

עבודה בלא תמורה נאותה:  
**עבודה בשכר**  
**נמוך בישראל**

מירי אנדבלד סבג, נוגה דגן בוזגלו ואתי קונור אטיאס | אפריל 2025

# תוכן העניינים

3	מבוא
4	עיקרי הממצאים
5	<b>שינויים ארוכי טווח בשוק העבודה והתפתחות תופעת העובדים בשכר נמוך</b>
7	שוק עבודה דואלי ותעסוקה פגיעה
8	מגמות בשוק העבודה בישראל והשפעתן על עובדים בשכר נמוך
11	<b>מתודולוגיה ומקורות הנתונים</b>
11	1. חלוקת ההכנסה הלאומית
12	2. אוכלוסיית העובדים בשכר נמוך
13	<b>התמורה לעבודה בישראל ב-2024: שפל של כ-25 שנה</b>
17	<b>עבודה "עניה" ועבודה בשכר נמוך</b>
19	מגמות בשיעור העובדים בשכר נמוך ובמאפייניהם: 2021/22-2015
19	עליה בשיעור העובדים בשכר נמוך ובמיוחד בקרב עצמאים
21	שיעור הנשים העובדות בשכר נמוך גבוה פי 2 משיעור הגברים
22	עובדים ועצמאים בשכר נמוך לפי קבוצות אוכלוסייה
25	הסיכויים לעבוד בשכר נמוך
30	<b>המלצות למדיניות להתמודדות עם תופעת העובדים בשכר נמוך בישראל</b>
30	חשיבות המשך עדכון שכר המינימום
31	האכיפה המדינתית של חוקי עבודה דורשת חיזוק
32	שיעור העובדים המאוגדים במגזר הפרטי נמוך מאד ויש להעלותו
32	ההשקעה במדיניות פעילה בשוק העבודה בישראל נמוכה מאד ויש להגדילה
33	צורך בהגדלת ההשקעה במענק העבודה (מס הכנסה שלילי)
34	<b>מקורות</b>
36	<b>נספחים</b>
36	נספח א' – הכנסה לאומית: הגדרות
38	נספח ב' – אוכלוסיית העובדים בשכר נמוך
40	נספח ג' – יחס הסיכויים לעבודה בשכר נמוך

מחקר זה עוסק בעובדים – שכירים ועצמאים, המשתכרים שכר נמוך, קרי שכר המגיע עד שני שלישים מההכנסה החציונית במשק.

שוק העבודה במדינות המערב בכלל ובישראל בפרט הפך מקוטב יותר ויש לו אופי דואלי. מצד אחד שוק עבודה ראשוני בו עובדים מועסקים בשכר בינוני וגבוה הנהנים מיציבות תעסוקתית ותנאים סוציאליים בהתאם לחוקי העבודה, לצד אפשרויות התפתחות וקידום. מצד שני התפתח שוק עבודה שניוני המאופיין בעובדים בשכר נמוך, בהעסקה קבלנית ושעתית, בתחלופה גבוהה של עובדים, בהפרה של זכויות עובדים ובחוסר בטחון תעסוקתי ניכר. כל זאת לצד צמצום במשרות בדרגי הביניים בעקבות התפתחויות טכנולוגיות. מספר תהליכים מתמשכים תרמו למצב זה: ראשית, נדידה של תעשיות שהתאפיינו בעובדים מאוגדים ויציבות תעסוקתית למדינות מתפתחות, ובמקביל התרחבות ענפי המכירות והשירותים בהם השכר נמוך. שנית, תהליכי הפרטה של שירותים ציבוריים לצד עליית הפרדיגמה של גמישות תעסוקתית שמטרתה הוזלת עלויות העבודה על חשבון תעסוקתה מתמשכת ויציבה במשרות מלאות, והיווצרותן של צורות העסקה פוגעניות הן במגזר הציבורי והן במגזר הפרטי. שלישית, ירידה חדה ומתמשכת בשיעור העובדים המאוגדים לרשותם עומדים מנגנונים להבטחת זכויות עובדים.

מגמות אלה אחראיות להתרחבות התופעה של עבודה בשכר נמוך. המחקר שלפנינו בוחן את המגמות בעבודה בשכר נמוך בישראל בשנים האחרונות ואת מאפייני העובדים המשתכרים שכר נמוך. זאת, על רקע שיעורם הגבוה בהשוואה בינלאומית, העלייה בשיעור המשפחות העובדות החיות בעוני, והירידה בתמורה לעבודה.

עבודה בשכר נמוך אינה גזרת גורל ויש צעדים שניתן לנקוט על מנת לצמצם את התופעה, עליהם ממליץ גם ארגון ה-OECD. אלה כוללים עדכון קבוע של שכר מינימום; הגדלת ההשקעה הציבורית במדיניות פעילה בשוק העבודה, בכלל זאת הרחבת מערך ההכשרה המקצועית וסבסודו; חיזוק מערך האכיפה המדינתית של חוקי העבודה ועידוד התאגדות עובדים במיוחד במגזר הפרטי.

## עיקרי הממצאים

העלייה בשיעור העובדים בשכר נמוך התרחשה לצד ירידה מתמשכת בחלקם של העובדים בעוגת ההכנסה הלאומית. בשנת 2024 עמד חלקם על 56% – הרמה הנמוכה ביותר מזה 25 שנה. במקביל, חלקם של המעסיקים ("העודף התפעולי") הגיע לשיא של 24%, לעומת 18% בלבד בשנת 2000. מגמה זו מצביעה על גידול ברווחיות המעסיקים על חשבון התמורה לעובדים.

בשנים 2021/22 עבדו 23.3% מהמועסקים בישראל בשכר נמוך, המוגדר כשכר הנמוך משני שלישים מהשכר החציוני – שיעור שיא מאז 2015 (למעט 2020, שנת הקורונה), ואחד הגבוהים בקרב מדינות ה-OECD.

במבט מגדרי, שיעור הנשים העובדות בשכר נמוך גבוה פי שניים משיעור הגברים – 31.5% ו-15.9% בהתאמה.

האוכלוסיות שבהן שיעור גבוה במיוחד של עובדים בשכר נמוך הן אנשים עם מוגבלויות, גברים ערבים, נשים ערביות, נשים חרדיות, וכן עובדים בגיל פרישה. בקבוצות אלו, שיעור העובדים בשכר נמוך גבוה מ-40% ואף מגיע לכמחצית אוכלוסייה זו. שיעורים גבוהים יחסית נמצאו גם בקרב גברים חרדים, צעירים ועצמאים.

לאורך התקופה שנבדקה (2015-21/22) חל שיפור קל במצבם של עובדים מהפריפריה, של עובדים במשרה מלאה וכן במצבם של עולי בריה"מ לשעבר. זאת לצד הרעה בולטת במצבם של נשים וגברים ערבים, גברים חרדים ועובדים בני 65 ומעלה.

בניתוח רב משתני נמצא כי היקף המשרה הוא הגורם המשפיע ביותר על הסיכוי לעבודה בשכר נמוך. עם זאת, גם בניכוי השפעת היקף המשרה ומאפיינים אחרים, הסיכוי של נשים לעבוד בשכר נמוך גבוה בכ-70% מהסיכוי של גברים.

מבחינת משלחי יד, נמצא כי סיכוי קיצוני להעסקה בשכר נמוך יש לעובדים בלתי מקצועיים ולעובדי מכירות ושירותים, ובסיכוי גבוה מצויים גם עובדים מקצועיים בתעשייה ובחקלאות.



## שינויים ארוכי טווח בשוק העבודה והתפתחות תופעת העובדים בשכר נמוך

מאז שנות השבעים של המאה העשרים, שוקי העבודה במדינות מפותחות עברו תמורות רחבות היקף, שהובילו להתרחבות תופעת העובדים בשכר נמוך. תהליכי גלובליזציה, הפרטה והתפתחויות טכנולוגיות היו בין הכוחות המניעים לשינויים אלה.

תהליך הגלובליזציה הביא לניוד תעשיות ממדינות מפותחות למדינות מתפתחות. במדינות המפותחות, עובדי התעשייה היו לרוב מאוגדים ונהנו משכר הוגן, תנאים סוציאליים ויציבות תעסוקתית. צמצום המגזר התעשייתי לווה בהתרחבות מגזר השירותים, המאופיין לעיתים קרובות בתנאי העסקה פחות יציבים. תהליכי הפרטה והתגברות המדיניות הניאו-ליברליות של "גמישות תעסוקתית" עיצבו מחדש את שוק העבודה, ואפשרו למעסיקים להגדיל או לצמצם את כוח האדם בהתאם לצרכים משתנים, לשנות את היקפי המשרה והשכר, ולהתאים את תנאי ההעסקה לדרישותיהם. שינויים אלה יצרו דפוס תעסוקה חדשים המאופיינים ביציבות נמוכה יותר וצמצום הביטחון התעסוקתי (Standing, 2011).

במגזר הציבורי התבססה מגמה של רכישת שירותים מגורמים חיצוניים, כגון קבלנים וחברות כוח אדם, תוך העברת עובדים רבים למודל העסקה חיצוני. תהליכים אלה התרחבו גם במגזר הפרטי, שבו נורמות של העסקה קבלנית הפכו לנפוצות, והובילו להיחלשות מעמד העובדים וצמצום זכויותיהם (סמבול ובנימין, 2007).

הלגיטימציה החברתית של ארגוני עובדים נפגעה, ותהליך זה תרם לירידה חדה בהתאגדות ברוב המדינות המפותחות מאז שנות ה-70. ביזור מערכת יחסי העבודה הקיבוציים הביא לכך שהסכמים נחתמים כיום ברמת מקום העבודה הבודד, ולא עוד ברמה ענפית או כלל-משקית. שינוי זה צמצם את כוח המיקוח של העובדים

ואת יכולתם של ההסכמים הקיבוציים לקדם חלוקה שוויונית של ההכנסות (בונדי ורונן-כץ, 2022), תוך העצמת הקיטוב בשוק העבודה.

השפעה זו ניכרת במיוחד בענפי השירותים והמכירות במגזר הפרטי, המאופיינים בשכר נמוך, שיעורי תחלופה גבוהים והתאגדות מצומצמת. התחרות הגוברת בין ממשלות ותאגידיים על גמישות ביחסי העבודה, שהתעצמה עם התרחבות הגלובליזציה, הובילה לעלייה משמעותית בהעסקה בלתי יציבה (Standing, 2011). כפועל יוצא, עובדים בשכר נמוך מתקשים לשפר את תנאי העסקתם בשל היעדר כוח מיקוח וחשיפה לתנודות כלכליות.

השינויים הטכנולוגיים חוללו אף הם תמורות משמעותיות בשוק העבודה. התקדמות האוטומציה צמצמה ואף העלימה חלק מהמשרות ברמות הביניים – הן משרות צווארון לבן והן צווארון כחול, אשר דרשו מיומנות מסוימת והעניקו שכר בינוני (Torraco, 2016).

השפעת הטכנולוגיה ניכרת גם בהתפתחות דפוסי העסקה חדשים בתחום השירותים, ובעיקר בכלכלת הפלטפורמה. במסגרת זו, מועסקים עובדים באמצעות אפליקציות כגון וולט, יאנגו וגט טקסי, אך הם מוגדרים כעצמאים. המשמעות היא שכל ההוצאות – ביטוח, אחזקת כלי תחבורה ועוד – מושטות עליהם, והם אינם זכאים לתנאים סוציאליים. למעשה, אף שהם פועלים בהתאם לתנאים שמכתיבה הפלטפורמה, הם אינם נחשבים כשכירים. מבנה העסקה זה ממחיש את מגמת העברת הסיכון מהמעסיקים לעובדים, מה שמקשה על התארגנותם לשיפור תנאי העסקתם. קצביאן (Katsabian, 2021) מציינת כי חוקי העבודה הקיימים אינם מותאמים למודל זה, ולכן יש צורך בהסדרים חדשים שיבטיחו את זכויותיהם.

## שוק עבודה דואלי ותעסוקה פגיעה

התהליכים המבניים שתוארו לעיל – הגלובליזציה, ההפרטה, השינויים הטכנולוגיים והיחלשות כוח העבודה המאוגד – העמיקו את התפתחותם של שוקי עבודה דואליים. מבנה זה יוצר הבחנה ברורה בין שני סוגי שווקים: שוק עבודה ראשוני ושוק עבודה שניוני. השוק הראשוני מאופיין במשרות מלאות ויציבות, שכר בינוני עד גבוה, תנאים סוציאליים נאותים והזדמנויות משמעותיות לקידום מקצועי. לעומתו, השוק השניוני מתאפיין ברמות שכר נמוכות, העסקה בלתי יציבה הכוללת עבודות עונתיות, זמניות, קבלניות וחלקיות, וכן היעדר גישה להכשרות מקצועיות ואפשרויות קידום. קבוצות מיעוט מיוצגות בו בשיעורים גבוהים, מה שמחזק את פגיעותן התעסוקתית (ILO, 2014).

מאפיינים אלו יוצרים מלכודת תעסוקתית, שבה עובדים מתקשים לצבור את המשאבים והכישורים הנדרשים למעבר לשוק העבודה הראשוני (ILO, 2014). התרחבות השוק השניוני במדינות המערב, לצד חדירתו לתחומים שבעבר התאפיינו ביציבות תעסוקתית, הובילה להיווצרות מעמד של עובדים פגיעים המכונה "פרקריאט" ("Precariat", Standing, 2011).

שוק העבודה הניאו-ליברלי מתאפיין במגמות המערערות את ביטחונם התעסוקתי של העובדים. המגמה המרכזית היא התרופפות הקשר בין עובד למעסיק, המתבטאת בעלייה באבטלה לטווח ארוך ובהתרחבות צורות העסקה לא סטנדרטיות, כגון תעסוקה זמנית, קבלנית ועבודה בפלטפורמות דיגיטליות. במקביל, חלה העברה גוברת של סיכונים מהמעסיקים לעובדים, המתבטאת בצמצום הגנות סוציאליות, הפחתת האחריות של המעסיקים לתנאי ההעסקה, פגיעה בביטחות התעסוקתית, ועלייה במתח ובהטרדות במקום העבודה. תהליכים אלו מעמיקים את חוסר הוודאות התעסוקתי ומחלישים את יכולתם של עובדים להבטיח ביטחון כלכלי (EU, 2004; Arnold and Bongiovi, 2013; Eurofund, 2017).

סטנדינג (Standing, 2011) מרחיב את הדיון ומצביע על היבטים נוספים המאפיינים את הפרקריאט. אלו כוללים חרדה מתמדת בשל מחסור בהזדמנויות ראויות להכנסה, היעדר הגנה מפני פיטורים שרירותיים, וקשיים בהתפתחות מקצועית. בנוסף, עובדים אלו סובלים מהגנה מועטה מפני תאונות עבודה ומחלות, ממחסור בהזדמנויות לרכישת כישורים, ומהיעדר ביטחון תעסוקתי. מצב זה מקשה על יכולתם להשתלב במשרות יציבות, לפתח קריירה ארוכת טווח ולשפר את תנאי עבודתם, במיוחד בהיעדר ייצוג ארגוני.

לצד הגורמים המבניים, מאפיינים אישיים ממלאים אף הם תפקיד מרכזי בקביעת מעמדם של עובדים בתחתית שוק העבודה. גורמים כגון רמת השכלה והכשרה מקצועית נמוכות, הרכב משק הבית וגיל משפיעים על יכולתם של עובדים לשפר את תנאי העסקתם ולהתקדם בשוק העבודה. (Eurofund, 2017) נוסף על כך, אפליה כלפי קבוצות מיעוט מוסיפה חסמים מבניים ומקטינה את סיכוייהם של עובדים מקבוצות אלו להשתלב במשרות יציבות ומתגמלות (Levanon et al., 2021).

### **מגמות בשוק העבודה בישראל והשפעתן על עובדים בשכר נמוך**

המגמות שתוארו לעיל מאפיינות גם את שוק העבודה בישראל. רוזנפלד-קינר וקריסטל (2017) בחנו את התפלגות העבודות במשק הישראלי במשך ארבעה עשורים, משנות ה-1970 ועד 2008, על סמך מפקדי האוכלוסין של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. מחקרן נערך על רקע השינויים בכלכלה הפוליטית בישראל, ובפרט המעבר ממשטר רווחה קורפורטיסטי למשטר ניאו-ליברלי.

התקופה הקורפורטיסטית, שנמשכה מהקמת המדינה ועד מחצית שנות השמונים, התאפיינה בריכוזיות גבוהה של המשק ובמדיניות ממשלתית שהייתה דומה לזו של מדינות הרווחה הסוציאל-דמוקרטיות באירופה. במסגרת זו התקבלו החלטות בנושאי עבודה ושכר בשיתוף פעולה הדוק בין שלושה גורמים: המדינה, נציגי המעסיקים וההסתדרות הכללית, אשר ייצגה למעלה מ-80% מהשכירים במשק. מודל זה אפשר שדרוג מתמיד של שוק העבודה, כאשר המדינה נטלה על עצמה אחריות להבטחת תעסוקה מלאה.

התקופה הניאו-ליברלית החלה בישראל עם התוכנית לייצוב המשק בשנת 1985. תקופה זו התאפיינה בתהליכי הפרטה נרחבים, צמצום הרגולציה, פתיחת השוק לתחרות גלובלית ובמדיניות המקדמת את "השוק החופשי" תוך צמצום המעורבות הממשלתית בפעילות הכלכלית. מגמות אלו הובילו להיחלשות כוחם של איגודי העובדים, לירידה בהשפעת ההסתדרות ולהפרות תכופות יותר של חוקי העבודה, כולל מקרים של אי-תשלום שכר מינימום (שם).

ביטוי מרכזי הוא ירידה בשיעורי ההתאגדות של עובדים. עד מחצית שנות ה-1990 החברות בהסתדרות הכללית ובקופת חולים כללית שבבעלותה הביאה לשיעור גבוה מאד של התאגדות, כ-80% מהעובדים במשק. החל מ-1995 עם חקיקת חוק בריאות ממלכתי והקמת ההסתדרות החדשה, שיעור ההתאגדות ירד באופן חד, ואי השוויון



בשוק העבודה התרחב. על פי [נתוני בנק ישראל](#) שיעור ההתאגדות בשנת 2018 עמד על 25% מהעובדים, כאשר עיקר ההתאגדות מתרכז במגזר הציבורי. כך, שיעור העובדים המאוגדים במגזר הציבורי עמד על 65% לעומת 15% בלבד במגזר הפרטי. שיטות העסקה פוגעניות כגון העסקה קבלנית, פרילאנסית וכלכלת הפלטפורמה מקשות על עובדים להתאגד ולממש את זכויותיהם (בר און-מן ולבנת, 2023).

כך, משנות התשעים ואילך הלך והתחזק המבנה המקוטב של שוק העבודה. מגמה זו התבטאה בצמצום משמעותי של משרות ברמת הביניים לצד התרחבות התעסוקה בשכר נמוך, בעיקר בענפי החינוך והמסחר הקמעונאי ובמשלחי יד המאופיינים בריכוז גבוה של נשים, כגון עובדות טיפול, מוכרות וקופאיות (רוזנפלד-קינר וקריסטל, 2017).

מחקרן של רוזנפלד-קינר וקריסטל (2017) מצביע גם על פער מתרחב בין מרכז לפריפריה: בעוד שבמרכז הארץ התרחבו העבודות בשכר גבוה, בפריפריה חלה עלייה משמעותית בשיעור העבודות בשכר נמוך. פער זה מוסבר, בין היתר, בשינויים טכנולוגיים הקשורים למחשוב ובריכוז של חברות גדולות ומרכזי היי-טק במרכז הארץ.

שוק העבודה השניוני בישראל מאופיין בריכוז גבוה של אוכלוסיות הנמצאות בעמדת נחיתות מבנית בשוק התעסוקה. בקבוצות אלו נכללים עובדים בעלי השכלה נמוכה, עובדים ועובדות ערבים, עובדים פלסטינים, יוצאי בריה"מ לשעבר (בעיקר המבוגרים שבהם), יוצאי אתיופיה, עובדים ועובדות חרדים ועובדים זרים (ILO, 2014; Levanon et al., 2021).

בשוק העבודה השניוני יש ייצוג יתר לנשים המועסקות במשרות חלקיות ובעבודות שעתיות. בישראל, בשנת 2022, כשליש מהנשים הועסקו במשרות חלקיות, והן היוו 59% מכלל העובדים השעתיים. מתוך כלל הנשים המועסקות, 35% קיבלו שכר שעותי, לעומת כ-25% בלבד מהגברים (עיבוד של מרכז אדוה לנתוני הלמ"ס, סקר כוח האדם לשנת 2023). נתונים אלו מעידים על השתלבות נמוכה יותר של נשים במשרות מלאות ויציבות, מה שמוביל לפערי הכנסה מגדריים ולחוסר יציבות תעסוקתית.

בישראל התפתח מעמד רחב של עובדי קבלן, תחילה במגזר הציבורי ובהמשך גם במגזר הפרטי. היעדר נתונים רשמיים מקשה על הערכת היקף התופעה, אך ידוע כי המגזר הציבורי היה הראשון שבו חלה התרחבות משמעותית של העסקה קבלנית.

תהליך זה החל בענפי שירותים כגון אבטחה, ניקיון והסעדה, והעמיק עם הפרטת שירותי רווחה וחינוך לחברות פרטיות ועמותות.<sup>1</sup>

כיום, מרבית השירותים של משרד הרווחה מתבצע באמצעות קבלני משנה – חברות פרטיות ועמותות. תופעה דומה קיימת גם במערכת החינוך, שבה תוכניות משלימות כגון *תכנית הלה ותוכנית קרב* מתבססות על העסקת עובדי קבלן וכך גם בחינוך הבלתי פורמלי. יתרה מכך, מודל זה התרחב גם לתפקידי ליבה, בהם העסקת סיעות בגני ילדים. בשלטון המקומי, העסקה קבלנית של עובדי הוראה ועובדי רווחה הפכה לנפוצה, וכיום היא כוללת גם עיסוקים הנחשבים "פרופסיונליים" ואקדמיים, כגון עובדים סוציאליים (טל-ספירו, 2015). לפי הערכות מכון מאקרו, כ-10% מהמורים בישראל מועסקים בהעסקה קבלנית (נתנזון ואח', 2020).

מגמות אלו ממחישות את הפערים המעמיקים בשוק העבודה, בין עובדים הנהנים מתנאי העסקה יציבים לבין אלו המצויים במבנים תעסוקתיים פגיעים. הן הובילו לשחיקת הביטחון התעסוקתי ולהוזלת העבודה, שהתבטאה בירידה בחלקם של השכירים בעוגת ההכנסה הלאומית. להערכת השפעותיהן הרחבות, בפרקים הבאים של המסמך נסקור את התמורה לעבודה על פי נתוני החשבונות הלאומיים, לצד ממצאים עדכניים על עוני של משקי בית לפי מספר מפרנסים ועובדים בשכר נמוך בישראל.

<sup>1</sup> הלמ"ס מפרסמת נתונים אודות עובדי קבלני כח אדם שהם פלח קטן מבין המועסקים על ידי קבלני שירותים וחברות המעסיקות חלק מכח האדם שלהן באמצעות קבלני משנה. ["דו"ח הממונה על השכר באוצר העוסק בעובדי קבלן"](#) מחריג מחובת הדיווח עובדים המועסקים על ידי קבלני שירותים בשמירה, אבטחה וניקיון.



## מתודולוגיה ומקורות הנתונים

פרק זה מציג את שיטות המחקר ששימשו לניתוח העובדים בשכר נמוך בישראל, ומתבסס על שתי מתודולוגיות עיקריות: ניתוח נתוני החשבונאות הלאומית של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנים 2000-2024, וביצוע ניתוח סטטיסטי מפורט של עובדים בשכר נמוך באמצעות סקרי הכנסות והוצאות של משקי בית לשנים 2015-2022. שילוב זה מאפשר בחינה רחבה של מגמות כלליות במשק לצד הבנת המאפיינים הסוציו-דמוגרפיים של אוכלוסיית העובדים בשכר נמוך. פירוט רב יותר של המתודולוגיה מופיע בנספחים א' ו-ב'.

### 1. חלוקת ההכנסה הלאומית

ההכנסה הלאומית משקפת את סך ההכנסות של תושבי ישראל (עובדים ומעסיקים), בין אם מקורן בפעילות כלכלית בישראל ובין אם מחוצה לה. היא מחושבת כתוצר המקומי הגולמי (תמ"ג), בתוספת ההכנסה הראשונית נטו מחו"ל, הכוללת תמורה לעבודה והכנסה מרכוש שהתקבלה מחו"ל, בניכוי ההכנסה ששולמה לחו"ל, וכן בתוספת מיסים על הייצור בניכוי התמיכות על הייצור שהתקבלו מחו"ל.

בעקבות שינוי מתודולוגי, עובדים זרים המועסקים בישראל נכללים כעת כחלק מהאוכלוסייה המקומית, ולכן התמורה לעבודה שלהם נרשמת בתוך סך התמורה לעבודה של כלל העובדים בישראל, ולא כתמורה לעבודה של תושבי חו"ל.

הניתוח מבוסס על נתוני החשבונאות הלאומית של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (למ"ס) לשנים 2000-2024.

## ההכנסה הלאומית נחלקת לשלושה רכיבים מרכזיים:

- ← **חלקם של העובדים** – כולל את השכר וההפרשות הסוציאליות של המעסיקים (לשכירים) וכן את ההכנסה המשוערת של עצמאים.
- ← **חלקם של המעסיקים** ("העודף התפעולי") – משקף את רווחי המגזר העסקי לאחר ניכוי שכר העובדים והמיסים על הייצור.
- ← **מיסים נטו על ייצור מקומי ויבוא** – כוללים מיסים עקיפים כגון מע"מ, מסי קנייה ומיסים על יבוא, בניכוי תמיכות והלוואות ממשלתיות.

## 2. אוכלוסיית העובדים בשכר נמוך

הניתוח מבוסס על סקרי הוצאות והכנסות של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנים 2015-2022, המייצגים את כלל השכירים והעצמאים במשק.

הגדרת עובדים בשכר נמוך במחקר זה מתבססת על קריטריון ה-OECD, שלפיו עובדים המשתכרים פחות משני שלישים מהשכר החציוני נחשבים למשתכרים שכר נמוך. ההגדרה במסמך זה חלה על שכירים בלבד וכן על כלל העובדים (שכירים ועצמאים גם יחד), מתוך הכרה בכך שקבוצת העצמאים בעלי הכנסה נמוכה היא חלק משמעותי משוק העבודה.

בשל שיעור השבה נמוך לסקר הלמ"ס בשנת 2022, נתוני הסקרים של השנים 2021 ו-2022 אוחדו לשיפור המהימנות. הניתוח כולל פילוחים מרכזיים כגון מגדר, גיל, לאום, רמת דתיות, רמת השכלה, היקף משרה, משלח יד, אזור מגורים ומצב משפחתי.

לצד חישוב שיעור העובדים בשכר נמוך, בוצע ניתוח רב-משתני (רגרסיה לוגיסטית) להערכת ההסתברות להשתייך לקבוצת עובדים זו, תוך בקרה על משתנים כמו היקף שעות עבודה, גיל, מעמד בעבודה ועוד.

## התמורה לעבודה בישראל ב-2024: שפל של כ-25 שנה

שיעור התמורה לעבודה בתוצר (ראו הגדרות מפורטות בנספח א') מהווה מדד מרכזי להבנת חלוקת העושר במשק בין העובדים לבעלי ההון, ולכן יש לו חשיבות רבה. בשנת 2024, חלקם של העובדים בעוגת ההכנסה הלאומית עמד על 56%, בעוד שחלקם של המעסיקים ("העודף התפעולי") עמד על 24%. רוב החלק הנותר – כ-13%, הם מיסים המשולמים למדינה.<sup>2</sup>

מגמות ארוכות טווח מצביעות על עלייה ברווחיות המעסיקים על חשבון העובדים. במהלך השנים 2000-2002 חלה ירידה בחלקם של המעסיקים בהכנסה הלאומית, מ-18% בשנת 2000 לשפל של 13% בשנת 2002. ייתכן שהירידה קשורה לשילוב של גורמים כלכליים וחברתיים, בהם משבר ההיי-טק והאינתיפאדה השנייה, שהובילו להאטה כלכלית באותה תקופה. עם זאת, בשנים 2003-2004 חלה התאוששות, כאשר חלקם של המעסיקים כמעט חזר לרמתו הקודמת.

שיא חדש נרשם בשנת 2021, בעיצומה של מגפת הקורונה, כאשר חלקם של המעסיקים בהכנסה הלאומית עלה ל-24% – הרמה הגבוהה ביותר בתקופה הנסקרת. מאז, בשנים 2022-2023, נותר השיעור יציב על 23%, אך ב-2024 שב ועלה ל-24%.

העשורים האחרונים לא היטיבו עם העובדים. בסוף שנות ה-1990, חלקם של העובדים בהכנסה הלאומית עמד בממוצע על 3.61%<sup>3</sup> בשנת 2001, שיעור זה הגיע לשיא של 65%. מאז נרשמה ירידה הדרגתית, ובשנת 2024 התמורה לעבודה למועסקים (שכירים ועצמאים) ירדה ל-56% – הרמה הנמוכה ביותר מאז 1995.<sup>4</sup>

2 השאר הוא הכנסות מקומיות מדירות בבעלות והכנסות מרכוש ויזמות בחו"ל.

3 עיבוד של מרכז אדוה לקובץ הנתונים: הכנסה לאומית לשנים 1995-2024. נתונים שהתקבלו מגף חשבונות לאומיים בלמ"ס, פברואר 2025.

4 נתונים משנים קודמות ר': Kristal, T. (2013). Slicing the pie: State policy, class organization, class integration, and Labor's share of Israeli national income. *Social Problems*, 60(1), 100-127.

המגמות שמציגים דוחות בנק ישראל עולות בקנה אחד עם הממצאים שהוצגו לעיל. מאז אמצע שנות ה-90 נרשמה ירידה עקבית בחלקם של העובדים בהכנסה הלאומית, מגמה שניכרת גם במדינות נוספות ב-OECD. אולם, בישראל הירידה חדה ומתמשכת יותר בהשוואה לרוב המדינות המפותחות, ומאפייניה ייחודיים.

בעוד שבמרבית מדינות ה-OECD נרשמה התייצבות מסוימת לאחר המשבר הפיננסי העולמי, בישראל מגמת הירידה בתמורה לעבודה נמשכה בקצב מהיר יותר. כתוצאה מכך, שיעור התמורה לעבודה בתוצר בישראל נמוך משמעותית בהשוואה לממוצע במדינות מפותחות אחרות.

דוח בנק ישראל לשנת 2022 מחדד מגמה זו, ומצביע על תהליך כפול: הצמצום בתמורה לעבודה הוביל מצד אחד לעלייה ברווחיות העסקים, אך מנגד, פגע בהכנסות העובדים. ממצא זה מחזק את העובדה כי חלקם של העובדים בעוגת התוצר הלאומי ממשיך להישחק, בעוד שנתח הרווחים של המעסיקים גדל בהתמדה.<sup>5</sup>

אחד ההסברים לשכר נמוך הוא פריון עבודה נמוך, כלומר תוצר נמוך לכל שעת עבודה. אולם הנתונים מצביעים על כך שגם כאשר הפריון עולה, העלייה אינה מתורגמת לעלייה דומה בשכר. למעשה, קיים פער הולך וגדל בין העלייה בפריון והעלייה בשכר, אשר הגיע ל-27% בשנת 2023 (בן בשט, 2024). ממצא זה מעיד כי השחיקה בתגמול העובדים משקפת שינוי רחב יותר ביחסי הכוחות בשוק העבודה ובחלוקת ההכנסות בין עבודה להון.

5 בנק ישראל, דוחות שנתיים. שנים שונות.

## לוח 1. חלוקת ההכנסה הלאומית, 2024-2000

במחירי שוק, באחוזים

2024	2023	2020	2015	2010	2005	2000
------	------	------	------	------	------	------

### סך כל ההכנסה הלאומית

100	100	100	100	100	100	100	במחירי שוק
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------------

### 1. חלקם של העובדים

56%	57%	59%	57%	58%	59%	63%	תמורה לעבודה לתושבי ישראל
50%	51%	53%	51%	52%	53%	56%	תמורה מקומית לשכירים
6%	6%	6%	6%	6%	7%	8%	תמורה מקומית לעצמאים

### 2. חלקם של המעסיקים

24%	23%	22%	19%	19%	17%	18%	עודף תפעולי מקומי למעט דירות בבעלות
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------------------------------------

### 3. מיסים נטו על ייצור מקומי ועל יבוא

13%	13%	11%	16%	17%	17%	17%
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

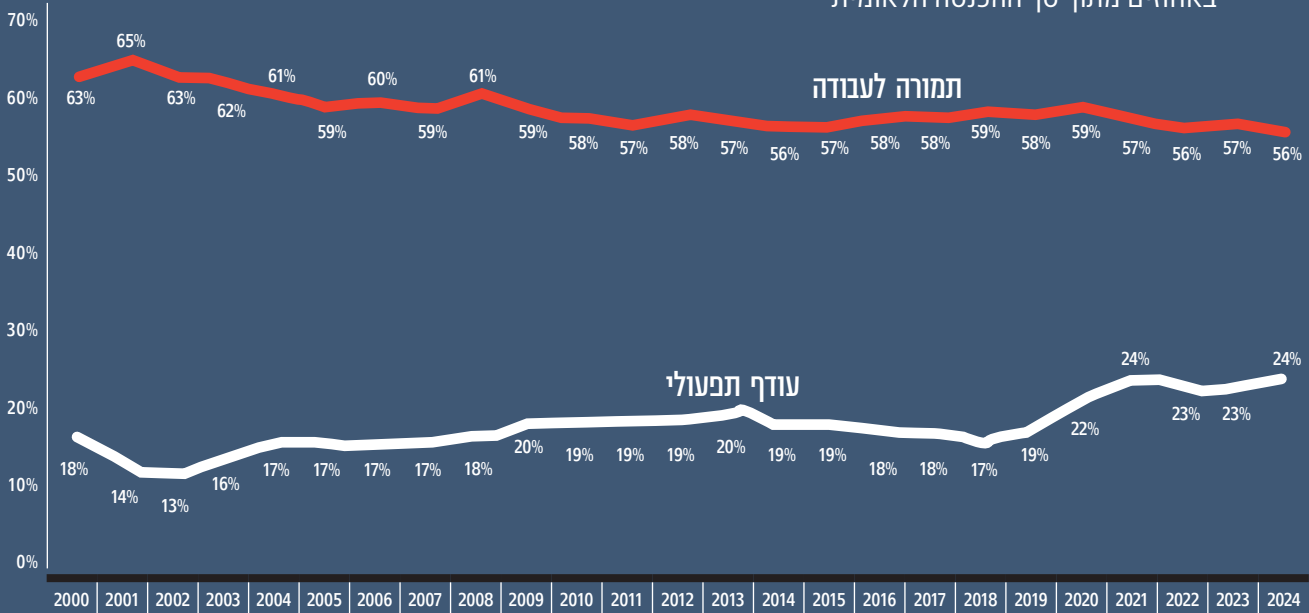
#### הערות:

1. הלוח אינו כולל הכנסות מקומיות מדירות בבעלות והכנסות מרכוש ויזמות בחו"ל. לכן הסך הכל אינו מסתכם ל-100%.
2. הנתונים לשנת 2024 מהווים אומדן ראשוני לנתוני החשבונאות הלאומית של שנה זו.

מקור: עיבוד של מרכז אדוה מתוך נתונים שהתקבלו מגף חשבונות לאומיים בלמ"ס, פברואר 2025.

## תרשים 1. חלקם של העובדים (תמורה לעבודה) וחלקם של המעסיקים (עודף תפעולי) בעוגת ההכנסה הלאומית, 2000-2024

באחוזים מתוך סך ההכנסה הלאומית



**מקור:** עיבוד של מרכז אדוה מתוך נתונים שהתקבלו מגף חשבונות לאומיים בלמ"ס, פברואר 2024.



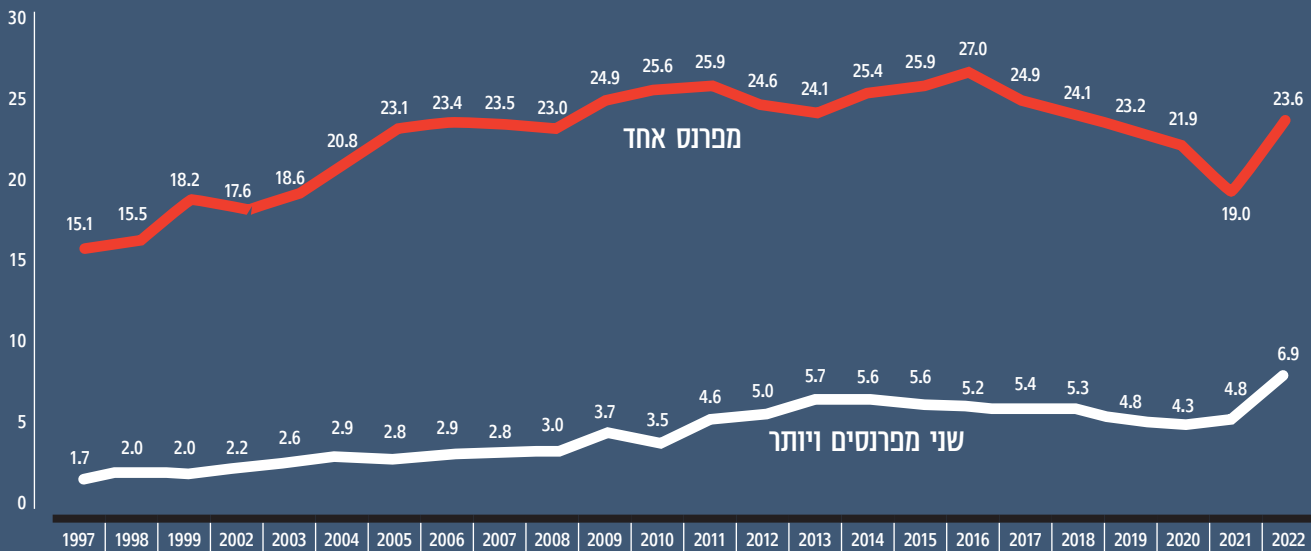


## עבודה "עניה" ועבודה בשכר נמוך

הירידה בתמורה לעבודה בישראל לוותה בעלייה חדה בשיעור העוני בקרב משפחות עובדות. בעשור האחרון חלה עלייה בשיעור המשפחות עם מפרנסים בקרב כלל המשפחות העניות, עד שהן מהוות כיום מחצית מהן. על פי דוח המוסד לביטוח לאומי לשנת 2022, במחצית מהמשפחות העניות בגיל העבודה היה לפחות מפרנס אחד (קסיר, פינס ופלאם, 2023).

### תרשים 2. תחולת העוני לפי מספר המפרנסים, 1997-2022

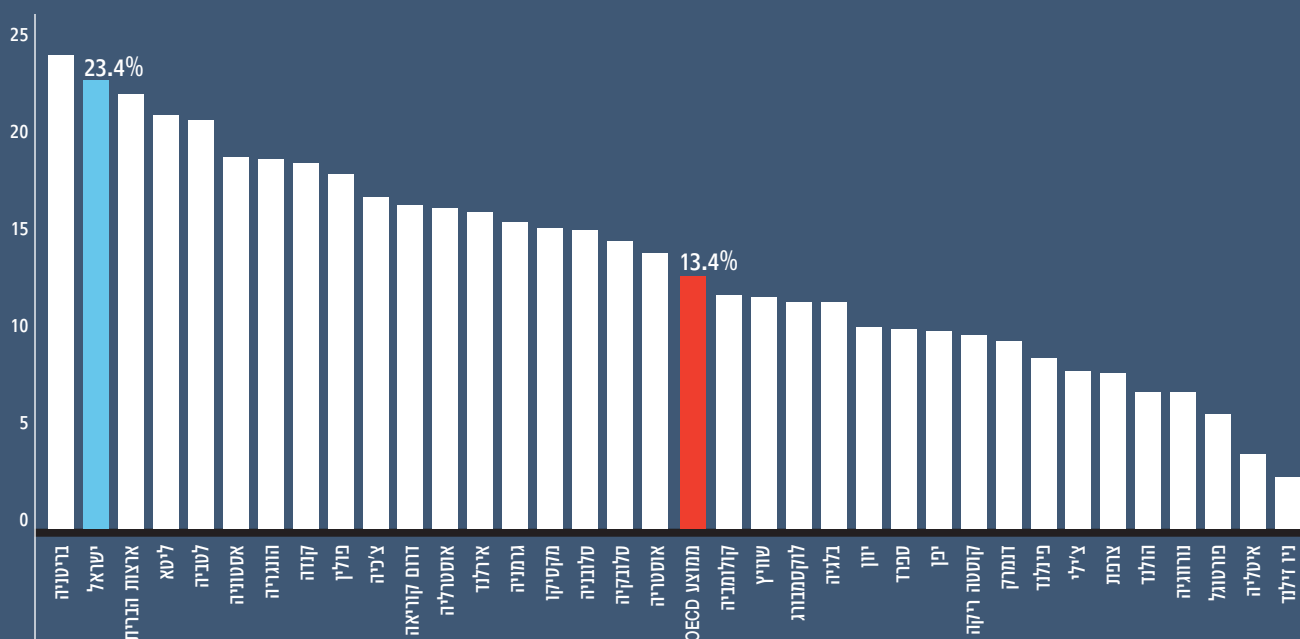
משקי בית עם מפרנס אחד או שני מפרנסים ויותר



**הערה:** נתוני 2001-2000 הושמטו מאחר שהסקר לא כלל את אוכלוסיית מזרח ירושלים.  
**מקור:** עיבוד של מרכז אדוה והביטוח הלאומי לנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. קבצי סקרי הוצאות והכנסות של משקי בית.

בעבר, עוני בקרב משפחות עם שני מפרנסים היה תופעה שולית, אך בעשור האחרון נרשמה עלייה עקבית בשיעורן. בשנת 2022 הגיע שיעור זה לכ-7%, בהשוואה ל-1.7% בלבד בשנת 1997 (תרשים 2). נתון זה ממחיש כי תעסוקה אינה מבטיחה בהכרח יציאה ממעגל העוני, גם כאשר מדובר במשפחות עם שני מפרנסים. אנדבלד והלר (2018) הראו כי הפגיעה בתמורה לעבודה הייתה מרוכזת בשכבות ההכנסה הנמוכות, והעמיקה את מצוקתם הכלכלית של העובדים בשכר נמוך.

### תרשים 3. שיעור העובדים בשכר נמוך בהשוואה בינלאומית, 2022



מקור: OECD (2024). [Incidence of low and high pay. % of full-time workers, 2022](#).

גם בהשוואה בינלאומית, מצבה של ישראל מדאיג. שיעור העובדים בשכר נמוך, כפי שמגדיר ה-OECD – הכנסה נמוכה משני שלישים מהחציון בקרב מועסקים במשרה מלאה – הוא מהגבוהים בעולם. ישראל מדורגת במקום השני אחרי בריטניה, עם כמעט רבע (23.4%) מהשכירים המועסקים בשכר נמוך (תרשים 3). יצוין שתהליכים אלה מתרחשים בד בבד עם הפיכתה של ישראל למדינה ה"מובילה" ביוקר המחיה מבין הארצות המפותחות.<sup>6</sup>

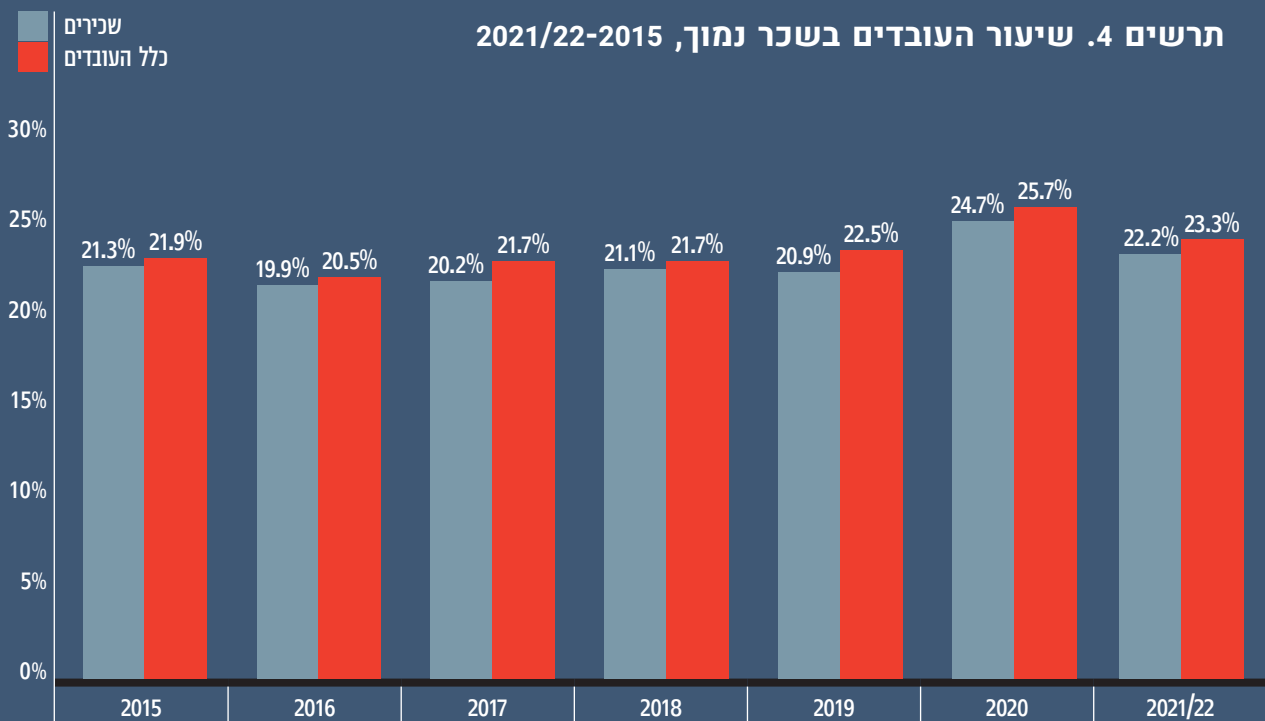
6 ראו למשל: <https://www.timesofisrael.com/israels-cost-of-living-the-highest-among-oecd-countries-in-2022-data-shows>

## מגמות בשיעור העובדים בשכר נמוך ובמאפייניהם: 2021/22-2015

### עליה בשיעור העובדים בשכר נמוך ובמיוחד בקרב עצמאים

תרשים 4 מציג את שיעור העובדים בשכר נמוך על פי שתי הבחנות: שכירים בלבד, וכלל העובדים – שכירים ועצמאים. בשני המקרים שכר נמוך (או ההכנסה מעבודה הכוללת הן שכירים והן עצמאים כאמור) נקבע כשכר הנמוך משני שלישים מחציון החודשי בש"ח, ללא קשר להיקף המשרה.<sup>7</sup>

הממצאים מלמדים כי שיעור העובדים בשכר נמוך בקרב כלל העובדים – שכירים ועצמאים – עלה מעט לאורך השנים. העלייה בתופעה בולטת יותר בקרב עצמאים.



**מקור:** עיבוד של מרכז אדוה והביטוח הלאומי לנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. קבצי סקרי הוצאות והכנסות של משקי בית.

בשנת 2020, שנת הקורונה, נרשם זינוק בשיעור העובדים בשכר נמוך לפי שתי ההגדרות. עם זאת, בשנת 2021/22 חלה ירידה בשיעור זה. כאשר מנטרלים את

7 ראו פרק מתודולוגיה לעיל.

השפעת הקורונה, הנתונים מלמדים כי בין 2015 ל-2021/22 חלה עלייה של נקודת אחוז אחת בשיעור השכירים המשתכרים שכר נמוך, בעוד שבקרב כלל העובדים – שכירים ועצמאים – העלייה הייתה אף חדה יותר.

### שינויים ברף השכר המגדיר עבודה בשכר נמוך

לוח 2 מציג את ממוצע השכר או ההכנסה מעבודה, וכן את רמת השכר שממנה ומטה עובד נחשב למשתכר שכר נמוך. רף זה נקבע לפי הקריטריון של שני שלישים מהשכר החציוני בכל קבוצה.

### לוח 2. מגמות בשכר ובהכנסה מעבודה, 2015-2021/22

שכר והכנסה חודשית, בש"ח לחודש, במחירים קבועים לשנת 2022

מזה: שכירים		כלל העובדים (שכירים ועצמאים)		שנה
רף השכר המגדיר שכר נמוך	שכר ממוצע	רף השכר המגדיר שכר נמוך	הכנסה ממוצעת	
4,889	10,118	4,944	11,574	2015
5,007	10,322	5,117	11,958	2016
5,312	10,593	5,412	12,375	2017
5,639	11,030	5,746	12,888	2018
5,316	10,528	5,399	12,386	<sup>1</sup> 2019
5,450	10,705	5,481	12,486	2020
5,753	11,015	5,864	13,113	2021/22
<b>17.7%</b>	<b>8.9%</b>	<b>18.6%</b>	<b>13.3%</b>	<b>21/22 לעומת 2015</b>

#### הערות:

- בשנת 2019 בוצעו שינויים במערכת המשקלים של סקר הוצאות משקי הבית של הלמ"ס. ייתכן כי הירידה שנרשמה בשכר בין 2018 ל-2019, אשר אינה מתיישבת עם הנתונים המקרו-כלכליים, נובעת מהשינוי המתודולוגי.
- רף השכר המגדיר שכר נמוך (כלל העובדים: שכירים ועצמאים)** – הרף שמתחתיו עובד נחשב למשתכר שכר נמוך, ועצמאי נחשב לבעל הכנסה נמוכה, מחושב כשני שלישים מהשכר החציוני של כלל העובדים.
- רף השכר המגדיר שכר נמוך (שכירים בלבד)** – הרף שמתחתיו שכיר נחשב למשתכר שכר נמוך, מחושב כשני שלישים מהשכר החציוני של שכירים בלבד.
- המדד עבור שנת 2021/22 חושב על בסיס ממוצע המדדים לשנים 2021 ו-2022.

**מקור:** עיבוד של מרכז אדוה והביטוח הלאומי לנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. קבצי סקרי הוצאות והכנסות של משקי בית.

ניתוח השינויים לאורך השנים מראה כי הרף המגדיר שכר נמוך (שני שלישים מהשכר החציוני) עלה בין 2015 ל-2021/22 בשיעור ריאלי של 18.6% לערך – קצב מהיר יותר מהעלייה בהכנסה הממוצעת מעבודה, שעמדה על כ-13.3%. מגמה זו בולטת במיוחד בקרב שכירים, עבורם רף השכר הנמוך עלה בכ-17.7%, בעוד שהשכר הממוצע עלה בכ-8.9% בלבד. המשמעות היא שיותר עובדים משתכרים מתחת לרף זה<sup>8</sup> – ובעיקר עצמאים, שלרבים מהם הכנסה נמוכה יחסית. מגמות אלו מצביעות על התרחבות שכבת בעלי ההכנסות הנמוכות והעמקת הפערים בשוק העבודה.

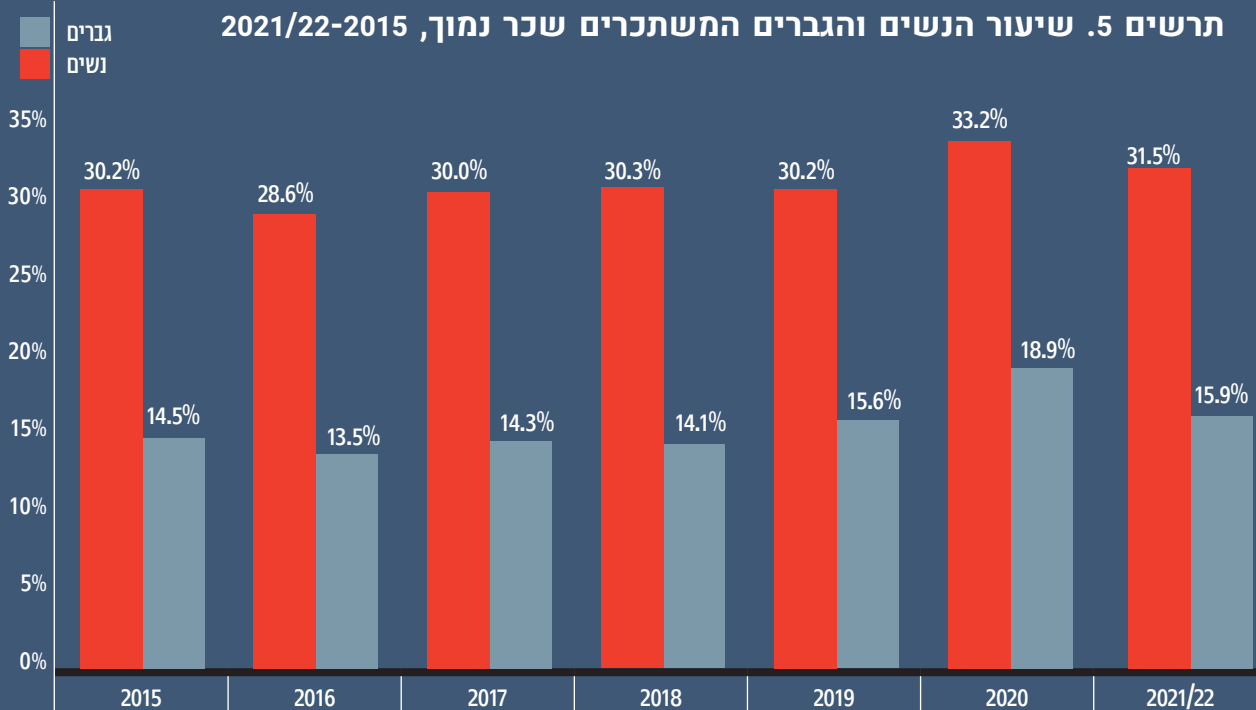
**מכאן ואילך, הניתוח יתמקד בהגדרה המרחיבה של כלל העובדים, במטרה לכלול גם את קבוצת העצמאים. שילובם בניתוח חיוני, נוכח המגמה הברורה של עלייה במשקלם בקרב העובדים בתחתית סולם השכר.**

### **שיעור הנשים העובדות בשכר נמוך גבוה פי 2 משיעור הגברים**

הנתונים משקפים פערים מגדריים עקביים בשיעור העובדים בשכר נמוך. לאורך כל התקופה, שיעור הנשים בשכר נמוך היה גבוה ביותר מפי שניים מזה של הגברים. בשנת 2020, על רקע משבר הקורונה, חלה עלייה בשיעור העובדים בשכר נמוך הן בקרב נשים והן בקרב גברים. בשנת 2021/22, שיעור הגברים בשכר נמוך חזר לרמות שלפני המשבר, אך בקרב הנשים הירידה הייתה חלקית בלבד, ושיעורן נותר גבוה ביחס לשנים שקדמו למגפה. נתון זה מצביע על פגיעה מתמשכת בנשים בשוק העבודה.

8 מגמה זו מתקיימת גם בניטרול השפעת שינוי שיטת המשקלים מסקר 2019, דהיינו בהשוואת שנת 2018 לשנת 2015.

## תרשים 5. שיעור הנשים והגברים המשתכרים שכר נמוך, 2015-2021/22



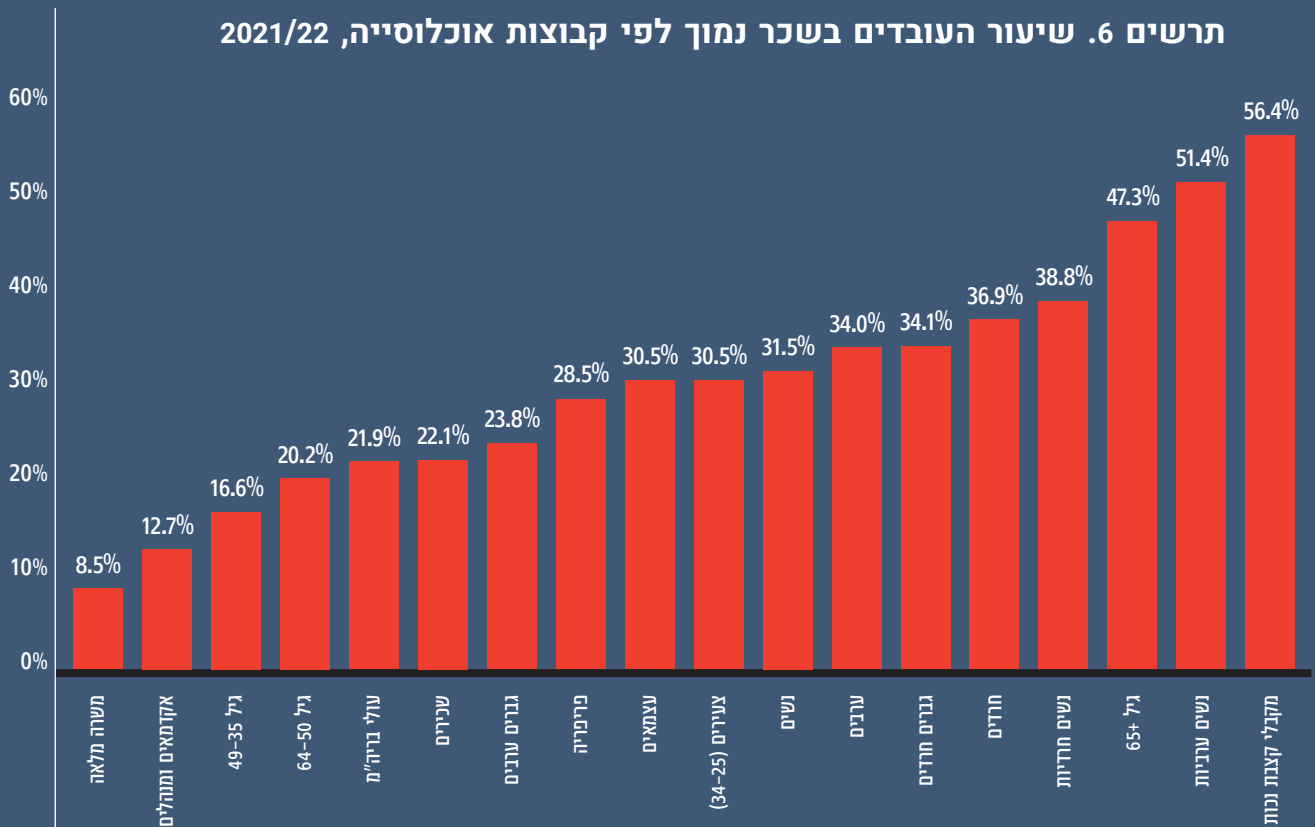
**מקור:** עיבוד של מרכז אדוה והביטוח הלאומי לנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. קבצי סקרי הוצאות והכנסות של משקי בית.

### עובדים ועצמאים בשכר נמוך לפי קבוצות אוכלוסייה

תרשים 6 מציג את האוכלוסיות בהן שיעור העובדים בשכר נמוך גבוה במיוחד. באוכלוסיות כגון מקבלי קצבת נכות, נשים ערביות וחרדיות ועובדים בגיל הפרישה, שיעור העובדים בשכר נמוך עולה על 40% ואף יכול להגיע ליותר ממחצית האוכלוסייה. בנוסף, גם בקרב גברים חרדיים, צעירים ועצמאים נרשמים שיעורים גבוהים יחסית. לעומת זאת, עובדים במשרה מלאה, אקדמאים, מנהלים ועובדים בגילאי הביניים מציגים שיעור נמוך של עבודה בשכר נמוך.

בלוח 3 מוצגים נתונים על שיעור העובדים בשכר נמוך מתוך כלל העובדים לשנים 2015 ו-2021/2022. הנתונים מצביעים על ירידה קלה בשיעור העובדות בשכר נמוך בכלל קבוצת הנשים. עם זאת, ניתוח הנתונים לפי קבוצות, מצביע על פער: בקרב נשים יהודיות שאינן חרדיות חלה ירידה בשיעור העבודה בשכר נמוך, לעומת זאת בקרב נשים ערביות ונשים חרדיות חלה עלייה.

## תרשים 6. שיעור העובדים בשכר נמוך לפי קבוצות אוכלוסייה, 2021/22



**מקור:** עיבוד של מרכז אדוה והביטוח הלאומי לנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. קבצי סקרי הוצאות והכנסות של משקי בית.

בקרוב הגברים נרשמה עלייה בשיעור העובדים בשכר נמוך בכל קבוצות האוכלוסייה. לדוגמה, באוכלוסייה הערבית שיעור העובדים בשכר נמוך עלה מ-15.6% בשנת 2015 ל-21.4% בשנת 2021/2022, ובקבוצת החרדים נרשמה עלייה מתונה. בקרב נשים יהודיות לא חרדיות הייתה ירידה בשיעור העובדות בשכר נמוך.

בנוסף, ניתוח לפי קבוצות גיל מראה כי הקבוצה שבה חלה העלייה המשמעותית ביותר בשיעור העובדים בשכר נמוך היא העובדים בגיל 65 ומעלה – קבוצת גיל הפרישה. חלקם מכלל העובדים עלה מ-5.7% ל-6.5%, ובמקביל, שיעורם מתוך העובדים בשכר נמוך עלה מ-11% ל-13.2%. כלומר, שיעור העובדים בגיל הפרישה המועסקים בשכר נמוך גבוה כמעט פי שניים מחלקם בכלל האוכלוסייה העובדת.

לוח 3. חלקן של הקבוצות מסך העובדים, ומסך העובדים בשכר נמוך, בין שתי נקודות הזמן 2015 ו-2022.

2021/22		2015		
חלקם בסך העובדים בשכר נמוך	חלקם בסך העובדים	חלקם מסך העובדים בשכר נמוך	חלקם בסך העובדים	
64.2%	47.5%	64.9%	46.9%	<b>נשים</b>
12.0%	5.5%	7.7%	3.5%	מהן: ערביות
6.5%	3.9%	6.0%	2.7%	חרדיות
35.8%	52.5%	35.1%	53.1%	<b>גברים</b>
9.4%	9.3%	7.9%	7.9%	מהם: ערבים
4.1%	2.8%	3.2%	2.6%	חרדים
<b>קבוצות אוכלוסייה</b>				
21.4%	14.7%	15.6%	11.4%	ערבים
10.6%	6.7%	9.1%	5.3%	חרדים
<b>גיל</b>				
35.6%	27.2%	35.5%	28.7%	צעירים (25-34)
28.7%	40.3%	30.4%	39.3%	גיל 35-49
22.6%	26.1%	23.1%	26.3%	גיל 50-64
13.2%	6.5%	11.0%	5.7%	גיל פרישה
<b>מאפייני תעסוקה</b>				
80.7%	85.3%	84.6%	87.6%	שכירים
19.3%	14.7%	15.4%	12.4%	עצמאים
22.6%	41.6%	20.7%	39.3%	אקדמאים ומנהלים
26.5%	72.3%	30.9%	74.4%	עובדים במשרה מלאה
<b>מאפיינים אחרים</b>				
34.1%	27.9%	31.4%	26.7%	פריפריה
6.4%	2.6%	5.0%	2.1%	מקבלי קצבת נכות
13.6%	14.5%	16.4%	14.8%	ילידי בריה"מ

מקור: עיבוד של מרכז אדוה והביטוח הלאומי לנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. קבצי סקרי הוצאות והכנסות של משקי בית.



רוב העובדים בשכר נמוך הם שכירים – כ-85% בשנת 2015 וכ-81% בשנת 2021/2022 – נתון המשקף את חלקם הגבוה בכלל המועסקים. שיעורם בקרב בעלי השכר הנמוך קטן מחלקם בכלל העובדים, ופער זה אף העמיק בשנת 2021/2022. בתקופה זו נרשמה עלייה בשיעור העצמאים שהכנסתם נמוכה מקו השכר הנמוך, מ-15% ל-19%. ייתכן שהתרחבות התעסוקה דרך פלטפורמות דיגיטליות, כגון וולט ודומיה, תרמה למגמה זו.

שיעור העובדים בשכר נמוך עלה גם בקרב קבוצות שלהן מעמד חזק יחסית בשוק העבודה, כגון אקדמאים ומנהלים. אף שחלקם בקרב בעלי השכר הנמוך נותר נמוך ביחס לייצוגם בכלל העובדים, נרשמה עלייה של כשתי נקודות אחוז בתקופה הנבדקת. ממצא זה עשוי להעיד על פגיעה יחסית במעמדם הכלכלי. לעומתם, עובדים במשרה מלאה צמצמו את חלקם בקרב בעלי השכר הנמוך, ושיעורם נמוך משמעותית מהייצוג שלהם בכלל המועסקים.

מקבלי קצבת נכות הגדילו את חלקם הן בכלל העובדים והן בקרב בעלי השכר הנמוך. לעומתם, ילידי ברית המועצות לשעבר שמרו על יציבות בשיעורם בכלל האוכלוסייה העובדת, אך הקטינו את חלקם בקרב העובדים בשכר נמוך בכשלוש נקודות אחוז בין התקופות שנבדקו.

לבסוף, פחות מעשירית מהעובדים במשרה מלאה משתכרים מתחת לקו השכר הנמוך. נתון זה מדגיש את הקשר בין היקף המשרה לבין ההסתברות להשתייך לקבוצת בעלי השכר הנמוך. תעסוקה חלקית מעלה את הסיכון להשתייכות לקבוצה זו, גם בקרב עובדים מקבוצות שאינן מזהות באופן מסורתי עם הכנסה נמוכה.

### **הסיכויים לעבוד בשכר נמוך**

כדי לבחון את הסיכויים לעבודה בשכר נמוך תוך נטרול השפעות של מספר שעות העבודה ומאפיינים אחרים, בוצעה רגרסיה לוגיסטית, שתוצאותיה מוצגות בלוח 4. המודל מאפשר לבודד את ההשפעה ה"נקייה" של כל משתנה על הסיכוי להימצא בקבוצת העובדים בשכר נמוך לאורך כל התקופה שנבדקה. בהמשך, נערכה בחינה נפרדת לכל שנה.

מהממצאים עולה כי כל שעת עבודה נוספת מפחיתה את הסיכוי להיכלל בקבוצת העובדים בשכר נמוך בשיעור של כ-2%-3%. משתנה זה מהווה גורם משמעותי בהסבר העבודה בשכר נמוך. לפי החישובים, עובד במשרה מלאה מפחית את סיכויו לעבוד בשכר נמוך בכ-60% בהשוואה לעובד בחצי משרה, כאשר יתר המאפיינים זהים.

עם זאת, נטרול השפעתו מאפשר לבחון את הסיכויים להימצא בקבוצה זו ללא קשר להיקף המשרה.

לנשים סיכוי גבוה פי 1.72 לעבוד בשכר נמוך בהשוואה לגברים, גם כאשר מנוטרלים מספר שעות העבודה, משלח היד ומאפיינים סוציו-דמוגרפיים נוספים. גברים ערבים וחרדים הם בעלי סיכויים גבוהים יותר לעבוד בשכר נמוך – פי 1.9 ו-1.7 בהתאמה, למקבלי קצבאות נכות סיכוי גבוה פי 3, גם כאשר כל יתר המאפיינים מנוטרלים.

בניתוח לפי קבוצות גיל, בהשוואה לעובדים בגיל הפרישה, סיכוייהם של עובדים בגילאי 35-64 לעבוד בשכר נמוך נמוכים ב-30%-40%. לעומת זאת, בקרב צעירים עד גיל 34 הסיכויים דומים לאלה של עובדים בגיל פרישה.

הממצאים על פי משלח יד מצביעים על פערים נרחבים: בהשוואה למנהלים, בכל משלחי היד האחרים הסיכויים לעבוד בשכר נמוך גבוהים יותר. בקרב הנדסאים וטכנאים, כמו גם בקרב עובדי הייטק בדרגות ביניים, הסיכון גבוה פי 2. בקרב פקידים ועובדים מקצועיים בתחומי החקלאות, התעשייה והבינוי, הסיכון עולה לפי 3-4. אצל עובדי מכירות ושירותים ועובדים בלתי מקצועיים, הסיכון גבוה פי 10 ופי 16 בהתאמה.

עבור עצמאים, בהשוואה לשכירים, הסיכון לעבודה בשכר נמוך גבוה בכ-40%, גם לאחר נטרול השפעתם של מאפיינים אחרים. אף שהכנסת העצמאים הממוצעת גבוהה מזו של השכירים, הנתונים מצביעים על פערים פנימיים גדולים באוכלוסייה זו: בקרב בעלי ההכנסה הנמוכה, מצבם של העצמאים חמור יותר מזה של השכירים.

**לוח 4. סיכויים לעבודה בשכר נמוך לפי מגדר, מאפיינים דמוגרפיים ותעסוקתיים, 2015-2021/22**

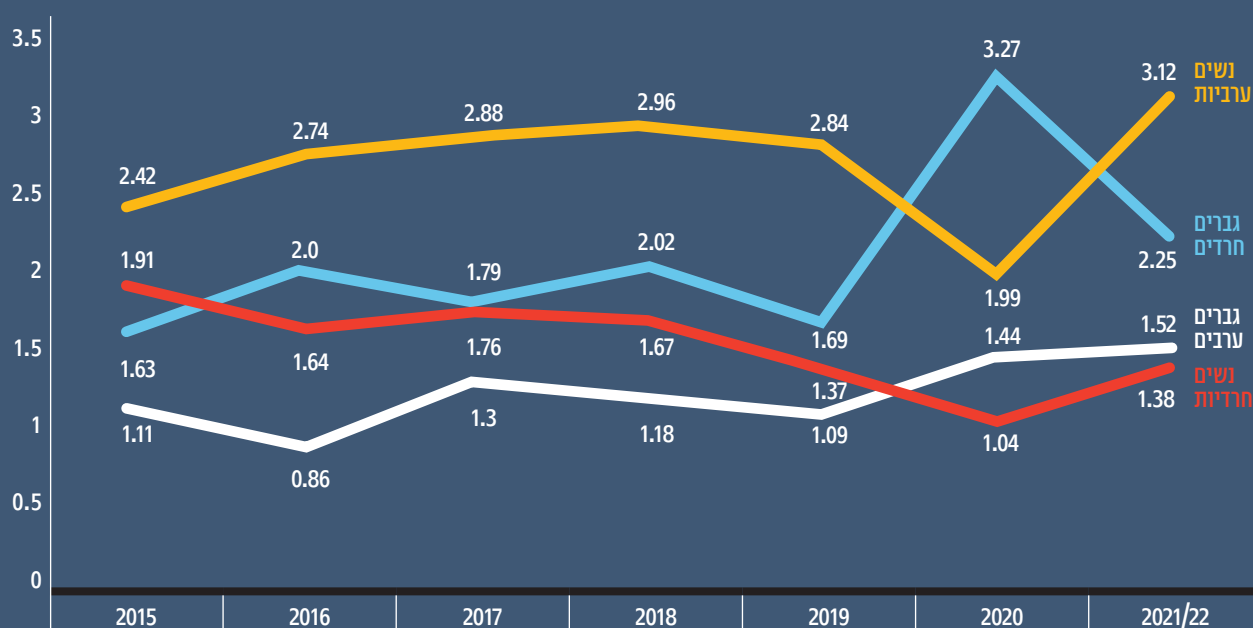
נשים	גברים	כלל המועסקים	
0.97***	0.98***	0.97***	שעות עבודה
		1.72***	נשים
		1.86***	ערבים
		1.71***	חרדים
1.26***	1.12*	1.23***	ילידי בריה"מ
1.36***	1.04	1.23***	פריפריה
<b>קבוצות גיל (הבסיס: גיל פרישה)</b>			
0.99	0.79***	0.92*	צעירים (25-34)
0.57***	0.56***	0.59***	גילאי 35-49
0.51***	0.59***	0.56***	גילאי 50-64
1.37***	1.33***	1.37***	עצמאים
2.22***	3.24***	2.74***	מקבלי קצבת נכות
0.68***	0.51***	0.62***	נשואים
<b>משלח יד (הבסיס: מנהלים)</b>			
0.97	1.34***	1.08	אקדמאים
2.05***	2.21***	2.06***	הנדסאים וטכנאים
3.69***	3.62***	3.52***	פקידים ועובדי משרד
11.38***	6.55***	9.20***	עובדי מכירות ושירותים
1.78	4.05***	3.62***	עובדים בחקלאות
10.47***	3.53***	4.17***	עובדים בתעשייה ובבינוי
5.56***	4.69***	4.98***	מפעילי מתקנים, נהגים
16.97***	11.30***	14.14***	עובדים בלתי מקצועיים
3.15***	3.39***	3.31***	משלח יד לא ידוע
	2.80***		גברים חרדים
	1.71***		גברים ערבים
1.23***			נשים חרדיות
2.20***			נשים ערביות
13.76***	5.69***	6.40***	cons_
36128	37806	73934	N
18,488.5	11,769.2	32,583.8	chi2
0.42	0.38	0.42	r2_p

**הערה:** המודל כלל גם את השנים כמשתנים בלתי תלויים; אין ממצאים ראויים לציון מיוחד והם הוסרו מהלוח.  
**מקור:** עיבוד של מרכז אדוה והביטוח הלאומי לנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. קבצי סקרי הוצאות והכנסות של משקי בית.

תרשים 7 מציג את הסיכויים לעבודה בשכר נמוך בקרב נשים וגברים מהחברה הערבית והחרדית בין השנים 2015-2021/22, בהשוואה לגברים ונשים יהודים שאינם חרדים. החישוב בוצע תוך נטרול השפעתם של גורמים נוספים כגון גיל, השכלה והיקף משרה, כך שהשוואה מתמקדת בהבדלים בין הקבוצות ללא השפעות חיצוניות.

## תרשים 7. סיכויים לעבודה בשכר נמוך בקרב ערבים וחרדים לפי מגדר, 2015-2021/22

תוצאות odds ratios מרגרסיה לוגיסטית



**מקור:** עיבוד של מרכז אדוה והביטוח הלאומי לנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. קבצי סקרי הוצאות והכנסות של משקי בית.

מהנתונים עולה כי גברים ערבים ונשים חרדיות – שתי קבוצות המאופיינות בשיעורי תעסוקה גבוהים יחסית בתוך קבוצות האוכלוסייה שלהן – הם בעלי סיכוי נמוך יותר לעבודה בשכר נמוך לעומת בני קבוצת המגדר השנייה באותה אוכלוסייה. מגמה ברורה של ירידה בסיכויים לעבוד בשכר נמוך נרשמה בקרב נשים חרדיות לאורך התקופה. לעומת זאת, אצל גברים ערבים חלה עלייה בסיכון לעבודה בשכר נמוך, מגמה שנשמרה גם כאשר נוטרלה השפעתה של שנת הקורונה.

שתי הקבוצות, אשר בתחילת תקופת המחקר (2015) הציגו פערים משמעותיים לרעת נשים חרדיות, הגיעו כמעט לשוויון עד לשנים 2021/2022. בקרב גברים חרדים ונשים ערביות, מלבד השפעת שנת הקורונה, נרשמה מגמה של עלייה בסיכוי לעבוד בשכר נמוך. ייתכן שמגמה זו קשורה לעלייה בשיעורי התעסוקה בקרב שתי הקבוצות לאורך התקופה.



## המלצות למדיניות להתמודדות עם תופעת העובדים בשכר נמוך בישראל

במחקר זה סקרנו וניתחנו את מצבה העגום של ישראל מבחינת התמורה לעבודה ושיעור העובדים בשכר נמוך – תופעות אשר מתקיימות בד בבד עם יוקר מחיה מהגבוהים בעולם המפותח.

ארגון ה-OECD (2009; 2022) ממליץ על מספר צעדים להתמודדות עם התופעה של עובדים בשכר נמוך. העיקריים שבהם הם הנהגת שכר מינימום הוגן, עידוד התאגדות עובדים, הקלות דרך מערכת המס ומדיניות פעילה בשוק העבודה. נבחן את יעילותם של אמצעים אלה בישראל ונצביע על כיוונים לשפרם.

### חשיבות המשך עדכון שכר המינימום

אמצעי שנחשב מרכזי לצמצום התופעה של עובדים עניים הוא קביעת שכר מינימום ועדכנו (OECD, 2009). שכר מינימום עלה בישראל בשנה האחרונות כתוצאה ממאבק ממושך של איגודי העובדים וארגונים חברתיים, והוא עומד כיום על ₪ 5,880 לחודש<sup>9</sup>, אולם רמה זו עדיין אינה מוגדרת כשכר מחייה, ואינה מבטיחה קיום בכבוד או יציאה ממעגל העוני עבור עובדים המשתכרים אותו.

נתוני המוסד לביטוח לאומי מדגישים את הפער בין שכר המינימום הקיים לבין רמת ההכנסה הנדרשת למחיה בכבוד. בשנת 2022 קו העוני עמד על 3,076 ₪ לנפש מתוקנת. פער זה בא לידי ביטוי במצבם של משקי בית בהם שני מפרנסים עובדים במשרה מלאה ומשתכרים שכר מינימום – כאשר במשק בית עם ילד אחד בלבד ההכנסה ממקמת את המשפחה על סף קו העוני, ובמשק בית עם שני ילדים או יותר ההכנסה אף נמוכה מקו זה.

<sup>9</sup> במועד כתיבת מחקר זה (מרץ 2025), שכר המינימום החודשי בישראל עמד על 5,880 ש"ח. עם פרסום המחקר באפריל 2025, שכר המינימום עודכן ל-6,247.67 ש"ח.

מעבר לכך, שכר המינימום, שנועד לשמש כרף הכנסה בסיסי, עלול להפוך בפועל לתקרת שכר בענפים מסוימים, במיוחד בשירותים ובמסחר הקמעונאי, ולהפוך לנורמה מקובלת במקום רשת ביטחון כלכלית. האפקטיביות של מנגנון זה תלויה לא רק בגובה השכר אלא גם במערך אכיפה חזק שיבטיח את יישום החוק ואת הגנה על זכויות העובדים.

נתוני ה-OECD לשנת 2022<sup>10</sup> מצביעים על כך ששכר המינימום הריאלי לשעה בישראל (המבוסס על מדדי כוח הקנייה), נמוך בהשוואה לכל מדינות מערב אירופה, אוסטרליה וניו-זילנד ועמד על 7 דולר לשעה – מעט נמוך משכר המינימום הריאלי בארה"ב. המדינה בה שכר המינימום השעתי היה הגבוה ביותר היא צרפת, עם שכר של 13.8 דולר לשעה.

נוכח יוקר המחיה, העלייה במדד המחירים והאינפלציה, חשוב לעדכן את שכר המינימום בישראל כך שישקף כוח קניה הולם יותר.

### האכיפה המדינתית של חוקי עבודה דורשת חיזוק

האכיפה המדינתית של חוקי העבודה נעשית באמצעות מינהל הסדרה ואכיפת חוקי עבודה במשרד העבודה. המינהל אמון על טיפול בתלונות עובדים וכן מבצע אכיפה יזומה. האכיפה המדינתית חיונית עבור עובדים בשוק העבודה השניוני שאינם מאוגדים וכוח המיקוח שלהם נמוך מאד.

למרות חשיבותה, המשאבים העומדים לרשות יחידת האכיפה מוגבלים. בשנת 2022 עמדה מצבת כוח האדם על 120 תקנים, אך רק 96 מהם אוישו בפועל. התקציב שהוקצה לאכיפה עמד על כ-7.5 מיליון ₪ בלבד. מעבר לכך, מדיניות האכיפה הנוכחית נוטה לגישה מקלה כלפי המעסיקים, ומתבססת בעיקר על מתן התראות, תוך שימוש מוגבל בקנסות – אמצעי שנמצא יעיל יותר בהרתעה (בארון ודגן בוזגלו, 2023).

לאור האמור, יש צורך דחוף בחיזוק זרוע האכיפה במשרד העבודה, הן באמצעות הגדלת התקציב והן בשיפור תנאי ההעסקה של המפקחים, שיקלו על גיוס כוח אדם ויאפשרו את הרחבת יכולת האכיפה.

<sup>10</sup> [/https://www.statista.com/statistics/322716/ranking-of-oecd-countries-by-national-minimum-wage](https://www.statista.com/statistics/322716/ranking-of-oecd-countries-by-national-minimum-wage)

## שיעור העובדים המאוגדים במגזר הפרטי נמוך מאד ויש להעלותו

איגודי עובדים והסכמים קיבוציים מהווים מנגנון מרכזי לשמירה על שכר ותנאי עבודה הוגנים, כאשר עובדים מאוגדים משתכרים בממוצע יותר מעובדים שאינם מאוגדים. ישראל ידעה ירידה חדה בשניהם.

כאמור, שיעור העובדים המאוגדים במגזר הפרטי בישראל נמוך מאד והוא נובע בין היתר מתפיסת ה"גמישות התעסוקתית" והתנגדות של מעסיקים להתאגדות עובדים. בשנים האחרונות ארגוני העובדים בישראל מתמקדים יותר באיגודם של עובדים בשכר נמוך, עובדי קבלן ועובדים כגון נהגי אוטובוסים במגזר הפרטי. יש חשיבות רבה להמשך פעילות זו ולהרחבת ההתאגדות, במיוחד בענפים בהם השכר נמוך כגון מסחר קמעונאי.

## ההשקעה במדיניות פעילה בשוק העבודה בישראל נמוכה מאד ויש להגדילה

אמצעי לשיפור מצבם של עובדים עניים בפרט ולצמצום פערים בשוק העבודה בכלל, הוא השקעה פעילה בשוק העבודה הכוללת את השקעה ממשלתית בתוכניות תעסוקתיות, הכשרות והסבות מקצועיות. צעדים אלה מהווים כלי מרכזי למוביליות של עובדים וחילוצם מעוני.

בהשוואה בינלאומית, ההשקעה של ישראל במדיניות זו נמוכה באופן משמעותי. במדינות המפותחות, ההוצאה הממוצעת על תוכניות תעסוקה ביחס לתמ"ג גבוהה פי ארבעה מההשקעה בישראל, וההוצאה למובטל, באחוזי תוצר לנפש, גבוהה פי 2.5 (קסיר, פינס ופלאם, 2023).

בשנת 2021, ההוצאה הציבורית על מדיניות פעילה בשוק העבודה עמדה על 0.13% מהתמ"ג, לעומת ממוצע של 0.63% במדינות ה-OECD. בהשוואה זו, ישראל ממוקמת כמעט בתחתית, כשארצות הברית היא המדינה היחידה שמשקיעה פחות (בר-און ממן וקונור-אטיאס, 2024).

הפערים הללו מצביעים על הצורך המובהק להגדיל את ההשקעה במדיניות פעילה בשוק העבודה בישראל.



## צורך בהגדלת ההשקעה במענק העבודה (מס הכנסה שלילי)

שימוש במערכת המס, ובפרט במענקי עבודה, הוא אמצעי נפוץ לסיוע לעובדים בעלי הכנסות נמוכות. ברוב מדינות ה-OECD קיימים הסדרים מסוג זה במטרה לעודד תעסוקה ולצמצם עוני בקרב עובדים (OECD, 2009, 2022).

בישראל, מענק העבודה מופעל מאז 2007 ומוענק על ידי רשות המיסים במטרה לתמך עובדים בעלי שכר נמוך, שכירים ועצמאים. אולם המשאבים שישראל משקיעה במענק מצומצמים ולכן תרומתו לצמצום העוני של משפחות עובדות מזערית. סכום המענק עולה בהדרגה ומגיע לשיא בסביבות שכר המינימום, ולאחר מכן יורד.

לפי רשות המיסים<sup>11</sup>, ב-2023 שולם מענק עבודה לכ-244,000 עובדים, וסכום המענק הממוצע עמד על 4,800 ₪. על פי הסימולטור של רשות המיסים, אם חד הורית לשני ילדים המועסקת בשכר מינימום במשרה מלאה, תהיה זכאית למענק שנתי של 6,660 ₪, כלומר כחמש מאות חמישים ₪ לחודש. אולם אותה אם, העובדת בחצי משרה ומשתכרת מחצית הסכום, תזכה למענק שנתי של 4,200 ₪ בלבד, סכום נמוך ביחס לזכאות להשלמת הכנסה. המשמעות היא כי מענק העבודה אינו מספק מענה הולם למועסקים במשרות חלקיות בשכר נמוך.

ממצאי המחקר של מרכז טאוב, שבחן משפחות עם ילדים החיים בעוני, העלו כי תרומתו של מס הכנסה שלילי להכנסת למשק הבית הייתה מזערית ועמדה על אחוז אחד או פחות מסך כל הכנסות משק הבית (נבון ובוורס, 2023).

על פי דוח מבקר המדינה משנת 2020, שיעור המימוש הממוצע של הזכאות למענק עבודה עמד על כ-68% – ולא צמח במשך כמה שנים. בעוד במגזר הערבי שיעור מימוש הזכאות הוא 62%, במגזר החרדי הוא כ-84%. עוד מציין המבקר את הקושי ביישום המענק עבור עובדות משק בית (מבקר המדינה, 2020). שיעור המיצוי של מענק העבודה נמוך בהשוואה לשיעור המיצוי של קצבאות הביטוח הלאומי הנע סביב 90%.

במצב הנוכחי, מענק העבודה אינו נותן מענה מספק לעובדים בשכר נמוך. יתרה מכך, הוא עשוי לשמש בפועל סובסידיה למעסיקים היכולים לנצל את המענק כדי לשלם שכר נמוך יותר לעובדים. לפיכך, דרושה העלאה משמעותית של הסכומים הניתנים כמענק עבודה, במיוחד ברמות השכר הנמוכות ביותר, על מנת לחזק את יכולתו של המענק לצמצם עוני בקרב עובדים.

11 מתוך עמוד הפייסבוק של רשות המיסים, 27.11.24.

- אנדבלד, מ. סטרבצ'ינסקי, מ. ואחדות, ל. 2015. **עוני, עבודה במשרה חלקית ומענק העבודה**. סדרת מאמרים לדיון ביה"ס פדרמן למדיניות ציבורית וממשל, האוניברסיטה העברית ירושלים.
- אנדבלד, מ. 2019. **עבודת יתר בישראל – מגמות ומאפיינים**. פרסום מס' 131. המוסד לביטוח לאומי.
- בארוך, ד. ודגן בוזגלו נ. 2023. **דוח מצב: עשור לחוק להגברת האכיפה – מדוע הפוטנציאל לא ממומש? קו לעובד**.
- בונדי, א. ורון-כץ ס. 2022. **ההסכם הקיבוצי: מהותו, השפעותיו והשינויים החלים בו**. פורום ארלזורב.
- בן בשט, י. 2024. **התנתקות השכר מהפריון בישראל וירידת חלק העובדים בהכנסה, עדכון לנתוני 2023**. פורום ארלזורב.
- בר-און ממן ש. ולבנת י. 2023. **התארגנות עובדים ועובדות בישראל בעשור האחרון: מגמות ואתגרים**. מרכז אדוה.
- בראון-ממן ש. וקונור-אטיאס א. 2024. **ההשקעה הממשלתית בהכשרה מקצועית**. מרכז אדוה.
- טל-ספירו, א. 2015. **תנאי ההעסקה של עובדים סוציאליים ברשויות המקומיות**. הכנסת, מרכז המידע והמחקר.
- מבקר המדינה. 2020. **דוח שנתי 71, ביקורת רשות המיסים**.
- נבון י. ובוורס ל. 2023. **ילדים בגיל הרך מתחת לקו העוני**. מרכז טאוב.
- נתנזון, ר., ויס י. וזילברמן א. 2020. **עובדי קבלן בישראל**. מאקרו, המרכז לכלכלה מדינית.
- סמבול, ש. וא. בנימין. 2007. **קיטועים מבניים ומגדריים של היסטוריית העבודה של נשים: הצמצום במבני ההזדמנויות של עובדות עניות. סוציולוגיה ישראלית**, תשס"ז (ט), 7-39.
- קסיר (קלינר) נ., פינס ר. ופלאם נ. 2023. **דוח ממדי העוני והאי-שוויון בהכנסות – 2022**. המוסד לביטוח לאומי.
- Arnold, D. and J.R Bongiovi. 2013. Precarious, informalizing and flexible work: transforming concepts and understandings. *American Behavioral Studies*, Vol. 57(3), pp. 289-308.
- Eurofound. 2017. [In-work poverty in the EU](#).
- Horn A., Kevins A. and van Kersbergen K. 2023. The paternalist politics of punitive and enabling workfare: evidence from a new dataset on workfare reforms in 16 countries, 1980–2015. *Socio-Economic Review*, 2023, Vol. 21, No. 4, 2137–2166.
- ILO. December 2014. **Job quality in segmented labour markets: The Israeli case**. Country case study on labour market segmentation.
- ILO. 2019. **The Working Poor**. ILO STAT.
- Levanon A., Lavee E. and Strier R. 2021. Explaining the Factors Shaping the Likelihood of Poverty Among Working Families by Using a Concurrent Mixed Method Design. *Social Indicators Research* (2021) 157:1089–1109.
- Katsabian, T. 2021. The Rule of Technology – How Technology Is Used to Disturb Basic Labor Law Protections. *Lewis & Clark L. Rev.* 25, 895.
- Kristal, T. (2013). Slicing the pie: State policy, class organization, class integration, and Labor's share of Israeli national income. *Social Problems*, 60(1), 100-127.
- OECD. 2009. **In-work Poverty: What Can Governments Do?** OECD Policy Brief, September 2009. <https://www.oecd.org/els/43650040.pdf>
- OECD. 2022. **Employment Outlook**  
[https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2022\\_1bb305a6-](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2022_1bb305a6-)

**en#page4**

Richard J. and Torraco, R.J. 2016. The Persistence of Working Poor Families in a Changing U.S. Job Market: An Integrative Review of the Literature. **Human Resource Development Review** 2016, Vol. 15(1) 55–76.

Standing, G. (2011). **The precariat—The new dangerous class**. Policy Network. London: Bloomsbury Academic.

Vosko, L. F. (2010). **Managing the margins: Gender, citizenship and the international regulation of precarious employment**. New York, NY: Oxford University Press

## נספח א' – הכנסה לאומית: הגדרות

### הכנסה הלאומית

ההכנסה הלאומית משקפת את סך ההכנסות של תושבי ישראל (עובדים ומעסיקים), בין אם מקורן בפעילות כלכלית בישראל ובין אם מחוצה לה. היא מחושבת כתוצר המקומי הגולמי (תמ"ג), בתוספת ההכנסה הראשונית נטו מחו"ל, הכוללת תמורה לעבודה והכנסה מרכוש שהתקבלה מחו"ל, בניכוי ההכנסה ששולמה לחו"ל, וכן בתוספת מיסים על הייצור בניכוי התמיכות על הייצור שהתקבלו מחו"ל. הניתוח מבוסס על נתוני החשבונאות הלאומית של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנים 2000-2024.

### חלקם של העובדים, חלקם של המעסיקים

ההכנסה הלאומית מורכבת מחלקם של העובדים, חלקם של המעסיקים ומיסים נטו על ייצור מקומי ועל יבוא.

#### 1. חלקם של העובדים

חלקם של העובדים בעוגת ההכנסה הלאומית מורכב משניים: תמורה לשכירים (נתוני הלמ"ס אינם מאפשרים הבחנה בין שכירים ישראלים העובדים בישראל ובין אלה העובדים בחו"ל) ותמורה ללא שכירים (עצמאים).

באשר לשכירים מחו"ל, בעקבות שינוי מתודולוגי, עובדים זרים המועסקים בישראל נכללים כעת כחלק מהאוכלוסייה המקומית, ולכן התמורה לעבודה שלהם נרשמת בתוך סך התמורה לעבודה של כלל העובדים בישראל, ולא כתמורה לעבודה של תושבי חו"ל.

התמורה לשכירים כוללת את התשלומים הישירים (שכר ומשכורת) וכן את ההפרשות הסוציאליות של המעסיקים עבור העובדים לקרנות ולקופות כגון: קופות פנסיה ותגמולים, ביטוח לאומי וכיו"ב.

התמורה ללא שכירים (עצמאים) היא סכום שהלמ"ס גוזרת מתוך סכומים אחרים: מספר שעות העבודה של הלא-שכירים כפול השכר הממוצע לשעה בענף בו הם מועסקים במגזר העסקי.

## **2. חלקם של המעסיקים**

חלקם של המעסיקים קרוי בלמ"ס "העודף התפעולי". הוא מחושב על ידי הפחתה מן התוצר המקומי של שני סכומים: (1) חלקם של העובדים ו-(2) המיסים על הייצור המקומי. "העודף התפעולי" הוא ברובו של המגזר העסקי. "העודף התפעולי" אינו כולל הכנסות מדיור; זאת, כדי להדגיש את התמורה שמקבלים המעסיקים מפעילות כלכלית יצרנית.

יש לציין כי "העודף התפעולי" המתקבל מוטה כלפי מטה: ראשית, הוא אינו כולל מענקי הון, המהווים כ-2% מהתוצר העסקי; שנית, בחברות פרטיות קטנות רושמים הבעלים חלק מהכנסותיהם כ"הכנסות משכר", ובכך הם מגדילים את חלקם של העובדים בעוגה הלאומית, במקום את זה של המעסיקים.

## **3. מיסים נטו על ייצור מקומי ועל יבוא**

חלקם של תשלומי המיסים בעוגת ההכנסה הלאומית מורכב משניים:

הראשון, מיסים על ייצור מקומי כולל תשלומי חובה שגובה הממשלה או הרשות המקומית על מוצרים כגון: מע"מ, מס קניה, מס דלק, מס רכוש, מס בולים, בלו מלט, מס מעסיקים ועוד.

השני, מיסים על יבוא כולל מיסים על יבוא אזרחי ו/או יבוא ביטחוני. עיקר ההוצאה בסעיף זה היא על תשלומי מע"מ, מכס ומס קנייה שמקורם ביבוא אזרחי.

תשלומי המיסים שמתקבלים משני הסעיפים הללו כוללים בתוכם את התמיכות השוטפות שמעניקה הממשלה ו/או הרשות המקומית לחברות השונות במשק. מלבד התמיכה השוטפת נכללות גם הלוואות שהממשלה נותנת לאותן חברות או יצרנים בתנאים מועדפים (למשל הלוואות מקרנות ייצוא). בחישוב חלקם של המיסים (נטו) בתוך ההכנסה הלאומית מופחתת התמיכה השוטפת ואותן הלוואות.

## נספח ב' – אוכלוסיית העובדים בשכר נמוך

מקור הנתונים לחישוב השכר של עובדים בשכר נמוך ולפילוח האוכלוסיות השונות בשנים 2015-2022 הם סקרי הוצאות והכנסות של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. סקרים אלו כוללים מדגם ארצי מייצג של שכירים ועצמאים, בעלי מאפיינים דמוגרפיים, חברתיים וכלכליים שונים.

הגדרת שכר נמוך בעבודה זו התבססה על עקרון ה-OECD שלפיו שכירים המשתכרים פחות משני שלישים מהשכר החציוני בכל שנה נחשבים לעובדים בשכר נמוך. עם זאת כדי להכליל את העצמאים השתמשנו במחקר זה בשתי הגדרות. אחת לגבי שכירים ואחת לגבי שכירים עצמאים:

א. עבור שכירים בלבד – שני שלישים מהשכר החציוני;

ב. עבור כלל העובדים – שכירים ועצמאים יחד – שני שלישים מההכנסה מעבודה (שכר ו/או הכנסה מעבודה של עצמאים גם יחד).

**פילוח אוכלוסיות:** לכל שנה חושב מספר העובדים בשכר נמוך לפי קבוצות אוכלוסייה נבחרות, בפילוח לפי מגדר, לאום, רמת דתיות, רמת השכלה, מחוז מגורים ועוד.

**איחוד נתונים:** עקב שיעור השבה נמוך בסקר 2022 (לפי דיווחי למ"ס), נתוני 2022-2021 אוחדו כדי למנוע הטיות ולשפר את מהימנות האומדנים לקבוצות אוכלוסייה שונות.

**ניתוח סטטיסטי:** בנוסף לחישוב שיעור העובדים בשכר נמוך בכל קבוצה ותת-קבוצה, הופעל מודל רב-משתני (רגרסיה לוגיסטית) להערכת הסיכויים להימצא בשכר נמוך. המודל בוחן את ההשפעה של מאפייני אוכלוסייה שונים על ההסתברות להשתייך לקבוצת המשתכרים בשכר נמוך בכל אחת מהשנים.

לאחר ניתוח ההבדלים בין שתי ההגדרות (שכירים בלבד מול כלל העובדים – שכירים ועצמאים יחד), הוחלט להתמקד בהגדרה הרחבה הכוללת גם עצמאים, מתוך הכרה בכך שקבוצת העצמאים הזעירים ובעלי הכנסות נמוכות מהווה חלק הולך וגדל משוק העבודה בישראל. שילובם בניתוח מאפשר הבנה רחבה יותר של תופעת השכר הנמוך בשוק העבודה.

## הממצאים נותחו לפי פילוחים מרכזיים:

- ← מגדר וגיל
- ← קבוצות אוכלוסייה: יהודים לא חרדים, יהודים חרדים, ערבים
- ← היקף תעסוקה: משרה מלאה/חלקית
- ← משלח יד
- ← מיקום גיאוגרפי: פריפריה (מחוזות צפון ודרום) ומרכז (יתר המחוזות)
- ← מצב משפחתי ועוד.

## המשתנים הבלתי תלויים במודל הרגרסיה, המשמשים להערכת הסיכוי להיות עובד בשכר נמוך, כוללים מאפיינים דמוגרפיים, חברתיים וכלכליים שונים:

- ← **מספר שעות עבודה חודשי:** מספר שעות העבודה למשרה מלאה בישראל עומד על כ-180 שעות בחודש בעבודות סטנדרטיות, אם כי קיימים הבדלים בין מקצועות שונים (בפרט בענפי החינוך) ובין מקומות עבודה שונים. עובדים במשרה מלאה הוגדרו כמי שעובדים מעל ל-140 שעות בחודש.
- ← **עולים:** ילידי ברית המועצות לשעבר שעלו לישראל משנת 1990 ואילך, כמוגדר בקובץ הנתונים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- ← **מגדר:** הבחנה בין נשים חרדיות, נשים ערביות, גברים חרדים, גברים ערבים, נשים יהודיות לא חרדיות וגברים יהודים לא חרדים.
- ← **פריפריה:** מגורים במחוז הצפון או במחוז הדרום.
- ← **גיל:** חלוקה לארבע קבוצות גיל: צעירים (25-34), גיל ביניים ראשון (35-49), גיל ביניים שני (50-64), וגיל 65 ומעלה, שרובם בגיל הפרישה.
- ← **שכירים ועצמאים:** חלוקה לפי מעמד בעבודה, בהתאם להגדרה בסקר.
- ← **מצב משפחתי:** הבחנה בין נשואים לאחרים.

## נספח ג' - יחס הסיכויים לעבודה בשכר נמוך

odds ratios, מודל רגרסיה לוגיסטית מלא לפי שנים, odds ratios

21/22	2020	2019	2018	2017	2016	2015	Variable
0.97***	0.97***	0.97***	0.97***	0.98***	0.97***	0.97***	שעות עבודה
1.21**	1.29**	1.22**	1.15	1.54***	1.17*	1.28***	ילידי ברה"מ
1.38***	1.04	1.37**	1.67***	1.76***	1.64***	1.91***	נשים חרדיות
2.25***	3.27***	1.69***	2.02***	1.79***	2.00***	1.63***	גברים חרדים
3.12***	1.99***	2.84***	2.96***	2.88***	2.74***	2.42***	נשים ערביות
1.52***	1.44*	1.09	1.18	1.30**	0.86	1.11	גברים ערבים
1.31***	1.23**	1.32***	1.15**	1.18**	1.19**	1.20**	פרופריה
0.92	1.53***	1.08	0.94	0.96	0.93	1.05	גילאי 25-35
0.61***	0.93	0.76**	0.65***	0.64***	0.61***	0.65***	גילאי 35-49
0.58***	0.92	0.59***	0.59***	0.70***	0.59***	0.57***	גילאי 50-64
1.33***	1.40***	1.95***	0.9	1.60***	0.92	1.37***	עצמאים
2.27***	2.09***	2.54***	2.61***	2.71***	2.57***	3.05***	מקבלי קצבת נכות
0.59***	0.71***	0.71***	0.56***	0.62***	0.60***	0.65***	נשואים

### משלח יד

0.26***	0.20***	0.16***	0.29***	0.37***	0.36***	0.34***	אקדמאים
0.30***	0.18***	0.22***	0.39***	0.36***	0.47***	0.44***	הנדסאים וטכנאים
0.60**	0.36***	0.45***	0.69**	0.71**	0.73*	0.95	פקידים ועובדי משרד
1.2	0.61*	0.97	1.32	1.08	1.49**	1.43*	עובדי מכירות ושירותים
2.48***	1.78**	1.96***	3.25***	2.95***	4.17***	4.24***	עובדים בחקלאות
0.72	0.91	0.79	0.42*	0.99	1.26	2.90***	עובדים בתעשייה ובבינוי
0.99	0.60*	0.85	1.47**	0.98	1.71***	1.37	מפעילי מתקנים, נהגים
1.03	1.01	0.86	1.51**	1.52**	1.41	2.03***	עובדים בלתי מקצועיים
3.52***	2.59***	2.43***	4.51***	4.88***	6.21***	6.16***	משלח יד לא ידוע

54.03***	52.08***	38.32***	28.74***	17.27***	24.98***	15.72***	_cons
13819	6567	9918	10999	11187	10906	10538	N
6571.45	3362.71	4326.95	4675.09	4544.06	4694.74	4479.09	chi2
0.45	0.48	0.43	0.39	0.38	0.41	0.4	r2_p



# מרכז אדוה