



שוק העבודה בישראל 2024



יוני 2025
סיוון תשפ"ה



עורכת ראשית: גבי אפל

כותבים: גבי אפל, אסטפניה ברזיל, גיא יוחי הרפז, אייל ברגמן,
הדס פוקס, ארנון ברק, נחמיה רוזנפלדר, חגית סופר פורמן,
יפעת סיטראן

עריכת לשון: אילנה דנון

עיצוב ועימוד: סטודיו אלמנט

איורים: אסף בן ארוש

תודה לנופר ג'רסי, אמיתי איטח, עמרי חסון והודיה הומינר
רוזנבלום על עזרתם הרבה.



שוק העבודה בישראל 2024

יוני 2025
סיוון תשפ"ה

אני מתכבד להציג בפניכם את דוח שוק העבודה לשנת 2024. מדינת ישראל התמודדה השנה עם אתגרים רבים שנבעו ממלחמת חרבות ברזל והשפיעו במידה ניכרת גם על שוק העבודה בישראל. הדוח מציג את תמונת המצב העדכנית של שוק העבודה בשנת 2024, את ההישגים המרכזיים ואת האתגרים הרבים שעוד מצפים לנו.

משרד העבודה פועל במלוא המרץ להחזיר את שוק העבודה למסלולו ולתת מענה לאוכלוסיות שנפגעו מהמלחמה, ובהן משפחות מפונים וחיילי מילואים וכן עובדים ומעסיקים המתמודדים עם השלכותיה. רבבות רבות הוכרו בשנה החולפת כנפגעי פעולות איבה ואלפי חיילי צה"ל חזרו מהחזית פצועים פיזית ונפשית, וגדל מאוד מספרם של אנשים עם מוגבלות. אנו פועלים אפוא מדי יום להסיר חסמים, לעודד מעסיקים לפתוח להם דלת ולהבטיח שכל אזרח יוכל לממש את הפוטנציאל התעסוקתי שלו. אנו ממשיכים לפתח את התוכניות והיוזמות שיסייעו בשיקום, בהתחדשות ובצמיחה הן של המדינה וכלל האוכלוסיות והן של חבל התקומה והצפון ותושביהם, מתוך שימת דגש על רציפות תפקודית, קידום הפעילות המשקית ויצירת מנועי צמיחה חדשים.

בשנתיים האחרונות פעלנו בנחישות לשיפור תנאי העבודה בישראל ולחיזוק הביטחון הכלכלי של העובדים, הן באמצעות בחינת שיטות העסקה והן באמצעות העלאת שכר המינימום. כמו כן אנו עמלים כדי ליצור בשוק העבודה מוביליות שתאפשר לדור ההמשך לרכוש השכלה ולהשתלב בתעסוקה איכותית בעלת פריון גבוה; אנו משתמשים לשם כך בכלי אבחון, מספקים הכוונה מקצועית ומימון, תומכים בהכשרות מקצועית ובלימודי הנדסאות במכללות הטכנולוגיות ומפקחים עליהם.

כדי להמשיך להניע את גלגלי המשק, יצרנו מנגנון שיאפשר להגדיל את מספר העובדים הזרים שיוכלו להיכנס לעבוד בישראל בענפים מסוימים ונעדכן את תקנות הניכויים באופן שיאזן בין הבטחת תנאים הולמים לעובדים הזרים ובין העלויות הריאליות של המעסיקים.

אני מאמין שעל ידי השקעה בהון האנושי באמצעות הכשרות מקצועיות וטכנולוגיות ומתוך שיתוף פעולה הדוק בין כלל הגורמים - הממשלה, המעסיקים, העובדים וארגוני החברה האזרחית - נוכל להפוך את שוק העבודה הישראלי לבטוח ומתקדם ולבנות עתיד של יציבות ושגשוג לכולנו.

אנו עדיין נתונים במלחמה מורכבת ומתפללים כל העת לסיומה, לחזרת החטופים לביתם ולרפואת הנפש והגוף של פצועי צה"ל. אני מבקש להודות לכל השותפים, לעובדי משרד העבודה ולעומד בראשם, מנכ"ל המשרד מר ישראל אוזן, על עבודתם המאומצת בתקופה מורכבת זו. כוחנו באחדותנו, ואני משוכנע שיחד נצליח להתמודד עם האתגרים שלפנינו ולהצמיד את כלכלת ישראל קדימה.

בברכה,

יואב בן צור
שר העבודה

אני שמח להציג בפניכם את דוח שוק העבודה בישראל לשנת 2024. הדוח, אשר מתפרסם זו השנה השישית ברציפות, מספק ניתוח עדכני מפורט של מצב שוק התעסוקה בישראל בצל האתגרים המתמשכים של מלחמת חרבות ברזל ומבצע חיצו הצפון. הדוח הוא כלי מרכזי חשוב בתהליך עיצוב המדיניות הלאומית וביצירת תוכניות עבודה על סמך מחקרים, סקרים ונתונים מינהליים.

שנת 2024 ממחישה את יכולת ההתאוששות המהירה של שוק העבודה בישראל. לאחר ירידה משמעותית בשיעורי התעסוקה עם תחילת מלחמת חרבות ברזל באוקטובר 2023, ראינו בשנת 2024 עלייה בשיעורי התעסוקה וירידה בשיעורי האבטלה. זאת ועוד, שיעור המשרות הפנויות במשק המשיך לעלות, ונשאר גבוה בעיקר בענף הבינוי ובענף האירוח ואוכל, נתון שמצביע על משק הדוק. אחד היעדים המרכזיים של משרד העבודה הוא שילוב אוכלוסיות נוספות בשוק העבודה ובכך להגדיל את היצע העובדים ובד בבד את הפיריון לעובד ואת התוצר הלאומי.

בשנה האחרונה הצלחנו להמשיך לשפר את שיעורי התעסוקה של הנשים החרדיות והערביות ואנו מתכוונים להמשיך במאמצים לשפר את שיעורי התעסוקה גם של הגברים החרדים והערבים.

כמו כן אנו פועלים רבות לסייע לאוכלוסיות שנפגעו עקב המלחמה, כדוגמת חיילי וחילות המילואים ובני ובנות הזוג שלהם, הן באמצעות כלים תומכים כגון מתן קדימות ברישום למעונות היום וקבלת דרגה נוספת בסבסוד או סיוע בשטח באמצעות מרכזי הזדמנות המספקים הכוונה, סדנאות תעסוקה ושוברים להכשרות מקצועיות, והן באמצעות מתן הקלות והתאמות במבחנים במכללות הטכנולוגיות, במוסדות ההכשרה המקצועית, בהתמחויות לצורך מתן רישיונות ועוד.

תפקידנו לוודא כי המדיניות שאנו מקדמים מיושמת בשטח ומצליחה. כפי שניתן לראות בדוח, כלי הסיוע שסיפקה הממשלה באמצעות כל משרדיה יחד הצליחו לצמצם את הפגיעה בתעסוקה של בנות ובני הזוג של אנשי ונשות המילואים. עם זאת

ניתן לראות שאתגרי התעסוקה בצפון ובדרום עודם משמעותיים, ואנו חייבים לשים דגש על הרחבת המענים הקיימים לסיוע לתושבים החוזרים להשתלב בלימודים ובעבודה.

המשק הישראלי זקוק לפיתוח תשתיות ומנועי צמיחה חדשים, ואנו כאן כדי להוביל את המהלכים החשובים הללו.

ברצוני להודות לשר יואב בן צור על הנהגתו ותמיכתו, ולכל עובדי משרד העבודה על מחויבותם הבלתי מתפשרת. תודה מיוחדת לאגף בכיר אסטרטגיה ותכנון מדיניות, בהובלתה של הגב' יפעת סיטרואן, על עבודתם המקצועית והחשובה בכתיבת דוח זה.

בברכה,

ישראל אוזן
מנכ"ל משרד העבודה

הדוח שלפניכם מציג תמונה מקיפה של המגמות בשוק העבודה במהלך מלחמת חרבות ברזל ומבצע חצי הצפון, מתוך התייחסות למצבן של קבוצות אוכלוסייה וענפים ולהשפעות המלחמה על העובדים במשק.

אומנם שוק העבודה התאושש יחסית, אך האתגרים - ישנים וחדשים גם יחד - עודם רבים. המשק הישראלי התאפיין בשנת 2024 בשוק עבודה הדוק. מצד אחד, שיעור האבטלה המותאם ושיעור העובדים שהוצאו לחל"ת ירדו במידה ניכרת; מצד שני, שיעור המשרות הפניות עלה והוא ממשיך להיות גבוה. שיעור התעסוקה המותאם עלה גם הוא, אך עודנו נמוך בהשוואה למצב טרם המלחמה.

על אף השיפור בשיעורי התעסוקה ברמת המקרו, מניתוח של קבוצות אוכלוסייה, ענפים ואזורים גיאוגרפיים ניתן להבין את האתגרים הרבים שעוד עומדים לפנינו. במחצית השנייה של 2024 ירד שיעור התעסוקה בגבול הצפון (ב-14.8%) ובגבול הדרום (ב-6.4%) וחזרת האוכלוסייה המפונה לאזורים אלו נמשכת באיטיות. עד סוף שנת 2024 שבו לבתיהם רק כ-7% מהמפונים בצפון, לעומת כ-76% בדרום. זאת ועוד, חלק מהעובדים הנמנים עם האוכלוסיות שנפגעו מהמלחמה המשיכו להיעדר ממקומות עבודתם, ונצפתה פגיעה מסוימת גם בבנות זוג של משרתי המילואים. נוסף על כך, שוק העבודה התאפיין גם במחסור עקבי בעובדים, בעיקר בענף הבינוי ובענף האירוח והאוכל. אומנם נרשם שיפור מסוים בענף הבינוי, בזכות הבאת עובדים זרים ומתן תמריצים לעובדים מענפים אחרים, אך צעדים אלו גררו לעיתים פגיעה עקיפה בענפים הסמוכים, דוגמת המסחר והאירוח, בשל תחרות על אותו כוח אדם.

מעבר להשפעות המיידיות של המצב הביטחוני, מוסיף ללוות את שוק העבודה האתגר המבני של רמת המיומנויות של העובדים. מן הממצאים של סקר PIAAC 2024 עולה שיותר משליש מהאוכלוסייה הבוגרת בישראל מוגדרת בעלת מיומנויות נמוכות - שיעור גבוה במיוחד בהשוואה למדינות ה-OECD, ובקרב האוכלוסייה הערבית הפערים רחבים אף יותר.

התמורות של השנים האחרונות ממחישות ומדגישות את חשיבות השמירה על שוק עבודה גמיש, עמיד ודינמי, שמסוגל להתמודד עם שינויים, לשמור על רציפות תעסוקתית, להתאים את עצמו לשינויים ולאתגרים - אלה שאנו כבר יודעים עליהם ואלה שעדיין לא צפינו - וליצור הזדמנויות לשילוב מחודש של עובדים. יש לחזק את תשתיות ההכשרה וההסבה המקצועית, לעודד מסלולי תעסוקה גמישים, לרבות עבודה מהבית, ולהשקיע בשיפור רמת המיומנויות הן בקרב העובדים הקיימים והן בקרב צעירים שעתידיים להיכנס לשוק העבודה.

אני בטוחה שבשיתוף פעולה עם כלל השותפים - בממשלה, במגזר העסקי ובחברה האזרחית - נוכל לבנות שוק עבודה חזק, הוגן ועמיד יותר, ולהבטיח שאיש לא יישאר מאחור גם בתקופות קשות. בהזדמנות זו אני מבקשת להודות לעובדי ועובדות מחלקת מחקר באגף אסטרטגיה ולעומדת בראשם, הדס פוקס, על עבודתם המקצועית והיסודית בניתוח הנתונים ובכתיבת הדוח והפקתו, וכן לעורכת והמפיקה הראשית, גבי אפל, על הובלת התהליך בסדר הזמנים הדחוק.

בברכה,

יפעת סיטראן

סמנכ"לית בכירה אסטרטגיה ותכנון מדיניות

תוכן עניינים

חלק א'

11	מבט על שוק העבודה
20	השכר בשנת 2024
25	תיבה מגמות תעסוקה בקרב תושבי יישובים מפונים וסביבתם בעקבות מלחמת חרבות ברזל
33	תנודות במשלחי יד
37	התפתחות המשרות הפנויות בעקבות המלחמה
46	עבודה מרחוק בשנת 2024
50	תיבה עובדים שעתיים

חלק ב'

57	מגמות תעסוקה לפי קבוצות אוכלוסייה
65	תיבה בנות זוג של משרתי מילואים בשנת 2024
69	מגמות תעסוקה בקרב גברים ערבים
73	תיבה תעסוקת נשים לקראת גיל פרישה: עומס תעסוקתי, מצב בריאותי והמשך עבודה

חלק ג'

77	עובדי בניין
82	ישראלים בענף הבינוי
87	השפעות המלחמה על ענף הבינוי
93	תיבה מיומנויות הציבור הבוגר בישראל
101	תיבה השפעת לימודים במה"ט על ניידות בין-דורית

חלק א'

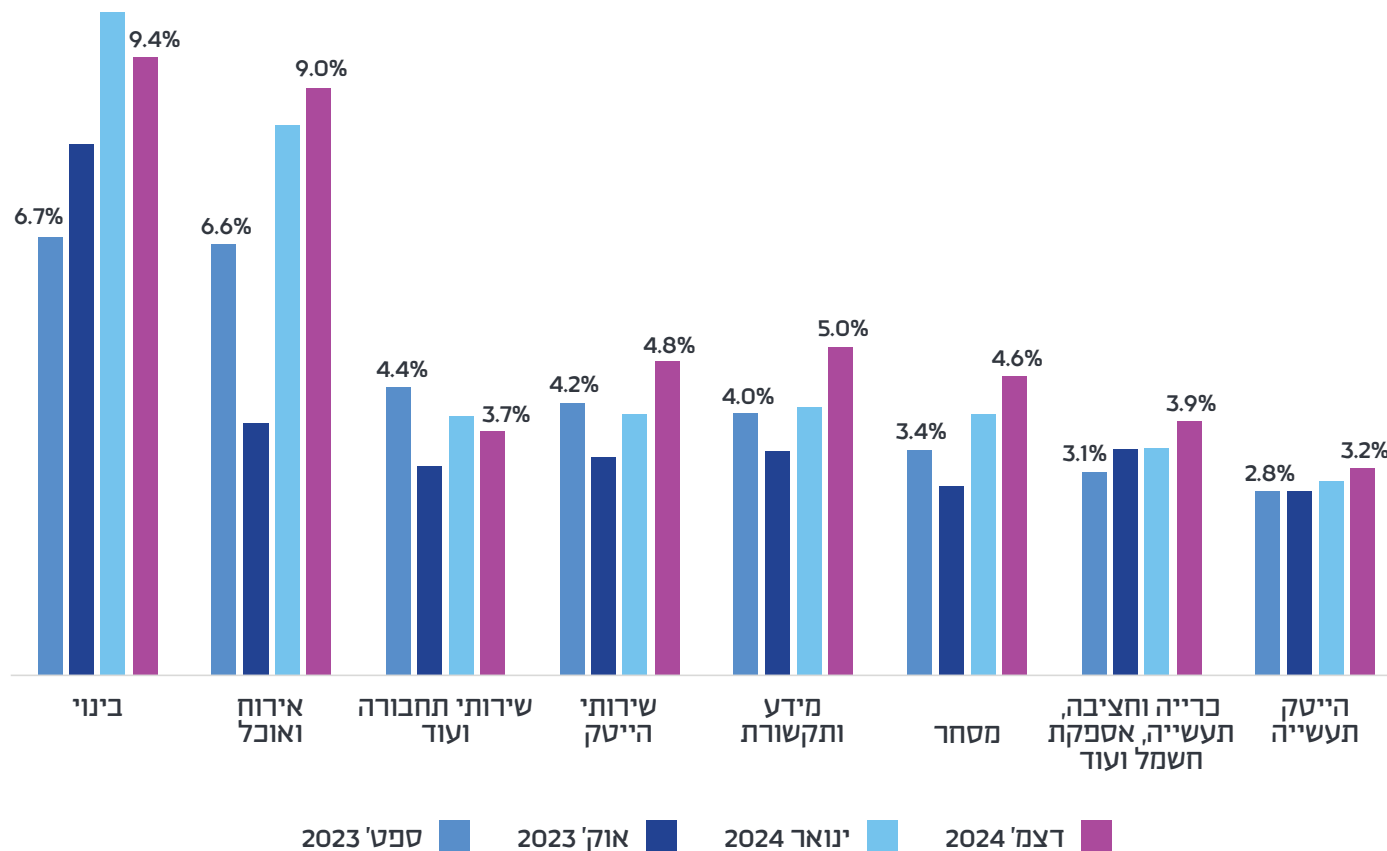
מבט על שוק העבודה



מלחמת חרבות ברזל נמשכה בשנת 2024 בעצימות משתנה, וברבעון השלישי של השנה נוסף עליה מבצע "חיצו הצפון". שוק העבודה ב-2024 התאפיין במגמה מעורבת. מצד אחד, האבטלה הצטמצמה עד סוף השנה והגיעה לשיעורים נמוכים מאוד; מצד שני, שיעורי התעסוקה וההשתתפות בשוק העבודה נותרו נמוכים משהיו וקצב עליית השכר הואט.

שינויים אלו לא ניכרו באותה מידה בכל הענפים. בכמה מהענפים ניכרה התאוששות והסתמנה חזרה לשוק עבודה הדוק, מספר העובדים בהם גדל ביחס למספרם בתחילת המלחמה, וגדל גם היצע המשרות הפנויות. בענפים אחרים, לעומת זאת, ובעיקר בענף הבינוי, שוק העבודה לא התאושש, ומספר המשרות הפנויות גדל בשל השפעות חיצוניות (חוסר יכולת של עובדים להגיע למקום העבודה; מגבלות ביטחוניות על העסקת עובדים פלסטינים; מחסור בעובדים זרים, בין היתר בהיעדר טיסות לישראל) שמנעו את חידוש הפעילות בחלק מהשנה. נוסף על כך, בשל מעבר של עובדים ישראלים מענפים בלתי מקצועיים לענף הבינוי, גדל מספר המשרות הפנויות באותם ענפים על מנת לפצות על מחסור בכוח אדם. על המשרות הפנויות נרחיב בהמשך הדוח.

שיעור המשרות הפנויות - ענפים נבחרים

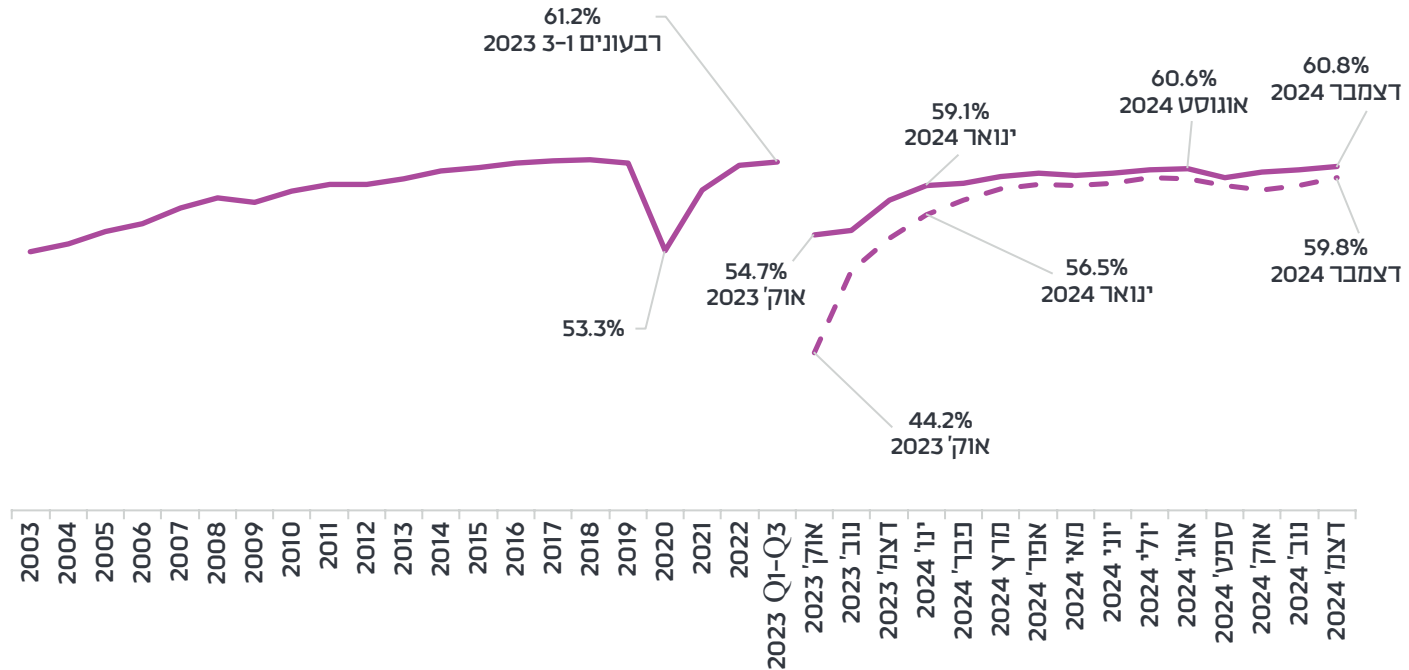


ענפים עם שיעור משרות פנויות גבוה מ-3%.

מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר משרות פנויות של הלמ"ס, 2024

בחדש ינואר, עם ההתאוששות המהירה יחסית של המשק, חזרו עובדים רבים לעבודתם למרות הימשכות המלחמה, ובתוך שלושה חודשים בלבד מתחילתה עלה שיעור התעסוקה המותאם (לא כולל מוצאים לחל"ת) מ-54.7% (באוקטובר 2023) ל-59.1% (בינואר 2024). ההתאוששות המהירה חרף הימשכות המלחמה מעידה על הגמישות הרבה של שוק העבודה הישראלי ועל יעילותו של מנגנון החל"ת, שמאפשר צמצום זמני של מצבת העובדים וכך בבד מאפשר תמיכה בהם בעיתות משבר. במנגנון החל"ת גם נשמר הקשר בין העובדים למעסיקים, כך שעם סיום המשבר מתאפשר לרוב העובדים לחזור במהירות לעבודה. בהמשך השנה הוסיף שיעור התעסוקה לעלות והגיע ל-60.6% באוגוסט 2024.

שיעור התעסוקה המותאם



שיעור תעסוקה מותאם — שיעור תעסוקה מותאם ללא משרתים במילואים ונעדרים מסיבות אחרות

גיל 15+. שיעור התעסוקה ממרץ 2020 עד דצמבר 2021 ומאוקטובר 2023 אינו כולל עובדים שהוצאו לחל"ת (קורונה, מלחמת חרבות ברזל). עובדים שנעדרו בגלל שירות במילואים נחשבים מועסקים.

הקו המקווקו מציין את שיעור התעסוקה כשמביאים בחשבון הלא-מועסקים הן את הנעדרים בשל שירות מילואים והן את הנעדרים מסיבה אחרת. מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

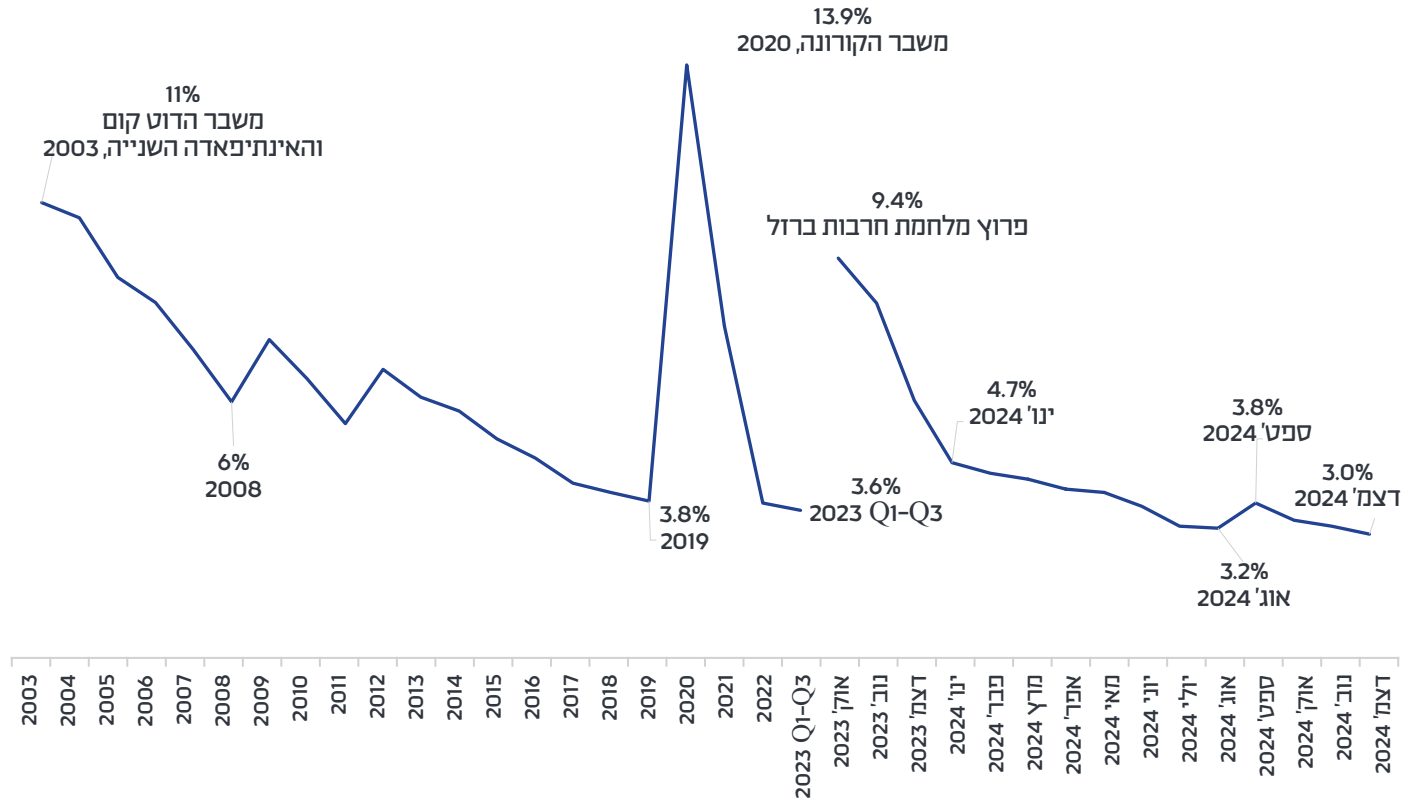
בסוף חודש ספטמבר נפתח מבצע "חצי הצפון", וגרם שינוי חד בפעילות הכלכלית בכלל ובשוק העבודה בפרט. ההסלמה בלבנון השפיעה על שגרת החיים של כלל תושבי מדינת ישראל ובייחוד של תושבי הצפון, והביאה לגיוס נוסף של כוחות מילואים. חלק מהפעילות הכלכלית, כגון פעילות תיירות, שנהנתה מהתאוששות יחסית ברבעון השלישי של שנת 2024, הוקפאה שוב, בעיקר סמוך לאזור הלחימה בצפון. בשל כך חלה בספטמבר ירידה קלה בתעסוקה, אך מגמת הגידול חזרה חודש לאחר מכן, ובסוף דצמבר הגיע שיעור התעסוקה ל-60.8%. שיעור זה עדיין נמוך משיעור התעסוקה הרגיל טרם המלחמה, שעמד על 61.2% (השיעור הממוצע בשלושת הרבעונים הראשונים של 2023). בדומה לשיעור התעסוקה, גם שיעור ההשתתפות בכוח העבודה בחודש דצמבר (62.8%) לא חזר לרמות שאפיינו אותו טרם המלחמה (63.8% בינואר-ספטמבר 2023). בהיבט של שיעור התעסוקה וההשתתפות, בסוף שנת 2024 עדיין לא שב שוק העבודה למצבו הקודם.

נוסף על מי שלא עבדו או היו בחל"ת, כאשר מתייחסים גם להיעדרות מעבודה בשל גיוס למילואים ומ"סיבה אחרת",¹ הירידה בתעסוקה הייתה גבוהה מעט יותר. אומנם בהגדרות הפורמליות הנעדרים מעבודתם בגלל שירות מילואים או מסיבה אחרת נחשבים מועסקים, אך ההתייחסות אליהם חשובה כיוון שמבחינת המעסיקים הם נעדרים מהעבודה לכל דבר ועניין. כשמביאים בחשבון גם אותם, מתברר כי שיעור התעסוקה בינואר 2024 עמד על 56.5%, ירידה של 5 נקודות אחוז לעומת שיעורה לפני המלחמה. שיעור המשרתים והמשרתות במילואים ירד לאורך השנה; הוא עלה מעט באוקטובר ובנובמבר, אך גם בהם עדיין עמד על 1.5% - נמוך מכפי שהיה בתחילת המלחמה. בחודשים נובמבר ודצמבר עמד הפער בין שתי הגדרות התעסוקה על פחות מנקודת אחוז.

כמו בשיעור התעסוקה המותאם, במהלך השנה ניכרו שינויים דומים גם בשיעור האבטלה המותאם (מובטלים ומי שהוצאו לחל"ת). אחרי הירידה החדה בשיעור האבטלה המותאם, מ-9.4% באוקטובר 2023 ל-4.7% בינואר 2024, עם היציאה ללחימה בצפון בחודש ספטמבר הואטה מעט פעילות המשק ושיעור האבטלה המותאם עלה בתוך חודש בכ-0.6 נקודות אחוז. עם זאת, בחודשים אוקטובר-דצמבר שוב ניכרה ירידה בשיעור האבטלה המותאם, ובדצמבר הוא הגיע ל-3%. מלבד חודש ספטמבר, שיעורי האבטלה במחצית השנייה של 2024 היו נמוכים מן הממוצעים השנתיים בשני העשורים האחרונים.

¹ "סיבה אחרת" היא סיבה שאינה קשורה למחלות, חופשות (כולל חופשת לידה), שירות מילואים, סיבות כלכליות (חל"ת).

שיעור האבטלה המותאם



גיל +15. שיעור האבטלה ממרץ 2020 עד דצמבר 2021 ומאוקטובר 2023 כולל עובדים שהוצאו לחל"ת (קורונה, מלחמת חרבות ברזל). עובדים שנעדרו בגלל שירות במילואים נחשבים מועסקים.

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

בהסתכלות לפי סיבת ההיעדרות רואים כי שיעור העובדים שהוצאו לחל"ת ירד מאוד לאורך השנה, עד שהגיע ל-0.6% ברבעון האחרון. זו התוצאה המתבקשת מהפסקת ההקלות בהוצאה לחל"ת החל מ-1 בינואר 2024, אך הדבר לא גרם לגידול מקביל בשיעור המובטלים.

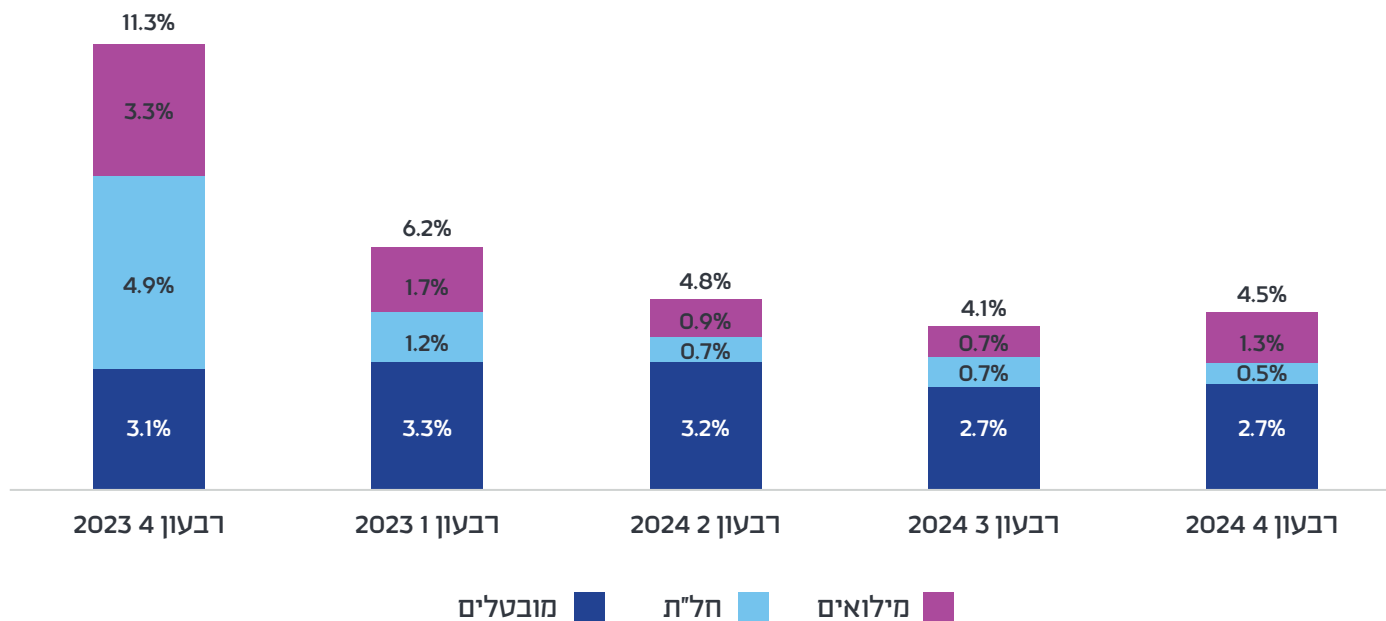
כאמור, שיעור חיילי המילואים המגויסים ירד עד תחילת מבצע "חיצו הצפון" ועלה מעט במהלכו, אך בכל מקרה לאורך כל השנה הוא היה נמוך במידה ניכרת מכפי שהיה בתחילת המלחמה. הרוב המוחלט של משרתי ומשרתות המילואים היו יהודים לא-חרדים, כפי שיורחב בפרק אוכלוסיות.

שיעור האבטלה הנמוך הושפע מהביקושים הגבוהים יחסית בשוק העבודה וכן מגיוס אנשי מילואים במספר רב יחסית: מי שמקום עבודתם אינו יציב וכן חיילים משוחררים, ששיעור האבטלה בקרבם גבוה בדרך כלל, יכלו במקרים רבים לבחור לשרת במילואים וכך להמשיך להיות מועסקים. לשיעור האבטלה הנמוך תרמה גם העובדה שמעסיקים של עובדים מעוטף עזה או גבול הצפון קיבלו לאורך מרבית השנה פיצוי מקרן מס רכוש עבור המשך העסקת מפונים, דבר שמנע פיטורים גורפים של קבוצות אלו. למרות זאת, שיעור האבטלה בקרב המפונים היה גבוה יחסית במהלך השנה, כפי שיוצג בהמשך הדוח.

אף על פי שעצימות המלחמה השתנתה לאורך השנה, לא ניכר כי הורים לילדים נעדרו משוק העבודה כפי שקרה בתחילת המלחמה.² על השפעת המלחמה על בנות הזוג של אנשי המילואים יפורט בהמשך הדברים.

² ראו: משרד העבודה (2024). דו"ח שוק העבודה בישראל לשנת 2023, עמ' 40.

שיעור המובטלים והנעדרים מעבודה מתחילת המלחמה לפי סיבת ההיעדרות ולפי רבעון



באחוזים מכוח העבודה, גילי +15.

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

לסיכום, הכלכלה ושוק העבודה בישראל התאוששו בחלוף שנה מפרוץ המלחמה. שיעור המשרות הפנויות הכללי היה גבוה יותר מכפי שהיה בתחילת המלחמה ושיעור התעסוקה המותאם עלה ב-6.1 נקודות אחוז ביחס לתחילת המלחמה; שיעור מעט נמוך מהתקופה שלפניה. לצד זה, בחודשים האחרונים של 2024 נמשכה הירידה בשיעור האבטלה המותאם והוא הגיע בסוף השנה ל-3%.

השכר הריאלי הממוצע למשרת שכיר, של עובדים ישראלים בלבד, עמד בינואר 2024 על 13,779 ש"ח.³ מדובר בירידה בהשוואה לשכר הגבוה בחודשים נובמבר-דצמבר 2023. השכר בסוף 2023 היה גבוה במיוחד, אך ניתן להסביר כ-67% מהפער בינו לבין קו המגמה בשינוי בתמהיל העובדים ובשכר חיילי המילואים: עובדים בעלי שכר נמוך הוצאו לחל"ת, ושכרם של חיילי מילואים שהשתכרו לפני המלחמה פחות מ-9,000 ש"ח בחודש זינק עם תחילת שירותם.⁴

הירידה בשכר לעומת סוף שנת 2023 נמשכה בעקביות עד אוגוסט 2024, שבו נרשמה גם ההתרחקות הגדולה ביותר מקו המגמה (שכר הנמוך ב-640 ש"ח מקו המגמה)⁵ מאז מרץ 2021, במהלך מגפת הקורונה. בספטמבר 2024 החל הפער להיסגר: באוקטובר 2024 הוא עמד על 455 ש"ח, ובדצמבר כבר הצטמצם ל-236 ש"ח. במילים אחרות, בחודש דצמבר 2024 היה השכר הריאלי נמוך בכ-236 ש"ח מהשכר החזוי על פי קצב השינוי הממוצע בשנים 2015-2019.

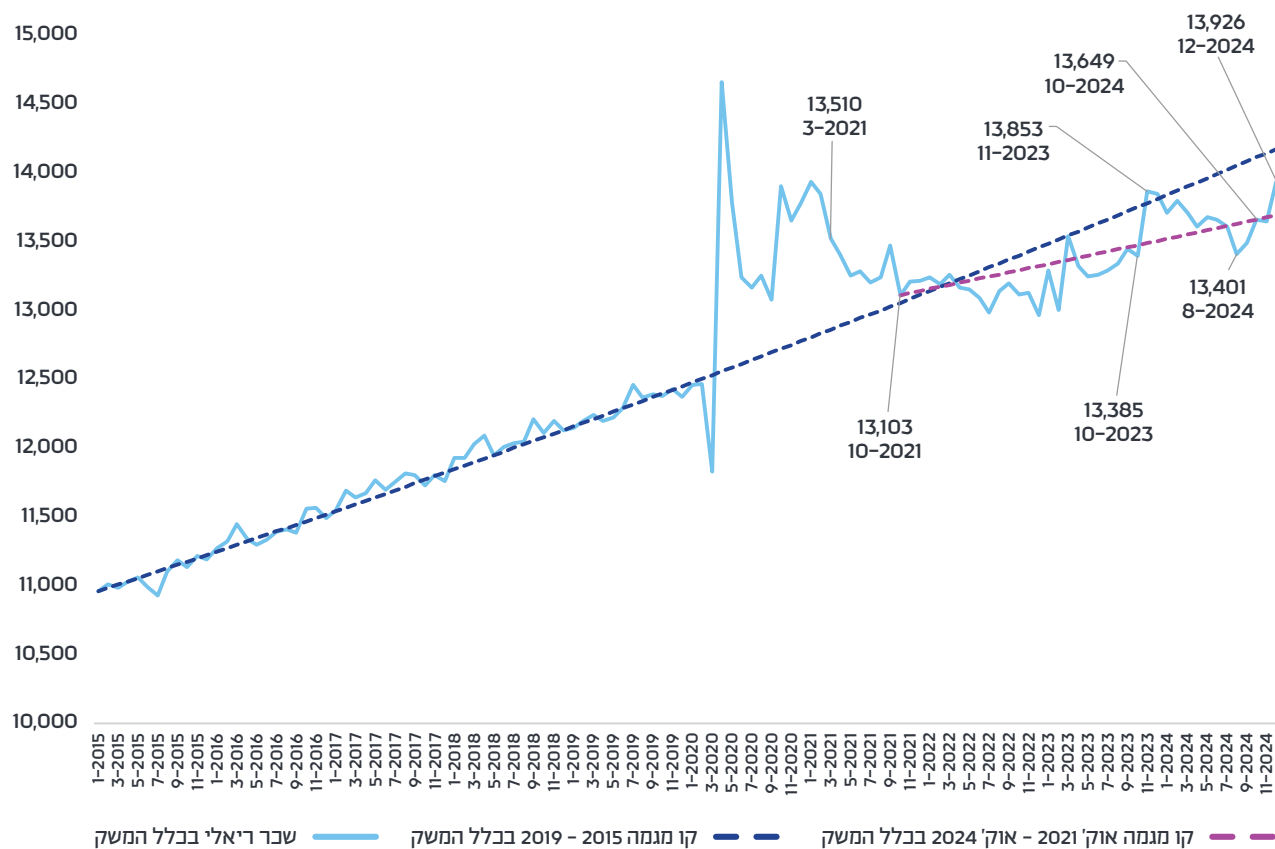
ואף על פי כן, מהשוואת החודשים ינואר-ספטמבר 2023 לאותם חודשים בשנת 2024 עולה שהשכר הריאלי עלה בשנת 2024. בחינת החודשים ינואר-ספטמבר נובעת מהרצון להשוות את התקופה שלפני המלחמה בשנת 2023 לתקופה המקבילה בשנת 2024. כאשר בוחנים את ממוצע השכר בחודשים אלו ב-2023 וב-2024, העלייה מסתכמת בכ-324 ש"ח בחודש, כלומר ב-2.4%. ניתוח הגורמים לעלייה מראה כי ניתן להסביר 20% ממנה באמצעות השינוי בתמהיל העובדים (9%) ובשכר

³ לאורך כל פרק זה דצמבר 2024 מייצג את תקופת הבסיס (100 = 12/2024).

⁴ האחוזים חושבו באמצעות סימולציה שבחנה את השינוי בשכר של הקבוצות שהוזכרו, מתוך התחשבות בגודלן ביחס לשאר קבוצות מקבלי השכר.

⁵ קו מגמה 2015-2019.

השכר החודשי הריאלי הממוצע למשרת שכיר (בש"ח)



עובדים ישראלים בלבד, נתונים מגובים עונתיים. המחירים במונחי דצמבר 2024. קו המגמה חושב לפי ממוצע העלייה ב-2015-2019.

מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני הלמ"ס

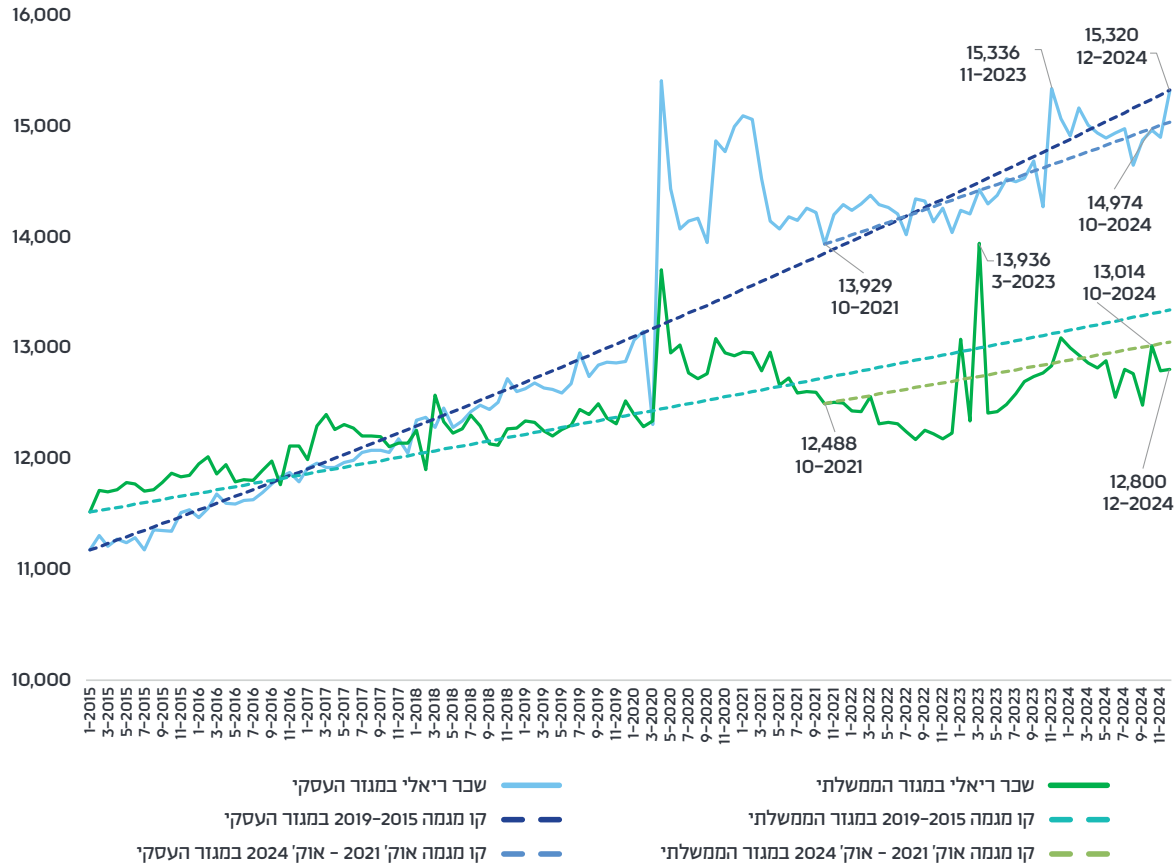
חיילי המילואים (11%).⁶ גם בנטרול התרומה של השינוי בתמהיל העובדים ובשכר חיילי המילואים ניתן לומר כי השכר הריאלי הממוצע בשנת 2024 עלה לעומת שנת 2023. ובכל זאת, לאחר העלייה הגדולה בשכר העובדים הישראלים בסוף 2023, בשנת 2024 חזר שכרם להתייבב מתחת לקו המגמה של 2015-2019. על אף העלייה בדצמבר 2024, אשר נתייחס אליה בהמשך הדברים, מגמה זו נראית כהתמתנות בקצב עליית השכר הריאלי הממוצע לעומת קצב העלייה הממוצע בשנים 2015-2019. כפי שניתן לראות בתרשים שלעיל, התמתנות זו החלה כבר בשלהי משבר הקורונה.

שוק העבודה בישראל התהדק במידה ניכרת במהלך שנת 2024, ולכן היה אפשר לצפות לעלייה בשכר החודשי הממוצע למשרת שכיר. ואולם בניגוד לצפייות, העלייה בשכר הריאלי התמתנה. ייתכן שאחת הסיבות למגמת ההתמתנות היא ההאצה בקצב האינפלציה, אשר החלה בעקבות משבר מגפת הקורונה, שכן שכר העובדים בשל קשיחותו היחסית, נוטה להגיב לשינויים באינפלציה מאוחר יותר מכפי שהם ניכרים במחירי המוצרים במדד המחירים לצרכן.

עם זאת, מאחר שקצב האינפלציה החל לעלות כבר לפני כשלוש שנים, והציפייה לעלייה בשכר התחזקה גם על רקע שוק העבודה ההדוק, ייתכן שלמגמת ההתמתנות יש סיבות אחרות. בניסיון להבין את התופעה בחנו את התפתחות השכר הריאלי מאז 2015 והתמקדנו בפילוח לפי מגזרים - העסקי והממשלתי. מהתרשים עולה בבירור כי המגזר הממשלתי הוא הגורם המרכזי להתמתנות העלייה בשכר הריאלי הממוצע. השכר במגזר העסקי - על אף ירידה מתחת לקו המגמה ממאי עד נובמבר 2024 - שב לאחר משבר הקורונה לקצב עלייה דומה לזה שלפני המשבר. במגזר הממשלתי, לעומת זאת, המגמה שונה. קצב עליית השכר במגזר הממשלתי, שהיה מתון יחסית כבר בתקופה שקדמה לקורונה, התמתן אף יותר מאז שלהי המגפה. בשל הבדל זה במגמות עליית השכר בין שני המגזרים נפער לאורך הזמן פער שכר ניכר בין המגזר העסקי למגזר הממשלתי.

⁶ גם כאן, הגורמים הם משרתי מילואים שהרוויחו פחות מ-9,000 ש"ח לפני המלחמה ושכרם זינק עם תחילתה וכן עובדים בעלי שכר נמוך אשר הוצאו לחל"ת. היקף ההסבר שניתן להפיק משכרם של חיילי המילואים מוגבל, כיוון שרבים מהם המשיכו לעבוד במקביל לשירותם הצבאי ולכן קיבלו במהלך שירותם שתי משכורות. נתונים על משכורות כפולות אינם זמינים לנו ועל כן ייתכן ששכר חיילי המילואים מהווה גורם הסבר חזק עוד יותר לעליית השכר הריאלי.

השכר החודשי הריאלי הממוצע למשרת שכיר, לפי מגזרים (בש"ח)



עובדים ישראלים בלבד, נתונים מנוכי עונתיות. השכר במונחי מחירי דצמבר 2024.

מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני בנק ישראל

למגמות המתוארות עשויות להיות השלכות על שוק העבודה בישראל. אחת ההשלכות העיקריות עשויה להיות ירידה במוטיבציה של עובדים לעבוד במגזר הציבורי, ובעקבותיה - ירידה באיכות העובדים במגזר זה. יש לציין כי הנתונים הנ"ל עדיין אינם מבטאים את השפעתה של הפחתת שכרם של עובדי המגזר הציבורי בהתאם לתקציב 2025.

שלא כמו במגזר הציבורי, במגזר העסקי המשיך השכר הריאלי לגדול בקצב הקרוב לקו המגמה שלו. המגזר העסקי מושפע במידה רבה מענף ההייטק, והדבר התבטא למשל בדצמבר, כאשר העלייה החדה בשכר במגזר העסקי הושפעה במידה רבה מעליית השכר בענף ההייטק.

עם זאת, שיעור משרות השכיר בענף ההייטק מכלל המשרות במגזר העסקי נע מאוקטובר 2021 עד אוקטובר 2024 בין 14.1% ל-15.6%, ובשנה האחרונה אף נשאר יציב. אם כן, עליית השכר לא הושפעה ממעבר חריג של עובדים לענף ההייטק. יתר על כן, גם בענפים אחרים במגזר העסקי - תעשייה וחרושת ושירותי אירוח ואוכל, לדוגמה - עלה השכר יותר מכפי שעלה במגזר הציבורי. נוסף על כך, קצב עליית השכר בענף ההייטק בשלוש השנים האחרונות⁷ נמוך יותר מקצב עליית השכר במגזר העסקי כולו. לכן קשה להניח כי המשך עליית השכר במגזר העסקי מושפע רק מענף ההייטק.

בדומה לפער השכר המתרחב בין המגזר הציבורי למגזר העסקי, לאורך השנים גדל והולך גם הפער בין השכר במגזר העסקי ובין שכר המינימום. שכר המינימום עלה באפריל 2025 ל-6,247 ש"ח - סכום גבוה ב-6% משכר המינימום הנומינלי של שנת 2024. סכום זה מהווה 47.5% מהשכר הממוצע במשק, אך רק ב-42% מהשכר הממוצע במגזר העסקי (בהתבסס על נתוני אוגוסט-אוקטובר 2024). שיעור שכר המינימום מהשכר הממוצע הנומינלי במגזר העסקי לא חזר אפוא לרמתו לפני פרוץ משבר הקורונה במרץ 2020, והוא אף נמצא מאז במגמת ירידה.

⁷ קו מגמה 10/2024-10/2021.

תיבה | מגמות תעסוקה בקרב תושבי יישובים מפונים וסביבתם בעקבות מלחמת חרבות ברזל

במהלך מלחמת חרבות ברזל הוצעו לעובדים תושבי הצפון והדרום הגנות שאפשרו להם להתפנות מבתיהם ולהיעדר מעבודתם,⁸ אך גם תמריצים כדי לשוב לעבודה.⁹ כעבור כשנה מפרוץ המלחמה שבו לבתיהם רק 7% מהמפונים בצפון, לעומת 76% מהמפונים בדרום.¹⁰ הפער נובע בעיקר מהמשך הפינוי בצפון, בגלל המצב הביטחוני המתמשך,¹¹ מסגרת מקומות עבודה ועסקים ומשיבושים נרחבים בשירותים החיוניים. בתיבה זו מוצגות מגמות התעסוקה אצל תושבי היישובים המפונים וסביבתם.

בין הדרום לצפון היו פערים מבניים עוד לפני המלחמה. תושבי עוטף עזה היו במצב טוב יחסית לשאר המדינה: שיעור התעסוקה באזור עמד על 91%, שיעור האקדמאים עמד על 32%, והשכר הממוצע הסתכם בכ-13,400 ש"ח.¹² ביישובי הצפון שפוגו במלחמה, לעומת זאת, היה המצב טוב פחות: שיעור התעסוקה עמד על 78%, שיעור האקדמאים עמד על 28%, והשכר

⁸ ראו באתר משרד העבודה: "[חוק הגנה על עובדים בשעת חירום \(הוראת שעה - חרבות ברזל\), התשפ"ד-2023](#)", האוסר פיטורים של עובדים מהיישובים שפוגו.

⁹ ראו באתר הביטוח הלאומי, [מענק עידוד חזרה לעבודה](#).

¹⁰ נכון לסוף 2024. ראו: דפנה אבירם-ניצן ועומר כהן (ינואר 2025). סקר מצבם הפיננסי של המפונים שנה+ לאחר פרוץ מלחמת חרבות ברזל, המכון הישראלי לדמוקרטיה.

¹¹ בצפון חלה החמרה נוספת במצב הביטחוני בספטמבר 2024, עם החרפת הלחימה והתרחבות טווח שיגורי הרקטות לעומק הארץ. הפסקת אש הושגה לבסוף ב-27 בנובמבר.

¹² נתוני שכר: 2022, נתונים מינהליים של הלמ"ס.

הממוצע הסתכם בכ-12,150 ש"ח. נתונים אלו הציבו אותם בעמדה פגיעה יותר עם פרוץ המלחמה.¹³

המלחמה גרמה לפגיעה משמעותית בשוק העבודה באזורים אלו. במחצית השנייה של 2024 ירד שיעור התעסוקה בגבול הצפון (0-3.5 ק"מ מהגבול) בכ-14.8 נקודות אחוז בממוצע לעומת אותה תקופה בשנת 2022, ובגבול הדרום (חבל תקומה, 0-7 ק"מ מגבול עזה) נרשמה ירידה של 6.4 נקודות אחוז.¹⁴

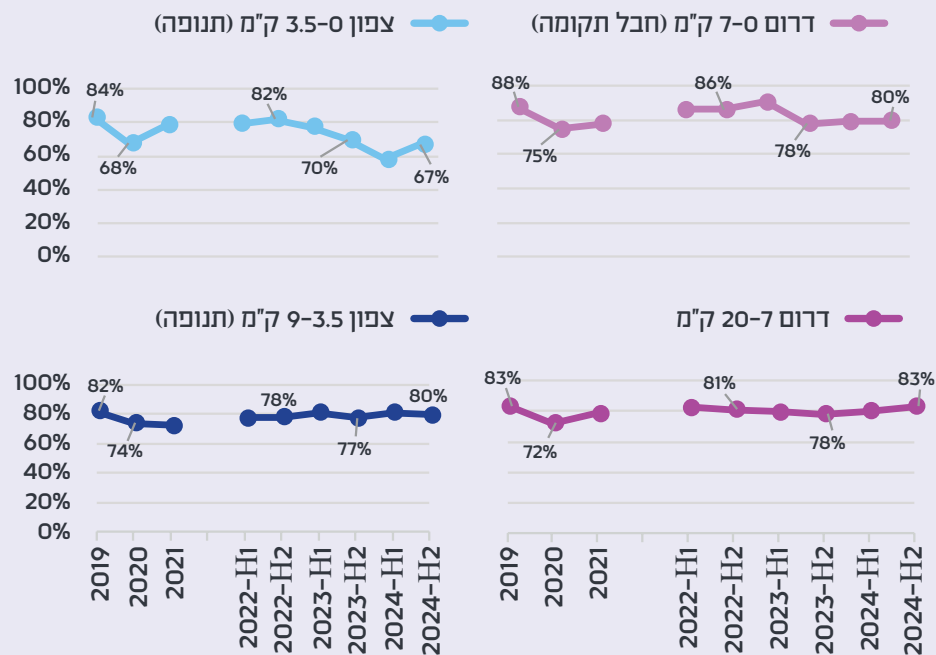
באזורים המרוחקים יותר מהגבול, לעומת זאת, נשמרה היציבות התעסוקתית ואף נרשמה עלייה מסוימת בשיעור התעסוקה. בדרום, ביישובים המרוחקים 7-20 ק"מ מגבול עזה (ללא חבל תקומה), נרשמה עלייה מתונה של 1.7 נקודת אחוז. גם ביישובי הצפון המרוחקים 3.5-9 ק"מ מהגבול, כלומר מחוץ לטווח הזכאות לתמיכה במסגרת הפינוי הממשלתי, נרשמה עלייה של 1.8 נקודת אחוז בשיעור התעסוקה; ואולם ייתכן שעלייה זו אינה משקפת שיפור בפועל אלא המשך של מגמת התאוששות ממשבר הקורונה.¹⁵

¹³ לתמונה שלמה של מצב התעסוקה לפני המלחמה ראו: משרד העבודה (2024). [דו"ח שוק העבודה בישראל לשנת 2023](#).

¹⁴ מקור הנתונים בתיבה זו הוא סקר כוח אדם של הלמ"ס. מפונים שנדגמו בעודם גרים באופן זמני מחוץ ליישובי המקור סווגו כמתגוררים ביישובי המקור וכך זוהו. עם זאת, ייתכן שישנם מפונים שסווגו ביישוב שונה ונתוניהם אינם מלאים בשל הקושי לדגום פרטים שאינם גרים בביתם הקבוע. ההשוואה בין מחציות שניות נועדה לצמצם השפעות עונתיות.

¹⁵ שיעור התעסוקה ביישובים המרוחקים 3.5-9 ק"מ מהגבול נמצא במגמת עלייה הדרגתית מאז 2021 (לאחר משבר הקורונה), והמלחמה בלמה מגמה זו.

שיעור תעסוקה באיזורים שנפגעו במלחמה



גילי 25-66. בין מרץ 2020 לדצמבר 2021 ומספטמבר 2023 שיעור התעסוקה אינו כולל עובדים שהוצאו לחל"ת. עובדים שנעדרו בגלל שירות מילואים נחשבים מועסקים.

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

א פערים בין צעירים למבוגרים

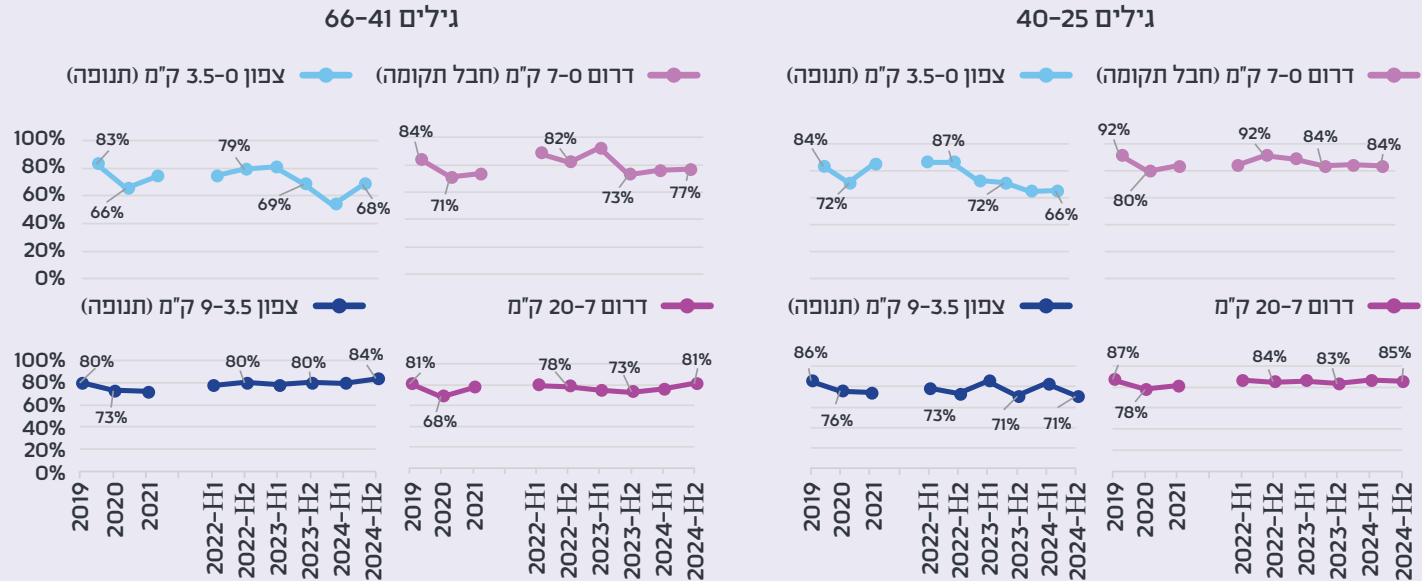
לצד הפערים האזוריים הבולטים ניכרו גם הבדלים לפי גיל ומגדר - לעיתים גם בין האזורים - אשר חשפו רבדים נוספים של פגיעה לא-שוויונית.

בחבל תקומה הייתה הירידה בתעסוקה חדה במיוחד בקרב הצעירים (בני 25-40) - ירידה של 8.2 נקודות אחוז - לעומת ירידה מתונה יותר, אם כי עדיין משמעותית, של 5.4 נקודות אחוז בקרב המבוגרים (בני 41-66). לעומת זאת, ביישובים המרוחקים 7-20 ק"מ מהגבול, מחוץ לאזור הפינוי, נשמרה יציבות יחסית בתעסוקה בכל קבוצות הגיל, ואף נרשם שיפור קל. בצפון, ביישובים המרוחקים 0-3.5 ק"מ מהגבול - ברצועה שהוגדרה אזור פינוי רשמי - נצפתה תבנית דומה לזו של חבל תקומה, אך הירידות בשיעורי התעסוקה היו חדות יותר: ירידה של 11.2 נקודות אחוז בקרב המבוגרים, וירידה חדה במיוחד של 21.4 נקודות אחוז בקרב הצעירים.

בטווח של 3.5-9 ק"מ מגבול הצפון ניכרת בקרב הצעירים תנודתיות עונתית מאז 2018, לצד מגמת ירידה מתונה בשיעור התעסוקה בשנים האחרונות; מגמה זו נשמרה גם לאחר פרוץ המלחמה והתבטאה בירידה של 1.8 נקודות אחוז בהשוואה לתקופה שלפני הלחימה.¹⁶ לעומת זאת, בקרב המבוגרים נרשמה מאז 2021 מגמת התאוששות יציבה; העלייה של 3.1 נקודות אחוז במחצית השנייה של 2024 בהשוואה למצב שלפני המלחמה, עשויה להעיד על המשך מגמה זו.

¹⁶ בתקופת הקורונה נצפתה ירידה חדה יותר, שהשתלבה בעונתיות שנצפתה, ואילו במלחמה לא נצפתה חריגה נוספת (בטווח הטעות הסטטיסטית).

שיעור תעסוקה באיזורים שנפגעו במלחמה, לפי קבוצת גיל



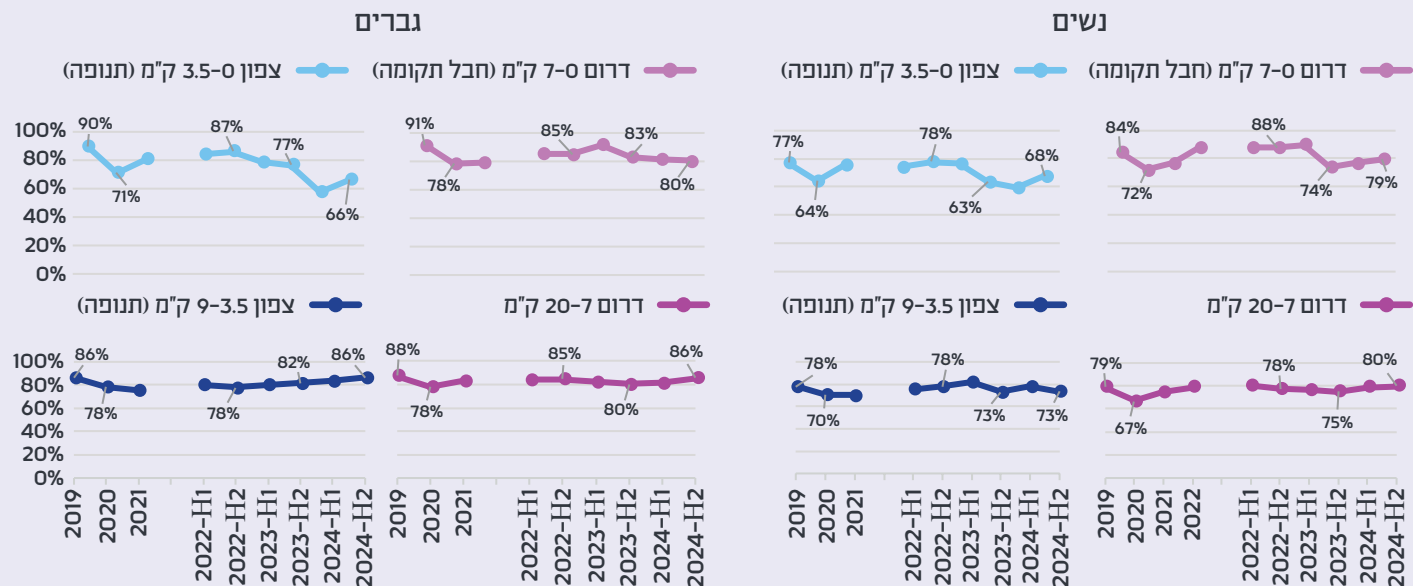
בין מרץ 2020 לדצמבר 2021 ומספטמבר 2023 שיעור התעסוקה אינו כולל עובדים שהוצאו לחל"ת. עובדים שנעדרו בגלל שירות מילואים נחשבים מועסקים.

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

הבדלים מגדריים בתעסוקה משקפים את ההשפעה השונה של המלחמה על נשים ועל גברים. בשני אזורי הפינוי - בצפון ובדרום - נרשמה ירידה דומה בשיעורי התעסוקה של הנשים: 10% בצפון ו-8.5% בדרום. בקרב הגברים, לעומת זאת, ניכר פער גדול: בצפון נרשמה ירידה חדה במיוחד של 20.1 נקודות אחוז, ואילו בדרום נרשמה ירידה מתונה של 4.7 נקודות בלבד.

בצפון, ביישובים המרוחקים 3.5-9 ק"מ מהגבול - אזור שלא הוגדר אזור פינוי רשמי - נצפתה דינמיקה שונה: בקרב הנשים נרשמה ירידה של 4.9 נקודות אחוז בשיעור התעסוקה, ואילו בקרב הגברים נרשמה עלייה של 8.6 נקודות אחוז. עלייה זו עשויה לנבוע משילוב של מספר גורמים: מצד אחד, מגמת העלייה האיטית בתעסוקת גברים שניכרת מאז תקופת הקורונה, אשר גם ערב המלחמה עדיין לא שבה לרמתה שלפני המגפה. מצד שני, ייתכן כי ההשפעה השלילית של המלחמה על שוק העבודה יצרה לחץ כלכלי על משקי הבית, אשר בשילוב עם היעדר תמיכה ממשלתית באזור, דחפו גברים רבים לצאת לחפש עבודה בלית ברירה, גם אם נדרש מהם להתפשר על תנאי ההעסקה או איכות המשרה. תופעה זו עשויה לשקף גם שינוי בתפקידי בני הזוג במשק הבית באזורים שבהם לא ניתנה תמיכה רשמית: גברים חיפשו באופן פעיל מקורות הכנסה כדי לפצות על ההפסד הכלכלי, בעוד נשים רבות נשארו בבית, בין היתר בשל חשש מהמצב הביטחוני ובשל השיבוש הממושך בפעילות מערכת החינוך לילדים.

שיעור תעסוקה באיזורים שנפגעו במלחמה, לפי מגדר



גילי 25-66. בין מרץ 2020 לדצמבר 2021 ומספטמבר 2023 שיעור התעסוקה אינו כולל עובדים שהוצאו לחל"ת. עובדים שנעדרו בגלל שירות מילואים נחשבים מועסקים.

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

מן הממצאים מצטיירת תמונה ברורה של מצוקה קשה בשוק העבודה באזורים שפונים. אומנם שני האזורים נפגעו, אך הצפון - שמצבו הכלכלי היה חלש יחסית לפני המלחמה, ושנחשף ללחימה זמן רב יותר - היה פגיע יותר ומוגן פחות. שיעור התעסוקה ירד בשני האזורים שפונים למרות השיפוי שקיבלו מעסיקים של תושבים מפונים על שכרם, והנתונים מראים כי השיפוי הצליח במידה חלקית בלבד. הירידה החדה בתעסוקה בקרב צעירות וצעירים, בעיקר בצפון, מדגישה את הצורך במדיניות ייעודית ממוקדת לאוכלוסיות פגיעות אלו.

מידע מפורט נוסף על התעסוקה ביישובים שפונים ובסביבתם ניתן למצוא בדשבורד שפיתחו משרד העבודה ומערך הדיגיטל הלאומי. הלוח יהיה זמין באתר מערך הדיגיטל.

במהלך מלחמת חרבות ברזל סיפק משרד העבודה מענים תעסוקתיים במסגרת תוכנית "הזדמנות", בשגרה תוכנית זו פועלת באוכלוסייה היהודית הלא-חרדית בכל הארץ ומסייעת בהשתלבות בשוק העבודה. עם פרוץ המלחמה נרתמה התוכנית להתמודדות גם עם אתגרי התעסוקה המידיים של המלחמה ולסיוע לאוכלוסיית המפונים בחזרה הדרגתית לשוק העבודה. מאז תחילת הלחימה ולאורך שנת 2024 ליוותה התוכנית כ-3,000 מפונים - 46% מהם מהצפון ו-54% מהדרום. מתוך כלל המשתתפים בתוכנית, כ-2,670 החלו בתהליך ליווי אישי לתעסוקה. התוכנית כללה מגוון שירותים, ובהם ייעוץ תעסוקתי, הכשרות מקצועיות, סיוע משפטי והשמה בעבודה - שכולם הותאמו באופן שוטף לצרכים האישיים של כל משתתף. ראוי לציין כי 85% מהמשתתפים לא היו מועסקים בעת כניסתם לתוכנית, וזו הייתה גם הסיבה העיקרית לפנייתם. תוכנית "הזדמנות" ממשיכה לתמוך בתושבי האזורים המפונים גם עם חזרתם ליישוביהם, במקביל לתוכניות נוספות שמפעיל משרד העבודה.

הבנת התנודות במשלחי היד בשוק העבודה היא אחד הכלים המרכזיים לתכנון תעסוקתי ובחינת שינויים במבנה הכלכלה.¹⁷ בחינת התנודות מאפשרת להתאים את מדיניות הממשלה והמעסיקים לאתגרים המשתנים של שוק העבודה, ועוזרת בתכנון עתידו ובהתאמת הכשרות לצורכי המשק בעתיד. תופעות של עלייה או ירידה בשיעור התעסוקה במקצועות מסוימים עשויות להצביע על מגמות כלכליות, טכנולוגיות או חברתיות, וזיהויין מאפשר לקובעי מדיניות להתמקד בתחומים שיש בהם צורך בהשקעה או בתמיכה. חלק זה יבחן את השינויים ארוכי הטווח במשלחי היד בשוק העבודה (מאז שנת 2012) וייתן תמונה הן של התפתחות הכלכלה הישראלית והן של תגובת שוק העבודה למלחמה.

לצורך בחינת השינויים בשיעור המועסקים בשנים 2012-2024 התמקדנו בדוח זה במשלחי יד¹⁸ שבהם מועסקים למעלה מ-1% מהאוכלוסייה בכל אחד מהשנים, כלומר לפחות כ-40,000 מועסקים בכל אחד מהם, ולכן הם נחשבים משמעותיים לזיהוי מגמות שינוי בשוק העבודה. מאלה בחרנו לבחון את משלחי היד ששיעור המועסקים בהם עלה או ירד במידה הרבה ביותר (בנקודות אחוז). להרחבה על תמורות שחלו בכלל משלחי היד לפי גיל, מגדר, סטטוס עלייה ואוכלוסיות ניתן לעיין ב**דשבורד משלחי יד** של משרד העבודה שהתפרסם באתר המשרד.

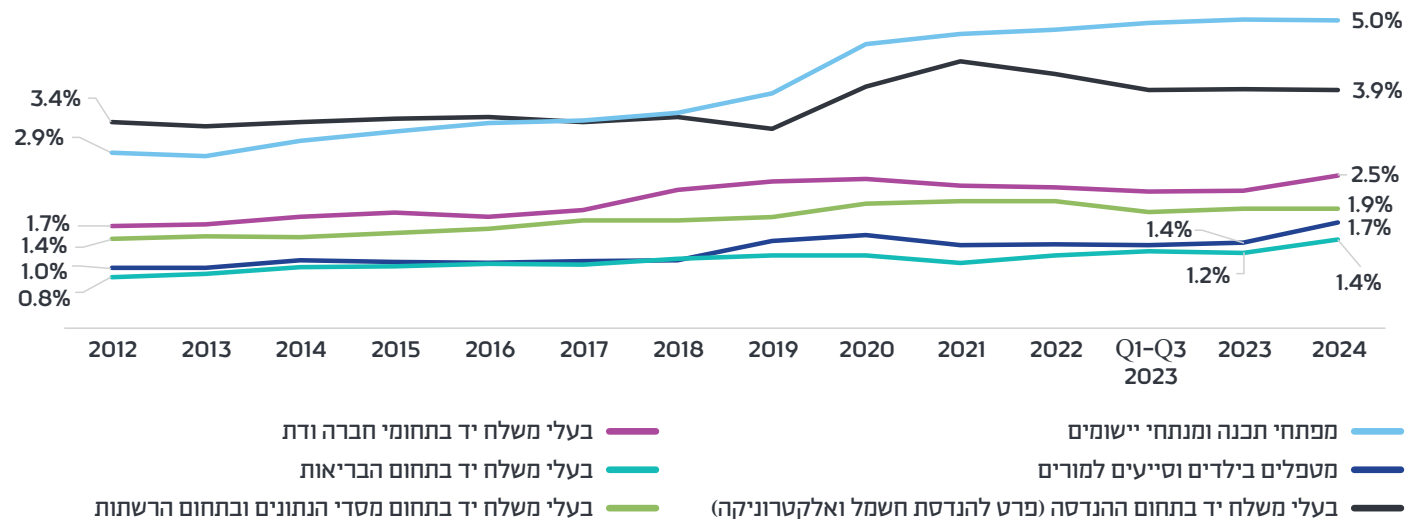
התרשים הבא מציג את משלחי היד שהובילו בגידול שיעור המועסקים בהם בשנים 2012-2024. העלייה הגדולה ביותר בשיעור המועסקים בתקופה זו חלה במשלחי היד "מפתחי תכנה ומנחי יישומים" - עלייה של 2.2 נקודות אחוז, מ-2.9% מהמועסקים ב-2012 ל-5.1% ב-2024. הדבר מעיד על דרישה גוברת לעובדים בתחומים טכנולוגיים ולעובדים בעלי מיומנויות טכנולוגיות בשוק העבודה בעקבות התרחבות ענף ההייטק בשנים אלו. ואולם מאז 2023 יש קיפאון בשיעור המועסקים במשלחי יד אלו, במקביל לקיפאון במספר המועסקים בענף ההייטק.

¹⁷ OECD, OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, OECD Publishing, Paris, 2019. <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>

¹⁸ משלחי היד הם לפי שלוש ספרות, על פי [הסיווג האחד של משלחי היד, 2011](#).

משלחי יד נוספים שהובילו בעלייה בשיעור המועסקים הן לאורך שנים והן בשנה האחרונה הם משלחי יד בתחומים אלו: הנדסה (פרט להנדסת חשמל ואלקטרוניקה); טיפול (מטפלים וסייעים למורים); חברה ודת;¹⁹ מסדי נתונים ורשתות.

משלחי היד המובילים בעלייה בשיעור המועסקים בשנים 2012-2024



משלחי יד בשלוש ספרות שיותר מאחוז מהמועסקים עובדים בהם.
מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני הלמ"ס

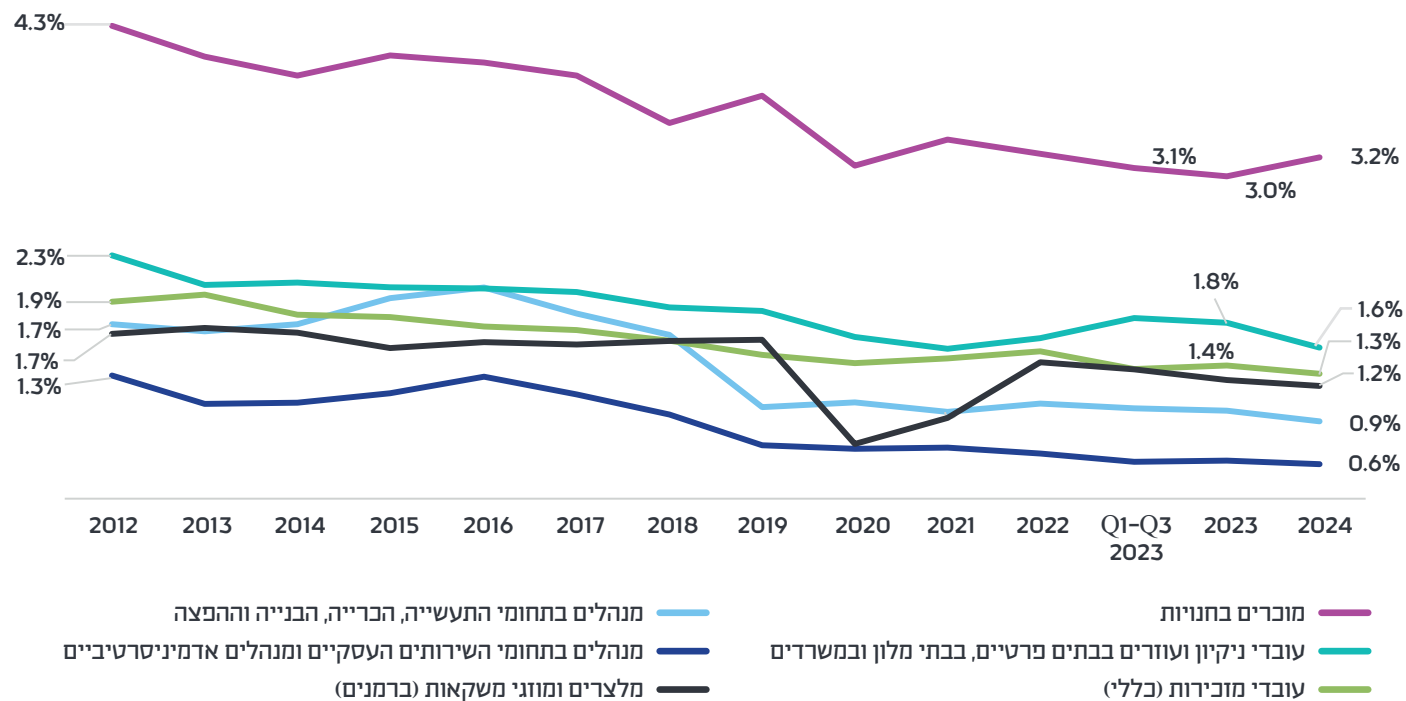
¹⁹ עם אלו נמנים כלכלנים, סוציולוגים, פסיכולוגים, פילוסופים, אנשי מדעי המדינה, עובדים סוציאליים ואנשי דת יהודים, נוצרים ומוסלמים.

במשלחי היד ששיעור המועסקים בהם נמצא במגמת ירידה נרשמה הירידה הגדולה ביותר במשלח היד "מוכרים בחנויות". שיעור המועסקים במשלח יד זה ירד מ-4.2% בשנת 2012 ל-3.1% בשנת 2024. באופן כללי, מגמה זו עשויה להצביע על שינוי במבנה שוק העבודה במקצועות הקמעונאות: מכירה דיגיטלית והיבטים גלובליים תופסים מקום הולך וגדל, והצורך במכירה פיזית ובפעולה אישית קטן. עם זאת, בשנת 2024 דווקא חלה עלייה קלה בשיעור המועסקים במשלח יד זה, אשר עשויה להעיד על הגדלת הצריכה בחנויות הפיזיות - אולי משום שבחלק מתקופת המלחמה העדיפו אנשים קנייה בחנויות אלו על פני קניית מוצרים או שירותים דיגיטליים (כמו חופשות לחו"ל לדוגמה). משלחי יד נוספים ששיעור המועסקים בהם נמצא במגמת ירידה ניכרת הם "מנהלים בתחומי התעשייה, הכרייה, הבנייה וההפצה" (ירידה של 0.8%), עובדי ניקיון ועוזרים בבתי פרטיים, בבתי מלון ובמשרדים (ירידה של 0.7%), מנהלים בתחום השירותים העסקיים ומנהלים אדמיניסטרטיביים (ירידה של 0.7%) ועובדי מזכירות (ירידה של 0.6%).

באופן כללי, בעשור האחרון הייתה ירידה בשיעור העובדים והמנהלים בתחומים מסורתיים יותר (בנייה, אדמיניסטרציה וכד') ועלייה בביקוש לבעלי מקצועות טכנולוגיים ומשלחי יד שהמשימות שלהם אינן ניתנות לביצוע על ידי בינה מלאכותית, כגון מקצועות טיפוליים ומקצועות שיש בהם חשיבות רבה לאינטראקציה אישית (לדוגמה, אנשי טיפול, אנשי חברה ודת, מורים וכד').

השינויים מראים אפוא שעולם העבודה משתנה בתגובה להתקדמות הטכנולוגית, לגלובליזציה ולהארכת תוחלת החיים וצורכי הטיפול באוכלוסייה. הבנת המגמות והדינמיקה של שוק העבודה יכולה לתרום תרומה חשובה להתוויית מדיניות של תכנון תעסוקה והכשרה מקצועית.

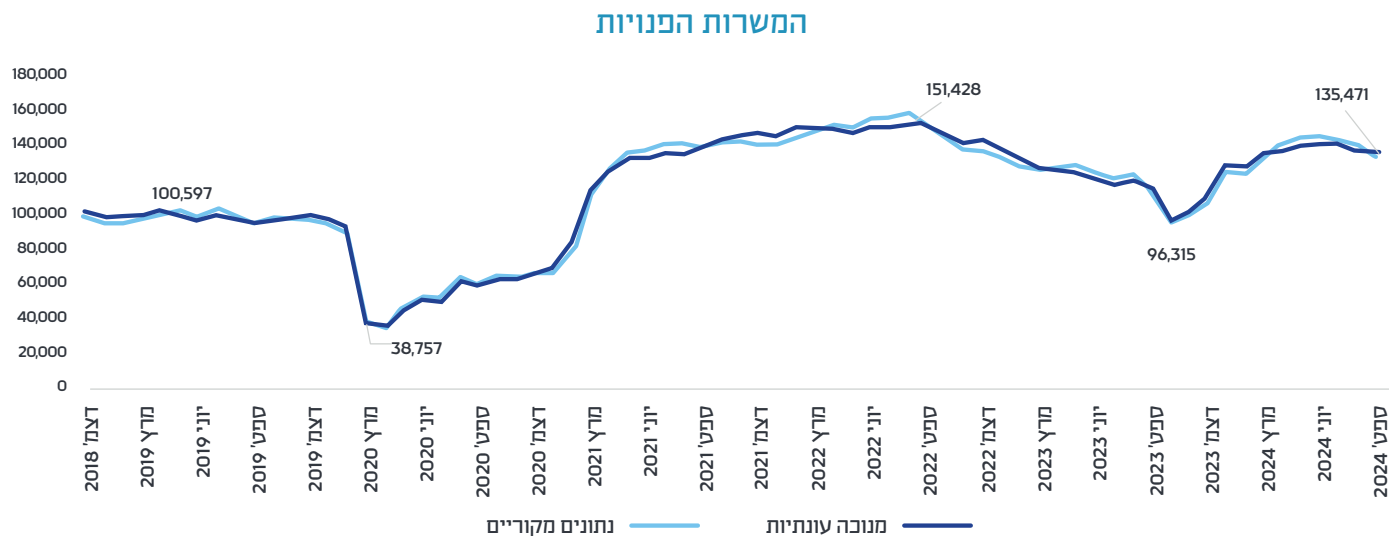
משלחי היד המובילים בירידה בשיעור המועסקים בשנים 2012-2024



משלחי יד בשלוש ספרות שיותר מאחוז מהמועסקים עובדים בהם.
מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני הלמ"ס

התפתחות המשרות הפנויות בעקבות המלחמה

עם פרוץ מלחמת חרבות ברזל באוקטובר 2023 נרשמה ירידה חדה של 16% במספר המשרות הפנויות.²⁰ ואולם כבר בנובמבר החלה התאוששות מהירה, ובתחילת 2024 כבר היה מספר המשרות הפנויות גבוה מכפי שהיה לפני המלחמה. בסך הכול, בשלושת הרבעונים הראשונים של 2024 גדל מספר המשרות הפנויות בכ-10% בהשוואה לתקופה המקבילה ב-2023.²¹



מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר משרות פנויות של הלמ"ס

²⁰ אנו מודים לדניאל רואש, ראש תחום אינדיקטורים כלכליים באנף עסקים-כלכלה בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, על הנגשת הנתונים.

²¹ הניתוח בפרק זה מתייחס לשלושת הרבעונים הראשונים של 2024 בלבד, כדי שיהיה ניתן להשוותם לחודשים שקדמו לפרוץ המלחמה.

הגידול במספר המשרות הפנויות משקף בעיקר מחסור בכוח אדם במקצועות מסוימים, בעקבות סגירת המעברים לתנועה של עובדים פלסטינים לצד גיוס רחב של משרתי מילואים, מה שהביא לירידה חדה בהיצע העבודה. הצמצום במצבת כוח האדם בא לידי ביטוי בירידה של 2.6% במשרות שכיר במשק בשלושת הרבעונים הראשונים של 2024. מספר המשרות הצטמצם ב-112 אלף בסך הכול, מהן כ-94 אלף משרות שכיר של עובדים פלסטינים וזרים (כ-85%).²²

הגידול הכללי במספר המשרות הפנויות משקף עלייה חדה במשרות הפנויות של בעלי מלאכה בתעשייה ובבנייה²³ ושל עובדים בלתי מקצועיים²⁴ לצד ירידה במספר המשרות הפנויות במשלחי היד האחרים, למעט מנהלים. כתוצאה מכך חלקן של המשרות הפנויות במשלחי היד של בעלי מלאכה ועובדים בלתי מקצועיים עלה מ-23% בממוצע בשנים 2014-2023 ל-33% בשנת 2024.

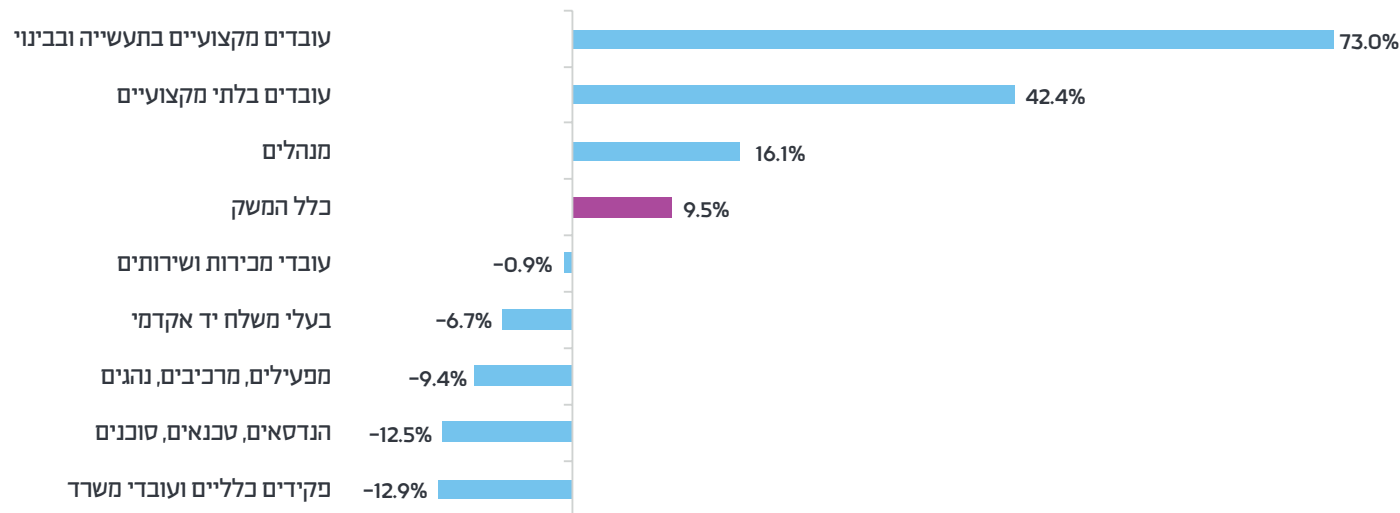
²² ההתייחסות בפרק זה למשרות הוא לפי נתוני תעסוקה ושכר שמפרסם הלמ"ס.

²³ בעלי מלאכה בתעשייה ובבנייה (לרבות בעלי משלח יד דומה): עובדים בבנייה; עובדי מתכות ומכונות; עובדי מלאכת יד ועובדי דפוס; בעלי מלאכה בתחומי החשמל והאלקטרוניקה; מעבדי מזון, יצרני מוצרי עץ ופריטי לבוש.

²⁴ עובדים בלתי מקצועיים: עובדי ניקיון ועוזרים; פועלים בלתי מקצועיים בכרייה, בבנייה, בתעשייה ובהובלה; עוזרים בהכנת מזון; מוכרים ברחוב ונותני שירותים ברחוב ובמקומות דומים; עובדי אשפה ועובדים בלתי מקצועיים אחרים.

שיעור השינוי במספר המשרות הפנויות, לפי משלח יד

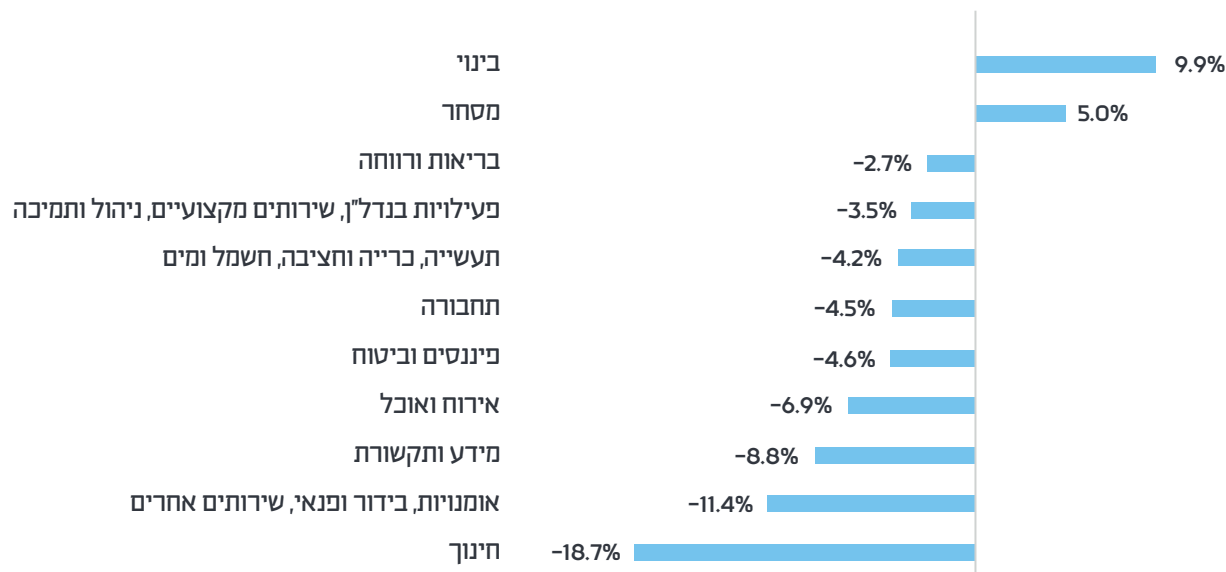
ינואר-ספטמבר 2024 לעומת התקופה המקבילה ב-2023



מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר משרות פנויות של הלמ"ס

על רקע המלחמה והירידה בביקוש במשק, בשלושת הרבעונים הראשונים של 2024 הצטמצם ב-5% מספר המשרות הפנויות במשלחי היד של מי שאינם עובדי כפיים (משלחי יד 1-5): מנהלים; בעלי משלח יד אקדמי; הנדסאים, טכנאים וסוכנים ובעלי משלח יד נלווה; פקידים כלליים ועובדי משרד; עובדי מכירות ושירותים. הירידה במספר המשרות הפנויות במשלחי יד אלו הקיפה את כל ענפי המשק, למעט ענפי הבינוי והמסחר.

שיעור השינוי במספר המשרות הפנויות של מי שאינם עובדי כפיים, לפי ענף כלכלי משלחי יד 1-5, ינואר-ספטמבר 2024 לעומת התקופה המקבילה ב-2023



סקר משרות פנויות לא כולל את המגזר הציבורי, כך שהנתונים המוצגים בענף חינוך הם נתוני משרות פנויות במגזר הפרטי בלבד. מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר משרות פנויות של הלמ"ס

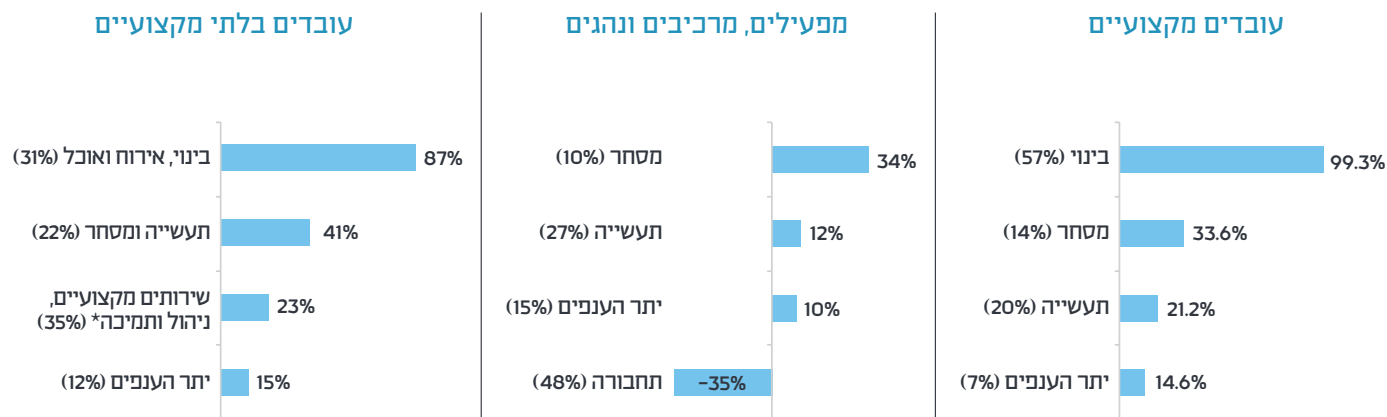
לעומת זאת, נרשמה עלייה חדה של 40% במשרות הפנויות במשלחי היד של עובדי כפיים (משלחי יד 7-9): בעלי מלאכה בתעשייה ובבינוי ובעלי משלח יד דומה; מפעילי מתקנים ומכונות, מרכיבי מוצרים וציוד ונהגים; עובדים בלתי מקצועיים.²⁵

²⁵ הניתוח אינו כולל עובדים מקצועיים בחקלאות (משלח יד 6), שכן ענף זה לא נכלל בסקר משרות פנויות.

הגידול במספר המשרות הפנויות של בעלי מלאכה הקיף את רוב ענפי המשק, והוביל על ידי ענף הבינוי, שהיה אחראי ליותר ממחצית המשרות הפנויות במשלח יד זה. גם הגידול בביקוש לעובדים בלתי מקצועיים הקיף את מרבית הענפים, אך היה חד במיוחד בענף הבינוי ובענף האירוח והאוכל. עיקר הגידול נרשם במספר המשרות הפנויות של פועלים בלתי מקצועיים בכרייה ובבנייה, עובדי הובלה ואחסון, עוזרים בהכנת מזון ועובדי ניקיון שונים. לעומת זאת, הירידה במשרות הפנויות של מפעילים, מרכיבים ונהגים התמקדה בענף התחבורה, ואילו בענפי המסחר והתעשייה, וכן ביתר הענפים, עלה מספר המשרות הפנויות במשלחי היד הללו.

שיעור השינוי במספר המשרות הפנויות במשלחי יד של עובדי כפיים

משלחי יד 7-9, ינואר-ספטמבר 2024 לעומת התקופה המקבילה ב-2023



* כולל פעילויות בנדל"ן.

בסוגריים מוצג חלקו של כל ענף בסך כל המשרות הפנויות באותו משלח יד ב-2023. בקרב עובדים בלתי מקצועיים מוצגים ביחד ענפים בהם שיעור השינוי במשרות הפנויות היה דומה (הבינוי עם האירוח והאוכל, התעשייה עם המסחר). מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר משרות פנויות של הלמ"ס

בסיכומו של דבר, מבחינה ענפית נרשם גידול במספר המשרות הפנויות בעיקר בענפים אלו: בינוי; אירוח ואוכל; מסחר; תעשייה; שירותים מקצועיים, ניהול ותמיכה. בענפים אלו גדל במידה ניכרת גם שיעור המשרות הפנויות בעקבות המלחמה, ואילו ביתר הענפים שיעור המשרות הפנויות נותר יציב או אף ירד מעט.

הגידול החד ביותר במספר המשרות הפנויות חל בענף הבינוי, בעקבות הפסקת העסקתם של כמעט מאה אלף עובדים פלסטינים, שהיו כ-27% מסך המועסקים בענף הבינוי ערב מלחמת חרבות ברזל.²⁶ גם ענף התעשייה נפגע באופן ישיר, אם כי במידה פחותה, מהפסקת עבודתם של כ-20 אלף פלסטינים, שהיו כ-5% מכוח העבודה בענף.²⁷

לצד זאת, למחסור בעובדים פלסטינים בענף הבינוי הייתה גם השפעה עקיפה על הענפים האחרים שבהם נרשם גידול ניכר במספר המשרות הפנויות (אירוח ואוכל; מסחר; תעשייה; שירותים מקצועיים, ניהול ותמיכה). נראה כי הגידול במספר המשרות הפנויות בענפים הללו נגרם בעיקר ממעבר של עובדים ישראלים לענף הבינוי בעקבות המחסור החריף בעובדים בשל הפסקת עבודתם של הפלסטינים.

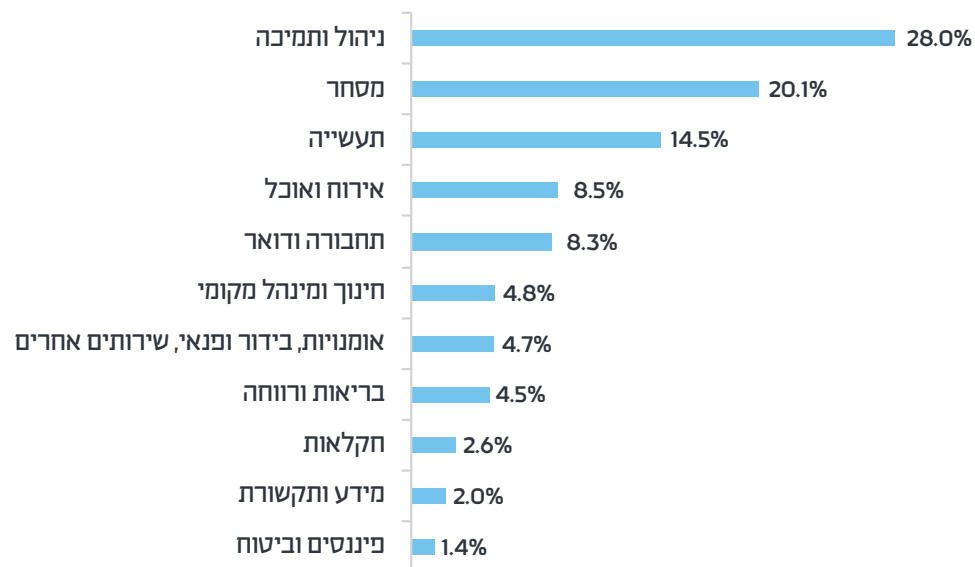
סביר שחלק ניכר מהעובדים החדשים בענף הבינוי הגיעו מאותם ענפים שפורטו לעיל, שיש בהם שיעורים גבוהים של עובדי כפיים ובמידה רבה הם מתחרים ביניהם על אותו פלח של עובדים. בענפים אלו יש ריכוז גבוה של עובדים בלתי מקצועיים, שיכולים לעבור מענף לענף בקלות יחסית, והם האחראים לעיקר הגידול שנרשם במספר העובדים הישראלים בענף הבינוי. תמיכה ברורה לטענה זו אפשר לראות בהתפלגות הענפים שמהם הגיעו מועסקים לענף הבינוי בשנים קודמות.

²⁶ על התמורות במצבת העובדים בענף הבינוי ראו בפרק עובדי בניין.

²⁷ בנק ישראל (2024). "תיבה ה': תעסוקת עובדים לא ישראלים לאור מלחמת 'חרבות ברזל'", דין וחשבון 2023, עמ' 117.

התפלגות הענפים שמהם הגיעו מועסקים לענף הבינוי טרום המלחמה

ממוצע 2020-2022, ללא מועסקים חדשים וללא מועסקים שכבר עבדו בענף הבינוי



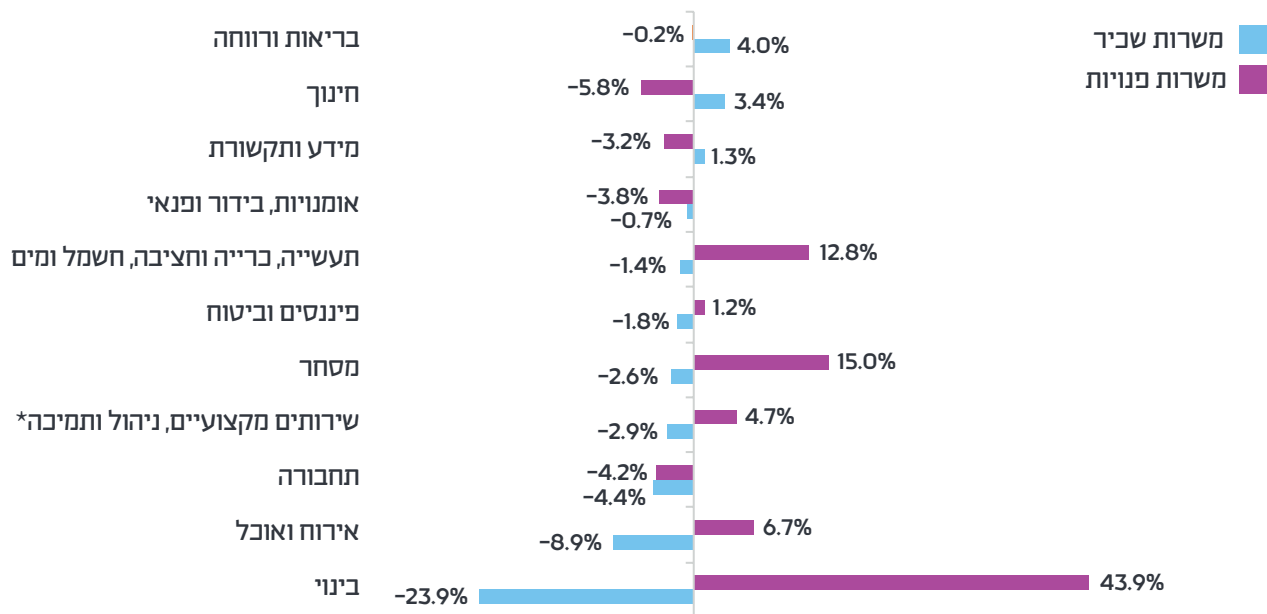
*כולל פעילויות בנדל"ן.

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

נוסף על כך, נראה שהמחסור בעובדים בחלק מהענפים שהוזכרו לעיל החמיר גם בשל השפעה ישירה של גיוס עובדים לשירות מילואים. בענף ניהול ותמיכה נרשם שיעור גבוה של עובדים שנעדרו ממקום העבודה מסיבה זו, ובמידה פחותה גם בענף שירותי אירוח ואוכל.

הטענה שהגידול במספר המשרות הפנויות נבע ממחסור בעובדי כפיים מתיישבת גם עם התפתחות משרות השכיר במשק, שמספרן ירד בחדות בענף הבינוי ובמידה מתונה יותר גם בענפים האחרים המתחרים על אותם עובדים. ככלל, בענפים שבהם פחת מספר משרות השכיר, נראה שהמשרות הפנויות צמחו במהירות יחסית, כך שהגידול בהן נועד לפצות על אובדן המשרות.

שיעור השינוי במספר המשרות, לפי ענף כלכלי ינואר-ספטמבר 2024 לעומת התקופה המקבילה ב-2023



*כולל פעילויות בנדל"ן.

מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני תעסוקה ושכר (על פי המוסד לביטוח הלאומי) ונתוני סקר משרות פנויות של הלמ"ס

לסיכום, הגידול במספר המשרות הפנויות מאז תחילת המלחמה נבע בעיקר ממחסור בעובדי כפיים - במיוחד בענפי הבינוי, התעשייה והאירוח - בעקבות הפסקת עבודת הפלסטינים, מעבר עובדים ישראלים לענף הבינוי מענפים אחרים וגיוסי מילואים. המשרות הללו מאופיינות בניידות גבוהה ובגיוס מהיר של עובדים, לרוב בלתי מקצועיים. לעומת זאת, במשרות מקצועיות ואיכותיות יותר - כמו ניהול, מקצועות אקדמיים וטכניים - נרשמה ירידה בביקוש, ייתכן שבשל פגיעה כלכלית במשק בעקבות המלחמה. הפער הזה בין סוגי המשרות עשוי להצביע על שינוי רחב יותר במבנה שוק העבודה, ויש צורך להמשיך ולעקוב אחר השינויים במשרות הפנויות במשרות המקצועיות והבלתי מקצועיות כאחד.

עבודה מרחוק בשנת 2024

העבודה מרחוק אפשרה לרבים להמשיך לעבוד בתקופת המלחמה ותרמה להתאוששות המהירה של המשק. יש לציין כי אף ישראל היא אחת המדינות המובילות בשיעור העובדים במשלחי יד שניתן לעבוד בהם מרחוק,²⁸ שיעור העובדים במתכונת זו עמד לפני המלחמה על כ-16% (למעט בתקופת הקורונה, שבה הגיע שיעור העובדים מרחוק לכ-25%).

עם תחילת המלחמה (ברבעון האחרון של 2023), עלה שיעור העובדים מרחוק ל-19.5% ונשאר יציב לאורך רוב שנת 2024. כ-9.8% מהמועסקים עבדו למעלה מ-60% מהזמן מרחוק, גידול של יותר מ-3 נקודות אחוז ביחס לשלושת הרבעונים הראשונים של שנת 2023. הגידול נבע בחלקו מהצטרפות עובדים חדשים לעבודה מרחוק, ובחלקו מהגדלת מספר ימי העבודה מרחוק של עובדים שכבר עבדו כך קודם לכן. לדוגמה, שיעור עובדי ההייטק שעבדו מרחוק יותר מ-60% משעות עבודתם היה ברבעון הרביעי של 2023 גבוה יותר מפי שניים מכפי שהיה ברבעון השלישי של אותה שנה. בתחילת 2024 ירד שיעורם בחצי והגיע ל-5.5%, בדומה לרמתו בתחילת המלחמה. באותה תקופה, שיעור העובדים שעבדו מרחוק עד 60% משעות עבודתם עלה מ-9.7% ל-14.7%.

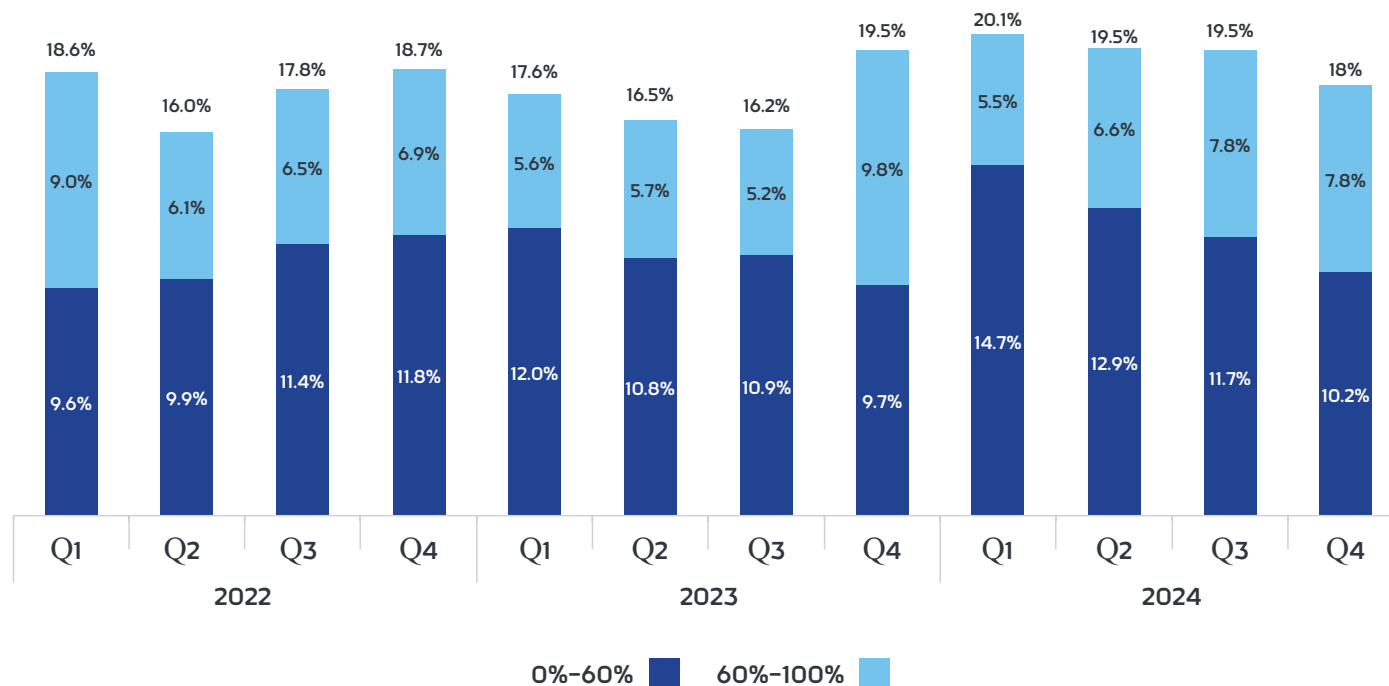
מגמות אלו עשויות להעיד על כך שבעת חירום עובדים שגם בשגרה עובדים מרחוק מגדילים את היקף העבודה במתכונת זו (ל-4 עד 5 ימי עבודה מהבית) ובתום תקופת החירום חוזרים לעבוד כך בהיקף מצומצם (עד 3 ימי עבודה מהבית), ואילו עובדים שבעת שגרה אינם עובדים מרחוק כלל, עוברים בעת חירום לעבודה מרחוק בהיקף חלקי.

השינויים המתוארים לעיל מעידים על הגמישות בתעסוקה שמאפשרים כמה ממשלחי היד. שיעור העבודה מרחוק ירד

²⁸ עיבוד משנת 2020 של משרד העבודה הראה כי כ-47% מהעובדים בישראל מועסקים במשלחי יד שמאפשר עבודה מרחוק לעומת 38% בממוצע במדינות ה-OECD. משרד העבודה (2021). דוח שוק העבודה בישראל לשנת 2020. בעבודה מרחוק (או מהבית) הכוונה לעבודה שמתבצעת בישראל שלא במקום העבודה אלא מאתר אחר.

במקצת לאורך שנת 2024, אך שמר על רמה גבוהה יותר ביחס לשנת 2023. עם זאת, התמהיל השתנה: שיעור העובדים מרחוק עד שלושה ימים בשבוע ירד עם פרוץ המלחמה, ואילו שיעור העובדים יותר משלושה ימים עלה. ייתכן כי לעסקים שגם בשגרה מאפשרים גמישות בעבודה מרחוק היה קל יותר להרחיב את העבודה במתכונת זו.

שיעור העובדים מרחוק עד 60%-ומ-60% עד 100% משעות העבודה לאורך הרבעונים, 2024-2022



מועסקים העובדים מרחוק חלק כלשהו משעות העבודה שלהם. מועסקים בגילי 25-66 לפי משלח יד בהתפלגות לאחוז שעות העבודה מרחוק. מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

עבודה מרחוק לפי אזורים גיאוגרפיים בשנת 2024

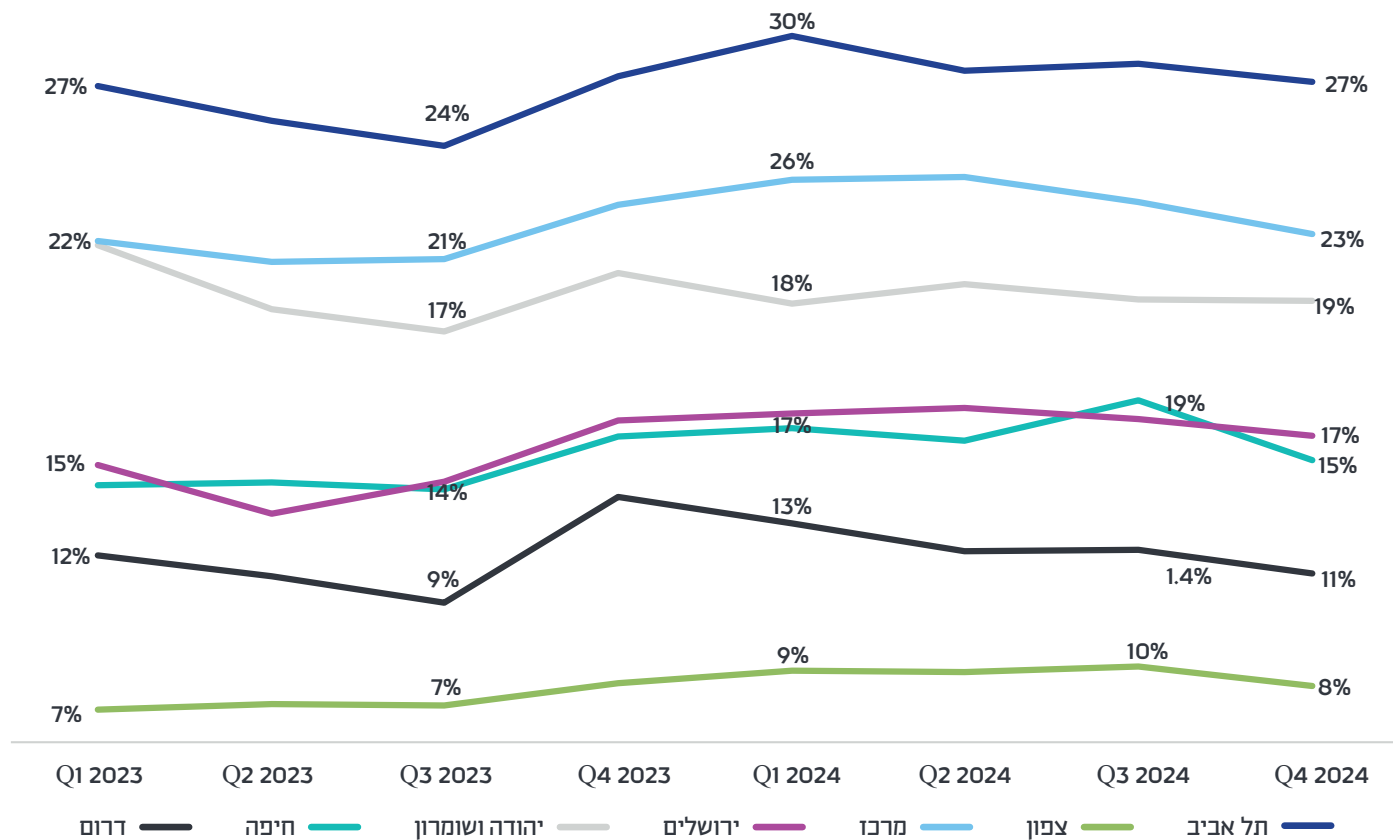
בראייה גיאוגרפית, תמונת העבודה מרחוק בישראל דומה לתמונה בעולם. דוח של ה-OECD משנת 2021²⁹ מדגיש כי באזורים עירוניים, בייחוד אזורי מטרופולינים, שיעורי העובדים בעבודה מרחוק גבוהים יותר לעומת אזורים כפריים. ואכן, בשנת 2023, לפני המלחמה, האזורים שהובילו בשיעורי העבודה מרחוק היו תל אביב והמרכז; השיעור הגבוה ביותר היה בתל אביב; שיעורים גבוהים היו גם במחוז המרכז, אך הוא היה דומיננטי פחות מתל אביב. באזורים כמו חיפה, הדרום והצפון היה שיעור העובדים מרחוק נמוך יותר באותה תקופה.

דירוג המחוזות מבחינה זו כמעט לא השתנה בשנת 2024, למרות המלחמה, פינוי של יישובים במחוז צפון והתעצמות הלחימה בצפון ברבעון השלישי. מחוז תל אביב ומחוז המרכז שמרו על מקומם כמחוזות מובילים בשיעורי העבודה מרחוק, ומחוזות אחרים, כמו הדרום והצפון, שמרו על יציבות בשיעורים נמוכים יותר. עם זאת, מחוז חיפה ומחוז הצפון הם המחוזות היחידים שחלה בהם עלייה בשיעור העבודה מרחוק ברבעון השלישי של 2024. ניתן לייחס זאת להסלמת במצב הביטחוני באזור זה ברבעון השלישי של השנה ולמבצע "חצי הצפון", שדרשו מהתושבים באזורים אלו להסתגל למציאות ביטחונית של עבודה במצב חירום.

²⁹ OECD, Implications of Remote Working Adoption on Place Based Policies: A Focus on G7 Countries, 2021.

<https://doi.org/10.1787/b12f6b85-en>

שיעור העובדים מרחוק לפי אזורים גיאוגרפיים בשנים 2023-2024, לפי רבעונים



עובדים מרחוק בשיעור כלשהו.

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

תיבה | עובדים שעתיים

בשנים האחרונות עלה לדיון ציבורי אופן ההעסקה של עובדים שעתיים. הדיון התעורר נוכח פערי הזכויות בין עובדים אלו לעובדים חודשיים ובשל החשש לפגיעה בעובדים השעתיים. עובדים חודשיים מועסקים בהיקף משרה ובשכר קבועים וצפויים, המספקים להם יציבות וביטחון כלכלי. לעומת זאת, עובדים המועסקים בהסכם שעתי מקבלים תשלום על פי שעות העבודה בפועל; מספר שעות העבודה של רבים מהם יכול להשתנות במידה ניכרת מתקופה לתקופה, ובהתאם לכך גם שכרם עשוי להשתנות בחדות. נוסף על כך, יציבותם של עובדים שעתיים ויכולתם להסתמך על הכנסותיהם פחותות מאלו של עובדים חודשיים, שכן למעסיק קל יותר לשנות את תנאי העסקתם, ותקופת ההודעה המוקדמת הנדרשת טרם פיטוריהם קצרה יותר.

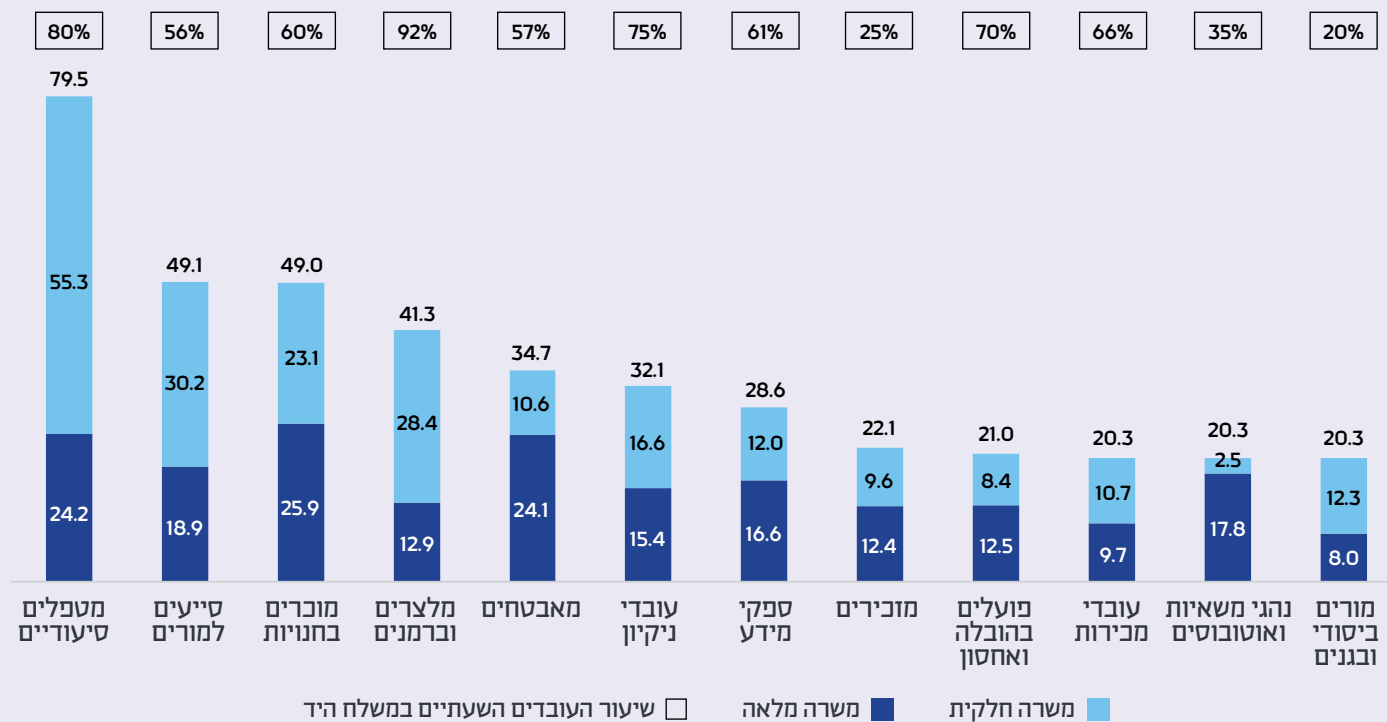
כשליש מהעובדים השכירים בישראל מועסקים בהעסקה שעתית.³⁰ בתרשים מוצגים 13 משלחי היד הנפוצים ביותר בקרב העובדים השעתיים, אשר כ-46% מהעובדים השעתיים מועסקים בהם.³¹ עם משלחי היד העיקריים שבהם מועסקים עובדים שעתיים נמנים כאלה המתאפיינים בשיעור גבוה של עובדים צעירים - מלצרים, מוכרים בחנויות או פועלים בלתי מקצועיים בהובלה ואחסון - וכן משלחי יד המתאפיינים במיומנות נמוכה יחסית של העוסקים בהם, כגון מטפלים סיעודיים, עובדי ניקיון או נהגים. כמו כן ישנם משלחי יד, כמו מלצרים לדוגמה, שבהם שיטת ההעסקה השעיתית היא הדומיננטית, ורוב כמעט מוחלט של העובדים בהם מועסקים כך. חלוקה לא דיכוטומית יש במשלחי יד כגון מטפלים בילדים או מאבטחים, שחלקם מועסקים בהעסקה חודשית וחלקם בהעסקה שעיתית.³²

³⁰ זיהוי העובדים השעתיים לצורך עבודה זו נעשה על סמך תשובתם לשאלה בסקר כוח אדם: "כיצד מחושב השכר בעבודה". מי שענו יומי או שעתי הוגדרו עובדים שעתיים, ומי שענו חודשי הוגדרו עובדים חודשיים. תשובותיהם של השאר (כ-5% מהעובדים השכירים) לא נכללו בניתוח. זיהוי זה אינו מדויק מכיוון שאין ודאות בדבר מידת הדיוק של הדיווח העצמי של העובד. זאת ועוד, סקר כוח אדם שואל על העבודה העיקרית, ולכן אם המשרה השעיתית אינה המשרה הראשית, לא יהיה על כך מידע. הניתוח נעשה על שנת 2022 כדי לבחון את הבדלי ההעסקה בשנה "רגילה".

³¹ לשם השוואה, במשלחי יד אלו מועסקים 19% מהעובדים החודשיים.

³² מצב זה יכול לנבוע גם מהגדרת משלחי היד - לדוגמה, הגדרת שני עיסוקים תחת אותו משלח יד, שבאחד מהם מועסקים בעיקר עובדים שעתיים ובאחר בעיקר עובדים חודשיים.

מספר העובדים השעתיים ושיעורם מכלל העובדים במשלח היד



עובדים באלפים, שנת 2022. משלחי היד ששיעור העובדים השעתיים בהם גבוה.
מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

עבודה שעתית עשויה להתאים לעובדים שהגמישות בעבודה חשובה להם יותר מהיציבות. עבודה עונתית, לדוגמה, עשויה להתאים לצעירים וסטודנטים שמעוניינים לשנות את היקף העסקתם באופן תדיר בהתאם לצורך או לעובדים שמעוניינים בהשלמת הכנסה בתקופות מסוימות.

ניתן לחלק את העובדים השעתיים לשתי קבוצות: עובדים במשרה חלקית (עד 35 שעות בשבוע) ועובדים במשרה מלאה (לכל הפחות 35 שעות בשבוע).³³ כ-45% מכלל העובדים השעתיים עובדים במשרה חלקית. מאפייניהם עולים בקנה אחד עם תכונות שניתן להניח שהן אופייניות לעובדים המעדיפים גמישות מיציבות. העובדים השעתיים במשרה חלקית הם צעירים, מיעוטם הורים לילדים קטנים, וכרבע מהם לומדים במקביל לעבודתם, לעומת 6% מהעובדים החודשיים או השעתיים במשרה מלאה. אומנם שכרם לשעה נמוך יחסית לשכרם של עובדים חודשיים, אך הוא גבוה משכר העובדים השעתיים במשרה מלאה.³⁴ משלחי היד הנפוצים בקרב עובדים אלו הם, לדוגמה, מלצרים, עובדי מכירות ופועלים בלתי מקצועיים בהובלה ובאחסון.

כ-55% מהעובדים השעתיים מועסקים במשרה מלאה. קבוצה זו מתאפיינת בשכר נמוך, בשיעור גבוה של ערבים וביעור נמוך של אקדמאים ובוגרי מה"ט.³⁵

³³ במגזר העסקי שבוע עבודה במשרה מלאה הוא בן 42 שעות רגילות.

³⁴ שכר העובדים השעתיים במשרה חלקית גבוה יחסית לשכר העובדים השעתיים במשרה מלאה בעיקר בשל תמהיל משלחי היד. כאשר בוחנים עובדים באותו משלח יד, השכר של העובדים השעתיים במשרה מלאה גבוה יותר משכר מקביליהם במשרה חלקית.

³⁵ גם בקרב העובדים השעתיים במשרה חלקית יש בעלי משלחי יד שמאפייניהם דומים למאפייני העובדים במשרה מלאה. הם אינם צעירים במיוחד, שיעור הסטודנטים בקרבם אינו גבוה, ומועסקים בהם ערבים וחרדים בשיעורים גבוהים. עובדים אלו מועסקים בעיקר כמטפלים סיעודיים, עובדי ניקיון או מורים.

מאפיינים של עובדים שעתיים ועובדים חודשיים

שיעור ההורים לילדים עד גיל 14	גיל 24-15	חרדים	ערבים	אקדמאים או בוגרי מה"ט	לומדים	הכנסה שעתית חציונית	שעות עבודה	מועסקים (אלפים)	
47%	9%	7%	11%	36%	6%	85	40	1,899	חודשיים
34%	23%	8%	23%	20%	15%	48	33	915	שעתיים
29%	29%	12%	17%	18%	25%	54	20	409	מהם במשרה חלקית
39%	19%	6%	27%	21%	6%	46	44	506	מהם במשרה מלאה

גיל +15.

מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה לנתוני סקר כוח אדם ולנתונים מינהליים של הלמ"ס

ההבדלים בין עובדים שעתיים לחודשיים אינם מסתכמים בגמישות ההעסקה. ישנם הבדלים גם באופן החישוב התשלום על ימי היעדרות כגון ימי חופשה,³⁶ חגים,³⁷ ימי בחירות ועוד.³⁸ הבדלים אלו עלולים לבוא לידי ביטוי בפערים בשכר, ועובד

³⁶ קיימת פסיקה לגבי אופן חישוב ימי חגים, אך לא ידוע בוודאות אם כל המעסיקים אכן פועלים על פי אותה פרשנות.

³⁷ יש הבדלים גם בדרישות ותק ונוכחות כתנאי לקבלת דמי חגים.

³⁸ כמו אופן חישוב התשלום בגין עבודה במשמרות לילה ובערבי חגים. לגבי ימי מחלה הפער מתבטא באופן חישוב התשלום עבור עובד לסירוגין או עובד לפי תפוקות, ולא ביחס לעובד שעתי בהיקף משרה מלא.

שעתי עלול לקבל בשל כך שכר נמוך בכ-2.2% משכרו של עובד חודשי באותו שכר שעתי ובאותו היקף משרה.³⁹ יתרה מזו, החוק או ההסכם הקיבוצי באופן כללי אינם מציינים מפורשות את האופן הנכון לחישוב אותן זכויות עבור העובד השעתי, וקיימות אפשרויות שונות לאופן חישוב התשלום בהתאם לפסיקה. חוסר השקיפות שנוצר בשל כך מקשה גם הוא על העובד לצפות את שכרו בסוף החודש ולדעת את הסכום שיקבל.

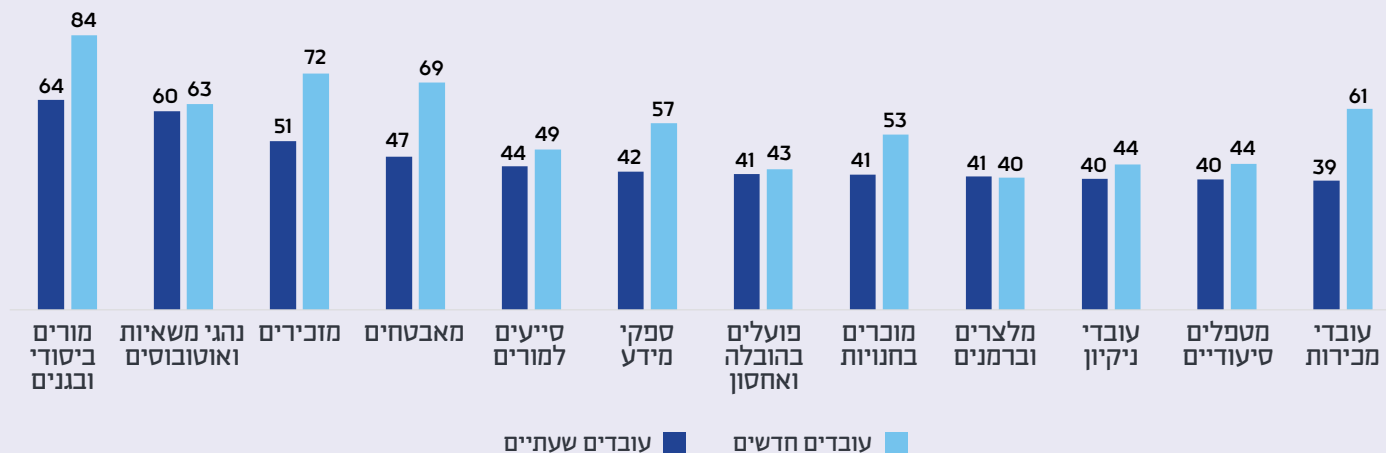
מבחינתם של מעסיקים העסקה שעיתית נוחה יותר, היא מאפשרת העסקה גמישה יותר, ולעיתים היא גם זולה יותר.⁴⁰ יש אפוא חשש שחלק מהעובדים השעתיים מועסקים במתכונת זו כיוון שהיא מאפשרת להעסיק עובדים חלשים, שהאפשרויות שלהם בשוק העבודה מצומצמות יותר, בתנאים טובים פחות. חלק מהמאפיינים של העובדים השעתיים, ובעיקר של אלה מהם שעובדים במשרה מלאה, תומכים בטענה הזאת.

חלק מפערי השכר בין העובדים השעתיים לעובדים החודשיים קשורים גם לשוני בתמהיל משלחי היד. אך גם כאשר בוחנים עובדים באותם משלחי יד נותרים פערי שכר. ב-13 משלחי היד הנפוצים ביותר בקרב העובדים השעתיים השכר החציוני של העובד השעתי נמוך ב-17% משכר מקבילו החודשי. פערים בולטים של לפחות 23% ניתן למצוא אצל מוכרים, מורים, מזכירים, ספקי מידע ומאבטחים. חשוב לסייג ולומר שחלק מהפערים אפשר לייחס גם לוותק בעבודה או לעיסוק שונה באותו משלח יד.

³⁹ על פי הערכה שבוצעה במשרד העבודה לעובד שעתי ביחס לעובד חודשי המועסק חמישה ימי עבודה בשבוע. הנחות החישוב: 12 ימי חופשה בשנה, 3 ימי מחלה בתשלום שמומשו ו-8 ימי חג בשנה שאינם חלים ביום שישי או בשבת ו-8 ערבי חג. ההערכה מבוססת על תשלום ימי חגים, ערבי חגים וחופשה לעובד השעתי במספר שווה לעובד החודשי. ככל שזכויות אלה לא שולמו על ידי המעסיק, או ימי החופשה שנוצלו רבים יותר, הפער יכול להגיע עד 5.8%.

⁴⁰ כאמור, גם כשהשכר לשעה שווה, למעסיק עלות ההעסקה השעיתית נמוכה מעט מעלות ההעסקה החודשית.

השכר החציוני לשעה, לפי ענף, משלח יד וסוג העסקה



מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם ונתונים מינהליים של הלמ"ס

תנאי ההעסקה של עובדים שעתיים מאפשרים למעסיקים ולעובדים גמישות בהתאם לצרכים משתנים. ואולם כמה מן ההבדלים הללו, כדוגמת חישוב שונה של ימי חופשה וחגים, אינם תורמים למטרה זו,⁴¹ אלא יוצרים פערי שכר וחוסר שוויון, בייחוד משום שהמידע בנושא לא תמיד גלוי וידוע לעובדים השעתיים. מומלץ אפוא שתנאי ההעסקה של עובדים שעתיים יתמקדו בגמישות ההעסקה בדרך שלא תפגע בשכרם ובזכויותיהם. כמו כן מומלץ שההבדלים הללו יהיו ברורים ויאפשרו השוואה בין שני סוגי ההעסקה, כדי שכל עובד יוכל לשקול את האפשרויות שלפניו ולבחור את הרצויה לו ביותר. במשרד העבודה הוקם לשם כך צוות שבוחן את פערי השכר בין עובדים שעתיים לחודשיים ואת הרגולציה בתחום זה.

⁴¹ פסיקות בתי הדין לעבודה שהציעו דרכים לחישוב התשלום בגין ימי היעדרות באופן שיצמצם את הפער אל מול העובדים בהעסקה חודשית, מחזקות את תכלית ההעסקה השעתית שמטרתה אינה הוזלה בעלויות.

חלק ב'

מגמות תעסוקה לפי
קבוצות אוכלוסייה



במהלך שנת 2024 החלו כלל קבוצות האוכלוסייה בישראל להתאושש מההלם הראשוני של המלחמה המתמשכת. חוסנה של הכלכלה הישראלית בא לידי ביטוי בכך שרוב האוכלוסייה חזרה לתפקוד כמעט רגיל בשוק התעסוקה כבר באמצע השנה. שיעורי התעסוקה בקרב מרבית הקבוצות המשיכו לעלות, ובסוף השנה רמות התעסוקה קרובות מאוד לאלו שנרשמו בתקופה שקדמה למלחמה. חלק זה ידון בהשפעת המלחמה על התעסוקה של קבוצות האוכלוסייה השונות.

| גברים יהודים שאינם חרדים: יציבות עם חוסר ודאות עקב השפעת שירות המילואים

בקרב גברים יהודים שאינם חרדים נמשכה השפעת המלחמה לאורך שנת 2024, והתבטאה ברבעון האחרון של 2024 בירידה של 1.8 נקודות אחוז בשיעור התעסוקה בהשוואה לשיעורה לפני המלחמה. פחות מנקודת אחוז מהירידה הזו מיוחסת להיעדרויות בשל חל"ת.

ניתוח לפי גיל מראה כי הירידה הבולטת ביותר בשיעור התעסוקה חלה בקרב גברים צעירים בני 25-40; בקבוצת גיל זו חלה ירידה של 3.3 נקודות אחוז בשיעור התעסוקה, לעומת ירידה של 0.8 נקודות אחוז בקרב בני 41-66. חלק מהירידה בשיעור התעסוקה של גברים צעירים ניתן לייחס להסכמתם לשרת שירות מילואים ממושך אשר פוגע בסיכוי שלהם להתקבל למשרות, בחלק מהמקרים בשל הדרישה לזמינות או שהייה רציפה בעבודה.⁴²

פגיעה מסוג זה יכולה להשפיע במיוחד על עובדים בראשית או באמצע הקריירה שלהם, שהוותק שלהם במקום העבודה מועט יחסית. אף על פי כן, לא נרשמה עלייה מקבילה בשיעור האבטלה בקבוצת גיל זו, וייתכן שאפשר לייחס זאת להגנה מפני פיטורים שניתנה לחיילי מילואים לאורך כל התקופה בהובלת משרד העבודה. מנגד נרשמה עלייה של 3.2% בקרב אלו שהוגדרו כמחויף לכוח העבודה. עלייה זו אפשר לייחס בחלקה לכך שגברים רבים שהיו בשירות מילואים ולא הייתה להם

⁴² בשנת 2024 היוו גברים יהודים שאינם חרדים 96% מכלל הגברים שנעדרו מהעבודה בגלל שירות מילואים, ו-88% מכלל המשרתים והמשרתות במילואים שנעדרו מהעבודה בגלל שירותם.

עבודה קודם לכן לא חיפשו עבודה באופן פעיל אלא חיכו לצו המילואים הבא. ההשפעה של שירות מילואים ממושך על תעסוקה של גברים צעירים נותרה לא ברורה והיא ודורשת המשך מעקב.

| גברים חרדים: התאוששות מהירה אך אתגרים מתמשכים

השפעת המלחמה על תעסוקת הגברים החרדים התבטאה בירידה מתונה של 1-2 נקודות אחוז ברבעונים השונים, אך זו החלה רק בתחילת 2024 ולא מייד לאחר תחילת המלחמה. למרות ההתאוששות היחסית, בסוף השנה נרשמה ירידה כוללת של 1.4 נקודות אחוז בתעסוקה של קבוצה זו. השפעת המלחמה הייתה מצומצמת יחסית בהשוואה להשפעת משבר הקורונה, שבו חלה ירידה משמעותית של 7.1 נקודות אחוז בתעסוקתם וההתאוששות ממנה נמשכה זמן רב יותר.

אפשר שהירידה בתעסוקת חרדים נובעת מהשפעת המלחמה, אך נראה כי היא נובעת גם מסיבות טכניות הקשורות למדידת שיעור תעסוקה בסקר כוח אדם של הלמ"ס. במילים אחרות, נראה כי לפחות חלק מהירידה בתעסוקה אינה ירידה אמיתית אלא רק תיקון של העלייה הגבוהה בתעסוקה בשנת 2023. בסך הכול, בשנים האחרונות עלה מעט שיעור התעסוקה של גברים חרדים בהשוואה לשיעור שלפני הקורונה, אך הוא עדיין נמוך (53.8%) ורחוק מיעד התעסוקה הממשלתי לשנת 2030, העומד על 65%. מצב זה מדגיש את הצורך המתמשך במדיניות מותאמת וביוזמות חדשות לקידום שילובם בשוק העבודה.

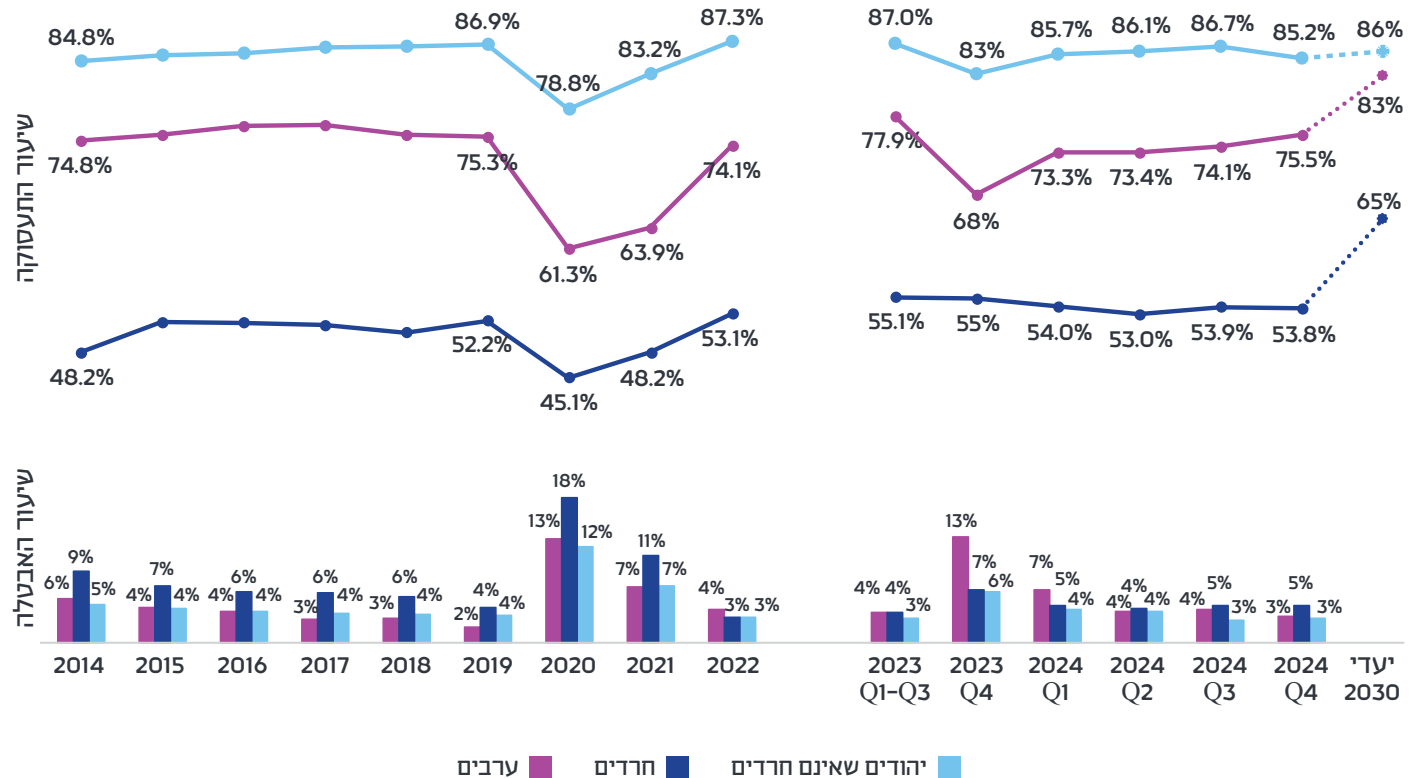
| גברים ערבים: הפגיעה החמורה ביותר בתעסוקה

גברים ערבים הם קבוצת האוכלוסייה שבה נרשמה הירידה החדה ביותר בשיעור התעסוקה, כפי שמוצג בתרשים שלהלן. לפני המלחמה נמצא שיעור התעסוקה של גברים ערבים במגמת עלייה מתמשכת והגיע לשיא של 77.9% בתחילת 2023 - הרמה הגבוהה ביותר בעשור האחרון. המלחמה קטעה את ההתקדמות הזו בחדות. בסוף 2024 נותר שיעור התעסוקה שלהם נמוך

ב-2.4 נקודות אחוז מרמתו שלפני המלחמה, ופירושו של דבר שישנם כ-8,800⁴³ איש שעדיין לא חזרו למעגל העבודה. עם זאת, למרות החסמים המבניים – כמו רמות השכלה נמוכות וריכוז גבוה בעבודות כפיים – אשר החמירו את השלכות המלחמה בטווח הבינוני, הוכיחו הגברים הערבים חוסן ויכולת הסתגלות לשוק העבודה. אומנם התאוששותם הייתה הדרגתית, אך סימני השיפור ברורים, ובסוף 2024 היה שיעור התעסוקה שלהם גבוה מכפי שהיה בשנת 2022. בהמשך הפרק יפורט על המצב התעסוקתי של גברים ערבים.

⁴³ הנתונים מבוססים על סקר כוח אדם של הלמ"ס, אשר מהווה מדגם של האוכלוסייה אך אינו עוקב לאורך זמן אחרי אותם נסקרים. לכן הירידה משמשת מדד לכלל האוכלוסייה ואינה מתייחסת לפרטים מסוימים. ייתכן כי ישנם גברים ערבים שלא עבדו לפני המלחמה ונכנסו למעגל העבודה בתקופה זו ומספר רב יותר של גברים ערבים איבדו את משרתם, ואילו אחרים, שלא היו בשוק העבודה לפני כן, מצאו עבודה. יתרה מזו, המספר המובא כאן הוא הערכה על בסיס מספר העובדים הערבים בשלושת הרבעונים הראשונים של 2023 ואחוז השינוי בתעסוקה שלהם.

שיעור התעסוקה והאבטלה לפי קבוצות אוכלוסייה, גברים



שיעור התעסוקה ממרץ 2020 עד דצמבר 2021 ומאוקטובר 2023 אינו כולל עובדים שהוצאו לחל"ת (קורונה, מלחמת חרבות ברזל). עובדים שנעדרו בגלל שירות מילואים נחשבים מועסקים.

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

| נשים יהודיות שאינן חרדיות: פגיעה ראשונית משמעותית והתאוששות כמעט מלאה

בקרב נשים יהודיות שאינן חרדיות גרמה ההשפעה הראשונית של המלחמה לירידה של 5.1 נקודות אחוז בשיעור התעסוקה, בעיקר בשל הוצאה לחל"ת. ואולם מגמה זו התהפכה במהירות, ובסוף שנת 2024 היה שיעור התעסוקה שלהן נמוך ב-1.7 נקודות אחוז מכפי שהיה לפני המלחמה. כ-35% מהירידה הנוטרת עדיין מיוחסת לחל"ת. הירידה בשיעור התעסוקה לא הייתה אחידה בכל האזורים הגיאוגרפיים: באזורים שלאורך קווי העימות בדרום וצפון הייתה ירידה ניכרת של 6%-9% במחצית השנייה של 2024.

לשתי קבוצות נשים שנפגעו במיוחד מהמלחמה, מפונות ובנות זוג של משרתי מילואים, יוחדו תיבות נפרדות.

| נשים חרדיות: התאוששות מהירה אך אתגרים מתמשכים

בדומה לגברים החרדים, גם הנשים החרדיות הציגו חזרה מהירה במיוחד לרמות התעסוקה שלפני המלחמה. בתחילת המלחמה עלה שיעור האבטלה בקרב הנשים החרדיות ל-6.6%, בעיקר בשל עלייה במספר המוצאות לחל"ת. עם זאת, עד סוף 2024 חזר שיעור האבטלה אצלן לרמתו הרגילה, ושיעור התעסוקה אף עלה מעל לרמתו שלפני המלחמה והגיע ל-82.5%. יתרה מזו, שיעור זה כבר עולה על יעד התעסוקה הממשלתי לשנת 2030, שעומד על 81%. למרות הישג זה, נשים חרדיות ממשיכות להתמודד עם מגבלות בקידום הקריירה, וביניהן ובין נשים יהודיות שאינן חרדיות עדיין יש פערים משמעותיים בהיקף התעסוקה ובאיכותה.

לדוגמה, אם בשל העדפות אישיות, אם בשל הצורך לאזן בין עבודה למחויבויות משפחתיות ואם מסיבות אחרות, נשים חרדיות עובדות פחות שעות שבועיות (בממוצע 20% פחות). היקף העבודה המצומצם יותר תורם לחלק מפערי השכר המתמשכים. זאת ועוד, נשים חרדיות מרוכזות בעיקר בענפים כגון חינוך (42% מכלל המועסקות ב-2024) ובריאות (20%); אומנם הייצוג שלהן בתעשיית ההייטק הולך וגדל, אך הוא עדיין מוגבל (4.7%).

| נשים ערביות: התאוששות מרשימה אך אתגרים מבניים מתמשכים

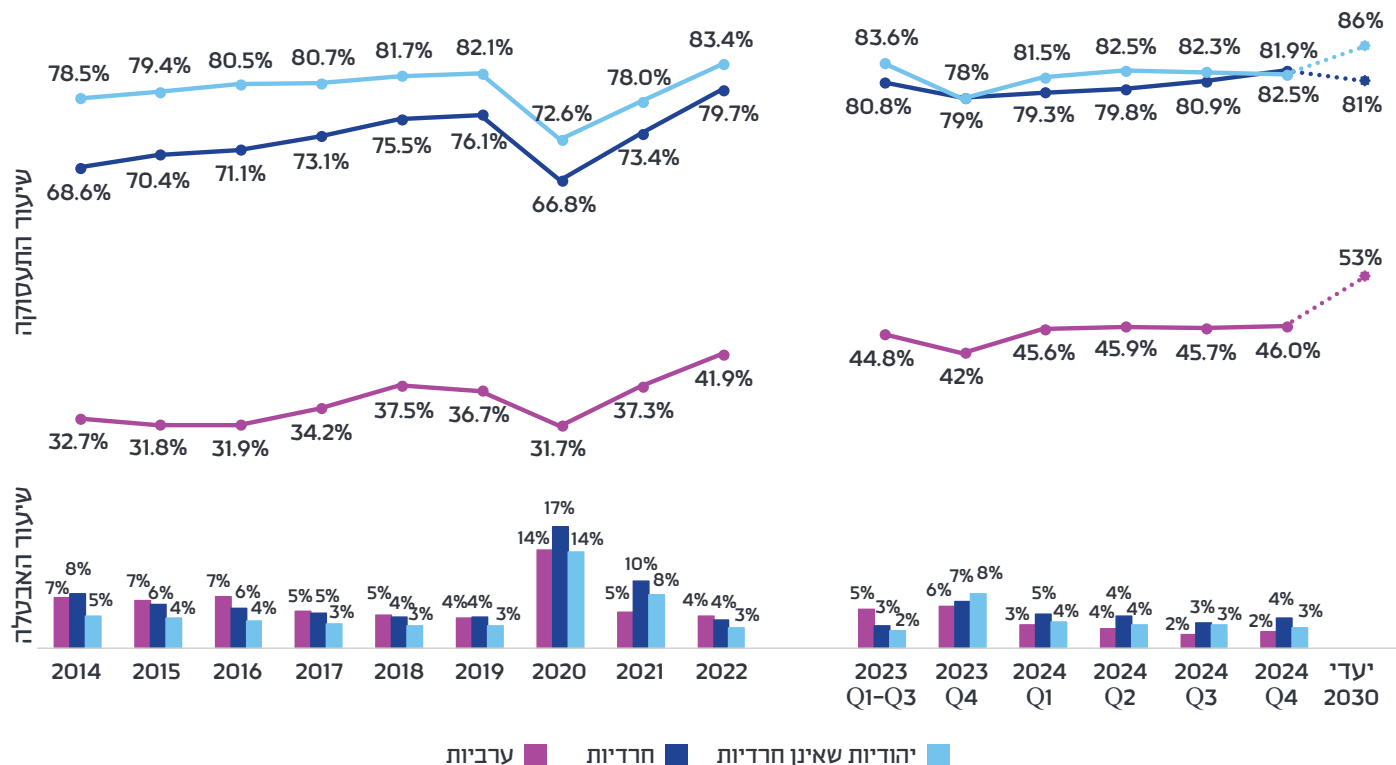
בשיעור התעסוקה בקרב נשים ערביות חלה בתחילת המלחמה ירידה ראשונית של 2.7%, אך לאחר מכן, שלא כמו הגברים הערבים, הן הפגינו התאוששות מהירה. בסוף 2024 כבר עמד שיעור התעסוקה שלהן על 46% - גבוה מכפי שהיה לפני המלחמה (44.8%), נתון אשר מצביע על המשך מגמת ההשתלבות של נשים ערביות בשוק העבודה.

נשים ערביות, ובייחוד המועסקות, משכילות בממוצע יותר מהגברים הערבים, וההשכלה תרמה ככל הנראה לחזרתן מהירה לשוק העבודה. ריכוזן בענפים חיוניים יותר במצבי חירום, כמו חינוך (32%) ובריאות ושירותי רווחה (27%),⁴⁴ תרם אף הוא להתאוששותן המהירה יחסית.

התאוששות מהירה זו, יחד עם מגמת הגידול המהיר בתעסוקתן של נשים ערביות בשנים 2019-2023, מראה כי השיפור המתמשך בתעסוקתן הוא עקבי. אם שיפור זה יימשך בקצב של השנים הקודמות, הנשים הערביות יגיעו בשנת 2030 ליעד התעסוקה הממשלתי, שעומד על 53%.

⁴⁴ האחוזים מתייחסים לשנת 2024.

שיעור התעסוקה והאבטלה לפי קבוצות אוכלוסייה, נשים



שיעור התעסוקה ממרץ 2020 עד דצמבר 2021 ומאוקטובר 2023 אינו כולל עובדות שהוצאו לחל"ת (קורונה, מלחמת חרבות ברזל). עובדות שנעדרו בגלל שירות מילואים נחשבות מועסקות.

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

תיבה | בנות זוג של משרתי מילואים בשנת 2024

בעקבות אירועי 7 באוקטובר ופרוץ מלחמת חרבות ברזל נקראו מאות אלפי גברים לשירות מילואים ממושך. בנות זוגם נאלצו להתמודד בהיעדרם עם מציאות חדשה ומאתגרת - ניהול משק הבית, טיפול בילדים ושמירה על השתתפותן בשוק העבודה, והכול בתנאי מלחמה מתמשכת.

תיבה זו מתמקדת בנשים יהודיות לא-חרדיות בגילי 18-45⁴⁵ שכן זוגן נעדר ממקום עבודתו בשל שירות מילואים במהלך שנת 2024. בשנה זו היוו נשים אלו כ-4% מאוכלוסיית הנשים הלא-חרדיות בקבוצת גיל זו.⁴⁶ חשוב לציין כי נתון זה מתייחס רק לנשים שכן זוגן היה מועסק ושהה בשירות מילואים במועד הסקר, ואינו כולל נשים שכן זוגן היה בין תקופות שירות או לא היה מועסק במועד הסקר.

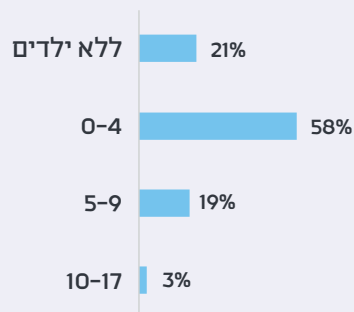
גילן הממוצע של בנות הזוג של משרתי המילואים עמד על 33.6, ויש להן בממוצע 2.2 ילדים. מרביתן (76%) מגדלות לפחות ילד אחד מתחת לגיל 9 - נתון המשקף מבנה משפחתי צעיר ואחריות הורית מוגברת. 36% מהן מתגוררות במחוזות תל אביב והמרכז, 24% בצפון ובחיפה, 16% ביהודה ושומרון, 14% בדרום ו-10% בירושלים. 40% מהן מגדירות עצמן חילוניות, 35% דתיות ו-25% מסורתיות.

⁴⁵ האוכלוסייה שנבחנה בניתוח זה כוללת נשים יהודיות לא-חרדיות בגילי 18-45 שיש להן בן זוג המתגורר עימן באותו משק בית. טווח גילים זה נבחר כיוון שנשים צעירות מאוד או מבוגרות מאוד עשויות להציג דפוסי תעסוקה ומאפיינים משפחתיים השונים באופן מהותי ממאפייני האוכלוסייה העיקרית של בנות הזוג של משרתי המילואים. בשל מגבלות זמינות הנתונים ומיעוט תצפיות, נכללו בעבודה זו רק בנות זוג של גברים משרתי מילואים, ולא זוגות מסוגים אחרים.

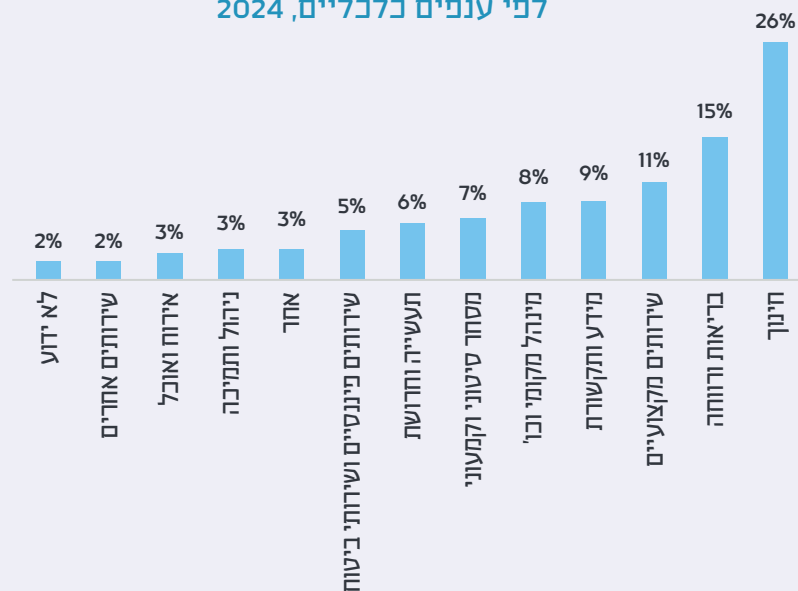
⁴⁶ מקור הנתונים הוא סקר כוח אדם של הלמ"ס. מסקר זה ניתן לזהות גברים ששירתו במילואים רק אם היו מועסקים לפני כן והופיעו בסקר כנעדרים ממקום העבודה בשל שירות מילואים.

לפני המלחמה עמד השכר החודשי הממוצע של בנות זוג של משרתי מילואים על 11,200 ש"ח - כמעט זהה לשכרן של נשים בקבוצת גיל זו שכן זוגן לא שירת במילואים (11,400 ש"ח). שיעור העצמאיות בקבוצה זו היה נמוך ועמד על 4%. 77% מהן הן בעלות תואר אקדמי, ובשנת 2024 הועסקו רובן במשלחי יד יציבים: 24% בעסקים, כלכלה או משפטים, 18% בחינוך ו-13% בהייטק. רק 12% מהן הועסקו במשלחי יד שמצריכים מיומנות כללית נמוכה. תמונה דומה מתקבלת מבחינת הענפים הכלכליים שהועסקו בהם: כמחציתן הועסקו במגזר הציבורי בחינוך, בריאות ורווחה ובמינהל מקומי, וכ-9% בענף מידע ותקשורת, החופף ברובו להייטק.

התפלגות בנות זוג של משרתי מילואים לפי גיל הילד הצעיר במשק הבית, 2024



התפלגות בנות זוג של משרתי המילואים לפי ענפים כלכליים, 2024



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

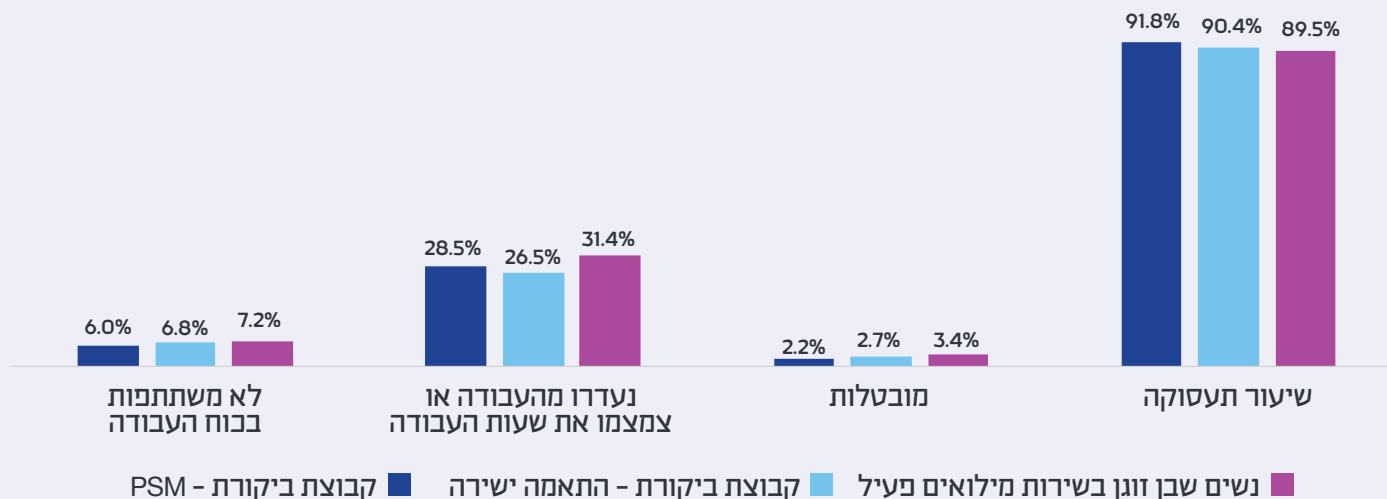
כדי לבחון את השפעת שירות המילואים של גברים על השתתפות של בנות זוגן בשוק העבודה⁴⁷ נבנתה קבוצת ביקורת של נשים דומות שכן זוגן לא שירת במילואים, ועבורה חושבו מדדי התעסוקה. ההתאמה התבצעה על סמך מגוון מאפיינים של בני הזוג: גיל, מספר הילדים וגילם, השכלה, הכנסה לפני המלחמה, מעמד תעסוקתי (שכירים או עצמאים), משלח יד, ענף כלכלי, אזור מגורים והזדהות דתית. בוצעו שתי שיטות התאמה⁴⁸ – רגרסיה לוגיסטית (PSM) ו-direct matching – ושתייהן הניבו תוצאות דומות.

בשנת 2024 עמד שיעור התעסוקה המותאם של בנות זוג של משרתי מילואים על 89.5%, לעומת 90.4%-91.8% בקבוצת הביקורת – פער של 1 עד 2.3 נקודות אחוז, בהתאם לשיטת ההתאמה (matching). שיעור הנמצאות מחוץ לכוח העבודה היה גבוה מעט יותר (בפער של 0.3 עד 1.2 נקודות אחוז) וכן גם שיעור האבטלה, שעמד על פער של 0.6 עד 1.1 נקודות אחוז לעומת קבוצת הביקורת. נוסף על כך, שיעורן של בנות זוג של משרתי מילואים שנעדרו זמנית ממקום העבודה או צמצמו את שעות העבודה שלהן היה גבוה יותר ב-2.9 עד 4.9 נקודות אחוז בהשוואה לקבוצת הביקורת.

⁴⁷ דוח זה מתמקד בהשפעת שירות המילואים של בני זוג על תעסוקת הנשים. עם זאת, חשוב להדגיש כי השפעות השירות הן רב-ממדיות, והן עשויות לבוא לידי ביטוי גם בהיבטים נוספים כגון בריאות נפשית ורווחה רגשית.

⁴⁸ לצורך הניתוח השתמשנו בשתי שיטות לבחירת קבוצת הביקורת מהשכנות הקרובות ביותר: התאמה ישירה ו-Propensity Score Matching (מבוסס רגרסיה לוגיסטית), בשתייהן לפי אותה רשימת משתנים מאפיינים. התוצאות המוצגות מבוססות על התאמה לפי ארבע שכנות קרובות בכל אחת מהשיטות. לאחר מכן חושבו שיעור התעסוקה והמדדים הנוספים על קבוצת הביקורת שנבחרה. ממצאים דומים התקבלו גם בהגדרות אחרות של מספר שכנות. מטעמי הגנה על הפרטיות ואמינות סטטיסטית לא נכללו בתוצאות קבוצות המונה פחות מ-24 תצפיות.

פגיעה בתעסוקת בנות זוג של משרתי מילואים בהשוואה לקבוצות הביקורת



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

בהובלת משרד העבודה, בזמן המלחמה הוענקו לבנות זוג של משרתי מילואים זכויות רגולטוריות חדשות כגון ימי היעדרות בתשלום ושעת היעדרות יומית.⁴⁹ הן נועדו לתמוך בנשים אלו באיזון בין עבודה למחויבות משפחתית בתקופה מאתגרת זו וסיפקו להן תמיכה ומענה מסוים. ייתכן שהסדרים חוקיים אלו – ובעיקר ההגנה מפני פיטורים⁵⁰ – מילאו תפקיד מרכזי במניעת פגיעה קשה יותר במעמדן התעסוקתי של הנשים במהלך שירות המילואים של בני זוגן.

⁴⁹ משרד העבודה (מרץ 2024). [הוראות מיוחדות לעניין הרחבת הסכם קיבוצי כללי שנעשה בשל פעולות האיבה או פעולות המלחמה](#).

⁵⁰ משרד העבודה (נובמבר 2023). [הכנסת אישרה תיקון לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום](#).

מגמות תעסוקה בקרב גברים ערבים

כאמור, לאורך שנת 2024 המשיך שיעור המועסקים הערבים להיות נמוך מכפי שהיה לפני המלחמה, ובסוף השנה היה נמוך ב-2.4 נקודות אחוז מכפי שהיה קודם לכן. הירידה בתעסוקה התמקדה בעיקר בענפים אלו: מסחר סיטוני וקמעוני; בינוי; אירוח ואוכל; תעשייה;⁵¹ ותחבורה אחסנה ודואר. מגמות אלו מעידות כי למרות התייצבות כלכלית מסוימת של המשק לאחר יותר משנה של מלחמה מתמשכת, גברים ערבים בענפים אלו עדיין התמודדו עם אתגרי תעסוקה ממושכים.

מניתוח הנתונים לפי קבוצות גיל עולה שהמלחמה השפיעה באופן דומה על קבוצות הגיל השונות בכוח העבודה של הגברים הערבים. בסיומה של שנת 2024 חלה ירידה משמעותית בתעסוקה הן בקרב עובדים צעירים (בגילי 25-40) והן בקרב עובדים מבוגרים (בגילי 41-66) - בשיעור של 2.9 נקודות אחוז ו-2.3 נקודות אחוז בהתאמה. ירידות אלו משקפות אובדן של כ-4,800 משרות בקרב הצעירים וכ-4,000 משרות בקרב המבוגרים. בקרב האוכלוסייה המבוגרת מגמה זו מנוגדת למגמת העלייה בתעסוקה שלה בשנים האחרונות.⁵²

הנתונים מעידים על ירידה במספר הגברים הערבים הצעירים העובדים בענפים כגון אירוח ואוכל, מסחר סיטוני וקמעוני ותעשייה.⁵³ לעומת זאת, בענפים בינוי,⁵⁴ תחבורה אחסנה ודואר וחקלאות גדל מספרם של העובדים הערבים הצעירים. ייתכן ששינוי זה משקף התאמה לביקושים המשתנים בשוק העבודה ובמיוחד בעקבות עצירת כניסתם של עובדים

⁵¹ ענף תעשייה מוגדר כענפים מסדר B (כרייה וחציבה) ו-C (תעשייה וחרושת).

⁵² ראו: משרד העבודה (2024). דו"ח שוק העבודה בישראל לשנת 2023.

⁵³ ההשוואה היא בין מספר העובדים בינואר-ספטמבר 2023 ובין מספר העובדים בשנת 2024 כולה.

⁵⁴ אומנם בתחילת שנת 2024 ירד מספר הגברים הערבים העובדים בענף הבינוי, אך מגמה זו התהפכה במחצית השנייה של השנה. גברים ערבים צעירים (בני 25-40) הובילו את ההתאוששות, ובסוף שנת 2024 היה מספרם של הצעירים בענף גדול במידה ניכרת מכפי שהיה לפני המלחמה. ייתכן שהעלייה נובעת הן ממחסור בעובדים פלסטינים והן מהצלחתם של תמריצים ממשלתיים למשוך כוח עבודה לענף.

פלסטינים לישראל, כפי שתואר בפרק על התפתחות המשרות הפנויות. לא ברור אם השינויים בין הענפים מייצגים כניסה של עובדים חדשים לענפים שעלו, ניידות קריירה לטווח ארוך או התאמות תעסוקתיות וזמניות בעקבות המלחמה. גורם נוסף שיש להביא בחשבון הוא השפעתם של תמריצים ממשלתיים שנועדו להתמודד עם המחסור בכוח העבודה, בעיקר בבנייה ובחקלאות.⁵⁵ תוכניות התמריצים נועדו למשוך עובדים חדשים לענפים אלו, אך השפעתן בפועל עדיין אינה ברורה. ייתכן שבמקום להגדיל את כוח העבודה, התמריצים בעיקר הסיטו עובדים מענפים אחרים הנמצאים גם הם בקשיים, ומכאן נשאלת השאלה אם תרמו בפועל להגדלת התעסוקה, או שמא רק שינו את מקומם של עובדים קיימים.

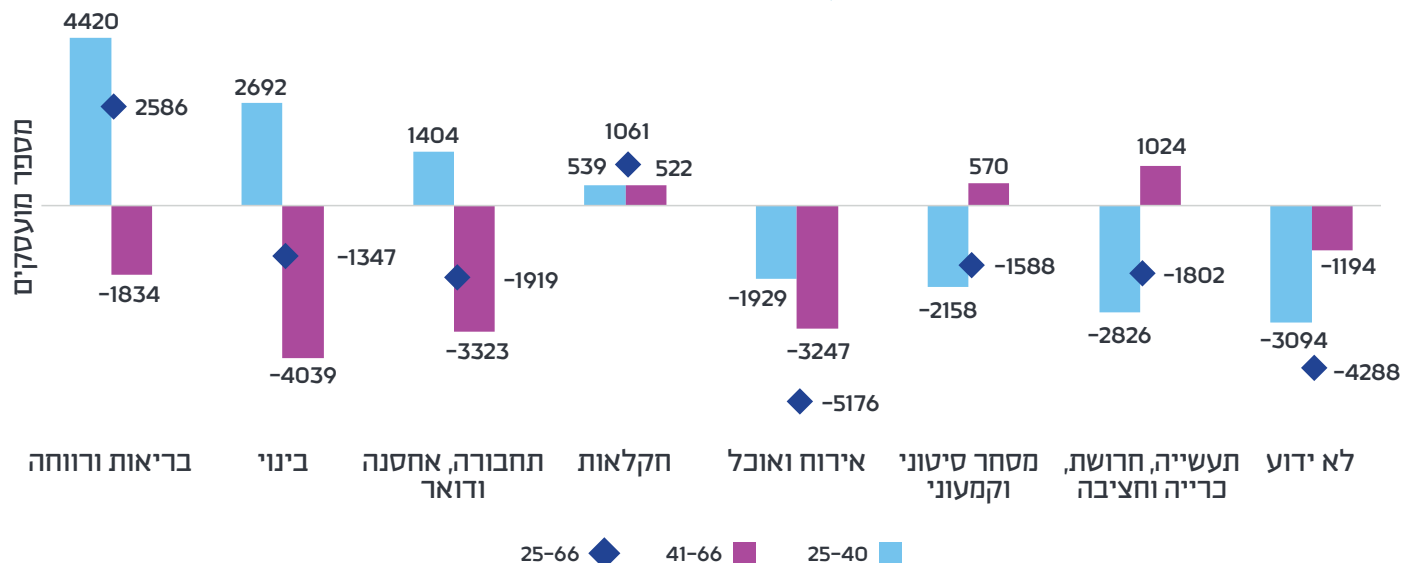
למרות השינויים בין ענפים במהלך 2024, גברים ערבים עדיין מרוכזים במידה רבה בענפים הרגישים לתנודות כלכליות, ויש להם גישה מוגבלת לתעסוקה יציבה הדורשת מיומנויות גבוהות. הענפים ששיעור המועסקים הערבים בהם הוא הגדול ביותר נשארו גם בשנת 2024 ענפים אלו: בינוי (23.1%), מסחר סיטוני וקמעוני (14.9%), תחבורה אחסנה ודואר (12.5%) ותעשייה, חרושת, כרייה וחציבה (10.5%).

מרבית הגברים הערבים המועסקים בענפים אלו (בין 80% ל-100%) מאיישים משרות הדורשות מיומנות בינונית-נמוכה⁵⁶ גם בתקופות שגרה. לעומת זאת, בענפים כמו בריאות ורווחה וחינוך מרבית הגברים הערבים (יותר מ-85%) מועסקים בתפקידים הדורשים השכלה אקדמית או הכשרה טכנולוגית מתקדמת. נתונים אלו משקפים הבדלים משמעותיים בדרישות ההשכלה והמיומנות בין הענפים השונים (ראו טבלה). תבנית זו עקבית הן בקרב קבוצות הגיל הצעירות והן בקרב הקבוצות המבוגרות, והיא מרמזת על מחסומים מבניים מתמשכים שמקשים על גברים ערבים לגשת להכשרות מתקדמות ומגבילים את ההזדמנויות שלהם לעבור לתעסוקה יציבה או כזו הדורשת מיומנויות גבוהות יותר.

⁵⁵ הביטוח הלאומי, [מענק תמרוץ לעובדים בחקלאות ובנייה](#).

⁵⁶ על פי הסיווג האחד של משלחי היד של הלמ"ס, רמת מיומנות בינונית-נמוכה מוגדרת כזו שאינה מחייבת השכלה גבוהה יותר מהשכלה תיכונית.

הפער בין מספר הגברים הערבים המועסקים בחודשים ינואר-ספטמבר 2023 לבין מספרם בכל שנת 2024, בענפים כלכליים נבחרים



גילי 25-66. ענפים שמועסקים בהם למעלה מ-5% מהמועסקים הערבים וענף החקלאות.

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

אומנם המעבר בין ענפים מעיד על מידה מסוימת של הסתגלות בקרב הגברים הערבים הצעירים, אך רובם נשארו בעיסוקים שדורשים רק מיומנות נמוכה ומציעים הזדמנויות מוגבלות להתקדמות מקצועית וליציבות וביטחון כלכליים לטווח ארוך. יוצא דופן מבחינה זו הוא הגידול בתעסוקה בתחום הבריאות, שממשיך מגמה רחבה יותר שנצפתה בשנים האחרונות. עם זאת, תחום זה דורש כישורים ספציפיים, ולכן ברובו אינו נגיש לעובדים בעלי מיומנות נמוכה.

המשך יישום המדיניות הפעילה בתחום התעסוקה חיוני לצמצום אי-היציבות התעסוקתית בקרב הגברים הערבים ולהרחבת ההזדמנויות הפתוחות לפניהם. מדיניות זו מיושמת במרכזי ההכוון התעסוקתיים של תוכנית ריאן, הפועלים מטעם משרד העבודה. התוכנית כוללת הכשרות ייעודיות ופיתוח מיומנויות מתקדמות, ומטרתה לאפשר לגברים ערבים נגישות לתעסוקה במקצועות מבוקשים. בלא השקעת מאמצים בתוכניות מסוג זה ימשיכו גברים ערבים להתקשות בהתמודדות עם אתגרי שוק העבודה ויישארו פגיעים במיוחד בתקופות של משברים כלכליים.

מאפייני תעסוקה של גברים ערבים לפי ענף, מיומנות וקבוצות גיל, ינואר-ספטמבר 2023 ⁵⁷

הענף	שיעור הערבים המבוגרים העובדים במיומנות בינונית-נמוכה מתוך כלל בני גילם הערבים בענף	שיעור הערבים הצעירים העובדים במיומנות בינונית-נמוכה מתוך כלל בני גילם הערבים בענף	שיעור הערבים העובדים בענף מתוך כלל הערבים העובדים	שיעור הערבים העובדים בענף מתוך כל העובדים הגברים בענף	שיעור הערבים הצעירים מתוך סך כל הערבים בענף
בריאות ורווחה	7%	9%	7%	25%	61%
בינוי	92%	94%	22%	44%	45%
תחבורה אחסנה ודואר	100%	100%	13%	35%	49%
חינוך	15%	0%	5%	14%	22%
חקלאות	100%	100%	1%	20%	43%
אירוח ואוכל	74%	87%	5%	28%	46%
סיטונאי וקמעונאי	83%	82%	15%	25%	48%
תעשייה, חרושת, כרייה וחציבה	85%	100%	10%	14%	44%

צעירים: גילי 25-39. מבוגרים: גילי 40-66. הטבלה כולה מתייחסת לגברים מועסקים בלבד.

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

⁵⁷ קירוב; עקב מספר תצפיות מוגבל לא ניתן לייצא את הנתון מלמ"ס, אך ידוע כי הערך אינו בדיוק 0% אלא ערך נמוך ביותר הקרוב לאפס.

תיבה | תעסוקת נשים לקראת גיל פרישה: עומס תעסוקתי, מצב בריאותי והמשך עבודה

בהחלטה באיזה גיל לפרוש מעבודה מובאים בחשבון מגוון גורמים, בהם גורמים אישיים כגון מצב משפחתי, מצב כלכלי ושביעות רצון מהעבודה. לצידם יש משקל רב למצב הבריאות, המשפיע על היכולת להתמיד בעבודה עד גיל הפרישה. עומס תעסוקתי, הן פיזי והן נפשי, עלול להזיק לבריאות ולהשפיע בשל כך על המשך התעסוקה. סקר ארצי שנערך בקרב 77 נשים יהודיות בנות 55-67, חלק ממחקר מקיף על תעסוקת נשים לאחר גיל 58,50⁵⁸ מאפשר לבחון את השפעתם של רכיבי עומס תעסוקתי ומצב בריאותי על המשך התעסוקה של נשים בגילים אלו מנקודת מבטן.

41% מהנשים בגיל 60-67 ציינו כי מצב בריאותן היה השיקול העיקרי שהשפיע או צפוי להשפיע על החלטתן באיזה גיל לפרוש, ומשקלו עלה בהרבה על שאר השיקולים שהובאו בחשבון בהחלטתן. חשיבותו של מצב הבריאות בלטה גם בסיבות לעזיבת מקום העבודה האחרון: 36% מהנשים שעזבו את עבודתן עשו זאת בשל מחלה, נכות או בעיה גופנית אחרת. זו הייתה הסיבה השכיחה ביותר, בפער ניכר מסיבות אחרות.

המחקר בחן עומס תעסוקתי פיזי ונפשי. 20% מהנשים היהודיות העובדות בגילי 55-67 דיווחו כי עבודתן כרוכה במאמץ פיזי קבוע (תמיד או לעיתים קרובות). ניתן להניח כי קבוצה זו נמצאת בסיכון מוגבר לשחיקה פיזית. עבודה במאמץ פיזי קבוע נמצאה שכיחה במיוחד בקרב נשים ללא השכלה אקדמית (25% לעומת 13% בקרב בעלות השכלה אקדמית), נשים המשתכרות פחות מ-10,000 ש"ח בחודש (27% לעומת 9% בקרב המשתכרות יותר מ-10,000 ש"ח) ונשים עם מוגבלות שמפריעה בחיי היום-יום (32% לעומת 17% בקרב נשים ללא מוגבלות). משלחי היד השכיחים בקרב נשים אלו הם מטפלות סיעודיות, מטפלות בילדים וסייעות, מוכרות בחנויות, עובדות ניקיון ואחיות מוסמכות.

⁵⁸ הסקר הוא חלק ממחקר מקיף המבוסס על מגוון מקורות מידע כמותיים ואיכותניים: אסף צחור שי, חגית סופר פורמן ונופר ג'רסי (צפוי להתפרסם

ב-2025). תעסוקת נשים לאחר גיל 50, משרד העבודה.

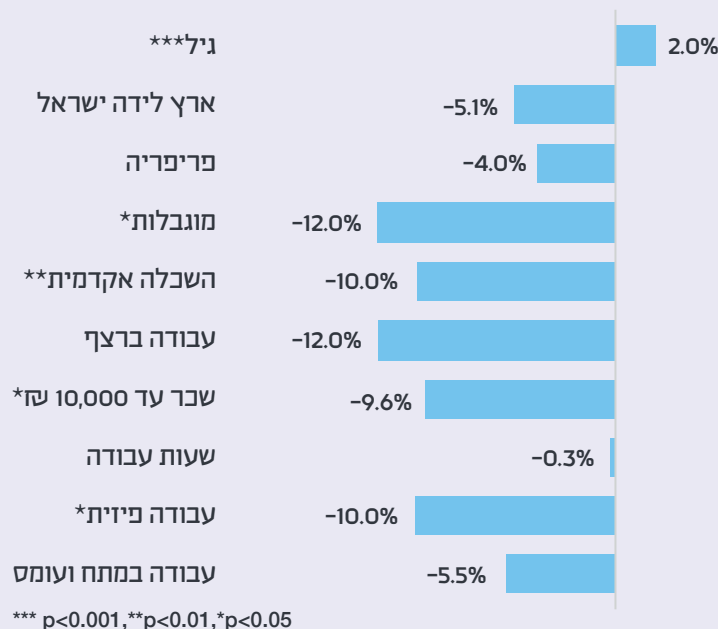
24% מהנשים היהודיות בגילים אלו דיווחו כי הן חוות בעבודתן מתח ועומס נפשי באופן קבוע (תמיד או לעיתים קרובות). ניתן להניח כי קבוצה זו נמצאת בסיכון מוגבר לשחיקה נפשית. ניתוח מאפייני הנשים מגלה כי מתח ועומס נפשי קבוע בעבודה שכיחים יותר בקרב נשים בעלות פרופיל חזק יחסית: לפני גיל הפרישה הסטטוטורי (28% לעומת 12% בקרב נשים בנות 63-67), בעלות השכלה אקדמית (27% לעומת 20% בקרב נשים ללא השכלה אקדמית) ושכר גבוה מ-10,000 ש"ח לחודש (30% לעומת 19% בקרב נשים שמשכרות פחות מ-10,000 ש"ח). משלחי היד השכיחים בקרבן היו מורות, מנהלות בתחום השירותים החברתיים, מנהלות חשבונות, מזכירות, וכן אחיות מוסמכות, מטפלות בילדים וסייעות הוראה.

22% מהנשים העריכו שלא יוכלו לעבוד עד גיל 67 במקום עבודתן; שני שלישים מהן (66%) ציינו שהסיבה להערכה זו הייתה שחיקה פיזית או נפשית בעבודה.

כדי לבחון את ההשפעה המשולבת שיש למשתנים למיניהם על היכולת להמשיך לעבוד, נערך ניתוח רב-משתני שכלל פיקוח על משתנים דמוגרפיים ותעסוקתיים.⁵⁹ נמצא כי מוגבלות פיזית המפריעה בחיי היום-יום הפחיתה ב-12% את הסיכוי להעריך את היכולת להמשיך לעבוד עד גיל 67. עבודה במאמץ פיזי קבוע הפחיתה סיכוי זה ב-10%. אשר למתח ולעומס נפשי, לא נמצאה השפעה ישירה מובהקת על הערכת היכולת לעבוד עד גיל 67, אך נמצאה השפעה עקיפה: עבודה במתח ועומס נפשי הפחיתה את שביעות הרצון מהעבודה, וחוסר שביעות רצון הפחיתה את הערכת היכולת להמשיך לעבוד עד גיל פרישה.

⁵⁹ המשתנים שפוקחו היו: גיל, ארץ לידה (ישראל/אחרת), השכלה (אקדמית/אחרת), מקום מגורים (פריפריה צפונית או דרומית/אחרת), מוגבלות, עבודה ברצף לאורך השנים, הכנסה חודשית (עד/מעל 10,000 ש"ח), שעות עבודה, עבודה הכרוכה במאמץ פיזי (תמיד או לעיתים קרובות/אחרת), עבודה במתח ועומס (תמיד או לעיתים קרובות/אחרת).

השפעת משתנים שונים על הערכת היכולת לעבוד עד גיל 67



תוצאות רגרסיית OLS. יהודיות בגילי 55-67, מועסקות במועד הסקר, N=506. מקור: סקר תעסוקת נשים לקראת גיל פרישה, 2024

תוכנית "אמצע הדרך" של משרד העבודה מסייעת לנשים וגברים בגילי 50-67 להתמודד עם אתגרי שוק העבודה, ובהם העומס והשחיקה הנוכחים לעיל. התוכנית פועלת בפריסה ארצית ביותר מ-60 נקודות שירות והיא מיועדת לנשים וגברים המעוניינים להשתלב בשוק העבודה, להתקדם בו או לעשות הסבה מקצועית. הסיוע כולל, בין היתר, ליווי תעסוקתי, קורסים לרכישת מיומנויות והכשרות מקצועיות.

חלק ג'

עובדי בניין

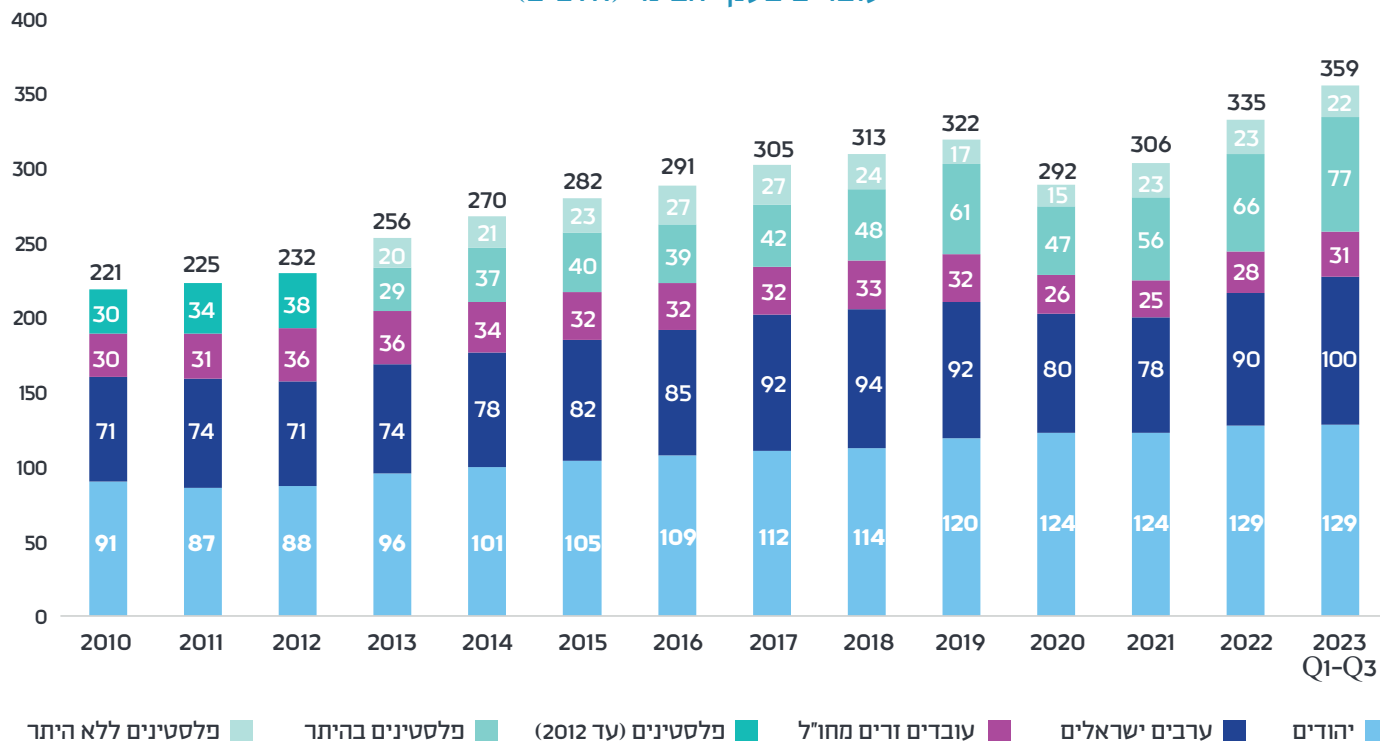


ענף שהושפע מהמלחמה השפעה משמעותית מתמשכת הוא ענף הבינוי. נוסף על הקשיים שהיו נחלת כלל הענפים במשק, כגון הפסקת עבודה באזורים שנפגעו ישירות מהמלחמה, גיוס מילואים נרחב ופעילות חלקית של מוסדות חינוך בתחילת המלחמה, ענף הבינוי נפגע מאוד מהיעדרם של העובדים הפלסטינים, אשר היוו חלק ניכר מכוח העבודה בו ערב המלחמה ומאז תחילתה נמנעת כניסתם לישראל.

| לפני המלחמה

נקדים ונתאר את המגמות ארוכות הטווח שאפיינו את הענף לפני המלחמה. בשנת 2010 עבדו בענף הבינוי 221 אלף עובדים, מהם 73% ישראלים, 13% פלסטינים ו-13% עובדים זרים מחו"ל. מ-2010 ועד המלחמה גדל מספר העובדים בענף הבינוי בקצב מהיר, ובשלושת הרבעונים הראשונים של 2023 הגיע מספרם לכ-360 אלף. נתונים אלו משקפים גידול שנתי ממוצע של 3.5%, בזמן שהגידול במספר העובדים (עובדים ישראלים, זרים מחו"ל ופלסטינים) בכלל ענפי המשק עמד בממוצע על 2.5% בשנה. גידול זה חל בעקבות ניסיונות הממשלות להגדיל במידה ניכרת את היצע הדיור בישראל כדי להתמודד עם המחסור בדירות ועם עליית מחירי הדיור.

עובדים בענף הבינוי (אלפים)



בהתאם להגדרות החשבונאות הלאומית:

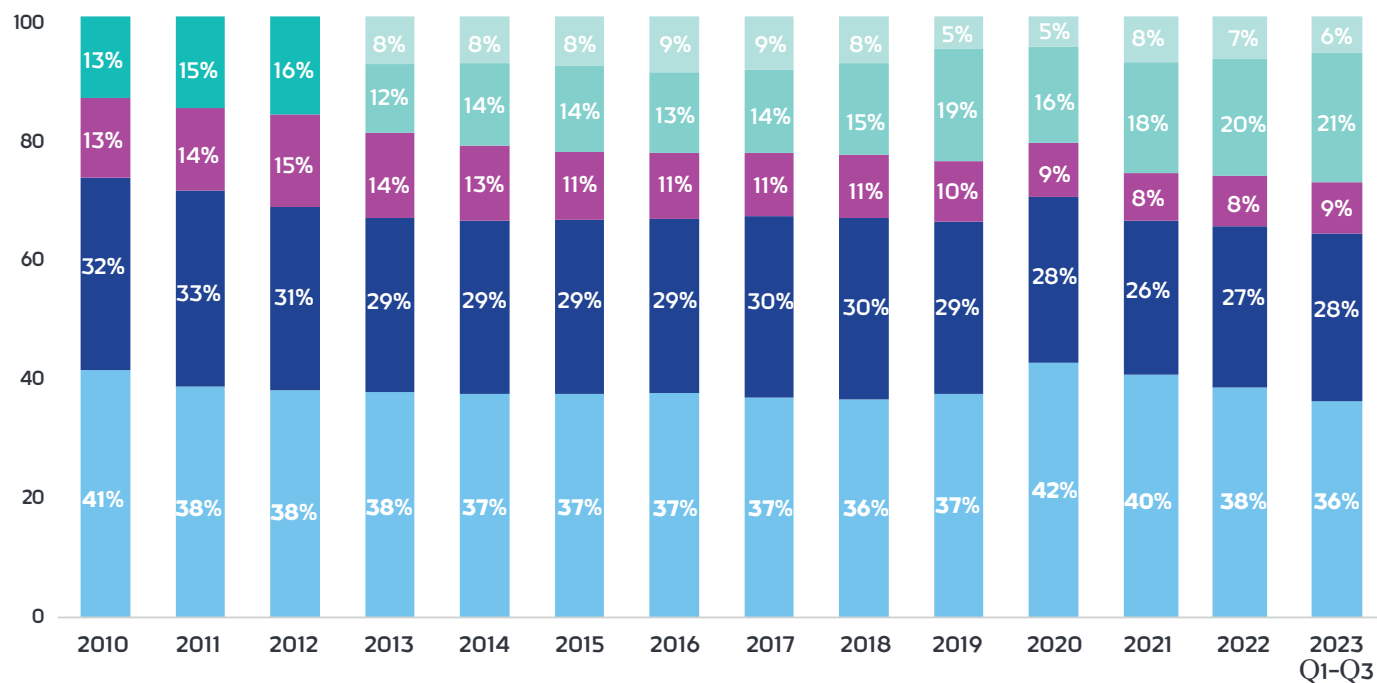
נעדרים מסיבה כלכלית (חל"ת) הוגדרו מועסקים. נעדרים בגלל שירות מילואים הוגדרו כמועסקים ב"ענף מינהל ציבורי וביטחון; ביטוח לאומי חובה", ולא בענף שבו הועסקו לפני גיוסם לשירות המילואים. פרטים שעבורם לא מוגדר ענף "פוזור" בין הענפים, כאשר כל ענף מקבל כמות תצפיות לפי משקלו בין שאר הענפים. לדוגמה, אם ענף מסוים כולל 10% מהמועסקים במשק, ייוחסו לו 10% מהתצפיות אשר לא מוגדר להן ענף. נתוני העובדים הפלסטינים אינם כוללים עוזרים שעבדו בישראל. נתונים הכוללים חלוקה של העובדים הפלסטינים לבעלי היתר וחסרי היתר קיימים משנת 2013; נתוני הפלסטינים לשנים 2010-2012 כוללים את בעלי ההיתר ואת העובדים בלי היתר. נתוני הפלסטינים שעובדים ללא היתר מבוססים על הערכה שמתבצעת בלמ"ס וייתכן שאינה מדויקת. מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני חשבונאות לאומית וסקר כוח אדם של הלמ"ס

הגידול במספר העובדים לא היה אחיד בכל קבוצות האוכלוסייה. מספר העובדים הזרים מחו"ל בענף כמעט לא השתנה לכל אורך התקופה. מספר העובדים הישראלים בענף הבינוי גדל, אך בקצב של 2.5% בשנה - בדומה לממוצע הכללי במשק, אך נמוך יותר מקצב הגידול של כלל העובדים בענף זה. לפיכך שיעור הישראלים (ערבים ויהודים) בענף הבינוי עמד לכל אורך התקופה על כ-5% מכלל המועסקים בשוק העבודה הישראלי. הגידול המהיר יותר של מספר העובדים בענף הבינוי נבע בעיקר מהגידול המהיר במספר העובדים הפלסטינים - 8.9% בשנה בממוצע. גידול זה היה תוצאה של גידול מהיר ועקבי במספר הפועלים שעבדו בישראל בהיתר.⁶⁰ מספר הפועלים שעבדו ללא היתר לא גדל מאוד בתקופה הזאת, ואפשר שלא גדל כלל.⁶¹ חלקם של הפלסטינים בענף הלך וגדל בעקבות זאת, עד שבשנת 2023 היו פלסטינים 27% מהעובדים בענף. מגמות אלו ממחישות את המשקל הגדול של כוח העבודה הפלסטיני לענף הבינוי בישראל ערב המלחמה.

⁶⁰ לאורך כל הפרק, מלבד מקום שצויין אחרת, הכוונה בעבודה בישראל לעבודה בתחומי הקו הירוק וביישובים היהודיים ביהודה ושומרון.

⁶¹ אומנם ההערכה של מספר העובדים ללא היתר אינה מדויקת, אך מכיוון שדרך החישוב עקבית והפער במגמת הגידול בין חסרי ההיתר לשאר הפועלים גדול, ניתן להניח שגם אם היה גידול במספר הפועלים העובדים ללא היתר, מדובר בגידול איטי מאוד.

התפלגות העובדים בענף הבינוי



יהודים ■ ערבים ישראלים ■ עובדים זרים מחו"ל ■ פלסטינים (עד 2012) ■ פלסטינים בהיתר ■ פלסטינים ללא היתר

בהתאם להגדרות החשבונאות הלאומית: נעדרים מסיבה כלכלית (חל"ת) הוגדרו מועסקים. נעדרים בשל שירות מילואים הוגדרו כמועסקים ב"ענף מינהל ציבורי וביטחון; ביטוח לאומי חובה", ולא בענף שבו הועסקו לפני גיוסם לשירות המילואים. פרטים שעבורם לא מוגדר ענף "פוזר" בין הענפים, כאשר כל ענף מקבל כמות תצפיות לפי משקלו בין שאר הענפים. לדוגמה, אם ענף מסוים כולל 10% מהמועסקים במשק, ייוחסו לו 10% מהתצפיות אשר לא מוגדר להן ענף. נתוני העובדים הפלסטינים אינם כוללים עוזרים שעבדו בישראל. נתונים הכוללים חלוקה של העובדים הפלסטינים לבעלי היתר ולחסרי היתר קיימים משנת 2013; נתוני הפלסטינים לשנים 2010-2012 כוללים את בעלי ההיתר ואת העובדים ללא היתר. נתוני הפלסטינים שעובדים ללא היתר מבוססים על הערכה שמתבצעת בלמ"ס וייתכן שאינה מדויקת.

מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני חשבונאות לאומית וסקר כוח אדם של הלמ"ס

ישראלים בענף הבינוי

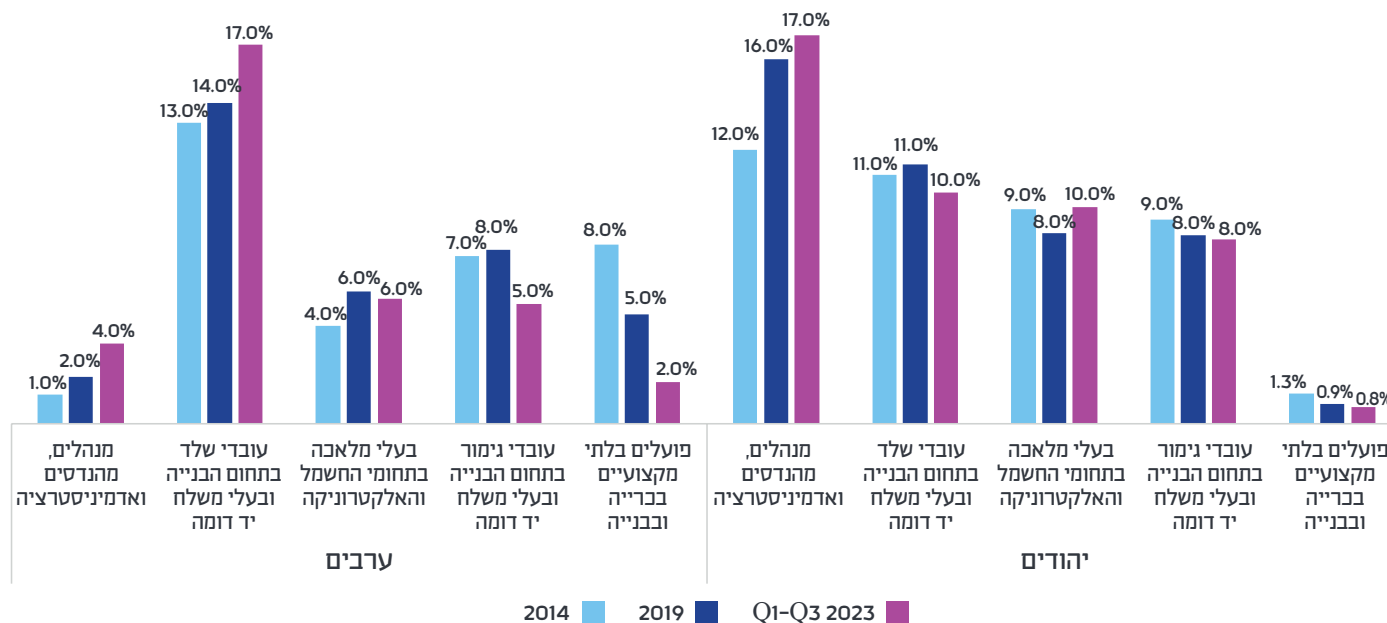
הכניסה המסיבית של העובדים הפלסטינים לענף לא גרמה רק לירידה בשיעור הישראלים העובדים בו אלא גם לשינוי בתמהיל משלחי היד שלהם בענף זה. מן הנתונים עולה כי במהלך העשור האחרון גדל שיעור העובדים הישראלים במשלחי יד ניהוליים ומקצועיים, כמו מנהלים, מהנדסים, עובדי חשמל ועובדי שלד. השינוי ניכר גם במאפייניהם של העובדים הישראלים בענף: שיעור האקדמאים עלה מ-11% בשנת 2014 ל-17% בשנת 2022, והשכר הממוצע עלה ריאליית ב-3.5% לשנה לעומת גידול של 2% בשאר המשק. שיעור העובדים הערבים הישראלים מתוך כלל הישראלים לא השתנה במידה משמעותית בשנים 2014-2024, והוא נע בין 41% ל-46% (יוצאות מכלל זה שנות הקורונה, 2020-2021, שבהן ירד שיעורם ל-39%).

בקרב האוכלוסייה היהודית גדל בעיקר שיעור המועסקים במקצועות ניהול, הנדסה, אדמיניסטרציה ופקידות, אשר מתאפיינים בשיעור אקדמאים גבוה ובשכר ממוצע גבוה, לעומת ירידה בשיעור המועסקים במשלחי היד המקצועיים בעבודות השלד והגימור. בקרב האוכלוסייה הערבית הישראלית, לעומת זאת, התמקד הגידול בשיעור המנהלים: בשנת 2014 הועסקו רק 1% מכלל עובדי הענף הערבים בתפקידי ניהול, אך ב-2023 הגיע שיעורם הממוצע בשלושת הרבעונים הראשונים ל-6%. לצד הגידול בשיעור המנהלים, חלה עלייה גם בשיעור העובדים הערבים במשלחי היד המקצועיים - עובדי שלד ועובדי חשמל ואלקטרוניקה: שיעורם של אלה מכלל העובדים הערבים בענף עלה בכ-11 נקודות אחוז מ-2014 ועד לשלושת הרבעונים הראשונים של 2023. בתקופה זו ירד מספר הפועלים הערבים הבלתי מקצועיים בענף הבניין. עובדים אלו משתכרים בדרך כלל שכר נמוך, הם צעירים יחסית, ואין להם השכלה על-תיכונית. הירידה במספרם הושפעה ככל הנראה מהעלייה הניכרת במספר העובדים הפלסטינים בענף הבנייה בעשור האחרון. השינוי ניכר גם בשינוי בוגרי האקדמיה ומה"ט מבין העובדים בענף הבינוי: בקרב היהודים חלה עלייה של 6 נקודות אחוז לשיעורם של 36% בשנת 2022, ואילו בקרב הערבים חלה עלייה של 2 נקודות אחוז באותה תקופה, ושיעורם הגיע ל-9% בשנת 2022.

נוסף על המעבר של עובדים רבים יותר למשרות ניהוליות, המנהלים עצמם נעשו משכילים יותר: שיעור האקדמאים עלה מכ-33% בשנת 2014 לכ-43% ב-2022, ושכרם עלה ריאליית במהלך התקופה בכ-4% בשנה. במשלחי היד המקצועיים, לעומת זאת, לא ניתן להבחין במגמה עקבית של עלייה בשיעור האקדמאים, וקצב עליית השכר השנתי הממוצע בהם אינו מהיר, והוא אף איטי מקצב השינוי בכלל המשק.

אם כך, ניכר כי בקרב העובדים הערבים השיפור בהשכלת העובדים משתקף בהשתלבותם בעמדות ניהוליות ובמשלחי יד מקצועיים, אשר מצריכים השכלה גבוהה יותר, ושינוי זה הביא גם לעלייה בשכרם הממוצע. נוסף על כך, השיפור בהשכלתם משתקף גם בשיפור בשיעור ההשכלה בקרב כלל המנהלים, עובדה המעידה על התמקצעות משלח היד. במילים אחרות, עליית השכר הממוצע בקרב עובדי הענף הערבים נובעת ממעבר למשלחי יד מקצועיים וניהוליים יותר, ומהתמקצעות של משלחי היד הללו.

התפלגות משלחי יד של העובדים הישראלים בענף הבינוי



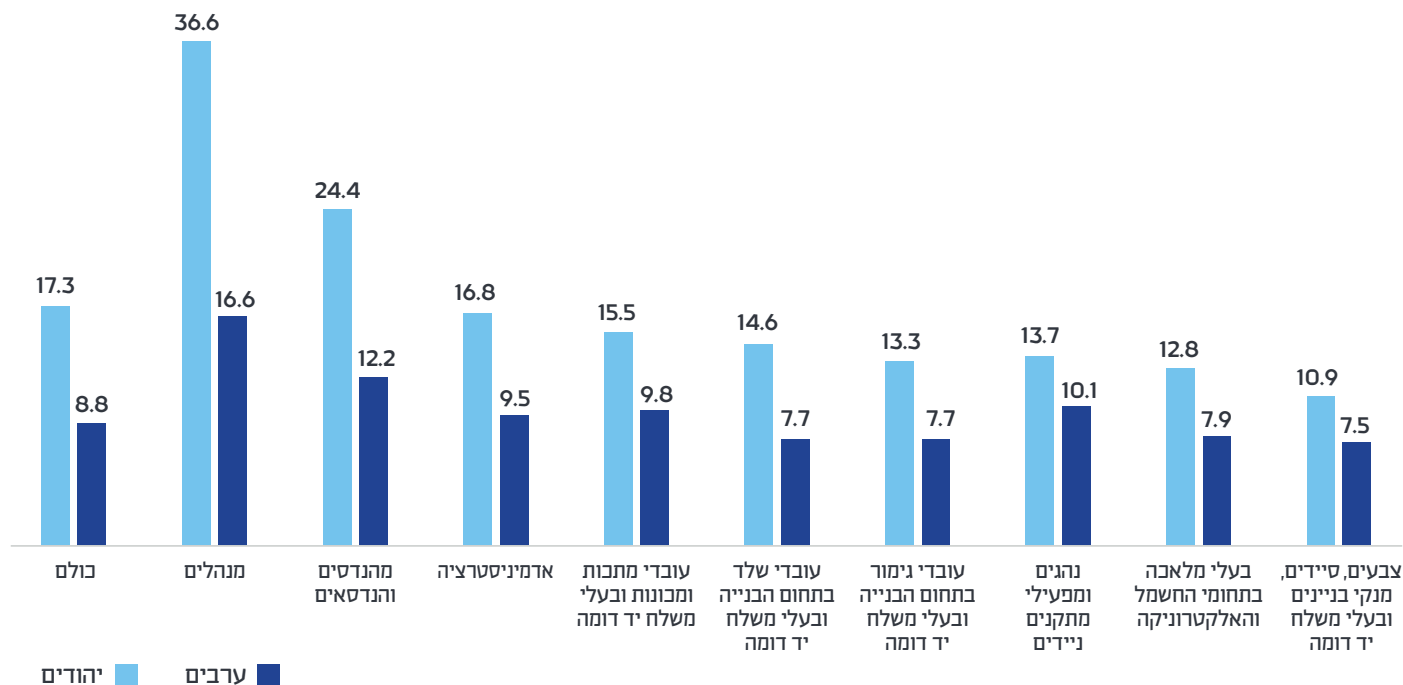
משלחי יד מקובצים. פירוט קיבוץ משלחי היד: עובדי גימור - משלח יד מספר 70, עובדי שלד - משלח יד מספר 70, עובדי חשמל ואלקטרוניקה - משלח יד מספר 74; פועלים בלתי מקצועיים - משלח יד מספר 931; מנהלים, מהנדסים ואדמיניסטרציה - משלח יד מספר 12, 13, 21, 24, 26, 33. נעדרים מסיבה כלכלית (חל"ת) הוגדרו כלא מועסקים, נעדרים בגלל שירות מילואים הוגדרו כמועסקים בענף שבו הם מופיעים בסקר כוח אדם. מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

על אף המעבר של עובדים ערבים לעמדות ניהוליות ומקצועיות, ההבדל בתמהיל משלחי היד בין שתי האוכלוסיות עודנו משמעותי וגם פערי השכר בין עובדי הענף הערבים והיהודים עדיין גדולים. בשנת 2022 השתכרו עובדי הבניין הערבים בממוצע 8,837 ש"ח בחודש לעומת שכר ממוצע של 17,338 ש"ח בחודש שהשתכרו מקביליהם היהודים. ניתן לייחס לפחות חלק מהפער לפערים במשלחי היד, אך בכל משלחי היד העובד היהודי מרוויח בממוצע יותר ממקבילו הערבי. גם לאחר פיקוח על משתני רקע⁶² העובד היהודי בענף הבניין מרוויח 24% יותר ממקבילו הערבי,⁶³ כאשר בכלל ענפי המשק הפער ביניהם עומד על 9% בלבד. ייתכן שהפער נובע מתכונות בלתי נצפות, כגון יכולת מיקוח, מיומנויות אישיות או אפליה. סיבה אפשרית טמונה אולי בהגדרת משלחי היד. לדוגמה, ייתכן ששני פרטים, ערבי ויהודי, מוגדרים כבעלי אותו משלח יד, אך בפועל הערבי עוסק בתפקיד בעל מאפיינים שונים מאלה של העובד היהודי, המחייב רמת השכלה או מיומנות אחרת ובהתאם לכך גם רמת השכר שונה. מצב זה גם יכול לספק תמונה מטעה בנוגע לשינויים במשלחי היד בתוך כל אוכלוסייה. כדי להסביר בצורה מלאה את הפער בשכר יש צורך במחקר המשך.

⁶² גיל, מגדר, השכלה, שעות עבודה, מצב משפחתי ומספר נפשות בבית, נוסף על אפקטים קבועים (fixed effects) של משלח יד, שנה ומחוז עבודה.

⁶³ ניתוח זה בוצע על נתוני שכר מנהליים 2014-2022.

הכנסה לפי משלח יד ולפי מגזר בענף הבינוי (2022, אלפי ש"ח)



מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם ונתונים מינהליים של הלמ"ס

השפעות המלחמה על ענף הבינוי

הפסקת כניסתם של הפועלים הפלסטינים עם פרוץ המלחמה זעזעה את ענף הבינוי והשפעתה נמשכה לאורך כל 2024. שיעור המשרות הפנויות בענף, אשר עלה בחדות במהלכה, הוא אחת העדויות למחסור החמור בעובדים בענף. המחסור בעובדים התבטא בעיכובים בבנייה. היתרי התחלות בנייה וגמר בנייה ב-2024 היו מעטים יותר מאשר ב-2023, אך הפער המשמעותי ביותר היה בסיומי הבנייה, שמספרם היו נמוך בכ-16% ממספרם בשנת 2023. כמחצית מאתרי הבנייה לא היו פעילים בשיאה של המלחמה. אומנם שיעור זה הצטמצם, אך ברבעון האחרון 2024 עדיין עמד על כ-9.9%⁶⁴.

המחסור בעובדים התבטא גם בעלייה הגבוהה יחסית בחלקו של השכר במדד תשומות הבנייה. המעסיקים בענף הבנייה יכולים להתמודד עם היעדרם של העובדים הפלסטינים בכמה דרכים. המחסור בעובדים יכול לתמרץ את הגדלת ההשקעה בטכנולוגיה אשר תאפשר ביצוע עבודות באמצעות מספר מועט יותר של עובדים.⁶⁵ אך לנוכח ירידה משמעותית כזאת במספר העובדים, גם השקעה בטכנולוגיה לא תמנע את הצורך בהבאת עובדים חלופיים, לפחות בטווח הקצר, כדי להמשיך בבנייה. כמפורט בפסקאות הבאות, יש שלושה מקורות עיקריים לעובדים אשר יכולים להחליף את העובדים הפלסטינים. ואולם חשוב לזכור שאם אותם עובדים פלסטינים חסרים כבר התמקצעו בתחומים מסוימים בבניין, הדבר מקשה על המעסיקים את החלפתם. כמו כן יש להביא בחשבון שהחלפתם בעובדים זרים או בעובדים ישראלים עלולה לגרום להגדלת העלויות, אם משום שלעובדים זרים צריך לדאוג גם למגורים, אם משום ששכרם של עובדים ישראלים כנראה גבוה יותר.

בתחילת 2024 חסרו בענף הבינוי כ-92 אלף עובדים. הפתרון הראשון לצמצום המחסור בכוח אדם היה הבאת עובדים זרים נוספים. טרם המלחמה עבדו בענף הבניין כ-30 אלף עובדים זרים, ובעקבות המלחמה הגדילה הממשלה את המכסות כדי

⁶⁴ אנחנו מניחים שבשגרה שיעור אתרי הבנייה שאינם פעילים מסתכם באחוזים בודדים, אולם מכיוון שנתון זה לא פורסם לפני המלחמה, איננו יודעים זאת בוודאות וייתכן שהנתון של 9% אתרים סגורים אינו חריג. בעקבות מלחמת חרבות ברזל שהחלה ב-10.7.2023 התווספה שאלה בסקר מעקב בנייה "האם יש פעילות באתרי הבנייה שלכם בתקופה חריגה זו?". [למ"ס \(2023\)](#). פעילות באתרי הבנייה 2023.11.30.

⁶⁵ [בנק ישראל \(2024\)](#). דין וחשבון 2023, פרק ח.

שעובדים אלו יחליפו את העובדים הפלסטינים שכניסתם נמנעה. מספרם בפועל אכן גדל בכ-33 אלף, מספר שצמצם את המחסור אך לא במידה מספקת.

פתרון אפשרי אחר הוא העסקתם של פלסטינים שאין להם היתר עבודה בישראל. אלא שזה אינו פתרון שהממשלה מעוניינת לעודד, בוודאי לא באופן רשמי. החלפת פלסטינים בעלי היתר עבודה בפלסטינים חסרי היתר אינה משרתת את המטרה הביטחונית של מניעת כניסת פועלים פלסטינים לישראל. עם זאת, המחסור בעובדים ומניעת כניסה של פועלים בעלי היתר שמעוניינים לעבוד עלולים להביא לידי ריבוי מספר העובדים הפלסטינים חסרי היתר, שהסתכם לפני המלחמה בכ-20 אלף.⁶⁶ מנגד, המצב הביטחוני המתוח וריבוי כוחות הביטחון פועלים בכיוון ההפוך. עד כה נראה שהתמריצים לצמצום מספר הפועלים חסרי ההיתר גברו על התמריצים להעסקתם, ומספרם של אלו ירד במידה ניכרת בהשוואה למספרם לפני המלחמה.

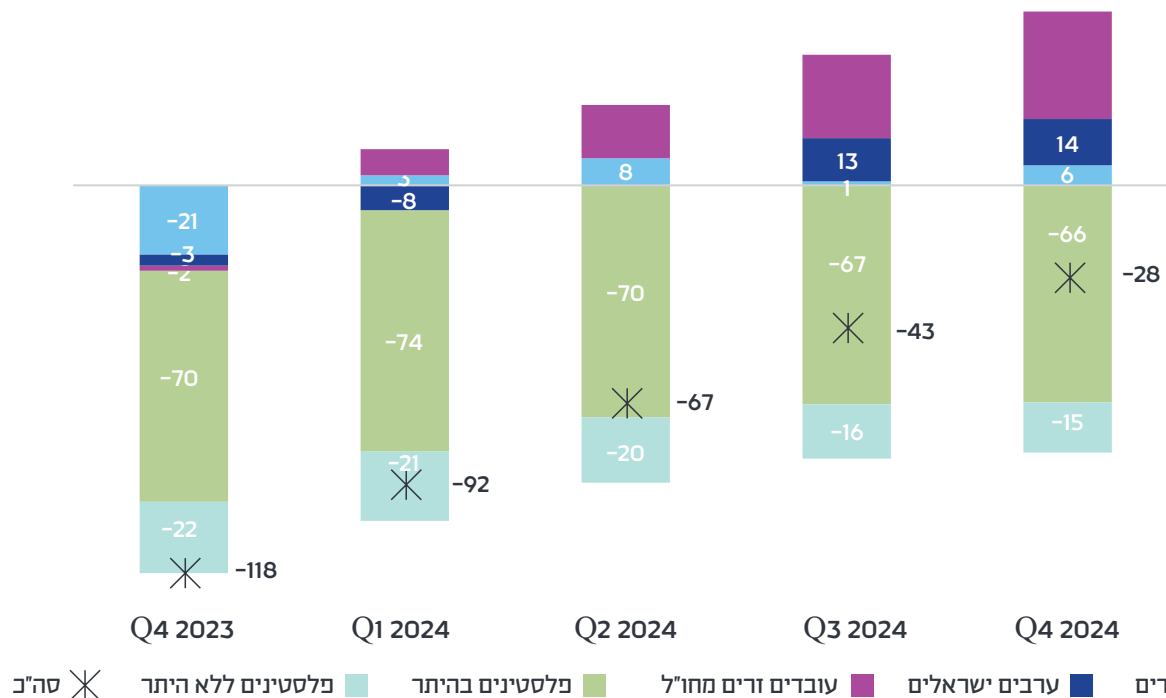
הפתרון השלישי למצוקת כוח האדם בענף הוא העסקת עובדים ישראלים. כדי למשוך לענף עובדים ישראלים הציעה להם המדינה במהלך שנת 2024 תמריצים בדמות מענקים שיכלו להסתכם בכ-29 אלף ש"ח עבור שישה חודשי עבודה.⁶⁷ עד סוף שנת 2024 ניתנו מענקים כאלה למאות עובדים בלבד, כך שלא הייתה להם אלא השפעה מינורית על מספר העובדים הישראלים בענף. בעקבות המענקים, וככל הנראה בעיקר בעקבות תמריצים אחרים שנוצרו בשוק, נרשמה עלייה במספר העובדים הישראלים בענף הבנייה, אך היא הסתכמה בכ-20 אלף עובדים בלבד.⁶⁸ המחסור בעובדים צומצם במהלך השנה, אך בסוף שנת 2024 עדיין חסרו בענף הבינוי כ-28 אלף עובדים.

⁶⁶ הערכת מספר העובדים הפלסטינים חסרי ההיתר מבוצעת באגף החשבונאות הלאומית בלמ"ס. הערכה זו אינה פשוטה ולכן אינה מדויקת.

⁶⁷ הביטוח הלאומי (2024), [מענק תמרוץ לעובדים בבניין ושיפוצים](#). המענק היה גבוה יותר למי שעבדו בעבודה "רטובה".

⁶⁸ הנתונים הרבעוניים מעט תנודתיים, אולם אלו הנתונים העדכניים ביותר בעת כתיבת הדוח. ככל שיעבור הזמן תתקבל תמונת מצב מדויקת יותר.

שינוי במספר עובדי הבניין יחסית לשלושת הרבעונים הראשונים של 2023 (באלפים)



בהתאם להגדרות החשבונאות הלאומית: נעדרים מסיבה כלכלית (חל"ת) הוגדרו מועסקים. נעדרים בגלל שירות מילואים הוגדרו כמועסקים ב"ענף מינהל ציבורי וביטחון; ביטוח לאומי חובה", ולא בענף שבו הועסקו לפני גיוסם לשירות המילואים. פרטים שעבורם לא מוגדר ענף "פוזרו" בין הענפים, כאשר כל ענף מקבל כמות תצפיות לפי משקלו בין שאר הענפים. לדוגמה, אם ענף מסוים כולל 10% מהמועסקים במשק, ייוחסו לו 10% מהתצפיות אשר לא מוגדר להן ענף. נתוני העובדים הפלסטינים אינם כוללים עזתים שעבדו בישראל. נתונים הכוללים חלוקה של העובדים הפלסטינים לבעלי היתר ולחסרי היתר קיימים משנת 2013; נתוני הפלסטינים לשנים 2010-2012 כוללים את בעלי ההיתר ואת העובדים ללא היתר. נתוני הפלסטינים שעובדים ללא היתר מבוססים על הערכה שמתבצעת בלמ"ס וייתכן שאינה מדויקת. מקור: עיבודי אנק' אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני חשבונאות לאומית וסקר כוח אדם של הלמ"ס

| תמורות בקרב העובדים הישראלים בענף הבינוי מאז המלחמה

בעקבות המחסור החמור בעובדים עלה כאמור מספר המשרות הפנויות, אך העלייה לא הייתה אחידה בכל משלחי היד. בלטה במיוחד העלייה במספר המשרות פנויות של עובדים בלתי מקצועיים ועובדי שלד, שמספרן גדל פי שניים ויותר.

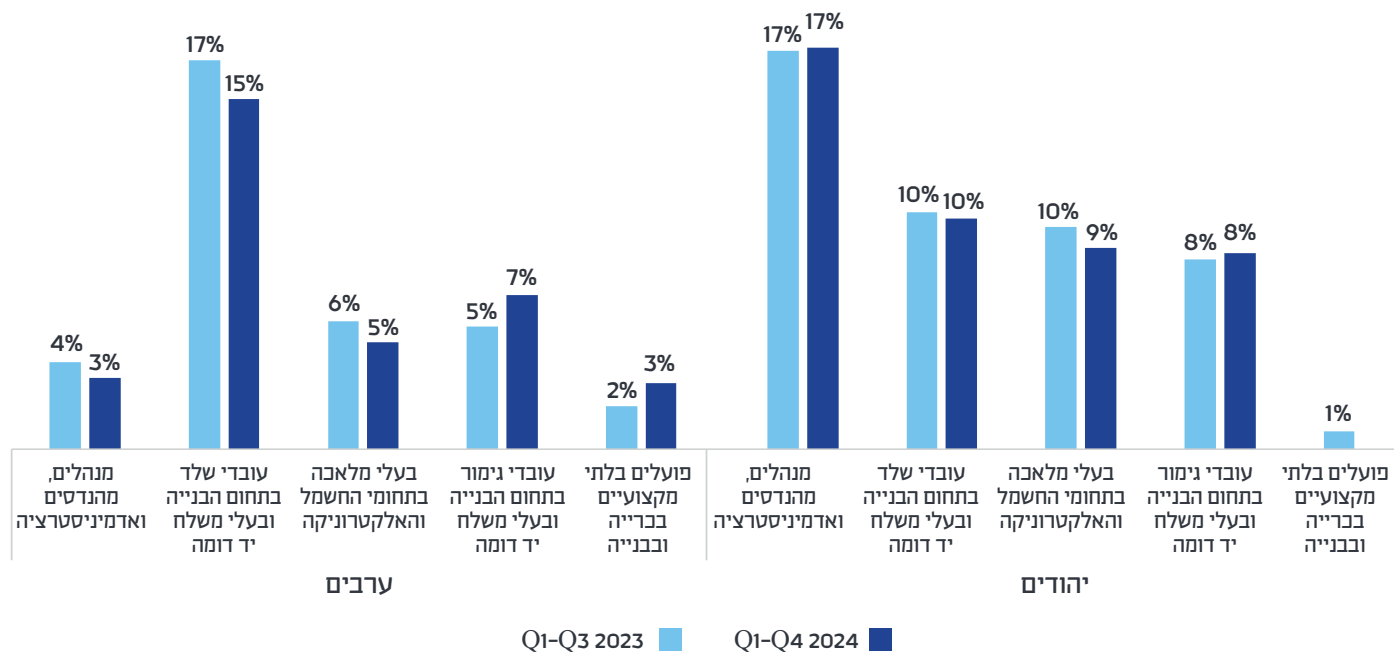
מספר עובדי הבניין היהודים ותמהיל משלחי היד שלהם בשנת 2024 דומים לאלו שהיו בשלושת הרבעונים הראשונים של 2023.⁶⁹ נתון זה עולה בקנה אחד עם ההנחה שהעובדים היהודים, הנמצאים בעמדות מקצועיות וניהוליות יותר, תחליפיים פחות ביחס לעובדים הפלסטינים שנעדרו עקב המלחמה. במילים אחרות, בהיעדרם של העובדים הפלסטינים העובדים היהודים אינם ממלאים את מקומם, ועל כן תמהיל משלחי היד שלהם אינו משתנה באופן משמעותי.

לעומת זאת, בקרב העובדים הערבים הישראלים המצב שונה. במשלחי יד כגון פועלים בלתי מקצועיים ועובדי גימור - משלחי יד שעד כה נרשמה בהם ירידה במספר העובדים הערבים הישראלים - עלה מספרם ועלה שיעורם בכלל עובדי הענף הישראליים. מנגד, במשלחי יד שבהם נרשמה עלייה בעבר, כמו מנהלים, עובדי שלד ועובדי חשמל ואלקטרוניקה, חלה ירידה יחסית במספר העובדים הערבים הישראלים.

ייתכן שנתונים אלו משקפים את הפערים המקצועיים בין העובדים הערבים ליהודים במשלחי היד הללו, כפי שהם מתבטאים בפערים בשיעור האקדמאים וברמות השכר. אפשר שפערים אלו הם שגורמים לניידות רבה יותר של עובדים ערבים בין משלחי יד.

⁶⁹ הנתונים הרבעוניים מעט תנודתיים ונעים בין גידול של 1% לגידול של 6% יחסית לשלושת הרבעונים הראשונים של 2023.

התפלגות משלחי יד בענף הבינוי, לפי תקופה וקבוצת אוכלוסייה



משלחי יד מקובצים. פירוט קיבוץ משלחי היד: עובדי גימור - משלח יד מספר 70; עובדי שלד - משלח יד מספר 70; עובדי חשמל ואלקטרוניקה - משלח יד מספר 74; פועלים בלתי מקצועיים - משלח יד מספר 93; מנהלים, מהנדסים ואדמיניסטרציה - משלח יד מספר 12, 13, 21, 24, 26, 33. מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

לסיכום, בשנים שקדמו לפרוץ המלחמה חלה עלייה מהירה ומשמעותית במספר העובדים הפלסטינים בענף הבינוי בישראל. מגמה זו תרמה לשינוי בהרכב כוח העבודה בענף, ועובדים ישראלים, הן יהודים והן ערבים, פנו בהדרגה לעיסוקים

מקצועיים יותר, הדורשים רמות גבוהות יותר של השכלה ומיומנות. עם זאת, בין יהודים ובין ערבים ישראלים עדיין היו פערים משמעותיים בהרכב התעסוקה ובשכר. עם פרוץ המלחמה נמנעה כניסתם של עובדים פלסטינים לתחומי הקו הירוק, ובעקבות זאת שרר מחסור חמור בכוח אדם בענף הבינוי לאורך שנת 2024. כדי להתמודד עם משבר זה נקטה הממשלה צעדים להגברת העסקתם של עובדים זרים והעניקה תמריצים לעידוד עובדים ישראלים להצטרף לענף. אף על פי כן, מספר העובדים הישראלים והזרים שהצטרפו לענף הבינוי היה קטן בהרבה ממספר העובדים הפלסטינים שעבודתם בענף הופסקה, המחסור החמור בעובדים ליווה את הענף גם בסוף שנת 2024, ומספר הדירות שבנייתן הסתיימה בשנת 2024 היה נמוך בכ-16% ממספרן בשנת 2023. סביר להניח שהמחסור בעובדים ימשיך לגרום לגידול מהיר יחסית בחלקו של השכר במדד תשומות הבנייה, לעיכובים בהתחלות ובמשך הבנייה ולעצירת העבודה באתרי בנייה. כל אלו ככל הנראה ישפיעו בהמשך על היצע ומחירי הדיר.

תיבה | מיומנויות הציבור הבוגר בישראל

בסוף שנת 2024 פרסמה הלמ"ס את ממצאי המחזור השני של סקר PIAAC לבחינת מיומנויות קריאה, מתמטיקה ופתרון בעיות אדפטיבי בקרב מבוגרים בגילי 16-65. מחזור זה של הסקר התבצע במהלך 2022-2023 והקיף 31 מדינות. תוצאות הסקר מציירות תמונה מדאיגה לצד שיפורים מסוימים בכמה מתתי-הקבוצות באוכלוסייה. עולה מהן כי הפערים בין קבוצות האוכלוסייה במדינה מתרחבים וכי לפחות כשליש מאוכלוסיית ישראל (לעומת כרבע מהאוכלוסייה במדינות ה-OECD) נחשבים "בעלי מיומנויות נמוכות"⁷⁰ ואינם שולטים ברמה מספקת במיומנויות הנמדדות במבחני הסקר. הנתונים שלהלן מציגים את תוצאות המבחנים בתחום הקריאה והמתמטיקה ואת התשובות לשאלות בעניין השימוש במחשב.⁷¹

| פערים באוריינות הקריאה

נתוני הסקר מציגים פער משמעותי בין תוצאות מבחן אוריינות הקריאה במחזור הסקר הנוכחי ובין תוצאותיו במחזור הקודם בשנת 2014. הציון של ישראל ירד ב-10 נקודות אחוז בהשוואה לציון במחזור הקודם; הוא עומד כעת על 244, לעומת ציון ממוצע של 260 במדינות ה-OECD, וממקם את ישראל במקום ה-27 מתוך 31 המדינות שהשתתפו בסקר.

עוד עולה מנתוני הסקר כי יש פערים גדולים בין קבוצות האוכלוסייה בישראל. הציונים הנמוכים ביותר נרשמו בחברה הערבית. בקרב הערבים שיעור המתקשים בקריאה כמעט הכפיל את עצמו, והוא עומד היום על 70%, לעומת שיעור ממוצע

⁷⁰ המונח המקצועי באנגלית הוא low performers

⁷¹ תודה לחיים פורטנוי ולצוות סטטיסטיקה של החינוך באגף חינוך וחברה בלמ"ס על עזרתם בעיבוד נתונים מיוחד לנתוני הסקר. לפרסום המלא של המחזור השני של סקר PIAAC ראו: למ"ס (2024). ממצאים ראשוניים מתוך סקר מיומנויות (PIAAC)

של 46% בסקר הראשון (2014-2015). שיעור המתקשים בקריאה בחברה הערבית⁷² בכל קבוצות הגיל והמגדר גבוה משיעורם בקבוצות המקבילות בחברה היהודית. גם אצל הערבים וגם אצל היהודים שיעור המתקשים בקריאה בקרב המבוגרים (45-65) גבוה משיעורם בקרב הצעירים (16-44). הסבר אפשרי לכך הוא הרחבת הנגישות להשכלה גבוהה בקרב צעירים. הסבר נוסף טמון בשחיקת מיומנויות הנלווית לעלייה בגיל, כפי שרואים בתוצאות הסקר ברוב מדינות ה-OECD.⁷³

עם זאת, מהשוואת נתוני מחזור הסקר הנוכחי לנתוני המחזור הקודם עולה כי ההידרדרות החריפה ביותר ניכרה אצל הגברים הערבים הצעירים: שיעור בעלי המיומנויות הנמוכות בקרבם עלה מ-44% ל-74%; אצל הנשים הערביות הצעירות עלה שיעור בעלות המיומנויות הנמוכות מ-41% ל-61%. ככל הנראה, ניתן לייחס את ההידרדרות המתונה יותר בקרב הנשים למגמות החברתיות של הנגשת ההשכלה הגבוהה בשנים האחרונות, שהתבטאו בעלייה בשיעור הנשים הערביות הלומדות במוסדות אקדמיים, וכן לשינויים חברתיים ותעסוקתיים המעודדים נשים לשפר את כישורי האוריינות ואת ההשכלה שלהן.⁷⁴ ראוי לציין גם כי רמת המיומנויות של הגברים הערבים הצעירים אינה שונה בהרבה מרמת המבוגרים. זהו נתון שאינו מבשר טובות לצעירים ערבים המבקשים להשתלב בשוק העבודה.

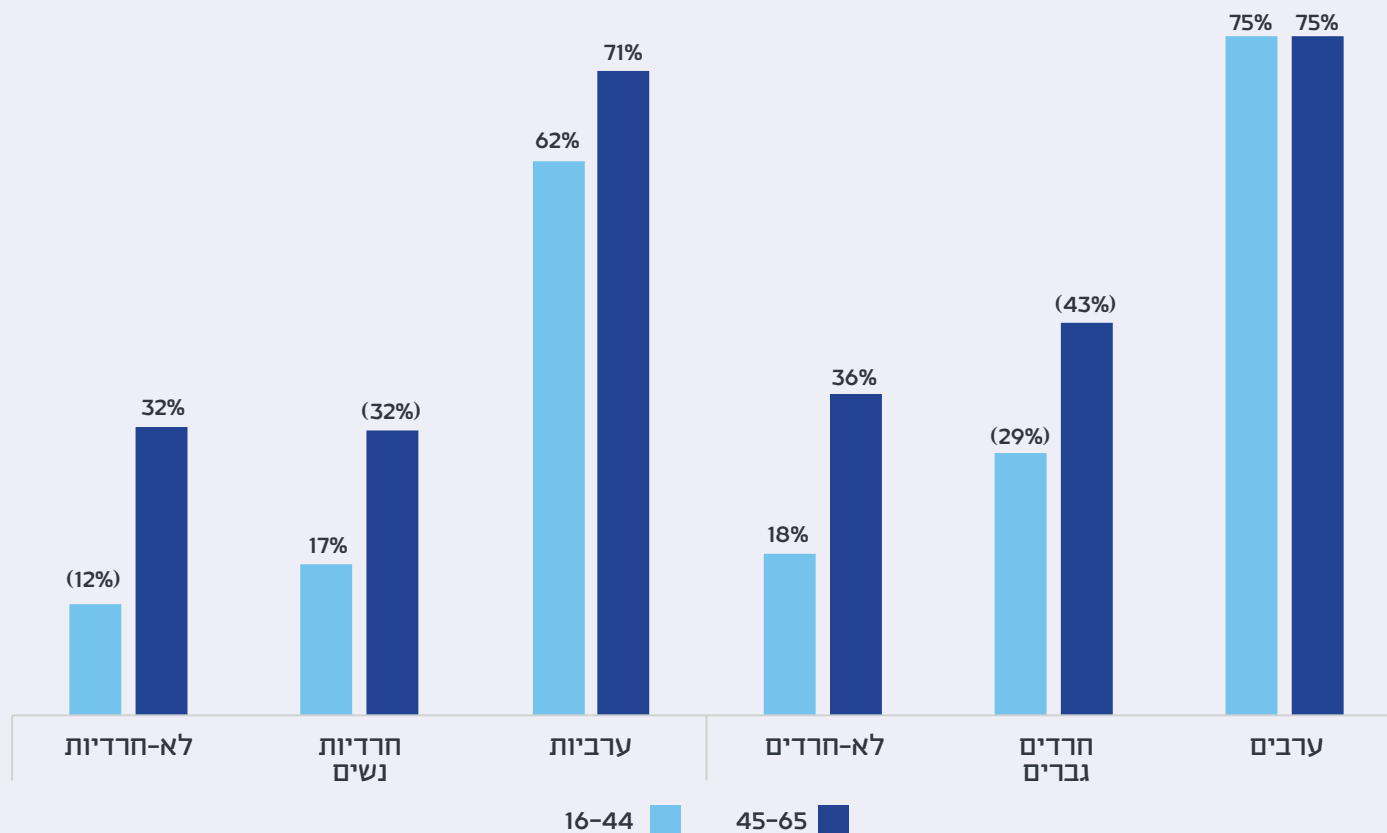
באוכלוסייה החרדית נמצא כי שיעור הנשים המתקשות בקריאה דומה לשיעורן של נשים לא-חרדיות בנות אותו גיל. לעומת זאת, בין הגברים החרדים לגברים הלא-חרדים נמצאו בתחום זה פערים גדולים: פער של כ-20% בין גברים חרדים מבוגרים למקביליהם שאינם חרדים, ושל כ-60% בין הצעירים למקביליהם שאינם חרדים.

⁷² למשתתפי הסקר ניתנת האפשרות להיבחן בערבית או בעברית, ורובם בחרו להיבחן בערבית.

⁷³ OECD (2024). 55th Meeting of the Working Party on Employment 07-08 April 2025. Item 7—Working Party on Employment
Draft Chapter 4: STAYING IN THE GAME: Skills and jobs of older workers in a changing labour market

⁷⁴ להרחבה על השינויים שחלו בקרב הערביות הצעירות ראו: משרד העבודה (2023). [דוח שוק העבודה בישראל לשנת 2022](#).

שיעור המתקשים בקריאה בקרב בני 16-65, לפי מגדר וקבוצת אוכלוסייה



שיעורי המתקשים בסוגריים אינם מובהקים.

מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לעיבוד מיוחד של הלמ"ס לסקר PIAAC 2024

| פערים באוריינות מתמטית

נתוני הסקר על שיעור המתקשים באוריינות מתמטית מציגים תמונה דומה לתוצאות מחזור הסקר הקודם, שבו הגיעה ישראל לציון 246, לעומת 263 בממוצע ה-OECD, ומוקמה במקום ה-26. הפער המגדרי הצטמצם בסקר הנוכחי, אך לא בזכות שיפור בהישגי הנשים אלא עקב ירידה בממוצע הציונים של הגברים. נוסף על כך, הפער בין גברים חרדים ובין גברים שאינם חרדים התרחב והסתכם ב-20 נקודות לעומת פער של 4 נקודות במחזור הסקר הקודם.

השיעור הנמוך ביותר של מתקשים באוריינות מתמטית נמצא בקרב היהודים הלא-חרדים, והגבוה ביותר - בקרב הערבים; גם במבחן זה המבוגרים מתקשים יותר מהצעירים.

בקרב היהודים הלא-חרדים, שיעור הנשים המתקשות באוריינות מתמטית גבוה משיעור הגברים, אך הפער קטן. כמו כן, אין כמעט שינוי בשיעור המתקשות בסקר הנוכחי בהשוואה לסקר הקודם.⁷⁵ בקבוצה החרדית התמונה שונה: הגברים מתקשים בשיעור גבוה יותר, והפער בין הגברים לנשים גדל עם הגיל: מפער של 5% בקבוצת הגיל הצעירה ל-10% בקבוצת הגיל המבוגרת.

בקרב הערבים השיפור בתחום המתמטיקה אצל נשים צעירות בולט יותר, בעיקר בהשוואה למחזור הסקר הקודם: שיעור בעלות המיומנויות הנמוכות עמד אז על 57%, ואילו במחזור הסקר הנוכחי הוא עומד על 46%. אצל הגברים הערבים הצעירים המצב דווקא החמיר: שיעור בעלי המיומנויות הנמוכות בקרבם עלה מ-48% בסקר הקודם ל-52% בסקר הנוכחי. מעניין לציין כי בקרב הערבים והחרדים כאחד שיעור הנשים הצעירות המתקשות באוריינות מתמטית נמוך מזה של הגברים הצעירים. נתון זה מעיד על שיפור משמעותי בנגישות נשים משני המגזרים ללימודים במקצועות הריאליים בכלל וללימודי מתמטיקה בפרט, בניגוד לקיפאון במצב הגברים.

⁷⁵ למ"ס (יוני 2016). [מיומנויות בוגרים בישראל 2014-2015](#) (פרסום 1640), עמ' 160.

לדוגמה, מאז הסקר הראשון (2014-2015), עלה שיעור התלמידות בחינוך הערבי הזכאיות לתעודת בגרות שנבחנו ברמת חמש יחידות לימוד במקצועות מחשבים ופיזיקה. בשנת הלימודים תש"פ (שנה לפני המחזור השני של PIAAC) חלה עלייה משמעותית בשיעור הסטודנטים הערבים במוסדות להשכלה גבוהה, שלמדו לימודי עסקים ומדעי הניהול (28%) ומדעים פיזיקליים (18%).⁷⁶ נשים הן 70% מכלל הסטודנטים מהחברה הערבית, שמספרם גדל פי שניים ויותר בעשור האחרון,⁷⁷ וכחלק מהגידול במספרם גדל גם מספר הנשים הערביות הלומדות מדעים פיזיקליים.

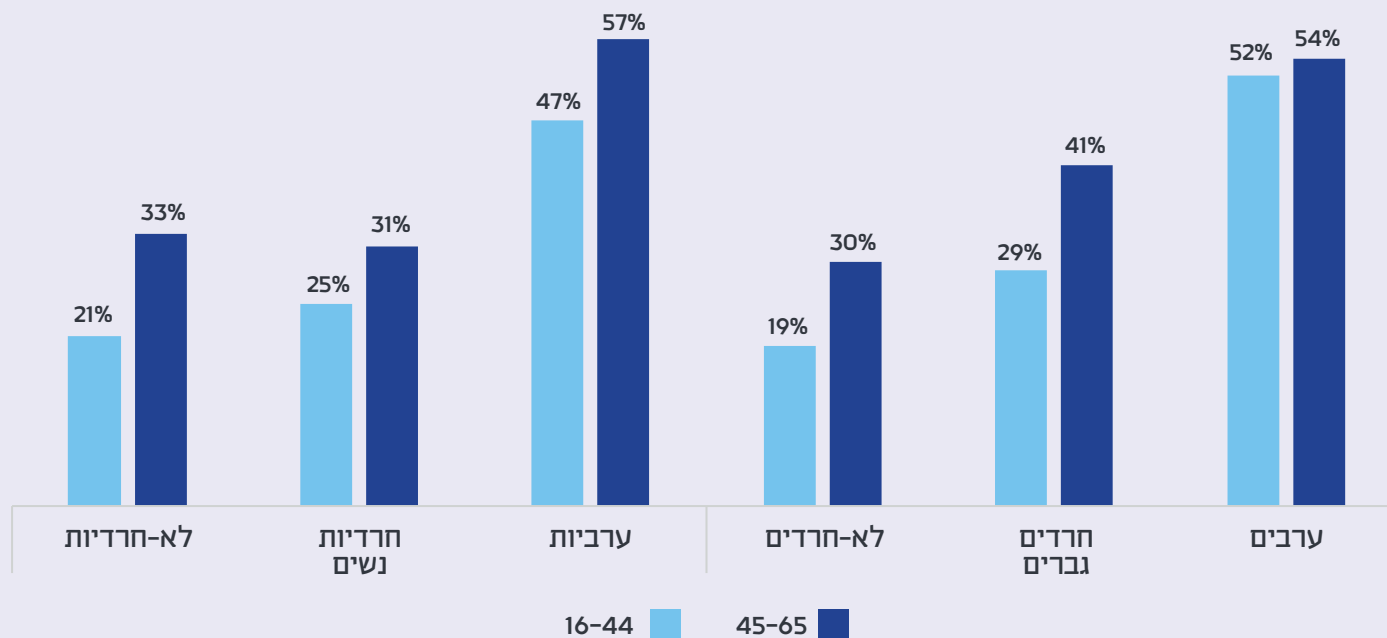
בחברה החרדית נשים רבות ממשיכות ללימודי הנדסת מחשבים במה"ט ובאקדמיה, ואילו בקרב הגברים החרדים לא חלו שינויים משמעותיים בפנייה להשכלה גבוהה.⁷⁸

⁷⁶ המועצה להשכלה גבוהה (10.9.2021). [שנת הלימודים האקדמית תשפ"א \(2020/21\) בסימן מגפת הקורונה](#).

⁷⁷ המועצה להשכלה גבוהה (18.10.2022). [הודעה לעיתונות לקראת פתיחת שנת הלימודים תשפ"ג; למ"ס \(2023\). השכלה גבוהה בישראל - נתונים נבחרים לשנת הלימודים תשפ"ג \(2022/23\) לרגל פתיחת שנת הלימודים האקדמית](#).

⁷⁸ ראו: משרד העבודה (2024). [דו"ח שוק העבודה בישראל לשנת 2023](#).

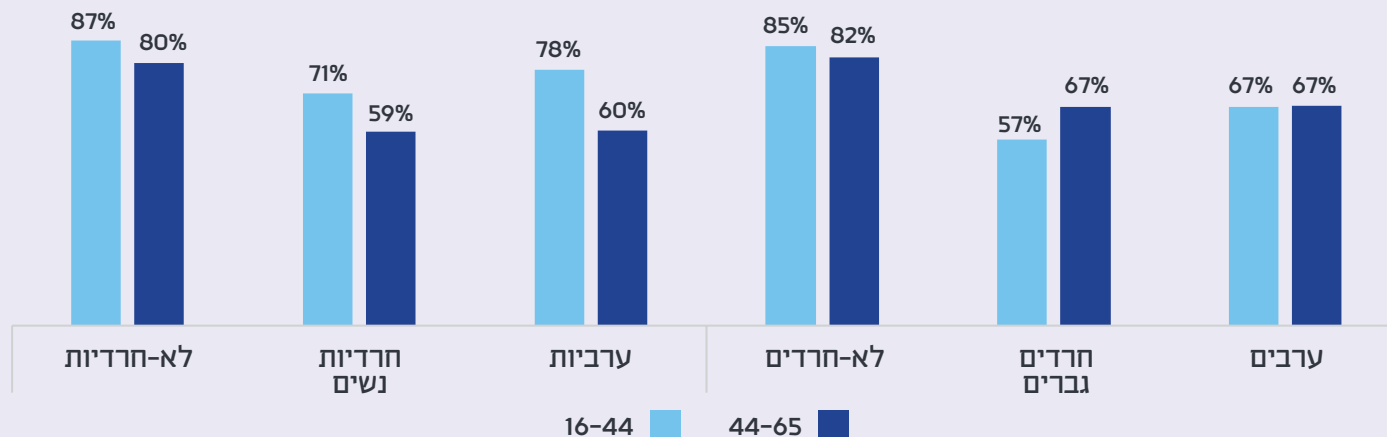
שיעור המתקשים באוריינות מתמטית בקרב מועסקים בני 16-65 בישראל, לפי מגדר, גיל וקבוצת אוכלוסייה



מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לעיבוד מיוחד של הלמ"ס לסקר PIAAC 2024

כאשר בוחנים את התשובות לשאלות על שימוש במחשב בעבודה מתקבלות תוצאות דומות. מבוגרים ככלל משתמשים במחשב פחות מצעירים, וישנם פערים גדולים בין האוכלוסיות. שיעור הנשים הערביות הצעירות שדיווחו על ניסיון בשימוש במחשב בעבודה גבוה משמעותית משל ערביות מבוגרות, וזו דוגמה נוספת לשיפור שחל בקרב הצעירות הערביות. מנגד, בקרב הגברים הערבים לא חל שיפור בדור הצעיר. אצל הגברים החרדים ישנו פער גדול בשימוש במחשב דווקא לרעת הדור הצעיר - נתון מדאיג לנוכח שוק העבודה הצפוי בעתיד.

שיעור בעלי הניסיון בשימוש במחשב בעבודה, לפי מגדר, גיל וקבוצת אוכלוסייה, 2023-2022 (מועסקים בני 16-65)



מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לעיבוד מיוחד של הלמ"ס לסקר PIAAC 2024

לסיכום, תוצאות הסקר מצביעות על ירידה כללית ברמת המיומנויות בישראל, ומראות שיש צורך להמשיך ולהשקיע בהקניית מיומנויות ובשיפורן בכל שכבות הגיל. אומנם במבחן מיומנויות הקריאה נותרה תוצאת האוכלוסייה היהודית דומה לממוצע ה-OECD, אך הפער בינה ובין האוכלוסייה הערבית התרחב.

במבחן האוריינות המתמטית התוצאות שהשיגו הנשים החרדיות והערביות טובות יותר מתוצאות הגברים. בהשוואה לסקר הקודם, הפער לטובת הנשים גדול במיוחד בקרב הצעירות, בעיקר בחברה הערבית. אצל הגברים רואים ירידה ברמת המיומנויות המתמטיות בכל קבוצות האוכלוסייה, בעיקר בקרב החרדים והערבים; גם בקבוצות הגיל הצעירות אין שיפור של ממש ואף ניכרת ירידה ברמת המיומנויות.

לפיכך נדרשת התערבות ממשלתית. הממצאים מדגישים את חשיבותה של השקעה ממוקדת בפיתוח מיומנויות קריאה ושפה ומיומנויות מתמטיות, הן במסגרת מערכת החינוך והן בהכשרות מקצועיות וקורסים לאוכלוסייה הבוגרת, בדגש על אוכלוסיית החרדים והערבים. שיפור המיומנויות הוא קריטי להגדלת פוטנציאל התעסוקה של מגזרים שונים ולצמצום הפערים בחברה בישראל.

תיבה | השפעת לימודים במה"ט על ניידות בין-דורית

השכלה על-תיכונית משפרת את ההון האנושי ומסייעת להשתלבות בשוק העבודה. ככל שההשכלה יוקרתית יותר (אוניברסיטאות, מכללות פרטיות), היא מניבה הכנסה גבוהה יותר. הכנסת ההורים היא רכיב בעל משקל ברקע הסוציו-אקונומי של הפרט, והיא משפיעה על הזדמנויות הפרט בעתיד. נשאלת השאלה אם מוסדות יוקרתיים מקדמים ניידות חברתית או שמא רוב בוגריהם הם בני משפחות מבוססות. תיבה זו עוסקת במתאם שבין השכלה על-תיכונית, בייחוד זו הנרכשת במכללות הטכנולוגיות (מה"ט), ובין ניידות בין-דורית, בהתבסס על מחקר של משרד העבודה שיפורסם בקרוב.⁷⁹

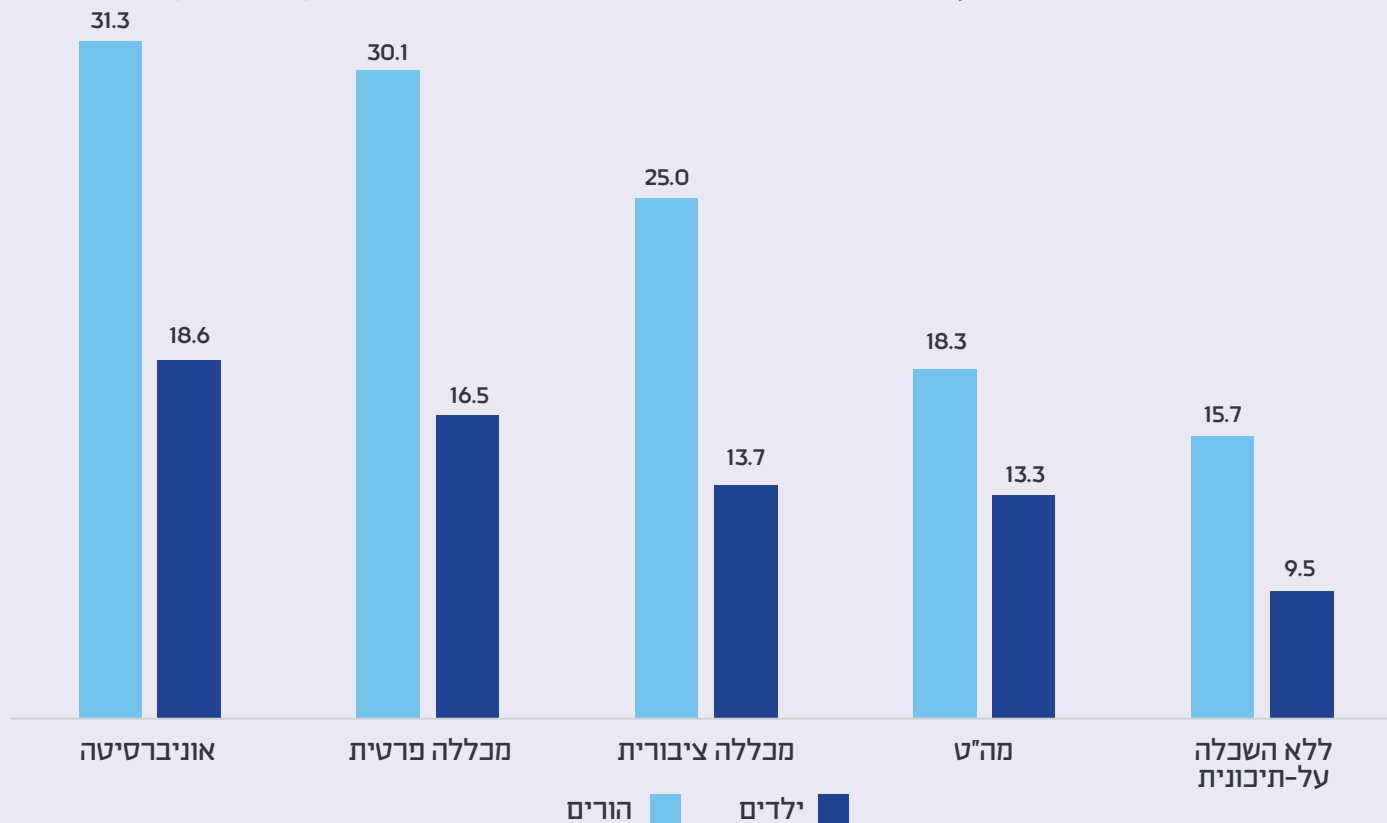
הכנסת ההורים של בוגרי מה"ט גבוהה מעט מהכנסתם של הורים חסרי השכלה על-תיכונית, אך נמוכה בהרבה מהכנסת הוריהם של בוגרי אקדמיה. יצוין גם כי שיעור גבוה מבוגרי מה"ט הם מהפריפריה (43% מהם באים ממחוזות הדרום והצפון, בעוד בקרב בוגרי מוסדות אקדמיים שיעורם 16%-28%), ושליש מהם ערבים וחרדים (שבאקדמיה שיעורם 14%).⁸⁰

הכנסתם של בוגרי מה"ט, כמו הכנסת הוריהם, גבוהה מזו של מי שאין להם השכלה על-תיכונית, אך נמוכה מהכנסתם של אקדמאים. בהשוואה להוריהם, פערי ההכנסות בין בוגרי מה"ט לאקדמאים מצטמצמים, והפערים ביניהם ובין אנשים בני גילם ללא השכלה על-תיכונית מתרחבים.

⁷⁹ גיא יוחי הרפז (2025). ניידות בין-דורית והשכלה על-תיכונית, משרד העבודה.

⁸⁰ הנתונים בתיבה מתייחסים לאוכלוסייה שנולדה בשנים 1986-1989, כדי שנתוני ההכנסה שלהם ייצגו פחות או יותר את הכנסתם לאורך הקריירה. נתוני ההכנסה מעבודה שכירה ועצמאית נלקחו מהשנים 2021-2022, כאשר הפרטים היו בני 32-36. נתוני ההכנסה של הורי הפרטים נלקחו מהשנים 2009-2013, כאשר הפרטים היו בני 20-27. כל נתוני ההכנסה הם ריאליים במחירי 2022.

הכנסת חודשית ממוצעת של הורים וילדיהם לפי מוסד הלימוד של הילדים (אלפי ש"ח)



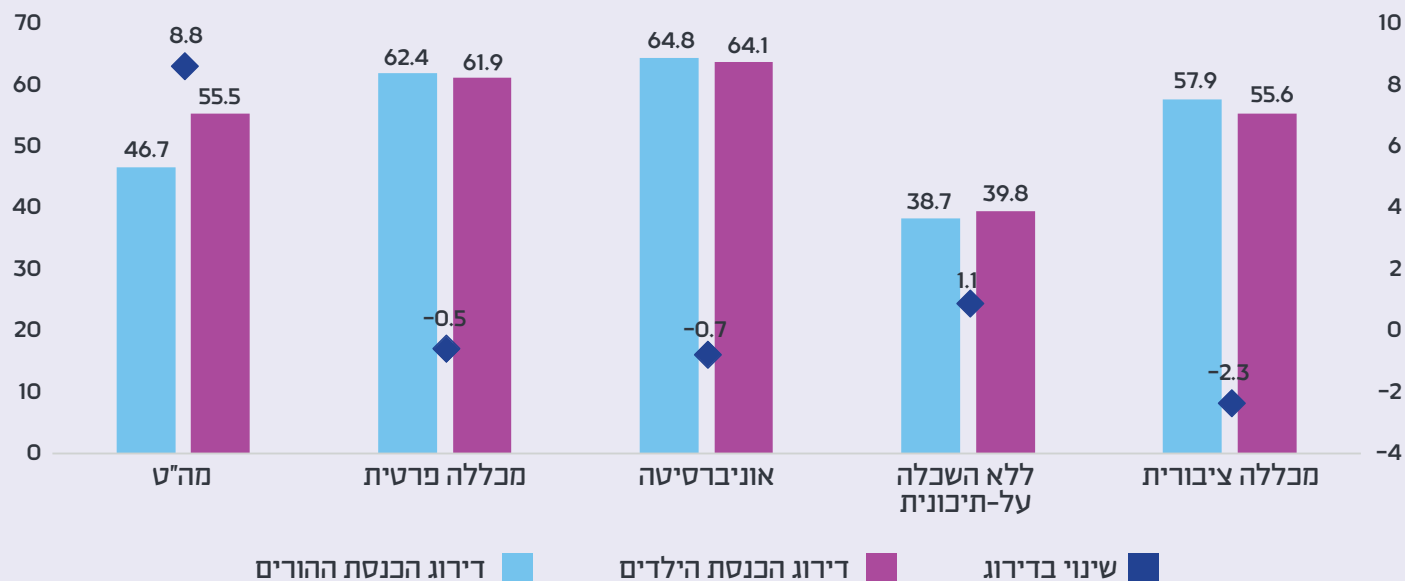
ילידי 1986-1989 לפי מוסד לימודים. הכנסת הילדים מהשנים 2021-2022, הכנסת ההורים מהשנים 2009-2013, כל ההכנסות במחירי 2022.

מקור: יוחי הרפז, משרד העבודה, 2025

ניידות בין-דורית נמדדת לפי השינוי בדירוג ההכנסה של הפרט בהשוואה לדירוג ההכנסה של הוריו. לדוגמה, מבחינת פרט שדירוג ההכנסה של הוריו הוא 60, פירושו של דבר של-40% מההורים יש הכנסה גבוהה יותר משל הוריו. אם אותו פרט מגיע לדירוג הכנסה 70, המשמעות היא של-30% מהפרטים במדגם יש הכנסה גבוהה יותר משלו, ושדירוג ההכנסות שלו גבוה משל הוריו.

הדירוג הממוצע של הכנסת ההורים של בוגרי מה"ט נמוך מעט מהחציון ועומד על 47. דירוג זה גבוה יחסית לדירוג הוריהם של פרטים ללא השכלה על-תיכונית, שעומד על 39, אך הוא נמוך יותר מהדירוג של הורי אקדמאים. הדירוג של בוגרי מה"ט עצמם גבוה יותר ועומד על 56, והוא עדיין נמוך מהדירוג הממוצע של אקדמאים. העלייה בדירוג של בוגרי מה"ט בכ-8.8 נקודות היא העלייה הגבוהה ביותר בקרב בוגרי כל סוגי המוסדות, והיא עדות נוספת לצמצום הפערים בדור הילדים ולניידות הבין-דורית של בוגרי מה"ט כלפי מעלה.

דירוג הכנסת הורים וילדים לפי מוסד הלימוד של הילדים



הערות: ילידי 1986-1989 לפי מוסד לימודים. הכנסת הילדים מהשנים 2021-2022, הכנסת ההורים מהשנים 2009-2013, כל ההכנסות במחירי 2022.
מקור: יוחי הרפז, משרד העבודה, 2025

דרך נוספת למדידת השפעתם של מוסדות החינוך העל-תיכוניים על ניידות בין-דורית היא התבוננות בשני מדדים: שיעור הנגישות - שמודד את אחוז הסטודנטים שהוריהם משתייכים לחמישון ההכנסה התחתון; ושיעור המעבר - שבדרך כלל מהם

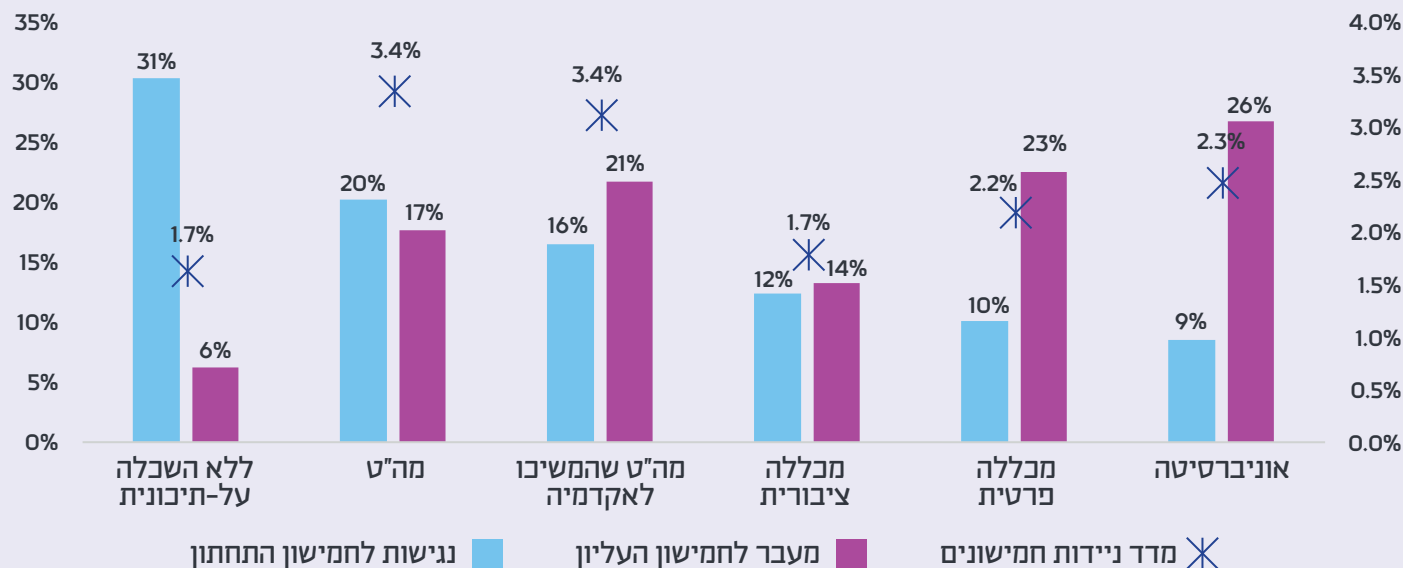
מצליחים בבגרותם להגיע לחמישון ההכנסה העליון.⁸¹

מה"ט נגיש יחסית: 20% מבוגריו הם בני משפחות מהחמישון התחתון, בעוד בקרב בוגרי האוניברסיטאות שיעורם 9% בלבד. מתוך אותם 20% מבוגרי מה"ט, 17% מצליחים להגיע לחמישון העליון - שיעור נמוך בהשוואה לבוגרי אוניברסיטאות ומכללות פרטיות מאותו חמישון (23%-26%). המשמעות היא שסיכויי של פרט מהחמישון התחתון ללמוד באוניברסיטה נמוכים, אך אם הוא מצליח, סיכויי להגיע לחמישון העליון גבוהים יותר מסיכויי של בוגר מה"ט.

הכפלת שני המדרים מייצרת מדד משולב של נגישות ומעבר לחמישון העליון. מדד זה מציין את האפקטיביות של המוסדות בקידום ניידות של תלמידים מהשכבות הנמוכות של דירוג ההכנסה למעמדות כלכליים גבוהים יותר. עבור מה"ט, המדד עומד על כ-3.4%, לעומת 1.7%-2.3% באקדמיה, נתון המעיד על יעילות גבוהה יותר של המוסדות הטכנולוגיים בקידום ניידות בין-דורית.

⁸¹ בשיטה זו השתמשו Chetty et al. (2020) במאמרם אשר בוחן את המתאם בין ניידות בין-דורית ובין לימודים במכללות ואוניברסיטאות בארצות הברית: R. Chetty, J. N. Friedman, E. Saez, N. Turner, & D. Yagan, (2020). Income segregation and intergenerational mobility across colleges in the United States. *The Quarterly Journal of Economics*, 135(3), 1567-1633.
<https://doi.org/10.1093/qje/qjaa005>

נגישות לחמישון התחתון ומעבר לחמישון העליון לפי מוסד הלימוד של הילדים



ילידי 1986-1989 לפי מוסד לימודים. הכנסת הילדים מהשנים 2021-2022, הכנסת ההורים מהשנים 2009-2013, כל ההכנסות במחירי 2022. מקור: יוחי הרפז, משרד העבודה, 2025

לסיכום, בוגרי מה"ט מגיעים מרקע חלש יחסית למקביליהם באקדמיה. נראה כי לסטודנטים מרקע חלש הכשרה במה"ט היא דרך יעילה לרכישת השכלה טכנולוגית, וכלי חזק לניידות בין-דורית. אף שהסיכוי של בוגרי מה"ט להתקדם לחמישון העליון נמוך בהשוואה לסיכוייהם של בוגרי האקדמיה, מה"ט הוא אמצעי יעיל ונגיש לניידות בין-דורית, ובייחוד למעבר לחלק העליון של מעמד הביניים.





כותבים: גבי אפל, אסטפניה ברזיל, גיא יוחי הרפז, אייל ברגמן, הדס פוקס, ארנון ברק, נחמיה רוזנפלדר, חגית סופר פורמן, יפעת סיטרוואן

רח' בנק ישראל 7 | ירושלים

www.gov.il/he/departments/labor