משרד העבודה
אגף בכיר אסטרטגיה ותכנון מדיניות

עובדי קבלן בישראל בשנים 2012–2020

תמונת מצב ומגמות

♣ אסף צחור-שי

♣♣ הדס פוקס

נובמבר 2024

המחקר בוצע על ידי קבוצת פארטו (www.pareto.co.il) **ומשרד העבודה עבור מִנהל הסדרה ואכיפת חוקי עבודה ואגף בכיר אסטרטגיה ותכנון מדיניות במשרד העבודה.**

♣ **קבוצת פארטו, דוא"ל:** Assaf.TS@pareto.co.il

♣♣ **משרד העבודה, דוא"ל:** Hadas.Fuchs@labor.gov.il

אגף בכיר אסטרטגיה ותכנון מדיניות | labor.gov.il
רחוב בנק ישראל 7, קריית הממשלה, ירושלים 9139102
טל' 074-7696219| דוא"ל Orly.Cohen@labor.gov.il

תוכן עניינים

תקציר 3

עובדי קבלן בישראל – תמונת מצב ומגמות 5

1. מבוא 5

2. מתודולוגיה 9

2.1 בסיס הנתונים 9

2.2 הגדרת עובדי קבלן 9

עובדי קבלן שירות 10

עובדי קבלן כוח אדם 11

3. ממצאים 12

3.1 תמונת מצב ומגמות 12

מגמות לאורך שנים 14

3.2 מאפיינים תעסוקתיים 17

שכר 17

שעות עבודה והיקף משרה 21

בעלי מוגבלות 25

3.3 מאפיינים דמוגרפיים 27

קבוצת אוכלוסייה 27

התפלגות גילית 32

השכלה 35

4. סיכום 38

נספח א' – קשיים בזיהוי עובדי קבלן כוח אדם 40

נספח ב' – משלחי יד שלא נכללו בהגדרת עובדי ניקיון 44

נספח ג' – התפלגות ארצות מוצא של עובדים זרים 45

נספח ד' – ניתוח מאפיינים גאוגרפיים 46

תקציר

העסקה קבלנית היא אופן העסקה עקיף בו חברות קבלן מתווכות ומקשרות בין עובדים לבין מעסיקים ומזמיני שירות. החוק בישראל מבחין בין קבלני כוח אדם, המספקים עובדים למעסיק אחר לצורך ביצוע עבודה, שהיא לרוב חלק מהפעילות העיקרית של המעסיק, לבין קבלני שירות, המעסיקים עובדים לצורך אספקת שירותים בתחומי שמירה, אבטחה וניקיון. העסקה באמצעות חברות קבלן טומנת בחובה סיכון גבוה לפגיעה בזכויות העובדים. כושר המיקוח של העובדים ויכולת ההתארגנות שלהם הם מצומצמים, הן בשל מאפייני ההעסקה – האופי הזמני של ההעסקה הקבלנית והקשר העקיף בין מזמין השירות לבין העובד, והן בשל מאפייני העובדים – היותם של העובדים במקרים רבים מוחלשים, בעלי מיומנויות נמוכות ועם ידע מצומצם בנוגע לזכויותיהם. מאפיינים אלה עלולים להעצים את פערי הכוח בין המעסיק לעובד באופן שיפגע בזכויותיהם וברווחתם של המועסקים.

לאורך השנים מתקיים שיח ציבורי ער סביב העסקה של עובדי קבלן בישראל, אך הידע המחקרי על היקף ההעסקה הזו ומאפייניהם של המועסקים באופן קבלני עודנו דל, בעיקר בשל קשיי זיהוי של אוכלוסייה זו בבסיסי הנתונים הקיימים. מחקר זה משתמש בבסיס נתונים ייחודי, המשלב נתונים מנהליים של משרד העבודה ונתונים מנהליים של רשות המיסים יחד עם נתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס על מנת לזהות את אוכלוסיית עובדי קבלן השירות בתחומי האבטחה והניקיון. באמצעות בסיס נתונים זה, המחקר מציג תמונת מצב ומגמות בתעסוקת עובדי קבלן שירות בתחומי הניקיון והאבטחה בישראל בשנים 2012–2020.

מהממצאים עולה כי בישראל מועסקים כ-65 אלף עובדי קבלן שירות במסגרת למעלה מ-1,500 חברות בעלות רישיון. כמחצית מהעובדים מועסקים בתחום הניקיון וכמחציתם בתחום האבטחה והשמירה, והם מהווים 1.6% מהמועסקים בישראל. בשנת 2019, 44% מעובדי הניקיון ו-55% מעובדי האבטחה בישראל הועסקו באופן קבלני. עם זאת, חלקה של ההעסקה הקבלנית בתחומים אלה נמצא בירידה מתונה בשנים האחרונות, כך שנראה כי קיים צמצום מסוים באופן ההעסקה זה, או לכל הפחות בלימה של התרחבות התופעה.

עובדי ניקיון ואבטחה (לרבות שמירה) הם מהעובדים החלשים במשק. עם זאת, קיימים הבדלים בין שתי הקבוצות, המצביעים על כך שמצבם של חלק גדול מעובדי האבטחה טוב בהשוואה לעובדי הניקיון. שיעור הנשים בקרב עובדי קבלן ניקיון גבוה לאין ערוך בהשוואה לעובדי קבלן אבטחה – 65% לעומת 10%, בהתאמה. כמו כן, קרוב למחצית מעובדי הקבלן בתחום האבטחה הם צעירים מתחת לגיל 30, בהשוואה ל-14% בלבד בקרב עובדי קבלן בתחום הניקיון. מבחינת השכלה, בשתי הקבוצות כ-90% אינם בעלי השכלה אקדמית. עם זאת, בתחום האבטחה קיים שיעור גבוה יותר של בעלי

תעודת בגרות או תעודה על-תיכונית בהשוואה לתחום הניקיון (37% לעומת 30%), ושיעור הסטודנטים גבוה משמעותית – 16% בקרב עובדי קבלן אבטחה לעומת כ-1% בלבד בקרב עובדי קבלן ניקיון. יתר על כן, בשני התחומים קיים ייצוג יתר של יוצאי בריה"מ, יוצאי אתיופיה וערבים, אך בתחום הניקיון ייצוג היתר גדול במידה ניכרת, בפרט בקרב יוצאי בריה"מ (36%) ויוצאי אתיופיה (16%).

לפיכך, עולה כי פלח ניכר מעובדי הקבלן בתחום האבטחה הם גברים צעירים בתחילת דרכם בשוק העבודה, שחלקם מועסקים במקביל ללימודים ולפני פנייה לערוצי התפתחות מקצועית אחרים. לעומתם בתחום הניקיון מועסקות בעיקר נשים, בעלות השכלה נמוכה, עם ייצוג יתר ניכר לקבוצות הגיל המבוגרות בשוק העבודה ולקבוצות עולים. כלומר, עובדי קבלן רבים מתחום הניקיון הם מהעובדים החלשים ביותר בשוק העבודה. יחד עם זאת, חשוב לציין כי גם בקרב עובדי קבלן אבטחה יש עובדים מוחלשים, כמו עובדים לאחר גיל פרישה, יוצאי ברית המועצות ויוצאי אתיופיה, שלא עומדות בפניהם אפשרויות תעסוקתיות טובות יותר, אך הם מעטים יחסית לעובדי הקבלן בתחום הניקיון. ממצאי המחקר מצביעים על צורך אפשרי בבחינת סוגי הרישיונות הניתנים לחברות הקבלן, שייתכן ותוביל לשינוי החקיקה המאחדת בין שמירה, אבטחה וניקיון.

המציאות המתגלה לפיה צעירים כמעט ואינם מועסקים בתחום הניקיון לצד ירידה עקבית בשנים האחרונות במספרם של עובדי הניקיון הזרים, מצביעה על מחסור צפוי בעובדים בשנים הקרובות. יציאתם הצפויה משוק העבודה של עובדי ניקיון מבוגרים בשנים הבאות, רבים מהם יוצאי ברית המועצות מגלי העלייה של שנות ה-90, תעמיק גם היא את המחסור בעובדים בענף. כדי להתמודד עם המחסור הצפוי ניתן היתר לעובדים זרים בענף הניקיון, ויש לבחון חלופות נוספות כגון קידום טכנולוגיות להעלאה של פריון העבודה בענף.

עובדי קבלן בישראל – תמונת מצב ומגמות[1]

1. מבוא

העסקה על ידי קבלן או חברה קבלנית היא אחד האופנים של "העסקה משולשת" שבה הקשר בין העובד למעסיק או למזמין השירות נוצר באמצעות גורם שלישי המתווך ביניהם ומשמש המעסיק של העובד בפועל. נהוג להבחין בין שני סוגים עיקריים של חברות קבלן. סוג ראשון הוא קבלן כוח אדם המספק עובדים עבור חברות אחרות, כאשר העובדים הם לרוב חלק מהפעילות העיקרית של החברות (למשל תכנות, שירות לקוחות וכד'). אופי ההעסקה באמצעות קבלן כוח אדם הוא לרוב זמני ונותן מענה גמיש לצרכים המשתנים של מעסיקים בכוח אדם בתחומי הליבה של פעילותם. סוג העסקה קבלנית זה מוכר בעולם כ-Temporary Agency Work (TAW).[2] סוג שני של חברות קבלן מספקות שירותים במיקור חוץ לחברות המזמינות מהן את השירותים, שהם לרוב לא חלק מהפעילות העיקרית של החברה המזמינה את השירות. בהרבה מהמקרים של העסקה באמצעות קבלן שירות, עובדי הקבלן מספקים את השירות פיזית אצל מקבל השירות. הִתקשרות בקבלנות משנה לאספקת שירותים מוכרת בספרות כ-Subcontracting.

בישראל, חוק קבלני כוח אדם (התשנ"ו–1996)[3] מבחין בין קבלני כוח אדם, המקשרים בין עובדים לחברות, לבין קבלני שירות, המעסיקים עובדים לצורך אספקת שירותים לחברות. בתחילה התייחס החוק לקבלני כוח אדם בלבד, המספקים עובדים למעסיק אחר לצורך ביצוע עבודה, שהיא לרוב חלק מהפעילות הרגילה של המעסיק במגוון תחומים. בשנת 2009 תוקן החוק בישראל כך שהורחבה חובת הרישוי גם לחברות קבלן שירות, המוגדרות כחברות שעיסוקן במתן שירותים בתחומי שמירה, אבטחה וניקיון. בשונה מעובדי קבלן שירות, עובדי קבלן כוח אדם אינם מוגדרים לפי תחומי עיסוק מסויימים, ולכן משלחי היד שלהם מגוונים. לוח 1 להלן מסכם את ההבדלים המרכזיים בין שני סוגי ההעסקה הקבלנית בישראל.

---

[1] תודה ל**גלית חן**, מנהלת תחום בכיר תקציבים ומידע במינהל אסדרה ואכיפת חוקי עבודה במשרד העבודה, ול**הודיה רוזנבלום**, מנהלת מחלקת רגולציה (בפועל) באגף אסטרטגיה ותכנון מדיניות במשרד העבודה, על השותפות במהלך המחקר, ההערות המועילות והנגשת נתוני המינהל. תודה גם ל**יפעת קלופשטוק** מתחום הנגשת נתונים למחקר באגף קשרים בין-לאומיים ותיאום סטטיסטי בלמ"ס, על הסיוע המסור בהנגשת הנתונים למחקר ול**ד"ר חגית סופר פורמן** על הערותיה המועילות.

לפרסומים נוספים : מחקרי משרד העבודה.

[2] ILO, 2016, Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects, International Labour Office – Geneva.

[3] https://www.nevo.co.il/law_html/law01/116_001.htm אוחזר ב-11.4.22.

לוח 1: הגדרת קבלני כוח אדם וקבלני שירות בישראל

קבלן כוח אדם	קבלן שירות
• אספקת כוח אדם במגוון תחומים ועיסוקים • חובת העסקה ישירה לאחר תשעה חודשים (עובדי סיעוד ומחשוב מוחרגים מחובה זו)	• העסקת עובדים לצורך אספקת שירותים אצל מזמין השירות בתחומי השמירה, האבטחה הניקיון וההסעדה בלבד[4] • לא קיימת חובת העסקה ישירה לאחר פרק זמן כלשהו

העסקה באמצעות חברות קבלן יכולה לסייע להתאמה בין עובדים לבין ארגונים בשוק העבודה, היא מעניקה גמישות לארגונים בהעסקת עובדים לפי צורכיהם המשתנים, מאפשרת למעסיקים במגזר הציבורי לעמוד במגבלות על מספר תקני העובדים שהם יכולים להעסיק ישירות ואף עשויה להביא להוזלת עלות ההעסקה. גם לעובדים יכולים להיות יתרונות מאופן העסקה זה, המאפשר גמישות תעסוקתית. עם זאת, העסקה באמצעות חברות קבלן טומנת בחובה סיכון גבוה לפגיעה בזכויות העובדים. סיבה אחת לכך היא שכושר המיקוח של העובדים ויכולת ההתארגנות שלהם הם מצומצמים, בשל האופי הזמני של ההעסקה הקבלנית, הקשר העקיף בין מזמין השירות לבין העובד והיותם של העובדים במקרים רבים מוחלשים, קרי בעלי מיומנויות נמוכות (הרלוונטיות לשוק העבודה) ועם ידע מצומצם בנוגע לזכויותיהם. כמו כן, בהעסקה קבלנית, ובמיוחד בתחום קבלני השירות, גורם הייצור המרכזי הוא העובד, ולחברות קבלן קיים תמריץ גדול לחיסכון בעלויות ההעסקה, באופן העשוי לפגוע בזכויות העובדים.[5]

בשל כך, מדינות רבות מנהיגות רגולציה בתחום עובדי קבלן לצורך שמירה על בריאותם, בטיחותם וזכויותיהם.[6] בשנת 1997 נחתמה אמנה 181 של ארגון ה-ILO, העוסקת בסוכנויות העסקה פרטיות ובחברות כוח אדם. באמנה נקבעו כללים לשמירה על זכויותיהם ותנאי עבודתם של עובדי חברות כוח אדם, תוך הכרה חוקית בהעסקה קבלנית המאפשרת גמישות בשוק העבודה.[7] חלק מהכללים שנקבעו באמנה כוללים איסור על גביית דמי תיווך מעובדים, תשלום שכר מינימום, שעות עבודה מותרות, שמירה על בטיחות בעבודה, הגנה על חופש העיסוק וחופש ההתארגנות ועוד.

[4] הדרישות הרגולטוריות בחוק שונות עבור עובדי ההסעדה, ולכן עבודה זו מתייחסת לעובדי שמירה, אבטחה וניקיון בלבד.

[5] יוחאי ברנשטיין, 2016, "בחינת הליך רישוי קבלני כוח אדם וקבלני שמירה וניקיון מכוח חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו-1996", משרד הכלכלה והתעשייה.

[6] להרחבה ראו: אסף צחור-שי (2022), "סקירת רגולציה על חברות קבלן – מדיניות בישראל וסקירה בינלאומית", משרד העבודה.

[7] ILO (2016), Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects, International Labour Office – Geneva, pp. 32.

לפי נתוני ה-ILO, 37 מדינות אימצו את האמנה ומפעילות מסגרת רגולטורית בהתאם אליה.[8] באירופה, בשנת 2008 התקבלה בפרלמנט של האיחוד האירופי דירקטיבה 2008/104/EC, הקובעת מגבלות על העסקה של עובדי קבלן זמניים, כמו גם חובת התייחסות שווה לעובדי קבלן מבחינת תנאי עבודה והעסקה, כאילו היו עובדים ישירים של החברה.[9] לדירקטיבה שהתקבלה באיחוד האירופי יש מעמד המחייב את המדינות החברות לעמוד בכללים וביעדים שנקבעו. הנחיות אלה של ארגון העבודה הבינלאומי ושל האיחוד האירופי מספקות השראה לחקיקה במדינות רבות, הגם שהן אינן מחויבות באופן ישיר להנחיות הארגונים.

בשנים 2011–2012 הוגברה הרגולציה בישראל לגבי חברות קבלן. בשנת 2011, נאסרה התקשרות עם חברות המספקות שירותי ניקיון, אבטחה ושמירה שאינן מחזיקות ברישיון קבלן. בשנת 2012 נכנס לתוקף החוק להגברת האכיפה, המאפשר לבצע הליך מנהלי להטלת עיצומים כספיים על מעסיקים ועל מזמיני שירות המפרים את הוראות החוק, נוסף על האפשרות לאכיפה פלילית שהייתה קיימת עוד קודם לכן. יתר על כן, בשנת 2012 ישראל הצטרפה לרשימת המדינות שאימצו את אמנה 181 של ה-ILO.

צווי הרחבה שבמסגרתם הטבות ייחודיות לעובדי קבלן שירות בתחום הניקיון נכנסו לתוקף בשנת 2014 וכללו בין היתר זכאות לקרן השתלמות, תשלום פנסיה מיום העבודה הראשון (רטרואקטיבית), שי לחג ועוד.[10] עובדי הניקיון היו זכאים מתוקף צו הרחבה לשכר מינימום גבוה מזה של שאר העובדים במשק, אך עם עליית שכר המינימום בכל המשק בשנת 2017, הוא השתווה לשכר המינימום בענף הניקיון, כך עד היום. למרות החמרת הרגולציה והגברת האכיפה בתחום חברות הקבלן, עובדי הקבלן עדיין נמצאים בסיכון גבוה לכך שזכויות העובדים שלהם לא יישמרו כראוי.

מִנהל הסדרה ואכיפת חוקי העבודה במשרד העבודה מרכז תחתיו סמכויות להסדרת שוק העבודה בישראל מתוקף מספר חוקים, וביניהם חוק העסקת עובדים על ידי חברות כוח-אדם. מתוקף סמכויותיו, המִנהל עוסק במתן רישיונות והיתרים ופועל ליישום ואכיפת חוקי העבודה במדינת ישראל, במטרה להגן על זכויות העובדים, לאתר הפרות ולצמצם פגיעה בעובדים שכירים. פעולות המִנהל מתמקדות בהגנה על עובדים שהוגדרו על ידי הממשלה כמוחלשים, ובכללם עובדים בשכר נמוך

[8] ILO, Ratifications of C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181).

[9] ILO (2016), pp. 32.

[10] הצו קובע כי הוראות מסוימות מתוך הסכם עבודה קיבוצי כללי בענף הניקיון והתחזוקה שנחתם בין ארגון חברות הניקיון בישראל לבין ההסתדרות יחולו על כלל חברות הניקיון והתחזוקה ועל כל העובדים המועסקים בחברות אלה בעבודות ניקיון. להרחבה ראו פורטל עובדי חברות ניקיון ותחזוקה באתר "כל זכות".

ועובדים בהעסקה קבלנית.[11] הכלים המרכזיים בהם משתמש המִנהל לאסדרה של חברות קבלניות ופיקוח עליהן הם הנפקת רישיונות, דרישה לערבויות כספיות מצד החברות, בדיקות יזומות וחקירות לאיתור הפרות של חוקי עבודה.

מחקר זה מציג תמונת מצב ומגמות בתעסוקת עובדי קבלן שירות בישראל בתחומי הניקיון והאבטחה, תוך בחינת מאפיינים תעסוקתיים ודמוגרפיים של אוכלוסיית עובדי קבלן השירות. וזאת, במטרה לגבש הבנה טובה יותר של קובעי המדיניות בתחום לגבי אוכלוסייה זו. במחקר לא מוצגים נתונים לגבי עובדי קבלן כוח אדם משום שבסיס הנתונים של המחקר לא מאפשר לזהותם ברמת מהימנות גבוהה, כפי שמפורט בפרק המתודולוגיה.

מחקר זה בוצע כחלק מסדרת מחקרים אודות עובדי קבלן בישראל, עבור משרד העבודה. פרסומים קודמים בנושא כללו סקירה השוואתית של הרגולציה הקיימת להסדרת חברות קבלן ולפיקוח עליהן, בשלוש מדינות השוואה[12] ומחקר איכותני המתמקד בעובדי קבלן בתחום הניקיון בישראל, ומציג את מאפייני העבודה ואתגרי העבודה של עובדים אלו, מנקודת מבטם.[13]

[11] אתר מינהל הסדרה ואכיפה https://www.gov.il/he/departments/Units/regularization-and-enforcement;
מינהל הסדרה ואכיפה – סיכום פעילות לשנת 2019, משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים.
https://www.gov.il/BlobFolder/dynamiccollectorresultitem/summary-of-activities-2019/he/summary-of- activities-2019.pdf

[12] אסף צחור-שי (2022), "סקירת רגולציה על חברות קבלן – מדיניות בישראל וסקירה בינלאומית", משרד העבודה.

[13] חגית סופר פורמן (2024), "עובדי קבלן בתחום הניקיון: תמונת מצב מנקודת מבטם", משרד העבודה.

2. מתודולוגיה

2.1 בסיס הנתונים

בסיס הנתונים של המחקר בנוי מחיבור של שלושה מקורות נתונים שונים:

1. סקר כוח אדם של הלמ"ס לשנים 2012–2020
2. נתוני פרט מנהליים של רשות המיסים לשנים 2012–2020 הכוללים הכנסות מעבודה וענף כלכלי עיקרי[14]
3. רשימת חברות הקבלן המורשות החל משנת 2012 לפי נתוני מנהל אסדרה ואכיפה במשרד העבודה, בפירוט סוג הרישיון של החברה (קבלן שירות ו/או קבלן כוח אדם)

בשלב ראשון, עבור כל פרט שהשתתף בסקר כוח אדם של הלמ"ס בשנים 2012–2020 הוצמדו על בסיס מספר תעודת הזהות נתוני רשות המיסים לגבי הכנסות מעבודה, מקום עבודה עיקרי והענף הכלכלי של מקום העבודה העיקרי. בשלב שני, באמצעות רשימת חברות הקבלן ובהתבסס על נתוני רשות המיסים לגבי מקום העבודה העיקרי, הוצמד לכל פרט בסקר נתון לגבי סוג החברה המעסיקה – חברה המחזיקה ברישיון קבלן שירות, חברה המחזיקה ברישיון קבלן כוח אדם, חברה המחזיקה בשני הרישיונות או חברה שאינה בעלת רישיון קבלן מכל סוג. יצויין שמשום שנתוני רשות המיסים בבסיס הנתונים של המחקר כוללים מידע רק על החברה המעסיקה שהיא מקום העבודה העיקרי (במונחי הכנסה שנתית), עובדים בחברות קבלן שזו הכנסתם המשנית אינם מזוהים כעובדים בחברות אלה.

למרות שהשנה העדכנית ביותר בבסיס הנתונים היא 2020, ברוב המקרים הנתון העדכני המרכזי המוצג הוא לגבי שנת 2019, וזאת על מנת להימנע מהצגת נתונים חריגים הנובעים מהתפשטות מגפת הקורונה ומדיניות ההגבלות והסגרים שחלה בתקופה זו. בהצגת הנתונים לאורך זמן נכללת גם שנת 2020, כך שאפשר להבחין בהשפעה של משבר הקורונה על המדדים השונים.

2.2 הגדרת עובדי קבלן

בסיס הנתונים המשולב מאפשר לזהות עובדים שהועסקו בשנים 2012–2020 בחברות קבלן מורשות. כאמור, לפי החוק בישראל קיימים שני סוגים של חברות קבלן – חברות קבלן כוח אדם, שעובדי הקבלן בהן מועסקים במגוון תחומים, וחברות קבלן שירות, המספקות שירותי ניקיון, אבטחה ושמירה באמצעות עובדיהן.

[14] הענף הכלכלי שההכנסה ממנו בשנה הקלנדרית הייתה הגבוהה ביותר.

עובדי קבלן שירות

עובדי קבלן שירות הוגדרו כמי שהם מועסקים, לפי תכונות כוח העבודה השבועיות בסקר כוח אדם, העונים על אחד משני הקריטריונים הבאים:

1. עובדים בחברה בעלת רישיון קבלן, לפי מקום העבודה העיקרי, ללא הבחנה בין סוגי הרישיון של החברה,[15] שמשלח היד שלהם הוא בניקיון או באבטחה.[16]
2. זרים (מבקשי מקלט/מהגרי עבודה), שאינם בעלי תעודת זהות ישראלית, המועסקים במשלחי יד של ניקיון או אבטחה. משום שלאוכלוסייה זו אין מספר זהות ישראלי, לא ניתן להצמיד עבורה נתונים מרשות המיסים אודות החברה המעסיקה והאם היא בעלת רישיון קבלן. על כן, ההנחה היא כי כלל הזרים במשלחי היד הרלוונטיים מועסקים באמצעות חברות קבלן.

משלחי היד של ניקיון ואבטחה הוגדרו על בסיס פירוט ברמת 4 ספרות של סיווג משלחי היד בסקר כוח אדם של הלמ"ס. משלחי יד הנכללים בהגדרת **עובדי ניקיון** הם:[17]

- 9111 – עובדי ניקיון ועוזרים בבתים פרטיים
- 9112 – עובדי ניקיון ועוזרים במשרדים, בבתי מלון ובמקומות אחרים
- 9122 – שוטפי כלי רכב
- 9613 – עובדי טאטוא ופועלים בלתי מקצועיים דומים

לצד זאת, משלחי היד הנכללים בהגדרת **עובדי אבטחה** הם:

- 5414 – מאבטחים
- 5419 – עובדים בשירותי אבטחה שאינם כבאים, שוטרים, סוהרים או מאבטחים

עובדים במשלחי היד המפורטים לעיל שלא מועסקים על ידי חברות קבלן מורשות מוצגים במחקר לצרכי השוואה כעובדי ניקיון שאינם עובדי קבלן ועובדי אבטחה שאינם עובדי קבלן.

---

[15] לצורך ההגדרה נכללו גם עובדי ניקיון ואבטחה המועסקים בחברות בעלות רישיון כוח אדם בלבד, מתוך הנחה שמדובר בעובדי קבלן. זאת, על אף שמבחינה חוקית חברות המעסיקות בתחומי הניקיון, האבטחה והשמירה נדרשות להנפיק רישיון קבלן שירות.

[16] סיווג משלחי היד של הלמ"ס לא כולל עובדי שמירה, כך שעובדי אבטחה כוללים את שני סוגי העובדים. ההבחנה בין תפקידי שמירה ותפקידי אבטחה אינה בהירה כלל, וחוק קבלני כוח אדם אינו מתייחס להבדלים כלשהם בין התפקידים. למרות זאת, נראה כי תפקידי אבטחה עיקרם מניעת פגיעה בנפש, והם נוטים לדרוש תקופת הכשרה ארוכה יותר בהשוואה לתפקידי שמירה, שעיקרם שמירה על רכוש וסדר ציבורי.

[17] משלחי יד קרובים שלא נכללו בהגדרה זו מפורטים בנספח ב'.

לצורך חישוב אומדנים של עובדי קבלן ניקיון ועובדי קבלן אבטחה, נזקפו כעובדי ניקיון ואבטחה חלק מהמועסקים בחברות קבלן שמשלח היד שלהם סווג כ-"לא ידוע" (כ-5-10 אחוזים מהמועסקים בחברות אלה), בהתאם לחלקם היחסי של עובדי ניקיון ואבטחה בקרב משלחי היד הידועים בכל סוג של חברות קבלן. חישוב זה התבצע ברמה שנתית. כך למשל, בשנת 2019 סווגו 45% מהמועסקים בחברות קבלן שירות שמשלח היד שלהם אינו ידוע כעובדי ניקיון, בהתאם לחלקם של עובדי הניקיון מכלל העובדים שמשלח היד שלהם ידוע בחברות קבלן שירות בשנה זו. זקיפה זו של משלח היד נעשתה לצורך אומדן מספר עובדי קבלן השירות בלבד, ובחינה של המאפיינים התעסוקתיים והדמוגרפיים של עובדי הקבלן לא כללה מועסקים שנזקף עבורם משלח יד.

האומדנים של עובדי קבלן שירות מוערכים בחסר מסוים משתי סיבות עיקריות. הסיבה הראשונה היא כי קיים קושי לפקוד את אוכלוסיית הזרים בסקר כוח אדם של הלמ"ס, ונראה שבהשוואה לנתוני רשות האוכלוסין וההגירה קיימת הערכת חסר של אוכלוסייה זו.[18] הסיבה השנייה היא שעובדים המועסקים בחברת קבלן מורשית כעבודה משנית, שעיקר הכנסתם בשנה קלנדרית היא מעבודתם במקום עבודה אחר, אינם מזוהים כעובדי קבלן. פלח זה של עובדים אינו נכלל באומדנים המוצגים. לצד הסיבות להערכת החסר של עובדי הקבלן, הגדרתם של כלל הזרים העובדים בניקיון כעובדי קבלן (מבלי שידוע האם הם אכן מועסקים בחברת קבלן מורשית) מעלה במידת מה את האומדן למספרם של עובדי הקבלן. למרות זאת, בשל מספרם הקטן של הזרים בקרב עובדי קבלן ניקיון השפעה זו על האומדנים היא קטנה.

עובדי קבלן כוח אדם

חלק מהמועסקים בחברות קבלן, ובפרט בחברות בעלות רישיון כוח אדם, הם עובדי קבלן כוח אדם המועסקים במגוון משלחי יד. במחקר נעשה ניסיון לזהות עובדים אלו באסטרטגיות זיהוי שונות, אך בסיס הנתונים של המחקר לא מאפשר לזהות את העובדים הללו ברמת מהימנות גבוהה. הסיבה המרכזית לכך היא כי חברות רבות המחזיקות ברישיון קבלן כוח אדם מעסיקות עובדים בצורה ישירה בפעילויות אחרות של החברה, כך שקשה להבדיל בין עובדי הקבלן של החברה לעובדים האחרים. פירוט לגבי קושי מתודולוגי זה בזיהוי עובדי קבלן כוח אדם נמצא בנספח א'.

[18] לפי נתוני סקר כוח אדם, מספר הזרים ב-2019 נאמד בכ-46 אלף זרים בגילי 15 ומעלה, ששהו למעלה משנה בישראל. מנתוני רשות האוכלוסין וההגירה (דוח נתוני זרים בישראל, 2019) מספר הזרים ששהו בישראל בסוף שנת 2019 עמד על כ-209 אלף: 32 אלף מסתננים, 102 אלף עובדים זרים חוקיים, 17 אלף עובדים זרים לא חוקיים ו-58 אלף תיירים ללא רישיון בתוקף. מתוך העובדים הזרים (חוקיים ולא חוקיים), כ-20 אלף שהו בישראל פחות משנה. למרות שנתונים אלה אינם ברי השוואה, ניתן להתרשם שהפערים בין סקר כוח אדם לנתוני רשות האוכלוסין וההגירה הם גדולים.

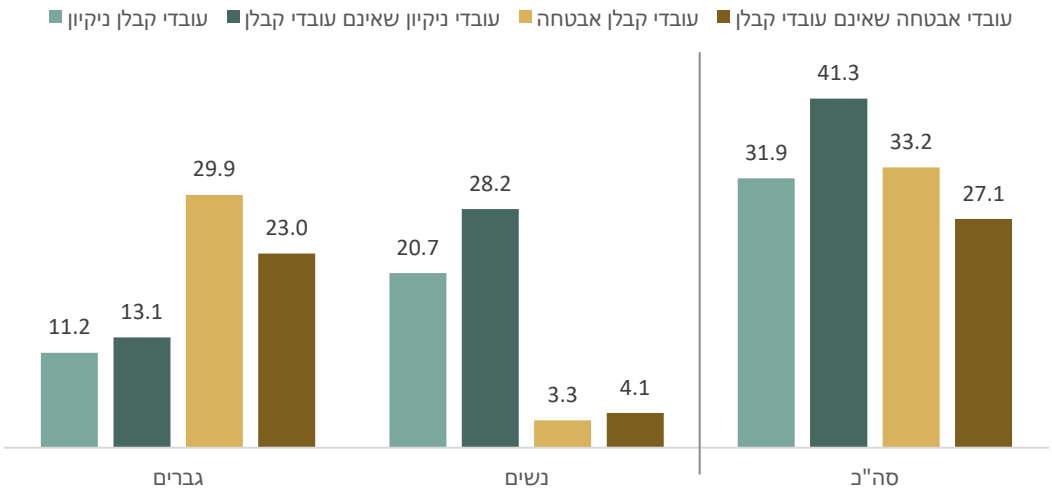
3. ממצאים

בפרק זה מוצגים ממצאים לגבי עובדי קבלן ניקיון ועובדי קבלן אבטחה, לצד שלוש קבוצות ייחוס – עובדי ניקיון שאינם עובדי קבלן, עובדי אבטחה שאינם עובדי קבלן ושאר העובדים במשק, שאינם עובדים בניקיון או באבטחה. השוואה לקבוצות ייחוס אלה מסייעת להבין בצורה טובה יותר את מצבם ומאפייניהם הייחודיים של עובדי קבלן ניקיון ואבטחה בשוק העבודה.

3.1 תמונת מצב ומגמות

בישראל הועסקו ב-2019 כ-32 אלף עובדי קבלן בתחום הניקיון וכ-33 אלף עובדי קבלן בתחום האבטחה, ובסך הכל מועסקים כ-65 אלף עובדי קבלן שירות המהווים 1.6% מכלל העובדים בישראל (תרשים 1).[19] עובדים אלה מועסקים במסגרת למעלה מ-1,500 חברות קבלן שירות בעלות רישיון בתוקף.[20] לצד עובדים אלה, מועסקים בתחום הניקיון עוד כ-41 אלף עובדי ניקיון שאינם עובדי קבלן, ובתחום האבטחה עוד כ-27 אלף עובדי אבטחה שאינם עובדי קבלן. על כן, עובדי הקבלן מהווים 44% מכלל עובדי הניקיון ו-55% מכלל עובדי האבטחה.

תרשים 1: מספר עובדים בניקיון ובאבטחה (באלפים), שנת 2019



מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.

מרבית עובדי הניקיון הן נשים – 65% מעובדי קבלן ניקיון ו-68% מעובדי הניקיון שאינם עובדי קבלן. לעומת זאת, הרוב המכריע של עובדי האבטחה הם גברים – 90% מעובדי קבלן אבטחה ו-85%

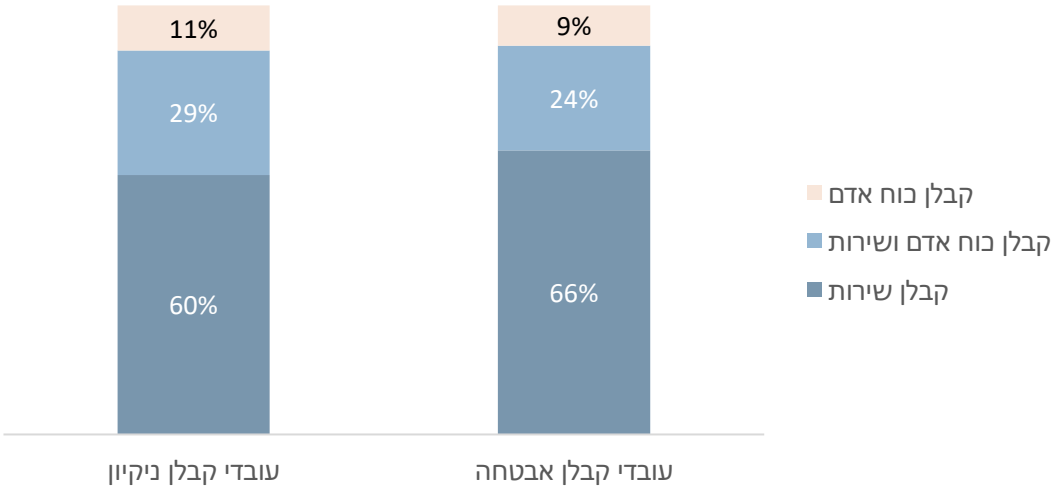
[19] אומדנים אלה מתייחסים לעובדים שזוהי עבודתם העיקרית (מבחינת גובה ההכנסה השנתית), אך בפועל קיימים עובדי קבלן נוספים שזוהי עבודתם המשנית. כמו כן, יודגש כי נתונים אלו לא כוללים את עובדי קבלן כוח האדם המועסקים במשלחי יד אחרים.

[20] נתוני אגף אסדרה ואכיפה. מתוך חברות אלה, למעלה מ-700 חברות מחזיקות ברישיון קבלן כוח אדם נוסף לרישיון קבלן שירות וכ-385 חברות מחזיקות ברישיון קבלן כוח אדם בלבד. חלק מהחברות עם רשיון קבלן כוח אדם או שירות לא מעסיקות עובדים.

מעובדי אבטחה שאינם עובדי קבלן. התפלגות מגדרית זו בכל אחת מקבוצות העובדים לא השתנתה מהותית לאורך השנים 2012–2020.

לפי חוק, כאמור, חברות המספקות שירותי ניקיון ואבטחה צריכות להחזיק ברישיון קבלן שירות. מהנתונים עולה כי אכן כ-90% מעובדי הקבלן בתחומי הניקיון והאבטחה מועסקים בחברות המחזיקות ברישיון קבלן שירות (כשליש מחזיקות גם ברישיון קבלן כוח אדם), עם זאת 9%–11% מעובדי הקבלן בתחומי הניקיון והאבטחה מועסקים במסגרת חברות המחזיקות ברישיון קבלן כוח אדם בלבד, בניגוד להנחיות החוק (תרשים 2).

תרשים 2: התפלגות עובדי קבלן ניקיון ואבטחה לפי סוג החברה, שנת 2019



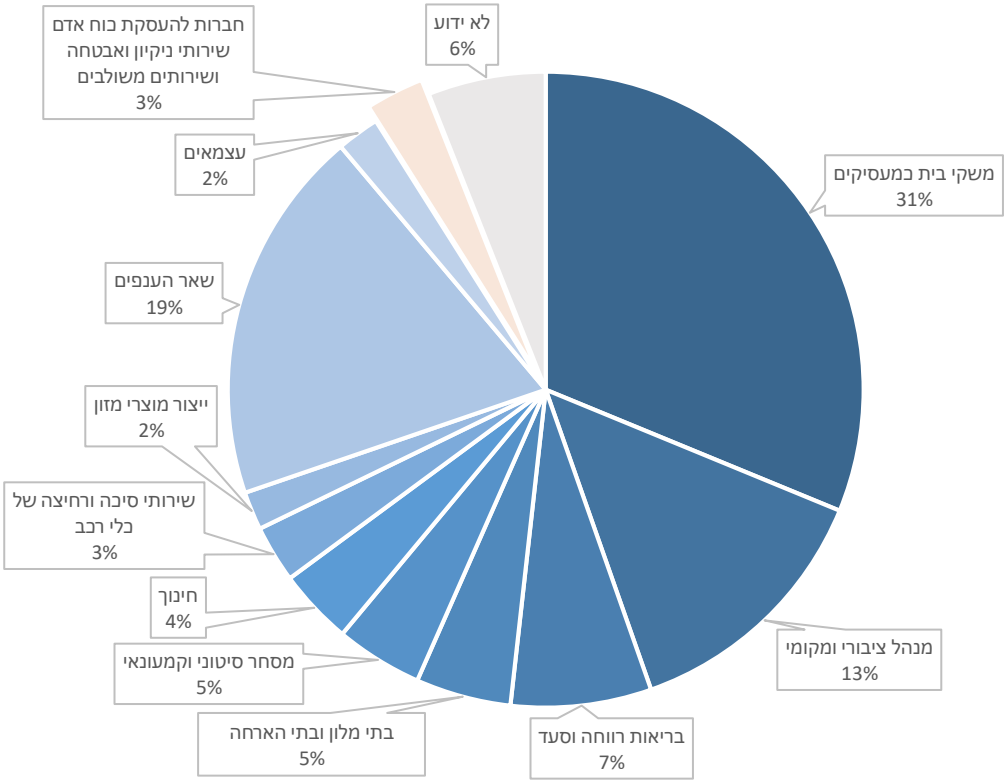
מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.

מספרם הגבוה של עובדי ניקיון שאינם עובדי קבלן ביחס לעובדי קבלן ניקיון מעלה חשש כי חלק מהעובדים בתחומים אלה מועסקים במסגרת חברות המספקות שירותים קבלניים בפועל, אך אינן מחזיקות ברישיון מתאים, ועל כן עובדיהן לא זוהו כעובדי קבלן בבסיס הנתונים. הנתונים לא תומכים בחשש זה. בתרשים 3 מוצגת התפלגות הענפים הכלכליים של כ-41 אלף עובדי ניקיון שאינם מועסקים על ידי חברות קבלן עם רישיון. מהנתונים עולה כי 31% מועסקים על ידי משקי בית, 13% מועסקים בגופי מנהל ציבורי ומקומי, 7% בענף הבריאות, רווחה וסעד, 5% בבתי מלון והארחה, 4% בחינוך, 4% במסחר סיטוני וקמעונאי, 3% מועסקים בשירותי רחיצת כלי רכב, 2% בייצור מוצרי מזון, 19% בענפים אחרים, 2% מועסקים בעצמאים ו-3% בחברות כח אדם. עבור 6% מתוך עובדי הניקיון שאינם עובדי קבלן לא ידוע מהו הענף בו הם מועסקים.

מתוך ההתפלגות הענפית של עובדים אלה נראה כי הרוב המכריע של עובדי הניקיון מועסקים באופן פרטי על ידי משקי בית או מועסקים באופן ישיר, ככל הנראה, על ידי גופים ציבוריים וחברות פרטיות. עם זאת, נראה כי 3% בלבד מהמועסקים על ידי חברות בענפים של העסקת כוח אדם, שירותי ניקיון

ואבטחה ושירותים משולבים, הם למעשה עובדי קבלן ניקיון המועסקים באופן לא חוקי. מדובר על כ-1,200 עובדי ניקיון בשנה שהחברות המעסיקות אותן חשודות בהעסקה שלא כחוק.[21]

תרשים 3: התפלגות ענפים מרכזיים של עובדי ניקיון שאינם עובדי קבלן*
ממוצע שנים 2017–2019



מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.
* לפי ענפים מנהליים, למעט ענף משקי בית כמעסיקים שהוגדר לפי סיווג הלמ"ס, משום שאינו קיים בענף מנהלי.

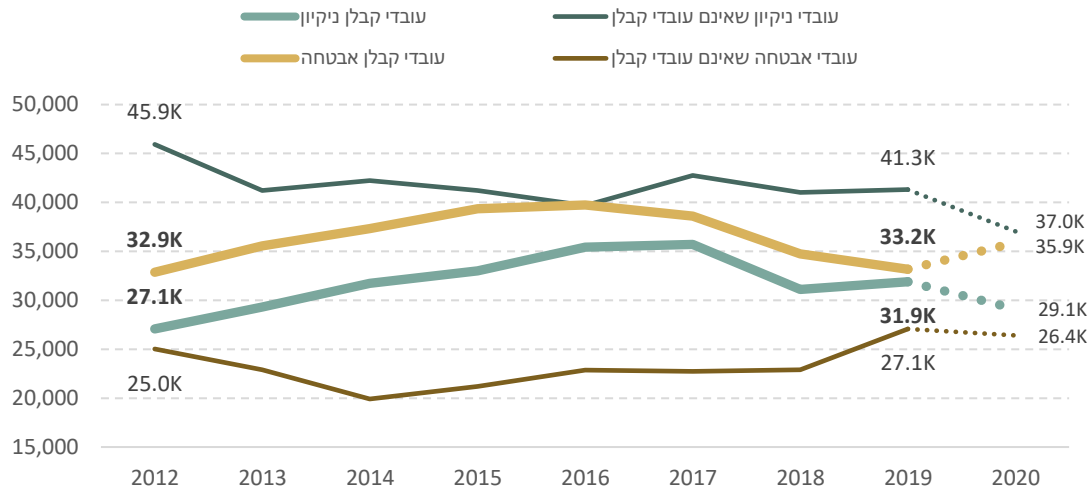
מגמות לאורך שנים

לאורך השנים 2012–2019 חלו שינויים מסויימים במספר עובדי קבלן הניקיון והאבטחה (תרשים 4). עד השנים 2016–2017 חלה התרחבות במספר העובדים בשני התחומים, אך בשנים שלאחר מכן מספר העובדים היה נמוך במידה ניכרת ביחס לשיא. ביחס לעובדי ניקיון, נראה כי התרחבות במספר המועסקים עד שנת 2016 חלה במקביל לצמצום במספר עובדי הניקיון שאינם עובדי קבלן, וייתכן שזו מגמה של התרחבות ההעסקה הקבלנית בתחום בשנים אלו. התרחבות זו חלה על רקע החוק להגברת האכיפה, שנכנס לתוקף ב-2012 ואסר התקשרות עם חברות המספקות שירותי ניקיון, אבטחה ושמירה שאינן מחזיקות ברישיון קבלן שירות. כלומר, ייתכן שהתרחבות ההעסקה הקבלנית הייתה למעשה התרחבות בהעסקה הקבלנית הפורמלית. בהמשך, בין השנים 2017 ו-2018 חלה

[21] ייתכן כי סיווג הענפים של חלק מעובדי הניקיון אינו מדויק, והתבצע לפי מקום העבודה שבו מוצבים העובדים מטעם חברה אחרת המספקת שירותי ניקיון, מבלי שלחברה יש רישיון. במצב זה, היקף התעסוקה הלא-חוקית הוא גבוה יותר.

ירידה במספר עובדי קבלן ניקיון, שלא לוותה בעלייה במספר עובדי הניקיון שאינם עובדי קבלן, כך שמדובר ככל הנראה בעזיבה של עובדים את התחום ולא במעבר להעסקה ישירה.

תרשים 4: מספר עובדים בניקיון ובאבטחה, 2012–2020*



מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.
* נתוני שנת 2020 מושפעים רבות ממגפת הקורונה שהתפרצה בשנה זו ועל כן אינם משקפים את מצב שוק העבודה בשגרה.
הערה: נעדרים זמנית בשל חל"ת נחשבים כמועסקים בעיבוד זה.

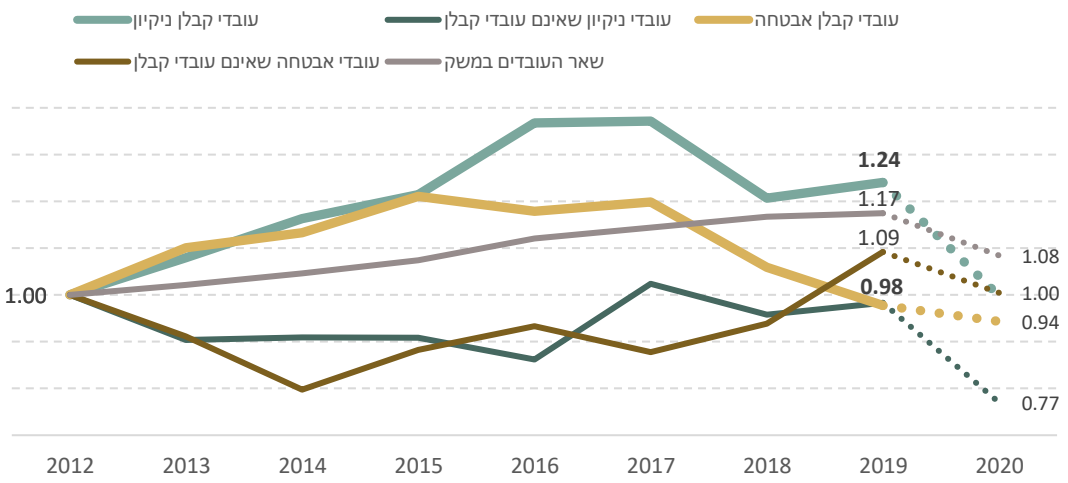
ביחס לעובדי אבטחה, עד שנת 2014 ניתן לראות מגמות הפוכות בין עובדי הקבלן לעובדים בתחום שאינם עובדי קבלן, כך שייתכן שמגמות אלה מצביעות גם כן על מעבר של עובדים להעסקה קבלנית בשנים הללו. לצד זאת, בשנים 2018 ו-2019 חלה מגמה הפוכה – ירידה במספר עובדי הקבלן לצד עלייה במספר העובדים שאינם עובדי קבלן בתחום, כך שייתכן שזהו שינוי המצביע על מעבר של חלק מהעובדים להעסקה ישירה. על רקע משבר הקורונה בשנת 2020, כצפוי, נצפית ירידה במספר העובדים בתחום הניקיון (בהעסקה קבלנית ושאינה קבלנית). עם זאת, מספר עובדי קבלן אבטחה דווקא עלה בכ-8 אחוזים. ייתכן כי עליה זו במספר העובדים קשורה בתפקידי אכיפה של הגבלות הקורונה שחלו בשנה זו.

מספר העובדים מצביע במידה רבה גם על היצע העבודה בתחומי הניקיון והאבטחה, אך מדד מתאים יותר לצורך כך הוא מספר שעות העבודה השנתי של העובדים בכל אחד מהתחומים. בחינה של השינוי בהיצע העבודה של עובדים בתחום הניקיון והאבטחה מצביע על מספר מגמות (תרשים 5).

היצע העבודה של עובדי קבלן ניקיון עלה ב-24% עד לשנת 2019 בהשוואה לשנת 2012, לאחר שבשנים 2016–2017 הגידול בהשוואה לשנת הבסיס הגיע לשיא של 37%. לצורך השוואה, הגידול בהיצע העבודה של שאר העובדים במשק, שאינם עובדי ניקיון או אבטחה, עמד על 17% בין השנים 2012–2019. במקביל, היצע העבודה של עובדי ניקיון שאינם עובדי קבלן ב-2019 ירד מעט ביחס ל-2012, כך שבהשוואה לגידול בהיצע העבודה של שאר העובדים במשק מדובר למעשה בירידה בהיצע

העבודה של עובדים אלה מתוך היצע העבודה של כלל העובדים במשק. משום שרוב הירידה התרחשה בין 2012 ל-2013 לאחר כניסתו לתוקף של החוק להגברת אכיפה ב-2012, אפשר לשער שמקור הירידה הוא מעבר של עובדי קבלן מהעסקה לא חוקית להעסקה חוקית, שעבדו במסגרת חברות קיימות שהנפיקו רישיון.

תרשים 5: שינוי בהיצע שעות עבודה* כולל לפי סוג עובדים, שנים 2012–2020**



מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.
*היצע שעות עבודה מחושב לפי מספר עובדים כפול שעות עבודה בפועל
** נתוני שנת 2020 מושפעים רבות ממגפת הקורונה שהתפרצה בשנה זו ועל כן אינם משקפים את מצב שוק העבודה בשגרה.

מצד הביקוש לשירותי ניקיון, ניתן לבחון את השינוי בשטחי משרדים, שירותים ומסחר לפי נתונים של חיובי ארנונה ברשויות המקומיות כמדד המציג בקירוב את השינוי בביקוש לשירותי ניקיון. לפי נתוני הלמ"ס, בשנים 2012–2019 חלה עלייה של 18% בשטחים המחוייבים על ידי הרשויות המקומיות,[22] כך שהעלייה בהיצע העבודה של עובדי קבלן ניקיון (24%) תואמת במידה רבה את העלייה הנאמדת בביקוש.

בתחום האבטחה, בדומה לשינוי במספר העובדים בתחום, היצע שעות העבודה של עובדי קבלן אבטחה עלה עד שנת 2017 וירד בחדות לאחר מכן, לצד עלייה משמעותית בהיצע שעות העבודה של עובדי אבטחה שאינם עובדי קבלן, ממצא התומך גם הוא במעבר מסוים להעסקה ישירה של עובדי אבטחה בשנים אלה. הביקוש לעובדי קבלן אבטחה נקבע, בין היתר, לפי המצב הביטחוני השורר בישראל. לפי נתוני השב"כ,[23] בשנים 2016–2019 הייתה התמעטות של מקרי טרור באופן

[22] לפי עיבודים עצמיים לקבצי רשויות מקומיות של הלמ"ס לשנים 2012 ו-2019.
[23] שירות הביטחון הכללי, סיכום שנתי 2019.

שעשוי היה להשפיע על הקטנת הביקוש לעובדי אבטחה, ובעקבות כך הקטנת היצע העבודה בפועל של עובדי קבלן אבטחה, כפי שעולה מהנתונים.

משבר הקורונה בשנת 2020 הוריד בחדות את היצע שעות העבודה של עובדי ניקיון, הן של עובדי קבלן והן של עובדים שאינם עובדי קבלן. גם בתחום האבטחה הייתה למשבר הקורונה השפעה שלילית על היצע שעות העבודה, אם כי מתונה יותר מאשר בתחום הניקיון, ובמידה דומה לשאר העובדים במשק. בפרט, היצע שעות העבודה הכולל של עובדי קבלן אבטחה ירד בשנת 2020, למרות עליה של 8% במספר העובדים בשנה זו שהוצגה לעיל.

3.2 מאפיינים תעסוקתיים

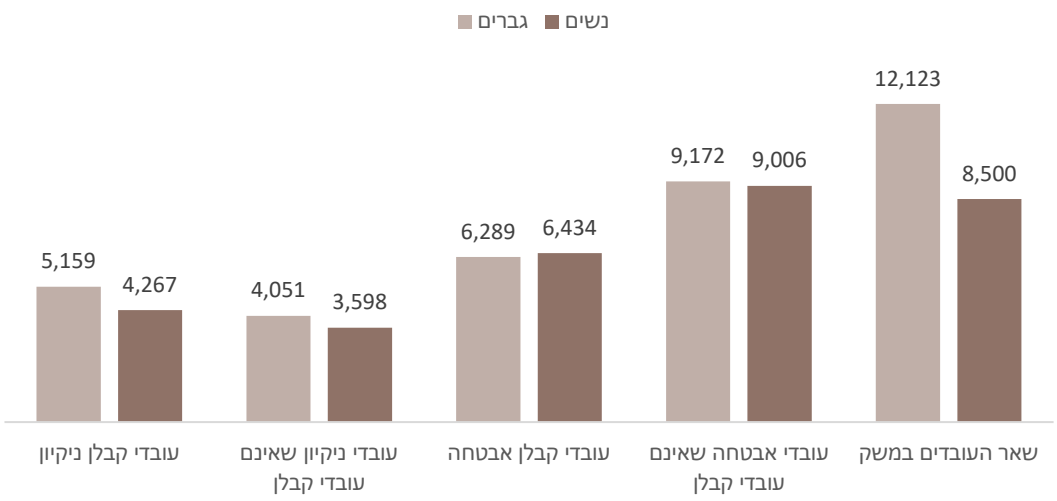
במטרה להבין בצורה טובה יותר את שוק העבודה של עובדי הקבלן בישראל, בחלק זה נבחנו מאפיינים תעסוקתיים שונים של עובדי קבלן שירות. המאפיינים שנבחנו כוללים שכר חודשי, שכר שעתי, מספר שעות עבודה, שיעור מועסקים במשרה בהיקף חלקי וסיבות לתעסוקה במשרה בהיקף חלקי. ככלל, הנתונים מצביעים על עובדים המשתכרים שכר נמוך יחסית ומועסקים בשיעורים גבוהים בחלקיות משרה, בעיקר בקרב עובדי קבלן ניקיון. לצד זאת, נמצא כי קיימים הבדלים מהותיים במאפיינים התעסוקתיים בין עובדי קבלן בתחום הניקיון לבין עובדי קבלן בתחום האבטחה.

שכר

עובדי קבלן ניקיון ואבטחה משתכרים שכר חודשי נמוך משמעותית בהשוואה לשאר העובדים במשק. בקרב עובדי קבלן הניקיון, השכר החודשי הממוצע (ברוטו) של נשים בשנת 2019 עמד על 4,267 ש"ח ושכרם של הגברים עמד על 5,159 ש"ח, שכר הגבוה בכ-21% משכרן של הנשים (תרשים 6). פערי שכר אלו בין נשים וגברים קשורים בעיקר במספר שעות העבודה ופחות בהבדלים בשכר השעתי, כפי שמוצג להלן. בהשוואה לשאר העובדים במשק (שאינם עובדי ניקיון ואבטחה), שכרם של עובדות ועובדי קבלן הניקיון נמוך ב-50% עבור הנשים וב-57% עבור הגברים. עם זאת, שכרם של עובדי קבלן הניקיון גבוה משכרם של עובדי ניקיון שאינם עובדי קבלן, שעמד בשנת 2019 על 3,598 ש"ח עבור נשים ו-4,051 ש"ח עבור גברים. חשוב לציין כי כשליש מעובדי הניקיון שאינם עובדי קבלן מועסקים כמנקים במשקי בית, תחום שבו במקרים רבים השכר אינו מדווח ועל כן נתוני השכר של עובדים אלה לא נכללים בממוצעים המוצגים בעבודה זו.[24]

[24] התעריף השעתי המקובל בקרב מנקים במשק בית גבוה משמעותית מאשר בתפקידי ניקיון אחרים, כך שקיימת כבל הנראה הטייה משמעותית מטה בממוצעי השכר של עובדי ניקיון שאינם עובדי קבלן.

תרשים 6: שכר חודשי ממוצע (ברוטו), שנת 2019



מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.

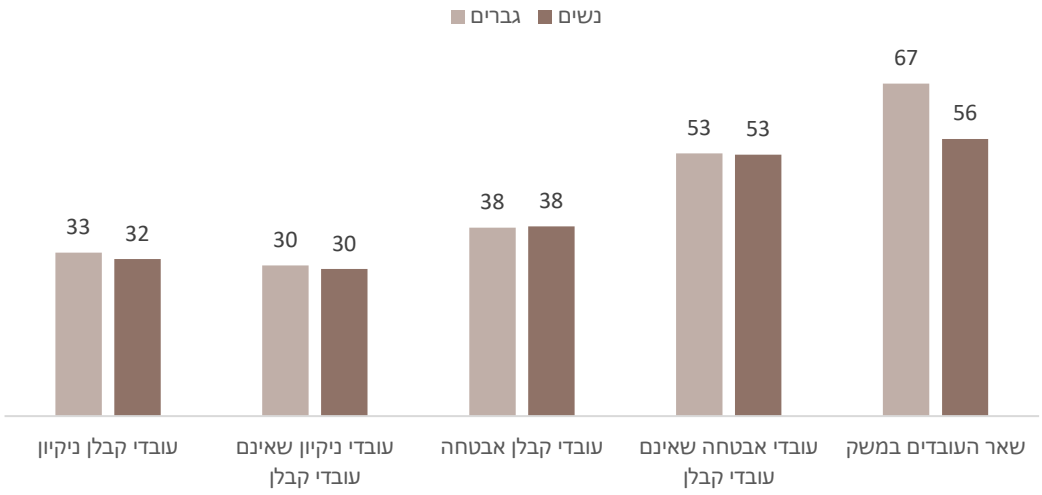
שכרם של עובדי קבלן אבטחה גבוה במידה ניכרת משכרם של עובדי קבלן ניקיון, אם כי גם הוא נמוך בהשוואה לשאר העובדים במשק. השכר החודשי הממוצע של עובדות אבטחה שאינן עובדות קבלן בשנת 2019 היה 6,434 ₪ ושל הגברים 6,289 ש"ח, שכר כמעט זהה בין גברים ונשים בתחום (יוזכר כי כ-90% מעובדי האבטחה הם גברים). בשונה מהמצב בקרב עובדי הניקיון, שכרם של עובדי האבטחה שאינם עובדי קבלן גבוה משמעותית בהשוואה לעובדי הקבלן בתחום האבטחה, והוא עמד בשנת 2019 על 9,006 ש"ח בקרב הנשים ו-9,172 ש"ח בקרב הגברים.

השכר החודשי הנמוך של עובדי הקבלן בהשוואה לשאר העובדים במשק, ובפרט שכרם הנמוך של עובדי קבלן הניקיון, נובע בחלקו הגדול משכר שעתי נמוך.[25] שכרם השעתי הממוצע של עובדי קבלן ניקיון בשנת 2019 עמד על 32 ש"ח לנשים ו-33 ש"ח לגברים, בהשוואה לשכר שעתי ממוצע של 56 ש"ח ו-67 ש"ח בהתאמה בקרב שאר העובדים במשק שאינם עובדי ניקיון ואבטחה (תרשים 7). שכרם של עובדי הקבלן בתחום הניקיון גבוה במעט בהשוואה לעובדי ניקיון שאינם עובדי קבלן, ששכרם השעתי עמד על 30 ש"ח לגברים ונשים. יש לציין כי השכר השעתי המקובל של עובדי ניקיון במשקי בית (שאינם עובדי קבלן) הוא גבוה משמעותית, כך שאי דיווח של רבים מעובדים אלה לגבי הכנסתם מביא להטיה משמעותית מטה של ממוצעי השכר בקרב עובדי ניקיון שאינם עובדי קבלן.[26]

[25] נתוני השכר השעתי חושבו לפי חלוקה של השכר החודשי הממוצע בשנת 2019 לפי נתוני רשות המיסים בשעות העבודה החודשיות בפועל (שעות עבודה שבועיות כפול 4.3 שבועות בחודש) לפי סקר כוח אדם. מתודולוגיה זו מספקת אינדיקציה לשכר השעתי בהיעדר מידע על השכר השעתי המדויק של העובדים, למשל על בסיס תלושי השכר שלהם.

[26] מטבע הדברים, לא קיימים נתוני שכר שעתי על שעות עבודה לא מדווחות, אך סימוכין למקובל בענף ניתן למצוא למשל באתר האינטרנט של "קו למעסיק", לפיו השכר המקובל לשעה עומד על 50 ₪ נטו: https://kav-lamaasik.co.il/עוזרת-בית-כמה-זה-עולה-לכם/

תרשים 7: שכר שעתי ממוצע ברוטו לפי קבוצת עובדים, ש"ח, שנת 2019



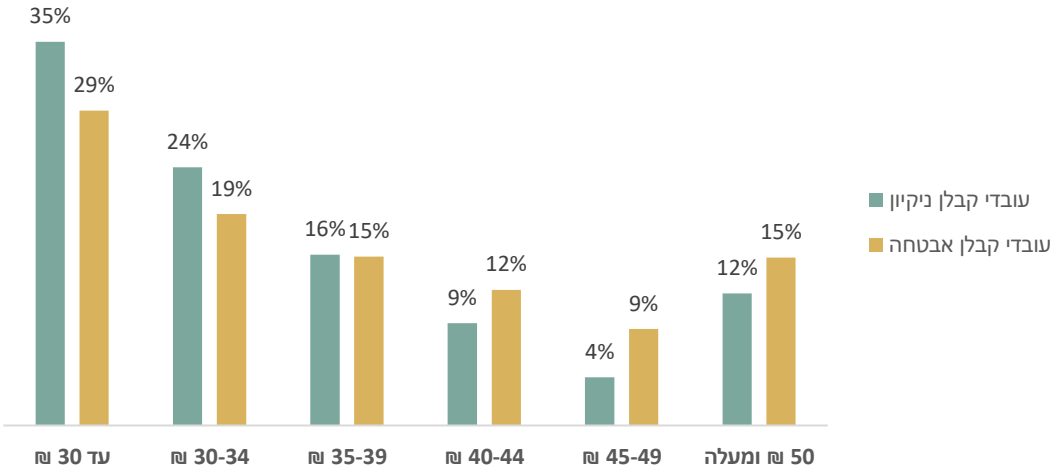
מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.

בדומה לשכר החודשי, שכרם השעתי הממוצע של עובדי קבלן אבטחה גבוה משל עובדי קבלן ניקיון ועמד בשנת 2019 על 38 ש"ח בקרב גברים ונשים, שכר הנמוך משמעותית מעובדי אבטחה שאינם עובדי קבלן, ששכרם עמד על 53 ש"ח בקרב גברים ונשים. עם זאת, שכרם השעתי של עובדי האבטחה שאינם עובדי קבלן עדיין נמוך בהשוואה לשכרם השעתי של שאר העובדים במשק, והפער משמעותי במיוחד בקרב הגברים.

זאת ועוד, נתוני השכר השעתי מלמדים על שוויון יחסי בשכר בין גברים ונשים בתחומי הניקיון והאבטחה, הן בקרב עובדי קבלן והן בקרב עובדים שאינם עובדי קבלן. שוויון זה מעט מפתיע על רקע פערי השכר השעתי הגבוהים בין גברים ונשים בקרב שאר העובדים במשק, פער של כ-20% לטובת הגברים. בפרט, השכר השוויוני יחסית בין גברים ונשים בקרב עובדי קבלן ניקיון מצביעים על כך שהפער המגדרי בשכר החודשי מוסבר כמעט לחלוטין על ידי הבדלים במספר שעות העבודה החודשיות, בשונה מהמצב בקרב שאר העובדים במשק שאינם עובדי ניקיון או אבטחה.

לצד הסתכלות על ממוצע השכר, תרשים 8 מציג את התפלגות השכר השעתי של עובדי קבלן ניקיון ואבטחה. מהנתונים עולה כי קיימת שונות לא מבוטלת בשכרם של עובדי קבלן שירות בשני התחומים. למרות שהשכר השעתי הממוצע של עובדי קבלן אבטחה הוא 38 ש"ח, שכרם של כ-29% הוא כשכר מינימום ו-19% נוספים מכניסים 30–34 ש"ח לשעה. מנגד, קיים פלח מסוים של עובדים ששכרם גבוה משמעותית מהממוצע – כרבע מכניסים מעל 45 ש"ח לשעה. התפלגות השכר השעתי של עובדי קבלן ניקיון מתפלגת באופן דומה, אך מוטה יותר כלפי רמות השכר הנמוכות, כאשר כ-59% מכניסים עד 34 ש"ח לשעה, ורק 16% מכניסים מעל 45 ש"ח לשעה.

תרשים 8: התפלגות השכר השעתי ברוטו לפי קבוצת עובדים, שנת 2019

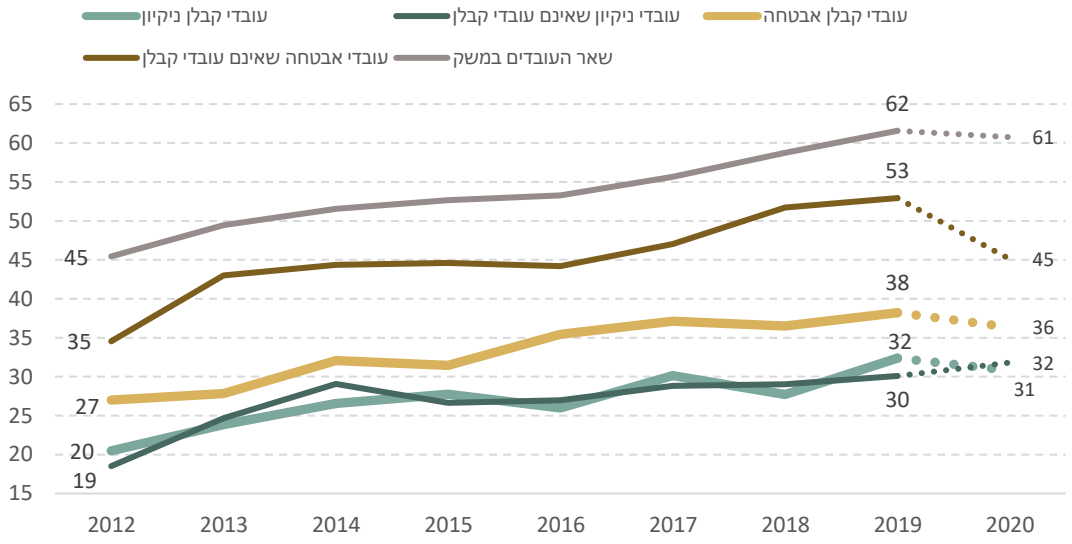


מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.

בחינה של השכר השעתי לאורך שנים מראה מגמת עליה מתונה בשכר הריאלי עבור כל קבוצות העובדים במהלך השנים 2012–2019. מתרשים 9 עולה כי שכרם של עובדי קבלן ניקיון ועובדי ניקיון שאינם עובדי קבלן דומה מאוד לאורך כל השנים והעלייה בשכר של שתי קבוצות אלה בין השנים 2012–2019 היא דומה – עלייה ריאלית של כ-60%. עלייה זו היא הגבוהה ביותר מבין כל קבוצות העובדים, אך נובעת בעיקר מכך ששכרן של קבוצות אלה הוא הנמוך ביותר. במונחים כספיים, עלה שכרם הריאלי הממוצע של עובדי קבלן הניקיון בכ-12 ש"ח בעוד שכרם הריאלי הממוצע של שאר העובדים במשק עלה בכ-17 ש"ח.

בשנת 2020, על רקע משבר הקורונה, נבלמה מגמת העלייה בשכר בקרב כל קבוצות העובדים. בתוך כך, יש לציין כי הנתונים המוצגים לא כוללים את השנים 2021–2022, שנים שבהן עלה שיעור האינפלציה במידה ניכרת ולא הייתה עלייה בשכר המינימום (מאז עדכונו באפריל 2018), המשפיע ישירות על שכרם של עובדי קבלן רבים. על כן, ייתכן מאוד כי בשנים אלו נמשכה מגמת הירידה בשכר השעתי (הריאלי) הממוצע. אי עדכון של שכר המינימום, לצד קיפאון של שכר עובדי קבלן הניקיון במגזר הציבורי בשנים האחרונות מביא לשחיקה בשכר עובדי הניקיון ומהווה חסם למשיכת עובדים חדשים לתחום.

תרשים 9: שכר שעתי ממוצע ברוטו לפי קבוצת עובדים
ש"ח במחירים קבועים – מחירי 2020, שנים 2012–2020*



מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.
* נתוני שנת 2020 מושפעים רבות ממגפת הקורונה שהתפרצה בשנה זו ועל כן אינם משקפים את מצב שוק העבודה בשגרה.

בקרב עובדי אבטחה, נותר פער לאורך כל השנים בין עובדי אבטחה שאינם עובדי קבלן לבין עובדי קבלן אבטחה. פער זה מצטמצם ומתרחב לאורך התקופה, אך נותר משמעותי לכל אורכה. בסיכום התקופה המוצגת, עלה שכרם של עובדי האבטחה שאינם עובדי קבלן בשיעור גבוה יותר מאשר בקרב עובדי קבלן אבטחה – 53% לעומת 42%. שכרם של שאר העובדים במשק עלה בשיעור נמוך יותר, 35%, אך לאורך כל התקופה הוא גבוה בממוצע משכרם של עובדי אבטחה וניקיון.

לוח 2: שיעור שינוי ריאלי בשכר השעתי, שנים 2012–2019

קבוצת עובדים	שיעור שינוי
עובדי קבלן ניקיון	62%
עובדי ניקיון שאינם עובדי קבלן	58%
עובדי קבלן אבטחה	42%
עובדי אבטחה שאינם עובדי קבלן	53%
שאר העובדים במשק	35%

מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.

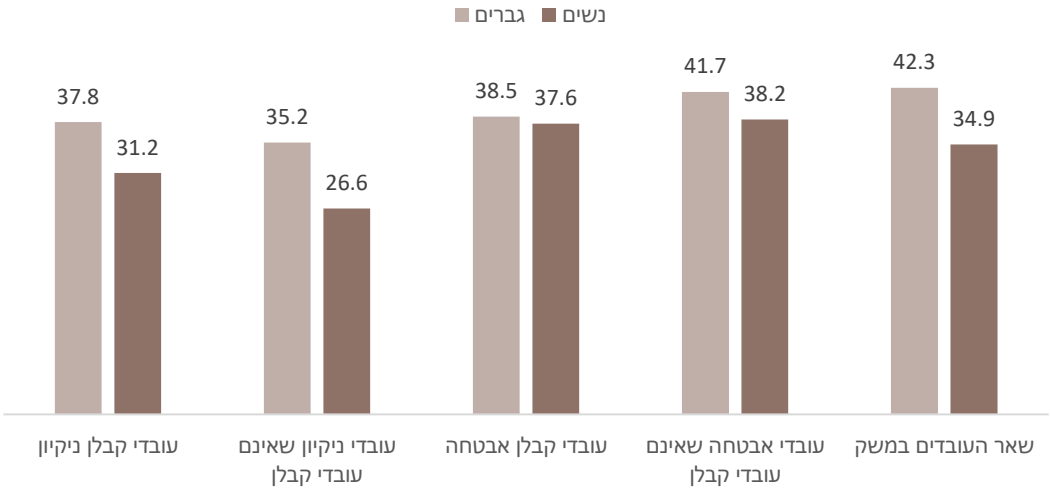
שעות עבודה והיקף משרה

נוסף על השכר השעתי הנמוך יחסית, שכרם החודשי של עובדי הקבלן נותר נמוך גם בשל מספר קטן יותר של שעות עבודה, בהשוואה לשאר העובדים במשק. נשים וגברים עובדי קבלן ניקיון עובדים כ-4 שעות שבועיות פחות בהשוואה לממוצע בקרב נשים וגברים שאינם עובדים בתחום הניקיון או האבטחה (תרשים 10). הדבר נובע בין היתר מכך שמדובר בעבודה פיזית שיש קושי לבצע מספר

שעות רב. יתר על כן, לעיתים הוספה של שעות עבודה כרוכה במעבר בין מקומות עבודה שונים, דבר המקשה גם הוא על הגדלת מספר השעות. גברים עובדי קבלן אבטחה עובדים גם הם מספר שעות שבועיות הנמוך בכ-4 שעות משאר העובדים במשק, אך עם זאת נשים עובדות קבלן אבטחה עובדות אף יותר מהממוצע בקרב נשים בשאר המשק, ונראה כי התנהגותן התעסוקתית של נשים אלה דומה יותר לגברים בתחום, הגם שהן מהוות קבוצה קטנה (כ-10% מעובדי קבלן האבטחה).[27]

עובדי קבלן ניקיון עובדים יותר שעות שבועיות בממוצע מעובדי ניקיון שאינם עובדי קבלן, כ-3 שעות יותר בקרב הגברים וכ-5 שעות יותר בקרב הנשים, דבר המסביר את רוב הפער בשכר החודשי בין שתי הקבוצות. מנגד, שעות העבודה של עובדי קבלן אבטחה דומות לשעות העבודה של עובדי אבטחה שאינם עובדי קבלן, ולכן רוב הפער בשכר החודשי מוסבר על ידי הפערים בשכר השעתי.

תרשים 10: שעות עבודה שבועיות בפועל, שנת 2019



מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.

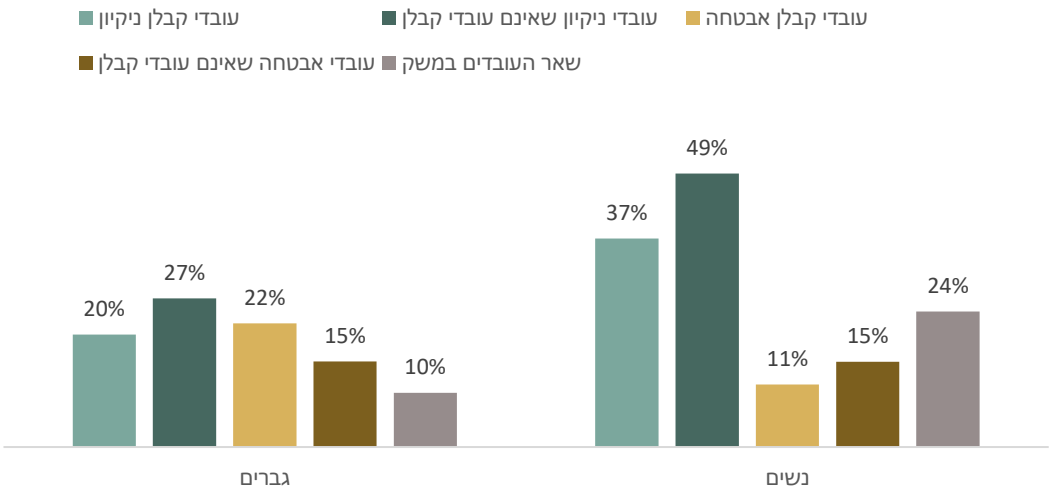
בחינה של שעות העבודה הממוצעות מציגה רק חלק מהתמונה, ולא מאפשרת לראות השפעה של שונות בהיקפי המשרה בכל אחת מקבוצות העובדים. בשל כך, נבחן מדד נוסף – שיעור תעסוקה במשרה בהיקף חלקי.

ניתוח זה מעלה גם כן כי היקפי המשרה של גברים ונשים עובדי קבלן ניקיון ושל גברים עובדי קבלן אבטחה הם נמוכים בהשוואה לשאר העובדים במשק. תחום הניקיון באופן כללי מתאפיין בשיעורים גבוהים של תעסוקה במשרה חלקית, הן בקרב עובדי קבלן והן בקרב עובדים שאינם עובדי קבלן. מנתוני תרשים 11 עולה כי בקרב הנשים, 37% מעובדות קבלן ניקיון ו-49% מעובדות הניקיון שאינן

[27] גילם הצעיר יחסית של חלק גדול מהעובדים בתחום יכול להסביר גם כן את הפער הקטן בשעות העבודה בין גברים ונשים, שכן מדובר בעובדים, ובעיקר עובדות, שאינם מטופלים בילדים.

עובדות קבלן מועסקות במשרה בהיקף חלקי (בהשוואה ל-24% אצל שאר העובדות במשק), ובקרב הגברים – 20% ו-27% בהתאמה (בהשוואה ל-10% אצל שאר העובדים במשק).

תרשים 11: שיעור מועסקים במשרה חלקית מתוך המועסקים, שנת 2019



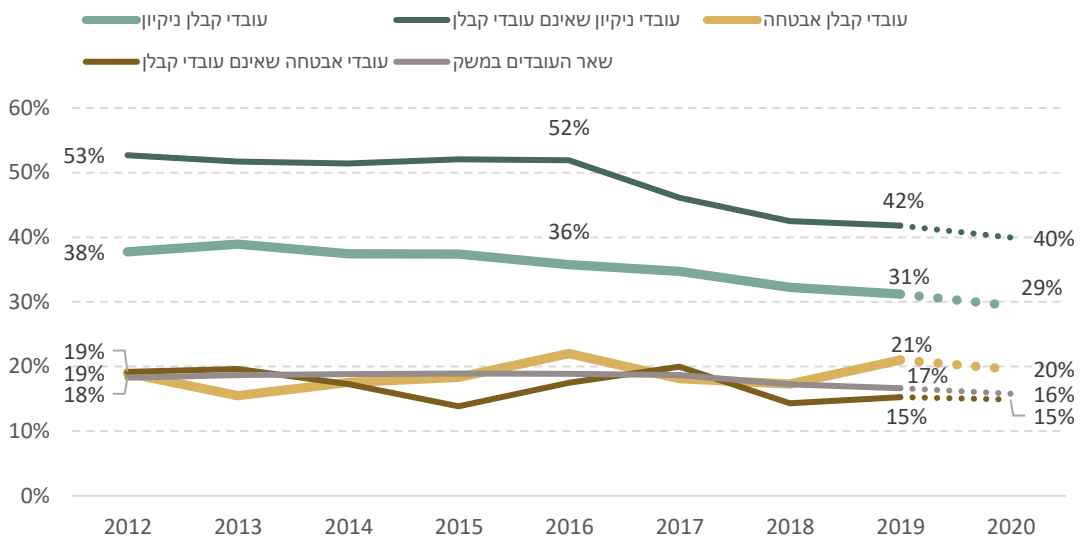
מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.

בתחום האבטחה, גברים עובדי קבלן מועסקים בהיקף חלקי בשיעור גבוה בהשוואה לשאר העובדים במשק – 22% לעומת 10%, אך אצל נשים שיעור המועסקות בהיקף חלקי נמוך הן בהשוואה לגברים בתחום, והן בהשוואה לשאר העובדות במשק, ועומד על 11% בלבד. שיעור המועסקים במשרה חלקית בקרב עובדים ועובדות בתחום האבטחה שאינם עובדי קבלן הוא זהה ועומד על 15%.

בחינה לאורך זמן של שיעורי התעסוקה במשרה חלקית מעלה כי בקרב עובדי ניקיון (קבלן ושאינם קבלן) יש ירידה מתמשכת, בעיקר לאחר השנים 2015–2016 בשיעור המועסקים חלקית (תרשים 12).[28] כך, בקרב עובדי קבלן ניקיון ירד שיעור המועסקים חלקית מ-38% בשנת 2012 ל-31% בשנת 2019. עבור עובדי ניקיון שאינם עובדי קבלן הייתה ירידה זו חדה אף יותר, מ-52%–53% בשנים 2012–2016 ל-42% בשנת 2019. עבור עובדי אבטחה, בדומה לשאר העובדים במשק, לא חל שינוי משמעותי בשיעור המועסקים במשרה חלקית.

[28] יש לציין כי בשנת 2018 הופחתו שעות התקן השבועיות למשרה מלאה מ-43 ל-42 שעות שבועיות.

תרשים 12: שיעור מועסקים במשרה חלקית, שנים 2012–2020*



מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.

* נתוני שנת 2020 מושפעים רבות ממגפת הקורונה שהתפרצה בשנה זו ועל כן אינם משקפים את מצב שוק העבודה בשגרה.

נתוני סקר כוח אדם מאפשרים לבחון את הסיבות המרכזיות לתעסוקה במשרה בהיקף חלקי, כפי שדיווחו המשתתפים בסקר. בחינת הסיבות לתעסוקה במשרה חלקית מעלה כי יש הבדלים משמעותיים בסיבות לתעסוקה במשרה חלקית בין עובדים בתחום הניקיון לבין עובדים בתחום האבטחה, ובפרט בין עובדי קבלן בתחומים אלו (תרשים 13).

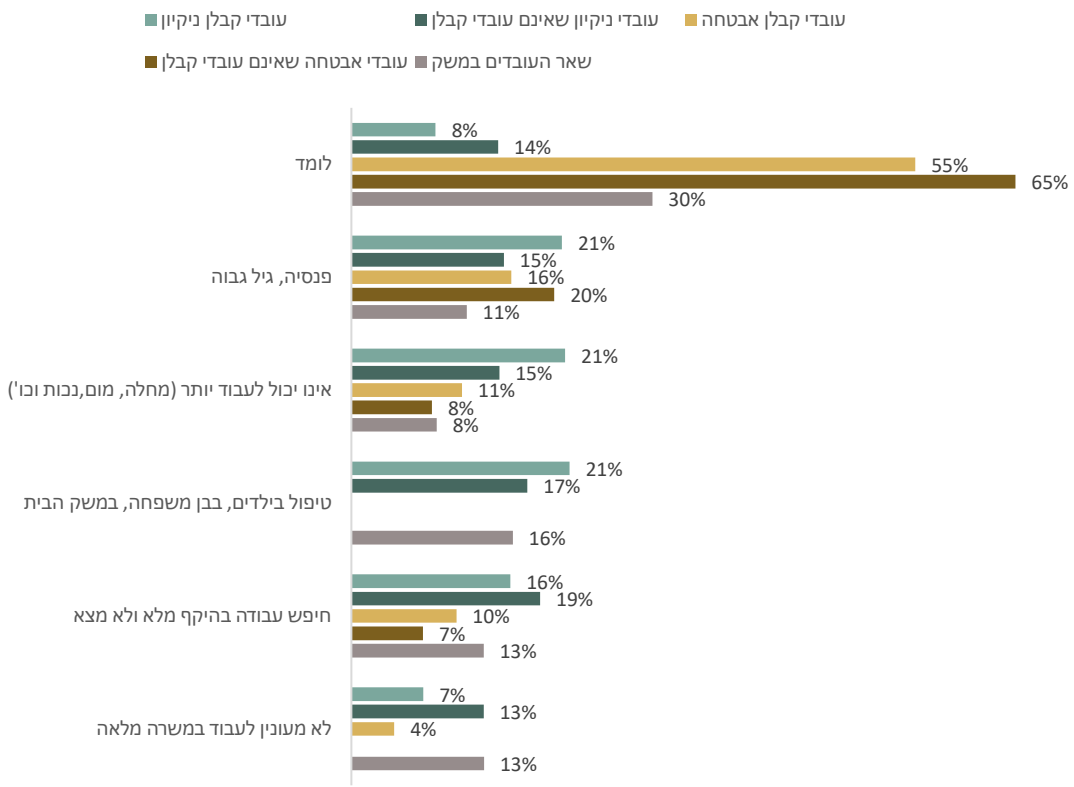
בקרב עובדי קבלן ניקיון קיימות מספר סיבות עיקריות לתעסוקה במשרה חלקית: 21% בשל פנסיה או גיל גבוה (11% בקרב שאר העובדים), 21% בשל מגבלה כגון מחלה, מום, נכות וכו' (8% בקרב שאר העובדים) ו-21% בשל טיפול בילדים, בבן משפחה או במשק הבית (16% בקרב שאר העובדים). 16% נוספים חיפשו עבודה בהיקף מלא ולא מצאו (13% בקרב שאר העובדים), 8% בשל לימודים (30% בקרב שאר העובדים) ו-7% בלבד משום שאינם מעוניינים לעבוד במשרה מלאה (13% בקרב שאר העובדים).

מהנתונים עולה כי עובדי קבלן ניקיון מועסקים במשרה חלקית פחות בשל בחירה או השקעה בהשכלה (לימודים) כאשר משווים לשאר העובדים במשק, ואף בהשוואה לעובדי ניקיון שאינם עובדי קבלן, אלא יותר בשל אילוצים המביאים אותם לעבוד במשרה חלקית – גיל גבוה, מוגבלות וטיפול בילדים.

בקרב עובדי אבטחה הסיבה העיקרית לתעסוקה במשרה חלקית היא לימודים – 55% מעובדי הקבלן ו-66% מעובדי האבטחה שאינם עובדי קבלן. סיבות מובילות נוספות לתעסוקה בהיקף חלקי בקרב עובדי קבלן אבטחה הן: 16% אחוזים בשל פנסיה או גיל גבוה, 11% בשל מגבלה (מחלה, מום, נכות וכו'), 10% נוספים חיפשו עבודה בהיקף מלא ולא מצאו ו-4% בלבד משום שאינם מעוניינים לעבוד

במשרה מלאה (בהשוואה ל-13% בקרב שאר העובדים). טיפול בילדים, בבן משפחה או במשק הבית לא נמצא כלל בין הסיבות לתעסוקה במשרה חלקית של עובדי אבטחה, ככל הנראה בשל הדומיננטיות הגברית ובשל הגיל הצעיר של רבים מהמועסקים כעובדי אבטחה (ראו "התפלגות גילית" בסעיף 3.3 להלן).

תרשים 13: סיבות לתעסוקה במשרה חלקית, שנת 2017



מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.

* הושמטו סיבות עם פחות מ-5% - חיפש עבודה נוספת ולא מצא, אחר ולא ידוע.

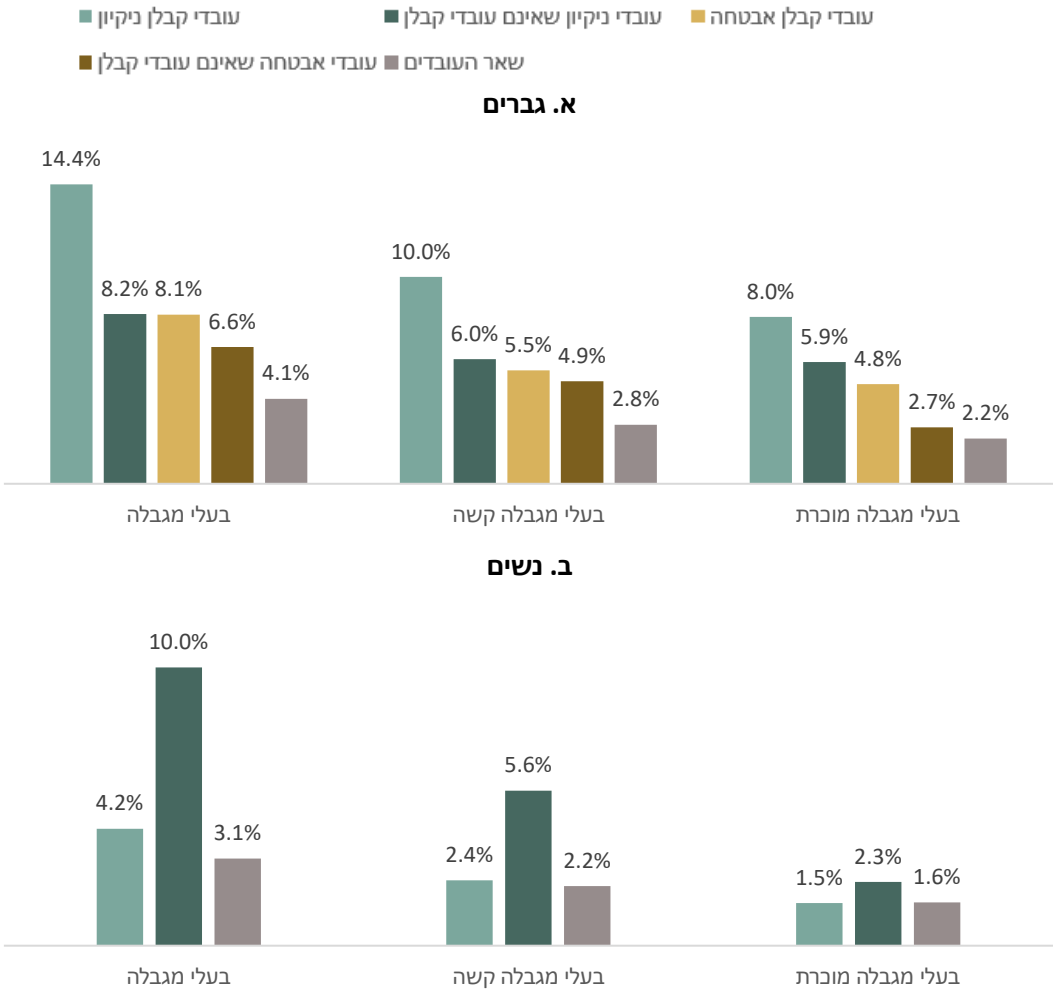
מתוך המועסקים במשרה חלקית, נמצא כי שיעור גבוה מעובדי הקבלן מעוניינים לעבוד מספר שעות רב יותר, בהשוואה לשאר העובדים במשק. כך, בקרב הגברים, 3.7% מעובדי קבלן ניקיון ו-4.5% מעובדי קבלן אבטחה שמועסקים חלקית מעוניינים לעבוד מספר שעות גבוה יותר, בהשוואה ל-1.8% בלבד מתוך שאר העובדים. בקרב הנשים, 6.3% מעובדות קבלן הניקיון מעוניינות לעבוד יותר שעות, בהשוואה ל-4.6% מתוך שאר העובדות במשק. בקרב עובדות הניקיון שאינן עובדות קבלן נתון זה עומד על 9.2%, ממצא המתיישב עם מספר שעות העבודה השבועיות הנמוך של עובדות אלה (26.6 שעות בממוצע).

עובדים עם מוגבלות

כפי שעולה לעיל, כחמישית מעובדי קבלן הניקיון המועסקים חלקית עושים זאת בשל מוגבלות. בחינה נוספת של היבט זה, עבור כלל העובדים ולא רק אלו המועסקים חלקית, ניתן לראות

בתרשימים 14-א' ו-14-ב' להלן. מהנתונים עולה כי בקרב גברים עובדי קבלן ניקיון יש שיעורים גבוהים במידה ניכרת של אנשים עם מוגבלות בהשוואה לכל הקבוצות האחרות ובכל המדדים – בעלי מגבלה (14.4%), בעלי מגבלה קשה (10%) ובעלי מגבלה מוכרת (8%). בהשוואה לשאר העובדים במשק, גם בקרב עובדי קבלן אבטחה יש שיעורים גבוהים יחסית של אנשים עם מוגבלות בכל המדדים, ושיעורים גבוהים מעט יותר בהשוואה לעובדי אבטחה שאינם עובדי קבלן.

תרשים 14: שיעור עובדים עם מוגבלות לפי קבוצת עובדים, ממוצע שנים 2017–2019



מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.

בקרב הנשים עולה תמונה מפתיעה לאור הממצאים לגבי הגברים. שיעורן של הנשים עם מוגבלות בקרב נשים עובדות קבלן ניקיון הוא נמוך משמעותית יחסית לגברים, ודומה יחסית לשאר העובדות במשק. עם זאת, שיעור בעלות מוגבלות בקרב עובדות ניקיון שאינן עובדות קבלן הוא גבוה משמעותית בהשוואה לעובדות קבלן הניקיון – 10% בעלות מגבלה לעומת 4.2%, בהתאמה.

3.3 מאפיינים דמוגרפיים

עובדי קבלן בתחומי הניקיון והאבטחה הם בעלי מאפיינים דמוגרפיים שונים באופן מובהק מעובדים אחרים במשק, ואף בהשוואה לעובדים שאינם עובדי קבלן בתחומים אלה. בחלק זה נבחנו המאפיינים הבאים: השתייכות לקבוצת אוכלוסייה, מגדר וגיל, בהשוואה בין קבוצות העובדים השונות. ניתוח נוסף לפי אזור גאוגרפי מופיע בנספח ד'.

קבוצת אוכלוסייה

קבוצות האוכלוסייה שהוגדרו לצורך בחינת התפלגות עובדי הקבלן הן קבוצות בעלות ייצוג משמעותי, ואף ייצוג יתר, בקרב עובדי הקבלן. בהתאם לכך הוגדרו קבוצות האוכלוסייה שלהלן:

א. **יוצאי ברית המועצות לשעבר** – נולדו במדינות בריה"מ או שאחד מהוריהם נולד במדינות בריה"מ – כולל יהודים ולא-יהודים ("אחרים" – לא יהודים לא ערבים)
ב. **יוצאי אתיופיה** – נולדו באתיופיה או שאחד מהוריהם נולד באתיופיה
ג. **ערבים** – לפי לאום
ד. **זרים** – לא יהודים ולא ערבים שהם חסרי מספר זהות ישראלי
ה. **שאר האוכלוסייה היהודית** – אינם באחת מהקבוצות שלעיל, כלומר – יהודים (ומעט "אחרים"), שאינם יוצאי בריה"מ ואינם יוצאי אתיופיה

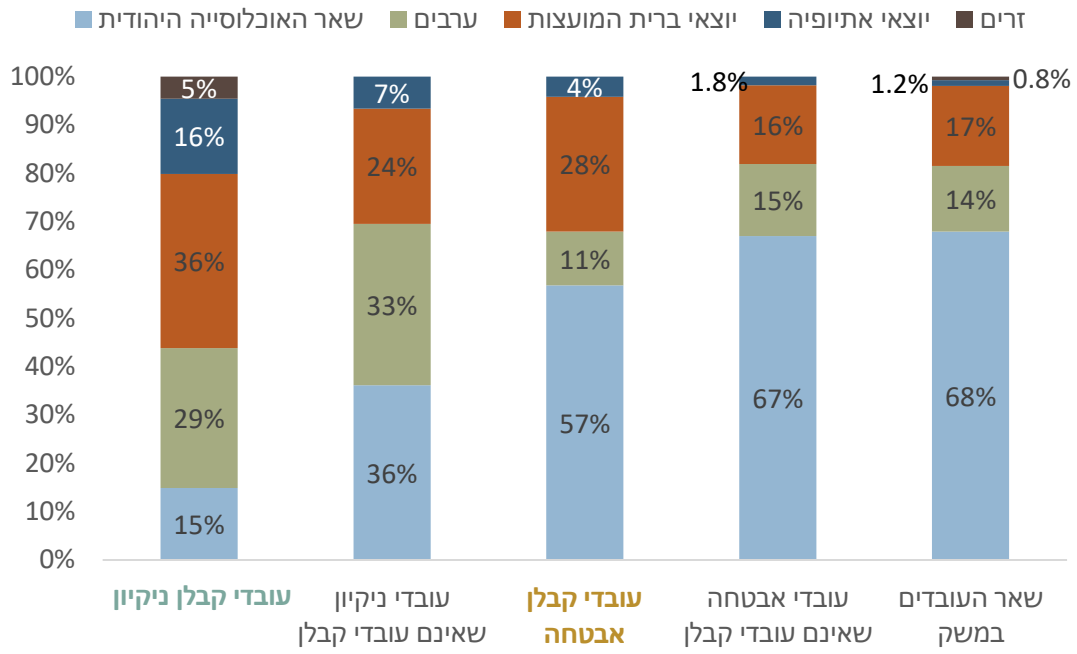
בתרשים 15 להלן מוצגת התפלגות של כל אחת מקבוצות העובדים לפי קבוצת אוכלוסייה בשנת 2019. מהתרשים עולה כי בקרב עובדי קבלן ניקיון קיימים השיעורים הגבוהים ביותר של ערבים, יוצאי ברית המועצות ויוצאי אתיופיה.[29] בהשוואה לשאר העובדים במשק, שיעורם של העובדים הערבים ויוצאי ברית המועצות בקרב עובדי קבלן הניקיון הוא פי שניים בקירוב – 29% לעומת 14% בקרב ערבים ו-36% לעומת 18% בקרב יוצאי ברית המועצות. עבור יוצאי אתיופיה, חלקם בקרב עובדי הניקיון גבוה לאין שיעור – כ-16% בהשוואה ל-1.2% בלבד בקרב שאר העובדים במשק. שיעורם של יהודים שאינם יוצאי ברית המועצות או אתיופיה (להלן: "שאר האוכלוסייה היהודית") הוא הקטן ביותר מתוך עובדי קבלן ניקיון (בהשוואה לחלקם בקבוצות העובדים האחרות) – 15% בלבד לעומת 68% בקרב שאר העובדים במשק.

תעסוקה של זרים בתחום הניקיון (ככל הנראה ללא אשרת עבודה) נפוצה מאוד גם כן בהשוואה לממוצע בשאר התחומים במשק – 5% מעובדי הניקיון הם זרים בהשוואה ל-0.8% בקרב שאר העובדים. בחינה של ארצות המוצא של הזרים (נספח ג') מעלה כי קרוב ל-60% מהזרים בתחום הניקיון הם ממדינות אפריקניות (אריתראה, אתיופיה, סודן וגאנה), עוד כ-15% מאוקראינה וגאורגיה,

[29] יוצאי ברית המועצות ויוצאי אתיופיה כוללים גם ילידי ישראל שאחד מהוריהם נולד במדינות אלה.

כ-15% נוספים ממזרח אסיה (פיליפינים ובורמה) ו-11% נוספים ממדינות אחרות. התפלגות מדינות זו שונה מהותית מהתפלגות מדינות המוצא של זרים שאינם עובדי ניקיון, כאשר מדינות המוצא הבולטות הן פיליפינים (32%), הודו (14%) ומולדובה (14%). סביר להניח כי מספר ושיעור הזרים מוערך בחסר והוא גבוה אף יותר, שכן קיים קושי לפקוד אוכלוסייה זו בסקר כוח אדם של הלמ"ס.[30]

תרשים 15: התפלגות לפי קבוצת אוכלוסייה, שנת 2019



מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.

בהתייחס לעובדי ניקיון שאינם עובדי קבלן, שיעורם של שאר האוכלוסייה היהודית הוא גבוה יותר (36%) בהשוואה לעובדי קבלן ניקיון, כאשר חלקם של יוצאי ברית המועצות (24%) ויוצאי אתיופיה (7%) קטן במידה ניכרת בהשוואה לעובדי קבלן בתחום, אך עדיין גבוה בהשוואה לשאר העובדים במשק. מנתונים אלה אפשר להסיק שלא רק שיש סבירות גבוהה יותר של יוצאי ברית המועצות ויוצאי אתיופיה לעבוד בתחום הניקיון בהשוואה לשאר האוכלוסייה היהודית, אלא גם מבין העובדים בתחום הניקיון, לקבוצות אוכלוסייה אלה סבירות גבוהה יותר לעבוד כעובדי קבלן בתחום בהשוואה לשאר האוכלוסייה היהודית. שיעורם של עובדים ערבים בקרב עובדי ניקיון שאינם עובדי קבלן (33%) דומה לשיעורם בקרב עובדי קבלן ניקיון.

בקרב עובדי קבלן אבטחה, בולט שיעורם הגבוה של יוצאי ברית המועצות – 28% אחוזים בהשוואה ל-17% בקרב שאר העובדים במשק, ובהשוואה ל-16% בקרב עובדי אבטחה שאינם עובדי קבלן. לצד

[30] אומדנים לגודלה של אוכלוסיית הזרים בישראל לפי רשות האוכלוסין וההגירה מצביעים על כך שהאומדן לפי סקר כוח אדם הוא בחסר. ראו: רשות האוכלוסין וההגירה, נתוני זרים בישראל – מהדורה מסכמת לשנת 2019, מרץ 2020.

זאת, שיעורם של עובדים משאר האוכלוסייה היהודית גבוה משמעותית בהשוואה לעובדי קבלן הניקיון – 57%, אך נמוך משיעורה של קבוצה זו בקרב שאר העובדים במשק (68%). עובדים ערבים מהווים 11% בלבד מעובדי קבלן אבטחה, שיעור מעט נמוך יותר בהשוואה לחלקה של קבוצה זו בקרב שאר העובדים במשק (14%), אך גם גבוה באופן מעט מפתיע בהתייחס למהות התפקיד. ביחס ליוצאי אתיופיה, שיעורם בקרב עובדי קבלן אבטחה גבוה פי למעלה משלושה ביחס לשיעורם בקרב שאר העובדים במשק, 4% לעומת 1.2%. התפלגות עובדי אבטחה שאינם עובדי קבלן לפי קבוצת אוכלוסייה כמעט זהה לזו של שאר העובדים במשק.

כאשר מבחינים בקרב אוכלוסיות העולים, יוצאי בריה"מ ואתיופיה, בין ילידי חו"ל שעלו לישראל לבין ילידי ישראל שהוריהם עלו, מתגלים הבדלים גדולים. בקרב עובדי קבלן הניקיון, כלל יוצאי בריה"מ ואתיופיה הם עולים שהיגרו לישראל, ללא אף ייצוג לילדי העולים ממדינות אלו שהם ילידי ישראל. מצד אחד, ממצא זה מצביע על היבט חיובי – ילדי העולים מצליחים למצוא תעסוקה איכותית בשוק העבודה ואינם עובדים בתחום הניקיון. מצידו השני של המטבע, משמעות הדבר היא שעם סיומם של גלי העלייה, לא מגיעים עובדים חדשים לתחום הניקיון, וצפויה ירידה עתידית במספרם. בקרב עובדי קבלן אבטחה התמונה דומה עבור יוצאי ברית המועצות, רובם ככולם הם עולים ילידי ברית המועצות. לעומתם, בקרב יוצאי אתיופיה כ-20% מהעובדים הם ילידי ישראל ו-80% ילידי אתיופיה.

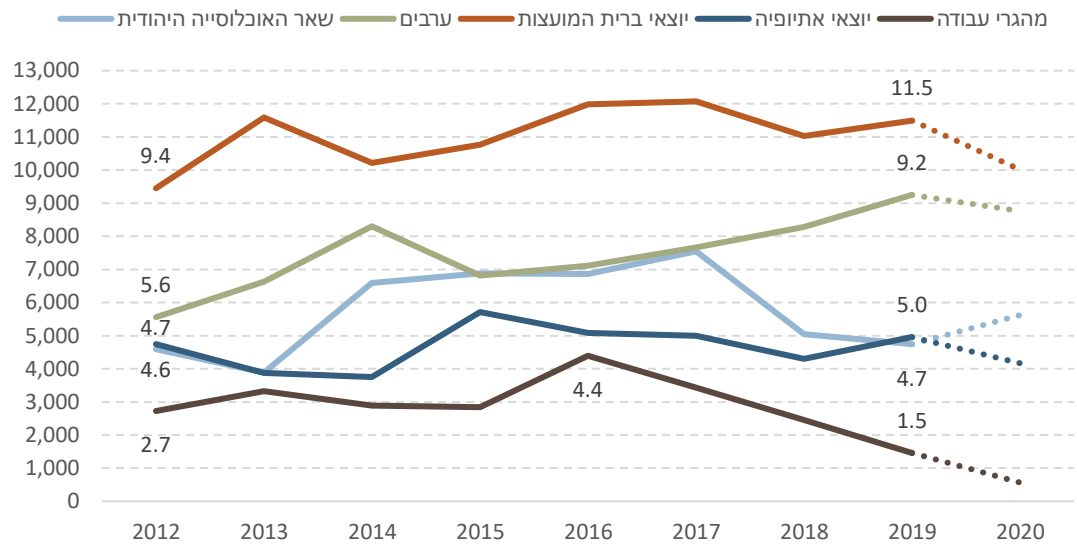
מגמות לאורך זמן במספרם של עובדי קבלן הניקיון מכל קבוצת אוכלוסייה (תרשים 16) מצביעים על מגמת עלייה עקבית במספר העובדים הערבים בין השנים 2015–2019. במקביל, ניכרת ירידה עקבית במספרם של עובדי הניקיון הזרים החל משנת 2016, מ-4.4 אלף ל-1.5 אלף בלבד בשנת 2019.[31] ככלל, נראה כי ירידה כללית במספר הזרים בישראל, כתוצאה ממדיניות הגירה ופעולות אכיפה של רשות האוכלוסין וההגירה, משפיעה על מספרם של עובדים אלה בתחום.[32] לוואקום שנוצר נכנסו עובדים ערבים, ובעיקר נשים ערביות שהשתלבותן בשוק העבודה מתגברת בשנים האחרונות. ירידה משמעותית נוספת במספר עובדי קבלן ניקיון ניכרת בקרב שאר האוכלוסייה היהודית בין השנים 2017–2018, אך ירידה זו מגיעה לאחר עלייה דומה בשנים 2013–2014. בקרב יוצאי אתיופיה ויוצאי ברית המועצות יש יציבות יחסית במספר העובדים לאורך התקופה 2012–2019, וטרם ניכרת ירידה במספרם. עם זאת, עם המשך התבגרותה של אוכלוסייה זו ויציאתה משוק

[31] מספרם של עובדי הקבלן הזרים עשוי להיות גבוה במידה משמעותית בפועל בהשוואה לנתונים העולים מהסקר, בשל קושי לפקוד אוכלוסייה זו.

[32] ראו: רשות האוכלוסין וההגירה, נתוני זרים בישראל, https://www.gov.il/he/departments/general/foreign_workers_stats.

העבודה בגיל המבוגר, צפויה ירידה עתידית במספרם של עובדים אלו.[33] על רקע משבר הקורונה, בשנת 2020 חלה ירידה במספר העובדים מכל קבוצות האוכלוסייה, למעט משאר האוכלוסייה היהודית.

תרשים 16: מספר עובדי קבלן ניקיון (באלפים) לפי קבוצת אוכלוסייה, שנים 2012–2020*

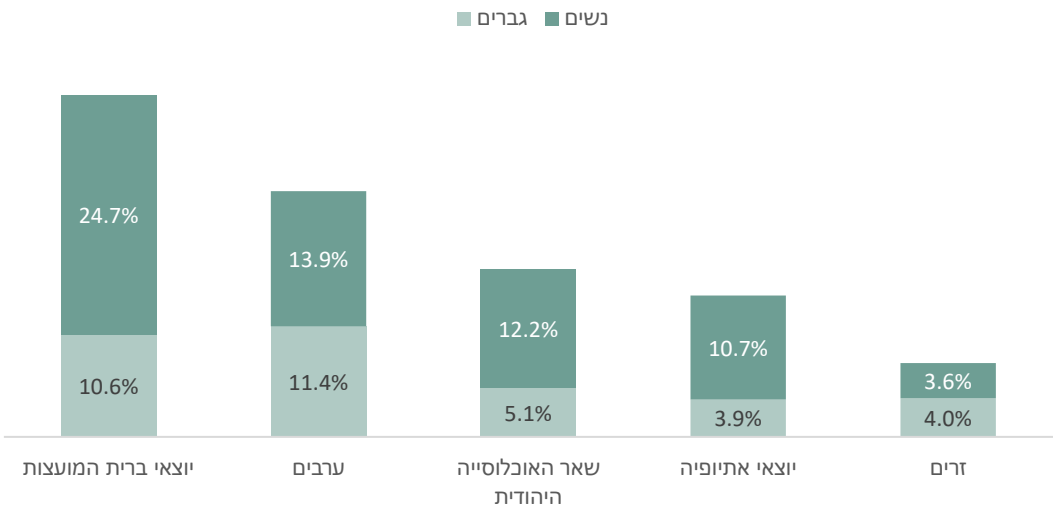


מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.
* נתוני שנת 2020 מושפעים רבות ממגפת הקורונה שהתפרצה בשנה זו ועל כן אינם משקפים את מצב שוק העבודה בשגרה.

בחינה של ההתפלגות המגדרית בתוך כל אחת מקבוצות האוכלוסייה בקרב עובדי קבלן ניקיון מעלה תמונה מעניינת. בעוד חלקן של הנשים הוא גבוה משמעותית בקרב האוכלוסייה היהודית, לרבות יוצאי אתיופיה ויוצאי ברית המועצות, בקרב האוכלוסייה הערבית הפער בין נשים וגברים מצטמצם משמעותית (תרשים 17). בקרב אוכלוסיית הזרים, חלקם של הגברים הוא אף גבוה יותר במעט חלקן של הנשים. נשים יוצאות ברית המועצות מהוות כרבע מעובדי קבלן הניקיון, ורבע נוסף הן נשים ערביות ויוצאות אתיופיה.

תרשים 17: התפלגות עובדי קבלן ניקיון לפי קבוצת אוכלוסייה ומגדר
ממוצע שנים 2017–2019

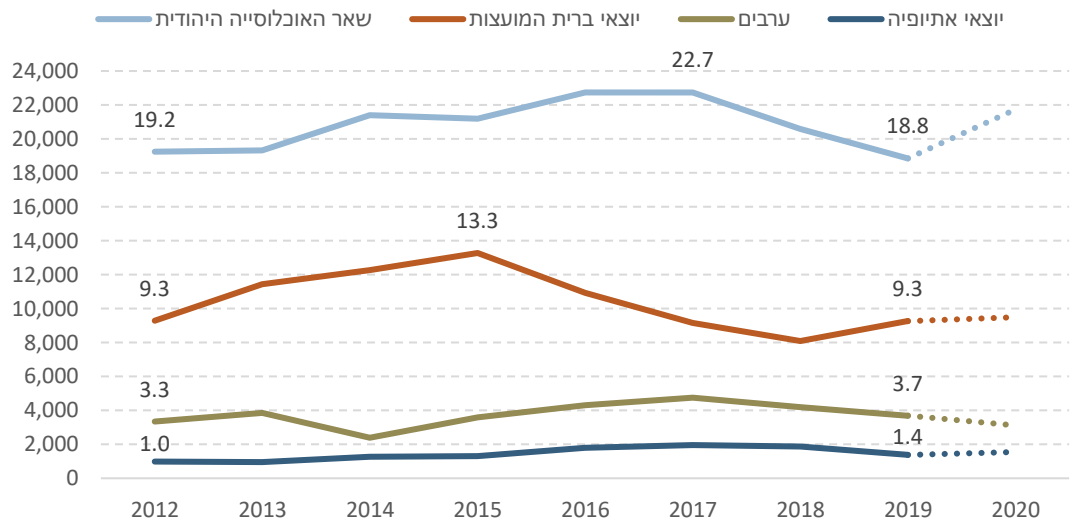
[33] יציאה משוק העבודה של עולים יוצאי ברית המועצות והיווצרות מחסור בעובדים בעקבות כך צפויה להתרחש בענפי משק נוספים, וזו לא סוגיה שייחודית רק לתחום הניקיון, אך היא ניכרת בו בעוצמה רבה בשל משקלם הגדול של עובדים אלה מתוך כלל העובדים בתחום.



מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.

בקרב עובדי קבלן אבטחה, בחינה לאורך זמן לפי קבוצת אוכלוסייה מראה כי המצב בשנת 2019 דומה מאוד למצב בשנת 2012, כאשר בשנת 2019 הועסקו כ-19 אלף עובדי קבלן אבטחה יהודים שאינם יוצאי אתיופיה או יוצאי ברית המועצות, 9.3 אלף יוצאי ברית המועצות, 3.7 אלף ערבים וכ-1.4 אלף יוצאי אתיופיה (תרשים 18). פילוח זה לפי קבוצת אוכלוסייה מצביע על כך שהירידה במספר עובדי קבלן אבטחה לאחר שנת 2015 נובעת בעיקר מירידה במספרם של עובדי קבלן אבטחה משאר האוכלוסייה היהודית ומקרב יוצאי ברית המועצות.

תרשים 18: מספר עובדי קבלן <u>אבטחה</u> (באלפים) לפי קבוצת אוכלוסייה, שנים 2012–2020*



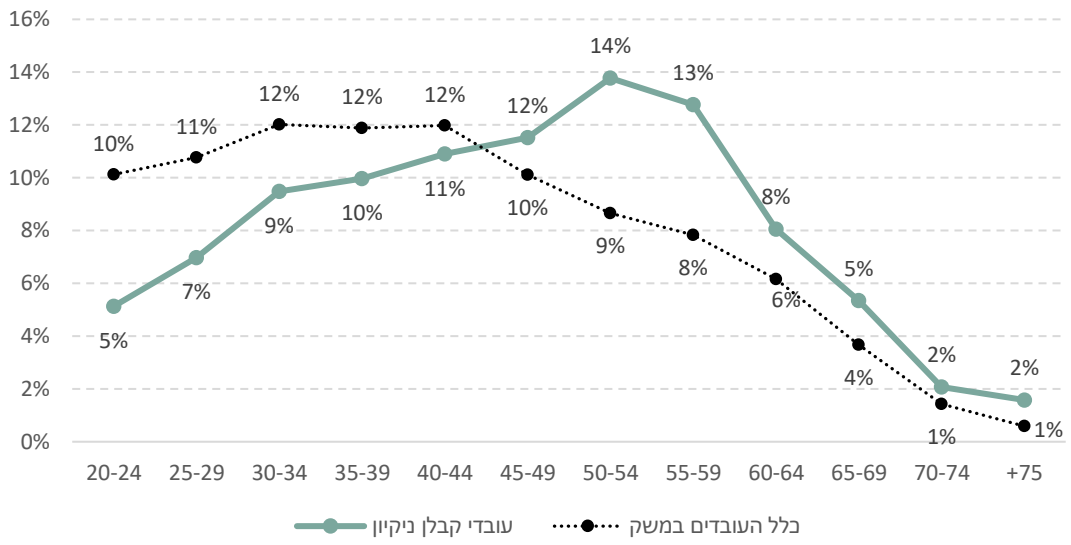
מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.

* נתוני שנת 2020 מושפעים רבות ממגפת הקורונה שהתפרצה בשנה זו ועל כן אינם משקפים את מצב שוק העבודה בשגרה.

התפלגות גילית

מעבר לקבוצת האוכלוסייה, גם ההתפלגות הגילית של עובדי הקבלן מעידה רבות על המאפיינים של עובדים אלה, כאשר התמונה בין עובדי קבלן הניקיון לבין עובדי קבלן האבטחה שונה מהותית. מההתפלגות הגילית של עובדי קבלן הניקיון (תרשים 19) עולה כי מדובר בעובדים שהם מבוגרים בהשוואה לשאר העובדים במשק, כאשר חלקם של עובדי קבלן הניקיון עד גיל 44 מתוך עובדי קבלן הניקיון הוא נמוך בכל קבוצת גיל בהשוואה להתפלגות הגילית בקרב שאר העובדים במשק. במקביל, חלקם של העובדים מגיל 45 ומעלה בקרב עובדי הניקיון הוא גדול בהשוואה לחלקם של עובדים אלה בקרב שאר העובדים במשק. חלקם של עובדים בשנות ה-50 לחייהם הוא הגדול ביותר בקרב עובדי קבלן הניקיון, ובפער גדול מחלקן של קבוצות גיל אלה בקרב כלל העובדים במשק. ניכר כי חלקם של עובדי קבלן ניקיון בשנות ה-20 לחייהם נמוך משמעותית בהשוואה לחלקם של עובדים בגילים אלה בקרב שאר העובדים במשק. כמו-כן, ניכר כי חלקם של עובדי קבלן הניקיון בגילים מבוגרים גבוה מחלקם של עובדים בגילים אלו בקרב שאר העובדים במשק.

תרשים 19: התפלגות עובדי קבלן ניקיון לפי גיל, ממוצע שנים 2017–2019



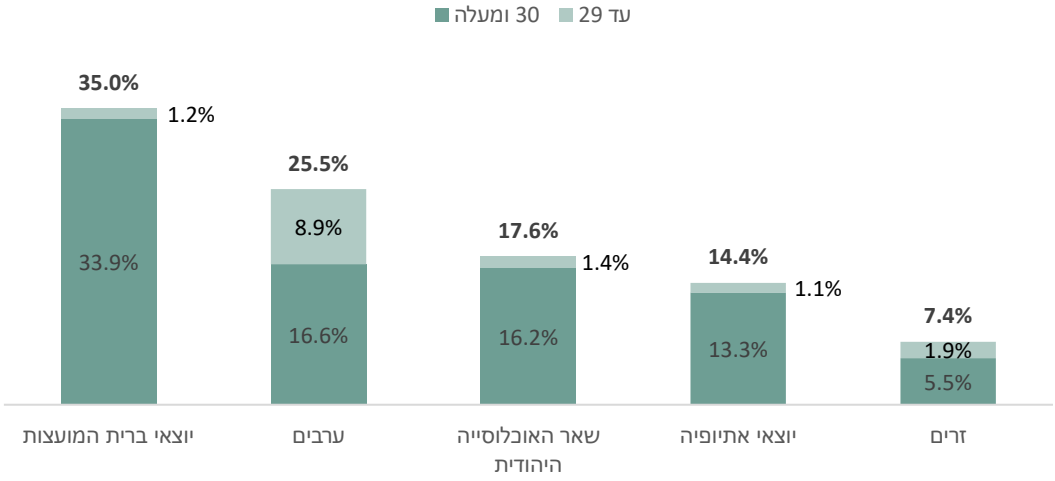
מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.

בחינה של שינוי בהתפלגות הגיל לאורך זמן מעלה כי אוכלוסיית עובדי הקבלן היא מבוגרת יותר מאשר בעבר. בעוד חלקם העובדים עד גיל 29 ירד בכ-7 נקודות אחוז בתוך כ-5 שנים, עלה חלקם של העובדים בגילי 45–59 בשיעור דומה באותה התקופה.[34] ממצא זה מדגיש כי צעירים ממעטים להיכנס לתחום ואת הצורך בעובדי ניקיון ממלאים כיום עובדים מבוגרים יותר מאשר בעבר.

[34] השוואה בין ממוצע שנים 2017–2019 לממוצע שנים 2012–2014.

בחינה נוספת של היבט התפלגות הגיל בקרב עובדי קבלן ניקיון מוצגת בתרשים 20 להלן, בפילוח לפי קבוצת אוכלוסייה. כמעט בכל קבוצות האוכלוסייה עובדים עד גיל 29 מהווים חלק קטן מאוד מעובדי קבלן הניקיון, למעט בקרב ערבים, שצעירים ערבים עד גיל 29 מהווים כ-9% מכלל עובדי הקבלן. מכך עולה כי צעירים ממעטים להיכנס לתחום הניקיון, למעט פלח מסוים של צעירים ערבים, כך שעם יציאתם של עובדים מבוגרים בניקיון משוק העבודה (רבים מהם עולים בגלי העלייה שהסתיימו מברית המועצות ומאתיופיה) צפוי להיווצר מחסור בענף.

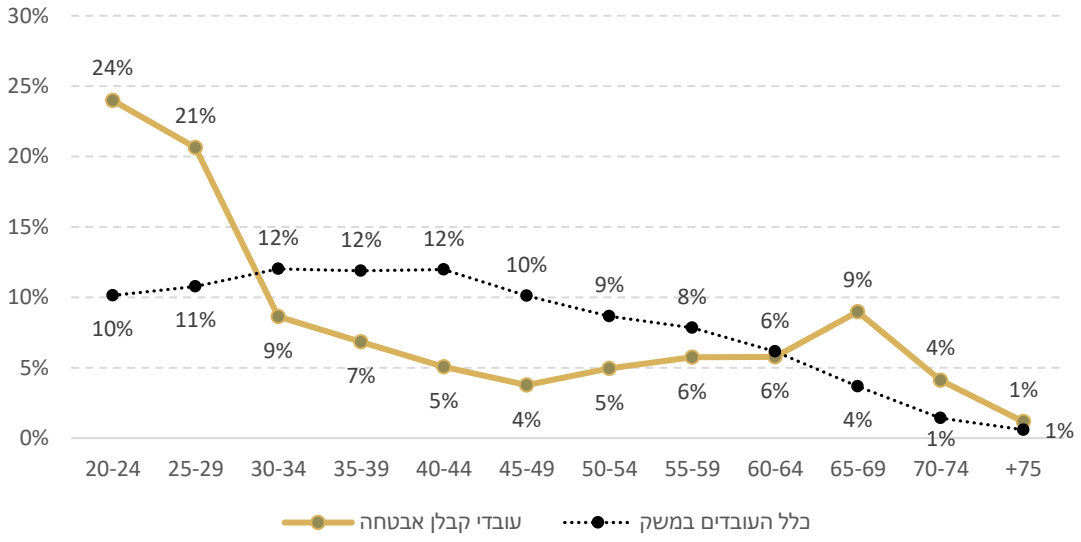
תרשים 20: התפלגות עובדי קבלן ניקיון לפי קבוצת אוכלוסייה וקבוצת גיל
ממוצע שנים 2019–2017



מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.

בקרב עובדי קבלן אבטחה, ניתן לראות כי בשונה מעובדי הניקיון חלקם של העובדים הצעירים בגילי 20–29 גבוה באופן ניכר בהשוואה לשאר העובדים במשק – כ-45% מעובדי קבלן אבטחה הם עד גיל 29 (24% בגילי 20–24 ו-21% בגילי 25–29), בהשוואה ל-21% בלבד בקרב שאר העובדים במשק (תרשים 21). קבוצת העובדים בגילי הביניים, מגיל 30 ועד גיל 59, מהווה חלק משמעותי בקרב שאר העובדים, בעוד חלקם של עובדים אלה בקרב עובדי קבלן האבטחה הוא נמוך באופן משמעותי. חלקם של העובדים בקבוצת הגיל 60–64 דומה בין עובדי קבלן אבטחה לשאר העובדים במשק. מעל גיל 65 המגמה שוב מתהפכת, וחלקם של העובדים מעל גיל 65 בקרב עובדי קבלן אבטחה גבוה בהשוואה לשאר העובדים במשק, נתון המצביע על חלק לא מבוטל של עובדי קבלן אבטחה בגיל המבוגר.

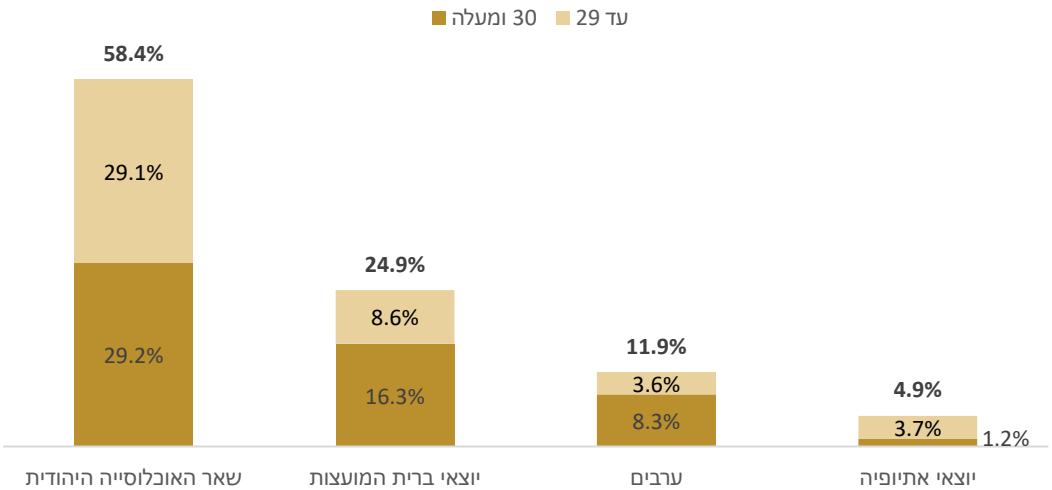
תרשים 21: התפלגות עובדי קבלן <u>אבטחה</u> לפי גיל, ממוצע שנים 2017–2019



מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.

בחינת התפלגות הגילים של עובדי קבלן אבטחה לפי קבוצת אוכלוסייה (תרשים 22) מראה כי החלק הגדול של העובדים הצעירים, 29.1%, מגיעים משאר האוכלוסייה היהודית (ללא יוצאי ברה"מ ויוצאי אתיופיה). בקרב יוצאי ברית המועצות ובקרב ערבים, חלקם של העובדים מעל גיל 30 הוא גבוה (כפי שניים) בהשוואה לעובדים מתחת לגיל 30, ובקרב יוצאי אתיופיה מדובר לרוב בעובדים צעירים עד גיל 30.

תרשים 22: התפלגות עובדי קבלן <u>אבטחה</u> לפי קבוצת אוכלוסייה וגיל, ממוצע שנים 2017–2019

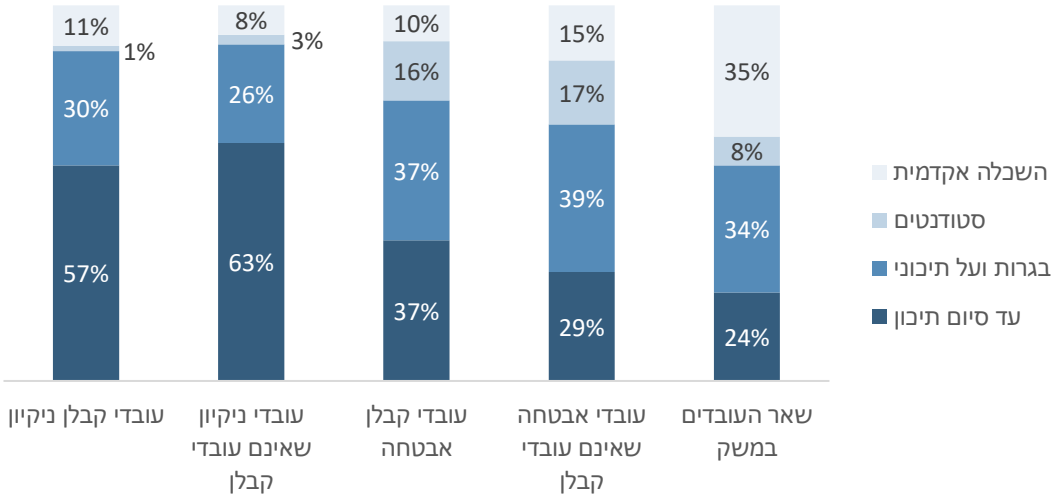


מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.

השכלה

בחינה של התפלגות ההשכלה בקרב עובדי קבלן בהשוואה לעובדים אחרים מעלה, כצפוי, כי רמת ההשכלה של עובדי קבלן היא נמוכה בהשוואה לשאר העובדים במשק. יחד עם זאת, קיימים הבדלים בין עובדים בתחום הניקיון לעובדים בתחום האבטחה. כ-57% מעובדי קבלן הניקיון הם ללא תעודת בגרות ("עד סיום תיכון") ו-30% נוספים עם תעודת בגרות או תעודה על-תיכונית אחרת (תרשים 23). שיעורים אלה דומים לעובדי ניקיון שאינם עובדי קבלן, אך שונים מהותית משאר העובדים במשק שעבור 24% בלבד התעודה הגבוהה ביותר היא "עד סיום תיכון" ו-38% הם בעלי תעודת בגרות או תעודה על תיכונית.

תרשים 23: התפלגות תעודה גבוהה לפי סוג העובדים, ממוצע שנים 2017–2019



מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.

בקרב עובדי קבלן אבטחה, כ-39% הם ללא תעודת בגרות (עד סיום תיכון) וכ-50% הם בעלי תעודת בגרות או תעודה על תיכונית. עובדי אבטחה שאינם עובדי קבלן הם בכלל מעט משכילים יותר, עם 30% בלבד שהתעודה הגבוהה ביותר שלהם היא "עד סיום תיכון" ו-54% שהשיגו תעודת בגרות או תעודה על-תיכונית.

מבחינת השכלה אקדמית, שיעורי האקדמאים בקרב שאר העובדים במשק עומדים על 34%, בהשוואה ל-11% הן בקרב עובדי קבלן ניקיון והן בקרב עובדי קבלן אבטחה. למרות הפער הגדול בשיעור האקדמאים, שיעור של 11% בקרב עובדי הקבלן מעיד על כך שמספר לא מבוטל של אקדמאים מועסקים כעובדי קבלן ניקיון ואבטחה, חרף ההשכלה שרכשו. נוסף על כך, שיעור הסטודנטים בקרב עובדי אבטחה (הן עובדי קבלן והן עובדים שאינם עובדי קבלן) הוא כפול מאשר בקרב שאר העובדים במשק, ממצא המצביע על כך שפלח משמעותי מעובדי האבטחה עושים זאת

במקביל ללימודים אקדמיים. בקרב עובדי ניקיון חלקם של הסטודנטים הוא זניח מאוד – 3% בקרב עובדי ניקיון שאינם עובדי קבלן וכאחוז אחד בלבד בקרב עובדי קבלן ניקיון.

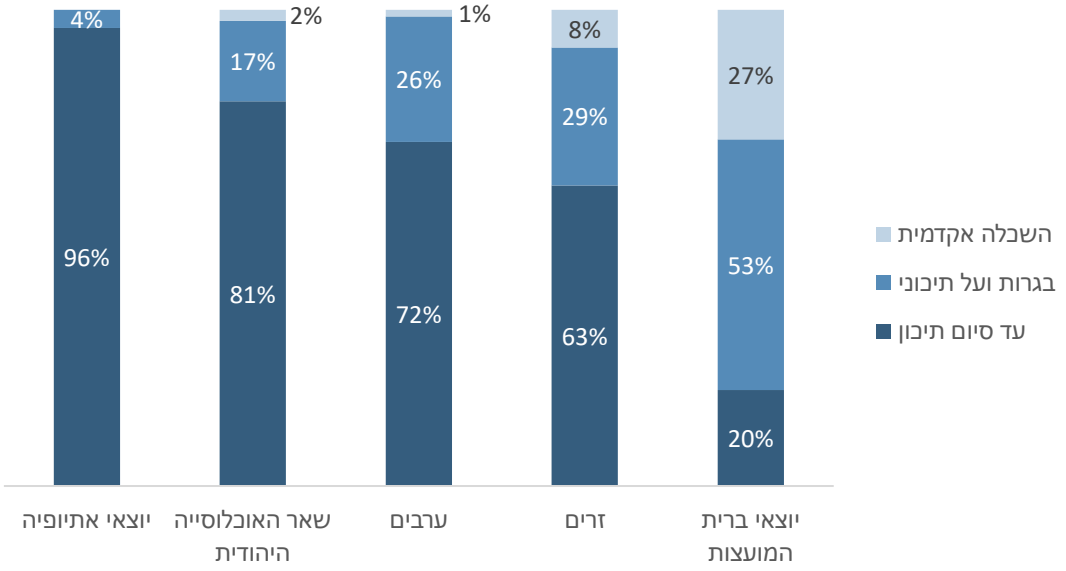
בחינה של התפלגות ההשכלה של עובדי קבלן ניקיון לפי קבוצת אוכלוסייה מצביעה על המקור של האקדמאים בתחום (תרשים 24). בעוד בקרב יוצאי אתיופיה, שאר האוכלוסייה היהודית וערבים שיעורי האקדמאים אפסיים, בקרב יוצאי ברית המועצות יותר מרבע מעובדי קבלן הניקיון הם בעלי השכלה אקדמית. כפי שהוזכר לעיל, יוצאי ברית המועצות הם הקבוצה הגדולה ביותר בקרב עובדי קבלן ניקיון המהווה יותר משליש מעובדי קבלן הניקיון, כך שחלקם של האקדמאים יוצאי ברית המועצות מכלל עובדי קבלן הניקיון אינו מבוטל כלל. גם בקרב אוכלוסיית הזרים המועסקת כעובדי קבלן ניקיון יש שיעור לא מבוטל של משכילים, עם 8% אקדמאים ו-29% בעלי תעודת בגרות או תעודה על-תיכונית.

הנתונים המוצגים בתרשים 24 להלן מצביעים במידה רבה על המאפיינים השונים של ההשכלה בין קבוצות האוכלוסייה השונות, ובייחוד יוצאי אתיופיה ויוצאי ברית המועצות. בעוד רמת ההשכלה של יוצאי ברית המועצות היא יחסית גבוהה, נראה כי היכולת לתרגם אותה לתעסוקה איכותית בשוק העבודה היא מוגבלת עבור חלק מהעובדים, הבוחרים לעבוד בתחום הניקיון. מצב זה נובע מכך שחלק מיוצאי ברית המועצות שרכשו את השכלתם בטרם עלו לישראל לא הצליחו להשתלב בישראל בתעסוקה הרלוונטית להשכלתם, בשל קשיי שפה ותרבות, והם השתלבו בלית ברירה בתחום הניקיון.

מנגד, רמת ההשכלה של יוצאי אתיופיה בישראל היא נמוכה באופן יחסי,[35] אך נראה שאלו שרכשו השכלה מצליחים לתרגם אותה לתעסוקה איכותית יותר בשוק העבודה, ומשרות של עובדי קבלן ניקיון מאוישות בעיקר על ידי בעלי השכלה נמוכה מאוד. משום שמרבית יוצאי אתיופיה שיש להם השכלה אקדמית רכשו אותה בישראל, והם שולטים בשפה ובתרבות, יכולתם להשתלב בתעסוקה הרלוונטית להשכלתם גבוהה בהשוואה ליוצאי ברית המועצות שרכשו את השכלתם בחו"ל.

[35] בשנת 2020 כ-13% מיוצאי אתיופיה (כולל דור שני) מגיל 25 ומעלה היו בעלי השכלה אקדמית, בהשוואה ל-40% בקרב כלל האוכלוסייה היהודית ו-20% בקרב האוכלוסייה הערבית.

תרשים 24: התפלגות תעודה גבוהה של עובדי קבלן ניקיון לפי קבוצת אוכלוסייה
ממוצע שנים 2017–2019



מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.

4. סיכום

בישראל מועסקים כ-65 אלף עובדי קבלן שירות, כמחציתם בתחום הניקיון וכמחציתם בתחום האבטחה והשמירה, והם מהווים 1.6% מכלל המועסקים בישראל. בחינה של כלל העובדים בתחום הניקיון והאבטחה מעלה כי 44% מעובדי הניקיון ו-55% מעובדי האבטחה בישראל מועסקים באופן העסקה קבלני. מספר עובדי קבלן הניקיון ועובדי קבלן האבטחה נמצא בירידה, לאחר שהגיע לשיא של השנים האחרונות ב-2016–2017. זאת, על רקע כניסתו לתוקף של החוק להגברת האכיפה בשנת 2012, שאסר התקשורת עם חברות המספקות עובדים בתחומים אלה ואין להן רישיון קבלן שירות. חלקם של עובדי הקבלן מבין עובדי הניקיון ומבין עובדי האבטחה נמצא גם כן בירידה מתונה בשנים האחרונות, כך שנראה כי קיים צמצום מסוים באופן ההעסקה הקבלני, או לכל הפחות בלימה של התרחבות התופעה. ממצאי המחקר מראים כי העסקה קבלנית בניגוד להוראות החוק מתקיימת בהיקפים מצומצמים בלבד.

בעוד מספרם של עובדי קבלן ניקיון גבוה בשנת 2019 ב-17% בהשוואה לשנת 2012, היצע שעות העבודה של עובדים אלו מציג עלייה גבוהה אף יותר של 24%, כתוצאה מעלייה בשעות העבודה הממוצעות של העובדים. בקרב עובדי קבלן אבטחה כמעט ולא קיים הבדל בין שנת 2012 ו-2019, כאשר מספר העובדים ב-2019 גדול באחוז אחד בלבד בהשוואה לשנת 2012 ומספר שעות העבודה נמוך בכ-2%.

כאמור, החוק בישראל מגדיר עובדי קבלן שירות בשני תחומים – ניקיון ואבטחה (ושמירה), מתוך תפיסה כי מדובר בשתי קבוצות מוחלשות שיש להגן עליהן. קיימות מספר נקודות דמיון בין עובדי הקבלן בשני התחומים הללו, כשהדמיון העיקרי מתבטא בשכרם. עובדי קבלן שירות, הן בתחום הניקיון והן בתחום האבטחה, משתכרים שכר שעתי נמוך משמעותית ביחס לממוצע בקרב שאר העובדים במשק, וניכר מכך שמדובר בעובדים מוחלשים בהשוואה לקבוצות עובדים אחרות. מעניין לציין כי כמעט ולא קיים פער בשכר השעתי בין גברים ונשים. למרות הדמיון היחסי, מצבם של עובדי קבלן אבטחה מעט טוב יותר – שכרם השעתי הממוצע גבוה מזה של עובדי קבלן ניקיון, כ-38 ש"ח לעומת כ-32 ש"ח. נקודת דמיון נוספת היא שבשני התחומים יש ייצוג יתר של קבוצות אוכלוסייה מסוימות: יוצאי בריה"מ, יוצאי אתיופיה וערבים, אם כי בתחום הניקיון ייצוג היתר גדול במידה ניכרת, בפרט בקרב יוצאי בריה"מ (36%) ויוצאי אתיופיה (16%).

חרף הדמיון המסוים בין מצבם של העובדים בשתי הקבוצות הללו, קיימים ביניהן הבדלים מהותיים. שיעור הנשים בקרב עובדי קבלן ניקיון גבוה לאין ערוך בהשוואה לעובדי קבלן אבטחה – 65% לעומת 10%, בהתאמה. כמו כן, קרוב למחצית מעובדי הקבלן בתחום האבטחה הם צעירים מתחת לגיל 30, בהשוואה ל-14% בלבד בקרב עובדי קבלן בתחום הניקיון. מבחינת השכלה, בשתי הקבוצות כ-90%

אינם בעלי השכלה אקדמית, אך בתחום האבטחה קיים שיעור גדול משמעותית של בעלי תעודת בגרות או תעודה על-תיכונית (שייתכן וימשיכו לתואר אקדמי), ושיעור הסטודנטים בקרב עובדי קבלן אבטחה גבוה משמעותית בהשוואה לעובדי קבלן ניקיון – 16% לעומת אחוז אחד בלבד.

מכך עולה כי פלח ניכר מעובדי קבלן האבטחה הם גברים צעירים בתחילת דרכם בשוק העבודה, שחלקם מועסקים במקביל ללימודים ולפני פנייה לערוצי התפתחות מקצועית אחרים. לעומתם, בתחום הניקיון מועסקות בעיקר נשים, בעלות השכלה נמוכה, עם ייצוג יתר לקבוצות הגיל המבוגרות בשוק העבודה וייצוג יתר ניכר לאוכלוסיות עולים. נוסף לכך, בקרב הגברים בתחום הניקיון יש שיעור גבוה באופן חריג של בעלי מוגבלות, שלא נצפה באף קבוצת עובדים אחרת. מניתוח זה של המאפיינים הדמוגרפיים והתעסוקתיים עולה כי עובדי קבלן ניקיון הם אוכלוסייה חלשה באופן ניכר בהשוואה לעובדי קבלן אבטחה ורבים מהם הם מהעובדים החלשים ביותר בשוק העבודה.

חשוב לציין כי גם בקרב עובדי קבלן אבטחה יש עובדים מוחלשים רבים, כמו מבוגרים לאחר גיל פרישה, עולים ילידי ברית המועצות ואתיופיה ובעלי מוגבלות (בשיעור כפול מאשר בקרב שאר העובדים במשק), שלא עומדות בפניהם אפשרויות תעסוקתיות טובות יותר. עם זאת, נראה כי קיים פלח משמעותי של עובדי קבלן אבטחה שמצבם בשוק העבודה טוב בהשוואה לעובדים אחרים. מעידה על כך התפלגות השכר השעתי, לפיה כ-36% מרוויחים שכר הגבוה מ-40 ש"ח לשעה, בהשוואה ל-25% בקרב עובדי קבלן ניקיון.

ירידה בתעסוקת צעירים בתחום הניקיון, לצד המשך התבגרותם של עולי ברית המועצות ואתיופיה המועסקים כיום בתחום וירידה במספרם של העובדים הזרים, מצביעים כולם על מחסור בעובדים שצפוי בעתיד הקרוב בתחום. בשל כך, יש לבחון מדיניות להתמודדות עם מחסור זה, בדגש על בחינת מתן היתרים לזרים, העלאת השכר הניתן לעובדי ניקיון קבלן מטעם שירות המדינה, והעלאת פריון העבודה באמצעות קידום טכנולוגיות מתאימות.

לסיכום, מחקר זה מציג תמונת מצב ומגמות בשנים האחרונות בקרב עובדי קבלן שירות בתחום הניקיון ובתחום האבטחה, בהשוואה לעובדים בתחומים אלו שאינם עובדי קבלן ובהשוואה לשאר העובדים במשק. הממצאים מראים כי עובדים רבים מקרב עובדי קבלן השירות בשני התחומים הם מהעובדים החלשים ביותר בשוק העבודה, הזקוקים להגנה הרגולטורית שבחוק לגבי חברות הקבלן. עם זאת, ניכר כי בעוד חלק גדול מעובדי קבלן האבטחה הם צעירים המועסקים בתחום באופן זמני לפני פנייה לאפיקי קריירה אחרים בעתיד, עובדי קבלן הניקיון, ככלל, הם קבוצה חלשה יותר שהחלופות התעסוקתיות שלה הן מצומצמות מאוד.

נספח א' – קשיים בזיהוי עובדי קבלן כוח אדם

עובדי הקבלן בישראל נחלקים לשתי קבוצות עיקריות – עובדי קבלן שירות ועובדי קבלן כוח אדם. עובדי קבלן שירות מוגדרים כעובדים במשלחי יד של ניקיון, שמירה ואבטחה, וחברות המעסיקות עובדי קבלן במשלחי יד אלה מחויבות ברישיון ייעודי של חברת קבלן שירות. לצד זאת, העסקה של עובדי קבלן כוח אדם אינם תחומה למשלחי יד, ומוגדרת כהעסקה קבלנית בשל אופיה – החברה הקבלנית מציבה עובד לעבודה בחברה אחרת, והיא המשלמת את שכרו של העובד ומעסיקה אותו בפועל.

בשונה מעובדי קבלן שירות, אותם ניתן לזהות על בסיס תעסוקה באחד ממשלחי היד ניקיון ואבטחה בחברה בעלת רישיון קבלן, עבור עובדי קבלן כוח אדם יש צורך באסטרטגיית זיהוי אחרת, שכן משלחי היד אינם מוגבלים לתחומים מסוימים. בחינת משלחי היד של כלל העובדים המועסקים בחברות קבלן מעלה כי משלחי היד מגוונים מאוד, וכוללים ככל הנראה גם עובדים המועסקים ישירות על ידי החברות בעלות הרישיון באפיקי פעילות אחרים, והם אינם עובדי קבלן.

יתר על כן, קיימים מקרים שבהם עובדי כוח האדם אינם מוגדרים כך על פי חוק, למרות שמהות העסקתם היא כזו. אופן העסקה של מיקור חוץ יכול לכלול הצבה של עובדים לעבודה בחברה אחרת, אך ההתחשבנות עם החברה המקבלת את העובדים היא על בסיס תפוקות ולא על בסיס כוח האדם. לדוגמה, עובדי מעבדות בקופת חולים המועסקים על ידי חברה קבלנית במיקור חוץ אמורים להיחשב כעובדי קבלן כוח אדם, אך כאשר ההתחשבנות בין קופת החולים (החברה המקבלת) לבין החברה המעסיקה היא על בסיס מספר בדיקות מבוצעות, ולא על בסיס כוח האדם, העובדים לא בהכרח יוגדרו כעובדי קבלן.

בשל כל האמור לעיל, קיים קושי ממשי להפריד בין עובדי קבלן כוח אדם לבין שאר העובדים בחברות בעלות הרישיון.

בלוחות א'-1 ו-א'-2 להלן מוצגות התפלגויות משלחי היד של מועסקים בחברות בעלות רישיון כוח אדם ובחברות בעלות רישיון כוח אדם ושירות, בהתאמה.

לוח א'-1: התפלגות משלחי יד עיקריים של מועסקים בחברות קבלן כוח אדם מורשות*, 2019

משלח יד	סמל משלח יד	מספר מועסקים	אחוז מכלל המועסקים
סה"כ		**141,591**	**88.34%**
ללא סיווג משלח יד (לא מועסקים בפקידה בסכ"א)		31,982	19.95%
מטפלים סיעודיים וסייעים בתחום שירותי הבריאות	532	23,067	14.39%
בעלי משלח יד לא ידוע	XXX	13,005	8.11%
מטפלים בילדים וסייעים למורים	531	5,684	3.55%
מוכרים בחנויות	522	5,000	3.12%
מפתחי תכנה ומנתחי יישומים	251	4,625	2.89%

פקידים כלליים ועובדי משרד אחרים	441	4,130	2.58%
מאבטחים	5414	3,323	2.07%
פועלים בלתי מקצועיים בתעשייה	932	3,213	2.00%
פועלים בלתי מקצועיים בהובלה ובאחסון	933	3,203	2.00%
קופאים ומוכרי כרטיסים	523	2,709	1.69%
מורים בחינוך היסודי ומחנכים בחינוך הקדם-יסודי	234	2,703	1.69%
עובדים העוסקים במתן מידע ללקוחות או באיסוף מידע	422	2,666	1.66%
עובדי ניקיון ועוזרים במשרדים, בבתי מלון ובמקומות אחרים	9112	2,549	1.59%
סוכני שירותים עסקיים	333	2,536	1.58%
פקידים לענייני רישום והובלה של חומרים	432	2,455	1.53%
מזכירות מינהליות ומזכירות בתחומים ייעודיים	334	2,266	1.41%
עובדי מכירות אחרים	524	2,233	1.39%
עובדי מזכירות (כללי)	412	2,146	1.34%
מלצרים ומוזגי משקאות (ברמנים)	513	2,071	1.29%
בעלי משלח יד נלווה בתחומי המשפט, החברה והדת	341	1,975	1.23%
בעלי משלח יד נלווה בתחומי הפיננסים והמתמטיקה	331	1,840	1.15%
בעלי משלח יד אחר בתחום ההוראה	235	1,727	1.08%
מפקחים על תחזוקת בניינים ועל עבודות משק בית	515	1,702	1.06%
הנדסאי וטכנאי תפעול והנדסאי וטכנאי תמיכה במשתמשים בענפי טכנולוגיות המידע (ICT)	351	1,563	0.98%
עובדי שלד בתחום הבנייה ובעלי משלח יד דומה	711	1,523	0.95%
מפעילי מתקנים ניידים	834	1,502	0.94%
עוזרים בהכנת מזון	941	1,358	0.85%
נהגי משאיות כבדות ואוטובוסים	833	1,344	0.84%
בעלי משלח יד בתחומי חברה ודת	263	1,249	0.78%
פועלים בלתי מקצועיים בחקלאות, בייעור ובדיג	921	1,111	0.69%
פקידי משרד כלליים	411	1,099	0.69%
כספרים, גובי כספים ופקידים בתחומים דומים	421	1,039	0.65%
עובדי ניקיון ועוזרים בבתים פרטיים	9111	993	0.62%

לוח א'-2: התפלגות משלחי יד עיקריים של מועסקים בחברות קבלן כוח אדם ושירות מורשות*, 2019

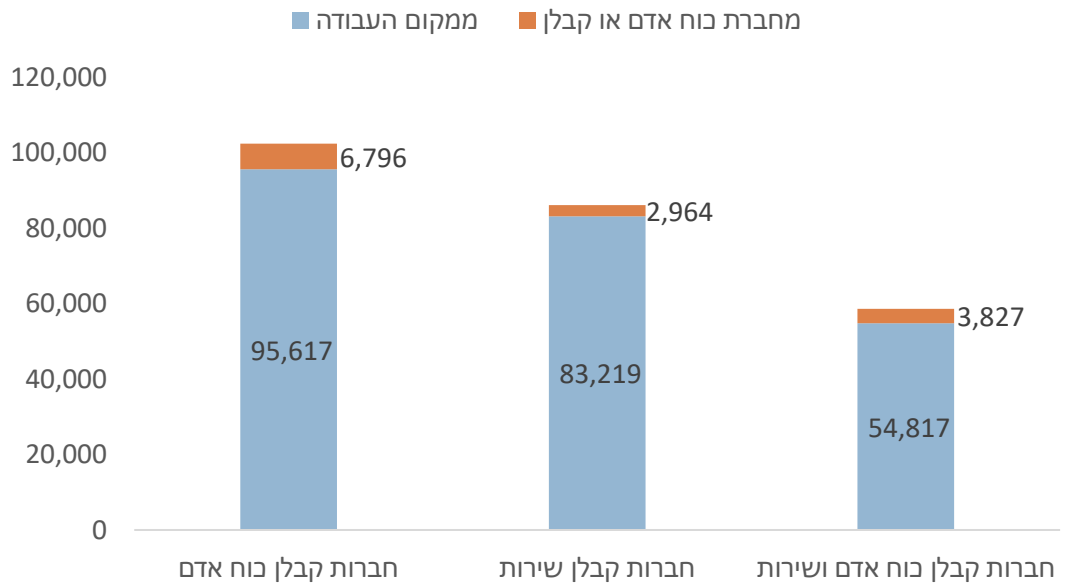
משלח יד	**סמל משלח יד**	**מספר מועסקים**	**אחוז מכלל המועסקים**
סה"כ		**79,135**	**90.18%**
ללא סיוג משלח יד (לא מועסקים בפקידה בסב"א)		22,072	25.15%
עובדי ניקיון ועוזרים במשרדים, בבתי מלון ובמקומות אחרים	9112	8,554	9.75%
מאבטחים	5414	8,416	9.59%
בעלי משלח יד לא ידוע	XXX	7,494	8.54%
מוכרים בחנויות	522	2,240	2.55%
מלצרים ומוזגי משקאות (ברמנים)	513	2,226	2.54%
פועלים בלתי מקצועיים בתעשייה	932	2,223	2.53%
פועלים בלתי מקצועיים בהובלה ובאחסון	933	2,053	2.34%
מפקחים על תחזוקת בניינים ועל עבודות משק בית	515	1,953	2.23%
עוזרים בהכנת מזון	941	1,704	1.94%
פקידים לענייני רישום והובלה של חומרים	432	1,656	1.89%
מטפלים בילדים וסייעים למורים	531	1,421	1.62%
פקידים כלליים ועובדי משרד אחרים	441	1,284	1.46%
מפעילי מכונות לייצור גומי, פלסטיק ומוצריהם ומוצרי נייר	814	1,209	1.38%
מזכירות מינהליות ומזכירות בתחומים ייעודיים	334	1,109	1.26%
עובדים העוסקים במתן מידע ללקוחות או באיסוף מידע	422	1,083	1.23%
קופאים ומוכרי כרטיסים	523	987	1.13%
עובדי מזכירות (כללי)	412	967	1.10%
מעבדי מזון ובעלי משלח יד דומה	751	950	1.08%
עובדי גימור בתחום הבנייה ובעלי משלח יד דומה	712	938	1.07%

סוכני שירותים עסקיים	333	902	1.03%
בעלי משלח יד אחר בתחום ההוראה	235	898	1.02%
מתקינים ומתקנים של ציוד חשמלי	741	872	0.99%
עובדי שלד בתחום הבנייה ובעלי משלח יד דומה	711	842	0.96%
עובדי מכירות אחרים	524	788	0.90%
מורים בחינוך העל-יסודי	233	779	0.89%
אחיות מוסמכות ומיילדות מוסמכות	222	747	0.85%
מפעילי מכונות לייצור מוצרי מזון ומוצרים דומים	816	736	0.84%
פועלים בלתי מקצועיים בכרייה ובבנייה	931	721	0.82%
נהגי כלי רכב מנועיים, טנדרים ואופנועים	832	672	0.77%
מטפלים סיעודיים וסייעים בתחום שירותי הבריאות	532	639	0.73%

* מחושב לפי נדגמים בסקר כוח אדם שחברות אלו הן מקום העבודה העיקרי שלהם על בסיס נתוני רשות המיסים.

נוסף לכך, במהלך המחקר נבחנה אסטרטגית זיהוי נוספת של עובדי קבלן, שבבוחה לזהות גם עובדי קבלן כוח אדם, שלא על בסיס משלחי היד, אלא מתוך שאלה בסקר כוח אדם הבוחנת ממי מקבלים העובדים את השכר. בקרב העובדים בחברות בעלות רישיון קבלן (מכל הסוגים, לפי הזיהוי שנעשה בו שימוש במחקר), הרוב המוחלט של העובדים ענה כי מקבלים את השכר מ"מקום העבודה" ורק מיעוט קטן ענה כי מקבלים את שכרם מ"חברת כח אדם" או "חברת קבלן" (תרשים א'-1). נראה כי משמעות ממצא זה היא כי הנסקרים אינם מבינים נכון את השאלה ורבים מהמועסקים בהעסקה קבלנית (שירות וכוח אדם) משיבים כי מקבלים את שכרם "ממקום העבודה".

תרשים א'-1: ממי מקבלים העובדים את השכר, מועסקים בחברות בעלות רישיון קבלן



מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.

נספח ב' – משלחי יד שלא נכללו בהגדרת עובדי ניקיון

משלחי יד קרובים <u>שאינם</u> נכללים בהגדרת עובדי ניקיון:

א. 515 – מפקחים על תחזוקת בניינים ועל עבודות משק בית. משלח יד זה לא נכלל בהגדרה שכן עובדים אלו מדווחים כעובדי סגל ולא כעובדי נקיון.

ב. 9121 – כובסים וגהצים בעבודה ידנית. אינם נכללים תחת צו ההרחבה של רשיון החברות הקבלניות.

ג. 9123 – מנקי חלונות. אינם נכללים בדיווח החברות כעובדי ניקיון.

ד. 9129 – עובדי נקיון אחרים (בכלל זה תפקידים כגון מנקה שטיחים, מנקה מגדלי קירור, מנקה גרפיטי, מנקה ברכות שחייה). נכללים בענף האחזקה ולא בענף הניקיון

ה. 9412 – שוטף כלים ועוזר מטבח. אינם מדווחים כעובדי ניקיון.

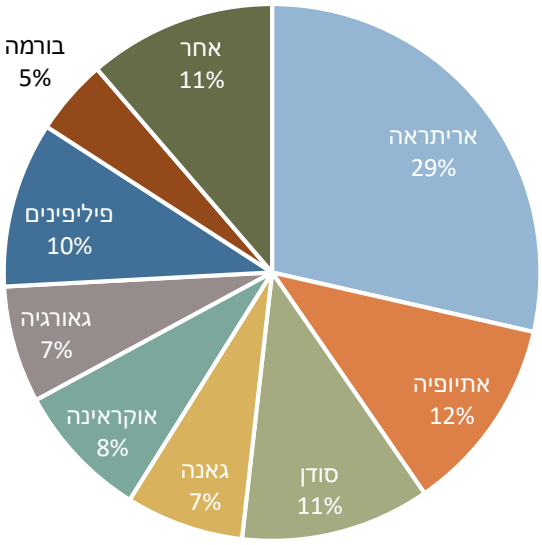
ו. 8157 – מפעיל מכונה לניקוי יבש, מפעיל מכונת כביסה, מפעיל מכונת גיהוץ. אינם מדווחים כעובדי ניקיון אלא כמפעילי מכונות.

ז. 9611 – עובדים באיסוף של אשפה ופסולת למחזור; 9612 – ממייני אשפה. אינם מדווחים כעובדי ניקיון אלא כמפעילי מכונות.

ח. 7133 – מנקי בניינים. לרוב עובדי חברות אחזקה. כמו כן, מספרם של עובדים המסווגים במשלח יד זה הוא זניח ביותר.

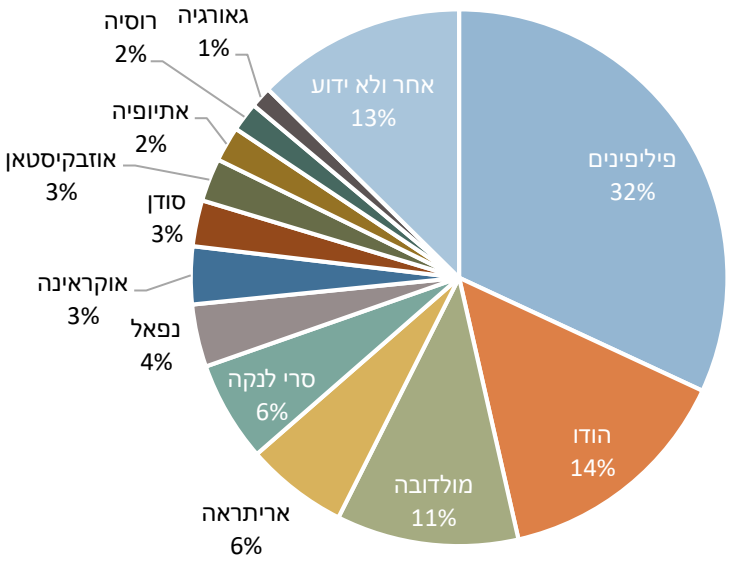
נספח ג' – התפלגות ארצות מוצא של זרים

תרשים ג'-1: התפלגות ארצות מוצא של זרים בניקיון



מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.

תרשים ג'-2: התפלגות ארצות מוצא של עובדים זרים שאינם עובדי ניקיון

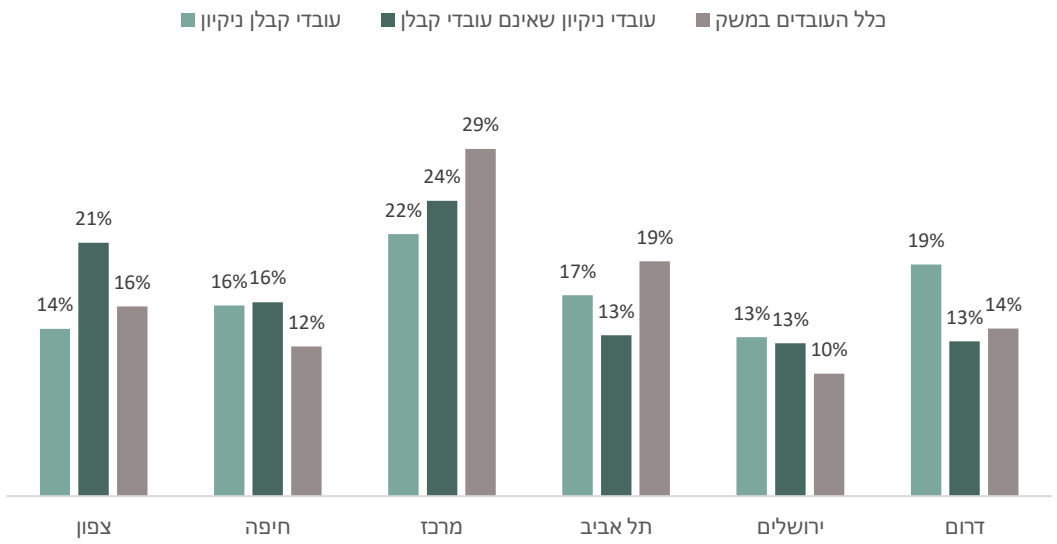


מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.

נספח ד' – ניתוח מאפיינים גאוגרפיים

לפי התפלגות מחוזות המגורים של עובדי קבלן ניקיון עולה כי שיעורים גבוהים מתגוררים במחוזות שאינם תל אביב והמרכז ביחס לכלל העובדים במשק, ובפרט במחוזות הדרום וחיפה – 19% בקרב עובדי קבלן ניקיון לעומת 14% מכלל העובדים במשק במחוז הדרום ו-16% לעומת 12% במחוז חיפה (תרשים ד'-1). שיעורים גבוהים של עובדי קבלן ניקיון במחוזות אלה בהשוואה לאחרים יכולים להצביע על המצב הסוציו-אקונומי של עובדים אלה, שמגיעים ממחוזות פריפריאליים יותר, אך גם יכולים להצביע על ביקוש גדול יחסית לעובדי ניקיון במסגרת חברות קבלן במחוזות אלה, כדוגמת עובדי קבלן ניקיון בבסיסי צה"ל במחוז הדרום. שיעור גבוה של עובדי ניקיון שאינם עובדי קבלן מתגוררים במחוז הצפון, בעוד שיעור עובדי קבלן הניקיון הוא נמוך יחסית במחוז זה. ייתכן שממצא זה מצביע במידה מסויימת על העסקה של עובדי ניקיון במחוז הצפון במסגרת חברות שלא מחזיקות ברשיון קבלן כחוק.

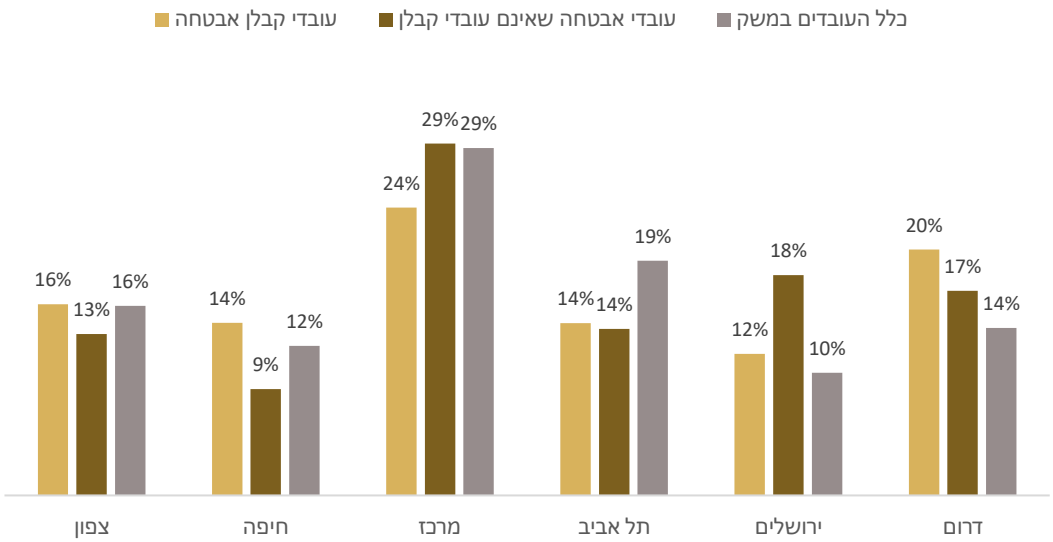
תרשים ד'-1: התפלגות עובדי ניקיון לפי מחוז מגורים, ממוצע שנים 2017–2019



מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.

ביחס לעובדי קבלן אבטחה, נתוני תרשים ד'-2 מראים כי קיימים שיעורים גבוהים של עובדי קבלן אבטחה המתגוררים במחוז הדרום, בהשוואה לכלל העובדים במשק, לצד שיעורים נמוכים יחסית במחוזות המרכז ותל אביב (24% ו-14% בהתאמה בקרב עובדי קבלן אבטחה בהשוואה ל-29% ו-19% בקרב כלל העובדים במשק). שיעורים גבוהים במיוחד של עובדי אבטחה שאינם עובדי קבלן נמצאים בירושלים, שם ככל הנראה אופי ההעסקה הוא אחר, ומועסקים יותר מאבטחים בהעסקה ישירה בגופים ציבוריים כגון משרדי ממשלה וכדומה.

תרשים ד'-2: התפלגות עובדי אבטחה לפי מחוז מגורים, ממוצע שנים 2017–2019



מקור: צחור-שי ופוקס, משרד העבודה, עיבוד לקובץ נתונים משולב של סקר כוח אדם של הלמ"ס עם נתוני רשות המיסים ומשרד העבודה.