



דוח יחסי עבודה ושביתות במשק לשנת 2025

היחידה ליחסי עבודה

משרד העבודה



תקציר מנהלים

מגמות מרכזיות: שנת 2025 התאפיינה בהיפוך מגמה בשוק העבודה הישראלי לעומת שנת 2024. נרשם מעבר משביתות מלאות וממושכות לנקיטת צעדים ארגוניים ממוקדים, קצובים בזמן (כגון שביתות מחאה בנות מספר שעות) ועלייה בשימוש בעיצומים. שינוי זה הוביל לירידה דרמטית במספר ימי העבודה שאבדו למשק: כ-90,480 ימים ב-2025 לעומת כ-762,000 ימים ב-2024.

מצב החירום הביטחוני במהלך השנה (מלחמת "חרבות ברזל" ומבצע "עם כלביא" ביוני) היווה גורם ממתן מרכזי על נקיטת צעדים ארגוניים. שוק העבודה ב-2025 הפגין גמישות והתאמה למצבי המשבר, תוך הימנעות ממושכת מהשביתות ענק. לצד זאת, הסתמנה תופעה חברתית-תעסוקתית מדאיגה: אירועי אלימות כלפי משרתי ציבור הפכו לזרז מרכזי לסכסוכי עבודה ולשביתות.

נתונים בולטים:

- **היקף הצעדים:** ב-2025 נרשמו 25 שביתות (בהשתתפות כ-216,600 עובדים) ו-10 אירועי עיצומים (בהשתתפות כ-21,830 עובדים). בעוד מספר השביתות נותר זהה ל-2024, חלה עלייה מובהקת במספר העיצומים, אך ירידה כללית במספר העובדים המעורבים בצעדים אלו.
- **ניתוח כלכלי – עלויות השביתות וחסכון למשק כתוצאה מטיפול בסכסוכי עבודה:** סך ההפסד לשביתות ב-2025 עמד על כ-79.3 מיליון ₪ בהפסד שכר לעובדים וכ-125.9 מיליון ₪ בהפסד תמ"ג למשק; מנגד, העלויות שנחסכו למשק בעקבות טיפולה של היחידה ליחסי עבודה בסכסוכים כפולות בקירוב: אומדן חיסכון של כ-157.4 מיליון ₪ בהפסד שכר לעובדים וכ-259.2 מיליון ₪ בהפסד למשק.
- **עילות מרכזיות:** שינוי דרמטי בעילות השביתה – 40% מהשביתות נבעו מאלימות כלפי עובדים (בעיקר בחינוך, תחבורה ורפואה), בניגוד ל-2024 בה שלטו תביעות השכר. מנגד, 70% מהעיצומים ב-2025 נותרו על רקע תביעות שכר.
- **התפלגות ענפית ומגזרית:** תחום החינוך וההשכלה הגבוהה הוביל את הצעדים הארגוניים (34%). כ-69% מכלל הצעדים ו-80% מאובדן ימי העבודה התרכזו במגזר הציבורי.
- **משך ותזמון:** השביתות נטו להיות קצרות (עד 4 ימים, ורבות מהן ארכו שעותיים בלבד). העיצומים, לעומת זאת, היו ממושכים מאוד (החל משבועיים ועד מעל 320 ימים). מבחינת תזמון, מאי ודצמבר ריכזו את מרב השביתות, ויולי ריכז את מרב העיצומים.
- **ארגונים יציגים:** ההסתדרות הכללית היא הדומיננטית ביותר (37% מכלל הצעדים הארגוניים), ואחריה הסתדרות המורים (כ-17% מהאירועים).

רשימת תרשימים

- תרשים 1 - עילות שביתה
- תרשים 2 - עילות עיצומים
- תרשים 3 - סוג הצעדים הארגוניים
- תרשים 4 - משלח יד וענף כלכלי
- תרשים 5 - שביתות ועיצומים לפי מגזר
- תרשים 6 - ימי עבודה שאבדו לפי מגזר
- תרשים 7 - 8 - ימי שביתה ושעות שביתה לפי מפעל
- תרשים 9 - ימי עיצומים לפי מפעל
- תרשים 10 - שביתות לפי אזור גאוגרפי
- תרשים 11 - עיצומים לפי אזור גאוגרפי
- תרשים 12 - ציר זמן שביתות
- תרשים 13 - ציר זמן עיצומים
- תרשים 14 - שביתות ועיצומים לפי ארגון יציג



אלול התשפ"ו
אוגוסט 2026

מבוא

אני מתכבדת להציג בפניכם את דוח יחסי עבודה ושביטות לשנת 2025, הכולל נתונים בדבר מספרי שביטות וצעדים ארגוניים שחלו במשק הישראלי בשנה האמורה. הפעם, דוח יחסי עבודה ושביטות במשק מחדש את פניו, ונוספו לו גרפים מאירי עיניים וניתוחי נתונים, למען ירוצו הקוראים במ וישיכילו, וכן נוסף לו תרגום לאנגלית, המרחיב את הנגישות של קהל החוקרים הבין-לאומי לממצאים ולנתונים של מערכת יחסי העבודה בישראל. כן נוסף לדוח, לראשונה, ניתוח כלכלי של עלויות השביטות שחלו במשק בשנת 2025, כמו גם הערכת העלויות שנחסכו למשק בעקבות טיפולה של היחידה בסכסוכי עבודה שנרשמו אך לא הגיעו לידי צעדים ארגוניים.

עם פרסום דוח השביטות אנו מציינים את המחויבות שלנו כיחידה ליחסי עבודה לרציפות התפקודית של המשק הישראלי, את הערכתנו לעמידתם האיתנה של המעסיקים בישראל בקשיים נוכח נסיבות מלחמה וחירום ולהמשך פעולה ויוזמה בעולם משתנה. במקביל אנו מחויבים לסולידריות בין עובדים ברחבי תבל ומציינים את המאבק הגלובלי לשיפור תנאי העבודה, הנטוע היטב בתורת ישראל המצווה על שוויון בדינים הסוציאליים כלפי הגר, העני היתום והאלמנה.

יחסי עבודה בישראל נתונים לרגולציה על ידי חוקי המגן, בראש ובראשונה חוק יישוב סכסוכי עבודה, התשי"ז-1957, וחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957. האגף ליחסי עבודה בראשותי הוא יחידה סטטוטורית מקצועית במשרד העבודה הפועלת להסדרת יחסי העבודה במשק, באמצעות יישוב סכסוכים כלכליים, רישום הסכמים קיבוציים, קידום צווי הרחבה ויזום חקיקה הרלוונטית לפעילות היחידה. היחידה פועלת בתחום הבין-לאומי ופעילה באופן שוטף בתיאום בין שר העבודה ומשרד העבודה ובין ארגון העבודה הבין-לאומי (ILO) בדיווחים שוטפים בנוגע ליישום אמנות והמלצות הארגון כמו גם באשרור אמנות, ובהשתתפות, לראשונה בתולדות היחידה, בשנים 2025–2026 בגישור בין-לאומי תחת חסות ארגון ILO.

הסמכות בהסדרת שוק העבודה הינה על המשק הפרטי, הקיבוצי, באמצעות הליכי גישור ובוררות. כמי שאמונה על התחום עשרות בשנים, לא ניתן להפריז בחשיבות פעילות היחידה. מתוקף תפקידי על פי חוק יישוב סכסוכי עבודה כממונה הראשית על יחסי עבודה אני משמשת מתווכת ובוררת בסכסוכי עבודה ברמה הארצית, ושלוש הממונות האזוריות: עו"ד נאוה לוי (מחוז חיפה והצפון), עו"ד לבקא חלבי-חסון (מחוז תל-אביב – יפו והמרכז), ועו"ד תמר מתתיהו (מחוז ירושלים והדרום) עוסקות אף הן לאורך השנה בתיווך ובוררות של סכסוכי עבודה כלכליים בהתאם לסמכותן לפי חוק. בזכות מאמצי התיווך ועבודת הבוררות בהובלתי ברמה הארצית, ובזכות עבודת הממונות, נשמרת רציפות תפקודית במשק, כאשר השביטות והעיצומים ברמה האזורית והמשקית אשר חלו בפועל, משקפים את "קצה הקרחון" של סכסוכים רבים אשר הניבו הסכמות מיטיבות והמשך יחסי עבודה תקינים, לשביעות רצון שני הצדדים ליחסי העבודה. בהקשר זה יצוין, כי מתוך 166 סכסוכי עבודה שהוכרוזו ונרשמו בשנת 2025, טופלו 159 סכסוכים על ידי ועל ידי הממונות האזוריות (מעל 95% מהסכסוכים). עוד יצוין, כי כ-90% אחוז מהסכסוכים שטופלו ב-2025 לא הגיעו לכדי צעדים ארגוניים (שביטה או עיצומים), ובכך נחסכו הפסדי שכר ועלויות למשק בהיקפים אדירים, כפי שיובא בגוף הדוח בחלק הניתוח הכלכלי של נתוני השביטות והסכסוכים.

בעת הזאת התבשרנו כי לפי חוות דעתו המייעצת של בית הדין הבין-לאומי לצדק (ICJ) בהאג, הזכות של עובדים וארגוני עובדים לשבות מוגנת תחת אמנה מס' 87. אציין כי פעילותה השוטפת של היחידה מביאה לידי ביטוי ברור את מחויבותה של ישראל לחופש ההתארגנות ולזכות לניהול משא ומתן קיבוצי, בהתאם לאשרור ישראל לאמנות היסוד של ILO מס' 87 ו-98.

בתחום החקיקה, עו"ד אברהם כילאני, ראש צוות ייעוץ משפטי, שוקד בלא ליאות על קידום חקיקה בכנסת להתאמת המשק הישראלי לעולם העבודה המשתנה, והן על הנגשת מידע בדבר זכויות עבודה לכלל המשק, בשגרה ובחירום.

זאת הזדמנות ראויה להודות לצוות היחידה המסור על עבודתם בקידום יחסי עבודה במשק. לממונות האזוריות ולראש צוות ייעוץ משפטי; לעו"ד גדליה הבר, ממונה ייעוץ משפטי – יחסים בין-לאומיים האחראי על הכנת דוח השביטות ועריכתו ועל ההובלה המקצועית של הגישור הבין-



לאומי לרבות המענה של ישראל לטענות שהופנו נגדה ב-ILO; לעו"ד גאולה צמח, רשמת הסכמים קיבוציים; לצוות המינהלה: הגב' ורד עובדיה, מנהלת לשכת היחידה ליחסי עבודה ולמנהלות הלשכות האזוריות גב' לימור סבן וגב' מירב בוטבול. כן ברצוני להודות מקרב לב למר עידו לאור, סטודנט ביחידה, על ניתוח וטיוב הנתונים, על הכנת גרפים מאירי עיניים ועל תרגום הדוח לאנגלית.

תודה מיוחדת מגיעה לגב' יפעת סיטראן, סמנכ"לית אסטרטגיה ותכנון מדיניות באגף בכיר אסטרטגיה ותכנון מדיניות במשרד העבודה, ולחברות הצוות גב' הדס פוקס, מנהלת תחום בכירה מחקרי שוק עבודה וגב' נועם בן מאיר, סטודנטית באגף בכיר אסטרטגיה ותכנון מדיניות, על ביצוע ניתוח כלכלי לשביתות בשנת 2025, אשר נוסף השנה לראשונה לדוח השביתות.

הדוח מבוסס, בין היתר, על מקורות המדיה אשר תיעדו התרחשויות שביתות ועיצומים בזמן אמת, על רקע סכסוכי עבודה או תנאי עבודה של עובדים. כמו-כן חובה נעימה לי להודות לחברינו מארגוני העובדים והארגונים המקצועיים על תרומתם לוידוא הנתונים ולדיוקם: ההסתדרות הכללית, ההסתדרות המורים, ארגון המורים, ההסתדרות הלאומית, ארגון כח לעובדים, ארגון הסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטאות, ארגון הסגל האקדמי באוניברסיטאות תל-אביב, חיפה, העברית ובן-גוריון, ארגון הפרקליטים וההסתדרות הרפואית בישראל.

אך מובן הוא כי האחריות על נכונות הנתונים נתונה לפתחנו, ולדוח נלווה קובץ הנתונים שעל פיו הוכן הדוח, ובמקרה שנפלה טעות בדוח או בקובץ הנלווה, וכן לכל שאלה והערה, ניתן לשלוח התייחסות למייל: LaborStrike@labor.gov.il

בברכה,

עו"ד רבקה ורבנר
הממונה הראשית על יחסי עבודה
משרד העבודה

נתוני שביתות במשק הישראלי – היפוך מגמה לעומת 2024¹

בשנת 2025 חל שינוי במאפייני הצעדים הארגוניים בהשוואה לשנת 2024, עם מעבר משביתות מלאות וממושכות לנקיטת עיצומים וצעדי מחאה קצובים בזמן. כן יצוין כי לצד חזרה לשגרה במחצית הראשונה של 2025 לאחר כניסת הפסקת האש לתוקף במלחמת "חרבות ברזל", חל מבצע "עם כלביא" בחודש יוני 2025, אשר הכניס את שוק העבודה למצב חירום, ומטבע הדברים הייתה לכך השפעה ממתנת על קיום שביתות ועיצומים במשק. לצד זאת, עולה כי האלימות כלפי משרתי ציבור וכלפי העובדים בשירותים ציבוריים הופכת לזרז מרכזי לסכסוכי עבודה ולצעדים ארגוניים.

במהלך שנת 2025 נרשמו 25 שביתות, שבהן לקחו חלק כ- 216,600 עובדים.

בשנת 2025 מספר השביתות במשק היה זהה למספרן ב- 2024, אך חלה ירידה מסוימת בהיקף הכולל של השובתים, שכן בשנת 2024 התקיימו 25 שביתות מלאות שבהן השתתפו כ- 251 אלף עובדים.

כמו כן, נרשמה **ירידה** משמעותית במספר ימי העבודה הכולל שאבדו למשק בשנת 2025 בהשוואה לשנת 2024. בשנת 2025 איבד המשק כ- 90,480 ימי עבודה (המורכבים מ- 21,751 ימים מלאים ומ- 550 אלף שעות שביתה בקירוב) ובשנת 2024 איבד המשק כ- 762 אלף ימי עבודה.

עוד עולה כי נרשמה **עלייה** במספר אירועי העיצומים בשנת 2025 בהשוואה לשנת 2024, ובמקביל – **ירידה** בהיקף העובדים שהשתתפו בעיצומים. בשנת 2025 התקיימו במשק 10 אירועי עיצומים, שבהם נטלו חלק כ- 21,830 עובדים, ואילו בשנת 2024 התקיימו במשק 3 אירועי עיצומים בלבד, שבהם נטלו חלק כ- 80 אלף עובדים. הגידול במספר אירועי העיצומים במקביל לירידה בהיקף העובדים שנטלו חלק בעיצומים ב- 2025 עשוי לנבוע ממצב החירום ששרר במשק בחלק מהתקופה, ובמיוחד לנוכח מבצע "עם כלביא".

עלות כלכלית – שביתות²

לצד היקף השביתות והעיצומים שנסקר לעיל, נבחנה גם העלות הכלכלית הכרוכה ב-25 השביתות שהתקיימו בפועל בשנת 2025 (העיצומים לא נכללו בניתוח זה, שכן אינם ניתנים לתמחור באמצעות אותה מתודולוגיה). לכל שביתה חושבו שני מדדי הפסד, בהתאם למתודולוגיה שאומצה ממחקר מרכז המחקר והמידע של הכנסת (2005)³: **הפסד שכר לעובדים**, שחושב כמספר ימי העבודה שאבדו בשביתה⁴ כפול השכר היומי במשלח היד הרלוונטי; ו**הפסד תמ"ג למשק**, שחושב כאותם ימי עבודה כפול התמ"ג היומי הממוצע לעובד בענף הכלכלי שבו פועל המעסיק.⁵ ההבחנה בין שני המדדים נעוצה בכך שהפסד השכר משקף את הנזק לעובד עצמו, בעוד שהפסד למשק משקף את מלוא הערך הכלכלי שהיה נוצר אלמלא השביתה, לרבות רכיבים כגון רווח המעסיק ותשלומי מסים. נמצא כי

¹ בדוח זה אנו מסתמכים על ההגדרות הבאות, אשר משמשות אותנו בדיווחי נתוני השביתות ללשכה המרכזית לסטטיסטיקה:
שביתות והשביתות: הפסקת עבודה זמנית על ידי קבוצת עובדים (או מעסיק, בהתאמה) עקב סכסוך עבודה הקשור ליחסי עובדים ומעסיקים;
שובתים ומושבתים: מספר המשתתפים בשביתה, כאשר שובת או מושבת השובת יותר מפעם אחת נספר כמספר הפעמים ששבת;

ימי עבודה שאבדו: ימי העבודה שבהם לא עבדו העובדים המעורבים ישירות בשביתה; במקרה של שביתה של פחות מיום עבודה שלם חושבו ימי העבודה שאבדו על ידי חלוקה של סך שעות העבודה שהלכו לאיבוד ב-8. החל ב-1972 הוצאו מכלל השביתות שביתות שאבדו בהם פחות מ-10 ימי עבודה;
עיצומים (סנקציות): הפרעה זמנית למהלך התקין של העבודה עקב סכסוך עבודה הקשור ליחסי עובדים ומעסיקים;
מספר משתתפים בעיצומים: מספר הנוקטים עיצומים, כאשר אדם שנקט עיצומים יותר מפעם אחת נספר כמספר הפעמים שנקט עיצומים.

² תודתנו נתונה לגב' הדס פוקס ולגב' נועם בן מאיר מאגף בכיר אסטרטגיה ותכנון מדיניות במשרד העבודה על עריכת הניתוח הכלכלי לנתוני השביתות.

³ א' שוורץ וי' ארליך, "השביתות בישראל בשנים 1995-2004: נתונים מספריים ואומדן עלות", מרכז המחקר והמידע של הכנסת, 21 בנובמבר 2005 (מוגש לחה"כ רוני ברזון).

⁴ סך ימי העבודה שבהם לא עבדו העובדים המעורבים ישירות בשביתה: ככלל, מספר ימי השביתה בפועל; ובמקרה של שביתה שנמשכה פחות מיום עבודה שלם, חושבו ימי העבודה שאבדו על ידי חלוקת סך שעות העבודה שאבדו ב-8.

⁵ נתוני שכר לפי משלח יד נלקחו מנתוני עבודאטה, ונתוני תוצר (תמ"ג) לפי ענף נלקחו מלוחות הלמ"ס, עבור שנת 2023.

סך ההפסד ל-25 השביתות עמד על כ-79.3 מיליון ₪ בהפסד שכר לעובדים וכ-125.9 מיליון ₪ בהפסד תמ"ג למשק.

יחד עם זאת, ומעבר לשביתות שהתקיימו בפועל, יצוין כי בשנת 2025 היו 143 סכסוכי עבודה אשר טופלו בידי היחידה ליחסי עבודה ולא הוסלמו לכדי צעד ארגוני (שביתה או עיצומים). על מנת לחשב את החיסכון למשק במניעת ההסלמה נלקחו ההנחות הבאות: היחס בין שביתות ועיצומים בסכסוכי העבודה האלה היה דומה ליחס בסכסוכי העבודה בפועל, כלומר מבין 143 הסכסוכים, כ-102 סכסוכים היו צפויים להסלים לכדי שביתה (להבדיל מעיצומים), אילו הוסלמו. בנוסף, חושב "מחיר טיפוס" לאירוע שביתה באמצעות ממוצע חתוך (המחיר את שני האירועים הקיצוניים ביותר בכל אחד מקצוות ההתפלגות, בנפרד לכל אחד משני מדדי ההפסד, נוכח קיומם של מספר אירועים חריגים בהיקפם במדגם). מחיר זה עמד על כ-1.54 מיליון ₪ בהפסד שכר וכ-2.54 מיליון ₪ בהפסד למשק, לאירוע. הכפלת המחיר הטיפוסי במספר השביתות מניבה אומדן חיסכון של כ-157.4 מיליון ₪ בהפסד שכר לעובדים וכ-259.2 מיליון ₪ בהפסד למשק. יובהר כי מדובר באומדן המבוסס על ההנחה כי השביתות שלא הוסלמו היו באפיון דומה לשביתות בפועל, ואילו 102 הסכסוכים שנגזרו כאמור, לו הוסלמו לכדי שביתה, יכלו להביא להפסדים בטווח רחב מאוד, הן נמוכים משמעותית והן גבוהים משמעותית מהמוצג לעיל.

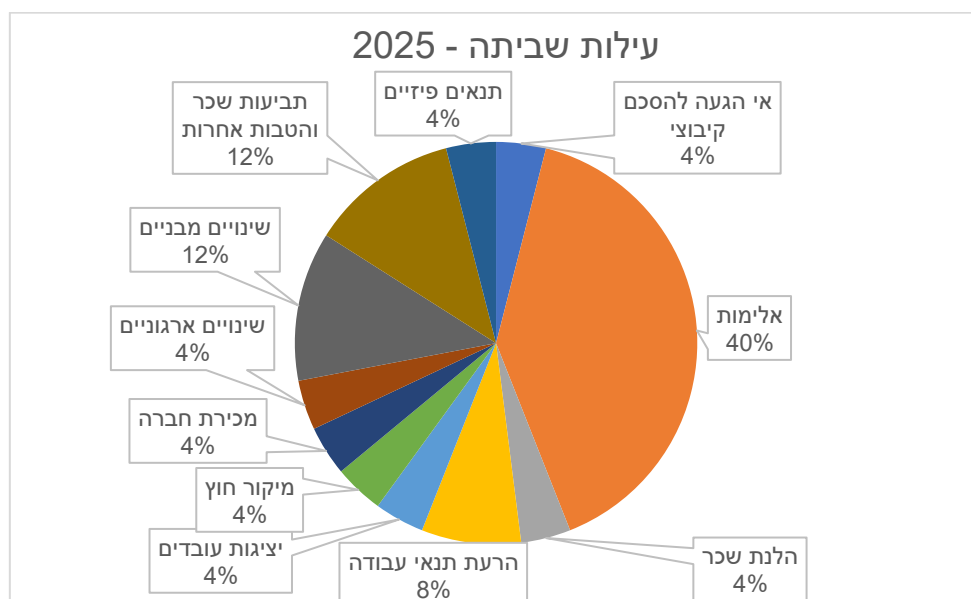
ממצאים מרכזיים

1. עילות השביתה או העיצומים, וסוג הצעדים הארגוניים

שביתות

בשונה משנת 2024, שבה רוב השביתות הוכרזו בגין תביעות שכר, בשנת 2025 חל שינוי מגמה, כאשר 40% מהשביתות (10 אירועים) היו כתוצאה מאלימות, בעיקר במגזר נותני השירותים הציבוריים: בתחום החינוך וההוראה (5 שביתות), בשירותי תחבורה ציבורית (3 שביתות), במגזר עובדי מדינה (השבתה אחת), ובבתי חולים (שביתה אחת).

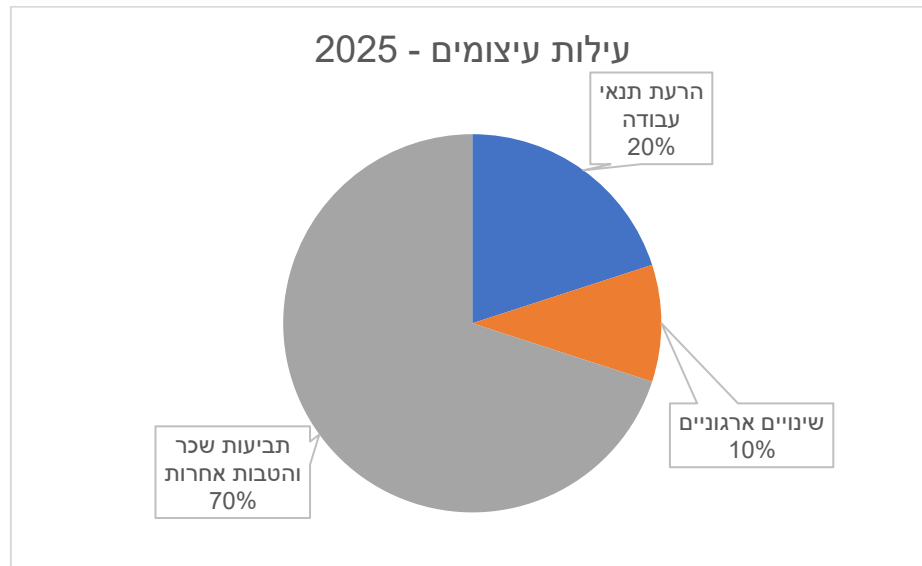
16% מהשביתות הוכרזו בגין שינויים מבניים וארגוניים (4 שביתות שהתקיימו בתחומי הבנקאות, הנמלים ומגזר פרקליטי המדינה), 16% מהשביתות הוכרזו בגין תביעות שכר והטבות אחרות או הלנת שכר (4 שביתות בתחום החינוך וההוראה, במגזר השלישי והמינהל המקומי), ו-8% מהשביתות הוכרזו בגין הרעת תנאי עבודה (2 שביתות במגזרי בתי חולים ועובדי מדינה). תורת השביתות (20%) הוכרזו בגין אי הגעה להסכם קיבוצי, תנאים פיזיים, מכירת חברה, מיקור חוץ או יציגות עובדים (תרשים 1 - עילות שביתה).



תרשים 1 - עילות שביתה

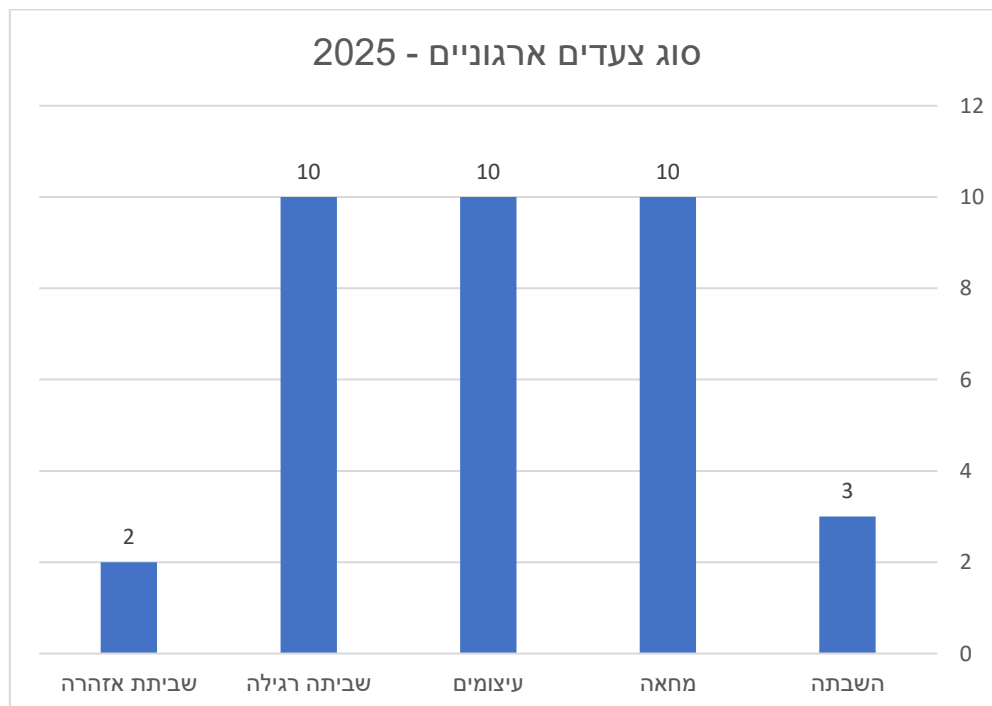
עיצומים

בניתוח עילות העיצומים (10 במספר) עולה כי הרוב המכריע של העיצומים (70%) הוכרזו בגין תביעות שכר והטבות אחרות, ומיעוט העיצומים (30%) – בגין הרעת תנאי עבודה או שינויים ארגוניים (תרשים 2 - עילות עיצומים).



תרשים 2 - עילות עיצומים

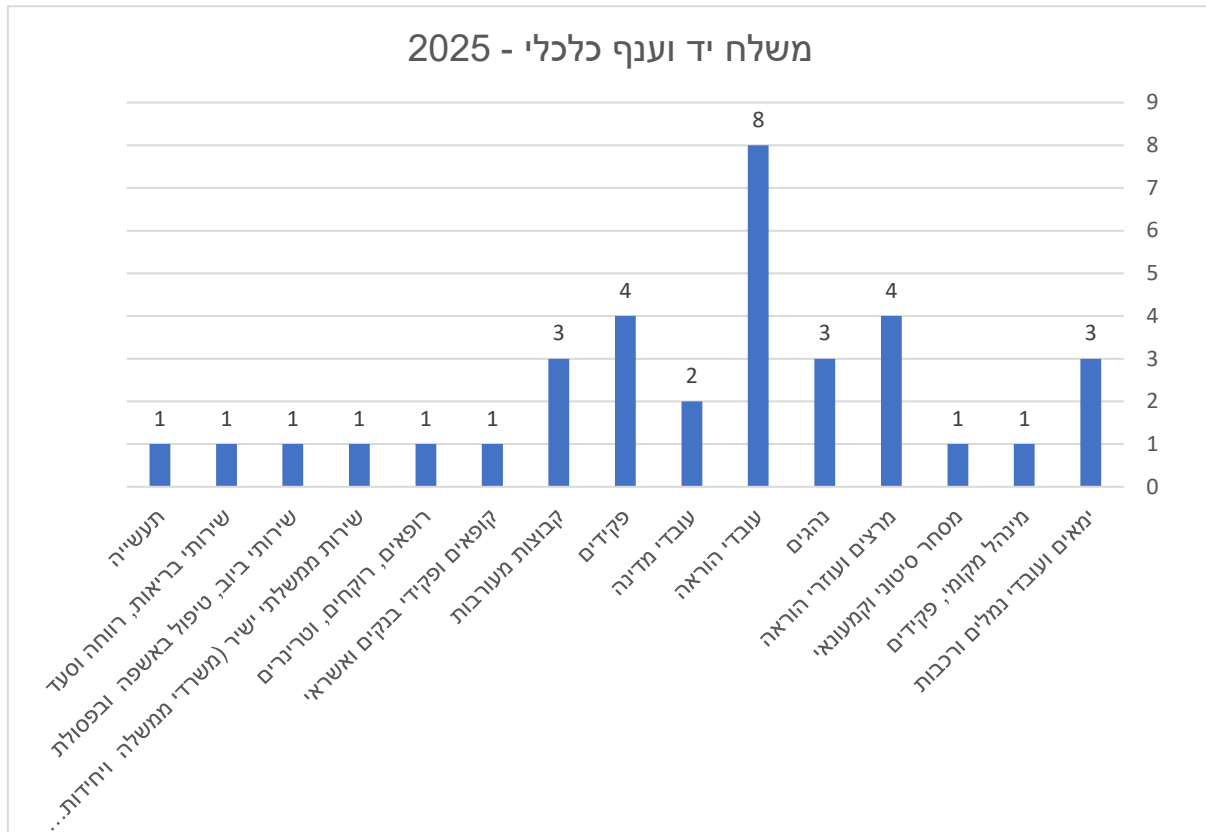
לעניין סוג הצעדים הארגוניים, בולטת בשנת 2025 השכיחות של עיצומים (כ-29% מכלל הצעדים הארגוניים), שביתות מחאה, במיוחד כנגד אירועי אלימות בתחומי החינוך והתחבורה (כ-29%) ושביתות רגילות (כ-28%). מיעוט הצעדים הארגוניים נוגעים להשבתות ע"י ההנהלה (8%) ולשביתות אזהרה (6%) (תרשים 3 - סוג הצעדים הארגוניים).



תרשים 3 - סוג הצעדים הארגוניים

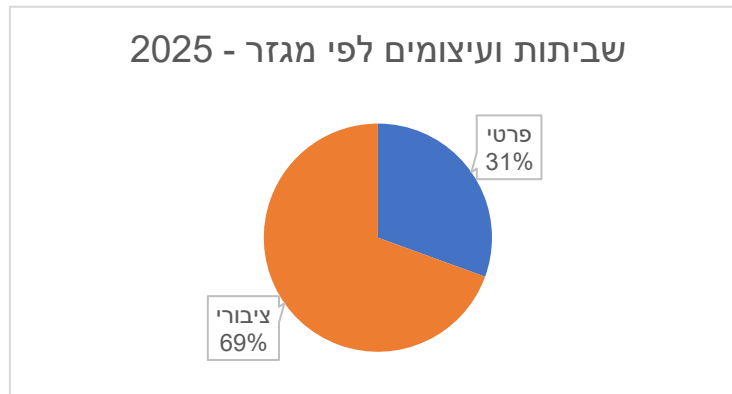
2. משלח יד, ענף כלכלי ומגזר

בניתוח השביתות והעיצומים על פי משלח יד וענף כלכלי נמצא כי 34% מהשביתות ומהעיצומים חלו בתחום החינוך וההשכלה הגבוהה – עובדי הוראה בבתי ספר ומרצים (חברי ארגוני הסגל האקדמי). בנוסף, 23% חלו במגזר הפקידותי, עובדי מדינה והמינהל המקומי; כ- 12% חלו בתחום התעשייה ומפעלים שונים; כ- 8% חלו בתחום התחבורה הציבורית; כ- 8% חלו בתחום הנמלים, כ- 6% חלו בתחומי רפואה ושירותי בריאות, כ- 3% חלו בשירותי טיפול באשפה ובפסולת, ובשירותים דומים – בתחומי הבנקאות ומסחר סיטוני וקמעונאי (תרשים 4 - משלח יד וענף כלכלי).



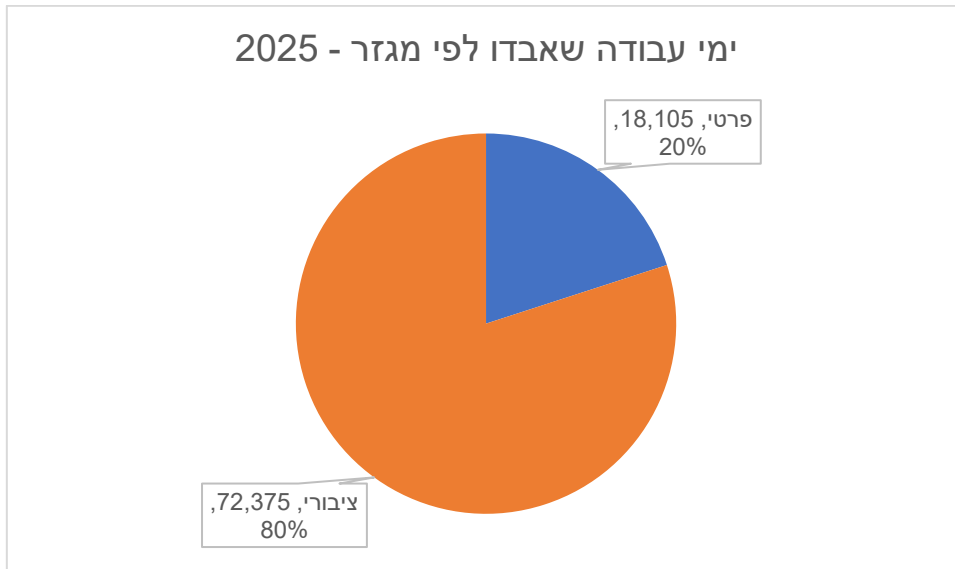
תרשים 4 - משלח יד וענף כלכלי

בניתוח השביתות והעיצומים לפי מגזר, עולה כי 69% מהשביתות ומהעיצומים חלו במגזר הציבורי, לעומת 31% במגזר הפרטי (תרשים 5 - שביתות ועיצומים לפי מגזר).



תרשים 5 - שביתות ועיצומים לפי מגזר

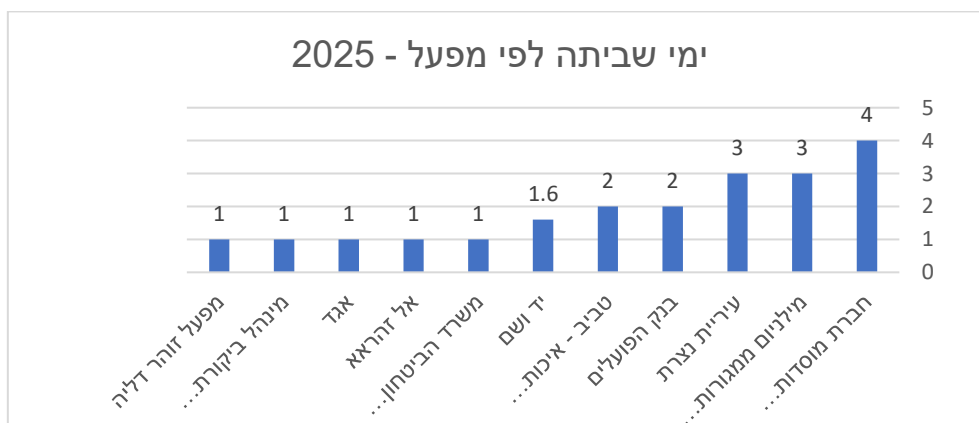
בניתוח השביתות (בלבד), עולה כי 64% מהשביתות חלו במגזר הציבורי לעומת 36% במגזר הפרטי (תרשים 6 - ימי עבודה שאבדו לפי מגזר). בבחינה של ימי העבודה שאבדו למשק עולה כי כ- 80% מכלל ימי העבודה שאבדו במשק (כולל שעות שביתה) הם כתוצאה משביתות במגזר הציבורי ואילו כ- 20% מכלל ימי העבודה שאבדו (כולל שעות שביתה) הם במגזר הפרטי. מדובר בהמשך המגמה בשנת 2024, אשר התאפיינה אף היא בהתאמה מובהקת בין ריבוי שביתות במגזר הציבורי ובין אובדן רוב ימי העבודה במשק כתוצאה משביתות במגזר הציבורי (תרשים 6 - ימי עבודה שאבדו לפי מגזר).

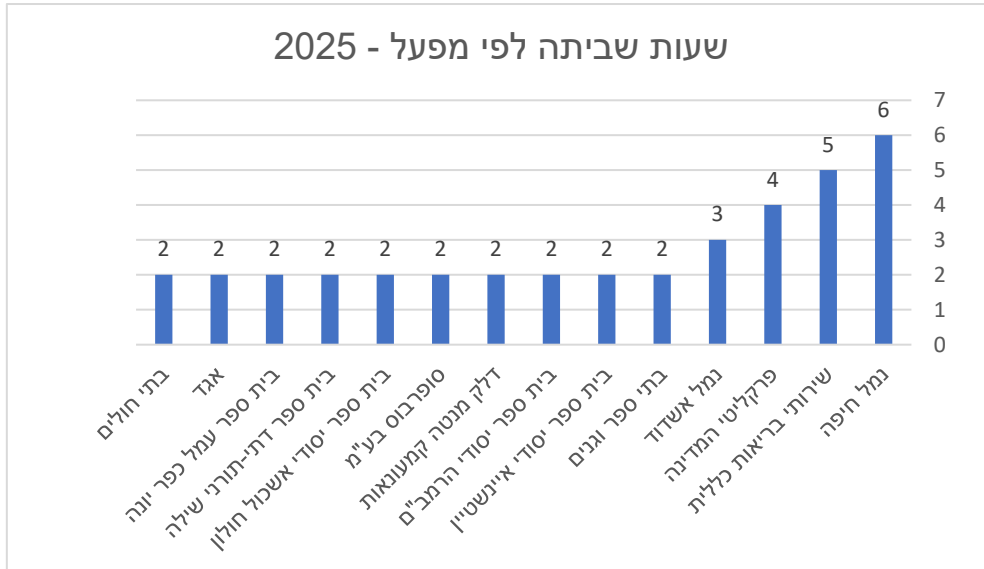


תרשים 6 - ימי עבודה שאבדו לפי מגזר

3. משך השביתות והעיצומים

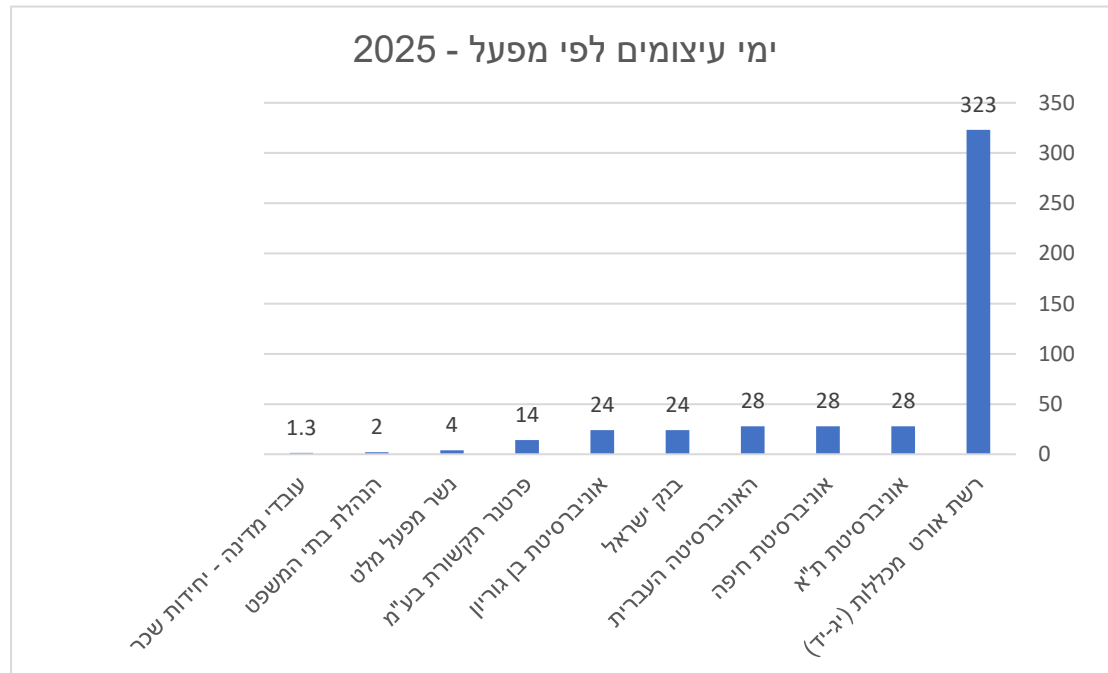
השביתות ב- 2025 מתאפיינות בפרקי זמן קצרים יחסית. לעומתן, העיצומים ב- 2025 מתאפיינים בפרקי זמן ממושכים. מבחינת ימי השביתה בפועל, עולה כי השביתות הממושכות ביותר חלו (לסירוגין) בחברת מוסדות חינוך, תרבות ושיקום שכונות בתל אביב מיסודה של הסוכנות (חל"צ) בהיקף של 4 ימים. בעיריית נצרת ובחברת מילניום ממגורות בע"מ חלו 3 ימי שביתה רצופים, בבנק הפועלים – חלו שביתות לסירוגין בהיקף של יומיים, ובחברת טביב איכות הסביבה בע"מ חלו יומיים רצופים של שביתה. השביתות הקצרות ביותר היו למשך שעתיים, והקיפו בעיקר את תחום החינוך וההוראה (ארצי) במחאה על אירועי אלימות כלפי עובדי ההוראה או בגין תביעות שחר והטבות אחרות (תרשים 7 – 8 - ימי שביתה ושעות שביתה לפי מפעל).





תרשים 7 – 8 - ימי שביתה ושעות שביתה לפי מפעל

כאמור, העיצומים ב- 2025 מתאפיינים בפרקי זמן ממושכים: העיצומים ברשת אורט נמשכו מעל 320 ימים וטרם הסתיימו נכון לסוף שנת 2025, וכן חלו עיצומים של כחודש ימים באוניברסיטאות, ע"י ארגוני הסגל האקדמי; בבנק ישראל חלו עיצומים למשך 24 יום, ובחברת פרטנר תקשורת חלו עיצומים למשך 14 יום. העיצומים הקצרים ביותר חלו במגזר עובדי מדינה – יחידות שכר, למשך כיום וחצי (תרשים 9 - ימי עיצומים לפי מפעל).



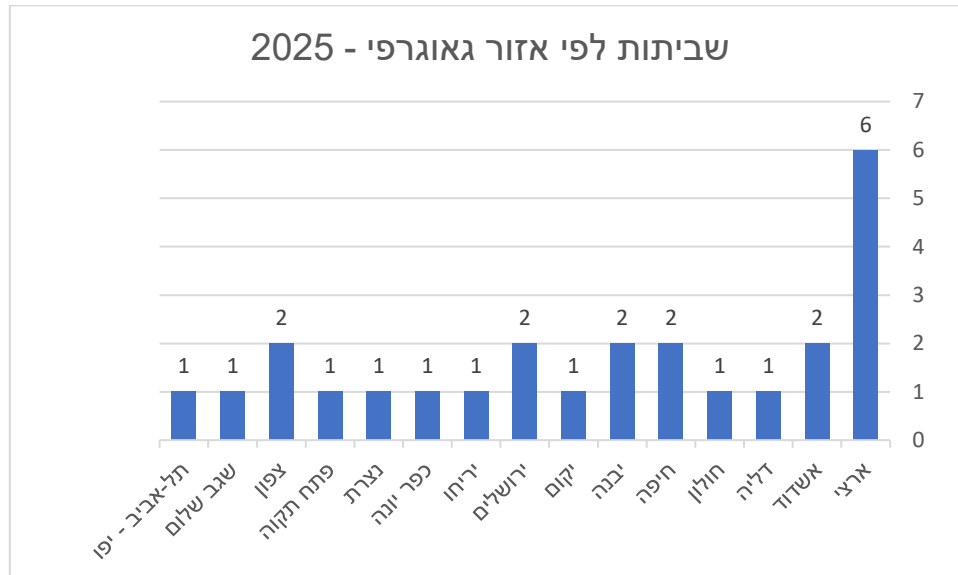
תרשים 9 - ימי עיצומים לפי מפעל

4. פיזור גאוגרפי וכרונולוגי – שביתות ועיצומים

פיזור גאוגרפי

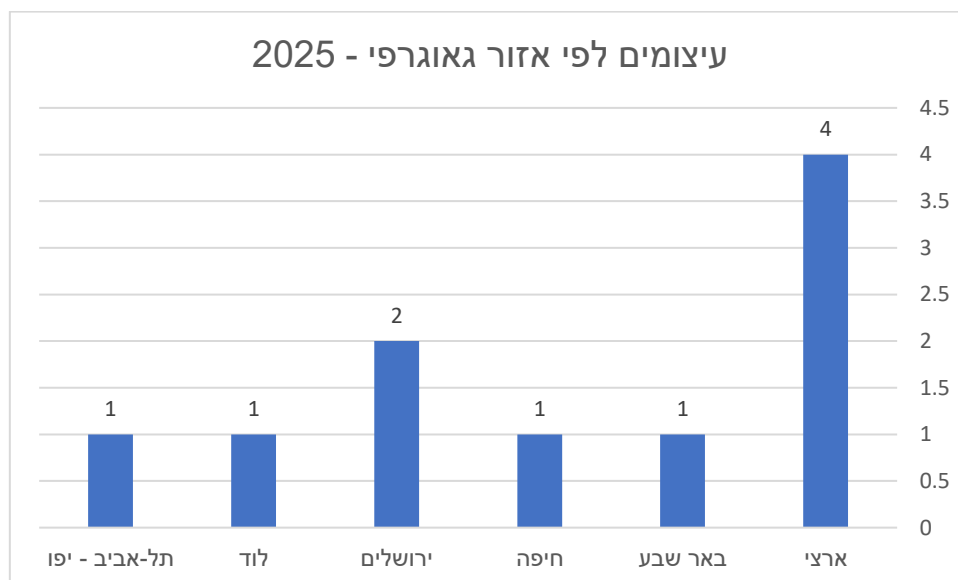


בבחינה של נתוני השביתות עולה כי 24% מהשביתות הוכרזו במישור הארצי. במישור המקומי, אזור תל-אביב והמרכז (חולון, פ"ת, יבנה, יקום, כפר יונה) הוא 'שיאן' השביתות' וחלו בו 28% מכלל השביתות; לאחריהם אזור הצפון (לרבות חיפה, דליה, נצרת) ואזור ירושלים והדרום שבכל אחד מהם חלו 24% מכלל השביתות (תרשים 10 - שביתות לפי אזור גאוגרפי).



תרשים 10 - שביתות לפי אזור גאוגרפי

בבחינה של נתוני העיצומים עולה כי 40% מהעיצומים הוכרזו במישור הארצי. במישור המקומי, העיר ירושלים היא 'שיאנית' העיצומים' וחלו בה 20% מהעיצומים, ואחריה תל-אביב, חיפה, באר שבע ולוד שבכל אחת מהן חלו 10% מאירועי העיצומים (תרשים 11 - עיצומים לפי אזור גאוגרפי).

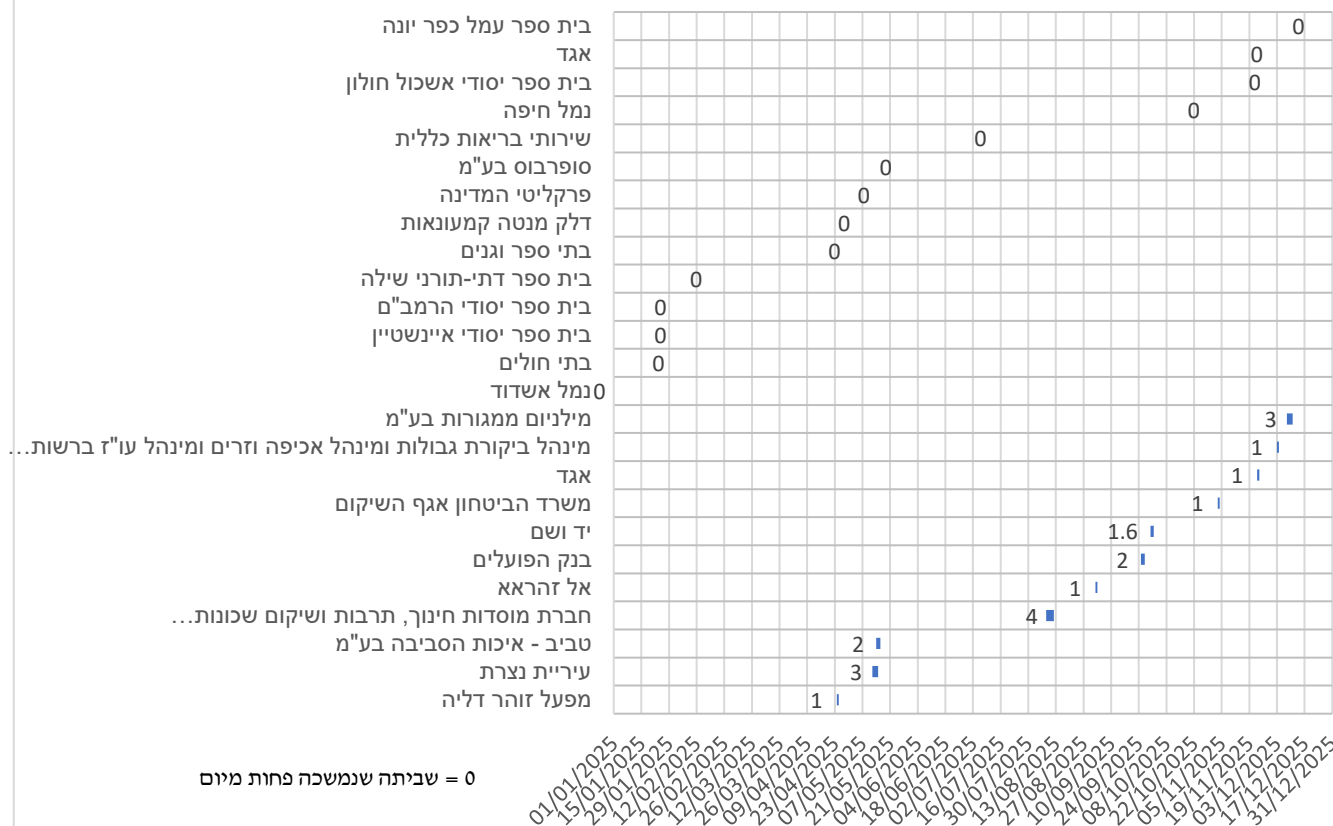


תרשים 11 - עיצומים לפי אזור גאוגרפי

ציר הזמן

מבחינה של ציר הזמן עולה כי עיקר השביתות חלו בחודש מאי (6 שביתות), דצמבר (5 שביתות) ופברואר (4 שביתות) (תרשים 12 - ציר זמן שביתות).

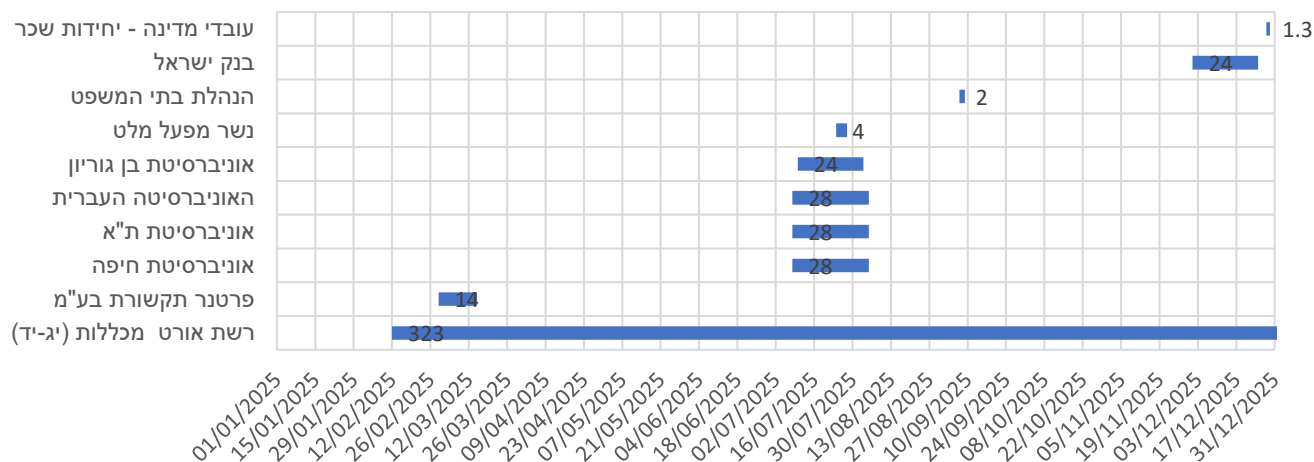
ציר זמן שביתות - 2025



תרשים 12 - ציר זמן שביתות

עוד עולה, כי עיקר העיצומים חלו בחודש יולי (5 אירועים) ובחודש דצמבר (2 אירועים) (תרשים 13 - ציר זמן עיצומים).

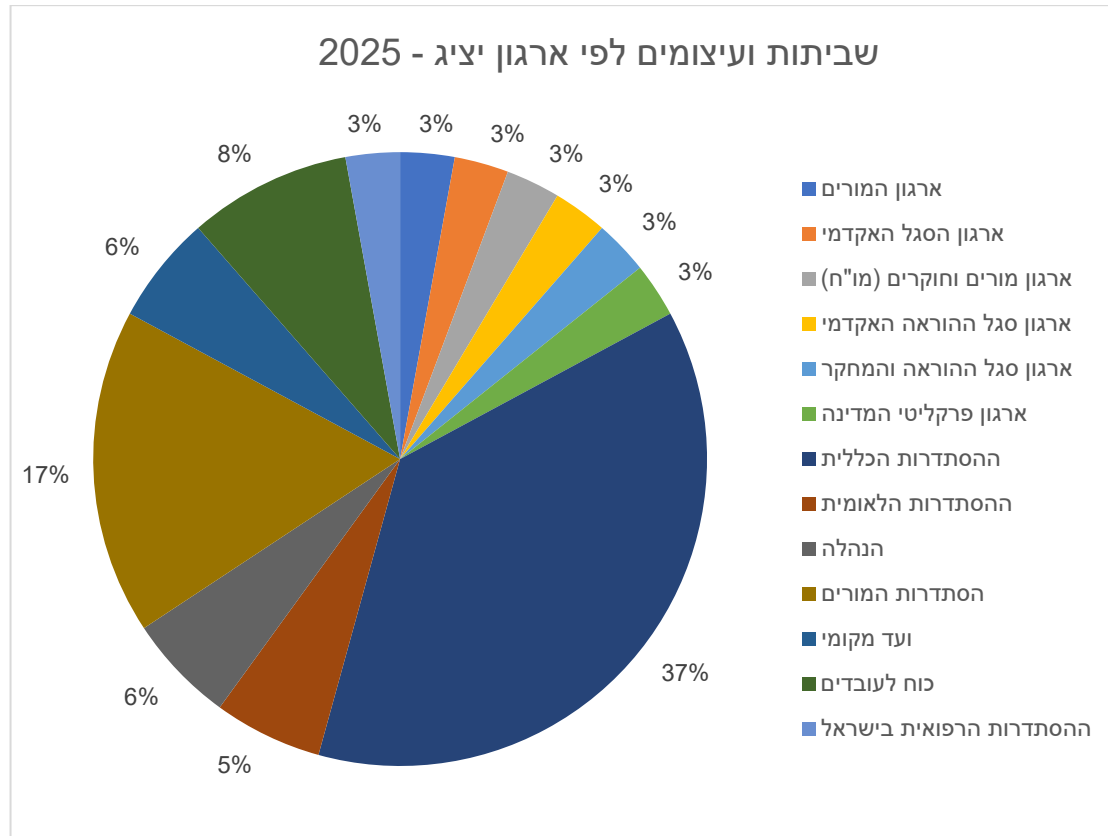
ציר זמן עיצומים - 2025



תרשים 13 - ציר זמן עיצומים

5. הגורם הארגוני

בבחינה של כלל נתוני השביתות והעיצומים לפי ארגון יציג, עולה כי ההסתדרות היא הארגון היציג הדומיננטי, אשר הכריז על 37% מהצעדים הארגוניים ב-2025 (13 אירועים). אחריה, הסתדרות המורים (6 אירועים), כוח לעובדים (3 אירועים) והסתדרות הלאומית (2 אירועים), ושאר הארגונים היציגים (ארגוני הסגל האקדמי באוניברסיטאות, ארגון פרקליטי המדינה, ההסתדרות הרפואית בישראל וארגון המורים). ראוי לציין כי מעסיקים אחראים ל-6% מהשביתות (2 אירועים), וועדים מקומיים אחראים ל-6% מהאירועים (2 אירועים) (תרשים 14 - שביתות ועיצומים לפי ארגון יציג).



תרשים 14 - שביתות ועיצומים לפי ארגון יציג

6. סיכום

נתוני שנת 2025 מצביעים על שוק עבודה המאופיין בתגובות ארגוניות ממוקדות וקצרות יחסית, בהשוואה לשנת 2024. הירידה באובדן ימי עבודה מלאים, לצד העלייה (באופן יחסי) באובדן שעות העבודה, עשויים להעיד על שוק עבודה גמיש המתאים את עצמו למצבי חירום ומשבר. כן ראוי לציין שינוי הדגש בעילות לצעדים הארגוניים – אלימות כנגד משרתי ציבור, בעיקר בתחומי החינוך וההוראה, התחבורה הציבורית והרפואה, כתופעה חברתית ההולכת וצוברת דומיננטיות.



Labor Relations and Strikes Report in the Economy 2025

Labor Relations Division Ministry of Labor

List of Charts

Chart 1 - Grounds for Strikes	21
Chart 2 - Grounds for Sanctions	22
Chart 3 - Type of Industrial Actions	22
Chart 4 - Occupation and Economic Branch	23
Chart 5 - Strikes and Sanctions by Sector	24
Chart 6 - Workdays Lost by Sector	24
Chart 7 & 8 - Strike Days and Strike Hours by Enterprise	25
Chart 9 - Sanction Days by Enterprise	26
Chart 10 - Strikes by Geographic Region	27
Chart 11 - Sanctions by Geographic Region	27
Chart 12 - Strikes Timeline	28
Chart 13 - Sanctions Timeline	29
Chart 14 - Strikes and Sanctions by Representative Organization	30



Executive Summary

Key Trends: 2025 was characterized by a reversal of trends in the Israeli labor market compared to 2024. A transition was recorded from full and prolonged strikes to targeted, time-bound organizational measures (such as protest strikes lasting several hours) alongside an increase in the use of organizational sanctions. This shift led to a dramatic decrease in the number of workdays lost to the economy: approximately 90,480 days in 2025 compared to approximately 762,000 days in 2024.

The state of emergency during the year (the Iron Swords War and Operation "Am Kelavi" in June) served as a major mitigating factor on taking organizational measures. The labor market in 2025 demonstrated flexibility and adaptation to crisis situations, while successfully avoiding prolonged, massive shutdowns. Alongside these trends, a worrying socio-employment phenomenon emerged: violent incidents against public servants became a major catalyst for labor disputes and strikes.

Prominent Data

- **Scope of Measures:** In 2025, 25 strikes were recorded (with the participation of approx. 216,600 employees) and 10 sanction events (with the participation of approx. 21,830 employees). While the number of strikes remained identical to 2024, there was a distinct increase in the number of sanctions, paired with a general decrease in the total number of employees involved in these measures.
- **Economic Analysis – Strike Costs and Economic Savings from Labor Dispute Resolution:** In 2025, total losses due to strikes stood at approximately NIS 79.3 million in lost employee wages and roughly NIS 125.9 million in lost GDP. Conversely, the costs saved to the economy following the Labor Relations Division's intervention in disputes were nearly double: an estimated savings of approximately NIS 157.4 million in employee wage losses and about NIS 259.2 million in overall economic loss.
- **Key Demands:** A dramatic change occurred in the underlying grounds for strikes - 40% of strikes resulted from violence against employees (mainly in education, transport, and medicine), contrasting with 2024 where wage demands dominated. Conversely, 70% of sanctions in 2025 remained driven by wage demands.
- **Sectoral Distribution:** The field of education and higher education led the organizational measures (34%). About 69% of all measures and 80% of lost workdays were concentrated in the public sector.
- **Duration and Timing:** Strikes tended to be short (up to 4 days, with many lasting only two hours). Sanctions, on the other hand, were highly prolonged (ranging from two weeks to over 320 days). In terms of timing, May and December saw the highest concentration of strikes, while July concentrated the most sanctions.
- **Representative Organizations:** The Histadrut (General Federation of Labor) remained the most dominant organization (accounting for 37% of all organizational measures), followed by the Israel Teachers' Union (approx. 17% of events).



Elul 5786
August 2026

Introduction

I am honored to present the 2025 Labor Relations and Strikes Report. This document includes comprehensive data regarding the number of strikes and organizational measures that occurred in the Israeli economy during the past year.

This time, the Labor Relations and Strikes Report in the Economy renews its appearance. We have integrated illuminating graphs and data analysis to ensure the findings are clear and highly informative. Furthermore, we have introduced an English translation, expanding the accessibility of our findings to the international research community studying Israel's labor relations system. Additionally, for the first time, the report includes an economic analysis of the costs of strikes that occurred in the economy in 2025, as well as an estimate of the costs saved to the economy following the Division's handling of labor disputes that were registered but did not result in industrial action.

Upon publication of the strike report, we reaffirm our commitment as the Labor Relations Division to the operational continuity of the Israeli economy, and express our appreciation for the steadfast resilience of employers in Israel in facing hardships brought on by circumstances of war and emergency, as well as their continued initiative and action in a changing world.

At the same time, we remain committed to solidarity among workers worldwide and mark the global struggle to improve working conditions—a struggle deeply rooted in the Torah of Israel, which commands equality in its social laws regarding the stranger, the poor, the orphan, and the widow.

Labor relations in Israel are regulated by protective laws, first and foremost the Settlement of Labor Disputes Law, 5717-1957, and the Collective Agreements Law, 5717-1957. The Labor Relations Division under my leadership is a professional statutory unit within the Ministry of Labor that works to regulate labor relations across the economy. We achieve this by settling economic disputes, registering collective agreements, promoting extension orders, and initiating legislation relevant to the Division's activities. The Division also operates globally, actively coordinating between the Minister of Labor, the Ministry of Labor, and the International Labor Organization (ILO). This involves regular reporting on the implementation of the ILO's conventions and recommendations, ratifying conventions, and, for the first time in the Division's history, participating during 2025-2026 in an international conciliation process under the auspices of the ILO.

Our authority in regulating the labor market applies to both the private and collective economy through mediation and arbitration procedures. I am entrusted with this field for decades, and the importance of the Division's activity cannot be overstated. By virtue of my role under the Settlement of Labor Disputes Law as the Chief Labor Relations Officer, I serve as a mediator and arbitrator in national-level labor disputes. Likewise, our three regional supervisors - Adv. Nava Levy (Haifa and North District), Labor Relations Division | labor.gov.il

7 Bank of Israel St., Postcode: 9139102

Phone: 972-747696233 | Email: LaborStrike@labor.gov.il



Adv. Libka Halabi-Hasson (Tel Aviv-Yafo and Central District), and Adv. Tamar Mattityahu (Jerusalem and Southern District) – engage throughout the year in mediating and arbitrating economic labor disputes according to their authority under law. Thanks to the national-level mediation and arbitration under my leadership as well as the regional supervisors' efforts, functional continuity is maintained in the economy.

The strikes and sanctions that actually materialized represent only the "tip of the iceberg" of numerous disputes that were resolved through beneficial agreements, ensuring the continuity of proper labor relations to the satisfaction of both parties. Notably, out of 166 labor disputes declared and registered in 2025, 159 disputes were handled directly by myself and the regional supervisors (over 95% of all disputes). Furthermore, it should be noted that approximately 90% of the disputes handled in 2025 never escalated to organizational measures (strikes or sanctions), thereby preventing massive wage losses and economic costs, as presented in the body of the report in the economic analysis section of the strike and dispute data.

Recently, we were informed that according to the advisory opinion of the International Court of Justice (ICJ) in the Hague, the right of workers and trade unions to strike is protected under ILO Convention No. 87. The ongoing activity of the Division clearly expresses Israel's commitment to freedom of association and the right to collective bargaining, in accordance with Israel's ratification of ILO Fundamental Conventions Nos. 87 and 98.

In the legislative domain, Adv. Ibrahim Kilani, Team Head - Legal Counsel, works tirelessly to promote legislation in the Knesset to adapt the Israeli economy to the changing world of work, while making information regarding labor rights accessible to the entire economy during both routine and emergency periods.

It's an opportunity to thank the dedicated staff of the Division for their exceptional work: The Regional Supervisors and Team Head - Legal Counsel; Adv. Gedalia Haber, Legal Counsel - International Relations, who is responsible for preparing and editing this report and for leading the professional aspects of the international conciliation (mentioned above), including Israel's responses to claims directed against it at the ILO; Adv. Geula Tzemach, Registrar of Collective Agreements; Our Administrative Team - Ms. Vered Ovadia, Manager of the Labor Relations Division Office, and the Regional Office Managers, Ms. Limor Saban and Ms. Meirav Butbul; I would like to deeply thank Mr. Ido Lauer, a student in our division, for his excellent work in data optimization and the creation of our visual graphs, as well as the translation of this report into English.

Special thanks are due to Ms. Ifat Citroen, Deputy Director General for Strategy and Policy Planning in the Senior Strategy and Policy Planning Division at the Ministry of Labor, and to team members Ms. Hadas Fuchs, Senior Manager of Labor Market Research, and Ms. Noam Ben Meir, a student in the Senior Strategy and Policy Planning Division, for conducting the economic analysis of the 2025 strikes, which was added to the strike report for the first time this year.



The report is based, among other sources, on media tracking that documented strikes and sanctions in real-time. I also extend our gratitude to our colleagues from workers' organizations and trade unions for their assistance in validating this data: The General Federation of Labor in Israel (The Histadrut), the Israel Teachers' Union (Histadrut HaMorim), the Secondary School Teachers' Association (Irgun HaMorim), National Labor Federation (HaHistadrut HaLeumit), Power to the Workers (Koach LaOvdim), the Coordinating Council of the Senior Academic Staff Associations in Universities, the academic staff organizations at Tel Aviv, Haifa, Hebrew, and Ben-Gurion universities, the State Prosecutors' Association, and the Israel Medical Association.

Naturally, final responsibility for the accuracy of the data rests with us. This report is accompanied by the dataset file used for its preparation. For any corrections, questions, or comments, please contact us at: LaborStrike@labor.gov.il

Sincerely,
Adv. Rivka Werbner
Chief Labor Relations Officer
Ministry of Labor



Strikes Data in the Israeli Economy - Reversal of Trend Compared to 2024⁶

In 2025, the core characteristics of organizational measures shifted compared to 2024, moving away from full, prolonged strikes toward targeted sanctions and time-bound protest actions. Following a return to routine in the first half of 2025 after the Iron Swords War ceasefire came into effect, Operation "Am Kelavi" was launched in June 2025. This placed the labor market back into a state of emergency, which naturally exerted a mitigating effect on the occurrence of strikes and sanctions. At the same time, growing violence against public servants and public service employees emerged as a primary catalyst for labor disputes.

During 2025, **25** strikes were recorded, in which approximately **216,600 workers** took part.

In 2025, the number of strikes in the economy was identical to their number in 2024, but there was a certain decrease in the total volume of strikers, as in 2024 there were 25 full strikes in which approximately 251,000 workers participated.

Additionally, a significant **decrease** was recorded in the total number of lost workdays in the economy in 2025 compared to 2024. In 2025, the economy lost approximately **90,480** workdays (consisting of 21,751 full days and roughly 550,000 strike hours), whereas in 2024, the economy lost approximately 762,000 workdays.

The data also reveals an **increase** in the number of organizational sanctions in 2025 compared to 2024, alongside a concurrent **decrease** in the number of workers participating in them. In 2025, **10** sanction incidents took place in the economy, involving approximately **21,830** workers, whereas in 2024, only 3 sanction incidents occurred, involving approximately 80,000 workers. The growth in the number of sanction incidents alongside the decrease in the volume of participating workers in 2025 may stem from the state of emergency that prevailed in the economy during part of the period, particularly in light of Operation "Am Kelavi".

⁶ In this report, we rely on the following definitions, which are used by us when reporting strike data to the Central Bureau of Statistics:

Strikes and Lockouts: A temporary cessation of work by a group of employees (or an employer, respectively) due to a labor dispute related to an employment relationship;

Strikers and Locked-out Employees: The number of participants in a strike, whereby a striker or locked-out employee who strikes more than once is counted as many times as they struck;

Lost Workdays: The workdays on which the employees directly involved in the strike did not work; in the case of a strike lasting less than a full workday, the lost workdays were calculated by dividing the total lost work hours by 8. Beginning in 1972, strikes in which fewer than 10 workdays were lost were excluded from the total count of strikes;

Sanctions: A temporary disruption to the normal course of work due to a labor dispute related to an employment relationship;

Number of Participants in Sanctions: The number of individuals taking sanction actions, whereby a person who took sanction actions more than once is counted as many times as they took sanction actions.



Economic Cost – Strikes⁷

In addition to the scope of strikes and sanctions reviewed above, the economic cost associated with the 25 strikes that actually took place in 2025 was also examined (sanctions were not included in this analysis, as they cannot be priced using the same methodology). For each strike, two loss metrics were calculated in accordance with the methodology adopted from a study by the Knesset Research and Information Center (2005):⁸ **lost wages for employees**, calculated as the number of workdays lost to the strike⁹ multiplied by the daily wage in the relevant occupation; and **lost GDP to the economy**, calculated as those same workdays multiplied by the average daily GDP per employee in the economic sector in which the employer operates.¹⁰ The distinction between the two metrics lies in the fact that wage loss reflects the cost to the worker, whereas economic loss reflects the full economic value that would have been generated had the strike not occurred, including components such as employer profit and tax payments. The total loss for the 25 strikes stood at approximately **NIS 79.3 million** in employee wage loss and roughly **NIS 125.9 million** in lost GDP to the economy.

At the same time, beyond the strikes that actually occurred, in 2025 there were **143** labor disputes handled by the Labor Relations Division that did not escalate into industrial action (strikes or sanctions). In order to calculate the savings to the economy due to the prevention of dispute escalation, the following assumptions were applied: the ratio between strikes and sanctions in these labor disputes was similar to the ratio observed in actual labor disputes—meaning that out of the 143 disputes, approximately **102 disputes** would have been expected to escalate into a strike (as opposed to sanctions), had they escalated. In addition, a "typical cost" per strike event was calculated using a trimmed mean (excluding the two most extreme events at each tail of the distribution, calculated separately for each of the two loss metrics due to several extreme outliers in the sample). This typical cost stood at approximately NIS 1.54 million in wage loss and about NIS 2.54 million in economic loss per event. Multiplying this typical cost by the number of strikes yields an estimated savings of roughly **NIS 157.4 million** in employee wage loss and about **NIS 259.2 million** in economic loss. It should be clarified that this is an estimate based on the assumption that the unescalated strikes shared similar characteristics with actual strikes; if the 102 derived disputes had escalated into strikes, they could have resulted in losses across a very wide range, both significantly lower and significantly higher than presented above.

⁷ Our thanks are extended to Ms. Hadas Fuchs and Ms. Noam Ben Meir from the Senior Strategy and Policy Planning Division at the Ministry of Labor for conducting the economic analysis of the strike data.

⁸ A. Schwartz and Y. Erlich, "Strikes in Israel in 1995–2004: Numerical Data and Cost Estimate," [Hebrew] Knesset Research and Information Center, November 21, 2005 (submitted to MK Roni Brizon).

⁹ Total workdays during which workers directly involved in the strike did not work: generally, the actual number of strike days; in the case of a strike lasting less than a full workday, lost workdays were calculated by dividing total lost work hours by 8.

¹⁰ Wage data by occupation were taken from "Avodata" data, and output (GDP) data by sector were taken from CBS (Central Bureau of Statistics) tables, for the year 2023.

Key Findings

1. Grounds for Strike or Sanctions, and Type of Organizational Measures

Strikes

Unlike 2024, where the majority of strikes were declared due to wage disputes, 2025 saw a major pivot. 40% of strikes were due to violence (10 incidents), primarily affecting public service providers: education and teaching (5 strikes), public transport services (3 strikes), civil servants (1 lockout), and hospitals (1 strike).

16% of the strikes were declared due to structural and organizational changes (4 strikes that took place in the banking, ports, and State Attorneys sectors), 16% of the strikes were declared due to wage demands and other benefits or delayed wage payments (4 strikes in the education and teaching field, the Non-profit sector, and local administration), and 8% of the strikes were declared due to a worsening of working conditions (2 strikes in the hospital and civil service sectors).

The remaining strikes (20%) were declared due to failure to reach a collective agreement, physical conditions, the sale of a company, outsourcing, or employee representation (Chart 1 - Grounds for Strikes).

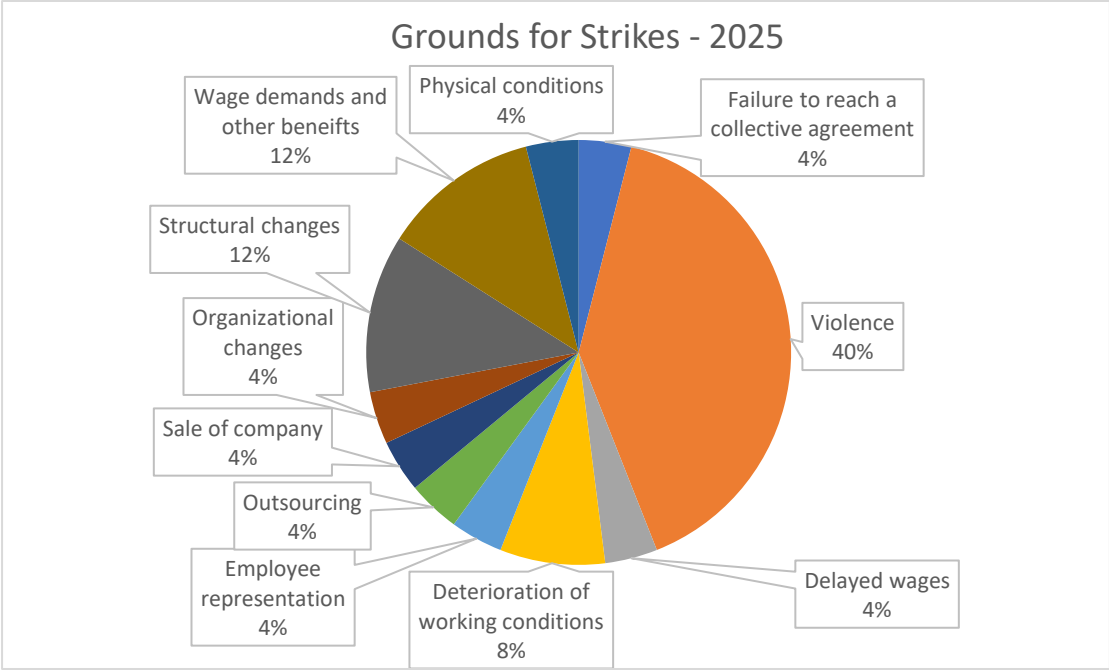


Chart 1 - Grounds for Strikes

Sanctions

An analysis of the grounds for sanctions (10 in total) reveals that the vast majority of sanction actions (70%) were declared due to wage claims and other benefits, while a minority of sanctions (30%) were declared due to a worsening of working conditions or organizational changes (Chart 2 - Grounds for Sanctions).

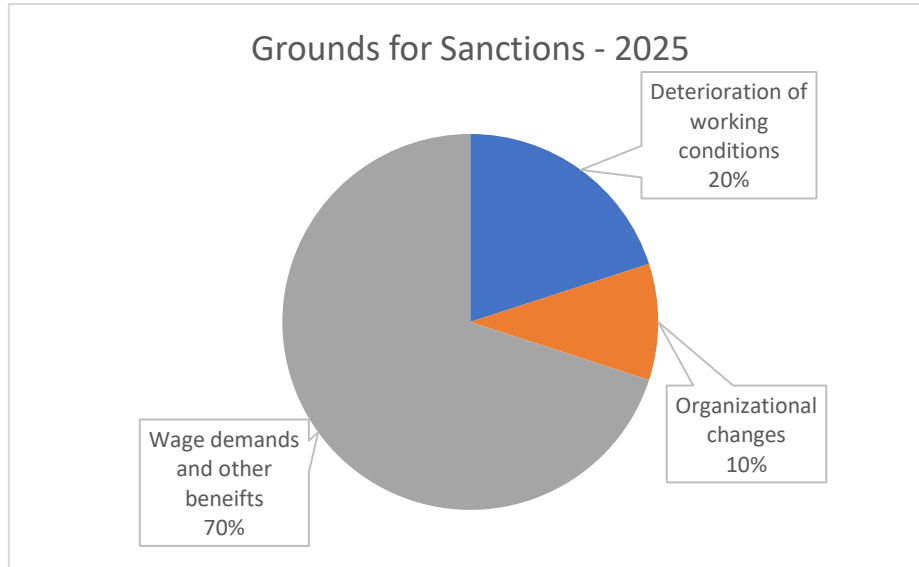


Chart 2 - Grounds for Sanctions

Regarding the type of industrial actions, the prominence of sanctions in 2025 is notable (approximately **29%** of all organizational measures), as well as protest strikes - particularly against violent incidents in the fields of education and transportation (approximately **29%**) - and regular strikes (approximately **28%**). A minority of industrial actions involve management lockouts (**8%**) and warning strikes (**6%**) (Chart 3 - Type of Industrial Actions).

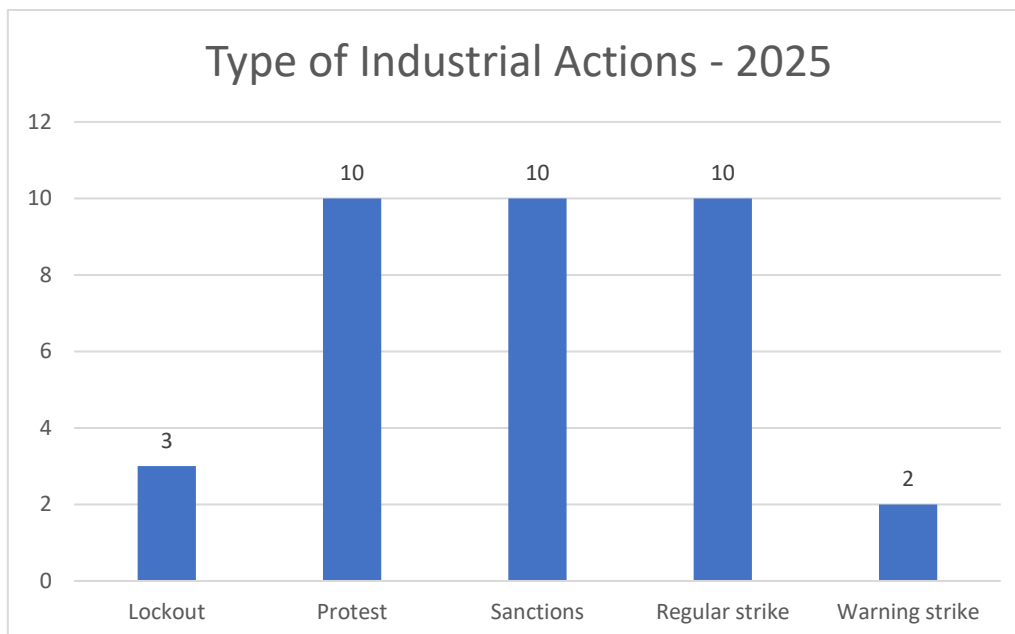


Chart 3 - Type of Industrial Actions

2. Occupation, Economic Branch, and Sector

An analysis of strikes and sanctions by occupation and economic branch reveals that **34%** of strikes and sanctions occurred in the field of education and higher education, teaching staff in schools and lecturers (members of academic staff organizations). Additionally, **23%** occurred in the clerical sector, civil service, and local administration; approximately **12%** occurred in the field of industry and various factories; approximately **8%** occurred in the public transportation sector; approximately **8%** occurred in the ports sector; approximately **6%** occurred in the fields of medicine and healthcare services; approximately **3%** occurred in waste and refuse management services; and in similar proportions - in the banking and wholesale/retail trade fields (Chart 4 - Occupation and Economic Branch).

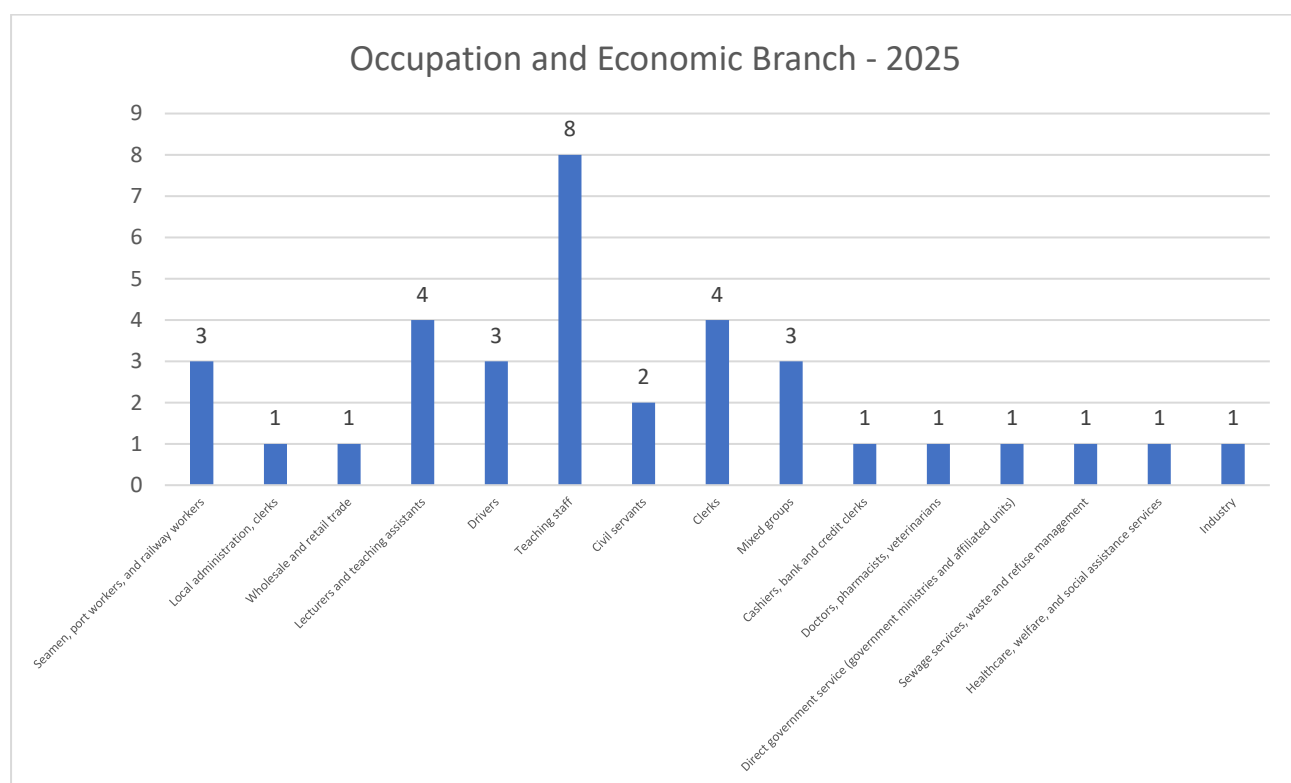


Chart 4 - Occupation and Economic Branch

An analysis of strikes and sanctions by sector shows that 69% of strikes and sanctions occurred in the public sector, compared to 31% in the private sector (Chart 5 - Strikes and Sanctions by Sector).

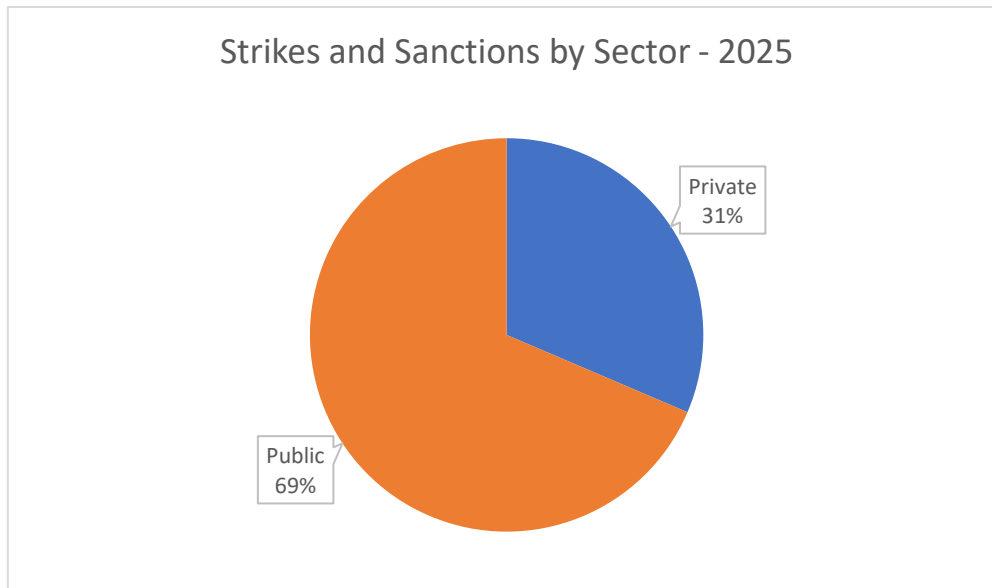


Chart 5 - Strikes and Sanctions by Sector

Analysis of strikes alone shows that **64%** occurred in the public sector and **36%** in the private sector (Chart 6 - Workdays Lost by Sector). Analyzing the impact, the public sector accounted for **80%** of all lost workdays (including strike hours), leaving the private sector with only **20%**. This continues the 2024 trend of a high correlation between public sector labor disputes and total economic workday losses (Chart 6 - Workdays Lost by Sector).

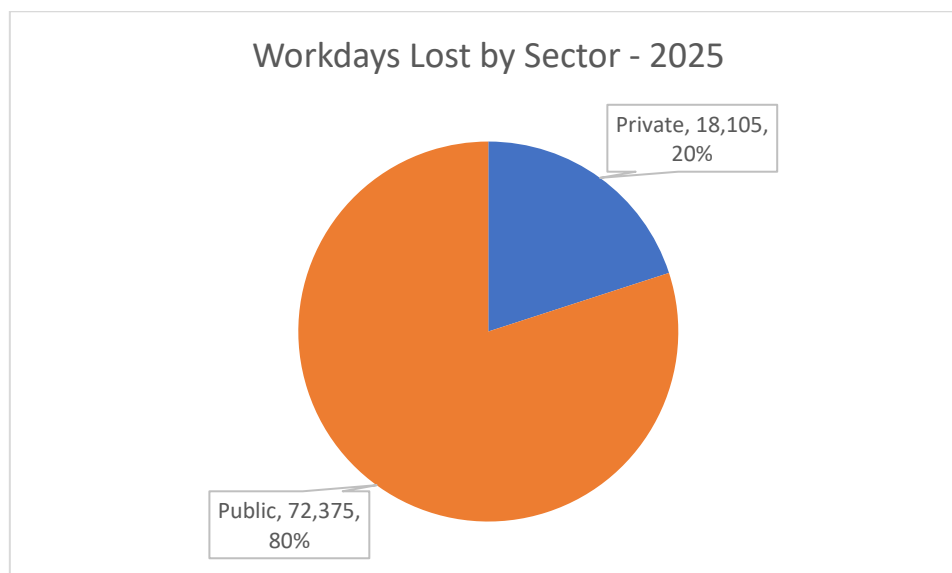


Chart 6 - Workdays Lost by Sector

3. Duration of Strikes and Sanctions

The strikes in 2025 are characterized by relatively short durations. In contrast, the sanctions in 2025 are characterized by prolonged periods. In terms of actual strike days,

it appears that the longest strikes occurred (intermittently) at the Company for Educational, Cultural, and Neighborhood Rehabilitation Institutions in Tel Aviv (a Public Benefit Corporation), spanning 4 days. At the Nazareth Municipality and at Millennium Silos Ltd., there were 3 consecutive days of strike; at Bank HaPoalim, intermittent strikes occurred spanning two days; and at Tabib Environmental Quality Ltd., there were two consecutive days of striking. The shortest strikes lasted for two hours and primarily encompassed the education and teaching field (nationwide) in protest against violent incidents toward teaching staff or due to wage claims and other benefits (Chart 7 & 8 - Strike Days and Strike Hours by Enterprise).

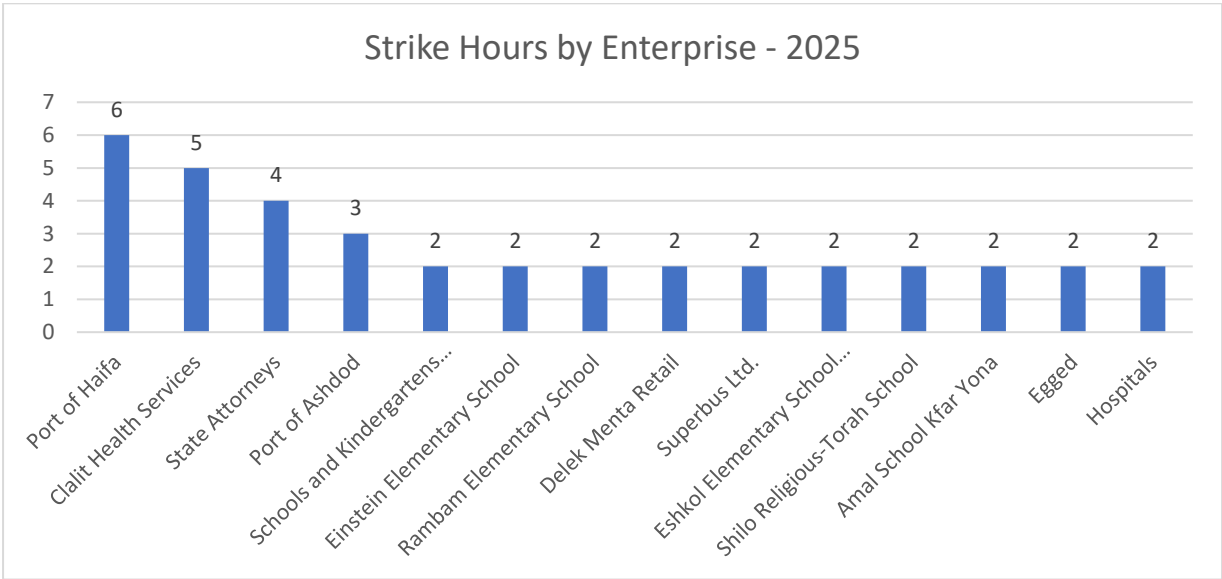
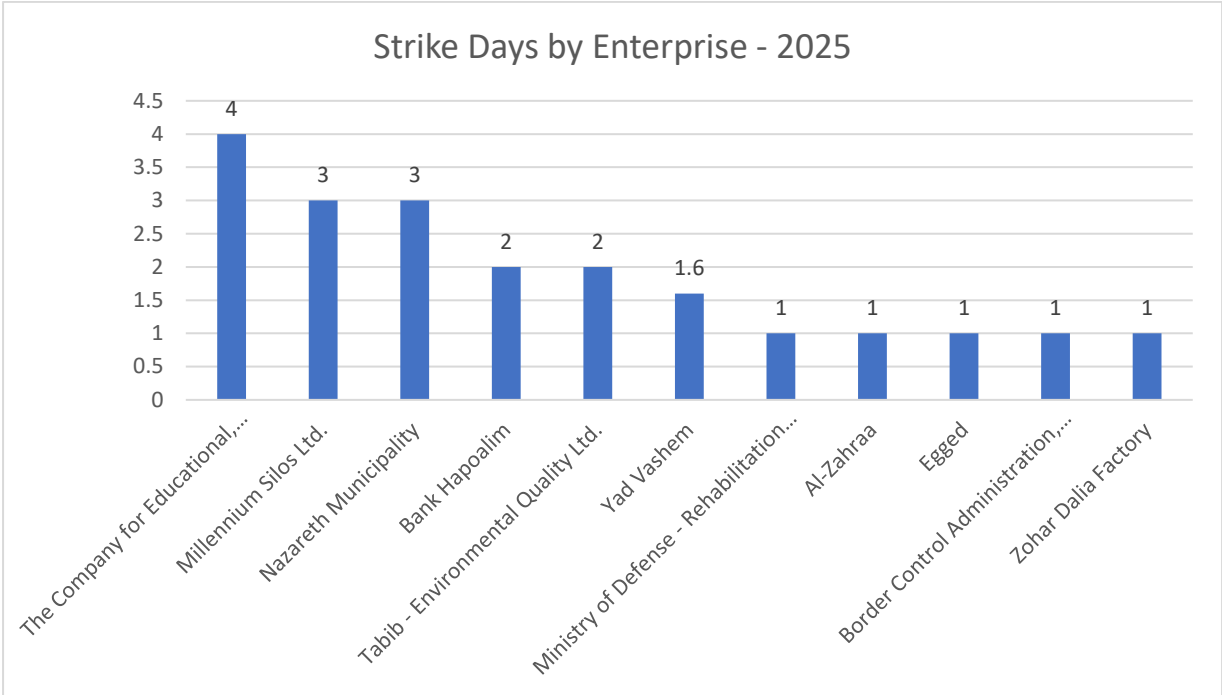


Chart 7 & 8 - Strike Days and Strike Hours by Enterprise

As stated, the sanctions in 2025 are characterized by prolonged periods: the sanctions in the ORT network lasted for over 320 days and had not yet ended as of the end of 2025; additionally, sanctions lasting approximately one month occurred in the universities, led by academic staff organizations; at the Bank of Israel, sanctions took place for 24 days, and at Partner Communications, sanctions took place for 14 days. The shortest sanctions occurred in the civil service sector - payroll units, lasting for about a day and a half (Chart 9 - Sanction Days by Enterprise).

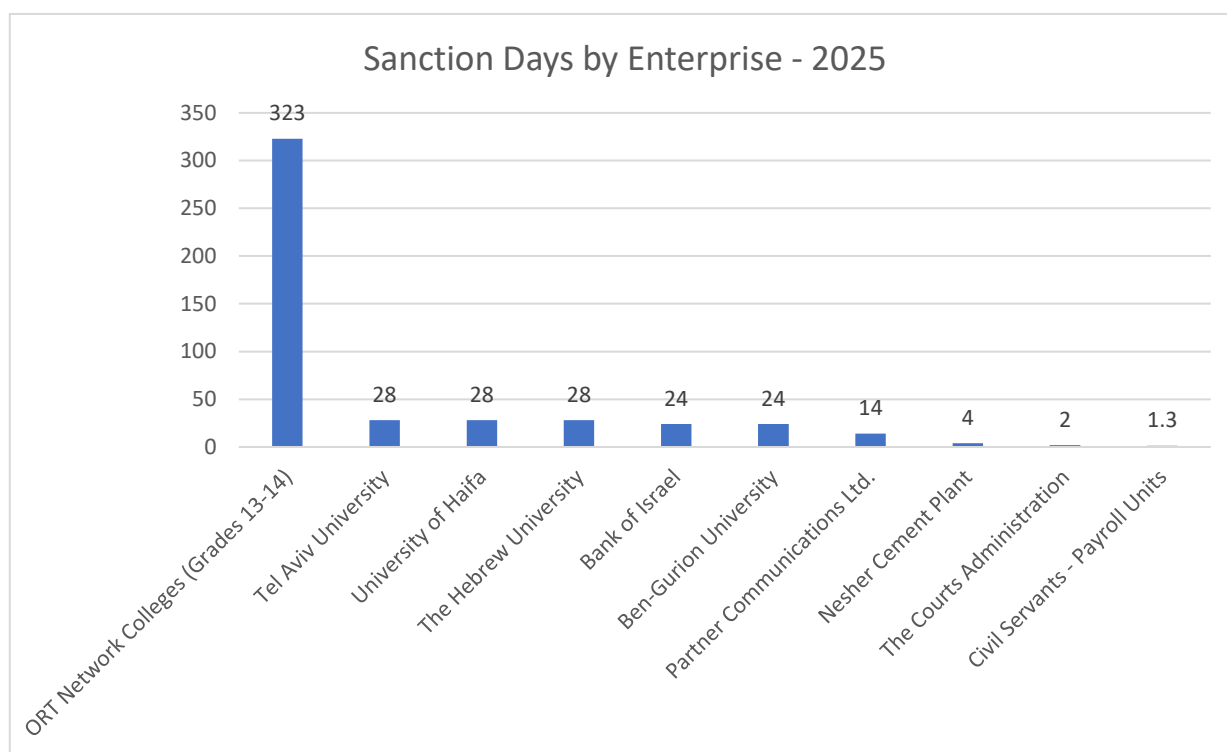


Chart 9 - Sanction Days by Enterprise

4. Geographic and Chronological Distribution - Strikes and Sanctions

Geographic Distribution

An examination of the strike data reveals that **24%** of the strikes were declared on the national level. On a local level, the Tel Aviv and Central region (Holon, Petah Tikvah, Yavne, Yakum, Kfar Yonah) is the "strike record-holder," with **28%** of all strikes occurring there; followed by the Northern region (including Haifa, Dalia and Nazareth) and the Jerusalem and Southern region, in each of which **24%** of all strikes occurred (Chart 10 - Strikes by Geographic Region).

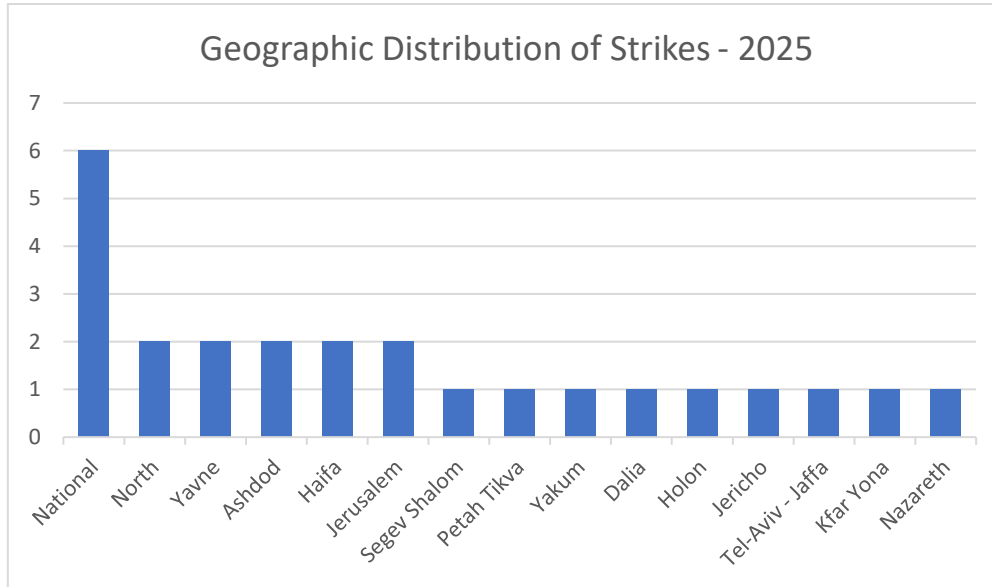


Chart 10 - Strikes by Geographic Region

An examination of the sanctions data reveals that 40% of the sanctions were declared on a national level. On a local level, the city of Jerusalem is the "sanctions record-holder," with 20% of the sanctions occurring there, followed by Tel Aviv, Haifa, Beer Sheva, and Lod, in each of which 10% of the sanction incidents occurred (Chart 11 - Sanctions by Geographic Region).

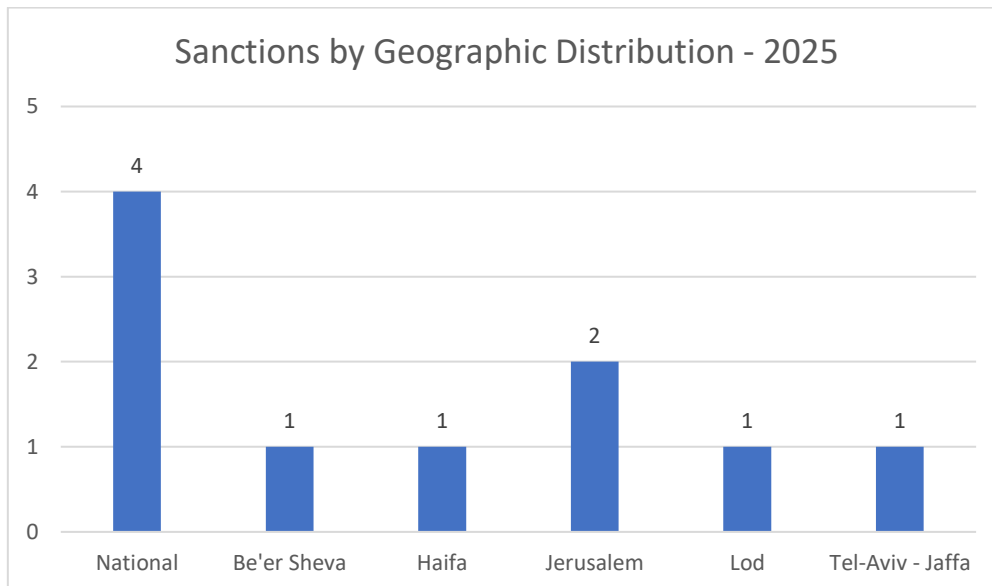


Chart 11 - Sanctions by Geographic Region

Timeline

An analysis of the timeline reveals that the majority of the strikes occurred in the months of May (6 strikes), December (5 strikes), and February (4 strikes) (Chart 12 - Strikes Timeline).

Labor Relations Division | labor.gov.il

7 Bank of Israel St., Postcode: 9139102

Phone: 972-747696233 | Email: LaborStrike@labor.gov.il

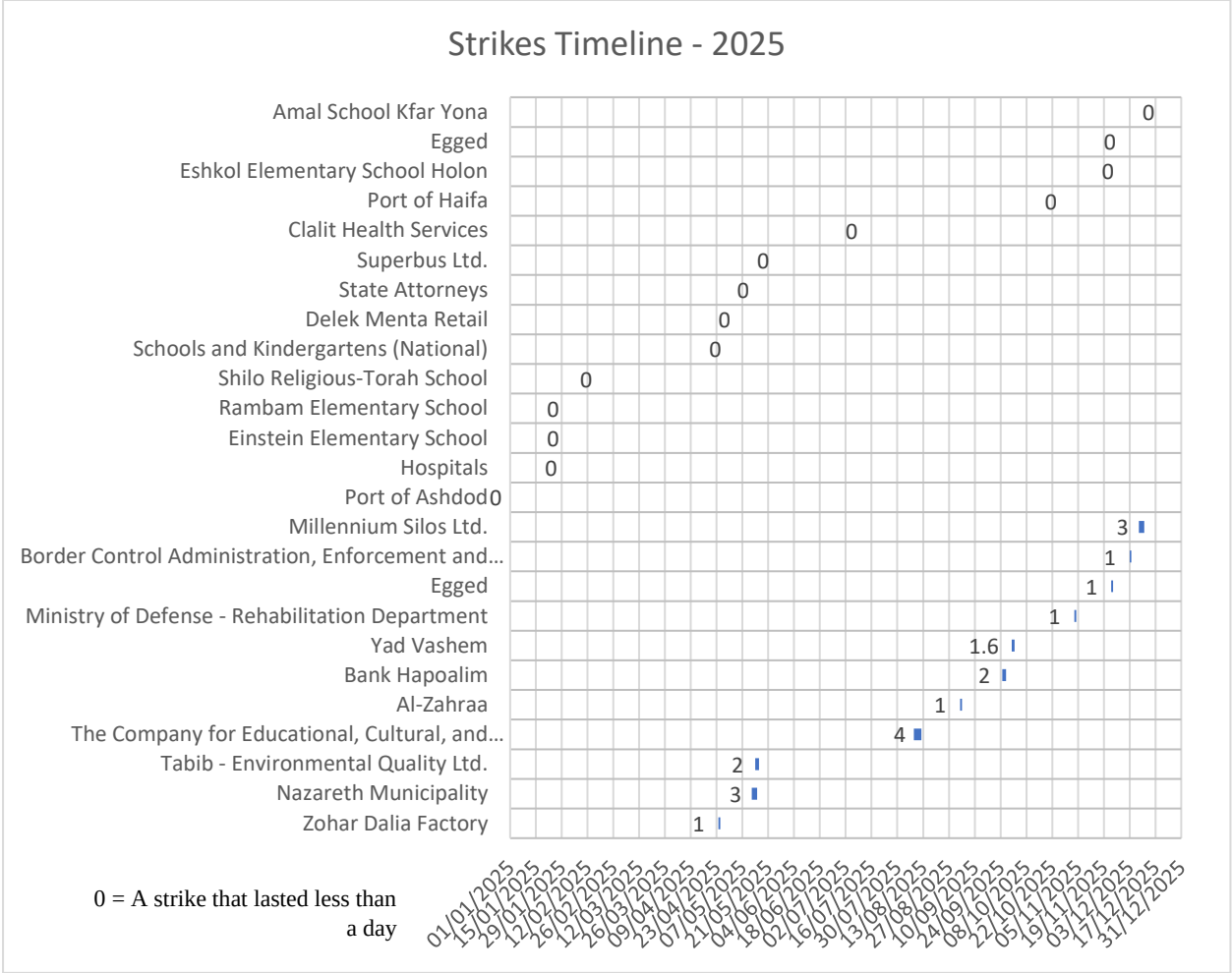


Chart 12 - Strikes Timeline

The sanctions data also reveals that the majority of the sanctions occurred in the month of July (5 incidents) and the month of December (2 incidents) (Chart 13 - Sanctions Timeline).

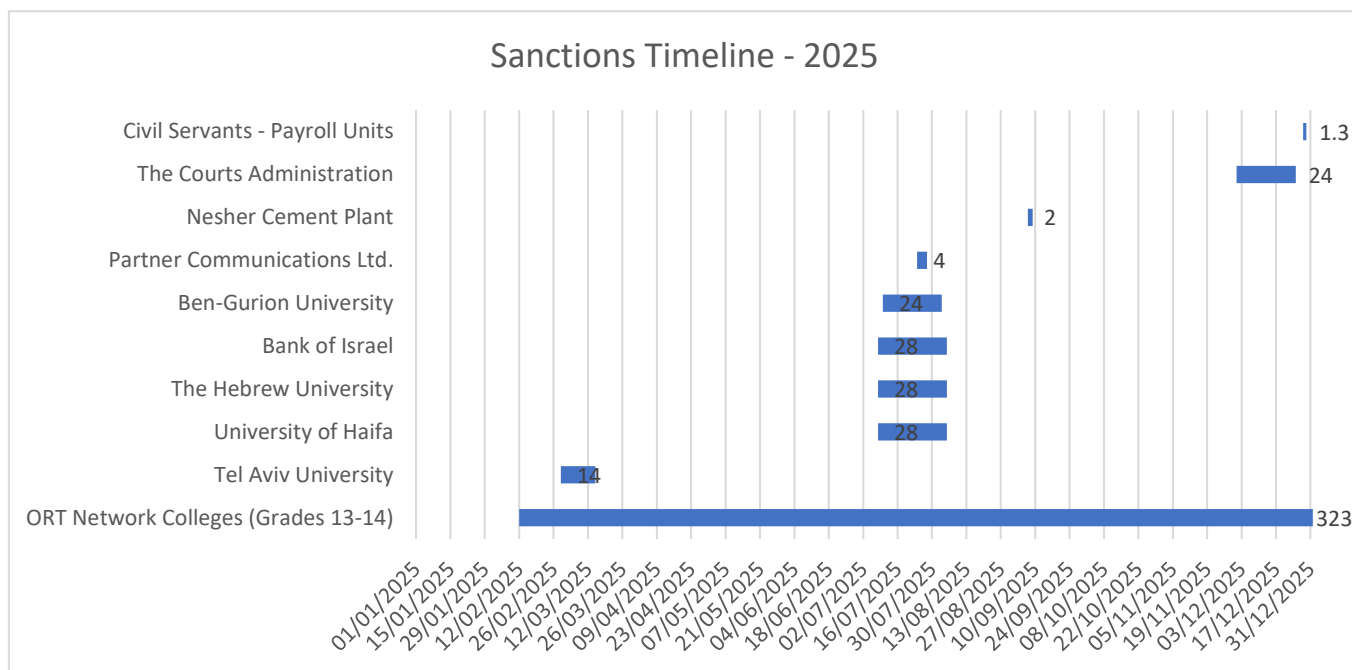


Chart 13 - Sanctions Timeline

5. Organizational Factor

An examination of all strike and sanction data by representative organization reveals that the General Federation of Labor (Histadrut) is the dominant representative organization, having declared 37% of the organizational measures in 2025 (13 incidents). It is followed by the Israel Teachers' Union (6 incidents), Power to the Workers (Koach LaOvdim) (3 incidents), National Labor Federation (HaHistadrut HaLeumit) (2 incidents), and the remaining representative organizations (academic staff organizations in universities, the State Attorneys' Association, the Israeli Medical Association, and the Secondary School Teachers' Association). It is worth noting that employers were responsible for 6% of the lockouts (2 incidents), and local workers' committees were responsible for 6% of the incidents (2 incidents) (Chart 14 - Strikes and Sanctions by Representative Organization).

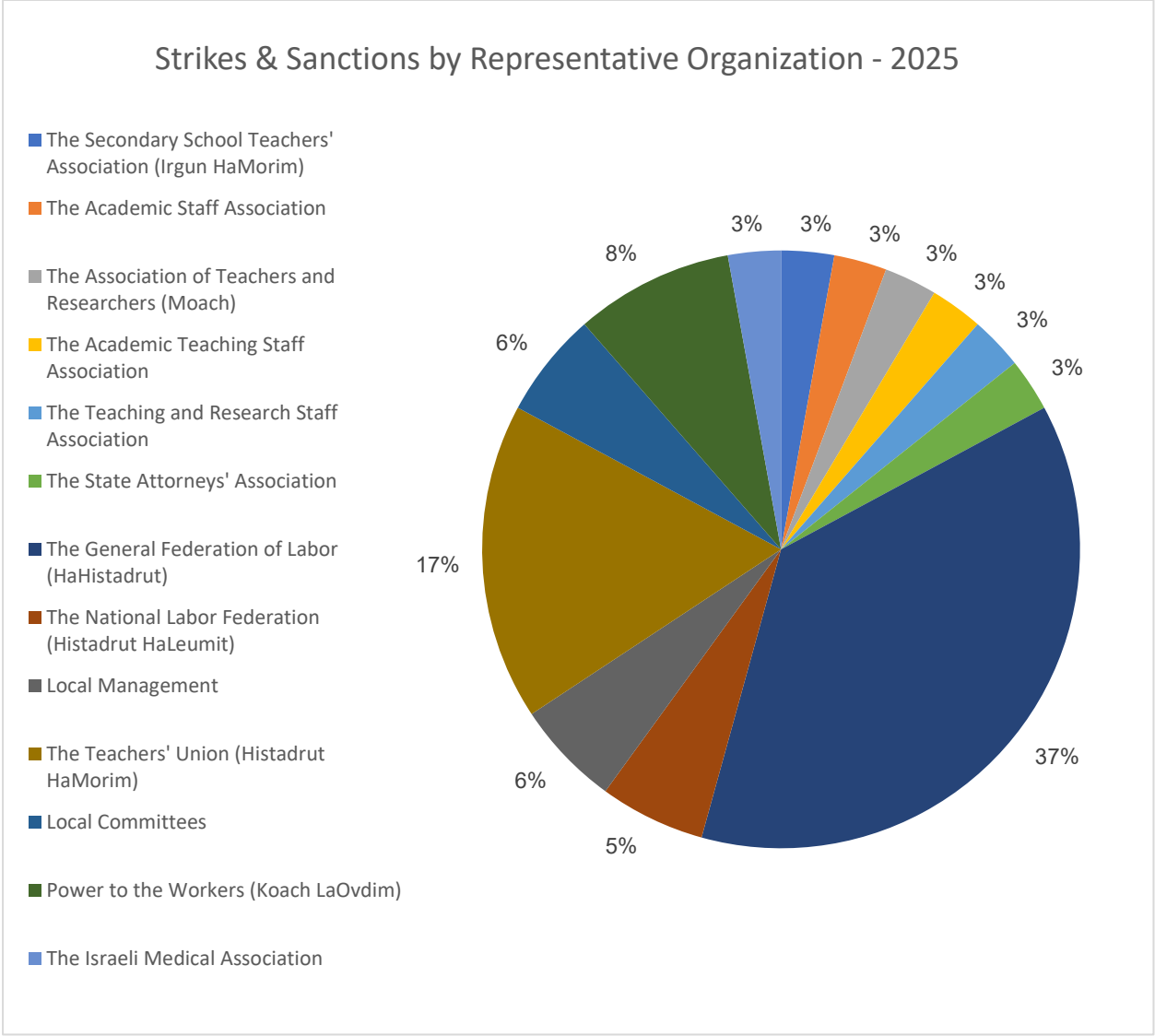


Chart 14 - Strikes and Sanctions by Representative Organization

6. Summary

2025 data points to a labor market characterized by targeted and relatively brief organizational responses, compared to 2024. The decrease in the loss of full workdays, alongside the relative increase in the loss of working hours, may indicate a flexible labor market that adapts itself to situations of emergency and crisis. Additionally, it is worth noting the shift in emphasis regarding the causes for organizational measures – violence against public servants, primarily in the fields of education and teaching, public transportation, and medicine – as a social phenomenon that is increasingly gaining dominance.