

# The value of work: gender inequality and privatization processes

Adi Moreno  
Hadas Mandel  
Sociology & Anthropology  
Tel-Aviv University



**European Research Council**  
Established by the European Commission



Horizon 2020  
European Union funding  
for Research & Innovation

## Background

- Wage inequality is a core element of the financial inequality between men and women.
- Contemporary wage inequality is largely affected by occupation segregation, and the devaluation of feminine occupation
- The 'value of work' is an undefined concept, therefore devaluation is hard to measure and prove
- Kibbutz societies only recently began paying members 'differential wages'. Their evaluation process could shed light on gender inequalities

# Contents

- Existing Literature: The value of labour
- Introducing the Israeli Kibbutz
- Kibbutz reform and wage-evaluation techniques
- Gendered outcomes of Kibbutz reform
- Discussion

# What constitutes a fair pay?

- Functionalist Sociologists: wage hierarchy has utility - rewarding the most socially necessary and demanding professions
- Neo-classical theories: wage hierarchy promotes productivity – rewarding effort & skill
- Conflict Theorists: wage hierarchies are mirroring social power-relations.

# Individual vs. Structural aspects of pay gaps

**Individual** = Wage inequality between individuals

**Structural** = Inequality in the way different jobs are evaluated

# Our case study: Israeli Kibbutz

- Socialist collective-democratic communities, based on shared ownership.
- The first kibbutz was formed in 1910, and at their height they reached 5% of the population in Israel
- Kibbutz labour is un-waged, resources are shared: “from each according to his ability, to each according to his needs”
- Occupational hierarchy: higher status in the very beginnings to manual labour, especially agriculture, and education work
- **Since mid 1980s – Economic & Demographic crisis leading to reforms in the communal way of living**

# Gender in the kibbutz

- Socialist ideology: no private household, care work is shared, consumption is communal
- However, gender roles remain: women in the (communal) kitchen, men in the fields/factories
- Management/Leadership positions are also gendered, that is – mainly performed by men
- These trends persist and even strengthen in the post-transition kibbutz communities

# Question

How do institutions that aspire to equality, gender neutrality, and rationality generate pay hierarchies in general and gender inequality in particular?



# Method

- Quantitative data from two kibbutz communities
  - **K1** renewal in 2010
  - **K2** renewal in 2017
- Qualitative interviews with kibbutz officials, consultants and members
- Survey data from the national Kibbutz association from 2011, 2017

# Average wage of kibbutz members by gender, K1



# Wage-Setting Techniques

- Job evaluation is a method for creating a 'fair' hierarchy of pay in an organization, based upon concrete set of rules
- We discovered two evaluation methods
  1. DOT-based production evaluation
  2. Market based approach

**Significant differences in outcomes between the two evaluation regimes**

# Point –Based (DOT) job evaluation

- ❖ Describe each job tasks & Responsibilities
- ❖ Set weights for each 'compensable factor'
- ❖ Apply weights on list of tasks, and generate 'value indicator'
- ❖ Use regression to find 'value indicator' multiplier

המחלק:	קצבוע שפ"ים	תאריך:	11/03/2002
מחזור:	28/7/2002	עובד:	1
מחזור:	19/8/2002	תאריך הפקת:	1
Job	19/8/2002	מחזור:	5

קוד הפקיד - מנהלת הגיל הרך

דריש תפוקות ופעולות לתפקיד - מנהלת הגיל הרך

מס'1	פעולות לתפוקה	מס'2
1-1	הגדרת נהלי עבודה וטדור יום ע"פ גילאים	7
1-2	אין הפרדה בין התפוקות לילדים לשל הורים	10
1-3	התייחסות להורים כחלק מהמשמעת הטיפוליית	0
1-4	התבססות על קו חינוכי מסוים ע"י השעיה	4
1-5	עבודה על פי החפיסה של הילד בסביבתו	8
1-6	עיצוב תוכנית חינוכית רב שנתית	5
1-7	*ארגון העבודה על פי מודל התפתחותי מתקדם	7
1-8	התייחסות עם יועצת פדגוגית	5
1-9	התאמת המודל החינוכי לסביבה המשפחתית	10
1-10	בחירת נשאים להעשקות עם לחוק חינוך קרב	9
1-11	ארגון הכולנים לפי שנתונים - יטאר עד יטאר	0
1-12	הדרכת הגנות לעבודה בחוסר ני"פ המודל	10
1-13	הדרכת הגנות כיצד להתייחס להורים	9
1-14	דרישה מהגנת להדריך את הצוות שלהן	0
1-15	בקרה שוטפת של הפעילות בגנים לאור המודל	0
1-16	תגנת השוכנית החינוכית לטודי חוז	5
1-17	**טיפול בילדים עם קשיים	0
1-18	הפנית ילדים עם צרכים מיוחדים לאבחון	0
1-19	ביית תוכנית חינוכית לילדים עם קשיים	0
1-20	התמודדות עם הגנת והכשנות של הורים	0

מס'1	פעולות לתפוקה	מס'2
2-1	הגדרת נהלי עבודה וטדור יום ע"פ גילאים	7
2-2	הגדרת נהלי ייתוח של מחלות להורים	7
2-3	הגדרת נהלי בריאות נכסיות לגנות ולצוות	0
2-4	בתחילת כל שנה הדרכת כל הנהלים	0
2-5	הגדרת נהלי דיווח סידורים - ספירה	7
2-6	ערכו, וההלים בתום שנה	4
2-7	דיון שוטף בהלים ודיון הששעות בפועל	8
2-8	ייתוח אידוע חסכות כאשר מזהים ארוע	10
2-9	ארגון צידד לסידורים	0
2-10	ודיאום אוכל חסותם לשלב ההתפתחות	0

מס'1	פעולות לתפוקה	מס'2
3-1	במחית על פי התחית מכון התקנים	10

מס' 2  
מס' 1

?

מס' 2  
מס' 1

מס' 2  
מס' 1

הכובד במספר זה אינו מפורסד את המודל פכל מסלה או דרישה ונספת שמועל עליו
שורה:
בדוק:

# Market Based Job Evaluation

- List of roles/occupations and their average salaries in other Kibbutzim: based on location and size
- Individual: age, education, experience
- Equation: Job average + individual effects**

2607. מרכז/ת ארכיון  
 אחראית לאיסוף ומיון חומר ארכיוני. כמו כן, מסייעת לאנשים המחפשים חומר בארכיון.  
 מספר הקיבוצים בסקר: 16.  
 נתוני השכר בברוטו לחודש

מקסימום	חציון	מינימום	חתך
9,333	4,625	4,100	כלל הסקר
9,333	5,115	4,100	קבוץ קטן
5,000	4,200	4,100	קבוץ בינוני
6,000	5,580	4,650	קבוץ גדול
5,580	4,557	4,100	מרכז
9,333	4,625	4,100	פריפריה

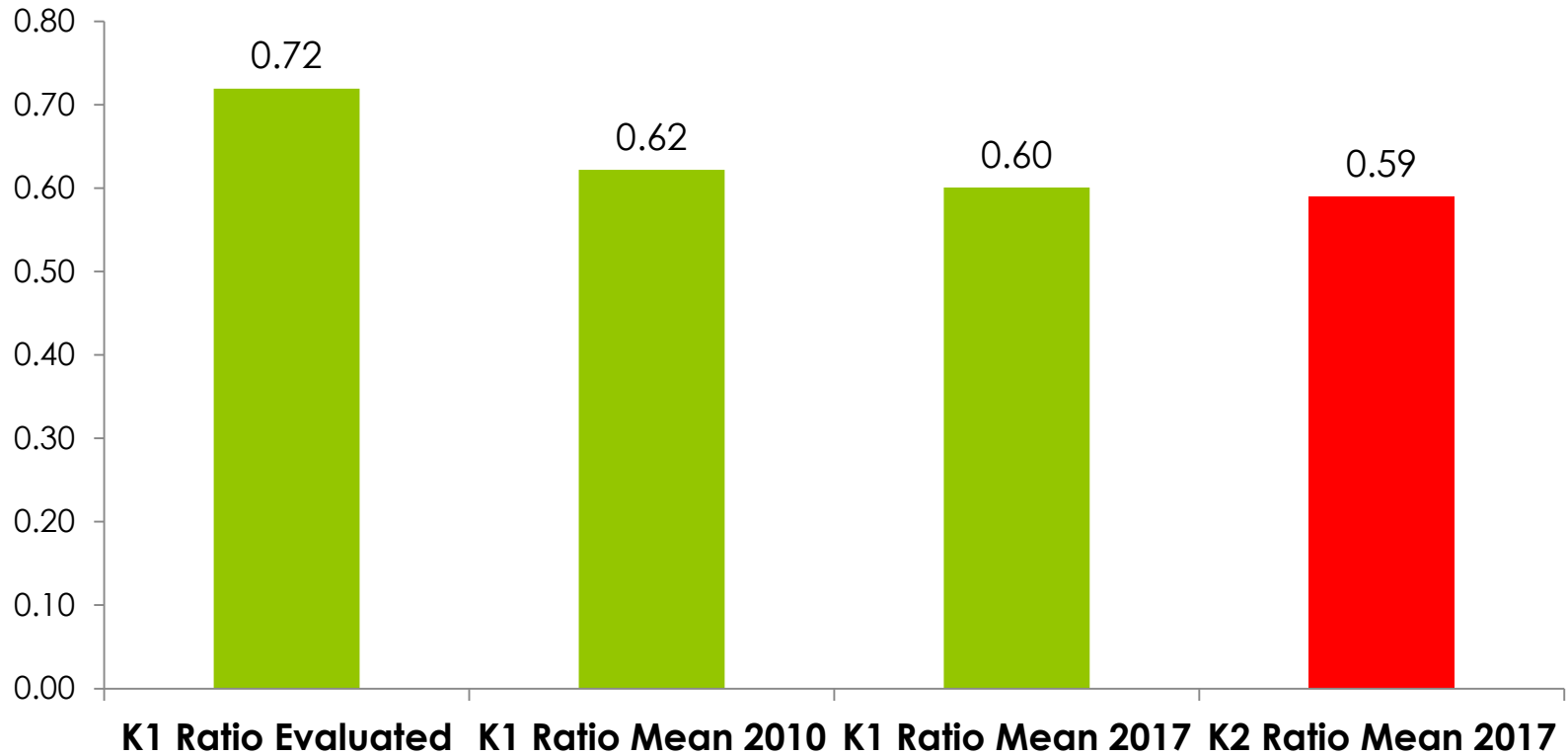
  

0%	אחוז מקבלי רכב
36%	אחוז מקבלי קרן השתלמות

• ב- 77% מהקיבוצים משרה זו היא חודשית.

# Pay gaps in two Kibbutz Communities

## Women/Men Means Ratio



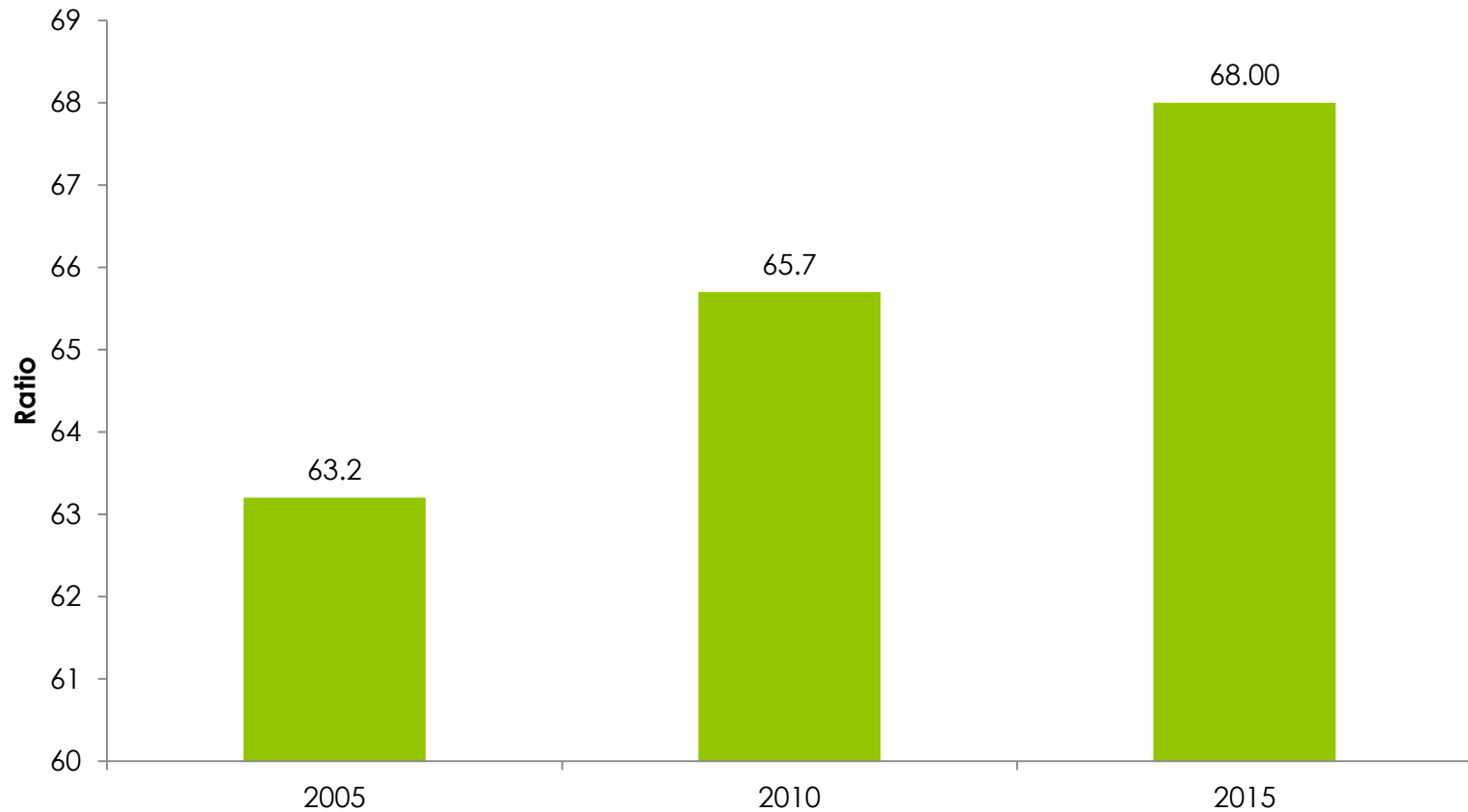
DOT-Based  
evaluation



Market-Based  
evaluation

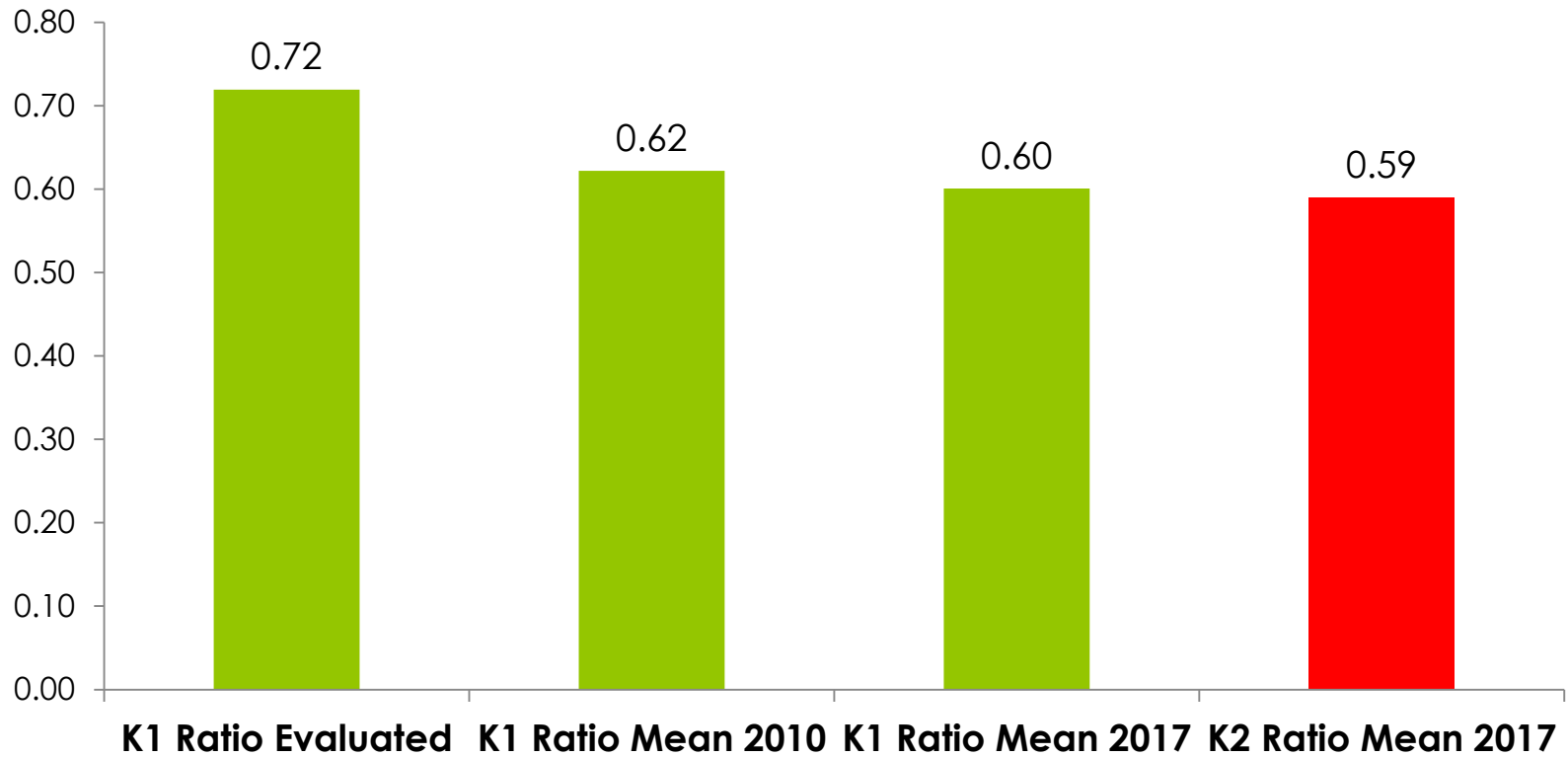
# National Pay Gaps Israel

## Women/Men Means Ratio



# Pay gaps in two Kibbutz Communities

## Women/Men Means Ratio



DOT-Based  
evaluation



Market-Based  
evaluation



# Summary and conclusions

- Individual and Structural gendered pay gaps are part of contemporary labour market
- Former kibbutz societies had no income inequality
- Kibbutz ideological shifts were not aimed at women, yet they produce gendered outcomes
- **Evaluation systems matter!**
- Over time, market-based evaluation methods take over, and bring the kibbutz to cohere with significant structural inequality
- Implications for the future: use this case study to find mechanisms that reduce structural pay gap

**Thank You**

**Thank You**

Hadas Mandel

Adi Moreno