

## נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה אוניברסיטת תל-אביב

### צוות המדד<sup>1</sup>:

**פרופ' אלכסנדרה קלב**, החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, אוניברסיטת תל-אביב  
**יפית אלפנדרי**, אגף מיקרו-כלכלה, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה  
**אילה גינת**, אגף מיקרו-כלכלה, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה  
**חנה קופפר**, חוקרת

<sup>1</sup> אלכסנדרה קלב, בעלת דוקטורט מאוניברסיטת פרינסטון, היא פרופסור חבר בחוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה באוניברסיטת תל-אביב וחברת הוועדה המייעצת של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. מחקרה בתחום האי-שוויון ותוכניות ניהול גיוון אפקטיבי מתפרסמים בכתבי עת מובילים בארצות הברית.

יפית אלפנדרי מנהלת בכירה באגף מיקרו כלכלה בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ואחראית על סקר הוצאות והכנסות. יפית גם מרכזת את נושא הסטטיסטיקה המגדרית בלמ"ס, ממונה על נושא שוויון מגדרי ומשמשת כיועצת הסטטיסטיקן הלאומי למעמד האישה. יפית 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.

חנה קופפר, מיוצרות מדד הגיוון ולשעבר ראש תחום מחקר בנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה.

תודתנו נתונה לפרופ' גיא מונדלק, לפרופ' נח לוין-אפשטיין, לדר' ג'וש גצקו, לגב' גל דויטש, לגב' דנה וקנין, למר אוריה דוידוי ולמר חוסאם ברקאת על עזרתם והערותיהם.

# תוכן העניינים

עמ' 6	דבר הנציבה
עמ' 7	תקציר ממצאים

## פרק א'

עמ' 12	דירוג ענפי כלכלה לפי מידת ההעסקה ושוויוניות השכר של נשים, ערבים, יוצאי אתיופיה, חרדים ובני 45 ומעלה בשוק העבודה הפרטי בישראל בפילוח מגדרי
--------	---

עמ' 13	1. נשים
עמ' 16	1. ערבים וערביות
עמ' 18	2. יוצאי ויוצאות אתיופיה
עמ' 20	3. חרדים וחרדיות
עמ' 23	3. בני ובנות 45 ומעלה
עמ' 26	טבלאות ציוני המדד

## פרק ב'

עמ' 35	ייצוג ושוויוניות שכר בקרב בוגרי מקצועות לימוד מבוקשים
עמ' 35	עסקים וניהול
עמ' 39	מדעי המחשב
עמ' 43	כלכלה
עמ' 48	הנדסה
עמ' 51	משפטים

## פרק ג'

**עמ' 55** ענף הביטוח, ביטוח משנה וקרנות פניסה: ייצוג ושכר של נשים, ערבים, חרדים ויוצאי אתיופיה

**עמ' 55** 1. כללי: כוח העבודה ורמות השכר גברים ונשים בענף הביטוח, ביטוח המשנה וקרנות הפנסיה

**עמ' 57** 2. העסקה ושכר של נשים בענף הביטוח, ביטוח המשנה וקרנות הפנסיה

**עמ' 65** 3. העסקה ושכר של חרדים, ערבים ויוצאי אתיופיה בענף הביטוח, ביטוח המשנה וקרנות הפנסיה

## נספח מתודולוגי

**עמ' 75** א. מקורות נתונים ואופן החישוב מדד הגיוון

**עמ' 79** ב. ענפי הכלכלה

# דבר הנציבה

אני גאה להגיש לכם את מדד הגיוון השלישי במספר. המדד השנה ממשיך להיות כלי מחקר חדשני שבוחן את שוויוניות השכר ושוויוניות הייצוג בשוק העבודה של קבוצות אוכלוסייה שונות בישראל. מדד 2018 הוסיף כלים חדשים שמסייעים לנו לבחון את שוק העבודה לעומק באופן שיאפשר לכולנו להבין את האתגרים העומדים בפנינו.

מדד הגיוון פותח על ידי הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ופרופ' אלכסנדרה קלב מהחוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה באוניברסיטת תל אביב. המדד הושק לראשונה בשנת 2016 וסיפק תמונת מצב על אי השוויון בייצוג במקומות העבודה ובשכר של נשים, ערבים, חרדים, ילידי אתיופיה ובני 45 ומעלה בעשרים ענפי כלכלה מרכזיים, המהווים כמחצית משוק העבודה הפרטי בישראל.

המדד השני, שהושק ב-2017, בחן לראשונה הבדלים בשוויוניות הייצוג והשכר לפי רמת ההשכלה של השכירים, על מנת ללמוד על תרומת ההשכלה הגבוהה להשתלבותן ולשכרן של קבוצות המיעוט בענפי הכלכלה השונים. המדד הראה שרכישת השכלה אינה מורידה את אי השוויון בייצוג קבוצות מיעוט בתעסוקה ובשכרן. במקרים מסויימים הקבוצות שרכשו השכלה אף חווים פערים גבוהים יותר. המדד השני גם הפנה זרקור על אי השוויון בייצוג ובשכר במוסדות ההשכלה הגבוהה וחשף תמונה של תקרת זכוכית לנשים ולערבים.

מדד זה, השלישי במספר, מציג לראשונה נתונים עם פילוח מגדרי בתוך קבוצות המיעוט שנבחנו. הנתונים שעלו מפילוח זה 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.

בנוסף, רבים טוענים כי פערי הייצוג והשכר בשוק העבודה נובעים מהבדלי השכלה בבחירת תחום לימודים. המדד המוצג פה מציג לראשונה נתונים על שוויוניות הייצוג והשכר של נשים ושכירים מקבוצות מיעוט בעלי תעודות מתחומי לימוד יוקרתיים: עסקים וניהול, מדעי המחשב, כלכלה, הנדסה ומשפטים. הניתוח חושף פערי ייצוג ושכר משמעותיים של בעלי תעודות אלו המועסקים באותם ענפים.

מדד זה גם מציג לראשונה ניתוח פרטני של ענף הביטוח וקרנות הפנסיה. לאור נתוני שני המדדים הקודמים בענף זה, התחילה נציבות השוויון בשנת 2018 בשיתוף עם מספר חברות ביטוח מהגדולות במשק תכניות הטמעת שוויון להגדיל את הגיוון בייצוג של כלל האוכלוסיות ואת שוויוניות השכר.

מדד הגיוון מוסיף להתפתח, להעמיק ולהשתכלל. כולי תקווה שהמעסיקים השונים יעשו בו שימוש לבחינה עצמית, ולקידום גיוון ושוויון בשכר. פרסומו של מדד הגיוון אחת לשנה יאפשר לנו לזהות את הבעיות הרחביות שקיימות בענפי הכלכלה השונים, ויהיה כלי להטמעת שוויון וגיוון בשוק העבודה. ההבחנות האלה מקדמות אותנו לעבר המטרה הכוללת - לקדם שוק עבודה מגוון, ושווה-הזדמנויות לכל אישה וגבר מכל קבוצות האוכלוסייה. כל זאת מתוך ידיעה שגיוון ההון האנושי בשוק העבודה לא מהווה רק תפישה 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 מאתנו יש מקום.

**מרים כבהא, עו"ד**

נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה

# תקציר ממצאים

מדד הגיוון התעסוקתי מדרג עשרים ענפי כלכלה מרכזיים במגזר הפרטי המעסיקים מעל מיליון עובדים וכוללים 40% מהמעסיקים בישראל. המדד מדרג ענפים אלו לפי ציוני ייצוג ושוויוניות שכר של חמש קבוצות אוכלוסייה בגילאי העבודה (18-64), שנמצאות בעמדת מיעוט בכוח העבודה: נשים, ערבים, יוצאי אתיופיה, חרדים ובני 45 ומעלה. הדירוג במדד זה מוצג לראשונה בנפרד לגברים ולנשים בכל קבוצת מיעוט, ולאקדמאים ולא-אקדמאים.

המדד מציג גם נתונים ייחודיים על ההעסקה ושוויוניות השכר של נשים וקבוצות מיעוט עם תואר אקדמי בחמש מקצועות יוקרתיים במשק הישראלי: עסקים וניהול, כלכלה, מדעי המחשב, הנדסה ומשפטים, וכולל גם ניתוח עומק של ענף הביטוח.

לקידום גיוון תעסוקתי ולקידום הון אנושי בכלל יש השפעה מכריעה על הכלכלה ועל רווחת האוכלוסייה כולה. מדד הגיוון וזיהוי דפוסים של חוסר ייצוג ושוויוניות שכר בענפי הכלכלה המרכזיים בשוק הפרטי מספקים כלים חשובים למאמצי הגיוון של מעסיקים.

**פרק א** כולל את הממצאים של מדד הגיוון בפילוח מגדרי, שחושב על בסיס נתוני שנת 2016. אלו הם הממצאים הבולטים העולים מפרק זה:

- הישגי הגיוון בתעסוקה שונים משמעותית לנשים ולגברים מכל קבוצות האוכלוסייה.
- נשים ובמיוחד נשים אקדמאיות מקבוצות המיעוט, עומדות בפני חסמים גדולים יותר בשוק העבודה, הן בהעסקה והן בשוויון בשכר.
- בענפים אשר נחשבים מגוונים ומשלבים קבוצות מיעוט, לרוב השילוב הוא שילוב של גברים מקבוצות אלו ולא של נשים. לדוגמא: ענף השירותים הפיננסיים, שמשלם שכר גבוה מאוד, ממוקם במקום הראשון במדד הייצוג של גברים ערבים לא אקדמאים, ורק במקום ה-13 במדד הייצוג של נשים לא אקדמאיות. ענף ייצור מחשבים נמצא במקום 3 במדד שוויוניות השכר לחרדים לא אקדמאים ובמקום ה-13 לנשים חרדיות לא אקדמאיות.
- הייצוג של נשים בעלות השכלה אקדמית מקבוצות מיעוט הוא נמוך מייצוגם של גברים מאותה קבוצת מיעוט, ושכרן נמוך בכמעט חצי, בכל עשרים הענפים המרכזיים במגזר הפרטי שנבחנו במדד.
- השתלבות הנשים הערביות בעלות תואר אקדמי בתעסוקה היא הנמוכה ביותר מבין כל קבוצות המיעוט. ברוב ענפי הכלכלה אחוז הנשים הערביות האקדמאיות הוא פחות מחצי משיעורן בגילאי עבודה, ושכרן נמוך ממחצית שכר הגברים הערבים והיהודים האקדמאים.
- נשים יוצאות אתיופיה בעלות השכלה אקדמית מיוצגות בייצוג יתר בענפי הצווארון הכחול המשלמים שכר נמוך ביותר.
- מצב התעסוקה ושוויוניות השכר של נשים חרדיות וערביות ללא תואר אקדמי טוב יותר ממצב התעסוקה של חרדיות וערביות שרכשו השכלה בכל עשרים הענפים שנבחנו.
- בקרב הנשים מקבוצות המיעוט, לנשים חרדיות ושוויוניות שכר גבוהה ביותר, ולנשים ערביות הנמוכה ביותר.

- בקרב גברים מקבוצות מיעוט, לגברים חרדים שוויוניות שכר הגבוהה ביותר ולגברים יוצאי אתיופיה שוויוניות שכר הנמוכה ביותר.

ממצאי המדד בפרק זה מצביעים באופן ברור על הצורך בפיתוח של מדיניות גיוון ושוויון מובחנת מגדרית, אשר מתייחסת באופן נפרד לחסמים העומדים בפני גברים ונשים מקבוצות מיעוט, בייחוד בקרב בעלי השכלה אקדמית, בכניסה לשוק התעסוקה ובהשתלבות בו.

**פרק ב** בוחן את דפוסי הייצוג ושוויוניות השכר של הקבוצות שנבחנו במדד בקרב שכירים בעלי השכלה בחמישה תחומי לימוד מרכזיים כיום בישראל – עסקים וניהול, כלכלה, מדעי המחשב, הנדסה ומשפטים. אלה הממצאים הבולטים העולים מפרק זה:

## עסקים ומדעי הניהול

- אחוז התעסוקה של נשים שכירות בוגרות עסקים וניהול גבוה משל גברים, גם בקרב קבוצות מיעוט.
- למרות הייצוג הגבוה של נשים בוגרות לימודי עסקים וניהול בענפים שנבדקו, שכן נמוך משמעותית משכר הבוגרים מקבוצת הרוב ומשכר הגברים באותה קבוצה.
- ענף השירותים הפיננסיים מעסיק יוצאי אתיופיה שסיימו לימודי עסקים וניהול בשיעור הגבוה ביותר משאר הענפים.
- ענף השירותים המשפטיים הוא הענף המגוון ביותר בהעסקת בוגרי תואר בעסקים וניהול ומשלם לקבוצות מיעוט את השכר השוויוני ביותר. אולם זהו הענף שמשלם את השכר הנמוך ביותר מבין המעסיקים הגדולים של בוגרי עסקים וניהול.
- ענף תכנות מחשבים הינו בעל הגיוון הנמוך ביותר בהעסקת בוגרים, ובייחוד בוגרות, מקבוצות המיעוט שסיימו עסקים ומדעי הניהול.

## כלכלה

- נשים יוצאות אתיופיה בוגרות לימודי כלכלה הן מיעוט קטן מבין הבוגרים, אך שיעורי התעסוקה שלהן הם הגבוהים ביותר.
- שיעורי התעסוקה של ערבים, בייחוד גברים ערבים, בוגרי כלכלה הם הנמוכים ביותר.
- ענפי השירותים הפיננסיים והשירותים המשפטיים הם המגוונים ביותר בהעסקת בוגרי כלכלה. בענפי השירותים הפיננסיים כל קבוצה נמצאת בייצוג יתר ביחס לשיעור שלה מבין הבוגרים בישראל אולם פערי השכר שלהם גדולים משמעותית.
- ענפי הביטוח ותכנות מחשבים הם הענפים הפחות מגוונים, המעסיקים בוגרי כלכלה מקבוצות המיעוט, בייחוד ערבים, בייצוג חסר.

## מדעי המחשב

- ענף תכנות מחשבים הוא המעסיק הגדול ביותר של מדעני המחשב בישראל. ענף זה מעסיק חרדים, חרדיות ויוצאי אתיופיה בוגרי מדעי המחשב בייצוג הולם יחסית להיצע שלהם.
- נשים חרדיות הן קבוצת המיעוט הגדולה ביותר מבין בוגרי מדעי המחשב בענף תכנות מחשבים, אולם שכרן נמוך מאוד בהשוואה לשכר הממוצע בענף זה.
- ערבים בוגרי מדעי המחשב נמצאים בתת-ייצוג בשוק העבודה.

## הנדסה

- בקרב יוצאי אתיופיה שיעור הלומדים הנדסה הוא נמוך, אולם השילוב בתעסוקה שכירה של אלו מבניהם שסיימו לימודי הנדסה גבוה לעומת קבוצת המיעוט האחרות.
- בניגוד לתחומי לימוד אחרים, שיעור התעסוקה של נשים בוגרות לימודי הנדסה הוא נמוך בהשוואה לגברים.
- ענף תכנות מחשבים משלם את השכר השוויוני ביותר לנשים מהנדסות מקבוצת מיעוט ביחס לגברים מאותה קבוצת מיעוט, אולם פערי השכר המגדריים גבוהים מאוד בקבוצת הרוב.

## משפטים

- גם גברים וגם נשים ערבים בוגרי משפטים משולבים בשוק התעסוקה, אולם סובלים מפערי שכר גבוהים, במיוחד מפערים מגדריים בין נשים ערביות לגברים ערבים.
- אחוזי התעסוקה השכירה של חרדים בוגרי משפטים נמוכים מאוד.
- נשים מקבוצת הרוב בוגרות משפטים נמצאות בייצוג יתר בכל הענפים, בייחוד בענף הביטוח, אולם ענף זה מעסיק בוגרות משפטים מקבוצת מיעוט באחוז אפסי.
- נשים ערביות בוגרות משפטים מועסקות בייצוג יתר בשירותים פיננסיים ובשירותים משפטיים.
- יוצאי אתיופיה מועסקים באחוזים אפסיים בענפים המעסיקים את רוב בוגרי המשפטים בשוק הפרטי: שירותים משפטים, שירותים פיננסיים וביטוח.

ממצאי פרק זה מסבירים חלק מהתופעה שנמצאה במדד של תשואה נמוכה להשכלה בקרב קבוצות המיעוט. ניתן לראות כי לעיתים בוגרי מקצועות מבוקשים מקבוצות המיעוט משולבים בתעסוקה בענפים שנבחנו באופן שוויוני ביחס לשיעורם בקרב הבוגרים, כגון ערבים שסיימו משפטים, יוצאי אתיופיה מהנדסים, חרדים במדעי המחשב וכל קבוצות המיעוט שסיימו תואר במנהל עסקים. עם זאת, למרות השילוב המספרי ישנם פערי שכר חריפים בין קבוצות המיעוט לקבוצת הרוב בקרב בעלי השכלה דומה ופערי שכר מגדריים משמעותיים בתוך קבוצות המיעוט, בין גברים ובין נשים בעלי אותה השכלה.

**פרק ג** בוחן את ענף הביטוח, ביטוח משנה וקרנות הפנסיה. בשנת 2018 החלה נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה בשיתוף עם מספר חברות ביטוח מהמובילות בענף, תוכניות להטמעת שוויון. מדד זה בוחן לעומק את נתוני ההעסקה והשכר בענף זה על פי נתוני שנת 2016, טרם התגבשותן של התוכניות לגיוון

תעסוקתי. נתונים אלו ישמשו בסיס לבחינה של מצב הייצוג ושוויוניות השכר של הקבוצות הנבחנות במדד בענף הביטוח לאחר הטמעת השינויים.

אלה הממצאים הבולטים העולים מפרק זה:

- בענף הביטוח רוב קבוצות המיעוט נמצאות בתת-ייצוג ביחס להיצע שלהם. הקבוצות שנמצאות בייצוג יתר בענף הן נשים מקבוצת הרוב, נשים חרדיות ללא השכלה אקדמית ויוצאי אתיופיה עם השכלה אקדמית, אולם פערי השכר של קבוצות אלו משמעותיים.
- קיימים הבדלים מהותיים בגיוון בין שכבות הגיל. בקבוצת הגיל 45 ומעלה כמעט אין ייצוג של קבוצות מיעוט, מלבד אצל גברים חרדים. קבוצת הגיל הצעירה (עד גיל 29) היא המגוונת ביותר בענף הביטוח.
- בקרב כל הקבוצות, פערי השכר עולים עם הגיל. בקרב בני 45 ומעלה, שכר הגברים הוא פי שניים משכר הנשים.
- נשים עם תואר אקדמי מרוויחות בענף הביטוח שכר זהה לזה של גברים ללא תואר אקדמי, בכל קבוצות הגיל.
- נשים מקבוצות מיעוט אשר רכשו השכלה אקדמית, משולבות פחות בענף הביטוח מאשר נשים מקבוצות מיעוט ללא השכלה אקדמית.
- שכרן של נשים ערביות ויוצאות אתיופיה הוא השכר הנמוך ביותר בענף, והוא כמעט לא משתנה עם העלייה בגיל ובין אם רכשו השכלה או לא. כך, אישה ערביה בגיל 45 ומעלה עם תואר אקדמי בענף הביטוח משתכרת 5,742 ש"ח בממוצע לחודש.
- פערי שכר משמעותיים בענף הביטוח קיימים גם בקרב בוגרי אותם תארים. לדוגמא, ערבים בוגרי תואר במנהל עסקים מרוויחים 40% מהשכר הממוצע בענף לבוגרי אותו תואר, יוצאי אתיופיה 50% וחרדים 63%.
- הבדלי השכר בין גברים לנשים קיימים כבר בקרב בוגרים צעירים של אותם התארים האקדמאים, לפני שהבדלי קידום והבדלי משפחה מתחילים להשפיע. בוגרות תואר בעסקים וניהול עד גיל 29 מרוויחות 80% משכר הגברים המקבילים. בוגרות תואר במשפטים עד גיל 29 מרוויחות רק 63% משכר הגברים בוגרי אותו תואר באותה קבוצת גיל.
- מבין השכירים מקבוצות המיעוט בענף הביטוח, שכר החרדים והחרדיות הוא הגבוה ביותר. אולם נשים חרדיות מרוויחות כשני שלישי משכר הגברים החרדים.
- החברות הגדולות בענף הביטוח לא מובילות בתחום שוויוניות הייצוג והשכר. בארגונים הגדולים מאוד בענף, שיעור הערבים הוא הנמוך ביותר ופערי השכר שלהם הם הגבוהים ביותר. גם לנשים פערי שכר גבוהים בחברות אלו. חברות הביטוח הגדולות משלמות לנשים בוגרות תואר בעסקים, ניהול או מדעי החברה בין 55% ל-50% משכר הגברים בוגרי אותם תארים.
- ענף הביטוח כמעט אינו מעסיק יוצאי אתיופיה. גברים יוצאי אתיופיה מועסקים באחוז מזערי בענף הביטוח ובעיקר בארגונים גדולים מאוד. אחוז הנשים יוצאות אתיופיה המועסקות הוא אפסי. יוצאי אתיופיה בוגרי עסקים וניהול או מדעי החברה מרוויחים חצי מהשכר הממוצע לבוגרי תארים אלו בענף הביטוח. אלו הם פערי השכר הגבוהים בענף.



הממצאים בפרק זה מראים כי תכניות הגיוון בענף הביטוח צריכות לבחון את המשרות הראשונות, משרות הכניסה, של שכירים מכל קבוצה ואת הזדמנויות הקידום המוצעות להם, הן מבחינת מסלול הקידום הרשמי של סוגי המשרה השונים והן מבחינת הזדמנויות להכשרה נוספת, אשר מאפשרות קידום בהמשך. תכניות הגיוון צריכות גם לבחון אם ישנן הטיות לא מודעות בהערכות העובדים המשמשות כבסיס להחלטות על איוש משרות וקידום. מחקרים רבים בפסיכולוגיה ובסוציולוגיה מצאו הטיות שיטתיות לא מודעות בהערכת עובדים, והדבר מתבטא בפערי קידום ושכר.

# מדד הגיוון 2018

# פרק א'

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

מדד הגיוון התעסוקתי מדרג עשרים ענפי כלכלה מרכזיים במגזר הפרטי המעסיקים מעל מיליון עובדים וכוללים 40% מהמעסיקים בישראל. המדד מדרג ענפים אלו לפי ציוני ייצוג ושוויוניות שכר של חמש קבוצות אוכלוסייה בגילאי העבודה (18-64), שנמצאות בעמדת מיעוט בכוח העבודה: נשים, ערבים, יוצאי אתיופיה, חרדים ובני 45 ומעלה. דירוגי המדד חושבו לחוד לאקדמאים וללא-אקדמאים<sup>1</sup>.

זו שנתו השלישית של המדד הכולל בפעם הראשונה גם פילוח מגדרי בתוך קבוצות המיעוט שנבחנו. בשנה הראשונה נבחנו קבוצות המיעוט באופן כללי לפי גילאי העבודה וגודל הענף שבו הועסקו. בשנה השנייה נוסף ממד ההשכלה הגבוהה לפילוח של קבוצות המיעוט שהוצג. בשנה זו, כאמור, נוסף ממד הפילוח המגדרי.

ממצאי המדד בפרק הזה מראים שבכל קבוצות המיעוט, הייצוג ושוויוניות השכר של הנשים נמוכים מאלו של הגברים. רוב הענפים הממוקמים גבוה בייצוג ושוויוניות שכר של גברים מקבוצות מיעוט הם בעלי מיקום נמוך בייצוג ושוויוניות שכר של נשים מאותן קבוצות מיעוט. דפוס זה מצביע באופן ברור כי הגיוון התעסוקתי הוא ממוגדר ולכן יש צורך בפיתוח של מדיניות גיוון ושוויון מובחנת מגדרית, אשר מתייחסת באופן נפרד לחסמים העומדים בפני גברים ונשים מקבוצות מיעוט, בייחוד בקרב בעלי השכלה אקדמית, בכניסה לשוק התעסוקה ובהשתלבות בו.

מדד הגיוון מורכב משני ציונים: ציון לייצוג בתעסוקה ב-20 הענפים שנבחרו וציון לשוויוניות שכר.

**ציון הייצוג** מבטא את שיעור ההעסקה בענף של כל קבוצת אוכלוסייה בהשוואה לשיעור בגילאי עבודה. 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 הייצוג של הקבוצה בענף מסוים הוא גבוה משיעור בקרב האוכלוסייה בגילאי עבודה. כאשר ייצוג יתר מופיע בענפים שבהם השכר נמוך, הוא מתאר אי-שוויון קיצוני.

מכיוון שציוני הייצוג מבוססים על השוואה לכלל האוכלוסייה בגילאי העבודה, ייצוג נמוך יכול לנבוע מחוסר יכולת לקבל עבודה בענף מסוים (בגלל השכלה או חוסר במיומנויות וניסיון) או משיעורי תעסוקה נמוכים מאוד של קבוצה מסוימת (בגלל חוסר רצון להכנס לשוק העבודה). כל אלו יכולים להיות תוצר של תהליכים מפלים בשוק העבודה ובחברה בכלל.

**ציון שוויוניות השכר** מבטא את אחוז השכר המשולם לכל קבוצה ביחס לשכר של קבוצת ההשוואה שלה<sup>2</sup>. ככל שהציון נמוך יותר מ-1, כך 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.

<sup>1</sup> פרטים נוספים על אופן החישוב של המדד ניתן למצוא בנספח המתודולוגי.

<sup>2</sup> קבוצות ההשוואה הן: 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; נשים מקבוצת הרוב לעומת גברים מקבוצת הרוב; גברים בני 45 ומעלה לעומת כלל בני 44 ומטה; נשים בנות 45 ומעלה לעומת כלל בני 44 ומטה; כל הנתונים בפילוח לפי אקדמאים ולא-אקדמאים, בהתאמה.

ממצאים מרכזיים שעלו מציוני הדירוג שיוצגו בפרק זה:

1. דפוסי ההדרה בשוק העבודה שונים לחלוטין בין גברים ונשים מקבוצות המיעוט. נשים עומדות בפני חסמים גדולים יותר הן בהעסקה והן בשוויון בשכרן. יוצא מכך שברוב המקרים ענפים המדורגים גבוה בציוני ייצוג ושוויוניות שכר בהעסקת גברים, אקדמאים ושאנים אקדמאים, מדורגים נמוך במדד הגיוון לנשים מאותה קבוצה.
2. חסמי הכניסה לשוק התעסוקה של בעלי השכלה מקבוצות המיעוט גבוהים מהחסמים של חסרי השכלה מקבוצות המיעוט. חברי קבוצות מיעוט אשר רכשו השכלה - ובייחוד נשים - חווים פערים גבוהים יותר בשוק העבודה מאלו שלא רכשו השכלה.
3. ברוב המקרים שיעורי תעסוקה ושוויוניות השכר של גברים שאינם אקדמאים מקבוצות המיעוט, גבוהים יותר מגברים אקדמאים ומנשים מאותה קבוצת מיעוט.

## 1. נשים

נשים מהוות כמחצית מהאוכלוסייה ושיעורי ההשתתפות שלהן בשוק העבודה מתקרבים לשיעור ההשתתפות של גברים. בפילוח לפי השכלה בעשרים הענפים המרכזיים שנבחנו ניתן לראות שנשים משכילות מיוצגות פחות בשוק העבודה מנשים שאינן משכילות. לעומתן, גברים משכילים מיוצגים יותר בשוק העבודה מגברים שאינם משכילים.

הנתונים בטבלה 1.1 מתייחסים לנשים ולגברים מועסקים מקבוצות הרוב, מקרב בני 45 ומעלה מכל קבוצות האוכלוסיה ומכלל המועסקים. הייצוג התעסוקתי של נשים בעשרים הענפים שנבחנו קטן משל גברים מלבד הייצוג של נשים מקבוצת הרוב עם השכלה אקדמית.

הייצוג התעסוקתי הנמוך ביותר הוא של נשים עם השכלה אקדמית בגיל 45 ומעלה. בעשרים הענפים שנבדקו גברים בקבוצת גיל 45 ומעלה נמצאים בתעסוקה מלאה ביחס לחלקם בכוח העבודה, ונשים בקבוצת גיל זו מיוצגות רק ב-69% ביחס לחלקן בכוח העבודה.

### טבלה 1.1

ציוני הייצוג של גברים ונשים בעשרים הענפים המרכזיים במגזר הפרטי, 2016

ללא השכלה אקדמית		עם השכלה אקדמית		
ייצוג גברים	ייצוג נשים	ייצוג גברים	ייצוג נשים	
1.020	0.978	1.238	0.819	כלל המועסקים
0.977	1.570	1.269	0.812	קבוצת הרוב*
0.948	0.812	1.064	0.693	גילאי 45 ומעלה

\* שאינן משתייכות לקבוצות המיעוט: יוצאות אתיופיה, חרדיות וערביות.

## טבלה 2.1

### פערים מגדריים בשכר בעשרים הענפים המרכזיים במגזר הפרטי, 2016

אחוז שכר נשים משכר גברים		
ללא השכלה אקדמית	בעלות השכלה אקדמית	
0.614	0.590	כלל הנשים
0.592	0.600	נשים מקבוצת הרוב*
0.476	0.555	נשים בגילאי 45 ומעלה

\* שאינן משתייכות לקבוצות המיעוט: יוצאות אתיופיה, חרדיות וערביות.

בטבלה 2.1 מוצגים פערי השכר המגדריים בעשרים הענפים שנבדקו. האחוזים מתבססים על ממוצע משוקלל של השכר. פערי השכר המגדריים גבוהים במיוחד בקרב נשים בגילאי 45 ומעלה ללא השכלה אקדמית, המרוויחות 48% משכר הגברים בקבוצה המקבילה. ניתן להסביר חלק מפער השכר המגדרי הגבוה לנשים בנות 45 ומעלה בקשיי הכניסה לשוק העבודה של שכירים בגילאים אלו ובעובדה שלנשים לא אקדמאיות יש ייצוג גבוה ואף ייצוג יתר בענפים המשלמים שכר נמוך.

## טבלה 3.1

### ציוני ייצוג ושוויוניות שכר של נשים וגברים מקבוצות מיעוט בעשרים הענפים המרכזיים במגזר הפרטי\*, 2016

בעלי השכלה אקדמית				
שוויוניות שכר		ציון ייצוג		
גברים	נשים	גברים	נשים	
0.682	0.377	0.489	0.263	ערבים
0.616	0.394	0.911	0.826	יוצאי אתיופיה
0.900	0.552	0.769	0.393	חרדים
ללא השכלה אקדמית				
גברים	נשים	גברים	נשים	
0.797	0.446	0.887	0.547	ערבים
0.752	0.482	2.119	2.196	יוצאי אתיופיה
0.906	0.685	0.712	0.761	חרדים

\* הייצוג ושוויוניות השכר נקבעים בהשוואה לממוצע משוקלל ל-20 הענפים, המשקלל את גודל הענף.

בכל אחת מקבוצות המיעוט ייצוג התעסוקה של נשים בעלות השכלה אקדמית בעשרים הענפים המרכזיים במגזר הפרטי נמוך מייצוג הגברים מאותה קבוצה, ושכרן נמוך בכמעט חצי.

השתלבות הנשים הערביות בתעסוקה היא הנמוכה ביותר מבין כל הקבוצות שנבחנו. בולט במיוחד הוא שיעור ההעסקה של נשים ערביות בעלות השכלה אקדמית, המגיע לכרבע משיעורן בכוח העבודה. סיבה אחת לייצוג נמוך זה היא העסקת שיעור גבוה של נשים ערביות אקדמאיות במגזר הציבורי שאינו מיוצג במדד.

השתלבותן בתעסוקה של נשים אקדמאיות יוצאות אתיופיה גבוהה בהרבה בהשוואה לנשים ערביות וחרדיות וקרובה להשתלבות בתעסוקה של גברים אקדמאים יוצאי אתיופיה. ואולם מדובר לרוב בייצוג יתר בענפי הצווארון הכחול המשלמים שכר נמוך.

ייצוג ההעסקה של יוצאות אתיופיה וחרדיות ללא השכלה אקדמית דומה לייצוג ההעסקה של הגברים מקבוצתם. לעומתן ייצוג ההעסקה של נשים ערביות ללא השכלה אקדמית קטן משמעותית בהשוואה מזה של לגברים ערבים.

רכישת השכלה מרעה את מצב ההעסקה ושוויוניות השכר ברוב קבוצות המיעוט מלבד גברים חרדים. לגברים חרדים בעלי השכלה יש ייצוג גבוה יותר ושוויוניות שכר דומה לזו למקביליהם בלי השכלה. שכרם של החרדים קרוב יותר לממוצע בענף משכרם של ערבים ויוצאי אתיופיה.

נשים יוצאות אתיופיה ונשים ערביות מרוויחות פחות מ-50% מהשכר הממוצע בעשרים הענפים שנבדקו.

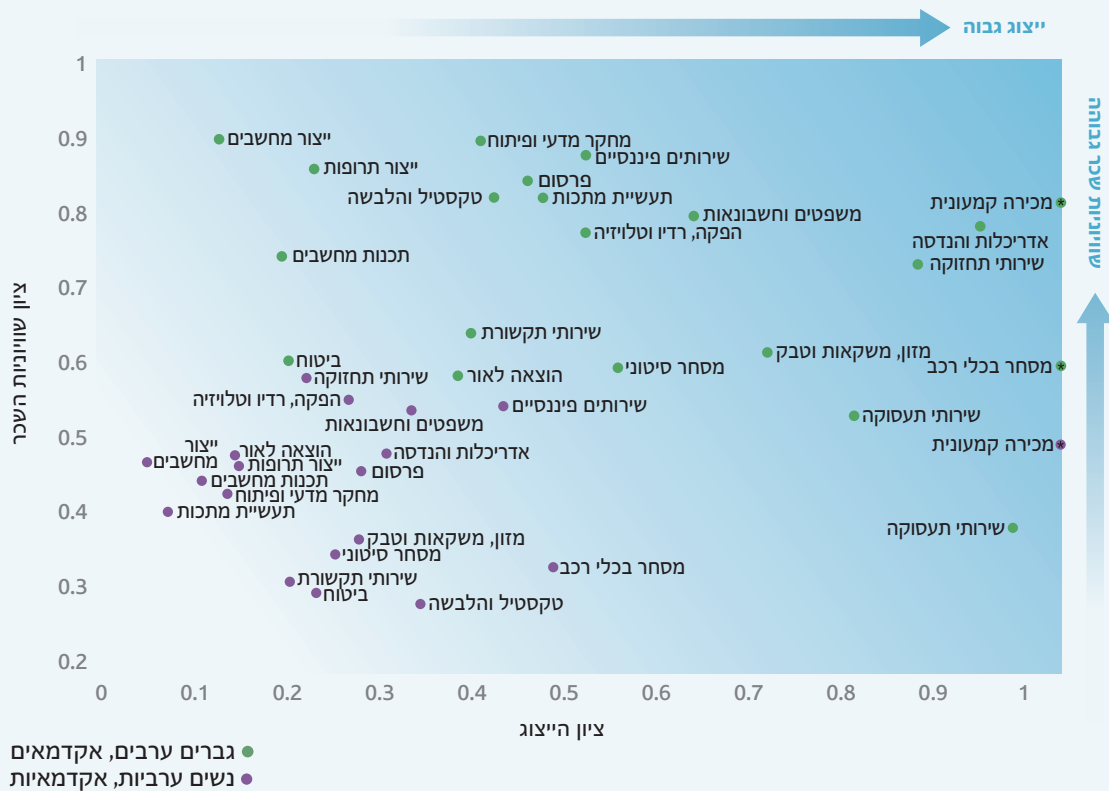
נשים חרדיות אמנם לא מיוצגות באופן מלא בשוק העבודה אך השכר שלהן גבוה יותר מהשכר של נשים מקבוצות המיעוט האחרות, אולם עדיין נמוך מאוד מהשכר הממוצע ב-20 הענפים שנבדקו. אישה חרדית אקדמאית מרוויחה 55% מהשכר הממוצע בענפים אלו, ואישה חרדית שאינה אקדמאית מרוויחה 69% ממוצע השכר.

בחלקים הבאים בפרק זה יוצגו ציוני הייצוג ושוויוניות השכר באופן מפורט לאוכלוסייה הערבית, ליוצאי אתיופיה, לאוכלוסייה החרדית ולבני 45 ומעלה. הציונים יוצגו בתרשימי פיזור ובתרשימי מקלות תוך הבחנה בין אקדמאים ובין לא-אקדמאים בפילוח מגדרי. בכל תרשים עשרים הענפים השונים ממוקמים על מרחב בין ציר הייצוג לציר שוויוניות השכר, פעם אחת עבור גברים ופעם אחת עבור נשים.

## 2. ערבים וערביות

### 1.1 תרשים

#### ערבים אקדמאים - ייצוג ושוויוניות שכר של נשים וגברים לפי ענף כלכלי, 2016



הערה: הייצוג מחושב יחסית לשיעור הקבוצה באוכלוסייה בגילאי העבודה, ושוויוניות השכר מחושבת יחסית לשכר של כלל היהודים האקדמאים. \*ציוני הייצוג בענפים אלו גבוהים מ-1. טבלת הציונים המפורטת נמצאת בסוף הפרק.

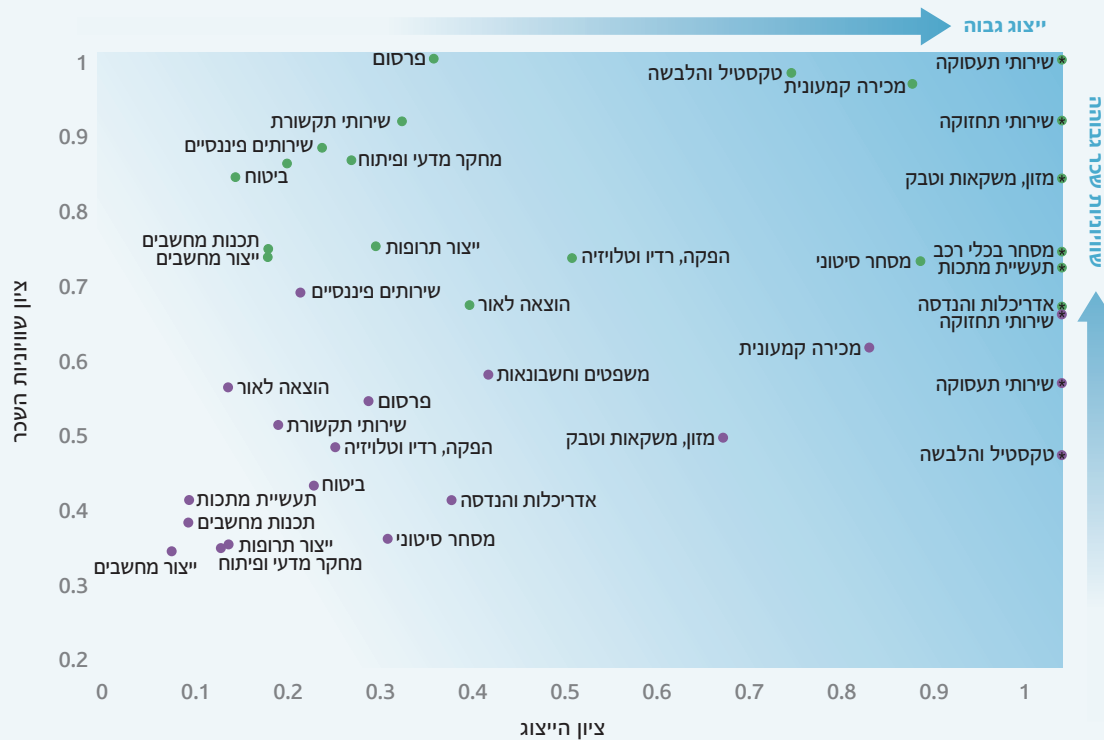
תרשים 1.1 מצביע על פערי ייצוג ושכר משמעותיים בין גברים ערבים אקדמאים לנשים ערביות אקדמאיות. הענפים בצבע סגול מציינים את ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של הנשים. התרשים מראה כי רוב הענפים עבור נשים מרוכזים בחלק השמאלי הנמוך של התרשים והם מצביעים על ציוני ייצוג ושוויוניות שכר נמוכים. ברוב הענפים אחוז הנשים הערביות האקדמאיות המועסקות הוא פחות מחצי משיעורן בגילאי עבודה (פחות מ-0.500 על ציר הייצוג), ושכרן נמוך ממחצית השכר של כלל היהודים האקדמאים באותו ענף.

הענפים בצבע ירוק מייצגים את ציוני הייצוג של הגברים הערבים והם פזורים לאורך ציר הייצוג. ציוני שוויוניות השכר של גברים מרוכזים ברובם בחלק העליון של הטבלה. בכל הענפים גברים ערבים אקדמאים מרוויחים יותר מנשים ערביות אקדמאיות ושכרם נע בין 60% ל-90% מהשכר הממוצע של כלל היהודים האקדמאים באותו ענף.

בענפים המשלמים את השכר הגבוה ביותר, ייצוג הגברים הערבים האקדמאים הוא נמוך מאוד, אך ייצוג הנשים האקדמאיות נמוך עוד יותר, ושכרן הוא כמחצית משכר הגברים. לדוגמה, בענף ייצור מחשבים ייצוג הגברים והנשים האקדמאים הערבים הוא פחות מ-10% משיעורם בגילאי העבודה, אולם השכר של גברים אקדמאים ערבים הוא כ-80% משכר כלל היהודים בענף, בעוד שכרן של נשים ערביות אקדמאיות הוא כ-50% משכר כלל היהודים בענף. ענף ייצור המחשבים מדורג במקום הראשון במדד שוויוניות השכר אצל גברים ערבים אקדמאים ורק במקום שמיני עבור מקבילותיהם הנשים.

## תרשים 2.1

### ערבים לא-אקדמאים - ייצוג ושוויוניות שכר של נשים וגברים, לפי ענף כלכלי, 2016



● גברים ערבים, לא-אקדמאים  
● נשים ערביות, לא-אקדמאיות

הערה: הייצוג מחושב יחסית לשיעור הקבוצה באוכלוסייה בגילאי העבודה, ושוויוניות השכר מחושבת יחסית לשכר של כלל היהודים שאינם אקדמאים.  
\* ציוני הייצוג בענפים אלו גבוהים מ-1. טבלת הציונים המפורטת נמצאת בסוף הפרק.

פיזור הענפים המייצגים את ציוני הגברים (צבע ירוק) בתרשים 2.1 מראה כי גברים ערבים ללא תואר אקדמי משתלבים בייצוג גבוה יותר ומקבלים שכר גבוה יותר מנשים ערביות ללא השכלה אקדמית.

גברים ערבים ונשים ערביות ללא תואר אקדמי נמצאים בייצוג יתר בענפים המשלמים את השכר הנמוך ביותר. ואולם בענפים אלו שכרם של הגברים הערבים הלא-אקדמאים גבוה בעשרות אחוזים משכרן של הנשים הערביות הלא-אקדמאיות. לדוגמה, בענף שירותי תעסוקה המשלם שכר ממוצע של כ-4,400 ש"ח לחודש, לערבים לא-אקדמאים ולערביות לא-אקדמאיות יש ייצוג יתר. ואולם שכרם של גברים ערבים לא-אקדמאים שווה לשכרם של יהודים לא-אקדמאים בענף זה, ואילו שכרן של נשים ערביות נמוך על 60% בקירוב משכרם של היהודים.

בענפי צווארון לבן המשלמים שכר גבוה מאוד בענפים, כמו ייצור מחשבים, תכנות מחשבים, ייצור תרופות ומחקר מדעי ופיתוח, ערבים לא-אקדמאים, גברים ונשים, כמעט שאינם מיוצגים. גם אם קיים ייצוג, הנשים מקבלות שכר נמוך במידה משמעותית. שיאן פערי השכר הוא ענף ייצור המחשבים, שבו נשים ערביות ללא תואר אקדמי מרוויחות 37% משכר היהודים ללא תואר אקדמי.

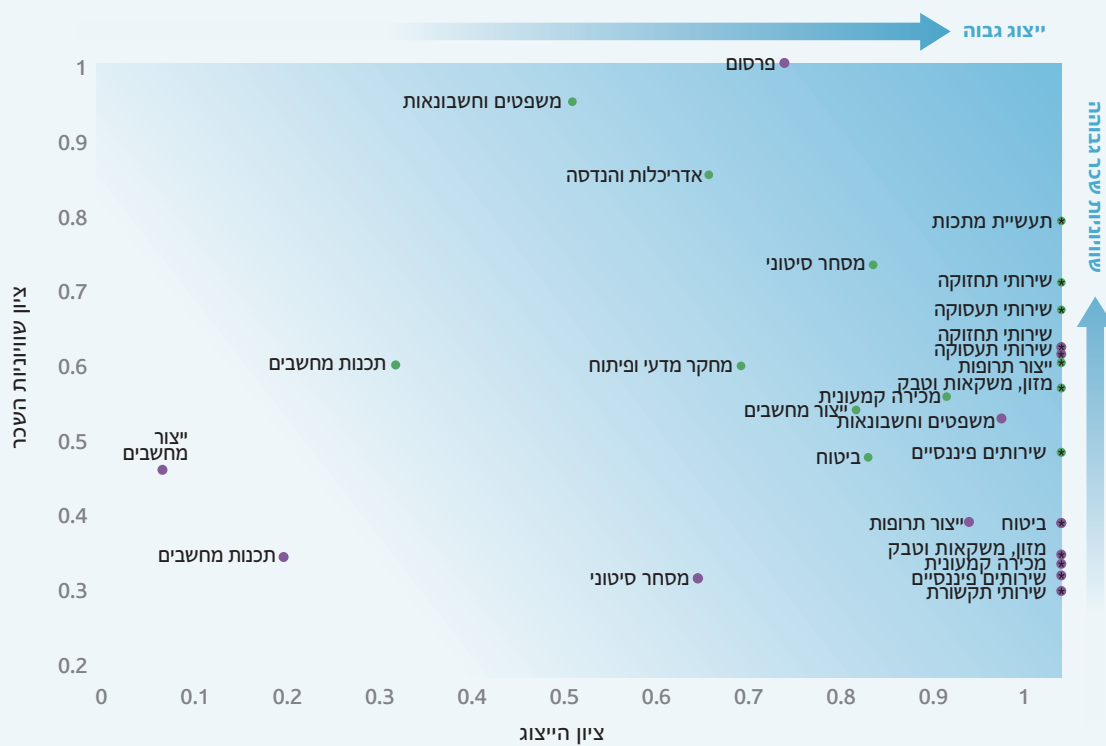
ענף השירותים הפיננסיים ממוקם במקום הראשון במדד הייצוג לגבי גברים ערבים לא-אקדמאים, ורק במקום 13 (מתוך 20) לגבי נשים בקבוצה המקבילה.

השוואה בין תרשים 1.1 לתרשים 2.1 מגלה כי הייצוג של נשים ערביות בעלות השכלה אקדמית בעשרים הענפים המרכזיים שנבחנו הוא נמוך ביותר. ניתן ללמוד מכך שהסיכוי של אישה ערבייה עם תואר אקדמי לעבוד באחד מהענפים המרכזיים בשוק הפרטי נמוך מסיכויי אישה ערבייה ללא תואר אקדמי ומסיכויי גברים ערבים אקדמאים ולא-אקדמאים לעבוד בענפים אלו.

### 3. יוצאי ויצאות אתיופיה

#### 3.1 תרשים

יוצאי אתיופיה אקדמאים - ייצוג ושוויוניות שכר של נשים וגברים, לפי ענף כלכלי, 2016



● גברים יוצאי אתיופיה, אקדמאים  
● נשים יוצאות אתיופיה, אקדמאיות

הערה: הייצוג מחושב יחסית לשיעור הקבוצה באוכלוסייה בגילאי העבודה, ושוויוניות השכר מחושבת יחסית לשכר של יתר היהודים האקדמאים.  
\*ציוני הייצוג בענפים אלו גבוהים מ-1. טבלת הציונים המפורטת נמצאת בסוף הפרק.

תרשים 3.1 מצביע על דפוס בולט של הפרדה אתנית בשוק העבודה, שכן כמעט שאין פיזור של ענפים על ציר הייצוג. מצד אחד, יוצאי אתיופיה, הן גברים והן נשים עם תואר אקדמי, אינם מועסקים כלל בכמה ענפים: טקסטיל והלבשה, מסחר בכלי רכב, הוצאה לאור והפקה, רדיו וטלוויזיה, תעשיית מתכות ואדריכלות והנדסה, מחקר מדעי ופיתוח לגבי נשים בלבד, שירותי פרסום ותקשורת לגבי גברים בלבד. ענפים אלה אינם מופיעים בתרשים. מצד אחר, בכמעט מחצית מהענפים שבהם מועסקים נשים וגברים אקדמאים יוצאי אתיופיה, יש להם ייצוג יתר שמגיע לפי 1.5 עד פי חמישה משיעורם בגילאי העבודה. מדובר בעיקר בענפי השירותים, המכירות והמזון המשלמים שכר נמוך מאוד. בענפים אלו גברים אקדמאים יוצאי אתיופיה משתכרים הרבה יותר מנשים אקדמאיות יוצאות אתיופיה, אך שכרם אינו עולה על 75% משכר יתר היהודים בעלי השכלה אקדמית.

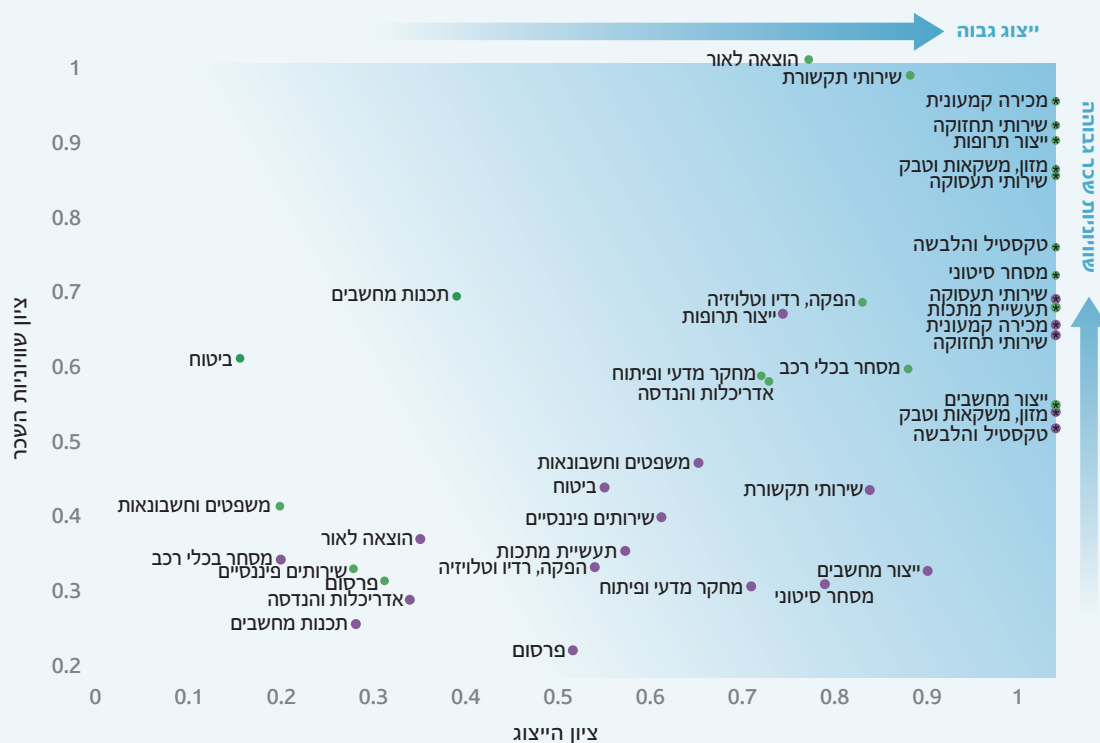


ליוצאי אתיופיה אקדמאים יש ייצוג גבוה גם בכמה מן הענפים הרווחיים ביותר. לדוגמה, בענף שירותים פיננסיים נשים וגברים יוצאי אתיופיה אקדמאים מיוצגים באופן שוויוני ביחס לייצוגם בגילאי העבודה. עם זאת, פערי השכר בענף השירותים הפיננסיים גבוהים. אישה אקדמאית יוצאת אתיופיה מרוויחה 35% וגבר אקדמאי יוצא אתיופיה מרוויח 55% משכר יתר היהודים האקדמאים בענף זה.

ענף ייצור מחשבים בולט בפער בין הייצוג של גברים ונשים יוצאי אתיופיה עם השכלה אקדמית (0.80 ו-0.15, בהתאמה). עם זאת, גם גברים וגם נשים מקבלים שכר נמוך מאוד המהווה 61% ו-54% משכר שאר היהודים, בהתאמה.

## 4.1 תרשים

### יוצאי אתיופיה לא-אקדמאים - ייצוג ושוויוניות שכר של נשים וגברים, לפי ענף כלכלי, 2016



● גברים יוצאי אתיופיה, לא-אקדמאים  
● נשים יוצאות אתיופיה, לא-אקדמאיות

הערה: הייצוג מחושב יחסית לשיעור הקבוצה באוכלוסייה בגילאי העבודה, ושוויוניות השכר מחושבת יחסית ליתר היהודים שאינם אקדמאים.  
\*ציוני הייצוג בענפים אלו גבוהים מ-1. טבלת הציונים המפורטת נמצאת בסוף הפרק.

תרשים 4.1 מצביע על דפוס חזק של הפרדה אתנית של גברים בשוק העבודה - עם ייצוג יתר בחלק מהענפים וחוסר ייצוג באחרים. גברים יוצאי אתיופיה ללא השכלה אקדמית מיוצגים עד פי חמישה משיעורם בגילאי העבודה בתשעה ענפים, רובם משלמים שכר נמוך ביותר, אך גם בענפים של ייצור תרופות וייצור מחשבים המשלמים שכר ממוצע גבוה.

לנשים יוצאות אתיופיה לא-אקדמאיות יש ייצוג יתר בחמישה מהענפים המשלמים את השכר הנמוך ביותר, ובשאר הענפים שנבחנו השתלבותן היא הנמוכה ביותר בקרב כל יוצאי אתיופיה (גברים ונשים, אקדמאים ולא-אקדמאים).

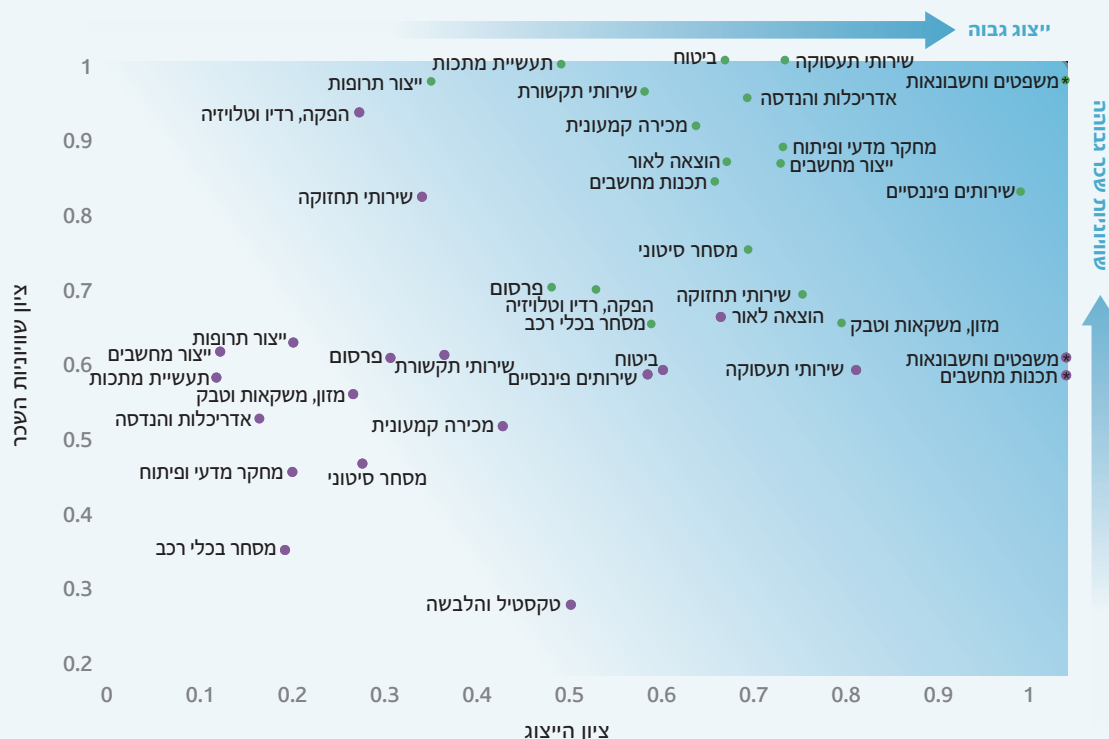
מתרשימים 3.1 ו-4.1 ניתן להסיק שהשכלה מקדמת נשים יוצאות אתיופיה בהשתלבות בתעסוקה בענפים מרכזיים במגזר הפרטי, גם בענפים המשלמים שכר גבוה, בניגוד לנשים ערביות עם תואר אקדמי. ואולם הן עדיין סובלות מפערי שכר גבוהים מאוד.

שוויוניות השכר של יוצאי אתיופיה לא-אקדמאים גבוהה בהשוואה ליוצאי אתיופיה אקדמאים, ככל הנראה משום שגם השכר של קבוצת ההשוואה (יתר היהודים הלא-אקדמאים) נמוך יותר בענפים אלו.

## 4. חרדים וחרדיות

### 5.1 תרשים

חרדים אקדמאים - ייצוג ושוויוניות שכר של נשים וגברים, לפי ענף כלכלי, 2016



● גברים חרדים, אקדמאים  
● נשים חרדיות, אקדמאיות

הערה: הייצוג מחושב יחסית לשיעור הקבוצה באוכלוסייה בגילאי העבודה, ושוויוניות השכר מחושבת יחסית ליתר היהודים האקדמאים. \* ציוני הענפים הגבוהים מ-1. טבלת הציונים המפורטת נמצאת בסוף הפרק.

תרשים 5.1 מצביע על פערים מגדריים גבוהים בייצוג ובשכר בקרב חרדים אקדמאים. לגבי גברים חרדים אקדמאים, הענפים (המסומנים בצבע ירוק) מרוכזים בחלק הימני העליון של התרשים, שבו ציוני הייצוג ושוויוניות השכר גבוהים יחסית. אלו הם ציוני הייצוג ושוויוניות השכר הטובים ביותר גם בהשוואה לגברים ערבים וגברים יוצאי אתיופיה. גברים חרדים אקדמאים הם קבוצת המיעוט המשולבת בצורה המיטבית ביותר בשוק העבודה, הן בהיבט של ייצוג והן בהיבט של שכר. לקבוצה זו ייצוג גבוה ושוויוניות שכר גבוהה יחסית בכמה מהענפים הרווחיים ביותר במשק, כמו ייצור תרופות, מחקר מדעי ופיתוח, ייצור מחשבים, תכנות מחשבים ושירותים פיננסיים.

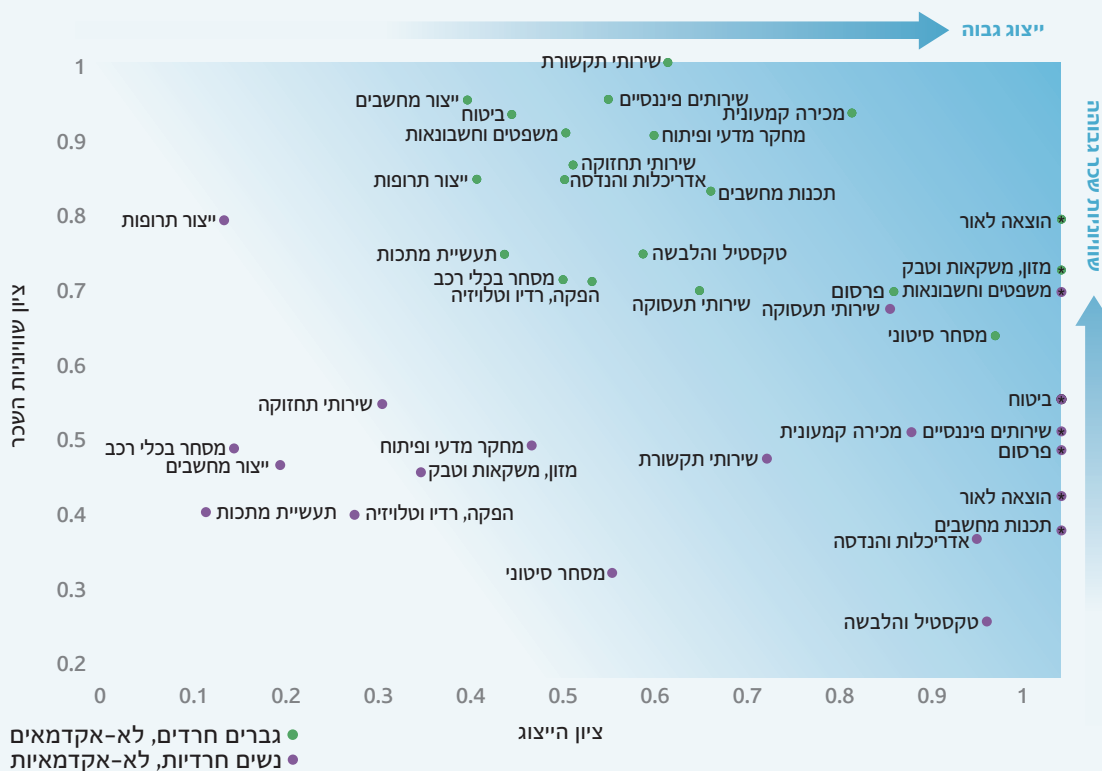
לגבי נשים חרדיות אקדמאיות (הענפים המסומנים בסגול) קיים פיזור רב יותר של ענפים על ציר הייצוג והשכר בהשוואה לנשים ערביות ויוצאות אתיופיה, אולם גם כאן רוב הענפים ממוקמים בכיוון החלק השמאלי התחתון, שבו ציוני הייצוג ושוויוניות השכר נמוכים.

נתוני הייצוג ושוויוניות השכר בקרב נשים חרדיות אקדמאיות נמוכים בהשוואה לגברים חרדים אקדמאים ברוב הענפים. גם בענפים הבודדים שבהם הן זוכות לייצוג שוויוני, כמו תכנות מחשבים, משפטים וחשבונאות, שוויוניות השכר שלהן נמוכה משל הגברים החרדים ועומדת על בין 60% ל-70% משל יתר היהודים האקדמאים באותו ענף.

בענף שירותים פיננסיים, לדוגמה, שהוא אחד הענפים הרווחיים ביותר במשק, נשים חרדיות אקדמאיות משולבות במחצית משיעורן בגילאי עבודה, ושכרן עומד על כ-60% מהשכר הממוצע של אקדמאים יהודים שאינם חרדים בענף זה. גברים חרדים משולבים כמעט באופן מלא בענף זה, ושכרם עומד על 85% מהשכר הממוצע של אקדמאים יהודים שאינם חרדים בענף זה.

## תרשים 6.1

### חרדים לא-אקדמאים - ייצוג ושוויוניות שכר של נשים וגברים, לפי ענף כלכלי, 2016



הערה: הייצוג מחושב יחסית לשיעור הקבוצה באוכלוסייה בגילאי העבודה, ושוויוניות השכר מחושבת יחסית ליתר היהודים שאינם אקדמאים. \* ציוני הייצוג בענפים אלו גבוהים מ-1. טבלת הציונים המפורטת נמצאת בסוף הפרק.

תרשים 6.1 לעומת 5.1 מראה כי ציוני הייצוג של נשים חרדיות לא-אקדמאיות גבוהים יותר בהשוואה לנשים חרדיות אקדמאיות ברוב הענפים, ושוויוניות השכר שלהן גבוהה יותר. במילים אחרות, מצב התעסוקה והשכר של הנשים החרדיות ללא תואר אקדמי טוב יותר משל נשים חרדיות שרכשו השכלה ברוב הענפים שנבחנו.

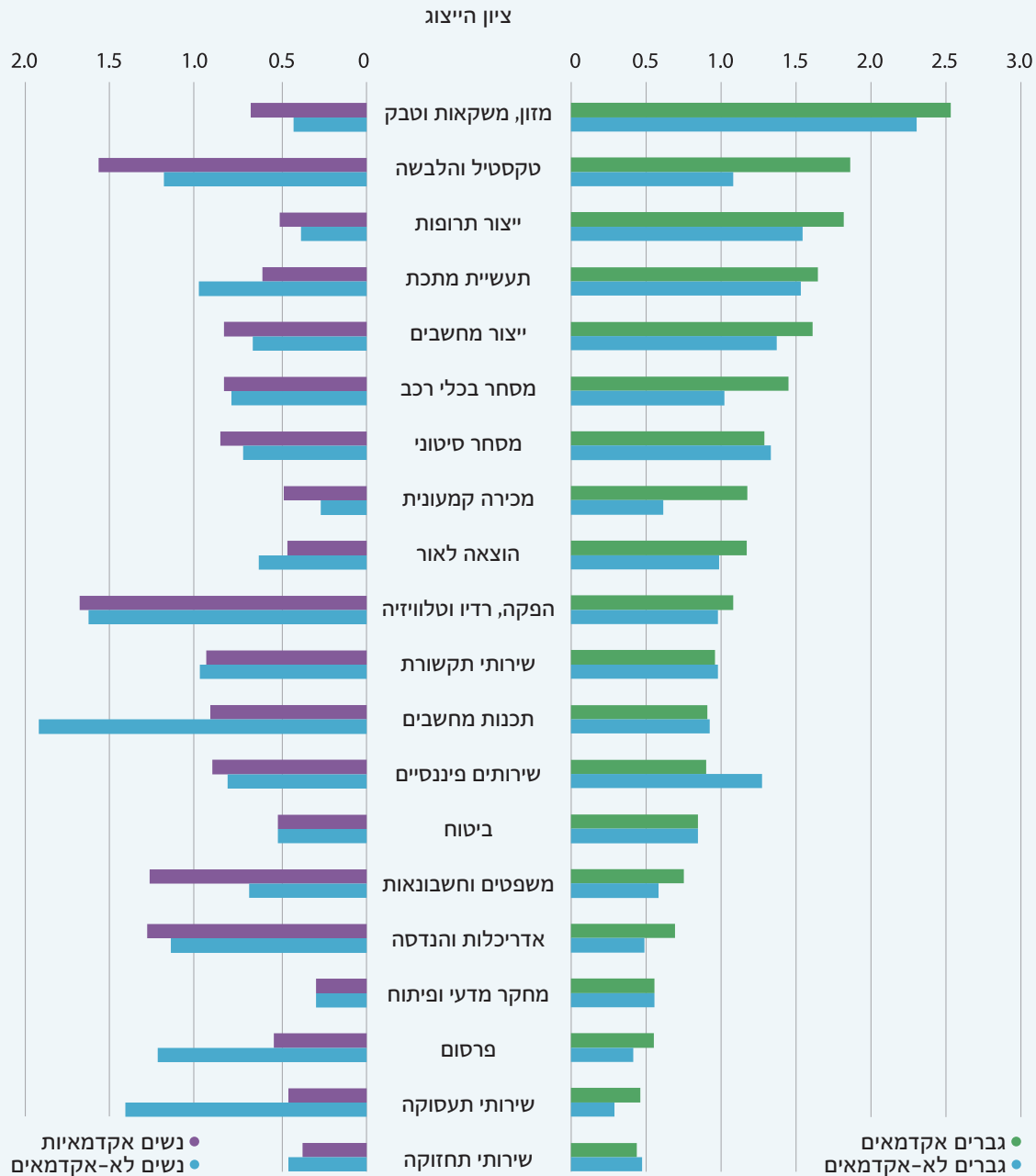
ייצוג הנשים החרדיות ללא תואר אקדמי גבוה מייצוגם של הגברים החרדים ללא תואר אקדמי במספר רב יותר של ענפים בהשוואה ליתר הנשים מקבוצות המיעוט האחרות במדד. למרות הייצוג הגבוה יחסית, קיימים פערי שכר מגדריים גבוהים מאוד בין חרדיות לא-אקדמאיות לחרדים לא-אקדמאים וליתר היהודים הלא-אקדמאים. בענף התכנות, למשל, ייצוג חרדיות לא-אקדמאיות הוא כמעט פי שניים משיעורן בגילאי עבודה, אולם שכרן עומד על כשני שלישים משכר הגברים החרדים הלא-אקדמאים ועל מחצית בקירוב משכר יתר היהודים הלא-אקדמאים.

תרשימים 5.1 ו-6.1 מלמדים שהשכלה במגזר החרדי אינה משפרת בהכרח את סיכויי התעסוקה ואיכותה בקרב נשים. לעומת זאת אצל גברים חרדים רכישת השכלה משפרת את ייצוגם בשוק התעסוקה וכן את שכרם.

## 5. בני 45 ומעלה

### 7.1 תרשים

גילאי 45 ומעלה - ייצוג של נשים וגברים אקדמאים ולא-אקדמאים, לפי ענף כלכלי, 2016<sup>3</sup>



בתרשים 7.1 ציוני הייצוג של כל ענף, לגבי כל קבוצה (גברים ונשים אקדמאים ולא אקדמאים) מוצגים על ידי עמודות. מהתרשים עולה כי בקרב שכירים בני 45 ומעלה דפוסי הייצוג שונים לחלוטין בין גברים ונשים ובין קבוצות המשכילים. ברוב הענפים גברים בני 45 ומעלה, בעלי השכלה או חסרי השכלה אקדמית, זוכים לייצוג שוויוני או לייצוג יתר ביחס לשיעורם בגילאי עבודה. עם זאת, קיים שיעור ייצוג נמוך לגברים בני 45 ומעלה (פחות ממחצית משיעורם בגילאי עבודה) בענפי משפטים וחשבונאות, אדריכלות והנדסה, מחקר מדעי ופיתוח ופרסום. שיעור הייצוג שלהם נמוך מאוד גם בענפי שירותי התעסוקה והתחזוקה המשלמים המשלמים את השכר הנמוך ביותר במשק.

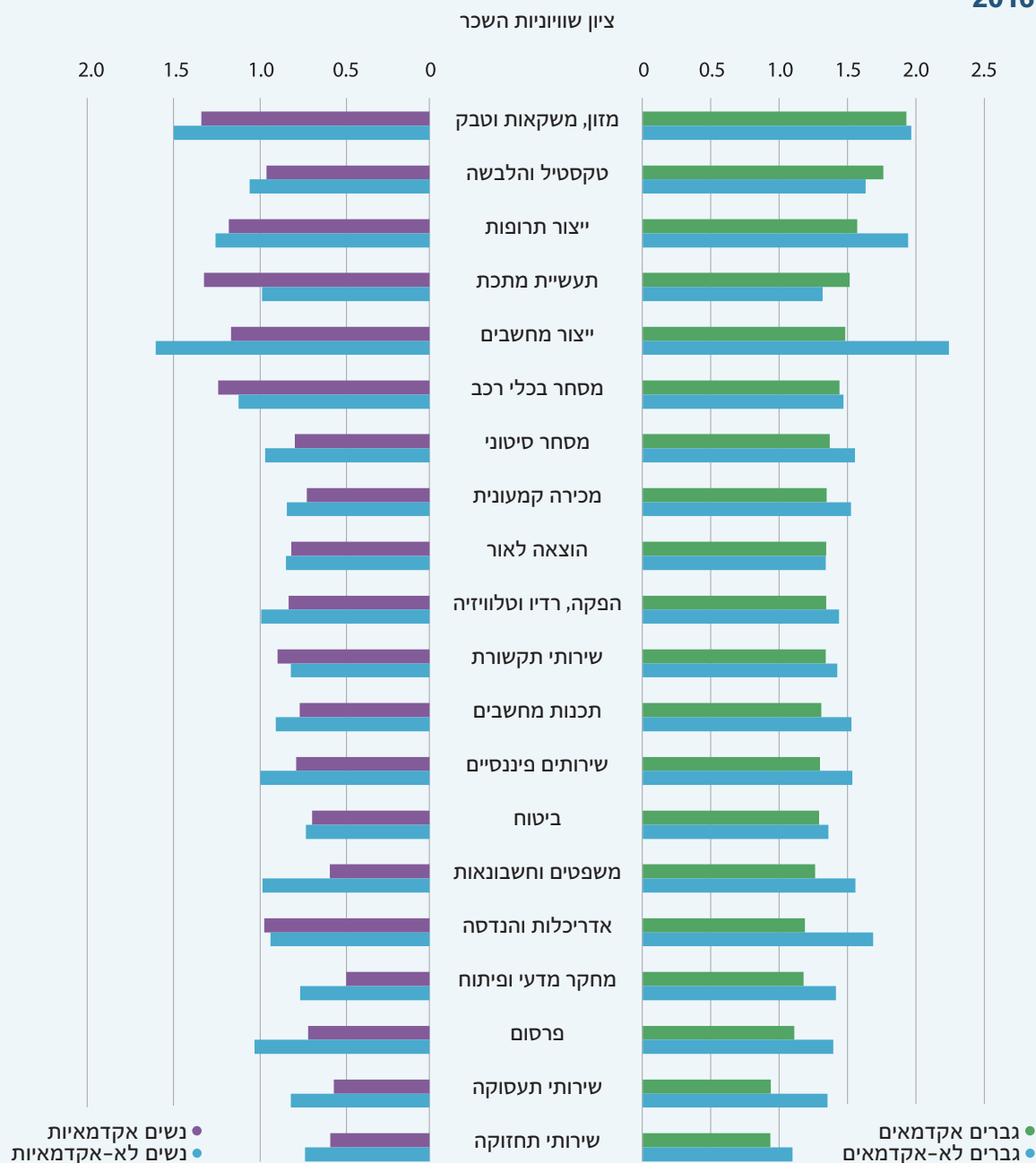
<sup>3</sup> הנתונים עבור בני 45 ומעלה מוצגים בתרשימי עמודות מקובצות באשכולות משום שכמעט בכל הענפים שוויוניות השכר גבוהה מ-1, ויש חשיבות בהצגה של תמונת המצב המפורטת.

נשים אקדמאיות בנות 45 ומעלה נמצאות בייצוג יתר בענפים עם השכר הנמוך ביותר, ושכרן בענפים אלו נע בין 60% ל-75% משכרם של הגברים בני גילן. יש להניח שבענפים אלה משולבות בנות 45 ומעלה המשתייכות לקבוצות מיעוט בשיעורים גבוהים יותר מנשים מקבוצת הרוב (כלומר, נשים ערביות, יוצאות אתיופיה או חרדיות).

בדומה לדפוס הייצוג של גברים אקדמאים מקבוצה זו, גם לגברים בני 45 ומעלה לא-אקדמאים יש רמות ייצוג גבוהות למדי פרט בענפי הפרסום, שירותי תעסוקה, ביטוח, שירותים משפטיים, חשבונאות ומחקר מדעי ופיתוח. נשים לא-אקדמאיות בנות 45 ומעלה מיוצגות באופן שוויוני רק בכמחצית מענפי הכלכלה, ושיעור הייצוג שלהן נמוך במיוחד בענף הביטוח, מחקר מדעי ופיתוח.

## תרשים 8.1

### גילאי 45 ומעלה - שוויוניות שכר של נשים וגברים אקדמאים ולא-אקדמאים לפי ענף כלכלי, 2016



תרשים 8.1 מראה כי שכר הנשים נמוך משכר הגברים בכל הענפים המוצגים, ושוויוניות השכר של נשים אקדמאיות בנות 45 ומעלה נמוכה יותר משוויוניות השכר של נשים בנות 45 ומעלה שאינן אקדמאיות.

שכרם של גברים אקדמאים בני 45 ומעלה גבוה על פי רוב משכרה של קבוצת השוואה, בני 44 ומטה, מלבד ענפי שירותי התעסוקה והתחזוקה, שהם הענפים עם השכר הנמוך ביותר מבין הענפים שנבחנו. בענפים אלו שוויוניות השכר של גברים שאינם אקדמאים גבוהה בהשוואה לגברים אקדמאים.

בקרב נשים בנות 45 ומעלה, שוויוניות השכר של מי שאינן אקדמאיות גבוהה יותר משוויוניות השכר של נשים אקדמאיות, בין היתר בגלל שהשוואה כאן היא לכלל הממוצע של קבוצת הגיל הצעירה.

לסיכום, חישוב מדד הגיוון בנפרד לגברים ולנשים מראה כי הפער בייצוג המגדרי מורכב, ולנשים יש לעיתים ייצוג גבוה משל גברים. אולם הפערים המגדריים בשכר מוחלטים ובולטים ביחוד בקרב אקדמאים בתוך קבוצות המיעוט. יתרה מזאת, גם כאשר יש לנשים ייצוג גבוה, פערי השכר המגדריים יהיו גדולים במיוחד.

תוצאות המדד מעידות כי הגיוון בתעסוקה הוא שונה מהותית לנשים ולגברים מכל קבוצות האוכלוסייה ולכן לא ניתן לעשות מאמצים לשילוב שוויוני של קבוצות מיעוט בתעסוקה מבלי להתייחס למגדר.

ממצאים אלו נובעים מתוך החסמים הרבים אשר עומדים בפני נשים מקבוצות מיעוט, חסמים הנובעים הן מהיותן נשים והן מהיותן חלק מקבוצות מיעוט, שברובן כוללות אוכלוסיות עם מאפיינים מסורתיים. אחד החסמים אשר עדיין ממלא תפקיד מרכזי בשילוב נשים בעבודה, במיוחד בקרב קבוצות המיעוט שנבחנו, הוא חוסר השוויון באחריות למשק הבית. כאשר נשים הן האחראיות למשפחה, היכולת שלהן לעבוד מחוץ למשק הבית במשך שעות ארוכות מצומצמת יותר משל הגברים. הדבר נכון במיוחד לנשים מקבוצות מיעוט אשר לרוב גרות באזורים מרוחקים עם תשתיות בעייתיות בנושאי נגישות לתחבורה ציבורית וטיפול בילדים. מסורתיות ואחריות האישה למשק הבית משפיעים גם על הטיות המעסיק. מחקרים מראים שגם כאשר הנשים מועסקות, וללא קשר למצבן המשפחתי בפועל, הן נתקלות בחסמים, כגון הערכות ביצועים נמוכות ואי-קבלת הכשרה, הנובעים מהטיות קוגניטיביות אצל המעסיקים המעריכים אותן כלא מחויבות או לא מתאימות לעבודה.

בחלק הבא בפרק יוצגו הציונים המפורטים של מדד הגיוון לכל הקבוצות שנבחנו בפרק זה. ציונים אלו מוצגים בתרשימי הפיזור שהוצגו בפרק זה.

## טבלאות הציונים

### טבלה 4.1

#### ציוני מדד הגיוון לנשים, 2016

נשים				ענף כלכלי
ציון שוויוניות שכר**		ציון ייצוג*		
נשים לא-אקדמאיות	נשים אקדמאיות	נשים לא-אקדמאיות	נשים אקדמאיות	
				תעשייה וחרושת
0.673	0.657	0.694	0.839	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק
0.557	0.466	1.333	1.187	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה
0.778	0.749	0.670	1.055	ייצור תרופות
0.750	0.655	0.365	0.482	תעשיית מתכות בסיסיות
0.582	0.630	0.758	0.545	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי
				מסחר סיטוני וקמעוני
0.723	0.597	0.441	0.630	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב
0.614	0.623	0.775	0.885	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים
0.638	0.547	1.208	1.132	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים
				מידע ותקשורת
0.754	0.672	1.100	1.008	הוצאה לאור
0.767	0.720	0.859	0.859	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה
0.619	0.682	0.962	0.822	שירותי תקשורת
0.586	0.672	0.784	0.784	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים
				שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח
0.796	0.698	1.356	1.019	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה
0.634	0.569	1.515	1.024	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח
				שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים
0.763	0.732	1.701	0.974	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות
0.673	0.608	0.868	0.735	שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים
0.589	0.555	0.751	0.590	מחקר מדעי ופיתוח
0.623	0.637	1.044	0.955	פרסום וחקר שווקים
				שירותי ניהול ותמיכה
0.742	0.704	1.196	1.241	שירותי תעסוקה
0.706	0.667	0.944	0.847	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון

■ שלושת הציונים הגבוהים

\*% הקבוצה בענף מתוך סך המועסקים בענף לחלק ל-% הקבוצה בגילאי עבודה.  
ציון גבוה מ-1 משמעו ייצוג יתר. ציון נמוך מ-1 - ייצוג חסר ביחס לייצוג בגילאי העבודה.  
\*\* % שכר הקבוצה מתוך שכר קבוצת השוואה - גברים אקדמאים ושאנים אקדמאים.



## טבלה 5.1

### ציוני מדד הגיוון לאוכלוסייה הערבית האקדמאית, 2016

ערבים אקדמאים						
ציון שוויוניות שכר**			ציון ייצוג*			
גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	
						ענף כלכלי
						תעשייה וחרושת
0.620	0.374	0.547	0.676	0.247	0.446	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק
0.821	0.291	0.567	0.389	0.312	0.347	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה
0.858	0.479	0.705	0.200	0.117	0.155	ייצור תרופות
0.821	0.411	0.777	0.440	0.046	0.229	תעשיית מתכות בסיסיות
0.897	0.476	0.805	0.10	0.024	0.059	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי
						מסחר סיטוני וקמעוני
0.602	0.339	0.518	1.103	0.451	0.754	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב
0.600	0.359	0.521	0.519	0.220	0.359	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים
0.815	0.499	0.672	1.429	1.030	1.215	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים
						מידע ותקשורת
0.589	0.471	0.556	0.351	0.121	0.227	הוצאה לאור
0.775	0.558	0.706	0.485	0.236	0.363	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה
0.644	0.319	0.529	0.365	0.174	0.263	שירותי תקשורת
0.744	0.452	0.673	0.166	0.082	0.125	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים
						שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח
0.876	0.549	0.717	0.485	0.399	0.439	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה
0.608	0.306	0.435	0.173	0.201	0.188	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח
						שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים
0.797	0.544	0.704	0.599	0.302	0.440	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות
0.784	0.487	0.706	0.900	0.276	0.331	שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים
0.890	0.436	0.777	0.374	0.108	0.232	מחקר מדעי ופיתוח
0.843	0.464	0.690	0.424	0.249	0.331	פרסום וחקר שווקים
						שירותי ניהול ותמיכה
0.537	0.391	0.452	0.767	0.934	0.857	שירותי תעסוקה
0.734	0.586	0.703	0.834	0.192	0.490	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון

■ שלושת הציונים הגבוהים

\*% הקבוצה בענף מתוך סך המועסקים בענף לחלק ל-% הקבוצה בגילאי עבודה.  
ציון גבוה מ-1 משמעו ייצוג יתר. ציון נמוך מ-1 - ייצוג חסר ביחס לייצוג בגילאי העבודה.  
\*\* % שכר הקבוצה מתוך שכר קבוצת ההשוואה - כלל היהודים האקדמאים.

## טבלה 6.1

### ציוני מדד הגיוון לאוכלוסייה הערבית שאינה אקדמאית, 2016

ערבים שאינם אקדמאים						
ציון שוויוניות שכר**			ציון ייצוג*			
גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	
						ענף כלכלי
						תעשייה וחרושת
0.847	0.516	0.755	1.596	0.644	1.129	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק
0.982	0.494	0.654	0.716	1.524	1.112	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה
0.761	0.377	0.648	0.279	0.121	0.201	ייצור תרופות
0.733	0.436	0.718	1.499	0.083	0.805	תעשיית מתכות בסיסיות
0.748	0.371	0.645	0.165	0.064	0.116	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי
						מסחר סיטוני וקמעוני
0.754	0.416	0.725	2.271	0.220	1.265	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב
0.742	0.387	0.654	0.851	0.291	0.577	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים
0.968	0.631	0.807	0.843	0.798	0.821	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים
						מידע ותקשורת
0.686	0.580	0.660	0.377	0.124	0.253	הוצאה לאור
0.746	0.504	0.668	0.485	0.236	0.363	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה
0.920	0.532	0.782	0.306	0.176	0.243	שירותי תקשורת
0.751	0.408	0.640	0.166	0.082	0.125	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים
						שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח
0.886	0.701	0.800	0.222	0.200	0.211	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה
0.849	0.455	0.608	0.131	0.214	0.172	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח
						שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים
0.866	0.596	0.685	0.185	0.397	0.289	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות
0.684	0.436	0.629	1.208	0.359	0.791	שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים
0.870	0.380	0.713	0.253	0.124	0.190	מחקר מדעי ופיתוח
1.159	0.563	0.900	0.340	0.271	0.306	פרסום וחקר שווקים
						שירותי ניהול ותמיכה
0.999	0.586	0.782	1.011	1.156	1.082	שירותי תעסוקה
0.921	0.673	0.820	1.411	1.010	1.215	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון

■ שלושת הציונים הגבוהים

\*% הקבוצה בענף מתוך סך המועסקים בענף לחלק ל-% הקבוצה בגילאי עבודה.  
ציון גבוה מ-1 משמעו ייצוג יתר. ציון נמוך מ-1 - ייצוג חסר ביחס לייצוג בגילאי העבודה.  
\*\*% שכר הקבוצה מתוך שכר קבוצת השוואה - כלל היהודים שאינם אקדמאים.

## טבלה 7.1

### צינוי מדד הגיוון לאוכלוסיית יוצאי אתיופיה האקדמאית, 2016

יוצאי אתיופיה אקדמאים						
ציון שוויוניות שכר**			ציון ייצוג*			
גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	
						ענף כלכלי
						תעשייה וחרושת
0.633	0.444	0.542	1.721	1.106	1.356	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק
						ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה
0.661	0.481	0.569	1.270	0.913	1.058	ייצור תרופות
0.821		0.731	1.634		0.827	תעשיית מתכות בסיסיות
0.612	0.540	0.597	0.806	0.150	0.417	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי
						מסחר סיטוני וקמעוני
						מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב
0.772	0.418	0.581	0.822	0.656	0.724	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים
0.623	0.434	0.483	0.892	1.734	1.391	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים
						מידע ותקשורת
						הוצאה לאור
		0.733			0.660	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה
	0.403	0.479		1.142	0.908	שירותי תקשורת
0.659	0.442	0.549	0.370	0.264	0.319	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים
						שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח
0.560	0.421	0.472	1.156	1.369	1.282	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה
0.554	0.480	0.502	0.817	1.385	1.154	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח
						שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים
0.956	0.598	0.699	0.537	0.943	0.778	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות
0.874		0.767	0.667		0.653	שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים
0.658		0.610	0.697		0.352	מחקר מדעי ופיתוח
	1.153	0.483		0.738	0.653	פרסום וחקר שווקים
						שירותי ניהול ותמיכה
0.721	0.671	0.685	2.080	3.664	3.019	שירותי תעסוקה
0.752	0.673	0.723	5.265	2.107	3.393	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון

■ שלושת הצינונים הגבוהים

\*% הקבוצה בענף מתוך סך המועסקים בענף לחלק ל-% הקבוצה בגילאי עבודה.  
 ציון גבוה מ-1 משמעו ייצוג יתר. ציון נמוך מ-1 - ייצוג חסר ביחס לייצוג בגילאי העבודה.  
 \*\* % שכר הקבוצה מתוך שכר קבוצת ההשוואה - יהודים אקדמאים שאינם יוצאי אתיופיה.

## טבלה 8.1

### צינוי מדד הגיוון לאוכלוסיית יוצאי אתיופיה שאינה אקדמאית, 2016

יוצאי אתיופיה שאינם אקדמאים						
ציון שוויוניות שכר**			ציון ייצוג*			
גברים	נשים	ס"הכ	גברים	נשים	ס"הכ	
						ענף כלכלי
						תעשייה וחרושת
0.875	0.604	0.774	4.017	2.479	3.268	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק
0.789	0.585	0.690	1.080	1.062	1.071	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה
0.909	0.714	0.889	5.866	0.713	3.354	ייצור תרופות
0.699	0.445	0.671	4.196	0.545	2.417	תעשיית מתכות בסיסיות
0.613	0.423	0.529	1.041	0.865	0.956	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי
						מסחר סיטוני וקמעוני
0.652	0.435	0.615	0.845	0.186	0.524	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב
0.757	0.412	0.671	2.172	0.758	1.483	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים
0.953	0.690	0.782	1.441	2.835	2.120	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים
						מידע ותקשורת
1.001	0.461	0.839	0.740	0.332	0.541	הוצאה לאור
0.727	0.429	0.614	0.797	0.515	0.660	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה
0.982	0.515	0.761	0.847	0.804	0.826	שירותי תקשורת
0.734	0.365	0.585	0.370	0.264	0.319	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים
						שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח
0.427	0.483	0.465	0.262	0.587	0.421	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה
0.664	0.519	0.551	0.143	0.526	0.329	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח
						שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים
0.498	0.546	0.535	0.184	0.624	0.399	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות
0.642	0.392	0.566	0.698	0.321	0.514	שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכ- ניות וניתוח נתונים טכניים
0.642	0.408	0.529	0.690	0.680	0.685	מחקר מדעי ופיתוח
0.414	0.336	0.366	0.294	0.492	0.391	פרסום וחקר שווקים
						שירותי ניהול ותמיכה
0.873	0.729	0.802	4.475	4.556	4.514	שירותי תעסוקה
0.926	0.701	0.791	4.495	7.067	5.749	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון

■ שלוש הצינויים הגבוהים

\*% הקבוצה בענף מתוך סך המועסקים בענף לחלק ל-% הקבוצה בגילאי עבודה.  
ציון גבוה מ-1 משמעו ייצוג יתר. ציון נמוך מ-1 - ייצוג חסר ביחס לייצוג בגילאי העבודה.  
\*\* % שכר הקבוצה מתוך שכר קבוצת ההשוואה - יהודים לא אקדמאים שאינם יוצאי אתיופיה.

## טבלה 9.1

### ציוני מדד הגיוון לאוכלוסיית החרדים האקדמאית, 2016

חרדים אקדמאים						
ציון שוויוניות שכר**			ציון ייצוג*			
גברים	נשים	ס"הכ	גברים	נשים	ס"הכ	ענף כלכלי
						תעשייה וחרושת
0.658	0.565	0.617	0.765	0.251	0.403	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק
	0.291	0.399		0.479	0.449	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה
0.972	0.632	0.778	0.333	0.188	0.231	ייצור תרופות
0.995	0.586	0.852	0.470	0.107	0.215	תעשיית מתכות בסיסיות
0.865	0.620	0.799	0.701	0.111	0.286	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי
						מסחר סיטוני וקמעוני
0.656	0.362	0.530	0.565	0.179	0.293	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב
0.753	0.474	0.619	0.667	0.260	0.381	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים
0.914	0.523	0.675	0.612	0.408	0.468	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים
						מידע ותקשורת
0.868	0.665	0.726	0.644	0.637	0.639	הוצאה לאור
0.701	0.932	0.820	0.507	0.257	0.386	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה
0.959	0.616	0.755	0.558	0.346	0.409	שירותי תקשורת
0.842	0.589	0.706	0.631	1.725	1.160	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים
						שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח
0.829	0.591	0.690	0.953	0.560	0.677	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה
1.056	0.596	0.744	0.642	0.576	0.596	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח
						שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים
0.974	0.613	0.754	1.587	1.039	1.202	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות
0.951	0.533	0.804	0.666	0.152	0.340	שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים
0.887	0.463	0.724	0.703	0.187	0.340	מחקר מדעי ופיתוח
0.704	0.612	0.649	0.460	0.290	0.340	פרסום וחקר שווקים
						שירותי ניהול ותמיכה
1.128	0.596	0.744	0.705	0.779	0.757	שירותי תעסוקה
0.695	0.822	0.760	0.724	0.323	0.442	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון

■ שלושת הציונים הגבוהים

\*% הקבוצה בענף מתוך סך המועסקים בענף לחלק ל-% הקבוצה בגילאי עבודה.  
ציון גבוה מ-1 משמעו ייצוג יתר. ציון נמוך מ-1 - ייצוג חסר ביחס לייצוג בגילאי העבודה.  
\*\* % שכר הקבוצה מתוך שכר קבוצת ההשוואה - יהודים אקדמאים שאינם חרדים.

## טבלה 10.1

### צינוי מדד הגיוון לאוכלוסיית החרדים שאינה אקדמאית, 2016

חרדים שאינם אקדמאים						
ציון שוויוניות שכר**			ציון ייצוג*			
גברים	נשים	סכ"ה	גברים	נשים	סכ"ה	
						ענף כלכלי
						תעשייה וחרושת
0.796	0.601	0.766	1.700	0.327	1.036	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק
0.811	0.454	0.595	0.560	0.922	0.735	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה
0.885	0.849	0.877	0.386	0.120	0.257	ייצור תרופות
0.811	0.562	0.765	0.415	0.101	0.263	תעשיית מתכות בסיסיות
0.963	0.608	0.854	0.376	0.179	0.280	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי
						מסחר סיטוני וקמעוני
0.786	0.624	0.753	0.476	0.130	0.309	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב
0.731	0.502	0.651	0.930	0.528	0.736	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים
0.950	0.640	0.794	0.780	0.842	0.810	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים
						מידע ותקשורת
0.846	0.577	0.689	1.516	2.274	1.882	הוצאה לאור
0.784	0.559	0.712	0.507	0.257	0.386	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה
1.002	0.614	0.799	0.586	0.690	0.637	שירותי תקשורת
0.873	0.544	0.636	0.631	1.725	1.160	תכנות מחשבים, יעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים
						שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח
0.964	0.641	0.742	0.524	1.230	0.865	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה
0.949	0.673	0.736	0.422	1.533	0.959	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופ' עילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח
						שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים
0.931	0.778	0.800	0.479	3.082	1.738	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות
0.885	0.535	0.661	0.478	0.911	0.687	שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים
0.928	0.627	0.802	0.572	0.443	0.510	מחקר מדעי ופיתוח
0.774	0.623	0.689	0.824	1.140	0.977	פרסום וחקר שווקים
						שירותי ניהול ותמיכה
0.775	0.762	0.768	0.620	0.820	0.716	שירותי תעסוקה
0.899	0.668	0.817	0.487	0.286	0.390	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון

■ שלושת הצינויים הגבוהים

\*% הקבוצה בענף מתוך סך המועסקים בענף לחלק ל-% הקבוצה בגילאי עבודה.  
ציון גבוה מ-1 משמעו ייצוג יתר. ציון נמוך מ-1 - ייצוג חסר ביחס לייצוג בגילאי העבודה.  
\*\* % שכר הקבוצה מתוך שכר קבוצת השוואה - יהודים לא אקדמאים שאינם חרדים.

## טבלה 11.1

### צינוי מדד הגיוון לאוכלוסיית גילאי 45 ומעלה אקדמאים, 2016

גילאי +45 אקדמאים						ענף כלכלי
ציון שוויוניות שכר**			ציון ייצוג*			
גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	
						תעשייה וחרושת
1.512	0.910	1.287	1.620	0.844	1.205	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק
1.759	0.731	1.100	1.086	1.689	1.408	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה
1.715	1.231	1.457	0.905	0.902	0.904	ייצור תרופות
1.244	0.798	1.138	2.542	0.685	1.550	תעשיית מתכות בסיסיות
1.421	0.758	1.223	1.652	0.615	1.098	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי
						מסחר סיטוני וקמעוני
1.596	0.982	1.446	1.825	0.514	1.125	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב
1.589	0.925	1.302	1.295	0.860	1.063	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים
1.684	0.781	1.090	0.758	1.274	1.034	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים
						מידע ותקשורת
1.722	1.086	1.387	0.965	0.938	0.951	הוצאה לאור
1.763	1.386	1.586	0.851	0.519	1.230	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה
1.827	1.368	1.679	1.181	0.490	0.812	שירותי תקשורת
1.529	1.017	1.369	0.560	0.299	0.428	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים
						שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח
2.264	1.568	1.891	0.913	0.922	0.918	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה
2.374	1.268	1.787	0.557	0.550	0.553	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח
						שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים
1.981	1.075	1.497	0.465	0.465	0.465	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות
1.620	0.935	1.347	1.457	0.841	0.405	שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים
1.586	0.848	1.354	1.179	0.470	0.800	מחקר מדעי ופיתוח
1.668	1.006	1.342	0.441	0.373	0.405	פרסום וחקר שווקים
						שירותי ניהול ותמיכה
1.140	0.685	0.830	0.696	1.295	0.553	שירותי תעסוקה
1.064	0.663	0.867	1.867	1.574	1.711	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון

■ שלוש הצינויים הגבוהים

\*% הקבוצה בענף מתוך סך המועסקים בענף לחלק ל-% הקבוצה בגילאי עבודה.  
ציון גבוה מ-1 משמעו ייצוג יתר. ציון נמוך מ-1 - ייצוג חסר ביחס לייצוג בגילאי העבודה.  
\*\* % שכר הקבוצה מתוך שכר קבוצת השוואה-בני 44-18 אקדמאים.

## טבלה 12.1

### ציוני מדד הגיוון לאוכלוסיית גילאי 45 ומעלה שאינם אקדמאים, 2016

גילאי +45 שאינם אקדמאים						
ציון שוויוניות שכר**			ציון ייצוג*			
גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	
						ענף כלכלי
						תעשייה וחרושת
1.715	1.111	1.514	1.377	0.671	1.020	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק
1.935	1.036	1.369	0.986	1.631	1.312	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה
1.420	1.059	1.277	1.280	0.818	1.046	ייצור תרופות
1.458	1.072	1.396	2.316	0.433	1.362	תעשיית מתכות בסיסיות
1.569	0.837	1.279	1.540	0.987	1.260	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי
						מסחר סיטוני וקמעוני
1.523	1.047	1.426	1.550	0.388	0.962	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב
1.774	1.048	1.515	1.338	0.723	1.027	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים
1.962	1.234	1.564	0.588	0.693	0.641	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים
						מידע ותקשורת
1.693	1.290	1.488	0.986	0.992	0.989	הוצאה לאור
2.426	1.738	2.161	0.851	0.519	1.230	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה
2.325	1.501	2.067	0.619	0.275	0.445	שירותי תקשורת
1.690	0.966	1.434	0.560	0.299	0.428	תכנות מחשבים, יעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים
						שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח
2.325	1.771	1.949	0.930	1.920	1.431	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה
2.224	1.228	1.476	0.416	1.226	0.826	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח
						שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים
1.926	1.245	1.359	0.292	1.420	0.863	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות
1.783	1.105	1.482	1.026	0.800	0.912	שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים
1.779	0.974	1.462	0.994	0.632	0.811	מחקר מדעי ופיתוח
1.660	1.043	1.354	0.479	0.459	0.469	פרסום וחקר שווקים
						שירותי ניהול ותמיכה
1.533	0.921	1.103	0.495	1.139	0.821	שירותי תעסוקה
1.238	0.823	1.019	1.085	1.190	1.138	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון

■ שלוש הצינונים הגבוהים

\*% הקבוצה בענף מתוך סך המועסקים בענף לחלק ל-% הקבוצה בגילאי עבודה.  
ציון גבוה מ-1 משמעו ייצוג יתר. ציון נמוך מ-1 - ייצוג חסר ביחס לייצוג בגילאי העבודה.  
\*\* % שכר הקבוצה מתוך שכר קבוצת השוואה - בני 18-44 שאינם אקדמאים.





# פרק ב'

## ייצוג ושוויוניות שכר בקרב בוגרי מקצועות לימוד מבוקשים

רבים טוענים כי פערי השכלה הם הגורם לפערי שכר בין קבוצות שונות בחברה. מדד הגיוון, אשר הוצג בפרק א, מחשב בנפרד את מדדי ההעסקה ואת שוויוניות השכר של בעלי תואר אקדמי וחסרי תואר אקדמי. המדד מראה שברוב המקרים, נשים ובני קבוצות מיעוט אשר רכשו השכלה אקדמית, חווים הדרה ופערי שכר גבוהים יותר ממקביליהם שלא רכשו השכלה אקדמית.

יש אומרים שניתן לייחס פערים אלו להבדלים בתחומי הלימוד. אם נשים או גברים מקבוצות מיעוט לומדים תחומי לימוד שאינם מבוקשים, אזי הם ישתלבו במקצועות שבהם ההכנסה נמוכה ושכרם יהיה נמוך יותר. חשוב לציין כי גם הבחירה בתחום הלימוד היא תוצאה של תהליך חברתי אשר מעורבים בו גורמים לא-שוויוניים, כגון ספי קבלה גבוהים המשעתקים הבדלים במערכות החינוך הקדם-אקדמיות, קושי ללמוד באוניברסיטאות כבן או בת לקבוצת מיעוט, חוסר נגישות, סגרגציה בשוק העבודה שמעודדת קבוצות מיעוט לבחור במקצועות בהם יש להם סיכוי למצוא עבודה ועוד.

בפרק זה נבחן אם קיימים פערי ייצוג ושכר בין גברים לנשים ובין קבוצות רוב לקבוצות מיעוט בקרב בעלי תואר אקדמי בחמישה תחומי לימוד מרכזיים כיום בישראל - עסקים וניהול, כלכלה, מדעי המחשב, הנדסה ומשפטים. לומדי המקצועות האלה בולטים בשיעורם הגבוה בענפים במגזר העסקי בהם השכר גבוה. הניתוח מתמקד בענפי הסקטור הפרטי אשר מעסיקים את האחוז הגבוה ביותר של בוגרי תחומי לימוד אלה (המהווים לפחות 5% מכוח העבודה האקדמי שלהם).

הפרק מתבסס על נתונים ממרשם ההשכלה המופק בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. בכל הטבלאות והתרשימים הנתונים מוצגים רק לקבוצות עם מעל 30 עובדים בענף.

## עסקים וניהול

מספר בוגרי התואר בעסקים וניהול בישראל בשנת 2016 עמד על 158,200 בקירוב. זהו תחום הלימוד השלישי בגודלו (אחרי מדעי החברה והנדסה ואדריכלות). השכר הממוצע במשק לבוגרי עסקים וניהול עמד בשנת 2016 על 21,087 ש"ח לחודש. הנתונים בטבלה 1.2 מראים כי, בשנת 2016, בסך הכול 6.8% ממחזיקי תואר בעסקים וניהול היו שייכים לקבוצות מיעוט, בהם קבוצת המיעוט הגדולה ביותר היא גברים ערבים והקטנה ביותר היא גברים יוצאי אתיופיה.

<sup>1</sup> מרשם ההשכלה בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה - המרשם נבנה על בסיס קבצים מנהליים המתקבלים מהמוסדות להשכלה גבוהה בישראל וכוללים 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. למידע נוסף ראו נספח מתודולגי בסוף חוברת זו.

## טבלה 1.2

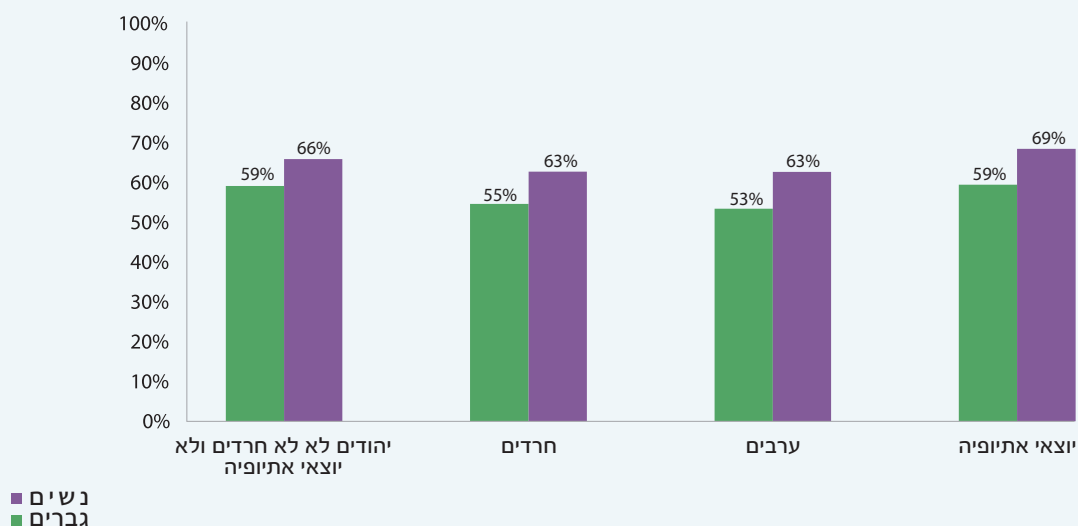
### התפלגות בוגרי תואר בעסקים וניהול, על פי מין וסוג אוכלוסייה, 2016

יוצאי אתיופיה		ערבים		חרדים		יהודים לא חרדים ולא יוצאי אתיופיה	
נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים
0.3%	0.2%	1.3%	2.4%	1.5%	1.1%	41.5%	49.0%

תרשים 1.2 מציג נתונים על אחוז המועסקים מבין בוגרי תואר בעסקים וניהול בכלל המשק. נתון בולט הוא אחוז התעסוקה הגבוה של נשים לעומת גברים, במיוחד בקרב יוצאי אתיופיה וערבים. נוסף על כך, אחוז התעסוקה הגבוה ביותר הוא בקרב נשים יוצאות אתיופיה. אחוז התעסוקה של גברים ערבים הוא הנמוך ביותר ועומד על 53%.

## תרשים 1.2

### אחוז המועסקים בכלל המשק מבין בוגרי תואר בעסקים וניהול, על פי מין וסוג אוכלוסייה, 2016\*

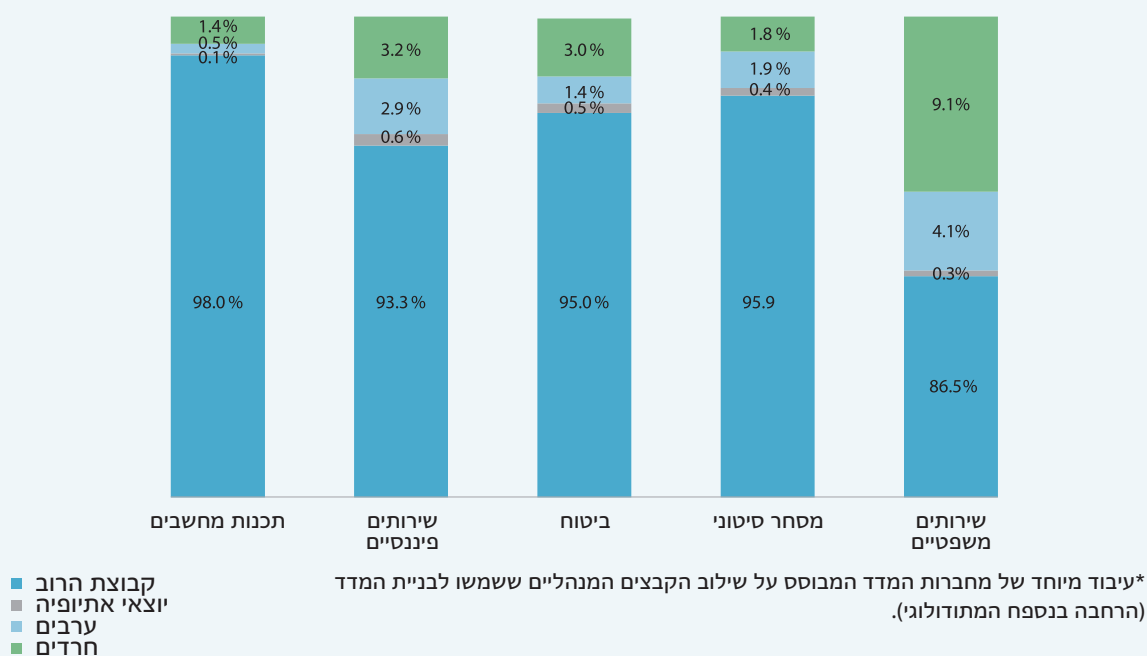


\*עיבוד מיוחד של מחברות המדד המבוסס על שילוב הקבצים המנהליים ששמשו לבניית המדד (הרחבה בנספח המתודולוגי).

65% מבוגרי עסקים וניהול המועסקים בישראל, עובדים בעשרים הענפים שנבחנו במדד. הענפים המעסיקים את המספר הגדול ביותר של בוגרים אלו הם שירותים פיננסיים (12%), תכנות מחשבים (11%), ביטוח, מסחר סיטוני ושירותים משפטיים (6% כל אחד).

## תרשים 2.2

התפלגות העובדים בעלי תואר בעסקים וניהול בענפים נבחרים, על פי סוג אוכלוסייה, 2016\*



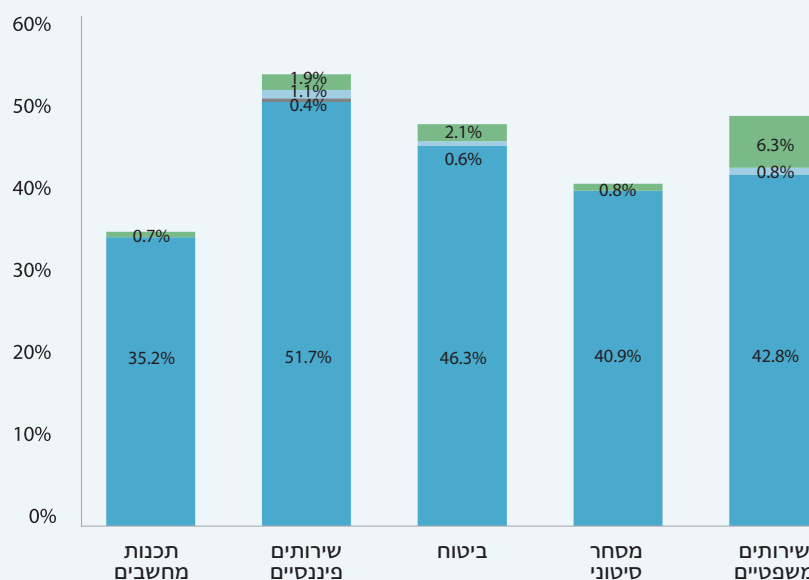
ענף השירותים המשפטיים הוא המגוון ביותר, אך משלם את השכר הנמוך ביותר לבוגרי עסקים וניהול. ענף תכנות מחשבים משלם את השכר הגבוה ביותר אך הוא בעל הגיוון הנמוך ביותר בהעסקת בוגרי עסקים וניהול.

תרשים 3.2 מראה את אחוז הנשים מקבוצת הרוב וכן הנשים החרדיות, הערביות ויוצאות אתיופיה מבין בוגרי תואר בעסקים וניהול באותם הענפים. ענף השירותים הפיננסיים מעסיק את השיעור הגבוה ביותר של נשים בוגרות תואר בעסקים וניהול. הוא המעסיק העיקרי גם של נשים מקבוצת הרוב וגם של נשים ערביות ויוצאות אתיופיה. ענף השירותים המשפטיים הוא המעסיק העיקרי של נשים חרדיות. בכל ענף מאלו המוצגים, נשים חרדיות הן הקבוצה הגדולה ביותר מבין נשים מקבוצות המיעוט בוגרות תואר בעסקים וניהול. יוצאות אתיופיה מועסקות רק בענף השירותים הפיננסיים.

## תרשים 3.2

אחוז הנשים בקרב בוגרי תואר בעסקים וניהול בענפים נבחרים, על פי סוג אוכלוסייה,

\*2016



- יהודיות לא חרדיות ולא יוצאות אתיופיה
- יוצאות אתיופיה
- ערביות
- חרדיות

\*עיבוד מיוחד של מחברות המדד המבוסס על שילוב הקבצים המנהליים ששמשו לבניית המדד (הרחבה בנספח המתודולוגי).

פערי השכר המגדריים הגדולים ביותר בקרב בוגרי עסקים וניהול נמצאו בענף הביטוח.

נשים מקבוצת הרוב בוגרות תואר בעסקים וניהול שעובדות בענף הביטוח מרוויחות 59% משכר הגברים בקבוצה המקבילה, נשים חרדיות מרוויחות 57% משכר הגברים חרדים, ונשים ערביות מרוויחות 50% משכר הגברים הערבים ו-20% משכר הגברים מקבוצת הרוב.

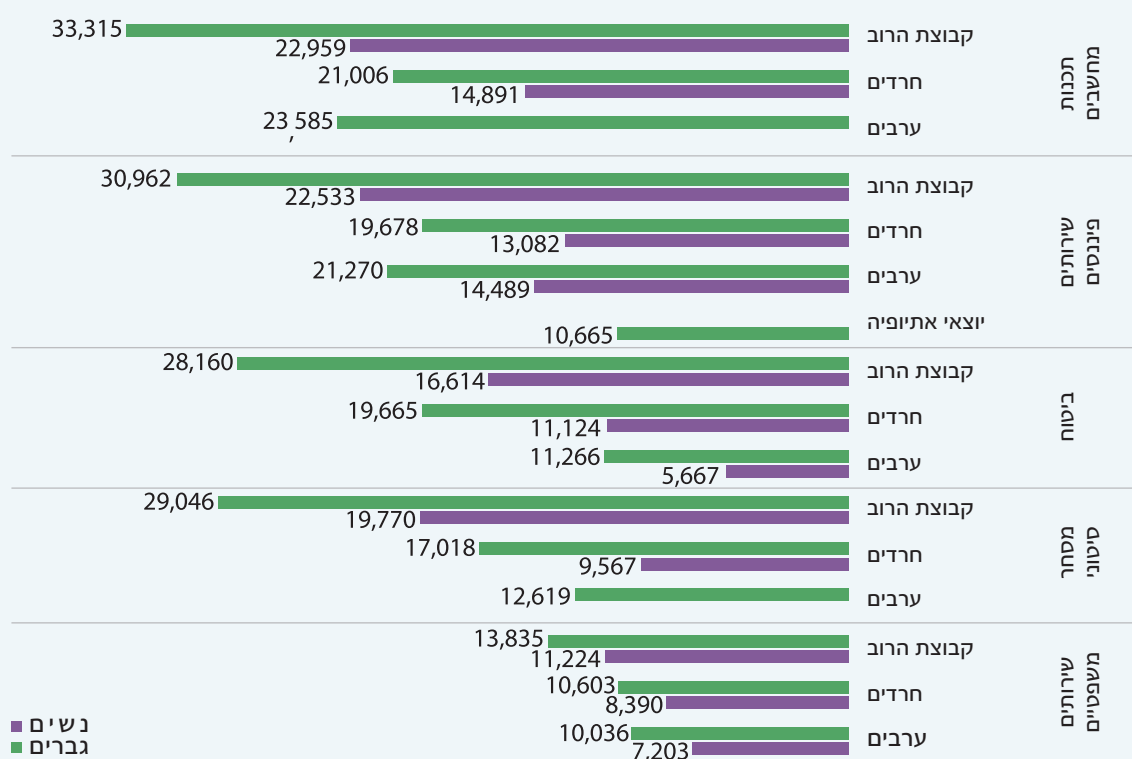
תרשים 4.2 מציג את השכר החודשי הממוצע של בוגרי תואר בעסקים וניהול בענפים נבחרים. למרות הייצוג הגבוה של נשים בוגרות עסקים וניהול בענפים אלו, שכן נמוך משכר הגברים מאותה קבוצה. שכר הגברים בוגרי עסקים וניהול מקבוצת הרוב גבוה משמעותית משכר כל הבוגרים מקבוצות המיעוט.

פערי השכר הגבוהים ביותר בקרב גברים נמצאים בענף מסחר סיטוני. גברים ערבים בוגרי עסקים וניהול מרוויחים 43% משכר הגברים מקבוצת הרוב וגברים חרדים מרוויחים 59%.

הענף עם שוויוניות השכר הגבוהה ביותר בקרב בוגרי עסקים וניהול הוא ענף המשפטים, המשלם את השכר הנמוך ביותר מבין המעסיקים העיקריים של בוגרי עסקים וניהול. נשים בוגרות עסקים וניהול בענף המשפטים מרוויחות בין 70% ל-80% משכר הגברים באותה קבוצה, והגברים מקבוצות מיעוט מרוויחים בין 80% ל-85% משכר הגברים מקבוצת הרוב.

## 4.2 תרשים

### שכר חודשי ממוצע של מועסקים בוגרי תואר בעסקים וניהול בענפים נבחרים, על פי מין וסוג אוכלוסייה, ש"ח, 2016\*



\* עיבוד מיוחד של מחברות המדד המבוסס על שילוב הקבצים המנהליים ששמשו לבניית המדד (הרחבה בנספח המתודולוגי).

## מדעי המחשב

מספר בוגרי תואר במדעי המחשב בישראל בשנת 2016 עמד על כ-26,000. השכר החודשי הממוצע במשק לבוגרי מדעי המחשב המועסקים עמד בשנת 2016 על ש"ח. 29,715 הנתונים בטבלה 2.2 מראים כי בסך הכול 27% מבוגרי תואר במדעי המחשב הן נשים, ו-7.4% מהבוגרים שייכים לקבוצות מיעוט. קבוצות המיעוט הגדולות ביותר הן גברים ערבים ואחריה נשים חרדיות. קבוצת המיעוט הקטנה ביותר עם בוגרים במדעי המחשב היא יוצאי אתיופיה.

## טבלה 2.2

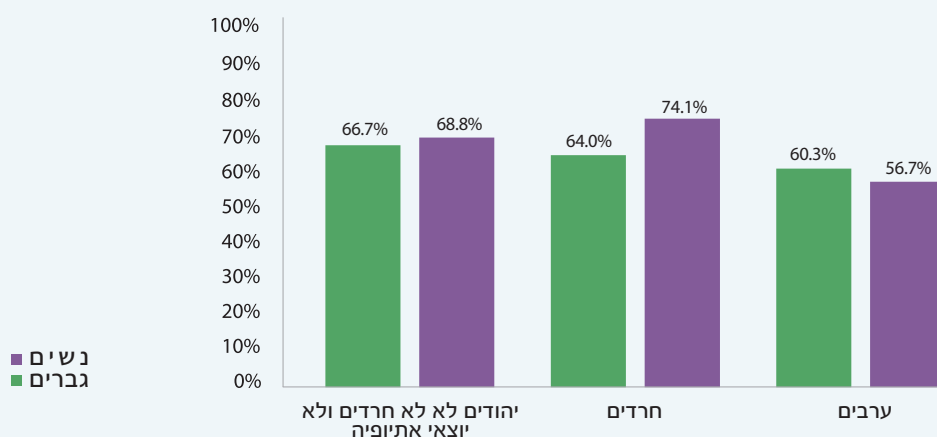
### התפלגות בוגרי תואר במדעי המחשב, על פי מין וסוג אוכלוסייה, 2016\*

יוצאי אתיופיה		ערבים		חרדים		יהודים לא חרדים ולא יוצאי אתיופיה	
נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים
0.0%	0.1%	0.6%	2.5%	2.3%	1.9%	23.9%	66.0%

תרשים 5.2 מציג נתונים על אחוז המועסקים מבין בוגרי תואר במדעי המחשב בכלל המשק. בקרב נשים חרדיות שיעורי התעסוקה הם הגבוהים ביותר, ובקרב ערבים, בייחוד נשים ערביות, שיעורי תעסוקה של בוגרי תואר במדעי המחשב הם הנמוכים ביותר.

## 5.2 תרשים

### אחוז המועסקים בכלל המשק מבין בוגרי תואר במדעי המחשב, על פי מין וסוג אוכלוסייה, \*2016



\*עיבוד מיוחד של מחברות המדד המבוסס על שילוב הקבצים המנהליים ששמשו לבניית המדד (הרחבה בנספח המתודולוגי).

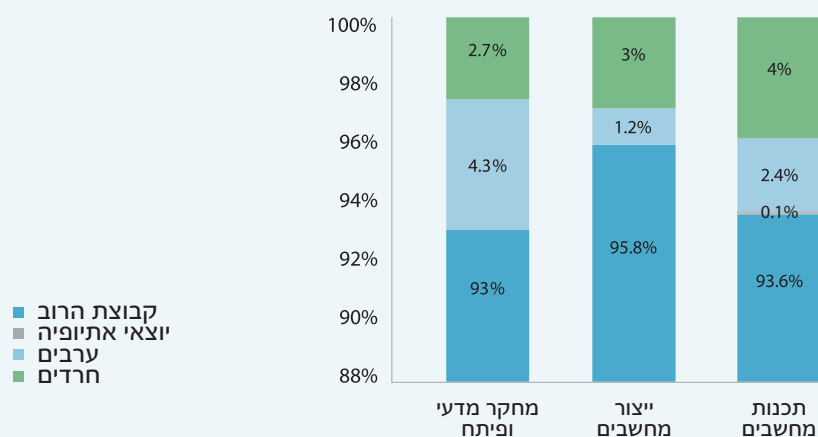
96% מבוגרי מדעי המחשב המועסקים בישראל עובדים בעשרים הענפים שנבחנו במדד. מבין בוגרי מדעי המחשב, 63% מועסקים בענף תכנות מחשבים, 12% מועסקים בענף מחקר ופיתוח וכ-10% מועסקים בייצור מחשבים. אלו גם שלושת הענפים המשלמים את השכר הגבוה ביותר לאקדמאים מבין עשרים ענפי המגזר הפרטי המשתתפים במדד, בין 25,300 ל-27,100 ש"ח בחודש במוצע.

בענף תכנות המחשבים, המעסיק הגדול ביותר של מדעני המחשב בישראל, 6.4% ממדעני המחשב הם מקבוצות מיעוט, מהם 4% חרדים, בדומה מאוד לשיעורם בקרב בוגרי מדעי המחשב בארץ. שיעור המועסקים הערבים הוא 2.4%, כלומר, ערבים נמצאים בתת-ייצוג לעומת שיעורם בקרב בוגרי מדעי המחשב באוכלוסייה. יוצאי אתיופיה מהווים 0.1%, כמו שיעורם בקרב בוגרי התואר.

בענף מחקר מדעי ופיתוח ערבים נמצאים בייצוג יתר ומהווים 4.3% ממדעני המחשב שהענף מעסיק. הענף הפחות מגוון בהעסקה של מדעני המחשב הוא ייצור מחשבים.

## תרשים 6.2

התפלגות העובדים בעלי תואר במדעי המחשב בענפים נבחרים, על פי סוג אוכלוסייה, \*2016



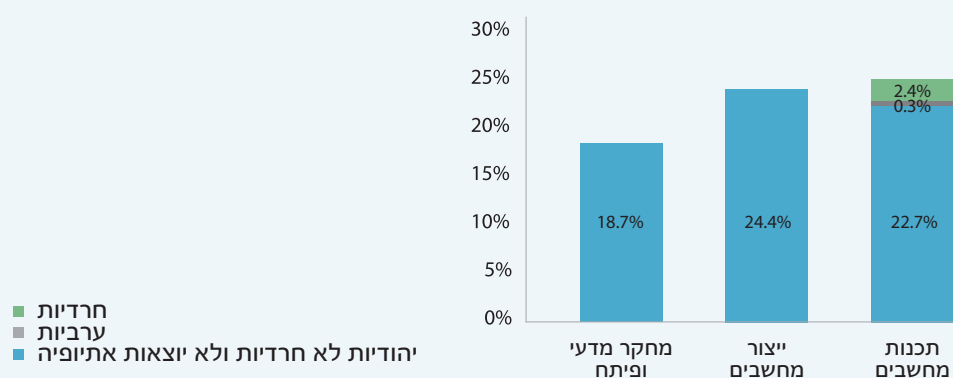
\*עיבוד מיוחד של מחברות המדד המבוסס על שילוב הקבצים המנהליים ששמשו לבניית המדד (הרחבה בנספח המתודולוגי).

ענף תכנות מחשבים מעסיק חרדים, חרדיות ויוצאי אתיופיה בוגרי מדעי המחשב בייצוג הולם יחסית להיצע שלהם. ערבים בוגרי תואר במדעי המחשב נמצאים בתת-ייצוג.

הנתונים בתרשים 7.2 מראים כי רוב הנשים נמצאות בתת-ייצוג בכל אחד מענפי המחשבים והמחקר. בתכנות מחשבים שיעור הנשים החרדיות הולם את שיעורן בקרב בוגרי תואר זה. נשים ערביות נמצאות בתת-ייצוג, ויוצאות אתיופיה נמצאות בייצוג אפסי. בייצור מחשבים ומחקר ופיתוח ייצוג נשים מקבוצות המיעוט הוא אפסי.

## תרשים 7.2

אחוז הנשים בקרב בוגרי תואר במדעי המחשב בענפים נבחרים, על פי סוג אוכלוסייה, \*2016



\*עיבוד מיוחד של מחברות המדד המבוסס על שילוב הקבצים המנהליים ששמשו לבניית המדד (הרחבה בנספח המתודולוגי).

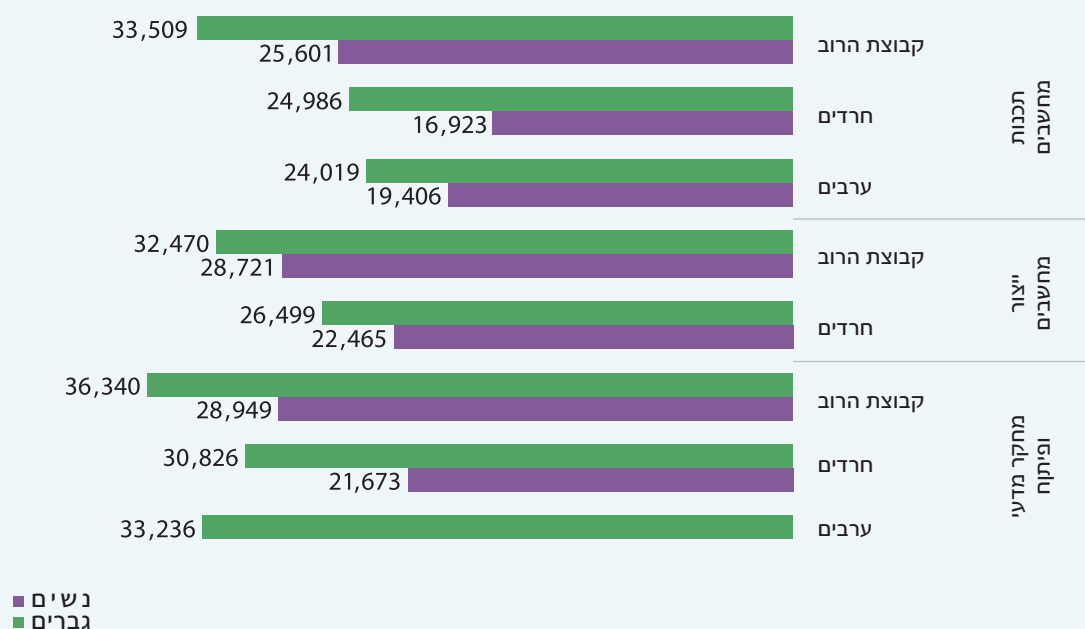
תרשים 8.2 מציג את נתוני השכר של בוגרי מדעי המחשב בענפים הנבחרים. פערי השכר של גברים ערבים וחרדים בוגרי תואר במדעי המחשב הם הנמוכים ביותר במחקר מדעי ופיתוח. בקרב נשים בוגרות מדעי המחשב פערי השכר הם הנמוכים ביותר בענף ייצור מחשבים. יוצאות אתיופיה לא נכללות בתרשים בגלל מספרן הנמוך בקרב בוגרי מדעי המחשב.

נשים חרדיות הן קבוצת המיעוט הגדולה ביותר בין בוגרי תואר במדעי המחשב המועסקות בענף תכנות מחשבים, ושכרן הוא הנמוך ביותר: 68% משכר הגברים החרדים ו-50% משכר הגברים מקבוצת הרוב.



## 8.2 תרשים

### שכר חודשי ממוצע של מועסקים בוגרי תואר במדעי המחשב בענפים נבחרים, לפי מין וסוג אוכלוסייה, ש"ח, 2016\*



\* עיבוד מיוחד של מחברות המדד המבוסס על שילוב הקבצים המנהליים ששמשו לבניית המדד (הרחבה בנספח המתודולוגי).

## כלכלה

מספר בוגרי תואר בכלכלה בשנת 2016 עמד על כ-40,000. השכר החודשי הממוצע במשק לבוגרי כלכלה המועסקים היה בשנת 2016 16,422 ש"ח. הנתונים בטבלה 3.2 מראים כי נשים מהוות כ-40% מבוגרי תואר בכלכלה, ורק 3.4% מהבוגרים שייכים לקבוצות מיעוט. קבוצות המיעוט הגדולות ביותר הן גברים ונשים ערבים.

## טבלה 3.2

### התפלגות התפלגות בוגרי תואר בכלכלה, על פי סוג אוכלוסייה ומין, 2016

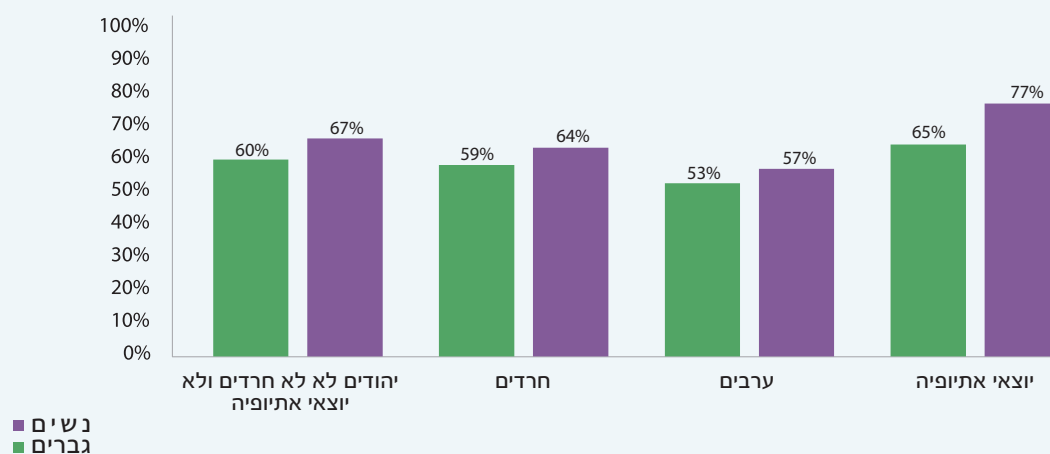
יוצאי אתיופיה		ערבים		חרדים		יהודים לא חרדים ולא יוצאי אתיופיה	
נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים
0.2%	0.1%	1.4%	3.1%	0.6%	0.8%	39.6%	45.0%

תרשים 9.2 מציג נתונים על אחוז המועסקים בין בוגרי תואר בכלכלה בישראל בכלל המשק. נשים יוצאות אתיופיה הן מיעוט קטן מבין הבוגרים, אך שיעורי התעסוקה שלהן הם הגבוהים ביותר. בקרב ערבים, בייחוד גברים ערבים, שיעורי תעסוקה הם הנמוכים ביותר.

## תרשים 9.2

אחוז המועסקים בכלל המשק מבין בוגרי תואר בכלכלה, על פי מין וסוג אוכלוסייה,

\*2016



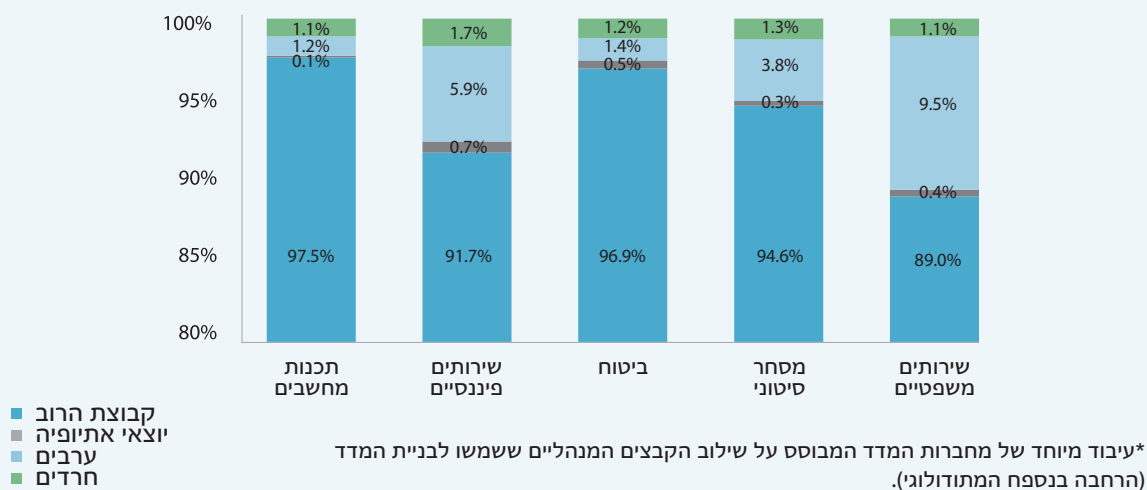
\*עיבוד מיוחד של מחברות המדד המבוסס על שילוב הקבצים המנהליים ששמשו לבניית המדד (הרחבה בנספח המתודולוגי).

בסך הכול 75% מבוגרי כלכלה המועסקים מועסקים בעשרים הענפים שנבחנו במדד. ענף השירותים הפיננסיים מעסיק 16% מבוגרי תואר בכלכלה, 10% מועסקים בתכנות מחשבים, ביטוח ומשפטים ו-5% מועסקים במסחר סיטוני.

תרשים 10.2 מראה את התפלגות בוגרי כלכלה בכל ענף. הענפים מסודרים משמאל לימין לפי גובה השכר המשולם. ענף השירותים המשפטים הוא המגוון ביותר, 11% מבוגרי כלכלה המועסקים בענף זה הם מקבוצות מיעוט, 9.5% הם ערבים. מבין בוגרי כלכלה שמועסקים בענף שירותים פיננסיים, 8% הם מקבוצות מיעוט, וכל קבוצה נמצאת בייצוג יתר ביחס לשיעור שלה מבין הבוגרים בישראל. ביטוח ותכנות מחשבים הם הענפים הפחות מגוונים, ומעסיקים בוגרי כלכלה מקבוצות המיעוט, בייחוד ערבים, בייצוג חסר.

## תרשים 10.2

### התפלגות העובדים בעלי תואר בכלכלה בענפים נבחרים, על פי סוג אוכלוסייה, ש"ח, 2016\*

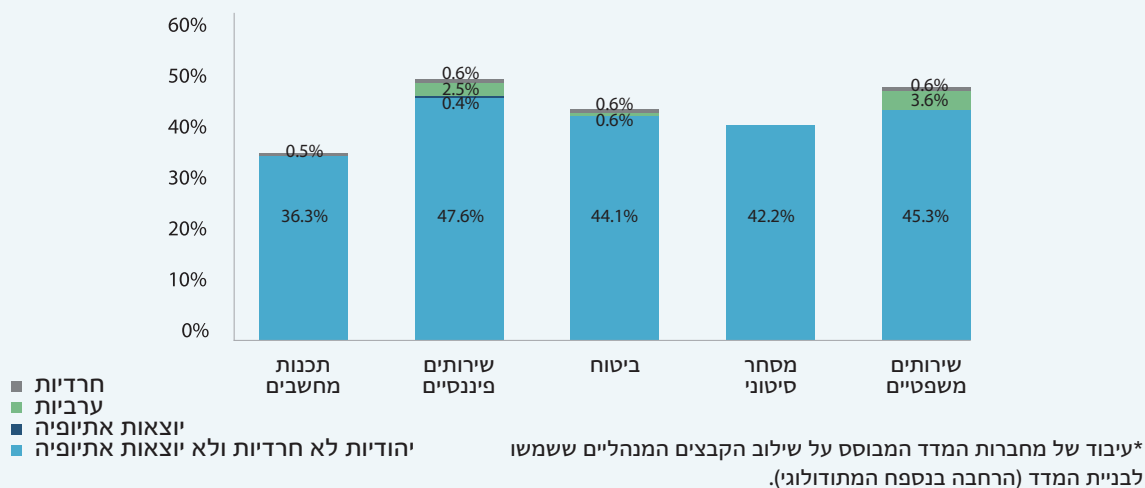


בקרב הענפים המשלמים את השכר הגבוה ביותר לבוגרי כלכלה: שירותים פיננסיים, ביטוח ותכנות מחשבים, בוגרי כלכלה מקבוצות מיעוט נמצאים בתת ייצוג.

תרשים 11.2 מציג את אחוז הנשים בוגרות כלכלה בענפים השונים. נשים מקבוצת הרוב בוגרות כלכלה נמצאות בייצוג יתר בכל הענפים מלבד תכנות מחשבים. אחוז הנשים מקבוצות מיעוט הוא נמוך מאוד, כמו בקרב בעלי התואר. נשים ערביות בוגרות כלכלה מיוצגות בייצוג יתר בשירותים פיננסיים ובשירותים משפטיים, ונשים חרדיות מיוצגות בייצוג שוויוני בכל הענפים מלבד מסחר סיטוני. יוצאות אתיופיה בוגרות כלכלה הן 0.4% מבוגרי כלכלה בשירותים פיננסיים. בשאר הענפים ייצוגן הוא אפסי.

## תרשים 11.2

אחוז הנשים בקרב בוגרי תואר בכלכלה בענפים נבחרים, על פי סוג אוכלוסייה, 2016\*



ענפי השירותים הפיננסיים והשירותים המשפטיים מעסיקים את אחוז הנשים הגבוה ביותר, לרבות נשים מקבוצות מיעוט, מבין בוגרי תואר בכלכלה.

### האם הענפים המעסיקים בוגרי כלכלה מקבוצות מיעוט ונשים בייצוג יתר משלמים שכר שוויוני?

על פי תרשים 12.2 פערי השכר בין קבוצת הרוב לחרדים וערבים הם הקטנים ביותר בענף השירותים הפיננסיים. בענף זה גברים חרדים בוגרי תואר בכלכלה מרוויחים 89% משכר גברים מקבוצת הרוב וגברים ערבים מרוויחים 77%. עם זאת, יוצאי אתיופיה מרוויחים פחות מחצי משכרם של מי שנמנים עם קבוצת הרוב, ונשים בוגרות כלכלה מרוויחות בין 50% ל-70% משכר גברים מקבוצת הרוב.

פערי השכר של נשים בוגרות תואר בכלכלה הם הנמוכים ביותר בענף המשפטים. בענף השירותים הפיננסיים פערי השכר גדולים משמעותית. נשים ערביות מרוויחות 80% משכרו של גבר ערבי בענף המשפטים ו-66% בשירותים פיננסיים. נשים מקבוצת הרוב מרוויחות 76% משכר הגברים מקבוצת הרוב במשפטים ו-69% בשירותים פיננסיים. פערי השכר המגדריים הגדולים ביותר נמדדו בענף המסחר הסיטוני.

בענף מסחר סיטוני נשים מהוות 42% מבוגרי כלכלה שמעסיק הענף ושכרן הוא 50% משכר הגברים בוגרי כלכלה.

## תרשים 12.2

### שכר חודשי ממוצע של מועסקים בוגרי תואר בכלכלה בענפים נבחרים, על פי מין וסוג אוכלוסייה, ש"ח, 2016\*



\* עיבוד מיוחד של מחברות המדד המבוסס על שילוב הקבצים המנהליים ששמשו לבניית המדד (הרחבה בנספח המתודולוגי).

## הנדסה

מספר בוגרי תואר בהנדסה בשנת 2016 עמד על כ-142,000. שכרם החודשי הממוצע של בוגרי הנדסה המועסקים עמד בשנת 2016 על כ-21,100 ש"ח. הנתונים בטבלה 4.2 מראים כי נשים מהוות רק רבע ממחזיקי תואר בהנדסה, ו-6.9% מהבוגרים שייכים לקבוצות מיעוט. גברים ערבים מהווים 4.3% מהבוגרים.

## טבלה 4.2

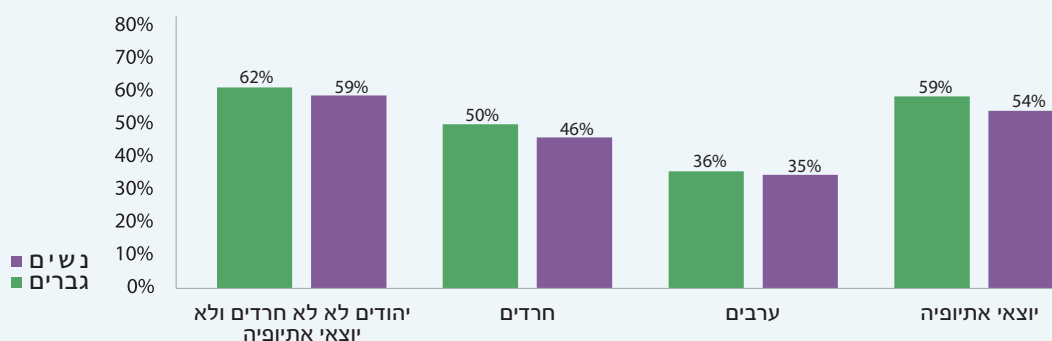
### התפלגות בוגרי תואר בהנדסה לפי סוג אוכלוסייה ומין, 2016

יוצאי אתיופיה		ערבים		חרדים		יהודים לא חרדים ולא יוצאי אתיופיה	
נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים
0.0%	0.2%	0.9%	4.3%	0.4%	1.1%	22.8%	59.0%

תרשים 13.2 מציג נתונים על אחוז המועסקים מבין בוגרי הנדסה בכלל המשק. גם כאן שיעור התעסוקה הנמוך ביותר הוא בקרב ערבים. בניגוד לתחומי לימוד אחרים שיעור התעסוקה של נשים בוגרות הנדסה הוא נמוך משל גברים. בקרב יוצאי אתיופיה שיעור הלומדים הנדסה הוא נמוך, אולם השילוב בתעסוקה של יוצאי אתיופיה המסיימים הנדסה גבוה לעומת קבוצות המיעוט האחרות.

## תרשים 13.2

### אחוז המועסקים בכלל המשק מבין בוגרי תואר בהנדסה, על פי מין וסוג אוכלוסייה, 2016\*



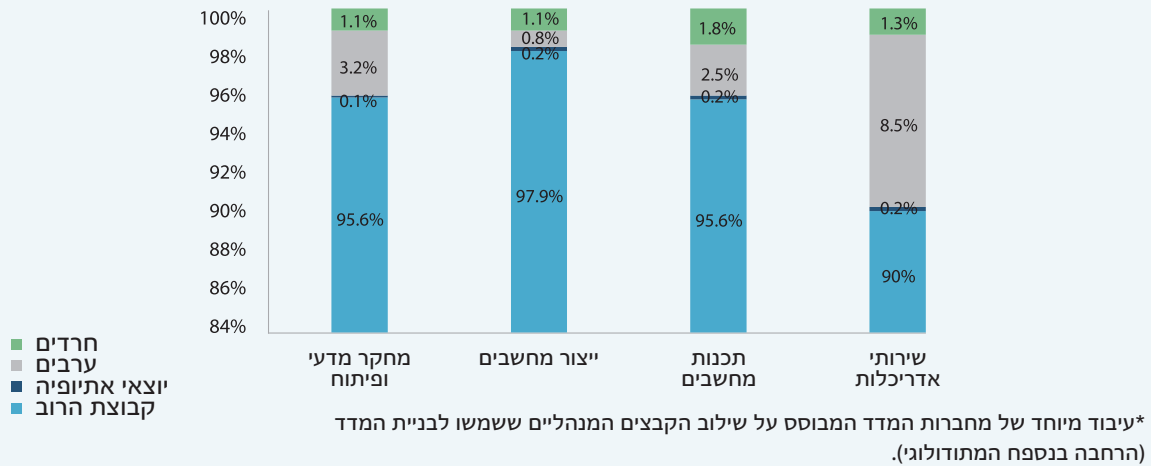
\*עיבוד מיוחד של מחברות המדד המבוסס על שילוב הקבצים המנהליים ששמשו לבניית המדד (הרחבה בנספח המתודולוגי).

מתוך מחזיקי תואר בהנדסה המועסקים, 80% עובדים בעשרים ענפי השוק הפרטי שבמרכז המדד. 17% מועסקים בייצור מחשבים ובתכנות מחשבים, 14% במחקר ופיתוח ו-8% בשירותי אדריכלות.

ההתפלגויות בתרשים 14.2 מראות כי בעוד כ-7% ממחזיקי תואר בהנדסה הם מקבוצות מיעוט, בשלושת ענפי המחשבים והמחקר יש ייצוג חסר של קבוצות מיעוט, בייחוד של ערבים. יוצאי דופן הם חרדים המיוצגים בייצוג יתר בענף תכנות מחשבים. ענף שירותי אדריכלות הוא המגוון ביותר, בייחוד לגבי ערבים.

## תרשים 14.2

### התפלגות העובדים בעלי תואר בהנדסה בענפים נבחרים, לפי סוג אוכלוסייה, 2016\*

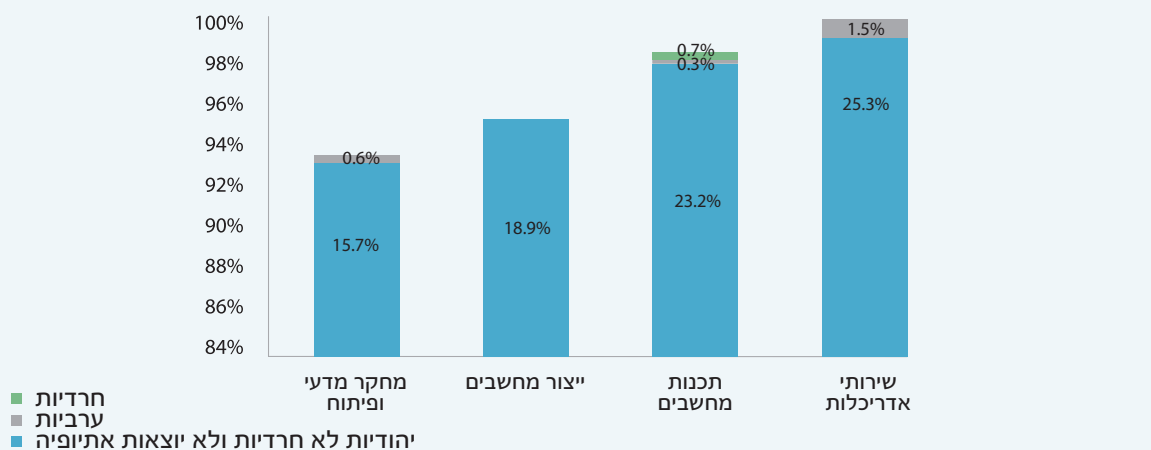


תרשים 15.2 מראה כי נשים בוגרות הנדסה נמצאות בתת-ייצוג בענפים מחקר ופיתוח וייצור מחשבים. עם זאת, בתכנות מחשבים נשים חרדיות בוגרות הנדסה מהוות 0.7% מהמהנדסים המועסקים בענף, כמעט כפול משיעורן בקרב הבוגרים. בשירותי אדריכלות נשים ערביות בוגרות הנדסה נמצאות בייצוג יתר.

בענף שירותי אדריכלות שיעור הנשים בוגרות הנדסה הוא הגבוה ביותר, אך הן מרוויחות כ-60% משכר הגברים.

## תרשים 15.2

### אחוז הנשים בקרב בוגרי תואר בהנדסה בענפים נבחרים, על פי סוג אוכלוסייה, 2016\*



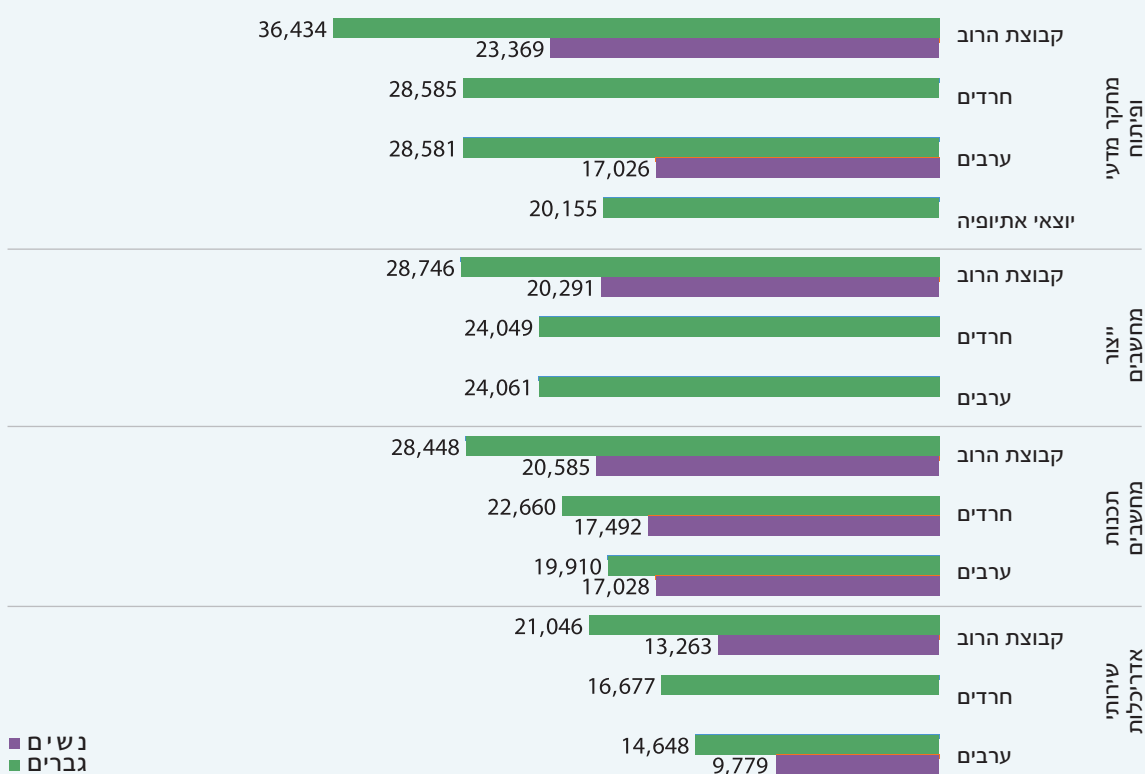
## מהם פערי השכר של מהנדסים ומהנדסות מקבוצות מיעוט?

על פי תרשים 16.2 ענף ייצור מחשבים משלם את השכר השוויוני ביותר לגברים ערבים ולחרדים בוגרי תואר בהנדסה, 84% משכר הגברים מקבוצת הרוב.

ענף תכנות מחשבים משלם את השכר השוויוני ביותר לנשים מהנדסות ביחס לגברים מאותה קבוצה. נשים ערביות מקבלות 88% משכר הגברים הערבים, חרדיות מקבלות 77% משכר החרדים ונשים מקבוצת הרוב מקבלות 72% משכר הגברים בקבוצה המקבילה.

### 16.2 תרשים

שכר חודשי ממוצע של מועסקים בוגרי תואר בהנדסה בענפים נבחרים, על פי מין וסוג אוכלוסייה, ש"ח, 2016\*



\*עיבוד מיוחד של מחברות המדד המבוסס על שילוב הקבצים המנהליים ששמשו לבניית המדד (הרחבה בנספח המתודולוגי).

השכר החודשי הגבוה ביותר למהנדסים משולם בענף מחקר מדעי ופיתוח, כ-36,000 ₪ לגברים מקבוצת הרוב, אולם פערי השכר בענף הם גם הגבוהים ביותר. חרדים וערבים בעלי תואר בהנדסה מרוויחים 78% משכר זה, יוצאי אתיופיה מרוויחים 55% משכר זה, נשים מקבוצת הרוב מרוויחות 64% משכר הגברים בקבוצה המקבילה.



## משפטים

בשנת 2016 היה מספר בוגרי תואר במשפטים בישראל 71,000 בקירוב. השכר החודשי הממוצע במשק לבוגרי משפטים המועסקים היה כ-20,100 ש"ח. הנתונים בטבלה 5.2 מראים כי נשים מהוות כ-46% מבוגרי התואר במשפטים, וכ-13% מהבוגרים הם חרדים, ערבים או יוצאי אתיופיה. האוכלוסייה החרדית היא קבוצת המיעוט הגדולה ביותר מקרב בוגרי משפטים.

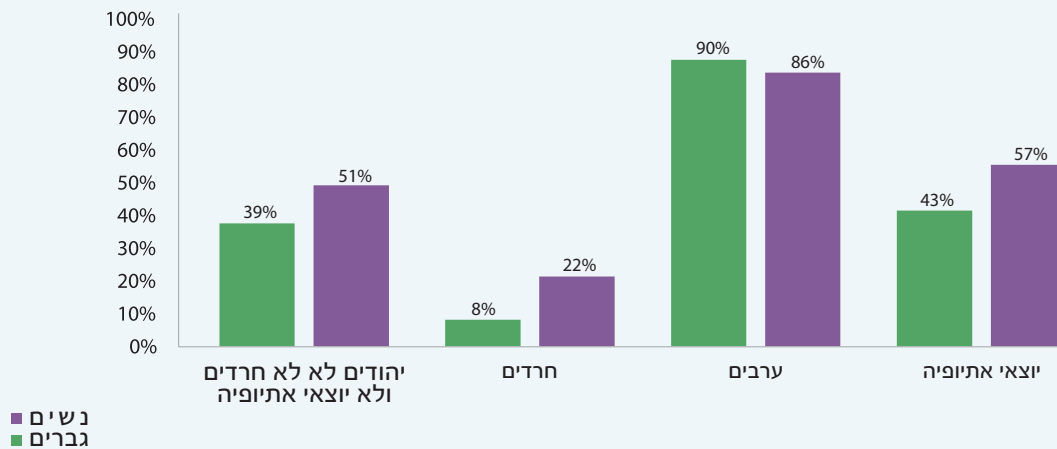
### טבלה 5.2

התפלגות בוגרי תואר במשפטים על פי סוג אוכלוסייה, 2016

יוצאי אתיופיה		ערבים		חרדים		יהודים לא חרדים ולא יוצאי אתיופיה	
נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים
0.3%	0.2%	1.1%	1.8%	2.4%	7.0%	43.4%	41.9%

### תרשים 17.2

אחוז המועסקים בכלל המשק מבין בוגרי תואר במשפטים, על פי מין וסוג אוכלוסייה, \*2016

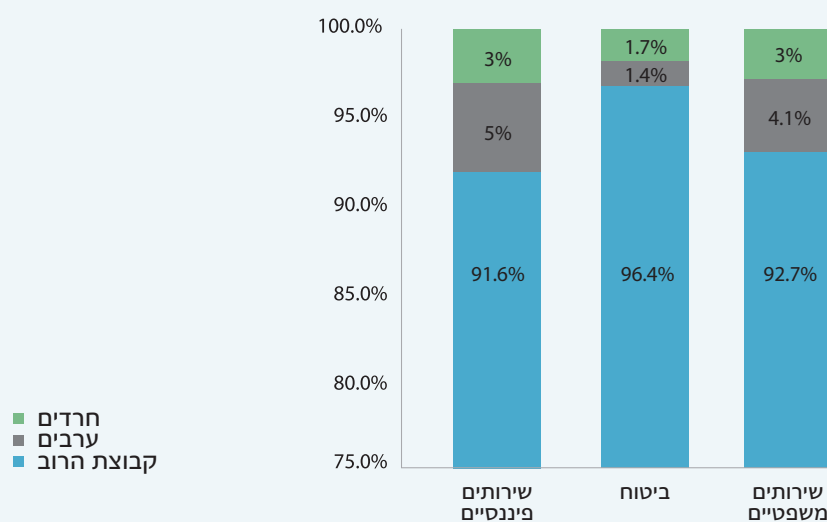


עיבוד מיוחד של מחברות המדד המבוסס על שילוב הקבצים המנהליים ששמשו לבניית המדד (הרחבה בנספח המתודולוגי).

61% מבוגרי משפטים המועסקים עובדים בעשרים ענפי המשק הפרטי שנבחנו במדד. 30% מהם עובדים בענף שירותי משפטים, 6% בביטוח ו-5.5% בשירותים פיננסיים. בתרשים 18.2 ניתן לראות כי בשלושת הענפים המעסיקים את רוב בוגרי המשפטים יש ייצוג חסר של בוגרי משפטים חרדים. בוגרי משפטים ערבים מיוצגים בייצוג יתר בענף משפטים ושירותים פיננסיים. ענף הביטוח מעסיק את השיעור הנמוך ביותר של בוגרי משפטים מקבוצות מיעוט.

## תרשים 18.2

התפלגות העובדים בעלי תואר במשפטים בענפים נבחרים, לפי סוג אוכלוסייה, 2016\*

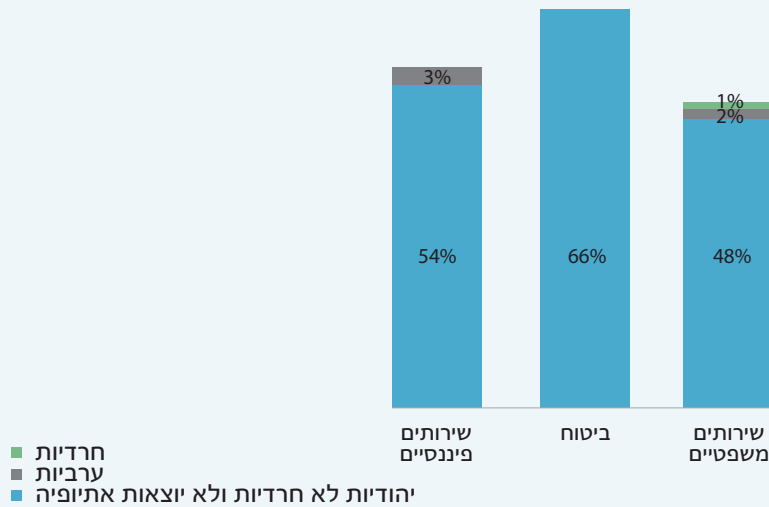


\*עיבוד מיוחד של מחברות המדד המבוסס על שילוב הקבצים המנהליים ששמשו לבניית המדד (הרחבה בנספח המתודולוגי).

נשים מקבוצת הרוב, בוגרות משפטים נמצאות בייצוג יתר בכל הענפים, בייחוד בענף הביטוח. עם זאת, ענף הביטוח מעסיק באחוז אפסי נשים מקבוצות מיעוט בוגרות משפטים. בענפי השירותים הפיננסיים והמשפטיים נשים ערביות בוגרות משפטים מועסקות בייצוג יתר. נשים יוצאות אתיופיה בוגרות משפטים מועסקות באחוזים אפסיים בענפים שנבדקו.

## תרשים 19.2

אחוז הנשים בקרב בוגרי תואר במשפטים בענפים נבחרים, על פי סוג אוכלוסייה, 2016\*



\*עיבוד מיוחד של מחברות המדד המבוסס על שילוב הקבצים המנהליים ששמשו לבניית המדד (הרחבה בנספח המתודולוגי).

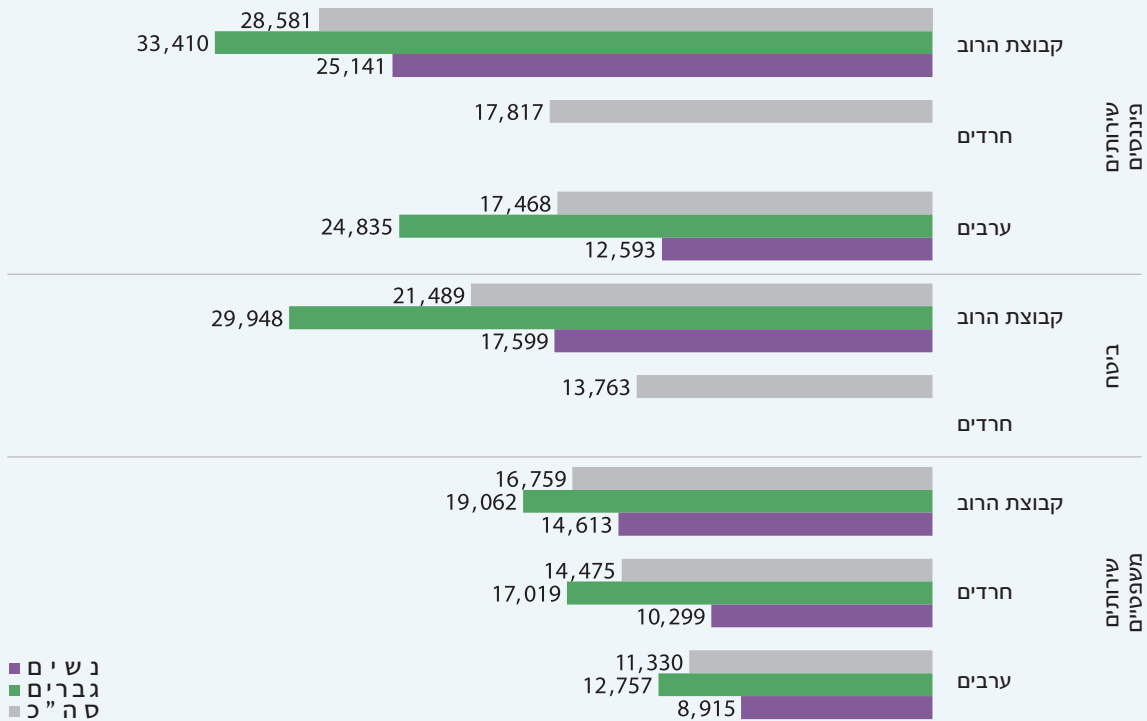
### היכן פערי השכר הנמוכים ביותר של נשים וקבוצות מיעוט עם תואר במשפטים?

ערבים בוגרי משפטים מועסקים בייצוג יתר בענף המשפטים, אך מרוויחים 67% משכר הגברים מקבוצת הרוב. גברים חרדים מרוויחים 90% משכר קבוצת הרוב בענף זה.

נשים משפטניות מקבוצת הרוב נמצאות בייצוג מלא ואף בייצוג יתר בענפי הביטוח והשירותים הפיננסיים, אולם הן מרוויחות 60% משכר הגברים בענף הביטוח ו-75% משכר הגברים בענף השירותים הפיננסיים. בענף המשפטים נשים מקבוצת הרוב מרוויחות 77% משכר הגברים מקבוצת הרוב אולם נשים חרדיות וערביות מרוויחות רק 54%-47% בהתאמה משכר הגברים מקבוצת הרוב בענף זה.

## תרשים 20.2

שכר חודשי ממוצע של מועסקים בוגרי תואר במשפטים בענפים נבחרים, על פי מין וסוג אוכלוסייה, ש"ח, 2016\*



פערי השכר של ערבים בוגרי משפטים הם הנמוכים ביותר בענף השירותים הפיננסיים, בו הם מרוויחים 74% משכר הגברים מקבוצת הרוב. ואולם הנשים הערביות בוגרות משפטים באותו ענף מרוויחות רק 50% משכר הגברים בקבוצה המקבילה.

לסיכום, הניתוח המוצג בפרק זה חושף כי פערי הייצוג והשכר קיימים גם בקרב בוגרים של אותם מקצועות לימוד.

בפרק א ראינו כי התשואה להשכלה של קבוצות המיעוט אינה שוויונית. ברוב המקרים, פערי הייצוג והשכר בין גברים ונשים בקבוצות מיעוט ובין קבוצות מיעוט וקבוצת הרוב הם בולטים יותר בקרב אקדמאים. לאור ממצאים אלו נשאלה השאלה באיזו מידה פערים אלו נובעים מכך שההשכלה של קבוצות מיעוט אינה מתאימה לדרישות השוק?

פרק זה מציג נתונים על חלקם של קבוצות מיעוט בקרב מקבלי תארים מרכזיים מבוקשים במשק הישראלי, ובוחן את הייצוג שלהם בתעסוקה בענפים הרלוונטיים ביותר לתחום הלימוד ואת שוויוניות השכר שלהם.

בחלק מהמקצועות שנבדקו קבוצות המיעוט מועסקות בענפים הרלוונטיים בשיעור דומה לחלקם בקרב בעלי התארים. כך הדבר בקרב ערבים שסיימו לימודי משפטים, יוצאי אתיופיה מהנדסים, חרדים במדעי המחשב וכל קבוצות המיעוט שסיימו תואר במנהל עסקים. עם זאת, בקרב בוגרי כל המקצועות ובכל הענפים ישנם פערי שכר חריפים בין קבוצות המיעוט לקבוצת הרוב וכן פערי שכר מגדריים בתוך קבוצות המיעוט בין גברים ובין נשים בקרב בעלי תארים באותם תחומי השכלה.

# פרק ג'

## ענף הביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה: ייצוג ושכר של נשים, ערבים, חרדים ויוצאי אתיופיה

משנת 2018 ענף הביטוח, ביטוח המשנה וקרנות הפנסיה עובר תהליכים להטמעת שוויון וגיוון בסיוע של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. המדד הנוכחי בוחן לעומק את נתוני ההעסקה והשכר בענף זה משנת 2016, טרם התגבשותן של התוכניות לגיוון תעסוקתי, כבסיס לבחינה של מצב הייצוג ושוויוניות השכר של הקבוצות הנבחנות במדד בענף הביטוח לאחר הטמעת השינויים. לפי נתוני מדד 2016, נשים, יוצאי אתיופיה אקדמאים ונשים חרדיות שאינן אקדמאיות מיוצגים בענף הביטוח באופן שוויוני ביחס לייצוגן בכוח העבודה, שאר הקבוצות נמצאות בייצוג חסר. מדד שוויוניות השכר בענף זה נמוך מאוד לגבי רוב הקבוצות מלבד גברים חרדים אקדמאים ובני 45 ומעלה.

החברות הגדולות בענף הביטוח (שבהן מועסקים מעל 100 עובדים) עוסקות בכל סוגי הביטוחים, מספקות שירותי ייעוץ והשקעה בשוק ההון, ומנהלות מערך נרחב של מוקדי שירות, מוקדי שיווק ומכירות, אנליסטים וצוותי מחקר. חברות אלו מעסיקות 62% מכוח האדם בענף ו-67% מבעלי התואר האקדמי בענף. החברות הקטנות בענף מתמחות לרוב בביטוח בלבד, חלקן חברות משפחתיות הכוללות סוכן או כמה סוכני ביטוח וצוות אדמיניסטרטיבי מצומצם.

פרק זה בוחן את אחוז הנשים, ערבים, יוצאי אתיופיה וחרדים מבין המועסקים בענף ואת השכר שלהם בפילוח לפי השכלה ותחום השכלה, קבוצת גיל וגודל ארגון.

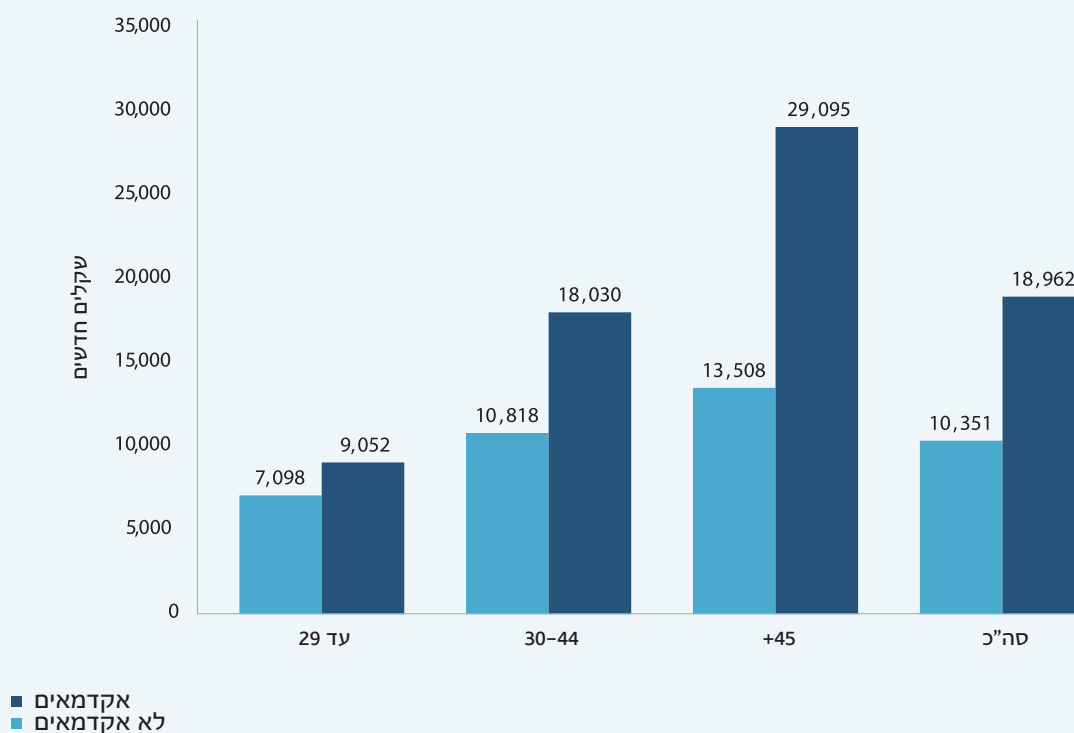
### 1. כללי: כוח העבודה ורמות השכר בענף הביטוח, ביטוח המשנה וקרנות הפנסיה

ענף הביטוח הוא מבין הענפים הרווחיים ביותר בישראל. השכר הממוצע בענף בשנת 2016 עמד על כ-13,000 ש"ח (כ-30% מעל מהשכר הממוצע במשק). שכרם של האקדמאים בענף עמד על כ-19,000 ש"ח - גבוה כמעט פי שניים מהשכר הממוצע במשק. שכרם הממוצע של לא-אקדמאים הוא כ-10,000 ש"ח. בענף מועסקים 46,000 שכירים, מתוכם 38% אקדמאים ו-62% ללא השכלה אקדמית.

בקבוצות הגיל הצעירות עד גיל 29 אקדמאים מרוויחים 23% יותר מלא-אקדמאים. הפער עולה ל-40% בקרב בני 30-44, ובקרב בני 45 ומעלה אקדמאים מרוויחים 55% יותר מלא-אקדמאים (תרשים 1.3).

### תרשים 1.3

שכר חודשי ממוצע בענף ביטוח, ביטוח המשנה וקרנות פנסיה, לפי רמת השכלה וגיל, ש"ח, 2016

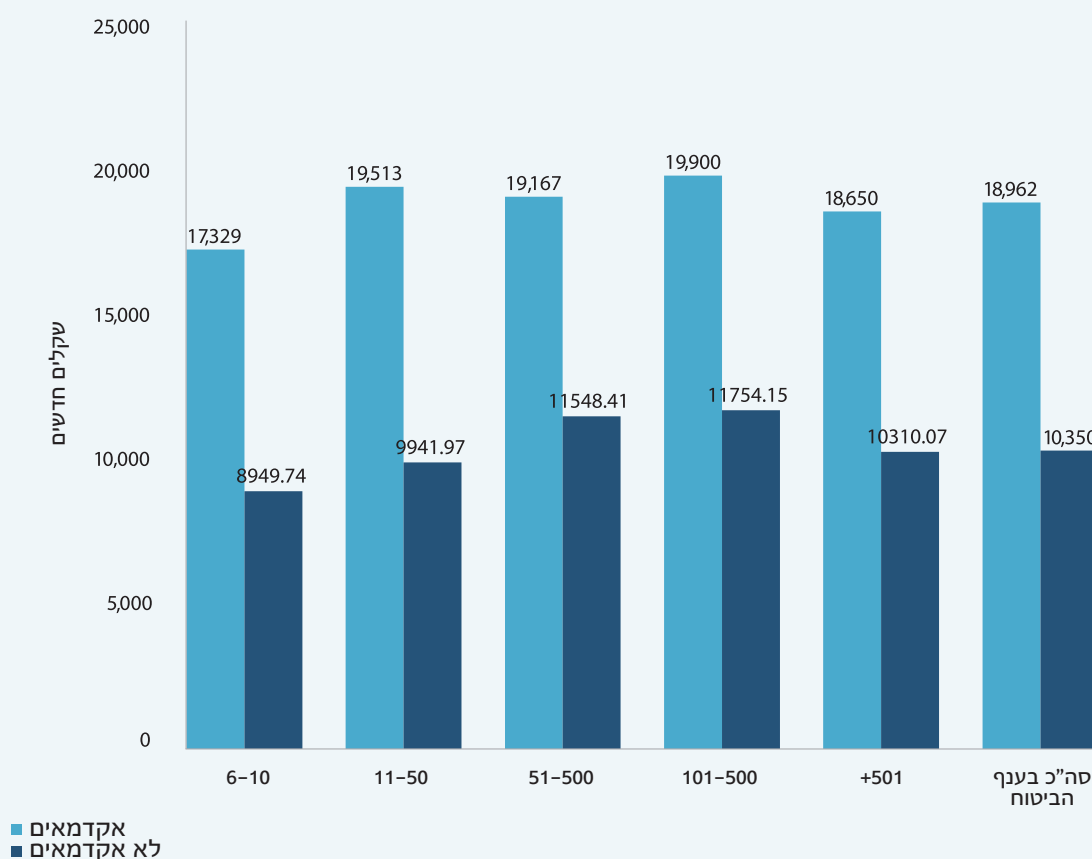


בעלי השכלה אקדמית בענף הביטוח רואים עלייה גדולה יותר בשכרם לאורך הקריירה בהשוואה לחסרי השכלה אקדמית. אולם דפוס זה אינו מאפיין את שכרם של נשים ושכירים מקבוצות מיעוט בענף הביטוח, כפי שנציג בנתונים בהמשך הפרק.

בענף הביטוח רמות השכר של עובדים חסרי השכלה אקדמית הן הנמוכות ביותר בארגונים קטנים, עד 20% פחות מהשכר של דומיהם בארגונים גדולים. לא קיימים הבדלים משמעותיים בשכר עובדים אקדמאים בארגונים בקטגוריות גודל שונות.

## תרשים 2.3

### שכר חודשי ממוצע בענף הביטוח, ביטוח המשנה וקרנות הפנסיה, לפי רמת השכלה וגודל ארגון, ש"ח, 2016



## 2. העסקה ושכר של נשים בענף הביטוח, ביטוח המשנה וקרנות הפנסיה

רוב השכירים המועסקים בענף הביטוח הם נשים. נתון זה הוא גורף בכל קבוצות הגיל, בכל קטגוריות הגודל של הארגון ובתוך כל קבוצת מיעוט.

שיעור הנשים הלא-אקדמאיות בענף הוא כ-70% בכל קטגוריות הגודל של הארגון וקבוצות הגיל. נשים אקדמאיות מהוות 58% מכלל השכירים האקדמאים בענף. בארגונים גדולים מאוד שיעור הנשים האקדמאיות מגיע לשני שלישים בקירוב (63%) מכלל השכירים האקדמאים.

גם בקבוצת הגיל הצעירה שיעור הנשים האקדמאיות גבוה יותר ועומד על 71%. ייתכן כי עובדה זו משקפת את העלייה בהיצע הנשים בעלות התארים הרלוונטיים לענף וכן את העלייה באחוז הנשים המגויסות לענף. ייתכן גם שאחוז הנשים נמוך יותר בקבוצות הגיל מעל 30 מכיוון שנשים נוטות לעזוב את מקום העבודה בגילאים אלו בגלל האתגר של שילוב בין דרישות מקום העבודה לניהול משק הבית והמשפחה, משימה המוטלת ברוב המקרים על נשים.

### תרשים 3.3

התפלגות העובדים האקדמאים בענף הביטוח, ביטוח המשנה וקרנות הפנסיה, לפי מין, גיל וגודל ארגון, \*2016



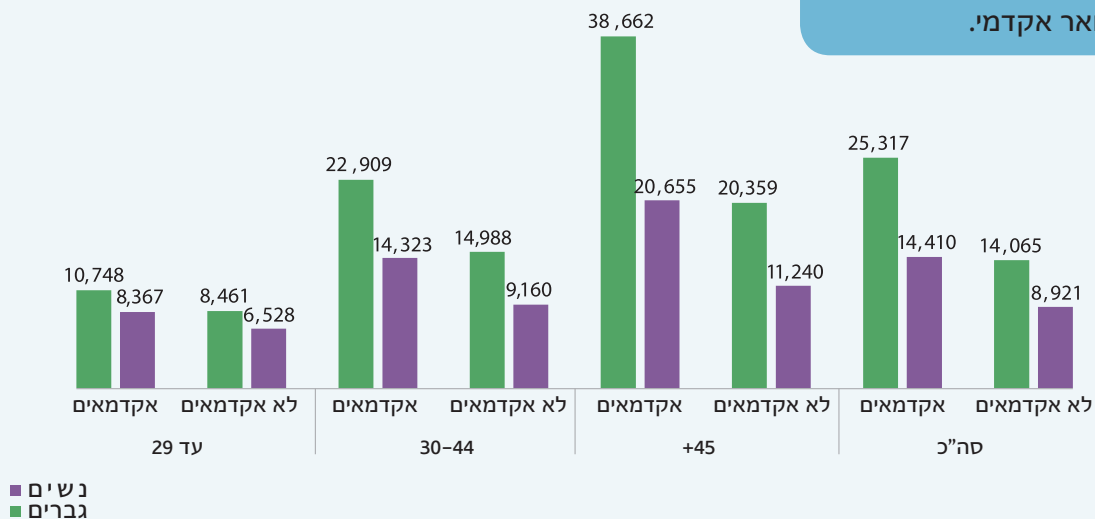
למרות היותן רוב שכר הנשים נמוך משכר הגברים בענף הביטוח.

### תרשים 4.3

שכר חודשי ממוצע בענף הביטוח, ביטוח המשנה וקרנות הפנסיה, לפי מין, השכלה וגיל, ש"ח, 2016

בענף הביטוח שכר הנשים מהווה 57% בלבד משכר הגברים, לעומת 67% בממוצע הארצי.

בענף הביטוח בכל קבוצת גיל, נשים עם תואר אקדמי מרוויחות כמו גברים ללא תואר אקדמי.





תרשים 4.3 מראה שפערי השכר המגדריים גדולים יותר בקבוצות הגיל הגבוהה, בייחוד בקרב אקדמאים. שכון של נשים אקדמאיות עד גיל 29 עומד על 77% משכר הגברים בקבוצה המקבילה. בקבוצת הגיל 45 ומעלה שכר הנשים הוא 55% משכר הגברים בקבוצה המקבילה.

פערי השכר משתנים בהתאם לגודל הארגון. בארגונים קטנים מאוד המעסיקים 12% מכוח האדם בענף, פערי השכר המגדריים גדולים יותר. בארגונים קטנים נשים אקדמאיות מרוויחות 44% משכר הגברים האקדמאים, ובארגונים גדולים מאוד שכון עומד על 58% משכר הגברים. נשים לא-אקדמאיות מרוויחות בארגונים קטנים 57% משכר הגברים הלא-אקדמאים, והמקבילות להן בארגונים הגדולים מאוד מרוויחות 70% משכר הגברים הלא-אקדמאים.

פערים בשכר הנשים והגברים יכולים לנבוע מהבדלי שכר באותן משרות ומהבדלים בסוג ובהיקף המשרות שגברים ונשים מאיישים. יש הטוענים כי נשים בוחרות ללמוד מקצועות שונים מגברים ולכן מרוויחות פחות מהם. אנו נבחן אם יש פערי שכר מגדריים בין גברים לנשים אשר בחרו ללמוד אותו תחום לימוד.

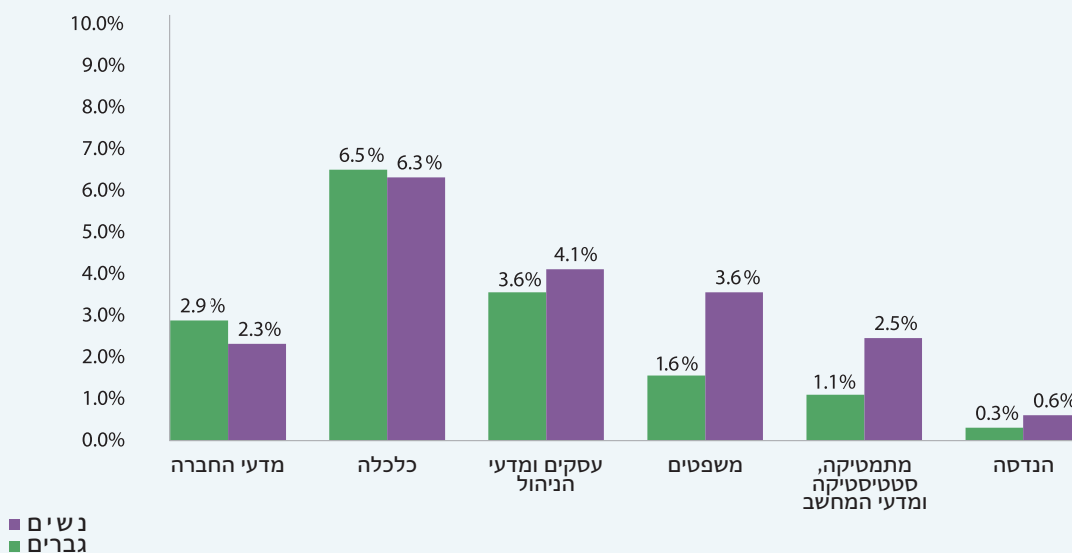
### האם יש פערי שכר מגדריים בין גברים לנשים אשר בחרו ללמוד אותו תחום לימוד?

תחומי הלימוד העיקריים של השכירים בענף הביטוח הם עסקים ומדעי הניהול; מדעי החברה; כלכלה; משפטים; מתמטיקה, סטטיסטיקה ומדעי המחשב והנדסה.

אם מסתכלים על כלל בוגרי תארים אלו בישראל, עולה כי ישנם הבדלים מגדריים בייצוג ובנטיות של בעלי תארים אלו לעבוד בענף הביטוח.

## 5.3 תרשים

### אחוז הנשים והגברים המועסקים בענף הביטוח, ביטוח המשנה וקרנות הפנסיה מבין כלל מחזיקי התארים בישראל, לפי תחומי לימוד עיקריים, 2016\*



\* עיבוד מיוחד של מחברות המדד המבוסס על שילוב הקבצים המנהליים ששמשו לבניית המדד (הרחבה בנספח המתודולוגי).

נשים בוגרות עסקים וניהול, משפטים, מתמטיקה, סטטיסטיקה ומדעי המחשב והנדסה נוטות לעבוד בענף הביטוח יותר מגברים בוגרי תחומים אלו. גברים בעלי תואר בוגר במדעי החברה נוטים לעבוד בענף הביטוח יותר מנשים בעלות תואר זה.

נשים מהוות 68% מהמשפטנים המועסקים בענף ומרוויחות 40% פחות משכרם של הגברים המשפטנים בענף.

### טבלה 1.3

תכונות עיקריות של אקדמאים בענף הביטוח, ביטוח המשנה וקרנות הפנסיה לפי תחום לימוד, 2016\*

שכר ממוצע של בוגרי התואר	אחוז הנשים מבין בעלי תואר לימוד זה בענף הביטוח	אחוז האקדמאים בענף הביטוח בעלי תואר לימוד זה	תואר לימוד אקדמי
21,737	50%	35%	עסקים ומדעי הניהול
15,315	61%	30%	מדעי החברה
17,309	42%	15%	כלכלה
20,831	68%	10%	משפטים
23,067	55%	4%	מתמטיקה, סטטיסטיקה ומדעי המחשב
20,493	46%	3%	הנדסה

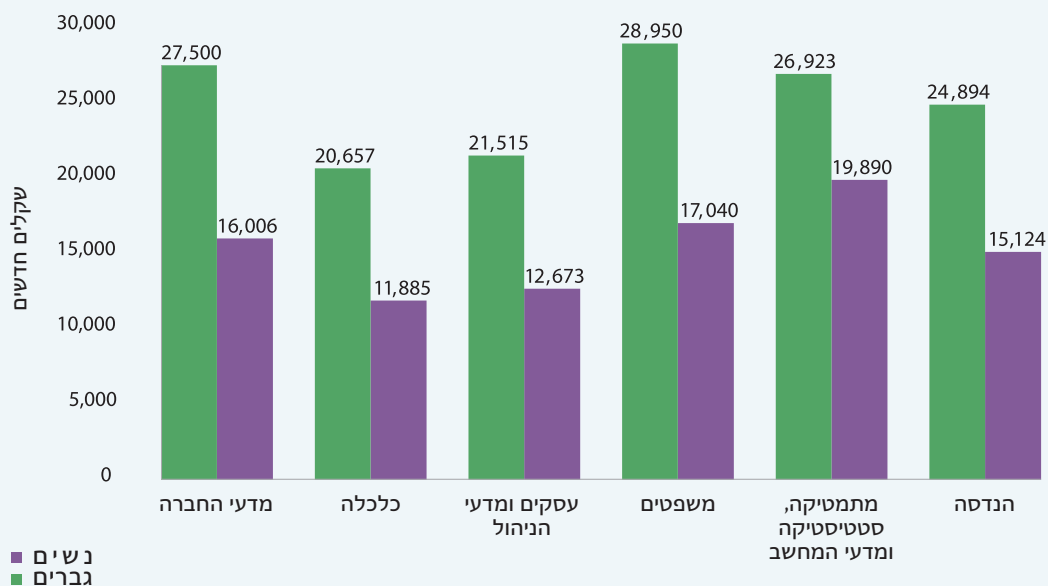
\*עיבוד מיוחד של מחברות המדד המבוסס על שילוב הקבצים המנהליים ששמשו לבניית המדד (הרחבה בנספח המתודולוגי).

35% מהאקדמאים בענף הביטוח הם בעלי תואר בעסקים וניהול. מחציתם נשים. השכר הממוצע של נשים אלו הוא 16,606 ש"ח ושל הגברים בוגרי התואר הוא 27,500 ש"ח - 40% יותר משכר הנשים.

תרשים 6.3 מראה את השכר הממוצע של נשים וגברים בוגרי תארים אלו. נשים מרוויחות 60% משכר הגברים האקדמאים, בוגרי אותם תארים. הפערים קטנים יותר בקרב בעלי תואר במתמטיקה, סטטיסטיקה ומדעי המחשב. שכר הנשים בעלות תארים אלה עומד על 75% משכר הגברים.

## 6.3 תרשים

### שכר חודשי ממוצע של אקדמאים בענף ביטוח, ביטוח המשנה וקרנות הפנסיה, לפי תחום לימודים ומין, ש"ח, 2016\*



\*עיבוד מיוחד של מחברות המדד המבוסס על שילוב הקבצים המנהליים ששמשו לבניית המדד (הרחבה בנספח המתודולוגי).

### האם קיימים פערי שכר מגדריים גם בקרב שכירים אקדמאים בתחילת הקריירה?

טבלה 2.3 מפרטת את שכר הגברים והנשים בוגרי התארים השונים בקבוצות הגיל השונות. נשים מתחילות לעבוד בשכר נמוך יותר מגברים, והדבר משפיע על יכולת ההשתכרות שלהן לאורך זמן. לדוגמה, נשים מתחת לגיל 30 בוגרות משפטים מרוויחות 63% מגברים בעלי אותו תואר ובאותה קבוצת גיל.

הבדלי שכר מגדריים משמעותיים בענף הביטוח קיימים כבר בקרב בוגרים טריים של התארים האקדמאים, לפני שהבדלי קידום החלו לתת את אותותיהם.

## טבלה 2.3

שכר חודשי ממוצע של גברים ונשים בענף הביטוח, ביטוח המשנה וקרנות הפנסיה, לפי תחום לימוד וקבוצות גיל, ש"ח, 2016\*

תחום לימוד	גילאי 18-29	גילאי 30-44	גילאי 45 ומעלה
עסקים וניהול	גברים	10,421	25,524
	נשים	8,357	16,480
מדעי החברה	גברים	11,032	16,089
	נשים	7,660	11,257
כלכלה	גברים	10,142	20,261
	נשים	8,585	13,648
משפטים	גברים	14,179	22,503
	נשים	8,869	16,137
מתמטיקה, סטטיסטיקה ומדעי המחשב	גברים		24,760
	נשים		18,646
הנדסה	גברים		20,231
	נשים		15,476

\*עיבוד מיוחד של מחברות המדד המבוסס על שילוב הקבצים המנהליים ששמשו לבניית המדד (הרחבה בנספח המתודולוגי).

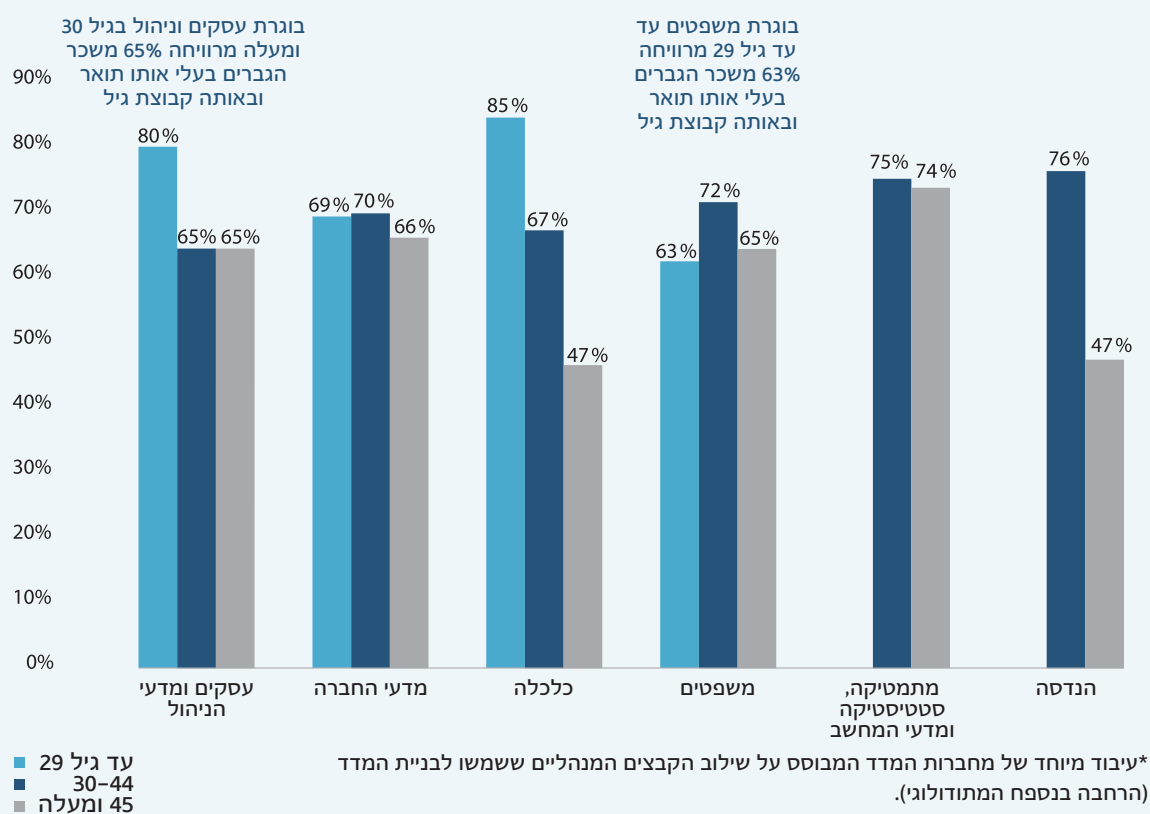
הבדלי שכר מגדריים משמעותיים בענף הביטוח קיימים כבר בקרב בוגרים טריים של התארים האקדמאים, לפני שהבדלי קידום החלו לתת את אותותיהם.

תרשים 7.3 מציג את אחוז שכר הנשים מתוך שכר הגברים בקבוצות הגיל השונות. במדעי החברה ובמשפטים שכר הנשים והגברים עולה בין קבוצות הגיל באותו יחס, כלומר פערי השכר נותרים זהים. בשאר המקצועות הפער המגדרי עולה. שכר הגברים בוגרי תואר בכלכלה בקבוצת הגיל 45 ומעלה גבוה בממוצע פי 4.5 משכר הגברים בקבוצת הגיל עד 29. לעומת הגברים, נשים בוגרות כלכלה בגילאי 45 ומעלה מרוויחות רק פי 2.5 יותר מהמקבילות להן בגיל עד 29.

במדעי החברה ובמתמטיקה, סטטיסטיקה ומדעי המחשב הבדלי השכר נותרים זהים בין קבוצות הגיל.

## 7.3 תרשים

### אחוז שכר הנשים מתוך שכר הגברים, לפי תחום לימוד וגיל בענף הביטוח, ביטוח המשנה וקרנות הפנסיה, 2016\*



בענף הביטוח בוגרי כלכלה צעירים מרוויחים 15% יותר מנשים בקבוצה המקבילה. בקרב בני 45 ומעלה בוגרי כלכלה מרוויחים למעלה מפי שניים מנשים בוגרות כלכלה.

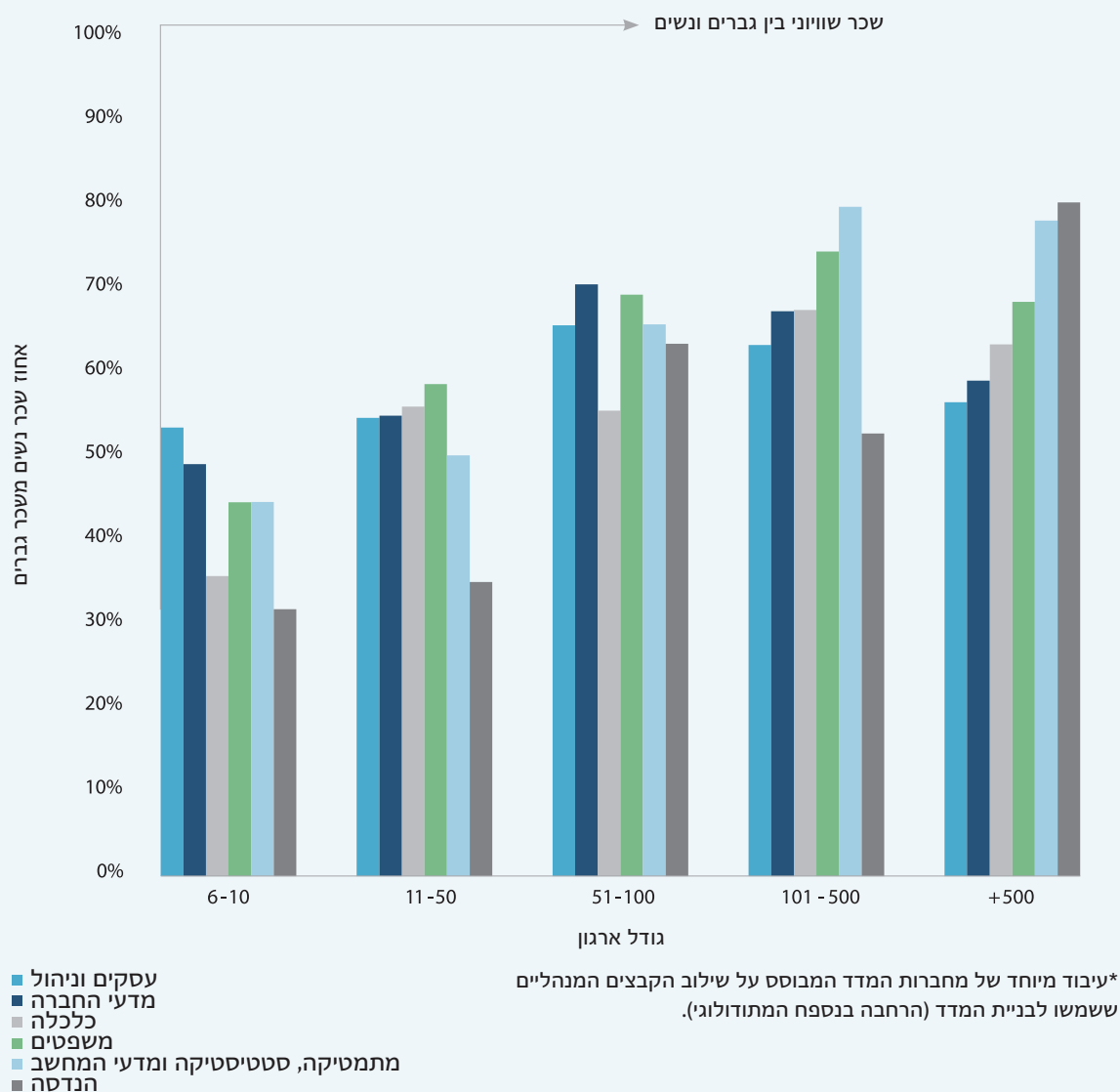
### האם המעסיקים הגדולים ביותר משלמים שכר שוויוני יותר לנשים?

פערי השכר של נשים בוגרות מנהל עסקים, מדעי החברה או משפטים הם הנמוכים ביותר בארגונים שגודלם נע בין 50 ל-500 עובדים. בארגונים הגדולים מאוד פערי השכר במקצועות אלו גדולים יותר. בוגרות עסקים וניהול מרוויחה כ-56% משכר הגבר בקבוצה המקבילה בארגונים הגדולים מאוד בענף הביטוח, ובארגונים שגודלם נע בין 50 ל-500 עובדים היא מרוויחה 65% משכר הגברים בקבוצה המקבילה.

פערי השכר בין גברים ובין נשים בוגרי אותו תחום לימוד בענף הביטוח הם הגדולים ביותר בארגונים קטנים שבהם פחות מ-10 עובדים. שכר בוגרת כלכלה בארגונים אלה הוא בממוצע שליש משכרו של בוגר כלכלה. בארגונים גדולים שכר בוגרת כלכלה הוא כשני שלישים משכר הגבר בקבוצה המקבילה. שכר בוגרת משפטים בארגונים קטנים מאוד בענף הביטוח הוא 45% משכר הגבר בקבוצה המקבילה, ובארגונים גדולים שכרה הוא 70% משכר הגבר בקבוצה המקבילה. ההבדלים בפערי השכר בין ארגונים קטנים מאוד לארגונים גדולים מאוד הם לא משמעותיים בקרב בוגרי עסקים וניהול ומדעי החברה.

### 8.3 תרשים

#### אחוז שכר הנשים משכר הגברים בוגרי אותו תואר לימוד, לפי גודל ארגון בענף הביטוח, ביטוח המשנה וקרנות הפנסיה, 2016\*



### 3. ההעסקה ושכר של חרדים, ערבים ויוצאי אתיופיה בענף הביטוח, ביטוח המשנה וקרנות הפנסיה

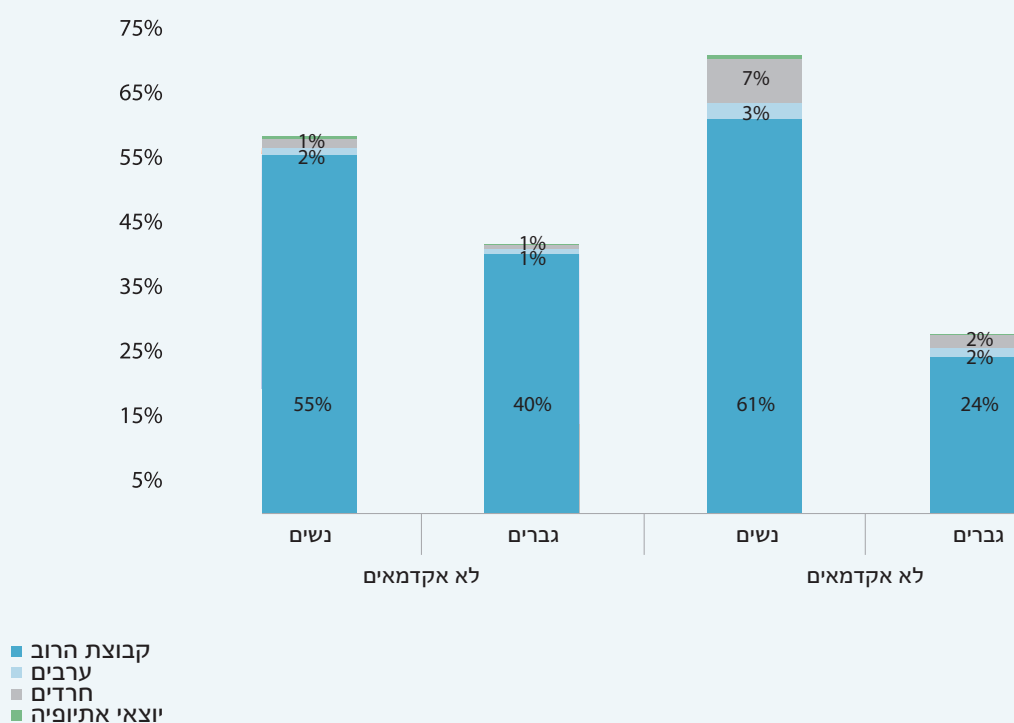
בסך הכול מועסקים בענף הביטוח כ-17,300 שכירים בעלי השכלה אקדמית וכ-28,700 שכירים ללא השכלה אקדמית.

מדד הגיוון אשר הוצג בפרק א הראה כי רוב קבוצות המיעוט נמצאות בתת-ייצוג בענף הביטוח ביחס לייצוג שלהן באוכלוסייה המקבילה בגילאי העבודה. ייצוג הנשים מקבוצות המיעוט בעלות השכלה אקדמית נמוך מייצוגן של נשים ללא השכלה אקדמית. הקבוצות שנמצאות בייצוג יתר בענף הן נשים חרדיות ללא השכלה אקדמית ונשים יוצאות אתיופיה עם השכלה אקדמית.

כפי שתרשים 9.3 מראה, נשים חרדיות הן קבוצת המיעוט הגדולה ביותר בענף, 7% מכוח האדם הלא-אקדמי ו-2% מהאקדמאים. אחריהן בדירוג נמצאות נשים ערביות (3% ו-1%, בהתאמה). גברים ערבים וחרדים מהווים יחד 4% מהמועסקים הלא-אקדמאים בענף הביטוח ו-2% בלבד מהמועסקים האקדמאים בענף זה. אחוז המועסקים יוצאי אתיופיה, הן נשים והן גברים, הוא הנמוך ביותר.

#### תרשים 9.3

הרכב המועסקים בענף הביטוח, ביטוח משנה וקרנות הפנסיה לפי מין, השכלה וסוג אוכלוסייה, 2016



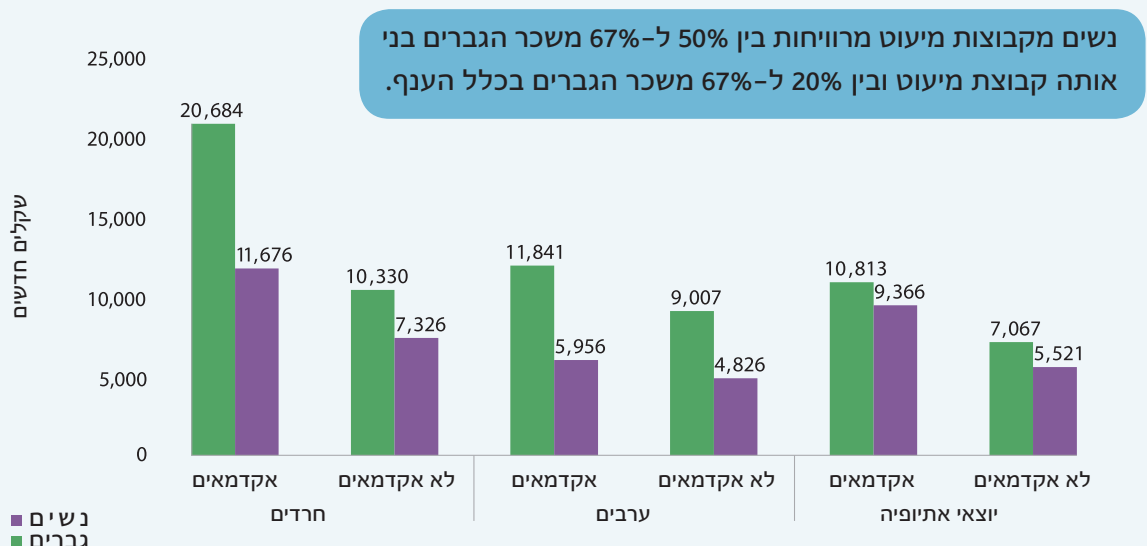
תרשים 10.3 מתייחס לשכר של גברים ונשים מקבוצות מיעוט. שכר הגברים בכל קבוצת מיעוט גבוה משכר הנשים. פערי השכר המגדריים הקטנים ביותר בענף הביטוח הם בקרב יוצאי אתיופיה והגבוהים ביותר בקרב ערבים. נשים ערביות אקדמאיות בענף הביטוח מרוויחות חצי משכר הגברים הערבים.

שכר הנשים החרדיות הוא הגבוה מבין הנשים. עם זאת, נשים חרדיות אקדמאיות מרוויחות בממוצע 56% משכר הגברים החרדים האקדמאים. שכר הגברים החרדים האקדמאים גם כמעט כפול משכר גברים ערבים ויוצאי אתיופיה אקדמאים ומשכר חרדים לא-אקדמאים.

יוצאי אתיופיה אקדמאים מרוויחים כ-40% יותר מלא-אקדמאים. נשים וגברים ערבים שרכשו השכלה אקדמית, מרוויחים רק 20% ו-25%, בהתאמה, יותר בהשוואה לערבים חסרי השכלה אקדמית.

### תרשים 10.3

#### שכר חודשי ממוצע של אקדמאים ולא-אקדמאים מקבוצת מיעוט בענף הביטוח, ביטוח המשנה וקרנות הפנסיה לפי סוג אוכלוסייה, ש"ח, 2016



שכר אקדמאים מקבוצות מיעוט אינו גבוה בהרבה משכר לא-אקדמאים, להוציא גברים חרדים.

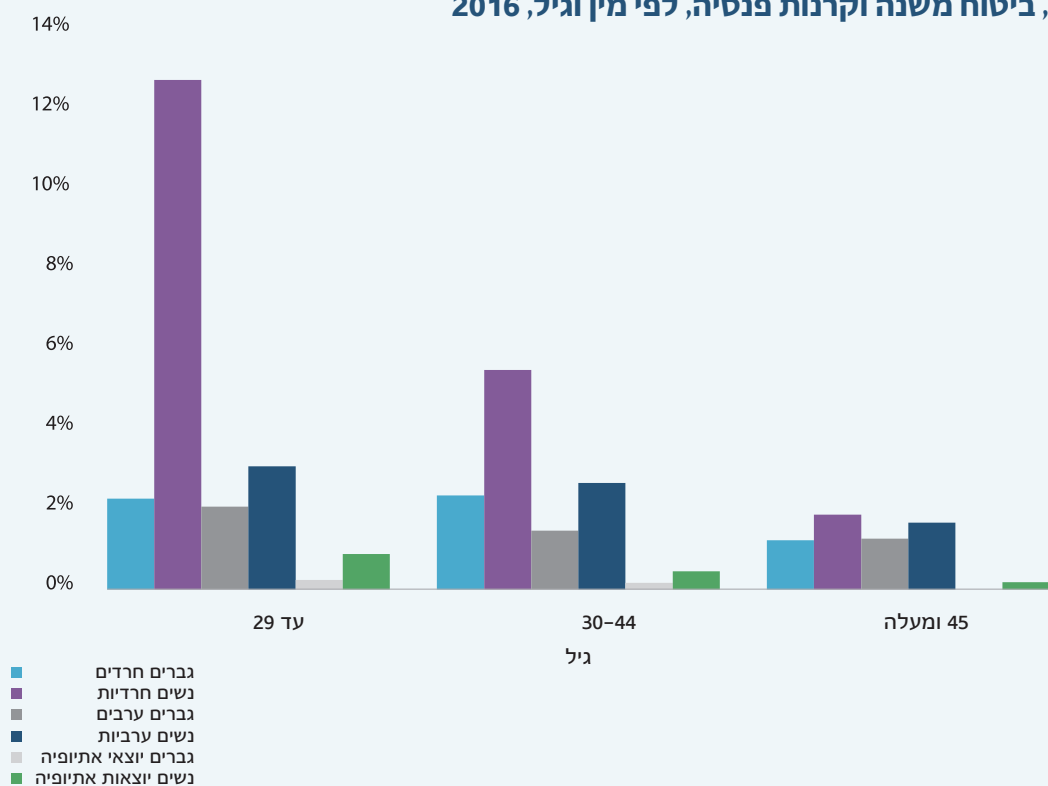
נשים חרדיות מהוות 4.1% מכוח האדם האקדמי עד גיל 29 בענף הביטוח, שכן הוא הגבוה ביותר בקבוצת גיל זו, 10,300 ש"ח בממוצע לחודש, והוא משתווה לשכר הגברים. נשים ערביות מהוות 3.6% מכוח האדם האקדמאי עד גיל 29, ומרוויחות כחצי משכר הנשים החרדיות באותה קבוצת גיל, 5,900 ש"ח לחודש.



תרשימים 11.3 ו-12.3 מתייחסים לגיוון בקבוצות הגיל השונות. רוב המועסקים בענף הם בקבוצת הגיל 30-44, אולם קבוצת הגיל הצעירה, עד גיל 29, היא המגוונת ביותר. בקרב כוח האדם הלא-אקדמי (תרשים 11.3) הנתון הבולט הוא שנשים חרדיות מהוות 13% מכוח האדם ללא השכלה אקדמית גילאי 29-18 בענף. דפוס דומה נמדד גם בקרב שכירים בעלי השכלה אקדמית, אם כי אחוז הנשים החרדיות בקבוצת הגיל הצעירה הוא 4%.

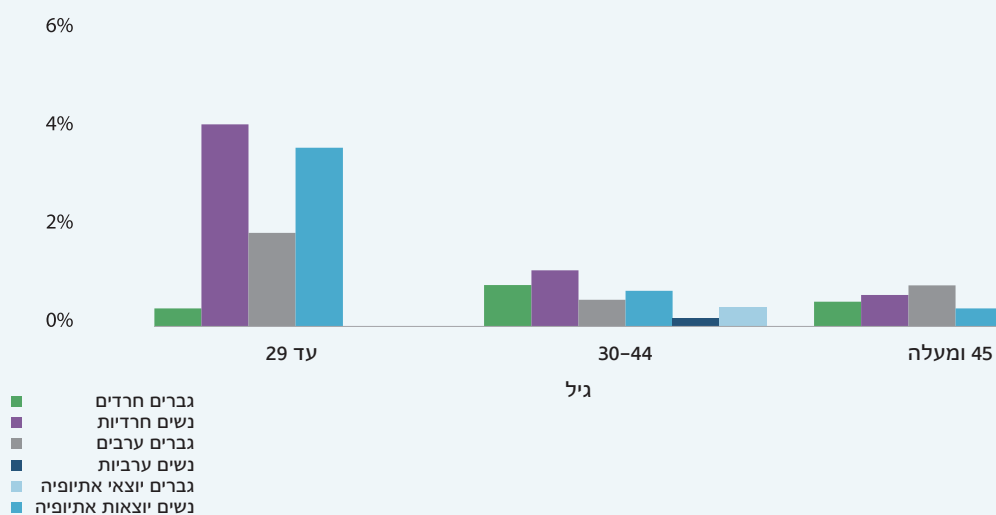
### תרשים 11.3

שיעור השכירים הלא אקדמאים לפי סוג אוכלוסייה, מתוך סך השכירים הלא אקדמאים בענף הביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, לפי מין וגיל, 2016



### תרשים 12.3

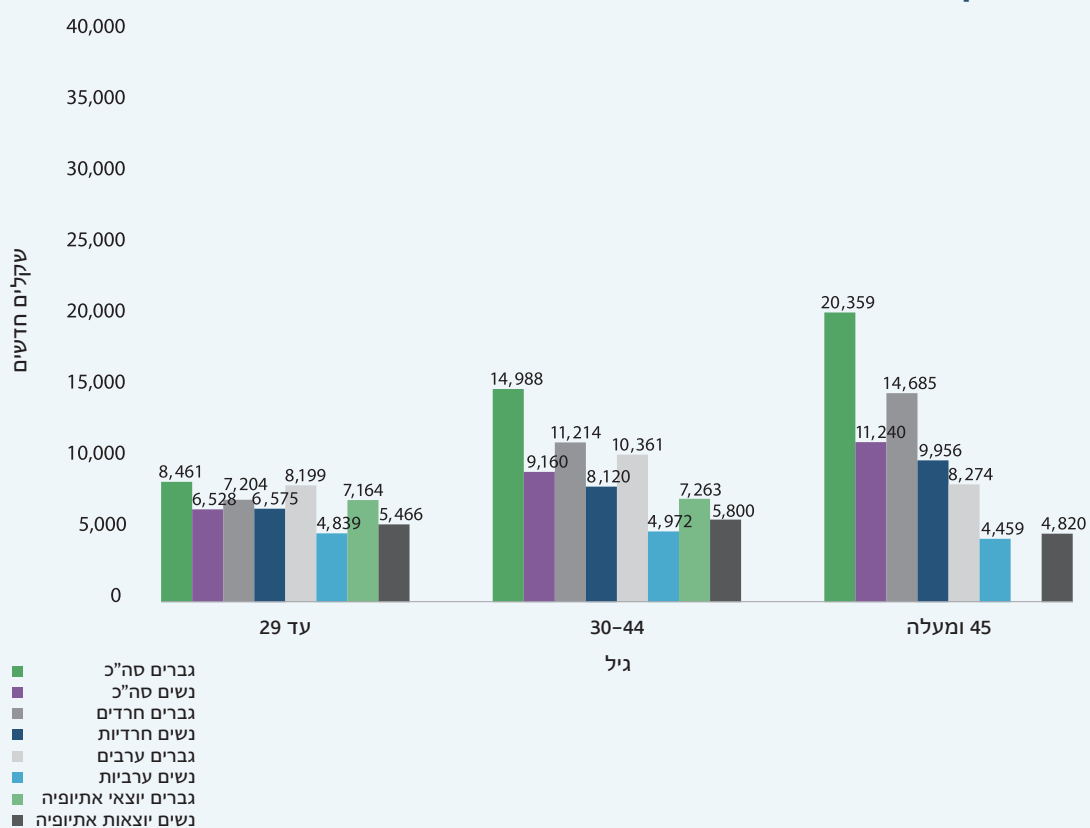
שיעור השכירים האקדמאים לפי סוג אוכלוסייה מתוך סך השכירים האקדמאים בענף הביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, לפי מין וגיל, 2016



תרשימים 13.3 ו-14.3 מציגים את השכר הממוצע לשכירים בכל קבוצת גיל. בקבוצת הגיל הצעירה שהיא המגוונת ביותר בענף, השכר ופערי השכר הם הנמוכים ביותר. רמות השכר ופערי השכר הם הגבוהים ביותר בקרב שכירים בני 45 ומעלה. שכר הנשים בגילאי 45 ומעלה הוא כמחצית משכר הגברים בגילאים אלו. אף-על-פי שבדרך כלל השכר עולה עם הגיל, השכר של גברים ונשים ערבים ויוצאות אתיופיה ללא השכלה אקדמית בגילאי 45 ומעלה נמוך מהשכר של גילאי 30-44.

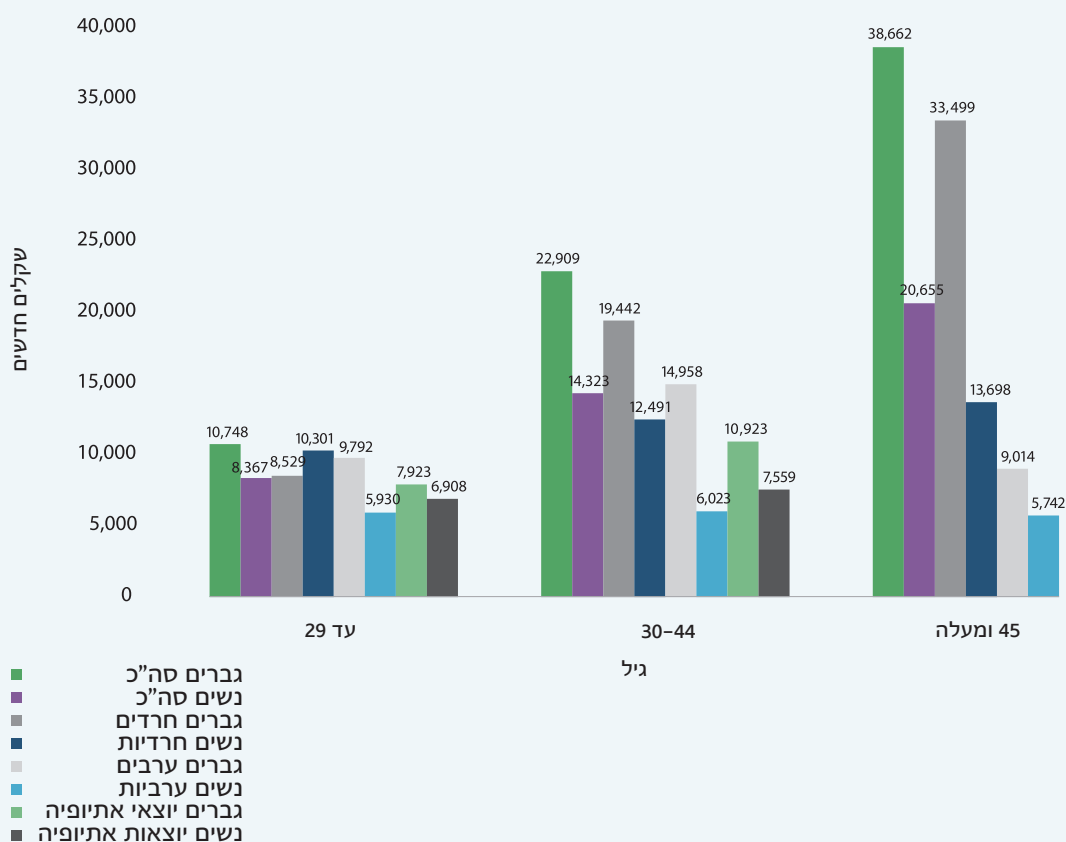
### תרשים 13.3

שכר חודשי של שכירים לא אקדמאים לפי סוג אוכלוסייה בענף הביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, לפי מין וגיל, ש"ח, 2016



## תרשים 14.3

### שכר חודשי של שכירים אקדמאים לפי סוג אוכלוסייה בענף הביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, לפי מין וגיל, ש"ח, 2016

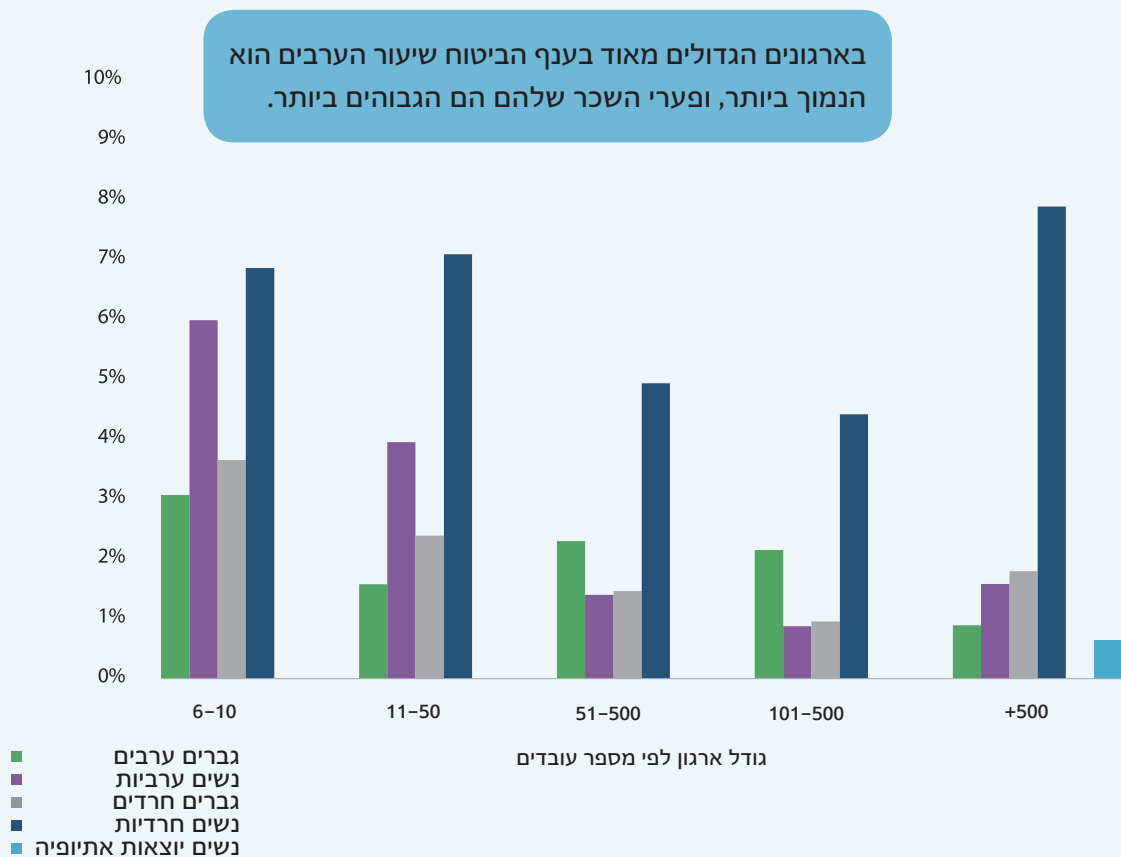


שכרן של נשים ערביות ויוצאות אתיופיה בכל קבוצת גיל בענף הביטוח כמעט שלא משתנה, בין שיש להן השכלה אקדמית ובין שאין להן, והוא השכר הנמוך ביותר בענף.

גודל הארגון משפיע על דפוסי ההעסקה והשכר. תרשים 15.3 מתייחס לכוח האדם הלא-אקדמי. נתון בולט מראה כי בארגונים קטנים שיעור המועסקים הערבים הוא הגבוה ביותר. ארגונים אלו משלמים את השכר הנמוך ביותר בענף. נשים יוצאות אתיופיה ללא השכלה אקדמית מועסקות באחוז מזערי בענף ורק בארגונים גדולים מאוד. אחוז הגברים יוצאי אתיופיה המועסקים הוא אפסי. דפוס זה דומה גם לשכירים עם השכלה אקדמית מקרב קבוצות המיעוט, אם כי אחוז השכירים מקבוצות מיעוט בכוח האדם האקדמי בענף הוא נמוך יותר (ללא תרשים).

## תרשים 15.3

אחוז השכירים בענף הביטוח, ביטוחי המשנה וקרנות הפנסיה לפי סוג אוכלוסייה, מין וגודל ארגון, 2016



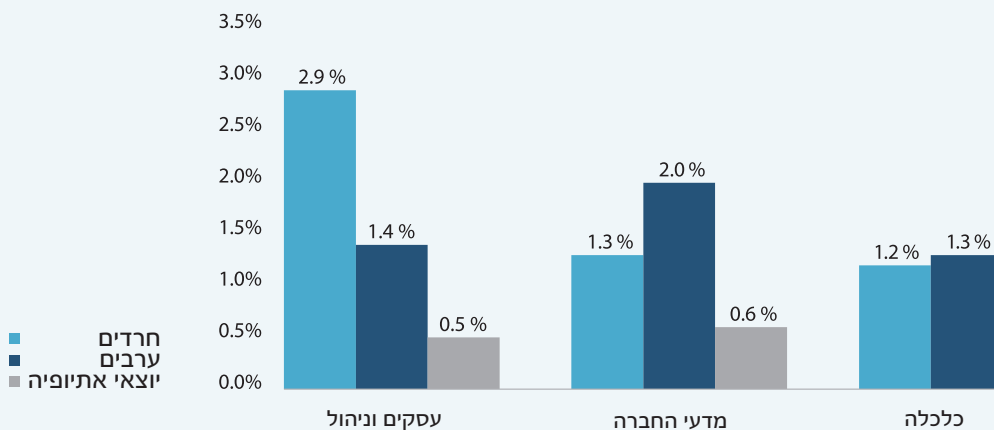
אין הבדלים משמעותיים בפערי השכר של שכירים מקבוצות מיעוט בין מעסיקים מקטגוריות גודל ארגון שונות. פערי השכר של שכירים ערבים ללא השכלה אקדמית הם יוצאי דופן, והם הגדולים בענף בקרב המעסיקים הגדולים ביותר (ללא תרשים).

### האם פערי השכר של חרדים, ערבים ויוצאי אתיופיה קיימים גם בתוך מקצועות לימוד?

שכירים אקדמאים מקבוצות מיעוט בענף הביטוח הם בעיקר בעלי תואר אקדמי בעסקים וניהול, במדעי החברה ובכלכלה. תרשים 16.3 מציג נתונים על אחוז השכירים מקבוצות המיעוט מבין השכירים בעלי תארים אלו בענף הביטוח. אמנם האחוז של יוצאי אתיופיה קטן, אך משתווה לאחוז שלהם בקרב בוגרי התארים הללו בישראל. גם אחוז החרדים משתווה לאחוז שלהם בקרב בוגרי התארים. אחוז הערבים, לעומת זאת, נמוך מאוד ביחס לאחוז שלהם בקרב בוגרי התארים. רק כשליש מהערבים בוגרי תארים אלו עובדים בענף הביטוח.

## 16.3 תרשים

### אחוז השכירים מקבוצות המיעוט מבין השכירים בעלי תארים אלו בענף הביטוח, ביטוח המשנה וקרנות הפנסיה, 2016\*



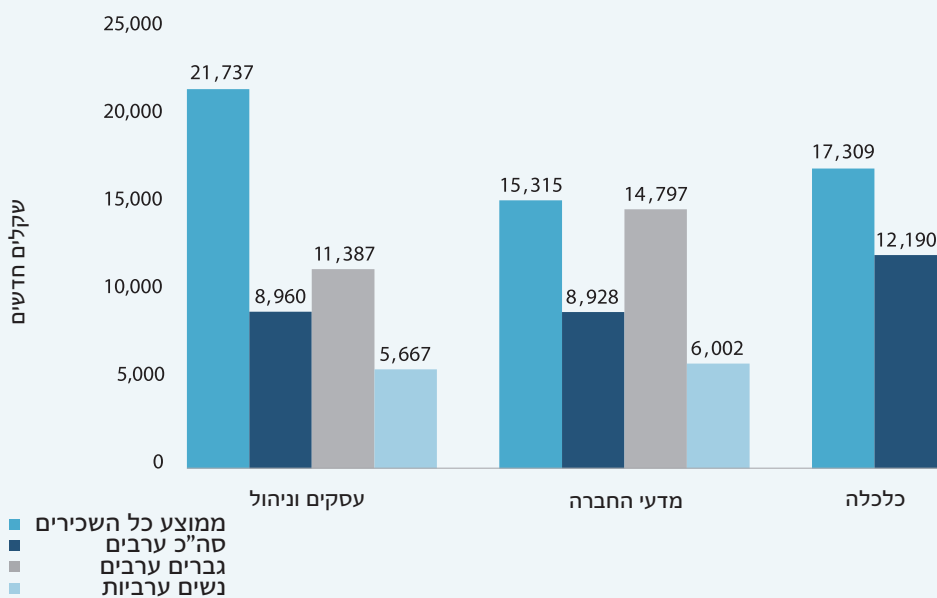
\*עיבוד מיוחד של מחברות המדד המבוסס על שילוב הקבצים המנהליים ששמשו לבניית המדד (הרחבה בנספח המתודולוגי).

בתרשים 17.3 מוצג השכר של ערבים אקדמאים לפי תחומי הלימוד. בכל תחום לימוד העמודה השמאלית מייצגת את השכר הממוצע בענף של בוגרי תחום זה. שכירים ערבים מרוויחים בין 50% ל-60% מהשכר הממוצע לשכירים מאותו תחום לימוד, ושכירות ערביות בין 35% ל-40% מהממוצע.

## 17.3 תרשים

### שכר חודשי של ערבים אקדמאים בענף הביטוח, ביטוח המשנה וקרנות הפנסיה, לפי תחום לימוד ומין, ש"ח, 2016\*

נשים ערביות בוגרות מנהל עסקים בענף הביטוח מרוויחות 5,700 ש"ח לחודש בממוצע, חצי משכר הגברים הערבים ורבע מהשכר הממוצע של בוגרי אותו התואר בענף.



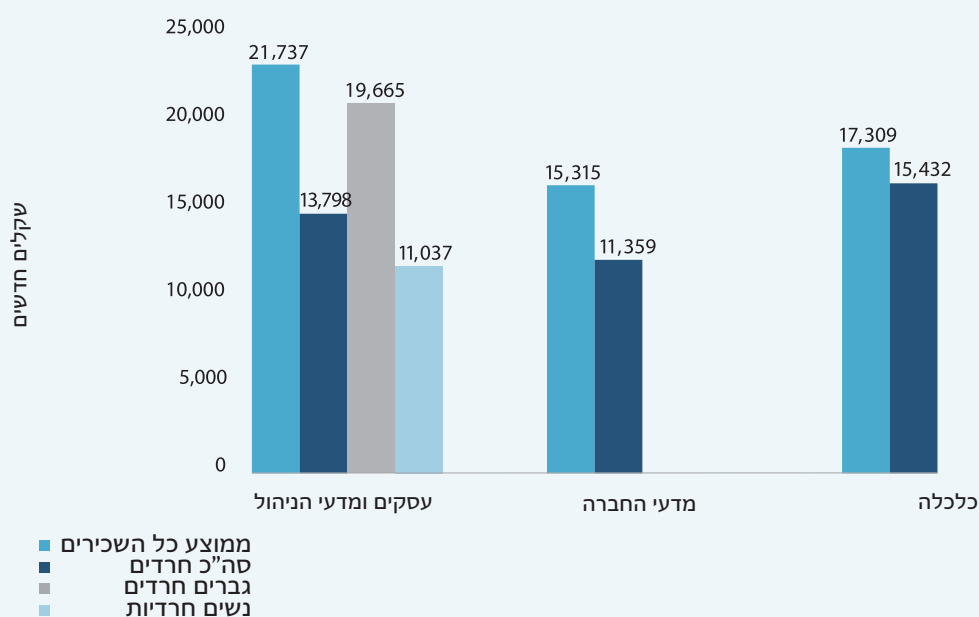
\*עיבוד מיוחד של מחברות המדד המבוסס על שילוב הקבצים המנהליים ששמשו לבניית המדד (הרחבה בנספח המתודולוגי).

תרשים 18.3 מציג נתוני שכר של חרדים. פערי השכר של חרדים נמוכים יותר משל ערבים. בוגרי עסקים וניהול מהווים את הקבוצה הגדולה ביותר של אקדמאים חרדים בענף, והם מרוויחים שכר בגובה 80% מהממוצע בענף לכלל הבוגרים של תואר זה. מסיימי כלכלה חרדים מרוויחים 70% מהשכר הממוצע בקרב בוגרי כלכלה בענף.

### תרשים 18.3

**שכר חודשי של שכירים חרדים בענף הביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, לפי תחומי לימוד עיקריים ומין, ש"ח, 2016\***

אף שכמות הנשים החרדיות עם תואר במנהל עסקים בענף הביטוח יותר מכפולה מגברים חרדים, שכן הוא כמחצית משכר הגברים החרדים.

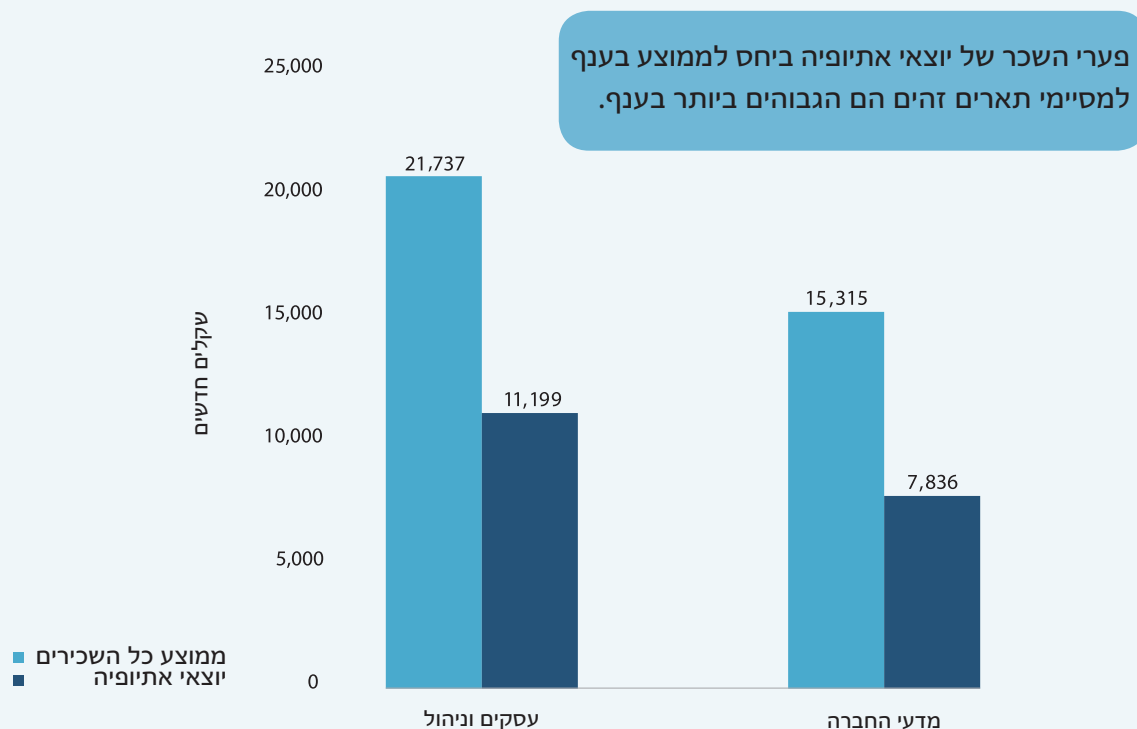


\*עיבוד מיוחד של מחברות המדד המבוסס על שילוב הקבצים המנהליים ששמשו לבניית המדד (הרחבה בנספח המתודולוגי).

תרשים 19.3 מתייחס ליוצאי אתיופיה. בוגרי מנהל עסקים יוצאי אתיופיה מרוויחים חצי מהשכר הממוצע של בוגרי תואר זה בענף, ובוגרי מדעי החברה מרוויחים חצי מהשכר הממוצע לבוגרי תואר זה.

## תרשים 19.3

### שכר של יוצאי אתיופיה אקדמאים בענף הביטוח, ביטוח המשנה וקרנות הפנסיה, לפי תחום לימוד, ש"ח, 2016\*



\*עיבוד מיוחד של מחברות המדד המבוסס על שילוב הקבצים המנהליים ששמשו לבניית המדד (הרחבה בנספח המתודולוגי).

לסיכום פרק זה ניתן לציין כי ענף הביטוח מדורג במקומות גבוהים יחסית במדד הגיוון. קיים ייצוג מלא של כלל הנשים בו וכן של יוצאי אתיופיה האקדמאים ושל נשים חרדיות שאינן אקדמאיות בענף זה. בנוגע לערבים הענף מדורג נמוך מאוד מבין עשרים הענפים שנבחרו, במקום אחד לפני הסוף. בנוגע לשאר הקבוצות הענף מדורג במקומות האמצעיים מבין עשרים הענפים שנבחרו.

ניתוח של דפוסי ההעסקה ופערי השכר בענף הביטוח הראה כי אף שנשים מהוות את רוב כוח האדם בענף, שכרן ושכר השכירים מקבוצות מיעוט נמוך באופן שיטתי בהשוואה לקבוצת הרוב, גם בתוך אותן קבוצות גיל וגם בקרב מסיימי אותם תארים.

לרוב השכר גבוה יותר ופערי השכר נמוכים יותר בארגונים הגדולים בענף, אך גם שם פערי השכר משמעותיים ביותר. שכר הנשים הממוצע הגבוה ביותר לא עולה על 80% משכר הגברים. הבדלי השכר המגדריים מגיעים אף ל-50% משכר הגברים מאותה קבוצה, ושכר קבוצות המיעוט, בייחוד נשים, מגיע ל-20% מממוצע השכר של קבוצת הרוב.

ממצאי הניתוח של ענף הביטוח עולות כמה מסקנות הנוגעות למאמצים להטמעת הגיוון בענף.

מאחר ופערי השכר מתרחבים משמעותית עם העלייה בקבוצות הגיל, מוצע לבחון במסגרת מאמצי הגיוון בענף אם נשים ושכירים מקבוצות מיעוט מכוונים למסלולי קריירה שונים בהשוואה לשכירים מקבוצת הרוב. יתרה מזאת, הממצא כי פערי שכר גדולים קיימים גם בקרב בוגרי אותו תחום לימוד גם בקבוצת הגיל עד 29, מצביע על דפוס אפשרי של בידול עיסוקי, ולפיו בוגרי אותם תארים מוצבים במשרות שונות שבהן משולם שכר שונה.

## **מבנה ההזדמנויות בענף הביטוח יוצר מצב שגברים מתחילים לעבוד בו עם יתרון בשכרם ללא קשר לרמת ההשכלה שלהם.**

הממצאים מראים כי תוכניות הגיוון צריכות לבחון את המשורות הראשונות, משורות הכניסה, של שכירים מכל קבוצה ואת הזדמנויות הקידום המוצעות להם, הן מבחינת מסלול הקידום הרשמי של סוגי המשרה השונים והן מבחינת הזדמנויות להכשרה נוספת, אשר מאפשרת קידום בהמשך. תוכניות הגיוון צריכות גם לבחון אם ישנן הטיות בהערכות העובדים, אשר משמשות בסיס להחלטות איוש של משרות וקידום. מחקרים רבים בפסיכולוגיה וסוציולוגיה מצאו הטיות לא מודעות שיטתיות בהערכת עובדים, והדבר מתבטא בסופו של דבר בפערי קידום ושכר.

הירידה באחוז הנשים בקבוצות הגיל הגבוהות יכולה גם להעיד על הקושי של עובדות בענף לשלב בין עבודה ובין טיפול במשפחה. תוכניות גיוון צריכות לבחון מהם חסמי השילוב בין עבודה למשפחה בקרב עובדות ועובדי הענף, בייחוד לגבי מי שרוצות להתקדם.

העובדה שגברים ונשים ערבים, יוצאי אתיופיה ונשים חרדיות בעלי השכלה אקדמית לא מרוויחים הרבה יותר ממקביליהם ללא השכלה אקדמית מראה כי הם עובדים במשרות אשר לא משלמות על כישוריהם האקדמיים. יש לבחון אם מדובר במשרות לא אקדמיות או במשרות אקדמיות המשלמות פחות.

על מנת לבחון את ההצלחה של תוכניות הגיוון בארגונים השונים יש לבצע ניתוח של דפוסי העסקה, קידום ושכר בכל ארגון לפני הטמעת התוכניות ואחריה. מעקב אחר הנתונים בפועל יאפשר זיהוי מדויק של הפערים וביצוע שינוי ארגוני אפקטיבי.



# נספח מתודולוגי

## א. מקורות נתונים ואופן חישוב מדד הגיוון

### מקורות הנתונים

קובץ מנהלי - קובץ מס הכנסה משרות שכיר: הופק בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה על בסיס דיווח המעסיקים למס הכנסה באמצעות טופס 126 לשנת 2016. הקובץ כולל את כל משרות השכיר במשק שעליהן יש דיווח של המעסיק למס הכנסה.

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

**מרשם השכלה בלמ"ס:** המרשם נבנה על בסיס קבצים מנהליים המתקבלים מהמוסדות להשכלה גבוהה בישראל וכוללים 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. תחומי הלימוד של האקדמאים נלקחו גם הם מתוך מרשם ההשכלה. המקור העיקרי והראשי הוא הקבצים המתקבלים מהאוניברסיטאות והמכללות, והחסרים הושלמו לפי סוג המכללה (חינוך) או לפי רישיון העיסוק.

### הגדרות

**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", קצובת נסיעה, גמול השכלה, גמול השתלמות, תשלומים על 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 שכיר:** 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 שכיר: 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.

בכל מקום בפרסום זה הכוונה במונח "שכירים" ל"משורות שכיר" ובמונח "שכר" ל"שכר חודשי ממוצע למשרת שכיר".

**בידול תעסוקתי:** ריכוז של קבוצות אוכלוסייה בעיסוקים מסוימים ולא באחרים. לרוב בידול תעסוקתי מעיד על קושי להשתלב במשלחי יד מסוימים. 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 יותר בהיררכיה הארגונית מגברים, ולכן לרוב נשים הן המזכירות, וגברים הם המנהלים).

## הגדרות של קבוצות הגיוון במדד

**ערבים:** כל מי שהלאום שלו הוא ערבי במרשם האוכלוסין.

**יוצאי אתיופיה:** כל מי שמקום הולדתו או מקום הולדת לפחות אחד מהוריו 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:

<http://www1.cbs.gov.il/www/publications/tec19.pdf>

**קבוצת הרוב:** קבוצת היהודים אשר אינם משתייכים למגזר החרדי ואינם נמנים עם יוצאי אתיופיה.

## מדד הגיוון

**אוכלוסיית המדד:** שכירים בגילאים 18-64, בגילאי עבודה.

**המדד מורכב משני ממדים - ייצוג ושוויוניות בשכר,** ובכל אחד מהממדים נבדק מצבן של חמש הקבוצות. הציון שכל תת-ענף מקבל נע מאפס ומעלה, הן בייצוג והן בשכר, באופן הבא:

**ממד הייצוג:** הייצוג של כל קבוצה בכל אחד מהענפים נמדד ביחס לייצוגה באוכלוסייה בגילאי עבודה (18-64); כלומר, הציון מראה את ייצוג הקבוצה בענף ביחס לייצוגה בכוח העבודה.

בשנה זו הקבוצות נבדקו גם בפילוח מגדרי וחולקו לאקדמאים ושאינם אקדמאים על פי הגדרות של מרשם ההשכלה בלמ"ס (המתואר לעיל). אקדמאים הוגדרו כאנשים בעלי תואר ראשון לפחות ממוסד אקדמי.

**חישוב ציון הייצוג נעשה באופן הבא:**

**ציון הייצוג הכללי:**

$$\frac{\text{אחוז השכירים בקבוצה X בענף מתוך סך השכירים בענף}}{\text{אחוז השכירים בקבוצה X בגילאי עבודה בכלל המשק (18-64)}}$$

**ציון הייצוג למי שאינם אקדמאים:**

$$\frac{\text{אחוז השכירים שאינם אקדמאים בקבוצה X בענף מתוך סך השכירים הלא-אקדמאים בענף}}{\text{אחוז הייצוג השכירים שאינם אקדמאים בקבוצה X בגילאי עבודה (18-64) בכלל המשק}}$$

**ציון הייצוג לאקדמאים:**

$$\frac{\text{אחוז השכירים האקדמאים בקבוצה X בענף מתוך סך האקדמאים בענף}}{\text{אחוז השכירים האקדמאים בקבוצה X בגילאי עבודה (18-64) בכלל המשק}}$$

מדד הייצוג בנוי כך שאינו משקלל את שיעורי ההשתתפות של קבוצות שונות בשוק העבודה, משום שהם תלויים בתהליכים חברתיים ותרבותיים נוספים שמשפיעים על היעדר ההשתתפות, מבחירה או שלא מבחירה (כמו, לדוגמה, מחפשי עבודה שהתייאשו, כי לא עמדו לרשותם ההון האנושי, ההון החברתי והתשתיות הנדרשים למציאת עבודה). למעשה, המדד בוחן את מצב הייצוג של הקבוצות בכל ענף ביחס למצב אידיאלי שבו הייצוג הענפי היה נמצא בהלימה מלאה עם ההיצע בגילאי עבודה.

שיעור הייצוג באוכלוסייה של כל אחת מהקבוצות במדד בגילאי העבודה (18-64) לשנת 2016 הוא כדלקמן:

### כלל האוכלוסייה

49.6%	שיעור גברים מתוך כלל האוכלוסייה בגילאי עבודה
50.4%	שיעור נשים מתוך כלל האוכלוסייה בגילאי עבודה
35.1%	שיעור גברים מקבוצת הרוב מתוך כלל האוכלוסייה בגילאי עבודה
35.7%	שיעור נשים מקבוצת הרוב מתוך כלל האוכלוסייה בגילאי עבודה
10.1%	שיעור גברים ערבים מתוך כלל האוכלוסייה בגילאי עבודה
10.0%	שיעור נשים ערביות מתוך כלל האוכלוסייה בגילאי עבודה
0.8%	שיעור גברים יוצאי אתיופיה מתוך כלל האוכלוסייה בגילאי עבודה
0.8%	שיעור נשים יוצאות אתיופיה מתוך כלל האוכלוסייה בגילאי עבודה
3.7%	שיעור גברים חרדים מתוך כלל האוכלוסייה בגילאי עבודה
3.9%	שיעור נשים חרדיות מתוך כלל האוכלוסייה בגילאי עבודה
16.8%	שיעור גברים בני 45+ מתוך כלל האוכלוסייה בגילאי עבודה
17.8%	שיעור נשים בנות 45+ מתוך כלל האוכלוסייה בגילאי עבודה

## אקדמאים

43.1%	שיעור גברים אקדמאים מתוך כלל האקדמאים בגילאי עבודה
56.9%	שיעור נשים אקדמאיות מתוך כלל האקדמאים בגילאי עבודה
37.1%	שיעור גברים אקדמאים מקבוצת הרוב מתוך כלל האקדמאים בגילאי עבודה
48.5%	שיעור נשים אקדמאיות מקבוצת הרוב מתוך כלל האקדמאים בגילאי עבודה
4.8%	שיעור גברים ערבים אקדמאים מתוך כלל האקדמאים בגילאי עבודה
5.5%	שיעור נשים ערביות אקדמאיות מתוך כלל האקדמאים בגילאי עבודה
0.2%	שיעור גברים יוצאי אתיופיה אקדמאים מתוך כלל האקדמאים בגילאי עבודה
0.2%	שיעור נשים יוצאות אתיופיה אקדמאיות מתוך כלל האקדמאים בגילאי עבודה
1.1%	שיעור גברים חרדים אקדמאים מתוך כלל האקדמאים בגילאי עבודה
2.6%	שיעור נשים חרדיות אקדמאיות מתוך כלל האקדמאים בגילאי עבודה
17.6%	שיעור גברים בני 45+ אקדמאים מתוך כלל האקדמאים בגילאי עבודה
20.2%	שיעור נשים בנות 45+ אקדמאיות מתוך כלל האקדמאים בגילאי עבודה

## לא אקדמאים

52.3%	שיעור גברים לא אקדמאים מתוך כלל הלא-אקדמאים בגילאי עבודה
47.7%	שיעור נשים לא-אקדמאיות מתוך כלל הלא-אקדמאים בגילאי עבודה
34.2%	שיעור גברים לא אקדמאים מקבוצת הרוב מתוך כלל הלא אקדמאים בגילאי עבודה
30.4%	שיעור נשים לא אקדמאיות מקבוצת הרוב מתוך כלל הלא אקדמאים בגילאי עבודה
12.3%	שיעור גברים ערבים לא-אקדמאים מתוך כלל הלא-אקדמאים בגילאי עבודה
11.8%	שיעור נשים ערביות לא-אקדמאיות מתוך כלל הלא-אקדמאים בגילאי עבודה
1.0%	שיעור גברים יוצאי אתיופיה לא-אקדמאים מתוך כלל הלא-אקדמאים בגילאי עבודה
1.0%	שיעור נשים יוצאות אתיופיה לא-אקדמאיות מתוך כלל הלא-אקדמאים בגילאי עבודה
4.8%	שיעור גברים חרדים לא-אקדמאים מתוך כלל הלא-אקדמאים בגילאי עבודה
4.5%	שיעור נשים חרדיות לא-אקדמאיות מתוך כלל הלא-אקדמאים בגילאי עבודה
16.4%	שיעור גברים בני 45+ לא-אקדמאים מתוך כלל הלא-אקדמאים בגילאי עבודה
16.9%	שיעור נשים בנות 45+ לא-אקדמאיות מתוך כלל הלא-אקדמאים בגילאי עבודה

מקור הנתונים לטבלה הוא עיבודים של סקר כוח אדם לשנת 2016 של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.  
**מדד השוויוניות בשכר:** מצב פערי השכר של כל קבוצה נמדד ביחס לקבוצת ההשוואה הרלוונטית לה.  
הציון במדד הוא אחוז השכר של כל קבוצה מתוך שכר קבוצת ההשוואה.

קבוצות ההשוואה לשכר שנקבעו במדד הגיוון:

**כלל הנשים - כלל הגברים.** ההבדל מבטא את הפער המגדרי בשונה מההשוואה שנעשתה לגברים ונשים בקבוצות המיעוט אשר מפורטת לעיל בקבוצות ההשוואה של אוכלוסיות הגיוון.

**ערבים - יהודים.** שכר ערבים אקדמאים (של נשים לחוד וגברים לחוד) השווה לשכר הממוצע של כלל היהודים האקדמאים. שכר ערבים שאינם אקדמאים (של נשים לחוד וגברים לחוד) השווה לשכר הממוצע של כלל היהודים שאינם אקדמאים.

**יוצאי אתיופיה - יהודים שאינם יוצאי אתיופיה.** שכר יוצאי אתיופיה אקדמאים (של נשים לחוד וגברים לחוד) השווה לשכר הממוצע של כלל היהודים שאינם יוצאי אתיופיה אקדמאים. שכר יוצאי אתיופיה שאינם אקדמאים (של נשים לחוד וגברים לחוד) השווה לשכר הממוצע של כלל היהודים שאינם יוצאי אתיופיה ואינם אקדמאים.

**חרדים - יהודים שאינם חרדים.** שכר החרדים האקדמאים (של נשים לחוד וגברים לחוד) השווה לשכר הממוצע של כלל היהודים האקדמאים שאינם חרדים. שכר חרדים שאינם אקדמאים (של נשים לחוד וגברים לחוד) השווה לשכר הממוצע של כלל היהודים שאינם אקדמאים ואינם חרדים.

**בני 45 ומעלה - בני 18-44.** השכר של בני 45 ומעלה אקדמאים (נשים וגברים) השווה לשכר הממוצע של אקדמאים בני 18-44. השכר של בני 45 ומעלה שאינם אקדמאים (של נשים לחוד וגברים לחוד) השווה לשכר הממוצע של בני 18-44 שאינם אקדמאים.

יצוין כי בתאים אשר מספר משרות השכיר בהם היה נמוך מ-40, לא חושב לגביהם מדד הגיוון, הן בבחינת ייצוג והן בבחינת שכר.

## **ב. ענפי הכלכלה**

ענפי הכלכלה המוצגים במדד נבחרו מתוך הסיווג האחיד של ענפי הכלכלה. ענפים אלו נבחרו כמייצגים את המגזר העסקי על כל היבטיו. ענפי הכלכלה שנבחרו מעסיקים מעל מיליון ושלוש מאות עובדים וכוללים 40% מהמעסיקים בישראל. בטבלאות המוצגות להלן ניתן למצוא את המאפיינים של ענפי הכלכלה שנבחרו למדד.

**טבלה א דירוג הענפים לפי שכר ממוצע, שיעור האקדמאים בכל ענף, שכר ממוצע  
לאקדמאים וללא-אקדמאים ומספר משרות לענף, 2016**

שיווג הענף	שם הענף	מספר משרות (אלפים) - שנת 2016	דירוג הענף לפי שכר חודשי ממוצע	שכר חודשי ממוצע לשנת 2016	שיעור האקדמאים בענף
72	מחקר מדעי ופיתוח	42.4	1	25,360	77.7%
62	תכנות וייעוץ בתחום המחשבים ושירותים אחרים	123.8	2	21,909	68.4%
64	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח וקרנות פנסיה	52.2	3	20,958	63.1%
26	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	66.2	4	20,530	53.6%
21	ייצור תרופות	13.1	5	19,935	53.9%
61	שירותי תקשורת	23.6	6	13,614	28.5%
65-66	ביטוח, קרנות פנסיה ופעילויות עזר אחרות	55.5	7	13,269	47.9%
71	שירותי אדריכלות והנדסה ובדיקות וניתוח נתונים טכניים	47.6	8	12,180	64.7%
59-60	הפקה ושידור של סרטי קולנוע, טלוויזיה, רדיו ומוזיקה	10.2	9	11,460	41.1%
46	מסחר סיטוני פרט לכלי רכב מנועיים	163.7	10	11,410	29.1%
691	שירותים משפטיים	34.4	11	10,978	82.7%
24-25	תעשיית מתכות בסיסיות, ייצור מוצרי מתכת בהרכבה, פרט למכונות ולציוד	41.6	12	10,872	19.4%
45	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב מנועיים ותיקונים	49.2	13	9,798	10.2%
73	פרסום וחקר שווקים	27.3	14	9,530	51.3%
58	הוצאה לאור	10.3	15	9,514	41.4%
10-12	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	63.3	16	9,329	20.3%
692	שירותי חשבונאות, הנהלת חשבונות, ביקורת ספרים וייעוץ מס	31.5	17	8,814	56.2%
13-14	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	10	18	8,390	32.8%
47	מכירה קמעונית פרט לכלי רכב מנועיים	266.6	19	6,218	14.2%
81	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון	98.5	20	4,931	9.6%

## טבלה ב תכולה של ענפי הכלכלה ומשלחי היד השכיחים ביותר בכל ענף

שם הענף	סיווג הענף	תכולה	משלחי היד השכיחים ביותר בענף	שם משלח היד
<b>C תעשייה וחרושת</b>				
<b>ייצור מוצרי מזון, מוצרי משקאות ומוצרי טבק</b>	10-12	עיבוד מוצרים מענפי החקלאות, הייעור והדיג למוצרי מאכל עבור בני אדם או בעלי חיים; ייצור משקאות לא-אלכוהוליים ומים מינרליים, ייצור משקאות אלכוהוליים; בירה, יין ומשקאות אלכוהוליים מזוקקים; ועיבוד של המוצר החקלאי, טבק, לצורה המתאימה לצריכה סופית	751	מעבדי מזון ובעלי משלח יד דומה
			816	מפעילים של מכונות לייצור מוצרי מזון ומוצרים דומים
			932	פועלים בלתי מקצועיים בתעשייה
			132	מנהלים בתחומי התעשייה, הכרייה, הבנייה וההפצה
			833	נהגי משאיות כבדות ואוטובוסים
<b>ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה</b>	13-14	הכנת סיבי טקסטיל וטווייתם, אריגה וגימור של טקסטיל ושל פריטי לבוש, ייצור פריטי טקסטיל מוכנים (לדוגמה, מצעים, שמיכות, 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 מכונות לייצור מוצרי טקסטיל, פרווה ועור
			112	מנהלים כלליים (מנכ"לים) ומנהלים בכירים
			932	פועלים בלתי מקצועיים בתעשייה
<b>ייצור תרופות</b>	21	ייצור תכשירים ותרופות, הן קונבנציונליות (על בסיס כימיקלים) והן הומיאופתיות (על בסיס צמחים)	214	בעלי משלח יד בתחום ההנדסה (פרט להנדסת חשמל ואלקטרוניקה)
			813	מפעילי מתקנים ומכונות לייצור מוצרים כימיקליים ומוצרי צילום
			211	בעלי משלח יד בתחום מדעי הפיזיקה וכדור הארץ
			132	מנהלים בתחומי התעשייה, הכרייה, הבנייה וההפצה
			311	הנדסאים וטכנאים במדעי הפיזיקה וההנדסה

שם הענף	סיווג הענף	תכולה	משלחי היד השכיחים ביותר בענף	שם משלח היד
תעשיית מתכות בסיסיות	24-25	התכה וזיקוק של מתכות ברזליות ואל-ברזליות מעפרות, מפסולת ומברזל גולמי, וכן ייצור סגסוגות מתכת וסגסוגות-על באמצעות שילוב בין מתכות טהורות לבין יסודות 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 בלתי 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 במדעי הפיזיקה וההנדסה
			251	מפתחי תוכנה ומנתחי יישומים
			215	מהנדסי חשמל ואלקטרוניקה
<b>מסחר סיטוני וקמעוני G</b>				
מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	45	כל הפעילויות (פרט לייצור, השכרה ושירותי 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	מתקינים ומתקנים של ציוד חשמלי
			721	מעבדי לוחות מתכת (פחחים), יוצרי תבניות ליציקת מתכות, רתכים ובעלי משלח יד דומה
			522	מוכרים בחנויות

<sup>41</sup> מידע נוסף על הסיווג האחד של ענפי הכלכלה (2011) – מהדורה מעודכנת ניתן למצוא באתר האינטרנט של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בכתובת: [WWW.CBS.GOV.IL/WEBPUB/PUB/TEXT\\_PAGE.HTML?PUBL=94&YEAR=2011&CMONTH=12](http://WWW.CBS.GOV.IL/WEBPUB/PUB/TEXT_PAGE.HTML?PUBL=94&YEAR=2011&CMONTH=12) מידע נוסף על הסיווג האחד של משלחי היד (2011) ניתן למצוא באתר האינטרנט של הלשכה המרכזית בכתובת: [WWW.CBS.GOV.IL/WEBPUB/PUB/TEXT\\_PAGE.HTML?PUBL=77&YEAR=2011&CMONTH=10](http://WWW.CBS.GOV.IL/WEBPUB/PUB/TEXT_PAGE.HTML?PUBL=77&YEAR=2011&CMONTH=10)



שם הענף	סיווג הענף	תכולה	משלחי היד השכיחים ביותר בענף	שם משלח היד
מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	46	מסחר סיטוני, הן עצמאי והן על בסיס עמלה או חוזה, בארץ או בחוץ לארץ (יבוא / יצוא), 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 רכב מנועיים	47	מכירה חוזרת של סחורות חדשות ומשומשות, בעיקר לציבור הרחב, לצריכה או לשימוש אישיים או ביתיים באמצעות חנויות, חנויות כול-בו, דוכנים, הזמנות בדואר, רוכלים וסוחרים, קואופרטיבים צרכניים ועוד	522	מוכרים בחנויות
			523	קופאים ומוכרי כרטיסים
			142	מנהלים בתחום המסחר הקמעוני והסיטוני
			933	פועלים בלתי מקצועיים בהובלה ובאחסון
			524	עובדי מכירות אחרים
<b>מידע ותקשורת J</b>				
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 והפקה: הפקת סרטים עלילתיים וסרטים שאינם עלילתיים על גבי סרט צילום, סרט וידיאו או דיסק להקרנה בבתי קולנוע או לשידור בטלוויזיה, פעילויות הנלוות להפקת סרטים, כגון עריכה, דיבוב ועוד וכן הפצת סרטי קולנוע וסרטים אחרים; עבור 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 מנוי	59-60	265	אמני במה ואמני יצירה	
		352	הנדסאי וטכנאי תקשורת (טלקומוניקציה) ושידור	
		343	בעלי משלח יד נלווה בתחומי האמנות, התרבות והקולנוע	
		264	סופרים, עיתונאים ובלשנים	
		962	עובדים בלתי מקצועיים אחרים	

שם הענף	סיווג הענף	תכולה	משלחי היד השכיחים ביותר בענף	שם משלח היד
שירותי תקשורת	61	אספקת שירותי תקשורת ושירותים נלווים, כלומר, העברת קול, נתונים, טקסט ווידאו; מתקנים להעברת מידע המבוססים על טכנולוגיה בודדת או על שילוב של טכנולוגיות	422	עובדים העוסקים במתן מידע ללקוחות או באיסוף מידע
			742	מתקנים ומתקנים בתחומי האלקטרוניקה והתקשורת (טלקומוניקציה)
			524	עובדי מכירות אחרים
			334	מזכירות מינהליות ומזכירות בתחומים ייעודיים
			251	מפתחי תוכנה ומנתחי יישומים
תכנות מחשבים, ייעוץ המחשבים ושירותים נלווים אחרים	62	אספקה של 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 תפעול וטכנאי תפעול והנדסאי תמיכה 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
<b>שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח K</b>				
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

שם הענף	סיווג הענף	תכולה	משלחי היד השכיחים ביותר בענף	שם משלח היד
ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	65-66	חיתום אנונות, 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 הפיננסיים
			331	בעלי משלח יד נלווה בתחומי הפיננסיים והמתמטיקה
			251	מפתחי תוכנה ומנתחי יישומים
<b>M שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים</b>				
שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	691	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 משפטנים 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, נאמנות 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 מינהליות ומזכירות בתחומים ייעודיים
			341	בעלי משלח יד נלווה בתחומי המשפט, החברה והדת
			412	עובדי מזכירות (כללי)
			331	בעלי משלח יד נלווה בתחומי הפיננסיים והמתמטיקה
			214	בעלי משלח יד בתחום ההנדסה (פרט להנדסת חשמל ואלקטרוניקה)
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	216	אדריכלים, מתכננים, מודדים ומעצבים
			311	הנדסאי וטכנאי מדעי הפיזיקה וההנדסה
			215	מהנדסי חשמל ואלקטרוניקה
			312	מפקחי כרייה, תעשייה ובנייה

שם הענף	סיווג הענף	תכולה	משלחי היד השכיחים ביותר בענף	שם משלח היד
מחקר מדעי ופיתוח	72	שלושה סוגי מחקר ופיתוח והם: 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 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 בכתבי 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
<b>שירותי ניהול ותמיכה N</b>				
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 עבור 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 המינהל
			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 וחיצוני 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 יחד עם פעילויות לעיצוב הנוף, כמו הקמת שבילי הליכה, משטחי עץ, גדרות, בריכות נוי 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