

מדד הגיוון

ייצוג ושכר בשוק העבודה

הפרטי בישראל

דצמבר 2016



נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

צוות המדד¹:

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

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

חנה קופפר כיהנה בשנים האחרונות בכמה תפקידי מחקר ותכנון מדיניות, האחרון שבהם כמנהלת תחום מחקר בנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. במסגרת תפקידה זה היתה אמונה על ביצוע סקרים ומחקרים, אפיון ובניית כלים מתודולוגיים חדשניים, וכן על יצירת שיתופי פעולה בתחום המחקר.

יפית אלפנדרי מנהלת את תחום צריכה וכספים 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.

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

תודתנו נתונה לפרופ' גיא מונדלק, לפרופ' נח לויין-אפשטיין, לד"ר ג'וש גצקו ולצוות מרכז "שוות" במכון ון-ליר על עזרתם והערותיהם.

תוכן העניינים

דבר הנציבה עמ' 5

הקדמה: מדד הגיוון ומיפוי מצב הייצוג והשכר של קבוצות מופלות בשוק העבודה עמ' 6

פרק א'

מדד הגיוון - דירוג עשרים ענפי כלכלה לפי הייצוג של קבוצות מגוונות והשווינויות בשכרן, בשוק העבודה בישראל עמ' 8

פרק ב'

מיפוי הייצוג והשכר של קבוצות מופלות בענפי הכלכלה - ממצאים נבחרים עמ' 24

נספחים

נספח א': מתודולוגיה עמ' 47

נספח ב': דירוג ענפים לפי שכר ממוצע עמ' 49

נספח ג': דירוג ענפי כלכלה ראשיים לפי ייצוג ושווינויות שכר עמ' 50

נספח ד': תכולה של ענפי הכלכלה עמ' 52

דבר הנציבה

אני שמחה וגאה להשיק את מדד הגיוון – כלי חדשני וראשון מסוגו בישראל ובעולם, אשר מספק תמונת מצב של שילוב עובדים מקבוצות אוכלוסייה מגוונות בשוק העבודה הישראלי. המדד הוא כלי נוסף בהטמעת שוויון וגיוון בשוק העבודה – מטרות שהן מחויבות המציאות בישראל בשנת 2016.

פיתוחו והכנתו של המדד הם פרי של שיתוף פעולה של חוקרות מנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה והחוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה באוניברסיטת תל-אביב. העבודה על המדד החלה בשנת 2015 וכללה מיפוי של נתוני ייצוג ושכר של קבוצות מופלות בשוק העבודה ופיתוח מדד הגיוון המדרג את ענפי הכלכלה השונים.

פרויקט זה הוא חדשני מכמה היבטים: ראשית, הוא מבוסס על שיתוף פעולה כאסטרטגיה שנציבות השוויון אימצה, מתוך הכרה בחשיבות של רתימת בעלי/ות עניין וחבירה אליהם/ן להשגת מטרות משותפות. שנית, פרויקט זה משתמש בידע ובמומחיות מקצועית שפותחו באמצעות מחקר על מנת להניע שינוי חברתי ולהתוות מדיניות בנושא שילוב של קבוצות שונות בשוק העבודה.

נתוני המדד והמיפוי המוצגים בחוברת זו מספקים נקודת מבט חדשנית ומקיפה על מצב הגיוון בשוק העבודה. בפרק המדד, עשרים ענפי כלכלה מרכזיים מדורגים לפי הייצוג ושוויוניות השכר של חמש קבוצות: נשים, ערבים, ילידי אתיופיה, חרדים ובני 45 ומעלה. הדירוג מופיע הן במשולב והן באופן פרטני לכל קבוצה. פרק המיפוי מניח את התשתית לידע מעמיק ונרחב יותר על דפוסי הייצוג והשכר של הקבוצות, בתוך הענפים השונים, בפילוחים נוספים, לפי מין, קבוצות גיל וגודל הארגון המעסיק.

חוברת מדד הגיוון מיועדת לכם/ן, המעסיקים/ות, המעוניינים/ות לבחון את מצב הגיוון בעסק שלכם/ן, ביחס לענף שאליו אתם/ן משתייכים/ות וביחס לשוק העבודה כולו. החוברת מיועדת גם לנציגי/ות ארגונים חברתיים הפועלים לקידום שוויון וגיוון בשוק העבודה, והיא מהווה כלי עבודה הכרחי לגיבוש מענים רלוונטיים ואפקטיביים. עבור נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה בישראל, המדד ובייחוד המיפוי מהווים צעד חשוב בכניסה לתחום של איסוף נתונים מדויקים על פערי השכר והייצוג בכל אחד מהענפים, והם מאפשרים לה לפנות למעסיקים ולאסוף מהם נתונים פרטניים לארגון, באופן ממוקד ומבוסס ידע מחקרי.

חוברת זו היא צעד ראשון, אך לא בלעדי, בפרויקט חדשני זה. בחודשים הקרובים, יועלו לאתר האינטרנט של הנציבות תוצרים מחקריים נוספים של הפרויקט. נציבות השוויון מזמינה אתכם להיכנס לאתר האינטרנט שלה בכתובת: www.economy.gov.il/shivion ולקרוא עוד על מדד הגיוון ומיפוי של מצב הייצוג והשכר של קבוצות מופלות בשוק העבודה.

אני קוראת לציבור המעסיקים/ות "להרים את הכפפה" ולהשתמש בנתונים המוצגים על מנת לשנות את פני שוק העבודה.

מרים כבהא, עו"ד

נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה

הקדמה

מדד הגיוון ומיפוי של הייצוג והשכר של קבוצות מופלות בשוק העבודה

מדד הגיוון הוא כלי חדשני וראשון מסוגו בישראל ובעולם, שפותח במסגרת שיתוף פעולה של חוקרות מנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה והחוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה באוניברסיטת תל-אביב. מדד הגיוון מציג תמונת מצב של הייצוג והשכר של קבוצות דמוגרפיות מגוונות בחברה בישראל, אשר באופן היסטורי הודרו משוק העבודה ומעמדות הכוח וההשפעה בו. מדד זה מתמקד בחמש קבוצות, שעבורן קיימים נתונים מנהליים: נשים, ערבים, ילידי אתיופיה, חרדים² ובני 45 ומעלה. מטרת המדד היא לקדם שימוש במידע על מנת להאיר ולהנחות את פעילותם של עסקים, ארגונים חברתיים ושל משרדי הממשלה למען הגברת העסקה ושכר שוויוניים של קבוצות מגוונות בשוק העבודה. מדידה של המצב הקיים תאפשר למעסיקים לבחון מה מידת הגיוון בעסק שלהם ביחס לענף שאליו הם שייכים, ולגבש תכניות ומענים לקידום הגיוון בעסק.

שוק העבודה מהווה חוליה מרכזית בהשתלבות מוצלחת בחברה. אפליה וחסמים שמהם קבוצות שונות סובלות בזירות אחרות, כגון חינוך והשכלה, דיור ובריאות, משפיעים על השתלבותן בשוק העבודה. אפליה על ידי מעסיקים – בין שהיא מודעת ובין אם לאו – מיתוספת לעתים לשאר הגורמים ומשפיעה על היכולת של קבוצות לממש את פוטנציאל הייצוג וההשתכרות שלהן.

מחקרים שנעשו בארצות הברית מראים שמעקב אחר שיעורי ההעסקה של קבוצות מגוונות מאפשר למעסיקים ולממשלות לתכנן מדיניות גיוון יעילה. בארגונים שבהם יש צוות שבודק את נתוני ההעסקה ואת דפוסי ההעסקה המגוונת, שיעור העובדים מקבוצות מגוונות בתעסוקה איכותית עולה באופן משמעותי. מעסיקים אלו מודעים יותר לבעיות הגיוון ולאתגרי הגיוון, מאמצים תכניות גיוון אפקטיביות יותר ומצליחים להניע שינויים. מעקב אחר שיעורי ההעסקה של קבוצות מגוונות מסייע גם לממשלה. בארצות הברית הממשל אוסף ממעסיקים נתונים על מצב הגיוון בעסק שלהם, על בסיס שנתי, ומלווה מעסיקים נבחרים בגיבוש ובהתוויה של יעדי גיוון תוך התייחסות למספרים אלו. שיתוף פעולה זה בין הממשלה למעסיקים מגדיל את הגיוון באופן משמעותי ולאורך זמן³.

החקיקה בישראל כיום אינה כוללת חובה לאסוף נתונים ולדווח על מצב הגיוון לממשלה. חובת ייצוג הולם, הקיימת בחוק שירות המדינה-מינויים, סעיף 15א, מוגבלת למשרדי הממשלה ולגופי המגזר הציבורי בלבד. מעסיקים אלו מחויבים לפעול להשגה של יעדי התעסוקה שהוגדרו לקבוצות הזכאיות להעדפה מתקנת, לרבות נשים במשרות בכירות, ערבים, יוצאי אתיופיה ואנשים עם מוגבלות, ונתוני הייצוג של קבוצות אלו מפורסמים מידי שנה על ידי נציבות שירות המדינה. לפי שעה, במגזר הפרטי אין מעקב שיטתי אחר מצב הגיוון בסקטורים שונים.

² שכירים 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>

³ Hirsh, Elizabeth and Julie Kmec. 2009. "The Impact of Human Resource Structures: Reducing Employers' Discrimination or Raising Employees' Rights Awareness?" **Industrial Relations** 48:512-532.

Kalev, Alexandra and Frank Dobbin. 2006. "Enforcement of Civil Rights Law in Private Workplaces: The Effects of Compliance Reviews and Lawsuits over Time." **Law and Social Inquiry** 31:855-879.

Dobbin Frank and Alexandra Kalev. 2016. "Why Diversity Programs Fail - And What Works Better". **Harvard Business Review** 94(7):52-60.

Holzer, Harry J. and David Neumark. 2000. "Assessing Affirmative Action." **Industrial and Labor Relations Review** 53:240-271.

המדד המוצג כאן הוא צעד ראשון לקראת גיבוש מדיניות ציבורית ועסקית אפקטיבית להגדלת הגיוון תוך שימוש בנתוני כל השכירים בישראל. המדד מדרג עשרים ענפי כלכלה מרכזיים על פי ממוצע ציוני הייצוג של הקבוצות השונות ביחס למצב אידאלי שבו הייצוג הענפי היה בהלימה מלאה עם ההיצע בגילאי העבודה, ועל פי שוויוניות השכר בין הקבוצות הנבחנות לקבוצות ההשוואה הרלוונטיות.

החוברת מחולקת לשני פרקים. הפרק הראשון הוא פרק המדד. בפרק זה מדורגים הענפים מבחינת הייצוג ומבחינת שוויוניות השכר של הקבוצות במשולב. לאחר הדירוג המשולב מופיעים ציוני הייצוג ושוויוניות השכר לכל אחת מן הקבוצות בכל ענף בטבלה מסכמת. לבסוף מדורגים הענפים מבחינת ייצוג ושוויוניות שכר עבור כל אחת מחמש הקבוצות בנפרד.

המדד מסייע להאיר את השונות הרבה בין הקבוצות. הממצאים העיקריים של המדד מעידים כי הגיוון הוא סלקטיבי גם בתוך כל ענף, כך שרמות הייצוג ושוויוניות השכר של חמש הקבוצות בתוך הענפים שונות משמעותית:

1. נשים נמצאות בייצוג גבוה משאר הקבוצות אולם סובלות מפערי שכר גדולים הדומים לאלו של ערבים ושל ילידי אתיופיה.
2. ערבים וילידי אתיופיה מיוצגים ייצוג יתר בתעסוקה לא-איכותית.
3. חרדים מיוצגים בשיעורים גבוהים יחסית בחלקים מצומצמים של שוק העבודה, בעיקר בענפי "צווארון לבן".
4. בני 45 ומעלה סובלים מייצוג נמוך במספר ענפי תעשייה חדשה, אולם שכרם גבוה יותר משכרם של בני 44 ומטה, למעט בשני ענפי "צווארון כחול".

המדד גם מצביע על שונות רבה בין הענפים. הדפוסים בענפי ייצוג ובענפי "צווארון כחול" שונים מאוד בענפים עתירי ידע. בענפים שבהם נעשו מאמצים לשלב קבוצות לא מיוצגות מתגלים דפוסים שונים מאשר בענפים שבהם לא נעשו מאמצים דומים, אם כי לא כל קבוצות הגיוון נהנות מהפירות של מאמצים אלו. בענף התכנות למשל חרדים משולבים יותר מערבים, חרף המאמצים לשלב את שתי הקבוצות.

הפרק השני בחוברת הוא פרק המיפוי. המיפוי מספק נקודת מבט מעמיקה ראשונה מסוגה ובהיקפה על הבדלים בייצוג ושוויוניות השכר בין גברים ונשים ובין מבוגרים וצעירים בתוך הקבוצות המגוונות, ובארגונים בגדלים שונים בתוך הענפים. פרק המיפוי מציג ארבעה ממצאים עיקריים המצביעים על דפוסי בידול תעסוקתי⁴ ואי-שוויון, גם בענפים הממוקמים גבוה במדד. ממצאי המיפוי העיקריים הם:

1. קיימים הבדלים ברמת הייצוג לפי גודל הארגון המעסיק, כאשר קבוצות מגוונות מרוכזות לרוב בארגונים בינוניים או קטנים.
2. פערי השכר משתנים משמעותית לפי גודל הארגון, ולרוב הפערים גדולים יותר בארגונים קטנים.
3. הייצוג של הקבוצות המגוונות רב יותר בקרב עובדים צעירים (עד גיל 45) מאשר בקרב בני 45 ומעלה.
4. שכר גבוה לבני 45 ומעלה מאפיין גברים יהודים בלבד. פערי השכר בין גברים יהודים לנשים, חרדים, ילידי אתיופיה וערבים בקבוצת הגיל הזאת הם הגבוהים ביותר במשק.

בעתיד המדד יאפשר לבחון אילו שינויים חלים לאורך זמן והיכן בייצוג בתעסוקה ובשכר של קבוצות מגוונות בישראל.

⁴ בידול תעסוקתי משמעו ריכוז של קבוצות אוכלוסייה בעיסוקים מסוימים ולא באחרים. לרוב בידול תעסוקתי מעיד על קושי בהשתלבות במשלחי-יד מסוימים. כך לדוגמה כ-40% מהנשים משולבות במשלחי יד מסורתיים ברמת השתכרות נמוכה. בידול תעסוקתי יכול להיות אופקי (נשים הן רוב מקרב המורים ואילו גברים הם רוב מקרב המהנדסים), או אנכי (נשים ממוקמות נמוך יותר בהיררכיה הארגונית מאשר גברים ולכן לרוב נשים הן המזכירות וגברים הם המנהלים).

פרק א'

מדד הגיוון - דירוג ענפי כלכלה לפי הייצוג של קבוצות מגוונות והשוויוניות בשכרן, בשוק העבודה בישראל

בפרק זה מוצג דירוג ענפי הכלכלה מבחינת הייצוג של נשים, ערבים, ילידי אתיופיה, חרדים ובני 45 ומעלה ומבחינת השוויוניות בשכרם ביחס לקבוצת הרוב. הדירוג מוצג הן במשולב לחמש הקבוצות והן עבור כל קבוצה בנפרד. בנוסף מוצגים ציוני הייצוג והשוויוניות השכר לכל אחת מן הקבוצות בכל ענף בטבלה מסכמת. הטבלאות מלוות בדיון על הממצאים.

לוח 1 מציג את **דירוג הענפים לפי ציון הייצוג המשולב של נשים, ערבים, ילידי אתיופיה, חרדים ובני 45 ומעלה**. ציון הייצוג המשולב לכל ענף הוא ממוצע של שיעור התעסוקה של קבוצות האוכלוסייה בענף בהשוואה לשיעורן באוכלוסייה בגילאי עבודה. כל קבוצה מקבלת משקל זהה (20%) בחישוב הציון המשולב. דירוג הייצוג נע בין 0 (היעדר מוחלט של ייצוג) ל-1 (ייצוג שוויוני ביחס לשיעור הקבוצה בגילאי עבודה). ציון גבוה מ-1 מציין ייצוג יתר; כלומר, שיעור הייצוג של הקבוצה בענף מסוים גבוה משיעורה בגילאי עבודה.

לוח 2 מציג את **דירוג הענפים לפי ציון השוויוניות בשכר המשולב של נשים, ערבים, ילידי אתיופיה, חרדים ובני 45 ומעלה**. הציון מהווה את אחוז שכר הקבוצה משכר קבוצת ההשוואה⁵. ציון השווה ל-1 מעיד על שוויוניות מלאה בשכר. כאשר שכר הקבוצה גבוה משכר קבוצת ההשוואה, מתקבל ציון גבוה מ-1⁶. הלוחות ממוינים בסדר יורד, מהענף השוויוני ביותר לענף הכי פחות שוויוני. פרטים נוספים על אופן חישוב המדד מוצגים בנספח א'.

לוח 1 - דירוג ייצוג

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

דירוג	ענף כלכלי ⁷	ממוצע ציוני ייצוג*
1	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	0.934
2	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	0.902
3	שירותי תעסוקה	0.902

לוח 2 - דירוג שוויוניות שכר

אחוז שכר נשים, ערבים, ילידי אתיופיה, חרדים ובני 45 ומעלה, מתוך שכר קבוצת ההשוואה

דירוג	ענף כלכלי	ממוצע ציוני שוויוניות שכר**
1	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון	0.835
2	שירותי תעסוקה	0.815
3	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	0.782

⁵ קבוצות ההשוואה הן: גברים לעומת נשים; יהודים לעומת ערבים; יהודים שאינם ילידי אתיופיה לעומת ילידי אתיופיה; יהודים לא-חרדים לעומת חרדים; בני 44 ומטה לעומת בני 45 ומעלה.
⁶ לצורך חישוב הממוצע לכלל הקבוצות ציון גבוה מ-1 מתוקן ל-1.
⁷ בנספח ד' ניתן לקרוא על תכולת הענפים הנכללים במדד.

0.764	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה	4	0.882	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	4
0.745	שירותי תקשורת	5	0.859	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון	5
0.742	ייצור תרופות	6	0.791	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	6
0.736	הוצאה לאור	7	0.716	הוצאה לאור	7
0.735	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	8	0.679	תעשיית מתכות בסיסיות	8
0.712	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	9	0.650	שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	9
0.711	תעשיית מתכות בסיסיות	10	0.631	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה	10
0.697	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	11	0.627	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	11
0.693	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	12	0.619	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	12
0.689	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה	13	0.609	ייצור תרופות	13
0.674	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	14	0.585	שירותי תקשורת	14
0.655	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	15	0.568	פרסום וחקר שווקים	15
0.652	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	16	0.558	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	16
0.644	פרסום וחקר שווקים	17	0.488	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	17
0.635	מחקר מדעי ופיתוח	18	0.446	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה	18
0.622	שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	19	0.430	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	19
0.610	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	20	0.416	מחקר מדעי ופיתוח	20

* ציון הייצוג לכל קבוצה מחושב כאחוז הקבוצה בענף מתוך סך המועסקים בענף לחלק לאחוז הקבוצה בגילאי עבודה. הייצוג של הקבוצות בענפים השונים נמדד ביחס לייצוג בקרב גילאי עבודה (18 - 65+), כדלהלן: נשים - 51.1%; ערבים - 18.7%; ילידי אתיופיה - 1.1%; חרדים - 6.7%; בני 45 ומעלה - 42.2%.

** ציון שוויוניות השכר לכל קבוצה מחושב כאחוז שכר הקבוצה מתוך שכר קבוצת ההשוואה.

לפי הממצאים בלוח 1:

חמשת הענפים המגוונים ביותר בדירוג הייצוג הם ענפי "צווארון כחול", שההכנסה בהם היא הנמוכה ביותר⁸. מבין ענפי "הצווארון הלבן", הענפים המדורגים גבוה ביותר בדירוג הייצוג הם שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות ושירותים טכניים וכן שירותים פיננסיים (מקומות 9 ו-10 בדירוג).

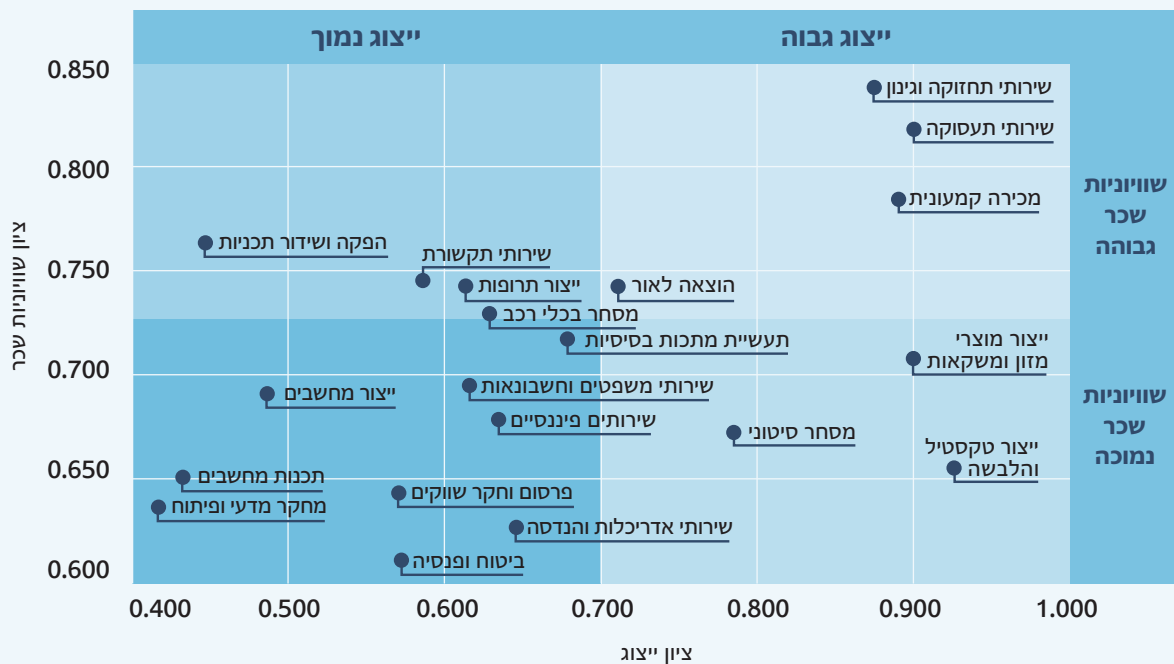
הענפים הנמוכים ביותר בדירוג הייצוג הם ענפי "צווארון לבן", שההכנסה בהם גבוהה מאוד. אחוז הייצוג של חמש הקבוצות בענפים עם השכר הגבוה במשק נע בין 41% ל-55% מייצוגן בגילאי עבודה. בענפים אלו ייצוג הקבוצות המגוונות צריך לגדול ביותר מפי 2 על מנת שיהיה שוויוני.

הממצאים בלוח 2 מלמדים כי:

הענפים עם ציון שוויוניות השכר הגבוה ביותר הם ענפים שרמת ההכנסה בהם היא הנמוכה ביותר. שלושת הענפים הממוקמים בראש הדירוג ובהם השוויוניות בשכר היא הגבוהה ביותר הם שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון, שירותי תעסוקה ומכירה קמעונית. בענפים אלה ההכנסה הממוצעת ברוטו לחודש נעה בין 3,520 ש"ח ל-6,129 ש"ח. בשלושת הענפים שבהם השוויוניות בשכר היא הנמוכה ביותר (מחקר מדעי ופיתוח, שירותי אדריכלות והנדסה וביטוח), ההכנסה הממוצעת ברוטו לחודש נעה בין 12,918 ש"ח ל-22,586 ש"ח.

תרשים 1

פיזור הענפים לפי מצב הייצוג והשוויוניות בשכר



תרשים 1 מציג את מיקום הענפים בהצלבה בין ציון הייצוג (הציר המאוזן) לציון שוויוניות השכר (הציר המאונך). התרשים מלמד שמצב מיטבי של ייצוג גבוה עם שוויוניות שכר גבוהה (באזור הימני העליון של התרשים) מתקיים בעיקר בענפי "צווארון כחול", שחלקם ענפים ברמת השתכרות נמוכה במיוחד. מנגד, באזור השמאלי התחתון של התרשים, המסמל ייצוג נמוך ושוויוניות שכר נמוכה, מופיעים ענפי "צווארון לבן" שרמת ההשתכרות בהם גבוהה עד גבוהה מאוד.

⁸ ראו שכר ממוצע לפי ענף בלוח 4 להלן ואת דירוג הענפים לפי השכר הממוצע בנספח ב'.

להלן פירוט הדפוסים והמגמות כפי שעולים מדירוג הענפים. הענפים עם ייצוג גבוה ושוויוניות שר גבוהה הם ברובם בעלי ההכנסה הנמוכה במשק. הענפים הם: ענף שירותי תעסוקה, בו ההכנסה הממוצעת הנמוכה ביותר (3,250 ש"ח ברוטו לחודש), ונכללות בו חברות השמה וחברות להעסקת כוח אדם (אולם לא חברות קבלניות), ענף שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון (הכנסה ממוצעת ברוטו לחודש - 4,540 ש"ח) וענף מכירה קמעונית פרט לכלי רכב מנועיים (הכנסה חודשית ממוצעת ברוטו - 6,129 ש"ח).

המדד מראה בצורה מובהקת כי קבוצות מופלות מצליחות להשתלב, ואף להיות במצב של ייצוג יתר, בעיקר בענפים שבהם השכר הוא הנמוך ביותר. ייצוג יתר זה משקף רק בחלקו רמות השכלה נמוכות. מעבר לכך יש בו כדי להעיד על מצוקתם של עובדים מקבוצות מגוונות עקב הדרתם מעבודות בענפים שבהם רמות ההכנסה הגבוהות.⁹

בענפים בדירוג נמוך גם בייצוג וגם בשוויוניות שכר רמת ההכנסה היא מהגבוהות במשק. אלו הם ענפי הביטוח והפנסיה (הכנסה ממוצעת ברוטו לחודש - 13,318 ש"ח), תכנות מחשבים (הכנסה ממוצעת ברוטו לחודש - 20,442 ש"ח) ומחקר מדעי ופיתוח (22,586 ש"ח).

למספר מצומצם של ענפים יש דירוג גבוה יותר בייצוג מאשר בשוויוניות השכר. בענפים אלה יש ייצוג גבוה יחסית של עובדים מקבוצות מגוונות, אולם עובדים אלו ככל הנראה משולבים בעיקר במשלחי יד ברמת השתכרות נמוכה ואינם מצליחים להתקדם במדרג הארגוני. למשל, ענף ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה מדורג ראשון בייצוג ובמקום 15 בשוויוניות שכר (הכנסה ממוצעת ברוטו לחודש - 8,172 ש"ח), ענף מסחר סיטוני פרט לכלי רכב מדורג שישי בייצוג ובמקום 14 בשוויוניות שכר, ענף שירותי אדריכלות והנדסה מדורג תשיעי בייצוג ובמקום 19 בשוויוניות שכר וענף שירותים פיננסיים מדורג עשירי בממד הייצוג ו-13 בממד שוויוניות השכר. לוח 3 יראה כי עיקר הגיוון בענפי שירותים אלו מגיע משילוב נשים ועובדים בני 45 ומעלה.

ענפים אחרים הם בעלי ייצוג נמוך יחסית אך דירוג גבוה בשוויוניות השכר. בענפים אלה קבוצות מגוונות מתקשות יותר להשתלב, אך כאשר הן משולבות שוויוניות השכר בהן גבוהה יותר. הבדלים גדולים במיוחד קיימים בענף שירותי תקשורת, המדורג במקום 14 בייצוג ובמקום חמישי בשוויוניות השכר (הכנסה ממוצעת ברוטו לחודש - 12,580 ש"ח); ובענף הפקה ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה, המדורג 18 בייצוג ובמקום רביעי בשוויוניות השכר (הכנסה ממוצעת ברוטו - 12,496 ש"ח).

בלוחות 3 ו-4 מוצגים ציוני הייצוג והשוויוניות בשכר בעשרים הענפים, עבור כל אחת מחמש הקבוצות בנפרד. ציון הייצוג מחושב כאחוז הקבוצה בענף מתוך סך המועסקים בענף לחלק לאחוז הקבוצה בגילאי עבודה. כאשר מתקבל ציון גבוה מ-1, משמעו ייצוג יתר. ציון נמוך מ-1 משמעו ייצוג חסר ביחס לייצוג בגילאי עבודה. למשל, בענף ייצור מזון ציון הייצוג של נשים הוא 0.669, כלומר שיעור הנשים מכלל המועסקים בענף זה, ביחס לשיעורן בגילאי עבודה (18 - 65+) באוכלוסייה, הוא 67%. ציון שוויוניות השכר מחושב כאחוז שכר הקבוצה מתוך שכר קבוצת השוואה. לדוגמה, בענף ייצור מזון ציון שוויוניות השכר לנשים הוא 0.716, כלומר, שכר הנשים מהווה 71.6% משכר הגברים ופער השכר המגדרי עומד על 28.4% (0.284 = 1 - 0.716). לצורך חישוב הממוצע המשולב שהוצג בלוחות 1 ו-2, ציון גבוה מ-1 תוקנן ל-1.

⁹ המיפוי של ייצוג הקבוצות במשלחי היד השונים מוצג באתר האינטרנט של נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה, בכתובת: www.economy.gov.il/shivion

לוח 3 ציוני ייצוג לכל קבוצה*

ייצוג						ענף כלכלי**
סך הכול משרות שכיר (אלפים)	גילאי 45 ומעלה	חרדים	ילידי אתיופיה	ערבים	נשים	
תעשייה וחרושת						
56.2	0.843	1.194	3.545	1.240	0.669	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק
9	1.106	0.671	1.090	1.535	1.230	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה
13.3	0.770	0.208	2.545	0.160	0.909	ייצור תרופות
43.3	1.210	0.253	2.090	0.786	0.356	תעשיית מתכות בסיסיות
62.5	0.959	0.223	0.545	0.080	0.637	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי
מסחר סיטוני וקמעוני						
35.7	0.824	0.358	0.536	1.443	0.420	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב
134.6	0.850	0.761	1.363	0.588	0.759	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים
200.9	0.580	0.970	2.000	0.860	1.135	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים
מידע ותקשורת						
9.9	0.836	1.776	0.454	0.294	1.031	הוצאה לאור
8.5	0.668	0.343	0.000	0.331	0.892	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה
27.4	0.355	0.656	0.727	0.272	0.915	שירותי תקשורת
92.4	0.412	0.746	0.181	0.101	0.714	תכנות מחשבים, יעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים
שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח						
51	0.952	0.611	0.363	0.229	1.189	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה
42.5	0.590	0.776	0.272	0.155	1.309	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח
שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים						
40.1	0.575	1.253	0.272	0.251	1.295	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות
32.4	0.950	0.477	0.454	0.577	0.796	שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים
37.9	0.706	0.298	0.272	0.139	0.667	מחקר מדעי ופיתוח
19.6	0.350	0.955	0.272	0.267	1.048	פרסום וחקר שווקים
שירותי ניהול ותמיכה						
83.5	0.748	0.791	4.454	0.973	1.146	שירותי תעסוקה
87.6	0.990	0.432	7.090	1.299	0.876	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון

*הלוח מסודר לפי ענפי כלכלה ראשיים, כפי שמופיעים בסיווג ענפי הכלכלה של הלמ"ס (2011).
**חמשת הענפים עם רמת הייצוג הנמוכה ביותר עבור כל קבוצה מוארים בתכלת.

לוח 4 ציוני שוויוניות שכר לכל קבוצה*

שוויוניות שכר						ענף כלכלי**
שכר ממוצע בענף (ש"ח)	גילאי 45 ומעלה	חרדים	ילידי אתיופיה	ערבים	נשים	
תעשייה וחרושת						
9,006	1.557	0.576	0.645	0.625	0.716	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק
8,172	1.296	0.547	0.611	0.569	0.551	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה
18,175	1.407	0.712	0.674	0.560	0.766	ייצור תרופות
11,130	1.356	0.547	0.614	0.653	0.745	תעשיית מתכות בסיסיות
18,943	1.210	0.717	0.614	0.557	0.579	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי
מסחר סיטוני וקמעוני						
10,131	1.433	0.695	0.601	0.667	0.716	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב
11,233	1.475	0.556	0.609	0.562	0.645	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים
6,129	1.129	0.717	0.761	0.796	0.639	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים
מידע ותקשורת						
9,111	1.450	0.599	0.706	0.610	0.765	הוצאה לאור
12,496	1.940	0.671	—	0.618	0.768	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה
12,580	2.225	0.657	0.765	0.670	0.634	שירותי תקשורת
20,442	1.408	0.536	0.478	0.608	0.641	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים
שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח						
20,076	1.823	0.612	0.429	0.716	0.692	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה
13,318	1.564	0.588	0.478	0.453	0.535	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח
שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים						
10,017	1.208	0.631	0.546	0.664	0.647	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות
12,918	1.471	0.565	0.418	0.529	0.598	שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים
22,586	1.301	0.579	0.385	0.666	0.548	מחקר מדעי ופיתוח
8,734	1.511	0.535	0.339	0.717	0.633	פרסום וחקר שווקים
שירותי ניהול ותמיכה						
3,520	0.976	0.776	0.743	0.820	0.760	שירותי תעסוקה
4,540	0.999	0.829	0.783	0.858	0.707	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון

*הלוח מסודר לפי ענפי כלכלה ראשיים, כפי שמופיעים בסיווג ענפי הכלכלה של הלמ"ס (2011).
 **חמשת הענפים עם רמת שוויוניות השכר הנמוכה ביותר עבור כל קבוצה מוארים באפור, פרט לבני 45 ומעלה ששכרם שוויוני או גבוה מקבוצת ההשוואה.

לוחות 3 ו-4 מצביעים על כמה דפוסים:

- **גיוון סלקטיבי: גם בענפים מגוונים, הגיוון אינו נוגע לכל הקבוצות.** רמות הייצוג ושוויוניות השכר של הקבוצות שונות זו מזו באופן משמעותי גם באותו ענף. לדוגמה, בענף הוצאה לאור, לנשים, לחרדים ולבני 45 ומעלה יש ייצוג גבוה יחסית, ואילו לערבים וילידי אתיופיה ייצוג נמוך מאוד. בענף הפקה ושידור לנשים יש ייצוג גבוה אך לא לשאר הקבוצות. בענף שירותי תקשורת לכל הקבוצות יש ייצוג גבוה יחסית מלבד ערבים ובני 45 ומעלה. בענפים כגון מחקר מדעי ופיתוח או שירותי אדריכלות והנדסה, רק לנשים ולבני 45 ומעלה יש ייצוג גבוה יחסית, בעוד בענפי התכנות והביטוח לחרדים ולנשים יש ייצוג גבוה יחסית, אך ייצוג נמוך לערבים, לילידי אתיופיה ולבני 45 ומעלה.
- **יש שונות גדולה בין הקבוצות ברמת השוויוניות בשכר.** להוציא את קבוצת בני 45 ומעלה, הרמה של שוויוניות השכר בכל הקבוצות ובענפים השונים נעה בין 0.40 ל-0.83; כלומר, ערבים, ילידי אתיופיה, חרדים ונשים מרוויחים בין 40% ל-83% מהשכר של קבוצות ההשוואה שלהם.
- **בקרב בני 45 ומעלה קיים דפוס של ייצוג נמוך אך שכר גבוה.** בני 45 ומעלה מאופיינים בייצוג נמוך בחלק מן הענפים, אולם בכל הענפים ממוצע שכרם שווה לרמת ההשתכרות בענף או גבוה ממנה. דפוס זה נובע, בין השאר, מכך שרמת השכר והדירוג הארגוני עולים לרוב עם הגיל.
- **נשים הן בעלות הייצוג הגבוה ביותר אך פערי השכר שלהן דומים לפערים של מועסקים ערבים וילידי אתיופיה.** לנשים שיעורי הייצוג הגבוהים ביותר מבין הקבוצות במדד (להוציא מקרים של ייצוג יתר). עם זאת, ממוצע שוויוניות השכר שלהן (0.664) דומה לממוצע של שכר הערבים (0.646), ילידי אתיופיה (0.589) וחרדים (0.632).
- **בקרב ערבים וילידי אתיופיה קיים דפוס בולט של ייצוג יתר בענפים בשכר נמוך.** ייצוג יתר שכזה אינו מהווה תופעה שוויונית. ערבים וילידי אתיופיה מאופיינים בייצוג יתר בענפים בעלי ההכנסה הנמוכה ביותר, כמו שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון; שירותי תעסוקה; ייצור מוצרי מזון, משקאות וטבק; ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה, ועוד.
- **לחרדים, בשונה מערבים ומילידי אתיופיה, יש ייצוג גבוה יחסית גם בחלק ניכר מענפי "הצווארון הלבן",** כמו הוצאה לאור, שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות, פרסום וחקר שווקים, תכנות מחשבים ועוד. עם זאת, בענפים שבהם רמת ההשתכרות היא גבוהה במיוחד, פערי השכר בין החרדים לבין קבוצת ההשוואה גבוהים מאוד, ומגיעים לשיעור של כ-50%.

דירוג של ענפי כלכלה לפי ייצוג ושוויוניות שכר עבור כל קבוצה בנפרד, מהענף השוויוני ביותר לענף הכי פחות שוויוני

בלוחות הבאים מדורגים ענפי הכלכלה השונים על פי ציוני הייצוג ושוויוניות השכר עבור כל אחת מחמש הקבוצות. הדבר חשוב מכיוון שהגיוון בכוח העבודה בענפים הוא סלקטיבי ורמות הייצוג ושוויוניות השכר של קבוצות שונות זו מזו באופן משמעותי, גם באותו ענף. הלוחות הבאים מצביעים על דפוסי הדירוג של הענפים ביחס לכל קבוצת אוכלוסייה בנפרד.

לוח 5

דירוג של ענפי כלכלה לפי ייצוג נשים

דירוג	ענף כלכלי	ייצוג
1	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	1.309
2	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	1.295
3	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	1.230
4	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה	1.189
5	שירותי תעסוקה	1.146
6	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	1.135
7	פרסום וחקר שווקים	1.048
8	הוצאה לאור	1.031
9	שירותי תקשורת	0.915
10	ייצור תרופות	0.909
11	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה	0.892
12	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון	0.876
13	שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.796
14	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.759
15	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	0.714
16	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	0.669

לוח 6

דירוג של ענפי כלכלה לפי שוויוניות שכר נשים לעומת שכר גברים

דירוג	ענף כלכלי	שוויוניות שכר
1	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה	0.768
2	ייצור תרופות	0.766
3	הוצאה לאור	0.765
4	שירותי תעסוקה	0.760
5	תעשיית מתכות בסיסיות	0.745
6	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	0.716
7	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.716
8	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון	0.707
9	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה	0.692
10	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	0.647
11	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.645
12	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	0.641
13	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	0.639
14	שירותי תקשורת	0.634
15	פרסום וחקר שווקים	0.633
16	שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.598

0.579	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	17	0.667	מחקר מדעי ופיתוח	17
0.551	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	18	0.637	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	18
0.548	מחקר מדעי ופיתוח	19	0.420	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	19
0.535	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	20	0.356	תעשיית מתכות בסיסיות	20

לוחות 5 ו-6 מראים כי **לנשים יש ייצוג נמוך בענפי כלכלה ברמת השתכרות גבוהה מאוד, כמו תכנות מחשבים, ייצור מחשבים ומחקר מדעי ופיתוח**. בענפים אלה גם רמת השוויוניות בשכר בין נשים לגברים נמוכה מאוד. הסיבה לפערי השכר היא כנראה תופעת תקרת הזכוכית: נשים משולבות בענפים אלו בעיקר במשרות זוטרות ובדרג ביניים, כמו משלחי יד פקידותיים ועובדות מכירות ושירותים ופחות כמנהלות. המיפוי בפרק ב' מראה כי פערי השכר אכן נובעים, בין השאר, מהבדלי שכר בין נשים וגברים בקבוצת הגילאים 45 ומעלה. בקבוצת גיל זו גברים מתברגים במשרות בכירות, אך לא נשים.

בנוסף, הלוחות מראים כי **רמת ייצוג גבוהה של נשים לא מבטיחה שוויוניות שכר גבוהה**. למשל, ענף הביטוח שבו שיעור הייצוג של נשים הוא הגבוה ביותר, הוא גם הענף עם רמת השוויוניות המגדרית בשכר הנמוכה ביותר. מצב דומה קיים בענף הטקסטיל.

לוח 8

דירוג של ענפי כלכלה לפי שוויוניות שכר ערבים לעומת שכר יהודים

שוויוניות שכר	ענף כלכלי	דירוג
0.858	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון	1
0.820	שירותי תעסוקה	2
0.796	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	3
0.717	פרסום וחקר שווקים	4
0.716	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה	5
0.670	שירותי תקשורת	6

לוח 7

דירוג של ענפי כלכלה לפי ייצוג ערבים

ייצוג	ענף כלכלי	דירוג
1.535	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	1
1.299	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	2
1.299	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון	3
1.240	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	4
0.973	שירותי תעסוקה	5
0.860	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	6

0.667	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	7	0.786	תעשיית מתכות בסיסיות	7
0.666	מחקר מדעי ופיתוח	8	0.588	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	8
0.664	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	9	0.577	שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	9
0.653	תעשיית מתכות בסיסיות	10	0.331	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור טכניות רדיו וטלוויזיה	10
0.625	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	11	0.294	הוצאה לאור	11
0.618	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור טכניות רדיו וטלוויזיה	12	0.272	שירותי תקשורת	12
0.610	הוצאה לאור	13	0.267	פרסום וחקר שווקים	13
0.608	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	14	0.251	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	14
0.569	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	15	0.229	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה	15
0.562	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	16	0.160	ייצור תרופות	16
0.560	ייצור תרופות	17	0.155	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	17
0.557	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	18	0.139	מחקר מדעי ופיתוח	18
0.529	שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	19	0.101	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	19
0.453	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	20	0.080	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	20

דירוג הייצוג מצביע על בידול תעסוקתי חריף של ערבים. כלומר לערבים יש ייצוג גבוה ביותר ואף ייצוג יתר בענפי "הצווארון הכחול" וייצוג נמוך ביותר בענפי "צווארון לבן" ברמת השתכרות גבוהה. ההכנסה הממוצעת ברוטו לחודש בחמשת הענפים שבהם ייצוג הערבים הוא הגבוה ביותר נעה בין 3,520 ₪ ל-10,131 ₪. ההכנסה הממוצעת ברוטו לחודש בחמשת הענפים עם ייצוג הערבים הנמוך ביותר נעה בין 13,318 ₪ ל-22,586 ₪.

למרות מאמצי המדינה וארגוני החברה האזרחית לשילוב ערבים בענפי ההיי-טק, ייצוג הערבים בענפים אלו הוא מהנמוכים ביותר במדד. לא ניתן לייחס את ייצוג החסר לרמות השכלה בלבד. ייצוג ערבים בענפי תכנות וייצור מחשבים עומד על 2% מכלל המועסקים בענפים אלו. לעומת זאת אחוז הערבים בעלי משלח יד בתחומי ההיי-טק נע בין 2% ל-5%. כלומר, היצע הערבים בעלי משלח יד רלוונטי גדול מייצוגם בענפי תכנות וייצור המחשבים.

מבחינת השכר, בענפי תכנות וייצור מחשבים ערבים משתכרים 55%-60% משכרם של יהודים. בענף מחקר ופיתוח, שהוא הענף בעל ממוצע השכר החודשי הגבוה ביותר, ייצוג הערבים גבוה במעט מזה שבענפי המחשבים. כמו כן, שוויוניות השכר גבוהה יותר, שכן השכירים הערבים מרוויחים כ-66% משכר היהודים.

לוח 9

דירוג של ענפי כלכלה לפי ייצוג ילידי
אתיופיה

דירוג	ענף כלכלי	ייצוג
1	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון	7.090
2	שירותי תעסוקה	4.454
3	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	3.545
4	ייצור תרופות	2.545
5	תעשיית מתכות בסיסיות	2.090
6	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	2.000
7	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	1.363
8	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	1.090
9	שירותי תקשורת	0.727
10	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	0.545
11	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.536
12	הוצאה לאור	0.454
13	שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.454
14	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה	0.363
15	פרסום וחקר שווקים	0.272
16	מחקר מדעי ופיתוח	0.272
17	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	0.272

לוח 10

דירוג של ענפי כלכלה לפי שוויוניות שכר
ילידי אתיופיה לעומת שכר שאר היהודים

דירוג	ענף כלכלי	שוויוניות שכר
1	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון	0.783
2	שירותי תקשורת	0.765
3	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	0.761
4	שירותי תעסוקה	0.743
5	הוצאה לאור	0.706
6	ייצור תרופות	0.674
7	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	0.645
8	תעשיית מתכות בסיסיות	0.614
9	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	0.614
10	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	0.611
11	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.609
12	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.601
13	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	0.546
14	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	0.478
15	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	0.478
16	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה	0.429
17	שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.418

0.385	מחקר מדעי ופיתוח	18	0.272	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	18
0.339	פרסום וחקר שווקים	19	0.181	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	19
—	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה	20	0.000	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה	20

הבידול התעסוקתי של שכירים ילידי אתיופיה קיצוני מזה של השכירים הערבים. ילידי אתיופיה משולבים בעיקר בענפי "צווארון כחול" ברמת ההשתכרות הנמוכה ביותר, וייצוג היתר שלהם גבוה יותר מייצוג היתר של הערבים. שיעורם בחלק ניכר מהענפים הללו הוא פי 2 עד פי 7 משיעורם בגילאי עבודה. בתחתית של דירוג הייצוג של ילידי אתיופיה ניתן למצוא ענפים ברמת השתכרות גבוהה ובעלי יוקרה או בולטות ציבורית כמו שירותים פיננסיים, פרסום וחקר שווקים, מחקר מדעי ופיתוח, שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות, תכנות מחשבים, הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה (מהענף האחרון ילידי אתיופיה נעדרים לחלוטין).

בדירוג שוויוניות השכר ניתן לראות כי ילידי אתיופיה חווים פערים גבוהים מהפערים שנצפים בקרב ערבים. למשל, ילידי אתיופיה מרוויחים רק 39% משכר שאר היהודים בענף מחקר מדעי ופיתוח. בענף תכנות מחשבים ייצוג ילידי אתיופיה הוא במיקום 19 בדירוג, והם מרוויחים 48% משכר שאר היהודים בענף. ענף שירותי תקשורת (ענף ברמת הכנסה בינונית) הוא יוצא דופן משום שילידי אתיופיה משולבים בו בצורה טובה יותר הן בדירוג הייצוג (0.727) והן בדירוג שוויוניות השכר (0.765).

לוח 11

דירוג של ענפי כלכלה לפי ייצוג חרדים

דירוג	ענף כלכלי	ייצוג
1	הוצאה לאור	1.776
2	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	1.253
3	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	1.194
4	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	0.970
5	פרסום וחקר שווקים	0.955
6	שירותי תעסוקה	0.791
7	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	0.776
8	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.761
9	תכנות מחשבים, יעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	0.746
10	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	0.671
11	שירותי תקשורת	0.656
12	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה	0.611
13	שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.477
14	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון	0.432
15	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.358

לוח 12

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

דירוג	ענף כלכלי	שוויוניות שכר
1	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון	0.829
2	שירותי תעסוקה	0.776
3	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	0.717
4	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	0.717
5	ייצור תרופות	0.712
6	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.695
7	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה	0.671
8	שירותי תקשורת	0.657
9	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	0.631
10	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה	0.612
11	הוצאה לאור	0.599
12	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	0.588
13	מחקר מדעי ופיתוח	0.579
14	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	0.576
15	שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.565

0.556	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	16	0.343	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה	16
0.547	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	17	0.298	מחקר מדעי ופיתוח	17
0.547	תעשיית מתכות בסיסיות	18	0.253	תעשיית מתכות בסיסיות	18
0.536	תכנות מחשבים, יעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	19	0.223	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	19
0.535	פרסום וחקר שווקים	20	0.208	ייצור תרופות	20

מבחינת הייצוג מצבה של קבוצת החרדים טוב יותר מקבוצות הערבים וילידי אתיופיה. שכירים חרדים זוכים לייצוג גבוה ולעתים אף לייצוג יתר בענפי כלכלה ברמת השתכרות בינונית-גבוהה, כמו הוצאה לאור ושירותים משפטיים ושירותי חשבונאות. אמנם, הם נמצאים בייצוג חסר בענפים ברמת השתכרות גבוהה מאוד, כמו מחקר מדעי ופיתוח, ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי וייצור תרופות, אך כך גם באחד מהענפים ברמת השתכרות הנמוכה ביותר - שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון.

נראה כי מאמצים לשילוב החרדים בענפי ההיי-טק נושאים פרי יותר מהמאמצים לשילוב הערבים. ענף תכנות מחשבים ממוקם במקום 9 בדירוג הייצוג של החרדים (והם מהווים 5% מהשכירים בענף), אם כי ענף ייצור המחשבים ממוקם במקום 19 מתוך 20. שיעור החרדים מבין העוסקים בקשת משלחי יד הקשורים להיי-טק נע בין 2% ל-4%.

גם בממד שוויוניות השכר מצב החרדים מעט טוב יותר מערבים וילידי אתיופיה. אמנם שני הענפים השוויוניים ביותר גם אצל חרדים הם שירותי תחזוקה ושירותי תעסוקה (בהיותם ענפים ברמת השתכרות נמוכה), אולם הפערים בין חרדים ליתר היהודים בענפי כלכלה ברמת השתכרות גבוהה קטנים יותר מבקבוצות האחרות, אם כי הם עדיין משמעותיים מאוד.

לוח 13

דירוג של ענפי כלכלה לפי ייצוג בני
45 ומעלה

דירוג	ענף כלכלי	ייצוג
1	תעשיית מתכות בסיסיות	1.210
2	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	1.106
3	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון	0.990
4	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	0.959
5	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה	0.952
6	שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	0.950
7	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.850
8	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	0.843
9	הוצאה לאור	0.836
10	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.824
11	ייצור תרופות	0.770
12	שירותי תעסוקה	0.748
13	מחקר מדעי ופיתוח	0.706
14	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה	0.668
15	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	0.590
16	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	0.580
17	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	0.575
18	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	0.412
19	שירותי תקשורת	0.355
20	פרסום וחקר שווקים	0.350

לוח 14

דירוג של ענפי כלכלה לפי שוויוניות שכר
בני 45 ומעלה לעומת שכר בני 44 ומטה

דירוג	ענף כלכלי	שוויוניות שכר
1	שירותי תקשורת	2.225
2	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה	1.940
3	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה	1.823
4	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	1.564
5	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	1.557
6	פרסום וחקר שווקים	1.511
7	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	1.475
8	שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	1.471
9	הוצאה לאור	1.450
10	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	1.433
11	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	1.408
12	ייצור תרופות	1.407
13	תעשיית מתכות בסיסיות	1.356
14	מחקר מדעי ופיתוח	1.301
15	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	1.296
16	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	1.210
17	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	1.208
18	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	1.129
19	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון	0.999
20	שירותי תעסוקה	0.976

שכירים בני 45 ומעלה סובלים מייצוג חסר בכמה מהענפים בעלי יוקרה ובולטות ציבורית, כמו פרסום וחקר שווקים, תכנות מחשבים, שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות. עם זאת, הם זוכים לייצוג גבוה בענפים שבהם רמת השכר גבוהה יחסית כגון ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי, וכן בענפי השירותים הפיננסיים ושירותי אדריכלות והנדסה.

דירוג השוויוניות בשכר מראה כי בני 45 ומעלה משתכרים שכר גבוה יותר ביחס לקבוצת השווואה שלהם (בני 44 ומטה), בכל הענפים פרט לשני הענפים ברמת ההשתכרות הנמוכה ביותר, שבהם השכר כמעט שוויוני. יחס שכר זה משקף את העובדה כי השכר והדרגה הארגונית נוטים לעלות עם הגיל.

ניתן לומר, אם כך, שאפליית עובדים מבוגרים בשוק העבודה באה לידי ביטוי בעיקר בהיבט של ייצוג ולא במידת השוויוניות בשכר. נציין כי אין לנו נתונים על הוותק של העובדים. ייתכן שאם היו בידינו נתוני ותק של שכירים, ניתן היה להצביע על פערים בשכר בין עובדים מבוגרים שמועסקים שנים רבות באותו מקום עבודה לבין כאלה שנפלטו משוק העבודה בשנות ה-40 לחייהם והשתלבו מחדש בתעסוקה ברמת השתכרות נמוכה יותר.

המיפוי המופיע בפרק ב' מראה כי הייצוג הנמוך של בני 45 ומעלה מאפיין בעיקר בני קבוצות מגוונות ונשים. לעומת זאת, השכר הגבוה בקרב בני 45 ומעלה מאפיין בעיקר גברים יהודים שאינם חרדים ואינם ילידי אתיופיה.

פרק ב'

מיפוי הייצוג והשכר של קבוצות מופלות בענפי הכלכלה - ממצאים נבחרים

מדד הגיוון מדרג את הענפים השונים על פי ציוני הייצוג ושוויוניות השכר של חמש קבוצות אוכלוסייה. המיפוי שלהלן בוחן הבדלים בייצוג ובשוויוניות השכר של גברים ונשים בקבוצות השונות בתוך כל ענף, על פי גודל הארגון וגיל השכירים¹⁰. התייחסות לגברים ולנשים בכל אחת מן הקבוצות ממחישה כי ישנם דפוסי הדרה ופערי שכר שונים גם בתוך קבוצות מופלות וריבוי סטטוסים (לדוגמה: נשים + חרדיות) מהווה לעיתים יתרון ולעיתים חיסרון. המיפוי מראה כי נשים ערביות, נשים חרדיות ונשים בנות 45 ומעלה חוות דפוסי ייצוג ושכר שונים באופן משמעותי מגברים בקבוצות אלו.

בחוברת זו אנו מציגות ארבעה דפוסים רווחים העולים מהנתונים. הדוגמאות מובאות על מנת להמחיש את הדפוסים, אך אינן כוללות את כל הענפים או קבוצות האוכלוסייה. הנתונים המלאים מן המיפוי, כמו גם סקירות נתוני ההשכלה ומשלחי היד של הקבוצות הנבחנות, יוצגו בחודשים הקרובים באתר האינטרנט של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה¹¹.

1. בידול תעסוקתי לפי גודל הארגון: ייצוג של קבוצות מגוונות מרוכז לרוב בארגונים בינוניים או קטנים.

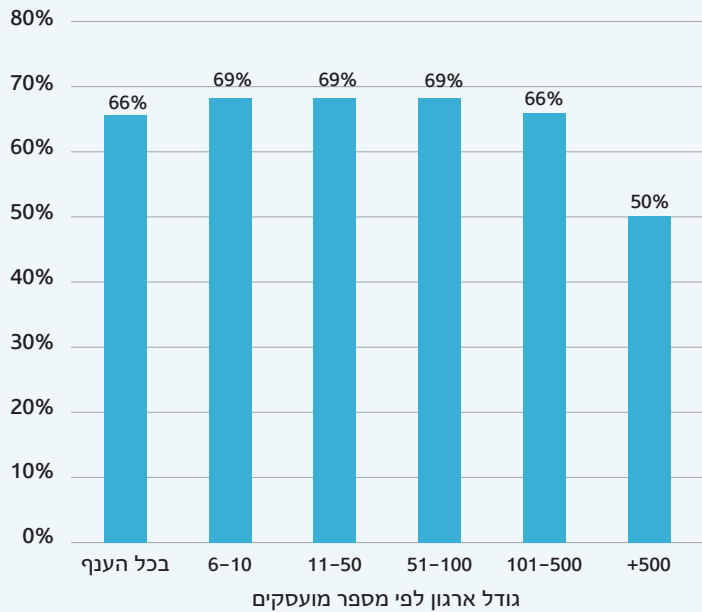
גודלו של הארגון המעסיק - ולא רק סוג הענף - משפיע על ההזדמנויות לקידום ולשכר גבוה. לכן, חשוב לבחון האם קיימים הבדלים בייצוג של קבוצות מגוונות בתוך הענף בין ארגונים בגדלים שונים. ארגונים גדולים יותר לרוב מציעים למועסקים שלהם אפשרויות קידום ושכר רבות יותר. ממצאי המיפוי מעידים כי אכן קיימים הבדלים משמעותיים בייצוג בין ארגונים בגדלים שונים. גם בענפים עם ייצוג גבוה ההשתלבות היא לרוב רק בארגונים בינוניים וקטנים. כמו כן, בחלק מהענפים, ארגונים בגדלים שונים מתמקדים בהעסקה מגוונת של חלק מהקבוצות בלבד.

¹⁰ תאים שבהם פחות מ-40 תצפיות לא נכללו בעיבוד הנתונים.
¹¹ בכתובת: WWW.ECONOMY.GOV.IL/SHIVION.

ענפי "צווארון לבן"

תרשים א1

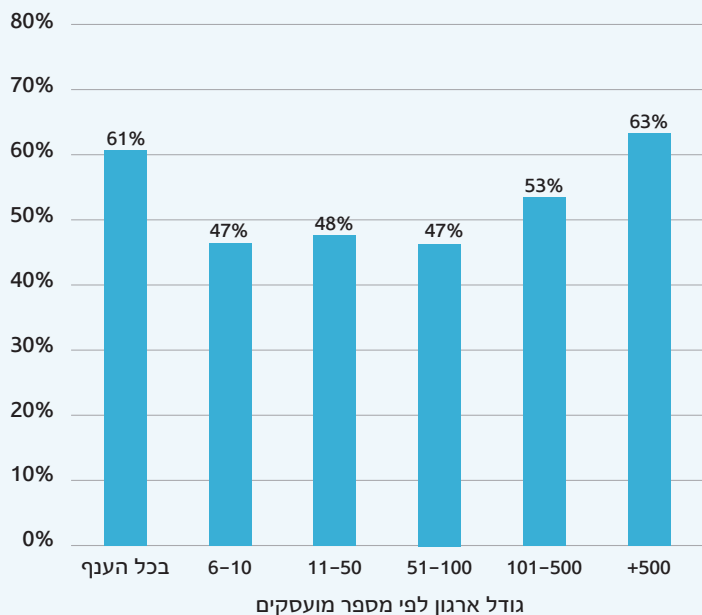
שיעור הנשים השכירות לפי גודל ארגון בענף שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות, 2014



הדפוס השכיח ברוב ענפי "הצווארון הלבן" הוא שייצוג הנשים נמוך יותר בארגונים הגדולים. תרשים א1 מדגים זאת בענף משפטים וחשבונאות. כך גם בענפי אדריכלות והנדסה, הפקה, הוצאה לאור ומחקר ופיתוח.

תרשים ב1

שיעור הנשים השכירות לפי גודל ארגון בענף שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה, 2014

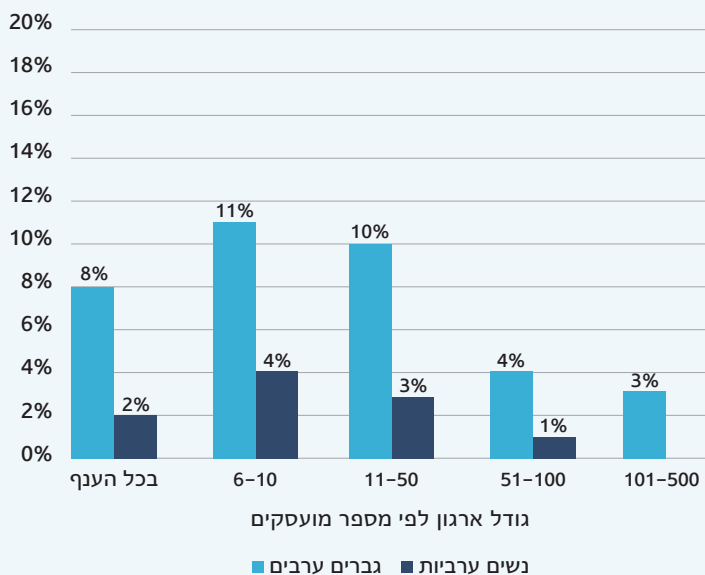


בענפי הפיננסים, התכנות והפרסום שיעור הנשים גבוה יותר בארגונים גדולים בהשוואה לקטנים. תרשים ב1 מדגים זאת בענף הפיננסים. שיעור הנשים בענף הוא פחות מחצי בארגונים קטנים מאוד עד בינוניים ומגיע לשיא של כשני שלישים מהמועסקים בארגונים גדולים מאוד.

תרשים א1

שיעור השכירים הערבים לפי מין וגודל ארגון בענף שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים, 2014

תרשימים א1-א2 מציגים את דפוסי ההעסקה עבור גברים ונשים ערבים בענפים נבחרים. גם ייצוג הערבים נמוך בארגונים גדולים. ענף אדריכלות והנדסה מהווה דוגמה בולטת לייצוג הנמוך של שכירים ערבים בארגונים גדולים.

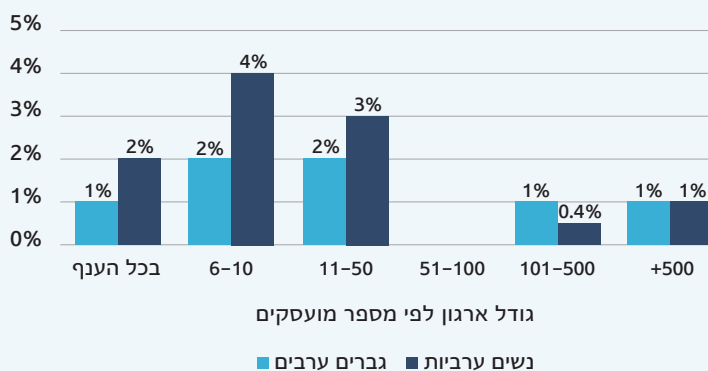


הענף נמצא במקום הגבוה ביותר בדירוג של ייצוג הערבים מכלל ענפי "הצווארון הלבן", אולם ייצוגם מרוכז בעיקר בארגונים קטנים ובינוניים, וייצוגם נמוך עד כדי היעדרות בארגונים גדולים. דפוס זה משותף גם לענפים הקשורים לשירותי ביטוח (תרשים ד1) משפטים וחשבונאות (תרשים א1) ופרסום וחקר שווקים (ללא תרשים).

תרשים ד1

שיעור השכירים הערבים לפי מין וגודל ארגון בענף ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח, 2014

ייצוג השכירים הערבים בענף הביטוח מרוכז בעיקר בסוכנויות ביטוח ובארגונים קטנים ובינוניים המעניקים שירותי ביטוח ושירותים פיננסיים שונים, אך נעדר כמעט לחלוטין מחברות הביטוח ומקרנות הפנסיה הגדולות. רוב השכירים בענף הביטוח הם נשים והדבר מתבטא גם בייצוג גבוה יותר של נשים ערביות ביחס

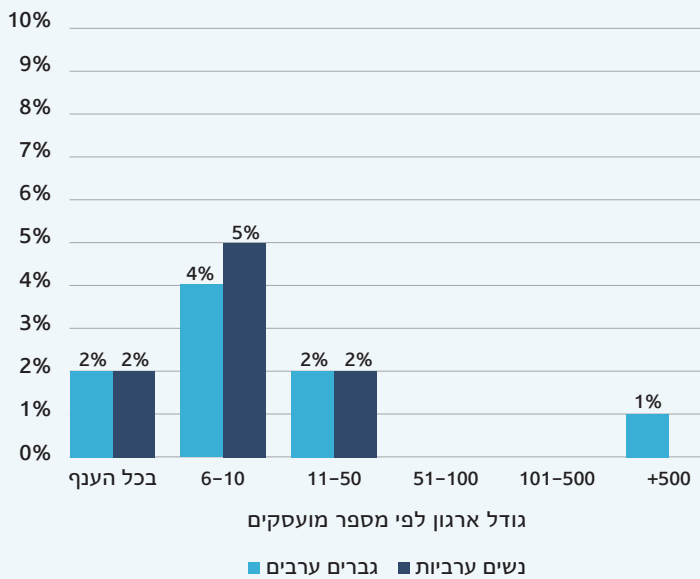


לגברים ערבים בענף. בארגונים הגדולים והגדולים מאוד ייצוג השכירים הערבים, ובעיקר השכירות הערביות, קטן. נציין כי בענף הביטוח כולו ייצוג הערבים נמוך משיעורם בקרב מקבלי התארים והתעודות בתחום הביטוח, שעמד על כ-10% בתשע"ה.

תרשים 1ה

שיעור השכירים הערבים לפי מין וגודל ארגון בענף שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות, 2014

ייצוג נמוך בארגונים גדולים מאפיין גם את ענף שירותי משפטים וחשבונאות. שכירים ערבים מועסקים בעיקר במשרדי עורכי דין ורואי חשבון קטנים ונישתיים, ויש להניח שהם נותנים שירותים בעיקר בתוך החברה הערבית. המשרדים הבינוניים והגדולים, שבהם השכר גבוה יותר ואפשרויות הקידום מרובות יותר, כמעט שאינם מעסיקים שכירים ערבים. יתרה מכך, למרות שנשים מהוות שני שלישים

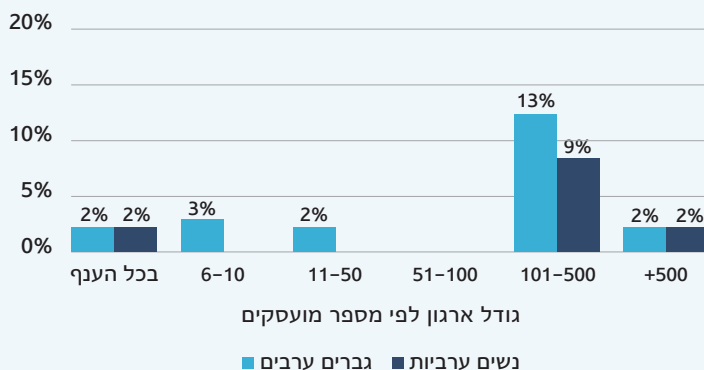


מכלל השכירים בענף שירותי משפטים וחשבונאות, בקרב הערבים גברים מיוצגים כמעט כמו נשים. גם בענף זה, שיעור הערבים מקרב מסיימי תארים רלוונטיים (במשפטים - 7% ובחשבונאות - 11% בשנת תשע"ה) גבוה בהרבה משיעורם בתעסוקה בכל הענף (4%).

תרשים 1ו

שיעור השכירים הערבים לפי מין וגודל ארגון בענף שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה, 2014

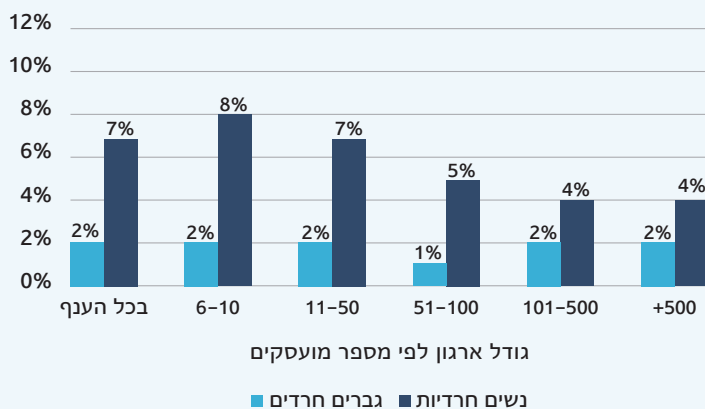
ענף הפיננסים הוא יוצא דופן מבחינת ייצוג ערבים בארגונים בגדלים שונים. שכירים ערבים מיוצגים בענף זה בעיקר בארגונים שמעסיקים בין 100 ל-500 עובדים. ייצוג גבוה זה נובע ככל הנראה מהעסקה נישתית של ערבים בסניפי בנקים המשרתים את האוכלוסייה הערבית.



ארגונים בינוניים וקטנים (חברות ייעוץ עסקי) כמעט לא מעסיקים ערבים וכלל לא מעסיקים נשים ערביות. הדפוס דומה בקרב חרדים (ללא תרשים).

תרשים ז1

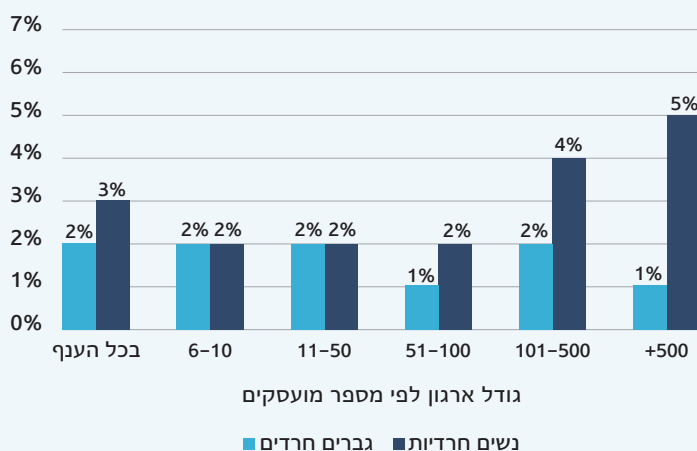
שיעור השכירים החרדים לפי מין וגודל ארגון בענף שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות, 2014



תרשימים ז1 ו-ז1 ח מציגים את דפוסי ההעסקה עבור חרדים. בנוגע לחרדים ניתן לזהות הדרה גבוהה בארגונים גדולים בשני ענפים בלבד: משפטיים וחשבונאות (תרשים ז1), והוצאה לאור (ללא תרשים). נשים חרדיות משולבות יותר מגברים חרדים בענף משפטיים וחשבונאות, אולם ייצוגן יורד עם העלייה בגודל הארגון. דוגמאות נוספות לדפוס שבו נשים חרדיות משולבות יותר מגברים חרדים ניתן למצוא בענפי האדריכלות וההנדסה, התכנות (תרשים ז1 ח) והפרסום והשיווק (ללא תרשים).

תרשים ח1

שיעור השכירים החרדים לפי מין וגודל ארגון בענף תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים, 2014



בענף תכנות מחשבים קיים דפוס שונה מענפי "צווארון לבן" רבים. בקרב חרדים שיעור הגברים יורד מעט עם העלייה בגודל הארגון, ושיעור הנשים גדל באופן משמעותי בארגונים גדולים בהשוואה לארגונים בינוניים וקטנים. גידול זה גבוה מהגידול בשיעור הנשים מהאוכלוסייה הכללית בארגונים גדולים. ייתכן שמקורו של דפוס זה במדיניות גיוון מכוונת בקרב מעסיקי היי-טק גדולים לגייס עובדות חרדיות.

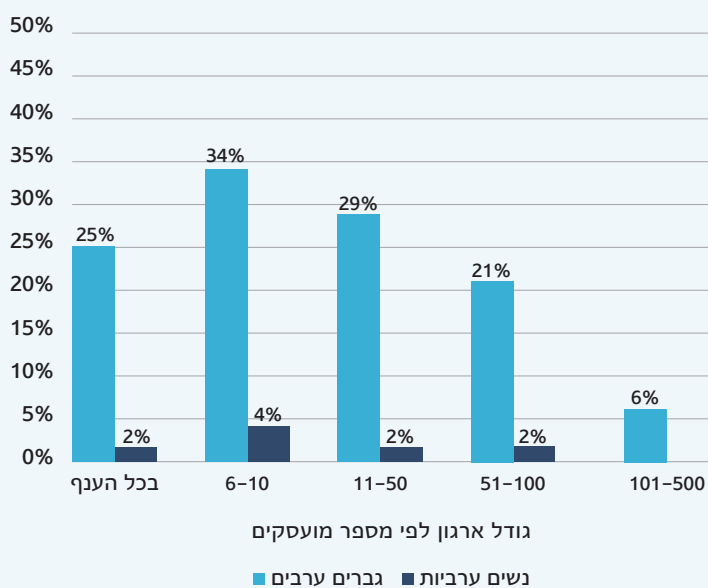
ענפי "צווארון כחול"

ענפי "צווארון כחול" מאופיינים בייצוג גבוה יותר של שכירים ערבים וילידי אתיופיה, ובייצוג נמוך יותר של נשים וחרדים. כפי שציינו בפרק א', ייצוג יתר בענפים ברמת הכנסה נמוכה וסטטוס תעסוקתי נמוך הוא סמן להדרה ולא לשוויון. המיפוי מראה שגם בענפי "צווארון כחול" הייצוג הגבוה מרוכז בעיקר בארגונים הקטנים יותר.

ייצוג החרדים ובייחוד הערבים נמוך יותר בארגונים גדולים מבארגונים קטנים ברוב ענפי "הצווארון הכחול" שבחנו. לעומת זאת, שיעור ילידי אתיופיה גבוה יותר בארגונים גדולים מאשר בארגונים קטנים, ברוב המכריע של ענפי "הצווארון הכחול".

תרשים 1ט

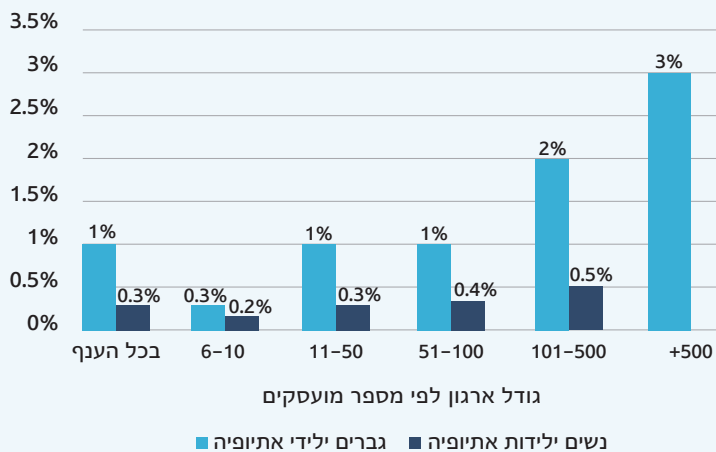
שיעור השכירים הערבים לפי מין וגודל ארגון בענף מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב, 2014



בענף מסחר בכלי רכב שכירים ערבים (גברים ונשים) מרוכזים בעיקר בארגונים בינוניים (מוסכים בעיקר). נשים ערביות כלל אינן מועסקות בארגונים גדולים, אף שבארגונים אלו אחוז הנשים גבוה מבארגונים קטנים (25% לעומת 20%).

תרשים 1

שיעור השכירים ילידי אתיופיה לפי מין וגודל ארגון בענף מסחר סיטוני, 2014



שיעור ילידי אתיופיה גבוה יותר בארגונים גדולים מאשר בארגונים קטנים ברוב המכריע של ענפי "צווארון כחול". תרשים 1 מדגים זאת בענף מסחר סיטוני. הייצוג של ילידי אתיופיה בארגונים גדולים ובייחוד בארגונים גדולים מאוד (רשתות שיווק גדולות) מגיע לפי שלושה עד פי שישה מייצוגם בארגונים קטנים מאוד עד בינוניים, וכן משיעור הייצוג שלהם בגילאי עבודה (18 - 65+), העומד על 1.1%.

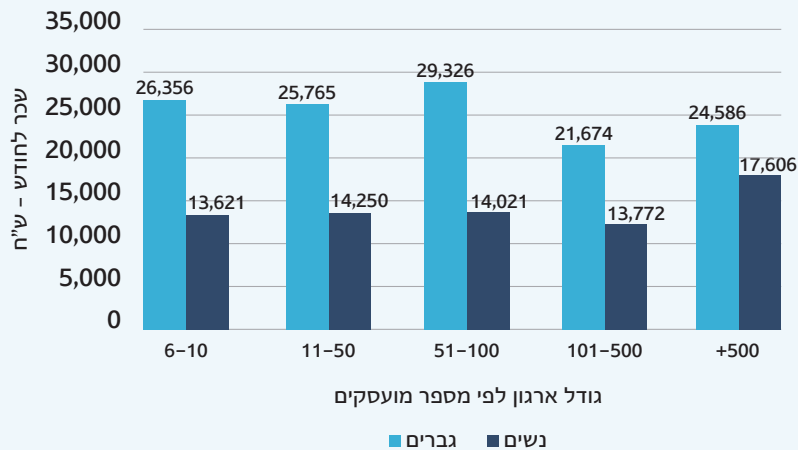
2. שכר לפי גודל ארגון: פערי השכר משתנים משמעותית בין ארגונים בגדלים שונים.

ענפי "צווארון לבן"

הדפוס השכיח בענפי "הצווארון הלבן" שנבחנו הוא שפערי השכר בין גברים לנשים, ולעיתים גם בקבוצות אחרות קטנים משמעותית בארגונים גדולים (100 עובדים ומעלה) מפערי השכר בארגונים בינוניים ומטה. כך בענפים של שירותים פיננסיים (תרשים 2א), תכנות מחשבים (תרשימים 2ב, ג 2 ו-2ד), משפטים וחשבונאות (תרשים 2ה), ביטוח ופנסיה ואדריכלות והנדסה (ללא תרשים).

תרשים א2

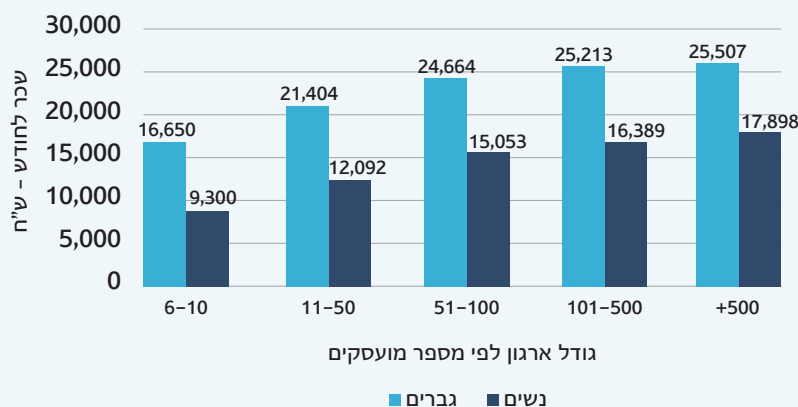
שכר חודשי ממוצע של נשים וגברים שכירים לפי גודל ארגון בענף שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה, שקלים חדשים, 2014



בענף שירותים פיננסיים הפערים המגדריים בשכר הם ברמה של כ-50% בארגונים קטנים וקטנים מאוד, לעומת 30%-35% בארגונים גדולים וגדולים מאוד. יוצאי דופן הם ארגונים המעסיקים 6-10 או 50-100 עובדים (חברות ייעוץ בתחום הפיננסיים), שבהם נרשמו הפערים הגדולים בענף. דפוס זהה קיים גם בענף אדריכלות והנדסה (ללא תרשים), אם כי הקיטון בפער מתון יותר מבענף שירותים פיננסיים (מ-42% ל-34%).

תרשים ב2

שכר חודשי ממוצע של נשים וגברים שכירים לפי גודל ארגון בענף תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים, שקלים חדשים, 2014

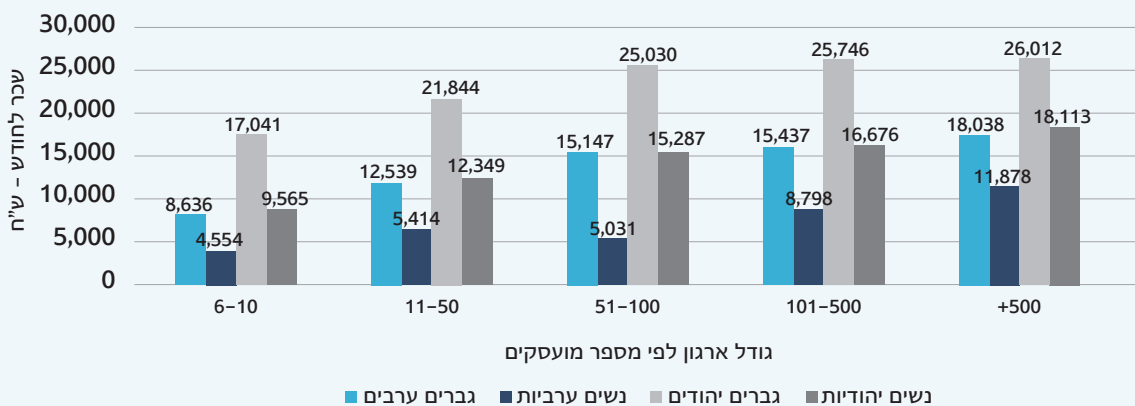


בענף תכנות מחשבים קיים שוני מובהק בפערי השכר המגדריים - 44% בארגונים קטנים מאוד לעומת 30% בארגונים גדולים מאוד (בתי תוכנה גדולים וחברות היי-טק).

תרשים ג2

שכר חודשי ממוצע של שכירים ערבים ויהודים לפי מין וגודל ארגון בענף תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים, שקלים חדשים, 2014

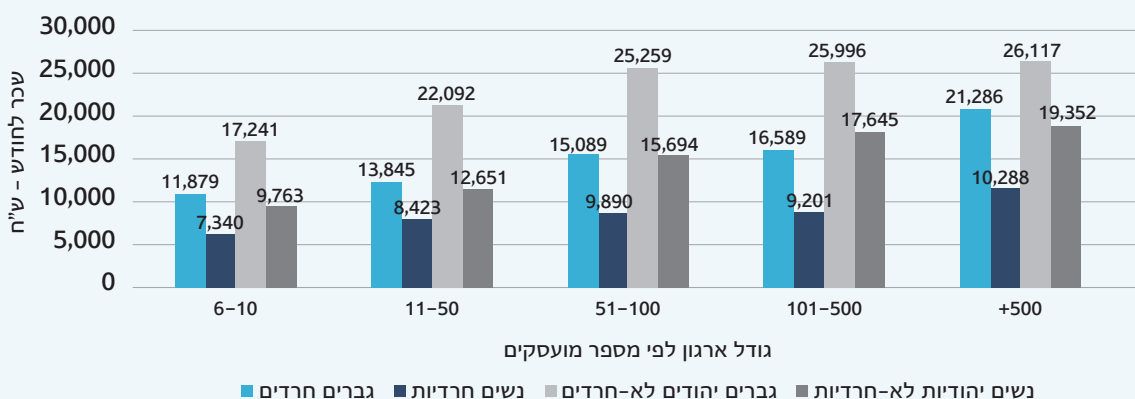
בענף תכנות מחשבים פערי השכר בין שכירים ערבים ליהודים נמוכים יותר בארגונים גדולים. תרשים ג2 מראה כי שכרם של גברים ערבים משתווה לשכר של נשים יהודיות, בעוד ששכרן של נשים ערביות הוא הנמוך ביותר.



תרשים ד2

שכר חודשי ממוצע של שכירים יהודים חרדים ולא-חרדים לפי מין וגודל ארגון בענף תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים, שקלים חדשים, 2014

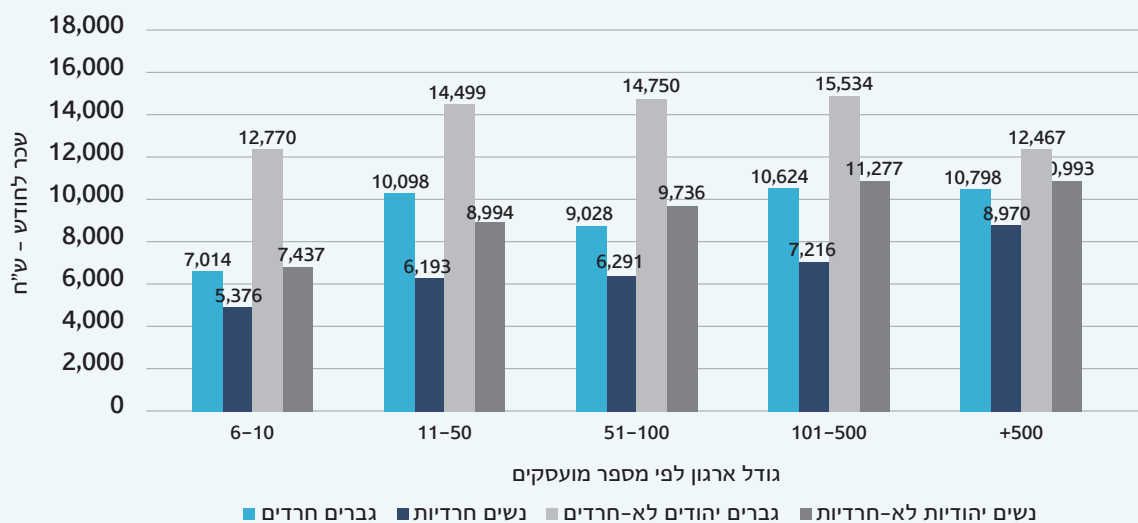
בנוגע לחרדים בענף התכנות, נגלים שני דפוסים שונים של פערי שכר. תרשים ד2 מלמד כי פערי השכר בין גברים חרדים לשאר הגברים היהודים קטנים עם העלייה בגודל הארגון, וכך גם הפערים המגדריים בקרב יהודים לא-חרדים. לעומת זאת, פערי השכר בין נשים חרדיות לשאר הנשים היהודיות גבוהים יותר בארגונים גדולים. כמו כן, השוואה לתרשים ג2 מגלה כי פערי השכר בין גברים חרדים לגברים יהודים לא-חרדים כמעט תמיד נמוכים מהפערים בין גברים ערבים ליהודים.



תרשים 2

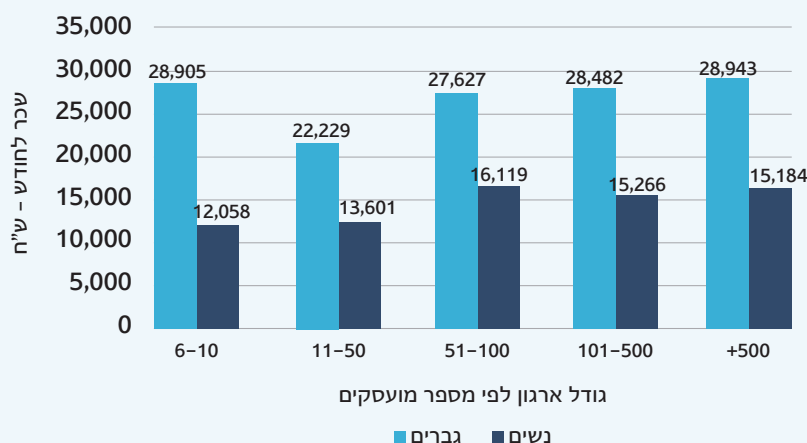
שכר ממוצע של שכירים יהודים חרדים ולא-חרדים לפי מין וגודל ארגון בענף שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות, שקלים חדשים, 2014

בענף שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות, בארגונים גדולים מאוד פערי השכר הם הנמוכים ביותר בין יהודים חרדים ללא-חרדים, נשים וגברים: הפער בקרב גברים עומד על 13% ובקרב נשים - על 18% (לעומת רמת פערים של בין 30% ל-40% בשאר גדלי הארגונים). כפי שעולה מתרשים 2, פערי השכר בין נשים חרדיות ליהודיות לא-חרדיות מתרחבים עם העלייה בגודל הארגון, להוציא ארגונים גדולים מאוד. פערי השכר בין גברים מצטמצמים באופן משמעותי.



תרשים 10

שכר חודשי ממוצע של נשים וגברים שכירים לפי גודל ארגון בענף מחקר מדעי ופיתוח, שקלים חדשים, 2014

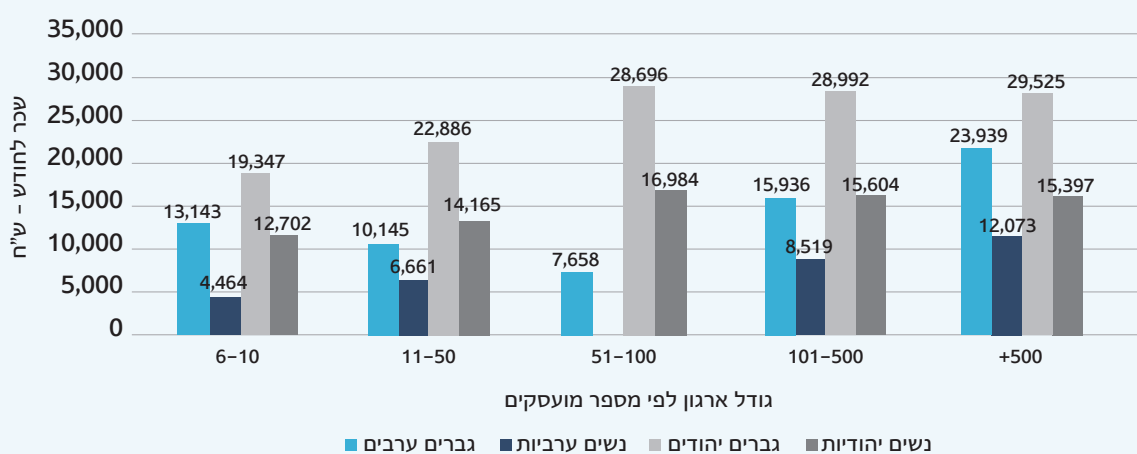


תרשימים 10 ו-12 מתייחסים לענף מחקר מדעי ופיתוח, שבו רמת ההשתכרות היא הגבוהה ביותר מבין עשרים הענפים. בענף זה רמת ההשתכרות של הגברים נותרת יציבה כמעט בכל גדלי הארגונים, ואילו שכר הנשים גדל באופן מתון בארגונים גדולים יותר, אולם הפערים נותרים גדולים מאוד (בין 41% ל-52%).

תרשים ז2

שכר ממוצע של שכירים ערבים ויהודים לפי מין וגודל ארגון בענף מחקר מדעי ופיתוח, שקלים חדשים, 2014

הדפוס של פערי השכר בין ערבים ליהודים בענף מחקר מדעי הוא שונה. תרשים ז2 מגלה כי בארגונים בינוניים פערי השכר בין גברים יהודים וערבים הם הגבוהים ביותר. אמנם ייצוג הערבים בענף זה הוא בין הנמוכים ביותר (מקום 18 בדירוג), אולם בארגונים גדולים מאוד פערי השכר קטנים יחסית (19% בין גברים יהודים לערבים ו-22% בין נשים יהודיות לערביות). בקרב ערבים, גם בארגונים קטנים מאוד ישנם פערי שכר גדולים בין גברים לנשים, וגם בין נשים יהודיות לערביות.

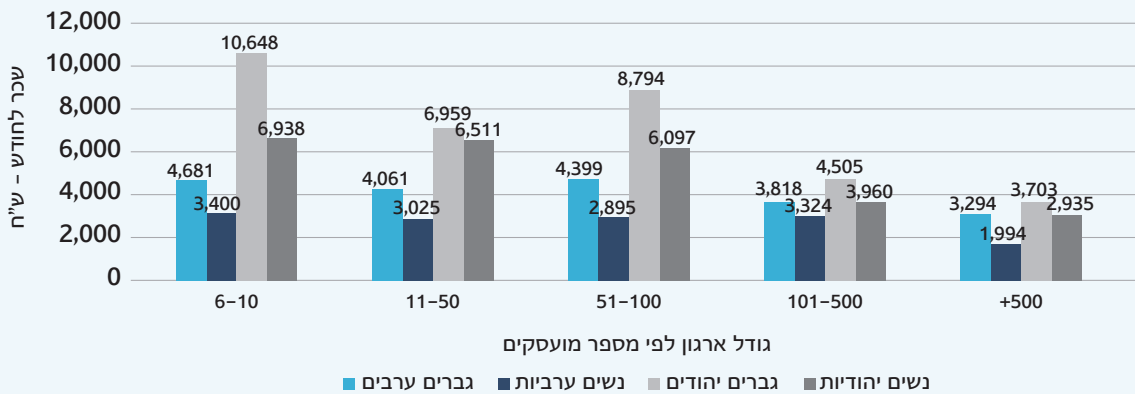


ענפי "צווארון כחול"

תרשים ח2

שכר חודשי ממוצע של שכירים ערבים ויהודים לפי מין וגודל ארגון בענף שירותי תעסוקה, שקלים חדשים, 2014

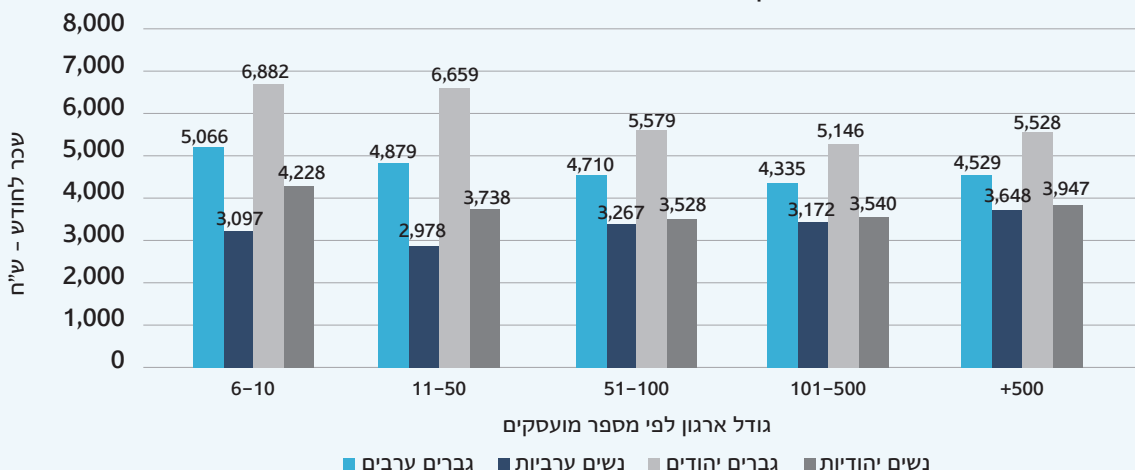
בכמה ענפי "צווארון כחול", כגון שירותי תעסוקה (תרשים ח2) ושירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון (ט2), פערי השכר נמוכים יותר בארגונים גדולים וגדולים מאוד, לא בשל עלייה בשכר הערבים אלא עקב ירידה בשכר היהודים. תרשים ח2 מראה כי בענף שירותי תעסוקה פערי השכר קטנים עם העלייה בגודל הארגון. ניתן לראות כי פערי השכר המגדריים אינם זהים בקרב ערבים ויהודים. בקרב יהודים, הפער המגדרי הגדול ביותר הוא בארגונים בינוניים וקטנים מאוד, ובקרב ערבים הפער המגדרי גדול דווקא בארגונים גדולים מאוד, שבהם שכר הנשים הערביות נמוך במיוחד.



תרשים ט2

שכר חודשי ממוצע של שכירים ערבים ויהודים לפי מין וגודל ארגון בענף שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון, שקלים חדשים, 2014

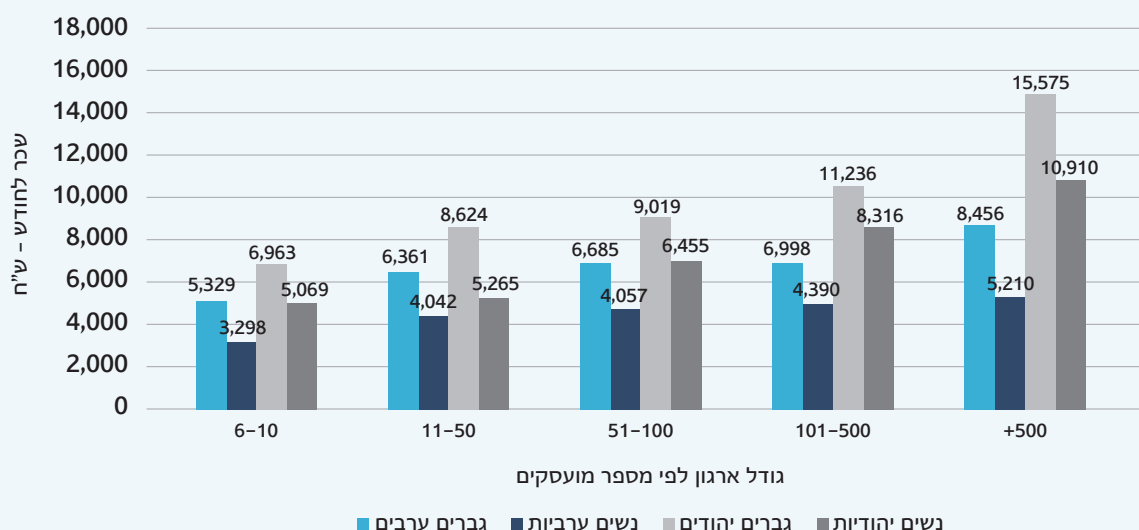
בענף שירותי תחזוקה, פערי השכר בין ערבים ליהודים מצטמצמים עם העלייה בגודל הארגון. בקרב גברים, דפוס זה נובע מירידה קלה בשכרם של היהודים, ובקרב נשים ערביות ישנו גידול קל בשכר, בארגונים גדולים לעומת ארגונים קטנים.



תרשים 2

שכר חודשי ממוצע של שכירים ערבים ויהודים לפי מין וגודל ארגון בענף ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק, שקלים חדשים, 2014

בענף ייצור מוצרי מזון קיים דפוס הפוך. תרשים 2 מדגים כי פערי השכר בין ערבים ליהודים, הן בקרב גברים והן בקרב נשים, גדלים משמעותית עם העלייה בגודל הארגון.



3. בידול תעסוקתי לפי קבוצות גיל:

קבוצת בני 29 ומטה היא המגוונת ביותר בענפי השוק הפרטי. קבוצת בני 45 ומעלה היא ההומוגנית ביותר.

מיפוי הייצוג של הקבוצות המגוונות לפי גיל מגלה כי קבוצת הגיל המגוונת ביותר היא בני 29 ומטה. בקרב בני 45 ומעלה שיעורי הגיוון נמוכים מאוד, להוציא נשים בענפי "צווארון כחול". דפוס זה מושפע מכמה תהליכים: ראשית, בנקודת הכניסה לשוק העבודה במשרות זוטרות יותר יש פחות אפליה. שנית, עם השנים מתרחש גידול בהיצע העובדים מקבוצות מגוונות בקרב הגילאים הצעירים.

ענפי "צווארון לבן"

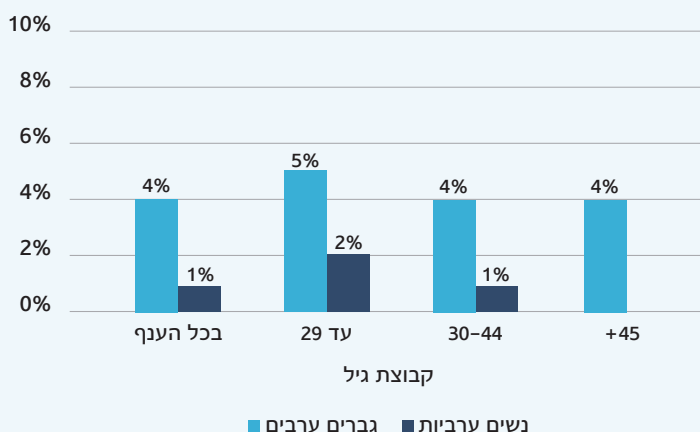
בכל ענפי "הצווארון הלבן" שיעור הנשים, החרדים, ילידי אתיופיה והערבים הגבוה ביותר הוא בקרב מועסקים בגילאי 29 ומטה. ברוב הענפים הללו, הירידה הגדולה בייצוג חרדים ולעיתים גם ערבים מתרחשת בין קבוצת הגילאים הצעירה (29 ומטה) לקבוצת הגילאים 30-44. שני תהליכים עיקריים אשר תורמים לדפוס זה הם עלייה ברמת ההשכלה בקרב צעירים ערבים, יוצאי אתיופיה וחרדים יותר מבדור המבוגר, וכן ירידה בשיעור של תעסוקת נשים בגילאי הורות.

ברוב הענפים נשים חרדיות מיוצגות יותר מגברים חרדים בקבוצת הגיל הצעירה, אך לא בקרב מועסקים בגילאים 30 ומעלה. דפוס זהה קיים אצל ערבים, אולם הוא מתון יותר ובא לידי ביטוי בפחות ענפים. בחלקו דפוס זה משקף שינוי דורי ואת העובדה שנשים משכילות יותר מגברים בקבוצת הגיל הצעירה, גם בקרב חרדים וערבים. אולם ההבדלים המגדריים ברמת ההשכלה קיימים כבר שנים רבות ולכן הם אינם יכולים להסביר את שיעורי הייצוג הנמוכים בגילאים 30-44. בשנים הבאות המדד יוכל לבחון אם רמת הגיוון הקיימת בקבוצת הגילאים 29 ומטה בענפי "צווארון לבן" נשמרת כאשר קבוצת מועסקים זו מתבגרת והופכת לקבוצת 30-44.

בחלק קטן מהענפים שיעור הנשים השכירות בגילאי 45 ומעלה גבוה במקצת משיעור השכירות בגילאי 30-44 (כך בענפי הביטוח, מחקר ופיתוח, משפטים וחשבונאות ופרסום). ייתכן כי דפוס זה משקף מצב שבו נשים שלא נפלטו משוק העבודה בגיל האימהות, החזיקו במשרותיהן זמן ארוך יותר מהגברים. ייתכן גם כי דפוס זה מקורו באפליה של נשים בגיל הורות, המתקשות להשתלב במקומות עבודה. התרשימים הבאים מדגימים את הדפוסים המתוארים לעיל.

תרשים 3א

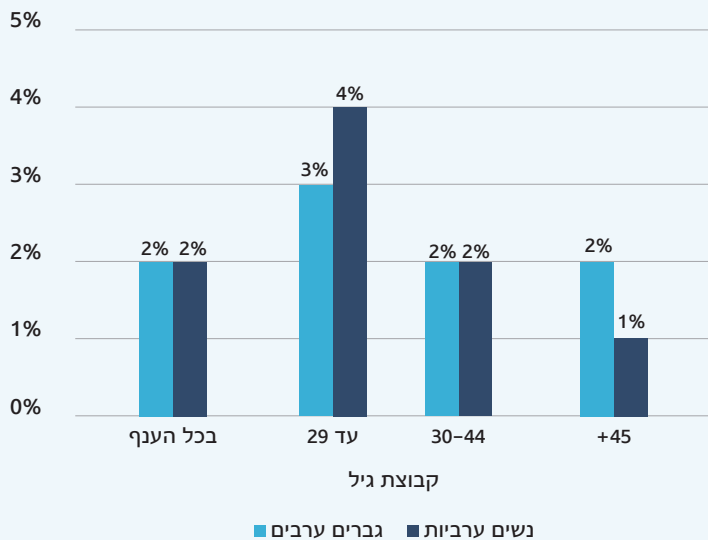
שיעור השכירים הערבים לפי מין וגיל בענף הוצאה לאור, 2014



בענף הוצאה לאור שיעור הערבים יורד עם העלייה בגיל. תרשים 3א מראה שבקרב נשים ערביות, בנות 45 ומעלה כלל אינן משולבות בענף. נציין עוד כי שיעור הערבים נמוך משמעותית משיעורם בגילאי עבודה (18.7%).

תרשים 3ב

שיעור השכירים הערבים לפי מין וגיל בענף שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה, 2014

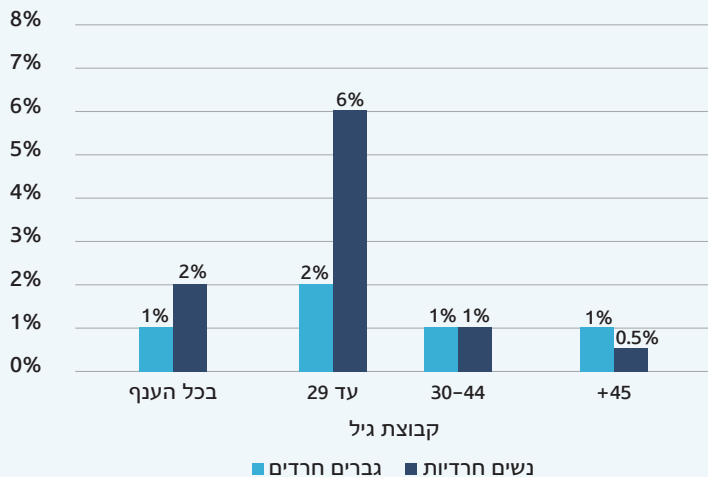


תרשימים 3ב-3 מדגימים דפוס של ייצוג גבוה של נשים בקבוצת הגיל הצעירה אך ירידה חדה יותר בייצוגן בקבוצות הגיל המבוגרות. תרשים 3ב מראה כי בענף שירותים פיננסיים בקבוצת הגיל 29 ומטה שיעור הנשים עולה על שיעור הגברים, אולם הוא קטן בחצי בכל אחת מקבוצות הגיל העוקבות.

תרשים 3ג

שיעור השכירים החרדים לפי מין וגיל בענף שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים, 2014

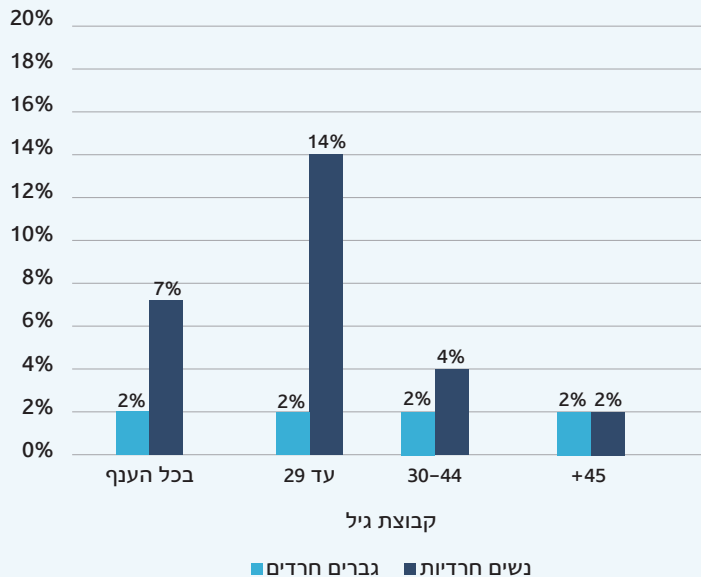
בענף אדריכלות והנדסה, נשים חרדיות משולבות בעיקר בגילאי 29 ומטה. בקבוצת גיל זו שיעורן גבוה משמעותית משיעור קבוצת החרדים בגילאי עבודה (כ-7%). דפוס זה קשור, ככל הנראה, לעובדה שיותר ויותר נשים חרדיות צעירות פונות בשנים האחרונות למסלולי לימוד של מקצועות טכנולוגיים שונים. דפוס זה קיים גם בענפי התכנות, פרסום, פיננסים, ביטוח, הוצאה לאור, תקשורת, משפטים וחשבונאות.



ייתכן כי השתלבות הנשים החרדיות בענפים אלו מעידה על הכדאיות של ייזום והטמעת תכניות נוספות לקידום השכלה בקרב קבוצות מגוונות אחרות.

תרשים ד3

שיעור השכירים החרדים לפי מין וגיל בענף שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות, 2014



ענף שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות (תרשים ד3) הוא דוגמה נוספת לדפוס רווח זה, לפיו ייצוג הנשים החרדיות גבוה מאוד בגילאים 29 ומטה ויורד באופן דרמטי החל מגיל 30.

תרשים ה3

שיעור השכירים ילידי אתיופיה לפי מין וגיל בענף שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה, 2014



דוגמה נוספת להשפעת ההשכלה על פוטנציאל השילוב בתעסוקה איכותית של הדור הצעיר מובאת בתרשים ה3. שיעור הנשים ילידות אתיופיה בענף זה מגיע למחצית בקירוב משיעורם של ילידי אתיופיה בגילאי עבודה, כשבקרב בנות 29 ומטה הוא עומד על 0.5%, יורד ל-0.4% בקבוצת הגיל העוקבת, ואילו ילידי אתיופיה בני 45 ומעלה כלל אינם מועסקים בענף.

ענפי "צווארון כחול"

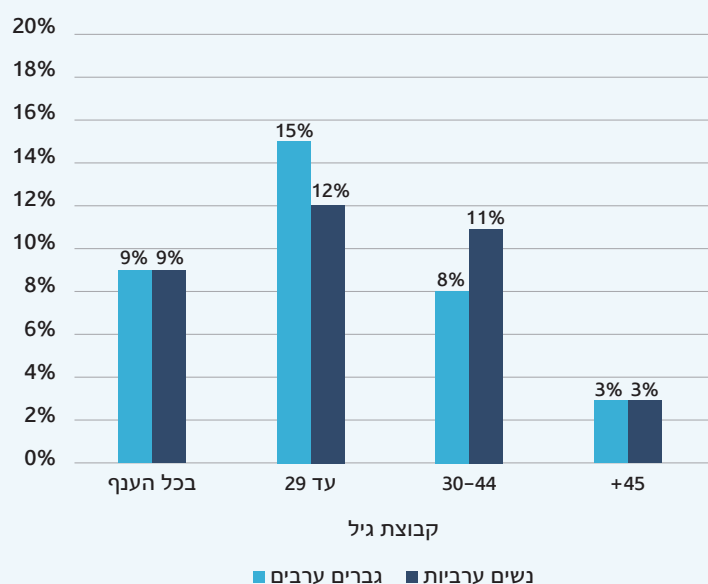
בענפי "צווארון כחול" דפוסי הייצוג של קבוצות מגוונות בקבוצות הגיל שונים בכמה מובנים. לגבי ייצוג נשים, בעוד בכל ענפי "הצווארון הלבן" שיעור הנשים הגבוה ביותר הוא בקבוצת הגיל הצעירה, בענפי "הצווארון הכחול" יש דפוסי רבים, ולא ניתן להצביע על אחידות. רק בשני ענפים יש ירידה בשיעור הנשים עם הגיל (ייצור מזון ומסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב), ובשני ענפים יש גידול (שירותי תעסוקה ותחזוקת בתים וגינון).

כמו בענפי "צווארון לבן", גם בכל ענפי "הצווארון הכחול" ייצוג הערבים וילידי אתיופיה הוא הנמוך ביותר בקרב בני 45 ומעלה, והגבוה ביותר בקבוצת הגילאים 29 ומטה. דפוס הייצוג של חרדים בקבוצות הגיל דומה, אולם שילובם בענפים אלו נמדד במספרים נמוכים מאוד. בעוד ברוב ענפי "הצווארון הלבן" הירידה בייצוג חלה כבר בגילאים 30-44, בענפי "הצווארון הכחול" לרוב הירידה בייצוג עם העלייה בקבוצות הגיל היא הדרגתית ולעיתים נצפית רק בגילאי 45 ומעלה.

באופן כללי מבנה כוח האדם בענפי "צווארון כחול" שונה מענפי "צווארון לבן": בקבוצת הגילאים 45 ומעלה ניכרת ירידה בשיעור השכירים, בשל טיב העבודות בענפים אלו (עבודות פיזיות ושוחקות). העובדים השורדים בענפי "צווארון כחול" אחרי גיל 45 לרוב מאיישים תפקידי ניהול או פקידות, או שאלו הם עובדים שנקלטו בענף מחוסר ברירה, לאחר שנפלטו מעיסוקים ומענפים אחרים. התרשימים הבאים מדגימים את דפוסי ההעסקה המגוונת לפי גיל, האופייניים לענפי "הצווארון הכחול".

תרשים 13

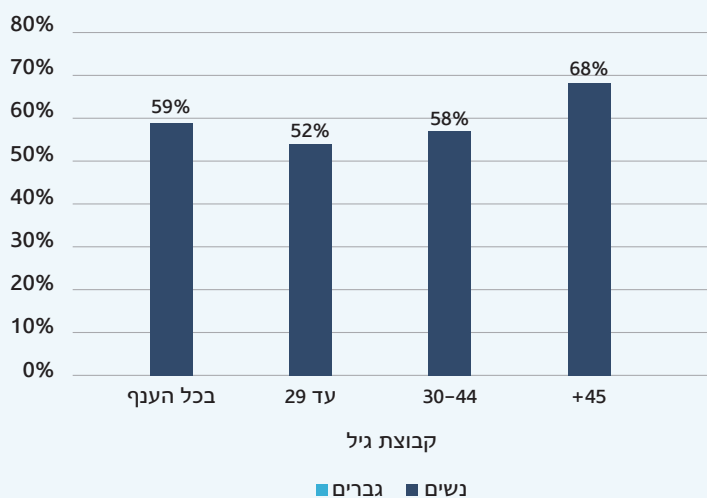
שיעור השכירים הערבים לפי מין וגיל בענף שירותי תעסוקה, 2014



ענף שירותי תעסוקה הוא דוגמה לדפוס זה של ירידה ניכרת בשיעור, הן הגברים והן הנשים, עם העלייה בגיל.

תרשים ז3

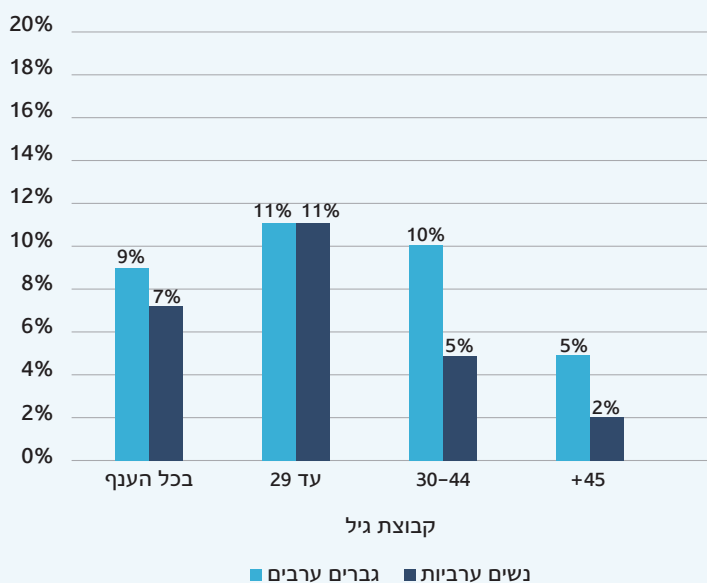
שיעור הנשים השכירות לפי גיל בענף שירותי תעסוקה, 2014



בענף שירותי תעסוקה, העוסק באספקת כוח אדם וניהול משאבי אנוש עבור מעסיקים אחרים, דפוס הייצוג של נשים הפוך משל ערבים. נשים מבוגרות נמצאות בייצוג יתר ושיעורן בענף מגיע ליותר משני שלישים. כפי שצוין, רמת ההשתכרות בענף זה היא הנמוכה ביותר מבין כל הענפים.

תרשים ח3

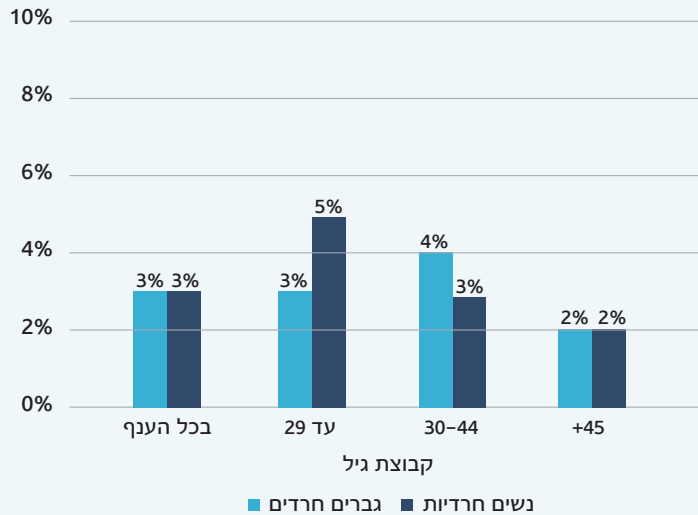
שיעור השכירים הערבים לפי מין וגיל בענף מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים, 2014



בענף מכירה קמעונית ייצוג הנשים הערביות בנות 29 ומטה נמוך אמנם משיעורן בגילאי עבודה (18.7%), אך גבוה יחסית לייצוגן בחלק ניכר מהענפים. אחוז זה יורד באופן חד עם העלייה בקבוצות הגיל.

תרשים 3

שיעור השכירים החרדים לפי מין וגיל בענף מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים, 2014



בענף מכירה קמעונית, דפוס הייצוג של נשים חרדיות זהה לזה של נשים ערביות. בקבוצת הגילאים 29 ומטה שיעורן הוא הגבוה ביותר, ומתקרב לשיעור הייצוג של חרדים בגילאי עבודה (6.7%), ועם העלייה בגיל שיעור הייצוג שלהן הולך ויורד.

4. שכר לפי גיל:

פערי השכר בין הקבוצות המגוונות לקבוצת הרוב בקרב בני 45 ומעלה הם הגבוהים במגזר הפרטי.

עלייה בשכר עם העלייה בגיל היא לרוב ביטוי להחזר על השכלה, דרגה ארגונית או ותק ארגוני. ברוב הענפים שנבחנו במיפוי זה, שכר הגברים היהודים שאינם ילידי אתיופיה או חרדים אכן גבוה משמעותית בגילאי 45 ומעלה משכרם בגילאים נמוכים יותר. ואולם בקרב נשים, ערבים וילידי אתיופיה דפוס זה אינו נצפה. לרוב הנשים הערביות, החרדיות והנשים ילידות אתיופיה בקבוצת הגיל 45 ומעלה זהה או דומה מאוד לשכר של נשים מכלל האוכלוסייה בגילאי 30-44 בענף. בקרב גברים ערבים, ילידי אתיופיה וחרדים, שכרם של בני 45 ומעלה לעתים גבוה במעט מהגילאים הצעירים יותר, אולם גידול זה מתון יותר באופן משמעותי מהגידול שחווה קבוצת הרוב (גברים יהודים שאינם חרדים או ילידי אתיופיה).

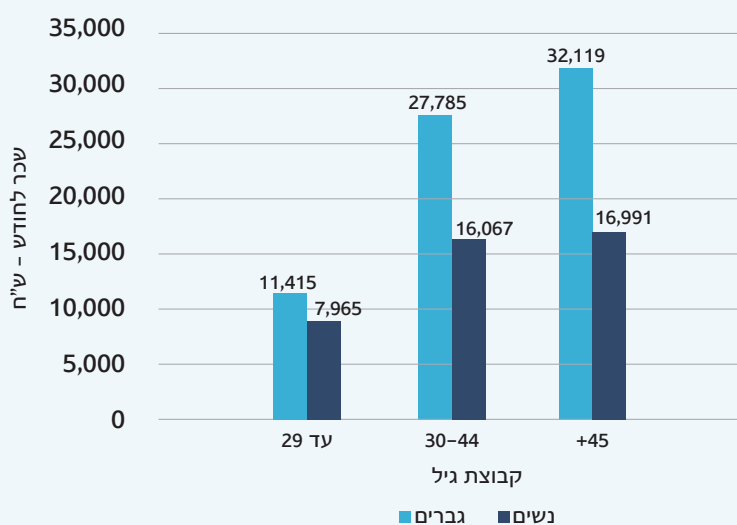
ברוב הענפים פערי השכר בין קבוצת הרוב לנשים, ערבים, ילידי אתיופיה וחרדים הם הגבוהים ביותר בגילאים 45 ומעלה. פערי השכר המגדריים עולים באופן משמעותי כבר בגילאי 30-44, והם גדלים עוד יותר בקרב בני 45 ומעלה; שכר הגברים ממשיך לעלות, אך לא כן שכר הנשים. סביר להניח כי פערים אלו אינם משקפים פערי השכלה בלבד, אלא גם קשורים לתהליכים של גידול ילדים, שמשפיעים על ניווד והמשכיות ההשתתפות בכח העבודה ועל רמת ההשתכרות של נשים יותר משהם משפיעים על גברים. דפוס זה אופייני לרוב הענפים שנבחנו. בנוגע לילידי אתיופיה הגידול בפערים לעיתים חריף יותר משום שבמקביל לעלייה בשכר יתר השכירים היהודים, שכרם של ילידי אתיופיה יורד בקבוצת הגילאים המבוגרת.

לדפוס בו הפערים גדולים יותר בקבוצת הגיל המבוגרת מאשר בגילאים הצעירים שתי פרשנויות אפשריות: האחת היא שהפערים גדלים עם הגיל לטובת הגברים היהודים. השנייה היא שקבוצות צעירות יותר, שנכנסו לשוק העבודה בשנים האחרונות, נהנות משוויון גדול יותר בשכר מאשר קבוצות מבוגרות, בין השאר בזכות רמות השכלה גבוהות יותר. כלומר, ייתכן שדפוס זה מצביע על צמצום עתידי של פערי שכר בין קבוצות שונות. לכן חשוב לעקוב לאורך זמן אחר נתוני השכר של קבוצות המשולבות בשוק העבודה. התרשימים הבאים ממחישים את הממצאים בנושא גיל ושכר.

ענפי "צווארון לבן"

תרשים 4א

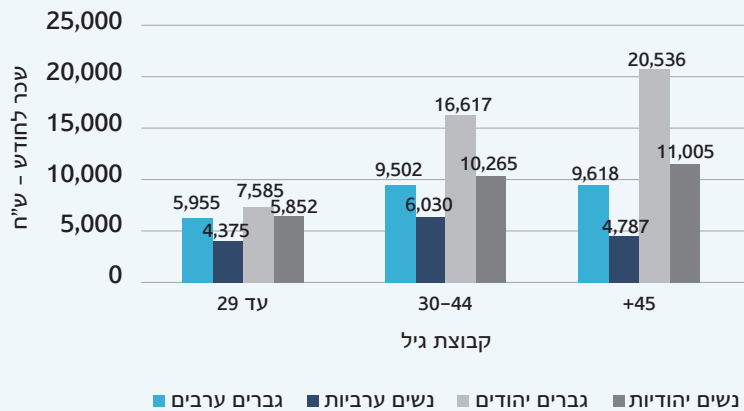
שכר חודשי ממוצע של נשים וגברים שכירים לפי גיל בענף מחקר מדעי ופיתוח, שקלים חדשים, 2014



בענף מחקר מדעי הפער המגדרי בגילאי 29 ומטה עומד על 30%, והוא קופץ לרמה של 42% בקבוצת הגילאים 30-44; בקבוצת הגילאים המבוגרת ביותר, הפער מתרחב עוד ומגיע ל-47%.

תרשים 4ב

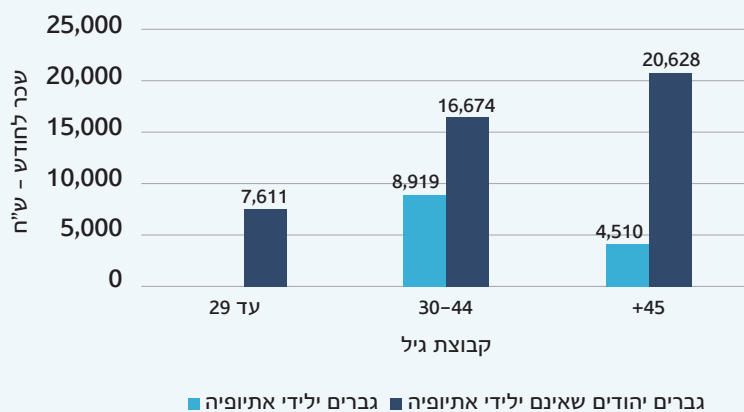
שכר חודשי ממוצע של שכירים ערבים ויהודים לפי מין וגיל בענף שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים, שקלים חדשים, 2014



בענף שירותי אדריכלות שכרן של הנשים הערביות בגילאי 45 ומעלה נמוך ביחס לשכר הנשים הערביות בגילאי 30-44. דפוס זה מאפיין קבוצות אשר העלייה ברכישת ההשכלה בקרבן מתרחשת רק בעשורים האחרונים ולכן כוח האדם בגילאי 45 ומעלה הוא לרוב חסר השכלה.

תרשים 4ג

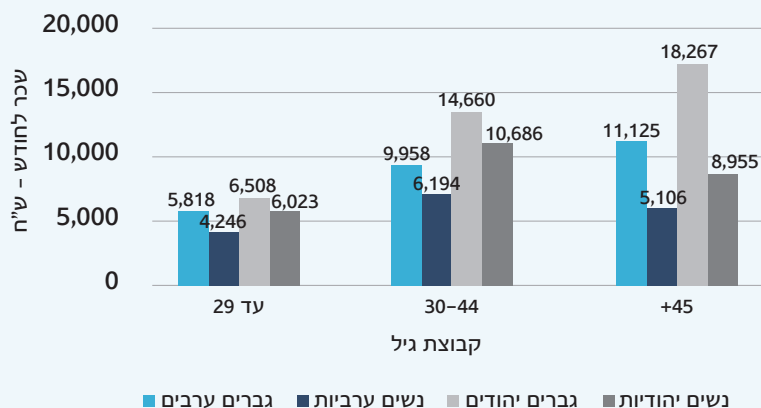
שכר חודשי ממוצע של שכירים ילידי אתיופיה ויהודים אחרים (גברים בלבד) לפי גיל בענף שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים, שקלים חדשים, 2014



פער השכר בין יהודים ילידי אתיופיה לשאר היהודים בגילאי 30-44 עומד על 47% ומגיע לרמה של 78% בגילאי 45 ומעלה. פער זה משקף בחלקו פערי השכלה שבעטיים מעט השכירים ילידי אתיופיה המבוגרים המועסקים בענף אדריכלות והנדסה מרוכזים בעבודות ברמות ההשתכרות הנמוכות ביותר.

תרשים 14

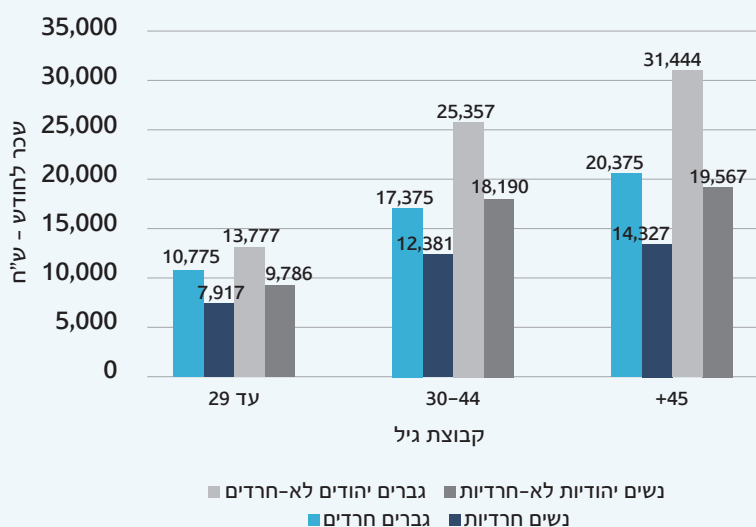
שכר חודשי ממוצע של שכירים ערבים ויהודים לפי מין וגיל בענף שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות, שקלים חדשים, 2014



בענף שירותי משפטים וחשבונאות שכר הנשים בגילאי 45 ומעלה נמוך משכר בגילאים 30-44, בעוד שכר הגברים עולה עם העלייה בגיל. דפוס זה יכול להיות מוסבר על ידי תמהיל שונה של עיסוקים בקרב נשים מבוגרות בהשוואה לנשים בקבוצות הגילאים הצעירות. דפוס זה קיים אצל שכירים ערבים וחרדים.

תרשים 14

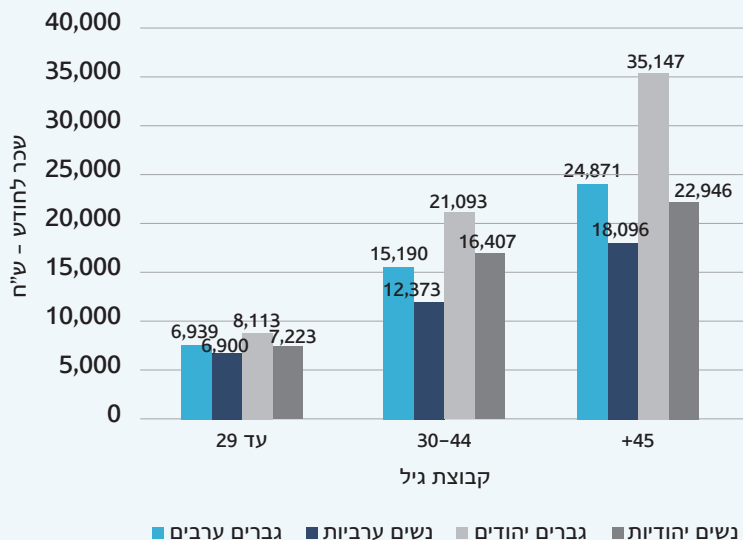
שכר חודשי ממוצע של שכירים יהודים חרדים ולא-חרדים לפי מין וגיל בענף תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים, שקלים חדשים, 2014



בענף תכנות מחשבים, שכרן של נשים יהודיות לא-חרדיות עולה באופן המתון ביותר בין קבוצות הגיל, בהשוואה לנשים חרדיות ולגברים יהודים. ייתכן כי דפוס זה נובע משילוב המכוון של נשים חרדיות במקצועות ליבה כחלק ממאמצי גיוון של חברות היי-טק, בעוד נשים באופן כללי מאיישות תפקידים אדמיניסטרטיביים.

תרשים 14

שכר חודשי ממוצע של שכירים ערבים ויהודים לפי מין וגיל בענף שירותים פיננסיים, פרט לביטוח וקרנות פנסיה, שקלים חדשים, 2014



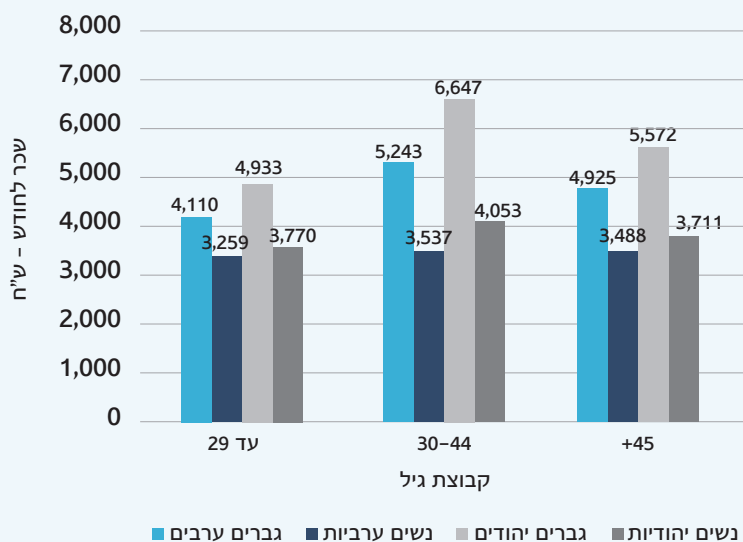
ענף שירותים פיננסיים יוצא דופן במעט, ובו שכרן של כל הקבוצות עולה באופן משמעותי בין קבוצות הגיל, אם כי גם בו שכר היהודים, בעיקר הגברים, עולה יותר.

ענפי "צווארון כחול"

הדפוסים שנסקרו לעיל חוזרים על עצמם בענפי "צווארון כחול" שונים, כמו מסחר סיטוני, מכירה קמעונית ושירותי תעסוקה.

תרשים 24

שכר חודשי ממוצע של שכירים ערבים ויהודים לפי מין וגיל בענף שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון, שקלים חדשים, 2014



ענף שירותי תחזוקה הוא יוצא דופן, ובו פערי השכר בין ערבים ליהודים דווקא קטנים עם הגיל. יש להניח שהסיבה לכך נעוצה באופי הענף, שאינו מאפשר גידול בשכר על רקע התקדמות ארגונית, אלא מרבית העבודות בו הן עבודות כפיים שרמת ההשתכרות בהן נגזרת ממספר שעות העבודה המבוצעות בחודש.

נספח א':

מתודולוגיה

מקור הנתונים

קובץ מנהלי - קובץ מס הכנסה משרות שכיר: הופק בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה על בסיס דיווח המעסיקים למס הכנסה באמצעות טופס 126 לשנת 2014. הקובץ כולל את כל משרות השכיר במשק עליהן יש דיווח של המעסיק למס הכנסה.

טופס 126: דוח המוגש על ידי המעסיק לרשות המסים 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.

הגדרות קבוצות הגיוון 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 והיעדרויות 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 כונויות, תורנויות, "חודש 13", קצובת נסיעה, גמול השכלה, גמול השתלמות, תשלומים בעבור החזקת רכב, דמי הבראה.

תגמול בעין: תשלומים כגון זקיפות הטבה לרכב, לטלפון סלולרי, שי לחגים, 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. מהגדרת משרות שכיר נובע כי השכר החודשי הממוצע למשרת שכיר נמוך מעט מן השכר החודשי הממוצע לשכיר.

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

ילידי אתיופיה: כל מי שמקום הולדתו אתיופיה, לרבות ילידי חבש ואריתריאה, ודתו יהודית.

חרדים: שכירים 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>

מדד הגיוון

המדד מורכב משני דירוגים - ייצוג ושוויניות בשכר, ובכל אחד מהם נבדק מצבן של חמש הקבוצות. כל קבוצה מקבלת משקל זהה (20%) והענפים מדורגים לפי ממוצע הציונים שקיבלו. הציון שמקבל כל ענף נע בין 0 ל-1 הן בייצוג והן בשכר, באופן הבא:

דירוג הייצוג: הייצוג של כל קבוצה בכל אחד מהענפים נמדד ביחס לייצוגה באוכלוסייה בגילאי עבודה (18 - 65+). כלומר, הציון מראה את ייצוג הקבוצה בענף ביחס לייצוגה בגילאי העבודה:

אחוז הייצוג של הקבוצה בענף מתוך סך האוכלוסייה בענף

אחוז הייצוג של הקבוצה בגילאי עבודה

כאשר המונה גדול מהמכנה הציון שמתקבל מתוקנן ל-1 (ציון מושלם).

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

שיעור הייצוג באוכלוסייה של כל אחת מהקבוצות במדד, בגילאי העבודה (18 - 65+), הוא כדלקמן:

נשים - 51.1%

ערבים - 18.7%

ילידי אתיופיה - 1.1%

חרדים - 6.7%

בני 45 ומעלה - 42.2%

דירוג השוויניות 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. ציון גבוה מ-1 מתוקנן ל-1 (ציון מושלם), בחישוב ממוצע הציונים לחמש הקבוצות במדד המשולב.

קבוצות השוואה לשכר שנקבעו במדד הגיוון:

נשים - גברים

ערבים - יהודים

ילידי אתיופיה - יהודים שאינם ילידי אתיופיה

חרדים - יהודים לא-חרדים

בני 45 ומעלה - בני 18-44

נספח ב':

לוח 15 - דירוג ענפים לפי שכר ממוצע

הכנסה ממוצעת ברוטו לחודש בש"ח	ענף
3,520	שירותי תעסוקה
4,540	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון
6,129	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים
8,172	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה
8,734	פרסום וחקר שווקים
9,006	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק
9,111	הוצאה לאור
10,017	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות
10,131	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב
11,130	תעשיית מתכות בסיסיות
11,233	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים
12,496	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה
12,580	שירותי תקשורת
12,918	שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים
13,318	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח
18,175	ייצור תרופות
18,943	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי
20,076	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה
20,442	תכנות מחשבים, יעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים
22,586	מחקר מדעי ופיתוח

נספח ג':

דירוג ענפי כלכלה ראשיים לפי ייצוג ושוויוניות שכר

לוח 16

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

דירוג	ענף כלכלי	ממוצע ציוני ייצוג
1	שירותי ניהול ותמיכה	0.880
	שירותי תעסוקה	0.902
	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון	0.859
2	מסחר סיטוני וקמעוני	0.857
	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.627
	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.791
	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	0.882
3	פעילויות בנדל"ן	0.820
4	חקלאות, ייעור ודיג	0.804
5	שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות	0.791
6	תעשייה וחרושת	0.743
	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	0.902
	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	0.934
	ייצור תרופות	0.609

לוח 17

אחוז שכר נשים, חרדים, ערבים, ילידי אתיופיה ובני 45 ומעלה, מתוך שכר קבוצת השוואה¹²

דירוג	ענף כלכלי	ממוצע ציוני שוויוניות שכר
1	שירותי ניהול ותמיכה	0.800
	שירותי תעסוקה	0.815
	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון	0.835
2	חקלאות, ייעור ודיג	0.764
3	שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות	0.738
4	שירותי אירוח ואוכל	0.722
5	מסחר סיטוני וקמעוני	0.695
	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	0.735
	מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	0.674
	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	0.782
6	בינוי	0.686
7	שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	0.666
	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה	0.689
	ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	0.610

¹² על אופן החישוב במדד, ראו פירוט נוסף בנספח א' (מתודולוגיה).

0.655	אספקת חשמל ומים	8	0.679	תעשיית מתכות בסיסיות	
0.652	מידע ותקשורת	9	0.488	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	
0.736	הוצאה לאור		0.703	אספקת חשמל ומים	7
0.764	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה		0.684	שירותי אירוח ואוכל	8
0.745	שירותי תקשורת		0.606	שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	9
0.652	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים		0.631	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה	
0.614	פעילויות בנדל"ן	10	0.558	ביטוח, משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	
0.608	תעשייה וחרושת	11	0.588	בינוי	10
0.712	ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק		0.588	שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים	11
0.655	ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה		0.619	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות	
0.742	ייצור תרופות		0.650	שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים	
0.711	תעשיית מתכות בסיסיות		0.416	מחקר מדעי ופיתוח	
0.693	ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי		0.568	פרסום וחקר שווקים	
0.597	שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים	12	0.503	מידע ותקשורת	12
0.697	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות		0.716	הוצאה לאור	
0.622	שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים		0.446	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה	
0.635	מחקר מדעי ופיתוח		0.585	שירותי תקשורת	
0.644	פרסום וחקר שווקים		0.430	תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	

נספח ד':

תכולה של ענפי הכלכלה¹³

שם הענף	תכולה
תעשייה וחרושת	
ייצור מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	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.
ייצור טקסטיל ומוצרי הלבשה	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.
ייצור תרופות	ייצור תכשירים ותרופות, הן קונבנציונליות (על בסיס כימיקלים) והן הומאופתיות (על בסיס צמחים).
תעשיית מתכות בסיסיות	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.
ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי	ייצור מחשבים וציוד היקפי, ציוד תקשורת וציוד אלקטרוני דומה, לרבות רכיבים לציוד זה.
מסחר סיטוני וקמעוני	
מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב	כל הפעילויות (פרט לייצור, להשכרה ולשירותי דרך) הקשורות בכלי רכב מנועיים ובאופנועים לרבות משאיות, כגון מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב חדשים ומשומשים (מיד שנייה), תיקון ותחזוקה של כלי רכב ומסחר סיטוני וקמעוני בחלקי חילוף ובאביזרים לכלי רכב ולאופנועים; כמו כן נכללים סוחרים העוסקים במסחר סיטוני וקמעוני של כלי רכב ושל אופנועים על בסיס עמלה.
מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים	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.
מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים	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.

¹³ מידע נוסף על הסיווג האחד של ענפי כלכלה (2011) - מהדורה מעודכנת, ניתן למצוא באתר האינטרנט של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, בכתובת: http://www.cbs.gov.il/webpub/pub/text_page.html?publ=94&CYear=2011&CMonth=12.

שם הענף	תכולה
מידע ותקשורת	
הוצאה לאור	הוצאה לאור של ספרים, חוברות, עלונים, מדריכים, מילונים, אנציקלופדיות, אטלסים, מפות ותרשימים; הוצאה לאור של עיתונים וכתבי עת; מדריכי טלפונים, רשימות תפוצה ופרסומים אחרים, לרבות הוצאה לאור של תכנה.
הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה, ושידור תכניות רדיו וטלוויזיה	הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה: הפקת סרטים עלילתיים וסרטים שאינם עלילתיים על גבי סרט צילום, סרט וידאו או בדיסק להקרנה בבתי קולנוע או לשידור בטלוויזיה, פעילויות הנלוות להפקת סרטים, כגון עריכה, דיבוב ועוד, וכן הפצת סרטי קולנוע וסרטים אחרים; עבור תעשיות אחרות והקרנת סרטי קולנוע וסרטים אחרים. שידור תכניות רדיו וטלוויזיה: פעילויות של יצירת תכנים או רכישת הזכות להפיץ תכנים ולשדרם כתכניות רדיו, טלוויזיה ותכניות מידע, תכניות בידור, משדרי חדשות, תכניות אירוח וכדומה. שידור נתוני מידע במסגרת שידורי הרדיו והטלוויזיה, הפקת תכניות לשידור, על בסיס תשלום לצד שלישי או על בסיס רכישת מנוי.
שירותי תקשורת	אספקת שירותי תקשורת ושירותים נלווים, כלומר העברת קול, נתונים, טקסט ווידאו; מתקנים להעברת מידע המבוססים על טכנולוגיה בודדת או על שילוב של טכנולוגיות.
תכנות מחשבים, יעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים	אספקת שירותי מומחים בתחום טכנולוגיות המידע, כגון שירותי כתיבה, התאמה, שינוי, בדיקה ותמיכה בתכנה; 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.
שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	
שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה	קבלה וחלוקה מחדש של קרנות, פרט לביטוח, לקרנות פנסיה ולביטוח לאומי חובה.
ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, ופעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולביטוח	חיתום אנונות, פוליסות ביטוח והשקעת פרמיות כדי להרכיב תיק נכסים פיננסי שישמש כנגד תביעות עתידיות, לרבות מתן שירותי ביטוח וביטוח משנה.

תכולה	שם הענף
שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים	
<p>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.</p>	שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות
<p>אדריכלות, הנדסה, שרטוט (תכניות בנייה), ביקורת מבנים, מיפוי ומדידה וכדומה; עריכת בדיקות פיזיקליות, כימיות וניתוחים טכניים אחרים.</p>	שירותי אדריכלות והנדסה, בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים
<p>שלושה סוגי מחקר ופיתוח, והם: מחקר בסיסי - מחקר תאורטי או ניסויי שמטרתו העיקרית לגלות מידע חדש על היסודות שעליהם מבוססות תופעות ועובדות נצפות מבלי להשתמש במידע חדש זה או ליישמו; מחקר מעשי - מחקר מקורי שמטרתו לרכוש ידע חדש לצורך מטרה מעשית ייחודית; פיתוח ניסויי - מחקר שיטתי המסתמך על מידע קיים שנרכש במחקר ו/או תוך התנסות מעשית במטרה לייצר חומרים, מכשירים ומוצרים חדשים, לאמץ תהליכים, מערכות ושירותים חדשים ולשפר במידה ניכרת את הקיים.</p>	מחקר מדעי ופיתוח
<p>עריכת קמפיין פרסומי ושיבוץ פרסומות בכתבי עת, בעיתונים, ברדיו, בטלוויזיה ובכלי תקשורת אחרים וכן עיצוב מבנים לתצוגה (דוכנים, שלטים) ואתרי תצוגה.</p>	פרסום וחקר שווקים
שירותי ניהול ותמיכה	
<p>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.</p>	שירותי תעסוקה
<p>מגוון שירותי עזר כלליים, כגון: שירותי תמיכה משולבים במתקני הלקוחות, ניקוי פנימי וחיצוני של בניינים מכל הסוגים, ניקוי מכונות תעשייתיות, רכבות, אוטובוסים, מטוסים, וכדומה; ניקוי פנים של מכליות ים ויבשה, שירותי חיטוי והדברה של בניינים, ספינות, רכבות וכדומה; ניקוי בקבוקים, טאטוא רחובות, סילוק שכבות שלג וקרח, שירותי גננות ותחזוקה יחד עם פעילויות לעיצוב הנוף, כמו הקמת שבילי הליכה, משטחי עץ, גדרות, ברכות נוי ומבנים דומים.</p>	שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גיבון





www.economy.gov.il/shivion