



שוק העבודה בישראל 2025

יולי 2026 | תמוז תשפ"ו

שוק העבודה בישראל 2025

יולי 2026 | תמוז תשפ"ו



עורכות ראשיות: גבי אפל והדס פוקס

כותבים: גבי אפל, אילה אפרתי, נועם בן מאיר, ארנון ברק, אסטפניה ברזיל, שגיא לוין, יפעת סיטרוואן, נחמיה רוזנפלד,

הדס פוקס, אורן תירוש

עריכת לשון: אילנה דנון

עיצוב ועימוד: סטודיו אלמנט

תודה לתמר פאוסט, סער פרדו, נועה אקר ורעות שוורץ על עזרתם הרבה.

המחקר נערך בחדר מחקר של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בהתבסס על קובצי רשומות פרט מהם הושמטו פרטי זיהוי, שהוכנו לצורך כך על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

אני מתכבד להציג בפניכם את דוח שוק העבודה בישראל לשנת 2025. השנה החולפת עמדה בסימן המשך מלחמת "חרבות ברזל" ומבצע "שאגת הארי". הנתונים המוצגים בדוח מספרים סיפור של עמידות ותקומה. שיעור האבטלה נותר גם השנה ברמה היסטורית נמוכה ועמד בממוצע על כ-3.8%, ושיעור התעסוקה מתקרב לרמתו לפני פרוץ המלחמה. ואולם מעבר לנתונים המקרו-כלכליים המעודדים מחובתנו לראות גם את אתגרי ההתמודדות עם הפגיעה בתעסוקה ביישובי הצפון, הקיפאון בשכר הריאלי והפער המגוריים שאין להתעלם מהם.

למשרד העבודה יש תפקיד מרכזי במימוש חזון רחב יותר של הממשלה: חיזוק ההון האנושי של מדינת ישראל, שילוב אוכלוסיות שלא מיצו את פוטנציאל ההשתלבות שלהן בשוק העבודה ועידוד כניסתן לענפים פרודוקטיביים שהשכר בהם גבוה. ההישגים שנרשמו בשנים האחרונות בתעסוקתן של נשים ערביות וחרדיות - ובהם העמידה ביעד הממשלה לשנת 2030 לתעסוקת הנשים החרדיות חמש שנים לפני המועד שנקבע - מוכיחים כי מדיניות ציבורית נכונה המיושמת בנחישות מניבה תוצאות.

שינוי חשוב שחל בשנה זו הוא הגדלת מספר העובדים הזרים בשוק העבודה הישראלי, בעיקר בענפי הבינוי, האירוח והאוכל, התעשייה והמסחר. הגדלת מכסות העובדים הזרים הייתה הכרחית לשמירה על פעילות המשק בתקופת מלחמה, כאשר מאות אלפי עובדים ישראלים נעדרו ממקומות עבודתם, אם בשל המילואים ואם בשל נסיבות המלחמה. עם זאת,

כניסה מואצת זו של עובדים זרים מחייבת גם הידוק של מנגנוני הפיקוח והאכיפה. משרד העבודה נחוש לוודא שהעובדים הזרים מועסקים בתנאים הולמים ובהתאם לחוק, ושהגדלת היצע העובדים הזרים לא תוביל לדחיקת רגליהם של העובדים הישראלים או להורדת רמת השכר שלהם.

אני מבקש להודות לעובדי ועובדות משרד העבודה, למנכ"ל המשרד מר רובי שמש ולאגף אסטרטגיה בהובלתה של הגב' יפעת סיטרואן על עבודתם המקצועית, הרצינית והיסודית בהפקת דוח זה. דוח שוק העבודה השנתי הוא כלי מדיניות רב-ערך, ואנו נמשיך להסתמך עליו בעיצוב מדיניות מבוססת נתונים לשנים הבאות.

בברכה,

יריב לוין

סגן ראש הממשלה

ושר העבודה

אני שמח להציג בפניכם את דוח שוק העבודה בישראל לשנת 2025, המתפרסם זו השנה השביעית ברציפות. הדוח הוא כלי עבודה חיוני עבורנו במשרד: הוא מראה בבירור איפה המצב משביע רצון, איפה הוא טעון שיפור ואילו נושאים עדיין מצריכים מחקר נוסף. מלחמת "חרבות ברזל" הטילה את צילה גם בשנת 2025, ואף על פי כן ניכרה בשוק העבודה הישראלי עמידות יוצאת דופן.

הנתון המרשים ביותר הוא השיפור המתמשך בשילוב אוכלוסיות בשוק העבודה. הנשים הערביות רשמו השנה שיעור תעסוקה של 48.6% - הנתון הגבוה ביותר שנמדד עד כה מאז 2015 - מדובר בעלייה של כ-17 נקודות אחוז בהשוואה לעשור הקודם. מגמת ההצטרפות לשוק העבודה נמשכת גם אצל הנשים החרדיות; שיעור התעסוקה אצלן הגיע בשנתיים האחרונות למעל 81%, כלומר הגיע ליעד הממשלתי של שנת 2030 חמש שנים לפני המועד שנקבע.

עם זאת, הדוח מזכיר לנו שהדרך עוד ארוכה. שיעור התעסוקה בקרב הגברים בחברה הערבית עומד על 76%, ובחברה החרדית - על 53%. שיעורים אלו יציבים לאורך שנים, והסטגנציה בחברה הערבית והחרדית נובעת, בין היתר, מפערים במיומנויות ובהשכלה ומהפיזור הענפי. משרד העבודה עוקב אחר המגמות וממשיך ליצור תוכניות ולספק פתרונות למיצוי הפוטנציאל התעסוקתי שלהם ולשילובם בתעסוקה איכותית.

לצד האתגרים הדמוגרפיים הדוח מציג אתגרים גיאוגרפיים וטכנולוגיים דחופים לא פחות. התעסוקה ביישובי קו העימות בצפון טרם שבה לרמתה שלפני המלחמה; שינויים מואצים בשוק ההייטק והזינוק בביקוש לכישורי בינה מלאכותית; הקושי הגובר של מחפשי עבודה בענפי התעסוקה המסורתיים - כל אלה דורשים מענה מהיר ומדויק. משרד העבודה פועל בכל החזיתות הללו במקביל ודואג להרחבת תוכניות הסיוע לצפון, להתאמת מסלולי ההכשרה לביקושים החדשים ולפיתוח כלים שיאפשרו לעובדים להיערך לשינויים הצפויים בשוק העבודה, לרבות השינויים הנובעים מכניסת הבינה המלאכותית.

ברצוני להודות לשר העבודה וסגן ראש הממשלה, מר יריב לוין על הנהגתו ותמיכתו. אני מבקש להודות במיוחד לסמנכ"לית אסטרטגיה ותכנון מדיניות, הגב' יפעת סיטרואן, ולצוות המחקר על עבודה מקצועית, מדוקדקת ורצינית ולהביע את תודתי לכל עובדי ועובדות משרד העבודה, הממשיכים לתת שירות לאזרחי ישראל גם בתקופה מאתגרת זו.

בברכה,

רובי שמש
מנכ"ל משרד העבודה

הדוח שלפניכם מציג תמונה מקיפה של המגמות בשוק העבודה הישראלי שנתיים לאחר פרוץ מלחמת "חרבות ברזל" מתוך התמקדות בהשפעות מבצע "עם כלביא" (יוני 2025) ובשינויים המבניים המעצבים את המשק.

שנת 2025 עמדה בסימן של חוסן וגמישות מרשימים. שוק העבודה נותר הדוק למרות אירועי הביטחון, שיעור האבטלה המותאם היה נמוך היסטורית (3.5% בדצמבר 2025) ושיעור התעסוקה התייצב על כ-60.3%. עם זאת, השוק עדיין מתמודד עם אתגרים מורכבים. שיעור המשרות הפנויות עלה בעקביות והגיע ל-4.6% בסוף השנה, והמחסור העקבי בידיים עובדות הוביל לשינוי מדיניות דרמטי: הגדלה משמעותית של מכסות העובדים הזרים, לא רק בענפי הבינוי והחקלאות, אלא גם בענפי המסחר והשירותים והתעשייה. צעד זה חיוני לרציפות התפקודית, אולם יש לוודא שלא יפגע בפיריון העבודה ובתעסוקה של העובדים הישראלים.

בתחום ההייטק, המהווה מנוע צמיחה מרכזי, נרשם גידול של 2.3% במספר המועסקים, אך לצד ההתאוששות המתונה ניכר בו שינוי מבני: שיעור האבטלה בקרב מפתחי תוכנה עלה לראשונה ל-3.5%, והיחס בין היצע לביקוש עלה על 1.0. נתון זה מעיד על תפנית ממחסור מבני אל שוק מאוזן יותר. בד בבד, חדירת הבינה המלאכותית משנה את תמהיל הביקוש: הביקוש למומחי AI ונתונים מזנק, ואילו בביקוש לתפקידי פיתוח מסורתיים ניכר קיפאון.

הפערים בין קבוצות האוכלוסייה העמיקו: הנשים הערביות והחרדיות רשמו הישגים תעסוקתיים היסטוריים, ואילו בקרב גברים צעירים (בדגש על החרדים והערבים) נרשמה עלייה מדאיגה בשיעור חסרי המעש (NEET). ביישובי הצפון מתקשים לחזור לרמת התעסוקה טרם המלחמה, והפערים בין הצפון לשאר חלקי הארץ התרחבו.

התמורות ממחישות כי שוק העבודה הישראלי זקוק למדיניות גמישה ודינמית. עלינו לחזק את תשתיות ההכשרה המקצועית, להמשיך להשקיע בשיפור המיומנויות, בעיקר בקרב צעירים וגברים חרדים וערבים, ולעגן נוהלי עבודה מרחוק המבטיחים רציפות תפקודית בעת חירום.

אני בטוחה שבשיתוף פעולה עם כלל השותפים - בממשלה, במגזר העסקי ובחברה האזרחית - נוכל לבנות שוק עבודה חזק, הוגן ועמיד יותר, ולתרגם את הידע שנצבר, לצעדים מעשיים שיחזקו את חוסנו של המשק הישראלי. בהזדמנות זו אני מבקשת להודות לעובדי ועובדות מחלקת מחקר באגף אסטרטגיה ולעומדת בראשו, הדס פוקס, על עבודתם המקצועית והיסודית בניתוח הנתונים ובכתיבת הדוח והפקתו, וכן למפיקה הראשית, גבי אפל, על הובלת התהליך.

בברכה,

יפעת סיטראן

סמנכ"לית בכירה אסטרטגיה ותכנון מדיניות

תוכן עניינים

חלק א'

11	מבט על שוק העבודה
18	משרות פנויות
21	שכר
24	תיבה מצב התעסוקה ביישובי הצפון

חלק ב'

29	מגמות תעסוקה לפי קבוצות אוכלוסייה
36	תעסוקת צעירים (25-40)
45	תיבה תעסוקת יוצאי אתיופיה
50	תיבה דשבורד מעקב ותוצאות - תוכניות מינהל אוכלוסיות

חלק ג'

55	התעסוקה בענף ההייטק
64	השפעת הבינה המלאכותית על הביקוש לעובדים בהייטק
69	תמורות בהשכלה הטכנולוגית
71	תיבה מדוע הפסיקו פערי השכר בישראל להצטמצם?
77	תיבה התשואה ללימודי מה"ט

חלק ד'

83	תעסוקת עובדים זרים בישראל
86	היצע וביקוש בשוק העבודה

חלק א'

מבט על שוק העבודה

שנת 2025 עמדה בצל המשך מלחמת "חרבות ברזל" ובעיקר בצל מבצע "עם כלביא" ביוני 2025. אף על פי כן, שוק העבודה הישראלי המשיך להפגין חוסן וגמישות. שוק העבודה היה הדוק: שיעור האבטלה המותאם נותר נמוך ברמה היסטורית ועמד על ממוצע שנתי של כ-3.8% (או 3.2% ללא מבצע "עם כלביא"), שיעור התעסוקה התייצב סביב 60%-61%, קרוב לרמתו לפני המלחמה, ושיעור המשרות הפנויות עלה לרמות הגבוהות ביותר בשנתיים האחרונות.

אירועי הביטחון בשנתיים האחרונות גרמו לתנודות חדות בשוק העבודה, אך ההתאוששות מהם הייתה מהירה יחסית. מבצע "עם כלביא" ביוני 2025 חולל בשוק העבודה זעזוע רגעי, שהתבטא בירידה חדה בשיעור התעסוקה ובעלייה בשיעור האבטלה ובשיעור העובדים שהוצאו לחל"ת, והחזיר אותם לרמתם באוקטובר 2023. ואולם בחודשים שאחרי המבצע, שוק העבודה חזר כמעט לגמרי לשגרה שאפיינה את השוק טרם המבצע.

על שוק העבודה השפיעו גם תהליכים מבניים בולטים: גיוס עובדים זרים בהיקף חסר תקדים בשל מחסור בעובדים בענפי הבינוי, האירוח והמסחר; חדירה מואצת של טכנולוגיות בינה מלאכותית לשוק העבודה; והגירה שלילית של צעירים בעלי מיומנויות גבוהות שעלולה לפגוע בפוטנציאל הצמיחה.

שיעור התעסוקה ושיעור האבטלה

שיעור התעסוקה המותאם (לא כולל מוצאים לחל"ת;¹ להלן "שיעור התעסוקה") היה דומה בתחילת 2025 לשיעורו לפני המלחמה ועמד בינואר על 60.7%. שיעור האבטלה המותאם, הכולל את מי שנעדרו מהעבודה בשל סיבות כלכליות (כלומר מי שהתאפשר להוציא לחל"ת), ירד ל-3%. מדובר ברמות של תעסוקה כמעט מלאה. מגמה זו נמשכה ביציבות לאורך הרבעון הראשון והתבטאה בשיעור תעסוקה של 61.5%-62% ושיעור אבטלה של 3%-3.4%.

¹ לשם נוחות הקריאה, לאורך הדוח אנו מתייחסים למי שנעדרו במשך כל השבוע מסיבות כלכליות (בשל צמצום בהיקף העבודה או השבתת מקום העבודה) כאל מי שהוצאו לחל"ת. חשוב לציין כי נתוני הלמ"ס אינם כוללים מידע על מי שהוצאו לחל"ת בפועל.

לנקודת השפל של השנה הגיע שוק העבודה בחודש יוני, בשיא מבצע "עם כלביא". בשל איסור הפעילות במקומות עבודה לא חיוניים וסגירת מערכת החינוך צנח שיעור התעסוקה המותאם ל-53.9%, ירידה של כ-6.5 נקודות אחוז בחודש אחד, ושיעור האבטלה המותאם זינק ל-9.3%. שיעור זה דומה לשיעור האבטלה שנרשם באוקטובר 2023, עם פרוץ המלחמה (9.4%), אך הוא נמוך בהרבה מהשיא שנרשם במגפת הקורונה (כ-35% באפריל 2020).²

כבר ביולי חל תיקון חד: שיעור התעסוקה זינק ל-60.3% ושיעור האבטלה צנח ל-3.4% - שינויים שמחקו כמעט לחלוטין את הפגיעה שנרשמה ביוני. עד סוף 2025 התייצב שיעור התעסוקה סביב 60.3%, נמוך אך מעט משיעורה לפני המלחמה (בסביבות 61%).

חלק מהפער שנותר ניתן לייחס לשני גורמים: האחד - שיעורי התעסוקה בקרב צעירים בגילי 25-40, בעיקר בקרב הגברים, שטרם התאוששו במלואם מהשפעות המלחמה ושירות המילואים (ראו פרק תעסוקת אוכלוסיות); והאחר - הירידה בתעסוקה ביישובי הצפון, שאף בסוף 2025 לא חזרה לרמתה ערב המלחמה (ראו תיבה על מצב התעסוקה ביישובי הצפון).

בדומה לשיעור התעסוקה, גם שיעור האבטלה התייצב בסוף השנה: בדצמבר 2025 עמד שיעור האבטלה המותאם על כ-3.5% - נמוך מ-3.8% השיעור שנמדד ב-2019 ערב הקורונה, ומהשיעור הממוצע של 5%-6% בשנות העשור 2010-2019. במהלך שנת 2025 היה שוק העבודה הדוק, ומלבד חודש יוני, שיעורי האבטלה לאורך 2025 היו נמוכים מן הממוצעים השנתיים בשני העשורים האחרונים.

לצד שיעורי האבטלה הנמוכים ניתן להצביע בשנת 2025 על שינוי בתמהיל המובטלים. הירידה בשיעור האבטלה הכולל נבעה מירידה בשיעורה בקרב עובדים חסרי השכלה אקדמית, ומכאן שחלקם של האקדמאים בקרב המובטלים גדל בהשוואה לתקופה שקדמה למלחמה.

² לפירוט על הפגיעה בשוק העבודה בזמן מבצע "עם כלביא" ראו משרד העבודה (2025), השפעת מבצע "עם כלביא" על שוק העבודה בחודש יוני 2025.

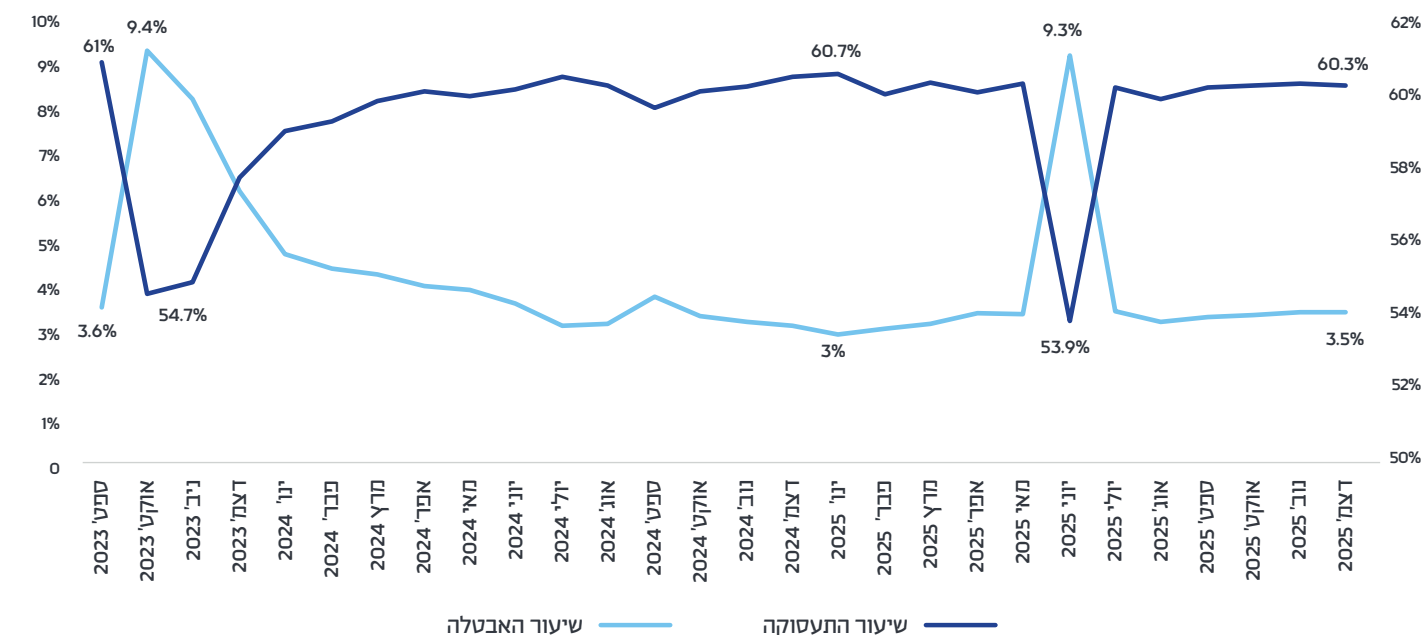
נוסף על מי שנעדרו מעבודה כיוון שהוצאו לחל"ת, מאז פרוץ המלחמה חל גידול חד במספר העובדים הנעדרים זמנית מעבודתם עקב גיוס לשירות מילואים. עובדים אלו נחשבים מועסקים ואינם נכללים במניין המובטלים. שיעורם מכוח העבודה מהווה לפיכך מדד חשוב לפגיעה תעסוקתית שאינה משתקפת בשיעורי האבטלה הרשמיים. פגיעה זו היא כפולה: העובדים עצמם מתנתקים ממקום עבודתם לתקופה ממושכת, ואילו המעסיקים נאלצים להתמודד עם היעדרויות חוזרות ונשנות.

עם פרוץ המלחמה באוקטובר 2023 זינק שיעור המגויסים לשירות מילואים ל-3.1% מכוח העבודה. שיעורם נשאר גבוה בחודשי המלחמה הראשונים, אך הוא הלך וירד ככל שנמשכה המלחמה. שיא יחסי בשיעור המגויסים - 1.6% - נרשם באוקטובר 2024, בעת מבצע "חיצה הצפון". בתחילת 2025 הגיע שיעור אנשי המילואים המגויסים לשפל של 0.4%-0.55% מכוח העבודה, קרוב לממוצע שלפני המלחמה. ביוני 2025 עלה שוב שיעור המגויסים והגיע ל-1.3% בשל הגיוס במסגרת מבצע "עם כלביא", ולאחר מכן חזר וירד בהדרגה, עד שהגיע בנובמבר-דצמבר 2025 לכחצי אחוז. שיעור זה, אף שהוא הנמוך ביותר מפרוץ המלחמה, עודנו גבוה מהרמה של כמעט אפס אחוז שאפיינה את שוק העבודה לפני המלחמה, ומדובר בנטל מתמשך הן על המעסיקים והן על העובדים המגויסים.

חשוב לציין כי האומדן של שיעור המגויסים לשירות מילואים מתוך כוח העבודה הוא אומדן חסר, שכן לא ניתן לזהות שירות מילואים בקרב מי שלא עבדו קודם לגיוס למילואים.³ המשמעות היא שישנם פרטים, בעיקר חיילים משוחררים וסטודנטים, שאילולא המלחמה ושירות המילואים היו מחפשים עבודה. שיעור חיילי המילואים הגבוה מוריד את היצע העבודה, וכתוצאה מצמצום מחפשי העבודה גם את שיעור האבטלה.

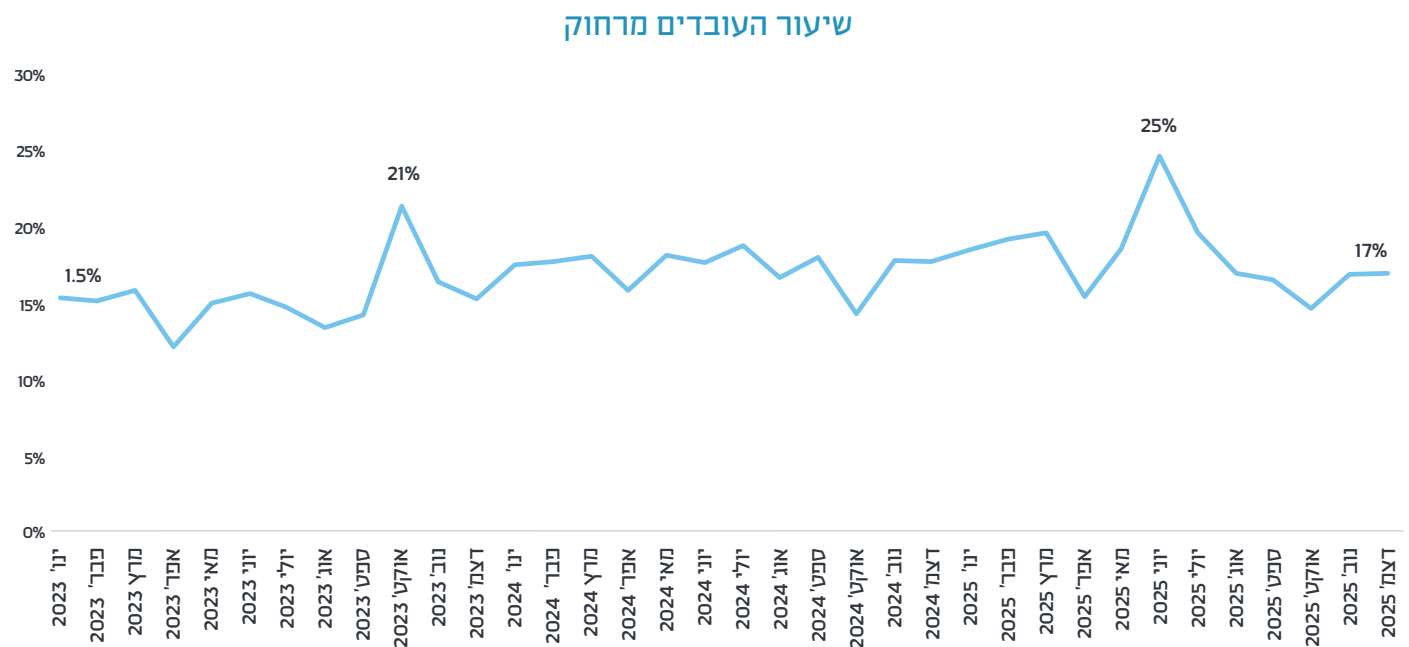
³ סיבה נוספת לאומדן החסר היא שחלק מהמגויסים עובדים במקביל לשירותם במילואים, ולכן אינם מופיעים בנתוני הסקר כנעדרים בשל שירות מילואים.

שיעור התעסוקה ושיעור האבטלה מפרוץ המלחמה



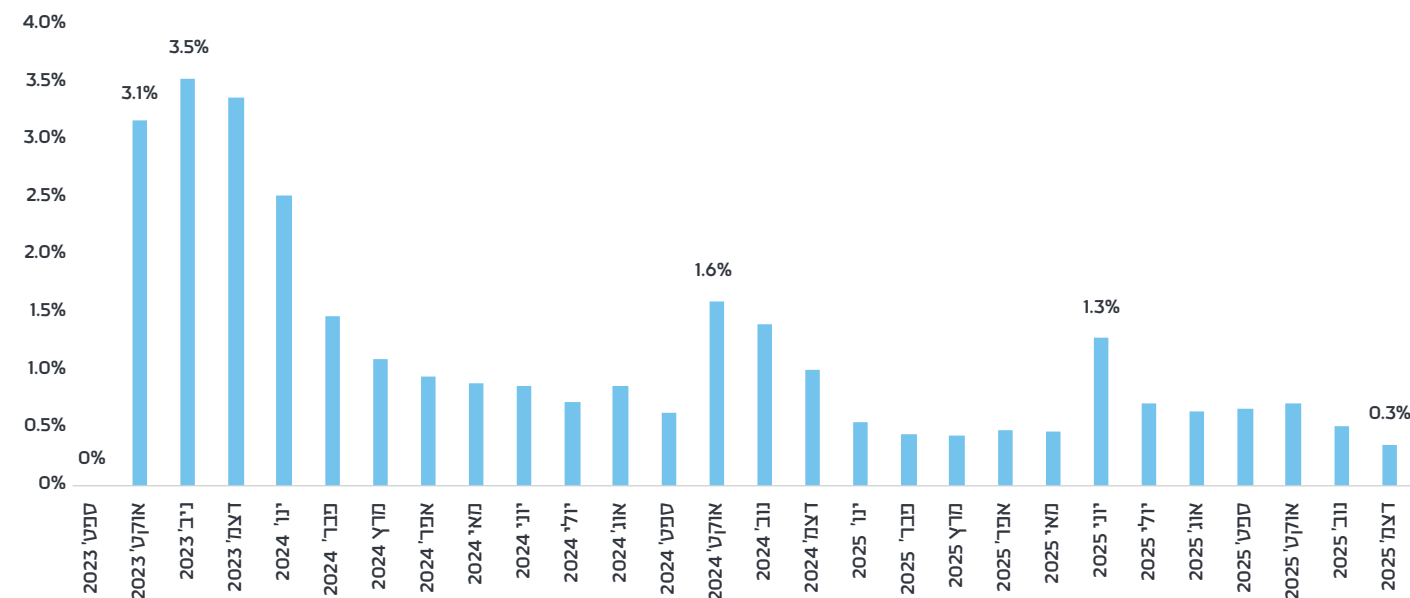
גילי 15+, נתונים מנוכי עונתיות. שיעור האבטלה כולל עובדים שהוצאו לחל"ת, ושיעור התעסוקה אינו כולל אותם. עובדים שנעדרו בשל שירות מילואים נחשבים כמועסקים.
מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

ועד שנות המלחמה - הפך למעין "נוהל עבודה בחירום", נוהל זמין, בפריסה רחבה די הצורך על פני רוב הענפים, המאפשר לבלום חלק מהנוק הכלכלי בתקופות חירום. ממצא זה מדגיש את חשיבות השמירה על יכולת העבודה מרחוק גם בשגרה - לא רק בשל העדפת העובדים, אלא לצורך שימורה של גמישות מערכתית המאפשרת למשק לפעול גם בזמן הגבלות תנועה ולשמור על רציפות תפקודית.



עובדים שעבדו מרחוק לפחות 15% משעות עבודתם ולפחות 6 שעות בשבוע, מתוך כלל המועסקים בגילי 25-66.
 מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

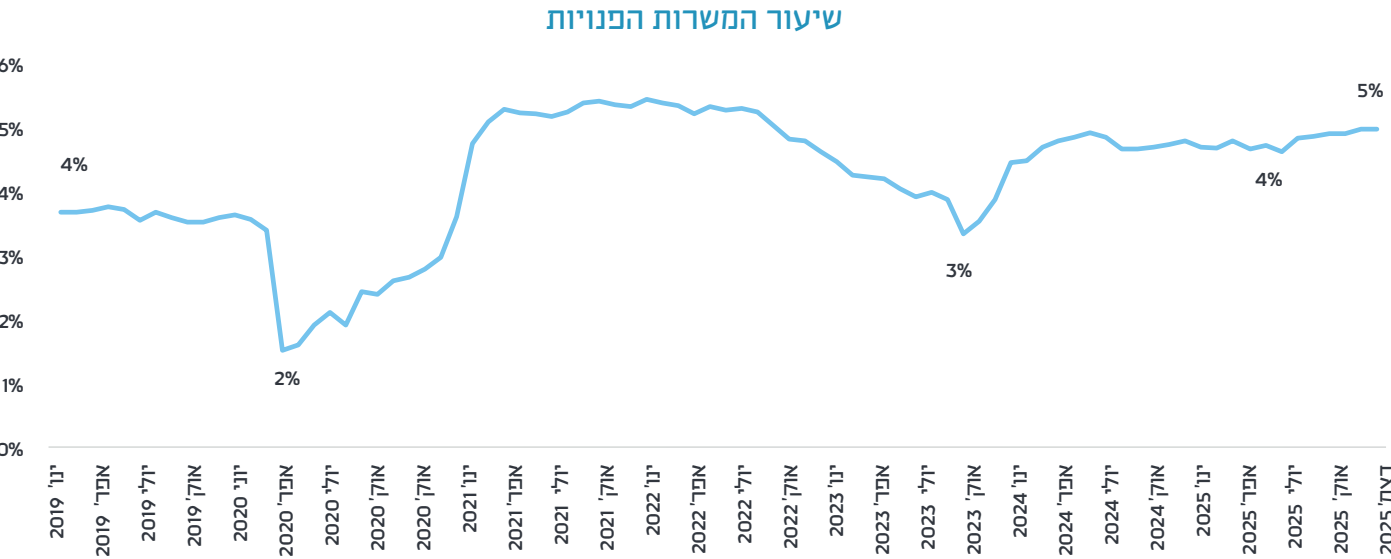
שיעור המגויסים לשירות מילואים מכוח העבודה



שיעור הנעדרים מעבודה לאורך כל השבוע בגלל שירות מילואים מכוח העבודה, גילי 15+.
 מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

תגובה נוספת של המשק לאירועי החירום באה לידי ביטוי בעלייה חדה בשיעור העובדים מרחוק. בחודשי השגרה של שנת 2025 נע שיעורם בין 17% ל-20% מכלל המועסקים; ביוני 2025, בשיא מבצע "עם כלביא", זינק שיעורם לכ-25% - עלייה של 5-7 נקודות אחוז בחודש אחד, בדומה לשינוי שנרשם עם פרוץ המלחמה באוקטובר 2023. שיעור העובדים מרחוק עלה בקרב גברים ונשים כאחד. הניסיון שצברו מעסיקים ועובדים בעבודה במתכונת זו בשנים האחרונות - החל ממגפת הקורונה

שיעור המשרות הפנויות נותר גבוה לאורך שנת 2025, בדומה לשנת 2024. לאחר תנודות מתונות (4.3%-4.4%) במחצית הראשונה של השנה, מיולי ועד דצמבר עלה שיעור המשרות הפנויות בעקביות והגיע לשיעור של 4.6% - שיעור גבוה במונחים היסטוריים. מספר המשרות הפנויות גדל מ-137 אלף ביוני ל-152 אלף בדצמבר - גידול של כ-10% בשישה חודשים. מדובר בגידול רציף שאינו נובע מהתרחבות האבטלה או משינוי מובהק בהיקפי התעסוקה, אלא מן הקושי של מעסיקים לאייש משרות מסוימות.



נתונים מנוכי עונתיות. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר משרות פנויות של הלמ"ס

עד המלחמה עבדו בענף הבינוי כ-100 אלף עובדים פלסטינים, שהיוו כ-27% מהמועסקים בענף זה. עם פרוץ המלחמה הופסקה העסקתם בארץ, ובענף הבינוי נוצר מחסור חמור בעובדים.⁴ בעקבות זאת עברו עובדים ישראלים רבים, בעיקר ערבים ישראלים, מענפי השירותים לענף הבינוי, ונוצר מחסור בעובדים בענפים שעזבו. הביקוש הרב לעובדים בענף הבינוי גרם אפוא למחסור בכוח אדם בענפים דומים, המתחרים על אותו פלח של עובדים.

ניתוח לפי ענפים מראה כי בין 2024 ל-2025 ירד שיעור המשרות הפנויות בענף הבינוי מ-10.2% ל-8.8% - ירידה של כ-1.4 נקודות אחוז. למרות ירידה זו, שיעור המשרות הפנויות בענף הבינוי - כ-8.8% בממוצע - גבוה פי שניים מהממוצע בכלל הענפים במשק והוא כמעט הגבוה ביותר במשק (שני רק לענף האירוח והאוכל). הביקוש לעובדים בענף הבינוי ירד בעקבות כניסת עובדים זרים בהיקף נרחב ומעבר של עובדים ישראלים לענף. ענף האירוח והאוכל גם הוא לא חזר לרמות של לפני המלחמה, ושיעור המשרות הפנויות בו נותר 8.9% - כמו שהיה ב-2024 ובשיא של כ-30% מעל רמתו ב-2023 (6.8%). ענף זה מאופיין בעובדים צעירים ונראה כי התמשכות המלחמה ושיעור חיילי המילואים הגבוה השפיע על המחסור בעובדים בו. בענף המסחר המשיך שיעור המשרות הפנויות לעלות, ובדצמבר 2025 חצה לראשונה את רף ה-5%, לעומת כ-3.5% ערב המלחמה. גידול בשיעור המשרות הפנויות חל בשנת 2025 גם בענפי ההייטק, ופירוט על כך יוצג בפרקים הבאים.

כדי להתגבר על המחסור בכוח אדם הוגדלו מכסות העובדים הזרים לא רק בענף הבינוי אלא גם בענפים נוספים כגון ענף האירוח והאוכל וענף המסחר, כפי שיפורט בהמשך. ניתן להניח שהרחבה זו תתרום לייצוב מספר המשרות הפנויות במשק ואף לצמצומו.

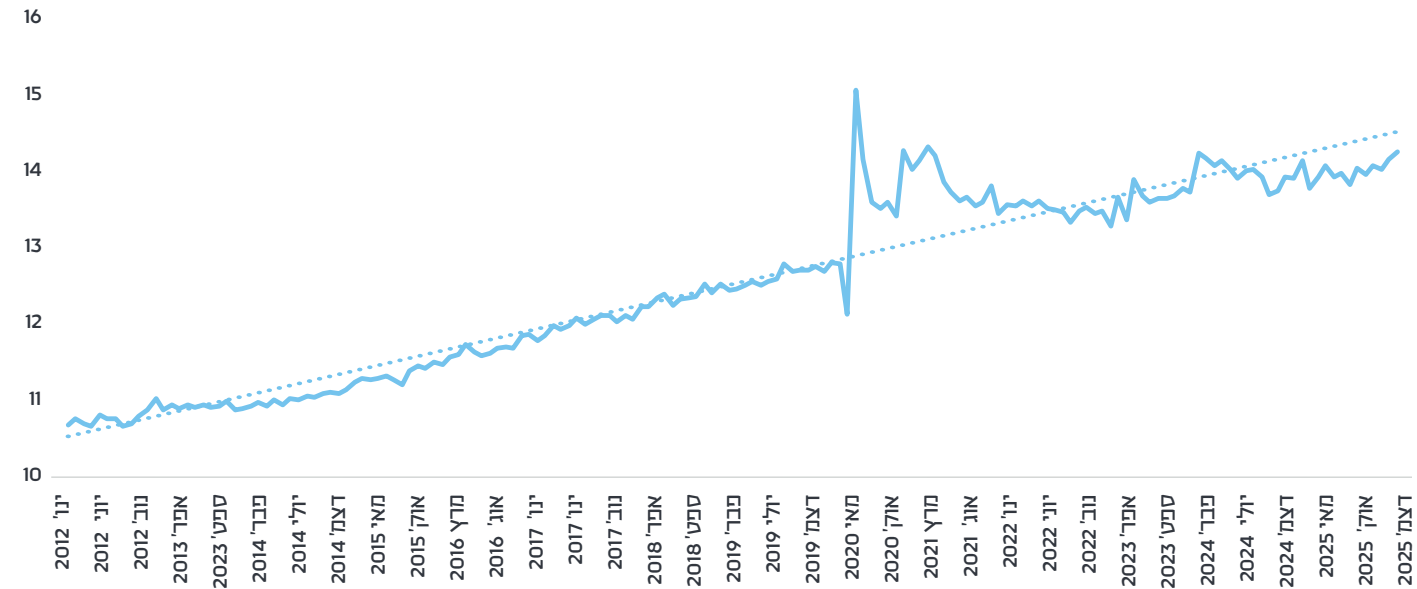
⁴ ראו משרד העבודה (2025). [שוק העבודה בישראל 2024](#). עובדים פלסטינים עבדו גם בחקלאות, ובמידה פחותה בתעשייה (5% מהעובדים בענף).

יש להניח שגם ענפים אלו הושפעו מהפסקת עבודתם של הפלסטינים. בענף החקלאות אין נתונים על המשרות הפנויות, שכן סקר משרות פנויות של הלמ"ס אינו סוקר ענף זה.

שכר

למרות שוק העבודה ההדוק - שיעור האבטלה הנמוך ושיעור המשרות הפנויות הגבוה - נרשמה בשנת 2025 עלייה מתונה יחסית בשכר הריאלי הממוצע. זה עלה בכ-0.3% בלבד בממוצע לעומת שנת 2024, והמשיך לנוע מתחת לקו המגמה. תופעה זו סותרת לכאורה את התיאוריה הכלכלית שלפיה שוק עבודה הדוק אמור לייצר לחץ כלפי מעלה על השכר, והיא מחייבת בחינה של ההסברים האפשריים לה.

שכר ריאלי ממוצע למשרת שכיר



שכר באלפי שקלים, מחירי דצמבר 2025, נתונים מנוכי עונתיות. מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני הלמ"ס

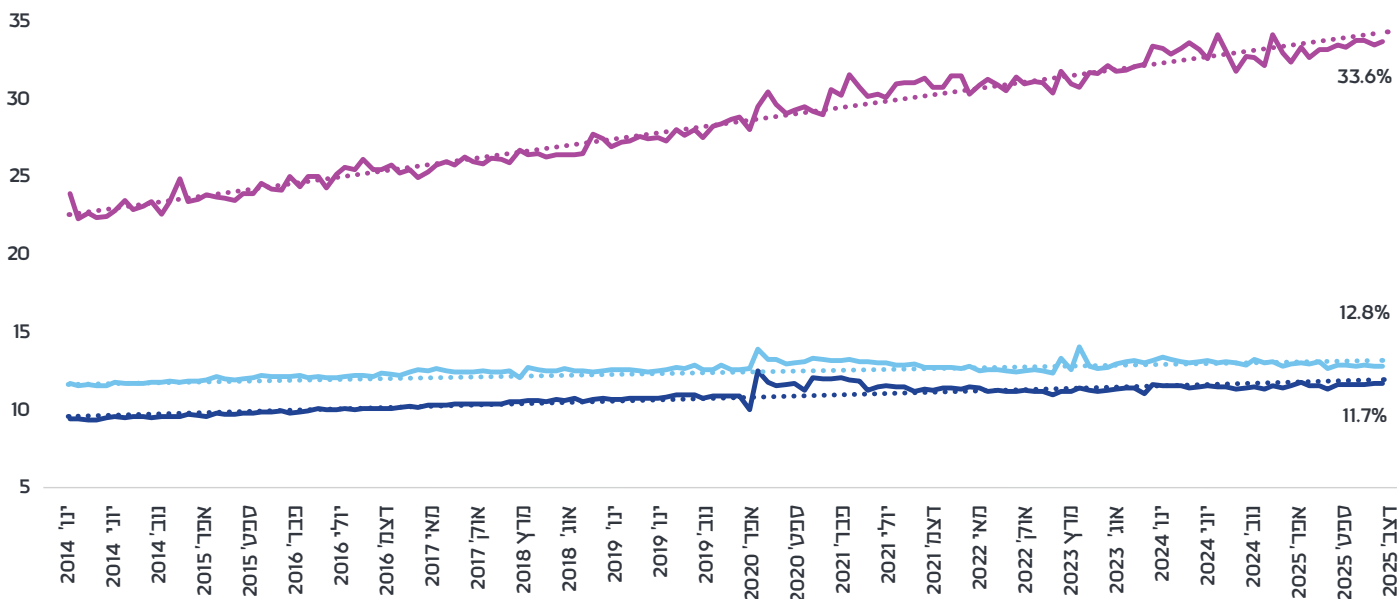
אחד ההסברים העיקריים טמון במגזר הציבורי, שממשיך לבלום את הממוצע הכלל-משקי. השכר הריאלי למשרת שכיר במגזר הציבורי ב-2025 נמוך ב-1.6% מכפי שהיה ב-2024, וקצב העלייה בו הוא הנמוך בכל המגזרים. ירידת השכר הושפעה מהפחתת השכר במגזר הציבורי ב-3.3% כחלק מהצעדים לייצוב פיננסי של תקציב המדינה.⁵ הפחתה זו מחמירה פער מבני שתועד בדוח השנה הקודמת: המגזר הציבורי פיגר אחרי המגזר העסקי בקצב עליית השכר עוד לפני המלחמה, והמלחמה אף הגדילה פער זה.

בענף ההייטק נרשמה עליית שכר ריאלית של כ-0.8% - עלייה מתונה ביחס לנורמות ההיסטוריות בהייטק. לאחר גל הפיטורים והקפאות הגיוס ב-2022-2023 לא חזרו חברות הטכנולוגיה לשיא תחרותיות השכר של שנת 2021. אי-הוודאות הביטחונית והכלכלית ממשיכה לרסן את נכונות המעסיקים להתחייב להעלאות שכר גדולות, וייתכן שגם החשש מהשפעת הבינה המלאכותית על הענף מצמצם את כוח המיקוח של העובדים בו.

במגזר הפרטי בלי ענף ההייטק נרשמה עליית שכר ריאלית של 0.9%. הסבר אפשרי לעלייה המתונה טמון במבנה שוק העבודה עצמו: כאמור, הרבה מהביקוש לעובדים מתרכז בענפים ששכר העבודה בהם נמוך: בינוי, מסחר, אירוח ותחבורה. בענפים אלו הוגדלו מכסות העובדים הזרים, או התקבל לראשונה אישור להעסקתם, כפי שיפורט בפרק עובדים זרים. ייתכן אפוא שהמעסיקים אינם מעלים שכר כדי לגייס עובדים ישראלים, אלא ממתנים לאיוש המשרות בעובדים זרים. כך נוצר מצב שבו שיעורים גבוהים של משרות פנויות אינם מתורגמים להעלאות שכר, שכן ההיצע הצפוי של עובדים זרים מחסל את התמריץ להתחרות על עובדים ישראלים באמצעות שכר גבוה.

⁵ משרד האוצר, הפחתת שכר 2025-2026.

שכר ריאלי ממוצע למשרת שכיר, לפי מגזר



שכר באלפי שקלים, מחירי דצמבר 2025. מנוכה עונתיות לפי X13ARIMA-SEATS.

מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני הלמ"ס

שלוש המגמות הללו - האטה במגזר הציבורי, ריסון בהייטק, ומחסור בעובדים בענפי השכר הנמוך שצפוי להצטמצם - יש בהן כדי להסביר מדוע שוק עבודה הדוק לכאורה אינו מביא לידי עלייה משמעותית בשכר הריאלי.

תיבה | מצב התעסוקה ביישובי הצפון

מלחמת "חרבות ברזל" גרמה פגיעה קשה ומיידית בתעסוקה של תושבים רבים בצפון הארץ ובעוטף עזה בדרום, וביתר שאת בתעסוקה של יותר מ-120 אלף התושבים שפוננו מבתיהם בחבל תקומה ובגבול הצפון. בסוף שנת 2025 שכבה עוצמת הלחימה, רוב המפונים חזרו למקומותיהם, ובעקבות זאת נרשמה התאוששות בשיעורי התעסוקה באזורים הללו. ואולם על אף ההתאוששות מאז השפל בשיעורי התעסוקה בתחילת המלחמה, רמת התעסוקה באזורי מעטפת הגבולות לא חזרה למצבה טרם המשבר.

ככלל, ישנם הבדלים גדולים בין הדרום לצפון. חבל תקומה (בדרום) שומר על חוסן תעסוקתי חרף השפעות המלחמה: על פי נתוני סוף שנת 2025, שיעורי התעסוקה באזור אינם נופלים מהממוצע הארצי, ובכך נשמרת רמת התעסוקה הגבוהה שאפיינה את האזור ערב המלחמה. לעומת זאת, אזור הצפון, ששיעורי התעסוקה בו היו נמוכים עוד לפני המלחמה, חווה את הפגיעה העמוקה והמתמשכת ביותר.

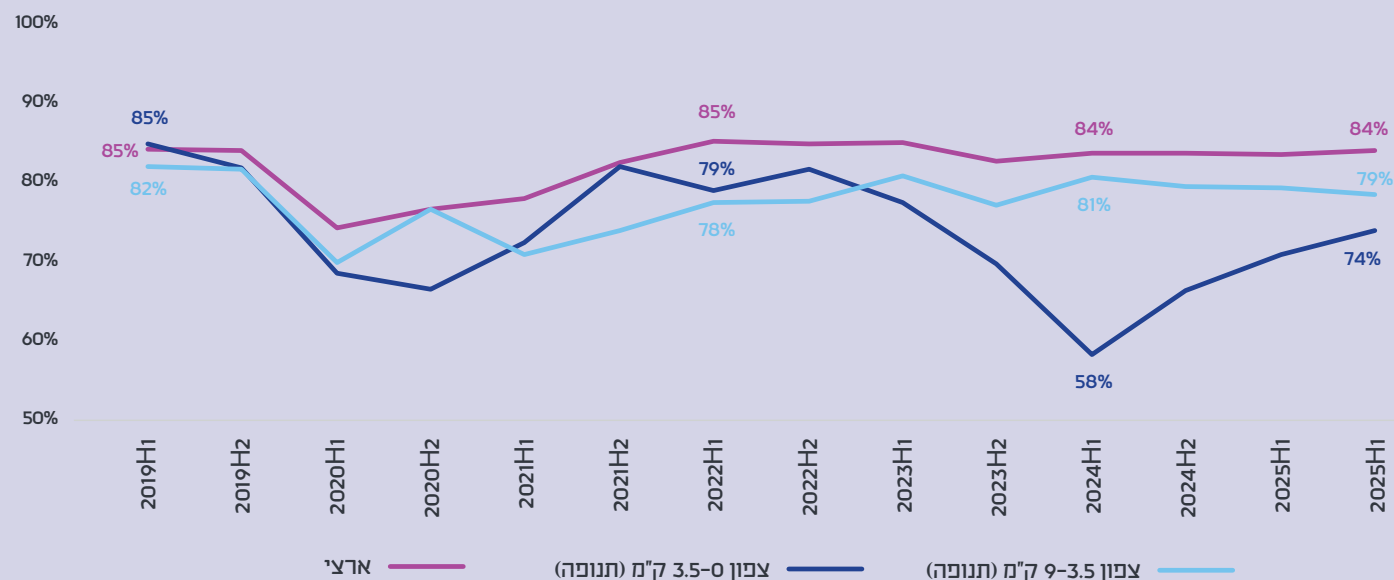
על כן נעסוק בתיבה זו באזור הצפון, ונתמקד בתעסוקה בקרב יהודים לא-חרדים בני 25-66⁶. הנתונים בתיבה לקוחים [מדשבורד אינטראקטיבי](#) שפיתח משרד העבודה בשיתוף מערך הדיגיטל, מינהלת תקומה ומינהלת תנופה, ובאדיבות צוות הנגשת הנתונים בלמ"ס. נתוני התיבה, וכן נתוני עוטף עזה ופילוחים נוספים, מוצגים בו בצורה ברורה ונגישה ופתוחים לציבור הרחב.

את יישובי הצפון שבאחריות מינהלת תנופה חילקנו לשתי קבוצות: יישובי קו העימות במרחק עד 3.5 ק"מ מהגבול, שתושביהם פונו במימון המדינה, ויישובים במרחק 3.5-9 ק"מ מהגבול, שלא פונו. אומנם התעסוקה ביישובים שפוננו התאוששה ושיעורה

⁶ הניתוח מתמקד בתושבים היהודים שאינם חרדים כדי לנכות השפעות הנובעות מהקשיים הייחודיים של האוכלוסייה הערבית. בשל מיעוט תצפיות לא ניתן היה להתייחס לאוכלוסייה הערבית בנפרד.

עלה בכ-17 נקודות אחוז מאז השפל של תחילת המלחמה, אך בסוף 2025 הוא הסתכם ב-74% בלבד - נמוך ב-3.6 נקודות אחוז משיעור התעסוקה לפני המלחמה. הירידה בשיעור התעסוקה התבטאה במידה רבה באי-השתתפות בכוח העבודה, ולא באבטלה.

שיעור התעסוקה ביישובי הצפון (תנופה)



יהודים שאינם חרדים בגילי 25-66. בשיעור התעסוקה המותאם עובדים שהוצאו לחל"ת מוגדרים מובטלים מאז פרוץ מלחמת "חרבות ברזל" באוקטובר 2023.

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

באזור תנופה שלא פונה (3.5-9 ק"מ מהגבול) שיעור התעסוקה העדכני גבוה יותר (79%), אבל עודנו נמוך ב-1.4 נקודות אחוז מכפי שהיה לפני המלחמה, וב-5 נקודות אחוז משיעור התעסוקה בשאר הארץ.⁷

נראה שאת הפגיעה התעסוקתית הקשה ביותר ספגו הגברים בקו העימות הצפוני: שיעור התעסוקה שלהם ירד מ-79% לפני המלחמה ל-64% במחצית השנייה של 2025.⁸ ייתכן שירידה זו נובעת מכך שהגברים באזור נוטים לעבוד בשיעורים גבוהים יותר במגזר העסקי וכעצמאים, ולכן הם נוטים להיפגע ממשברים כלכליים יותר מהנשים באזור, המועסקות בשיעור גבוה בשירותים הציבוריים. כמו כן ייתכן שעל הירידה בשיעור התעסוקה משפיע גם שחרור אנשי מילואים וכיתות כוננות והגמ"ר (הגנה מרחבית), שנחשבו מועסקים במהלך שירותם ועם סיומו התקשו להשתלב מחדש בשוק העבודה.⁹

אשר לאוכלוסיית הנשים, במחצית השנייה של 2025 נצפתה עלייה חדה בשיעור התעסוקה שלהן בקו העימות הצפוני (וכן באזורים מרוחקים יותר מהגבול), אבל עדיין מוקדם מדי לקבוע אם מדובר ב"רעש סטטיסטי" או במגמת עלייה ממשית כפיצוי לירידה בתעסוקת הגברים.

נציין שהפערים בתעסוקה של תושבי הצפון אינם מתמצים בשיעור התעסוקה בלבד, אלא באים לידי ביטוי גם באיכות התעסוקה ובאופייה. התעסוקה ביישובי תנופה מאופיינת בריכוזיות ענפית גבוהה והיא תלויה מאוד בענפי הייצור (תעשייה, בינוי, חקלאות), וחלקה בענפי השירותים, ובענף ההייטק, קטן יותר. כמו כן, אומנם בתחילת המלחמה עלה מאוד שיעור העבודה מהבית בקרב המועסקים הגרים ביישובי תנופה, אך הוא שב וירד ב-2025 ונותר נמוך בהשוואה לממוצע הארצי.

⁷ נראה שאותה התאוששות שלא הושלמה ספגה מהלומה נוספת במרץ 2026, עם תחילתו של מבצע "שאגת הארי".

⁸ באזור תנופה שלא פונה (3.5-9 ק"מ מגדר הגבול) החלוקה לפי מגדר ולקבוצות גיל מניבה תוצאות רועשות יותר ותנודתיות למדי.

⁹ תמיכה לכך אפשר למצוא בשיעור גבוה של אנשי המילואים ששירתו יותר מ-100 ימים במהלך 2024 (לפי סקר שערך המשרד בקרב תושבי הגליל), לצד שיעור תעסוקה נמוך בקרב צעירים בקו העימות במחצית השנייה של 2025.

שיעור התעסוקה לפי מגדר בקו העימות הצפוני



יהודים שאינם חרדים בגילי 25-66. בשיעור התעסוקה המותאם עובדים שהוצאו לחל"ת מוגדרים מובטלים מאז פרוץ מלחמת חרבות ברזל באוקטובר 2023.

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

בסיכומו של דבר, התעסוקה ביישובי הצפון שבאחריות מינהלת תנופה מתקשה להתאושש מהשפעת המלחמה, והפערים בשיעורי התעסוקה בין יישובים אלו לבין כלל המשק התרחבו. על מנת לסייע לשיפור המצב בצפון נדרשת פעולה ממשלתית רחבה ומהירה: השקעה בתשתיות, שיפור השירותים הציבוריים, מתן תמריצים לעסקים ושדרוג של מערך ההכשרות והפיתוח של ההון האנושי. נציין שסקר שערך משרד העבודה באמצע שנת 2025 בשיתוף אשכולות גליל מזרחי ומערבי מצא כי בקרב תושבי אשכולות אלו יש עניין בשינוי או שדרוג מקצועי, והחסמים העיקריים בתחום ההכשרות הם מגבלות מימון, היעדר מידע וחוסר נגישות למוסדות הכשרה.

חלק ב'

מגמות
תעסוקה
לפי קבוצות
אוכלוסייה



ניתוח מדדי התעסוקה לפי קבוצות אוכלוסייה ומגדר מעלה כי מאחורי המגמות המצרפיות של שוק העבודה, קבוצות שונות נעות במסלולים שונים בתכלית. בעוד חלקן טרם חזרו לרמות התעסוקה שלפני המלחמה, אחרות רשמו בשנת 2025 שיאים היסטוריים. פרק זה יתייחס לשינויים בתעסוקה שחלו בעשור שמ-2015 עד 2025 בקרב יהודים לא-חרדים, חרדים וערבים, בחלוקה לפי מגדר בכל אחת מהקבוצות.

| גברים יהודים שאינם חרדים: המחיר המתמשך של שירות המילואים

בשנת 2025 עמד שיעור התעסוקה של גברים יהודים לא-חרדים על 85.6%, וזה לשיעור שנרשם בשנת 2015 ונמוך מהשיא של 87.3% בשנת 2022. הפער של כ-1.4 נקודות אחוז בין שיעור התעסוקה הנוכחי לשיעור לפני פרוץ הלחימה (ינואר-ספטמבר 2023) עשוי לשקף בעיקר את האפקט המצטבר של שירות המילואים הממושך, המוציא עשרות אלפי עובדים ממעגל העבודה לסירוגין, וגורם לחוסר יציבות תעסוקתית שלא כולם מתאוששים ממנה. שיעור האבטלה הנמוך נשמר ועמד ב-2025 על 3.2%, רמה נמוכה המעידה על שוק עבודה הדוק עבור קבוצה זו.

| גברים חרדים: יעדי 2030 עדיין רחוקים

גברים חרדים מציגים את התמונה המורכבת ביותר בשוק העבודה הישראלי. שיעור התעסוקה בקבוצת זו עמד בשנת 2025 על 53%, כמעט ללא שינוי מהשיעור של 53.1% בשנת 2022. מדובר בעלייה של נקודת אחוז בלבד משיעור התעסוקה בשנת 2015, שעמד על 52%, כלומר בקיפאון כמעט מוחלט לאורך עשור שלם.

נתון זה מעורר פסימיות בנוגע לעמידה ביעד הממשלתי של 65% לשנת 2030, שהשגתו תחייב עלייה של 12 נקודות אחוז בתוך חמש שנים. חלק מההסבר לקיפאון בשיעור התעסוקה בקרב הגברים החרדים עשוי להיות קשור גם לאי-הוודאות סביב חוק הגיוס, שהלחץ לגביו הלך וגבר ככל שהתמשכה המלחמה, וייתכן שהיא תרמה לבלימת שילובם של גברים חרדים

צעירים בשוק העבודה. שיעור האבטלה בקרב הגברים החרדים עמד ב-2025 על 5.1%, גבוה משיעורה בכל הקבוצות האחרות, נתון היכול ללמד על הקושי של גברים חרדים להיכנס לשוק העבודה.

| גברים ערבים: התאוששות מלאה מהמלחמה

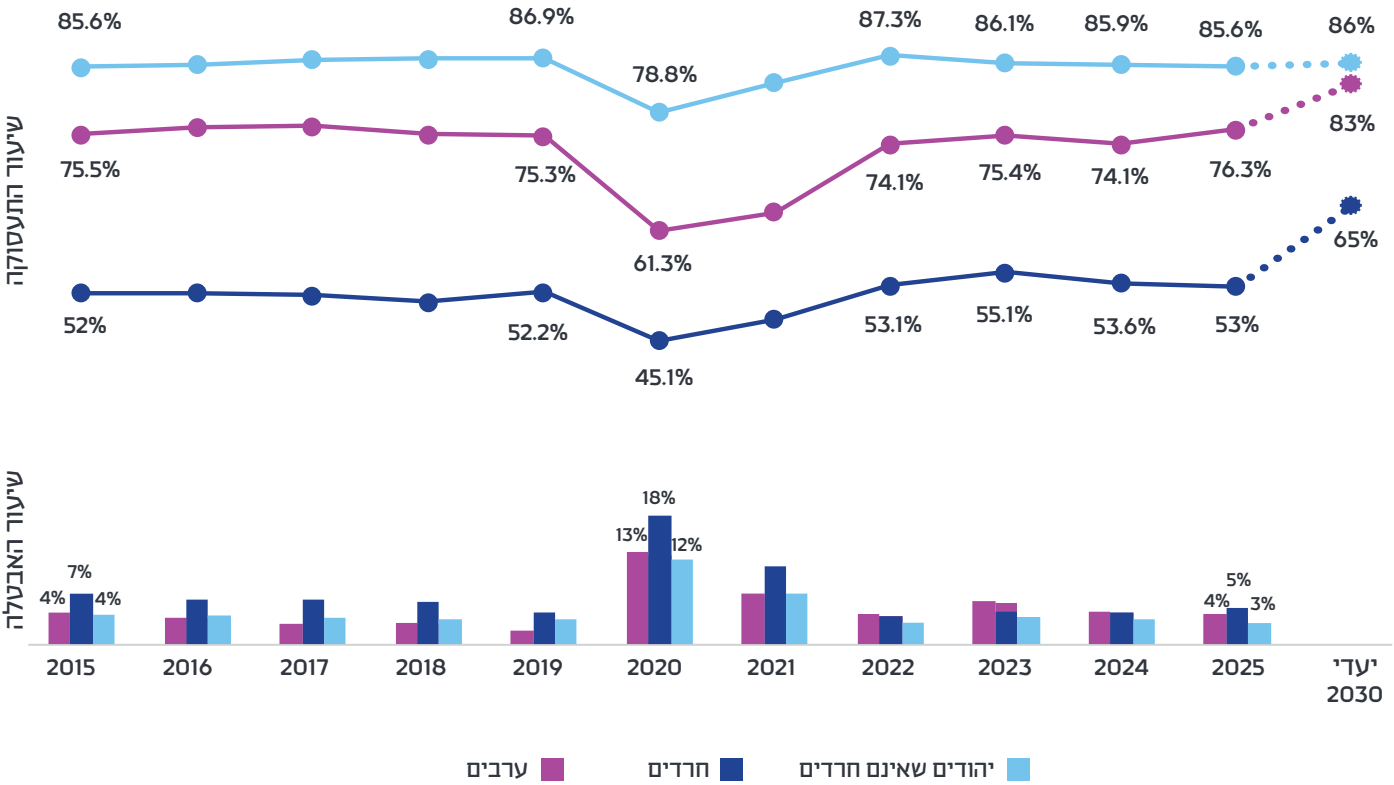
שיעור התעסוקה בקרב הגברים הערבים בסוף שנת 2025 היה גבוה בהשוואה לשנים האחרונות ועמד על 76.3% - לעומת 75.5% בשנת 2015 ו-74.1% בשנת 2022. קבוצה זו הייתה היחידה בקרב הגברים שהצליחה להתאושש לחלוטין מהירידה שנגרמה בשל המלחמה. שיעור האבטלה בקרב הגברים הערבים עמד ב-2025 על 4.3%. ההתאוששות בולטת במיוחד לנוכח העובדה שגברים ערבים נפגעו בתחילת המלחמה בעוצמה רבה יותר מקבוצות אחרות בשל ריכוזם הגבוה בענפים כגון בינוי, מסחר, תחבורה ותעשייה.

ענף הבינוי, שנפגע קשות עם פרוץ המלחמה עקב הפסקת עבודתם של כמעט 100 אלף עובדים פלסטינים, שער או היוו כ-27% מכוח העבודה בו, הפך לאחר מכן למנוע של ההתאוששות.¹⁰ בהיעדרם של העובדים הפלסטינים נוצר ביקוש מתמשך לכוח עבודה ישראלי, ובמקביל תוכנן להכניס לארץ עובדים זרים. גברים ערבים, המהווים היסטורית יותר מ-40% מהעובדים הישראליים בענף הבינוי,¹¹ היו הנהנים העיקריים מהשינוי בענף. מ-2023 עד 2025 הצטרפו לענף הבינוי כ-14 אלף עובדים ערבים ישראלים חדשים.

¹⁰ משרד העבודה (2025). [שוק העבודה בישראל 2024](#).

¹¹ משרד העבודה (2025).

שיעורי התעסוקה והאבטלה המותאמים לפי קבוצות אוכלוסייה, גברים



גילי 25-66. בשיעור התעסוקה המותאם עובדים שהוצאו לחל"ת מוגדרים מובטלים מאז פרוץ מלחמת "חרבות ברזל" באוקטובר 2023. עובדים שנעדרו בשל שירות מילואים נחשבים כמועסקים. מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

נשים יהודיות שאינן חרדיות: התאוששות חלקית בלבד מהמלחמה

שיעור התעסוקה בקרב הנשים היהודיות שאינן חרדיות הוא הגבוה ביותר בקרב כלל הנשים ועמד בשנת 2025 על 82.6%. אומנם מדובר בנסיגה מן השיא של 83.4% שנרשם בשנת 2022, אך זוהי עלייה ניכרת לעומת השיעור של 79.4% שנרשם בשנת 2015, והיא משקפת מגמה מתמידה של השתתפות נשים בעבודה לאורך העשור האחרון. שיעור האבטלה בקבוצה זו עמד ב-2025 על 3.2%.

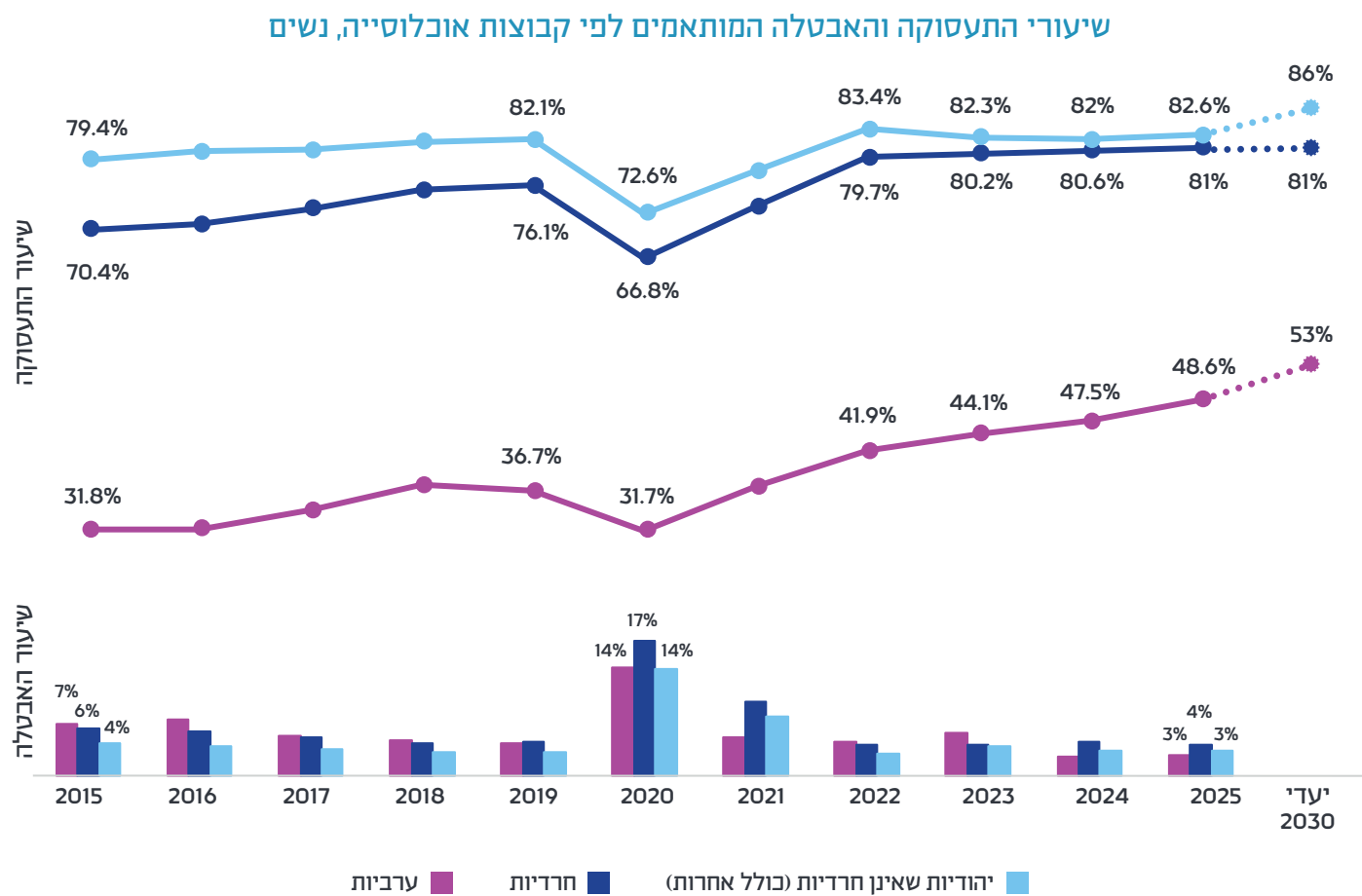
המלחמה הותירה את חותמה: את הירידה ברמת התעסוקה בהשוואה לרמה שלפני המלחמה אפשר להסביר בחלקה בעומס הטיפול המוטל על בנות זוג של מגויסים לשירות מילואים, בעיקר במשפחות שיש להן ילדים קטנים, וכן בהשפעת שירות מילואים של העובדות עצמן, ובמצב התעסוקה באזורים שנפגעו מהמלחמה וטרם שבו לרמות תעסוקה מלאות. אומנם ניתוח שפרסמנו בדוח השנתי הקודם¹² הראה כי שיעור התעסוקה של בנות זוג של מגויסים לשירות מילואים כמעט לא נפגע, אך עלה ממנו כי נפגעו שעות עבודתן ואפשר שנפגע גם קידומן בעבודה. לנוכח התמשכות המלחמה, פגיעות אלו עשויות להצטבר לכדי נזק מקצועי בטווח הארוך.

נשים חרדיות: הושג היעד לשנת 2030

שיעור התעסוקה בקרב הנשים החרדיות עמד בשנת 2025 על 81%. בכך עמדה קבוצה זו ביעד התעסוקה הממשלתי לשנת 2030 חמש שנים לפני המועד. שיעור האבטלה בקבוצה זו עמד ב-2025 על 4.1%. עם זאת, נותרו אתגרים להתמודד עימם, כגון היקף התעסוקה ואיכותה, ובעיקר ריכוז גבוה בענף החינוך על חשבון ייצוג בענפים בעלי פריזם גבוה יותר.

במבצע "עם כלביא" ביוני 2025 ירד שיעור התעסוקה המותאם בקרב החרדיות ב-11.1 נקודות אחוז בהשוואה לחודש מאי.

¹² [משרד העבודה](#) (2025).



גילי 25-66. בשיעור התעסוקה המותאם עובדים שהוצאו לחל"ת מוגדרים מובטלים מאז פרוץ מלחמת "חרבות ברזל" באוקטובר 2023. עובדים שנעדרו בשל שירות מילואים נחשבים כמועסקים. מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

בהשוואה לנשים באוכלוסיות אחרות זו הייתה הירידה החדה ביותר, והיא הוסברה בעיקר בסגירת מוסדות החינוך ובצורך לטפל בילדים בבית. ואולם זו הייתה הפרעה קצרת מועד בלבד. ההתאוששות הייתה מהירה, ושיעורי התעסוקה של הנשים החרדיות שבו לרמתם הרגילה כבר ביולי 2025, מבלי לפגוע במגמת העלייה בתעסוקה של קבוצה זו לאורך השנה.

נשים ערביות: התקדמות היסטורית מתמשכת

בקרב הנשים הערביות נרשם בשנת 2025 שיעור התעסוקה הגבוה ביותר שנמדד עד כה: 48.6%. עוצמת השינוי ניכרת בהשוואה ל-41.9% בשנת 2022 ול-31.8% בשנת 2015, ומדובר בקפיצה של כ-17 נקודות אחוז בעשור. שיעור האבטלה בקרבן עמד ב-2025 על 2.7%, הנמוך בכלל האוכלוסיות שנבחנו. אם יישמר הקצב של השנים האחרונות, היעד הממשלתי של 53% לשנת 2030 נראה בר השגה.

המלחמה לא עצרה את המגמה הזו. 63% מהנשים הערביות העובדות הועסקו בשנת 2025 במגזר הציבורי, בענפים כמו חינוך ובריאות, ועובדה זו מסבירה בחלקה את היציבות היחסית של קבוצה זו לנוכח השיבושים שגרמה המלחמה.

תעסוקת צעירים (40-25)

חלק זה משווה בין תעסוקת צעירים בגילי 40-25 בשנת 2015 לבין התעסוקה באותם גילים בשנת 2025. פערים שנותרו או התרחבו בין הקבוצות מהווים סימן אזהרה לשוק העבודה בשנים הבאות.

שיעורי התעסוקה וחסרי המעש

שינוי ניכר בשיעורי התעסוקה נצפה בקרב הנשים הצעירות, ובייחוד אצל הנשים הערביות הצעירות: שיעור התעסוקה בקבוצה זו עלה מ-38.7% ב-2015 ל-55.4% ב-2025 - קפיצה של יותר מ-16 נקודות אחוז והעלייה הגדולה ביותר בכל קבוצות האוכלוסייה. שיעור התעסוקה בקרב החרדיות הצעירות עלה גם הוא, מ-74.4% ל-85.4%, ובכך הן עקפו ב-2025 את הנשים היהודיות הלא-חרדיות באותה קבוצת גיל (84.7%), שלא חזרו לשיעור התעסוקה שלפני המלחמה (86.3% ב-2022). כפי שצוין בתחילת הפרק, ייתכן שקשיי ההתאוששות של הנשים באוכלוסייה היהודית הלא-חרדית בגילים אלו קשורים גם לשירות המילואים שלהן עצמן וגם לעומס הטיפול בילדים בזמן שבני הזוג משרתים במילואים.

שיעור התעסוקה לפי קבוצות אוכלוסייה, נשים, גילי 40-25



בשיעור התעסוקה המותאם עובדים שהוצאו לחל"ת מוגדרים מובטלים מאז פרוץ מלחמת "חרבות ברזל" באוקטובר 2023. עובדים שנעדרו בשל שירות מילואים נחשבים כמועסקים.
מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

בקרב הגברים הצעירים התמונה שונה. שיעור התעסוקה בקרב הגברים הצעירים היהודים שאינם חרדים כמעט לא השתנה בין 2015 (88.9%) ל-2022 (88.6%), אבל בעקבות המלחמה הוא ירד והגיע ב-2025 ל-85.8%. הפגיעה בקבוצת גיל זו מחריפה אף יותר כשמביאים בחשבון את שירות המילואים הממושך, שמשפיע במיוחד על עובדים צעירים שעדיין לא התבססו בשוק העבודה.

שיעור התעסוקה של הגברים הערבים הצעירים ירד מעט, מ-82.7% ב-2015 ל-81.6% ב-2019, ערב המשברים הגדולים. עוד לפני שהספיקו להתאושש באופן מלא מהקורונה (ב-2022 עמד שיעור התעסוקה בקבוצה זו על 79% בלבד), פרצה

שיעור התעסוקה לפי קבוצות אוכלוסייה, גברים, גילי 25-40



בשיעור התעסוקה המותאם עובדים שהוצאו לחל"ת מוגדרים מובטלים מאז פרוץ מלחמת "חרבות ברזל" באוקטובר 2023. עובדים שנעדרו בשל שירות מילואים נחשבים כמועסקים.
מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

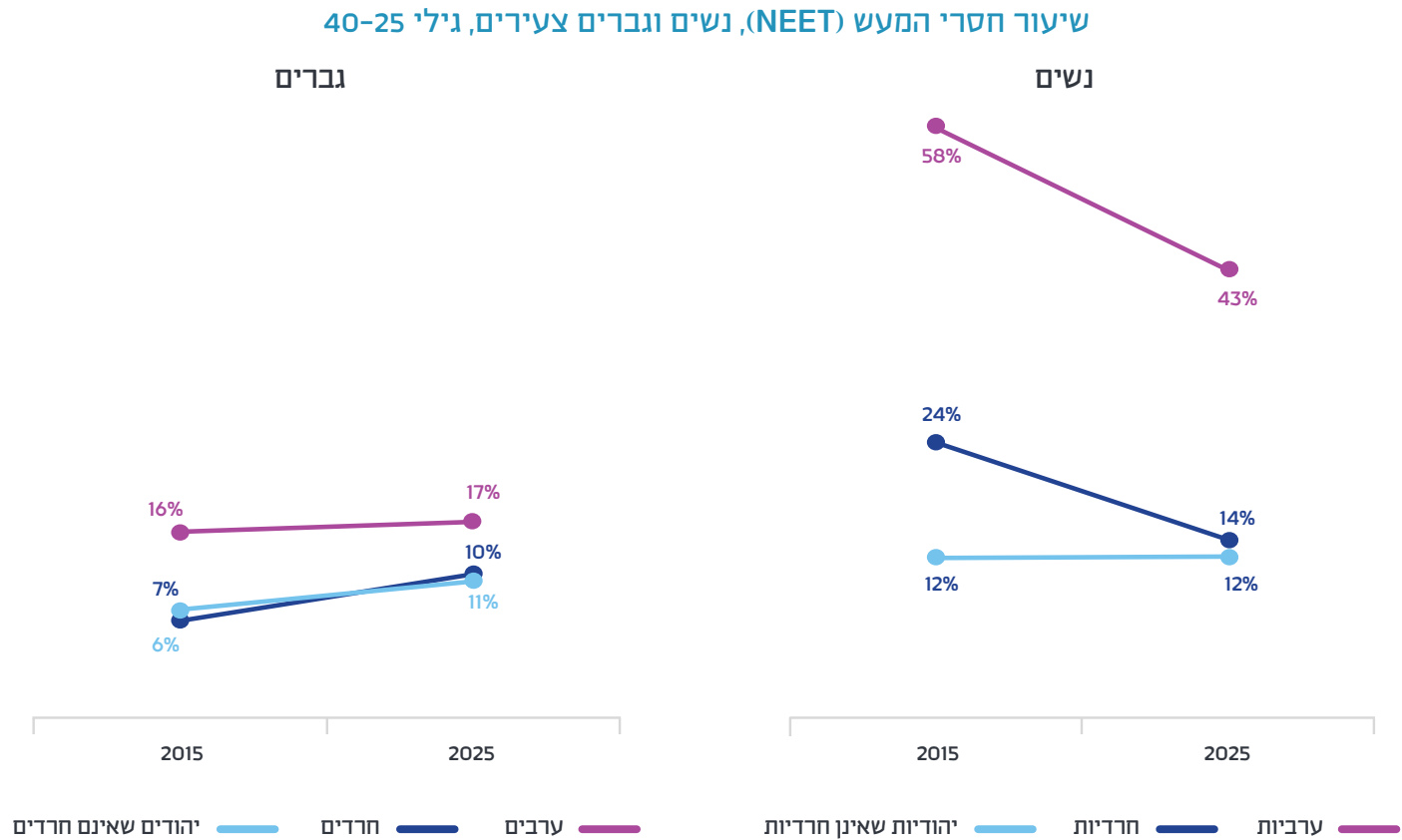
מדד נוסף משמעותי בגילים הצעירים הוא שיעור הצעירים חסרי המעש, שאינם עובדים וגם אינם לומדים או נמצאים בהכשרה מקצועית (NEET - Not in Employment, Education or Training). בקרב הנשים ניכר שיפור ברור: שיעור חסרות המעש בקרב הנשים הערביות ירד מ-58% ל-43%, שיעורן בקרב החרדיות ירד מ-24% ל-14%, ובקרב היהודיות שאינן חרדיות נשאר שיעורן כמעט באותה רמה (12%). נתונים אלו עולים בקנה אחד עם תמונת התעסוקה החיובית של הנשים לאורך העשור.

בקרב הגברים התמונה הפוכה: שיעור חסרי המעש עלה בכל הקבוצות. גברים חרדים, ששיעור חסרי המעש בקרבם היה

המלחמה וגרמה לירידה נוספת, אם כי דרמטית פחות, בשיעור התעסוקה שלהם. ב-2025 כבר נצפתה התאוששות ושיעור התעסוקה בקבוצה זו עלה ל-81.3%, אך הוא עודנו נמוך מכפי שהיה לפני הקורונה ולאורך העשור הקודם. אם כן, בניגוד לגברים הערבים בכלל גילי העבודה (25-66), ששיעור התעסוקה אצלם בשנת 2025 גבוה מזה שנרשם לפני עשור, בקרב הצעירים הערבים השיפור היה מוגבל יותר.

אצל הגברים החרדים הצעירים מצטיירת התמונה העגומה ביותר: שיעור התעסוקה בקבוצה זו לא עלה לאורך כל העשור, ובסוף 2025 עמד על 47.3% בלבד, נמוך משיעור התעסוקה בכל קבוצות האוכלוסייה, גברים ונשים גם יחד, ונמוך מכפי שהיה לפני עשור. ייתכן כי אי-הוודאות המתמשכת סביב חוק הגיוס, שגברה עם לחץ הגיוס בתקופת המלחמה, יצרה תמריץ להישאר במסגרת הישיבות, דבר המשתקף בעלייה במספר בחורי הישיבות והאברכים מ-92,500 ב-2013 ל-169,500 ב-2023. זהו גידול של 83%, שעולה על הגידול הדמוגרפי של האוכלוסייה החרדית.¹³

¹³ גלעד מלאך ולי כהנר (2025). [שנתון החברה החרדית בישראל 2024](#). המכון הישראלי לדמוקרטיה.



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

מאז ומעולם הנמוך ביותר בשל הלימודים בישיבה, עלה מ-6% ל-11%, שיעור דומה לזה שנרשם בשיא משבר הקורונה ואף עולה עליו מעט. בקרב הגברים הערבים הייתה העלייה מתונה יותר, מ-16% ל-17%, ובקרב הגברים היהודים שאינם חרדים מ-7% ל-10%.

ייתכן כי חלק מהעלייה קשור גם לסבבי המילואים בתכיפות שלא אפשרה התמקדות בלימודים ובפיתוח קריירה. בקרב הגברים הערבים הסיבות לעלייה הן מבניות: פערים בחינוך, סגרגציה תעסוקתית המרכזת אותם בענפים מסוימים, ומיעוט קשרים מקצועיים בשילוב מרחק גיאוגרפי מאזורי ההייטק במרכז הארץ. רק 42% מהגברים הערבים בני ה-18 זכאים לתעודת בגרות, לעומת 67% מהצעירות הערביות ו-74% מהגברים היהודים. יותר מ-90% מהצעירים הערבים בגילי 18-24 שאינם עובדים ואינם לומדים אף אינם מחפשים עבודה.¹⁴ בקרב הגברים החרדים מדובר בצעירים שפער ההון האנושי המצטבר שלהם, הנובע מהיעדר לימודי ליבה במתמטיקה ובאנגלית ומהיעדר כישורים דיגיטליים, מגביל את יכולתם להשתלב בשוק העבודה. העלייה בשיעורי חסרי המעש בקרב כלל הגברים מדאיגה ומחייבת מעקב מתמשך בשנים הקרובות.

¹⁴ מריאן תחאוכו, טלי לרום וסבבא ג'באלי-סירחאן (2023). מדיניות לקידום תעסוקה איכותית בקרב צעירים בחברה הערבית. אוניברסיטת רייכמן, מכון אהרן למדיניות כלכלית.

תעסוקת צעירים בהייטק: התקדמות ופערים

בחינת שיעור המועסקים בהייטק בקרב הצעירים מלמדת על פערים באיכות התעסוקה בין המגזרים וכן על הפוטנציאל לצמצום הפערים או הרחבתם בשנים הקרובות.

הצעירים הצטרפו לענף ההייטק בשיעורים גבוהים, אבל לא במידה שווה. שיעור הנשים היהודיות שאינן חרדיות בגילי 25-40 המועסקות בהייטק עלה מ-9% ל-13%. שיעור המועסקים בהייטק בקרב הגברים היהודים שאינם חרדים עלה בקצב מהיר אף יותר - מ-16.1% ל-23% - והם בעלי הייצוג הגבוה ביותר מכל הקבוצות בענפים אלו.

בקרב הנשים הערביות נשאר הייצוג בהייטק נמוך מאוד (1.5% ב-2025). אומנם שיעור השתתפותן בלימודי הייטק כמעט הוכפל בין 2012 ל-2022 וגדל מ-6.3% ל-12.3%, אבל 35%-43% מהבוגרות עובדות בענף החינוך, ופחות מ-4% מהן מגיעות לענף ההייטק.¹⁵ גם בקרב גברים ערבים צעירים הייצוג בהייטק נמוך: שיעור המועסקים בהייטק עלה מ-1.5% ב-2015 ל-2.1% בלבד ב-2025. עם הגורמים המעכבים ניתן למנות גם את חוסר הרישות העסקי (networking): 78% מהצעירים הערבים אינם מכירים איש שעובד בהייטק, לעומת 32% בקרב הצעירים היהודים.¹⁶

שיעור הנשים החרדיות המועסקות בהייטק הוכפל מ-3.5% ל-7.1%, על רקע תוכניות ההכשרה הטכנולוגית שמשרד העבודה מקדם לאוכלוסייה זו, ובראשן פתיחת לימודי מה"ט בסמינרים. עם זאת, שכרן נמוך בבירור מזה של נשים יהודיות לא-חרדיות: השכר הממוצע של נשים חרדיות בהייטק עמד ב-2022 על כ-17,800 ש"ח לעומת כ-21,900 ש"ח שהשתכרו נשים יהודיות לא-חרדיות - פער של כ-19%.¹⁷ בקרב הגברים החרדים עלה שיעור המועסקים בהייטק מ-2.6% ל-4.0%, התקדמות איטית שעשויה להיות קשורה לחוסר הרישות ולפער בלימודי הליבה.

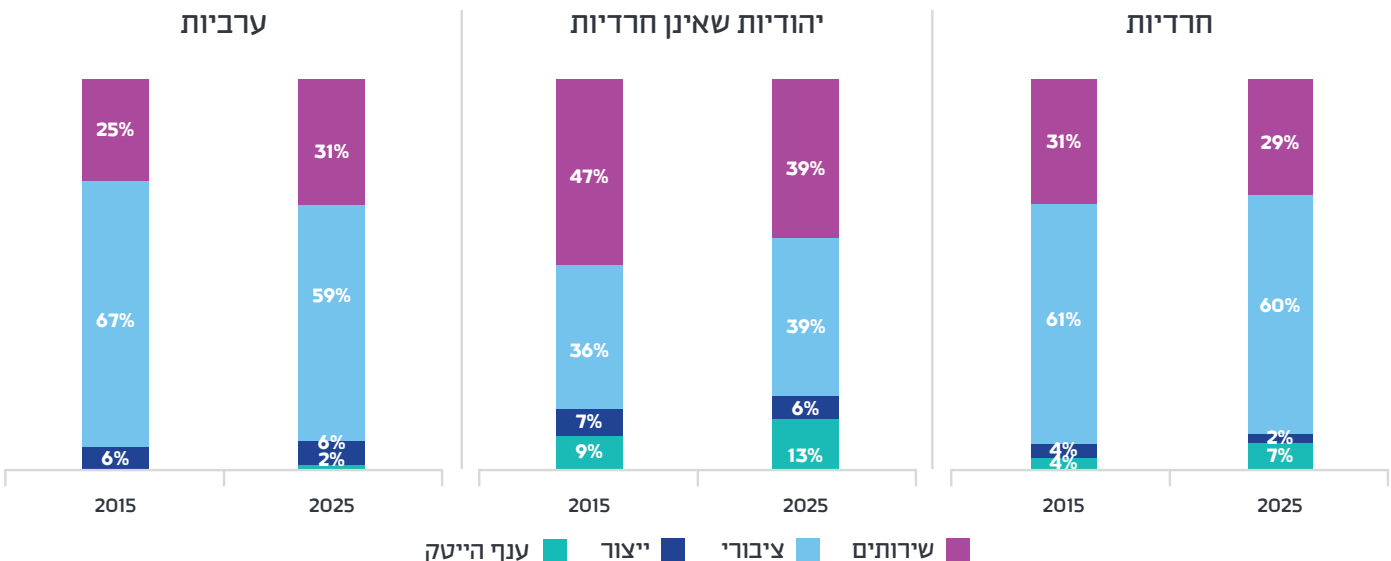
¹⁵ משרד העבודה ומכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל (2026, צפוי להתפרסם). השתלבותם של אקדמאים מן החברה הערבית בשוק העבודה בישראל.

¹⁶ יובל שדה ואלעד דה-מלאך (2025). [השתלבות האוכלוסיות הערבית והחרדית במגזר ההייטק הישראלי](#). בנק ישראל, חטיבת המחקר.

¹⁷ ברק ורוזנפלדר, משרד העבודה (2026). [פערי שכר מגדריים ומגזריים בישראל](#).

לסיכום, העשור הסתיים בתמונה מורכבת: שיפור משמעותי בתעסוקת הנשים הערביות והחרדיות לצד קיפאון וירידה בתעסוקה בקרב הגברים הערבים והחרדים ועלייה מדאגה בשיעור חסרי המעש. נשים מכל הקבוצות עדיין מתרכזות במגזר הציבורי ובשירותים. עם זאת, נשים חרדיות ויהודיות שאינן חרדיות רשמו התקדמות בהייטק, בעוד נשים ערביות עדיין אינן ממצות את הפוטנציאל שלהן בענף, למרות עלייה בשיעור הלומדות מקצועות טכנולוגיים. הנתונים מצביעים על צורך בהגברת ההתערבות הממשלתית הן כדי להעלות את שיעורי ההשתתפות בעבודה בעיקר בקרב אוכלוסיית הגברים והן כדי לשפר את איכות התעסוקה.

התפלגות המועסקים לפי ענף ומגדר, נשים גילי 25-40

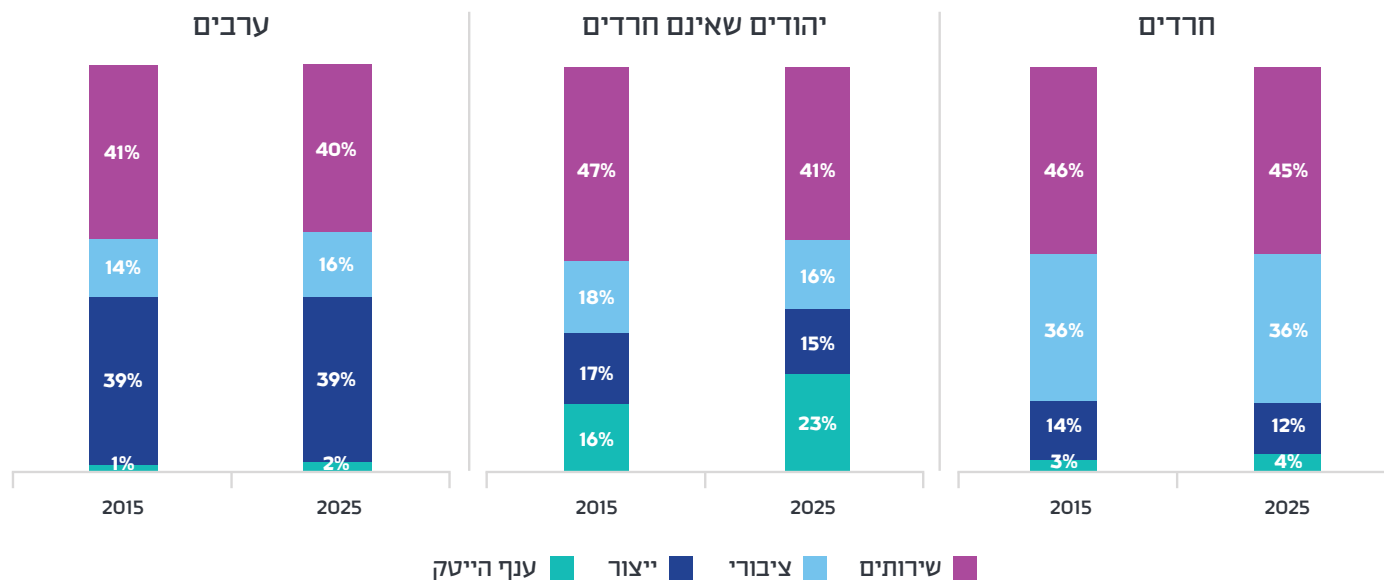


תיבה | תעסוקת יוצאי אתיופיה

בסוף שנת 2024 מנתה אוכלוסיית יוצאי אתיופיה¹⁸ כ-185 אלף נפשות¹⁹, כ-65% מהם (120 אלף) בגיל העבודה (18-66)²⁰; חלקם של יוצאי אתיופיה מסך האוכלוסייה היהודית בישראל בגילים אלו הוא 2.8%²¹. לפי נתוני סקר כוח אדם (סכ"א) של הלמ"ס, בשנת 2025 הסתכמו שיעורי התעסוקה של יוצאי אתיופיה ב-79.0% בקרב הנשים ו-80.0% בקרב הגברים.²² שיעורים אלו נמוכים אך במעט משיעורי התעסוקה בקרב יהודים שאינם חרדים, ורק בקרב הגברים הפער מובהק סטטיסטית. הנתונים בתיבה זו לקוחים מתוך סקירה רחבה יותר שתפרסם בחודשים הקרובים.

בעוד הפערים הנוכחיים בשיעורי התעסוקה קטנים, הפערים באיכות התעסוקה בקרב מי שכבר מועסקים עמוקים בהרבה. עם זאת, קהילת יוצאי אתיופיה אינה הומוגנית, אלא מורכבת מילידי אתיופיה ומילידי ישראל השונים זה מזה במגוון מאפיינים. רבים מילידי אתיופיה עלו בגיל מבוגר והתמודדו עם חסמי שפה, פערים תרבותיים והיעדר השכלה המותאמת למשק הישראלי. מנגד, יוצאי אתיופיה ילידי הארץ התחנכו במערכת החינוך המקומית, יש להם רקע תרבותי-חברתי ישראלי והם בעלי שליטה מלאה בעברית. על כן הבחנו לצורך הניתוח בין ילידי אתיופיה, שגילם הממוצע מבוגר יותר, לבין בני הדור שני לעלייה מאתיופיה, שנולדו בישראל ורבים מהם צעירים שעדיין לומדים או נמצאים בראשית דרכם

התפלגות המועסקים לפי ענף ומגדר, גברים גילי 25-40



הערות לשני התרשימים: הנתונים בתרשימים אינם מסתכמים ב-100% משום שהקטגוריה "לא רשום" אינה מוצגת בהם. הקטגוריות כוללות: הייטק – תעשיות פרמצבטיקה, אלקטרוניקה, מחשוב, מחקר ופיתוח ותקשורת (ענפים 21, 26, 62, 303, 631, 720, 721 לפי הגדרת הלמ"ס); ייצור – ענפי התעשייה המסורתית כגון מזון, טקסטיל, מתכת, בינוי וחקלאות; שירותים – מסחר, תחבורה, אירוח ואוכל ושירותי ניהול; ציבורי – חינוך, בריאות, רווחה ומינהל ממשלתי.

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

¹⁸ יוצא אתיופיה מוגדר מי שנולד באתיופיה או שלפחות אחד מהוריו נולד באתיופיה.

¹⁹ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2025, נובמבר). [האוכלוסייה ממוצא אתיופי בישראל – לקט נתונים לרגל חג הסינדר 2025](#).

²⁰ הלמ"ס. אוכלוסייה ממוצא אתיופי ביישובים נבחרים, לפי גיל, סוף 2022.

²¹ הלמ"ס (2025). אוכלוסיית הישראלים, לפי קבוצת אוכלוסייה, דת, מין וגיל. שנתון סטטיסטי לישראל 2025, לוח 2.3.

²² נציין כי השימוש בנתוני סקר כוח אדם לגבי תעסוקת יוצאי אתיופיה מוגבל ודורש משנה זהירות בשל מספר תצפיות מצומצם המגדיל את טעות הדגימה, ומפני שהלמ"ס לא הגדירה קבוצה זו כשכבת דגימה נפרדת המבטיחה ייצוג סטטיסטי הולם.

בשוק העבודה. הגדרנו את כל האוכלוסייה היהודית שאינה חרדית בגיל העבודה כקבוצת השוואה לדור הראשון של יוצאי אתיופיה, ואת הצעירים בגיל 18-32 כקבוצת ההשוואה לדור השני.²³

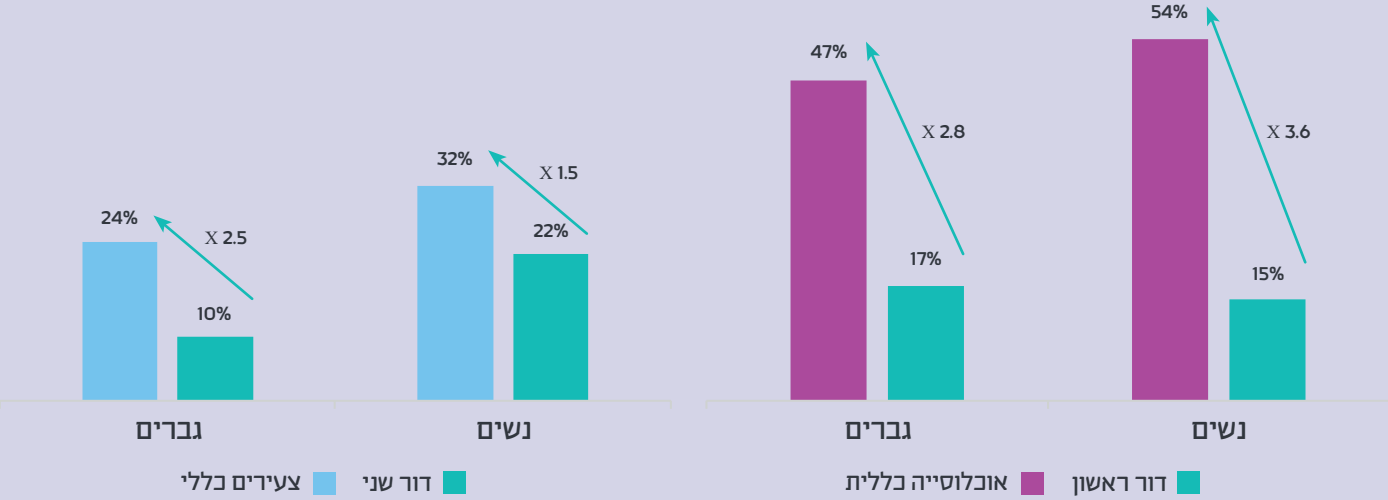
השכלה גבוהה: התקדמות בקרב הנשים וקיפאון אצל הגברים

נציג תחילה את הפערים ברמת ההשכלה של המועסקים, שכן ידוע שלמשתנה זה יש השפעה מכרעת על הסיכוי של פרטים להשתלב בתעסוקה איכותית. השיעור הממוצע של בעלי ההשכלה הגבוהה בקרב ילידי אתיופיה עמד בשנים 2023-2025 על 15% אצל הנשים ועל 17% אצל הגברים - שיעורים נמוכים במידה ניכרת בהשוואה לאוכלוסייה הכללית. בקרב גברים בני הדור שני לעלייה מאתיופיה שיעור בעלי ההשכלה הגבוהה באותן שנים עמד על 10%, נמוך פי 2.5 בהשוואה לצעירים יהודים שאינם חרדים - נתון המעיד כי מצבם היחסי כמעט לא השתפר בהשוואה להוריהם.²⁴ לעומת זאת, אצל הנשים בנות הדור השני נרשם שיפור ניכר - למרות גילן הצעיר, שיעור בעלות ההשכלה הגבוהה היה 22%, גבוה משיעור בעלות ההשכלה הגבוהה בקרב נשים ילידות אתיופיה, ונמוך רק פי 1.5 בהשוואה לנשים צעירות מהאוכלוסייה הכללית.

²³ אומנם הדור הראשון מבוגר מעט יותר בהשוואה לאוכלוסייה הכללית בקבוצת הגיל 18-66, אבל ההבדל בהתפלגות הגילים אינו משמעותי; לעומת זאת, כ-85% מבני הדור השני של יוצאי אתיופיה שמעל גיל 18 הם צעירים בני 18-32 (בשנת 2024). קבוצת ההשוואה לא כוללת בני 33-40 מפני שחלקה של קבוצת הגיל הזו אצל יוצאי אתיופיה נמוך בהשוואה לחלקה באוכלוסייה הכללית, ומכיוון שמאפייני התעסוקה של בני 33-40 דומים יותר למבוגרים מאשר לצעירים; על כן, הכללה שלהם באוכלוסייה הכללית הייתה יוצרת הטיה.

²⁴ שיעור ההשכלה הגבוהה של הדור הראשון אמנם גבוה יותר בהשוואה לדור השני, בשל פער הגילים, אבל נמוך יותר באופן יחסי לקבוצת ההשוואה באוכלוסייה הכללית (פי 2.8 לעומת פי 2.5).

שיעור בעלי ההשכלה הגבוהה (ממוצע 2023-2025)



השכלה גבוהה = תואר אקדמי או תעודת סיום בית ספר על-תיכוני שאינה תעודה אקדמית. דור ראשון = ילידי אתיופיה; דור שני = יוצאי אתיופיה שנולדו בישראל. אוכלוסייה כללית = יהודים שאינם חרדים ואינם יוצאי אתיופיה בקבוצת הגיל 18-66; צעירים = קבוצת הגיל 18-32. מקור: ברק ורוזנפלדר, משרד העבודה, עיבוד לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

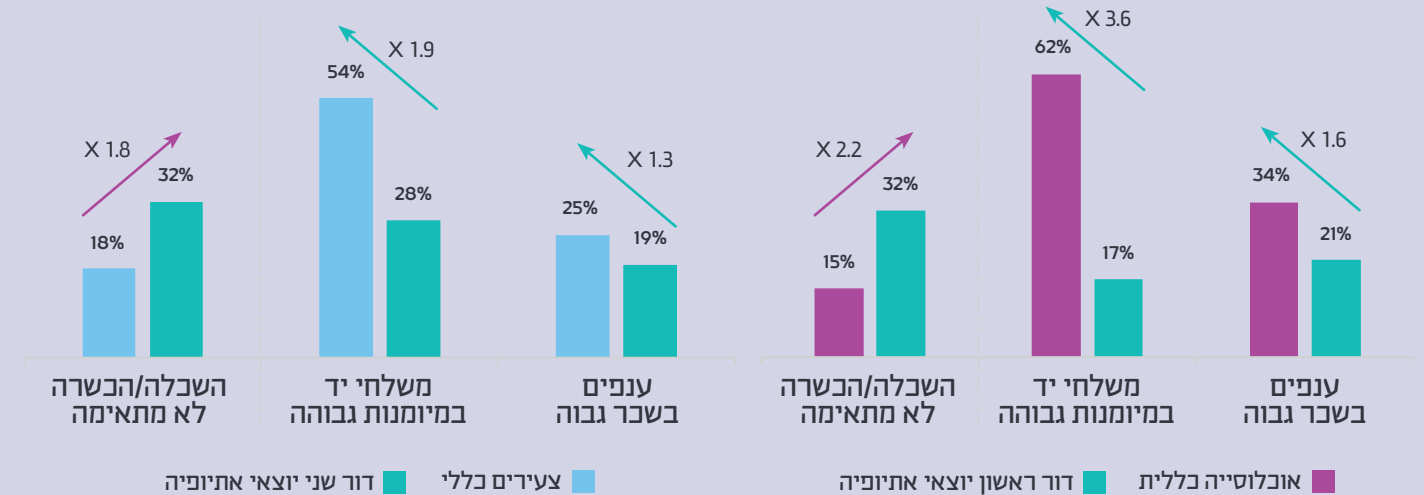
איכות התעסוקה: שיפור ניכר, אך הפערים עוד קיימים

נראה כי השיפור הבין-דורי בהשכלה משתקף בשוק העבודה בשיעור המועסקים בעלי משלח יד במיומנות גבוהה.²⁵ השיעור הממוצע של המועסקים בעלי משלח יד במיומנות גבוהה בקרב ילידי אתיופיה עמד בשנים 2023-2025 על 17% - נמוך פי

²⁵ משלחי יד ברמת מיומנות גבוהה: מנהלים; בעלי משלח יד אקדמי; הנדסאים, טכנאים, סוכנים ובעלי משלח יד נלווה.

3.6 משיעורם של בעלי משלחי יד אלו באוכלוסייה הכללית (62%). בקרב יוצאי אתיופיה ילידי ישראל כבר היה השיעור גבוה יותר - 28%, נמוך רק פי 1.9 משיעורם של בעלי משלחי יד אלו בקרב צעירים באוכלוסייה הכללית (54%).²⁶

מדדים לאיכות התעסוקה (ממוצע 2023-2025)



בתרשים מוצגים שיעור המועסקים מסך המועסקים שהענף הכלכלי/משלח היד/ההתאמה שלהם ידועים.

אי-התאמה = עבודה לא מתאימה להשכלה או לכישורים של המועסק. שיעור גבוה מייצג איכות תעסוקה נמוכה.

דור ראשון = ילידי אתיופיה; דור שני = יוצאי אתיופיה שנולדו בישראל

אוכלוסייה כללית = יהודים שאינם חרדים ואינם יוצאי אתיופיה בקבוצת הגיל 18-66; צעירים = קבוצת הגיל 18-32.

מקור: ברק ורוזנפלדר, משרד העבודה, עיבוד לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

²⁶ מיעוט התצפיות אינו מאפשר להציג את שיעור המועסקים במשלח יד במיומנות נמוכה לפי מגדר.

לעומת זאת, במדדים אחרים לאיכות התעסוקה - שיעור המועסקים בענפים שהשכר בהם גבוה²⁷ ושיעור המועסקים שדיווחו על אי-התאמה בין העבודה שלהם להשכלתם או להכשרתם - נמצאו שיעורים דומים אצל יוצאי אתיופיה משני הדורות. יחד עם זאת, תוצאות אלו מעידות על שיפור מתון בין הדורות, כיוון שבקרב צעירים מהאוכלוסייה הכללית יש שיעור נמוך יותר של מועסקים בענפים שהשכר בהם גבוה, ושיעור גבוה יותר של מועסקים המדווחים על אי-התאמה בהשוואה לכלל האוכלוסייה בגיל העבודה.²⁸

בסופו של דבר, נראה כי בני הדור השני של יוצאי אתיופיה, שגדלו בישראל והתחנכו במערכת החינוך כאן, מצליחים להגיע להישגים לימודיים גבוהים יותר מאלה של בני הדור הראשון, ולהשתלב טוב יותר מהם בהשכלה הגבוהה. הצלחה זו באה לידי ביטוי בשוק העבודה בעיקר בצמצום הפער בשיעור המועסקים במשלחי יד במיומנות גבוהה. אף על פי כן, בניגוד לפערים בשיעורי התעסוקה שכמעט נסגרו, הפערים ברמת ההשכלה ובאיכות התעסוקה עדיין ניכרים. לפיכך נראה כי יש צורך בהמשך המאמצים לשלב את יוצאי אתיופיה, בייחוד את הגברים, בהשכלה הגבוהה, ובנקיטת צעדים משלימים בתחום התעסוקה (הקניית כלים לחיפוש עבודה, יצירה וטיפול של רשתות חברתיות וכו'), בדומה לפעילות תוכנית "למרחק" של משרד העבודה, כדי להאיץ את השתלבותם בענפים שהשכר בהם גבוה ובמשרות המתאימות להשכלה ולהכשרה שלהם.

²⁷ ענפים שהשכר בהם גבוה (יותר מ-13.5 אלף ש"ח בחודש): תעשייה, אספקת תשתיות, מידע ותקשורת, פיננסים, נדל"ן, שירותים מקצועיים, הייטק.

²⁸ נשים לב שבניגוד למדדים שהגדרנו לגבי משלח יד או ענף כלכלי, אי-התאמה בשוק העבודה היא מדד שלילי לאיכות תעסוקה, כלומר שיעור גבוה מייצג איכות תעסוקה נמוכה.

תיבה | דשבורד מעקב ותוצאות - תוכניות מינהל אוכלוסיות

מינהל תעסוקת אוכלוסיות במשרד העבודה מפעיל חמש תוכניות ליבה לאוכלוסיות שאינן משולבות בשוק העבודה באופן מיטבי: "ריאן" (לחברה הערבית), מרכזי "כיוון" (לחברה החרדית), "הזדמנות" (מרכזי תעסוקה עירוניים), "תעסוקה שווה" (לאנשים עם מוגבלויות) ו"אמצע הדרך" (לגיל +50). בשנים 2019-2025 השתתפו בפעילות המרכזים כ-280 אלף איש. כדי לשפר את הפעילות, פיתח אגף אסטרטגיה במשרד העבודה דשבורד המאפשר מעקב רציף אחר מדדי תעסוקה ושכר של המשתתפים באמצעות עיבוד של נתוני המוסד לביטוח לאומי ברמת הפרט.

ממצאים עיקריים

הניתוח מתבסס על השוואה לפני-אחרי ברמת הפרט (2019-2023) ובדרך כיצד השתנו התעסוקה והשכר בקרב המשתתפים בתוכניות. מכיוון שמדובר בניתוח ללא קבוצת ביקורת וללא פיקוח על מאפייני הפרט, יש לפרש את הממצאים כאינדיקטורים לשינוי המיוחס להשתתפות, ולא בהכרח כקשר סיבתי. מחקרי עומק לבחינת האפקטיביות נמצאים בפיתוח.

בכניסה לתוכניות יש שני סוגי משתתפים שונים זה מזה במטרות ובפרופיל התעסוקתי שלהם: מי שמצטרפים לתוכניות בעודם עובדים, ומי שמצטרפים אליהן כשאינם מועסקים. בתוכנית "תעסוקה שווה" רוב המשתתפים (כ-74%) אינם מועסקים בעת ההצטרפות, והתוכנית מיועדת להכניס אותם למעגל העבודה. לעומת זאת, רוב המשתתפים ב"אמצע הדרך" (כ-66%) וב"הזדמנות" (כ-58%) מועסקים, ומטרתם שדרוג תעסוקתי או מניעת שחיקה. ב"ריאן" וב"כיוון" נרשמת התפלגות מאוזנת בין שתי הקבוצות. הבדל זה משפיע על אופן פרשנות הממצאים בנוגע לכל תוכנית.

מספר המשתתפים לפי תכניות, 2019-2025



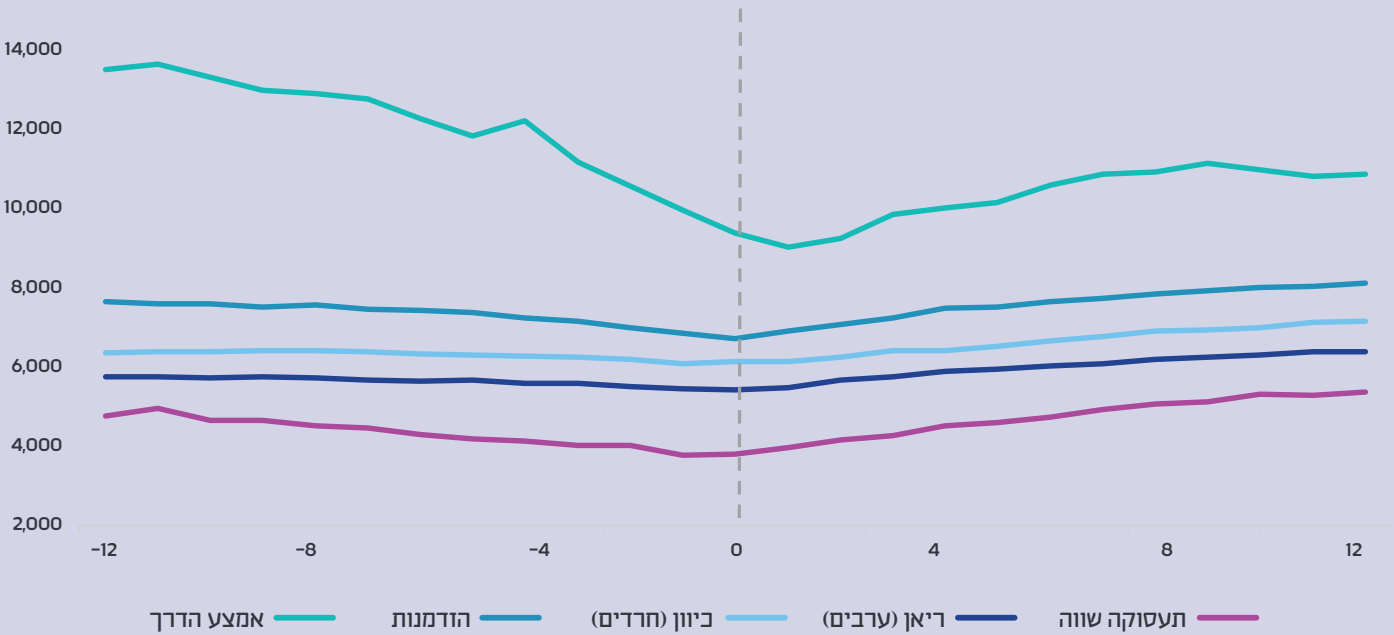
שיעורי התעסוקה: בכלל התוכניות נרשמה עלייה עקבית בשיעור התעסוקה לאחר ההצטרפות. העלייה הבולטת ביותר נרשמה בתוכנית "תעסוקה שווה" - כ-19 נקודות אחוז בשנה שלאחר ההצטרפות לתוכנית. במרכזי "כיוון" ו"ריאן" נרשמה עלייה של כ-10-11 נקודות אחוז.

כניסה לתעסוקה: כ-51% מהמשתתפים שלא היו מועסקים כשנכנסו לתוכנית "הזדמנות" ו"אמצע הדרך" השתלבו בעבודה בתוך שנה. בתוכנית "תעסוקה שווה" השתלבו בעבודה כ-30% מהמשתתפים - נתון משמעותי לנוכח הקשיים הייחודיים של אוכלוסיית היעד בכניסה לעבודה.

שכר: ברוב התוכניות נרשמה עלייה מתונה בשכר המועסקים. לעומת זאת, בתוכנית "אמצע הדרך" נצפתה ירידה קצרת טווח בשכר, האופיינית לאוכלוסיית היעד (בני 50-67) העוברת תהליכי הסבה מקצועית ושינוי קריירה. ואולם חודשיים אחרי תחילת ההשתתפות המגמה משתנה, והשכר עולה גם בקבוצה זו.

ענפי התעסוקה: המשתתפים שהשתלבו בעבודה מרוכזים בעיקר בענפי שירותים בעלי שכר נמוך יחסית, ובראשם חינוך (כ-9.7%), מכירה קמעונית (כ-9.1%) ושיבות ובתי ספר תורניים (כ-6.4%). ממצא זה ממקם את התוכניות כצעד ראשון של השתלבות בשוק העבודה ומדגיש את הצורך במסלולי המשך לקידום מקצועי.

שכר לפני ואחרי כניסה לתוכנית

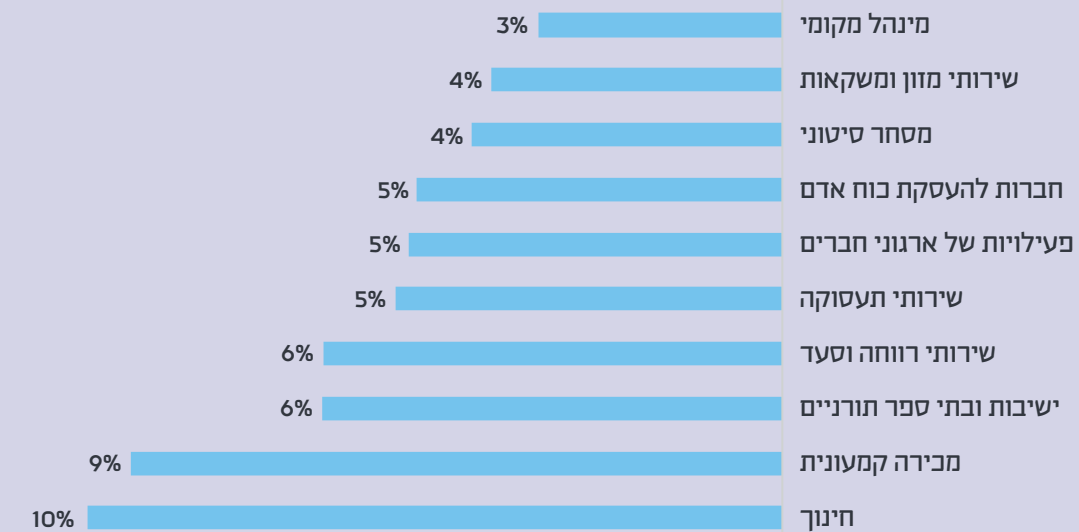


מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני המשתתפים בתוכניות של מינהל תעסוקת אוכלוסיות ולנתונים מינהליים של המוסד לביטוח לאומי

חלק ג'

התעסוקה בענף ההייטק

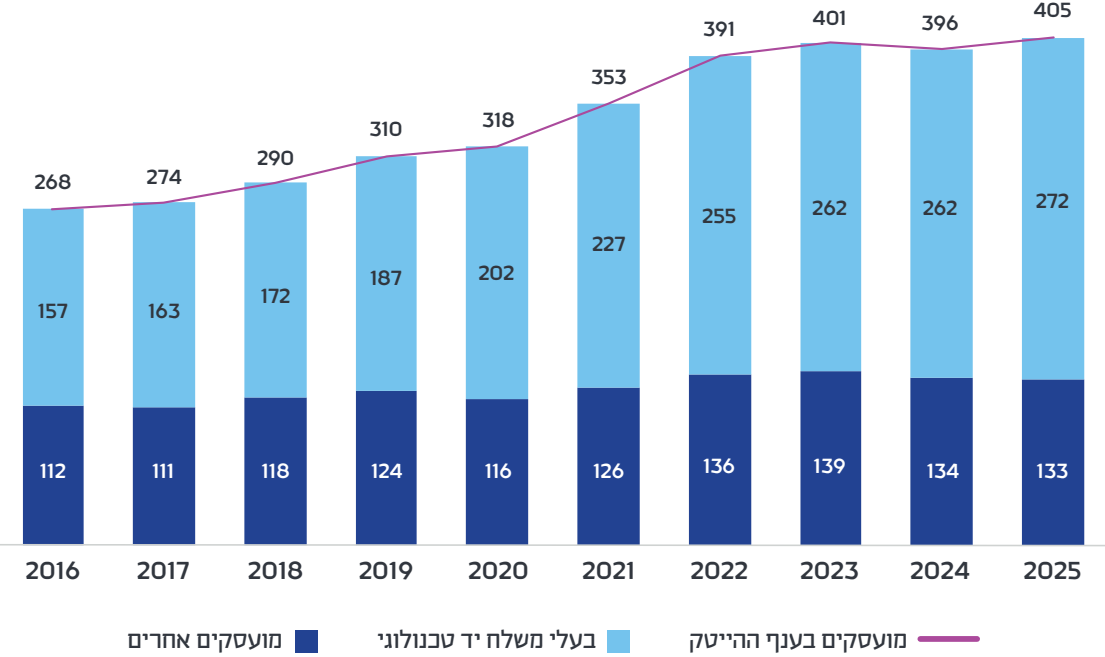
ענפי תעסוקה מרכזיים של משתתפי התוכניות



מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני המשתתפים בתוכניות של מינהל תעסוקת אוכלוסיות ולנתונים מינהליים של המוסד לביטוח לאומי

מערכת הניטור מאפשרת למשרד העבודה לעקוב באופן רציף אחר מסלולי התעסוקה של עשרות אלפי משתתפים, לשפר את התוכניות ולבחון את העמידה ביעדי 2030. כפי שהוצג לעיל, הממצאים משקפים ככלל שיפור בשיעורי התעסוקה ובאיכות התעסוקה בקרב המשתתפים בתוכניות ההכוון של מינהל אוכלוסיות.

מועסקים במקצועות טכנולוגיים ואחרים בענף ההייטק (באלפים)



מועסקים בענף ההייטק בעלי משלח יד טכנולוגי מועסקים אחרים

גילי 25-66. בעלי משלח יד טכנולוגי כהגדרתם בדוח הוועדה להגדלת ההון האנושי להייטק.
מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

ההאטה בתעסוקה בענף ההייטק בשנתיים הקודמות ניכרה הן במקצועות הטכנולוגיים והן במקצועות שאינם טכנולוגיים. ב-2025 התאוששה התעסוקה בענף ההייטק בזכות קבוצת המועסקים במקצועות הטכנולוגיים, שגדלה ב-4%; במקצועות

ענף ההייטק, האחראי לכ-20% מהתוצר וליותר ממחצית מהיצוא הישראלי, הוא מנוע הצמיחה המרכזי של כלכלת ישראל. הענף מעסיק למעלה מ-400 אלף עובדים; הם מהווים כ-11.5% מכוח העבודה במשק, ותרומתם להכנסות המדינה ממסים גבוהה הרבה יותר, והגיעה בשנת 2021 לכ-36% מתשלומי מס הכנסה משכר.²⁹ הענף מתאפיין בפיריון עבודה גבוה במיוחד וברמות שכר העולות בעקביות, והשכר הממוצע בו גבוה פי 2.7 מהשכר בשאר ענפי המשק. שיעור התעסוקה בהייטק בישראל ופער השכר בינו ובין שאר המשק גבוהים בהשוואה למדינות ה-OECD.³⁰

לאחר שנים של צמיחה מואצת, בשנים 2023-2024 נבלם הגידול בתעסוקה בענף ההייטק. האטה זו משקפת את צמצום ההשקעות וגיוסי העובדים עקב האטה עולמית ואי-ודאות בשווקים בין-לאומיים; את סביבת הריבית הגבוהה בעולם; את חוסר היציבות הפוליטי-חברתי בישראל ב-2023; ואת השלכותיה הישירות של מלחמת "חרבות ברזל", שהעמיקו את אי-הוודאות הגיאו-פוליטית והרתיעו משקיעים זרים.³¹

עם זאת, ב-2025 נצפו סימני התאוששות: הגידול בהיקף גיוס ההון לחברות הזנק ומספר שיא של עסקאות מיזוג ורכישה (אקזיטים) הזרימו לענף הון חדש.³² מספר המועסקים בענף חזר לגדול בעקבות זאת והגיע ל-405 אלף (לפי נתוני סקר כוח אדם) - גידול של 2.3% ביחס לשנה קודם.³³ ואולם קצב גידול זה עודנו נמוך משמעותית בהשוואה לשיעורי הצמיחה שנרשמו מ-2018 עד 2022.

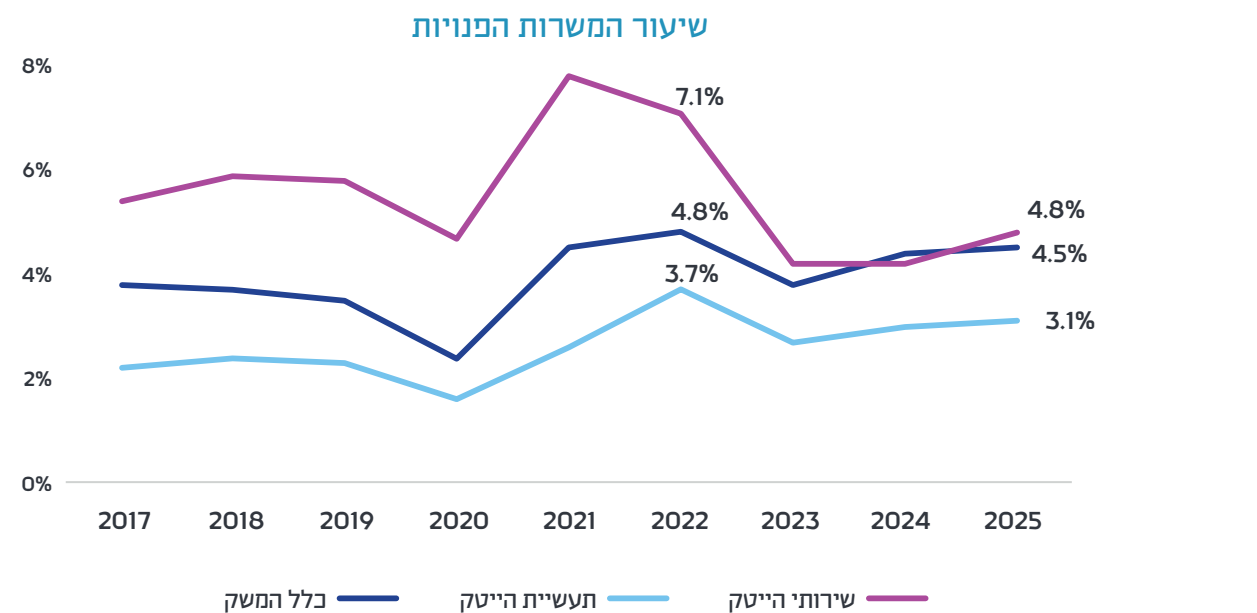
²⁹ רשות החדשנות ואגף הכלכלן הראשי (2024). [תרומת ענף ההייטק להכנסות המדינה מעבודה ומחברות](#).

³⁰ גלעד ברנד, אלעד דה-מלאך ויונתן פטרפרוינד (2025). [הרכב ההון האנושי ופרמיית השכר במגזר ההייטק בישראל](#). בנק ישראל.

³¹ רשות החדשנות. [דו"ח שנתי מצב ההייטק 2025](#).

³² ישראל. [דו"ח האקזיטים 2025; Israeli Tech Review Q4/2025](#). IVC & LeumiTech.

³³ ההתאוששות במספר המועסקים עולה בקנה אחד עם נתונים מינהליים של מספר משרות שכיר בהייטק, שגדל ב-1.3% ב-2025, אחרי שקפא על שמריו ב-2024.



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

שאינם טכנולוגיים, לעומת זאת, נמשך הצמצום בכוח האדם (ירידה של 0.8%).³⁴ התפתחות זו מצביעה על התחזקות מגמה ארוכת טווח של שינוי בהרכב המועסקים בענף לכיוון ליבת הטכנולוגיה, על חשבון תפקידי מעטפת כגון מינהלה ושיווק. במקביל ירד ב-2025 מספר המועסקים במקצועות הטכנולוגיים בשאר המשק, לאחר שבתחילת המלחמה נשמר אצלם קצב גידול יציב. מגמה זו מרמזת על זליגת הון אנושי מיומן בחזרה אל ענף ההייטק עם תחילת התאוששותו.³⁵

בסיכומו של דבר, הגידול בתעסוקה במקצועות הטכנולוגיים בענף ההייטק קוּוּז על ידי צמצום במספר המועסקים במקצועות שאינם טכנולוגיים בענף ומספר המועסקים במקצועות הטכנולוגיים בענפים אחרים, ועל כן סך משרות הטק גדל ב-2025 בשיעור מתון של כ-1% בלבד.³⁶

הירידה בביקוש לעובדים בענף ההייטק בשנים קודמות באה לידי ביטוי בירידה בשיעור המשרות הפנויות בשירותי ההייטק. גם אם נתעלם מהשיעור החריג של המשרות הפנויות שנרשם בעקבות משבר הקורונה, עדיין אפשר לראות בבירור ירידה משיעור גבוה של כמעט 6% בשנים 2018-2019 לשיעור ממוצע של כ-4% בשנים 2023-2024, כמו בכלל המשק. ואולם ב-2025 השתנתה המגמה, כאשר שיעור המשרות הפנויות בשירותי הייטק עלה ל-4.8%, בעוד השיעור הממוצע הכלל-משקי של המשרות הפנויות הסתכם ב-4.5%.

³⁴ בעלי משלח יד טכנולוגי בהגדרתם בדו"ח הוועדה להגדלת ההון האנושי להייטק (2022).

³⁵ בהנחה שמועסקים עברו בין ענפים, ולא שבעלי משלח יד טכנולוגי עברו למשלחי יד אחרים במקביל לכניסת עובדים חדשים למשלח יד טכנולוגי בתוך ענפי ההייטק.

³⁶ לפי הגדרת הוועדה להגדלת ההון האנושי להייטק (2022), משרות טק כוללות את כלל המועסקים בענף ההייטק (בתפקידים טכנולוגיים ובתפקידי מעטפת) וכן עובדים במקצועות טכנולוגיים המועסקים מחוץ לענף ההייטק.

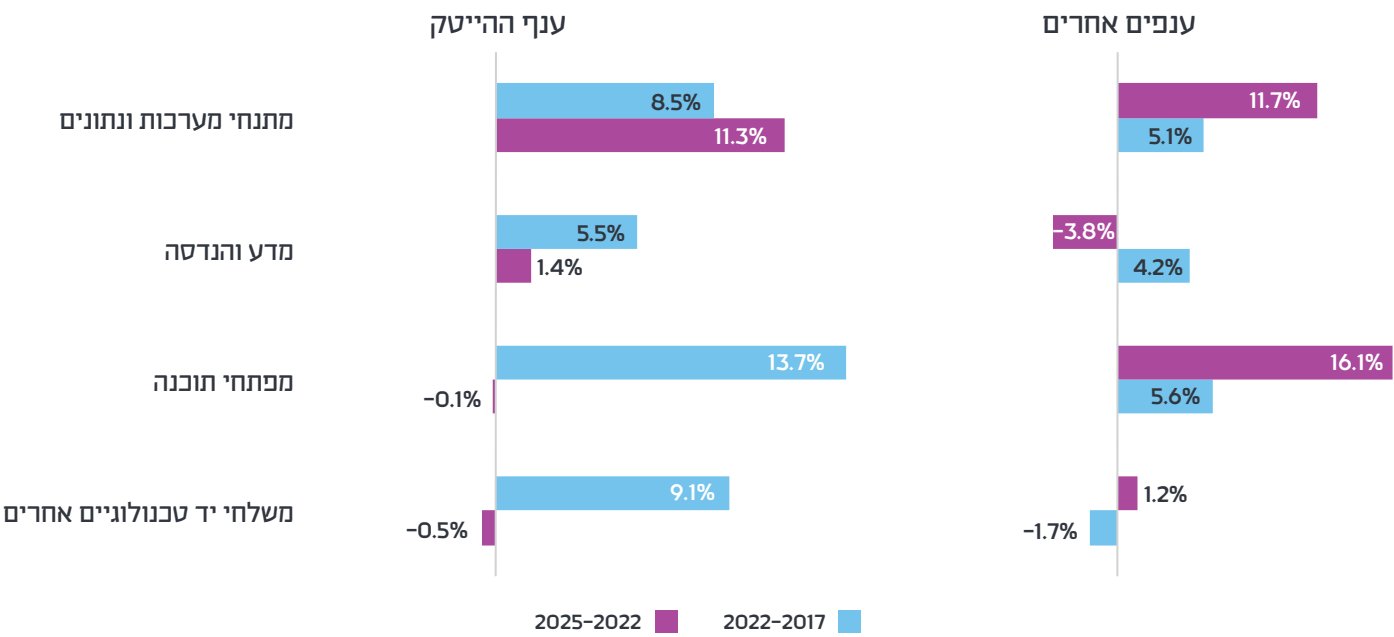
כ-20% מהמועסקים במקצועות הטכנולוגיים הם בעלי משלחי יד שונים בתחומי טכנולוגיות המידע ובהם מנתחי מערכות, מפתחי אתרים ומולטימדיה ומנהלי מסדי נתונים ורשתות (לא כולל מפתחי תוכנה ומתכנתי יישומים). מאז 2023 הואצה העלייה במספר המועסקים בהם, ואלו האחראים לעיקר הגידול בתעסוקה בענף ההייטק בשנים האחרונות.³⁷

כ-30% מן המועסקים במקצועות הטכנולוגיים הם בעלי משלח יד בתחומי המדע וההנדסה, ואלו מתחלקים באופן מאוזן בין ענף ההייטק לענפים אחרים. קבוצה זו צמחה בשיעור נאה בשנים קודמות וגידולה נבלם מאז 2023. עם זאת, לאחר שנתיים של התכווצות נראה כי ב-2025 החלה התאוששות בתעסוקה במקצועות המדע וההנדסה, הן בהייטק והן בענפים אחרים.

כמעט רבע מבעלי משלחי היד הטכנולוגיים הם מפתחי תוכנה, ורובם הגדול מועסקים בענף ההייטק. לאחר תקופה של צמיחה מואצת בשיעור דו-ספרתי מ-2018 ועד 2022 התייצב מספר המועסקים על כ-80 אלף. במקביל לבלימת צמיחה זו בענף ההייטק נרשמה עלייה חדה במספר מפתחי התוכנה המועסקים בענפי המשק האחרים.

³⁷ ניתן לראות את השינויים במשלחי היד בענפי ההייטק ובמשלחי יד נוספים בשנים האחרונות גם בדשבורד [התפלגות המועסקים במשק: משלחי יד ומאפיינים דמוגרפיים](#) של משרד העבודה.

שיעור השינוי השנתי במספר המועסקים במקצועות הטכנולוגיים לפי קבוצות משלחי יד



גילי 25-66. בעלי משלח יד טכנולוגי כהגדרתם בדוח הוועדה להגדלת ההון האנושי להייטק.

מנתחי מערכות ונתונים: מנתחי מערכות; מפתחי אתרי אינטרנט; מפתחי תוכנה ומנתחי יישומים לנמ"א; בעלי משלח יד בתחום מסדי הנתונים ורשתות.

מדע והנדסה: בעלי משלח יד בתחום מדעי הפיזיקה וכדור הארץ; בתחום מדעי החיים; מהנדסי מכונות, כימיה, חשמל ואלקטרוניקה; הנדסאי מדעי הפיזיקה וההנדסה. **משלחי יד טכנולוגיים אחרים:** מנהלי שירותים בענפי ICT; מתכנתי יישומים; הנדסאי וטכנאי תפעול ובענפי ICT; הנדסאי תקשורת.

בענף ההייטק שיעור גבוה של מפתחי תוכנה לעומת ענפים אחרים (30% לעומת 12%), ושיעור נמוך של בעלי משלח יד בתחום המדע וההנדסה (23% לעומת 46%). בשאר הקבוצות לעיל השיעורים דומים.

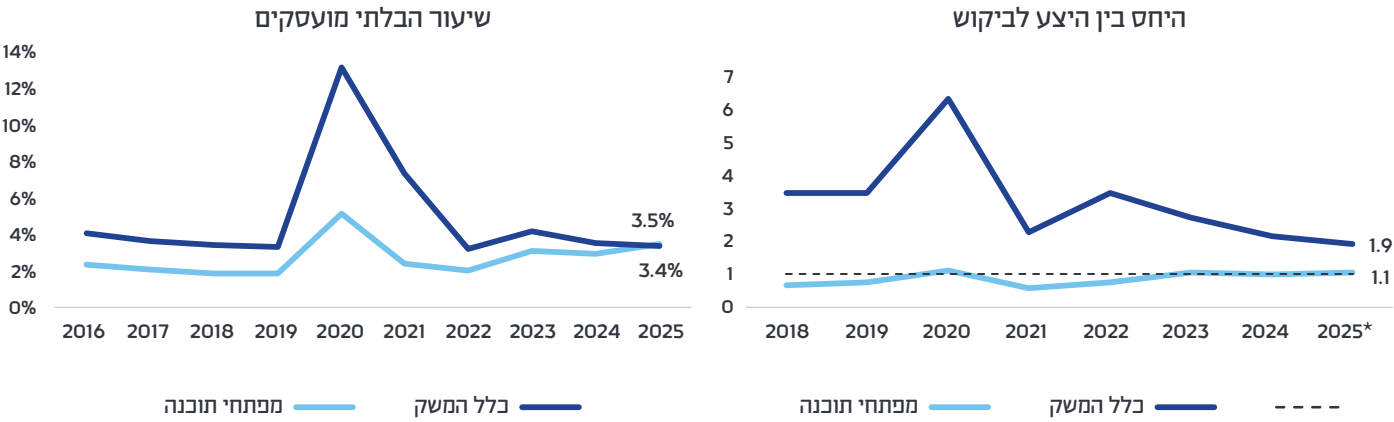
מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

| הביקוש למפתחי תוכנה

מאז פרוץ המלחמה ניכרת התבדרות מגמות בין כלל המשק לבין מפתחי תוכנה. שיעור האבטלה הכולל ירד ל-3.4% וחלה ירידה ביחס בין ההיצע (מחפשי עבודה) לביקוש (משרות פנויות), המעידה על שוק הדוק. לעומת זאת, אצל מפתחי תוכנה המגמה הפוכה: שיעור האבטלה שלהם, שהיה נמוך בעשור האחרון, טיפס ב-2025 ל-3.5% (בשאר משלחי היד הטכנולוגיים לא נרשמה עלייה).³⁸ כמו כן עלה היחס בין ההיצע לביקוש בקרב מפתחי תוכנה והגיע ב-2025 ל-1.1. אף שיחס זה עדיין נמוך בהשוואה לכלל המשק,³⁹ חציית רף ה-1.0 מסמנת תפנית בעלת משמעות ממצב של מחסור מבני בעובדים לשוק שבו מספר מחפשי העבודה עולה על מספר המשרות הפנויות.

ממצאים אלו מתיישבים עם נתוני שירות התעסוקה, שלפיהם בשנים האחרונות המגמה בענף ההייטק הפוכה מן המגמה בשאר המשק: בכלל השוק נרשמה ירידה במספר דורשי העבודה, ואילו בהייטק מספרם הוכפל מאז 2022, והגיע לשיא של כ-16,300 דורשי עבודה בסוף 2025. עיקר הגידול מתמקד במפתחי תוכנה ובמנתחי מערכות, המהווים כ-51% מכלל דורשי העבודה בענף. זאת ועוד, הגידול במספר דורשי העבודה כולל קבוצות בליבת ההייטק, לרבות עובדים בגילי הביניים (בני 35-50) ויהודים שאינם חרדים.⁴⁰

מצבם של מפתחי תוכנה בשוק העבודה



היחס בין היצע לביקוש = היחס בין המבקשים לעבוד (מחפשי עבודה) לבין מספר המשרות הפנויות.

היחס ב-2025 מבוסס על ממוצע שלושת הרבעונים הראשונים.

מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם ולנתוני היצע וביקוש בשוק העבודה של הלמ"ס

³⁸ שיעור האבטלה לפי משלח יד מחושב רק עבור מי שמובטלים עד שנה, כלומר מדובר באומדן חסר של שיעור האבטלה.

³⁹ מספר המשרות הפנויות בכלל המשק עולה על מספרן בסקר משרות פנויות, שכן הסקר אינו כולל את המגזר הציבורי ועסקים קטנים. לפיכך יש להתייחס בזהירות לנתון זה.

⁴⁰ שירות התעסוקה (ינואר 2026). [דורשי עבודה בהייטק, דוח תקופתי](#).

השפעת הבינה המלאכותית על הביקוש לעובדים בהייטק

הבינה המלאכותית משנה את שוק העבודה באמצעות שני כוחות מקבילים: כוח מחליף, כלומר אוטומציה של משימות חזרתיות או מבוססות כללים, וכוח משלים, כלומר כוח המביא לידי שיפור בביצועי עובדים בתחומים מסוימים. מניתוח כלל התחזיות בתחום עולה כי הצפי הוא שהעובדים ברוב המקצועות לא יוחלפו, אך אופי העבודה ישתנה ויכולות העובדים יועצמו.⁴¹ תחזית מובילה של הפורום הכלכלי העולמי (WEF) צופה כי הבינה המלאכותית תהיה גורם מרכזי בשינוי שוק העבודה עד שנת 2030. ההשפעה הכוללת צפויה להיות חיובית במונחי כמות משרות, אך היא תדרוש הסתגלות משמעותית של כוח האדם.⁴²

השימוש הגובר בבינה מלאכותית יוצרת עשוי להגדיל את הביקוש לעובדים בעלי משלחי יד בתחום הטכנולוגי, אך גם לחייב את התאמת הידע של העובדים לדרישות השוק המשתנות. אם כך, האתגר המרכזי של בעלי משלחי היד הטכנולוגיים הוא רכישת ידע חדש במקצועם, ולא בהכרח התמודדות עם סיכון גבוה לאובדן תעסוקה.⁴³

הערכות אלו עולות בקנה אחד עם ממצאי סקר עסקים של הלמ"ס מיוני 2025, שלפיהם כ-60% מחברות ההייטק משתמשות בבינה מלאכותית, ובפחות מעשירית מהן צומצמה מצבת כוח האדם.⁴⁴ מכאן שהשפעת הטכנולוגיה על צמצום התעסוקה בפועל הקיפה באמצע 2025 כ-6% בלבד מכלל ענף ההייטק (כולל עסקים שאינם משתמשים בבינה מלאכותית). אף ששיעור זה גבוה בהשוואה לענפים אחרים, הוא עדיין נמוך משמעותית מפוטנציאל התחליפיות הטכנולוגי בענף.⁴⁵

⁴¹ דפנה אבירם-ניצן ומרקו שבסון (2025). [השפעת הבינה המלאכותית על שוק העבודה וההיערכות הנדרשת](#). המכון הישראלי לדמוקרטיה.

⁴² World Economic Forum (2025). [The Future of Jobs Report 2025](#).

⁴³ בנק ישראל (2025). [ההשפעה הצפויה של בינה מלאכותית יוצרת על העובדים: השלכות על המדיניות בשוק העבודה](#). דוח בנק ישראל לשנת 2024, תיבה ה'.

⁴⁴ הלמ"ס (יולי 2025). [אימוץ בינה מלאכותית בעסקים: נתונים מתוך הפרק המתחלף בסקר הערכת מגמות בעסקים לחודש יוני 2025](#).

⁴⁵ גלעד בארי (2025). [אימוץ בפועל של בינה מלאכותית בעסקים - תובנות ראשוניות מסקר ראשון מסוגו בישראל](#). המכון הישראלי לדמוקרטיה.

בסקר נוסף שערכה הלמ"ס במרץ 2026 ופרסמה לאחרונה⁴⁶ נמצא כי שיעור השימוש בבינה מלאכותית בענף ההייטק עלה מעט לכ-65%, וההשפעה על התעסוקה התרחבה במהירות, אך באופן בלתי צפוי: אומנם שיעור העסקים שדיווחו על השפעה של צמצום בתעסוקה עלה בכ-2.5 נקודות אחוז והגיע לכ-10%, אבל לעומת זאת, שיעור העסקים שדיווחו על השפעה של גידול בתעסוקה עלה בכ-5 נקודות אחוז והגיע לכ-6.6%⁴⁷. כמו כן נמצא כי צמצום הגידול בתעסוקה התמקד בעובדים בעלי השכלה נמוכה או מיומנות נמוכה.

ממצאים דומים התקבלו בסקרים שנערכו מטעם רשות החדשנות בקרב חברות ועובדי הייטק בישראל, ולפיהם הבינה המלאכותית השפיעה עד כה באופן מוגבל מאוד על היקף התעסוקה. נמצא כי 10% מהחברות המתכננות פיטורים טוענות שלבינה המלאכותית אין כל השפעה על המהלך, ורק 5% מהחברות ציינו זאת כסיבה מרכזית לפיטורים (לרוב כסיבה משנית למצב העסקי). כמו כן, רק 6%-3% מהחברות מייחסות את הצמצום בגיוסים ב-2025 או באלה הצפויים ל-2026 להטמעה של פתרונות AI.⁴⁸

נראה כי העובדים בהייטק תופסים את הבינה המלאכותית כהזדמנות תעסוקתית יותר מכפי שהם רואים בה איום על התעסוקה. כ-95% מהם כבר משתמשים בכלי AI באופן שוטף, ורבים מהם מדווחים על שיפור רב באיכות התוצרים וביעילות העבודה. ככלל, עובדים בתפקידים לא-טכנולוגיים נוטים לראות בבינה מלאכותית הזדמנות, בעוד עובדים בתפקידים טכנולוגיים מבטאים חשש גדול יותר מפגיעה בתעסוקה. בקרב ג'וניורים, לעומת זאת, החשש גדול יותר דווקא אצל העובדים בתפקידים לא-טכנולוגיים. כמו כן, אימוץ כלי AI נפוץ יותר בקרב עובדים טכנולוגיים, צעירים וג'וניורים.⁴⁹

⁴⁶ הלמ"ס (אפריל 2026). [אימוץ בינה מלאכותית בעסקים: נתונים מתוך הפרק המתחלף בסקר הערכת מגמות בעסקים לחודש מרץ 2026](#).

⁴⁷ שיעור העסקים (במונחי מועסקים) שדיווחו שלא הייתה לבינה המלאכותית השפעה על התעסוקה ירד מ-90% ביוני 2025 ל-80% במרץ 2026.

⁴⁸ רשות החדשנות וחברת צבירן (2026). [השפעת הבינה המלאכותית על התעסוקה בהייטק](#).

⁴⁹ רשות החדשנות ומכון ברוקדייל (2025). [מחקר השפעת הבינה המלאכותית על מקצועות ותעסוקת ההיי-טק](#).

תמהיל המשרות הפנויות

שיעור המשרות הפנויות שהוצג בתחילת הפרק מתייחס למשרות פנויות לפי משלח יד, בהתבסס על סקר משרות פנויות של הלמ"ס. כדי לבחון את השינויים האחרונים בשוק העבודה ואת השפעת הבינה מלאכותית על התחום, יש לבחון ברמת פירוט גבוהה יותר את תחומי העיסוק ואת שנות הניסיון הנדרשות למשרה. לשם כך נעזרנו בנתוני מערכת Jobify Demand, המכילה מידע שנאסף על משרות שפורסמו בלוחות דרושים מקוונים.⁵⁰ מאגר זה כולל קרוב ל-1.5 מיליון משרות, ועל כן הוא מאפשר פילוח מפורט מאוד של תחומי עיסוק ושל מאפייני המשרות, לרבות מספר שנות הניסיון הדרושות.⁵¹

לפי נתוני Jobify בכל חודש מתפרסמות כ-8,000 עד 10,000 משרות הייטק, מהן כ-4,000 משרות בתחום פיתוח התוכנה. אף שתחום זה ממשיך להוביל את הפעילות, ניכר בו קיפאון, שכן מאמצע 2024 ועד סוף 2025 לא גדל מספר המשרות הדרושות בו. מגמה דומה נרשמה גם בתפקידי מוצר ומטה ובתשתיות ענן ו-IT. מנגד בולט מעל כולם תחום הנתונים והבינה המלאכותית, שצמח בכ-50%⁵² כאשר עיקר הגידול נשען על זינוק חד ויצא דופן במשרות המשלבות כלי AI - קצב צמיחה הגבוה משמעותית מזה של תפקידי נתונים אחרים. בד בבד נרשם גידול מהיר גם בביקוש למהנדסים בתחומי החומרה, השבבים והאלקטרוניקה, ובמידה פחותה גם בעולמות הסייבר; גידול זה משקף את הסטת הדגש המקצועי בשוק לעבר פתרונות בינה מלאכותית וטכנולוגיות עומק.

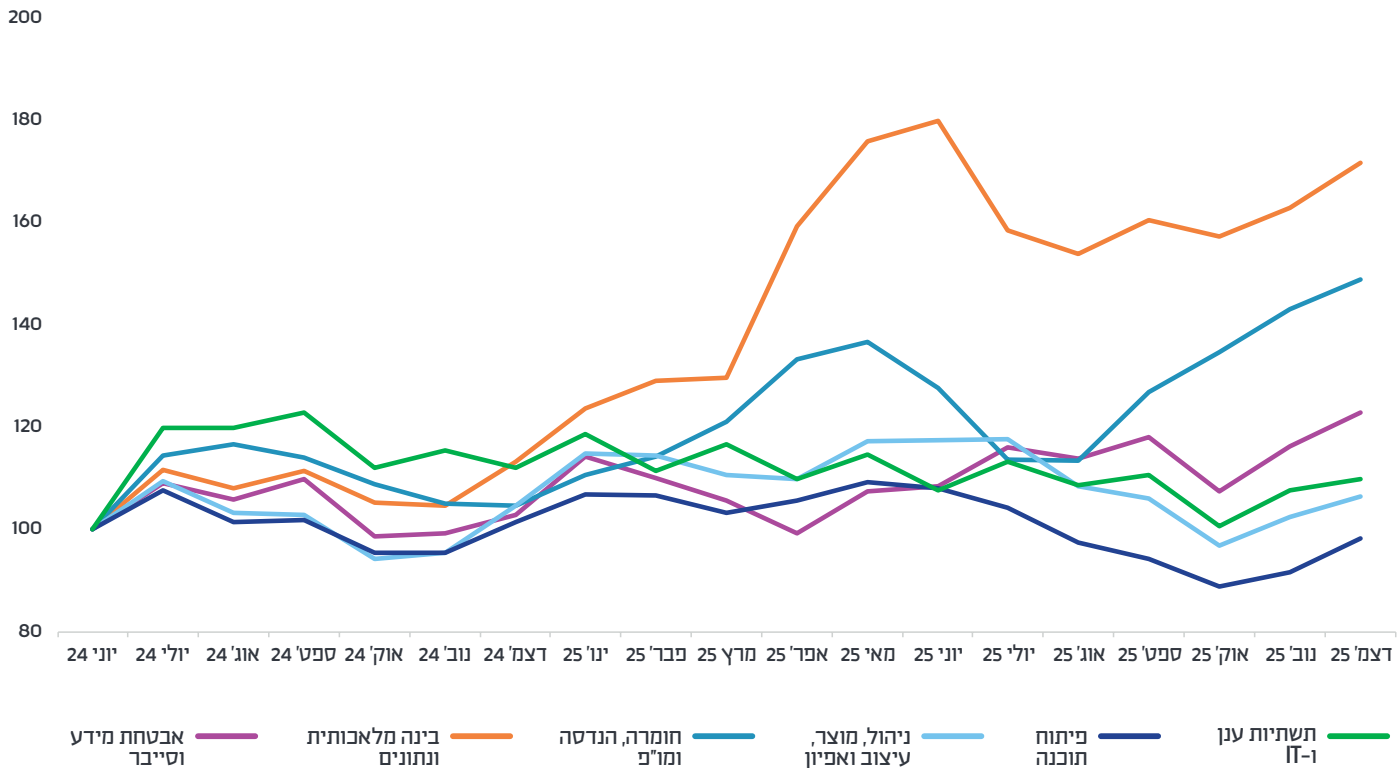
⁵⁰ מערכת Jobify היא פלטפורמת הכוון תעסוקתי מבוססת בינה מלאכותית (AI) שפותחה על ידי ג'וינט-תבת.

⁵¹ חשוב לציין שניתוח מסוג זה מתאים לתחום ההייטק, שבו הרוב המוחלט של המשרות מתפרסמות באופן מקוון, אבל אינו מתאים למקצועות שנהוגות בהם שיטות גיוס אחרות. לצורך זיהוי המשרות הרלוונטיות הגדרנו רשימה של מקצועות טכנולוגיים ומקצועות נלווים, וכן מילות מפתח שנוכחותן במודעת דרושים מעידה כי המשרה שייכת לתחום ההייטק. במסגרת הניתוח השתמשנו בנתונים הנאספים באופן רציף החל ממרץ 2024 מלוחות המודעות המקוונים Alljobs, AlljobsVIP, Indeed, Linkedin.

⁵² הרבעון הרביעי של 2025 בהשוואה לתקופה המקבילה אשתקד (הנתונים לא עברו ניכוי עונתיות).

משרות הייטק שהתפרסמו, לפי תחומי עיסוק נבחרים

(ממוצע נע 3 חודשים, מדד, יוני 2024=100)



משרות בתחום בינה מלאכותית ונתונים כוללות תפקידים ששמש כולל את המונח בינה מלאכותית/AI וכן עיסוקים כגון מהנדס/מדען/מנתח נתונים, מהנדס אלגוריתמים ולמידת מכונה.

מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני Demand Jobify

תמורות בהשכלה הטכנולוגית

נראה כי הקשיים של מחפשי העבודה בתחומי הפיתוח המסורתיים כבר מחלחלים משוק העבודה למערכת ההשכלה העל-תיכונית ומפחיתים את הנכונות של סטודנטים פוטנציאליים להשתלב במסלולי הכשרה ארוכים. ניתוח נתוני המל"ג והמכללות הטכנולוגיות (מה"ט) מצביע על שינוי מגמה במספר הסטודנטים בשנה הראשונה ללימוד מקצועות המחשוב, שהגיע לשיא בשנת 2022 לאחר עשור של צמיחה עקבית. על רקע מלחמת "חרבות ברזל", בתחילת שנת הלימודים שנפתחה בסוף 2023 נרשמה נסיגה במסלולי ההכשרה במה"ט והלימודים לתואר ראשון באקדמיה. מגמה זו גברה ב-2024, במקביל להתפתחות השיח על משמעות ה-AI לעתיד התחום. אפשר שמגמה זו משקפת את השפעת הירידה בביקוש לעובדים חדשים בענף ההייטק על מוסדות ההכשרה, שכן המסלולים היישומיים להכשרת הנדסאי תוכנה רגישים יותר לתנודות בשוק העבודה. לעומת זאת, מספר הסטודנטים לתארים מתקדמים במדעי המחשב שמר על גידול יציב בשנים אלו, מה שמתיישב עם העלייה המסתמנת בביקוש לכוח אדם מיומן יותר בהייטק.

צמצום מספר התלמידים במה"ט מעורר סימני שאלה לגבי הנגישות של אוכלוסיות מגוונות לענף, ובפרט של נשים חרדיות, שעבורן מה"ט הוא המסלול העיקרי לעבודה בהייטק.⁵³ היפוך המגמה הנוכחי צפוי לצמצם את היקף כוח האדם המיומן בטווח הבינוני, והוא מצריך מעקב רציף אחר מנגנוני ההכשרה וההשמה, לרבות התאמה של תוכני הלימוד להתפתחויות הטכנולוגיות בתחום. צעדים אלו חשובים כדי לאפשר את השילוב של אוכלוסיות רחבות בהייטק, תהליך שיש לו חשיבות מכרעת לפיריון המכליל ולצמצום אי-השוויון הכלכלי.⁵⁴

בחינת דרישות הניסיון מעלה כי מספר המשרות המיועדות למועמדים בראשית דרכם (עד שנתיים ניסיון) נע בין 2,000 ל-2,500 בחודש, ושיעורן מכלל משרות ההייטק נותר יציב על כ-25% לאורך התקופה הנבדקת. אין אפוא עדות לירידה בהיצע משרות המיועדות לעובדים מתחילים. עם זאת, ישנם הבדלים ניכרים בין התחומים: בתחומי החומרה, ההנדסה והמדעים שיעור משרות הג'וניור גבוה ועומד על כ-40%, ואילו בתחום התוכנה שיעורן נמוך בהרבה ומסתכם ב-20% בלבד.

בתוך היציבות בשיעור המשרות למתחילים חל שינוי פנימי בתמהיל המשרות המוצעות להם: נרשמה עלייה מהירה בביקוש לג'וניורים בתחומי הנתונים והבינה המלאכותית לצד עלייה מתונה בתחומי עיצוב המוצר (UX/UI), ומנגד ירידה קלה בשיעור משרות הכניסה ביתר תחומי הטק. מגמות אלו מעידות כי תהליך הקיזוז בין התחומים השונים שומר על שיעור כניסה קבוע לשוק, אך מסיט את נקודות הכניסה החדשות לכיוון עולמות הנתונים והבינה המלאכותית.

⁵³ הירידה במספר התלמידים במה"ט משקפת ירידה הן בקרב הנשים החרדיות והן בקרב שאר האוכלוסייה.

⁵⁴ להשפעת ההייטק על פערי השכר ראו תיבה בפרק זה.

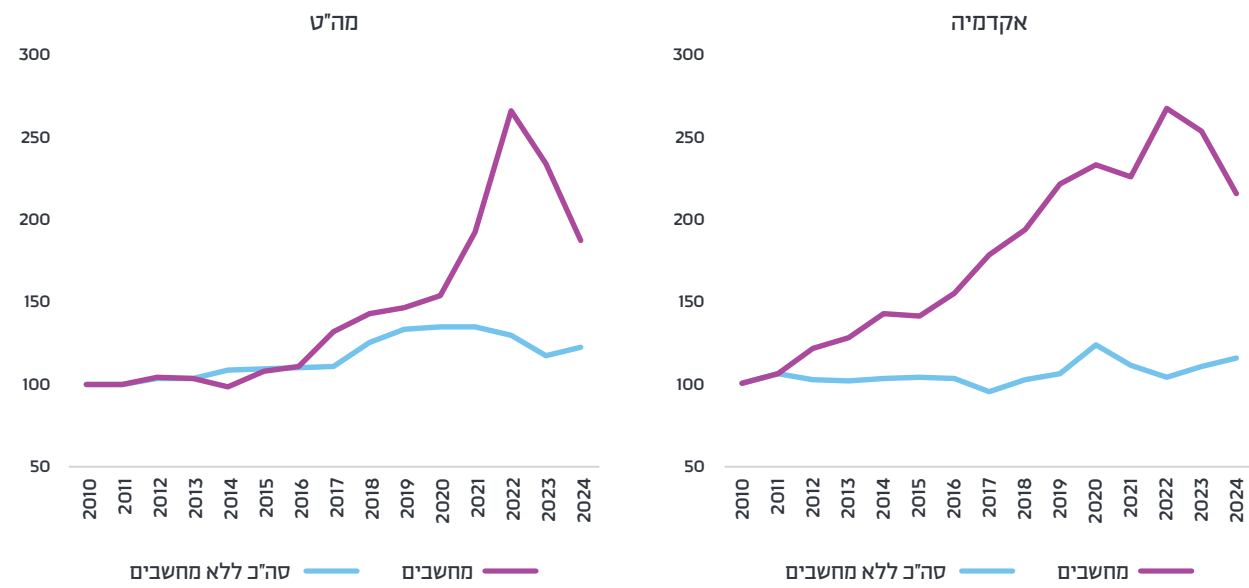
תיבה | מדוע הפסיקו פערי השכר בישראל להצטמצם?

צמצום פערי השכר בין נשים לגברים ובין אוכלוסיות הוא אתגר במרבית המדינות המפותחות. בישראל הפערים גבוהים במיוחד, והוועדה לקידום תחום התעסוקה לקראת שנת 2030 קבעה לראשונה יעדי איכות תעסוקה לנשים: עלייה של 2.6% לשנה בשכר החודשי הנומינלי של נשים בגילי 25-39, של 3% בשכר הגברים הערבים, ושל 3.3% בשכר הנשים החרדיות. יעדים אלו אכן הושגו, אך השפעתם הייתה מצומצמת בשל עליית האינפלציה, ובשל עלייה מקבילה, גבוהה יותר, בשכר של אוכלוסיית הבסיס.

בשנים 2016-2019 נרשמה ירידה הדרגתית מתונה בפער השכר המגדרי, אך מגמה זו נבלמה מאז פרוץ מגפת הקורונה ופער השכר התרחב מעט בשנים 2020-2022.⁵⁵ פער השכר המגדרי בין ערבים וחרדים לאוכלוסייה היהודית הכללית אף הוא חזר והתרחב באופן משמעותי באותן שנים, לעומת מגמת השיפור שנצפתה ברוב האוכלוסיות טרם הקורונה.

⁵⁵ לפי נתונים מינהליים שהתקבלו בלמ"ס ומקורם ברשות המיסים. הניתוח כלל שכירים בלבד והתמקד בהשפעת הקורונה, ולכן הוא מסתיים ב-2022, לפני שינוי המגמה ב-2023, וכן בשל העדכון המאוחר של הנתונים המינהליים. פער השכר המגדרי בגילי העבודה העיקריים (25-66) נותר יציב והסתכם בכ-33.7%.

סטודנטים לשנה א' במוסדות להשכלה גבוהה (מדד, 2010=100)

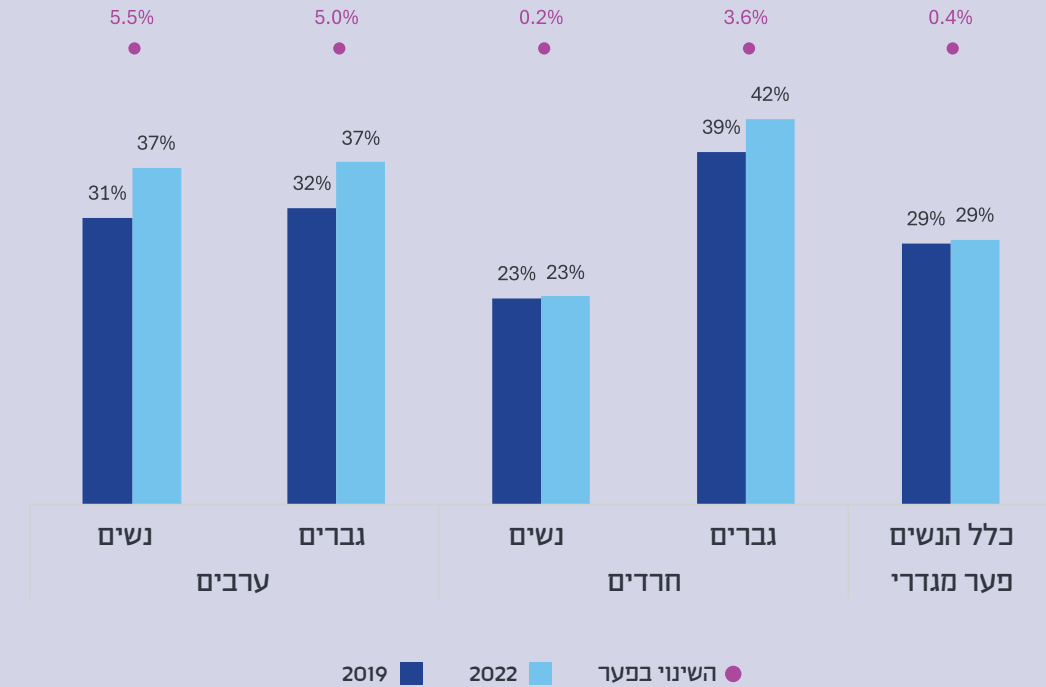


שנת הלימודים האחרונה בתרשים החלה באוקטובר 2024 והסתיימה ב-2025.

מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני המל"ג המתקבלים בלמ"ס ונתוני מה"ט

בסיכומו של דבר, הממצאים לעיל מציגים התאוששות כללית בפעילות ההיטק, בעקבות צמצום גורמי סיכון עיקריים מקומיים ועולמיים, ולצד זאת הם מעידים על שינויים מבניים בתעסוקה בענף, המתחוללים על רקע חדירת הבינה המלאכותית. עם זאת, בעוד הדיון הציבורי מתמקד בהשפעתה על היקף התעסוקה, בשלב זה השפעת הבינה המלאכותית ניכרת הרבה יותר בשינוי בתמהיל הביקוש לעובדים.

פער השכר והשינוי בו, לפני ואחרי משבר הקורונה (גילי 25-39)



פער השכר בקרב ערבים וחרדים הוא מול יהודים לא חרדים. מועסקים שכירים בגילי 25-39. מקור: ברק ורוזנפלדר, משרד העבודה, עיבוד לנתונים מינהליים של הלמ"ס

| הגורם הענפי

מחקר חדש של משרד העבודה⁵⁶ מצביע על כך שהגורם לשינוי המגמה טמון ככל הנראה בהבדלים בין הענפים שבהם מועסקים גברים ונשים. פער השכר הממוצע בין גברים לנשים יכול להיות מושפע משני גורמים: גורם תוך-ענפי - כלומר פערי שכר בין נשים לגברים בתוך ענף מסוים. לדוגמה, פער השכר המגדרי בענף הבריאות; וגורם בין-ענפי - כלומר פערי שכר בין ענפים שיש ביניהם פער בין שיעורי הנשים והגברים המועסקים בהם. לדוגמה, פער שנובע מהשכר הנמוך יחסית בין ענף החינוך, שיש בו שיעור גבוה יותר של נשים, ובין ענפים שבהם השכר הממוצע גבוה יותר עם שיעור גבוה יותר של גברים.

לפי תוצאות המחקר, הגורם הבין-ענפי, כלומר ההבדלים המגדריים בשיעור המועסקים בענפים השונים, גרם באותן השנים (2019-2022) לגידול של כ-4 נקודות אחוז בפער השכר, אם כי גידול זה קוּוּז ברובו על ידי צמצום של פער השכר המגדרי התוך-ענפי שנמשך באותו זמן בעוצמה דומה. לעומת זאת, משתנים נוספים שנבחנו, ובהם השכלה, ותק ונתונים גיאוגרפיים, נמצאו בעלי השפעה ממתנת או שולית.

הפערים בהרכב הענפי מתבטאים בעיקר בכך ש**נשים נוטות לעבוד בענפי השירותים הציבוריים (בריאות, רווחה, חינוך) הרבה יותר מגברים, ופחות מהם בענפי התעשייה, הבינוי וההייטק**. בשנים 2019-2022 עלה השכר בענפי ההייטק, התעשייה והבינוי בקצב מהיר יותר מהשכר בענפי השירותים הציבוריים. אומנם שכר הנשים המועסקות בענפים ה"גבריים" עלה בקצב מהיר גם הוא, אך בשל חלקם הקטן יחסית של ענפים אלו בתעסוקת הנשים, התרומה הכוללת שלהם לעלייה בשכר הנשים הייתה פחותה מהשפעתם על שכר הגברים.

⁵⁶ ארנון ברק ונחמיה רוזנפלדר (2026). [פערי שכר מגדריים ומגוריים בישראל](#), משרד העבודה.

התפלגות המועסקים ושיעור השינוי בשכר, לפי ענפים נבחרים ומגדר



המפתח לפערי השכר - בענפי ההייטק

ההייטק הוא הענף שתרומתו להתרחבות פערי השכר היא הגדולה ביותר. ההשפעה הגדולה של ההייטק על פערי השכר נובעת מהשכר הגבוה של המועסקים בענף (מכלל האוכלוסיות) ומן הצמיחה המהירה בו לעומת ענפים אחרים. השפעה זו על פערי השכר נובעת מן ההבדלים בשיעור המועסקים בו מכל אחת מהאוכלוסיות: שיעור נמוך של נשים יהודיות לא-חרדיות (9%) בהשוואה לגברים יהודים לא-חרדים (16%), ושיעור נמוך במיוחד של חרדים (6%) וערבים (2%). בנוסף הפער החריק לאור גידול אסימטרי במועסקים בהייטק באוכלוסיות השונות.

מדיניות לצמצום פערי השכר לאורך זמן מחייבת הבנה שהשכלה והכשרה הן הכרחיות לשילוב בתעסוקה איכותית, אבל אין בהן די, ויש צורך חיוני בהסרת חסמים רחבים יותר. **הצלחת המדיניות תלויה ביכולת להתגבר על חסמי הכניסה להייטק**, בין היתר על ידי צבירת ניסיון, העמקת ההיכרות הבלתי אמצעית עם התעשייה, הנגשת מידע בנושאי יזמות ומסלולי קידום ובניית רשתות קשרים חברתיות ועסקיות. ללא רכישת כלים אלו ובניית הון חברתי, גם השכלה או הכשרה איכותיות עלולות שלא להתבטא בסופו של דבר באיכות התעסוקה.⁵⁷

כדי להתמודד עם אתגר זה משרד העבודה פועל בשנים האחרונות לשילוב ערבים וחרדים בענף ההייטק. תוכנית "**פורסאטק**" מציעה לאקדמאים ולהנדסאים מהחברה הערבית סל שירותים לסיוע להשתלבות בתעשיית ההייטק, מתוך שימת דגש על צורכי המעסיקים ומענה להם. לצידה פועלת תוכנית "**הנדסאיות פרימיום**", הנותנת מענה ממוקד לנשים חרדיות על ידי שילוב התמחויות מעשיות בחברות מובילות כבר בשלב הלימודים, מה שמסייע בכניסה לתעשיית ההייטק הישראלית. כמו כן, משרד העבודה מקדם בשנים האחרונות פיילוט של תכנית בשם "**אפיק**" בשיתוף עם משרד החינוך והג'וינט שפועלת בבתי הספר התיכוניים, על מנת לפרוס את מגוון האפשרויות ולהנגיש מקצועות ואפיקי תעסוקה מגוונים ובשכר גבוה, בעיקר בקרב אוכלוסייה שפחות חשופה לאפשרויות אלה.

⁵⁷ יובל שדה ואלעד דה-מלאך (2025). **השתלבות האוכלוסיות הערבית והחרדית במגזר ההייטק הישראלי**. בנק ישראל, חטיבת המחקר; משרד העבודה ומכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל (2026, צפוי להתפרסם). **השתלבותם של אקדמאים מן החברה הערבית בשוק העבודה בישראל**.

תיבה | התשואה ללימודי מה"ט

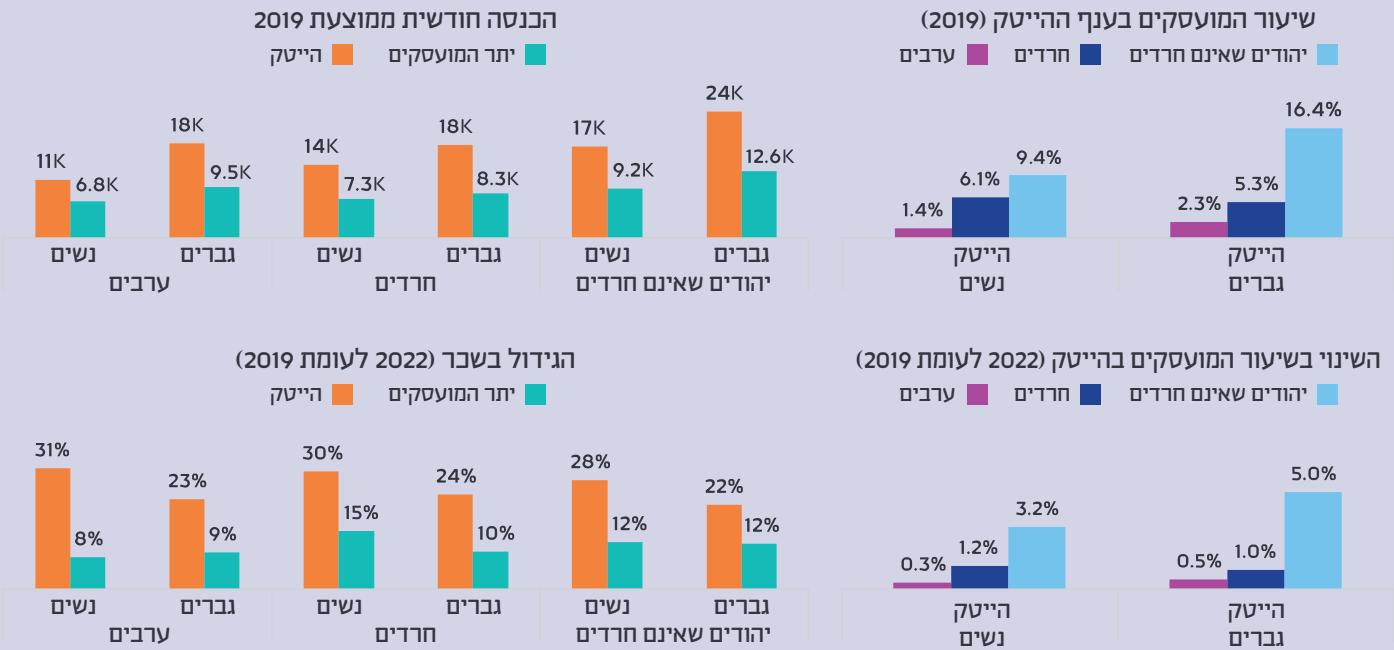
המכון הממשלתי להכשרה בטכנולוגיה ובמדע (מה"ט) מכשיר מדי שנה כעשרת אלפים בוגרים במסלולי הנדסאות, המהווים נדבך מרכזי במערכת ההשכלה העל-תיכונית בישראל. לימודים אלו נגישים במיוחד לאוכלוסיות שההשכלה האקדמית זמינה להן פחות,⁵⁸ והם מאופיינים במשך לימודים קצר יחסית לאקדמיה (שנתיים) ובמיקוד יישומי. מחקר חדש שערכו משרד העבודה ומכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל (עתיד להתפרסם בקרוב) בחן את התשואה מלימודים במה"ט המתבטאת בתוספת לשכר של בוגרי מה"ט בהשוואה לשכרם של בעלי 12 שנות לימוד חסרי השכלה על-תיכונית, בנטרול ההשפעה של גורמים נצפים כגון מגדר, קבוצת אוכלוסייה, גיל ומצב משפחתי, ובהשוואה ללימודים באקדמיה.⁵⁹

ממצאי המחקר עולה שבוגרי מה"ט נהנים מתשואה משמעותית. בשנה הראשונה לאחר סיום הלימודים התשואה בשכר נאמדת ב-9%, והיא עולה לרמה יציבה של 23%-24% בשנה החמישית לאחר הסיום. מהשנה העשירית התשואה מתחילה להישחק, אך היא נותרת חיובית (16%) גם לאחר 11 שנים.

⁵⁸ על המוביליות מלימודי מה"ט ראו בהרחבה גיא יוחי הרפז (2025). [השפעת לימודי הנדסאות במה"ט על ניידות בין דורית](#). משרד העבודה, אגף בכיר אסטרטגיה ותכנון מדיניות.

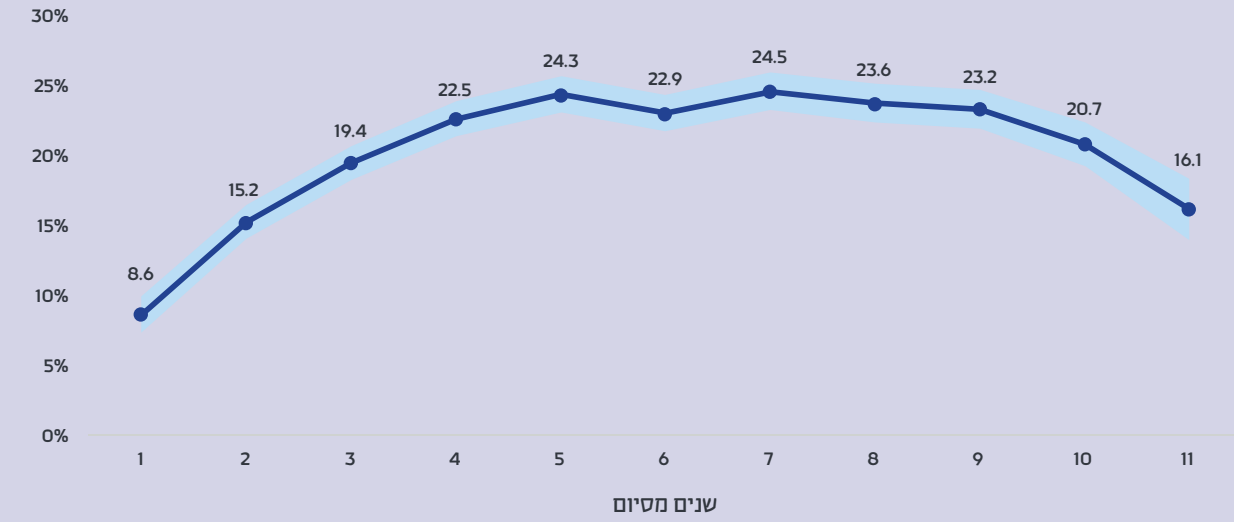
⁵⁹ המחקר נערך על בסיס נתונים מינהליים בחדר המחקר של הלמ"ט, על בוגרי השנים 2012-2022. בעקבות החלטת ממשלה 3419 החלה בשנת 2018 רפורמה פדגוגית ותקציבית בלימודי מה"ט, אך זו עדיין אינה משתקפת במלואה בממצאי המחקר הנוכחי.

תעסוקה ושכר בענף ההייטק



מועסקים שכירים בקבוצת הגיל 25-39. שינוי בשיעור המועסקים בנקודות אחוז, גידול בשכר כאחוז משכר 2019. מקור: ברק ורוזנפלדר, משרד העבודה, עיבוד לנתונים מינהליים של הלמ"ט

התשואה מלימודי מה"ט על פני השנים מסיום הלימודים (באחוזים)



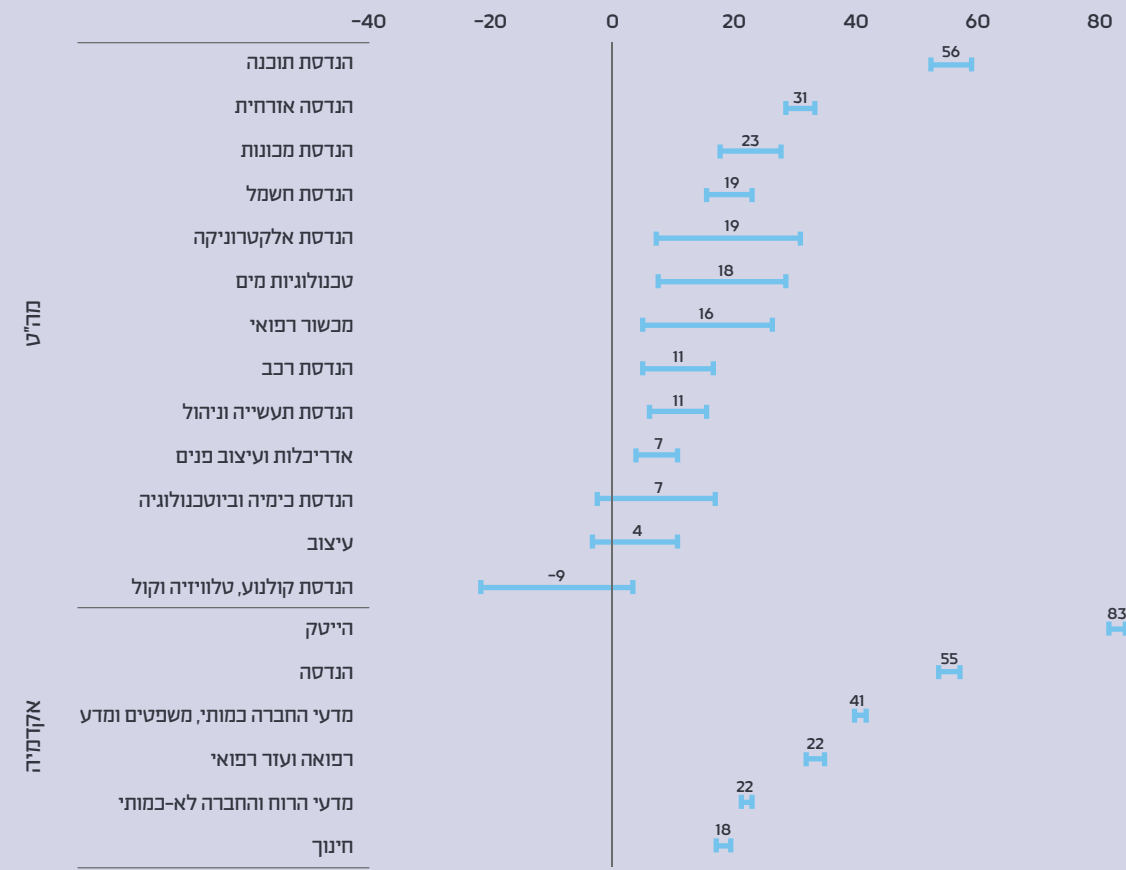
שכר בשנת 2023 עבור בוגרי 2012-2022. הצללית מציינת רווח סמך ברמת ביטחון של 95%.

מקור: עיבוד מכון ברוקדייל ואגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני הלמ"ס

התשואה למגמות מה"ט השונות אינה אחידה. על פי המחקר, שלוש המגמות המובילות, שבהן לומדים כמחצית מתלמידי מה"ט, מניבות תשואה גבוהה: הנדסת תוכנה - 56%, הנדסה אזרחית - 31%, והנדסת מכונות - 23%. התשואה מהלימודים במגמות אלו גבוהה יותר מהתשואה של תחומי לימוד אקדמיים מסוימים, כגון חינוך (18%) או מדעי הרוח והחברה הלא-כמותיים⁶⁰ (22%), אף שמשך הלימודים בהן קצר מהלימודים האקדמיים. מנגד, נמצאו שלוש מגמות שבהן התשואה נמוכה ואינה שונה באופן מובהק סטטיסטי בהשוואה לבעלי 12 שנות לימוד: הנדסת קולנוע וטלוויזיה, עיצוב, והנדסת כימיה וביוטכנולוגיה.

⁶⁰ לחלוקת מקצועות האקדמיה לתחומים ראו יוחי הרפז (2025), נספח ב.

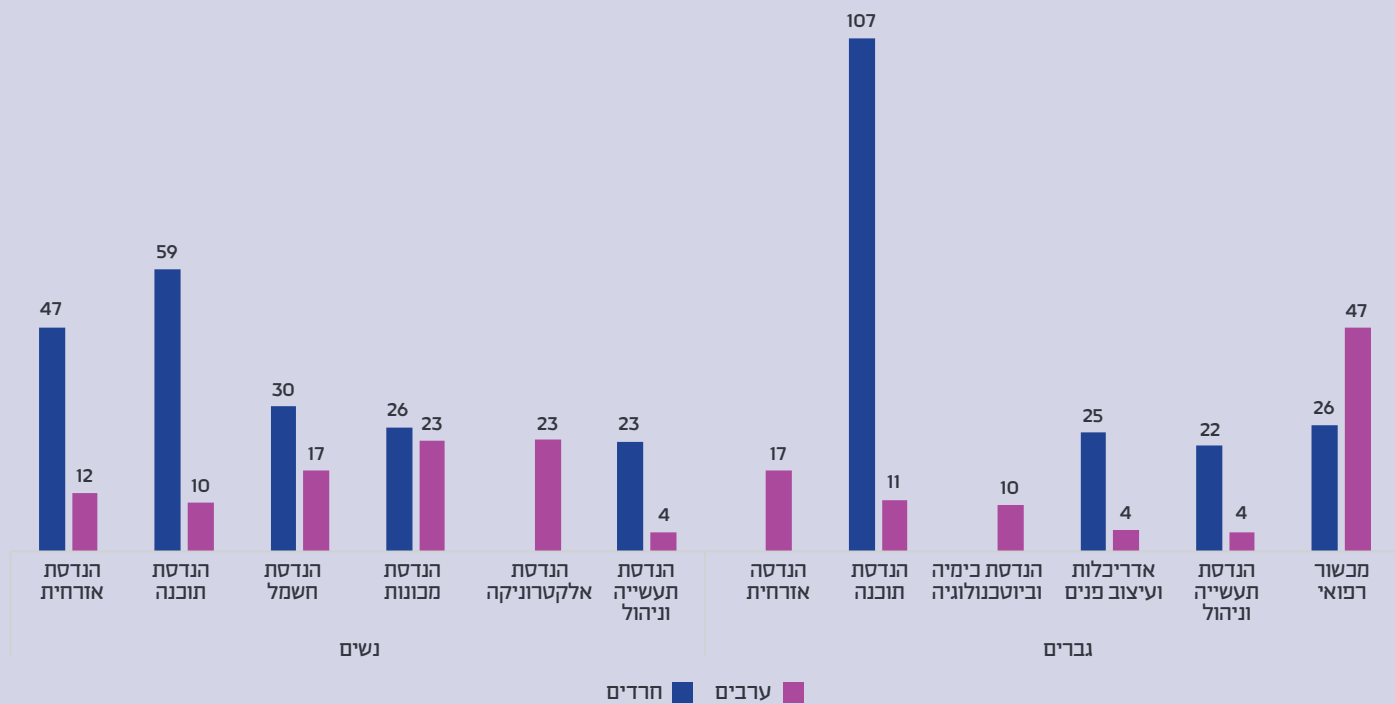
התשואה לפי מגמות מה"ט ואקדמיה (באחוזים)



בוגרי 2018, 5 שנים מסיום הלימודים. הקווים האופקיים מציינים רווח סמך ברמת ביטחון של 95%.

מקור: עיבוד מכון ברוקדייל ואגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני הלמ"ס

המגמות בעלות התשואה הגבוהה ביותר בקרב ערבים וחרדים (באחוזים)



בוגרי 2018, 5 שנים מסיום הלימודים.

מקור: עיבוד מכון ברוקדייל ואגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני הלמ"ס

התשואה מלימודי מה"ט משתנה בהתאם למגדר ולאוכלוסייה שאליה משתייכים הבוגרים. אף שנשים הן מיעוט במרבית מגמות מה"ט, התשואה הממוצעת שלהן גבוהה יותר כמעט בכל המגמות. במיוחד בולטת התשואה החריגה של נשים חרדיות - 107%, הנובעת הן מהשיעור הגבוה של הבוגרות המשתלבות בהייטק,⁶¹ והן משכרן הנמוך של נשים חרדיות בקבוצת ההשוואה. מגמות נוספות המשיאות תשואה גבוהה לנשים החרדיות הן מכשור רפואי ואדריכלות.⁶²

בקרב גברים חרדים התשואה גבוהה בהנדסת תוכנה, הנדסה אזרחית, הנדסת חשמל, הנדסת מכונות והנדסת תעשייה וניהול. בקרב נשים ערביות התשואה גבוהה במגמות הנדסה אזרחית ומכשור רפואי, ובקרב גברים ערבים היא גבוהה במגמות הנדסת אלקטרוניקה, הנדסת מכונות והנדסת חשמל.

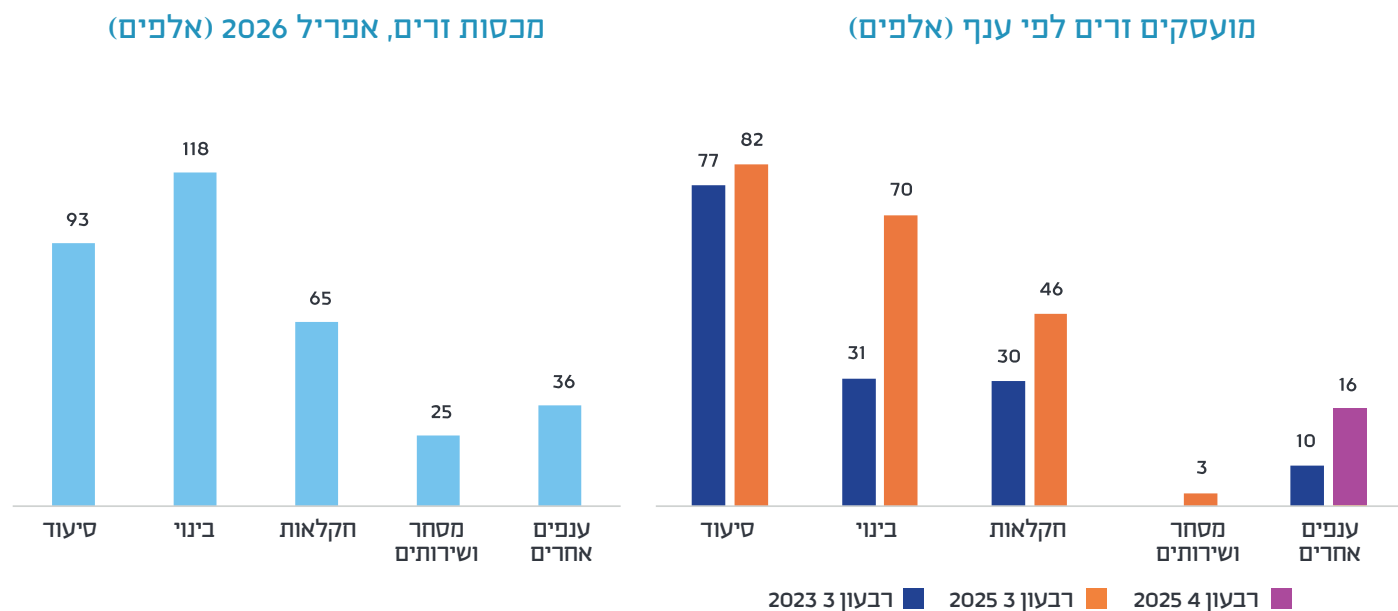
לאור הממצאים, מגמות מה"ט השונות צפויות לקבל תקצוב בהתאם לגובה התשואה שלהן. בחינת התשואה תעודכן באופן עיתי על מנת לבדוק את הצורך בשינוי תוכניות הלימודים ושינוי התקצוב הדיפרנציאלי.

⁶¹ להשוואה בין נשים חרדיות בלימודי הנדסאות תוכנה לשאר קבוצות האוכלוסייה ראו גלעד כהן-קובץ' (2022). [משתלבים, אבל לאט: מגמות בתעסוקת חרדים, ערבים וקבוצות אחרות בענפי ההייטק](#), זרוע העבודה.

⁶² בשל מיעוט תצפיות, יש מגמות שאין לגביהן תוצאות תשואה לפי קבוצות. סביר אפוא להניח שיש מגמות נוספות שמניבות תשואה גבוהה לנשים החרדיות, אך לא ניתן לזהות אותן.

חלק ד'

תעסוקת
עובדים
זרים
בישראל



מועסקים זרים חוקיים ולא חוקיים (ללא פלסטינים). ענפים אחרים כוללים מלונאות, תעשייה, מומחים, מיכון וטכנולוגיה, מסעדנות. מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני רשות האוכלוסין וההגירה.

עיקר הגידול היה בענפי הבינוי והחקלאות, ולצד זאת גדל במידה פחותה גם מספר המועסקים בענפים אחרים. מספר זה של עובדים זרים צפוי לעלות במהלך שנת 2026, שכן שיעור איוש המשרות עודנו נמוך ברבים מהענפים.⁶⁷ כניסת העובדים הזרים צפויה לגרום לשינויים רבים בשוק העבודה הישראלי בשנים הקרובות. פרק זה ינתח את המחסור בעובדים שהביא לשינויים במכסות, וידון בחששות שמעלה הגידול החד בעובדים הזרים לגבי שוק העבודה הישראלי.

⁶⁷ בענפי הבינוי והחקלאות שיעור האיוש גבוה ועומד על כ-75% מהמכסות, בעוד בענפים אחרים השיעור נמוך בהרבה.

במהלך שני העשורים האחרונים, התאפיינה מדיניות הממשלה בניסיונות עקביים לצמצום מכסות עובדים זרים, מתוך תפיסה שנועדה לעודד תעסוקת ישראלים ולהגדיל את הפיריון באמצעות חדשנות וטכנולוגיה, בעיקר בענפי הבינוי והחקלאות. מגמה זו, שהתבטאה בהחלטות ממשלה להפחתה הדרגתית של המכסות ובייקור עלויות ההעסקה, הגיעה לנקודת תפנית חדה בעקבות פרוץ מלחמת "חרבות ברזל". העצירה המיידית של כניסתם של כ-100 אלף פועלים פלסטינים יצרה מחסור חסר תקדים בידיים עובדות, אשר איים על הרציפות התפקודית של ענפי מפתח במשק. נוסף למחסור בעובדים פלסטינים, לאורך המלחמה חלה ירידה בשיעור ההשתתפות ועלייה בהיעדרות מעבודה אורחית בקרב משרתי המילואים ובני/בנות זוגם, וכן גידול בהיקף התושבים שהיגרו מישראל.⁶³ בעקבות גורמים אלה, וכפי שהוצג בפרקים קודמים, עלה מאוד שיעור ומספר המשרות הפנויות במשק.

בתגובה למחסור בעובדים, אימצה הממשלה מדיניות של "דלת פתוחה" ואישרה סדרת החלטות להגדלה דרמטית של המכסות.⁶⁴ שיא המגמה בא לידי ביטוי בהחלטה לקבוע יעד לפיו היקף העובדים הזרים יסתכם בכ-3.3% מכלל האוכלוסייה - מעל 300 אלף עובדים.^{65,66} שינוי זה כולל לא רק הגדלה כמותית של המכסות בענפים המסורתיים, אלא גם פתיחת מסלולי העסקה חדשים בענפי המסחר והשירותים. כתוצאה מכך, גדל במהירות מספר העובדים הזרים (לא כולל פלסטינים) מכ-150 אלף טרם המלחמה, לכ-230 אלף ברבעון הרביעי של 2025.

⁶³ דו"ח בנק ישראל 2025, פרק ה': שוק העבודה.

⁶⁴ כדוגמת [החלטה 1002](#) לענף הבינוי ו[החלטה 1320](#) לענף החקלאות.

⁶⁵ [החלטה מספר 1752 של הממשלה מיום 15.05.2024: ייעול ושיפור הפיקוח והאכיפה על העסקה של עובדים זרים ותיקון החלטות ממשלה](#).

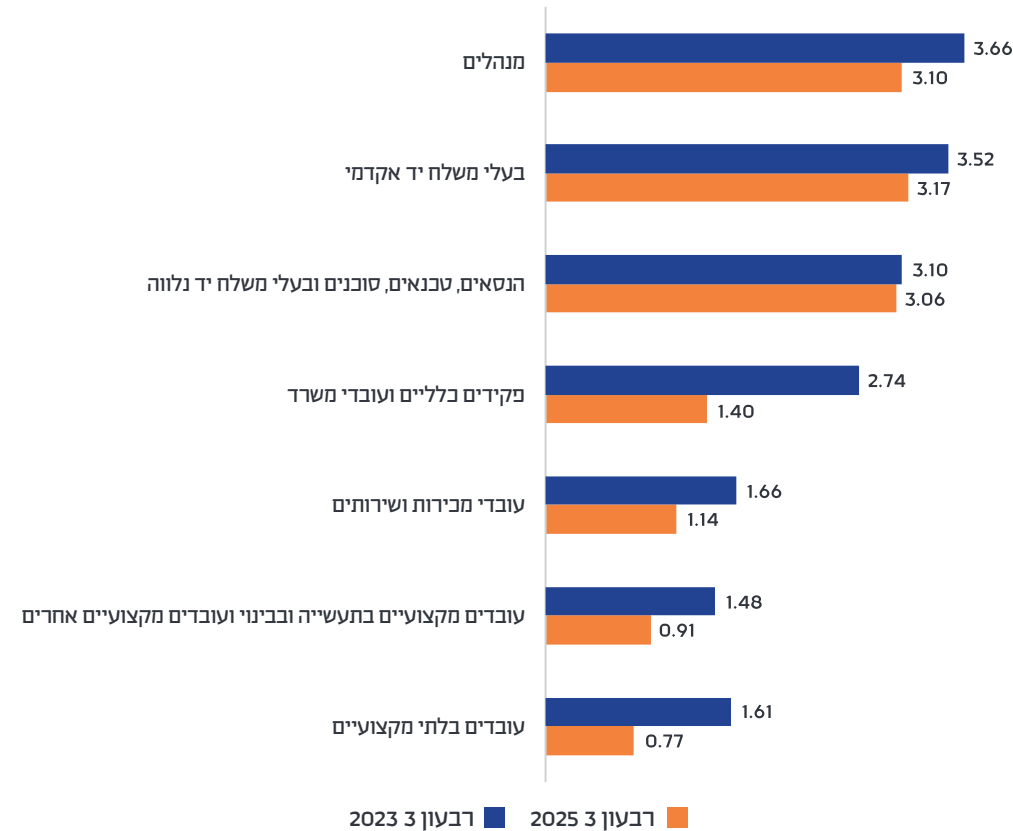
⁶⁶ היעד של שיעור מכלל האוכלוסייה, ולא רק מהמועסקים, מביא בחשבון שעובדים זרים לא רק מועסקים בישראל אלא מקיימים פה מערך חיים שלם במשך חמש שנים, וחלקם אף לא חוזרים לארץ המוצא בסופו של דבר (להבדיל מפלסטינים).

היצע וביקוש בשוק העבודה

מדד מרכזי למחסור בעובדים הוא היחס בין ההיצע (מחפשי עבודה) לביקוש (משרות פנויות) בשוק העבודה. יחס זה ירד בשנים האחרונות והגיע ב-2025 מתחת ל-2, ומשמעותו ששוק העבודה נהיה הדוק יותר ועל כל משרה פנויה יש פחות מ-2 מחפשי עבודה. בעוד מגמת התהדקות זו משותפת לכל משלחי היד, ישנם הבדלים גדולים ברמה של היחס בין המקצועות השונים. בקרב מקצועות הדורשים מיומנות גבוהה - מנהלים; בעלי משלח יד אקדמי; הנדסאים, טכנאים, סוכנים ובעלי משלח יד נלווה - היחס בין ההיצע לביקוש גבוה יותר ונע בסביבות 3 אנשים המבקשים לעבוד בכל משרה פנויה. לעומת זאת, היחס שווה לכ-1 בקרב עובדי מכירות ושירותים, ובקרב עובדים מקצועיים בתעשייה ובבינוי ועובדים מקצועיים אחרים; ואף נמוך יותר בקרב עובדים בלתי מקצועיים - כלומר במשלח יד מסדר זה מספר המשרות הפנויות גבוה ממספר המבקשים לעבוד.⁶⁸

⁶⁸ הניתוח נעשה על הרבעון השלישי של 2023 - לפני פרוץ המלחמה - מול הרבעון השלישי של 2025 ולא הרבעון האחרון בגלל עונתיות.

יחס בין היצע לביקוש לפי סדר משלח יד



אין נתונים לגבי הביקוש לעובדים מקצועיים בחקלאות, בייעור ובדיג (ענף החקלאות לא נכלל בסקר משרות פנויות).

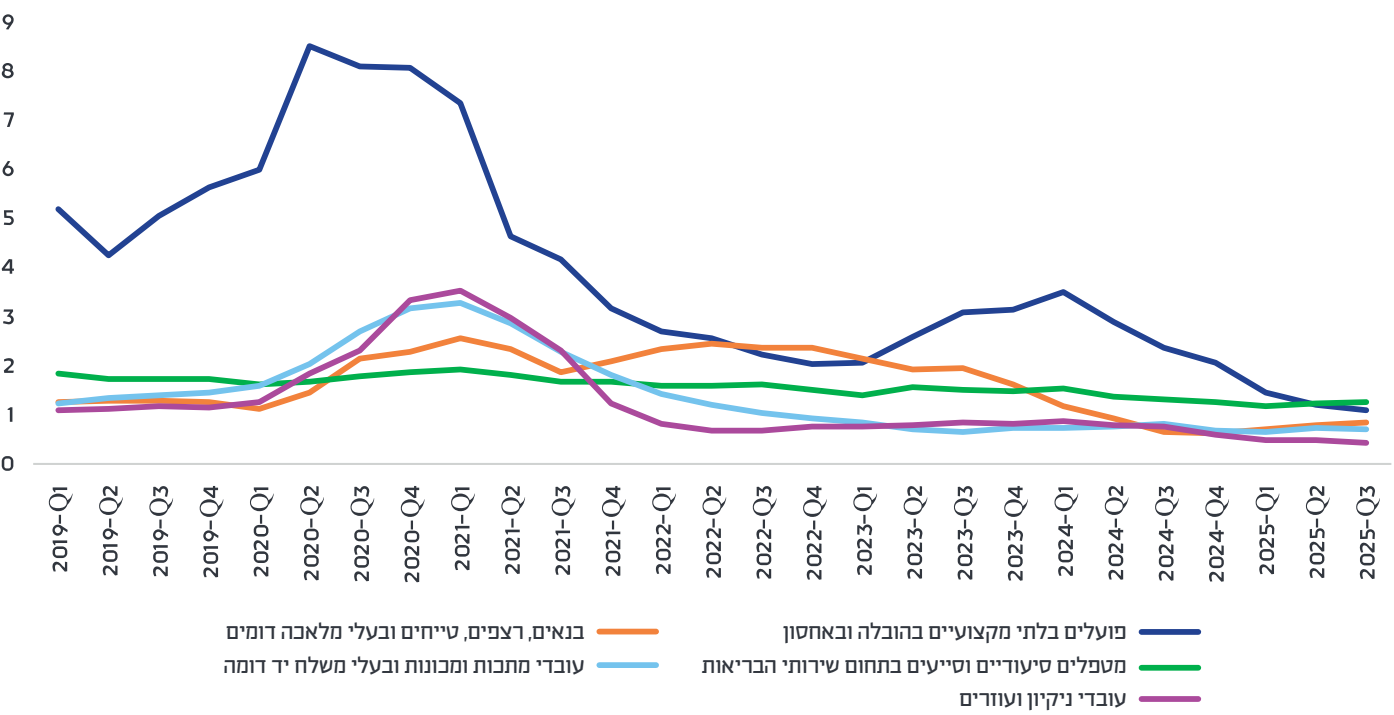
מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני היצע וביקוש בשוק העבודה של הלמ"ס.

רובם המוחלט של העובדים הזרים בישראל מועסקים במשלחי יד במיומנות נמוכה,⁶⁹ בהם יחס ההיצע לביקוש נמוך לאורך זמן, מה שמעיד על מחסור מתמשך בעובדים במקצועות הללו. בין משלחי היד הללו נמנים: עובדים מקצועיים ובלתי מקצועיים בתחום הבנייה, עובדים מקצועיים ומפעילי מכונות בתעשייה, מטפלים סיעודיים, עובדי ניקיון ועוזרי מטבח. לצד מקצועות אלו בהם המחסור בעובדים מוכר מזה זמן רב, ניכר כי בשנים האחרונות - אחרי משבר הקורונה, וביתר שאת בתקופה האחרונה - החריף המחסור גם בקרב פועלים בלתי מקצועיים בתחום ההובלה ואחסון, בו היחס הגיע קרוב ל-10 ב-2025.⁷⁰ כלומר, מקצוע זה עבר ממצב של עודף מבני בעובדים, לשוק שבו מספר מחפשי העבודה הישראלים כבר אינו עולה על מספר המשרות הפנויות.

⁶⁹ למעט אחוז נמוך של עובדים זרים מומחים וביניהם מנהלים, חוקרים, רופאים, שפים, כתבים, אומנים ועוד.

⁷⁰ פועלים בלתי מקצועיים בתחום ההובלה והאחסון כוללים בעיקר סדרני סחורות וממלאי מדפים, לצד מיעוט לא זניח של מטפלים במטענים.

יחס בין היצע לביקוש במשלחי יד נבחרים בהם מועסקים עובדים זרים (ממוצע נע 4 רבעונים)



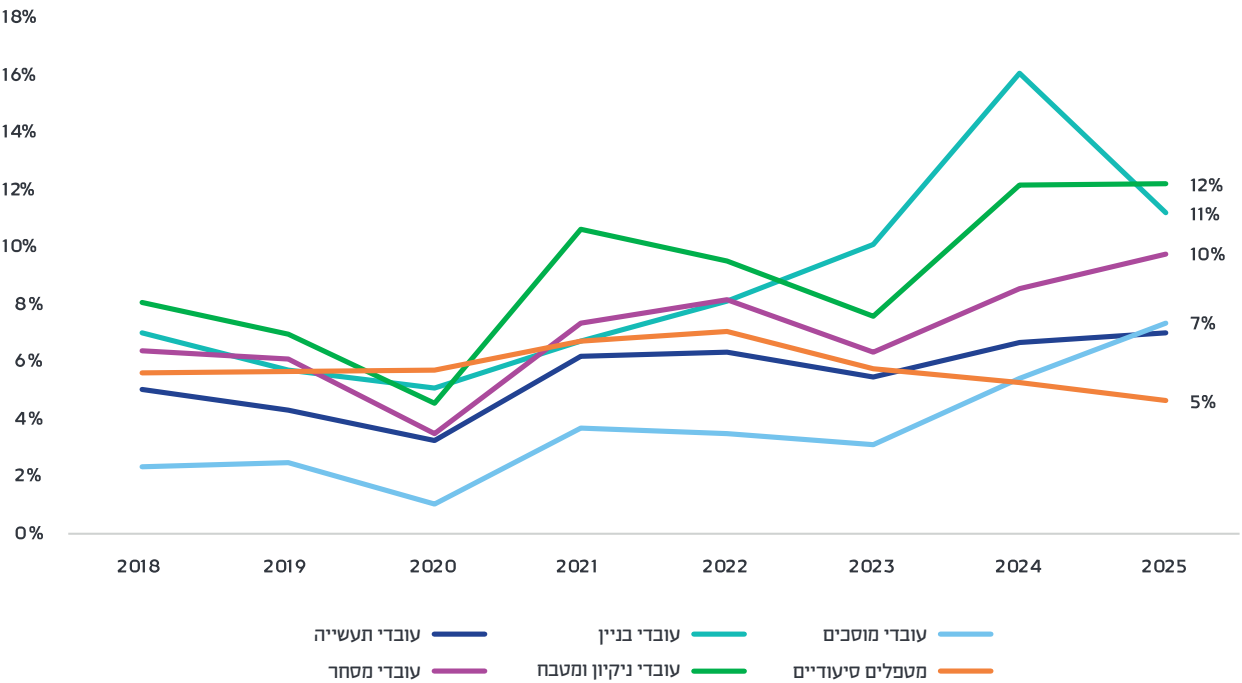
מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני היצע וביקוש בשוק העבודה של הלמ"ס.

המשרות הפנויות

הניתוח לעיל על בסיס היחס בין ביקוש להיצע מוגבל בפירוט משלחי היד בעיקר בשל מחסור בתצפיות של צד ההיצע (מחפשי עבודה), ולכן נעבור כעת להתמקד בצד הביקוש בלבד (המשרות הפנויות). שיעור המשרות הפנויות משקף את עוצמת הביקוש לעובדים במשק, ומחושב כחלקן היחסי של המשרות הפנויות מתוך סך המשרות (המאוישות והפנויות כאחד).⁷¹ מאז פרוץ מלחמת חרבות ברזל עלה שיעור המשרות הפנויות כמעט בכל התחומים (למעט מטפלים סיעודיים), והגידול החד ביותר נרשם אצל עובדי מוסכים ועובדי מסחר.

באופן עקבי, שיעור המשרות הפנויות הגבוה ביותר מבין קבוצות משלחי היד בהם מועסקים עובדים זרים, נרשם בקרב עובדי בניין ועובדי ניקיון ומטבח. אצל עובדי בניין שיעור זה עלה בחדות עם פרוץ המלחמה והגיע לשיא של 16% ב-2024, אך לאחר מכן התמתן בעקבות הגידול בעובדי בניין זרים, וב-2025 אף היה נמוך מעט מהשיעור בקרב עובדי ניקיון ומטבח (12%). כמו כן, שיעור משרות פנויות גבוה נרשם גם במשלחי יד נפוצים בענף המסחר (כ-10%). בקרב בעלי משלח יד בתחומים אחרים בהם מועסקים עובדים זרים - מטפלים סיעודיים ועובדי תעשייה ומוסכים - שיעור המשרות הפנויות היה נמוך יותר בהשוואה לבניין, מסחר וניקיון, ועדיין גבוה בהשוואה לכלל המשק.

שיעור המשרות הפנויות לפי קבוצות של משלחי יד בהם מועסקים עובדים זרים



שיעור המשרות הפנויות מסך המועסקים במשלח היד.

עובדי בניין = עובדי שלד וגימור בתחום הבנייה ובעלי משלח יד דומה, פועלי בניין בלתי מקצועיים.

עובדי תעשייה = עובדי מתכות ומכונות ובעלי משלח יד דומה, מפעילים של מתקנים ומכונות ניידים, מרכיבים.

עובדי מסחר = סדרני סחורות וממלאי מדפים, מטפלים במטענים, קצבים, סוחרי דגים ובעלי משלח יד דומה.

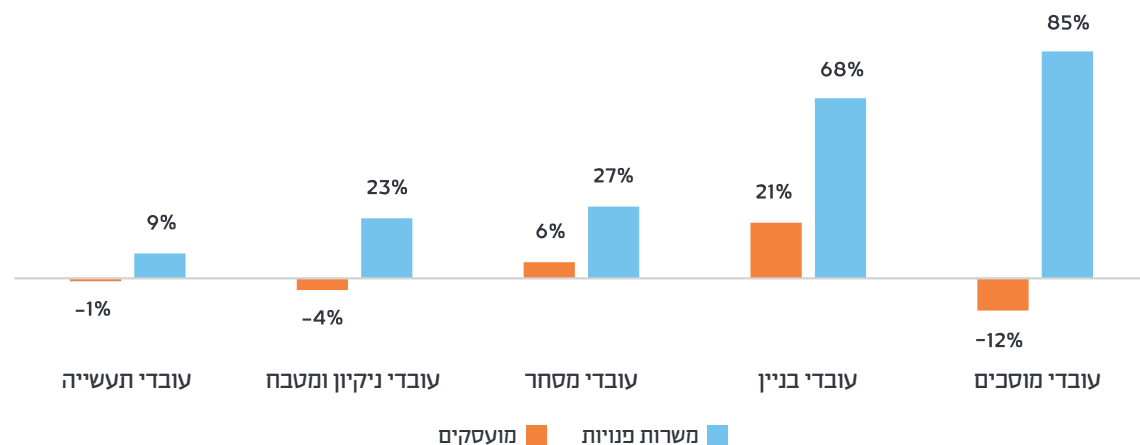
עובדי מוסכים = זגגים, פחחים, חשמלאים, צבעים בריסוס ובלכה, מכונאים ומתקנים של כלי רכב מנועיים.

מקור: עיבודי אנף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם וסקר משרות פנויות של הלמ"ס.

⁷¹ במקום המשרות המאוישות השתמשנו במספר המועסקים לפי סקר כוח אדם.

מועסקים ישראלים ומשרות פנויות לפי קבוצות של משלחי יד בהם מועסקים זרים

(שיעור השינוי, 2025 לעומת 2022)



עובדי בניין = עובדי שלד וגימור בתחום הבנייה ובעלי משלח יד דומה, פועלי בניין בלתי מקצועיים.

עובדי תעשייה = עובדי מתכות ומכונות ובעלי משלח יד דומה, מפעילים של מתקנים ומכונות ניידים, מרכיבים.

עובדי מסחר = סדרני סחורות וממלאי מדפים, מטפלים במטענים, קצבים, סוחרי דגים ובעלי משלח יד דומה.

עובדי מוסכים = זגגים, פחחים, חשמלאים, צבעים בריסוס ובלכה, מכונאים ומתקנים של כלי רכב מנועיים.

מקור: עיבודי אגף אסטרטגיה במשרד העבודה לנתוני סקר כוח אדם וסקר משרות פנויות של הלמ"ס.

בדומה לשיעור המשרות הפנויות, בעקבות המלחמה גדל גם מספר המשרות הפנויות בכל התחומים (למעט סיעוד)⁷², אך ישנם הבדלים גדולים בין התחומים השונים במגמות התעסוקה של עובדים ישראלים. תחום הבנייה והתשתיות, שנפגע בעוצמה הגדולה ביותר מהפסקת העסקת העובדים הפלסטינים, הגדיל במידה ניכרת את היקף המועסקים הישראלים, אך הזינוק החד במשרות הפנויות בעקבות המלחמה (עלייה של 68%) מצביע על כך שכניסת הישראלים לא מספקת מענה מלא למחסור שנוצר.

מנגד, הגידול במשרות הפנויות בקרב משלחי יד נפוצים בתחומי התעשייה והמסחר, ועובדי ניקיון ומטבח, לא קיבל מענה מצד מצבת המועסקים הישראלים שנותרה יציבה. יתר על כן, ירד מספרם של העובדים הישראלים במוסכים, וביחד עם היעדר העובדים הפלסטינים, הביא לגידול חד במיוחד במספר המשרות הפנויות בתחום זה (85%). היעדר הגידול של מועסקים ישראלים במקצועות הללו מעלה את החשש שגידול מהיר של עובדים זרים באותם התחומים, עלול להביא לכך שישראלים ינטשו אותם לגמרי. באופן זה יצטמצמו אפשרויות התעסוקה לעובדים מקומיים בעלי מיומנות נמוכה, ותגדל התלות של המשק בעובדים חיצוניים – מה שעלול להביא לפגיעה משמעותית בעיתות חירום.

נציין שכדי לפרש את הממצאים הללו באופן ברור יש צורך לבחון את נכונות המעסיקים להעלות את השכר כדי למלא את המחסור בעובדים בתחומים השונים, אבל היעדר נתונים מעודכנים על השכר לפי משלח יד מונע את השלמת הניתוח בשלב זה.

⁷² למעט תחום סיעוד שלא נבדק כיוון שסקר משרות פנויות לא כולל מועסקים במשקי בית ולכן מציג תמונה חלקית בלבד של תחום הסיעוד.

הנתונים שהוצגו לעיל מעידים על מחסור עקבי במשק של עובדים בעלי מיומנות נמוכה, שהחריף בעקבות המלחמה. הפתרון שהממשלה מקדמת לבעיה זו - הגדלת המכסות של עובדים זרים - כבר הביא להקלה במחסור בקרב עובדי בניין, וצפויה להקל גם בתחומים נוספים אליהם כבר הורחבה מכסת העובדים הזרים.

עם זאת, כניסה של עובדים זרים מעלה חשש ממשי לפגיעה בעובדים ישראלים, בהינתן עדויות מן העבר להשפעה שלילית של כניסת עובדים זרים על התעסוקה והשכר של עובדים מקומיים, בעיקר בעלי השכלה נמוכה,⁷³ וכפי שהוצג בפרק קודם, ייתכן וכבר רואים השפעה כזאת על שכר של ישראלים. אף על פי כן, שיעור האבטלה הנמוך במשק כיום, לרבות בקרב עובדים בעלי השכלה נמוכה, מפחית את החשש שמקורו באיום זה. חשוב לציין, כי עובדים בלתי מקצועיים אינם כבולים לתפקיד או משלח יד מסוים ויכולים לעבור בקלות יחסית בין תפקידים ותחומים שונים, ולכן חשוב לבחון את שיעור האבטלה הכולל של אוכלוסייה זו, ולא להתמקד במשלח יד או ענף מסוים.

חשש נוסף ומשמעותי יותר, הנובע מהעסקת עובדים זרים, הוא יצירת תמריץ שלילי למעסיקים להתבסס על כוח עבודה זול ולהימנע מאימוץ טכנולוגיות מתקדמות להעלאת פריון העבודה בענף. חשש זה מקבל משנה תוקף על רקע הפיגור בין-לאומי המשמעותי של ישראל בפריון בענפי המסחר והשירותים שאינם מייצאים.⁷⁴

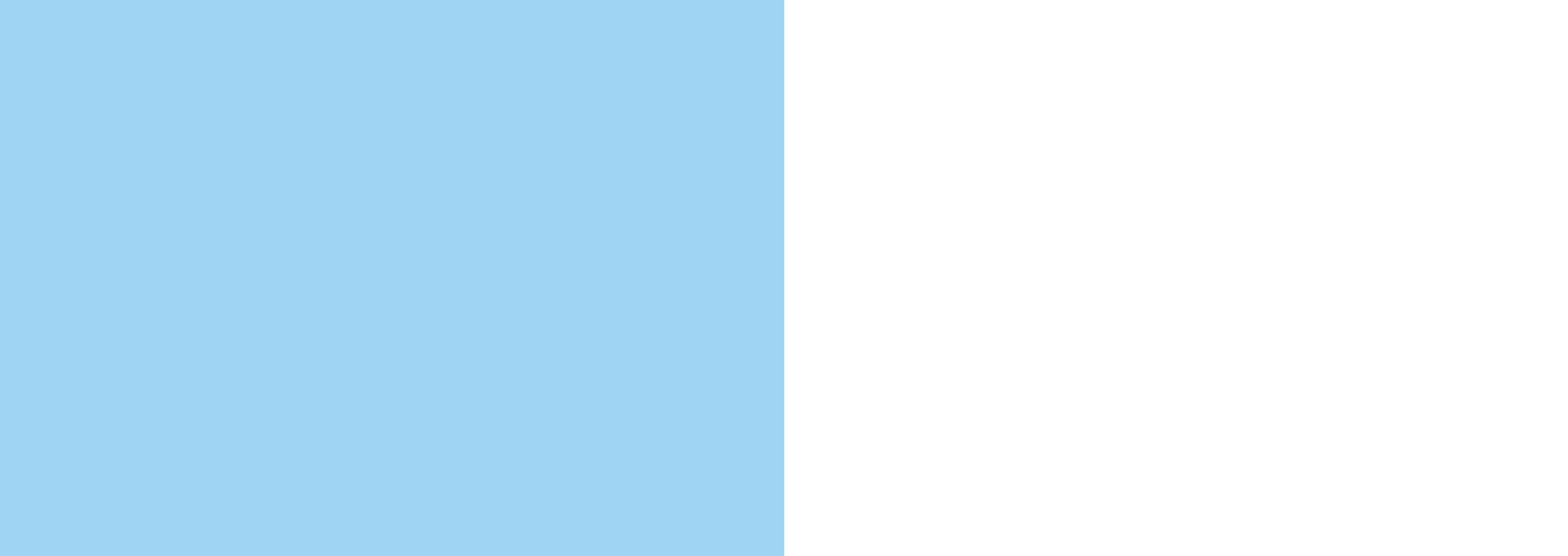
כדי לתת מענה לבעיה האמיתית של המחסור בעובדים, ויחד עם זאת להתמודד עם החששות לעיל, נראה כי יש צורך במדיניות גמישה ומאוזנת הכוללת גידול במכסות עובדים זרים לצד מעקב ובקרה, שתכליתם לוודא שלא נחסם הגידול

⁷³ כהן-גולדנר ש. (2019). השפעת העובדים הזרים על תעסוקה ושכר של עובדים ישראלים. מכון אהרן למדיניות כלכלית.

⁷⁴ בנק ישראל (2019). דוח מיוחד של חטיבת המחקר: העלאת רמת החיים בישראל באמצעות הגדלת פריון העבודה. נתונים על הפערים בפריון והגורמים לו נמצאים גם בדשבורד [אתגר התעסוקה והפריון המכליל](#) שפותח על ידי ג'וינט-תבת ומערך הדיגיטל בשיתוף משרד העבודה ומשרדים נוספים.

בעובדים ישראלים ושאר השפעה שלילית על השכר ועל הפריון.⁷⁵ משרד העבודה פועל לשמירה על האיזונים באמצעות שמירה על הגבלת המכסות רק לענפים בהם יש מחסור מובהק בעובדים שפוגע ברציפות תפקודית, תוך המשך מעקב אחר השפעת כניסת העובדים הזרים על העובדים הישראלים.

⁷⁵ מדיניות הממשלה להגדלת המכסות של עובדים זרים בענפים שצוינו לעיל כבר אושרה, אך בפועל תהליך האיוש לוקח זמן, ולכן ההשפעה צפויה לבוא לידי ביטוי רק בטווח זמן הבינוני.





כותבים: גבי אפל, אילה אפרתי, נועם בן מאיר, ארנון ברק, אסטפניה ברזיל, שגיא לזין, הדס פוקס, יפעת סיטרואן, נחמיה רוזנפלד, אורן תירוש.

רח' בנק ישראל 7 | ירושלים

www.gov.il/he/departments/labor