

# הודעה לתקשורת

אתר: [www.cbs.gov.il](http://www.cbs.gov.il) דוא"ל: [info@cbs.gov.il](mailto:info@cbs.gov.il) פקס: 02-6521340

ירושלים, י"ד באדר תשע"ט  
19 בפברואר, 2019  
058/2019

## מדד הגיוון התעסוקתי לייצוג ולשכר בשוק העבודה הפרטי בישראל 2016 The Employment Diversity Index for Representation and Wages in the Private Labour Market in Israel, 2016

מדד הגיוון התעסוקתי הוא פרי מחקר משותף של הלמ"ס, נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד העבודה והרווחה והחוג לסוציולוגיה באוניברסיטת תל אביב. המדד הושק אתמול בפעם השלישית בבית הנשיא במסגרת המיזם "תקווה ישראלית". במדד הגיוון התעסוקתי מדורגים 20 ענפי כלכלה<sup>1</sup> מרכזיים במגזר הפרטי שבהם יותר ממיליון מועסקים, והם כוללים 40% מהמעסיקים בישראל. ענפים אלו דורגו במדד לפי ציוני ייצוג ושוויוניות שכר<sup>2</sup> של חמש קבוצות אוכלוסייה בגילי העבודה (18-64) שנמצאות בעמדת מיעוט בכוח העבודה. הקבוצות הן: נשים, ערבים, יוצאי אתיופיה, חרדים ובני 45 ומעלה.<sup>3</sup> בנוסף על כך, המדד מציג פילוח מגדרי בין אקדמאים ולא-אקדמאים.

קישור לפרסום "[מדד הגיוון: ייצוג ושכר בשוק העבודה הפרטי - 2018](#)".

### ממצאי המדד לשנת 2016 למגזר הפרטי

#### פערים בתעסוקה בין גברים לנשים

- נשים ובמיוחד נשים משכילות מקבוצות המיעוט, עומדות בפני חסמים גדולים יותר בשוק העבודה שבאים לידי ביטוי הן בייצוגן והן בשוויון בשכרן.
- בענפים שבהם משולם שכר שוויוני יחסית לגברים מקבוצות מיעוט, משולם שכר נמוך מאוד לנשים מאותן קבוצות מיעוט.

#### פערים בתעסוקה בקבוצות המיעוט

- בקבוצות המיעוט חסמי הכניסה לשוק התעסוקה גבוהים יותר בקרב בעלי השכלה מאשר בקרב חסרי השכלה.

<sup>1</sup> לפי [הסיווג האחד של ענפי הכלכלה, 2011 בהוצאת הלמ"ס](#).

<sup>2</sup> בכל מקום בהודעה שבו מופיע המונח שכר, הכוונה לשכר ברוטו שכר חודשי ברוטו ממוצע למשרת שכיר. ובכל מקום שבו מופיע המונח שכירים, הכוונה למשרות שכיר (ראו הגדרות והסברים בסוף ההודעה).

<sup>3</sup> ראו הגדרות והסברים בסוף ההודעה.

- נשים ערביות עם תואר אקדמי הן קבוצת המיעוט שההשתלבות שלה בתעסוקה ב-20 הענפים המרכזיים במגזר הפרטי היא הנמוכה ביותר. ההשתלבות של נשים יוצאות אתיופיה היא הגבוהה ביותר, אולם רובן המכריע משתלבות בענפים שבהם משולם השכר הנמוך ביותר.
- השכר של נשים יוצאות אתיופיה שמשתלבות בענפים בשכר גבוה, הוא הנמוך ביותר מאשר בכל קבוצות המיעוט שנבדקו.
- נשים חרדיות מרוויחות יותר מנשים יוצאות אתיופיה ומערביות ב-20 הענפים המרכזיים במשק הפרטי, אבל שכן נמוך משמעותית משכר הגברים.
- גברים חרדים אקדמאים הם קבוצת המיעוט שמשולבת בצורה המיטבית ביותר, גם מבחינת הייצוג וגם מבחינת שכר.

### **פערים בתעסוקה במקצועות לימוד יוקרתיים - עסקים ומדעי הניהול, כלכלה, מדעי המחשב, הנדסה ומשפטים**

- בקבוצות המיעוט בעלי תארים במקצועות מבוקשים ויוקרתיים חווים הדרה ופערי שכר משמעותיים.
- נשים מרוויחות תמיד פחות מגברים - גם עם אותו תואר אקדמי, גם בקבוצת הרוב וגם בקבוצות מיעוט, גם באותה קבוצת גיל וגם באותו ענף.
- ענף המשפטים הוא הענף המגוון ביותר בהעסקת בעלי תואר בעסקים ומדעי הניהול מקבוצות מיעוט, אולם השכר בענף זה לכל בעלי התואר בעסקים ומדעי הניהול נמוך לעומת ענפים אחרים.
- ערבים עם תואר במדעי המחשב והנדסה נמצאים בתת-ייצוג בענף תכנות מחשבים. נשים חרדיות עם תארים אלו נמצאות בייצוג יתר, אך מקבלות את השכר הנמוך ביותר בענף.
- ערבים עם תואר במשפטים מועסקים בייצוג יתר בענף המשפטים, אבל מרוויחים 67% משכר הגברים מקבוצת הרוב.<sup>4</sup> גברים חרדים מרוויחים 90% משכר קבוצת הרוב בענף זה.

### **הגדרות והסברים**

<sup>4</sup> קבוצת הרוב היא קבוצת היהודים אשר אינם משתייכים למגזר החרדי ואינם נמנים עם יוצאי אתיופיה.

במדד הגיוון התעסוקתי מדורגים 20 ענפי כלכלה מרכזיים במגזר הפרטי שבהם יותר ממיליון מועסקים, והם כוללים 40% מהמעסיקים בישראל. ענפים אלו דורגו במדד לפי ציוני ייצוג ושוויוניות שכר של חמש קבוצות אוכלוסייה בגילי העבודה (18-64) שנמצאות בעמדת מיעוט בכוח העבודה. הקבוצות הן: נשים, ערבים, יוצאי אתיופיה, חרדים ובני 45 ומעלה.<sup>5</sup> בנוסף על כך, המדד מציג פילוח מגדרי בין אקדמאים ולא-אקדמאים. המדד מבוסס על קבצים מנהליים המתקבלים בלמ"ס.

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

**ציון הייצוג** מבטא את שיעור ההעסקה בענף של כל קבוצת אוכלוסייה בהשוואה לשיעורה בגילי עבודה. ציון 0 מבטא היעדר מוחלט של ייצוג; ציון 1 מבטא ייצוג שוויוני. ציון גבוה מ-1 מבטא מצב של ייצוג יתר; כלומר, מצב שבו שיעור הייצוג של הקבוצה בענף מסוים גבוה משיעורה בקרב האוכלוסייה בגילי עבודה. ייצוג יתר בענפים שבהם השכר נמוך, מתאר אי-שוויון קיצוני.

ציוני הייצוג מבוססים על השוואה לכלל האוכלוסייה בגילי העבודה. לכן, ייצוג נמוך יכול לנבוע מחוסר יכולת להתקבל לעבודה בענף מסוים (בגלל השכלה או חוסר במיומנויות ובניסיון) או משיעורי תעסוקה נמוכים מאוד של קבוצה מסוימת (בגלל חוסר רצון להיכנס לשוק העבודה). כל אלו יכולים להיות תוצר של תהליכי אפליה בשוק העבודה ובחברה בכלל.

**ציון שוויוניות השכר** מבטא את אחוז השכר המשולם לכל קבוצה ביחס לשכר של קבוצת ההשוואה שלה.<sup>6</sup> ככל שהציון נמוך יותר מ-1, כך פער השכר גבוה יותר. ציון השווה ל-1 מעיד על שוויוניות מלאה בשכר. ציון גבוה מ-1 מתקבל אם שכר הקבוצה הנבדקת גבוה מהשכר בקבוצת ההשוואה.<sup>4</sup>

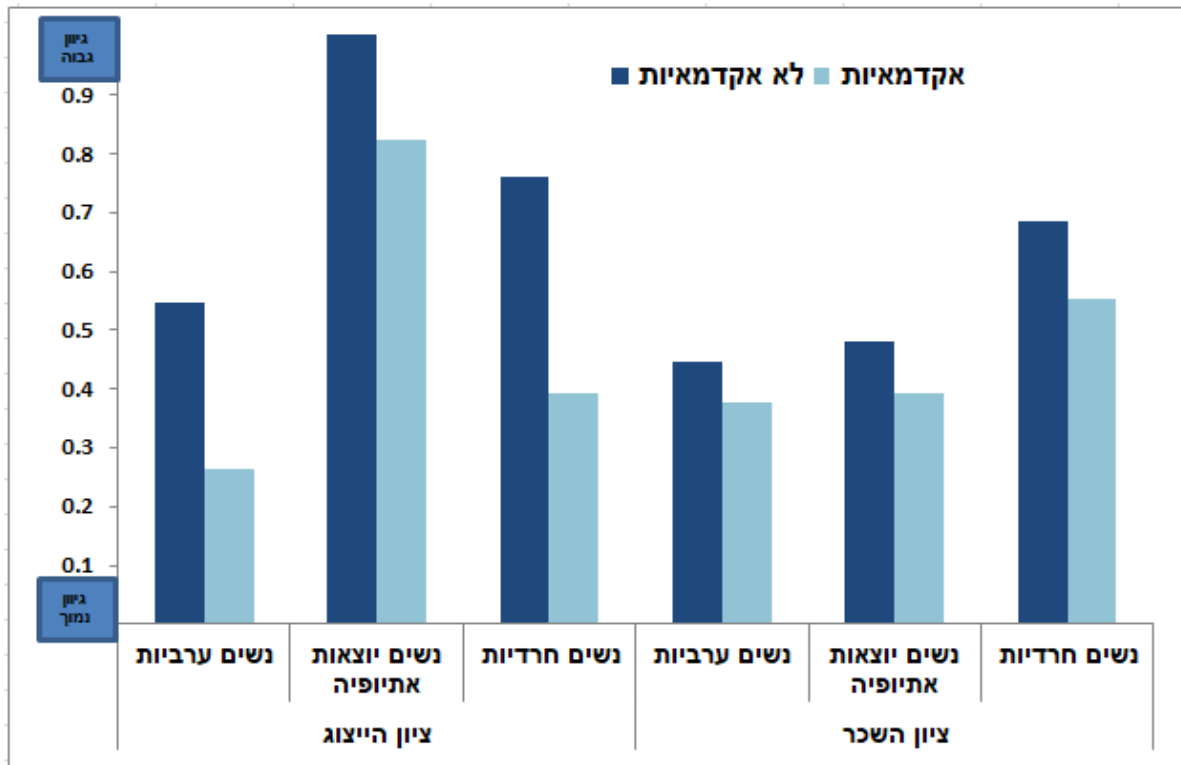
## פערים בתעסוקה בין גברים לנשים

ממצאי המדד מראים שבכל קבוצות המיעוט, הייצוג ושוויוניות השכר של הנשים נמוכים מאלו של הגברים. רוב הענפים הממוקמים גבוה בייצוג ובשוויוניות שכר של גברים מקבוצות מיעוט, ממוקמים נמוך בייצוג ובשוויוניות השכר של נשים מאותן קבוצות מיעוט. דפוס זה מצביע באופן ברור כי הגיוון התעסוקתי שונה לגברים ולנשים. לכן, יש צורך בפיתוח של מדיניות גיוון ושוויון מובחנת מגדר שתתייחס באופן נפרד לחסמים העומדים בפני גברים ונשים מקבוצות מיעוט, בייחוד בקרב בעלי השכלה אקדמית, בכניסה לשוק התעסוקה ובהשתלבות בו.

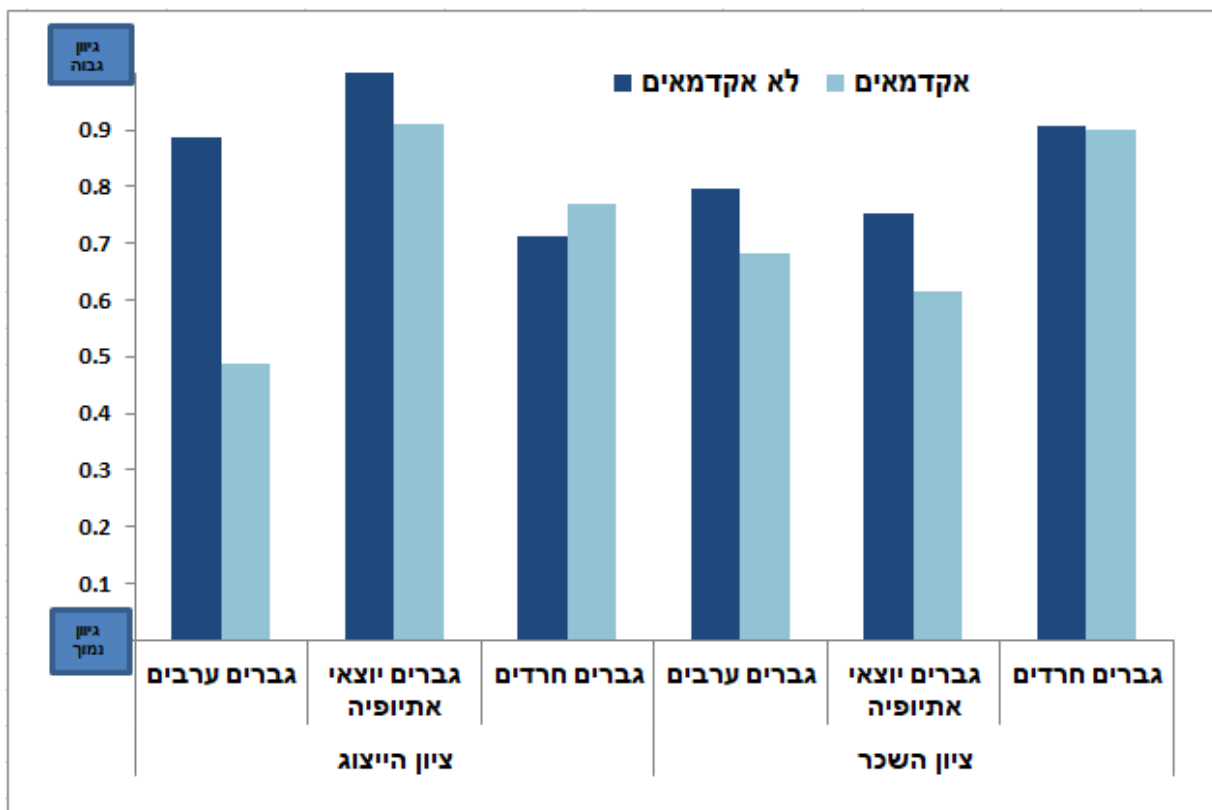
<sup>5</sup> ראו הגדרות והסברים בסוף ההודעה.

<sup>6</sup> קבוצות ההשוואה הן: גברים ערבים לעומת כלל היהודים; נשים ערביות לעומת כלל היהודים; גברים יוצאי אתיופיה לעומת כלל יתר היהודים; נשים יוצאות אתיופיה לעומת כלל יתר היהודים; גברים חרדים לעומת כלל יתר היהודים; נשים חרדיות לעומת כלל יתר היהודים; נשים מקבוצת הרוב לעומת גברים מקבוצת הרוב; גברים בני 45 ומעלה לעומת כלל בני 44 ומטה; נשים בנות 45 ומעלה לעומת כלל בני 44 ומטה. כל הנתונים האלה מוצגים בפילוח לפי אקדמאים ולא-אקדמאים, בהתאמה.

תרשים 1 – ציון הגיוון לנשים מקבוצות המיעוט, 2016



תרשים 2 – ציון הגיוון לגברים מקבוצות המיעוט, 2016



## תעסוקה לפי מקצועות לימוד יוקרתיים

הממצאים שופכים אור על ההשכלה של קבוצות המיעוט, ובוחנים האם השוני בהשכלה של קבוצות המיעוט מסביר חלק מהתופעה של תשואה נמוכה להשכלה אצלן.

בחלק מהמקצועות שנבדקו קבוצות המיעוט משולבות באופן הולם ומלא בשוק העבודה, לדוגמה ערבים עם תואר במשפטים, יוצאי אתיופיה עם תואר בהנדסה, חרדים עם תואר במדעי המחשב ובעלי תואר בעסקים וניהול מכל קבוצות המיעוט. עם זאת, למרות השילוב נמצאו פערי שכר גבוהים בין קבוצות המיעוט לקבוצת הרוב בקרב בעלי השכלה דומה וכן פערי שכר מגדריים בתוך קבוצות המיעוט בין גברים לנשים עם אותה השכלה.

### לוח א - שכר חודשי ממוצע לבעלי המקצועות/התארים, 2016

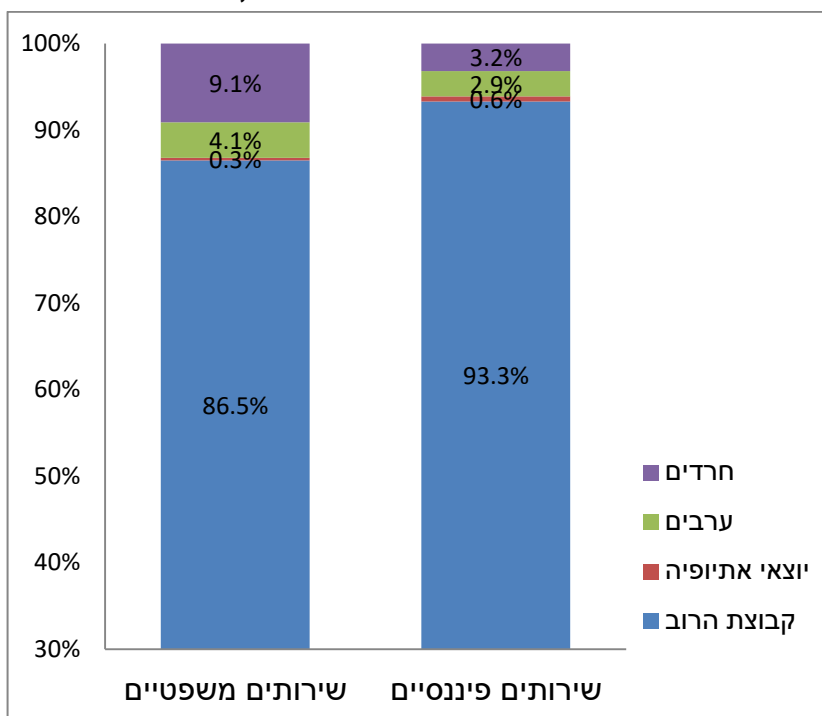
שכר חודשי ממוצע לבעלי המקצועות/התארים					שם מקוצר של הענף	סיווג הענף
עסקים וניהול	משפטים	כלכלה	מדעי המחשב	הנדסה		
35,494	40,719	31,182	32,870	20,984	ייצור תרופות	21
32,695	34,346	22,277	31,085	25,951	ייצור מחשבים	26
24,451	20,132	20,560	20,643	14,587	מסחר סטוני וקמעוני בכלי רכב	45
24,190	21,814	19,510	26,824	18,825	מסחר סטוני	46
15,259	14,151	10,907	17,079	9,592	מכירה קמעונית	47
18,050	13,982	15,679	21,582	11,661	הוצאה לאור	58
25,570	25,989	21,300	23,456	23,484	שירותי תקשורת	61
29,086	26,840	22,975	30,756	25,878	תכנות מחשבים	62
25,476	27,524	21,440	27,849	25,904	שירותים פיננסיים	64
12,017	16,374	11,742	16,048	11,682	שירותים משפטיים	69
20,851	17,408	14,799	23,928	17,754	שירותי אדריכלות	71
35,168	29,384	23,323	34,402	33,418	מחקר מדעי ופיתוח	72
19,159	17,280	16,560	22,687	17,686	פרסום וחקר שווקים	73
8,225	8,055	5,715	15,228	7,286	שירותי תעסוקה	78
8,622	7,817	5,964	5,387	5,853	שירותי תחזוקה	81
26,773	22,342	17,612	21,641	16,323	ייצור מוצרי מזון, משקאות וטבק	10-12
23,860	19,370	17,312	15,939	13,698	ייצור טקסטיל	13-14
21,865	21,845	26,052	19,845	16,087	מתכות בסיסיות	24-25
22,820	23,782	18,675	37,714	21,515	הפקה ושידור	59-60
21,739	21,057	17,301	24,490	20,149	ביטוח	65-66

### עסקים ומדעי הניהול

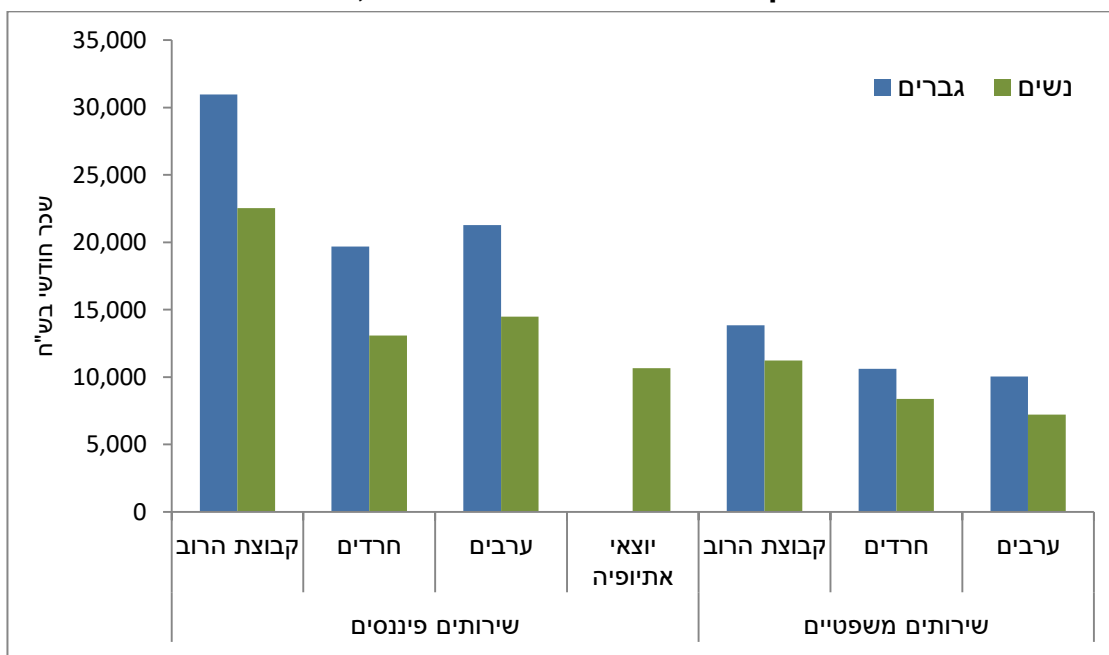
- נשים מקבוצות המיעוט שסיימו תואר בעסקים ומדעי הניהול משולבות יותר בעבודה מאשר גברים מקבוצות מיעוט.
- בענף השירותים הפיננסיים מועסקים יוצאי אתיופיה שסיימו תואר בעסקים ומדעי הניהול בשיעור הגבוה ביותר. יוצאות אתיופיה מיוצגות רק בענף השירותים הפיננסיים מתוך הענפים שנבדקו.
- ענף שירותי המשפטים שבו משולם השכר הנמוך ביותר לבעלי תואר במינהל עסקים, הוא המגוון ביותר.

- למרות הייצוג הגבוה של נשים עם תואר בעסקים ומדעי הניהול מקבוצות המיעוט בענפים שנבדקו, שכרן נמוך משכר הגברים באותן קבוצות, ונמוך משמעותית משכר קבוצת הרוב.

**תרשים 3 - ההתפלגות של בעלי תואר בעסקים ומדעי הניהול לפי סוג אוכלוסייה בענפים נבחרים, 2016**



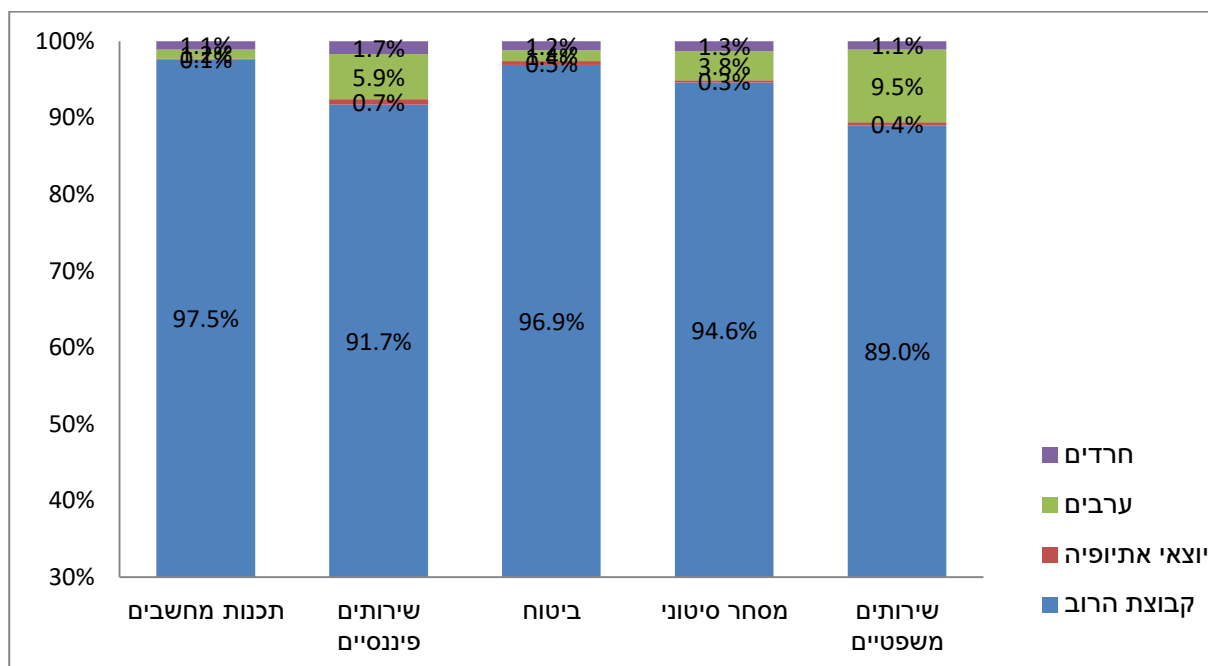
**תרשים 4 - השכר החודשי הממוצע של בעלי תואר בעסקים ומדעי הניהול, לפי מין וסוג אוכלוסייה בענפים נבחרים, 2016**



## כלכלה

- ענף השירותים הפיננסיים הוא המגוון ביותר - כל אחת מקבוצות המיעוט נמצאת בייצוג יתר ביחס לשיעור שלה מבין בעלי התארים.
- ענפי הביטוח ותכנות מחשבים הם הענפים הכי פחות מגוונים מבחינת ההעסקה של בעלי תואר בכלכלה מקבוצות המיעוט, בייחוד ערבים.

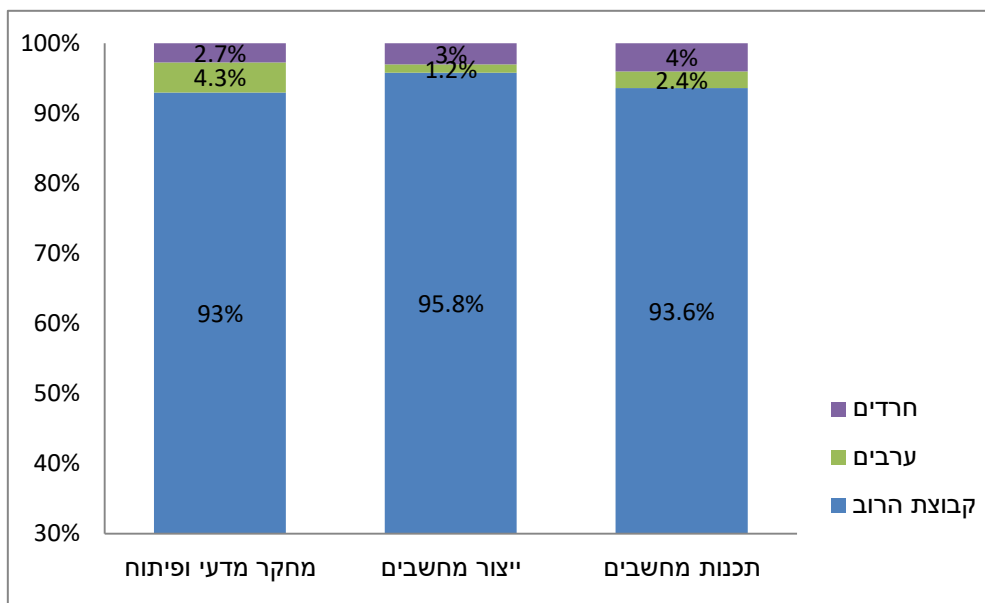
### תרשים 5 - ההתפלגות של בעלי תואר בכלכלה לפי סוג אוכלוסייה בענפים נבחרים, 2016



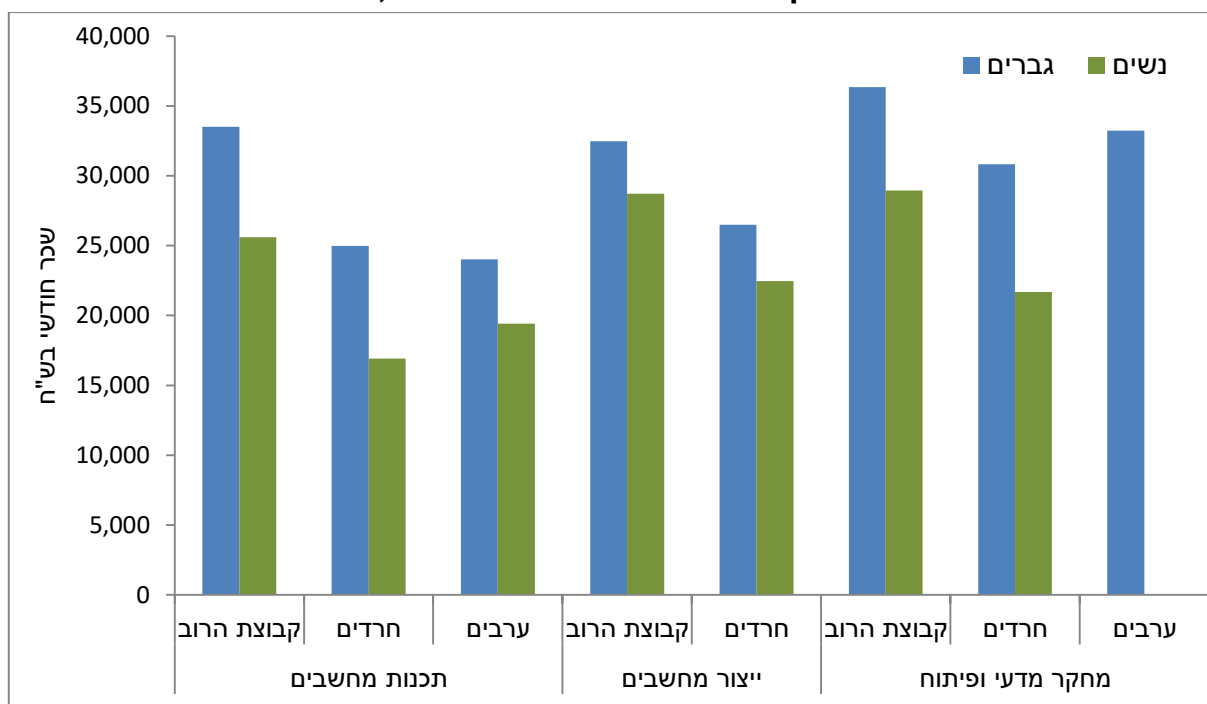
### מדעי המחשב

- בענף תכנות המחשבים מועסקים רוב מקבלי התארים במדעי המחשב. בענף זה מועסקים חרדים, חרדיות ויוצאי אתיופיה עם תואר במדעי המחשב בייצוג הולם יחסית להיצע שלהם.
- נשים חרדיות הן קבוצה המיעוט הגדולה ביותר מבין בעלי תארים במדעי המחשב שמועסקות בענף תכנות מחשבים, אך שכן הוא הנמוך ביותר.
- ערבים עם תואר במדעי המחשב נמצאים בתת-ייצוג.

**תרשים 6 – ההתפלגות של בעלי תואר במדעי המחשב לפי סוג אוכלוסייה, 2016**



**תרשים 7 - השכר החודשי הממוצע של בעלי תואר במדעי המחשב לפי מין וסוג אוכלוסייה בענפים נבחרים, 2016**

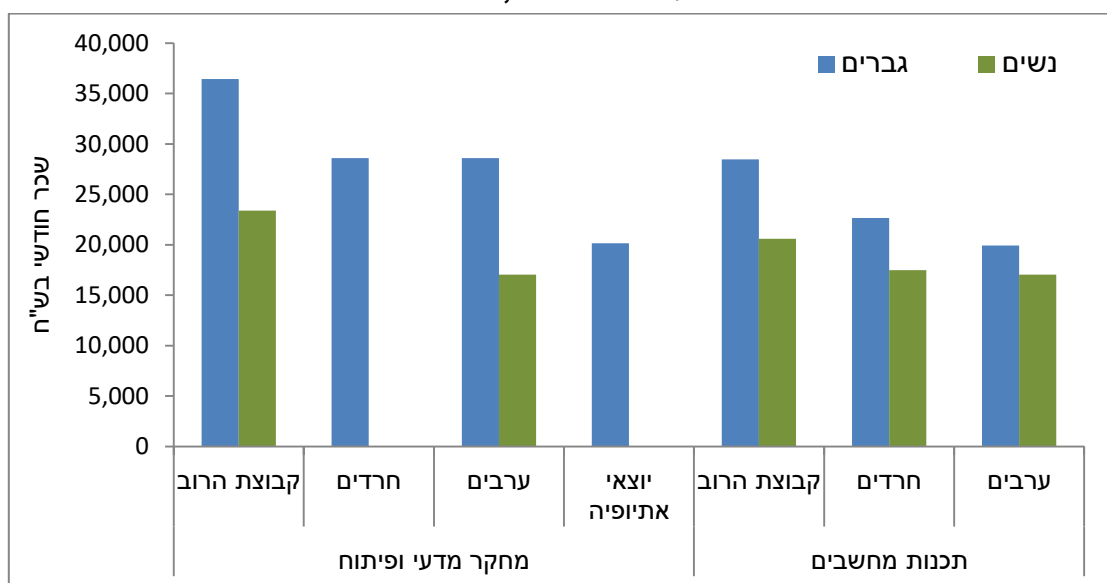




## הנדסה

- בקרב יוצאי אתיופיה שיעור בוגרי הנדסה נמוך, אולם שילובם גבוה לעומת קבוצות המיעוט האחרות.
- בענף תכנות מחשבים משולם השכר השוויוני ביותר לנשים מהנדסות לעומת גברים מאותה קבוצת מיעוט. אולם פערי השכר גבוהים מאוד לעומת קבוצת הרוב.
- בענף תכנות מחשבים השכר הממוצע לבעלי תואר בהנדסה הוא כ-26,000 ₪, גברים חרדים וערבים בעלי תואר בהנדסה מרוויחים באותו ענף כ-20,000 ₪ ונשים חרדיות וערביות בעלות תואר בהנדסה כ-17,000 ₪.

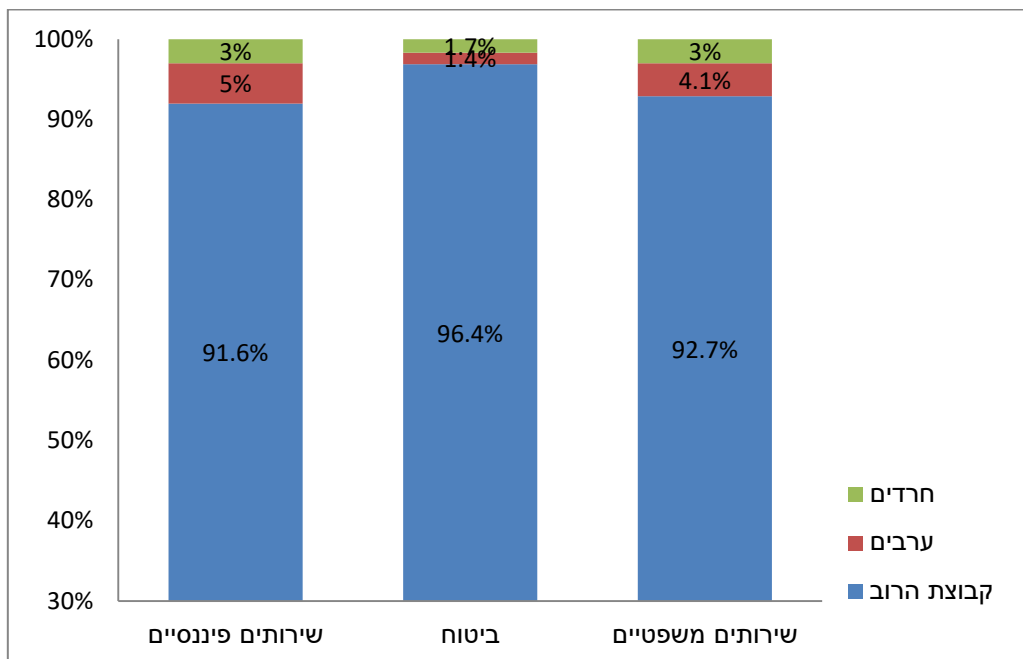
**תרשים 8 - השכר החודשי הממוצע של בעלי תואר בהנדסה לפי מין וסוג אוכלוסייה בענפים נבחרים, 2016**



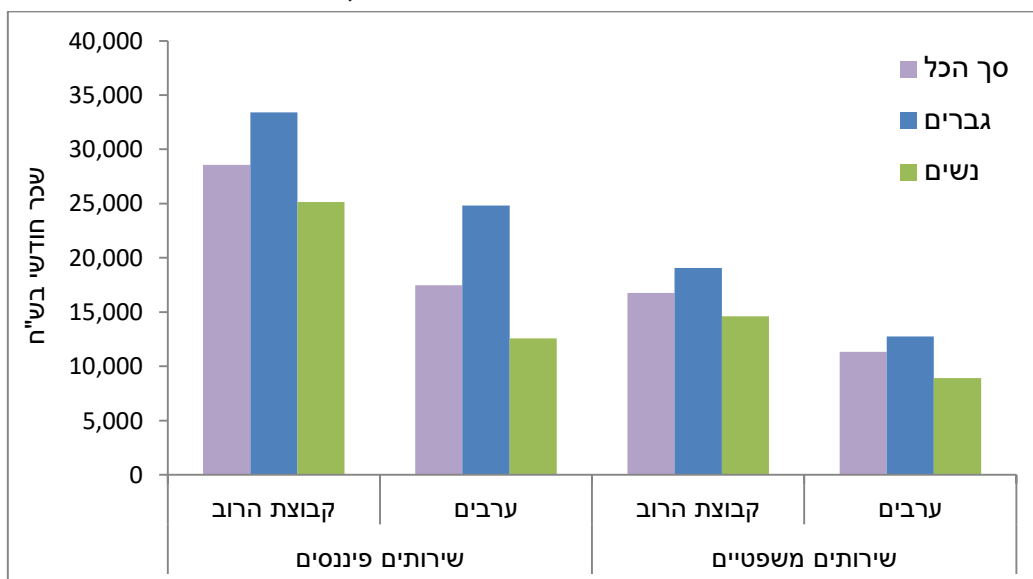
## משפטים

- גברים ונשים ערבים עם תואר במשפטים משולבים בשוק התעסוקה, אולם הם סובלים מפערי שכר גבוהים לעומת יתר המועסקים עם תואר במשפטים, במיוחד מפערים מגדריים בין נשים ערביות לגברים ערבים.
- נשים עם תואר במשפטים מקבוצת הרוב נמצאות בייצוג יתר בכל הענפים, בייחוד בענף הביטוח. ואולם נשים עם תואר במשפטים מקבוצות מיעוט מועסקות בענף זה באחוז אפסי.
- נשים ערביות עם תואר במשפטים מועסקות בייצוג יתר בשירותים פיננסיים ובשירותים משפטיים.
- יוצאי אתיופיה עם תואר במשפטים כמעט ואינם משולבים במקצועות בענפים במגזר הפרטי שבהם מועסקים רוב בעלי התארים במשפטים. נשים יוצאות אתיופיה עם תואר במשפטים כמעט ואינן מועסקות בענפים שנבדקו.

**תרשים 9 - ההתפלגות של בעלי תואר במשפטים לפי סוג אוכלוסייה בענפים נבחרים, 2016**



**תרשים 10 - השכר החודשי הממוצע של בעלי תואר במשפטים לפי סוג אוכלוסייה בענפים נבחרים, 2016**



## הגדרות והסברים

### מקורות הנתונים

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

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

**מרשם השכלה בלמ"ס**: המרשם נבנה על בסיס קבצים מנהליים המתקבלים מהמוסדות להשכלה גבוהה בישראל וכוללים אוניברסיטאות (לרבות האוניברסיטה הפתוחה), מכללות אקדמיות ומכללות אקדמיות לחינוך. הקבצים כוללים נתונים אישיים של המועמדים, של הסטודנטים ושל מקבלי התארים. כמו כן הקבצים כוללים נתונים על מקצועות הלימוד והתארים. קבצים אלה עוברים עיבוד בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה שכולל טיוב הנתונים, האחדה לקובץ ארצי עם הגדרות, סיווגים ומבנה אחיד. תחומי הלימוד של האקדמאים נלקחו גם הם מתוך מרשם ההשכלה. המקור העיקרי והראשי הוא הקבצים המתקבלים מהאוניברסיטאות ומהמכללות, והחסרים הושלמו לפי סוג המכללה (חינוך) או לפי רישיון העיסוק.

### הגדרות

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

השכר כולל

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

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

השכר אינו כולל

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

בכל מקום בהודעה זו שמופיע המונח "שכירים", הכוונה ל"משרות שכיר", ובמונח "שכר" הכוונה ל"שכר חודשי ממוצע למשרת שכיר".

## הגדרות של קבוצות הגיוון במדד

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

**יוצאי אתיופיה:** כל מי שמקום הלידה שלו או של אחד מהוריו לפחות, הוא אתיופיה ודתו יהודית.

**חרדים:** חרדים אותרו 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:

### [שיטות מדידה ואמידת גודלה של האוכלוסייה החרדית בישראל](#)

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

### חישוב מדד הגיוון

**אוכלוסיית המדד:** שכירים בגילים 18-64 - גילי עבודה.

**המדד מורכב משני ממדים** - ייצוג ושוויוניות בשכר, ובכל אחד מהממדים נבדק מצבן של חמש הקבוצות.

הציון שכל תת-ענף מקבל נע מאפס ומעלה, הן בייצוג הן בשכר, באופן הבא:

**ממד הייצוג:** הייצוג של כל קבוצה בכל אחד מהענפים נמדד ביחס לייצוגה באוכלוסייה בגילי עבודה

(18-64); כלומר, הציון מראה את ייצוג הקבוצה בענף ביחס לייצוגה בכוח העבודה.

השנה נבדקו הקבוצות גם **בפילוח מגדרי** לפי רמת השכלתן וחולקו לאקדמאים ושאינם אקדמאים על פי

הגדרות של מרשם ההשכלה בלמ"ס (המתואר לעיל). אקדמאים הוגדרו כאנשים בעלי תואר ראשון לפחות

ממוסד אקדמי.

חישוב ממד הייצוג נעשה באופן הבא:

ממד הייצוג הכללי:

אחוז הייצוג של קבוצה מסוימת בתת-ענף מתוך סך העובדים בענף

אחוז הייצוג של אותה קבוצה בגילי עבודה בכלל המשק (18-64)

מדד הייצוג בנוי כך שאינו משקלל את שיעורי ההשתתפות של קבוצות שונות בשוק העבודה, משום שהם

תלויים בתהליכים חברתיים ותרבותיים נוספים שמשפיעים על היעדר ההשתתפות, מבחירה או שלא

מבחירה (כמו, לדוגמה, מחפשי עבודה שהתייאשו, כי לא עמדו לרשותם ההון האנושי, ההון החברתי

והתשתיות הנדרשים למציאת עבודה). למעשה, המדד בוחן את מצב הייצוג של הקבוצות בכל ענף ביחס

למצב אידיאלי שבו הייצוג הענפי היה נמצא בהלימה מלאה עם היצע בגילי עבודה.