות, זאת על-ידי הטבה במס חברות מצד המדינה. בצד המדינה, מדרגת ההטבה המתאימה נקבעת כך שההפסד בהכנסות ממס חברות כתוצאה מההטבות הניתנות לחברות, יקוזז באמצעות העלייה בתשלומי מס הכנסה של הנשים שכעת ישתכרו שכר גבוה יותר וישלמו יותר מס. תוצאות הסימולציה הראו כי הכלי, כאשר הוא עומד בפני עצמו, הינו אפקטיבי לצמצום של עד 25% בפערי השכר המגדריים, כאשר צמצום משמעותי יותר גורר קיטון בהכנסות לקופת המדינה.

לאור תוצאות המחקר, אנו מסיקים כי מתן הטבה במס חברות יכולה לצמצם את פערי השכר המגדריים, אך עד לגבול מסוים ועל כן ההמלצה המרכזית שלנו היא גיבוש ותקצוב תכנית רב שנתית לקידום שוויון מגדרי בשוק העבודה על-ידי הגברת שקיפות בשכרם של העובדים באמצעות איסוף וניתוח נתוני שכר בצורה מגדרית, ביצוע פעולות לצמצום הבידול התעסוקתי בין נשים לגברים בענפי הכלכלה השונים ובחינת תמריצים נוספים למעסיקים אשר יסייעו לקדם את האינטרס שלהם לצמצום פערי השכר המגדריים. אמנם נייר מדיניות זה מתמקד במס חברות ובצמצום פערי שכר מגדריים, אך עיקרון השיטה עשוי להיות יעיל ליישום וקידום תחומים נוספים.

2. מבוא

שאלת המדיניות בה נעסוק בנייר מדיניות זה בוחנת האם תמריץ של הטבה במס חברות המותנה בצמצום פערי שכר בין נשים לגברים בחברה, יוביל לצמצום פערי השכר המגדריים בישראל.

2.1. חשיבות שאלת המדיניות

אי שוויון מגדרי בעולם התעסוקה הוא לא רק נושא מוסרי וחברתי דוחק, אלא גם אתגר כלכלי קריטי. אם נשים - המהוות כמחצית מאוכלוסיית גיל העבודה בעולם - לא משיגות את מלוא הפוטנציאל הכלכלי שלהן, הכלכלה העולמית לא מממשת את הפוטנציאל שלה. אם נתמקד בפן הכלכלי, ממחקר של חברת מקינזי עולה כי אם בכל העולם יושג שוויון כלכלי מגדרי, קרי, התרומה הכלכלית של נשים תשתווה לתרומה הכלכלית של גברים, אז ההערכה הנה שהתרומה לכלכלה העולמית תהיה בהיקף של 28 טריליון דולר, המבטאים צמיחה של 26% בתוצר הגלובלי השנתי ב-2025 (McKinsey Global Institute, 2015). אחד המדדים העיקריים למדידת אי השוויון המגדרי בעולם התעסוקה הוא הפער בשכר בין נשים לגברים. על כן, סוגיית אי השוויון בשכר על בסיס מגדרי מעסיקה בשנים האחרונות את המדינות המפותחות בעולם וביניהן מדינת ישראל. מכאן, יש מקום לעידוד מדיניות שתפעל לשילוב מוגבר של נשים במשרות איכותיות ובשכר גבוה, ולהעלאת המודעות לפער השכר בין המגדרים.

2.2. רקע

מאז אמצע המאה ה-20, גברה המודעות לחשיבות ולצורך הכלכלי בהעלאת שיעורי השתתפותן של נשים בשוק העבודה, מה שהביא לפיתוח שורה של אמצעים שהקלו על נשים להשתלב בשוק העבודה כמפרנסות משניות בעודן משלבות את עבודת הבית. בעקבות כך, נוצרו מסגרות לטיפול בילדים, הטבות מס לאימהות עובדות, חופשות לידה בתשלום לאימהות עובדות וחקיקת מגן לשמירה על זכויות נשים בעבודה. יחד עם היתרונות והגישה המתקדמת שהביאה מדיניות זו, היא הגבירה את הבידול התעסוקתי בין נשים לגברים וחיזקה את המגמה לפיה נשים במרבית המדינות מרוכזות בענפים כלכליים פחות רווחיים, אשר מאופיינים בהיקפי עבודה נמוכים, משרות חלקיות או בשעות עבודה מועטות כגון: המגזר הציבורי, משלחי יד טיפוליים, שירותים כדוגמת הוראה, פקידות וכדומה. נוצר ריכוז של נשים במקצועות ובמשרות שנוח לשלבם עם גידול ילדים, והשתרשה התפיסה כי נשים הינן מפרנסות משניות, מה שיצר לגיטימציה לכך שנשים מרוויחות שכר נמוך יותר. מסלולי התעסוקה השונים ושעות העבודה הקצרות יותר של חלק גדול מהנשים העובדות תרמו לכך שפערי השכר המגדריים לא נבדקו לעומק ולא נתפסו כאפליה או כפגיעה בשוויון. במרוצת השנים, התגבשה מודעות לכך שאותה מדיניות שאפשרה שיעורים גבוהים של תעסוקת נשים יצרה מסלולי תעסוקה הנתפסים כנשיים ומסלולי תעסוקה הנתפסים כגבריים, ומיסדה את פערי השכר בין נשים לגברים.

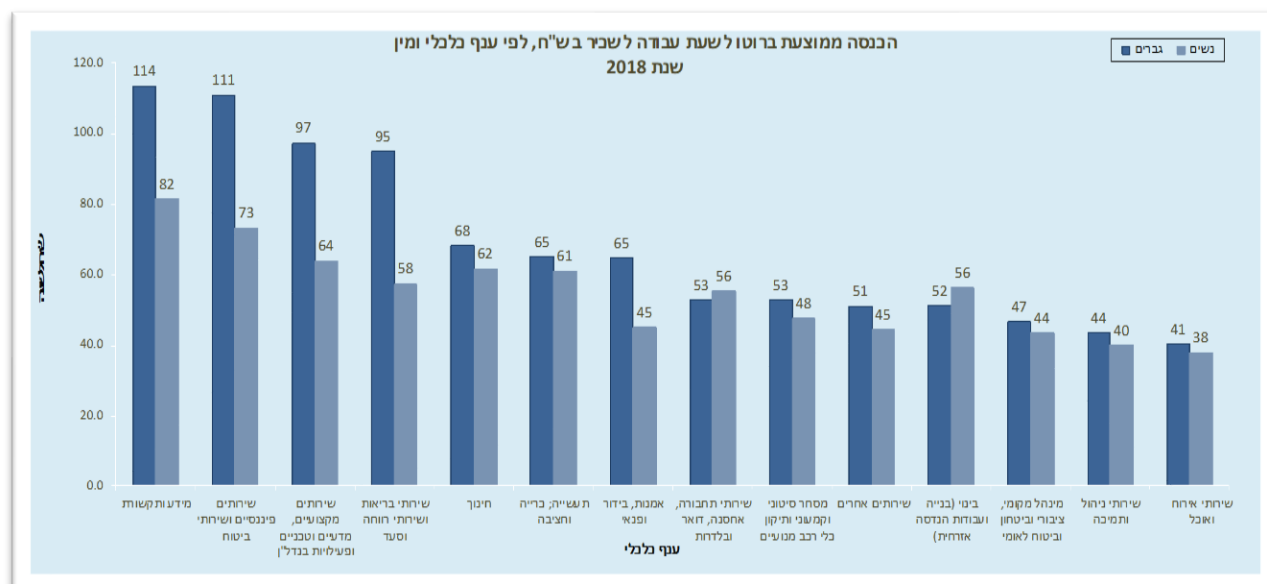
בעשורים האחרונים פועלים, האיחוד האירופי (THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, 2006) וה-OECD (OECD, 2017), בנושא צמצום פערי השכר, כאשר שני הארגונים הציבו את הנושא כיעד של המדינות החברות בהם. מרבית המדינות הקימו גופים העוסקים בפערי השכר וממונים על הנושא כחלק ממנגנון המדינה, ובמדינות רבות ישנן הוראות המחייבות לשלם שכר שווה לעובדים ולעובדות, אך עדיין ישנם פערי שכר בין המגדרים. על מנת לצמצם את פערי השכר בין המגדרים, הוסיפו מדינות רבות ב-OECD הסדרים ומנגנונים שנועדו לקדם איסוף וניתוח של נתוני שכר בצורה מגדרית לטובת הגברת השקיפות בשכרם של

העובדים והעובדות וזאת במטרה לאפשר נקיטת צעדים ופיקוח טוב יותר לטובת צמצום הפערים. הביקורת העיקרית שעלתה היא שעלות הבקרה והפקת הדוחות הנדרשת מהמעסיקים הינה גבוהה ומהווה נטל ועול רב על המעסיקים. נכון להיום חסר ביסוס ראייתי מספק בעניין היתרונות והחסרונות של קידום שקיפות של נתוני השכר ככלי לצמצום פערי שכר בין גברים לנשים (HOFMAN, NIGHTINGALE, BRUCKMAYER, & SANJURJO, 2020).

המדינות המובילות בתהליך הצמצום של פערי השכר המגדריים הן מדינות סקנדינביה, המתאפיינות במדיניות מקיפה המשלבת מספר אסטרטגיות. בכל מדינות סקנדינביה קיימת חובת בדיקה ודיווח של מעסיקים לגבי פערי שכר לפי מגדר. מעסיקים נדרשים לנקוט צעדים שעניינם השוואת שכר הנשים לשכר הגברים בעבודה שווה או שוות ערך. בנוסף, ננקטות פעולות של אפליה מתקנת, הן מצד המדינה והן מצד ארגוני עובדים ומעסיקים, להעלאת שכרן של נשים בענפי תעסוקה בהן נשים מרוויחות שכר נמוך במיוחד, וכן בקרב בכירות. במקביל נערכות פעולות במערכת החינוך לצורך עידוד בחירות תעסוקתיות מגוונות בקרב נשים וגברים. מערך הטיפול בילדים מקיף ומסובסד ונגיש לכל משקי הבית, ואף נעשה מהלך של ייחוד נתח משמעותי מחופשת הלידה לאבות. לבסוף, במדינות אלה מקודמות נורמות תעסוקתיות של איזון בית-עבודה לשני ההורים (דגן-בזגלו וחסון, 2014).

במשק הישראלי, אחד הגורמים להקצאה לא יעילה של משאבים נובע מהשתתפות לא אופטימלית של נשים בשוק העבודה. הדבר מתבטא בהיקפי עבודה נמוכים יותר של נשים, ייצוג לא שווה של נשים וגברים בענפי הכלכלה השונים, בייצוג נמוך של נשים בתפקידים בכירים ובפערי שכר מגדריים גבוהים. הבדלים אלה בדפוסי ההעסקה אינם מספקים הסבר מלא לפערי השכר מכיוון שבמרבית ענפי וסוגי התעסוקה, שכרם הממוצע של הגברים גבוה משכרן של הנשים (גבע, 2015), כפי שניתן לראות בתרשים 1.

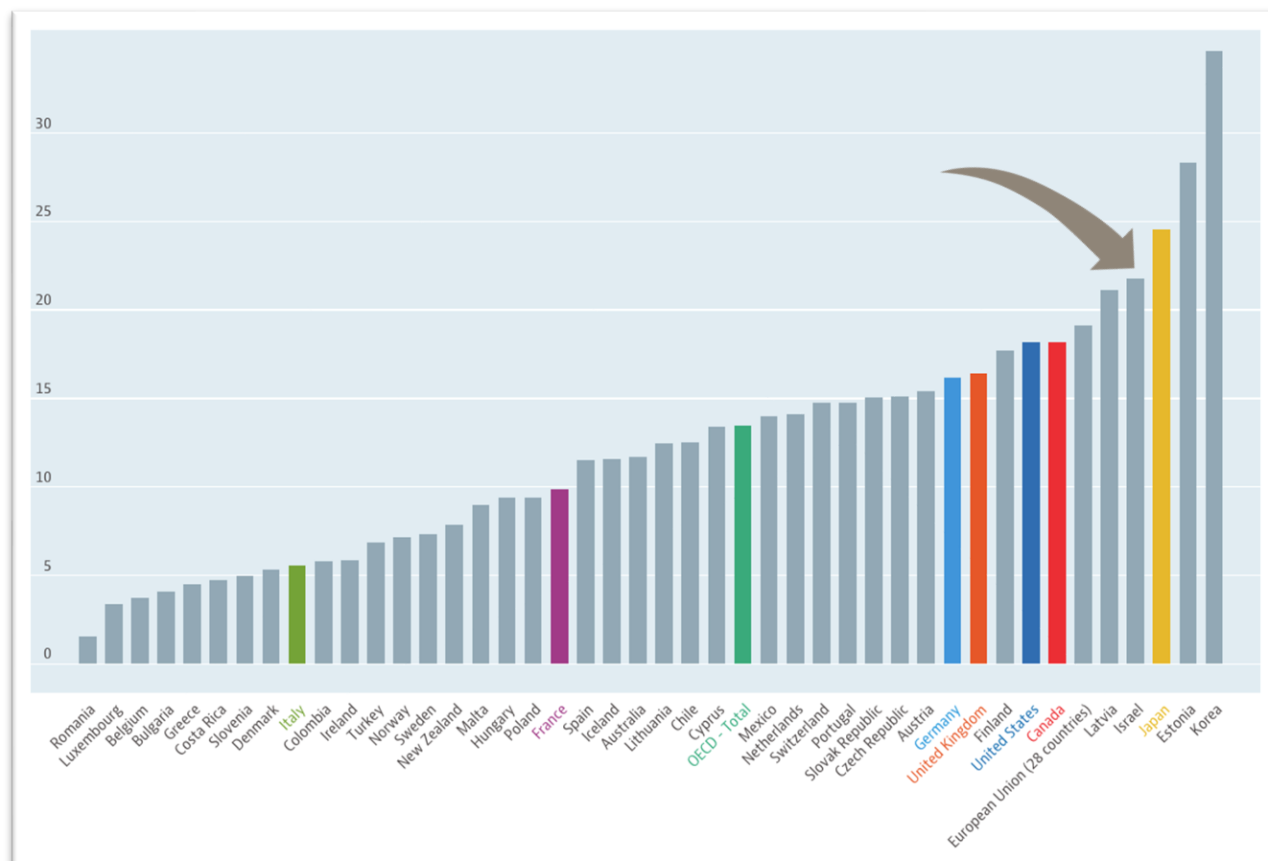
תרשים 1: הכנסה ממוצעת לפי ענף כלכלי ומגדר



לאורך השנים נחקקו במדינת ישראל חוקים שונים על מנת לצמצם את תופעת פערי השכר המגדריים בשוק העבודה הישראלי. בשנת 1996 נחקק בישראל חוק "שכר שווה" הקובע כי עובד ועובדת המועסקים אצל אותו

מעסיק באותו מקום עבודה זכאים לשכר שווה בעד אותה העבודה. החוק נועד לקדם שוויון ולמנוע אפליה בין המינים בכל הנוגע לשכר או תגמול אחר בהקשר של עבודה (חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, 1996). כיום, 25 שנה לאחר חקיקת חוק זה, במדינת ישראל עדיין קיימים פערי שכר והיא נמצאת במקום הרביעי בדירוג פערי השכר במדינות ה-OECD, ומעל ממוצע מדינות הארגון (OECD, 2018), כפי שניתן לראות בתרשים 2.

תרשים 2: פער השכר בין המגדרים באחוזים

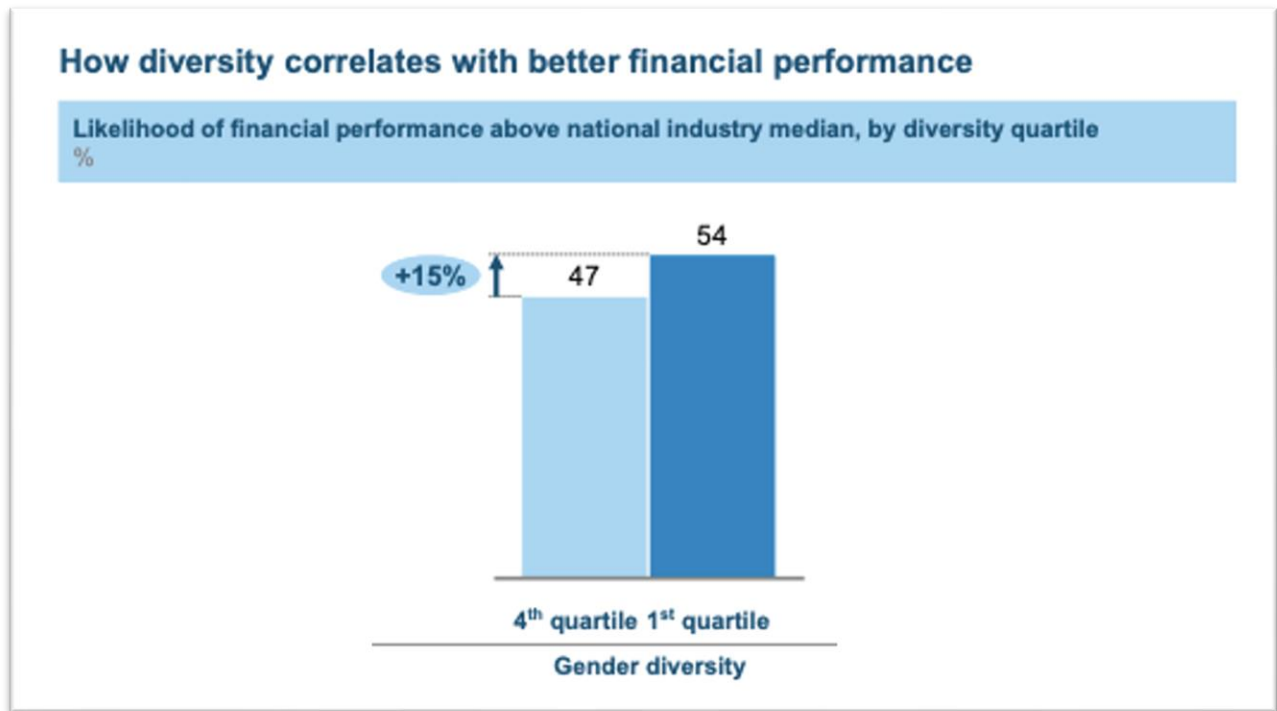


נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ממחישים עד כמה אנחנו רחוקים משוויון מגדרי בהיבטי שכר בעולם התעסוקה. בשנת 2018 השכר הממוצע של אישה בישראל, 8,546 שקלים, היה נמוך ב-31.6% מהשכר הממוצע של גבר, 12,498 שקלים (למ"ס, 2019), כפי שניתן לראות בתרשים 3. יתרה מזאת, כאשר בוחנים בוגרי מקצועות זהים בהיטק לדוגמה, אגף הכלכלן הראשי במשרד האוצר קבע במחקר שנערך בשנת 2019 כי כבר שנתיים לאחר סיום התואר נמצא פער לרעת נשים של כ-2,500 שקלים ברמת השכר הממוצע בתעשייה (אגף הכלכלן הראשי, 2019).

תרשים 3: שיעור שכר נשים משכר גברים לפי הכנסה חודשית בין השנים 2008-2018



שילובן של נשים בכלל ונשים משכילות בפרט, בשוק העבודה בישראל, חיוני לצמיחת המשק והגדלת הפרייון בו. הסגרגציה התעסוקתית פוגעת בפרייון הכלכלי בשל הקצאה לא יעילה של משאבים וכישורים, וזאת בנוסף לפגיעה במעמד הנשים בחברה. המשמעות הינה כשל שוק בהקצאה תעסוקתית, ייצוג חסר של נשים בענפים מסוימים, ובפרט בענפים המתאפיינים בשכר גבוה (אגף הכלכלן הראשי, 2016). לטובת צמצום פערי השכר וייצוגן של נשים בצורה שווה בעולם העבודה יש צורך במנגנונים ומנופי השפעה יעילים ומיקוד החקיקה בחיוב מעסיקים לנקוט פעולות לצמצום פערי השכר בחברות שלהם. המעסיקים, שהינם אחד מעמודי התווך המרכזיים ביכולת לבצע שינויים אלו, מעבר למודעות לנושא, צריכים לבצע פעולות אקטיביות כדוגמת גיוס נשים לתפקידים הנתפסים כבעלי אופי גברי, קידום וקבלת נשים לתפקידים בכירים והשוואת שכר הנשים לשכר הגברים בגין עבודה דומה. פעולות אלו כרוכות בהגדלת הוצאות החברה, ועל כן, אנו סבורים כי לחברות אין אינטרס מובהק בביצוען. במחקר שהתבצע על-ידי חברת מקינזי נראה כי גיוון על בסיס מגדרי מגדיל את רווחי החברה, ואף על פי כן נראה כי אין זה תמריץ מספק עבורם (Hunt, Layton, & Prince, 2015), כפי שניתן לראות בתרשים 4 להלן.



הטבת מס חברות לעומת זאת, הינה כלי מרכזי במדיניות הממשלה אשר מאפשר לפתח ולעודד צמיחה כלכלית בנושאים ספציפיים ומהווה תמריץ כלכלי עבור חברות ותעשיות (משרד מבקר המדינה ונציבות תלונות הציבור, 2013). בנייר מדיניות זה נרצה לבחון האם שימוש בכלי מדיניות של הטבה במס חברות הינו מנגנון אפקטיבי לטובת צמצום הפערים המגדריים, כך שככל שבחברה מסוימת פערי השכר בין עובדים לעובדות יהיו קטנים יותר, כך הטבת מס החברות שהחברה תקבל תהיה גבוהה יותר.

2.3. סקירת ספרות

העיקרון של שוויון הזדמנויות בעבודה, שכר שווה לעבודה שווה או שוות ערך, כמו גם איסור אפליה על רקע מגדרי בעבודה בכלל ובשכר בפרט, מעוגנים באמנות בין-לאומיות כבר משנת 1957. אלו נושאים מרכזיים בדיון הציבורי בקרב מדינות רבות בעולם וישנם מאמצים אדירים לצמצום פערי השכר, אי השוויון והאפליה על בסיס מגדרי. אחד מהקשיים לצמצום פערים אלו, הוא לבודד את המשתנים והגורמים. במחקר של הכלכלן הראשי במשרד האוצר שפורסם ב-2015, נבדקה ההשפעה של משתנים שונים על פערי השכר בין גברים לנשים. מהבדיקה עלה כי ניתן להסביר חלק גדול מפערי השכר באמצעות משתנים מוגדרים כמו ענפי העסקה שונים ומספר שונה של שעות עבודה. עם זאת, גם לאחר אומדן ההשפעה של שני המשתנים הללו, עדיין נותרה שארית בלתי מוסברת של פער בשכר. את השארית לא ניתן לשייך באופן מובהק לאפליה מגדרית אך גם לא ניתן לשלול את החשש שישנו קשר בין השניים (גבע, 2015). כך או כך, מחקרים שונים מראים כי להשקעה בצמצום פערי השכר המגדריים יש השפעה חיובית על צמיחת המשק. כך לדוגמה, מתוצאות מחקר שסקר את השפעת אי השוויון המגדרי בין נשים לגברים על הצמיחה הכלכלית במדינות עם מדד פיתוח אנושי גבוה, בתקופה שבין 2002 ל-2012, נראה כי ישנו קשר שלילי בין פערים בשכר בין גברים לנשים לבין צמיחה כלכלית – ככל שהפערים קטנים יותר, כך הצמיחה הכלכלית

גבוהה יותר. המחקר הראה שצמצום אי השוויון המגדרי, או במילים אחרות העלאת השוויון בין נשים וגברים בכל התחומים הקשורים לשוק העבודה, תעסוקה, ושכר (וגם חינוך ושוויון תרבותי), יגביר את הצמיחה הכלכלית במדינות עם מדד פיתוח אנושי גבוה (Parvaneh & Atefe, 2015). חשוב לציין כי ישראל נחשבת מדינה עם מדד פיתוח אנושי גבוה, וממוקמת נכון לשנת 2020 במקום ה-19 בעולם במדד זה (Conceicao, 2020). מחקר נוסף בתחום, שערך אגף הכלכלן הראשי במשרד האוצר, בחן את ההשפעה המאקרו-כלכלית של צמצום הדרגתי בפער השכר המגדרי במהלך העשורים הקרובים, והראה כי צמצום פערי השכר בין גברים לנשים צפוי להביא לעלייה של 7 אחוזי תוצר בהשוואה לתרחיש בו הפערים לא מצטמצמים, לצמצום משמעותי של אי השוויון בין המגדרים, להגדלת הכנסות משקי הבית, וכן ולעלייה ניכרת בצמיחה הכלכלית בישראל (אגף הכלכלן הראשי, 2016).

על מנת למגר את פערי השכר, אי השוויון והאפליה על בסיס מגדרי, ברוב מדינות ה-OECD קיימת זה שנים רבות חקיקה בנושא. כך גם בישראל, עקרון זה מעוגן במספר חוקים: חוק עבודת נשים (חוק עבודת נשים, 1954), חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, 1996), וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, 1988), אשר לו התווסף תיקון מס' 15 בשנת 2010, האוסר על מעסיקים לבקש מידע אישי אשר אינו רלוונטי לעבודה ועלול להוביל לאפליה, בין היתר על רקע מגדרי (חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון מס' 15, 2010)). אולם חקיקה זו לא הביאה לצמצום פערי השכר המגדריים כתופעה רחבה, זאת בשל העובדה שהחקיקה מבוססת על מודל אינדיבידואלי של הפרת חובת השוויון. החוקים העוסקים בשכר שווה מבוססים על מודל "הגשת התביעה" שבו במקרה של הפרת הזכאות, על העובדת הבודדת מוטלת האחריות לגלות את פערי השכר, לתבוע את המעסיק ולעמוד בנטל הראיה שהיא מבצעת עבודה דומה או זהה לעבודתו של גבר אחר במקום עבודתה. החוקים אינם מפרטים במדויק מהי עבודה דומה או שוות ערך וההליך המשפטי כרוך בניתוח עיסוקים. הסעד שהחקיקה מקנה גם הוא בעיקרו אינדיבידואלי - פיצויים לצד הנפגע מבלי שהמעסיק ידרש לבחינה רחבה יותר של הבעיה והמקור לפערים במקום העבודה. במרבית המדינות סעדים אלה לא מהווים כלי חינוכי והרתעתי ולא מביאים לשינוי ההתנהגות של מעסיקים בנושא (דגן-בוזגלו וחסון, 2014).

בעשורים האחרונים, חל שינוי תפיסתי בנוגע לפערי השכר המגדריים והכרה כי זוהי איננה רק בעיה אינדיבידואלית, אלא בעיה קולקטיבית שכדי לטפל בה נחוצה חקיקה שתכיר בהיבט הקבוצתי של פערי השכר ותטפל בשורש הבעיה. בעקבות כך, החלה להתפתח חקיקה המתמקדת בפעולה קולקטיבית הכוללת חיוב מעסיקים במגזר הציבורי והפרטי לבחון ולפרסם נתונים אודות פערי שכר מגדריים וכן לנקוט צעדים לצמצום אותם פערי שכר (OECD, 2012). ב-2006 פרסם האיחוד האירופי דירקטיבה למדינות האיחוד בנושא שכר שווה (THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, 2006) ומאז החל לפרסם הנחיות ליישום הצו ולצמצום פערי השכר המגדריים. הרובד הבסיסי בחקיקה החדשה עוסק בשקיפות ומתמקד בחובת מעסיקים לאסוף נתונים או לערוך סקרים בדבר פערי שכר מגדריים ולדווח על כך לגופים העוסקים בכך ו/או לאיגודי עובדים. בישראל, באוגוסט 2020, עבר בכנסת תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, הקובע בין היתר כי מעסיק המעסיק יותר מ-518 עובדים יאסוף נתונים ויערוך אחת לשנה דין וחשבון פנימי, בו יפורט השכר הממוצע של עובדות ועובדים, תוך פירוט פערי השכר הממוצעים הקיימים בין גברים לנשים בכל פילוח עובדים במקום העבודה, ודין וחשבון פומבי, אשר יכלול נתונים בדבר פערי השכר הממוצעים של העובדים המועסקים אצלו בחלוקה לפי קבוצות, תוך התייחסות למגדר (חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון מס' 6, 2020)). מטרת החוק להגביר את השקיפות, המודעות ויכולת האכיפה בנוגע לפערי השכר המגדריים. חובת הדיווח היא נדבך חשוב והכרחי בקידום השקיפות בנושא פערי השכר המגדריים וכן בהעלאת הבעיה על סדר היום הציבורי, אולם, בדוח שהוגש לוועדת

העבודה והרווחה של הפרלמנט האירופי במסגרת קידום הליכי חקיקה בעניין זה, נכון להיום, חסר ביסוס ראייתי מספק בעניין היתרונות והחסרונות של קידום שקיפות של נתוני השכר ככלי לצמצום פערי שכר בין גברים לנשים. לדברי מחברי הדוח, אמנם יש עדויות מסוימות כי שקיפות נתוני השכר יכולה לתרום לצמצום פערי השכר המגדריים, אולם נדרש מחקר נוסף כדי להבין באיזה אופן ובאיזו מידה (HOFMAN, NIGHTINGALE, & BRUCKMAYER, & SANJURJO, 2020).

הנדבך החשוב של החקיקה מתמקד בחיוב מעסיקים לנקוט פעולות לצמצום פערי השכר בעסקיהם. במדינת ישראל כבר נחקקו חוקים בתחומים שונים שמטרתם לעודד פעולות ולהניע את הכלכלה, כדוגמת החוק לעידוד השקעות הון (חוק לעידוד השקעות הון, 1959). החוק נחקק במטרה לעודד יוזמה כלכלית והשקעות כספים בישראל, זאת לשם פיתוח כושר הייצור של המשק, ניצול יעיל של אוצרות המדינה ויכולתיה, ניצול מלא של כושר הייצור של מפעלים קיימים ויצירת מקומות עבודה חדשים, בעצם צמצום ההקצאה הלא יעילה בתחום זה בדומה למקרה אותו אנו בוחנים. על אף שחוק זה זכה לביקורת קשה מצד כלכלנים, בעיקר על אופן ביצועו – אלו טענו שעלותו הייתה גבוהה מתועלתו וכי עלויות הטבות המס היו גדולות מאוד ולא הצדיקו זאת (משרד האוצר, 2015) – הוא היווה דוגמה לכך שהטבות מס הן כלי מדיניות יעיל לעידוד פעילות כלכלית או להשגת יעדים חברתיים על-ידי יצירת תמריצים לשינוי התנהגות. בבואנו למקד את הטבות המס בעבודתנו למס חברות, מצאנו כי מחקרים רבים מראים שישנו קשר שלילי בין שיעור מס חברות לצמיחה ולתוצר, אך בחלק מהמחקרים נראה כי לשיעור מס חברות אין השפעה על הצמיחה. מכאן, הפחתת שיעור מס חברות עשויה להביא להגדלת הצמיחה והתעסוקה (בר, 2017). בישראל, החל משנת 2018, מס חברות עומד על 23% מרווחי החברה והינו ממוצע ביחס לשאר מדינות ה-OECD (OECD, 2021). לאור כל זאת, בנייר מדיניות זה נבחן האם שימוש בכלי מדיניות של הטבה במס חברות הינו מנגנון אפקטיבי לטובת צמצום הפערים המגדריים, אשר מצד אחד מניע את בעלי החברות לבצע פעולות אקטיביות לצמצום הפער בשכר בין המגדרים אך יחד עם זאת אינו גורע מהכנסות המדינה ממיסים.

3. שיטה

3.1. הליך

לצורך מענה על שאלת המדיניות, יצרנו סימולציה המבוססת על נתוני שכר, מס הכנסה, מס חברות ותוצר לשנת 2018. מטרת הסימולציה הינה להמחיש כי לחברות השונות במגזר העסקי ישתלם לצמצם את פערי השכר המגדריים (קרי להעלות את שכר הנשים) כתוצאה מהטבות המס שינתנו להן, שכן כל העלייה בהוצאות השכר שלהן תקוזז על-ידי הטבת המס, וכן שלמדינה ישתלם להעניק את ההטבות הללו הן מבחינה חברתית והן מבחינה כלכלית. לאור היעדר נתונים (הרחבה בפרק המגבלות), הונחו מספר הנחות לטובת ביצוע הסימולציה:

1. מצב שוויוני בשכר הינו יחסי לשעות העבודה. לדוגמה, אם שעות העבודה השבועיות הממוצעות של גברים בענף מסוים עומדות על 45 שעות, ושל נשים באותו ענף על 42 שעות, מצב שוויוני מתקיים כאשר השכר של אישה יעמוד על 93.33% משכרו של גבר ($\frac{42}{45}$).

2. האחוז היחסי של הענף הכלכלי מהתוצר מהווה את האחוז היחסי של אותו ענף מסך הכנסות המדינה ממס חברות לאותן שנים. לדוגמה, אם בשנה מסוימת ענף א' היווה 20% מהתוצר, ובאותה שנה הכנסות המדינה ממס חברות עמדו על 50 מיליארד ש"ח, ענף א' סיפק 10 מיליארד ש"ח מסך הכנסות המדינה ממס חברות ($50 \times 20\%$).

3. תחשיבי תוספות השכר לחברות מתעלמים מעלויות שכר עקיפות.

4. תחשיבי מס הכנסה מתעלמים מנקודות זיכוי.

הסימולציה בוצעה כ-Case Study על אחד מתוך ארבעה-עשר הענפים הכלכליים של המשק הישראלי. הענף שנבחר הינו ענף טכנולוגיות המידע והתקשורת (ICT - Information and Communications Technologies). בחרנו בענף זה לאור היקף תרומתו למשק - בעוד מספר המועסקים והמועסקות בו הינו במקום השביעי מבין הענפים, תפוקתו במקום החמישי, הערך המוסף הגולמי שלו במקום הרביעי, כך גם התמורה למשרות (למ"ס, 2017), ועל אף כל זאת, קיים בו פער שכר גבוה בין גברים לנשים.

3.2. נתונים

נתוני מס חברות לשנת 2018 (אגף הכלכלן הראשי, 2020)

בשנת 2018, הסתכמה גביית מס חברות ב-42.9 מיליארד ש"ח, המהווים 3.1% מהתוצר.

נתוני שכירים ושכירות לשנת 2018 (למ"ס, 2019)

נתון	גברים	נשים
שכירים/ות (באלפים)	125.9	64.4
הכנסה חודשית ממוצעת ברוטו (בש"ח)	22,168	14,279
מספר שעות עבודה לשבוע	45.7	42.3

מכאן, פער השכר המגדרי בענף ה-ICT מתבטא בשכר אישה המהווה 64.4% משכר גבר $(\frac{14,279}{22,168})$, כאשר על פי הנחתנו, מצב שוויוני יתקיים ב-92.56% $(\frac{42.3}{45.7})$, ובמונחים אבסולוטיים על שכר ממוצע של 20,519 ש"ח לאישה (בהנחה ששכרו הממוצע של גבר נותר זהה - 22,168 ש"ח).

נתוני תוצר (למ"ס, 2018)

היות וקיימים נתוני תוצר לענף ה-ICT רק עד שנת 2017, נעריך את שנת 2018 על בסיס נתוני השנים הקודמות. על כן, בשנת 2017 הסתכם התוצר הענפי ב-82.5 מיליארד ש"ח, כאשר נתון זה משקף 10.1% מכלל התוצר העסקי במשק. ממוצע רב-שנתי על השנים 2011 עד 2017 מראה כי בממוצע ענף ה-ICT מהווה 10.5% מכלל התוצר העסקי, ועל כן נעריך שזה יהיה הנתון לשנת 2018. מכאן, לפי הנחתנו, תרומת ענף ה-ICT להכנסות המדינה ממס חברות הינה 4.5 מיליארד ש"ח $(42.9 \times 10.5\%)$.

3.3 סימולציה

פער השכר האבסולוטי הממוצע בין אישה לגבר בענף ה-ICT עומד על 6,240 ש"ח. להלן נניח מספר מדרגות לצמצום הפער ונציג את השלכתן על הגידול בהוצאות השכר לחברות הענף, על מס חברות, ועל מס הכנסה. לבסוף נציג את השינוי הכולל בהכנסות המדינה. ראו נספח 1 לפירוט החישובים בטבלאות.

צמצום הפער ב-25% לפער אבסולוטי של 4,680 ש"ח (71.4% משכר גבר)

הגידול בהוצאות השכר לחברות	הקיטון בהכנסות ממס חברות למדינה (גודל הטבת המס)	הגידול בהכנסות ממס הכנסה למדינה	השינוי הכולל בהכנסות המדינה
1.2 מיליארד ש"ח	1.2 מיליארד ש"ח	1.6 מיליארד ש"ח	400 מיליון ש"ח

צמצום הפער ב-50% לפער אבסולוטי של 3,120 ש"ח (78.5% משכר גבר)

הגידול בהוצאות השכר לחברות	הקיטון בהכנסות ממס חברות למדינה (גודל הטבת המס)	הגידול בהכנסות ממס הכנסה למדינה	השינוי הכולל בהכנסות המדינה
2.4 מיליארד ש"ח	2.4 מיליארד ש"ח	1.9 מיליארד ש"ח	500 מיליון ש"ח

צמצום הפער ב-75% לפער אבסולוטי של 1,560 ש"ח (85.5% משכר גבר)

הגידול בהוצאות השכר לחברות	הקיטון בהכנסות ממס חברות למדינה (גודל הטבת המס)	הגידול בהכנסות ממס הכנסה למדינה	השינוי הכולל בהכנסות המדינה
3.6 מיליארד ש"ח	3.6 מיליארד ש"ח	2.3 מיליארד ש"ח	1.3 מיליארד ש"ח

צמצום הפער ב-100% לפער אבסולוטי של 0 ש"ח (92.56% משכר גבר)

הגידול בהוצאות השכר לחברות	הקיטון בהכנסות ממס חברות למדינה (גודל הטבת המס)	הגידול בהכנסות ממס הכנסה למדינה	השינוי הכולל בהכנסות המדינה
4.8 מיליארד ש"ח	4.8 מיליארד ש"ח	3.3 מיליארד ש"ח	1.5 מיליארד ש"ח

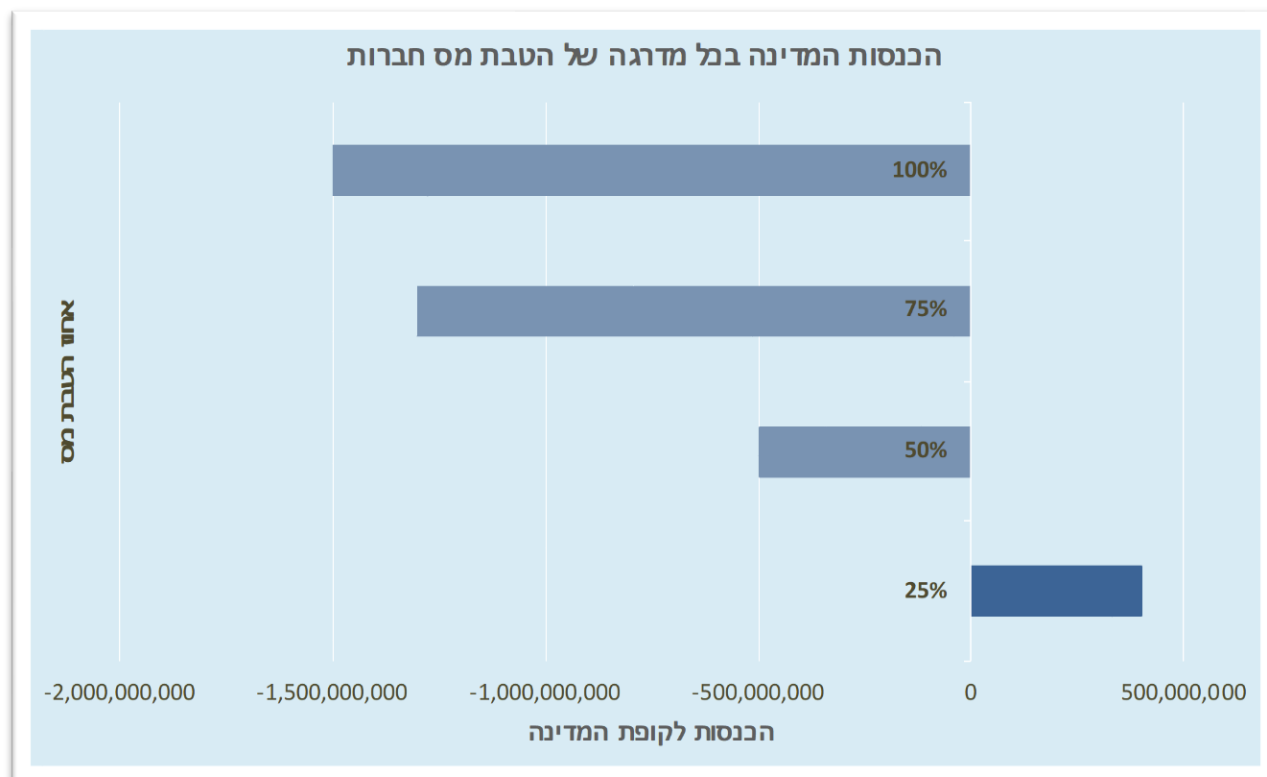
4. תוצאות

בסימולציה הוצגו ארבע מדרגות לצמצום פערי השכר המגדריים בענף ה-ICT, ולהלן תוצאותיהן:

1. מדרגת 25%: צמצום פערי השכר המגדריים ל-71.4% שכר אישה משכר גבר, וגידול בהכנסות לקופת המדינה של כ-400 מיליון ש"ח בשנה.
2. מדרגת 50%: צמצום פערי השכר המגדריים ל-78.5% שכר אישה משכר גבר, וקיטון בהכנסות לקופת המדינה של כ-500 מיליון ש"ח בשנה.
3. מדרגת 75%: צמצום פערי השכר המגדריים ל-85.5% שכר אישה משכר גבר, וקיטון בהכנסות לקופת המדינה של כ-1.3 מיליארד ש"ח בשנה.
4. מדרגת 100%: צמצום פערי השכר המגדריים ל-92.56% שכר אישה משכר גבר, וקיטון בהכנסות לקופת המדינה של כ-1.5 מיליארד ש"ח בשנה.

בכל אחת מארבע המדרגות החברות זכו לסבסוד מלא של הגידול בהוצאות השכר שלהן בדמות הטבת מס חברות, כך ששורת הרווח שלהן נשמרה זהה למצב בו הן לא העלו את שכר הנשים. לעומת זאת, כפי שניתן לראות בתרשים 5, למעט המדרגה הראשונה (25%) בה הכנסות המדינה גדלו בכ-400 מיליון ש"ח, החל מהמדרגה השנייה (50%) הכנסותיה קטנות עד לכדי קיטון של כ-1.5 מיליארד ש"ח.

תרשים 5: השינוי בהכנסות המדינה בכל מדרגת הטבת מס



5. דיון ומסקנות

כפי שניתן לראות מתוצאות הסימולציה, השינוי בהכנסות לקופת המדינה נע בין גידול של 400 מיליון ש"ח במדרגה הנמוכה ביותר (25%) לבין קיטון של 1.5 מיליארד ש"ח במדרגה הגבוהה ביותר (100%). ההבדלים המשמעותיים בהכנסות המדינה נובעים מעקרון היסוד של המדיניות המוצעת - על מנת לשכנע חברה לנקוט בצעד כלכלי של העלאה משמעותית בהוצאות השכר שלה, על המדינה להבטיח לחברה כי היא לכל הפחות תשמר את הרווח הנוכחי שלה. מהסימולציה עולה כי במדרגת צמצום של 25%, עלות ההטבה למדינה במס חברות הינה 1.2 מיליארד ש"ח, אך הגידול במס הכנסה מעליית שכר הנשים במדרגה זו הינו 1.6 מיליארד ש"ח, ועל כן המדינה מגדילה את הכנסותיה בכ-400 מיליון ש"ח. במדרגות הבאות לעומת זאת, עלות ההטבה במס חברות עולה על הגידול במס הכנסה - מדרגת 50% מבטאת הטבה של 2.4 מיליארד ש"ח למול גידול של 1.9 מיליארד ש"ח במס הכנסה, ומכאן קיטון של 500 מיליון ש"ח בהכנסות המדינה; מדרגת 75% מבטאת הטבה של 3.6 מיליארד ש"ח למול גידול של 2.3 מיליארד ש"ח, כלומר קיטון של 1.3 מיליארד ש"ח בהכנסות המדינה; ומדרגת 100% מבטאת הטבה של 4.8 מיליארד ש"ח למול גידול של 3.3 מיליארד ש"ח, ובמונחי הכנסות המדינה - קיטון של 1.5 מיליארד ש"ח. קל לראות כי המדינה יכולה להחליט שאינה מעוניינת בגידול הכנסותיה כלל, ובכך להרחיב את המדרגה הראשונה של הטבת המס ב-400 מיליון ש"ח, ולהוביל לצמצום גדול מ-25% בפערי השכר במדרגה זו.

בסימולציה התמקדנו ב-Case Study של ענף כלכלי אחד מבין ארבעה-עשר הענפים של המשק הישראלי, ועל כן המספרים בתוצאות משקפים את המשמעויות הכלכליות עבור המדינה ועבור החברות ביחס לענף ה-ICT בלבד. על כן, ייתכן שהנתונים אינם משקפים את מדרגות צמצום הפער בשכר הנדרש בכל אחד מענפי הכלכלה האחרים. בנוסף, המדרגות שהוצגו בסימולציה היו לצורך המחשה ופישוט הסימולציה, שכן יתכן כי במציאות יהיה צורך ביותר מדרגות ובאחוזים המותאמים לכל ענף, ואף לכל חברה. מכאן, האתגר המרכזי של יישום מדיניות הטבות המס הנ"ל הינה התאמת המדרגות לכל ענף כלכלי לפי המאפיינים שלו, ואף התאמה אישית לכל חברה וחברה בענף.

נקודה משמעותית נוספת לדיון, עם משמעויות כלכליות מרכזיות, הינה משך ההטבה - מה יהיה הקריטריון שיקבע מתי המדינה מצמצמת ו/או מפסיקה את הטבת המס לחברה מסוימת? התשובה לשאלה זו מורכבת וכוללת אספקטים כלכליים שונים שיש להתחשב בהם הן בצד המדינה והן בצד החברה. לדעתנו הבסיס להחלטה צריך להתחשב במוטיבציה של החברות להעלות את השכר, והיות וחברות במגזר העסקי מסתכלות על שורת הרווח, הצעתנו היא להתבסס יותר על קריטריון חשבונאי ופחות על קריטריון של זמן. במילים אחרות, המדינה תצמצם ו/או תפסיק את ההטבה רק כאשר החברה תצליח להגיע בכוחות עצמה (בניכוי ההטבה) לרווח מסוים.

המחקר נפתח בשאלה האם תמריץ של הטבה במס חברות המותנה בצמצום פערי שכר בין נשים לגברים בחברה, יוביל להקטנת הפער הבין-מגדרי בשכר בישראל. לאור הממצאים, ניתן לומר שהתשובה הפשוטה הינה כן, אך חשוב לקחת בחשבון את מורכבות המשמעויות של יישום כלי מדיניות זה. יישום לא אחראי של המדיניות, שמתעלם מפערי נתונים קריטיים וממחקרי המשך משלימים לנייר מדיניות זה, עלול להוביל לחוסר איזון תקציבי ולהעמקה משמעותית בגירעון הממשלתי. מדינת ישראל השתמשה לאורך ההיסטוריה בכלי מדיניות של הטבות מס (ואף ספציפית הטבות במס חברות) לטובת צרכים חברתיים ו/או כלכליים שהיא ראתה לנכון לקדם. בהיבט זה, נייר המדיניות הנ"ל מהווה המשך ישיר לשיטה שהמדינה נקטה בה לאורך השנים, כאשר ייחודיותו באה לידי ביטוי בשימוש בהטבות מס כמנגנון לפתרון הבעיה החברתית-כלכלית של פערי השכר המגדריים במשק.

המחקר כלל מגבלות רבות שהובילו למכלול ההנחות שהונחו לצורך ביצוע הסימולציה. החישובים שבוצעו בה פושטו לצורך הבדיקה, וכתוצאה מכך התעלמו ממספר מאפיינים כלכליים המשפיעים על גידול וקיטון בהכנסות המדינה: גידול עקיף בהכנסות למדינה שבא לידי ביטוי בשכר גבוה יותר לנשים שמשמעותו צריכה גבוהה יותר, וכפועל יוצא גידול בגביית מע"מ על-ידי המדינה, ויתכן אף גידול בגביית מס חברות מהחברות שהושפעו מהגידול בצריכה. בנוסף, מחקרים כלכליים שונים מעידים על תרומתו לצמיחה של מס חברות נמוך, ולכן לא מן הנמנע שגם בהיבט הזה ישנה תרומה עקיפה לגידול בהכנסות המדינה. מצד שני, הוצאות השכר העקיפות של החברות (קרי קרן השתלמות, פנסיה וכו') הינן משמעותיות ומהוות נטל כבד על החברות, כלומר הפיצוי לחברות עשוי להיות בפועל גבוה יותר ומכאן שגם הוא מקטין את הכנסות המדינה. פן נוסף שהשפיע על הנחות המודל הוא היעדר הנתונים שצוין: לא קיים פילוח להכנסות המדינה ממס חברות לפי ענפי הכלכלה השונים, ואף לא קיים נתון על הרווח הכולל עליו נגבה המס. שני חוסרים משמעותיים אלו הובילו להנחה שביססה את החלק היחסי של ענף ה-ICT במס חברות על יחסיות הענף בתוצר. כמו כן, נכון לזמן כתיבת נייר זה, לא היו במדינת ישראל נתוני שכר אינדיבידואליים במשק, מה שמנע מאיתנו ליצור Case Study המבוסס על חברה ספציפית, דבר שהיה מאפשר למחקר להגיע לרזולוציות גבוהות יותר. יש לציין כי תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, שצוין ברקע לנייר זה, אמנם עבר בכנסת באוגוסט 2020, ותקף החל משנת 2021, אך לחברות ניתן עד יוני 2022 לדווח על שנה זו ולכן לא היו ברשותנו נתונים רלוונטיים.

6. המלצות

פערי השכר המגדריים נובעים מסיבות שונות, ביניהן בידול תעסוקתי, שעות עבודה שונות, מיעוט נשים בתפקידי הנהלה, גיל, השכלה וסיבות משתנות נוספות. היות וישנן סיבות רבות אשר יכולות להשפיע על פערי השכר וישנו קושי לבדוד אותן, תהליך צמצום פערי השכר המגדריים הוא מורכב וארוך טווח. לטובת צמצום פערי השכר המגדריים אנו סבורים כי יש לפעול במספר צירים, ובמחקר שביצענו התמקדנו במאמצים שיש לבצע על מנת לגרום למעסיקים לפעול לצמצום אי השוויון המגדרי בשכר. לכן, על מנת שמתן הטבה במס חברות המותנה בצמצום פערי שכר בין נשים לגברים בחברה יהווה כלי מדיניות שישרת את הגידול בשוויון השכר המגדרי בכלל המשק הישראלי, צריכים להתקיים שני עקרונות בסיסיים: (1) הטבת המס צריכה להיות לכל הפחות שווה לעלייה בהוצאות השכר של המעסיקים, ו-(2) הכנסות המדינה ממסים לא ייפגעו, או ייפגעו בצורה כזו אשר ניתן יהיה להשלימן ממקורות אחרים. על מנת לעמוד בעקרונות אלה יש לבצע התאמה של מדרגות ההטבה לכל ענף כלכלי ואף לכל חברה בהתאם למאפייניהם, הכוללים את רווחי החברות והשכר המקובלים בענף. לאור תוצאות המחקר, אנו מסיקים כי מתן הטבה במס חברות יכולה לשפר את פערי השכר המגדריים עד לגבול מסוים ועל כן ההמלצה המרכזית שלנו היא גיבוש ותקצוב תכנית רב-שנתית לקידום שוויון מגדרי בשוק העבודה. במסגרת התכנית אנו ממליצים לבחון מגוון צעדים שננקטו במדינות מפותחות אחרות (דוגמת מדינות סקנדינביה) כפי שצינו ברקע לנייר זה, בנוסף להטבת מס חברות אותה בחנו:

1. הגברת שקיפות בשכרם של העובדים על-ידי איסוף וניתוח נתוני שכר בצורה מגדרית
באוגוסט 2020 התקבל בישראל תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996, אשר מחייב מעסיקים לפרסם פירוט פערי שכר ממוצעים בין גברים לנשים בחברה, אשר יחל מיוני 2022 (חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון מס' 6), 2020). נתונים אלו יפשטו את יכולת התאמת מדרגת הטבת המס לכל חברה, ובנוסף, איסוף וניתוח נתוני שכר באופן מגדרי יכולים לגלות הטיות מגדריות או אפליה על רקע מגדרי, וכן לתרום להעלאת המודעות, להבנה טובה יותר של הסיבות לפערי שכר מגדריים וכן לאפשר יכולת התמודדות לצמצום הבעיה. בהמשך לחוק, ניתן לבחון מנגנונים נוספים אשר כבר הוטמעו במדינות ה-OECD, כגון קביעת ציון לשוויון מגדרי בשכר לכל חברה – שהוטמע בצרפת (JORF, 2019), או פרסום פערי השכר באתר מונגש – שהוטמע בבריטניה (Search and compare gender pay gap data, n.d.).
2. ביצוע פעולות לצמצום הבידול התעסוקתי בין נשים לגברים בענפי הכלכלה השונים
אחת הסיבות המרכזיות לפערי השכר המגדריים הינה בידול תעסוקתי בשוק העבודה ורמות שכר נמוכות בענפים כלכליים אשר מיוצגים על-ידי רוב נשי. העיסוקים הנפוצים ביותר בקרב נשים הם מקצועות הטיפול, הוראה ואדמיניסטרציה, בהם רמות השכר נמוכות, ולעומת זאת, בקרב גברים, העיסוקים הנפוצים הם ניהול ופיתוח תוכנה, בהם רמות השכר גבוהות (למ"ס, 2020). במחקר זה התייחסנו לענף ה-ICT בלבד, בו ישנו פער בייצוג בין נשים לגברים והינו בעל רוב גברי. בענפים כלכליים אחרים ישנן רמות ייצוג שונות של נשים (קלב, אלפנדרי, גינת, וקופפר, 2018), אשר בעלות השפעה על מודל הטבת המס שהצגנו ולכן אנו ממליצים להתייחס לכל ענף כלכלי בנפרד בעת התאמת מדרגות הטבת המס. בנוסף, אנו רואים חשיבות בהעלאת המודעות לבידול התעסוקתי וביצוע פעולות לצמצומו על מנת לאפשר שכר שווה בין המינים.
3. חיוב ותמרוץ מעסיקים לפעול לצמצום פערי השכר באמצעות חקיקה
כפי שדנו לעיל, מתן הטבות ותמריצים לחברות הינה דרך יעילה להנעת מעסיקים לפעול לטובת צמצום פערי השכר המגדריים והטבת מס הינה אחת מהן. יש לבחון מתן הטבות ותמריצים נוספים לבעלי עסקים

כגון מתן עדיפות במכרזים ממשלתיים וקבלת תמיכות ומענקים מהמדינה, יחד עם חקיקת חוקים ותקנות שיניעו את החברות לפעול בנושא.

4. מחקר המשך הכולל נתוני שכר לפי חברות

בעת כתיבת מחקר זה טרם פורסמו פערי השכר המגדריים בכל חברה, ולכן אנו ממליצים לבצע מחקר המשך הכולל את נתוני פערי השכר בחברות בהתאם לתיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, כפי שהוזכר בסעיף 1, ולבחון את המודל המוצע במחקר זה על חברות ספציפיות, במקום על ענף כלכלי שלם.

5. רטרוספקטיבה

בחינה בטווח הארוך האם מדיניות זו הובילה לעלייה בתוצר, לצמיחת המשק ולא הביאה לגירעון בהכנסות הממשלה ממיסים.

7. ביבליוגרפיה

אגף הכלכלן הראשי. (25 ספטמבר 2016). סקירה כלכלית שבועית. אוחר מתוך
https://www.gov.il/BlobFolder/dynamiccollectorresultitem/weekly_economic_review_25092016/he/weekly_economic_review_weekly_economic_review_25092016.pdf

אגף הכלכלן הראשי. (2020). דו"ח הכנסות המדינה. משרד האוצר. אוחר מתוך
<https://www.gov.il/he/departments/guides/state-revenues-report?chapterIndex=2>

בר, א'. (2017). ניתוח השפעת הפחתת מס חברות על הצמיחה והתעסוקה. מרכז המחקר והמידע, המחלקה
לפיקוח תקציבי. הכנסת. אוחר מתוך
http://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/92715573-4291-e711-80d9-00155d0a6d26/2_92715573-4291-e711-80d9-00155d0a6d26_11_8738.pdf

גבע, א'. (2015). על פערי השכר בין גברים לנשים. משרד האוצר. אגף הכלכלן הראשי. אוחר מתוך
https://www.gov.il/he/departments/publications/reports/article_19102015-c

דגן-בוזגלו, נ', חסון, י'. (2014). מדיניות לצמצום פערי שכר מגדריים: מבט בינלאומי. מרכז אדוה. אוחר מתוך
https://adva.org/wp-content/uploads/2015/06/Policy_guide_mail1.pdf

חוק לעידוד השקעות הון. (1959). ספר החוקים(298), 234-246. אוחר מתוך
https://www.knesset.gov.il/review/data/heb/law/kns3_investments.pdf

חוק עבודת נשים. (1954). ספר החוקים(160), 154-157. אוחר מתוך
https://fs.knesset.gov.il/2/law/2_lsr_209034.PDF

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון מס' 15). (2010). ספר החוקים(2247), 566-567. אוחר מתוך
https://fs.knesset.gov.il/18/law/18_lsr_301012.pdf

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה. (1988). ספר החוקים(1240), 38-42. אוחר מתוך
https://fs.knesset.gov.il/11/law/11_lsr_210538.PDF

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון מס' 6). (2020). ספר החוקים(2846), 422-424. אוחר מתוך
https://fs.knesset.gov.il/23/law/23_lsr_581462.pdf

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד. (1996). ספר החוקים(1581), 230-232. אוחר מתוך
https://fs.knesset.gov.il/13/law/13_lsr_211296.PDF

- למ"ס. (2017). סקר ענפי הכלכלה. אוחר מתוך
<https://www.cbs.gov.il/he/publications/Pages/2020.aspx.2017-הכלכלה-ענפי-סקר>
- למ"ס. (2018). ענפי טכנולוגיות המידע 2017. אוחר מתוך
<https://www.cbs.gov.il/he/mediarelease/pages/2018.aspx.2017-המידע-טכנולוגיות-ענפי-סקר>
- למ"ס. (2019). הכנסות ברוטו של שכירים מסקר הוצאות משק הבית 2018. אוחר מתוך
https://www.cbs.gov.il/he/mediarelease/DocLib/2019/375/15_19_375b.pdf
- למ"ס. (2019). הכנסות ברוטו של שכירים מסקר הוצאות משק הבית 2018. אוחר מתוך
<https://www.cbs.gov.il/he/mediarelease/pages/2019-הוצאות-משק-הבית-2018.aspx>
- למ"ס. (2020). סקר כוח אדם 2018. אוחר מתוך
<https://www.cbs.gov.il/he/publications/Pages/2020.aspx.2018-כוח-אדם-סקר>
- משרד האוצר. (2015). דוח צוות הבדיקה לעניין הטבות על פי החוק לעידוד השקעות הון. אוחר מתוך
https://www.gov.il/BlobFolder/unit/benefits_team_committee/he/Vaadot_ahchud_BenefitsCommittee_report20151104.pdf
- משרד מבקר המדינה ונציבות תלונות הציבור. (2013). הטבות המס הניתנות מכוח החוק לעידוד השקעות הון, התשי"ט-1959. אוחר מתוך
<https://www.mevaker.gov.il/sites/DigitalLibrary/Pages/Reports/408-7.aspx?AspxAutoDetectCookieSupport=1>
- קלב, א', אלפנדרי, י', גינת, א', & קופפר, ח'. (2018). מדד הגיוון. למ"ס ואוניברסיטת תל אביב. אוחר מתוך
<https://people.socsci.tau.ac.il/mu/alexandrakalev/files/2019/02/pdf.2018-הגיוון-מדד>
- Conceicao, P. (2020). *Human Development Report*. New York: United Nations Development Programme. Retrieved from <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2020.pdf>
- HOFMAN, J., NIGHTINGALE, M., BRUCKMAYER, M., & SANJURJO, P. (2020). *Equal Pay for Equal Work: Binding pay-transparency measures*. Directorate-General for Internal Policies, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies. European Parliament. Retrieved from [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/642379/IPOL_STU\(2020\)642379_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/642379/IPOL_STU(2020)642379_EN.pdf)
- Hunt, V., Layton, D., & Prince, S. (2015). *Diversity Matters*. McKinsey & Company. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/insights/organization/~media/2497d4ae4b534ee89d929cc6e3aea485.ashx>

- JORF. (2019). Decree No. 2019-15 of January 8, 2019 implementing the provisions aimed at eliminating the pay gap between women and men in the company and relating to the fight against sexual violence and sexist acts at work. *JORF*. Retrieved from <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037964765/>
- McKinsey Global Institute. (2015). *THE POWER OF PARITY: HOW ADVANCING WOMEN'S EQUALITY CAN ADD \$12 TRILLION TO GLOBAL GROWTH*. McKinsey & Company. Retrieved from https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/public_and_social_sector/our_insights/how_advancing_womens_equality_can_add_12_trillion_to_global_growth/mgi_power_of_parity_full_report_september_2015.pdf
- OECD. (2012). *Closing the Gender Gap: Act Now*. OECD Publishing. From <http://doi.org/10.1787/9789264179370-en>
- OECD. (2017). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. Paris: OECD Publishing. Retrieved from <https://doi.org/10.1787/9789264281318-en>
- OECD. (2018). *Gender Wage Gap*. Retrieved from OECD: <https://www.oecd.org/gender/data/gender-wage-gap.htm>
- OECD. (2021). Table II.1. Statutory corporate income tax rate. Retrieved from https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=Table_II1
- Parvaneh, G., & Atefe, A. (2015). Evaluating the Effect of Gender Inequality on Economic Growth in Countries with High Human Development Index. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 4(1), 1714-1724. Retrieved from https://european-science.com/eojnss_proc/article/view/4381
- Search and compare gender pay gap data*. (n.d.). Retrieved from Gender pay gap service: <https://gender-pay-gap.service.gov.uk/>
- THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. (2006). Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). *Official Journal of the European Union*, 49, 23-36. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32006L0054>

8. נספחים

8.1. נספח 1 - חישובים לסימולציה

צמצום הפער ב-25% לפער אבסולוטי של 4,680 ש"ח (71.4%)

המשמעות לחברות	המשמעות למדינה	
הוצאות שכר עלייה של 1.2 מיליארד ש"ח בשנה <u>חישוב:</u> $1,560$ (התוספת הממוצעת לאישה) * $64,400$ (מספר השכירות בענף) * 12 (חודשים בשנה)	-	
מס חברות הטבה של 1.2 מיליארד ש"ח <u>הסבר:</u> ראה/י הסבר בצד המדינה	קיטון של 1.2 מיליארד ש"ח <u>הסבר:</u> ברצוננו לכל הפחות להשאיר את החברות באותו הרווח בו היו אילולא העלו את שכר הנשים, ועל כן עלינו לקזז את כל העלייה בהוצאות השכר שלהן באמצעות הטבת מס חברות בגובה זהה	
-	גידול של 1.6 מיליארד ש"ח <u>חישוב:</u> הכנסות המדינה ממס הכנסה מאותן נשים לפני העלייה בשכר = 2.2 מיליארד ש"ח = $14,279$ (שכר) הממוצע טרום העלייה) * $64,400$ (מספר השכירות בענף) * 12 (חודשים בשנה) * 20% (מדרגת המס לשכר זה) הכנסות המדינה ממס הכנסה מאותן נשים אחרי העלייה בשכר = 3.8 מיליארד ש"ח = $15,839$ (שכר) הממוצע לאחר העלייה) * $64,400$ (מספר השכירות בענף) * 12	

		(חודשים בשנה) * 31% (מדרגת המס לשכר זה) $3.8 - 2.2 = 1.6$
--	--	--

כלומר, המדינה מגדילה את הכנסותיה בכ-400 מיליון ש"ח בשנה (גידול של 1.6 מיליארד ש"ח ממס הכנסה וקיטון של 1.2 מיליארד ש"ח במס חברות).

צמצום הפער ב-50% לפער אבסולוטי של 3,120 ש"ח (78.5%)

המשמעות לחברות	המשמעות למדינה	
הוצאות שכר עלייה של 2.4 מיליארד ש"ח בשנה <u>חישוב:</u> 3,120 (התוספת הממוצעת לאישה) * 64,400 (מספר השכירות בענף) * 12 (חודשים בשנה)	-	
מס חברות הטבה של 2.4 מיליארד ש"ח <u>הסבר:</u> ראה/י הסבר בצד המדינה	קיטון של 2.4 מיליארד ש"ח <u>הסבר:</u> ברצוננו לכל הפחות להשאיר את החברות באותו הרווח בו היו אילולא העלו את שכר הנשים, ועל כן עלינו לקזז את כל העלייה בהוצאות השכר שלהן באמצעות הטבת מס חברות בגובה זהה	
מס הכנסה -	גידול של 1.9 מיליארד ש"ח <u>חישוב:</u> הכנסות המדינה ממס הכנסה מאותן נשים לפני העלייה בשכר = 2.2 מיליארד ש"ח = 14,279 (שכרן הממוצע טרום העלייה) * 64,400 (מספר השכירות בענף) * 12 (חודשים בשנה) * 20% (מדרגת המס לשכר זה) הכנסות המדינה ממס הכנסה מאותן נשים אחרי העלייה בשכר = 4.1 מיליארד ש"ח = 17,399 (שכרן)	

הממוצע לאחר העלייה) * 64,400 (מספר השכירות בענף) * 12 (חודשים בשנה) * 31% (מדרגת המס לשכר זה) 4.1 - 2.2 = 1.9		
--	--	--

כלומר, המדינה מקטינה את הכנסותיה בכ-500 מיליון ש"ח בשנה (גידול של 1.9 מיליארד ש"ח ממס הכנסה וקיטון של 2.4 מיליארד ש"ח במס חברות).

צמצום הפער ב-75% לפער אבסולוטי של 1,560 ש"ח (85.5%)

המשמעות לחברות	המשמעות למדינה	
הוצאות שכר עלייה של 3.6 מיליארד ש"ח בשנה <u>חישוב:</u> 4,680 (התוספת הממוצעת לאישה) * 64,400 (מספר השכירות בענף) * 12 (חודשים בשנה)	-	
מס חברות הטבה של 3.6 מיליארד ש"ח <u>הסבר:</u> ראה/י הסבר בצד המדינה	קיטון של 3.6 מיליארד ש"ח <u>הסבר:</u> ברצוננו לכל הפחות להשאיר את החברות באותו הרווח בו היו אילולא העלו את שכר הנשים, ועל כן עלינו לקזז את כל העלייה בהוצאות השכר שלהן באמצעות הטבת מס חברות בגובה זהה	
-	גידול של 2.3 מיליארד ש"ח <u>חישוב:</u> הכנסות המדינה ממס הכנסה מאותן נשים לפני העלייה בשכרן = 2.2 מיליארד ש"ח = 14,279 (שכרן הממוצע טרום העלייה) * 64,400 (מספר השכירות בענף) * 12 (חודשים בשנה) * 20% (מדרגת המס לשכר זה) הכנסות המדינה ממס הכנסה	מס הכנסה

מאותן נשים אחרי העלייה בשכרן = 4.5 מיליארד ש"ח = 18,959 (שכרן) הממוצע לאחר העלייה) * 64,400 (מספר השכירות בענף) * 12 (חודשים בשנה) * 31% (מדרגת המס לשכר זה) 4.5 – 2.2 = 2.3		
---	--	--

כלומר, המדינה מקטינה את הכנסותיה בכ-1.3 מיליארד ש"ח בשנה (גידול של 2.3 מיליארד ש"ח ממס הכנסה וקיטון של 3.6 מיליארד ש"ח במס חברות).

צמצום הפער ב-100% לפער אבסולוטי של 0 ש"ח (92.56%)

המשמעות למדינה	המשמעות לחברות	
-	עלייה של 4.8 מיליארד ש"ח בשנה <u>חישוב:</u> 6,240 (התוספת הממוצעת לאישה) * 64,400 (מספר השכירות בענף) * 12 (חודשים בשנה)	הוצאות שכר
קיטון של 4.8 מיליארד ש"ח <u>הסבר:</u> ברצוננו לכל הפחות להשאיר את החברות באותו הרווח בו היו אילולא העלו את שכר הנשים, ועל כן עלינו לקזז את כל העלייה בהוצאות השכר שלהן באמצעות הטבת מס חברות בגובה זהה	הטבה של 4.8 מיליארד ש"ח <u>הסבר:</u> ראה/י הסבר בצד המדינה	מס חברות
גידול של 3.3 מיליארד ש"ח <u>חישוב:</u> הכנסות המדינה ממס הכנסה מאותן נשים לפני העלייה בשכרן = 2.2 מיליארד ש"ח = 14,279 (שכרן) הממוצע טרום העלייה) * 64,400 (מספר השכירות בענף) * 12 (חודשים בשנה) * 20% (מדרגת	-	מס הכנסה

המס לשכר זה) הכנסות המדינה ממס הכנסה מאותן נשים אחרי העלייה בשכרן = 5.5 מיליארד ש"ח = 20,519 (שכרן הממוצע לאחר העלייה) * 64,400 (מספר השכירות בענף) * 12 (חודשים בשנה) * 35% (מדרגת המס לשכר זה) $5.5 - 2.2 = 3.3$		
---	--	--

כלומר, המדינה מקטינה את הכנסותיה בכ-1.5 מיליארד ש"ח בשנה (גידול של 3.3 מיליארד ש"ח ממס הכנסה, קיטון של 4.8 מיליארד ש"ח במס חברות, כאשר 300 מיליון ש"ח מגיעים מתוספת תקציב (היות וגביית מס חברות על ענף זה עמדה על 4.5 מיליארד ש"ח).