

מדד הגיוון

ייצוג ושכר בשוק העבודה הפרטי והציבורי

מהדורה חמישית



מאי 2021

החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה
בית הספר ללימודי חברה ומדיניות
הפקולטה למדעי החברה ע"ש גרשון גורדון
אוניברסיטת תל אביב



הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה
Central Bureau of Statistics
دائرة الإحصاء المركزية



משרד העבודה
הרווחה והשירותים
החברתיים



נציבות
שוויון
הזדמנויות
בעבודה



צוות המדד¹:

פרופ' אלכסנדרה קלב, החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, אוניברסיטת תל-אביב

יפית אלפנדר, אגף מיקרו-כלכלה, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

אילה גינת, אגף מיקרו-כלכלה, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

ציפי ברמן, עורכת ראשית ומעצבת המדד

¹ אלכסנדרה קלב, בעלת דוקטורט מאוניברסיטת פרינסטון, היא פרופסור חבר בחוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה באוניברסיטת תל-אביב וחברת הוועדה המייעצת של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. מחקריה בתחום האי-שוויון ותכניות ניהול גיוון אפקטיבי התפרסמו בכתבי עת מובילים בארצות הברית.

יפית אלפנדר מנהלת תחום בכיר משקי בית באגף מיקרו כלכלה בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ואחראית על סטטיסטיקה כלכלית בנושא רמת חיים, אי שוויון, עוני ופערי שכר ומרכזת את נושא הסטטיסטיקה המגדרית בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. חברת הוועדה המייעצת של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה.

אילה גינת מנהלת את תחום השכר בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. במסגרת תפקידה זה היא אחראית לפרסום מדדי תעסוקה והשכר הממוצע במשק.

ציפי ברמן, עיבוד וניתוח נתונים ומעצבת מדד הגיוון במתכונתו הנוכחית. לשעבר מנהלת תחום מחקר בנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה.

בשאלות והערות בענייני המדד:

akalev@tauex.tau.ac.il; yafita@cbs.gov.il; ayalag@cbs.gov.il; tsb1@walla.co.il.

תוכן העניינים

6	דבר הנציבה
7	ממצאים עיקריים
10	מתודולוגיה

פרק א'

דירוג ענפי כלכלה לפי מידת ההעסקה ושווינויות השכר של נשים, ערבים, יוצאי

17	אתיופיה, חרדים, בני 45 ומעלה בשוק העבודה בישראל
----	---

17	הקדמה
22	ממצאים
24	מבנה הפרק
26	ציון הייצוג של קבוצות המדד, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה
27	ציון שוויוניות השכר של קבוצות המדד, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה
28	נשים
35	ערבים וערביות
45	יוצאי ויוצאות אתיופיה
54	חרדים וחרדיות
63	בני 45 ומעלה

פרק ב'

משבר הקורונה - ייצוג קבוצות גיוון בקרב הנמצאים בחופשה ללא תשלום במגזר

73	הפרטי, מרץ עד אוקטובר 2020
----	----------------------------

73	כללי
75	ממצאים
84	ענף ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק
88	ענף מכירה קמעונית
92	ענף שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות
96	ענף שירותי אוכל ואירוח
100	ענף תכנות מחשבים
103	ענף שירותי אומנות, בידור ופנאי
106	ענף שירותי בריאות, רווחה וסעד

נספחים

111	תכולה של ענפי הכלכלה ומשלחי היד השכיחים ביותר בכל ענף
115	השכר החודשי הממוצע במגזר הפרטי והציבורי, לפי ענפי כלכלה והשכלה
116	ציון הייצוג של קבוצות המדד, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי והשכלה
117	ציון שוויוניות השכר של קבוצות המדד, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי והשכלה

דבר הנציבה

אני גאה להציג את המהדורה החמישית של מדד הגיוון. המדד הוא כלי מחקר חדשני, הבוחן את שוויוניות השכר ושוויוניות הייצוג בשוק העבודה של קבוצות אוכלוסייה שונות בישראל. את מדד הגיוון פיתחו נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ופרופ' אלכסנדרה קלב מהחוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה באוניברסיטת תל-אביב.

המדד הושק לראשונה בשנת 2016, והוא מספק תמונת מצב על האי-שוויון בייצוג במקומות העבודה ובשכר של נשים, ערבים, חרדים, ילידי אתיופיה ובני 45 ומעלה ב-20 ענפי כלכלה מרכזיים, המהווים כמחצית משוק העבודה הפרטי בישראל. גם השנה מוצגים נתוני המגזר הציבורי - ברשויות המקומיות ובממשלה המרכזית - המעסיק כ-400 אלף עובדים. הממצאים מראים שהמגזר הציבורי מדורג במקומות גבוהים במדדי הייצוג ושוויוניות השכר, אולם הייצוג הגבוה הוא לרוב לנשים בקבוצות הגיוון, ושוויוניות השכר הגבוהה היא לרוב לגברים בקבוצות הגיוון.

גם במדד זה נבחנו הבדלים בשוויוניות הייצוג והשכר לפי רמת ההשכלה של השכירים, על מנת ללמוד מה תרומת ההשכלה הגבוהה להשתלבותן ולשכרן של קבוצות המיעוט בענפי הכלכלה השונים. הנתונים מראים שרכישת השכלה לרוב אינה מפחיתה את האי-שוויון בייצוג קבוצות מיעוט בתעסוקה ובשכרן.

גם השנה מוצגים נתונים עם פילוח מגדרי בתוך קבוצות המיעוט שנבחנו. הנתונים מצביעים בבירור על הצורך בפיתוח מדיניות גיוון ושוויון, שמתייחסת באופן נפרד לחסמים העומדים בפני גברים ולחסמים העומדים בפני נשים. דבר זה נכון בייחוד בקרב גברים ונשים בעלי השכלה אקדמית בכניסה לשוק התעסוקה ובהשתלבות בו.

פרק ב' יוחד השנה לבחינת ענפי הכלכלה במגזר הפרטי במהלך משבר הקורונה. במסגרת מדד הגיוון בחנו את הייצוג של כל אחת מקבוצות הגיוון בקרב הנמצאים בחל"ת. ייצוג יתר או ייצוג חסר של עובדים מקבוצות מסוימות בקרב הנמצאים בחל"ת מעידים על אי-שוויון בהזדמנות להישאר בעבודה ולקבל שכר, או בהזדמנות להימנע מסיכון הכרוך בהמשך העבודה.

מדד הגיוון מוסיף להתפתח, להעמיק ולהשתכלל. כולי תקווה שהמעסיקים בכל המגזרים ישתמשו בו לבחינה עצמית ולקידום גיוון ושוויון בשכר. פרסומו של מדד הגיוון אחת לשנה מאפשר לנו לזהות את הבעיות הרוחביות בענפי הכלכלה למיניהם, ומשמש כלי להטמעת שוויון וגיוון בשוק העבודה. הבחנות אלה מקדמות אותנו לעבר מטרת העל - לקדם שוק עבודה מגוון ושווה-הזדמנויות לכל אישה וגבר מכל קבוצות האוכלוסייה. כל זאת בידיעה שגיוון ההון האנושי בשוק העבודה אינו רק תפיסה חברתית צודקת, כי אם גם תורם רבות למקצועיות וליעילות של מקום העבודה.

אני מברכת את העושים והעושות במלאכה החשובה הזאת ומאחלת לכולנו שוק עבודה מכיל, שוויוני ומקבל, שבו לכל אחת ואחד מאיתנו יש מקום.

מרים כבהא, עו"ד
נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה

ממצאים עיקריים¹

פרק א: דירוג ענפי כלכלה לפי שוויוניות ההעסקה והשכר של נשים, ערבים, יוצאי אתיופיה, חרדים ובני 45 ומעלה בשוק העבודה בישראל

פרק זה סוקר את ציוני הייצוג ושוויוניות השכר ב-22 ענפי המדד שנבחרו כמייצגים את שוק התעסוקה, הכוללים זו השנה השנייה גם את הרשויות המקומיות והממשלה המרכזית. קבוצות הגיוון שנבדקו הן נשים, ערבים, יוצאי אתיופיה, חרדים ובני 45 ומעלה, לפי פילוח מגדרי והשכלתי. יצוין כי בבדיקה לצורך השוואה רב-שנתית, לא נמצאו מגמות ושינויים משמעותיים בין השנים. לפיכך לא נכללו הנתונים במדד זה.

המגזר הציבורי:

- בהשוואה לענפי המגזר הפרטי, במגזר הציבורי יש ייצוג שוויוני או ייצוג יתר של המספר הרב ביותר של קבוצות גיוון.
- הקבוצה בעלת הייצוג הנמוך ביותר במגזר הציבורי היא של גברים חרדים וגברים ערבים ללא השכלה אקדמית.
- לגברים מקבוצות המיעוט שכר שוויוני במגזר הציבורי, ואילו לנשים לא, אף שהייצוג של הנשים במגזר הציבורי גבוה הרבה יותר.

בהתייחסות לקבוצות המדד השונות:

- לנשים וגברים ערבים לא אקדמאים קשה יותר להשתלב בעבודה במגזר הציבורי מאשר לנשים וגברים ערבים אקדמאים. עם זאת, המגזר הציבורי מדורג במקומות הראשונים במדד שוויוניות השכר בעבור נשים ערביות אקדמאיות ובעבור גברים ערבים (אקדמאים ולא אקדמאים), ובפער רב מענפי המגזר הפרטי.
- יוצאי אתיופיה מכל הקבוצות מיוצגים בייצוג יתר במגזר הציבורי ומקבלים שכר שוויוני יותר מאשר במגזר הפרטי (יוצא דופן הוא הייצוג הנמוך מאוד של גברים יוצאי אתיופיה ללא השכלה אקדמית ברשויות המקומיות).
- לגברים חרדים ייצוג חסר במגזר הציבורי, אולם שוויוניות השכר שלהם גבוהה מאוד. לנשים חרדיות ייצוג חסר בממשלה המרכזית (50%-63% משיעורן בכוח העבודה) וייצוג שוויוני ברשויות המקומיות, אולם הן מרוויחות כשני שלישים מהגברים החרדים. השכר של נשים חרדיות במגזר הציבורי נמוך גם משכרן של נשים ערביות ויוצאות אתיופיה.

¹ממצאים נוספים אפשר למצוא בתחילת כל פרק/תת-פרק.

- במגזר הציבורי יש ייצוג יתר לנשים בנות 45 ומעלה, בייחוד נשים לא-אקדמאיות ברשויות המקומיות, המיוצגות יותר מפי שניים משיעורן בכוח העבודה הלא אקדמי. גברים אקדמאים בני 45 ומעלה מיוצגים בייצוג שוויוני ביחס לחלקם בכוח העבודה.

המגזר הפרטי:

- ממבט ממעוף הציפור על הייצוג של קבוצות שונות, נראה כי ייצוג שוויוני וייצוג יתר מאפיינים לרוב את הענפים המשלמים שכר נמוך במגזר הפרטי.
- לערבים - גברים ונשים, יש את הייצוג הנמוך ביותר בחמשת הענפים המשלמים את השכר הגבוה ביותר.
- ליוצאי אתיופיה, גברים ונשים, אקדמאים ולא-אקדמאים, יש את ייצוג היתר הגבוה ביותר במספר הרב ביותר של ענפי השכר הנמוך במשק. כך למשל יוצאי אתיופיה מיוצגים בענף התחזוקה בין פי ארבעה עד פי שישה משיעורם בכוח העבודה, ושכרם עומד על 5,601 ש"ח בחודש בממוצע (פחות משכר המינימום במשק).
- דפוס התעסוקה של החרדים לא דומה לבידול התעסוקתי של ערבים ושל יוצאי אתיופיה. לחרדים יש ייצוג יתר בפחות ענפים, אולם אלה הם ענפים שבהם משלמים שכר גבוה ולא ענפים שבהם משלמים שכר נמוך כמאופיין בקרב שכירים ערבים ויוצאי אתיופיה. בשאר הענפים ייצוג החרדים לרוב נמוך מזה של שאר הקבוצות.
- נשים בנות 45 ומעלה מרוויחות שכר נמוך במידה ניכרת מהגברים בכל ענף, ומיוצגות ייצוג יתר בענפים שבהם משלמים שכר נמוך ביותר, כגון ייצור טקסטיל ושירותי תחזוקה. גברים בגיל 45 ומעלה מרוויחים ברוב הענפים פי 5.1 ויותר מעובדים צעירים, אולם נשים לא חוות עלייה כזו בשכרן. ברוב הענפים שכרן של נשים בנות 45 ומעלה דומה מאוד לשכרן של נשים צעירות יותר, והוא עומד על כשני שלישים משכר הגברים. השכר הנמוך והפער המגדרי הגדול מתבטאים בגודל הפנסיה של נשים וגברים, וכך משפיעים על איכות החיים גם לאחר היציאה ממעגל העבודה.

פרק ב: משבר הקורונה - ייצוג קבוצות גיוון בקרב הנמצאים

בחופשה ללא תשלום במגזר הפרטי,² מרץ עד אוקטובר

2020

פרק ב' בוחן את השוויוניות בנטל החל"ת בתקופת הקורונה ושואל - האם העובדים מקבוצות גיוון הוצאו לחופשה ללא תשלום בשיעורים שווים לשיעורם בכוח העבודה? ייצוג יתר בחל"ת מתרחש כאשר שיעור העובדים מקבוצה מסוימת בקרב הנמצאים בחל"ת גבוה משיעורם בקרב המועסקים. ייצוג חסר מתרחש כאשר שיעור הקבוצה מבין הנמצאים בחל"ת נמוך משיעורם בקרב המועסקים.

² הענפים הכלולים בניתוח: כל ענפי המגזר הפרטי למעט הענפים: מנהל מקומי, ציבורי וביטחון וביטוח לאומי וארגונים וגופים חוץ-מדינתיים (UO), חינוך (P), ושירותי בריאות, רווחה וסעד (Q).

הפרק בוחן את המגזר הפרטי בכללותו ובהתמקדות בארבעה ענפים מרכזיים שחוו זעזועים במשק במהלך משבר הקורונה (ענף מכירה קמעונית, ענף שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות, ענף שירותי אירוח ואוכל וענף אומנות, בידור ופנאי) או לסירוגין כאלו שלא נפגעו (ענף שירותי מזון, משקאות וטבק, וענף תכנות מחשבים). כמו כן מתואר בפרק ענף הבריאות.

הממצאים בפרק מצביעים על כמה דפוסי אי שוויון במגזר הפרטי בשעת המשבר:

- בסגר הראשון הוצאו עובדים לחל"ת במגזר הפרטי (בכל הענפים שנבחנו בפרק זה) ללא קשר לאופי הענף, כתגובה ראשונית לזעזוע ולאי הוודאות שחווה המשק. הראשונים שיצאו לחל"ת היו נשים ועובדים ערבים וחרדים מקבוצות הגיוון.
- בשני הסגרים הראשונים נשים היו בייצוג יתר בחל"ת במגזר הפרטי – כלומר, הן הוצאו לחל"ת באחוזים גבוהים יותר ביחס לחלקן בכוח העבודה במגזר הפרטי.
- נשים נמצאו בייצוג יתר בחל"ת אף בענפים שבהם רוב גברי (כגון ענף התחבורה וענף תכנות מחשבים).
- בחלוקה לקבוצות גיל, גברים מבוגרים בני 45 ומעלה ונשים צעירות בנות 18 עד 29 היו בסיכון גבוה יותר להיות בחל"ת. הדפוס זה באופן כללי וכן בכל קבוצות הגיוון.
- עובדים מקבוצות גיוון – בייחוד ערבים וחרדים – נמצאו בייצוג יתר בחל"ת בתקופה שבין הסגרים, בזמן שרוב העובדים כבר חזרו לעבודה. דפוס זה אופייני גם למגזר הפרטי בכללותו וגם לענפים מסוימים, כגון ענף האירוח והאוכל, שבו נשים ערביות וגברים ערבים נותרו בייצוג גבוה מאוד בחל"ת בין הסגרים.
- בענפים שבהם עובדים מקבוצות גיוון נכנסו בשנים האחרונות כחלק ממדיניות של גיוון והכשרות מקצועיות, הוציאו לחל"ת עובדים אלו תחילה. הממצאים מראים שבענף תכנות מחשבים, נשים חרדיות וגברים ערבים – אשר השתלבו בשנים האחרונות בענף – מצאו את עצמם בייצוג יתר בקרב הנמצאים בחל"ת.
- בענף הקמעונאות, ענף שבו שירותי קמעונאות מזון שנותרו פתוחים בעת הסגרים, עובדים ערבים ויוצאי אתיופיה עבדו יותר בעת המגפה ולצד זה גם היו חשופים יותר להידבק בה.

הניתוח במדד ייצוג קבוצות הגיוון בקרב הנמצאים בחל"ת במגזר הפרטי, מעמיד מראה ביקורתית אל מול משמעות הגיוון בשוק העבודה: הניתוח מראה כי גם כאשר נשים, ערבים, יוצאי אתיופיה וחרדים משולבים בשוק העבודה – הם נותרים פגיעים יותר לתנודות בתעסוקה. מסקנה זו משלימה את המסקנות מפרק א' של מדד הגיוון, המראה כי הענפים המגוונים ביותר הם השוליים ביותר, וכי עובדות ועובדים מקבוצות גיוון שהשתלבו בענפים החזקים חווים פערי שכר גבוהים, המעידים על עמדתם השולית בענפים אלו.

ממצאי היוצאים לחל"ת מהדהדים גם מסקנה שנשמעה רבות עד כה – המשבר שנוצר בעקבות מגפת הקורונה הדגיש את חשיבותם וחיוניותם של עובדים שוליים שקופים בשוק העבודה הישראלי. באמצעות תובנה זו יש ליצור הזדמנות להניע את חיזוק מעמדם הסוציאלי, הביטוחי והכלכלי של עובדים אלו בשוק העבודה.

מתודולוגיה

פרק א'

א. מדד הגיוון:

אוכלוסיית המדד: שכירים בני 18-64 בגיל העבודה.
המדד מורכב משני ממדים - ייצוג ושוויוניות בשכר, ובכל אחד מהממדים נבדק מצבן של חמש הקבוצות. הציון שמקבל כל תת-ענף נע מאפס ומעלה, הן בייצוג הן בשכר, באופן הזה:

מדד הייצוג: הייצוג של כל קבוצה בכל אחד מהענפים נמדד ביחס לייצוגה באוכלוסייה בגיל העבודה (18-64). כלומר הציון מראה את ייצוג הקבוצה בענף ביחס לייצוגה בכוח העבודה. הקבוצות נבדקו בפילוח מגדרי לפי רמת ההשכלה וחולקו לאקדמאים ושאינם אקדמאים על פי הגדרות מרשם ההשכלה של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (מפורט בעמוד הבא). אקדמאים הוגדרו אנשים בעלי תואר ראשון לפחות ממוסד אקדמי.

ציון הייצוג באוכלוסייה של כל אחת מהקבוצות במדד בגיל העבודה (18-64) לשנת 2018 הוא כדלקמן:
חישוב מדד הייצוג נעשה באופן הזה:

לוח 1:

קבוצות המדד, לפי שיעורן בכלל האוכלוסייה בגיל העבודה (18-64) (באחוזים) (2018)

קבוצות המדד													גברים	סך כל בני 18-64		השכלה
בני 45 ומעלה			חרדים			יוצאי אתיופיה			ערבים			נשים		%	מספרים (באלפים)	
נשים	גברים	סך הכול	נשים	גברים	סך הכול	נשים	גברים	סך הכול	נשים	גברים	סך הכול					
18.0	17.0	35.0	4.1	3.8	8.0	0.8	0.7	1.5	10.4	10.5	20.9	50.5	49.5	100.0	4,897.5	סך הכול
20.6	17.7	38.4	2.6	1.1	3.7	0.2	0.2	0.4	6.5	5.0	11.5	56.8	43.2	100.0	1,522.2	אקדמאים
16.9	16.6	33.5	4.8	5.1	9.9	1.0	1.0	2.0	12.2	13.0	25.2	47.6	52.4	100.0	3,375.4	לא- אקדמאים

מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר כוח אדם לשנת 2018.

ציון הייצוג הכללי:

אחוז הייצוג של קבוצה X בתת-ענף מתוך סך המועסקים בענף
אחוז הייצוג של קבוצה X בגיל העבודה בכלל המשק (18-64)

ציון הייצוג לאלה שאינם אקדמאים:

אחוז הייצוג של קבוצה X שאינם אקדמאים בתת-ענף מתוך סך המועסקים שאינם אקדמאים בענף
אחוז הייצוג של קבוצה X שאינם אקדמאים בגיל העבודה בכלל המשק (18-64)

ציון הייצוג לאקדמאים:

אחוז הייצוג של קבוצה X אקדמאים בתת-ענף מתוך סך המועסקים האקדמאים בענף
אחוז הייצוג של קבוצה X האקדמאים בגיל העבודה בכלל המשק (18-64)

ציון הייצוג בנוי באופן שאינו משקלל את שיעורי ההשתתפות של קבוצות שונות בשוק העבודה. זאת מאחר ששיעורי ההשתתפות תלויים בתהליכים חברתיים ותרבותיים נוספים המשפיעים על היעדר ההשתתפות, בין שמבחירה ובין שלא מבחירה (כמו במקרה של מחפשי עבודה שהתייאשו כי לא עמדו לרשותם התשתיות, ההון האנושי וההון החברתי הנדרשים לצורך מציאת עבודה). המדד בוחן את הייצוג של הקבוצות בכל ענף ביחס למצב אידיאלי, שבו הייצוג הענפי היה בהלימה מלאה להיצע בגיל העבודה.

מדד שוויוניות השכר: מצב פערי השכר של כל קבוצה נמדד ביחס לקבוצת ההשוואה הרלוונטית לה. הציון במדד הוא אחוז השכר של כל קבוצה מתוך שכר קבוצת ההשוואה:

לוח 2:

קבוצות ההשוואה לצורך חישוב שוויוניות השכר* של קבוצות המדד										
קבוצות המדד								השכלה		
בני 45 ומעלה		חרדים		יוצאי אתיופיה		ערבים				נשים
נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים			
בני 18-44		כלל היהודים שאינם חרדים		כלל היהודים שאינם יוצאי אתיופיה		כלל היהודים		גברים	סך הכול	קבוצות ההשוואה
לא-אקדמאים בני 18-44		כלל היהודים הלא- אקדמאים שאינם חרדים		כלל היהודים הלא- אקדמאים שאינם יוצאי אתיופיה		כלל היהודים הלא- אקדמאים		גברים אקדמאים	לא- אקדמאים	
אקדמאים בני 18-44		כלל היהודים האקדמאים שאינם חרדים		כלל היהודים האקדמאים שאינם יוצאי אתיופיה		כלל היהודים האקדמאים		גברים אקדמאים	אקדמאים	

* ציון השוויוניות בשכר מבטא את אחוז השכר המשולם לכל קבוצה ביחס לשכר של קבוצת ההשוואה שלה.

יצוין כי בתאים שמספר משרות השכיר בהם היה נמוך מ-40 לא חושב בעבורם מדד הגיוון - הן בבחינת ייצוג הן בבחינת שכר.

מקורות הנתונים:

קובץ מנהלי - קובץ מס הכנסה משרות שכיר: הופק בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה על בסיס דיווח המעסיקים למס הכנסה באמצעות טופס 126 לשנת 2018. הקובץ כולל את כל משרות השכיר במשק שיש עליהן דיווח של המעסיק למס הכנסה.

טופס 126: דוח שנתי שמגיש המעסיק לרשות המיסים, ובו פרטים על המשכורת השנתית ששילם המעסיק לכל אחד ממועסקיו וניכויי המס שבוצעו ממשכורת זו. בקובץ זה מוצגת ההכנסה של כל משרות השכיר המדווחות במס הכנסה בשנה נתונה.

מרשם השכלה בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה: המרשם נבנה על בסיס קבצים מנהליים המתקבלים מהמוסדות להשכלה גבוהה בישראל, ובכללם אוניברסיטאות (לרבות האוניברסיטה הפתוחה), מכללות

אקדמיות ומכללות אקדמיות לחינוך. הקבצים כוללים נתונים אישיים של המועמדים, של הסטודנטים ושל מקבלי התארים. כמו כן הקבצים כוללים נתונים על מקצועות הלימוד והתארים. קבצים אלה עוברים עיבוד בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, שכולל טיוב הנתונים, האחדה לקובץ ארצי בעל הגדרות, סיווגים ומבנה אחיד.

הגדרות:

- **המגזר הציבורי** בישראל כולל את משרדי ממשלה, המוסד לביטוח לאומי, הרשויות המקומיות, המוסדות הלאומיים וכן מוסדות ללא כוונת רווח. המגזר הציבורי במדד הגיוון חולק לשניים: **הממשלה המרכזית**: כ-262,000 עובדים (לא כולל בתי חולים, מלבד בתי חולים גריאטריים ופסיכיאטריים, וכולל גם את משרד החינוך - מנהלה ומורים, כוחות ביטחון, בית הנשיא, מבקר המדינה ומשרד הביטחון). **הרשויות המקומיות**: כ-169,000 עובדים.
- **שכר ברוטו**: תגמול בכסף או בעין, המשולם על ידי המעסיק לשכיר בעבור עבודתו בתקופת הדיווח, ובכלל זה בעבור זמן שלא עבד, כגון חופשה שנתית, היעדרויות וחופשות אחרות בתשלום.
- **השכר כולל** - תגמול בכסף: תשלומים כגון שכר יסוד, תוספות יוקר, תוספות ותק, מקדמות, תשלומים בעבור שעות נוספות, פרמיות, תגמולים, קצובות, מענקים ותוספות למיניהן (שוטפים או חד-פעמיים), כמו כוננויות, תורנויות, "חודש 13", קצבת נסיעה, גמול השכלה, גמול השתלמות, תשלומים בעבור החזקת רכב, דמי הבראה. תגמול בעין: תשלומים כגון זקיפות הטבה לרכב ולטלפון סלולרי, שי לחגים, לימודים, השתלמויות ונסיעות לחו"ל.
- **השכר אינו כולל** - הפרשות סוציאליות המשולמות על ידי המעסיק, כגון הפרשות לקרנות פנסיה, לקופות גמל, לקרנות השתלמות, לביטוח לאומי ולביטוח בריאות. השכר אינו כולל גם תשלומים של פיצויי פיטורים.
- **משרות שכיר²**: משרות של עובדים (קבועים וארעיים), שעבדו באותו חודש לפחות יום אחד (או נעדרו זמנית בתשלום עקב מחלה, חופשה, מילואים ועוד) ומופיעות בגיליונות התשלומים של מפעלים או מוסדות. הנתונים מתייחסים למשרות שבעבורן שולם שכר, ללא התייחסות להיקף המשרה של העובד.
- **שכר חודשי ממוצע למשרת שכיר²**: שכר הברוטו לחודש מחולק במספר משרות שכיר באותו חודש. מהגדרת משרות שכיר נובע כי השכר החודשי הממוצע למשרת שכיר נמוך מן השכר החודשי הממוצע לשכיר.

² בכל מקום בפרסום זה ב"שכירים" הכוונה ל"משרות שכיר" ו"בשכר" ל"שכר חודשי ממוצע למשרת שכיר".

- **בידול תעסוקתי:** ריכוז של קבוצות אוכלוסייה בעיסוקים מסוימים ולא באחרים. לרוב בידול תעסוקתי מעיד על קושי בהשתלבות במשלחי יד מסוימים. כך לדוגמה כ-40% מהנשים משולבות במשלחי יד מסורתיים ברמת השתכרות נמוכה. בידול תעסוקתי יכול להיות אופקי (נשים הן רוב מקרב המורים, ואילו גברים הם רוב מקרב המהנדסים), או אנכי (נשים ממוקמות נמוך מגברים בהיררכיה הארגונית, ולכן לרוב נשים הן המזכירות וגברים הם המנהלים).

הגדרות קבוצות הגיוון במדד:

- ערבים: כל מי שהלאום שלו ערבי במרשם האוכלוסין.
- יוצאי אתיופיה: כל מי שמקום הולדתו או מקום הולדתו של אחד מהוריו לפחות הוא אתיופיה ודתו יהודית.
- חרדים: חרדים אותרו במדד באמצעות אלגוריתם המייחס לאדם רמת דתיות לפי זיקתו למוסדות חינוך שונים. מקור הנתונים בקבצים מנהליים בתחום החינוך, שבהם ניתן לשייך מוסדות חינוך לאחד משלושת הזרמים – ממלכתי, ממלכתי-דתי וחרדי. לפרטים נוספים ראו: <https://www.cbs.gov.il/he/publications/DocLib/pw/pw84/pw84.pdf>

ב. ענפי הכלכלה

ענפי הכלכלה המוצגים במדד נבחרו מתוך הסיווג האחד של ענפי הכלכלה. ענפים אלו נבחרו כמייצגים את המגזר העסקי מכל היבטיו. מדד הגיוון כולל גם השנה את המגזר הציבורי, המעסיק הגדול ביותר במשק (יותר מ-400 עובדים). במגזר הציבורי נכללות הרשויות המקומיות והממשלה המרכזית, לא כולל בתי חולים, מלבד בתי חולים גריאטריים ופסיכיאטריים, וכולל גם את משרד החינוך – מנהלה ומורים. ענפי הכלכלה שנבחרו עם המגזר הציבורי מעסיקים כ-1.5 מיליון עובדים וכוללים 50% מהמעסיקים בישראל. בלוחות להלן מוצגים מאפייני ענפי הכלכלה שנבחרו למדד.

ראו לוח 3 בעמ' הבא.

ענפי כלכלה, לפי מספר משרות, שכר חודשי ממוצע וייצוג בענף (2018)

מגזר עסקי	ענף כלכלי*			ייצוג בענף (אחוזים)		שכר חודשי ממוצע	
	ענף	סיווג	שם	מספר משרות (אלפים) **	השכלה אקדמית*** כן לא	סך הכול ***	השכלה אקדמית**** כן לא
פרטי	תעשייה וחרושת	12-10	מזון, משקאות וטבק	66.2	82%	9,906	17%
		14-13	טקסטיל והלבשה	9.7	70%	8,874	30%
		21	ייצור תרופות	11.8	40%	19,015	60%
		25-24	תעשיית מתכת	42.2	77%	11,977	22%
		26	ייצור מחשבים	69.6	46%	21,628	54%
	מסחר סיטוני וקמעוני	45	מסחר בכלי רכב	49.7	89%	10,640	10%
		46	מסחר סיטוני	168.4	68%	12,085	31%
		47	מכירה קמעונית	279.0	84%	6,696	15%
	מידע ותקשורת	58	הוצאה לאור	9.0	46%	9,920	53%
		60-59	הפקה	10.2	57%	11,126	43%
		61	שירותי תקשורת	21.5	69%	14,735	30%
		62	תכנות מחשבים	143.4	32%	23,430	67%
	שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	64	שירותים פיננסיים	50.2	31%	23,111	68%
		66-65	ביטוח	57.9	53%	14,906	46%
	שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים	691	משפטים וחשבונאות	34.3	19%	11,588	80%
		71	אדריכלות והנדסה	52.0	35%	12,881	65%
		72	מחקר מדעי ופיתוח	46.9	20%	26,834	79%
		73	פרסום	27.2	42%	10,019	57%
	שירותי תמיכה ונייהול	78	שירותי תעסוקה	89.0	83%	4,627	17%
		81	שירותי תחזוקה	98.8	92%	5,560	8%
ציבורי	רשויות מקומיות			171.4	65%	8,761	35%
	ממשלה מרכזית			252.9	21%	13,870	79%

* מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, לפי הסיווג האחד (2011) ISIC, Rev 4.
fdp.h_liated/fdp/11seitivitca_cimonoce/5102/bilcod/snoitacilbup/eh/li.vog.sbc.www/://sptth

** הנתונים נלקחו מהשנתון הסטטיסטי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, מס' 71, לוחות 40.9 93.9, מקור נתונים: דיווחי מעסיקים למוסד לביטוח לאומי, טופס 102.

*** לכל הענפים במגזר העסקי, עיבוד מיוחד סקר כוח אדם, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה 2018, פרט לענף שירותי תעסוקה (78). נתוני ההשכלה לענף שירותי תעסוקה (78) והמגזר הציבורי (ממשלה מרכזית ורשויות) נלקחו מקובצי מעסיקים (טופס 126), משולב עם מרשם השכלה של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. ההבחנה נעשתה בגלל הגדרות שונות של צורת ההעסקה בענפים אלו.

**** מתוך נתוני מדד הגיוון, המבוססים על קובצי מעסיקים ממס הכנסה, טופס 126. ראו פירוט בפרק זה.

פרק ב'

בפרק העוסק במשבר הקורונה יוצגו נתונים על המגזר הפרטי בכללותו, ענף הבריאות וענפים מרכזיים שחוו זעזועים במשק עם משבר הקורונה או לסירוגין כאלו שלא נפגעו. סך הכול בפרק הקורונה יוצגו 8 ענפים כמפורט בלוח 4:

לוח 4:

תכולה של ענפי הכלכלה שנבחנו בפרק העוסק במשבר הקורונה			
סדר	ענף כלכלי	תיאור	תכולה
-	-	כל ענפי המגזר הפרטי למעט הענפים: מנהל מקומי, ציבורי וביטחון וביטוח לאומי וארגונים וגופים חוץ-מדינתיים (OU), חינוך (P) ושירותי בריאות, רווחה וסעד (Q).	
C	12-10	תעשייה: ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	ייצור ועיבוד מוצרי מזון, כולל בשרים, חלב, דגים, דברי מאפה ומשקאות. כולל גם ייצור טבק.
G	47	מסחר סיטוני וקמעוני: מכירה קמעונית (פרט לכלי רכב מנועיים)	מכירה קמעונית (פרט לכלי רכב) למשקי בית ופרטים של מוצרים. כולל מזון, טבק, טקסטיל, כלי בית, כלי נגינה, ספרים, משחקים, מחשבים, ברשתות שיווק, מכולות ודוכנים.
H	53-49	שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות	הובלה יבשתית, ימית ואווירית של נוסעים ומטענים. כולל שירותי דואר ובלדרות (כולל שירותי שליחים לא של מזון).
I	56-55	שירותי אירוח ואוכל	שירותי אירוח כולל בתי מלון, אכסניות, אירוח כפרי (צימרים) וכדומה. מסעדות, קיוסקים ודוכנים ואולמות אירועים.
J	62	מידע ותקשורת: תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים גלויים אחרים	תכנות וייעוץ בתחום המחשבים כולל מרכזי מחקר ופיתוח של תוכנה.
Q	88-86	שירותי בריאות, רווחה וסעד	שירותי בריאות - בתי חולים כלליים, בתי חולים ומוסדות לבריאות הנפש וסיעודיים (כגון בתי אבות). כולל מרפאות ציבוריות, לרבות קופות החולים ורפואת שיניים.
R	93-90	אומנות, בידור ופנאי	תרבות ובידור - ספריות ומוזיאונים, מכוני כושר ובריכות שחייה, שמורות טבע, פרקי שעשועים, תיאטראות, בתי קולנוע.

מקורות הנתונים:

מדדי שכר ותעסוקה

הסטטיסטיקה של תעסוקה ושכר מבוססת על עיבוד חודשי של דיווחי המעסיקים (מתוקף חוק) למוסד לביטוח לאומי על משרות שכיר של עובדים ועל שכר, על גבי טופסי 102. האוכלוסייה הנחקרת כוללת את כל משרות השכיר במשק הישראלי המדווחות למוסד לביטוח לאומי על גבי טופס 102. כמו כן נכללות משרות שכיר של עובדים אזרחיים של מערכת הביטחון. האוכלוסייה אינה כוללת משרות שכיר של חברי קיבוצים העובדים במשקיהם או במפעלים שבבעלות משקיהם, מעסיקים שאינם שכירים העובדים במפעליהם ועוזרי בית.

השימוש במדדי התעסוקה משמש אותנו בפרק ב' להשוואה של משרות השכיר בחודשים ינואר עד אוקטובר 2019 לעומת 2020 בכל ענף.

סקר כוח אדם³

סקר כוח אדם הוא המקור העיקרי למידע על כוח העבודה בישראל והוא נעשה באופן שוטף על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. אוכלוסיית הסקר כוללת את התושבים הקבועים של מדינת ישראל, תיירים ותושבים, היקף האבטלה ועוד. הגדרות מפורטות של תכונות כוח העבודה אפשר לראות ב'[ירחון סקר כוח אדם](#) באתר הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. ההגדרות הרלוונטיות לפרסום זה:

- **בלתי מועסקים:** בני 15 ומעלה שלא עבדו אפילו שעה אחת בשבוע הקובע ואין להם עבודה שממנה נעדרו כל השבוע הקובע, חיפשו עבודה באופן פעיל ב-4 שבועות שקדמו לריאיון בסקר והיו זמינים לעבודה בשבוע הקובע.
- **מועסקים שנעדרו זמנית מעבודתם מסיבות הקשורות בקורונה:** בני 15 ומעלה המועסקים שנעדרו זמנית מעבודתם כל השבוע בגלל צמצום בהיקף העבודה, השבתת מקום עבודה ואלה שצינו ב"אחר" שהם נעדרו בגלל קורונה, כולל עובדים הנמצאים בחופשה ללא תשלום, אם מובטחת חזרתם לאותו מעסיק. לא כולל אנשים הנמצאים בבידוד ונחשבים לעובדים הנעדרים מעבודה בגלל מחלה. בפרק 2 בחוברת זו, שנעשה בו ניתוח ממוקד של עשרת החודשים של שנת 2020, הוגדרו אלו שנעדרו זמנית מעבודתם עובדים בחל"ת, לשם נוחות ההצגה.

משבר נגיף קורונה השפיע על תהליכי העבודה בסקר כוח אדם. מתודולוגיה מפורטת של הסקר ניתן לראות בפרק שיטות בפרסום שנתי של סקר כוח אדם. עוד נבהיר כי הנתונים החודשיים של סקר כוח אדם הם ללא מדגמים קבועים בסקר, ולכן גם הנתונים מסקר כוח אדם על קבוצות הגיוון שנאספו במהלך חודשי שנת 2020, חשופים להטיות גבוהות. להלן פירוט הבעיות ואופן ההתמודדות עימן מבחינה מתודולוגית:

איסוף הנתונים: מאמצע חודש מרץ 2020 לא התאפשר לראיין פנים-אל-פנים. לכן כל הראיונות מאמצע חודש מרץ נעשו בטלפון.

עיבוד הנתונים: על פי הגדרות הסקר (שתואמות הגדרות בין-לאומיות של ארגון העבודה הבין-לאומי) רוב העובדים שהוצאו לחופשה ללא תשלום מחודש מרץ 2020 נחשבים למועסקים הנעדרים זמנית מעבודתם. לכן ההשפעה של משבר נגיף קורונה על תכונות כוח העבודה מתבטאת בעיקר בסדרות הנתונים: מועסקים הנעדרים זמנית מעבודתם כל השבוע; מועסקים הנעדרים מעבודתם חלק מהשבוע; מועסקים שעבדו בהיקף מלא בשבוע הקובע.

מדגמים: אומדנים דו-שבועיים מבוססים על מדגמים שוטפים בלבד. כדי לקבל אומדנים דו-שבועיים, חושבו מקדמי ניפוח לכל המשיבים בתקופה של שבועיים. מקדמי ניפוח חושבו בכ-400 תאים שהוגדרו לפי קבוצות גיאוגרפיות, מין וקבוצות גיל, והתקבלו באמצעות חלוקה של גודל אוכלוסיית הסקר בתא למספר המשיבים בו. שיטת חישוב האומדנים הדו-שבועיים שונה משיטת החישוב של האומדנים החודשיים גם בכך שאינה מסתמכת גם על תכונות כוח העבודה שדווחו בחודש הקודם. לפיכך עלול להיווצר בחלק מהאומדנים חוסר עקביות בין סדרת האומדנים הדו-שבועית לאומדן החודשי.

השימוש בסקר כוח אדם משמש אותנו בפרק ב' לניתוח של מועסקים מקבוצות הגיוון שנעדרו זמנית מעבודתם מסיבות הקשורות בקורונה (עובדים בחל"ת), בחודשים ינואר עד אוקטובר 2020.

³ נתונים נוספים בנושא זה מתפרסמים ב'["ירחון סקר כוח אדם"](#) וב'["בניין סקר כוח אדם"](#) באתר האינטרנט של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

פרק א'

דירוג ענפי כלכלה לפי מידת ההעסקה ושוויוניות השכר של נשים, ערבים, יוצאי אתיופיה, חרדים ובני 45 ומעלה בשוק העבודה בישראל

הקדמה

מדד הגיוון התעסוקתי מדרג עשרים ענפי כלכלה מרכזיים במגזר הפרטי, ואת הרשויות המקומיות והממשלה המרכזית במגזר הציבורי. הענפים במגזר הפרטי המיוצגים במדד כוללים כ-50% מהמעסיקים בישראל ומעסיקים כ-1.5 מיליון עובדים. המגזר הציבורי כולל כ-80% מהעובדים. המדד מדרג ענפים אלו לפי ציוני ייצוג ושוויוניות שכר של תשע קבוצות אוכלוסייה, שנמצאות בעמדת מיעוט בכוח העבודה: נשים באופן כללי, גברים ערבים ונשים ערביות, יוצאי ויוצאות אתיופיה, חרדים וחרדיות ובני ובנות 45 ומעלה. דירוגי המדד חושבו לחוד לאקדמאים וללא-אקדמאים¹.

הגדרות ציוני המדד וממצאים כלליים בעבור כל ציון

מדד הגיוון מורכב משני ציונים: ציון ייצוג וציון שוויוניות השכר. **ענפים מגוונים הם ענפים אשר שני הציונים שלהם גבוהים.** ייצוג גבוה ושוויוניות שכר נמוכה, או שכר גבוה וייצוג נמוך, אינם מהווים גיוון מיטבי וראוי.

ציון הייצוג מבטא את שיעור ההעסקה של כל אוכלוסייה בענף בהשוואה לשיעורה בגילי העבודה. ציון 0 מבטא היעדר מוחלט של ייצוג; ציון 1 מבטא ייצוג שוויוני. ציון גבוה מ-1 מבטא מצב של ייצוג יתר, כלומר מצב שבו שיעור ההעסקה של הקבוצה בענף מסוים גבוה משיעורה בקרב האוכלוסייה בגילי העבודה. ייצוג יתר אינו מעיד בהכרח על מצב שוויוני. כאשר ייצוג יתר נראה בענפים שבהם השכר נמוך, הוא מתאר אי-שוויון קיצוני.

ממצאי מדד הייצוג מצביעים על פערי ייצוג משמעותיים ברוב ענפי המשק הפרטי שנבחנו, בייחוד בעבור עובדים ועובדות ערבים, יוצאי אתיופיה וחרדים. פערי הייצוג באים לידי ביטוי הן בייצוג חסר, הן בייצוג יתר. בייצוג חסר קיצוני נמצא לדוגמה ייצוג כמעט אפסי של נשים ערביות בחמשת הענפים שבהם משלמים את השכר הגבוה במשק מבין הענפים שבחנו (ייצור תרופות, ייצור מחשבים, תכנות מחשבים, שירותי תקשורת ומחקר ופיתוח). בייצוג יתר בענפים שבהם משלמים את השכר הנמוך במשק מאופיינים בעיקר עובדים יוצאי אתיופיה ללא השכלה אקדמית. ציוני הייצוג נעים על רצף בין 0 לייצוג חסר, 1 לייצוג שוויוני ומעל ל-1 לייצוג יתר, ואילו בעבור ערבים ויוצאי אתיופיה רוב הציונים הם קיצוניים בסולם, או נמוכים מאוד או שוויוניים ומעלה לייצוג יתר, פחות בציוני הביניים. בעבור חרדים בני 45 ומעלה ונשים רוב הציונים הם יותר מ-50% ייצוג.

¹ פרטים על אופן החישוב של המדד ניתן למצוא בנספח המתודולוגי.

ציון שוויוניות השכר מבטא את אחוז השכר המשולם לכל קבוצה ביחס לשכר של קבוצת ההשוואה שלה.² ככל שהציון נמוך מ-1, פער השכר גבוה יותר. ציון השווה ל-1 מעיד על שוויוניות מלאה בשכר. ציון גבוה מ-1 מתקבל כאשר שכר הקבוצה הנבדקת גבוה משכר קבוצת ההשוואה.³ חשוב לציין שקבוצות ההשוואה כוללות הן גברים הן נשים. לכן ציון שוויוניות השכר של קבוצת מיעוט מסוימת משקף לא רק את פערי השכר בינה ובין קבוצת ההשוואה, אלא גם את הפער המגדרי בתוך קבוצת ההשוואה. אילו שוויוניות השכר הייתה נמדדת רק ביחס לשכר הגברים, פערי השכר היו גבוהים יותר וציוני שוויוניות השכר היו נמוכים יותר.

המגזר הפרטי

מדד שוויוניות השכר מצביע על פערי שכר מגדריים גבוהים בכל הענפים ובכל הקבוצות. בהתייחסות לקבוצת כלל הנשים, שוויוניות השכר של נשים נעה בין 50% משכר הגברים (נשים אקדמאיות בענף הטקסטיל וההלבשה) ל-80% משכר הגברים (נשים אקדמאיות ולא אקדמאיות בענף ההפקה). ברוב המכריע של המקרים שכר הנשים נע בין 60% ל-70% משכר הגברים. כפי שעלה במדדים הקודמים, הפרשי השכר המגדריים גבוהים בייחוד בעבור נשים מקבוצות מיעוט ובגילים המבוגרים.

בחינת ציוני הייצוג וציוני השכר מראה כי הפרשי השכר המגדריים במשק נוצרים פעמיים: פעם אחת מפני שלנשים יש ייצוג יתר בענפי השכר הנמוך, ופעם שנייה מכיוון ששכרן נמוך משכר הגברים גם באותו הענף. נשים מקבוצות מיעוט חוות מקור שלישי להפרשי השכר והוא הפרשי השכר בין קבוצות הגיוון השונות בכל הענפים. להפרשים אלה משמעות קריטית לאורך חייהן של נשים והם באים לידי ביטוי באי-שוויון החברתי הרחב יותר בינן ובין גברים הן בגיל העבודה, הן בגיל הפנסיה.

המגזר הציבורי⁴

מדד הגיוון בוחן גם השנה את הייצוג ואת שוויוניות השכר של עובדים מקבוצות מיעוט במגזר הציבורי בהשוואה למגזר הפרטי. המגזר הציבורי הוא המעסיק הגדול ביותר במשק (יותר מ-400 אלף עובדים). באופן היסטורי, המגזר הציבורי נחשב למעסיק שוויוני יותר, בגלל מודעות רבה יותר לחקיקת השוויון ואי-אפליה בעבודה, ומפני שכוח האדם ברשויות המקומיות מורכב לרוב מהאוכלוסייה שהן מייצגות. בישראל התקבלו כמה החלטות ממשלה, המתייחסות לאופן העסקת אוכלוסיות זכאיות לייצוג הולם בשירות המדינה מכוח חוק שירות המדינה [מינויים] משנת תשע"ז-תשע"ח, 2018, כמו גם החלטות ממשלה הכוללות יעדים להעסקת אוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם.⁵ שירות המדינה נוקט גם צעדים אקטיביים של מדיניות פנים-משרדית לגיוון ושוויון תעסוקתי, ומשנת 2018 מינה ממונים על גיוון

² קבוצות ההשוואה הן: נשים לעומת גברים; ערבים לעומת כלל היהודים; נשים ערביות לעומת כלל היהודים; גברים יוצאי אתיופיה לעומת כלל יתר היהודים; נשים יוצאות אתיופיה לעומת כלל יתר היהודים; גברים חרדים לעומת כלל יתר היהודים; נשים חרדיות לעומת כלל יתר היהודים; גברים בני 45 ומעלה לעומת כלל בני 44 ומטה; נשים בנות 45 ומעלה לעומת כלל בני 44 ומטה; כל הנתונים האלה בפילוח לפי אקדמאים ולא-אקדמאים, בהתאמה.

³ ראו סעיף קודם.

⁴ במגזר הציבורי נכללות הרשויות המקומיות והממשלה המרכזית, הכוללת גם בתי חולים גריאטריים ופסיכיאטריים וגם את משרד החינוך.

⁵ מתוך דוח גיוון וייצוג בשירות המדינה לשנת תשע"ז-תשע"ח, 2018, נציבות שירות המדינה (מאי 2019). עמוד 9: לגבי החברה ערבית, לרבות דרוזים וצ'רקסים - החלטות ממשלה מס' 2579 משנת 2007 ומס' 4436 משנת 2009 קבעו, כי 10% מעובדי השירות הציבורי יהיו בני החברה הערבית. לגבי יוצאי אתיופיה - החלטת ממשלה מס' 1065 משנת 2016 קבעה כי מידת ייצוגם בשירות המדינה תהיה לכל הפחות כפי שיעורם באוכלוסייה הכללית, כלומר 1.7%. לגבי מגזר חרדי - החלטת ממשלה מס' 3268 קובעת כי אחוז הנקלטים בשירות המדינה אשר משתייכים למגזר החרדי לא יפחת מ-7%.

תעסוקתי בכל משרדי הממשלה, נוסף על ממונות על שוויון מגדרי, המועסקות בשירות המדינה כבר שלושה עשורים. לנוכח כל זאת יש ציפייה שהמגזר הציבורי יהיה שוויוני.

ממצאי מדד הגיוון אכן מראים שהמגזר הציבורי מדורג במקומות גבוהים בציוני הייצוג ושוויוניות השכר ביחס למגזר הפרטי. אולם הממצאים גם מצביעים על פערי שכר משמעותיים בקרב נשים ופערי ייצוג משמעותיים בקרב גברים בקבוצות הגיוון, כפי שיסוכם להלן ויפורט במהלך פרק זה.

נוסף על כך, מחקרים ונתונים על המגזר הציבורי מראים ייצוג חסר של נשים בדרגות הגבוהות, פערי שכר מגדריים, ייצוג חסר ופערי שכר של קבוצות מיעוט.⁶ זאת ועוד, מעסיקים במגזר הציבורי מעידים, גם אם במידה פחותה ממקביליהם במגזר הפרטי, על קושי להעסיק קבוצות מיעוט ועל האמונה כי לעובדים מקבוצות מיעוט יכולות שונות.⁷

הסברים לפערי ייצוג ושכר

ייצוג חסר של קבוצה בענף יכול לנבוע ממגוון רחב של סיבות. מצד המעסיקים - העסקת חסר יכולה לנבוע מחוסר ידע וגישה של המעסיק/ה לקבוצת אוכלוסייה מסוימת, או מאפליה ישירה (מודעת או לא מודעת). מחקרים ומקרי משפט בישראל ובעולם מעידים על אפליה של עובדים מקבוצות גיוון על ידי מעסיקים.⁸ מאז הקמתה הייתה נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה מעורבת בלא מעט הליכים משפטיים, ובהם נמצא כי המעסיק קיבל החלטות לגבי עובדים על בסיס שיוכם, בין היתר האתני או המגדרי, ולא על בסיס יכולותיהם.⁹ ייצוג חסר יכול לנבוע גם מחסמים מצדן של קבוצות האוכלוסייה. חסמים אלו נעים בין חוסר בהשכלה הנכונה, במיומנויות או בניסיון, לחסמי יציאה לשוק העבודה הנובעים ממחסור בתחבורה, מסגרות לילדים ומחסמים תרבותיים. גורמים רחבים כגון אלו אומנם אינם באחריות

⁶ הנדלס, שוקי, 2012. "סקר מעסיקים: שוויון הזדמנויות במגזר הפרטי והציבורי", משרד התמ"ת - מחקר וכלכלה ונציבות שוויון הזדמנויות בעבודה.

⁷ הנדלס, שוקי, 2012.

⁸ ששון, דורית (2006). "האם סיכויי התעסוקה של גרינברג וברנשטיין גבוהים משל בוזגלו ואבוקסיס? ניסוי על אפליה בשוק העבודה בישראל על רקע מוצא אתני ומגדר". דוח מחקר. ירושלים: המכון למחקר כלכלי בישראל ע"ש מוריס פאלק. בן הדור בתיה, עליזה אבן, אפרת אפלבוים, הדס דרייר, דפנה שרון, ינון כהן וגיא מונדלק. 2005. "בדיקת אפליה בשכירה על ידי מחקרי הענות", עבודה חברה ומשפט, כרך י"א, עמ' 381-407.

Barak Ariel, Ilanit Tobby-Alimi, Irit Cohen, Mazal Ben Ezra, Yafa Cohen, and Gabriela Sosinski, 2015. "Ethnic and Racial Employment Discrimination in Low-Wage and High-Wage Markets: Randomized Controlled Trials Using Correspondence Tests in Israel," *The Law and Ethics of Human Rights* 9 (1): 113-139.

Kaufmann, Dan, Reut Marciano, and Lior Regev, 2015. "Same Education, Different Treatment: Analyzing Job-Search Experiences of Ultra-Orthodox Graduates Entering the Israeli Labor Market," *International Journal for Innovation: Education and Research* 3 (4): 58-73.

Rubinstein, Yona, and Dror Brenner, 2014. "Pride and Prejudice: Using Ethnic-Sounding Names and Inter-Ethnic Marriages to Identify Labor Market Discrimination," *Review of Economic Studies* 81: 389-425.

⁹ לדוגמה: תע"א (אזורי-ת"א) 09-3816 מישל מלכה - התעשייה האווירית לישראל בע"מ (ניתן ביום 2.8.2013), ע"ע (ארצי) 8230-11-13, הדס פישקין ושדולת הנשים נ' הומטק שירותי כוח אדם בע"מ (ניתן ביום 7.12.2014), בש"א (אזורי-ירושלים) 3863/09, עבדול כרים קאדי ואח' - רכבת ישראל (ניתן ביום 8.9.2009), ע"ע (ארצי) 87073-11-13, חברת חשמל לישראל בע"מ - ליה נאידורף (ניתן ביום 13.2.2018).

המעסיק, אך הם תוצר של תהליכים לא שוויוניים בשוק העבודה ובחברה בכלל, ויש להתייחס אליהם כשמנתיחים את תהליך הגיוון בענפים השונים.

לפערי השכר, כמו לפערי הייצוג, מקורות שונים. ניתן לחלקם לשלוש קטגוריות מרכזיות: הראשונה נובעת מהבדלים בהון האנושי, השנייה כרוכה במבנה ובהרכב הענפי והממסדי של שוק העבודה, והשלישית מתרחשת בתהליכים הארגוניים ובאפליה מצד מעסיקים.

הון אנושי ופערי שכר

ההון האנושי של כוח העבודה מגלם השכלה, ותק, פיריון, ניסיון ושעות עבודה. פערים בהון האנושי משמשים פעמים רבות להסבר אי-שוויון מגדרי. עם זאת במחקר שערך באחרונה אייל קמחי מהאוניברסיטה העברית נמצא, כי הבדלים בהשכלה מסבירים פחות מאחוז אחד מהפרשי השכר המגדריים בישראל.¹⁰ גם הבדלים מגדריים בכמות שעות העבודה והעובדה ששיעור הנשים במשרות חלקיות גבוה משיעור הגברים – עולים תכופות כהסבר להפרשי השכר המגדריים. אולם אי אפשר להסביר את כל פערי השכר בכך שנשים עובדות במשרות חלקיות. בענפים רבים הפערים בממוצעי השכר אינם משתווים לפערים באחוזי העובדים במשרות חלקיות. בענף הביטוח למשל, שכר כלל הנשים הוא 55% משכר כלל הגברים. בענף זה 20.5% מהנשים עובדות במשרות חלקיות לעומת 16% מהגברים. כלומר אחוז המשרות החלקיות בקרב הנשים גבוה מזה של הגברים בפחות מרבע, ואינו יכול להסביר שכר ממוצע הנמוך כמעט בחצי משכר הגברים. המספרים בדוגמה זו דומים מאוד גם לענף מחקר ופיתוח. דוגמה נוספת: בענף תכנות מחשבים אחוז המשרות החלקיות בקרב הנשים הוא 18% ובקרב הגברים 15% (פער של חמישית בלבד - 20%), ופערי השכר המגדריים בענף עומדים על 62%. אומנם יש לעשות ניתוח פרטני של היקף עבודה ופירוט אופי המשרה והשכר, ניתוח אשר לא יכול להתבצע במסגרת המדד, אולם נתונים אלו מעידים כי האי-שוויון המגדרי בשכר אינו משקף משרות חלקיות בלבד.

יתרה מכך, מחקרים רבים מראים כי הבדלים בהון האנושי – בסוג ההשכלה וכמות שעות העבודה והניסיון הנצבר – הם תוצר של תהליכים חברתיים לא שוויוניים, כגון הסללה במערכת החינוך ואי-שוויון מגדרי באחריות הטיפול במשפחה. בכוחם של המדינה, של ארגוני המגזר השלישי ושל המעסיקים לשנות תהליכים לא שוויוניים אלה, בין היתר באמצעות הגדלת הייצוג של נשים במקצועות מדעיים בבתי הספר, תמריצים לחלוקת עבודה שוויונית יותר בטיפול במשפחה (כגון נרמול חופשות לידה לגברים ומשרות אב), הרחבת מערכי טיפול בילדים לפריפריה, והנגשת תחבורה ציבורית לנשים שגרות בפריפריה.

מבנה שוק העבודה

המאפיינים הממסדיים והארגוניים של שוק העבודה משפיעים גם הם על מידת הגיוון התעסוקתי ופערי השכר. ישנם הבדלים מבניים משמעותיים בין מעסיקים לפי ענפי הייצור, גודלם, הטכנולוגיה שבה הם משתמשים, מיקומם הגיאוגרפי, מידת ריכוזיותם, מידת התחלופה של ההון האנושי, ההתאגדויות המאפיינות אותם והחקיקה והרגולציה הקיימת והנאכפת לגביהם. כך ניתן לנתח את הייצוג ושוויוניות השכר של קבוצות הגיוון בענפים על פי מידת הגמישות בתחלופה של העובדים, המסגרות הממסדיות של ועדי עובדים וההיצע של עובדים, שלא נדרשים מהם כישורים מקצועיים. נתוני המדד מראים כי בענפים שיש בהם גמישות רבה מבחינת כוח אדם, הבנויים ממשרות שלא מצריכות כישורים וללא

¹⁰ Kimhi Ayal. 2019. "Multi-Stage Production of Human Capital and Gender Wage Differentials: Micro Evidence from Israel" Paper presented at the Gender Inequality Conference at Tel Aviv University, December 12th 2019.

מסגרות המגינות על עובדים, אנו מוצאות ייצוג גבוה של עובדים מקבוצות גיוון, שכן נמוך וגם פערי שכר נמוכים, למשל בענפי התחזוקה והקמעונאות. ענפים בעלי מאפיינים אלו מעסיקים עובדים בתנאים אשר עובדים מקבוצת הרוב לא יסכימו לעבוד בהם. לעומת זאת בשירות הציבורי, שכפי שכבר נכתב נמצא בחזית בנושא הרגולציה וחקיקת השוויון בעבודה, אנו מוצאות ייצוג גבוה ושכר שוויוני לקבוצות הגיוון הרבה יותר מאשר במגזר הפרטי. רגולציה, הסרת חסמים והגנה על עובדים בחלקי המשק התחרותיים יסייעו אפוא למנוע פערים מבניים אלו.

תהליכים ארגוניים

מחקרים רבים מראים כי הפרשי הייצוג והשכר בעבודה נוצרים לא רק בין ענפים, אלא גם בתוך ארגונים עצמם, מטעמי אפליה שונים, כגון אפליה מגדרית ואתנית על ידי המעסיקים עצמם. אי השוויון יכול להתרחש עקב הטיות בקבלת ההחלטות, כמו מיעוט קבלת נשים לעבודה או קידומן למשרות המשלמות שכר גבוה (תקרת הזכוכית) ובתשלום שכר נמוך לנשים בעבור עבודה שווה (כפי שלמדנו מבג"צ גורן).¹¹ אי-שוויון יכול להתבטא גם בשגרה ארגונית מפלה, לדוגמה הטרדה מינית. סוגיה זו עלתה לכותרות רק בשנים האחרונות, אולם מלווה את המציאות הארגונית שנים רבות,¹² ומובילה גם היא לפערי ייצוג ושכר. לחוויית הטרדה מינית במקום העבודה השפעה שלילית על ביצועי העובדת, על סיכויי הקידום שלה, ואף על הישארותה במקום העבודה (בין שהוגשה תלונה ובין שלא).¹³ כל התהליכים שהוזכרו כאן, אי-שוויון בגיוס למשרות מכניסות, בקידום, אפליה ישירה בשכר והטרדה מינית - הם גורמים נפוצים לפערים המגדריים בשכר, הנמצאים באחריותו הישירה של המעסיק.

יש ידע מדעי רב באשר לפרקטיקות אפקטיביות להגברת הגיוון בארגונים, כגון מינוי כוח אדם וצוותי משימה ייעודיים למטרת מחקר וקידום גיוון בארגון, גיוס ממוקד כדי להגביר את היצע המועמדים מקבוצות גיוון ויצירת מבני חונכות לעובדות ולעובדים מבטיחים מקבוצות גיוון.¹⁴ מעסיקים מובילים בעולם משתמשים בפרקטיקות אלו.¹⁵ שימוש בידע שהצטבר בדבר דרכים אפקטיביות להגדלת הגיוון,

¹¹ בג"צ 1758/11 אורית גורן נ' הום סנטר (עשה זאת בעצמך) בע"מ, סה(3) 593. עניינה של עתירה זו - האם הוכחת פער בשכר בין עובדת לעובד בגין עבודה שווה או שוות ערך באותו מקום עבודה יכולה לבסס באופן "אוטומטי" עילת תביעה הן על פי חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996, הן לפי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.

¹² התמ"ת, 2010. "הטרדה מינית בעבודה - ממצאים מסקר טלפוני". הרשות לקידום מעמד האישה. "המלצות הוועדה לגיבוש תוכנית לאומית למאבק בתופעת ההטרדות המיניות בחברה הישראלית".

¹³ לסקירה:

¹⁴ Dobbin, Frank and Alexandra Kalev. 2019. "The Promise and Peril of Sexual Harassment Programs." Proceedings of the National Academy of Sciences.

Dobbin Frank and Alexandra Kalev. 2016. "Why Diversity Programs Fail". Harvard Business Review, 94(7)
Kalev Alexandra and Gal Deutsch. 2019. "Gender Inequality and Workplace Organizations: Understanding Reproduction and Change". Chapter 19 in Handbook of the Sociology of Gender, edited by Risman Barbara, Carissa Froyum and William Scarborough. Springer Press.

¹⁵ Hanleybrown Fay, Lakshmi Iyer, Josh Kirschenbaum, Sandra Medrano and Mihaly Aaron. 2020. "Advancing Frontline Employees of Color: Innovating for Competitive Advantage in America's Frontline Workforce" Policy Link and the Walmart Foundation. https://www.policylink.org/sites/default/files/Advancing%20Frontline%20Employees%20of%20Color_Executive%20Summary.pdf

בצירוף נתוני המדד המצביעים על הפערים והעזרה שמגישה נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, כל אלה יכולים לחולל שינוי של ממש בשוויון בין קבוצות אוכלוסייה שונות בחברה בישראל.

ממצאים

נחלק את סיכום ממצאי הפרק לתת-נושאים: ממצאי המגזר הציבורי, הבידול התעסוקתי ואי שוויון בענפים שבהם משלמים שכר גבוה.

ייצוג ושוויוניות שכר במגזר הציבורי

במגזר הציבורי נכללות הרשויות המקומיות (כ-169,000 מועסקים) והממשלה המרכזית (כ-262,000 מועסקים), הכוללת פרט למשרדי הממשלה בתי חולים גריאטריים ופסיכיאטריים וגם את משרד החינוך (לרבות מורים).

המגזר הציבורי ממוקם גבוה מאוד במדד הייצוג בעבור רוב קבוצות הנשים ובעבור גברים ערבים אקדמאים ויוצאי אתיופיה אקדמאים, אך לא חרדים. במגזר הציבורי יש ייצוג יתר של רוב קבוצות הנשים, והוא גבוה במיוחד בעבור נשים אקדמאיות ערביות ויוצאות אתיופיה. גם לגברים אקדמאים ערבים ויוצאי אתיופיה יש ייצוג גבוה או ייצוג יתר במגזר הציבורי. ייצוג חסר יש לגברים ערבים לא-אקדמאים ולחרדים. לגברים בני 45 ומעלה ייצוג שוויוני לרוב, וגבוה מזה של גברים בני 44 ומטה.

מבחינת שכר, המגזר הציבורי הוא בין השוויוניים ביותר בעבור גברים מקבוצות מיעוט, אך לא בעבור רוב הנשים. כל הגברים מכל הקבוצות שנבחנו במדד מקבלים במגזר הציבורי שכר שוויוני או גבוה מזה. לעומת זאת, שכר הנשים במגזר הציבורי נע בין 62% ל-78% משכר הגברים. נשים מבוגרות, בנות 45 ומעלה, מקבלות שכר הגבוה משכר קבוצת ההשוואה, גילאי 44 ומטה, אולם ההפרש בשכר הנשים נמוך במידה ניכרת מההפרש בשכר הגברים בגילים אלו.

הממשלה המרכזית נמצאת בין חמשת משלמי השכר הגבוהים ביותר מענפי המדד לגברים ולנשים ערבים לא-אקדמאים, לגברים ונשים יוצאי אתיופיה אקדמאים ולא-אקדמאים ולגברים חרדים לא-אקדמאים, אך לא לגברים חרדים אקדמאים, לא לגברים ונשים אקדמאיות ולא לבני ובנות 45 ומעלה.

הבידול התעסוקתי והקשר בין ייצוג ושכר

אילו חלוקת העובדים לענפים הייתה ללא כל חסמים, כל אחת מהקבוצות בכוח העבודה הייתה מיוצגת באופן שוויוני פחות או יותר בכל אחד מענפי התעשייה. במקום זאת, המדד מציג תמונה של בידול (סגרגציה), עם קשר שלילי הדוק בין ייצוג ושכר. קבוצות מיעוט נמצאות לרוב במצב של **ייצוג יתר** בענפים המשלמים שכר נמוך ומייצגים בעיקר עבודות צווארון כחול, ו**ייצוג חסר** בענפים שבהם שכר גבוה, כגון ענפי השירותים וההיי-טק, המייצגים בעיקר עבודות צווארון לבן. **ייצוג יתר בענפים בעלי הכנסה גבוהה, המלווה בשוויוניות שכר גבוהה, הוא עמדת יתרון בשוק, אולם ייצוג יתר בענפים בעלי הכנסה נמוכה מבטא אי-שוויון.**

ליוצאי אתיופיה, גברים ונשים, אקדמאים ולא-אקדמאים, יש ייצוג היתר הגבוה ביותר במספר הרב ביותר של ענפי השכר הנמוך במשק. כך למשל יוצאי אתיופיה מייצגים בענף התחזוקה פי שלושה עד פי שבעה משיעורם בכוח העבודה, ושכרם עומד על 5,106 ש"ח בחודש בממוצע.

דפוס התעסוקה של החרדים לא דומה לבידול התעסוקתי והאתני הכולל ייצוג יתר בענפי שכר נמוך.

לחרדים ייצוג כללי נמוך בענפי המדד, והם מיוצגים בעיקר בענפים שבהם שכר גבוה.

יוצאי אתיופיה וחרדים הם גם הקבוצות היחידות שבהן ייצוג אפסי בענפים מסוימים. לגברים אקדמאים יוצאי אתיופיה אין ייצוג בשישה ענפים (פרסום, הפקה, תקשורת, הוצאה לאור, מסחר בכלי רכב וייצור טקסטיל) וגם לנשים אקדמאיות יוצאות אתיופיה אין ייצוג כלל בחמישה ענפים (אדריכלות והנדסה, הפקה, הוצאה לאור, מסחר בכלי רכב, תעשיית מתכת וייצור טקסטיל). לגברים חרדים אקדמאים אין ייצוג כלל בהפקה ובייצור טקסטיל.

לנשים אקדמאיות חרדיות וערביות מעט מאוד ענפים שבהם ייצוג יתר. לאקדמאיות חרדיות וערביות ייצוג גבוה וייצוג יתר רק בשני ענפים, אשר הם ענפי שכר נמוך: ענף הקמעונות והרשויות המקומיות, וגם בענפים אלו שכר נמוך בכ-50% מקבוצת ההשוואה. לעומתן, לנשים אקדמאיות יוצאות אתיופיה ייצוג גבוה וייצוג יתר בשישה ענפים, בהם שלושת הענפים המשלמים את השכר הנמוך ביותר וענף אחד המשלם את השכר הגבוה במשק (שירותים פיננסיים), אולם שכר נמוך בענף עומד על 43% משכר קבוצת ההשוואה.

אצל נשים לא-אקדמאיות התמונה שונה, וייצוג היתר הוא רב. נשים חרדיות לא אקדמאיות נמצאות בייצוג יתר בתשעה ענפים. יוצאות אתיופיה נמצאות בייצוג יתר בשבעה ענפים, הכוללים את חמשת משלמי השכר הנמוך ביותר. נשים ערביות לא-אקדמאיות נמצאות בייצוג יתר רק בארבעה ענפים, כולם במשלמי השכר הנמוך מבין הענפים שנבחנו. נשים מבוגרות בנות 45 ומעלה לא-אקדמאיות נמצאות בייצוג יתר בעשרה ענפים, אולם אינן חוות פערי שכר בענפים אלו.

חמשת משלמי השכר הגבוה בקרב ענפי המדד¹⁶

חמשת הענפים משלמי השכר הגבוה במדד הם ייצור תרופות, ייצור מחשבים, תכנות מחשבים, שירותים פיננסיים ומחקר ופיתוח. ייצוג ושוויוניות שכר גבוהים בענפים אלו יהיו אינדיקטורים לשילוב מהותי של קבוצות גיוון במשק.

ממצאי המדד מראים כי לערבים - גברים ונשים - יש הייצוג הנמוך ביותר בחמשת משלמי השכר הגבוה ביותר. ציון הייצוג הגבוה ביותר בענפי השכר הגבוה מכל קבוצות השכירים הערבים הוא של נשים ערביות אקדמאיות בענף שירותים פיננסיים, העומד על 42% משיעורן בכוח העבודה. רוב ענפי השכר הגבוה נמצאים במקומות הנמוכים ביותר במדד שוויוניות השכר, מלבד שירותים פיננסיים, הנמצא במקום הרביעי, אם כי משלם לנשים ערביות רק 52% משכר קבוצת ההשוואה. בעבור גברים ערבים אקדמאים, שירותים פיננסיים ומחקר מדעי נמצאים במקומות 12 ו-14 במדד, והם משלמים כ-85% מקבוצת ההשוואה, והשאר במקומות נמוכים יותר.

ליוצאי אתיופיה הייצוג הגבוה ביותר בייצור תרופות ובייצור מחשבים, בקרב האקדמאים גם בשירותים פיננסיים. ענפי השכר הגבוה נמצאים במקומות נמוכים ביותר במדד שוויוניות השכר של יוצאי אתיופיה, מלבד ייצור תרופות, הממוקם באמצע המדד, ומשלם לנשים 56% משכר קבוצת ההשוואה, ולגברים - 71%.

לחרדים הייצוג הגבוה ביותר הוא של גברים ונשים לא-אקדמאים בתכנות מחשבים. ממצא בולט הוא כי ייצור תרופות נמצא במקום הראשון במדד שוויוניות השכר לנשים חרדיות, ושכרן עומד על 67% משכר קבוצת ההשוואה.

¹⁶ להרחבה ראו תרשים 1 בפרק הנספחים.

בקרב שכירים מעל גיל 45, לגברים ייצוג שוויוני או ייצוג יתר בענפי השכר הגבוה. אצל נשים מבוגרות בולט ייצוג חסר בתכנות מחשבים - רק כשליש מייצוג בכוח העבודה, ובמחקר ופיתוח רק 50%. במחקר ופיתוח שכרן של נשים אקדמאיות מבוגרות עומד על 90% משכר קבוצת ההשוואה - גברים ונשים אקדמאים בני 44 ומטה.

מבנה הפרק

הפרק מתחיל בשתי טבלאות, המסכמות את ציוני הייצוג ושוויוניות השכר בכל 22 הענפים שנבחנו. בהמשך מופיע ניתוח לעומק של כל אחת מקבוצות המדד. בעבור כל קבוצה במדד מוצג לוח המסכם את ציוני המדד, תרשימים המציגים את ענפי המדד מדורגים על פי הציונים, וטבלת השכר בעבור הקבוצה בענפי המדד.

לוח א.1 מסכם את ציוני הייצוג של תשע הקבוצות שנבחנו במדד וציון הייצוג של גברים בכלל, לשם השוואה. התאים הצבועים מסמלים ייצוג שוויוני של קבוצות בענפים.

מבט ממעוף הציפור על הייצוג של קבוצות שונות, מראה כי ייצוג שוויוני וייצוג יתר מאפיינים לרוב ענפים המשלמים שכר נמוך ואת המגזר הציבורי. בהשוואה לענפי המגזר הפרטי, במגזר הציבורי יש ייצוג שוויוני או ייצוג יתר של המספר הרב ביותר של קבוצות גיוון. הקבוצה שבה הייצוג הנמוך ביותר במגזר הציבורי היא של גברים חרדים. לגברים מקבוצות המיעוט שכר שוויוני במגזר הציבורי, ואילו לנשים לא, אף שהייצוג של הנשים בענפים אלו גבוה הרבה יותר.

נשים נמצאות בייצוג גבוה, שוויוני ואף ייצוג יתר ברוב הענפים, אך בייצוג מועט בענפים המשלמים את השכר הגבוה ביותר (ייצור תרופות, ייצור מחשבים, תכנות, פיננסים, מחקר ופיתוח). ייצוג היתר של ערבים הוא לרוב של מועסקים חסרי השכלה בענפי שכר נמוך: תעשיית המתכת, מסחר סטיוני ושירותי תעסוקה ותחזוקה, כמו גם של בעלי השכלה במגזר הציבורי. בעבור חרדים, רוב ייצוג היתר הוא בקרב נשים ללא השכלה בענפי הפיננסים, הביטוח, המשפטים והחשבונאות. ליוצאי אתיופיה ייצוג יתר גדול מאוד בשירותי תחזוקה ותעסוקה ובייצור מזון, טקסטיל ותרופות - ברובם ענפים בשכר נמוך, ובמגזר הציבורי. מועסקים בני 45 ומעלה נמצאים בייצוג שוויוני וייצוג יתר במגזר הציבורי, מלבד גברים בעלי השכלה. גברים בני 45 ומעלה נמצאים בייצוג גבוה או בייצוג יתר בעיקר בתעשייה ומסחר, ונשים מעל גיל 45 בעיקר בשירותי תעסוקה ותחזוקה, מסחר קמעוני וייצור טקסטיל.

לוח א.2 מסכם את ציוני שוויוניות השכר של תשע הקבוצות שנבחנו במדד וציון שוויוניות השכר של גברים בכלל, לשם השוואה. גם כאן, התאים הצבועים מסמלים שכר שוויוני,

לגברים בכלל ולגברים בני 45 ומעלה יש שכר גבוה מקבוצת ההשוואה בכל 22 הענפים במדד. לנשים בנות 45 ומעלה יש ברוב המקרים שכר כמעט שוויוני, שוויוני או גבוה מקבוצת ההשוואה. עם זאת שכרן תמיד נמוך במידה ניכרת משכר הגברים באותה קבוצת גיל. **לנתונים על קבוצה זו יש חשיבות מיוחדת בהתייחסות למדיניות גיל הפנסיה. הנתונים מדגישים את הפערים המגדריים בשכר ב-20 השנים לפני הפנסיה. נשים מבוגרות לא רק מרוויחות הרבה פחות מהגברים בכל ענף, הן גם מיוצגות ייצוג יתר בענפים המשלמים שכר נמוך ביותר, כגון ייצור טקסטיל וקמעונות. הנתונים מראים כי בעוד גברים בגיל 45 ומעלה מרוויחים ברוב הענפים פי 1.5 ויותר מעובדים צעירים, נשים לא חוות עלייה כזו בשכרן. ברוב הענפים שכרן של נשים מבוגרות דומה מאוד לשכרן של נשים צעירות והוא עומד על כשני שלישים משכר הגברים. השכר הנמוך והפער המגדרי הגדול מתבטאים בגודל הפנסיה של נשים וגברים, וכך משפיעים על איכות החיים גם לאחר היציאה ממעגל העבודה.**

ניכר כי שכר שוויוני לנשים הוא תופעה נדירה. למרות ייצוג היתר של נשים בענפים רבים, שום ענף לא משלם שכר שמתקרב לשוויוני לנשים בכלל ולנשים מכל קבוצות המיעוט. במגזר הציבורי גברים מכל קבוצות המדד מקבלים שכר קרוב לשוויוני, שוויוני או גבוה יותר, ואילו נשים מכל קבוצות המדד אינן מקבלות שכר הקרוב לשוויוני. לגברים חרדים משכילים שכר שוויוני במספר הגדול ביותר של ענפים - שבעה ענפים, לגברים ערבים לא משכילים - בשישה ענפים וליוצאי אתיופיה לא משכילים - בחמישה ענפים. במגזר הפרטי לגברים ערבים ויוצאי אתיופיה שכר שוויוני ברוב ענפי הצווארון הכחול, המשלבים עבודות כפיים. לגברים חרדים שכר שוויוני על פי רוב בענפי הצווארון הלבן. למרות הייצוג השוויוני של נשים או ייצוג היתר בענפים רבים, שוויוניות השכר שלהן בענפים אלו היא נמוכה.

[illegible]

- ☐ ייצוג יתר (1.11 ומעלה)
- ☐ ייצוג שוויוני (0.90 עד 1.10)
- ☐ ייצוג חסר קיצוני (0.01 עד 0.20)
- ☐ אין ייצוג

לוח א.2:

ציון שוויוניות השכר*, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה (2018)

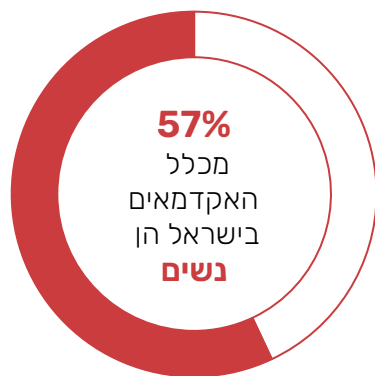
קטגוריית מוצר		קבוצות הממד										ענף כלכלי			ממשלה מרכזית							
		חודשים		יוצאי אתיופיה		ערבים		נשים														
נשים		גברים		נשים		גברים		נשים		גברים		נשים		גברים		שם		סיווג		ענף		ממוצע
השכלה אקדמית		השכלה אקדמית		השכלה אקדמית		השכלה אקדמית		השכלה אקדמית		השכלה אקדמית		השכלה אקדמית		השכלה אקדמית								
נ	ל	נ	ל	נ	ל	נ	ל	נ	ל	נ	ל	נ	ל	נ	ל	נ	ל	נ	ל	נ	ל	ממוצע
0.99	1.12	1.59	1.68	0.59	0.61	0.59	0.72	^	0.65	^	0.93	0.37	0.54	0.61	0.87	0.68	0.69	1.48	1.44	מזון, משקאות וטבק	12-10	תעשייה וחרושת
0.84	1.05	1.80	1.88	^	0.43	^	0.86	^	0.58	^	0.89	^	0.50	^	1.01	0.50	0.56	2.01	1.79	טקסטיל והלבשה	14-13	
1.29	1.00	1.60	1.35	^	^	^	0.91	^	0.73	^	0.94	0.51	0.47	0.85	0.76	0.78	0.78	1.29	1.27	ייצור תרופות	21	
0.85	1.04	1.25	1.40	^	0.54	0.89	0.85	^	0.47	^	0.72	^	0.41	0.83	0.76	0.68	0.75	1.47	1.34	תעשיית מתכת	25-24	
0.83	0.84	1.49	1.57	0.67	0.61	0.91	0.99	^	0.45	0.61	0.63	0.51	0.37	0.94	0.82	0.64	0.59	1.56	1.69	ייצור מחשבים	26	מסחר סטוני וקמעוני
1.18	1.04	1.65	1.49	^	0.60	^	0.79	^	0.45	^	0.71	0.33	0.43	0.57	0.76	0.65	0.76	1.55	1.36	מסחר בכלי רכב	45	
1.00	1.05	1.65	1.74	0.51	0.49	0.71	0.72	0.40	0.47	0.65	0.77	0.34	0.40	0.59	0.74	0.64	0.64	1.56	1.57	מסחר סטוני	46	
0.92	1.26	1.82	1.97	0.50	0.63	0.87	0.92	0.43	0.70	^	0.97	0.45	0.64	0.81	0.98	0.56	0.66	1.79	1.52	מכירה קמעונית	47	
1.06	1.23	1.55	1.63	0.64	0.57	^	0.75	^	^	^	^	^	0.64	^	0.79	0.71	0.76	1.40	1.32	הוצאה לאור	58	מידע ותקשורת
1.65	1.90	2.03	2.45	^	0.76	^	1.02	^	0.51	^	^	0.48	0.52	0.72	0.86	0.79	0.79	1.27	1.27	הפקה	60-59	
1.39	1.49	1.89	2.21	0.69	0.63	^	0.99	^	0.53	^	1.03	0.33	0.53	0.68	0.91	0.69	0.64	1.45	1.55	שירותי תקשורת	61	
1.05	0.97	1.54	2.46	0.57	0.49	0.84	0.73	0.44	0.35	0.73	0.64	0.44	0.35	0.75	0.68	0.67	0.52	1.50	1.91	תכנות מחשבים	62	
1.57	1.84	2.23	2.42	0.59	0.63	0.85	0.92	0.43	0.50	0.62	^	0.52	0.64	0.83	0.82	0.71	0.79	1.41	1.26	שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	64	שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים
1.34	1.27	2.47	2.33	0.57	0.68	0.98	0.96	0.52	0.60	^	0.82	0.35	0.50	0.68	1.03	0.57	0.64	1.74	1.57	ביטוח	66-65	
1.11	1.27	1.98	1.91	0.63	0.81	0.97	0.83	0.54	0.59	0.81	^	0.52	0.63	0.77	0.85	0.72	0.79	1.39	1.26	מספטים וחשבונאות	69	
1.02	1.09	1.70	1.74	0.64	0.56	0.91	0.88	^	0.44	^	0.77	0.47	0.44	0.80	0.70	0.64	0.67	1.57	1.48	אדריכלות והנדסה	71	
0.92	0.93	1.64	1.86	0.55	0.66	0.87	0.97	^	0.38	^	0.63	0.44	0.38	0.88	0.86	0.58	0.57	1.73	1.76	מחקר מדעי ופיתוח	72	שירותי תעסוקה וגיוהל
1.09	1.16	1.72	1.67	0.54	0.61	0.85	0.76	^	0.41	^	0.44	0.42	0.57	0.97	1.08	0.64	0.66	1.56	1.52	פרסום	73	
0.69	0.93	1.18	1.52	0.57	0.71	1.09	0.92	0.60	0.69	^	0.86	0.35	0.61	0.48	0.93	0.64	0.73	1.56	1.37	שירותי תעסוקה	78	
0.72	0.82	1.13	1.22	0.58	0.68	0.80	0.89	^	0.72	0.90	0.94	0.51	0.64	0.73	0.88	0.67	0.72	1.50	1.39	שירותי תחזוקה	81	
1.44	1.22	1.99	2.00	0.66	0.68	1.03	1.06	0.73	0.76	0.88	1.09	0.72	0.69	1.18	1.23	0.70	0.62	1.42	1.62	רשויות מקומיות		ממשלה מרכזית
1.67	1.68	2.25	2.20	0.65	0.56	0.97	1.11	0.72	0.77	1.01	1.08	0.75	0.60	1.15	1.14	0.69	0.68	1.46	1.46	ממשלה מרכזית		

אין ייצוג (ראו לוח א.1) ☒ שכר שוויוני (עד 0.90 עד 1.10) ☐ שכר גבוה (1.11 ומעלה) ☐

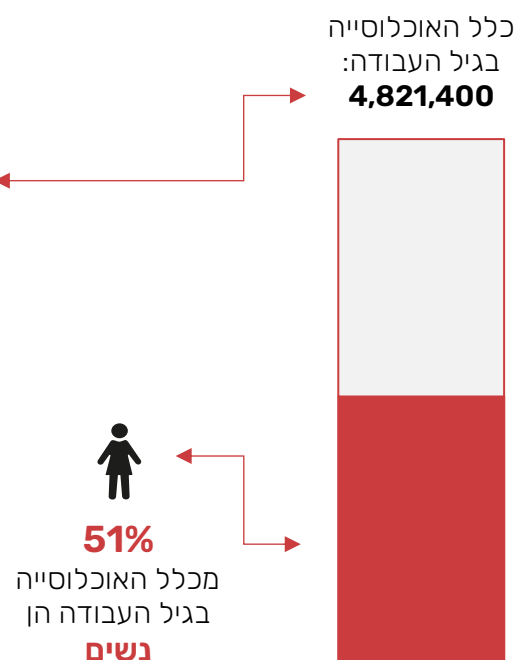
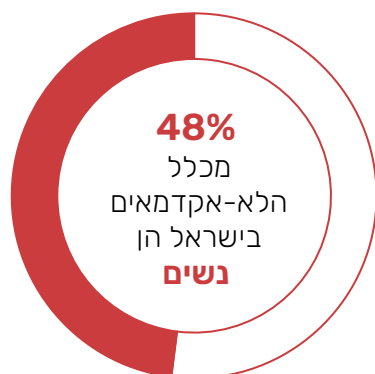
* אחוז השכר המשולם לכל קבוצה ביחס לשכר של קבוצת ההשוואה שלה (ראו לוח 2 במחזור לוגי)
 ^ פחות מ-40 שכי-רים/ות בקבוצה. הנתון אינו מוצג מטעמי סודיות ומחומנות סטטיסטית.

נשים

בגיל העבודה (18-64)



69% לא-אקדמאים
31% אקדמאים



נשים מהוות מחצית מהאוכלוסייה בגיל העבודה בישראל ו-57% מכוח העבודה האקדמי. בקרב כוח העבודה הלא-אקדמאי נשים מהוות 48%.

ציוני מדד הגיוון של נשים, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי והשכלה (2018)

מגזר עסקי	ענף כלכלי			נשים					
				ציון שוויוניות שכר**			ציון ייצוג*		
	ענף	סיווג	שם	סך הכול ***	השכלה אקדמית		סך הכול ***	השכלה אקדמית	
					לא	כן			לא
תעשייה וחרושת	12-10	מזון, משקאות וטבק	0.69	0.68	0.75	0.69	0.85	0.56	0.50
	14-13	טקסטיל והלבשה	1.29	1.36	1.18	0.67	1.06	0.78	0.78
	21	ייצור תרופות	0.40	0.38	0.49	0.76	0.75	0.68	0.68
	25-24	תעשיית מתכת	0.68	0.77	0.56	0.61	0.59	0.64	0.64
	26	ייצור מחשבים	0.45	0.45	0.66	0.73	0.76	0.65	0.65
מסחר סיטוני וקמעוני	45	מסחר בכלי רכב	0.76	0.74	0.90	0.70	0.64	0.64	0.64
	46	מסחר סיטוני	1.15	1.20	1.16	0.65	0.66	0.56	0.56
	47	מכירה קמעונית	1.08	1.10	1.01	0.75	0.76	0.71	0.71
מידע ותקשורת	58	הוצאה לאור	0.90	0.85	0.96	0.86	0.79	0.79	0.79
	60-59	הפקה	0.87	0.90	0.82	0.68	0.64	0.69	0.69
	61	שירותי תקשורת	0.73	0.77	0.66	0.62	0.52	0.67	0.67
	62	תכנות מחשבים	1.22	1.39	1.04	0.71	0.79	0.71	0.71
שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	64	שירותים פיננסיים	1.34	1.54	1.04	0.55	0.64	0.57	0.57
	66-65	ביטוח	1.35	1.75	1.00	0.63	0.79	0.72	0.72
שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים	69	משפטים וחשבונאות	0.84	0.88	0.75	0.65	0.67	0.64	0.64
	71	אדריכלות והנדסה	0.67	0.73	0.58	0.57	0.57	0.58	0.58
	72	מחקר מדעי ופיתוח	1.01	1.02	0.98	0.68	0.66	0.64	0.64
	73	פרסום	1.15	1.17	1.19	0.75	0.73	0.64	0.64
שירותי תמיכה וניהול	78	שירותי תעסוקה	0.89	0.93	0.85	0.72	0.72	0.67	0.67
	81	שירותי תחזוקה	1.43	1.53	1.27	0.65	0.62	0.70	0.70
ציבורי	רשויות מקומיות			1.36	1.05	1.35	0.73	0.68	0.69
	ממשלה מרכזית								

חמשת הציונים הגבוהים

* שיעור ההעסקה של נשים בענף בהשוואה לשיעורן בגיל העבודה (18-64).

** השכר החודשי הממוצע של נשים בענף מחולק לשכר החודשי הממוצע של הגברים בענף (סך הכול/אקדמאים/לא-אקדמאים).

*** עמודות הסך הכול הן ממוצע משוקלל לפי גודל האוכלוסיות בכל ענף, קבוצת אוכלוסייה ורמת ההשכלה. לפיכך, הן אינן סיכום של עמודות ההשכלה.

ממצאים

לוח א.3: מסכם את ציוני המדד לנשים. חמשת הציונים הגבוהים בכל קטגוריה מסומנים. ניכר כי במגזר הציבורי יש לנשים ציוני ייצוג גבוהים מאוד. עם זאת שכרן של הנשים אינו עולה על 78% משכר הגברים.

- **המגזר הציבורי.** נשים בעלות השכלה אקדמית מיוצגות במקום גבוה במגזר הציבורי. בהעסקת נשים ללא השכלה אקדמית הרשויות המקומיות ממוקמות במקום השלישי, והממשלה המרכזית במקום התשיעי, אולם המגזר הציבורי ממוקם נמוך יותר במדד שוויוניות השכר. הרשויות המקומיות והממשלה המרכזית ממוקמות במקום השישי והשמיני בשוויוניות שכר לנשים אקדמאיות, והן מרוויחות כ-70% משכר הגברים. בעבור נשים ללא השכלה אקדמית המיקומים נמוכים יותר. הממשלה המרכזית נמצאת רק במקום ה-11 במדד שוויון השכר, ומשלמת לנשים 68% משכר הגברים. הרשויות המקומיות נמצאות במקום ה-18. שכרן של נשים ללא השכלה אקדמית ברשויות המקומיות עומד על 62% משכר הגברים במעמדן. חלק מהפערים הללו מוסבר במשרות חלקיות וחלק אחר מוסבר בחוסר ייצוג של נשים בדרגים הגבוהים של הרשויות המקומיות ובממשלה המרכזית.

- **ייצוג גבוה ושוויוניות שכר גבוהה אינם נמצאים באותם ענפים.** הענפים המובילים את מדד הייצוג לנשים ללא השכלה אקדמית הם משפטים וחשבונאות, ביטוח, הרשויות המקומיות, שירותים פיננסיים, טקסטיל והלבשה ומכירה קמעונית. רק שלושה מבין הענפים הללו מדורגים גבוה גם במדד שוויוניות השכר: משפטים וחשבונאות ושירותים פיננסיים, שבהם שכר הנשים הוא 79% משכר הגברים.

- הענפים המובילים את מדד הייצוג בעבור נשים בעלות השכלה אקדמית הם ממשלה מרכזית ורשויות מקומיות, שירותי תעסוקה, ייצור טקסטיל והלבשה ומכירה קמעונית. חוץ מהמגזר הציבורי, לשום ענף מהענפים האלה אין ציון גבוה בשוויוניות השכר. לשם המחשה, נשים בעלות השכלה אקדמית מיוצגות בייצוג יתר בייצור טקסטיל והלבשה ומרוויחות 50% משכר הגברים האקדמאים בענף. שכרן עומד על 10,781 ש"ח בחודש. בפרקים הבאים נראה כי בעיקר נשים מקבוצות מיעוט חוות פערים אלה.

תרשים א.3 מציג בסדר יורד את ציוני הייצוג ואת ציוני שוויון השכר של נשים בעלות או חסרות השכלה אקדמית.

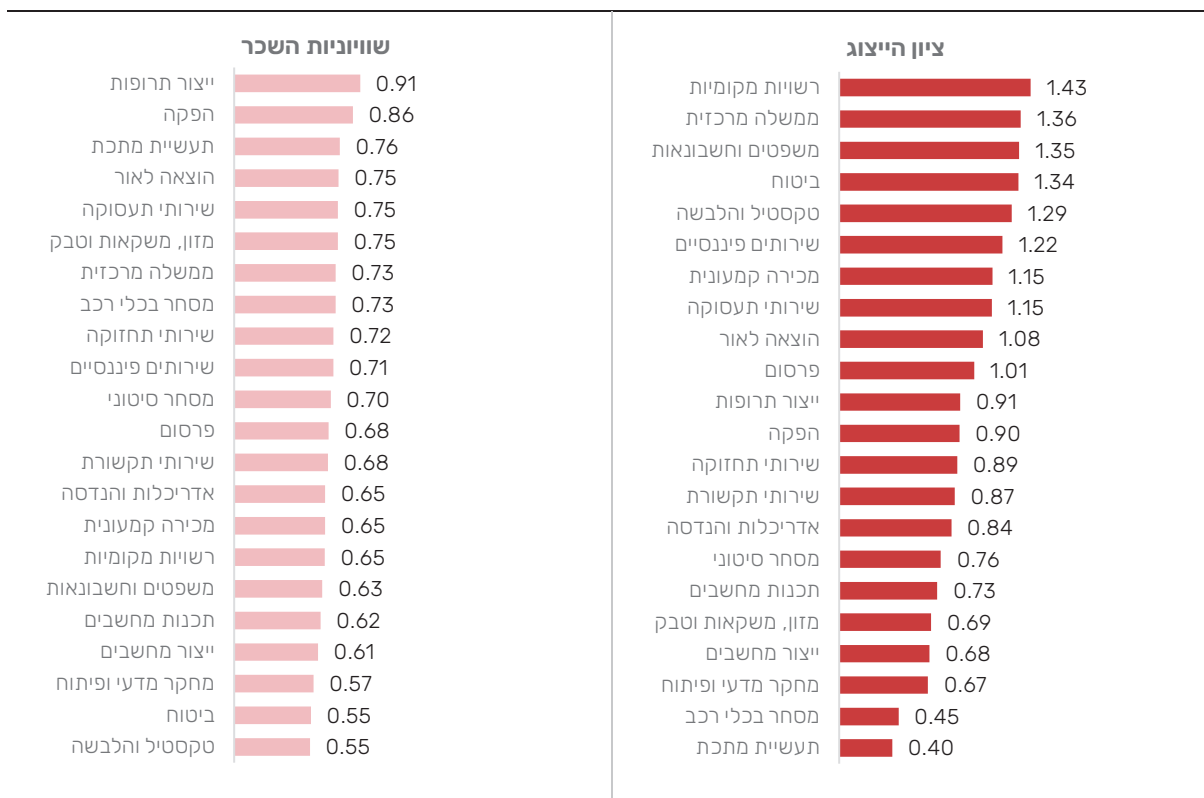
- לנשים בעלות השכלה אקדמית ייצוג ושוויוניות שכר נמוכים בהשוואה לנשים ללא השכלה אקדמית. ציוני השכר הגבוהים ביותר במדד שייכים לענפים משפטים וחשבונאות, שירותים פיננסיים והפקה: שוויוניות השכר הגבוהה ביותר לנשים ללא השכלה אקדמית מתבטאת ב-79% משכר הגברים, ובקרב נשים בעלות השכלה אקדמית בין 72%-ל-79%. הסיבה לפערים הגבוהים יותר שחוות אקדמאיות היא שפוטנציאל ההשתכרות במקצועות הדורשים השכלה אקדמית גבוה יותר, אך לגברים סיכוי גבוה יותר להגשימו. אם כך, נשים בעלות השכלה אקדמית מרוויחות יותר מנשים ללא השכלה אקדמית, אך הן גם רחוקות יותר מפוטנציאל ההשתכרות.

- בענפים הפקה וייצור תרופות, שוויוניות השכר של נשים ללא השכלה אקדמית זהה לזו של נשים בעלות השכלה אקדמית (0.79 ו-0.78 בהתאם).

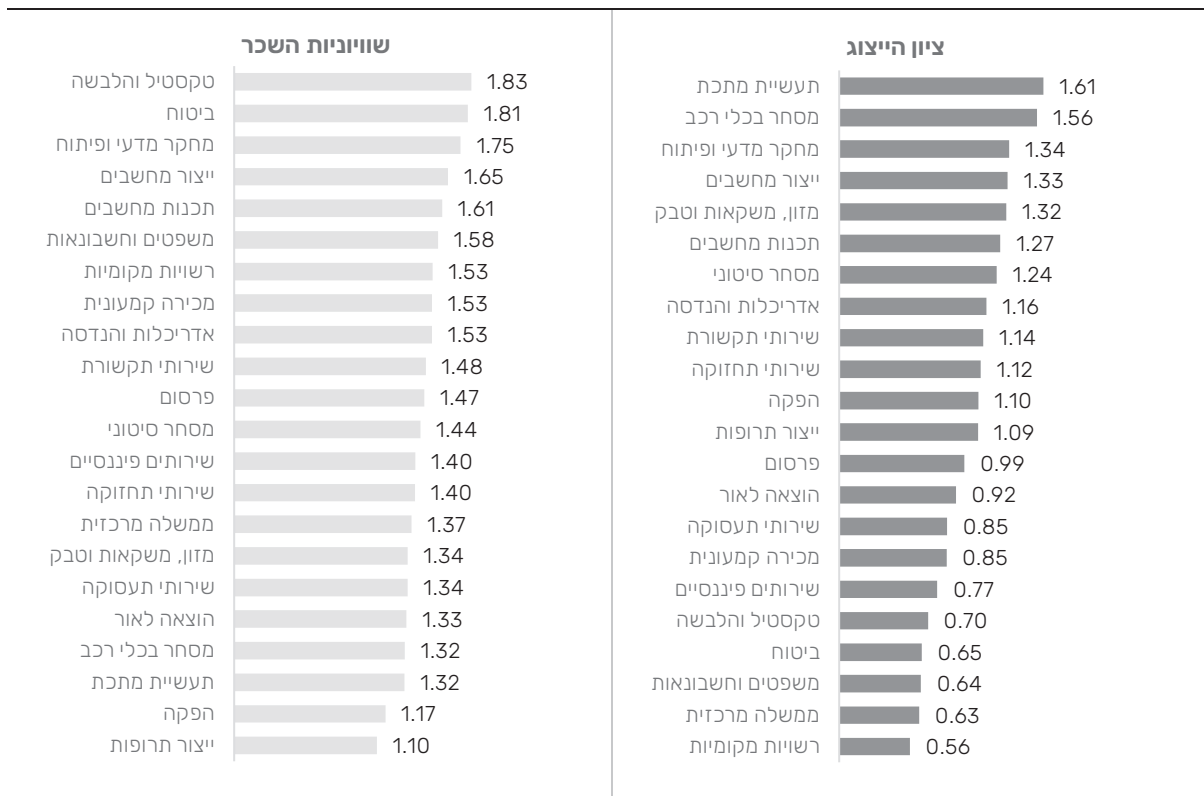
- מבין חמשת הענפים שבהם שוויוניות השכר הנמוכה ביותר לנשים לא-אקדמאיות, שלושה הם משלמי השכר הגבוה ביותר: תכנות מחשבים, ייצור מחשבים ומחקר ופיתוח. בכולם מרוויחות נשים בין 52% ל-59% משכר הגברים הלא-אקדמאים. בעבור נשים אקדמאיות לענפים אלו ציוני הייצוג הנמוכים ביותר, והם משלמים לנשים בין 58% ל-67% משכר הגברים האקדמאים.
- רמת ייצוג גבוהה של נשים מלווה לרוב בשוויוניות שכר נמוכה. בעבור נשים ללא השכלה אקדמית, הפער בין ציון הייצוג הגבוה לציון הנמוך יחסית של שוויוניות השכר בולט בענפים ביטוח, רשויות מקומיות, טקסטיל והלבשה ומכירה קמעונאית. בעבור נשים בעלות השכלה אקדמית, הפער בין ציון הייצוג הגבוה לעומת הציון הנמוך של שוויוניות השכר בולט בענפים טקסטיל והלבשה, מכירה קמעונית וביטוח.

ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של נשים, בהשוואה לגברים (2018)

נשים

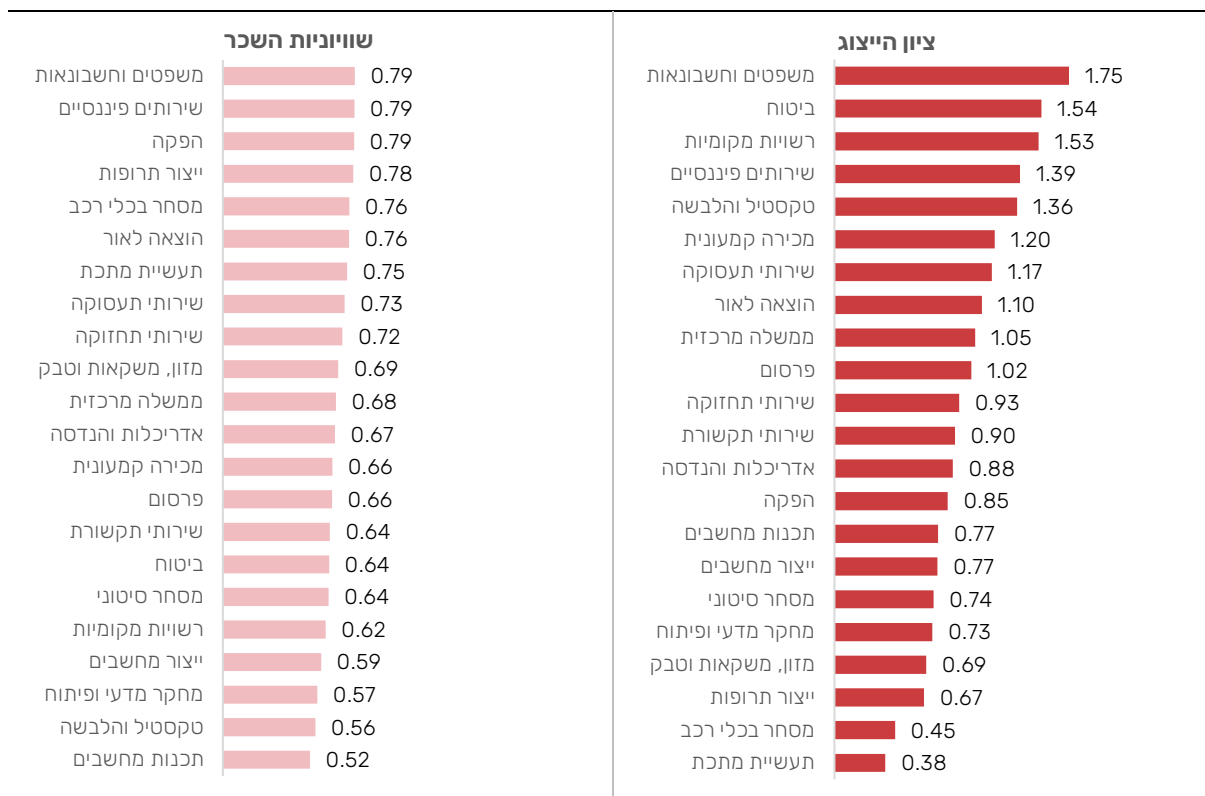


גברים

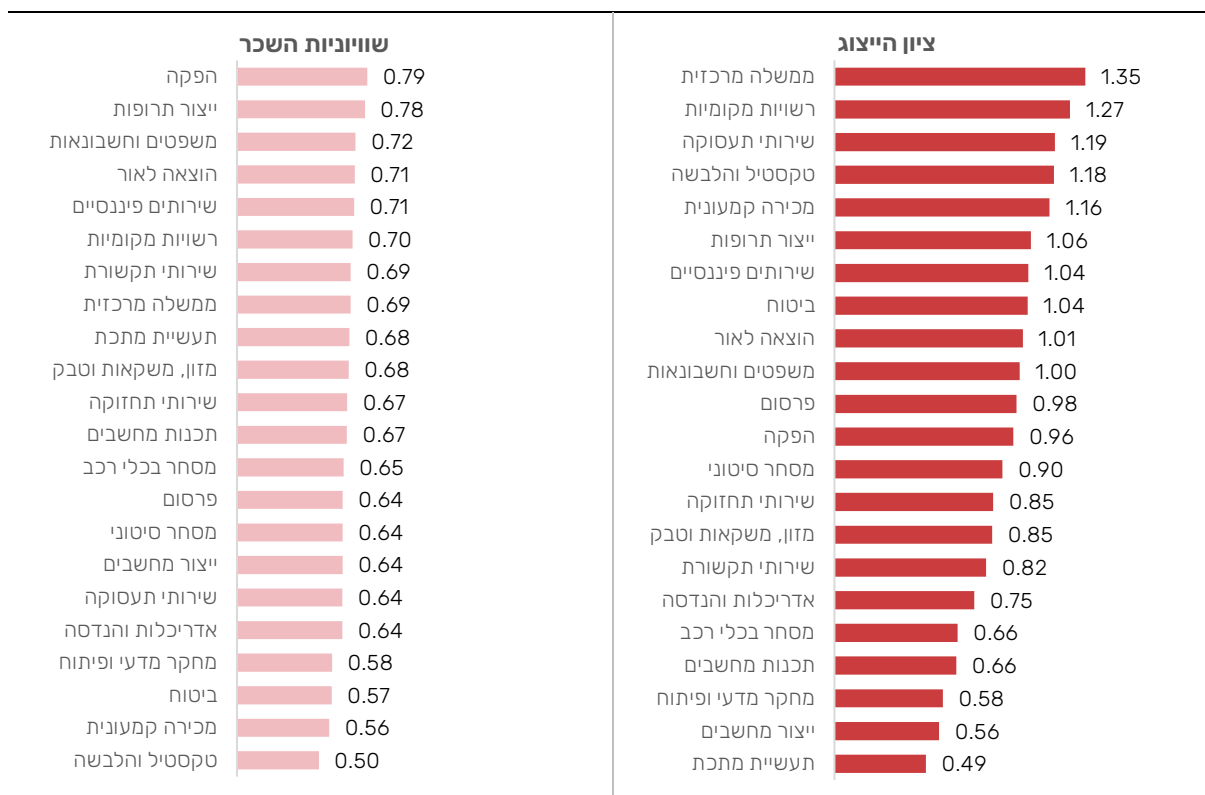


ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של נשים, לפי השכלה (2018)

נשים ללא השכלה אקדמית



נשים בעלות השכלה אקדמית



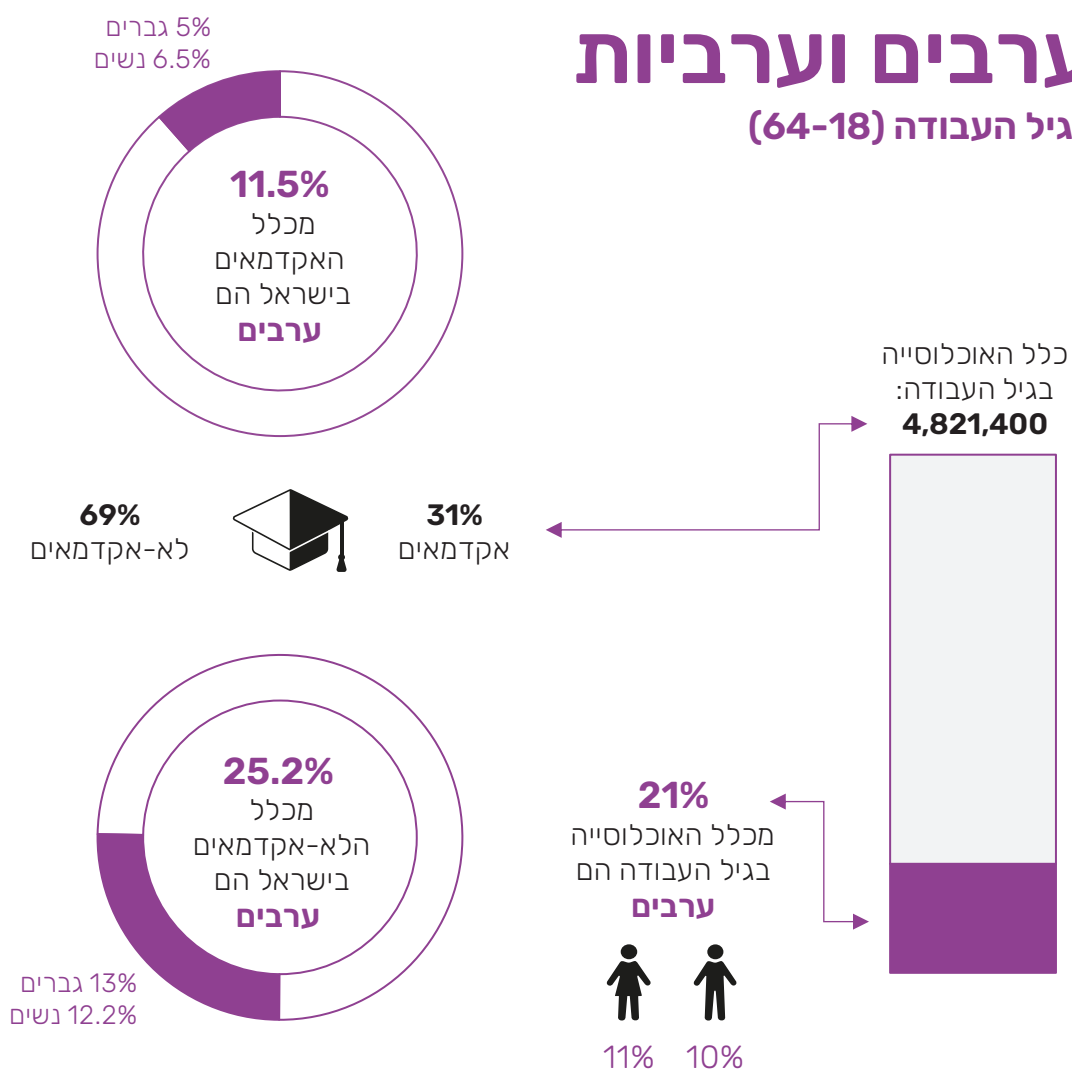
שכר חודשי ממוצע (ש"ח) של נשים, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי והשכלה (2018)

נשים			ענף כלכלי			מגזר עסקי
השכלה אקדמית		סך הכול	שם	סיווג	ענף	
כן	לא					
14,365	6,772	8,204	מזון, משקאות וטבק	12-10	תעשייה וחרושת	פרטי
10,781	6,407	7,194	טקסטיל והלבשה	14-13		
20,415	11,866	17,404	ייצור תרופות	21		
12,944	8,912	10,080	תעשיית מתכת	25-24		
19,567	9,720	14,643	ייצור מחשבים	26		
13,712	8,310	9,193	מסחר בכלי רכב	45	מסחר סיווגי וקמעוני	
15,595	7,924	9,941	מסחר סיווגי	46		
8,304	5,327	5,730	מכירה קמעונית	47		
10,925	7,982	9,153	הוצאה לאור	58	מידע ותקשורת	
13,347	7,552	10,079	הפקה	60-59		
18,112	9,395	11,809	שירותי תקשורת	61		
21,166	12,362	17,766	תכנות מחשבים	62		
21,648	15,287	19,215	שירותים פיננסיים	64	שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	
15,755	9,850	11,911	ביטוח	66-65		
12,130	7,324	9,616	משפטים וחשבונאות	69	שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים	
12,613	8,134	10,349	אדריכלות והנדסה	71		
20,384	11,094	17,927	מחקר מדעי ופיתוח	72		
12,501	6,307	8,624	פרסום	73		
6,562	3,513	4,102	שירותי תעסוקה	78	שירותי תמיכה וניהול	
5,246	4,548	4,611	שירותי תחזוקה	81		
10,700	6,471	7,943	רשויות מקומיות			ציבורי
12,774	9,720	12,121	ממשלה מרכזית			

חמשת הענפים עם השכר הגבוה

ערבים וערביות

בגיל העבודה (18-64)



ערבים מהווים כחמישית מכלל האוכלוסייה בגיל העבודה, רבע מכוח העבודה הלא אקדמי בישראל ורק 11.5% מכוח העבודה האקדמי.

אחוז הנשים הערביות בכוח העבודה האקדמי גבוה מאחוז הגברים ונמוך מאחוז הגברים בכוח העבודה הלא אקדמי. באופן כללי, השתתפות נשים ערביות בכוח העבודה נמוכה מאוד.

ציון מדד הגיוון של ערבים, לפי ממזר עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה (2018)

מדרג עסקי		ענף כלכלי		ציון שוויוניות שכר**																		ערכים	
				ציון ייצוג*																			
				גברים			נשים			סך הכול			גברים			נשים			סך הכול				
השכלה אקדמית		סך הכול	השכלה אקדמית		סך הכול	השכלה אקדמית		סך הכול	השכלה אקדמית		סך הכול	השכלה אקדמית		סך הכול	השכלה אקדמית		סך הכול	השכלה אקדמית		סך הכול	שם	סיווג	ענף
השכלה אקדמית	השכלה לא	סך הכול	השכלה אקדמית	השכלה לא	סך הכול	השכלה אקדמית	השכלה לא	סך הכול	השכלה אקדמית	השכלה לא	סך הכול	השכלה אקדמית	השכלה לא	סך הכול	השכלה אקדמית	השכלה לא	סך הכול	השכלה אקדמית	השכלה לא	סך הכול			
0.61	0.87	0.74	0.37	0.54	0.47	0.52	0.77	0.66	0.76	1.66	1.82	0.38	0.74	0.78	0.54	1.21	1.30	12-10	מזון, משקאות וטבק				
0.61	1.01	0.89	0.51	0.50	0.43	0.48	0.66	0.57	0.62	0.67	0.67	0.38	1.49	1.49	0.41	1.04	1.08	14-13	טקסטיל וחלבשה				
0.85	0.76	0.67	0.51	0.47	0.47	0.70	0.70	0.61	0.25	0.38	0.30	0.16	0.12	0.12	0.20	0.26	0.21	21	ייצור תרופות				
0.83	0.76	0.68	0.51	0.41	0.38	0.75	0.73	0.66	0.44	1.45	1.46	0.38	0.11	0.11	0.23	0.80	0.79	24-25	תעשיית מתכת				
0.94	0.82	0.71	0.51	0.37	0.31	0.82	0.64	0.57	0.12	0.16	0.12	0.04	0.10	0.07	0.07	0.13	0.10	26	ייצור מתכות				
0.57	60.7	10.7	0.33	30.4	10.4	0.44	0.73	0.68	1.15	2.19	2.49	0.54	0.23	0.27	0.80	1.24	1.39	45	מסחר בכלי רכב				
0.59	0.74	0.65	0.34	0.40	0.36	0.50	0.66	0.57	0.55	0.93	0.98	0.26	0.33	0.34	0.39	0.64	0.66	46	מסחר סיטוני				
0.81	0.98	0.94	0.45	0.64	0.60	0.61	0.82	0.77	1.38	0.86	1.01	1.32	0.88	1.00	1.35	0.87	1.01	47	מכירה קמעונית				
0.72	0.79	0.71	0.51	0.64	0.55	0.59	0.75	0.66	0.29	0.27	0.27	0.38	0.12	0.11	0.17	0.21	0.19	58	חוצאה לאור				
0.68	0.86	0.77	0.48	0.52	0.49	0.63	0.74	0.66	0.74	0.41	0.45	0.25	0.25	0.27	0.54	0.33	0.36	60-59	תפקה				
0.68	0.91	0.78	0.33	0.53	0.44	0.55	0.79	0.67	0.34	0.32	0.34	0.16	0.16	0.16	0.24	0.24	0.25	61	שירותי תקשורת				
0.75	0.68	0.69	0.44	0.35	0.38	0.66	0.58	0.60	0.28	0.18	0.17	0.09	0.08	0.07	0.17	0.13	0.12	62	תכנות מחשבים				
0.83	0.82	0.81	0.52	0.64	0.55	0.67	0.73	0.68	0.49	0.25	0.26	0.42	0.23	0.27	0.45	0.24	0.26	64	שירותים פיננסיים				
0.68	1.03	0.82	0.35	0.50	0.40	0.48	0.68	0.55	0.15	0.10	0.11	0.19	0.21	0.20	0.18	0.16	0.15	66-65	ביטוח				
0.77	0.85	0.81	0.52	0.63	0.50	0.66	0.70	0.64	0.64	0.21	0.28	0.36	0.45	0.35	0.48	0.32	0.32	69	משפטים וחשבונאות				
0.80	0.70	0.64	0.47	0.44	0.41	0.70	0.64	0.58	0.90	1.13	0.92	0.31	0.41	0.34	0.56	0.78	0.63	71	אדריכלות והנדסה				
0.88	0.86	0.82	0.44	0.38	0.39	0.75	0.71	0.69	0.42	0.28	0.24	0.13	0.13	0.10	0.26	0.21	0.17	72	מחקר מדעי ופיתוח				
0.97	1.08	0.89	0.42	0.57	0.46	0.69	0.88	0.72	0.33	0.41	0.39	0.27	0.27	0.27	0.30	0.34	0.33	73	פרסום				
0.48	0.93	0.78	0.35	0.61	0.51	0.40	0.77	0.64	0.78	1.11	1.21	0.94	1.23	1.30	0.87	1.17	1.25	78	שירותי תעסוקה				
0.73	0.88	0.86	0.51	0.64	0.63	0.66	0.78	0.77	0.80	1.49	1.72	0.32	1.11	1.21	0.53	1.31	1.47	81	שירותי תחזוקה				
1.18	1.23	1.25	0.72	0.69	0.69	0.90	0.83	0.87	1.56	0.41	0.59	1.87	1.18	1.31	1.73	0.79	0.95		רשויות מקומיות				
1.15	1.14	1.13	0.75	0.60	0.76	0.86	0.98	0.90	1.18	0.76	0.67	2.42	0.36	1.18	1.88	0.57	0.93		ממשלה מרכזית				
																			ציבורי				

תשתית תחבורה

* שיעור ההעסקה של ערבים בענף בהשוואה לשיעורם בגיל העבודה (18-64).

** אחוז השכר החדש הממוצע של ערבים ביחס לשכר החדש הממוצע של היהודים בענף (סך הכול/אקדמאים/לא-אקדמאים).

*** עמודות הסך הכול הן ממוצע משוקלל לפי גודל האוכלוסיות בכל ענף, קבוצת אוכלוסיות ורמת ההשכלה. לפיכך, הן אינן סיכום של עמודות ההשכלה.

~ פחות מ-40 שכירים/ות בקבוצה. הנתון אינו מוצג מטעמי סודיות ומיהמנות סטטיסטית.

ממצאים

לוח א.5 מסכם את ציוני המדד לערבים. חמשת הציונים הגבוהים בכל קטגוריה מסומנים בצבע. ניכר ייצוג היתר של ערבים חסרי השכלה אקדמית בשירותי תחזוקה, במסחר בכלי רכב, בייצור מזון, בשירותי תעסוקה ובטקסטיל והלבשה. ערבים אקדמאים מיוצגים בייצוג גבוה בשירותי תעסוקה ובמסחר בכלי רכב, ונמצאים בייצוג יתר במכירה קמעונית ובמגזר הציבורי.

נשים ערביות

נשים ערביות אקדמאיות מהוות 6.5% מכוח העבודה האקדמי בישראל.

- **המגזר הציבורי - הן הממשלה המרכזית הן הרשויות המקומיות - מדורג במקומות הראשונים במדד הייצוג ובמדד שוויוניות השכר בעבור נשים ערביות אקדמאיות, ובפער רב מענפי המגזר הפרטי.** נשים ערביות אקדמאיות מרוויחות 75% משכר היהודים האקדמאים בממשלה המרכזית ו-72% משכר היהודים האקדמאים ברשויות המקומיות, ואילו בענף המשפטים וחשבונאות, המדורג במקום השלישי בשוויוניות שכר, הן מרוויחות רק 52% משכר היהודים האקדמאים בענף.
- **לנשים ערביות אקדמאיות יש בדרך כלל ייצוג נמוך מאוד ושכר נמוך מאוד.** מלבד במגזר הציבורי ובענף המכירה הקמעונית, שבו הן בייצוג יתר, ובענף שירותי תעסוקה שבו הן בייצוג שוויוני, בשאר 18 ענפי המשק הפרטי נשים ערביות אקדמאיות מיוצגות כמחצית ומטה מייצוגן בכוח העבודה האקדמי. בענפים תכנות מחשבים וייצור מחשבים ייצוגן אפסי (0.09 ו-0.04, בהתאמה).
- **ב-12 מ-20 ענפי המשק הפרטי הגדולים שנבחנו, נשים ערביות אקדמאיות מרוויחות פחות מ-50% משכר היהודים האקדמאים.** בענף הקמעונות, שבו נשים ערביות אקדמאיות מיוצגות פי 1.3 משיעורן בכוח העבודה, שכרן הוא 45% משכר היהודים האקדמאים.
- **החסמים החברתיים, המוסדיים והארגוניים שעומדים בפני עבודת נשים ערביות, משתקפים בפערי השכר שהן חוות. אם אישה אקדמאית מרוויחה שכר של 5,463 ש"ח בקמעונות או 3,093 ש"ח בשירותי תעסוקה, סביר שהיא אינה עובדת בעבודה שתואמת את כישוריה.** העובדה שרכשה השכלה והיא נמצאת בשוק העבודה מעידה כי החסם לעבודה מתאימה לא נמצא בקהילתה, אלא בשוק העבודה.

נשים ערביות לא-אקדמאיות מהוות 12% מכוח העבודה הלא-אקדמי בישראל.

- **המגזר הציבורי פתוח פחות לנשים ערביות לא-אקדמאיות מאשר לערביות אקדמאיות.** אומנם הרשויות המקומיות מדורגות גבוה בייצוג ובשוויוניות השכר, אולם הן משלמות לערביות הלא-אקדמאיות רק 69% משכר היהודים הלא-אקדמאים. בממשלה המרכזית מצב הנשים הערביות קשה יותר: ייצוג הנשים הערביות הלא-אקדמאיות המועסקות בממשלה הציבורית הוא רק כשליש משיעורן בכוח העבודה (מקום תשיעי במדד הייצוג) והן מרוויחות בממוצע 60% משכר היהודים.
- **מלבד ברשויות המקומיות, נשים ערביות לא-אקדמאיות נמצאות בייצוג גבוה בענפים המשלמים את השכר הנמוך מבין הענפים שנבחנו - שירותי תחזוקה ושירותי תעסוקה, ושכרן אינו עולה על שני שלישים משכר היהודים.** ב-12 מהענפים שכרן נע בין מחצית לשליש.

גברים ערבים

המגזר הציבורי מוביל בשוויוניות השכר של גברים ערבים, אקדמאים ולא-אקדמאים ובייצוג גברים ערבים אקדמאים. לעומת זאת לגברים ערבים לא-אקדמאים ייצוג נמוך במגזר הציבורי. בממשלה המרכזית ייצוג הערבים הלא-אקדמאים הוא 76% משיעורם בכוח העבודה, וברשויות המקומיות רק 41%. עם זאת שכרם כאמור שוויוני ביחס לשכרם של היהודים. זאת בניגוד לנשים ערביות לא-אקדמאיות, אשר שכרן כאמור הוא 60% משכר היהודים.

- לגברים ערבים ייצוג יתר בענף המסחר בכלי רכב (1.15 בקרב גברים ערבים בעלי השכלה אקדמית, 2.19 בקרב גברים ערבים ללא השכלה אקדמית ו-2.49 בקרב כלל הגברים הערבים). הנתונים מצביעים על ייצוג גבוה בקרב הגברים הערבים בעלי וחסרי השכלה אקדמית בענפים: שירותי תחזוקה, שירותי תעסוקה, מכירה קמעונית, ואדריכלות והנדסה. לגברים ערבים בעלי השכלה אקדמית ייצוג יתר גם במגזר הציבורי (ברשויות המקומיות ובממשלה המרכזית), וייצוג נמוך בתעשיית מתכת.

- **לעובדים ערבים יש ייצוג גבוה בענפי השכר הנמוך, ובענפים אלו הגברים הערבים ללא השכלה אקדמית מקבלים את השכר השוויוני ביותר.** למשל בענף שירותי התחזוקה, המשלם שכר נמוך מאוד, יש ייצוג יתר לעובדים ערבים. בענף זה שוויוניות השכר של הגברים הערבים הלא-אקדמאים עומדת על 88%, בהשוואה ל-73% של הגברים הערבים האקדמאים, ו-63% של כלל הנשים הערביות בענף.

- **בולט הפער בין הייצוג הנמוך ביותר של גברים ערבים בעלי תואר אקדמי בענפים המשלמים שכר גבוה, ובין שוויוניות השכר הגבוהה של אלו המשתלבים.** כך לדוגמה בייצור מחשבים ייצוג הערבים האקדמאים הוא 12% מייצוגם בכוח העבודה, אולם הם מרוויחים 94% משכר היהודים. חשוב לציין שההשוואה היא לשכר היהודים הגברים והנשים. נשים אקדמאיות בייצור מחשבים מרוויחות 51% משכר הגברים האקדמאים. אם היינו משווים את פערי השכר בין הגברים הערבים לגברים היהודים היו פערי השכר גבוהים יותר.

- **רמת השתכרותן של הנשים הערביות נמוכה, ובפרט בהשוואה לרמת השתכרותם של הגברים הערבים.** לדוגמה, בענף שירותי תעסוקה הן לנשים הן לגברים הערבים יש ייצוג יתר (1.30 ו-1.21 בהתאמה), אך הנשים משתכרות 51% משכר כלל היהודים בענף לעומת הגברים, שמשתכרים 78%. בענף הטקסטיל וההלבשה לנשים ערביות ייצוג יתר ולגברים הערבים ייצוג נמוך יחסית (מקום ראשון לעומת מקום תשיעי, בהתאמה), אך שכרם של הגברים גבוה פי שניים ויותר מזה של הנשים בענף (89% לעומת 43% משכר כלל היהודים בענף).

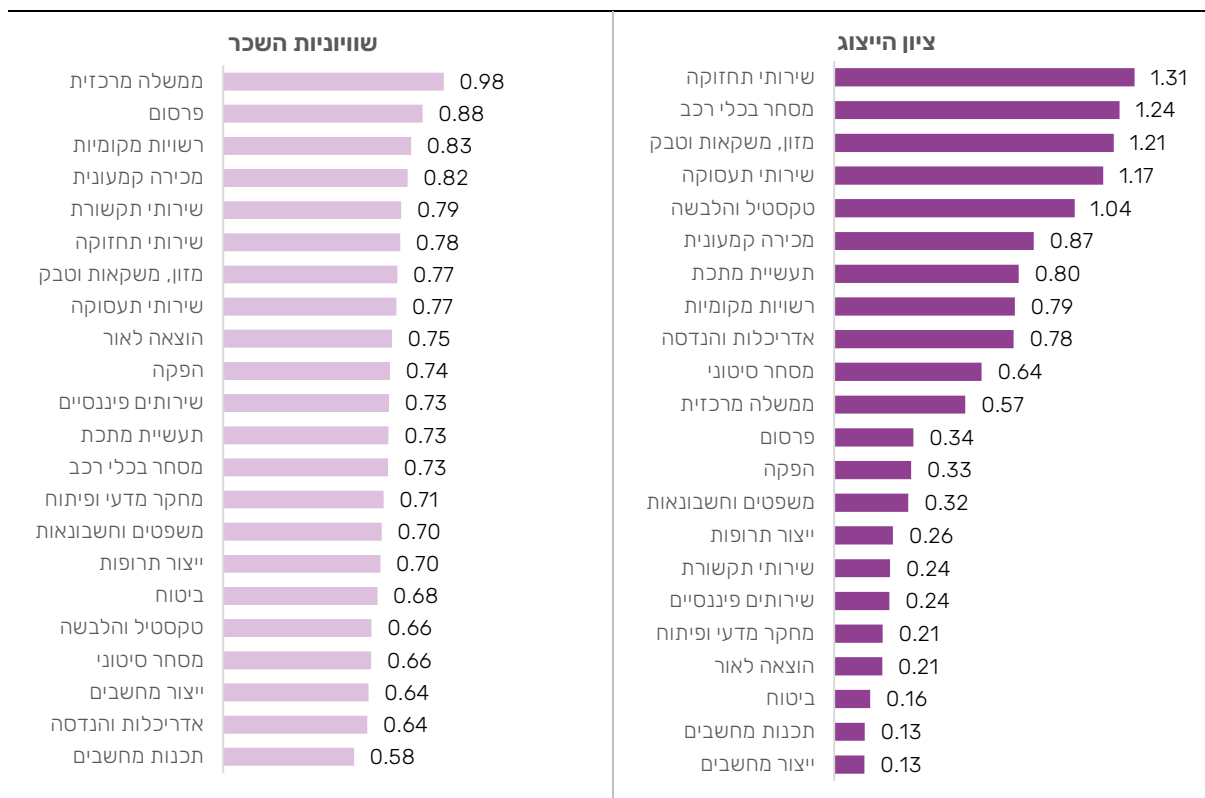
לוח א.6 כולל נתונים על השכר החודשי הממוצע של שכירים ערבים המועסקים בענפי המדד, לפי מין והשכלה. התאים המסומנים הם של חמשת הענפים שבהם השכר הגבוה ביותר. למרות פערי השכר ביחס ליהודים, גברים ונשים ערבים בעלי השכלה אקדמית מרוויחים את השכר הגבוה ביותר בחמשת הענפים המשלמים את השכר הגבוה ביותר לכלל המועסקים מבין כל הענפים שנבחנו. אלו הם ייצור מחשבים ותכנות מחשבים, מחקר מדעי ופיתוח, ייצור תרופות ושירותים פיננסיים. בעבור גברים ערבים לא-אקדמאים, הממשלה המרכזית נמצאת בין חמשת משלמי השכר הגבוה ביותר במקום ייצור תרופות. בעבור נשים ערביות לא-אקדמאיות ממשלה מרכזית ושירותי תקשורת (במקום ייצור מחשבים ומחקר מדעי ופיתוח).

מבין 22 ענפי המדד, השכר הגבוה ביותר המשולם לאישה ערבייה לא-אקדמאית הוא 10,912 ש"ח בשירותים פיננסיים ולאחריו 7,258 ש"ח בממשלה המרכזית.

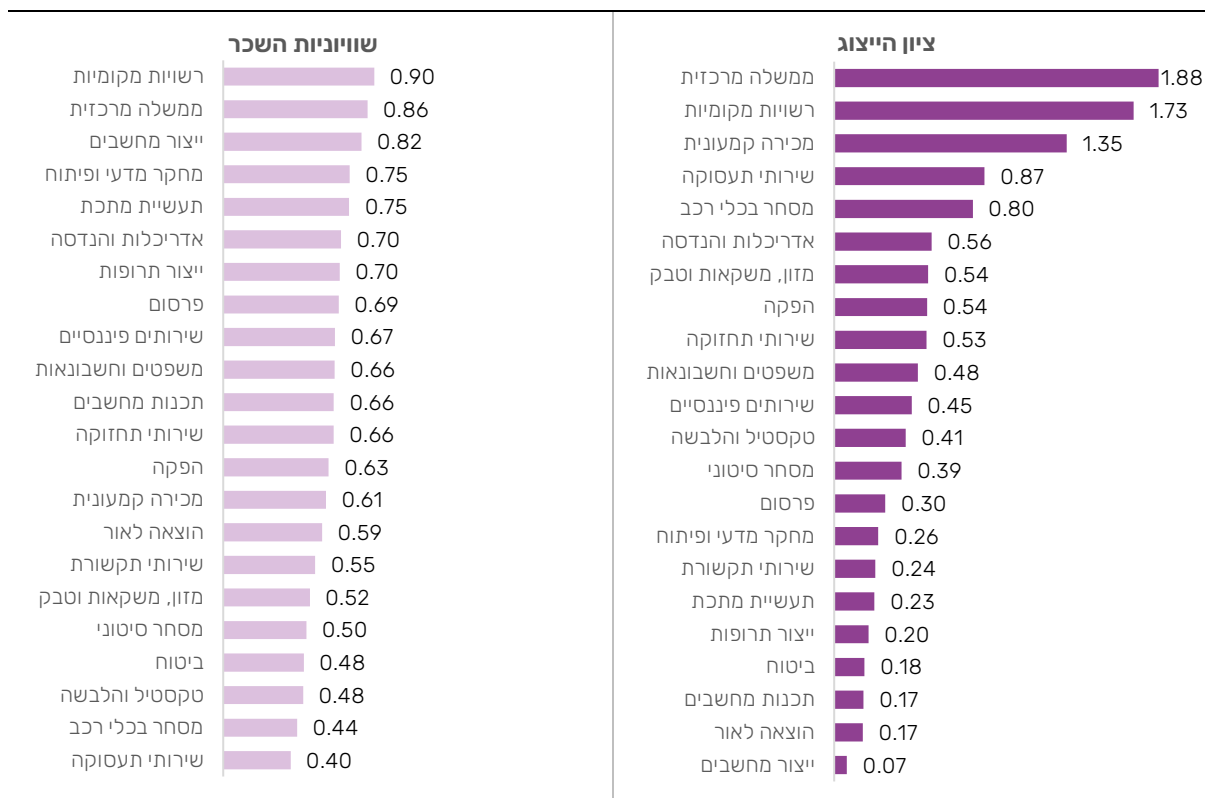
השכר הגבוה ביותר לאישה ערבייה אקדמאית הוא 14,425 ש"ח בייצור מחשבים, בהשוואה ל-19,567 ש"ח ממוצע כלל הנשים האקדמאיות בייצור מחשבים, ול-26,626 ש"ח - שכרו של גבר ערבי אקדמאי.

ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של ערבים, לפי השכלה (2018)

ערבים ללא השכלה אקדמית

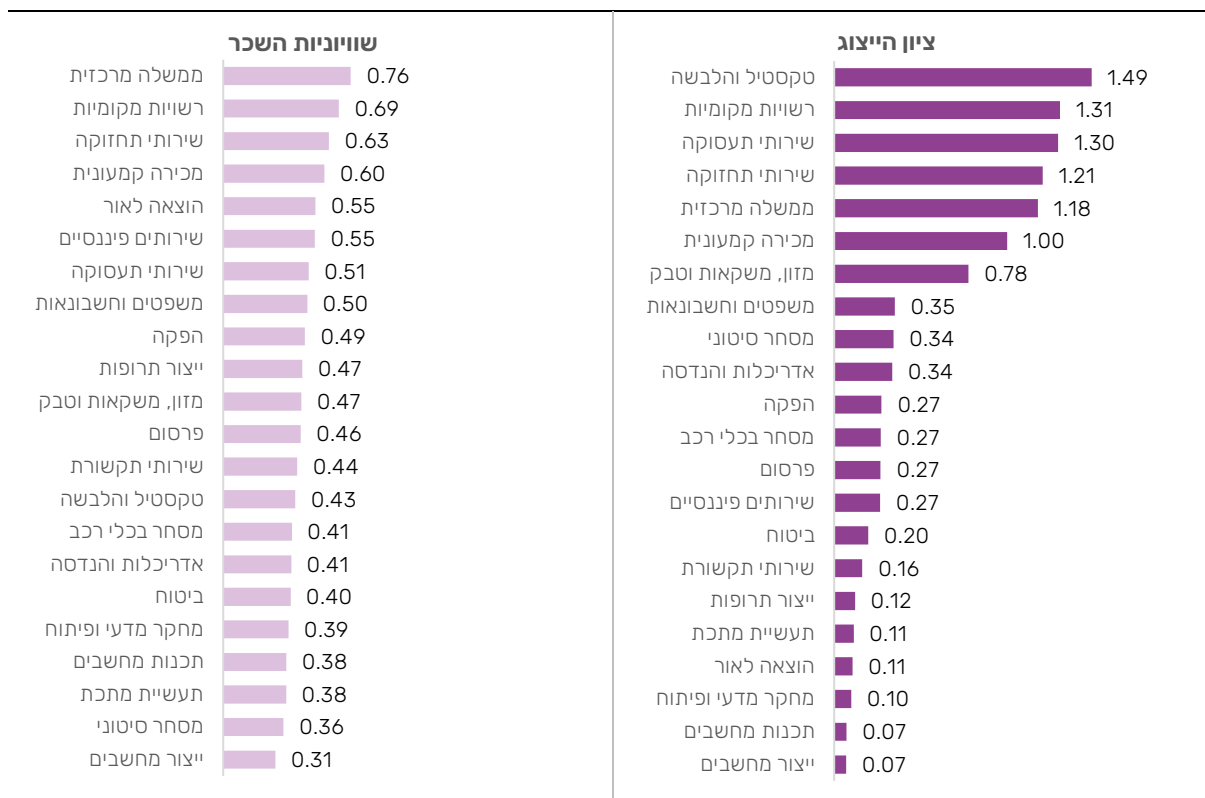


ערבים בעלי השכלה אקדמית

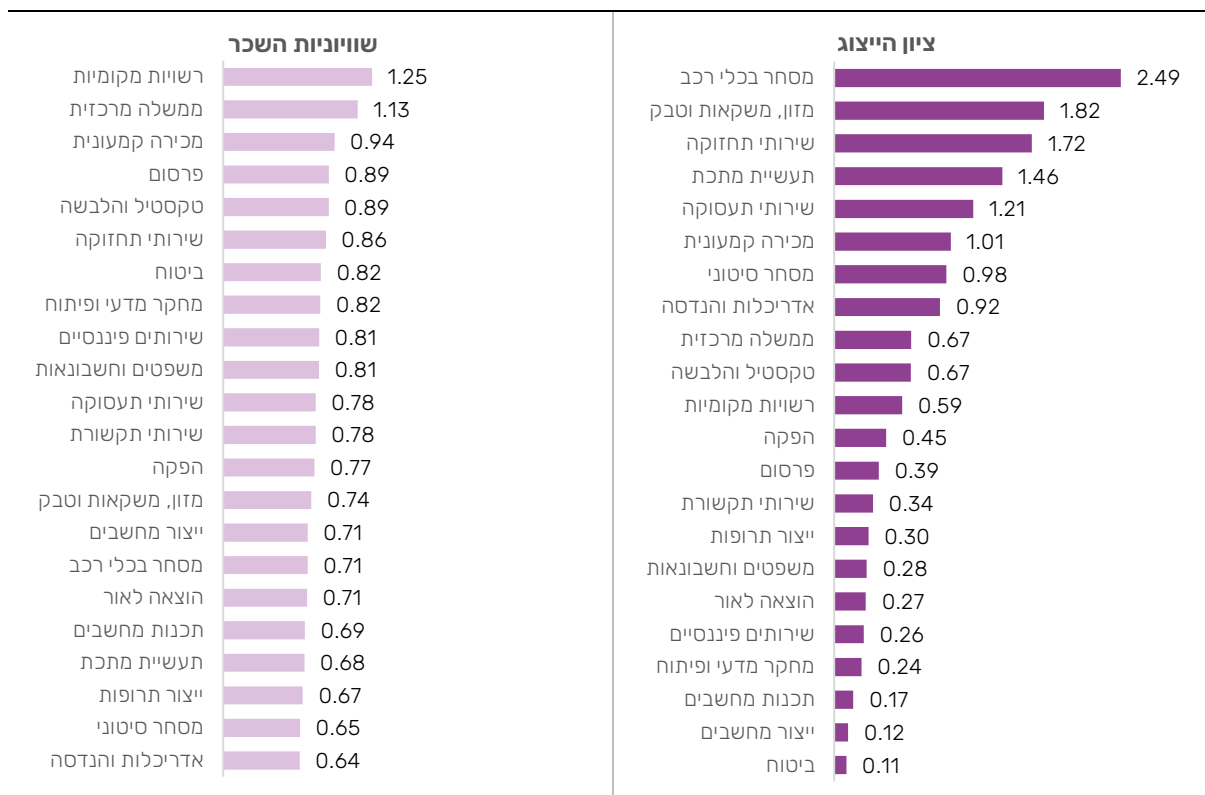


ציוני ייצוג ושוויוניות השכר של ערבים, לפי מין (2018)

נשים ערביות

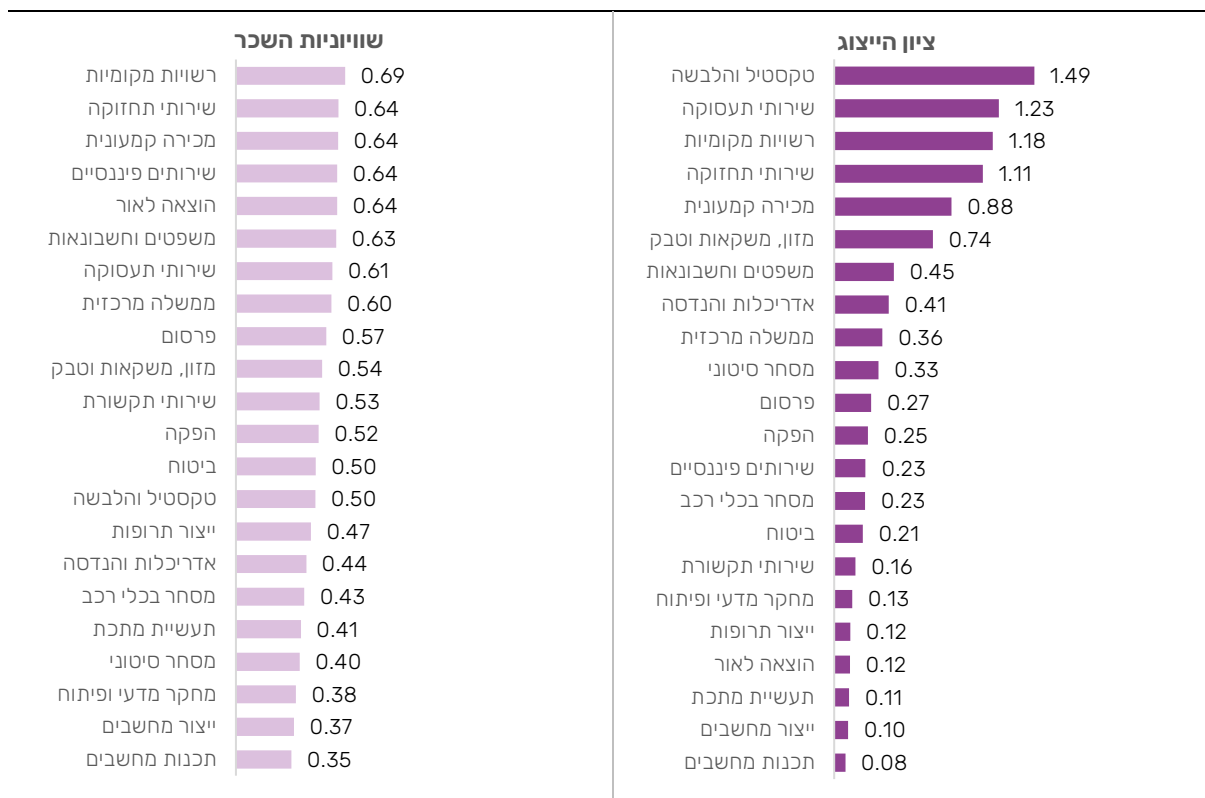


גברים ערבים

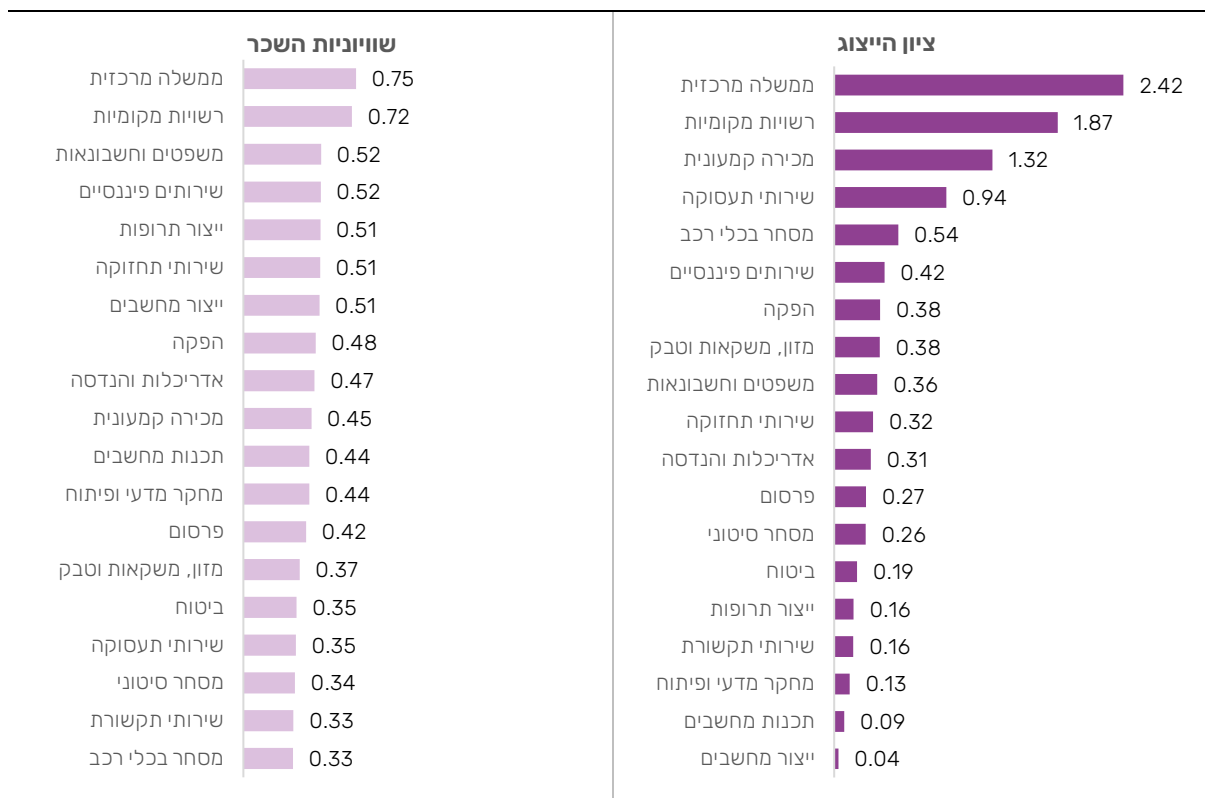


ציוני ייצוג ושוויוניות השכר של נשים ערביות, לפי השכלה (2018)

נשים ערביות ללא השכלה אקדמית

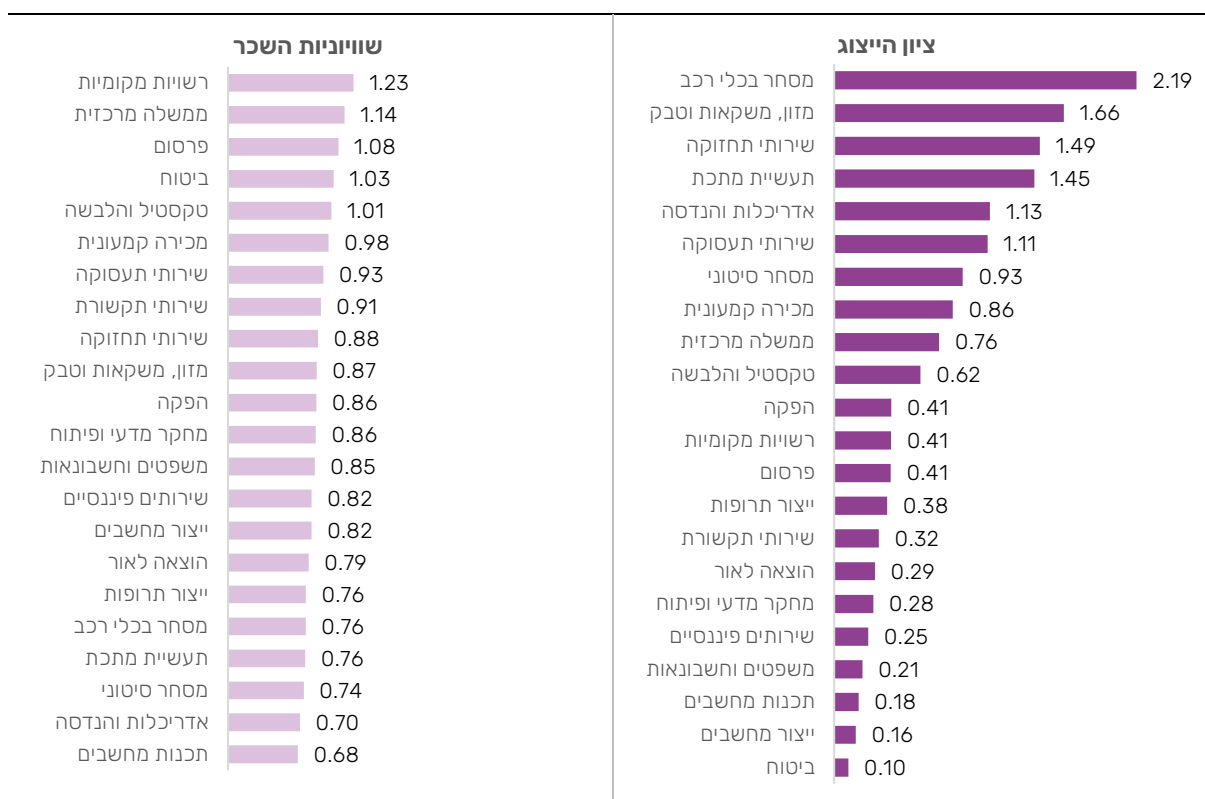


נשים ערביות בעלות השכלה אקדמית

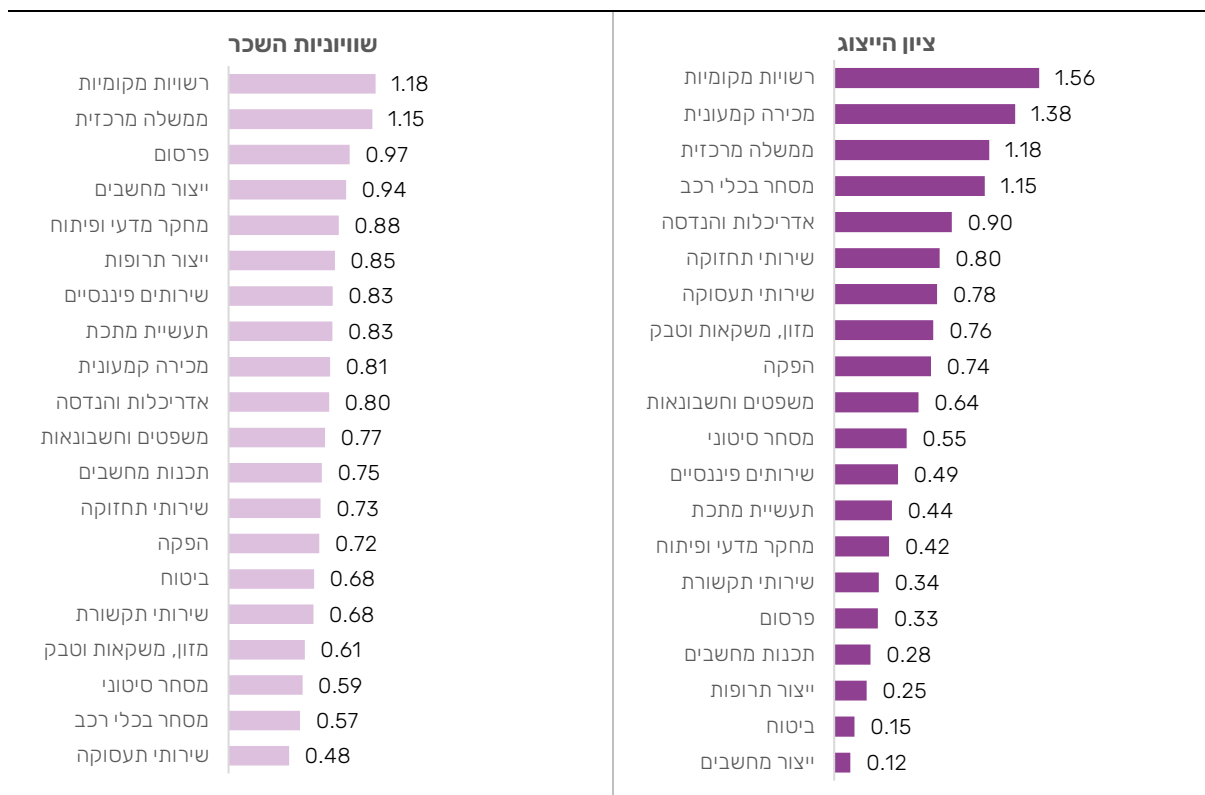


ציוני ייצוג ושוויוניות השכר של גברים ערבים, לפי השכלה (2018)

גברים ערבים ללא השכלה אקדמית



גברים ערבים בעלי השכלה אקדמית



שכר חודשי ממוצע (ש"ח) של ערבים, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה (2018)

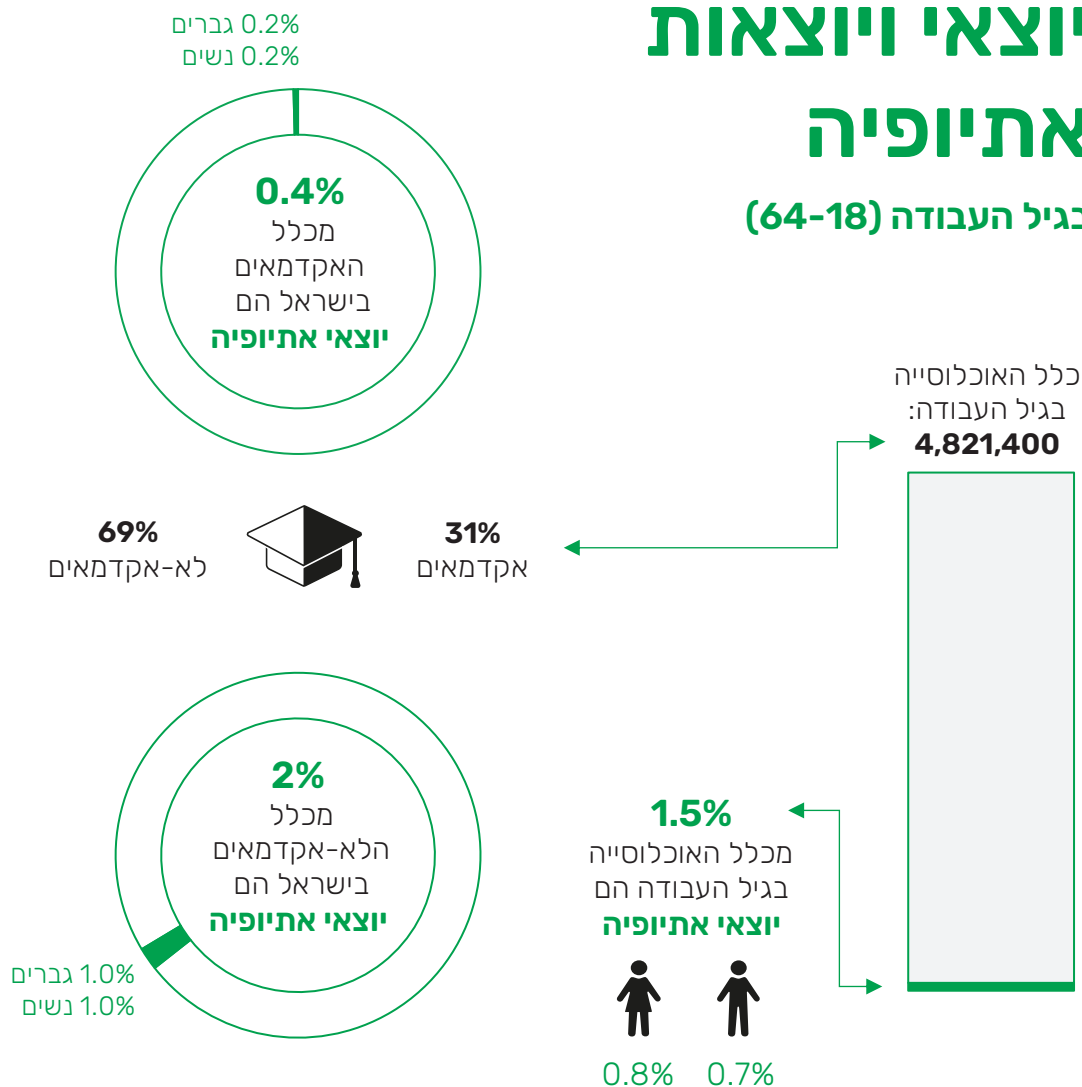
מגזר עסקי	ענף כלכלי			ערבים					
	ענף	סיווג	שם	סך הכול			נשים		גברים
				סך הכול	השכלה אקדמית		השכלה אקדמית		השכלה אקדמית
					כן	לא	כן	לא	כן
פרטי	תעשייה וחרושת	12-10	מזון, משקאות וטבק	7,439	7,350	10,191	5,254	5,162	8,358
		14-13	טקסטיל והלבשה	6,070	6,005	^	4,556	4,562	9,415
		21	ייצור תרופות	11,796	10,162	16,530	9,082	6,891	12,884
		25-24	תעשיית מתכת	9,294	9,117	14,363	5,267	5,084	9,602
		26	ייצור מחשבים	12,750	9,657	23,369	6,983	5,479	15,973
	מסחר סיטוני וקמעוני	45	מסחר בכלי רכב	8,718	8,682	9,835	5,265	5,058	9,089
		46	מסחר סיטוני	7,853	7,670	10,559	4,932	4,688	8,869
		47	מכירה קמעונית	5,752	5,596	7,383	4,502	4,398	6,974
	מידע ותקשורת	58	הוצאה לאור	7,117	6,996	^	5,912	5,942	7,577
		60-59	הפקה	7,573	6,688	9,705	5,576	4,706	8,767
		61	שירותי תקשורת	10,364	10,001	12,666	6,837	6,675	12,044
		62	תכנות מחשבים	14,978	11,617	18,663	9,485	6,987	17,282
		64	שירותים פיננסיים	15,408	12,590	7,258	12,472	10,912	18,407
	שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים	66-65	ביטוח	8,469	7,908	10,112	6,197	5,803	12,637
		69	משפטים וחשבונאות	7,548	5,549	9,725	5,932	4,978	9,526
		71	אדריכלות והנדסה	8,468	7,250	12,315	5,932	5,024	9,384
		72	מחקר מדעי ופיתוח	19,081	12,174	23,376	10,730	6,462	22,552
	שירותי תמיכה וניהול	73	פרסום	7,832	7,186	11,009	5,049	4,611	9,734
		78	שירותי תעסוקה	3,366	3,353	3,566	2,681	2,648	4,093
		81	שירותי תחזוקה	4,781	4,778	4,956	3,926	3,927	5,375
ציבורי	רשויות מקומיות			8,101	6,521	11,028	6,452	5,375	11,709
	ממשלה מרכזית			12,315	11,710	482,12	10,473	7,258	15,523

חמשת הענפים עם השכר הגבוה

^ פחות מ-40 שכירים/ות בקבוצה. הנתון אינו מוצג מטעמי סודיות ומהימנות סטטיסטית.

יוצאי ויוצאות אתיופיה

בגיל העבודה (18-64)



יוצאי אתיופיה מהווים 1.5% מכלל האוכלוסייה בגיל העבודה.

יוצאי אתיופיה מהווים פחות מחצי אחוז מכוח העבודה האקדמי (0.4%) ו-2% מכוח העבודה הלא אקדמי, מהם חצי נשים וחצי גברים.

7.א.כ

ציון מדד הגיוון של יוצאי אתיופיה, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה (2018)

[illegible]

**** אחוז השכר החודשי הממוצע של יוצאי אתיופיה ביחס לשכר החודשי הממוצע של יהודים שאינם יוצאי אתיופיה בענף (סך הכול/אקדמאים/לא-אקדמאים).**

עמודים הסך הכול הן ממוצע משוקקלל לפי גודל האוכלוסיות בכל ענף, קבוצת אוכלוסיה ורמת ההשכלה. לפיכך, הן אינן סיכום של עמודים ההשכלה.

פחות מ-40 שכיורים/ות בקבוצה. הנתון אינו מוצג מטעמי סודיות ומתיבות סטטיסטית.

ממצאים

המגזר הציבורי

המגזר הציבורי ממוקם גבוה מאוד בייצוג (ייצוג יתר) ובשוויוניות השכר של יוצאי אתיופיה מכל הקבוצות, מלבד ייצוג נמוך מאוד של גברים יוצאי אתיופיה ללא השכלה אקדמית ברשויות המקומיות.

דפוסי ייצוג ובידול תעסוקתי

- **במשק הפרטי דפוס ייצוגם של יוצאי אתיופיה מאופיין בבידול תעסוקתי חד, וייצוג יתר קיצוני בכמה ענפים, בייחוד אלה המשלמים את השכר הנמוך במשק.** בולט במיוחד ייצוג היתר של כל יוצאי אתיופיה – אך בייחוד גברים לא-אקדמאים – בענפי שירותי תעסוקה ושירותי תחזוקה, שם הם מיוצגים עד פי שבעה מייצוגם בכוח העבודה. שכרם החודשי הממוצע של יוצאי אתיופיה בענפים אלו הוא 3,865 ש"ח ו-5,925 ש"ח, בהתאמה. **לצד ייצוג היתר בענפי השכר הנמוך, בענפים המשפיעים על שיקוף עיצוב דעת הקהל בישראל – פרסום, הפקה, תקשורת והוצאה לאור – לנשים ולגברים אקדמאים יוצאי אתיופיה יש ייצוג אפסי.**

- ברוב המכריע של ענפי המשק הפרטי שנבחנו, כולל הענפים המשלמים את השכר הגבוה ביותר, גברים לא-אקדמאים יוצאי אתיופיה מיוצגים טוב יותר מגברים יוצאי אתיופיה שרכשו השכלה אקדמית, ולרוב מבחינה שוויונית שכרם זהה או גבוה יותר. נשים אקדמאיות יוצאות אתיופיה מיוצגות רק בשישה ענפים שיש בהם ייצוג לגברים אתיופים אקדמאים, מהם בשלושה יש לנשים ייצוג גבוה וייצוג יתר: רשויות מקומיות, ממשלה מרכזית ושירותים פיננסיים, אך שכרן נמוך מזה של הגברים. רמת השתכרותן של נשים יוצאות אתיופיה נמוכה מזו של גברים יוצאי אתיופיה.

- על פי רוב פערי השכר של נשים יוצאות אתיופיה חסרות השכלה אקדמית כמעט שווים לאקדמאיות, ובממשלה מרכזית שכרן אף גבוה מזה של האקדמאיות.

כאמור, המדד אינו מכויל להסבר פערים אלו, המשקפים תהליכים חברתיים שמתרחשים הן מחוץ לשוק העבודה הן בתוך שוק העבודה ובארגונים ספציפיים. אולם הבידול התעסוקתי הקיצוני מסמן אג'נדה ברורה לקובעי מדיניות, לפעילים חברתיים, למעסיקים ולחוקרים מומחים בתחום.

לוח א.8 כולל נתונים על השכר החודשי הממוצע של שכירים יוצאי אתיופיה המועסקים בענפי המדד, לפי מין והשכלה. הממשלה המרכזית נמצאת בין חמשת משלמי השכר הגבוה ביותר ליוצאי ויוצאות אתיופיה הלא-אקדמאים, אשר כאמור מיוצגים בה בייצוג יתר.

- **מבין 22 ענפי המדד, השכר הגבוה ביותר לנשים אקדמאיות יוצאות אתיופיה הוא 12,594 ש"ח לחודש בענף תכנות מחשבים, זאת בהשוואה לשכר כל הנשים בענף, העומד על 21,166 ש"ח, ולגברים אקדמאים יוצאי אתיופיה בענף, המרוויחים 20,780 ש"ח בחודש.**

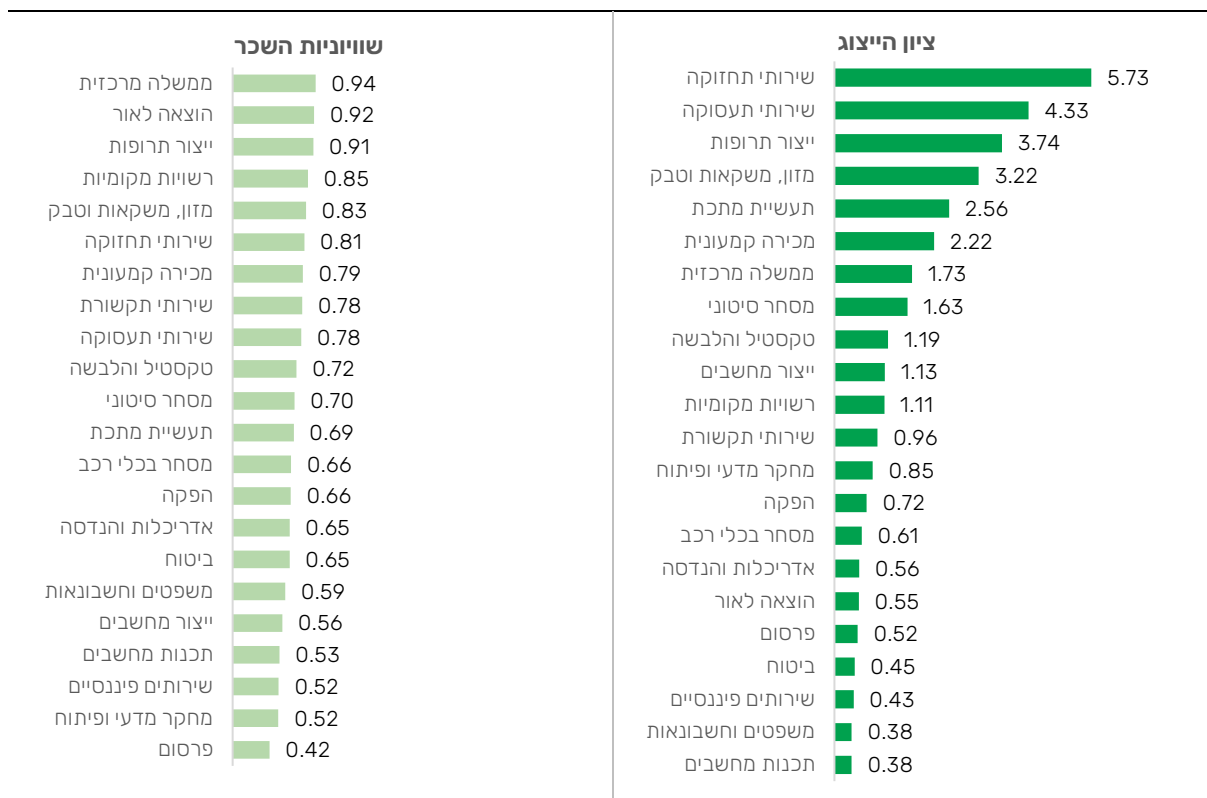
- **השכר החודשי הנמוך ביותר המשולם לנשים אקדמאיות יוצאות אתיופיה הוא 5,234 ש"ח במכירה קמעונית, שם הן מיוצגות פי שניים ויותר משיעורן בכוח העבודה בישראל.** השכר החודשי הנמוך ביותר המשולם לגברים אקדמאים יוצאי אתיופיה הוא 6,763 ש"ח בשירותי תחזוקה, והם מיוצגים שם פי ארבעה משיעורם בכוח העבודה. סביר להניח כי עובדים אלו, נשים וגברים כאחד, עובדים בעבודות אשר אינן דורשות השכלה אקדמית. נתוני המדד אינם

כוללים מידע על חלקיות המשרה, אך עובדים בענף זה לרוב מעוניינים במשרה מלאה, ואם הם עובדים במשרה חלקית אין זה מרצון.

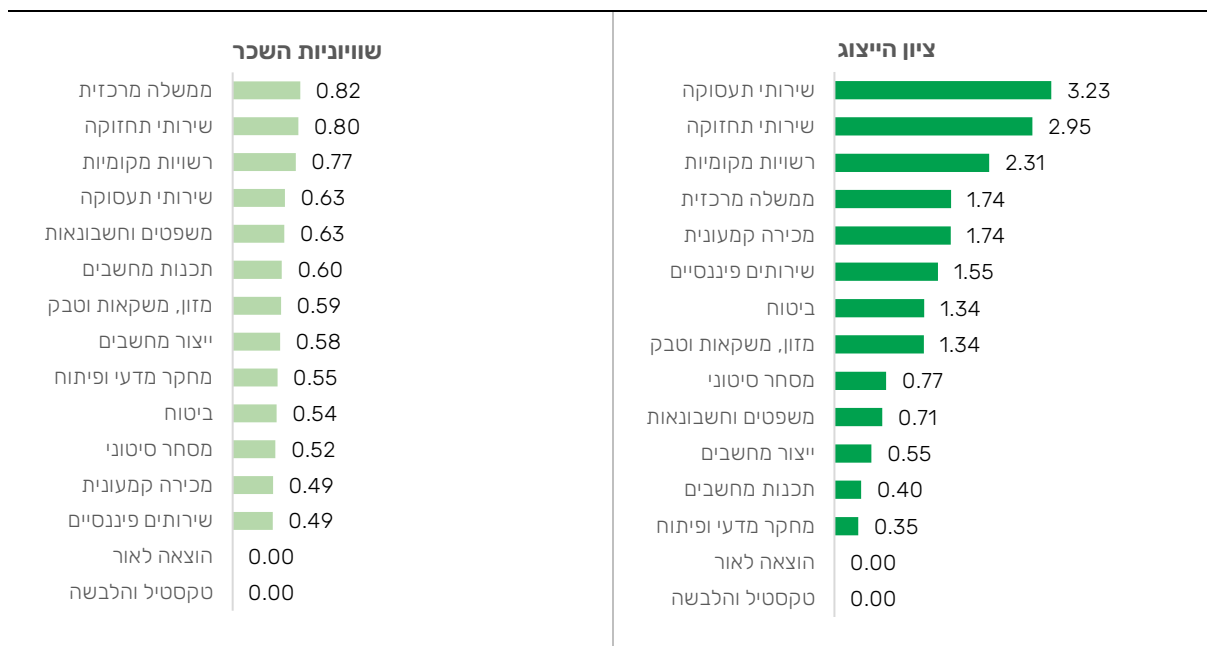
- **נשים יוצאות אתיופיה לא-אקדמאיות מרוויחות את השכר הגבוה ביותר בענף ייצור התרופות, והוא עומד על 10,653 ש"ח, שכר העומד יפה בהשוואה לשכר הממוצע לנשים שהוא 11,866 ש"ח בחודש. גם הייצוג של יוצאות אתיופיה הלא-אקדמאיות בייצור תרופות הוא שוויוני יחסית (91% משיעורן בשוק העבודה). במגזר הפרטי השכר השני הגבוה ביותר לנשים יוצאות אתיופיה לא-אקדמאיות הוא 8,586 ש"ח בשירותים פיננסיים, בהשוואה ל-15,287 ש"ח ממוצע הנשים.**
- **השכר הנמוך ביותר המשולם ללא-אקדמאיות יוצאות אתיופיה הוא 3,133 ש"ח בענף שירותי תעסוקה.**

ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של יוצאי אתיופיה, לפי השכלה (2018)

יוצאי אתיופיה ללא השכלה אקדמית

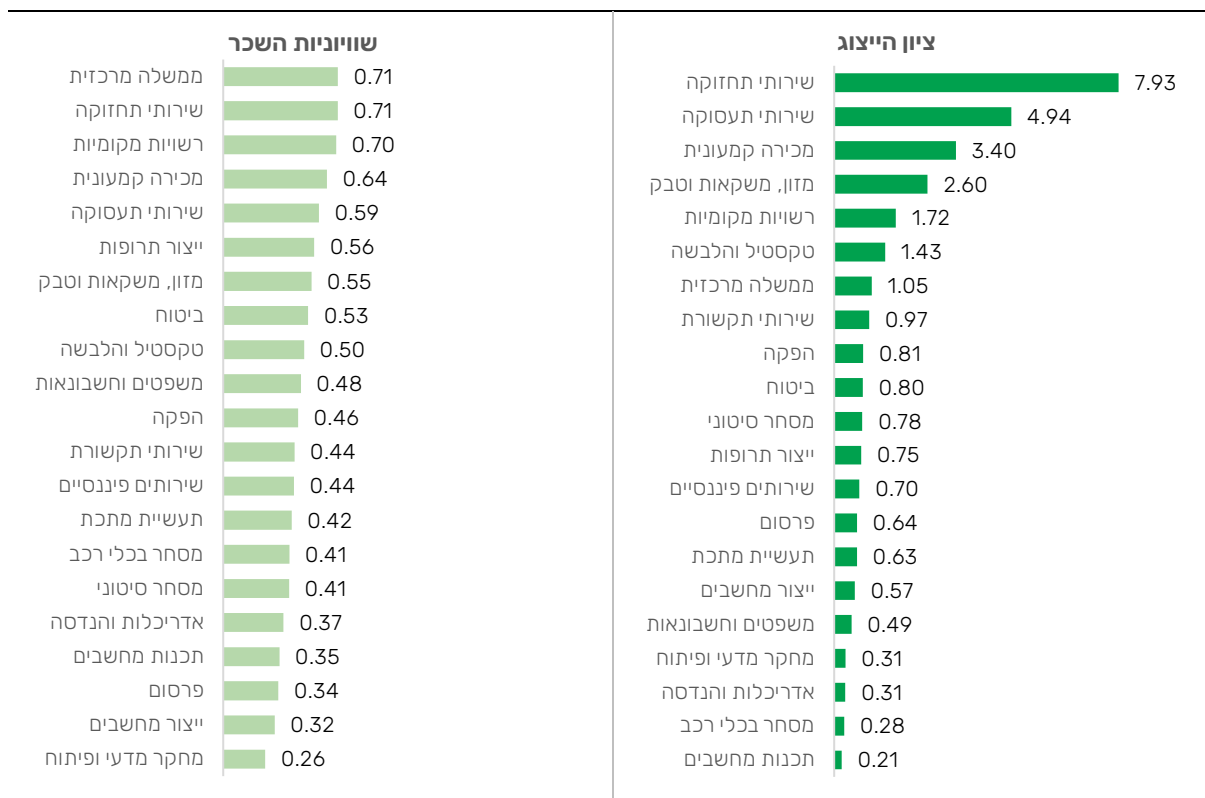


יוצאי אתיופיה בעלי השכלה אקדמית

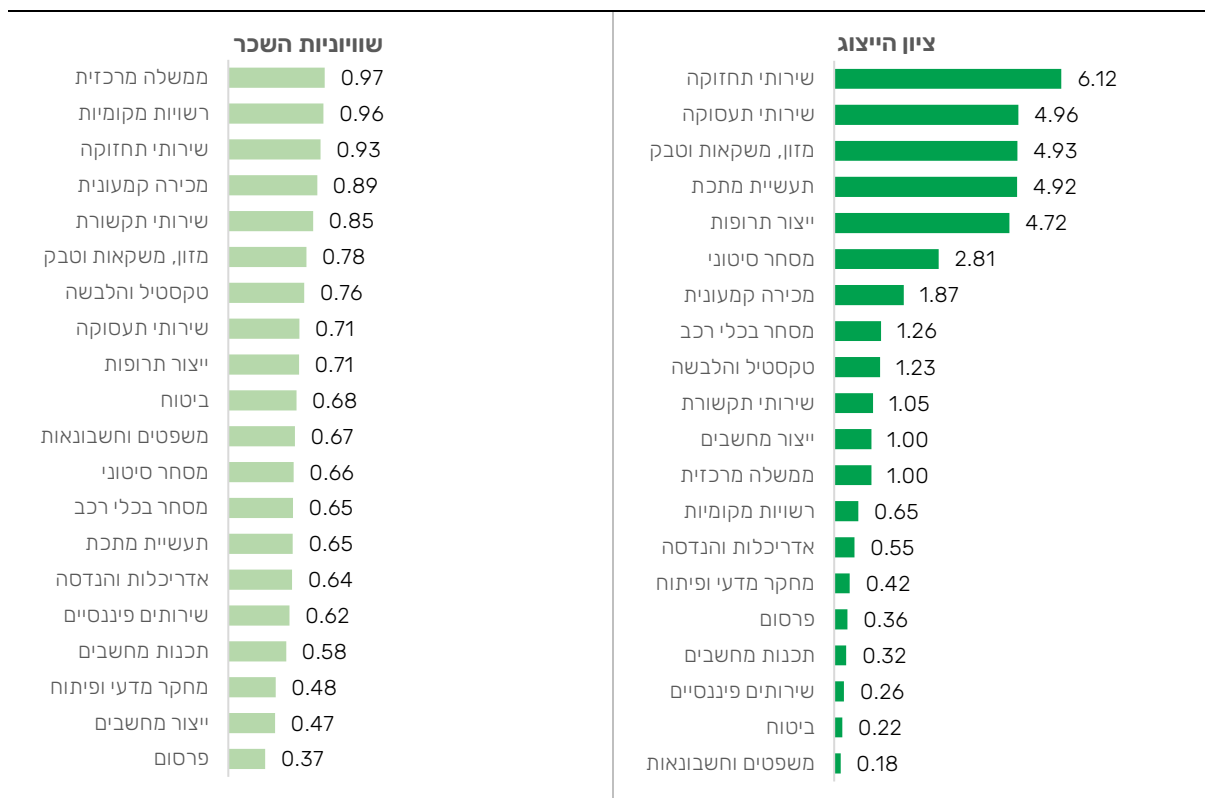


ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של יוצאי אתיופיה, לפי מין (2018)

נשים יוצאות אתיופיה

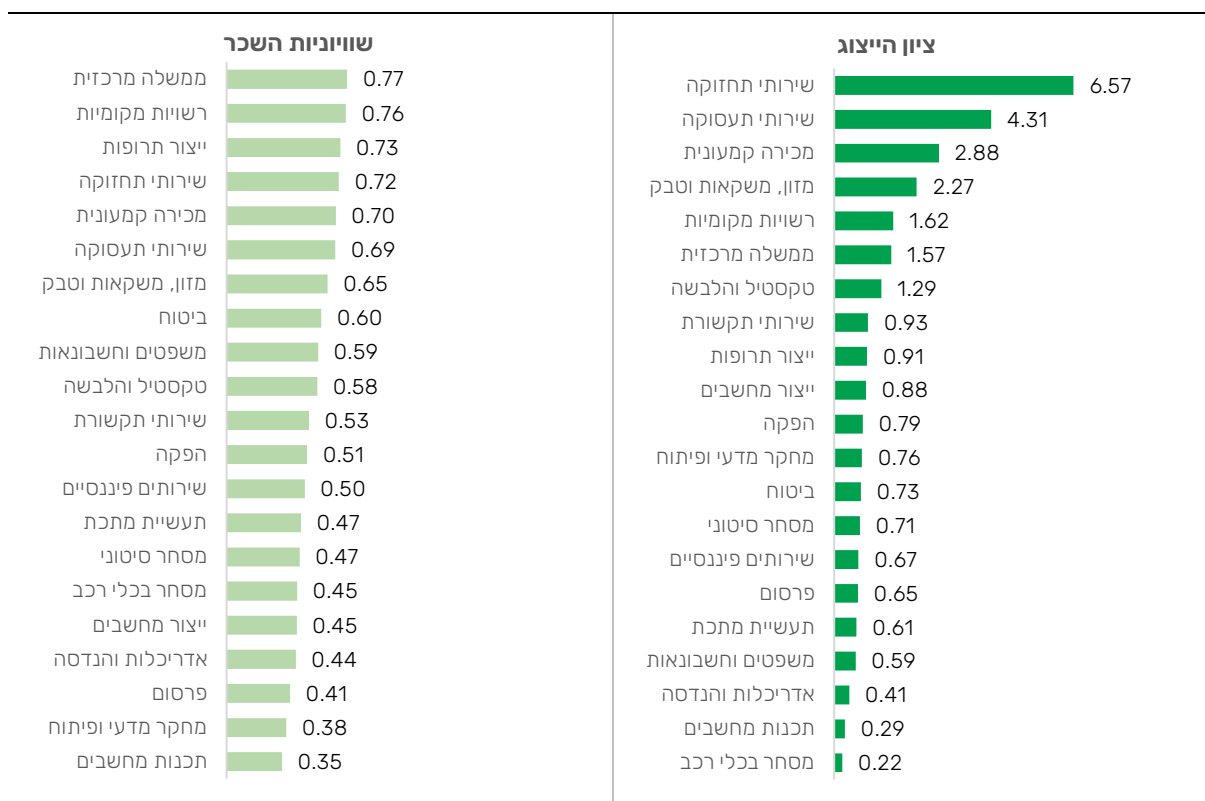


גברים יוצאי אתיופיה

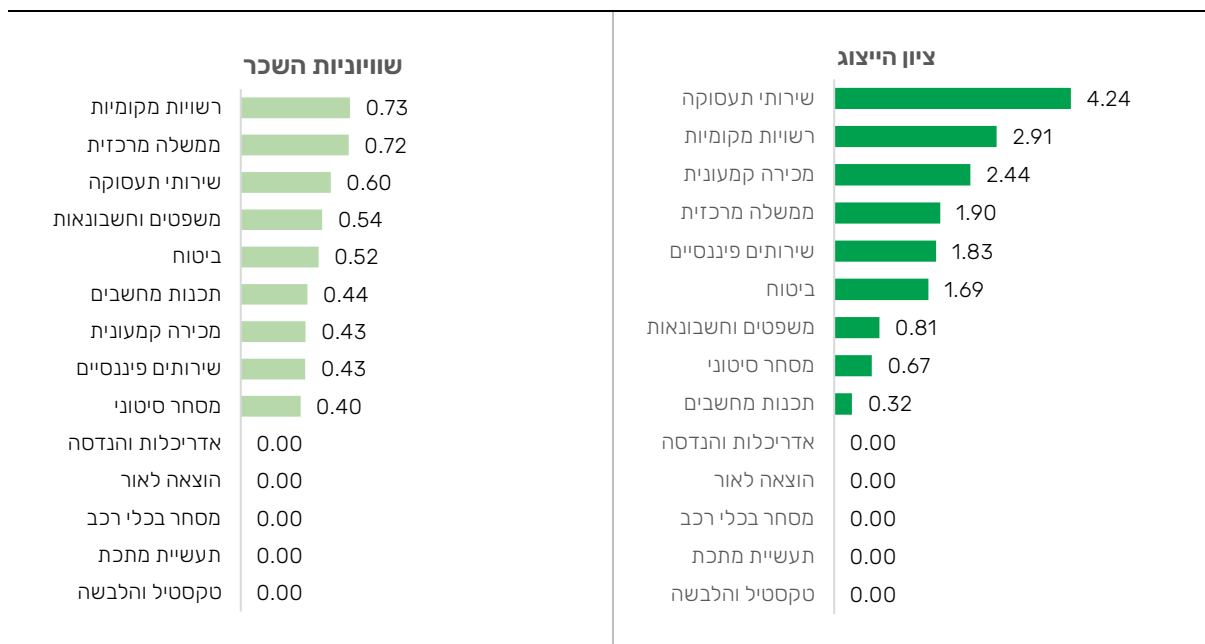


ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של נשים יוצאות אתיופיה, לפי השכלה (2018)

נשים יוצאות אתיופיה ללא השכלה אקדמית

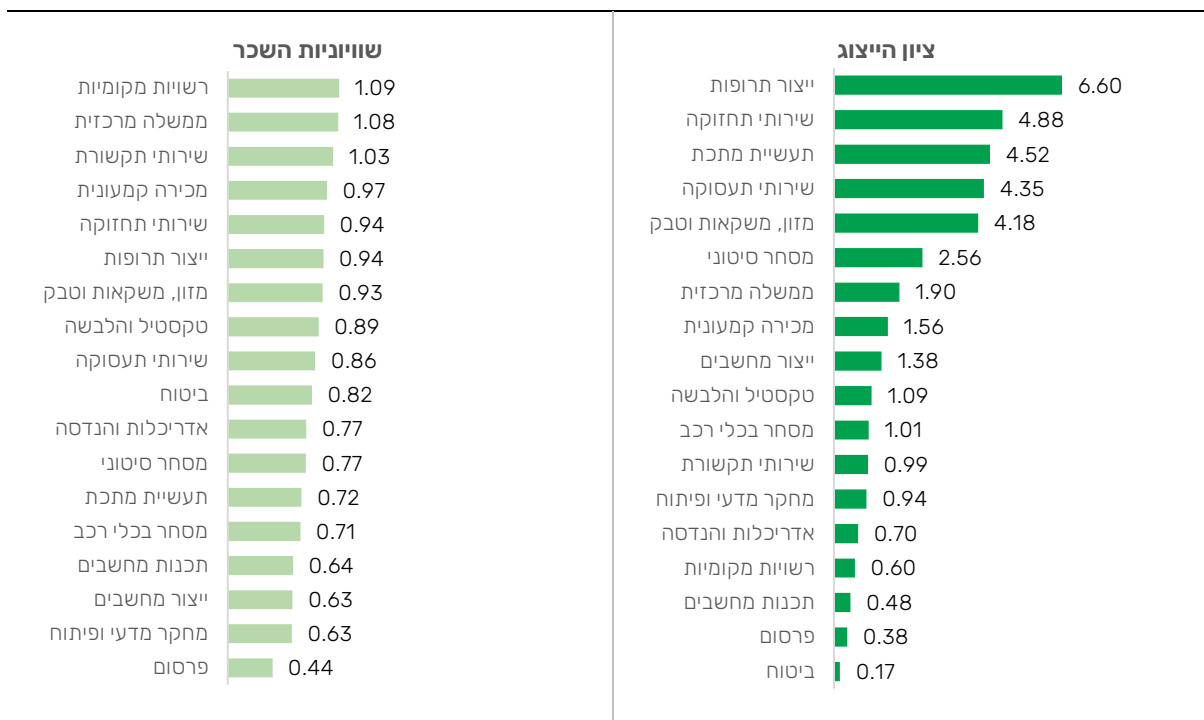


נשים יוצאות אתיופיה בעלות השכלה אקדמית

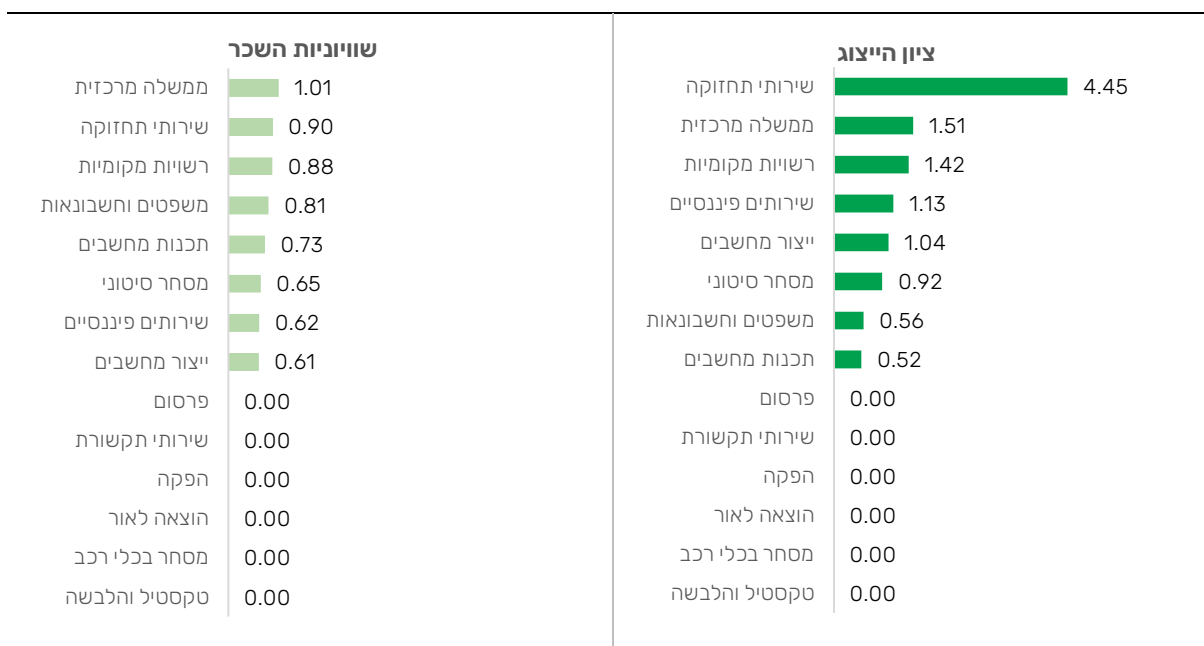


ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של גברים יוצאי אתיופיה, לפי השכלה (2018)

גברים יוצאי אתיופיה ללא השכלה אקדמית



גברים יוצאי אתיופיה בעלי השכלה אקדמית



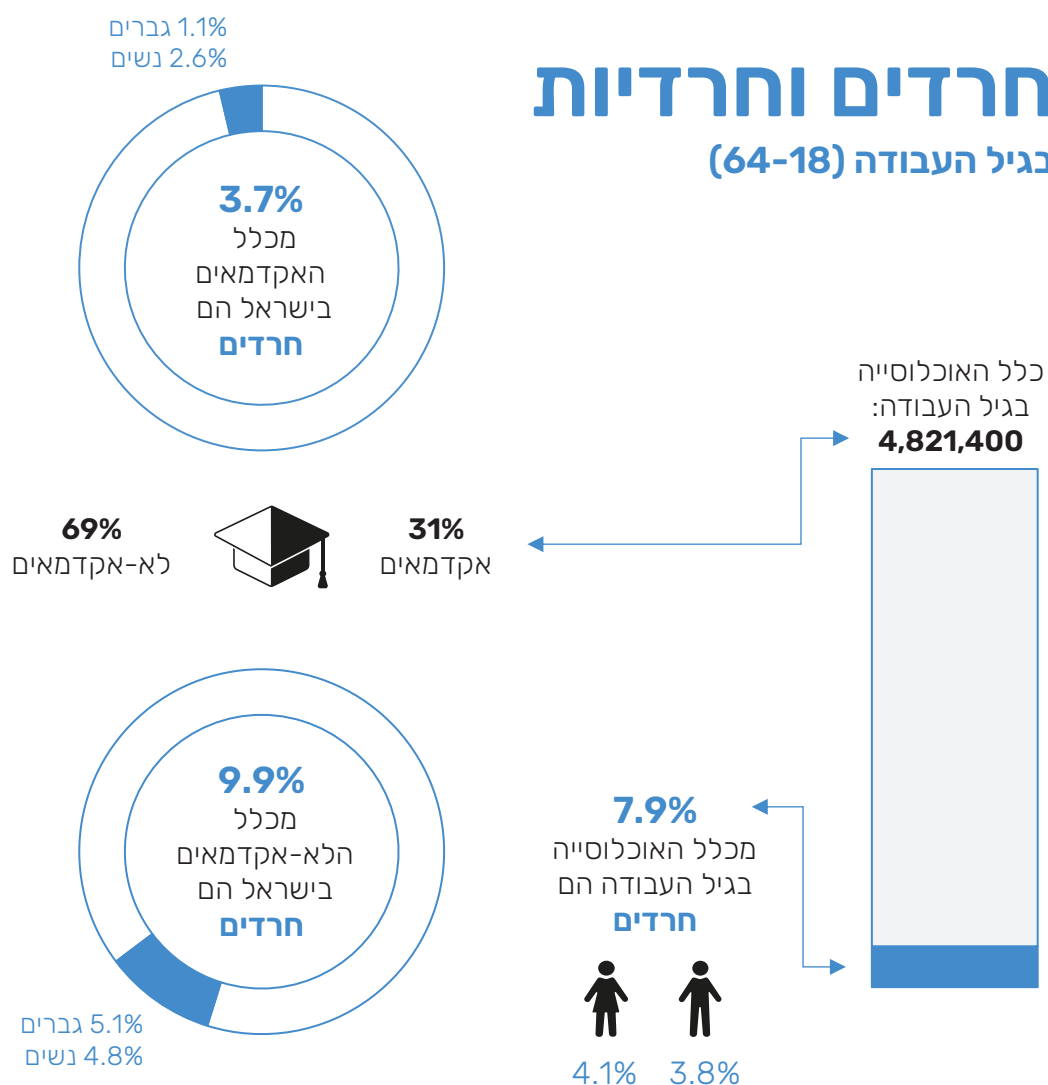
שכר חודשי ממוצע (ש"ח) של יוצאי אתיופיה, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה (2018)

מגזר עסקי	יוצאי אתיופיה									ענף כלכלי			
	גברים			נשים			סך הכול			שם	סיווג	ענף	
	השכלה אקדמית		סך הכול	השכלה אקדמית		סך הכול	השכלה אקדמית		סך הכול				
	כן	לא		כן	לא		כן	לא					
פרטי	תעשייה וחרושת	^	8,983	9,034	^	6,240	6,293	11,633	8,011	8,062	מזון, משקאות וטבק	12-10	
			8,194	8,176		5,339	5,386		6,639	6,653	טקסטיל והלבשה	14-13	
		^	13,744	13,866	^	10,653	10,965	^	13,368	13,454	ייצור תרופות	21	
		^	9,154	9,273		6,037	6,070	^	8,779	8,893	תעשיית מתכת	25-24	
		17,395	9,601	10,622	^	6,789	7,209	16,334	8,502	9,344	ייצור מחשבים	26	
	מסחר סיטוני וקמעוני		8,408	8,411		5,321	5,337		7,838	7,837	מסחר בכלי רכב	45	
		13,835	9,044	9,116	8,488	5,511	5,678	11,050	8,274	8,342	מסחר סיטוני	46	
		^	6,730	6,761	5,234	4,835	4,847	5,939	5,498	5,507	מכירה קמעונית	47	
	מידע ותקשורת		^	^		^	^		8,613	8,594	הוצאה לאור	58	
			^	^	^	4,687	5,323	^	5,971	6,366	הפקה	60-59	
			13,143	13,287	^	6,709	6,871	^	10,001	10,128	שירותי תקשורת	61	
		20,780	12,842	14,679	12,594	7,106	8,769	16,909	10,643	12,276	תכנות מחשבים	62	
	שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	16,199	^	14,104	11,201	8,586	10,041	12,680	8,952	11,117	שירותים פיננסיים	64	
		^	9,560	10,564	10,953	7,012	8,120	11,298	7,489	8,624	ביטוח	66-65	
	שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים	11,840	^	7,924	7,954	4,639	5,697	9,201	4,713	6,275	משפטים וחשבונאות	69	
		^	8,745	9,372		5,044	5,453	^	7,360	7,914	אדריכלות והנדסה	71	
		^	10,816	13,182	^	6,575	7,198	16,917	8,909	10,564	מחקר מדעי ופיתוח	72	
			3,595	4,076	^	3,322	3,741	^	3,422	3,859	פרסום	73	
שירותי תמיכה וניהול	^	3,865	3,904	5,356	3,133	3,238	5,655	3,499	3,565	שירותי תעסוקה	78		
	6,763	5,925	5,937	^	4,489	4,491	6,029	5,097	5,106	שירותי תחזוקה	81		
ציבורי	10,839	8,570	8,982	8,923	5,991	6,571	9,401	6,686	7,211	רשויות מקומיות			
	14,752	12,923	13,383	10,476	9,256	9,775	11,979	11,254	11,502	הממשלה המרכזית			

 חמשת הענפים עם השכר הגבוה
  אין ייצוג

^ פחות מ-40 שכירים/ות בקבוצה. הנתון אינו מוצג מטעמי סודיות ומהימנות סטטיסטית.

חרדים וחרדיות בגיל העבודה (18-64)



חרדים מהווים כ-8% מכלל האוכלוסייה בגיל העבודה.

בכוח העבודה הלא-אקדמאי החרדים מהווים 10%, מהם אחוז הגברים והנשים כמעט זהה. בקרב כוח העבודה האקדמאי אחוז החרדים נמוך בהרבה ועומד על 3.7%, 2.6% מהם נשים.

לוח א.9:

ציון מדד הגיוון של חרדים, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה (2018)

ציון שוויוניות השכר**														חרדים		ענף כלכלי					מגזר עסקי																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
גברים				נשים				סך הכול				ציון ייצוג*										גברים				נשים				סך הכול																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
השכלה אקדמית		סך הכול	השכלה אקדמית		סך הכול	השכלה אקדמית		סך הכול	השכלה אקדמית		סך הכול	השכלה אקדמית		סך הכול	השכלה אקדמית		סך הכול	השכלה אקדמית		סך הכול	השכלה אקדמית		סך הכול	השכלה אקדמית		סך הכול	שם	סיווג	ענף																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא	כא	לא

תשתית חינוכים תגבורים

אין ייצוג

* שיעור ההתעסקה של חרדים בענף בהשוואה לשיעורם בגיל העבודה (18-64).

** אחוז השכר החדש הממוצע של חרדים ביחס לשכר החדש הממוצע של יהודים שאינם חרדים בענף [סך הכול/אקדמאים/לא-אקדמאים].

*** עמודות הסך הכול הן ממוצע משוקלל לפי גודל האוכלוסיות בכל ענף, קבוצת אוכלוסייה ורמת ההשכלה. לפיכך, הן אינן סיכום של עמודות ההשכלה.

ממצאים

המגזר הציבורי

- בניגוד לשאר קבוצות המדד, לגברים חרדים ייצוג חסר במגזר הציבורי. למרות ייצוגם הנמוך, שוויוניות השכר שלהם גבוהה מאוד, בדומה לשאר הגברים במגזר הציבורי. לגברים חרדים ייצוג נמוך מאוד הן ברשויות המקומיות הן בממשלה המרכזית, והוא עומד על 65%-25% בלבד (בהתאמה) משיעורם בכוח העבודה. **לנשים חרדיות ייצוג חסר בממשלה המרכזית (פחות מחצי משיעורן בכוח העבודה) וייצוג יתר ברשויות המקומיות, אולם הן מרוויחות כ-60% מהגברים החרדים.** השכר של נשים חרדיות במגזר הציבורי נמוך גם מזה של נשים ערביות ויוצאות אתיופיה.

דפוסי ייצוג ובידול תעסוקתי

- דפוס התעסוקה של החרדים לא דומה לבידול התעסוקתי האתני של ערבים ובייחוד יוצאי אתיופיה. **לחרדים יש ייצוג יתר בפחות ענפים, אולם אלו ענפים המשלמים שכר גבוה ולא ענפים המשלמים שכר נמוך, המאפיין שכירים ערבים ויוצאי אתיופיה.** בשאר הענפים הייצוג של החרדים לרוב נמוך מזה של שאר הקבוצות.
- לגברים חרדים לא-אקדמאים ייצוג גבוה או ייצוג יתר בארבעה ענפים בלבד – ייצור מזון, הוצאה לאור, פרסום ומסחר סיטוני. בשאר ענפי המגזר הפרטי שנבחנו ובמגזר הציבורי הייצוג שלהם נמוך, והוא עומד ברובו על 50% משיעורם בכוח העבודה.
- נשים חרדיות אקדמאיות מיוצגות בייצוג יתר בענף אחד בלבד במגזר הפרטי – משפטים וחשבונאות – ובמגזר הציבורי ברשויות המקומיות. לנשים לא-אקדמאיות חרדיות ייצוג יתר במספר הרב ביותר של ענפים, העומד על תשעה: משפטים וחשבונאות, הוצאה לאור, רשויות מקומיות, תכנות מחשבים, ביטוח, שירותים פיננסיים, פרסום, ממשלה מרכזית ואדריכלות והנדסה. כמו בעבור קבוצות אחרות, רמת השתכרותן של נשים חרדיות נמוכה בהשוואה לרמת השתכרותם של הגברים החרדים, ונשים חרדיות ללא השכלה אקדמית מיוצגות יותר מחרדיות בעלות תואר אקדמי, ומשתכרות יותר מהן.

ציוני המדד והקשר בין ציוני ייצוג ושוויוניות שכר

נשים חרדיות

- במקום הראשון במדד הייצוג ובמדד שוויוניות השכר של חרדיות לא-אקדמאיות נמצא ענף המשפטים והחשבונאות, עם ייצוג של יותר מפי שלושה משיעורן בכוח העבודה ושכר של 81% משכר היהודים הלא-חרדים הלא-אקדמאים. גם בעבור נשים בעלות השכלה אקדמית, ענף משפטים וחשבונאות ממוקם במקום הראשון במדד הייצוג, אך רק במקום השביעי בשוויוניות השכר – נשים מקבלות 63% משכר קבוצת ההשוואה.
- ענפי ההוצאה לאור ותכנות המחשבים ממוקמים במקום השני והרביעי במדד הייצוג לנשים חרדיות לא-אקדמאיות, אולם כאן בולט המיקום הנמוך במדד שוויוניות השכר – 15 ו-19, בהתאמה, עם שכר של רק כמחצית מזה של קבוצת ההשוואה. אין ספק שהבידול במגורים של החרדים תורם לבידול תעסוקתי, והביקוש הגבוה לעבודה בקרב נשים מאפשר להעסיק נשים אקדמאיות אלו בשכר נמוך.

- הרשויות המקומיות, שהן בין חמשת הענפים משלמי השכר הנמוך ביותר לנשים, ממוקמות גבוה למדי במדדי הנשים החרדיות. במדד הייצוג הן במקום השלישי ללא-אקדמאיות ובמקום השני לאקדמאיות. במדד שוויוניות השכר הן ממוקמות במקום החמישי והשלישי בהתאמה, ונשים מקבלות שני שלישים משכר הגברים החרדים המקבילים והיהודים הלא-חרדים. הממשלה המרכזית, המשלמת שכר בינוני-גבוה לנשים חרדיות, ממוקמת נמוך יותר. במדד הייצוג במקום 13 ובמדד שוויוניות השכר במקום 16 לנשים לא-אקדמאיות. בעבור נשים אקדמאיות הממשלה המרכזית נמצאת במקום השמיני במדד הייצוג ובמקום הרביעי במדד שוויוניות השכר.

גברים חרדים

- **במדדי הגברים הלא-אקדמאים בולט עוד יותר הפער בין מיקום גבוה במדד הייצוג ומיקום נמוך במדד שוויוניות השכר.**

- **במקום הראשון לגברים לא-אקדמאים נמצא ענף ייצור המזון, המשקאות והטבק, עם ייצוג יתר של פי 1.7 משיעורם בכוח העבודה. ענף זה נמצא במקום שלפני האחרון במדד שוויוניות השכר ומשלם להם 72% משכר קבוצת ההשוואה. כמו אצל נשים חרדיות לא-אקדמאיות, גם כאן ענף ההוצאה לאור נמצא במקום השני במדד הייצוג, עם ייצוג יתר של 1.7. ענף זה נמצא רק במקום ה-19 בשוויוניות השכר ומשלם 75% משכר קבוצת ההשוואה. גם המיקום השלישי במדד הייצוג - פרסום - מדורג נמוך, במקום ה-18 במדד שוויוניות השכר.**

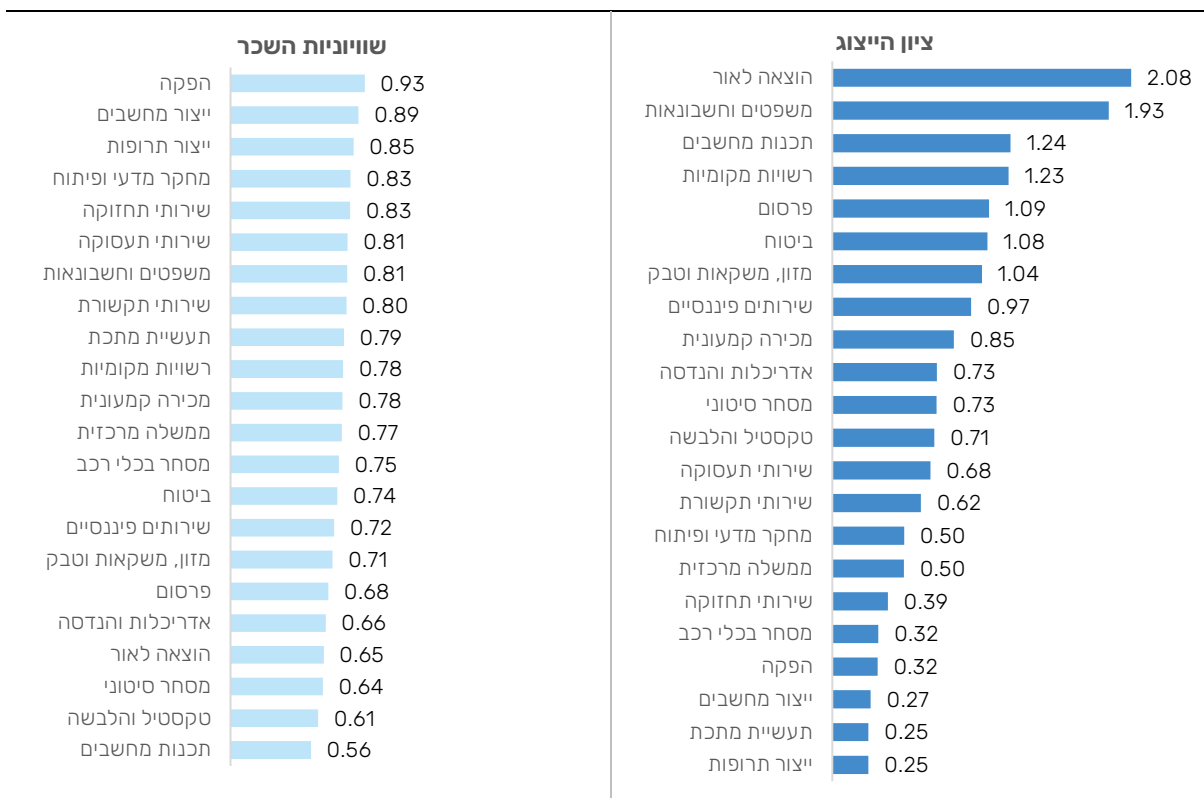
- **במקומות הראשונים במדד שוויוניות השכר בעבור גברים חרדים לא-אקדמאים נמצאים ענפים שבהם ייצוגם נמוך. בעיקר בולט ענף ייצור המחשבים, המשלם שכר שוויוני לגברים חרדים (מקום רביעי במדד שוויוניות השכר), אך ממוקם במקום שלפני האחרון במדד הייצוג, בציון של 0.37. בקרב חרדים אקדמאים, במקום הראשון במדד הייצוג נמצא ענף משפטים וחשבונאות, עם ייצוג יתר של 1.80 ושכר שוויוני (מקום רביעי בשוויוניות השכר). ענף שירותים פיננסיים נמצא במקום השני בייצוג, אך רק במקום ה-11 בשוויוניות השכר, עם שכר של 85% מקבוצת ההשוואה. בשני ענפים - פרסום וטקסטיל - הייצוג של חרדים אקדמאים הוא אפסי. שירותי תחזוקה, הענף המשלם את השכר הנמוך לאקדמאים מ-22 הענפים שנבחנו, מדורג רביעי במדד הייצוג של גברים חרדים אקדמאים, גבוה יותר משאר קבוצות החרדים. ענף זה מדורג במקום ה-14 בשוויוניות השכר ומשלם שכר של 6,053 ש"ח בחודש, המהווה כ-80% משכר קבוצת ההשוואה. המגזר הציבורי ממוקם גבוה בשוויוניות השכר בעבור גברים חרדים לא-אקדמאים (מקומות ראשון ושלישי) ואקדמאים (מקומות שני וחמישי) ומשלם שכר שוויוני. עם זאת מבחינת ייצוג הדירוג הוא נמוך, בייחוד של הממשלה המרכזית, המעסיקה חרדים בשיעור של כ-40% משיעורם בגיל העבודה.**

לוח א.10 כולל נתונים על השכר החודשי הממוצע של שכירים חרדים המועסקים בענפי המדד, לפי מין והשכלה.

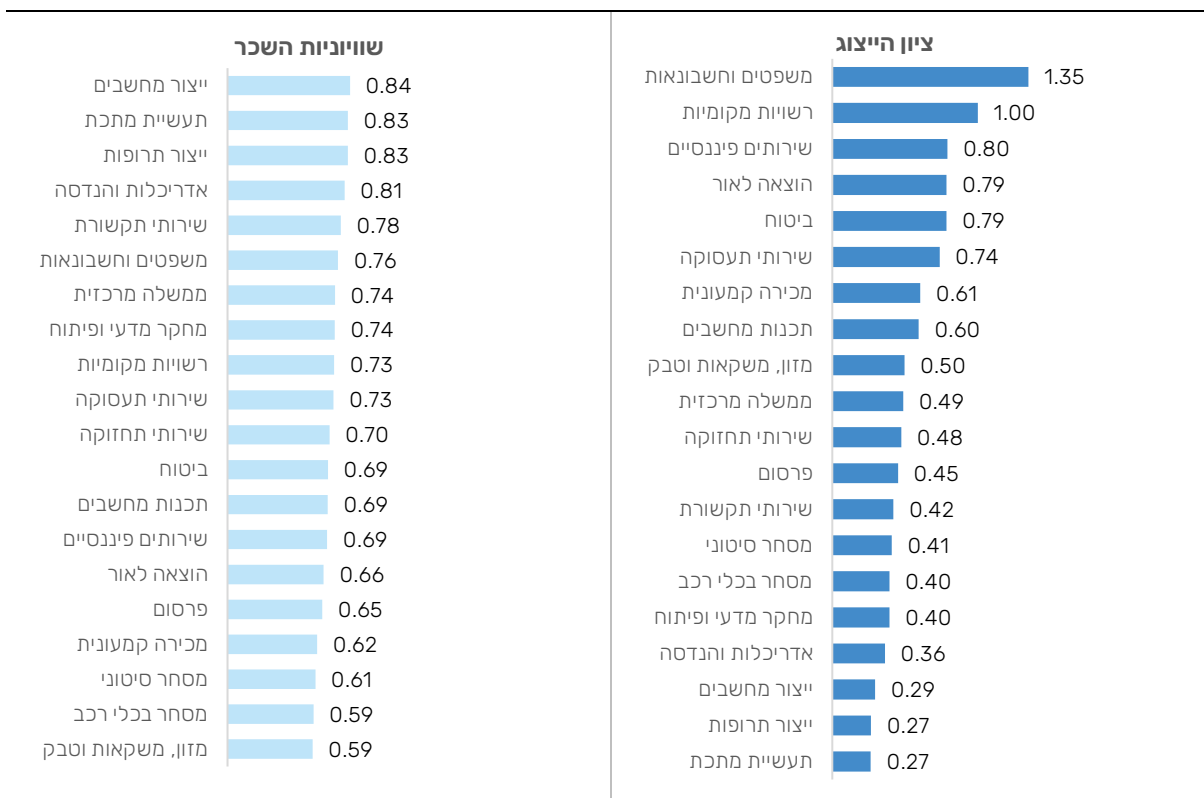
- הממשלה המרכזית נמצאת בין משלמי השכר הגבוה ביותר של ערבים ויוצאי אתיופיה, גברים ונשים, בעלי תואר אקדמי, אך אין זה המקרה בקרב חרדים. ברוב המקרים חרדים מרוויחים את השכר הגבוה ביותר בענפים שגם משלמים את השכר הגבוה ביותר במשק הפרטי - ייצור ותכנות מחשבים, ייצור תרופות, שירותים פיננסיים ומחקר ופיתוח.

ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של חרדים, לפי השכלה (2018)

חרדים ללא השכלה אקדמית

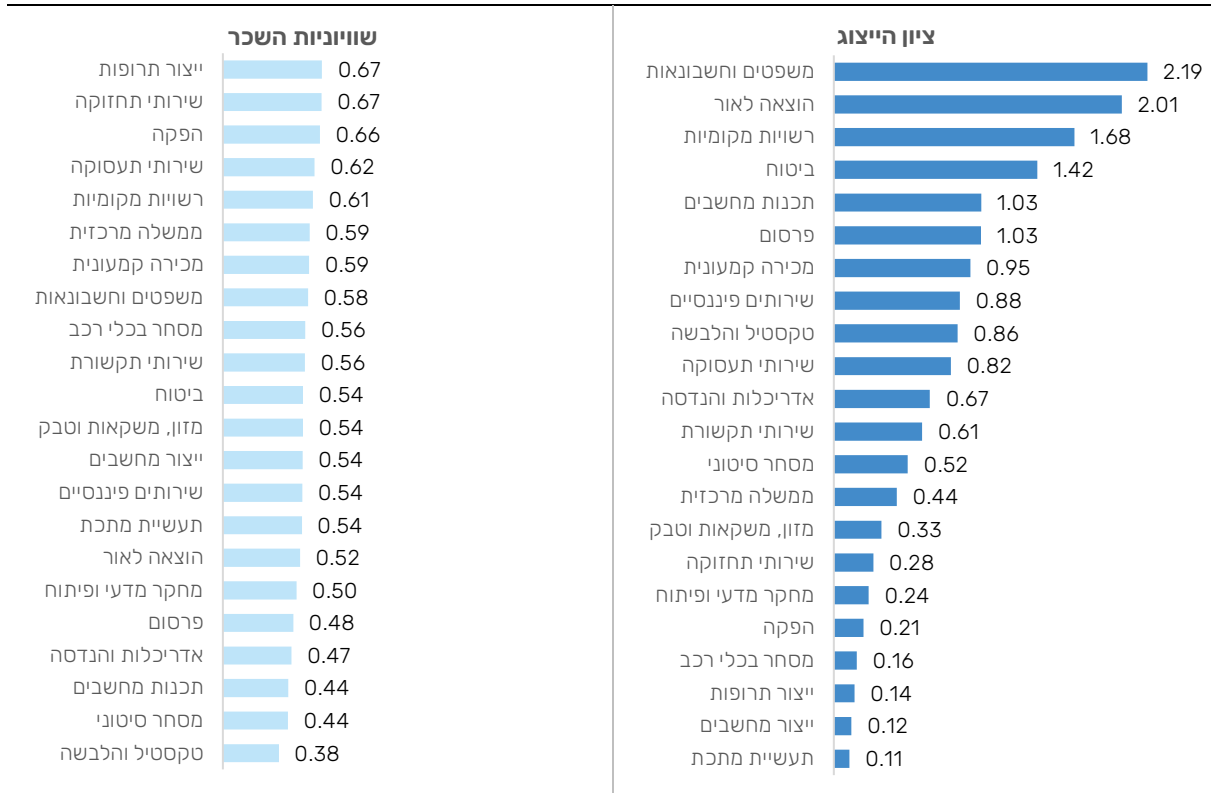


חרדים בעלי השכלה אקדמית

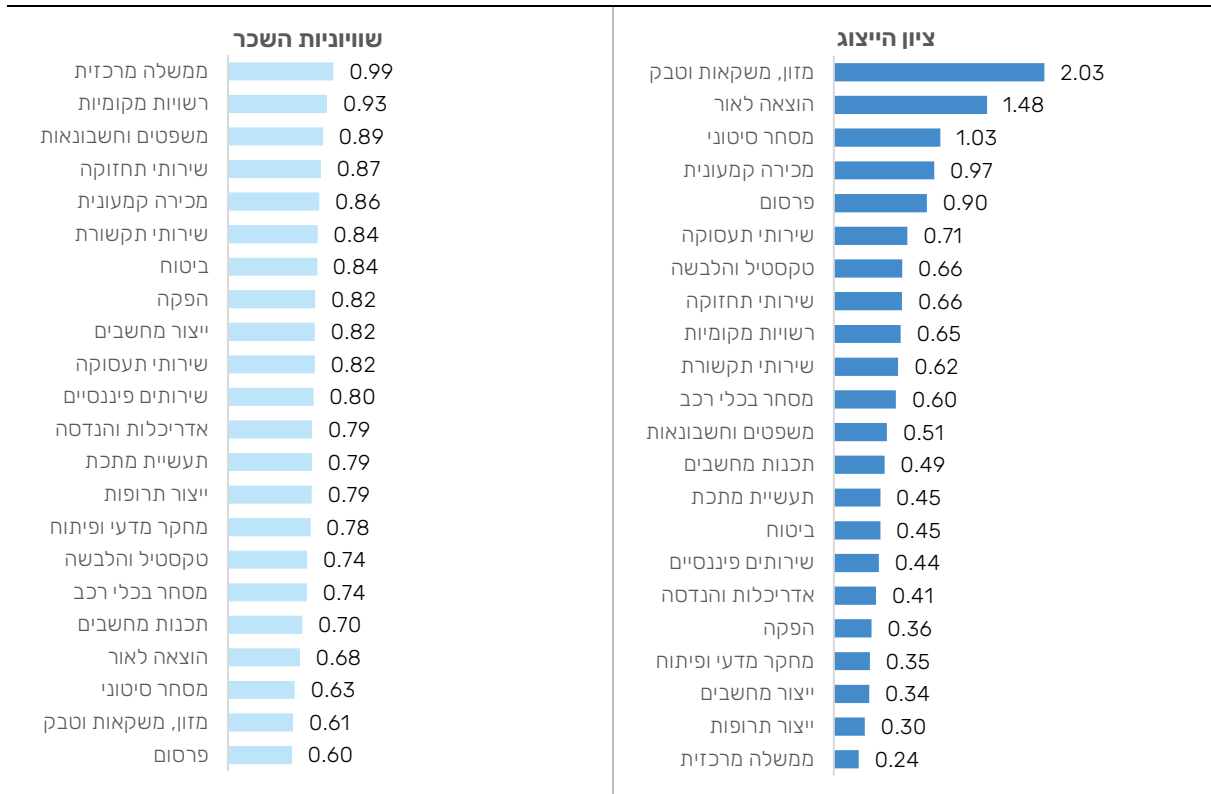


ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של חרדים, לפי מין (2018)

נשים חרדיות

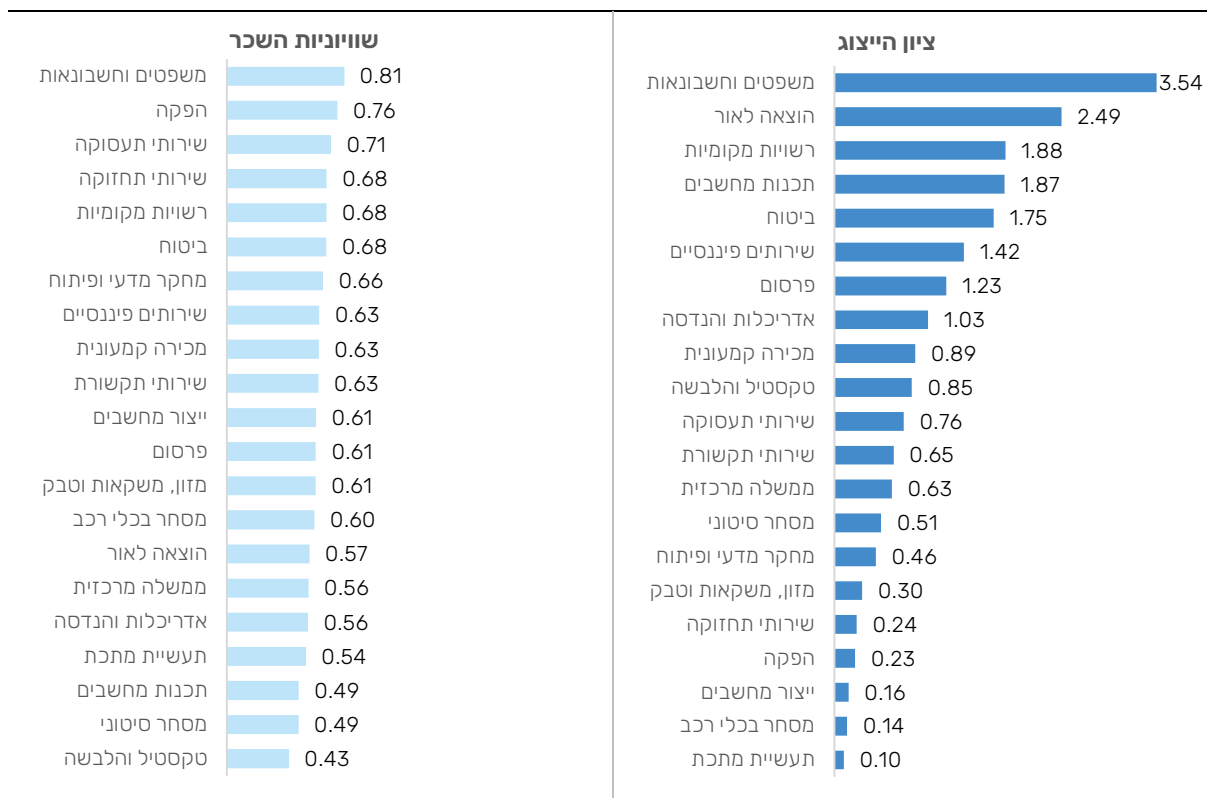


גברים חרדים

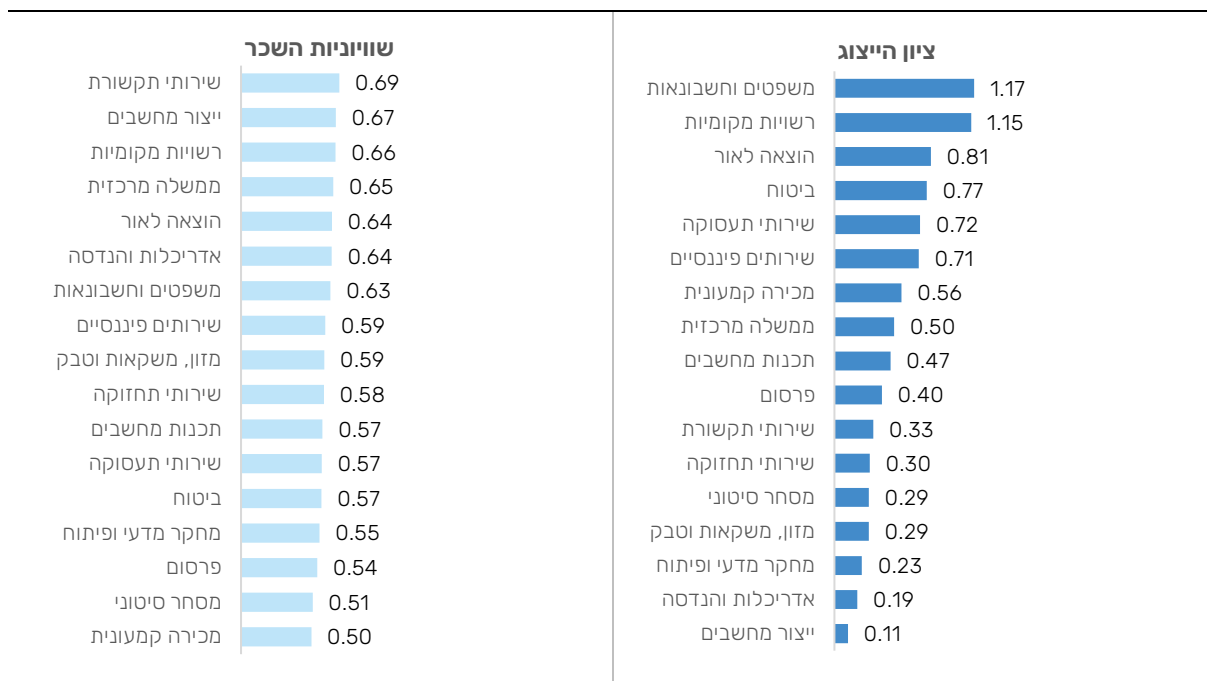


ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של נשים חרדיות, לפי השכלה (2018)

נשים חרדיות ללא השכלה אקדמית

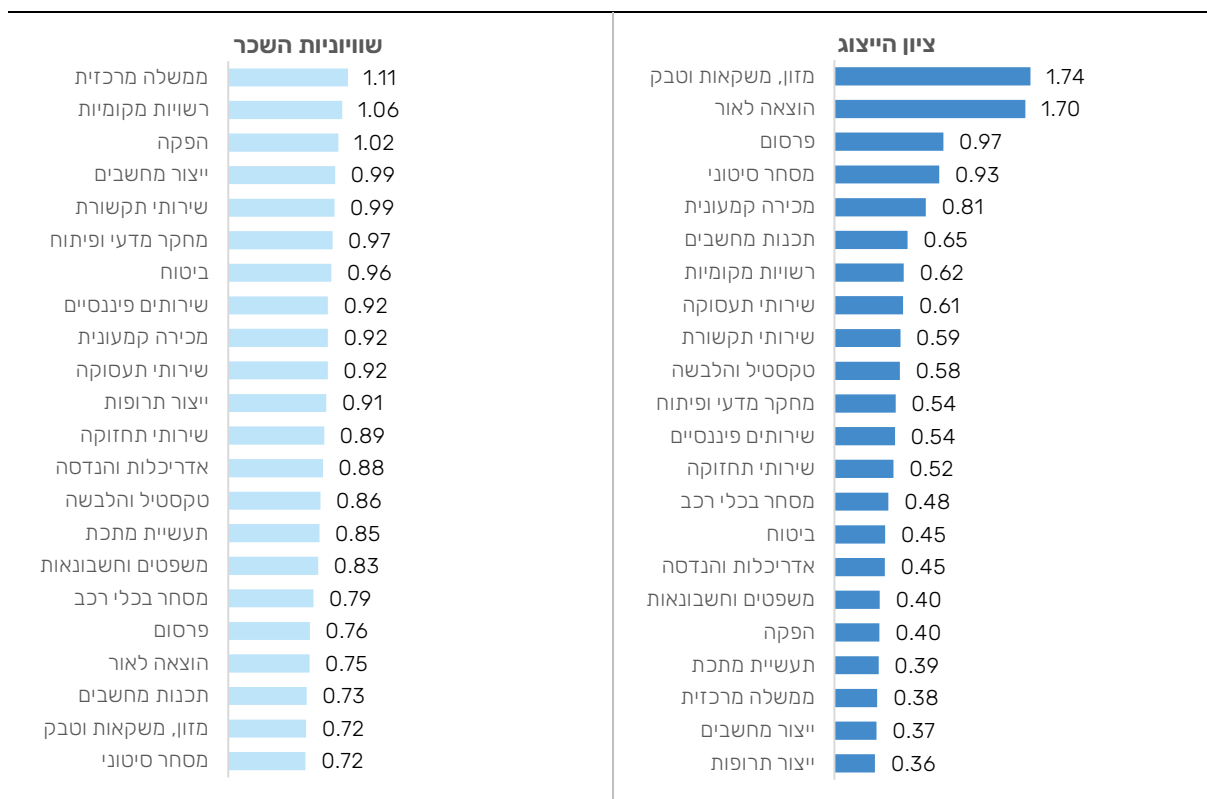


נשים חרדיות בעלות השכלה אקדמית

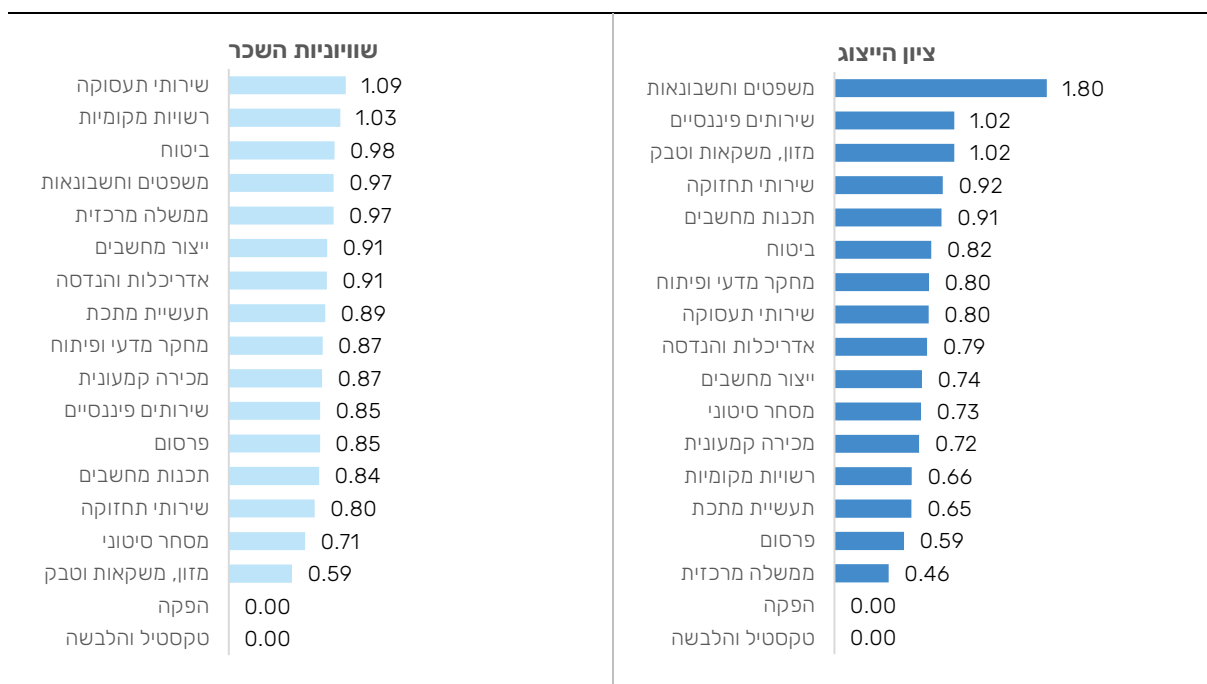


ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של גברים חרדים, לפי השכלה (2018)

גברים חרדים ללא השכלה אקדמית



גברים חרדים בעלי השכלה אקדמית



שכר חודשי ממוצע (ש"ח) של חרדים, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה (2018)

מגזר עסקי	ענף כלכלי									חרדים					
	ענף			סיווג	שם	סך הכול			נשים			גברים			
ענף	סיווג	שם	סך הכול	השכלה אקדמית	סך	השכלה אקדמית	סך	השכלה אקדמית	סך	גברים	השכלה אקדמית	סך	השכלה אקדמית		
														כנ	לא
פרטי	תעשייה וחרושת	12-10	מזון, משקאות וטבק	7,194	11,682	6,510	6,092	11,688	7,313	7,230	11,677				
		13-14	טקסטיל והלבשה	5,907	5,796	4,227	4,070	^	8,266	8,183					
		21	ייצור תרופות	14,489	12,484	13,041	^	^	15,238	13,329	^				
		25-24	תעשיית מתכת	10,431	9,870	7,600	6,814	^	11,172	10,630	17,126				
		26	ייצור מחשבים	16,710	13,315	23,999	9,190	18,959	18,444	14,932	25,886				
	מסחר סיטוני וקמעוני	45	מסחר בכלי רכב	9,142	8,989	12,198	7,342	7,236	9,660	9,472	^				
		46	מסחר סיטוני	7,988	7,739	12,939	6,290	5,953	8,904	8,670	15,106				
		47	מכירה קמעונית	5,526	5,456	7,524	4,509	4,438	6,599	6,506	10,555				
	מידע ותקשורת	58	הוצאה לאור	6,719	6,553	8,695	6,007	5,752	7,758	7,666	^				
		60-59	הפקה	8,726	8,432	^	7,579	6,875	9,429	9,266					
		61	שירותי תקשורת	10,955	10,319	18,092	8,765	8,070	16,042	13,285	12,682	^			
		62	תכנות מחשבים	13,570	11,861	19,693	11,544	10,511	16,363	15,496	23,937				
	שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	64	שירותים פיננסיים	14,538	12,655	17,985	12,598	11,184	18,754	16,335	22,181				
		66-65	ביטוח	9,720	8,829	14,682	8,659	8,121	13,325	11,425	20,850				
	שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים	69	משפטים וחשבונאות	7,864	6,673	11,279	7,166	6,648	11,060	6,882	14,416				
		71	אדריכלות והנדסה	8,708	7,735	14,194	6,958	6,542	11,794	10,326	15,967				
		72	מחקר מדעי ופיתוח	18,325	14,361	22,974	13,959	11,375	21,600	16,723	27,049				
		73	פרסום	6,088	5,735	10,497	5,460	5,169	6,860	6,414	13,600				
	שירותי תמיכה וניהול	78	שירותי תעסוקה	3,833	3,619	6,530	3,366	3,192	5,087	4,411	4,124	9,713			
		81	שירותי תחזוקה	5,114	5,104	5,340	4,231	4,219	4,443	5,512	5,494	6,053			
ציבורי	רשויות מקומיות			6,708	6,319	9,103	5,944	5,535	8,245	9,030	8,580	12,804			
	ממשלה מרכזית			10,066	9,413	10,823	8,194	6,788	9,562	13,784	13,541	14,186			

חמשת הענפים עם השכר הגבוה



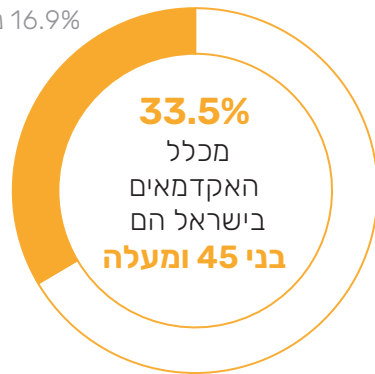
אין ייצוג

^ פחות מ-40 שכירים/ות בקבוצה. הנתון אינו מוצג מטעמי סודיות ומהימנות סטטיסטית.

בני ובנות 45 ומעלה

בגיל העבודה (18-64)

16.6% גברים
16.9% נשים

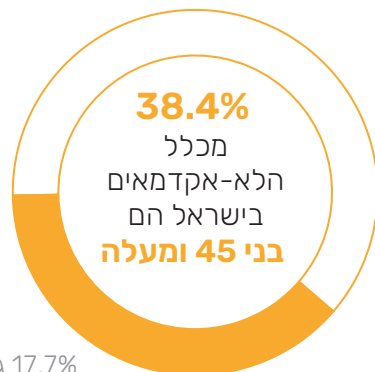


69%
לא-אקדמאים



31%
אקדמאים

כלל האוכלוסייה
בגיל העבודה:
4,821,400



17.7% גברים
20.6% נשים

35%
מכלל האוכלוסייה
בגיל העבודה הם
בני 45 ומעלה



18%



17%

בני 45 ומעלה מהווים 35% מכלל האוכלוסייה בגיל העבודה.

שני שלישים מהאקדמאים בגיל העבודה בישראל הם בני 45 ומעלה. 38.4% מהלא-אקדמאים בגיל העבודה בישראל הם בני 45 ומעלה, נשים יותר מגברים (20.6% לעומת 17.7%).

לוח א.11:

ציון מדד הגיוון של בני 45 ומעלה, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה (2018)

מגזר עסקי		ענף כלכלי		ציון שוויוניות שכר**												ציון ייצוג*												שם		סיווג		ענף		מגזר עסקי																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
				גברים				נשים				סך הכול				גברים				נשים				סך הכול																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
				השכלה אקדמית	סר הכול	כנ	לא	השכלה אקדמית	סר הכול	כנ	לא	השכלה אקדמית	סר הכול	כנ	לא	השכלה אקדמית	סר הכול	כנ	לא	השכלה אקדמית	סר הכול	כנ	לא	השכלה אקדמית	סר הכול	כנ	לא																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
1.59	1.68	1.71	0.99	1.12	1.15	1.36	1.49	1.52	1.52	1.38	1.38	0.83	0.67	0.67	1.15	1.02	1.02	מזון, משקאות וטבק	12-10																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			</

חמשת הציונים הגבוהים

* שיעור ההעסקה של בני 45 ומעלה בענף בהשוואה לשיעורים בגיל העבודה (18-64).

** אחוז העסק החודשי הממוצע של בני 45 ומעלה ביחס לעשר החודשי הממוצע של בני 18-44 בענף (סך הכול/אקדמאים/לא-אקדמאים).

*** עמודות הסך הכול הן ממוצע משוקלל לפי גודל האוכלוסיות בכל ענף, קבוצת אוכלוסייה ורמת ההשכלה (לפיכך, הן אינן סיכום של עמודות ההשכלה).

ממצאים

באופן כללי, שוויוניות השכר גבוהה מאוד במדד בעבור גילאי 45 ומעלה, וברוב המקרים שכר הקבוצה גבוה משכר קבוצת ההשוואה. זאת מכיוון שקבוצת ההשוואה היא בני 44 ומטה, ולרוב השכר עולה עם הגיל, לפחות בקרב יהודים, לא יוצאי אתיופיה ולא חרדים (המהווים את רוב הקבוצה). השוואה מגדרית תגלה על פי רוב ששכרם של גברים בני 45 ומעלה גבוה מקבוצת ההשוואה בהפרש גדול יותר מאשר שכרן של הנשים בקבוצת גיל זו.

לנתונים בתת-פרק זה יש חשיבות מיוחדת בהתייחסות למדיניות גיל הפנסיה. הנתונים מדגישים את הפערים המגדריים בשכר ב-20 השנים לפני הפנסיה. נשים מבוגרות לא רק מרוויחות הרבה פחות מהגברים בכל ענף, הן גם מיוצגות ייצוג יתר בענפים המשלמים שכר נמוך ביותר, כגון ייצור טקסטיל וקמעונות. הנתונים מראים כי גברים בגיל 45 ומעלה מרוויחים ברוב הענפים פי 1.5 ויותר מעובדים צעירים, ואילו נשים לא חוות עלייה כזו בשכרן. ברוב הענפים שכרן של נשים מבוגרות דומה מאוד לשכרן של נשים צעירות ועומד על כשני שלישים משכר הגברים. השכר הנמוך והפער המגדרי הגדול מתבטאים בגודל הפנסיה של נשים וגברים, וכך משפיעים על איכות החיים גם לאחר היציאה ממעגל העבודה.

המגזר הציבורי

- במגזר הציבורי יש ייצוג יתר לנשים בנות 45 ומעלה, בייחוד נשים לא-אקדמאיות ברשויות המקומיות, המיוצגות יותר מפי שניים משיעורן בכוח העבודה הלא-אקדמאי. בקרב גברים, אקדמאים בני 45 ומעלה מיוצגים בייצוג כמעט שוויוני ביחס לחלקם בכוח העבודה, אך גברים לא-אקדמאים נמצאים בייצוג נמוך – 85% משיעורם בכוח העבודה הלא-אקדמאי ברשויות המקומיות, ו-65% בלבד בממשלה המרכזית.
- כל בני ה-45 ומעלה מרוויחים שכר גבוה מקבוצת ההשוואה, שכירים בני 44 ומטה (על פי השכלה), אולם שכרם של הגברים המבוגרים גבוה משכר קבוצת ההשוואה בהפרש גדול יותר מאשר שכרן של הנשים. בייחוד בולטים גברים אקדמאים בני 45 ומעלה. למרות הייצוג הנמוך מאוד שלהם בממשלה המרכזית, הם מרוויחים יותר מפי שניים מהשכירים האקדמאים בני 44 ומטה. אצל נשים אקדמאיות הפער הוא פי 1.4 מהשכירים האקדמאים בני 44 ומטה.

דפוסי ייצוג ובידול תעסוקתי

- לגברים בני 45 ומעלה ייצוג יתר במספר הרב ביותר של ענפים בהשוואה לקבוצות האחרות, בייחוד בכל ענפי הייצור, המסחר הסיטוני והמסחר בכלי רכב, האדריכלות וההנדסה, המחקר והפיתוח וגם שירותי התחזוקה.
- חסרונם של עובדים בני 45 ומעלה בולט במגזר הפרטי ברוב הענפים המשלבים טכנולוגיה עילית: פרסום, תכנות מחשבים, שירותי תקשורת, הפקה, כמו גם בענפי הקמעונות, הביטוח והמשפטים והחשבונאות. הדפוסיים דומים מאוד בקרב אקדמאים ולא-אקדמאים, אם כי ייצוג האקדמאים גבוה מעט יותר.
- גם לנשים לא-אקדמאיות בנות 45 ומעלה יש ייצוג יתר בענפים רבים. במגזר הפרטי – בשירותים פיננסיים, טקסטיל והלבשה, משפטים וחשבונאות, ביטוח, שירותי תחזוקה, הוצאה לאור, תעסוקה וייצור מחשבים.

- הנשים האקדמאיות בנות 45 ומעלה נמצאות בייצוג יתר במגזר הפרטי בארבעת הענפים המשלמים את השכר הנמוך במשק: ייצור טקסטיל, מכירה קמעונית, ושירותי תחזוקה ותעסוקה. לדוגמה, בענף הקמעונות נשים אקדמאיות בנות 45 ומעלה מיוצגות בייצוג יתר ביחס לשיעורן בכוח העבודה בישראל, והן מרוויחות 8,995 ש"ח בחודש. גברים אקדמאים בני 45 ומעלה נמצאים בייצוג חסר בענף זה, המתבטא ב-70% בלבד משיעורם בכוח העבודה, והם מרוויחים יותר מכפליים מהנשים - 17,697 ש"ח בחודש. אם כך, הפרשי השכר המגדריים נוצרים פעמיים: הן בייצוג היתר של נשים מבוגרות בענפי השכר הנמוך, הן בפערי השכר המגדריים בענפים אלו.

ציוני המדד והקשר בין ציוני ייצוג ושוויוניות שכר

נשים בנות 45 ומעלה

- במקום הראשון בדירוג הייצוג של נשים מבוגרות אקדמאיות נמצא ענף ייצור הטקסטיל, ובדירוג הלא-אקדמאיות הוא מדורג שלישי. לעומת זאת, במדד שוויוניות השכר ענף הטקסטיל מדורג במקום ה-19 בעבור האקדמאיות ובמקום ה-14 בעבור הלא-אקדמאיות. נשים אקדמאיות בנות 45 ומעלה מיוצגות בענף ייצור הטקסטיל פי 1.7 מייצוגן בכוח העבודה, ושכרן הוא 11,079 ש"ח בחודש, המהווה 84% בלבד משכר השכירים האקדמאים בענף בני 44 ומטה. לשם השוואה, גברים אקדמאים בני 45 ומעלה בענף מרוויחים כפליים: 23,678 ש"ח - שכר שהוא גם כמעט 200% משכר אותה קבוצת השוואה. נשים לא-אקדמאיות בנות 45 ומעלה בענף ייצור טקסטיל מרוויחות שכר העומד על 7,411 ש"ח בחודש.
- הרשויות המקומיות והממשלה המרכזית נמצאות במקום השני והשלישי בייצוג האקדמאיות בנות 45 ומעלה וגם בחמישייה הפותחת של מדד שוויוניות השכר שלהן. נשים אקדמאיות בנות 45 ומעלה במגזר הציבורי מרוויחות בערך פי 1.5 מקבוצת ההשוואה הצעירה. למרות המיקום הגבוה של המגזר הציבורי במדד שוויון השכר, יש לשים לב לפער המגדרי: גברים אקדמאים בני 45 ומעלה מרוויחים במגזר הציבורי פי שניים מאותה קבוצת השוואה.
- בעבור נשים מבוגרות ללא השכלה אקדמית הרשויות המקומיות נמצאות במקום הראשון במדד הייצוג (והתשיעי בשוויון השכר), והממשלה המרכזית נמצאת במקום החמישי (והשלישי בשוויוניות השכר). שוויוניות שכרן של הנשים המבוגרות האקדמאיות במגזר הציבורי דומה לזו של הלא-אקדמאיות.
- ענף שירותים פיננסיים בולט במיקומים גבוהים במדד: במקום השני הן במדד הייצוג, הן במדד שוויוניות השכר של נשים מבוגרות לא-אקדמאיות. נשים אלו מיוצגות בשירותים פיננסיים פי שניים משיעורן בכוח העבודה ומרוויחות כמעט פי שניים מהשכירים הלא-אקדמאים הצעירים בענף. לצורך השוואה, הייצוג של גברים מבוגרים בשירותים פיננסיים הוא ייצוג חסר (90% משיעורם בשוק בעבודה), אך הם מרוויחים כמעט פי 2.5 מהשכירים הלא-אקדמאים הצעירים בענף. ענף שירותים פיננסיים מדורג גם במקום השלישי של אקדמאיות, וייצוגן בענף שוויוני (95% משיעורן בכוח העבודה).
- הענף שמשלם את השכר השוויוני ביותר לנשים בנות 45 ומעלה (בעלות וחסרות תואר אקדמי) הוא ענף ההפקה, אולם השכר השוויוני ניתן למיעוט, שכן הענף מדורג נמוך במדד הייצוג של שתי הקבוצות. שיעור הנשים המבוגרות בענף קטן בחצי משיעורן בכוח העבודה.

גברים בני 45 ומעלה

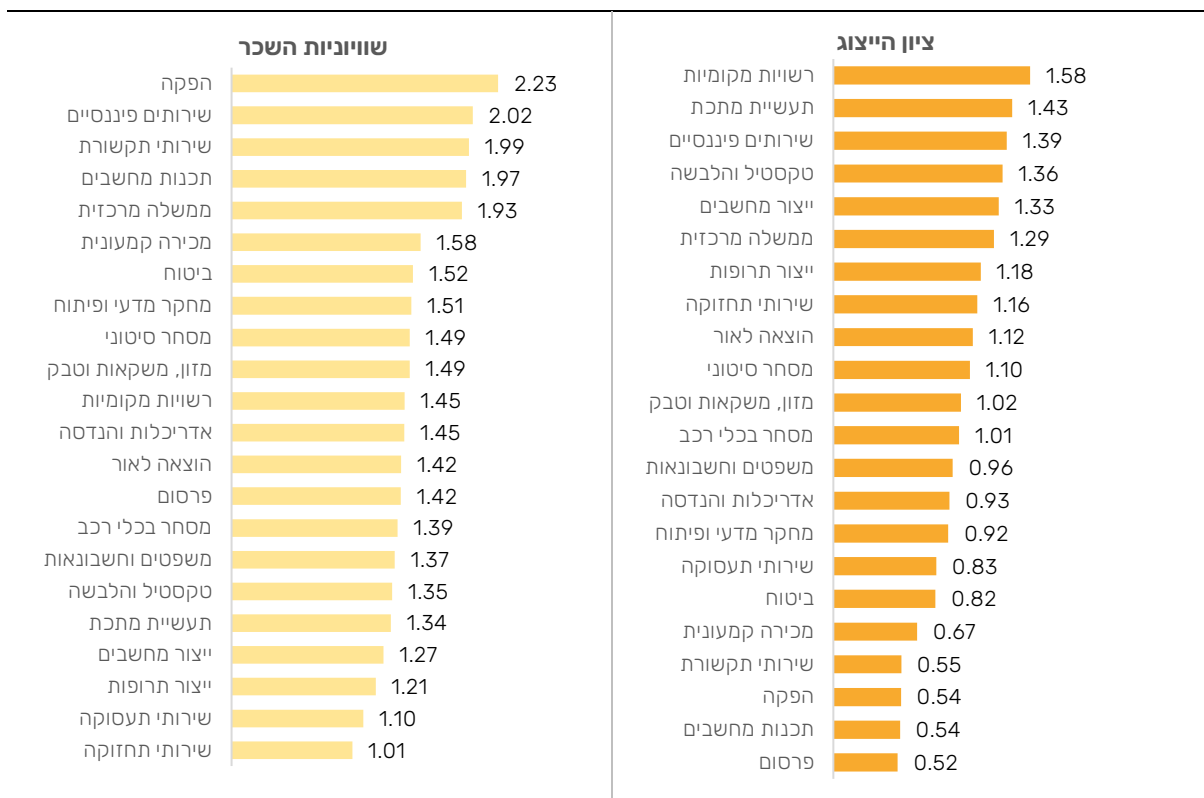
- במקום הראשון במדד הייצוג של גברים מבוגרים נמצא ענף תעשיית המתכת. שיעור הגברים המבוגרים בענף זה הוא כמעט פי 2.5 משיעורם בכוח העבודה. בניגוד לייצוג הגבוה, ענף תעשיית המתכת מדורג במקום ה-21 במדד שוויוניות השכר. שכרם של המבוגרים הלא-אקדמאים בתעשיית המתכת הוא 13,717 ש"ח - גבוה פי 1.4 מזה של קבוצת ההשוואה הצעירה. שכרם של האקדמאים הוא 19,860 ש"ח, גבוה פי 1.2 משכר קבוצת ההשוואה הצעירה. ענף המסחר בכלי רכב מדורג גם הוא בשלישייה הראשונה בקרב גברים מבוגרים, בעלי וחסרי השכלה אקדמית, ובמקומות ה-12 וה-19 בהתאמה במדד שוויוניות השכר. בשלישייה הפותחת במדד שוויוניות השכר של הגברים בני 45 ומעלה נמצאים הענפים: ביטוח, הפקה ושירותי תקשורת. בשלושתם הם מרוויחים יותר מכפליים מקבוצת הגיל הצעירה. הפרש השכר הגבוה ביותר הוא לגברים לא-אקדמאים בענף ההפקה, המרוויחים פי 2.5 מכוח העבודה הצעיר בענף. סביר להניח שנתון זה משקף את השכר הנמוך מאוד של הצעירים בענף. הייצוג הנמוך ביותר הוא במשפטים וחשבונאות - שיעורם של השכירים המבוגרים הלא-אקדמאים הוא 31% משיעורם בכוח העבודה, ושל האקדמאים - 48%.

מיקום חמשת הענפים משלמי השכר הגבוה ביותר

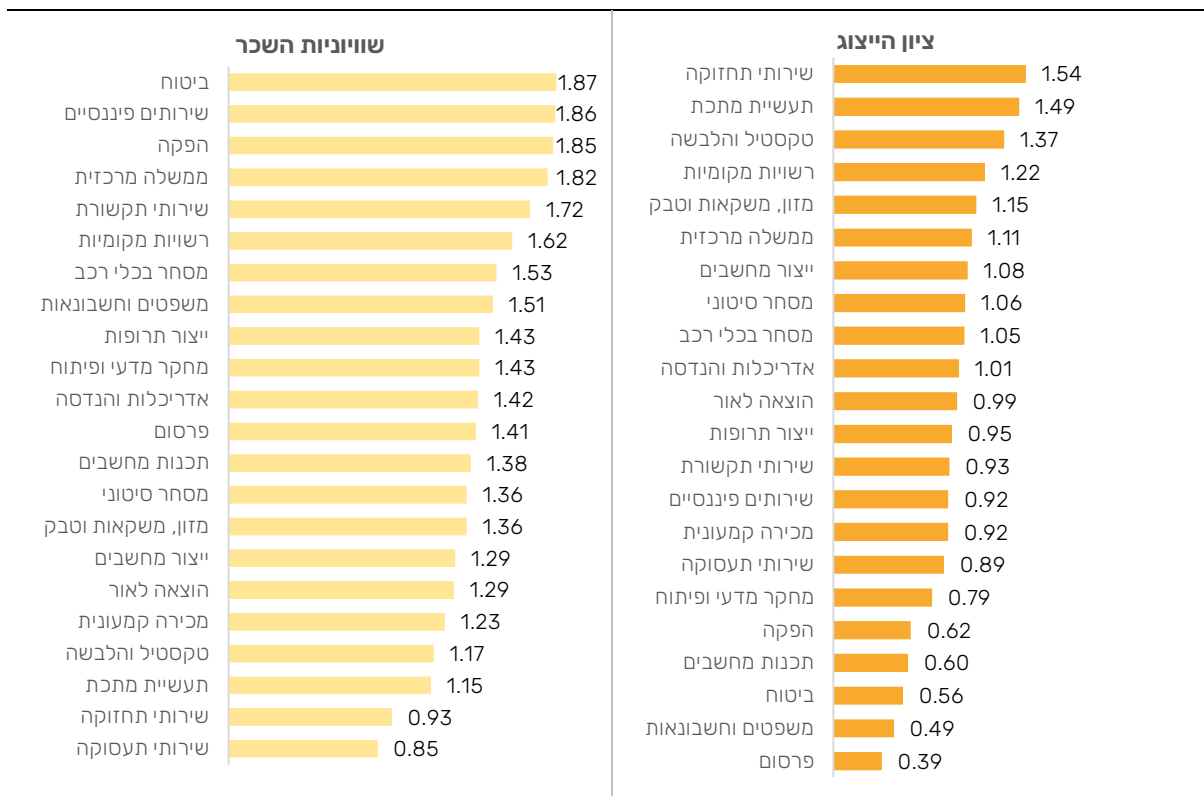
- לנשים אקדמאיות מבוגרות יש ייצוג חסר בכל חמשת הענפים המשלמים את השכר הגבוה מבין ענפי המדד, ולנשים מבוגרות לא-אקדמאיות יש ייצוג חסר בשלושה מתוך חמשת ענפי השכר הגבוה ביותר במגזר הפרטי: ייצור תרופות, מחקר מדעי ופיתוח ותכנות מחשבים. באחרון שיעורן הוא רק שליש משיעורן בכוח העבודה ושכרן שווה לשכר כוח העבודה הצעיר. אף לא אחד מענפי השכר הגבוה אינו נמצא בחמישייה הפותחת של מדדי הייצוג של נשים מבוגרות. בשוויוניות השכר נמצא רק ענף שירותים פיננסיים.
- לגברים מבוגרים יש ייצוג טוב משל נשים בחמשת הענפים משלמי השכר הגבוה. לגברים אקדמאים ולא אקדמאים ייצוג חסר בתכנות מחשבים (שם הייצוג שלהם הוא 88% ו-72% מייצוגם בכוח העבודה, אולם שכרם החודשי גבוה פי 1.5 ופי 2.5 משכר הצעירים עד גיל 45, ופי 1.5 ו-2.5 משכר הנשים המבוגרות בענף). לגברים מבוגרים אקדמאים ייצוג חסר בייצור תרופות, בשירותים פיננסיים ובתכנות מחשבים. ענף ייצור מחשבים הוא היחיד שנמצא בחמישייה הפותחת במדד הייצוג של גברים אקדמאים מבוגרים, ואילו אצל גברים מבוגרים לא אקדמאים נמצאים הענפים ייצור מחשבים וייצור תרופות.

ציוני הייצוג ושווינויות השכר של בני 45 ומעלה, לפי השכלה (2018)

בני 45 ומעלה ללא השכלה אקדמית

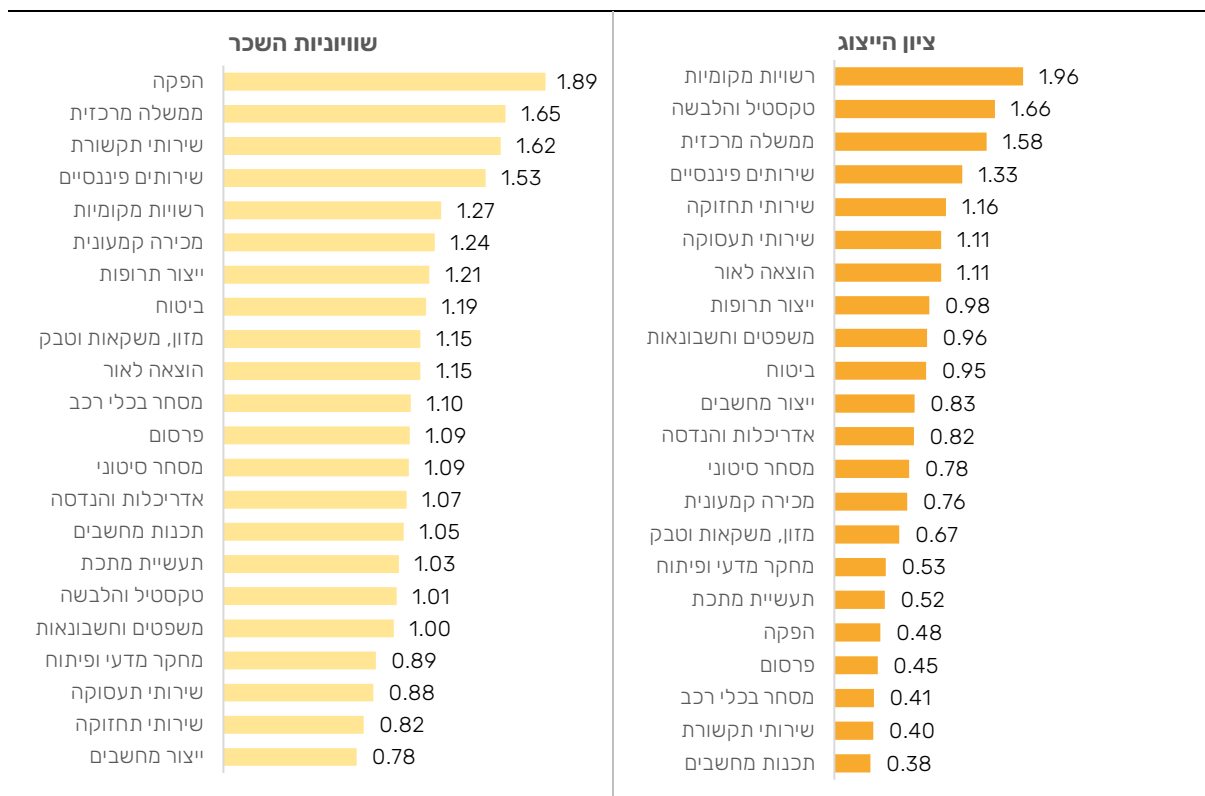


בני 45 ומעלה בעלי השכלה אקדמית

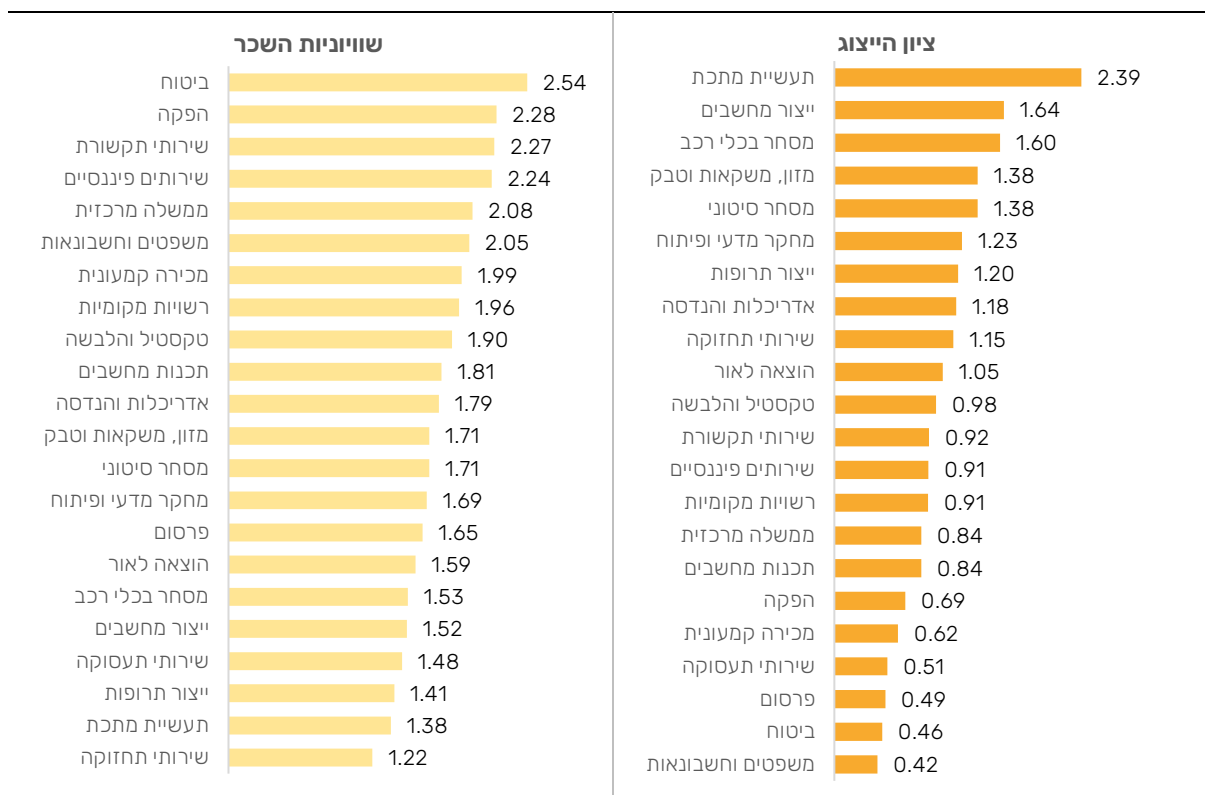


ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של בני 45 ומעלה, לפי מין (2018)

נשים בנות 45 ומעלה

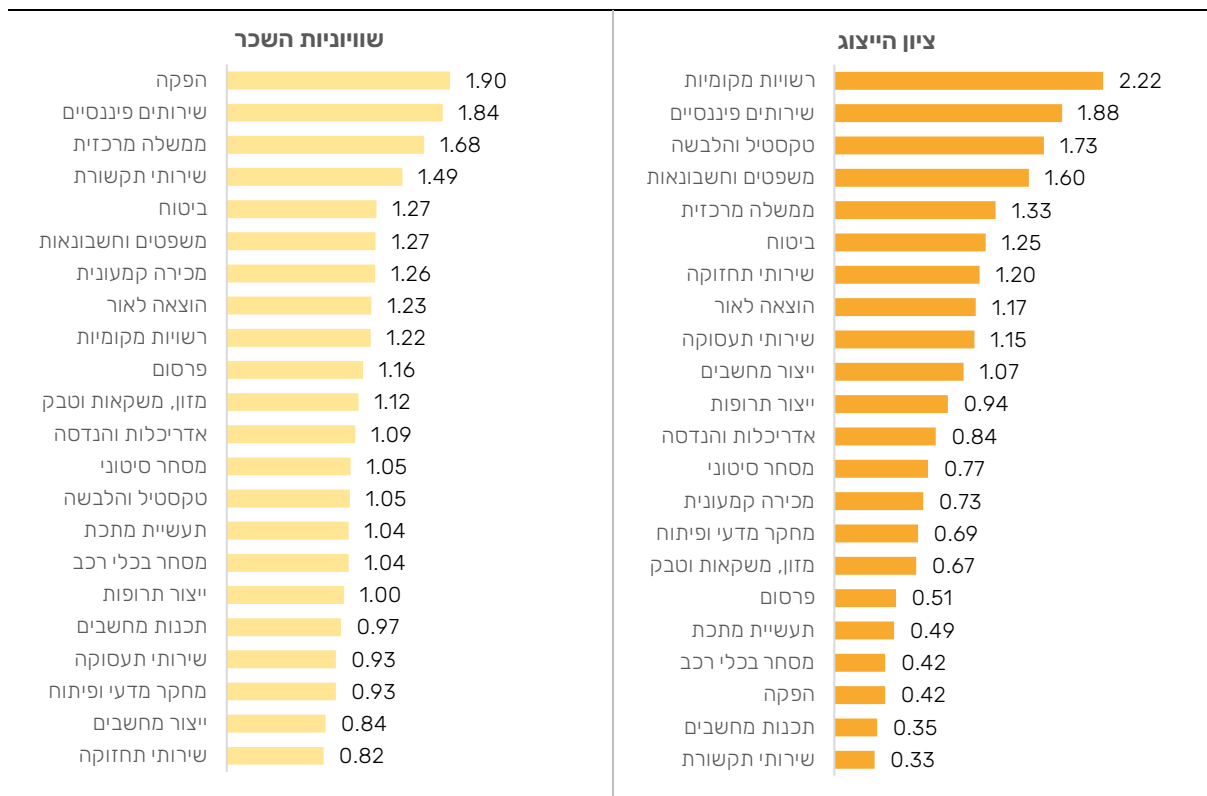


גברים בני 45 ומעלה

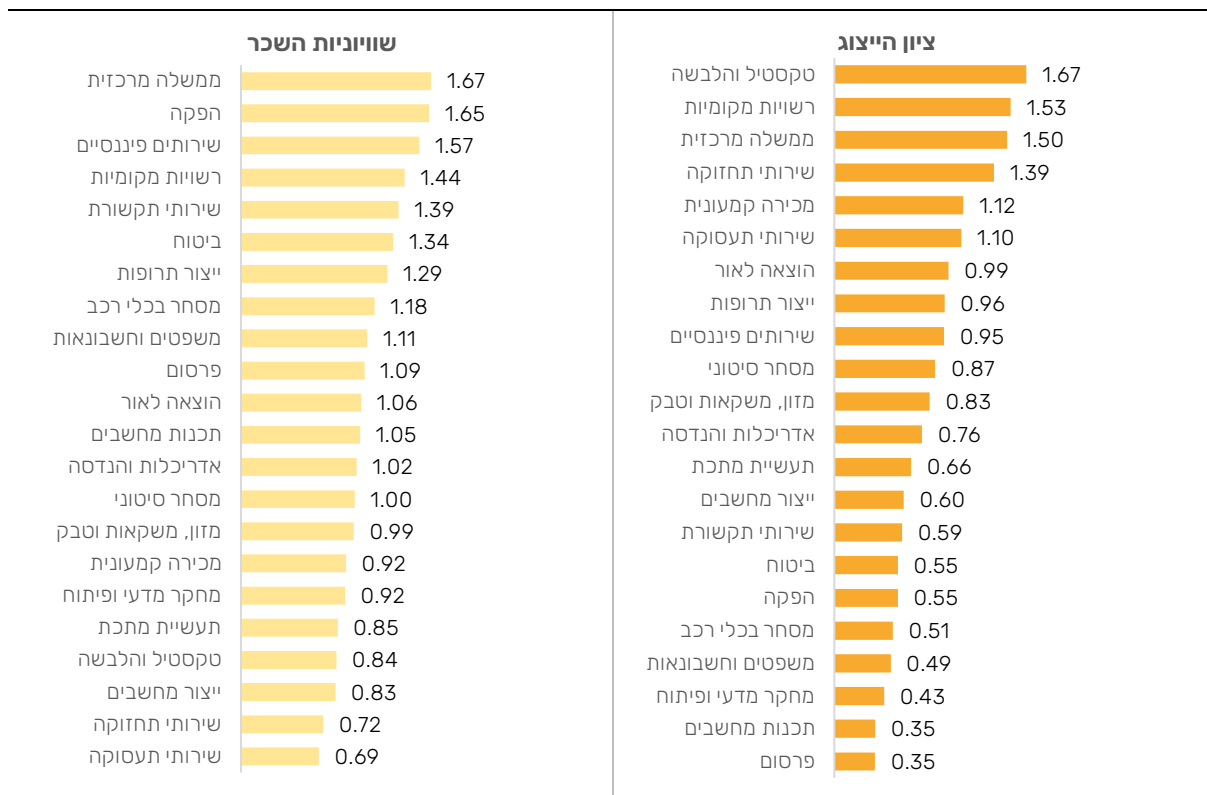


ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של נשים בנות 45 ומעלה, לפי השכלה (2018)

נשים בנות 45 ומעלה ללא השכלה אקדמית

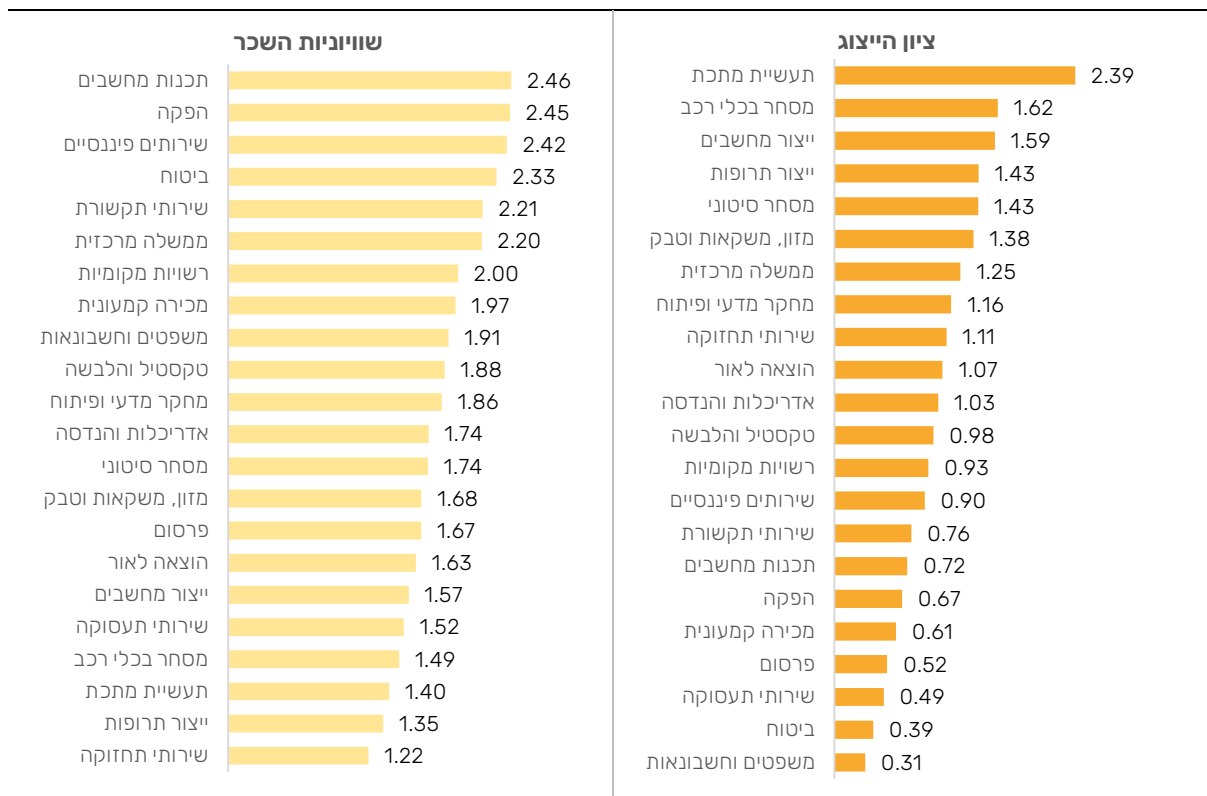


נשים בנות 45 ומעלה בעלות השכלה אקדמית

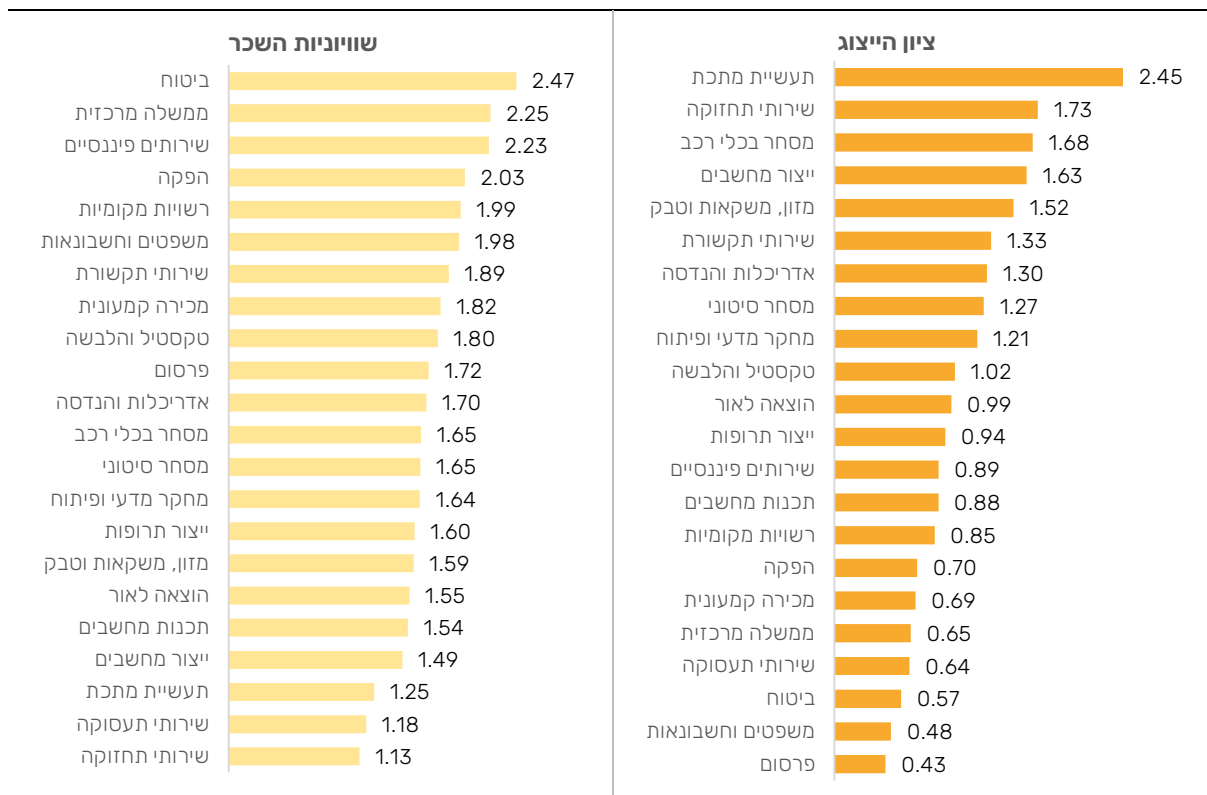


ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של גברים בני 45 ומעלה, לפי השכלה (2018)

גברים בני 45 ומעלה ללא השכלה אקדמית



גברים בני 45 ומעלה בעלי השכלה אקדמית



שכר חודשי ממוצע (ש"ח) של בני 45 ומעלה, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה (2018)

מגזר עסקי	בני 45 ומעלה									ענף כלכלי				
	גברים			נשים			סך הכול			ענף				
	השכלה אקדמית		סך הכול	השכלה אקדמית		סך הכול	השכלה אקדמית		סך הכול				שם	סיווג
	כן	לא		כן	לא		כן	לא						
תעשייה וחרושת	24,578	12,605	14,470	15,357	8,427	9,747	21,005	11,219	12,860	מזון, משקאות וטבק	12-10			
	23,678	13,309	15,284	11,079	7,411	8,145	15,432	9,532	10,693	טקסטיל והלבשה	14-13			
	31,449	17,533	23,181	25,319	12,996	19,759	28,129	15,724	21,585	ייצור תרופות	21			
	19,860	13,717	15,088	13,527	10,176	11,189	18,338	13,103	14,350	תעשיית מתכת	25-24			
	35,970	19,537	28,649	20,041	10,461	14,677	31,190	15,866	23,748	ייצור מחשבים	26			
מסחר סיטוני וקמעוני	25,053	14,012	15,209	17,818	9,776	10,905	23,170	13,132	14,289	מסחר בכלי רכב	45			
	28,509	15,953	18,314	17,348	9,692	11,631	23,539	13,735	15,817	מסחר סיטוני	46			
	17,697	11,371	12,252	8,995	7,274	7,622	12,004	9,127	9,630	מכירה קמעונית	47			
מידע ותקשורת	17,892	12,943	14,784	12,170	9,772	10,693	14,817	11,280	12,619	הוצאה לאור	58			
	25,230	17,496	20,499	20,571	13,601	16,930	23,007	15,985	18,979	הפקה	60-59			
	33,802	23,136	27,360	24,757	15,643	19,599	30,727	20,846	24,879	שירותי תקשורת	61			
	39,311	40,758	39,786	26,750	16,128	23,124	35,318	32,611	34,418	תכנות מחשבים	62			
שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	43,199	27,263	37,665	30,303	20,722	25,766	36,026	22,819	30,425	שירותים פיננסיים	64			
	42,755	23,066	33,103	23,163	12,626	15,422	32,337	15,072	20,979	ביטוח	66-65			
שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים	25,632	13,069	21,759	14,379	8,651	10,562	19,530	9,351	13,802	משפטים וחשבונאות	69			
	24,396	15,890	20,682	14,585	9,982	12,364	20,411	13,222	17,132	אדריכלות והנדסה	71			
	44,120	26,603	39,997	24,611	13,296	21,114	38,397	21,596	34,053	מחקר מדעי ופיתוח	72			
	25,222	12,502	16,503	15,974	8,645	10,898	20,719	10,591	13,741	פרסום	73			
שירותי תמיכה וניהול	9,661	6,047	6,824	5,612	3,679	4,042	6,957	4,380	4,885	שירותי תעסוקה	78			
	7,727	6,714	6,846	4,969	4,540	4,589	6,395	5,579	5,678	שירותי תחזוקה	81			
ציבורי	18,516	12,207	14,371	13,371	7,486	9,324	15,034	8,872	10,854	רשויות מקומיות				
	23,054	16,145	20,082	17,040	9,720	15,960	18,662	14,186	17,331	ממשלה מרכזית				

חמשת הענפים עם השכר הגבוה

פרק ב'

משבר הקורונה - ייצוג קבוצות גיוון בקרב הנמצאים בחופשה ללא תשלום במגזר הפרטי, מרץ עד אוקטובר 2020

בפרק זה, העוסק במשבר הקורונה, יוצגו נתונים על המגזר הפרטי בכללותו ובהתמקדות בארבעה ענפים מרכזיים שחוו זעזועים במשק במהלך משבר הקורונה (ענף מכירה קמעונית, ענף שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות, ענף שירותי אירוח ואוכל וענף אומנות, בידור ופנאי) או לסירוגין כאלו שלא נפגעו (ענף שירותי מזון, משקאות וטבק, וענף תכנות מחשבים). כמו כן יתואר ענף הבריאות (ראו לוח 4 במתודולוגיה).

כללי

במרץ 2020, בעקבות סגירת המסחר ומקומות העבודה במשק הישראלי על ידי הממשלה בניסיון לעצור את התפשטות מגפת הקורונה, עובדות ועובדים רבים הוצאו לחופשה ללא תשלום (חל"ת). במסגרת מדד הגיוון בחנו את הייצוג של כל אחת מקבוצות הגיוון בקרב הנמצאים בחל"ת. הייצוג כאן מתייחס לאחוז העובדים מקבוצה מסוימת בקרב הנמצאים בחל"ת לעומת אחוז העובדים מאותה קבוצה מקרב המועסקים. כך לדוגמה, אם נשים מהוות 43% מכלל המועסקים במגזר הפרטי, אך הן מהוות 50% מכלל המוצאים לחל"ת, הרי הנשים נמצאות בייצוג יתר בחל"ת.

ייצוג יתר או ייצוג חסר של עובדים מקבוצות מסוימות בקרב הנמצאים בחל"ת הם תוצר של אי השוויון בחלוקת התפקידים בשוק העבודה, כלומר של הבידול ההיררכי והאופקי של העבודות. מכיוון שגברים נוטים יותר למלא תפקידים בכירים או תפקידי ליבה, הם בסיכון נמוך יותר להוצאה לחל"ת בהשוואה לנשים, אשר לרוב מוצבות בתפקידים שוליים יותר ובתפקידי תמיכה. ואכן, בענפים כגון ענף התחבורה וענף תכנות מחשבים, אף על פי שנשים מהוות רק כרבע מכוח האדם, הן היו בייצוג יתר בקרב השוהים בחל"ת. דפוס נוסף שעולה מן הממצאים ומצביע על שוליות, הוא שעובדים מקבוצות גיוון נמצאים בחל"ת בייצוג יתר בתקופה שבין הסגרים, בזמן שרוב העובדים כבר חזרו לעבודה. דפוס זה אופייני למגזר הפרטי בכללותו ולענפים מסוימים, כגון ענף האירוח והאוכל, שבו נשים ערביות וגברים ערבים נותרו בייצוג גבוה מאוד בחל"ת בין הסגרים. לבסוף, גם הענפים שבהם עובדים מקבוצות גיוון נכנסו בשנים האחרונות כחלק ממדיניות של גיוון והכשרות מקצועיות, מוצאים לחל"ת עובדים אלו תחילה. כלומר, הכניסה החדשה יחסית לענפים אלו היא בעוכריהם במיוחד בתקופת משבר. הממצאים מראים שבענף תכנות מחשבים, נשים חרדיות וגברים ערבים – אשר השתלבו בשנים האחרונות בענף – מצאו את עצמם בייצוג יתר משמעותי בקרב הנמצאים בחל"ת.

אם כן, הניתוח של ייצוג קבוצות הגיוון בקרב הנמצאים בחל"ת בענפים השונים מעמיד מראה אל מול משמעות הגיוון בשוק העבודה: **הניתוח מראה כי גם כאשר נשים, ערבים, יוצאי אתיופיה וחרדים משולבים בשוק העבודה – הם נותרים פגיעים יותר לתנודות בתעסוקה.** מסקנה זו משלימה את המסקנה מפרק א' של מדד הגיוון, המראה כי הענפים המגוונים ביותר הם השוליים ביותר, וכי למרות השילוב של נשים ועובדים מקבוצות גיוון – פערי השכר שהם חווים נותרים גבוהים, דבר המעיד על עמדתם השולית בענפים אלו.

¹ הענפים הכלולים בניתוח: כל ענפי המגזר הפרטי למעט הענפים: מנהל מקומי, ציבורי וביטחון וביטוח לאומי וארגונים וגופים חוץ-מדינתיים (UO) חינוך (P), ושירותי בריאות, רווחה וסעד (Q).

מנגד, מכיוון שעובדים מקבוצות גיוון מרוכזים לרוב בעבודות השירותים הבסיסיים, עבודות שגם משלמות את השכר הנמוך במשק, הם נמצאים בסיכון גבוה להישאר לעבוד בעבודות חשופות אף מעבר לחלקם בכוח האדם, ולהיחשף לסיכון הידבקות גם בעת הסגרים. ענף הקמעונאות משקף דפוס זה. מכיוון שעובדים ערבים ויוצאי אתיופיה מועסקים בענף זה לרוב בחנויות מזון, הם עבדו יותר בעת המגפה ולצד זה גם היו חשופים יותר להידבק בה. ניתוח זה מהדהד מסקנה שנשמעה רבות עד כה – המשבר שנוצר בעקבות מגפת הקורונה הדגיש את חשיבותם וחיוניותם של עובדים שוליים שקופים בשוק העבודה הישראלי. יש ליצור באמצעות תובנה זו הזדמנות להניע את חיזוק מעמדם הסוציאלי, הביטוחי והכלכלי של עובדים אלו בשוק העבודה.

תקציר הממצאים בהתייחסות למגזר הפרטי כולו:

1. בשני הסגרים הראשונים נשים היו בייצוג יתר בחל"ת במגזר הפרטי – כלומר, הן הוצאו לחל"ת באחוזים גבוהים יותר ביחס לחלקן בכוח העבודה במגזר הפרטי.
2. בחלוקה לקבוצות גיל, גברים מבוגרים בני 45 עד 64, ונשים צעירות בנות 18 עד 29, היו בסיכון גבוה יותר להיות בחל"ת. הדפוס זהה באופן כללי וכן בכל קבוצות הגיוון.
3. גברים ערבים וחרדים הוצאו לחל"ת בסגר הראשון בשיעורים שוויוניים ביחס לחלקם בכוח העבודה. אולם בחודשים שלאחר תום הסגר, כאשר עובדים רבים חזרו לעבודה, הם נותרו בייצוג יתר גבוה בקרב הנמצאים בחל"ת.
4. יוצאי אתיופיה – המרוכזים במגזר הפרטי בעבודות פס ייצור – יצאו לחל"ת בשיעורים נמוכים. בהשוואה מגדרית, נשים יוצאות אתיופיה היו יותר בחל"ת מאשר גברים.

תקציר הממצאים בהתייחסות לענפים ספציפיים:

בניתוח הענפי התמקדנו בענפים האלה: ענף הקמעונאות, ענף ייצור המזון, ענף האירוח והאוכל, ענף הבידור והפנאי, ענף התחבורה, ענף התעסוקה והתחזוקה, ענף הבריאות וענף תכנות המחשבים.

1. בענפים אלו מצאנו כי עובדים ועובדות מקבוצות הגיוון – נשים, ערבים, יוצאי אתיופיה וחרדים – חוו לרוב אחת משתי פגיעות: הוצאו לחל"ת בשיעורים גבוהים יותר משיעורם בענף, או נשארו לעבוד בשיעורים גבוהים. כך במיוחד בענפים שבהם השכר הנמוך ביותר, בעבודות החשופות לסכנת הידבקות ושמידת הגמישות בהם לעבור לעבודה מהבית נמוכה. ברוב המקרים נשים מקבוצות גיוון יצאו לחל"ת בשיעורים גבוהים משל הגברים מאותן קבוצות גיוון.
2. נפרט כאן שתי דוגמאות. האחת מענף הקמעונאות, שהוא ענף המאופיין בשכר נמוך ועבודה חשופה וקשיחה, והשנייה מענף תכנות המחשבים, ענף המאופיין בשכר גבוה ועבודה גמישה.

ענף הקמעונאות, המשלם שכר מהנמוכים במשק הישראלי, מעסיק עובדים רבים מקבוצות מיעוט. החנויות לממכר מזון ומוצרי בסיס נשארו פעילות בתקופה זו ועובדיהם הוגדרו עובדים חיוניים. המשך ההעסקה בתקופה זו היה כרוך הן בחשיפה לסיכון הבריאותי בעבודה חשופה לקהל, הן בהתמודדות עם אילוצי משפחה הנובעים מסגירת מערכת החינוך. הממצאים מראים כי בענף זה רוב העובדים מקבוצות הגיוון המשיכו לעבוד בחנויות שהוגדרו חיוניות. מנגד, בחנויות שנסגרו, עובדים מקבוצות

גיוון יצאו לחל"ת ביחס דומה לכלל האוכלוסייה. חנויות שעברו לממכר מקוון לא העבירו עובדים למסחר המקוון מקרב אלו שיצאו לחל"ת, בגלל השוני בכישורים הנדרשים. מעבר למסחר מקוון דורש כוח אדם מצומצם יותר ובעל מיומנויות שונות.

ענף תכנות מחשבים, המשלם שכר מהגבוהים במשק הישראלי, כמעט שלא נפגע ממשבר הקורונה. אולם הזעזוע של הסגר הראשון נתן את אותותיו גם בענף זה, וגם בו הוצאו עובדים לחל"ת, אך במידה פחותה בהשוואה לשאר הענפים. למרות המעבר המהיר בענף זה לעבודה מלאה מהבית, אלו שהוצאו לחל"ת היו בעיקר גברים ערבים ונשים חרדיות מקרב הקבוצות שאליהן מכוונים מאמצי הגיוון בענף. עוד אפשר לראות שאחוז הנשים בענף שנשארו בחל"ת אחרי הסגר הראשון היה גבוה. גם בסגר השני אפשר לראות שהנפגעות העיקריות בענף היו נשים חרדיות.

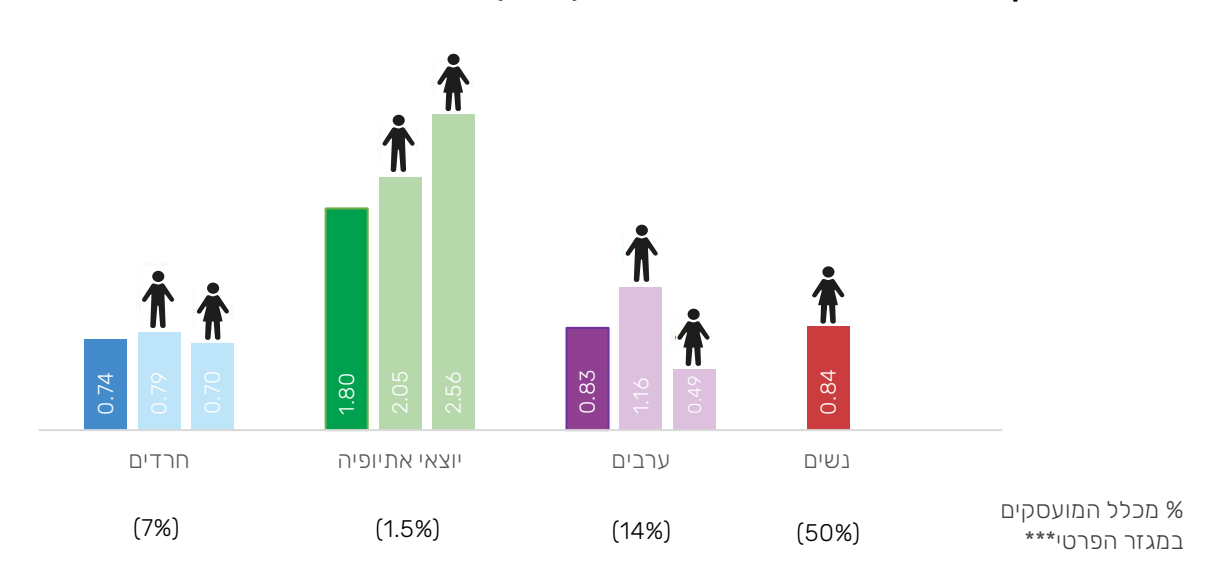
בהמשך הפרק יוצגו ממצאי ניתוח המגזר הפרטי באופן כללי ולאחריהם ממצאי ניתוח הענפים.

ממצאים - ייצוג קבוצות גיוון בקרב הנמצאים בחל"ת במגזר הפרטי

כרקע לניתוח הנמצאים בחל"ת, תרשים 1 מתייחס לייצוג הקבוצות השונות בקרב המועסקים במגזר הפרטי. שיעור הנשים מכוח העבודה במגזר הפרטי הוא כמעט שוויוני, כמו גם גברים ונשים חרדים וגברים. נשים ערביות נמצאות בייצוג חסר רב, ושיעורן במגזר הפרטי הוא רק מחצית משיעורן בגיל העבודה בישראל. יוצאי אתיופיה גברים ונשים נמצאים בייצוג יתר במגזר הפרטי, יותר מפי שניים משיעורם בגיל העבודה.

תרשים ב.1:

ציון הייצוג* של קבוצות המדד במגזר הפרטי**, לפי מין (2018)

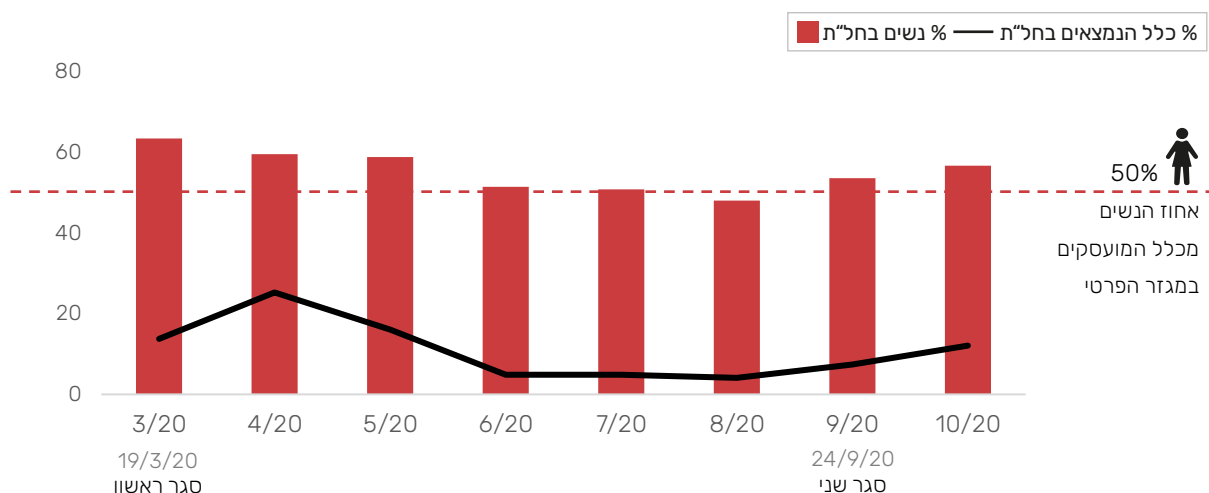


* שיעור ההעסקה של כל קבוצה בענף בהשוואה לשיעורה בגיל העבודה (18-64). $0.00 = \text{ייצוג חסר קיצוני}$, $0.90-1.10 = \text{ייצוג שוויוני}$, 1.11 ומעלה = ייצוג יתר.

** לא כולל את הענפים: מנהל מקומי, ציבורי וביטחון וביטוח לאומי וארגונים וגופים חוץ-מדינתיים (UO), חינוך (P), ושירותי בריאות, רווחה וסעד (Q).

*** נתוני 2020.

אחוז הנשים מכלל הנמצאים בחל"ת במגזר הפרטי (2020)



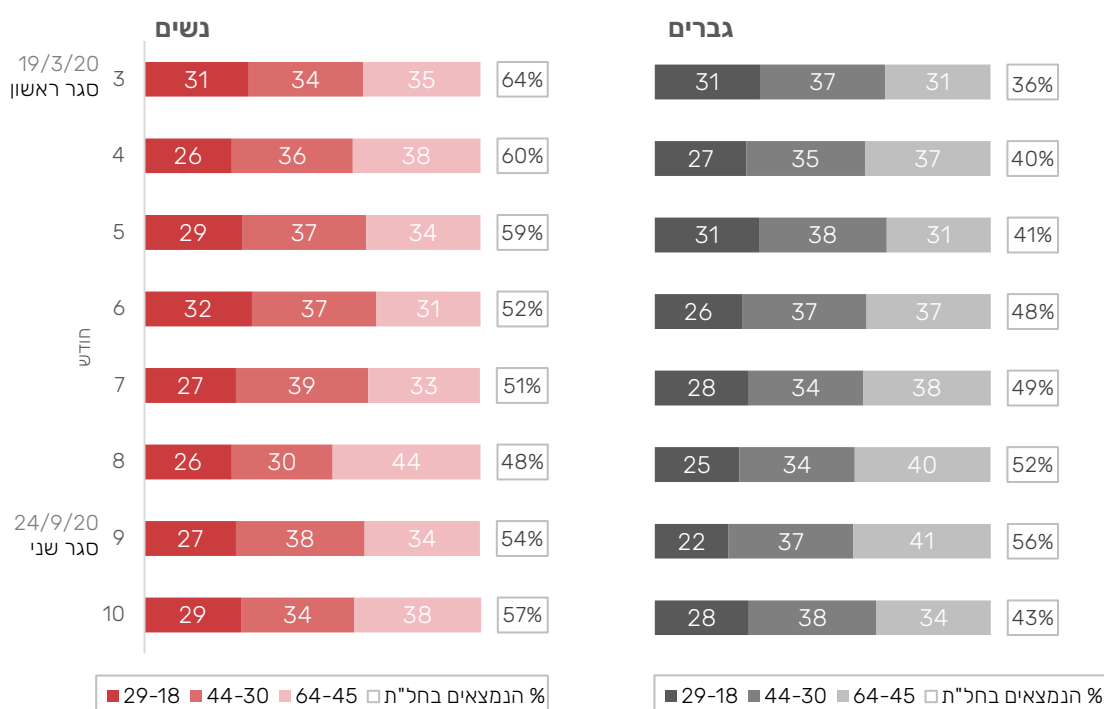
בשני הסגרים נשים הוצאו לחל"ת באחוזים גבוהים יותר משיעורן בכוח האדם המועסק במגזר הפרטי. בסגר הראשון בחודש אפריל, שבו כמות המוצאים לחל"ת הייתה הגבוהה ביותר, 64% מהם היו נשים, בזמן שהן מהוות רק 50% מכלל העובדים בענף. בסגר השני בחודש ספטמבר – 54% מהנמצאים בחל"ת היו נשים, ובחודש אוקטובר 57% מהנמצאים בחל"ת היו נשים.

התפלגות קבוצות הגיל של המועסקים ושל הנמצאים בחל"ת במגזר הפרטי, לפי מין (2020)

אחוז המועסקים □ והתפלגותם באחוזים על פי גיל:



אחוז הנמצאים בחל"ת □ והתפלגותם באחוזים על פי גיל:

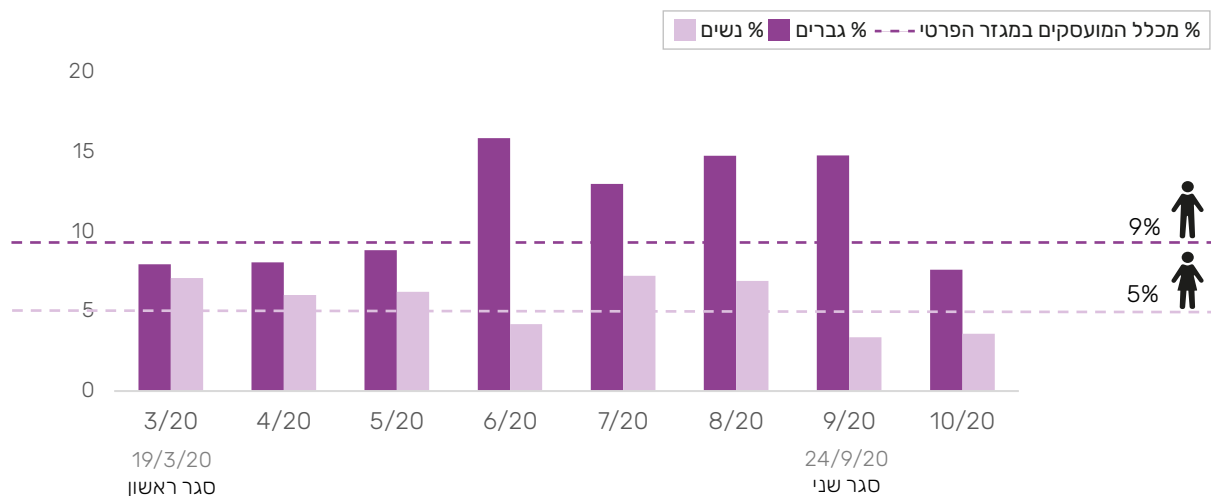


אחוז גברים בחל"ת היה נמוך מאחוז הנשים בחל"ת. בקרב הגברים הקבוצה הפגיעה ביותר, שלה ייצוג יתר בקרב הנמצאים בחל"ת ברוב התקופה, היא קבוצת העובדים המבוגרים, בני 45 עד 64. בתחילת הסגר הראשון גם הגברים הצעירים בני 18-29 היו בייצוג יתר, אולם מצב זה השתנה באפריל.

כאמור, אחוז הנשים בחל"ת היה גבוה משל הגברים לאורך כל התקופה, מלבד חודש אוגוסט. מבחינת קבוצות הגיל הדפוס כמעט הפוך מזה של הגברים. הקבוצה הפגיעה ביותר להימצאות בחל"ת ביחס לשיעורה בקרב המועסקים היא קבוצת הנשים הצעירות. לאורך כל התקופה כמעט נמצאות הנשים בגיל 18 עד 29 בייצוג יתר בקרב הנשים בחל"ת. בשיא הסגרים, ובחודש אוגוסט, גם הנשים המבוגרות בנות 45-64 נמצאו בייצוג יתר.

בעמודים הבאים נבחן את קבוצות הגיל למיניהן. המסקנה מהניתוח בעמודים הבאים היא כי בקרב הערבים, יוצאי אתיופיה והחרדים, גברים מבוגרים (גילאי 45-64) ונשים צעירות (בנות 18-29) נמצאו בייצוג יתר בחל"ת לאורך התקופות הארוכות ביותר.

אחוז הערבים מכלל הנמצאים בחל"ת במגזר הפרטי (2020)



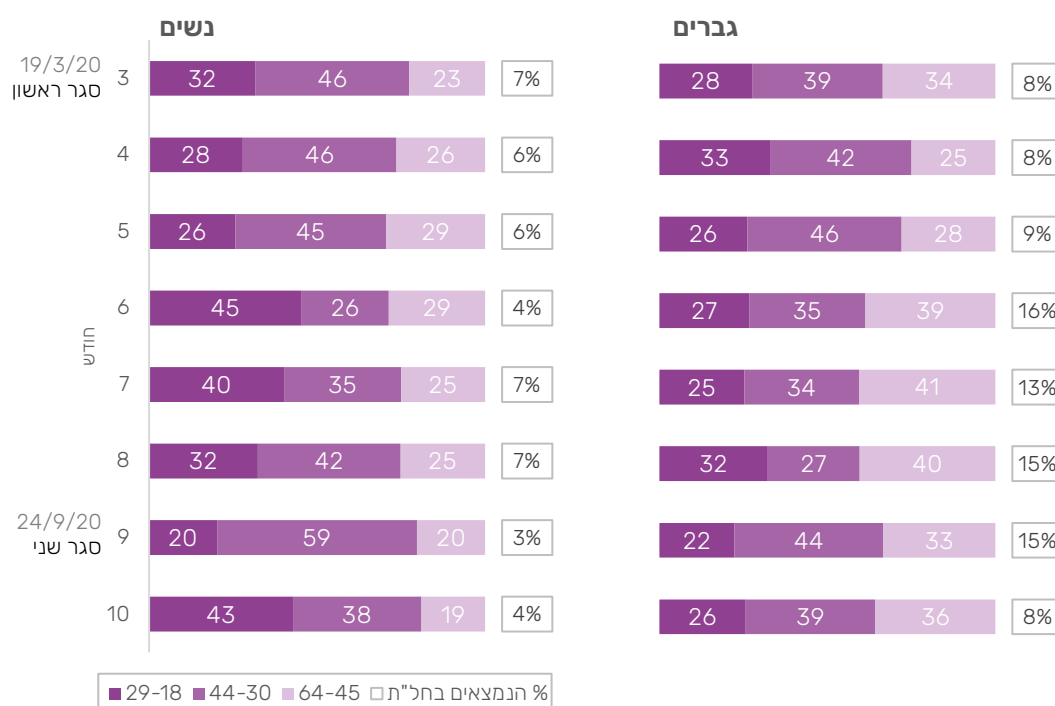
בסגר הראשון אחוז הגברים הערבים במגזר הפרטי שהוצאו לחל"ת היה נמוך לחלקם בכוח העבודה, אולם מאמצע השנה הגברים הערבים היו בייצוג יתר גבוה מבין אלו שנמצאו בחל"ת. נשים ערביות במגזר הפרטי לרוב הוצאו לחל"ת באחוזים גבוהים או שווים לחלקן בכוח העבודה עד הסגר השני. בסגר השני המגמה מתהפכת.

התפלגות קבוצות הגיל של ערבים המועסקים והנמצאים בחל"ת במגזר הפרטי, לפי מין (2020)

אחוז הערבים המועסקים ☐ והתפלגותם באחוזים על פי גיל:



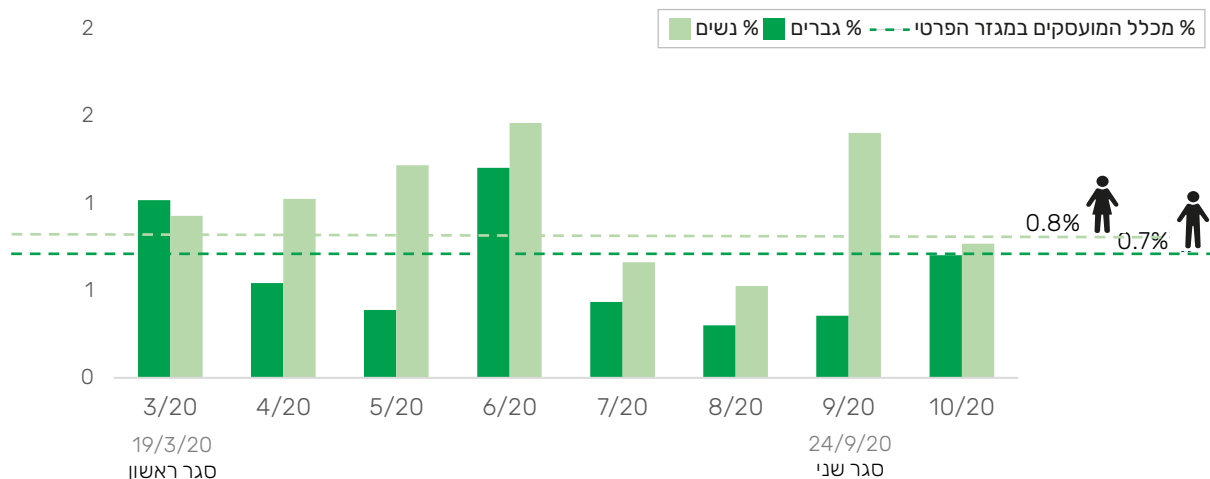
אחוז הערבים הנמצאים בחל"ת ☐ והתפלגותם באחוזים לפי גיל:



קבוצת הגיל הגדולה ביותר מבין המועסקים הערבים, גברים ונשים, במגזר הפרטי, היא קבוצת הגיל האמצעית, 44-30. הקבוצה הקטנה ביותר היא קבוצת המבוגרים, בני 45 עד 64.

אם משווים את שיעור הערבים הנמצאים בחל"ת לשיעורם בקרב המועסקים רואים שתי מגמות בולטות: בקרב גברים ערבים, ברוב התקופה, גברים ערבים מבוגרים בני 45 עד 64 היו בייצוג יתר מבין המוצאים לחל"ת. בקרב הנשים המגמה הפוכה - ברוב החודשים הנשים הערביות הצעירות, בנות 29-18, היו בייצוג יתר בקרב המוצאים לחל"ת. רוב הנשאים בחל"ת לאחר הסגר הראשון היו הגברים הערבים המבוגרים והנשים הערביות הצעירות.

אחוז יוצאי אתיופיה מכלל הנמצאים בחל"ת במגזר הפרטי (2020)



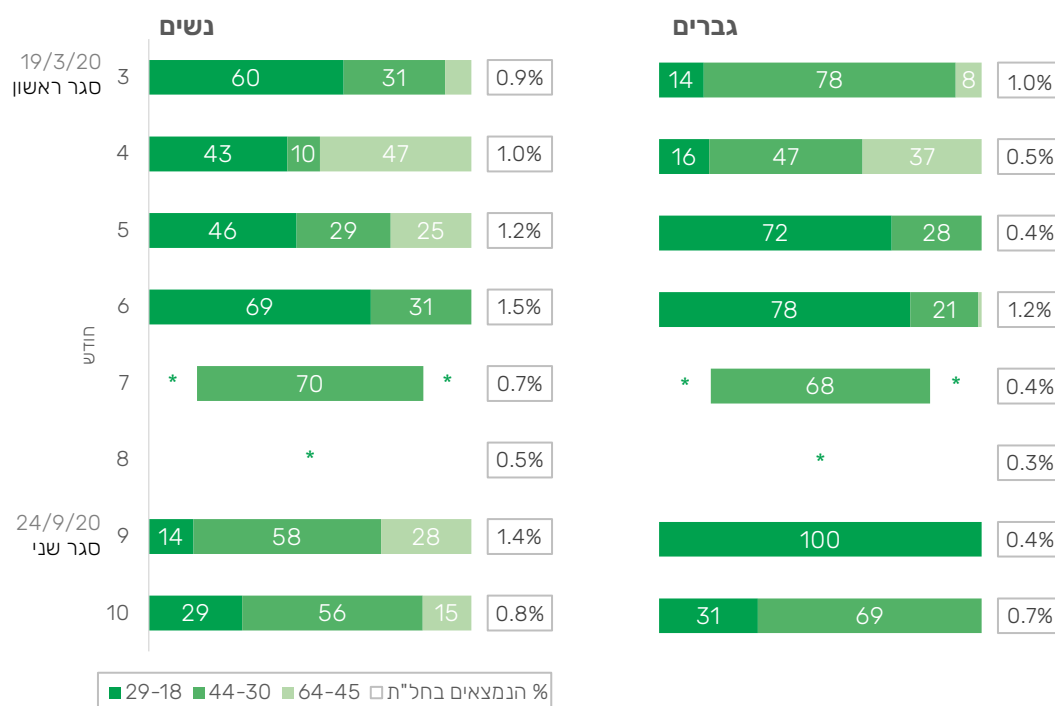
הנשים יוצאות אתיופיה הוצאו לחל"ת בשיעור גבוה משיעור העסקתן במגזר הפרטי, בעיקר בסגרים ובחודש-חודשיים שאחריהם. הגברים לעומתן הוצאו לחל"ת בשיעור נמוך, פרט לחודשים מרץ ויוני. ברוב התקופה נשים יוצאות אתיופיה היוו חלק גדול יותר מהנמצאים בחל"ת מאשר גברים יוצאי אתיופיה. התעסוקה של יוצאי אתיופיה במגזר הפרטי מאופיינת בענפים של תעשיות מסורתיות, שבהם הם נמצאים בייצוג יתר. תעשיות אלו תלויות בכוח האדם בפס הייצור, ולכן הפגיעה ביוצאי אתיופיה באופן כללי, במגזר הפרטי, מצומצמת יותר. ניתן לראות זאת בענף תעשיית המזון שיוצג בהמשך הפרק.

התפלגות קבוצות הגיל של יוצאי אתיופיה המועסקים והנמצאים בחל"ת במגזר הפרטי, לפי מין (2020)

אחוז יוצאי אתיופיה המועסקים ☐ והתפלגותם באחוזים לפי גיל:



אחוז יוצאי אתיופיה הנמצאים בחל"ת ☐ והתפלגותם באחוזים לפי גיל:



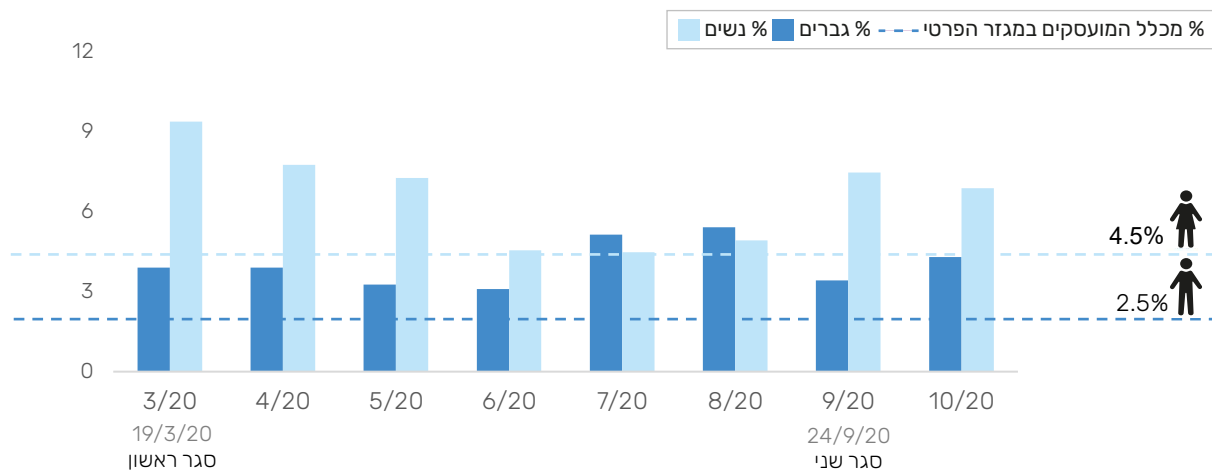
* הנתון אינו מוצג מטעמי סודיות ומהימנות סטטיסטית.

קבוצות הגיל הגדולות מבין המועסקים יוצאי אתיופיה, גברים ונשים, במגזר הפרטי, הן קבוצות הגיל הצעירה (29-18) והאמצעית, 44-30. הקבוצה הקטנה ביותר היא קבוצת המבוגרים, בני 45 עד 64.

גברים יוצאי אתיופיה בשכבת הגיל האמצעית (44-30) הוצאו לחל"ת בשיעור הגבוה ביותר בסגר הראשון והשני, אולם בין הסגרים היו אלו יוצאי אתיופיה הצעירים שנשארו בחל"ת בשיעורים גבוהים.

בניגוד לגברים, אצל נשים יוצאות אתיופיה בולט כי נשים צעירות בנות 29-18 נמצאו בחל"ת בייצוג יתר גבוה מאוד מתחילת הסגר הראשון ועד יוני. בסגר השני נשים יוצאות אתיופיה בנות 44-30 היו יותר בחל"ת במידה ניכרת מקבוצות הגיל האחרות.

אחוז החרדים מכלל הנמצאים בחל"ת במגזר הפרטי (2020)



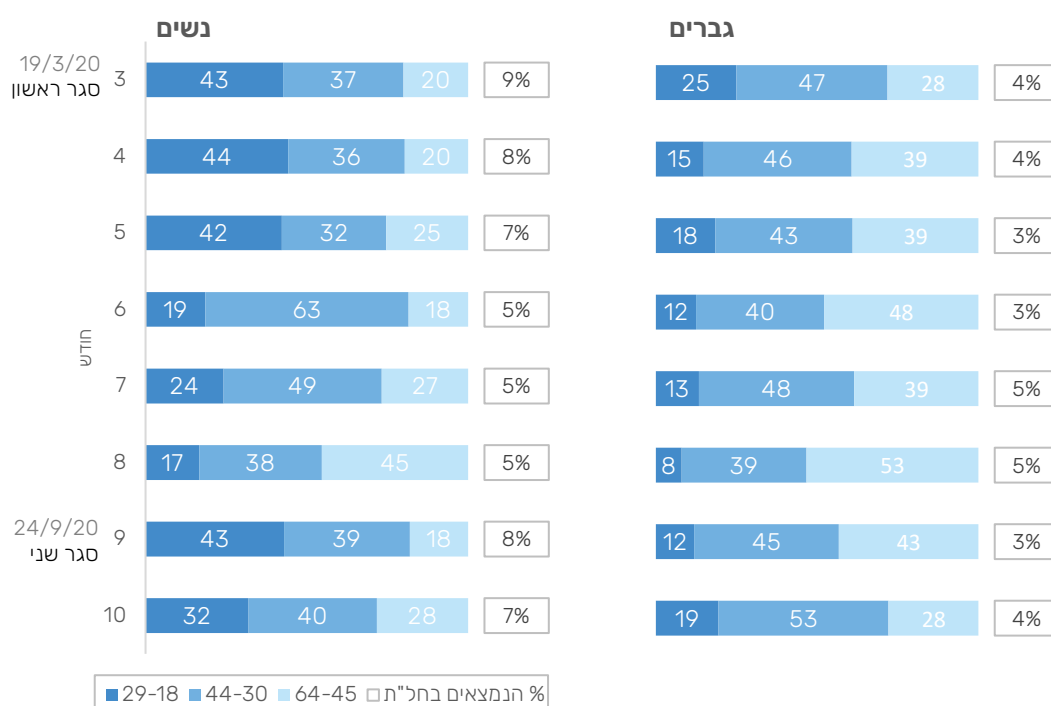
ברוב תקופת המשבר אחוז המועסקים החרדים שיצאו לחל"ת במגזר הפרטי היה גבוה ביחס לגודלם בשוק התעסוקה. ההבדל בין נשים לגברים חרדים הוא בפרופורציה; נשים חרדיות יצאו לחל"ת באחוז גבוה יותר (פי 2 ויותר) לגודלן בשוק התעסוקה, ואצל גברים חרדים היציאה לחל"ת מתונה יותר.

התפלגות קבוצות הגיל של חרדים המועסקים והנמצאים בחל"ת במגזר הפרטי, לפי מין (2020)

אחוז החרדים המועסקים ☐ והתפלגותם באחוזים לפי גיל:



אחוז החרדים הנמצאים בחל"ת ☐ והתפלגותם באחוזים לפי גיל:



בקרב הגברים החרדים, קבוצת הגיל הגבוהה (64-45) נמצאה בחל"ת בשיעור גבוה משיעור בקרב המועסקים לאורך רוב התקופה. רק 32% מבין המועסקים החרדים הם בני 45 עד 64, ו-39% עד 53% מהגברים החרדים בחל"ת היו בקבוצת גיל זו. שיעור המבוגרים החרדים בחל"ת גדל במיוחד לאחר הסגר הראשון, כאשר העובדים הצעירים יותר הוחזרו לעבודה.

בניגוד לגברים, אצל הנשים החרדיות, קבוצת הצעירות הייתה הגדולה ביותר בקרב אלו שהוצאו לחל"ת בסגר הראשון והשני. אולם אחוז הצעירות ירד לאחר הסגר הראשון, וקבוצת הגיל האמצעית (30-44) והמבוגרת (45-64) היו בחל"ת יותר בתקופה שבין הסגרים. בסגר השני הוצאו גם נשים חרדיות מבוגרות (64-45) לחל"ת בייצוג יתר. בהמשך הפרק בחנו את ענף תכנות המחשבים ומצאנו כי בענף זה נשים חרדיות נמצאות בייצוג יתר ניכר בקרב המועסקים בענף שהוצאו לחל"ת.

ענף ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק

סדר	ענף כלכלי	תיאור	תכולה	שכר ממוצע למשרת שכיר (נתוני 2019)
C	12-10	תעשייה: ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	ייצור ועיבוד מוצרי מזון, כולל בשרים, חלב, דגים, דברי מאפה ומשקאות. כולל גם ייצור טבק	10,000 ₪

הקדמה

ענף ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק מעסיק בעיקר גברים (73% מעובדי הענף הם גברים). בענף גם ייצוג יתר של גברים חרדים וערבים, ושל נשים וגברים יוצאי אתיופיה.

רוב המשרות בענף דורשות בעיקר עבודה פיזית ומיומנויות מעטות, והשכר בענף הוא נמוך במעט מהשכר הממוצע במשק.

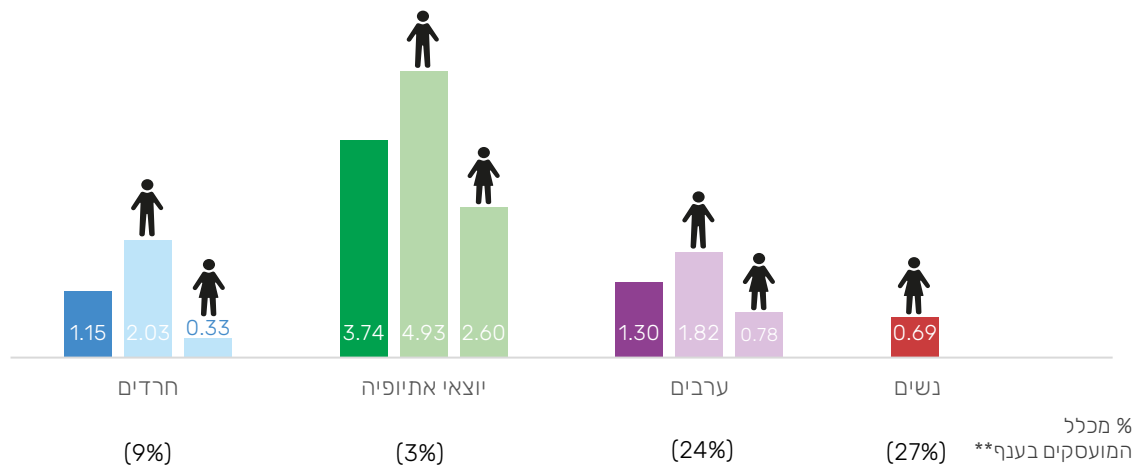
ממצאים עיקריים

בעשרת החודשים שנבדקו בשנת 2020, נותרה התעסוקה בענף זה יציבה למדי. בסגר הראשון, בחודש אפריל, כמו ביתר המשק שספג בפעם הראשונה זעזוע, ירדה התעסוקה בכ-13%. לאחר חודש אפריל חזרה התעסוקה בענף כמעט לרמתה לפני פרוץ הקורונה.

- אף שהן מהוות רק 27% מכוח האדם בענף ייצור המזון, משקאות ומוצרי טבק, מייד בתחילת הסגר הראשון, כ-50% מאלו שהוצאו לחל"ת היו נשים. עם זאת, אחוז הנשים מקרב הנמצאים בחל"ת השתנה רבות לאורך התקופה.
- נשים וגברים ערבים, גברים חרדים ונשים יוצאות אתיופיה יצאו לחל"ת בשיעור גבוה מחלקם בכוח העבודה בענף בשני הסגרים.

תרשים ב.10:

ציון הייצוג* של קבוצות המדד בענף ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק, לפי מין (2018)

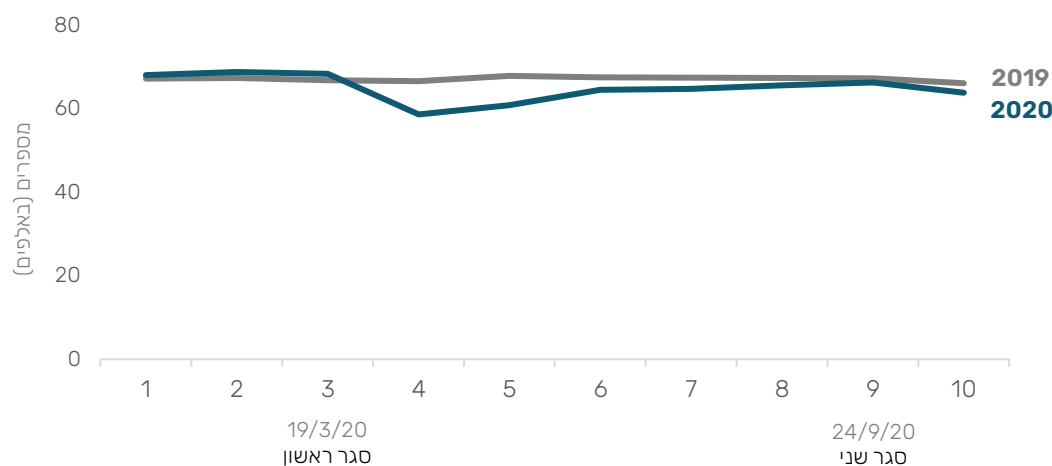


* שיעור ההעסקה של כל קבוצה בענף בהשוואה לשיעורה בגיל העבודה (18-64). $0.00 =$ ייצוג חסר קיצוני, $0.90-1.10 =$ ייצוג שוויוני, 1.11 ומעלה = ייצוג יתר.
 ** נתוני 2020.

הגיוון בכוח העבודה בענף זה גבוה יחסית. בייחוד בולט ייצוג היתר של יוצאי אתיופיה גברים ונשים. גם גברים ערבים וחרדים נמצאים בייצוג יתר (גם אם נמוך יותר), ואילו נשים חרדיות נמצאות בייצוג נמוך מאוד בענף.

תרשים ב.11:

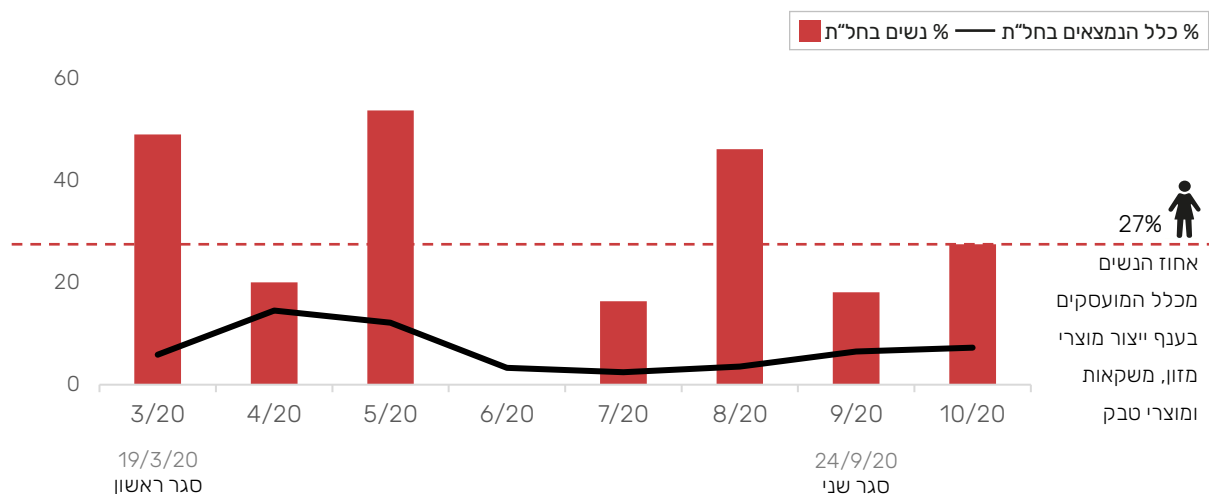
מספר משרות שכיר בענף ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק, השוואה שנתי (2019-2020)



התעסוקה בענף ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק ירדה בכ-13% בסגר הראשון, אך התאוששה כמעט במלואה עד ספטמבר וכמעט שלא נפגעה בסגר השני.

תרשים ב.12:

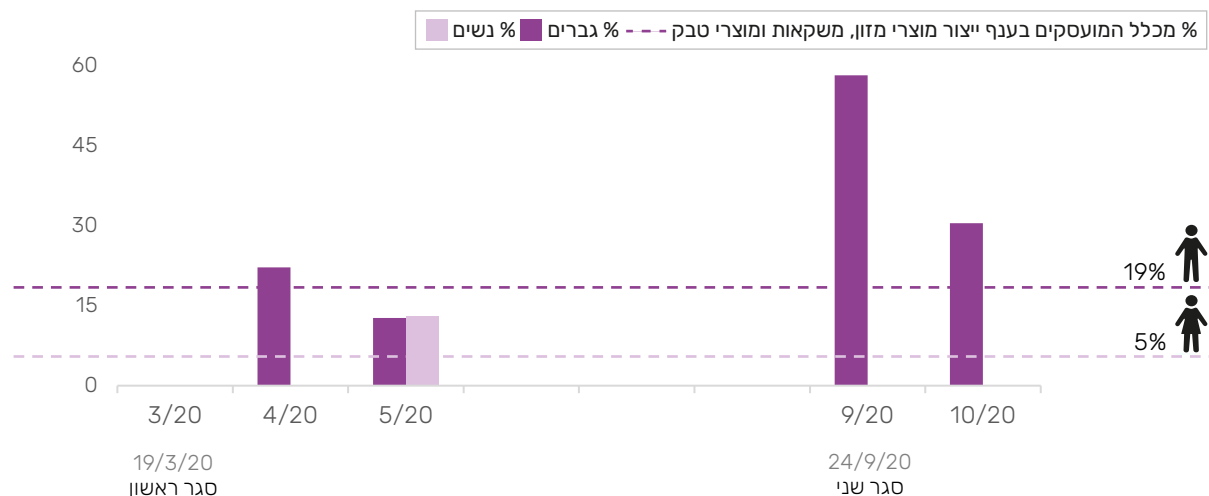
אחוז הנשים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק (2020)



מייד עם תחילת הסגר הראשון הוצאו 6% מהמועסקים בענף לחל"ת, מחציתם נשים, אף על פי שהן מהוות רק 27% מכוח האדם בענף. באפריל נמצאו 14.5% מהמועסקים בענף בחל"ת, ורק כחמישית מהם היו נשים. בחודש מאי, לאחר הסגר הראשון, 12% מהענף היו בחל"ת, ויותר ממחציתם היו נשים.

תרשים ב.13:

אחוז הערבים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק (2020)



גברים ערבים נמצאו בחל"ת באחוז הגבוה מהאחוז שלהם בקרב המועסקים בחודש אפריל בסגר הראשון ובייחוד בסגר השני. נשים ערביות נמצאו בחל"ת באחוז גבוה משיעורן בכוח העבודה בענף רק בחודש מאי.

אחוז יוצאי אתיופיה וחרדים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף מזון, משקאות וטבק (2020)



בחודש מרץ היוו נשים יוצאות אתיופיה 14% מהמוצאים לחל"ת וגברים חרדים היוו 19%. יחד נשים יוצאות אתיופיה וגברים חרדים היוו שליש מהמוצאים לחל"ת בענף בחודש מרץ (פי 14 ופי 2.5 מחלקם בכוח העבודה, בהתאמה). באוקטובר גברים חרדים היוו 20% מהמוצאים לחל"ת.

ענף מכירה קמעונית

סדר	ענף כלכלי	תיאור	תכולה	שכר ממוצע למשרת שכיר (נתוני 2019)
G	47	מסחר סיטוני וקמעוני: מכירה קמעונית (פרט לכלי רכב מנועיים)	מכירה קמעונית (פרט לכלי רכב) למשקי בית ופרטים של מוצרים. כולל מזון, טבק, טקסטיל, כלי בית, כלי נגינה, ספרים, משחקים, מחשבים, ברשתות שיווק, מכולות ודוכנים	6,924 ₪

הקדמה

יותר מחצי מכוח האדם בענף המכירה הקמעונית הן נשים, והענף מעסיק עובדים ערבים וחרדים בייצוג שוויוני, ויוצאי אתיופיה בייצוג יתר. הענף משלם שכר מבין הנמוכים ביותר בשוק הפרטי וצורת ההעסקה היא שעתית. מרבית העובדים בענף זה מועסקים כשכירים.

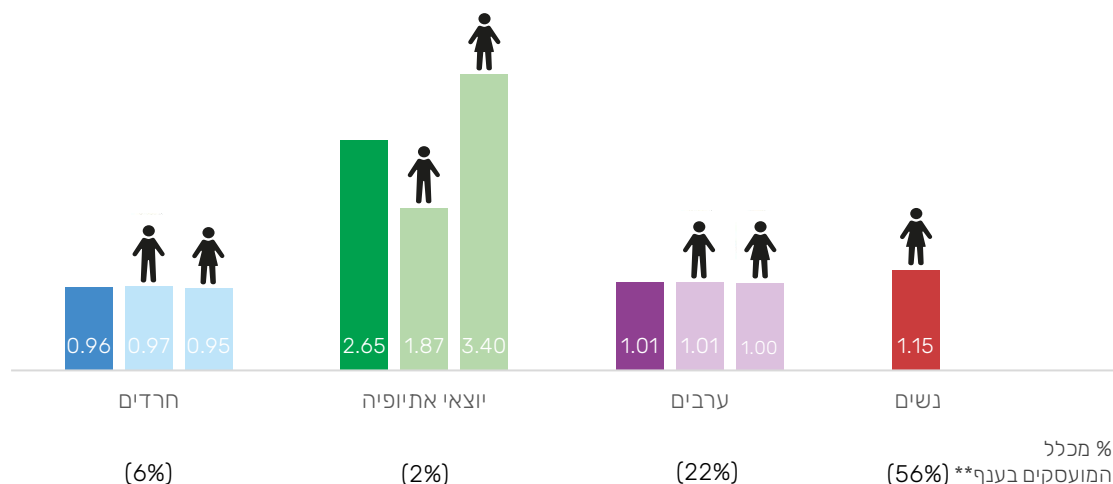
בתקופת הסגרים לא נסגרו החנויות לממכר מזון ומוצרי בסיס. שאר החנויות, חנויות החשמל והאלקטרוניקה וחנויות ההלבשה וההנעלה, נסגרו לסירוגין וחלקן עברו למסחר אינטרנטי. יתר החנויות נסגרו לחלוטין בסגרים.

ממצאים עיקריים

- שליש מעובדי הענף הוצאו לחל"ת בסגר הראשון ובסגר השני, רובם היו נשים.
- מקרב המועסקים בענף, נשים היו בחל"ת יותר מהגברים ויותר מהאחוז שלהן בכוח האדם בענף לאורך רוב התקופה.
- נשים ערביות ובייחוד נשים חרדיות נמצאו בחל"ת ברוב התקופה באחוזים שווים או גבוהים מהאחוז שלהם בכוח העבודה בענף.
- ברוב התקופה, גברים ערבים וחרדים נמצאו בחל"ת באחוז נמוך ביחס לחלקם מכלל המועסקים בענף.
- גברים ונשים יוצאי אתיופיה מועסקים בייצוג יתר בענף הקמעונאות ונמצאו בייצוג יתר גדול מקרב המוצאים לחל"ת, עוד יותר בסגר הראשון.

תרשים ב.15:

ציון הייצוג* של קבוצות המדד בענף מכירה קמעונית, לפי מין (2018)



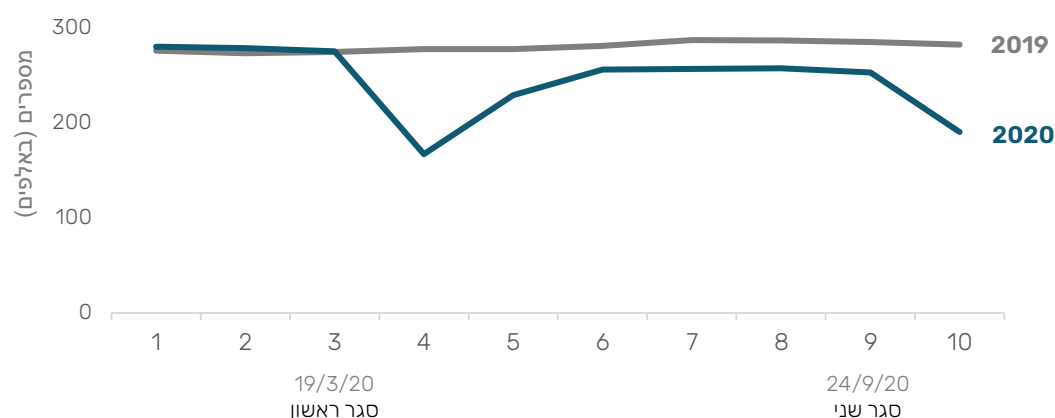
* שיעור ההעסקה של כל קבוצה בענף בהשוואה לשיעור בגיל העבודה (18-64). $0.00 =$ ייצוג חסר קיצוני, $0.90-1.10 =$ ייצוג שוויוני, 1.11 ומעלה = ייצוג יתר.

** נתוני 2020.

ענף המכירה הקמעונית מתאפיין בגיוון רב בכוח האדם. ערבים וחרדים נמצאים בייצוג שוויוני וישראלים אתיופיה בייצוג יתר. השכר בענף זה עומד על כ-6,900 ש"ח בחודש, בין הנמוכים ביותר במגזר הפרטי.

תרשים ב.16:

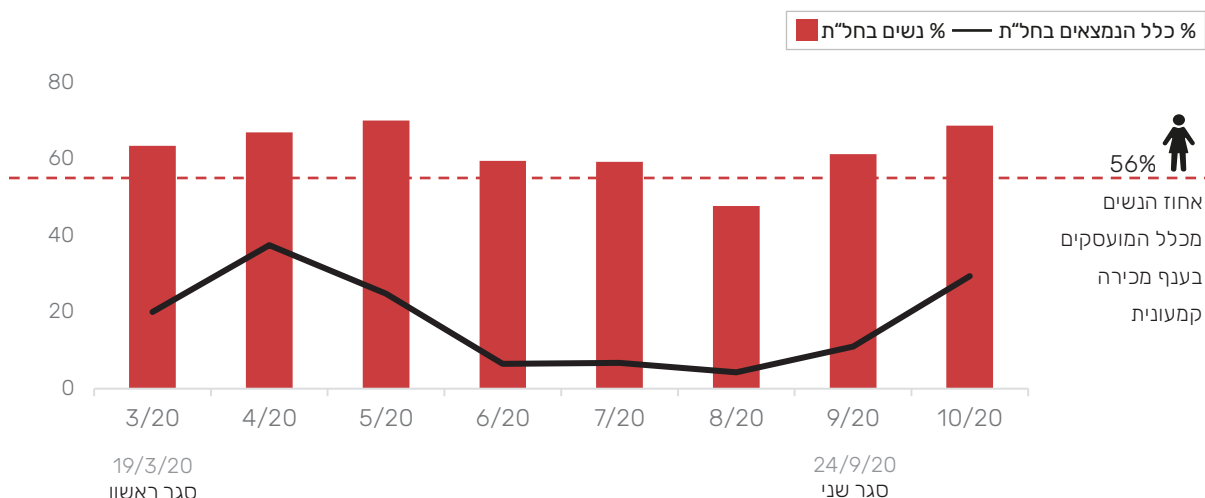
מספר משרות שכיר בענף מכירה קמעונית, השוואה שנתית (2019-2020)



התעסוקה בענף בסגר הראשון ירדה דרסטית, כמעט בשליש, מכ-277,000 לכ-167,000 משרות שכיר. הענף התאושש עד יוני, ומספר משרות שכיר עמד על כ-256,000, אולם לא חזר לרמת התעסוקה שלפני הקורונה. בספטמבר, בסגר השני, רואים מגמת ירידה בתעסוקה. כל עוד המשק לא יחזור לפעילות מלאה, סביר להניח שהתעסוקה בענף לא תחזור למצב שהייתה בו בשנת 2019.

תרשים ב.17:

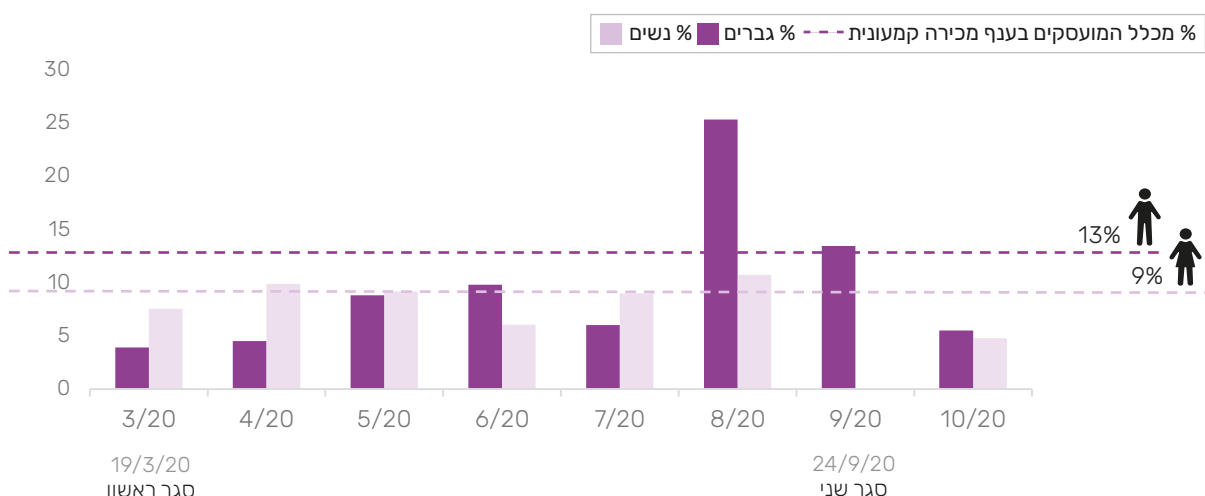
אחוז הנשים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף מכירה קמעונית (2020)



נשים היו בשיעור גבוה יותר בחל"ת לאורך רוב התקופה, מלבד חודש אוגוסט. אחוז העובדים בחל"ת מכלל המועסקים בענף היה גבוה לאורך רוב התקופה שנבחנה. בסגר הראשון בחודש אפריל כמעט 40% עובדים מהענף הוצאו לחל"ת, שני שלישים מהם היו נשים.

תרשים ב.18:

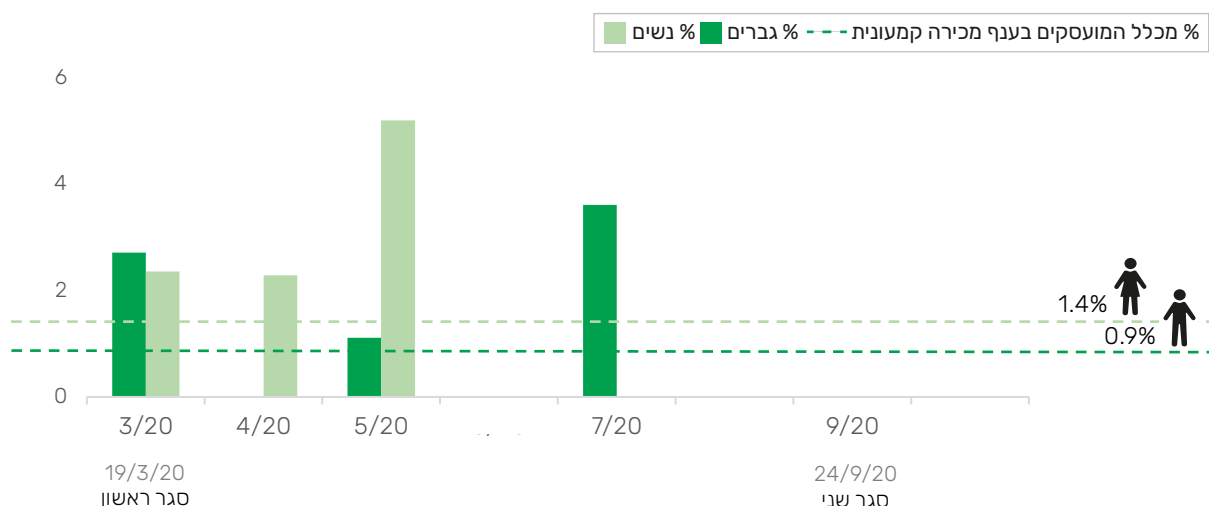
אחוז הערבים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף מכירה קמעונית (2020)



אף על פי שבענף עובדים יותר גברים ערבים, נשים ערביות הוצאו לחל"ת באחוזים גבוהים יותר מגברים ערבים בסגר הראשון, ובמאי וביולי. ברוב התקופה אחוז היוצאים לחל"ת בקרב עובדים ערבים, בייחוד גברים, התאים ואף היה נמוך יותר מחלקם מכלל המועסקים בענף, פרט לחודש אוגוסט. בתקופות הסגרים, העובדים הערבים אף עבדו יותר. אפשר להניח שהם מועסקים הרבה יותר ברשתות המזון.

תרשים ב.19:

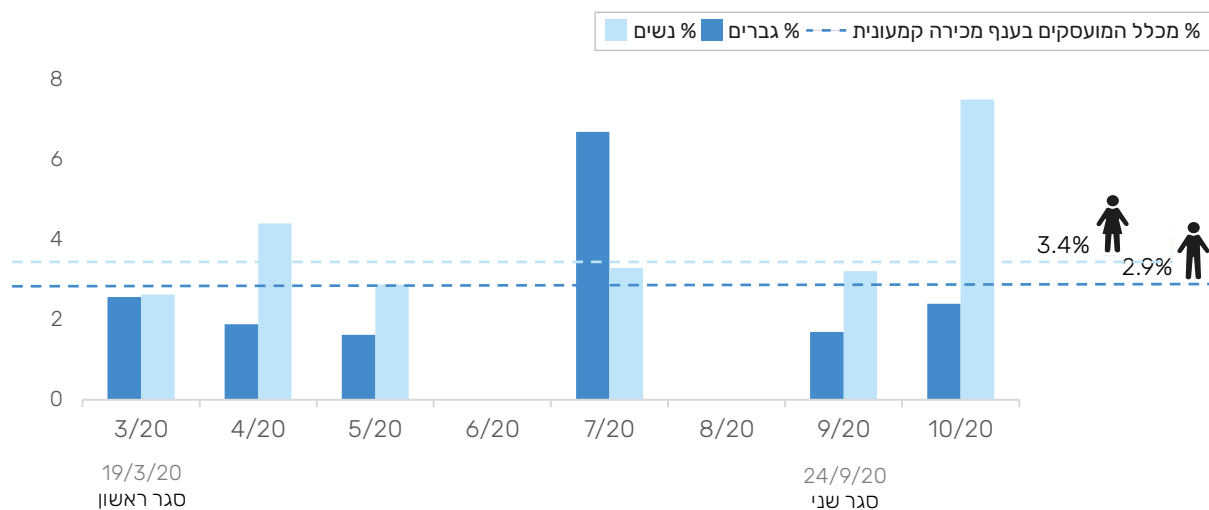
אחוז יוצאי אתיופיה מכלל הנמצאים בחל"ת בענף מכירה קמעונית (2020)



אחוז הגברים והנשים יוצאי אתיופיה שהיו בחל"ת בסגר הראשון ובחודשים מאי ויולי היה גבוה מהאחוז שלהם בכוח האדם בענף.

תרשים ב.20:

אחוז החרדים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף מכירה קמעונית (2020)



ברוב החודשים אחוז הנשים והגברים החרדים בקרב המוצאים לחל"ת בענף הקמעונות היה נמוך מאוד ביחס לחלקם מכלל המועסקים בענף, מלבד גברים ביולי ונשים באפריל ובאוקטובר.

ענף שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות

סדר	ענף כלכלי	תיאור	תכולה	שכר ממוצע למשרת שכיר (נתוני 2019)
H	53-49	שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות	הובלה יבשתית, ימית ואווירית של נוסעים ומטענים. כולל שירותי דואר ובלדרות (כולל שירותי שליחים שאינם שליחי מזון).	11,743 ₪

הקדמה

ענף התחבורה מעסיק בעיקר גברים (77% מכוח האדם בענף הם גברים). נשים מכלל הקבוצות נמצאות בתת ייצוג בענף, ואילו גברים ערבים ויוצאי אתיופיה מועסקים בענף בייצוג יתר וגברים חרדים בייצוג כמעט שוויוני. השכר בענף דומה לשכר הממוצע במשק.

הקורונה השפיעה על ענף התחבורה ועל השימוש בתחבורה הציבורית פעמיים. פעם אחת בגלל סגירת מקומות העבודה, אנשים לא היו זקוקים לשירותי תחבורה, ופעם שנייה, מפני שמדובר בכלי תחבורה שקשה לשמור בהם על ריחוק חברתי, ואנשים נטו להשתמש בהם פחות בשל חשש מהידבקות.

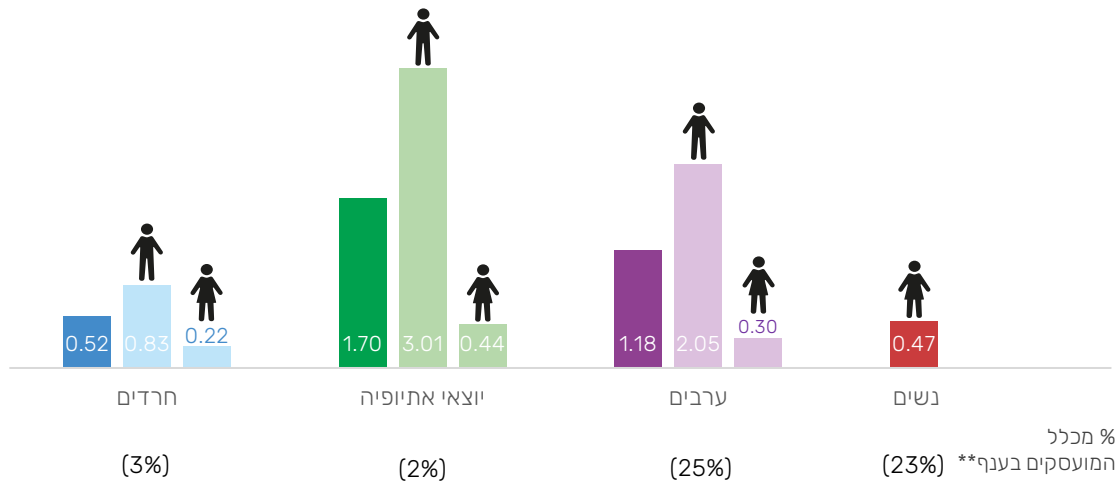
בתחילת המשבר, בחודשים מרץ ואפריל, המשק נכנס למצב זעזוע ואי-ודאות, ולכן גם התחבורה הציבורית הופסקה בהיקף כמעט מלא. בחודשים שלאחר מכן נפתחה התחבורה הציבורית, אולם באופן חלקי. בסגר השני צומצם שוב היקף התחבורה ב-50%.

ממצאים עיקריים

- עם פרוץ המגפה העובדים בענף שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות הוצאו לחל"ת בשיעורים גבוהים לאורך כל תקופת המשבר. בין שליש ל-11% מהמועסקים בענף היו בחל"ת לאורך עשרת החודשים שנבדקו בשנת 2020.
- אף על פי שנשים מהוות פחות מרבע מכוח האדם בענף שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות, חלקן בקרב המוצאים לחל"ת היה גבוה מאוד לאורך כל התקופה (בין 25% ל-42%).
- הקבוצות שנפגעו מהיציאה לחל"ת בעיקר בענף זה הם גברים חרדים ויוצאי אתיופיה ונשים ערביות.
- אחוז המועסקים הערבים הגברים היה נמוך בקרב המוצאים לחל"ת ביחס לחלקם בכוח העבודה בענף.

תרשים ב.21:

ציון הייצוג* של קבוצות המדד בענף שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות, לפי מין (2018)



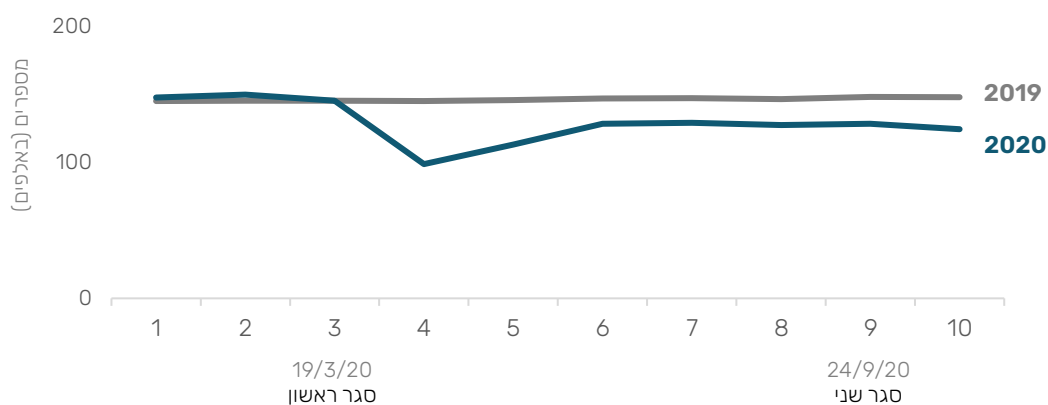
* שיעור ההעסקה של כל קבוצה בענף בהשוואה לשיעור העבודה בגיל העבודה (18-64). $0.00 =$ ייצוג חסר קיצוני, $0.90-1.10 =$ ייצוג שוויוני, 1.11 ומעלה = ייצוג יתר.

** נתוני 2020.

נשים נמצאות בייצוג חסר משמעותי בענף שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות ומהוות כרבע ממנו. כל הנשים מקבוצות הגיוון, ערביות, חרדיות ויוצאות אתיופיה, נמצאות בייצוג חסר בענף. גברים ערבים ויוצאי אתיופיה נמצאים בייצוג יתר גבוה מאוד בענף. גברים חרדים נמצאים בייצוג כמעט שוויוני בענף.

תרשים ב.22:

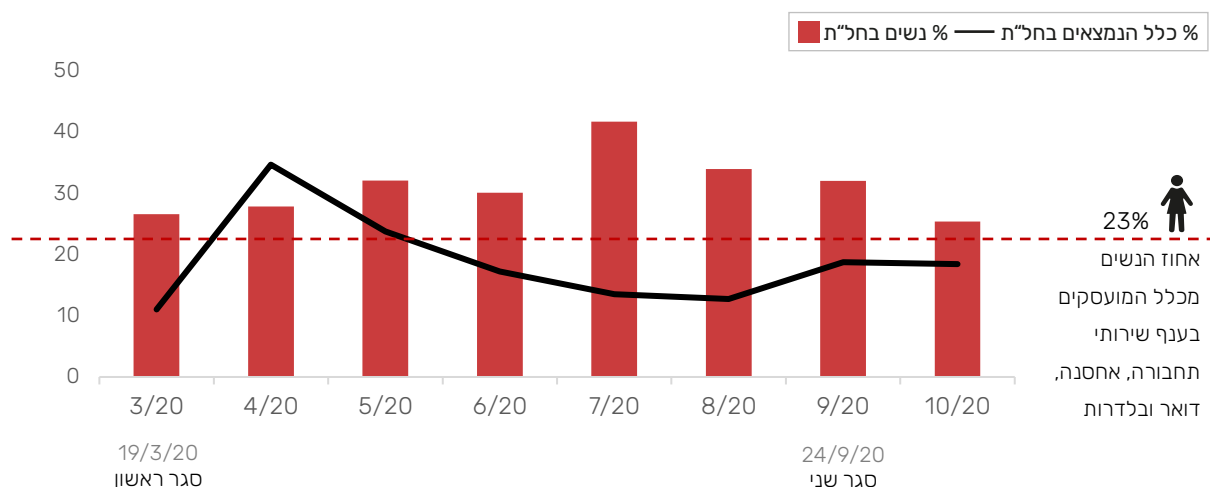
מספר משרות שכיר בענף שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות (2019-2020)



התעסוקה בענף התחבורה נפגעה פגיעה של ממש בחודשי משבר הקורונה ולא התאוששה לחלוטין במהלך כל תקופת המחקר. באפריל ירדה התעסוקה בכ-50%, מ-145,100 ל-98,700 משרות שכיר. עד יוני עלתה התעסוקה ל-128,500 משרות שכיר ונשארה ברמה זו.

תרשים ב.23:

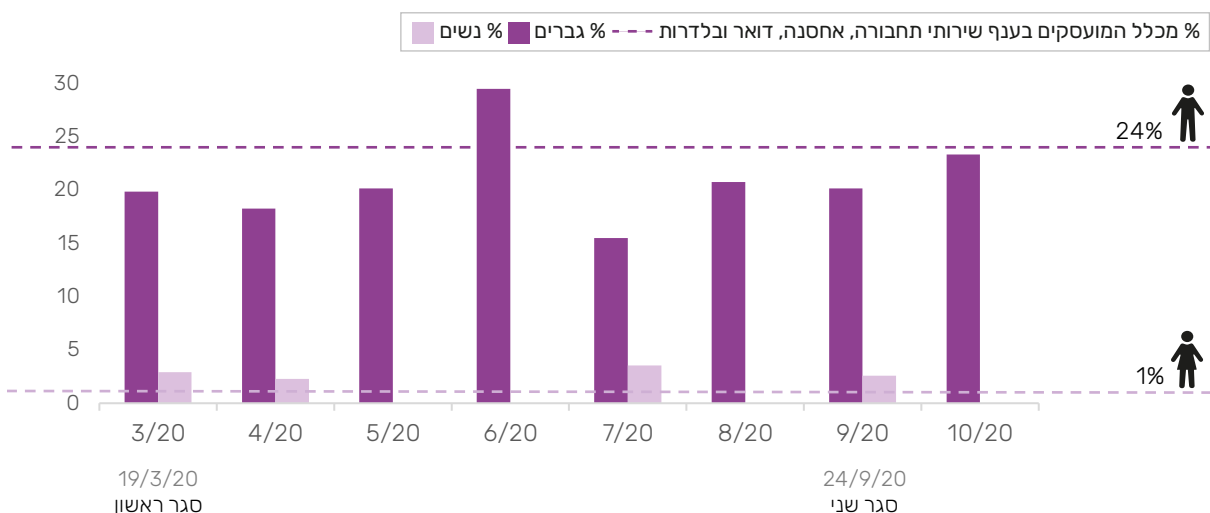
אחוז הנשים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות (2020)



אף שנשים מהוות פחות מרבע מכוח האדם בענף שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות, חלקן מכלל הנמצאים בחל"ת בענף היה גבוה לאורך כל תקופת המשבר. בחודש אפריל 35% מהעובדים בענף הוצאו לחל"ת, 28% מהם נשים. גם בתקופות שבין הסגרים יותר מ-10% מהענף הוצאו לחל"ת, ושליש מהם היו נשים. מהתרשים עולה גם שאחוז הנשים בקרב הנמצאים בחל"ת עלה בחודשים שבין הסגרים, כאשר עובדים רבים כן חזרו לעבודה. נתון זה מראה שפחות נשים הוחזרו מחל"ת בין הסגרים.

תרשים ב.24:

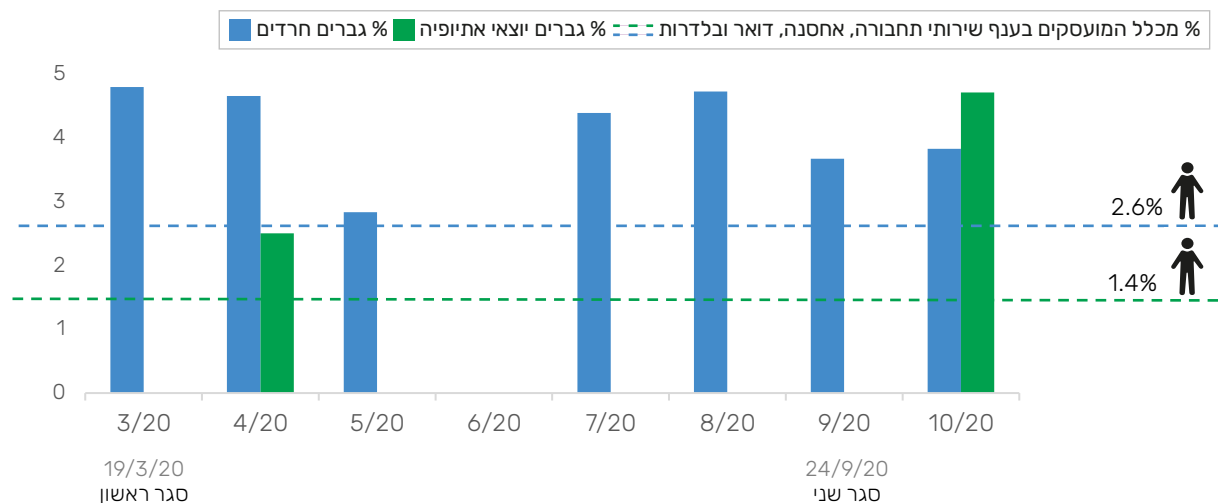
אחוז הערבים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות (2020)



אחוז הגברים הערבים שהוצאו לחל"ת היה נמוך מחלקם בכלל המועסקים בענף, מלבד ביוני. אחוז הנשים הערביות שהוצאו לחל"ת היה גבוה מחלקן בכלל המועסקים בענף.

תרשים ב.25:

אחוז יוצאי אתיופיה וחרדים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות (2020)



בסגר הראשון והשני, אחוז הגברים יוצאי אתיופיה היה גבוה בקרב המוצאים לחל"ת ביחס לחלקם בכוח האדם בענף. לאורך כל התקופה אחוז הגברים החרדים היה גבוה בקרב המוצאים לחל"ת ביחס לחלקם בכוח האדם בענף.

ענף שירותי אירוח ואוכל

סדר	ענף כלכלי	תיאור	תכולה	שכר ממוצע למשרת שכיר (נתוני 2019)
1	56-55	שירותי אירוח ואוכל	שירותי אירוח כולל בתי מלון, אכסניות, צימרים וכדומה. מסעדות, קיוסקים ודוכנים ואולמות אירועים	5,160 ₪

הקדמה

צורת ההעסקה בענף היא על פי רוב תקופתית ושעתית, והשכר בו נמוך מאוד (פחות ממחצית השכר הממוצע במשק).

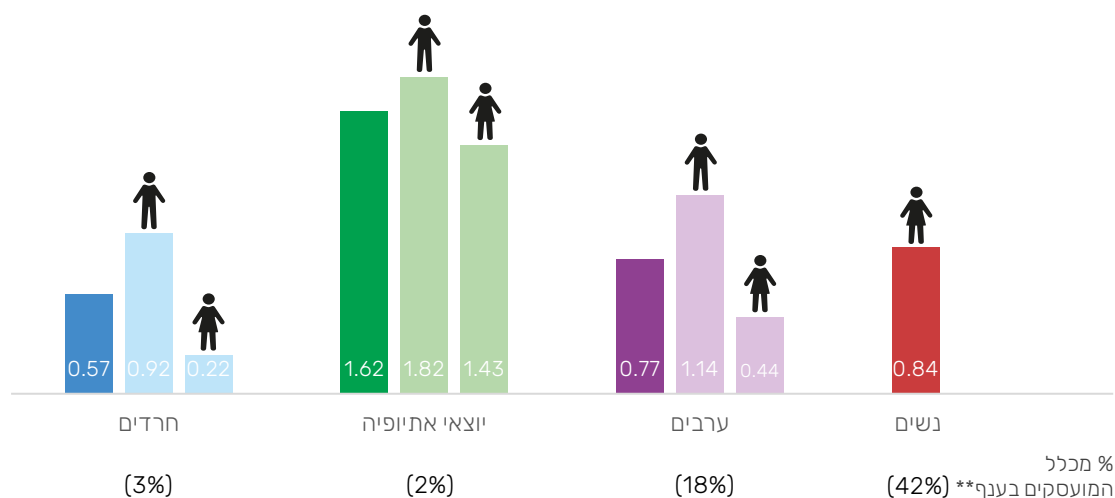
אופי העבודה של עובדים מקבוצות הגיוון בענף הוא בעיקר עבודה של צווארון כחול, הדורשת מאמץ פיזי. ענף זה מעניק שירותים הניתנים בפועל. לא ניתן לספק בענף זה שירותים היברידיים של מסחר מקוון כמו בענפים אחרים, או להסיט עובדים לעבודה מהבית. שירותי המשלוחים אינם כלולים בענף זה.

ממצאים עיקריים

- ענף שירותי אירוח ואוכל נפגע קשות מהמגפה. התעסוקה נפסקה כמעט לחלוטין בסגר הראשון ולא עלתה על שני שלישים מהתעסוקה המקורית לאורך כל התקופה.
- בשני הסגרים אחוז הנשים שהוצאו לחל"ת היה גבוה יותר מחלקן בענף.
- עובדים ערבים, גברים ונשים, היו בייצוג גבוה מאוד בקרב הנמצאים בחל"ת בין הסגרים, בשעה שרוב העובדים הוחזרו לעבודה.
- יוצאי אתיופיה הוצאו גם הם לחל"ת בשיעורים גבוהים מחלקם בענף. בסגר הראשון נפגעו בעיקר נשים, ובסגר השני בעיקר גברים.
- ברוב התקופה, חרדים, נשים וגברים היו בחל"ת באחוז זהה לחלקם בענף או גבוה ממנו.

תרשים ב.26:

ציון הייצוג* של קבוצות המדד בענף שירותי אירוח ואוכל, לפי מין (2018)

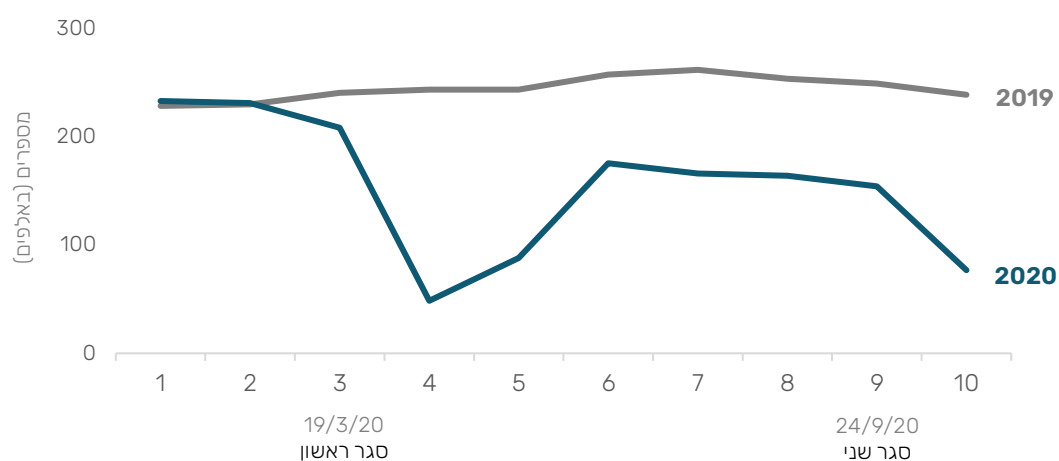


* שיעור ההעסקה של כל קבוצה בענף בהשוואה לשיעור העבודה בגיל העבודה (18-64). $0.00 =$ ייצוג חסר קיצוני, $0.90-1.10 =$ ייצוג שוויוני, 1.11 ומעלה = ייצוג יתר.
 ** נתוני 2020.

בענף שירותי אירוח ואוכל ייצוג גבוה לכל קבוצות הגיוון שנבחנו מלבד נשים ערביות חרדיות.

תרשים ב.27:

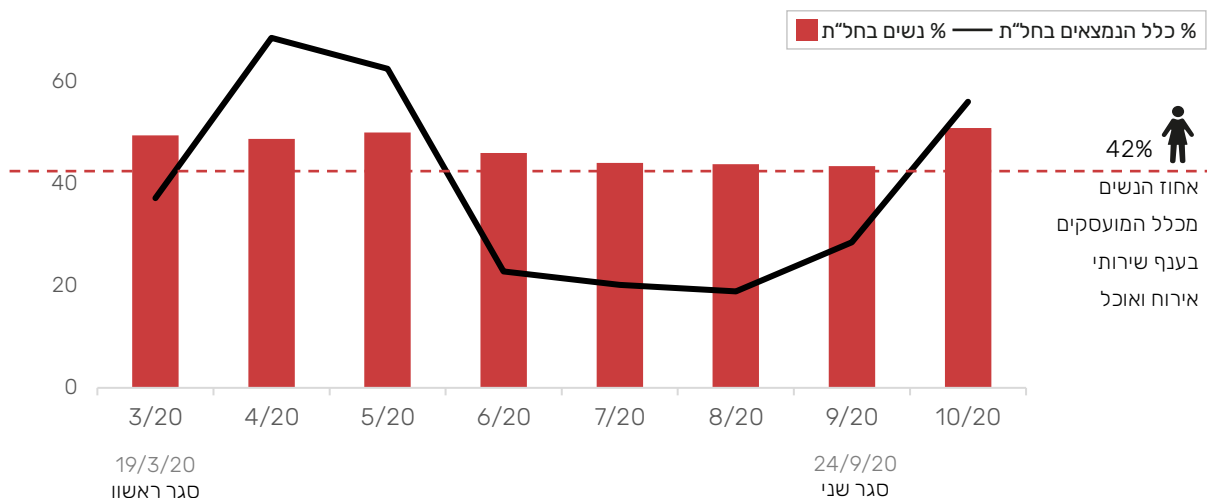
מספר משרות שכיר בענף שירותי אירוח ואוכל, השוואה שנתית (2020-2019)



הענף נפגע קשות בתקופת המגפה והתעסוקה בו ירדה מכ-250,000 אלף משרות ל-50,000 בסגר הראשון, ולא התאוששה מעבר ל-175,000 לאורך כל התקופה. בסגר השני אפשר לראות שוב ירידה חדה במספר משרות שכיר בענף, 76,600 באוקטובר 2020 לעומת 154,100 בספטמבר.

תרשים ב.28:

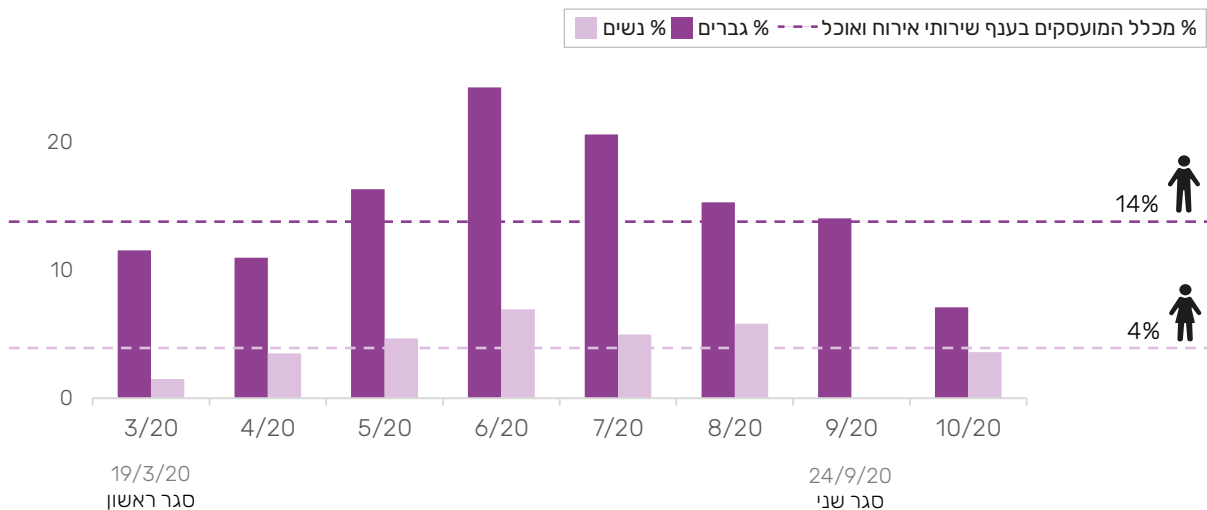
אחוז הנשים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף שירותי אירוח ואוכל (2020)



למרות שיעור התעסוקה הנמוך של נשים בענף, האחוז שלהן בקרב היוצאים לחל"ת היה גבוה בשני הסגרים. אילו נטל החל"ת היה מחולק באופן שוויוני, אחוז הנשים בחל"ת לא היה עובר את הקו המקווקו בתרשים ב.28.

תרשים ב.29:

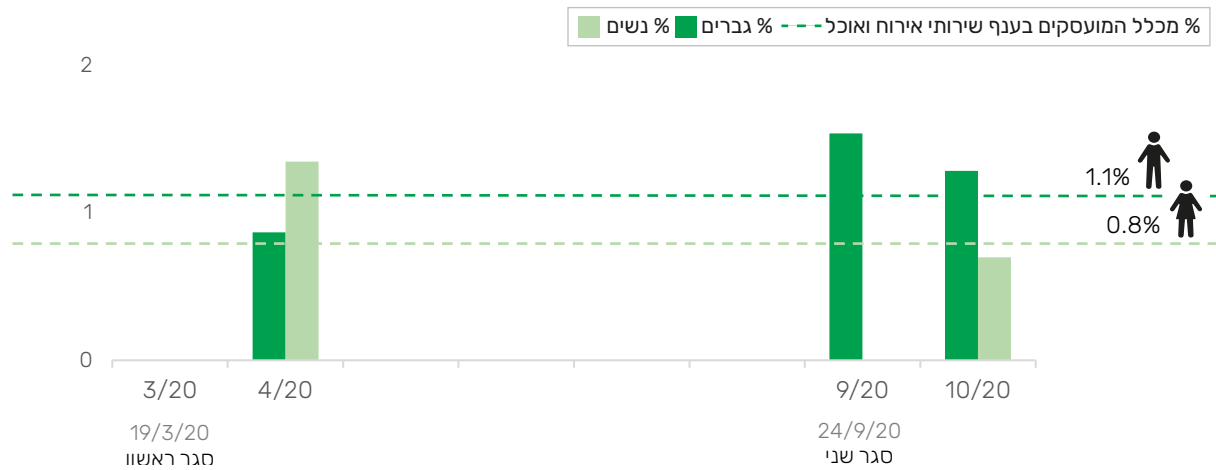
אחוז הערבים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף שירותי אירוח ואוכל (2020)



אחוז הנשים והגברים הערבים שיצאו לחל"ת היה שווה ביחס לחלקם מכלל המועסקים בענף בסגר הראשון, בחודש אפריל. אולם בין הסגרים, כאשר רבים חזרו לעבודה, אחוז הגברים והנשים הערבים בקרב הנמצאים בחל"ת היה גבוה מאוד, מעבר לחלקם בכלל המועסקים. אומנם הנתונים אינם מראים זאת ישירות, אולם רואים כי מבין החוזרים מהחל"ת, אחוז הערבים, הגברים והנשים, היה הנמוך מבין היוצאים לחל"ת.

תרשים ב.30:

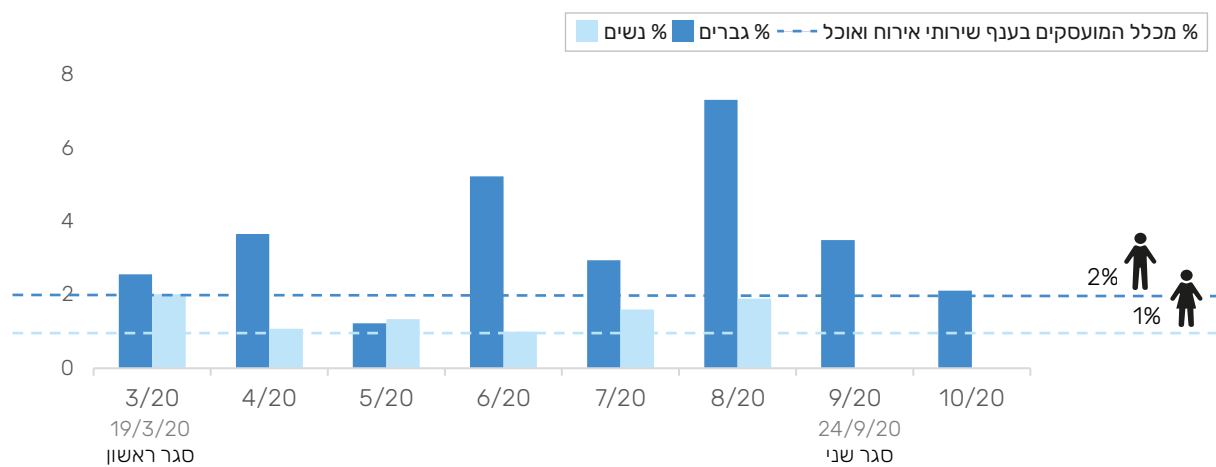
אחוז יוצאי אתיופיה מכלל הנמצאים בחל"ת בענף שירותי אירוח ואוכל (2020)



יוצאות ויוצאי אתיופיה מועסקים בענף שירותי האוכל והאירוח בייצוג יתר ביחס לחלקם באוכלוסייה בגיל העבודה. בקרב המוצאים לחל"ת היה ייצוג היתר של יוצאי אתיופיה גבוה עוד יותר. בסגר הראשון נשים יוצאות אתיופיה הוצאו לחל"ת באחוז גבוה יותר משיעורן בענף, ובסגר השני היו אלו גברים שהוצאו לחל"ת באחוז יתר.

תרשים ב.31:

אחוז החרדים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף שירותי אירוח ואוכל (2020)



ברוב התקופה אחוז העובדים החרדים בחל"ת, הן גברים הן נשים, היה גבוה מחלקם במועסקים בענף או שווה להם.

אחוז הנשים החרדיות שהוצאו לחל"ת בתחילת הסגר הראשון היה גבוה ביחס לחלקן מכלל המועסקים בענף, ונשאר כך רוב התקופה בין הסגרים. אחוז הגברים החרדים שהוצאו לחל"ת היה גבוה ביחס לחלקם מכלל המועסקים בענף, מלבד חודש מאי, שבו אחוז הגברים החרדים בחל"ת היה נמוך, ובאוקטובר, בסגר השני, אז אחוז הגברים החרדים בחל"ת שוויוני.

ענף תכנות מחשבים

סדר	ענף כלכלי	תיאור	תכולה	שכר ממוצע למשרת שכיר (נתוני 2019)
כ	62	מידע ותקשורת: תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	תכנות וייעוץ בתחום המחשבים כולל מרכזי מחקר ופיתוח של תוכנה	24,551 ₪

הקדמה

ענף תכנות המחשבים כמעט שלא נפגע ממשבר הקורונה, הרבה בזכות צורת העבודה בו וגמישות ההסתגלות לדפוס של עבודה מרחוק ועבודה מהבית. בהרבה מהעסקים בענף זה, דפוס של עבודה מהבית היה נהוג עוד הרבה לפני המשבר. עם זאת, עם פרוץ המגפה, כנראה בגלל הזעזוע המהיר שאליו נכנס המשק באפריל וחוסר הזמן להתארגנות מתאימה, חלה ירידה חד פעמית רגעית בתעסוקה בענף.

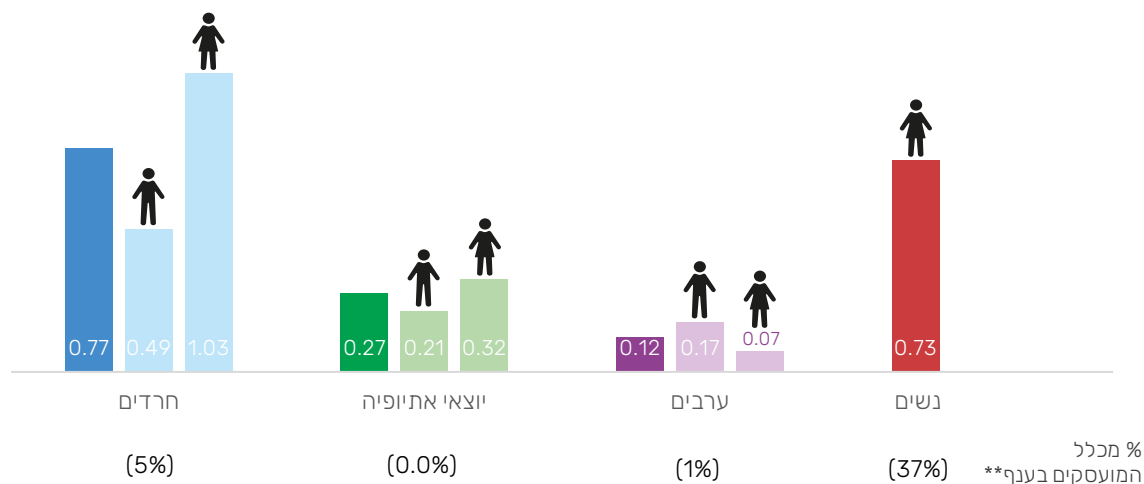
הגיוון בכוח האדם בענף תכנות מחשבים נמוך יחסית, מלבד תעסוקת חרדים. נשים באופן כללי ונשים וגברים ערבים ויוצאי אתיופיה נמצאים בייצוג חסר בענף. נשים חרדיות נמצאות בייצוג שוויוני, וגברים חרדים בייצוג כמעט שוויוני. השכר בענף תכנות המחשבים הוא גבוה, פי 2 מהשכר הממוצע במשק.

ממצאים עיקריים

- התעסוקה בענף תכנות המחשבים נותרה יציבה יחסית, מלבד הסגר הראשון בחודש אפריל, שבו ירדה התעסוקה ב-12.5% ו-9% מהמועסקים הוצאו לחל"ת בחודש זה, יותר ממחציתם נשים.
- נשים מהוות רק כשליש מכוח האדם בענף, אולם אחוז הנשים בחל"ת היה גבוה מחלקן בכוח האדם לאורך רוב תקופת המשבר.
- אף שהגיוון בכוח האדם בענף תכנות מחשבים נמוך יחסית, עובדים מקבוצות גיוון - בעיקר גברים ערבים ונשים חרדיות - הוצאו לחל"ת באחוזים גבוהים.

תרשים ב.32:

ציון הייצוג* של קבוצות המדד בענף תכנות מחשבים, לפי מין (2018)



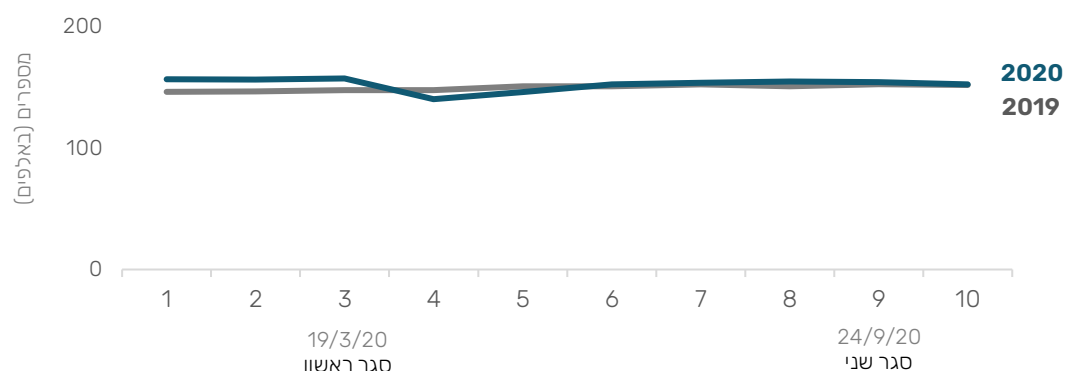
* שיעור ההעסקה של כל קבוצה בענף בהשוואה לשיעור העבודה בגיל העבודה (18-64). $0.00 =$ ייצוג חסר קיצוני, $0.90-1.10 =$ ייצוג שוויוני, 1.11 ומעלה = ייצוג יתר.

** נתוני 2020.

הגיוון בכוח האדם בענף תכנות מחשבים נמוך יחסית. ייצוג הנשים בענף הוא 37% מייצוגן בגיל העבודה באוכלוסייה הכללית, והן מרוויחות 64% משכר הגברים בענף, כמצוין בפרק א. מועסקים ערבים וישראלית-ערבית נמצאים בייצוג חסר מהותי/מינימלי בענף, ואילו יהודים נמצאים בייצוג גבוה. ייצוג היהודים בענף הוא בעיקר של נשים חרדיות שאינן אקדמאיות, אשר ייצוגן בתכנות מחשבים שווה לזה שבאוכלוסייה הכללית, אולם בשכר נמוך משכר קבוצת הרוב - 45% משכר קבוצת הרוב.

תרשים ב.33:

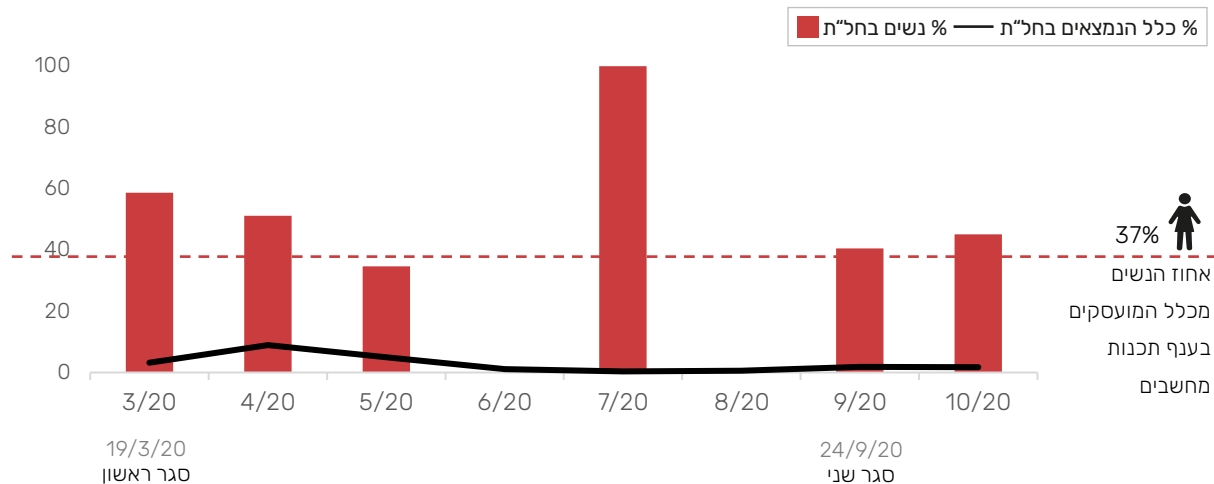
מספר משרות שכיר בענף תכנות מחשבים, השוואה שנתית (2019-2020)



עם פרוץ המגפה חלה ירידה חד פעמית של 12.5% בתעסוקה בענף, מ-157,500 משרות ל-140,000.

תרשים ב.34:

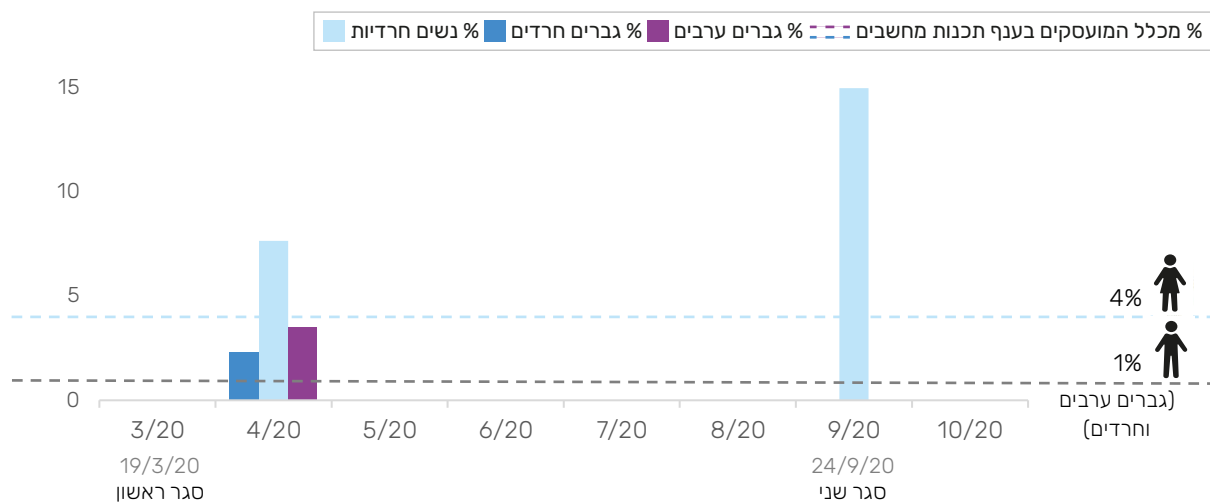
אחוז הנשים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף תכנות מחשבים (2020)



באפריל הוצאו לחל"ת 9% מהמועסקים בענף תכנות מחשבים, יותר ממחציתם נשים. אפשר לראות שלאחר הסגר הראשון כמעט לא יצאו שכירים בענף לחל"ת, ומי שכן יצא, כנראה לא בהכרח מטעמי קורונה, היו על פי רוב נשים.

תרשים ב.35:

אחוז הערבים והחרדים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף תכנות מחשבים (2020)



אחוז הגברים הערבים המועסקים בענף נמוך מאוד (1%), עם זאת בסגר הראשון חלקם בקרב המוצאים לחל"ת היה יותר מכפול, 2.3%. אחוז החרדים, בייחוד נשים חרדיות שהוצאו לחל"ת, היה גבוה מחלקם בכוח העבודה בענף. נשים חרדיות מהוות 4% מכוח האדם בענף והיוו 7.6% מהמוצאים לחל"ת בסגר הראשון ו-15% בסגר השני.

ענף אומנות, בידור ופנאי

סדר	ענף כלכלי	תיאור	תכולה	שכר ממוצע למשרת שכיר (נתוני 2019)
R	93-90	אומנות, בידור ופנאי	תרבות ובידור - ספריות ומוזיאונים, מכוני כושר ובריכות שחייה, שמורות טבע, פארקי שעשועים, תיאטראות, בתי קולנוע	6,484 ₪

הקדמה

ענף אומנות, בידור ופנאי הוא ענף מגוון מגדרית מבחינה מספרית, אך סובל מייצוג נמוך של קבוצות הגיוון, בעיקר גברים ונשים ערבים וחרדים. הייצוג של יוצאי אתיופיה גבוה יותר ואף כמעט שוויוני אצל גברים. השכר הממוצע בענף הוא נמוך, כשני שלישים מהשכר הממוצע במשק.

הניתוח המוצג בפרסום זה הוא של המועסקים השכירים בענף. ענף זה כולל הרבה עובדים עצמאים ופריילנסרים. מכאן יש להניח שהפגיעה בענף קשה הרבה יותר ממה שמוצג בנתונים.

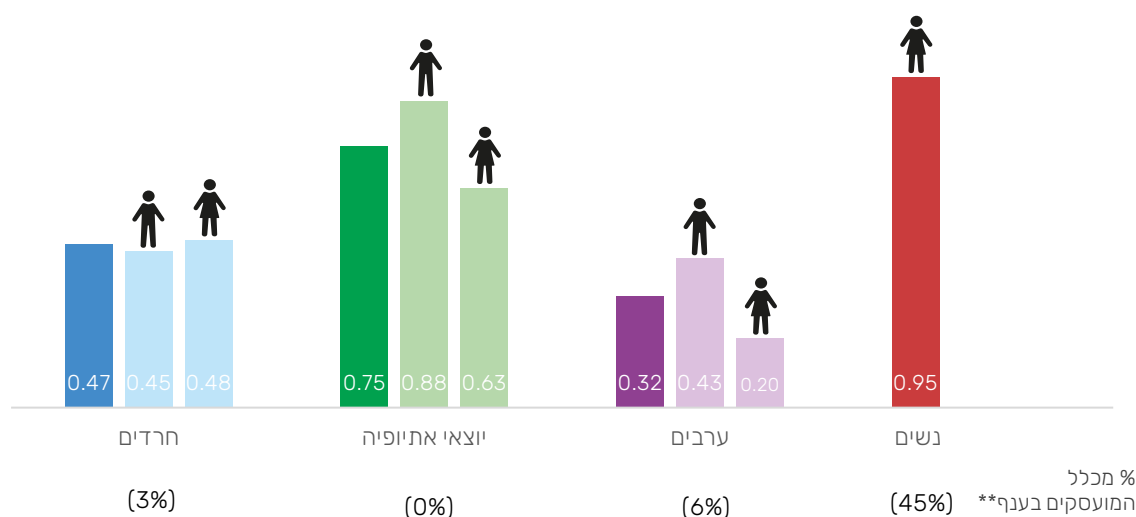
רוב העובדים מקבוצות גיוון בענף עובדים בעבודות פיזיות של תמיכה ותחזוקה, עבודות אשר אי אפשר לעשות מרחוק.

ממצאים עיקריים

- ענף אומנות, בידור ופנאי נפגע קשות מהמגפה. בתקופות הסגר יותר ממחצית מהמועסקים בענף הוצאו לחל"ת.
- אחוז הנשים שהוצאו לחל"ת בתחילת הסגר הראשון היה גבוה מחלקן בכוח העבודה בענף. לאחר מכן ולאורך כל תקופת המשבר אחוז הנשים שהוצאו לחל"ת נותר שוויוני או גבוה.
- מקרב החרדים, הנשים החרדיות היו הנפגעות העיקריות של הסגר הראשון. חלקן בחל"ת היה פי 5 מחלקן בכוח האדם בענף. בסגר השני, גם נשים וגם גברים חרדים היו בחל"ת באחוזים גבוהים.
- מקרב הערבים, עיקר הפגיעה הייתה בסגר הראשון, כאשר גברים ערבים הוצאו לחל"ת באחוזים גבוהים ונשים באחוזים שוויוניים.

תרשים ב.36:

ציון הייצוג* של קבוצות המדד בענף אומנות, בידור ופנאי ושיעורם מכלל המועסקים בענף, לפי מין (2018)



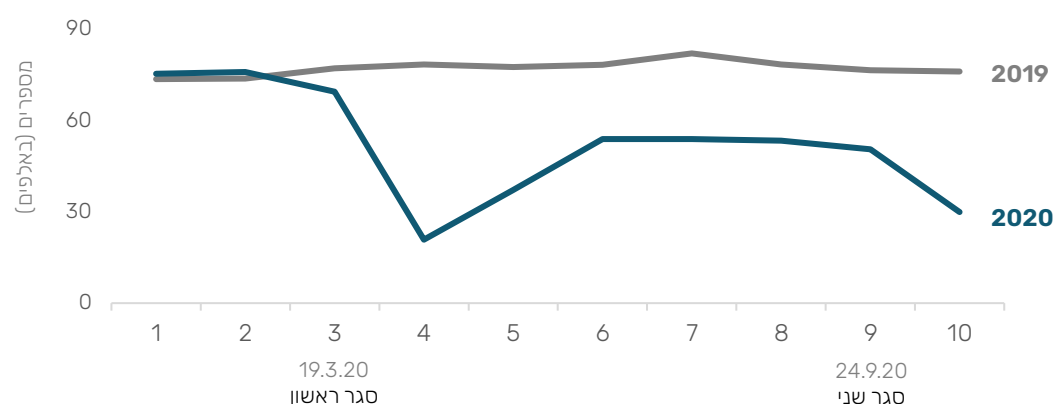
* שיעור ההעסקה של כל קבוצה בענף בהשוואה לשיעור העבודה בגיל העבודה (18-64). $0.00 =$ ייצוג חסר קיצוני, $0.90-1.10 =$ ייצוג שוויוני, 1.11 ומעלה = ייצוג יתר.

** נתוני 2020.

נשים מהוות כמחצית מכלל המועסקים בענף אומנות, בידור ופנאי. ערבים, יוצאי אתיופיה וחרדים נמצאים בתת ייצוג בענף, מלבד גברים יוצאי אתיופיה ששיעורם בענף כמעט שוויוני.

תרשים ב.37:

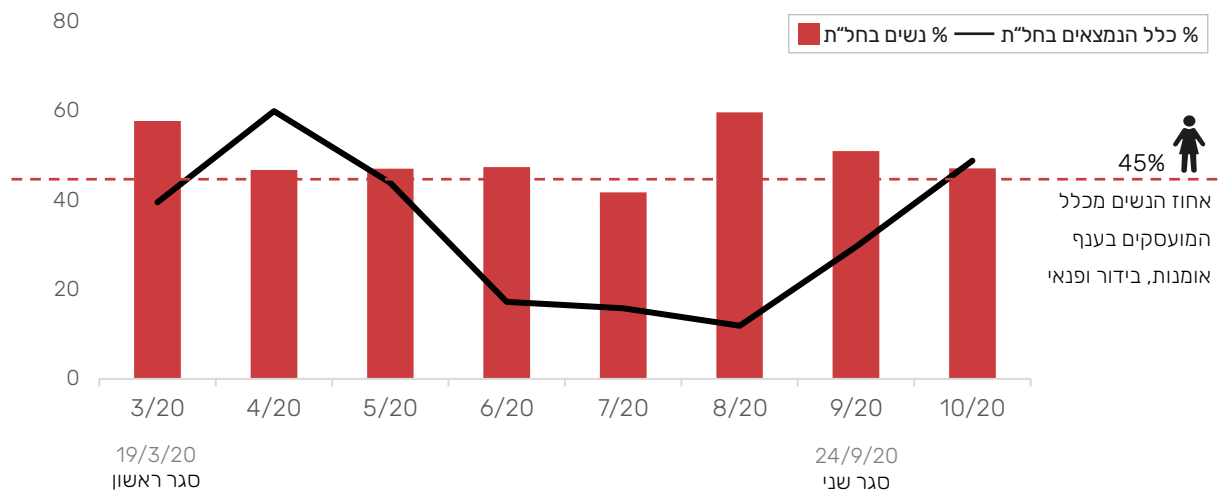
מספר משרות שכיר בענף אומנות, בידור ופנאי, השוואה שנתי (2019-2020)



ענף אומנות, בידור ופנאי חווה ירידה גדולה בהיקף התעסוקה במשבר הקורונה. בסגר הראשון ירדה התעסוקה מכ-70,000 משרות שכיר במרץ ל-20,000 בלבד. הענף לא התאושש מעבר ל-54,000 משרות שכיר בין הסגרים, וירד שוב ל-30,000 בסגר השני. ענף זה כולל הרבה עובדים עצמאים ופריילנסרים. יש להניח שהפגיעה בענף זה קשה הרבה יותר ממה שמוצג בנתונים.

תרשים ב.38:

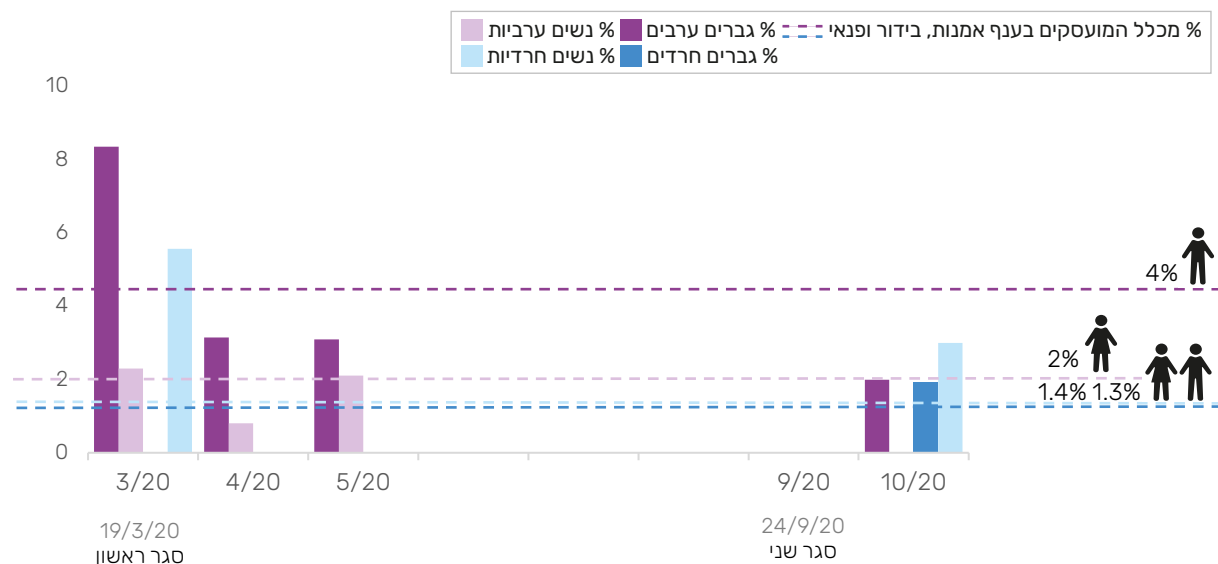
אחוז הנשים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף אומנות, בידור ופנאי (2020)



אחוז הנשים שהוצאו לחל"ת בתחילת הסגר הראשון היה גבוה מחלקן בכוח העבודה בענף (המסומן בקו המקווקו). לאחר מכן ולאורך כל תקופת המשבר הוא נותר שוויוני או גבוה.

תרשים ב.39:

אחוז הערבים והחרדים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף אומנות, בידור ופנאי (2020)



בסגר הראשון נשים וגברים ערבים הוצאו לחל"ת באחוז גבוה מחלקם בענף, אולם בהמשך הסגר ירד חלקם מבין הנמצאים בחל"ת.

בקרב החרדים, הנפגעות העיקריות בסגר הראשון היו נשים חרדיות, שהיו בחל"ת באחוז גבוה כמעט פי 5 מחלקן בענף. בסגר השני, נשים וגברים חרדים היו בחל"ת באחוז גבוה ביחס להעסקה שלהם, אולם באחוזים נמוכים יותר.

ענף שירותי בריאות, רווחה וסעד

סדר	ענף כלכלי	תיאור	תכולה	שכר ממוצע למשרת שכיר (נתוני 2019)
Q	88-86	שירותי בריאות, רווחה וסעד	שירותי בריאות - בתי חולים כלליים, בתי חולים ומוסדות לבריאות הנפש וסיעודיים (כגון בתי אבות). כולל מרפאות ציבוריות, לרבות קופות החולים ורפואת שיניים	9,359 ₪

הקדמה

ענף שירותי בריאות, רווחה וסעד נחלק באופן גס לשניים: רפואת חירום הכוללת בעיקר מועסקים בבתי חולים, ורפואה שאינה חירום ומשלימה, כגון מכונים בבתי חולים ואף קופות חולים. רוב המועסקים בענף הן נשים (79%). נשים חרדיות וערביות נמצאות במיוחד בייצוג יתר גבוה של פי 2 ופי 3 משיעורן באוכלוסייה בגיל העבודה.

נגיף קורונה משפיע בראש ובראשונה על התחלואה באוכלוסייה. ההתמודדות עם הנגיף המידבק הייתה בעיקרה בשלב הראשון לשמר את ענף הבריאות ואת בתי החולים בפרט, ולא לגרום לקריסתם. הציפייה בענף זה ששיעור המועסקים יעלה, בייחוד בחודשי התפרצות המגפה ובשיאה בחודשי הסגר, אולם לא כך הוא הדבר.

בתקופת הקורונה מועסקי רפואת החירום לא נפגעו, אלא ההפך, נוצר ביקוש לכוח אדם, נפתחו תקנים לעובדים, מרמת הרופאים ועד לכוח העזר. לעומת זאת, ברפואה המשלימה אפשר לראות הוצאת עובדים לחל"ת, בייחוד בתקופת הסגר הראשון.

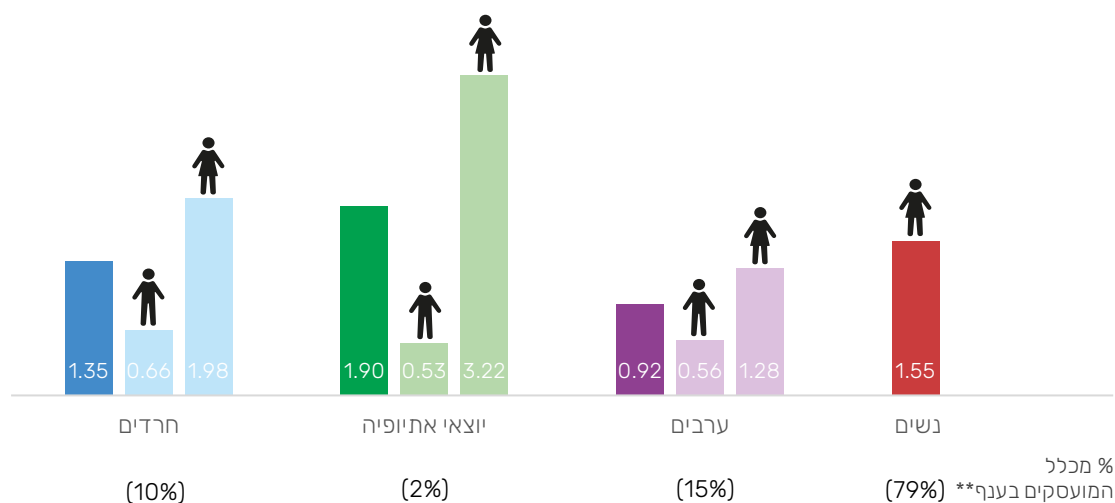
תקופת הסגר הראשון התאפיינה בחוסר ודאות, בהסתגלות למצב החדש ובלמידת המציאות החדשה והמורכבת. רפואת החירום פעלה כרגיל ואף תוגברה, ואילו הרפואה שאינה חירום, הכוללת למשל רפואה משלימה וניתוחים אלקטיביים, הושבתה כמעט לחלוטין. קופות החולים עברו למצב חירום. בסגר השני נכנס ענף הבריאות לשגרה.

ממצאים עיקריים

- הוצאת העובדים לחל"ת בענף הייתה בעיקר בשירותי הרפואה שאינם שירותי חירום, כמו מכוני האסתטיקה, כוח אדם פרטי בקופות החולים, מכוני פיזיותרפיה, לבורנטים וכו'. שירותים אלו כוללים על פי רוב נשים.
- כל הנשים מקבוצות הגיוון (נשים ערביות, יוצאות אתיופיה וחרדיות) הוצאו לחל"ת בשיעורים גבוהים בהרבה מהגברים באותן קבוצות. 23% מכלל המועסקים בענף הן נשים מקבוצות הגיוון. כבר בתחילת הסגר הראשון, בחודש מרץ, שליש מכלל המוצאים לחל"ת היו נשים מקבוצות הגיוון. הדבר בלט בייחוד אצל יוצאות אתיופיה וחרדיות.
- נשים יוצאות אתיופיה לא הוצאו לחל"ת בשיעורים גבוהים בסגר הראשון, אך בתום הסגר, כאשר רוב העובדים חזרו לעבודה, שיעורן בקרב אלו שבכל זאת נמצאים בחל"ת היה גבוה מאוד.

תרשים ב.40:

ציון הייצוג* של קבוצות המדד בענף שירותי בריאות, רווחה וסעד, לפי מין (2018)



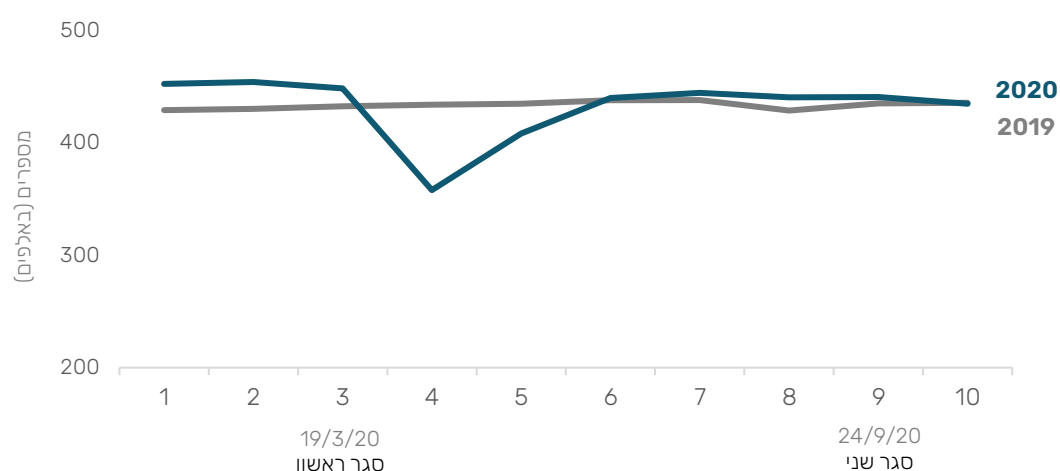
* שיעור ההעסקה של כל קבוצה בענף בהשוואה לשיעור העבודה בגיל העבודה (18-64). $0.00 =$ ייצוג חסר קיצוני, $0.90-1.10 =$ ייצוג שוויוני, 1.11 ומעלה = ייצוג יתר.

** נתוני 2020.

ענף שירותי בריאות, רווחה וסעד מתאפיין בייצוג יתר של נשים. בעיקר בולט ייצוג היתר של נשים יוצאות אתיופיה.

תרשים ב.41:

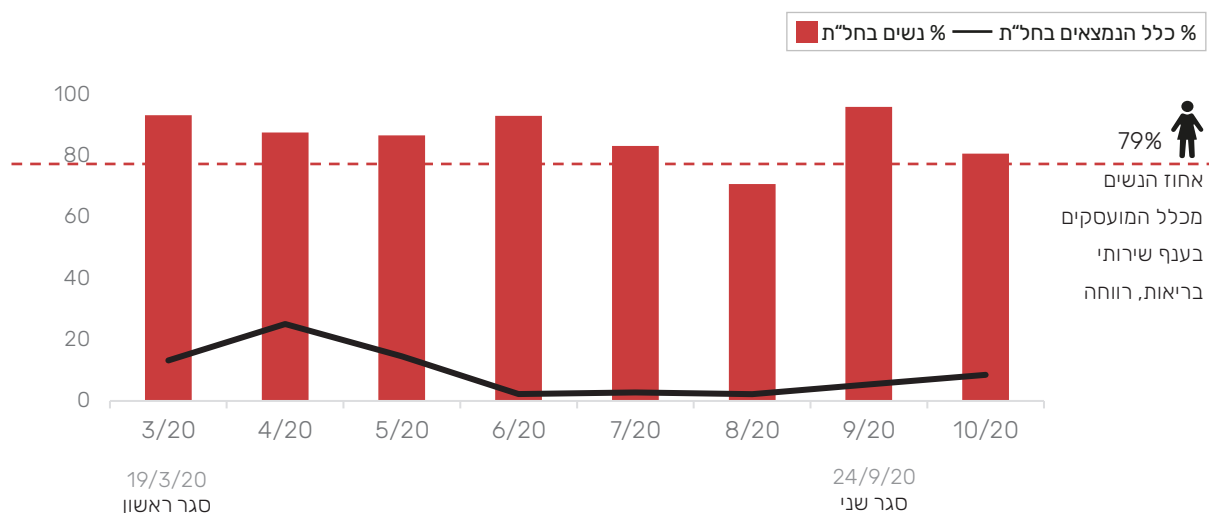
מספר משרות שכיר בענף שירותי בריאות, רווחה וסעד, השוואה שנתי (2019-2020)



בתחילת שנת 2020 התעסקה בענף שירותי בריאות, רווחה וסעד הייתה גבוהה לעומת השנה הקודמת. עם תחילת המשבר, בחודש אפריל, ירדה התעסקה בענף מ-448,800 משרות במרץ ל-358,000. עד חודש יוני 2020 התאושש הענף כמעט לגמרי ונשאר בתעסוקה קבועה ואף גבוהה יותר מהשנה הקודמת.

תרשים ב.42:

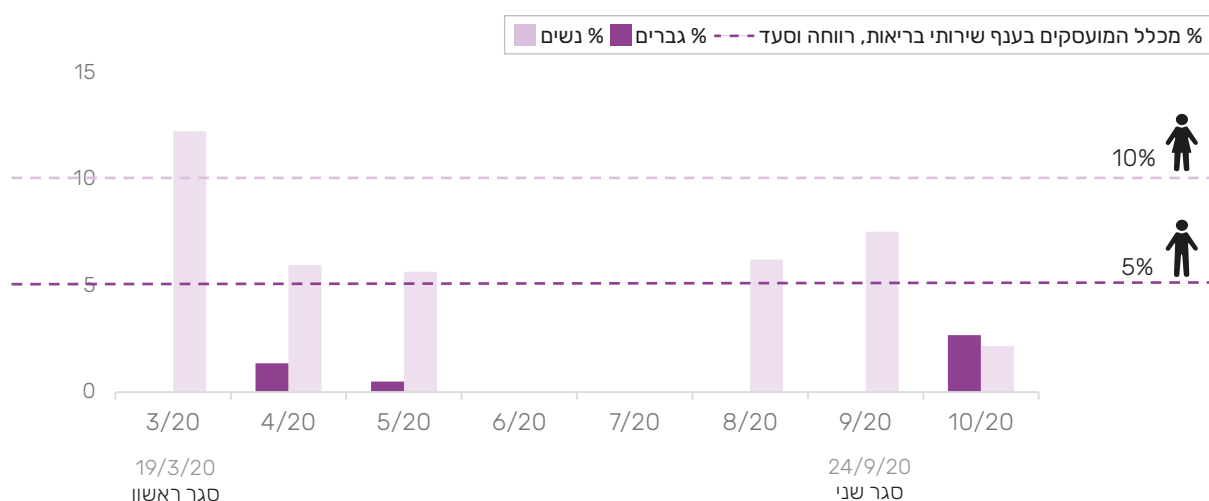
אחוז הנשים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף שירותי בריאות, רווחה וסעד (2020)



אחוז הנשים שהוצאו לחל"ת מכלל הנמצאים בחל"ת בענף היה גבוה מהאחוז שלהן בענף בשגרה בכל החודשים מלבד באוגוסט. בסגר הראשון רבע מהמועסקים בענף הוצא לחל"ת, 88% מהם היו נשים.

תרשים ב.43:

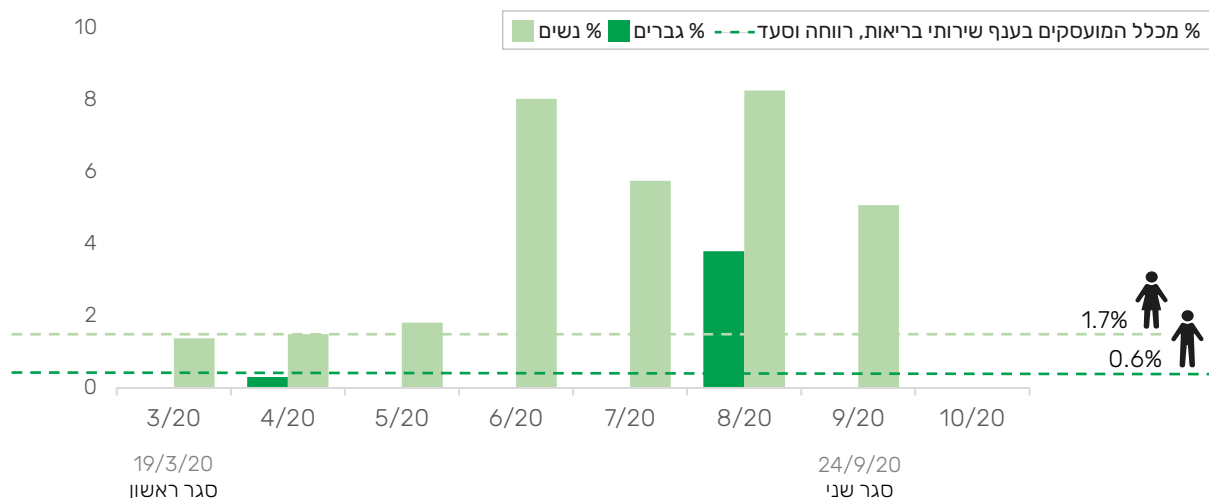
אחוז הערבים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף שירותי בריאות, רווחה וסעד (2020)



אחוז המועסקים הערבים שהוצאו לחל"ת בענף הבריאות היה נמוך מחלקם בכלל המועסקים בענף, פרט לחודש מרץ, שבו אחוז הנשים הערביות שיצאו לחל"ת היה גבוה מהאחוז שלהן בענף. בתחילת הסגר הראשון 12.2% מהיוצאים לחל"ת היו נשים ערביות. החל"ת פגע בנשים ערביות יותר מבגברים ערבים. אחוז הנשים הערביות שהוצאו לחל"ת בענף הבריאות היה גבוה בהרבה מזה של הגברים.

תרשים ב.44:

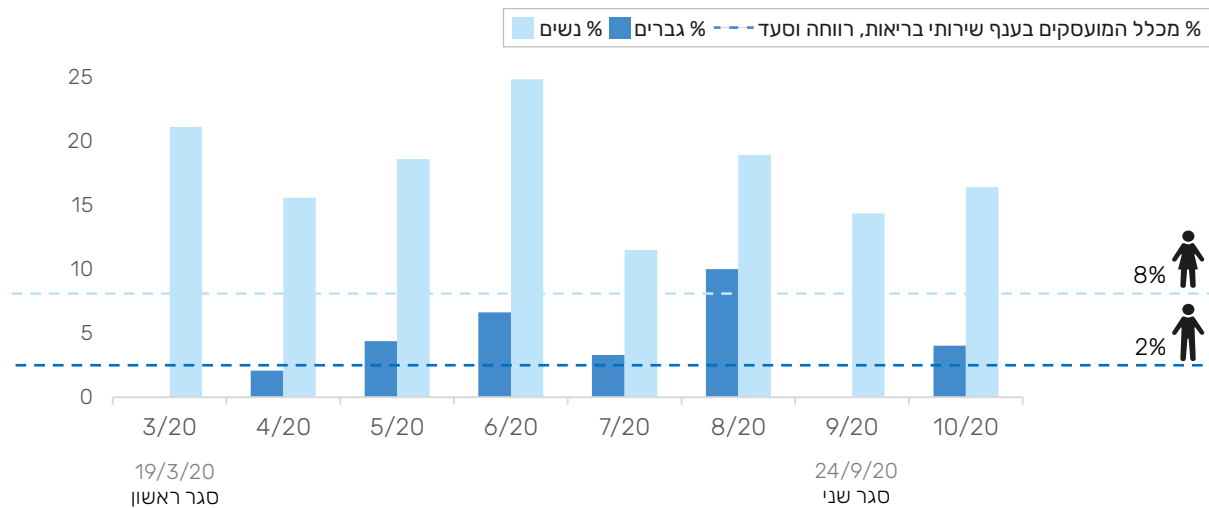
אחוז יוצאי אתיופיה מכלל הנמצאים בחל"ת בענף שירותי בריאות, רווחה וסעד (2020)



כמעט כל המועסקים יוצאי אתיופיה בענף שנמצאו בחל"ת היו נשים. בסגר הראשון הן הוצאו לחל"ת באחוז כמעט שוויוני לחלקן בענף, אולם לאחר הסגר הראשון, כאשר רוב העובדים הוחזרו לעבודה, אחוז יוצאות אתיופיה שהוצאו לחל"ת היה גבוה מאוד מחלקן בכוח האדם בענף. בסגר השני היוו נשים יוצאות אתיופיה 5%, בייצוג יתר מכלל המוצאים לחל"ת בענף הבריאות, מפני שהן מהוות רק 1.7% מהענף.

תרשים ב.45:

אחוז החרדים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף שירותי בריאות, רווחה וסעד (2020)



נשים חרדיות, ובמידה פחותה גברים חרדים, נמצאו בחל"ת באחוז גבוה מהאחוז שלהם בקרב המועסקים בענף. בחודש מרץ לדוגמה היוו נשים חרדיות חמישית מכלל המוצאים לחל"ת, בזמן שהן מהוות רק 8% מכוח העבודה בענף. באוקטובר, בסגר השני, הן היוו 16% מהמוצאים לחל"ת.

נספחים

לוח 1:

תכולה של ענפי הכלכלה ומשלחי היד השכיחים ביותר בכל ענף

שם הענף	סיווג הענף	תכולה	משלחי היד השכיחים ביותר בענף	שם משלח היד
תעשייה וחרושת C				
ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	12-10	עיבוד מוצרים מענפי החקלאות, הייעור והדיג למוצרי מאכל לבני אדם או לבעלי חיים; ייצור משקאות לא-אלכוהוליים ומים מינרליים, ייצור משקאות אלכוהוליים; בירה, יין ומשקאות אלכוהוליים מזוקקים; עיבוד של המוצר החקלאי טבק לצורה המתאימה לצריכה סופית.	751	מעבדי מזון ובעלי משלח יד דומה
			816	מפעילי מכוונות לייצור מוצרי מזון ומוצרים דומים
			932	פועלים לא מקצועיים בתעשייה
			132	מנהלים בתחומי התעשייה, הכרייה, הבנייה וההפצה
			833	נהגי משאיות כבדות ואוטובוסים
ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	14-13	הכנת סיבי טקסטיל וטוויתם, אריגה וגימור של טקסטיל ושל פריטי לבוש, ייצור פריטי טקסטיל מוכנים (לדוגמה: מצעים, שמיות, שטיחים, חבלים); כל סוגי התפירה (לפי הזמנה או בייצור המוני) בכל סוגי החומרים, של כל סוגי הלבוש וכן אביזרי לבוש.	753	בעלי מלאכה בתחום ההלבשה ובעלי משלח יד דומה
			132	מנהלים בתחומי התעשייה, הכרייה, הבנייה וההפצה
			815	מפעילי מכוונות לייצור מוצרי טקסטיל מפרווה ועור
			112	מנהלים כלליים (מנכ"לים) ומנהלים בכירים
			932	פועלים לא מקצועיים בתעשייה
ייצור תרופות	21	ייצור תכשירים ותרופות, הן קונוונציונליות (על בסיס כימיקלים) הן הומיאופתיות (על בסיס צמחים).	214	בעלי משלח יד בתחום ההנדסה (פרט להנדסת חשמל ואלקטרוניקה)
			813	מפעילי מתקנים ומכוונות לייצור מוצרים כימיקליים ומוצרי צילום
			211	בעלי משלח יד בתחום מדעי הפיזיקה וכדור הארץ
			132	מנהלים בתחומי התעשייה, הכרייה, הבנייה וההפצה
			311	הנדסאים וטכנאים בתחומי מדעי הפיזיקה וההנדסה
תעשיית מתכות בסיסיות	25-24	התכה וזיקוק של מתכות ברזליות ואל-ברזליות מעופרת, מפסולת ומברזל גולמי, וכן ייצור סגסוגות מתכת וסגסוגות-על באמצעות שילוב בין מתכות טהורות ליסודות כימיים אחרים; תוצר ההתכה והזיקוק – מטילי מתכת שמהם מפיקים יריעות, רצועות, מוטות, חוטי תיל, גלילים וצינורות, יציקות ברזל ומוצרי ברזל בסיסיים אחרים.	721	מעבדי לוחות מתכת (פחחים), יוצרי תבניות ליציקת מתכות, רתכים ובעלי משלח יד דומה
			432	פקידים לענייני רישום והובלה של חומרים
			932	פועלים לא מקצועיים בתעשייה
			834	מפעילי מתקנים ניידים
			132	מנהלים בתחומי התעשייה, הכרייה, הבנייה וההפצה
ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	26	ייצור מחשבים וציוד היקפי, ציוד תקשורת וציוד אלקטרוני דומה, לרבות רכיבים לציוד זה.	214	בעלי משלח יד בתחום ההנדסה (פרט להנדסת חשמל ואלקטרוניקה)
			821	מרכיבים
			311	הנדסאים וטכנאים בתחומי מדעי הפיזיקה וההנדסה
			251	מפתחי תוכנה ומנתחי יישומים
			215	מהנדסי חשמל ואלקטרוניקה

שם הענף	סיווג הענף	תכולה	משלחי היד השכיחים ביותר בענף	שם משלח היד
מסחר סיטוני וקמעוני G				
מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	45	כל הפעילויות (פרט לייצור, להשכרה ולשירותי דרך) הקשורות בכלי רכב מנועיים ובאופנועים, לרבות משאיות, כגון מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב חדשים ומשומשים (מיד שנייה), תיקון ותחזוקה של כלי רכב ומסחר סיטוני וקמעוני בחלקי חילוף ובאביזרים לכלי רכב ולאופנועים; כמו כן נכללים סוחרים העוסקים במסחר סיטוני וקמעוני של כלי רכב ושל אופנועים על בסיס עמלה.	723	מכונאים ומתקני מכונות
			332	סוכנים ומתווכים בתחום המכירות והרכש
			741	מתקנים ומתקנים של ציוד חשמלי
			721	מעבדי לוחות מתכת (פחחים), יוצרי תבניות ליציקת מתכות, רתכים ובעלי משלח יד דומה
			522	מוכרים בחנויות
מסחר סיטוני (פרט לכלי מנועיים)	46	מסחר סיטוני, הן עצמאי והן על בסיס עמלה או חוזה, בארץ או בחוץ לארץ ("יבוא/ייצוא"), של סחורות חדשות ומשומשות, לקמעונאים, לעסקים, למוסדות או למשתמשים מקצועיים, וכן לסיטונאים אחרים; במסחר סיטוני נכללים גם סוכנים ומתווכים שקונים או שמוכרים סחורות ללקוחות או לחברות.	332	סוכנים ומתווכים בתחום המכירות והרכש
			122	מנהלי מכירות, שיווק ופיתוח
			132	מנהלים בתחומי התעשייה, הכרייה, הבנייה וההפצה
			432	פקידים לענייני רישום והובלה של חומרים
			833	נהגי משאיות כבדות ואוטובוסים
מכירה קמעונית (פרט לכלי מנועיים)	47	מכירה חוזרת של סחורות חדשות ומשומשות, בעיקר לציבור הרחב, לצריכה או לשימוש אישי או ביתי באמצעות חנויות, חנויות כל-בו, דוכנים, הזמנות בדואר, רוכלים וסוחרים, קואופרטיבים צרכניים ועוד.	522	מוכרים בחנויות
			523	קופאים ומוכרי כרטיסים
			142	מנהלים בתחום המסחר הקמעוני והסיטוני
			933	פועלים לא מקצועיים בהובלה ובאחסון
			524	עובדי מכירות אחרים
מידע ותקשורת J				
הוצאה לאור	58	הוצאה לאור של ספרים, חוברות, עלונים, מדריכים, מילונים, אנציקלופדיות, אטלסים, מפות ותרשימים; הוצאה לאור של עיתונים וכתבי עת; מדריכי טלפונים, רשימות תפוצה ופרסומים אחרים, לרבות הוצאה לאור של תוכנה.	264	סופרים, עיתונאים ובלשנים
			216	אדריכלים, מתכננים, מודדים ומעצבים
			122	מנהלי מכירות, שיווק ופיתוח
			412	עובדי מזכירות (כללי)
			332	סוכנים ומתווכים בתחום המכירות והרכש
הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה	60-59	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה: הפקת סרטים עלילתיים וסרטים שאינם עלילתיים על גבי סרט צילום, סרט וידאו או בדיסק להקרנה בבתי קולנוע או לשידור בטלוויזיה. פעילויות הנלוות להפקת סרטים, כגון עריכה, דיבוב ועוד, וכן הפצת סרטי קולנוע וסרטים אחרים; בעבור תעשיות אחרות והקרנת סרטי קולנוע וסרטים אחרים. שידור תוכניות רדיו וטלוויזיה: פעילויות של יצירת תכנים או רכישת הזכות להפיץ תכנים ולשדרם כתוכניות רדיו, טלוויזיה ותוכניות מידע, תוכניות בידור, משדרי חדשות, תוכניות אירוח וכדומה. שידור נתוני מידע במסגרת שידורי הרדיו והטלוויזיה, הפקת תוכניות לשידור, על בסיס תשלום לצד שלישי או על בסיס רכישת מינוי.	265	אומני במה ואומני יצירה
			352	הנדסאי וטכנאי תקשורת (טלקומוניקציה) ושידור
			343	בעלי משלח יד נלווה בתחומי האומנות, התרבות והקוליניריה
			264	סופרים, עיתונאים ובלשנים
			962	עובדים לא מקצועיים אחרים

שם הענף	סיווג הענף	תכולה	משלחי היד השכיחים ביותר בענף	שם משלח היד
שירותי תקשורת	61	אספקת שירותי תקשורת ושירותים נלווים - העברת קול, נתונים, טקסט ווידאו; מתקנים להעברת מידע, המבוססים על טכנולוגיה אחת או על שילוב של טכנולוגיות.	422	עובדים העוסקים במתן מידע ללקוחות או באיסוף מידע
			742	מתקינים ומתקנים בתחומי האלקטרוניקה והתקשורת
			524	עובדי מכירות אחרים
			334	מזכירות מנהליות ומזכירות בתחומים ייעודיים
			251	מפתחי תוכנה ומנתחי יישומים
תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	62	אספקת שירותי מומחים בתחום טכנולוגיות המידע, כגון שירותי כתיבה, התאמה, שינוי, בדיקה ותמיכה בתוכנה; תכנון ועיצוב של מערכות מחשבים המשלבות חומרה, תוכנה וטכנולוגיות תקשורת; ניהול והפעלה של מערכות מחשבים ומתקנים לעיבוד נתונים אצל הלקוח, מרכזי מחקר ופיתוח תוכנה וכן שירותים מקצועיים וטכניים אחרים בתחומי המחשבים.	251	מפתחי תוכנה ומנתחי יישומים
			351	הנדסאי וטכנאי תפעול והנדסאי וטכנאי תמיכה במשתמשים בענפי טכנולוגיות המידע (ICT)
			133	מנהלי שירותים בענפי טכנולוגיות המידע (ICT)
			122	מנהלי מכירות, שיווק ופיתוח
			112	מנהלים כלליים (מנכ"לים) ומנהלים בכירים
שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח K				
שירותים פיננסיים (פרט לביטוח ולקרנות פנסיה)	64	קבלה וחלוקה מחדש של קרנות, פרט לביטוח, לקרנות פנסיה ולביטוח לאומי חובה.	421	כספרים, גובי כספים ופקידים בתחומים דומים
			331	בעלי משלח יד נלווה בתחומי הפיננסים והמתמטיקה
			241	בעלי משלח יד בתחום הפיננסים
			251	מפתחי תוכנה ומנתחי יישומים
			263	בעלי משלח יד בתחומי חברה ודת
ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	65-66	חיתום אגודות, פוליסות ביטוח והשקעת פרמיות כדי להרכיב תיק נכסים פיננסי שישמש כנגד תביעות עתידיות, לרבות מתן שירותי ביטוח וביטוח משנה.	332	סוכנים ומתווכים בתחום המכירות והרכש
			431	פקידי רישום של נתונים מספריים
			241	בעלי משלח יד בתחום הפיננסים
			331	בעלי משלח יד נלווה בתחומי הפיננסים והמתמטיקה
			251	מפתחי תוכנה ומנתחי יישומים
שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים M				
שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	69	ייצוג משפטי של האינטרסים של צד אחד כנגד צד אחר, בפני או שלא בפני בית משפט או כל גוף משפטי אחר, על ידי עורכי דין או על ידי משפטים מוסמכים או בפיקוחם: ייעוץ וייצוג משפטי בתיקים אזרחיים, בתיקים פליליים ובסכסוכי עבודה; הכנת מסמכים משפטיים, כגון מסמכי התאגדות, הסכמי שותפות ומסמכים דומים הקשורים להקמת חברות, פטנטים וזכויות יוצרים, הכנת שטרות מכר, צוואות, גאמנות וכדומה; נוטריונים, פקידי בית משפט, בוררים, מגשרים וכדומה; שירותי חשבונאות והנהלת חשבונות, כגון ביקורת ספרים והכנת דוחות פיננסיים.	261	בעלי משלח יד בתחום המשפט
			334	מזכירות מנהליות ומזכירות בתחומים ייעודיים
			341	בעלי משלח יד נלווה בתחומי המשפט, החברה והדת
			412	עובדי מזכירות (כללי)
			331	בעלי משלח יד נלווה בתחומי הפיננסים והמתמטיקה

שם הענף	סיווג הענף	תכולה	משלחי היד השכיחים ביותר בענף	שם משלח היד
שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	71	אדריכלות, הנדסה, שרטוט (תוכניות בנייה), ביקורת מבנים, מיפוי ומדידה וכדומה; עריכת בדיקות פיזיקליות, כימיות וניתוחים טכניים אחרים.	214	בעלי משלח יד בתחום ההנדסה (פרט להנדסת חשמל ואלקטרוניקה)
			216	אדריכלים, מתכננים, מודדים ומעצבים
			311	הנדסאים וטכנאים בתחומי מדעי הפיזיקה וההנדסה
			215	מהנדסי חשמל ואלקטרוניקה
			312	מפקחי כרייה, תעשייה ובנייה
מחקר מדעי ופיתוח	72	שלושה סוגי מחקר ופיתוח: מחקר בסיסי - מחקר תיאורטי או ניסויי שמטרתו העיקרית לגלות מידע חדש על היסודות שעליהם מבוססות תופעות ועובדות נצפות מבלי להשתמש במידע חדש זה או ליישמו; מחקר מעשי - מחקר מקורי שמטרתו לרכוש ידע חדש לצורך מטרה מעשית ייחודית; פיתוח ניסויי - מחקר שיטתי המסתמך על מידע קיים שנרכש במחקר ו/או תוך כדי התנסות מעשית, במטרה לייצר חומרים, מכשירים ומוצרים חדשים, לאמץ תהליכים, מערכות ושירותים חדשים ולשפר במידה ניכרת את הקיים.	251	מפתחי תוכנה ומנתחי יישומים
			215	מהנדסי חשמל ואלקטרוניקה
			211	בעלי משלח יד בתחום מדעי הפיזיקה וכדור הארץ
			213	בעלי משלח יד בתחום מדעי החיים
			122	מנהלי מכירות, שיווק ופיתוח
פרסום וחקר שווקים	73	עריכת קמפיין פרסומי ושיבוץ פרסומות בכתיבת עת, בעיתונים, ברדיו, בטלוויזיה ובכלי תקשורת אחרים וכן עיצוב מבנים לתצוגה (דוכנים, שלטים) ואתרי תצוגה.	243	בעלי משלח יד בתחומי המכירות, השיווק ויחסי הציבור
			122	מנהלי מכירות, שיווק ופיתוח
			216	אדריכלים, מתכננים, מודדים ומעצבים
			333	סוכני שירותים עסקיים
			422	עובדים העוסקים במתן מידע ללקוחות או באיסוף מידע
שירותי ניהול ותמיכה N				
שירותי תעסוקה	78	עריכת רשימות של משרות פנויות והפניה או שיבוץ של מועמדים לעבודה, שאינם מועסקים על ידי חברות ההשמה עצמן, לרבות אספקת עובדים מחליפים לתקופה מוגבלת, אספקת כוח אדם וניהול משאבי אנוש בעבור מעסיקים אחרים, על בסיס עמלה או חוזה, וכן איתור והשמת בכירים לעבודה.	333	סוכני שירותים עסקיים
			121	מנהלים בתחום השירותים העסקיים ומנהלים אדמיניסטרטיביים
			242	בעלי משלח יד בתחום המנהל
			422	עובדים העוסקים במתן מידע ללקוחות או באיסוף מידע
			411	פקידי משרד כלליים
שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון	81	מגוון שירותי עזר כלליים, כגון: שירותי תמיכה משולבים במתקני הלקוחות, ניקוי פנימי וחיפוי של בניינים מכל הסוגים, ניקוי מכונות תעשייתיות, רכבות, אוטובוסים, מטוסים, וכדומה; ניקוי פנים של מכליות ים ויבשה, שירותי חיטוי והדברה של בניינים, ספינות, רכבות וכדומה; ניקוי בקבוקים, טאטוא רחובות, סילוק שכבות שלג וקרח, שירותי גננות ותחזוקה עם פעילויות לעיצוב הגוף, כמו הקמת שבילי הליכה, משטחי עץ, גדרות, בריכות גוי ומבנים דומים.	911	עובדי ניקיון ועוזרים בבתי פרטיים, בבתי מלון ובמשרדים
			611	גננים ומגדלי גידולים
			515	מפקחים על תחזוקת בניינים ועל עבודות משק בית
			961	עובדי אשפה
			121	מנהלים בתחום השירותים העסקיים ומנהלים אדמיניסטרטיביים

מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, לפי הסיווג האחד (2011) ISIC, Rev 4

https://www.cbs.gov.il/he/publications/doclib/2015/occupations_class11_81/pdf/detail_h.pdf

תרשים 1:

השכר החדשי הממוצע (ש"ח) במגזר הפרטי והציבורי, לפי ענפי כלכלה* והשכלה** (2018)



* מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, לפי הסיווג האחד (1002) ISIC, Rev 4 (2010).
** מתוך נתוני מדד הגיוון, המבוססים על קובצי מעסיקים ממס הכנסה, טופס 126. ראו פירוט בפרק זה.
*** הנתונים נלקחו מהשנתון הסטטיסטי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, מס' 71, לוחות 9.39 ו-9.40, מקור נתונים: דיווחי מעסיקים למוסד לביטוח לאומי, טופס 102.

ציון הייצוג*, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי והשכלה (2018)

מגזר עסקי	קבוצות הממד														ענף כלכלי				צבורי
	חודים				ערבים				נשים										
	השכלה		סר הכול **	השכלה		סר הכול **	השכלה		סר הכול **	השכלה		סר הכול **	שם	סיווג	ענף				
	בני 45 ומעלה	כנ		בני 45 ומעלה	כנ		בני 45 ומעלה	כנ		בני 45 ומעלה	כנ								
	כנ	לא	כנ	לא	כנ	לא	כנ	לא	כנ	לא	כנ	לא	כנ	לא	כנ	לא			
	1.15	1.02	1.02	1.04	1.15	1.34	3.22	3.74	0.54	1.21	1.30	0.85	0.69	0.69	12-10	מדון, משקאות וטבק			
	1.37	1.36	1.33	0.71	0.76	1.19	1.33	0.41	1.04	1.08	1.18	1.36	1.29	1.29	14-13	טקסטיל והלבשה			
	0.95	1.18	1.09	0.27	0.22	3.74	2.69	0.20	0.26	0.21	1.06	0.67	0.91	0.91	21	ייצור תרופות			
	1.49	1.43	1.43	0.27	0.27	2.56	2.73	0.23	0.80	0.79	0.49	0.38	0.40	0.40	25-24	תעשיית מתכת			
	1.08	1.33	1.22	0.29	0.23	1.13	0.78	0.07	0.13	0.10	0.56	0.77	0.68	0.68	26	ייצור מתכבים			
	1.05	1.01	0.99	0.40	0.37	0.61	0.76	0.80	1.24	1.39	0.66	0.45	0.45	0.45	45	מסחר בכלי רכב			
	1.06	1.10	1.07	0.41	0.73	1.63	1.78	0.39	0.64	0.66	0.90	0.74	0.76	0.76	46	מסחר סטוני		מסחר סטוני וקמעוני	
	0.92	0.67	0.69	0.61	0.85	1.74	2.22	1.35	0.87	1.01	1.16	1.20	1.15	1.15	47	מכירה קמעונית			
	0.99	1.12	1.08	0.79	2.08	0.55	0.49	0.17	0.21	0.19	1.01	1.10	1.08	1.08	58	הוצאה לאור			
	0.62	0.54	0.58	0.32	0.28	0.72	0.72	0.54	0.33	0.36	0.96	0.85	0.90	0.90	60-59	הפקה		מידע ותקשורת	
	0.93	0.55	0.65	0.42	0.62	0.96	1.01	0.24	0.24	0.25	0.82	0.90	0.87	0.87	61	שירותי תקשורת			
	0.60	0.54	0.60	0.60	0.77	0.40	0.38	0.12	0.13	0.12	0.66	0.77	0.73	0.73	62	תכנות מחשבים			
	0.92	1.39	1.12	0.80	0.67	1.55	0.43	0.49	0.45	0.26	1.04	1.39	1.22	1.22	64	שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח			
	0.56	0.82	0.72	0.79	0.95	1.34	0.45	0.51	0.18	0.15	1.04	1.54	1.34	1.34	66-65	ביטוח			
	0.49	0.96	0.70	1.35	1.38	0.71	0.38	0.33	0.48	0.32	1.00	1.75	1.35	1.35	69	משפטים וחשבונאות			
	1.01	0.93	1.00	0.36	0.54	0.56	0.43	0.56	0.78	0.63	0.75	0.88	0.84	0.84	71	אדריכלות והנדסה			
	0.79	0.92	0.87	0.40	0.29	0.35	0.85	0.36	0.26	0.17	0.58	0.73	0.67	0.67	72	מחקר מדעי ופיתוח			
	0.39	0.52	0.47	0.45	0.96	0.52	0.50	0.30	0.34	0.33	0.98	1.02	1.01	1.01	73	פרסום			
	0.89	0.83	0.82	0.74	0.77	3.23	4.33	0.87	1.17	1.25	1.19	1.17	1.15	1.15	78	שירותי תעסוקה			
	1.54	1.16	1.15	0.48	0.46	2.95	5.73	0.53	1.31	1.47	0.85	0.93	0.89	0.89	81	שירותי תחזוקה			
	1.22	1.58	1.45	1.00	1.16	2.31	1.11	1.73	0.79	0.95	1.27	1.53	1.43	1.43		רשויות מקומיות			
	1.11	1.29	1.22	0.49	0.34	1.74	1.73	1.88	0.57	0.93	1.35	1.05	1.36	1.36		ממשלה מרכזית			

* שיעור ההעסקה של כל קבוצה בענף בהשוואה לשיעורה בגיל העבודה (18-64).

** עמודות הסך הכול הן ממוצע משוקלל לפי גודל האוכלוסיות בכל ענף, קבוצת אוכלוסייה ורמת ההשכלה. לפיכך הן אינן סיכום של עמודות ההשכלה.

^ פחות מ-40 שכיורים/ות בענף. הנחתו אינו מוצג מטעמי סודיות ומהימנות סטטיסטית.

אין ייצוג ☒ ייצוג חסר קיצוני (0.01 עד 0.20) ☐ ייצוג שוויוני (0.90 עד 1.10) ☐ ייצוג יתר (1.11 ומעלה) ☐

315

ציון שוויוניות השכר*, ענף כלכלי והשכלה (2018)

מגזר עסקי		ענף כלכלי										קבוצות המודד										בנוי 45 ותעלה																									
		נשים					ערכים					יוצא אתיופיה					חרדים					השכלה																									
עסקי		שם	סיווג	ענף	השכלה		סר	השכלה		סר	השכלה		סר	השכלה		סר	השכלה		סר	השכלה		כ	ל																								
					כ	ל		כ	ל		כ	ל		כ	ל		כ	ל		כ	ל			כ	ל	כ	ל	כ	ל																		
פרטי		תעשייה וחרושת	25-24	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב																							
																									12-10	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	
																									14-13	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב
																									21	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב
																									0.91	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב
																									0.91	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב
																									0.91	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב
																									0.91	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב
																									0.91	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב
																									0.91	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב
																									0.91	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב
																									0.91	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב
																									0.91	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב
																									0.91	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב
																									0.91	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב
																									0.91	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב
0.91	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב																									
0.91	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב																									
0.91	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב																									
0.91	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב																									
0.91	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב																									
0.91	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב																									
0.91	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב																									
0.91	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב																									
0.91	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב																									
0.91	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב																									
0.91	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב																									
0.91	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב																									
0.91	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב	מסחר בציוד רכב																																

☐ שבר גבוה (1.11 ומעלה) ☐ שבר שוויוני (0.90 עד 1.10) ☐ אין ייצוג (ראו לוח 2 בגספחים)

* אחוז השכר המשולם לעל קבוצה ביחס לשכר של קבוצת ההשוואה שלה (ראו לוח 2 במתודולוגיה)

* עמודות הסך הכול הן ממוצע משוקקלל לפי גודל האוכלוסיות ורמת ההשכלה. לפיכך הן אינן סיכום של עמודות ההשכלה.

פחות מ-40 שכירים/ות בענף. הנתון אינו מוצג מטעמי סודיות ומרימבות סטטיסטית.

