

מדד הגיוון

ייצוג ושכר בשוק העבודה

הפרטי ובאקדמיה

דצמבר 2017

2017



נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

צוות המדד¹:

פרופ' אלכסנדרה קלב, החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, אוניברסיטת תל-אביב
גל דויטש, החוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה, אוניברסיטת תל אביב
יפית אלפנדרי, אגף מיקרו-כלכלה, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה
אילה גינת, אגף מיקרו-כלכלה, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה
חגית שריד, נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה

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

גל דויטש היא תלמידת דוקטורט בחוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה באוניברסיטת תל אביב. מחקרה עוסקים באי-שוויון בארגוני עבודה ובארגונים ללא מטרת רווח.

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

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

חגית שריד מנהלת את תחום המחקר בנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. במסגרת תפקידה היא אמונה על הרחבת והעמקת הידע המחקרי ועל הנגשת ידע ונתונים בתחומי הפעילות של הנציבות.

תודתנו נתונה לפרופ' גיא מונדלק, לפרופ' נח לוין-אפשטיין, לד"ר ג'וש גצקו ולגב' חנה קופפר, מיוצרות מדד הגיוון, על עזרתם והערותיהם.

תוכן העניינים

דבר הנציבה עמ' 6

הקדמה: מדד הגיוון לשנת 2017 עמ' 7

פרק א'

דירוג ענפי כלכלה לפי ייצוג ושוויוניות השכר עמ' 11

1. מדד הגיוון המשולב לנשים, ערבים, יוצאי אתיופיה, חרדים ובני 45 ומעלה, אקדמאים ולא-אקדמאים עמ' 11

1.1 לוח 1: ממצאי דירוג הייצוג של אקדמאים עמ' 13

1.2 לוח 2: ממצאי דירוג שוויוניות השכר של אקדמאים עמ' 14

1.3 לוח 3: ממצאי דירוג הייצוג של לא-אקדמאים עמ' 19

1.4 לוח 4: ממצאי דירוג שוויוניות השכר של לא-אקדמאים עמ' 20

1.5 השוואת ממצאי המדד עבור אקדמאים ולא-אקדמאים עמ' 23

1.6 מסקנות עמ' 23

2. דירוג ענפי הכלכלה לפי ייצוג ושוויוניות השכר לכל קבוצה בנפרד עמ' 24

2.1 הייצוג ושוויוניות השכר בענפים עבור נשים אקדמאיות ולא-אקדמאיות עמ' 24

2.2 הייצוג ושוויוניות השכר בענפים עבור שכירים ערבים אקדמאים ולא-אקדמאים עמ' 26

2.3 הייצוג ושוויוניות השכר בענפים עבור שכירים יוצאי אתיופיה אקדמאים ולא-אקדמאים עמ' 29

2.4 הייצוג ושוויוניות השכר בענפים עבור שכירים חרדים אקדמאים ולא-אקדמאים עמ' 31

2.5 הייצוג ושוויוניות השכר בענפים עבור שכירים בגילאי 45 ומעלה אקדמאים ולא-אקדמאים עמ' 33

פרק ב'

מיפוי הייצוג ושוויוניות השכר של נשים וקבוצות מיעוט בענפי הכלכלה - ממצאים נבחרים עמ' 36

1. הבדלים בפערי השכר בין קבוצות המיעוט עמ' 38

1.1 פערי השכר שחוות נשים עמ' 38

1.1.1 פערי השכר שחוות נשים שאינן אקדמאיות עמ' 38

1.1.2 פערי השכר שחוות נשים אקדמאיות עמ' 41

1.2 פערי השכר בקרב גברים עמ' 43

1.2.1 פערי השכר בקרב גברים שאינם אקדמאים עמ' 44

1.2.2 פערי השכר בקרב גברים אקדמאים עמ' 44

2. מי מרוויח יותר מהשכלה? היחס בין שכר אקדמאים ושכר לא-אקדמאים בקרב הקבוצות השונות עמ' 46

עמ' 48	3. האם פערי השכר המגדריים קטנים יותר עבור אקדמאיות?
עמ' 51	4. ייצוג נשים וקבוצות מיעוט לפי גודל ארגון
עמ' 51	4.1 ייצוג וגודל ארגון – נשים
עמ' 53	4.2 ייצוג וגודל ארגון – ערבים, חרדים ויוצאי אתיופיה
עמ' 56	5. פערי שכר וגודל ארגון
עמ' 57	5.1 שכירים אקדמאים
עמ' 60	5.2 שכירים שאינם אקדמאים
עמ' 61	6. ייצוג ופערי שכר לפי גיל
עמ' 61	6.1 גיל, ייצוג ושכר – נשים
עמ' 61	6.1.1 גיל, ייצוג ושכר – נשים אקדמאיות
עמ' 65	6.1.2 גיל, ייצוג ושכר – נשים לא-אקדמאיות
עמ' 67	6.2 גיל, ייצוג ושכר – ערבים, חרדים ויוצאי אתיופיה
עמ' 68	6.2.1 גיל, ייצוג ושכר – גברים ונשים ערבים
עמ' 69	6.2.2 גיל, ייצוג ושכר – גברים ונשים חרדים
עמ' 70	6.2.3 גיל, ייצוג ושכר – גברים ונשים יוצאי אתיופיה

פרק ג'

ייצוג ושכר נשים, ערבים, יוצאי אתיופיה וחרדים בסגל האקדמי

עמ' 73	הבכיר במוסדות להשכלה גבוהה בישראל
עמ' 74	3.1 ייצוג נשים בסגל האקדמי הבכיר במוסדות להשכלה גבוהה בישראל
	3.2 ייצוג יוצאי אתיופיה, חרדים וערבים בסגל האקדמי הבכיר במוסדות להשכלה גבוהה בישראל
עמ' 79	3.2.1 ייצוג יוצאי אתיופיה
עמ' 79	3.2.2 חרדים
עמ' 80	3.2.3 ערבים
עמ' 82	3.3 שכר נשים, ערבים, וחרדים בסגל האקדמי הבכיר במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

נספחים

עמ' 86	נספח א: דירוג הייצוג ושוויוניות השכר – נשים, ערבים, יוצאי אתיופיה, חרדים, גילאי 45 ומעלה, לפי רמת השכלה, 2015
עמ' 100	נספח ב: מתודולוגיה
עמ' 103	נספח ג: תכולה של ענפי הכלכלה ומשלחי היד השכיחים ביותר בכל ענף
עמ' 109	נספח ד: דירוג ענפי הכלכלה לפי שכר חודשי ממוצע בענף, מספר משרות, שיעור אקדמאים בענף, שכר חודשי ממוצע בענף לאקדמאים וללא-אקדמאים, 2015

דבר הנציבה

אני גאה להגיש לכם, זו השנה השנייה, את נתוני מדד הגיוון הבודק את מצב הייצוג ושוויוניות השכר של קבוצות אוכלוסייה שונות בישראל. השנה הושם דגש בתחום ההשכלה הגבוהה.

מדד הגיוון הוא כלי מחקר חדשני, אשר פותח על ידי נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ופרופ' אלכסנדרה קלב מהחוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה באוניברסיטת תל אביב. המדד הושק לראשונה בשנת 2016 וסיפק תמונת מצב על שילוב נשים, ערבים, חרדים, ילידי אתיופיה ובני 45 ומעלה בעשרים ענפי כלכלה מרכזיים, המהווים כמחצית משוק העבודה הפרטי בישראל.

הנתונים מן המדד הקודם חשפו כי ישנן אוכלוסיות שלמות שמודרות מענפים שרמת ההשתכרות בהם גבוהה או שנמצאות בייצוג יתר בענפים המציעים תעסוקה לא איכותית. כמו כן הם הצביעו באופן ברור על הבדלים גדולים בהזדמנויות הפתוחות בשוק העבודה לקבוצות שונות. חשיפת הנתונים יצרה תהודה, ובעקבותיה חברות רבות חברו לנציבות לצורך הטמעה של תהליכי שוויון וגיוון, וחברות נוספות מבקשות להצטרף.

מדד הגיוון 2017 בוחן את רמת הייצוג ושוויוניות השכר לראשונה לפי רמת ההשכלה של השכירים בעשרים הענפים על מנת ללמוד על תרומת ההשכלה הגבוהה להשתלבותן של הקבוצות הללו ועל אפשרויות ההשתכרות שלהן. המדד מלמד כי ייצוגם של האקדמאים מהקבוצות הנכללות במדד בענפי הכלכלה המרכזיים נמוך יותר, והם סובלים מפערי שכר גבוהים יותר בהשוואה למקביליהם שאינם אקדמאים, אם כי שכרם גבוה יחסית. נדרשות פעולות מקיפות של כל הגורמים הרלוונטיים על מנת ליצור הלימה בין ההשכלה האקדמית הנרכשת לבין ייצוג ושכר במשרות איכותיות בענפי הכלכלה השונים.

להשכלה הגבוהה תפקיד חיוני בעיצוב דמותה ועתידה של החברה בישראל, ועל כן מדד הגיוון 2017 כולל גם ניתוח של מצב הגיוון ושוויוניות השכר במוסדות להשכלה גבוהה, המהווים שער כניסה להשתלבות שוויונית בשוק העבודה.

מדד הגיוון מוסיף להתפתח, להעמיק ולהשתכלל, ואני תקווה שהמעסיקים השונים יעשו בו שימוש לבחינה עצמית ולקידום גיוון בתעסוקה והעסקה שוויונית. מיסוד של מדד הגיוון ופרסומו אחת לשנה יאפשרו לנו לזהות אילו בעיות בייצוג ובשכר קיימות בענפי כלכלה שונים ויהוו כלי נוסף בידינו להטמעת שוויון וגיוון בשוק העבודה.

גיוון תעסוקתי מעניק יתרון גדול לארגון העסקי - אחריות תאגידית כבר מזמן איננה פריבילגיה של ארגונים. לכל מעסיק יש יכולת לקבל אחריות לנעשה אצלו ולשנות את פני המציאות באופן שמיטיב עם כל מי שרלוונטי לשוק העבודה - העובדים, המעסיקים והחברה כולה.

מרים כהא, עו"ד

נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה

הקדמה

מדד הגיוון לשנת 2017

מדד הגיוון הוא כלי מחקרי ייחודי אשר פיתחו נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה והחוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה באוניברסיטת תל אביב. המדד ממפה באופן שיטתי ושוטף את הייצוג בתעסוקה ופערי השכר של חמש קבוצות הנמצאות בעמדת מיעוט בשוק העבודה בישראל: נשים, ערבים, חרדים, יוצאי אתיופיה ובני 45 ומעלה בעשרים ענפי כלכלה מרכזיים בשוק הפרטי בישראל. בתוך כל קבוצת אוכלוסייה הנתונים מפולחים לפי השכלה (אקדמית או לא), מגדר, ובתוך כל ענף הנתונים מפולחים לפי גודל ארגון וקבוצות גיל².

מטרת מדד הגיוון והמיפוי שמלווה אותו היא להצביע על דפוסים של אי-שוויון במשק עבור כל קבוצה וענף שבחנו ולספק מקור מידע שישמש כלי עבודה עבור קובעי מדיניות, משרדי ממשלה, מעסיקים וארגונים חברתיים. המדד והמיפוי מאפשרים לזהות מוקדים פוטנציאליים לפיתוח ויישום של תכניות שוויון ובעתיד אף יאפשרו מעקב אחר יעילותם. הנתונים הייחודיים בהם נעשה שימוש מצביעים על פערים מרובים, אולם אינם יכולים להסבירם. פערי ייצוג ושכר יכולים לנבוע מגורמים רבים, לרבות הבדלים בסוגי השכלה, בידול מקצועי ואפליה ישירה. גורמים אלו מושפעים משמעותית ממדיניות הממשלה, מהחלטות מעסיקים ומפעילות של ארגוני המגזר השלישי. לכן המדד קורא לגופים אלו לבחון את מקורות הפערים הנחשפים כאן בענפים ובארגונים שלהם ולגבש תוכניות ומענים לקידום הגיוון ושוויוניות השכר במשרות האיכותיות. לאורך זמן יאפשר המדד לערוך השוואות רב-שנתיות, לזהות מגמות ותמורות בענפי הכלכלה הנסקרים ולזהות אתרים של שינויים וקיפאון בדפוסי אי-השוויון.

זהו הפרסום השני של מדד הגיוון אשר נחנך בדצמבר 2016. המדד הנוכחי מציג מספר חידושים: החידוש הראשון הוא שדירוג הענפים חושב במדד זה בנפרד עבור הייצוג ושוויוניות השכר של אקדמאים ולא-אקדמאים. בעיני רבים, ביניהם קובעי מדיניות, חוקרי חברה וכלכלה, כמו גם חברי קבוצות מיעוט, רכישת השכלה אקדמית נחשבת ככלי לצמצום פערים חברתיים, להשגת שוויון ולניצול הפוטנציאל החברתי-כלכלי של כוח העבודה³. במאמר של מכון טאוב שכותרתו "השכלה גבוהה יותר - פערי תעסוקה נמוכים יותר" נטען, למשל, כי "שיעורי התעסוקה של מעוטי השכלה נמוכים בהרבה מאלו של בעלי השכלה אקדמית"⁴. אולם מחקרים מעין אלו אינם בוחנים האם תעסוקה זו היא שוויונית. רכישת השכלה היא תהליך מורכב עבור קבוצות מיעוט, בייחוד לנשים מקבוצות אלו. תהליך זה כרוך לרוב בשינוי מהותי של אורחות חיים במשפחה ובקהילה, צבירת חוב כלכלי והתגברות על קשיים כקבוצת מיעוט במוסדות ההשכלה הגבוהה⁵. בשנים האחרונות מקודמות תכניות ייעודיות הן על ידי המועצה להשכלה גבוהה והן על ידי ארגוני החברה האזרחית, אשר מטרתן להעלות את שיעור האקדמאים במקצועות מבוקשים מקרב קבוצות מיעוט. אולם האם אקדמאים מקבוצות מיעוט משולבים במשרות איכותיות וסובלים פחות מפערי שכר? האם שכרן של נשים אקדמאיות קרוב יותר לשכר הגברים? אלו הן שאלות מפתח בבחינת תפקיד ההשכלה אל מול גורמים אחרים, ביצירת שוק עבודה שוויוני. המדד החדש משווה בין

¹ קבוצות אלו נבחרו למדד מכיוון שבנוגע אליהן קיימים נתונים מנהליים.

² כל ההגדרות והמידע המתודולוגי למדד מרוכזים בנספח ב.

³ לסקירה על הספרות בנושא השכלה ומיעוטים ראו עלי (2013)

http://www.sikkuy.org.il/wp-content/uploads/2013/10/nohad_ali_hebrew1.pdf

⁴ אתר מכון טאוב, מחקר על קצה המזלג צוות מכון טאוב, 2011.30.01

⁵ נח לוי-אפשטיין, אלכסנדרה קלב, ארז מרנץ ושמרית סלונים, השתלבותם של רוקחים ערבים בשוק העבודה בישראל, 2015, מכון

טאוב, נייר מדיניות 2015.03

דפוס הייצוג ושוויוניות השכר של שכירים אקדמאים ולא-אקדמאים מחמש הקבוצות הנבחרות.

החידוש השני של המדד השנה הוא במיפוי הקשר בין רמת ההשתכרות בענף לבין שוויוניות הייצוג והשכר של עובדים מקבוצות מיעוט. המדד השנה מציג מפה המצליבה בין ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של כל ענף לבין מיקומו של הענף במדרג גובה ההשתכרות. האם המעסיקים המובילים במשק, אלו שיכולים לשלם את השכר הגבוה במשק, הם גם המעסיקים השוויוניים במשק? התשובה היא לא. שאלה זו מדגישה כי גיוון בתעסוקה אינו מצב חיובי בכל הקשר. על מנת להוריד את אי-השוויון יש לקדם גיוון תעסוקתי המקיף את כל חלקי המשק. מסיבה זו יחידת הניתוח במדד הגיוון ובמיפוי אינה המשק בכללותו אלא הענפים והארגונים השונים בתוכם.

החידוש השלישי של המדד השנה הוא מבט עומק אל אי-השוויון בייצוג ובשכר הנשים, יוצאי אתיופיה, החרדים והערבים בקרב הסגל הבכיר במוסדות להשכלה גבוהה בישראל, במסגרת שיתוף הפעולה עם פרויקט תקווה ישראלית של בית הנשיא. גיוון במוסדות להשכלה גבוהה תורם להרחבת סוגי המחקר האקדמי ונושאו, לאיכות ההשכלה של כלל הסטודנטים ולהצלחתם של סטודנטים מקבוצות מיעוט. הניתוח מצביע על אי-שוויון בשכר על פי קבוצות מגדר, אתניות ורמת דתיות וכן על מקורות להבנתו בפערי הייצוג בדרגות השונות. בעוד הניתוח אינו מתייחס לכל מוסד בנפרד אלא מאחד תחת תמונה אחת מוסדות שונים, דפוס אי-השוויון הברורים העולים ממנו מצביעים על חשיבותם של למידה פנימית, תכנון ויישום שינוי בכל המוסדות להשכלה גבוהה.

החוברת מחולקת לשלושה פרקים. הפרק הראשון הוא פרק המדד הכולל שני סוגים של דירוגים. הדירוג המשולב מדרג את עשרים הענפים על פי ציון הייצוג וציון שוויוניות השכר שלהם בהתבסס על ממוצע נתוני כל חמש הקבוצות, עבור אקדמאים ולא-אקדמאים. בחלק זה של הפרק הציונים של כל ענף מוצגים גם ביחס לרמת ההשתכרות בענף. בחלק השני של הפרק מוצגים דירוגי הייצוג ושוויוניות השכר של הענפים עבור אקדמאים ולא-אקדמאים בכל אחת מחמש הקבוצות בנפרד. כל הדירוגים בפרק מוצגים באמצעות תרשימי פיזור המאפשרים לקשר בין דירוג הייצוג ובין דירוג שוויוניות השכר של כל ענף ומיקומו ביחס לשאר הענפים הנסקרים. לוחות הדירוגים הנפרדים מופיעים בנספח א'. הפרק השני בחוברת מציג את המיפוי. פרק זה משווה בין פערי השכר של קבוצות מיעוט שונות, בוחן את פערי השכר בקרב אקדמאים ולא-אקדמאים בתוך כל קבוצת מיעוט ומגדר ואת פערי השכר המגדריים בקרב אקדמאים ולא-אקדמאים. הפרק גם בוחן פערי שכר וייצוג תוך התייחסות להבדלי מגדר וגיל ולהבדלים בגדלי הארגון בתוך הענפים השונים. הפרק השלישי בחוברת הוא פרק מתחלף במדד הגיוון. השנה פרק זה עוסק כאמור בייצוג ובשוויוניות השכר באוניברסיטאות ובמכללות⁶.

הממצאים העיקריים

פרק א' – מדד הגיוון:

- אקדמאים מקבוצת מיעוט מיוצגים פחות וחווים פערי שכר גדולים יותר מאלו שחווים עובדים לא-אקדמאים מקבוצות מיעוט.
- דפוס אי-השוויון שחווים אקדמאים מקבוצות מיעוט דומה לזה שחווים מי שאינם אקדמאים: ייצוג נמוך במשרות איכותיות וייצוג גבוה במשרות שאינן איכותיות. גיוון כזה אינו משיג את המטרה של הגברת השוויון בשוק העבודה.

⁶ פרק ג בוחן את המכללות המוכרות על ידי המועצה להשכלה גבוהה אך אינו מבחין בין המתוקצבות לאלו שאינן מתוקצבות על ידי המל"ג.

- אקדמאים מקבוצות מיעוט חווים פערי שכר גדולים מאוד בענפי הצווארון הכחול המשלמים את שכר מהנמוכים במשק.
- הענפים המשלמים את רמות השכר מהגבוהות במשק הם הענפים עם הגיוון הנמוך ביותר – הן עבור אקדמאים הן עבור מי שאינם אקדמאים. נראה שצמיחה ורווחיות של ענפי הכלכלה אינן מאופיינות בגיוון ובשוויוניות אלא בסגירות ובפערים.
- עבור נשים, רכישת השכלה לרוב אינה מקושרת עם פערי מגדר קטנים יותר.
- אקדמאים מקרב הערבים והחרדים הם בעלי ייצוג נמוך במיוחד ביחס לחלקם באוכלוסייה הרלוונטית, במרבית הענפים.
- אקדמאים יוצאי אתיופיה חווים את הבידול התעסוקתי הקיצוני ביותר מבין הקבוצות שנבחנו בשוק העבודה. בשלושה מהענפים שבחנו, אקדמאים יוצאי אתיופיה לא מועסקים כלל ובמחצית מהענפים שבחנו, עובדים פחות מארבעים שכירים אקדמאים יוצאי אתיופיה בכל הענף.
- חרדים חווים את הפערים הקטנים יותר בשכר, בעיקר בענפים בהם משולם שכר גבוה.
- בניגוד לכל שאר הקבוצות שנבחנו במדד, הייצוג של בני 45 ומעלה נמוך יותר בקרב קבוצת הלא-אקדמאים בהשוואה לקבוצת האקדמאים.

פרק ב' – מיפוי דפוסי ייצוג ושכר:

- בחינת הבדלי השכר בין קבוצות המיעוט מלמדת שבענפים רבים לכל קבוצה דמוגרפית יש ממוצע שכר ופערי שכר הייחודיים לה. נתונים אלו מציינים תמונה של שוק עבודה מקוטע ולא שוויוני בו כל קבוצה דמוגרפית חווה מערך הזדמנויות שונה.
- נשים מקבוצות מיעוט הן השכירות עם ההכנסה הנמוכה ביותר במשק ברוב הענפים, עובדה המאשררת טיעונים על נחיתותן הכפולה כנשים ובנות קבוצות מיעוט אתני ודת.
- בקרב שכירים שאינם אקדמאים, שכרן של נשים ערביות הוא הנמוך ביותר בענפי הצווארון הכחול, ושכרן של נשים יוצאות אתיופיה הוא הנמוך ביותר ברוב ענפי הצווארון הלבן.
- בקרב שכירים אקדמאים נשים ערביות חוות את הפערים הגדולים ביותר ברוב הענפים שבחנו.
- ברוב הענפים עם ההכנסה הגבוהה במשק שכרם של יוצאי אתיופיה – גברים ונשים אקדמאים ולא-אקדמאים – הוא הנמוך ביותר.
- נשים חרדיות לא-אקדמאיות נמצאות בעמדה טובה יותר מזו של הערביות ויוצאות אתיופיה. העובדה שייצוגן ושכרן של נשים חרדיות הינו גבוה באופן משמעותי מלמדת כי ניתן לשלב בהצלחה נשים מקהילות עם תכתיבים תרבותיים חזקים.
- פערי המגדר בשכר הם הגדולים ביותר בקרב ערבים והקטנים ביותר בקרב יוצאי אתיופיה והחרדים.
- נשים אקדמאיות חוות פערי שכר מגדריים גדולים יותר מאלו שחוות נשים שאינן אקדמאיות. אולם קיים שוני רב בפערי המגדר בין קבוצות המיעוט, אשר מלמד על המשמעות השונה של רכישת השכלה לגברים ולנשים מקבוצות המיעוט השונות.
- בענפי הטכנולוגיה העילית הפער בין שכר נשים אקדמאיות לשכר נשים לא-אקדמאיות גדול מפער זה בקרב הגברים. כלומר, כקבוצה, נשים נהנות מהחזר גבוה יותר לרכישת השכלה בענפי הטכנולוגיה העילית.

- בענפי השירותים הפיננסיים והמקצועיים הפער בין שכר הגברים האקדמאים ובין שכרם של מי שאינם אקדמאים גבוה יותר מאשר בקרב נשים. השכלה פחות משתלמת לנשים בענפים אלו.
- ייצוג לפי גודל ארגון: ברוב הענפים שנבחנו שיעור האקדמאים הערבים והחרדים גבוה יותר בארגונים קטנים, ואילו שיעור האקדמאים יוצאי אתיופיה גבוה יותר בארגונים הגדולים. דפוס זה מצביע על גיוון מבודל ולא על אסטרטגיה גורפת של אי-אפליה.
- שכר לפי גודל ארגון: ברוב הענפים ארגונים גדולים אינם מובילים במגמת השוויון בשכר, בייחוד בקרב אקדמאים.
- ייצוג לפי גיל: בקרב אקדמאים מקבוצות מיעוט הדפוס הכללי הוא של ירידה באחוז העובדים עם העלייה בקבוצת הגיל, בייחוד בקרב נשים. בקרב לא-אקדמאים דפוס הייצוג לפי גיל משתנה.
- שכר לפי גיל: ללא קשר לרמת ההשכלה קיימת עלייה משמעותית בפערי השכר עם העלייה בקבוצות הגיל, ובייחוד בקרב בני 45 ומעלה, הנובעת מעליה גדולה בשכר של שכירים מקבוצת הרוב לעומת עליה מתונה בשכר של כל האחרים.

פרק ג' – ייצוג נשים, יוצאי אתיופיה, ערבים וחרדים ושוויוניות שכרם בסגל האקדמי הבכיר במוסדות להשכלה גבוהה:

- לקבוצות מיעוט יש ייצוג נמוך בקרב הסגל האקדמי הבכיר, בייחוד באוניברסיטאות ובייחוד במסלול הרגיל, בו השכר גבוה יותר.
- נכון לשנת הנתונים, 2013, ביחס למקבלי התואר השלישי בשנים האחרונות אחוז הערבים בסגל האקדמי הבכיר נמוך יותר ואחוז החרדים בסגל האקדמי הבכיר הולם. אין חברי סגל בכיר יוצאי אתיופיה.
- אחוז הנשים בסגל האקדמי הבכיר יורד ככל שהדרגה גבוהה יותר. בקרב חברי הסגל הבכיר הערבים, הירידה היא בדרגות הפרופסורה הגבוהות.
- האוניברסיטאות והמכללות משלמות שכר קרוב לשוויוני לנשים ולערבים באותה דרגה. אולם פערי הקידום המשמעותיים יוצרים פערי שכר בקרב סך כל הסגל.
- במכללות השכר נמוך יותר ופערי השכר גדולים יותר: במכללות מרוויחים שכר נמוך יותר מאשר באוניברסיטאות. לצד זאת פערי השכר בין נשים וגברים ובין יהודים וערבים במכללות גדולים יותר מאשר באוניברסיטאות. יש צורך בניתוח נפרד של מכללות מתוקצבות ומכללות פרטיות כדי להבין טוב יותר את המקורות של פערי שכר אלו.
- שיח הגיוון בישראל שגור בפי כל ראשי המשק, המגזר השלישי והממשלה. אולם ממצאי המדד והמיפוי בחוברת זו, החושפים פערים משמעותיים בייצוג ובשוויוניות השכר, בייחוד במשרות האיכותיות במשק, מצביעים יותר מכל על חשיבות בחינתם של נתוני עומק והצורך בשיתוף פעולה בין-משרדי בממשלה, כחלק משיתוף פעולה רחב יותר, בין מגזרי, על מנת לאפשר איסוף ושימוש מיטבי בנתונים לאורך זמן.

דירוג ענפי כלכלה לפי ייצוג ושוויוניות השכר

פרק זה מציג את מדד הגיוון המדרג עשרים ענפי כלכלה מרכזיים במשק הישראלי מבחינת הייצוג ושוויוניות השכר של שכירים אקדמאים ולא-אקדמאים⁷ מקרב חמש קבוצות אוכלוסייה שנמצאות בעמדת מיעוט בכוח העבודה: נשים, ערבים, יוצאי אתיופיה, חרדים ובני 45 ומעלה (להלן קבוצות מיעוט). המדד מוצג הן במשולב לחמש הקבוצות והן לכל קבוצה בנפרד.

ציון הייצוג לכל קבוצה מבטא את שיעור התעסוקה של כל קבוצת אוכלוסייה בענף בהשוואה לשיעור באוכלוסייה בגילאי עבודה⁸. דירוג הייצוג נע בין 0 (היעדר ייצוג) ל-1 (ייצוג שוויוני ביחס לשיעור הקבוצה בגילאי עבודה). ציון גבוה מ-1 מציין ייצוג יתר, מצב שבו שיעור הייצוג של הקבוצה בענף מסוים גבוה משיעור בגילאי עבודה.

ציון שוויוניות השכר מבטא את אחוז השכר של כל קבוצה משכר קבוצת ההשוואה שלה⁹. ציון השווה ל-1 מעיד על שוויוניות מלאה בשכר. אם שכר הקבוצה גבוה משכר קבוצת ההשוואה, מתקבל ציון גבוה מ-1. ציון שוויוניות השכר המשולב הוא ממוצע הציונים של שוויוניות השכר לכל קבוצה.

ציוני הייצוג ושוויוניות השכר המשולבים מבוססים על ממוצע של כל הקבוצות¹⁰. פרטים נוספים על אופן החישוב במדד מוצגים בנספח ב'¹¹. הלוחות ממוינים בסדר יורד, מהענף השוויוני ביותר לענף הכי פחות שוויוני.

1. מדד הגיוון המשולב לנשים, ערבים, יוצאי אתיופיה, חרדים ובני 45 ומעלה, אקדמאים ולא-אקדמאים

לוח 1 מציג את דירוג הענפים לפי ציון הייצוג המשולב לנשים, ערבים, יוצאי אתיופיה, חרדים ובני 45 ומעלה בעלי השכלה אקדמית. לוח 2 מציג את דירוג הענפים לפי ציון שוויוניות השכר המשולב לקבוצות אלו.

⁷ אקדמאים - בעלי תואר ראשון לפחות. למידע על מרשם ההשכלה של הלמ"ס - ראו נספח ב: מתודולוגיה.

⁸ ציון הייצוג עבור כל קבוצה מחושב כאחוז הקבוצה בענף מתוך סך המועסקים ברמת ההשכלה בענף לחלק לאחוז הקבוצה ברמת ההשכלה בגילאי עבודה. הנתונים עבור אחוז הקבוצה בגילאי העבודה (18 עד 64) הם כדלהלן: נשים אקדמאיות - 55%; נשים לא-אקדמאיות - 48.3%; ערבים אקדמאים - 9.7%; ערבים לא-אקדמאים - 23.9%; יוצאי אתיופיה אקדמאים - 0.3%; יוצאי אתיופיה לא-אקדמאים - 1.6%; חרדים אקדמאים - 3.5%; חרדים לא-אקדמאים - 8.6%; בני 45 ומעלה אקדמאים - 47.2%; בני 45 ומעלה לא-אקדמאים - 40.4%.

⁹ קבוצות ההשוואה הן: גברים לעומת נשים; יהודים לעומת ערבים; יהודים שאינם יוצאי אתיופיה לעומת יוצאי אתיופיה; יהודים שאינם חרדים לעומת חרדים; בני 44 ומטה לעומת בני 45 ומעלה, בקרב האקדמאים והלא-אקדמאים, בהתאמה.

¹⁰ לצורך חישוב ממוצע ציון שוויוניות השכר לכל הקבוצות, ציון גבוה מ-1 קיבל את הערך 1.

¹¹ קבוצות עם פחות מארבעים שכירים בכל הענף לא נכללו בעיבוד הנתונים לאותו ענף על מנת למנוע הטיות של המדד הנובעת ממשקל יתר של נתוני קיצון בתאים קטנים. בענפים הבאים ישנם פחות מארבעים חרדים אקדמאים: ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה; מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב; הפקה, פוסט פרודקשן והפצה ושירותי תוכניות רדיו וטלוויזיה. בענפים הבאים ישנם פחות מארבעים יוצאי אתיופיה אקדמאים: ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק; ייצור תרופות; תעשיית מתכות בסיסיות; הפקה פוסט-פרודקשן והפצה ושירותי תוכניות רדיו וטלוויזיה; שירותי תקשורת; שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים. קיים היעדר מוחלט של יוצאי אתיופיה האקדמאים בענפים ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה; מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב; הוצאה לאור. בענפים שבהם ייצוג הקבוצה עומד על פחות מ-5 שכירים, הנתונים נכללו בחישוב הציון המשולב כ-0.

לוח 1 דירוג ייצוג אקדמאים

שיעור הנשים, ערבים, יוצאי אתיופיה, חרדים ובני 45 ומעלה בענף, ביחס לשיעורם בגילאי עבודה

דירוג	ענף כלכלי	ממוצע ציוני ייצוג
1	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	0.867
2	שירותי תעסוקה	0.857
3	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	0.764
4	שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה	0.747
5	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון	0.713
6	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה	0.699
7	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	0.663
8	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.653
9	שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.625
10	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	0.621
11	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	0.598
12	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.590
13	פרסום וחקר שווקים	0.559
14	הוצאה לאור	0.536
15	שירותי תקשורת	0.530
16	ייצור תרופות	0.517
17	תעשיית מתכות בסיסיות	0.464
18	מחקר מדעי ופיתוח	0.455
19	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	0.445
20	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים גלויים אחרים	0.444

לוח 2 דירוג שוויוניות שכר אקדמאים

אחוז שכר הנשים, ערבים, יוצאי אתיופיה, חרדים ובני 45 ומעלה, מתוך שכר קבוצת השוואה

דירוג	ענף כלכלי	ממוצע ציוני שוויוניות שכר
1	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה	0.843
2	תעשיית מתכות בסיסיות	0.814
3	ייצור תרופות	0.810
4	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון	0.785
5	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	0.767
6	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	0.760
7	שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.754
8	שירותי תקשורת	0.740
9	מחקר מדעי ופיתוח	0.726
10	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים גלויים אחרים	0.712
11	שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה	0.705
12	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	0.682
13	פרסום וחקר שווקים	0.680
14	שירותי תעסוקה	0.675
15	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	0.675
16	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	0.655
17	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.646
18	הוצאה לאור	0.578
19	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.527
20	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	0.506

1.1 לוח 1: ממצאי דירוג הייצוג של אקדמאים

גיוון תעסוקתי אינו מצב חיובי אם הוא קיים רק בענפים שהשכר והביטחון הסוציאלי בהם נמוכים. ממצאי המדד מעידים בדיוק על כך:

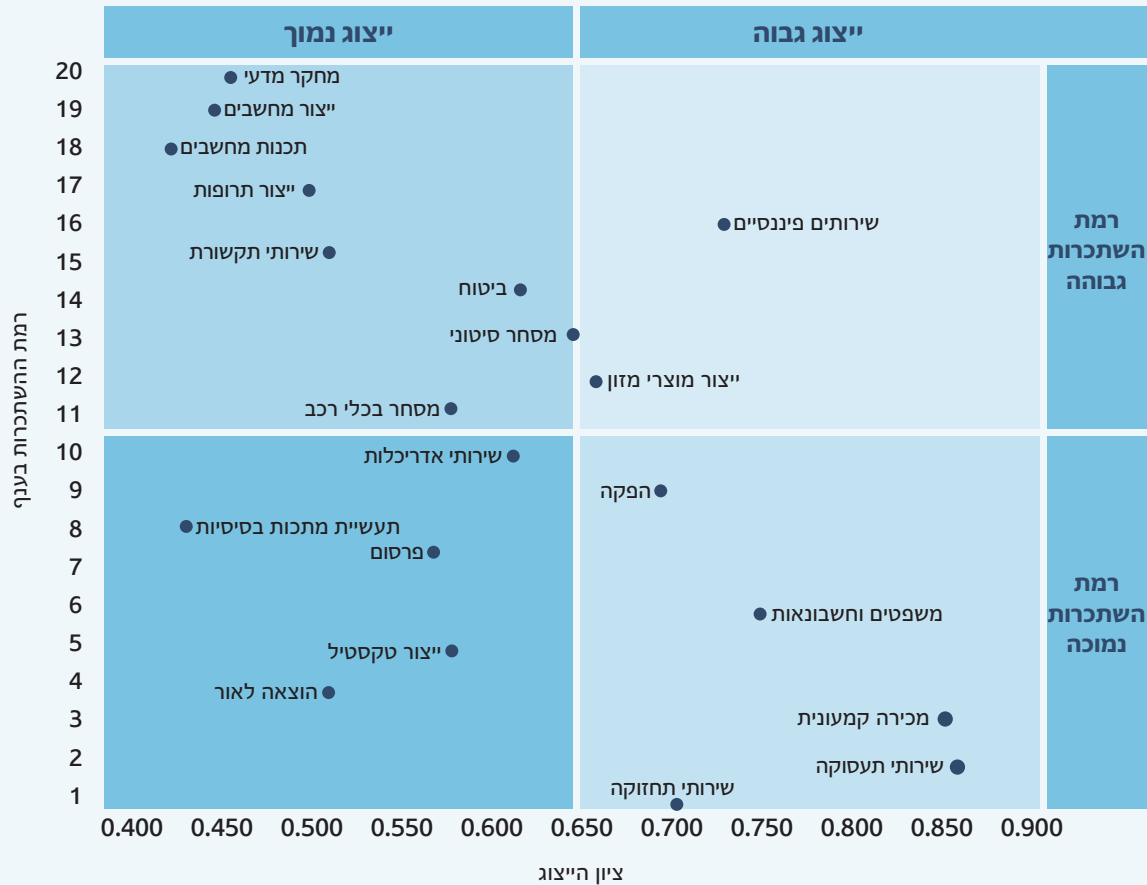
- **הענפים הכי פחות מגוונים בהעסקת אקדמאים הם הענפים שבהם משולם השכר הגבוה ביותר לאקדמאים מתוך עשרים הענפים שנבחנו.** שלושה משיאני השכר מדורגים בשלושת המקומות האחרונים במדד הייצוג: ענפי תכנות מחשבים (הכנסה ממוצעת לחודש לאקדמאי 25,298 ש"ח), ייצור מחשבים (25,523 ש"ח) ומחקר מדעי ופיתוח (27,110 ש"ח). ענף ייצור תרופות (24,114 ש"ח) מדורג במקום ה-16 במדד הייצוג.

- **הענפים שבהם אקדמאים מקבוצות מיעוט משיגים ייצוג גבוה יחסית הם הענפים שבהם משולם שכר השכר הנמוך ביותר לאקדמאים מתוך עשרים הענפים שנבחנו.** שלושת הענפים שבהם משולם שכר האקדמאים הנמוך ביותר במשק נמצאים בחמשת המקומות הראשונים במדד הייצוג. מדובר בענף שירותי תחזוקה לבניינים ועבודת גינון ובענף שירותי תעסוקה, אשר בשניהם ההכנסה החודשית הממוצעת לאקדמאים נמוכה מ-6,000 ש"ח, ובענף מכירה קמעונית שההכנסה החודשית הממוצעת בו היא 10,066 ש"ח. יוצאי דופן בקרב הענפים עם ייצוג גבוה של אקדמאים מקבוצות מיעוט הם ענף שירותים פיננסיים (עם הכנסה חודשית ממוצעת של 23,336 ש"ח) וענף שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות (13,278 ש"ח).

הנתונים בתרשים 1 מדגימים את הקשר בין רמת ההשתכרות בענף לציון הייצוג המשולב של הענף.

תרשים 1.1

פיזור הענפים לפי ציון הייצוג ורמת ההשתכרות בענף¹² - אקדמאים מקבוצות מיעוט



על פי הנתונים המוצגים בתרשים 1.1 כל הענפים המשלמים את השכר הגבוה לאקדמאים, מלבד ענף שירותים פיננסיים, מדורגים במקומות הנמוכים בדירוג הייצוג. הריבוע השמאלי העליון מייצג שכר גבוה וייצוג נמוך והוא המאוכלס ביותר, בעוד הריבוע הימני העליון המייצג שכר גבוה וייצוג גבוה מכיל שני ענפים בלבד.

1.2 לוח 2: ממצאי דירוג שוויוניות השכר של אקדמאים

- **ברוב הענפים הנמצאים בדירוג גבוה במדד שוויוניות השכר, רמות ההכנסה בינוניות וגבוהות.** בענפים אלו אקדמאים מקבוצות מיעוט מרוויחים בין 71% ל-84% משכר קבוצת השוואה.
- **בענפים שבהם השכר בינוני עד נמוך פערי השכר שחווים עובדים אקדמאים מקבוצות מיעוט הם הגדולים ביותר,** בין 71% ל-50% משכר קבוצת השוואה. לדוגמה, בענף מכירה קמעונית שבו ההכנסה הממוצעת לחודש של בעלי תואר אקדמי עומדת על 10,066 ש"ח, אקדמאים מקבוצות מיעוט מרוויחים כ-67% משכר קבוצת השוואה. בהוצאה לאור השכר הממוצע הוא 12,053 ש"ח לחודש, והשכר הממוצע של קבוצות המיעוט עומד על 58% משכר קבוצת השוואה.

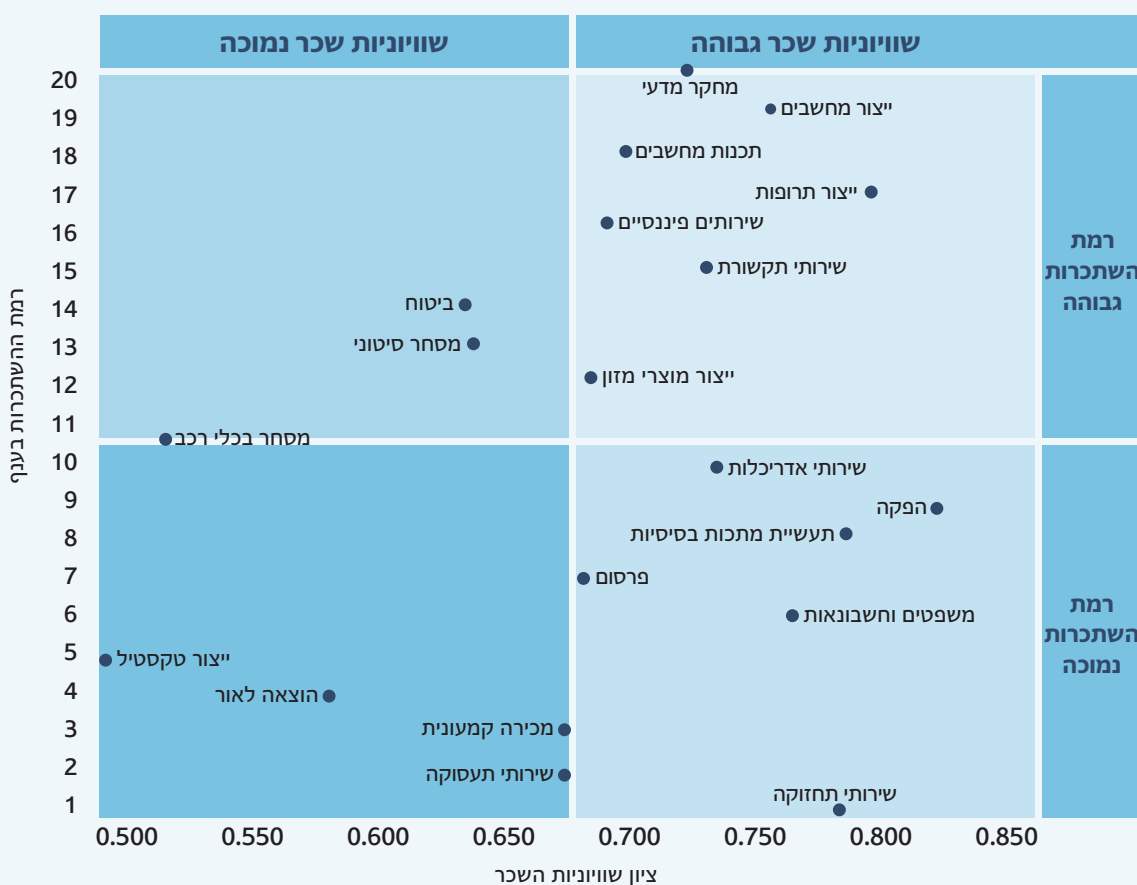
¹² טבלה המפרטת את השכר הממוצע בכל ענף, לאקדמאים ולא-אקדמאים, נמצאת בנספח ד'. הענף בעל רמת ההשתכרות הנמוכה ביותר מדורג כ-1 והענף בעל רמת ההשתכרות הגבוהה ביותר מדורג כ-20.

לשכירים אקדמאים מקבוצות מיעוט יש ייצוג גבוה בעיקר בענפים שבהם משולם השכר הנמוך במשק, והם אף חווים פערי שכר גדולים בענפים אלו, המחמירים את מצבם עוד יותר.

הנתונים בתרשים 1.2 מדגימים את הקשר בין רמת ההשתכרות בענף לציון שוויוניות השכר המשולב של הענף. הריבוע הימני העליון המייצג שכר גבוה ושוויוניות שכר גבוהה הוא המאוכלס ביותר. הענפים ברמת ההשתכרות הנמוכה ביותר נמצאים בריבוע השמאלי התחתון המייצג שכר נמוך ושוויוניות שכר נמוכה.

תרשים 1.2

פיזור הענפים לפי ציון שוויוניות השכר ורמת ההשתכרות בענף - אקדמאים מקבוצות מיעוט



לפערי השכר הגדולים בענפים אלו יכולים להיות כמה גורמים: 1. בידול מקצועי - שכרם של שכירים מקבוצות מיעוט נמוך משכרם של שכירים מקבוצות הרוב מכיוון שהם מאיישים משרות לא ניהוליות ושוליות בארגון או מועסקים בארגונים המשלמים פחות בענף. למשל, ארגונים בפריפריה לעיתים חווים היצע גבוה של עובדים מקבוצות מיעוט ומשלמים בהתאם. 2. תת-תעסוקה - אקדמאים עובדים במשרות שלא דורשות השכלה זו ומקבלים תשלום בהתאם. 3. אפליה ישירה - שני עובדים באותו עיסוק מקבלים שכר שונה. פער כזה יכול לשקף מצב שבו עובדים מקבוצת מיעוט מוכנים להתפשר על שכר נמוך יותר לאחר תהליך ארוך של חיפוש עבודה¹³, וכן מצב שבו מרכיבי השכר כוללים בונוסים ונקבעים על ידי הערכות סובייקטיביות הנתונות להטיות.

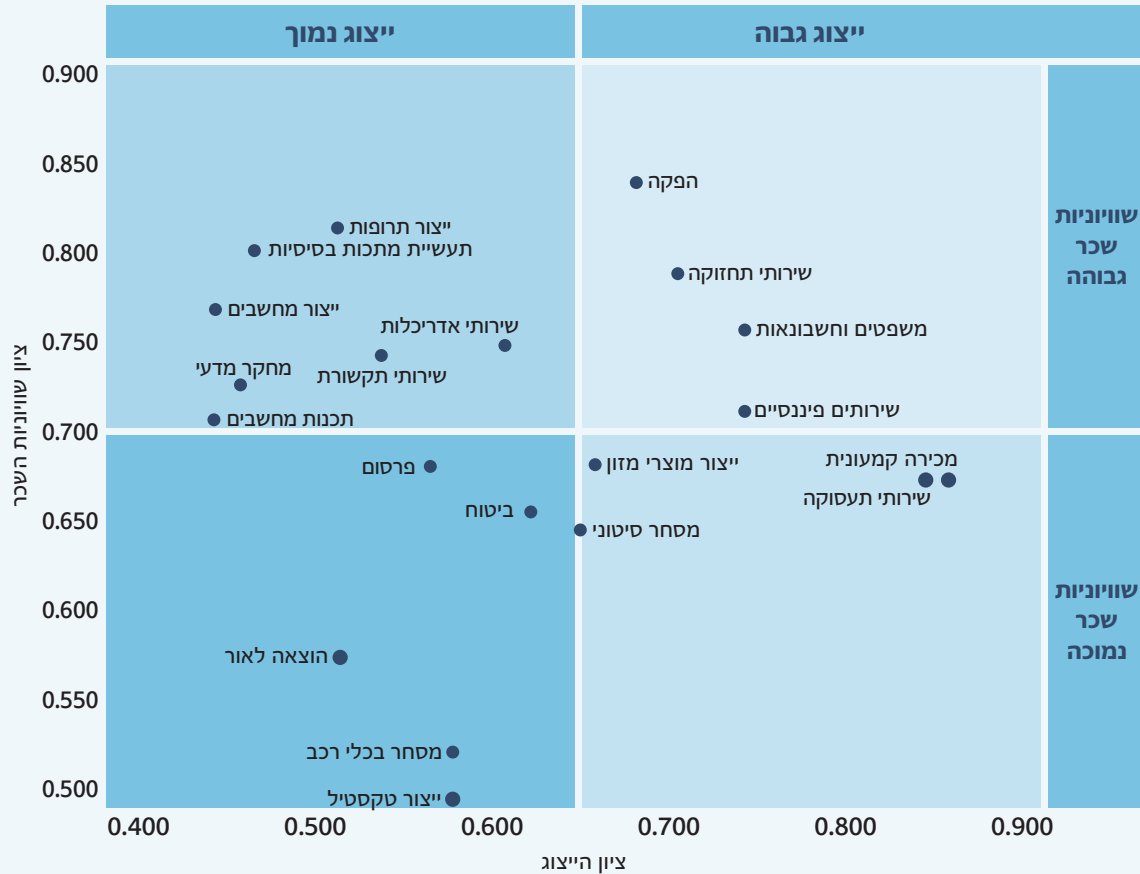
הנתונים בתרשים 1.3 מאפשרים לבחון את ההצלבה בין ציוני הייצוג (ציר ה-X) ובין ציוני שוויוניות השכר (ציר ה-Y) המשולבים של האקדמאים בכל קבוצות המיעוט.

¹³ נח לוין-אפשטיין, אלכסנדרה קלב, ארז מרנץ ושמרית סלונים, השתלבותם של רוקחים ערבים בשוק העבודה בישראל, 2015, מכון טאוב, נייר מדיניות 2015.03

תרשים 1.3

פיזור הענפים לפי ציוני ייצוג ושוויוניות השכר של שכירים אקדמאים מקבוצות

מיעוט



- בריבוע השמאלי העליון ממוקמים ענפים שבהם יש ייצוג נמוך ושוויוניות שכר גבוהה. הגיוון בכוח האדם האקדמאי בענפים עם ההכנסות הגבוהות הוא נמוך ביותר, אולם האקדמאים המעטים שמצליחים להשתלב בהם חווים שוויוניות שכר גבוהה באופן יחסי. ענפי ייצור תרופות, ייצור מחשבים, תכנות מחשבים ומחקר מדעי ופיתוח הם הענפים הכי פחות מגוונים במשק (מקומות 16, 18, 19 ו-20 במדד הייצוג), אולם הם ממוקמים במקומות 3, 5, 9 ו-10 בדירוג שוויוניות השכר, ושכר האקדמאים בני קבוצות מיעוט בהם נע בין 71% ל-81% משכר קבוצת ההשוואה. מיקום זה מעיד על השתלבות עובדים מקבוצות מיעוט במשרות איכותיות יחסית. ענפים אלו הם מהפעילים במשק באימוץ תוכניות להגדלת הייצוג של קבוצות מיעוט. אסטרטגיית הגיוון בענפים בריבוע זה צריכה בעיקר להתמקד בהגדלת הייצוג תוך שמירה על שוויוניות שכר זו ושיפורה.

- בריבוע הימני העליון ממוקמים ענפים שבהם הייצוג ושוויוניות השכר גבוהים יחסית. רק שני ענפי צווארון לבן נמצאים גם בייצוג גבוה וגם בשוויוניות שכר גבוהה יחסית. אלו הם שירותים פיננסיים (הכנסה חודשית ממוצעת לאקדמאים 23,336 ש"ח) ושירותים משפטיים ושירותי חשבונאות (13,278 ש"ח). עם זאת, גם השילוב בענפים אלה שוויוני רק באופן יחסי, שכן הייצוג הוא חלקי, והשכר הממוצע לאקדמאים מקבוצות מיעוט מהווה בין 70% ל-76% בלבד משכר קבוצת ההשוואה.

- בריבוע הימני התחתון נמצאים ענפים עם ייצוג גבוה ושוויוניות שכר נמוכה. בענפים אלה ההכנסה נמוכה ובינונית, ופערי השכר בהם הם מהגדולים במשק. דוגמאות בולטות לכך ניתן למצוא בענף מכירה קמעונית ובענף שירותי תעסוקה, אשר מדורגים במקום 1 ו-2 במדד ייצוג האקדמאים - בעיקר בגלל העסקת נשים, ערבים ויוצאי אתיופיה - ובמקום 15 ו-14 בשוויוניות השכר, בהתאמה. בענף שירותי תעסוקה השכר הממוצע לבעל תואר אקדמי עומד על 5,715 ש"ח לחודש בלבד, ואקדמאים מקבוצות מיעוט מרוויחים בממוצע כשני שלישים משכר קבוצת השוואה. ממצאים אלו מפתיעים לאור רמות השכר שממילא נמוכות בענפים אלו.

- בריבוע השמאלי התחתון נמצאים הענפים שבהם הייצוג ושוויוניות השכר נמוכים. מדובר בענפים ברמות שכר בינוניות-נמוכות: ייצור טקסטיל, מסחר בכלי רכב, הוצאה לאור ופרסום. הענף שבו ההכנסה היא הגבוהה ביותר בריבוע זה הוא ענף הביטוח, ובו השכר הממוצע לאקדמאים הוא 19,023 ש"ח. אולם הוא מדורג במקום 10 בייצוג אקדמאים מקבוצות מיעוט והם מרוויחים 66% משכר קבוצת השוואה.

רוב הענפים המשלמים שכר גבוה ממוקמים גבוה יותר על ציר שוויוניות השכר, אולם במדד הייצוג הם ממוקמים נמוך יותר. ברוב ענפי השכר הנמוך ייצוג האקדמאים מקבוצות מיעוט גבוה יחסית, אולם שוויוניות השכר נמוכה.

ההסבר הרווח לריכוזן של קבוצות מיעוט בעבודות עם הכנסה נמוכה הוא חוסר השכלה גבוהה. המדד מראה כי גם אקדמאים מקבוצות מיעוט מצליחים להשתלב בעיקר בענפים שרמת השכר הנמוכה בהם הופכת אותם לאטרקטיביים פחות. השכר בענפים אלו הוא לא רק הנמוך במשק, אלא שפערי השכר בהם גדולים במיוחד. ייתכן שפערי שכר אלו מצביעים על תת-תעסוקה במובן שבעלי השכלה עובדים במשרות ובתפקידים שלא מתגמלים על השכלה. פערי השכר יכולים גם לשקף מצב של בידול מקצועי במשרות הדורשות השכלה אקדמית. כך, בענף ייצור טקסטיל, למשל, ייתכן מצב בו בעל תואר אקדמי מקבוצת מיעוט יישאר בעמדת משגיח על פס הייצור בעוד בעל תואר אקדמי מקבוצת הרוב יטפס לדרגים ניהוליים גבוהים יותר.

לבסוף ייתכן כי פערי השכר מצביעים על תשלום שכר נמוך לשכירים מקבוצות מיעוט במשרות שדורשות השכלה אקדמית נוכח עמדת המיקוח הנמוכה שלהם. אם אכן מעסיקים משלמים פחות לעובדים מקבוצות מיעוט במשרות דומות למשרות של שכירים מקבוצת הרוב, הרי פערי השכר הגדולים מציעים כי גיוון בתעסוקת האקדמאים מאפשר למעסיקים להוריד את רמות השכר הממוצעות בענף. אם המגמה של גיוון גבוה ושוויוניות שכר נמוכה בענפי הצווארון הכחול תימשך, ייתכן שפערי השכר בין ענפי הצווארון הלבן ובין ענפי הצווארון הכחול יגדלו ועימם גם הפערים החברתיים¹⁴. מעקב אחר תוצאות המדד לאורך שנים יאפשר לבחון מגמה זו.

¹⁴ רזנפלד אלינה וטלי קריסטל. 2017. שינויים במבנה התעסוקה בישראל: משרוג לקיטוב. סוציולוגיה ישראלית, גיליון י"ט עמודים 120-144.

לוח 3 דירוג ייצוג לא-אקדמאים

שיעור הנשים, ערבים, יוצאי אתיופיה, חרדים ובני 45 ומעלה בענף, ביחס לשיעורם בגילאי עבודה

דירוג	ענף כלכלי	ממוצע ציוני ייצוג
1	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	0.934
2	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	0.908
3	שירותי תעסוקה	0.885
4	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון	0.859
5	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	0.830
6	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.786
7	הוצאה לאור	0.741
8	שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.737
9	שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה	0.716
10	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	0.693
11	תעשיית מתכות בסיסיות	0.669
12	פרסום וחקר שווקים	0.644
13	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	0.626
14	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.626
15	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	0.624
16	שירותי תקשורת	0.622
17	מחקר מדעי ופיתוח	0.587
18	ייצור תרופות	0.585
19	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור טכניות רדיו וטלוויזיה	0.553
20	תכנות מחשבים, יעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	0.521

לוח 4 דירוג שוויוניות שכר לא-אקדמאים

אחוז שכר הנשים, ערבים, יוצאי אתיופיה, חרדים ובני 45 ומעלה, מתוך שכר קבוצת השוואה

דירוג	ענף כלכלי	ממוצע ציוני שוויוניות שכר
1	שירותי תעסוקה	0.854
2	ייצור תרופות	0.847
3	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון	0.825
4	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	0.808
5	הוצאה לאור	0.794
6	תעשיית מתכות בסיסיות	0.793
7	שירותי תקשורת	0.790
8	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	0.780
9	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור טכניות רדיו וטלוויזיה	0.763
10	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.762
11	שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה	0.755
12	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	0.742
13	פרסום וחקר שווקים	0.725
14	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	0.722
15	מחקר מדעי ופיתוח	0.718
16	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.717
17	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	0.707
18	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	0.701
19	שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.689
20	תכנות מחשבים, יעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	0.683

הערות ללוח 3 ולוח 4:

1. ציון הייצוג לכל קבוצה מחושב כאחוז הקבוצה בענף, מתוך סך המועסקים בענף לחלק לאחוז הקבוצה בגילאי עבודה (18-64) בשנת 2015 מתוך סך האוכלוסייה בגילאי העבודה. אחוז השכירים הלא-אקדמאים בכל קבוצה בגילאי העבודה הוא כדלהלן: נשים-48.3%; ערבים-23.9%; יוצאי אתיופיה-1.6%; חרדים-8.6%; בני 45 ומעלה-40.4%.
2. ציון שוויוניות השכר לכל קבוצה מחושב כאחוז שכר הקבוצה מתוך שכר קבוצת השוואה.
3. הציון המשולב מהווה ממוצע הציונים לכל קבוצה. לצורך חישוב הממוצע לכל הקבוצות, ציון גבוה מ-1 מקבל את הערך 1.

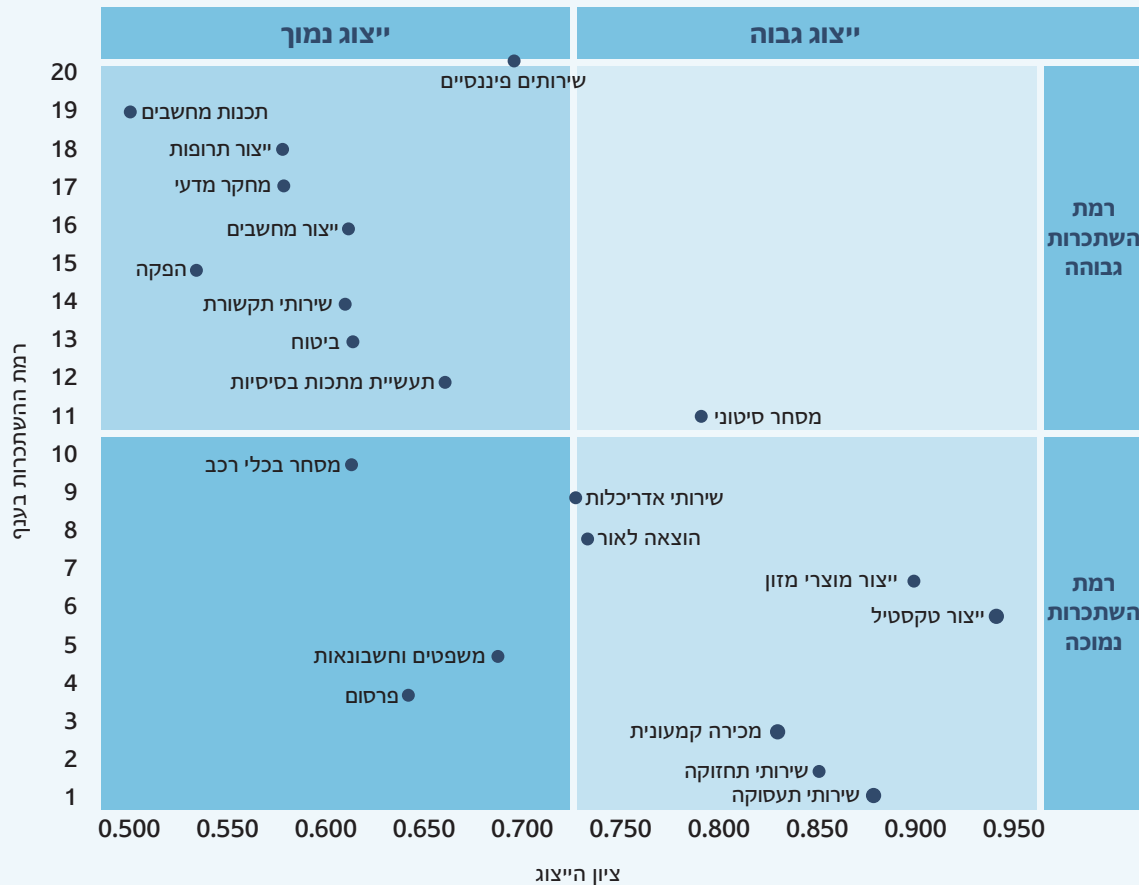
1.3 לוח 3: ממצאי מדד הייצוג של לא-אקדמאים

- **באופן כללי ייצוג עובדים לא-אקדמאים מקבוצות מיעוט גבוה מהייצוג של אקדמאים מקבוצות מיעוט, ואולם דפוסי הייצוג דומים:** תעשיות ברמות שכר נמוכות הן בעלות הגיוון הרב ביותר בכוח האדם, ואילו התעשיות המשלמות שכר גבוה ביותר במשק ממוקמות בתחתית דירוג הייצוג; כלומר, הגיוון בהן הוא הקטן ביותר. ממצאי ייצוג אלו עולה כי צמיחה ורווחיות של ענפי הכלכלה אינה מאופיינת בגיוון ובשוויוניות אלא בסגירות ובפערים.
- **חמשת הענפים עם הייצוג הגבוה ביותר של עובדים לא-אקדמאים מקבוצות מיעוט הם ענפי הצווארון הכחול בדרגות השכר מהנמוכות במשק:** ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה (ההכנסה הממוצעת לחודש ללא-אקדמאים היא 7,403 ש"ח), ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק (7,960 ש"ח), שירותי תעסוקה (3,315 ש"ח), שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון (4,644 ש"ח) ומכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים (5,785 ש"ח). ציוני הייצוג הגבוהים בענפים אלו אינם משקפים שוויוניות אלא **בידול מקצועי, וקבוצות מיעוט מועסקות בענפים הפחות רצויים בקרב קבוצות הרוב.** כפי שנראה בציוני המדד לכל קבוצה לחוד, הציון המשולב של ייצוג גבוה נובע מייצוג יתר, בעיקר של יוצאי אתיופיה וערבים.
- ענפי הצווארון הלבן המדורגים גבוה ביותר במדד הייצוג הם שירותי אדריכלות, שירותים פיננסיים ושירותים משפטיים וחשבונאות. דפוס זה דומה לדפוס במדד הייצוג לשכירים אקדמאים.
- **הענפים עם הגיוון הנמוך ביותר בהעסקת עובדים לא-אקדמאים הם הענפים הצומחים במשק המשלמים את רמות השכר מהגבוהות במשק:** תכנות מחשבים (ההכנסה הממוצעת לחודש ללא-אקדמאים 15,243 ש"ח), הפקה (11,013 ש"ח), ייצור תרופות (14,151 ש"ח), מחקר מדעי ופיתוח (13,872 ש"ח), שירותי תקשורת (10,874 ש"ח) וייצור מחשבים (12,898 ש"ח).

תרשים 1.4

פיזור הענפים לפי ציון הייצוג ורמת השתכרות בענף - לא-אקדמאים מקבוצות

מיעוט



תרשים 1.4 מראה את הקשר בין דירוג הייצוג של עובדים לא-אקדמאים בענף לרמת ההכנסה שהענף מציע לעובדים לא-אקדמאים. הריבוע השמאלי העליון מראה כי ענפים המשלמים שכר גבוה הם מגוונים פחות, והריבוע הימני התחתון מראה כי ענפים בדרגות השכר הנמוכות במשק הם המגוונים ביותר.

1.4 לוח 4: ממצאי דירוג שוויוניות השכר של לא-אקדמאים

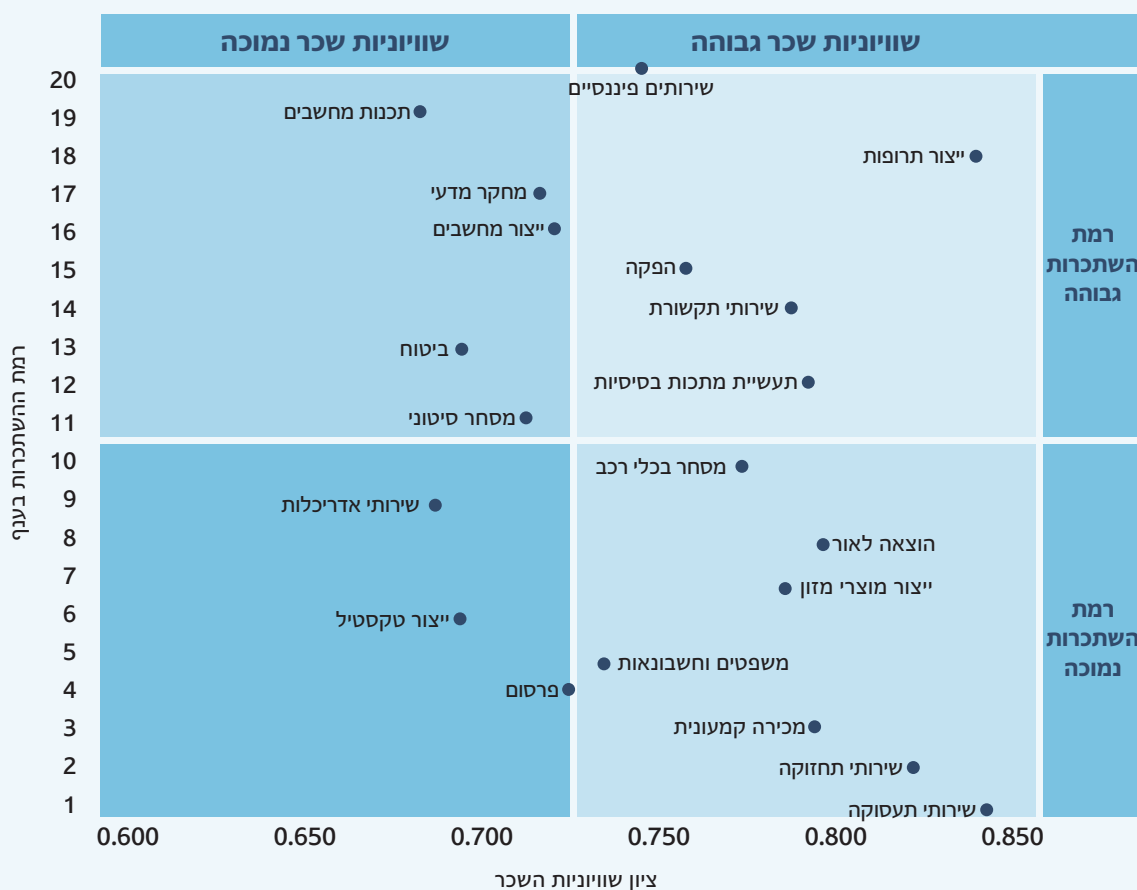
- באופן כללי פערי השכר שחווים שכירים לא-אקדמאים מקבוצות מיעוט קטנים מפערי השכר שחווים שכירים אקדמאים מקבוצות מיעוט.** אמנם הכנסתם של עובדים שאינם אקדמאים נמוכה מזו של האקדמאים, אך טווח פערי השכר של עובדים מקבוצות מיעוט שאינם אקדמאים נע בין 68% ל 86% לעומת טווח של בין 51% ל-84% פערי שכר ששכירים עם השכלה אקדמית חווים.
- הענפים עם שוויוניות שכר גבוהה יחסית עבור לא-אקדמאים הם בעיקר ענפי צווארון כחול המשלמים את השכר הנמוך במשק.** בענפים אלה שכר המינימום הקבוע בחוק מהווה גבול תחתון לשכר, ולכן הוא עשוי לסייע בצמצום פערים בין עובדים מקבוצות מיעוט לקבוצת הרוב. ענפי שירותי תחזוקה, שירותי תעסוקה ומכירה קמעונית משלמים את השכר הנמוך במשק לעובדים לא-אקדמאים (בין 3,315 ש"ח ל-5,785 ש"ח) ומדורגים במקום 2, 3 ו-4 בשוויוניות השכר. יוצא דופן הוא ענף ייצור התרופות, שבו רמת השכר גבוהה (14,151 ש"ח) וכך גם רמת שוויוניות השכר, וקבוצות מיעוט בו

מרוויחות 85% משכר קבוצת השוואה. דפוס זה הפוך מהמצב של האקדמאים, הסובלים מפערים גדולים יותר בענפי הצווארון הכחול.

תרשים 1.5 מראה כי ברוב הענפים המשלמים שכר נמוך שוויוני יותר בעוד שבחצי מהענפים המשלמים שכר גבוה שוויוניות השכר נמוכה.

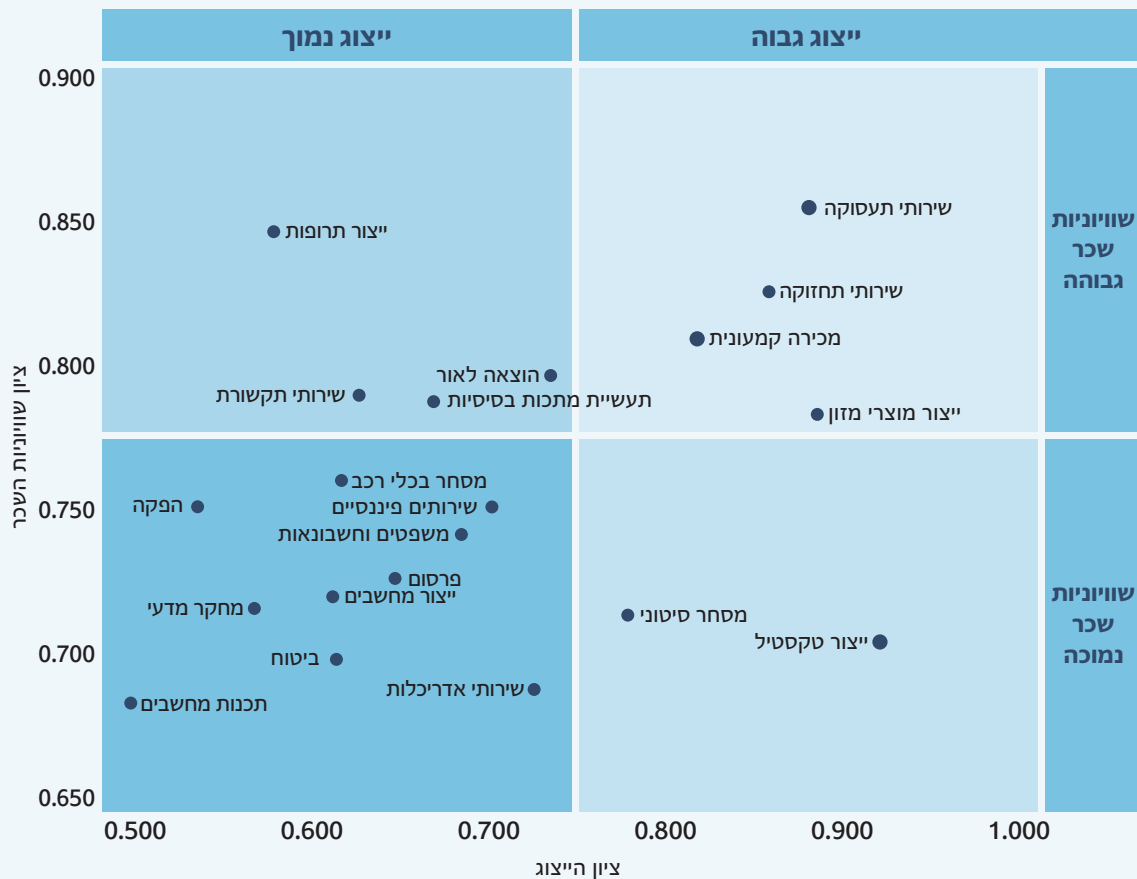
תרשים 1.5

פיזור הענפים לפי ציון שוויוניות השכר ורמת השתכרות בענף - לא-אקדמאים מקבוצות מיעוט



תרשים 1.6

פיזור הענפים לפי ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של שכירים לא-אקדמאים מקבוצות מיעוט



בתרשים 1.6 שני הצירים, הן של ייצוג והן של שוויוניות השכר, מתחילים מנקודה גבוהה יותר בהשוואה לתרשים 1.3 לאקדמאים.

מחצית מעשרים ענפי המשק שנבדקו נמצאים בריבוע השמאלי התחתון של מפת הייצוג ושוויוניות השכר; כלומר, באזור של ייצוג ושוויוניות שכר נמוכים. רובם המכריע הוא ענפי צווארון לבן בדרגות השכר הגבוהות במשק. למשל, ענף שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה (הכנסה ממוצעת ברוטו לחודש ללא-אקדמאים - 15,448 ש"ח), תכנות מחשבים (15,243 ש"ח) ומחקר מדעי ופיתוח (13,872 ש"ח).

הריבוע הימני העליון מייצג מצב מיטבי יחסית של ייצוג גבוה ושוויוניות שכר גבוהה. מצב זה מתקיים רק בענפי הצווארון הכחול, שבהם רמת ההשתכרות היא מהנמוכות במשק ומגבילה את פערי השכר. הענפים הם: ענף שירותי תעסוקה (הכנסה ממוצעת לחודש ללא-אקדמאי - 3,315 ש"ח), שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון (4,644 ש"ח), מכירה קמעונית (5,785 ש"ח) וייצור מוצרי מזון (7,960 ש"ח).

הריבוע השמאלי העליון, שבו נמצאים ענפים בדירוג ייצוג נמוך אך שוויוניות שכר גבוהה, כולל רק ארבעה ענפים לעומת שבעה ענפים במדד לאקדמאים. בולט כאן ענף ייצור תרופות אשר מדורג במקום 18 בדירוג הייצוג, אולם שוויוניות השכר בו גבוהה יחסית ומגיעה לרמה של 85%, בדומה למיקומו בדירוג שוויוניות השכר בקרב אקדמאים.

1.5 השוואת ממצאי המדד עבור אקדמאים ולא-אקדמאים

השוואה של ממצאי המדד המשולב עבור אקדמאים ועבור מי שאינם אקדמאים בכח העבודה מצביעה על מספר הבדלים חשובים בדפוסי הייצוג ופערי השכר בין רמות ההשכלה השונות.

- בשתי רמות ההשכלה שנבחנו רוב הענפים בהם הייצוג גבוה הם ענפים שבהם רמת ההשתכרות נמוכה מאוד.
- בענפי הצווארון הכחול עובדים לא-אקדמאים מקבוצות מיעוט חווים פערי שכר קטנים יחסית, ואקדמאים מקבוצות מיעוט חווים פערי שכר גדולים מאוד.

הבדל זה נובע מכך שהשכלה מתורגמת להכנסה גבוהה יותר בקרב קבוצת הרוב¹⁵ לעומת קבוצות מיעוט. נדגים בעזרת נתונים מענף שירותי תעסוקה, המדורג ראשון בשוויוניות שכר של לא-אקדמאים ובמקום ה-14 בשוויוניות שכר של אקדמאים. בענף זה שכיר אקדמאי מקבוצת הרוב מרוויח בממוצע פי 2.01 משכיר לא-אקדמאי מקבוצת הרוב. באותו ענף שכיר/ה אקדמאי/ת מקבוצת מיעוט מרוויח/ה בממוצע רק פי 1.15 מהמקביל/ה ללא השכלה אקדמית. לפיכך בעוד פערי ההכנסות של קבוצות מיעוט ללא השכלה אקדמית מול קבוצת הרוב קטנים יחסית (ממוצע של 85%), שכרם של אקדמאים מקבוצות מיעוט מתרחק משכר קבוצת הרוב (ממוצע 68%).

ברוב ענפי הצווארון הכחול עבור קבוצת הרוב השכלה אקדמית מגדילה את פוטנציאל ההשתכרות באופן גדול משמעותית לעומת קבוצות מיעוט.

- בענפי הצווארון הלבן, אשר ברובם הגיוון הוא נמוך, פערי השכר שחווים שכירים מקבוצות מיעוט שאינם אקדמאים גדולים יחסית לשאר הענפים. בענפים אלה פערי השכר שחווים אקדמאים מקבוצות מיעוט קטנים יחסית לשאר הענפים.
- מעט מאוד ענפים נמצאים באותו מיקום במדדים לאקדמים וללא-אקדמאים. הדבר מעיד, בין השאר, על כך ששוויון הזדמנויות וגיוון בתעסוקה אינם אסטרטגיה כלל-ארגונית.
- **גם בענפים המדורגים במדד כמגוונים, משמעות הגיוון אינה עולה בקנה אחד עם המטרה של שוויון בשוק העבודה מכיוון שברוב הענפים האלו תנאי השכר והביטחון הסוציאלי הם הנמוכים במשק, והשכירים האקדמאים ממשיכים לחוות פערי שכר גדולים מאוד.**

1.6 מסקנות

המדד המשולב מראה כי שילוב ושוויוניות אינם הולכים יד ביד, שהרי שכירים מקבוצות מיעוט נמצאים בייצוג גבוה בעיקר בענפי כלכלה בשכר נמוך. המדד גם מלמד כי שוויוניות ושוויון אינם היינו הך. שכירים אקדמאים חווים שוויוניות שכר גבוהה יחסית בענפים שבהם ייצוגם נמוך מאוד. שכירים שאינם אקדמאים חווים שוויוניות שכר גבוהה יחסית בענפי הכלכלה שבהם משולם שכר נמוך מאוד.

מתמונת המצב העולה מהמדד המשולב לגבי הקשר בין השכלה לסגירת פערים חברתיים מתברר ששכירים מקבוצות אוכלוסייה בעמדות מיעוט בשוק העבודה אשר רכשו השכלה אקדמית, אינם משולבים במשרות איכותיות במשק וחווים פערי שכר גדולים יותר משכירים מקבוצות מיעוט שלא רכשו השכלה אקדמית.

¹⁵ יהודי לא יוצא אתיפיה ולא חרדי

השכר הנמוך של אקדמאים מקבוצות מיעוט מעיד על חולשתם בשוק העבודה נוכח האפשרויות המצומצמות העומדות בפניהם ועל אפשרות של תת-תעסוקה והשתלבות במשרות שאינן מיועדות לאקדמאים. ממצאים ממוקדים יותר מדגימים זאת בענף הרוקחות. דו"ח של מכון טאוב¹⁶ הראה כי רוקחים ערבים מתפשרים על משרות של עוזרי רוקחים, משרות אשר לא דורשות תואר אקדמי ברוקחות ומציעות שכר נמוך, לאחר שהם חווים תקופה ארוכה של אבטלה ואי-מציאת עבודה.

בהינתן העלות הכלכלית של רכישת השכלה, מציאות זו של ייצוג נמוך במשרות איכותיות ופערי שכר גדולים במשרות לא איכותיות יכולה להוות תמריץ שלילי לרכישת השכלה בקרב קבוצות מיעוט.

התרגום של השכלה להכנסה עובר דרך תהליכים רבים, בהם השתלבות במסלול השכלה רלוונטי, עבודה בענפי כלכלה מכניסים ובמשרות בעלות פוטנציאל השתכרות גבוה. תמונת המצב העולה ממדד זה גורסת כי דפוסי ההשתלבות של קבוצות המיעוט בהשכלה ובשוק העבודה אינם מיטביים. מעסיקים, קובעי מדיניות ופעילי ארגונים ללא מטרות רווח מפעילים תוכניות לשילוב בהשכלה ותעסוקה. הנתונים המוצגים במדד יכולים לסייע בפיתוח אסטרטגיות פעולה מדויקות יותר שיובילו לסגירת הפערים בייצוג ובשוויוניות השכר.

2. דירוג ענפי הכלכלה לפי ייצוג ושוויוניות שכר לכל קבוצה

בנפרד¹⁷

בשנים האחרונות מקודמות תוכניות ייעודיות אשר מטרתן להעלות את שיעור האקדמאים מקרב קבוצות מיעוט (כגון התוכנית הרב-השנתית של המל"ג לשילוב חרדים באקדמיה, או פעילותה של עמותת צופן לעידוד השכלת ערבים בתחום המחשבים). הנתונים המוצגים בפרק זה ובפרק ב' מאפשרים לבחון את התמורה להשכלה בקרב קבוצות האוכלוסייה הנכללות במדד מבחינת שילוב בתעסוקה איכותית ששכר גבוה בצידה. התרשימים הבאים מציגים את פיזור ענפי הכלכלה השונים על פי ציוני הייצוג ושוויוניות השכר עבור כל אחת מחמש הקבוצות. הניתוח הנפרד חיוני, מכיוון שהגיוון בכוח העבודה בענפים אינו אחיד ורמות הייצוג ושוויוניות השכר של הקבוצות שונות זו מזו באופן משמעותי גם באותו ענף.

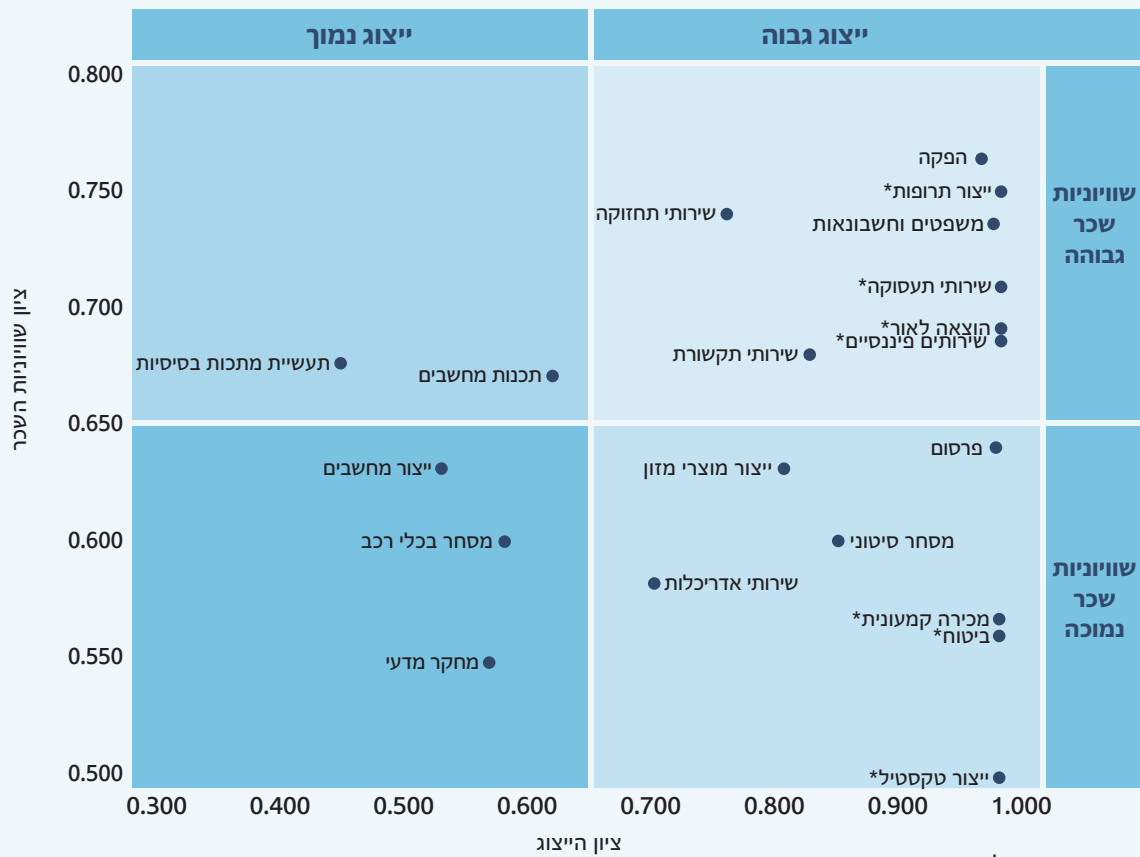
2.1 הייצוג ושוויוניות השכר בענפי הכלכלה עבור נשים אקדמאיות ולא-אקדמאיות

שיעור הנשים האקדמאיות מתוך אוכלוסיית האקדמאים בגילאי העבודה עומד על 55%, ואילו שיעור הנשים הלא-אקדמאיות מתוך אוכלוסיית הלא-אקדמאים בכוח העבודה עומד על 48.3%. למרות זאת נשים נמצאות בעמדת מיעוט בשוק העבודה מכיוון שהייצוג שלהן במשרות איכותיות נמוך, ופערי השכר שהן חוות גדולים.

¹⁶ נח לוין-אפשטיין, אלכסנדרה קלב, ארז מרנץ ושמרית סלונים, השתלבותם של רוקחים ערבים בשוק העבודה בישראל, 2015, מכון טאוב, נייר מדיניות 2015.03.

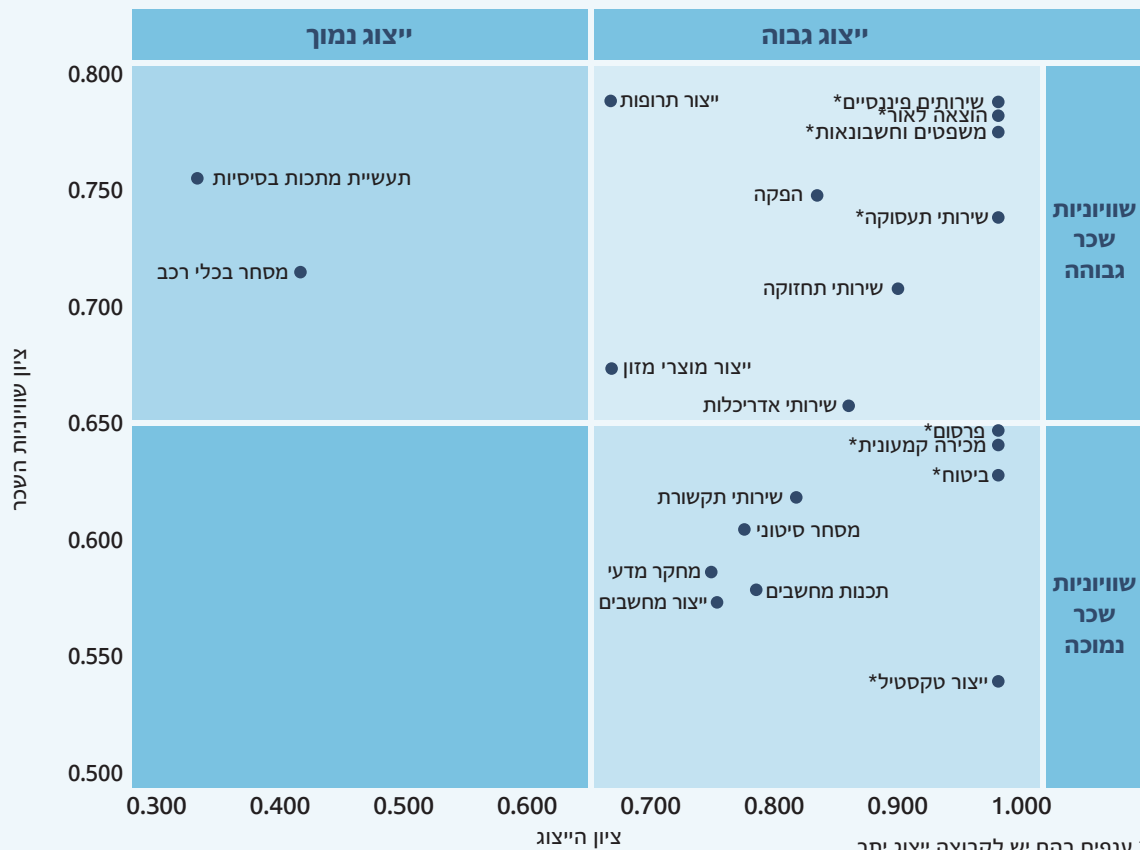
¹⁷ הלוחות המציגים את דירוג הייצוג ושוויוניות השכר בכל קבוצה מופיעים בנספח א.

תרשים 1.7 | ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של ענפי הכלכלה עבור נשים אקדמאיות



* ענפים בהם יש לקבוצה ייצוג יתר.

תרשים 1.8 | ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של ענפי הכלכלה עבור נשים לא-אקדמאיות



* ענפים בהם יש לקבוצה ייצוג יתר.

דפוס הייצוג של נשים בשוק העבודה מצביע על בידול מגדרי, לפיו בענפים מסוימים לנשים יש ייצוג יתר ובאחרים ייצוג חסר משמעותי. נשים אקדמאיות ולא-אקדמאיות נמצאות בייצוג יתר בענפי השירותים המשפטיים ושירותי החשבונאות, הביטוח, השירותים הפיננסיים וכן בענפי שירותי התעסוקה, המכירה הקמעונית, ההוצאה לאור, ייצור הטקסטיל והפרסום. ייצוג היתר הגבוה ביותר לנשים האקדמאיות הוא בענף שירותי תעסוקה, בו שיעור הנשים האקדמיות הוא פי 1.251 משיעורן באוכלוסייה הרלוונטית. ייצוג היתר הגבוה ביותר של נשים לא-אקדמאיות הוא בענף שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות, בו שיעורן הוא 1.66 משיעורן באוכלוסייה הרלוונטית.

ייצוג היתר בענפים כלכליים רבים מלווה בפערי שכר מגדריים גדולים מאוד. בענף הפרסום, למשל, נשים אקדמאיות ושאיןן אקדמאיות מיוצגות ייצוג יתר, אולם מרוויחות רק כ-65% משכר הגברים. מדיניות המכוונת להגדלת השפעה של הנשים בענף הפרסום צריכה להביא בחשבון לא רק את ייצוגן, אלא גם את השתלבותן במשרות המרכזיות והחזקות.

לנשים אקדמאיות יש ייצוג נמוך ופערי שכר גדולים יותר בענפי הצווארון הלבן שבהם אחוז האקדמאים והשכר גבוהים. למשל, בענף מחקר מדעי ופיתוח שבו 69% מהשכירים הם אקדמאים, ייצוגן של נשים אקדמאיות עומד על 60% משיעורן בכוח העבודה, ושכרן עומד על 56% משכר הגברים האקדמאים בענף. בענף תכנות מחשבים ייצוגן של נשים הוא 66% משיעורן בכוח העבודה בעל השכלה אקדמית, והן מרוויחות 67% משכר הגברים בענף.

פערי שכר גדולים אלו מצביעים על בידול תעסוקתי גם בתוך הענף, שבו גברים מועסקים במשרות הליבה והניהול, בהן השכר גבוה, בעוד הנשים מועסקות במשרות ששכרן נמוך יותר. פערי שכר יכולים להתקיים גם באותה משרה. בענפים רבים יש מרכיבי תשלום רבים הבנויים על בונוסים ועל הערכות סובייקטיביות של העובדים, ומחקר מראה כי הן יכולות להיות מוטות נגד נשים¹⁸.

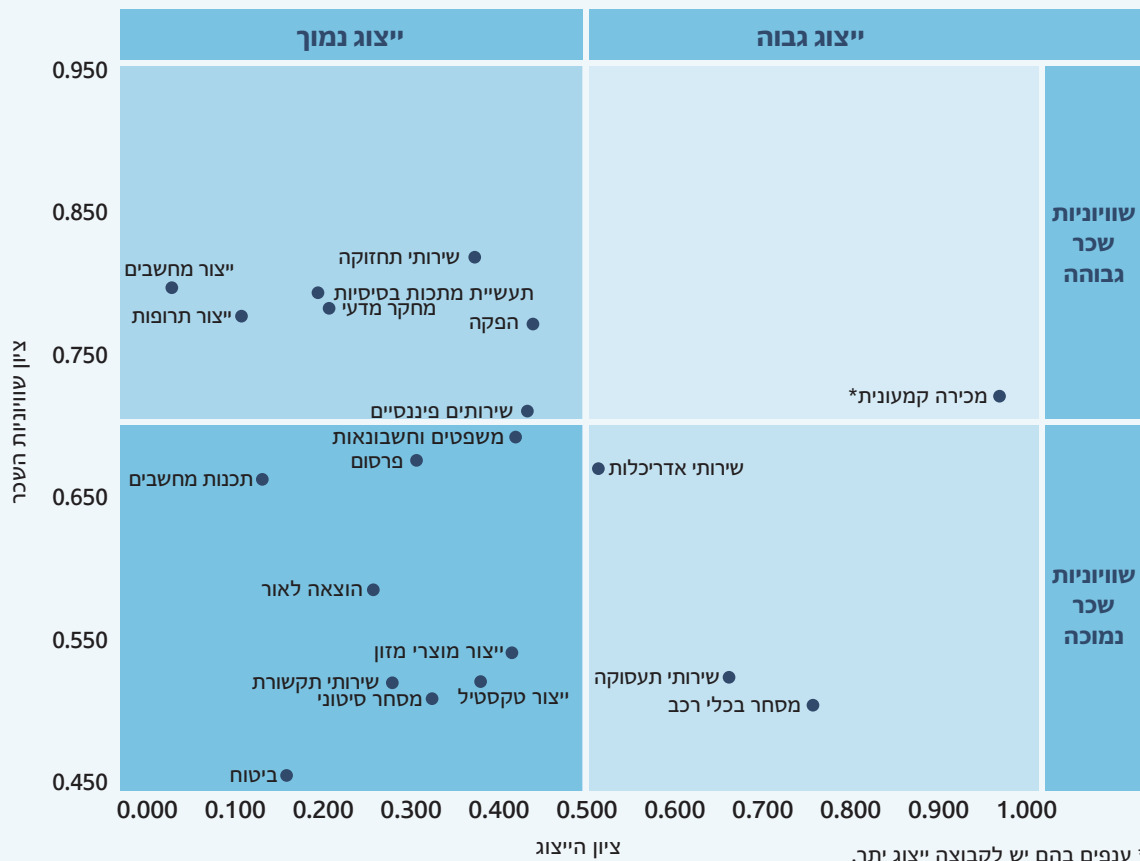
השוואה בין התרשימים מראה כי השכלה אקדמית אינה מקושרת לייצוג גבוה בענפים בהם רמת ההשתכרות גבוהה, או לצמצום פערי השכר המגדריים. בכל ענפי הצווארון הלבן ייצוגן של נשים לא-אקדמאיות גבוה מייצוגן של נשים אקדמאיות. במרבית הענפים (14 מתוך 20) פערי השכר של נשים אקדמאיות גדולים בהשוואה לנשים לא-אקדמאיות. לדוגמה, נשים נמצאות בייצוג יתר בענף השירותים הפיננסיים, שבו ההכנסה החודשית הממוצעת היא מהגבוהות במשק לשכירים אקדמאים (23,336 ש"ח) והגבוהה במשק ללא-אקדמאים (15,448 ש"ח). בענף זה נשים אקדמאיות מרוויחות 68% משכר הגברים האקדמאים, ונשים שאינן אקדמאיות מרוויחות 78% משכר הגברים שאינם אקדמאים. יוצאי דופן הם ענפי התכנות וייצור המחשבים, ההפקה, שירותי התקשורת, שירותי התחזוקה וענף המסחר הסיטוני. בענפים אלו פערי השכר שחוות נשים אקדמאיות אמנם גדולים, אך קטנים בהשוואה לנשים לא-אקדמאיות.

2.2 הייצוג ושוויוניות השכר בענפי הכלכלה עבור ערבים אקדמאים ולא-אקדמאים

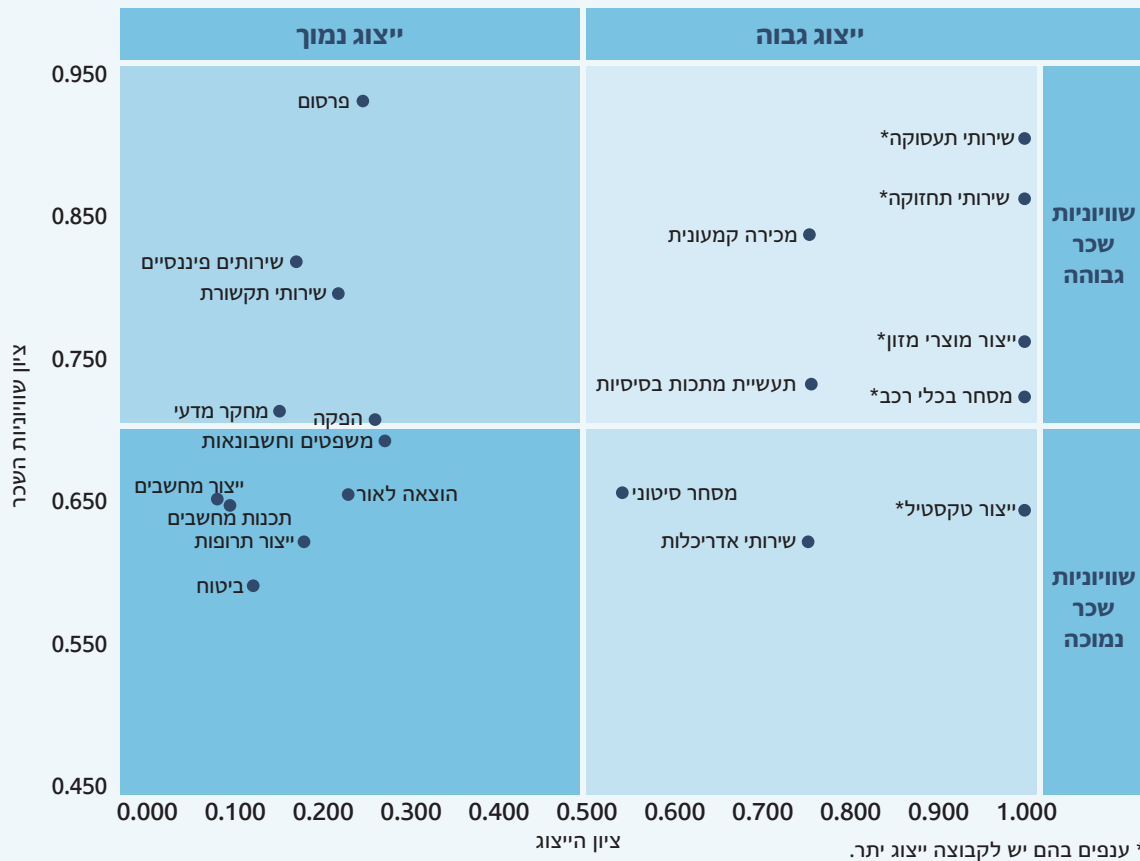
מהשוואה בין ציוני הייצוג ושוויוניות השכר עבור הערבים האקדמאים והלא-אקדמאים נראה כי פיזור ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של הענפים רב יותר בקרב לא-אקדמאים. בקרב אקדמאים הענפים מתרכזים בטווחי הייצוג הנמוכים של פחות מ-50% מייצוגם בגילאי עבודה וברמות שוויוניות שכר נמוכות בהשוואה ללא-אקדמאים (כלומר, החלק השמאלי ובייחוד הריבוע השמאלי התחתון בתרשימים). הריבוע הימני העליון של כל תרשים מייצג ייצוג ושוויוניות שכר גבוהים. בתרשים לאקדמאים מופיע ענף אחד - מכירה קמעונית. בתרשים ללא-אקדמאים מופיעות שש תעשיות.

CASTILLA, EMILIO J. 2012. "GENDER, RACE, AND THE NEW (MERIT-BASED) EMPLOYMENT RELATIONSHIP?" 18 .INDUSTRIAL RELATIONS 51:528-62

תרשים 1.9 | ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של ענפי הכלכלה עבור ערבים אקדמאים



תרשים 1.10 | ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של ענפי הכלכלה עבור ערבים לא-אקדמאים



ייצוג הערבים האקדמאים והלא-אקדמאים הוא הנמוך ביותר בענפים שבהם ההכנסה הממוצעת היא הגבוהה ביותר מבין הענפים שנבחנו.

לערבים לא-אקדמאים יש ייצוג יתר בענפי הצווארון הכחול בעלי רמות השכר הנמוכות במשק (ייצור מזון, ייצור טקסטיל, שירותי תחזוקה ומסחר סיטוני). ייצוג יתר במשרות לא איכותיות אמנם ממקם ענפים אלה במקום גבוה במדד הייצוג, אך הוא אינו מעיד על שוויון אלא על ההיפך ממנו.

גם עבור שכירים ערבים השכלה אקדמית לרוב אינה מקושרת לייצוג ולשוויוניות שכר גבוהים יותר. ל**ערבים אקדמאים יש ייצוג נמוך משל ערבים לא-אקדמאים ופערי שכר גבוהים יותר.** ב-16 מתוך עשרים הענפים שנבחנו שיעור הערבים האקדמאים עומד על פחות מ-50% משיעורם בגילאי עבודה, וב-12 מתוך עשרים הענפים הם מרוויחים פחות משני שלישים משכרם של יהודים אקדמאים באותן תעשיות.

ייצוג הערבים האקדמאים נמוך גם בהשוואה לשיעורם בקרב בעלי ההשכלה האקדמית בתחום הלימוד הרלוונטי. ניתן לטעון כי הייצוג הנמוך של הערבים האקדמאים קשור לתוכן ההתמחות האקדמית, שהרי במשרות ללא צורך בהשכלה אקדמית ישנה גמישות רבה יותר בהעסקת כוח אדם, ואילו עבודות הדורשות השכלה אקדמית מכוונות להשכלה ייחודית. אולם ייצוג הערבים נמוך גם כאשר בוחנים השכלה רלוונטית.

למשל, בענף תכנות המחשבים נציין כי אחוז הערבים מבין מחזיקי התארים במתמטיקה וסטטיסטיקה ובהנדסת חשמל ומחשבים (כולל תוכנה) גבוה מ-1.6%, שהוא ייצוגם בקרב העובדים האקדמאים בענף. יתרה מזאת, ה-1.6% המיוצגים בענף מרוויחים 66% משכרו של הגבר היהודי האקדמאי בענף. מאמצים רבים נעשים להרחבת ההכשרה בתחום המחשבים בקרב הערבים. אולם על פי נתונים אלו נראה שלמרות רכישת ההשכלה בתחום ההשתלבות בעבודה מוגבלת, הן מבחינת הייצוג והן מבחינת השכר. מאמצי הגיוון צריכים להתמקד יותר בשילוב שכירים ערבים בתעסוקה שוויונית. כל עוד הגיוס לעבודה בענף תכנות מחשבים נעשה בשיטת חבר מביא חבר ובהתייחסות לרקע הצבאי כקריטריון מרכזי, סיכוייהם של המועמדים הערבים להשתלב בענף נמוכים.

דוגמה נוספת: בענף ייצור תרופות אחוז הערבים בכוח האדם האקדמי נמוך משמעותית משיעורם מבין בוגרי מדעי הטבע, הכוללים מקצועות נדרשים בענף ייצור תרופות. גם כאן גיוס על פי קשרים חברתיים והמלצות עלולים לשמש חסם לשילוב ערבים.

ב-12 מעשרים הענפים שנבחנו במדד השכירים הערבים האקדמאים סובלים מפערי שכר גדולים יותר ממקביליהם הלא-אקדמאים. בענף הביטוח, למשל, שכירים אקדמאים ערבים מרוויחים 46% משכר השכירים האקדמאים היהודים (זהו פער השכר הגבוה ביותר לאקדמאים מבין הענפים שנבחנו), בעוד השכירים הערבים הלא-אקדמאים מרוויחים 59% משכר היהודים הלא-אקדמאים בענף. בענף הפרסום שכירים ערבים אקדמאים מרוויחים 67% משכר קבוצת ההשוואה, בעוד שכירים ערבים לא-אקדמאים מרוויחים 93% משכר קבוצת ההשוואה. בענף שירותי תעסוקה, המאופייין בשכר הנמוך במשק ובייצוג גבוה יחסית של אקדמאים ערבים, שכר אקדמאים ערבים בענף עומד על 52% משכר האקדמאים היהודים בעוד שכר הלא-אקדמאים מגיע ל-90% משכר מקביליהם היהודים. סביר להניח כי פערי השכר הגדולים של שכירים ערבים אקדמאים נובעים בעיקר משילובם במשרות שאינן דורשות השכלה אקדמית אף על פי שרכשו השכלה אקדמית.

בתעשיות אחדות, לרבות כמה מהתעשיות המובילות במשק, ישנה מגמה הפוכה, ולפיה פערי השכר בקרב ערבים אקדמאים קטנים יחסית, אולם ייצוגם של אקדמאים ערבים בענפים אלו אפסי. בענף ייצור תרופות ערבים לא-אקדמאים מרוויחים 62% משכר היהודים הלא-אקדמאים, בעוד אקדמאים מרוויחים 72% מקבוצת ההשוואה. כך גם בענף ייצור מחשבים, בענף שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות ובענף מחקר מדעי ופיתוח.

בענפים בהם רמת ההשתכרות גבוהה - ענף ייצור מחשבים, מחקר מדעי ופיתוח ותכנות מחשבים - שוויוניות השכר שחווים אקדמאים ערבים גבוהה יותר משל אקדמאים יוצאי אתיופיה (ראו בתרשימים 1.11 ו-1.12.להלן), אולם הם סובלים מייצוג נמוך יותר ביחס לשיעורם באוכלוסייה הרלוונטית.

2.3 הייצוג ושוויוניות השכר בענפי הכלכלה עבור יוצאי אתיופיה אקדמאים ולא - אקדמאים

אקדמאים יוצאי אתיופיה חווים בידול תעסוקתי קיצוני בשוק העבודה. במחצית מהענפים המרכזיים במגזר העסקי מועסקים פחות מארבעים שכירים אקדמאים יוצאי אתיופיה בכל ענף¹⁹.

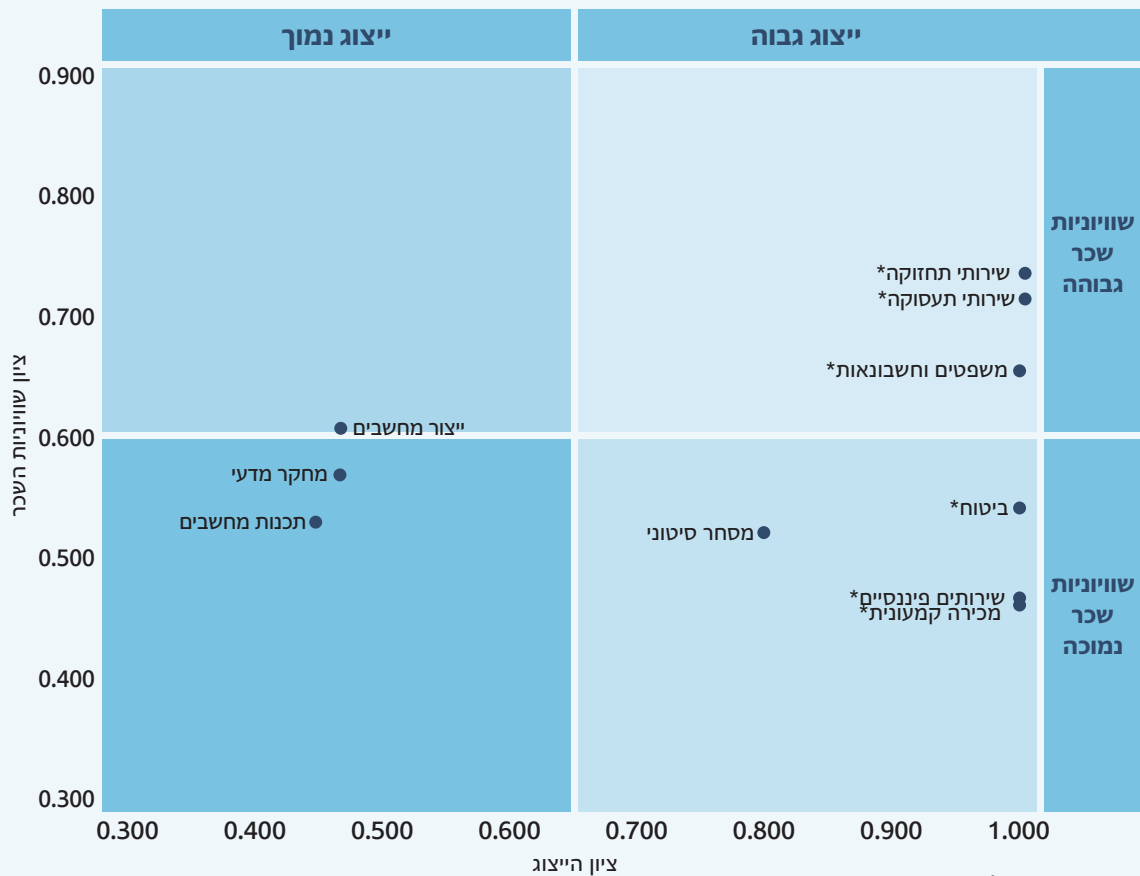
עם זאת, אם נשווה את תרשים הפיזור של ייצוג מול שוויוניות השכר של אקדמאים יוצאי אתיופיה (תרשים 1.11) לתרשימים מקבילים של שכירים ערבים (תרשים 1.9) או חרדים (תרשים 1.13), נבחין כי ציוני הייצוג של יוצאי אתיופיה גבוהים יותר. ציוני ייצוג מחושבים כיחס בין אחוז האקדמאים יוצאי אתיופיה בענף לאחוז שלהם באוכלוסייה. מכיוון שאחוז האקדמאים יוצאי אתיופיה באוכלוסייה הרלוונטית נמוך ביותר ועומד על 0.3%, ציוני ייצוג גבוהים מ-1 מתקבלים גם כאשר אחוז יוצאי אתיופיה האקדמאים בענף הוא נמוך מאוד.

לעומת ייצוגם האפסי במחצית מהענפים, אקדמאים יוצאי אתיופיה נמצאים בייצוג יתר בשלושת הענפים עם שכר האקדמאים הנמוך ביותר במשק - שירותי תחזוקה, שירותי תעסוקה ומכירה קמעונית וכן בענפים שירותי משפטים וחשבונאות, שירותים פיננסיים וענף ביטוח, שבהם רמת ההשתכרות בינונית וגבוהה.

בענפים שבהם ההכנסה היא הגבוהה במשק - ייצור מחשבים, תכנות מחשבים ומחקר מדעי ופיתוח - ייצוג יוצאי אתיופיה האקדמאים הוא הנמוך ביותר גם בהשוואה לאחוז שלהם מבין בעלי התואר האקדמי הרלוונטי. **פערי השכר שהם חווים הם הגדולים ביותר מבין כל פערי השכר שחווה הקבוצות שנבחנו במדד.** בענפי הפיננסיים והביטוח ובענפי הטכנולוגיה העילית אקדמאים יוצאי אתיופיה מרוויחים בין 47% ל-61% משכר קבוצת השוואה.

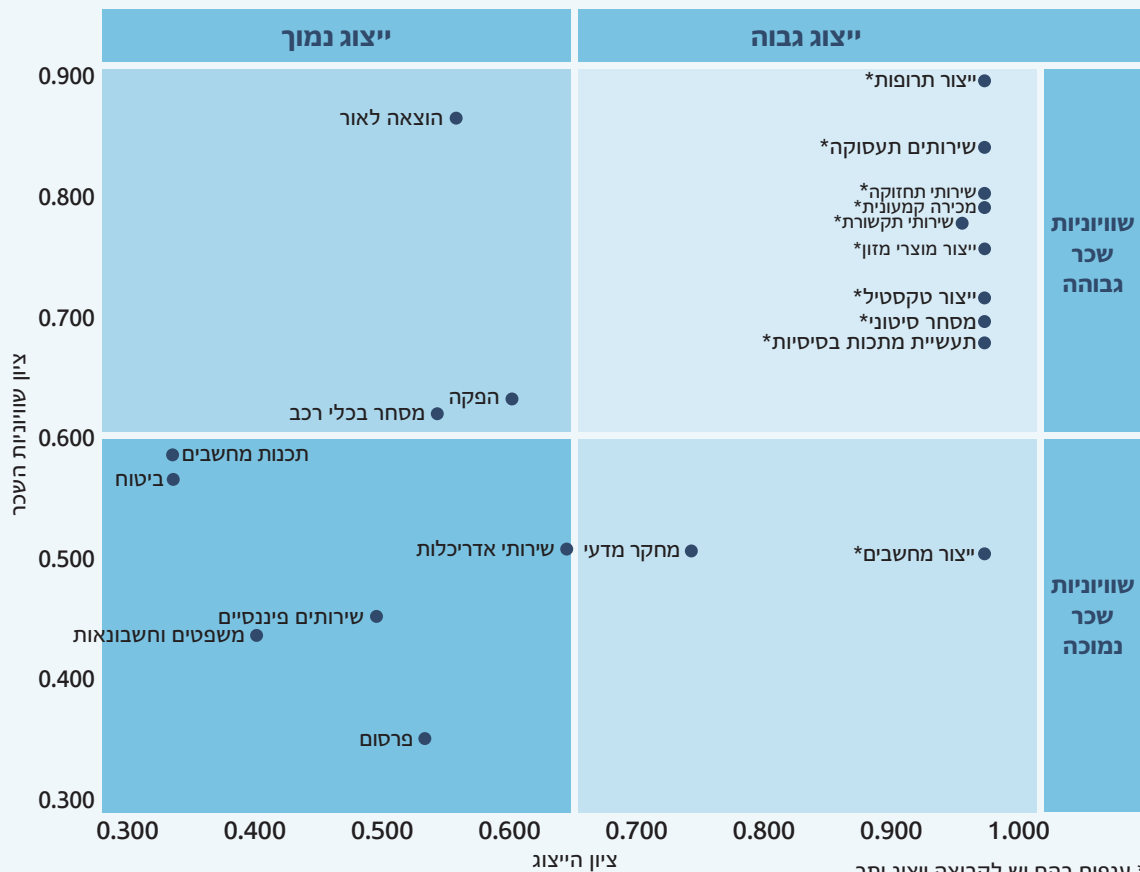
¹⁹ הענפים שבהם יש פחות מ-40 יוצאי אתיופיה בעלי תואר אקדמי הם ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק; ייצור תרופות; תעשיית מתכות בסיסיות; הפקה פוסט-פרודקשן והפצה ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה; שירותי תקשורת; שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים. לדוגמה, בענף שירותי תקשורת מועסקים 16 יוצאי אתיופיה אקדמאים, ובענף ההפקה מועסקים 12 עובדים אקדמאים יוצאי אתיופיה. קיים היעדר מוחלט של יוצאי אתיופיה האקדמאים בענפים ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה; מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב; הוצאה לאור.

תרשים 1.11 | ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של ענפי הכלכלה עבור אקדמאים יוצאי אתיופיה



* ענפים בהם יש לקבוצה ייצוג יתר.

תרשים 1.12 | ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של ענפי הכלכלה עבור יוצאי אתיופיה לא-אקדמאים



* ענפים בהם יש לקבוצה ייצוג יתר.

יוצאי אתיופיה שאינם אקדמאים נמצאים במצב של ייצוג יתר ושוויוניות שכר גבוהה יחסית בענפים שבהם רמת ההשתכרות נמוכה (בריבוע הימני העליון). יוצאי דופן הם ענפי ייצור התרופות (הכנסה ממוצעת ברוטו לחודש ללא-אקדמאים - 14,151 ש"ח) ושירותי התקשורת (10,874 ש"ח), שגם בהם ליוצאי אתיופיה שאינם אקדמאים יש ייצוג גבוה ושוויוניות שכר גבוהה יחסית. גם ענף ייצור מחשבים מדורג גבוה בייצוג יוצאי אתיופיה שאינם אקדמאים, אולם שכרם הממוצע בענף זה מהווה 51% בלבד משכר קבוצת השוואה.

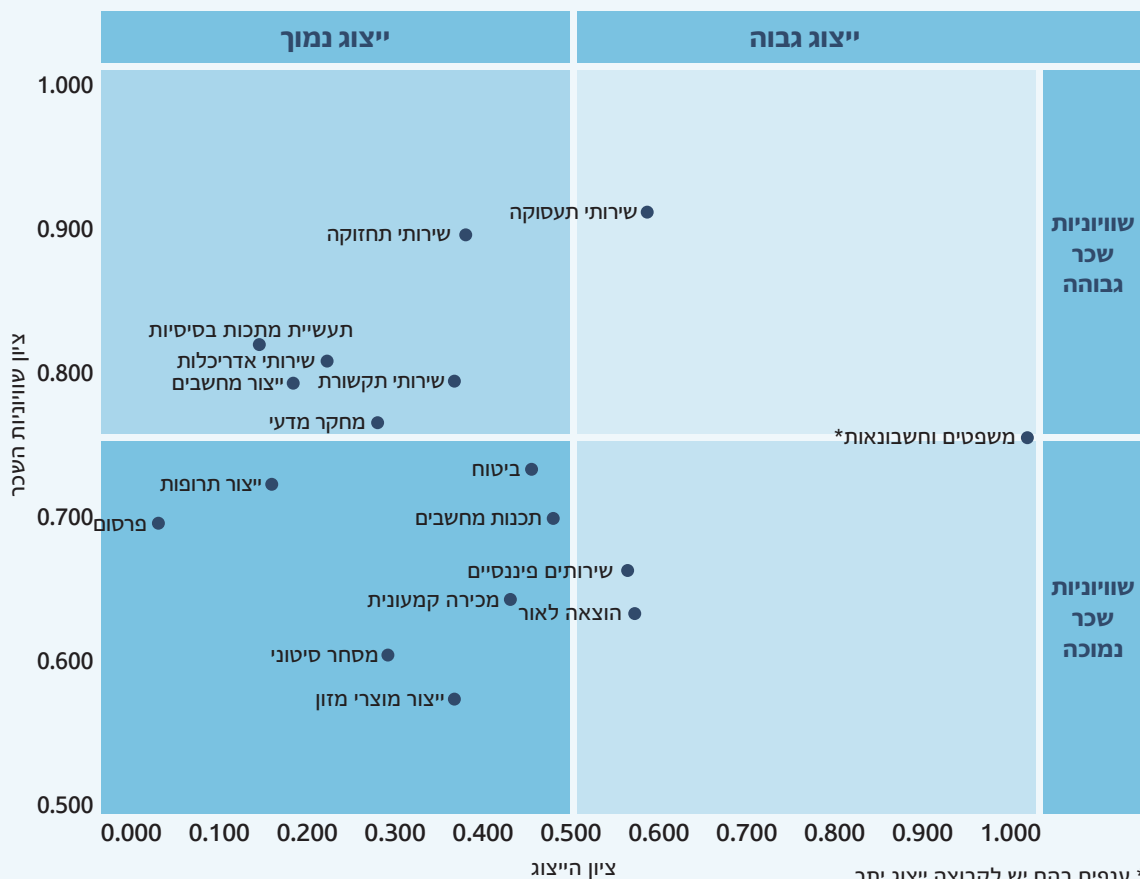
ברוב הענפים יוצאי אתיופיה שאינם אקדמאים מיוצגים בשיעורים גבוהים יותר מיוצאי אתיופיה האקדמאים, ופערי השכר שהם חווים לרוב קטנים יותר מהפערים שיוצאי אתיופיה האקדמאים חווים. בענף מכירה קמעונית יוצאי אתיופיה ללא-אקדמאים מרוויחים 79% משכר קבוצת השוואה לעומת יוצאי אתיופיה האקדמאים אשר שכרם הממוצע הוא 47% משכר קבוצת השוואה. ייתכן שהמקור לפערי שכר אלו הוא העסקתם של האקדמאים יוצאי אתיופיה במשרות שלא דורשות השכלה אקדמית ולא מתגמלות בהתאם. הענפים יוצאי הדופן, שבהם פערי השכר של האקדמאים קטנים בהשוואה ללא-אקדמאים, הם ייצור מחשבים, מחקר מדעי ופיתוח ושירותים משפטיים ושירותי חשבונאות. בשלושתם קיים דפוס זהה גם בקרב השכירים הערבים.

2.4 הייצוג ושוויוניות השכר בענפי הכלכלה עבור חרדים אקדמאים ולא-אקדמאים

גם השכירים החרדים בעלי ההשכלה האקדמית משולבים בשוק העבודה באופן מבודל. בארבעה ענפים ייצוגם הוא מתחת לארבעים שכירים לענף²⁰, אולם דפוס בידול זה מתון יותר מבקרב יוצאי אתיופיה.

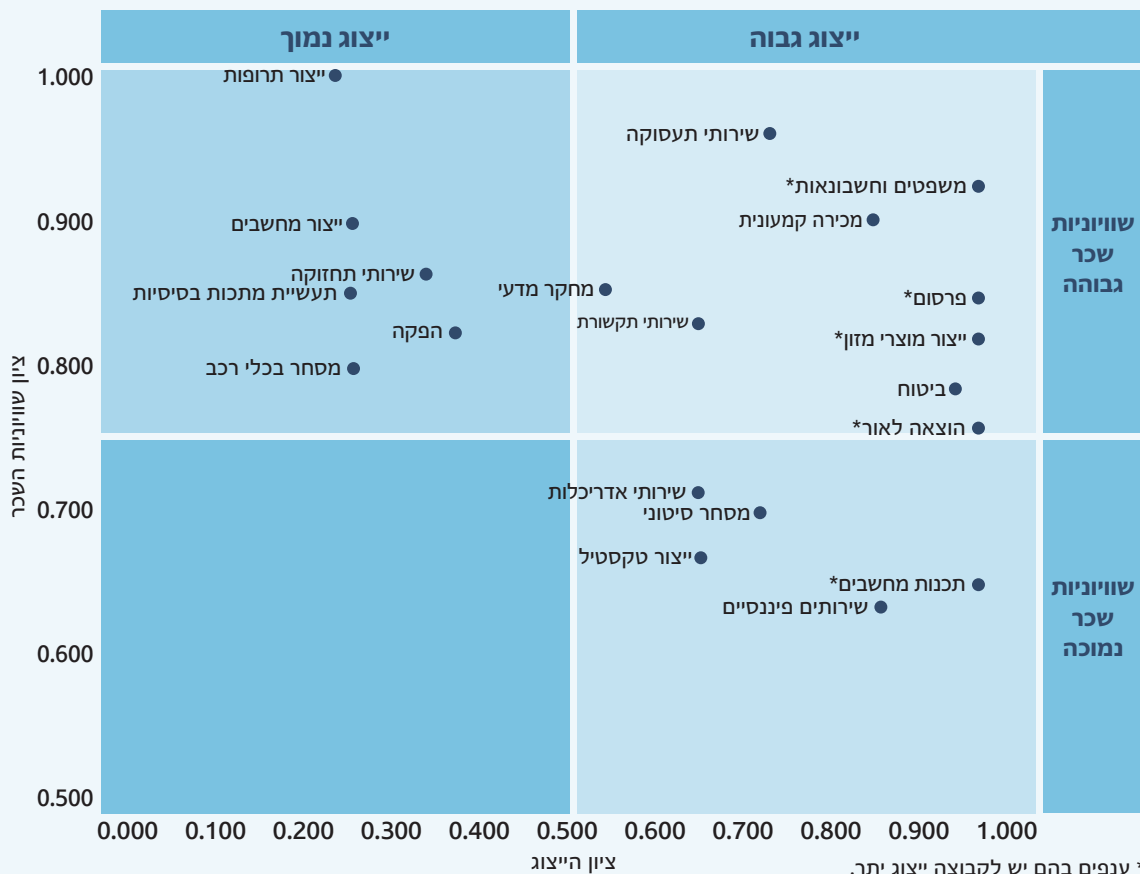
²⁰ הענפים שבהם יש פחות מארבעים חרדים אקדמאים שכירים לענף הם ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה; מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב; הפקה, פוסט פרודקשן והפצה ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה.

תרשים 1.13 | ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של ענפי הכלכלה עבור חרדים אקדמאים



* ענפים בהם יש לקבוצה ייצוג יתר.

תרשים 1.14 | ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של ענפי הכלכלה עבור חרדים לא-אקדמאים



* ענפים בהם יש לקבוצה ייצוג יתר.

פיזור הענפים על פני התרשימים מלמד על השוני בדפוסי שוויוניות השכר והייצוג בין חרדים אקדמאים ובין חרדים לא-אקדמאים. **במרבית הענפים ייצוגם של אקדמאים חרדים נמוך ועומד על פחות מ-0.5, כלומר, פחות מ-50% משיעורם בגילאי העבודה (תרשים 1.13).** הייצוג הנמוך ביותר הוא בענף פרסום וחקר שווקים, שבו שיעור האקדמאים החרדים עומד על 6.8% משיעורם בגילאי העבודה. **לעומת זאת, ייצוגם של חרדים לא-אקדמאים גבוה יותר במרבית ענפי המשק.** גם מבחינת שוויוניות השכר ניתן לראות כי **שוויוניות השכר גבוהה יותר בקרב חרדים לא-אקדמאים.** בשמונה ענפים בלבד רמת שוויוניות השכר בקרב חרדים אקדמאים גבוהה מ-75% לעומת 15 ענפים בקרב חרדים לא-אקדמאים.

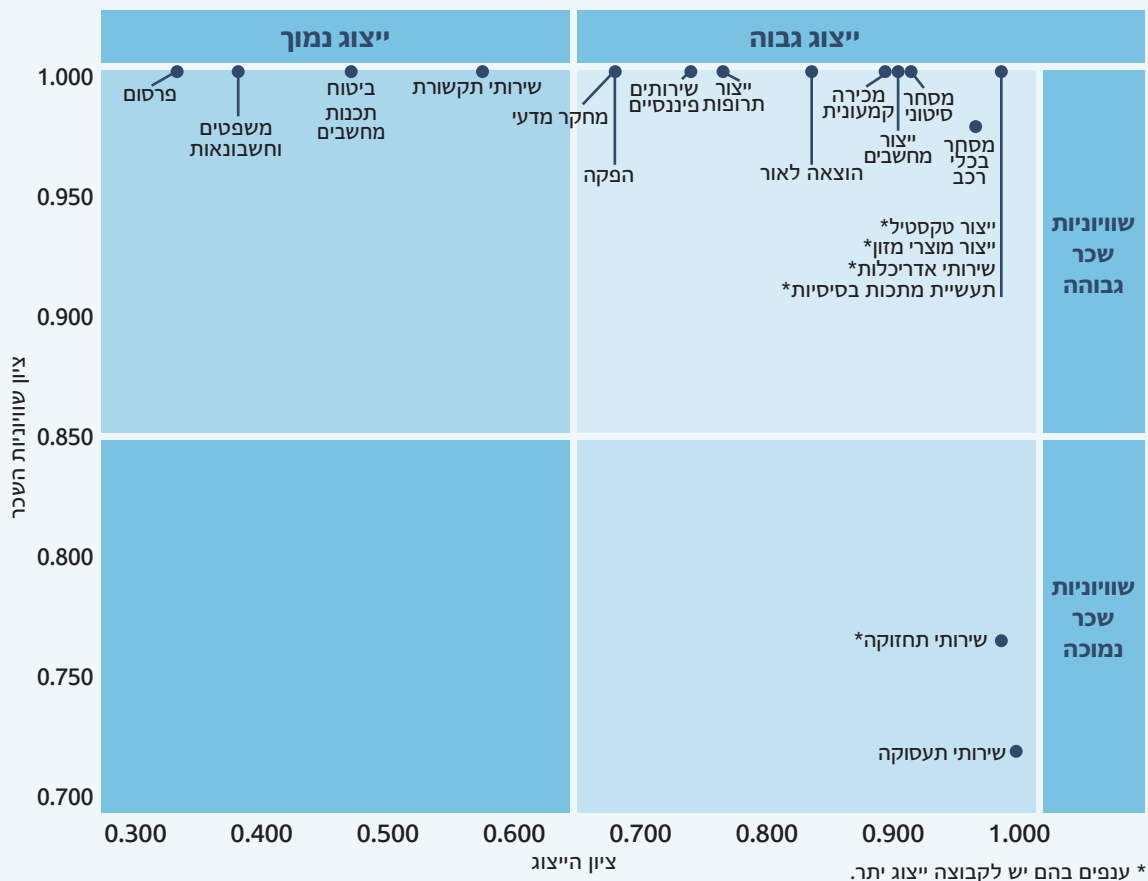
לחרדים אקדמאים יש ייצוג גבוה יחסית בהשוואה לשכירים האקדמאים הערבים ובמרבית הענפים גם שוויוניות שכר גבוהה יותר. בדומה לאקדמאים יוצאי אתיופיה לחרדים יש ייצוג יתר בענף שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות. בהשוואה לערבים וליוצאי אתיופיה הם נהנים משוויוניות השכר הגבוהה ביותר בענף זה.

בתרשים עבור חרדים שאינם אקדמאים (תרשים 1.14), חלקו הימני העליון של התרשים, אשר מייצג שוויוניות גבוהה בשכר ובייצוג, כולל בעיקר ענפים ברמת השתכרות בינונית-גבוהה, ואת ענף מחקר מדעי ופיתוח שרמת ההשתכרות בו גבוהה. זאת לעומת תרשימים 1.12 ו-1.10 המראים כי בקרב ערבים ויוצאי אתיופיה שאינם אקדמאים ייצוג גבוה ושוויוניות שכר גבוהה קיימים בענפים בהם רמת ההשתכרות נמוכה.

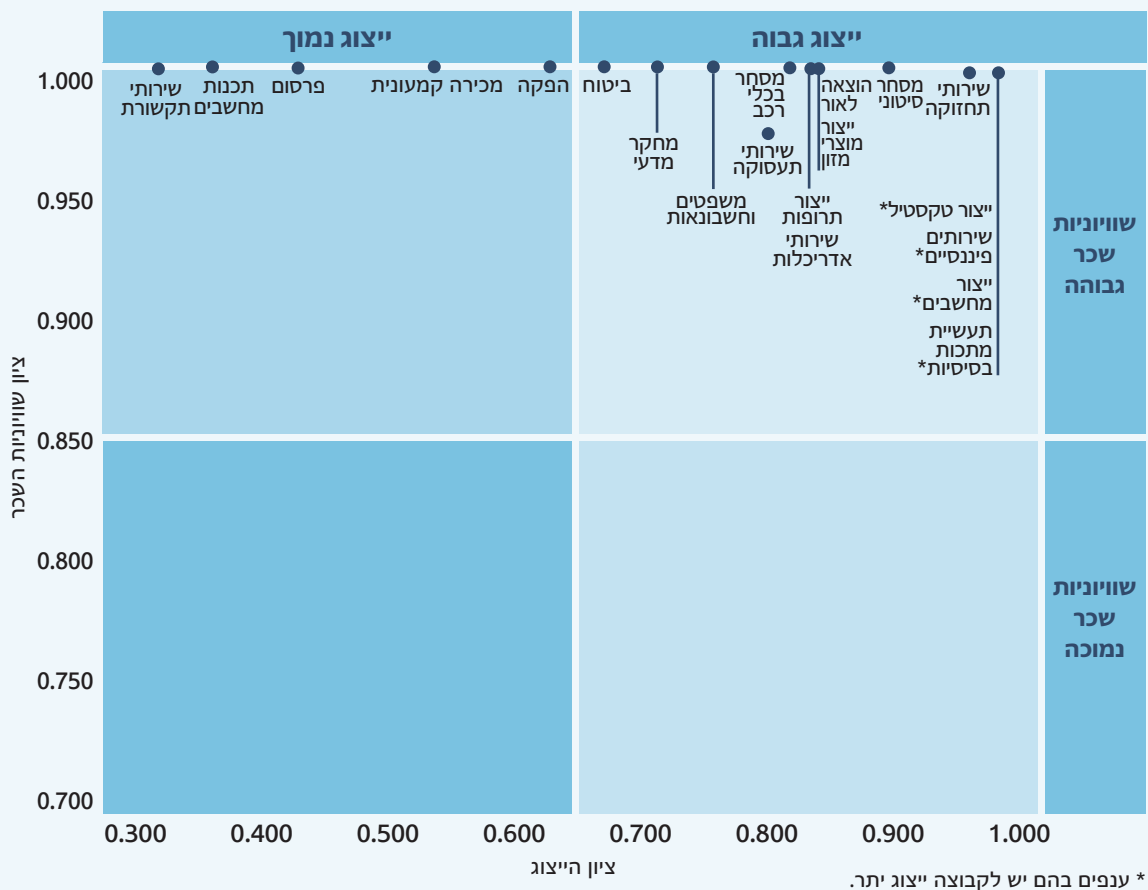
2.5 הייצוג ושוויוניות השכר בענפי הכלכלה עבור אקדמאים ולא-אקדמאים בגילאי 45 ומעלה

בני 45 ומעלה בכוח העבודה אמורים, לפחות לפי הכלכלה הישנה, להיות בשיאם מבחינת תפקידים ורמת השתכרות. אכן התרשימים מראים כי שכרם של בני 45 ומעלה אקדמאים ולא-אקדמאים לרוב גבוה משל קבוצת השוואה - בני 44 ומטה. בענפים שבהם שכרם שווה לשכר הצעירים או נמוך ממנו, הדפוס אינו תואם את מודל ההון האנושי ויכול לנבוע מתהליכי אפליה ובעיקר מתת-תעסוקה, כלומר, עובדים מבוגרים מועסקים במשרות אשר אינן מתגמלות על הכישורים והניסיון שלהם בשוק העבודה. לרוב מצב זה מתרחש כאשר עובדים מבוגרים עוזבים מקום עבודה ישן ומתחילים עבודה חדשה. בענף שירותי תחזוקה ושירותי תעסוקה שכירים בעלי תואר אקדמי בני 45 ומעלה מרוויחים בין 72% ל-78% משכר מקביליהם בני 44 ומטה. הניתוח בפרק ב' מגלה כי ברוב המקרים שבהם שכר העובדים המבוגרים נמוך משכר הצעירים מדובר בעובדים ערבים, יוצאי אתיופיה או נשים.

תרשים 1.15 | ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של ענפי הכלכלה עבור אקדמאים בגילאי 45 ומעלה



תרשים 1.16 | ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של ענפי הכלכלה עבור לא-אקדמאים בגילאי 45 ומעלה



בקרב שכירים בגילאי 45 ומעלה פערי ייצוג שכיחים יותר מפערי שכר. הענפים שבהם קיים ייצוג נמוך יחסית של עובדים אקדמאים בני 45 ומעלה, הם ענפים שבהם משולם שכר ממוצע גבוה עד גבוה מאוד, כגון תכנות מחשבים, ביטוח ושירותי תקשורת. בענף הפרסום ובענף שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות ייצוג האקדמאים בני 45 ומעלה הוא פחות מ-40% משיעורם באוכלוסייה הרלוונטית.

בניגוד לכל שאר הקבוצות שנבחנו במדד, פערי הייצוג של בני 45 ומעלה גדולים יותר בקרב קבוצת הלא-אקדמאים בהשוואה לקבוצת האקדמאים.

מדפוסים אלו של שכר גבוה וייצוג נמוך ניתן להסיק כי בני 45 ומעלה אשר משולבים בשוק העבודה, מועסקים במשרות המשלמות שכר גבוה. אולם לבני 45 ומעלה שנמצאים במצב של חיפוש עבודה יש חסמי כניסה, בייחוד בענפים החזקים במגזר העסקי ובענפי טכנולוגיה עילית. הייצוג הנמוך ביותר ללא-אקדמאים נמצא בענף תכנות מחשבים, שבו שיעורם עומד על 34% משיעורם בגילאי העבודה. דפוס ייצוג זה גם עולה בקנה אחד עם טענות על גילנות, תפיסה הרואה במבוגרים כמי שמוכשרים פחות לעבודות בענפים המבוססים על טכנולוגיה חדשה. כמו כן חסמי הכניסה לתעשיות המשלמות שכר גבוה יכולים לנבוע מאי-רצון של המעסיקים לשלם לעובדים בני 45 ומעלה יותר מלעובדים צעירים.

פרק ב'

מיפוי הייצוג ושוויוניות השכר של נשים וקבוצות מיעוט בענפי הכלכלה - ממצאים נבחרים

מדד הגיוון מדרג את עשרים ענפי הכלכלה המרכזיים במגזר העסקי על פי ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של קבוצות המיעוט השונות בענפים השונים. המיפוי שיפורט להלן מציג תמונה מורכבת יותר, תוך התייחסות לשונות בתוך הקבוצות ובתוך הענפים.

פרק המיפוי בוחן את ההבדלים בין קבוצות המיעוט, בין גברים לנשים בתוך קבוצות מיעוט ובין קבוצות הגיל השונות. לכל קבוצת מיעוט, וקבוצות מגדר בתוכה, יש מאפיינים חברתיים ומאפייני אפליה ייחודיים לה. השונות בין הקבוצות נובעת מגורמים רבים, החל באילוצים הקשורים בהיסטוריה ובמבנה הקהילה וסוגי ההדרה המופעלים על כל קבוצת מיעוט, עובר דרך חסמים בגישה להשכלה, בנגישות לתשתיות ולמערכות תומכות משפחה ודרך מבנה שוק העבודה המבודל, שבו ההזדמנויות הפתוחות בפני כל קבוצה שונות, וכלה בהטיות של המעסיקים - כל אלה מעצבים את דפוסי השילוב בשוק העבודה. המיפוי מצביע על הבדלים משמעותיים בייצוג ובפערי השכר בין נשים וגברים בתוך כל קבוצה.

כמו כן מתייחס המיפוי לשונות בדפוסי הגיוון בארגונים בגדלים שונים בתוך הענפים. נדגיש כי העסקה מגוונת בארגונים גדולים חשובה במיוחד מכמה סיבות. 1. ארגונים גדולים מספקים לרוב העסקה יציבה ואפשרויות קידום והתפתחות מקצועית טובות יותר בהשוואה לארגונים קטנים. 2. בניגוד לארגונים קטנים ונישתיים, בארגונים גדולים ניתן ליצור סביבת עבודה מגוונת, המאפשרת חשיפה לעובדים מכל קבוצות האוכלוסייה. 3. לארגונים גדולים יש נראות גבוהה, והם מהווים דוגמה לשאר הארגונים בנושא העסקה מגוונת ושוויונית.

מיפוי הדפוסים השונים של הייצוג ופערי השכר עשוי להוות כלי תכנוני חשוב בידי קובעי מדיניות, ארגונים ומעסיקים המקדמים העסקה שוויונית. רכישת השכלה נחשבת לעיתים קרובות אמצעי לסגירת פערים חברתיים. הקשר בין השכלה לשכר מעוצב הן על ידי תחום ההשכלה והן על ידי סוג המשרה. נתוני המדד אינם כוללים את תחומי ההשכלה וסוגי המשרה. ואולם פערי הייצוג והשכר הגדולים שמתגלעים במדד ובמיפוי בקרב אקדמאים, מעידים כי יש צורך להבין את מקור הפערים ולפתח מדיניות שתגדיל את האפקטיביות של ההשכלה בסגירת פערים חברתיים, בין שמדובר בתחום ההשכלה הנרכשת או בסוג המשרות ושכרן בארגונים ובענפים השונים. המיפוי של פערי השכר מתייחס לקבוצות המיעוט מול קבוצת הרוב, המוגדרת כגברים יהודים שאינם יוצאי אתיופיה ואינם חרדים. במיפוי של שכירים בני 45 ומעלה קבוצת ההשוואה מוגדרת כבני 44 ומטה.

להלן הדפוסים העיקריים שעולים מהמיפוי:

1. בקרב שכירים שאינם אקדמאים, שכרן של נשים ערביות הוא הנמוך ביותר בענפי הצווארון הכחול, ושכרן של נשים יוצאות אתיופיה הוא הנמוך ביותר בענפים בהם השכר גבוה וברוב ענפי הצווארון הלבן. לדוגמה, בייצור תרופות אישה ערבייה מרוויחה 42% משכרה של אישה מקבוצת הרוב ו-34% משכרו של גבר מקבוצת הרוב. בתכנות מחשבים יוצאות אתיופיה מרוויחות 53% משכרה של אישה מקבוצת הרוב ו-32% משכרו של גבר מקבוצת הרוב. שכרם של גברים יוצאי אתיופיה שאינם אקדמאים הוא הנמוך ביותר מבין שאר הקבוצות בשני ענפים: ענף שירותים פיננסיים וענף שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות.

2. בקרב שכירים אקדמאים נשים ערביות חוות את הפערים הגדולים ביותר בענפי הצווארון הכחול וברוב ענפי הצווארון הלבן. לדוגמה, בענף הביטוח אשה אקדמאית ערבייה מרוויחה 39% משכר אישה מקבוצת הרוב ו-23% משכרו של גבר מקבוצת הרוב. מעמדן של נשים אקדמאיות יוצאות אתיופיה טוב יותר ממעמדן של יוצאות אתיופיה שאינן אקדמאיות, אולם הן בעלות השכר הנמוך ביותר בענפי הצווארון הלבן, המשלמים את השכר הגבוה מבין ענפי המגזר העסקי שנבחנו (תכנות מחשבים, שירותים פיננסיים ומחקר מדעי ופיתוח).
 3. ברוב הענפים בהם רמת השכר היא הגבוהה מבין הענפים שנבחנו, שכרם של יוצאי אתיופיה, גברים ונשים אקדמאים ולא-אקדמאים, הוא הנמוך ביותר.
 4. בקרב הגברים: פערי השכר שחווים יוצאי אתיופיה, הן אקדמאים הן לא-אקדמאים, הם הגדולים ביותר ברוב הענפים ושכרם הוא הנמוך ביותר מכל הקבוצות בשלושה מן הענפים. ברוב הענפים שבהם ההכנסה היא הגבוהה במשק, שכרו של גבר אקדמאי יוצא אתיופיה נע בין 47% ל-59% משכרו של גבר אקדמאי מקבוצת הרוב. יוצא אתיופיה שאינו אקדמאי מרוויח בין 35% ל-60% משכר קבוצת הרוב. יוצא דופן הוא ענף ייצור התרופות שבו גבר יוצא אתיופיה לא-אקדמאי מרוויח 78% משכר גבר לא-אקדמאי מקבוצת הרוב.
 5. רמות ההשתכרות של נשים חרדיות וגברים חרדים בשתי רמות ההשכלה שנבדקו בדרך כלל גבוהות יותר משל ערבים ויוצאי אתיופיה, ונשים אקדמאיות חרדיות אף מרוויחות יותר מנשים אקדמאיות מקבוצת הרוב בענפי ההפקה והתחזוקה.
 6. פערי השכר המגדריים שונים בין הקבוצות: הם הגדולים ביותר בקרב ערבים והקטנים ביותר בקרב יוצאי אתיופיה וחרדים.
 7. בקרב קבוצת הרוב פערי השכר בין נשים ובין גברים אקדמאים גדולים יותר מפערי השכר בין גברים ונשים שאינם אקדמאים ברוב ענפי המגזר העסקי שנבחנו. הפערים המגדריים הגדולים בקרב בעלי השכלה אקדמית נובעים בעיקר מהמשכורות הגבוהות של הגברים מקבוצת הרוב.
 8. הן בקרב ערבים והן בקרב יוצאי אתיופיה דפוסי פערי המגדר משתנים לפי רמות השכר בענפים. בענפים המשלמים שכר נמוך פערי השכר בין גברים לנשים לרוב קטנים יותר בקרב אקדמאים בהשוואה לפערי המגדר בקרב מי שאינם אקדמאים. ברוב הענפים שבהם משולם שכר גבוה, פערי השכר בין גברים לנשים בקרב אקדמאים הם הגדולים יותר. בענפים אלו שכר הגברים עולה עם העלייה בהשכלה יותר משכר הנשים.
 9. נראה כי בקרב קבוצות מיעוט נשים אקדמאיות מצליחות לצמצם את הפער המגדרי בשכר לפחות בענפי הצווארון הכחול. אצל נשים ערביות ויוצאות אתיופיה הדבר מעיד פחות על שכן הגבוה ויותר על שכרם הנמוך של הגברים.
- ממצאי מיפוי הפערים לפי גודל הארגון ושכבת הגיל:
10. באופן כללי ארגונים גדולים אינם מובילים במגמת השוויון בשכר, בייחוד בקרב אקדמאים. בארגונים גדולים פערי השכר גדולים יותר לרוב בגלל ששכר קבוצת הרוב נוסק בקרב אקדמאים וזה של קבוצת המיעוט עולה אך במעט.

11. ייצוג וגודל הארגון: הקבוצות הנבחרות מתאפיינות בייצוג שונה בארגונים בגדלים שונים. לרוב ערבים וחרדים מיוצגים טוב יותר בארגונים קטנים, ואילו יוצאי אתיופיה מיוצגים טוב יותר בארגונים גדולים. דפוס זה הוא, בין השאר, תוצאה של סוגי יוזמות חברתיות שונות. מחד גיסא הוא מצביע על הצלחה של היוזמות. מאידך גיסא הוא מצביע על גיוון מבודל.

12. ייצוג בקרב קבוצות הגיל השונות: בקרב האקדמאים הדפוס הכללי הוא של ירידה באחוז השכירים מקבוצות מיעוט עם העלייה בקבוצות הגיל. בקרב השכירים שאינם אקדמאים דפוס הייצוג לפי גיל משתנה.

13. פערי השכר בקרב הקבוצות השונות: הנתונים מלמדים על עלייה משמעותית בפערי השכר עם העלייה בקבוצות הגיל, הנובעת מעליה גדולה בשכר של שכירים מקבוצת הרוב לעומת עליה מתונה בשכר של כל האחרים, ללא קשר לרמת ההשכלה.

פרק זה מציג את הדפוסים העיקריים העולים מהנתונים. הדוגמאות מובאות על מנת להמחיש את הדפוסים, אך אינן כוללות את כל הענפים או את כל קבוצות האוכלוסייה. הנתונים המלאים העולים מן המיפוי וכן סקירה של משלחי היד של הקבוצות הנבחרות יוצגו בחודשים הקרובים באתר האינטרנט של נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה²¹.

1. הבדלים בפערי השכר בין קבוצות המיעוט

דירוגי המדד הנפרדים לכל קבוצה והממצאים העולים מהניתוח בפרק זה מצביעים על פערי שכר גדולים, ובענפים רבים לכל קבוצת מיעוט יש את מדרג השכר ופערי השכר האופייניים לה. נתונים אלו מציינים תמונה של שוק עבודה מקוטע ולא שוויוני, שבו כל קבוצה דמוגרפית חווה מערך שונה של הזדמנויות ופערים.

1.1 פערי השכר שחוות נשים

נשים מקבוצות מיעוט הן השכירות בעלות ההכנסה הנמוכה ביותר במשק ברוב הענפים, עובדה המאשררת טיעונים על נחיתותן הכפולה כנשים וכחברות קבוצות מיעוט אתני ודתי. בסעיף זה נבחן מי הן הנשים שחוות את פערי השכר הגבוהים ביותר, מבין קבוצות המיעוט.

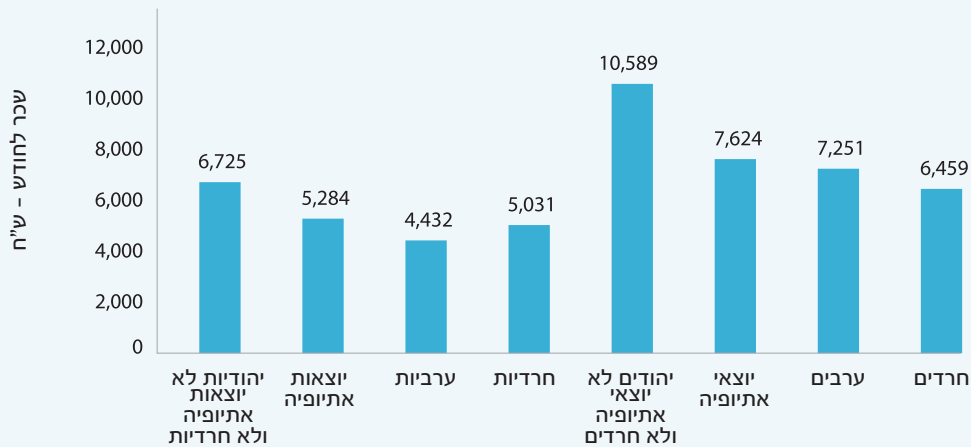
1.1.1 פערי השכר שחוות נשים שאינן אקדמאיות

בקרבת נשים שאינן אקדמאיות, נשים ערביות סובלות מפערי השכר הגדולים ביותר ברוב ענפי הצווארון הכחול ובסך הכול בשבעה מתוך עשרים ענפים: ייצור מזון, ייצור תרופות, תעשיית מתכות, ייצור מחשבים ומסחר סטוני וכן ביטוח ושירותי תעסוקה.

²¹ בכתובת WWW.ECONOMY.GOV.IL/SHIVION.

תרשים 2.1

שכר חודשי ממוצע של שכירים שאינם אקדמאים, ענף ייצור מוצרי מזון, שקלים חדשים, 2015



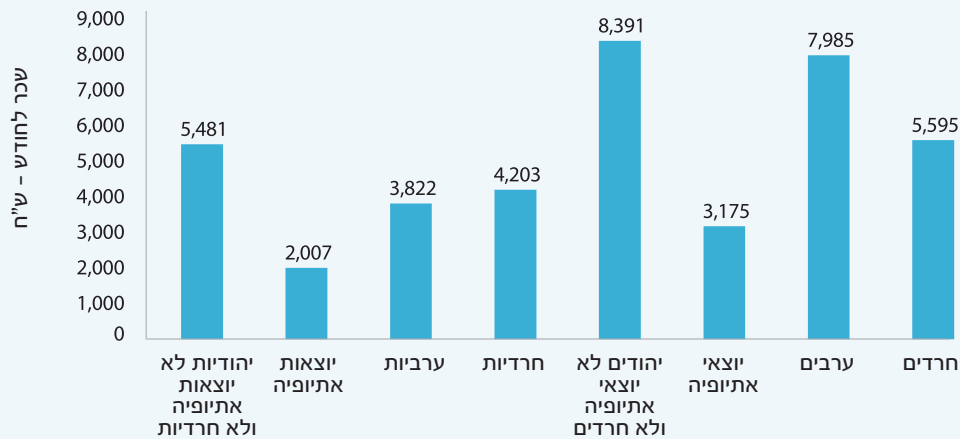
בענף ייצור מזון (תרשים 2.1) נשים ערביות מרוויחות 66% משכרן של נשים מקבוצת הרוב ו-42% משכרם של גברים מקבוצת הרוב. ענף ייצור מזון מדורג במקום השני בדירוג הייצוג של עובדים לא-אקדמאים. פערי השכר המוצגים בתרשים 2.1 שופכים אור שונה על המושג גיוון תעסוקתי ומגלים כי ללא אינטגרציה עיסוקית ושוויוניות שכר, שילוב הקבוצות נותר מוגבל מאוד.

שכרן של נשים יוצאות אתיופיה שאינן אקדמאיות הוא הנמוך ביותר במספר הרב ביותר של הענפים (שמונה מתוך עשרים) וברוב ענפי הצווארון הלבן: הפקה, שירותי תקשורת, תכנות מחשבים, שירותי אדריכלות, מחקר מדעי ופיתוח ופרסום וכן מסחר בכלי רכב והוצאה לאור. לדוגמה, בענף שירותי תקשורת (ללא תרשים) נשים יוצאות אתיופיה מרוויחות 66% משכר נשים מקבוצת הרוב ו-41% משכר הגברים מקבוצת הרוב.

בענף הפרסום (תרשים 2.2) נשים יוצאות אתיופיה מרוויחות 37% משכר הנשים מקבוצת הרוב ו-24% משכר גברים מקבוצת הרוב. התרשים מראה בבירור גם את פערי השכר האחרים בענף. נראה כי לכל קבוצה מדרג שכר משלה. פערים גדולים אלו יכולים לנבוע הן מתשלום שכר שונה על אותה משרה והן מבידול תעסוקתי, ומעידים על פערים גדולים בשכר בין העיסוקים השונים בענף.

תרשים 2.2

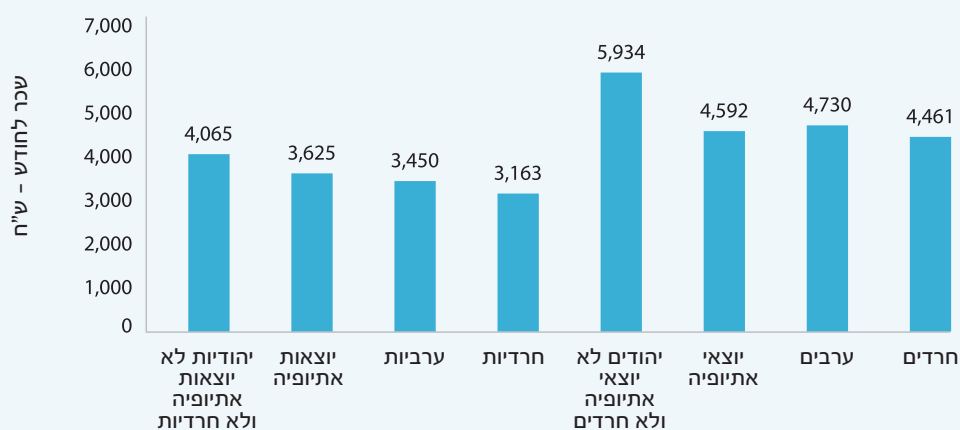
שכר חודשי ממוצע של שכירים שאינם אקדמאים, ענף פרסום וחקר שווקים, שקלים חדשים, 2015



נשים חרדיות שאינן אקדמאיות נמצאות בעמדה טובה יותר בהשוואה לנשים ערביות ויוצאות אתיופיה. הן מרוויחות שכר נמוך ביותר בשלושה ענפים: ייצור טקסטיל, מכירה קמעונאית ושירותי תחזוקה. בענף אחד מתוך העשרים, ענף ייצור תרופות, נשים חרדיות שאינן אקדמאיות מרוויחות יותר מנשים יהודיות לא-חרדיות שאינן אקדמאיות.

תרשים 2.3

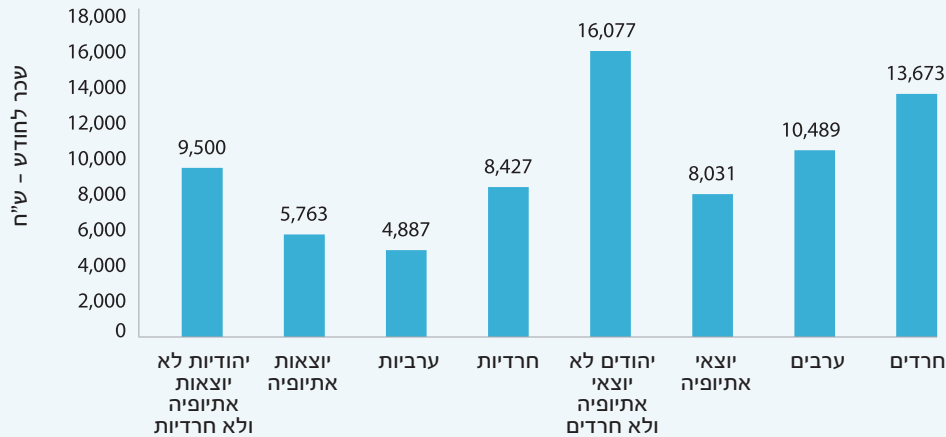
שכר חודשי ממוצע של שכירים שאינם אקדמאים, ענף שירותי תחזוקה, שקלים חדשים, 2015



תרשים 2.3 מדגים את פערי השכר בענף שירותי תחזוקה. כפי שנראה מהתרשים, פערי השכר בין קבוצות הנשים אינם גדולים. נשים ערביות מרוויחות רק כ-350 שקלים יותר מנשים חרדיות, אולם חשוב לציין כי ברמות שכר נמוכות אלו מדובר בשכר הנמוך בכמעט עשרה אחוזים. ניכר בתרשים הדמיון בין שכר הנשים והדמיון בין שכר הגברים מקבוצות מיעוט. זהו דפוס נדיר יחסית (משותף גם לענף התקשורת, ענף מכירה קמעונית וענף ייצור הטקסטיל). הדפוס היותר נפוץ דומה לזה שבענף ייצור מחשבים, המוצג בתרשים 2.4 להלן.

תרשים 2.4

שכר חודשי ממוצע של שכירים לא-אקדמאים, ענף ייצור מחשבים מכשור אלקטרוני ואופטי, שקלים חדשים, 2015



פערי השכר גדולים גם בענף ייצור מחשבים (תרשים 2.4). ענף זה מדורג גבוה יחסית במדד הייצוג של לא-אקדמאים עבור יוצאי אתיופיה, ובמיקום נמוך עבור ערבים וחרדים. ואולם, בעוד ייצוגם נמוך, לערבים ובייחוד לחרדים בענף זה יש שכר גבוה יותר משל יוצאי אתיופיה. פערי השכר הקטנים של נשים חרדיות ביחס לנשים מקבוצת הרוב בולטים. בענף ייצור מחשבים נעשה ניסיון מרוכז לשלב נשים חרדיות בעבודה, ונראה ששילוב זה הוא מהותי, אם לא מבחינה מספרית, אזי לפחות מבחינת רמות השכר. הנתונים מלמדים כי יש להפיק לקחים מהניסיון עם הנשים החרדיות בנוגע לשאר הקבוצות.

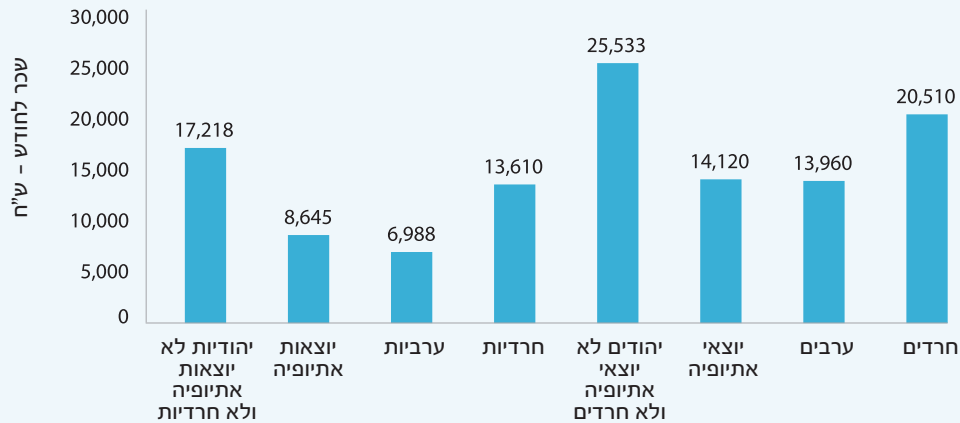
1.1.2 פערי השכר שחוות נשים אקדמאיות

בקרב האקדמאים נשים ערביות נמצאות בעמדה הנחותה ביותר. שכרן הוא הנמוך ביותר ב-12 מתוך עשרים הענפים הגדולים במשק, ברובם ענפי הצווארון הכחול, אך גם בענפים הפקה, תקשורת, ביטוח, משפטים וחשבונאות, אדריכלות ושירותי תעסוקה.

לדוגמה, כפי שהנתונים בתרשים 2.5 מציגים, בענף שירותי תקשורת נשים ערביות אקדמאיות מרוויחות 41% משכר הנשים מקבוצת הרוב (נשים יהודיות שאינן יוצאות אתיופיה ואינן חרדיות). נשים יוצאות אתיופיה מרוויחות 50% משכר זה, ונשים חרדיות מרוויחות 79% ממנו. שכר הגברים נע בין פי שניים לכמעט פי ארבעה משכר הנשים הערביות.

תרשים 2.5

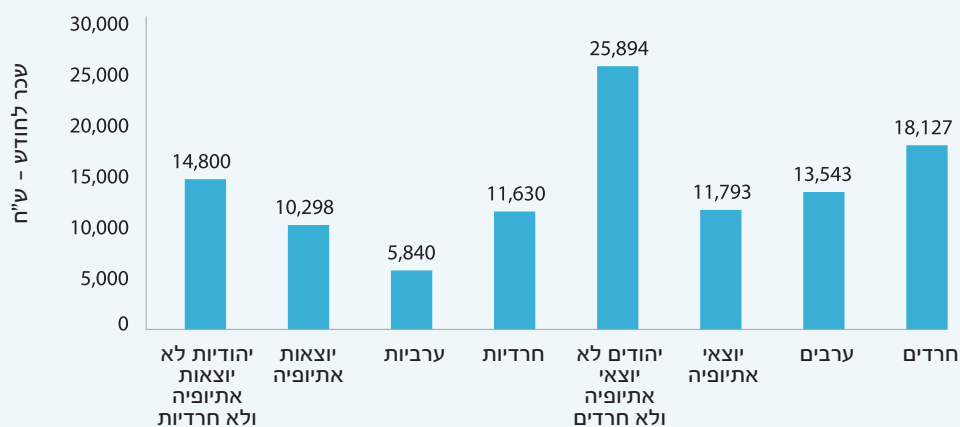
שכר חודשי ממוצע של שכירים אקדמאים, ענף שירותי תקשורת, שקלים חדשים, 2015



דפוס דומה ניתן לאתר גם בענף הביטוח (תרשים 2.6), שבו נשים ערביות מרוויחות 40% בלבד משכר קבוצת הרוב, ואילו נשים יוצאות אתיופיה ונשים חרדיות מרוויחות 70%-79% (בהתאמה) משכר קבוצת הרוב.

תרשים 2.6

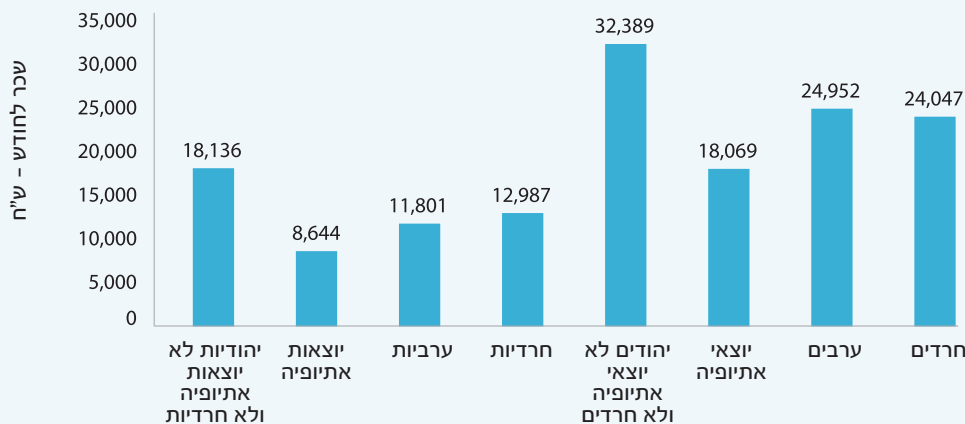
שכר חודשי ממוצע של שכירים אקדמאים, ענף הביטוח, שקלים חדשים, 2015



שוויוניות שכרן של נשים אקדמאיות יוצאות אתיופיה גבוהה מעט משוויוניות שכרן של יוצאות אתיופיה שאינן אקדמאיות ושל נשים ערביות אקדמאיות. הן מקבלות שכר נמוך ביותר בשישה ענפים בלבד. ואולם עדיין מדובר בענפים עם השכר הגבוה במשק - תכנות, שירותים פיננסיים ומחקר מדעי ופיתוח - שבהם הן מרוויחות כמחצית משכר הנשים מקבוצת הרוב ופחות משליש משכר הגברים מקבוצת הרוב.

תרשים 2.7

שכר חודשי ממוצע של שכירים אקדמאים, ענף מחקר מדעי ופיתוח, שקלים חדשים, 2015



בתרשים 2.7 מוצגים נתוני שכר מענף מחקר מדעי ופיתוח. יוצאות אתיופיה האקדמאיות בענף זה מרוויחות 27% משכר הגברים מקבוצת הרוב, שכר בגובה 8,644 ש"ח בחודש בממוצע. נמוך ממנו רק השכר הממוצע של אקדמאים בענף שירותי תעסוקה ובענף שירותי תחזוקה. נתונים אלו מאירים באור אחר את נתוני המדד המשולב, שבו ענף זה מדורג במקום התשיעי בשוויוניות שכר אקדמאים. ללא התייחסות לשכרה של כל קבוצה וכל מגדר בנפרד, הרושם המתקבל ממאפייני הגיוון הכלליים עלול להטעות.

לסיכום: בקרב שכירים שאינם אקדמאים, נשים ערביות ונשים יוצאות אתיופיה קרובות מאוד בשכרן ובמספר הענפים שבהם שכרן הוא הנמוך ביותר. בקרב האקדמאיות, מצבן של נשים יוצאות אתיופיה טוב יותר ממצבן של נשים ערביות. נראה כי רכישת השכלה מסייעת לנשים יוצאות אתיופיה יותר מלנשים ערביות להשתלב בעמדות טובות יחסית בשוק העבודה.

הסיבות לפערי השכר הגדולים שחוות נשים ערביות יכולות להיות טמונות בכמה גורמים, החל מבידול במגורים, אשר מקשה על מציאת עבודה ועל שמירה על מקום העבודה, בייחוד בגילאי ההורות הצעירה, דרך מערכת תשתיות מתאימה ליציאה לעבודה (תחבורה ומעונות יום) ומכאן גם עבודה בחלקיות משרה עקב מטלות של טיפול במשפחה, וכלה באפליה מצד המעסיק היהודי כלפי נשים הלוברשות חיג'אב²². כדי להביא לשיפור השכר של נשים ערביות יש לבחון את הסיבות לנחיתות מעמדן בכל ענף ולפתח פתרונות מתאימים. העובדה ששכרן של נשים חרדיות גבוה באופן משמעותי מעידה כי ניתן לשלב בהצלחה נשים מקהילות שבהן יש חלוקת תפקידים מסורתית ותכתיבים תרבותיים חזקים.

ממצאים אלו מדגישים את חשיבות ההתייחסות לקבוצות מגדר בתוך קבוצות מיעוט. נשים לא רק מופלות מגדרית, אלא שגם אפליה אתנית מעצבת את מעמדן.

1.2 פערי השכר בקרב גברים

הבידול התעסוקתי בשוק העבודה, לפיו נשים וגברים מאיישים לרוב משרות שונות, הבדלים במספר שעות העבודה כמו גם אפליה מצד המעסיק, יוצרים מצב שבו גברים מרוויחים יותר מנשים ברוב ענפי התעשייה. עם זאת, גם בקרב הגברים מקבוצות מיעוט קיימים דפוסים שונים של אפליה והדרה. הגברים יוצאי אתיופיה, אקדמאים ולא-אקדמאים, הם בעלי השכר הנמוך ביותר.

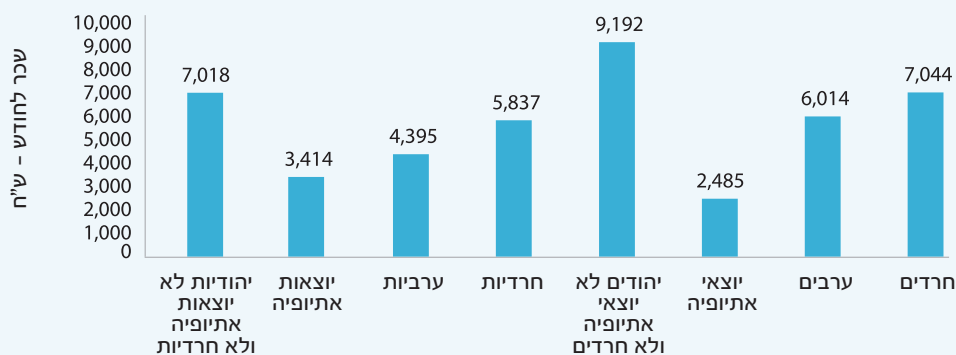
²² נח לוין-אפשטיין, אלכסנדרה קלב, ארז מרנץ ושמרית סלונים, השתלבותם של רוקחים ערבים בשוק העבודה בישראל, 2015, מכון טאוב, נייר מדיניות 2015.03

1.2.1 פערי השכר בקרב גברים שאינם אקדמאים

שכרם של גברים יוצאי אתיופיה שאינם אקדמאים הוא הנמוך ביותר מבין הגברים ב-11 ענפים, בהם כל ענפי הצווארון הלבן והטכנולוגיה העילית. בשניים מהענפים שכרם אף נמוך משכר הנשים: ענף שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות (תרשים 2.8) וענף שירותים פיננסיים.

תרשים 2.8

שכר חודשי ממוצע של שכירים שאינם אקדמאים, ענף שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות, שקלים חדשים, 2015



הנתונים בתרשים 2.8 מראים כי גברים יוצאי אתיופיה מרוויחים 27% משכר גברים מקבוצת הרוב. לאור פערי שכר אלו סביר להניח כי יוצאי אתיופיה המועסקים בענף עובדים בעבודות שירות ותחזוקה ובחלקיות משרה.

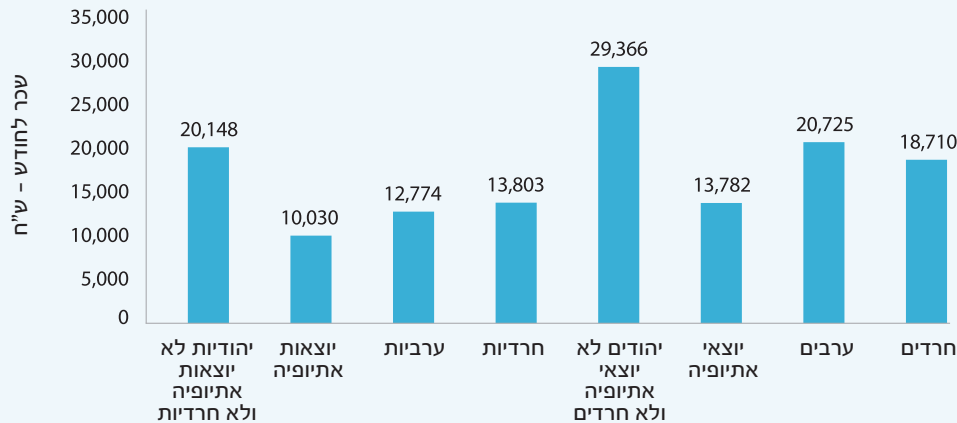
1.2.2 פערי שכר בקרב גברים אקדמאים

בשונה מנשים אקדמאיות יוצאות אתיופיה, גברים אקדמאים יוצאי אתיופיה חווים את פערי השכר הגדולים ביותר מבין הגברים ברוב הענפים (11 מתוך 15) שבהם הם משולבים, ובכלל זה חמשת הענפים שבהם השכר לאקדמאים הוא הגבוה ביותר: ייצור תרופות, ייצור מחשבים, תכנות מחשבים, שירותים פיננסיים ומחקר מדעי ופיתוח. בענף ייצור תרופות שכרם הוא הנמוך בענף.

מהנתונים בתרשים 2.9 עולה כי בענף שירותים פיננסיים גבר ערבי מרוויח 71% משכרו של גבר מקבוצת הרוב, גבר חרדי מרוויח 64% משכרו של גבר מקבוצת הרוב, וגבר יוצא אתיופיה - 48% משכרו של גבר מקבוצת הרוב.

תרשים 2.9

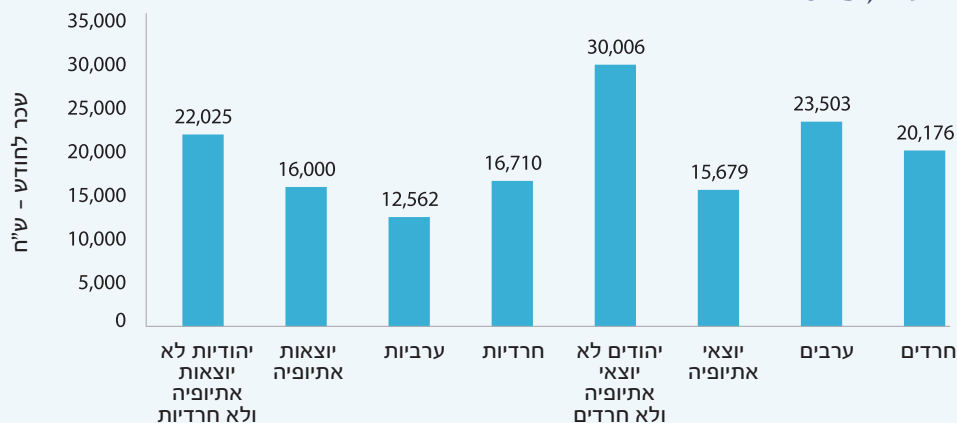
שכר חודשי ממוצע של שכירים אקדמאים, ענף שירותים פיננסיים, שקלים חדשים, 2015



בענף ייצור תרופות (תרשים 2.10) הכנסתם של גברים אקדמאים יוצאי אתיופיה נמוכה מהכנסתם של נשים אקדמאיות יוצאות אתיופיה (15,679 ש"ח לעומת 16,000 ש"ח).

תרשים 2.10

שכר חודשי ממוצע של שכירים לא-אקדמאים, ענף ייצור תרופות, שקלים חדשים, 2015



לסיכום, גברים יוצאי אתיופיה, אקדמאים ולא-אקדמאים, מרוויחים שכר שהוא הנמוך משכר הגברים במשק במספר רב ביותר של ענפים. בשלושה ענפים שכרם נמוך משכר הנשים בענף. זהו דפוס נדיר, לאור העובדה שגברים מרוויחות פחות מגברים כמעט בכל חיתוך של הנתונים. דפוסים אלו מעידים על כך שהשילוב של מגדר ואתניות לא תמיד יוצר חיסרון כפול עבור נשים.

הממצאים אינם עולים בקנה אחד עם תחושות האפליה בקרב יוצאי אתיופיה, במיוחד בקרב גברים. מחקר²³ הבוחן את תחושות האפליה של יוצאי אתיופיה ושל ערבים מצא כי בעוד חברי שתי קבוצות המיעוט מרגישים הדרה בכל התחומים החברתיים, יוצאי אתיופיה מביעים אופטימיות גדולה יותר בנוגע לשיפור מעמדם החברתי עם רכישת ההשכלה. על פי הנתונים שלפנינו, בעיקר בנוגע לגברים, גם בקרב אקדמאים הם הקבוצה שמרוויחה את השכר הנמוך ביותר.

²³ GUETZKOW, JOSHUA AND IDIT FAST. 2016. "HOW SYMBOLIC BOUNDARIES SHAPE THE EXPERIENCE OF SOCIAL EXCLUSION: A CASE COMPARISON OF ARAB PALESTINIAN CITIZENS AND ETHIOPIAN JEWS IN ISRAEL." AMERICAN BEHAVIORAL SCIENTIST, 60(2):150-171

2. מי מרוויח יותר מהשכלה? היחס בין שכר אקדמאים ושכר לא-אקדמאים בקרב הקבוצות השונות

חלק זה בוחן את הקשר בין השכלה אקדמית לבין אי-שוויון בשכר על ידי השוואת השכר של אקדמאים ומי שאינם אקדמאים מאותה קבוצה דמוגרפית ובאותו ענף. הממצאים חושפים שונות רבה בין הקבוצות ובין הענפים בגובה שכרם של אקדמאים ומי שאינם אקדמאים באותה קבוצה.

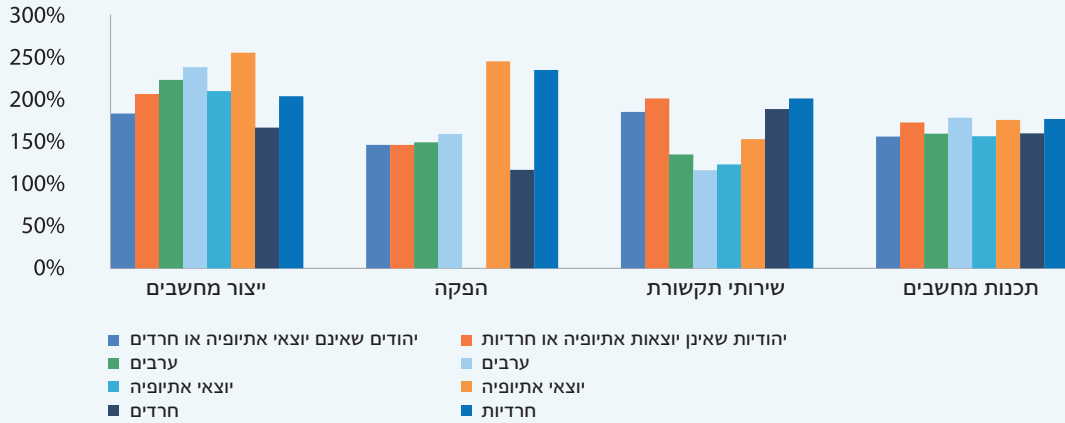
ברוב הענפים, עבור קבוצת הרוב השיפור בשכר שחווים אקדמאים לעומת מי שאינם אקדמאים אינו הגדול ביותר, מכיוון ששכרם של שכירים שאינם אקדמאים מקבוצת הרוב גבוה משמעותית משכרם של לא-אקדמאים מקבוצות מיעוט. ברוב ענפי הצווארון הלבן השיפור הגדול בין שכר לא-אקדמאים לשכר אקדמאים נמדד בקרב יוצאי אתיופיה. ואולם חשוב להבין שיפור זה לאור השכר הנמוך מאוד של יוצאי אתיופיה שאינם אקדמאים. בענף שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות, לדוגמה, גברים אקדמאים יוצאי אתיופיה מרוויחים פי חמישה מגברים יוצאי אתיופיה שאינם אקדמאים, אולם שכר הבסיס ביחס זה הוא 2,485 ש"ח ליוצאי אתיופיה שאינם אקדמאים.

השוואה בין השיפור בשכר נשים לשיפור בשכר גברים מראה כי בענפי הטכנולוגיה העילית השיפור בשכר הנשים האקדמאיות לעומת מי שאינן אקדמאיות רב יותר מהשיפור בשכר הגברים (תרשים 2.11), בעוד בענפי השירותים הפיננסיים והמקצועיים השיפור בשכר הגברים גבוה יותר (תרשים 2.12).

תרשים 2.11 מציג נתונים על היחס בין שכר אקדמאים לשכר מי שאינם אקדמאים בענפי הטכנולוגיה העילית. כפי שהנתונים מראים, בענפי הטכנולוגיה העילית (מלבד מחקר מדעי ופיתוח) ובשירותי תקשורת היחס או השיפור בין שכר אקדמאים ללא-אקדמאים גדול יותר בקרב נשים מבקרב גברים, בייחוד בקרב יוצאי אתיופיה וחרדים. המשמעות היא שבענפים אלו השכלה גבוהה מקושרת עם שיפור שכרן של נשים יותר משיפור שכרם של גברים. ייתכן כי זהו שיקוף, לפחות חלקי, של המאמץ שחברות טכנולוגיה עילית משקיעות בגיוון. חשוב לציין כי אף שהשיפור גדול, שכרן של הנשים עדיין נמוך משמעותית משכר הגברים בענפים אלו (החלק הבא יתמקד בפערים המגדריים). יתרה מזאת, ציון הייצוג בענפים אלו – בייחוד תכנות מחשבים וייצור מחשבים – הוא בין הנמוכים במשק. נתונים אלו מצביעים אפוא על פוטנציאל לשילוב מהותי, אילו ייצוג הנשים היה שוויוני.

תרשים 2.11

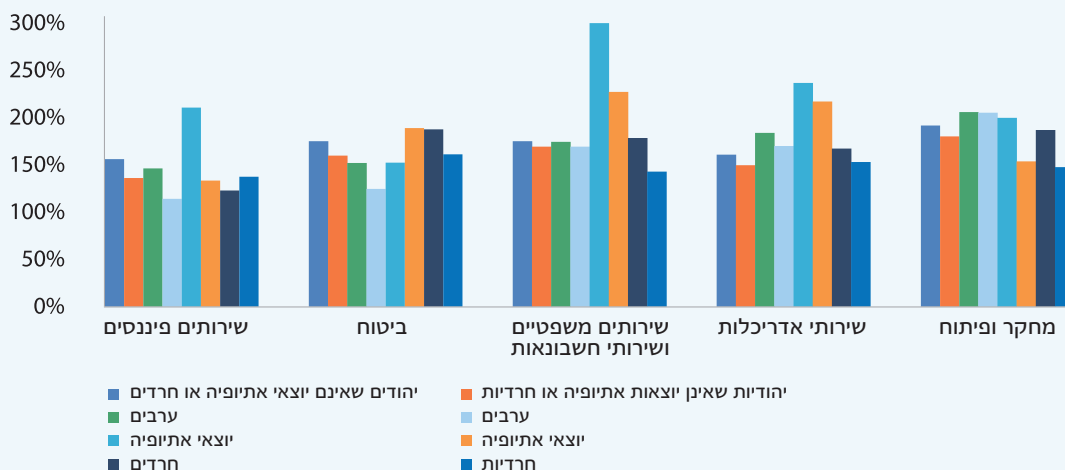
היחס בין שכר חודשי ממוצע של שכירים אקדמאים לשכר של שכירים שאינם אקדמאים בענפי טכנולוגיה עילית ותקשורת, 2015



תרשים 2.12 מתמקד בענפי הפיננסים והשירותים המקצועיים. בענפים אלו התמונה הפוכה מהמשתקף בענפי הטכנולוגיה העילית. השיפור בין שכר אקדמאים ללא-אקדמאים, בייחוד בקרב יוצאי אתיופיה, משמעותי יותר בקרב הגברים מבקרב הנשים. כאמור, באשר ליוצאי אתיופיה סיבה אחת לשיפור הגדול הוא השכר הנמוך בקרב הלא-אקדמאים, שהרי בענף שירותים פיננסיים ובענף שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות שכרם הוא הנמוך ביותר בענף. ייתכן כי סיבה נוספת לשיפור הגדול יותר אצל גברים היא הבידול המקצועי המגדרי החד יותר בקרב אקדמאים בענפים אלו. גם כאשר הנשים עובדות במקצועות הליבה בענפים כגון פיננסים או משפטים, הן בדרך כלל מנותבות לארגונים או למשרות שמשרתים לקוחות המניבים פחות הכנסה ורווח לארגון (כגון לקוחות עסקיים לעומת לקוחות פרטיים), ולכן משרותיהן משלמות שכר נמוך יותר.

תרשים 2.12

היחס בין שכר חודשי ממוצע של שכירים אקדמאים לשכר של שכירים שאינם אקדמאים בענפי פיננסים ושירותים מקצועיים, 2015



3. האם פערי השכר המגדריים קטנים יותר עבור אקדמאיות?

צמצום של פערי השכר המגדריים בתוך קבוצות המיעוט חשוב לקידום מעמד הנשים בקרב קבוצות המיעוט ובחברה בכלל. בניתוח זה נבחן האם פערי השכר בין גברים לנשים בקרב אקדמאים מאותה קבוצה דמוגרפית קטנים מהפערים בקרב מי שאינם אקדמאים? אם השכלה אקדמית מקדמת שוויון, פערי השכר צריכים אכן להיות קטנים יותר.

מהנתונים עולה כי לרוב פערי המגדר גדולים יותר בקרב אקדמאים מבקרב מי שאינם אקדמאים. אולם קיים שוני רב בפערי המגדר בין קבוצות המיעוט השונות, אשר מלמד על המשמעות השונה של רכישת השכלה לגברים ולנשים בכל אחת מהקבוצות.

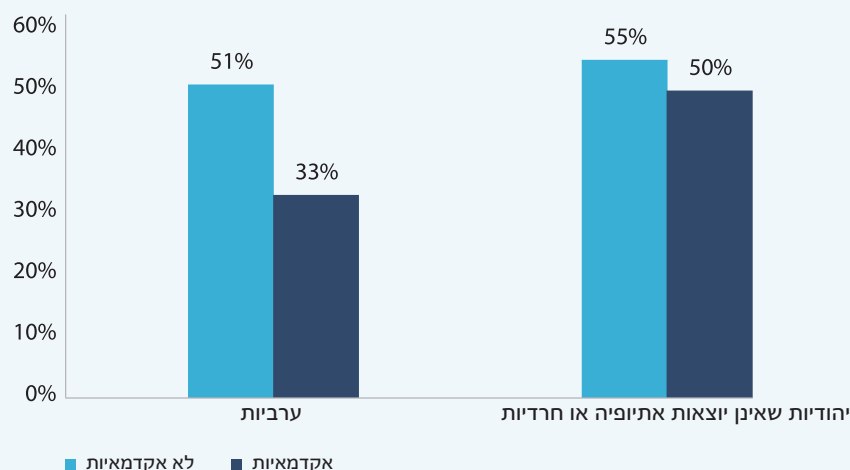
בקרב קבוצת הרוב פערי השכר המגדריים שחוות אקדמאיות שווים או גדולים מפערי השכר המגדריים שחוות מי שאינם אקדמאיות ברוב הענפים. בקרב ערבים, יוצאי אתיופיה וחרדים ניתן למצוא יותר ענפים שבהם פערי השכר המגדריים קטנים בקרב אקדמאים, בייחוד בענפים שבהם ההכנסה הממוצעת נמוכה, ובענפי הצווארון הכחול. בבואנו לאפיין את הקשר בין פערי מגדר להשכלה אקדמית ניתן לזהות דפוסים אחדים:

בענפי הייצור - ייצור מזון, טקסטיל, תרופות ותעשיית מתכות - פערי השכר המגדריים בקרב אקדמאים לרוב גדלים או נשארים דומים לפערים בקרב לא-אקדמאים. יוצא דופן הוא ענף ייצור תרופות, שבו נשים אקדמאיות יוצאות אתיופיה מצמצמות את פערי המגדר באופן משמעותי, ונשים ערביות מצמצמות אותם במידה מעטה.

תרשים 2.13 מציג נתונים מענף הטקסטיל. בענף זה לא מועסקות נשים אקדמאיות יוצאות אתיופיה או חרדיות, ולכן התרשים מציג נתונים רק לגבי פערי השכר בין נשים ערביות וגברים ובין נשים וגברים מקבוצת הרוב. פערי השכר המגדריים הגדולים אשר חוות נשים ערביות אקדמאיות בענף ייצור טקסטיל, כפי שמוצג בתרשים, מעידים כי ייתכן שנשים ערביות אקדמאיות מועסקות במשרות שאינן דורשות השכלה אקדמית, בעוד גברים אכן מועסקים במשרות שמתגמלות על השכלה אקדמית. ייתכן כי זהו תוצר של הסללה מגדרית של הלימודים הגבוהים ובידול אתני בתעסוקה, דוגמת בוגרות הוראה ערביות אשר אינן מוצאות עבודה במקצוען ופונות לעבודות קבלן וניקיון.

תרשים 2.13

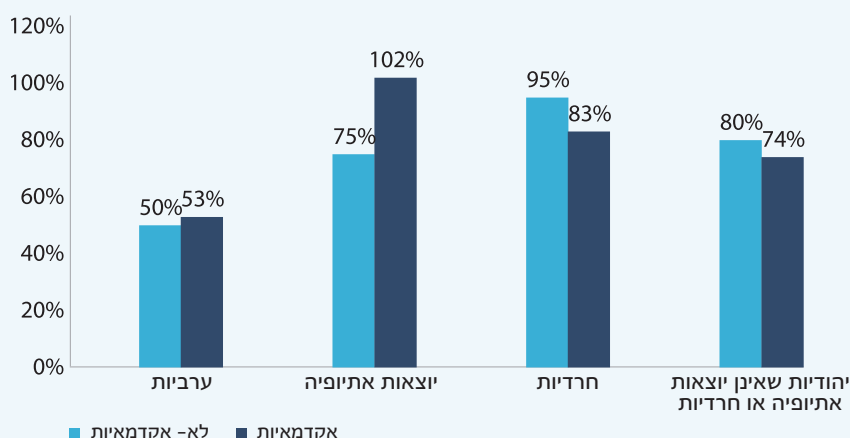
אחוז שכר נשים מתוך שכר גברים לפי קבוצת אוכלוסייה ורמת השכלה, ענף ייצור טקסטיל, 2015



תרשים 2.14 מדגים דפוס מעורב בענף ייצור תרופות, ענף ייצור שבו כ-50% מהמשרות דורשות השכלה אקדמית. פערי השכר המגדריים שחוות נשים חרדיות ואלו שחוות נשים מקבוצת הרוב שרכשו השכלה אקדמית גדולים יותר מהפערים שחוות נשים שאינן אקדמאיות: נשים חרדיות שאינן אקדמאיות משתכרות כמעט אותו שכר כמו גברים חרדים שאינם אקדמאים. ואולם בקרב אקדמאים נפער פער שכר, ושכר הנשים הוא 83% משכר הגברים. בקרב יוצאות אתיופיה הדפוס שונה: שכר של גבר ואישה אקדמאים כמעט שווה. גם פער השכר המגדרי שנשים ערביות אקדמאיות חוות קטן יותר, אם כי אך במעט. מעבר לסוגיית ההבדל בין פערי השכר שחוות אקדמאיות ולא-אקדמאיות, גודל הפער המגדרי בקרב הערבים - נשים מרוויחות כ-50% משכר הגברים - מעורר שאלות לגבי עוצמת האפליה, דפוס האפליה והבידול התעסוקתי. האם פערי שכר אלו מקורם באותו מעסיק, או שהם תוצאה של פיזור בין מעסיקים, או פיזור גיאוגרפי? ייתכן כי פערי השכר שחוות נשים ערביות גדולים במיוחד עקב הסגרגציה הקיצונית במגורים, המאלצת אותן, יותר מכל קבוצה אחרת, להתפשר על גובה השכר על מנת לעבוד קרוב לבית ולשלב עבודה וטיפול במשפחה.

תרשים 2.14

אחוז שכר נשים מתוך שכר גברים לפי קבוצת אוכלוסייה ורמת השכלה, ענף ייצור תרופות, 2015

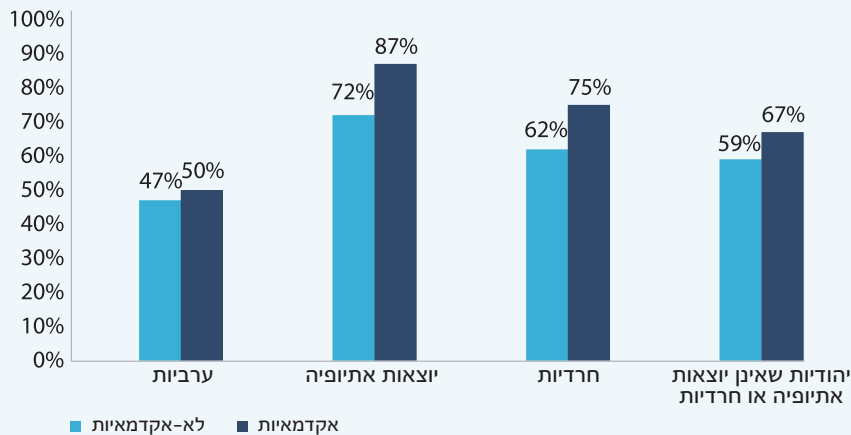


בענפי טכנולוגיה עילית ותקשורת - ייצור מחשבים, תכנות מחשבים, הפקה ושירותי תקשורת - וכן בענף פרסום וחקר שווקים פערי השכר המגדריים שחוות הנשים האקדמאיות קטנים יותר בכל הקבוצות (מלבד נשים ערביות בענף שירותי תקשורת).

הנתונים בתרשים 2.15 מדגימים את הדפוס הקיים בכל ענפי הטכנולוגיה העילית והתקשורת. כל קבוצות הנשים מרוויחות הרבה פחות מגברים, אולם נראה כי שכרן של נשים אקדמאיות קרוב יותר לשכר הגברים בקבוצתן. יוצאות אתיופיה מגיעות ל-87% משכר יוצאי אתיופיה. הדבר לא משקף את שכרן הגבוה של הנשים אלא את שכרם הנמוך של הגברים יוצאי אתיופיה. לעומת זאת, בקרב נשים ערביות השיפור זניח, והפערים נותרים גדולים באופן משמעותי.

תרשים 2.15

אחוז שכר נשים מתוך שכר גברים לפי קבוצת אוכלוסייה ורמת השכלה, ענף ייצור מחשבים, 2015

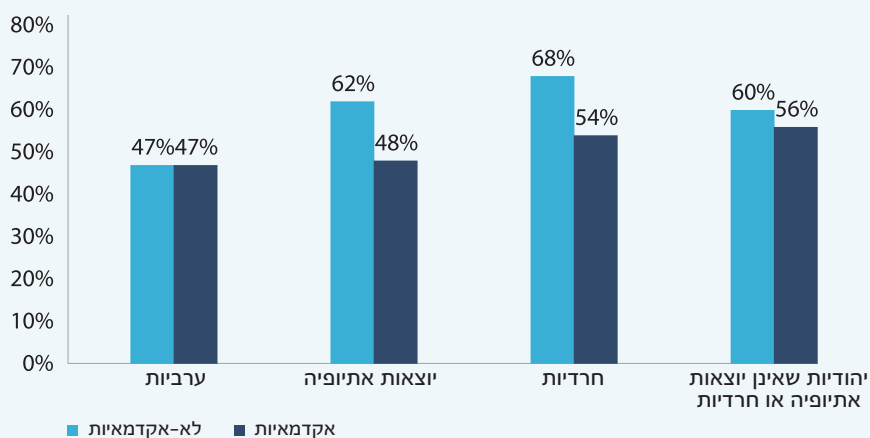


בכל שאר ענפי הצווארון הלבן הפערים המגדריים גדלים בכל הקבוצות, מלבד יוצאי אתיופיה בענף הביטוח והחרדים בענף שירותים פיננסיים.

תרשים 2.16 מציג נתונים על ענף מחקר מדעי ופיתוח. בענף זה, המתמקד כמעט כולו במשרות הדורשות השכלה אקדמית, נשים אקדמאיות חוות פערי שכר מגדריים גדולים יותר. נשים ערביות חוות את הפערים המגדריים הגדולים ביותר, והם זהים עבור אקדמאיות ולא-אקדמאיות.

תרשים 2.16

אחוז שכר הנשים משכר הגברים בענף מחקר מדעי ופיתוח, לפי קבוצת אוכלוסייה ורמת השכלה, 2015



4. ייצוג קבוצות מיעוט לפי גודל ארגון

בפרק א' בחנו את הקשר בין הייצוג לבין רמת ההכנסה הממוצעת בענף בקרב אקדמאים ולא-אקדמאים. באופן כללי מצאנו כי הייצוג נמוך יותר בענפים שבהם רמת ההשתכרות גבוהה. בפרק זה נבחן את הקשר בין גודל הארגון לייצוג של קבוצות המיעוט, בהתייחס לרמת ההשכלה ולמגדר של השכירים ולרמת ההשתכרות בענף.

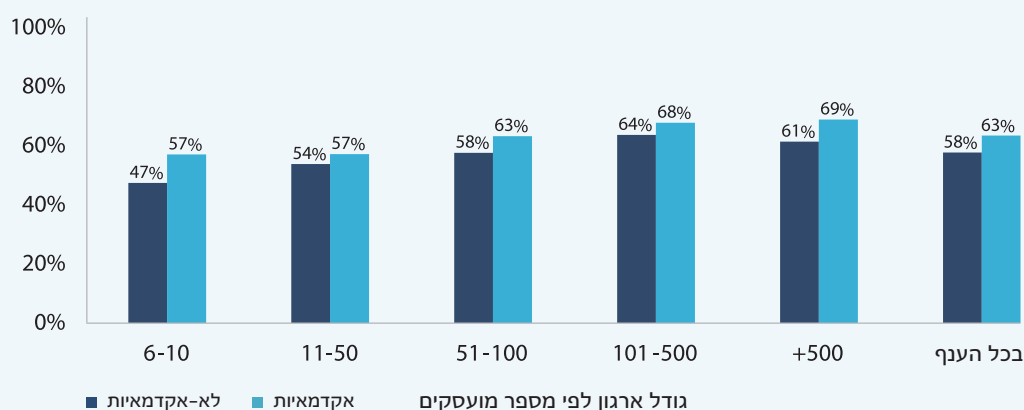
ארגונים גדולים בדרך כלל משלמים שכר גבוה יותר ומציעים מגוון רחב של תפקידים שבהם נשים ומיעוטים יכולים להשתלב, אפשרות לניעות פנים-ארגונית לתפקידים בכירים ומשאבים לשילוב עובדים מאוכלוסיות מגוונות. לכן ייצוג גבוה בארגונים גדולים יכול להעיד על מגמה חיובית. עם זאת, מחקרים מראים כי בארגונים גדולים ישנה היררכיית תפקידים תלולה יותר, בה נשים ומיעוטים נדחקים לתחתית הסולם הניהולי ולתפקידי שירות, ומערכת הנהלים האחידה והפורמלית שנהוגה בהם עלולה לפגוע בעובדים מקבוצות מיעוט בקבלת החלטות הנוגעות לתהליכי קידום, החלטות על שכר וקיצוץ בכוח האדם.²⁴ עקב כך ייצוג גבוה בארגונים גדולים יכול להיות מלווה בפערי שכר גדולים.

4.1 ייצוג וגודל ארגון - נשים

בענפים רבים ניכר דפוס לפיו אחוז הנשים גבוה יותר בארגונים גדולים. זה המצב בכל ענפי המסחר, בשירותי הפקה, תקשורת, תכנות מחשבים, שירותים פיננסיים וכן בשירותי תעסוקה. הדפוסים הנוגעים לנשים אקדמאיות ולא-אקדמאיות דומים.

תרשים 2.17

אחוז הנשים מתוך המועסקים האקדמאים והלא-אקדמאים, לפי גודל ארגון, ענף מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים, 2015



בענף מכירה קמעונית פרט לכלי רכב מנועיים ניתן לראות כי בארגונים קטנים ייצוגן של הנשים הוא הנמוך ביותר. בארגונים שכוח העבודה בהם מונה 6-10 עובדים, שיעורן של נשים שאינן אקדמאיות עומד על 47% בעוד בארגונים גדולים (500 עובדים ומעלה) שיעורן עומד על 61%. דפוס זה ניתן למצוא בקרב נשים אקדמאיות בענף.

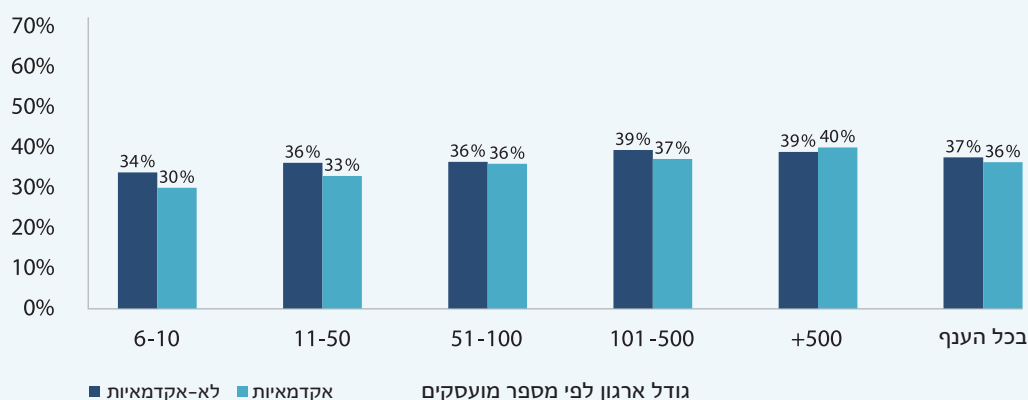
אף-על-פי שבארגונים גדולים פוטנציאל השוויון גבוה יותר, הייצוג הגבוה של נשים אקדמאיות מלווה בענף מכירה קמעונית גם בפערי שכר גדולים יותר, כפי שנראה בחלק 5 של פרק זה. דוגמה נוספת

DOBBIN FRANK, SCHRAGE DANIEL & KALEV ALEXANDRA. (2015). RAGE AGAINST THE IRON CAGE THE VARIED EFFECTS OF BUREAUCRATIC PERSONNEL REFORMS ON DIVERSITY. AMERICAN SOCIOLOGICAL REVIEW, 80(5), 1014-1044

מוצגת מענף תכנות מחשבים. ענף זה מאופיין בדרגת השתכרות גבוהה עד גבוהה מאוד, ונכללים בו ארגונים המספקים שירותי מומחים בתחום טכנולוגיית המידע, כגון שירותי כתיבה, בדיקה ותמיכה בתוכנה, ניהול והפעלה של מערכות מחשבים, מרכזי מחקר ופיתוח תוכנה. בחינת הייצוג לפי גודל הארגון בענף תכנות מחשבים (תרשים 2.18) מלמדת ששיעורן של הנשים בכל הענף הוא נמוך, והוא נמוך אף יותר בארגונים קטנים. בענף זה, כפי שנראה בחלק 5 של פרק זה, פערי השכר קטנים יותר בארגונים גדולים.

תרשים 2.18

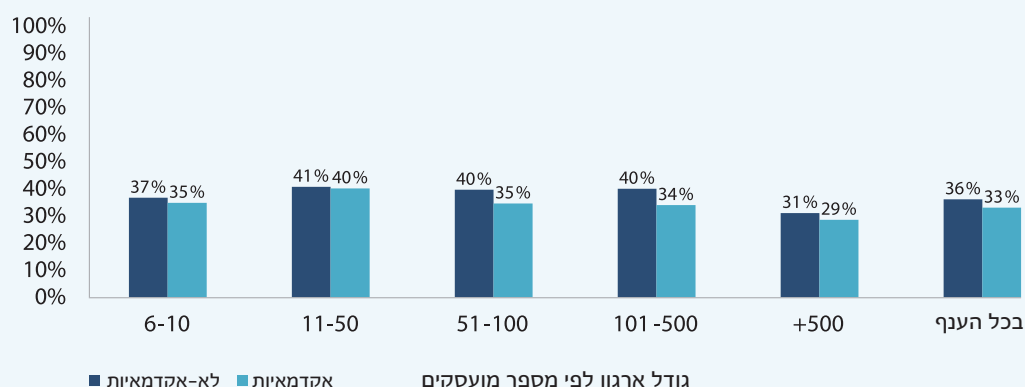
אחוז הנשים מתוך המועסקים האקדמאים והלא-אקדמאים, לפי גודל ארגון, ענף תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים, 2015



בשלושה מתוך חמשת הענפים שנמצאים בראש טבלת השכר לאקדמאים ניתן לזהות מגמה הפוכה, ולפיה בארגונים קטנים לנשים יש ייצוג גבוה בעוד שבארגונים גדולים ייצוגן נמוך יותר. זה המצב בענף ייצור מחשבים (ללא תרשים), ייצור תרופות (ללא תרשים) ומחקר מדעי ופיתוח (תרשים 2.19).

תרשים 2.19

אחוז הנשים מתוך המועסקים האקדמאים והלא-אקדמאים, לפי גודל ארגון, ענף מחקר מדעי ופיתוח, 2015



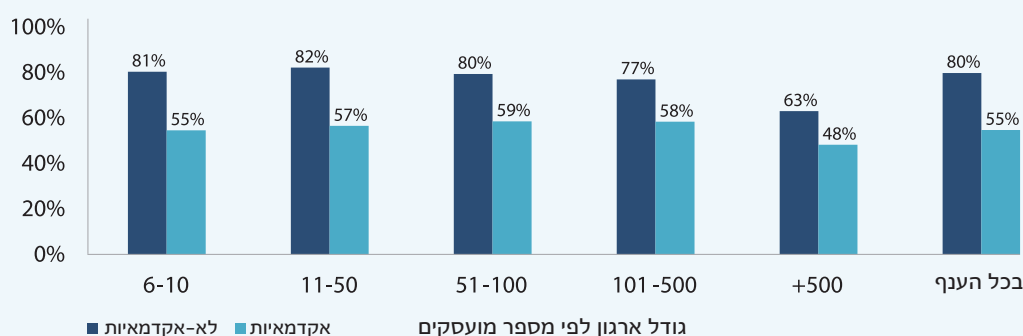
בענף מחקר מדעי ופיתוח אחוז האקדמאים והשכר החודשי הממוצע בענף הם מהגבוהים ביותר מבין הענפים שנבחנו. ענף זה כולל חממות טכנולוגיות וחברות הזנק (סטארט אפ). הייצוג הגבוה ביותר של נשים נמדד בארגונים שבהם 11-50 עובדים, והוא עומד על 40%. בארגונים הגדולים ביותר שיעורן של נשים אקדמאיות עומד על 29%, וייצוגן של נשים שאינן אקדמאיות עומד על 31% בלבד. הארגונים הגדולים - שבהם שיעור הנשים האקדמאיות הוא הנמוך ביותר - משלמים את ממוצע השכר הגבוה ביותר לאקדמאים בענף (30,019 ש"ח). לנשים אקדמאיות יש לא רק ייצוג נמוך בארגונים אלו, אלא שהן גם מרוויחות כ- 55% משכר הגברים האקדמאים. בארגונים קטנים נשים מרוויחות כ-65% משכר הגברים. נתונים על פערי השכר בענף זה מופיעים בחלק 5 של פרק זה, בתרשים 2.26.

ייצוג נמוך בארגונים גדולים מאפיין גם את ענף שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות, שהוא אחד הענפים המגוונים ביותר מקרב הענפים שנבחנו (תרשים 2.20). ענף זה כולל ייצוג משפטי על ידי עורכי דין ומשפטנים, שירותי חשבונאות והנהלת חשבונות, כגון ביקורת ספרים והכנת דו"חות פיננסיים. בענף זה ניתן לראות כי לנשים שאינן אקדמאיות יש ייצוג יתר, והן ממלאות את מרבית המשרות הלא-אקדמיות. משרות אלה הן בדרגת שכר נמוכה פי שניים בהשוואה למשרות הדורשות השכלה אקדמית. ואולם בעוד נשים מהוות 80% מכוח העבודה שאינו אקדמאי, שיעורן של הנשים האקדמאיות בכל הענף עומד על 55% בלבד.

לנשים אקדמאיות ולא-אקדמאיות יש ייצוג גבוה יותר בארגונים קטנים בענף שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות. ארגונים קטנים בענף זה כוללים משרדים לעריכת דין וראיית חשבון, ואילו ארגונים גדולים הם פירמות שרמת ההשתכרות בהן גבוהה, ולעיתים יש להן נראות ציבורית רבה יותר. למרות הייצוג הנמוך בארגונים גדולים, כמו בענף תכנות מחשבים, גם כאן פערי השכר המגדריים בארגונים גדולים קטנים יותר. בארגונים גדולים נשים מרוויחות כ-85% משכר הגברים לעומת כ-65% בארגונים קטנים.

תרשים 2.20

אחוז נשים מתוך המועסקים האקדמאים והלא-אקדמאים, לפי גודל ארגון, ענף שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות, 2015



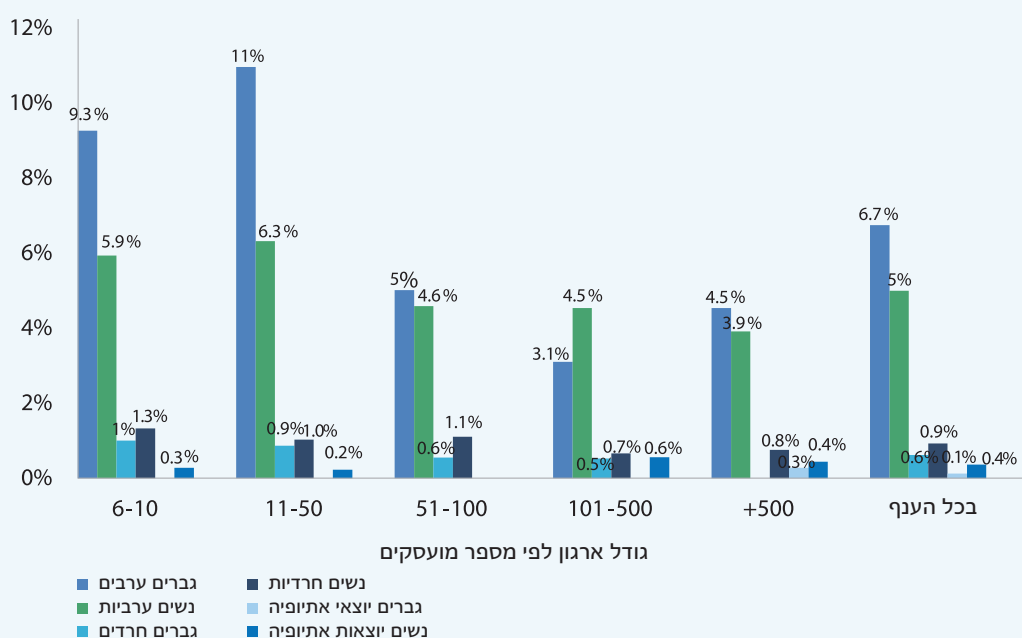
4.2 ייצוג וגודל ארגון - ערבים, חרדים ויוצאי אתיופיה

ברוב הענפים אחוז האקדמאים הערבים והחרדים גבוה יותר בארגונים קטנים, ואילו אחוז האקדמאים יוצאי אתיופיה גבוה יותר בארגונים הגדולים. ייתכן כי דפוס זה נובע מהשתלבות ערבים וחרדים בארגונים נישתיים המשרתים את אוכלוסייתם (ערבים או חרדים, בהתאמה).

אחוז הקבוצות בארגונים מגדלים שונים בענף מכירה קמעונית שבתרשים 2.21 מדגים זאת. אחוז יוצאי אתיופיה בארגונים גדולים גבוה יחסית לייצוגם בשאר הענף, אולם אחוז יוצאי אתיופיה נמוך מאוד, כך שלמעשה הארגונים הגדולים בסך הכל פחות מגוונים. כך, על פי הנתונים בתרשים 2.21, בארגונים קטנים (50-11 עובדים) כמעט 20 אחוז מהעובדים הם מקבוצות מיעוט, בעוד בארגונים גדולים מאוד (500 ומעלה) רק 10 אחוז מן העובדים הם מקבוצות מיעוט. יצוין כי בענף זה אחוז הנשים היה הגבוה ביותר בארגונים גדולים.

תרשים 2.21

אחוז הערבים, החרדים ויוצאי אתיופיה מתוך השכירים האקדמאים, לפי מין וגודל ארגון, ענף מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים, 2015

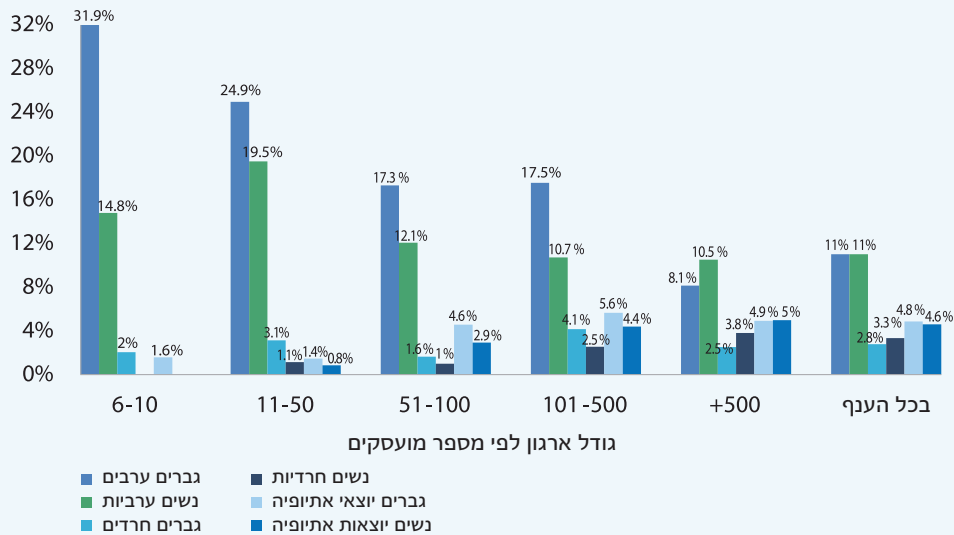


דפוס דומה ניתן לזהות בענף ייצור מחשבים (ללא תרשים). בשונה מענף מכירה קמעונית, שבו רמת ההשתכרות הממוצעת נמוכה, בענף ייצור מחשבים רמת ההשתכרות היא מהגבוהות ביותר. עם זאת, הדפוס בייצוג של קבוצות מיעוט דומה. ככל שהארגון גדול יותר, קטן אחוז הערבים והחרדים ועולה אחוז יוצאי אתיופיה. בארגונים הגדולים שבהם משולם השכר הגבוה ביותר, יש יותר קבוצות מיעוט, אך ערבים וחרדים באחוזים נמוכים יותר מבארגונים קטנים.

בקרב העובדים הלא-אקדמאים ניתן לזהות דפוס דומה: אחוז יוצאי ויוצאות אתיופיה מבין המועסקים גדול יותר בארגונים גדולים, ואילו ארגונים קטנים מעסיקים אחוז גבוה יותר של ערבים וחרדים, נשים וגברים, אם כי הדפוס לגבי ערבים פחות חד מבקרב האקדמאים. לרוב דפוסי הייצוג על פי גודל ארגון שווים בין גברים לנשים. **תרשים 2.22 מדגים זאת בענף שירותי תעסוקה, שהוא הענף עם השכר הנמוך מבין הענפים שנבחנו. יוצאי אתיופיה שאינם אקדמאים מיוצגים בענף זה, בייחוד בארגונים גדולים, באופן לא פרופורציונלי, כמעט פי שישה משיעורם באוכלוסייה. בענף שירותי תעסוקה ארגונים גדולים משלמים את השכר הנמוך בענף.**

תרשים 2.22

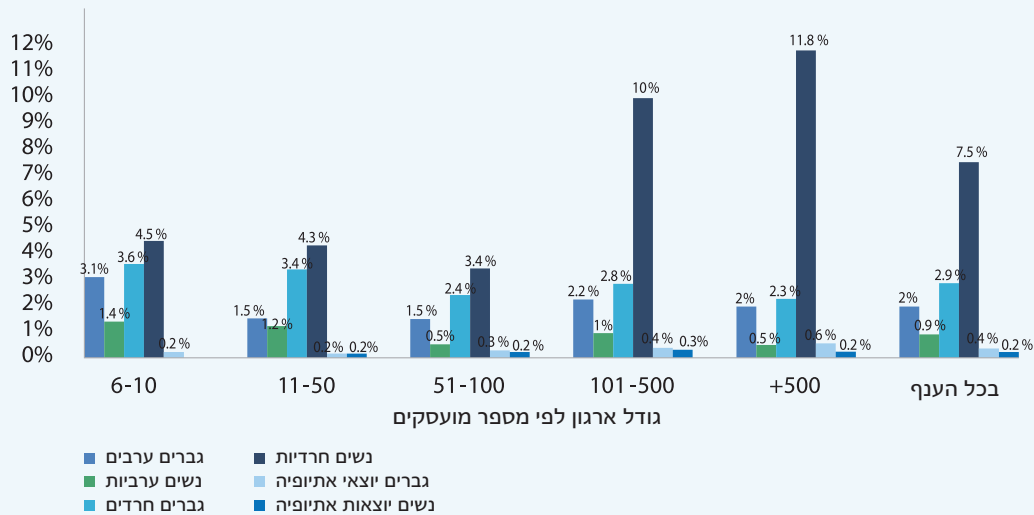
אחוז הערבים, החרדים ויוצאי אתיופיה מהשכירים שאינם אקדמאים, לפי מין וגודל ארגון, ענף שירותי תעסוקה, 2015



דפוס תעסוקה שונה לשכירים שאינם אקדמאים ניתן למצוא בענפי ייצור מחשבים (ללא תרשים) ותכנות מחשבים (תרשים 2.23), שני ענפים אשר משלבים תוכניות להגברת התעסוקה של עובדים מקבוצות מיעוט, בייחוד גברים ערבים ונשים חרדיות. בענף תכנות מחשבים ייצוג הנשים החרדיות גבוה במיוחד בארגונים הגדולים, שגם משלמים את השכר הגבוה בענף. המעסיקים הגדולים בענף זה מפעילים כמה תוכניות להכשרת נשים חרדיות ותמיכה במעסיקים לקליטת עובדות חרדיות בארגון. על כן ניתן לשער כי שיעורן הגבוה של הנשים בארגונים אלה (10%-12%) הוא תוצר של מדיניות זו. על אף ייצוגן הגבוה של נשים חרדיות ראוי לציין כי הן סובלות מפערי שכר גם בארגונים אלה. לדוגמה, בארגונים המעסיקים 101-500 עובדים ושיעורן של נשים חרדיות בהם הוא 10%, הן משתכרות 58% בלבד משכרן של נשים יהודיות שאינן חרדיות.

תרשים 2.23

אחוז הערבים, החרדים ויוצאי אתיופיה מתוך השכירים שאינם אקדמאים, ענף תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים, 2015



שיעורם הגבוה יחסית של עובדים ערבים לא-אקדמאים בארגונים קטנים העוסקים בתכנות מחשבים – וכן בענפי מחקר ופיתוח – קשור להקמתם של מרכזי פיתוח על ידי חברות ה"י טק בין-לאומיות וחממות ליזמות טכנולוגית בחסות של עמותות ומוסדות מדינה, התורמים להשתלבותם של ערבים בענפים אלה.

לסיכום, דפוסי הייצוג של שכירים לא-אקדמאים בארגונים בגדלים שונים מעידים על שילוב מבודל; קבוצות שונות משתלבות בארגונים שונים ולא עובדות כתף אל כתף באותם ארגונים.

ייתכן כי אחת הסיבות לדפוס **השילוב המבודל** של קבוצות מיעוט בשוק העבודה היא הבידול באזורי המגורים. ערבים וחרדים גרים לרוב בנפרד מן האוכלוסייה היהודית החילונית ובהתאם לכך עובדים בארגונים שמשרתים את האוכלוסייה שלהם, או ממוקמים קרוב לקהילות שלהם. הסבר זה ככל הנראה נוגע בעיקר לענפי כלכלה שבהם רמת ההכנסה נמוכה (כגון מכירה קמעונית, שירותי תעסוקה ואף שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות). ייתכן כי סיבה נוספת טמונה ב"התמחות" של ארגונים חברתיים מקדמי גיוון בשיפור התעסוקה של אוכלוסיות מסוימות, שיכולה להסביר דפוס זה בענפים שרמת ההכנסה בהם גבוהה. התמחות זו נובעת מכך שלקבוצות שונות יש חסמים שונים בפני השתלבותן בשוק העבודה, הדורשים פתרונות ייחודיים, וייתכן כי הם גם מובילים לבידול תעסוקתי.

5. פערי שכר וגודל ארגון

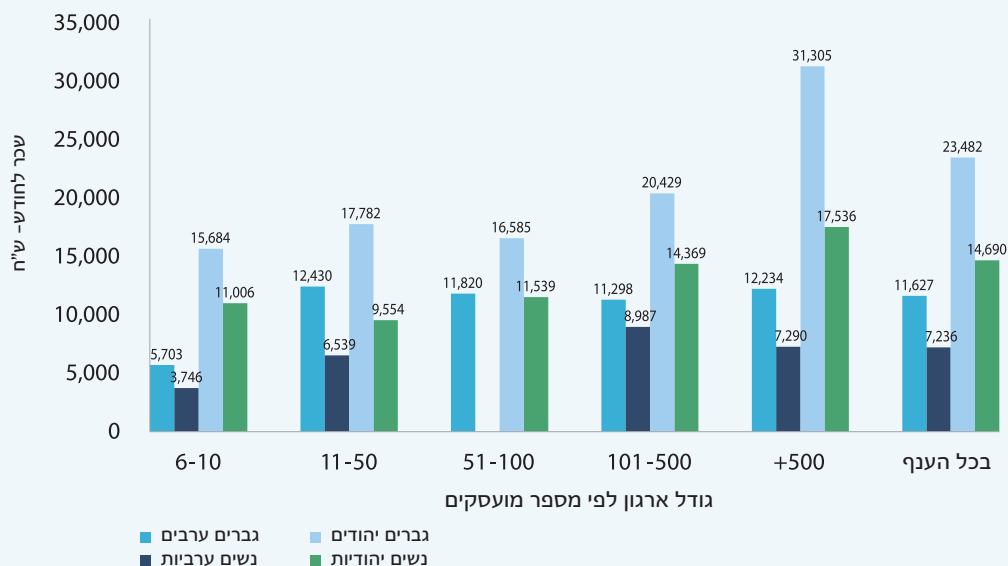
בפרק א' בחנו את הקשר בין שוויוניות השכר של קבוצות המיעוט לבין רמת ההכנסה הממוצעת בענף. בפרק זה נבחן את הקשר בין גודל הארגון לפערי השכר, בהתייחס לרמת ההשכלה ולמגדר של השכירים ולרמת ההשתכרות בענף.

5.1 שכירים אקדמאים

אחד הממצאים העולים מניתוח הקשר בין שוויוניות השכר לבין רמת ההכנסה בענף מצביע על פערי שכר גדולים שאקדמאים מקבוצות המיעוט חווים בענפי הצווארון הכחול. בחינה של פערי השכר בענפים אלה לפי גודל ארגון מלמדת שבארגונים גדולים פערי השכר גדולים יותר מבארגונים אחרים ברוב הענפים. במילים אחרות, **מקורם של פערי השכר הגדולים שחווים אקדמאים מקבוצות מיעוט בענפי הצווארון הכחול הוא לרוב מארגונים גדולים**. מדובר בתעשיות ייצור מזון, טקסטיל, מתכות, מסחר בכלי רכב, מסחר סיטונאי ומכירה קמעונית והוצאה לאור. גם בענף הביטוח הדפוס דומה וכן במחקר מדעי ופיתוח (אולם בנוגע לנשים בלבד).

תרשים 2.24

שכר חודשי ממוצע של שכירים אקדמאים יהודים וערבים לפי מין וגודל ארגון, ענף ייצור מוצרי מזון, שקלים חדשים, 2015

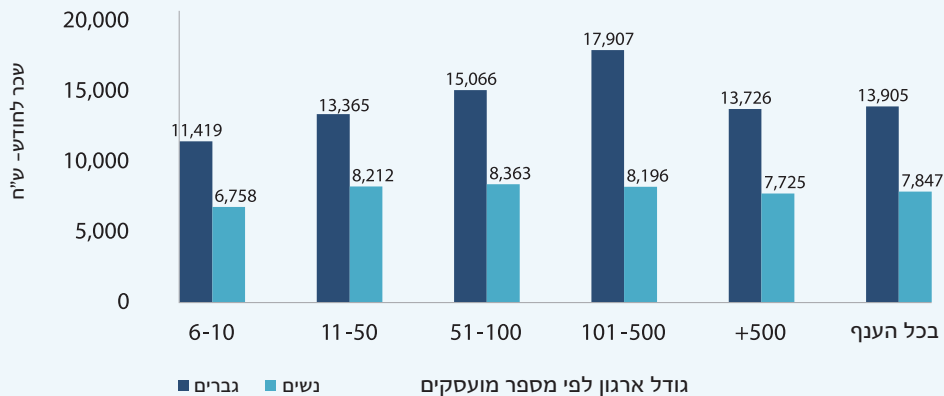


לדוגמה, בענף ייצור מוצרי מזון בארגונים שבהם 500 עובדים ומעלה, ערבים אקדמאים משתכרים כ-40% משכרם של מקביליהם היהודים. לעומת זאת, בארגונים שבהם 11-50 עובדים, שכר גברים ערבים עומד על 70% ושכר נשים ערביות על 61% משכר גברים יהודים ונשים יהודיות, בהתאמה. כפי שהתרשים מראה, פערים גדולים נובעים מעלייה גדולה יותר בשכר השכירים היהודים בארגונים גדולים יותר, כנראה בגלל עלייה שלהם בדרגות הניהול. נציין גם שנשים ערביות אקדמאיות בתעשייה זו מרוויחות בממוצע 7,236 ש"ח בעוד השכר הממוצע בענף של גבר ערבי שאינו אקדמאי הוא 7,251 ש"ח.

בחינה של פערי השכר לפי גודל ארגון בענף מכירה קמעונית מלמדת שבענף זה בארגונים גדולים וגדולים מאוד נשים אקדמאיות מרוויחות כ-50% משכר הגברים, בעוד שבארגונים קטנים וקטנים מאוד הן מרוויחות 60% משכר הגברים (תרשים 2.25). פערים אלו עשויים להעיד על כך שארגונים גדולים ברוב ענפי הייצור, בענפי המסחר, ובענף הביטוח מקדמים גברים יותר מנשים.

תרשים 2.25

שכר חודשי ממוצע של שכירים אקדמאים, לפי מין וגודל ארגון, ענף מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים, שקלים חדשים, 2015

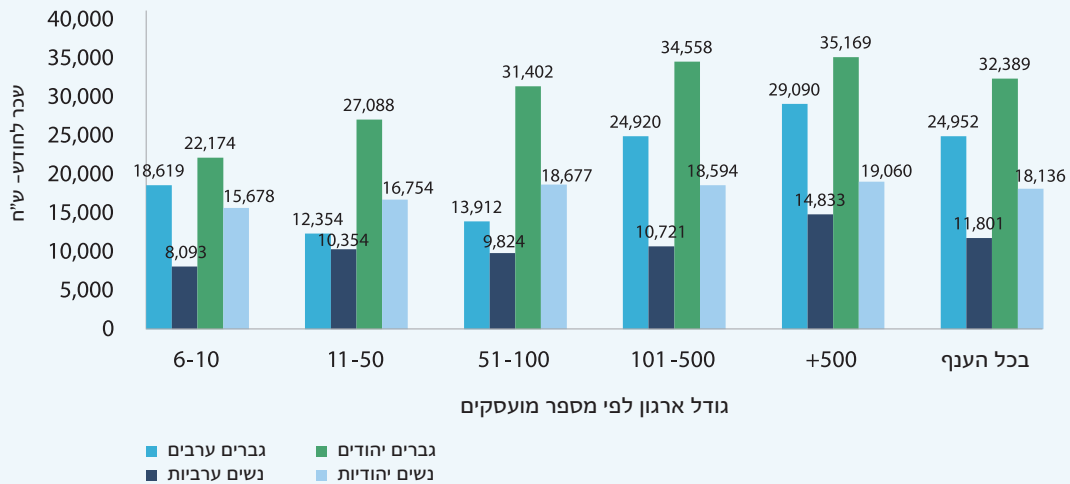


הניתוח בפרק א' הראה כי בענפי הצווארון הלבן ובענפים המשלמים שכר גבוה פערי השכר שחווים אקדמאים מקבוצות מיעוט קטנים יותר. הניתוח בחלק זה מראה כי בענפים אלו הנטייה לעלייה בפערי השכר בארגונים גדולים מתונה יותר; כלומר, הנסיקה של שכר קבוצת הרוב בארגונים גדולים מתונה יותר. עם זאת, חשוב לציין שפערי השכר לרוב אינם קטנים יותר בארגונים גדולים ולעיתים אף גדולים יותר. אם כן, על אף הנראות הציבורית, המשאבים העומדים לרשות הארגון ושיעור כוח האדם המועסק בארגון, ארגונים גדולים אינם מובילים בשוויוניות שכר.

תרשים 2.26 מציג נתונים על שכר יהודים וערבים בענף מחקר מדעי ופיתוח. בענף זה בארגונים גדולים (101-500 עובדים) נשים יהודיות וערביות חוות את פערי השכר הגדולים ביותר בהשוואה לגברים יהודים. בארגונים מסדר גודל זה הפער המגדרי גדול יותר - שכרן של נשים ערביות הוא 30% בלבד משכרם של גברים יהודים, ושכרן של נשים יהודיות הוא כמחצית משכרם של גברים יהודים. ואולם גברים ערבים נמצאים ברמת השתכרות גבוהה יותר בארגונים הגדולים בענף זה ופערי השכר שהם חווים קטנים יותר בהשוואה לארגונים קטנים.

תרשים 2.26

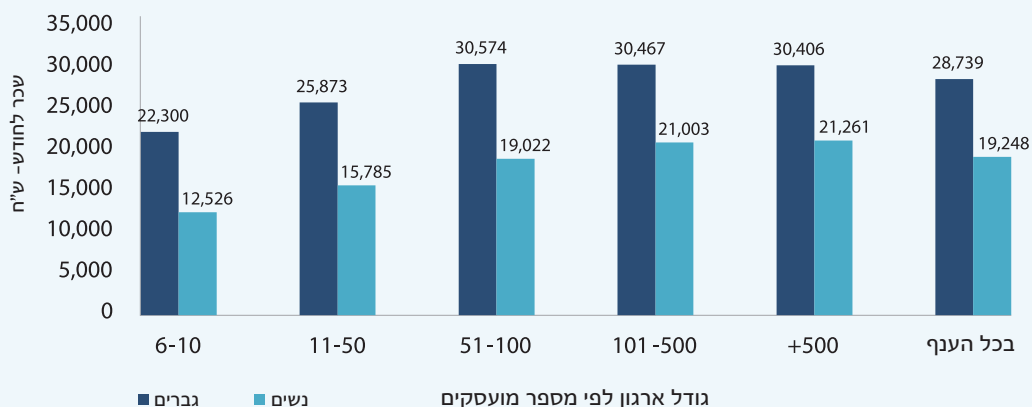
שכר חודשי ממוצע של שכירים אקדמאים יהודים וערבים, לפי מין וגודל ארגון, ענף מחקר מדעי ופיתוח, שקלים חדשים, 2015



דוגמה נוספת מובאת מענף תכנות מחשבים (תרשים 2.27). בענף זה פערי השכר אינם עולים עם השינוי בגודל הארגון. להיפך, הם מעט קטנים יותר. בקרב כוח האדם האקדמאי נשים מרוויחות כ-60% משכר הגברים בארגונים קטנים וכ-70% בארגונים גדולים. ייתכן כי הדבר מעיד על שכבות אדמיניסטרציה וניהול קטנות יותר בענף תכנות מחשבים, שהוא ענף של תעשייה חדשה ובירוקרטית פחות. אמנם מעט נשים משולבות בענף זה, אולם השילוב שוויוני יותר יחסית.

תרשים 2.27

שכר חודשי ממוצע של שכירים אקדמאים, לפי מין וגודל ארגון, ענף תכנות מחשבים, שקלים חדשים, 2015



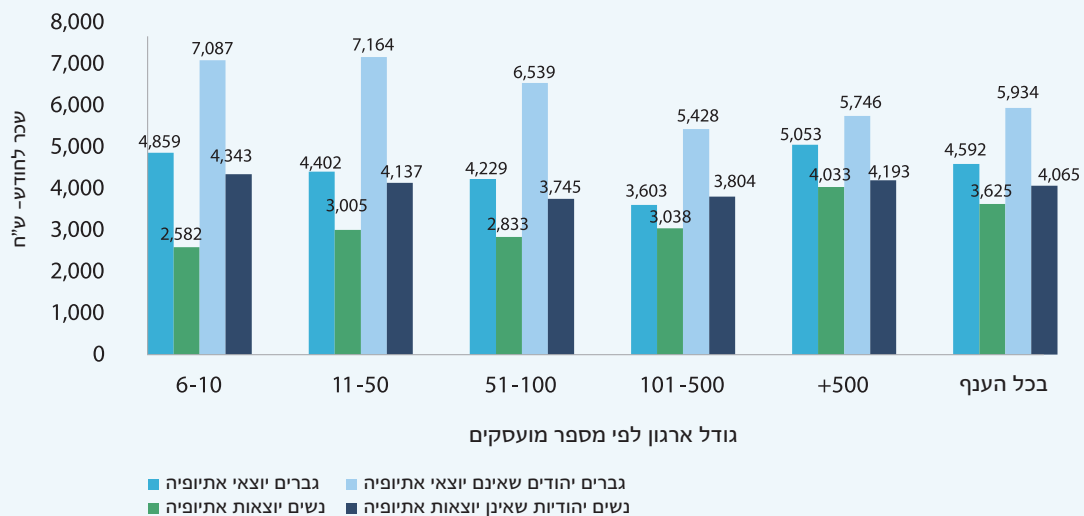
5.2 שכירים שאינם אקדמאים

בפרק א' ראינו שבענפים שבהם השכר הממוצע של שכירים שאינם אקדמאים נמוך, פערי השכר קטנים יותר. בחינה של פערי השכר בענפים אלו לפי גודל ארגון מלמדת שבקרב השכירים שאינם אקדמאים פערי השכר לרוב גדולים יותר בארגונים קטנים.

לדוגמה, בענף שירותי תחזוקה (תרשים 2.28) בארגונים הקטנים ביותר נשים יוצאות אתיופיה משתכרות 59% משכרן של נשים שאינן יוצאות אתיופיה. לעומת זאת בארגונים הגדולים ביותר (500 עובדים ומעלה) שכן עומד על 96% בהשוואה לנשים שאינן יוצאות אתיופיה. מגמה זו זהה בקרב גברים יוצאי אתיופיה. ייתכן שהפערים הגדולים בארגונים קטנים נובעים מכך שעובדים מקבוצת הרוב בארגונים אלו נמצאים במשרות ניהול או השגחה. בארגונים גדולים משרות ניהול מאוישות על ידי עובדים אקדמאים.

תרשים 2.28

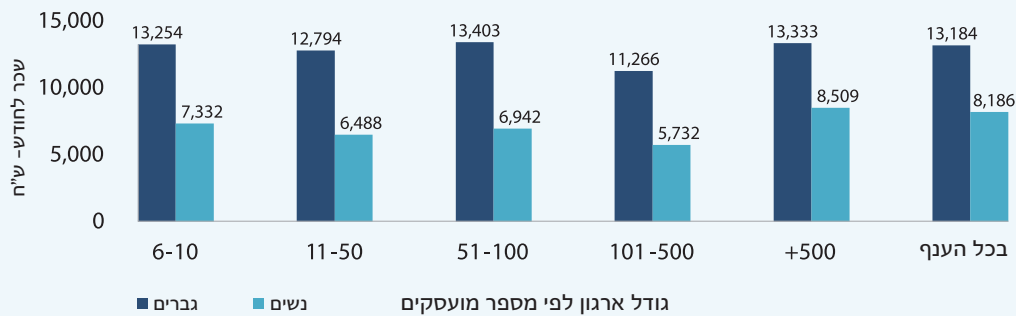
שכר חודשי ממוצע של שכירים יוצאי אתיופיה ושל יהודים שאינם יוצאי אתיופיה שאינם אקדמאים, ענף שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון, שקלים חדשים, 2015



בענף שירותי תקשורת (תרשים 2.29) נשים מהוות 46% מהשכירים שאינם אקדמאים בענף (ו-35% מכלל השכירים בענף). עם זאת, כפי שהדגמנו בפרק א' של חוברת זו - ייצוג גבוה אינו מבטיח שוויוניות שכר. אכן, בארגונים קטנים עד גדולים (עד 500 עובדים) שכן של נשים שאינן אקדמאיות נע בין 51% ל-55% משכרם של גברים שאינם אקדמאים. בארגונים גדולים מאוד (500 עובדים ומעלה) פערי השכר מצטמצמים, ונשים משתכרות 64% משכרם של גברים.

תרשים 2.29

שכר חודשי ממוצע של שכירים שאינם אקדמאים, לפי מין וגודל ארגון, ענף שירותי תקשורת, שקלים חדשים, 2015



6. ייצוג ופערי שכר לפי גיל

בפרק א' נבחן הקשר בין ציוני הייצוג ופערי השכר של הממד המשולב לבין רמת ההשתכרות של אקדמאים ולא-אקדמאים בענף. בחלק זה נבחנת השפעת הגיל על הייצוג של הקבוצות הנכללות בממד ועל פערי השכר שהן חוות, בהתייחס לרמת ההשכלה ולמגדר של השכירים ולרמת ההשתכרות בענף.

6.1 גיל, ייצוג ושכר - נשים

ברוב הענפים בקבוצת הגיל הצעירה (עד 29) יש יותר נשים מגברים אקדמאים ובשני ענפים נשים מהוות כמעט 50% מקבוצת הגיל. אחוז הנשים נמוך יותר, ככל שקבוצת הגיל עולה, ובקרב בני 45 ומעלה הוא הקטן ביותר בכל הענפים (מלבד ענף מכירה קמעונית).

הפערים בייצוג נשים בין קבוצות הגיל יכולים לנבוע משתי סיבות עיקריות:

1. הבדלים היסטוריים בגיוס נשים לעבודה. גיוס נשים לעבודה היה מצומצם יותר בגיל שבו נשים בנות 30 ומעלה ובנות 45 ומעלה החלו לעבוד.

2. הבדלים בשיעורי עזיבה לאורך זמן. נשים צעירות אקדמאיות מצליחות להשתלב בכוח העבודה בשיעורים גבוהים ואף גבוהים יותר מגברים, אולם הן עוזבות את שוק העבודה בשיעורים גבוהים יותר מגברים. הסיבה העיקרית לכך נעוצה בחוסר ההתאמה בין דרישות המעסיקים מהעובדים לבין צורכי המשפחה ובעובדה שנשים עדיין נוטלות את מירב האחריות בכל הנוגע לטיפול במשפחה.

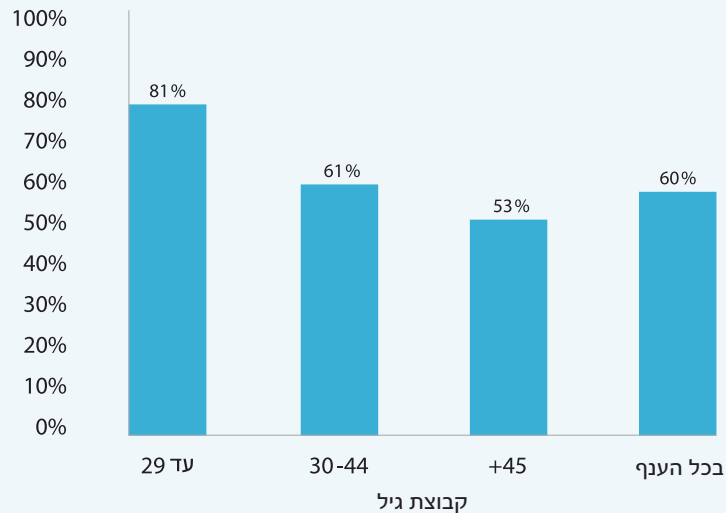
6.1.1 גיל, ייצוג ושכר - נשים אקדמאיות

ברוב ענפי הצווארון הכחול הירידה באחוז הנשים עם העלייה בקטגוריות הגיל היא הדרגתית. כך בכל ענפי הייצוג (מלבד ייצוג מחשבים), ענף מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב, ענף מסחר סיטוני וענף שירותי תקשורת. למשל בענף מסחר סיטוני נשים מהוות 65% מקבוצת הגיל הצעירה, 40% מקבוצת הגיל האמצעית ורק 22% מבני 45 ומעלה. בענף ייצוג תרופות (תרשים 2.30) בקרב קבוצת הגיל עד 29 נשים מהוות 81% מכוח האדם בעל השכלה אקדמית לעומת 61% מקבוצת הגיל 30-44 ו-53% מקבוצת הגיל 45 ומעלה.

תרשים 2.30

אחוז הנשים מקרב השכירים האקדמאים, לפי קבוצת גיל, ענף ייצור תרופות,

2015



הירידה באחוז הנשים בקבוצת הגיל האמצעית, 30 עד 44, קשורה, ככל הנראה, לכניסה לשלב ההורות. ייתכן כי הירידה הנוספת באחוז הנשים במעבר מהקבוצה האמצעית לגילאי 45 ומעלה, המתרחשת בייחוד בענפי הייצור (הצווארון הכחול), מבטאת שינויים היסטוריים בדפוס של גיוס עובדים אשר בעבר הדיר נשים יותר מבתקופה הנוכחית.

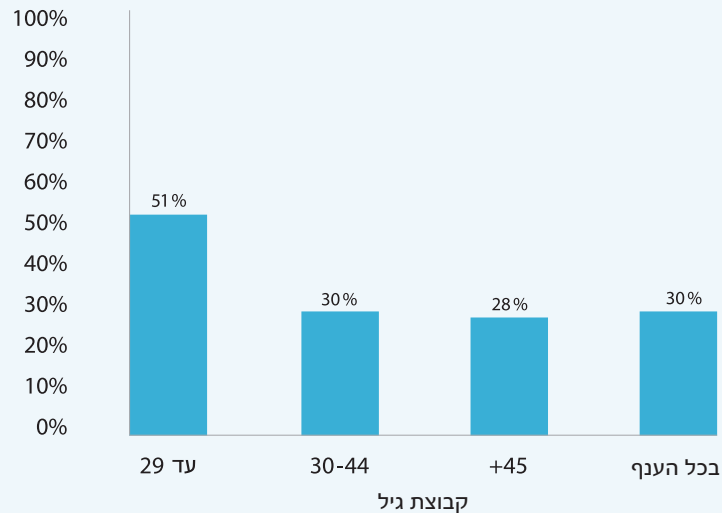
לצד הירידה בייצוג של נשים פערי השכר שהן חוות גדלים עם הגיל. בענף ייצור תרופות (ללא תרשים) נשים עד גיל 29 מרוויחות 93% משכר הגברים, בעוד נשים בגילאים 30-44 מרוויחות 85% משכר הגברים ובגילאים 45 ומעלה רק 74% משכר הגברים. העלייה בפערי השכר מצביעה על מיקומן של נשים במשרות פחות מתגמלות וקידומן המתון יותר של נשים בארגון בקבוצות הגיל המבוגרות יותר, שבהן עמדת הגברים משתפרת. הנתונים מלמדים כי ייצוגם של גברים בני 45 ומעלה גבוה יותר והם מצליחים להגיע לרמות הכנסה גבוהות יותר מנשים בקבוצת הגיל הזו.

בכל ענפי הצווארון הלבן ובענף ייצור מחשבים - שהם רוב הענפים עם ההכנסה הגבוהה - עיקר הצניחה באחוז הנשים העובדות מתרחשת בין קטגוריית הגיל הצעירה לקטגוריית הגיל 30 עד 44. אם מתרחשת ירידה נוספת באחוז הנשים בגילאים 45 ומעלה, היא קטנה בהרבה. בענף ייצור מחשבים נשים מהוות 51% מכוח העבודה בעל השכלה אקדמית עד גיל 29 ורק 30% מגילאי 30 עד 44 ו-28% מגילאי 45 ומעלה. נציין כי למרות הייצוג הגבוה יחסית של נשים אקדמאיות בקבוצת הגיל הצעירה הן מרוויחות 75% משכר הגברים האקדמאים באותה קבוצת גיל. פער זה מעיד על בידול מקצועי, ולפיו נשים עוסקות בעבודות בעלות הכנסה נמוכה יותר, או על תשלום שכר שונה במשרות דומות.

העובדה שהירידה באחוז הנשים בקבוצת הגיל 45 ומעלה מתונה יותר בענפי הצווארון הלבן תומכת בהשערה כי מדובר בדפוסי עזיבה שונים לגברים ולנשים ולא רק בשיקוף של העבר. אילו היה מדובר בתוצר של דפוסי גיוס מפלים, היינו מצפים שאחוז הנשים יהיה נמוך עוד יותר בקבוצת הגיל 45 ומעלה.

תרשים 2.31

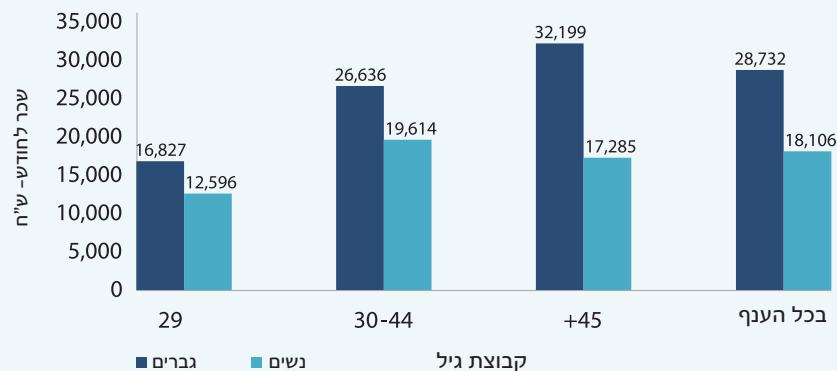
אחוז הנשים מקרב השכירים האקדמאים, לפי קבוצת גיל, ענף ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי, 2015



בעוד אחוז הנשים נשאר דומה בקבוצת הגיל 45 ומעלה, פערי השכר גדלים. בענף ייצור מחשבים נשים אקדמאיות בנות 45 ומעלה מרוויחות רק 60% משכר הגברים. כפי שהנתונים בתרשים 2.32 מראים, שכר הנשים בקבוצת הגיל 45 ומעלה נמוך משכר הנשים בקבוצת הגיל עד 44. ייתכן כי דפוס זה נובע מבידול שונה בקרב המחזור המבוגר, ולפיו הנשים בנות 45 ומעלה מועסקות במשרות תמיכה הנחשבות חשובות פחות והשכר בהן נמוך יותר בהשוואה לנשים בקבוצת הגיל 30-44.

תרשים 2.32

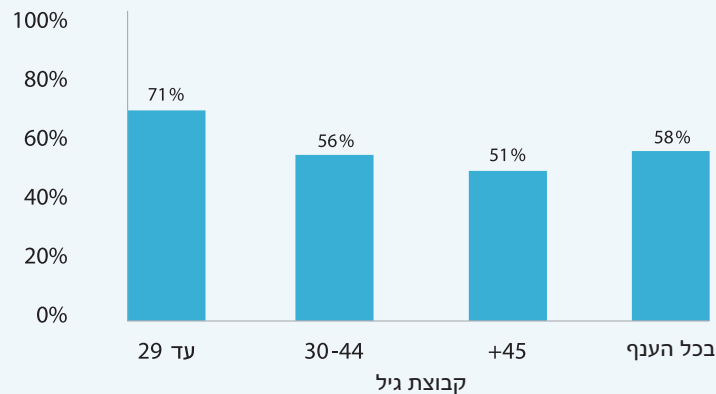
שכר חודשי ממוצע של שכירים אקדמאים, לפי מין וקבוצת גיל, ענף ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי, שקלים חדשים, 2015



דוגמה נוספת ניתן למצוא בענף הביטוח (תרשים 2.33).

תרשים 2.33

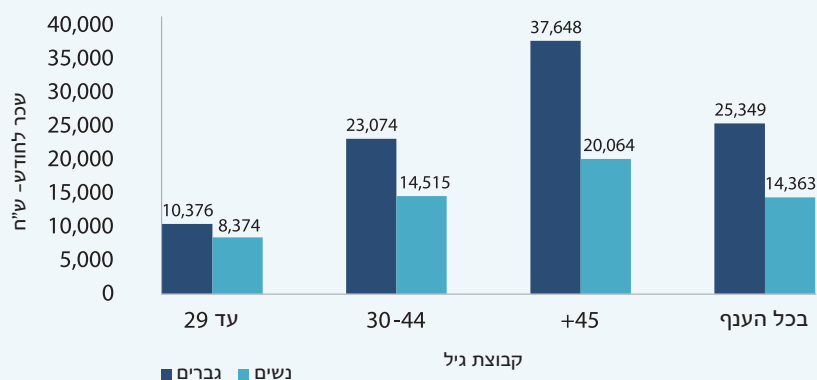
אחוז הנשים מקרב השכירים האקדמאים, לפי קבוצת גיל, ענף ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים וביטוח, 2015



בעוד הירידה בשיעור הנשים עם העלייה בגיל מתונה (תרשים 2.33), ניתן לראות עלייה משמעותית בפערי השכר המגדריים עם העלייה בגיל (תרשים 2.34). שכר הגברים עולה עם העלייה בקבוצת הגיל הרבה יותר משכר הנשים.

תרשים 2.34

שכר חודשי ממוצע של שכירים אקדמאים, לפי מין וקבוצת גיל, ענף ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים וביטוח, שקלים חדשים, 2015



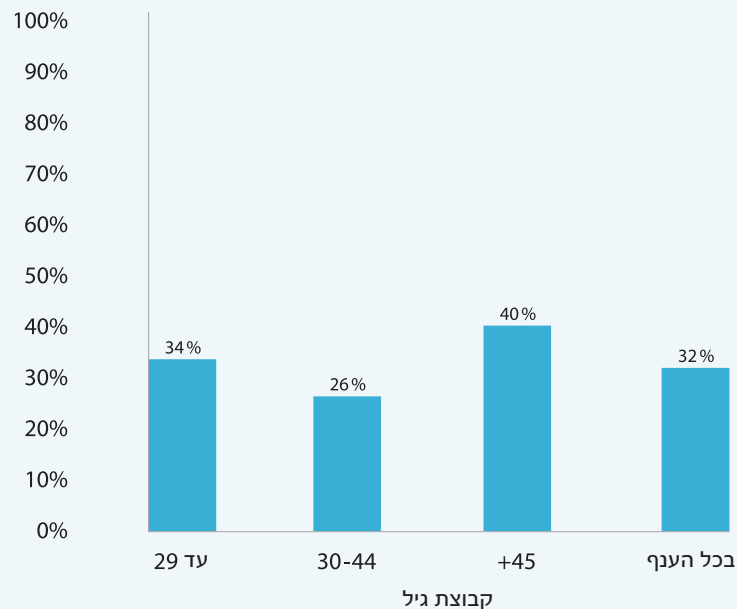
6.1.2 גיל, ייצוג ושכר - נשים לא-אקדמאיות

בקרב כוח העבודה ללא השכלה אקדמית המצב שונה. אחוז הנשים באופן כללי נמוך יותר, והשינויים בין קבוצות הגיל קטנים יותר. אחוז הנשים מקרב העובדים שאינם אקדמאים משתנה מעט מאוד בין קבוצות הגיל. ממצא זה משקף יציבות רבה יותר לאורך זמן בהיצע ובגיוס לעבודה של הנשים שאינן אקדמאיות. סביר להניח כי הוא משקף גם שיעורי עזיבה נמוכים יותר של נשים שאינן אקדמאיות יחסית לנשים אקדמאיות. ייתכן כי מקור ההבדל הוא התלות הרבה יותר של נשים שעובדות בשכר נמוך במקום העבודה והיכולת הכלכלית הנמוכה יותר שלהן לעזוב.

מצב בו שיעור הנשים בקרב המועסקים שאינם אקדמאים הוא הגדול ביותר בקבוצה הצעירה נמדד רק בשישה ענפים (בעוד זה המצב בכל הענפים בקרב נשים אקדמאיות), ועל כל פנים הוא אינו שונה משמעותית בקבוצת הגיל של בני 45 ומעלה. לרוב שיעור הנשים בקבוצת הגיל 30 עד 44 הוא הנמוך יותר. גם כאן סביר להניח שמדובר בעזיבה לצורכי משפחה, אולם שיעורה קטן יותר. קשה להסביר את השיעור הגבוה יותר של בנות 45 ומעלה ביחס לבנות 30-44. ייתכן כי הוא משקף וותק של הנשים שנשארו בשוק העבודה באופן רציף ואולי אף את אלו שחזרו לשוק העבודה לאחר שנות ההורות הפעילה. תרשים 2.35 מדגים את הדפוס בענף ייצור תרופות.

תרשים 2.35

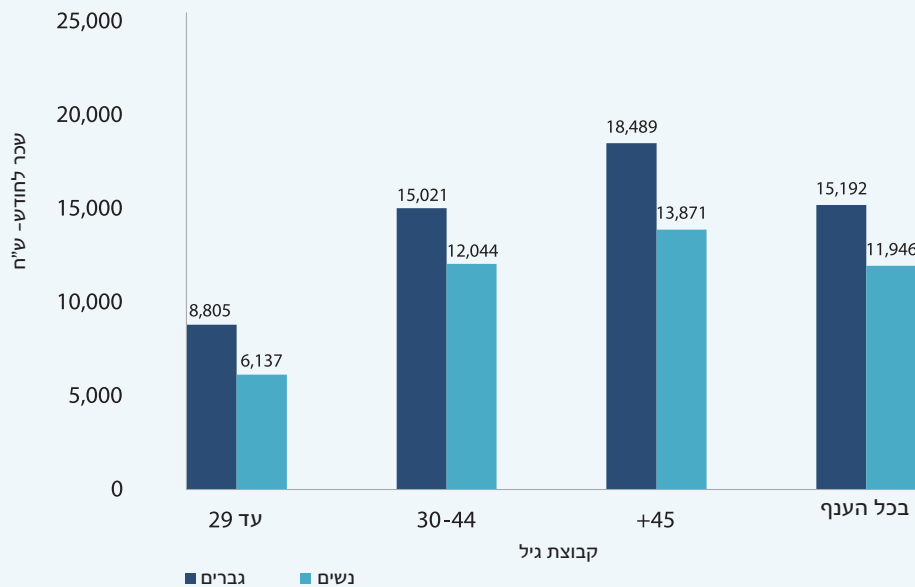
אחוז הנשים מקרב השכירים שאינם אקדמאים, לפי קבוצת גיל, ענף ייצור תרופות, 2015



גם בקרב המועסקים שאינם אקדמאים פערי השכר עולים עם קבוצת הגיל, כאשר הם קטנים ביותר בקרב קבוצת הגיל הצעירה. ענף ייצור התרופות (תרשים 2.36) יוצא דופן: פערי השכר גדולים ביותר בקרב הקבוצה הצעירה. נשים עד גיל 29 מרוויחות 70% מגבריהם, בקבוצת הגיל 30 עד 44 הן מרוויחות 80% משכר הגברים ובגילאי 45 ומעלה פערי השכר שוב גדולים יותר ועומדים על 75% משכר הגברים.

תרשים 2.36

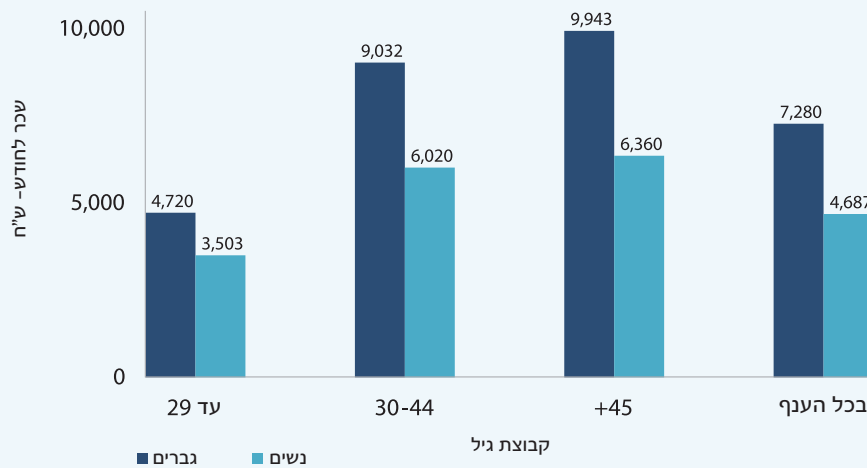
שכר חודשי ממוצע של שכירים שאינם אקדמאים, לפי מין וקבוצת גיל, ענף ייצור תרופות, שקלים חדשים, 2015



תרשים 2.37 מדגים את הדפוס הנפוץ יותר של פערי שכר גבוהים יותר בקבוצות הגיל הגבוהות. בענף מכירה קמעונית בקרב המועסקים בני 45 ומעלה נשים שאינן אקדמאיות מרוויחות 64% משכר הגברים שאינם אקדמאים.

תרשים 2.37

שכר חודשי ממוצע של שכירים שאינם אקדמאים, לפי מין וקבוצת גיל, ענף מכירה קמעונית, שקלים חדשים, 2015

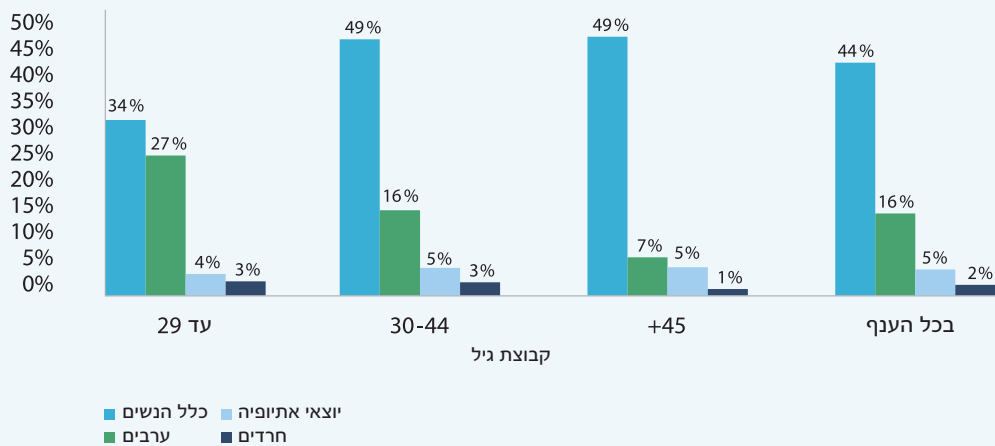


6.2 גיל, ייצוג ושכר - ערבים, יוצאי אתיופיה וחרדים

בכמה מן הענפים הייצוג הנמוך של נשים שאינן אקדמאיות בקבוצת הגיל הצעירה מלווה בייצוג גבוה של גברים לא-אקדמאים מקבוצות מיעוט, בייחוד ערבים, אשר שכרם נמוך יותר משכר הנשים. אם נתייחס לשוני בהרכב של קבוצות הגיל כתהליך המתרחש לאורך זמן נראה שיש כאן החלפה של כח אדם בשכר נמוך. תרשימים 2.38 ו-2.39 מדגימים זאת בענפי שירותי תחזוקה ושירותי תעסוקה.

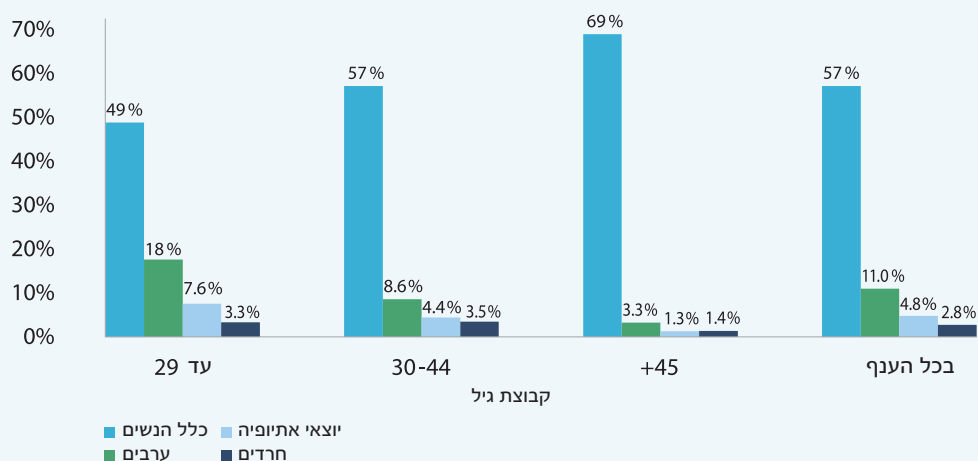
תרשימים 2.38

אחוז כלל הנשים וגברים ערבים, חרדים ויוצאי אתיופיה מבין המועסקים שאינם אקדמאים, לפי קבוצת גיל, ענף שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון, 2015



תרשימים 2.39

אחוז כלל הנשים וגברים ערבים, חרדים ויוצאי אתיופיה מבין המועסקים שאינם אקדמאים, לפי קבוצת גיל, ענף שירותי תעסוקה, 2015



6.2.1 גיל, ייצוג ושכר - גברים ונשים ערבים

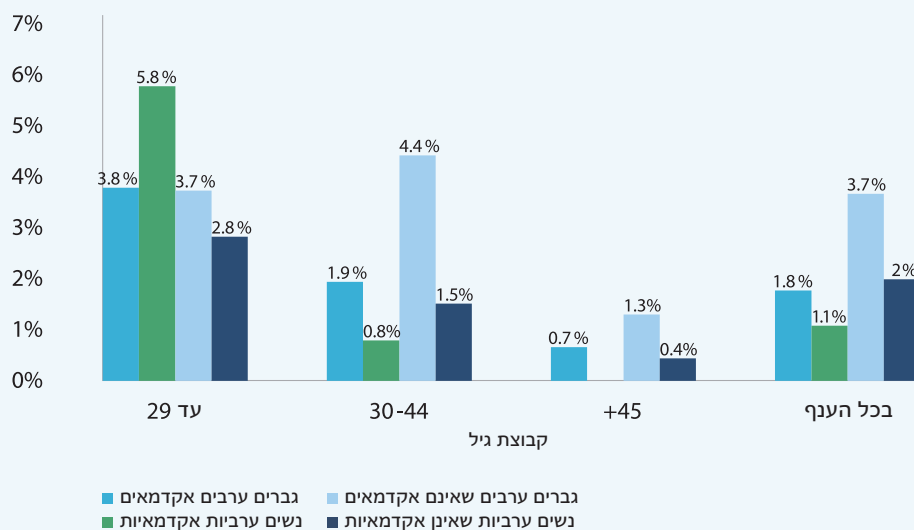
בכל הענפים ייצוג הערבים, גברים ובייחוד נשים, גבוה באופן משמעותי בקטגוריות הגיל הצעירות. בעשרה ענפים אין נשים ערביות אקדמאיות בקבוצת הגיל 45 ומעלה (חמשת ענפי הייצוג וכן הפקה, הוצאה לאור, תקשורת, פרסום, ושירותי תחזוקה).

בקבוצת הגיל הצעירה, עד גיל 29, אחוז הנשים הערביות מבין המועסקים האקדמאים גבוה מאחוז הגברים הערבים ב-12 מתוך 20 הענפים שנבחנו. בקבוצות הגיל המבוגרות יותר יחס זה מתחלף. לאור דפוס זה בולט הייצוג הנמוך של נשים ערביות בקרב קבוצת הגיל הצעירה בענף תכנות מחשבים (1.7% לעומת 3% גברים) ובענף ייצור מחשבים (1.1% לעומת 2% גברים). בענפים אלו מופעלות תוכניות ייעודיות רבות לשילוב ערבים בתחומי הטכנולוגיה העילית.

בקרב המועסקים הערבים שאינם אקדמאים רק בשלושה ענפים אחוז הנשים גבוה מזה של הגברים. תרשים 2.40 מדגים את דפוסי הייצוג הרווחים על פי קבוצות גיל בענף התקשורת.

2.40 תרשים

אחוז הערבים מקרב השכירים האקדמאים והלא-אקדמאים, לפי קבוצת גיל ומין, ענף שירותי תקשורת, 2015

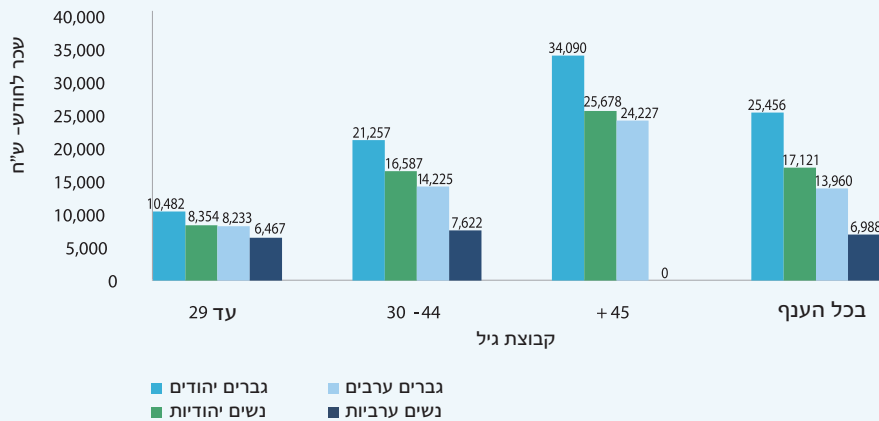


הפער בייצוג נשים בקבוצת הגיל 30 עד 44 בהשוואה לקבוצת הגיל הצעירה הוא הגדול ביותר. סביר להניח שדפוס זה מבטא את יציאתן של נשים ערביות משוק העבודה על מנת לטפל במשפחה.

תרשימים 2.41 ו-2.42 מראים כי השכר החודשי הממוצע של כל הקבוצות גבוה יותר בקבוצות הגיל הגבוהות, אך גם פערי השכר. בקרב השכירים האקדמאים שכר הנשים היהודיות גבוה במעט משכר הגברים הערבים (תרשים 2.41), בעוד בקרב השכירים שאינם אקדמאים, שכר הגברים הערבים גבוה יותר (תרשים 2.42). בשני התרשימים, אולם בייחוד בקרב אקדמאים, בולט הדפוס של נסיקה בשכר הגברים היהודים בני 45 ומעלה.

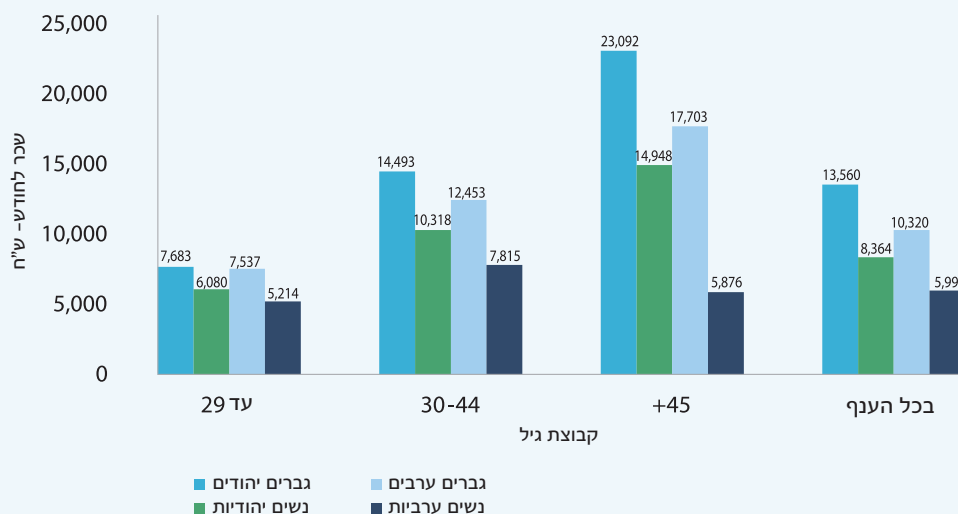
תרשים 2.41

שכר חודשי ממוצע של שכירים אקדמאים יהודים וערבים, לפי קבוצת גיל, ענף שירותי תקשורת, שקלים חדשים, 2015



תרשים 2.42

שכר חודשי ממוצע של שכירים יהודים וערבים שאינם אקדמאים, לפי קבוצת גיל, ענף שירותי תקשורת, שקלים חדשים, 2015



6.2.2. גיל, ייצוג ושכר - גברים ונשים חרדים

במרבית הענפים לנשים חרדיות אקדמאיות ולא-אקדמאיות יש ייצוג גבוה יותר בהשוואה לגברים חרדים אקדמאים, בייחוד בקבוצת הגיל הצעירה. בחלק מהענפים אין כלל גברים אקדמאים חרדים בקבוצת הגיל הצעירה או בכלל.

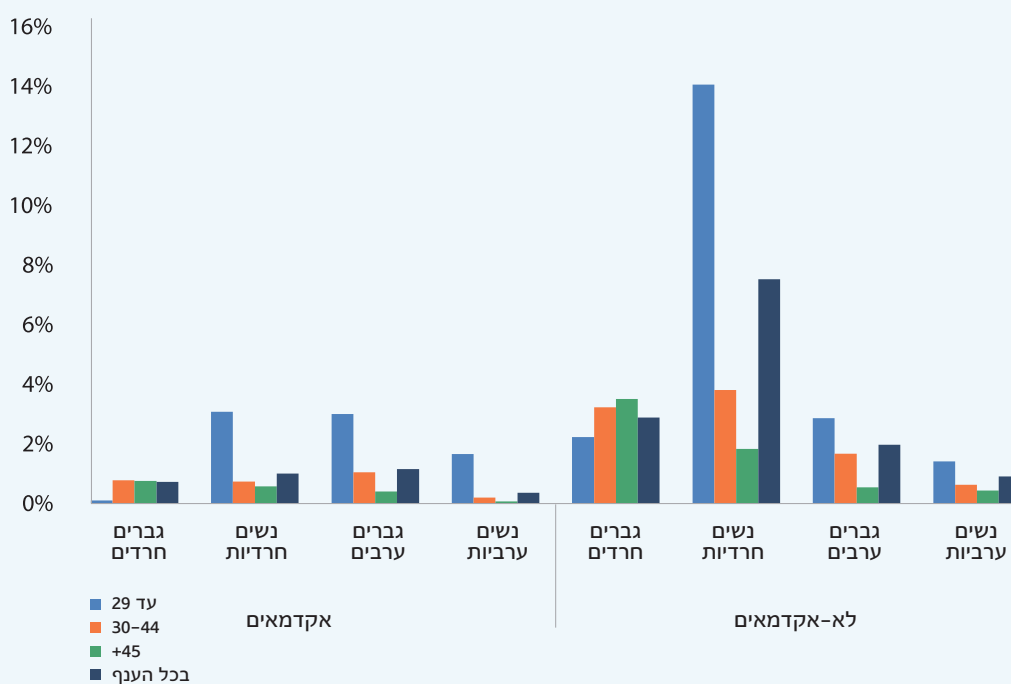
נשים חרדיות אקדמאיות משתלבות בתחומים ספציפיים. מתוך כלל הנשים האקדמאיות 21% משולבות בתכנות מחשבים, 20% בשירותים משפטיים ו-13% בשירותים פיננסיים. לעומת זאת, גברים חרדים משתלבים במגוון רחב יותר של תחומים, אך בשיעורי ייצוג נמוכים מתוך קבוצת החרדים האקדמאים.

ייתכן כי הדפוס בקרב נשים נובע מתוכניות הכשרה לתחומים ספציפיים או מהתאמה של מקומות העבודה עבורן, כמו מוקדי שירות. לעומת זאת, בקרב גברים חרדים אין מגמה דומה.

תרשים 2.43 מציג נתונים על ייצוג חרדים וערבים בענף התכנות לפי גיל, מין ורמת השכלה. הנתונים מדגימים את הייצוג הגבוה של נשים חרדיות וגברים ערבים בקבוצת הגיל הצעירה בקרב השכירים האקדמאים. בקרב השכירים שאינם אקדמאים לנשים חרדיות הייצוג הגבוה ביותר, תוצר של תוכניות ארגוניות יעודיות לשילובן.

תרשים 2.43

ייצוג חרדים וערבים מתוך השכירים האקדמאים והלא-אקדמאים, לפי מין וקבוצת גיל, ענף תכנות מחשבים, 2015



גם עבור החרדים פערי השכר אל מול קבוצת הרוב גדולים יותר בקבוצות הגיל הגבוהות, אם כי באופן כללי פערי השכר שחווים החרדים קטנים מאלו שחווים הערבים. אף הפערים המגדריים עולים עם הגיל, אולם שכרן של נשים חרדיות בקבוצת הגיל הצעירה קרוב מאוד לשכרם של גברים חרדים ונשים לא חרדיות בקבוצה זו (ללא תרשים).

6.2.3. גיל, ייצוג ושכר - גברים ונשים יוצאי אתיופיה

בין הקבוצות שנבחנו, יוצאי אתיופיה הם הקבוצה בעלת הייצוג הנמוך ביותר. הייצוג הנמוך לא מאפשר בחינת ייצוג בקבוצות הגיל השונות ברבים מן הענפים, בייחוד בקרב כח האדם האקדמאי.

בעשרים הענפים שנבחנו, לנשים אקדמאיות יוצאות אתיופיה בנות 45 ומעלה אין כלל ייצוג או שיש ייצוג השואף לאפס. במספר ענפים אחוז האקדמאיות גבוה בקבוצת הגיל 30-44 מאשר בקבוצת הגיל עד

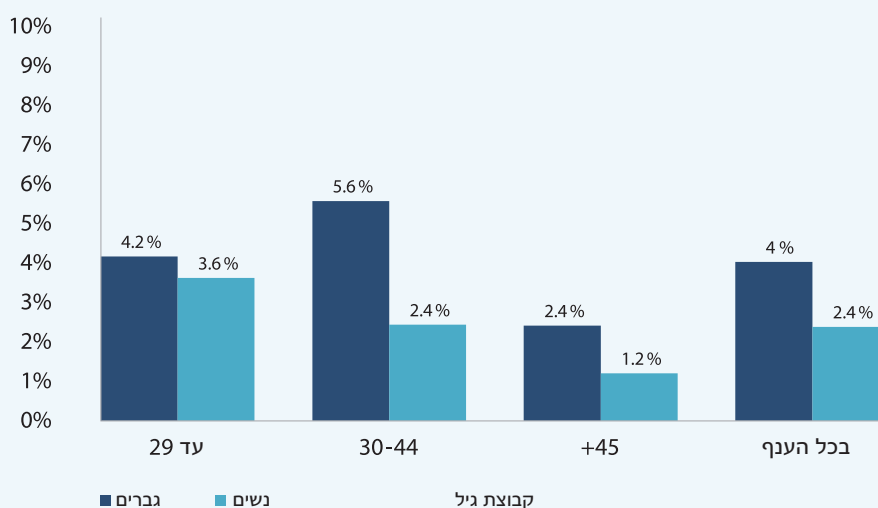
29 (מכירה קמעונית, שירותי אדריכלות, מחקר מדעי ופיתוח). ייתכן כי ניתן להסביר זאת על ידי כניסה מאוחרת ללימודים ולכן גם לשוק העבודה.

בקרב השכירים יוצאי אתיופיה הלא-אקדמאים אחוז הנשים לרוב גבוה מאחוז הגברים בקבוצת הגיל הצעירה, אך לא בשאר הקבוצות.

אחוז הגברים יוצאי אתיופיה הלא-אקדמאים לרוב גבוה יותר בקרב קבוצת הגיל האמצעית (30-44) מבקרב הקבוצה הצעירה. תרשים 2.44 מדגים זאת בענף ייצור המזון.

תרשים 2.44

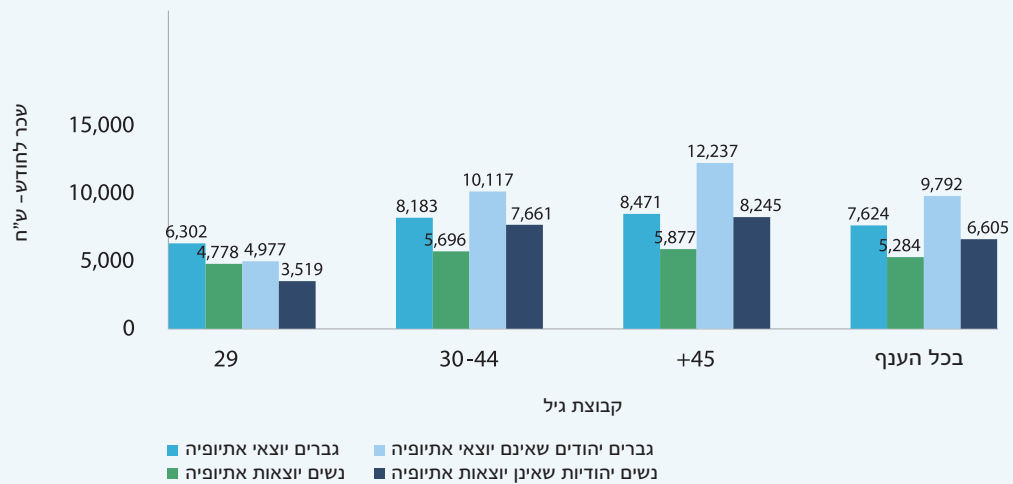
אחוז יוצאי אתיופיה מקרב השכירים שאינם אקדמאים, לפי גיל ומין, ענף ייצור מזון, 2015



מבחינת השכר, כמו עבור שאר קבוצות האוכלוסייה שנבחנו, פערי השכר גדולים יותר בקבוצות הגיל הגבוהות (תרשים 2.45). שכר הגברים והנשים יוצאי אתיופיה וכן הנשים היהודיות שאינן יוצאות אתיופיה כמעט זהה עבור קבוצות הגיל 30-44 ו-45 ומעלה, בעוד ששכר הגברים היהודים שאינם יוצאי אתיופיה עולה ב 21% (ומכפיל עצמו בהשוואה לשכר הממוצע שלהם בקבוצת הגיל עד 29).

תרשים 2.45

שכר ממוצע של שכירים לא-אקדמאים יוצאי אתיופיה ושאנים יוצאי אתיופיה, לפי מין וקבוצת גיל, ענף ייצור מזון, שקלים חדשים, 2015



ייצוג ושכר נשים, ערבים, יוצאי אתיופיה וחרדים בסגל האקדמי הבכיר במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

בכל שנה מדד הגיוון מבצע גם בחינה לעומק של אחד מהענפים הנכללים במדד²⁵. השנה מתמקד המדד בענפי ההשכלה הגבוהה. פרק זה מציג נתוני ייצוג ושכר של נשים, ערבים וחרדים בקרב הסגל האקדמי באוניברסיטאות ובמכללות בישראל. הניתוח מבוסס על נתוני המועצה להשכלה גבוהה על מספר הגברים, נשים, ערבים וחרדים בסגל האקדמי הבכיר בשנת 2013²⁶, אשר חוברו עם נתוני הלמ"ס על השכר החודשי הכולל של סגל זה מקובץ שכירים של מס הכנסה. מכיוון שהשתמשנו בשכר חודשי כולל, נתוני השכר המוצגים כאן משקפים גם הכנסה מעבודות נוספות, אם קיימות. הניתוח מתייחס לסגל הבכיר במסלול הרגיל, תוך דיון השוואתי בממצאים עבור הסגל הבכיר במסלול הנלווה²⁷.

בישראל קיימים כיום תשע אוניברסיטאות מחקר ו-53 מוסדות אקדמיים שאינם אוניברסיטאות²⁸, הפועלים באישור המועצה להשכלה גבוהה²⁹. ריבוי המכללות, פיזורן הגיאוגרפי וצמיחת מוסדות ייחודים כגון מכללות ערביות ומכללות תורניות, יצר מקומות עבודה נוספים ואפשרות לשילוב של אקדמאים מקבוצות מיעוט. הניתוח בפרק זה אינו מבחין בין מכללות המתקצבות על ידי הות"ת, אלו המתקצבות על ידי משרד החינוך ואלו הפרטיות. קיימים הבדלים רבים בין סוגי מכללות אלו בפיזור הגיאוגרפי ובאופני קביעת השכר. בעוד רוב המכללות המתקצבות מאופיינות בתהליכי קביעת שכר רכזיים ובפיזור גיאוגרפי, אין הדבר כך ברוב המכללות הפרטיות. יש להבין את ממצאי הייצוג והשכר במכללות המוצגים בפרק זה לאור שונות זו.

סגל אקדמי עם ייצוג שוויוני של נשים וקבוצות מיעוט (ביחס לייצוגם באוכלוסייה הרלוונטית) לא רק מבטא שוויון הזדמנויות אלא גם מרחיב את תחומי המחקר ומשפר את ההוראה וההצלחה בלימודים של סטודנטים מקבוצות דמוגרפיות שונות. מחקרים מראים כי סגל אקדמי מגוון מספק הדרכה והכשרה בשיטות שונות אשר יכולות להעשיר את תוכן הלימוד לכלל אוכלוסיית הסטודנטים; משנה את תפישת כלל הסטודנטים לגבי יכולת של קבוצות דמוגרפיות; מסייע בשינוי סטראוטיפים ועיצוב תודעה שוויונית ונותן דוגמא אישית לתלמידות ותלמידים מקבוצות שונות.

²⁵ אין ייצוג מספיק ליוצאי אתיופיה על מנת להיכלל בניתוח.

²⁶ הסבר על נתוני מס הכנסה והגדרות האוכלוסיות השונות נמצא בנספח ב. נתוני הסגל האקדמי הבכיר הם מ-2013 בעוד נתוני מס הכנסה הם משנת 2015. פער שנים זה יכול ליצור מצב שחברי סגל שהיו בדרגה מסויימת בשנת 2013 כבר היו בדרגה גבוהה יותר בשנת 2015 ולכן שכרם יהיה גבוה יותר. מכיוון שאי התאמה זו יכולה להתייחס לכל קבוצות האוכלוסייה ניתן להניח כי תוחלת הטעות תהיה אפסית. יתרה מכך, כפי שהמשך הפרק יראה, פערי השכר בתוך הדרגות הם קטנים.

²⁷ המסלול הרגיל: מתייחס לחברי 'סגל הוראה אקדמי בכיר' אשר קיבלו מינוי אקדמי באחת מהדרגות: מרצה, מרצה בכיר, פרופסור חבר ופרופסור מן המניין. שכרם נקבע על פי טבלאות השכר של ות"ת. סגל ההוראה האקדמי הבכיר עוסק במחקר במקביל לעבודת ההוראה, ומתוגמל על כך בתוספות שכר ובאפשרות הפחתה בשעות הוראה. חברי סגל ההוראה האקדמי הבכיר יכולים להנות מהשתלמויות ומגמולי הצטיינות, ויכולים למלא תפקידים בכירים במוסד האקדמי. המסלול המקביל/הנלווה: מתייחס לחברי 'סגל הוראה אחר בכיר', עליו נמנים מורים במקצועות ובמיומנויות כמו שפות, אומנויות, מחשוב ולימודי יסוד אחרים. היקף המשרה דומה להיקף המשרה במסלול הרגיל, אך ללא אפשרות הפחתה בשעות ההוראה לטובת מחקר. שכר הסגל במסלול זה נקבע אף הוא לפי טבלאות השכר של הות"ת, אולם תוספות מחקר, השתלמויות וגמולי הצטיינות אינם חלק משכרם, והם אינם יכולים למלא תפקידים בכירים במוסד האקדמי. פרטים נוספים ניתן למצוא באתר המל"ג בקובץ "תנאי העסקה ודירוג במוסדות להשכלה גבוהה שאינם אוניברסיטאות ובמכללות אקדמיות, מאי 2014", שעיקרו נכון גם על הסגל באוניברסיטאות: [HTTP://CHE.ORG.IL/WP-CONTENT/UPLOADS/2012/04/%D7%AA%D7%A0%D7%90%D7%99-%D7%94%D7%A2%D7%A1%D7%A7%D7%94-%D7%9E%D7%90%D7%99-2014.PDF](http://CHE.ORG.IL/WP-CONTENT/UPLOADS/2012/04/%D7%AA%D7%A0%D7%90%D7%99-%D7%94%D7%A2%D7%A1%D7%A7%D7%94-%D7%9E%D7%90%D7%99-2014.PDF)

²⁸ נתונים מתוך אתר המועצה להשכלה גבוהה [HTTP://CHE.ORG.IL](http://CHE.ORG.IL)

²⁹ בניתוח הנתונים נכללה אוניברסיטת אריאל אשר בפקוחה של מל"ג י"ש ושתי מכללות נוספות בפקוח זה.

התוצאה היא הצלחה רבה יותר בלימודים ועלייה בשיעור השלמת התארים של סטודנטיות וסטודנטים מקבוצות מיעוט.³⁰

המסקנות בנושא ייצוג מגדרי בפרק זה עולות בקנה אחד עם מסקנות המועצה להשכלה גבוהה, בנושא קידום וייצוג נשים במוסדות השכלה גבוהה, אשר פורסמו בשנת 2015.³¹ פרק זה מוסיף התייחסות לייצוג נשים בקטגוריות גיל שונות, ייצוג ערבים וחרדים, וכן התייחסות לשכרן של קבוצות אלו.

העדר נתונים מדויקים לגבי אחוז יוצאי אתיופיה, חרדים וערבים מבין מחזיקי תואר שלישי, מקשה על הערכת ייצוגם בסגל הבכיר ביחס לייצוגם באוכלוסייה הרלוונטית. בדיון התייחסנו לייצוג מתוך מקבלי התארים בשנים האחרונות.

3.1 ייצוג נשים בסגל האקדמי הבכיר במוסדות להשכלה הגבוהה בישראל

בשנת 2013 נשים היוו 39% מהסגל האקדמי במכללות ו-28% מכלל חברי הסגל באוניברסיטאות (תרשים 3.1). כאשר כוללים את הסגל הנלווה (ללא תרשים), אחוז הנשים עולה ל-31% באוניברסיטאות ו-41% במכללות. מנתוני מרשם ההשכלה של הלמ"ס עולה ששיעור הנשים מבין בעלי תואר שלישי בשנת 2013 עמד על 52%. בהשוואה לשיעורן מבין בעלות תואר שלישי נשים נמצאות בייצוג חסר בסגל הבכיר.

מבט על אחוז הנשים בכלל הסגל הבכיר במוסדות ההשכלה הגבוהה מעניק תמונה חלקית בלבד. אחד הבחנים הטובים להבנת אי-השוויון בסגל הבכיר הוא הקידום בסולם הדרגות. זאת ממספר סיבות: באוניברסיטאות ובחלק מועט מן המכללות, הקידום מדרגת מרצה למרצה בכיר כרוך גם בקבלת קביעות במוסד. החלטה שלא לקדם מרצה תסתיים בדרך כלל בפיטורים או במעבר ממשרה תקנית בסגל בכיר לסגל זוטור. בנוסף, באוניברסיטאות ובמכללות השכר והתנאים הנלווים נקבעים באופן כמעט בלעדי, על פי הדרגות האקדמיות. בתוך כך, הקידום לדרגת פרופסור מן המניין כרוך בעלייה משמעותית ביותר בשכר, ומהווה כרטיס כניסה למוקדי קבלת ההחלטות במוסדות השלטון באוניברסיטאות. לכן, אין די בבחינת אחוז הקבוצה מסך כל הסגל, אלא חשוב להבין את התפלגות קבוצות האוכלוסייה בדרגות

³⁰ ANTONIO, ANTHONY LISING ET AL. 2004. "EFFECTS OF RACIAL DIVERSITY ON COMPLEX THINKING IN COLLEGE STUDENTS." PSYCHOLOGICAL SCIENCE 15:507-17

BOWEN, WILLIAM G., MARTIN A. KURZWEIL, AND EUGENE M. TOBIN. 2005. EQUITY AND EXCELLENCE IN AMERICAN HIGHER EDUCATION. CHARLOTTESVILLE, VA: UNIVERSITY OF VIRGINIA PRESS

COLE, STEPHEN, AND ELINOR BARBER. 1993. INCREASING FACULTY DIVERSITY: THE OCCUPATIONAL CHOICES OF HIGH-ACHIEVING MINORITY STUDENTS. CAMBRIDGE, MA: HARVARD UNIVERSITY PRESS

GURIN, PATRICIA Y., ERIC L. DEY, SYLVIA HURTADO, AND GERALD GURIN. 2002. "DIVERSITY AND HIGHER EDUCATION: THEORY AND IMPACT ON EDUCATIONAL OUTCOMES." HARVARD EDUCATIONAL REVIEW 72:1-21

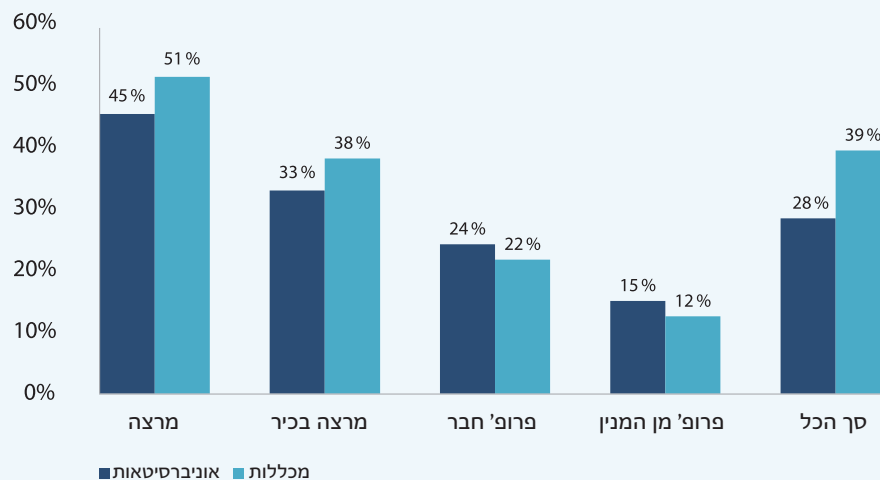
HURTADO, SYLVIA, JEFFREY F. MILEM, ALMA CLAYTON-PEDERSEN, AND WALTER ALLEN. 1999. ENACTING DIVERSE LEARNING ENVIRONMENTS: IMPROVING THE CLIMATE FOR RACIAL/ETHNIC DIVERSITY IN HIGHER EDUCATION. WASHINGTON, DC: GEORGE WASHINGTON UNIVERSITY

MILEM, JEFFREY F., AND HELEN S. ASTIN. 1992. "SCIENCE FACULTY: CULTURE, ROLES AND PEDAGOGY." IN UNDERGRADUATE SCIENCE EDUCATION, EDITED BY A.W. ASTIN AND H.S. ASTIN. LOS ANGELES, CA: HIGHER EDUCATION RESEARCH INSTITUTE

³¹ [HTTP://CHE.ORG.IL/WP-CONTENT/UPLOADS/2016/11/נשים-ות-סופי.pdf](http://che.org.il/wp-content/uploads/2016/11/נשים-ות-סופי.pdf)

תרשים 3.1

אחוז הנשים בסגל האקדמי הבכיר במוסדות להשכלה גבוהה בישראל, 2013



הנתונים בתרשים 3.1 מראים כי הן באוניברסיטאות והן במכללות אחוז הנשים מסך הסגל האקדמי יורד עם העלייה בדרגה. נתונים אשר פורסמו על ידי המל"ג בשנת 2015 מציגים שונות פנימית רבה בין התחומים האקדמיים בתוך המוסדות. במקצועות מדעי הטבע הביולוגיים, למשל, נשים מהוות 73% מדרגת מרצה באוניברסיטאות אבל רק 39% מדרגת מרצה בכיר. במתמטיקה ומדעי המחשב נשים מהוות 29% מדרגת מרצה ו 16% מדרגת מרצה בכיר. מאידך, במדעי הרוח המספרים הם 46% ו-45% בהתאמה.³²

הירידה באחוז הנשים בין דרגת מרצה לדרגת מרצה בכירה יכולה לשקף לפחות אחד מן תהליכים הבאים. האחד הוא עליה לאורך זמן באחוז הנשים בגיוס לדרגת מרצה. על פי הסבר זה האחוז הנמוך של נשים בדרגת מרצה בכירה משקף אחוז נמוך של גיוס נשים לפחות 6 שנים לפני שנת 2013, אליה מתייחסים נתוני הסגל הבכיר, או מוקדם יותר (6 שנים הוא הזמן הממוצע בדרגת מרצה לפני הקידום למרצה בכיר), והאחוז הנמוך של פרופסור חבר משקף גיוס נמוך של נשים בסוף שנות התשעים ותחילת שנות ה-2000. אולם נתונים שפורסמו על ידי חוקרים מאוניברסיטת תל אביב (הברפלד וכהן 2013)³³ מראים כי באופן כללי מתחילת שנות האלפיים לא הייתה עליה באחוז הנשים בגיוס חדשים. בעשור האחרון נראה אף כי בעוד מספר הנשים המגויסות לסגל האקדמי באוניברסיטת תל אביב עלה במעט משנת 2003 (בייחוד ב-2012), אחוז הנשים מקרב הגיוס החדשים ירד³⁴. אם מגמה זו אופיינית גם לשאר המוסדות להשכלה גבוהה, הרי שקשה לטעון כי הסיבה לכך שאחוז הנשים נמוך בדרגות הגבוהות וגבוה בדרגות הנמוכות נעוצה בעלייה בשיעור הנשים בגיוס החדשים לאורך זמן.

³² עמוד 49 - [HTTP://CHE.ORG.IL/WP-CONTENT/UPLOADS/2016/11/%D7%A0%D7%A9%D7%99%D7%9D-%D7%93%D7%95%D7%97-%D7%A1%D7%95%D7%A4%D7%99.PDF](http://che.org.il/wp-content/uploads/2016/11/%D7%A0%D7%A9%D7%99%D7%9D-%D7%93%D7%95%D7%97-%D7%A1%D7%95%D7%A4%D7%99.PDF)

³³ [HTTP://WWW.TAU.AC.IL/~VAADBHIR/DOCS_NEW/SALARY-GAPCHECK713.PDF](http://www.tau.ac.il/~vaadbhir/docs_new/salary-gapcheck713.pdf)

³⁴ עם זאת יש לציין כי מבין הגיוס החדשים אחוז גדול יותר של גברים מגויס לדרגת מרצה בכיר, בהשוואה לנשים. למשל, בשנת 2011 גייסו 10 נשים ו-28 גברים, כאשר 30 אחוז מהגברים גויס לדרגת מרצה בכיר לעומת כ-20% מהנשים.

הסבר חלופי הוא שאחוז הנשים המתקדמות בסולם הדרגות קטן יותר. ניתוח נתוני אחוז הנשים בכל דרגה על פי קבוצות גיל (תרשימים 3.2 ו-3.3 להלן) תומך בטענה זו. אחוזי קידום נמוכים של נשים לדרגת מרצה בכירה משפיעים על הייצוג הכולל של נשים בסגל האקדמי הבכיר, מכיוון שהמשמעות המעשית של אי קידום מדרגת מרצה לכירה היא, כאמור, פיטורין או מעבר למסלול הוראה של סגל זוטרי. אחוזי קידום נמוכים של נשים לדרגת פרופסור מן המניין משפיעים על ייצוג הנשים במוקדי קבלת ההחלטות ועיצוב המדיניות של המוסד.

במכללות, אחוז הנשים בדרגות הנמוכות - מרצה ומרצה בכיר - גבוה יותר מאשר באוניברסיטאות. אחוז הנשים במשרות הכניסה הוא גבוה יותר, ועל אף שגם במכללות חלה ירידה בשיעור הנשים בדרגת מרצה בכיר, ירידה זו היא מתונה במעט מהירידה המקבילה באוניברסיטאות. חשוב להדגיש שהנתונים כוללים מכללות מתוקצבות ולא מתוקצבות וייתכן שיש שונות רבה ביניהן. למשל, דו"ח מחקר שפורסם ב-2017 על אחוז הנשים ב-12 פקולטאות למשפטים בישראל מצא שבמכללות מתוקצבות אחוז הנשים גבוה מבמכללות פרטיות שנכללו במחקר³⁵.

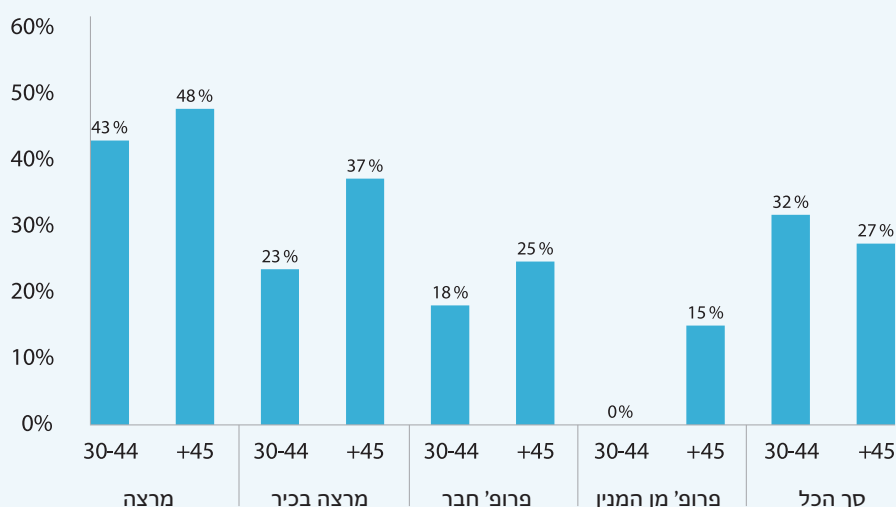
יתרון הייצוג במכללות מתהפך בדרגות הגבוהות של פרופסור חבר ופרופסור מן המניין. בדרגות אלו באוניברסיטאות אחוז הנשים גבוה יותר. הדפוסים זהים גם בנתונים אשר כוללים סגל נלווה. על מנת להציע הסבר לדפוס זה נדון קודם בדרגות הפרופסורה. במכללות אין כמעט קידום לדרגות פרופסור חבר ופרופסור מן המניין. לרוב, בדרגות אלו מועסקים חברי סגל מאוניברסיטאות אשר עוברים למכללות לקראת פרישה או לאחר פרישה. הסיבה לכך היא שבעוד שהקידום ממרצה למרצה בכיר הוא קידום פנימי המנוהל על ידי המכללות, הקידום לפרופסורה מנוהל על ידי המועצה להשכלה גבוהה וכרוך בעמידה בדרישות אקדמיות גבוהות. דרישות אלה לעיתים גבוהות ממה שניתן להשיג במסגרת תנאי ההעסקה במכללות, הדורשים הקדשת זמן רב להוראה על חשבון המחקר, שמשמש לצרכי הקידום. הדבר מסביר מדוע אחוז הנשים יורד באופן חד מדרגת מרצה בכירה לפרופסורית חברה במכללות, ומדוע אחוז הנשים בדרגות הגבוהות במכללות נמוך מאחוז הנשים בדרגות אלו באוניברסיטאות. שהרי גם באוניברסיטאות הנשים נמצאות בייצוג נמוך מאוד בסגל בדרגות פרופסורה, שממנו מגייסים למשרות אלו. כך, הן באוניברסיטאות והן במכללות, בעוד נשים מהוות כמחצית מהסגל במשרת הכניסה, הן מהוות מיעוט קטן מהמשרות עם השכר הגבוה ובעלות ההשפעה.

לא רק עצם הקידום אלא גם גיל הקידום משפיע על השכר, הן בגלל מרכיב הוותק בשכר, והן משום שככל שגיל הקידום צעיר יותר, כך שנות השכר הגבוה רבות יותר. הברפלד וכהן (2013) מצאו כי באוניברסיטת תל אביב גברים מתקדמים בגיל צעיר יותר מנשים. הנתונים שבידינו אפשרו לנו לבחון את ייצוג הנשים בסגל בשתי קבוצות גיל - עד גיל 44 ומעל גיל 45. תרשימים 3.2 ו-3.3 כוללים נתונים על אחוז הנשים בכל דרגה לפי קטגוריות גיל.

[HTTPS://WWW.THEMARKET.COM/CAREER/1.4703517](https://www.themarket.com/career/1.4703517) ³⁵

תרשים 3.2

אחוז הנשים בסגל הבכיר באוניברסיטאות לפי קבוצת גיל ודרגה, 2013



הנתונים בתרשים 3.2 מתייחסים לאוניברסיטאות. הנתונים מלמדים שבכל דרגה נשים מיוצגות בייצוג יתר בקבוצת הגיל הגבוהה ובייצוג חסר בקבוצת הגיל הצעירה. כלומר, יש יותר גברים צעירים בכל דרגה. למשל, נשים מהוות 23% מהמרצים הבכירים שגילם הוא עד 44, ו-37% מהמרצים הבכירים בני 45 ומעלה. נתונים הכוללים את הסגל הנלווה מראים דפוסים זהים, אם כי אחוז הנשים בכל קטגוריה גבוה יותר. נראה כי הדפוס שהברפלד וכהן (2013) מצאו באוניברסיטת תל אביב מאפיין את האוניברסיטאות באופן כללי.

ייצוג החסר של נשים בקרב הצעירים בכל דרגה, או הדפוס בו נשים מגיעות לדרגה בגיל יותר מאוחר, יכול לנבוע מכך שנשים מתחילות את המסלול כסגל בכיר בגיל יותר מאוחר, לרוב בגלל הקדשת זמן לגידול ילדים. אולם נתונים מהמחקר המפורט יותר שנעשה באוניברסיטת תל אביב (הברפלד וכהן 2013) מלמדים כי פער הגילים בכניסה לדרגה מתרחב עם העלייה בסולם הדרגות. באוניברסיטת תל אביב הגיל הממוצע לכניסה לדרגת מרצה הוא 37 עבור נשים ו-35.2 עבור גברים. פער זה גדל ל 3 שנים בקידום למרצה בכיר, ומתרחש בממוצע בגיל 41.4 עבור נשים ובגיל 38.1 עבור גברים. בקידום לפרופסור חבר הפער הוא כבר 4 שנים: הגיל הממוצע הוא 47 עבור נשים לעומת 43.1 אצל גברים. לפי נתונים אלה ההאטה במסלול הקריירה של נשים בסגל האקדמי הבכיר מתחילה כבר בשלב הכניסה אך נמשכת לאחר מכן לאורך כל מסלול הקידום.

סקירה נרחבת של הגורמים למסלול הקידום האיטי יותר של נשים³⁶ מצביעה לא רק על הטיית הקשורות במבנה העבודה הלא ידידותי לצרכי טיפול במשפחה, אלא גם על הטיית מגדריות בתהליכי השיפוט וההערכה של מחקרים והצעות מחקר באקדמיה³⁷. כך למשל מחקר על מכתבי המלצה מצא כי נשים מתוארות לרוב כנעימות, ידידותיות ונכונות לשתף פעולה, בעוד גברים מתוארים כעצמאים ומובילי דרך, כאשר התכונות האחרונות מוערכות יותר כבסיס להצלחה באקדמיה. בנוסף, רוב תהליכי הקידום מבוססים על יוזמה אישית או על בקשה ממרצים בדרגות הגבוהות ליזום את תהליך הקידום. אופן פעולה זה מוטה כנגד נשים הנמצאות בעמדת מיעוט, בייחוד בדרגות הגבוהות³⁸. דו"ח המל"ג מספק סקירה נרחבת של תחום מחקר זה.

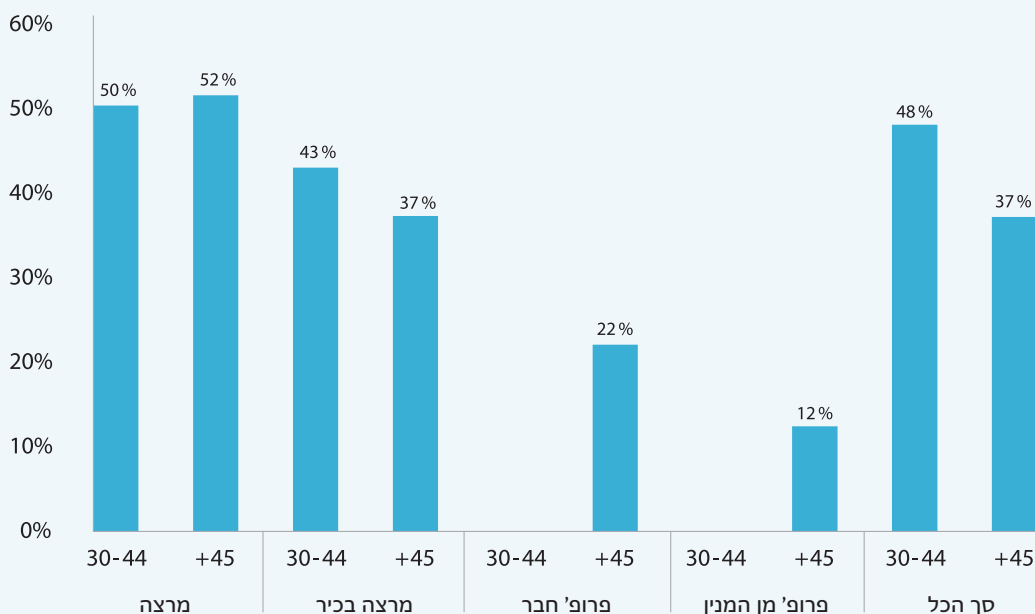
³⁶ מובאת בהרחבה בדו"ח המועצה להשכלה גבוהה בנושא (2015).

³⁷ עמוד 53 בדו"ח המל"ג

³⁸ עמוד 52 בדו"ח המל"ג

תרשים 3.3

אחוז הנשים בסגל הבכיר במכללות לפי קבוצת גיל ודרגה, 2013



הנתונים על ייצוג הנשים במכללות בקבוצות הגיל והדרגות השונות בתרשים 3.3 מצביעים על דפוס שונה לחלוטין של ייצוג נשים על פי דרגות וגיל. בדרגת מרצה, ייצוג הנשים בשתי קבוצות הגיל כמעט זהה. בדרגת מרצה בכיר, נשים נמצאות בייצוג הולם בקבוצת הגיל הצעירה ובייצוג-חסר בקרב קבוצת הגיל 45 ומעלה. מצב דברים זה הפוך מהמצב באוניברסיטאות. הנתונים עבור הסגל הבכיר במסלול הנלווה כמעט זהים. ייתכן כי ניתן להסביר זאת על ידי שיעור עזיבה גבוה יותר של נשים בדרגת מרצה בכיר, הנובע מהקושי לשלב עומס הוראה גבוה עם צורכי משפחה. הסבר נוסף הוא שאחוזים אלו משקפים עליה בשיעור הנשים במחזורי הקליטה למוסדות, שכבר קודמו לדרגת מרצה בכיר אך עדיין נמצאות בקבוצת הגיל הצעירה. ללא נתונים נוספים לא ניתן להכריע בין ההסברים.

אופיו של מסלול הקידום במכללות, בו משרות הפרופסורה מאוישות לרוב על ידי גיוס מבחוץ, מסביר מדוע במכללות אין כלל נשים וגברים בדרגות פרופסור חבר ופרופסור מן המניין בגילאים שעד 44. מצב זה הוא נגזרת של הרכב המשרות באוניברסיטאות, המזינות משרות אלו.

לסיכום ייצוג הנשים בסגל הבכיר במוסדות ההשכלה הגבוהה בישראל, 2013:

1. נשים מהוות כ-45% מהסגל הבכיר בדרגת הכניסה, אולם ייצוגן יורד משמעותית עם העלייה בסולם הדרגות. קשה להסביר את האחוז הנמוך של הנשים בדרגות הגבוהות כשיקוף קליטה נמוכה של נשים בעבר, לאור ממצאים מאוניברסיטת תל אביב, לפיהם מסוף שנות התשעים אחוז הנשים בקרב חברי הסגל החדשים נותר ללא שינוי משמעותי. ניתן להסיק כי גם חסמים ארגוניים לקידום נשים אחראים ליצירת הפערים המגדריים בקידום (מל"ג 2015).

2. באוניברסיטאות, בכל דרגה, נשים נמצאות בייצוג חסר בקרב אלו שקודמו בגיל צעיר יחסית.

3. אחוז הנשים בדרגות מרצה ומרצה בכיר גבוה במכללות מאשר באוניברסיטאות, בעוד אחוז הנשים בדרגות פרופסורה גבוה באוניברסיטאות. יש צורך בניחות נפרד של מכללות מתקצבות ומכללות פרטיות כדי להבין טוב יותר את מקורות פערי הייצוג.

4. אחוז הנשים בסגל הבכיר גבוה יותר במסלול הנלווה, שבו דרישות ההוראה גבוהות יותר והשכר נמוך יותר, בהשוואה למסלול הרגיל.

3.2. ייצוג יוצאי אתיופיה, חרדים וערבים במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

חלק זה עוסק בייצוג קבוצות מיעוט במוסדות להשכלה גבוהה. רוב הדיון יתמקד בערבים מכיוון שייצוגן של שתי הקבוצות האחרות נמוך מכדי לאפשר ניתוח נתונים.

3.2.1 ייצוג יוצאי אתיופיה

יוצאי אתיופיה אינם מיוצגים בניתוח מכיוון שאין יוצאי אתיופיה חברי סגל אקדמי בכיר באוניברסיטאות ובמכללות בישראל, נכון לשנת 2013. גם ייצוגם של יוצאי אתיופיה בקרב מקבלי תואר שלישי הינו נמוך ביותר. על פי נתוני מרשם האוכלוסיה הם מהווים 0.05% מבין תואר זה.

3.2.2 חרדים

על פי נתוני תרשים 3.4, בשנת 2013 אחוז החרדים, גברים ונשים, במכללות עמד על 1.7% ובאוניברסיטאות על 0.74%. על פי נתונים אלו החרדים מיוצגים הן במכללות והן באוניברסיטאות ייצוג הולם ביחס לאחוז החרדים בקרב מסיימי תואר שלישי בשנים האחרונות.

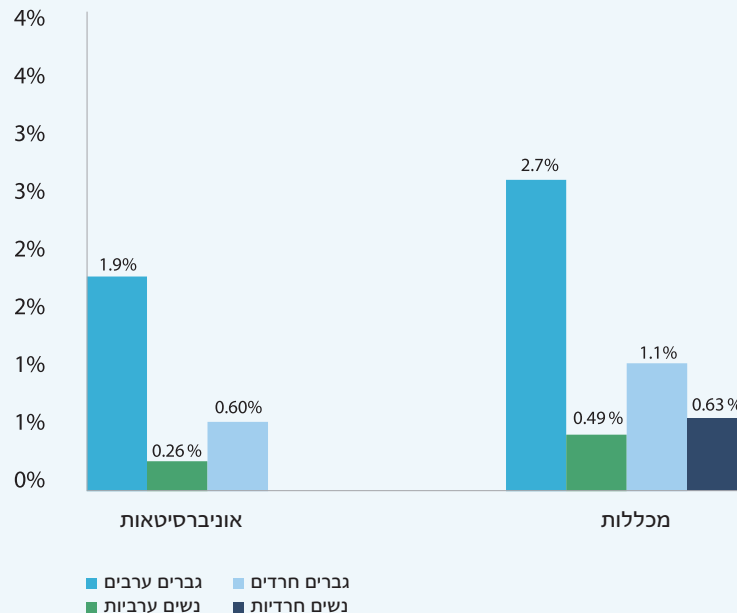
על פי הנתונים בתרשים 3.4, אחוז החרדים, גברים ונשים, גבוה יותר במכללות מאשר באוניברסיטאות בהפרש של כמעט פי שניים. סביר כי החרדים מועסקים באופן מבודל במכללות המשרתות את הקהילה החרדית, כאשר הנשים מועסקות בייחוד במכללות לחינוך. מספר הנשים החרדיות בכל האוניברסיטאות קטן מעשר ולכן הן אינן מיוצגות בתרשים.

בקרב הסגל הבכיר במסלול הנלווה אחוז הגברים והנשים החרדים גבוה יותר מאשר במסלול הרגיל (ללא תרשים). כאשר כוללים את חברי המסלול הנלווה, אחוז הגברים החרדים באוניברסיטאות עולה ל- 0.65% ובמכללות ל-1.3%. אחוז הנשים החרדיות באוניברסיטאות נותר אפסי ובמכללות הוא עולה ל- 0.7%. כלומר הן המכללות והן המסלול הנלווה מהווים מסלולי ניעות בו חרדים משתלבים בשיעור גבוה מאשר באוניברסיטאות ובמסלול הרגיל.

מנתונים אלה עולה כי המדיניות להמשך שילוב החרדים בקרב הסגל האקדמי צריכה להתמקד בשילוב החרדים בלימודים לתואר שלישי.

תרשים 3.4

אחוז החרדים והערבים בסגל האקדמי הבכיר במוסדות להשכלה גבוהה בישראל, 2013



3.2.3 ערבים

ייצוגם הכולל של גברים ונשים ערבים בסגל הבכיר במסלול הרגיל באוניברסיטאות בשנת 2013 עמד על 2.26% ובמכללות על 3.2%. אחוז הערבים מבין מקבלי תואר שלישי במוסדות להשכלה הגבוהה היה 2.8% בשנת 2000 ועלה ל-5.4% בשנת 2014³⁹. בהשוואה לנתונים אלו הערבים נמצאים בייצוג חסר בקרב הסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטאות ובמכללות.

כמו במקרה של נשים וחרדים, גם לערבים ייצוג גבוה יותר במכללות. על פי הנתונים המוצגים בתרשים 3.4 אחוז הערבים הגברים מתוך הסגל הבכיר במכללות גבוה ביותר מפי אחד וחצי מזה שבאוניברסיטאות ואחוז הנשים הערביות במכללות גבוה בכמעט פי שניים. אחוז הגברים הערבים בסגל האקדמי הבכיר עומד על 1.9% באוניברסיטאות ו-2.7% במכללות. עבור הנשים הערביות הנתונים הם 0.26% ו-0.5% בהתאמה. האחוז הגבוה יותר של הערבים בסגל המכללות נובע, בין השאר, מפיזורן הגיאוגרפי וסביר להניח שהם מרוכזים יותר במכללות המתקצבות בפריפריה ופחות במכללות הלא מתקצבות במרכז. מכללות אלו לרוב משרתות אוכלוסייה ערבית, אולם עקב ריחוקן הגיאוגרפי מהמרכז ועומס ההוראה הכבד אל מול השכר הנמוך יחסית, הן גם פחות אטרקטיביות לחברי קבוצת הרוב. סביר גם כי האחוז הגבוה יחסית של נשים ערביות במכללות מרוכז במכללות לחינוך.

בנתונים הכוללים את הסגל הבכיר במסלול הנלווה, אחוז הערבים כמעט זהה לייצוגם בסגל המסלול הרגיל. דפוס זה שונה מהדפוס של החרדים והנשים בכלל, עבורם המסלול הנלווה מהווה מסלול כניסה אלטרנטיבי לסגל הבכיר.

כאמור, אחוז הערבים בסגל הבכיר כולו מהווה תמונה חלקית בלבד, מכיוון שהקידום לדרגת מרצה בכיר מכריע גם בין הישארות במוסד כסגל בכיר ובין פיטורין, והקידום בכלל קובע את דירוג השכר

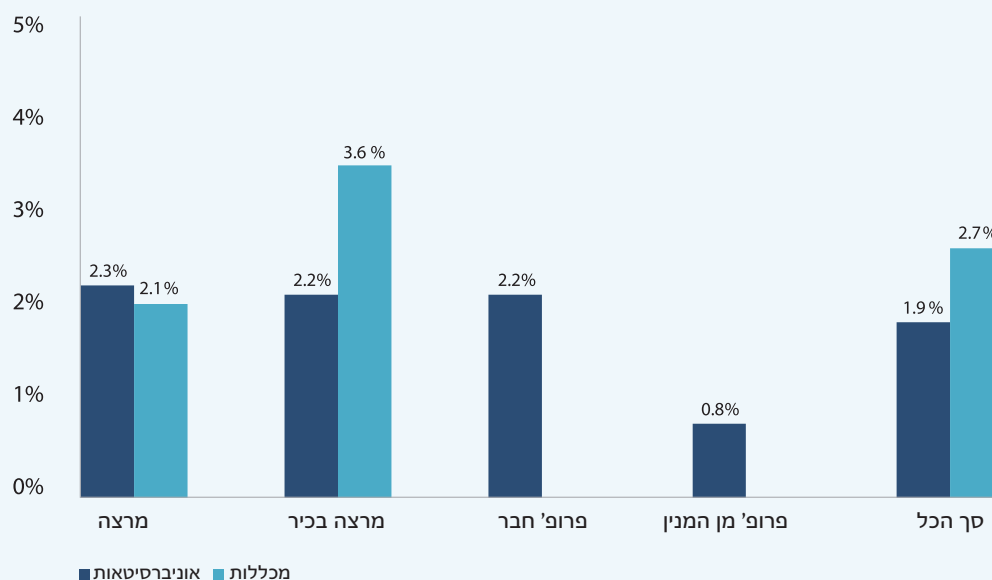
[HTTP://WWW.CBS.GOV.IL/READER/NEWHODAOT/HODAA_TEMPLATE.HTML?HODAA=201406284](http://www.cbs.gov.il/reader/newhodaot/hodaa_template.html?hodaa=201406284) ³⁹

כמעט באופן בלבדי. כמו כן, דרגות פרופסור מן המניין הן היחידות בעלות הגישה לגופי קבלת ההחלטות במוסדות להשכלה גבוהה.

תרשים 3.5 כולל נתונים על אחוז חברי הסגל הערבים הגברים בדרגות השונות בשנת 2013. הנשים הערביות אינן מוצגות בתרשים 3.5 מפאת מספרן המועט. המספר הכולל של נשים ערביות בסגל הבכיר בכל האוניברסיטאות הוא 11 (12 כולל חברי סגל במסלול הנלווה) ובמכללות הוא 10 (13 כולל נלווים). גם מספרם של הגברים הערבים במערכת ההשכלה הגבוהה נמוך מאוד. בכל הסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטאות יש 81 אנשי סגל ערבים גברים (87 כולל נלווים) ובמכללות 56 (67 כולל נלווים).

תרשים 3.5

אחוז הגברים הערבים בסגל הבכיר באוניברסיטאות ובמכללות, לפי דרגה, 2013



באוניברסיטאות, בניגוד לדפוס אצל נשים, אחוז הערבים נשאר יציב בין 3 הדרגות הראשונות, עד ירידה חדה בייצוג שלהם בדרגת פרופסור מן המניין מ-2.3% ל-0.8%. כלומר, בניגוד לנתונים על הנשים המוצגים בתרשים 3.1, הנתונים על הגברים הערבים לא מצביעים על דפוס של עזיבת יתר בין דרגת מרצה למרצה בכיר או של קידום איטי מדרגת מרצה בכיר לפרופסור חבר. ההבדל בדפוס הקידום בין נשים לבין גברים ערבים מדגיש את התפקיד המכריע של האחריות ההורית שנשים נושאות בשנים בהן הליך הקידום הראשוני מתרחש. הנתונים מצביעים על כך שבעוד החסמים האתניים משחקים תפקיד בגיוס הערבים לעבודה באוניברסיטאות, בנושאי קידום למגדר השפעה חזקה יותר מהאתניות. עם זאת, נראה כי עבור גברים ערבים קיימת תקרת זכוכית באוניברסיטאות, במעבר מדרגת פרופסור חבר לדרגת פרופסור מן המניין, אולם ללא נתונים נוספים קשה לדעת אם האחוז הנמוך בדרגה זו משקף ירידה באחוזי הקידום, או הבדל מייצוגם של ערבים בקרב בעלי תואר שלישי וגיוסי הסגל האקדמי ב-15 השנים שקדמו לשנת 2013, או לפניהן.

במכללות, לעומת האוניברסיטאות, אחוז הגברים הערבים בדרגת מרצה בכיר בקרב הסגל גבוה יותר מאשר בדרגת מרצה. מרצים ערבים נעדרים לחלוטין מדרגות הפרופסור חבר ופרופסור מן המניין, נכון לשנת 2013. סביר כי דפוס זה מייצג את המבוי הסתום במסלול הקידום של חברי הסגל במכללות הערבים. כפי שצויין לעיל, רוב הגיוס למשרות הפרופסורה במכללות הוא חיצוני. הסבר אפשרי, אם כן, להיעדרות המוחלטת של ערבים ממשרות אלו, הוא ייצוגם האפסי במשרות אלו באוניברסיטאות בגילאים קרובים לפרישה או אחרי פרישה, אשר בהם נעשה המעבר בדרך כלל.

לסיכום ייצוג מיעוטים בסגל הבכיר במוסדות להשכלה גבוהה נכון לשנת 2013:

1. אין חברי סגל בכיר יוצאי אתיופיה.
2. ביחס למקבלי תואר שלישי בישראל בשנים האחרונות החרדים נמצאים בייצוג הולם בסגל האקדמי הבכיר והערבים בייצוג חסר. המסקנה היא שעל מנת להגדיל את הגיוון בסגל באקדמיה יש לקדם את לימודי התואר השלישי בקרב החרדים ואת שילוב מחזיקי תואר שלישי במוסדות להשכלה גבוהה ובייחוד באוניברסיטאות.
3. אחוז החרדים והערבים במכללות גבוה פי אחד וחצי עד שניים מאשר באוניברסיטאות, אך נמוך ביותר בשני סוגי המוסדות.
4. בקרב החרדים והערבים, אחוז הנשים בסגל הבכיר במוסדות להשכלה גבוהה נמוך הרבה יותר מאחוז הגברים.
5. באוניברסיטאות אחוז הערבים נשאר יציב בשלוש הדרגות הראשונות בסולם הדרגות אבל הוא נמוך בכשליש בדרגת פרופסור מן המניין, המשלמת שכר גבוה יותר באופן משמעותי ומאפשרת כניסה למנגנוני קבלת החלטות של האוניברסיטה.
6. במכללות יש ייצוג הולם של חברי סגל בכיר ערביים בדרגת מרצה בכיר אבל הם לא מיוצגים כלל בדרגות הפרופסורה. יש צורך בניתוח נפרד של מכללות מתקצבות ומכללות פרטיות כדי להבין טוב יותר את מקורות פערי הייצוג.

3.3 שכר נשים, ערבים, וחרדים בסגל האקדמי הבכיר במוסדות להשכלה גבוהה בישראל

השכר באקדמיה קשור קשר הדוק לדרגה. כל עלייה בדרגה כרוכה בעלייה בשכר, כאשר העלייה הגבוהה ביותר בשכר מתרחשת בין דרגת פרופסור חבר לדרגת פרופסור מן המניין. מקורות משמעותיים נוספים לשוני בשכר הם וותק בדרגה ותוספות מחקר, שהן פונקציה של תקציבי מחקר שהצליחו חברי הסגל לגייס. במחקר שנערך באוניברסיטת תל אביב (כהן והברפלד, 2013) הבדלי דרגה מסבירים 35% מהפער המגדרי בשכר, וותק בדרגה מסביר 38% ותוספות מחקר – 27%. נתוני השכר בחלק זה כוללים את סך ההכנסה החודשית של חברי הסגל הבכיר, כולל הכנסות מעבודות אחרות. חברי סגל בכיר באוניברסיטאות אשר אינם עובדים בעבודות אחרות מקבלים תוספת שכר בעבור הקדשת זמן מלא למוסד. במכללות דפוס העבודה במשרה לא מלאה נפוץ יותר ולכן מרצים רבים עובדים בעבודה נוספת.

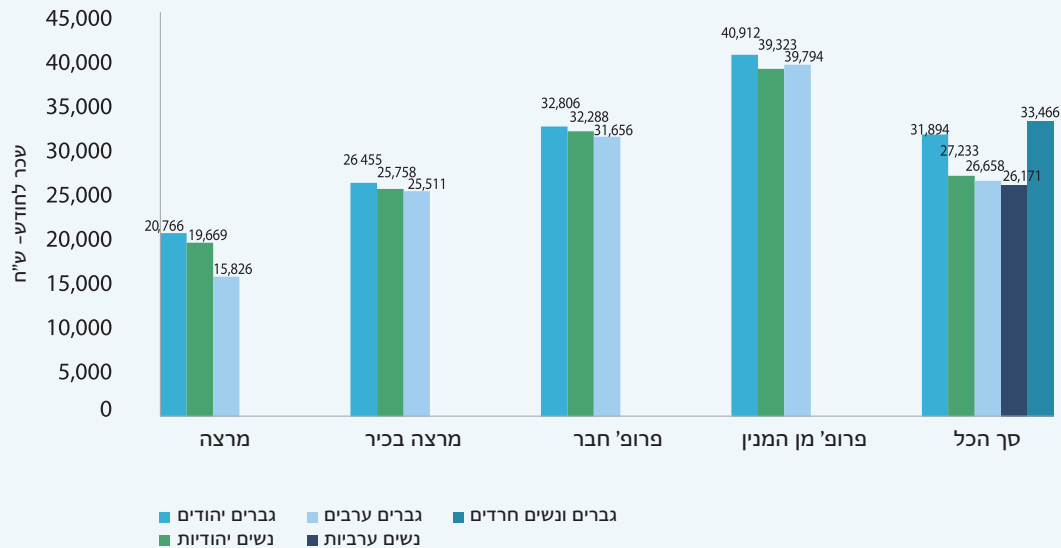
בתרשים 3.6 מוצגים נתוני השכר של גברים ונשים יהודים, גברים ונשים ערבים וחרדים (שכר הגברים והנשים בקרב חרדים מופיע ביחד מפני שגודלה של קבוצת הנשים החרדיות קטן מ-10).

הנתונים על השכר הממוצע של כל קבוצה בדרגות השונות מצביעים על כך שהאוניברסיטאות משלמות שכר קרוב מאוד לשוויוני לסגל בכיר מקבוצות אוכלוסייה שונות אשר הגיעו לאותה דרגה. מלבד המקרה של השכר הנמוך לערבים בדרגת מרצה⁴⁰, פערי השכר המגדריים והאתניים עומדים על פחות מחמישה אחוזים. מבנה השכר באוניברסיטאות מעוגן בהסכם קיבוצי ונהלים רשמיים מפורטים ונראה כי השכר

⁴⁰ השכר הנמוך של הערבים בדרגת מרצה מפתיע ודורש חקירת עומק של הנתונים, אם כי יש לזכור כי נתון זה מסתמך על מספר נמוך של מקרים, ישנם 19 ערבים בדרגת מרצה, וייתכן כי השכר הנמוך הוא פונקציה של ערך קיצון אחד.

תרשים 3.6

שכר חודשי ממוצע של חברי הסגל הבכיר באוניברסיטאות לפי אתניות, רמת דתיות, מין ודרגה, שקלים חדשים, 2015



הנתונים על השכר הממוצע של סך כל הסגל הבכיר בתרשים 3.6 מגלים תמונה שונה מתמונת שוויוניות השכר בתוך הדרגות. כאשר בוחנים את פערי השכר המגדריים והאתניים בסגל האקדמי הבכיר כולו, פערי השכר גדולים הרבה יותר מאשר בתוך הדרגות (מלבד עבור חרדים, ראו דיון להלן). נשים יהודיות מרוויחות 85% משכר הגברים היהודים, גברים ערבים 84% משכר זה, ונשים ערביות מרוויחות את השכר הנמוך ביותר של 82%. יוצא דופן הוא שכר החרדים הגבוה ב-5% משכר הגברים היהודים באוניברסיטאות. מאחר ונמצא כי פערי השכר בתוך הדרגות נמוכים, ניתן להסיק שפערי השכר בבחינת סך כל הסגל נובעים בעיקר מייצוג החסר בדרגות הגבוהות של נשים וערבים. אם כן, בעוד מבנה השכר הפורמלי הוא שוויוני, תהליכים תוך-ארגוניים אחרים, פורמליים ולא פורמליים, מעכבים ומאתגרים את קידומם של נשים וערבים לדרגות המתגמלות יותר.

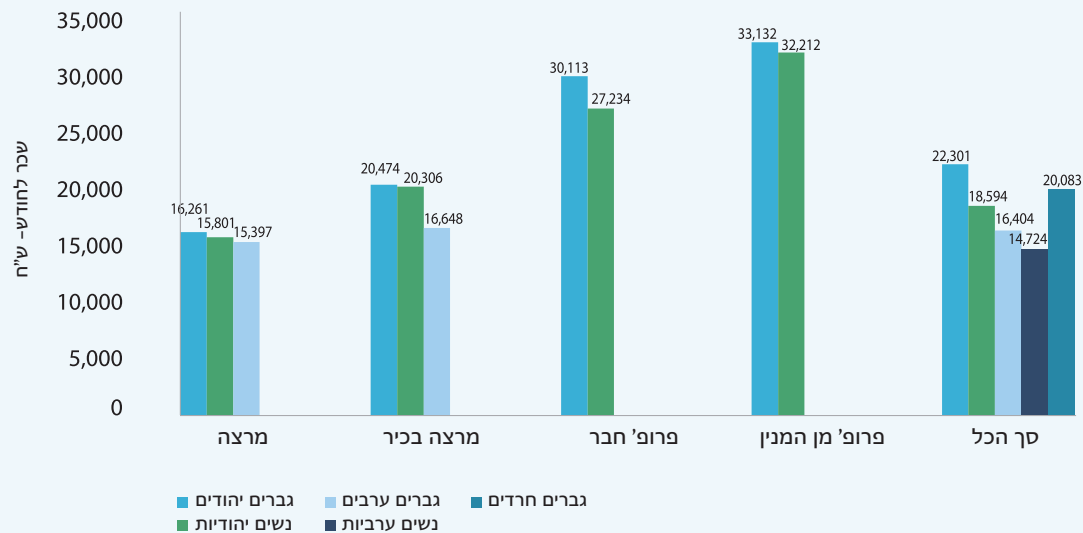
שכר החרדים הוא יוצא דופן בהיותו גבוה משל כל הקבוצות האחרות. נתון זה מציע כי רוב החרדים המועסקים בסגל הבכיר נמצאים בדרגות הגבוהות וככל הנראה מקבלים גם תוספות וותק ותוספות מחקר גבוהות, שכן אלו הם שני המרכיבים הנוספים העיקריים של שונות בשכר. ייתכן גם כי מקור ההבדל הוא בהכנסות נוספות, שהרי אנו משתמשים בנתוני הכנסה. חשוב לציין שנתונים אלו מתבססים על מספרים נמוכים יחסית (ישנם 32 חרדים מועסקים באוניברסיטאות) ויכולים לכן להיות מושפעים מערך קיצון.

בנתונים הכוללים את הסגל הבכיר במסלול הנלווה (ללא תרשים) דפוסי אי-השוויון נמצאו דומים. השכר במסלול הנלווה נמוך ב-3% עד 7% משכר הסגל במסלול הרגיל. אולם פער השכר הנמוך ביותר בין המסלול הנלווה למסלול הרגיל הוא לגברים יהודים (3%), ופער השכר הגדול ביותר הוא לנשים יהודיות (7%).

תרשים 3.7 כולל נתונים על השכר הממוצע במכללות.

תרשים 3.7

שכר חודשי ממוצע של חברי הסגל הבכיר במכללות לפי אתניות, רמת דתיות, מין ודרגה, שקלים חדשים, 2015



גם במכללות נצפה הדפוס של שוויון יחסי בשכר בתוך הדרגות אל מול פערי השכר הגדולים בסך הכל. פערי השכר בין גברים יהודים לנשים ולערבים בדרגות מרצה, מרצה בכיר ופרופסור מן המניין עומדים על פחות מ-5%. יוצא דופן הוא השכר הנמוך מאוד למרצים בכירים ערבים. בניגוד לאוניברסיטאות, שכר הסגל הבכיר במכללות רבות אינו נקבע באופן אחיד, אלא משתנה ממכללה למכללה ולכן ייתכן כי השכר הנמוך של המרצים הבכירים הערבים נובע מריכוזם במכללות המשלמות שכר נמוך. הבדל נוסף בין המכללות לאוניברסיטאות הוא שפערי השכר המגדריים בקרב מרצים בדרגת פרופסור חבר גדולים יותר במכללות מאשר באוניברסיטאות. נשים בדרגת פרופסור חבר מרוויחות 90% משכר הגברים בדרגה זו. מכיוון שבמכללות משרות בדרגת פרופסור חבר לרוב מתמלאות על ידי גיוסים מבחוץ, ייתכן כי פער זה משקף תהליכי משא ומתן שונים על השכר, או את העובדה שגברים ונשים מועסקים במכללות שונות. סביר כי נשים נמצאות בייצוג יתר במכללות הוראה, בהן השכר נמוך יותר.

עמודות הסך הכל בתרשים 3.7 מצביעות על דפוסים פערי שכר דומים לאלו שבאוניברסיטאות, אולם פערי השכר גדולים יותר מאשר באוניברסיטאות: נשים יהודיות מרוויחות 83% משכר הגברים היהודים, גברים ערבים מרוויחים 74% משכרם של הגברים היהודים, ונשים ערביות - 66%. שכר החרדים במכללות אינו גבוה משכר קבוצת הרוב, אלא עומד על 90% משכרה.

הנתונים בתרשים 3.7 גם מראים כי השכר במכללות נמוך מזה שבאוניברסיטאות. השכר הממוצע במכללות בדרגת מרצה מהווה 80% מהשכר בדרגה זו באוניברסיטאות, וברגת מרצה בכיר השכר עומד על 77% מהשכר בדרגה זו באוניברסיטאות. בדרגות הגבוהות הפער יורד. השכר בדרגת פרופסור חבר הוא 89% מהשכר בדרגה זו באוניברסיטאות וברגת פרופסור מן המניין השכר במכללה הוא 81% מהשכר באוניברסיטה. בהערכת הבדלים אלו יש לזכור שנתוני השכר בניתוח זה הם נתוני ההכנסה החודשית הכוללת וייתכן ששכר הסגל הבכיר במכללות מורכב מעבודה ביותר ממקום עבודה אחד. כמו כן יש לזכור שנתוני המכללות מייצגים סוגים שונים של מכללות, ביניהן המכללות המתקצבות, בהן השכר נקבע באופן אחיד, והמכללות הפרטיות.

נתונים הכוללים את הסגל במסלול הנלווה מגלים דפוסים דומים מאוד. אולם בעוד ששכר הגברים והנשים היהודים בסגל במסלול הנלווה נמוך במעט (2% עד 3%) מאלו במסלול הרגיל, שכר הגברים

הערבים כמעט שווה ושכר הנשים הערביות גבוה במעט (7%) מהמסלול הרגיל. גם כאן סביר להניח כי ההבדלים נובעים מההעסקה במוסדות שונים.

לסיכום:

1. הדפוס של פערי שכר קטנים בתוך הדרגות ופערי שכר גדולים בסך הכל הסגל הבכיר במוסדות להשכלה גבוהה מראה כי האוניברסיטאות והמכללות משלמות שכר קרוב לשוויוני לנשים ולערבים באותה דרגה. אולם פערי הקידום גורמים לכך שנשים וערבים במוסדות להשכלה גבוהה מרוויחים פחות מגברים בסך הכל.

2. שכרן של הנשים הערביות הוא הנמוך ביותר הן באוניברסיטאות והן במכללות. שכרם של החרדים הוא הגבוה ביותר באוניברסיטאות והשני בגובהו במכללות.

3. במכללות מרוויחים שכר נמוך יותר מאשר באוניברסיטאות, בייחוד בדרגת מרצה בכיר, המהווה את הדרגה הגבוהה ביותר לרוב הסגל הבכיר במכללות. נקודה זו חשובה מכיוון שלנשים, לערבים ולחרדים יש ייצוג גבוה במכללות. כלומר, המכללות מהוות מסלול השתלבות לאקדמאים במוסדות להשכלה גבוהה, אולם מסלול זה פחות מתגמל.

4. פערי השכר בין נשים וגברים ובין יהודים וערבים במכללות גדולים יותר מאשר באוניברסיטאות ופערי השכר הגדולים ביותר באותה דרגה הם בדרגת פרופסור חבר במכללות. יש צורך בניתוח נפרד של מכללות מתוקצבות ומכללות פרטיות כדי להבין טוב יותר את מקורות פערי השכר האלו.

לוח 1 ציוני הייצוג* לכל קבוצה** - אקדמאים

ייצוג						
ענף כלכלי***	נשים	ערבים	יוצאי אתיופיה	חרדים	גילאי 45 ומעלה	סך הכול משרות שכיר (אלפים)
תעשייה וחרושת						
ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	0.834	0.430		0.387	1.049	7.5
ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	1.212	0.390			1.208	1.4
ייצור תרופות	1.086	0.135		0.189	0.743	6.6
תעשיית מתכות בסיסיות	0.460	0.219		0.176	1.340	8.6
ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	0.549	0.057	0.498	0.218	0.903	31.2
מסחר סיטוני וקמעוני						
מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.616	0.768			0.974	3.3
מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.883	0.342	0.817	0.314	0.910	26.2
מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	1.152	1.211	1.627	0.441	0.893	22
מידע ותקשורת						
הוצאה לאור	1.027	0.274		0.569	0.836	3.1
הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה	0.969	0.449			0.679	2.9
שירותי תקשורת	0.849	0.295		0.381	0.595	5.9
תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	0.659	0.155	0.456	0.491	0.460	57.5
שירותים פיננסיים ושירותים ביטוח						
שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה	1.043	0.447	1.432	0.565	0.725	29.6
ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	1.047	0.180	1.343	0.467	0.456	16.6
שירותים מקצועיים מדעיים וטכניים						
שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	0.998	0.431	1.028	1.091	0.388	21.7
שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.727	0.523		0.249	1.018	15.9
מחקר מדעי ופיתוח	0.600	0.227	0.469	0.302	0.675	28.2
פרסום וחקר שווקים	0.998	0.321		0.318	0.361	6.2
שירותי ניהול ותמיכה						
שירותי תעסוקה	1.252	0.683	3.296	0.618	0.985	12.1
שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון	0.769	0.401	3.213	0.393	1.542	7.2

*הסבר לאופן חישוב ציון הייצוג וכן שיעורי האקדמאים בכל קבוצה מוצגים בנספח ב: מתודולוגיה.
 **חמשת הענפים עם רמת הייצוג הנמוכה ביותר לכל קבוצה מוארים בתכלת כהה.
 ***הלוח מסודר לפי ענפי הכלכלה ראשיים, כפי שמופיעים בסיווג ענפי הכלכלה של הלמ"ס (1102).

לוח 2 ציוני שוויוניות* שכר לכל קבוצה** - אקדמאים

שוויוניות שכר						
שכר אקדמאים ממוצע בענף שח	גילאי 45 ומעלה	חרדים	יוצאי אתיופיה	ערבים	נשים	ענף כלכלי***
תעשייה וחרושת						
17,675	1.280	0.548		0.541	0.638	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק
13,203	1.003			0.523	0.502	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה
24,114	1.434	0.720		0.774	0.745	ייצור תרופות
15,626	1.070	0.796		0.786	0.674	תעשיית מתכות בסיסיות
25,523	1.181	0.798	0.613	0.794	0.630	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי
מסחר סיטוני וקמעוני						
17,234	1.261			0.507	0.600	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב
19,014	1.277	0.578	0.530	0.512	0.610	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים
10,066	1.036	0.616	0.474	0.719	0.564	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים
מידע ותקשורת						
12,053	1.362	0.616		0.587	0.689	הוצאה לאור
15,915	1.654			0.770	0.760	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה
21,014	1.804	0.768		0.524	0.668	שירותי תקשורת
25,298	1.331	0.687	0.540	0.661	0.670	תכנות מחשבים, יעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים
שירותים פיננסיים ושירותים ביטוח						
23,336	1.906	0.656	0.477	0.709	0.684	שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה
19,023	1.753	0.697	0.551	0.461	0.567	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח
שירותים מקצועיים מדעיים וטכניים						
13,278	1.457	0.716	0.661	0.693	0.730	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות
16,642	1.325	0.759		0.672	0.583	שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים
27,110	1.259	0.715	0.575	0.780	0.558	מחקר מדעי ופיתוח
14,114	1.349	0.610		0.674	0.646	פרסום וחקר שווקים
שירותי ניהול ותמיכה						
5,715	0.719	0.707	0.719	0.524	0.706	שירותי תעסוקה
5,261	0.785	0.849	0.738	0.817	0.735	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון

* ציון שוויוניות השכר לכל קבוצה מחושב כאחוז שכר הקבוצה מתוך שכר קבוצת ההשוואה. מידע נוסף ניתן למצוא בנספח ב: מתודולוגיה. ** 5 הענפים עם רמת שוויוניות השכר הנמוכה ביותר לכל קבוצה מוארים בתכלת כהה, פרט לגילאי 45 ומעלה ששכרם אינו שוויוני רק ב-2 ענפים. *** הלוח מסודר לפי ענפי כלכלה ראשיים, כפי שמופיעים בסיווג ענפי הכלכלה של הלמ"ס (1102).

לוח 3 ציוני ייצוג* לכל קבוצה** - לא-אקדמאים

ייצוג						
סך הכול משרות שכיר (אלפים)	גילאי 45 ומעלה	חרדים	יוצאי אתיופיה	ערבים	נשים	ענף כלכלי***
תעשייה וחרושת						
48.8	0.863	1.103	4.005	1.067	0.676	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק
7.4	1.129	0.670	1.217	1.093	1.313	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה
6.9	0.819	0.246	4.114	0.198	0.664	ייצור תרופות
34.6	1.195	0.243	2.638	0.761	0.343	תעשיית מתכות בסיסיות
30.5	1.034	0.268	1.140	0.108	0.743	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי
מסחר סיטוני וקמעוני						
33.6	0.853	0.293	0.557	1.224	0.426	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב
112.0	0.887	0.739	1.710	0.541	0.762	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים
190	0.557	0.853	2.512	0.740	1.194	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים
מידע ותקשורת						
6.4	0.863	1.957	0.593	0.249	1.062	הוצאה לאור
5.1	0.641	0.387	0.616	0.278	0.841	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה
19.4	0.335	0.636	0.943	0.237	0.957	שירותי תקשורת
44.2	0.354	1.208	0.358	0.120	0.775	תכנות מחשבים, יעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים
שירותים פיננסיים ושירותים ביטוח						
21.4	1.205	0.878	0.509	0.191	1.345	שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה
28.1	0.687	0.933	0.363	0.147	1.497	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח
שירותים מקצועיים מדעיים וטכניים						
19.0	0.777	1.676	0.422	0.266	1.657	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות
17.5	0.817	0.637	0.646	0.738	0.848	שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים
12.6	0.711	0.543	0.756	0.175	0.748	מחקר מדעי ופיתוח
15.7	0.415	1.005	0.542	0.264	1.037	פרסום וחקר שווקים
שירותי ניהול ותמיכה						
71.5	0.796	0.708	5.884	0.920	1.184	שירותי תעסוקה
79.2	1.040	0.376	7.321	1.097	0.921	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון

* הסבר לאופן חישוב ציון הייצוג וכן שיעורי האקדמאים בכל קבוצה מוצגים בנספח ב: מתודולוגיה.
 ** חמשת הענפים עם רמת הייצוג הנמוכה ביותר לכל קבוצה מוארים בתכלת כהה.
 *** הלוח מסודר לפי ענפי כלכלה ראשיים, כפי שמופיעים בסיווג ענפי הכלכלה של הלמ"ס (1102).

לוח 4 ציוני שוויוניות שכר* לכל קבוצה** - לא-אקדמאים

שוויוניות שכר						
שכר לא-אקדמאים ממוצע בענף שח	גילאי 45 ומעלה	חרדים	יוצאי אתיופיה	ערבים	נשים	ענף כלכלי***
תעשייה וחרושת						
7,960	1.519	0.696	0.773	0.758	0.674	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק
7,403	1.335	0.631	0.712	0.646	0.545	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה
14,151	1.286	0.940	0.888	0.620	0.786	ייצור תרופות
10,212	1.355	0.805	0.677	0.729	0.754	תעשיית מתכות בסיסיות
12,898	1.275	0.880	0.505	0.650	0.577	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי
מסחר סיטוני וקמעוני						
9,724	1.407	0.756	0.618	0.719	0.715	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב
9,868	1.506	0.630	0.692	0.655	0.608	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים
5,785	1.561	0.778	0.787	0.830	0.644	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים
מידע ותקשורת						
8,210	1.485	0.680	0.856	0.654	0.780	הוצאה לאור
11,013	2.197	0.732	0.630	0.704	0.749	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה
10,874	2.164	0.768	0.773	0.789	0.621	שירותי תקשורת
15,243	1.375	0.603	0.585	0.646	0.582	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים
שירותים פיננסיים ושירותים ביטוח						
15,448	2.012	0.727	0.454	0.811	0.783	שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה
10,292	1.493	0.719	0.566	0.590	0.630	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח
שירותים מקצועיים מדעיים וטכניים						
6,980	1.349	0.810	0.438	0.687	0.775	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות
9,658	1.446	0.654	0.509	0.622	0.658	שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים
13,872	1.376	0.778	0.511	0.710	0.590	מחקר מדעי ופיתוח
6,653	1.305	0.695	0.359	0.926	0.647	פרסום וחקר שווקים
שירותי ניהול ותמיכה						
3,315	0.980	0.827	0.832	0.895	0.737	שירותי תעסוקה
4,644	0.976	0.796	0.792	0.854	0.708	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון

*ציון שוויוניות השכר לכל קבוצה מחושב כאחוז שכר הקבוצה מתוך שכר קבוצת ההשוואה. מידע נוסף ניתן למצוא בנספח ב: מתודולוגיה. **5 הענפים עם רמת שוויוניות השכר הנמוכה ביותר לכל קבוצה מוארים בתכלת כהה, פרט לגילאי 45 ומעלה ששכרם שוויוני או גבוה מקב' ההשוואה. ***הלוח מסודר לפי ענפי כלכלה ראשיים, כפי שמופיעים בסיווג ענפי הכלכלה של הלמ"ס (1102).

דירוג ענפי הכלכלה לפי ייצוג ושווינויות השכר* - נשים, לפי רמת השכלה

לוח 5 אקדמאיות

דירוג של ענפי כלכלה לפי ייצוג נשים אקדמאיות

דירוג	ענף כלכלי	ייצוג
1	שירותי תעסוקה	1.252
2	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	1.212
3	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	1.152
4	ייצור תרופות	1.086
5	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	1.047
6	שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה	1.043
7	הוצאה לאור	1.027
8	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	0.998
9	פרסום וחקר שווקים	0.998
10	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה	0.969
11	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.883
12	שירותי תקשורת	0.849
13	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	0.834
14	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון	0.769
15	שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.727
16	תכנות מחשבים, יעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	0.659
17	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.616
18	מחקר מדעי ופיתוח	0.600
19	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	0.549
20	תעשיית מתכות בסיסיות	0.460

לוח 6 אקדמאיות

דירוג של ענפי כלכלה לפי שווינויות שכר נשים אקדמאיות לעומת שכר גברים אקדמאים

דירוג	ענף כלכלי	שווינויות שכר
1	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה	0.760
2	ייצור תרופות	0.745
3	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון	0.735
4	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	0.730
5	שירותי תעסוקה	0.706
6	הוצאה לאור	0.689
7	שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה	0.684
8	תעשיית מתכות בסיסיות	0.674
9	תכנות מחשבים, יעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	0.670
10	שירותי תקשורת	0.668
11	פרסום וחקר שווקים	0.646
12	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	0.638
13	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	0.630
14	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.610
15	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.600
16	שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.583
17	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	0.567
18	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	0.564
19	מחקר מדעי ופיתוח	0.558
20	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	0.502

*הסבר לאופן חישוב ציוני הייצוג ושווינויות השכר וכן שיעורי האקדמאים בכל קבוצה מוצגים בנספח ב: מתודולוגיה

דירוג ענפי הכלכלה לפי ייצוג ושווינויות השכר* - נשים, לפי רמת השכלה

לוח 7 לא-אקדמאיות

דירוג של ענפי כלכלה לפי ייצוג נשים לא-אקדמאיות

דירוג	ענף כלכלי	ייצוג
1	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	1.657
2	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	1.497
3	שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה	1.345
4	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	1.313
5	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	1.194
6	שירותי תעסוקה	1.184
7	הוצאה לאור	1.062
8	פרסום וחקר שווקים	1.037
9	שירותי תקשורת	0.957
10	שירותי תחזוקה	0.921
11	שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.848
12	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה	0.841
13	תכנות מחשבים, יעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	0.775
14	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.762
15	מחקר מדעי ופיתוח	0.748
16	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	0.743
17	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	0.676
18	ייצור תרופות	0.664
19	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.426
20	תעשיית מתכות בסיסיות	0.343

לוח 8 לא-אקדמאיות

דירוג של ענפי כלכלה לפי שווינויות שכר נשים לא-אקדמאיות לעומת שכר גברים לא - אקדמאים

דירוג	ענף כלכלי	שווינויות שכר
1	ייצור תרופות	0.786
2	שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה	0.783
3	הוצאה לאור	0.780
4	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	0.775
5	תעשיית מתכות בסיסיות	0.754
6	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה	0.749
7	שירותי תעסוקה	0.737
8	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.715
9	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון	0.708
10	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	0.674
11	שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.658
12	פרסום וחקר שווקים	0.647
13	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	0.644
14	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	0.630
15	שירותי תקשורת	0.621
16	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.608
17	מחקר מדעי ופיתוח	0.590
18	תכנות מחשבים, יעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	0.582
19	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	0.577
20	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	0.545

* הסבר לאופן חישוב ציוני הייצוג ושווינויות השכר וכן שיעורי הלא-אקדמאיים בכל קבוצה מוצגים בנספח ב: מתודולוגיה.

דירוג ענפי הכלכלה לפי ייצוג ושוויוניות השכר* - ערבים, לפי רמת השכלה

לוח 9 אקדמאים

דירוג של ענפי כלכלה לפי ייצוג ערבים אקדמאים

דירוג	ענף כלכלי	ייצוג
1	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	1.211
2	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.768
3	שירותי תעסוקה	0.683
4	שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.523
5	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה	0.449
6	שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה	0.447
7	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	0.431
8	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	0.430
9	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון	0.401
10	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	0.390
11	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.342
12	פרסום וחקר שווקים	0.321
13	שירותי תקשורת	0.295
14	הוצאה לאור	0.274
15	מחקר מדעי ופיתוח	0.227
16	תעשיית מתכות בסיסיות	0.219
17	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	0.180
18	תכנות מחשבים, יעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	0.155
19	ייצור תרופות	0.135
20	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	0.057

לוח 10 אקדמאים

דירוג של ענפי כלכלה לפי שוויוניות שכר ערבים אקדמאים לעומת שכר יהודים אקדמאים

דירוג	ענף כלכלי	שוויוניות שכר
1	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון	0.817
2	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	0.794
3	תעשיית מתכות בסיסיות	0.786
4	מחקר מדעי ופיתוח	0.780
5	ייצור תרופות	0.774
6	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה	0.770
7	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	0.719
8	שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה	0.709
9	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	0.693
10	פרסום וחקר שווקים	0.674
11	שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.672
12	תכנות מחשבים, יעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	0.661
13	הוצאה לאור	0.587
14	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	0.541
15	שירותי תעסוקה	0.524
16	שירותי תקשורת	0.524
17	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	0.523
18	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.512
19	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.507
20	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	0.461

*הסבר לאופן חישוב ציוני הייצוג ושוויוניות השכר וכן שיעורי האקדמאים בכל קבוצה מוצגים בנספח ב: מתודולוגיה

דירוג ענפי הכלכלה לפי ייצוג ושוויוניות השכר* - ערבים, לפי רמת השכלה

לוח 11 לא-אקדמאים

דירוג של ענפי כלכלה לפי ייצוג ערבים לא - אקדמאים

דירוג	ענף כלכלי	ייצוג
1	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	1.224
2	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון	1.097
3	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	1.093
4	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	1.067
5	שירותי תעסוקה	0.920
6	תעשיית מתכות בסיסיות	0.761
7	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	0.740
8	שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.738
9	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.541
10	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה	0.278
11	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	0.266
12	פרסום וחקר שווקים	0.264
13	הוצאה לאור	0.249
14	שירותי תקשורת	0.237
15	ייצור תרופות	0.198
16	שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה	0.191
17	מחקר מדעי ופיתוח	0.175
18	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	0.147
19	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	0.120
20	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	0.108

לוח 12 לא-אקדמאים

דירוג של ענפי כלכלה לפי שוויוניות שכר ערבים לא - אקדמאים לעומת שכר יהודים לא - אקדמאים

דירוג	ענף כלכלי	שוויוניות שכר
1	פרסום וחקר שווקים	0.926
2	שירותי תעסוקה	0.895
3	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון	0.854
4	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	0.830
5	שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה	0.811
6	שירותי תקשורת	0.789
7	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	0.758
8	תעשיית מתכות בסיסיות	0.729
9	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.719
10	מחקר מדעי ופיתוח	0.710
11	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה	0.704
12	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	0.687
13	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.655
14	הוצאה לאור	0.654
15	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	0.650
16	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	0.646
17	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	0.646
18	שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.622
19	ייצור תרופות	0.620
20	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	0.590

* הסבר לאופן חישוב ציוני הייצוג ושוויוניות השכר וכן שיעורי הלא-אקדמאים בכל קבוצה מוצגים בנספח ב: מתודולוגיה.

דירוג ענפי הכלכלה לפי ייצוג ושווינות השכר* - יוצאי אתיפיה, לפי רמת השכלה

לוח 13 אקדמאים

דירוג של ענפי כלכלה לפי ייצוג יוצאי אתיפיה אקדמאים

דירוג	ענף כלכלי	ייצוג
1	שירותי תעסוקה	3.296
2	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון	3.213
3	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	1.627
4	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	1.538
5	שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה	1.432
6	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה	1.408
7	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	1.343
8	ייצור תרופות	1.226
9	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	1.028
10	שירותי תקשורת	0.917
11	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.817
12	תעשיית מתכות בסיסיות	0.811
13	פרסום וחקר שווקים	0.796
14	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	0.498
15	מחקר מדעי ופיתוח	0.469
16	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	0.456
17	שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.391
	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	0.000
	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.000
	הוצאה לאור	0.000

לוח 14 אקדמאים

דירוג של הענפים לפי שווינות שכר של יוצאי אתיפיה אקדמאים לעומת שכר שאר היהודים האקדמאים

דירוג	ענף כלכלי	שווינות שכר
1	תעשיית מתכות בסיסיות	0.741
2	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון	0.738
3	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה	0.729
4	שירותי תעסוקה	0.719
5	שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.693
6	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	0.661
7	ייצור תרופות	0.629
8	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	0.613
9	מחקר מדעי ופיתוח	0.575
10	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	0.551
11	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	0.540
12	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.530
13	שירותי תקשורת	0.488
14	שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה	0.477
15	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	0.474
16	פרסום וחקר שווקים	0.470
17	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	0.469
	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	0.000
	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.000
	הוצאה לאור	0.000

*הסבר לאופן חישוב ציוני הייצוג ושווינות השכר וכן שיעורי האקדמאים בכל קבוצה מוצגים בנספח ב: מתודולוגיה

דירוג ענפי הכלכלה לפי ייצוג ושווינויות השכר* - יוצאי אתיופיה, לפי רמת השכלה

לוח 15 לא-אקדמאים

דירוג של ענפי כלכלה לפי ייצוג יוצאי אתיופיה
הלא-אקדמאים

דירוג של הענפים לפי שווינויות שכר יוצאי אתיופיה
הלא-אקד' לעומת שכר שאר היהודים הלא-אקד'

דירוג	ענף כלכלי	ייצוג	דירוג	ענף כלכלי	שווינויות שכר
1	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון	7.321	1	ייצור תרופות	0.888
2	שירותי תעסוקה	5.884	2	הוצאה לאור	0.856
3	ייצור תרופות	4.114	3	שירותי תעסוקה	0.832
4	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	4.005	4	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון	0.792
5	תעשיית מתכות בסיסיות	2.638	5	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	0.787
6	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	2.512	6	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	0.773
7	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	1.710	7	שירותי תקשורת	0.773
8	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	1.217	8	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	0.712
9	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	1.140	9	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.692
10	שירותי תקשורת	0.943	10	תעשיית מתכות בסיסיות	0.677
11	מחקר מדעי ופיתוח	0.756	11	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה	0.630
12	שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.646	12	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.618
13	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה	0.616	13	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	0.585
14	הוצאה לאור	0.593	14	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	0.566
15	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.557	15	מחקר מדעי ופיתוח	0.511
16	פרסום וחקר שווקים	0.542	16	שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.509
17	שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה	0.509	17	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	0.505
18	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	0.422	18	שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה	0.454
19	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	0.363	19	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	0.438
20	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	0.358	20	פרסום וחקר שווקים	0.359

* הסבר לאופן חישוב ציוני הייצוג ושווינויות השכר וכן שיעורי הלא-אקדמאים בכל קבוצה מוצגים בנספח ב: מתודולוגיה.

דירוג ענפי הכלכלה לפי ייצוג ושוויוניות השכר* - חרדים, לפי רמת השכלה

לוח 17 אקדמאים

דירוג של ענפי כלכלה לפי ייצוג חרדים אקדמאים

דירוג	ענף כלכלי	ייצוג
1	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	1.091
2	שירותי תעסוקה	0.618
3	הוצאה לאור	0.569
4	שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה	0.565
5	תכנות מחשבים, יעוץ בתחום המחשבים ושירותים גלויים אחרים	0.491
6	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	0.467
7	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	0.441
8	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון	0.393
9	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	0.387
10	שירותי תקשורת	0.381
11	פרסום וחקר שווקים	0.318
12	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.314
13	מחקר מדעי ופיתוח	0.302
14	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	0.267
15	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.267
16	שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.249
17	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה	0.230
18	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	0.218
19	ייצור תרופות	0.189
20	תעשיית מתכות בסיסיות	0.176

לוח 18 אקדמאים

דירוג של ענפי כלכלה לפי שוויוניות שכר חרדים אקדמאים לעומת שכר שאר היהודים האקדמאים

דירוג	ענף כלכלי	שוויוניות שכר
1	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון	0.849
2	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	0.798
3	תעשיית מתכות בסיסיות	0.796
4	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה	0.791
5	שירותי תקשורת	0.768
6	שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.759
7	ייצור תרופות	0.720
8	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	0.716
9	מחקר מדעי ופיתוח	0.715
10	שירותי תעסוקה	0.707
11	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	0.697
12	תכנות מחשבים, יעוץ בתחום המחשבים ושירותים גלויים אחרים	0.687
13	שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה	0.656
14	הוצאה לאור	0.616
15	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	0.616
16	פרסום וחקר שווקים	0.610
17	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.598
18	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.578
19	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	0.548
20	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	0.422

*הסבר לאופן חישוב ציוני הייצוג ושוויוניות השכר וכן שיעורי האקדמאים בכל קבוצה מוצגים בנספח ב: מתודולוגיה

דירוג ענפי הכלכלה לפי ייצוג ושוויוניות השכר* - חרדים, לפי רמת השכלה

לוח 20 לא-אקדמאים

דירוג של הענפים לפי שוויוניות שכר חרדים לא-אקדמאים לעומת שכר שאר היהודים הלא-אקדמאים

דירוג	ענף כלכלי	שוויוניות שכר
1	ייצור תרופות	0.940
2	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	0.880
3	שירותי תעסוקה	0.827
4	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	0.810
5	תעשיית מתכות בסיסיות	0.805
6	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון	0.796
7	מחקר מדעי ופיתוח	0.778
8	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	0.778
9	שירותי תקשורת	0.768
10	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.756
11	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה	0.732
12	שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה	0.727
13	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	0.719
14	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	0.696
15	פרסום וחקר שווקים	0.695
16	הוצאה לאור	0.680
17	שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.654
18	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	0.631
19	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.630
20	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	0.603

לוח 19 לא-אקדמאים

דירוג של ענפי כלכלה לפי ייצוג חרדים לא-אקדמאים

דירוג	ענף כלכלי	ייצוג
1	הוצאה לאור	1.957
2	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	1.676
3	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	1.208
4	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	1.103
5	פרסום וחקר שווקים	1.005
6	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	0.933
7	שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה	0.878
8	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	0.853
9	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.739
10	שירותי תעסוקה	0.708
11	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	0.670
12	שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.637
13	שירותי תקשורת	0.636
14	מחקר מדעי ופיתוח	0.543
15	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה	0.387
16	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון	0.376
17	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.293
18	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	0.268
19	ייצור תרופות	0.246
20	תעשיית מתכות בסיסיות	0.243

* הסבר לאופן חישוב ציוני הייצוג ושוויוניות השכר וכן שיעורי הלא-אקדמאים בכל קבוצה מוצגים בנספח ב: מתודולוגיה.

דירוג ענפי הכלכלה לפי ייצוג ושוויוניות השכר* - גילאי 45 ומעלה, לפי רמת השכלה

לוח 21 אקדמאים

דירוג של ענפי כלכלה לפי ייצוג אקדמאים בגילאי 45 ומעלה

לוח 22 אקדמאים

דירוג של ענפי כלכלה לפי שוויוניות שכר אקדמאים גילאי 45 ומעלה לעומת שכר אקדמאים בגילאי 44 ומטה

דירוג	ענף כלכלי	ייצוג	דירוג	ענף כלכלי	שוויוניות שכר
1	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון	1.542	1	שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה	1.906
2	תעשיית מתכות בסיסיות	1.340	2	שירותי תקשורת	1.804
3	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	1.208	3	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	1.753
4	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	1.049	4	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה	1.654
5	שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	1.018	5	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	1.457
6	שירותי תעסוקה	0.985	6	ייצור תרופות	1.434
7	מסחר סטוני וקמעוני בכלי רכב	0.974	7	הוצאה לאור	1.362
8	מסחר סטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.910	8	פרסום וחקר שווקים	1.349
9	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	0.903	9	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	1.331
10	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	0.893	10	שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	1.325
11	הוצאה לאור	0.836	11	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	1.280
12	ייצור תרופות	0.743	12	מסחר סטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	1.277
13	שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה	0.725	13	מסחר סטוני וקמעוני בכלי רכב	1.261
14	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה	0.679	14	מחקר מדעי ופיתוח	1.259
15	מחקר מדעי ופיתוח	0.675	15	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	1.181
16	שירותי תקשורת	0.595	16	תעשיית מתכות בסיסיות	1.070
17	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	0.460	17	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	1.036
18	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	0.456	18	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	1.003
19	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	0.388	19	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון	0.785
20	פרסום וחקר שווקים	0.361	20	שירותי תעסוקה	0.719

*הסבר לאופן חישוב ציוני הייצוג ושוויוניות השכר וכן שיעורי האקדמאים בכל קבוצה מוצגים בנספח ב: מתודולוגיה

דירוג ענפי הכלכלה לפי ייצוג ושוויוניות השכר* - גילאי 45 ומעלה, לפי רמת השכלה

לוח 23 לא-אקדמאים

דירוג של ענפי כלכלה לפי ייצוג שכירים לא - אקדמאים בגילאי 45 ומעלה

דירוג	ענף כלכלי	ייצוג
1	שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה	1.205
2	תעשיית מתכות בסיסיות	1.195
3	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	1.129
4	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון	1.040
5	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	1.034
6	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.887
7	הוצאה לאור	0.863
8	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	0.863
9	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.853
10	ייצור תרופות	0.819
11	שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.817
12	שירותי תעסוקה	0.796
13	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	0.777
14	מחקר מדעי ופיתוח	0.711
15	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	0.687
16	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה	0.641
17	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	0.557
18	פרסום וחקר שווקים	0.415
19	תכנות מחשבים, יעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	0.354
20	שירותי תקשורת	0.335

לוח 24 לא-אקדמאים

דירוג של ענפי כלכלה לפי שוויוניות שכר לגילאי 45 ומעלה לא - אקדמאים לעומת שכר שכירים לא-אקדמאים בגילאי 44 ומטה

דירוג	ענף כלכלי	שוויוניות שכר
1	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה	2.197
2	שירותי תקשורת	2.164
3	שירותים פיננסיים פרט לביטוח וקרנות פנסיה	2.012
4	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	1.561
5	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	1.519
6	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	1.506
7	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	1.493
8	הוצאה לאור	1.485
9	שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	1.446
10	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	1.407
11	מחקר מדעי ופיתוח	1.376
12	תכנות מחשבים, יעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	1.375
13	תעשיית מתכות בסיסיות	1.355
14	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	1.349
15	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	1.335
16	פרסום וחקר שווקים	1.305
17	ייצור תרופות	1.286
18	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	1.275
19	שירותי תעסוקה	0.980
20	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון	0.976

* הסבר לאופן חישוב ציוני הייצוג ושוויוניות השכר וכן שיעורי הלא-אקדמאים בכל קבוצה מוצגים בנספח ב: מתודולוגיה.

נספח ב':

מתודולוגיה

מקור הנתונים

קובץ מנהלי - **קובץ מס הכנסה, משרות שכיר**: הופק בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה על בסיס דיווח של המעסיקים למס הכנסה באמצעות טופס 126 לשנת 2015. הקובץ כולל את כל משרות השכיר במשק שעליהן יש דיווח של המעסיק למס הכנסה.

טופס 126: דו"ח המוגש על ידי המעסיק לרשות המיסים ובו פרטים על המשכורת השנתית ששילם המעסיק לכל אחד ממועסקיו וניכוי המס שבוצע ממשכורת זו. בקובץ זה מופיעה ההכנסה של כל משרות השכיר המדווחות במס הכנסה בשנה נתונה.

מרשם השכלה הנבנה בלמ"ס: מרשם ההשכלה כולל מדדי השכלה לכל פרט באוכלוסיית ישראל לפי מקורות מידע (לרוב מנהליים) בנושא חינוך. המדדים העיקריים הם "התעודה גבוהה ביותר" ו-"מספר שנות לימוד", המחושבים מדי שנה לפי צבירת השכלה של אדם עד לשנה המדוברת.

הנתונים מתבססים בראש ובראשונה על נתונים ממוסדות לימוד (אוניברסיטאות, מכללות, בתי ספר ועוד) שאמינותם ורמת האובייקטיביות שלהם גבוהה. באוכלוסייה מבוגרת יותר יש שימוש בנתוני השכלה מדיווח אישי. הנתונים מכסים כ-95% מאוכלוסיית השכירים. במדד הגיוון לשנה זו מוצגים נתונים ממרשם ההשכלה לשנת 2015.

קובץ הסגל הבכיר נתוני קובץ סגל הוראה ומחקר נאספו על ידי הועדה לתכנון ולתקצוב והועברו ללמ"ס. הקובץ כולל נתוני פרט ונתונים אגרגטיביים. קובץ זה שימש במדד הגיוון להגדרת תפקידים ודרגתם של עובדי סגל האוניברסיטאות והמכללות האקדמאיות.

הגדרות של הקבוצות במדד והגדרות נוספות

שכר ברוטו

תגמול בכסף או בעין המשולם על ידי המעסיק לשכיר בעבור עבודתו בתקופת הדיווח, ובכלל זה בעבור זמן שלא עבד, כגון חופשה שנתית, העדרויות וחופשות אחרות בתשלום.

שכר כולל: תגמול בכסף. תשלומים כגון שכר יסוד, תוספות יוקר, תוספות ותק, מקדמות, תשלומים בעבור שעות נוספות, פרמיות, תגמולים, קצובות, מענקים ותוספות למיניהן (שוטפים או חד-פעמיים), כמו כוננויות, תורנויות, "חודש 13", קצובת נסיעה, גמול השכלה, גמול השתלמות, תשלומים בעבור החזקת רכב ודמי הבראה.

תגמול בעין: תשלומים כגון זקיפות הטבה לרכב, לטלפון סלולרי, שי לחגים ותשלומים על לימודים, השתלמויות ונסיעות לחו"ל.

שכר אינו כולל: הפרשות סוציאליות המשולמות על ידי המעסיק, כגון הפרשות לקרנות פנסיה, לקופות גמל, לקרנות השתלמות, לביטוח לאומי ולביטוח בריאות. השכר גם אינו כולל תשלומים של פיצויי פיטורים.

משרות שכיר: משרות של עובדים (קבועים וארעיים) שעבדו באותו חודש לפחות יום אחד (או נעדרו

זמנית בתשלום עקב מחלה, חופשה, מילואים ועוד), המופיעות בגיליונות התשלומים של מפעלים או מוסדות. הנתונים מתייחסים למשרות שבעבורן שולם שכר, ללא התייחסות להיקף המשרה של העובד.

שכר חודשי ממוצע למשרת שכיר: השכר ברוטו לחודש מחולק במספר משרות שכיר באותו חודש. מההגדרה של משרות שכיר נובע כי השכר החודשי הממוצע למשרת שכיר נמוך מעט מן השכר החודשי הממוצע לשכיר.

בכל מקום בפרסום זה המונח "שכירים" מתייחס ל"משרות שכיר" והמונח "בשכר" מתייחס ל"שכר חודשי ברוטו למשרת שכיר".

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

יוצאי אתיופיה: כל מי שמקום הולדתו או מקום הולדת לפחות אחד מהוריו אתיופיה או חבש ודתו יהודית.

חרדים: חרדים אותרו במדד באמצעות אלגוריתם המייחס לאדם רמת דתיות לפי זיקתו למוסדות חינוך שונים. מקור הנתונים בקבצים מנהליים בתחום החינוך, שבהם ניתן לשייך מוסדות חינוך לאחד משלושת הזרמים – ממלכתי, ממלכתי-דתי וחרדי. לפרטים נוספים ראו:

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

קבוצת הרוב: יהודים שאינם יוצאי אתיופיה ואינם חרדים.

קבוצות מיעוט: קבוצות הנמצאות בעמדת מיעוט מספרי או בעמדות שוליות בשוק העבודה, שנכללו במדד הגיוון – נשים, ערבים, חרדים, יוצאי אתיופיה ובני 45 ומעלה.

מדד הגיוון: המדד מורכב משני ממדים – ייצוג ושוויוניות בשכר, ובכל אחד מהממדים נבדק מצבן של חמש הקבוצות. במדד המשולב כל קבוצה מקבלת משקל זהה (20%) בכל ממד, והענפים מדורגים לפי ממוצע הציונים שקיבלו. הציון של כל ענף נע בין 0 ל-1 הן בייצוג והן בשכר באופן הבא:

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

הקבוצות השנה נבדקו גם לפי רמת השכלתן וחולקו לאקדמאים ולמי שאינם אקדמאים על פי הגדרות מרשם ההשכלה של הלמ"ס (המתואר בראשית הפרק). אקדמאים הוגדרו כבעלי תואר ראשון לפחות ממוסד אקדמי.

חישוב ציון הייצוג נעשה באופן הבא:

ציון הייצוג הכללי:

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

ציון הייצוג למי שאינם אקדמאים:

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

ציון הייצוג לאקדמאים:

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

בממוצעים שחושבו לכל ענף במדד המשולב, תוקננו הציונים ל-1, במקרים בהם המונה גדול מהמכנה. ואולם בחישוב המדד לפי קבוצות לא בוצע התקנון, והציונים מוצגים כפי שהם.

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

שיעור הייצוג באוכלוסייה של כל אחת מהקבוצות במדד בגילאי העבודה (18-64) לשנת 2015 הוא כדלקמן:

אוכלוסיית גילאי העבודה	סך הכול	אקדמאים	לא-אקדמאים
שיעור נשים בגילים 18-64	50.4%	55.0%	48.3%
שיעור ערבים בגילים 18-64	19.8%	9.7%	23.9%
שיעור יוצאי אתיופיה בגילים 18-64	1.2%	0.3%	1.6%
שיעור חרדים בגילים 18-64	7.1%	3.5%	8.6%
שיעור אוכלוסייה בגילים 45-64	42.2%	47.2%	40.4%

מקור הנתונים לטבלה הוא עיבודים של סקר כוח אדם וסקר הוצאות משק הבית לשנת 2015 של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

הטבלה מתארת את שיעור הקבוצה מתוך כלל האוכלוסייה, אקדמאים ולא-אקדמאים, בגילאי העבודה 18-64.

מדד השוויוניות בשכר: מצב פערי השכר של כל קבוצה נמדד ביחס לקבוצת השוואה הרלוונטית לה. הציון במדד הוא אחוז השכר של כל קבוצה מתוך שכר קבוצת השוואה. לצורך חישוב המדד המשולב, ציון גבוה מ-1 תוקנן ל-1.

קבוצות השוואה לחישוב שוויוניות השכר שנקבעו במדד הגיוון:

נשים - גברים

ערבים - יהודים

יוצאי אתיופיה - יהודים שאינם יוצאי אתיופיה

חרדים - יהודים שאינם חרדים

גילאי 45-64 - גילאי 18-44

יצוין כי בתאים אשר מספר משרות השכיר בהם היה נמוך מארבעים, לא חושבו עבורם ציוני ייצוג וציוני שוויוניות השכר.

ענפי הכלכלה

ענפי הכלכלה המופיעים במדד נבחרו מתוך הסיווג האחיד של ענפי הכלכלה. ענפים אלו נבחרו כמייצגים את המגזר העסקי על כל היבטיו. מאפיינים של ענפי הכלכלה שנבחרו ניתן למצוא בנספחים ג' ו-ד' שלהלן.

תכולה של ענפי הכלכלה ומשלחי היד⁴¹ השכיחים ביותר בכל ענף

שם הענף	סיווג הענף	תכולה	משלחי היד השכיחים ביותר בענף	שם משלח היד
C תעשייה וחרושת				
ייצור מוצרי מזון, מוצרי משקאות ומוצרי טבק	10-12	עיבוד מוצרים מענפי החקלאות, הייעור והדיג למוצרי מאכל עבור בני אדם או בעלי חיים; ייצור משקאות לא-אלכוהוליים ומים מינרליים, ייצור משקאות אלכוהוליים; בירה, יין ומשקאות אלכוהוליים מזוקקים; ועיבוד של המוצר החקלאי, טבק, לצורה המתאימה לצריכה סופית	751	מעבדי מזון ובעלי משלח יד דומה
			816	מפעילים של מכונות לייצור מוצרי מזון ומוצרים דומים
			932	פועלים בלתי מקצועיים בתעשייה
			132	מנהלים בתחומי התעשייה, הכרייה, הבנייה וההפצה
			833	נהגי משאיות כבדות ואוטובוסים
ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	13-14	הכנת סיבי טקסטיל וטווייתם, אריגה וגימור של טקסטיל ושל פריטי לבוש, ייצור פריטי טקסטיל מוכנים (לדוגמה, מצעים, שמיכות, שטיחים, חבלים); כל סוגי התפירה (לפי הזמנה או בייצור המוני) בכל סוגי החומרים של כל סוגי הלבוש וכן אביזרי לבוש	753	בעלי מלאכה בתחום ההלבשה ובעלי משלח יד דומה
			132	מנהלים בתחומי התעשייה, הכרייה, הבנייה וההפצה
			815	מפעילי מכונות לייצור מוצרי טקסטיל, פרווה ועור
			112	מנהלים כלליים (מנכ"לים) ומנהלים בכירים
			932	פועלים בלתי מקצועיים בתעשייה
ייצור תרופות	21	ייצור תכשירים ותרופות, הן קונבנציונליות (על בסיס כימיקלים) והן הומיאופתיות (על בסיס צמחים)	214	בעלי משלח יד בתחום ההנדסה (פרט להנדסת חשמל ואלקטרוניקה)
			813	מפעילי מתקנים ומכונות לייצור מוצרים כימיקליים ומוצרי צילום
			211	בעלי משלח יד בתחום מדעי הפיזיקה וכדור הארץ
			132	מנהלים בתחומי התעשייה, הכרייה, הבנייה וההפצה
			311	הנדסאים וטכנאים במדעי הפיזיקה וההנדסה

שם הענף	סיווג הענף	תכולה	משלחי היד השכיחים ביותר בענף	שם משלח היד
תעשיית מתכות בסיסיות	24-25	התכה וזיקוק של מתכות ברזליות ואל-ברזליות מעפרות, מפסולת ומברזל גולמי, וכן ייצור סגסוגות מתכת וסגסוגות-על באמצעות שילוב בין מתכות טהורות לבין יסודות כימיים אחרים; תוצר ההתכה והזיקוק – מטילי מתכת שמהם מפיקים יריעות, רצועות, מוטות, חוטי תיל, גלילים וצינורות, יציקות ברזל ומוצרי ברזל בסיסיים אחרים	721	מעבדי לוחות מתכת (פחחים), יוצרי תבניות ליציקת מתכות, רתכים ובעלי משלח יד דומה
			432	פקידים לענייני רישום והובלה של חומרים
			932	פועלים בלתי מקצועיים בתעשייה
			834	מפעילי מתקנים ניידים
			132	מנהלים בתחומי התעשייה, הכרייה, הבנייה וההפצה
ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	26	ייצור מחשבים וציוד היקפי, ציוד תקשורת וציוד אלקטרוני דומה, לרבות רכיבים לציוד זה	214	בעלי משלח יד בתחום ההנדסה (פרט להנדסת חשמל ואלקטרוניקה)
			821	מרכיבים
			311	הנדסאים וטכנאים במדעי הפיזיקה וההנדסה
			251	מפתחי תוכנה ומנתחי יישומים
			215	מהנדסי חשמל ואלקטרוניקה
מסחר סיטוני וקמעוני G				
מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	45	כל הפעילויות (פרט לייצור, השכרה ושירותי דרך) הקשורות בכלי רכב מנועיים ובאופנועים לרבות משאיות, כגון מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב חדשים ומשומשים (מיד שנייה), תיקון ותחזוקה של כלי רכב ומסחר סיטוני וקמעוני בחלקי חילוף ובאביזרים לכלי רכב ולאופנועים; כמו כן נכללים סוחרים העוסקים במסחר סיטוני וקמעוני של כלי רכב ושל אופנועים על בסיס עמלה.	723	מכונאים ומתקני מכונות
			332	סוכנים ומתווכים בתחום המכירות והרכש
			741	מתקינים ומתקנים של ציוד חשמלי
			721	מעבדי לוחות מתכת (פחחים), יוצרי תבניות ליציקת מתכות, רתכים ובעלי משלח יד דומה
			522	מוכרים בחנויות

⁴¹ מידע נוסף על הסיווג האחיד של ענפי הכלכלה (2011) - מהדורה מעודכנת ניתן למצוא באתר האינטרנט של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בכתובת: WWW.CBS.GOV.IL/WEBPUB/PUB/TEXT_PAGE.HTML?PUBL=94&YEAR=2011&MONTH=12 מידע נוסף על הסיווג האחיד של משלחי היד (2011) ניתן למצוא באתר האינטרנט של הלשכה המרכזית בכתובת: WWW.CBS.GOV.IL/WEBPUB/PUB/TEXT_PAGE.HTML?PUBL=77&YEAR=2011&MONTH=10

שם הענף	סיווג הענף	תכולה	משלחי היד השכיחים ביותר בענף	שם משלח היד
מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	46	מסחר סיטוני, הן עצמאי והן על בסיס עמלה או חוזה, בארץ או בחוץ לארץ (יבוא / יצוא), של סחורות חדשות ומשומשות, לקמעונאים, לעסקים, למוסדות או למשתמשים מקצועיים, וכן לסיטונאים אחרים; במסחר סיטוני נכללים גם סוכנים ומתווכים שקונים או שמוכרים סחורות ללקוחות או לחברות.	332	סוכנים ומתווכים בתחום המכירות והרכש
			122	מנהלי מכירות, שיווק ופיתוח
			132	מנהלים בתחומי התעשייה, הכרייה, הבנייה וההפצה
			432	פקידים לענייני רישום והובלה של חומרים
			833	נהגי משאיות כבדות ואוטובוסים
מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	47	מכירה חוזרת של סחורות חדשות ומשומשות, בעיקר לציבור הרחב, לצריכה או לשימוש אישיים או ביתיים באמצעות חנויות, חנויות כול-בו, דוכנים, הזמנות בדואר, רוכלים וסוחרים, קואופרטיבים צרכניים ועוד	522	מוכרים בחנויות
			523	קופאים ומוכרי כרטיסים
			142	מנהלים בתחום המסחר הקמעוני והסיטוני
			933	פועלים בלתי מקצועיים בהובלה ובאחסון
			524	עובדי מכירות אחרים
מידע ותקשורת J				
הוצאה לאור	58	הוצאה לאור של ספרים, חבורות, עלונים, מדריכים, מילונים, אנציקלופדיות, אטלסים, מפות ותרשימים; הוצאה לאור של עיתונים וכתבי עת; מדריכי טלפונים, רשימות תפוצה ופרסומים אחרים, לרבות הוצאה לאור של תוכנה	264	סופרים, עיתונאים ובלשנים
			216	אדריכלים, מתכננים, מודדים ומעצבים
			122	מנהלי מכירות, שיווק ופיתוח
			412	עובדי מזכירות (כללי)
			332	סוכנים ומתווכים בתחום המכירות והרכש
הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה	59-60	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה: הפקת סרטים עלילתיים וסרטים שאינם עלילתיים על גבי סרט צילום, סרט וידיאו או דיסק להקרנה בבתי קולנוע או לשידור בטלוויזיה, פעילויות הנלוות להפקת סרטים, כגון עריכה, דיבוב ועוד וכן הפצת סרטי קולנוע וסרטים אחרים; עבור תעשיות אחרות והקרנת סרטי קולנוע וסרטים אחרים; שידור תוכניות רדיו וטלוויזיה: פעילויות של יצירת תכנים או רכישת הזכות להפיץ תכנים ולשדרם כתוכניות רדיו, טלוויזיה ותוכניות מידע, תוכניות בידור, משדרי חדשות, תוכניות אירוח וכדומה; שידור נתוני מידע במסגרת שידורי הרדיו והטלוויזיה, הפקת תוכניות לשידור על בסיס תשלום לצד שלישי או על בסיס רכישת מנוי	265	אמני במה ואמני יצירה
			352	הנדסאי וטכנאי תקשורת (טלקומוניקציה) ושידור
			343	בעלי משלח יד נלווה בתחומי האמנות, התרבות והקולינריה
			264	סופרים, עיתונאים ובלשנים
			962	עובדים בלתי מקצועיים אחרים

שם הענף	סיווג הענף	תכולה	משלחי היד השכיחים ביותר בענף	שם משלח היד
שירותי תקשורת	61	אספקת שירותי תקשורת ושירותים נלווים, כלומר, העברת קול, נתונים, טקסט ווידאו; מתקנים להעברת מידע המבוססים על טכנולוגיה בודדת או על שילוב של טכנולוגיות	422	עובדים העוסקים במתן מידע ללקוחות או באיסוף מידע
			742	מתקנים ומתקנים בתחומי האלקטרוניקה והתקשורת (טלקומוניקציה)
			524	עובדי מכירות אחרים
			334	מזכירות מינהליות ומזכירות בתחומים ייעודיים
			251	מפתחי תוכנה ומנתחי יישומים
תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	62	אספקה של שירותי מומחים בתחום טכנולוגיות המידע, כגון שירותי כתיבה, התאמה, שינוי, בדיקה ותמיכה בתוכנה; תכנון ועיצוב של מערכות מחשבים המשלבות חומרה, תוכנה וטכנולוגיות תקשורת; ניהול והפעלה של מערכות מחשבים ומתקנים לעיבוד נתונים אצל הלקוח, מרכזי מחקר ופיתוח תוכנה וכן שירותים מקצועיים וטכניים אחרים בתחומי המחשבים.	251	מפתחי תוכנה ומנתחי יישומים
			351	הנדסאי תפעול וטכנאי תפעול והנדסאי תמיכה וטכנאי תמיכה במשתמשים בענפי טכנולוגיות המידע (ICT)
			133	מנהלי שירותים בענפי טכנולוגיות המידע (ICT)
			122	מנהלי מכירות, שיווק ופיתוח
			112	מנהלים כלליים (מנכ"לים) ומנהלים בכירים
שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח K				
שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה	64	קבלה וחלוקה מחדש של קרנות, פרט לביטוח, לקרנות פנסיה ולביטוח לאומי חובה.	421	כספרים, גובי כספים ופקידים בתחומים דומים
			331	בעלי משלח יד נלווה בתחומי הפיננסים והמתמטיקה
			241	בעלי משלח יד בתחום הפיננסים
			251	מפתחי תוכנה ומנתחי יישומים
			263	בעלי משלח יד בתחומי חברה ודת

שם הענף	סיווג הענף	תכולה	משלחי היד השכיחים ביותר בענף	שם משלח היד
ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	65-66	חיתום אנונות, פוליסות ביטוח והשקעת פרמיות כדי להרכיב תיק נכסים פיננסי שימש כנגד תביעות עתידיות, לרבות מתן שירותי ביטוח וביטוח משנה	332	סוכנים ומתווכים בתחום המכירות והרכש
			431	פקידי רישום של נתונים מספריים
			241	בעלי משלח יד בתחום הפיננסיים
			331	בעלי משלח יד נלווה בתחומי הפיננסיים והמתמטיקה
			251	מפתחי תוכנה ומנתחי יישומים
M שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים				
שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	691	ייצוג משפטי של האינטרסים של צד אחד כנגד צד אחר, בפני או שלא בפני בית משפט או כל גוף משפטי אחר, על ידי עורכי דין או על ידי משפטנים מוסמכים או בפיקוחם: ייעוץ וייצוג משפטי בתיקים אזרחיים, בתיקים פליליים ובסכסוכי עבודה; הכנת מסמכים משפטיים, כגון מסמכי התאגדות, הסכמי שותפות ומסמכים דומים הקשורים להקמת חברות, פטנטים וזכויות יוצרים, הכנת שטרות מכר, צוואות, נאמנות וכדומה; נוטריונים, פקידי בית משפט, בוררים, מגשרים וכדומה; שירותי חשבונאות והנהלת חשבונות, כגון ביקורת ספרים והכנת דוחות פיננסיים	261	בעלי משלח יד בתחום המשפט
			334	מזכירות מינהליות ומזכירות בתחומים ייעודיים
			341	בעלי משלח יד נלווה בתחומי המשפט, החברה והדת
			412	עובדי מזכירות (כללי)
			331	בעלי משלח יד נלווה בתחומי הפיננסיים והמתמטיקה
			214	בעלי משלח יד בתחום ההנדסה (פרט להנדסת חשמל ואלקטרוניקה)
שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	71	אדריכלות, הנדסה, שרטוט (תוכניות בנייה), ביקורת מבנים, מיפוי ומדידה וכדומה; עריכת בדיקות פיזיקליות, כימיות וניתוחים טכניים אחרים	216	אדריכלים, מתכננים, מודדים ומעצבים
			311	הנדסאי וטכנאי מדעי הפיזיקה וההנדסה
			215	מהנדסי חשמל ואלקטרוניקה
			312	מפקחי כרייה, תעשייה ובנייה

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

נספח ד'

דירוג הענפים לפי שכר ממוצע, שיעור האקדמאים בכל ענף, שכר ממוצע לאקדמאים וללא-אקדמאים ומספר משרות לענף, לשנת 2015

שכר חודשי ממוצע של לא-אקדמאים לשנת 2015	שכר חודשי ממוצע של אקדמאים לשנת 2015	אחוז האקדמאים בכל ענף	שכר חודשי ממוצע לשנת 2015	דירוג הענף לפי שכר חודשי ממוצע	מספר משרות שנת 2015	שם הענף	סיווג הענף
13,872	27,110	69.1	23,439	1	41.7	מחקר מדעי ופיתוח	72
15,243	25,298	56.5	21,017	2	113.1	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	62
15,448	23,336	58.1	20,426	3	53.3	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה	64
12,898	25,523	50.6	19,885	4	68.2	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	26
14,151	24,114	48.9	19,407	5	13.2	ייצור תרופות	21
10,292	19,023	37.2	13,575	6	54.1	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	65-66
10,874	21,014	23.4	13,030	7	25.6	שירותי תקשורת	61
9,658	16,642	47.6	12,303	8	45.8	שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	71
11,013	15,915	36.1	11,483	9	9.8	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה ושידור תוכניות רדיו וטלוויזיה	59-60
9,868	19,014	18.9	11,339	10	159.4	מסחר סטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	46
6,980	13,278	53.4	10,620	11	33.0	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	691
10,212	15,626	20.0	10,438	12	43.5	תעשיית מתכות בסיסיות	24-25
9,724	17,234	9.0	9,554	13	47.4	מסחר סטוני וקמעוני בכלי רכב	45
8,210	12,053	32.9	9,156	14	10.5	הוצאה לאור	58
7,960	17,675	13.3	9,041	15	60.7	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	10-12
6,653	14,114	28.2	8,825	16	26.4	פרסום וחקר שווקים	73
7,403	13,203	16.2	7,780	17	10.0	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	13-14
5,785	10,066	10.4	6,052	18	257.7	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	47
4,644	5,261	8.4	4,745	19	96.7	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון	81
3,315	5,715	14.4	3,977	20	86.0	שירותי תעסוקה	78

מדד הגיוון 2017





www.economy.gov.il/shivion