

שוק העבודה בישראל 2022

תמונת מצב
ופעילות משרד העבודה

יוני 2023 |
תמוז תשפ"ג



משרד העבודה



עורך ראשי: גיא יוחזי הרפז

כותבים: גיא יוחזי הרפז, הדס פוקס, אורי גרופל, נילי בן טובים,

טל גוטשטיין, רוני שניצר

עריכת לשון: אילנה דנון

עיצוב ועימוד: סטודיו אלמנט

איורים: אסף בן ארוש

תודה לנופר ג'רסי, ארנון ברק, אסף צחור-שי, יהונתן דויטש,

בני שפר, שירלי מרדכי ונועם אשכנזי על עזרתם הרבה.

שוק העבודה בישראל 2022

**תמונת מצב
ופעילות משרד העבודה**

**יוני 2023 |
תמוז תשפ"ג**

משרד העבודה



אני שמח להציג בפניכם את דו"ח שוק העבודה לשנת 2022, המדגיש את ההישגים, האתגרים, חזון המשרד והמגמות העיקריות של שוק העבודה הישראלי. שנת 2022 התאפיינה בתעסוקה נרחבת ובשיעורי אבטלה נמוכים ואנו נחושים להמשיך את המגמה הזאת, ולעודד שילוב בתעסוקה איכותית עם שכר הולם ומכובד לכלל האוכלוסיות.

שילוב אוכלוסיות מגוונות ובפרט האוכלוסיות המוחלשות בשוק העבודה הם חלק מהמטרות המרכזיות של משרד העבודה. בעשור האחרון אנחנו עדים לשיפור משמעותי גם בשיעור התעסוקה וגם באיכות התעסוקה של נשים ערביות וחרדיות. אולם, קיימים עוד אתגרים רבים לשילוב אוכלוסיות בתעסוקה איכותית, פערי השכר בין הקבוצות בחברה נותרים גבוהים, כמו גם פערים בכישורים המבוקשים בשוק העבודה.

מגפת הקורונה האיצה את אימוץ העבודה מרחוק, ומאז נעשתה מאפיין קבוע בתרבות העבודה בישראל. האפשרות לעבוד מרחוק יכולה לפתוח הזדמנויות תעסוקה חדשות בעיקר עבור עובדים שאינם גרים בסמוך לאזורי תעסוקה, ולמרות זאת עבודה מהבית עדיין נפוצה פחות בפריפריה.

דו"ח שוק העבודה לשנת 2022 מדגים את המחויבות שלנו לשילוב אוכלוסיות מגוונות בשוק העבודה בהתאם לרוח התקופה והצרכים של המשק, ציודן בהכשרות מקצועיות במכללות הטכנולוגיות (מה"ט) תוך ליווי והשמה עד הסתגלותן במקום עבודה לפי כישוריהן. יחד אנו סוללים את הדרך לשוק עבודה גמיש ומשגשג יותר, שיחלחל לכל שכבות החברה.

אני סמוך ובטוח שעם התקציב האדיר שהבאנו למשרד העבודה לשנתיים הקרובות, נצלח את האתגריים הרבים
הניצבים בפנינו, נחזק את מעמדם של העובדים ונזניק את כלכלת ישראל לקדמת הבמה בעולם.

בברכה,

יואב בן צור,
שר העבודה

דוח שוק העבודה מתפרסם זו השנה הרביעית, במטרה להציג תמונת מצב עדכנית על המגמות בשוק העבודה בישראל. משרד העבודה, בהובלת השר, רואה חשיבות רבה בפרסום דוח זה לצורך גיבוש מדיניות ופעילות המשרד על נתונים. מעבר לכך אני רואה בדוח זה מצפן מקצועי ובסיס הידע לכל העוסקים בתחום העבודה והתעסוקה בכך שנתוניו יהוו מצע לדין וגיבוש תכניות.

שנת 2022 התאפיינה בהתאוששות מהירה של השוק וצמצום האבטלה שנבעה מהקורונה עם התאמות שהשוק סיגל לעצמו בנושא עבודה מהבית, וגמישויות תעסוקתיות שחלחלו אף למגזר הציבורי. עם זאת, שילוב עבודה מהבית נותרה נפוצה הרבה יותר בקרב עובדים המתגוררים במרכז הארץ בהשוואה לעובדים המתגוררים בצפון ובדרום.

כיום שיעור התעסוקה גבוהים מרמתם ערב משבר הקורונה, עם זאת, פריון העבודה הישראלי הוא אחד האתגרים הגדולים והחשובים העומדים בפנינו. רמת הכישורים של העובד בישראל מהנמוכים במדינות ה-OECD. חיזוק והרחבת הנגישות של מערכות ההשכלה וההכשרה ובהם ההשכלה הגבוהה, לימודי ההנדסאות וההכשרות המקצועיות יסייע בשיפור כישורי העובדים והתאמתם לדרישות השוק.

אתגר נוסף, הוא שילובן של קבוצות באוכלוסייה בתעסוקה איכותית. בעשור האחרון שיעור תעסוקת נשים ערביות וחרדיות נמצא במגמת עלייה שמלווה גם בגידול ניכר בשיעור הנשים שפונות ללימודים אקדמיים. השכלה רלוונטית לשוק העבודה היא מפתח לשילוב בתעסוקה איכותית, ועלינו לפעול להרחבתה בקרב קבוצות רלוונטיות נוספות ובפרט בקרב גברים ערבים וגברים חרדים.

עשייה רבה עוד מונחת לפתחנו, בהתמודדות עם אתגרי שוק העבודה השונים. אני בטוח שיחד עם שותפינו במגזר העסקי, החברתי, ובתוך הממשלה נדע להציע את שוק העבודה קדימה.

בברכה,

ישראל אוזן,
מנכ"ל משרד העבודה

שוק העבודה בשנת 2022 היה הדוק, שיעור האבטלה הממוצע בשנה זו היה נמוך ועמד על 4.0%, ושיעור המשרות הפנויות עמד על 4.8%, נתון גבוה מאוד ברמה היסטורית. לקראת סוף 2022 החלה ירידה עקבית במספר המשרות הפנויות שממשיכה גם בחודשים הראשונים של שנת 2023. ירידה זו לא באה לידי ביטוי עד כה בירידה בתעסוקה אך עלינו לשים לב להתפתחויות העתידיות.

עתיד שוק העבודה הישראלי תלוי במידה רבה ביכולת של אוכלוסיות שונות להשתלב בו בכלל, ובתחומים נדרשים בשוק המאפשרים שכר גבוה בפרט. כך, ניכר כי בעשור האחרון היה שיפור משמעותי בתעסוקה בקרב נשים ערביות וחרדיות. אמנם, שיעור התעסוקה של נשים ערביות עדיין נמוך אך יש מגמת עלייה כמעט בכל הגילים המלווה בעלייה בהשכלה. למעשה שיעור האקדמיות הערביות כמעט הכפיל את עצמו בתוך עשור. לעומת זאת, בקרב גברים לא ניתן להצביע על שיפור דומה.

פערים בין אוכלוסיות באים לידי ביטוי גם בשכר. בחלוקה לקבוצות אוכלוסייה העלייה בשכר הממוצע של יהודים לא חרדים הייתה מהירה יותר מאשר האוכלוסייה החרדית או הערבית, מגמה שככל שתמשיך תגדיל את פערי ההשתכרות בין הקבוצות השונות. בחינת התפתחות השכר בחלוקה לענפים, מעידה גם על הגדלת הקיטוב. כך, בסוף 2022 שכר הממוצע של עובדים המועסקים בענפים המאופיינים בשכר גבוה היה פי 4.6 יותר מאשר שכר הממוצע של עובדים המועסקים בענפים המאופיינים בשכר נמוך, זאת בהשוואה ליחס שעמד על 4.1 ב-2012.

הדוח שלפניכם מציג תמונה מקיפה של תהליך ההתאוששות המהיר של שוק העבודה, לצד אתגרי הליבה שלו בדגש על פערים בדפוסי התעסוקה בין קבוצות אוכלוסייה שונות בחברה, בשינויים בצורות העסקה ובתגמול על העבודה בענפים שונים. לצד זאת, מוצגים בדוח גם עיקרי פעילות משרד העבודה. תודה מיוחדת לכל עובדות ועובדי אגף אסטרטגיה שבזכות עבודתם המאומצת לאיסוף המידע, ניתוח הנתונים, הכתיבה והעריכה דוח זה מתפרסם.

בברכה,

רוני שניצר,
מנהלת אגף בכיר אסטרטגיה ותכנון מדיניות

תוכן עניינים

חלק א'

| | |
|-----------------|---|
| 11 | מבט על שוק העבודה |
| 17 | תעסוקת אוכלוסיות |
| 21 | תיבה – היסטוריית התעסוקה וההשכלה של נשים ערביות |
| 26 | תיבה – תעסוקת משתתפים בתוכניות של מרכזי ההכוון לחברה החרדית |
| 31 | כישורים |
| 39 | תיבה – עובדי קבלן בישראל |
| 44 | משרות פנויות |
| 49 | תיבה – הקשר בין שיעור האבטלה לשיעור המשרות הפנויות |
| 55 | שכר |

חלק ב'

| | |
|-----------------|----------------------|
| 61 | תעסוקה בהייטק |
|-----------------|----------------------|

חלק ג'

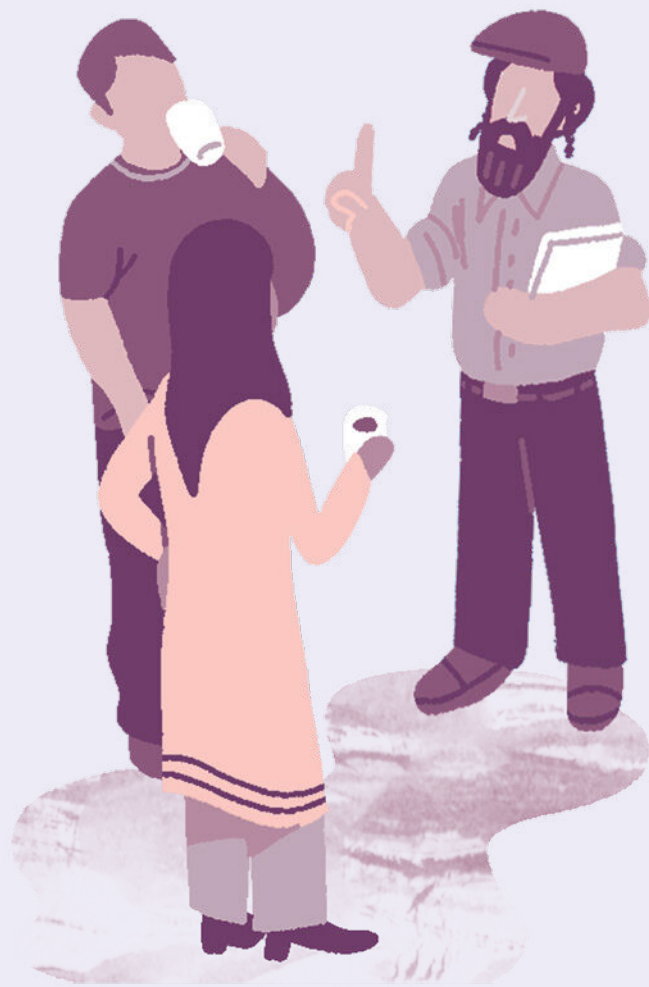
| | |
|-----------------|----------------------------------|
| 71 | עבודה מרחוק ומרחק מהעבודה |
| 81 | תיבה – עצמאים |

חלק ד'

| | |
|-----------------|--|
| 89 | יחידות משרד העבודה - כרטיסי ביקור |
|-----------------|--|

חלק א'

מבט על שוק העבודה



שנת 2022 עמדה בסימן חזרה לשגרה לאחר שנתיים שבהן ההגבלות שהוטלו בשל מגפת הקורונה שיבשו את שגרת החיים והשפיעו גם על שוק העבודה. בשנה זו לא הייתה לקורונה אלא השפעה מינורית על המשק, אחרי ששוק העבודה התאושש ברובו כבר ב-2021 ושיעורי האבטלה והתעסוקה חזרו לרמתם ערב המשבר.

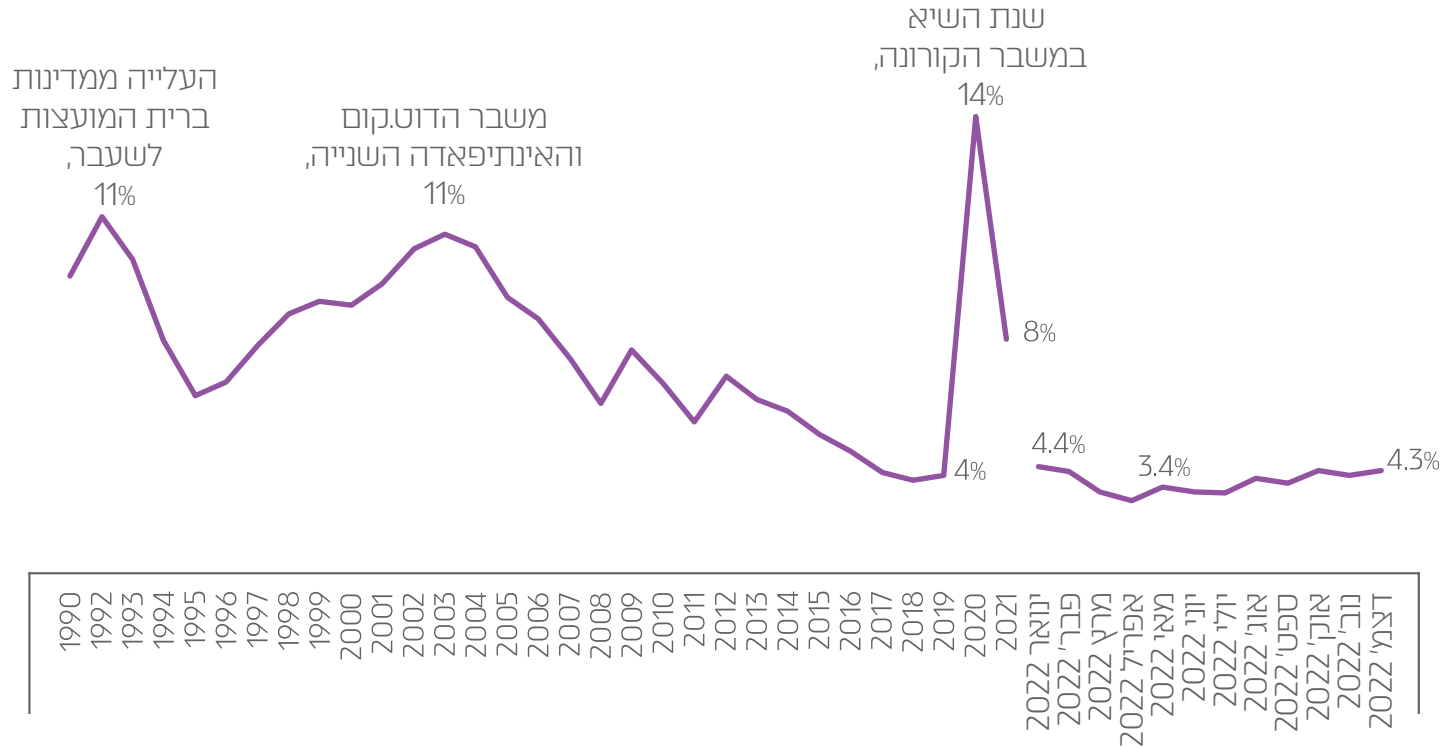
השנה התאפיינה בשוק עבודה הדוק. שיעור האבטלה הגיע ברבעון הראשון של השנה לשפל של 3.4%, ואחרי עלייה איטית עמד בדצמבר על 4.3%. שיעור האבטלה הממוצע בשנת 2022 עמד אפוא על 4.0% – דומה לשיעורו בשנת 2019 ונמוך בהשוואה היסטורית. יתרה מזו, שיעור המשרות הפנויות עמד בממוצע על 4.8%, נתון גבוה מאוד בהשוואה היסטורית.

ברבעון הרביעי של 2022 החלו אינדיקציות שונות להצביע על האטה צפויה. כתבות על פיטורים החלו להופיע בעיתונות הכלכלית, ומספטמבר החלה ירידה עקבית בשיעור המשרות הפנויות, אם כי אינדיקציות אלו לא התבטאו במהלך שנת 2022 בשיעורי התעסוקה וההשתתפות בשוק העבודה. לקראת סוף השנה גופים כלכליים מרכזיים עדכנו כלפי מטה את תחזיותיהם לצמיחת התוצר לשנת 2023. בנק ישראל למשל עדכן את תחזית הצמיחה שלו מ-3.5% ל-2.8%¹ (לעומת צמיחה של 6.3% בשנת 2022). במקביל התאפיינה שנת 2022 בעלייה באינפלציה; זו הסתכמה בכ-5.3%, הנתון הגבוה ביותר ב-20 השנים האחרונות. כדי למתן את עליית המחירים החל בנק ישראל להעלות את הריבית, ובסוף שנת 2022 היא הגיעה ל-3.25%² – שיעור הריבית הגבוה ביותר בעשור האחרון. העלאת הריבית עלולה לתרום להאטת הפעילות במשק.

¹ ההשוואה בין התחזיות מתייחסת לפער בין התחזית שפרסם בנק ישראל בתחילת יולי 2022 לתחזית שפרסם בתחילת ינואר 2023.

² בתחילת שנת 2023 המשיכה הריבית לעלות והגיעה במאי ל-4.75%.

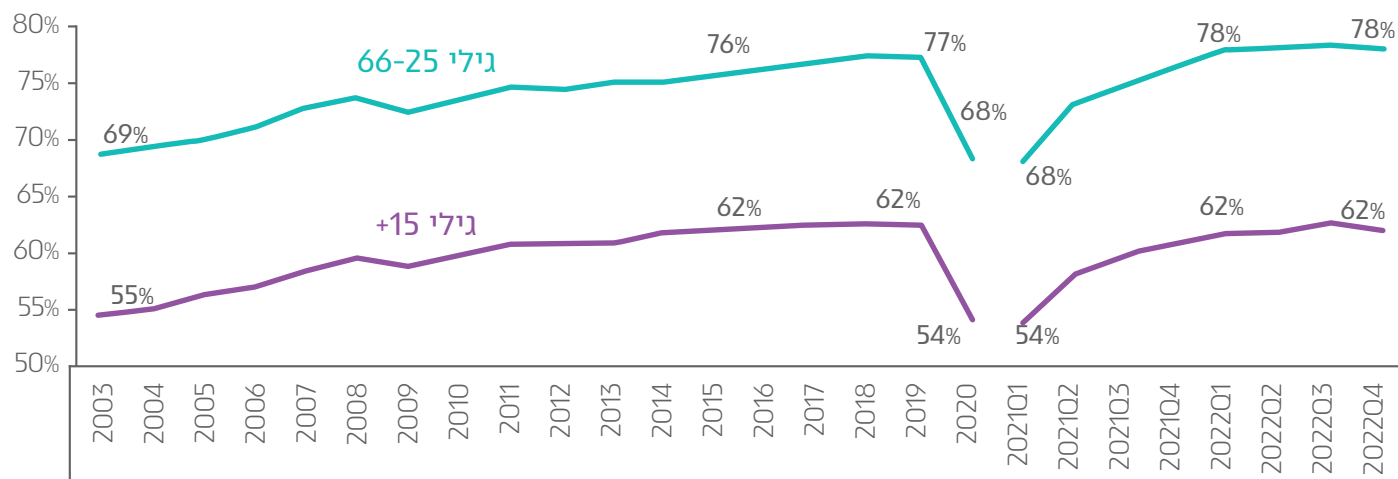
שיעור האבטלה



שיעור האבטלה ממרץ 2020 עד יוני 2022 כולל עובדים שנעדרו זמנית מסיבות כלכליות (קורונה). מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

שיעור התעסוקה בגילי העבודה העיקריים (25–66)³ נמצא במגמת עלייה בעשור האחרון. אומנם מגמה זו נקטעה עם הירידה החדה בשיעור התעסוקה בשל משבר הקורונה, אך בחלוף המשבר התאושש שיעור התעסוקה במהירות ועמד בשנת 2022 על 78.2%, גבוה מרמתו ערב המשבר. לעומת זאת, שיעור התעסוקה בכלל גילי העבודה (+15), שכמעט לא עלה כלל בשלוש השנים שלפני הקורונה, עדיין לא התאושש במלואו מן המשבר.

שיעור התעסוקה

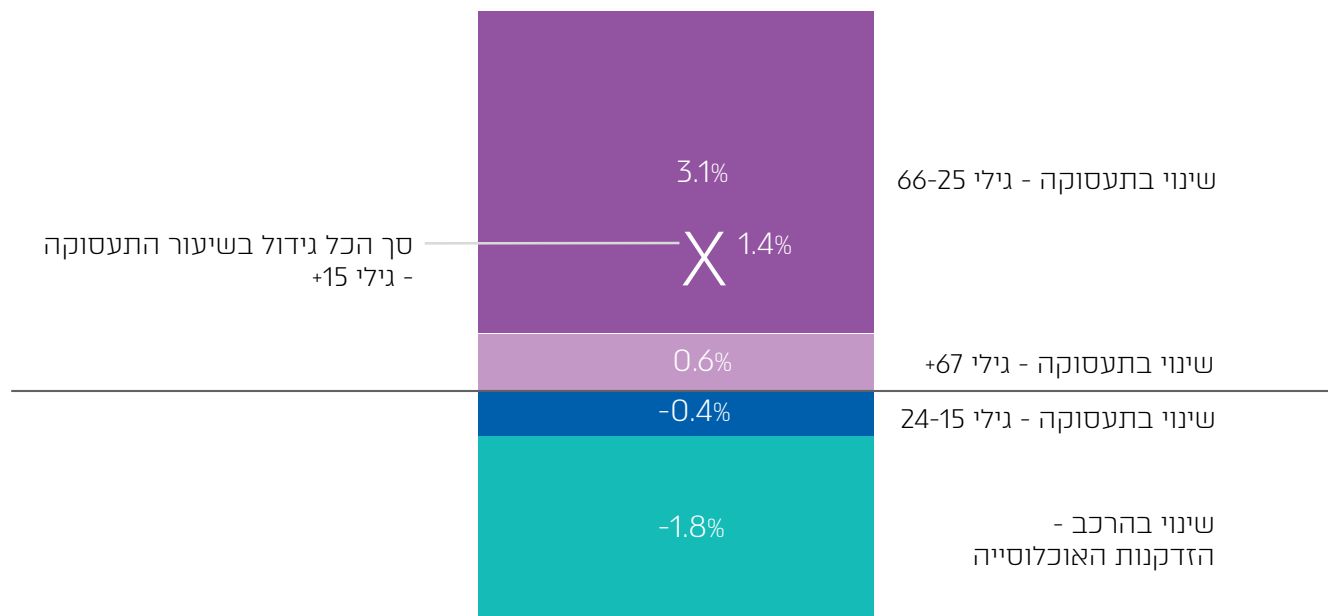


שיעור התעסוקה ממרץ 2020 ועד יוני 2022 אינו כולל עובדים שנעדרו זמנית מסיבות כלכליות (קורונה).
 הנתונים אינם כוללים את המדגם הקבוע בסקר כוח אדם של הלמ"ס. הנתונים לפני 2012 משורשרים.
 מקור: עיבודי אגף אסטטטיגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

³ בדוח זה אנו מתייחסים לגילי 25–66 כגילי העבודה העיקריים ולא לגילי 25–64, בהתאם להחלטת ממשלה 198 משנת 2021, שקבעה את יעדי התעסוקה ל-2030 עבור גילי 25–66.

שיעור התעסוקה בגילי העבודה העיקריים (25–66) עלה בעשור האחרון ב-4.5 נקודות אחוז. באותה תקופה עלה שיעור התעסוקה בכלל גילי העבודה (+15) בכ-1.4 נקודות אחוז בלבד. הסיבה העיקרית לפער היא הזדקנות האוכלוסייה: כשני שלישים מאוכלוסיית בני ה-15 ומעלה היו בשנת 2012 בגילי 25–66, ואילו במהלך העשור האחרון ירד שיעורם של אלה ב-3 נקודות אחוז, בעוד שיעורם של בני ה-67 ומעלה עלה ב-3 נקודות אחוז (שיעור בני ה-15–24 נותר ללא שינוי). הגידול בחלקה של האוכלוסייה המבוגרת גורם לירידה בשיעורי התעסוקה בגילי העבודה (+15), מכיוון ששיעור התעסוקה בקרב המבוגרים נמוך (אף שעלה במהלך העשור האחרון). אילו היה חלקן של קבוצות הגיל השונות נשאר קבוע (משנת 2012), היה שיעור התעסוקה בגילי העבודה (+15) גבוה ב-1.8 נקודות אחוז משיעורו בפועל בשנת 2022.

פירוק ההשפעות של גורמים שונים על שיעור התעסוקה בגילי העבודה 2012 עד 2022



הנתונים אינם כוללים את המדגם הקבוע בסקר כוח אדם של הלמ"ס. השפעת השינוי בתעסוקה בקבוצות הגיל השונות לסך השינוי בתעסוקה, חושבה על ידי בחינת ההשפעה של השינוי בתעסוקה בהנחה שחלקן של הקבוצות בתמהיל הגילים נותר קבוע. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

בשל פיריון הילודה הגבוה בישראל הזדקנות האוכלוסייה איטית בהשוואה למדינות מפותחות אחרות, ולכן היא מקבלת מעט תשומת לב. הניתוח שלעיל מראה את צמצום כוח העבודה ומדגיש את חשיבות התעסוקה בגילים מבוגרים, נושא שיהיה צורך להביא בחשבון גם בדיונים עתידיים על גיל הפרישה.

כאמור, ב-2022 עלה שיעור התעסוקה בגילי העבודה העיקריים ואף היה גבוה מכפי שהיה ב-2019. העלייה בשיעור התעסוקה לא הייתה אחידה בכל קבוצות האוכלוסייה, אך מלבד הקבוצה של גברים יהודים לא-חרדים בכולן היה שיעור התעסוקה בסוף 2022 גבוה מכפי שהיה ב-2019. בשנת 2021 קבעה הממשלה יעדי תעסוקה לשנת 2030 לגילי 25–66 בקבוצות האוכלוסייה השונות,⁴ וחלק זה יתמקד בתעסוקה בקבוצות אלו.

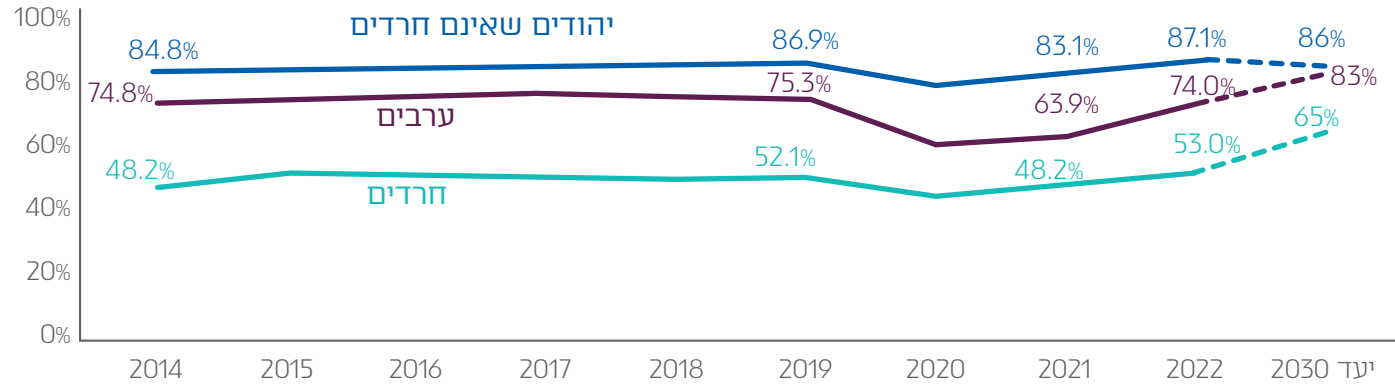
בקרב החרדים נמשכה מגמת העלייה בשיעור התעסוקה של הנשים, וב-2022 הוא היה גבוה ביותר מ-3.5 נקודות אחוז מכפי שהיה ב-2019 – רחוק ב-1.5 נקודות אחוז בלבד מהיעד ל-2030. זהו שיעור תעסוקה גבוה מאוד בהתחשב בפריון הילודה הגבוה, העומד על 6.5 ילדים לאישה, אך היקפי המשרה שלהן קטנים: ב-2022 עבדו 58% מהמועסקות החרדיות במשרה חלקית (לעומת 34% מהנשים היהודיות שאינן חרדיות).

בקרב הגברים החרדים, לעומת זאת, נותר שיעור התעסוקה נמוך, והשיפור הוסיף להיות איטי: בשנת 2022 היה שיעור התעסוקה בקבוצה זו גבוה בנקודת אחוז בלבד משיעורו ב-2019. זאת ועוד, 40% מהגברים החרדים עבדו במשרה חלקית, לעומת 17% בלבד מהגברים היהודים שאינם חרדים.

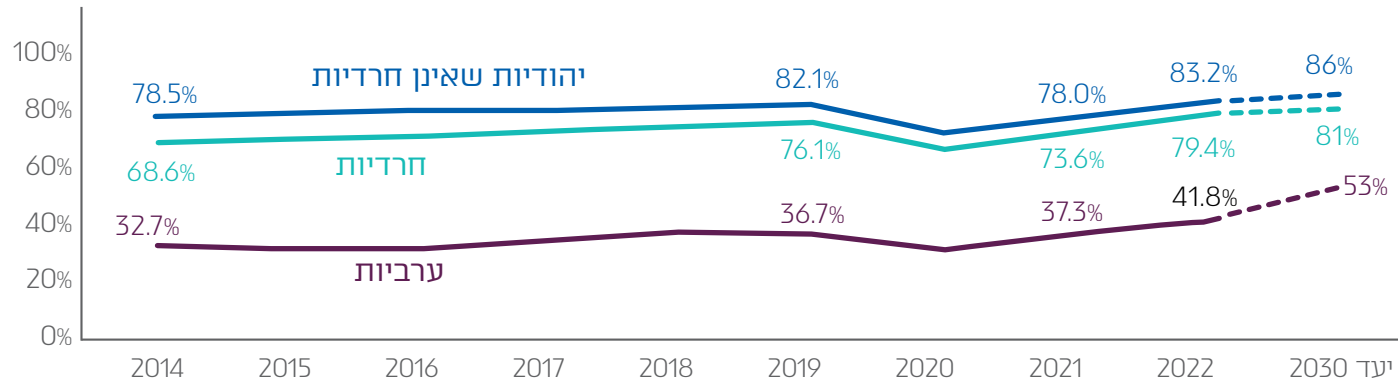
⁴ החלטת ממשלה 198 מ-1 באוגוסט 2021, [התכנית הכלכלית לשנים 2021–2022](#).

שיעורי התעסוקה לפי אוכלוסיות ומגדר

שיעורי התעסוקה בקרב גברים



שיעורי התעסוקה בקרב נשים



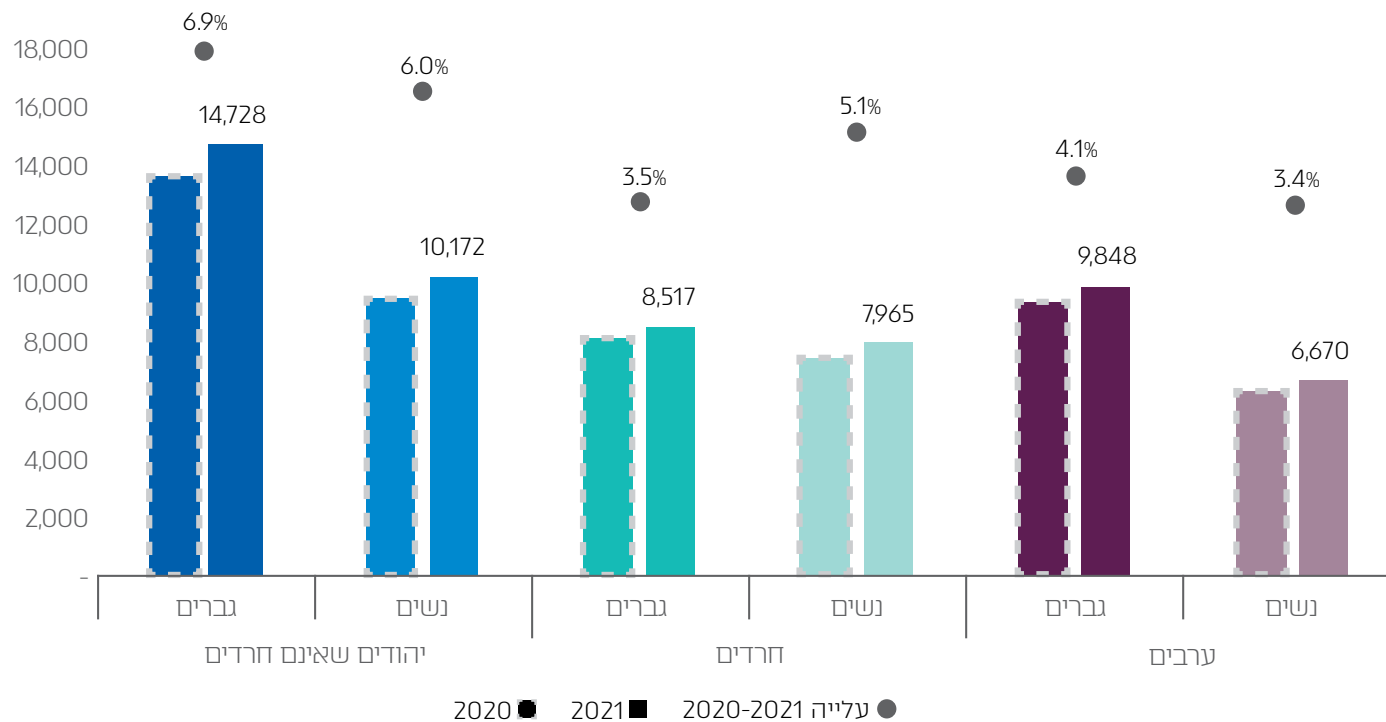
גילי 25-66. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

בחברה הערבית נרשמה בשנת 2022 העלייה הגבוהה ביותר בשיעור התעסוקה, הן בקרב הנשים והן בקרב הגברים. הירידה החדה ביותר בשיעור התעסוקה בתקופת הקורונה נרשמה בקרב הגברים הערבים, אך לאחר שתי שנות המשבר חזר שיעור התעסוקה שלהם בסוף 2022 לרמתו בשנת 2019. עם זאת, הוא עודנו נמוך משהיה ב-2017. יתרה מזו, שיעור חסרי המעש (שאינם לומדים ואינם עובדים) בקרב גברים ערבים צעירים בני 18-24 עודנו גבוה מאוד; בשנת 2022 עמד שיעורם על 32%, ואף שמדובר בירידה ביחס לשנה הקודמת, זהו עדיין נתון גבוה ביחס לשיעור חסרי המעש שנרשם רק חמש שנים קודם לכן (21% ב-2017).

בקרב הנשים הערביות הגיע שיעור התעסוקה בשנת 2022 ל-42% – עלייה של 5 נקודות אחוז לעומת 2019 ובסך הכול עלייה של 9 נקודות אחוז מאז 2014. עם זאת, שיעור זה עדיין רחוק ב-11 נקודות אחוז מהיעד ל-2030. העלייה בתעסוקת הנשים הערביות הושפעה מהגידול בשיעור הפונות להשכלה גבוהה ומהגידול בשיעור התעסוקה של נשים בעלות השכלה תיכונית, כפי שמוצג בתיבה "היסטוריית התעסוקה וההשכלה של נשים ערביות".

נתוני השכר העדכניים ביותר שישנם בחלוקה לפי אוכלוסיות הם משנת 2021. נתונים אלו מלמדים על גידול נומינלי (כלומר ללא התחשבות באינפלציה) של בין 3% ל-7% בשכר של כל האוכלוסיות בשנה זו. הגידול בשכר היה הגבוה ביותר בקרב יהודים שאינם חרדים, גברים ונשים כאחד. כפי שיוצג בהמשך, בשנת 2021 עמדה האינפלציה על 2.8%, ובהתחשב באינפלציה הגידול בשכרם של נשים ערביות ושל גברים חרדים היה קטן מאוד. ועדת 2030 הציבה יעדי שכר שנועדו לצמצם את פערי השכר בין קבוצות אוכלוסייה, בדגש על האוכלוסייה הנכנסת לשוק העבודה, אך בשנת 2021 הרחיב הגידול הממוצע את פערי השכר בין יהודים שאינם חרדים ובין שאר האוכלוסיות.

שכר לפי קבוצות אוכלוסייה, גילי 25–39



שכר נומינלי, שכירים ועצמאים. ממוצע שכר לחודשי עבודה. נתוני 2021 אינם סופיים ועשויים להתעדכן מעט.
 מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני הלמ"ס

תיבה – היסטוריית התעסוקה וההשכלה של נשים ערביות

היסטורית, שיעור התעסוקה בקרב הנשים הערביות בישראל נמוך מאוד, בדומה למצב במדינות הערביות. שיעור זה עלה מאוד בעשרים השנים האחרונות, מכ-20% בתחילת שנות האלפיים ל-42% ב-2022. במקביל השתפרו מאוד נתוני ההשכלה שלהן; שיעור הזכאיות לתעודת בגרות בקרבן זינק, וכמוהו גם שיעור הפונות להשכלה גבוהה. בד בבד חלה ירידה מהירה בפריון הילודה שלהן.

נשאלת השאלה אם שיעור התעסוקה עולה כיוון שבכל דור עובדות נשים רבות יותר מאשר בדור הקודם, או מכיוון שנשים מכל שנתון דורי מצטרפות לשוק העבודה גם בגילים מבוגרים. מניתוח נתוני פרט מנהליים עולה כי שיעור התעסוקה בקרב הנשים הערביות עולה משתי הסיבות האלה גם יחד.

התרשים הבא מראה את שיעורי התעסוקה בקרב נשים ערביות כאשר כל שלושה שנתונים מקובצים יחד;⁵ וכל מקבץ מוצג בגילים שונים ב-20 השנים האחרונות.⁶ אפשר לראות, לדוגמה, שבקרב נשים ערביות ילידות 1976–1978 עמדו שיעורי התעסוקה בגיל 23–25 על 28%; ככל שהתבגרו המשיכו נשים משנתונים אלו להצטרף לשוק העבודה, ובשנת הנתונים האחרונה, 2019,⁷ כשהיו בנות 41–43, עמד שיעור התעסוקה בקרבן על 52%.

מן הניתוח עולים כמה ממצאים מפתיעים; אחד מהם הוא שכיום נשים ערביות מוסיפות להצטרף לשוק העבודה אפילו בגיל 50 ויותר, בניגוד למגמה באוכלוסייה הכללית (הגידול בשיעור התעסוקה של נשים יהודיות נעצר

⁵ לצורך פישוט ויזואלי התרשים מציג רק חלק מהשנתונים המקובצים, אך המסקנות תקפות לכולם.

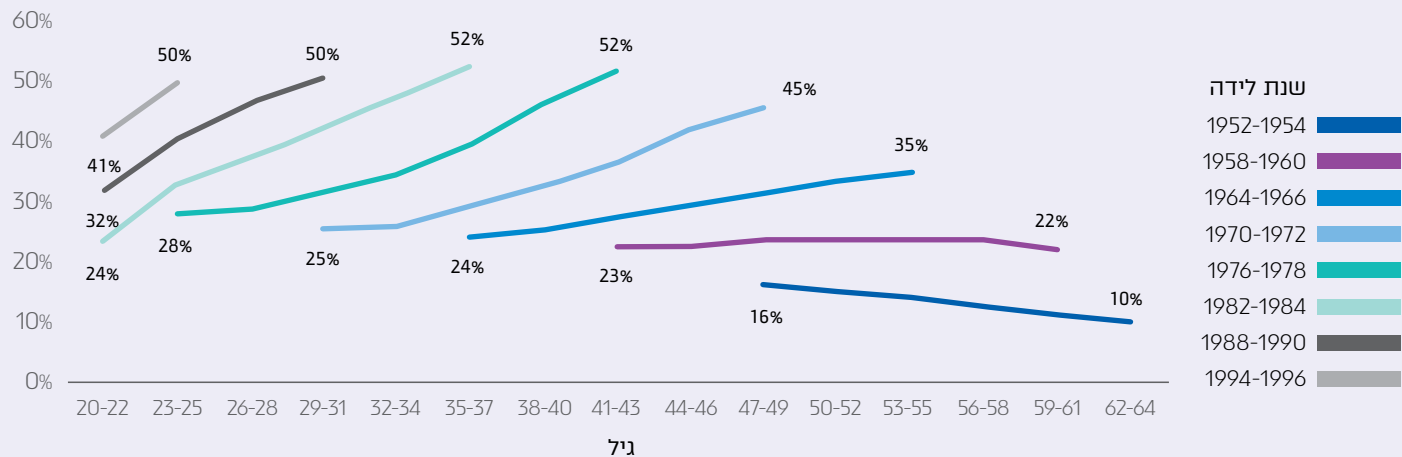
⁶ משנת 2010 ניתן להבחין בין נשים המתגוררות בארץ לכאלה שלא. על בסיס השוואת הנתונים בשנים 2010-2019 שורשרו הנתונים בעשור לפני, כדי למנוע הפרש שמקורו בשינוי שיטת המדידה.

⁷ נתוני 2020 לא הוכנסו בשל הפגיעה בתעסוקה במשבר הקורונה.

סביב גיל 50). שיעור התעסוקה של נשים ערביות שהן היום בנות כ-55 עומד על 35%, לעומת 24% כשהיו בשנות השלושים לחייהן.

עוד עולה כי שיעורי התעסוקה של נשים ערביות עלו מאוד אפילו בתחילת שנות העשרים לחייהן ויותר מהכפילו את עצמם. שיעור הנשים הערביות העובדות בגיל 20-22 עומד היום על 45% – שיעור שכבר מתקרב לשיעור התעסוקה באוכלוסייה הכללית (שיעור התעסוקה של נשים יהודיות בגיל זה עומד על 57%). אם נסתכל 20 שנה אחורה, נראה כי רק 24% מהנשים הערביות בגיל 20-22 עבדו אז.

שיעור המועסקות בקרב הנשים הערביות על פי גיל ושנת לידה

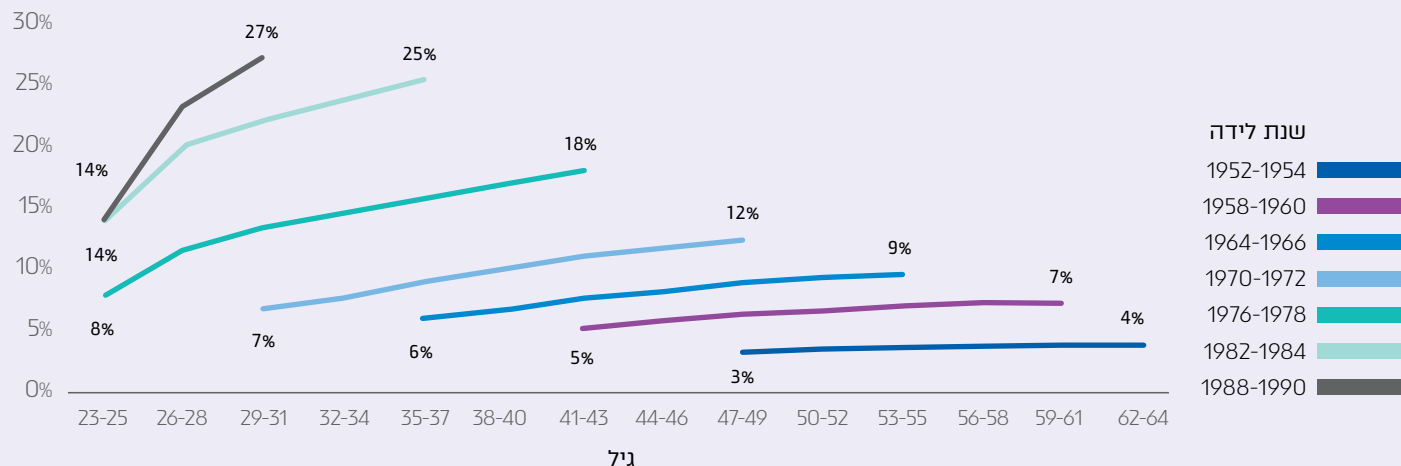


מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני שכר מנהליים, 2001-2019

ישנו קשר חזק בין רמת ההשכלה של נשים ערביות לשיעור התעסוקה שלהן. שיעורי התעסוקה בקרב בעלות תואר אקדמי כפולים משיעורי התעסוקה אצל בעלות השכלה תיכונית בלבד. גם כאן נשאלת השאלה אם העלייה בשיעור התעסוקה מקורה במספר הרב יותר של נשים ערביות שרוכשות השכלה אקדמית, או שמקורה בעלייה בשיעורי התעסוקה ברמות ההשכלה השונות. גם כאן מתברר שמדובר בשתי הסיבות גם יחד.

לאורך השנים, כפי שיוצג בפרק כישורים, גדל שיעור האקדמאיות בקרב הנשים הערביות כמעט פי שלושה. בדומה לתופעה שראינו בניתוח שיעורי התעסוקה, גם בתהליך האקדמיזציה רואים כי שיעור האקדמאיות עולה בכל דור. שיעור הנשים הערביות האקדמאיות בגיל 29–31 עומד היום על 27% (לעומת 46% בקרב נשים יהודיות באותו גיל), ואילו לפני עשרים שנה היה שיעורן בגילים אלו כ-7% (לעומת 31% בקרב היהודיות). זאת ועוד, בכל שנתון דורי נשים ממשיכות לרכוש השכלה גם בגיל מבוגר, ונשים ערביות מתחילות לימודים אקדמיים גם בשנות הארבעים לחייהן. בעוד הפער בין נשים ערביות לנשים יהודיות בשיעור האקדמאיות מצטמצם, עדיין ישנו הבדל במקצועות הלימוד: נשים ערביות צעירות לומדות הוראה, שפה ומקצועות נלווי רפואה בשיעור גבוה מנשים יהודיות באותו גיל, אך בתחומי המדעים המדויקים, ההנדסה והמשפטים שיעור הנשים הצעירות הערביות נמוך במידה משמעותית משיעור הנשים היהודיות.

שיעור הנשים הערביות שיש להן תואר אקדמי, לפי קבוצות גיל

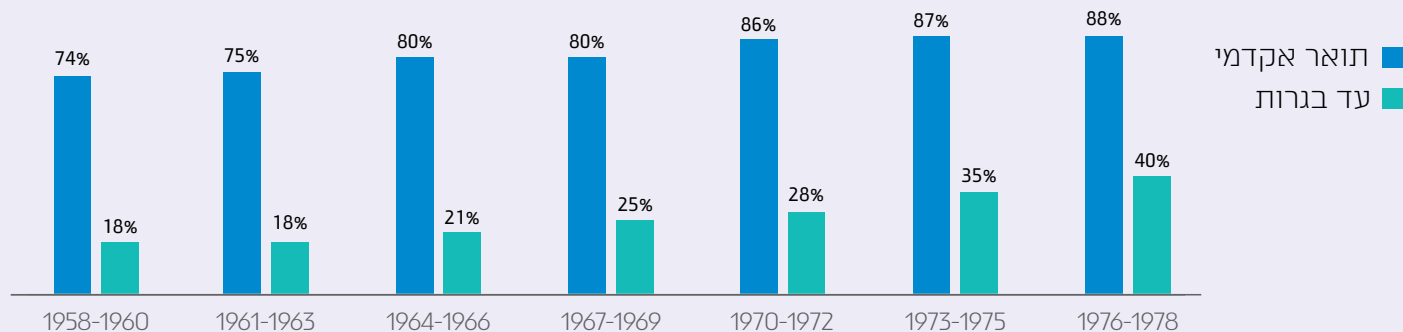


מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני הלמ"ס, 2019–2001

במקביל, כמוצג בתרשים הבא, הוכפלו גם שיעורי התעסוקה של נשים ערביות בעלות השכלה תיכונית לכל היותר. לדוגמה, מעקב אחר בנות 41–43 בעשרים השנים האחרונות מראה כי שיעורי התעסוקה בקרב אקדמאיות בגיל זה היו גבוהים מלכתחילה והוסיפו לעלות (והיום הם גבוהים משיעורי התעסוקה של נשים יהודיות אקדמאיות, 88% לעומת 84%). מנגד, שיעור התעסוקה של בעלות השכלה תיכונית בגיל 41–43, שהיה נמוך מאוד בתחילת שנות האלפיים ועמד על 18%, גדל ביותר מכפליים והוא עומד כעת על 40% (לשם השוואה, הנתון המקביל בקרב הנשים היהודיות הוא 74%).⁸

⁸ כשמחלקים את הקבוצה של בעלות השכלה תיכונית לנשים שקיבלו תעודת בגרות וכאלה שלא, רואים אומנם עליה בכמות בעלות תעודת בגרות (ששיעורי התעסוקה שלהן גבוהים יותר ממי שאין להן בגרות), אך העלייה הכוללת בשיעור התעסוקה מקורה גם בגידול משמעותי בשיעורי התעסוקה שקרה בשתי הקבוצות.

שיעור התעסוקה של נשים ערביות בנות 41–43 ברמות השכלה שונות על פי שנות לידה



מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני הלמ"ס, 2001–2019

את העלייה בשיעורי ההשכלה והעבודה של נשים ערביות בגילים מאוחרים יותר אפשר לקשור למספר תופעות. עם צמיחת מעמד הביניים בחברה הערבית גדל הרצון בשיפור רמת החיים על ידי כניסת מפרנס נוסף במשפחה לשוק העבודה. במקביל חלו בחברה הערבית שינויים תרבותיים שחיזקו את הלגיטימיות של השכלה גבוהה לנשים ושל יציאתן לעבודה. ולבסוף, ממשלת ישראל בכלל ומשרד העבודה בפרט השקיעו בפעולות רבות לשיפור התעסוקה של הנשים הערביות.

תיבה – תעסוקת משתתפים בתוכניות של מרכזי ההכוון לחברה החרדית

מנהל תעסוקת אוכלוסיות במשרד העבודה מפעיל מרכזי הכוון לאוכלוסיות שהשתלבותן בשוק העבודה אינה מיטבית. ישנם מרכזים המיועדים לאוכלוסייה הערבית, לאוכלוסייה החרדית, לאנשים עם מוגבלות ועוד. הפנייה למרכזי ההכוון היא וולונטרית. הפונים אליהם עוברים אבחון ראשוני ובהתאם לצורך מקבלים כלים כגון הכשרות מקצועיות, סדנאות, הפניה ללימודים מתקדמים וכד' וכן עזרה במציאת עבודה וחשיפה למעסיקים. משרד העבודה בוחן נתוני תעסוקה ושכר מנהליים ומבצע ניתוחים שונים בניסיון לבחון עד כמה מרכזי ההכוון מממשים בפועל את ייעודם ותורמים להשתלבות בתעסוקה.

בתיבה זו מוצג ניתוח ההשתלבות בשוק העבודה של פונים ופונות למרכזי ההכוון הייעודיים לחברה החרדית: "מרכז כיוון" בירושלים, "הכוון" בבני ברק ו"מרכזי מפתח" בעשר ערים נוספות ברחבי הארץ שיש בהן ריכוזים גדולים של אוכלוסייה חרדית. המרכזים נותנים שירות לכ-14 אלף איש בשנה, מהם 60% גברים ו-40% נשים. כמחצית מהמשתתפים בתוכניות של המרכזים וכשליש מהמשתתפות הם מתחת לגיל 25. כאמור, המרכזים מספקים מגוון רחב של כלים הן למי שנכנסים לראשונה לשוק העבודה והן למי שכבר עובדים ומעוניינים בשיפור איכות התעסוקה שלהם או בקידום מקצועי.

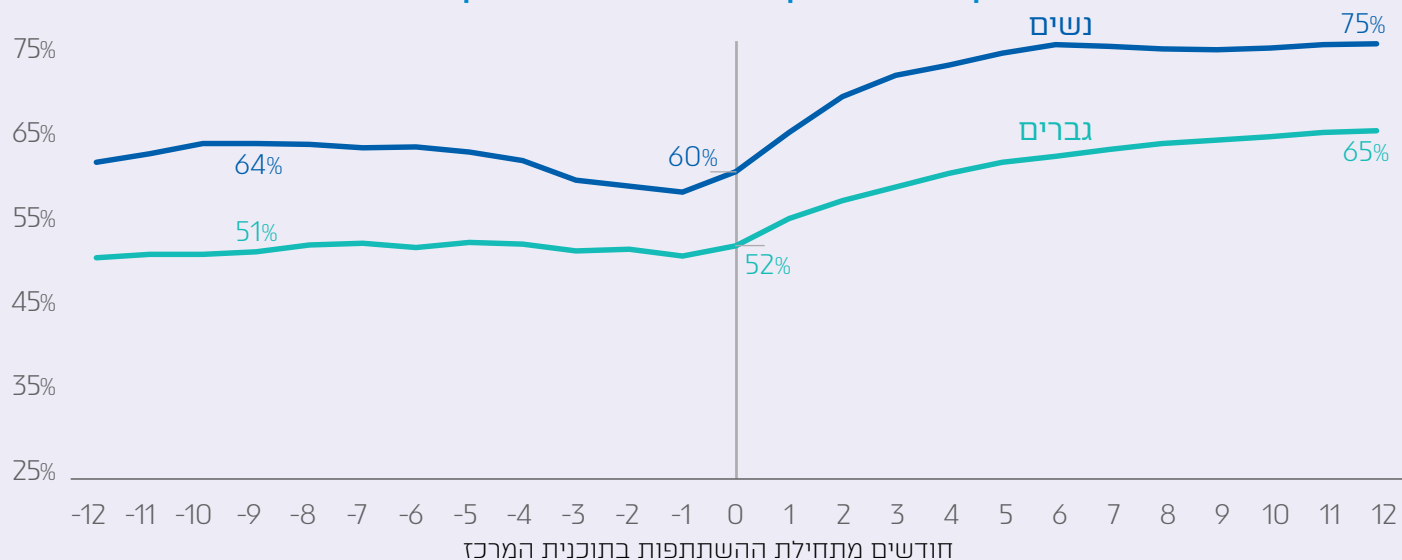
בשנים האחרונות, בשל מגפת הקורונה, חווה שוק העבודה משבר גדול והתאוששות מהירה. נסיבות אלו מקשות את ניתוח ההשפעה של מרכזי ההכוון באותן שנים, ולכן הניתוח המוצג כאן עוסק במי שהשתתפו בתוכניות המרכזים ב-2018.° חשוב לציין כי הבדיקה אינה כוללת קבוצת השוואה, ולכן אין אפשרות להוכיח סיבתיות

° הניתוח נעשה על פי נתוני התעסוקה בשנה שלפני תחילת התוכנית ובשנה שאחריה. כיוון שמוצגים כאן המשתתפים בינואר-דצמבר 2018, השנה שלפני השתתפותם התחילה בין ינואר 2017 לדצמבר 2017 והשנה שאחריה הסתיימה בין ינואר 2019 לדצמבר 2019. ניתוח דומה נעשה לגבי המשתתפים בתוכניות של מרכזי ההכוון ב-2020, והתוצאות היו דומות (אך נמוכות יותר, עקב הקורונה).

בגידול בתעסוקה ובשכר. אין לדעת מהממצאים מה חלקה של המוטיבציה של הפרט לעומת תרומת המרכז, שהרי לפחות בחלק מהמקרים המשתתפות והמשתתפים פונים למרכזים כאשר הם מעוניינים למצוא עבודה או לשפר את שכרם, וברור שחלק מהם היו מוצאים עבודה או משפרים את שכרם גם ללא עזרת המרכזים. ואף על פי כן, התוצאות מראות גידול ברור ומשמעותי בתעסוקה ובשכר לאחר הפנייה למרכזי ההכוון, וסביר להניח כי לפחות חלק ממנו אפשר לזקוף לזכותה של פעילותם.

מבחינת שיעורי התעסוקה לפני הפנייה למרכזי ההכוון ואחריה עולה כי לאחר תחילת הפעילות ישנה בקרב גברים ונשים כאחד עלייה של 25% (כ-14 נקודות אחוז) בתעסוקה. בדומה לשיעורי התעסוקה הכלליים, חרדיות שנעזרות במרכזי ההכוון מועסקות בשיעורים גבוהים יותר מגברים חרדים, גם לפני הפנייה למרכז וגם אחריה.

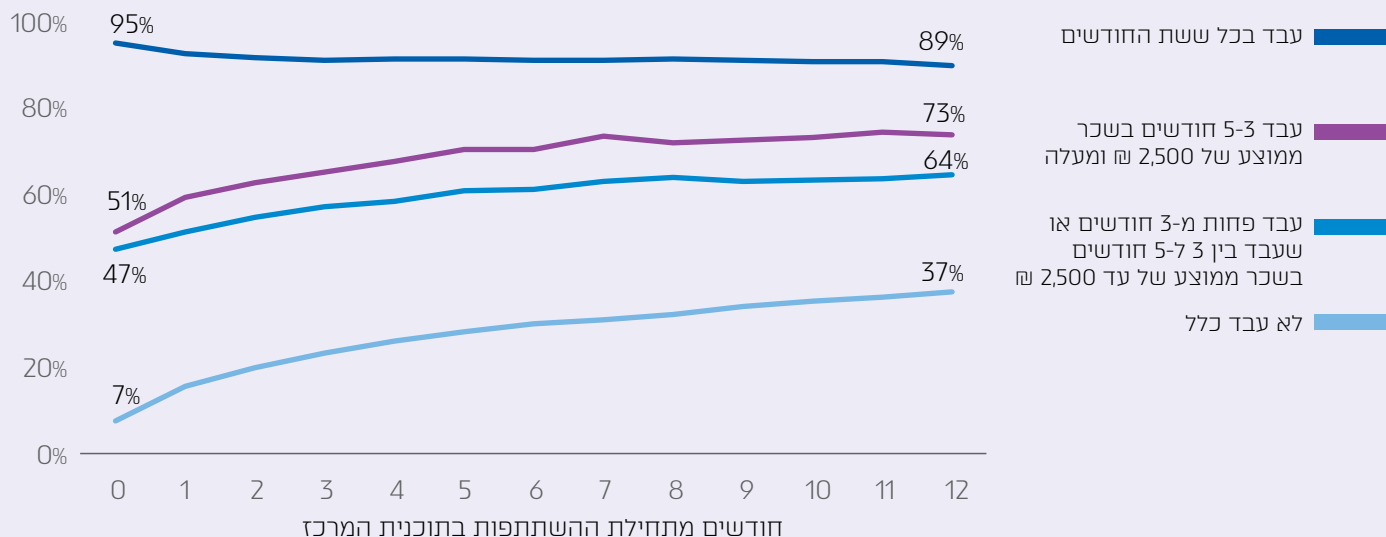
שיעורי תעסוקה ביחס לזמן הפנייה למרכז ההכוון, משתתפי 2018



משתתפי 2018. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני שכר מנהליים

הפונים אל מרכזי ההכוון מגוונים מבחינת ההיסטוריה התעסוקתית שלהם. 40% מהמשתתפים בפעילות בשנת 2018 עבדו בששת החודשים לפני הפנייה, ו-60% לא עבדו כלל או עבדו בהיקפים מצומצמים. בחינה של השפעת הפעילות של מרכזי ההכוון על גברים חרדים מראה כי הגידול המשמעותי ביותר בתעסוקה ניכר אצל משתתפים שלא עבדו בכל ששת החודשים שלפני פנייתם למרכז: שנה לאחר תחילת השתתפותם בפעילות המרכז הגיע שיעור התעסוקה שלהם ל-37%. גם בקרב משתתפים שעבדו בהיקפים קטנים יחסית ניכרה עלייה משמעותית של כ-20 נקודות אחוז בתעסוקה.

שיעור תעסוקה לפי היקף העבודה בחצי השנה שלפני הפנייה למרכז ההכוון, גברים

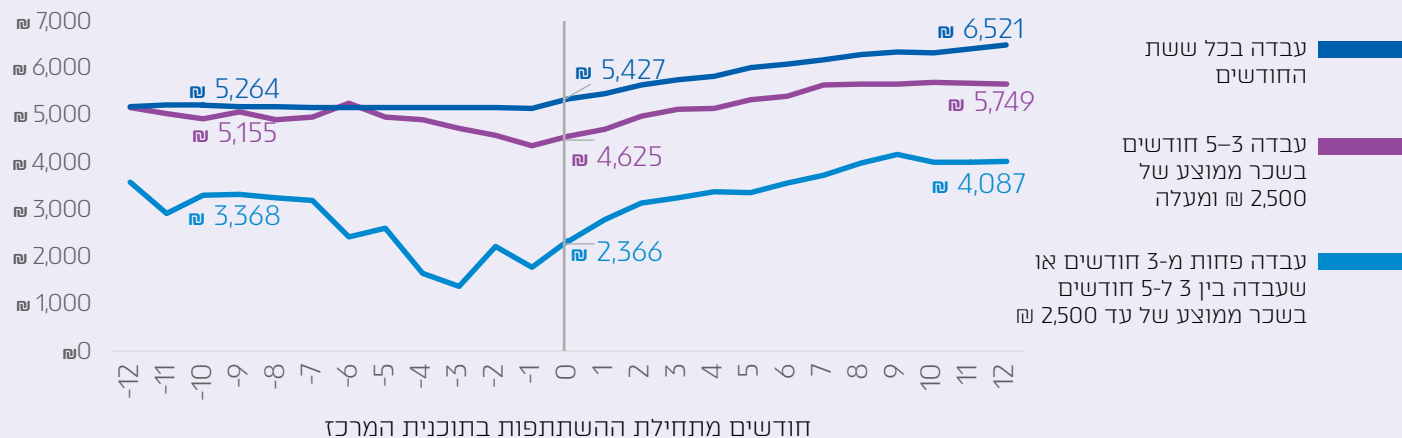


משתתפי 2018. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני שכר מנהליים

נוסף על הגידול בשיעור התעסוקה ישנה עלייה בשכר של מי שנעזרו במרכזי ההכוון כאשר כבר היו מועסקים. כשמסתכלים בגידול בשכר של מי שעבדו בהיקף כלשהו קודם שפנו למרכז רואים כי השכר עלה באופן משמעותי בכל הקבוצות, ובמיוחד אצל מי שעבדו בהיקפים קטנים מאוד. הגידול היה משמעותי בקרב גברים ונשים כאחד.¹⁰

¹⁰ חושב השכר הממוצע של עובדים בלבד, כלומר העלייה בשכר לא נגרמה מהגידול בשיעור התעסוקה.

שכר לפי היקף העבודה בחצי השנה שלפני הפנייה למרכז ההכוון, נשים



משתתפות 2018. מוצגים נתונים על משתתפות שעבדו בהיקף כלשהו בששת החודשים שלפני תחילת ההשתתפות בתכנית המרכז.

מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני שכר מנהליים

נראה כי הגידול הנמדד בשיעור התעסוקה של המשתתפים והמשתתפות החרדים והעלייה בשכרם מלמדים על תרומה ניכרת של מרכזי ההכוון לשילובם בשוק העבודה. המשך הבחינה של פעילות המרכזים יאפשר למשרד העבודה להוסיף ולשפר את פעילות המרכזים למיצוי הפוטנציאל התעסוקתי של חרדים בפרט ושל אוכלוסיות מיעוט בכלל.

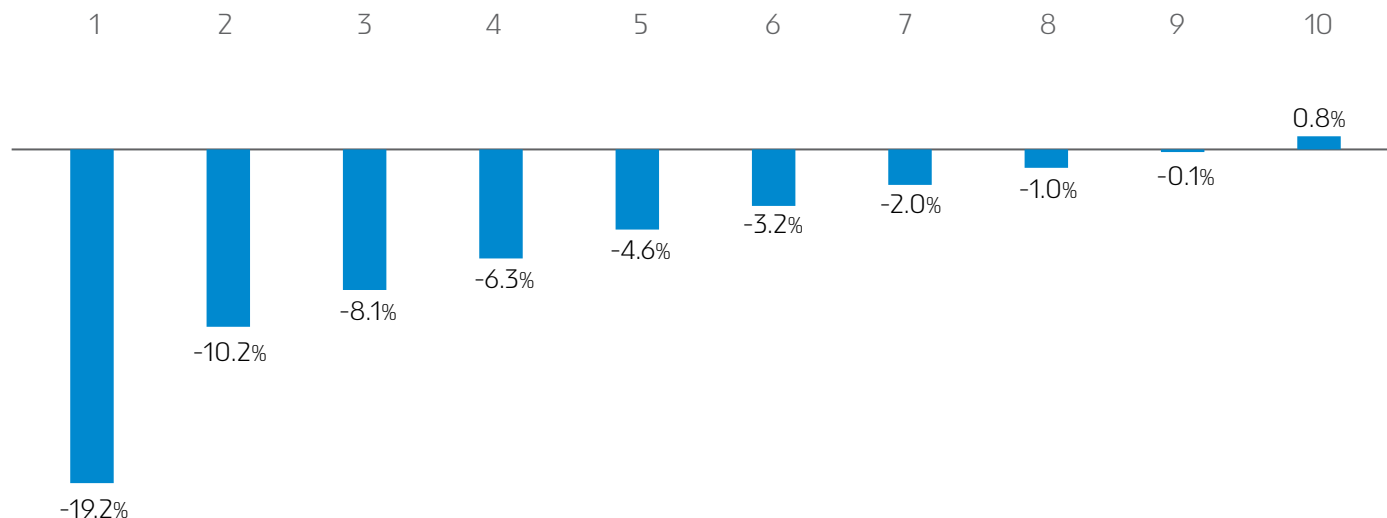
פריון העבודה של העובד הישראלי, כלומר ערך התפוקה שהוא מייצר, נמוך יחסית לממוצע ה-OECD. אף שבשנים האחרונות, ובייחוד מאז משבר הקורונה, ניכרת מגמה של צמצום הפער, פריון העבודה בארץ עודנו נמוך מן הממוצע במדינות ה-OECD.

אחת הסיבות העיקריות לפריון העבודה הנמוך היא רמת הכישורים.¹¹ רמת הכישורים והמיומנויות הממוצעת של העובד הישראלי נמוכה יחסית לרמתם של עובדים במדינות ה-OECD, ולכן העובד הישראלי מייצר פחות מהמקבילים לו במדינות אלו. בעקבות זאת השכר שלו נמוך, וצמיחת המשק נפגעת.

סקר פיאאק (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) שנערך בכל מדינות ה-OECD בחן את רמת המיומנויות של עובדים ועובדות בישראל בשנת 2015 (הסקר נערך בשנית בשנת 2022, ותוצאותיו יפורסמו ב-2024). נבחנו בו מיומנויות מתמטיות ומילוליות ומיומנויות מחשב. תוצאות הסקר הראו כי רמת הכישורים הממוצעת בישראל נמוכה, וכי הבעיה המהותית טמונה בעשירוני הכישורים התחתונים: בעוד כישוריהם של עובדים ועובדות בעשירוני הכישורים 8–10 דומים יחסית לממוצע ה-OECD, בעשירון התחתון הפער בין ישראל לממוצע ה-OECD עומד על 19%. הפערים הגדולים בין רמות הכישורים של העובדים בישראל תורמים לאי-שוויון ביניהם ופוגעים באפשרויות התעסוקה של העובדים החלשים, שכן חסרה להם היכולת לעבוד בעבודות שדורשות כישורים שפתיים, מתמטיים או טכנולוגיים, המתואמים עם שכר גבוה.

¹¹ בנק ישראל, [תוכנית בנק ישראל להאצת הצמיחה במשק: צירי פעולה אסטרטגיים מומלצים לממשלה](#), ינואר 2023.

פער במיומנויות בין ישראל למדינות ה-OECD, לפי עשירונים, 2015



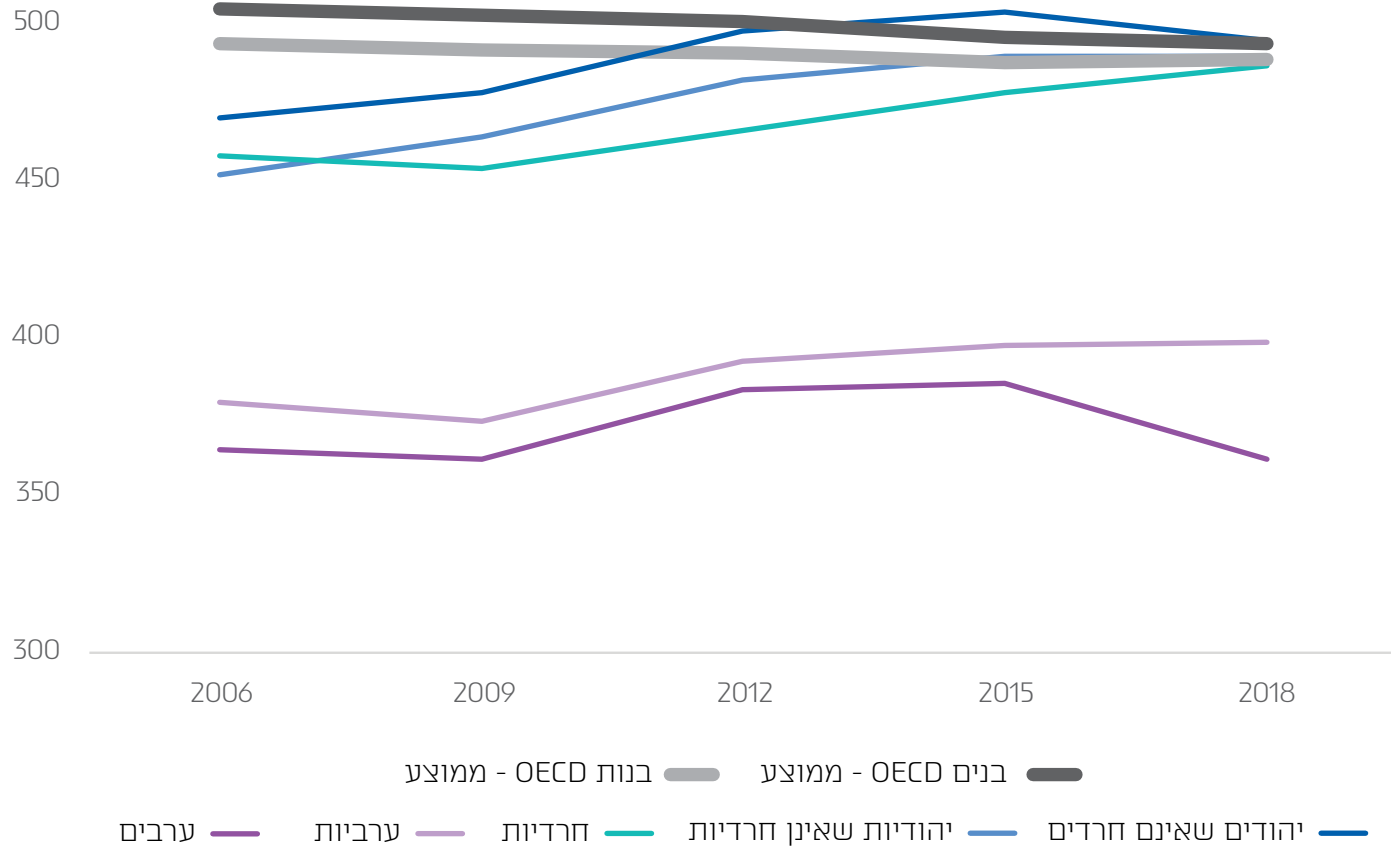
עשירוני מיומנויות כמותיות לפי סקר פיאאק
מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה של משרד העבודה לנתוני פיאאק

האוכלוסיות השונות נבדלות ביניהן ברמת המיומנויות: בראש הדירוג נמצאים היהודים שאינם חרדים ואחריהם החרדים, ואילו בחברה הערבית היו המיומנויות, כפי שנמדדו בשנת 2015, נמוכות מאוד.

סקר פיאאק בחן את המיומנויות של אנשים ונשים בגילי העבודה. כדי לראות את הפערים הצפויים במיומנויות בשוק העבודה בעתיד, ניתן להתבונן בתוצאות של מבחני פיז"ה הנערכים אחת לשלוש שנים לתלמידים ותלמידות בגיל 15-16. תוצאות מבחן פיז"ה במתמטיקה משנת 2018 (השנה האחרונה שיש נתונים עבורה)

מראות כי הפער בין תלמידים יהודים בישראל ובין מקביליהם במדינות ה-OECD נסגר, כלומר אפשר להניח כי לפחות בחברה היהודית הלא-חרדית ובקרב נשים חרדיות בגילים הנמוכים של שוק העבודה רמת הכישורים הבסיסית דומה לממוצע ה-OECD. חשוב לציין כי הבנים החרדים אינם נבחנו, ומכיוון שאינם לומדים לימודי ליבה אחרי כיתה ו' סביר להניח כי יש פער גדול בין כישוריהם ובין כישורי בני גילם בארץ ובמדינות ה-OECD. תוצאות המבחן מראות פערים גדולים בין תלמידים בחברה הערבית לתלמידים בחברה היהודית וביניהם ובין ממוצע ה-OECD. בדומה לנתוני תעסוקה שהוצגו בפרקים קודמים, התלמידות הערביות צמצמו חלק מהפערים ביניהן ובין התלמידים והתלמידות היהודים, ואילו הפער בין התלמידים הערבים ובין בני גילם גדל בשנת 2018 בהשוואה לפער שהיה ביניהם ב-2012 וב-2015. ציוני התלמידים הערבים (בנות ובנים) ממקמים אותם בתחתית הדירוג של מדינות ה-OECD.

הציון הממוצע במבחן פיז"ה במתמטיקה

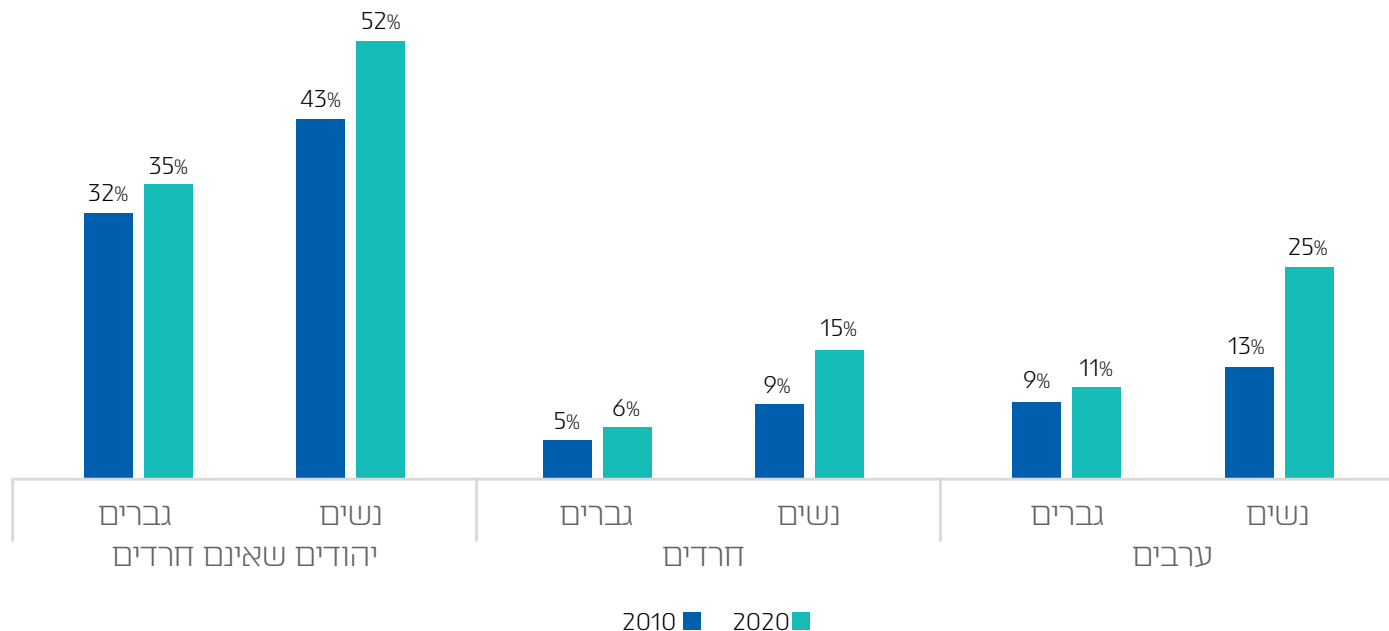


מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה של משרד העבודה לנתוני פיז"ה

לאחר הלימודים בבית ספר תיכון הפרט ממשיך לצבור כישורים בהשכלה על-תיכונית, בהשכלה גבוהה ובמקומות עבודה. למרות רמת הכישורים הנמוכה יחסית, שיעור בעלי התואר האקדמי בישראל הוא מהגבוהים ב-OECD. פירוש הדבר הוא שתואר אקדמי כפי שהוא נלמד בישראל אינו מעיד בהכרח על רמת כישורים גבוהה. ובכל זאת, רמת הכישורים של בעלי תואר אקדמי גבוהה מרמת הכישורים של מי שאין להם תואר כזה, ולכן בחינת השינוי בשיעור האקדמאים בכל אחת מקבוצות האוכלוסייה יכולה ללמד על שינוי גם ברמת הכישורים שלה ובפערי המיומנויות.

ככלל, נשים פונות להשכלה גבוהה פורמלית בשיעורים גבוהים מגברים. בקרב יהודים שאינם חרדים שיעור האקדמאים בקרב בני 30–34 בשנת 2020 היה דומה מאוד לשיעורם בעשור שלפני כן. בקרב הנשים החרדיות עלה שיעור האקדמאיות מ-9% ל-15% (גידול של 66%), ובקרב הערביות הוא הכפיל את עצמו ל-25%. למרות השינויים המשמעותיים, שיעור האקדמאיות בנות 30–34 בקרב החרדיות והערביות עדיין רחוק משיעורן בקרב הנשים היהודיות שאינן חרדיות, העומד על 52%. בקרב הגברים הערבים והחרדים, לעומת זאת, כמעט לא חל שינוי: בעוד הנשים החרדיות והערביות שיפרו את ההשכלה שלהן, ואפשר להניח שגם את הכישורים, הגברים החרדים והערבים נותרו מאחור עם שיעורי אקדמאים נמוכים מאוד.

שיעור אקדמאים בקרב בני 30-34



מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה של משרד העבודה לנתוני הלמ"ס

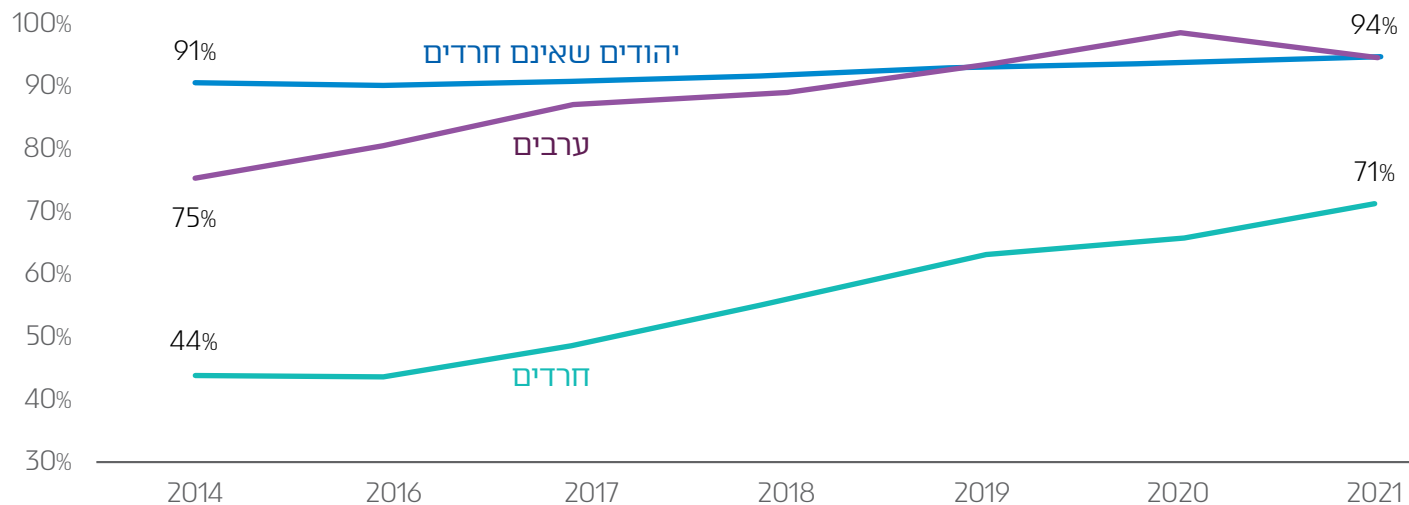
מגפת הקורונה גרמה לשינויים גדולים מבחינה טכנולוגית. העבודה מהבית נהייתה נפוצה (כפי שמפורט בהמשך), שירותים רבים הוגשו באינטרנט, ושיעור המבצעים רכישות מקוונות זינק גם הוא. בעקבות שינויים אלו התרחב השימוש במחשב ובאינטרנט, בעיקר באוכלוסיות שהשימוש שלהן במחשב היה קודם לכן מועט יחסית.

באוכלוסייה החרדית גדל שיעור הפרטים בגילי 20–40 שהיה ברשותם מחשב מ-48% בשנת 2014 ל-64% ב-2021 (בקרוב שאר האוכלוסיות השיעור גבוה במידה ניכרת, אף שירד מעט בשנים האחרונות, ככל הנראה בשל הגידול ביכולות הטלפון הנייד).

מיומנויות דיגיטליות אינן מחייבות כיום בעלות על מחשב: אפשר להשתמש באינטרנט גם בטלפון הנייד, וגם מי שמטעמים שונים אינו מעוניין במחשב אישי או בטלפון חכם, יכולה להיות לו גישה לאינטרנט במקום העבודה. ואכן, שיעור המדווחים על שימוש באינטרנט גדל בצורה חדה אף יותר: בקרב הערבים הוא הגיע לשיעור היהודים שאינם חרדים, ובקרוב החרדים הוא עלה ביותר מ-50% והגיע ל-71%. התוצאות מראות גידול חד דומה הן אצל גברים והן אצל נשים.

נראה אפוא שנוסף על השיפור במיומנויות מתמטיות ומילוליות בקרב נשים ערביות וחרדיות וצמצום הפערים בתחומים אלו ביניהן ובין יהודים לא-חרדים, חל שיפור ניכר במיומנויות הדיגיטליות של חרדים וערבים, גברים ונשים כאחד.

השתמשו באינטרנט בשלושת החודשים האחרונים, גילי 20–40



שימוש באינטרנט במחשב או בטלפון נייד.

מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה של משרד העבודה לנתוני הסקר החברתי

תיבה – עובדי קבלן בישראל

העסקה על ידי קבלן או חברה קבלנית היא אחד האופנים של "העסקה משולשת" שבה הקשר בין העובד למזמין השירות נוצר באמצעות גורם שלישי המתווך ביניהם ומשמש המעסיק של העובד. החוק בישראל מבחין בין קבלני כוח אדם, המספקים עובדים למעסיק אחר לצורך ביצוע עבודה שהיא לרוב חלק מהפעילות העסקית של המעסיק, במגוון תחומים (למשל תכנות, שירות לקוחות וכד'), ובין קבלני שירות, המעסיקים עובדים לצורך אספקת שירותי שמירה, אבטחה וניקיון.¹²

בהעסקה באמצעות חברות קבלן טמון סיכון גבוה לפגיעה בזכויות העובדים. פערי הכוח בין המעסיק לעובד מועצמים במודל העסקה זה. כושר המיקוח של העובדים ויכולת ההתארגנות שלהם מצומצמים הן בשל מאפייני ההעסקה הקבלנית – אופייה הזמני והקשר העקיף בין מזמין השירות לבין העובד – והן בשל מאפייני העובדים, שרבים מהם מוחלשים, בעלי מיומנויות נמוכות ובעלי ידע מצומצם בנוגע לזכויותיהם.

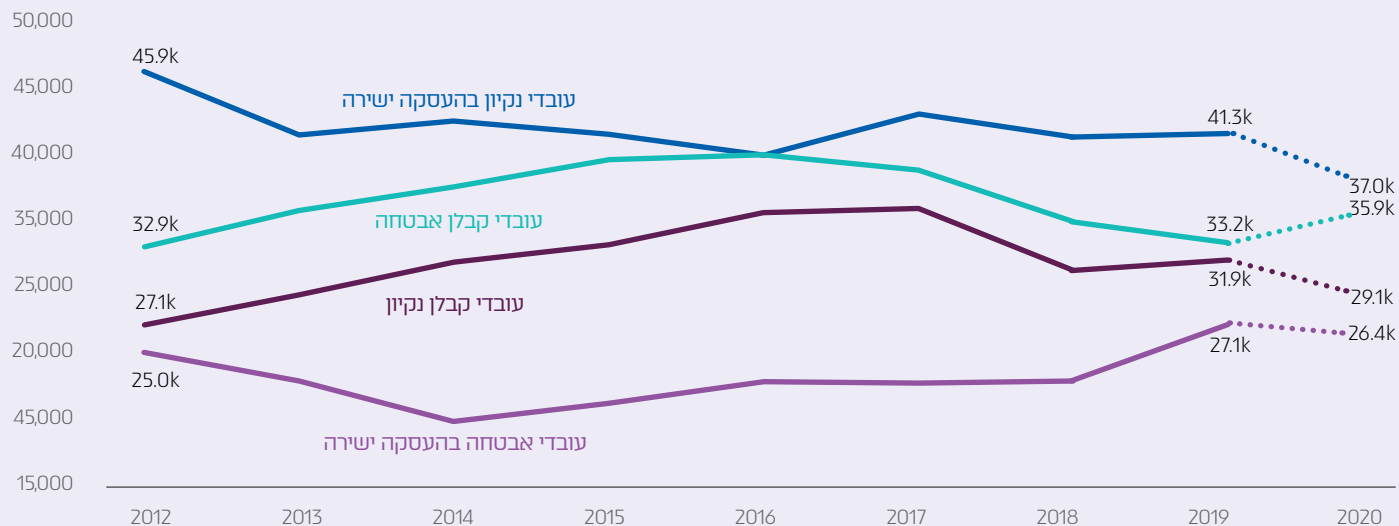
מחקר חדש של משרד העבודה מזהה לראשונה את העובדים בחברות הקבלן בעזרת נתוני המשרד על חברות קבלן ברישיון ומציג תמונת מצב ומגמות בתעסוקת עובדים באמצעות קבלני שירות בישראל בשנים 2012–2020.¹³

¹² חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996. כיוון שבהעסקה קבלנית יש חשש לפגיעה בזכויות העובדים, במדינות רבות נהוגה רגולציה על חברות קבלן. להשוואה בין-לאומית של הרגולציה ראו אסף צחור-שי, [סקירת רגולציה על חברות קבלן: מדיניות בישראל וסקירה בינלאומית](#), משרד העבודה, 2022.

¹³ אסף צחור-שי, [עובדי קבלן בישראל – תמונת מצב ומגמות](#), משרד העבודה, 2023 (עתיד להתפרסם).

בישראל מועסקים כ-65 אלף עובדי קבלן שירות באמצעות יותר מ-1,500 חברות קבלן בעלות רישיון¹⁴; כמחציתם מועסקים בעבודות ניקיון (להלן: "עובדי קבלן ניקיון") וכמחציתם בתפקידי אבטחה ושמירה (להלן: "עובדי קבלן אבטחה"). מספרם של עובדים אלו, המהווים 1.6% מהמועסקים בישראל, הגיע לשיא ב-2016–2017, ובשנים האחרונות הוא נמצא בירידה. נכון לשנת 2019 הועסקו בהעסקה קבלנית 44% מעובדי הניקיון ו-55% מעובדי האבטחה בישראל. חלקה של ההעסקה הקבלנית בתחומים אלו נמצא בירידה מתונה בשנים האחרונות, ונראה שהיא מצטמצמת במידה מסוימת, או שלכל הפחות התרחבותה נבלמת.

מספר העובדים בניקיון ובאבטחה



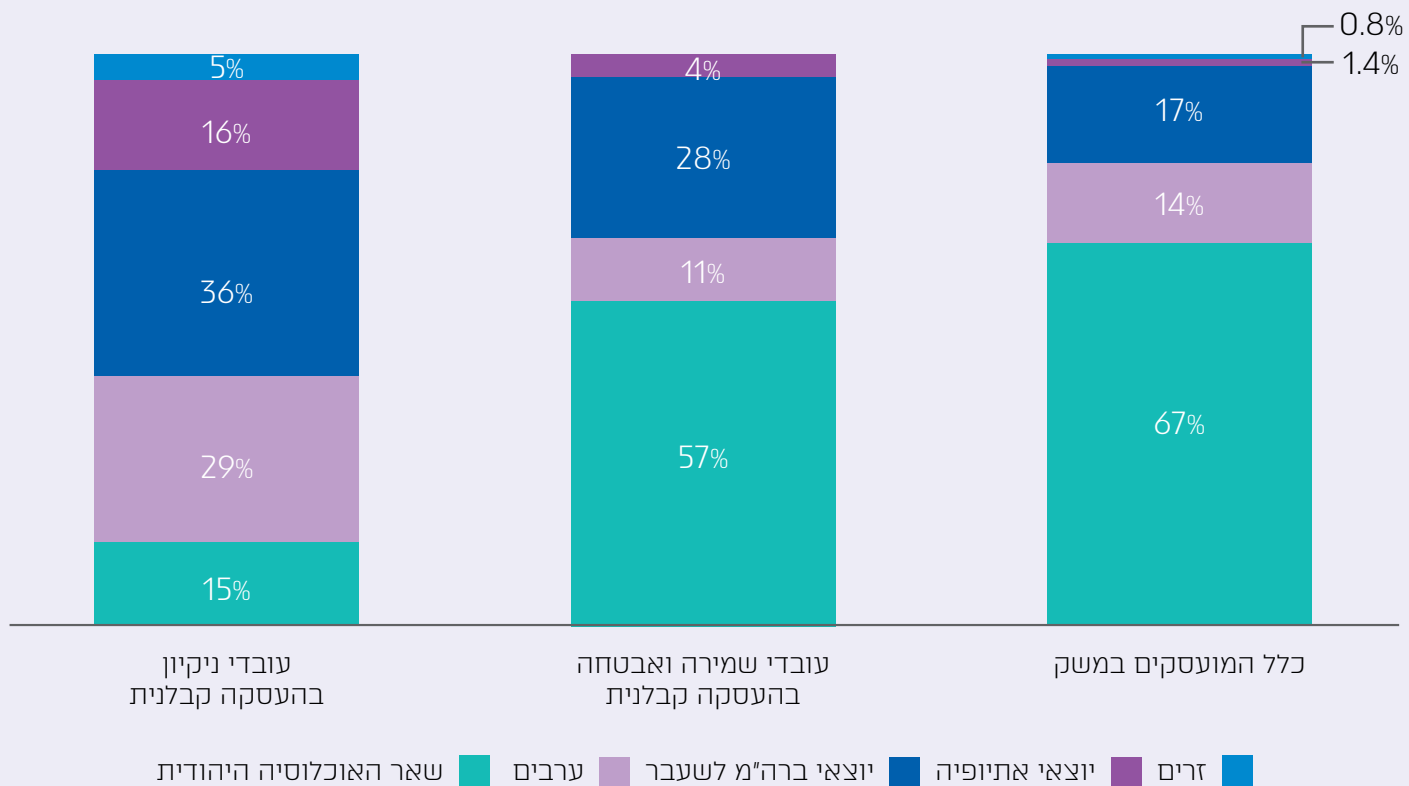
מספר העובדים ב-2020 הושפע מאוד ממשבר הקורונה. מקור: צחור-שי, משרד העבודה, 2023

¹⁴ בשל מגבלות נתונים לא מוצגים נתונים על עובדים של קבלני כוח אדם.

עובדי ניקיון ועובדי אבטחה הם מהעובדים החלשים במשק. עם זאת, הבדלים בין שתי הקבוצות מעידים שמצבם של רבים מעובדי האבטחה טוב בהשוואה למצבם של עובדי הניקיון. בשני התחומים העובדים משתכרים שכר שעתי נמוך משמעותית מן השכר הממוצע במשק, ומעניין לציין שבשכר השעתי אין כמעט פער בין גברים לנשים. למרות זאת, מצבם של עובדי קבלן אבטחה טוב יותר – שכרם השעתי הממוצע מסתכם בכ-38 ש"ח לעומת שכר ממוצע של כ-32 ש"ח לשעה שמשתכרים עובדי קבלן ניקיון.

ההתפלגות של עובדי קבלן ניקיון לפי קבוצת אוכלוסייה מעלה ייצוג יתר ניכר של קבוצות אוכלוסייה מסוימות: הקבוצה הגדולה ביותר היא של יוצאי ברית המועצות לשעבר (36%, רובם דור ראשון בארץ), ערבים (29%), יוצאי אתיופיה (16%, רובם דור ראשון בארץ) וזרים (5%). יוצאי ברית המועצות לשעבר הם גם הקבוצה המשכילה ביותר בקרב עובדים אלו – כ-27% מהם בעלי השכלה אקדמית ו-53% בעלי תעודת בגרות או תעודה על-תיכונית. התפלגות עובדי הקבלן בתחום האבטחה לפי קבוצת אוכלוסייה דומה למדי להתפלגות של שאר העובדים במשק, אך גם אצלם יש ייצוג יתר של יוצאי ברית המועצות לשעבר ושל יוצאי אתיופיה.

התפלגות לפי קבוצת אוכלוסייה, 2019



מקור: צחור-שי, משרד העבודה, 2023

שיעור הנשים בקרב עובדי קבלן ניקיון גבוה הרבה יותר משיעורן בקרב עובדי קבלן אבטחה – 65% לעומת 10%. קרוב למחצית מעובדי קבלן אבטחה הם צעירים מתחת לגיל 30, בהשוואה ל-14% בלבד בקרב עובדי קבלן ניקיון. בשתי הקבוצות כ-90% מהמועסקים אינם בעלי השכלה אקדמית. ואולם שיעורם של בעלי תעודת בגרות או תעודה על-תיכונית המועסקים באבטחה גבוה משיעורם בקרב המועסקים בניקיון (37% לעומת 30%); יתר על כן, שיעור הסטודנטים גבוה במידה ניכרת – 16% בקרב עובדי האבטחה לעומת כ-1% בלבד בקרב עובדי הניקיון. שכרם של עובדי קבלן אבטחה גבוה משכרם של עובדי קבלן ניקיון.

מן האמור עולה כי פלח גדול מעובדי קבלן אבטחה הם גברים צעירים בתחילת דרכם בשוק העבודה, שחלקם מועסקים במקביל ללימודים, קודם שהם פונים לערוצים אחרים של התפתחות מקצועית. בתחום הניקיון, לעומת זאת, רוב המועסקות הן נשים; הן בעלות השכלה נמוכה, ויש אצלן ייצוג יתר לקבוצות הגיל המבוגרות בשוק העבודה. במילים אחרות, עובדי קבלן ניקיון הם על פי רוב מהעובדים החלשים ביותר בשוק העבודה. ההבדלים בין המאפיינים של עובדי הניקיון לאלה של עובדי האבטחה מלמדים על הצורך בבחינת סוגי הרישיונות הניתנים לחברות הקבלן המעסיקות אותם. ייתכן שבחינה כזאת תוביל לשינוי החקיקה הכורכת יחד שמירה, אבטחה וניקיון. צורך זה עתיד להיבחן בשנים הקרובות במשרד העבודה. עם זאת, חשוב לציין כי גם בקרב השומרים והמאבטחים המועסקים באמצעות קבלן יש עובדים מוחלשים רבים, כגון עובדים לאחר גיל פרישה, יוצאי ברית המועצות לשעבר ויוצאי אתיופיה, שאין להם אפשרויות תעסוקה טובות יותר.

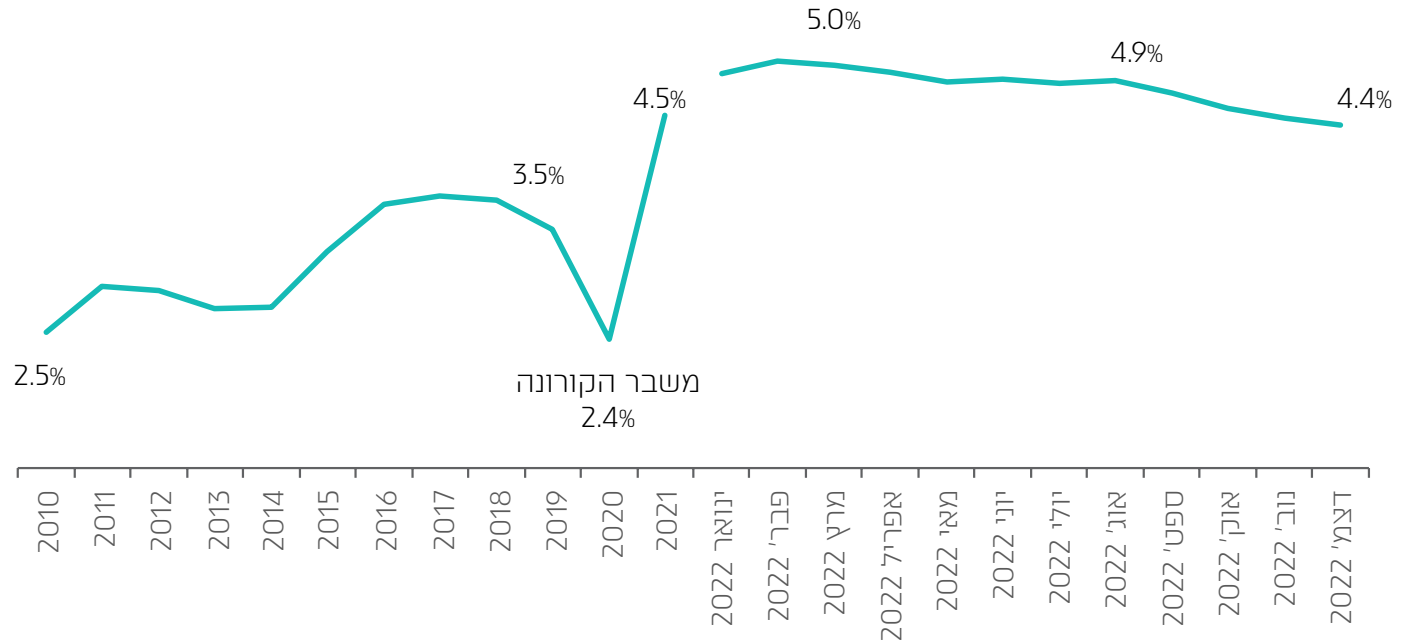
שיעור המשרות הפנויות¹⁵ מעיד על עוצמת הביקוש לעובדים והוא מדד מרכזי בשוק העבודה. במקרים רבים הוא יהיה המדד הראשון שיעיד על מיתון או על גאות בשוק העבודה, מגמות שיתבטאו בהמשך במדדים נוספים. שיעור גבוה של משרות פנויות נמדד כאשר שוק העבודה קרוב לתעסוקה מלאה, מעסיקים מתקשים לגייס עובדים, ומשרות רבות נותרות לא מאוישות. שיעור המשרות הפנויות ירד בחדות בשנת 2020 עקב משבר הקורונה, אך התאושש במהירות ואף עלה לשיעור גבוה מכפי שהיה ערב המשבר. שיעור גבוה של משרות פנויות בשילוב עם שיעור אבטלה נמוך מעיד על שוק עבודה הדוק.

בתחילת שנת 2022 נמשכה העלייה בשיעור המשרות הפנויות, והוא הגיע לשיא של 5% מכלל המשרות. באופן חריג, מספר המשרות הפנויות במהלך 2022 היה גבוה ממספר המובטלים, כלומר מספר המשרות הפנויות עלה על מספר מחפשי העבודה.¹⁶ שיעור המשרות הפנויות נע בשמונת החודשים הראשונים של השנה בין 4.8%-5.0%. בספטמבר החלה מגמת ירידה בשיעור המשרות הפנויות; שיעורן ירד בכ-0.4 נקודות אחוז ועמד בסוף השנה על 4.5%. יש לשים לב כי שיעור המשרות הפנויות עדיין גבוה מכפי שהיה לפני משבר הקורונה, ולכן ייתכן שהירידה בשיעור המשרות הפנויות לא תתורגם לעלייה באבטלה.

¹⁵ שיעור המשרות הפנויות מתוך כלל המשרות במשק (משרות פנויות + משרות מאוישות).

¹⁶ סקר המשרות הפנויות סוקר את מרבית שוק העבודה, אך לא את כולו. למשל, הוא אינו סוקר את המגזר הציבורי. שיעור המשרות הפנויות מתייחס למספר המשרות בענפים שנסקרו. בהנחה שגם בשאר הענפים שיעור המשרות הפנויות דומה, ניתן להסיק שמספר המשרות הפנויות גבוה ממספר המובטלים.

שיעור המשרות הפנויות



שיעור המשרות הפנויות מתוך כלל המשרות במשק (משרות פנויות + משרות מאוישות).
מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר משרות פנויות של הלמ"ס

מבחינה של המשרות הפנויות לפי משלח יד אפשר ללמוד על סוג העובדים שהביקוש להם גדל. בכל קבוצות משלחי היד¹⁷ מספר המשרות הפנויות בשנת 2022 היה רב מכפי שהיה ערב משבר הקורונה. מספר המשרות הפנויות במשלחי יד בקבוצת ההייטק עלה בתחילת 2022 בקצב המהיר ביותר בהשוואה לכל שאר משלחי היד והיה כמעט כפול מכפי שהיה בשנת 2019. ואולם בהמשך השנה התמתנה העלייה בביקוש לעובדים אלו. ברבעון האחרון של השנה עדיין היה מספר המשרות פנויות במשלחי יד בתחום ההייטק גבוה יותר מאשר בשנת 2019, אך ב-26% בלבד – פער נמוך יחסית לשיעור המשרות הפנויות בשאר משלחי היד. מכיוון ששיעור ניכר מבעלי משלחי היד האלו מועסק בענף ההייטק, הירידה בביקוש יכולה להעיד על האטה בענף.

הביקוש למתכנתים הוא המקור לכ-60% מהגידול בביקוש לעובדים בעלי משלחי יד הייטק. הביקוש לעובדים אלו בשנת 2022 התאפיין בתנודתיות גבוהה – מספר המשרות הפנויות עלה בחדות ברבעון הראשון של השנה, אך הביקוש התמתן לאחר מכן במידה ניכרת, עד שבסוף שנת 2022 היה גבוה רק בכ-17% משהיה בשנת 2019. בביקוש לשאר משלחי היד בהייטק הייתה תנודתיות נמוכה יותר. לדוגמה, מספר משרות המהנדסים הפנויות עלה בצורה מתונה יותר בתחילת 2022, אך שלא כמו משרות המתכנתים, מספרן נשאר גבוה גם ברבעון האחרון של 2022. במשלחי היד בהייטק בולט הביקוש לבעלי משלח יד בתחום מסדי הנתונים ובתחום הרשתות. הגידול החד בכמות הנתונים ובעיסוק בניתוחם הביא לידי עלייה של 145% במשרות הפנויות של עובדים במקצועות אלו בהשוואה למצב ערב המשבר. פירוט נוסף בנושא זה ראו להלן, בפרק המתמקד במצב ההייטק.

כמו במשלחי היד בתחום ההייטק, גם במשלחי היד בתחומים עסקיים, משפטיים וכלכלה ניכרה בתחילת 2022 עלייה חדה במספר המשרות הפנויות. ואולם הירידה בביקוש לעובדים אלו הייתה מתונה יותר, ובסוף השנה עדיין היה מספר המשרות הפנויות במשלחי יד אלו גבוה בכ-64% ממספרן ערב משבר הקורונה. בקבוצת משלחי

¹⁷ משלחי היד ברמת שלוש ספרות קובצו לעשר קבוצות לפי תחום עיסוק. הקיבוץ מבוסס על טיוב של משרד העבודה לקיבוץ משלחי יד בדוח בנק ישראל לשנת 2021, פרק ה', "[סוגיות בשוק העבודה](#)", ועל דו"ח הוועדה הבין-משרדית להון אנושי בהייטק בראשות דדי פרלמוטר, נובמבר 2022 ([דוח ועדת פרלמוטר](#)).

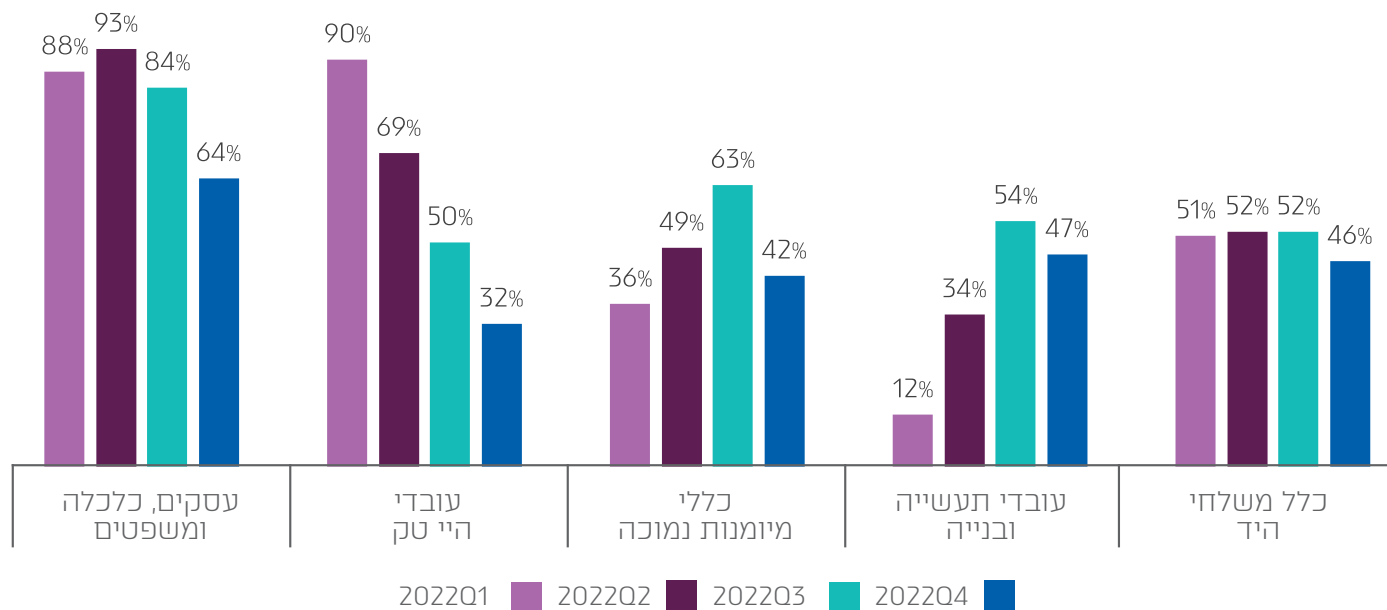
יד אלו בולט הביקוש למנתחים פיננסיים, מנהלי מכירות ושיווק, מנהלי חשבונות ורואי חשבון. במהלך כל שנת 2022 היה מספר המשרות הפנויות בתחומים אלו כפול ממספרן בשנת 2019.

הביקוש הגבוה לעובדים לא נעצר במשלחי היד האקדמיים. גם במשלחי היד הכלליים, המאופיינים במיומנות נמוכה, היה מספר המשרות הפנויות גבוה בכ-47% מאשר בשנת 2019. שליש מהתוספת במשרות האלו מקורו בעבודות ששיעור הצעירים בהן גבוה, ולכן הן בדרך כלל תנועתיות וזמניות; בהתאם לכך היוו המשרות הפנויות במקצועות אלו 11% מכלל המשרות הפנויות, אף שעובדים במשלחי יד ששיעור הצעירים בהן גבוה מהווים 4% בלבד מהמועסקים בגילי העבודה (+15). הביקוש לעובדים במשרות הכלליות המאופיינות במיומנות נמוכה הגיע לשיא ברבעון השלישי של שנת 2022 והתמתן ברבעון הרביעי.

בעבודות שבהן עובדים בעיקר צעירים בולט במיוחד הביקוש לנהגי אופנועים ושליחים, שגדל בצורה חדה בשנת 2022 (עלייה של 200% במשרות הפנויות לעומת שנת 2019) בשל השימוש הגובר במשלוחים.

בשנת 2022 גדל גם הביקוש למלצרים, ברמנים וטבחים. הגידול במספר המשרות הפנויות במשלחי יד אלו היווה כעשירית מכלל הגידול במספר המשרות הפנויות בשנת 2022 לעומת שנת 2019. כידוע, ענף האירוח והאוכל נפגע קשה במהלך 2020 ו-2021 בשל המגבלות ואי-הוודאות שנלוו למשבר הקורונה, ומספר העובדים בענף פחת בכ-40%. בשנת 2022 הענף התאושש, ומספר העובדים חזר כמעט לרמתו ערב המשבר.

משרות פנויות במשלחי יד מקובצים נבחרים (שיעור הגידול ב-2022 יחסית ל-2019)

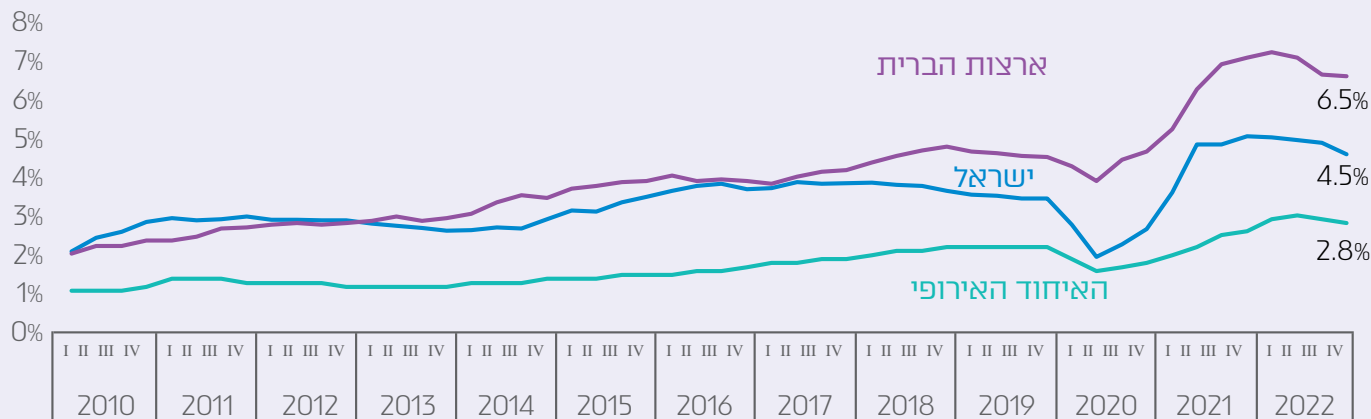


משלחי היד ברמת שלוש ספרות קובצו לעשר קבוצות לפי תחום עיסוק.
מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר משרות פנויות של הלמ"ס

תיבה – הקשר בין שיעור האבטלה לשיעור המשרות הפנויות

העלייה בשיעור המשרות הפנויות אינה תופעה ייחודית לישראל, כפי שמעידים הנתונים בארצות הברית ובאיחוד האירופי. בישראל, כאמור, הגיע שיעור זה ב-2022 לשיא היסטורי של כ-5% מסך המשרות (המאוישות והפנויות) במשק, ונשאלת השאלה כיצד העלייה בשיעור המשרות הפנויות מתיישבת עם שיעור האבטלה, שנשאר דומה לשיעורה ב-2019.¹⁸

שיעור המשרות הפנויות



מקור: עיבודי אגף אסטטרגיה במשרד העבודה לנתוני הלמ"ס, Eurostat ו-U.S. Bureau of Labor Statistics

¹⁸ להרחבה בנושא זה ראו ארנון ברק, [עלייתן ונפילתן של המשרות הפנויות: על הקשר בין שיעור האבטלה והמשרות הפנויות בעקבות הקורונה](#),

משרד העבודה, 2023.

הקשר בין משרות פנויות לאבטלה (עקומת בוורידג')

עקומת בוורידג', המתארת קשר הפוך בין שיעור האבטלה לשיעור המשרות הפנויות במשק, היא כלי מרכזי לניתוח שוק העבודה. הנקודות על העקומה משקפות את מצב שוק העבודה בזמנים שונים, והפעילות הכלכלית במשק מתבטאת בתזוזה על גבי העקומה. לדוגמה, בעת גאות כלכלית חברות מפרסמות משרות רבות יותר ובעקבות איושן מצטמצם מספר המובטלים: התפתחות זו מתבטאת בתנועה כלפי מעלה ושמאלה על גבי העקומה. נראה שתיאור זה תואם את המצב במדינות האיחוד האירופי, שבהן עם ההתאוששות ממשבר הקורונה נלוותה לעלייה בשיעור המשרות הפנויות ירידה של שיעור האבטלה לשפל היסטורי.¹⁹

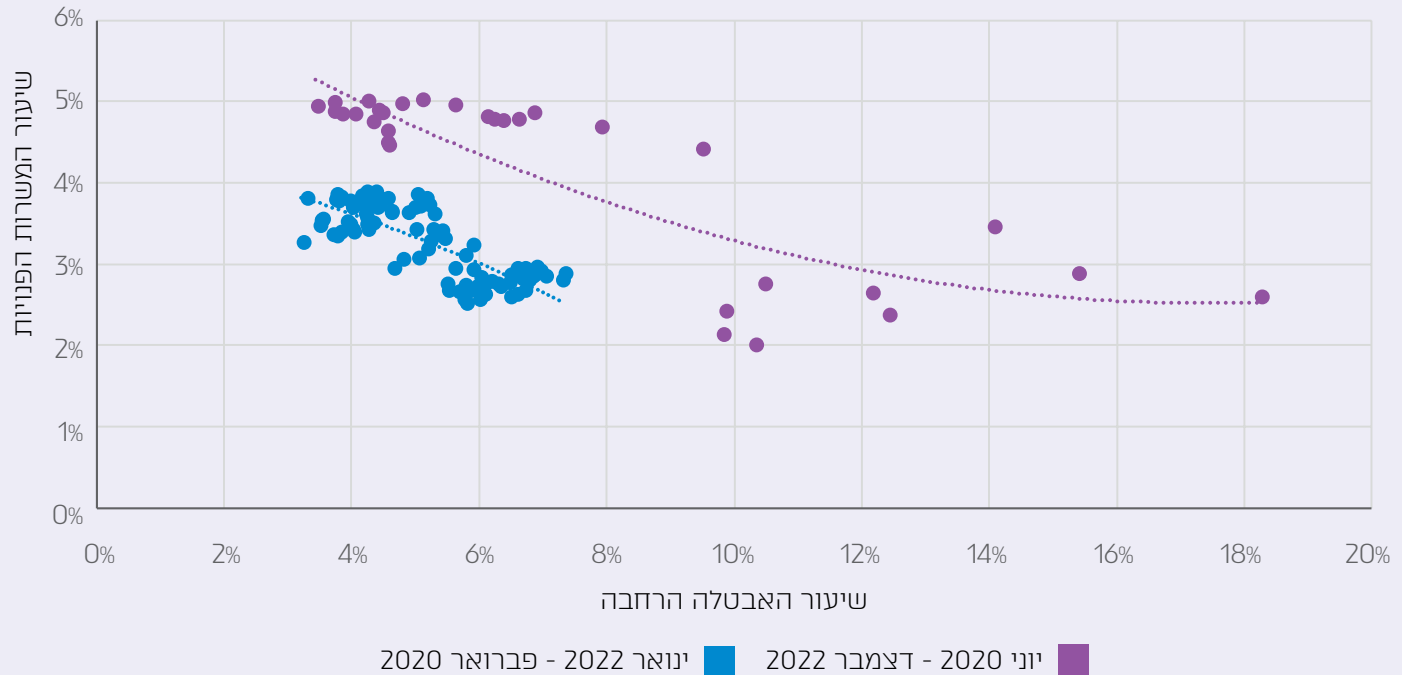
לעומת זאת, בישראל (ובארצות הברית) שיעור האבטלה נותר דומה לשיעורה לפני משבר הקורונה. הנקודות הכחולות בתרשים מתארות את שוק העבודה לפני פרוץ משבר הקורונה, ואילו הנקודות הסגולות את מצבו אחריו. התפתחות זו נראית כתזוזה של העקומה כלפי חוץ – הרחק מראשית הצירים – המשקפת עלייה באבטלה הטבעית,²⁰ כלומר בהינתן אותו שיעור אבטלה שיעור המשרות הפנויות גבוה יותר. לעיתים השינוי בעוצמת הפעילות הכלכלית והשינוי באבטלה הטבעית קורים במקביל, ולכן נצפית תנועה על גבי העקומה לצד תזוזה של העקומה. נראה כי הסבר זה מתאים לנתונים בישראל.²¹

¹⁹ על פי נתוני Eurostat, שיעור האבטלה באיחוד האירופי הגיע ב-2022 לשפל של 6%. עם זאת, שיעור זה גבוה יותר משיעורי האבטלה בארצות הברית ובישראל.

²⁰ אבטלה טבעית מוגדרת כרמת האבטלה הנמוכה ביותר שאינה גורמת ללחצי אינפלציה. היא מורכבת מ"אבטלה חיכוכית" ומ"אבטלה מבנית", ורמה כלשהי שלה קיימת תמיד בשל הגורמים להיווצרות שני רכיביה. "אבטלה חיכוכית" נוצרת מכיוון שתמיד ישנם מי שמחפשים מרצונם מקום עבודה חדש, ו"אבטלה מבנית" נוצרת בשל ההתפתחות המתמדת של דרישות המיומנות בעבודה.

²¹ מספר חוקרים העריכו שזה בדיוק מה שקרה לאחריה בארצות הברית, שבה התקרב שוק העבודה לתעסוקה מלאה ובד בבד ירדה יעילות ההתאמה בכ-10% עד 20%, כלומר האבטלה הטבעית עלתה.

עקומת בוורידג' בישראל – לפני הקורונה ואחריה



הנתונים לחודשים מרץ-מאי 2020 הושמטו מהתרשים בשל שיעורי האבטלה החריגים עם פרוץ משבר הקורונה. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם וסקר משרות פנויות של הלמ"ס

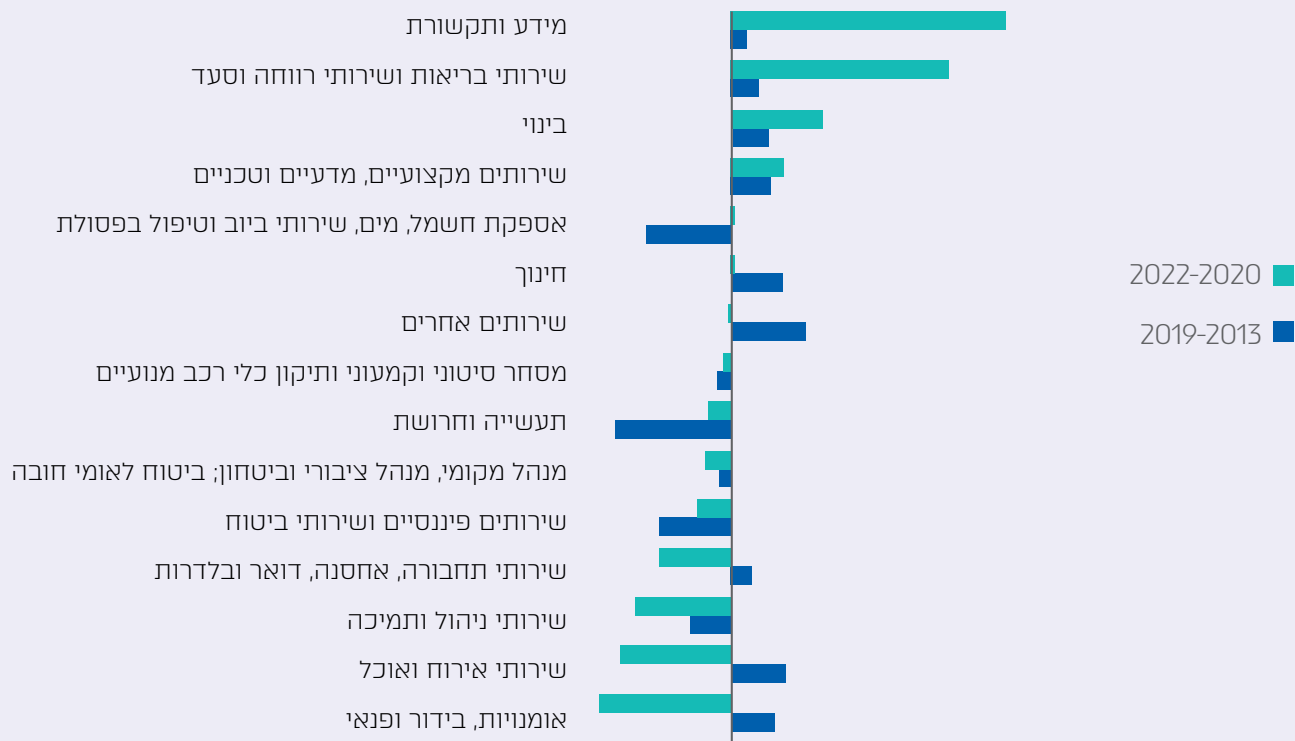
תזוזה של עקומת בוורידג' עשויה להעיד על ירידה ביעילות ההתאמה בשוק העבודה, כלומר ירידה באיכות ובמהירות של החיבור בין מחפשי עבודה למשרות פנויות.

י הקצאה מחדש

אחד ההסברים המקובלים לירידה ביעילות ההתאמה מתייחס להתגברות ההקצאה מחדש. זהו תהליך שבו ענפים ופעילויות מסוימים במשק מתרחבים על חשבון אחרים – בשל שינויים בדפוסי הצריכה, התפתחויות טכנולוגיות ותהליכי גלובליזציה – ועל ידי כך גורמים למעבר של עובדים ממקום למקום. שיעור האבטלה הטבעי עולה בעקבות תהליך זה: מכיוון שהמעבר בין מקומות עבודה או ענפי משק שונים אינו מייד, וכשנדרשת הסבה מקצועית הוא אורך לעיתים זמן רב, הוא כרוך בדרך כלל בפרק זמן מסוים שבו העובדים מחוסרי עבודה.

תהליך ההקצאה מחדש בישראל הוא מאד עם פרוץ משבר הקורונה והגיע לשיאו בתוך חודשים אחדים. בתרשים שלהלן רואים את התהליך הזה, שבו ענפים מסוימים מתרחבים בקצב מואץ ומגדילים את חלקם בתעסוקה על חשבון ענפים אחרים. עם הענפים שהתרחבו נמנים למשל ענף הבריאות, ענף המידע והתקשורת (הייטק) וענף הבינוי. עם הענפים שהתכווצו מאז פרוץ מגפת הקורונה נמנים ענף שירותי אירוח ואוכל, ענף אומנויות, בידור ופנאי וענף שירותי ניהול ותמיכה.

התפתחות משרות השכיר לפני הקורונה ואחריה, לפי ענף כלכלי (הסטייה משיעור השינוי הכולל של משרות השכיר במשק, ממוצע שנתי)



ללא ענפים שיש בהם פחות מ-50 משרות: חקלאות, ייעור ודיג; כרייה וחציבה; פעילויות בנדל"ן.
מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני שכר למשרת שכיר של הלמ"ס

לסיכום, הטלטלה שחוללו במשק משבר הקורונה וההתאוששות ממנו הביאה לידי תנועה יוצאת דופן בהיקפה של משרות ועובדים בין ענפים. משרות רבות יותר נסגרו בשל תזוזות אלו בין ענפים, ומשרות אחרות נפתחו בענפים אחרים, עובדים רבים יותר נאלצו להחליף מקום עבודה, ומחפשי עבודה נדרשו להשקיע יותר ברכישת מיומנויות וכישורים רלוונטיים. על כן, נוכח שיעור האבטלה שנשאר דומה לזה שהיה לפני הקורונה, שיעור המשרות הפנויות היה גבוה יותר.

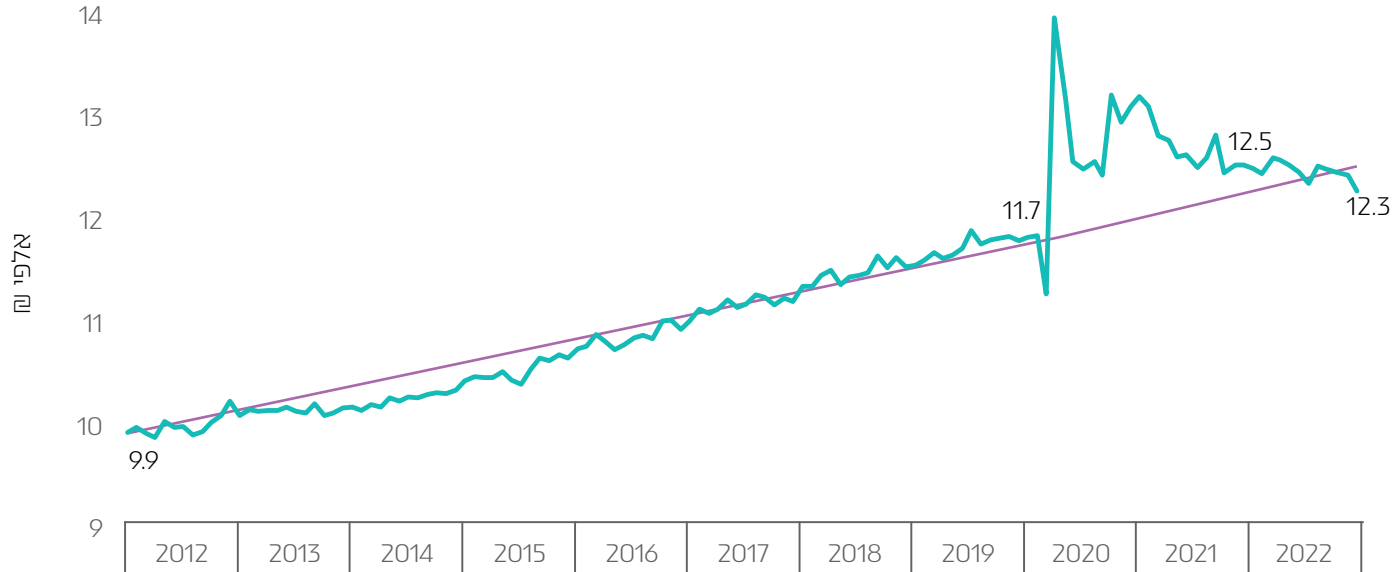
עם זאת, ניכר שהזעזוע של משבר הקורונה הביא לידי ירידה זמנית בלבד ביעילות ההתאמה בשוק העבודה, ועם ההתאוששות ממנו החלה התכנסות הדרגתית למצב שהיה לפני המגפה. ככל שתימשך התכנסות זו צפוי שיעור המשרות הפנויות להוסיף ולרדת בלי שתתלווה לכך עלייה תואמת באבטלה, ושוק העבודה הישראלי יחזור להימצא על גבי עקומת בוורידג' שהייתה לפני משבר הקורונה.

בסוף שנת 2022 עמד השכר הממוצע למשרת שכיר על כ-12 אלף ש"ח. בשנים 2012–2019 לא היו שינויים חדים בשכר הממוצע, והשכר במחירים קבועים היה קרוב לקו המגמה, שעלה במונחים ריאליים בכ-2.2% אחוזים בשנה.²² בתחילת משבר הקורונה חל זינוק חד בשכר הממוצע. את עיקר העלייה ניתן לייחס לפרופיל התעסוקתי של העובדים שיצאו לחל"ת, שהיו בעלי שכר ממוצע נמוך יחסית.²³ במילים אחרות, עלייה זו בשכר נבעה בעיקר משינוי תמהיל העובדים, ופחות מעליית שכרם של אותם עובדים. בשלוש השנים האחרונות נמצא השכר הריאלי במגמת ירידה, ובסוף שנת 2022 הוא חזר למגמה של השנים 2012–2019. ניתן לייחס את המגמה הזאת לחזרתם לשוק התעסוקה של רוב העובדים שהוצאו לחל"ת במהלך משבר הקורונה, אך גם לשיעורי האינפלציה בשנת 2021 ובעיקר בשנת 2022, שבה הייתה האינפלציה הגבוהה ביותר בעשרים השנים האחרונות והגיעה ל-5.3%.

²² בחירת שנת ההתחלה משפיעה על קו מגמת השכר. עליית השכר בשנים 2012–2014 הייתה מתונה יחסית. בשנים 2015–2019 הסתכמה העלייה הריאלית השנתית הממוצעת בכ-2.5%, ובחישוב קו המגמה על בסיס השנים האלו, השכר באוקטובר 2022 היה נמוך מקו המגמה בכ-500 ש"ח. נתוני שכר משרות שכיר אינם כוללים עצמאים.

²³ הכלכלנית הראשית, [ניתוח מאפייני דורשי עבודה בתקופת הקורונה – מאי 2020](#), 7 ביולי 2020.

שכר למשרת שכיר



השכר ריאלי, במחירי דצמבר 2022.
מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני שכר למשרת שכיר של הלמ"ס

העלייה באינפלציה מאז אמצע 2021 הגיעה לאחר שנים ארוכות שבהן לא עלתה מעל ליעד האינפלציה של בנק ישראל (1%–3%) ואף נשארה נמוכה ממנו. עליית האינפלציה שוחקת את ערך השכר הנומינלי, ולכן עובדים מנסים להעלות את שכרם בהתאם לרמת האינפלציה ולציפיות אינפלציה עתידיות. היכולת של עובד להעלות את שכרו מושפעת מגורמים רבים שמאפיינים אותו, ובהם פרויקט העבודה, מידת ההתאמה של המיומנויות שלו לאלו הנדרשות במשק, האזריינות הכלכלית, אפשרויות התעסוקה האחרות שפתוחות לפניו ורווחיות החברה שבה הוא מועסק. לפיכך האינפלציה יכולה להשפיע באופן שונה על עובדים בעלי כוח מיקוח שונה בענפים שונים.

שיעור השינוי השנתי במדד המחירים לצרכן (אינפלציה)



מקור: עיבוד אגף אסטטטיקה במשרד העבודה לנתוני הלמ"ס

אומנם השכר הממוצע במשק חזר ב-2022 למגמה ארוכת הטווח שלו, אך כאשר מחלקים את ענפי המשק על פי רמות השכר הממוצעות, ניכר כי בענפים מסוימים השכר הממוצע עודנו גבוה מקו המגמה, ואילו בענפים אחרים הוא ירד מתחת לקו המגמה ופערי השכר בין הענפים מתרחבים. עובדים בענפים המתאפיינים בשכר גבוה השתכרו עד משבר הקורונה שכר ממוצע שהיה גבוה פי 4.1 מהשכר בענפים שהשכר בהם נמוך.²⁴ הפער

²⁴ ענפי המשק חולקו לשלוש רמות שכר על פי השכר הממוצע החודשי בכל ענף במהלך חודש נובמבר 2022: שכר גבוה (יותר מ-20 אלף ש"ח), שכר בינוני (בין 8,000 ש"ח ל-20 אלף ש"ח) ושכר נמוך (פחות מ-8,000 ש"ח). לכל רמת שכר חושב קו מגמה על פי השנים 2012–2019, ונבדק ההפרש בינו ובין השכר הממוצע (בניכוי העונתיות) של עובדי כל הענפים בקטגוריה.

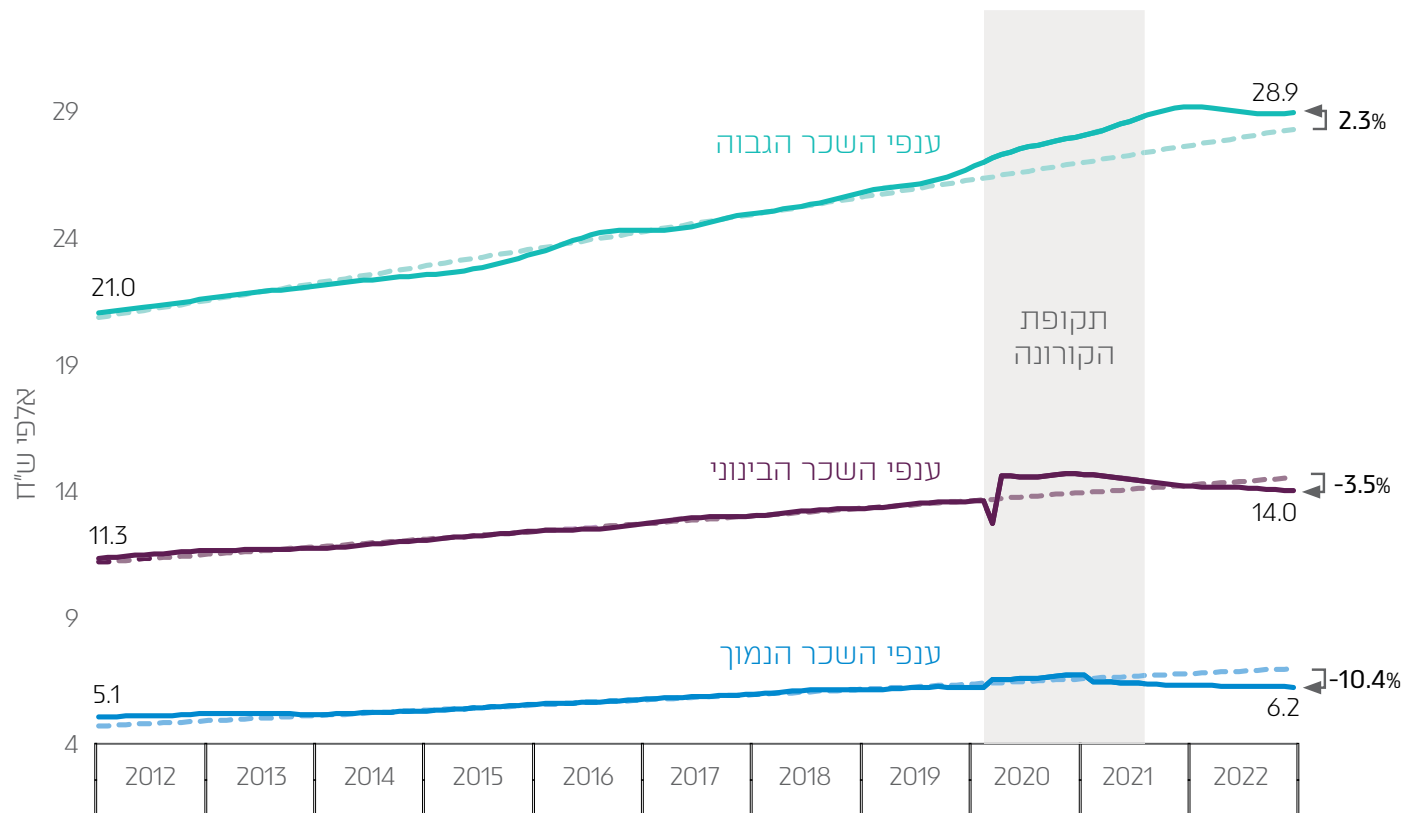
הזה, שהיה כמעט קבוע מאז 2012, התרחב במידה ניכרת מאז תחילת 2020, ובסוף 2022 השתכרו בענפי השכר הגבוה שכר ממוצע הגבוה פי 4.6 מן השכר הממוצע בענפי השכר הנמוך.

בחלוקה של ענפי המשק לענפים בשכר גבוה, בינוני ונמוך ניתן לראות כי בענפי השכר הגבוה נשמרה רמת שכר גבוהה מקו המגמה של השנים 2012–2019, ובסוף שנת 2022 היה השכר הממוצע בענפים אלו גבוה מקו המגמה ב-2.3%²⁵ עם ענפי השכר הגבוה נמנים בעיקר ענפי ההייטק והשירותים הפיננסיים. בענפי השכר הבינוני, ובהם ענפי תעשייה רבים, שירותי הבריאות ושירותי התקשורת, היה השכר הממוצע נמוך מקו המגמה ב-3.5%, ובענפי השכר הנמוך היה השכר הממוצע נמוך מקו המגמה ב-10.4%. עם ענפי השכר הנמוך נמנים הענפים שירותי סיעוד ורווחה, שירותי תחזוקה, אבטחה ושירותי מזון ומשקאות.

חשוב לציין שהפערים המתוארים הם בין המשכורות הממוצעות בענפים שונים; קבוצות אלו אינן קבועות: יש מעבר של עובדים בין הקבוצות, וגודלן אינו קבוע. לדוגמה, שיעור משרות השכיר בענפי השכר הגבוה עלה מ-11.8% ב-2012 ל-12.3% בסוף 2019. שיעור זה עלה בחדות במהלך תקופת הקורונה, והגיע ל-13.8% בשנת 2022.

²⁵ על פי מגמות השכר, עליית השכר השנתית הריאלית (במחירי דצמבר 2022) בענפי השכר הגבוה מסתכמת בכ-680 ש"ח, בענפי השכר הבינוני – בכ-305 ש"ח, ובענפי השכר הנמוך – בכ-207 ש"ח.

השכר הממוצע וקו המגמה בחלוקה לענפים לפי רמת השכר



שכר ריאלי, במחירי דצמבר 2022 מנוכה עונתיות.
 מקור: עיבוד אגף אסטטטיקה במשרד העבודה לנתוני שכר למשרת שכיר של הלמ"ס

לגובה שכר המינימום יש השפעה משמעותית על שכרם של עובדים בעלי שכר נמוך. כ-14% מהשכירים בישראל משתכרים שכר שעותי שנוע סביב שכר המינימום,²⁶ ויש בהם ייצוג ניכר לעובדים ערבים. שכר המינימום נשאר קבוע מאז שנת 2017, ועד סוף הרבעון הראשון של 2023 עמד על 5,300 ש"ח בחודש (באפריל 2023 שכר המינימום עלה ל-5,572 ש"ח). השכר הממוצע בממשק, לעומת זאת, עלה מאז 2017 בכ-17.7%²⁷. שילוב של שתי המגמות האלו ושל האינפלציה גורם לשחיקת השכר של המשתכרים שכר נמוך ולהגדלת הפערים.

שיעור השכירים שהשתכרו סביב שכר מינימום בשנת 2019



שכר מינימום שעותי. מקור: עיבוד אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני הלמ"ס

²⁶ השכר השעתי חושב על פי נתוני סקר כוח אדם מוצלבים עם נתוני שכר מנהליים ב-2019. בחישוב נכללו כל השכירים שהשתכרו שכר שעותי הנמוך מ-30 ש"ח.

²⁷ על פי נתוני הלמ"ס. השינוי הוא שינוי נומינלי.

חלק ב'

תעסוקה בהייטק



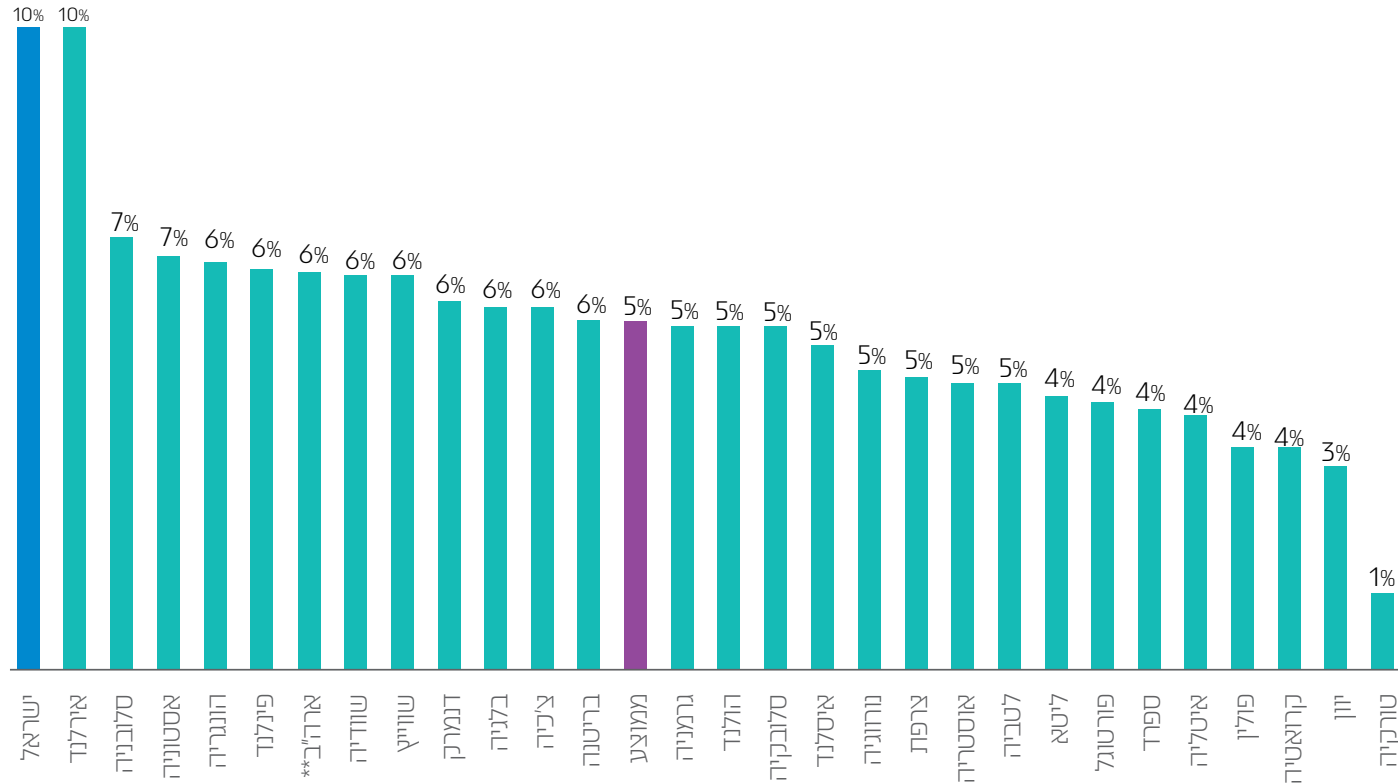
ענף ההייטק הוא ענף מרכזי בכלכלה הישראלית. הוא אחראי ל-15% מהתמ"ג ול-25% מן ההכנסות ממס הכנסה,²⁸ ומועסקים בו כ-10% מכוח העבודה בישראל.²⁹ שיעור זה, שכמוהו יש רק באירלנד, הוא שיעור חריג בהשוואה בין-לאומית: הוא גבוה משיעור המועסקים בענף ההייטק בכל שאר מדינות האיחוד האירופי, ארצות הברית ובריטניה, וכמעט כפול מהשיעור הממוצע במדינות אלו.

עובדים במשלחי יד טכנולוגיים ("משלחי יד הייטק") מועסקים לא רק בענפי ההייטק אלא גם בענפים אחרים. בדוח הוועדה להגדלת ההון האנושי להייטק ([דוח ועדת פרלמנטר](#)), שפורסם בשנת 2022, נקבע יעד של 16% מועסקים בענף ההייטק או במשלחי יד הייטק בשנת 2026. בשנת 2022 עבדו בענף ההייטק או במשלחי יד הייטק 14.2% מהמועסקים במשק, עלייה של עשירית נקודת האחוז משנת 2021.

²⁸ על פי רשות החדשנות, [היי-טק, בזמן קורונה – דו"ח רשות החדשנות 2020–2021](#), 2022.

²⁹ על פי נתוני משרות שכיר של הלמ"ס, באוקטובר היו העובדים בענפי ההייטק 9.5% מכלל העובדים הישראלים; אם כוללים את ענף שירותי התקשורת (61), שיעור העובדים עולה ל-10.0%. מנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס עולה כי ב-2022 עבדו בענפי ההייטק 10.0% מכלל העובדים הישראלים (10.1% אם מחשיבים את ענף שירותי התקשורת).

אחוז המועסקים בענף ההייטק בשנת 2021, לפי מדינה



* נתוני בריטניה מתייחסים ל-2020. ** נתוני ארצות הברית כוללים את כל ענפי ה-STEM. מקור: עיבוד אגף אסטטטיקה במשרד העבודה לנתוני הלמ"ס, Eurostat ו-U.S. Bureau of Labor Statistics.

מדדים שונים בענף ההייטק, כגון גיוסי הכספים, מספר המועסקים, שכר ושיעור המשרות הפנויות, עלו בצורה ניכרת במהלך 2021, אך מגמה זו נעצרה בשנת 2022, וגיוסי ההון ותוספת המשרות החודשית חזרו לרמות של סוף 2019. עליית השכר נמשכה, אבל בקצב מתון יותר, והשכר הממוצע התקרר לרמה התואמת את מגמת הגידול שהייתה לפני משבר הקורונה. בתחילת שנת 2023 מספר מדדים הצביעו על המשך מגמות אלו, והתמדתן יבשר על כניסת ענף ההייטק למיתון.

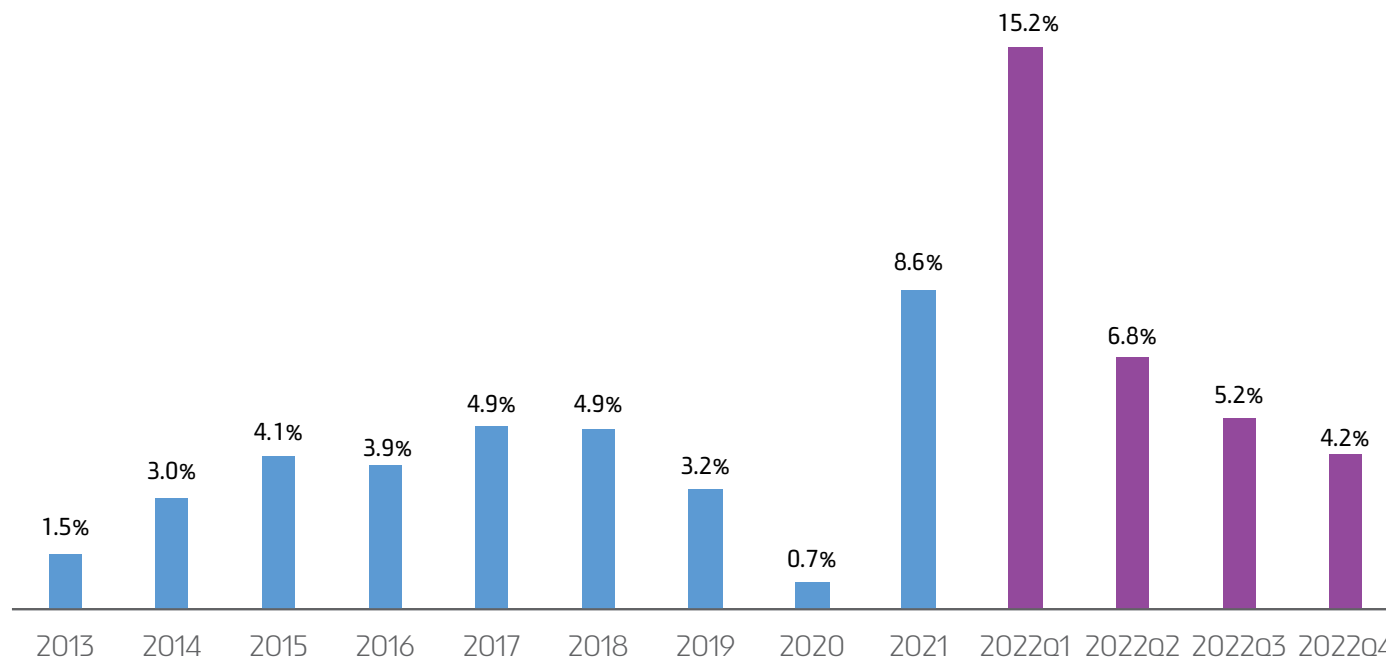
תהליכי ההתמתנות נבעו בין השאר מעליית הריבית ברוב הכלכלות המפותחות, ירידות בשוקי המניות וירידות בזמינות ההון. שנת 2021 הייתה שנת שיא בגיוסי הכספים של מגזר ההייטק.³⁰ היקף הגיוסים הצטמצם בשנת 2022, ובמחצית השנייה עמד על כשליש מהגיוסים בתקופה המקבילה ב-2021. על אף ירידה זו, יש לציין כי היקפי הגיוס ב-2022 היו נרחבים מכפי שהיו ב-2019. בתחילת 2023 היקף הגיוסים מוסיף להצטמצם, וברבעון הראשון היה הנמוך מאז תחילת 2019.

במהלך שנת 2022 נמשך הגידול במספר המועסקים בענפי ההייטק, ומספר השכירים הגיע לכ-375 אלף.³¹ ברבעון השני של השנה החל קצב הגידול להאט, עד שהגיע בסוף השנה לקצב של סוף 2019. על אף ההאטה בגיוסי כוח האדם, חלקם של המועסקים בהייטק מכלל השכירים במשק המשיך לגדול גם בסוף 2022. בתחילת שנת 2023 מספר המועסקים החל לרדת.

³⁰ נתוני IVC, חברה למחקר על מגזר ההייטק הישראלי. סיווג חברות ההייטק של IVC שונה מסיווג הלמ"ס המשמש בהמשך הפרק והוא כולל פחות חברות.

³¹ כדי להבטיח התאמה בין נתוני השכר למספר השכירים, מספר המועסקים מתבסס על נתוני משרות השכיר של הלמ"ס. אומנם בשל שיטות המדידה וסיווג הענפים ישנם הבדלים בין נתונים אלו ובין הנתונים בסקר כוח אדם של הלמ"ס, אבל ניכרות בהם אותן מגמות.

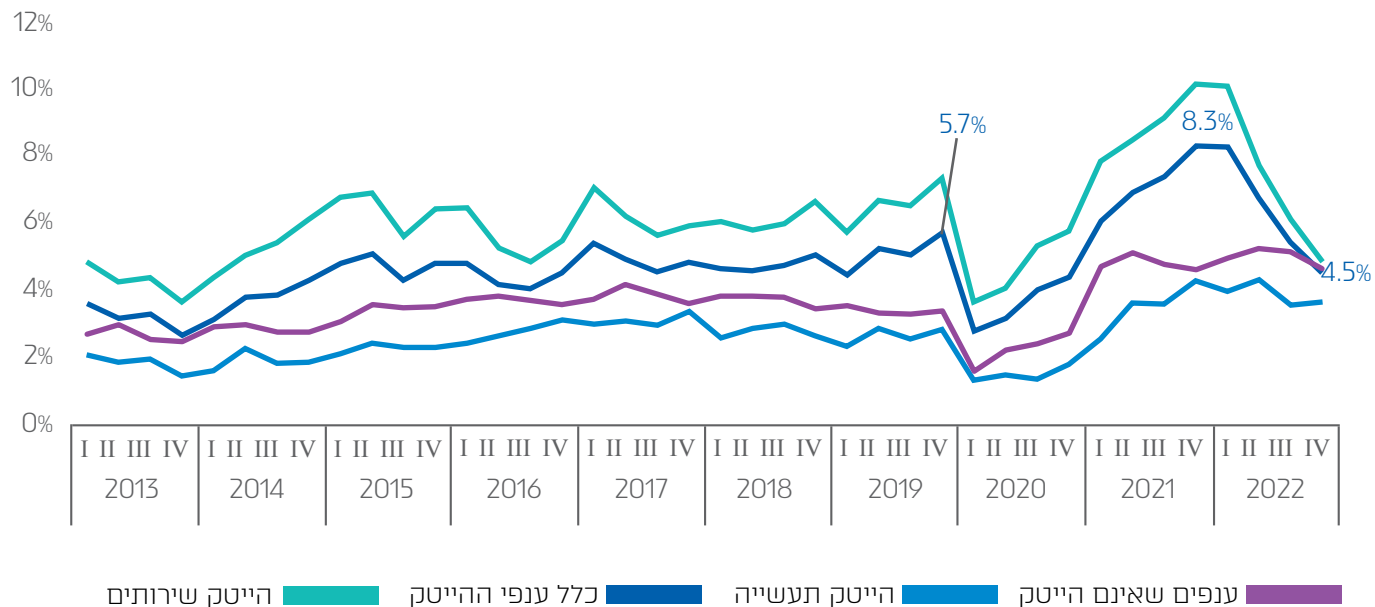
שיעור המשרות שנוספו בענף ההייטק, במונחים שנתיים



מקור: עיבודי אגף אסטטטיקה במשרד העבודה לנתוני משרות שכיר של הלמ"ס

גם בשיעור המשרות הפנויות בהייטק ניכרה מגמת ירידה לאורך שנת 2022 כולה, אך גם כאן עדיין מדובר בשיעור גבוה מהשיעור החודשי הממוצע בשנת 2019.

שיעור המשרות הפנויות בענף ההייטק ושאר המשק

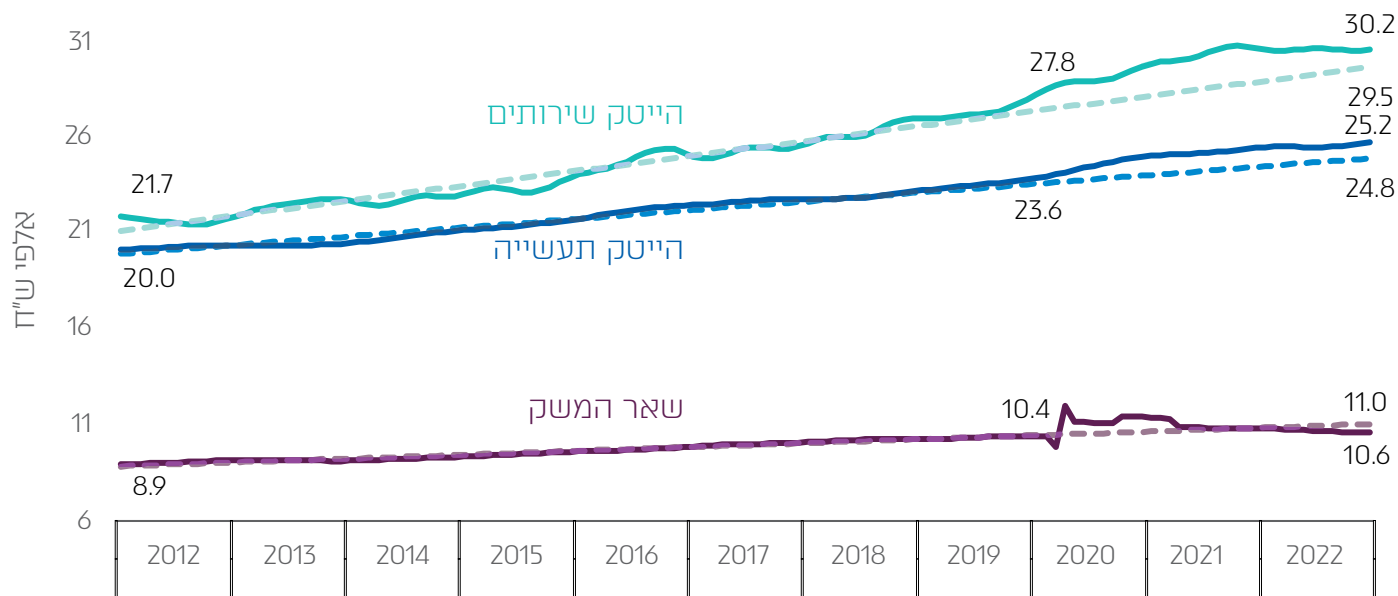


מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני הלמ"ס

העלייה שחלה במהלך 2021 בשכר הממוצע במשק בכלל ובענפי ההייטק בפרט חרגה בהרבה ממגמת העלייה שאפיינה אותו לפני משבר הקורונה. גם בשנת 2022 השכר הממוצע בהייטק נשאר גבוה במונחים ריאליים והיה גבוה מרמת השכר המתאימה למגמת העלייה בעבר.

ענפי ההייטק מתאפיינים בשכר גבוה בהשוואה לרוב ענפי המשק, ובשנים האחרונות פער השכר ביניהם מתרחב. בדצמבר 2022 היה השכר הממוצע בהייטק (בניכוי עונתיות) גבוה פי 2.7 מהשכר הממוצע בשאר ענפי המשק. עשור לפני כן, בדצמבר 2012, הוא היה גבוה מהשכר הממוצע במשק פי 2.3.

שכר חודשי בענף ההייטק ושאר המשק



שכר ריאלי במחזירי דצמבר 2022 מנוכה עונתיות. קו המגמה חושב על פי 2012–2019. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני הלמ"ס

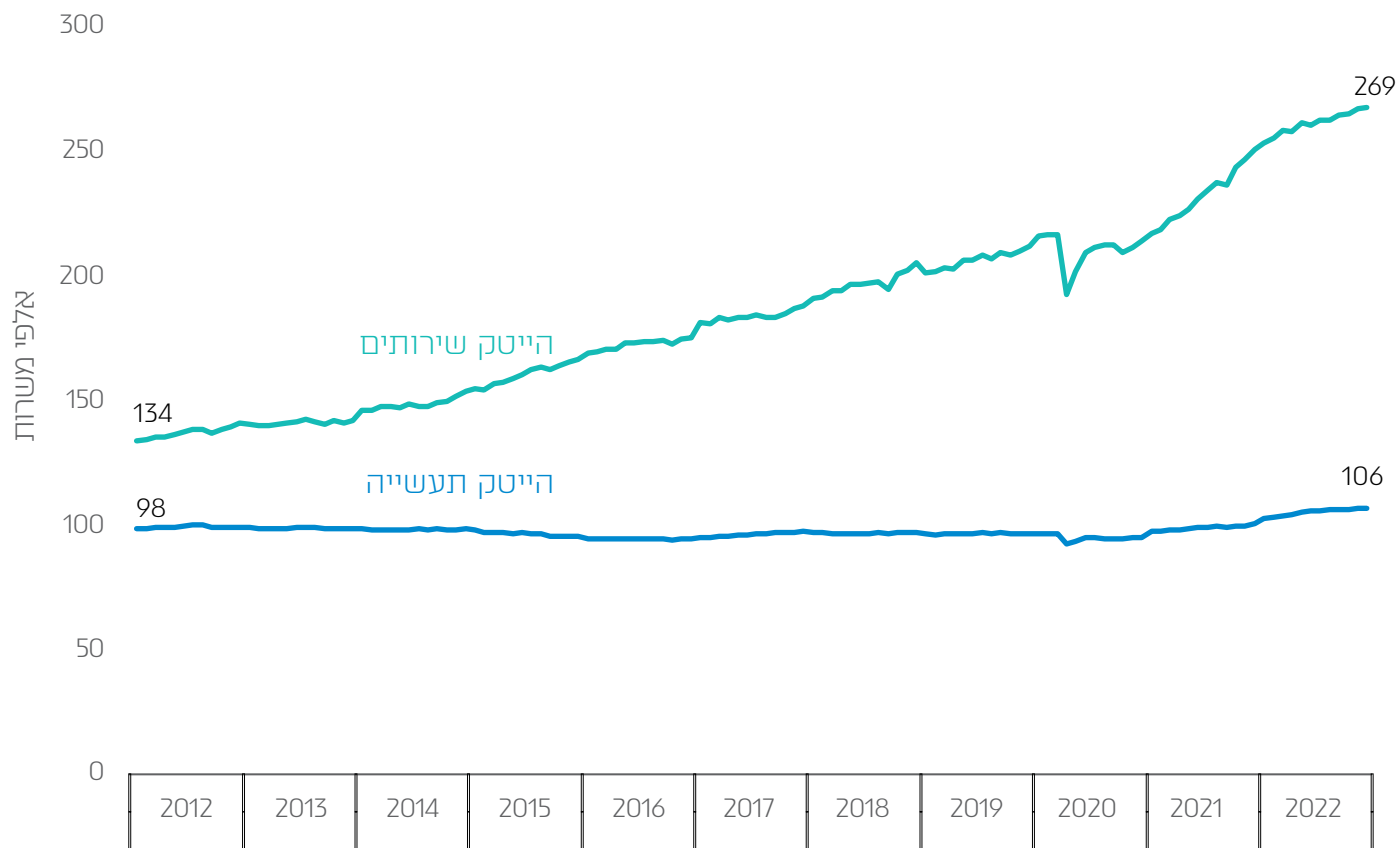
חברות ההייטק אינן זהות. כאשר מחלקים את הענף לתעשיית הייטק ושירותי הייטק³² ניתן לראות מגמות שונות. הצמיחה בהייטק מאז 2012 התמקדה בעיקר בענפים של שירותי ההייטק: מספר המועסקים בתעשיית ההייטק כמעט לא השתנה, והשכר בענפי תעשיית ההייטק נמוך יותר ועלה פחות מהשכר בשירותי ההייטק. ההאטה של שנת 2022 ניכרה בעיקר בענפים של שירותי ההייטק. הדבר מתבטא גם במספר המשרות הפנויות שהוצג לעיל. לאחר שמספר המשרות הפנויות בענפי השירותים עלה בחדות והגיע לשיא של 8.3% בשנת 2021, הוא ירד כמעט בחצי עד סוף שנת 2022.

בשנת 2019 כלל ענף שירותי ההייטק שיעור ניכר של חברות הזנק (כ-27 אלף משרות) וחברות תוכנה בוגרות בעלות מרכזי מחקר ופיתוח (כ-64 אלף משרות).³³ בגלל הירידה בגיוסי ההון נשקפת לחברות ההזנק – וגם לחברות המחקר והפיתוח, אם כי במידה פחותה – סכנת סגירה או צמצום פעילות. חברות אלו גם חשופות לירידה בביקוש לשירותים שלהן בעקבות ההאטה בפעילות הכלכלית העולמית במידה רבה יותר משחשופים לה תעשיות ההייטק, מרכזי הפיתוח של חברות בין-לאומיות וחברות תוכנה ללא מרכזי מחקר ופיתוח.

³² על פי סיווג הלמ"ס, ענפי תעשייה בהייטק כוללים את הענפים ייצור תרופות (20), ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי (26) וייצור כלי תחבורה והובלה אחרים (30), ואילו ענפי שירותים בהייטק כוללים את הענפים תכנות וייעוץ בתחום המחשבים ושירותים אחרים (62), שירותי מידע (63) ומחקר מדעי ופיתוח (72).

³³ מתוך כ-207 אלף עובדים בשירותי הייטק. שיעור המועסקים בחברות הזנק ובמרכזי פיתוח חושב על ידי בנק ישראל במחקרם של דה מלאך ועמיתיו, [הערכת ההשלכות של הירידות בשוקי ההון על יציבות מגזר ההייטק הישראלי](#).

מועסקים בענף ההייטק



מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני משרות שכיר של הלמ"ס

חשוב לציין כי בשל צמיחת הענף בשנים האחרונות ורמות השכר הגבוהות של המועסקים בו, גדל מספר הלומדים מקצועות בתחומים הקשורים אליו (הן באקדמיה והן בקורסי הכשרה). מספר הסטודנטים הלומדים לימודים אקדמיים במקצועות ההייטק גדל משנת 2016 בכ-47%, לעומת גידול של 22% משנת 2010 ל-2016.³⁴ מכאן כי בין הראשונים שייפגעו מהימשכות מגמות ההאטה של 2022 יהיו בוגרים חדשים, אשר ככל הנראה יתקשו למצוא משרה ולהשתלב בענף, והקושי יגדל ככל שלימודיהם יהיו רחוקים מליבת העיסוק של הענף ואיכותיים פחות.

לסיכום, שנת 2022 התאפיינה בהאטה בענף ההייטק, ועדויות להאטה זו ניתן למצוא במדדים רבים. אפשר שחלק מהשינוי משקף חזרה לשגרה ואיזון של הגאות הגדולה שהייתה בשנת 2021, אולם התגברות המגמות, הנצפית גם בתחילת 2023, יכולה להצביע על תחילתו של משבר בענפי ההייטק.

³⁴ נתוני המועצה להשכלה גבוהה (מל"ג). סיווג מקצועות ההייטק על פי הגדרת המל"ג.



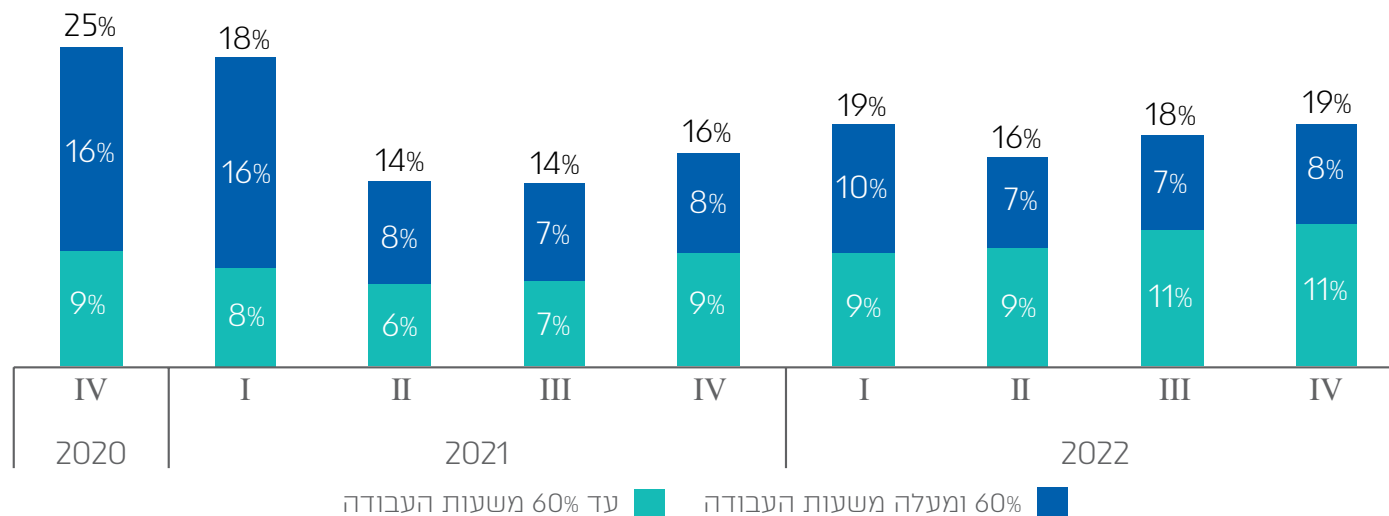
חלק ג'

עבודה מרחוק
ומרחק מהעבודה



העבודה מרחוק נעשתה נפוצה במהלך משבר הקורונה ונשארה חלק משמעותי משוק העבודה גם לאחר דעיכת הצורך בריחוק חברתי. כ-18% מהעובדים עבדו לפחות חלק מהשבוע מהבית במהלך שנת 2022, וכ-8% עבדו לפחות 60% משעות העבודה שלהם מהבית.³⁵ אומנם שיעור זה נמוך מהשיעור בסגרים, אך הוא גבוה מעט מהשיעור בשנת 2021. זהו נתון מפתיע במידה מסוימת, המלמד על האחיזה החזקה שיש לעבודה מהבית במשק ומעיד בבירור שמדובר בשינוי מבני. ממוצע שעות העבודה מרחוק בקרב העובדים והעובדות מהבית עמד על 57% משעות העבודה השבועיות.

שיעור העובדים מהבית



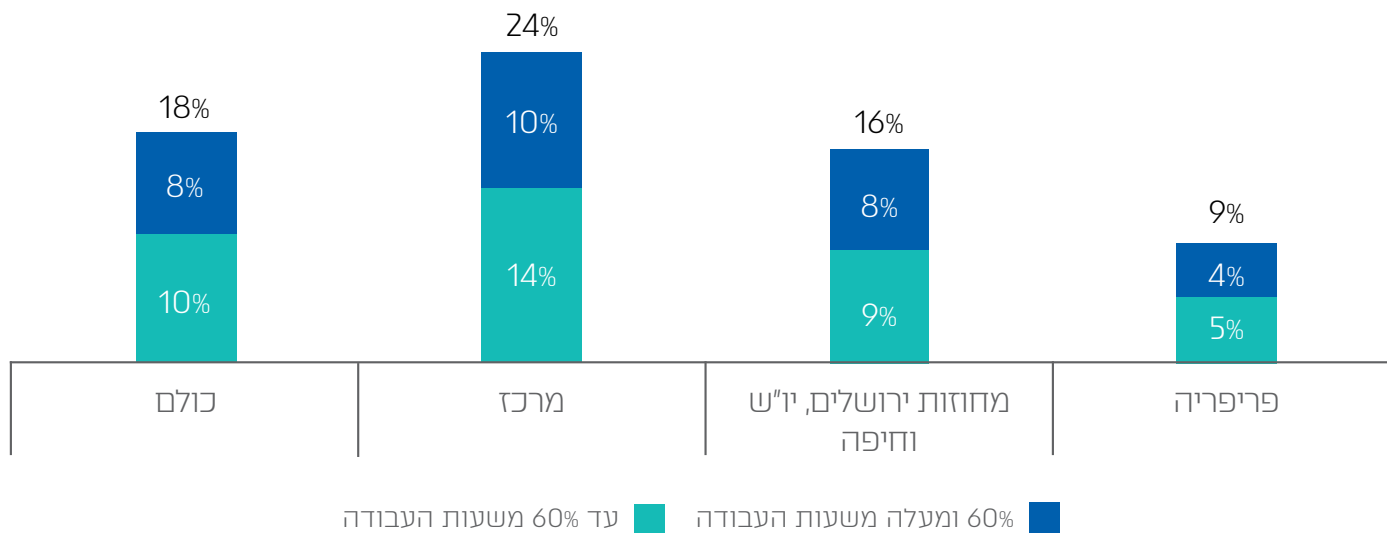
גילי 25-66.

מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

³⁵ הניתוח בפרק זה מתייחס לגילי 25-66. ההבחנה בין עובדים שעבדו לפחות 60% משעות העבודה שלהם מהבית ובין אלו שעבדו עד 60% הסתמכה על ההנחה שביצוע 60% מהעבודה מהבית מאפשר לעובד או לעובדת למצוא עבודה במקום מרוחק משמעותית ממקום המגורים.

היקף העבודה מרחוק משתנה בהתאם למאפיינים השונים של העובדים, ובהם גם מקום מגוריהם. עבודה מהבית נפוצה יותר ככל שמתקרבים למרכז (כפי שפורסם גם [בדוח שוק העבודה לשנת 2021](#)), ובשנת 2022 שילבו עבודה מהבית 24% מהעובדים מאזור המרכז. נתונים אלו גבוהים במידה משמעותית מהנתונים המקבילים בקרב עובדים ממחוזות הצפון והדרום.

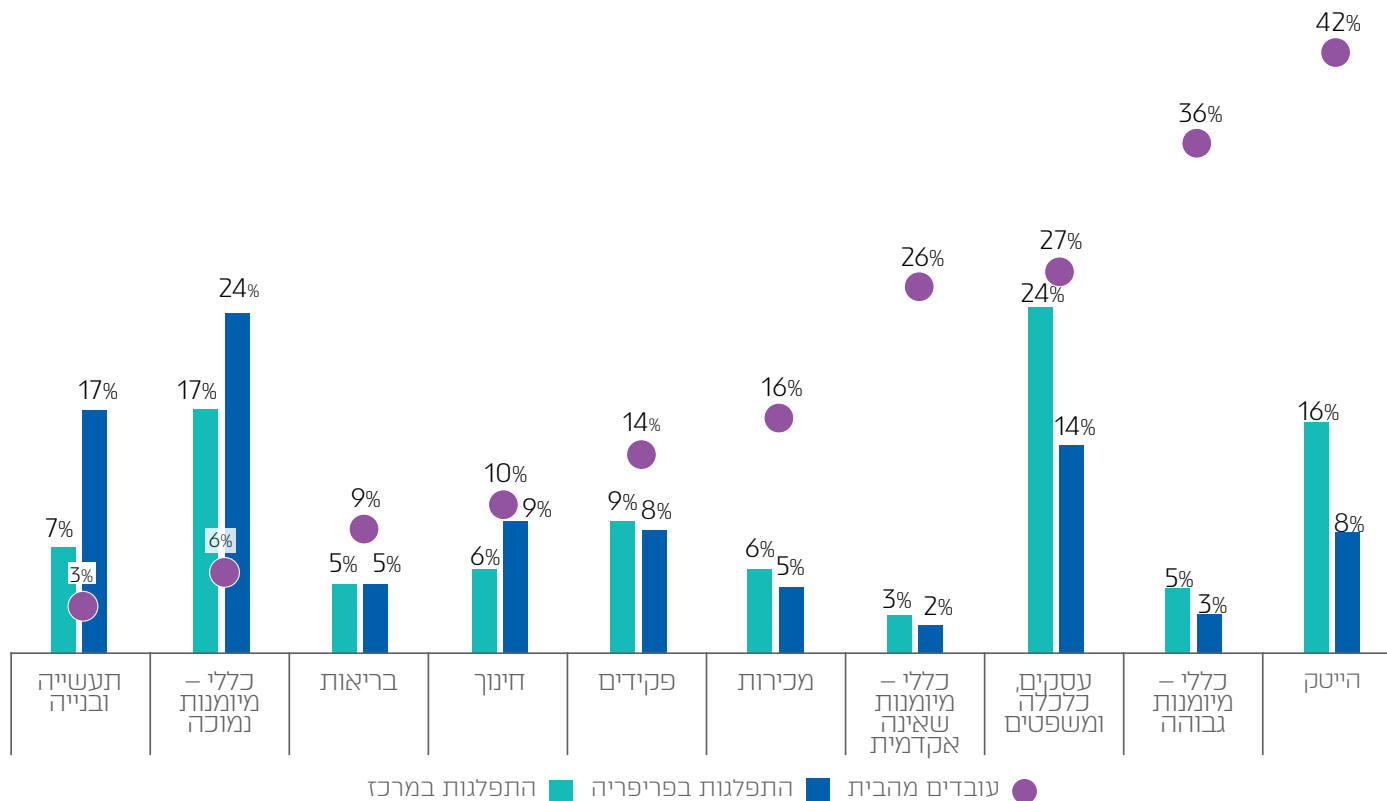
עובדים מהבית לפי אזור מגורים, 2022



גילי 25-66. אזור המרכז כולל את מחוז המרכז ומחוז תל אביב, אזור הפריפריה כולל את מחוז הדרום ומחוז הצפון. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

לעבודה מהבית יש מספר יתרונות שמהם נהנים עובדים מכל אזורי המגורים, ובהם חיסכון בזמן הנסיעה וגמישות מסוימת של שעות העבודה. יתרון נוסף של העבודה מהבית משמעותי בעיקר לעובדים המתגוררים באזורים מרוחקים או באזורים שמקומות העבודה בהם מעטים: עבודה מהבית יכולה לאפשר לעובדים ועובדות מהפריפריה להרחיב במידה ניכרת את פוטנציאל אפשרויות התעסוקה על ידי עבודה באזורים המרוחקים ממקום מגוריהם. למרות היתרון הזה, עבודה מהבית נפוצה פחות בפריפריה. גורם מרכזי לכך הוא השוני בין המקצועות ומשלחי היד של העובדים המתגוררים באזורים השונים. משלחי יד שונים נבדלים מאוד זה מזה בהיקף העבודה מהבית: זו נפוצה יותר במשלחי יד טכנולוגיים, אשר לרוב אינם מצריכים הימצאות פיזית של העובד או העובדת במקום העבודה, ומשלחי יד אלו נפוצים יותר באזור המרכז. לדוגמה, כ-42% מבעלי משלח יד בתחום ההייטק משלבים בעבודתם עבודה מהבית. עובדים ועובדות אלו מהווים כ-16% מהעובדים בגילי העבודה העיקריים המתגוררים באזור המרכז, לעומת 8% בלבד בפריפריה. מנגד, רק כ-3% מבעלי משלחי יד בתחום התעשייה והבנייה משלבים בעבודתם עבודה מהבית. משלחי יד בתחום זה נפוצים יותר בפריפריה: כ-17% מהעובדים הגרים בפריפריה הם בעלי משלח יד בתחום התעשייה והבנייה לעומת 7% בלבד מהעובדים הגרים באזור המרכז.

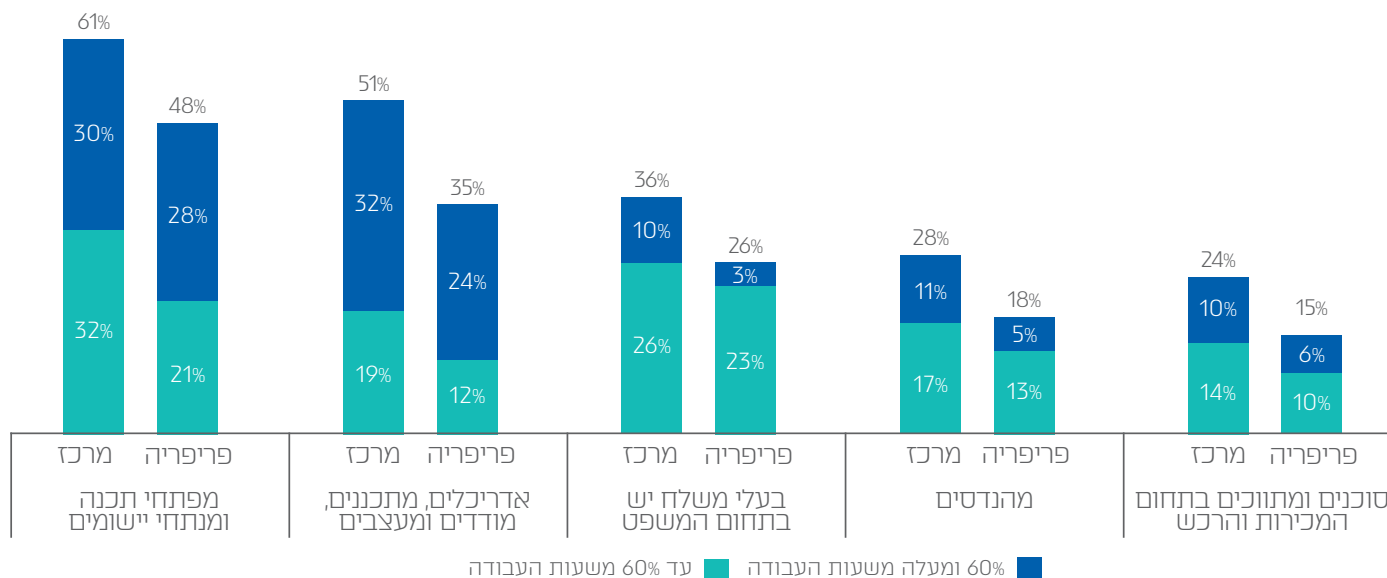
שיעור העובדים מהבית לפי משלח יד והתפלגות העובדים לפי משלח יד ואזור מגורים, 2022



גילי 25-66. אזור המרכז כולל את מחוז המרכז ומחוז תל אביב, אזור הפריפריה כולל את מחוז הדרום ומחוז הצפון. משלחי היד ברמת שלוש ספרות קובצו לעשר קבוצות לפי תחום עיסוק. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

ואולם בהתפלגות השונה של משלחי היד אין כדי להסביר את מלוא הפער בשיעורי העבודה מהבית בין עובדים מהמרכז ומהפריפריה. פערים אלו, גם אם קטנים יותר, ישנם גם כשמדובר בעובדים בעלי משלח יד דומה. למשל, 48% מהמתכנתים ו-26% מבעלי משלח היד בתחום המשפט מהפריפריה משלבים בעבודתם עבודה מהבית; אומנם אלו נתונים גבוהים במידה ניכרת בהשוואה לכלל העובדים המתגוררים בפריפריה, אך הם נמוכים יחסית לנתונים אצל מקביליהם מאזור המרכז, שבו כ-61% מהמתכנתים ו-36% מבעלי משלח היד בתחום המשפט עובדים מהבית.

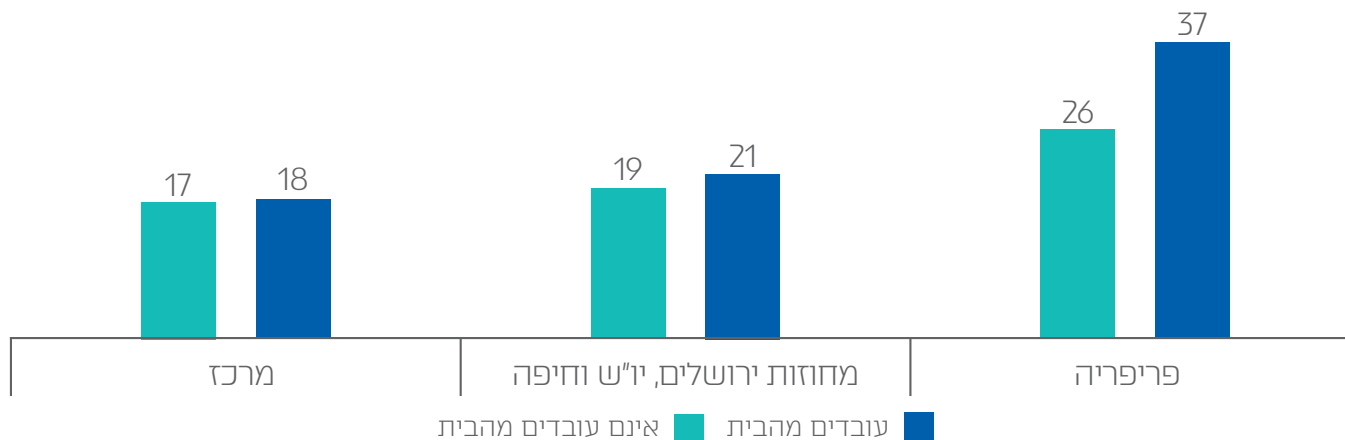
עבודה מהבית במשלחי יד נבחרים שעבודה נפוצה בהם, לפי אזור מגורים, 2022



גילי 25-66. אזור המרכז כולל את מחוז המרכז ומחוז תל אביב, ואזור הפריפריה כולל את מחוז הדרום ומחוז הצפון. משלחי יד ברמת 3 ספרות. משלח היד מהנדסים מורכב משני משלחי יד: בעלי משלח יד בתחום ההנדסה (פרט להנדסת חשמל ואלקטרוניקה) ומהנדסי חשמל ואלקטרוניקה. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

עבודה מהבית, כאמור, יכולה לאפשר לעובדים ועובדות מהפריפריה להרחיב את אפשרויות התעסוקה שלהם גם לאזורים מרוחקים. על פני הדברים דומה שהמרחק בין מקום העבודה למקום המגורים של עובדים יכול לגדול במידה ניכרת, אך ייתכן שמדובר בתהליך שאורך זמן מה, ואילו העבודה מהבית נעשתה חלק משגרת שוק העבודה רק בעת האחרונה. עם זאת, כבר היום מקום עבודתם של בעלי משלחי יד הייטק מהפריפריה שמשלבים עבודה מהבית מרוחק בכ-50% ממקום העבודה של מקביליהם שאינם עובדים מהבית. פער כזה אינו ניכר בקרב עובדים בעלי משלח יד הייטק באזורים אחרים. מן הנתונים שבנמצא אין לדעת לאיזה גורם יש לייחס את הנתון הזה: ייתכן שעובדים המועסקים במקומות רחוקים יותר התעקשו מלכתחילה לעבוד מהבית יותר מעמיתיהם הקרובים יותר למקום העבודה; ייתכן שמקומות עבודה באזור המרכז, המרוחקים יותר מבתיהם של העובדים שגרים בפריפריה, נוטים יותר לאפשר עבודה מהבית; וייתכן שעובדים אלו הרחיבו את חיפוש העבודה שלהם לאזורים מרוחקים יותר בשל האפשרות לשלב עבודה מהבית. כך או כך, הנתון מדגים את ההזדמנויות שיכולות להיפתח בפני עובדים ועובדות מהפריפריה שיתאפשר להם לשלב עבודה מהבית.

המרחק בין מקום המגורים למקום העבודה, בעלי משלח יד הייטק, 2022 (ק"מ)

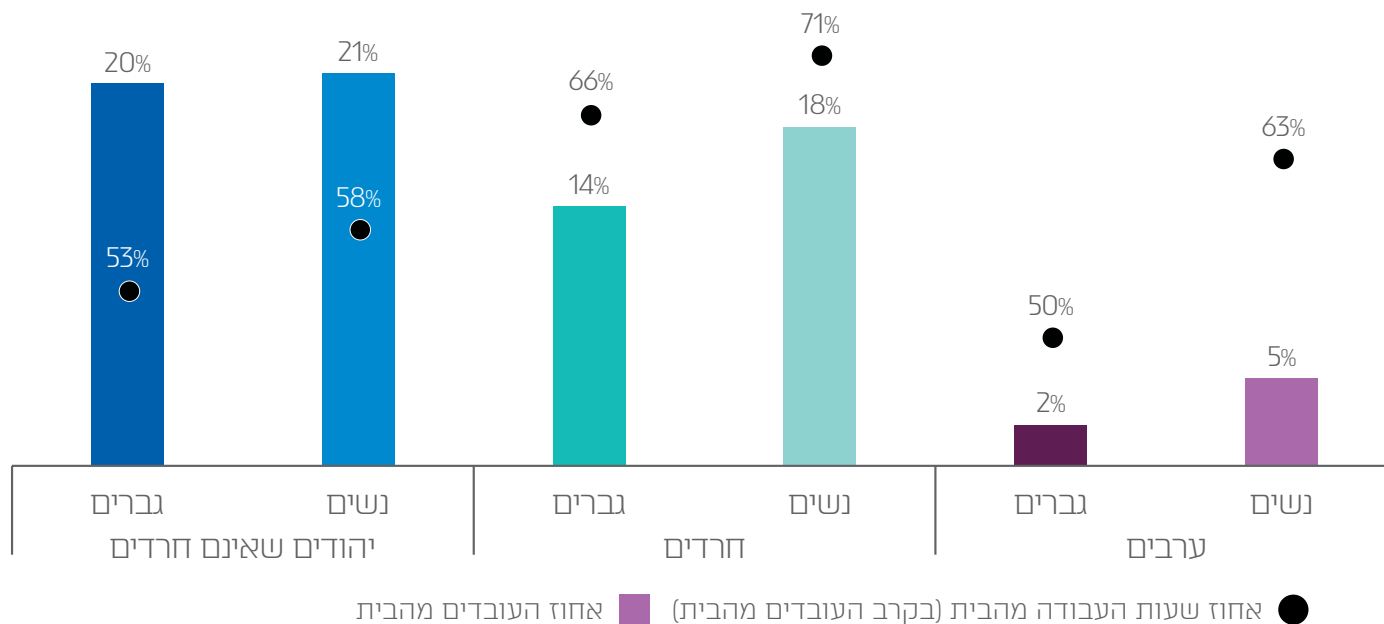


גילי 25-66. אזור המרכז כולל את מחוז המרכז ומחוז תל אביב, אזור הפריפריה כולל את מחוז הדרום ומחוז הצפון. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

עבודה מהבית נפוצה בעיקר באוכלוסייה היהודית, ואילו באוכלוסייה הערבית שיעור העובדים מהבית נמוך מאוד (בדומה לממצאים אשר פורסמו [בדוח שוק העבודה לשנת 2021](#)). עם זאת, בכל קבוצות האוכלוסייה, מי שכבר משלבים עבודה מהבית נוהגים לעבוד מהבית אחוז גבוה יחסית משעות העבודה שלהם. אחוז זה גבוה יותר אצל נשים בכל קבוצות האוכלוסייה. עבודה מהבית מאפשרת גמישות גדולה יותר בשעות העבודה, והדבר מסייע לשלב בין עבודה למטלות הבית וגידול הילדים. כיוון שבדרך כלל חלקן של נשים במטלות אלו גדול יותר, אפשר שזו הסיבה לכך שהן עובדות מהבית בשיעורים גבוהים יותר.³⁶

³⁶ התוצאה שאחוז שעות העבודה מהבית של נשים גבוה מאחוז שעות העבודה מהבית של גברים משתחזרת גם כאשר מפקחים על משלחי יד ומשתנים נוספים.

אחוז העובדים מהבית ואחוז שעות העבודה מהבית, לפי קבוצות אוכלוסייה, 2022



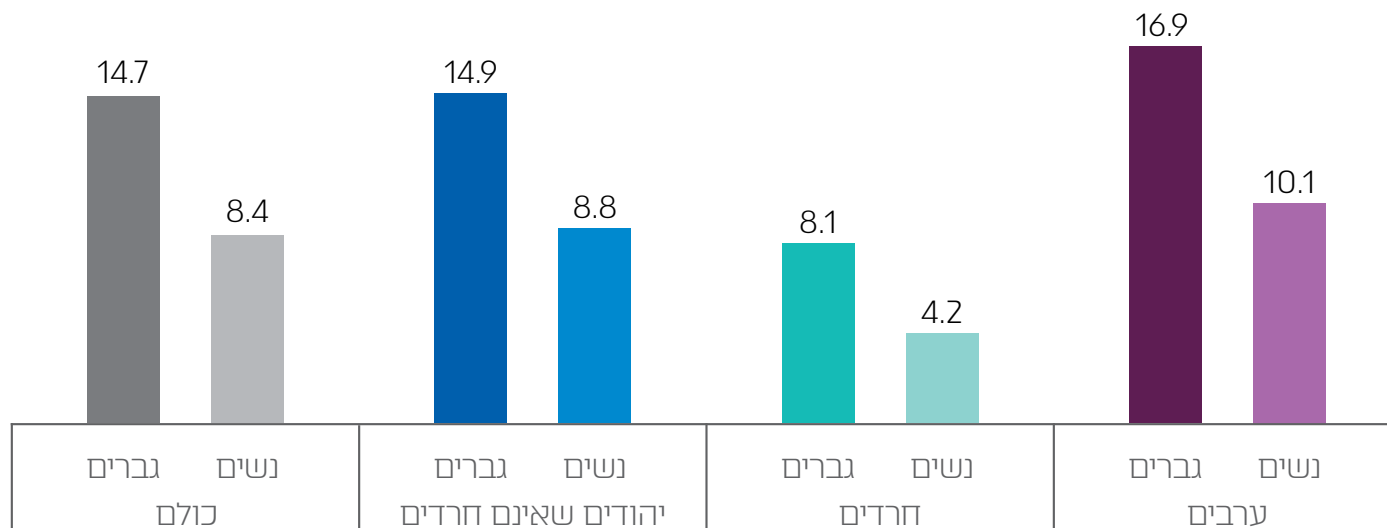
גילי 25-66.

מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

המרחק בין הבית לעבודה הוא פרמטר נוסף שיש בו פערים בין המגדרים ובין קבוצות האוכלוסייה השונות. נשים בכל קבוצות האוכלוסייה נוטות לעבוד קרוב יותר למקום מגוריהן; אצל נשים המרחק בין הבית למקום העבודה קטן כמעט במחצית מאשר אצל הגברים. נראה שגם הבדל זה נובע מחלקן הגדול יותר של נשים

במטלות הבית והטיפול בילדים. הצורך השונה של גברים ונשים בקרבה לבית מדגיש את החשיבות של אפשרות העבודה מהבית בייחוד מבחינתן של נשים (כל עוד החלוקה המסורתית של מטלות הבית נותרת בעינה), שכן היא מרחיבה את אפשרויות התעסוקה שלהן.

המרחק בין מקום המגורים למקום העבודה, לפי קבוצות אוכלוסייה, 2022 (ק"מ)



גילי 25-66.

מקור: עיבודי אגף אסטראטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

חלק נכבד מהשיח על מדיניות שוק העבודה עוסק בעובדים שכירים, אולם לצד עובדים אלו ישנם כמובן עובדים עצמאים. תיבה זו מתמקדת במאפייניהם של אלה.³⁷

לכ-13% מהעובדים בגילי העבודה העיקריים³⁸ הייתה בשנת 2019³⁹ הכנסה מעסק. ⁴⁰ נהוג להבחין בין עצמאים לשכירים באופן דיכוטומי, ולהגדיר עובדים שיש להם הכנסה מעסק כעצמאים ואת השאר כשכירים. ואולם החלוקה בפועל אינה תמיד דיכוטומית, מכיוון שכ-40% מהעובדים הנחשבים עצמאים משלבים יחד עבודה שכירה ועיסוק עצמאי. אצל רבע מהעצמאים (שהם 3% מכלל העובדים) דווקא עבודתם השכירה היא מקור ההכנסה העיקרי, ואצל כעשירית מהם הכנסה זו דומה להכנסה מהעיסוק העצמאי.

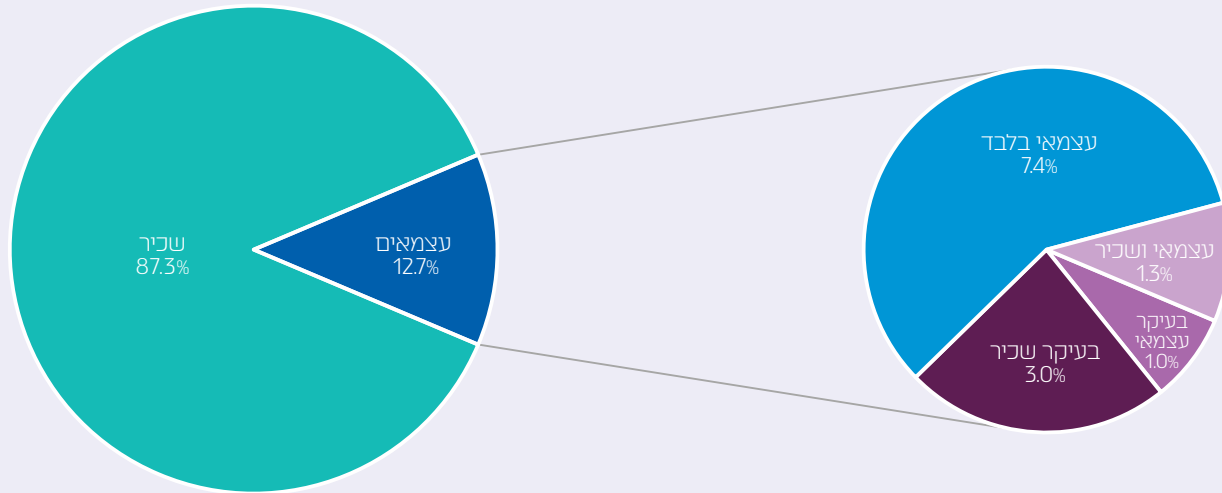
³⁷ בתיבה עובדים מוגדרים עצמאים או שכירים על פי מקור הכנסתם. מגבלה מרכזית של הגדרה זו היא שאם לבעל עסק לא היה רווח במהלך השנה, הוא יוגדר "לא מועסק" במקום "עצמאי" אף שיש בבעלותו עסק.

³⁸ בתיבה זו נתייחס לגילי 25–64 כגילי העבודה העיקריים.

³⁹ זו השנה האחרונה שלגביה יש בעת כתיבת הדוח נתונים מנהליים טובים (נתוני 2020 בעייתיים בגלל משבר הקורונה).

⁴⁰ אנו מתייחסים כאן להכנסה מעבודה בלבד (עסק ושכר), ואיננו כוללים הכנסה מהון או ממקורות שאינם יגיעה אישית.

התפלגות סוג התעסוקה של עצמאים, 2019



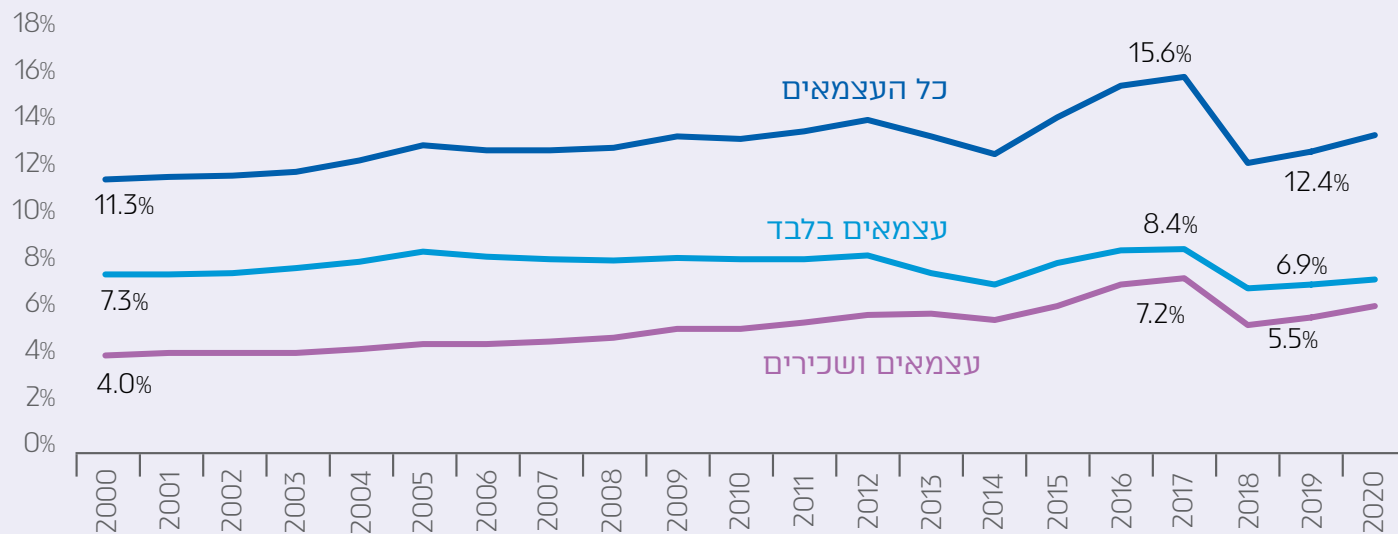
גילי 25–64. קבוצות העובדים נקבעו לפי שיעור ההכנסה מעסק מתוך סך כל ההכנסות מעסק ומשכר: עצמאי בלבד: 100%; בעיקר עצמאי: 67%–100%; עצמאי ושכיר: 33%–67%; בעיקר שכיר: 0%–33%. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתונים מנהליים של הלמ"ס

12.4% מהמועסקים בגילי 25–50⁴¹ הם עצמאים. אומנם שיעור זה ירד בחדות בשנת 2018, אך הוא נמצא במגמת עלייה בשני העשורים האחרונים. שיעורם של העצמאים בלבד יציב יחסית. מקור העלייה בשיעור העצמאים הוא בעובדים המשלבים עבודה שכירה ועבודה עצמאית. בתחילת שנות האלפיים היו עובדים אלו 4% מהעובדים בקבוצת גיל זו. שיעור זה עלה בכ-2 נקודות אחוז (עלייה של 50%) בשני העשורים הראשונים של שנות האלפיים.

⁴¹ בשל מגבלת נתונים, נתונים של גילי 50–64 בעשרים השנים האחרונות אינם זמינים לנו.

גידול זה יכול להעיד על התרחקות מהמבנה הדיכוטומי של שוק העבודה ומעבר למבנה גמיש ורציף יותר של סגנונות תעסוקה.

שיעור העצמאים מכל המועסקים, גילי 25–50



שנת 2020 אינה מייצגת, בין השאר בגלל מגבלות הקורונה, החל"ת והמענקים לעצמאים, שבגלל מגבלת נתונים נכללו בחלקם בהכנסותיהם.

מקור: עיבודי אגף אסטטטיגיה במשרד העבודה לנתונים מנהליים של הלמ"ס

הכנסתם החודשית הממוצעת של עצמאים בעלי הכנסה מעסק בלבד הסתכמה בשנת 2019 בכ-10,600 ש"ח⁴² – הנמוכה ביותר מהכנסות חמש קבוצות העובדים הנסקרות כאן. ההכנסה הגבוהה ביותר הייתה של עובדים המשלבים עבודה שכירה ועצמאית, במיוחד של מי שעבודתם העיקרית שכירה: הכנסתם הממוצעת של אלה הסתכמה בכ-15,500 ש"ח, מהם 13,600 ש"ח ממשכורת ועוד 1,800 ש"ח מהכנסות העסק.

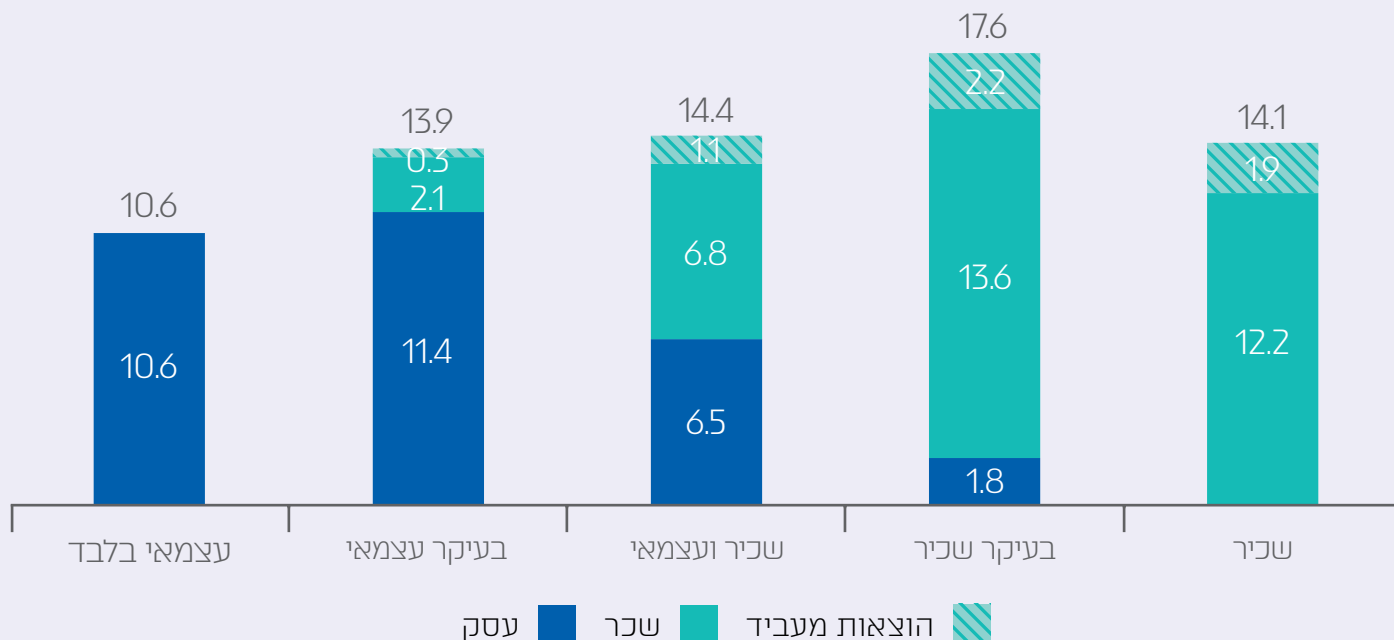
נוסף על משכורת עובד שכיר נהנה גם מתשלומים שהמעביד משלם עבורו ואינם נכללים בשכר, כמו לדוגמה הפרשות המעביד לקרן פנסיה ולקרן השתלמות וחלקו של המעביד בדמי הביטוח הלאומי. לעומת זאת, עובד עצמאי המפריש לפנסיה או לקרן השתלמות – כל ההפרשה תיכלל בהכנסתו (מעסק). תשלומי המעביד מוסיפים כ-16%–23%⁴³ לשכר השכיר, ולכן כדי להשוות בצורה נכונה בין הכנסת העצמאי (מעסק) להכנסת השכיר יש להוסיף להכנסת השכיר תשלומי מעביד. הוספה זו מרחיבה את פערי השכר בין עובדים שהם עצמאים בלבד לשאר העובדים.⁴⁴

⁴² ההכנסה מעסק ומשכר חולקה ב-12 ללא תלות בחודשי העבודה.

⁴³ התוספת עבור דמי הביטוח הלאומי שהובאה בחשבון היא 3% (הפער בין דמי הביטוח שמשלם עצמאי המשתכר שכר ממוצע ובין דמי הביטוח שמשלם שכיר בעל אותו שכר). סך דמי הביטוח הלאומי המשולמים עבור השכיר גבוהים מדמי הביטוח הלאומי שמשלם העצמאי. לכן מצד אחד ניתן לטעון שיש להביא בחשבון רק חלק מדמי הביטוח הלאומי שמשלם המעביד – החלק שמשלים את דמי הביטוח שמשלם השכיר. מנגד ניתן לטעון שיש להביא בחשבון את כל דמי הביטוח הלאומי שמשלם המעביד מכיוון שהשכיר זכאי בגינם לזכויות רבות יותר בביטוח הלאומי.

⁴⁴ ייתכן שהמקור לחלק מפער ההכנסות הוא בהכנסות שאינן מדווחות. סביר להניח שהתופעה של הכנסות שאינן מדווחות נפוצה יותר בקרב עצמאים בעקבות הגמישות הגבוהה יותר שיש בהכנסה מעסק.

הכנסה חודשית לפי סוג תעסוקה, 2019 (באלפי ש"ח)



גילי 25-64. הוצאות מעביד חושבו כ-16% משכר השכיר.

מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתונים מנהליים של הלמ"ס

עובדים בעלי מקורות הכנסה שונים נבדלים אלה מאלה לא רק בגובה ההכנסה אלא גם במאפייניהם. עצמאים שכל הכנסתם מעסק נוטים לעבוד שעות רבות יותר, ועל פי רוב הם מבוגרים יותר ומשכילים פחות. כמו כן שיעור הגברים בקרבם גבוה יותר, אם כי שיעור זה נמצא במגמת ירידה בשנים האחרונות – מ-67% בשנת 2015 ל-62% בשנת 2019.

עובדים המשלבים עבודה שכירה ועצמאית, הנהנים כאמור מהכנסה גבוהה יותר, הם גם משכילים יותר בממוצע, מתגוררים ביישובים מבוססים יותר, ושיעור הרופאים בהם גבוה יותר.

מאפייני עובדים לפי סוג תעסוקה, 2019

| מספר שעות עבודה בשבוע | שיעור בעלי השכלה על-תיכונית | שיעור האקדמאים | שיעור הרופאים | גיל ממוצע | דירוג סוציו-אקונומי של מקום מגורים | שיעור הגברים | |
|-----------------------|-----------------------------|----------------|---------------|-----------|------------------------------------|--------------|----------------|
| 41.6 | 16% | 36% | 0.3% | 41.0 | 5.7 | 49% | שכירים בלבד |
| 45.4 | 16% | 47% | 1.9% | 40.6 | 6.3 | 51% | עצמאים ושכירים |
| 50.6 | 17% | 27% | 0.3% | 44.0 | 6.1 | 62% | עצמאים בלבד |

גילי 25–64.

מקור: עיבודי אגף אסטטטיקה במשרד העבודה לנתונים מנהליים ולנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

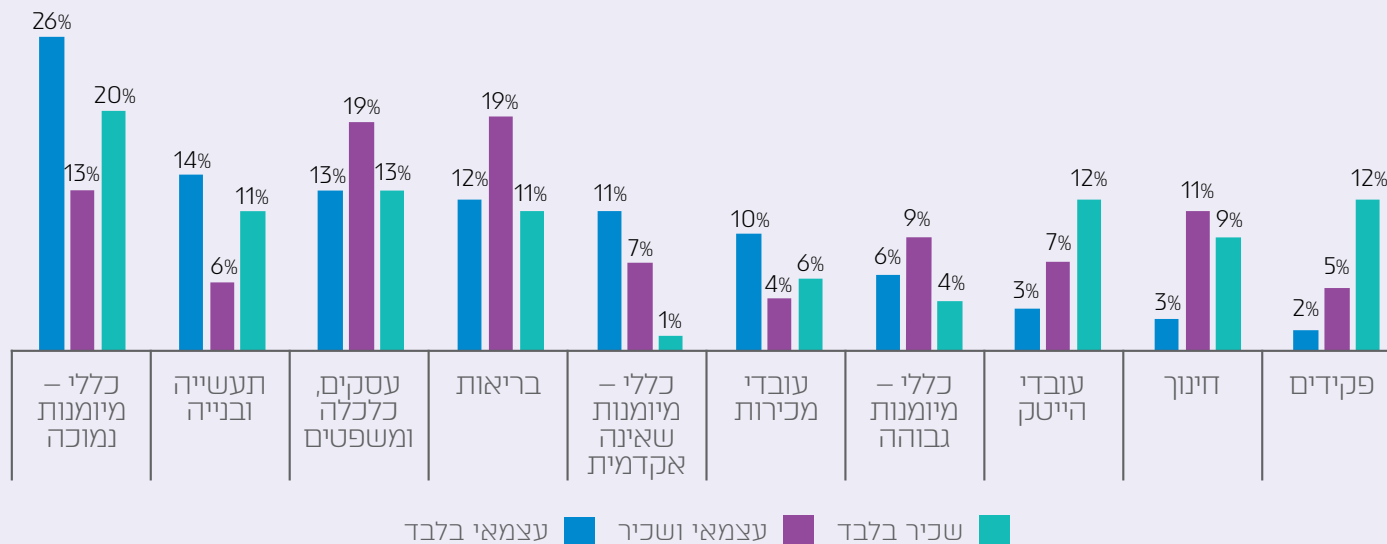
השוני במאפייניהם של המשתתפים לקבוצות ההעסקה השונות מתבטא גם בשוני בתמהיל של משלחי היד. כרבע מהמוגדרים עצמאים בלבד עוסקים בקבוצת משלחי היד "כללי – מיומנות נמוכה"⁴⁵, ועוד 14% עוסקים בתעשייה ובבנייה. מנגד 3% בלבד מהם מועסקים במשלחי יד הייטק,⁴⁶ מה שעולה בקנה אחד עם המאפיינים של המוגדרים עצמאים בלבד.

⁴⁵ משלח היד הוגדר לפי הגדרה עצמית של ההכנסה העיקרית, ואילו סוג התעסוקה הוגדר לפי הכנסה על פי נתונים מנהליים. איננו יודעים אם העובד שהשיב על סקר כוח האדם התייחס למשלח ידו בעבודתו השכירה או העצמאית או אם עבודה במשלחי יד שונים נפוצה.

⁴⁶ 94% מבעלי משלח יד הייטק הם עובדים שכירים בלבד.

עובדים אשר משלבים עבודה שכירה ועצמאית נוטים לעבוד במשלחי יד המצריכים מיומנות גבוהה יחסית. מחצית מהם עובדים בקבוצות משלחי היד "כללי – מיומנות גבוהה"; בריאות; ועסקים, משפטים וכלכלה. שילוב של עבודה שכירה ועצמאית נפוץ במיוחד בקרב רופאים. כעשירית מהמשלבים עבודה שכירה ועצמאית הם עובדי חינוך, אשר לרובם העבודה השכירה היא העבודה העיקרית.

התפלגות עובדים לפי סוג התעסוקה וקבוצת משלחי יד, 2019



גילי 25–64. משלחי היד ברמת שלוש ספרות קובצו לעשר קבוצות לפי תחום עיסוק. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס.

לסיכום, שיעורם של העצמאים בלבד בשוק העבודה יציב יחסית. הם קבוצה גברית ברובה, בעלת הכנסה נמוכה למרות שעות עבודה רבות יותר בממוצע. השכלתה נמוכה יותר, ומשלח היד של כרבע מהנמנים עימה מתאפיין במיומנות נמוכה. העובדים אשר משלבים עבודה שכירה ועצמאית, לעומת זאת, הם משכילים יחסית ובעלי הכנסה גבוהה. חלקם של אלה גדל בכ-50% בשני העשורים האחרונים, והדבר הוא עדות נוספת ל"שוק העבודה החדש", שהולך ונהיה גמיש ורציף יותר. שינויים אלו עשויים לאתגר את התפיסות הרגולטוריות הקיימות של שוק העבודה.

חלק ד'

יחידות משרד העבודה -
כרטיסי ביקור



משרד העבודה

מנכ"ל
מר ישראל אוזן

כידום הון אנושי וסביבה תעסוקתית העונים על הצרכים המשתנים של שוק התעסוקה, תוך שמירה על זכויות העובדים וחתימה לצמיחה ושיפור הפריון במשק.

להוביל וליישם מדיניות ממשלתית אפקטיבית להבטחת שוק עבודה מתקדם, יעיל ובטיחותי, המספק הזדמנויות תעסוקה בתנאים הולמים לכול.

815
תקנים 



132
סטודנטים 

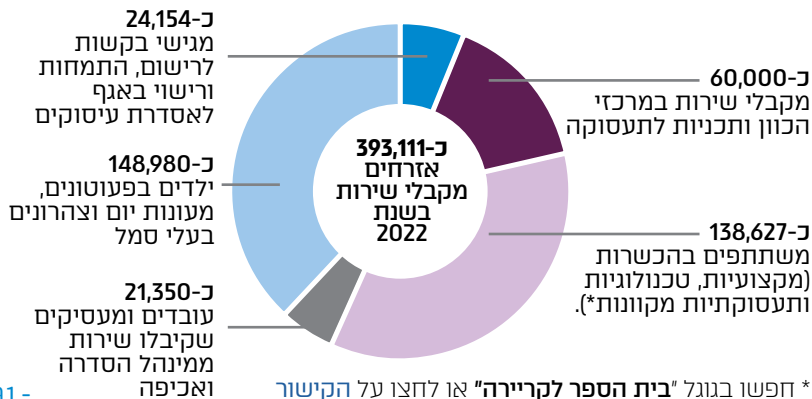
61

חוקים באחריות
מלאה או חלקית
של שר העבודה 

8 יחידות מטה



9 יחידות מקצועיות



תקציב 2021 * 3,969 מלש"ח מהם 598.5 תקציבי קורונה 

תקציב 2022 * 3,798 מלש"ח מהם 492.3 תקציבי קורונה 

אסטרטגיה ותכנון מדיניות

מנהלת היחידה
גב' רוני שניצר

אגף בכיר אסטרטגיה ותכנון מדיניות עוסק בהתוויית מדיניות ובקבלת החלטות מושכלות ומבוססות נתונים, במחקר ובתכנון אסטרטגי ארוך טווח. הפעילות המרכזית של האגף כוללת, בין היתר, ייזום וביצוע מחקרים, קידום ההיערכות לשינויים המתחוללים בשוק העבודה, ניהול מערך תוכניות העבודה המשרדיות והובלת תהליכים לטיוב האסדרה.

שיפור האיכות של תהליכי הרגולציה ושיתוף הציבור

1. מיפוי תחומי רגולציה אסטרטגיים למשרד לקראת בניית תוכנית עבודה רגולטורית רב-שנתית



חפשו בגוגל "תחום רגולציה – משרד העבודה" או לחצו על [הקישור](#)

2. הקמת זירה מקוונת להתייעצות עם הציבור בעברית ובערבית



חפשו בגוגל "אתר ההתייעצויות של משרד העבודה" או לחצו על [הקישור](#)

| הנדסת תוכנה (תואר) הנדסאי | הנדסת מחשבים - מדעי המחשב |
|--|--|
| הכשרה טכנולוגית | תואר אקדמי |
| משך לימודים שנתיים במסלול יום, שלוש שנים במסלול ערב | משך לימודים 3 עד 4 שנים |
| שכר הבורגים גבוה מהמוצע שכר חודשי ממוצע כעבור 0-5 שנים בסיום הלימודים 13,080 ₪ | שכר הבורגים גבוה מהמוצע שכר חודשי ממוצע כעבור 0-5 שנים בסיום הלימודים 29,400 ₪ |
| שיעור התעסוקה ממוצע 77% מהבורגים תעסוקים כעבור 4 שנים מסיום הלימודים | שיעור התעסוקה גבוה מהמוצע 86% מהבורגים תעסוקים כעבור 4-3 שנים מסיום הלימודים |
| תנאי קבלה בסיסיים ציון עובר במקצועות | ציון גבוהות ממוצע של המתקבלים |
| 3 יחידות לימוד מתמטיקה 3 יחידות לימוד אנגלית 2 יחידות לימוד עברית המסלול רשמי לחוסף תנאים משלחן בנוסף לתנאי החקלאה תאחדים | 95 ציון מינימום יחידות 580 נקודות |

עבודאטה

האתר הלאומי למידע על לימודים וקריירה יותר מ-350 אלף משתמשים באתר עד סוף 2022

בשנת 2022 הוספו לאתר רכיבים חדשים, לדוגמה:

כלי השוואה

אפשרות לסמן העדפות אישיות

תיאורי לימודים באקדמיה

עדכון טקסונומית העיסוקים

הוספת קישורים למוסדות אקדמאים

הוספת מדד ביקוש לתחומי עיסוק

חפשו בגוגל "עבודאטה" או לחצו על [הקישור](#)

פרסום מחקרים במגוון תחומים

לייווי מחקרי של תוכניות תעסוקה

הכוון למקצועות בביקוש

סקרים ומעקב אחר בוגרי הכשרות

חסמים להשתלבות של קבוצות שונות בתעסוקה ובהכשרה



חפשו בגוגל "משרד העבודה - מחקרים וסקרים" או לחצו על [הקישור](#)

תעסוקת אוכלוסיות

מנהלת היחידה
גב' יוליה איתן

מנהל תעסוקת אוכלוסיות פועל להגדלת שיעור התעסוקה בקרב אוכלוסיות הגיוון ולשיפור איכות התעסוקה שלהן בהתאם ליעדי התעסוקה לשנת 2030 שנקבעו על ידי ממשלת ישראל. עם אוכלוסיות היעד של המנהל נמנים חרדים, ערבים, בדואים, דרוזים וצ'רקסים, אנשים עם מוגבלות, יוצאי אתיופיה, בני 45+, נשים, הורים עצמאיים וצעירים.

המנהל מפעיל ומפתח תוכניות ופעילויות חדשניות, בדגש על תעסוקה איכותית ועל גיוון המועסקים בענפים שהפריון בהם גבוה, בד בבד עם מתן מענה לצורכי שוק העבודה בישראל.

מקדמים תעסוקה איכותית

אקדמיה-תעסוקה



מיזם ייחודי בשילוב 8 מוסדות להשכלה גבוהה שיקדם את אוכלוסיות הגיוון מהאקדמיה היישר לתעסוקה
בהיקף של 10 מיליון ₪

קידום תעסוקה להורים עצמאיים



פיתוח מודל חדש מבוסס-תוצאות לעידוד תעסוקה גמישה ואיכותית להורים עצמאיים
בהיקף של 10.5 מיליון ₪

סל גמיש



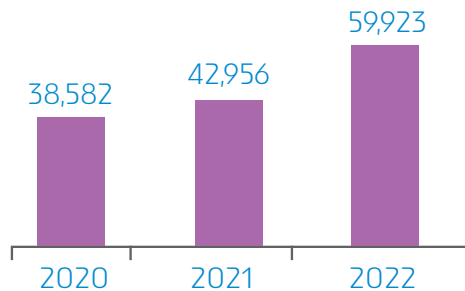
מסייעים להורים עצמאיים להתקדם בתעסוקה
גידול של פי 3 במספר המענקים מ-2021

מענקי חדשנות בתעסוקה

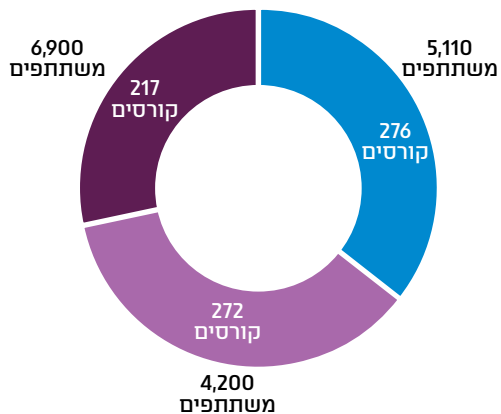


מסלול שנת מעבר (gap year) הקצאה של **14 מיליון ₪** ל-4 מיזמים נבחרים

מספר המשתתפים



מפתחים כישורים



עברית ■ אנגלית ■ אוריינות דיגיטלית

ממשיכים בתנופת הפיתוח

הרחבת תשתיות התעסוקה בחברה הערבית



הקמת מרכזי ריאן חדשים בערים מעורבות, לימודי עברית, הכשרות וכלים נוספים, טיפול בצעירים חסרי מעש (NEET).
גידול בהיקף תקציבי של +30%

מכרז חדש לעידוד תעסוקת חרדים



בהיקף של יותר מ-154 מיליון ₪

שיתוף פעולה אסטרטגי עם רשות החדשנות



להגברת שילובם של חרדים וערבים בהייטק
בהיקף של 27 מיליון ₪

פריסה ארצית רחבה



51 מרכזי הכוון תעסוקתי



26 תוכניות תעסוקה



מה"ט - המכון הממשלתי להכשרה טכנולוגית

מנהלת היחידה
(בפועל):
גב' שירה ברלינר

המכון הממשלתי להכשרה טכנולוגית הוא הגוף המופקד על הכשרתם של הנדסאים וטכנאים מוסמכים בתחומי הטכנולוגיה ובהתמחויות ייחודיות ועדכניות בהתאם לצורכי המשק ולדרישותיו.



91%

מבוגרי המכללות
משתלבים בשוק העבודה



68%

מהבוגרים המועסקים
עובדים במקצוע שלמדו



עלייה בשכר הבוגרים

₪ 12,727

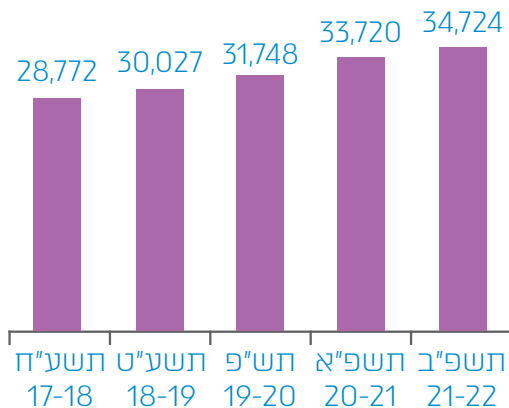
השכר הממוצע של בוגרים
העובדים בתחום שלמדו,
בשנתיים-שלוש השנים
הראשונות מסיום הלימודים

₪ 15,663

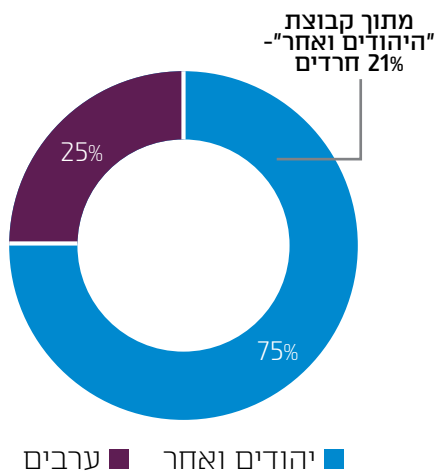
השכר הממוצע הגבוה ביותר -
במקצוע התכנות

מקור: סקר בקרב בוגרי מה"ט שלוש-ארבע שנים
מסיום הלימודים, נסקרו ב-2021.

מספר הסטודנטים לאורך השנים



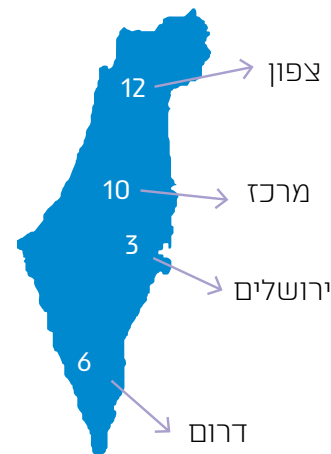
חלוקת הסטודנטים לפי קבוצות האוכלוסייה



מכללות טכנולוגיות מתקצבות



פריסה ארצית של המכללות הטכנולוגיות המתקצבות



הכשרה מקצועית ופיתוח כוח אדם

מנהל היחידה
מר ניצן ממרוד

אגף בכיר הכשרה מקצועית ופיתוח כוח אדם אמון על יצירת ההון האנושי והמקצועי החיוני
לצרכים המשתנים של המשק הישראלי ושל הפרט גם יחד.



עלייה לאוויר של 2
קורסים דיגיטליים
ופיתוח של 13
קורסים בשיתוף
"ישראל דיגיטלית"



העלאת התעודות
לאזור האישי
**הנגשת השירות
לפרט**



פיתוח תוכנית
Skill Up להקניית
כישורים ומיומנויות
לעולם העבודה,
בשיתוף ג'וינט-תבת



הקמת מערך
מדידה
**ויצירת מצפן
מקצועות**



קיום **6 ועדות
מקצוע** בשיתוף
מעסיקים: בניין,
אוטוטק, מתכת,
קירור, תחבורה
ומחשבים



**קידום רפורמה
במערך ההכשרות
המקצועיות**
בהתאם להמלצות
ועדת התעסוקה
2030

בתי ספר מקצועיים לנוער



**21 בתי ספר
במסלול "מחדשים"
ברוח הרפורמה**



**10,500
תלמידים**



**קידום הרפורמה
"החינוך היוצר"
והרחבת השותפויות**



**פרויקט
"גיבורים קטנים"**
תוכנית לרכישת תעודת
מקצוע לתלמידים
בחינוך המיוחד בשיתוף
עמותת "גיבורים
קטנים"



**התנועת תוכנית
למניעה וצמצום
הנשירה מבתי
הספר של החברה
הערבית והפצת
קול קורא להקמת
בתי ספר**



**פרויקט
"שף צעיר"**
תוכנית להסמכת
חיילים לשירות
כטבחים ביחידות
הקרביות, בשיתוף
חיל הלוגיסטיקה

הל"מ - יחידת הכשרה למקצוע +18



11,235 מוכשרים
במסלולי הכשרה
בשילוב מעסיקים



מהם 16,922
מוכשרים במימון
או בסבסוד המדינה



סך הכול 61,877
מוכשרים
בפיקוח האגף



**תקציב הכשרות
כ-201 מלש"ח***
*כולל תקציבי קורונה



צמצום מסלולי
הכשרה,
**"מהכשרה
פיתוח מסלול
לתעסוקה" והפצת
נוהל הכרה חדש
במוסדות הכשרה**



49,520
בוגרי השתלמות
ריתום מטענים

יתונים מתוך סקר בוגרים*



שיעור התעסוקה - 89% (2018, 3 שנים מסיום הלימודים)
שיעור העבודה במקצוע הנלמד - 67% (מהבוגרים המועסקים)
שביעות רצון - 78% (מהבוגרים היו ממליצים לחבר על
ההכשרה שעברו)

בואו להכיר אותנו: govextra.gov.il/labor/bizlabor/home

עידוד תעסוקת הורים

מנהלת היחידה
גב' דפנה מאור

האגף פועל מתוך הבנה שמסגרת חינוכית לגיל הרך (מעון יום, משפחתון וצהרון) היא אמצעי שבין יתר מטרותיו מאפשר להורים לילדים בגיל לידה עד 3 להשתלב בשוק העבודה. בהתאם, האגף מפעיל מנגנוני סיוע בסבסוד עלות המסגרת, במטרה לעודד הורים לחזור למעגל העבודה.

נוסף על כך האגף אחראי על הרישוי של מסגרות לגיל הרך ששוהים בהן עד 6 ילדים ועל הפיקוח על מסגרות אלו.

14,980
ילדים בצהרונים
סמל



כ-18,000
תינוקות ופעוטות
במשפחתוני סמל



כ-116,000
תינוקות ופעוטות
במעונות סמל



כ-111,200
בקשות סבסוד
שטופלו בשנת תשפ"ג



כ-91,000
ילדים ששהייתם
במעונות סובסדה
ואפשרה להוריהם
לצאת לעבודה



כ-4,780
צהרונים
סמל



כ-3,860
משפחתונים
מוכרים



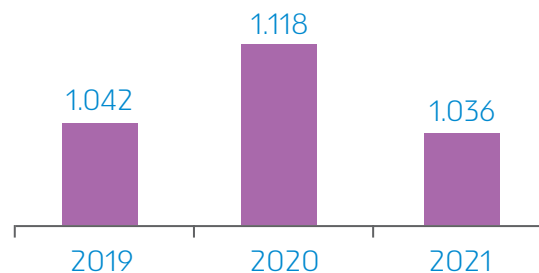
כ-2,170
מעונות יום
מוכרים



* כלל הנתונים המספריים מתייחסים לשנת הלימודים תשפ"ב (2021/22)



התקציב לסבסוד שהיית תינוקות ופעוטות במסגרות (במיליארדי ₪)



* שנת 2021 בתרשים מתייחסת לשנת הלימודים תשפ"ב, שהחלה בספטמבר 2021 והסתיימה באוגוסט 2022

הסדרה ואכיפת חוקי עבודה

מנהל היחידה
מר מאיר דוד

מנהל ההסדרה ואכיפת חוקי העבודה אמון על קידום ההעסקה ההוגנת והשמירה על זכויות העובדים על ידי הסדרתם של חוקי העבודה ואכיפתם ומתמקד בהגנה על עובדים מוחלשים, ובכללם עובדים בשכר נמוך ובהעסקה קבלנית. כמו כן המנהל פועל בקרב מעסיקים ועובדים גם יחד להגברת המודעות לזכויותיהם ולחובותיהם בהתאם לחוקי העבודה.

2,010 פניות

קיבלו מענה מהממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה

9,000 עובדים

שתנאי העסקתם נבדקו באופן פרטני ע"י המנהל

4,000 פונים

בתלונה בעניין חשד להפרת חוקי העבודה

עבודת נשים מתן מענה לבקשות היתרים מכוח חוק

| 2022 | 2021 | |
|-------|-------|----------------------|
| 297 | 307 | צמצומי משרה ושכר |
| 19 | 3,855 | חל"ת לעובדות בהיריון |
| 1,108 | 1,234 | פיטורין |

בשנים 2021 טופלו בקשות ייחודיות לתקופת משבר הקורונה להוצאת עובדות בהיריון לחופשה ללא תשלום מוגבלת בזמן.

בשנת 2021, בעקבות חזרת המשק לפעילות מלאה, פחת מספר הבקשות לחל"ת, והבקשות לפיטורים חזרו להיקפן טרם המשבר.



מתן רישיונות לחברות בתחומי כוח האדם, השמירה, האבטחה והנקיונות



| מספר עובדים | מספר רישיונות | שנה |
|-------------|---------------|------|
| 164,703 | 1,940 | 2021 |
| 167,485 | 2,052 | 2022 |

מספר המעסיקים הנבדקים בשנה בהליכים מנהליים ופליליים

| מספר המעסיקים | שנה |
|---------------|------|
| 2,574 | 2021 |
| 1,963 | 2022 |

* בשנת 2022 הייתה ירידה משמעותית בהיקף כוח האדם בתחום האכיפה



עיצומים נגד מעסיקים מפרי חוק בהליכים מנהליים



| עיצומים כספיים בסך | מספר המעסיקים | שנה |
|--------------------|---------------|------|
| ₪ 78,686,186 | 2,045 | 2021 |
| ₪ 67,996,422 | 2,500 | 2022 |

תיקון ליקויים והחזרים כספיים שקיבלו עובדים ממעסיקים בעקבות פעילות המנהל

| עיצומים כספיים בסך | מספר העובדים שקיבלו החזר | שנה |
|--------------------|--------------------------|------|
| ₪ 5.1 | 1,057 | 2021 |
| ₪ 20.3 | 4,550 | 2022 |

מנהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית

מנהל היחידה
מר חזי שוורצמן

מנהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית מקדם אסדרה בנושאי בטיחות בעבודה, בריאות עובדים וגהות תעסוקתית. כמו כן המנהל מפקח על יישום הוראות החוקים והתקנות בנושאים אלו ואחראי על אכיפתם בכלל מקומות העבודה במשק. המנהל פועל מכוח חוק ארגון הפיקוח על העבודה, התשי"ד-1954, ומכוח פקודת הבטיחות בעבודה, התש"ל-1970.

נתונים מינהליים

בוצעו כ-20,000 ביקורי פיקוח באתרי בנייה, מפעלים ומשקים חקלאיים.

רישוי מתקני ספורט

טיפול ברישוי של 168 מתקני ספורט ברחבי הארץ בשיתוף רכזי הרישוי של משטרת ישראל והרשויות המקומיות.

פירסום מדריכים והנחיות מקצועיות לשטח

במהלך 2021 פורסמו הנחיות מקצועיות בנושאים האלה: "עבודה חמה", פיגומים ממוכנים, מעליות בנייה ועוד.

חיזוק מנהל הבטיחות והבריאות: בשנת 2022 גוייסו מפקחים חדשים, הוקמה יחידת חקירות ארצית והוקמו תחומי עיצומים כספיים, מודיעין, אכיפה מנהלית ותחום בטיחות תהליכית במפעלים.

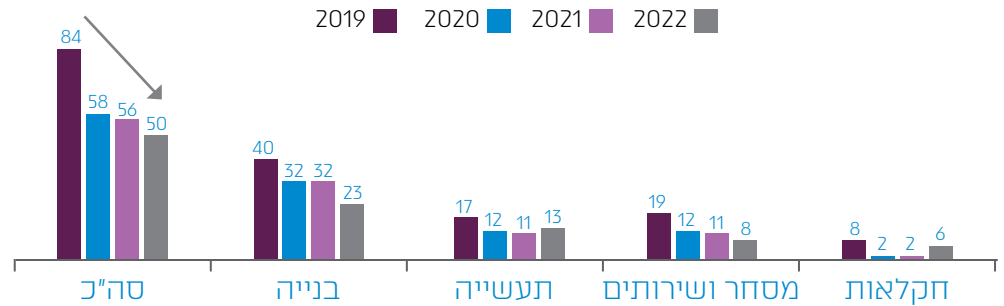
הטלת עיצומים כספיים

במהלך 2022 הוטלו 740 עיצומים כספיים בסך כולל של 23 מיליון ש"ח.

נתונים מנהליים נוספים

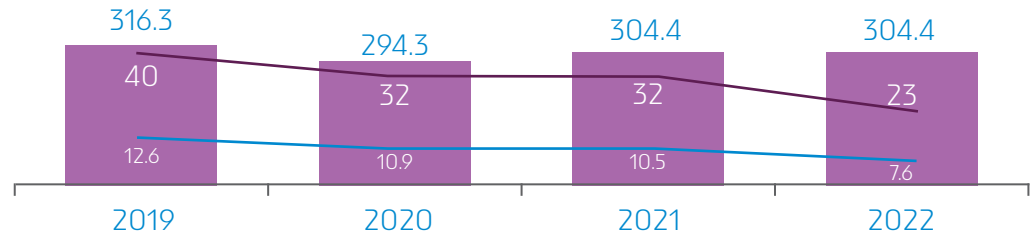
בשנת 2022 נקלטו ונבחנו יותר מ-12 אלף תסקירי בטיחות של מכוונות מסוגים שונים וכן נבחנו 2,798 בקשות לרישיון עסק של מקומות עבודה. בנוסף המינהל הנפיק 650 היתרים בנושא הפעלת זיקוקין. כמו כן, המינהל בחן וקלט 11,520 הודעות על פעולות בנייה.

ירידה במספר תאונות העבודה הקטלניות 2022-2019



מגמת התאונות הקטלניות בענף הבניה ביחס ל- 100,000 מועסקים, 2022-2013

מספר המועסקים בענף מספר ההרוגים בענף מספר ההרוגים לכל 100 אלף עובדים בענף



קידום תקנות עגורני צריח

קידום שינוי חוק עוזרי הבטיחות בעבודה

קידום תקנות חדשות לבטיחות העוסקים בתכשירי הדברה

קידום תקנות הבטיחות בעבודה (עבודות בנייה)

קידום תקנות הסמכת שירותים רפואיים לביצוע בדיקות רפואיות תעסוקתיות

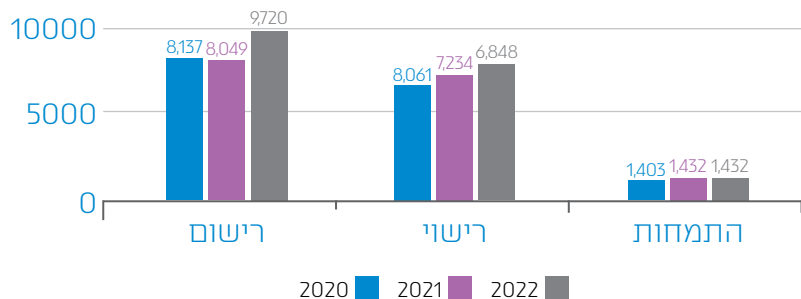
קידום תקנות עגורנאים, מפעילי מכוונות הרמה ואתמים

אסדרת עיסוקים

מנהלת היחידה
גב' מיכל אבגנים

אגף בכיר לאסדרת עיסוקים אמון על קביעת הכללים החלים על בעלי מקצוע המחויבים על פי חוק ברישום בפנקס מקצועי או ברישוי, ושעבודתם מותנית בכך בדרך כלל. האגף עוסק הן בהתאמת החוקים והכללים הקיימים לצורכי המשק המשתנים והן בבחינת אסדרה של מקצועות ועיסוקים חדשים.

היקף כוח האדם שנוסף למשק במקצועות המורשים*



* רישום ורישוי מהנדסים ואדריכלים, רישום מורשים להיתר, רישום הנדסאים וטכנאים מוסמכים, רישוי חשמלאים, רישום מורשים לנגישות מת"ס, רישום מורשים לנגישות השירות, רישום בודקי שכר מוסמכים ורישום בקרים.

בחירת הצורך באסדרה של מקצועות חדשים מבוצעת בהתאם למתודולוגיה שפותחה באגף



דוגמאות למקצועות שנבחנו ולא התקדמו לאסדרה בחקיקה או עברו להליך בחינה אחר

מאמן חיות שירות
מנעולן
מעליתן
גיאולוג



מקצועות בהליך בחינת הצורך באסדרה

גהותן
מקצועות הקוסמטיקה ואיפור קבוע
טכנולוג רפואי
רתך



מקצועות שאוסדרו או שנמצאים בהליך חקיקה

בהליך חקיקה:

מורשה בטיחות לאירועים מרובי קהל
מורשה מערכות קירור ומיזוג אוויר

מקצועות שאוסדרו:

מורשה להיתר בודק שכר
מורשה לנגישות מבנים, תשתיות וסביבה
מורשה לנגישות השירות בקרים

תפקידי האגף

אכיפה

פעולות אכיפה וחקירות כנגד עוסקים המבצעים הפרות משמעותיות או מנהליות

בחירת זכאות לרישוי ורישום בפנקס מקצועי

הגדרת מדיניות ותקן מקצועי בכל המקצועות המאוסדרים על ידי האגף (הגדרת מקצועות הליבה, בחינות ממשלתיות לרישוי, רישוי ורישום בפנקס מקצועי וכו')

התאמת האסדרה הקיימת למציאות המשתנה במשק

בחירת האסדרה הקיימת במקצועות המאוסדרים בהתאם לצורכי המשק ובכלל זה תיקוף ותוכניות לימוד ותיקוני חקיקה

אסדרת עיסוקים חדשים

התערבות המדינה לשם הכוונת ההתנהגות המקצועית באמצעות קביעת נורמות מקצועיות ותנאים מחייבים על פי חוק, אשר עמידה בהם היא תנאי לעיסוק במקצוע

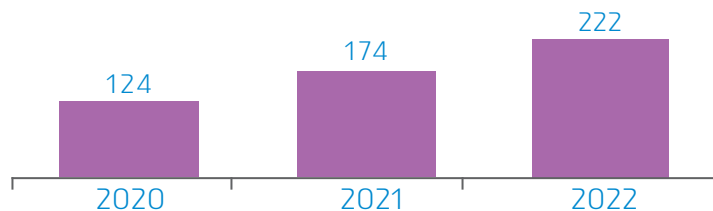
יחסי עבודה

הממונה הראשית
על יחסי עבודה
עו"ד רבקה ורבנר

היחידה ליחסי עבודה אמונה על יישוב סכסוכי עבודה בשוק הפרטי הקיבוצי באמצעות גישור ובוררות. היחידה פועלת מכוח חוק יישוב סכסוכי עבודה, התשי"ז-1957. נוסף על כך היחידה אחראית על פרסומי הסברה על אודות חוקי עבודה, הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה.



מספר סכסוכי העבודה במשק שטופלו על ידי היחידה בבוררות, גישור ותיווך ברחבי הארץ



היחידה פועלת מכוח 2 חוקים עיקריים



הסכמים קיבוציים שנרשמו בשנת 2022



הסכמים שנבחנת הרחבתם באמצעות צו הרחבה

הסעדה/קייטרינג | מבצע "עלות השחר" | עדכון דמי הבראה | ענף הסייעוד | ענף הבנייה - 2 צווים

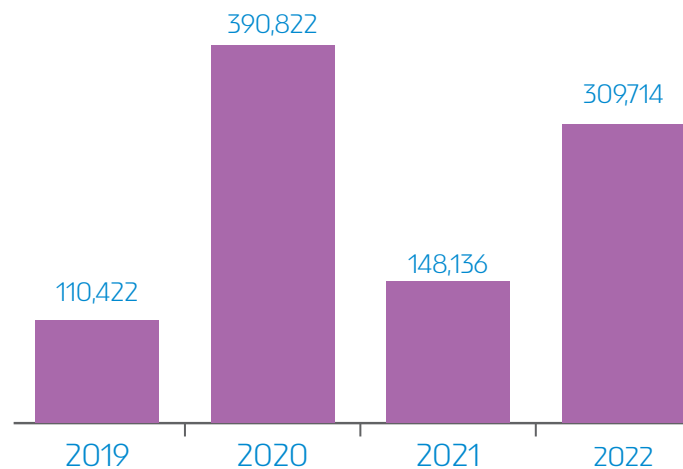
מה היה השנה

- רפורמת המגשרים – קליטת מועמדים לנבחרת פרסום 4 צווי הרחבה:

עובדים סוציאליים – עדכון רכיבי שכר שמירה ואבטחה – העלאת שכר לעובדים שירות מוקד וסיור – הסדרה ראשונית של תנאי ההעסקה "שומר החומות" – תשלום בגין היעדרות במהלך המבצע



מספר ימי העבודה שאבדו למשק



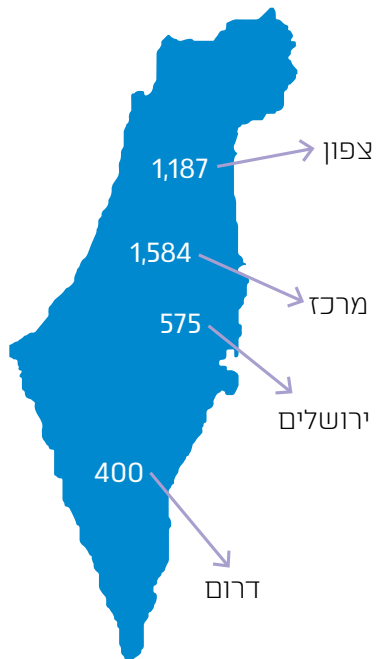
*מספר ימי העבודה הוא מכפלה של מספר ימי השביתה במספר העובדים ששבתו.

כוח אדם לשעת חירום

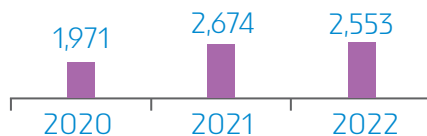
מנהל היחידה
מר רביב מלאכי

אגף כוח אדם לשעת חירום אחראי על מזעור הפגיעה ברציפות התפקודית של המשק החיוני בשעת חירום בהיבט של כוח האדם. האגף פועל מכוח חוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967. במסגרת החוק ניתן לאשר למפעלים חיוניים ולמפעלים למתן שירותים קיומיים לרתק אליהם עובדים בשגרה ולגייס אותם לעבודה בשעת חירום, כחלק משמירת המוכנות של המשק החיוני בשגרה והפעלתו בחירום.

פריסה ארצית של מפעלי האב החיוניים



ביקורות כוונות של מפקחי היחידה במפעלים חיוניים



מספר מגויסי חוץ שעברו אימון



2020 181 מגויסים - 559 ימי אימון

2021 641 מגויסים - 1,909 ימי אימון

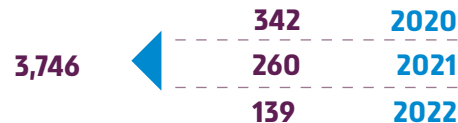
2022 1,046 מגויסים - 2,955 ימי אימון

עובדים מול 43 רשויות ייעודיות ומשרדי ממשלה המופקדים על היערכות המשק החיוני לשעת חירום

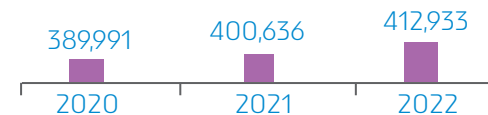


סה"כ מפעלי אב קיימים

מפעלי אב חדשים שנוספו



כוח אדם מרותק לכלל המפעלים החיוניים בשעת חירום



ועדות בודקות הקובעות את התקינה השלדית של כוח אדם בחירום במפעל חיוני

מספר הוועדות

223
370
151

שנה

2020
2021
2022

נושאים עיקריים שטופלו במהלך השנה



- תמיכה במאמץ הצבאי וברציפות התפקודית של המשק החיוני במבצע "עלות השחר"
- השתתפות כל בעלי התפקידים באגף בתרגיל צה"ל 15-25.05.2022
- הקמת ועדות לתיאום מילואים (ולת"ם) מרחביות והכשרת בעלי תפקידים
- פיתוח לומדה לאיש קשר במפעל חיוני
- הקמת יחידת מילואים באגף לתמיכה בחירום
- עיצוב מחדש של אישורי מפעלים חיוניים וצווי קריאה לשירות עבודה





משרד העבודה



עורך ראשי: גיא יוחי הרפז
כותבים: גיא יוחי הרפז, הדס פוקס, אורי גרופל,
נילי בן טובים, טל גוטשטיין, רוני שניצר

רח' בנק ישראל 7 | ירושלים
www.gov.il/he/departments/labor