

# מִתְהַגֵּן

## יצוג ושכר בשוק העבודה הפרטוי והציבורי

הגדורה ממשית



מאי 2021



משרד העבודה  
הרווחה והשירותים  
הציבוריים



נכיבות  
שווין  
הזרדמנויות  
בעבודה





# מדד הגיי

---

**ייצוג ושכר בשוק העבודה הפרטិ והציבורי**

**מהדורה חמישית**



**מאי 2021**

## **צוות המدد<sup>1</sup>:**

**פרופ' אלכסנדרה קלב**, החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, אוניברסיטת תל-אביב  
**יפית אלפנדי**, אגף מקרו-כלכלה, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה  
**אילה גינט**, אגף מקרו-כלכלה, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה  
**ציפי ברמן**, עורכת ראשית ומעצבת המدد

---

<sup>1</sup> אלכסנדרה קלב, בעלת דוקטורט מאוניברסיטת פרינסטון, היא פרופסור חבר בחוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה באוניברסיטת תל-אביב וחברת הוועדה המייעצת של נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה. מחקריה בתחום האי-שוויון ותכניות ניהול גיאון אפקטיבי התפרסמו בכתביו עת מובלים בארץות הברית.

יפית אלפנדי מנהלת תחום בכיר משקי בית באגף מקרו כלכלה בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ואחריאות על סטטיסטיקה כלכלית בנושא רמת חיים, אי שוויון, עוני ופערו שכר ומרכזת את נושא הסטטיסטיקה המגדירה בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. חברת הוועדה המייעצת של נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה.

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

ציפי ברמן, עיבוד וניתוח נתונים ומעצבת מדד הגיאון במתכונתו הנוכחי. לשעבר מנהלת תחום מחקר בנציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה.

בשאלות והערות בענייני המدد:  
[akalev@tauex.tau.ac.il](mailto:akalev@tauex.tau.ac.il); [yafita@cbs.gov.il](mailto:yafita@cbs.gov.il); [ayalag@cbs.gov.il](mailto:ayalag@cbs.gov.il); [tsb1@walla.co.il](mailto:tsb1@walla.co.il).

# תוכן העניינים

6 .....	דבר הנציבה .....
7 .....	ממצאים עיקריים .....
10 .....	מתודולוגיה .....

## פרק א'

דירוג ענפי כלכלה לפי מידת ההעסקה ושוויוניות השכר של נשים, ערבים, יוצאי אתיופיה, חרדים, בני 45 ומעלה בשוק העבודה בישראל .....	17 .....
---	----------

הקדמה .....	17 .....
ממצאים .....	22 .....
מבנה הפרק .....	24 .....
ציוון הייצוג של קבוצות המ大众, לפי מגזר עסק, ענף כלכלי, מין והשכלה .....	26 .....
ציוון שוויוניות השכר של קבוצות המ大众, לפי מגזר עסק, ענף כלכלי, מין והשכלה .....	27 .....
נשים .....	28 .....
ערבים וערביות .....	35 .....
יוצאי ויזמות אתיופיה .....	45 .....
חרדים וחרדיות .....	54 .....
בני 45 ומעלה .....	63 .....

## פרק ב'

משבר הקורונה - ייצוג קבוצות גיון בקרבת הנמצאים בחופשה ללא תשלום ב告诉大家 הפרט, מרץ עד אוקטובר 2020 .....	73 .....
כללי .....	73 .....
ממצאים .....	75 .....
ענף ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק .....	84 .....
ענף מכירה קמעוננית .....	88 .....
ענף שירותים תחבורת, אחסנה, דואר ובלדרות .....	92 .....
ענף שירותי אוכל ואירוח .....	96 .....
ענף תכניות מחשבים .....	100 .....
ענף שירותי אומנות, בידור ופנאי .....	103 .....
ענף שירותי בריאות, רוחחה וسعد .....	106 .....

## נספחים .....

תכמה של ענפי הכלכלה ומשלחי היד השכיחים ביותר בכל ענף .....	111 .....
שכר החודשי המוצע ב告诉大家 הפרט והציבורי, לפי ענפי כלכלה והשכלה .....	115 .....
ציוון הייצוג של קבוצות המ大众, לפי מגזר עסק, ענף כלכלי והשכלה .....	116 .....
ציוון שוויוניות השכר של קבוצות המ大众, לפי מגזר עסק, ענף כלכלי והשכלה .....	117 .....

# דבר הנציבה

אני גאה להציג את המהדורה החמישית של מدد הגיון. המدد הוא כלי מחקר חדשני, הבוחן את שוויוניות השכר ושוויוניות הייצוג בשוק העבודה של קבוצות אוכלוסייה שונות בישראל. את מدد הגיון פיתחו נציגות שוין הגדמניות בעבודה, הגב' יפית אלפנדרי והגב' איליה גינט מהלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ופרופ' אלכסנדרה קלב מהחוג לסוציאולוגיה ואנתרופולוגיה באוניברסיטת תל-אביב.

המדד הושק לראשונה בשנת 2016, והוא מספק תמונה מצב על האי-שוויון בייצוג במקומות העבודה ובשכר של נשים, ערבים, חרדים, ילידי אתיופיה ובני 45 ומעלה ב-20 ענפי כלכלה מרכזים, המהווים כמחצית משוק העבודה הפרטיאי בישראל. גם השנה מוצגים נתונים המגזר הציבורי - ברשותות המקומיות ובממשלה - המעסק כ-400 אלף עובדים. הממצאים מראים שהמגזר הציבורי מדורג במקומות גבוהים במדד הייצוג ושוויוניות השכר, אולם הייצוג הגבוה הוא לרוב לנשים בקבוצות הגיון, ושוויוניות השכר הגבוהה היא לרוב לגברים בקבוצות הגיון.

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

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

פרק ב' יוחד השנה לבחינת ענפי הכלכלת במגזר הפרטיאי במהלך משבר הקורונה. במסגרת מدد הגיון בחנו את הייצוג של כל אחת מקבוצות הגיון בקרב הנמצאים בחול"ת. הייצוג יתר או יציג חסר של עובדים מקבוצות מסוימות בקרב הנמצאים בחול"ת מעידים על אי-שוויון בהזדמנויות להישאר בעבודה ולקבל שכר, או בהזדמנויות להימנע מסיכון הכרוך בהמשך העבודה.

מדד הגיון מוסיף להפתח, להעמיק ולהשתכלל. ככל תקווה שהמעסיקים בכל המגזרים ישתמשו בו לבחינה עצמית ולקידום גיון ושוויון בשכר. פרסומו של מدد הגיון אחת לשנה מאפשר לנו לזהות את הבעיות הרוחניות בענפי הכלכלת מיניהם, ומשמש כלי להטמעת שוויון וגיוון בשוק העבודה. הבדיקות אלה מקדמות אותנו לעבר מטרת העל - לקדם שוק עבודה מגוון ושווה-הגדמניות לכל אישה וגבר מכל קבוצות האוכלוסייה. כל זאת בדיעה שגיון ההון האנושי בשוק העבודה אינו רק תפיסה חברתית צודקת, כי אם גם תורם רבות למקטיעיות וליעילות של מקום העבודה.

אני מברכת את העוסקים והעושות במלאת החשובה הזאת ומأחלת לכולנו שוק עבודה מכיל, שוויוני ומקובל, שבו לכל אחת אחד מאיינו יש מקום.

**מרימ כבאה, עו"ד**  
**נציגת שוויון הגדמניות בעבודה**

# ממצאים עיקריים<sup>1</sup>

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

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

### המגזר הציבורי:

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

בהתיחס לקבוצות המדד השונות:

- לנשים וגברים ערבים לא-אקדמיים קשה יותר להשתלב בעבודה במגזר הציבורי מאשר לנשים וגברים אקדמיים. עם זאת, המגזר הציבורי מדורג במקומות הראשוניים במדד שוויוניות השכר בעבר נשים אקדמיות וב吃过ם גברים ערבים (אקדמיים ולא אקדמיים), ובפרט רב מענפי המגזר הפרטי.
- יוצאי אתיופיה מכל הקבוצות במגזר הציבורי מייצגים בייצוג יתר ומקבלים שכר שוויוני יותר מאשר במגזר הפרטי (ווצא דופן הוא הייצוג הנמוך מאוד של גברים יוצאי אתיופיה ללא השכלה אקדמית ברשותות המקומיות).
- לגברים חרדים ייצוג חסר במגזר הציבורי, אולם שוויוניות השכר שלהם גבוהה מאוד. לנשים חרדיות ייצוג חסר במשרד הרכזיות (50%-63% משיעורן בכוח העבודה) וייצוג שוויוני ברשותות המקומיות, אולם הן מרוויחות כעני שלישים מהגברים החרדים. השכר של נשים חרדיות במגזר הציבורי נמור גם משכרן של נשים ערביות ויזאות אתיופיה.

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

- ב{}{
 

במגזר הציבורי יש ייצוג יתר לנשים בניות 45 ומעלה, בייחוד נשים לא-אקדמיות ברשויות המקומיות, המציגות יותר מפי שניים משיעורן בכוח העבודה הלא אקדמי. בקרב גברים, אקדמיים בני 45 ומעלה מציגים בייצוג שוווני ביחס לחלקם בכוח העבודה.

#### **המגזר הפרט:**

- מבט מעוף הציג על הייצוג של קבוצות שונות, נראה כי ייצוג שוווני וייצוג יתר מאפיינים רבים את הענפים המשלימים שכר נמור במגזר הפרט.
- בשלושה מתוך חמישה הענפים המשלימים את השכר הגבוה ביותר יש לעربים – גברים ונשים, את הייצוג הנמור ביותר: תכניות מחשבים, ייצור מחשבים ומחקר מדעי ופיתוח, וייצוג נמור מאוד גם בשני הענפים האחרים, שירותים פיננסיים ויצור תרופות.
- ליוואו אתיופיה, גברים ונשים, אקדמיים ולא-אקדמיים, יש את ייצוג היתר הגבוה ביותר במספר הרב ביותר של ענפי השכר הנמור במשק. כך למשל יואנג אתיופיה מציגים בענף התחזקה בין פי ארבעה עד פי שישה משיעורם בכוח העבודה, ושכרם עומד על 5,601 ש"ח בחודש ממוצע (פחות משכר המינימום במשק).
- דפוס התעסוקה של החדרדים שונה מהבדול התעסוקתי של ערבים ושל יואנג אתיופיה. לחדרדים יש ייצוג יתר בפחות ענפים, אולם אלה הם ענפים שבהם משלמים שכר גבוה ולא ענפים שבהם משלמים שכר נמור כמויפוי בקרב שכיריהם ערבים ויאנג אתיופיה. בשאר הענפים ייצוג החדרדיםarov נמור מזה של שאר הקבוצות.
- נשים בניות 45 ומעלה מרוויחות שכר נמור במידה ניכרת מהגברים בכל ענף, ומציגות ייצוג יתר בענפים שבהם משלמים שכר נמור ביותר, כגון ייצור טקסטיל ושירותי תחזוקה. גברים בגיל 45 ומעלה מרוויחים ברוב הענפים פי 5.1 ויתר מעובדים צעירים, אולם נשים לא חוות עלייה כזו בשכרם. ברוב הענפים שכרן של נשים בניות 45 ומעלה דומה מאוד לשכרן של נשים צעירות יותר, והוא עומד על כשליש שלישים משכר הגברים. השכר הנמור והפער המגדרי הגדל מתבטים בגודל הפנסיה של נשים וגברים, וכך משפיעים על איכות החיים גם לאחר היציאה ממעגל העבודה.

## **פרק ב': משור הקורונה - ייצוג קבוצות גיון בקרב הנמצאים בחופשה ללא תשלום במגזר הפרט, מרץ עד אוקטובר 2020**

פרק ב' בוחן את השוויוניות בנטל החל"ת ושאל – האם העובדים מקבוצות גיון הוציאו לחופשה ללא תשלום בשיעורים שווים לשיעורם בכוח העבודה? ייצוג יתר בחל"ת מתרכז כאשר שיעור העובדים מקבוצה מסוימת בקרב הנמצאים בחל"ת גבוה משיעורם בקרב המועסקים. ייצוג חסר מתרכז כאשר שיעור הקבוצה מבין הנמצאים בחל"ת נמור משיעורה בקרב המועסקים.

הפרק בוחן את המגזר הפרטֵי בכללותו ובהתקדמות באربעה ענפים מרכזיים שחוו צעדיים במשמעותם של מרכיביהם המשבר הקורונה (ענף מכירה קמעוננית, ענף שירות תחבורה, אחסנה, דואר ובלדות, ענף שירותים אירוח ואוכל וענף אומנות, בידור ופנאי), או לסירוגין כלו שלא נפגעו (ענף ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק וענף תכנות מחשבים). כמו כן מתואר בפרק ענף הבריאות.

הממצאים מצבאים על כמה דפוסי אי שוויון במגזר הפרטֵי בשעת המשבר:

- בסגנון הראשוני הוצאו עובדים לחול"ת ללא קשר לאופי הענף, כתגובה ראשונית לצעדי ולאי הוודאות שחווו המשך. הראשונים שהוצאו לחול"ת היו נשים ועובדים ערבים וחרדים מקבוצות מוגבלות הגיון.
- בשני הסגרים הראשונים נשים היו בייצוג יתר בחול"ת במגזר הפרטֵי – ככלומר הן הוצאו לחול"ת באחוזים גבוהים יותר ביחס לחלקן בכוח העבודה במגזר הפרטֵי.
- נשים נמצאו בייצוג יתר בחול"ת בענפים שבהם רוב גברי (כגון ענף התחבורה וענף תכנות מחשבים), אף על פי שהן מהוות רק כרבע מכוח האדם.
- בחלוקת לקבוצות גיל, גברים מבוגרים בני 45 ומעלה ונשים צעירות בנות 18 עד 29 היו בסיכון גבוה יותר להיווט בחול"ת. הדפוס זהה באופן כללי וכן בכל קבוצות הגיון.
- עובדים מקבוצות גיון – בייחוד ערבים וחרדים – נמצאו בייצוג יתר בחול"ת בתקופה שבין הסגרים, בזמן שבו העובדים כבר חזרו לעובדה. דפוס זה אופייני גם למגזר הפרטֵי בכללותו וגם לענפים מסוימים, כגון ענף האירות והאוכל, שבו נשים ערביות וגברים ערבים נותרו בייצוג גבוה מאוד בחול"ת בין הסגרים.
- בענפים שבהם עובדים מקבוצות גיון נכנסו לשנים האחרונות כחלק ממדיניות של גיון והכשרות מקצועית, הוציאו לחול"ת עובדים אלו תחילה. הממצאים מראים שבענף תכנות מחשבים, נשים חרדיות וגברים ערבים – אשר השתלבו בשנים האחרונות בענף – מצאו את עצמן בייצוג יתר בקרב הנמצאים בחול"ת.
- בענף הקמעונאות, ענף שבו שירותים קמעונאות מזון שנדרשו פתוחים בעת הסגרים, עובדים ערבים וਯוצאי אתיופיה עבדו יותר בעת המגפה ולצד זה גם היו חשופים יותר להידבק בה.
- הѓיתוח במדד יצוג קבוצות הגיון בקרב הנמצאים בחול"ת במגזר הפרטֵי, מעמיד מראה ביקורתית אל מול משמעות הגיון בשוק העבודה: הנѓיתוח מראה כי גם כאשר נשים, ערבים, יוצאי אתיופיה וחרדים משולבים בשוק העבודה – הם נוטרים פגיעים יותר לתנודות בתעסוקה. מסקנה זו משלימה את המסקנות מפרק א' של מדד הגיון, המראה כי הענפים המגוננים ביותר הם השוליים ביותר, וכי עובדים ערבים מקבוצות גיון שהשתלבו בענפים החזקים חוות פער שכר גבוהים, המעידים על עמדתם השולית בענפים אלו.
- ממצאי היוצאים לחול"ת מהדוחדים גם מסקנה שנשמעה רבות עד כה – המשבר שנוצר בעקבות מגפת הקורונה הדגיש את חשיבותם וחינויויהם של עובדים שליליים ש קופים בשוק העבודה הישראלי. באמצעות תובנה זו יש ליצור הדדנות להניע את חיזוק מעמדם הסוציאלי, הביטוחי והכלכלי של עובדים אלו בשוק העבודה.

# מתודולוגיה

## פרק א'

### א. ממד הגיון:

**אוכלוסיות הממד:** שכירים בני 18-64 בגיל העבודה. הממד מורכב משני ממדים – ייצוג ושוויונות בשכר, ובכל אחד מהממדים נבדק מצבן של חמיש הקבוצות. הציון שמקבל כל תת-ענף נع מאפס ומעלה, הן בייצוג חן בשכר, באופן זהה:

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

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

לוח 1:

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

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

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

חישוב מדד הייצוג נעשה באופן זהה:

### ציוון הייצוג הכללי:

אחד הייצוג של קבוצה X בתת-ענף מתור סך המועסקים בענף

אחד הייצוג של קבוצה X בגיל העבודה בכלל המשק (18-64)

### ציוון הייצוג לאלה שאינם אקדמאים:

אחד הייצוג של קבוצה X שאינם אקדמאים בתת-ענף מתור סך המועסקים שאינם אקדמאים בענף

אחד הייצוג של קבוצה X שאינם אקדמאים בגיל העבודה בכלל המשק (18-64)

### ציוון הייצוג לאקדמאים:

אחד הייצוג של קבוצה X אקדמאים בתת-ענף מתור סך המועסקים האקדמאים בענף

אחד הייצוג של קבוצה X האקדמאים בגיל העבודה בכלל המשק (18-64)

ציוון הייצוג בניו באופן שאינו מסקל את שיעורי ההשתתפות של קבוצות שונות בשוק העבודה. זאת מאחר ששיעוריו ההשתתפות תלויים בתהליכיים חברתיים ותרבותיים נוטפים המשפיעים על היעדר השתתפות, בין שטחיה ובין שלא מבחרה (כמו במקרה של מחפשי עבודה שהתייחסו כי לא עמדו לרשותם התשתיות, ההון האנושי וההון החברתי הנדרשים לצורך מצאת עבודה). המدد בוחן את הייצוג של הקבוצות בכל ענף ביחס למצב אידיאלי, שבו הייצוג הענפי היה בהלימה מלאה להיעדר בגיל העבודה.

**מדד שוויוניות השכר:** מצב פערו השכרי של כל קבוצה נמדד ביחס לקבוצת ההשוואה הרלוונטית לה. הציון במדד הוא אחוז השכר של כל קבוצה מיחסו שכר קבוצת ההשוואה:

לוח 2:

#### קבוצות ההשוואה לצורך חישוב שוויוניות השכר\* של קבוצות המدد

קבוצות הממדד										השכלה	קבוצות ההשוואה		
בני 45 ומעלה		חרדים		যיצאי אתיופיה		ערבים		נשים					
גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים				
בני 18-44		כלל יהודים שאינם חרדים		כלל יהודים שאינם יוצאי אתיופיה		כלל יהודים		גברים		סך הכל	לא- אקדמיים		
לא-אקדמאים בני 18-44		כלל יהודים הלא- אקדמיים שאינם חרדים		כלל יהודים הלא- אקדמאים שאינם יוצאי אתיופיה		כלל יהודים הלא- אקדמיים		גברים אקדמאים		לא- אקדמיים			
אקדמאים בני 18-44		כלל יהודים האקדמאים שאינם חרדים		כלל יהודים האקדמאים שאינם יוצאי אתיופיה		כלל יהודים האקדמאים		גברים אקדמאים		אקדמאים			

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

יצוין כי בהתאם למספר משרות השכיר בהם היה נמוך מ-40 לא חושב בעבורם מדד הגיון – הן בבחינת יצוג הן בבחינת שכר.

#### מקורות הנתונים:

**קובץ מנהלי** – קובץ מס הכנסת משרות שכיר: הופק בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה על בסיס דיווח המפעיקים למס הכנסת באמצעות טופס 126 לשנת 2018. הקובץ כולל את כל משרות השכיר במשק שיש עליהן דיווח של המפעיק למס הכנסת.

טופס 126: דוח שנתי שמגיש המפעיק לרשות המיסים, ובו פרטים על המשכורת השנתית ששילם המפעיק לכל אחד ממעסיקיו וניכוי המס שבוצעו ממשכורת זו. בקובץ זה מוצגת ה嗑נסה של כל משרות השכיר המדוחחות במס ה嗑נסה בשנה נתונה.

מרשם השכלה בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה: המרשם גבנה על בסיס קבצים מנהליים המתקבלים מהמוסדות להשכלה גבוהה בישראל, ובכללם אוניברסיטאות (לרבנות 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 בעבריים עיבוד בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, שכולל טיב הנתונים, האחדה לקובץ ארצי בעל הגדירות, סיוגים ומבנה אחיד.

#### הגדירות:

- **המגזר הציבורי בישראל** כולל את משרד ממשלה, המוסד לביטוח לאומי, הרשותות המקומיות, המוסדות הלאומיים וכן מוסדות ללא כוונת רווח. המגזר הציבורי במדד הגיון חולק לשניים:

**הממשלה המרכזית:** כ-262,000 עובדים (לא כולל בתי חולים, מלבד בתי חולים גרייאטריים ופסיכיאטריים, וכן גם את משרד החינוך - מנהלה ומורים, כוחות ביטחון, בית הנשיה, מבקר המדינה ומשרד הביטחון).

**הרשותות המקומיות:** כ-169,000 עובדים.

- **שכר ברוטו:** תגמול בכיסף או בעין, המשולם על ידי המ עסקיק לשכיר עבור עבודתו בתקופת הדיווח, ובכלל זה עבור זמן שלא עבד, כגון חופשה שנתית, היעדרויות וחופשות אחרות בתשלום.

**השכר כולל** – תגמול בכיסף: תשומות לגובה יוקר, תוספות ותק, מקומות, תשומות בעבור שעות נוספות, פרמיות, תגמולים, קצובות, מענקים ותוספות למיניהם (שותפים או חד-פעמיים), כמו כונניות, תורניות, "חדש 33", קצבת נסעה, גמול השכלה, גמול השתלמות, תשומות בעבור החזקת רכב, דמי הבראה. תגמול בעין: תשומות לגובה זכויות הטבה לרכב ולטלפון סולרי, שי לחגים, לימודים, השתלמות ונסיעות לחו"ל.

**השכר איינו כולל** – הפרשות סוציאליות המשולמות על ידי המ עסקיק, כגון הפרשות לקרנות פנסיה, לקופות גמל, לקרנות השתלמות, לביטוח לאומי ולביטוח בריאות. השכר איינו כולל גם תשומות של פיצוי פיטוריים.

- **שרות שכיר:**<sup>2</sup> משרות של עובדים (קבועים וארעיים), שעבדו באותה Woche לפחות לפחות יומ אחד (או נעדרו זמנית בתשלום עקב מחלה, חופשה, מילואים ועוד) ומופיעות בגלגולות התשלומיים של מפעלים או מוסדות. הנתונים מתיחסים לשרות שבבעור שולם שכר, ללא התייחסות להיקף המשרה של העובד.

- **שכר חדש ממוצע לשרות שכיר:**<sup>2</sup> שכר הברוטו לחודש מחולק במספר משרות שכיר באותו חודש. מהגדרת משרות שכיר נובע כי השכר החדש הממוצע לשרות שכיר נמור מן השכר החודשי הממוצע לשכיר.

<sup>2</sup> בכל מקום בפרסום זה ב"שכרם" הכוונה ל"שרות שכיר" ו"שכר" ל"שכר חדש ממוצע לשרות שכיר".

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

#### הגדירות קבוצות הגיוון במדד:

- ערבים: כל מי שהלאום שלו ערבי במרשם האוכלוסין.
- יוצאי אתיופיה: כל מי שמקום הולדתו או מקום הולדתנו של אחד מהוריו לפחות הוא אתיופי וdotno יהודית.
- חרדים: חרדים אוטרו במידה באמצעות אלגוריתם המיחס לאדם רמת דתיות לפי זיקתו למוסדות חינוך שונים. מקור הנתונים בקבצים מנהליים בתחום החינוך, שבהם ניתן לשער מוסדות חינוך לאחד משלשות הזרמים – מלכתי-דתי וחרד. פרטים נוספים רואו:  
<https://www.cbs.gov.il/he/publications/DocLib/pw/pw84/pw84.pdf>

#### ב. ענפי הכלכלת

ענפי הכלכלת המוצגים במידד נבחרו מתוך הסיווג האחד של ענפי הכלכלת. ענפים אלו נבחרו כמייצגים את המגזר העסקי מכל היבטים. מידד הגיוון כולל גם השנה את המגזר הציבורי, המעסק הגדל ביותר במשק (יותר מ-400 אלף עובדים). בмагזר הציבורי נכללות הרשותות המקומיות והממשלה המרכזית, לא כולל בתים חולים, בלבד בתים גריאטריים ופסיכיאטריים, וכן גם את משרד החינוך – מנהלה ומורדים. ענפי הכלכלת שנבחרו עם המגזר הציבורי מעסיקים כ-1.5 מיליון עובדים וכוללים 50% מהמעסיקים בישראל. בלוחות להלן מוצגים מאפייני ענפי הכלכלת שנבחרו במידד.

ראו לוח 3 בעמוד הבא.

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

מגזר עסקי	ענף כלכלי*									
	שכר חודשי ממוצע			ייצוג בענף (אחוזים)			ענף כלכלי*			
	השכלה אקדמית****	שם	סיווג	ענף	מספר שרות אלפימ**	מספר השכלה אקדמית***	מספר השכלה אקדמיית***	לא	כן	לא
					אלפימ**	השכלה אקדמיית***	השכלה אקדמיית***	לא	כן	לא
תעשייה וחרושת	17,903	8,786	9,906	17%	82%	66.2	מזון, משקאות וטבק	12-10		
	14,362	8,194	8,874	30%	70%	9.7	טקסטיל והלבשה	14-13		
	22,761	14,091	19,015	60%	40%	11.8	יצור תרופות	21		
	17,285	11,394	11,977	22%	77%	42.2	תעשיית מתחת	25-24		
	27,035	13,977	21,628	54%	46%	69.6	יצור מחשבים	26		
מסחר סיטוני וקמעוני	18,390	10,691	10,640	10%	89%	49.7	מסחר בכלי רכב	45		
	19,845	10,861	12,085	31%	68%	168.4	מסחר סיטוני	46		
	10,530	6,521	6,696	15%	84%	279.0	מכירה קמעונאית	47		
פרטי タイト	12,776	9,195	9,920	53%	46%	9.0	הוראה לאור	58		
	14,952	8,762	11,126	43%	57%	10.2	הפקה	60-59		
	22,461	12,369	14,735	30%	69%	21.5	שירותי תקשורת	61		
	27,790	19,464	23,430	67%	32%	143.4	תוכנות מחשבים	62		
שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	25,230	16,660	23,111	68%	31%	50.2	שירותים פיננסיים	64		
	20,527	11,326	14,906	46%	53%	57.9	ביטוח	66-65		
שירותים מקצועיים, מדעיים וטכנולוגיים	14,175	7,642	11,588	80%	19%	34.3	משפטים וchosנאות	691		
	16,697	10,407	12,881	65%	35%	52.0	אדרכילות והנדסה	71		
	30,372	16,584	26,834	79%	20%	46.9	מחקר מדעי ופיתוח	72		
	15,590	8,005	10,019	57%	42%	27.2	פרסום	73		
שירותי תמייה וניהול	7,764	4,081	4,627	17%	83%	89.0	שירותי תעסוקה	78		
	6,588	5,538	5,560	8%	92%	98.8	שירותי תחזוקה	81		
濟bori ממשלה מקומית ומשלחת מרכזית	11,971	7,573	8,761	35%	65%	171.4				
	13,454	10,047	13,870	79%	21%	252.9				

\* מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, לפי הסיווג האחד (2011). CISI (2011) veR.

[fdp.h\\_ilitated/fdp/11seitivitca\\_cimonoce/5102/bilcod/snoitacilup/eh/li.vog.sbc.www//sptth](http://fdp.h_ilitated/fdp/11seitivitca_cimonoce/5102/bilcod/snoitacilup/eh/li.vog.sbc.www//sptth)

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

\*\*\* לכל הענפים במגזר העסקי, יבוד מivid סקר כוח אדם, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה 2018, פרט לענף שירות תעסוקה (78). נתנוו ההשכלה לענף שירות תעסוקה (78) והמגזר היצבורי (ממשלת מרכזית ורשויות) נלקחו מקובצי מעסיקום (טופס 126), מושלב עם מרשם השכלה של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. הבדיקה נעשתה בגל הגדמות שונות של צורת העסקה בענפים אלו.

\*\*\*\* מתוך נתונים ממד הגיון, המבוססים על קובצי מעסיקום ממש הכנסה, טופס 126. ראו פירוט בפרק זה.

## פרק ב'

בפרק העוסק במשבר הקורונה יוצגו נתונים על המגזר הפרט בכלכליו, ענף הבריאות וענפים מרכזים שחוו עצועים במשק עם משבר הקורונה או לסייעו כמעט שלא נפגעו. סך הכל בפרק הקורונה יוצגו 8 ענפים כמפורט בלוח 4:

לוח 4:

### תכליה של ענפי הכלכלת שנבחנו בפרק העוסק במשבר הקורונה

סדר	ענף כלכלי	תיאור	תכליה
-	-	כל ענפי המגזר הפרט למעט הענפים: קבالة מקומי, ציבורי וביטחון וביתוח לאומי וארגוני וגופים חוץ-מדיניים (ע.ז), חינוך (ק) ושירותי בריאות, רווחה וסע (ז).	
12-10	C	תשיעיה: יצור מוצר מזון, כולל בשירים, חלב, דגים, דברי מאפה ומשקאות. כולל גם יצור טבק.	מכירה קמעונית (פרט לכלி רכב) למשקי בית ופרטים של מוצרים. כולל מזון, טבק, טקסטייל, כלבי בית, כלבי גינה, ספרים, מחשקים, מחשבים, ברשות שיווק, מכליות ודוכנים.
47	G	שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדיות	הובלה יבשתית, ימיות ואווירית של נוסעים ומטוסים. כולל שירותי דואר ובלדיות (כולל שירותי שליחים לא של מזון).
53-49	H	שירותי אירוח ואוכל	שירותי אירוח כולל בתים מלון, אכסניות, אירוח כפרי (צימרים) וכדומה.
56-55	I	מיצעים אחרים	טיסודות, קיסקים ודוכנים ואולמות אירוחים.
62	C	מידע ותקורתה: תוכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלוויים אחרים	תכנית ויעוץ בתחום המחשבים כולל מרכז מחקר ופיתוח של תוכנה.
88-86	Q	שירותי בריאות, רווחה וסע	שירותי בריאות - בתים חולמים כליליים, בתים חולמים ומוסדות לביריות, לרבות קופות החולים ורפואיות שניים.
93-90	R	אומנות, בידור ופנאי	תרבות וቢדור - ספריות ומוזיאונים, מכוני כשור ובריכות שחיה, שמורות טבע, פרקי שעשועים, תיאטראות, בתים קולנוע.

### מקורות הנתונים:

#### מדד שכר ותעסוקה

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

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

### **סקר כוח אדם<sup>3</sup>**

סקר כוח אדם הוא המקור העיקרי למדוע על כוח העבודה בישראל והוא נעשה באופן שוטף על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. אוכלוסיות הסקר כוללות את התושבים הקבועים של מדינת ישראל, תיירים ותושבים, היוקרה האבטלה ועוד.

הגדרות מפורטות של תוכנות כוח העבודה אפשר לראות [ירחון סקר כוח אדם](#) באתר הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

ההגדרות הרלוונטיות לפירסום זה:

- בלתי מעסיקים:** בני 15 ומעלה שלא עבדו אפילו שעה אחת בשבוע הקבוע ואין להם עבודה שמננה נעדרו כל השבוע הקבוע, חישבו עבודה באופן פעיל-4 בשבועות שקדמו לראיון בסקר והיו זמינים לעובדה בשבוע הקבוע.
- מעסיקים שנעדרו זמנית מעבודתם מסיבות הקשורות בקורונה:** בני 15 ומעלה המעסקים שנעדרו זמנית מעבודתם כל השבוע בגלל מצומם בהיקף העבודה, השבתת מקום עבודה ואלה שציינו ב"אחר" שהם נעדרו בגלל קורונה, כולל עובדים הנמצאים בחופשה ללא תשלום, אם מובטחת חוזרתם לאוטו מעסיק. לא כולל אנשים הנמצאים בבבידוד ונוחשים לעבודים הנעדרים עבודה בגללמחלה. בפרק 2 בחוברת זו, שנעשה בו ניתוח מוקד של עשרה החודשים של שנת 2020, הוגדרו אלו שנעדרו זמנית מעבודתם עובדים בחול"ת, לשם נוחות הציגה.

משבר נגיף קורונה השפיע על תהליכי העבודה בסקר כוח אדם. מתודולוגיה מפורטת של הסקר ניתן לראות בפרק שיטות בפירסום שנתי של סקר כוח אדם. עוד נבחרו כי הנתונים החדשניים של סקר כוח אדם הם ללא מקרים קבועים בסקר, וכך גם הנתונים מסקר כוח אדם על קבוצות הגיון שנאספו במהלך חודשי שנת 2020,chosposim להטיות גבוהות. להלן פירוט הביעות ואופן ההתמודדות עימן מבחינה מתודולוגית:

**איסוף הנתונים:** באמצעות חדש מרץ 2020 לא התאפשר לראיין פנים-אל-פנים. לכן כל הראיונות באמצעות חדש מרץ נעשו בטלפון.

**עיבוד הנתונים:** על פי הגדרות הסקר (שתיות הגדרות בין-לאומיות של ארגון העבודה הבינ-לאומי) רוב העובדים שהוציאו לחופשה ללא תשלום החדשן מרץ 2020 נחשבים למעסיקים הנעדרים זמנית מעובדם. לכן ההשפעה של משבר נגיף קורונה על תוכנות כוח העבודה מתבטאת בעיקר בסדרות הנתונים: מעסיקים הנעדרים זמנית מעובדם כל השבוע; מעסיקים הנעדרים מעובדם חלק בשבוע; מעסיקים שעבדו בהיקף מלא בשבוע הקבוע.

**מדגמים:** אומדן דו-שבועיים מבוססים על מדגמים שוטפים בלבד. כדי לקבל אומדנים דו-שבועיים, חושבו מקרים ניפוי לכל המש��בים בתקופה של שבועיים. מקרים ניפוי חושבו בכ-400 תאים שהוגדרו לפי קבוצות גיאוגרפיות, מין וקבוצות גיל, והתקבלו באמצעות חלוקה של גודל אוכלוסיות הסקר בתא למספר המש��בים בו. שיטת חישוב האומדנים הדו-שבועיים שונה מישת החישוב של האומדנים החדשניים גם במקרה מסוימת גמ על תוכנות כוח העבודה שדווחו בחודש הקודם. לפיכך עלול להיווצר בחלק מהאומדנים חוסר עקבות בין סדרת האומדנים הדו-שבועית לאומדן החדשני.

**השימוש בסקר כוח אדם משמש אותנו בפרק ב' לניתוח של מעסיקים מקבוצות הגיון שנעדרו זמנית מעובדם מסיבות הקשורות בקורונה (עובדים בחול"ת), בחודשים ינואר עד אוקטובר 2020.**

<sup>3</sup> נתונים נוספים בנושא זה מתפרסמים בירחון סקר כוח אדם ובירחון סקר כוח אדם באתר האינטרנט של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

# פרק א'

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

### הקדמה

מדד הגיון התעסוקתי מדרג עשרים ענפי כלכלה מרכזים ב{}{
 margin-left: 2em; }מגזר הפרט, ואת הרשותות המקומיות והממשלה המרכזיות ב{}{
 margin-left: 2em; }מגזר הציבור. הענפים ב{}{
 margin-left: 2em; }מגזר הפרט מייצגים במדד כוללים כ-50% מהעסקים בישראל ועסקים כ-1.5 מיליון עובדים. המגזר הציבורי כולל כ-80% מהעובדים. המדד מדרג ענפים אלו לפי ציוני ייצוג ושוויוניות שכר של תשע קבוצות אוכלוסייה, שנמצאות בעמדת מיעוט בכוח העבודה: נשים באופן כלל, גברים ערבים ונשים ערביות, יוצאי יוציאות אתיופיה, חרדים וחרדיות ובני ובנות 45 ומעלה. דירוגי המדד חושבו לחוד לאקדמיים וללא-אקדמיים.<sup>1</sup>

### הגדרות ציוני המדד וממצאים כלליים בעבר כל ציון

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

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

מצאו מדד הייצוג מצביעים על פערי ייצוג משמעותיים ברוב ענפי המשק הפרט שנבחנו, בייחוד בענור ערבים ועובדות ערבים, יוצאי אתיופיה וחרדים. פערי הייצוג באים לידי ביטוי הן בייצוג חסר, הן בייצוג יתר. בייצוג חסר קיומו נמצא לדוגמה ייצוג כמעט אפסי של נשים ערבות בארבעה מתוך חמישת הענפים שבהם משלימים את השכר הגבוה במשק מבין הענפים שבחנו (יצור תרופות, ייצור מחשבים, תכנתות מחשבים ומחקר ופיתוח). בייצוג יתר בענפים שבהם משלימים את השכר הנמוך במשק מאופינים בעיקר ערבים יוצאי אתיופיה ללא השכלה אקדמית. ציוני הייצוג נעים על רצף בין 0 לייצוג חסר, 1 לייצוג שוויוני ומעל ל-1 לייצוג יתר, ואילו בעבור ערבים יוצאי אתיופיה רוב הציונים הם קיצוניים בסולם, או נמוכים מאוד או שוויוניים ומעלה לייצוג יתר, פחות בציוני הביניים. בעבור חרדים בני 45 ומעלה ונשים רוב הציונים הם יותר מ-50% ייצוג.

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

**ציוון שוויוניות השכר** מבטא את אחוז השכר המשולם לכל קבוצה ביחס לשכר של קבוצת ההשוואה שלה.<sup>2</sup> ככל שהציוון נמוך מ-1, פער השכר גבוה יותר. ציוון השווה ל-1 מעיד על שוויוניות מלאה בשכר. ציוון גבוה מ-1 מתקבל כאשר שכר הקבוצה הנבדקת גבוהה משכר קבוצת ההשוואה.<sup>3</sup> חשוב לציין שקבוצות ההשוואה כוללות הן גברים והן נשים. לכן ציוון שוויוניות השכר של קבוצת מיעוט מסוימת משקף לא רק את פערו השכרי בין נשים לבין קבוצת ההשוואה, אלא גם את הפער המגדרי בתוך קבוצת ההשוואה. אילו שוויוניות השכר היוו הינה ובין שכר הגברים, פערו השכרי היוו גבוהים יותר וציוון שוויוניות השכר היוו נמוכים יותר.

### המגזר הפרט

מדד שוויוניות השכר מצבע על פערו השכרי מגדריים גבוהים בכל הענפים ובכל הקבוצות. בהתייחסות לקבוצת כל הנשים, שוויוניות השכר של נשים נעה בין 50% משכר הגברים (נשים אקדמיות בענף הטקסטיל והلبשה) ל-80% משכר הגברים (נשים אקדמיות ולא אקדמיות בענף הפקה). ברוב המקרים של המקרים שכר הנשים נעה בין 60%-70% משכר הגברים. כפי שעלה במדדים הקודמים, הפרשי השכר המגדריים גבוהים במיוחד עבור נשים מקבעות מיעוט ובעליים המבוגרים.

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

### המגזר הציבורי<sup>4</sup>

מדד הגיוון בוחן גם השנה את הייצוג ואת שוויוניות השכר של עובדים מקבעות מיעוט במגזר הציבורי בהשוואה למגזר הפרט. המגזר הציבורי הוא המעסיק הגדל ביותר במשק (יותר מ-400 אלף עובדים). באופן היסטורי, המגזר הציבורי נחשב למעסיק שווני יותר, הן בגלל מודעות רבה יותר לחיקיקת השוויון ואי-אפליה בעבודה, ומפני שכוח האדם ברטויות המקומיות מורכב לרוב מהאוכלוסייה שהן מייצגות. בישראל התקבלו כמה החלטות ממשלת, המתיחסות לאופן העסקת אוכלוסיות זכאיות לייצוג הולם בשירות המדינה מכוח חוק שירות המדינה [מינימום] לשנת תשע"ז-תשע"ח, 2018, כמו גם החלטות ממשלה הכוולות יעדים להעסקת אוכלוסיות זכאיות לייצוג הולם.<sup>5</sup> שירות המדינה נוקט גם צעדים אקטיביים של מדיניות פנים-משרדית לגיוון ושוויון תעסוקתי, ומשנת 2018 מינה מומנים על גיוון

<sup>2</sup> קבוצות ההשוואה הן: נשים לעומת גברים; ערבים לעומת כל היהודים; נשים ערביות לעומת כל היהודים; גברים יוצאי אתיופיה לעומת כל יתר היהודים; נשים יוצאות אתיופיה לעומת כל יתר היהודים; גברים חרדים לעומת כל יתר היהודים; נשים חרדיות לעומת כל יתר היהודים; גברים בני 45 ומעלה לעומת כל בני 44 ומתה; נשים בנות 45 ומעלה לעומת כל בני 44 ומתה; כל הנתונים אלה בפיתוח לפי אקדמיים ולא-אקדמיים, בהתאם.

<sup>3</sup> רואו סעיף קודם.

<sup>4</sup> במגזר הציבורי בכללות הרשות המקומית והממשלה המרכזית, הכוללת גם בתים חולמים גריאטריים ופסיכיאטריים וגם את משרד החינוך.

<sup>5</sup> מתוך דוח גיוון וייצוג בשירות המדינה לשנת תשע"ז-תשע"ח, 2018, נציגות שירות המדינה (מאי 2019). עמוד 9: לגבי החברה הערבית, 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 יצוגם בשירות הציבורי יהיה בני החברה הדרתית. לגבי יוצאי הפליטים הכלכליים, כוללם 1.7%.

לGBTI מגדר חרדי - החלטת ממשלה מס' 3268 קובעת כי אחוז הנקלטים בשירות המדינה אשר משתיכים למגזר החרדי לא יפחות מ-7%.

תעסוקתי בכל משרד הממשלה, בנוסף על מוניות על שוויון מגדרי, המועסקות בשירות המדינה כבר שלושה עשורים. לנוכח כל זאת יש ציפייה שהמגדר הציבורי יהיה שווני.

מצאי מכך הגיון אכן מראים שהמגדר הציבורי מדורג במקומות גבויים בציוני הייצוג ושוויוניות השכר ביחס למגדר הפרט! אולם הממצאים גם מצביעים על פער שכר משמעותי מושגים בקרב נשים ופער ייצוג ממשמעותיים בקרב גברים בקבוצות הגיון, כפי שיסוכם להלן ויפורט בהמשך פרק זה.

נוסף על כן, מחקרים ונתונים על המגדר הציבורי מראים ייצוג חסר של נשים בדרגות הగבויות, פער שכר מגדריים, ייצוג חסר ופער שכר של קבוצות מיעוט.<sup>6</sup> זאת ועוד, מעסיקים במגדר הציבורי מעמידים, גם אם במידה פחותה מקובליהם במגדר הפרט, על קושי להעסיק קבוצות מיעוט ועל האמונה כי לובדים מקבוצות מיעוט יכולות שונות.<sup>7</sup>

### הסברים לפער ייצוג ושכר

ייצוג חסר של קבוצה בענף יכול לנבוע מגוון רחב של סיבות. מצד המעסיקים - העסקת חסר יכולה לנבוע מחוסר ידע וגישה של המעסיק/ה לקבוצה אוכלוסייה מסוימת, או מאפליה ישירה (מודעת או לא מודעת). מחקרים ומקרי משפט בישראל ובעולם מעידים על אפליה של עובדים מקבוצות גזען על ידי מעסיקים.<sup>8</sup> מאז הקמתה הייתה נציגות שוויון ההזדמנויות בעבודה מעורבת ללא מעת הליכים משפטיים, ובهم נמצא כי המעסיק קיבל החלטות לגבי עובדים על בסיס/Shicism, בין היתר האתני או המגדר, ולא על בסיס יכולותיהם.<sup>9</sup> ייצוג חסר יכול לנבוע גם מחסמים מצדן של קבוצות האוכלוסייה. חסמים אלו נעים בין חוסר בהשכלה הנכונה, במיזוגניות או בניסיון, לחסמי יציאה לשוק העבודה הנובעים ממחסור בתחום, מסגרות לילדיים ומחסמים תרבותיים. גורמים רחבים כגון אלו אומנם אינם באחריות

<sup>6</sup> הנדלים, שוקי, 2012. "סקר מעסיקים: שוויון ההזדמנויות במגדר הפרט והציבורי", משרד התקמ"ת – מחקר וכלכלה ונציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה.

<sup>7</sup> הנדלים, שוקי, 2012.

<sup>8</sup> שsoon, דורית (2006). "האם סיכון התעסוקה של גרינברג וברנסטיין גבויים مثل בזגלו ואבוקסיס? ניסוי על אפליה בשוק העבודה בישראל על רקע מזגאי אתני ומגדר". דוח מחקר. ירושלים: המכון למחקר כלכלי בישראל ע"ש מorris פאלק. בין הדור בתיה, עליזה אבן, אפרת אפלבאום, הדר דרייר, דפנה שרון, ינוא כהן וגיा מונדלב. 2005. "בדיקה אפליה בשכירה על ידי מחקרים הענוט", עבודה כשרה ומשפט, כרך ו'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.

<sup>9</sup> לדוגמה: תע"א (אזרוי-ת"א) 3816-09-09 מישל מלכה – התעשייה האוירית לישראל בע"מ (ניתן ביום 2.8.2013), ע"ע (ארצוי) 8230-11-13, הדס פישקין ושותות הנשים ב' הומתק שירותו כוח אדם בע"מ (ניתן ביום 7.1.2014), בש"א (אזרוי-ירושלים) 3863/09, בע"מ כרים קأد' ואח' – רכבת ישראל (ניתן ביום 8.9.2009), ע"ע (ארצוי) 87073-11-13, חברות חשמל לישראל בע"מ – ליה נאידורף (ניתן ביום 13.2.2018).

העסק, אך הם תוצר של תהליכיים לא שוווניים בשוק העבודה ובחברה בכלל, יש להתייחס אליהם כמשמעותיים את תחילת הגיון בענפים השונים.

לפעריו השכר, כמו לפעריו הייצוג, מקורות שונים. ניתן לחלקם לשש קטגוריות מרכזיות: הראשונה נובעת מהבדלים בהון האנושי, השנייה כרוכה במבנה וברכיב העסקי והמסדי של שוק העבודה, והשלישית מתרכחת בתהליכיים הארגוניים ובأقلية מצד מעסיקים.

### **הון אנושי ופערו שכר**

הון האנושי של כוח העבודה מגלה השלמה, ותק, פירון, ניסיון ושעות עבודה. פערים בהון האנושי משמשים פעמים רבות להסביר אי-שוויון מגדרי. עם זאת במחקר שערך באחרונה איל קמחי מהאוניברסיטה העברית נמצא, כי הבדלים בהשכלה מסבירים פחות אחד מהפרשי השכר המגדריים בישראל.<sup>10</sup> גם הבדלים מגדריים בכמות שעות העבודה והעבודה ששיעור הנשים בשרות חלקיים גבוה משיעור הגברים – עולמים תכופות כהסביר להפרשי השכר המגדריים. אולם אי אפשר להסביר את כל פערו השכר בפרק שנים עובדים בשרות חלקיים. בענפים רבים הפערים במקצוען השכר אינם משתווים לפערים באחוזו העובדים בשרות חלקיים. בענף הביטוח למשל, שכר כלל הנשים הוא 55% משכר כלל הגברים. בענף זה 20.5% מהנשים עובדות בשרות חלקיים לעומת 16% מהגברים. ככלומר אחוז המשרות החלקיים בקרב הנשים גבוה מזה של הגברים בפחות מרבע, ואני יכול להסביר שכר ממוצע הנמור כמעט מScanner הגברים. המספרים בדוגמה זו דומים מאוד גם לענף מחקר ופיתוח. דוגמה נוספת: בענף תכנון מחשבים אחוז המשרות החלקיים בקרב הנשים הוא 18% ובקerb הגברים 15% (פער של חמישית בלבד - 20%), ופערו השכר המגדריים בענף עומדים על 62%. אומנם יש לעשות ניתוח פרטני של היקף העבודה ופירוט אופי המשרה והשכר, ניתוח אשר לא יכול להתבצע במסגרת המדד, אולם נתונים אלו מעידים כי האי-שוויון המגדרי בשכר אינו משקף משרות חלקיים בלבד.

יתרה מכך, מחקרים רבים מראים כי הבדלים בהון האנושי – בסוג ההשכלה וכמות שעות העבודה והניסיונו הנצבר – הם תוצר של תהליכיים חברתיים לא שוווניים, כגון הסללה במערכות החינוך ואי-שוויון מגדרי באחריות הטיפול במשפחה. ביחסם של המדינה, של ארגוני המגדר השלישי ושל המעסיקים לשנות תהליכיים לא שוווניים אלה, באמצעות הגדלת הייצוג של נשים במקצועות מדענים בבתי הספר, תמריצים לחלוקת עבודה שוויונית יותר בטיפול במשפחה (כגון נרמול חופשות לידה לגברים ושרות אב), הרחבת מערכי טיפול בילדים לפריפריה, והנגשת תחבורה ציבורית לבנים שגורות בפריפריה.

### **מבנה שוק העבודה**

המאפיינים המסדיים והארגוני של שוק העבודה משפיעים גם הם על מידת הגיון התעסוקתי ופערו השכר. ישנו הבדלים מבנים משמעותיים בין מעסיקים לפי ענפי הייצור, גודלם, הטכנולוגיה שבה הם משתמשים, מיקומם הגיאוגרפי, מידת ריכוזיהם, מידת התחלופה של ההון האנושי, ההתאגדויות המאפיינות אותם והחקיקה והרגולציה הקיימת והנאכפת להם. כך ניתן לנתח את הייצוג ושוווניות השכר של קבוצות הגיון בענפים על פי מידת הגמישות בתחלופה של העובדים, המסתגרות המסדיות של עידי עובדים והיעצע של עובדים, שלא נדרשים מהם קישורים מקצועיים. נתוני המדד מראים כי בענפים שיש בהם גמישות רבה מבחינת כוח אדם, הבנויים ממשרות שלא מצריכות קשרים ולא מסגרות המגינות על עובדים,anno מוצאים ייצוג גבוה של עובדים מקצועות גיון, שכר נמוך וגם פערו

<sup>10</sup> 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.

שכר נמוכים, למשל בענפי התחזקה והקמעונאות. ענפים בעלי מאפיינים אלו מעסיקים עובדים בתנאים אשר עובדים מקבוצת הרוב לא יסכימו לעבוד בהם. לעומת זאת בשירות הציבורי, שכפי שכבר נכתב נמצא בחזיות בנושא הרגולציה וחוקיקת השוויון בעבודה, אלו מוצאים ייצוג גבוה ושכר שוויוני לקבוצות הגיון הרבה יותר מאשר בMagnitude הפרט. רגולציה, הסרת חסמים והגנה על עובדים בחלקי המשק התחרותיים יסייעו לפחות פערים מבנים אלו.

### תהליכיים ארגוניים

מחקרים רבים מראים כי הפרשי הייצוג והשכר בעבודה נוצרים לא רק בין ענפים, אלא גם בתחום ארגונים עצם, מטעמי אפליה שונים, כגון אפליה מגדרית ואתנית על ידי המוסיקים עצמם. אי השוויון יכול להתרחש עקב הטויות בקבלת החלטות, כמו מיעוט קבלת נשים לעבודה או קידומן למשרות המשלמות שכר גבוה (תקרת החוכוכית) ובתשלום שכר נמוך לבנים בעבר עבודה שווה (כפי שלמדנו מבג"ץ גורן).<sup>11</sup> אי-שוויון יכול להשגירה ארגונית מפללה, לדוגמה הטרדה מינית. סוגיה זו עלתה לכותרות רק בשנים האחרונות, אולם מלוחה את המציגות הארגונית שנים רבות,<sup>12</sup> ומובהקת גם היא לפערו הייצוג ושכר. לחווית הטרדה מינית במקום העבודה השפעה שלילית על ביצועי העבודה, על סיכון הקידום שלה, ואף על היישרותה במקום העבודה (בין שהוגשה תלונה ובין שלא).<sup>13</sup> כל התהליכיים שהוזכרו כאן, אי-שוויון בגין משרות מכניות, בקידום, אפליה ישירה בשכר והטרדה מינית – הם גורמים נפוצים לפערים המגדירים בשכר, הנמצאים באחריותו היישירה של המעסיק.

יש ידע מדעי רב באשר לפרקטיקות אפקטיביות להגברת הגיון בארגונים, כגון מינוי כוח אדם וצוותי משימה ייעודיים למטרת מחקר וקידום גיאון בארגון, גישת מוקד כדי להגברת היעוץ המועמדים מקבוצות גיאון ויצירת מבני חונכות לעובדות ולעובדים מבטחים מקבוצות גיאון.<sup>14</sup> מוסיקים מובילים בעולם משתמשים בפרקטיקות אלו.<sup>15</sup> שימוש בידע שהצטבר בדבר דרכי אפקטיביות להגברת הגיון, מוכר ונחוני המדד המצביעים על הפעורים והעזרה שמגישה נציגות השוויון, כל אלה יכולים לחולל שינוי של ממש בשוויון בין קבוצות אוכלוסייה שונות בחברה בישראל.

<sup>11</sup> בג"ץ 1758/11 אוריית גורן ב' הום סנטר (עשה זאת בעצמך) בע"מ, סה(3) 593. עניינה של עתירה זו – האם הוכחת פער בשכר בין עובדת בגין עבודתה שווה או שווה ערך באותה מקום העבודה יכולה לבסס באופן "אוטומטי" עלילת תביעה זו על פי חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ז-1996, וכן חוק שוויון ההזמנויות העבודה, התשמ"ח-1988.

<sup>12</sup> התמ"ת, 2010. "הטרדה מינית בעבודה – ממצאים מסקר טלפון".

הרשעות לקידום מעמד האישה. "המלצות הוועדה לגיבוש תוכנית לאומית למאבק בתופעת ההטרדות המיניות בחברה הישראלית".

<sup>13</sup> לסקרה:

<sup>14</sup> Dobbin, Frank and Alexandra Kaled. 2019. "The Promise and Peril of Sexual Harassment Programs." Proceedings of the National Academy of Sciences.

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

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

## ממצאים

נחלק את סיכון ממצאי הפרק לחת-גושאים: ממצאי המגזר הציבורי, הבידול התעסוקתי ואי שוויון בענפים שבהם משלמים שכר גבוה.

### ייצוג ושוויוניות שכר במגזר הציבורי

במגזר הציבורי נכללות הרשותות המקומיות (כ-169,000 מועסקים) והממשלה המרכזית (כ-262,000 מועסקים), הכוללת פרט למשרד הממשלה בת חולים גראטריים ופסיכיאטריים וגם את משרד החינוך (לרבות מורים).

המגזר הציבורי ממוקם גבוה מאוד במדד הייצוג בעבור רוב קבוצות הנשים ובבעור גברים ערבים אקדמיים ויצואי אתיפות אקדמיים, אך לא חרדים. במגזר הציבורי יש ייצוג יתר של רוב קבוצות הנשים, והוא גבוה במיוחד בעבור נשים אקדמיות ערביות ויצואות אתיפות. גם לגברים אקדמיים ערבים ויצואי אתיפות יש ייצוג גבוה או ייצוג יתר במגזר הציבורי. ייצוג חסר יש לגברים ערבים לא-אקדמיים ולחרדים. לגברים בני 45 ומעלה ייצוג שוווני לרוב, וגבוה מזה של גברים בני 44 ומתה.

מבחןת שכר, המגזר הציבורי הוא בין השוווניים ביותר בעבור גברים מקבוצות מייעוט, אך לא בעבור רוב הנשים. כל הגברים מכל הקבוצות שנבחנו במדד מקבלים במגזר הציבורי שכר שוווני או גבוה מזה. לעומת זאת, שכר הנשים במגזר הציבורי נע בין 62% ל-78% משכר הגברים. נשים מבוגרות, בנות 45 ומעלה, מקבלות שכר הגבוה משכר קבוצת ההשווה, גילאי 44 ומתה, אולם הפרש בשכר הנשים נמוך במידה ניכרת מההפרש בשכר הגברים בגילים אלו.

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

### బידול התעסוקתי והקשר בין ייצוג ושכר

אילו חלוקת העובדים לענפים הייתה ללא כל חסמים, כל אחת מהקבוצות בכוח העבודה הייתה מייצגת באופן שוווני פחות או יותר בכל אחד מענפי התעשייה. במקרה זאת, המדד מציג תמונה של בידול (סרגנטזיה), עם קשר שלילי הדוק בין ייצוג ושכר. קבוצות מיעוט נמצאות לרוב במצב של ייצוג יתר בענפים המשלימים שכר נמוך ומייצגים בעיקר עבודות צווארן כחול, וביצוג חסר בענפים שבהם שכר גבוה, כגון ענפי השירותים וההי-טק, המייצגים בעיקר עבודות צווארן לבן. ייצוג יתר בענפים בעלי הכנסה גבוהה, המלאה בשוויוניות שכר גבוהה, הוא עדמת יתרון בשוק, אולם ייצוג יתר בענפים בעלי הכנסה נמוכה מבטא אי-שוויון.

ליוציאי אתיפות, גברים ונשים, אקדמאים ולא-אקדמאים, יש ייצוג יותר גבוה ביותר במספר הרוב ביותר של ענפי השכר הנמוך במשק. כך למשל יוציאי אתיפות מייצגים בענף התחזקה פי שלושה עד פי שבעה משייעורם בכוח העבודה, ושכרם עומד על 5,106 ש"ח בחודש בממוצע.

דף התעסוקה של החרדים לא דומה לבידול התעסוקתי והאנטני הכליל ייצוג יתר בענפי שכר נמוך. לחרדים ייצוג כללי נמוך בענפי המדד, והם מייצגים בעיקר בענפים שבהם שכר גבוה.

יוציאי אתיפות וחרדים הם גם הקבוצות היחידות שהן ייצוג אפסי בענפים מסוימים. לגברים אקדמאים

ויצו אתיפות אין יציג בשיטה ענפים (פרסום, הפקה, תקשורת, הוצאה לאור, מסחר בכלים רכב וייצור טקסטיל) וגם לנשים אקדמיות יוצאות אתיפות אין יציג כלל בחיטה ענפים (אדריכלות והנדסה, הפקה, הוצאה לאור, מסחר בכלים רכב, תעשיית מתכת וייצור טקסטיל). לגברים חרדים אקדמאים אין יציג כלל בהפקה וביצור טקסטיל.

לנשים אקדמיות חרדיות וערביות מעט מאוד ענפים שבהם יציג יתר. לאקדמיות חרדיות וערביות יציג גבוה ויציג יתר רק בשני ענפים, אשר הם ענפי שכר נמוך: ענף הקמענות והרשותות המקומיות, וגם בענפים אלו שכר נמוך בכ-50% מתקציב ההשווואה. לעומת זאת, לנשים אקדמיות יוצאות אתיפות יציג גבוה ויציג יתר בשיטה ענפים, בהם שלושת הענפים המשלימים את השכר הנמוך ביותר וענף אחד המשלים את השכר הגבוה במשק (שירותים פיננסיים), אולם שכרן בענף עומד על 43% משכר קבוצת ההשווואה.

אצל נשים לא-אקדמיות התמונה שונה, ויצוג היתר הוא רב. נשים חרדיות לא אקדמיות נמצאות בייצוג יתר בתשעה ענפים. יוצאות אתיפות נמצאות בייצוג יתר בשבעה ענפים, הכוללים את חמשת ממשלי השכר הנמוך ביותר. נשים ערביות לא-אקדמיות נמצאות בייצוג יתר רק באربעה ענפים, כולן במשלמי השכר הנמוך מבין הענפים שנבחנו. נשים מבוגרות בנות 45 ומעלה לא-אקדמיות נמצאות בייצוג יתר בעשרה ענפים, אולם אין חווות פער שכר בענפים אלו.

### **חמשת ממשלי השכר הגבוה בקרוב ענפי המدد<sup>16</sup>**

חמשת הענפים ממשלי השכר הגבוה במדד הם ייצור תרופות, ייצור מחשבים, תוכנות מחשבים, שירותים פיננסיים ומחקר ופיתוח. יציג ושוווניות שכר גבוהים בענפים אלו יהיו אינדיקטורים לשילוב מהותי של קבוצות גיוון במשק.

מצאי המدد מראים כי לעربים - גברים ונשים - יש הייצוג הנמוך ביותר בחמשת ממשלי השכר הגבוה ביותר. ציון הייצוג הגבוה ביותר בענפי השכר הגבוה מכל קבוצות השכירים הערבים הוא של נשים ערביות אקדמיות בענף שירותים פיננסיים, העומד על 42% משיעורו בכוח העבודה. רוב ענפי השכר הגבוה נמצאים במקומות הנמוכים ביותר במדד שוווניות השכר, מלבד שירותים פיננסיים, הנמצא במקומ הרביעי, אם כי משלים לנשים ערביות רק 52% משכר קבוצת ההשווואה. בעבור גברים ערבים אקדמיים, שירותים פיננסיים ומחקר מדעי נמצאים במקומות 12 ו-14 במדד, והם ממשלים כ-85% מקבוצת ההשווואה, והשאר במקומות נמוכים יותר.

ליוציא אתיפות הייצוג הגבוה ביותר בייצור תרופות וביצור מחשבים, בקרוב האקדמאים גם בשירותים פיננסיים. ענפי השכר הגבוה נמצאים במקומות נמוכים ביותר במדד שוווניות השכר של יצוא אתיפות, בלבד ייצור תרופות, הממוקם באמצע המدد, ומשלם לנשים 56% משכר קבוצת ההשווואה, ולגברים 71%.

לחרדים הייצוג הגבוה ביותר הוא של גברים ונשים לא-אקדמיים בתוכנות מחשבים. מצא בולט הוא כי ייצור תרופות נמצא במקום הראשון במדד שוווניות השכר לנשים חרדיות, ושכרן עומד על 67% משכר קבוצת ההשווואה.

בקרב שכירים מעל גיל 45, לגברים יציג שוויוני או יציג יתר בענפי השכר הגבוה. אצל נשים מבוגרות בולט יציג חסר בתוכנות מחשבים - רק שלישי מיצגון בכוח העבודה, ומחקר ופיתוח רק 50%.

<sup>16</sup> להרחבה ראה טרשים 1 בפרק הנספחים.

במחקר ופיתוח שכרן של נשים אקדמיות מבוגרות עומד על 90% משכר קבוצת ההשווואה - גברים ונשים אקדמיים בני 44 ומטה.

## מבנה הפרק

הפרק מתייחס בשתי טבלאות, המנסכחות את ציוני הייצוג ושוויוניות השכר בכל 22 הענפים שנבחנו. בהמשך מופיע ניתוח לעומק של כל אחת מקבוצות המdad. בעבר כל קבוצה במדד מוצג לח' המנסכם את ציוני המdad, תרשימים המציגים את ענפי המdad מדורגים על פי הציונים, וטבלת השכר בעבר הקבוצה בענפי המdad.

משל, לכלב פירבג לש גוציאה ויצו דדמג ונחננס תוצאותoka עשת לש גוציאה ינוץ תא מסכם 1.א חול מפניע תוצאותoka לש יניעוש גוציאי סילמסם פיעובצה פיאתה. האוועשה

מבט ממוצע היצפור על הייצוג של קבוצות שונות, מראה כי הייצוג שווני הייצוג יתר מאפיינים לרוב ענפים המשלימים שכר נמוך ואת המdad הציבורי, בהשוואה לענפי המdad הפרט, במדד הציבורי יש הייצוג שווני או הייצוג יתר של המספר הרב ביותר של קבוצות גיון. הקבוצה שבה הייצוג הנמוך ביותר במדד הציבורי היא של גברים חרדים. לגברים מקבוצות שכר שווני במדד הציבורי, ואילו לנשים לא, אף שהייצוג של הנשים בענפים אלו גבוה הרבה יותר.

נשים נמצאות בייצוג גובה, שווני ואף הייצוג יתר ברוב הענפים, אך בייצוג מועט בענפים המשלימים את השכר הגבוה ביותר (יצור תרופות, יצור מחשבים, תכנות, פיננסים, מחקר ופיתוח). הייצוג יתר של ערבים הוא לרוב של מועסקים חסרי השכלה בענפי שכר נמוך: תעשיית המתקנת, מסחר סיטוני ושירותי תעסוקה ותחזקה, כמו גם של בעלי השכלה במדד הציבורי. בעבר חרדים, רוב הייצוג יתר הוא בקרב נשים ללא השכלה בענפי הפיננסים, הביתוח, המשפטים ותרופות. ליוואו אתיופיה הייצוג יתר גדול מאוד בשירותי תחזקה ותעסוקה וביצור מזון, טקסטיל ותרופות – ברובם ענפים בשכר נמוך, ובמדד הציבורי. מועסקים בני 45 ומעלה נמצאים בייצוג שווני הייצוג יתר במדד הציבורי, מלבד גברים בעלי השכלה. גברים בני 45 ומעלה נמצאים בייצוג גובה או בייצוג יתר בעיקר בתעשייה ומסחר, ונשים מעל גיל 45 בעיקר בשירותי תעסוקה ותחזקה, מסחר קמעוני ויצור טקסטיל.

לוח A.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 שווני,

לגברים בכלל ולגברים בני 45 ומעלה יש שכר גובה מקבוצת ההשווואה בכל 22 הענפים במדד. לנשים בניות 45 ומעלה יש ברוב המקרים שכר כמעט שווני, שווני או גובה מקבוצת ההשווואה. עם זאת שכרן תמיד נמוך במידה ניכרת מאשר הגברים באותה קבוצת גיל. נתונים על קבוצה זו יש חשיבות מיוחדת בהערכתות למדיניות גיל הפנסיה. הנתונים מציגים את הפעורים המגדירים בשכר ב-20 השנים הקרובות לפנסיה. נשים מבוגרות לא רק מרוויחות הרבה מהגברים בכל ענף, הן גם מיזוגות הייצוג יתר בענפים המשלימים שכר נמוך ביותר, כגון יצור טקסטיל וקמעונות. הנתונים מראים כי בעוד גברים בגיל 45 ומעלה מרוויחים ברוב הענפים פי 1.5 ויותר מעובדים צעירים, נשים לא חווות עלייה כזו בשכרן. ברוב הענפים שכרן של נשים מבוגרות דומה מאד לשכרן של נשים צעירות והוא עומד על כ舍ני שלישים משכר הגברים. השכר הנמוך והפער המגדרי הגדול מהתבטאים בגודל הפנסיה של נשים וגברים, וכן משפיעים על איכות החיים גם לאחר היציאה ממוגל העבודה.

ניכר כי שכר שוויוני לבנים הוא תופעה נדירה. למרות ייצוג היתר של נשים בענפים רבים, שם ענף לא משלם שכר שמתקרב לשוויוני לבנים בכלל ולנשים מכל קבוצות המיעוט. במצור הציבור גברים מכל קבוצות המdad מקבלים שכר קרוב לשוויוני, שוויוני או גבוה יותר, ואילו נשים מכל קבוצות המdad אינם מקבלות שכר הקרוב לשוויוני. לגברים חרדים משכילים שכר שוויוני במספר הגדל ביותר של ענפים – שבעה ענפים, לגברים ערבים לא משכילים – בשישה ענפים וליאצאי אתיופיה לא משכילים – בחמשה ענפים. במצור הפרטى לגברים חרדים שכר שוויוני על פי רוב בענפי הצואරון הכהול, המשלבים עבודות כפויים. לגברים ערבים ויאצאי אתיופיה שכר שוויוני ברוב בענפי הצוארון הלבן. למרות הייצוג השוויוני של נשים או ייצוג היתר בענפים רבים, שוויוניות השכר שלתן בענפים אלו היא נמוכה.

**ציוו ה'יעזג'**, לפי מגור עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה (2018)

קבוצת מגד										עובי כלכלי,										
ב-45 ומעלה					ב-45 נשים					נשים					גברים					
חודים		זצאי אתיופיה			נשים		גברים			נשים		גברים			גברים		ברים			
השכלה אקדמית			השכלה אקדמית			השכלה אקדמית			השכלה אקדמית			השכלה אקדמית			השכלה אקדמית			ברים		
סידג	ענף	שם	סידג	ענף	שם	סידג	ענף	שם	סידג	ענף	שם	סידג	ענף	שם	סידג	ענף	שם	סידג	ענף	
12-10	מיכון, משקאות ונובך	120	129	מיכון, מנטול והלבשה	136	0.76	0.67	14-13	21	תיעשייה וההרשות	130	0.92	0.92	25-24	26	טענות ותפקידים המערכת המחוקקת	156	0.67	0.67	21
45	מסחר ברכיבים מסחר סיטוני וקונענו	144	150	מסחר ברכיבים מסחר סיטוני ומכירה קמעונאית	120	0.77	0.77	121	47	מסחר סיטוני ומכירה קמעונאית	113	0.74	0.74	46	58	הזאה לאור	112	0.82	0.82	58
60-59	הפקה معدות ותקशות	114	114	הפקה שרתי תקשורת	124	1.09	1.09	61	62	תכנון מחשבים	145	1.21	1.21	64	65	שירותים פיננסיים וניהוחי בתעסוקה	112	0.65	0.65	64
66-65	ביטח	145	145	תכנון מחשבים שרתי תקשורת	124	1.09	1.09	61	62	שירותים פיננסיים וניהוחי בתעסוקה	112	0.65	0.65	64	65	שירותים פיננסיים וניהוחי בתעסוקה	112	0.65	0.65	64
69	משפטים ושותפות אדמיניסטרטיבית מקצועים מדעיים ומכבים	125	125	משפטים ושותפות אדמיניסטרטיבית מקצועים מדעיים ומכבים	133	1.10	1.10	71	73	שירותים פיננסיים וניהוחי בתעסוקה	112	0.84	0.84	78	81	שירותים פיננסיים וניהוחי בתעסוקה	112	1.06	1.06	78
71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	
91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	

\* \* \* שיעור העסוקה של כל קבוצה בענף בהשוואה לשיעורם בכלל הучаודה (18-64 שנים) פוחת מ-40-שכירים/ית בקבוצאה, הגותנו אנו מזג מסענות מודדיות מהימנות סטטיסטיות.

## ציוויליזציית השכלה, ליפי מג'ור עסקי, ענף כלכלי, מין והשכלה (2018)

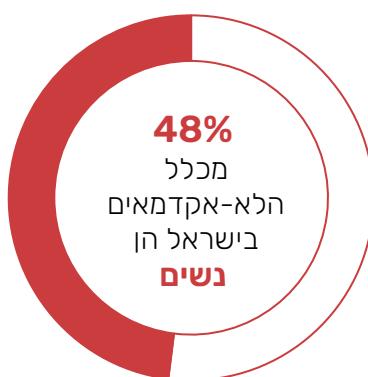
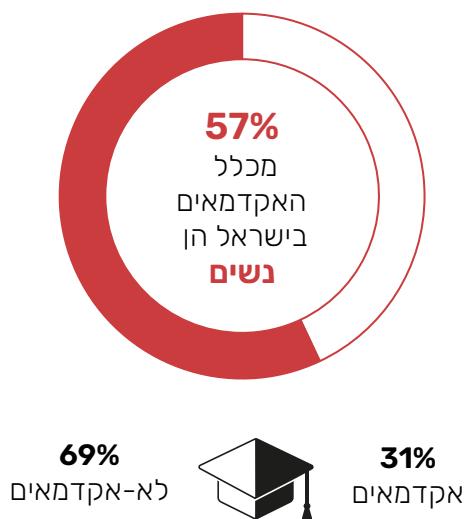
קבצתה המדד										עורך כלכלי									
בוגר 45 ומעלה		חורים		נשים		גברים		נשים		גברים		גברים							
גברים		נשים		גברים		נשים		גברים		נשים		גברים							
שם	שם	שם	שם	שם	שם	שם	שם	שם	שם	שם	שם	שם	שם						
השכלה אקדמית	השכלה אקדמית	השכלה אקדמית	השכלה אקדמית	השכלה אקדמית	השכלה אקדמית	השכלה אקדמית	השכלה אקדמית	השכלה אקדמית	השכלה אקדמית	השכלה אקדמית	השכלה אקדמית	השכלה אקדמית	השכלה אקדמית						
לא	לא	לא	לא	לא	לא	לא	לא	לא	לא	לא	לא	לא	לא						
סיאג	סיאג	סיאג	סיאג	סיאג	סיאג	סיאג	סיאג	סיאג	סיאג	סיאג	סיאג	סיאג	סיאג						
געג	געג	געג	געג	געג	געג	געג	געג	געג	געג	געג	געג	געג	געג						
0.99	1.12	1.59	1.68	0.59	0.61	0.59	0.72	0.65	0.93	0.37	0.54	0.61	0.87	0.68	0.69	1.48	1.44	12-10 מזרחי, גושקאות וטברק	
0.84	1.05	1.80	1.88	~	0.43	~	0.86	0.58	0.89	~	0.50	~	1.01	0.50	0.56	2.01	1.79	14-13 סקוטסיל והלבשה	
1.22	1.00	1.60	1.35	~	~	~	0.91	~	0.73	~	0.94	0.51	0.47	0.85	0.76	0.78	1.29	1.22 עירם התיפות	
0.85	1.04	1.25	1.40	~	0.54	0.89	0.85	0.47	~	0.72	~	0.41	0.83	0.76	0.68	0.75	1.42	1.34 תעשיית מתכת	
0.83	0.84	1.49	1.57	0.67	0.61	0.91	0.99	~	0.45	0.61	0.51	0.37	0.94	0.82	0.64	0.59	1.56	1.69 יעוז החשבים	
1.18	1.04	1.65	1.49	~	0.60	~	0.79	0.45	~	0.71	0.33	0.43	0.57	0.76	0.65	0.76	1.55	1.36 מסחר בכל הרכב	
1.00	1.05	1.65	1.74	0.51	0.49	0.71	0.72	0.40	0.47	0.65	0.77	0.34	0.40	0.59	0.74	0.64	1.56	1.57 מסחר סיטני ותעשייה	
0.92	1.26	1.82	1.97	0.50	0.63	0.87	0.92	0.43	0.70	~	0.97	0.45	0.64	0.81	0.98	0.56	0.66	1.72	1.52 מכירה קמענות
1.06	1.23	1.55	1.63	0.64	0.57	~	0.75	~	~	~	0.64	~	0.79	0.71	0.76	1.40	1.32	58 חצאה לאור	
1.65	1.90	2.03	2.45	~	0.76	1.02	~	0.51	~	0.48	0.52	0.72	0.86	0.79	0.79	1.22	1.22 הפקה		
1.39	1.49	1.89	2.21	0.69	0.63	~	0.99	~	0.53	1.03	0.33	0.53	0.68	0.91	0.69	0.64	1.45	1.55 שירותי תקשורת	
1.05	0.97	1.54	2.46	0.57	0.49	0.84	0.73	0.44	0.35	0.73	0.64	0.44	0.35	0.75	0.68	0.67	0.52	1.50	1.91 תכנות מחשבים
1.52	1.84	2.23	2.42	0.59	0.63	0.85	0.92	0.43	0.50	0.62	~	0.52	0.64	0.83	0.82	0.71	0.79	1.41	1.26 שירותים פיננסיים
1.34	1.27	2.47	2.33	0.57	0.68	0.98	0.96	0.52	0.60	~	0.82	0.35	0.50	0.68	1.03	0.57	0.64	1.74	1.57 ביטוח 66-65 ושירותים בסיסיים
1.11	1.27	1.98	1.91	0.63	0.81	0.97	0.83	0.54	0.59	0.81	~	0.52	0.63	0.77	0.85	0.72	0.79	1.39	1.26 משפטים והשבאותה
1.02	1.09	1.70	1.74	0.64	0.56	0.91	0.88	~	0.44	~	0.77	0.47	0.44	0.80	0.70	0.64	0.67	1.52	1.48 ודרכילות ותודה סה
0.92	0.93	1.64	1.86	0.55	0.66	0.87	0.97	~	0.38	~	0.63	0.44	0.38	0.88	0.86	0.58	0.57	1.23	1.76 מתקה מדעי ופיזיון
1.09	1.16	1.72	1.67	0.54	0.61	0.85	0.76	~	0.41	0.44	0.42	0.57	0.97	1.03	0.64	0.66	1.56	1.52 פרום	
0.69	0.93	1.18	1.52	0.57	0.71	1.09	0.92	0.60	0.69	~	0.86	0.35	0.61	0.48	0.93	0.64	0.73	1.56	1.37 שירותי תעסוקה
0.72	0.82	1.13	1.22	0.58	0.68	0.80	0.89	~	0.72	0.90	0.94	0.51	0.64	0.73	0.88	0.67	0.72	1.50	1.39 שירותי תחבורה
1.44	1.22	1.99	2.00	0.66	0.68	1.03	1.06	0.73	0.76	0.88	1.09	0.72	0.69	1.18	1.23	0.70	0.62	1.42	1.62 רשות מקומית
1.67	1.68	2.25	2.20	0.65	0.56	0.97	1.11	0.72	0.77	1.01	1.08	0.75	0.60	1.15	1.14	0.69	0.68	1.46	1.46 בנטא משל המרכז

שכר גובה (1.10 עד 0.90) \* אין יעזור (או לוח מ-40 שכירים/נתן) בקבצתה היחסואה שללה (ראו לוח 2 בתמודולגיאו)

\* אחד השכרים המשווים לכל קבוצה בהיחסואה שללה (ראו לוח 2 בתמודולגיאו)  
פחות מ-40 שכירים/נתן אמורים מצעדי סודיות ומרמתנות סטטיסטיות.

## נשים

בגיל העבודה (18-64)



כלל האוכלוסייה  
בגיל העבודה:  
**4,821,400**

51%  
מכלל האוכלוסייה  
בגיל העבודה הן  
**נשים**



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

## ציוני ממד הגיון של נשים, לפי מגדר עסק, ענף כלכלי והשכלה (2018) (2018)

נשים							ענף כלכלי			מגדר עסק		
ציוויליזציה שכר**		ציוויליזציה שכר**			שם	סיווג	ענף					
השכלה אקדמית		השכלה אקדמית		סה"כ								
לא	כן	לא	כן	סה"כ***	לא	סה"כ***	סיווג	ענף	סיווג	מגדר עסק		
0.68	0.69	0.75	0.85	0.69	0.69	0.69	12-10	תעשייה וחרושת		פרטי		
0.50	0.56	0.55	1.18	1.36	1.29	0.69	14-13					
0.78	0.78	0.91	1.06	0.67	0.91	0.69	21					
0.68	0.75	0.76	0.49	0.38	0.40	0.69	25-24					
0.64	0.59	0.61	0.56	0.77	0.68	0.69	26					
0.65	0.76	0.73	0.66	0.45	0.45	0.69	45	מסחר סיטוני וקמעוני				
0.64	0.64	0.70	0.90	0.74	0.76	0.69	46					
0.56	0.66	0.65	1.16	1.20	1.15	0.69	47					
0.71	0.76	0.75	1.01	1.10	1.08	0.69	58	מידע ותקשורת				
0.79	0.79	0.86	0.96	0.85	0.90	0.69	60-59					
0.69	0.64	0.68	0.82	0.90	0.87	0.69	61					
0.67	0.52	0.62	0.66	0.77	0.73	0.69	62					
0.71	0.79	0.71	1.04	1.39	1.22	0.69	64	שירותים פיננסיים ושירותי ביתוח				
0.57	0.64	0.55	1.04	1.54	1.34	0.69	66-65					
0.72	0.79	0.63	1.00	1.75	1.35	0.69	69	שירותים מקצועיים, מדעיים וטכנולוגיים				
0.64	0.67	0.65	0.75	0.88	0.84	0.69	71					
0.58	0.57	0.57	0.58	0.73	0.67	0.69	72					
0.64	0.66	0.68	0.98	1.02	1.01	0.69	73					
0.64	0.73	0.75	1.19	1.17	1.15	0.69	78	שירותי תמיינה ובניהול				
0.67	0.72	0.72	0.85	0.93	0.89	0.69	81					
0.70	0.62	0.65	1.27	1.53	1.43	0.69	רשויות מקומיות			ציבורי		
0.69	0.68	0.73	1.35	1.05	1.36	0.69	ממשלה מרכזית					

חמשת הציונים הגבוהים

\* שיעור ההעסקה של נשים בענף בהשוואה לשיעורם בגיל העבודה (18-64%).

\*\* השכר החודשי הממוצע של נשים בענף מחולק לשכר החודשי הממוצע של הגברים בענף (סה"כ הכל/אקדמיים/לא-אקדמיים).

\*\*\* אמודות השכלה הכולן ממוצע משקלל לפי גודל האוכלוסיות בכל ענף, קבוצת אוכלוסייה ורמת ההשכלה. לפיכך, הן אינן סיכון של אמודות ההשכלה.

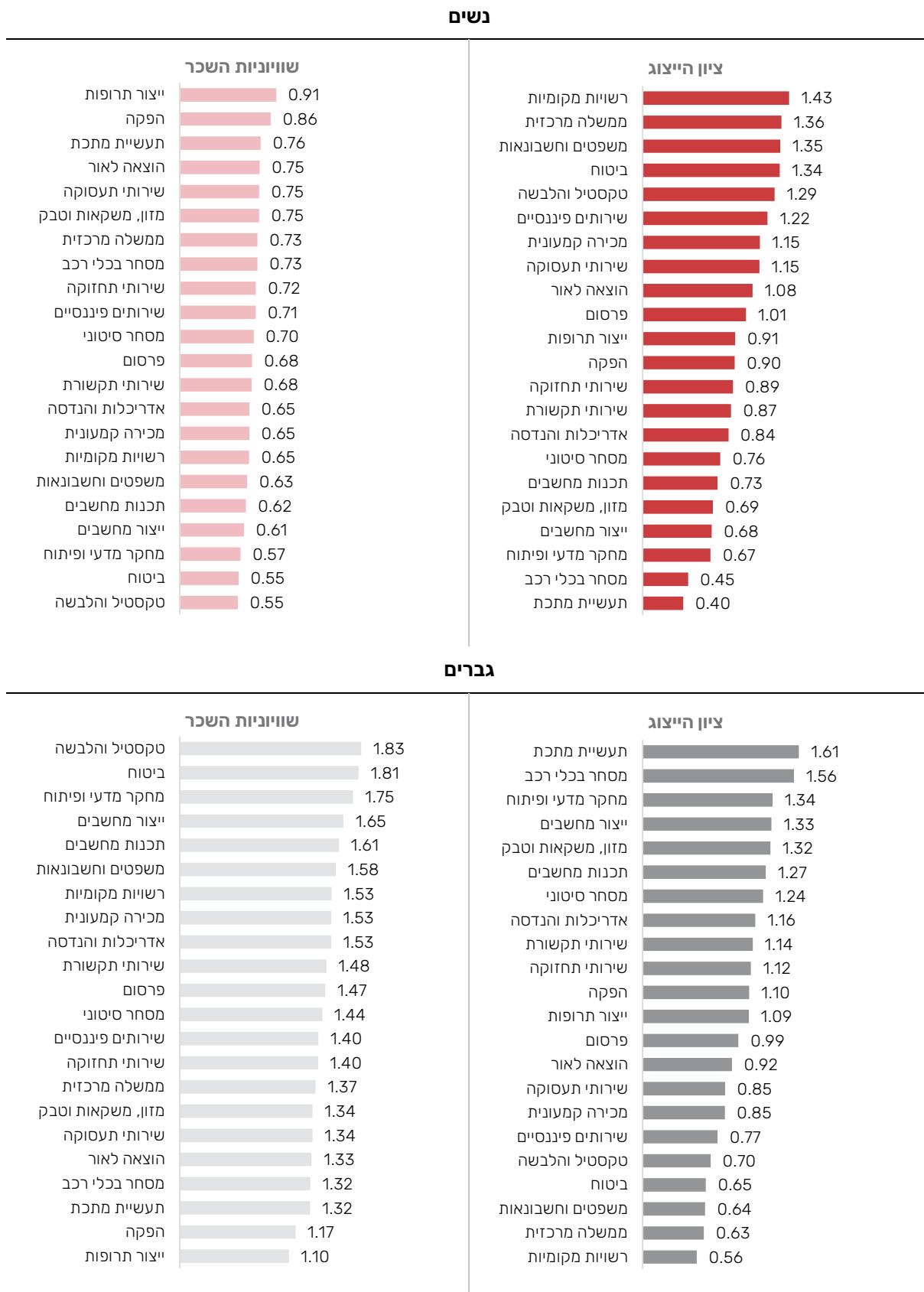
## ממצאים

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

- **המדד הציבורי.** נשים בעלות השכלה אקדמית מיצגות במקומות גבוהים במדד הציבורי. בהעסקת נשים ללא השכלה אקדמית הרשות המקומית ממוקמת במקום השלישי, והממשלה המרכזית במקום התשיעי, אולם המציג הציבורי ממוקם נמוך יותר במדד שוויוניות השכר. הרשות המקומית והממשלה המרכזית ממוקמות במקום השלישי והשミニ בשוויוניות שכר לנשים אקדמיות, והוא מרוחיקות כ-70% משכר הגברים. לעומת זאת נשים ללא השכלה אקדמית המיקומיים נמוכים יותר. הממשלה המרכזית נמצאת רק במקום ה-11 במדד שוויון השכר, ומשלמת לנשים 68% משכר הגברים. הרשות המקומיות נמצאות במקום ה-18. שכרן של נשים ללא השכלה אקדמית ברשויות המקומיות עומד על 62% משכר הגברים במעמדן. חלק מהפערים הללו מוסבר במשרות חלקיים וחילק אחר מוסבר בחוסר ייצוג של נשים בדרגים הגבוהים של הרשות המקומיות ובממשלה המרכזית.
- **ייצוג גובה ושוויוניות שכר גבואה אינם נמצאים באותם ענפים.** הענפים המובילים את מדד הייצוג לנשים ללא השכלה אקדמית הם משפטים וحسابנות, ביטוח, הרשות המקומיות, שירותים פיננסיים, טקסטיל והלבשה ומכירה קמעונאית. רק שלושה מבין הענפים הללו מדורגים גבוה גם במדד שוויוניות השכר: משפטים וحسابנות ושירותים פיננסיים, שבהם שכר הנשים הוא 79% משכר הגברים.
- הענפים המובילים את מדד הייצוג בעבר נשים בעלות השכלה אקדמית הם הממשלה מרכזית ורשויות מקומיות, שירות תעסוקה, ייצור טקסטיל והלבשה ומכירה קמעונאית. חוץ מהמדד הציבורי, לשום ענף מהענפים האלה אין ציון גבוה בשוויוניות השכר. לשם המחשה, נשים בעלות השכלה אקדמית מיצגות בייצוג יתר ביצור טקסטיל והלבשה ומರוחיקות 50% משכר הגברים האקדמיים בענף. שכרן עומד על 10,781 ש"ח בחודש. בפרק הבא נראה כי בעיקר נשים מקבוצות מיעוט חווות פערים אלה.
- **תרשים א.3** מציג בסדר יורד את צינוי הייצוג ואת צינוי שוויון השכר של נשים בעלות או חסרות השכלה אקדמית.
- לנשים בעלות השכלה אקדמית ייצוג ושוויוניות שכר נמוכים בהשוואה לנשים ללא השכלה אקדמית. צינוי השכר הגבוהים ביותר במדד שייכים לענפים משפטיים וحسابנות, שירותים פיננסיים והפקה: שוויוניות השכר הגבוהה ביותר לנשים ללא השכלה אקדמית מתבטאת ב-79% משכר הגברים, ובקרב נשים בעלות השכלה אקדמית בין 72%-ל-79%. הסיבה לפערים הגבוהים יותר שחותן אקדמיות היא שפוטנציאל ההשתכורת במקצועות הדורשים השכלה אקדמית גבוהה יותר, אך לאם סיכוי גבוה יותר להגישו. אם כך, נשים בעלות השכלה אקדמית מרוחיקות יותר מנשים ללא השכלה אקדמית, אך הן גם רוחיקות יותר מפוטנציאל ההשתכורת.
- בענפים הפקה וייצור תרופות, שוויוניות השכר של נשים ללא השכלה אקדמית זהה לזה של נשים בעלות השכלה אקדמית (0.79 ו-0.78 בהתאם).

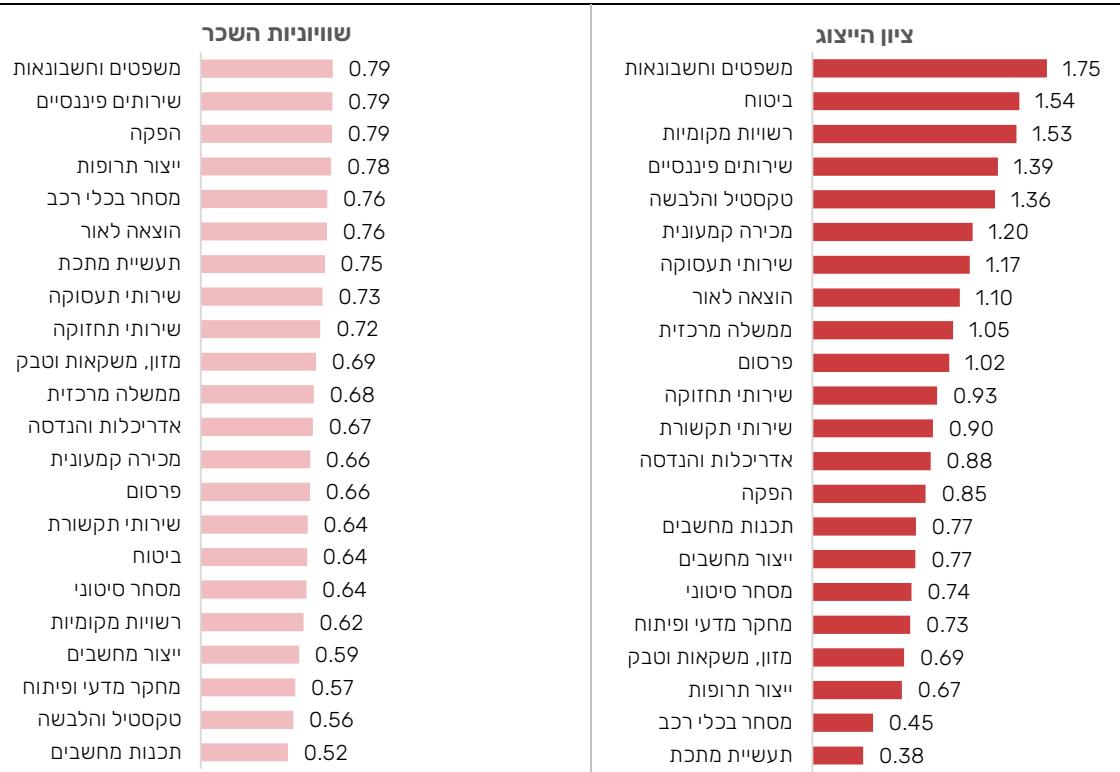
- מבין חמישת הענפים שבהם שוויוניות השכר הנמוכה ביותר לנשים לא-אקדמיות, שלושה הם משלמי השכר הגבוה ביותר: תכניות מחשבים, ייצור מחשבים ומחקר ופיתוח. בכללן מרובות נשים בין 52% ל-59% משכר הגברים הלא-אקדמיים. לעומת נשים אקדמיות לענפים אלו ציוני הייצוג הנמוכים ביותר, והם משלמים לנשים בין 58% ל-67% משכר הגברים האקדמיים.
- רמת ייצוג גבוהה של נשים מלאה לרוב בשוויוניות שכר נמוכה. לעומת נשים ללא השכלה אקדמית, הפעם בין ציון הייצוג הגבוה לציון הנמוך יחסית של שוויוניות השכר בולט בענפים ביטוח, רשותות מקומיות, טקסטיל והלבשה ומירה קמעונאית. לעומת נשים בעלות השכלה אקדמית, הפעם בין ציון הייצוג הגבוה לעומת הציון הנמוך של שוויוניות השכר בולט בענפים טקסטיל והלבשה, מירה קמעונית וביטוח.

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

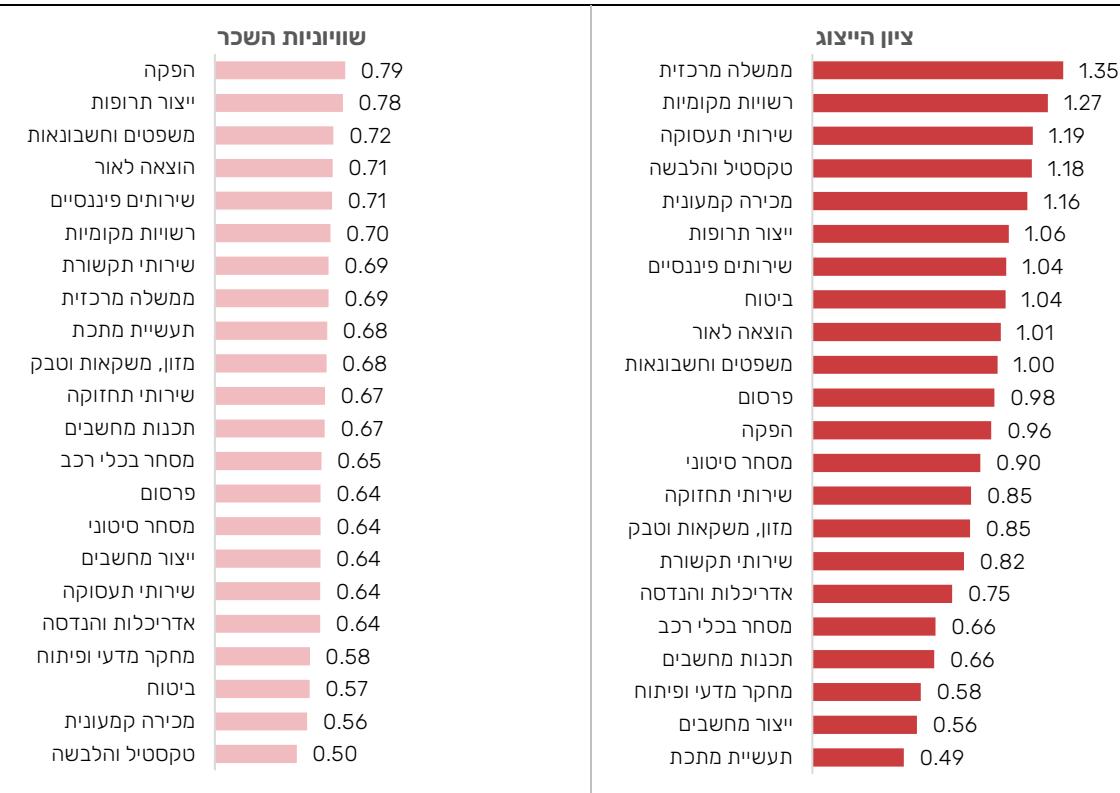


### ציון הייצוג ושוויוניות השכר של נשים, לפי השכלה (2018)

#### נשים ללא השכלה אקדמית



#### נשים בעלי השכלה אקדמית



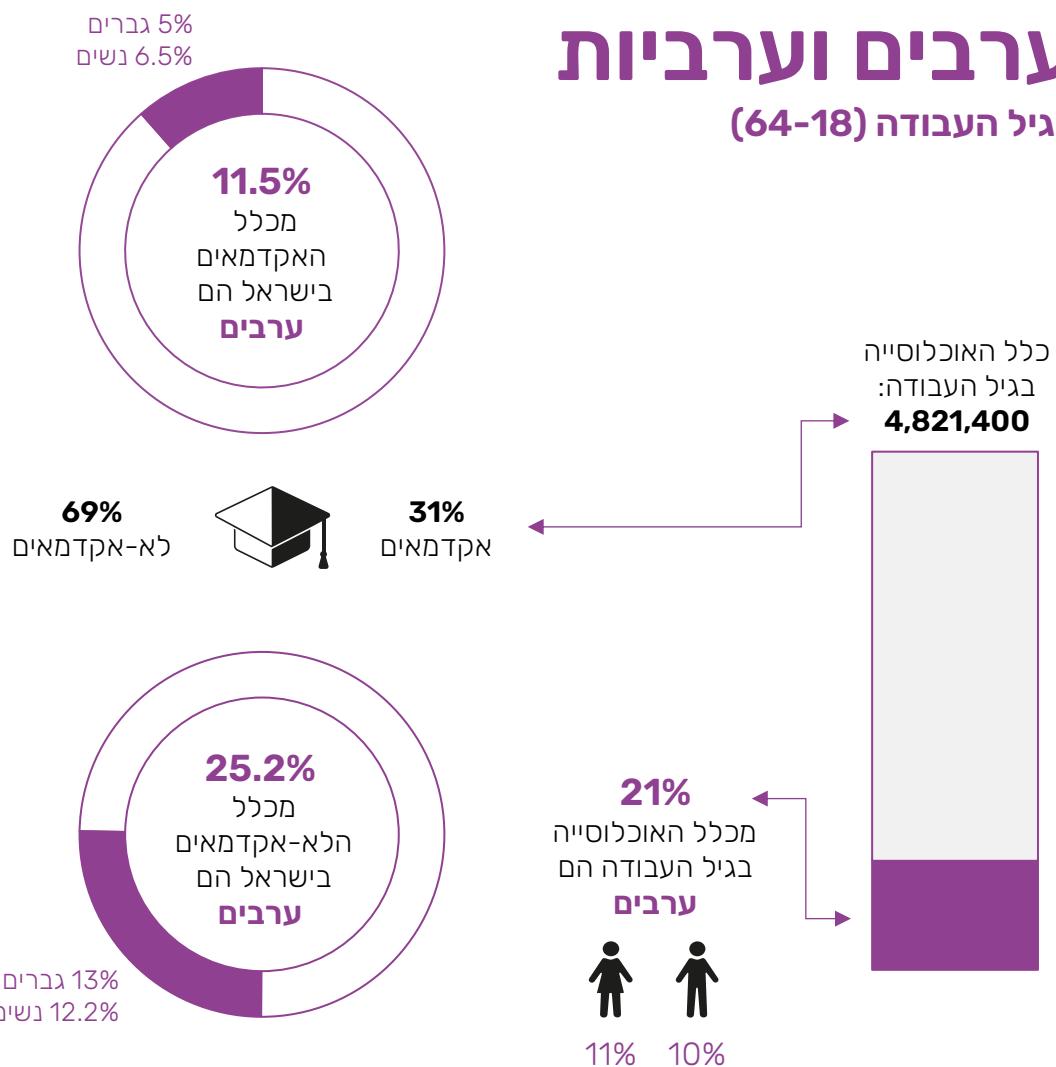
**שכר חודשי ממוצע (ש"ח) של נשים, לפי מגזר עסקי, ענף כלכלי והשכלה (2018)**

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

חמשת הענפים עם השכר הגבוה

# ערבים וערביות

## בגיל העבודה (18-64)



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

אחד הנשים הערביות בכוח העבודה האקדמי הגבוה מחוץ הגברים ונמור מחוץ הגברים בכוח העבודה הלא אקדמי. באופן כללי, השתתפות נשים ערביות בכוח העבודה נמוכה מאוד.

## ציוויל הגיון של ערבים, לפי מגזר עסקים, נגזר כלכלי, מין והשכלה (2018)

מגזר נקי	ערבים										ציוויל גזעים*											
	ציוויל שוויוגיות שכר**					ציוויל נשים					ציוויל גברים					ציוויל גברים						
	גברים	נשים	ס"ה	גברים	נשים	גברים	נשים	ס"ה	גברים	נשים	ס"ה	גברים	נשים	ס"ה	גברים	נשים	ס"ה	גברים	נשים	ס"ה		
מגזר נקי	השכלה אקדמית כל כך	השכלה אקדמית לא כך***																				
0.61	0.87	0.74	0.37	0.54	0.47	0.52	0.77	0.66	0.76	1.66	1.82	0.38	0.74	0.78	0.54	1.21	1.30	0.70	0.54	1.21	1.30	
^	1.01	0.89	^	0.50	0.43	0.48	0.66	0.57	^	0.62	0.67	^	1.49	1.49	0.41	1.04	1.08	0.70	0.54	1.21	1.30	
0.85	0.76	0.67	0.51	0.47	0.47	0.70	0.70	0.61	0.25	0.38	0.30	0.16	0.12	0.20	0.26	0.21	0.20	0.26	0.21	0.20	0.26	
0.83	0.76	0.68	^	0.41	0.38	0.75	0.73	0.66	0.44	1.45	1.46	^	0.11	0.11	0.23	0.80	0.79	0.11	0.11	0.23	0.80	
0.94	0.82	0.71	0.51	0.37	0.31	0.82	0.64	0.57	0.12	0.16	0.12	0.04	0.10	0.07	0.07	0.13	0.10	0.07	0.07	0.13	0.10	
0.57	60.7	10.7	0.33	30.4	10.4	0.44	0.73	0.68	1.15	2.19	2.49	0.54	0.23	0.27	0.80	1.24	1.39	0.12	0.12	0.12	0.12	
0.59	0.74	0.65	0.34	0.40	0.36	0.50	0.66	0.57	0.55	0.93	0.98	0.26	0.33	0.34	0.39	0.64	0.66	0.12	0.12	0.12	0.12	
0.81	0.98	0.94	0.45	0.64	0.60	0.61	0.82	0.77	1.38	0.86	1.01	1.32	0.88	1.00	1.35	0.87	1.01	1.35	0.87	1.01	1.35	
^	0.79	0.71	^	0.64	0.55	0.59	0.75	0.66	^	0.29	0.27	^	0.12	0.11	0.17	0.21	0.19	0.17	0.21	0.19	0.17	0.21
0.72	0.86	0.77	0.48	0.52	0.49	0.63	0.74	0.66	0.74	0.41	0.45	0.38	0.25	0.27	0.54	0.33	0.36	0.54	0.33	0.36	0.54	
0.68	0.91	0.78	0.33	0.53	0.44	0.55	0.79	0.67	0.34	0.32	0.34	0.16	0.16	0.24	0.24	0.25	0.24	0.24	0.25	0.24	0.25	
0.75	0.68	0.69	0.44	0.35	0.38	0.66	0.58	0.60	0.28	0.18	0.17	0.09	0.08	0.07	0.17	0.13	0.12	0.17	0.13	0.12	0.17	
0.83	0.82	0.81	0.52	0.64	0.55	0.67	0.73	0.68	0.49	0.25	0.26	0.42	0.23	0.27	0.45	0.24	0.26	0.42	0.23	0.27	0.45	
0.68	1.03	0.82	0.35	0.50	0.40	0.48	0.68	0.55	0.15	0.10	0.11	0.19	0.21	0.20	0.18	0.16	0.15	0.10	0.10	0.10	0.10	
0.77	0.85	0.81	0.52	0.63	0.50	0.66	0.70	0.64	0.64	0.21	0.28	0.36	0.45	0.35	0.48	0.32	0.32	0.36	0.32	0.32	0.36	
0.80	0.70	0.64	0.47	0.44	0.41	0.70	0.64	0.58	0.90	1.13	0.92	0.31	0.41	0.34	0.56	0.78	0.63	0.71	0.71	0.71	0.71	
0.88	0.86	0.82	0.44	0.38	0.39	0.75	0.71	0.69	0.42	0.28	0.24	0.13	0.13	0.10	0.26	0.21	0.17	0.26	0.21	0.17	0.26	
0.97	1.08	0.89	0.42	0.57	0.46	0.69	0.88	0.72	0.33	0.41	0.39	0.27	0.27	0.27	0.30	0.34	0.33	0.30	0.34	0.33	0.30	
0.48	0.93	0.78	0.35	0.61	0.51	0.40	0.77	0.64	0.78	1.11	1.21	0.94	1.23	1.30	0.87	1.17	1.25	0.78	0.87	1.17	1.25	
0.73	0.88	0.86	0.51	0.64	0.63	0.66	0.78	0.77	0.80	1.49	1.72	0.32	1.11	1.21	0.53	1.31	1.47	0.81	0.81	1.31	1.47	
1.18	1.23	1.25	0.72	0.69	0.69	0.90	0.83	0.87	1.56	0.41	0.59	1.87	1.18	1.31	1.73	0.79	0.95	1.21	0.81	1.31	1.47	
1.15	1.14	1.13	0.75	0.60	0.76	0.86	0.98	0.90	1.18	0.76	0.67	2.42	0.36	1.18	1.88	0.57	0.93	1.21	0.81	1.31	1.47	

חמשת הגזעים  
הנפוצים ביותר

\* שיעור ההעסקה של ערבים בענף בהשוואה ליחסים בזירה (ס"ה/אקדמיים/לא-אקדמיים).

\*\* אחוז השבר החדש המוצע בין ערבים ביחסים ליחסים אחרים בענף (ס"ה/אקדמיים/לא-אקדמיים).

\*\*\* עדותם הכספיים הקיימים בענף.

^ פחתה מ-40% שכירם/ות בקבוצת הגזע. הנתונים אינם מוגזרים מוגזרים סטטיסטיים.

## ממצאים

לוח א.5 מסכם את צינוי המدد לעربים. חמשת הצינויים הגבוהים בכל קטגוריה מסוימים בצדע. ניכר יציג היתר של ערבים חסרי השכלה אקדמית בשירותי תחזקה, במסחר כלי רכב, בייצור מזון, בשירותי תעסוקה ובטקסטיל והלבשה. ערבים אקדמיים מיזגים בייצוג גבוה בשירותי תעסוקה ובמסחר בכל רכב, ונמצאים בייצוג יתר במכירה קמעונית ובמגזר הציבורי.

### נשים ערביות

- נשים ערביות אקדמיות מהוות 6.5% מכוח העבודה האקדמי בישראל.
- המגזר הציבורי -** הן הממשלה המרכזית הן הרשותות המקומיות - מדורג במקומות הראשונים במדד הייצוג ובמדד שוויוניות השכר בעבור נשים ערביות אקדמיות, ובפרט רב מענפי המגזר הפרטי. נשים ערביות אקדמיות מרוויחות 75% משכר היהודים האקדמיים בминистрיה המשפטים וchosבנות, המדורג 72% משכר היהודים האקדמיים ברשותות המקומית, ואילו בענף המשפטים וchosבנות, המדורג במקום השלישי בשוויוניות שכר, הן מרוויחות רק 52% משכר היהודים האקדמיים בענף.
  - נשים ערביות אקדמיות יש בדרכם כלל ייצוג נמור מאוד ושכר נמור 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 אקדמיות מיזגות ממחצית ומטה מיצוגן בכוח העבודה האקדמי. בענפים תכונות מחשבים ויצור מחשבים יציגן אפסי (0.09 ו-0.04, בהתאם).
  - ב-12–20 ענפי המשק הפרטי הגדולים שנבחנו, נשים ערביות אקדמיות מרוויחות פחות מ-50% משכר היהודים האקדמיים.** בענף הקמעוניות, שבו נשים ערביות אקדמיות מיזגות פי 1.3 משיעורן בכוח העבודה, שכרן הוא 45% משכר היהודים האקדמיים.
  - החסמים החברתיים, המוסדיים והארגוני שעומדים בפנין עבור נשים ערביות, משתקפים בפער השכר שהן חוות.** אם אישת אקדמית מרוויחה שכר של 5,463 ש"ח בקמעוניות או 3,093 ש"ח בשירותי תעסוקה, סביר שהיא אינה עובדת בעבודה שתואמת את כישוריה. העובדה שרכשה השכלה והיא נמצאת בשוק העבודה מעידה כי החסם לעובדה מתאימה לא נמצא בקהילה, אלא בשוק העבודה.
  - נשים ערביות לא-אקדמיות מהוות 12% מכוח העבודה הלא-אקדמי בישראל.**
  - המגזר הציבורי פותח פחות לנשים ערביות לא-אקדמיות מאשר לערביות אקדמיות.** אומנם הרשותות המקומיות מדורגות גבוהה בייצוג ובשוויוניות השכר, אולם הן משלמות לערביות הלא-אקדמיות רק 69% משכר היהודים הלא-אקדמיים. בминистрיה המרכזית מצב הנשים הערביות קשה יותר: יציג הנשים הערביות הלא-אקדמיות המועסקות בминистрיה הציבורית הוא רק כשליש משיעורן בכוח העבודה (מקום תשיעי בייצוג) והן מרוויחות בממוצע 60% משכר היהודים.
  - מלבד ברשותות המקומיות, נשים ערביות לא-אקדמיות נמצאות בייצוג גבוה בענפים המשלימים את השכר הנמור מבין הענפים שנבחנו – שירותי תחזקה ושירותי תעסוקה, ושכרן אינו עולה על שני שלישים משכר היהודים. ב-12 מהענפים שכרן נע בין מחצית לשני שליש.**

## **גברים ערבים**

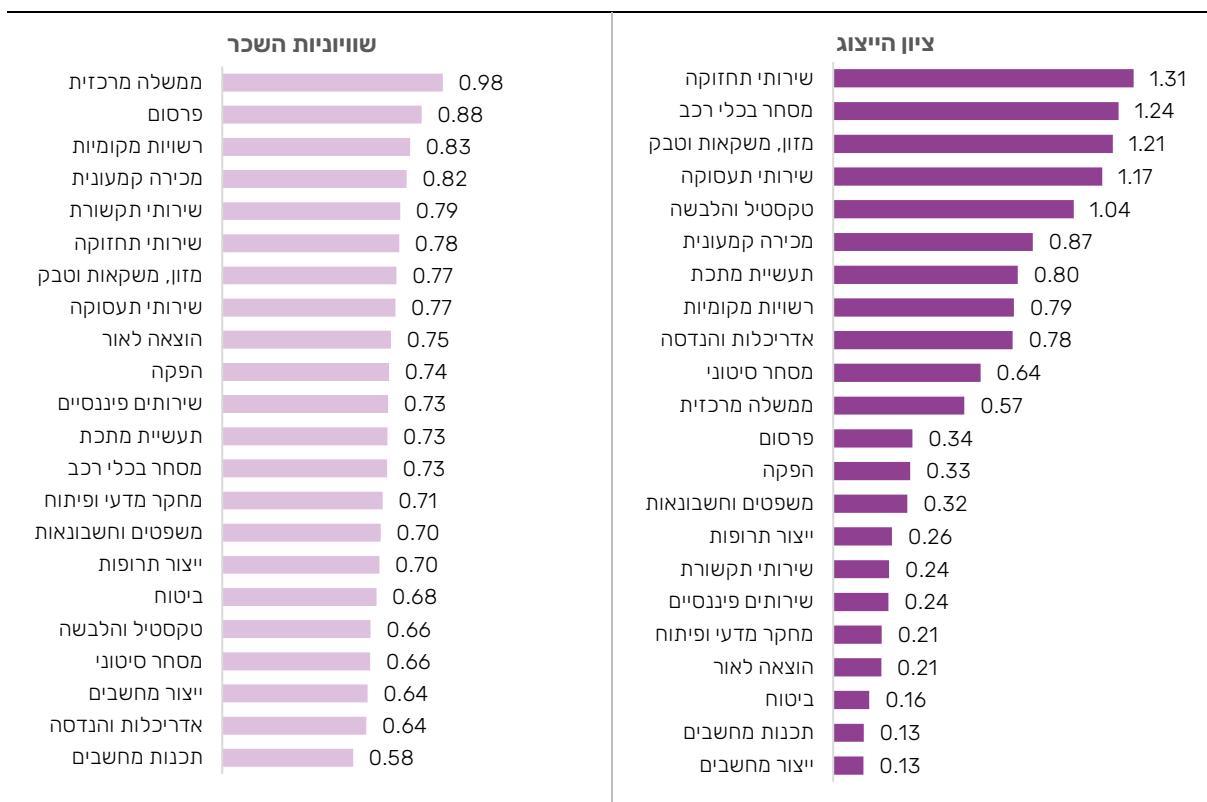
המגזר הציבורי מוביל בשוויוניות השכר של גברים ערבים, אקדמיים ולא-אקדמיים וביצוג גברים ערבים אקדמיים. לעומת זאת לגברים ערבים לא-אקדמאיים יציג נמור במגזר הציבורי. במשבלה המרכזית יציג הערבים הלא-אקדמיים הוא 76% משיעורם בכוח העבודה, וברשותות המקומות רק 41%. עם זאת שכרם כאמור שוווני ביחס לשכרם של היהודים. זאת בניגוד לנשים ערביות לא-אקדמיות, אשר שכרן כאמור הוא 60% משכר היהודים.

- לגברים ערבים יציג יתר בענף המסחר בכל רכב (1.15 בקרוב גברים ערבים בעלי השכלה אקדמית, 2.19 בקרוב גברים ערבים ללא השכלה אקדמית ו-2.49 בקרוב כלל הגברים הערבים). הנתונים מצביעים על יציג גבוה בקרוב הגברים הערבים בעלי וחסרי השכלה אקדמית בענפים: שירותי תחזוקה, שירותי תעסוקה, מכירה קמעוננית, ואדריכלות והנדסה. לגברים ערבים בעלי השכלה אקדמית יציג יתר גם במגזר הציבורי (ברשותות המקומיות ובמשבלה המרכזית), ויתציג נמור בתעשיית מתכת.
  - לעובדים ערבים יש יציג גבוה בענפי השכר הנמור. ובענפים אלו הגברים הערבים ללא השכלה אקדמית מקבלים את השכר השוווני ביותר. למשל בענף שירותי התחזוקה, המשלים שכר נמור מאוד, יש יציג יתר לעובדים ערבים. בענף זה שוイוניות השכר של הגברים הערבים הלא-אקדמיים עומדת על 88%, בהשוואה ל-73% של הגברים הערבים האקדמיים, ו-63% של כלל הנשים הערביות בענף.
  - בולט הpur בין היציג הנמור ביותר של גברים בעלי תואר אקדמי בענפים המשלימים שכר גבוה, ובין שוイוניות השכר הגבוהה של אלו המשתלבים. כך לדוגמה ביצור מחשבים יציג העربים האקדמיים הוא 12% מייצגים בכוח העבודה, אולם הם מרוייחים 94% משכר היהודים. חשוב לציין שההשוואה היא לשכר היהודים הגברים והנשים. נשים אקדמיות ביצור מחשבים מרוייחות 51% משכר הגברים האקדמיים. אם היינו משווים את פער השכר בין הגברים הערבים לגברים היהודים היו pur השכר גבוהים יותר.
  - רמת השתכורתן של הנשים הערביות נמוכה, ובפרט בהשוואה לרמת השתכורתם של הגברים הערבים. לדוגמה, בענף שירותי תעסוקה הן לנשים הן לגברים הערבים יש יציג יתר (1.30-1.21 בהתחאה), אך הנשים משתכורות 51% משכר כלל היהודים בענף לעומת הגברים, משתכרים 78%. בענף הטקסטיל והלבשה לנשים ערביות יציג יתר ולגברים העربים יציג נמור יחסית (מקום ראשון לעומת מקום תשיעי, בהתחאה), אך שכרם של הגברים גבוהה פי שניים ויותר מאשר הנשים בענף (89% לעומת 43% משכר כלל היהודים בענף).
- לוח A.6 כולל נתונים על השכר החודשי הממוצע של שכירים ערבים המועסקים בענפי המدد, לפי מגדרם והשכלה. התאים המסומנים הם של חמשת הענפים שבהם השכר הגבוה ביותר.
- למרות פער השכר בגין יהודים, גברים ונשים ערבים בעלי השכלה אקדמית מרוייחים את השכר הגבוה ביותר בחמשת הענפים המשלימים את השכר הגבוה ביותר לכל המועסקים מבין כל הענפים שנבחנו. אלו הם ייצור מחשבים ותוכנות מחשבים, מחקר מדעי ופיתוח, ייצור תרופות ושירותים פיננסיים. לעומת גברים ערבים לא-אקדמיים, הממשלה המרכזית נמצאת בין חמישת משלמי השכר הגבוהה ביותר במקום ייצור תרופות. לעומת נשים ערביות לא-אקדמיות הממשלה מרכזית ושירותי תקשורת (במקום ייצור מחשבים ומחקר מדעי ופיתוח).

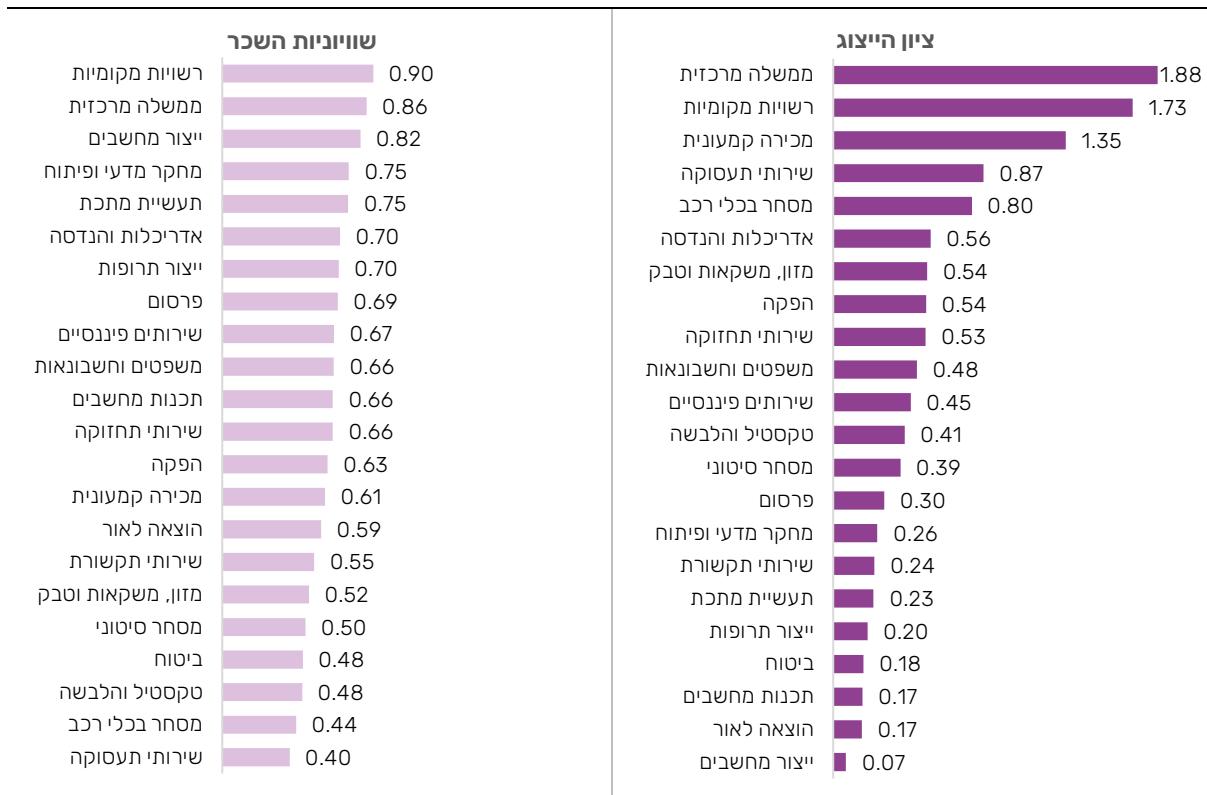
- מבין 22 ענפי המדד, השכר הגבוה ביותר המשולם לאישה ערבייה לא-אקדמאית הוא 10,912 ש"ח בשירותים פיננסיים ולאחריו 7,258 ש"ח במשללה המרכזית.
- השכר הגבוה ביותר לאישה ערבייה אקדמאית הוא 14,425 ש"ח בייצור מחשבים, בהשוואה ל-19,567 ש"ח ממוצע כלל הנשים האקדמיות בייצור מחשבים, ול-26,626 ש"ח - שכרו של גבר ערבי אקדמי.

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

#### ערבים ללא השכלה אקדמית

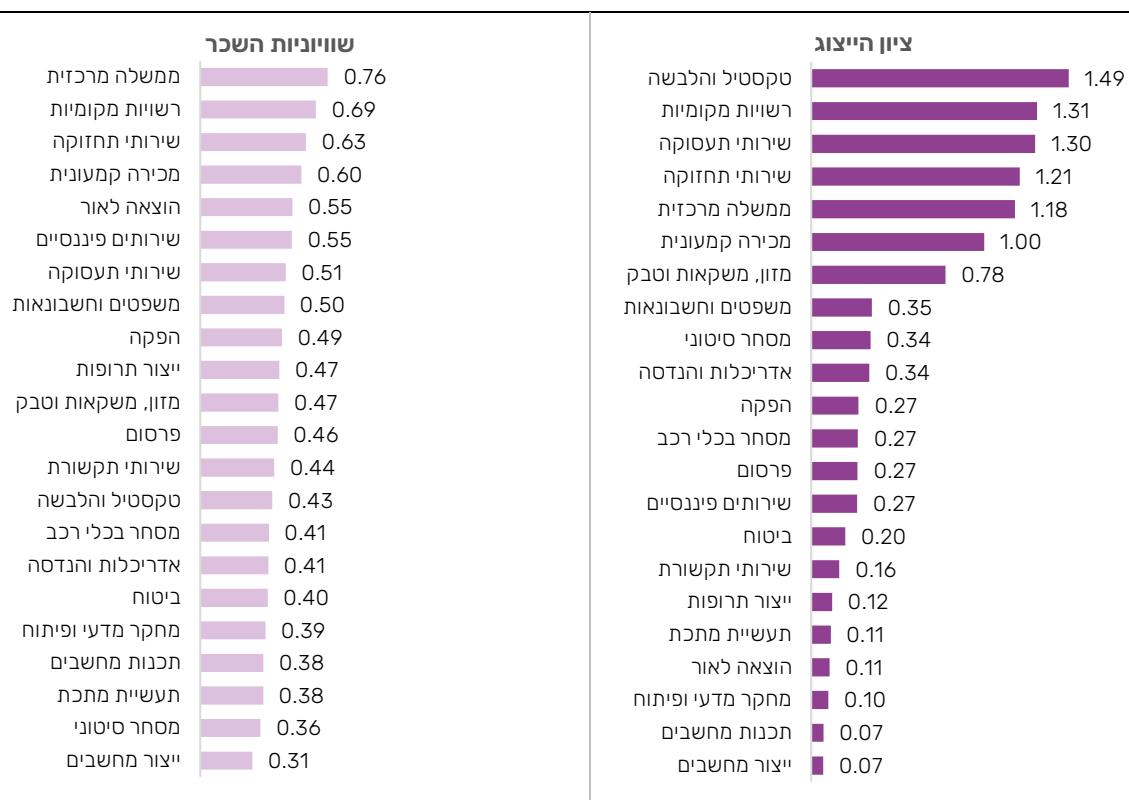


#### ערבים בעלי השכלה אקדמית



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

#### נשים ערביות

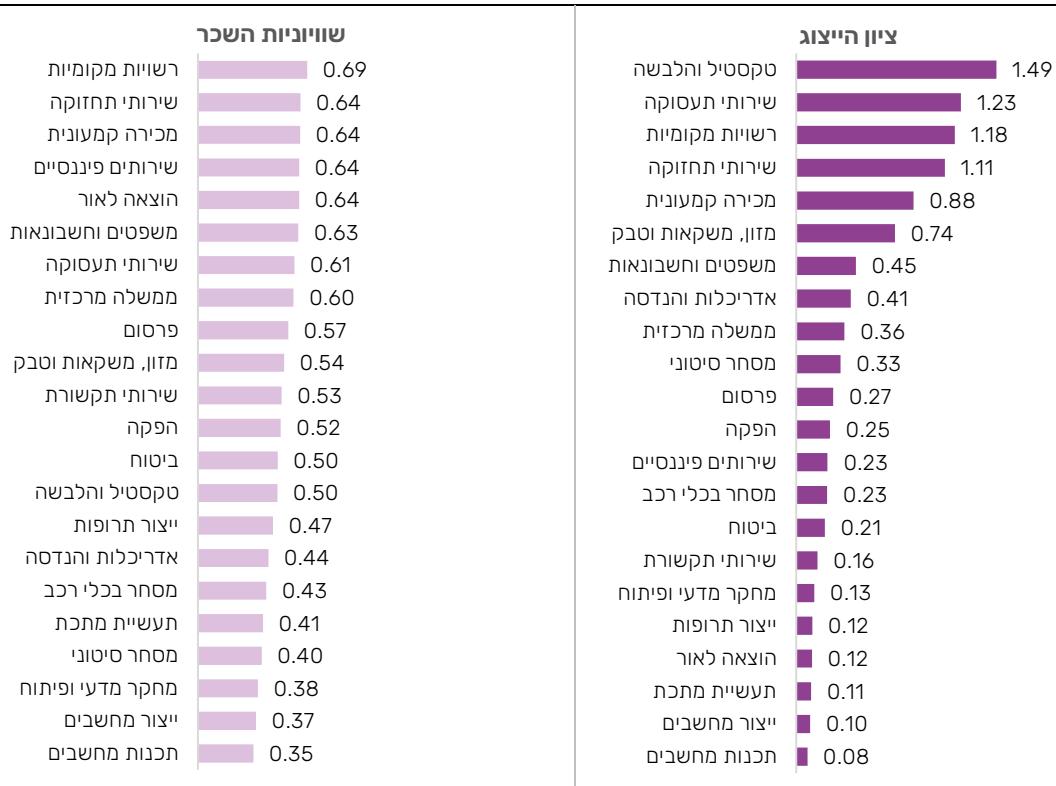


#### גברים ערבים

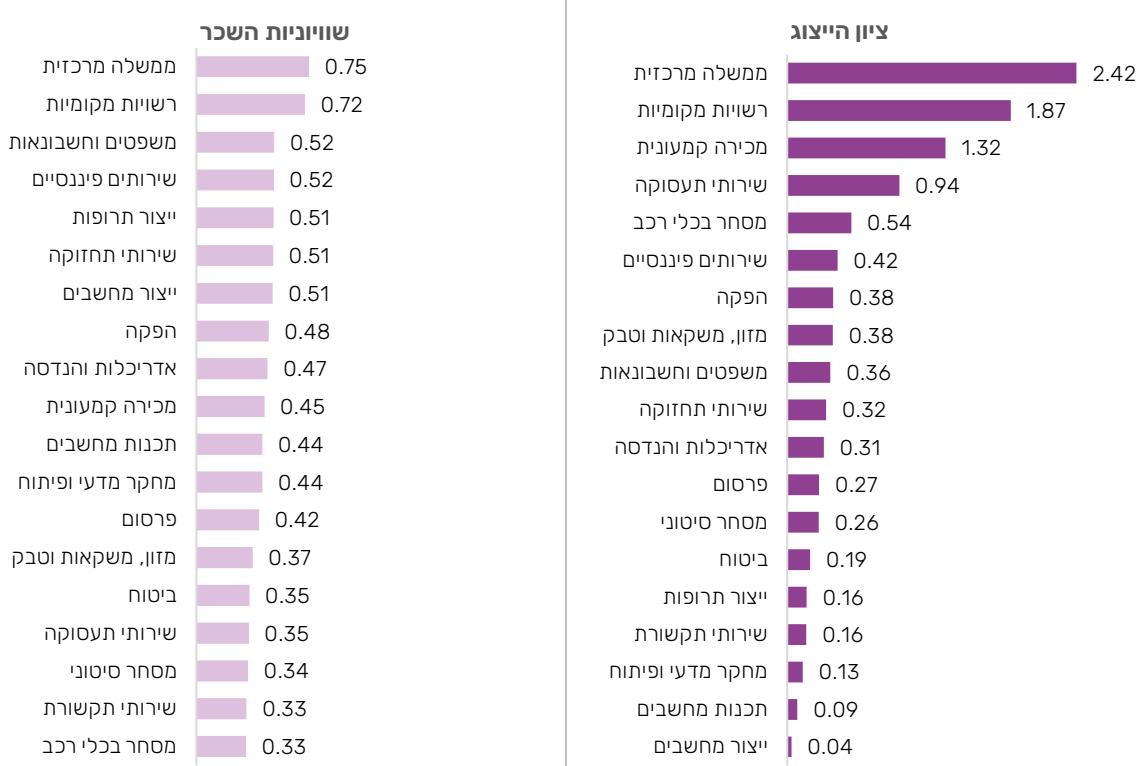


### ציוני ייצוג ושוויוניות השכר של נשים ערביות, לפי השכלה (2018)

#### נשים ערביות ללא השכלה אקדמית

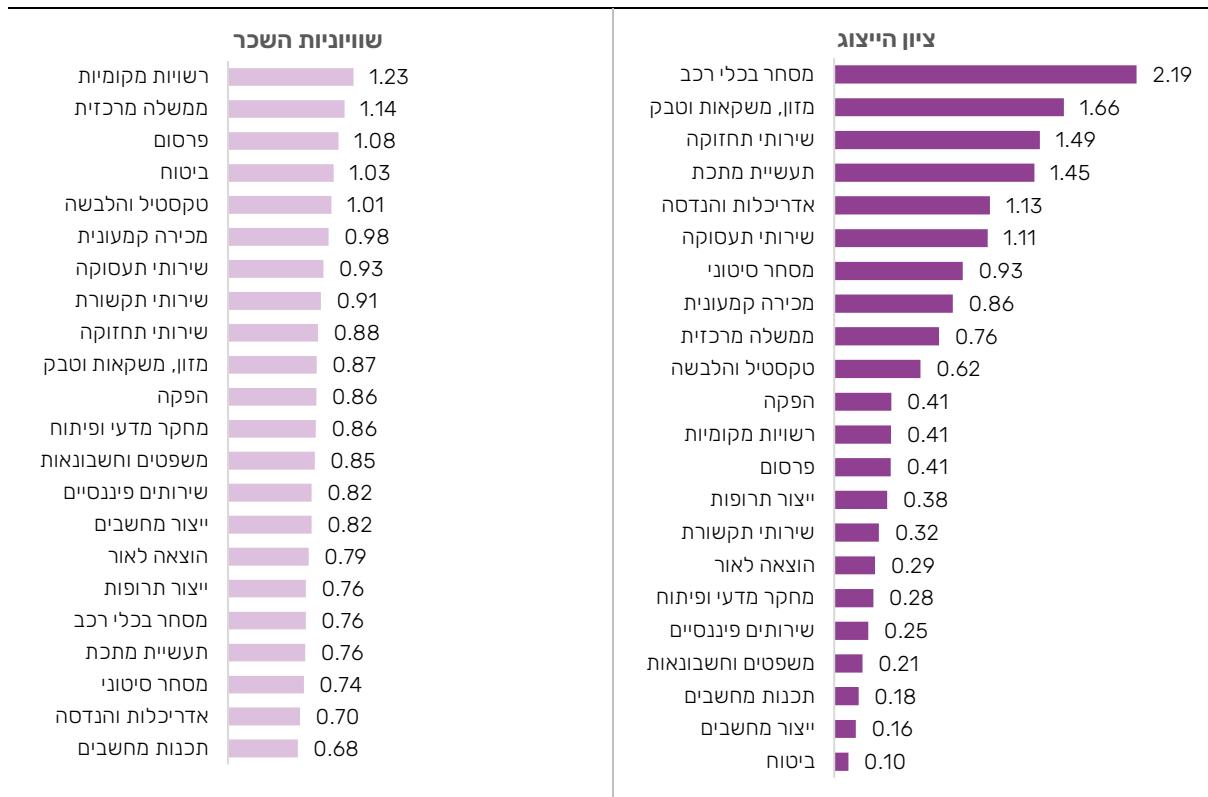


#### נשים ערביות בעלות השכלה אקדמית

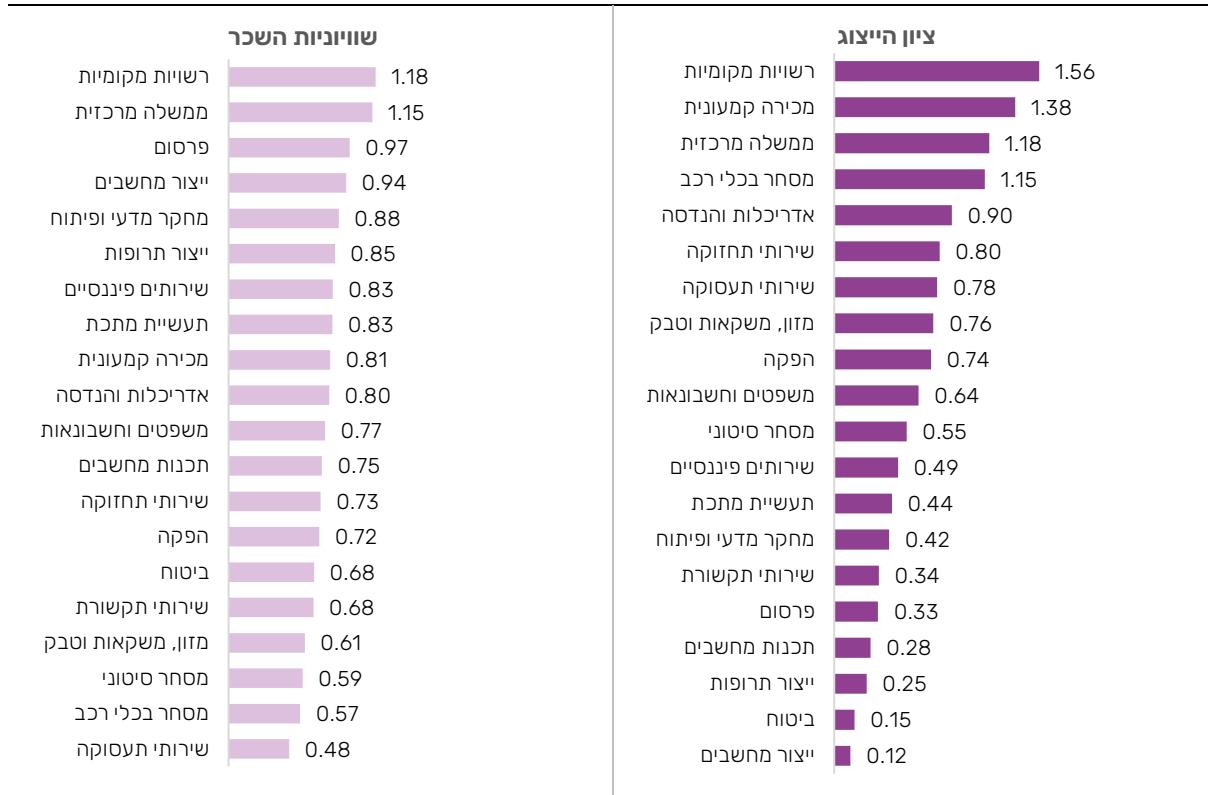


צינוי ייצוג ושוויון השכירות של גברים ערבים, לפי השכלה (2018)

## גברים ערבים ללא השכלה אקדמית



## **גברים ערבים בעלי השכלה אקדמית**



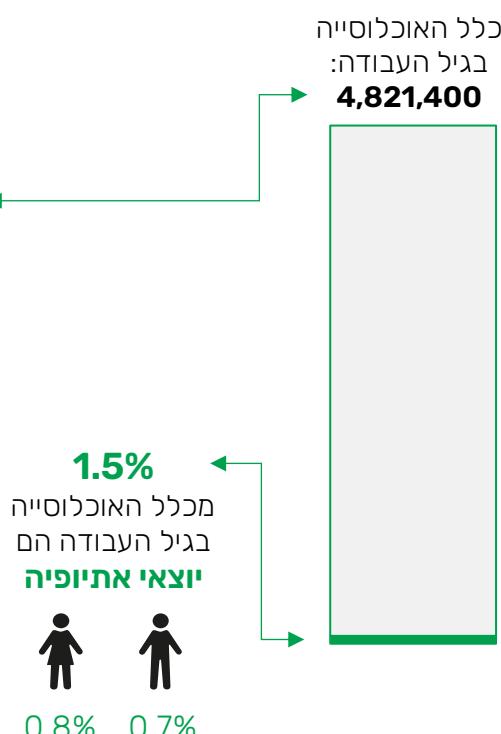
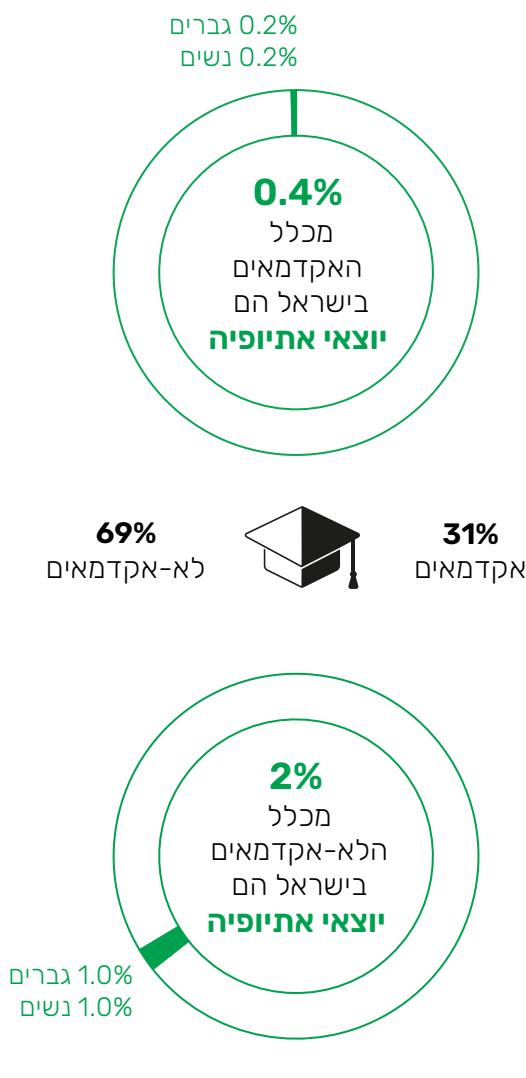
## שכר חודשי ממוצע (ש"ח) של ערבים, לפי מגזר עסקית, ענף כלכלי, מין והשכלה (2018)

ערבים												ענף כלכלי			מגזר עסק	
גברים		נשים				סך הכל				ענף כלכלי						מגזר עסק
השכלה אקדמית		סך הכל	השכלה אקדמית		סך הכל	השכלה אקדמית		סך הכל	שם	סיווג	ענף	תעשייה וחרושת	תעשייה וחרושת	תעשייה וחרושת	תעשייה וחרושת	
לא	כן		לא	כן		לא	כן									
12,014	8,257	8,358	7,384	5,162	5,254	10,191	7,350	7,439	מדואו, משכאות וسبק	12-10					תעשייה וחרושת	
2,855	9,244	9,415	^	4,562	4,556	^	6,005	6,070	טקסטייל והלבשה	14-13						
20,189	11,121	12,884	12,217	6,891	9,082	16,530	10,162	11,796	ייצור תרופות	21						
15,886	9,408	9,602	^	5,084	5,267	14,363	9,117	9,294	תעשייה מתכת	25-24						
26,626	12,273	15,973	14,425	5,479	6,983	23,369	9,657	12,750	ייצור מחשבים	26						
11,694	9,032	9,089	6,756	5,058	5,265	9,835	8,682	8,718	מסחר בכלבי רכב	45					מסחר סיטוני וקמעוני	
12,547	8,664	8,869	7,315	4,688	4,932	10,559	7,670	7,853	מסחר סיטוני	46						
9,763	6,741	6,974	5,463	4,398	4,502	7,383	5,596	5,752	מכירה קמעונית	47						
8,481	7,389	7,577	^	5,942	5,912	^	6,996	7,117	הוצאה לאור	58					פרטי מידע ותקשורת	
11,208	7,815	8,767	7,467	4,706	5,576	9,705	6,688	7,573	פקה	60-59						
5,661	11,526	12,044	7,700	6,675	6,837	12,666	10,001	10,364	שירותי תקשרות	61						
21,113	13,666	17,282	12,453	6,987	9,485	18,663	11,617	14,978	תכניות מחשבים	62						
21,580	14,085	18,407	13,386	10,912	12,472	7,258	12,590	15,408	שירותים פיננסיים	64					שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	
4,390	11,964	12,637	7,436	5,803	6,197	10,112	7,908	8,469	ביטוח	66-65						
11,267	6,711	9,526	7,591	4,978	5,932	9,725	5,549	7,548	משפטים וחשבונות	69						
14,073	8,003	9,384	8,309	5,024	5,932	12,315	7,250	8,468	אדריכלות והנדסה	71					שירותים מקצועיים, מדעיים וטכנולוגיים	
27,274	14,711	22,552	13,595	6,462	10,730	23,376	12,174	19,081	מחקר מדעי ופיתוח	72						
15,448	8,801	9,734	6,687	4,611	5,049	11,009	7,186	7,832	פרסום	73						
4,294	4,083	4,093	3,093	2,648	2,681	3,566	3,353	3,366	שירותי תעסוקה	78					שירותי תמכה וניהול	
5,527	5,372	5,375	3,859	3,927	3,926	4,956	4,778	4,781	שירותי תחזוקה	81						
14,384	9,609	11,709	8,849	5,375	6,452	11,028	6,521	8,101	רשויות מקומיות						ציבורי	
16,788	13,694	15,523	10,849	7,258	10,473	482,12	11,710	12,315	ממשלה מרכזית							

חמשת הענפים עם השכר הגבוהה

^ פחות מ-40 שכירים/ות בקבוצה. הנתון אינו מוצג מכעמו סודיות ומהימנות סטטיסטיות.

# יוצאי יוציאות אתיופיה בגיל העבודה (18-64)



יוצאי אתיופיה מהווים 1.5% מכלל האוכלוסייה בגיל העבודה.

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

עיזו מד הגיון של יעצ' אתיופיה, לפי מגור עסק', עובי כלכלי, מין והשכלה (2018)

אחוזאות אוטופיה										ציוויליזציה צעג*										ענף כלכלי											
גברים					נשים					סוחרים					סוחרים הולכים					סוחרים נשים					סוחרים עזבוקי						
ס. השכלה אקדמית כהן נא	ס. השכלה אקדמית כהן לא	ס. השכלה אקדמית כהן לא***	ס. השכלה אקדמית כהן לא**	ס. השכלה אקדמית כהן לא***																											
0.93	0.78	~	0.65	0.55	0.59	0.83	0.70	~	4.18	4.93	~	2.27	2.60	1.34	3.22	3.74	~	1.19	1.33	~	12-10	מזרחי, משקאות וובך	14-13	סקוטול ולבש	תעשיה ורטשות	21					
0.89	0.76	~	0.58	0.50	0.72	0.62	1.09	1.23	~	1.29	1.43	~	0.91	0.75	~	3.74	2.69	~	0.61	0.63	~	2.56	2.73	תעשייה ורטשות	תעשייה ורטשות	25-24					
0.94	0.71	~	0.73	0.56	~	0.91	0.69	~	6.60	4.72	~	0.88	0.57	0.55	1.13	0.78	~	0.61	0.76	~	0.61	0.76	~	0.61	0.76	מסחר בכל רכב	מסחר סטני	45			
0.72	0.65	~	0.47	0.42	~	0.69	0.62	~	4.52	4.92	~	0.88	0.57	0.55	1.13	0.78	~	0.61	0.76	~	0.61	0.76	~	0.61	0.76	מסחר סטני	מסחר סטני	46			
0.61	0.63	0.47	~	0.45	0.32	0.58	0.56	0.41	1.04	1.38	1.00	~	0.88	0.57	0.55	1.13	0.78	~	0.61	0.76	~	0.61	0.76	~	0.61	0.76	מכירת מוגנעים	מכירת מוגנעים	47		
0.71	0.65	~	0.45	0.41	~	0.66	0.61	~	1.01	1.26	~	0.22	0.28	0.67	0.71	0.78	0.77	1.63	1.78	~	0.61	0.76	~	0.61	0.76	מסחר סטני	מסחר סטני	46			
0.65	0.77	0.66	~	0.40	0.47	0.41	0.52	0.70	0.60	0.92	2.56	2.81	0.67	0.71	0.78	0.77	1.63	1.78	~	0.61	0.76	~	0.61	0.76	מסחר סטני	מסחר סטני	45				
0.97	0.89	0.43	0.70	0.64	0.49	0.79	0.73	~	1.56	1.87	2.44	2.88	3.40	1.74	2.22	2.65	~	0.55	0.49	~	0.55	0.49	~	0.55	0.49	מכירה מוגנעים	מכירה מוגנעים	58			
~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	58			
0.51	0.46	~	0.66	0.55	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	~	60-59			
1.03	0.85	~	0.53	0.44	~	0.78	0.65	~	0.99	1.05	~	0.93	0.97	~	0.96	1.01	~	0.96	1.01	~	0.96	1.01	~	0.96	1.01	מסחר תקשורת	מסחר תקשורת	61			
0.73	0.64	0.58	0.44	0.35	0.35	0.60	0.53	0.49	0.52	0.48	0.32	0.32	0.29	0.21	0.40	0.38	0.27	~	~	~	~	~	~	~	~	~	מכנת מחשבים	מכנת מחשבים	62		
0.62	~	0.62	0.43	0.50	0.44	0.49	0.52	0.49	1.13	~	0.26	1.83	0.67	0.70	1.55	0.43	0.49	~	~	~	~	~	~	~	~	~	שרותים פיננסיים	שרותים פיננסיים	64		
~	0.82	0.68	0.52	0.60	0.53	0.54	0.65	0.56	~	0.17	0.22	1.69	0.73	0.80	1.34	0.45	0.51	~	~	~	~	~	~	~	~	~	/~	/~	/~	/~	66-65
0.81	~	0.67	0.54	0.59	0.48	0.63	0.59	0.53	0.56	~	0.18	0.81	0.59	0.49	0.71	0.38	0.33	~	~	~	~	~	~	~	~	~	/~	/~	/~	/~	69
~	0.77	0.64	~	0.44	0.37	~	0.65	0.54	~	0.70	0.55	~	0.41	0.31	~	0.56	0.43	~	~	~	~	~	~	~	~	~	/~	/~	/~	/~	71
~	0.63	0.48	~	0.38	0.26	0.55	0.52	0.38	~	0.94	0.42	~	0.76	0.31	0.35	0.85	0.36	~	~	~	~	~	~	~	~	~	/~	/~	/~	/~	72
0.44	0.37	~	0.41	0.34	~	0.42	0.35	~	0.38	0.36	~	0.65	0.64	~	0.52	0.50	~	~	~	~	~	~	~	~	~	/~	/~	/~	/~	73	
~	0.86	0.71	0.60	0.59	0.63	0.78	0.65	~	4.35	4.96	4.24	4.31	4.94	3.23	4.33	4.95	~	~	~	~	~	~	~	~	~	/~	/~	/~	/~	78	
0.90	0.94	0.93	~	0.72	0.71	0.80	0.80	4.45	4.88	6.12	~	6.57	7.93	2.95	5.73	7.04	~	~	~	~	~	~	~	~	~	/~	/~	/~	/~	81	
0.88	1.09	0.96	0.73	0.76	0.70	0.77	0.85	0.77	1.42	0.60	0.65	2.91	1.62	1.72	2.31	1.11	1.19	~	~	~	~	~	~	~	~	~	/~	/~	/~	/~	81
1.01	1.08	0.97	0.72	0.77	0.71	0.82	0.94	0.83	1.51	1.90	1.00	1.90	1.57	1.05	1.74	1.73	1.03	~	~	~	~	~	~	~	~	~	/~	/~	/~	/~	81

\*<sup>18</sup> שיעור ההעסקה של יוצאי אתיופיה בענў בהשוואה לשיעורם בפועל (18-64%).

卷之三

\*\*\*\*\*

\*\*\* איזה המשגר פודען' במאז ש' עאון' אתייג'ין בירשבר המודש' במאז של יון'

\* \* \* אז הוז השכר הירושי הממצוין שאל אתי יופיה ביחס לScar הירושי הממצוין שאל הוא

卷之三

\* \* \* \* \* עיתונות מחר בימי תרנגולת נטה גמל כויה וויה ברכבת צביה

אברהם בדור השלישי

אַתָּה תִּשְׁמַע אֱלֹהִים כָּל־בְּרֵית־מֹשֶׁה

卷之三

פניות לת-40 שעיריות על מנת לסייע בפתרון בעיה זו.

ג' ינואר 2011 | מילון עברי-אנגלי | מילון אונליין | מילון אונליין

## ממצאים

### המגזר הציבורי

המגזר הציבורי ממוקם גבוה מאוד ביצוג (ייצוג יתר) ובשווניות השכר של יוצאי אתיפות מכל הקבוצות, מלבד יציג נמוך מאוד של גברים יוצאי אתיפות ללא השכלה אקדמית ברשות המקומות.

### דפוסי יציג וbijدول תעסוקתי

- **במשק הפרטי דפוס יציג של יוצאי אתיפות מאופיין bijدول תעסוקתי חד, יציג יתר קיזוני בכמה ענפים, בייחוד אלה המשלמים את השכר הנמוך במשק.** בולט במיוחד יציג יתר של כל יוצאי אתיפות – אך בייחוד גברים לא-אקדמיים – בענפי שירות תעסוקה ושירותי תחזקה, שם הם מיוצגים עד פי שבעה מיותרים בכוח העבודה. שכרם החודשי הממוצע של יוצאי אתיפות בענפים אלו הוא 3,865 ש"ח ו-5,925 ש"ח, בהתאם. **לצד יציג יתר בענפי השכר הנמוך, בענפים המשפיעים על שיקוף מצב דעת הקהל בישראל – פרסום, הפקה, תקשורת והוצאה לאור – נשים ולגברים אקדמאיים יוצאי אתיפות יש יציג אפסי.**
- **ברוב המכريع של ענפי המשק הפרטי שנבחנו, כולל הענפים המשלמים את השכר הגבוה ביותר, גברים לא-אקדמיים יוצאי אתיפות מיותרים טוב יותר מגברים יוצאי אתיפות שרכשו השכלה אקדמית, ולרוב מבחינה שוויניות שכרם זהה או גבוה יותר. נשים אקדמיות יוצאות אתיפות מיוצגות רק בשישה ענפים שיש בהם יציג לגברים אתופים אקדמאיים, מהם בשלושה יש לנשים יציג גבוה וייצוג יתר: רשות מקומית, ממשלה מרכזית ושירותים פיננסיים, אך שכרן נמוך מזה של הגברים. רמת השתכרותן של נשים יוצאות אתיפות נמוכה מזו של גברים יוצאי אתיפות.**
- **על פי רוב פרטי השכר של נשים יוצאות אתיפות חסרות השכלה אקדמית כמעט שווים לאקדמאיות, ובממשלה מרכזית שכרן אף גבוה מזה של האקדמיות.**

כאמור, המدد אינו מסוגל להסביר פערים אלו, המשקפים תהליכי חברותיים שתרחשים הן מחוץ לשוק העבודה הן בתווך שוק העבודה ובארגוני ספציפיים. אולם הבידול התעסוקתי הקיזוני מסמן אג'נדת ברורה לקובעי מדיניות, לפעילים חברותיים, למוסיקים ולחוקרים מומחים בתחום.

לוח א.8 כולל נתונים על השכר החודשי הממוצע של שכירים יוצאי אתיפות המועסקים בענפי המدد, לפימין והשכלה. הממשלה המרכזית נמצאת בין חמישת משלמי השכר הגבוה ביותר ליוצאי יוצאות אתיפות הלא-אקדמיים, אשר כאמור מיוצגים בה ביצוג יתר.

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

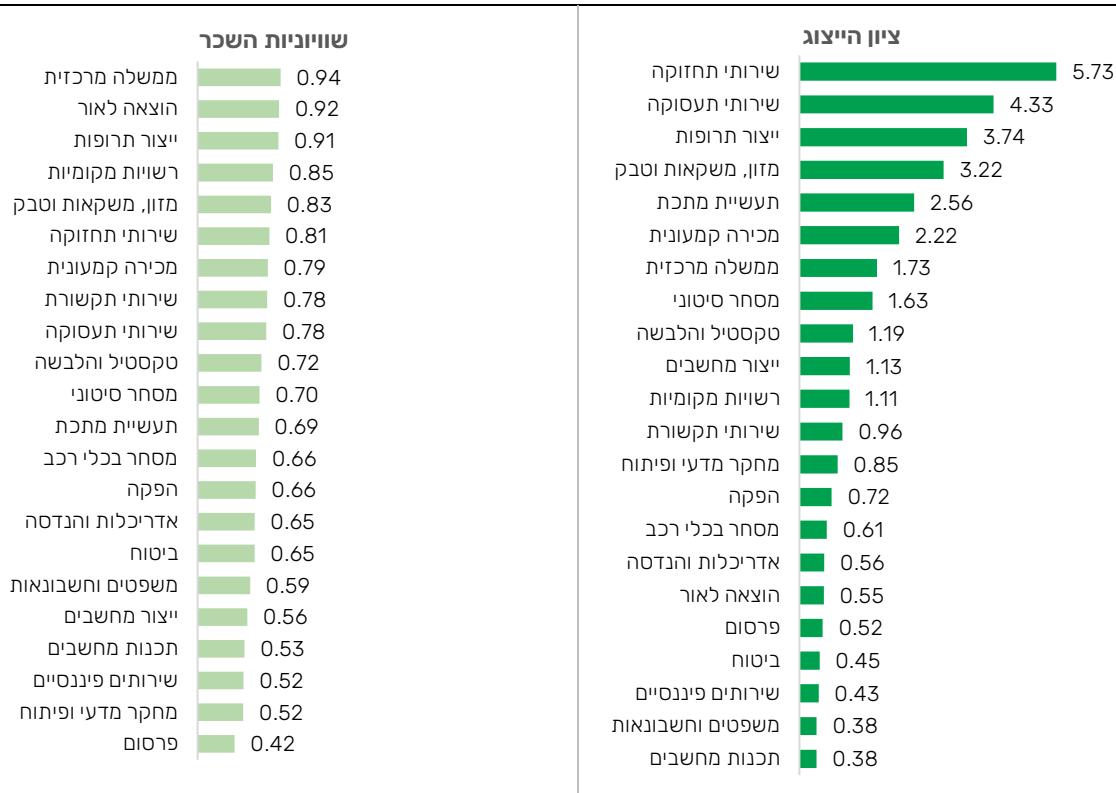
- **השכר החודשי הנמוך ביותר הממשלה לנשים אקדמיות יוצאות אתיפות הוא 5,234 ש"ח בחכירה קמעונית, שם הן מיוצגות פי שניים ויותר משיעורן בכוח העבודה בישראל. השכר החודשי הנמוך ביותר הממשלה לגברים אקדמאיים יוצאי אתיפות הוא 6,763 ש"ח בשירותי תחזקה, שהם מיוצגים שם פי ארבעה משיעורם בכוח העבודה. סביר להניח כי עובדים אלו, נשים וגברים כאחד, עובדים בעבודות אשר איןן דורשות השכלה אקדמית. נתוני המدد אינם**

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

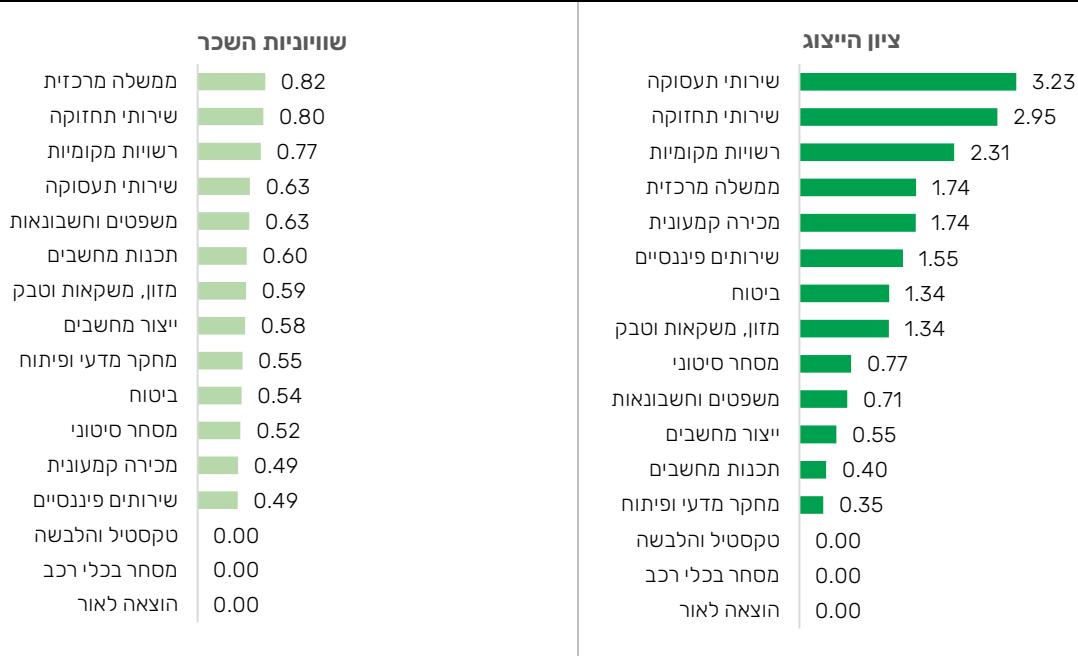
- **נשים יוצאות אתיופיה לא-אקדמיות מרוויחות את השכר הגבוה ביותר בענף יצור התרופות, והוא עומד על 10,653 ש"ח, שכר העומד יפה בהשוואה לשכר הממוצע לנשים שהוא 11,866 ש"ח בחודש. גם הייצוג של יוצאות אתיופיה הלא-אקדמיות בייצור תרופות הוא שוווני יחסית (91% משיעורו בשוק העבודה). בMagnitude הפרטני השכר השני הגבוה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

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

#### יוצאי אתיופיה ללא השכלה אקדמית

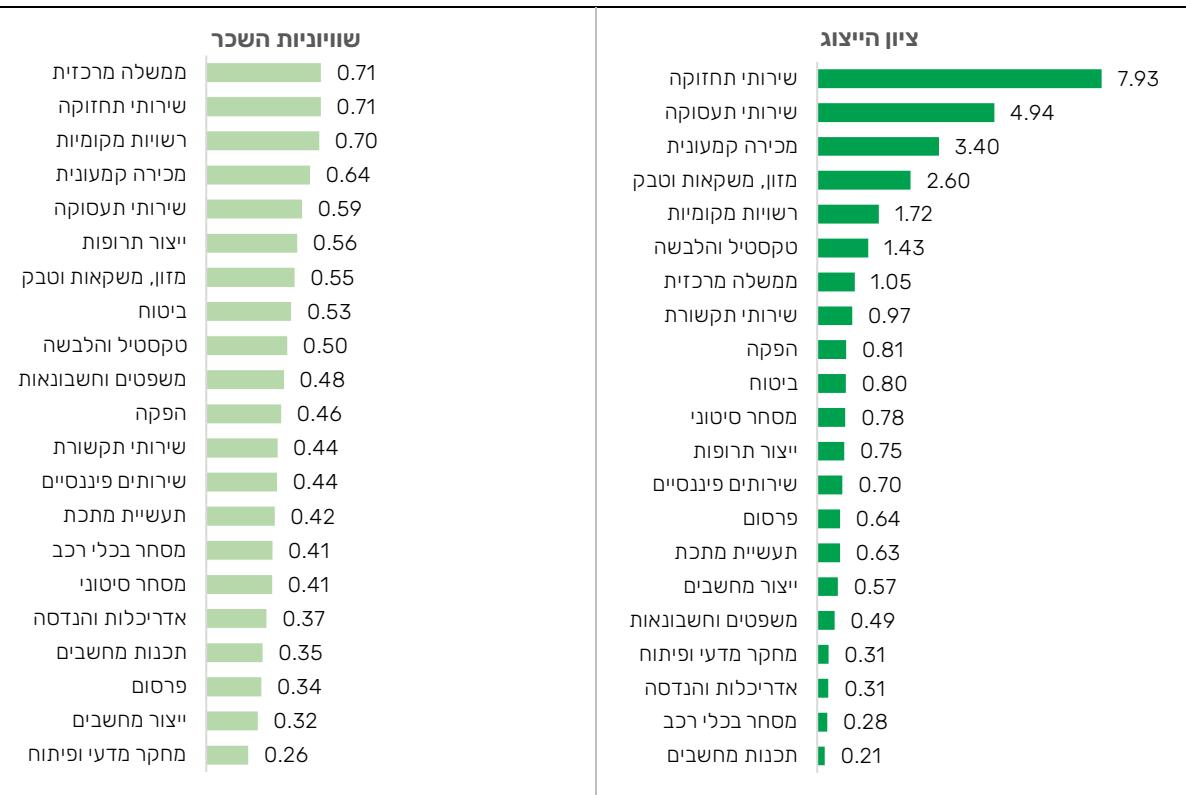


#### יוצאי אתיופיה בעלי השכלה אקדמית

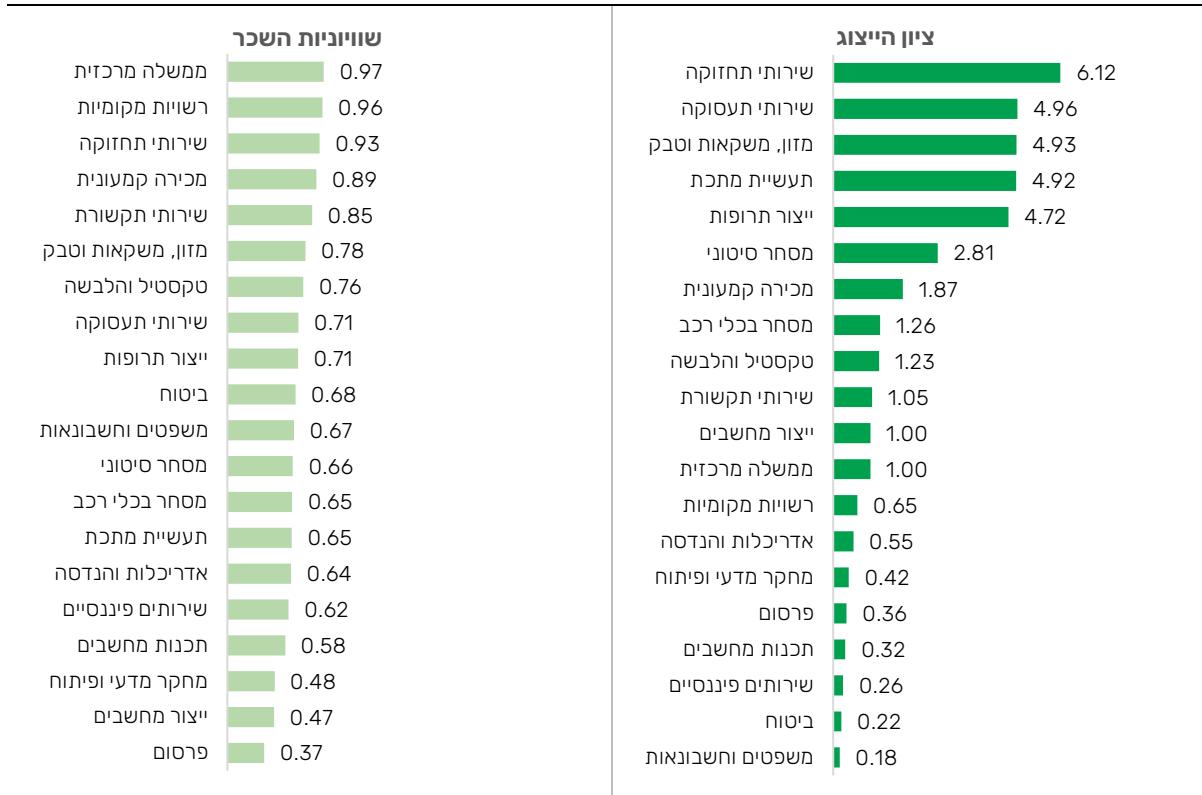


ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של יוצאי אתיופיה, לפי מין (2018)

בשים יוצאות אתיופיה

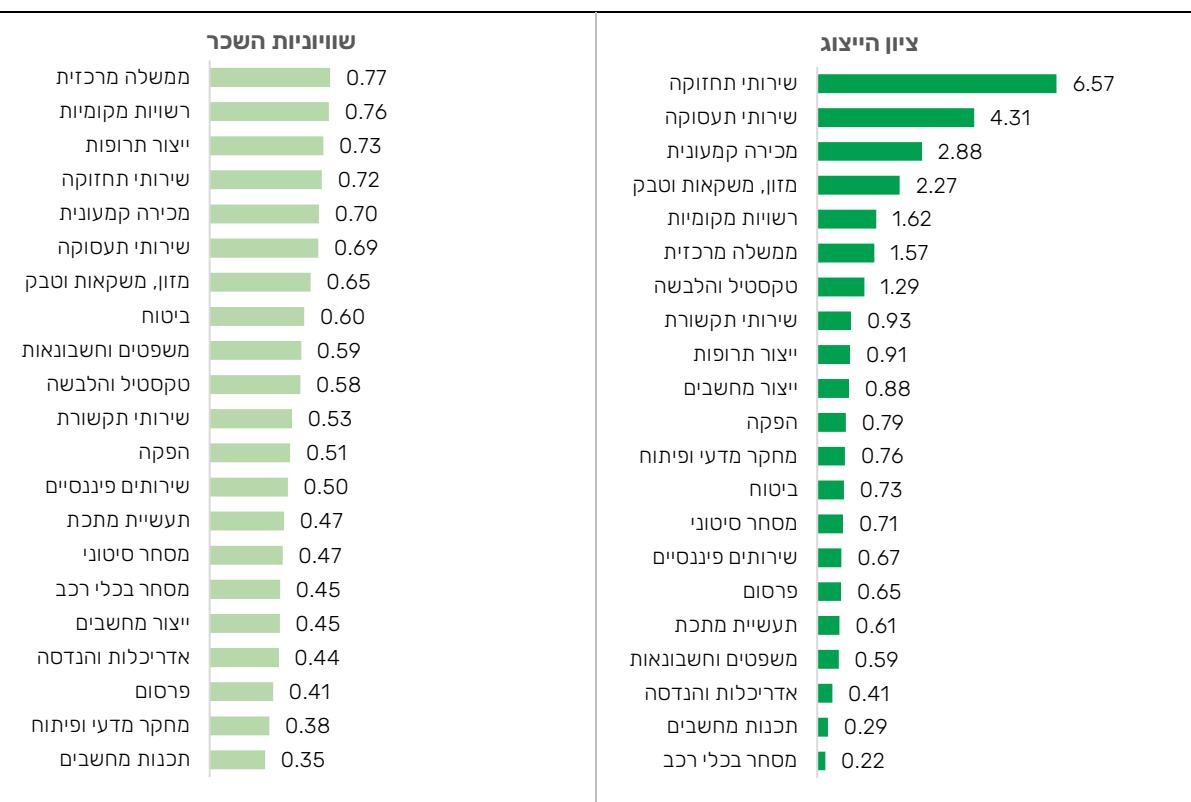


גברים יוצאי אתיופיה

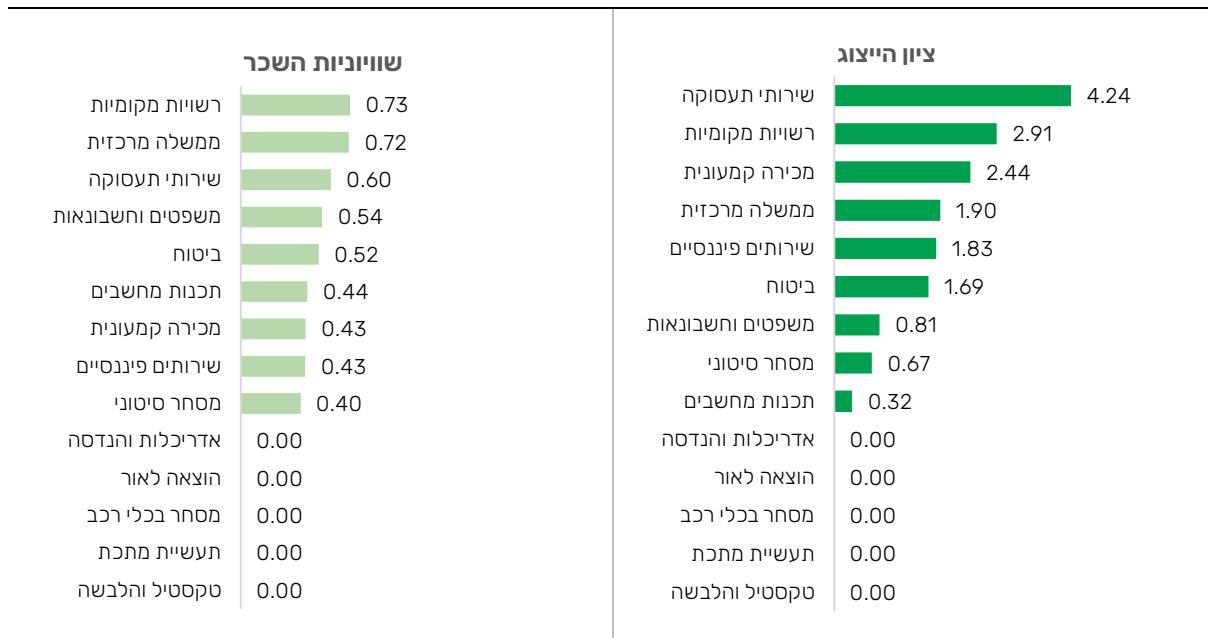


**ציוני הייצוג ושוויון השכר של נשים יוצאות אתופיה, לפי השכלה (2018)**

**בשים יוצאות אתיופיה ללא השכלה אקדמית**

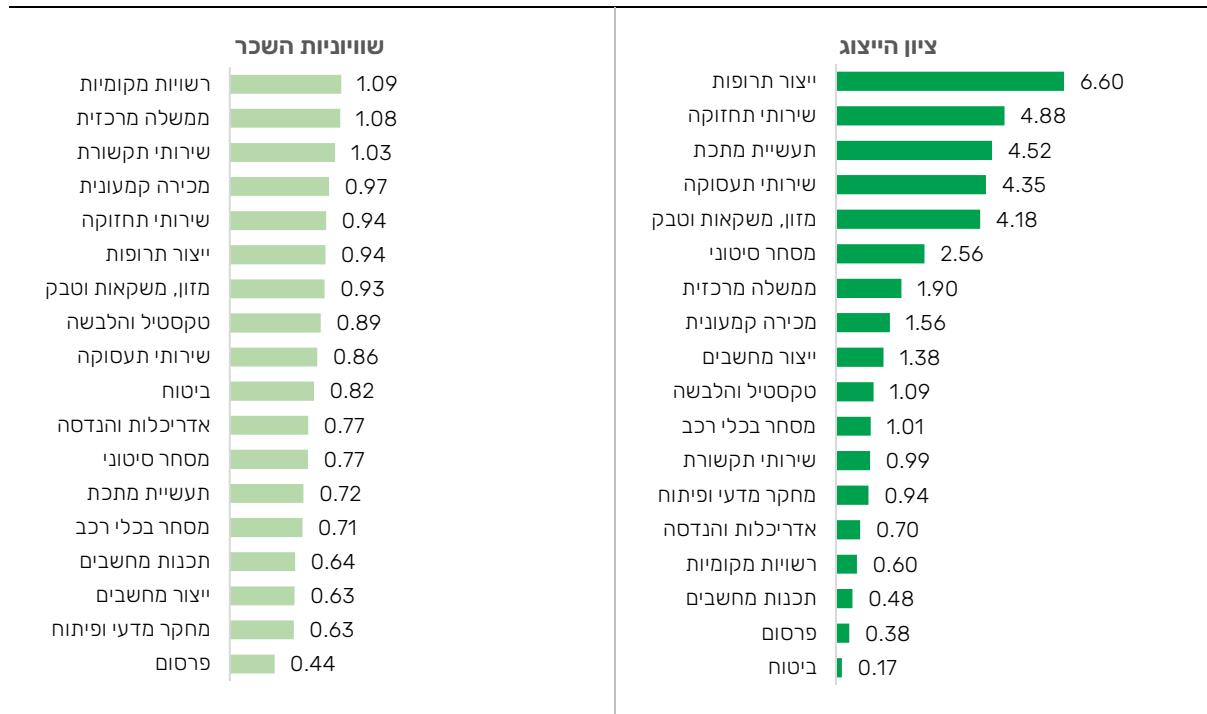


#### **בשים יוצאות אתיופיה בעלות השכלה אקדמית**

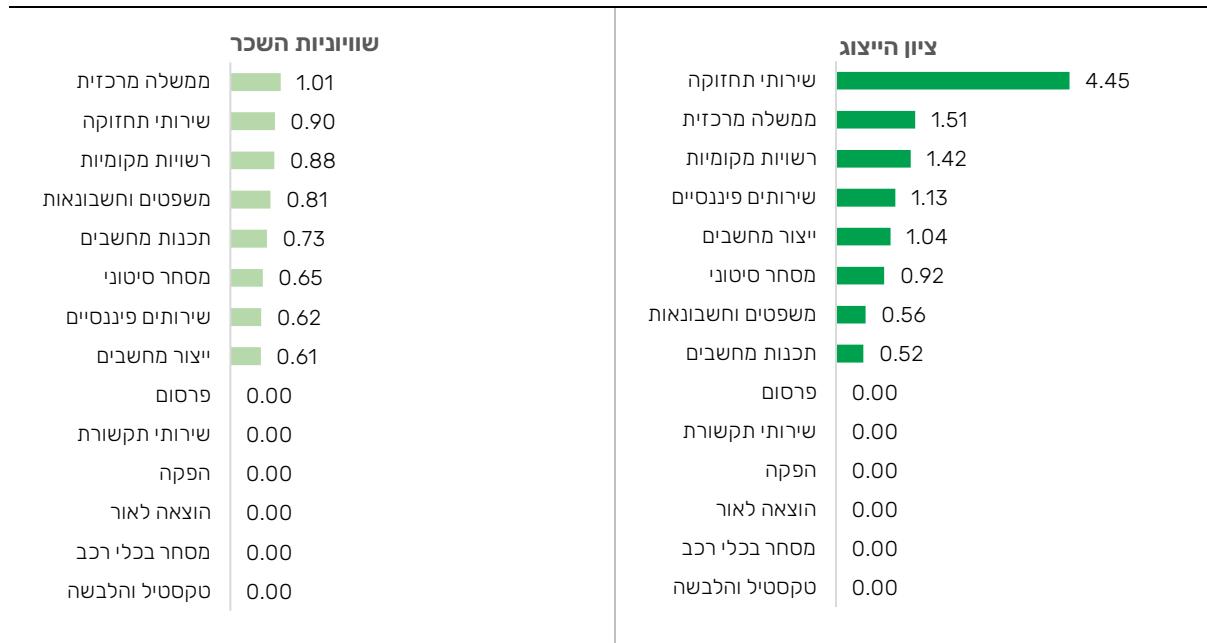


### ציוני הייצוג ושווניות השכר של גברים יוצאי אתיופיה, לפי השכלה (2018)

#### גברים יוצאי אתיופיה ללא השכלה אקדמית



#### גברים יוצאי אתיופיה בעלי השכלה אקדמית



## שכר חודשי ממוצע (ש"ח) של יוצאי אתיפות, לפי מגדר עסק, ענף כלכלי, מין והשכלה (2018)

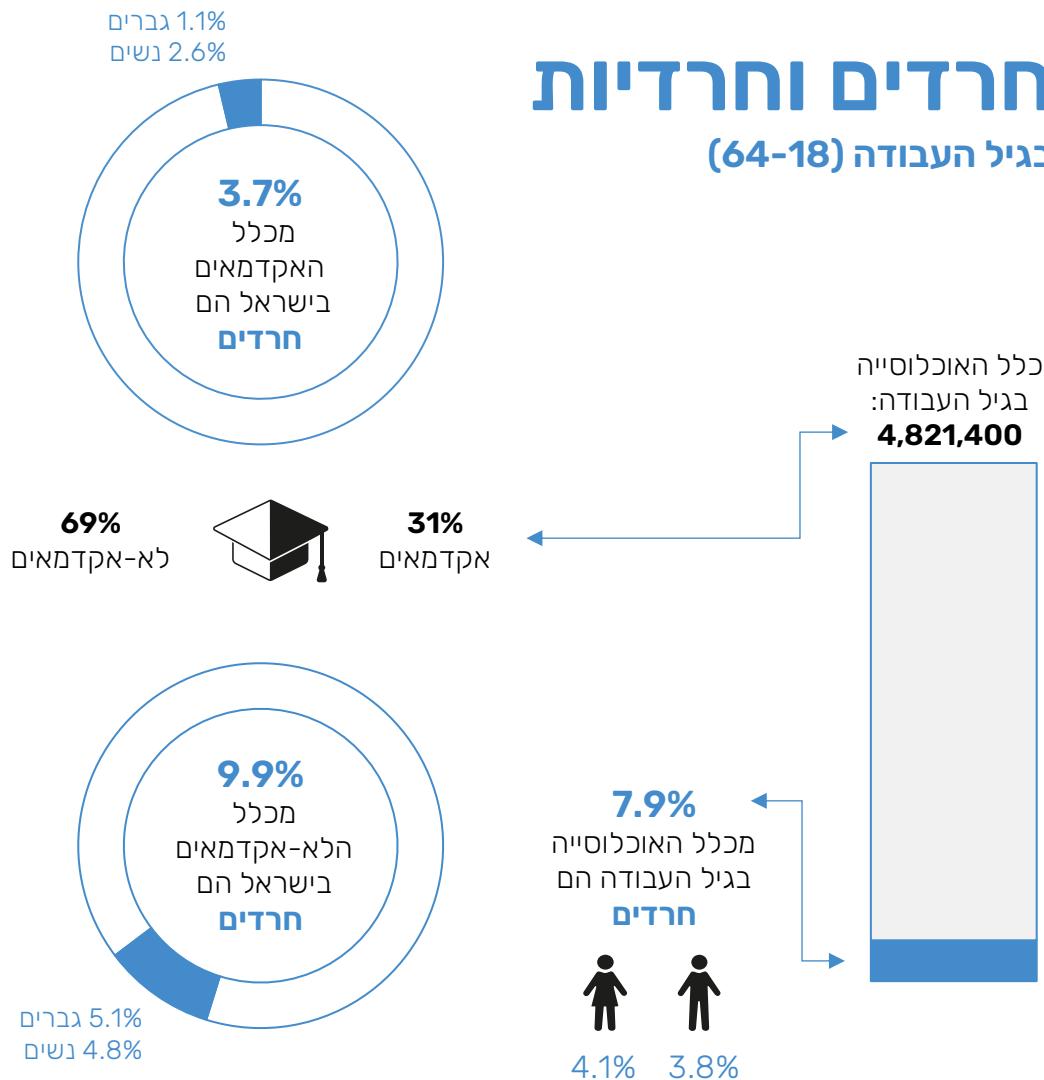
יוצאי אתיפות												ענף כלכלי			מגדר עסקי				
גברים			נשים			סך הכל			ענף כלכלי										
השכלה אקדמית		סך הכל	השכלה אקדמית		סך הכל	השכלה אקדמית		סך הכל	שם	סיווג	ענף								
לא	כן		לא	כן		לא	כן												
^	8,983	9,034	^	6,240	6,293	11,633	8,011	8,062	מדואו, משכאות וسبק	12-10	תעשייה וחירות					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

אין ייצוג  חמשת הענפים עם השכר הגבוהה

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

## חרדים וחרדיות

בגיל העבודה (18-64)



חרדים מהווים כ-8% מכלל האוכלוסייה בגיל העבודה.

בכוח העבודה הלא-אקדמי החרדים מהווים 10%, מהם אחוז הגברים והנשים כמעט זהה. בקרוב כוח העבודה האקדמי אחוז החרדים נמוך בהרבה ועומד על 3.7%, 3.7% מהם נשים.

## זיווי מודד הגיאו של חרדימ, לפי מגוון עסקים, נגוע כלכלי, מיוון והשכלה (2018)

מודג' נסקי	הRDDים										ענף כלכלי									
	זיוון שוויוניות השכר**					זיוון יצואג*					סratio של הרכוב					בשים				
	גברים		נשים		סר הכלול	השכלה אקדמית		השכלה אקדמית		גברים	השכלה אקדמית		השכלה אקדמית		גברים	נשים		גברים		
	השכלה אקדמית coni***	coni***	השכלה אקדמית coni***	coni***	coni***	coni***	coni***	coni***	coni***	coni***	coni***	coni***	coni***	coni***	coni***	coni***	coni***	coni***	coni***	coni***
0.59	0.72	0.61	0.59	0.61	0.54	0.59	0.71	0.60	1.02	1.74	2.03	0.29	0.33	0.50	1.04	1.15	0.59	0.72	0.61	0.54
0.86	0.74	~	0.43	0.38	~	0.61	0.53	~	0.58	0.66	~	0.85	0.86	~	0.71	0.76	0.59	0.72	0.61	0.54
~	0.91	0.79	~	~	0.67	0.83	0.85	0.75	~	0.36	0.30	~	~	0.14	0.27	0.25	0.22	0.70	0.74	0.79
0.89	0.85	0.79	~	0.54	0.54	0.83	0.79	0.74	0.65	0.39	0.45	~	0.10	0.11	0.27	0.25	0.27	0.70	0.74	0.79
0.91	0.99	0.82	0.67	0.61	0.54	0.84	0.89	0.74	0.74	0.37	0.34	0.11	0.16	0.12	0.29	0.27	0.23	0.70	0.74	0.79
~	0.79	0.74	~	0.60	0.56	0.59	0.75	0.70	~	0.48	0.60	~	0.14	0.16	0.40	0.32	0.37	0.70	0.74	0.79
0.71	0.72	0.63	0.51	0.49	0.44	0.61	0.64	0.56	0.73	0.93	1.03	0.29	0.51	0.52	0.41	0.73	0.76	0.70	0.74	0.79
0.87	0.92	0.86	0.50	0.63	0.59	0.62	0.78	0.72	0.72	0.81	0.97	0.56	0.89	0.95	0.61	0.85	0.96	0.70	0.74	0.79
~	0.75	0.68	0.64	0.57	0.52	0.66	0.65	0.59	~	1.70	1.48	0.81	2.49	2.01	0.79	2.08	1.75	0.70	0.74	0.79
~	1.02	0.82	~	0.76	0.66	~	0.93	0.76	~	0.40	0.36	~	0.23	0.21	~	0.32	0.28	0.70	0.74	0.79
~	0.99	0.84	0.69	0.63	0.56	0.78	0.80	0.70	~	0.59	0.62	0.33	0.65	0.61	0.42	0.62	0.62	0.70	0.74	0.79
0.84	0.73	0.70	0.57	0.49	0.44	0.69	0.56	0.52	0.91	0.65	0.49	0.47	1.87	1.03	0.60	1.24	0.77	0.70	0.74	0.79
0.85	0.92	0.80	0.59	0.63	0.54	0.69	0.72	0.62	1.02	0.54	0.44	0.71	1.42	0.88	0.80	0.97	0.67	0.70	0.74	0.79
0.98	0.96	0.84	0.57	0.68	0.54	0.69	0.74	0.61	0.82	0.45	0.45	0.77	1.75	1.42	0.79	1.08	0.95	0.70	0.74	0.79
0.97	0.83	0.89	0.63	0.81	0.58	0.76	0.81	0.63	1.80	0.40	0.51	1.17	3.54	2.19	1.35	1.93	1.38	0.70	0.74	0.79
0.91	0.88	0.79	0.64	0.56	0.47	0.81	0.66	0.58	0.79	0.45	0.41	0.19	1.03	0.67	0.36	0.73	0.54	0.70	0.74	0.79
0.87	0.97	0.78	0.55	0.66	0.50	0.74	0.83	0.66	0.80	0.54	0.35	0.23	0.46	0.24	0.40	0.50	0.29	0.70	0.74	0.79
0.85	0.76	0.60	0.54	0.61	0.48	0.65	0.68	0.53	0.59	0.97	0.90	0.40	1.23	1.03	0.45	1.09	0.96	0.70	0.74	0.79
1.09	0.92	0.82	0.57	0.71	0.62	0.73	0.81	0.71	0.80	0.61	0.71	0.72	0.75	0.82	0.74	0.68	0.77	0.70	0.74	0.79
0.80	0.89	0.87	0.58	0.68	0.67	0.70	0.83	0.81	0.92	0.52	0.66	0.30	0.24	0.28	0.48	0.39	0.46	0.70	0.74	0.79
1.03	1.06	0.93	0.66	0.68	0.61	0.73	0.78	0.69	0.66	0.62	0.65	1.15	1.88	1.68	1.00	1.23	1.16	0.70	0.74	0.79
0.97	1.11	0.99	0.65	0.56	0.59	0.74	0.77	0.72	0.46	0.38	0.24	0.50	0.63	0.44	0.50	0.50	0.34	0.70	0.74	0.79

\* שיעור ההעסקה של הרדיום לשילושו או הגדיל העובדה בענף (ספר הרכוב/אקדמיים/לא-אקדמיים).

\*\* אחד השכרים החודשי המוצע של הרדיום ביחס לשכרים אחרים בענף, קביעת אקלים ורמת ההשכלה. לפcker, חנוון סכום של עדותם ההשכלה.

\*\*\* פחומי מ-40-שכרים/ה בקבוצת הגיאו. הנתונים אנו מזאת מעתם סודיות ומוחמות סטטיסטיות.

אין ייאזר            תמשת התוצאות הగבוהים

## ממצאים

### המגזר הציבורי

- בניגוד לשאר קבוצות המ大众, לגברים חרדים ייצוג חסר במגזר הציבורי. למרות יציגם הנמור, שוויוניות השכר שלהם גבוהה מאוד, בדומה לשאר הגברים במגזר הציבורי. לגברים חרדים ייצוג נמור מאוד הן ברשויות המקומיות הן במשרד הרכזיה, והוא עומד על 65%-25% בלבד (בהתאם) משיעורם בכוח העבודה. **לנשים חרדיות ייצוג חסר במשרד הרכזיה (פחות מחצי משיעורן בכוח העבודה) ויצוג יתר ברשויות המקומיות, אולם הן מרויות כ-60% מהגברים חרדים.** השכר של נשים חרדיות במגזר הציבורי נמור גם מזה של נשים ערביות ויוצאות אתופיה.

### דפוסי ייצוג ובידול תעסוקתי

- דפוס התעסוקה של החדרדים לא דומה לבידול התעסוקתי האתני של ערבים וביחסו יוצאות אתופיה. **לחדרדים יש ייצוג יתר בפחות ענפים, אולם אלו ענפים המשלים שכר גבוה ולא ענפים המשלים שכר נמור, המאפיין שכירים ערבים ויוצאות אתופיה.** בשאר הענפים הייצוג של החדרדים לרוב נמור מזה של שאר הקבוצות.
- לגברים חרדים לא-אקדמיים ייצוג גבוה או ייצוג יתר באربעה ענפים בלבד – ייצור מסע, הוצאה לאור, פרסום ומסחר טיטוני. בשאר ענפי המגזר הפרטני שנבחנו ובמגזר הציבורי הייצוג שלהם נמור, והוא עומד ברובו על 50% משיעורם בכוח העבודה.
- נשים חרדיות אקדמיות מיצגות בייצוג יתר בענף אחד בלבד במגזר הפרטני – משפטים וחשבונאות – ובמגזר הציבורי ברשויות המקומיות. לנשים לא-אקדמיות ייצוג יתר במספר הרב ביותר של ענפים, העומד על תשעה: משפטים וחשבונאות, הוצאה לאור, רשות מקומיות, תכנות מחשבים, ביטוח, שירותים פיננסיים, פרסום, ממשלה מרכזית ואדריכלות והנדסה. כמו בעבר קבוצות אחרות, רמת השתכרותן של נשים חרדיות נמוכה בהשוואה לרמת השתכרותם של הגברים חרדים, ונשים חרדיות מילאה אקדמית מיזוגות יתר מחרדיות בעלות תואר אקדמי, ושתכרות יותר מהן.

### צינוי המ大众 והקשר בין צינוי ייצוג ושוויוניות שכר

#### נשים חרדיות

- במקום הראשון במדד הייצוג ובמדד שוויוניות השכר של חרדיות לא-אקדמיות נמצא ענף המשפטים וחשבונאות, עם ייצוג של יותר מפי שלושה משיעורן בכוח העבודה ושכר של 81% משכר היהודים הלא-חרדים הלא-אקדמיים. גם בעבר נשים בעלות השכלה אקדמית, ענף משפטי וחשבונאות ממוקם במקום הראשון במדד הייצוג, אך רק במקום השביעי בשוויוניות השכר – נשים מקבלות 63% משכר קבוצת ההשוואה.
- ענפי ההוצאה לאור ותכנות המחשבים ממוקמים במקום השני והרביעי במדד הייצוג לנשים חרדיות לא-אקדמיות, אולם כאן בולט המיקום הנמור במדד שוויוניות השכר – 15-19, בהתאם, עם שכר של רק כמחצית מזה של קבוצת ההשוואה. אין ספק שהbidול במגזרים של החדרדים תורם לבידול תעסוקתי, והביקוש הגבוה לעובדה בקרב נשים מאפשר להעסיק נשים אקדמיות ALSO בשכר נמור.

הרשויות המקומיות, שהן בין חמישת הענפים משלמי השכר הנמוך ביותר לנשים, ממוקמות גבוהות למדוי במדד הנשים החרדיות. במדד הייצוג הן במקום השלישי לא-אקדמיות ובמקום השני לקדמיות. במדד שוויוניות השכר הן ממוקמות במקום החמישי והשלישי בהתאם, ונשים מקבלות שני שלישים משכר הגברים החרדים המקבילים והיהודיים הלא-חרדים. הממשלה המרכזית, המשלחת שכר בינוי-גבוה לנשים חרדיות, ממוקמת נמוך יותר. במדד הייצוג במדד 13 ובמדד שוויוניות השכר במקום 16 לנשים לא-אקדמיות. לעומת נשים אקדמיות הממשלה המרכזית נמצאת במקום השלישי במדד הייצוג ובמקום הרביעי במדד שוויוניות השכר.

#### גברים חרדים

במדד הגברים הלא-אקדמיים בולט עוד יותר הפער בין מיקום גובה במדד הייצוג ומיקום נמוך במדד שוויוניות השכר.

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

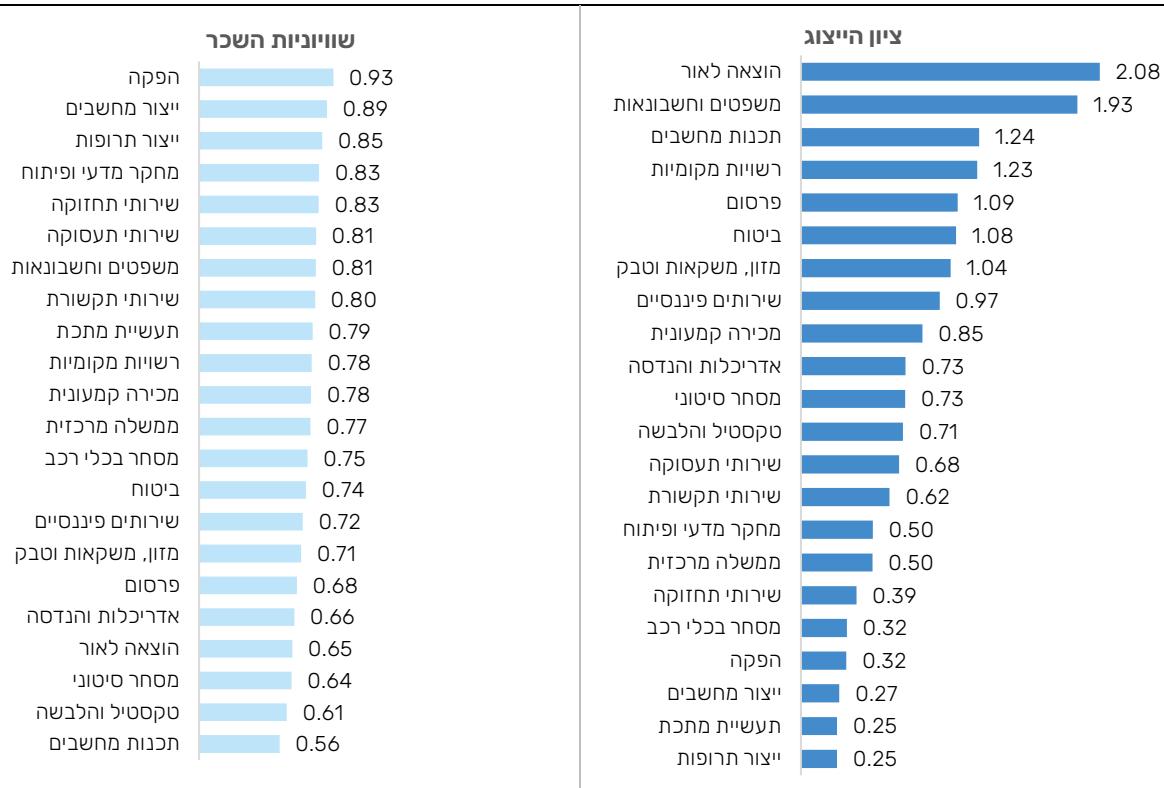
במקומות הראשונים במדד שוויוניות השכר לעומת גברים חרדים לא-אקדמיים נמצאים ענפים שבהם יוצרים נמוך. בעיקר בולט ענף ייצור המחשבים, המשלם שכר שוויוני לגברים חרדים (מקום רביעי במדד שוויוניות השכר), אך מקום במקומם שלפני האחרון במדד הייצוג, בציון של 0.37. בקרב חרדים אקדמאים, במקום הראשון במדד הייצוג נמצא ענף משפטים וחובנות, עם ייצוג יתר של 1.80 ושכר שוויוני (מקום רביעי בשוויוניות השכר). ענף שירותים פיננסיים נמצא במקומות השני בייצוג, אך רק במקומות ה-11 בשוויוניות השכר, עם שכר של 85% מקבוצת ההשווואה. בשני ענפים – פרסום וטකסטיל – הייצוג של חרדים אקדמיים אפס!. שירות תחזקה, הענף המשלם את השכר הנמוך לאקדמאים מ-22 הענפים שנבחנו, מדורג רביעי במדד הייצוג של גברים חרדים אקדמאים, גבוהה יותר מאשר קבוצות החרדים. ענף זה מדורג במקומות ה-14 בשוויוניות השכר ומשלם שכר של 6,053 ש"ח בחודש, המהווה כ-80% משכר קבוצת ההשווואה. המגזר הציבורי ממוקם גבוהה בשוויוניות השכר לעומת גברים חרדים לא-אקדמיים (מקומות ראשון ושלישי) ואקדמאים (מקומות שני ו חמישי) ומשלם שכר שוויוני. עם זאת מבחינה ייצוג הדירוג הוא נמוך, ביחס של הממשלה המרכזית, המעסיקה חרדים בשיעור של כ-40% משיעורם בגיל העבודה.

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

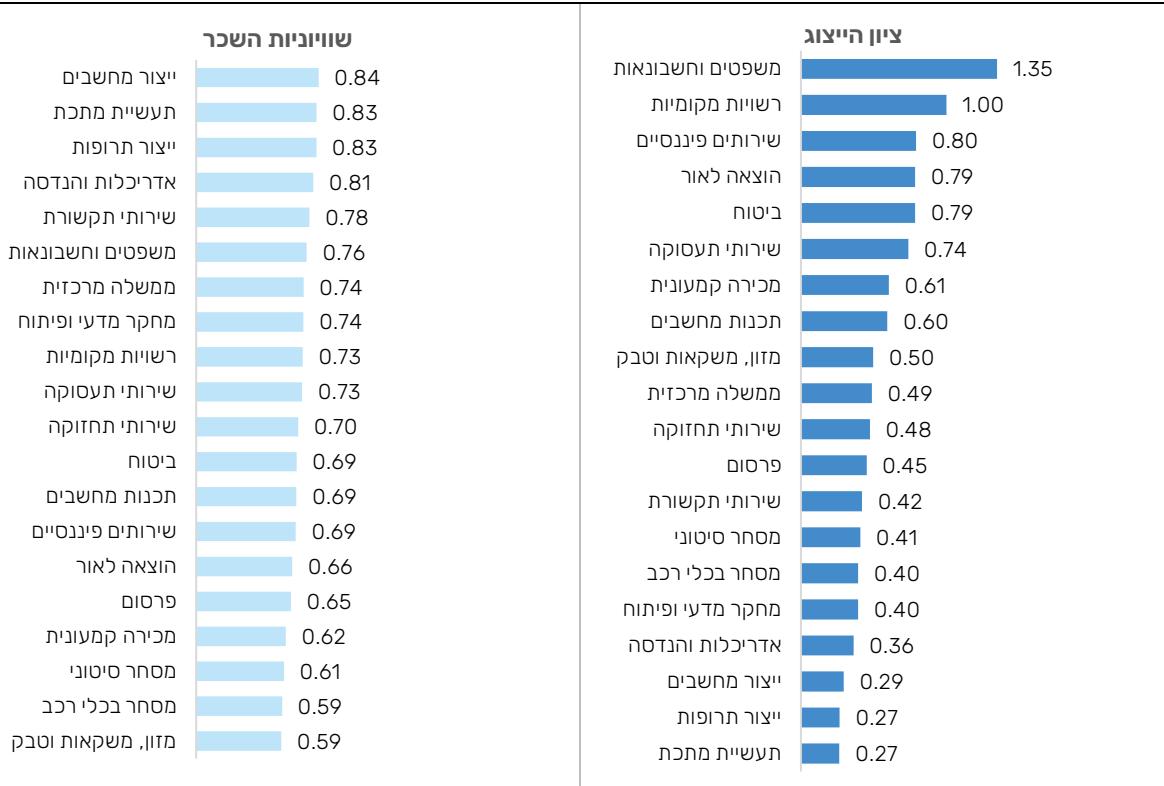
הממשלה המרכזית נמצאת בין משלמי השכר הגבוה ביותר של ערבים ויאצאי אתיופיה, גברים ונשים, בעלי תואר אקדמי, אך אין זה המקרה בקרב חרדים. ברוב המקרים חרדים מרוויחים את השכר הגבוה ביותר בענפים שגם משלמים את השכר הגבוה ביותר במקרה הפרטי – ייצור ותוכנות מחשבים, ייצור תרופות, שירותים פיננסיים ומחקר ופיתוח.

### ציוני הייצוג ושווניות השכר של חרדים, לפי השכלה (2018)

#### חרדים ללא השכלה אקדמית

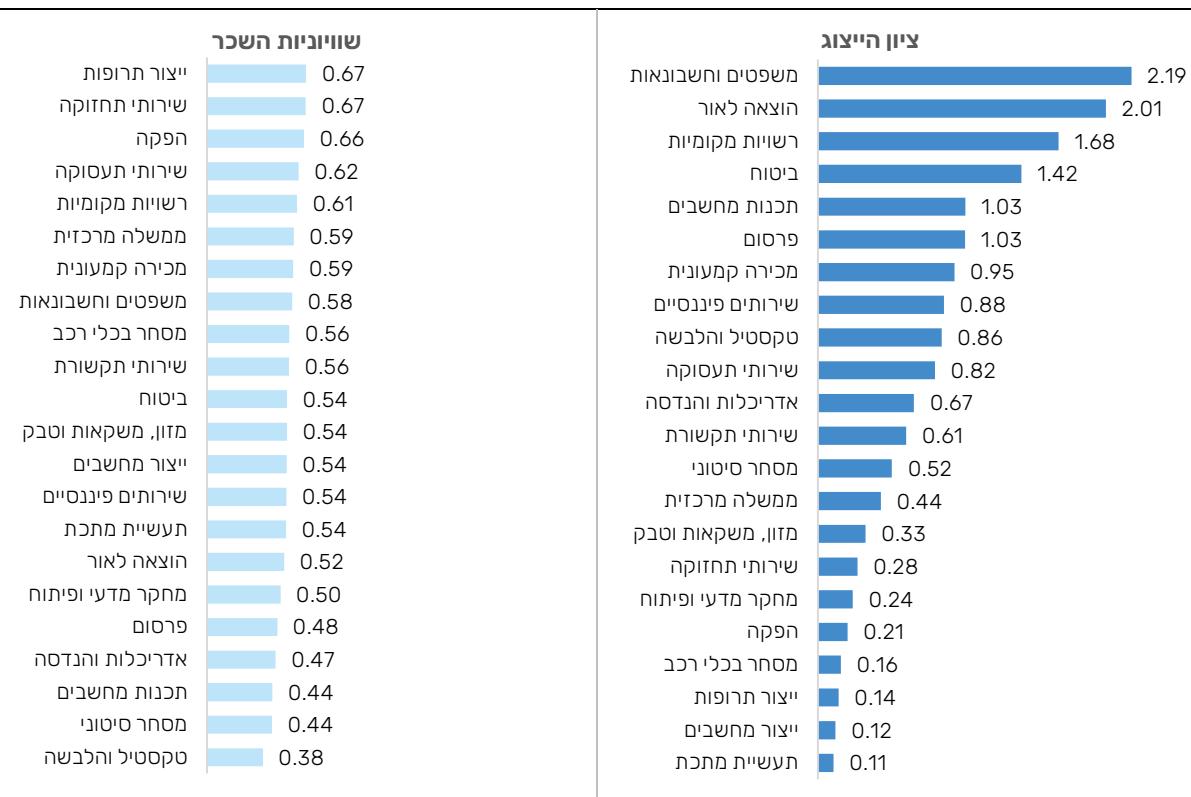


#### חרדים בעלי השכלה אקדמית

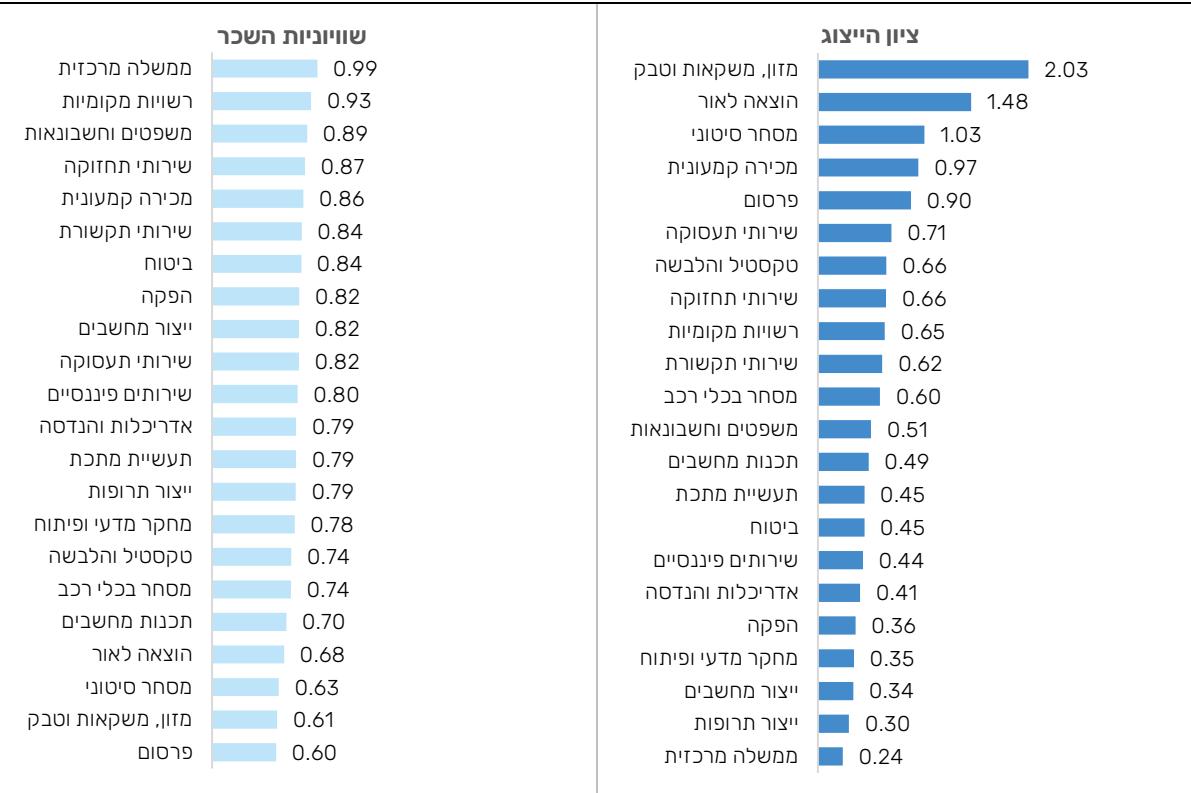


### ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של חרדים, לפי מין (2018)

#### נשים חרדיות

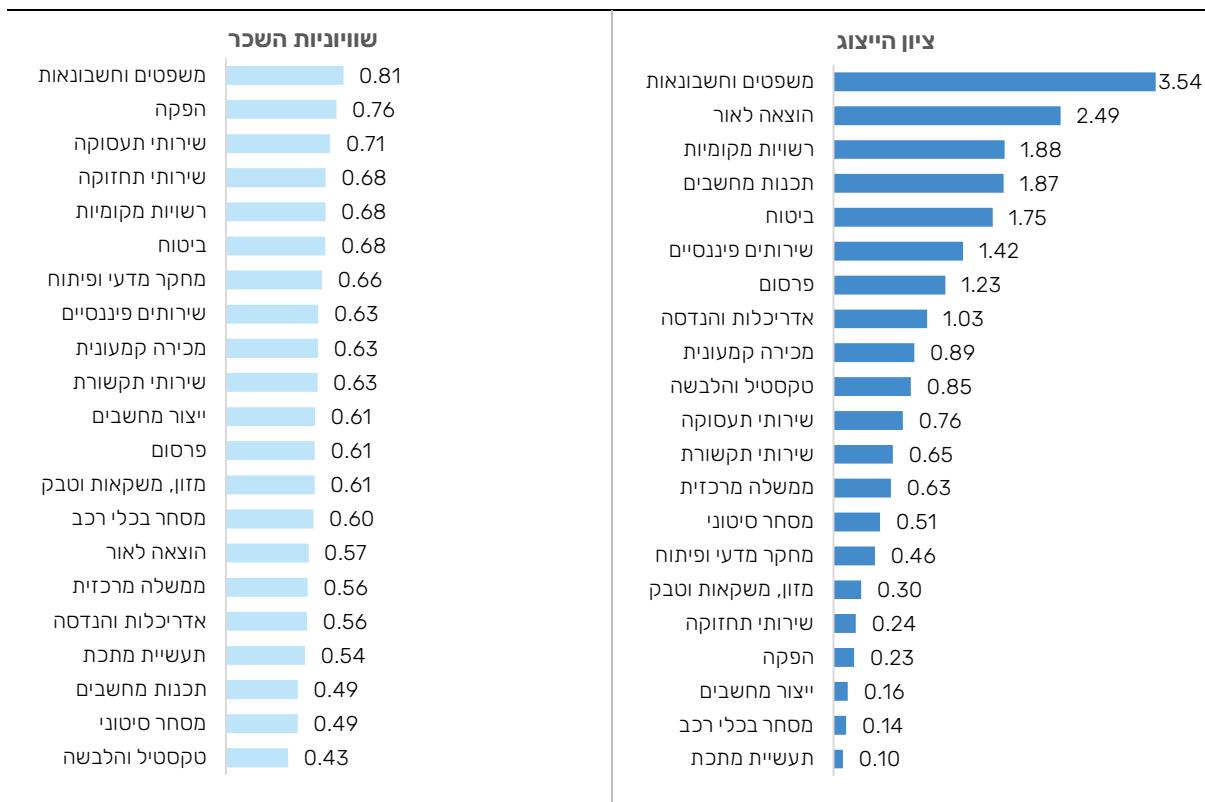


#### גברים חרדים

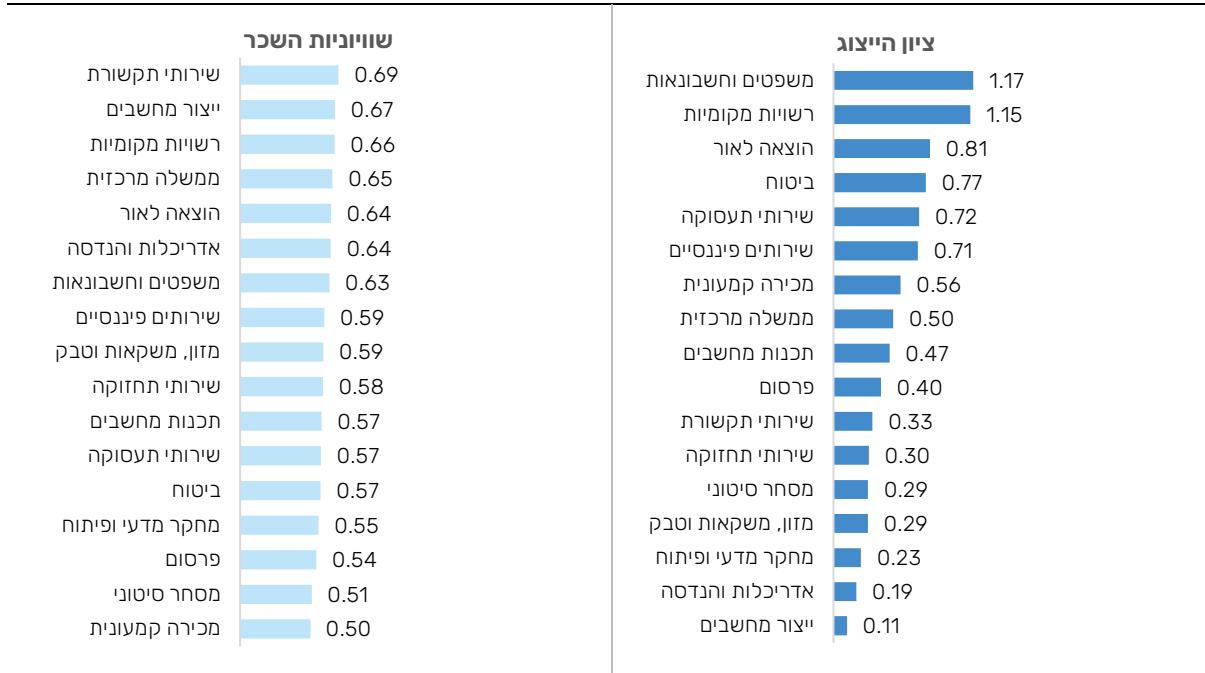


צינוי הייצוג ושוויוניות השכער של נשים חרדיות, לפי השכלה (2018)

## **בשים חרדיות ללא השכלה אקדמית**

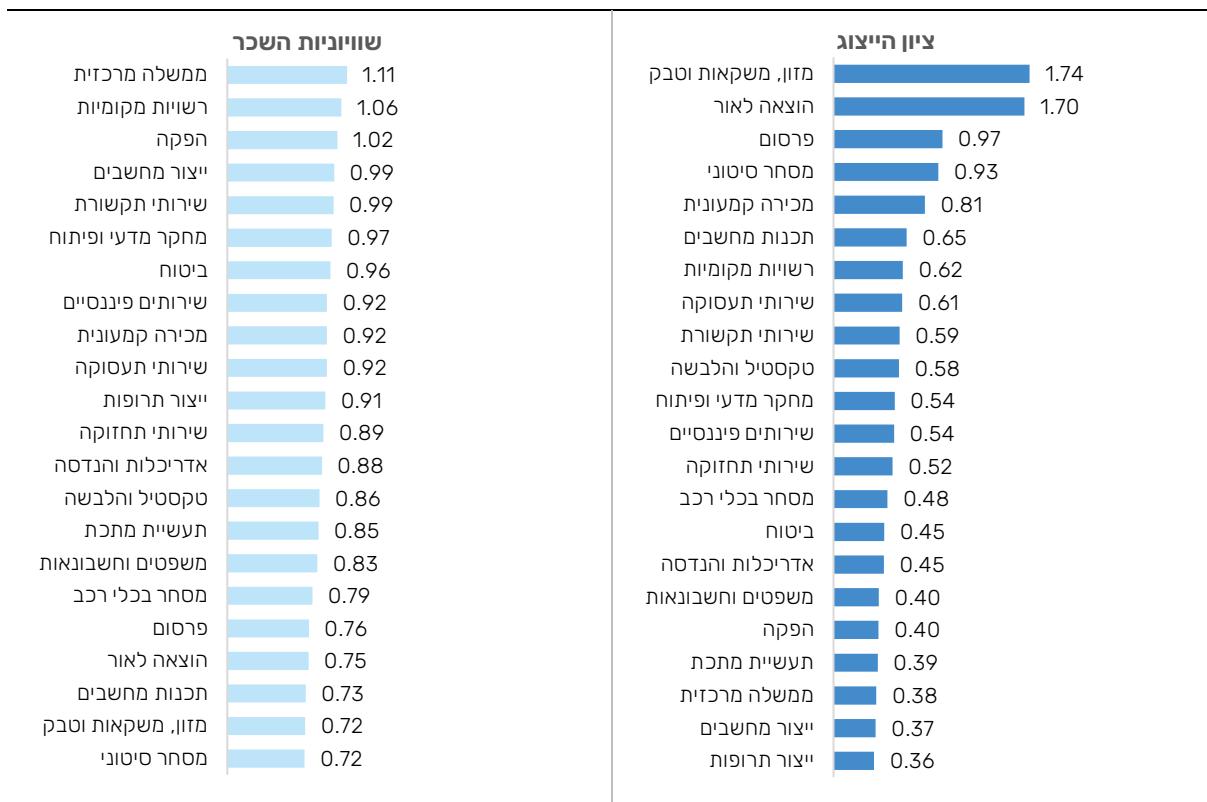


## **בשים חרדיות בעלות השכלה אקדמית**

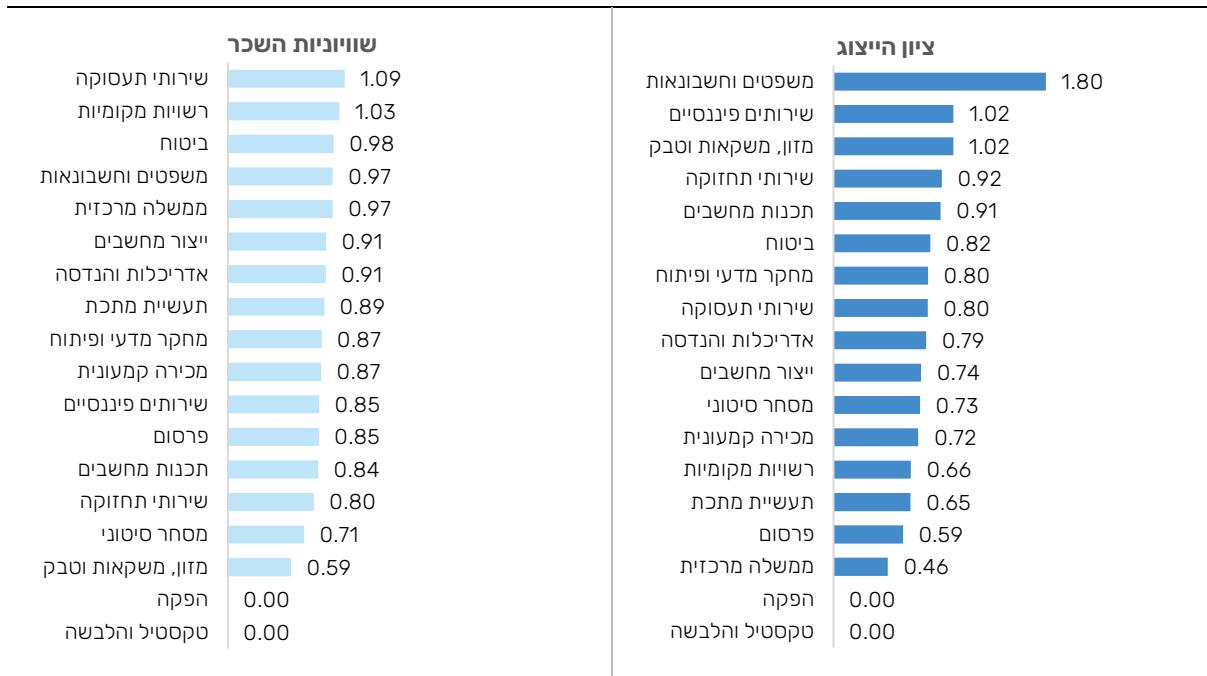


צינוי הייצוג ושוויוניות השכירות של גברים חרדים, לפי השכלה (2018)

### **גברים חרדים ללא השכלה אקדמית**



## **גברים חרדים בעלי השכלה אקדמית**



**שכר חודשי ממוצע (ש"ח) של חרדים, לפי מגדר עסקן, ענף כלכלי, מין והשכלה (2018)**

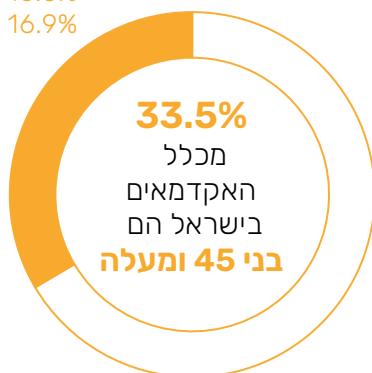
חרדים										ענף כלכלי			מגדר עסקן
גברים			נשים			סך הכל				ענף			
השכלה אקדמית		סך הכל	השכלה אקדמית		סך הכל	השכלה אקדמית		סך הכל	שם	סיווג	ענף		
כן	לא	כן	כן	לא	כן	כן	לא	כן					
11,677	7,230	7,313	11,688	6,092	6,510	11,682	7,069	7,194	מזון, משקאות וسبק	12-10			
	8,183	8,266	^	4,070	4,227	^	5,796	5,907	טקסטיל והלבשה	13-14			
^	13,329	15,238	^	^	13,041	19,740	12,484	14,489	"יצור תרבות"	21			
17,126	10,630	11,172	^	6,814	7,600	15,901	9,870	10,431	תעשייה מתכת	25-24			
25,886	14,932	18,444	18,959	9,190	12,224	23,999	13,315	16,710	"יצור מחשבים"	26			
^	9,472	9,660	^	7,236	7,342	12,198	8,989	9,142	מסחר בכל' רכב	45			
15,106	8,670	8,904	10,824	5,953	6,290	12,939	7,739	7,988	מסחר סיטוני	46			
10,555	6,506	6,599	6,039	4,438	4,509	7,524	5,456	5,526	מכירת כמויות	47			
^	7,666	7,758	8,414	5,752	6,007	8,695	6,553	6,719	הוצאה לאור	58			
	9,266	9,429	^	6,875	7,579	^	8,432	8,726	הפקה	60-59			
^	12,682	13,285	16,042	8,070	8,765	18,092	10,319	10,955	שירותי תקשות	61			
23,937	15,496	18,128	16,363	10,511	11,544	19,693	11,861	13,570	טכנולוגיות מחשבים	62			
22,181	16,335	18,754	15,530	11,184	12,598	17,985	12,655	14,538	שירותים פיננסיים	64			
20,850	11,425	13,325	12,027	8,121	8,659	14,682	8,829	9,720	שירותי ביטוח	66-65			
14,416	6,882	11,060	9,322	6,648	7,166	11,279	6,673	7,864	משפטים וחשබנות	69			
15,967	10,326	11,794	11,239	6,542	6,958	14,194	7,735	8,708	ADRICALOT ובנדסה	71			
27,049	16,723	21,600	17,196	11,375	13,959	22,974	14,361	18,325	מחקר מדעי ופיתוח	72			
13,600	6,414	6,860	8,632	5,169	5,460	10,497	5,735	6,088	פרסום	73			
9,713	4,124	4,411	5,087	3,192	3,366	6,530	3,619	3,833	שירותי תעסוקה	78			
6,053	5,494	5,512	4,443	4,219	4,231	5,340	5,104	5,114	שירותי תחזוקה	81			
12,804	8,580	9,030	8,245	5,535	5,944	9,103	6,319	6,708	רשויות מקומיות				
14,186	13,541	13,784	9,562	6,788	8,194	10,823	9,413	10,066	ממשלה מרכזית				

אין ייצוג  חמשת הענפים עם השכר הגבוה

\* פחות מ-40 שכירים/ות בקבוצה. הנתון אינו מוצג מטעם סודיות ומהימנות סטטיסטיות.

## בנִי וبنוֹת 45 ומעלה בגיל העבודה (18-64)

16.6% גברים  
16.9% נשים



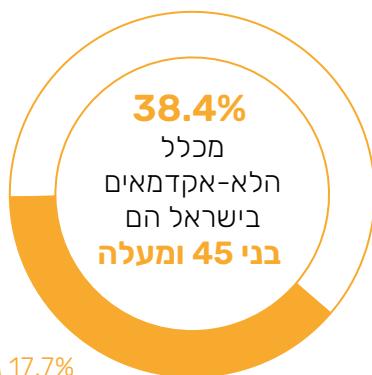
69% לא-אקדמאים



31% אקדמאים

כלל האוכלוסייה  
בגיל העבודה:  
**4,821,400**

17.7% גברים  
20.6% נשים



35%  
מכלל האוכלוסייה  
בגיל העבודה הם  
**בנִי 45 ומעלה**



18% 17%



בנִי 45 ומעלה מהווים 35% מכלל האוכלוסייה בגיל העבודה.

שני שלישים מהאקדמאים בגיל העבודה בישראל הם בני 45 ומעלה. 38.4%. 35% מהלא-אקדמאים בגיל העבודה בישראל הם בני 45 ומעלה, נשים יותר מאשר גברים (20.6% לעומת 17.7%).

ציוו מרד הגיאון של בני 45 ומעלה, לפי מגורעסקי, ענף כלכלי, תיון והשכלה (2018)

ב-י 45 מונה										עקב כלכלי									
ציוויליזציית שער**					סרג' הרוביל					סרג' גברים					סרג' נשים				
גברים		השכלה אקדמית			השכלה אקדמית		סרג' השכלה אקדמית			סרג' השכלה אקדמית		סרג' השכלה אקדמית			סרג' השכלה אקדמית		סרג' השכלה אקדמית		
סיג'**	סיג'**	סיג'**	סיג'**	סיג'**	סיג'**	סיג'**	סיג'**	סיג'**	סיג'**	סיג'**	סיג'**	סיג'**	סיג'**	סיג'**	סיג'**	סיג'**	סיג'**	סיג'**	סיג'**
1.59	1.68	1.71	0.99	1.12	1.15	1.36	1.49	1.52	1.52	1.38	1.38	0.83	0.67	0.67	1.15	1.02	1.02	12-10	מזהר, משקאות ונבד
1.80	1.88	1.90	0.84	1.05	1.01	1.17	1.35	1.33	1.02	0.98	0.98	1.67	1.73	1.66	1.37	1.36	1.33	14-13	סקוטול ובלבשה
1.60	1.35	1.41	1.29	1.00	1.21	1.43	1.21	1.32	0.94	1.43	1.20	0.96	0.94	0.93	0.95	1.18	1.09	21	ילאי רתרפואת תעשייה ותעשייה
1.25	1.40	1.38	0.85	1.04	1.03	1.15	1.34	1.32	2.45	2.39	2.39	0.66	0.49	0.52	1.49	1.43	1.43	25-24	תשישת מלחמתה
1.49	1.57	1.52	0.83	0.84	0.78	1.29	1.27	1.26	1.63	1.59	1.64	0.60	1.07	0.83	1.08	1.33	1.22	26	ויאיר מהחרבות
1.65	1.49	1.53	1.18	1.04	1.10	1.53	1.39	1.44	1.68	1.62	1.60	0.51	0.42	0.41	1.05	1.01	0.99	45	מסחר בכל רוכב
1.65	1.74	1.71	1.00	1.05	1.09	1.36	1.49	1.48	1.27	1.43	1.38	0.87	0.77	0.78	1.06	1.10	1.07	46	מסחר סיטוני וקמונטי
1.82	1.97	1.99	0.92	1.26	1.24	1.23	1.58	1.56	0.69	0.61	0.62	1.12	0.73	0.75	0.92	0.67	0.69	47	מכירה קומונית
1.55	1.63	1.59	1.06	1.23	1.15	1.29	1.42	1.36	0.99	1.07	1.05	0.99	1.17	1.11	0.99	1.12	1.08	58	חצאלה לאווא
2.03	2.45	2.28	1.65	1.90	1.89	1.85	2.23	2.11	0.70	0.67	0.69	0.55	0.42	0.48	0.62	0.54	0.58	60-59	הפקה
1.89	2.21	2.27	1.39	1.49	1.62	1.72	1.99	2.06	1.33	0.76	0.92	0.59	0.33	0.40	0.93	0.55	0.65	61	שירותות תקשורת
1.54	2.46	1.81	1.05	0.97	1.05	1.38	1.97	1.57	0.88	0.72	0.84	0.35	0.35	0.38	0.60	0.54	0.60	62	תוכנות מחשבים
2.23	2.42	2.24	1.57	1.84	1.53	1.86	2.02	1.81	0.89	0.90	0.91	0.95	1.88	1.33	0.92	1.39	1.12	64	שירותות פגנוטיסטים
2.47	2.33	2.54	1.34	1.27	1.19	1.87	1.52	1.61	0.57	0.39	0.46	0.55	1.25	0.95	0.56	0.82	0.72	65-66	שירותים פגנוטיסטים וטירות
1.98	1.91	2.05	1.11	1.27	1.00	1.51	1.37	1.30	0.48	0.31	0.42	0.49	1.60	0.96	0.49	0.96	0.70	69	משפטים וחויבנאות
1.70	1.74	1.79	1.02	1.09	1.07	1.42	1.45	1.48	1.30	1.03	1.18	0.76	0.84	0.82	1.01	0.93	1.00	71	אדרכילות והגדרה
1.64	1.86	1.69	0.92	0.93	0.89	1.43	1.51	1.44	1.21	1.16	1.23	0.43	0.69	0.53	0.79	0.92	0.87	72	מחקרים מדעי ופיזיולוגיים
1.72	1.67	1.65	1.09	1.16	1.09	1.41	1.42	1.38	0.43	0.52	0.49	0.35	0.51	0.45	0.39	0.52	0.47	73	פרוטוטיפים
1.18	1.52	1.48	0.69	0.93	0.88	0.85	1.10	1.06	0.64	0.49	0.51	1.10	1.15	1.11	0.89	0.83	0.82	78	שירותות תעסוקה
1.13	1.22	1.22	0.72	0.82	0.93	1.01	1.02	1.73	1.11	1.15	1.39	1.20	1.16	1.54	1.16	1.15	81	שירותי תחבורה	
2.25	2.20	2.08	1.67	1.68	1.82	1.93	1.79	0.65	1.25	0.84	1.50	1.33	1.53	1.11	1.29	1.22	1.22	78	坦桑尼亚的服务业

\* שיעור ההערכה של בני 45 ומעלה בהשוואה לשיעוריםinalg' העבודה (18-64).

\*\*\* אחד השכרים היהודיים המצע של נסיך החודש המוצע של בני 45 ומעלה ביחס לשכרו החודש המוצע של בני 18-44 מעונן (سر הכהן/אקדמיים/לא-אקדמיים). \*\*\*

## ממצאים

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

לנתונים בתחום-פרק זה יש חשיבות מיוחדת בהתייחסות למידניות גיל הפנייה. הנתונים מדגימים את הਪערים המוגדרים בשכר ב-20 השנים לפני הפנייה. נשים מבוגרות לא רק מרוויחות הרבה פחות מהגברים בכל ענף, הן גם מייצגות יותר בענפים המשלימים לשכר נמוך ביותר, כגון ייצור טקסטיל וكمענות. הנתונים מראים כי גברים בגיל 45 ומעלה מרוויחים ברוב הענפים פי 1.5 ועוד יותר מעובדים עיריים, ואילו נשים לא חוות עלייה כלשהי בשכרן. ברוב הענפים שכרן של נשים מבוגרות דומה מאוד לשכרן של נשים צעירות ועומד על כשלוש שילישים משכר הגברים. השכר הנמוך והפער המוגדרי הגדול מתבטאים בגודל הפנייה של נשים וגברים, וכך משפיעים על איכות החיים גם לאחר היציאה ממעגל העבודה.

### המגזר הציבורי

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

### דפוסי ייצוג ובידול תעסוקתי

- לגברים בני 45 ומעלה יש ייצוג יתר במספר הרב ביותר של ענפים בהשוואה לקבוצות האחרות, במיוחד בכל ענפי הייצור, המסחר הטיסוני והמסחר ברכבי רכב, האדריכלות והנדסה, המחקר והפיתוח וגם שירותי התחזקה.
- חסורונם של עובדים בני 45 ומעלה בולט במגזר הפרטני ברוב הענפים המשלבים טכנולוגיות עילית: פרסום, תכנונות מחשבים, שירותי תקשורת, הפקה, כמו גם בענפי הקמיענות, הביטוח והמשפטים וחשבונאות. הדפוסים דומים מאוד בקרב אקדמאים ולא-אקדמאים, אם כי ייצוג האקדמאים גבוה מעט יותר.
- גם לנשים לא-אקדמיות בניות 45 ומעלה יש ייצוג יתר בענפים רבים. במגזר הפרטני – בשירותים פיננסיים, טקסטיל והלבשה, משפטים וחשבונאות, ביטוח, שירותי תחזקה, הוצאה לאור, תעסוקה וייצור מחשבים.

הנשים האקדמיות בנות 45 ומעלה נמצאות בייצוג יתר ב陔זר הפרטִי באربעת הענפים המשלימים את השכר הנמור במקש: יצור טקסטיל, מכירה קמעונית, ושירותי תחזוקה ותעסוקה. לדוגמה, בענף הקמעוניות נשים אקדמיות בנות 45 ומעלה מיצגות בייצוג יתר ביחס לשיעורן בכוח העבודה בישראל, והן מרוויחות 8,995 ש"ח בחודש. גברים אקדמיים בני 45 ומעלה נמצאים בייצוג חסר בענף זה, המתרbeta ב-70% בלבד משיעורם בכוח העבודה, והם מרוויחים יותר מכפליים מהנשים - 17,697 ש"ח בחודש. אם כך, הפרשי השכר המגדריים נוצרים פערם: הן בייצוג היותר של נשים מבוגרות בענפי השכר הנמור, הן בפער השכר המגדריים בענפים אלו.

### צינוי המدد והקשר בין צינוי ייצוג ושוויוניות שכר נשים בנות 45 ומעלה

במקום הראשון בדירוג הייצוג של נשים מבוגרות אקדמיות נמצא ענף יצור הטקסטיל, ובדירוג הלא-אקדמיות הוא מדורג שלישי. לעומת זאת, במדד שוויוניות השכר בענף הטקסטיל מדורג במקום ה-19 בעבור האקדמיות ובמקום ה-14 בעבור הלא-אקדמיות. נשים אקדמיות בנות 45 ומעלה מיצגות בענף יצור הטקסטיל פי 1.7 מיצוגן בכוח העבודה, ושכרן הוא 11,079 ש"ח בחודש, המהווה 84% בלבד משכר השכירים האקדמיים בענף בני 44 ומטה. לשם השוואה, גברים אקדמאים בני 45 ומעלה בענף מרוויחים כפליים: 23,678 ש"ח - שכר שהוא גם כמעט 200% משכר אותה קבוצת השוואה. נשים לא-אקדמיות בנות 45 ומעלה בענף יצור טקסטיל מרוויחות שכר העומד על 7,411 ש"ח בחודש.

הרשויות המקומיות והממשלה המרכזיות נמצאות במקום השני והשלישי בייצוג האקדמיות בנות 45 ומעלה וגם בחמישייה הפותחת של מدد שוויוניות השכר שלהן. נשים אקדמיות בנות 45 ומעלה ב陔זר הציבורי מרוויחות בערך פי 1.5 מקבוצת ההשווואה הצעירה. למרות המיקום הגבוה של ה陔זר הציבורי במדד שוויון השכר, יש לשים לב לפער המגדרי: גברים אקדמאים בני 45 ומעלה מרוויחים ב陔זר הציבורי פי שניים מאותה קבוצת השוואה.

בעבור נשים מבוגרות ללא השכלה אקדמית הרשות המקומיות נמצאות במקום הראשון במדד החמישי (והשלישי בשוויוניות השכר). שוויוניות שכרן של הנשים המבוגרות האקדמיות ב陔זר הציבורי דומה לו של הלא-אקדמיות.

ענף שירותים פיננסיים בולט במיקומים גבוהים במדד: במקום השני הוא במדד הייצוג, והוא במדד שוויוניות השכר של נשים מבוגרות לא-אקדמיות. נשים אלו מיצגות בשירותים פיננסיים פי שניים משיעורן בכוח העבודה ומרוויחות כמעט פי שניים מהשכירים הלא-אקדמיים הצעיריהם בענף. לצורך השוואה, הייצוג של גברים מבוגרים בשירותים פיננסיים הלא-אקדמיים הצעיריהם משיעורם בשוק העבודה), אך הם מרוויחים כמעט פי 2.5 מהשכירים הלא-אקדמיים הצעיריהם בענף. ענף שירותים פיננסיים מדורג גם במקום השלישי של אקדמיות, ויצוגן בענף שוויוני (95% משיעורן בכוח העבודה).

הענף שמשלם את השכר השוויוני ביותר לנשים בנות 45 ומעלה (בעלות וחסרות תואר אקדמי) הוא ענף ההפקה, אולם השכר השוויוני ניתן למעט, שכן הענף מדורג נמור 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. שיורו הגברים המבוגרים בענפי זה הוא כמעט פי 2.5 משיעורם בכוח העבודה. בנגדו לייצוג הגבהתה, ענף תעשיית המתכת מדורג במקום ה-21 במדד שוויוניות השכר. שכרם של המבוגרים הללו-אקדמיים בתעשיית המתכת הוא 13,717 ש"ח - גובה פי 1.4 מזה של קבוצת ההשווואה הצעירה. שכרם של האקדמאים הוא 19,860 ש"ח, גובה פי 1.2 משכר קבוצת ההשווואה הצעירה. ענף המסחר בכללי רכב מדורג גם הוא בשלישיה הראשונה בקרב גברים מבוגרים, בעלי וחסרי השכלה אקדמית, ובמקומות ה-12 וה-19 בהתאם במדד שוויוניות השכר. בשלישיה הפותחת במדד שוויוניות השכר של הגברים בני 45 ומעלה נמצאים הענפים: ביוטח, הפקה ושירותי תקשורת. בשלושתם הם מרוויחים יותר מכפליים מקבוצת הגיל הצעירה. הפרש השכר הגבוה ביותר הוא לגברים לא-אקדמאים בענף ההפקה, המרוויחים פי 2.5 מכוח העבודה הצער בענף. סביר להניח שננתן זה משקף את השכר הנמוך מאד של הצעירים בענף. הייצוג הנמוך ביותר הוא במשפטים וחשבונאות – שיורם של השכירים המבוגרים הלא-אקדמיים הוא 31% משיעורם בכוח העבודה, ושל האקדמאים - 48%.

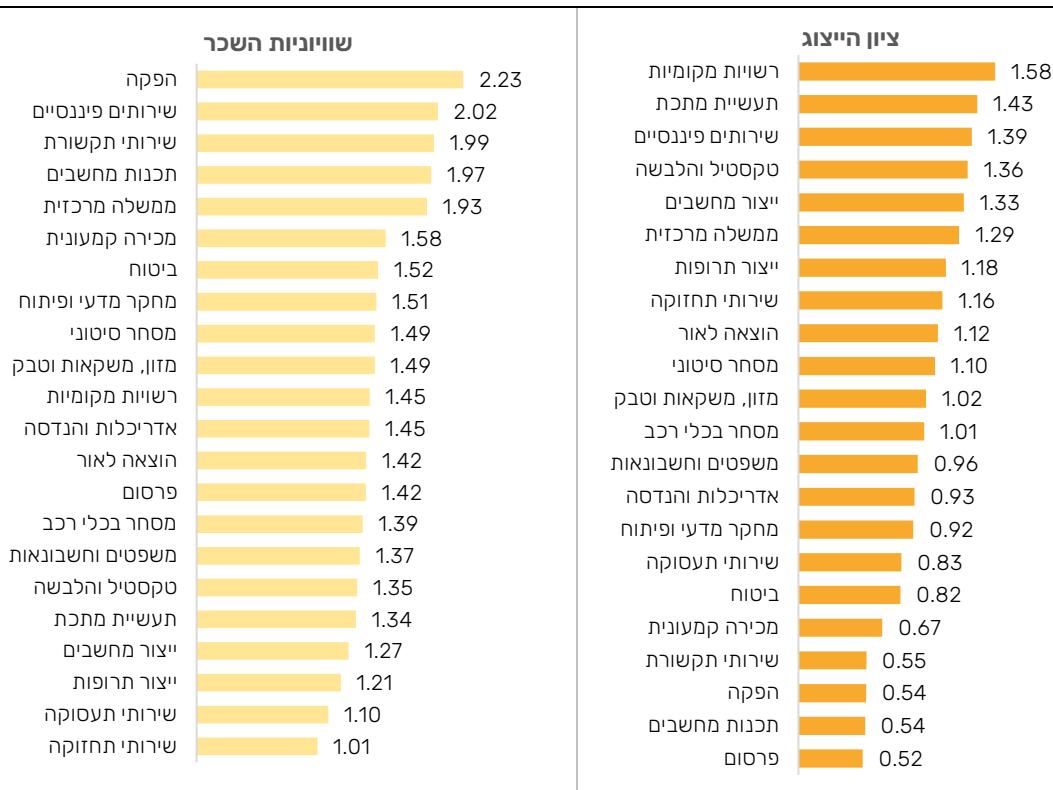
## **מיוקם חממת הענפים משלמי השכר הגבוה ביותר**

לנשים אקדמיות מבוגרות יש ייצוג חסר בכל חממת הענפים המשלים את השכר הגבוה ענפי המדד, ולנשים מבוגרות לא-אקדמיות יש ייצוג חסר בשלושה מתוך חממת ענפי השכר הגבוה ביותר במגזר הפרטני: ייצור תרופות, מחקר מדעי ופיתוח ותכנות מחשבים. לאחרון שיעורן הוא רק שליש משיעורן בכוח העבודה ושכרן שווה לשכר כוח העבודה הצער. אף לא אחד מענפי השכר הגבוה אינו נמצא נמצאו בחמשייה הפותחת של מדדי הייצוג של נשים מבוגרות. בשוויוניות השכר נמצא רק ענף שירותים פיננסיים.

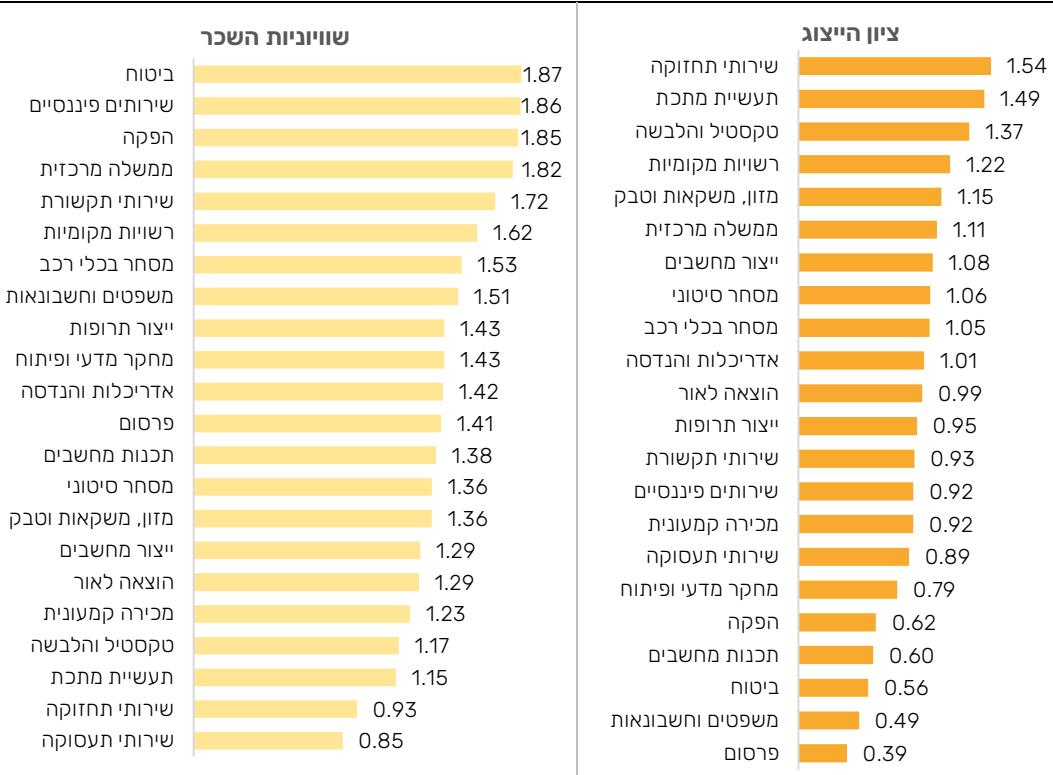
לגברים מבוגרים יש ייצוג טוב משל נשים בחමמת הענפים משלמי השכר הגבוה. לגברים אקדמיים ולא אקדמאים ייצוג חסר בתכנות מחשבים (שם הייצוג שלהם הוא 88%-72%, מייצגים בכוח העבודה, אולם שכרם החודשי גובה פי 1.5 ופי 2.5 שכרם הצעירים עד גיל 45, ופי 1.5 ו-2.5 משכר הנשים המבוגרות בענף). לגברים מבוגרים אקדמיים ייצוג חסר בייצור תרופות, בשירותים פיננסיים ובתכנות מחשבים. ענף ייצור מחשבים הוא היחיד שנמצא בחמשייה הפותחת במדד הייצוג של גברים אקדמיים מבוגרים, ואילו אצל גברים מבוגרים לא אקדמיים נמצאים הענפים ייצור מחשבים וייצור תרופות.

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

#### בני 45 ומעלה ללא השכלה אקדמית

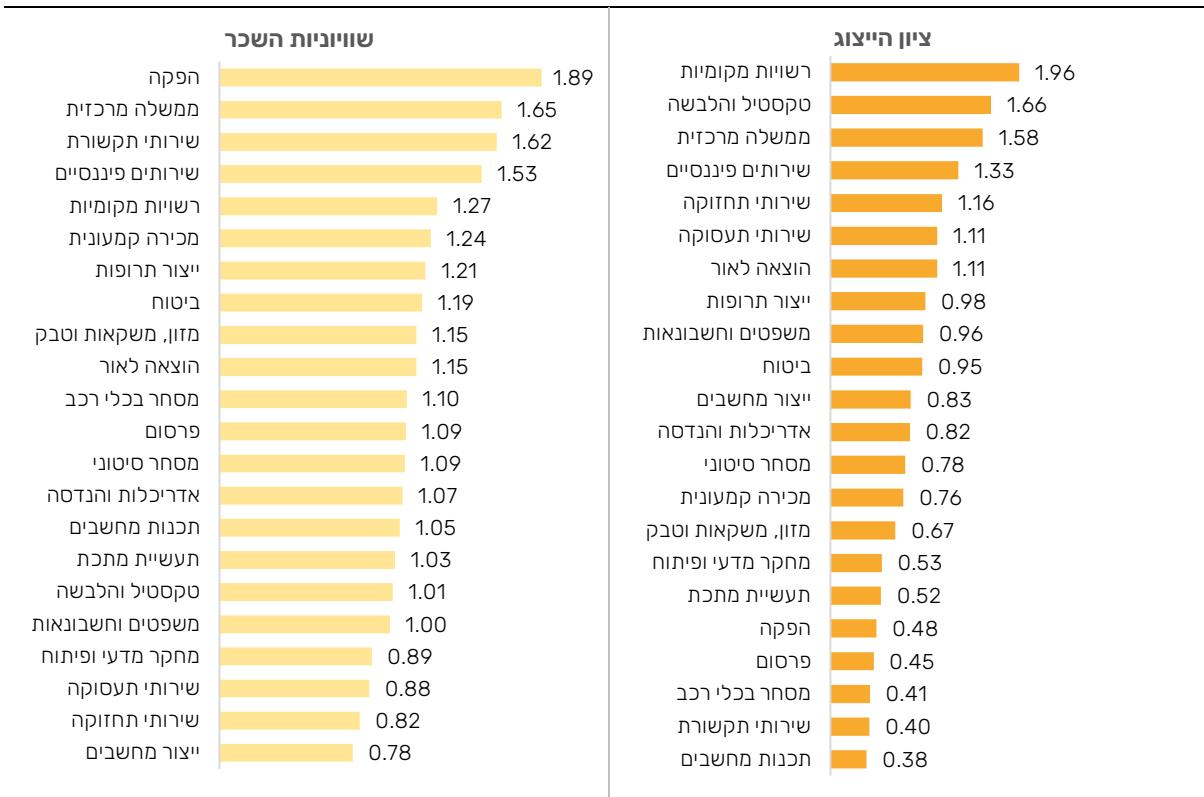


#### בני 45 ומעלה בעלי השכלה אקדמית

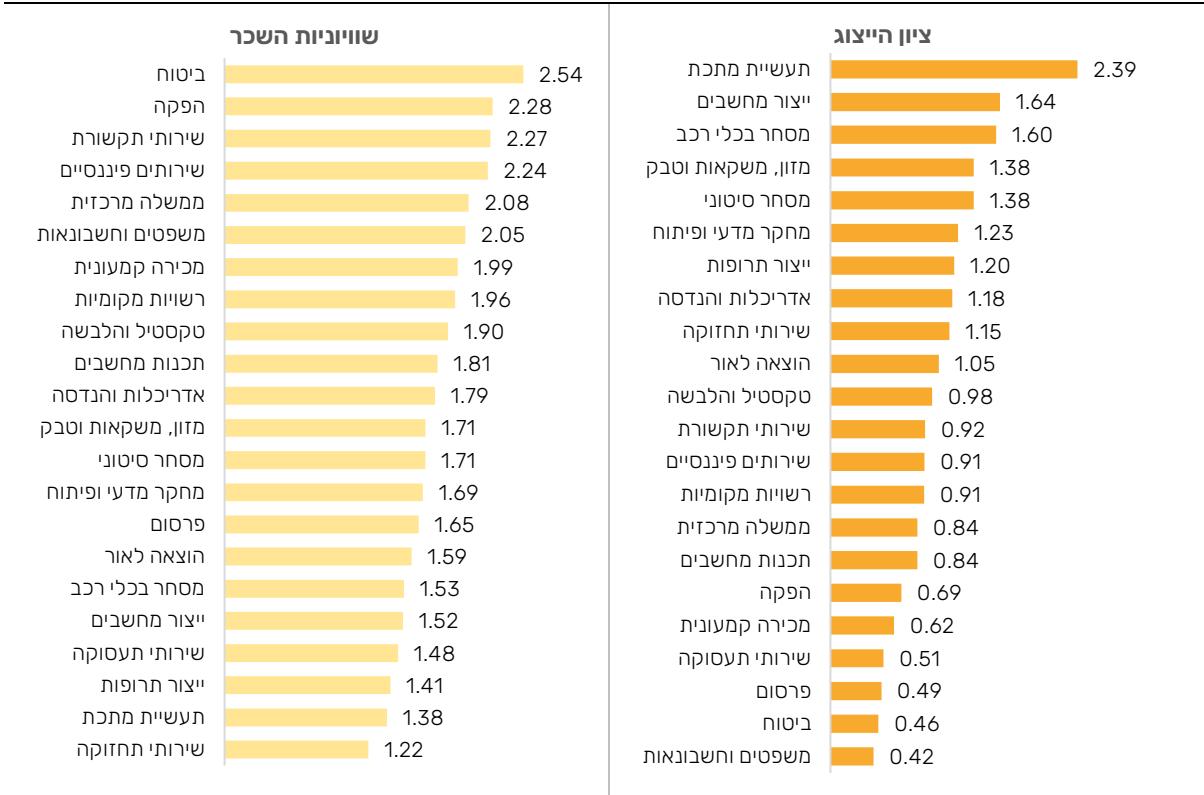


**ציוני הייצוג ושוויוניות השכירות של בני 45 ומעלה, לפי מין (2018)**

נשים בנות 45 ומעלה

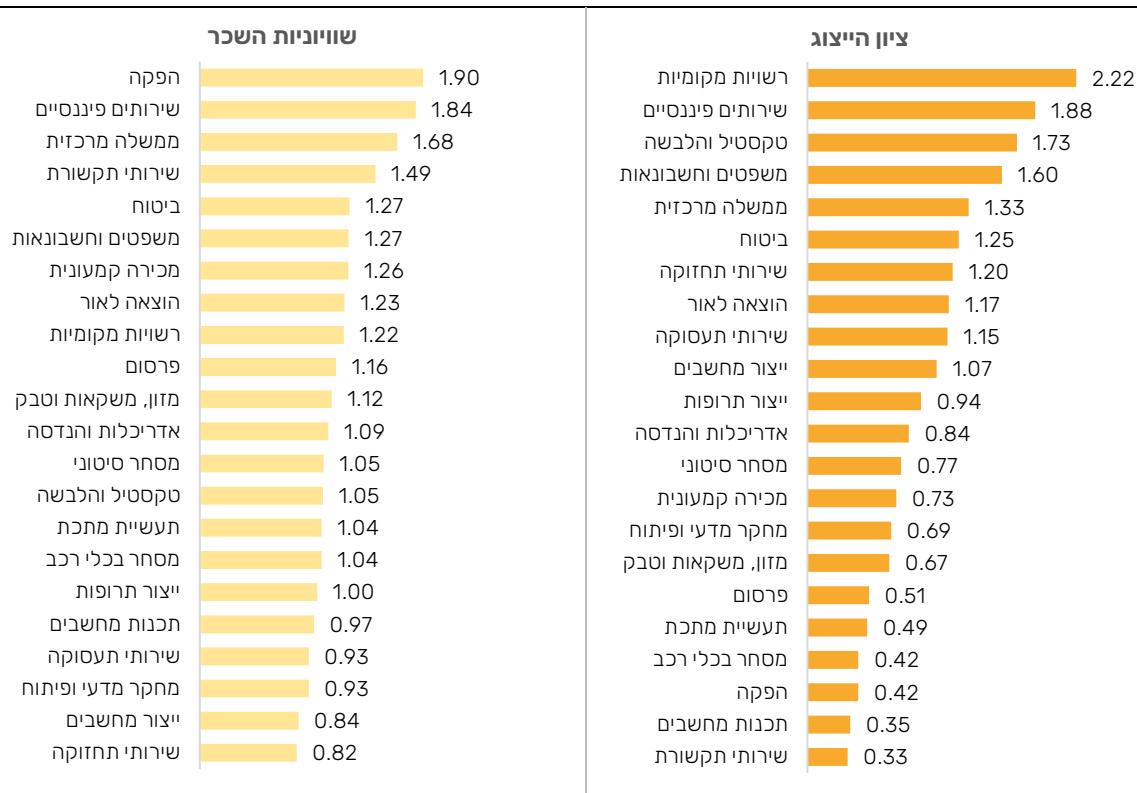


גברים בני 45 ומעלה

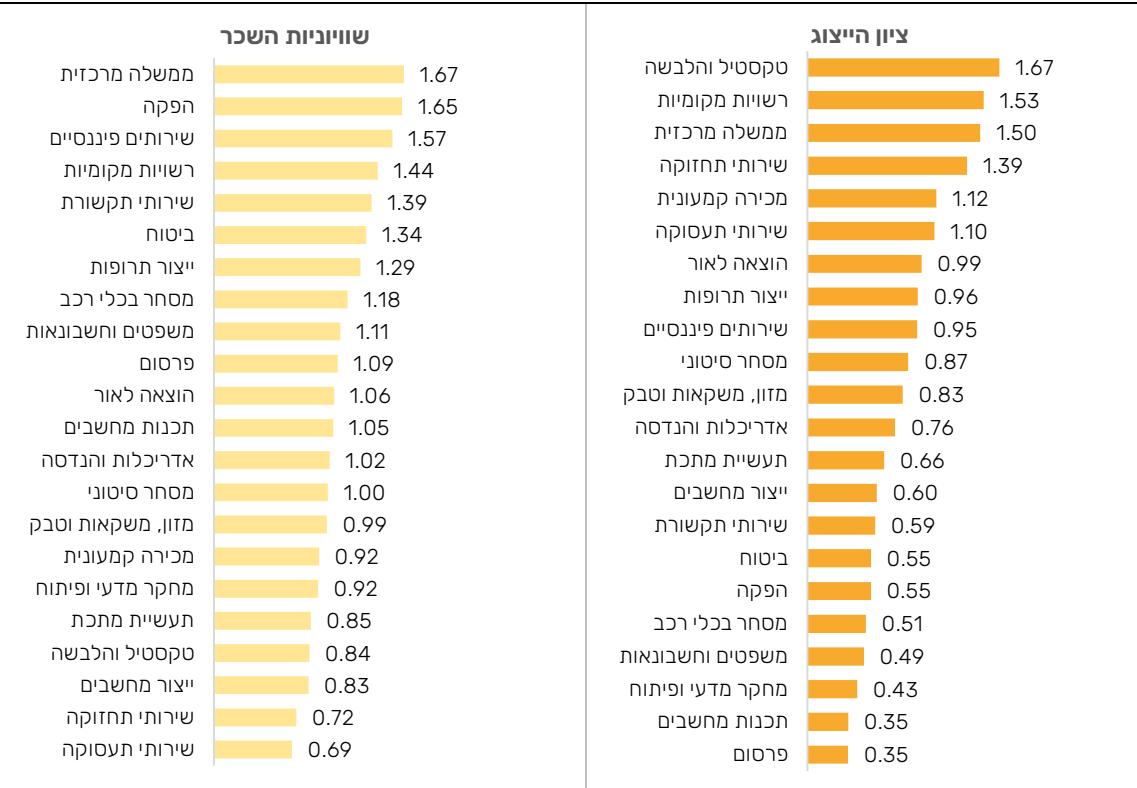


### ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של נשים בנות 45 ומעלה, לפי השכלה (2018)

#### נשים בנות 45 ומעלה ללא השכלה אקדמית

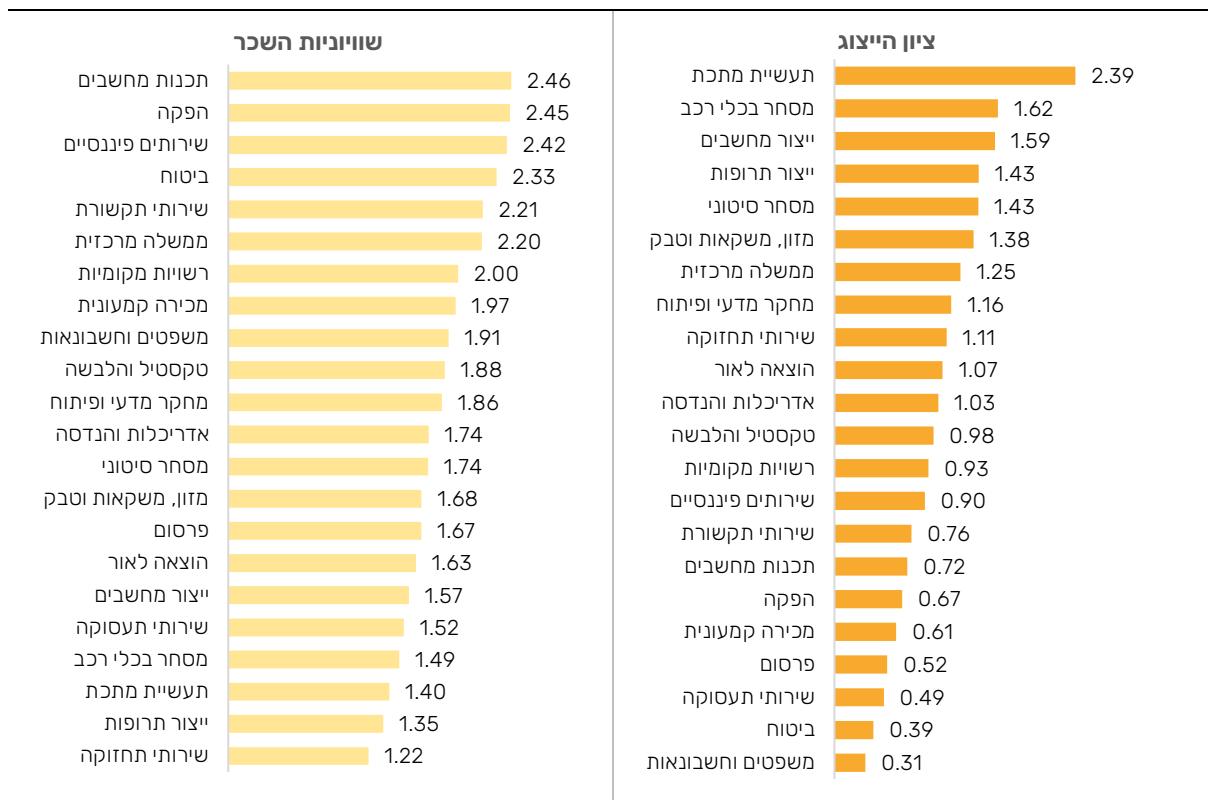


#### נשים בנות 45 ומעלה בעלות השכלה אקדמית

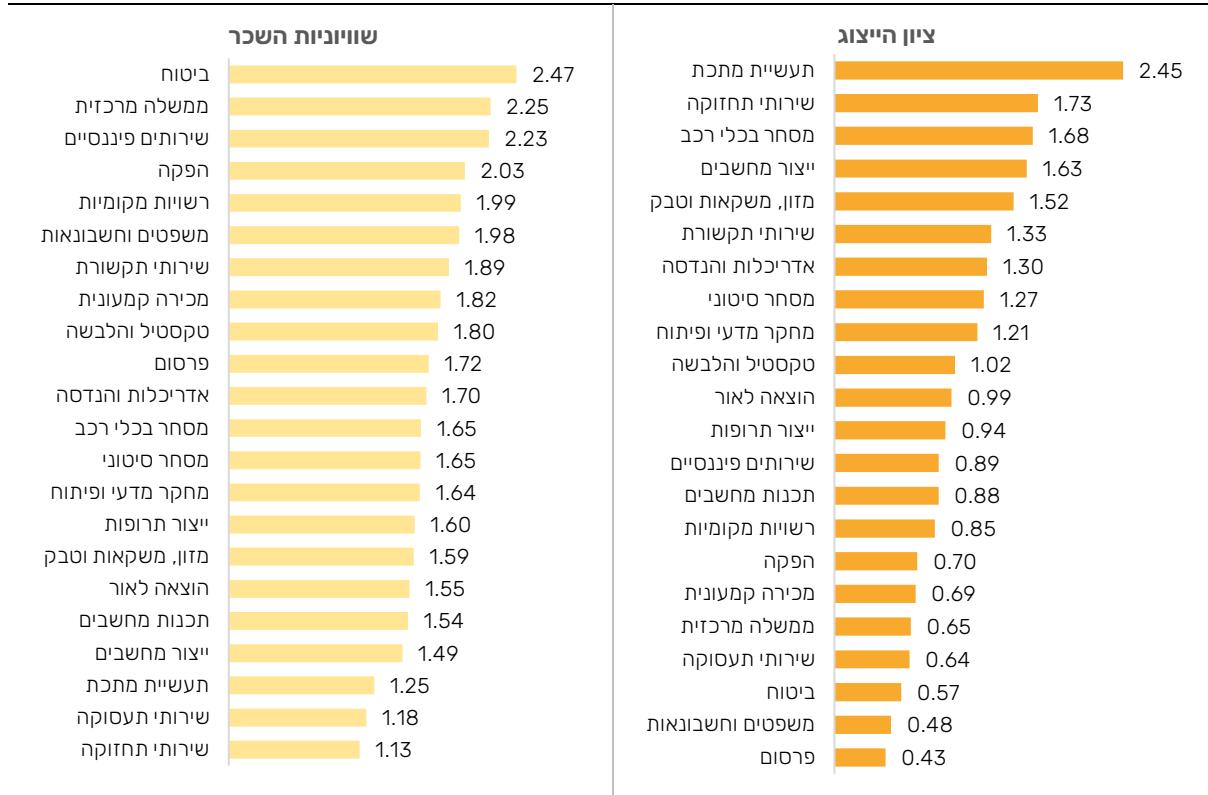


### ציוני הייצוג ושווניות השכר של גברים בני 45 ומעלה, לפי השכלה (2018)

#### גברים בני 45 ומעלה ללא השכלה אקדמית



#### גברים בני 45 ומעלה בעלי השכלה אקדמית



**שכר חודשי ממוצע (ש"ח) של בני 45 ומעלה, לפי מגדר עסק, ענף כלכלי,מין והשכלה (2018)**

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

חמשת הענפים עם השכר הגבוהה

# פרק ב'

## משבר הקורונה - ייצוג קבוצות גיוון בקרב הנמצאים בחופשה לא תשלום במגזר הפרטி, מרץ עד אוקטובר 2020

בפרק זה, העוסק במשבר הקורונה, יוצגו נתונים על המגזר הפרטי' בכללתו ובהתקדמות בארבעה ענפים מרכזיים שחוו Zusätzliche Schäden במהלך מגפת הקורונה (ענף מכירה קמעוננית, ענף שירות תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות, ענף שירותי אירוח ואוכל וענף אומנות, בידור ופנאי) או לסייען כלו ללא נפגעו (ענף ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק, וענף תכניות מחשבים). כמו כן יתואר ענף הบรיאות (ראו לוח 4 במתודולוגיה).

### כללי

במרץ 2020, בעקבות סגירת המסחר ומקומות העבודה במשק הישראלי על ידי הממשלה בניסיון לעצור את התפשטות מגפת הקורונה, עובדים ועובדות רבים הוציאו לחופשה ללא תשלום (חל"ת). במסגרת מרד הגיוון חנוו את הייצוג של כל אחת מקבוצות הגיוון בקרב הנמצאים בחל"ת. הייצוג כאן מתיחס לאחוז העובדים מקבוצת מסיימת בקרב הנמצאים בחל"ת לעומת אחוז העובדים מאותה קבוצה בקרב המועסקים. כר לדוגמה, אם נשים מהוות 43% מכלל המועסקים במגזר הפרטי, ארן מהוות 50% מכלל המוצאים בחל"ת, הרי הנשים נמצאות בייצוג יתר בחל"ת.

ייצוג יתר או ייצוג חסר של עובדים מקבוצות מסוימות בקרב הנמצאים בחל"ת הם תוצר של אי השוויון בחלוקת התפקידים בשוק העבודה, ככלומר של הבידול ההיררכי והאפקטיבי של העובדות. מכיוון שגברים גוטים יותר למלא תפקידים בכירים או תפקידים לייבה, הם בסיכון נמוך יותר להוצאה בחל"ת בהשוואה לנשים, אשר לרוב מוצבות בתפקידים שליליים יותר ובתפקידים תמייהה. ואכן, בענפים כגון ענף התחבורה וענף תכניות מחשבים, אף על פי שנשים מהוות רק כרבע מכוח האדם, הן הייצוג יתר בקרב השוואים בחל"ת. דפוס נוסף שעולה מן הממצאים ומצוין על שוליות, הוא שעובדים מקבוצות גיוון נמצאים בחל"ת בייצוג יתר בתקופה שבין הסגרים, בזמן שבו העובדים כבר חזרו לעבודה. דפוס זה אופיין למגזר הפרטי בכללתו ולענפים מסוימים, כגון ענף האירוח ואוכל, שבו נשים ערביות וగברים ערבים נותרו בייצוג גבוה מאוד בחל"ת בין הסגרים. לבסוף, גם הענפים שבהם עובדים מקבוצות גיוון נכנסו בשנים האחרונות חלק מדיניות של גיוון והכשרות מקצועית, מצויים לחיל"ת עובדים אלו תחילתה. ככלומר, הכנסתה החדשה יחסית לענפים אלו היא בעוכריםם במיוחד בתקופת משבר. הממצאים מראים שבענף תכניות מחשבים, נשים חרדיות וగברים ערבים – אשר השתלבו בשנים האחרונות בענף – מצאו את עצמן בייצוג יתר ממשמעותי בקרב הנמצאים בחל"ת.

אם כן, הניתוח של ייצוג קבוצות הגיוון בקרב הנמצאים בחל"ת בענפים השונים מעמיד מראה אל מול משניות הגיוון בשוק העבודה: **הניסיוח מראה כי גם כאשר נשים, ערבים, יוצאי אתיופיה וחרדים משולבים בשוק העבודה – הם נותרים פגיעים יותר לתנודות בתעסוקה.** מסקנה זו משלימה את המסקנה מפרק א' של מרד הגיוון, המראה כי הענפים המגוננים ביותר הם השולטים ביותר, וכי למרות השילוב של נשים ועבדים

<sup>1</sup> הענפים הכלולים בניתוח: כל ענפי המגזר הפרטי למעט הענפים: ניהול מקומי, ציבורי וביטחון וביתוח לאומי וארגוני וגופים חז"צ-מדיניים (O&P), חינוך (C), שירותי בריאות, רוחה וسعادة (Q).

מקבוצות גיון - פערו השכר שהם חווים נותרים גבוהים, דבר המעיד על עמדת השולית בענפים אלו.

מנגד, מכיוון שעובדים מקבוצות גיון מרכזים לרוב בעבודות השירותים הבסיסיים, עבודות שגמ משלימות את השכר הנמור במשק, הם נמצאים בסיכון גבוהה להישאר לעבוד בעבודות חשובות אף מעבר לחלוקת בכוח האדם, ולהיחשף לסיכון היידוקות גם בעת הסגרים. ענף הקמעונאות משקף דפוס זה. מכיוון שעובדים ערבים יוציאו אתיפותה מועסקים בענף זה לרוב בחניונות מזון, הם עבדו יותר בעת המגפה ולצד זה גם היו חשופים יותר להידבק בה. ניתוח זה מהדחה מסקנה שנשמעות רבות עד כה - המשבר שנוצר בעקבות מגפת הקורונה הדגיש את חשיבותם וחינויוותם של עובדים שולטים שוקפים בשוק העבודה הישראלי. יש ליצור באמצעות תובנה זו הזדמנות להניע את חיזוק מעמדם הסוציאלי, הכלכלי והכלכלי של עובדים אלו בשוק העבודה.

### תקציר הממצאים בהתייחסות למגזר הפרטி כולם:

1. בשני הסוגרים הראשונים נשים היו ביצוג יתר בחל"ת במגזר הפרטי – כמובן, הן הוצאו לח"ת באחוזים גבוהים יותר ביחס לחלקן בכוח העבודה במגזר הפרטי.
2. בחלוקת לקבוצות גיל, גברים מבוגרים בני 45 עד 64, ונשים צעירות בנות 18 עד 29, היו בסיכון גבוהה יותר להיות בח"ת. הדפוס זהה באופן כללי וכן בכל קבוצות הגיון.
3. גברים ערבים וחרדים הוצאו לח"ת בסגר הראשון בשיעורים שונים שוווניים ביחס לחלוקת בכוח העבודה. אולם בחודשים שלאחר תום הסגר, כאשר עובדים רבים חזרו לעבודה, הם נותרו ביצוג יתר גבוה בקרבת הנמצאים בח"ת.
4. יוצאי אתיפותה – המרוכזים במגזר הפרטי בעבודות פס יצור – הוצאו לח"ת בשיעורים נמוכים. בהשוואה מגדרית, נשים יוצאות אתיפותה היו יותר בח"ת מאשר גברים.

### תקציר הממצאים בהתייחסות לענפים ספציפיים:

בניתוח הענפי התמקדנו בענפים האלה: ענף הקמעונאות, ענף יצור המזון, ענף האירוח והאוכל, ענף הבידור והפנאי, ענף התעסוקה, ענף התעסוקה והתחזקה, ענף הבריאות וענף תכניות המחשבים.

1. בענפים אלו מצאנו כי עובדים ועובדות מקבוצות הגיון – נשים, ערבים, יוצאי אתיפות וחרדים – היו לרוב אחת משתי פגיאות: הוצאו לח"ת בשיעורים גבוהים יותר משיעורם בענף, או נשארו לעבוד בשיעורים גבוהים. כך במיוחד בענפים שבהם השכר הנמור ביותר, בעבודות החשופות לסקנת היידוקות ושמיידת הגמישות בהם לעבור לעבודה מהבית נמוכה. ברוב המקרים נשים מקבוצות גיון הוצאו לח"ת בשיעורים גבוהים مثل הגברים מאותן קבוצות גיון.
2. נפרט כאן שתי דוגמאות. האחת מענף הקמעונאות, שהוא ענף המופיע בשכר נמור ועבודה חשופה וקשה, והשנייה מענף תכניות המחשבים, ענף המופיע בשכר גבוה ועבודה גמישה.

**ענף הקמעונאות**, המשלם שכר מהנמוכים במשק הישראלי, מעסיק עובדים רבים מקבוצות מיעוט. החניות למכרז מזון ומוצרי בסיס נשארו פעילות בתקופה זו ועובדיהם הוגדרו עובדים חיוניים. המשר העסוקה בתקופה זו היה כרוך בה חשיפה לסיכון הבריאותי לעבודה חשופה לקהל, הן בהתרומותددות

עם אילוצי משפחה הנובעים מסגירת המערכת החינוך. הממצאים מראים כי בענף זה רוב העובדים מקבוצות הגיון המשיכו לעבוד בחניות שהוגדרו חיוניות. מנגד, בחניות שנסגרו, עובדים מקבוצות גיון ייצאו לחיל"ת ביחס דומה לכלל האוכלוסייה. חניות שעברו לממכר מקוון לא העבירו עובדים ממשר המכוון מקרוב אלו שיצאו לחיל"ת, בכלל השוני בכישורי הנדרשים. מעבר למסחר מקוון דורש כוח אדם מצומצם יותר ובעל מימוניות שונות.

**ענף תכנות מחשבים**, המשלים שכר מהగבוהים במשק הישראלי, כמעט שלא נפגע מஸבר הקורונה. אולם היעדרו של הסגר הראשון נתן את אותן חניות גם בענף זה, וגם בו היצאו עובדים לחיל"ת, אך במידה פחותה בהשוואה לשאר הענפים. למרות המהיר בענף זה לעובדה מלאה מהבית, אלו שהיצאו לחיל"ת היו בעיקר גברים ונשים חרדיות מקרוב הקבוצות שאלייהן מוכונים מאמצי הגיון בענף. עוד אפשר לראות שאחד הנשים בענף שנשארו בחיל"ת אחרי הסגר הראשון היה גבוה. גם בסגר השני אפשר לראות שהנפגעות העיקריות בענף היו נשים חרדיות.

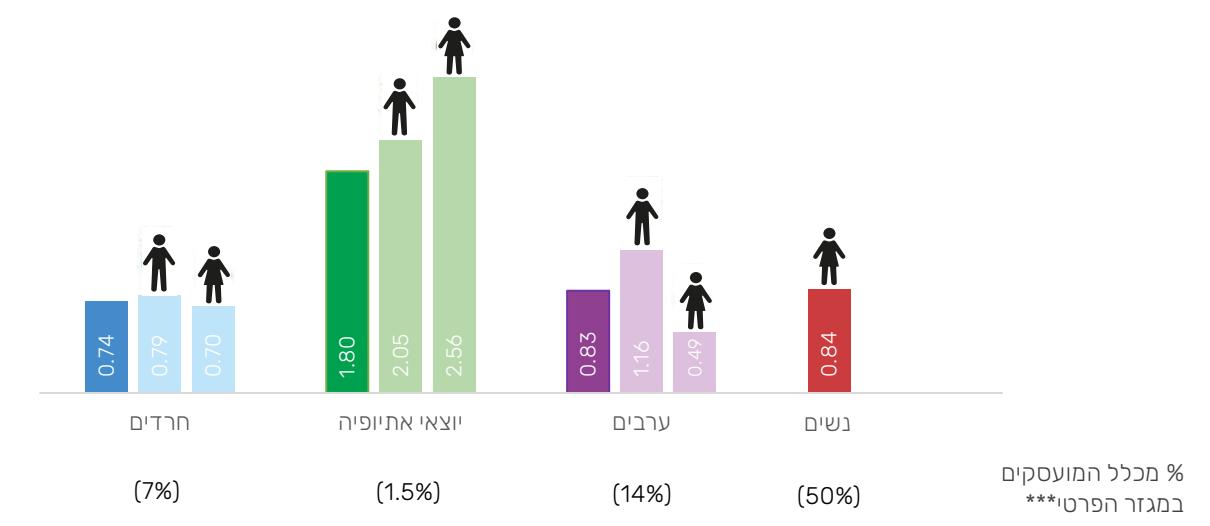
בהמשך הפרק יוצגו ממצאי ניתוח המגזר הפרט依 באופן כללי ולאחריהם ממצאי ניתוח הענפים.

### ממצאים - ייצוג קבוצות גיון בקרוב הנמצאים בחיל"ת במגזר הפרט依

כראע לנתח הנמצאים בחיל"ת, תרשימים 1 מתיחסים לייצוג הקבוצות השונות בקרוב המועסקים במגזר הפרט依. שיעור הנשים מכוח העבודה במגזר הפרט依 הוא כמעט שוווני, כמו גם גברים ונשים חרדיים וגברים ערבים. נשים ערביות נמצאות בייצוג חסר רב, ושיעורן במגזר הפרט依 הוא רק ממחצית משיעורן בגיל העבודה בישראל. יוצאי אתויפיה גברים ונשים נמצאים בייצוג יתר במגזר הפרט依, יותר מפי שניים משיעורם בגיל העבודה.

תרשימים ב.1:

ציון הייצוג\* של קבוצות המדד במגזר הפרט依\*\*, לפי מין (2018)

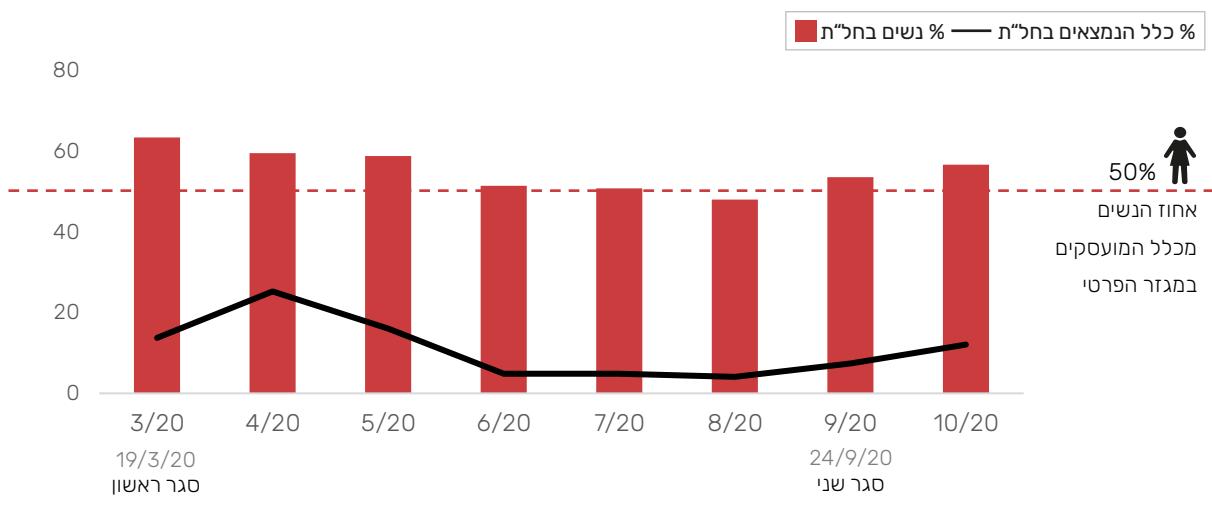


\* שיעור ההעסקה של כל קבוצה בענף בהשוואה לשיעורה בקרב העבודה (18-64). 0.00 = ייצוג חסר קיזוני, 0.90-1.10 = ייצוג שוווני, 1.11 ומעלה = ייצוג יתר.

\*\* לא כולל את הענפים: ניהול מקומי, ציבורי וביטחון וביטוח לאומי וארגוני וGOPים חז-מדינתיים (Q), חינוך (P), ושירותי בריאות, רוחה וסעד (Q).

\*\*\* נתונים 2020.

### אחוז הנשים מכלל הנמצאים בחל"ת ב{}{ \begin{array}{l} \text{מגזר הפרטி (2020)} \end{array}}



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

24/9/20  
סגר שני

תרשים ב.3:

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

אחווד המועסקים □ והתפלגותם באחוזים על פי גיל:



27

38

35

50%



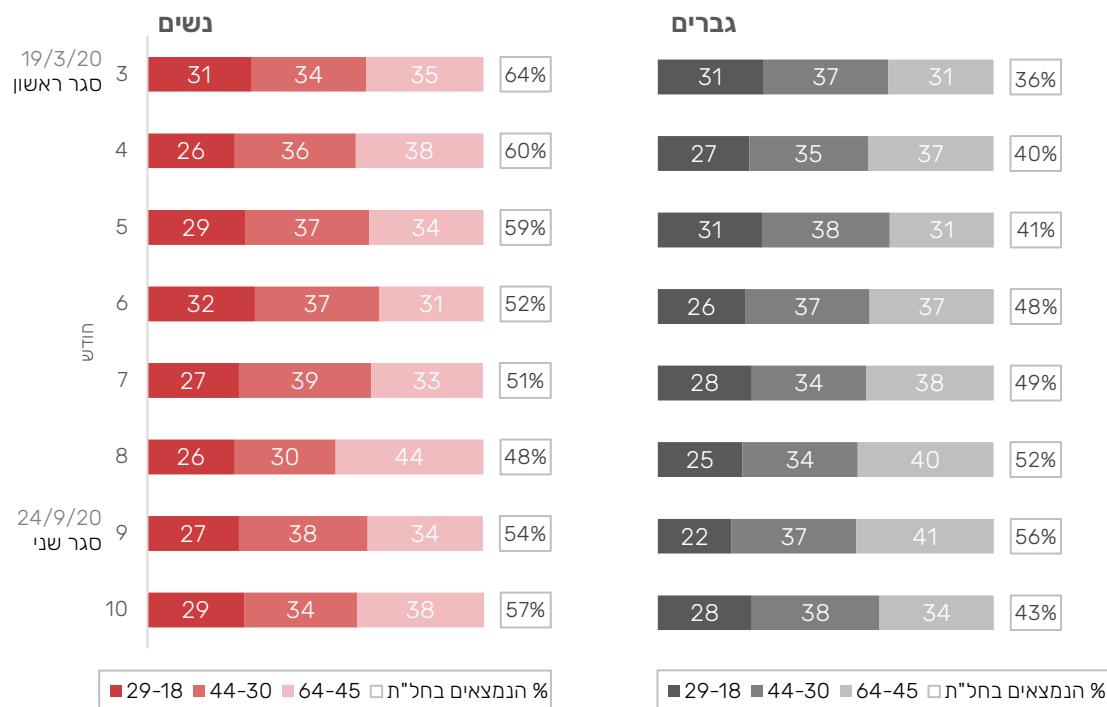
27

38

35

50%

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

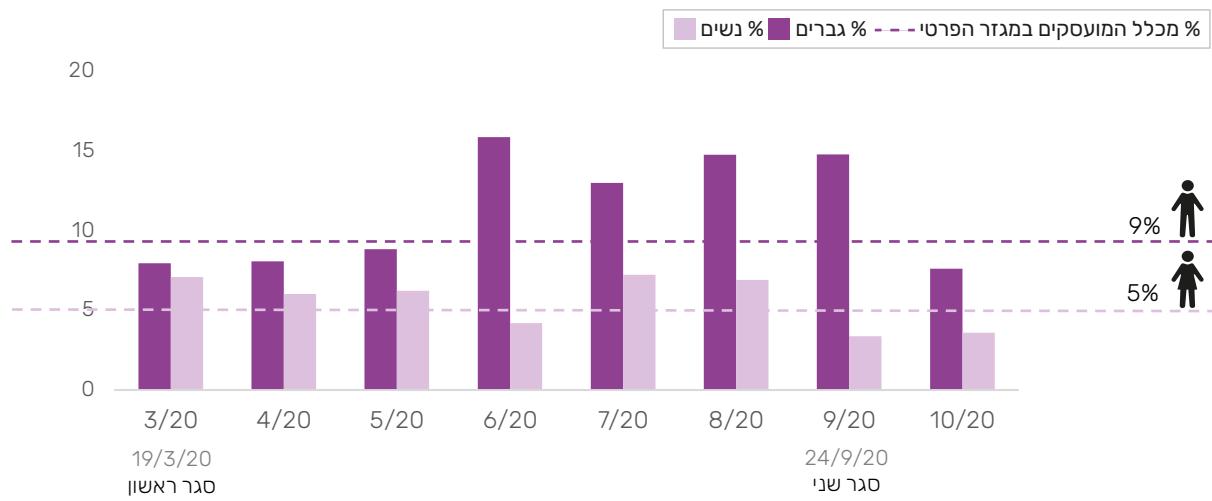


אחווד הגברים בחל"ת היה נמוך מהוורmAן הנשים בחל"ת. בקרב הגברים הקבוצה הפגיעה ביותר, שלא ייצוג יתר בקרב הנמצאים בחל"ת ברוב התקופה, היא קבוצת העובדים המבוגרים, בני 45 עד 64. בתחלת הסגר הראשון גם הגברים הצעירים בני 18-29 היו בייצוג יתר, אולם מצב זה השתנה באפריל.

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

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

### אחוז הערבים מכלל הנמצאים בחל"ת במגזר הפרטி (2020)



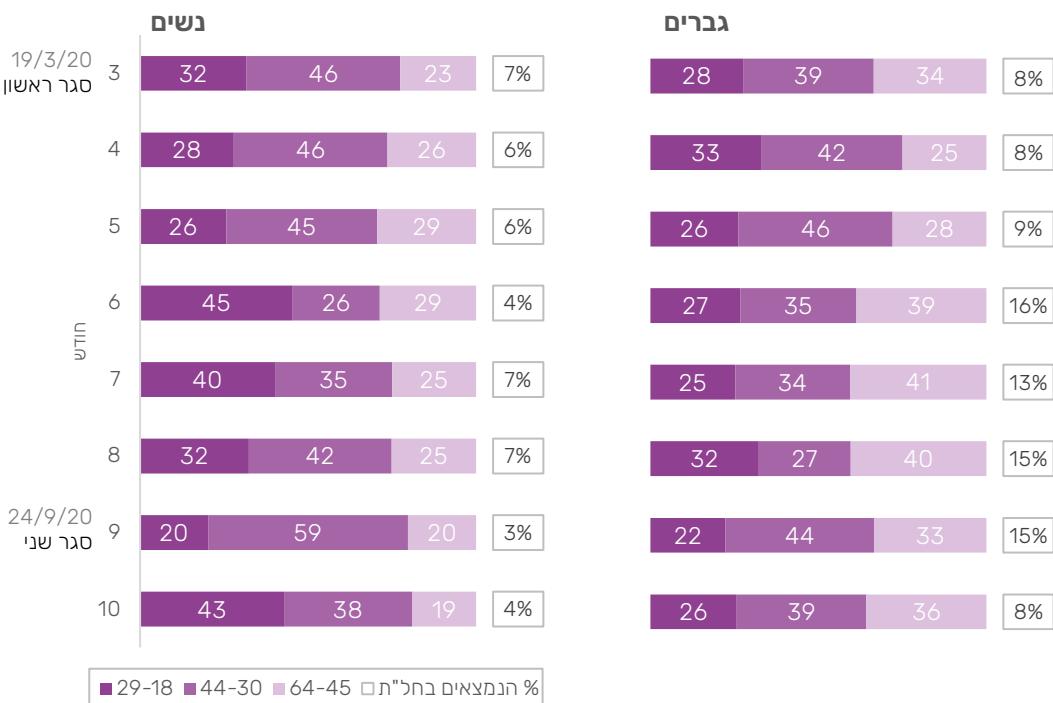
בסגר הראשון אחוז הגברים הערבים במגזר הפרטី שהווצאו לחל"ת היה נמוך לחלקם בכוח העבודה, אולם ממוצע השנה הגברים הערבים היו בייצוג יתר גבוה מבן אלו שנמצאו בחל"ת. נשים ערביות במגזר הפרטី לרוב הווצאו לחל"ת באחוזים גבוהים או שווים לחלקן בכוח העבודה עד הסגר השני. בסגר השני המגמה מתהפקת.

### התפלגות קבוצות הגיל של ערבים המועסקים והנמצאים בחל"ת ב{}{ מגזר הפרטி, לפי מין (2020)}

אחוז הערבים המועסקים □ והתפלגותם באחוזים על פי גיל:



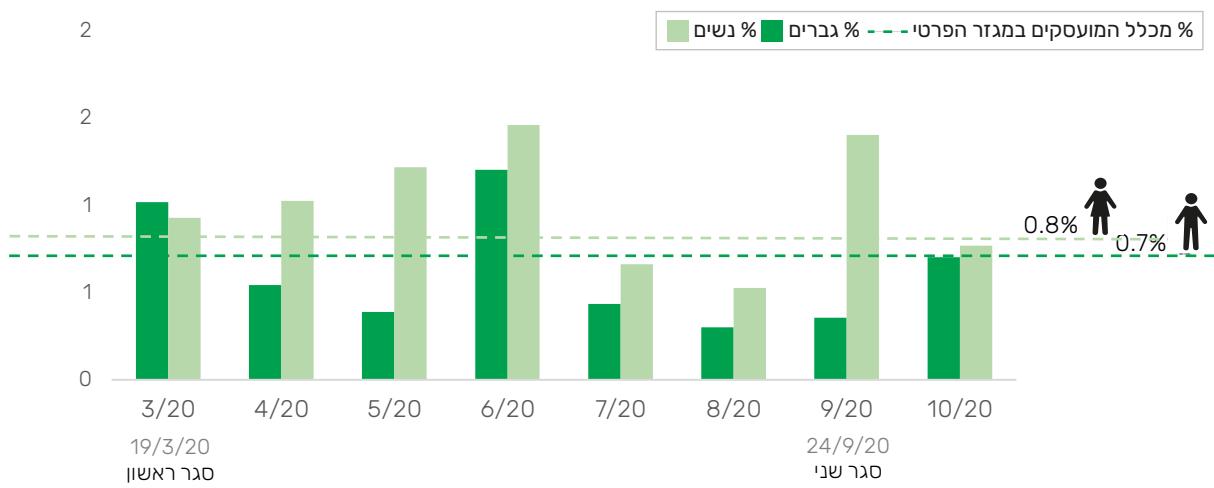
אחוז הערבים הנמצאים בחל"ת □ והתפלגותם באחוזים לפי גיל:



קבוצת הגיל הגדולה ביותר מבין המועסקים הערבים, גברים ונשים, ב{}{
 מגזר הפרטி, היא קבוצת הגיל האמצעית, 30-44. הקבוצה הקטנה ביותר היא קבוצת המבוגרים, בני 45 עד 64.

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

### אחד יוצא אתיופיה מכלל הנמצאים בחל"ת במגזר הפרטி (2020)



הנשים יוצאות אתיופיה הוצאות לחל"ת בשיעור גבוה משיעור העסוקתן במגזר הפרטி, בעיקר בסוגרים ובחודש-chodshim שאחריהם. הגברים לעומת זאת הוצאות לחל"ת בשיעור נמוך, פרט לחודשים מרץ ויוני. ברוב התקופה נשים יוצאות אתיופיה היו חלק גדול יותר מהנמצאים בחל"ת מאשר גברים יוצאי אתיופיה. התעסוקה של יוצאי אתיופיה במגזר הפרטי מאופיינת בענפים של תעשיות מסורתיות, שבהם הם נמצאים ביצוג יתר. תעשיות אלו תלויות בכוח האדם בסיס הייצור, ולכן הפגיעה ביוצאי אתיופיה באופן כללי, במגזר הפרטி, מצומצמת יותר. ניתן לראות זאת בענף תעשיית המזון שיוצג בהמשך הפרק.

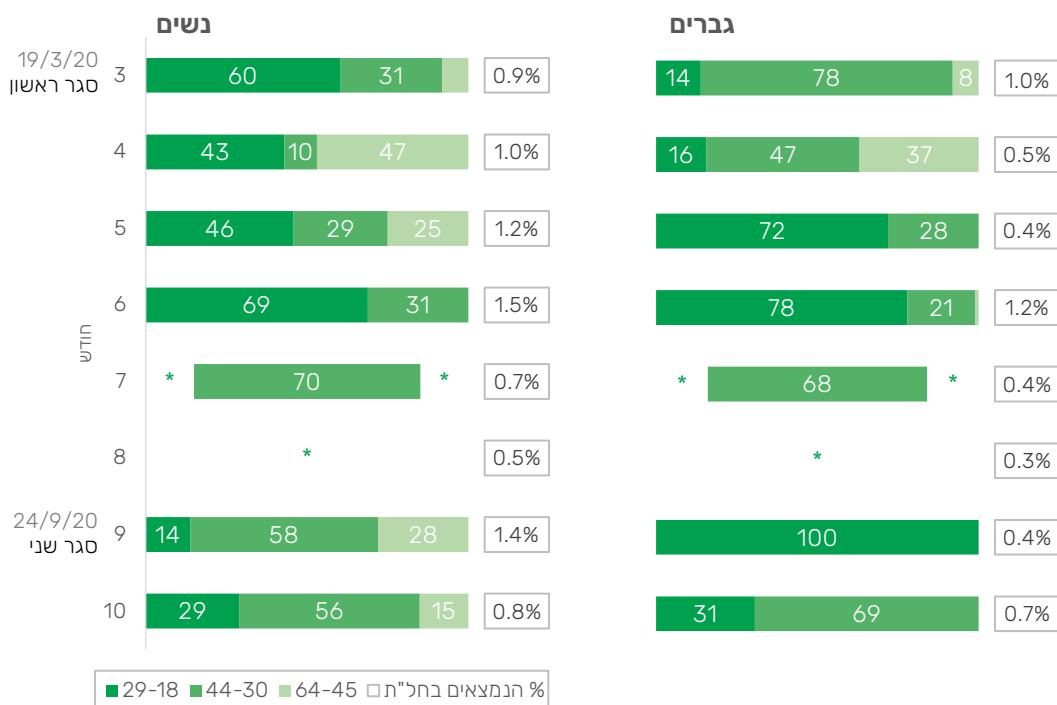
תרשים ב.:

### התפלגות קבוצות הגיל של יצאי אתיפיה המועסקים והנמצאים בחל"ת במגזר הפרטி, לפי מין (2020)

אחד יצאי אתיפיה המועסקים  והתפלגותם באחוזים לפי גיל:



אחד יצאי אתיפיה הנמצאים בחל"ת  והתפלגותם באחוזים לפי גיל:



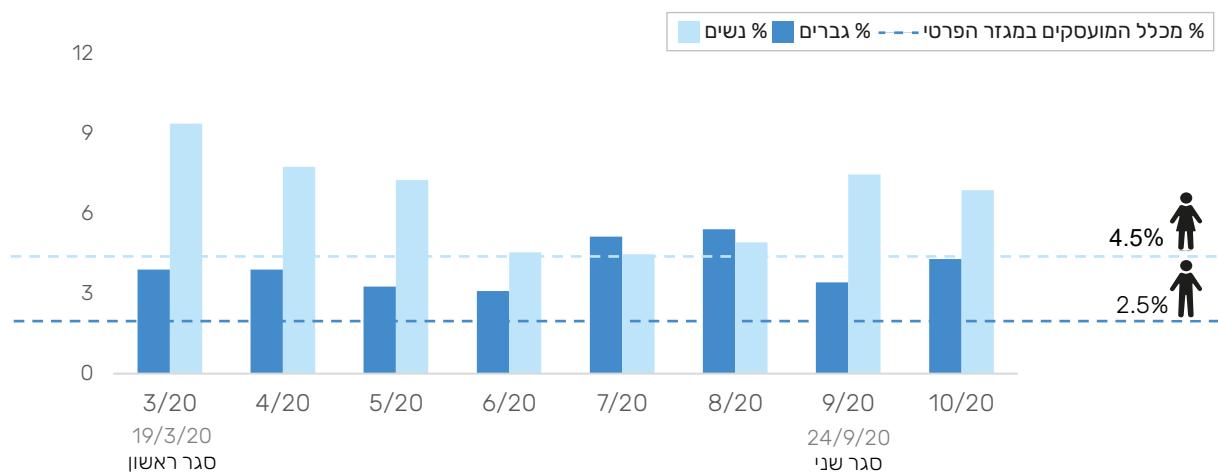
\* הנתון אינו כולל את גרען האוכלוסייה הנקה מהתפלגות אטומטית טופטיטית.

קבוצות הגיל הגדולות מבין המועסקים יצאי אתיפיה, גברים ונשים, במגזר הפרטி, הן קבוצות הגיל הצעירה (29-18) והצעירה, 30-44. הקבוצה הקטנה ביותר היא קבוצת המבוגרים, בני 45 עד 64.

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

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

### אחוז החרדים מכלל הנמצאים בחיל"ת במגזר הפרטி (2020)



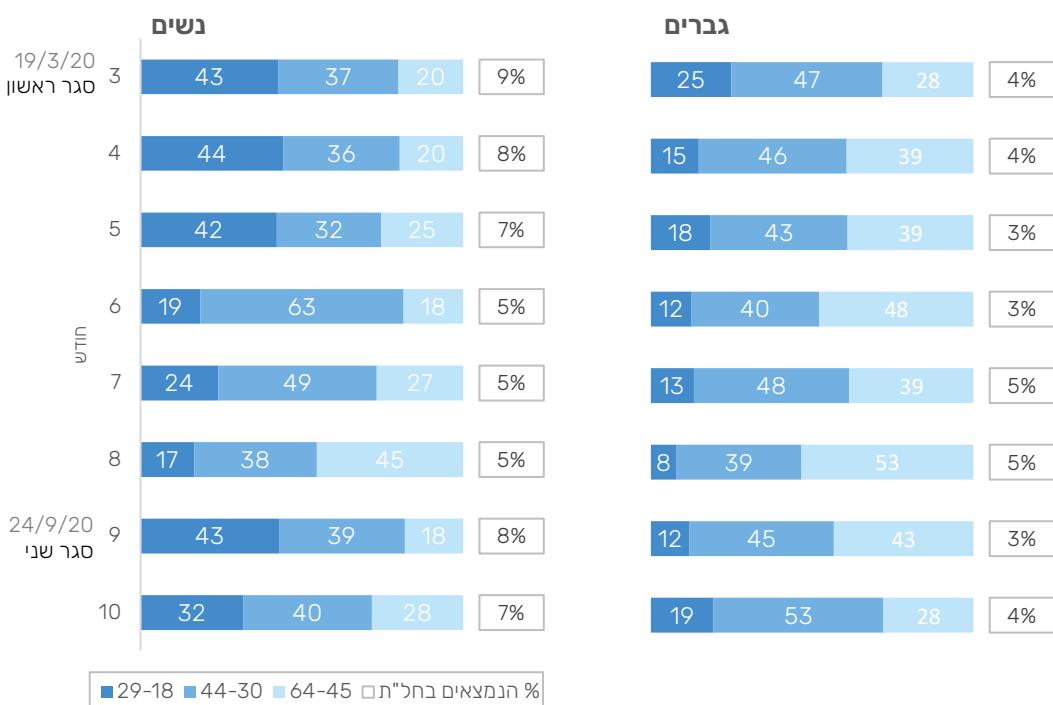
ברוב תקופת המשבר אחוז המועסקים החרדים שיצאו לחיל"ת במגזר הפרטי היה גבוה ביחס לגודלם בשוק התעסוקה. ההבדל בין נשים לגברים חרדים הוא בפרופורציה; נשים חרדיות יצאו לחיל"ת באחוז גבוה יותר (פי 2 ויותר) לגודלו בשוק התעסוקה, ואצל גברים חרדים היוצאת לחיל"ת מתונה יותר.

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

אחד החרדים המועסקים □ והתפלגותם באחוזים לפי גיל:



אחד החרדים הנמצאים בחל"ת □ והתפלגותם באחוזים לפי גיל:



בקרכ' הגברים החרדים, קבוצת הגיל הגבוהה (64-45) נמצאה בחל"ת בשיעור גבוה משיעורה בקרב המועסקים לאוירר רוב התקופה. רק 32% מבין המועסקים החרדים הם בני 45 עד 64, ו-53% עד 39% מהגברים החרדים היו בקבוצות גיל זל. שיעור המבוגרים החרדים בחל"ת גדל במיוחד לאחר הסגר הראשון, כאשר העובדים הצעירים יותר הוחדרו לעבודה.

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

## ענף ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק

סדר	ענף כלכלי	תיאור	תכליה	שכר ממוצע למשרת (נתוני 2019)
C	12-10	תשתיות: ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	ייצור ועיבוד מוצרי מזון, כולל בשריים, חלב, דגים, דבrios, מאפה ומשקאות. כולל גם ייצור טבק	10,000 ₪

### הקדמה

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

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

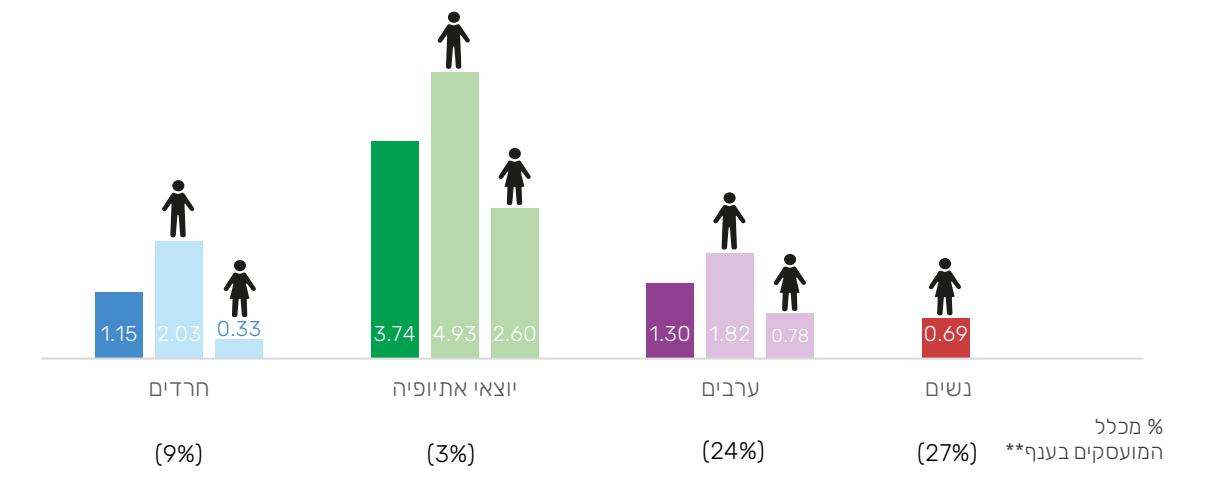
### מצאים עיקריים

בעשרה החודשים שנבדקו בשנת 2020, נותרה התעסוקה בענף זה יציבה למדוי. בסגירת הראשונות בחודש אפריל, כמו ביתר המשק שספג בפעם הראשונה עצוזו, ירדה התעסוקה בכ-13%. לאחר חודש אפריל חזרה התעסוקה בענף כמעט לרמתה לפני פרוץ הקורונה.

- אף שהן מהוות רק 27% מכוח האדם בענף ייצור המזון, משקאות ומוצרי טבק, מיד בתחילת הסגר הראשוני, כ-50% מalgo שהוצאו לחיל"ת היו נשים. עם זאת, אחוז הנשים מקרב הנמצאים בחיל"ת השתנה רבות לאחר תקופה.
- נשים וגברים ערבים, גברים חרדים ונשים יוצאי אתיופיה יוצאו לחיל"ת בשיעור גבוה מחלוקת בכוון העבודה בענף בשני הסוגרים.

תרשים ב.10:

#### ציוויליזג\* של קבוצות המdad בענף ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק, לפי מין (2018)

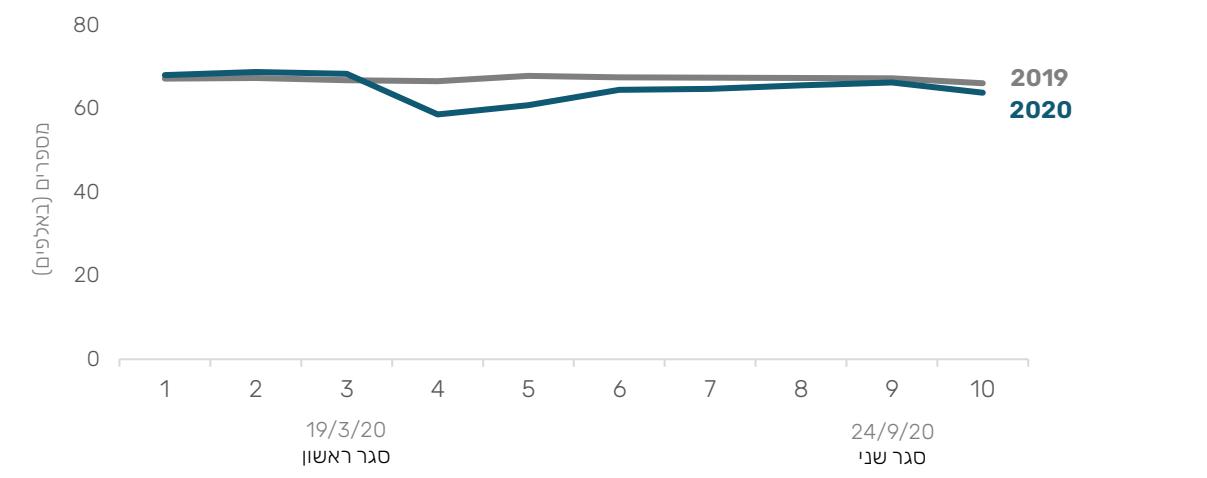


\* שיעור העסקה של כל קבוצה בענף בהשוואה לשיעורה בגיל העבודה (18-64).  $0.00 = \text{ייצוג חסר קיזוני}$ ,  $0.90-1.10 = \text{ייצוג שוויוני}$ , ומעלה =  $\text{ייצוג יתר}$ .  
\*\* נתונים 2020.

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

תרשים ב.11:

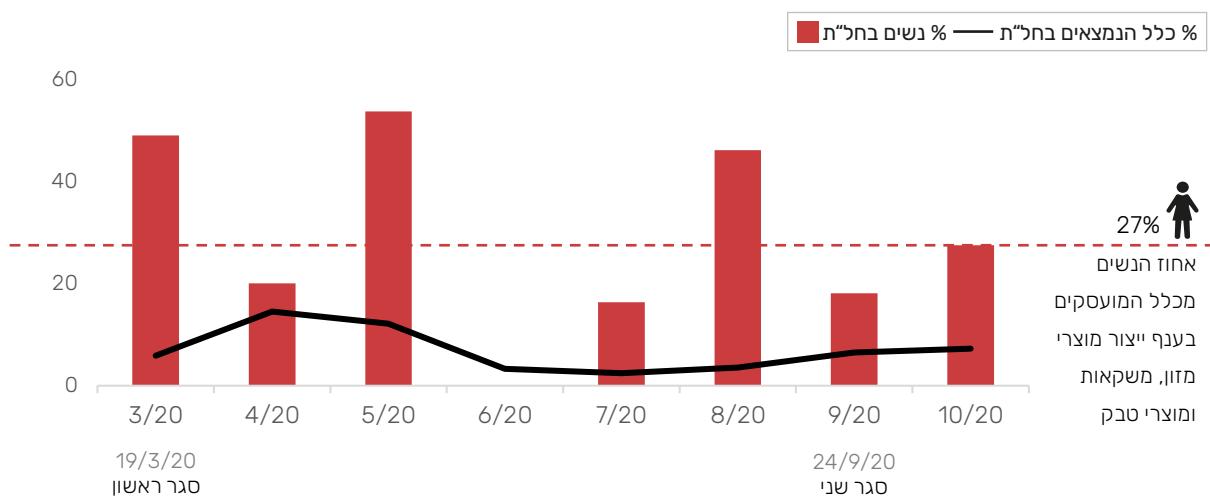
#### מספר משרות שכיר בענף ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק, השוואת שנתית (2019-2020)



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

תרשים ב.12:

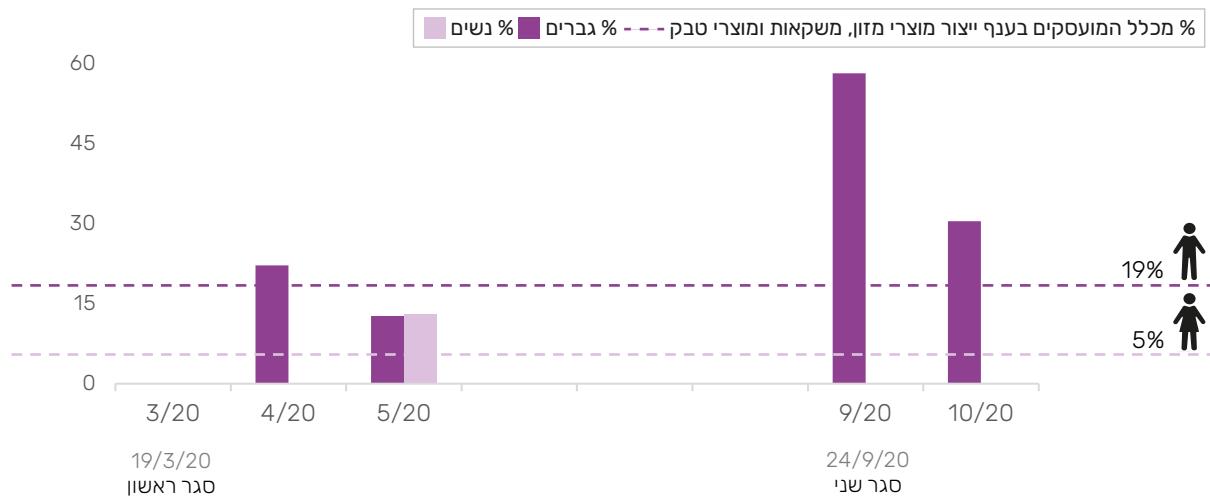
### אחוז הנשים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק (2020)



מיד עם תחילת הסגר הראשון הוציאו 6% מהמוסמכים בענף לחל"ת, מחציתם נשים, אף על פי שהן מהוות רק 27% מכוח האדם בענף. באפריל נמצאו 14.5% מהמוסמכים בענף בחל"ת, ורק חמישית מהם היו נשים. בחודש Mai, לאחר הסגר הראשון, 12% מהענף היו בחל"ת, ועוד יותר מחציתם היו נשים.

תרשים ב.13:

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



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

### אחד יוצאי אתיופיה וחרדים מכל הנמצאים בחיל"ת בענף מזון, משקאות וטבק (2020)



בחודש מרץ היו נשים יוצאות אתיופיה 14% מהמוצאים לחיל"ת וגברים חרדים היו 19%. יחד נשים יוצאות אתיופיה וגברים חרדים היו שליש מהמוצאים לחיל"ת בענף בחודש מרץ (פי 14 ופי 2.5 מחלוקת בכוח העבודה, בהתאם). באוקטובר גברים חרדים היו 20% מהמוצאים לחיל"ת.

## ענף מכירה קמעונית

סדר	ענף כלכלי	ענף קמעוני	תיאור	תכליה	שכר ממוצע למשרת שכיר (נתוני 2019)
6	47	מסחר סיטוני וקמעוני: מכירה קמעונית (פרט לכל רכב מנועים)	מכירה קמעונית (פרט לכל רכב) למשקי בית ופרטיהם של מוצרי. כולל מזון, טבק, טקסטייל, כלי בית, כלי נגינה, ספרים, משחקים, מחשבים, ברשות שיווק, מכולות ודוכנים		6,924 ₪

### קדמה

יוטר מחצית מכוח האדם בענף המכירה הקמעונית הן נשים, והענף מעסיק ערבים וחרדים בייצוג שוויני, ויוציאו אתיפותה בייצוג יתר. הענף משלים שכר מבין הנמוכים ביותר בשוק הפרט' וצורת ההעסקה היא שעטנית. מרבית העובדים בענף זה מועסקים כשבירים.

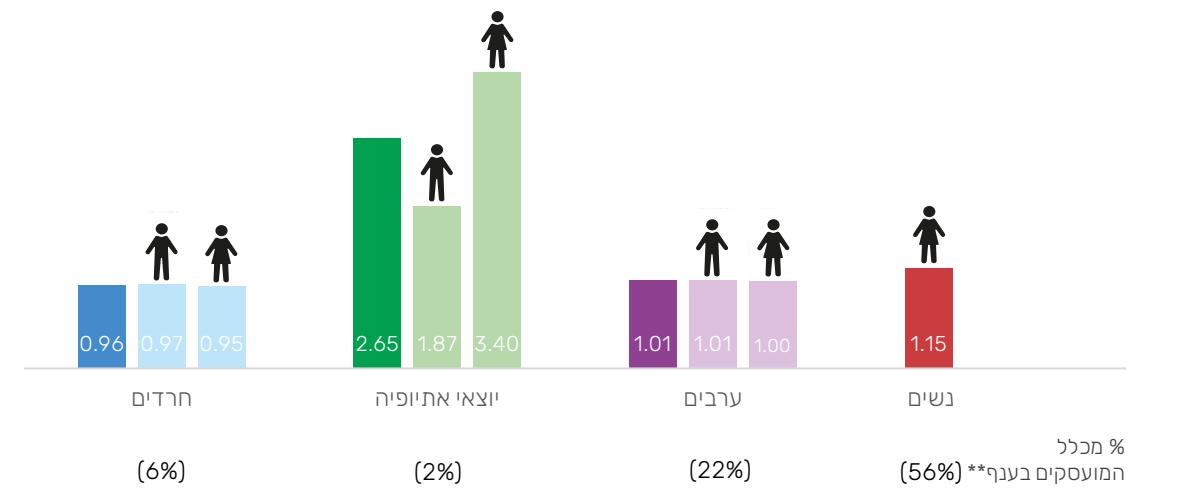
בתקופת הסגרים לא נסגרו החנויות לממכר מזון ומוצרי בסיס. שאר החנויות, חנויות החשמל והאלקטרוניקה וחנויות ההלבשה וההנעלת, נסגרו לסירוגין וחלקו עברו למסחר אינטרנט. יתר החנויות נסגרו לחלווי בסוגרים.

### מצאים עיקריים

- שליש מעובדי הענף הוצאו לחיל"ת בסגר הראשון ובסגיר השני, רובם היו נשים.
- מכרב המועסקים בענף, נשים היו בחיל"ת יותר מהגברים ויתר מהאחוז שלתן בכוח האדם בענף לאחר רוב התקופה.
- נשים ערביות וביחוד נשים חרדיות נמצאו בחיל"ת ברוב התקופה באחוזים שווים או גבוהים מהאחוז שליהם בכוח העבודה בענף.
- ברוב התקופה, גברים ערבים וחרדים נמצאו בחיל"ת באחוז נמוך ביחס לחלקם מכלל המועסקים בענף.
- גברים ונשים יוצאי אתיפותה מועסקים בייצוג יתר בענף הקמעונאות ונמצאו בייצוג יתר גדול מכרב המוצאים לחיל"ת, עוד יותר בסגר הראשון.

תרשים ב.15:

### צון הייצוג\* של קבוצות המdad בענף מכירה קמעונית, לפי מין (2018)

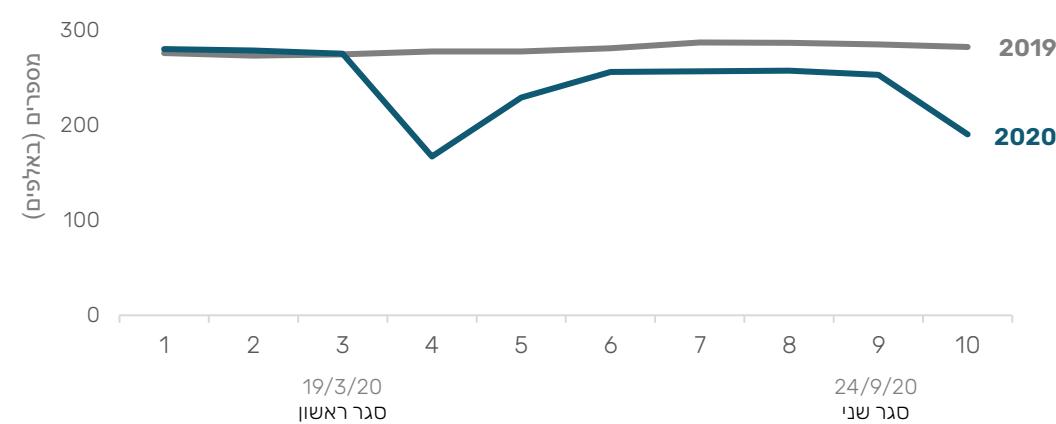


\* שיעור העסקה של כל קבוצה בענף בהשוואה לשיעורה בגיל העבודה (18-64).  $0.00 = \text{ייצוג חסר קיזוני}$ ,  $0.90-1.10 = \text{ייצוג שוווני}$ , ומעלה =  $\text{ייצוג יתר}$ .  
\*\* נתונים 2020.

בענף המכירה הקמעונית מתפקידים בגין רב בכוח האדם. ערבים וחרדים נמצאים בייצוג שוווני וויז'אי אתיופיה בייצוג יתר. השכר בענף זה עומד על כ-900,6 ש"ח בחודש, בין הנמוכים ביותר במדד הפרטן.

תרשים ב.16:

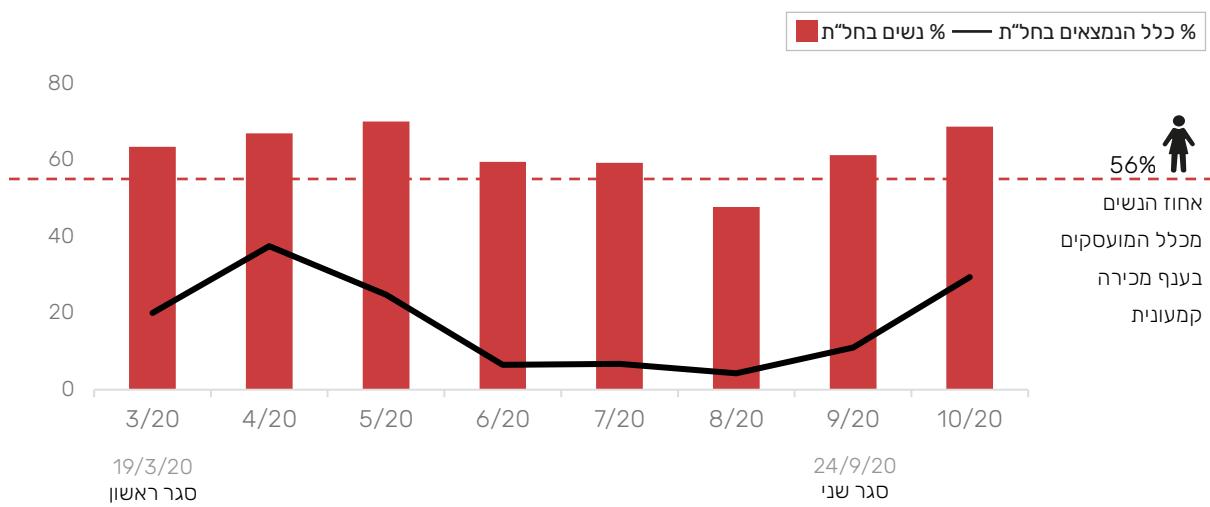
### מספר משרות שכיר בענף מכירה קמעונית, השוואת שנתית (2019-2020)



התעסוקה בענף בסגירת הראשון ירידה דרסטית, כמעט בשליש, מכ-000 277,000 לכ-000 167,000 משרות שכיר. הענף התאושש עד יוני, ומספר משרות שכיר עמד על כ-000,256,000, אולם לא חזר לרמת התעסוקה שלפני הקורונה. בספטמבר, בסגירת השני, רואים מגמת ירידת בתעסוקה. ככל עוד המשך לא יחזיר לפעלויות מלאה, סביר להניח שהתעסוקה בענף לא ת恢回 לנצח שהיא בו בשנת 2019.

תרשים ב.17:

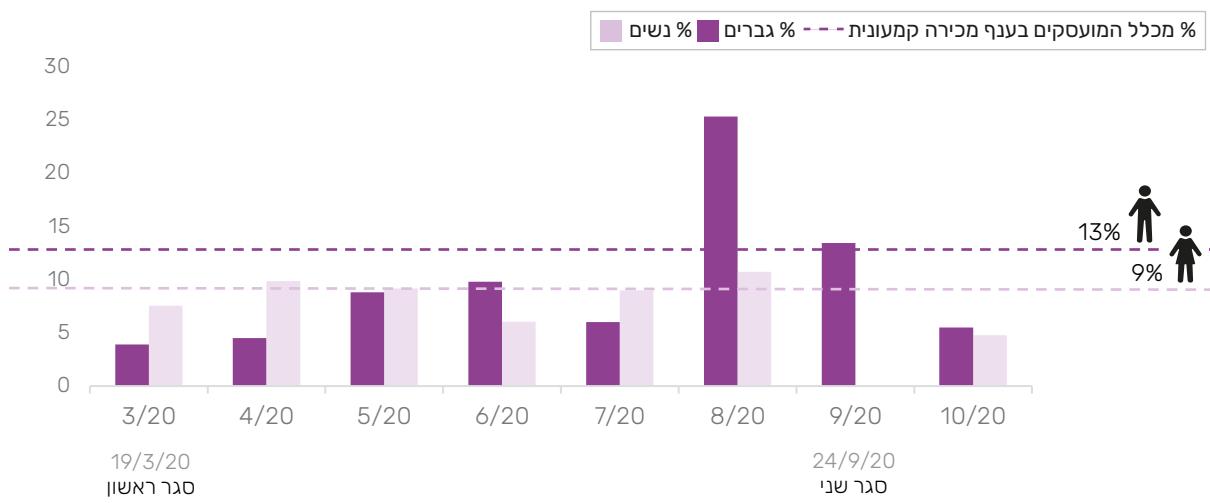
### אחוז הנשים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף מכירה קמעונית (2020)



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

תרשים ב.18:

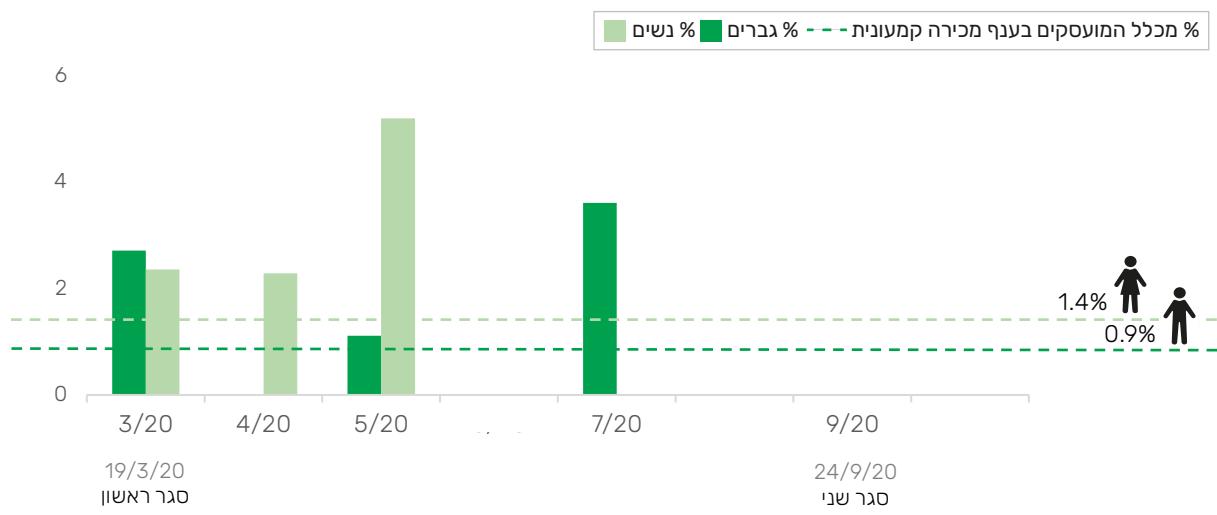
### אחוז הערבים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף מכירה קמעונית (2020)



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

תרשים ב.19:

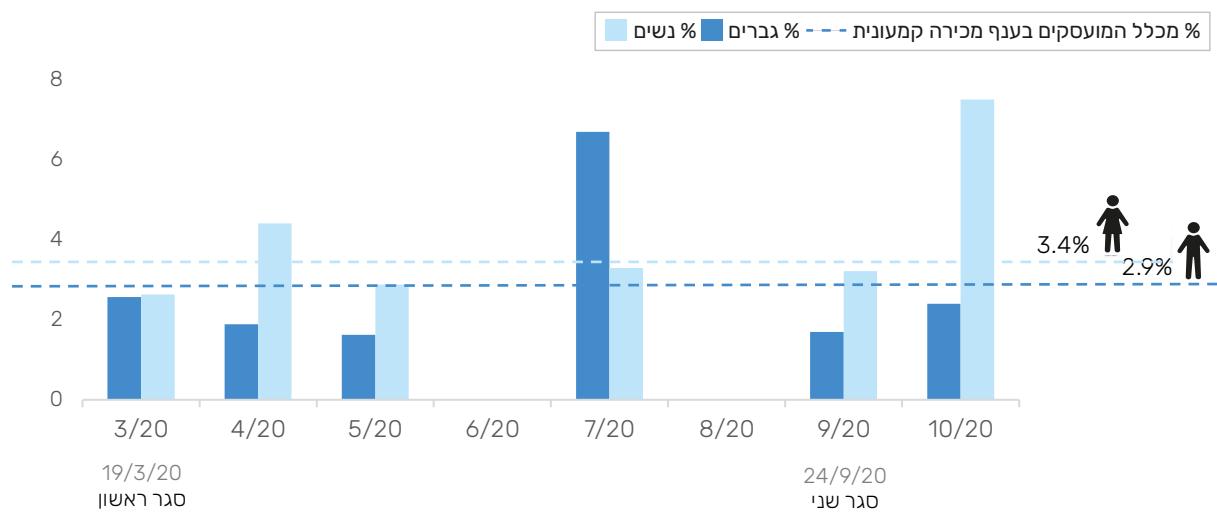
### אחוז יוצאי אתיופיה מכלל הנמצאים בחול"ת בענף מכירה קמעונאית (2020)



אחוז הגברים והנשים יוצאי אתיופיה שהיו בחול"ת בסגירת הראשוני וחודשים מאה ווילוי היה גבוה מהתוחז שליהם בכוח האדם בענף.

תרשים ב.20:

### אחוז החרדים מכלל הנמצאים בחול"ת בענף מכירה קמעונאית (2020)



ברוב הלקוחות מתחום אשראי איסוף האיסטים רוגה פציג רדקט בקשר למשך זמן אוטומטי למשך נסען נסען קמיעוטה הדרונטאר מאייז ביחס למילוקם למלקטן מעתקם. לעומת זאת, מלבים גבילים ומאלט נשפדי לאפאיל נטאקה טובר.

## ענף שירותים תחבורת, אחסנה, דואר ובלדרות

סדר	ענף כלכלי	תיאור	תקולה	שכר ממוצע לשנתה (נתוני 2019)
H	53-49	שירותים תחבורת, אחסנה, דואר ובלדרות	הובלה יבשתית, ימיות ואוירית של נוסעים ומטען. כולל שירותי דואר ובלדרות (כולל שירותי שליחים שאינם שליחי דואר).	11,743 ₪

### הקדמה

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

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

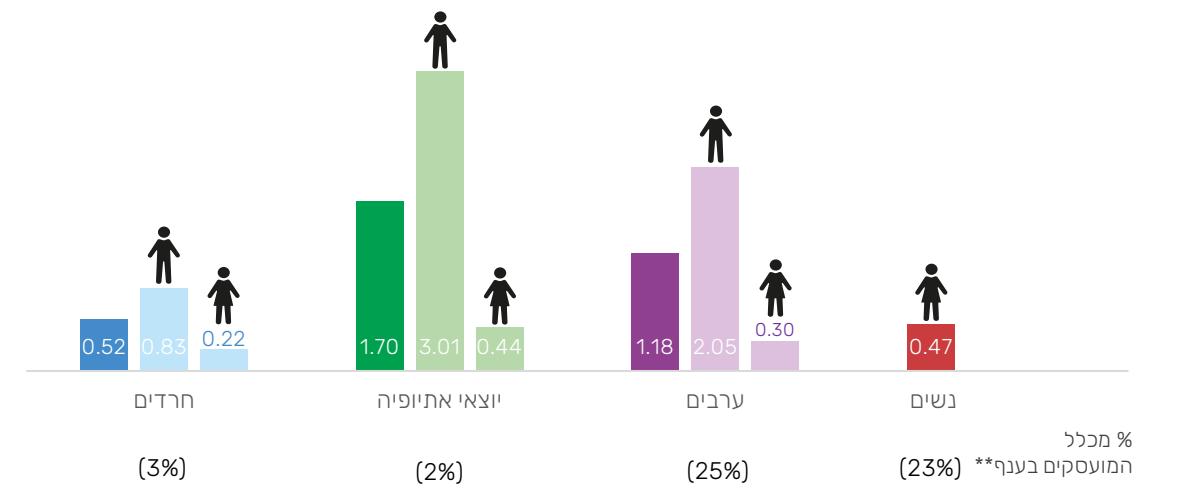
בתחילת המשבר, בחודשים מרץ וапрיל, המשק נכנס למצב צעוזן ואי-ודאות, ולכן גם התחבורה הציבורית הופסקה בהיקף כמעט מלא. בחודשים שלאחר מכן נפתחה התחבורה הציבורית, אולם באופן חלק. בסגנון השני צומצם שוב היקף התחבורה ב-50%.

### מצאים עיקריים

- עם פרוץ המגפה העובדים בענף שירותים תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות הוצאו לחיל"ת בשיעורים גבוהים למשך כל תקופה המשבר. בין שלישי ל-11% מהousingים בענף היו בחיל"ת למשך עשרה החודשים שנבדקו בשנת 2020.
- אף על פי שנשים מהוות פהות מרבע מכוח האדם בענף שירותים תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות, חלקן בקרב המוצאים לחיל"ת היה גבוה מאוד למשך כל התקופה (בין 25% ל-42%).
- הקבוצות שנפגעו מהיציאה לחיל"ת בעיקר בעקבות גברים חרדים וਯוצאי אתיופיה ונשים ערביות.
- אחוז המועסקים הערבים הגברים היה נמוך בקרב המוצאים לחיל"ת ביחס לחלוקם בכוח העבודה בענף.

תרשים ב.21:

### ציון הייצוג\* של קבוצות המדריך בענף שירותים תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות, לפי מין (2018)

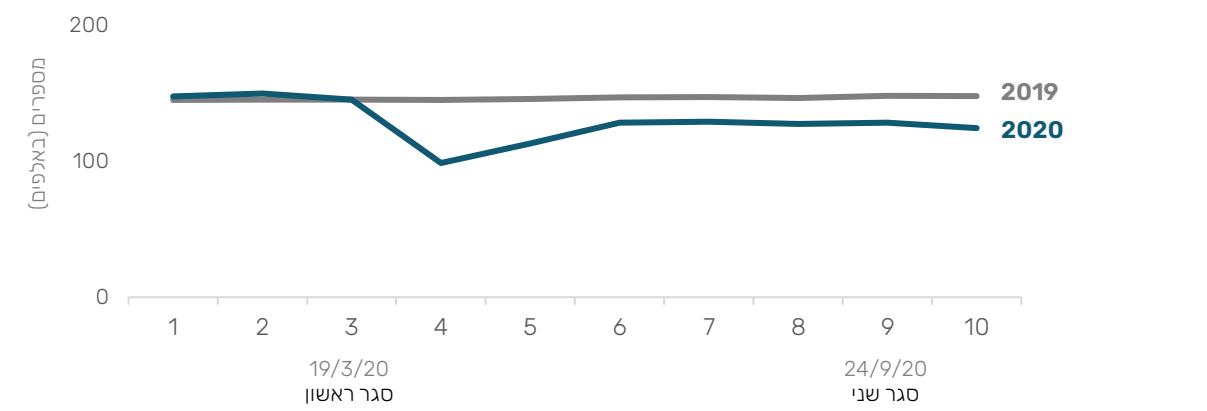


\* שיעור העסקה של כל קבוצה בענף בהשוואה לשיעורה בגיל העבודה (18-64).  $0.00 = \text{ייצוג חסר} \text{ קיזוני}, 0.90-1.10 = \text{ייצוג שוויוני}, 1.11 \text{ ומעלה} = \text{ייצוג יתר}.$   
\*\* נתונים 2020.

נשים נמצאות בייצוג חסר משמעותית בענף שירותים תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות ומהוות כרבע מנתו. כל הנשים מקבוצות הגיון, ערביות, חרדיות וizzkai atiyopia, נמצאות בייצוג חסר בענף. גברים ערבים וizzkai atiyopia נמצאים בייצוג יתר גבוה מאוד בענף. גברים חרדים נמצאים בייצוג כמעט שוויוני בענף.

תרשים ב.22:

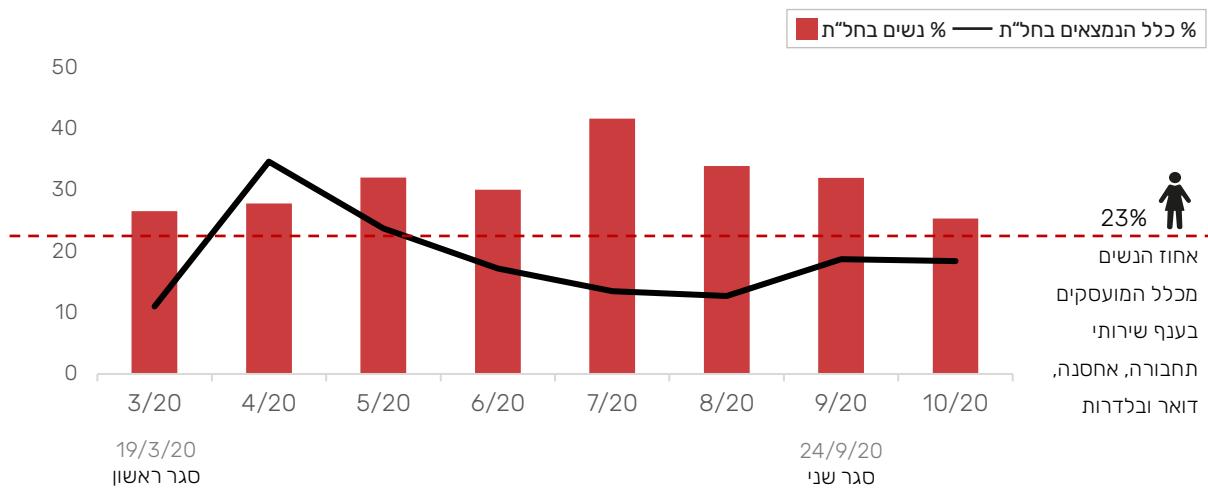
### מספר משרות שכיר בענף שירותים תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות (2019-2020)



התעסוקה בענף התחבורה נפגעה/pgעה של ממש בחודשי משבר הקורונה ולא התאוששה לחЛОוטן במהלך כל תקופה המחקה. באפריל ירדה התעסוקה בכ-50%, מ-145,100 ל-98,700 משרות שכיר. עד יוני עלה התעסוקה ל-128,500 משרות שכיר ונשארה ברמה זו.

תרשים ב.23:

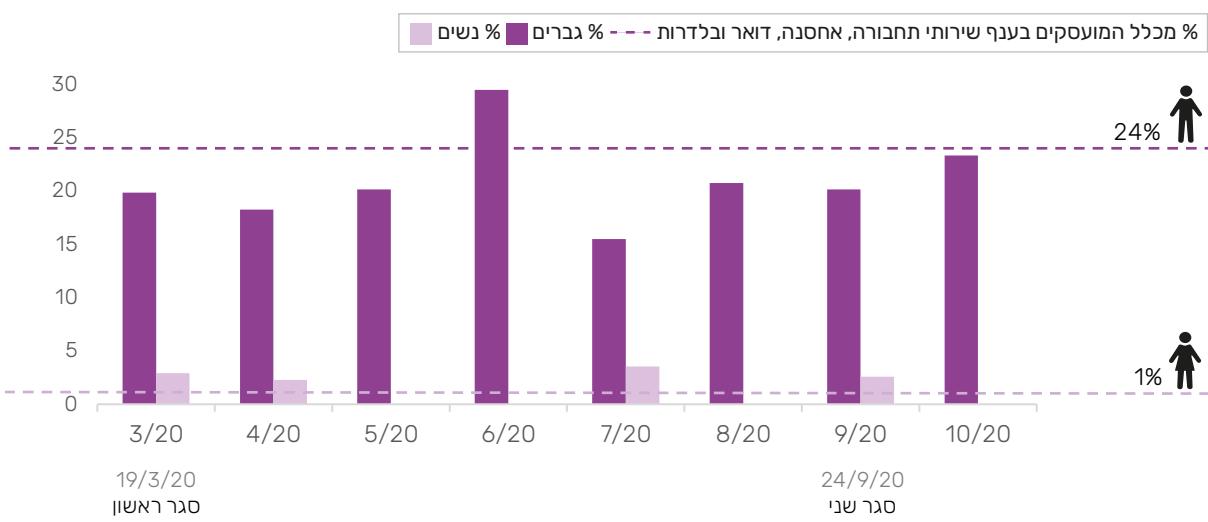
#### אחוז הנשים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף שירותים תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות (2020)



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

תרשים ב.24:

#### אחוז הגברים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף שירותים תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות (2020)

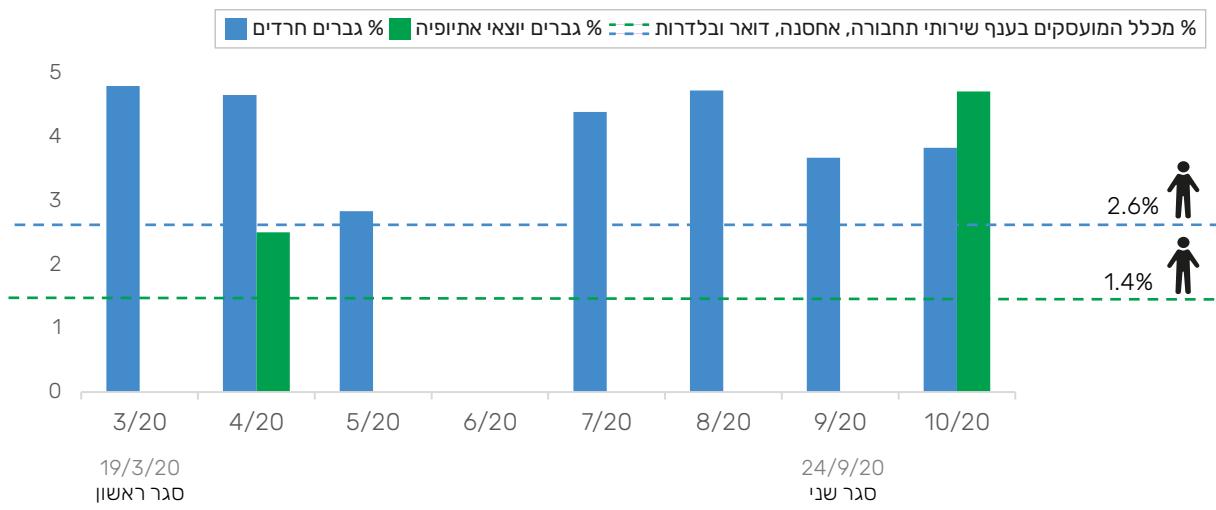


אחוז הגברים הערבים שהווצאו לחל"ת היה נמוך מחלוקת בכלל המועסקים בענף, מלבד ביוני.

אחוז הנשים הערביות שהווצאו לחל"ת היה גבוה מחלוקת בכלל המועסקים בענף.

תרשים ב.25

**אחוז יוצאי אתיופיה וחרדים מכלל הנמצאים בחלוקת בענף שירות תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות (2020)**



בסגר הראשון והשני, אחוז הגברים יוצאי אתיופיה היה גבוה בקרוב המוצאים לחלוקת ביחס ליחסם בכוח האדם בענף.

לאורכ כל התקופה אחוז הגברים החרדים היה גבוה בקרוב המוצאים לחלוקת ביחס ליחסם בכוח האדם בענף.

## ענף שירותים אירוח ואוכל

סדר	ענף כלכלי	תיאור	תכליה	שכר ממוצע לשנת (נתוני 2019)
1	56-55	שירותי אירוח ואוכל	שירותי אירוח כולל בתים מלון, אכסניות, צימרים וכדומה. מסעדות, קיוסקים ודוכנים ואולמות אירוחים	₪ 5,160

### הקדמה

צורת העסקה בענף היא על פי רוב תקופתית ושתיתית, והשכר בו נמור מאוד (פחות ממחצית השכר הממוצע במשק).

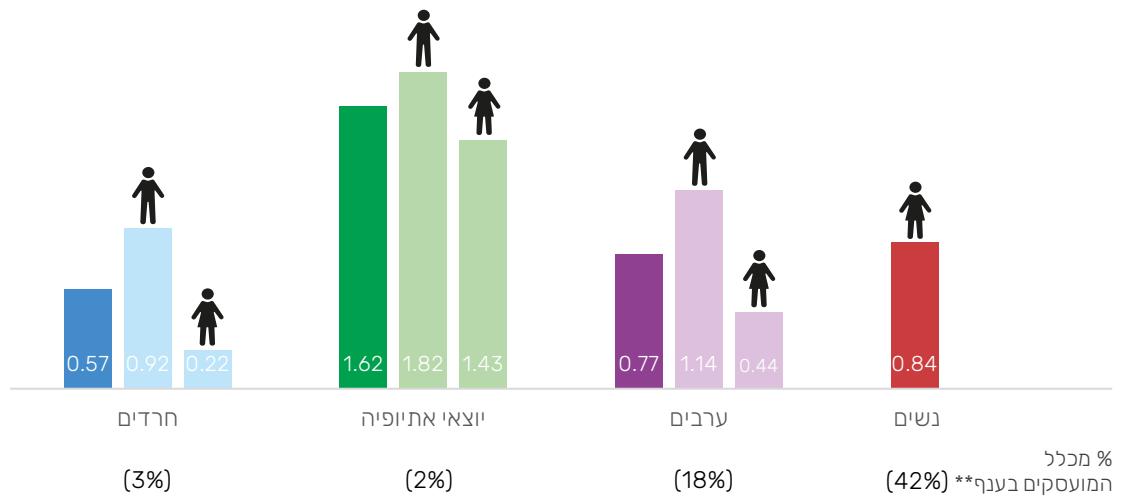
אופי העבודה של עובדים מקובצות הגיוון בענף הוא בעיקר עבודה של צווארן כחול, הדורשת ממאנץ פיזי. ענף זה מעניק שירותים הנחוצים לפועל. לא ניתן לספק בענף זה שירותים היוצרים מוקן כמו בענפים אחרים, או להסיט עובדים לעבודה מהבית. שירותים המשלוחים אינם כוללים בענף זה.

### מצאים עיקריים

- ענף שירותים אירוח ואוכל נפגע קשה מהמגפה. התעסוקה נפסקה כמעט לחלוטין בסגר הראשון ולא עלתה על שני שלישים מהתעסוקה המקורית לאורך כל התקופה.
- בשני הסגרים אחד הנשים שהוצאו לחלק"ת היה גבוה יותר מחלוקת בענף.
- עובדים ערבים, גברים ונשים, היו בייצוג גבוה מאוד בקרב הנמצאים בחלק"ת בין הסגרים, בשעה שרוב העובדים הוחזרו לעבודה.
- ויצאו אתויפה הוציאו גם הם לחלק"ת בשיעורים גבוהים מחלוקת בענף. בסגר הראשון נפגעו בעיקר נשים, ובסגר השני בעיקר גברים.
- ברוב התקופה, חרדיים, נשים וגברים היו בחלק"ת באחזו זהה לחלוקת בענף או גבוה ממנו.

תרשים ב.26:

### ציון הייצוג\* של קבוצות המ大众 בענף שירותים אירוח ואוכל, לפי מין (2018)

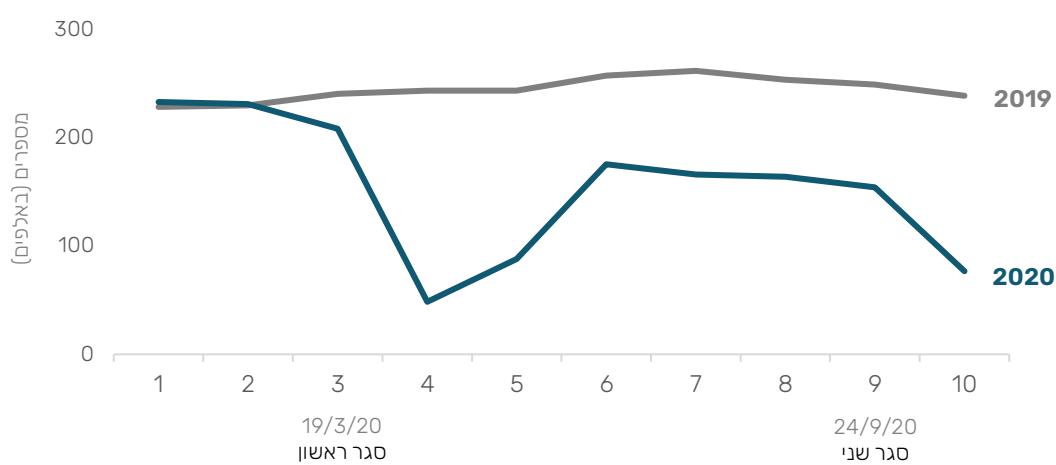


\* שיעור ההעסקה של כל קבוצה בענף בהשוואה לשיעורה בגיל העבודה (18-64).  $0.00 = \text{ייצוג חסר} \text{ קיזוני}, 1.10-0.90 = \text{ייצוג שוויוני}, 1.11 \text{ ומעלה} = \text{ייצוג יתר}.$   
\*\* נתוני 2020.

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

תרשים ב.27:

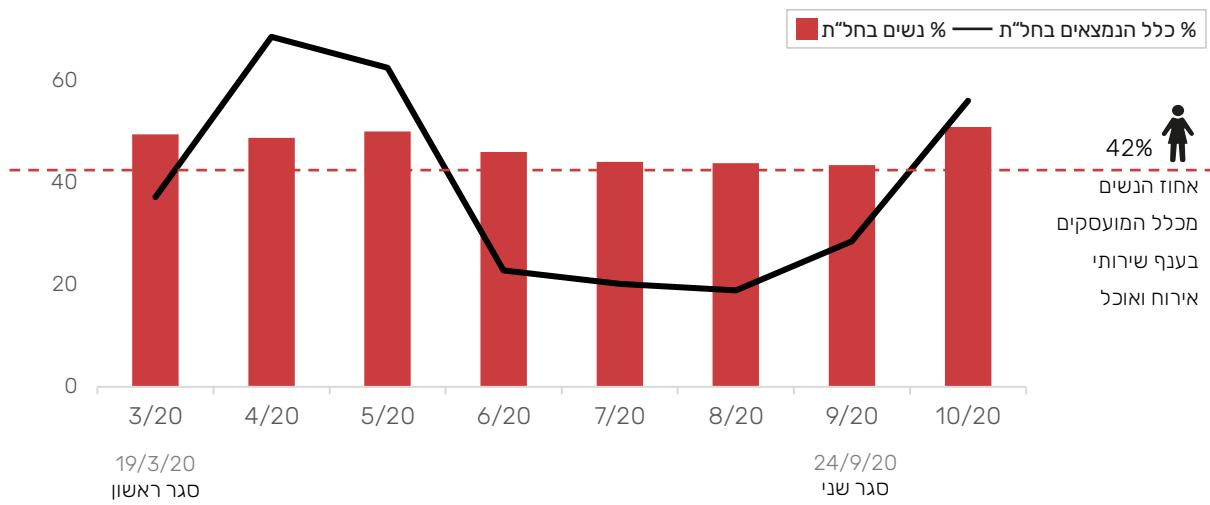
### מספר משרות שכיר בענף שירותים אירוח ואוכל, השוואת שנתית (2019-2020)



הענף נפגע קשה בתקופת המגפה והתעסוקה בו ירדה מכ-250,000 ל-175,000 לאורך כל התקופה. בסגר השני אפשר לראות שוב ירידת חדה במספר משרות שכיר בענף, 76,600 באוקטובר 2020 לעומת 154,100 בספטמבר.

תרשים ב.28:

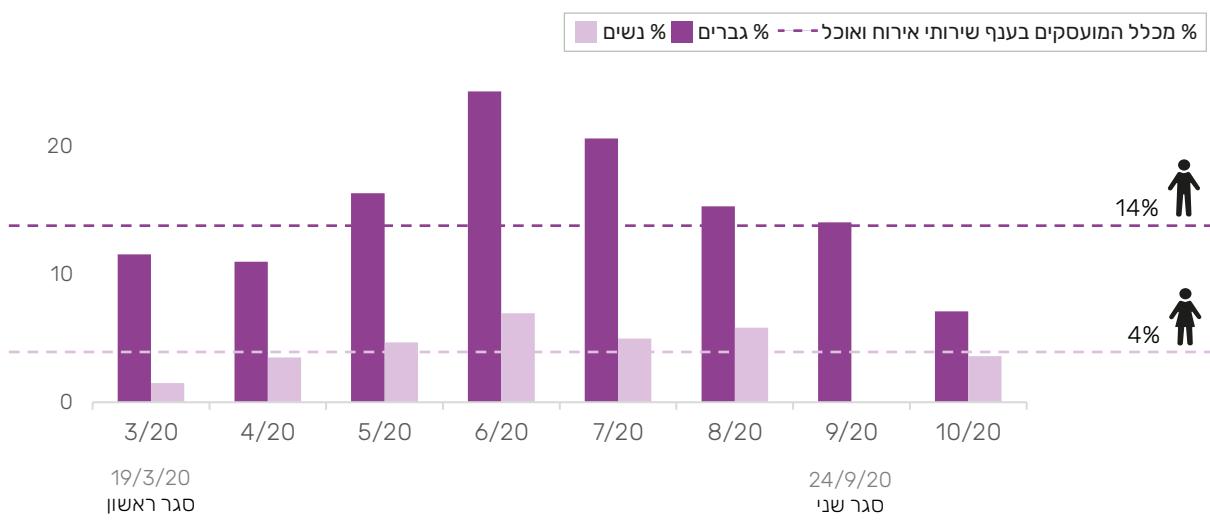
### אחוז הנשים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף שירותים אירוח ואוכל (2020)



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

תרשים ב.29:

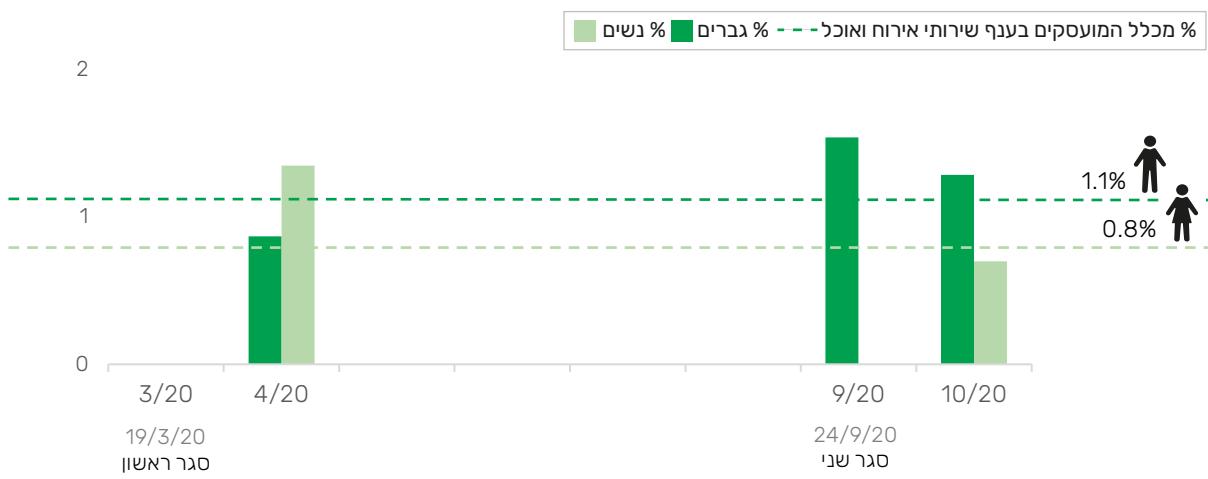
### אחוז הערבים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף שירותים אירוח ואוכל (2020)



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

תרשים ב.30:

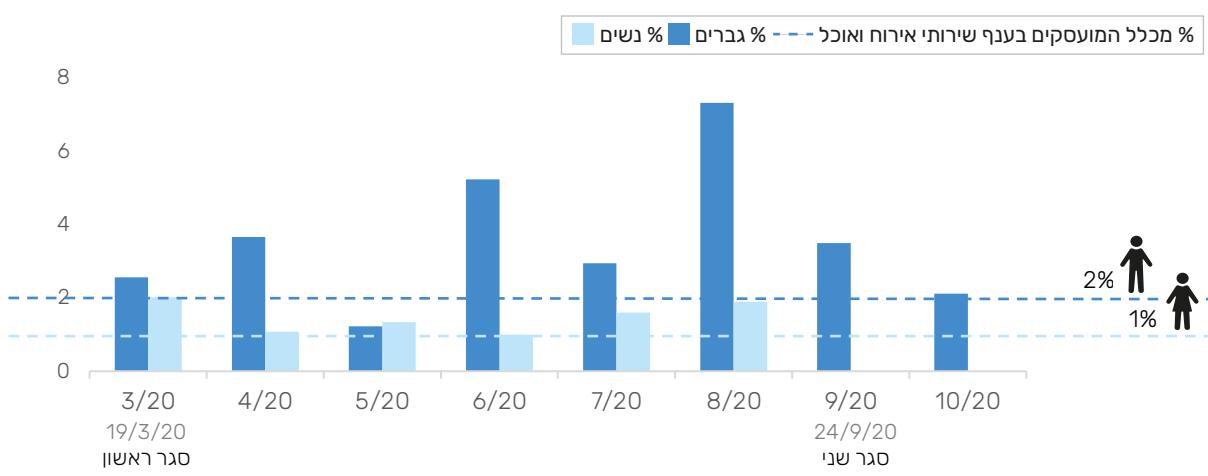
#### אחוז יוצאי אתיפיה מכלל הנמצאים בחל"ת בענף שירותים אירוח ואוכל (2020)



יוצאות ויצאי אתיפיה מעסקים בענף שירותים האוכל והאירוח בייצוג יתר ביחס לחלקם באוכלוסייה בגיל העבודה. בקרב המוצאים לחל"ת היה ייצוג היותר של יוצאי אתיפיה גבוה עוד יותר. בסגר הראשון בשים יוצאות אתיפיה הוצאה לחל"ת באחוז גובה יותר מאשר בענף, ובסגר השני היו אלו גברים שהוצאו לחל"ת באחוז יתר.

תרשים ב.31:

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



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

אחוז הנשים החרדות שהווצאו לחל"ת בתחילת הסגר הראשון היה גבוה ביחס לחלקן מכלל המושכים בענף, ונשאר כרך רוב התקופה בין הסגרים. אחוז הגברים החרדים שהווצאו לחל"ת היה גבוה ביחס לחלוקתם מכלל המושכים בענף, מלבד חדש מא', שבו אחוז הגברים החרדים בחל"ת היה נמוך, ובאוקטובר, בסגר השני, אף אחוז הגברים החרדים בחל"ת שוווני.

## ענף תכנות מחשבים

סדר	כלכלי ענף	תיאור	תכולה	שכר ממוצע למשרת שכיר (נתוני 2019)
C	62	מיזע ותקשורות: תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נוספים אחרים	תכנית ויעוץ בתחום המחשבים כולל מרכדי מחקר ופיתוח של תוכנה	₪ 24,551

### הקדמה

ענף תכנות המחשבים כמעט שלא נפגע מושבר הקורונה, הרבה בזכות צורת העבודה בו וಗמישות ההסתגלות לדפוס של עבודה מרוחק ועבודה מהבית. בהרבה מהעסקים בענף זה, דפוס של עבודה מהבית היה נחוג עוד הרבה לפני המשבר. עם זאת, עם פרוץ המגפה, כנראה בגלל הزادה המהיר שלווי נכנס המשק באפריל וחוסר הזמן להתארגנות מתאימה, חלה ירידה חד פעםית וגדעית בתעסוקה בענף.

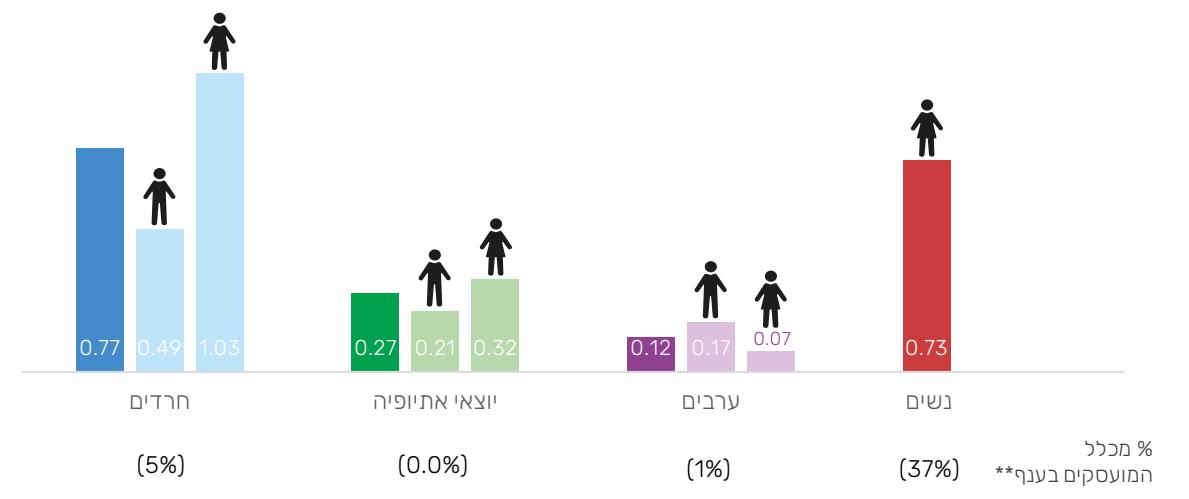
הגיון בכוח האדם בענף תכנות מחשבים נמור יחסית, מלבד תעסוקת חרדים. נשים באופן כללי ונשים וגברים ערבים וযְצָאִי אתיפופיה נמצאים בייצוג חסר בענף. נשים חרדיות נמצאות בייצוג שוווני, ובברים חרדים בייצוג כמעט שוווני. השכר בענף תכנות המחשבים הוא גבוה, פי 2 מהשכר הממוצע במשק.

### ממצאים עיקריים

- התעסוקה בענף תכנות המחשבים נותרה יציבה יחסית, מלבד הסגר הראשוני בחודש אפריל, שבו ירדה התעסוקה ב-12.5% ו-9% מהמוסעים הוצאו לחיל"ת בחודש זה, יותר ממחציתם נשים.
- נשים מהוות רק כשליש מכוח האדם בענף, ואולם אחד הנשים בחיל"ת היה גבוה מחלוקת בכוח האדם לאורך רוב תקופת המשבר.
- אף שהגיון בכוח האדם בענף תכנות מחשבים נמור יחסית, עובדים מקבוצות ג'יון - בעיקר גברים ערבים ונשים חרדיות - הוצאו לחיל"ת באחוזים גבוהים.

תרשים ב.32:

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

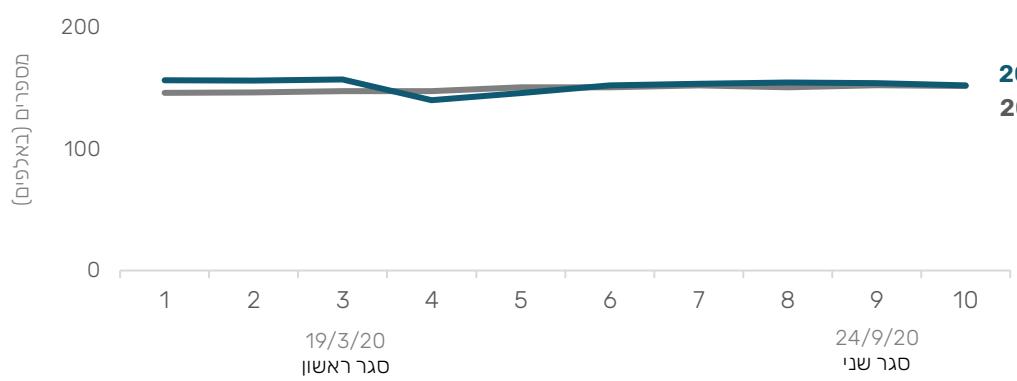


\* שיעור ההעסקה של כל קבוצה בענף בהשוואה לשיעורה בגיל העבודה (18-64).  $0.00 = \text{ייצוג חסר קיזוני}$ ,  $0.90-1.10 = \text{ייצוג שוויוני}$ , ומעלה =  $\text{ייצוג יתר}$ .  
\*\* נתונים 2020.

הgioון בכוח האדם בענף תכנות מחשבים נמור יחסית. ייצוג הנשים בענף הוא 37% מייצגים בגיל העבודה באוכלוסייה הכלכלית, והן מרוכזות 64% משכר הגברים בענף, כמצוין בפרק א. מועסקים ערבים ויזאי אתיופיה נמצאים בייצוג חסר מהותי/מינימלי בענף, ואילו חרדים נמצאים בייצוג גבוה. ייצוג החרדים בענף הוא בעיקר של נשים חרדיות שאינן אקדמיות, אשר ייצגון בתכנות מחשבים שווה לזה שבאוכלוסייה הכלכלית, אולם בשכר נמור משכר קבוצת הרוב - 45% משכר קבוצת הרוב.

תרשים ב.33:

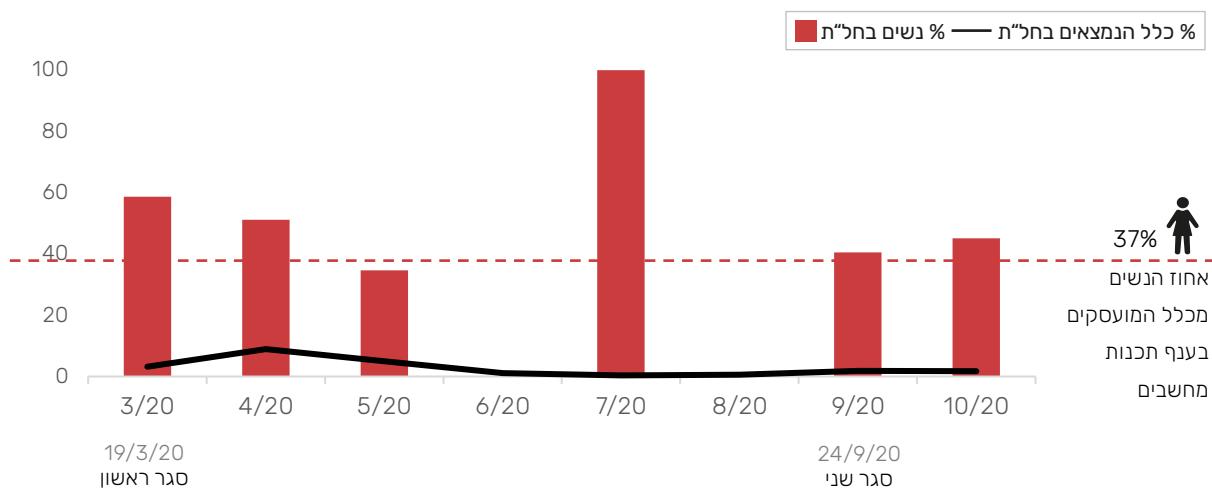
**מספר משרות שכיר בענף תכנות מחשבים, השוואת שנתית (2020-2019)**



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

תרשים ב.34:

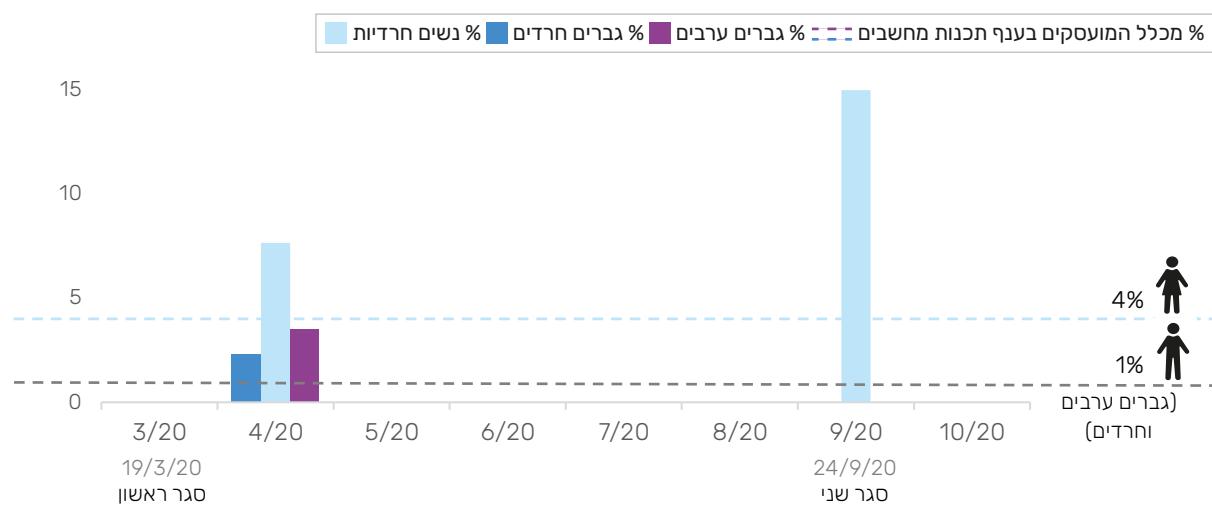
אחוֹד הנשִׁים מֶכְלֵל הנְמַצָּאים בְּחַלְאַת בְּעֵנֶף תְּכִנּוֹת מַחְשָׁבִים (2020)



בaprיל הוציאו לח"ת 9% מהמוסכים בענף תכנות מחשבים, יותר ממחציתם נשים. אפשר לראות שלאחר הסגר הראשון כמעט לא יצאו שכירים בענף לח"ת,ומי שכן יצא, כנראה לא בהכרח מטעם קורונה, היו על פי רוב נשים.

## תרשימים ב.35:

אחוֹד הָעֲרָבִים וְהַחֲרָדִים מִכָּל הַנִּמְצָאים בְּחַלְיָת בָּעֵנֶף תְּכִנּוֹת מַחְשָׁבִים (2020)



אחוז הגברים העربים המועסקים בענף נמוך מאוד (1%), עם זאת בסגירת הראשונות חלוקם בקרב המוצאים לחלקת היה יותר מכפול, 2.3%.

אחוז החרדים, ביחס נשים חרדיות שהויצו לאלה, היה גבוה מחלוקת בכוח העבודה בענף. נשים חרדיות מהוות 4% מכוח האדם בענף והיו 7.6% מהמוצאים לחיל"ת בסגירת הראשונות ו-15% בסגירת השניות.

## ענף אומנות, בידור ופנאי

שכיר ממוצע למשרת (נתוני 2019)	תכליה	תיאור	ענף כלכלי	סדר
6,484 ₪	תרבות וบידור – ספריות ומוזיאונים, מכוני כושר ובריכות שחיה, שמורות טבע, פארקי שעשועים, תיאטראות, בתים קולנוע	אומנות, בידור ופנאי	93-90	R

### הקדמה

ענף אומנות, בידור ופנאי הוא ענף מגדרית מבחינה מספרית, אך סובל מייצוג נמוך של קבוצות הגיוו, בעיקר גברים ונשים ערבים וחרדים. הייצוג של יווצאי אתיפיה גבוה יותר ואף כמעט שוווני אצל גברים. השכר הממוצע בענף הוא נמוך, כשני שלישים מהשכר הממוצע במשק.

הניתוח המוצג בפרסום זה הוא של המועסקים השכירים בענף. ענף זה כולל הרבה עובדים עצמאיים ופרילנסרים. מכאן יש להניח שהפגיעה בענף קשה הרבה יותר ממה שמצוג נתונים.

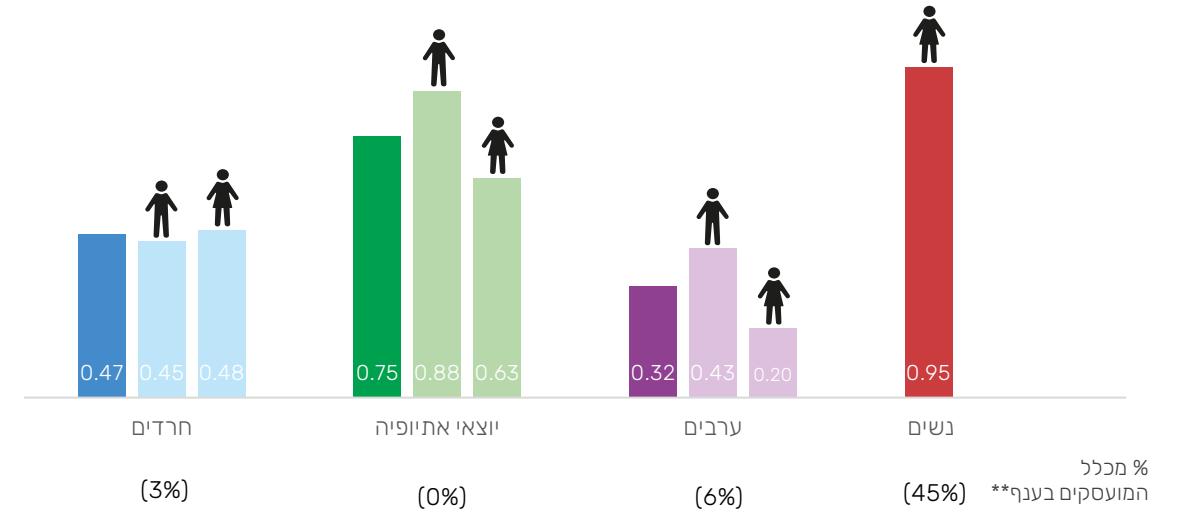
רוב העובדים מקבוצות ייון בענף עובדים בעבודות פיזיות של תמיכה ותחזקה, עבודות אשר או אפשר לעשות מרוחק.

### ממצאים עיקריים

- ענף אומנות, בידור ופנאי נפגע קשה מהמגפה. בתקופות הסגר יותר מחצית מהموظקים בענף הוצאו לחיל"ת.
- אחוז הנשים שהוצאו לחיל"ת בתחילת הסגר הראשון היה גבוה מחלוקת בכוח העבודה בענף. לאחר מכן ולאור כל תקופה המשבר האחוז הנשים שהוצאו לחיל"ת נותר שוווני או גבוה.
- מקרוב החרדים, הנשים החרדיות היו הנפגעות העיקריות של הסגר הראשון. חלקן בחיל"ת היה פי 5 מחלוקת בכוח האדם בענף. בסغر השני, גם נשים וגם גברים חרדים היו בחיל"ת באחוזים גבוהים.
- מקרוב הערבים, עיקר הפגיעה הייתה בסגר הראשון, כאשר גברים ערבים הוצאו לחיל"ת באחוזים גבוהים ונשים באחוזים שוווניים.

תרשים ב.36:

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

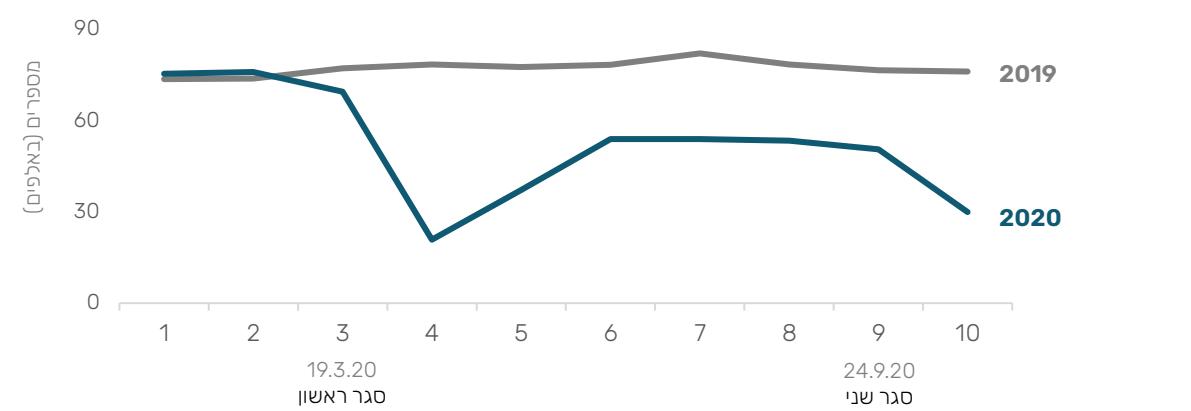


\* שיעור ההעסקה של כל קבוצה בענף בהשוואה לשיעורה בגיל העבודה (18-64).  $0.00 = \text{ייצוג חסר} \text{ קיזמוני}, 0.90-1.10 = \text{ייצוג שוויוני}, 1.11 \text{ ומעלה} = \text{ייצוג יתר}.$   
\*\* נתוני 2020.

נשים מהוות כמחצית מכלל המועסקים בענף אומנות, בידור ופנאי. ערבים, ויצו' אתיופיה וחרדים נמצאים מתחת לייצוג בענף, מלבד גברים ויצו' אתיופיה שהיעורם בענף כמעט שוויון.

תרשים ב.37:

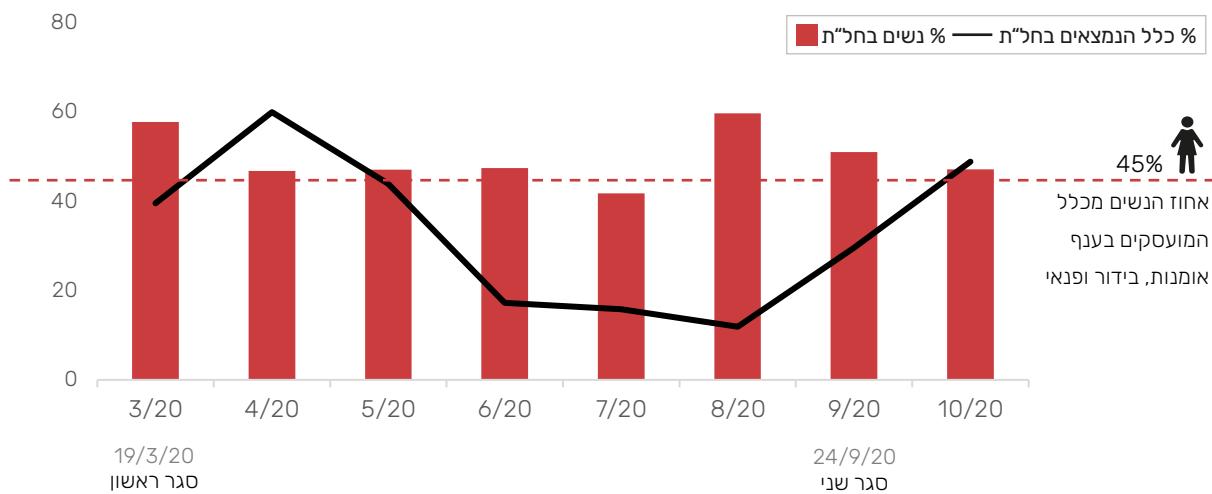
### מספר משרות שכיר בענף אומנות, בידור ופנאי, השוואת שנתית (2019-2020)



בענף אומנות, בידור ופנאי חוויה ירידת גודלה בהיקף התעסוקה במהלך הקורונה. בסגירת הראשון ירדה התעסוקה מכ-70,000 54,000 משרות שכיר במרקץ-ל-20,000 בלבד. הענף לא התאושש מעבר ל-50,000 משרות שכיר בין הסגרים, וירד שוב ל-30,000 בסגירת השני. הענף זה כולל הרבה עובדים עצמאיים ופרילנסרים. יש להניח שהפגיעה בענף זה קשה הרבה יותר ממה שמצוג נתונים.

תרשים ב.38:

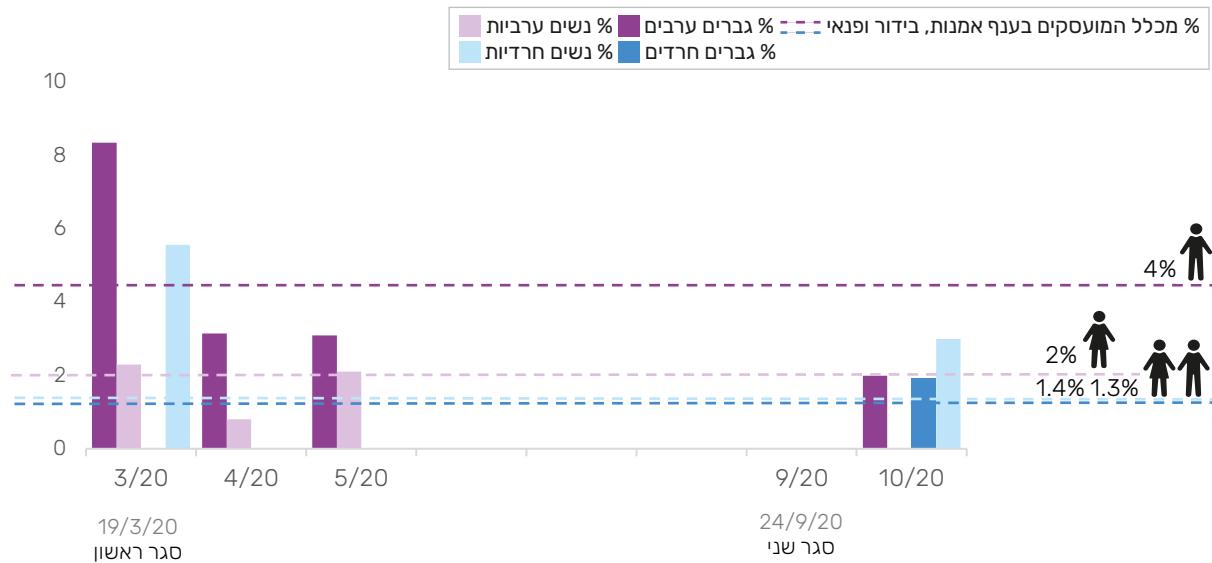
#### אחוז הנשים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף אומנות, בידור ופנאי (2020)



אחוז הנשים שהווצאו לחל"ת בתחילת הסגר הראשון היה גבוה מחלוקת בכוח העבודה בענף (המסומן בקווים). לאחר מכן ולאורך כל תקופה המשבר הוא נותר שוווני או גבוה.

תרשים ב.39:

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



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

בקerb החרדים, הנגיעה העיקרית בסגר הראשון היו נשים חרדיות, שהיו בחל"ת באחוז גבוה כמעט פי 5 מחלוקתם בענף. בסגר השני, נשים וגברים חרדים היו בחל"ת באחוז גבוה ביחס להעסקה שלהם, אולם באחוזים נמוכים יותר.

## ענף שירותי בריאות, רוחה וסעד

סדר	ענף כלכלי	תיאור	תקולה	שכר מוצע למשרת שכר (נתוני 2019)
Q	88-86	שירותי בריאות, רוחה וסעד	שירותי בריאות - בת' חולים כליליים, בת' החולים ומוסדות לבリアות הנפש וסייעודיים (כגון בת' אבות). כולל מרפאות צבאיות, לרבות קופות החולים ורפואת שניים	9,359 ש"

### קדמה

ענף שירותי בריאות, רוחה וסעד נחלק באופן גס לשניים: רפואי חירום הכלולת בעיקר מועסקים בבית חולים, ורפואה שאינה חירום ומשלימה, כגון מכוניות בת' החולים ואף קופות החולים. רוב המועסקים בענף הן נשים (79%). נשים חרדיות וערביות נמצאות במיוחד במילוי ביצוג יתר גובה של פי 2 ופי 3 משיעורן באוכלוסייה בגיל העבודה.

נגיף קורונה משפיע בראש ובראשונה על התחלואה באוכלוסייה. ההתרומות עם הנגיף המידבק הייתה בעיקרה בשלב הראשון לשמר את ענף הבריאות ואת בת' החולים בפרט, ולא לגרום לקריסתם. הציפייה בענף זה ששיעור המועסקים יעללה, בייחוד בחודשי התפרצות המגפה ובשיאו בחודשי הסגרים, אולם לא כך הוא הדבר.

בתקופת הקורונה מושפע רפואי רפואי החירום לא נפגעו, אלא ההפר, נוצר ביקוש לכוח אדם, נפתחו תקנים לעובדים, מרמת הרופאים ועד לכוח העזר. לעומת זאת, ברפואה המשלימה אפשר לראות הוצאה עובדים לחיל"ת, בייחוד בתקופת הסגר הראשון.

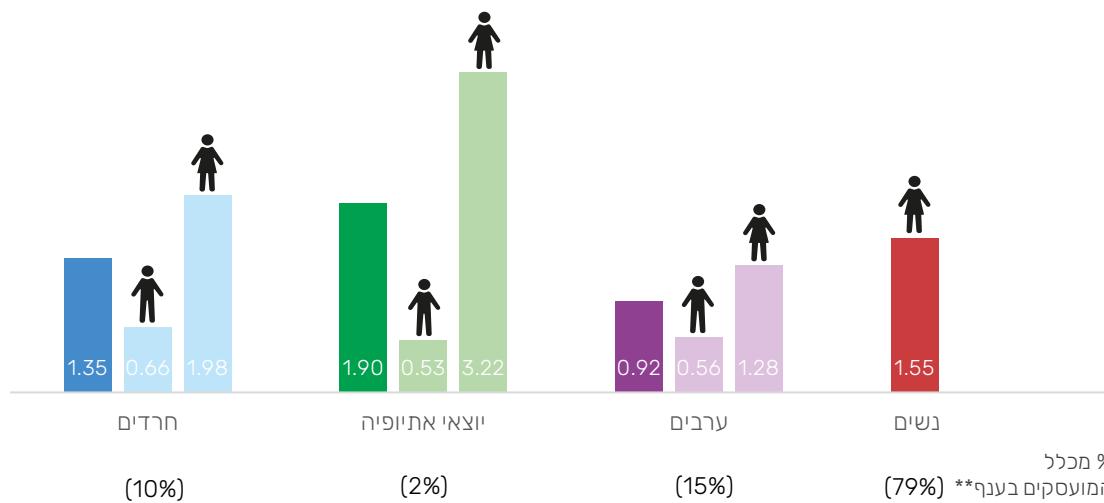
תקופת הסגר הראשון התאפיינה בחוסר וDAOות, בהסתגלות למצב החדש ובلمידת המציאות החדש והמורכבת. רפואי החירום פעל להרגיל ואף תוגברה, ואילו הרפואה שאינה חירום, הכלולת למשל לרפואה משלימה וניתוחים אלקטיביים, הושבתה כמעט לחולוטין. קופות החולים עברו למצב חירום. בסגר השני נקבע ענף הבריאות לשגרה.

### ממצאים עיקריים

- הוצאה העובדים לחיל"ת בענף הייתה בעיקר בשירותי הרפואה שאינם שירותי חירום, כמו מכוני האסתטיקה, כוח אדם פרטיז בקופות החולים, מכוני פיזיותרפיה, לבוגנים וכו'. שירותי אלו כוללים על פי רוב נשים.
- כל הנשים מקבוצות הגיוון (נשים ערביות, יצאות אתיופיה וחרדיות) הוצאה לחיל"ת בשיעורים גבוהים בהרבה מהגברים באותו קבוצה. 23% מכלל המועסקים בענף הן נשים מקבוצות הגיוון. כבר בתחילת הסגר הראשון, בחודש מרץ, שליש מכלל המוצאים לחיל"ת היו נשים מקבוצות הגיוון. הדבר בלט בייחוד אצל יצאות אתיופיה וחרדיות.
- נשים יצאות אתיופיה לא הוצאה לחיל"ת בשיעורים גבוהים בסגר הראשון, אך בתום הסגר, כאשר רוב העובדים חזרו לעבודה, שייעורן בקרב אלו שבכל זאת נמצאים לחיל"ת היה גבוה מאוד.

תרשים ב.40:

#### ציון הייצוג\* של קבוצות המدد בענף שירותי בריאות, רוחה וסעד, לפי מין (2018)



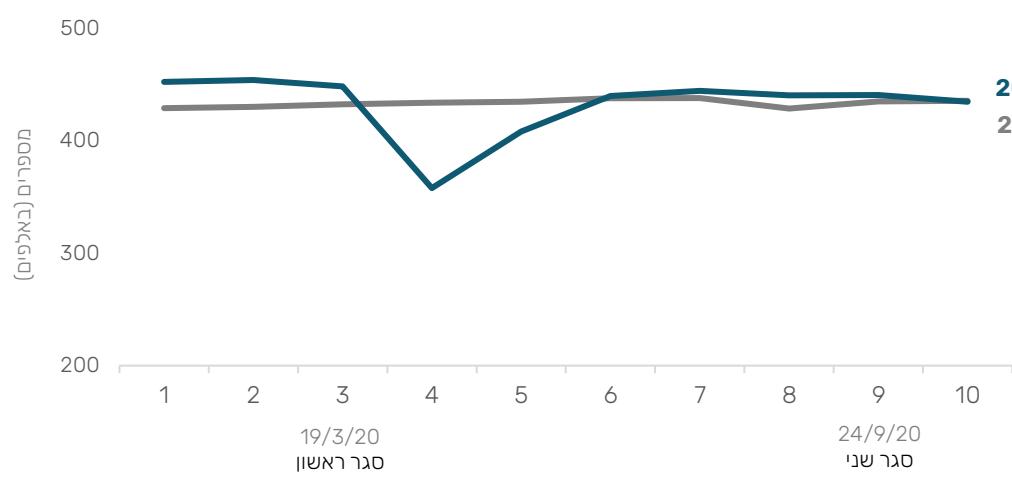
\* שיעור הפעילות של כל קבוצה בענף בהשוואה לשיעורה בגיל העבודה (18-64).  $0.00 = \text{ייצוג חסר קיזוני}$ ,  $0.90-1.10 = \text{ייצוג שוויוני}$ , ומעלה =  $\text{ייצוג יתר}$ .

\*\* נתונים 2020.

בענף שירותי בריאות, רוחה וסעד מתאפיין בייצוג יתר של נשים. בעיקר בולט ייצוג היתר של נשים יוצאות את אתיופיה.

תרשים ב.41:

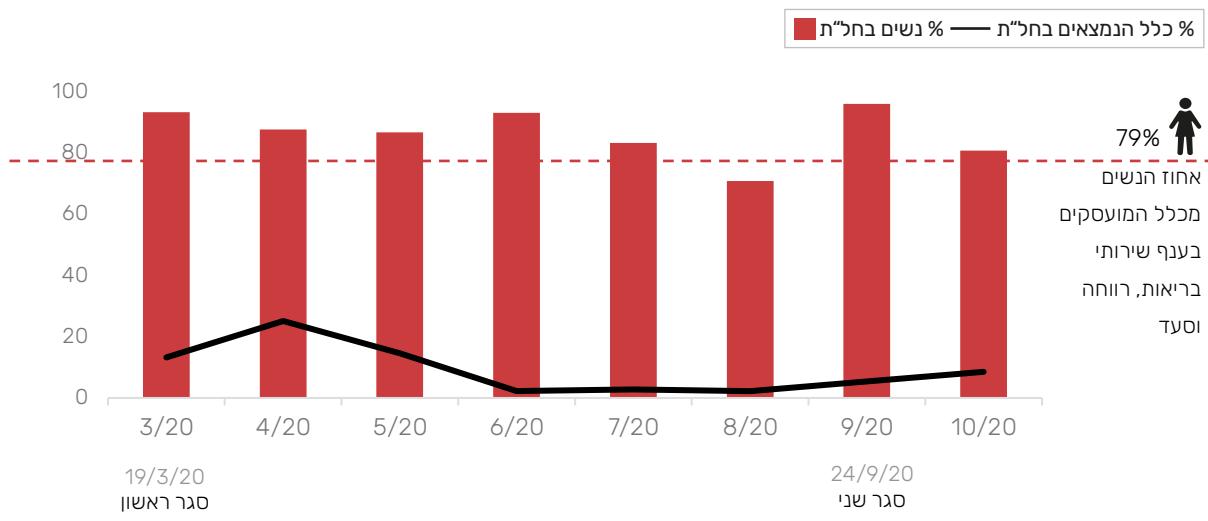
#### מספר משרות שכיר בענף שירותי בריאות, רוחה וסעד, השוואת שנתית (2019-2020)



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

תרשים ב.42:

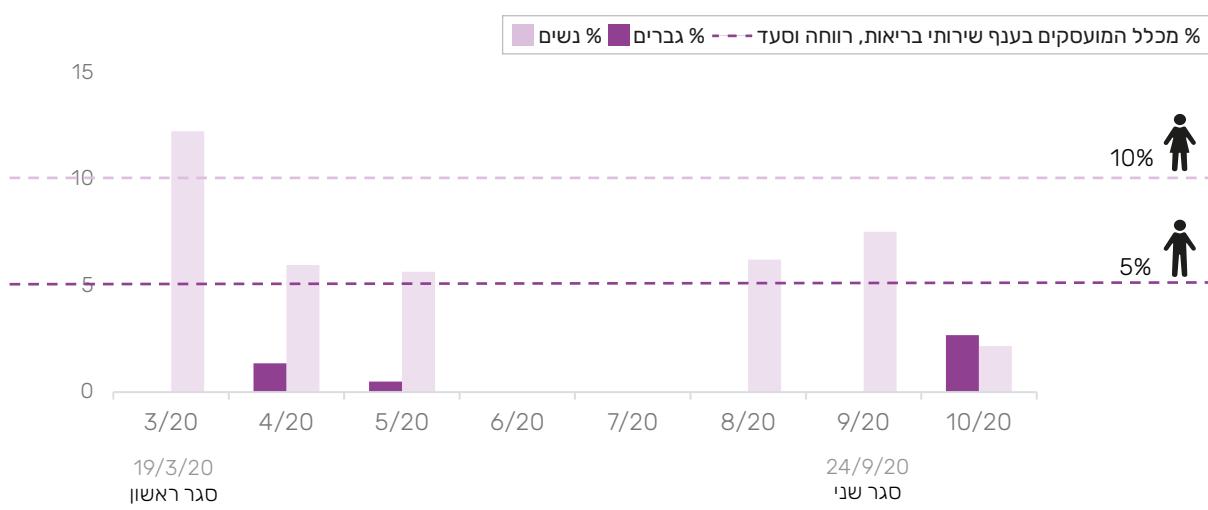
### אחוז הנשים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף שירותי בריאות, רווחה וסעד (2020)



אחוז הנשים שהוצאו לחל"ת מכלל הנמצאים בחל"ת בענף היה גבוה מהאחוז שלهن בענף בשגרה בכל החודשים מלבד באוגוסט. בסגר הראשון רביע מהתעסוקים בענף הוצאה לחל"ת, 88% מהם היו נשים.

תרשים ב.43:

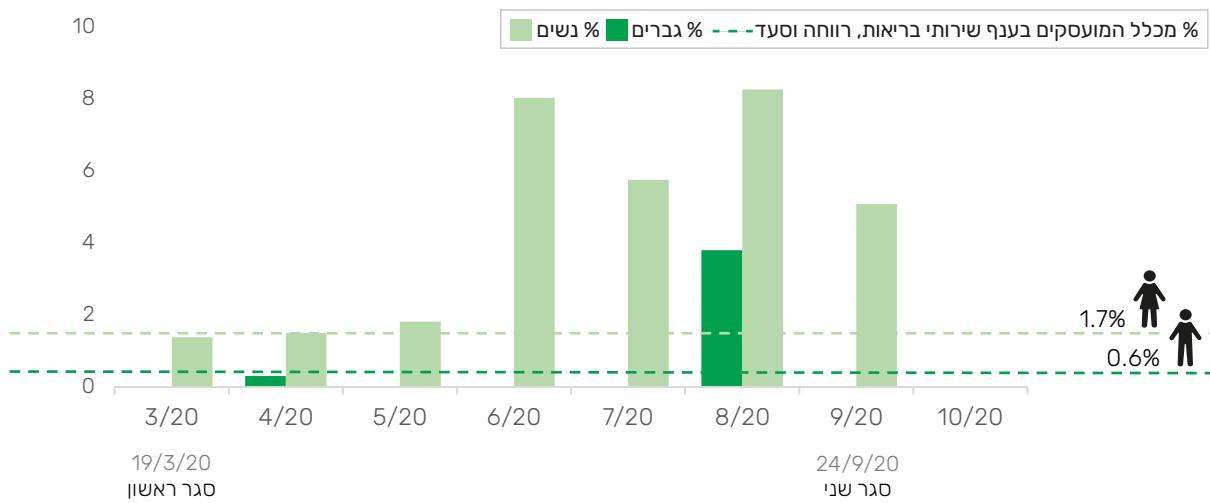
### אחוז הערבים מכלל הנמצאים בחל"ת בענף שירותי בריאות, רווחה וסעד (2020)



אחוז המועסקים הערבים שהוצאו לחל"ת בענף הבריאות היה נמוך מחלוקת בכל המועסקים בענף, פרט לחודש מרץ, שבו אחוז הנשים הערביות שיצאו לחל"ת היה גבוה מהאחוז שלهن בענף. בתחילת הסגר הראשון 12.2% מהיווצאים לחל"ת היו נשים ערביות. החל"ת פגעה בנשים ערביות יותר מבוגרים ערבים. אחוז הנשים הערביות שהוצאו לחל"ת בענף הבריאות היה גבוה בהרבה מהמזה של הגברים.

תרשים ב.44:

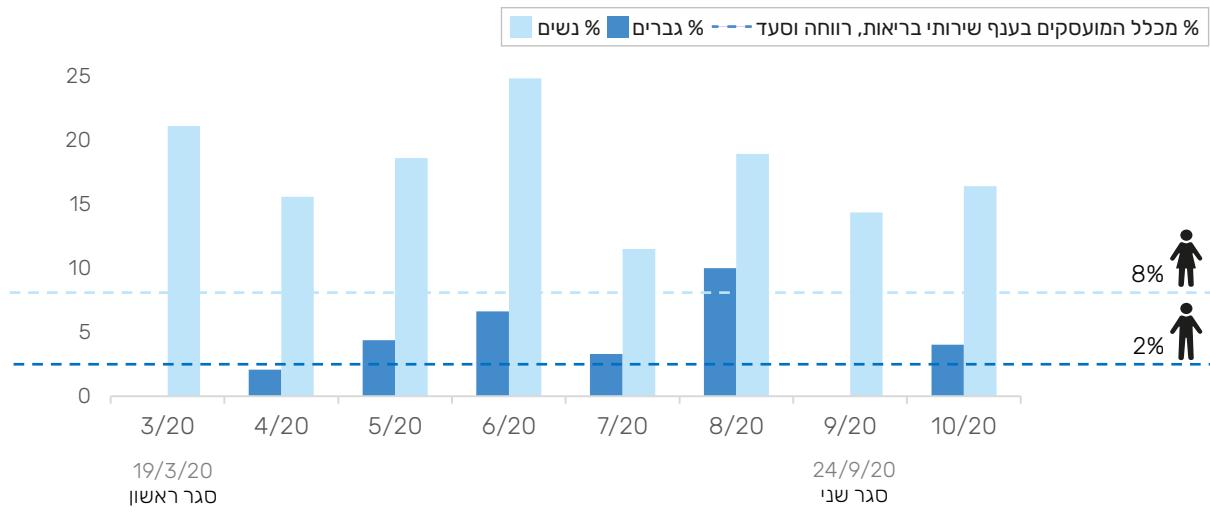
#### אחוז יוצאי אתיפות מכלל הנמצאים בחל"ת בענף שירותי בריאות, רווחה וسعد (2020)



כמעט כל המועסקים יוצאי אתיפות בענף שנמצאו בחל"ת היו נשים. בסגירת הראשון הוצאו לחל"ת באחוזה כמעט שוויוני לחלקן בענף, אולם לאחר הסגירת השני, כאשר רוב העובדים הוחזרו לעבודה, אחוז יוצאות אתיפות שהוזאו לחל"ת היה גבוה מאוד מחלוקת האדם בענף. בסגירת השני היו נשים יוצאות אתיפות ייצוג יתר מכלל המוצאים לחל"ת בענף הבריאות, מפני שהן מהוות רק 1.7% מהענף.

תרשים ב.45:

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



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



נספחים

לוח: 1

**תכולה של ענפי הכלכלה ומשלחי היד השכיחים ביותר בכל ענף**

שם הענף	סיווג	תכלוה	משלחי היד השכיחים ביותר בענף	שם משלח היד
<b>תשניה וחירות C</b>				
יצור מוצרי מדוון, משקאות ומוצרי טבק	12-10	עיבוד מוצרים מענפי החקלאות, הייעור והדיג למוצריו מأكل לבני אדם או לבני חיים; ייצור משקאות לא-אלכוהוליים ומים מינרליים, ייצור משקאות אלכוהוליים; בירה, יין ומשקאות אלכוהוליים מזוקקים; עיבוד של המוצר החקלאי טבק לצורה המתאימה לצריכה סופית.	751 816 932 132 833	מעבדי מזון ובעליי משלח יד דומה מפעלי מכונות לייצור מוצרי מזוין ומוצרים דומים פועלים לא מקצועיים בתעשייה מנהלים בתחום התעשייה, הכריה, הבנייה וההפקה נהגי מסאיות כבדות ואוטובוסים
		הכנת סיבי טקסטייל וטוויתם, אריגה וגימור של טקסטייל ושל פריטי לבוש, ייצור פריטי texstiel מוכנים (לדוגמה: מצעים, שמייכות, שטיחים, חבלים); כל סוג התפירה (לפי הזמןה או ביצור המונוי) בכל סוג החומרים, של כל סוג הלבוש וכן אביזרי לבוש.	753 132 815 112 932	בעלי מלאכה בתחום החלבשה ובעלי משלח יד דומה מנהלים בתחום התעשייה, הכריה, הבנייה וההפקה מפעליים מכונות לייצור מוצרי Texstiel מפרווה ועור מנהלים כלליים (מנכ"לים) ומנהלים בכירים פועלים לא מקצועיים בתעשייה
		יצור תכשירים ותרופות, חן קוונצינוליות (על בסיס כימיים) חן הומיאופתיות (על בסיס צמחים).	214 813 211 132 311	בעלי משלח יד בתחום הנדסה (פרט להנדסת חשמל ואלקטרוניקה) מפעליים מתקנים ומוכנות לייצור מוצרים כימיים ומוצריו צילום בעלי משלח יד בתחום מדעי הפיזיקה וכדור הארץ מנהלים בתחום התעשייה, הכריה, הבנייה וההפקה הנדסים וטכנאים בתחום מדעי הפיזיקה וההנדסה
		התכה וזיקוק של מתקנות ברזליות ואל- ברזליות מעופרת, מפסולת וمبرזל גומי, וכן ייצור סגסוגות מתכת וסגסוגות-על באמצעות שלוב בין מתקנות תהורות ליסודות כימיים אחרים: תוצר ההתקאה והזיקוק - מטלי מתקכת שמהם מפיקים יריעות, רצעות, מוטות, חוטי תיל, גליים וכנורות, יציקות ברזל ומוצריו ברזל בסיסיים אחרים.	721 432 932 834 132	מעבדי לוחות מתכות (פחחים), יצרי תבניות לייצור מתכות, רתכים ובעלי משלח יד דומה פרקדים לעניינו רישום והובלה של חומרים פועלים לא מקצועיים בתעשייה מפעליים מתקנים ניידים מנהלים בתחום התעשייה, הכריה, הבנייה וההפקה
		יצור מחשבים וצדוק היקפי, ציוד תקשורת וצדוק אלקטרוני דומה, לרבות רכיבים לציד זה.	214 821 311 251 215	בעלי משלח יד בתחום הנדסה (פרט להנדסת חשמל ואלקטרוניקה) מרקבים הנדסים וטכנאים בתחום מדעי הפיזיקה וההנדסה פתחי תוכנה ומנתחי ישומים הנדסי חשמל ואלקטרוניקה
יצור תרופות	21			
תעשיית מתקנות בסיסית	25-24			
יצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	26			

שם הענף	סיווג הענף	תכליה	משלח היד השכיחים ביותר בענף	שם משלח היד
<b>מסחר סיטוני וקמעוני ג</b>				
רכב סיטוני וקמעוני בכלי רכב	45	כל הפעולות (פרט ליצור, להשכלה ולשירותי דרך) הקשורות בכל רכב מנועים ובאוטובוסים, לרבות משאיות, כגון מסחר סיטוני וקמעוני בכל רכב חדשים ומשמשים (מיד שנייה), תיקון ותחזוקה של כל רכב ומסחר סיטוני וקמעוני בחלי חילוף ובאוטובוסים לכל רכב ולאוטובוסים; כמו כן נכללים סוחרים העוסקים במסחר סיטוני וקמעוני של כל רכב ושל אופנועים על בסיס عملה.	מכונאים ומתקנים מכונות	723
רכב סיטוני (פרט לכלי רכב מנועים)	46	מסחר סיטוני, הן עצמאי והן על בסיס עמלה או כוזה, בארץ או בחו"ל (יבוא/ייצוא), של סחורות חדשות ומשומשות, למטען, לעסקים, למוצרים או למשתמשים מקצועים, וכן לסטונאים אחרים; במסחר סיטוני נכללים גם סוכנים ומתחוים שוקנים או שוכרים סחורות ליקוחות או לחרבות.	מכונאים ומתuels בתוכם התעשייה, החקלאה, ניהול מכירות, שיווק ופיתוח	332
רכבת קמעונית (פרט לכלי רכב מנועים)	47	מכירה חזורת של סחורות חדשות ומושומות, בעיקר לציבור הרחב, לצריכה או לשימוש אישי או ביתי באמצעות חניות כל-בו, דוכנים, הזנות בדואר, רוכלים וסוחרים, קוופרטיבים צרכניים ועוד.	מכורים בchnיות	522
הוצאה לאור	58	הוצאת 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.	копאים ומוציאי כרטיסים מנחים בתוכם המ撒ר הקמעוני והטיסטי פועלים לא מקצועים בהובלה וב אחסון עובד מכירות אחרים	522 523 142 933 524
<b> מידע ותקשורת ז</b>				
הפקה, פוסט-פרודקشن והפצת תוכניות רדיו וטלוויזיה	60-59	הפקה, פוסט-פרודקشن והפצה: הפקת סרטים עלילתיים וסרטים אומנניים, מילונים, אנציקלופדיות, אטלסים, מפות ותרשימים; הוצאה לאור של עיתונים וכתבי עת; מדריכי טלפונים, רשימות תפוצה ופרסומים אחרים, לרבות הוצאה לאור של תוכנה.	ספרים, עיתונים ובלשנים אדריכלים, מתכננים, מודדים ומעצבים מנהל מכירות, שיווק ופיתוח עובד מצירות (כללי) מכונים ומתuels בתוכם התעשייה, החקלאה, ניהול מכירות, שיווק ופיתוח	264 216 122 412 332
הוצאה לאור	58	הוצאת 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.	ספרים, עיתונים ובלשנים אומני במה ואומני יצירה הנדסאי וטכנאי תקשורת (טלקומוניקציה) ושידור בעלי משלח יד גלווה בתחום האומנות, התרבות והקולינריה ספרים, עיתונים ובלשנים עובדים לא מקצועים אחרים	265 352 343 264 962

שם הענף	סיווג הענף	תכללה	משלחי היד השכיחים ביותר בענף	שם משלח היד
שירותי תקשורת	61	ספקת שירותי תקשורת ושירותים נלוויים - בעברת קול, נתונים, טקסט ווידאו; מתכנים להעברת מידע, המבוססים על טכנולוגיה אחת או על שילוב של טכנולוגיות.	422 742 524 334 251	עובדים העוסקים במתן מידע ללקוחות או באיסוף מידע מתכנים ומתכנים בתחום האלקטרוניקה והתקשורת עובד מכוחות אחרים (טלקומוניקציה) מציאות מנהליות ומזכירות בתחום ייעודיים פתחי תוכנה ומנתחי יישומים
תכנים, מחשבים, יעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלוויים אחרים	62	ספקת שירותי מומחים בתחום טכנולוגיות המידע, כגון שירותי כתיבה, התאמת, שינוי, בדיקה ותמיכה בתוכנה; תוכנן ועיצוב של מערכות מחשבים המשלבות חומרה, תוכנה וטכנולוגיות תקשורת; ניהול והפעלה של מערכות מחשבים ומתקנים לעיבוד נתונים אצל לקוחות, מרכזי מחקר ופיתוח תוכנה וכן שירותים מקצועיים וטכנאים אחרים בתחום המחשבים.	351 133 122 112	פתחי תוכנה ומנתחי יישומים הנדסי וטכנאי תפעול והנדסי וטכנאי תמייהה בשימושים בענפי טכנולוגיות המידע (ICT) מנהל שירותיים בענפי טכנולוגיות המידע (ICT) מנהל מכירות, שיווק ופיתוח מנהל כללים (מכ"ל) ומנהל בכירים
<b>שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח ק</b>				
שירותים פיננסיים (פרט לביטוח ולקרנות פנסיה)	64	קבלת וחלוקת מחדש של קרנות, פרט לביטוח, לקרנות פנסיה ולביטחון לאומי כובה.	421 331 241 251 263	ספרים, גבי כספים ופקידי בתחום דומים בעלי משלח יד גלווה בתחום הפיננסים והמתמטיקה בעלי משלח יד בתחום הפיננסים פתחי תוכנה ומנתחי יישומים בעלי משלח יד בתחום חברות ודת
ביטוח, ביטוח משנה, לקרנות פנסיה, ופעילות עדת הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	66-65	חוותם אナンזות, פוליסות ביטוח והשיקעת פרמיות כדי להרכיב תיק נכסים פיננסיים ששימש כנגד תביעות עתידיות, לרבות מתן שירות ביטוח וביצוע משנה.	332 431 241 331 251	סוכנים ומתחום בתחום המכירות והרכש פקידי רישום של נתונים מספריים בעלי משלח יד גלווה בתחום הפיננסים בעלי משלח יד גלווה בתחום הפיננסים והמתמטיקה פתחי תוכנה ומנתחי יישומים
<b>שירותים מקצועיים, מדעים וטכנאים מ</b>				
שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	69	ייצוג משפטים של האינטראסים של צד אחד כנגד צד אחר, בפני או שלא בפני בית משפט או כל גופ משפט אחר, על ידי עורכי דין או על ידי משפטנים מוסמכים או בפיקוחם: יעוץ וייצוג משפטי בתיקים אזרחיים, בתיקים פליליים ובסכסוכי עבודה; הכנת מסמכים משפטיים, כגון מסמכי התקשרות, הסכם שותפות ומסמכים דומים הקשורים להקמת חברות, פטנטים ודרכיות יוצרים, הכנת שטרות מכיר, צוואות, נאמנות וכדומה; גוטרינוים, פקידי בית משפט, בוררים, מגזרים וכדומה; שירותי חשבונאות והכנה דוחות פיננסיים.	261 334 341 412 331	בעלי משלח יד בתחום המשפט מציאות מנהליות ומזכירות בתחום ייעודיים בעלי משלח יד גלווה בתחום המשפט, החברה והדת עובד מזכירות (כללי) בעלי משלח יד גלווה בתחום הפיננסים והמתמטיקה

שם הענף	סיווג הענף	תכלוה	מחלמי היד השכיחים ביותר בענף	שם משלוח היד
שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	71	אדריכלות, הנדסה, שרטוט (תוכניות בנייה), ביקורת מבנים, מיפוי ומדידה ובדיקה; ערך בדיקות פיזיקליות, כימיות וניתוחים טכניים אחרים.	214 216 311 215 312	בעלי משלוח יד בתחום החנדסה (פרט להנדסת חשמל ואלקטרוניקה)
			251	פתחי תוכנה ומפתחי ישומים
			215	מהנדסי חשמל ואלקטרוניקה
			211	בעלי משלוח יד בתחום מדעי הפיזיקה וכדור הארץ
			213	בעלי משלוח יד בתחום מדעי החינוך
מחקר מדעי ופיתוח	72	שלשה סוגים מחקר ופיתוח: מחקר בסיסי - מחקר תיאורטי או ניסוי שמטרתו העיקרית לגלות מידע חדש על היסודות עליהם מבוססות תופעות ועובדות נצפות מבלי' להשתמש במידע חדש זה או לישם; מחקר מעשי - מחקר מקורי שמטרתו לרכוש ידע חדש לצורכי מטרה מעשית ייחודית; פיתוח קיים שנರכש במחקר ו/או תוך כדי התנסות מעשית, במטרה לייצר חומרים, מכשוריהם ומוצרים חדשים, לאמץ תהליכיים, מערכות ושירותים חדשים ולספר במידה ניכרת את הקי'ם.	122	מנהל מכירות, שיווק ופיתוח
			243	בעלי משלוח יד בתחום המכירות, השיווק וחסן הביצור
			122	מנהל מכירות, שיווק ופיתוח
			216	אדראיכלים, מתכננים, מודדים ומעובדים
			333	██וכני שירותים עסקיים
פרסום ומחקר שיווקים	73	עריכת קמפיין פרסומי ושיבוץ פרסומות בכתב עת, בעיתונים, ברדיות, בטלוויזיה ובכלי תקשורת אחרים וכן עיצוב מבנים לתצוגה (דוכנים, שלטים) ואתרי תצוגה.	422	עובדים העוסקים בתחום מידע ללקחות או באיסוף מידע
			333	██וכני שירותים עסקיים
			121	מנהלים בתחום השירותים העסקיים ומנהלים אדמיניסטרטיביים
			242	בעלי משלוח יד בתחום המנהלה
			422	עובדים העוסקים בתחום מידע ללקחות או באיסוף מידע
שירותי תעסוקה	78	עריכת רשימות של משרות פנוית והפניה או שיבוץ של מועדים לעבודה, שאינם מושכים על ידי חברות ההשמה עצמן, לרבות אספקת עובדים מחליפים לתקופה מוגבלת, אספקת כוח אדם וניהול משאבי אנוש בעבור מעסיקים אחרים, על בסיס עמלה או חוזה, וכן איתור והשחת בכיריהם לעובודה.	411	פקידי משרד כללים
			911	עובד ניוקון ועובדים בתפקידים פרטיטים, בכתי פלון ובמשרדים
			611	גננים וגדלי גידולים
			515	מקחים על תחזוקת בניינים ועל עבודות משק בית
			961	עובד אשפה
שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון	81	מגון שירות עזר כללים, כגון: שירות תומיכה משלבים במתיקני הלוחות, ניקוי פנימי וחיצוני של בניינים מכל הסוגים, ניקוי מכונות תעשייתית, רכבות, אוטובוסים, מטוסים, וכדומה; ניקוי פנוים של מכליות ים יבשה, שירות חיטוי וՃיבורם של בניינים, ספינות, רכבות וכדומה; ניקוי בקבוקים, טאטוא רחובות, סילוק שכבות שלג וקרח, שירות גננות ותחזקה עם פעוליות לעיצוב הנוף, כמו הקמת שבלי הילכה, משטחי עץ, גדרות, בריכות נוי ומבנים דומים.	121	מנהלים אדמיניסטרטיביים

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

[https://www.cbs.gov.il/he/publications/doclib/2015/occupations\\_class11\\_81/pdf/detail\\_h.pdf](https://www.cbs.gov.il/he/publications/doclib/2015/occupations_class11_81/pdf/detail_h.pdf)

卷之三

二〇一



\* מוקה: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, ליט וטסיאו האראדי.

\*\* מתחם גנובו, מדור הציגון, המבוססת על קובצי מסעדים ממנסת הנטושה, טופס 921. ראו פירט בפרק זה.

## איו היעזג\*, לפי מגדר עסקך, ענף כלכלי והשכלה (2018)

מגדר עסקי	קביעות המודד	ענף כלכלי									
		נשים					גברים				
		השכלה		យוציא אתיופיה		ערבים	השכלה		השכלה		ערבים
ס"מ	ס"מ	ס"מ	ס"מ	ס"מ	ס"מ	ס"מ	ס"מ	ס"מ	ס"מ	ס"מ	ס"מ
ס"א	ס"א	ס"א	ס"א	ס"א	ס"א	ס"א	ס"א	ס"א	ס"א	ס"א	ס"א
השכלה	השכלה	השכלה	השכלה	השכלה	השכלה	השכלה	השכלה	השכלה	השכלה	השכלה	השכלה
1.11	1.22	0.49	0.50	0.34	1.24	1.23	1.03	1.88	0.57	0.93	1.35
1.22	1.58	1.00	1.23	1.16	1.11	1.19	1.23	1.22	0.79	0.95	1.43
1.16	1.15	0.48	0.39	0.46	2.95	5.73	7.04	0.53	1.31	1.47	0.85
0.89	0.83	0.82	0.74	0.68	3.23	4.33	4.95	0.87	1.12	1.25	1.19
0.52	0.47	0.45	1.09	0.96	~	0.52	0.50	0.30	0.34	0.33	0.98
0.79	0.92	0.87	0.40	0.50	0.29	0.35	0.85	0.36	0.56	0.43	0.21
0.39	0.52	0.47	0.45	1.09	0.96	~	0.52	0.50	0.30	0.34	0.33
0.93	0.55	0.65	0.42	0.62	~	0.96	1.01	0.24	0.24	0.25	0.82
0.60	0.54	0.60	1.24	0.77	0.40	0.38	0.27	0.17	0.13	0.12	0.66
0.92	1.32	0.80	0.97	0.67	1.55	0.43	0.49	0.45	0.24	0.26	1.04
0.56	0.82	0.72	0.79	1.08	0.95	1.34	0.45	0.51	0.18	0.16	0.15
0.49	0.96	0.70	1.35	1.93	1.38	0.71	0.38	0.33	0.48	0.32	1.00
1.01	0.93	1.00	0.36	0.73	0.54	~	0.56	0.43	0.56	0.78	0.63
0.79	0.92	0.87	0.40	0.50	0.29	0.35	0.85	0.36	0.26	0.17	0.58
0.89	0.83	0.82	0.74	0.68	0.77	3.23	4.33	4.95	0.87	1.12	1.25
1.22	1.58	1.00	1.23	1.16	1.11	1.19	1.23	1.22	0.79	0.95	1.43
1.11	1.22	0.49	0.50	0.34	1.24	1.23	1.03	1.88	0.57	0.93	1.35

אין יצא  יצוא שווייני (0.90 עד 0.01)  יצוא חסר קיצוב (0.01 עד 0.20)  יצוא וריאנט (1.10 עד 1.11)

- \* שעור ההעשרה של כל בצעה בהשוואה לביג העשרה בוגר העשרה.
- \*\* עדמודות הרס הכלן הון מתחזק משקליל לפי גודל האוכלוסייה ובגל עמו, קבוע אוכלוסייתה ומיתם ההשכלה. לפיכך אין סיכוי של נתונים ההשכלה.
- ^ פוחת מ-40 שברים/וות בענף. התהוו אנו מוצע ממוצע סודיו ומתרמת סטטיסטיות.

**ציוויליזציית ההשכלה**, לפי תגבור עסקי, ענף כלכלי והשכלה (2018)

קיימות		ערבים		נשים		ערן כלכלי		קבוצת המתד	
בנין 45+ ומעלה		חרדים		יעזאי אתיופיה		סם		ס"ויג	
תגור עסקי	השכלה לא	השכלה		ס"ו הכוא לא	ס"ו הכוא כן	ס"ו הכוא לא	ס"ו הכוא כן	מזהר ענור	מזהר ענור
		ס"ו הכוא לא	ס"ו הכוא כן						
136	149	1.52	0.59	0.71	0.60	0.59	0.83	0.70	0.52
117	135	1.33	^	0.61	0.53	0.72	0.62	0.48	0.66
143	121	1.32	0.83	0.85	0.75	^	0.91	0.69	0.70
115	134	1.32	0.83	0.79	0.74	^	0.69	0.62	0.75
129	122	1.26	0.84	0.89	0.74	0.58	0.56	0.41	0.82
153	139	1.44	0.59	0.75	0.70	0.66	0.61	0.44	0.73
136	149	1.48	0.61	0.64	0.56	0.52	0.70	0.60	0.50
123	158	1.56	0.62	0.78	0.72	0.49	0.79	0.73	0.61
129	142	1.36	0.66	0.65	0.59	0.92	0.80	0.59	0.75
185	223	2.11	^	0.93	0.76	^	0.66	0.55	0.63
122	122	2.06	0.78	0.80	0.70	^	0.78	0.65	0.74
138	192	1.57	0.69	0.56	0.52	0.60	0.53	0.49	0.66
186	202	1.81	0.69	0.72	0.62	0.49	0.52	0.49	0.67
187	152	1.61	0.69	0.74	0.61	0.54	0.65	0.48	0.68
151	132	1.30	0.76	0.81	0.63	0.63	0.59	0.53	0.66
142	145	1.48	0.81	0.66	0.58	^	0.65	0.54	0.70
143	151	1.44	0.74	0.83	0.66	0.55	0.52	0.38	0.75
141	142	1.38	0.65	0.68	0.53	^	0.42	0.35	0.69
0.85	1.10	1.06	0.73	0.81	0.71	0.63	0.78	0.65	0.40
0.93	1.01	1.02	0.70	0.83	0.81	0.80	0.81	0.66	0.78
162	145	1.48	0.73	0.78	0.69	0.77	0.85	0.77	0.90
182	193	1.72	0.74	0.77	0.72	0.82	0.94	0.83	0.86

\* אחד השכר המשלים לעל קבוצה ביחס לשכרים של קבוצת ההשוויה שלה (אלאו 2 במתודולוגיה). \*\* עםותה הטרס הכל הון ממוצע משקליל פי גודל האוכלוסיות בכל ענף, קבוצה אוכלוסייה וומרמת ההשכלה.

### 1.11 שכיר גבוה (ומעליה)





[www.go.gov.il/equal-employment](http://www.go.gov.il/equal-employment)

