

מדד הגיוון

ייצוג ושכר בשוק העבודה הפרטי והציבורי
מהדורה רביעית

יולי 2020



החוג לסטטיסטיקה
אגודת הסטטיסטיקאים
המקצועיים בישראל
ע"ש גרשון נרדון
אנכינסטת תל אביב



הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה
Central Bureau of Statistics
دائرة الإحصاء المركزية

מכון המחקר
המרכזי
למחקר
המקצועי
המרכזי

משרד העבודה הרווחה
והשירותים החברתיים
חוסן חברתי לישראל



נציבות
שוויון
הזדמנויות
בעבודה



צוות המדד¹:

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

ציפי ברמן, נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה, משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים

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

יפית אלפנדרי מנהלת תחום בכיר משקי בית באגף מיקרו כלכלה בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ואחראית על סטטיסטיקה כלכלית בנושא רמת חיים, אי שוויון, עוני ופערי שכר. יפית גם מרכזת את נושא הסטטיסטיקה המגדרית בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

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

עיצוב לוחות ותרשימים: ציפי ברמן

בשאלות והערות בענייני המדד: akalev@post.tau.ac.il; yafita@cbs.gov.il; ayalag@cbs.gov.il

מדד הגיוון

ייצוג ושכר בשוק העבודה הפרטי והציבורי

מהדורה רביעית

יולי 2020



תוכן העניינים

3 דבר הנציבה
4 ממצאים עיקריים
7 מתודולוגיה

פרק א

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

11 הקדמה
18 מבנה הפרק
20 ציון הייצוג של קבוצות המדד, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה
21 ציון שוויוניות השכר של קבוצות המדד, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה
22 נשים
29 ערבים וערביות
39 יוצאי ויוצאות אתיופיה
48 חרדים וחרדיות
57 בני ובנות 45 ומעלה

פרק ב

ייצוג ושכר לפי מחוז מגורים

67 הקדמה וממצאים מרכזיים
69 חמשת ענפי הכלכלה המובילים, לפי מחוז
70 מחוז צפון
74 מחוז חיפה
78 מחוז תל-אביב והמרכז
82 מחוז ירושלים
86 מחוז דרום
90 שכר חודשי ממוצע של אוכלוסייה בגיל העבודה (18-64), לפי מחוז ומין
91 שכר חודשי ממוצע של אוכלוסייה בגיל העבודה (18-64), לפי השכלה, מין ומחוז

נספחים

93 תכולה של ענפי הכלכלה ומשלחי היד השכיחים ביותר בכל ענף
97 השכר החודשי הממוצע במגזר הפרטי והציבורי, לפי ענפי כלכלה והשכלה
98 ציון הייצוג של קבוצות המדד, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי והשכלה
99 ציון שוויוניות השכר של קבוצות המדד, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי והשכלה

דבר הנציבה

אני גאה להגיש את המהדורה הרביעית של מדד הגיוון. המדד הינו כלי מחקר חדשני, הבוחן את שוויוניות השכר ושוויוניות הייצוג בשוק העבודה של קבוצות אוכלוסייה שונות בישראל. 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, והוא מספק תמונת מצב על האי-שוויון בייצוג במקומות העבודה ובשכר של נשים, ערבים, חרדים, ילידי אתיופיה ובני 45 ומעלה ב-20 ענפי כלכלה מרכזיים, המהווים כמחצית משוק העבודה הפרטי בישראל, ולראשונה גם ברשויות המקומיות ובממשלה המרכזית במגזר הציבורי, המעסיקים כ-400 אלף עובדים. הממצאים מראים שהמגזר הציבורי מדורג במקומות גבוהים במדדי הייצוג ושוויוניות השכר, אולם הייצוג הגבוה הוא לרוב לנשים בקבוצות הגיוון, ושוויוניות השכר הגבוהה היא לרוב לגברים בקבוצות הגיוון.

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

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

השנה מוצגים לראשונה נתוני הייצוג בשוק העבודה והשכר של שלוש קבוצות המיעוט ערבים, חרדים ויוצאי אתיופיה לפי מחוז מגורים. הפילוח הגיאוגרפי מאפשר לתאר באופן מדויק יותר את מצב הגיוון של קבוצות המיעוט. הממצאים מראים, שגודל קבוצת הגיוון במחוז אינו קשור בהכרח לשיעור הייצוג בשוק העבודה במחוז, וכן שבכל המחוזות שכרן של נשים מקבוצות המיעוט נמוך משכרם של הגברים.

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 מאפשר לנו לזהות את הבעיות הרחוביות שקיימות בענפי הכלכלה השונים, ומשמש כלי להטמעת שוויון וגיוון בשוק העבודה. הבחנות אלה 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 תפיסה חברתית צודקת, כי אם גם תורם רבות למקצועיות וליעילות של מקום העבודה. אני מברכת את העושים והעושות במלאכה החשובה הזאת ומאחלת לכולנו שוק עבודה מכיל, שוויוני ומקבל, שבו לכל אחת ואחד מאתנו יש מקום.

מרים כבהא, עו"ד

נציבת שוויון ההזדמנויות בעבודה

ממצאים עיקריים¹

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

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

המגזר הציבורי:

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

בהתייחסות לקבוצות השונות:

- לנשים וגברים ערבים לא-אקדמאים קושי רב יותר להשתלב בעבודה במגזר הציבורי מאשר לנשים וגברים ערבים לאקדמאים. עם זאת, המגזר הציבורי מדורג במקומות הראשונים במדד שוויוניות השכר עבור נשים ערביות אקדמאיות ועבור גברים ערבים (אקדמאים ולא אקדמאים), ובפער רב מענפי המגזר הפרטי.
- יוצאי אתיופיה מכלל הקבוצות במגזר הציבורי מיוצגים בייצוג יתר והם מקבלים שכר שוויוני יותר מאשר במגזר הפרטי (יוצא דופן הוא הייצוג הנמוך מאוד של גברים יוצאי אתיופיה ללא השכלה אקדמית ברשויות המקומיות).
- לגברים חרדים ייצוג חסר במגזר הציבורי אולם שוויוניות השכר שלהם גבוהה מאוד. לנשים חרדיות ייצוג חסר בממשלה המרכזית (פחות מחצי משיעורן בכוח העבודה) וייצוג שוויוני ברשויות המקומיות, אולם הן מרוויחות פחות משני שלישים מהגברים החרדים. השכר של נשים חרדיות במגזר הציבורי נמוך גם מזה של נשים ערביות ויוצאות אתיופיה.
- במגזר הציבורי קיים ייצוג יתר לנשים בגילאי 45 ומעלה, בייחוד נשים לא-אקדמאיות ברשויות המקומיות, המיוצגות יותר מפי שניים משיעורן בכוח העבודה הלא-אקדמי. בקרב גברים, אקדמאים בני 45 ומעלה מיוצגים בייצוג כמעט שוויוני ביחס לחלקם בכוח העבודה.

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

המגזר הפרטי:

- ממבט ממעוף הציפור על הייצוג של קבוצות שונות נראה, כי ייצוג שוויוני וייצוג יתר מאפיינים לרוב את הענפים המשלמים שכר נמוך ואת המגזר הציבורי.
- לערבים - גברים ונשים, יש את הייצוג הנמוך ביותר בחמשת הענפים המשלמים את השכר הגבוה ביותר.
- ליוצאי אתיופיה, גברים ונשים, אקדמאים ולא-אקדמאים, יש את ייצוג היתר הגבוה ביותר במספר הרב ביותר של ענפי השכר הנמוך במשק. כך, למשל, יוצאי אתיופיה מיוצגים בענף התחזוקה בין פי שלושה עד פי שישה משיעורם בכוח העבודה, ושכרם עומד על 4,725 ש"ח בחודש בממוצע (פחות משכר המינימום במשק).
- דפוס התעסוקה של החרדים לא דומה לבידול התעסוקתי האתני של ערבים ובייחוד יוצאי אתיופיה. לחרדים יש ייצוג יתר בפחות ענפים, אולם אלו ענפים המשלמים שכר גבוה ולא ענפים המשלמים שכר נמוך כמאופיין לשכירים ערבים ויוצאי אתיופיה. בשאר הענפים ייצוג החרדים לרוב נמוך מזה של שאר הקבוצות.
- נשים בנות 45 ומעלה מרוויחות משמעותית פחות מהגברים בכל ענף, ומיוצגות ייצוג יתר בענפים המשלמים שכר נמוך ביותר, כגון ייצור טקסטיל וקמעונות. גברים בגיל 45 ומעלה מרוויחים ברוב הענפים פי 1.5 ויותר מעובדים צעירים, אולם נשים לא חוות עלייה כזו בשכרן. ברוב הענפים שכרן של נשים בנות 45 ומעלה דומה מאוד לשכרן של נשים צעירות יותר והוא עומד על כשני שלישי משכר הגברים. השכר הנמוך והפער המגדרי הגדול מתבטאים בגודל הפנסיה של נשים וגברים, וכך משפיעים על איכות החיים גם לאחר היציאה ממעגל העבודה.

פרק ב: ייצוג ושכר לפי מחוז מגורים

- פרק זה סוקר את ציוני הייצוג ושוויוניות השכר בכל שוק העבודה בענפי הסדר הראשיים. קבוצות הגיוון שנבדקו הן ערבים, חרדים ויוצאי אתיופיה לפי פילוח מגדרי, השכלתי וגיאוגרפי.
- במחוזות המאופיינים בתעסוקה מסורתית, במפעלים ובחברות Low-tech קיים ייצוג יתר לכל קבוצות הגיוון. במחוז תל-אביב והמרכז, שהתעסוקה בו חדשנית וטכנולוגית יותר, ציוני הייצוג של קבוצות המיעוט נמוכים לעומת יתר המחוזות.
 - גודל קבוצת הגיוון המתגוררת במחוז אינה קשורה בהכרח לשיעור הייצוג בשוק העבודה במחוז. למשל, במחוז ירושלים נמצאו שיעורים נמוכים של האוכלוסייה הערבית וכן של גברים חרדים. במחוז תל-אביב והמרכז נמצאו פחות יוצאי אתיופיה בשוק התעסוקה. במחוז דרום, לעומתם, נמצא שילוב פורה של נשים ערביות משכילות.
 - השכר של נשים מקבוצות המיעוט נמוך משכר הגברים של אותן קבוצות מיעוט בכל המחוזות, וכמעט זהה בין כל הנשים בכל המחוזות. לעומתן השכר של גברים מקבוצות המיעוט שונה ממחוז למחוז.
 - התשואה להשכלה, הן מבחינת ייצוג והן מבחינת שכר, גבוהה ביותר לנשים ערביות בעיקר במחוזות צפון, חיפה ודרום. השכלה מקדמת את הנשים הערביות במחוזות אלו.

- השילוב והכמות של קבוצות הגיוון במחוז תורמים לשוויוניות השכר של קבוצות הגיוון, בעיקר בקרב הגברים - במחוזות צפון, חיפה והדרום כמעט שאין פערי שכר לאקדמאים הגברים הערבים לעומת יתר האוכלוסייה היהודית. במחוז צפון ובמחוז דרום גברים ערבים אקדמאים אינם חווים פערי שכר.
- במחוזות עירוניים יותר, הקרובים למרכזי תעסוקה שהאפשרויות בהן רבות ומגוונות, נמצא ייצוג נמוך יותר לש קבוצות גיוון, אך גם את השכר הגבוה ביותר גם לקבוצות הגיוון.

מתודולוגיה

א. מדד הגיוון:

אוכלוסיית המדד: שכירים בגילאים 18-64, גילאי העבודה.

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

מדד 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.

הקבוצות נבדקו בפילוח מגדרי לפי רמת השכלתם וחולקו לאקדמאים ושאינם אקדמאים על פי הגדרות מרשם ההשכלה של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (מפורט בעמוד הבא). אקדמאים הוגדרו כאנשים בעלי תואר ראשון לפחות ממוסד אקדמי.

בשנה זו נבדקו הקבוצות לראשונה גם בפילוח לפי מחוז מגורים.

שיעור הייצוג באוכלוסייה של כל אחת מהקבוצות במדד בגילאי העבודה (18-64) לשנת 2017 הוא כדלקמן:

לוח 1: קבוצות המדד, לפי שיעורן בכלל האוכלוסייה בגילאי העבודה (18-64) (באחוזים) (2017)

קבוצות המדד													גברים	נשים	סך כל בני 18-64		השכלה
בני 45 ומעלה			חרדים			יוצאי אתיופיה			ערבים			מספרים (באלפים)			אחוזים		
נשים	גברים	סך הכול	נשים	גברים	סך הכול	נשים	גברים	סך הכול	נשים	גברים	סך הכול	נשים	גברים	נשים	גברים		
17.9	16.8	34.7	4.1	3.8	7.9	0.8	0.8	1.6	10.2	10.2	20.4	50.4	49.6	100.0	4,821.4	סך הכול	
20.4	17.7	38.1	2.7	1.2	3.9	0.2	0.2	0.4	6.1	4.8	10.9	56.9	43.1	100.0	1,457.7	אקדמאים	
16.9	16.5	33.3	4.7	5.0	9.7	1.0	1.0	2.0	11.9	12.6	24.5	47.6	52.4	100.0	3,363.7	לא-אקדמאים	

מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר כוח אדם לשנת 2017.

חישוב מדד הייצוג נעשה באופן הבא:

ציון הייצוג הכללי:

אחוז הייצוג של קבוצה X בתת-ענף מתוך סך האקדמאים בענף

אחוז הייצוג של קבוצה X בגילאי עבודה בכלל המשק (18-64)

שיעור הייצוג לאלו שאינם אקדמאים:

אחוז הייצוג של קבוצה X שאינם אקדמאים בתת-ענף מתוך סך האקדמאים בענף

אחוז הייצוג של קבוצה X שאינם האקדמאים בגילאי עבודה בכלל המשק (18-64)

שיעור הייצוג לאקדמאים:

אחוז הייצוג של קבוצה X אקדמאים בתת-ענף מתוך סך האקדמאים בענף

אחוז הייצוג של קבוצה X האקדמאים בגילאי עבודה בכלל המשק (18-64)

מדד שיעור הייצוג בנוי כך, שאינו משקלל את שיעורי ההשתתפות של קבוצות שונות בשוק העבודה, משום שאלו תלויים בתהליכים חברתיים ותרבותיים נוספים המשפיעים על היעדר ההשתתפות, בין אם מבחירה או שלא מבחירה (כמו, לדוגמה, במקרה של מחפשי עבודה שהתייאשו כי לא עמדו לרשותם ההון האנושי, ההון החברתי והתשתיות הנדרשים לצורך מציאת עבודה). למעשה, המדד בוחן את מצב הייצוג של הקבוצות בכל ענף ביחס למצב אידיאלי, שבו הייצוג הענפי היה בהלימה מלאה להיצע בגילאי עבודה.

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

לוח 2: קבוצות השוואה לצורך חישוב שוויוניות השכר של קבוצות המדד* (2017)

קבוצות המדד								השכלה	
בני 45 ומעלה		חרדים		יוצאי אתיופיה		ערבים			נשים
נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים		
בני 18-44		כלל היהודים שאינם חרדים		כלל היהודים שאינם יוצאי אתיופיה		כלל היהודים		גברים	סך הכול
לא-אקדמאים בני 18-44		כלל היהודים הלא-אקדמאים שאינם חרדים		כלל היהודים הלא-אקדמאים שאינם יוצאי אתיופיה		כלל היהודים הלא-אקדמאים		גברים אקדמאים	לא-אקדמאים
אקדמאים בני 18-44		כלל היהודים האקדמאים שאינם חרדים		כלל היהודים האקדמאים שאינם יוצאי אתיופיה		כלל היהודים האקדמאים		גברים אקדמאים	אקדמאים

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

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

מקורות נתונים ואופן חישוב מדד הגיוון

מקורות הנתונים:

קובץ מינהלי – **קובץ מס הכנסה משרות שכיר:** הופק בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה על בסיס דיווח המעסיקים למס הכנסה באמצעות טופס 126 לשנת 2017. הקובץ כולל את כל משרות השכיר במשק שיש עליהן דיווח של המעסיק למס הכנסה.

טופס 126: דו"ח 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 בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה: המרשם נבנה על בסיס קבצים מינהליים, המתקבלים מהמוסדות להשכלה גבוהה בישראל והכוללים 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 מהקבצים המתקבלים מהאוניברסיטאות והמכללות, והחוסרים 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 כונוניות, תורנויות, "חודש 13", קצבת נסיעה, גמול השכלה, גמול השתלמות, תשלומים עבור 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 ב"שכירים" ל"משרות שכיר" ו"בשכר" ל"שכר חודשי ממוצע למשרת שכיר". **בידול תעסוקתי:** ריכוז של קבוצות אוכלוסייה בעיסוקים מסוימים ולא באחרים. לרוב, בידול תעסוקתי מעיד על קושי בהשתלבות במשלחי יד מסוימים. כך, לדוגמה, כ-40% מהנשים משולבות במשלחי יד מסורתיים ברמת השתכרות נמוכה. בידול תעסוקתי יכול להיות אופקי (נשים הן רוב מקרב המורים, ואילו גברים הם רוב מקרב המהנדסים), או אנכי (נשים ממוקמות נמוך יותר בהיררכיה הארגונית מאשר גברים, ולכן לרוב נשים הן המזכירות וגברים הם המנהלים).

הגדרות קבוצות הגיוון במדד:

ערבים: כל מי שלאומו הוא ערבי במרשם האוכלוסיין.

יוצאי אתיופיה: כל מי שמקום הולדתו או מקום הולדתו של 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 מינהליים 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>

ב. ענפי הכלכלה

ענפי הכלכלה שנבחרו להצגה במדד נבחרו מתוך הסיווג האחד של ענפי הכלכלה. ענפים אלו נבחרו כמייצגים את המגזר העסקי מכל היבטיו. מדד הגיוון כולל בפעם הראשונה גם את המגזר הציבורי, המעסיק הגדול ביותר במשק (יותר מ-400 אלף עובדים). במגזר הציבורי נכללות הרשויות המקומיות והממשלה המרכזית, לא כולל בתי חולים, מלבד בתי חולים גריאטריים ופסיכיאטרים, וכולל גם את משרד החינוך - מינהלה ומורים. ענפי

הכלכלה שנבחרו יחד עם המגזר הציבורי מעסיקים יותר מ-1.7 מיליון עובדים וכוללים 50% מהמעסיקים בישראל. בלוחות הבאים ניתן למצוא את מאפייני ענפי הכלכלה שנבחרו למדד.

לוח 3: ענפי כלכלה, לפי מספר משרות, שכר חודשי ממוצע וייצוג בענף (2017)

שכר חודשי ממוצע		סך הכול ****	ייצוג בענף (אחוזים)		מספר משרות מאלפים (**)	ענף כלכלי*			מגזר עסקי
השכלה אקדמית****			השכלה אקדמית***			שם	סיווג	ענף	
קן	לא		קן	לא					
17,353	8,520	9,566	19%	81%	65.2	מזון, משקאות וטבק	10-12	תעשייה וחרושת	פרטי
13,953	7,978	8,783	28%	72%	10.0	טקסטיל והלבשה	13-14		
25,017	14,933	19,787	56%	44%	12.9	ייצור תרופות	21		
16,384	11,014	11,380	20%	80%	42.6	תעשיית מתכת	24-25		
26,608	13,471	21,250	57%	43%	68.4	ייצור מחשבים	26		
17,691	10,343	10,223	12%	88%	49.6	מסחר בכלי רכב	45	מסחר סיטוני וקמעוני	
19,236	10,613	11,607	28%	72%	167.0	מסחר סיטוני	46		
10,105	6,475	6,418	14%	86%	276.6	מכירה קמעונית	47		
13,340	8,928	9,605	46%	54%	9.6	הוצאה לאור	58	מידע ותקשורת	
15,952	10,449	11,511	39%	61%	10.5	הפקה	59-60		
21,722	11,790	14,131	24%	76%	22.9	שירותי תקשורת	61		
26,582	17,252	22,032	70%	30%	133.1	תכנות מחשבים	62		
24,824	16,281	21,607	68%	32%	51.0	שירותים פיננסיים	64	שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	
19,107	10,940	14,364	45%	55%	56.9	ביטוח	65-66		
13,592	7,426	10,125	70%	30%	66.7	משפטים וחשבונאות	691	שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים	
16,282	10,113	12,573	65%	35%	49.5	אדריכלות והנדסה	71		
29,569	16,133	26,186	80%	20%	44.8	מחקר מדעי ופיתוח	72		
15,122	8,040	10,054	54%	46%	26.5	פרסום	73		
7,170	3,958	4,388	83%	17%	88.5	שירותי תעסוקה	78	שירותי תמיכה ונייהול	
6,173	5,306	5,245	9%	91%	98.1	שירותי תחזוקה	81		
11,567	7,495	8,634	64%	36%	163.3	רשויות מקומיות		ציבורי	
14,211	11,799	13,733	26%	74%	247.1	ממשלה מרכזית			

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

** הנתונים נלקחו מהשנתון הסטטיסטי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, מס' 70, לוחות 12.41 12.42, מקור נתונים: דיווחי מעסיקים

למוסד לביטוח לאומי, טופס 102.

*** לכל הענפים במגזר העסקי, עיבוד מיוחד סקר כוח אדם, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה 2017, פרט לענף שירותי תעסוקה (78). נתוני ההשכלה לענף שירותי תעסוקה (78) והסקטור הציבורי (ממשלה מרכזית ורשויות) נלקחו מקובצי מעסיקים (טופס 126). משולב עם מרשם השכלה של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. ההבחנה נעשתה בגלל הגדרות שונות של צורת ההעסקה בענפים אלו.

**** הנתונים נלקחו מהשנתון הסטטיסטי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, מס' 70, לוחות 12.41 12.42, מקור נתונים: דיווחי מעסיקים למוסד לביטוח לאומי, טופס 102.

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

פרק א'

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

הקדמה

מדד הגיוון התעסוקתי מדרג עשרים ענפי כלכלה מרכזיים במגזר הפרטי, ולראשונה גם את הרשויות המקומיות והממשלה המרכזית במגזר הציבורי. המדד מייצג ענפים במגזר הפרטי והציבורי, הכוללים כ-50% מהמעסיקים בישראל והמעסיקים כ-1.7 מיליון עובדים. המדד מדרג ענפים אלו לפי ציוני ייצוג ושוויוניות שכר של תשע קבוצות אוכלוסייה, שנמצאות בעמדת מיעוט בכוח העבודה: נשים באופן כללי, גברים ונשים ערבים, יוצאי אתיופיה, חרדים ובני 45 ומעלה. דירוגי המדד חושבו לחוד לאקדמאים וללא-אקדמאים.¹

החל משנה זו מדד הגיוון בוחן את הייצוג ואת שוויוניות השכר של עובדים מקבוצות מיעוט במגזר הציבורי בהשוואה למגזר הפרטי, ומניח בסיס להשוואה בשנים הבאות. המגזר הציבורי הוא המעסיק הגדול ביותר במשק (יותר מ-400 אלף עובדים). במגזר הציבורי נכללות הרשויות המקומיות והממשלה המרכזית, הכוללת גם בתי חולים גריאטריים ופסיכיאטריים וגם את משרד החינוך. באופן היסטורי, המגזר הציבורי נחשב למעסיק שוויוני יותר, הן בגלל מודעות רבה יותר לחוקי שוויון הזדמנויות ואי-אפליה והן בגלל שהרשויות המקומיות מורכבות מהאוכלוסייה שאותה הן מייצגות. בישראל קיימות מספר החלטות ממשלה, המתייחסות באופן להעסקת אוכלוסיות זכאיות לייצוג הולם בשירות המדינה (מכוח חוק שירות המדינה (מינויים) משנת תשע"ז-תשע"ח, 2018), כמו גם החלטות ממשלה הכוללות יעדים להעסקת אוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם.² שירות המדינה נוקט גם צעדים אקטיביים של מדיניות פנים-משרדית לגיוון ושוויון תעסוקתי, והחל מ-2018 דאג למינוי של ממונים על גיוון תעסוקתי בכל משרדי הממשלה, נוסף על ממונות על שוויון מגדרי, המשולבות בשירות המדינה כבר שלושה עשורים.

עם זאת, מחקרים ונתונים על המגזר הציבורי מראים ייצוג חסר של נשים בדרגות הגבוהות, פערי שכר מגדריים, וייצוג חסר ופערי שכר של קבוצות מיעוט.³ זאת ועוד, מעסיקים במגזר הציבורי מעידים, גם אם במידה פחותה

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

² מתוך דו"ח גיוון וייצוג בשירות המדינה לשנת תשע"ז-תשע"ח, 2018, נציבות שירות המדינה (מאי 2019). עמוד 9: לגבי החברה ערבית, לרבות דרוזים וצ'רקסים - החלטות ממשלה מס' 2579 משנת 2007 ומס' 4436 משנת 2009 קבעו, כי 10% מעובדי השירות הציבורי יהיו בני החברה הערבית לגבי יוצאי אתיופיה - החלטת ממשלה מס' 1065 משנת 2016 קבעה, כי מידת ייצוגם בשירות המדינה תהיה לכל הפחות כפי שיעורם באוכלוסייה הכללית, כלומר 1.7%.
לגבי מגזר חרדי - החלטת ממשלה מס' 3268 קובעת, כי אחוז הנקלטים בשירות המדינה אשר משתייכים למגזר החרדי לא יפחת מ-7%.

³ הנדלס, שוקי, 2012. "סקר מעסיקים: שוויון הזדמנויות במגזר הפרטי והציבורי", משרד התמ"ת - מחקר וכלכלה ונציבות שוויון הזדמנויות בעבודה.

ממקביליהם במגזר הפרטי, על קושי בהעסקת קבוצות מיעוט ועל האמונה כי לעובדים מקבוצות מיעוט יכולות שונות.⁴ ממצאי המדד בפרק הזה אכן מראים שהמגזר הציבורי מדורג במקומות גבוהים במדד הגיוון ביחס למגזר הפרטי. אולם הממצאים גם מצביעים על פערי שכר מגדריים משמעותיים ופערי ייצוג משמעותיים עבור גברים בקבוצות הגיוון, כפי שסיכום להלן ויפורט במהלך פרק זה.

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

ציון הייצוג מבטא את שיעור ההעסקה של כל אוכלוסייה בענף בהשוואה לשיעורה בגילאי העבודה. ציון 0 מהווה היעדר מוחלט של ייצוג; ציון 1 מהווה ייצוג שוויוני. ציון גבוה מ-1 מבטא מצב של ייצוג יתר, כלומר מצב, שבו שיעור הייצוג של הקבוצה בענף מסוים הוא גבוה משיעורה בקרב האוכלוסייה בגילאי העבודה. ייצוג יתר אינו מעיד בהכרח על מצב שוויוני. כאשר ייצוג יתר מופיע בענפים שבהם השכר נמוך, הוא מתאר אי-שוויון קיצוני. ייצוג חסר של קבוצה בענף יכול לנבוע ממגוון רחב של סיבות. מצד המעסיקים - העסקת חסר יכולה לנבוע מחוסר ידע וגישה לקבוצת אוכלוסייה מסוימת, או מאפליה ישירה (מודעת או לא מודעת). מחקרים ומקרי משפט בישראל ובעולם מעידים על קיומה של אפליה של עובדים מקבוצות גיוון על ידי מעסיקים.⁵ מאז הקמתה הייתה נציבות שוויון מעורבת בכמה הליכים משפטיים, שנמצא בהם, כי המעסיק קיבל החלטות לגבי עובדים על בסיס שיוכם האתני או המגדרי ולא על בסיס יכולותיהם.⁶ ייצוג חסר יכול לנבוע גם מחסמים מצד קבוצות הגיוון. חסמים אלו נעים בין חוסר בהשכלה הנכונה, במיומנויות או בניסיון, לחסמי יציאה לשוק העבודה הנובעים ממחסור בתחבורה, מסגרות לילדים ומחסמים תרבותיים. גורמים רחבים כגון אלו אמנם אינם באחריות המעסיק, אך הם תוצר של תהליכים מפלים בשוק העבודה ובחברה בכלל, ויש לנתחם כחלק מתהליך הגיוון בענפים השונים.

⁴ הנדלס, שוקי, 2012.

⁵ ששון, דורית (2006). "האם סיכויי התעסוקה של גרינברג וברנשטיין גבוהים משל בוזגלו ואבוקסיס? ניסוי על אפליה בשוק העבודה בישראל על רקע מוצא אתני ומגדר". דו"ח מחקר. ירושלים: המכון למחקר כלכלי בישראל ע"ש מוריס פאלק. בן הדור בתיה, עליזה אבן, אפרת אפלבאום, הדס דרייר, דפנה שרון, ינון כהן וגיא מונדלק. 2005. "בדיקת אפליה בשכירה על ידי מחקרי הענות, עבודה חברה ומשפט, כרך י"א, עמ' 381-407.

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

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

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

⁶ לדוגמה: תע"א (אזורי-ת"א) 3816-09 מישל מלכה – התעשייה האווירית לישראל בע"מ (ניתן ביום 2.8.2013), ע"ע (ארצי) 8230-11-13, הדס פישקין ושדולת הנשים נ' הומטק שירותי כוח אדם בע"מ (ניתן ביום 7.1.2014), בש"א (אזורי-ירושלים) 3863/09, עבדול כרים קאדי ואח' – רכבת ישראל (ניתן ביום 8.9.2009), ע"ע (ארצי) 37078-11-13, חברת חשמל לישראל בע"מ – ליה נאידורף (ניתן ביום 13.2.2018).

ציון שוויוניות השכר מבטא את אחוז השכר המשולם לכל קבוצה ביחס לשכר של קבוצת ההשוואה שלה.⁷ 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.⁸ חשוב לציין, שקבוצות ההשוואה כוללות הן גברים והן נשים. לכן ציון שוויוניות השכר של קבוצת מיעוט מסוימת משקף לא רק את פערי השכר בין קבוצת הגיוון לקבוצת ההשוואה אלא גם את הפער המגדרי בקבוצת ההשוואה. אילו שוויוניות השכר הייתה נמדדת רק ביחס לשכר הגברים, הרי שציוני שוויוניות השכר היו נמוכים יותר.

מדד שוויוניות השכר מצביע על פערי השכר המגדריים הגבוהים בכל הענפים ובכל הקבוצות. בהתייחסות לקבוצת כלל הנשים, שוויוניות השכר של נשים נעה בין 46% משכר הגברים (נשים אקדמאיות בענף הטקסטיל וההלבשה) ל-80% משכר הגברים (נשים לא-אקדמאיות בענף ייצור תרופות), כאשר ברוב המקרים שכר הנשים נע בין 60% ל-70% משכר הגברים. כפי שעלה במדדים הקודמים, הפרשי השכר המגדריים הינם גבוהים בייחוד עבור קבוצות מיעוט ובגילאים המבוגרים. הפרשי השכר המגדריים במשק נוצרים פעמיים: פעם אחת בגלל שלנשים יש ייצוג יתר בענפי השכר הנמוך, ופעם שנייה בגלל ששכרן נמוך מזה של הגברים גם באותו הענף. נשים מקבוצות מיעוט חוות מקור שלישי להפרשי השכר והוא הפרשי השכר האתניים בכל ענף. להפרשים אלו משמעות קריטית עבור חייהן של נשים והם באים לידי ביטוי באי-שוויון הרחב יותר לבין גברים הן בגילאי העבודה והן בגילאי הפנסיה.

לפערי השכר, כמו לפערי הייצוג, סיבות רבות. ניתן לחלק סיבות אלו לשלוש קטגוריות מרכזיות: הראשונה נובעת מהבדלים בהון האנושי, השנייה כרוכה במבנה ובהרכב הענפי והממסדי של שוק העבודה, והשלישית מתרחשת בתהליכים הארגוניים ובאפליה מצד מעסיקים. בהון האנושי של כוח העבודה מגולמים השכלה, ניסיון ושעות עבודה. פערים בהון האנושי משמשים פעמים רבות להסבר האי-שוויון המגדרי. עם זאת, במחקר שנערך לאחרונה על ידי אייל קמחי מהאוניברסיטה העברית נמצא, כי הבדלים בהשכלה מסבירים פחות מאחוז אחד מהפרשי השכר המגדריים בישראל.⁹

הבדלים מגדריים בכמות שעות העבודה והעובדה ששיעור הנשים במשרות חלקיות גבוה משיעור הגברים עולים תכופות כהסבר להפרשי השכר המגדריים. אולם לא ניתן להסביר את כל פערי השכר בכך שנשים עובדות במשרות חלקיות. בענפים רבים הפערים בממוצעי השכר אינם משתווים לפערים באחוזי העובדים במשרות חלקיות. למשל, בענף הביטוח, שכר כלל הנשים הינו 56% משכר כלל הגברים. בענף זה 20.5% מהנשים עובדות במשרות חלקיות לעומת 16% מהגברים. כלומר אחוז המשרות החלקיות בקרב הנשים גבוה מזה של

⁷ קבוצות ההשוואה הן: נשים לעומת גברים; ערבים לעומת כלל היהודים; נשים ערביות לעומת כלל היהודים; גברים יוצאי אתיופיה לעומת כלל יתר היהודים; נשים יוצאות אתיופיה לעומת כלל יתר היהודים; גברים חרדים לעומת כלל יתר היהודים; נשים חרדיות לעומת כלל יתר היהודים; גברים בני 45 ומעלה לעומת כלל בני 44 ומטה; נשים בנות 45 ומעלה לעומת כלל בני 44 ומטה; כל הנתונים האלה בפילוח לפי אקדמאים ולא-אקדמאים, בהתאמה.

⁸ ראו סעיף קודם.

⁹ Kimhi Ayal. 2019. "Multi-Stage Production of Human Capital and Gender Wage Differentials: Micro Evidence from Israel" Paper presented at the Gender Inequality Conference at Tel Aviv University, December 12th 2019.

הגברים בפחות מרבע ואינו יכול להסביר שכר, הנמוך כמעט בחצי משכר הגברים. המספרים בדוגמה זו דומים מאוד גם לענף מחקר ופיתוח. דוגמה נוספת: בענף תכנות מחשבים אחוז המשרות החלקיות בקרב הנשים הוא 18% ובקרב הגברים 15% (פער של חמישית - 20%), ופערי השכר המגדריים בענף עומדים על 64%. אמנם, יש לבצע ניתוח פרטני של היקף עבודה ופירוט אופי המשרה והשכר, ניתוח אשר לא יכול להתבצע במסגרת המדד, אולם נתונים אלו מעידים כי האי-שוויון המגדרי בשכר אינו מהווה שיקוף בלבד של משרות חלקיות.

יתרה מכך, מחקרים רבים מראים, כי הבדלים בהון האנושי הם תוצר של תהליכים חברתיים לא שוויוניים, כגון הסללה במערכת החינוך למקצועות פחות מתגמלים ואי-שוויון מגדרי בעול הטיפול במשפחה. בכוחם של המדינה, של ארגוני המגזר השלישי והמעסיקים לשנות תהליכים לא שוויוניים אלו, אם על ידי הגדלת הייצוג של נשים במקצועות מדעיים בבתי הספר, תמריצים לחלוקת עבודה שוויונית יותר בטיפול במשפחה (כגון נרמול חופשות לידה לגברים ומשרות אב), הרחבת מערכי טיפול בילדים לפריפריה, והנגשת תחבורה ציבורית לנשים שגרות בפריפריה.

המאפיינים הממסדיים והארגוניים של שוק העבודה משפיע גם הם על הגיוון התעסוקתי ופערי השכר. קיימים הבדלים מבניים משמעותיים בין מעסיקים לפי ענפי הייצור, גודלם, הטכנולוגיה שבה הם משתמשים, מיקומם הגיאוגרפי, מידת ריכוזיותם, מידת התחלופה של ההון האנושי, ההתאגדויות המאפיינות אותם והחקיקה והרגולציה הקיימת והנאכפת לגביהם. כך, ניתן לנתח את הייצוג ושוויוניות השכר של קבוצות הגיוון בענפים על פי מידת הגמישות בתחלופה של העובדים, המסגרות הממסדיות של ועדי עובדים וההיצע של עובדים לא משכילים, שלא נדרשים מהם כישורים מקצועיים. בענפים עם גמישות רבה, עם היצע גבוה של משרות שלא מצריכות כישורים וללא מסגרות המגינות על עובדים נצפה למצוא ייצוג גבוה של קבוצות גיוון, שכר נמוך וגם פערי שכר נמוכים, כך בענפי התחזוקה והקימעות למשל. לעומת זאת בשירות הציבורי, אשר כפי שכבר נכתב נמצא בחזית בנושא הרגולציה והחקיקה בנושא הגיוון, נצפה לראות ייצוג גבוה ושכר שוויוני לקבוצות הגיוון הרבה יותר מאשר במגזר הפרטי. רגולציה והגנה על עובדים בחלקי המשק התחרותיים תסייע למנוע פערים מבניים אלו.

מחקרים רבים מראים, כי הפרשי הייצוג והשכר בעבודה נוצרים גם בארגונים עצמם מטעמי אפליה מגדרית ואתנית על ידי המעסיקים עצמם. דוגמאות לכך יכולות להיות באי שוויון בקבלת נשים או קידומן למשרות המשלמות שכר גבוה (תקרת הזכוכית) ובתשלום שכר נמוך לנשים עבור עבודה שווה (כפי שלמדנו מבג"צ גורן).¹⁰ הטרדה מינית, נושא שעלה לכותרות רק בשנים האחרונות, אולם קיים במציאות האירגונית רבות מאוד,¹¹ גם היא מובילה לפערי ייצוג ושכר. לחוויית הטרדה מינית במקום העבודה השפעה שלילית על ביצועים, על סיכויי

¹⁰ בג"צ 1758/11 אורית גורן נ' הום סנטר (עשה זאת בעצמך) בע"מ, סה(3) 593. עניינה של עתירה זו - האם הוכחת פער בשכר בין עובדת לעובד בגין עבודה שווה או שוות ערך באותו מקום עבודה יכולה לבסס באופן "אוטומטי" עילת תביעה הן על פי חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996, והן לפי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.

¹¹ התמ"ת, 2010. "הטרדה מינית בעבודה – ממצאים מסקר טלפוני". הרשות לקידום מעמד האישה. 98מה 98? . "המלצות הוועדה לגיבוש תוכנית לאומית למאבק בתופעת ההטרדות המיניות בחברה הישראלית"

הקידום ואף על ההישארות במקום העבודה (בין אם הוגשה תלוננה או לא).¹² כל התהליכים שהוזכרו כאן - , אי-שוויון בגיוס למשרות מכניסות, בקידום, אפליה ישירה בשכר והטרדה מינית -- הינם גורמים לפערים המגדריים בשכר, הנמצאים באחריותו הישירה של המעסיק. קיים ידע מדעי רב באשר לפרקטיקות אפקטיביות להורדת אפלייה ולהגברת הגיוון,¹³ ידע אשר שימוש בו, יחד עם נתוני המדד המצביעים על קיום הפערים והעזרה שמגישה נציבות השוויון, יכול להוביל לשינוי משמעותי בשוויון בין קבוצות אוכלוסיה שונות בחברה בישראל.

נחלק את סיכום ממצאי הפרק לתת-נושאים: המגזר הציבורי, הבידול התעסוקתי ומשלמי השכר הגבוה.

ייצוג ושוויוניות שכר במגזר הציבורי

במגזר הציבורי נכללות הרשויות המקומיות (כ-163,000 מועסקים) והממשלה המרכזית (כ-250,000 מועסקים), הכוללת פרט למשרדי הממשלה ומוסדות לאומיים גם בתי חולים גריאטריים ופסיכיאטריים וגם את משרד החינוך (לרבות מורים).

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

מבחינת שכר, המגזר הציבורי הינו בין השוויוניים ביותר עבור גברים מקבוצות מיעוט, אך לא עבור רוב הנשים. כל הגברים מכל הקבוצות שנבחנו במדד מקבלים במגזר הציבורי שכר שוויוני או גבוה מזה. לעומת זאת, שכר הנשים במגזר הציבורי נע בין 62% ל-71% משכר הגברים. נשים מבוגרות, בנות 45 ומעלה, מקבלות שכר הגבוה משכר קבוצת השוואה, גילאי 44 ומטה, אולם ההפרש בשכר הנשים נמוך משמעותית מההפרש בשכר הגברים בגילאים אלו.

הממשלה המרכזית נמצאת בין חמשת משלמי השכר הגבוהים ביותר מענפי המדד לנשים לא-אקדמאיות, לגברים ולנשים ערבים ויוצאי אתיופיה, אך לא לחרדים ולא לבני ובנות 45 ומעלה.

הבידול התעסוקתי והקשר בין ייצוג ושכר

אילו חלוקת העובדים לענפים הייתה ללא כל חסמים, כל אחת מהקבוצות בכוח העבודה הייתה מיוצגת באופן שוויוני פחות או יותר בכל אחד מענפי התעשייה. במקום זאת, המדד מציג תמונה של בידול (סגרגציה), עם קשר

¹² לסקירה:

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

¹³ Dobbin Frank and Alexandra Kalev. 2016. "Why Diversity Programs Fail". Harvard Business Review, 94(7)

Kalev Alexandra and Gal Deutsch. 2019. "Gender Inequality and Workplace Organizations: Understanding Reproduction and Change". Chapter 19 in Handbook of the Sociology of Gender, edited by Risman Barbara, Carissa Froyum and William Scarborough. Springer Press.

שלילי הדוק בין ייצוג ושכר קבוצות מיעוט נמצאות לרוב במצב של ייצוג יתר בענפים המשלמים שכר נמוך ומייצגים בעיקר עבודות צווארון כחול, ובייצוג חסר בענפים עם שכר גבוה, כגון ענפי השירותים וההיי-טק, המייצגים בעיקר עבודות צווארון לבן. **ייצוג יתר בענפים בעלי הכנסה גבוהה, המלווה בשוויניות שכר גבוהה היא עמדת יתרון בשוק, אולם ייצוג יתר בענפים בעלי הכנסה נמוכה מהווה אי-שוויון.**

ליוצאי אתיופיה, גברים ונשים, אקדמאים ולא-אקדמאים, יש את ייצוג היתר הגבוה ביותר במספר הרב ביותר של ענפי השכר הנמוך במשק. כך, למשל, יוצאי אתיופיה מיוצגים בענף התחזוקה בין פי שלושה עד פי שישה משיעורם בכוח העבודה, ושכרם עומד על 4,725 ש"ח בחודש בממוצע.

דפוס התעסוקה של החרדים לא דומה לבידול התעסוקתי והאתני הכולל ייצוג יתר בענפי שכר נמוך. לחרדים ייצוג כללי נמוך בענפי המדד, והם מיוצגים בעיקר בענפים עם שכר גבוה.

יוצאי אתיופיה וחרדים הם גם הקבוצות היחידות עם ייצוג אפסי בענפים מסוימים. לגברים אקדמאים יוצאי אתיופיה אין ייצוג בשישה ענפים (פרסום, הפקה, תקשורת, הוצאה לאור, מסחר בכלי רכב וייצור טקסטיל) וגם לנשים אקדמאיות יוצאות אתיופיה אין ייצוג כלל בשישה ענפים (מחקר ופיתוח, הפקה, הוצאה לאור, מסחר בכלי רכב, תעשיית מתכת וייצור טקסטיל). לגברים חרדים אקדמאים אין ייצוג כלל בפרסום וייצור טקסטיל.

לנשים אקדמאיות חרדיות וערביות מעט מאוד ענפים עם ייצוג יתר. לאקדמאיות חרדיות וערביות ייצוג גבוה וייצוג יתר רק בשלושה ענפים, אשר שניים מהם הם ענפי שכר נמוך: ענף הקמעונות והרשויות המקומיות, וגם בענפים אלו שכן נמוך בכ-50% מקבוצת השוואה. לעומתן, לנשים אקדמאיות יוצאות אתיופיה ייצוג גבוה וייצוג יתר ב-12 ענפים, בהם חמשת הענפים המשלמים את השכר הנמוך ביותר ושני ענפים המשלמים את השכר הגבוה במשק (ייצור תרופות ושירותים פיננסיים), אולם שכן בענפים אלו נע בין 40%-ל-50% משכר קבוצת השוואה.

אצל נשים לא-אקדמאיות, התמונה שונה, וייצוג היתר הוא רב. נשים חרדיות נמצאות בייצוג יתר בתשעה ענפים. בעיקר בענפי שירותים פיננסיים ומקצועיים, ומידע ותקשורת, אך גם בייצור טקסטיל. יוצאות אתיופיה נמצאות בייצוג יתר בשבעה ענפים, הכוללים את חמשת משלמי השכר הנמוך ביותר. נשים ערביות לא-אקדמאיות נמצאות בייצוג יתר רק בארבעה ענפים, שלושה מהם הם משלמי השכר הנמוך מבין הענפים שנבחנו. נשים מבוגרות בנות 45 ומעלה לא-אקדמאיות נמצאות בייצוג יתר בעשרה ענפים, אולם אינן חוות פערי שכר בענפים אלו.

חמשת משלמי השכר הגבוה בקרב ענפי המדד

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

ממצאי המדד מראים, כי לערבים - גברים ונשים, יש את הייצוג הנמוך ביותר בחמשת משלמי השכר הגבוה ביותר. ציון הייצוג הגבוה ביותר בענפי השכר הגבוה מכל קבוצות השכירים הערבים הוא של נשים ערביות

אקדמאיות בשירותים פיננסיים, העומד על 50% משיעורן בכוח העבודה. רוב ענפי השכר הגבוה נמצאים במקומות הנמוכים ביותר במדד שוויוניות השכר, מלבד שירותים פיננסיים, הנמצא במקום השישי, אם כי משלם לנשים ערביות רק 53% משכר קבוצת השוואה. עבור גברים ערבים, מחקר מדעי ושירותים פיננסיים נמצאים במקומות 10 ו-11 במדד, והם משלמים כ-80% מקבוצת השוואה, והשאר במקומות נמוכים יותר.

ליוצאי אתיופיה הייצוג הגבוה ביותר בייצור תרופות ובייצור מחשבים, בקרב האקדמאים גם בשירותים פיננסיים ובקרב הלא-אקדמאים גם במחקר ופיתוח. ענפי השכר הגבוה נמצאים במקומות נמוכים ביותר במדד שוויוניות השכר של יוצאי אתיופיה, מלבד ייצור תרופות, הממוקם באמצע המדד, ומשלם לנשים 56% משכר קבוצת ההשוואה, ולגברים - 68%.

לחרדים הייצוג הגבוה ביותר הוא של הלא-אקדמאים (גברים ונשים) בתכנות מחשבים ושל האקדמאים במחקר מדעי ופיתוח. ממצא בולט הוא, כי ייצור תרופות נמצא במקום שני במדד שוויוניות השכר לנשים חרדיות, ושכרן עומד על 70% משכר קבוצת השוואה.

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

מבנה הפרק

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

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

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

נשים נמצאות בייצוג גבוה, שוויוני ואף ייצוג יתר ברוב הענפים, אך בייצוג מועט בענפים המשלמים את השכר הגבוה ביותר (ייצור תרופות, ייצור מחשבים, תכנות, פיננסים, מחקר ופיתוח). ייצוג היתר של ערבים הוא לרוב של מועסקים חסרי השכלה בענפי שכר נמוך: תעשיית המתכת, מסחר סיטוני ושירותי תעסוקה ותחזוקה, כמו גם של בעלי השכלה במגזר הציבורי. עבור חרדים, רוב ייצוג היתר הוא בקרב נשים ללא השכלה בענפי הפיננסים, הביטוח, המשפטים והחשבונאות. ליוצאי אתיופיה ייצוג יתר גדול מאוד בשירותי תחזוקה ותעסוקה ובייצור מזון, טקסטיל ותרופות – ברובם ענפים בשכר נמוך, ובמגזר הציבורי. מועסקים בני 45 ומעלה נמצאים בייצוג שוויוני וייצוג יתר במגזר הציבורי, מלבד גברים בעלי השכלה. גברים בני 45 ומעלה נמצאים בייצוג גבוה או בייצוג יתר בעיקר בתעשייה ומסחר, ונשים מעל גיל 45 בעיקר בשירותי תעסוקה ותחזוקה, מסחר קמעוני וייצור טקסטיל. לוח א.2 מסכם את ציוני שוויוניות השכר של תשע הקבוצות שנבחנו במדד וציון שוויוניות השכר של גברים בכלל, לשם השוואה. גם כאן, התאים הצבועים מסמלים שכר שוויוני, או שכר הגבוה מקבוצת השוואה.

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

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

לוח א.1: ציון הייצוג*, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה (2017)

מגזר עסקי	קבוצות המדד																				ענף כלכלי		
	בני 45 ומעלה				חרדים				יוצאי אתיופיה				ערבים				נשים						
	נשים		גברים		נשים		גברים		נשים		גברים		נשים		גברים		נשים		גברים		שם	סיווג	ענף
	השכלה אקדמית				השכלה אקדמית				השכלה אקדמית				השכלה אקדמית				השכלה אקדמית						
קן	לא	קן	לא	קן	לא	קן	לא	קן	לא	קן	לא	קן	לא	קן	לא	קן	לא	קן	לא	קן	לא	קן	לא
תעשייה וחרושת	0.81	0.68	1.49	1.37	0.30	0.31	0.80	1.71	^	2.40	^	4.12	0.35	0.75	0.80	1.65	0.86	0.70	1.19	1.27	מזון, משקאות וטבק	12-10	תעשייה וחרושת
	1.60	1.65	1.05	1.01	^	1.25	0.00	1.15	0.00	1.25	0.00	1.15	^	1.54	^	0.68	1.17	1.34	0.77	0.69	טקסטיל והלבשה	14-13	
	0.90	0.87	0.90	1.33	^	0.11	^	0.40	^	0.80	^	6.47	0.14	0.12	0.22	0.33	1.06	0.64	0.93	1.33	ייצור תרופות	21	
	0.68	0.47	2.40	2.35	^	0.10	0.56	0.40	0.00	0.59	^	4.58	^	0.10	0.45	1.49	0.49	0.37	1.67	1.57	תעשיית מתכת	25-24	
מסחר סיטוני וקמעוני	0.60	1.06	1.58	1.55	0.11	0.17	0.66	0.38	^	0.89	0.77	1.32	0.04	0.12	0.12	0.15	0.56	0.78	1.58	1.20	ייצור מחשבים	26	מסחר סיטוני וקמעוני
	0.50	0.40	1.63	1.57	^	0.14	^	0.46	0.00	0.23	0.00	0.93	0.59	0.23	1.14	2.27	0.68	0.44	1.43	1.51	מסחר בכלי רכב	45	
	0.83	0.76	1.22	1.40	0.28	0.51	0.62	0.93	0.91	0.70	^	2.42	0.27	0.32	0.54	0.91	0.90	0.75	1.13	1.23	מסחר סיטוני	46	
מידע ותקשורת	1.12	0.75	0.66	0.63	3.08	0.91	0.65	0.83	3.08	2.78	^	1.52	1.29	0.85	1.44	0.87	1.16	1.19	0.79	0.83	מכירה קמעונית	47	מידע ותקשורת
	0.89	1.10	0.92	1.03	0.63	2.45	^	1.60	0.00	^	0.00	^	^	0.13	^	0.34	1.00	1.11	1.00	0.90	הוצאה לאור	58	
	0.59	0.48	0.72	0.83	^	0.18	^	0.47	0.00	^	0.00	^	0.26	0.14	0.58	0.36	0.98	0.82	1.03	1.17	הפקה	60-59	
	0.50	0.30	1.19	0.68	0.33	0.69	0.64	0.57	^	0.88	0.00	0.90	0.19	0.19	0.37	0.32	0.83	0.95	1.22	1.05	שירותי תקשורת	61	
	0.34	0.33	0.84	0.67	0.45	1.87	0.82	0.65	0.38	0.27	0.42	0.44	0.08	0.08	0.28	0.18	0.65	0.78	1.46	1.20	תכנות מחשבים	62	
	0.91	1.97	0.85	0.89	0.65	1.34	0.86	0.54	1.94	0.64	0.94	^	0.43	0.23	0.50	0.25	1.04	1.40	0.95	0.64	שירותים פיננסיים	64	
	0.52	1.24	0.53	0.38	0.65	1.69	0.68	0.44	2.00	0.60	^	0.16	0.20	0.21	0.15	0.12	1.04	1.54	0.95	0.51	ביטוח	66-65	
	0.45	1.55	0.45	0.30	1.08	3.41	1.54	0.42	1.02	0.61	^	^	0.32	0.44	0.62	0.20	0.99	1.75	1.02	0.32	משפטים וחשבונאות	69	
	0.77	0.83	1.29	1.06	0.19	1.05	0.66	0.48	^	0.37	^	0.66	0.30	0.39	0.92	1.19	0.75	0.88	1.33	1.11	אדריכלות והנדסה	71	
	0.40	0.66	1.15	1.10	0.21	0.43	0.66	0.61	0.00	0.80	^	0.88	0.11	0.12	0.41	0.28	0.57	0.71	1.57	1.26	מחקר מדעי ופיתוח	72	
0.36	0.52	0.39	0.53	0.38	1.31	0.00	0.97	^	0.60	0.00	^	0.28	0.30	0.36	0.37	0.99	1.03	1.02	0.97	פרסום	73		
שירותי תמיכה וניהול	1.06	1.16	0.61	0.49	0.68	0.79	0.72	0.57	5.15	4.54	^	4.53	0.94	1.20	0.84	1.05	1.19	1.19	0.75	0.82	שירותי תעסוקה	78	שירותי תמיכה וניהול
	1.45	1.22	1.64	1.10	0.24	0.27	0.75	0.50	^	6.97	4.14	4.65	0.30	1.10	0.87	1.41	0.87	0.96	1.17	1.04	שירותי תחזוקה	81	
רשויות מקומיות וממשלה מרכזת	1.52	2.21	0.84	0.96	1.08	1.81	0.57	0.62	3.45	1.50	1.22	0.58	1.85	1.19	1.64	0.43	1.26	1.51	0.65	0.53	רשויות מקומיות		רשויות מקומיות וממשלה מרכזת
	1.47	1.47	0.58	0.99	0.49	0.82	0.41	0.45	2.32	1.55	1.35	2.29	2.48	0.33	1.23	0.72	1.34	1.10	0.55	0.91	ממשלה מרכזת		

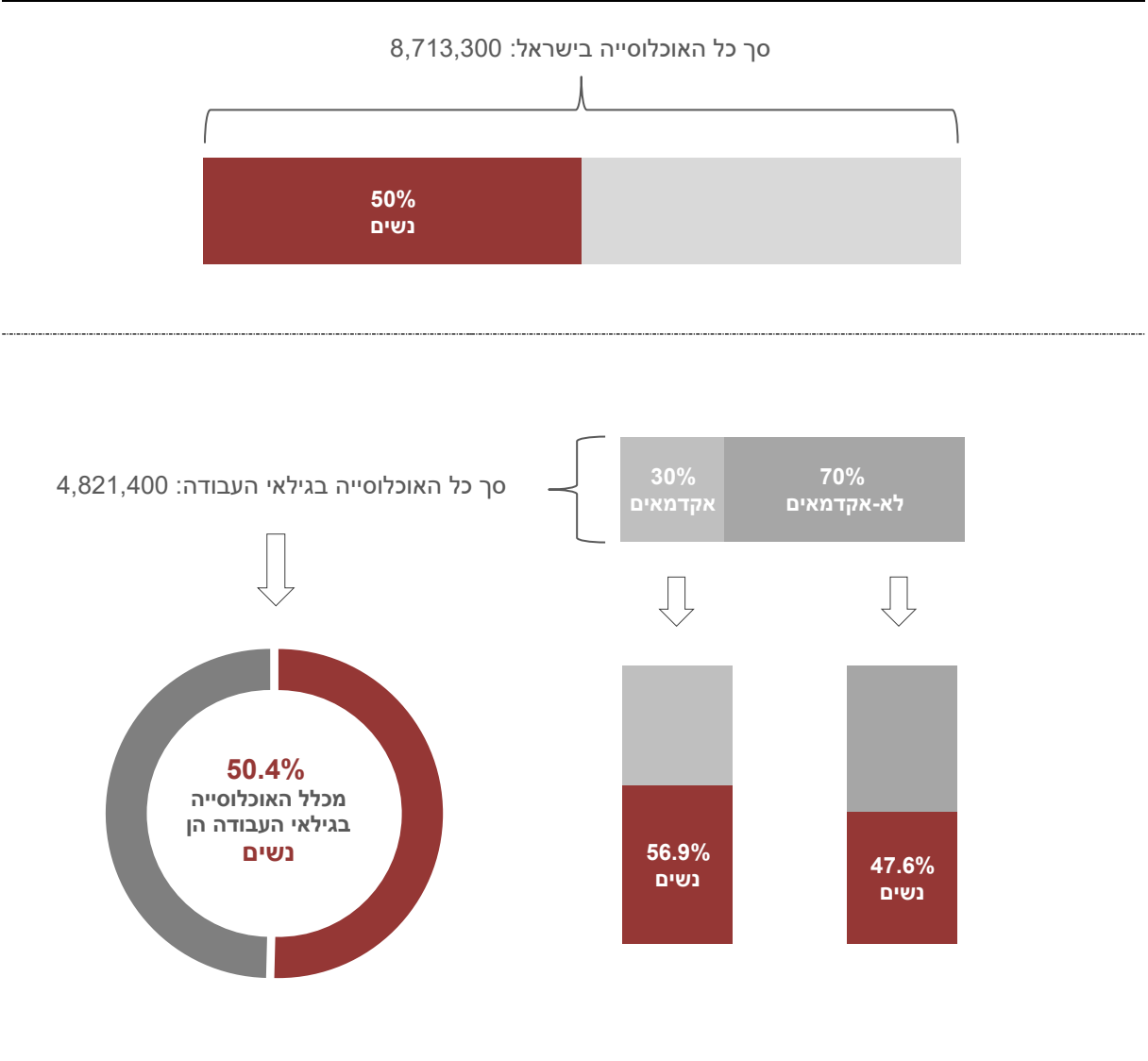
* אחוז הקבוצה בענף מתוך סך המועסקים בענף מחולק לאחוז הקבוצה בגילאי העבודה. פחות מ-40 שכירים/ות בקבוצה ^ ייצוג חסר (0.00 עד 0.20) □ ציון ייצוג גבוה וייצוג יתר (0.95 ומעלה)

לוח א.2: ציון שוויונות השכר*, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה (2017)

מגזר עסקי	קבוצות המדד																				ענף כלכלי			
	בני 45 ומעלה				חרדים				יוצאי אתיופיה				ערבים				נשים							שם
	נשים		גברים		נשים		גברים		נשים		גברים		נשים		גברים		נשים		גברים					
	השכלה אקדמית				השכלה אקדמית				השכלה אקדמית				השכלה אקדמית				השכלה אקדמית				שם	סיווג	ענף	
כ	לא	כ	לא	כ	לא	כ	לא	כ	לא	כ	לא	כ	לא	כ	לא	כ	לא	כ	לא					
מגזר עסקי	תעשייה וחרושת	12-10	מזון, משקאות וטבק	1.00	1.10	1.59	1.66	0.54	0.60	0.57	0.71	^	0.63	^	0.91	0.35	0.53	0.61	0.86	0.67	0.69	1.50	1.45	
		14-13	טקסטיל והלבשה	0.80	1.02	1.84	1.91	^	0.42	0.00	0.81	0.00	0.56	0.00	0.86	^	0.49	^	1.00	0.46	0.56	2.17	1.83	
		21	ייצור תרופות	1.31	1.02	1.70	1.34	^	^	^	0.91	^	0.74	^	0.92	0.46	0.37	0.86	0.74	0.77	0.80	1.30	1.25	
		25-24	תעשיית מתכת	0.85	1.05	1.24	1.40	^	0.55	0.87	0.83	0.00	0.46	^	0.72	^	0.42	0.82	0.74	0.68	0.76	1.46	1.32	
		26	ייצור מחשבים	0.80	0.84	1.49	1.61	0.63	0.60	0.88	0.96	^	0.44	0.62	0.61	0.46	0.40	0.89	0.80	0.63	0.58	1.58	1.73	
	מסחר סיטוני וקמעוני	45	מסחר בכלי רכב	1.14	1.04	1.70	1.49	^	0.62	^	0.79	0.00	0.42	0.00	0.68	0.32	0.42	0.59	0.76	0.62	0.73	1.63	1.37	
		46	מסחר סיטוני	0.99	1.03	1.67	1.72	0.49	0.50	0.72	0.72	0.39	0.46	^	0.76	0.35	0.39	0.59	0.73	0.63	0.63	1.59	1.58	
		47	מכירה קמעונית	0.90	1.20	1.92	1.88	0.49	0.62	0.89	0.91	0.42	0.68	^	0.95	0.46	0.62	0.80	0.96	0.55	0.66	1.82	1.53	
	פרטי	מידע ותקשורת	58	הוצאה לאור	0.98	1.22	1.48	1.62	0.60	0.57	^	0.78	0.00	^	0.00	^	^	0.62	^	0.69	0.68	0.75	1.48	1.34
			60-59	הפקה	1.77	1.94	2.25	2.83	^	0.72	^	0.83	0.00	^	0.00	^	0.60	0.66	1.00	0.89	0.75	0.76	1.33	1.32
61			שירותי תקשורת	1.46	1.45	1.91	2.23	0.56	0.60	0.89	1.00	^	0.53	0.00	0.99	0.33	0.55	0.64	0.90	0.69	0.63	1.46	1.59	
62			תכנות מחשבים	1.07	1.00	1.58	1.84	0.58	0.54	0.85	0.81	0.41	0.38	0.74	0.70	0.42	0.38	0.73	0.75	0.67	0.58	1.50	1.73	
שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח		64	שירותים פיננסיים	1.54	1.81	2.27	2.43	0.56	0.62	0.81	0.91	0.42	0.48	0.55	^	0.49	0.65	0.82	0.81	0.71	0.79	1.41	1.27	
		66-65	ביטוח	1.37	1.27	2.42	2.33	0.59	0.67	1.10	0.92	0.49	0.59	^	0.77	0.34	0.49	0.67	0.91	0.59	0.64	1.71	1.57	
		69	משפטים וחשבונאות	1.11	1.25	2.01	1.93	0.63	0.79	0.99	0.86	^	0.58	^	^	0.53	0.60	0.80	0.87	0.73	0.76	1.38	1.31	
שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים	71	אדריכלות והנדסה	1.00	1.08	1.71	1.72	0.59	0.56	0.92	0.89	0.50	0.45	^	0.73	0.48	0.43	0.77	0.69	0.63	0.67	1.58	1.49		
	72	מחקר מדעי ופיתוח	0.91	0.95	1.65	1.85	0.53	0.59	0.86	0.92	^	0.39	^	0.62	0.41	0.38	0.88	0.87	0.57	0.58	1.75	1.73		
	73	פרסום	1.06	1.09	1.76	1.64	0.57	0.59	0.00	0.72	0.45	0.35	0.00	^	0.42	0.54	0.88	1.14	0.63	0.63	1.58	1.58		
	78	שירותי תעסוקה	0.71	0.89	1.22	1.47	0.60	0.74	1.01	0.91	^	0.69	^	0.85	0.38	0.61	0.49	1.00	0.67	0.71	1.49	1.41		
אחר	ממשלה מרכזית	81	שירותי תחזוקה	0.71	0.80	1.13	1.22	0.56	0.66	0.78	0.89	0.58	0.69	0.79	0.93	0.53	0.65	0.70	0.90	0.66	0.70	1.51	1.43	
			רשויות מקומיות	1.45	1.21	1.99	1.96	0.67	0.69	1.02	1.06	0.74	0.74	0.86	1.05	0.73	0.68	1.17	1.21	0.71	0.62	1.41	1.60	
				1.53	1.28	2.14	1.73	0.66	0.58	1.00	1.01	0.70	0.76	1.03	1.12	0.75	0.63	1.14	1.18	0.69	0.71	1.45	1.41	

* אחוז שכר הקבוצה מתוך שכר קבוצת ההשוואה (ראו לוח 2 במתודולוגיה) פחות מ-40 שכירים/ות בקבוצה ^ ייצוג חסר (0.00 עד 0.20) שכר שוויוני או גבוה (0.95 ומעלה)

תרשים א.1: אחוז הנשים מכלל האוכלוסייה בישראל ומכלל האוכלוסייה בגילאי העבודה (18-64), לפי השכלה (אחוזים בקבוצה המתאימה) (2017)



מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, שנתון סטטיסטי לישראל 2018, לוח 2.3.

נשים מהוות כמחצית מהאוכלוסייה בגילאי העבודה בישראל ויותר ממחצית כוח העבודה האקדמי (56.9%). בקרב כוח העבודה הלא-אקדמי נשים מהוות 47.6%.

לוח א.3: ציוני מדד הגיוון של נשים, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי והשכלה (2017)

נשים						ענף כלכלי			מגזר עסקי
ציון שוויוניות שכר**			ציון ייצוג*			שם	סיווג	ענף	
השכלה אקדמית		סך הכול***	השכלה אקדמית		סך הכול***				
קן	לא		קן	לא					
0.67	0.69	0.74	0.86	0.70	0.70	מזון, משקאות וטבק	10-12	תעשייה וחרושת	פרטי
0.46	0.56	0.53	1.17	1.34	1.27	טקסטיל והלבשה	14-13		
0.77	0.80	0.92	1.06	0.64	0.90	ייצור תרופות	21		
0.68	0.76	0.77	0.49	0.37	0.39	תעשיית מתכת	25-24		
0.63	0.58	0.59	0.56	0.78	0.68	ייצור מחשבים	26		
0.62	0.73	0.75	0.68	0.44	0.45	מסחר בכלי רכב	45	מסחר סיטוני וקמעוני	
0.63	0.63	0.69	0.90	0.75	0.77	מסחר סיטוני	46		
0.55	0.66	0.65	1.16	1.19	1.15	מכירה קמעונית	47		
0.68	0.75	0.72	1.00	1.11	1.08	הוצאה לאור	58	מידע ותקשורת	
0.75	0.76	0.82	0.98	0.82	0.90	הפקה	60-59		
0.69	0.63	0.66	0.83	0.95	0.91	שירותי תקשורת	61		
0.67	0.58	0.64	0.65	0.78	0.74	תכנות מחשבים	62		
0.71	0.79	0.71	1.04	1.40	1.23	שירותים פיננסיים	64	שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	
0.59	0.64	0.56	1.04	1.54	1.34	ביטוח	66-65		
0.73	0.76	0.64	0.99	1.75	1.34	משפטים וחשבונאות	69	שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים	
0.63	0.67	0.65	0.75	0.88	0.84	אדריכלות והנדסה	71		
0.57	0.58	0.57	0.57	0.71	0.65	מחקר מדעי ופיתוח	72		
0.63	0.63	0.66	0.99	1.03	1.02	פרסום	73		
0.67	0.71	0.74	1.19	1.19	1.17	שירותי תעסוקה	78	שירותי תמיכה וניהול	
0.66	0.70	0.70	0.87	0.96	0.81	שירותי תחזוקה	81		
0.71	0.62	0.66	1.26	1.51	1.43	רשויות מקומיות		ציבורי	
0.69	0.71	0.74	1.34	1.10	1.39	ממשלה מרכזית			

חמשת הציונים הגבוהים

* אחוז הקבוצה מתוך סך המועסקים בענף מחולק לאחוז הקבוצה בגילאי העבודה.
 ** השכר החודשי הממוצע של נשים בענף מחולק לשכר החודשי הממוצע של הגברים בענף (סך הכול/אקדמאים/לא-אקדמאים).
 *** עמודות הסך הכול הן ממוצע משוקלל לפי גודל האוכלוסיות בכל ענף, קבוצת אוכלוסייה ורמת ההשכלה. לפיכך הן אינן סיכום של עמודות ההשכלה.

ממצאים

לוח א.3: מסכם את ציוני המדד לנשים. חמשת הציונים הגבוהים בכל קטגוריה מסומנים. ניכר, כי ברשויות המקומיות יש לנשים ציוני ייצוג גבוהים מאוד, ולנשים בעלות השכלה גם בממשלה המרכזית. עם זאת, שכרן של הנשים במגזר הציבורי אינו עולה על 74% משכר הגברים.

- המגזר הציבורי: נשים עם השכלה אקדמאית מיוצגות במקום גבוה במגזר הציבורי. בהעסקת נשים ללא השכלה אקדמית הרשויות המקומיות ממוקמות במקום השלישי בעוד הממשלה המרכזית במקום התשיעי, אולם המגזר הציבורי ממוקם נמוך יותר במדד שוויוניות השכר. הרשויות המקומיות והממשלה המרכזית ממוקמות במקום הרביעי והשישי בשוויונות שכר לנשים אקדמאיות, והן מרוויחות כ-70% משכר הגברים. עבור נשים ללא השכלה אקדמית המיקומים נמוכים יותר. הממשלה המרכזית נמצאת רק במקום השמיני במדד שוויון השכר, ומשלמת לנשים 71% משכר הגברים. הרשויות המקומיות נמצאות במקום ה-18. שכרן של נשים ללא השכלה אקדמית ברשויות המקומיות עומד על 62% משכר הגברים המקבילים. חלק מהפערים הללו מוסבר על ידי משרות חלקיות וחלק אחר מוסבר על ידי חוסר ייצוג של נשים בדרגים הגבוהים של הרשויות המקומיות.

- ייצוג גבוה ושוויוניות שכר גבוהה אינם מופיעים באותם ענפים. הענפים המובילים את מדד הייצוג לנשים ללא השכלה אקדמית הם ייצור טקסטיל והלבשה, שירותים פיננסיים וביטוח, משפטים וחשבונאות ורשויות מקומיות. רק שניים מבין הענפים הללו מדורגים גבוה גם במדד שוויוניות השכר: שירותים פיננסיים, שבו שכר הנשים הוא 79% משכר הגברים, ומשפטים וחשבונאות, שבו נשים מרוויחות 76% משכר הגברים.

הענפים המובילים את מדד הייצוג עבור נשים בעלות השכלה אקדמית הם ייצור טקסטיל והלבשה, מכירה קמעונית, שירותי תעסוקה, רשויות מקומיות וממשלה מרכזית. חוץ מרשויות מקומיות, לאף אחד מהענפים אלו אין ציון גבוה בשוויוניות השכר. לשם המחשה, נשים בעלות השכלה אקדמית מיוצגות בייצוג יתר בייצור טקסטיל והלבשה ומרוויחות 46% משכר הגברים האקדמאים בענף. שכרן עומד על 6,853 ש"ח בחודש. בפרקים הבאים נראה, כי נשים מקבוצות מיעוט חוות פערים אלו במיוחד.

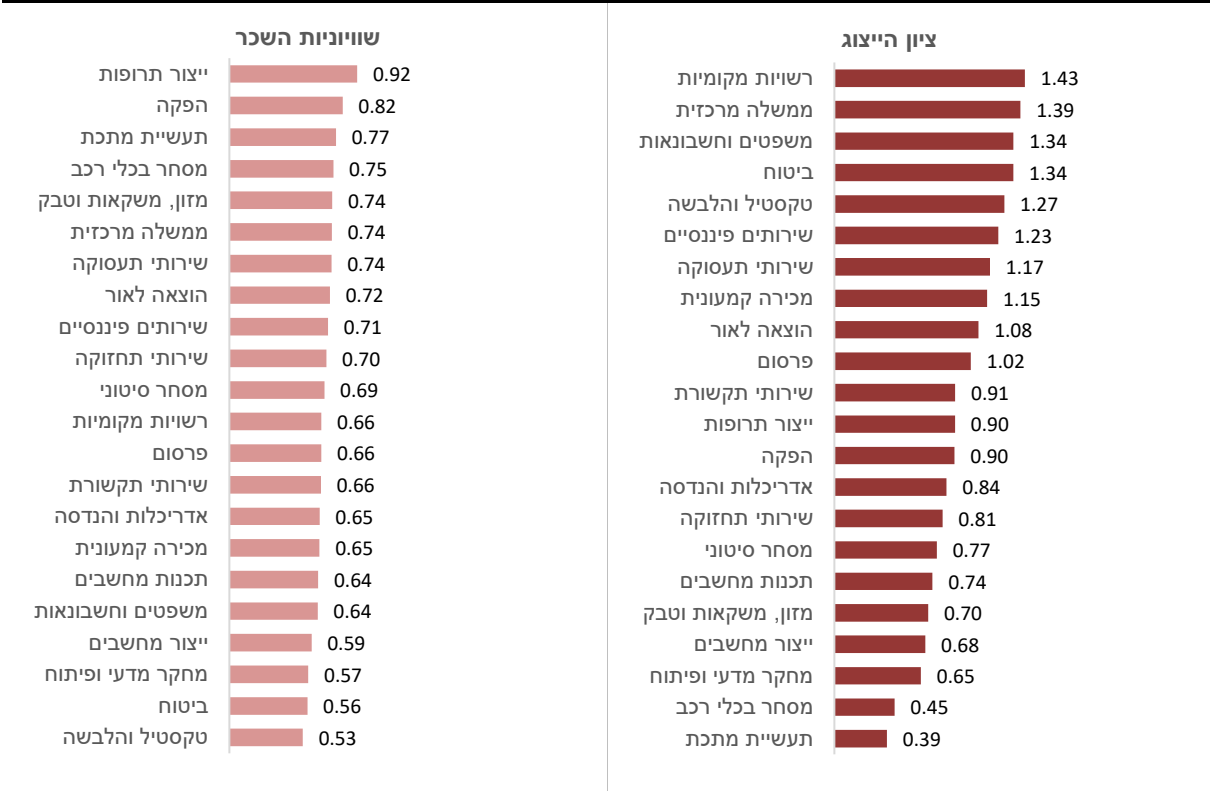
תרשים א.2 מציג בסדר יורד את ציוני הייצוג ואת ציוני שוויון השכר של נשים עם וללא השכלה אקדמית.

- לנשים עם השכלה אקדמית ייצוג ושוויוניות שכר נמוכים בהשוואה לנשים ללא השכלה אקדמית. ציוני השכר הגבוהים ביותר במדד שייכים לענף ייצור התרופות: שוויוניות השכר הגבוהה ביותר לנשים ללא השכלה אקדמית מתבטאת ב-80% משכר הגברים, ובקרב נשים עם השכלה אקדמית ב-77%. הסיבה לפערים הגבוהים יותר שחוות אקדמאיות היא, שפוטנציאל ההשתכרות במקצועות הדורשים השכלה אקדמית הוא גבוה יותר, אך לגברים סיכוי גבוה יותר להגשימו. אם כך, נשים עם השכלה אקדמית מרוויחות יותר מנשים ללא השכלה אקדמית, אך הן גם רחוקות יותר מפוטנציאל ההשתכרות.

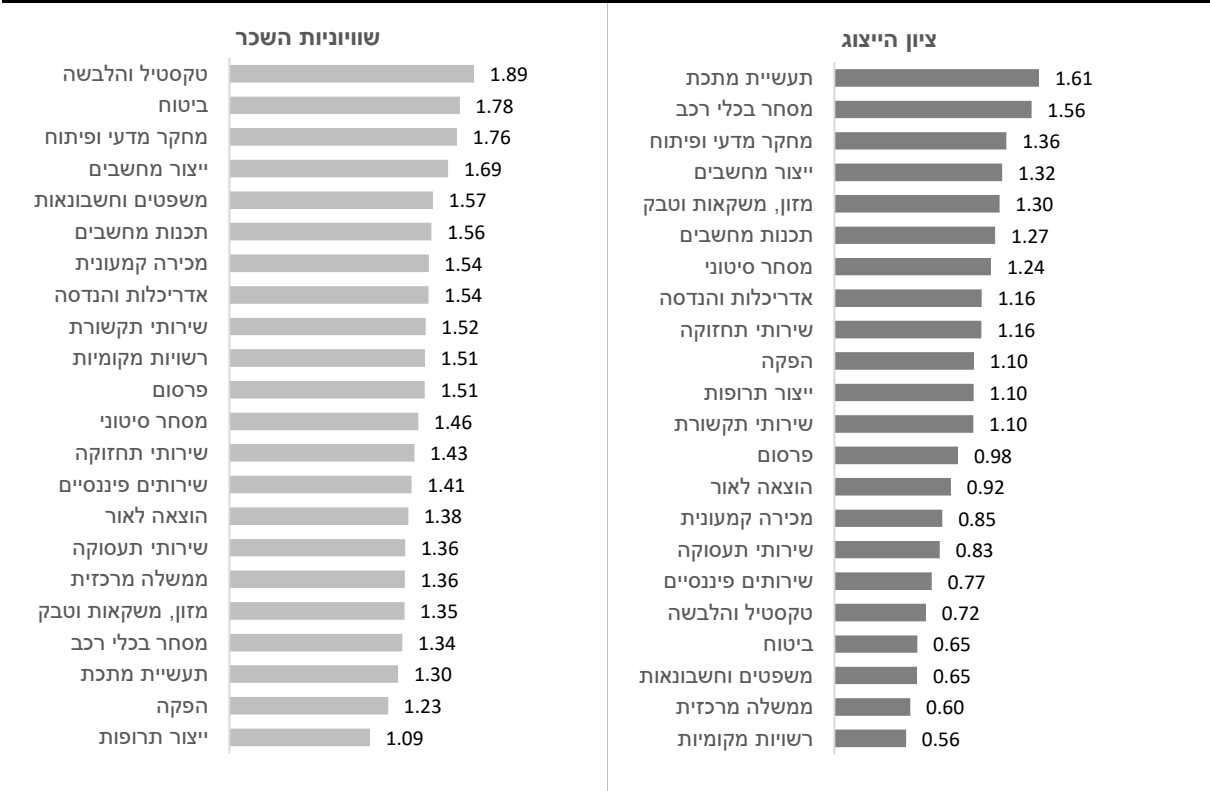
- כי מבין חמשת הענפים עם שוויוניות השכר הנמוכה ביותר לנשים לא-אקדמאיות, שלושה הם משלמי השכר הגבוה ביותר: תכנות מחשבים, ייצור מחשבים ומחקר ופיתוח. בכולם מרוויחות נשים 58% משכר הגברים הלא-אקדמאים. עבור נשים אקדמאיות לענפים אלו ציוני הייצוג הנמוכים ביותר, והם משלמים לנשים בין 57% ל-67% משכר הגברים האקדמאים.
- רמת ייצוג גבוהה של נשים לרוב מלווה בשוויוניות שכר נמוכה. עבור נשים ללא השכלה אקדמית, הפער בין ציון הייצוג הגבוה לעומת הציון הנמוך יחסית של שוויוניות השכר בולט בענפים ביטוח, רשויות מקומיות, טקסטיל והלבשה ומכירה קמעונאית. עבור נשים עם השכלה אקדמית, הפער בין ציון ייצוג הגבוה לעומת הציון הנמוך של שוויוניות השכר בולט בענפים טקסטיל והלבשה, מכירה קמעונית וביטוח.

תרשים א.2: ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של נשים, בהשוואה לגברים (2017)

נשים

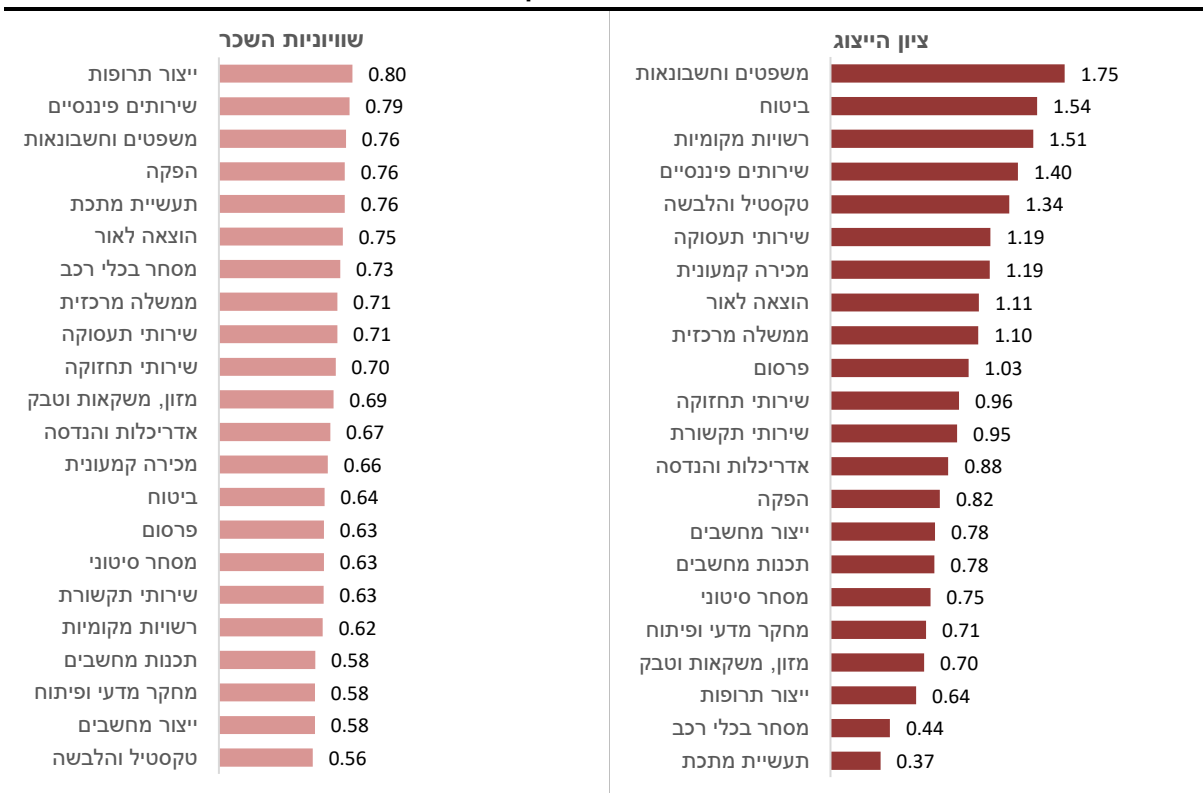


גברים

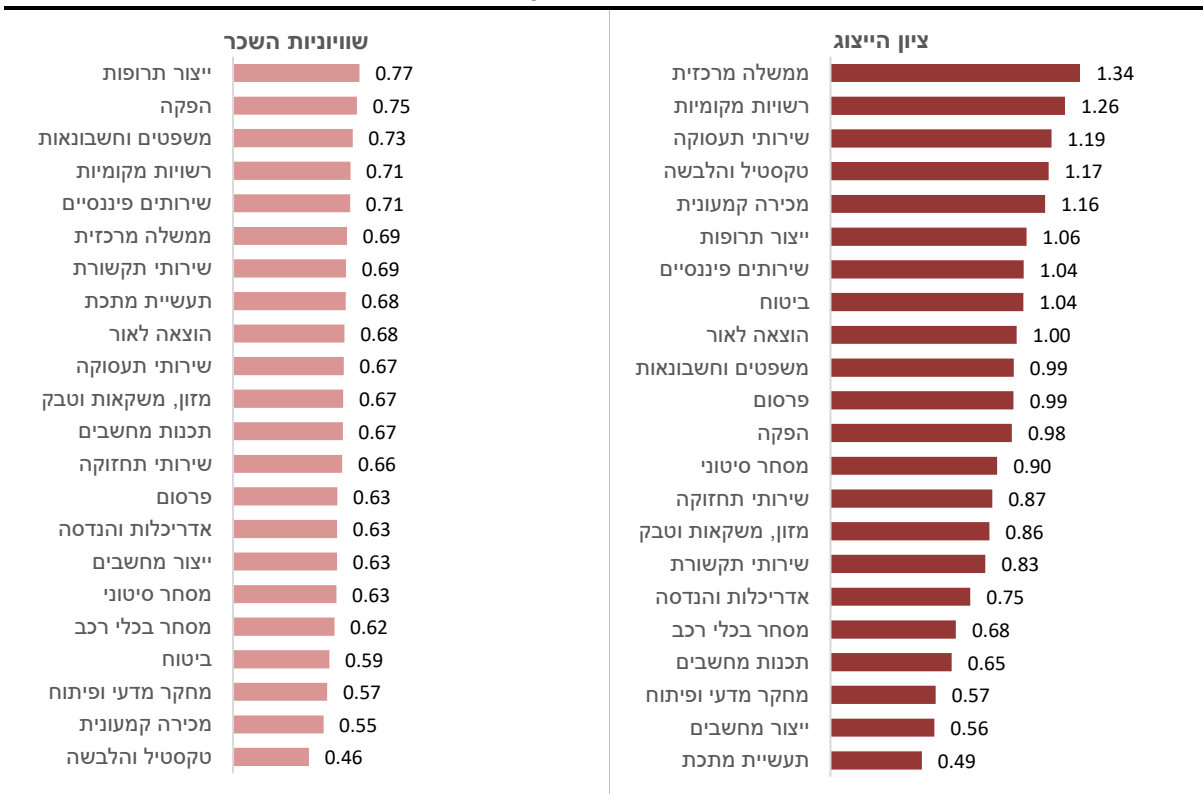


תרשים א.3: ציוני הייצוג ושיוויוניות השכר של נשים, לפי השכלה (2017)

נשים ללא השכלה אקדמית



נשים עם השכלה אקדמית



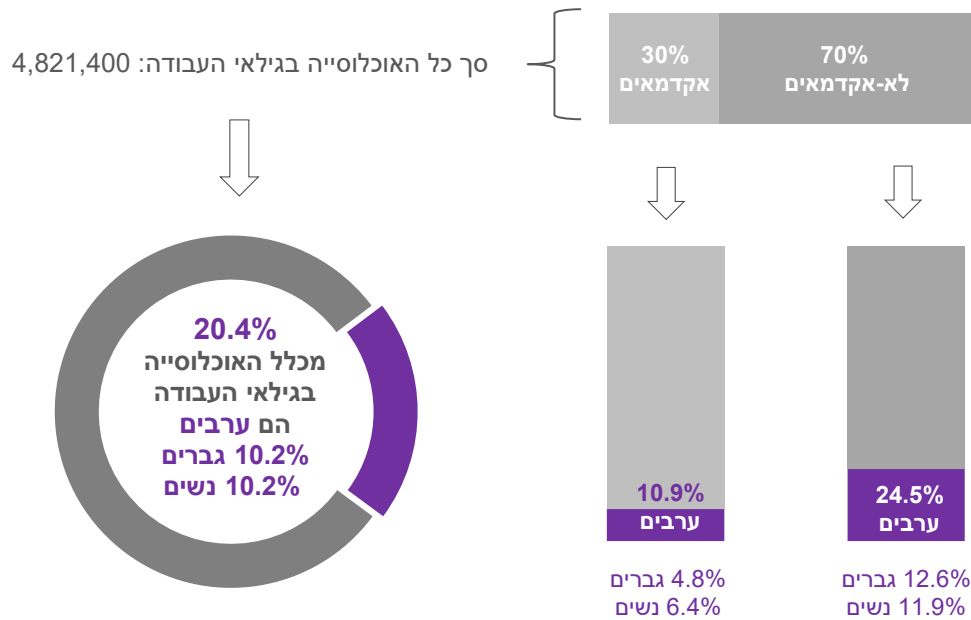
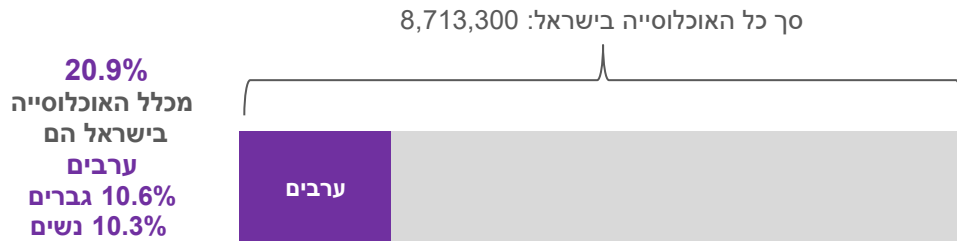
לוח א.4: שכר חודשי ממוצע (ש"ח) של נשים, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי והשכלה (2017)

נשים		ענף כלכלי			מגזר עסקי	
השכלה אקדמית		סך הכול	שם	סיווג		ענף
כ"ן	לא					
13,843	6,548	7,945	מזון, משקאות וטבק	10-12	תעשייה וחרושת	
6,853	6,127	6,853	טקסטיל והלבשה	14-13		
22,319	12,753	19,186	ייצור תרופות	21		
12,280	8,710	9,748	תעשיית מתכת	25-24		
19,051	9,239	14,074	ייצור מחשבים	26		
12,770	7,996	8,782	מסחר בכלי רכב	45	מסחר סיטוני וקמעוני	
14,919	7,712	9,632	מסחר סיטוני	46		
7,884	5,269	5,642	מכירה קמעונית	47		
11,066	7,683	9,037	הוצאה לאור	58	מידע ותקשורת	
13,916	8,737	11,207	הפקה	60-59		
17,489	8,898	11,241	שירותי תקשורת	61		
20,208	11,829	16,942	תכנות מחשבים	62		
21,296	14,913	18,805	שירותים פיננסיים	64	שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	
14,807	9,495	11,372	ביטוח	66-65		
11,661	7,060	9,266	משפטים וחשבונאות	69	שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים	
12,216	7,862	10,025	אדריכלות והנדסה	71		
19,615	10,890	17,299	מחקר מדעי ופיתוח	72		
12,058	6,201	8,487	פרסום	73		
6,194	3,369	3,937	שירותי תעסוקה	78	שירותי תמיכה וניהול	
4,911	4,310	4,365	שירותי תחזוקה	81		
10,383	6,413	7,826			רשויות מקומיות	
12,862	9,897	12,288			ממשלה מרכזית	

חמשת הענפים עם השכר הגבוה

ערבים וערביות

תרשים א.4: אחוז הערבים מכלל האוכלוסייה בישראל ומכלל האוכלוסייה בגילאי העבודה (18-64), לפי השכלה (אחוזים בקבוצה המתאימה) (2017)



מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, שנתון סטטיסטי לישראל 2018, לוח 2.3.

ערבים מהווים כחמישית מכלל האוכלוסייה בגילאי העבודה, בדומה לחלקם מכלל האוכלוסייה בישראל. ערבים מהווים רבע מכוח העבודה הלא אקדמי בישראל ורק 11% מכוח העבודה האקדמי. אחוז הנשים הערביות בכוח העבודה האקדמי גבוה מאחוז הגברים ונמוך מאחוז הגברים בכוח העבודה הלא אקדמי. באופן כללי, השתתפות נשים ערביות בכוח העבודה נמוכה מאוד.

לוח א.5: ציון מדד הגיוון של ערבים, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה (2017)

ערבים																		ענף כלכלי			מגזר עסקי
ציון שוויוניות שכר**									ציון ייצוג*									שם	סיווג	ענף	
גברים			נשים			סך הכול			גברים			נשים			סך הכול						
השכלה אקדמית	סך הכול ***	גברים	השכלה אקדמית	סך הכול ***	נשים	השכלה אקדמית	סך הכול ***	גברים	השכלה אקדמית	סך הכול ***	נשים	השכלה אקדמית	סך הכול ***	גברים	השכלה אקדמית	סך הכול ***	נשים	השכלה אקדמית	סך הכול ***		
קן	לא	קן	לא	קן	לא	קן	לא	קן	לא	קן	לא	קן	לא	קן	לא	קן	לא	קן	לא		
0.61	0.86	0.73	0.35	0.53	0.45	0.52	0.76	0.65	0.80	1.65	1.81	0.35	0.75	0.78	0.55	1.21	1.30	מזון, משקאות וטבק	12-10	תעשייה וחרושת	
^	1.00	0.87	^	0.49	0.42	0.49	0.65	0.57	^	0.68	0.72	^	1.54	1.53	0.38	1.10	1.13	טקסטיל והלבשה	14-13		
0.86	0.74	0.65	0.46	0.37	0.39	0.68	0.64	0.57	0.22	0.33	0.25	0.14	0.12	0.11	0.17	0.22	0.18	ייצור תרופות	21		
0.82	0.74	0.68	^	0.42	0.39	0.76	0.72	0.66	0.45	1.49	1.50	^	0.10	0.10	0.24	0.82	0.80	תעשיית מתכת	24-25		
0.89	0.80	0.68	0.46	0.40	0.31	0.76	0.63	0.53	0.12	0.15	0.12	0.04	0.12	0.08	0.07	0.14	0.10	ייצור מחשבים	26		
0.59	0.76	0.70	0.32	0.42	0.40	0.48	0.73	0.68	1.14	2.27	2.57	0.59	0.23	0.27	0.83	1.28	1.43	מסחר בכלי רכב	45		
0.59	0.73	0.64	0.35	0.39	0.35	0.49	0.65	0.56	0.54	0.91	0.95	0.27	0.32	0.33	0.39	0.62	0.64	מסחר סיטוני	46	מסחר סיטוני וקמעוני	
0.80	0.96	0.92	0.46	0.62	0.59	0.62	0.80	0.76	1.44	0.87	1.02	1.29	0.85	0.96	1.35	0.86	0.99	מכירה קמעונית	47		
^	0.69	0.61	^	0.62	0.52	0.58	0.67	0.59	^	0.34	0.31	^	0.13	0.11	0.17	0.24	0.21	הוצאה לאור	58		
1.00	0.89	0.88	0.60	0.66	0.62	0.86	0.82	0.80	0.58	0.36	0.38	0.26	0.14	0.16	0.40	0.25	0.27	הפקה	60-59	מידע ותקשורת	
0.64	0.90	0.76	0.33	0.55	0.46	0.51	0.77	0.65	0.37	0.32	0.34	0.19	0.19	0.19	0.27	0.26	0.27	שירותי תקשורת	61		
0.73	0.75	0.70	0.42	0.38	0.38	0.65	0.64	0.61	0.28	0.18	0.16	0.08	0.08	0.07	0.17	0.13	0.12	תכנות מחשבים	62		
0.82	0.81	0.80	0.49	0.65	0.53	0.65	0.74	0.66	0.50	0.25	0.26	0.43	0.23	0.26	0.46	0.24	0.26	שירותים פיננסיים	64	שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	
0.67	0.91	0.75	0.34	0.49	0.39	0.46	0.64	0.52	0.15	0.12	0.11	0.20	0.21	0.20	0.18	0.16	0.16	ביטוח	66-65		
0.80	0.87	0.83	0.53	0.60	0.49	0.69	0.69	0.64	0.62	0.20	0.27	0.32	0.44	0.33	0.45	0.32	0.30	משפטים וחשבונאות	69	שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים	
0.77	0.69	0.62	0.48	0.43	0.40	0.69	0.63	0.57	0.92	1.19	0.96	0.30	0.39	0.32	0.57	0.80	0.64	אדריכלות והנדסה	71		
0.88	0.87	0.82	0.41	0.38	0.37	0.76	0.73	0.70	0.41	0.28	0.23	0.11	0.12	0.09	0.25	0.20	0.16	מחקר מדעי ופיתוח	72		
0.88	1.14	0.92	0.42	0.54	0.45	0.65	0.88	0.71	0.36	0.37	0.35	0.28	0.30	0.28	0.32	0.33	0.32	פרסום	73		
0.49	1.00	0.83	0.38	0.61	0.52	0.43	0.80	0.67	0.84	1.05	1.14	0.94	1.20	1.26	0.89	1.13	1.20	שירותי תעסוקה	78	שירותי תמיכה וניהול	
0.70	0.90	0.88	0.53	0.65	0.64	0.65	0.79	0.78	0.87	1.41	1.63	0.30	1.10	1.19	0.55	1.26	1.41	שירותי תחזוקה	81		
1.17	1.21	1.23	0.73	0.68	0.69	0.91	0.83	0.87	1.64	0.43	0.62	1.85	1.19	1.29	1.76	0.80	0.95	רשויות מקומיות		ציבורי	
1.14	1.18	1.14	0.75	0.63	0.77	0.86	1.02	0.90	1.23	0.72	0.66	2.48	0.33	1.20	1.93	0.53	0.93	ממשלה מרכזית			

* אחוז הקבוצה מתוך סך המועסקים בענף מחולק לאחוז הקבוצה בגילאי העבודה.

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

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

פחות מ-40 שכירים/ות בקבוצה[^] חמשת הציונים הגבוהים

ממצאים

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

נשים ערביות

נשים ערביות אקדמאיות מהוות 6.4% מכוח העבודה האקדמי בישראל.

- המגזר הציבורי - הן הממשלה המרכזית והן הרשויות המקומיות - מדורג במקומות הראשונים במדד הייצוג ובמדד שוויוניות השכר עבור נשים ערביות אקדמאיות, ובפער רב מענפי המגזר הפרטי. בעוד נשים ערביות אקדמאיות מרוויחות 75% משכר היהודים האקדמאים בממשלה המרכזית ו-73% משכר היהודים האקדמאים ברשויות המקומיות, בענף ההפקה, המדורג במקום השלישי בשוויוניות שכר הן מרוויחות רק 60% משכר היהודים האקדמאים בענף.
- לנשים ערביות אקדמאיות יש בדרך כלל ייצוג נמוך מאוד ושכר נמוך מאוד. מלבד במגזר הציבורי ובענף המכירה הקמעונית, שבו הן בייצוג יתר, ובענף שירותי תעסוקה שבו הן בייצוג שוויוני, בשאר 18 ענפי המשק הפרטי נשים ערביות אקדמאיות מיוצגות כמחצית ומטה מייצוגן בכוח העבודה האקדמי. בענפים תכנות מחשבים וייצור מחשבים ייצוגן אפסי (0.08 ו-0.04, בהתאמה).
- ב-16 מ-20 ענפי המשק הפרטי הגדולים שנבחנו, נשים ערביות אקדמאיות מרוויחות פחות מ-50% משכר היהודים האקדמאים. בענף הקמעונות, שבו נשים ערביות אקדמאיות מיוצגות פי 1.3 משיעורן בכוח העבודה, שכן הוא 46% משכר היהודים האקדמאים.
- החסמים החברתיים, המוסדיים והארגוניים שעומדים בפני עבודת נשים ערביות, משתקפים בפערי השכר שהן חוות. אם אישה אקדמאית מרוויחה שכר של 5,300 ש"ח בקמעונות או 3,083 ש"ח בשירותי תעסוקה, סביר שהיא אינה עובדת בעבודה שתואמת את כישוריה. העובדה שרכשה השכלה והיא נמצאת בשוק העבודה מציעה כי החסם לעבודה מתאימה לא נמצא בקהילתה, אלא בשוק העבודה.

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

- המגזר הציבורי פתוח פחות לנשים ערביות לא-אקדמאיות מאשר לערביות אקדמאיות. אמנם, הרשויות המקומיות מדורגות גבוה בייצוג ושוויוניות השכר, אולם הן משלמות לערביות הלא-אקדמאיות רק 68% משכר היהודים הלא-אקדמאים. בממשלה המרכזית מצב הנשים הערביות קשה יותר: ייצוג הנשים הערביות הלא-אקדמאיות המועסקות בממשלה הציבורית הוא רק שליש משיעורן בכוח העבודה (מקום תשיעי במדד הייצוג) והן מרוויחות בממוצע 63% משכר היהודים.
- מלבד ברשויות המקומיות, נשים ערביות לא-אקדמאיות נמצאות בייצוג גבוה בענפים המשלמים את השכר הנמוך מבין הענפים שנבחנו - שירותי תחזוקה ושירותי תעסוקה, ושכן אינו עולה על שני שלישים משכר היהודים. ב-12 מהענפים שכן נע בין מחצית לשליש.

גברים ערבים

המגזר הציבורי מוביל בשוויוניות השכר של גברים ערבים, אקדמאים ולא-אקדמאים ובייצוג גברים ערבים אקדמאים. לעומת זאת לגברים ערבים לא-אקדמאים ייצוג נמוך במגזר הציבורי. בממשלה המרכזית ייצוג הערבים הלא-אקדמאים הוא 72% משיעורם בכוח העבודה, וברשויות המקומיות רק 43%. עם זאת, שכרם, כאמור, שוויוני יחסית לשכרם של היהודים. זאת בניגוד לנשים ערביות לא-אקדמאיות, אשר שכרן, כאמור, הוא שני שלישים משכר היהודים.

- לגברים ערבים ייצוג יתר בענף המסחר בכלי רכב (2.57 בקרב גברים ערבים עם השכלה אקדמית, 2.27 בקרב גברים ערבים ללא השכלה אקדמית ו-1.14 בקרב כלל הגברים הערבים). הנתונים מצביעים על ייצוג גבוה בקרב הגברים הערבים עם וללא השכלה אקדמית בענפים: מזון, משקאות וטבק, שירותי תחזוקה, שירותי תעסוקה, מכירה קמעונית, אדריכלות והנדסה ומסחר סטוני. לגברים ערבים עם השכלה אקדמית ייצוג יתר גם במגזר הציבורי (בממשלה המרכזית וברשויות המקומיות), וייצוג נמוך בתעשיית מתכת ובמסחר סטוני.

- לגברים ערבים יש ייצוג גבוה בענפי השכר הנמוך ללא קשר להשכלה אקדמית. פערי השכר של הגברים הערבים ללא השכלה אקדמית נמוכים משל הנשים ומשל הגברים הערבים בעלי השכלה אקדמית. למשל, לגברים ערבים ייצוג גבוה בענף הקמעונות. הערבים הלא-אקדמאים מרוויחים 96% משכר היהודים הלא-אקדמאים בענף, בהשוואה ל-62% של הנשים הערביות הלא-אקדמאיות. הגברים הערבים האקדמאים מרוויחים 80% משכר היהודים, בהשוואה ל-46% משכר היהודים שמרוויחות הנשים.

- בולט הפער בין הייצוג הנמוך ביותר של גברים ערבים בעלי תואר אקדמי בענפים המשלמים שכר גבוה לבין שוויוניות השכר הגבוהה של אלו המשתלבים. כך, לדוגמה, בייצור מחשבים ייצוג הערבים האקדמאים הוא 12% מייצוגם בכוח העבודה, אולם הם מרוויחים 89% משכר היהודים. חשוב לציין, שההשוואה היא לשכר היהודים הגברים והנשים. נשים אקדמאיות בייצור מחשבים מרוויחות 63% משכר הגברים האקדמאים. אם היינו משווים את פערי השכר בין הגברים הערבים לגברים היהודים פער השכר היו גבוהים יותר.

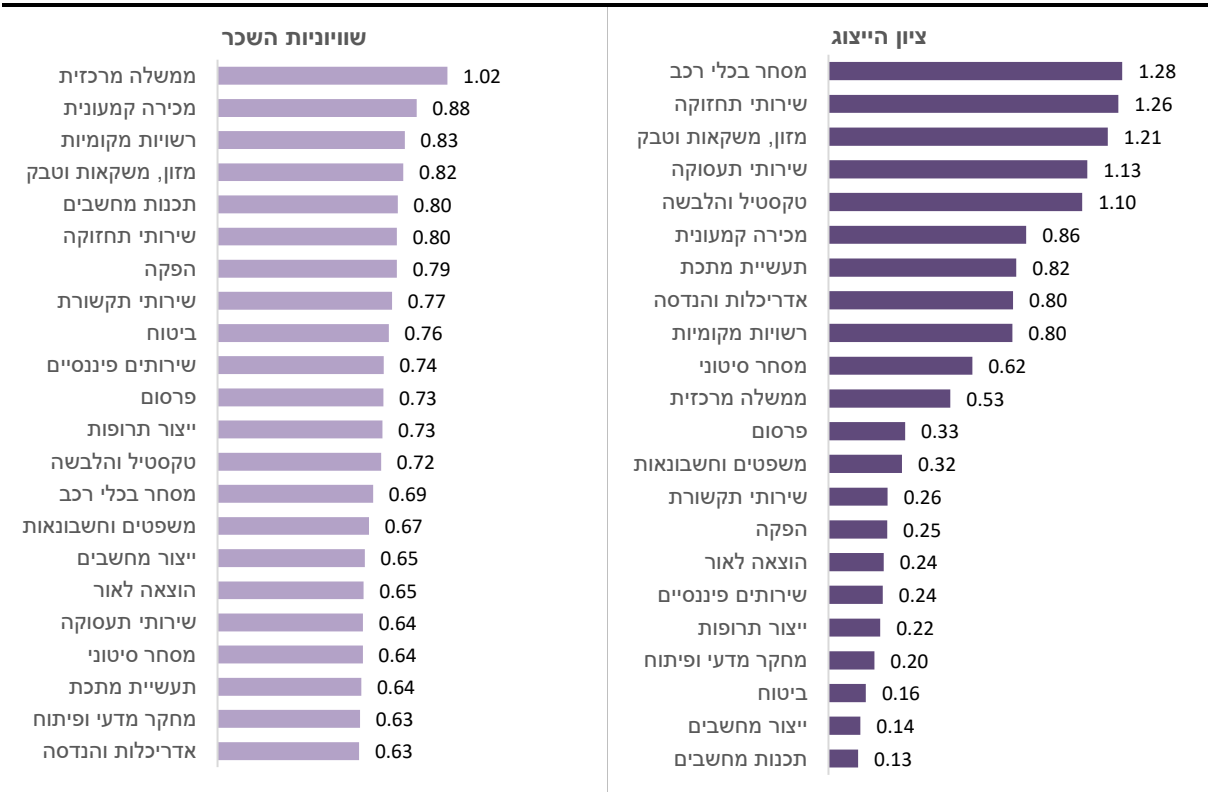
- רמת השתכרותן של הנשים הערביות נמוכה, ובפרט בהשוואה לרמת השתכרותם של הגברים הערבים. לדוגמה, בענף שירותי תעסוקה הן לנשים והן לגברים הערבים יש ייצוג יתר (1.26 ו-1.14, בהתאמה), אך הנשים משתכרות 52% משכר כלל היהודים בענף לעומת הגברים, שמשתכרים 83%. בענף הטקסטיל וההלבשה לנשים ערביות ייצוג יתר ולגברים הערבים ייצוג נמוך יחסית (מקום ראשון לעומת מקום תשיעי, בהתאמה), אך שכרם של הגברים גבוה פי שניים ויותר מזה של הנשים בענף (87% לעומת 42% משכר כלל היהודים בענף).

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

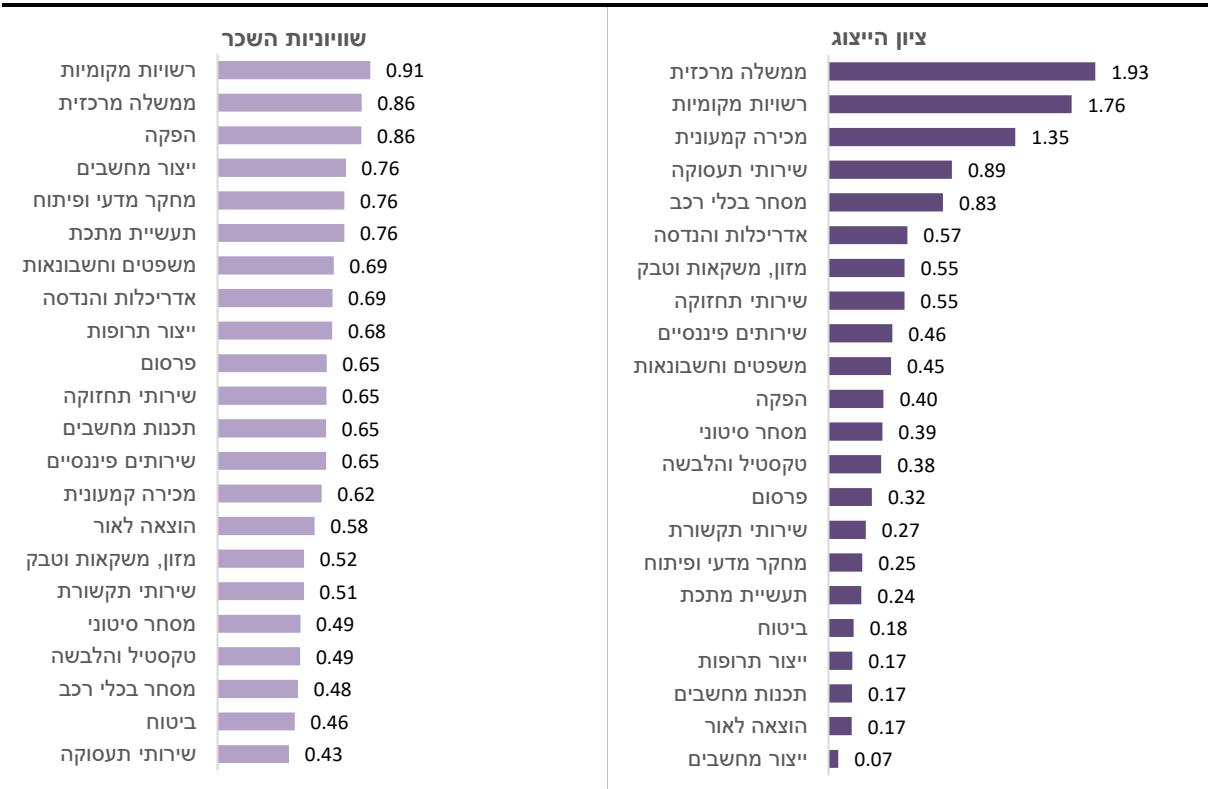
הגבוה ביותר במקום ייצור תרופות. עבור נשים ערביות לא-אקדמאיות גם הפקה ושירותי תקשורת (במקום ייצור תרופות ומחקר מדעי ופיתוח).
מבין 22 ענפי המדד, השכר הגבוה ביותר המשולם לאישה ערבייה לא-אקדמאית הוא 10,812 ש"ח בשירותים פיננסיים ולאחריו 7,475 ש"ח בממשלה המרכזית.
השכר הגבוה ביותר לאישה ערבייה אקדמאית הוא 12,756 ש"ח בייצור מחשבים, בהשוואה ל-6,802 ש"ח ממוצע כלל הנשים האקדמאיות בייצור מחשבים, ול-24,720 ש"ח שכרו של גבר ערבי אקדמאי.

תרשים א.5: ציוני הייצוג ושיוויוניות השכר של ערבים, לפי השכלה (2017)

ערבים ללא השכלה אקדמית

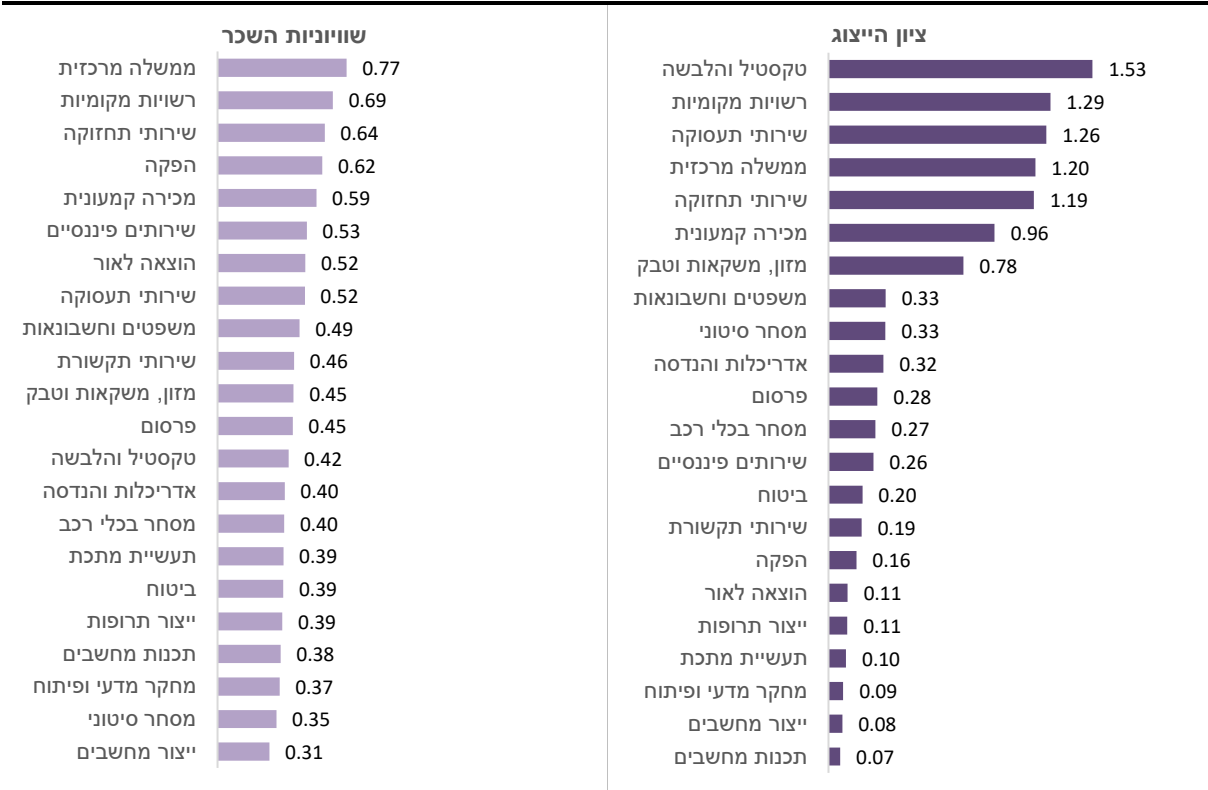


ערבים עם השכלה אקדמית

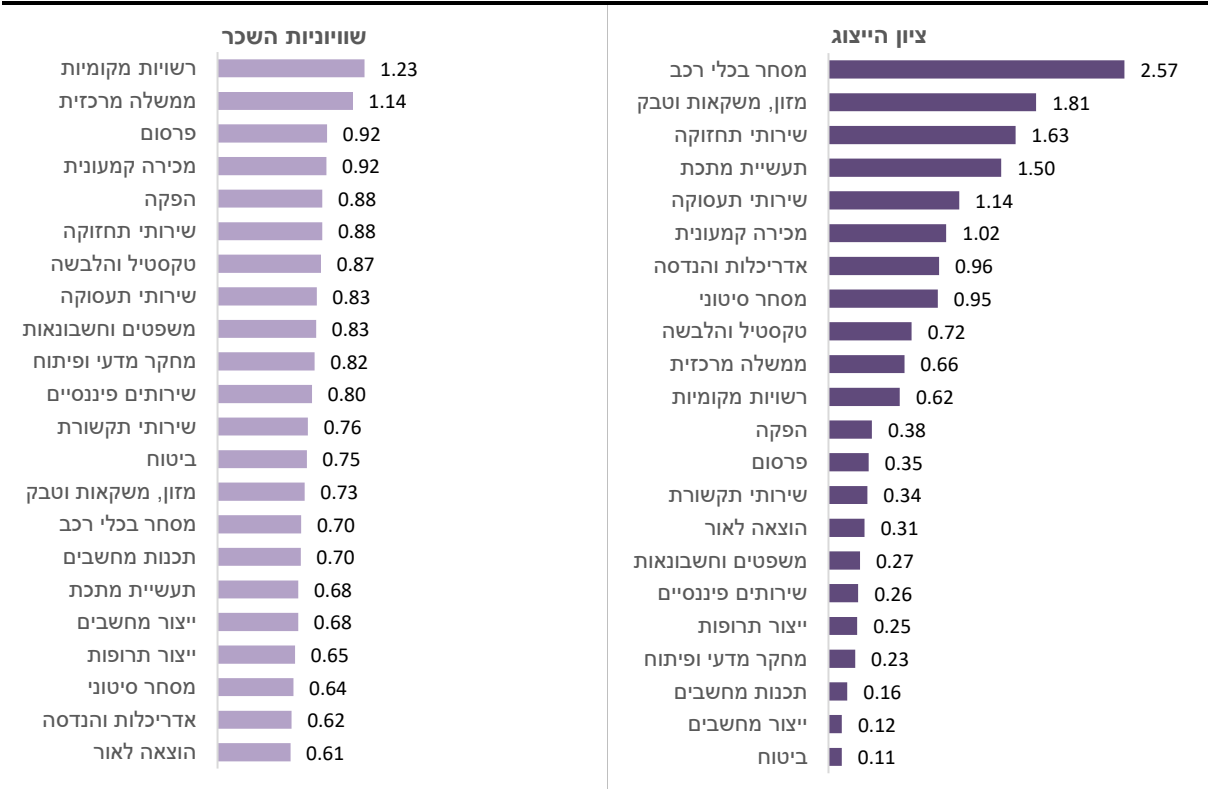


תרשים א.6: ציוני הייצוג ושיוויוניות השכר של ערבים, לפי מין (2017)

נשים ערביות

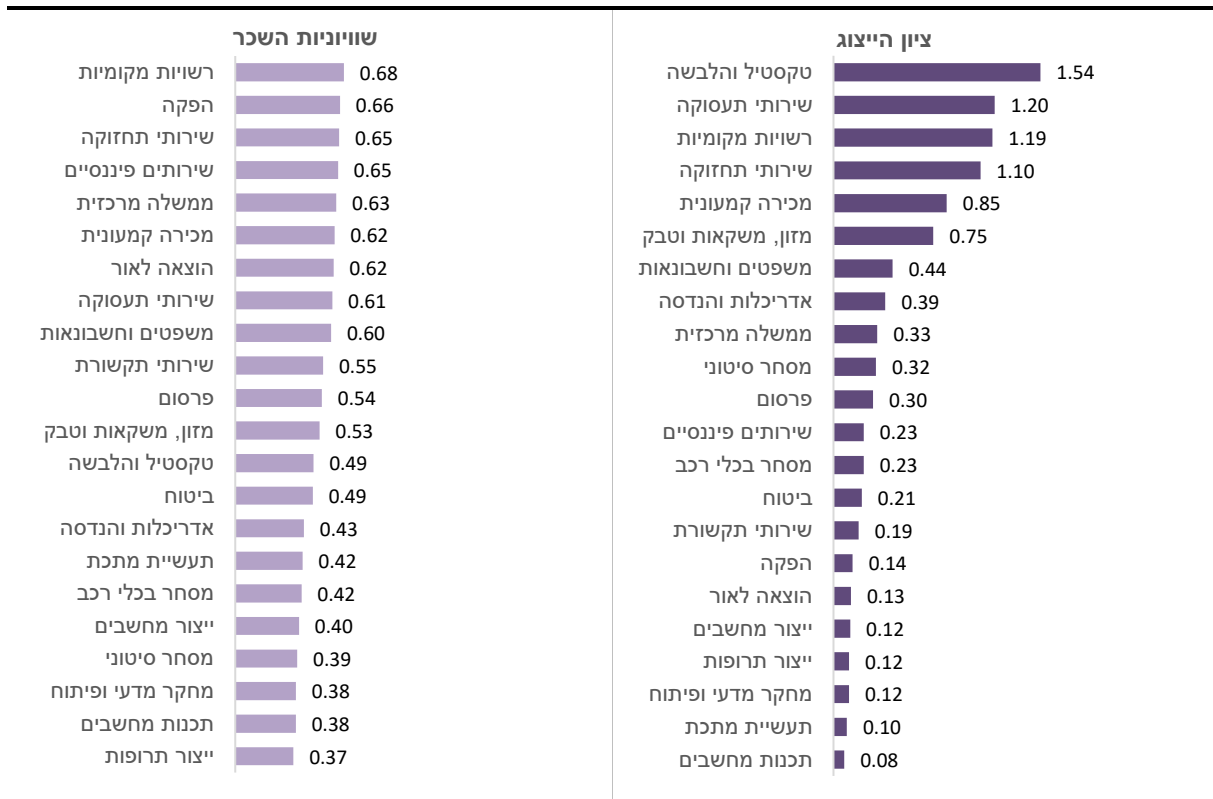


גברים ערבים

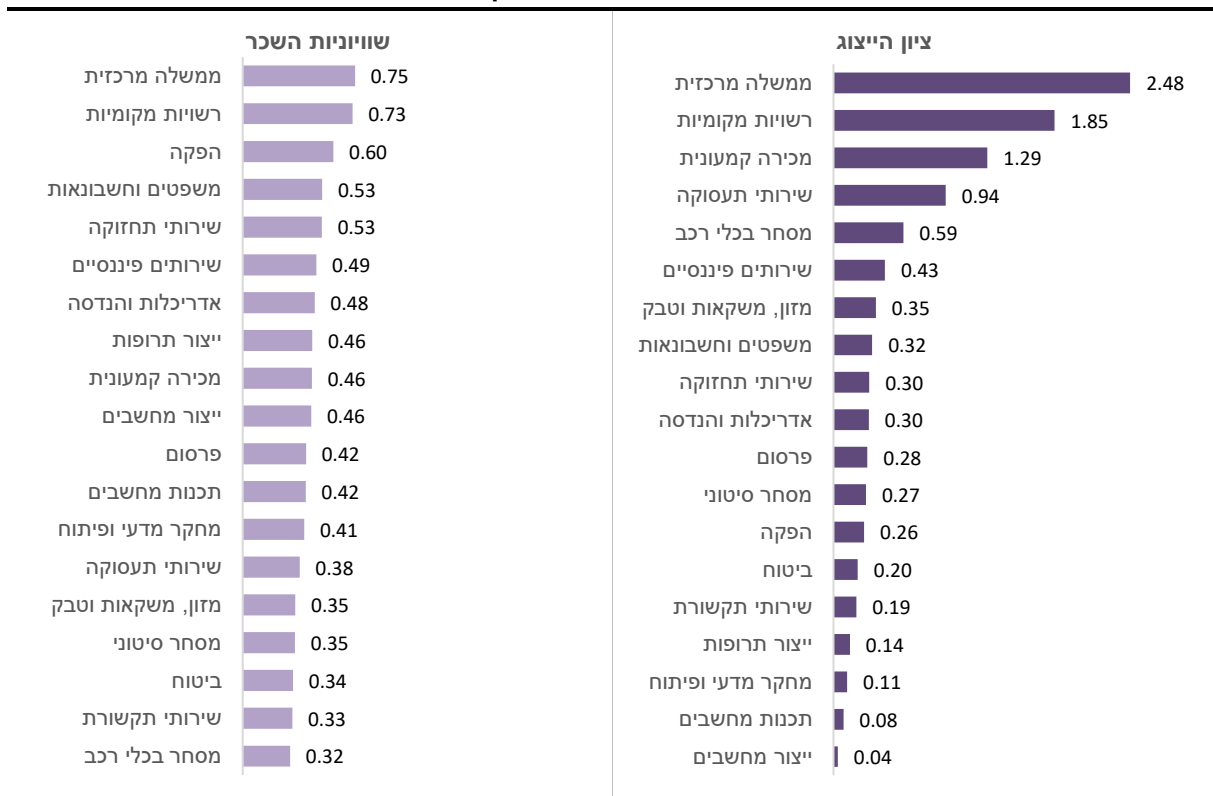


תרשים א.7: ציוני הייצוג ושיוויוניות השכר של נשים ערביות, לפי השכלה (2017)

נשים ערביות ללא השכלה אקדמית

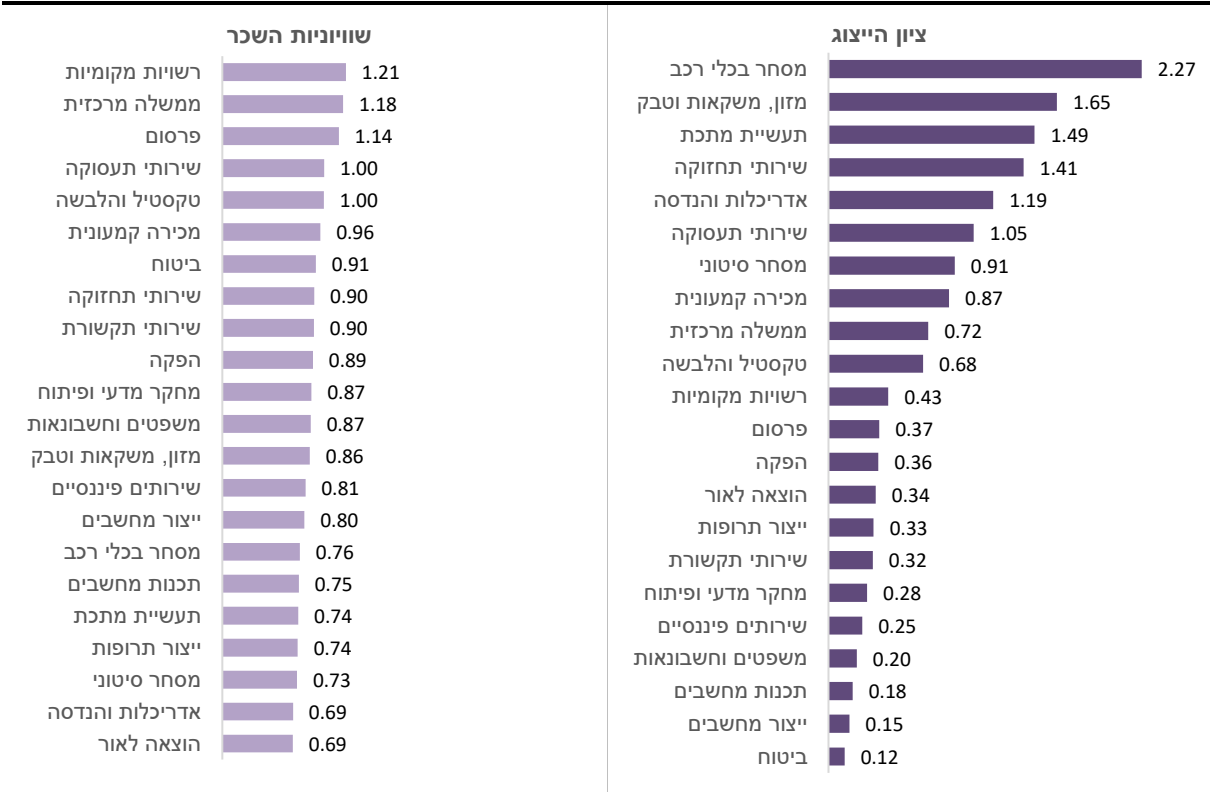


נשים ערביות עם השכלה אקדמית

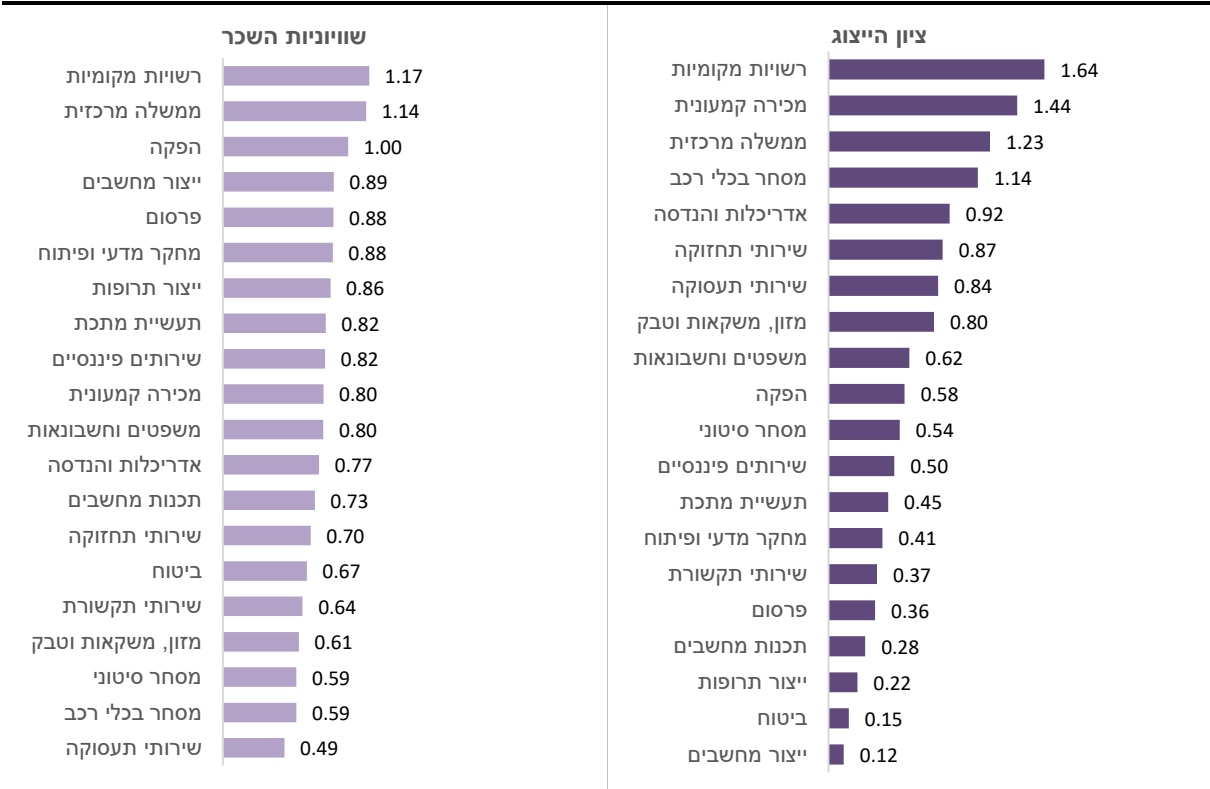


תרשים א.8: ציוני הייצוג ושיוויוניות השכר של גברים ערבים, לפי השכלה (2017)

גברים ערבים ללא השכלה אקדמית



גברים ערבים עם השכלה אקדמית



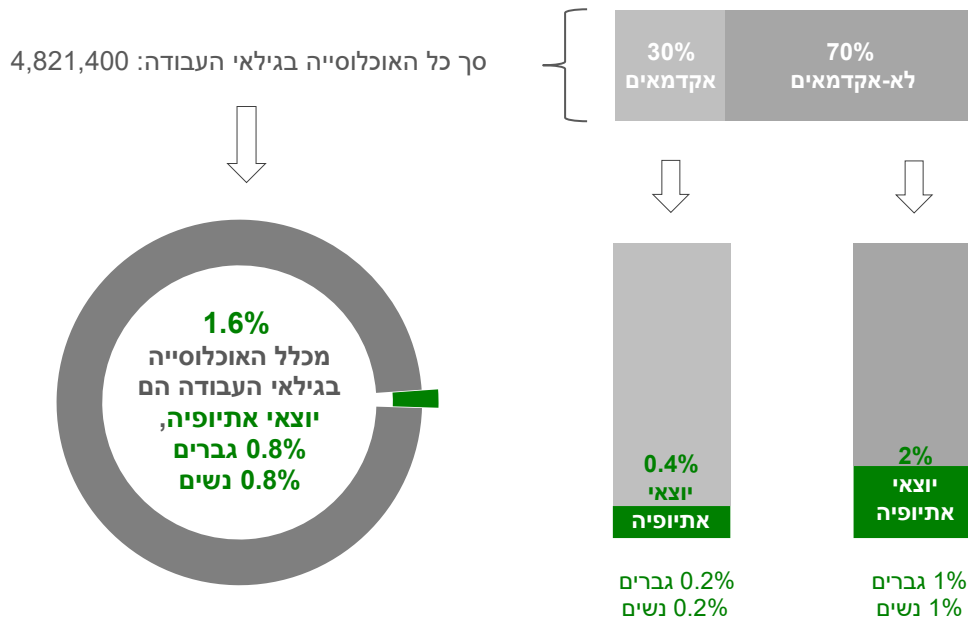
לוח א.6: שכר חודשי ממוצע (ש"ח) של ערבים, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה (2017)

ערבים									ענף כלכלי			מגזר עסקי
גברים			נשים			סך הכול			שם	סיווג	ענף	
השכלה אקדמית	סך הכול	לא	השכלה אקדמית	סך הכול	לא	השכלה אקדמית	סך הכול	לא				
כן	לא	כן	לא	כן	לא	כן	לא	כן	שם	סיווג	ענף	מגזר עסקי
11,602	7,940	8,047	6,704	4,912	4,979	9,844	7,036	7,125	מזון, משקאות וטבק	12-10	תעשייה וחרושת	
^	8,913	9,057	^	4,404	4,406	5,907	5,844	5,907	טקסטיל והלבשה	14-13		
22,426	11,406	13,728	12,097	5,649	8,136	17,857	9,953	12,037	ייצור תרופות	21		
14,856	8,975	9,147	^	5,107	5,294	13,645	8,744	8,904	תעשיית מתכת	25-24		
24,720	11,631	14,893	12,756	5,802	6,802	21,349	9,086	11,619	ייצור מחשבים	26		
11,548	8,703	8,761	6,218	4,772	4,954	9,441	8,366	8,399	מסחר בכלי רכב	45	מסחר סיטוני וקמעוני	
12,074	8,351	8,553	7,171	4,445	4,716	10,170	7,385	7,568	מסחר סיטוני	46		
9,222	6,557	6,777	5,302	4,261	4,366	7,134	5,460	5,613	מכירה קמעונית	47		
^	6,308	6,671	^	5,647	5,693	7,880	6,133	6,416	הוצאה לאור	58	מידע ותקשורת	
16,222	9,472	11,368	9,790	7,038	8,055	13,908	8,808	10,376	הפקה	60-59		
14,221	10,850	11,305	7,380	6,690	6,798	11,499	9,367	9,672	שירותי תקשורת	61		
19,871	13,160	16,423	11,369	6,714	8,827	17,520	11,206	14,217	תכנות מחשבים	62		
20,862	13,615	17,802	12,556	10,812	11,914	16,524	12,309	14,859	שירותים פיננסיים	64	שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	
13,139	10,241	10,982	6,582	5,454	5,737	9,032	7,216	7,675	ביטוח	66-65		
11,217	6,650	9,435	7,408	4,631	5,574	9,690	5,297	7,327	משפטים וחשבונאות	69	שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים	
13,142	7,658	8,872	8,207	4,781	5,718	11,718	6,983	8,093	אדריכלות והנדסה	71		
26,470	14,506	21,931	12,360	6,338	9,937	22,788	12,219	18,713	מחקר מדעי ופיתוח	72		
13,682	9,307	10,056	6,541	4,451	4,902	10,088	7,210	7,759	פרסום	73		
3,993	4,173	4,162	3,083	2,556	2,597	3,458	3,333	3,342	שירותי תעסוקה	78	שירותי תמיכה וניהול	
4,944	5,216	5,211	3,717	3,785	3,785	4,571	4,611	4,610	שירותי תחזוקה	81		
13,770	9,386	11,336	8,625	5,298	6,318	10,743	6,437	7,951	רשויות מקומיות		ציבורי	
16,698	13,925	15,727	10,922	7,475	10,638	12,544	11,995	12,446	ממשלה מרכזית			

פחות מ-40 שכירים/ות בקבוצה ^ חמשת הענפים עם השכר הגבוה

יוצאי ויוצאות אתיופיה

תרשים א.9: אחוז יוצאי אתיופיה* מכלל האוכלוסייה בישראל ומכלל האוכלוסייה בגילאי העבודה (18-64), לפי השכלה (אחוזים בקבוצה המתאימה) (2017)



מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, האוכלוסייה ממוצא אתיופי בישראל - לקט נתונים לקראת חג הסיגד, נובמבר 2018.
* ילידי אתיופיה שעלו לארץ, או ילידי ישראל שאביהם נולד באתיופיה.

יוצאי אתיופיה מהווים 1.6% מכלל האוכלוסייה בגילאי העבודה, ו-1.7% מכלל האוכלוסייה בישראל. יוצאי אתיופיה מהווים פחות מחצי אחוז מכוח העבודה האקדמי (0.4%) ו-2% מכוח העבודה הלא אקדמי, מתוכם חצי נשים וחצי גברים.

לוח א.7: ציון מדד הגיוון של יוצאי אתיופיה, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה (2017)

יוצאי אתיופיה																		ענף כלכלי			מגזר עסקי
ציון שוויוניות שכר**									ציון ייצוג*									שם	סיווג	ענף	
גברים			נשים			סך הכול			גברים			נשים			סך הכול						
השכלה אקדמית	סך הכול ***	כא	השכלה אקדמית	סך הכול ***	כא	השכלה אקדמית	סך הכול ***	כא	השכלה אקדמית	סך הכול ***	כא	השכלה אקדמית	סך הכול ***	כא	השכלה אקדמית	סך הכול ***	כא				
^	0.91	0.74	^	0.63	0.51	0.55	0.81	0.65	^	4.12	4.58	^	2.40	2.70	1.32	3.26	3.64	מזון, משקאות וטבק	12-10	תעשייה וחרושת	
0.00	0.86	0.75	0.00	0.56	0.49	0.00	0.71	0.62	0.00	1.15	1.21	0.00	1.25	1.31	0.00	1.20	1.26	טקסטיל והלבשה	14-13		
^	0.92	0.68	^	0.74	0.56	^	0.90	0.66	^	6.47	4.09	^	0.80	0.63	^	3.64	2.36	ייצור תרופות	21		
^	0.72	0.65	0.00	0.46	0.41	^	0.69	0.62	^	4.58	4.62	0.00	0.59	0.60	^	2.58	2.61	תעשיית מתכת	25-24		
0.62	0.61	0.45	0.52	0.44	0.31	0.60	0.54	0.39	0.77	1.32	0.88	^	0.89	0.55	0.49	1.10	0.71	ייצור מחשבים	26		
0.00	0.68	0.63	0.00	0.42	0.39	0.00	0.63	0.58	0.00	0.93	1.07	0.00	0.23	0.27	0.00	0.58	0.67	מסחר בכלי רכב	45	מסחר סטיוני וקמעוני	
^	0.76	0.65	0.39	0.46	0.40	0.51	0.69	0.59	^	2.42	2.45	0.91	0.70	0.75	0.83	1.56	1.60	מסחר סטיוני	46		
^	0.95	0.88	0.42	0.68	0.63	0.47	0.78	0.71	^	1.52	1.68	3.08	2.78	3.13	1.87	2.15	0.24	מכירה קמעונית	47		
0.00	^	1.18	0.00	^	0.85	0.00	0.88	0.74	0.00	^	0.59	0.00	^	0.25	0.00	0.49	0.42	הוצאה לאור	58	פרטי	
0.00	^	0.73	0.00	^	0.61	^	0.73	0.67	0.00	^	0.59	0.00	^	0.61	^	0.65	0.60	הפקה	60-59		
0.00	0.99	0.81	^	0.53	0.44	^	0.76	0.62	0.00	0.90	0.87	^	0.88	0.89	^	0.89	0.88	שירותי תקשורת	61		
0.74	0.70	0.60	0.41	0.38	0.34	0.58	0.58	0.49	0.42	0.44	0.28	0.38	0.27	0.19	0.40	0.35	0.23	תכנות מחשבים	62		
0.55	^	0.56	0.42	0.48	0.42	0.47	0.50	0.46	0.94	^	0.24	1.94	0.64	0.60	1.44	0.41	0.42	שירותים פיננסיים	64		
^	0.77	0.68	0.49	0.59	0.52	0.52	0.63	0.55	^	0.16	0.17	2.00	0.60	0.65	1.28	0.38	0.41	ביטוח	66-65	שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	
^	^	0.67	0.59	0.58	0.49	0.68	0.58	0.54	^	^	0.15	1.02	0.61	0.47	0.72	0.39	0.31	משפטים וחשבונאות	69	שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים	
^	0.73	0.64	^	0.45	0.39	^	0.63	0.55	^	0.66	0.50	^	0.37	0.28	^	0.52	0.39	אדריכלות והנדסה	71		
^	0.62	0.47	0.00	0.39	0.26	^	0.51	0.38	^	0.88	0.37	0.00	0.80	0.28	^	0.84	0.33	מחקר מדעי ופיתוח	72		
0.00	^	0.40	^	0.35	0.32	^	0.39	0.35	0.00	^	0.27	^	0.60	0.57	^	0.44	0.42	פרסום	73		
^	0.85	0.72	0.62	0.69	0.60	0.67	0.77	0.66	^	4.53	4.73	5.15	4.54	4.91	3.24	4.53	4.82	שירותי תעסוקה	78	שירותי תמיכה וניהול	
0.79	0.93	0.91	^	0.69	0.68	0.71	0.79	0.77	4.14	4.65	5.40	^	6.97	8.03	3.50	5.81	6.72	שירותי תחזוקה	81		
0.86	1.05	0.93	0.74	0.74	0.69	0.77	0.82	0.75	1.22	0.58	0.58	3.45	1.50	1.51	2.33	1.04	1.04	רשויות מקומיות		ציבורי	
1.03	1.12	0.98	0.70	0.76	0.69	0.82	0.98	0.84	1.35	2.29	0.99	2.32	1.55	0.93	1.84	1.92	0.96	ממשלה מרכזית			

* אחוז הקבוצה בענף מתוך סך המועסקים בענף מחולק לאחוז הקבוצה בגילאי העבודה.
 ** השכר החודשי הממוצע של יוצאי אתיופיה בענף מחולק לשכר החודשי הממוצע של יהודים שאינם יוצאי אתיופיה בענף (סך הכול/אקדמאים לא-אקדמאים).
 *** עמודות הסך הכול הן ממוצע משוקלל לפי גודל האוכלוסיות בכל ענף, קבוצת אוכלוסייה ורמת ההשכלה. לפיכך, הן אינן סיכום של עמודות ההשכלה.

ממצאים

המגזר הציבורי

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

דפוס ייצוג ובידול תעסוקתי

- במשק הפרטי דפוס ייצוגם של יוצאי אתיופיה מאופיין בבידול תעסוקתי חד, עם ייצוג יתר קיצוני בכמה ענפים, בייחוד אלו המשלמים את השכר הנמוך במשק. בולט במיוחד ייצוג היתר של כל יוצאי אתיופיה – אך בייחוד גברים לא-אקדמאים - בענפי שירותי תעסוקה ושירותי תחזוקה, שם הם מיוצגים עד פי שבעה מייצוגם בכוח העבודה. שכרם החודשי הממוצע של יוצאי אתיופיה בענפים אלו הוא 4,725 ש"ח ו-3,411 ש"ח, בהתאמה. לצד ייצוג היתר בענפי השכר הנמוך, בענפים המשפיעים על שיקוף עיצוב דעת הקהל בישראל - פרסום, הפקה, תקשורת והוצאה לאור - לנשים ולגברים אקדמאים יוצאי אתיופיה יש ייצוג אפסי.
- ברוב המכריע של ענפי המשק הפרטי שנבחנו, כולל הענפים המשלמים את השכר הגבוה ביותר, גברים לא-אקדמאים יוצאי אתיופיה מיוצגים טוב יותר מגברים יוצאי אתיופיה שרכשו השכלה אקדמית, ולרוב, שוויוניות שכרם זהה או גבוהה יותר. נשים אקדמאיות יוצאות אתיופיה מיוצגות רק בשמונה ענפים שיש בהם ייצוג לגברים אתיופים אקדמאים, מתוכם בשלושה יש לנשים ייצוג גבוה וייצוג יתר: רשויות מקומיות, ממשלה מרכזית ושירותים פיננסיים, אך שכרן נמוך מזה של הגברים. רמת השתכרותן של נשים יוצאות אתיופיה נמוכה מזו של גברים יוצאי אתיופיה.
- בקרב נשים יוצאות אתיופיה, פערי השכר של חסרות השכלה אקדמית כמעט שווים לאקדמאיות.

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

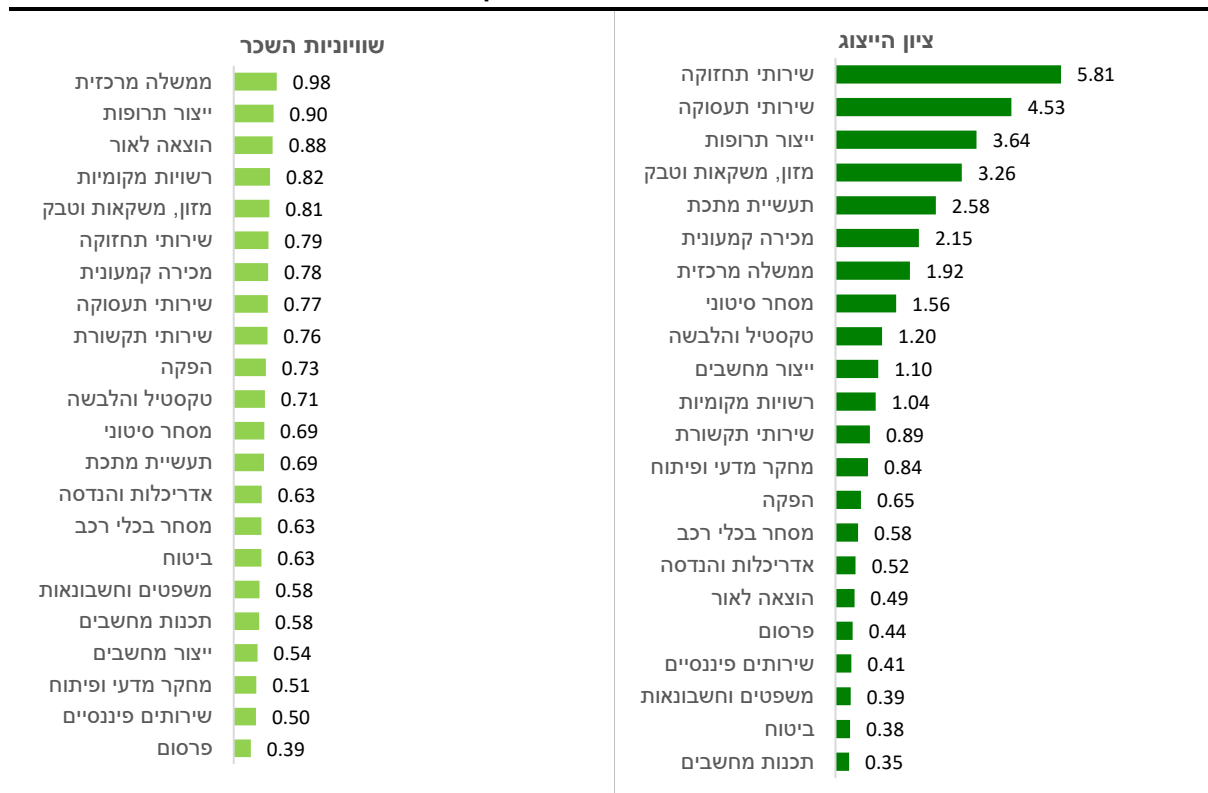
לוח א.8 כולל נתונים על השכר החודשי הממוצע של שכירים יוצאי אתיופיה המועסקים בענפי המדד, לפי מין והשכלה. הממשלה המרכזית נמצאת בין חמשת משלמי השכר הגבוה ביותר ליוצאי ויוצאות אתיופיה הלא-אקדמאים, אשר כאמור מיוצגים בה בייצוג יתר.

- מבין 22 ענפי המדד, השכר הגבוה ביותר לנשים אקדמאיות יוצאות אתיופיה הוא 11,281 ש"ח לחודש בענף תכנות מחשבים, זאת בהשוואה לשכר כל הנשים בענף, העומד על 20,208 ש"ח, ולגברים אקדמאים יוצאי אתיופיה בענף, המרוויחים 19,927 ש"ח לחודש.
- השכר החודשי הנמוך ביותר המשולם לנשים אקדמאיות יוצאות אתיופיה הוא 4,121 ש"ח במכירה קמעונית, שם הן מיוצגות כמעט פי שלושה משיעורן בכוח העבודה בישראל. השכר החודשי הנמוך ביותר המשולם לגברים אקדמאים יוצאי אתיופיה הוא 5,617 ש"ח בשירותי תחזוקה, והם מיוצגים שם פי ארבעה משיעורם בכוח העבודה. סביר להניח, כי עובדים אלו, נשים וגברים כאחד, עובדים

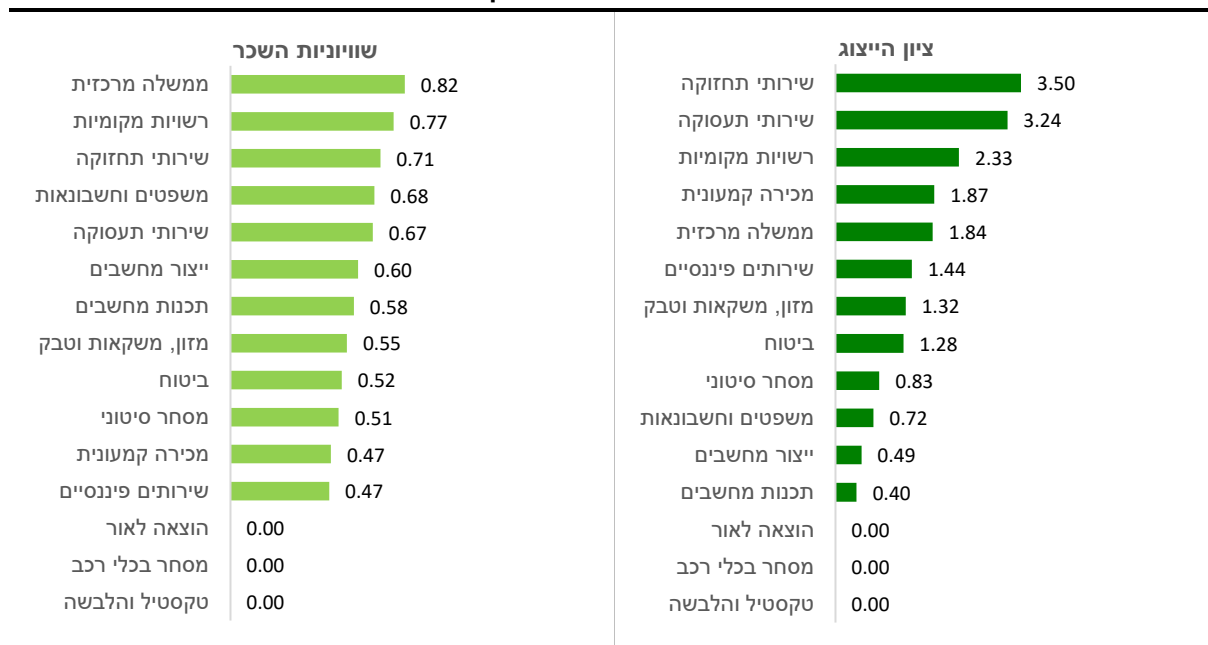
- בעבודות אשר אינן דורשות השכלה אקדמית. נתוני המדד אינם כוללים מידע על חלקיות המשרה, אך עובדים בענף זה לרוב מעוניינים במשרה מלאה, ואם הם עובדים במשרה חלקית אין זה מרצון.
- נשים יוצאות אתיפיה לא-אקדמאיות מרוויחות את השכר הגבוה ביותר בענף ייצור התרופות, והוא עומד על 11,574 ש"ח, שכר העומד יפה בהשוואה לשכר הממוצע לנשים שהינו 12,753 ש"ח לחודש. גם הייצוג של יוצאות אתיפיה הלא-אקדמאיות בייצור תרופות הוא יחסית שוויוני (80% משיעורן בשוק העבודה). במגזר הפרטי השכר השני הגבוה ביותר עבור נשים יוצאות אתיפיה לא-אקדמאיות הוא 8,115 ש"ח בשירותים פיננסיים, בהשוואה לכ-15,000 ש"ח ממוצע הנשים.
 - השכר הנמוך ביותר המשולם ללא-אקדמאיות יוצאות אתיפיה הוא 2,861 ש"ח בענף הפרסום, ככל הנראה בעבודות תחזוקה במשרות חלקיות.

תרשים א.10: ציוני הייצוג ושיוויוניות השכר של יוצאי אתיופיה, לפי השכלה (2017)

יוצאי אתיופיה ללא השכלה אקדמית

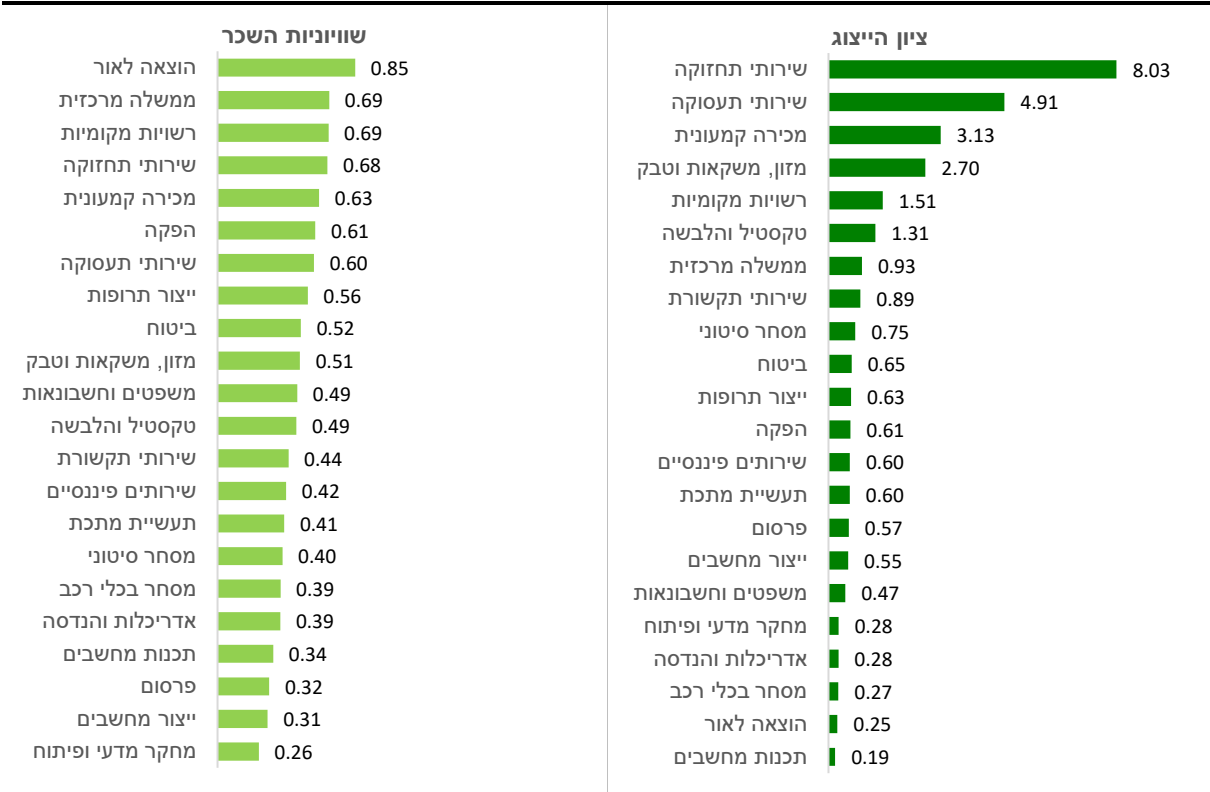


יוצאי אתיופיה עם השכלה אקדמית

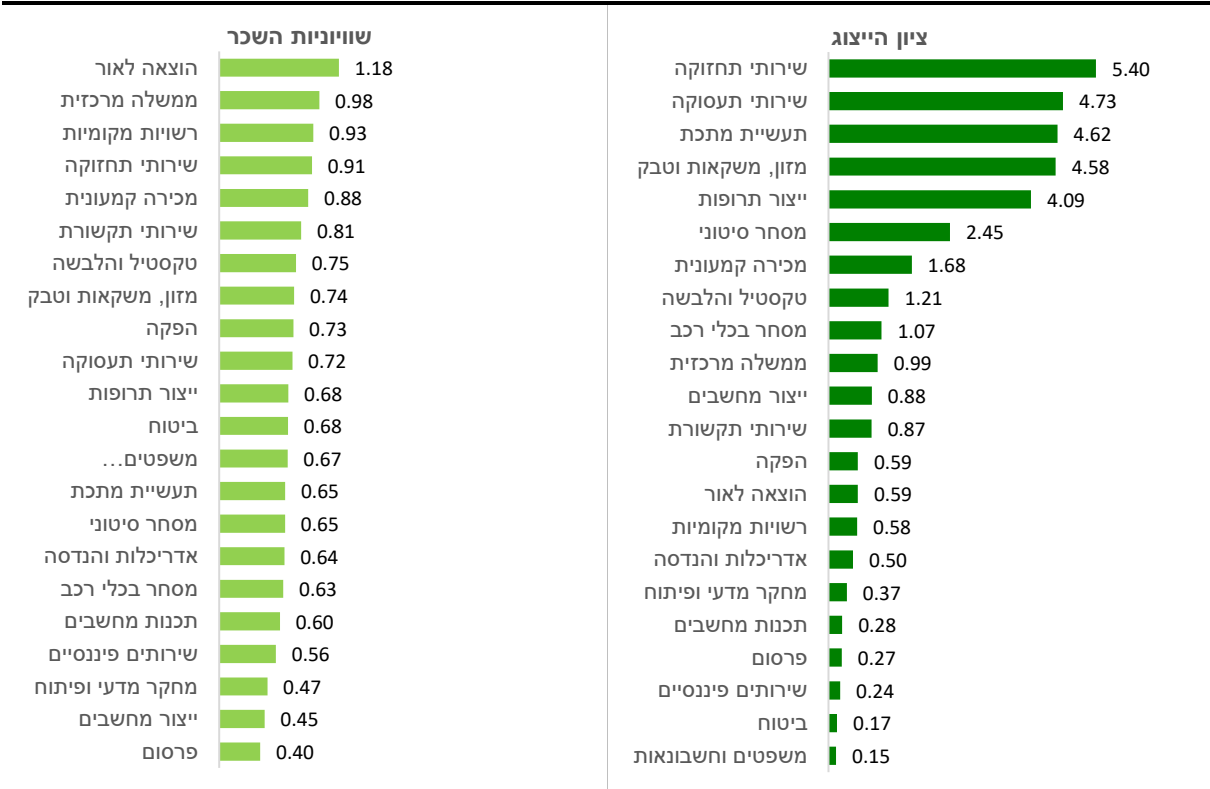


תרשים א.11: ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של יוצאי אתיופיה, לפי מין (2017)

נשים יוצאות אתיופיה

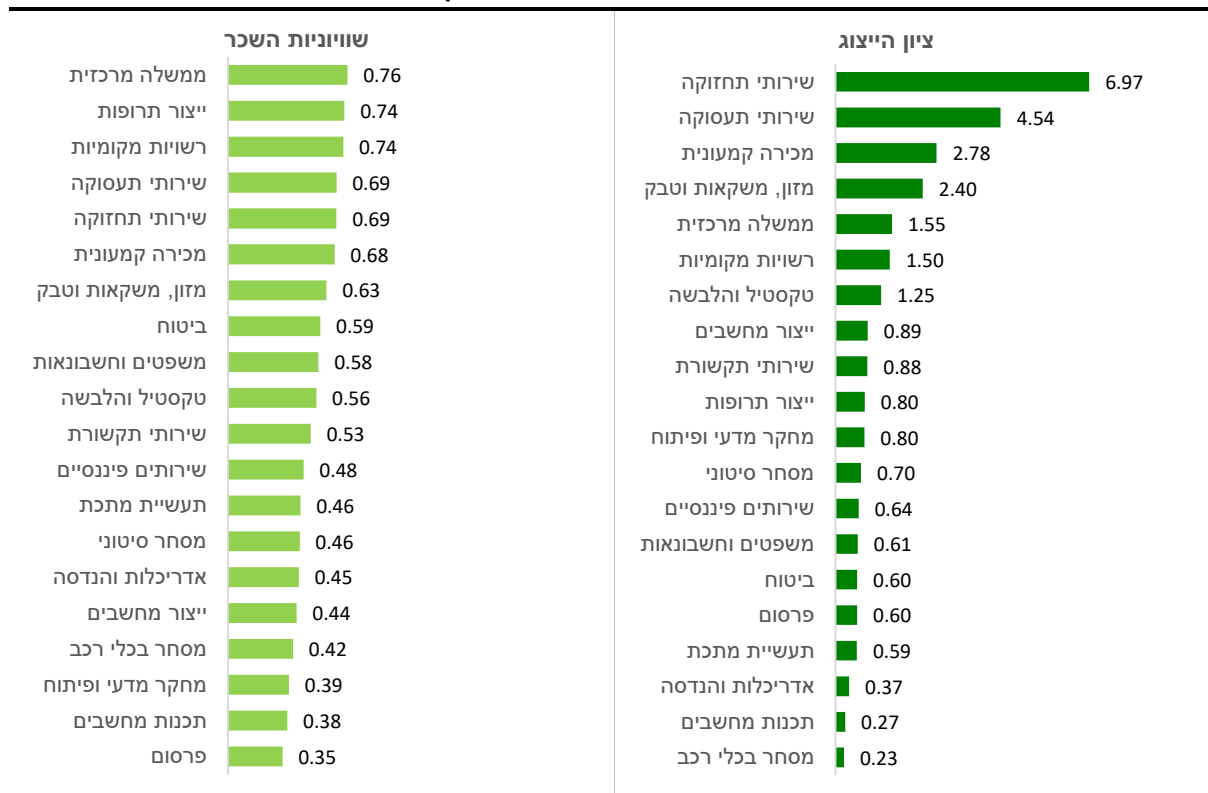


גברים יוצאי אתיופיה

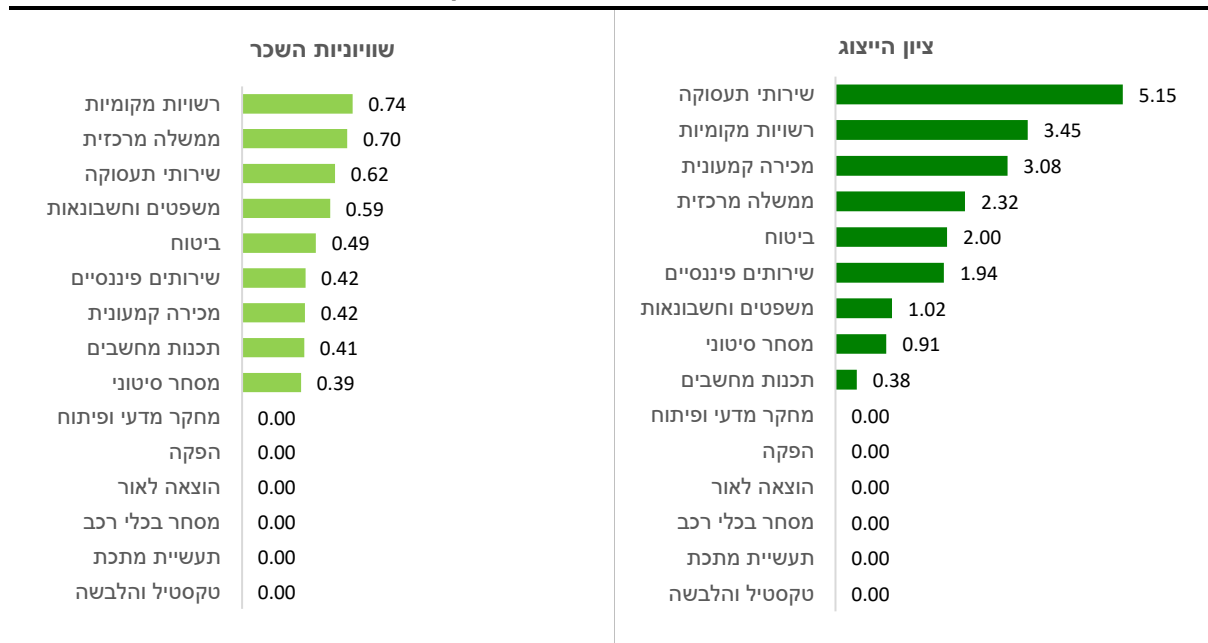


תרשים א.12: ציוני הייצוג ושיוויוניות השכר של נשים יוצאות אתיופיה, לפי השכלה (2017)

נשים יוצאות אתיופיה ללא השכלה אקדמית

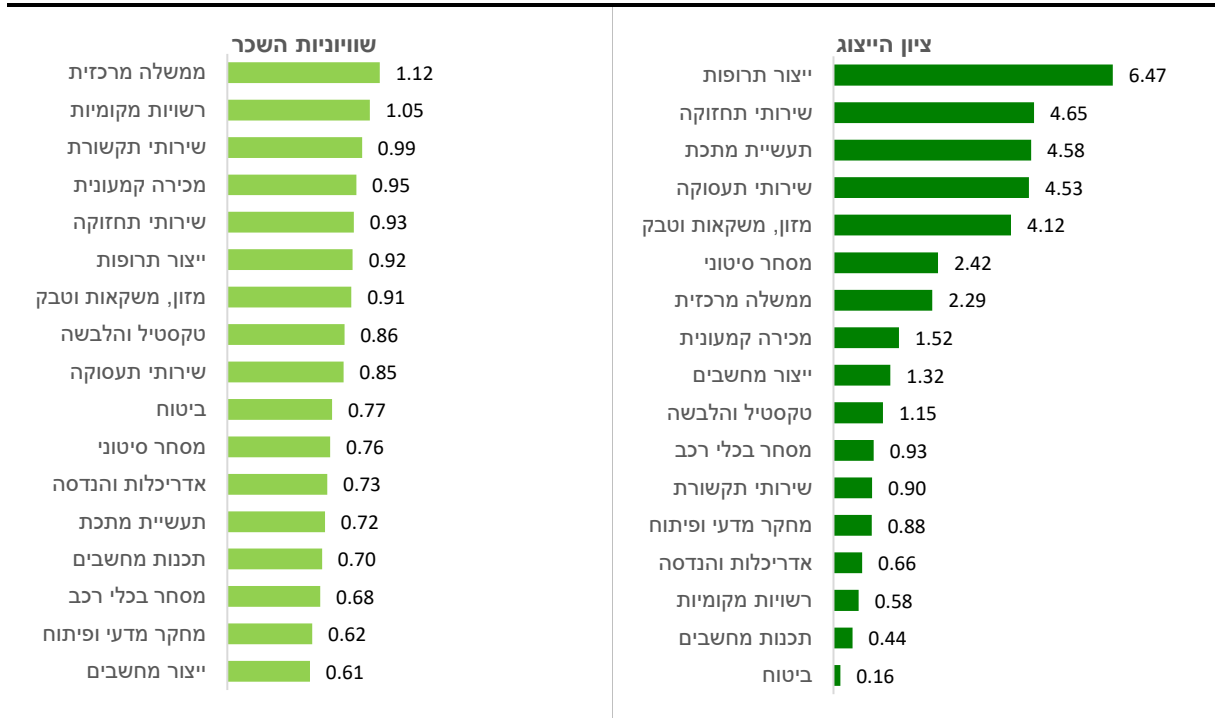


נשים יוצאות אתיופיה עם השכלה אקדמית

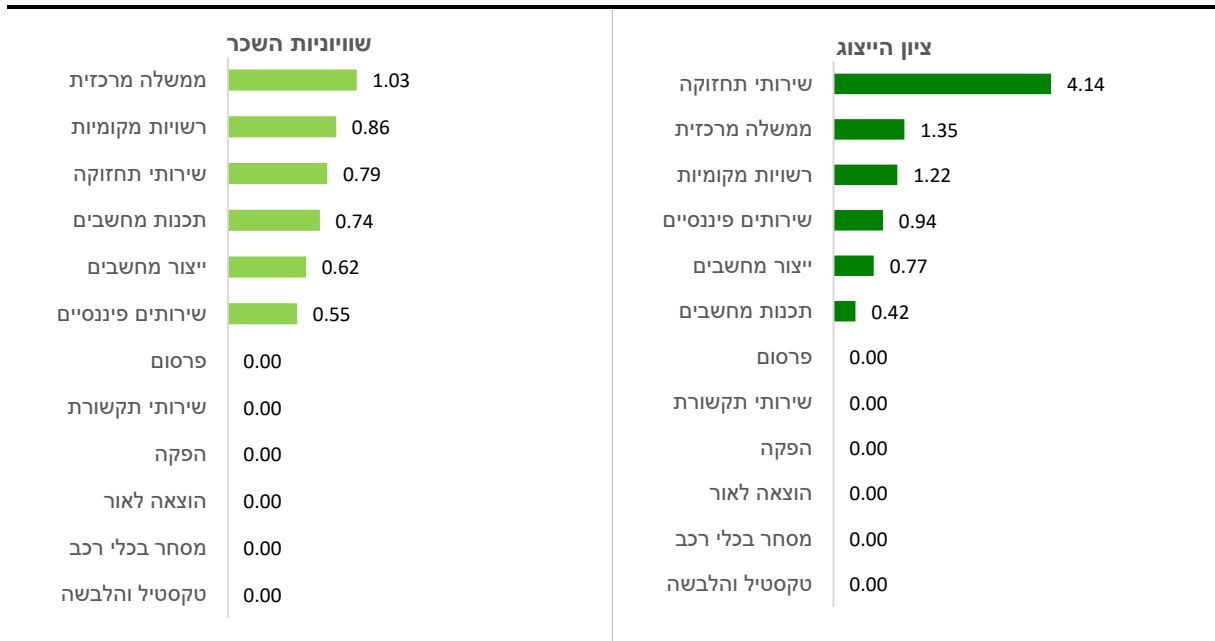


תרשים א.13: ציוני הייצוג ושיוויוניות השכר של גברים יוצאי אתיופיה, לפי השכלה (2017)

גברים יוצאי אתיופיה ללא השכלה אקדמית



גברים יוצאי אתיופיה עם השכלה אקדמית



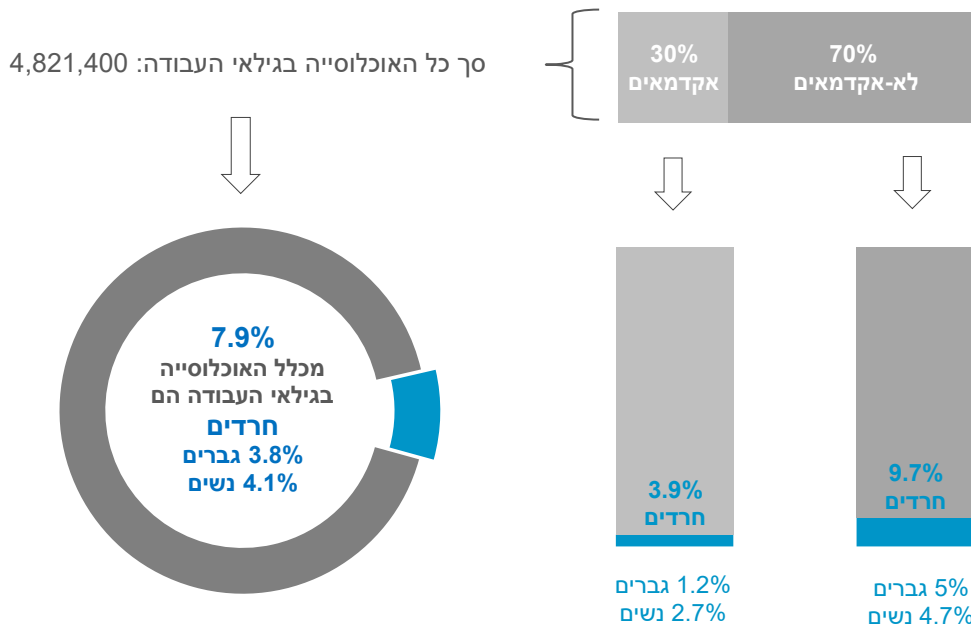
לוח א.8: שכר חודשי ממוצע (ש"ח) של יוצאי אתיופיה, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה (2017)

יוצאי אתיופיה									ענף כלכלי			מגזר עסקי
גברים			נשים			סך הכול			שם	סיווג	ענף	
השכלה אקדמית	סך הכול	סך	השכלה אקדמית	סך הכול	סך	השכלה אקדמית	סך הכול	סך				
כא	כב	כג	כא	כב	כג	כא	כב	כג	שם	סיווג	ענף	
^	8,588	8,014	^	5,936	5,551	10,533	7,611	7,100	מזון, משקאות וטבק	12-10	תעשייה וחרושת	פרטי
7,934	5,844	7,934	5,128	5,112	5,128	6,481	6,388	6,481	טקסטיל והלבשה	14-13		
^	14,317	14,478	^	11,574	11,887	^	14,014	14,133	ייצור תרופות	21		
^	8,814	8,912	*	5,694	5,669	^	8,458	8,542	תעשיית מתכת	25-24		
17,435	8,884	9,878	^	6,423	6,852	16,817	7,896	8,714	ייצור מחשבים	26		
*	7,865	7,885	*	4,787	4,877	*	7,251	7,272	מסחר בכלי רכב	45	מסחר סיטוני וקמעוני	
^	8,713	8,786	8,080	5,286	5,458	10,506	7,941	8,008	מסחר סיטוני	46		
^	6,555	6,578	4,846	4,719	4,723	5,473	5,369	5,371	מכירה קמעונית	47		
*	^	9,011	*	^	5,940	*	8,075	8,107	הוצאה לאור	58	מידע ותקשורת	
*	^	9,431	*	^	7,827	^	7,785	8,618	הפקה	60-59		
*	12,023	12,066	^	6,437	6,575	^	9,259	9,286	שירותי תקשורת	61		
19,927	12,263	14,015	11,218	6,692	8,087	15,778	10,162	11,626	תכנות מחשבים	62		
14,166	^	12,517	10,852	8,115	9,532	11,931	8,467	10,375	שירותים פיננסיים	64	שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	
^	8,633	9,928	9,674	6,617	7,575	10,317	7,039	8,074	ביטוח	66-65		
^	^	7,681	8,209	4,461	5,631	9,507	4,465	6,138	משפטים וחשבונאות	69	שירותים מקצועיים ומדעיים וטכניים	
^	8,144	9,177	^	5,022	5,544	^	7,019	7,864	אדריכלות והנדסה	71		
^	10,468	12,771	*	6,525	6,874	^	8,601	10,212	מחקר מדעי ופיתוח	72		
*	^	4,427	^	2,861	3,510	^	3,188	3,807	פרסום	73		
^	3,694	3,736	5,052	3,003	3,097	5,469	3,348	3,411	שירותי תעסוקה	78	שירותי תמיכה וניהול	
5,617	5,569	5,569	^	4,157	4,157	5,005	4,722	4,725	שירותי תחזוקה	81		
10,213	8,158	8,543	8,707	5,733	6,337	9,100	6,412	6,947	רשויות מקומיות			ציבורי
15,048	13,177	13,648	10,258	8,987	9,573	12,018	11,485	11,673	ממשלה מרכזית			

פחות מ-40 שכירים/ות בקבוצה ^ חמשת הענפים עם השכר הגבוה * ייצוג נמוך. הנתון אינו מוצג מטעמי סודיות ומהימנות סטטיסטית.

חרדים וחרדיות

תרשים א.14: אחוז החרדים מכלל האוכלוסייה בישראל ומכלל האוכלוסייה בגילאי העבודה (18-64), לפי השכלה (אחוזים בקבוצה המתאימה) (2017)



מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, עיבוד מיוחד.

חרדים מהווים כ-8% מכלל האוכלוסייה בגילאי העבודה. אחוז זה נמוך מחלקם בכלל האוכלוסייה בישראל (12%).

בכוח העבודה הלא-אקדמאי החרדים מהווים כמעט 10%, מתוכם אחוז הגברים והנשים כמעט זהה. בקרב כוח העבודה האקדמאי אחוז החרדים נמוך בהרבה ועומד על 3.9%, מתוכם 2.7% הן נשים.

לוח א.9: ציון מדד הגיוון של חרדים, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה (2017)

חרדים																		ענף כלכלי			מגזר עסקי
ציון שוויוניות שכר**									ציון ייצוג*									שם	סיווג	ענף	
גברים			נשים			סך הכול			גברים			נשים			סך הכול						
השכלה אקדמית	סך הכול ***	קן	השכלה אקדמית	סך הכול ***	קן	השכלה אקדמית	סך הכול ***	קן	השכלה אקדמית	סך הכול ***	קן	השכלה אקדמית	סך הכול ***	קן	השכלה אקדמית	סך הכול ***	קן				
0.57	0.71	0.60	0.54	0.60	0.54	0.56	0.69	0.59	0.80	1.71	1.98	0.30	0.31	0.34	0.45	1.03	1.12	מזון, משקאות וטבק	12-10	תעשייה וחרושת	
0.00	0.81	0.71	^	0.42	0.37	^	0.58	0.51	0.00	1.15	0.62	^	1.25	0.87	^	0.71	0.75	טקסטיל והלבשה	14-13		
^	0.91	0.77	^	^	0.70	0.84	0.89	0.75	^	0.40	0.31	^	^	0.12	0.22	0.26	0.21	ייצור תרופות	21		
0.87	0.83	0.78	^	0.55	0.54	0.81	0.78	0.73	0.56	0.40	0.45	^	0.10	0.10	0.23	0.25	0.27	תעשיית מתכת	25-24		
0.88	0.96	0.78	0.63	0.60	0.52	0.81	0.86	0.71	0.66	0.38	0.34	0.11	0.17	0.13	0.28	0.28	0.23	ייצור מחשבים	26		
^	0.79	0.73	^	0.62	0.58	0.56	0.75	0.70	^	0.46	0.57	^	0.14	0.16	0.33	0.31	0.36	מסחר בכלי רכב	45		
0.72	0.72	0.63	0.49	0.50	0.45	0.60	0.65	0.57	0.62	0.93	1.02	0.28	0.51	0.50	0.38	0.73	0.75	מסחר סטיוני	46		
0.89	0.91	0.85	0.49	0.62	0.58	0.63	0.76	0.71	0.65	0.83	0.97	3.08	0.91	0.95	0.53	0.87	0.96	מכירה קמעונית	47		
^	0.78	0.68	0.60	0.57	0.50	0.63	0.66	0.57	^	1.60	1.37	0.63	2.45	1.90	0.60	2.01	1.64	הוצאה לאור	58		
^	0.83	0.75	^	0.72	0.74	^	0.80	0.74	^	0.47	0.43	^	0.18	0.17	^	0.33	0.29	הפקה	60-59		
0.89	1.00	0.86	0.56	0.60	0.52	0.71	0.79	0.68	0.64	0.57	0.61	0.33	0.69	0.64	0.43	0.63	0.62	שירותי תקשורת	61		
0.85	0.81	0.73	0.58	0.54	0.45	0.70	0.61	0.54	0.82	0.65	0.49	0.45	1.87	1.02	0.56	1.24	0.77	תכנות מחשבים	62		
0.81	0.91	0.78	0.56	0.62	0.52	0.65	0.70	0.60	0.86	0.54	0.43	0.65	1.34	0.83	0.71	0.93	0.64	שירותים פיננסיים	64		
1.10	0.92	0.85	0.59	0.67	0.55	0.75	0.73	0.62	0.68	0.44	0.43	0.65	1.69	1.33	0.66	1.05	0.90	ביטוח	66-65		
0.99	0.86	0.91	0.63	0.79	0.57	0.77	0.80	0.64	1.54	0.42	0.51	1.08	3.41	2.06	1.22	1.87	1.32	משפטים וחשבונאות	69		
0.92	0.89	0.79	0.59	0.56	0.46	0.79	0.67	0.58	0.66	0.48	0.42	0.19	1.05	0.67	0.33	0.76	0.55	אדריכלות והנדסה	71		
0.86	0.92	0.74	0.53	0.59	0.47	0.72	0.79	0.63	0.66	0.61	0.36	0.21	0.43	0.23	0.35	0.52	0.29	מחקר מדעי ופיתוח	72		
0.00	0.72	0.79	0.57	0.59	0.48	0.00	0.65	0.61	0.00	0.97	0.88	0.38	1.31	1.05	0.00	1.14	0.97	פרסום	73		
1.01	0.91	0.81	0.60	0.74	0.65	0.73	0.81	0.72	0.72	0.57	0.66	0.68	0.79	0.83	0.69	0.68	0.75	שירותי תעסוקה	78		
0.78	0.89	0.88	0.56	0.66	0.65	0.69	0.82	0.80	0.75	0.50	0.62	0.24	0.27	0.29	0.40	0.39	0.45	שירותי תחזוקה	81		
1.02	1.06	0.94	0.67	0.69	0.62	0.73	0.79	0.70	0.57	0.62	0.59	1.08	1.81	1.59	0.92	1.20	1.11	רשויות מקומיות			
1.00	1.01	0.94	0.66	0.58	0.59	0.75	0.74	0.71	0.41	0.45	0.25	0.49	0.82	0.48	0.47	0.63	0.37	ממשלה מרכזית			

* אחוז הקבוצה בענף מתוך סך המועסקים בענף מחולק לאחוז הקבוצה בגילאי העבודה.
 ** השכר החודשי הממוצע של חרדים בענף מחולק לשכר החודשי הממוצע של יהודים שאינם חרדים בענף (סך הכול/אקדמאים/לא-אקדמאים).
 *** עמודות הסך הכול הן ממוצע משוקלל לפי גודל האוכלוסיות בכל ענף, קבוצת אוכלוסייה ורמת ההשכלה. לפיכך, הן אינן סיכום של עמודות ההשכלה.

ממצאים

המגזר הציבורי

- בניגוד לשאר קבוצות המדד, לחרדים ייצוג חסר במגזר הציבורי. למרות ייצוגם הנמוך, שוויוניות השכר שלהם גבוהה מאוד, בדומה לשאר הגברים במגזר הציבורי. לגברים חרדים ייצוג נמוך מאוד הן ברשויות המקומיות והן בממשלה המרכזית, והוא עומד על 59%-25% בלבד (בהתאמה) משיעורם בכוח העבודה. לנשים חרדיות ייצוג חסר בממשלה המרכזית (פחות מחצי משיעורן בכוח העבודה) וייצוג שוויוני ברשויות המקומיות, אולם הן מרוויחות פחות משני שלישים מהגברים החרדים. השכר של נשים חרדיות במגזר הציבורי נמוך גם מזה של נשים ערביות ויוצאות אתיופיה.

דפוסי ייצוג ובידול תעסוקתי

- דפוס התעסוקה של החרדים לא דומה לבידול התעסוקתי האתני של ערבים ובייחוד יוצאי אתיופיה. לחרדים יש ייצוג יתר בפחות ענפים, אולם אלו ענפים המשלמים שכר גבוה ולא ענפים המשלמים שכר נמוך כמאופיין לשכירים ערבים ויוצאי אתיופיה. בשאר הענפים הייצוג של החרדים לרוב נמוך מזה של שאר הקבוצות.
- לגברים חרדים לא-אקדמאים ייצוג גבוה או ייצוג יתר בארבעה ענפים בלבד – ייצור מזון, הוצאה לאור, ייצור טקסטיל ופרסום. בשאר ענפי המגזר הפרטי שנבחנו ובמגזר הציבורי הייצוג שלהם נמוך, והוא עומד ברובו על 50% משיעורם בכוח העבודה.
- נשים חרדיות אקדמאיות מיוצגות בייצוג יתר בענף אחד בלבד - משפטים וחשבונאות. לנשים לא-אקדמאיות חרדיות ייצוג יתר במספר הרב ביותר של ענפים, העומד על שבעה: הוצאה לאור, שירותים פיננסיים ומקצועיים, תכנות מחשבים, רשויות מקומיות, פרסום, ביטוח ומזון. כמו עבור קבוצות אחרות, רמת השתכרותן של נשים חרדיות נמוכה בהשוואה לרמת השתכרותם של הגברים החרדים ונשים חרדיות ללא השכלה אקדמית מיוצגות יותר מחרדיות עם תואר אקדמי, ו

ציוני המדד והקשר בין ציוני ייצוג ושוויוניות שכר

נשים חרדיות

- במקום הראשון במדד הייצוג ובמדד שוויוניות השכר של חרדיות לא-אקדמאיות נמצא ענף המשפטים והחשבונאות, עם ייצוג של פי שלושה משיעורם בכוח העבודה ושכר של 80% משכר היהודים הלא-חרדים הלא-אקדמאים. גם עבור נשים עם השכלה אקדמית, ענף משפטים וחשבונאות ממוקם גבוה (מקום שני) במדד הייצוג, אך רק במקום הרביעי בשוויוניות השכר, כאשר נשים מקבלות 63% משכר קבוצת ההשוואה.
- ענפי ההוצאה לאור ותכנות המחשבים ממוקמים במקום השני והשלישי במדד הייצוג לנשים חרדיות לא-אקדמאיות, אולם כאן בולט המיקום הנמוך במדד שוויוניות השכר - 16 ו-19, בהתאמה, עם שכר של רק קצת יותר ממחצית השכר של קבוצת ההשוואה. ענף הקמעונות נמצא במקום הראשון במדד הייצוג עבור נשים אקדמאיות חרדיות. הן מרוכזות בענף זה פי שלושה משיעורן בכוח העבודה. אותו ענף ממוקם במקום ה-16 במדד שוויוניות השכר לאקדמאיות חרדיות, אשר מרוויחות 5,710 ש"ח, המהווים 49% משכר קבוצת ההשוואה. בידול תעסוקתי זה מעיד על הביקוש הגבוה לעבודה בענף

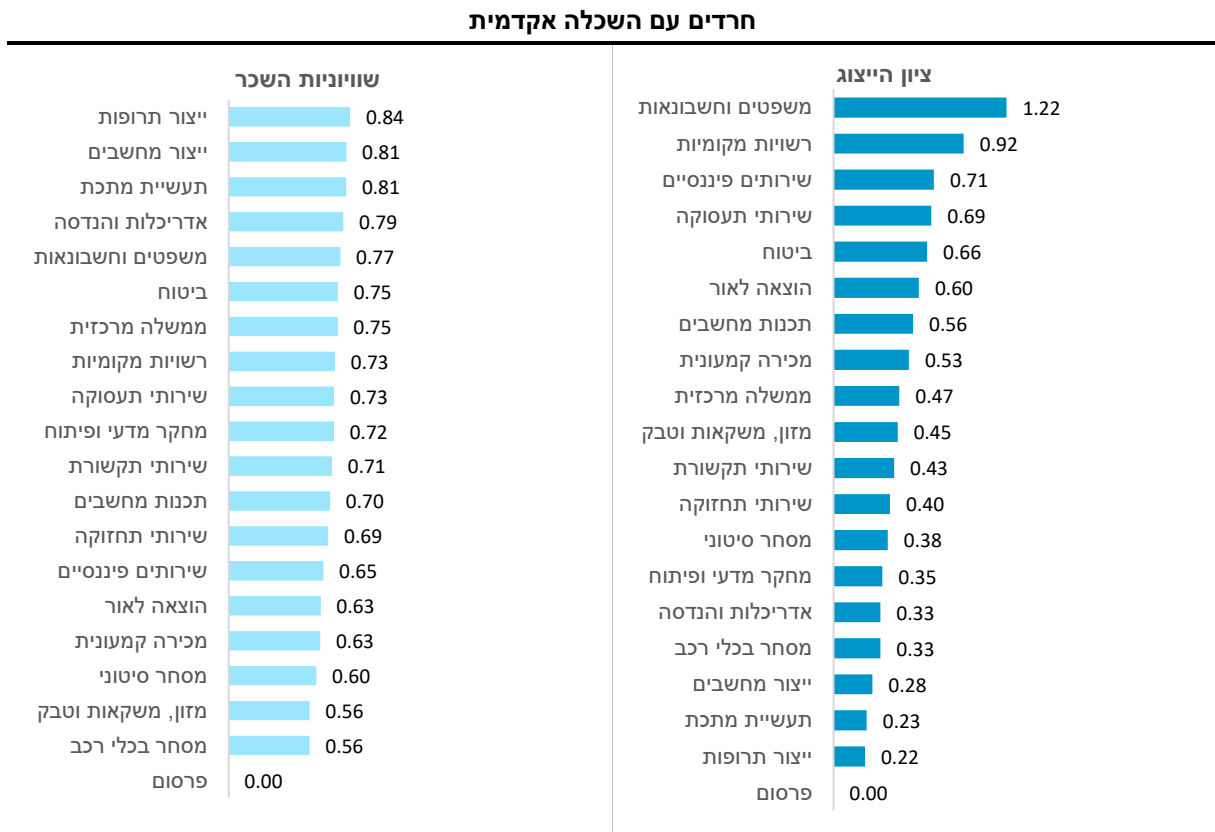
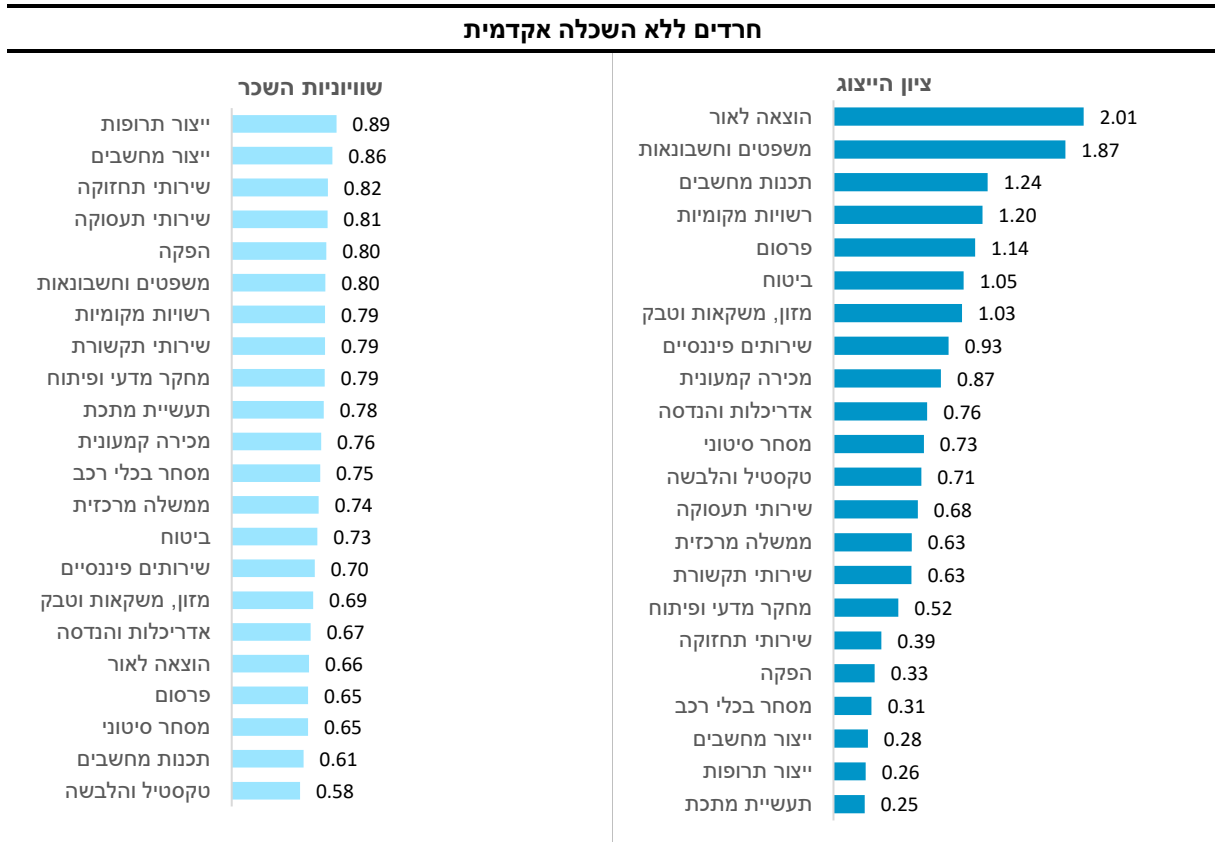
הקמעונות בקרב נשים אקדמאיות. אין ספק, שהבידול במגורים של החרדים תורם לבידול תעסוקתי זה, והביקוש הגבוה בקרב נשים לעבודה מאפשר להעסיק נשים אקדמאיות אלו בשכר כה נמוך.

- הרשויות המקומיות, הנמצאות בין חמשת הענפים משלמי השכר הנמוך ביותר לנשים, ממוקמות יחסית גבוה במדדי הנשים החרדיות. במדד הייצוג הן במקום הרביעי ללא-אקדמאיות ובמקום שלישי לאקדמאיות. במדד שוויוניות השכר הן ממוקמות במקום רביעי וראשון, בהתאמה, כאשר נשים מקבלות שני שלישים משכר הגברים החרדים המקבילים והיהודים הלא-חרדים. הממשלה המרכזית, המשלמת שכר בינוני-גבוה לנשים חרדיות, ממוקמת נמוך יותר. במדד הייצוג - במקום 11 לנשים לא-אקדמאיות ובמקום שמונה לנשים אקדמאיות, ובמקום 15 בשוויוניות השכר לנשים לא-אקדמאיות. עבור נשים אקדמאיות הממשלה המרכזית נמצאת במקום שני במדד שוויוניות השכר.

גברים חרדים

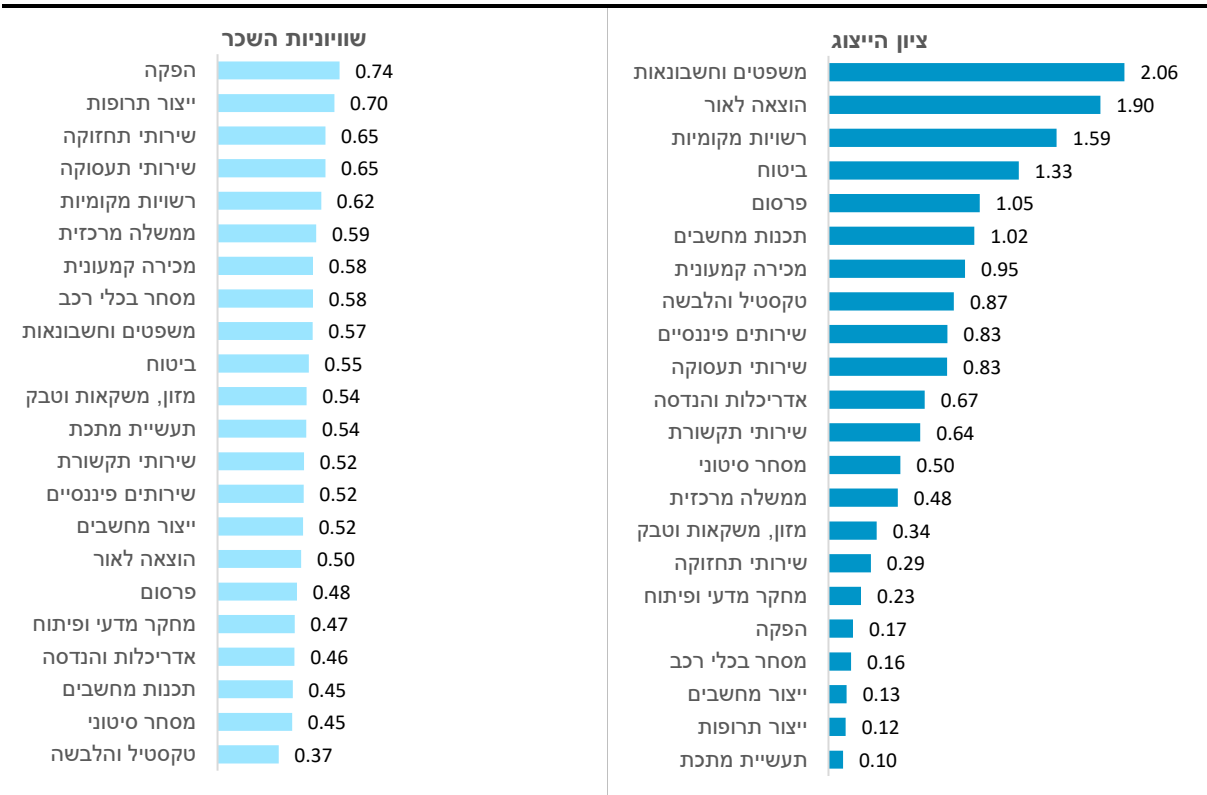
- במדדי הגברים הלא-אקדמאים בולט עוד יותר הפער בין מיקום גבוה במדד הייצוג ומיקום נמוך במדד שוויוניות השכר.
- במקום הראשון לגברים לא-אקדמאים נמצא ענף ייצור המזון, המשקאות והטבק, עם ייצוג יתר של פי 1.7 משיעורם בכוח העבודה. ענף זה נמצא במקום האחרון במדד שוויוניות השכר ומשלם להם 70% משכר קבוצת השוואה. כמו אצל נשים חרדיות לא-אקדמאיות, גם כאן ענף ההוצאה לאור נמצא במקום השני במדד הייצוג, עם ייצוג יתר של 1.6. ענף זה נמצא רק במקום ה-19 בשוויוניות השכר ומשלם 78% משכר קבוצת השוואה. גם המיקום השלישי במדד הייצוג – ייצור טקסטיל - מדורג נמוך, במקום ה-15 במדד שוויוניות השכר.
- במקומות הראשונים במדד שוויוניות השכר עבור גברים חרדים לא-אקדמאים נמצאים ענפים שבהם ייצוגם נמוך. בעיקר בולט ענף ייצור המחשבים, המשלם שכר שוויוני לגברים חרדים (מקום רביעי במדד שוויוניות השכר), אך ממוקם במקום האחרון במדד הייצוג, עם ציון של 0.38. בקרב חרדים אקדמאים, במקום הראשון במדד הייצוג נמצא ענף משפטים וחשבונאות, עם ייצוג יתר של 1.54, ושכר שוויוני (מקום חמישי בשוויוניות השכר). ענף שירותים פיננסיים נמצא במקום השני בייצוג, אך רק במקום ה-13 בשוויוניות השכר, עם שכר של 81% מקבוצת השוואה. בשני ענפים - פרסום וטקסטיל, הייצוג של חרדים אקדמאיים הוא אפסי. שירותי תחזוקה, הענף המשלם את השכר הנמוך מ-22 הענפים שנבחנו, מדורג חמישי במדד הייצוג של גברים חרדים אקדמאים, גבוה יותר משאר קבוצות החרדים. ענף זה מדורג במקום ה-14 בשוויוניות השכר, משלם שכר של 5,517 ש"ח בחודש, המהווה כ-80% משכר קבוצת השוואה. המגזר הציבורי ממוקם גבוה בשוויוניות השכר עבור גברים חרדים לא-אקדמאים (מקומות ראשון ושני) ואקדמאים (מקומות שני ורביעי) ומשלם שכר שוויוני. עם זאת, מבחינת ייצוג, הדירוג הוא נמוך, בייחוד של הממשלה המרכזית, המעסיקה חרדים בשיעור של כ-40% משיעורם בגילאי העבודה.
- לוח א.10 כולל נתונים על השכר החודשי הממוצע של שכירים חרדים המועסקים בענפי המדד, לפי מין והשכלה.
- בעוד הממשלה המרכזית נמצאת בין משלמי השכר הגבוה ביותר של ערבים ויוצאי אתיופיה, גברים ונשים, עם תואר אקדמי, אין זה המקרה עבור חרדים. ברוב המקרים חרדים מרוויחים את השכר הגבוה ביותר בענפים שגם משלמים את השכר הגבוה ביותר במשק הפרטי - ייצור ותכנות מחשבים, ייצור תרופות, שירותים פיננסיים ומחקר ופיתוח.

תרשים א.15: ציוני הייצוג ושיוויוניות השכר של חרדים, לפי השכלה (2017)

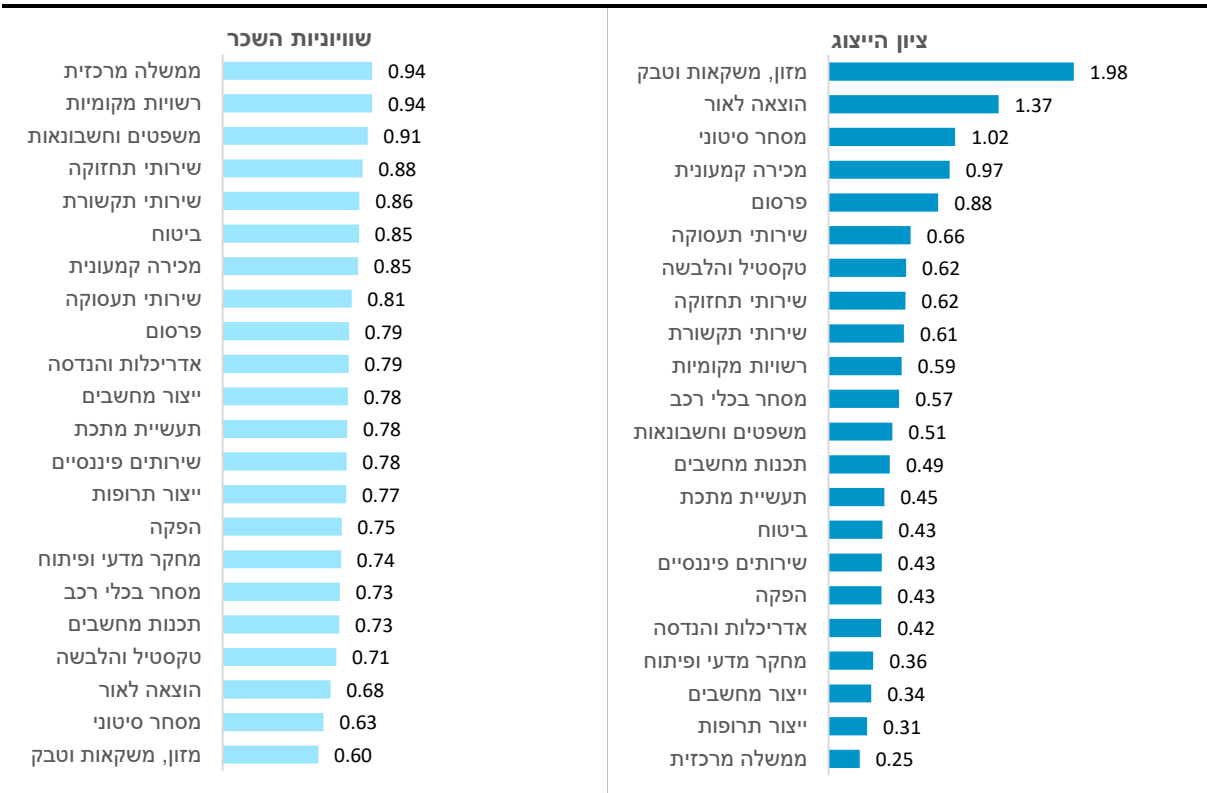


תרשים א.16: ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של חרדים, לפי מין (2017)

נשים חרדיות

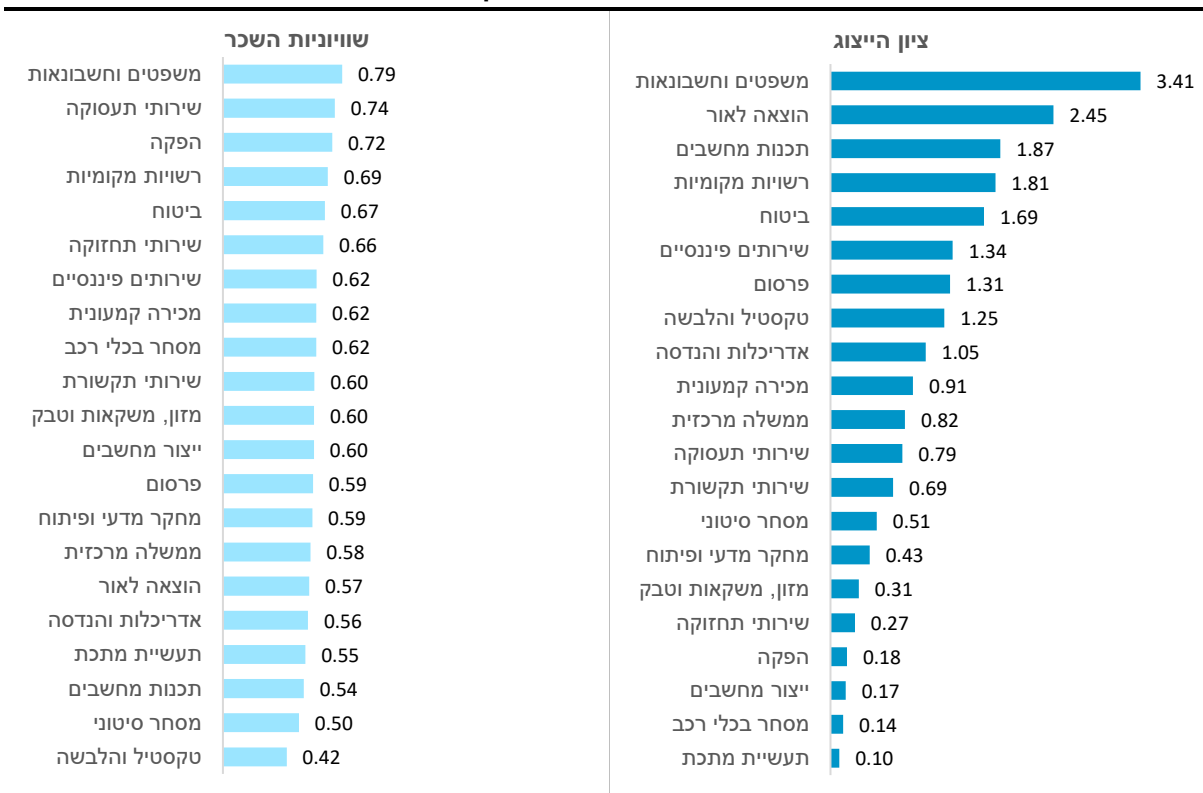


גברים חרדים

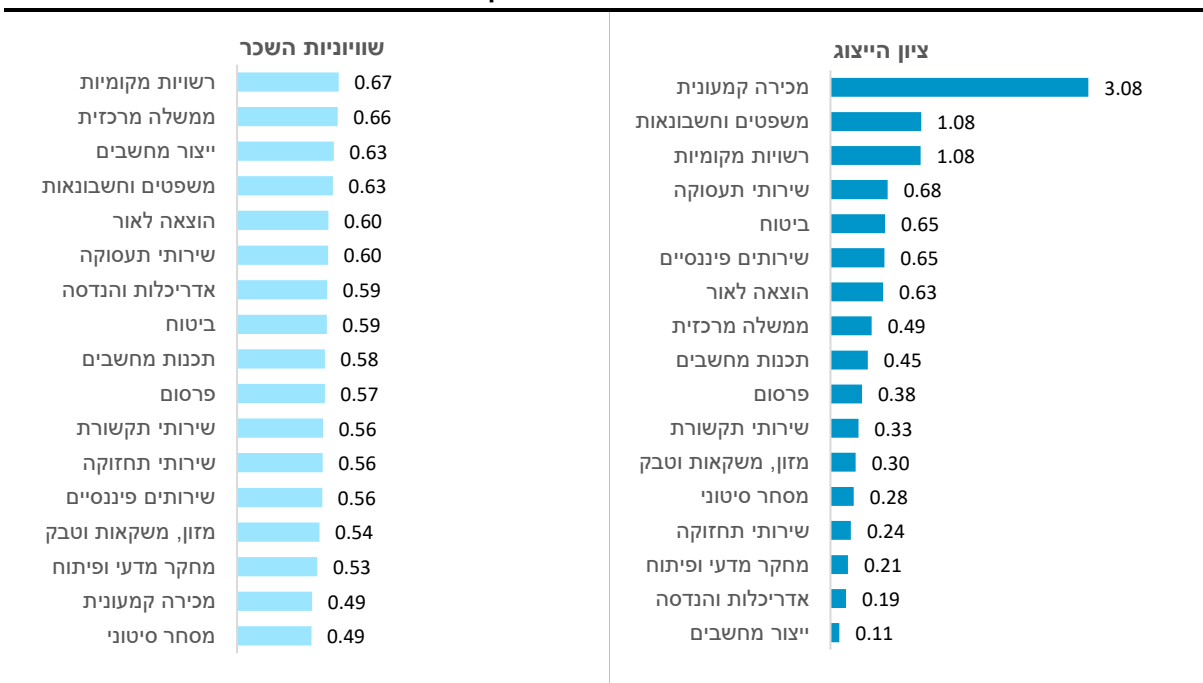


תרשים א.17: ציוני הייצוג ושיוויוניות השכר של נשים חרדיות, לפי השכלה (2017)

נשים חרדיות ללא השכלה אקדמית

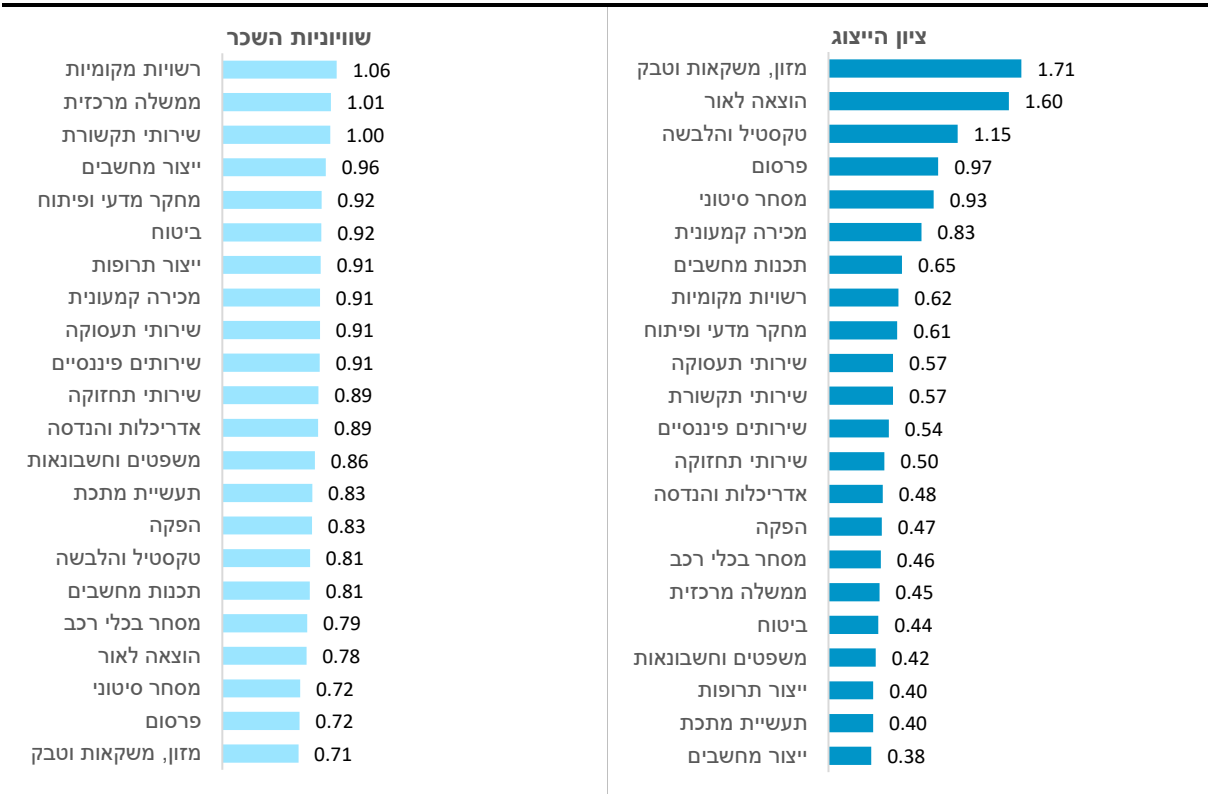


נשים חרדיות עם השכלה אקדמית

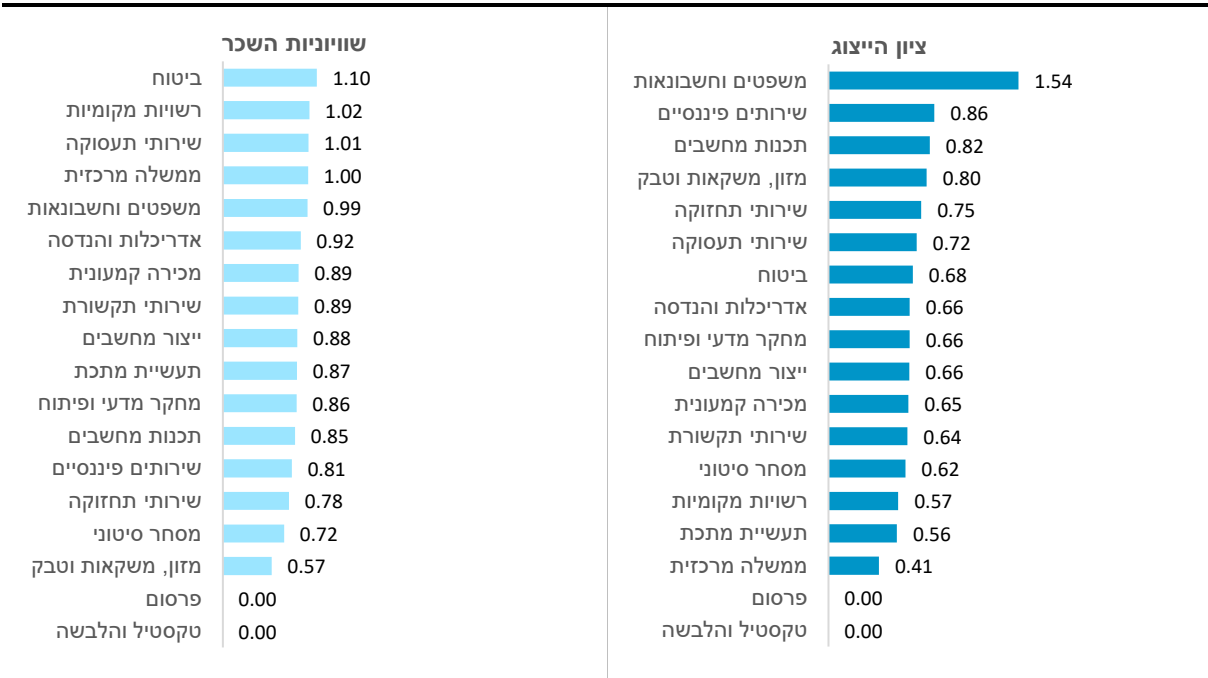


תרשים א.18: ציוני הייצוג ושווינויות השכר של גברים חרדים, לפי השכלה (2017)

גברים חרדים ללא השכלה אקדמית



גברים חרדים עם השכלה אקדמית



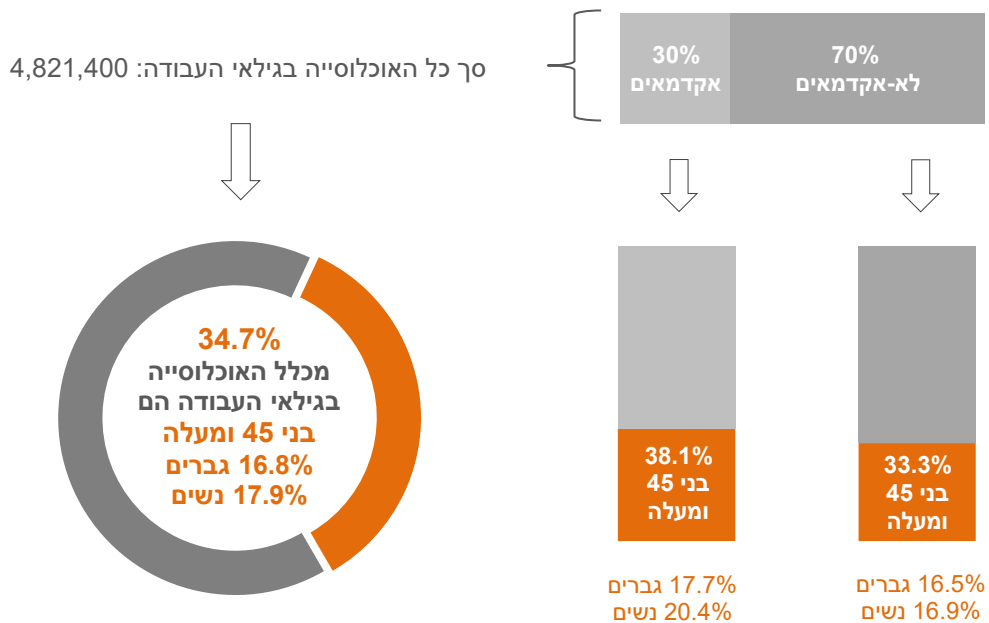
לוח א.10: שכר חודשי ממוצע (ש"ח) של חרדים, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה (2017)

חרדים									ענף כלכלי			מגזר עסקי
גברים			נשים			סך הכול			שם	סיווג	ענף	
השכלה אקדמית	סך הכול	לא	השכלה אקדמית	סך הכול	לא	השכלה אקדמית	סך הכול	לא				
כן	לא	כן	לא	כן	לא	כן	לא	כן	שם	סיווג	ענף	פרטי
11,062	6,890	6,964	10,402	5,878	6,250	10,759	6,742	6,853	מזון, משקאות וטבק	12-10	תעשייה וחרושת	
7,762	7,658	7,762	^	3,962	4,035	^	5,447	5,519	טקסטיל והלבשה	13-14		
^	14,168	16,360	^	^	14,890	21,861	13,788	15,927	ייצור תרופות	21		
15,729	10,148	10,598	^	6,643	7,272	14,627	9,490	9,949	תעשיית מתכת	25-24		
24,489	13,959	17,322	17,714	8,742	11,380	22,676	12,437	15,633	ייצור מחשבים	26		
^	9,119	9,256	^	7,157	7,258	11,031	8,691	8,796	מסחר בכלי רכב	45	מסחר סיטוני וקמעוני	
14,897	8,506	8,756	10,063	5,917	6,222	12,479	7,630	7,877	מסחר סיטוני	46		
10,333	6,379	6,476	5,710	4,344	4,403	7,315	5,345	5,413	מכירה קמעונית	47		
^	7,700	7,810	8,202	5,620	5,835	8,696	6,473	6,627	הוצאה לאור	58	מידע ותקשורת	
^	8,969	9,671	^	7,776	9,543	^	8,654	9,632	הפקה	60-59		
19,894	12,310	12,972	12,617	7,430	7,898	15,962	9,719	10,274	שירותי תקשורת	61		
23,147	15,094	17,667	15,671	9,937	10,947	19,034	11,336	13,035	תכנות מחשבים	62		
20,944	15,603	17,757	14,396	10,662	11,881	16,829	12,134	13,784	שירותים פיננסיים	64	שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	
21,793	10,618	12,865	11,602	7,782	8,283	14,840	8,401	9,351	ביטוח	66-65		
14,046	6,893	10,795	8,867	6,320	6,828	10,873	6,386	7,574	משפטים וחשבונאות	69	שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים	
15,706	10,180	11,509	10,120	6,439	6,769	13,537	7,669	8,523	אדריכלות והנדסה	71		
26,161	15,512	20,092	15,901	9,944	12,611	21,898	13,295	17,057	מחקר מדעי ופיתוח	72		
*	6,141	8,932	8,819	5,088	5,402	*	5,552	6,945	פרסום	73		
8,226	3,878	4,137	4,872	3,168	3,329	5,939	3,477	3,674	שירותי תעסוקה	78	שירותי תמיכה וניהול	
5,517	5,242	5,251	3,979	3,893	3,897	4,867	4,789	4,792	שירותי תחזוקה	81		
12,115	8,497	8,888	7,936	5,554	5,933	8,726	6,340	6,689	רשויות מקומיות			ציבורי
14,687	12,101	13,090	9,679	6,960	8,311	11,030	8,866	9,861	ממשלה מרכזית			

פחות מ-40 שכירים/ות בקבוצה ^ חמשת הענפים עם השכר הגבוה * ייצוג נמוך. הנתון אינו מוצג מטעמי סודיות ומהימנות סטטיסטית.

בני ובנות 45 ומעלה

תרשים א.19: אחוז בני 45 ומעלה מכלל האוכלוסייה בישראל ומכלל האוכלוסייה בגילאי העבודה (18-64), לפי השכלה (אחוזים בקבוצה המתאימה) (2017)



מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, שנתון סטטיסטי לישראל 2018, לוח 2.5.

בני 45 ומעלה מהווים כ-35% מכלל האוכלוסייה בגילאי העבודה, אחוז הגבוה מחלקם בכלל האוכלוסייה בישראל (30.7%). מתוכם, אחוז הנשים גבוה מאחוז הגברים (17.9% לעומת 16.8%). מבין האקדמאים בגילאי העבודה בישראל 38.1% הם בני 45 ומעלה, ומתוכם יש יותר נשים מאשר גברים (20.4% מול 17.7%). מבין הלא-אקדמאים בגילאי העבודה בישראל 33.3% הם בגילאי 45 ומעלה. 38.1% מהאקדמאים בגילאי העבודה בישראל הם בני 45 ומעלה, נשים יותר מגברים (20.4% לעומת 17.7%). שני שלישים מהלא-אקדמאים בגילאי העבודה בישראל הם בני 45 ומעלה.

לוח 1.11: ציון מדד הגיוון של בני 45 ומעלה, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה (2017)

בני 45 ומעלה																		ענף כלכלי			מגזר עסקי
ציון שוויוניות שכר**									ציון ייצוג*									שם	סיווג	ענף	
גברים			נשים			סך הכול			גברים			נשים			סך הכול						
השכלה אקדמית	סך הכול ***	קן	השכלה אקדמית	סך הכול ***	קן	השכלה אקדמית	סך הכול ***	קן	השכלה אקדמית	סך הכול ***	קן	השכלה אקדמית	סך הכול ***	קן	השכלה אקדמית	סך הכול ***	קן				
1.59	1.66	1.70	1.00	1.10	1.13	1.36	1.47	1.50	1.49	1.37	1.37	0.81	0.68	0.68	1.12	1.02	1.02	מזון, משקאות וטבק	12-10	תעשייה וחרושת	פרטי
1.84	1.91	1.94	0.80	1.02	0.98	1.17	1.35	1.34	1.05	1.01	1.01	1.60	1.65	1.60	1.34	1.34	1.31	טקסטיל והלבשה	14-13		
1.70	1.34	1.47	1.31	1.02	1.24	1.49	1.21	1.36	0.90	1.33	1.12	0.90	0.87	0.92	0.90	1.10	1.02	ייצור תרופות	21		
1.24	1.40	1.38	0.85	1.05	1.04	1.14	1.34	1.32	2.40	2.35	2.35	0.68	0.47	0.51	1.47	1.40	1.40	תעשיית מתכת	25-24		
1.49	1.61	1.53	0.80	0.84	0.76	1.28	1.29	1.26	1.58	1.55	1.59	0.60	1.06	0.83	1.06	1.30	1.20	ייצור מחשבים	26		
1.70	1.49	1.54	1.14	1.04	1.09	1.56	1.40	1.44	1.63	1.57	1.55	0.50	0.40	0.40	1.03	0.98	0.96	מסחר בכלי רכב	45		
1.67	1.72	1.70	0.99	1.03	1.05	1.37	1.47	1.46	1.22	1.40	1.35	0.83	0.76	0.76	1.01	1.08	1.05	מסחר סטיוני	46		
1.92	1.88	1.92	0.90	1.20	1.17	1.24	1.50	1.49	0.66	0.63	0.63	1.12	0.75	0.78	0.91	0.69	0.71	מכירה קמעונית	47		
1.48	1.62	1.54	0.98	1.22	1.10	1.21	1.41	1.31	0.92	1.03	0.99	0.89	1.10	1.03	0.91	1.07	1.01	הוצאה לאור	58		
2.25	2.83	2.54	1.77	1.94	1.94	2.02	2.50	2.28	0.72	0.83	0.79	0.59	0.48	0.53	0.65	0.65	0.66	הפקה	60-59		
1.91	2.23	2.28	1.46	1.45	1.64	1.76	1.99	2.08	1.19	0.68	0.82	0.50	0.30	0.36	0.82	0.49	0.58	שירותי תקשורת	61		
1.58	1.84	1.70	1.07	1.00	1.08	1.42	1.56	1.50	0.84	0.67	0.79	0.34	0.33	0.35	0.57	0.50	0.57	תכנות מחשבים	62		
2.27	2.43	2.25	1.54	1.81	1.48	1.86	2.00	1.78	0.85	0.89	0.89	0.91	1.97	1.33	0.88	1.44	1.12	שירותים פיננסיים	64		
2.42	2.33	2.49	1.37	1.27	1.19	1.86	1.52	1.59	0.53	0.38	0.45	0.52	1.24	0.94	0.53	0.82	0.70	ביטוח	65-66		
2.01	1.93	2.06	1.11	1.25	0.99	1.53	1.36	1.30	0.45	0.30	0.40	0.45	1.55	0.91	0.45	0.93	0.66	משפטים וחשבונאות	69		
1.71	1.72	1.79	1.00	1.08	1.06	1.42	1.44	1.48	1.29	1.06	1.19	0.77	0.83	0.83	1.01	0.94	1.00	אדריכלות והנדסה	71		
1.65	1.85	1.69	0.91	0.95	0.89	1.44	1.51	1.44	1.15	1.10	1.17	0.40	0.66	0.50	0.75	0.88	0.82	מחקר מדעי ופיתוח	72		
1.76	1.64	1.63	1.06	1.09	1.04	1.40	1.36	1.33	0.39	0.53	0.48	0.36	0.52	0.46	0.37	0.53	0.47	פרסום	73		
1.22	1.47	1.44	0.71	0.89	0.85	0.88	1.05	1.02	0.61	0.49	0.50	1.06	1.16	1.11	0.85	0.83	0.82	שירותי תעסוקה	78		
1.13	1.22	1.23	0.71	0.80	0.80	0.92	1.00	1.00	1.64	1.10	1.13	1.45	1.22	1.19	1.54	1.16	1.16	שירותי תחזוקה	81		
1.99	1.96	1.93	1.45	1.21	1.27	1.63	1.43	1.47	0.84	0.96	0.92	1.52	2.21	1.96	1.20	1.60	1.46	רשויות מקומיות		ציבורי	
2.14	1.73	1.98	1.53	1.28	1.48	1.68	1.46	1.63	0.58	0.99	0.70	1.47	1.47	1.60	1.06	1.24	1.17	ממשלה מרכזית			

חמשת הציונים הגבוהים

* אחוז הקבוצה בענף מתוך סך המועסקים בענף מחולק לאחוז הקבוצה בגילאי העבודה.

** השכר החודשי הממוצע של בני 18-44 בענף (סך הכול/אקדמאים לא-אקדמאים).

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

ממצאים

באופן כללי, שוויניות השכר גבוהה מאוד במדד עבור גילאי 45 ומעלה, וברוב המקרים שכר הקבוצה גבוה משכר קבוצת ההשוואה. זאת מכיוון שקבוצת ההשוואה היא בני 44 ומטה, ולרוב השכר עולה עם הגיל, לפחות בקרב יהודים, לא יוצאי אתיופיה ולא חרדים (המהווים את רוב הקבוצה). השוואה מגדרית לרוב תגלה, ששכרם של גברים בני 45 ומעלה גבוה מקבוצת ההשוואה בהפרש גדול יותר מאשר שכרן של הנשים בקבוצת גיל זו. לנתונים בתת-פרק זה יש חשיבות מיוחדת בהתייחסות למדיניות גיל הפנסיה. הנתונים מדגישים את הפערים המגדריים בשכר ב-20 השנים לפני הפנסיה. נשים מבוגרות לא רק מרוויחות משמעותית פחות מהגברים בכל ענף, הן גם מיוצגות ייצוג יתר בענפים המשלמים שכר נמוך ביותר, כגון ייצור טקסטיל וקמעונות. הנתונים מראים, כי בעוד גברים בגיל 45 ומעלה מרוויחים ברוב הענפים פי 1.5 ויותר מעובדים צעירים, נשים לא חוות עלייה כזו בשכרן. ברוב הענפים שכרן של נשים מבוגרות דומה מאוד לשכרן של נשים צעירות והוא עומד על כשני שלישי משכר הגברים. השכר הנמוך והפער המגדרי הגדול מתבטאים בגודל הפנסיה של נשים וגברים, וכך משפיעים על איכות החיים גם לאחר היציאה ממעגל העבודה.

המגזר הציבורי

- במגזר הציבורי קיים ייצוג יתר לנשים בגילאי 45 ומעלה, בייחוד נשים לא-אקדמאיות ברשויות המקומיות, המיוצגות יותר מפי שניים משיעורן בכוח העבודה הלא-אקדמי. בקרב גברים, אקדמאים בני 45 ומעלה מיוצגים בייצוג כמעט שוויוני ביחס לחלקם בכוח העבודה, אך גברים לא-אקדמאים נמצאים בייצוג נמוך – 84% משיעורם בכוח העבודה הלא-אקדמי ברשויות המקומיות, ו-58% בלבד בממשלה המרכזית.
- כל בני ה-45 ומעלה מרוויחים שכר גבוה מקבוצת ההשוואה, שכירים בגילאי 44 ומטה (על פי השכלה), אולם שכרם של הגברים המבוגרים גבוה משכר קבוצת ההשוואה בהפרש גדול יותר מאשר שכרן של הנשים. בולטים בייחוד גברים אקדמאים בני 45 ומעלה. למרות הייצוג הנמוך מאוד שלהם בממשלה המרכזית, הם מרוויחים יותר מפי שניים מהשכירים האקדמאים בגילאי 44 ומטה. אצל נשים אקדמאיות הפער הוא פי 1.5 מהשכירים האקדמאים בגילאי 44 ומטה.

דפוסי ייצוג ובידול תעסוקתי

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

הנשים האקדמאיות בגילאי 45 ומעלה נמצאות בייצוג יתר במגזר הפרטי בארבעת הענפים המשלמים את השכר הנמוך במשק: ייצור טקסטיל, מכירה קמעונית, ושירותי תחזוקה ותעסוקה. לדוגמה, בענף הקמעונות נשים אקדמאיות בנות 45 ומעלה מיוצגות בייצוג יתר ביחס לשיעורן בכוח העבודה בישראל, והן מרוויחות 6,932 ש"ח בחודש. גברים אקדמאים בני 45 ומעלה נמצאים בייצוג חסר בענף זה, המתבטא בשני שלישים בלבד משיעורם בכוח העבודה, והם מרוויחים יותר מכפליים מהנשים - 17,844 ש"ח בחודש. אם כך, הפרשי השכר המגדריים נוצרים פעמיים: הן בייצוג היתר של נשים מבוגרות בענפי השכר הנמוך והן בפערי השכר המגדריים בענפים אלו.

ציוני המדד והקשר בין ציוני ייצוג ושוויניות שכר

נשים בנות 45 ומעלה

- במקום הראשון בדירוג הייצוג של נשים מבוגרות אקדמאיות נמצא ענף ייצור הטקסטיל, ובדירוג הלא-אקדמאיות הוא מדורג שלישי. לעומת זאת, במדד שוויוניות השכר ענף הטקסטיל מדורג במקום ה-20 עבור האקדמאיות ובמקום ה-17 עבור הלא-אקדמאיות. נשים אקדמאיות בנות 45 ומעלה מיוצגות בענף ייצור טקסטיל פי 1.6 מייצוגן בכוח העבודה, ושכרן הוא 7,655 ש"ח בחודש, המהווה 80% בלבד משכר השכירים האקדמאים בענף בגילאי 44 ומטה. לשם השוואה, גברים אקדמאים בני 45 ומעלה בענף מרוויחים כפליים: 15,198 ש"ח - שכר שהוא גם כמעט 200% משכר אותה קבוצת השוואה. נשים לא-אקדמאיות בנות 45 ומעלה בענף ייצור טקסטיל מרוויחות שכר זהה לכוח העבודה הלא אקדמאי בני 44 ומטה, העומד על 7,013 ש"ח בחודש.
- הממשלה המרכזית והרשויות המקומיות נמצאות במקום השני והשלישי בייצוג האקדמאיות בגילאי 45 וגם בחמישייה הפותחת של מדד שוויוניות השכר שלהן. נשים אקדמאיות בגילאי 45 ומעלה במגזר הציבורי מרוויחות בערך פי 1.5 מקבוצת השוואה הצעירה. למרות המיקום הגבוה של המגזר הציבורי במדד שוויון השכר יש לשים לב לפער המגדרי: גברים אקדמאים בני 45 ומעלה מרוויחים במגזר הציבורי פי שניים מאותה קבוצת השוואה.
- עבור נשים מבוגרות ללא השכלה אקדמית הרשויות המקומיות נמצאות במקום הראשון במדד הייצוג (והשמיני בשוויון השכר) והממשלה המרכזית נמצאת במקום החמישי (והרביעי בשוויוניות השכר). שוויוניות שכרן של הנשים המבוגרות האקדמאיות במגזר הציבורי גבוהה מזו של הלא-אקדמאיות.
- ענף שירותים פיננסיים בולט במיקומים גבוהים במדד: במקום השני הן במדד הייצוג והן במדד שוויוניות השכר של נשים מבוגרות לא-אקדמאיות. נשים אלו מיוצגות בשירותים פיננסיים פי שניים משיעורן בכוח העבודה ומרוויחות כמעט פי שניים מהשכירים הלא-אקדמאים הצעירים בענף. לצורך השוואה, הייצוג של גברים מבוגרים בשירותים פיננסיים הוא ייצוג חסר (90% משיעורם בשוק בעבודה), אך הם מרוויחים פי 2.5 מהשכירים הלא-אקדמאים הצעירים בענף. ענף שירותים פיננסיים מדורג גם במקום השני של אקדמאיות, אולם הייצוג שלהן בענף נמוך (90% משיעורן בכוח העבודה).
- הענף שמשלם את השכר השוויוני ביותר לנשים בגילאי 45 ומעלה (בעלות וחסרות תואר אקדמי) הוא ענף ההפקה, אולם השכר השוויוני ניתן למיעוט, שכן הענף מדורג נמוך במדד הייצוג של שתי הקבוצות. שיעור הנשים המבוגרות בענף קטן בחצי משיעורן בכוח העבודה.

גברים בני 45 ומעלה

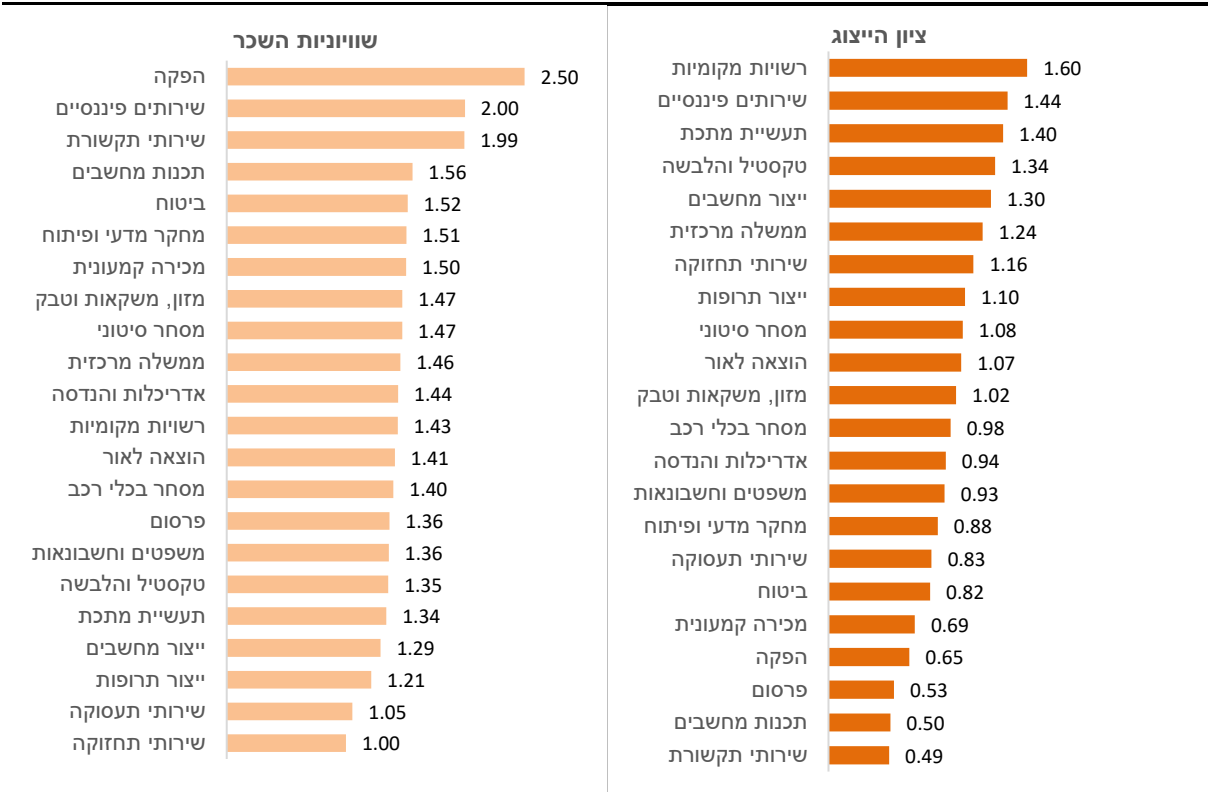
- במקום הראשון במדד הייצוג של גברים מבוגרים נמצא ענף תעשיית המתכת. שיעור הגברים המבוגרים בענף זה הוא כמעט פי 2.5 משיעורם בכוח העבודה. בניגוד לייצוג הגבוה, ענף תעשיית המתכת מדורג במקום ה-21 במדד שוויוניות השכר. שכרם של המבוגרים הלא-אקדמאים בתעשיית המתכת הוא 13,282 ש"ח - גבוה פי 1.4 מזה של קבוצת ההשוואה הצעירה. שכרם של האקדמאים הוא 18,770 ש"ח, גבוה פי 1.2 משכר קבוצת ההשוואה הצעירה. ענף המסחר בכלי רכב מדורג גם הוא בשלישייה הראשונה בקרב גברים מבוגרים, עם וכלי השכלה אקדמית, ובמקומות ה-14 וה-18, בהתאמה, במדד שוויוניות השכר. בשלישייה הפותחת במדד שוויוניות השכר של הגברים בני 45 ומעלה נמצאים ענף ההפקה והשירותים הפיננסיים – כמו אצל נשים, וענף הביטוח. בשלושתם הם מרוויחים יותר מכפליים מקבוצת הגיל הצעירה. הפרש השכר הגבוה ביותר הוא לגברים לא-אקדמאים בענף ההפקה, המרוויחים פי 2.8 מכוח העבודה הצעיר בענף. סביר להניח, שנתון זה משקף את השכר הנמוך מאוד של הצעירים בענף, כפי שנידון בפרק ג'. בשלושתם הם גם נמצאים בתת-ייצוג. הייצוג הנמוך ביותר הוא בביטוח – שיעורם של השכירים המבוגרים הלא-אקדמאים הוא 38% משיעורם בכוח העבודה, ושל האקדמאים - 53%.

מיקום חמשת הענפים משלמי השכר הגבוה ביותר

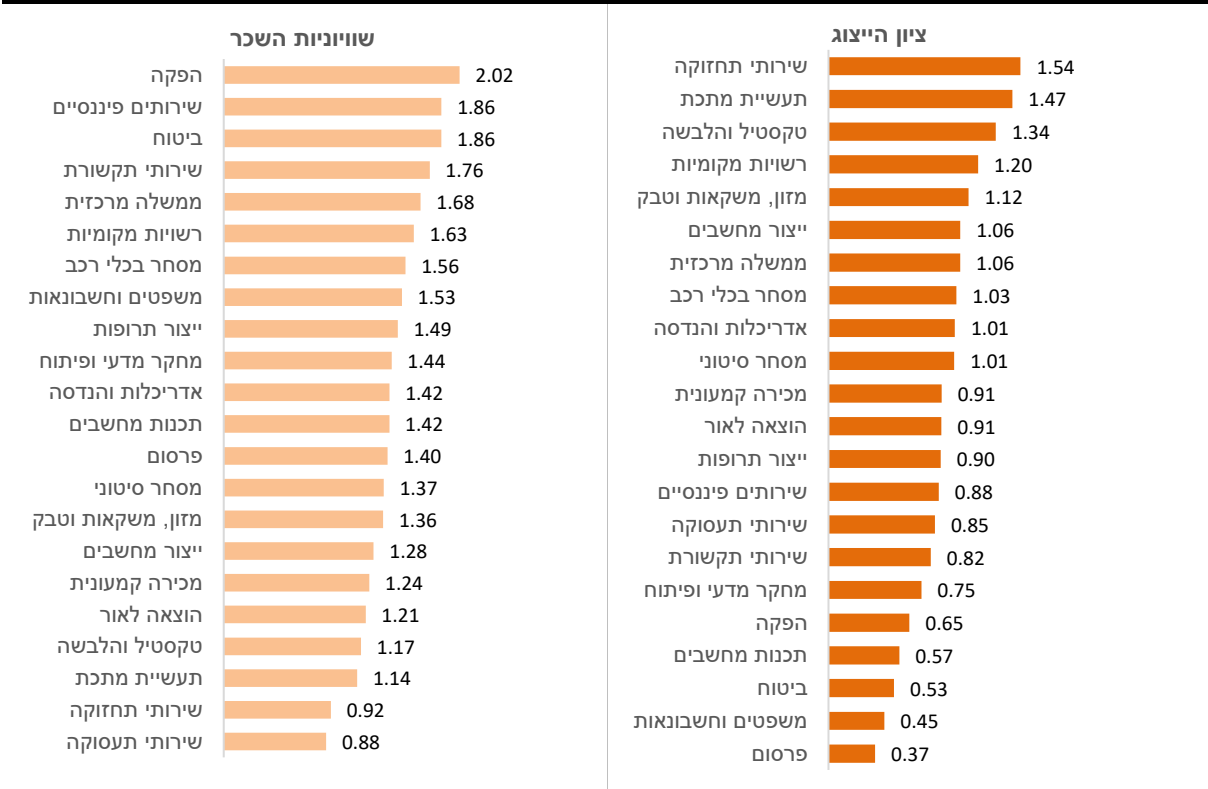
- לנשים אקדמאיות מבוגרות יש ייצוג חסר בכל חמשת הענפים המשלמים את השכר הגבוה מבין ענפי המדד, ולנשים מבוגרות לא-אקדמאיות יש ייצוג חסר בשלושה מתוך חמשת ענפי השכר הגבוה ביותר במגזר הפרטי: ייצור תרופות, מחקר מדעי ופיתוח ותכנות מחשבים, באחרון שיעורן הוא רק שליש משיעורן בכוח העבודה ושכרן שווה לשכר כוח העבודה הצעיר. מלבד שירותים פיננסיים, אף אחד מענפי השכר הגבוה אינו נמצא בחמישייה הגבוהה של מדדי הייצוג ושוויוניות השכר של נשים מבוגרות. לגברים מבוגרים יש ייצוג טוב יותר משל נשים בחמשת הענפים משלמי השכר הגבוה. לגברים חסרי השכלה אקדמית ייצוג חסר בתכנות מחשבים (שם הייצוג שלהם הוא 67% מייצוגם בכוח העבודה, אולם שכרם החודשי גבוה פי 1.8 משכר הצעירים עד גיל 45, ופי 1.5 משכר הנשים האקדמאיות המבוגרות בענף, ועומד על 38,516 ש"ח). לגברים מבוגרים עם השכלה אקדמית ייצוג חסר בייצור תרופות, בשירותים פיננסיים ובתכנות מחשבים. ענף ייצור מחשבים הוא היחיד שנמצא בחמישייה העליונה במדד הייצוג של גברים מבוגרים.

תרשים א.20: ציוני הייצוג ושיוויוניות השכר של בני 45 ומעלה, לפי השכלה (2017)

בני 45 ומעלה ללא השכלה אקדמית

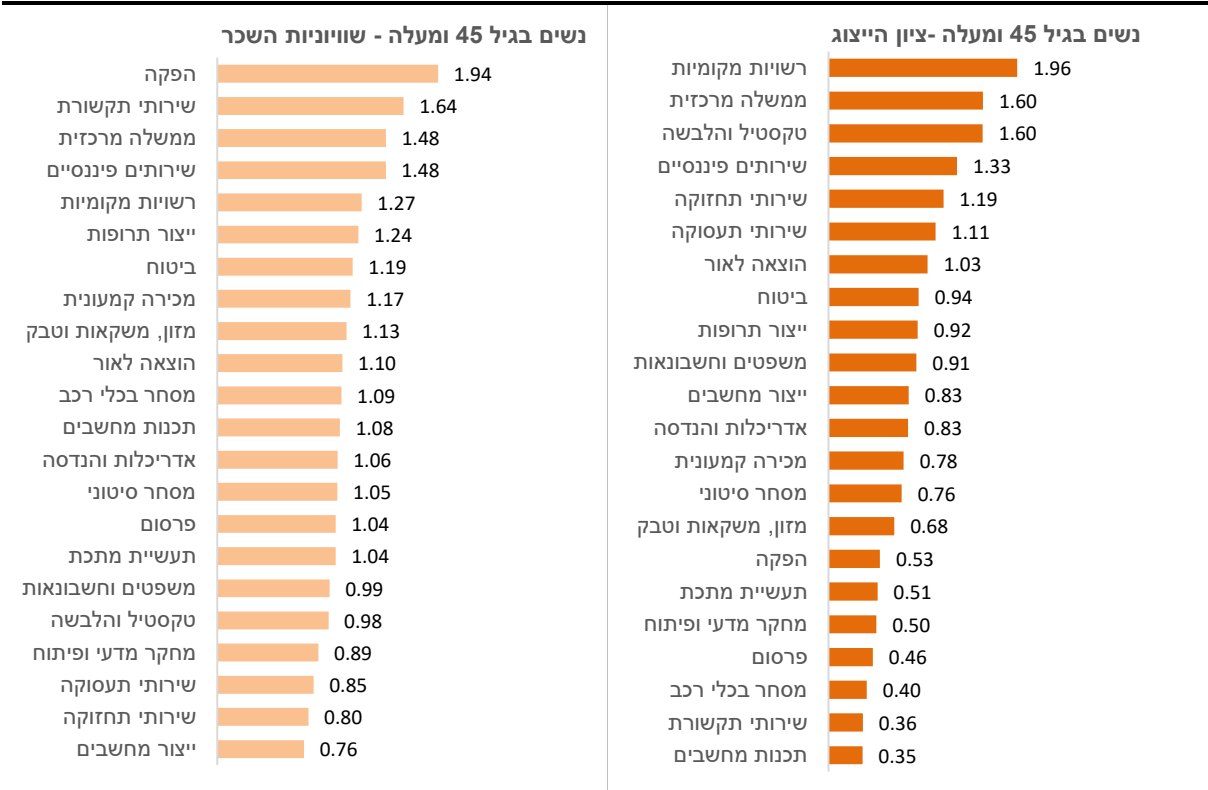


בני 45 ומעלה עם השכלה אקדמית

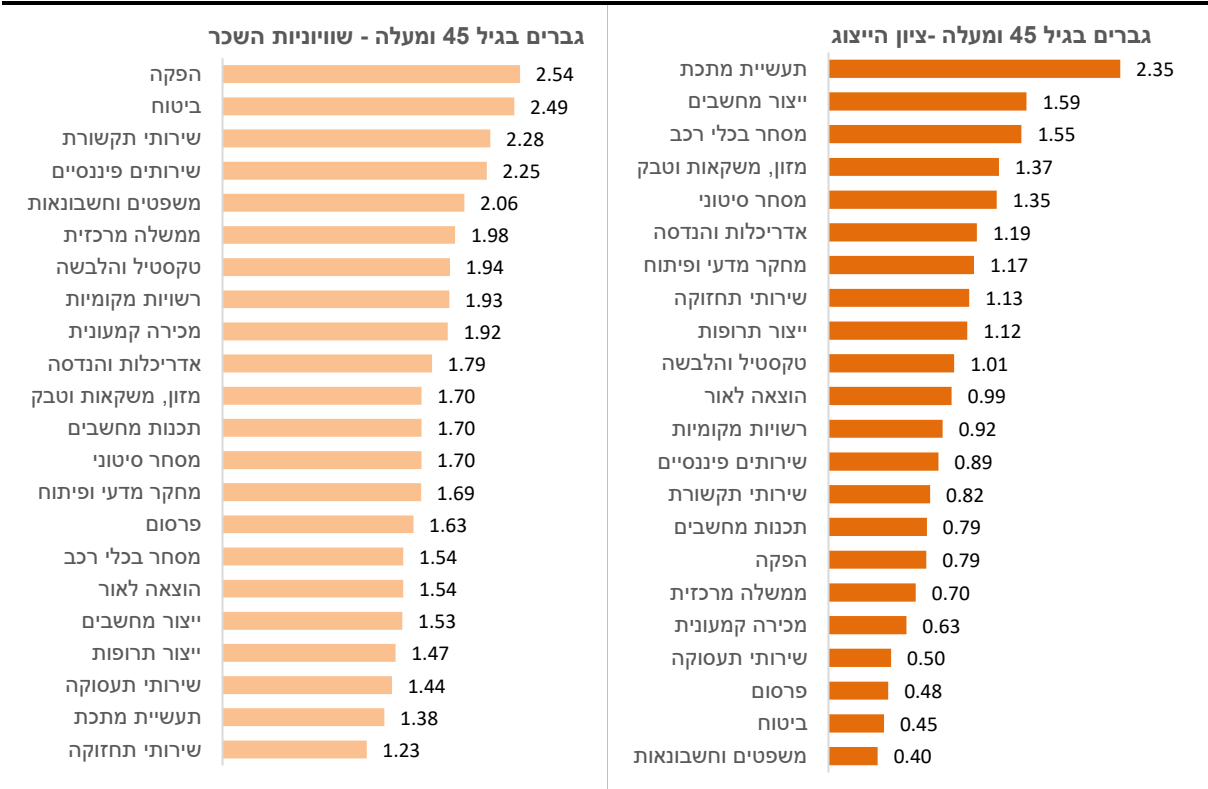


תרשים א.21: ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של בני 45 ומעלה, לפי מין (2017)

נשים בגיל 45 ומעלה

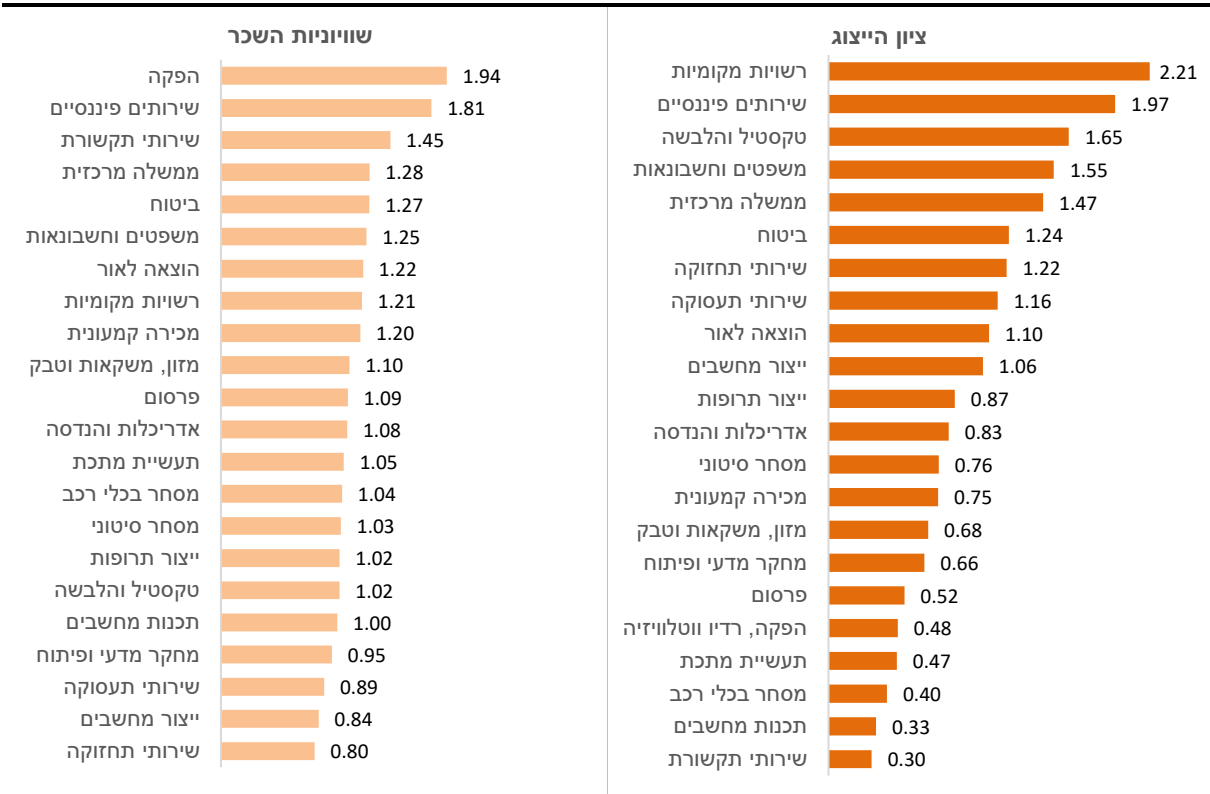


גברים בני 45 ומעלה

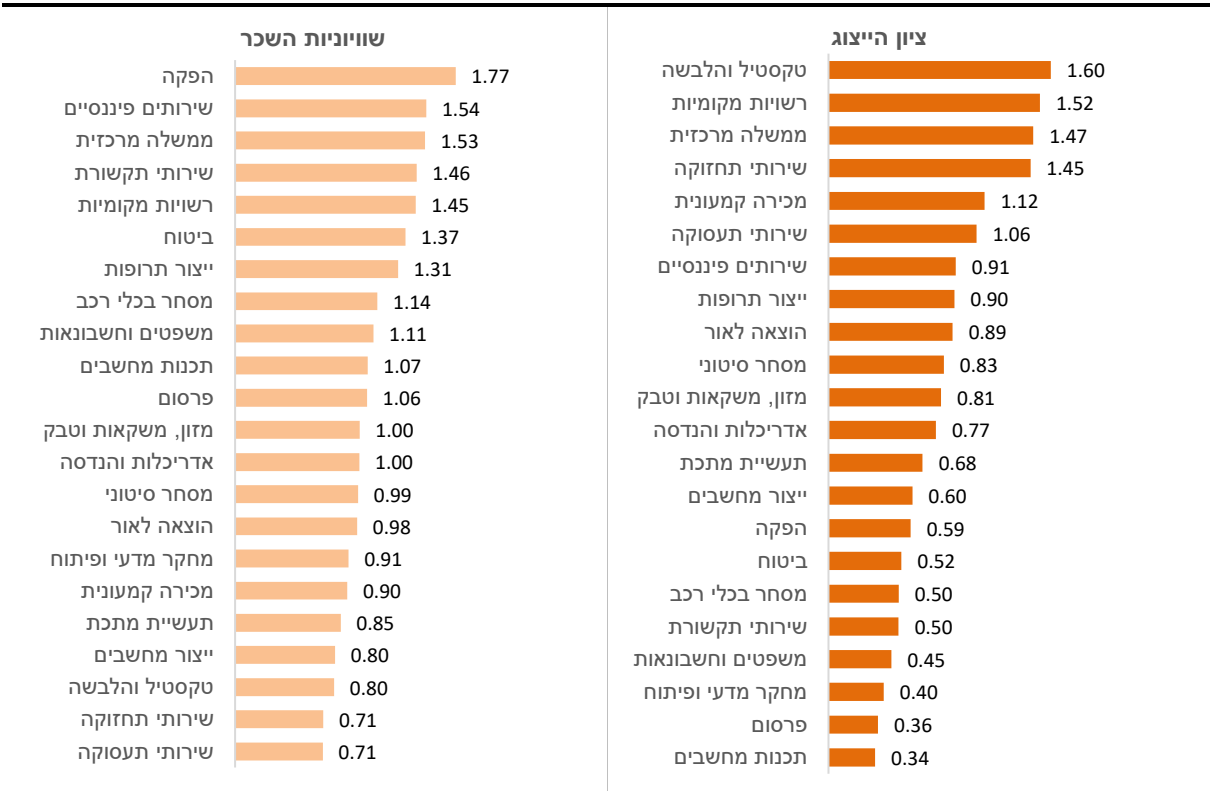


תרשים א.22: ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של נשים בנות 45 ומעלה, לפי השכלה (2017)

נשים בנות 45 ומעלה ללא השכלה אקדמית

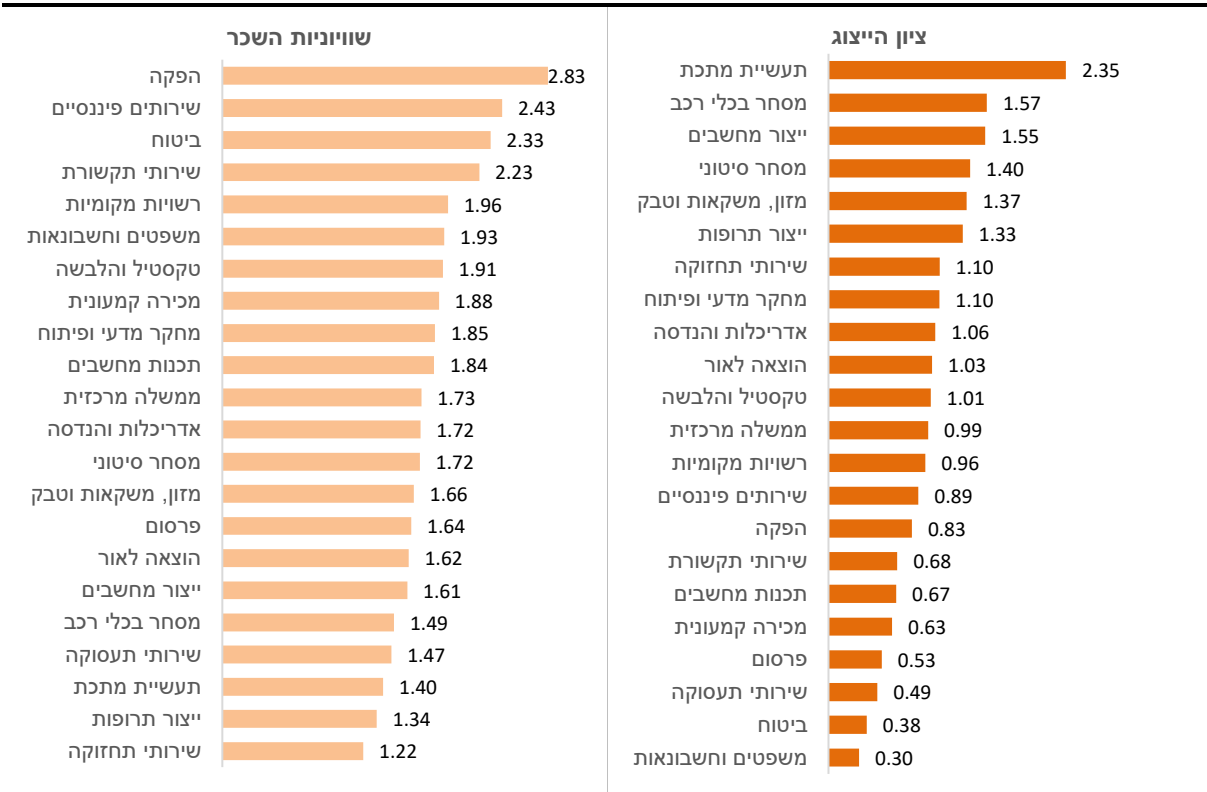


נשים בנות 45 ומעלה עם השכלה אקדמית

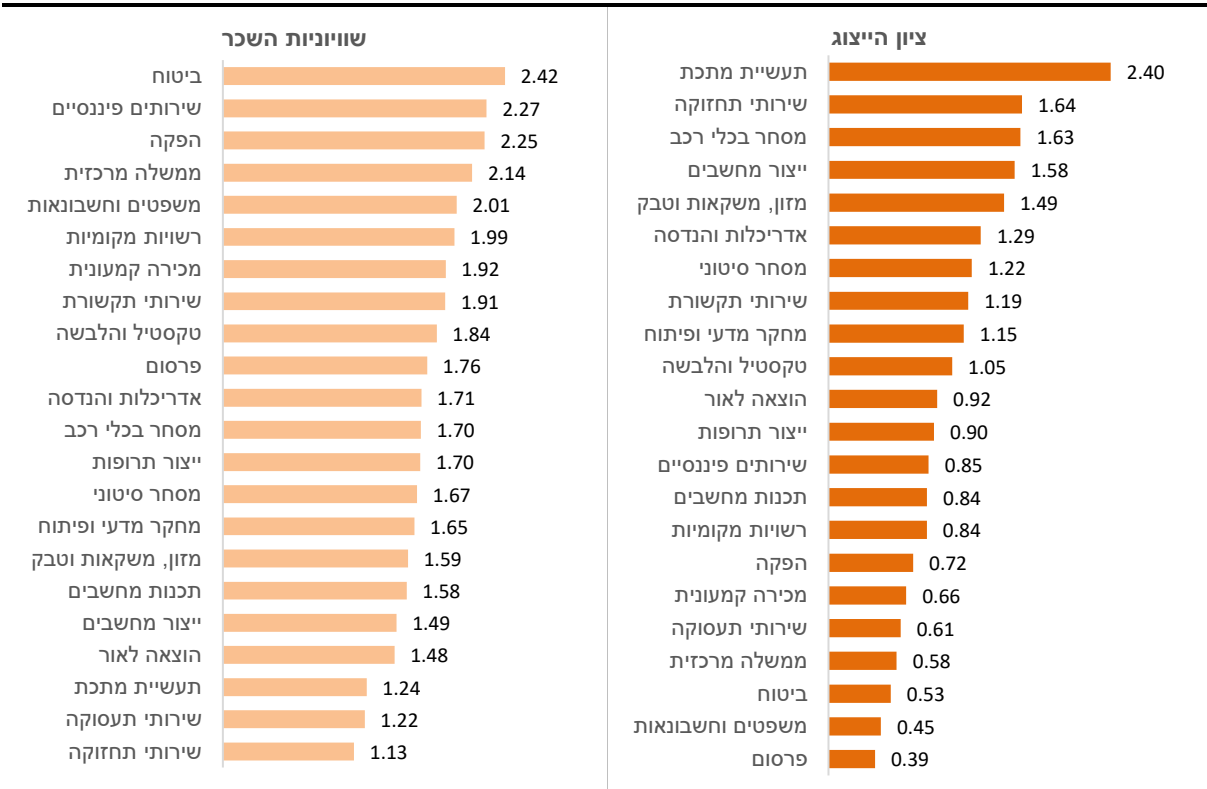


תרשים א.23: ציוני הייצוג ושיוויוניות השכר של גברים בני 45 ומעלה, לפי השכלה (2017)

גברים בני 45 ומעלה ללא השכלה אקדמית



גברים בני 45 ומעלה עם השכלה אקדמית



לוח א.12: שכר חודשי ממוצע (ש"ח) של בני 45 ומעלה, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה (2017)

בני 45 ומעלה									ענף כלכלי			מגזר עסקי
גברים			נשים			סך הכול			שם	סיווג	ענף	
השכלה אקדמית	סך הכול	לא	השכלה אקדמית	סך הכול	לא	השכלה אקדמית	סך הכול	לא				
כן	לא	כן	לא	כן	לא	כן	לא	כן	שם	סיווג	ענף	פרטי
23,878	12,196	14,049	15,052	8,089	9,395	20,480	10,807	12,438	מזון, משקאות וטבק	12-10	תעשייה וחרושת	
15,198	13,195	15,198	7,655	7,013	7,655	10,466	9,331	10,466	טקסטיל והלבשה	14-13		
36,362	18,590	26,225	28,074	14,106	22,036	31,904	16,795	24,263	ייצור תרופות	21		
18,770	13,282	14,498	12,886	10,022	10,917	17,325	12,730	13,827	תעשיית מתכת	25-24		
35,671	19,205	28,304	19,210	10,031	14,051	30,638	15,433	23,213	ייצור מחשבים	26		
24,740	13,653	14,845	16,624	9,507	10,510	22,606	12,792	13,918	מסחר בכלי רכב	45	מסחר סיטוני וקמעוני	
28,102	15,575	17,960	16,653	9,340	11,172	23,067	13,356	15,423	מסחר סיטוני	46		
17,844	10,910	11,870	8,409	6,932	7,235	11,598	8,722	9,230	מכירה קמעונית	47		
18,324	12,617	14,744	12,181	9,503	10,511	15,086	10,988	12,523	הוצאה לאור	58	מידע ותקשורת	
28,670	22,312	24,682	22,612	15,296	18,874	25,722	19,713	22,246	הפקה	60-59		
33,524	22,659	26,996	25,609	14,756	19,343	30,921	20,226	24,575	שירותי תקשורת	61		
38,516	29,024	35,436	25,995	15,756	22,496	34,556	24,601	31,271	תכנות מחשבים	62		
43,600	26,766	37,582	29,567	19,901	24,703	35,828	22,007	29,647	שירותים פיננסיים	64	שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	
39,503	22,327	30,974	22,310	12,222	14,820	30,339	14,552	19,819	ביטוח	66-65		
25,048	12,868	21,193	13,865	8,349	10,142	19,025	9,074	13,340	משפטים וחשבונאות	69	שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים	
23,926	15,297	20,116	14,005	9,626	11,911	19,880	12,780	16,635	אדריכלות והנדסה	71		
43,329	25,950	39,256	23,993	13,382	20,600	37,806	21,170	33,467	מחקר מדעי ופיתוח	72		
25,106	12,397	16,330	15,179	8,237	10,434	20,041	10,308	13,355	פרסום	73		
9,114	5,722	6,477	5,271	3,453	3,798	6,550	4,111	4,597	שירותי תעסוקה	78	שירותי תמיכה וניהול	
7,317	6,494	6,601	4,603	4,261	4,302	5,948	5,306	5,385	שירותי תחזוקה	81		
17,899	11,938	13,969	13,057	7,374	9,164	14,621	8,733	10,635	רשויות מקומיות		ציבורי	
23,871	17,184	21,481	17,025	12,676	16,045	18,769	14,458	17,632	ממשלה מרכזית			

חמשת הענפים עם השכר הגבוה

פרק ב'

ייצוג ושכר של ערבים, חרדים ויוצאי אתיופיה לפי מחוז מגורים

הקדמה

בפרק זה יפורטו נתוני הייצוג בשוק העבודה והשכר של שלוש קבוצות המיעוט ערבים, חרדים ויוצאי אתיופיה. הצגת תמונת הגיוון לפי אזורים גיאוגרפיים היא בעלת חשיבות רבה. שיעורן של קבוצות המיעוט בכל מחוז גיאוגרפי הוא שונה, וקיימים הבדלים משמעותיים במאפיינים של כל מחוז בהיבטים של קרבה למקומות תעסוקה, גישה לתחבורה ולתשתיות מתאימות ואפשרות של ניידות תעסוקתית והשכלתית. הפילוח הגיאוגרפי מאפשר לתאר באופן מדויק יותר את מצב הגיוון של קבוצות המיעוט.

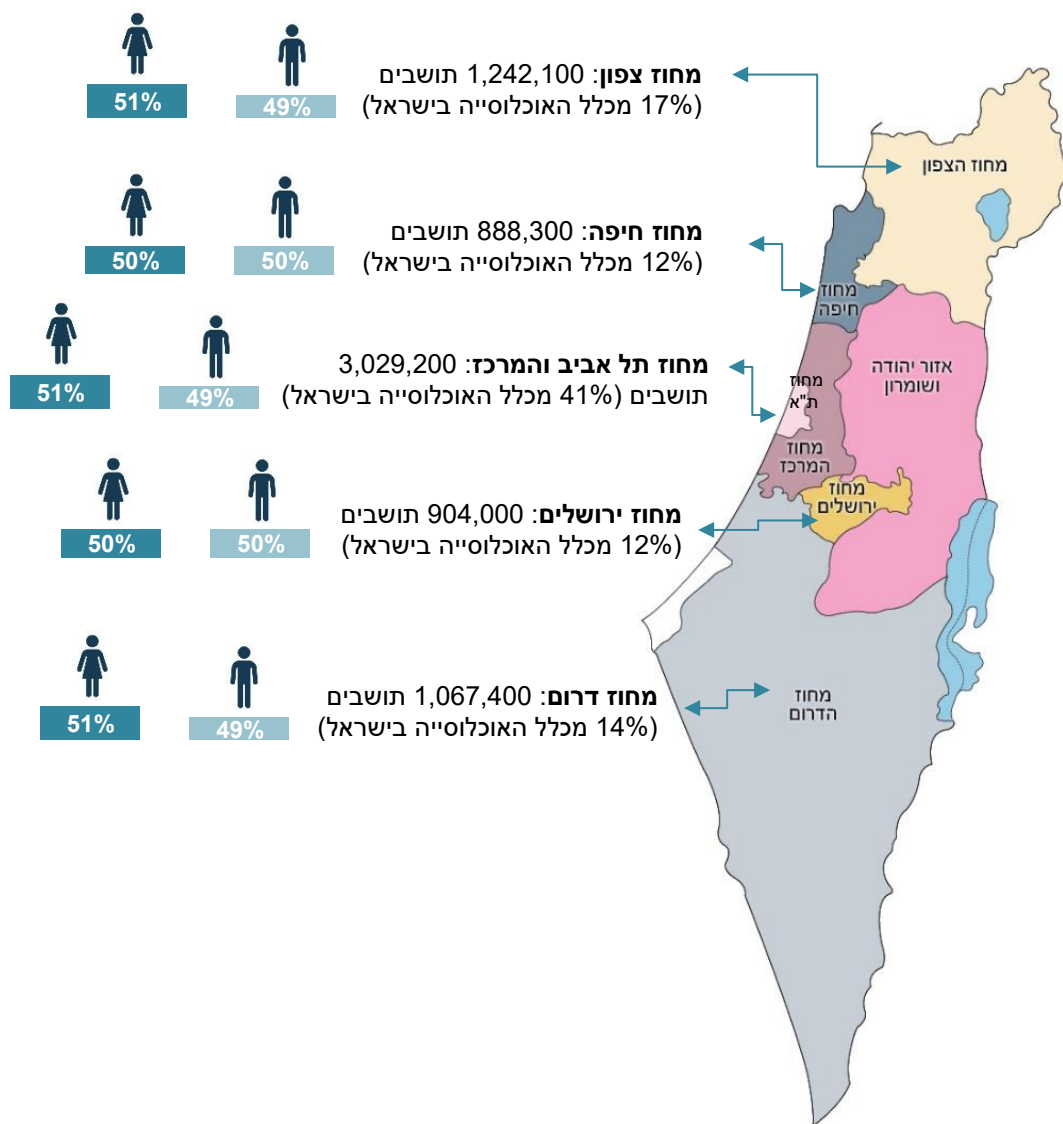
בפרק זה תוצג סקירה של מאפייני המחוזות בהיבטים של היצע האוכלוסייה בגילאי העבודה, של מאפייני הייצוג של קבוצות הגיוון בכל מחוז (המייצג גם את הביקוש של העובדים) ושל שיעורי התעסוקה שלהן בחמשת ענפי הכלכלה המובילים בכל מחוז (ראו תרשים ב.2) וכן של השוני בשכר בין המחוזות. המחוזות שנסקרו הם: מחוז צפון, מחוז חיפה, מחוז תל-אביב והמרכז, מחוז ירושלים ומחוז דרום. ניתוח הגיוון בפרק זה נעשה על כל האוכלוסייה המועסקת במחוזות בגילאים 18-64, בכל המשק וענפי הכלכלה כאחד, ללא הבחנה ממוקדת בענפים שנבחרו למדד הגיוון בפרק הראשון.

ממצאים מרכזיים

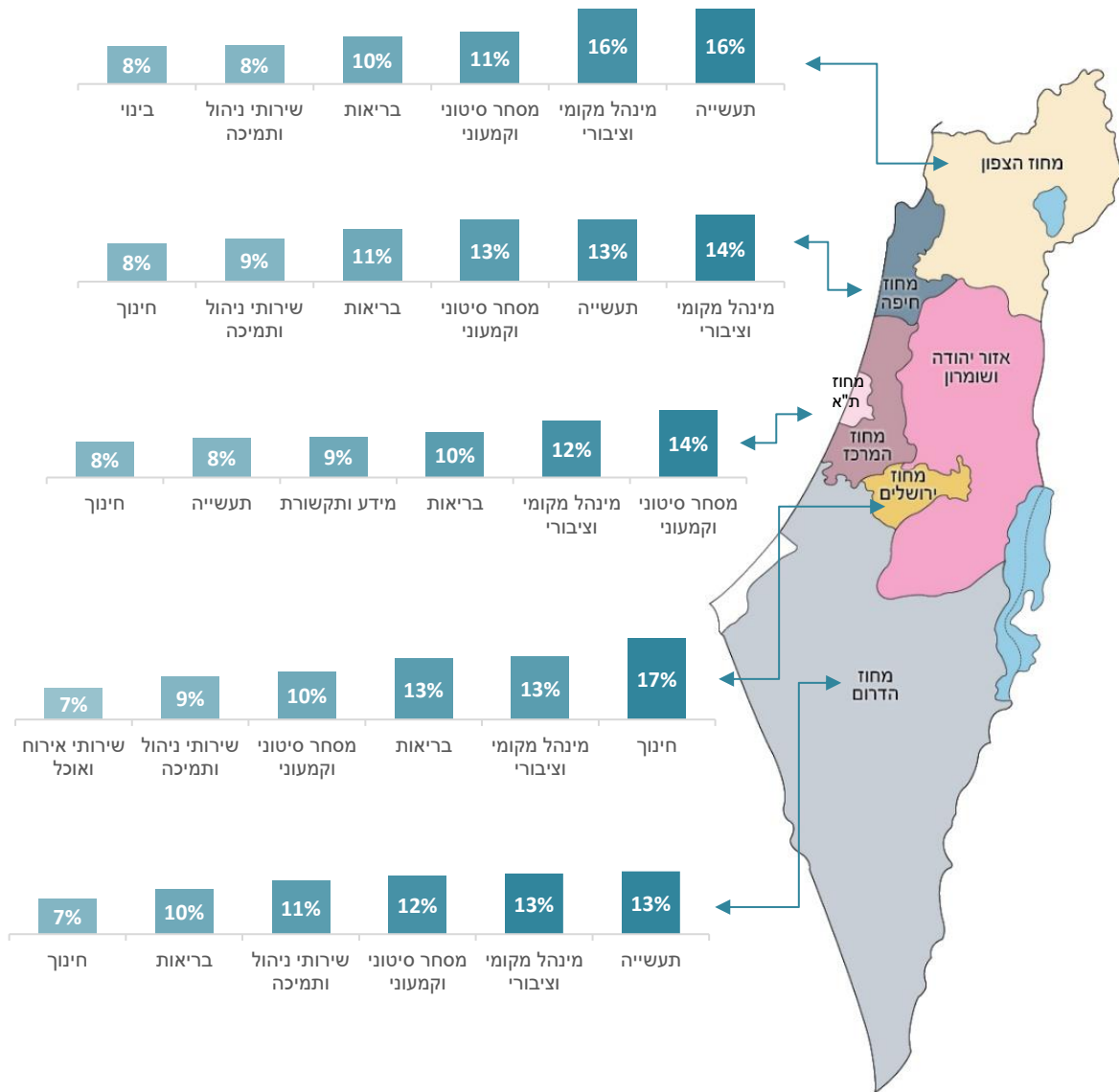
- מבחינת הרכב האוכלוסייה, מחוז ירושלים הוא המגוון ביותר ומחוז תל אביב והמרכז הוא המחוז הכי פחות מגוון. במחוז ירושלים 55% מהאוכלוסייה בגילאי העבודה (18-64) היא מקבוצות המיעוט (ערבים, חרדים ויוצאי אתיופיה), ולאחריו מחוז צפון עם 50%. במחוז חיפה 30% מהאוכלוסייה היא מקבוצות המיעוט ובמחוז דרום - 25%. במחוז תל-אביב והמרכז רק 14% מהאוכלוסייה בגילאי העבודה היא מקבוצות המיעוט.
- במחוזות המאופיינים בתעסוקה מסורתית, במפעלים ובחברות Low-tech – ציון הייצוג גבוה מאוד וקיים ייצוג יתר לכל קבוצות הגיוון. במחוז תל-אביב והמרכז, שהתעסוקה בו חדשנית וטכנולוגית יותר, ציוני הייצוג של קבוצות המיעוט נמוכים לעומת יתר המחוזות.
- גודל קבוצת הגיוון המתגוררת במחוז אינה קשורה בהכרח לשיעור הייצוג בשוק העבודה במחוז. למשל, במחוז ירושלים נמצאו שיעורים נמוכים של האוכלוסייה הערבית וכן של גברים חרדים. במחוז תל-אביב והמרכז נמצאו פחות יוצאי אתיופיה בשוק התעסוקה. במחוז דרום, לעומתם, נמצא שילוב פורה של נשים ערביות משכילות.
- השכר של נשים מקבוצות המיעוט נמוך משכר הגברים של אותן קבוצות מיעוט בכל המחוזות, וכמעט זהה בין כל הנשים בכל המחוזות. לעומתן, השכר של גברים מקבוצות המיעוט שונה ממחוז למחוז.
- התשואה להשכלה, הן מבחינת ייצוג והן מבחינת שכר, גבוהה ביותר לנשים ערביות בעיקר במחוזות צפון, חיפה ודרום. השכלה מקדמת את הנשים הערביות במחוזות אלו.

- השילוב והכמות של קבוצות הגיוון במחוז תורמים לשוויוניות השכר של קבוצות הגיוון, בעיקר בקרב הגברים - במחוזות צפון, חיפה והדרום כמעט שאין פערי שכר לאקדמאים הגברים הערבים לעומת יתר האוכלוסייה היהודית. במחוז צפון ובמחוז דרום גברים ערבים אקדמאים אינם חווים פערי שכר.
- במחוזות עירוניים יותר, הקרובים למרכזי תעסוקה שהאפשרויות בהן רבות ומגוונות, נמצא את השכר הגבוה ביותר. לשכירים במחוז תל-אביב והמרכז השכר החודשי הממוצע הגבוה ביותר. במחוזות פריפריאליים יותר, כמו דרום וצפון, המאופיינים באזורי תעשיית Low-tech, ביישובים קטנים יותר וביישובים כפריים נמצא את השכר הנמוך ביותר מבין המחוזות. מחוז ירושלים מתנהג שונה במאפייני השכר, וייתכן שהדבר נובע מכך, שיותר ממחצית האוכלוסייה בגיל העבודה במחוז זה היא מקבוצות המיעוט ומכך שהענפים המובילים במחוז זה שייכים למגזר הציבורי, לחינוך, למינהל מקומי ולבריאות.

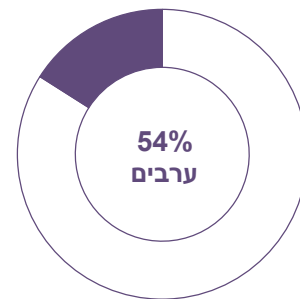
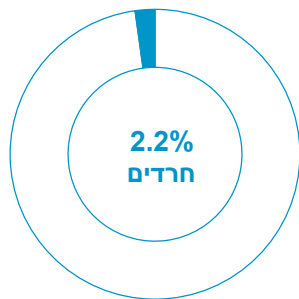
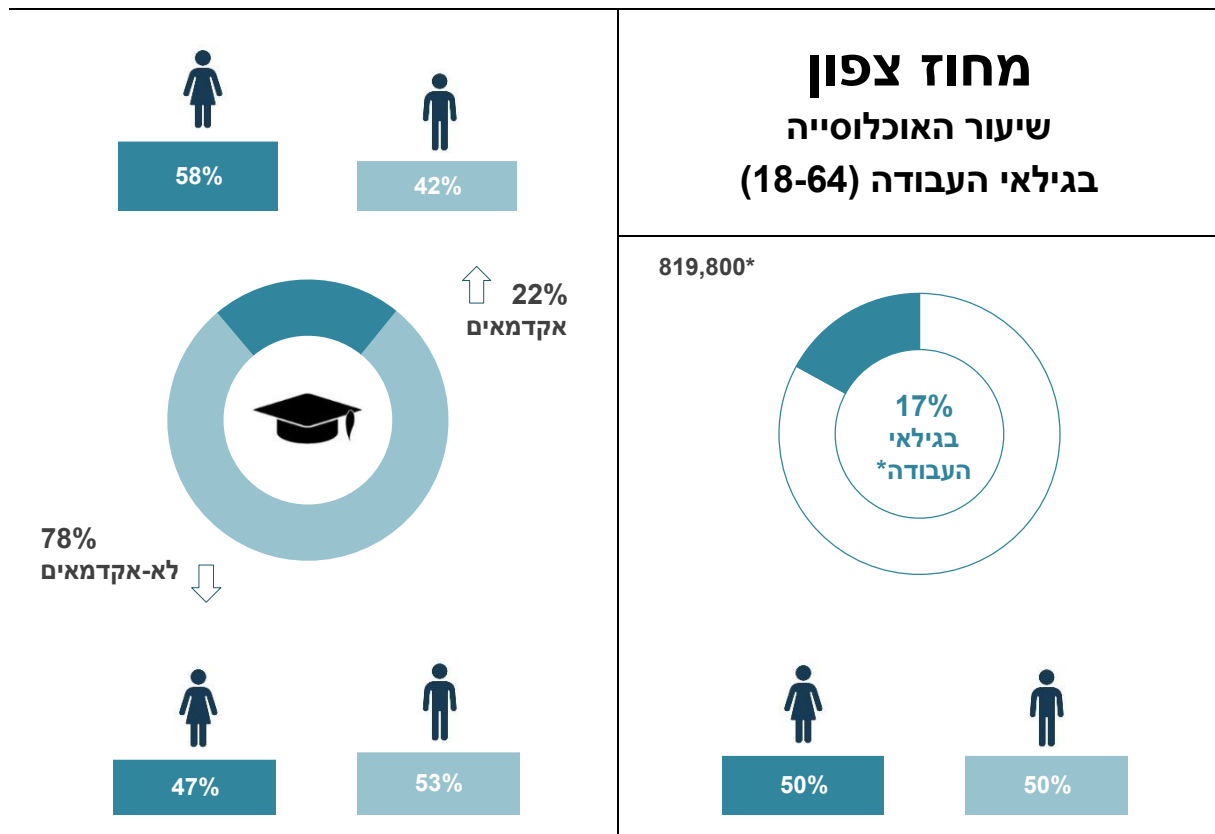
תרשים ב.1: תמונת המחוזות לשנת 2017



תרשים ב.2: חמשת ענפי הכלכלה המובילים, לפי מחוז (באחוזים) (2017)



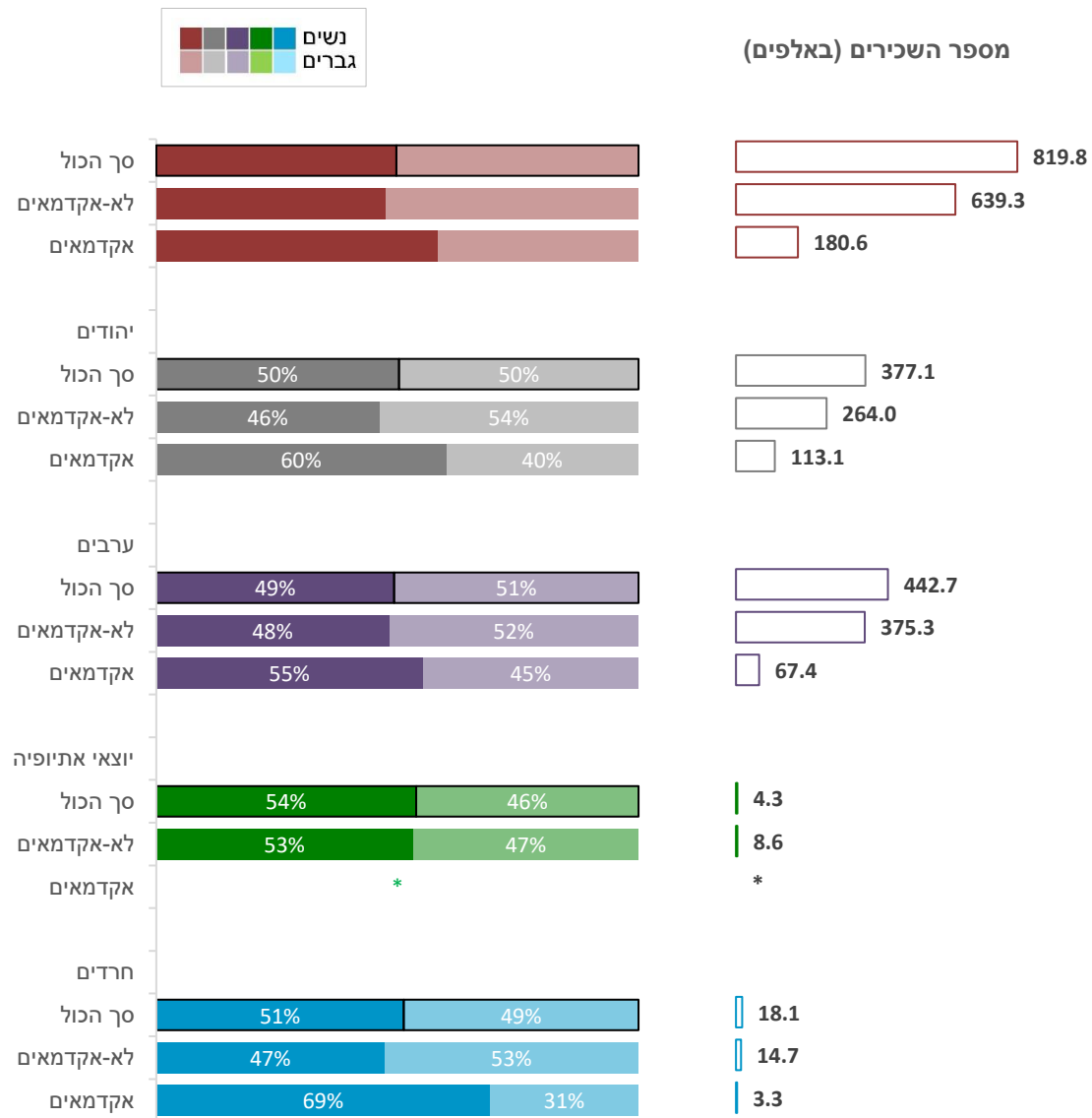
תרשים ב.3: סך האוכלוסייה בגיל העבודה (18-64) במחוז צפון, לפי קבוצות אוכלוסייה, מין והשכלה (באחוזים) (2017)



בשנת 2017 כלל מחוז צפון 819,800 תושבים בגיל העבודה (18-64). שיעור האוכלוסייה הלא-אקדמאית בגילאי העבודה היה גבוה פי שלושה משיעור האוכלוסייה האקדמאית.

האוכלוסייה הערבית בגילאי העבודה מהווה יותר ממחצית מסך כל האוכלוסייה במחוז צפון. חרדים מהווים 2.2% ויוצאי אתיופיה 0.5% מסך האוכלוסייה במחוז צפון.

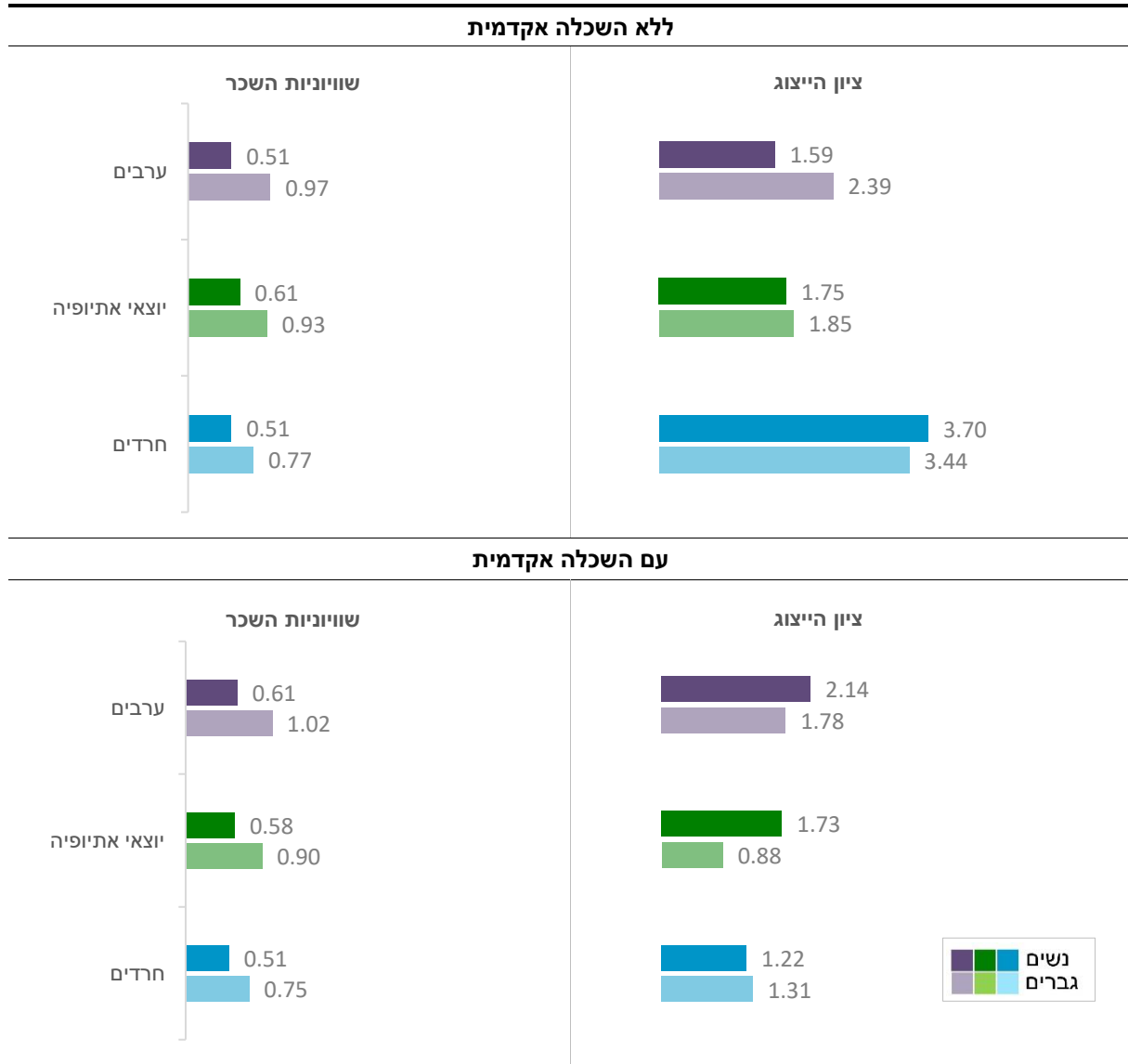
תרשים ב.4: סך האוכלוסייה בגיל העבודה (18-64) במחוז צפון, לפי קבוצות אוכלוסייה, מין והשכלה (מספרים ואחוזים) (2017)



* ייצוג נמוך. הנתון אינו מוצג מטעמי סודיות ומהימנות סטטיסטית.

יש יותר נשים אקדמאיות מאשר גברים בכל הקבוצות במחוז צפון.

תרשים ב.5: ציון הייצוג ושוויוניות השכר של ערבים, יוצאי אתיופיה וחרדים במחוז צפון, לפי השכלה ומין (2017)



במחוז צפון בולטת התשוואה להשכלה בקרב נשים ערביות. הייצוג בשוק התעסוקה במחוז צפון גבוה אצל כל קבוצות המיעוט, ובקבוצות רבות יש אף ייצוג יתר. התשוואה להשכלה אינה דומה בין הקבוצות: גברים ערבים אקדמאים מיוצגים פחות בשוק העבודה, אך שכרם שוויוני ביחס לקבוצת השוואה (14,245 ש"ח). זאת לעומת נשים ערביות שרכשו השכלה ונמצאות בייצוג יתר בשוק העבודה בצפון. עם זאת, שכרן הנמוך, העומד על 8,600 ש"ח, מראה, כי הן לא משתלבות בעבודות ההולמות את השכלתן.

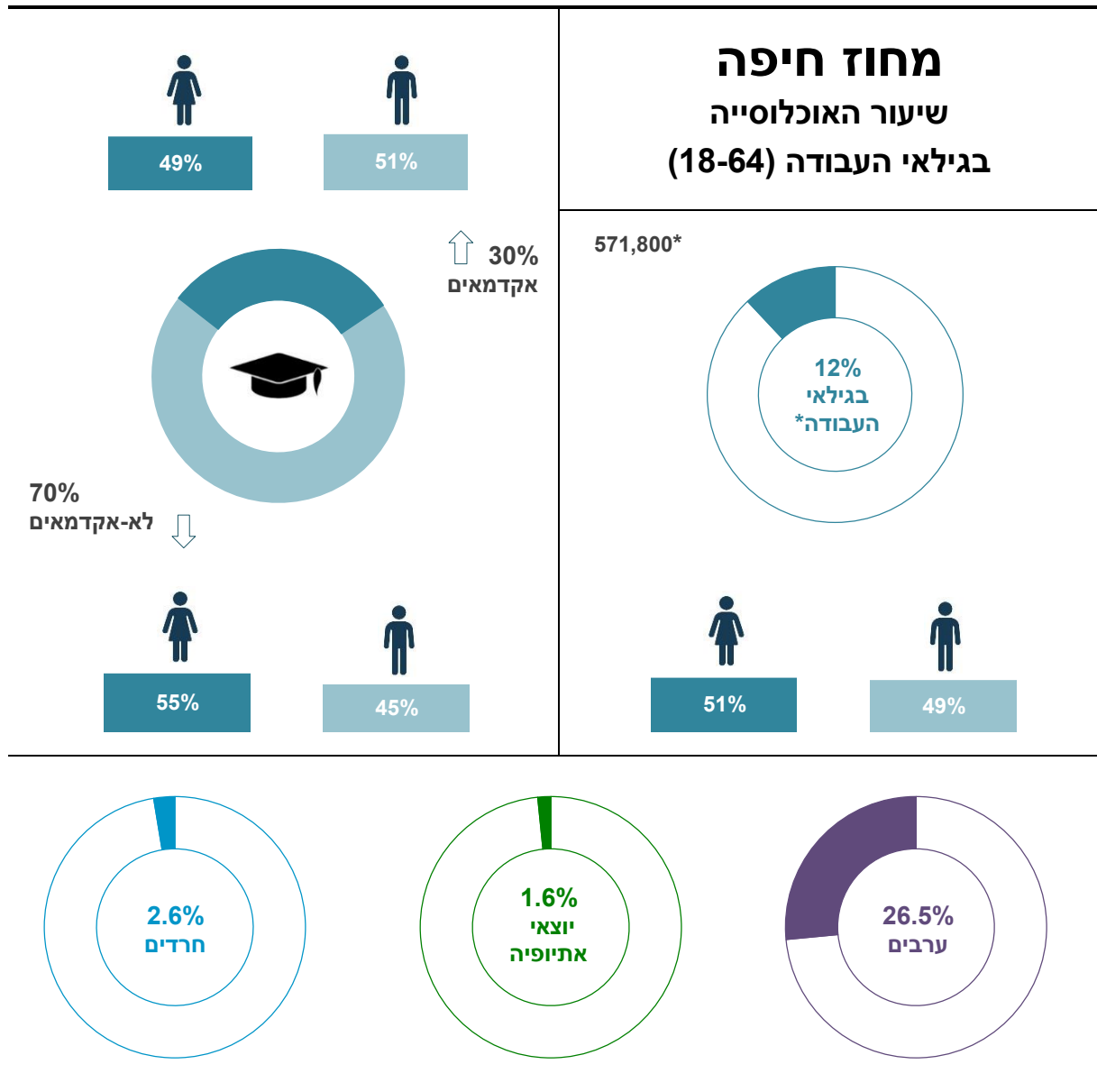
פערי התעסוקה בין נשים ערביות משכילות ושאינן משכילות מדגישים את הפער ביניהן. נשים ערביות שרוכשות השכלה במחוז צפון - שבו מרבית האוכלוסייה הערבית מתגוררת ביישובים קטנים וכפריים - פורצות מחסומים תרבותיים, כלכליים וחברתיים הכרוכים ברכישת השכלה ומגדילות את יכולת השילוב שלהן בשוק העבודה. לעומתן, נשים ערביות בצפון שאינן רוכשות השכלה נפגעות ביתר שאת מדרישות התרבות הפטריארכלית, כמו גם מקשיי השפה, מן המרחק הגיאוגרפי ומן המחסור במסגרות טיפול בילדים ובתשתיות מתאימות. מכאן,

שקרב הנשים הערביות המשכילות והלא-משכילות במחוז צפון נפערים פערי הזדמנויות קיצוניים יותר מאשר בקבוצות המיעוט האחרות.

אצל נשים יוצאות אתיופיה אין הבדל בציון הייצוג, בין אם הן אקדמאיות ובין אם לאו. לעומתן, אצל הגברים יוצאי אתיופיה ציון הייצוג יורד פי שניים בקרב אלו שרכשו השכלה. ייתכן שחלק מכך נובע מהיצע נמוך של מקומות עבודה של "צווארון לבן". עם זאת, שכרם של יוצאי אתיופיה האקדמאים שהשתלבו בשוק העבודה בצפון הוא כמעט שוויוני ועומד על כ-17,700 ש"ח.

בקרב האוכלוסייה החרדית הפערים בין אקדמאים ללא-אקדמאים בציון הייצוג גבוהים מאוד, וייתכן כי הם נובעים מזמינות של מקומות עבודה הולמים ומתאימים במחוז זה. פערי השכר נותרים זהים בקרב האקדמאים והלא-אקדמאים, ושכרם הוא הנמוך מבין קבוצות המיעוט בצפון, בייחוד בקרב אקדמאים.

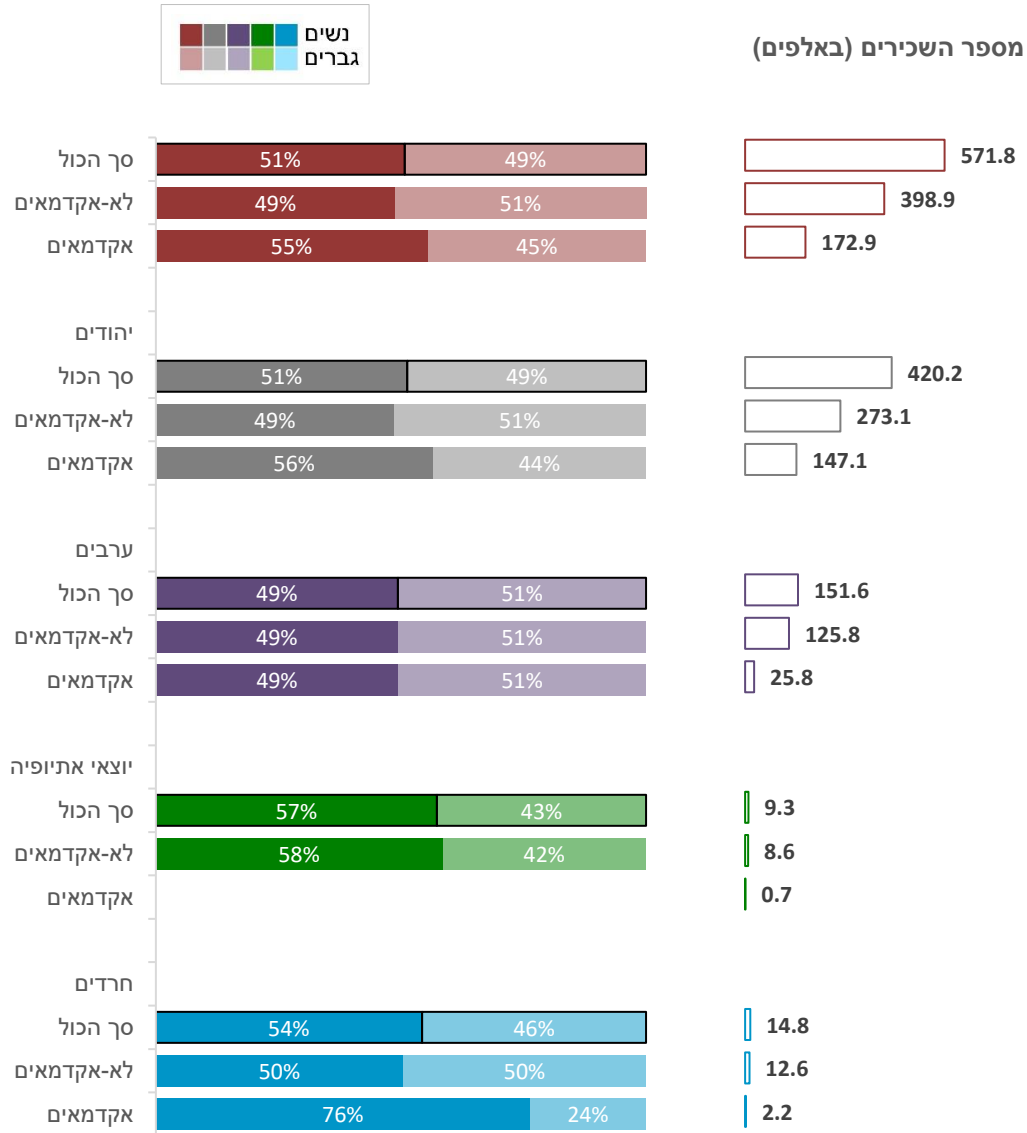
תרשים ב.6: סך האוכלוסייה בגיל העבודה (18-64) במחוז חיפה, לפי קבוצות אוכלוסייה, מין והשכלה (באחוזים) (2017)



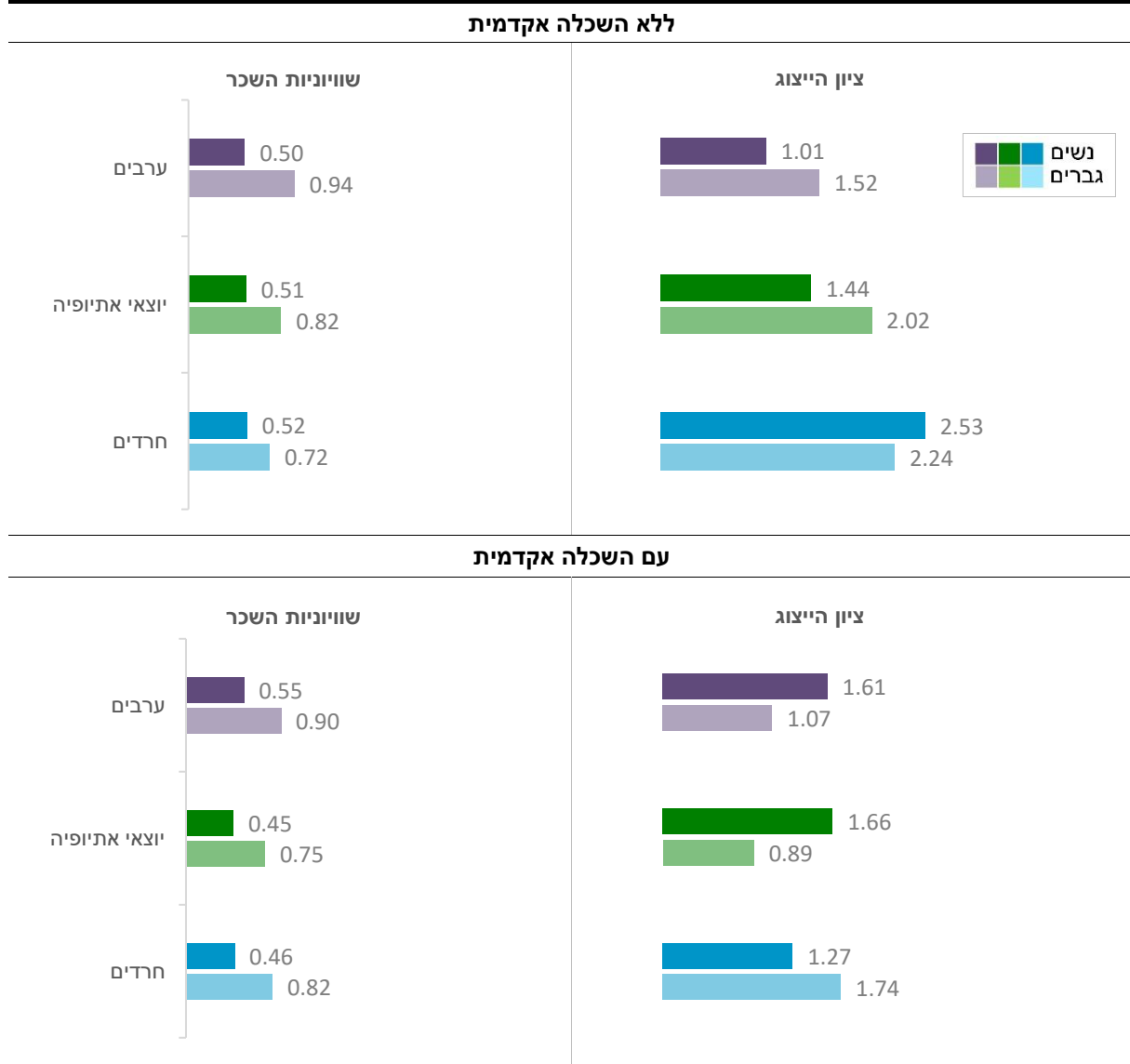
בשנת 2017 כלל מחוז חיפה 571,800 תושבים בגיל העבודה (18-64). שיעור האוכלוסייה הלא-אקדמאית בגילאי העבודה היה גבוה פי שלושה ויותר משיעור האוכלוסייה האקדמאית.

האוכלוסייה הערבית בגילאי העבודה מהווה יותר מרבע מסך כל האוכלוסייה במחוז חיפה. חרדים מהווים 2.6% ויוצאי אתיופיה 1.6% מסך האוכלוסייה במחוז חיפה. יש יותר נשים אקדמאיות מאשר גברים, בעיקר בקרב היהודים (לרבות חרדים ויוצאי אתיופיה). בקרב האוכלוסייה הערבית במחוז צפון החלוקה המגדרית לפי השכלה דומה.

תרשים ב.7: סך האוכלוסייה בגיל העבודה (18-64) במחוז חיפה, לפי קבוצות אוכלוסייה, מין והשכלה (מספרים ואחוזים) (2017)



תרשים ב.8: ציון הייצוג ושוויוניות השכר של ערבים, יוצאי אתיופיה וחרדים במחוז חיפה, לפי השכלה ומין (2017)



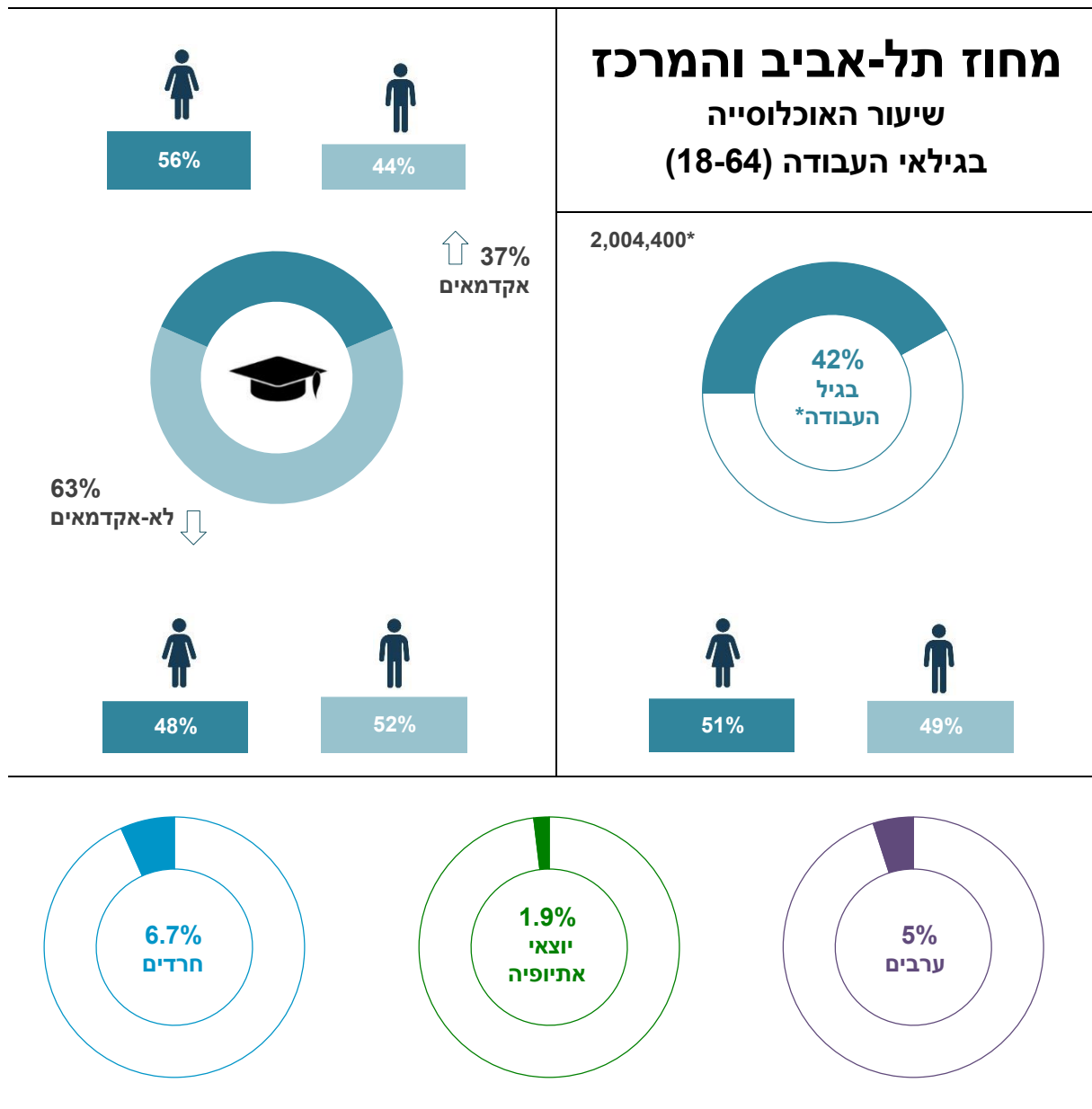
במחוז חיפה הייצוג בשוק התעסוקה גבוה אצל כל קבוצות המיעוט, ובקבוצות רבות יש אף ייצוג יתר. עם זאת, שוויוניות השכר שונה בין גברים לנשים, בדומה לדפוס בשאר המחוזות: לגברים, בייחוד ערבים, שכר כמעט שוויוני, ולנשים, שכר שהוא כמחצית ופחות משכר קבוצת השוואה.

אצל גברים יוצאי אתיופיה וחרדים - גברים ונשים, קיים ייצוג יתר ללא-אקדמאים. סביר להניח, שהמשרות שבהן הם מועסקים הן עם הכנסה נמוכה בתעשיות פשוטות ומסורתיות יותר. ייצוג היתר לגברים הלא-אקדמאים בקבוצות המיעוט בולט מאוד במחוז חיפה, במיוחד ביחס לנשים האקדמאיות והלא אקדמאיות באותן הקבוצות. שוויוניות השכר של נשים ערביות, יוצאות אתיופיה וחרדיות נמוכה מאוד, וכמעט ואין בה שינוי בין אם הן אקדמאיות או לא.

התשואה להשכלה אינה דומה בין הקבוצות. גברים ערבים אקדמאים מועסקים פחות בשוק העבודה לעומת נשים ערביות, שרכשו השכלה ונמצאות בייצוג יתר בשוק העבודה במחוז חיפה. את התשואה להשכלה ניתן למצוא במחוז חיפה, אם כי באופן מתון יותר, גם אצל נשים יוצאות אתיופיה. לעומתן, גברים יוצאי אתיופיה מיוצגים הרבה פחות בשוק העבודה כאשר הם משכילים.

בעוד לנשים משכילות ערביות ויוצאות אתיופיה ייצוג גבוה יותר מהלא-משכילות, פערי השכר שלהן נותרים גבוהים ביותר, ושכרן עומד על כמחצית משכר קבוצת ההשוואה.

תרשים ב.9: סך האוכלוסייה בגיל העבודה (18-64) במחוז תל-אביב והמרכז, לפי קבוצות אוכלוסייה, מין והשכלה (באחוזים) (2017)



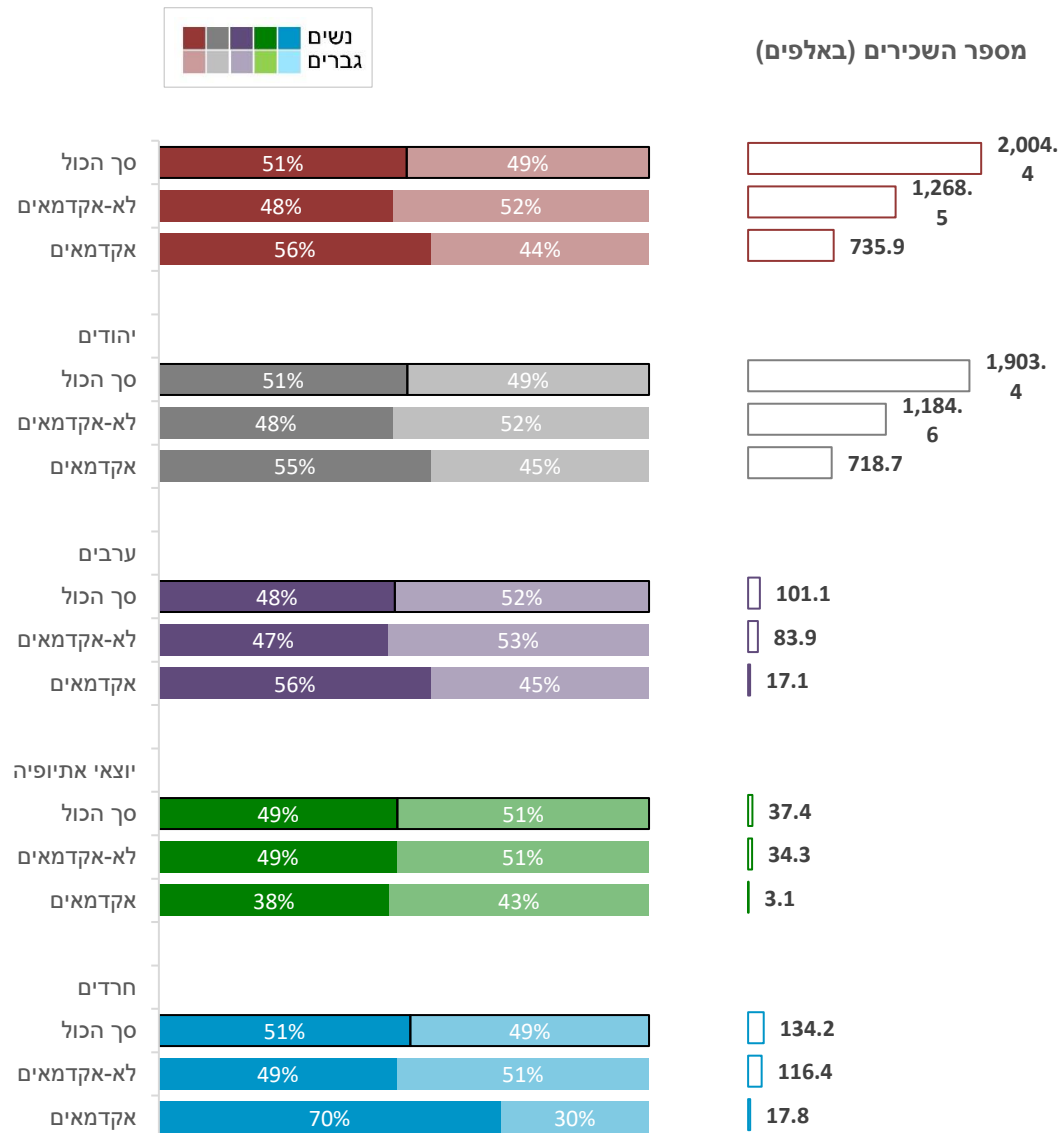
בשנת 2017 כלל מחוז תל-אביב והמרכז כשני מיליון תושבים בגיל העבודה (18-64). שיעור האוכלוסייה הלא-אקדמאית בגילאי העבודה היה גבוה פי 1.5 משיעורה של האוכלוסייה האקדמאית.

מחוז תל-אביב והמרכז הוא המחוז הגדול ביותר מבחינת אוכלוסייה, אולם לא מבחינת גודל גיאוגרפי, לכן צפיפות האוכלוסין בו גבוהה. מחוז תל-אביב נחשב כמחוז מרכזי, המוביל בהיצע של מקומות תעסוקה, מקומות התעסוקה המובילים בו הם בענפי מסחר סיטוני וקמעוני, מינהל מקומי וציבורי, בריאות, מידע ותקשורת ותעשייה.

שיעור הערבים במחוז זה הוא נמוך, ועומד על 5% מכלל האוכלוסייה המתגוררת בו. החרדים מהווים 6.7% ויוצאי אתיופיה בגילאי העבודה מהווים 1.9% מהאוכלוסייה במחוז זה.

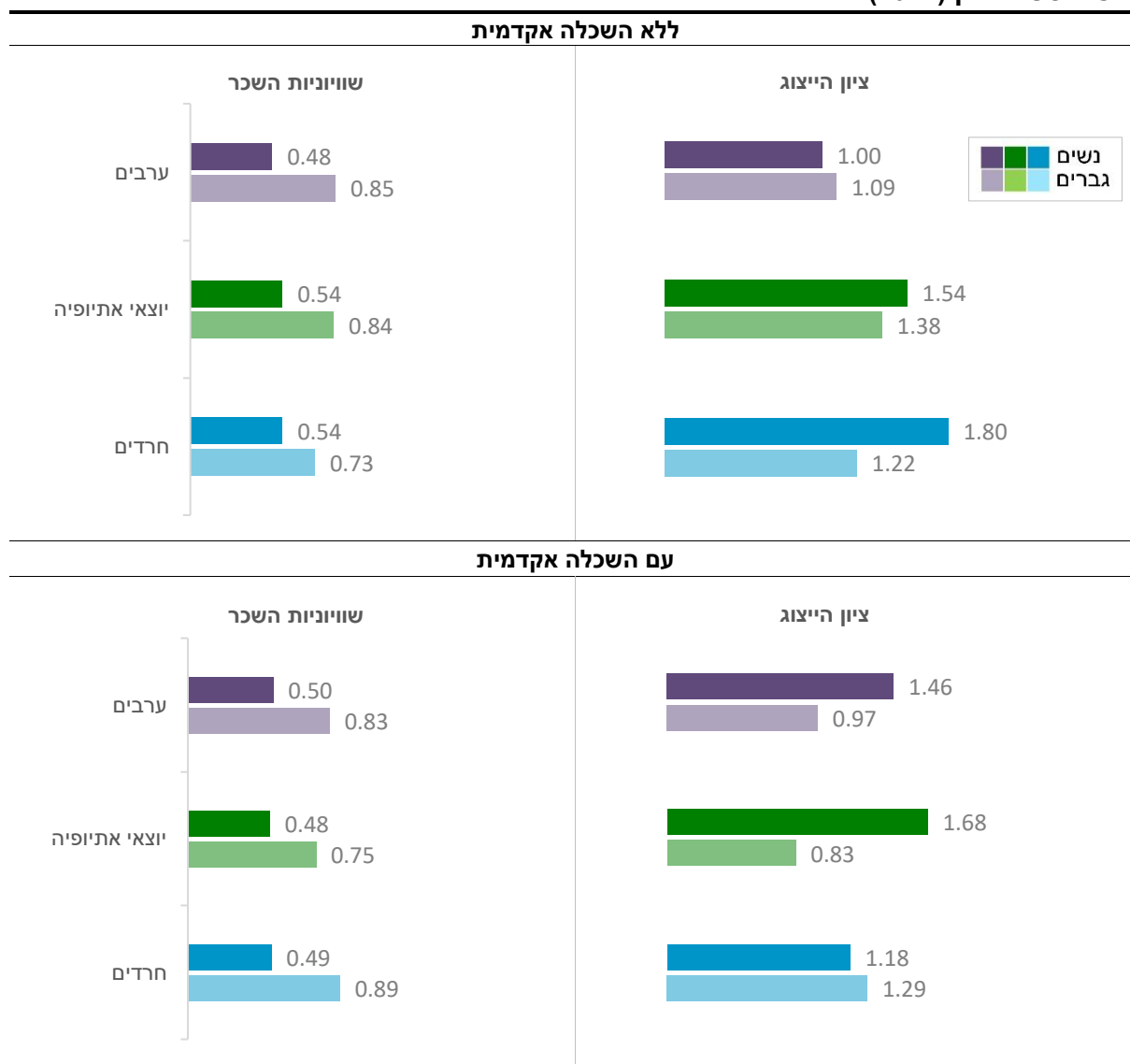
בקרב ערבים וחרדים נמצאות יותר נשים אקדמאיות, ובקרב יוצאי אתיופיה וכלל היהודים שיעור האקדמאים לפי מין דומה בכל קבוצה.

תרשים ב.10: סך האוכלוסייה בגיל העבודה (18-64) במחוז תל-אביב והמרכז, לפי קבוצות אוכלוסייה, מין והשכלה (מספרים ואחוזים) (2017)



* ייצוג נמוך. הנתון אינו מוצג מטעמי סודיות ומהימנות סטטיסטית.

תרשים ב.11: ציון הייצוג ושוויוניות השכר של ערבים, יוצאי אתיופיה וחרדים במחוז תל-אביב והמרכז, לפי השכלה ומין (2017)



מחוז תל-אביב מרכז נחשב למחוז מרכזי, המציע מקומות תעסוקה רבים, זמינים ומגוונים - בעיקר בענפי שירות, מסחר, מידע ותקשורת ותעשייה עילית.

כמעט לכל קבוצות המיעוט שנבדקו ייצוג מלא בשוק העבודה במחוז תל אביב והמרכז, לאקדמאים וללא-אקדמאים, למעט גברים אקדמאים יוצאי אתיופיה, אשר ייצוגם גבוה אך לא שוויוני.

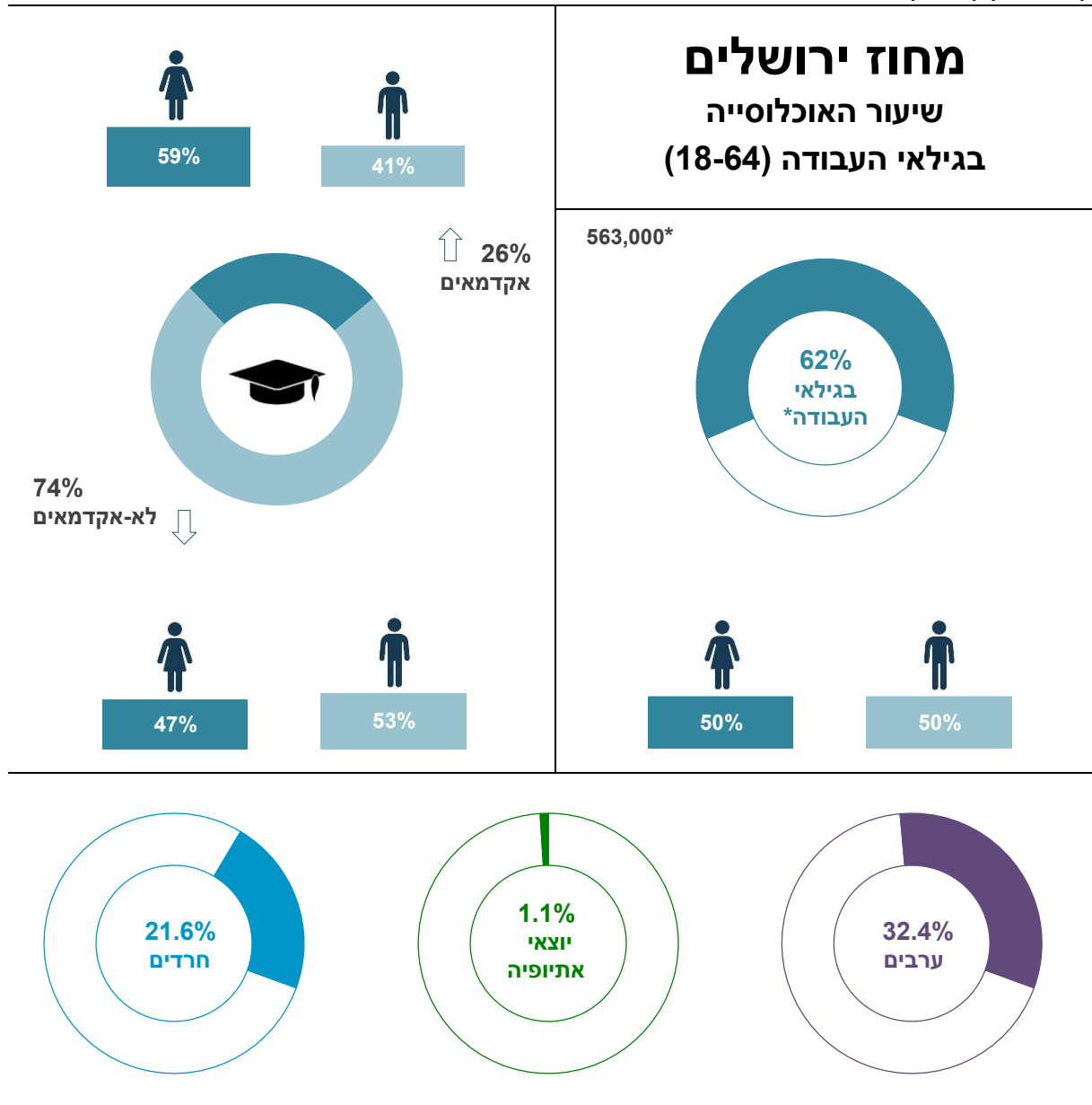
למרות הייצוג הגבוה, פערי השכר במחוז תל-אביב גבוהים מאלו שבירושלים. בייחוד בולט, כי שכר הנשים מכל קבוצות הגיוון וההשכלה בתל-אביב והמרכז עומד לרוב על מחצית משכר קבוצת ההשוואה.

במחוז תל אביב והמרכז, בקרב נשים ערביות ויוצאות אתיופיה ההשכלה ככל הנראה מהווה נקודת זינוק ומקדמת את התעסוקה – לנשים משכילות מקבוצות אלו ייצוג גבוה יותר בשוק העבודה ממקבילותיהן שאינן אקדמאיות.

פערים בתעסוקה בין אקדמאים ללא-אקדמאים ניתן גם לראות בקרב נשים חרדיות וגברים יוצאי אתיופיה, אולם בתמונה הפוכה: הייצוג של נשים חרדיות וגברים יוצאי אתיופיה שאינם משכילים גבוה יותר מאשר של בני

קבוצתם שרכשו השכלה. ייתכן שרכישת השכלה של קבוצות אלו מצביעה יותר על קידום אנכי באותו ענף שבו הם עובדים ופחות על קידום אופקי, שמשמעו מעבר לתחום ולענף אחרים, המצריכים השכלה גבוהה יותר. כלומר הם מתקדמים במקום העבודה שלהם בלבד ובענף שבו הם נמצאים ולא עוברים לענף אחר שבו השכר גבוה יותר.

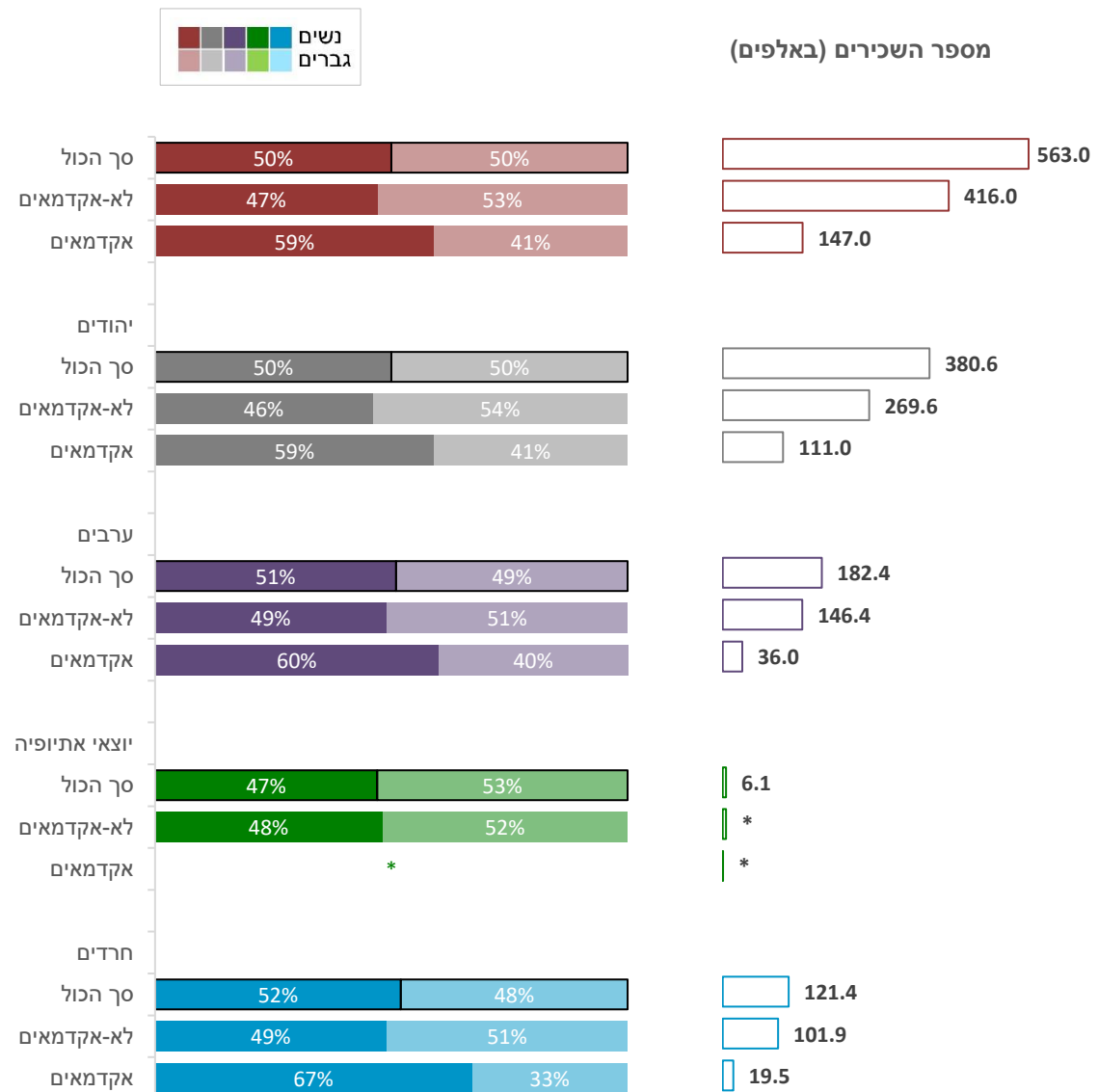
תרשים ב.12: סך האוכלוסייה בגיל העבודה (18-64) במחוז ירושלים, לפי קבוצות אוכלוסייה, מין והשכלה (באחוזים) (2017)



בשנת 2017 כלל מחוז ירושלים 563,000 תושבים בגיל העבודה (18-64). שיעור האוכלוסייה הלא-אקדמאית בגילאי העבודה היה גבוה כמעט פי שלושה משיעור האוכלוסייה האקדמאית.

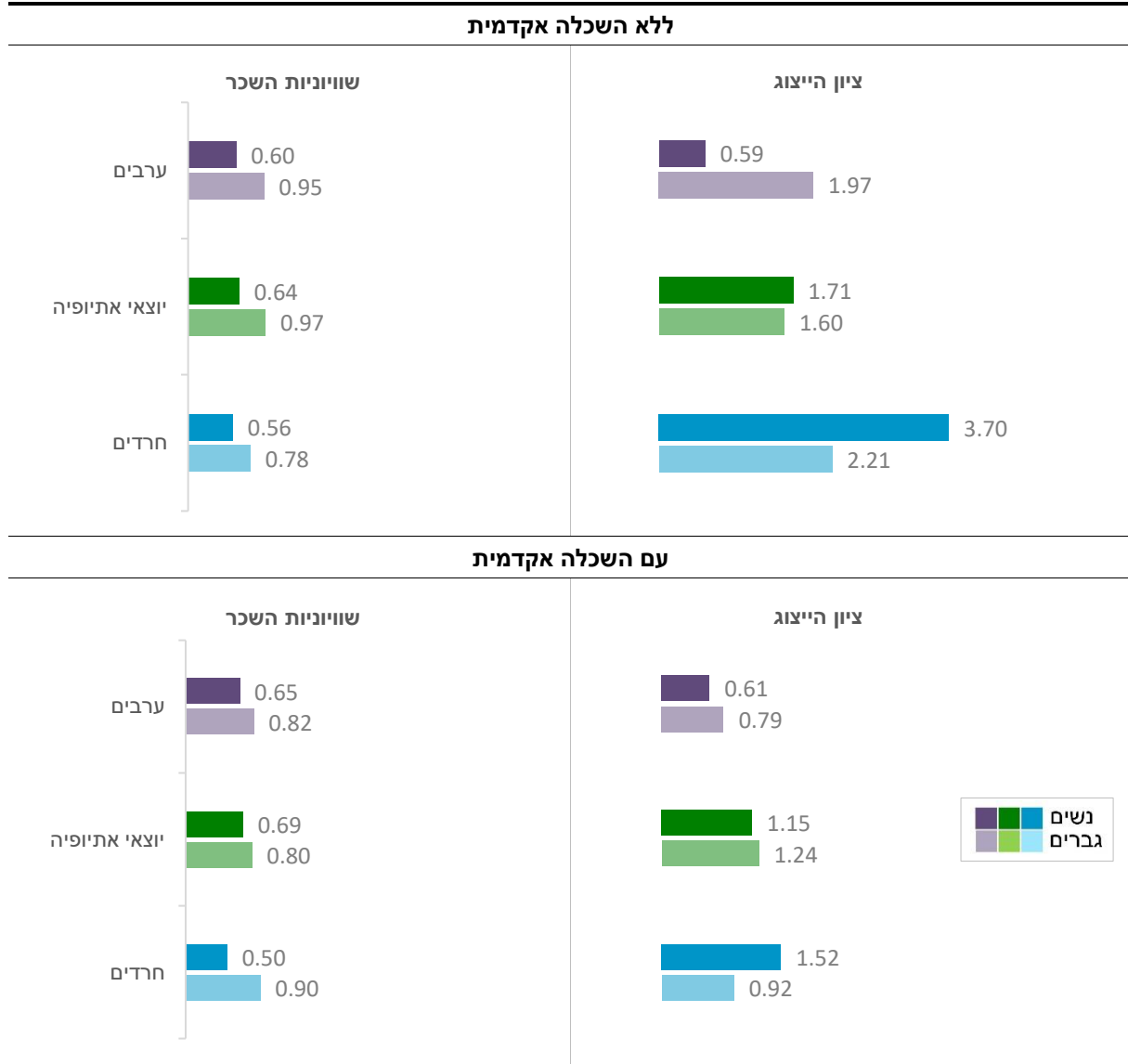
מחוז ירושלים הוא המחוז שבו יותר ממחצית האוכלוסייה (55%) מורכבת מקבוצות המיעוט: האוכלוסייה הערבית מהווה 32.4% מסך התושבים בגילאי העבודה, החרדים מהווים כ-22% ויוצאי אתיופיה 1%. כשני שלישים מהאוכלוסייה בגילאי העבודה במחוז ירושלים הם ערבים, כחמישית חרדים ואחוז אחד יוצאי אתיופיה. החלוקה המגדרית בקרב לא-אקדמאים שווה בכל קבוצות המיעוט במחוז ירושלים. לעומת זאת, בקבוצת האקדמאים ישנן יותר נשים אקדמאיות בקרב חרדים וערבים.

תרשים ב.13: סך האוכלוסייה בגיל העבודה (18-64) במחוז ירושלים, לפי קבוצות אוכלוסייה, מין והשכלה (מספרים ואחוזים) (2017)



* ייצוג נמוך. הנתון אינו מוצג מטעמי סודיות ומהימנות סטטיסטית.

תרשים ב.14: ציון הייצוג ושוויוניות השכר של ערבים, יוצאי אתיופיה וחרדים במחוז ירושלים, לפי השכלה ומין (2017)



בניתוח תמונת הגיוון במחוז ירושלים אפשר לראות, שלרוב הקבוצות (מלבד נשים ערביות) יש ייצוג גבוה, שוויוני או ייצוג יתר בשוק העבודה. הייצוג של לא-אקדמאים גבוה מזה של אקדמאים.

הקבוצה עם הייצוג הגבוה ביותר היא של חרדים לא-אקדמאים, בייחוד נשים, אולם פערי השכר שלהן הם בין הגבוהים ביותר. בקרב חרדים, קיימים פערים גבוהים בשילוב של אקדמאים ולא-אקדמאים, ייתכן וניתוח ענפי סקטוריאלי ממוקד ייתן תמונה ברורה יותר האם מדובר בשילוב איכותי ללא-אקדמאים או בייצוג יתר בעבודות שאינן יוקרתיות.

הייצוג הנמוך ביותר בשוק העבודה במחוז ירושלים הוא של נשים ערביות לא-אקדמאיות ושל ערבים וערביות עם השכלה אקדמית. נשים ערביות, לא-אקדמאיות ולא-אקדמאיות כמעט שאינן משולבות בשוק התעסוקה, ושכרן עומד על כשני שלישים משכר קבוצת השוואה. לעומתן, הגברים הערבים שאינם אקדמאים מיוצגים בייצוג יתר בשוק

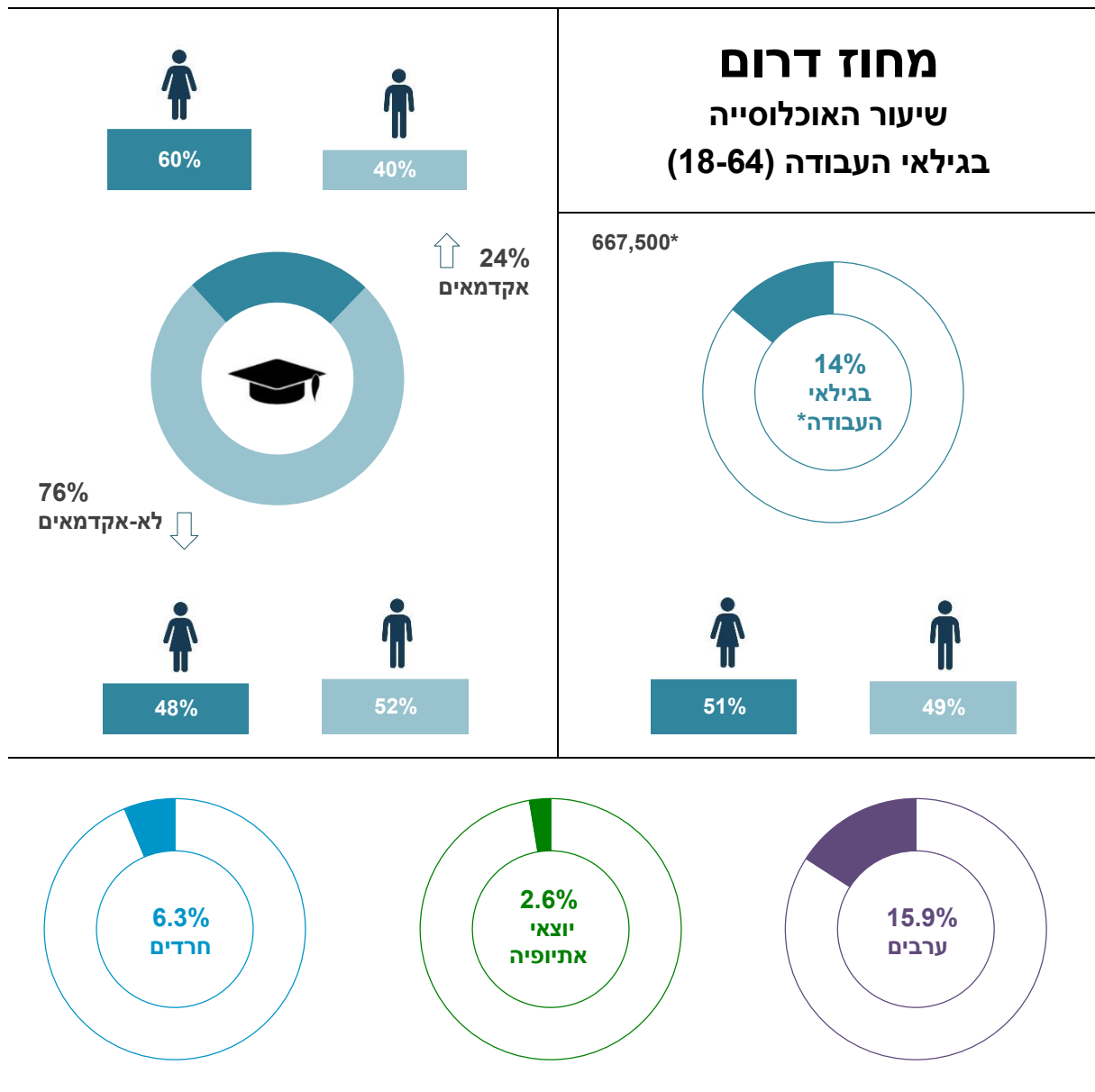
העבודה, שככל הנראה נובע בעיקר מעבודות כפיים ומעבודות ב"צווארון הכחול" (מסחר סיטוני וקמעוני ושירותי אירוח ואוכל), ושכרם שוויוני לקבוצת ההשוואה (יהודים שאינם אקדמאים במחוז ירושלים). הייצוג של גברים ערבים שיצאו לרכוש השכלה נמוך ביותר מפי שניים, ושכרם עומד על 82% מקבוצת ההשוואה.

את ההסבר לשיעורי הייצוג הנמוכים ולפערי השכר הגבוהים בקרב האוכלוסייה הערבית האקדמאית ניתן לייחס באופן חלקי לחוסר ידיעת השפה העברית. ערביי ירושלים אינם לומדים עברית בבתי הספר היסודיים, בחטיבות הביניים ובתיכונים. השפה הרשמית השנייה הנהוגה במוסדות החינוך שבהם הם לומדים היא אנגלית. בנוסף, הרבה מערביי ירושלים לומדים באוניברסיטאות במדינות ערביות. כל אלו גורמים לחוסר ידיעה של השפה העברית, ולכן נקודת הזינוק שלהם בכניסה לשוק העבודה הישראלי נמוכה מלכתחילה ומקשה עליהם למצוא עבודה, בעיקר במחוז ירושלים, שבו כמעט מחצית מהיצע התעסוקה היא במגזר הציבורי, המחייב ידיעת השפה העברית כתנאי קבלה.

יוצאי אתיופיה מהווים רק אחוז אחד מן האוכלוסייה, אך מיוצגים באופן מלא בשוק העבודה במחוז ירושלים, ושוויוניות שכרם היא בין הגבוהות, בייחוד בקרב הלא-אקדמאים.

ככלל, במחוז ירושלים נשים מקבוצות גיוון מרוויחות בין חצי לשני שלישים משכר קבוצת ההשוואה, בעוד שכרם של הגברים עומד על 80% משכר קבוצת השוואה. נתון זה על פערי השכר בקרב הנשים מפתיע יחסית, מפני שקרוב למחצית מכלל העובדים במחוז ירושלים עובדים במגזר הציבורי, המאופיין באכיפה של חוקי השוויון בין המינים. סביר שחלק מפער זה נובע מהבדלים בדרגת המשרה והיקף שעות העבודה.

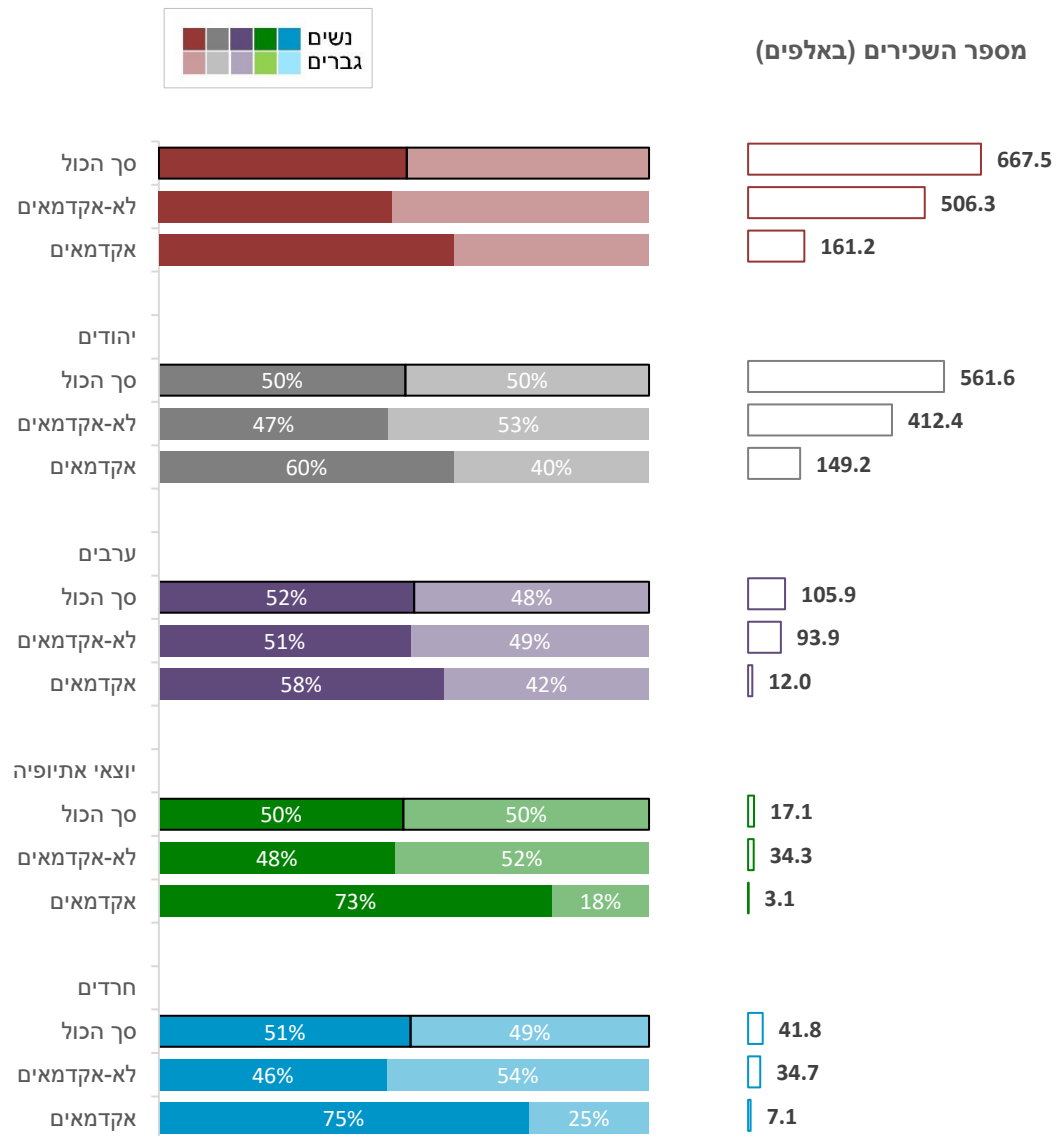
תרשים ב.15: סך האוכלוסייה בגיל העבודה (18-64) במחוז דרום, לפי קבוצות אוכלוסייה, מין והשכלה (באחוזים) (2017)



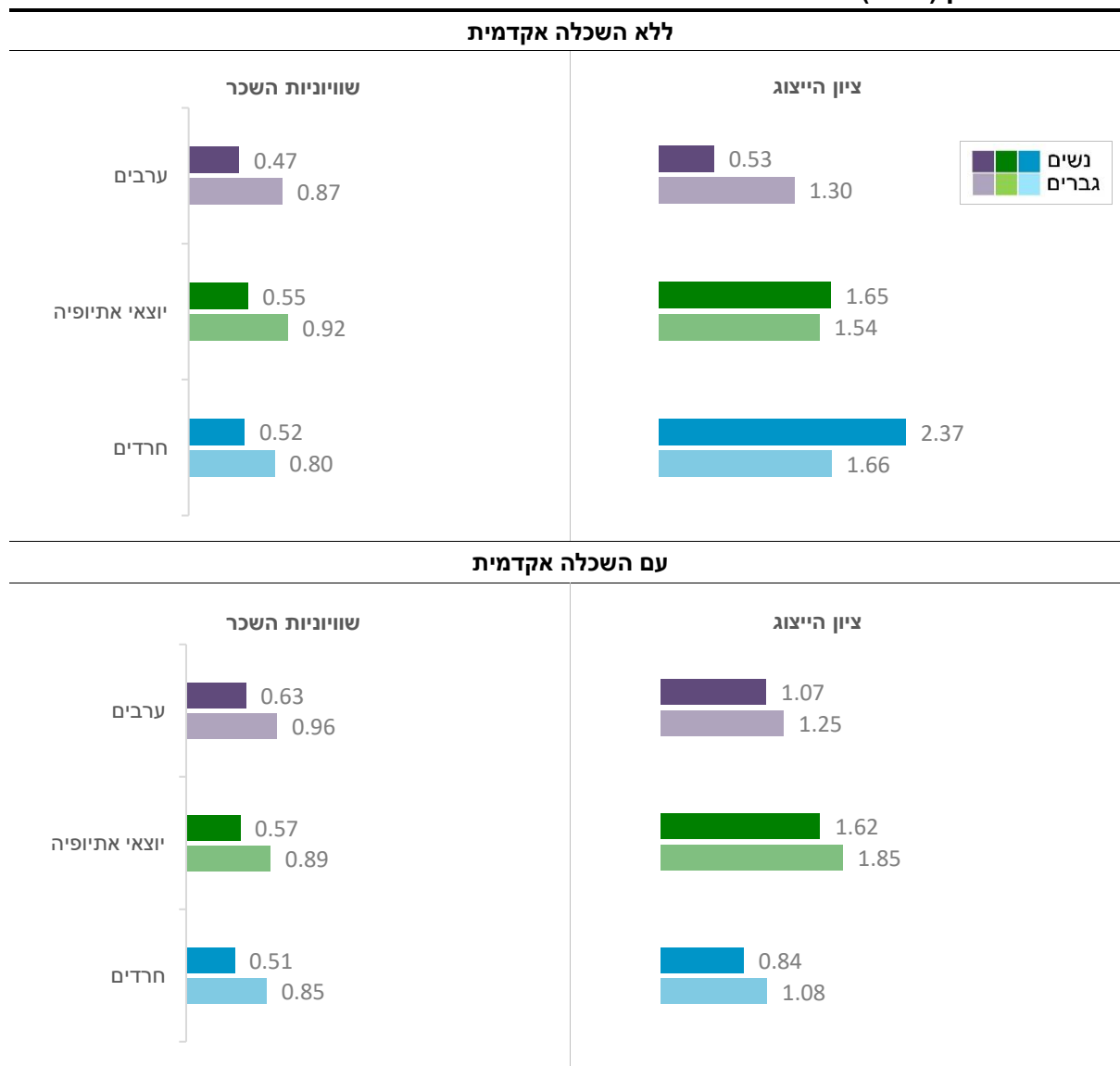
בשנת 2017 כלל מחוז דרום 667,500 תושבים בגיל העבודה (18-64). שיעור האוכלוסייה הלא-אקדמאית בגילאי העבודה היה גבוה יותר מפי שלושה משיעור האוכלוסייה האקדמאית.

האוכלוסייה הערבית על פי רוב במחוז דרום מייצגת את המגזר הבדואי, ושיעורם בגיל העבודה גבוה ועומד על 15.9%. כך גם שיעור יוצאי אתיופיה במחוז דרום גבוה, ועומד על 2.6%. שיעורם של החרדים בגילאי העבודה עומד על 6.3%. בקרב היהודים, יוצאי אתיופיה וחרדים נמצא יותר נשים אקדמאיות מאשר גברים.

תרשים ב.16: סך האוכלוסייה בגיל העבודה (18-64) במחוז דרום, לפי קבוצות אוכלוסייה, מין והשכלה (מספרים ואחוזים) (2017)



תרשים ב.17: ציון הייצוג ושוויוניות השכר של ערבים, יוצאי אתיופיה וחרדים, לפי השכלה ומין (2017)



מחוז דרום מתאפיין בענפים של "צווארון כחול", משמע בתעשיות מסורתיות יותר ובענפי ייצור מוצרים ופחות בענפי שירותים.

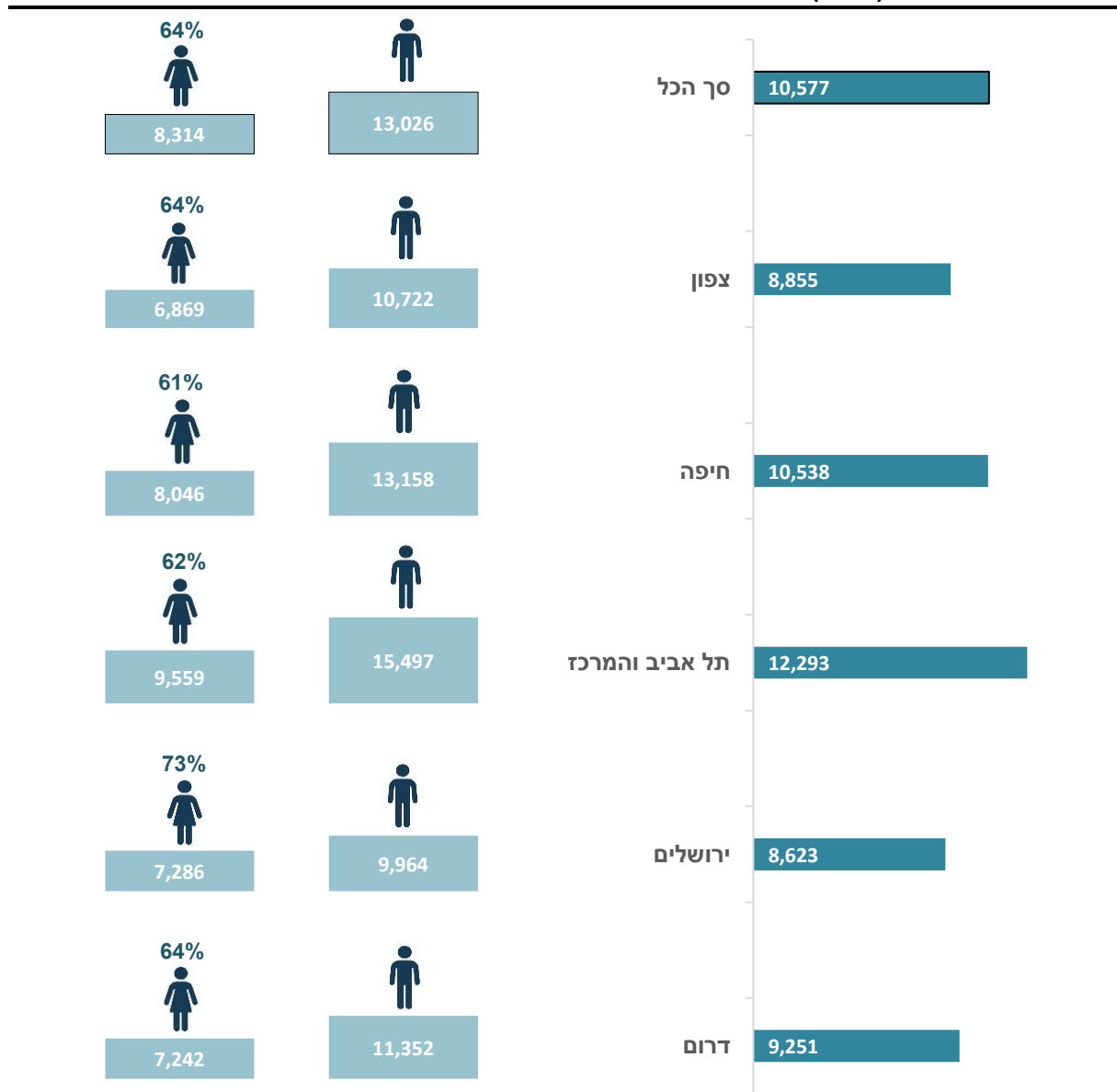
במחוז דרום הייצוג בשוק העבודה גבוה לכל הקבוצות, פרט לנשים ערביות שאינן אקדמאיות, אשר ייצוגן נמוך ביותר ושכרן עומד על פחות ממחצית מקבוצת השוואה במחוז. כמו כן, ניכרת התשוואה להשכלה לנשים ערביות ולגברים יוצאי אתיופיה. לעומתם, בקרב חרדים, הן נשים והן גברים - ההשכלה מציבה אותם במקום נמוך יותר בשוק העבודה, ייתכן שהסיבה לכך היא מחסור במקומות תעסוקה של "צווארון לבן", הדורשים השכלה אקדמית

אצל נשים ערביות במחוז הדרום ניכרת ביותר התשוואה להשכלה הן בייצוג והן בשכר, אם כי שוויוניות השכר נותרת נמוכה מאוד. נשים ערביות בדרום על פי רוב הן בדואיות וההשכלה חושפת אותן להזדמנויות מגוונות ופותחת עבורן אפשרויות תעסוקה נוספות. ניתן לראות, שהייצוג שלהן בשוק התעסוקה כאשר הן אקדמאיות הוא מלא, אף כי שכרן הוא רק 63% משכר קבוצת השוואה.

שכרם של גברים מקבוצות מיעוט בדרום הוא יחסית שוויוני, בייחוד שכרם של גברים ערבים אקדמאים, המרוויחים 96% משכר היהודים (נשים וגברים) האקדמאים בדרום. לעומתם, פערי השכר של הנשים מכל קבוצות המיעוט הינם גבוהים מאוד, וסובבים סביב מחצית משכר קבוצת ההשוואה.

השכר הממוצע בחמשת המחוזות בישראל

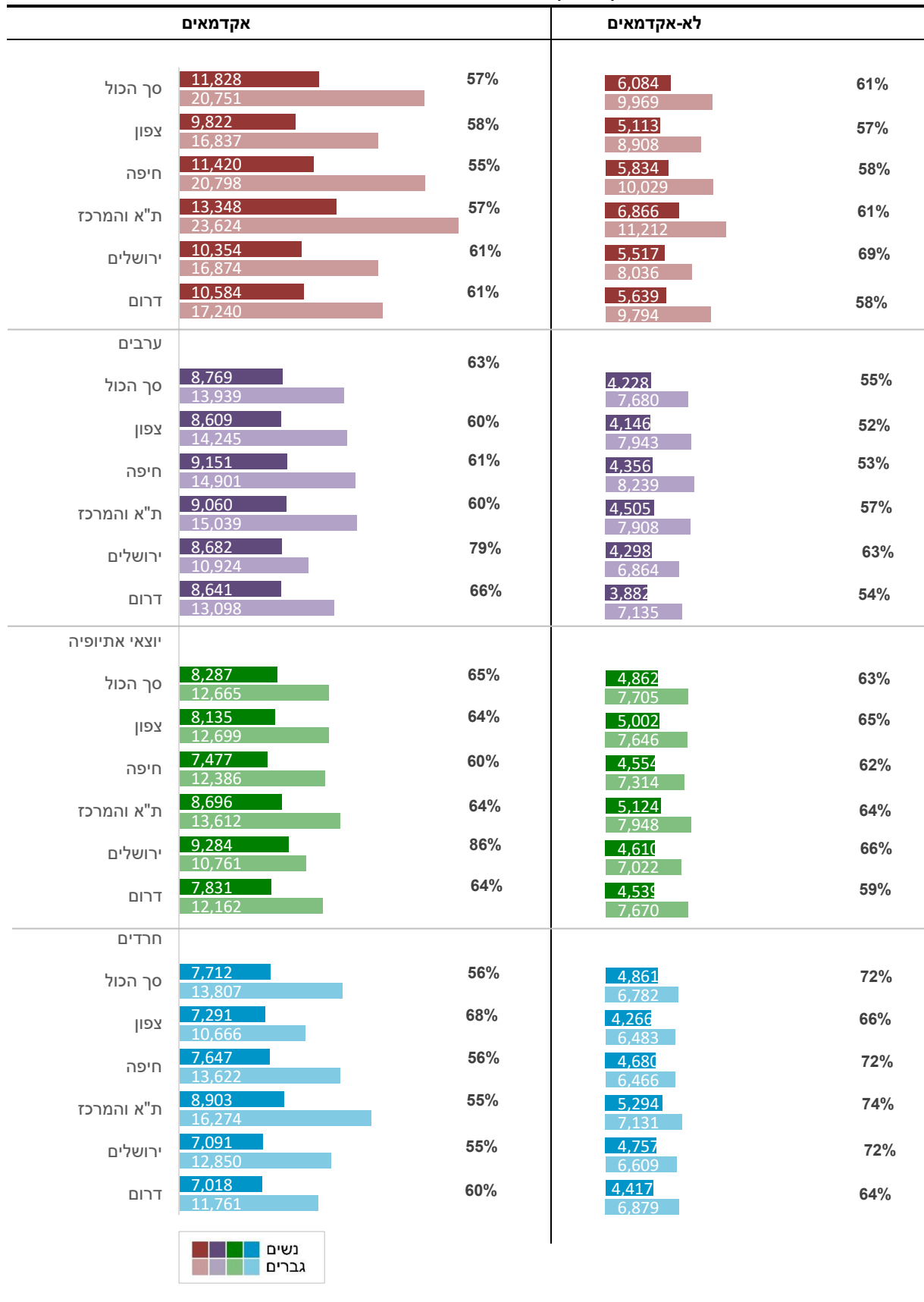
תרשים ב.18: שכר חודשי ממוצע (ש"ח) של אוכלוסייה בגיל העבודה (18-64), לפי מחוז ומין, ואחוז שכר הנשים משכר הגברים (2017)



במחוזות עירוניים יותר, אשר קרובים למרכזי תעסוקה שהאפשרויות בהן רבות ומגוונות, נמצא את השכר הגבוה ביותר. לשכירים במחוז תל-אביב והמרכז השכר החודשי הממוצע הגבוה ביותר. במחוזות פריפריאליים יותר, כמו דרום וצפון, המאופיינים באזורי תעשיית Low-tech, ביישובים קטנים יותר וביישובים כפריים נמצא את השכר הנמוך ביותר מבין המחוזות. מחוז ירושלים מתנהג שונה במאפייני השכר, וייתכן שהדבר נובע מכך, שיותר ממחצית האוכלוסייה בגיל העבודה במחוז זה היא מקבוצות המיעוט, כמו גם מכך, שהענפים המובילים במחוז זה שייכים למגזר הציבורי, החינוך, המינהל המקומי והבריאות.

בכל המחוזות קיימים פערי שכר מגדריים. פערי השכר המגדריים הגבוהים ביותר נמצאים במחוז תל-אביב והמרכז (62%) ובמחוז חיפה (61%) - שני מחוזות, המאופיינים בסביבה עירונית לצד קרבה זמינות של מקומות תעסוקה. ייתכן שהפערים הגבוהים נעוצים בשונות הגבוהה של השכר ובמתח השכר הגבוה המתקבל במחוזות אלו הנובעת בעיקר מיוקרת ובכירות התפקידים, בהן נשים מיוצגות פחות. פערי שכר מגדריים נמוכים יותר נמצא במחוזות האחרים - צפון, דרום וירושלים, שם מתח השכר נמוך ושונות השכר נמוכה אף היא.

תרשים ב.19: שכר חודשי ממוצע (ש"ח) של אוכלוסייה בגיל העבודה (18-64), לפי השכלה, מין ומחוז, ואחוז שכר הנשים משכר הגברים (2017)



בתרשים השכר לפי המחוזות וקבוצות המיעוט אפשר לראות את התשואה להשכלה בכל המחוזות ואת פערי השכר המגדריים בכל קבוצה. השכר לעובדים אקדמאים בקבוצות המיעוט גבוה הרבה יותר מהשכר של הלא-אקדמאים, פי 1.5 עד פי שניים. כמו כן אפשר לראות, כי בכלל האוכלוסיות קיימים פערי שכר מגדריים, אולם הפערים גדלים או קטנים בהתאם להשכלה של האוכלוסייה ולסוגה.

השכר של ערבים אקדמאים - הן גברים והם נשים, הוא גבוה פי שניים ואף יותר משכר הלא-אקדמאים בכל המחוזות. פערי השכר המגדריים מצטמצמים מ-55% בממוצע בקרב הלא אקדמאיים ל-63% בקרב האקדמאים. בולט במיוחד מחוז ירושלים, שבו פערי השכר המגדריים מצטמצמים ל-79% ברגע שהאוכלוסייה הערבית רוכשת השכלה: השכר של אישה ערבייה עולה פי שניים כאשר היא רוכשת השכלה, והשכר של גבר אקדמאי ערבי עולה ב-60% כאשר הוא רוכש השכלה.

השכר של יוצאי אתיופיה אקדמאים - הן גברים והן נשים, עולה עד כמעט פי שניים כשהם אקדמאים בכל המחוזות. עם זאת, בניגוד לערבים, בקרב יוצאי אתיופיה פערי השכר המגדריים לא בהכרח מצטמצמים כאשר הם רוכשים השכלה. גם פה בולט מחוז ירושלים, אשר שכר הנשים יוצאות אתיופיה בו עולה יותר מפי שניים כאשר הן רוכשות השכלה אקדמית, ופערי השכר המגדריים מצטמצמים ל-86%.

השכר של החרדים - הן גברים והם נשים, עולה בשיעורים נמוכים יותר כשהם אקדמאים לעומת יוצאי אתיופיה והערבים. בנוסף, פערי השכר המגדריים אינם מצטמצמים כאשר האוכלוסייה משכילה יותר, אלא להיפך. זוהי תמונה שתואמת את פערי השכר המגדריים בכלל האוכלוסייה, שכאשר האוכלוסייה משכילה יותר, המקצועות שבהן תעסוק יהיו יוקרתיים יותר עם תשואה גבוהה יותר, ולכן פערי השכר בין המינים יגדלו, שכן מתח השכר רחב יותר ונשים ימצאו בעיקר בחלק התחתון. בקרב בעלי הכנסה נמוכה יש פחות שונות בהכנסות ופערי השכר המגדריים קטנים יותר.

בנוסף, בקרב האוכלוסייה החרדית בולט בעיקר מחוז תל-אביב והמרכז, שבו גברים חרדים משכילים מרוויחים כמעט פי 2.3 מאלו שאינם משכילים, ופערי השכר המגדריים מתרחבים ל-55% כאשר האוכלוסייה החרדית רוכשת השכלה גבוהה.

לוח 1: תכולה של ענפי הכלכלה ומשלחי היד השכיחים ביותר בכל ענף

שם הענף	סיווג הענף	תכולה	משלחי היד השכיחים ביותר בענף	שם משלח היד
תעשייה וחרושת C				
ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	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; עיבוד של המוצר החקלאי טבק לצורה המתאימה לצריכה סופית.	751	מעבדי מזון ובעלי משלח יד דומה
			816	מפעילי מכונות לייצור מוצרי מזון ומוצרים דומים
			932	פועלים לא מקצועיים בתעשייה
			132	מנהלים בתחומי התעשייה, הכרייה, הבנייה וההפצה
			833	נהגי משאיות כבדות ואוטובוסים
ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	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 מפרווה ועור
			112	מנהלים כלליים (מנכ"לים) ומנהלים בכירים
			932	פועלים לא מקצועיים בתעשייה
ייצור תרופות	21	ייצור תכשירים ותרופות, הן קונוונציונליות (על בסיס כימיקלים) 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	הנדסאי וטכנאי מדעי הפיזיקה וההנדסה
תעשיית מתכות בסיסיות	24-25	התכה וזיקוק של מתכות ברזליות ואל-ברזליות מעופרת, מפסולת ומברזל גולמי, וכן ייצור סגסוגות מתכת וסגסוגות-על באמצעות שילוב בין מתכות טהורות לבין יסודות כימיים אחרים; תוצר ההתכה והזיקוק – מטיל מתכת שמהם מפיקים יריעות, רצועות, מוטות, חוטי תיל, גלילים וצינורות, יציקות ברזל ומוצרי ברזל בסיסיים אחרים.	721	מעבדי לוחות מתכת (פחחים), יוצרי תבניות ליציקת מתכות, רתכים ובעלי משלח יד דומה
			432	פקידים לענייני רישום והובלה של חומרים
			932	פועלים לא מקצועיים בתעשייה
			834	מפעילי מתקנים ניידים
			132	מנהלים בתחומי התעשייה, הכרייה, הבנייה וההפצה
ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	26	ייצור מחשבים וציוד היקפי, ציוד תקשורת וציוד אלקטרוני דומה, לרבות רכיבים לציוד זה.	214	בעלי משלח יד בתחום ההנדסה (פרט להנדסת חשמל ואלקטרוניקה)
			821	מרכיבים
			311	הנדסאי וטכנאי מדעי הפיזיקה וההנדסה
			251	מפתחי תוכנה ומנתחי יישומים
			215	מהנדסי חשמל ואלקטרוניקה

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

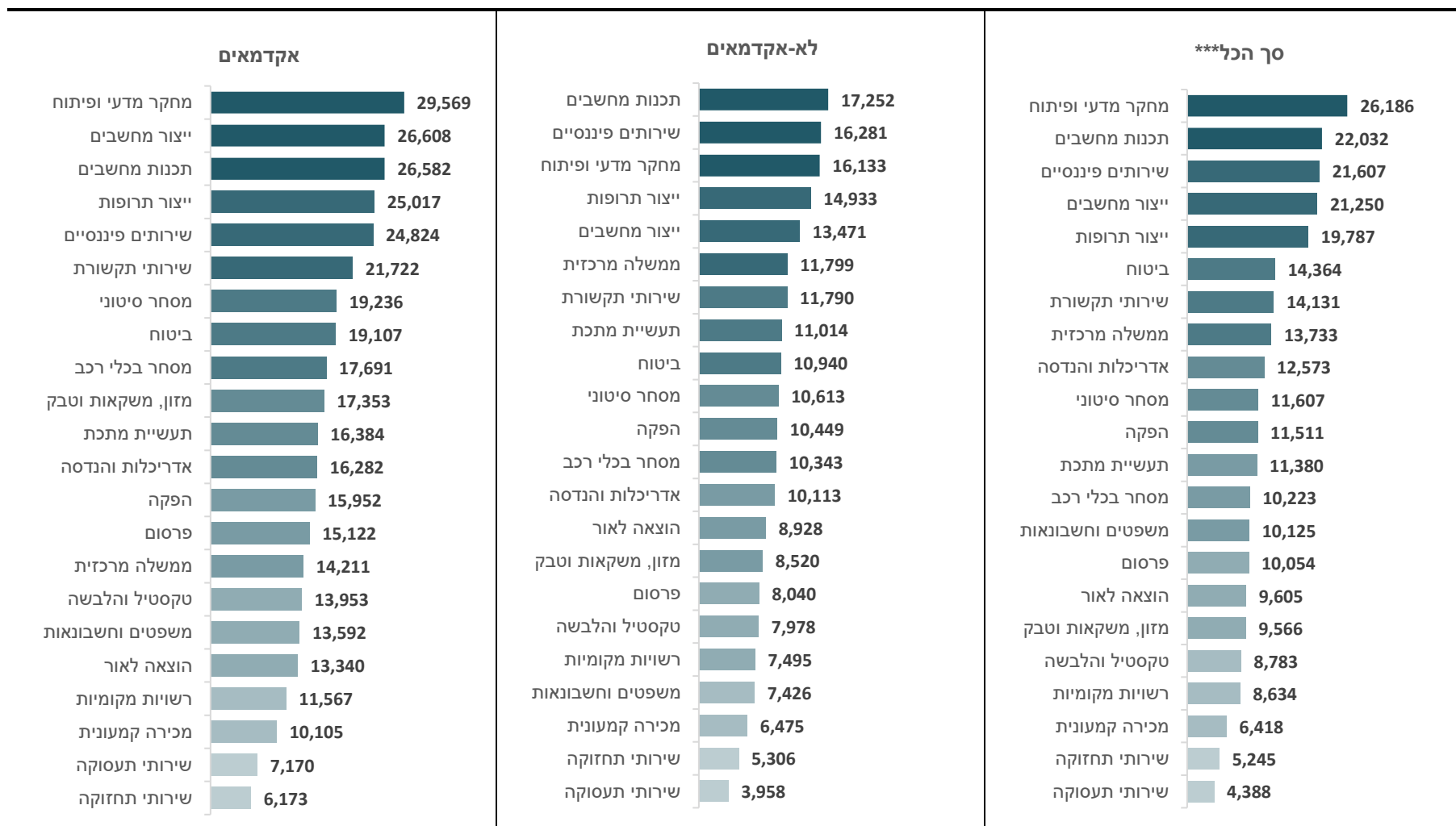
שם הענף	סיווג הענף	תכולה	משלחי היד השכיחים ביותר בענף	שם משלח היד
שירותי תקשורת	61	אספקת שירותי תקשורת ושירותים נלווים - העברת קול, נתונים, טקסט ווידאו; מתקנים להעברת מידע, המבוססים על טכנולוגיה בודדת או על שילוב של טכנולוגיות.	422	עובדים העוסקים במתן מידע ללקוחות או באיסוף מידע
			742	מתקנים ומתקנים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

שם הענף	סיווג הענף	תכולה	משלחי היד השכיחים ביותר בענף	שם משלח היד
שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	71	אדריכלות, הנדסה, שרטוט (תכניות בנייה), ביקורת מבנים, מיפוי ומדידה וכדומה; עריכת בדיקות פיזיקליות, כימיות וניתוחים טכניים אחרים.	214	בעלי משלח יד בתחום ההנדסה (פרט להנדסת חשמל ואלקטרוניקה)
			216	אדריכלים, מתכננים, מודדים ומעצבים
			311	הנדסאי וטכנאי מדעי הפיזיקה וההנדסה
			215	מהנדסי חשמל ואלקטרוניקה
	312	מפקחי כרייה, תעשייה ובנייה		
מחקר מדעי ופיתוח	72	שלושה סוגי מחקר ופיתוח: מחקר בסיסי - מחקר תאורטי 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		
שירותי ניהול ותמיכה N				
שירותי תעסוקה	78	עריכת רשימות של משרות פנויות והפניה או שיבוץ של מועמדים לעבודה, שאינם מועסקים על ידי חברות ההשמה עצמן, לרבות אספקת עובדים מחליפים לתקופה מוגבלת, אספקת כוח אדם וניהול משאבי אנוש 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 גיוון	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		

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

http://www.cbs.gov.il/webpub/pub/text_page.html?publ=94&CYear=2011&CMonth=12

תרשים 1: השכר החודשי הממוצע (ש"ח) במגזר הפרטי והציבורי, לפי ענפי כלכלה* והשכלה** (2017)



* מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, לפי הסיווג האחד (2011) ISIC, Rev 4. http://www.cbs.gov.il/webpub/pub/text_page.html?publ=94&CYear=2011&CMonth=12.

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

*** מתוך השנתון הסטטיסטי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, מס' 70, לוחות 12.41-12.42, מקור נתונים: דיווחי מעסיקים למוסד לביטוח לאומי טופס 102.

לוח 2: ציון הייצוג*, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי והשכלה (2017)

קבוצות המדד													ענף כלכלי			מגזר עסקי		
בני 45 ומעלה			חרדים			יוצאי אתיופיה			ערבים			נשים			שם		סיווג	ענף
השכלה אקדמית		סך הכול**	השכלה אקדמית		סך הכול**	השכלה אקדמית		סך הכול**	השכלה אקדמית		סך הכול**	השכלה אקדמית		סך הכול**				
כן	לא		כן	לא		כן	לא		כן	לא		כן	לא		כן	לא	כן	לא
1.12	1.02	1.02	0.45	1.03	1.12	1.32	3.26	3.64	0.55	1.21	1.30	0.86	0.70	0.70	מזון, משקאות וטבק	12-10	תעשייה וחרושת	פרטי
1.34	1.34	1.31	^	0.71	0.75	0.00	1.20	1.26	0.38	1.10	1.13	1.17	1.34	1.27	טקסטיל והלבשה	14-13		
0.90	1.10	1.02	0.22	0.26	0.21	^	3.64	2.36	0.17	0.22	0.18	1.06	0.64	0.90	ייצור תרופות	21		
1.47	1.40	1.40	0.23	0.25	0.27	^	2.58	2.61	0.24	0.82	0.80	0.49	0.37	0.39	תעשיית מתכת	25-24		
1.06	1.30	1.20	0.28	0.28	0.23	0.49	1.10	0.71	0.07	0.14	0.10	0.56	0.78	0.68	ייצור מחשבים	26		
1.03	0.98	0.96	0.33	0.31	0.36	0.00	0.58	0.67	0.83	1.28	1.43	0.68	0.44	0.45	מסחר בכלי רכב	45	מסחר סיטוני וקמעוני	
1.01	1.08	1.05	0.38	0.73	0.75	0.83	1.56	1.60	0.39	0.62	0.64	0.90	0.75	0.77	מסחר סיטוני	46		
0.91	0.69	0.71	0.53	0.87	0.96	1.87	2.15	0.24	1.35	0.86	0.99	1.16	1.19	1.15	מכירה קמעונית	47		
0.91	1.07	1.01	0.60	2.01	1.64	0.00	0.49	0.42	0.17	0.24	0.21	1.00	1.11	1.08	הוצאה לאור	58	מידע ותקשורת	
0.65	0.65	0.66	^	0.33	0.29	^	0.65	0.60	0.40	0.25	0.27	0.98	0.82	0.90	הפקה	60-59		
0.82	0.49	0.58	0.43	0.63	0.62	^	0.89	0.88	0.27	0.26	0.27	0.83	0.95	0.91	שירותי תקשורת	61		
0.57	0.50	0.57	0.56	1.24	0.77	0.40	0.35	0.23	0.17	0.13	0.12	0.65	0.78	0.74	תכנות מחשבים	62		
0.88	1.44	1.12	0.71	0.93	0.64	1.44	0.41	0.42	0.46	0.24	0.26	1.04	1.40	1.23	שירותים פיננסיים	64		
0.53	0.82	0.70	0.66	1.05	0.90	1.28	0.38	0.41	0.18	0.16	0.16	1.04	1.54	1.34	ביטוח	66-65	שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	
0.45	0.93	0.66	1.22	1.87	1.32	0.72	0.39	0.31	0.45	0.32	0.30	0.99	1.75	1.34	משפטים וחשבונאות	69	שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים	
1.01	0.94	1.00	0.33	0.76	0.55	^	0.52	0.39	0.57	0.80	0.64	0.75	0.88	0.84	אדריכלות והנדסה	71		
0.75	0.88	0.82	0.35	0.52	0.29	^	0.84	0.33	0.25	0.20	0.16	0.57	0.71	0.65	מחקר מדעי ופיתוח	72		
0.37	0.53	0.47	0.00	1.14	0.97	^	0.44	0.42	0.32	0.33	0.32	0.99	1.03	1.02	פרסום	73		
0.85	0.83	0.82	0.69	0.68	0.75	3.24	4.53	4.82	0.89	1.13	1.20	1.19	1.19	1.17	שירותי תעסוקה	78	שירותי תמיכה וניהול	
1.54	1.16	1.16	0.40	0.39	0.45	3.50	5.81	6.72	0.55	1.26	1.41	0.87	0.96	0.81	שירותי תחזוקה	81		
1.20	1.60	1.46	0.92	1.20	1.11	2.33	1.04	1.04	1.76	0.80	0.95	1.26	1.51	1.43	רשויות מקומיות		ציבורי	
1.06	1.24	1.17	0.47	0.63	0.37	1.84	1.92	0.96	1.93	0.53	0.93	1.34	1.10	1.39	ממשלה מרכזית			

פחות מ-40 שכירים/ות בקבוצה ^ חוסר חסר (0.00 עד 0.20) □ ציון ייצוג גבוה וייצוג יתר (0.95 ומעלה)

* אחוז הקבוצה בענף מתוך סך המועסקים בענף לחלק לאחוז הקבוצה בגילאי העבודה.

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

לוח 3: ציון שוויוניות השכר*, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי והשכלה (2017)

מגזר עסקי	קבוצות המדד															ענף כלכלי									
	בני 45 ומעלה			חרדים			יוצאי אתיופיה			ערבים			נשים			שם	סיווג	ענף							
	השכלה אקדמית		סך הכל	השכלה אקדמית		סך הכל	השכלה אקדמית		סך הכל	השכלה אקדמית		סך הכל	השכלה אקדמית		סך הכל										
	כן	לא		כן	לא		כן	לא		כן	לא		כן	לא		כן	לא	כן	לא						
פרטי	תעשייה וחרושת	12-10	מזון, משקאות וטבק	0.67	0.69	0.74	0.52	0.76	0.65	0.67	0.69	0.74	1.36	1.47	1.50	0.56	0.69	0.59	0.55	0.81	0.65	0.67	0.69	0.74	
		14-13	טקסטיל והלבשה	0.46	0.56	0.53	0.49	0.65	0.57	0.46	0.56	0.53	1.17	1.35	1.34	^	0.58	0.51	0.00	0.71	0.62	0.49	0.65	0.57	
		21	ייצור תרופות	0.77	0.80	0.92	0.68	0.64	0.57	0.77	0.80	0.92	1.49	1.21	1.36	0.84	0.89	0.75	^	0.90	0.66	0.68	0.64	0.57	
		25-24	תעשיית מתכת	0.68	0.76	0.77	0.76	0.72	0.66	0.68	0.76	0.77	1.14	1.34	1.32	0.81	0.78	0.73	^	0.69	0.62	0.76	0.72	0.66	
		26	ייצור מחשבים	0.63	0.58	0.59	0.76	0.63	0.53	0.63	0.58	0.59	1.28	1.29	1.26	0.81	0.86	0.71	0.60	0.54	0.39	0.76	0.63	0.53	
		45	מסחר בכלי רכב	0.62	0.73	0.75	0.48	0.73	0.68	0.62	0.73	0.75	1.56	1.40	1.44	0.56	0.75	0.70	0.00	0.63	0.58	0.48	0.73	0.68	
	מסחר סיטוני וקמעוני	46	מסחר סיטוני	0.63	0.63	0.69	0.49	0.65	0.56	0.63	0.63	1.37	1.47	1.46	0.60	0.65	0.57	0.51	0.69	0.59	0.49	0.65	0.56	0.63	0.63
		47	מכירה קמעונית	0.55	0.66	0.65	0.62	0.80	0.76	0.55	0.66	1.24	1.50	1.49	0.63	0.76	0.71	0.47	0.78	0.71	0.62	0.80	0.76	0.55	0.66
	מידע ותקשורת	58	הוצאה לאור	0.68	0.75	0.72	0.58	0.67	0.59	0.68	0.75	1.21	1.41	1.31	^	0.66	0.57	0.00	0.88	0.74	0.58	0.67	0.59	0.68	0.75
		60-59	הפקה	0.75	0.76	0.82	0.86	0.82	0.80	0.75	0.76	2.02	2.50	2.28	0.93	0.80	0.74	^	0.73	0.67	0.86	0.82	0.80	0.75	0.76
		61	שירותי תקשורת	0.69	0.63	0.66	0.51	0.77	0.65	0.69	0.63	1.76	1.99	2.08	0.71	0.79	0.68	^	0.76	0.62	0.51	0.77	0.65	0.69	0.63
		62	תכנות מחשבים	0.67	0.58	0.64	0.65	0.64	0.61	0.67	0.58	1.42	1.56	1.50	0.70	0.61	0.54	0.58	0.58	0.49	0.65	0.64	0.61	0.67	0.58
		64	שירותים פיננסיים	0.71	0.79	0.71	0.65	0.74	0.66	0.71	0.79	1.86	2.00	1.78	0.65	0.70	0.60	0.47	0.50	0.46	0.65	0.74	0.66	0.71	0.79
		66-65	ביטוח	0.59	0.64	0.56	0.46	0.64	0.52	0.59	0.64	1.86	1.52	1.59	0.75	0.73	0.62	0.52	0.63	0.55	0.46	0.64	0.52	0.59	0.64
	שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים	69	משפטים וחשבונאות	0.73	0.76	0.64	0.69	0.69	0.64	0.73	0.76	1.53	1.36	1.30	0.77	0.80	0.64	^	0.58	0.54	0.69	0.69	0.64	0.73	0.76
		71	אדריכלות והנדסה	0.63	0.67	0.65	0.69	0.63	0.57	0.63	0.67	1.42	1.44	1.48	0.79	0.67	0.58	^	0.63	0.55	0.69	0.63	0.57	0.63	0.67
		72	מחקר מדעי ופיתוח	0.57	0.58	0.57	0.76	0.73	0.70	0.57	0.58	1.44	1.51	1.44	0.72	0.79	0.63	^	0.51	0.38	0.76	0.73	0.70	0.57	0.58
		73	פרסום	0.63	0.63	0.66	0.65	0.88	0.71	0.63	0.63	1.40	1.36	1.33	0.00	0.65	0.61	0.47	0.39	0.35	0.65	0.88	0.71	0.63	0.63
	שירותי תמיכה וניהול	78	שירותי תעסוקה	0.67	0.71	0.74	0.43	0.80	0.67	0.67	0.71	0.88	1.05	1.02	0.73	0.81	0.72	0.67	0.77	0.66	0.43	0.80	0.67	0.67	0.71
		81	שירותי תחזוקה	0.66	0.70	0.70	0.65	0.79	0.78	0.66	0.70	0.92	1.00	1.00	0.69	0.82	0.80	0.71	0.79	0.77	0.65	0.79	0.78	0.66	0.70
	ציבורי	רשויות מקומיות			0.71	0.62	0.66	0.91	0.83	0.87	0.71	1.63	1.43	1.47	0.73	0.79	0.70	0.77	0.82	0.75	0.91	0.83	0.87	0.71	0.62
		ממשלה מרכזית			0.69	0.71	0.74	0.86	1.02	0.90	0.69	0.71	1.68	1.46	1.63	0.75	0.74	0.71	0.82	0.98	0.84	0.86	1.02	0.90	0.69

פחות מ-40 שכירים/ות בקבוצה ^ ייצוג חסר (0.00 עד 0.20) שכר שוויוני או גבוה (0.95 ומעלה)

* אחוז שכר הקבוצה מתוך שכר קבוצת השוואה (ראו לוח 2 במתודולוגיה)

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

