



הגשת באחסנות
המרכז לניהול מקרים של
עמותת נגיפת ישראל (פדל)

אגף השכר
והסכמי עבודה
משרד האוצר



משרד האוצר

דין וחשבון על הוצאות השכר | דוח #19

בשירות המדינה וגופי הביטחון לשנת 2019



הנדון: דין וחשבון על הוצאות השכר בשירות המדינה ובגופי הביטחון לשנת 2019

אני מתכבד להציג בפניכם את הדוח התשעה-עשר של הוצאות השכר בשירות המדינה ובכוחות הביטחון, כנדרש על פי סעיף 33 א(ג) לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה - 1985.

הדוח נועד לשקף את נתוני השכר לטובת עיצוב מדיניות השכר וההעסקה במגזר הציבורי, תוך פירוט הנתונים, הממצאים וניתוחי העומק של הוצאות השכר בקרב עובדי משרדי הממשלה, בתי החולים הממשלתיים, מערכת החינוך הממשלתית ומערכת הביטחון, תוך הבחנה בין דירוגים וקבוצות שכר.

אנו מקפידים לעדכן את מבנה הדוח מדי שנה בשנה, בדגש על כמות המידע המוצג ואופן הנגשתו לציבור, ומאמינים שהגברת השקיפות מסייעת בקידום ויעול המגזר הציבורי כולו. שקיפות זו מקנה אפשרויות רבות ומגוונות לניתוחי המשך ולהשוואות התומכות בצעדי מדיניות שכר במערכות השונות ומשכללות אותם.

משבר הקורונה שאנו חווים בשנה החולפת משפיע כמעט על כל תחומי החברה והכלכלה בישראל. המגזר הציבורי בישראל נדרש לאתגר כפול בתקופה זו: מחד גיסא, עליו לצמצם במידה ניכרת את הגעת העובדים למקומות העבודה ולהפסיק כמעט לחלוטין את השירותים הפרונטליים לאזרחים; מאידך גיסא, עובדי המגזר הציבורי נדרשו לתת מענה מוגבר לאתגרי השעה. בין אלה: צוותי הרפואה והחירום - הרופאות והרופאים, האחיות והאחים, יתר העובדים במקצועות הפרה רפואיים, עובדי המנהל והמשק בבתי החולים ובקופות החולים, עובדי המעבדות ועובדי מד"א ומתנדביו; עובדי מערכת הרווחה ובהם העובדים הסוציאליים והפסיכולוגים עובדי הרשויות המקומיות; עובדי משרדי הממשלה ובפרט עובדי שירות התעסוקה, רשות המיסים, ובצידם עובדי הביטוח הלאומי, שנדרשו לתת מענה כלכלי ותעסוקתי למשבר; וכן עובדי ההוראה, שנאלצו להתאים עצמם לתנאים המורכבים של הוראה מרחוק. כל אלה (ועוד רבים אחרים) נדרשו לתת מענה מהיר, איכותי ויעיל בתנאים לא פשוטים ומשתנים, כדי לטפל במשבר הבריאותי ולתת מענה כלכלי, חברתי וחינוכי לתושבי מדינת ישראל.

המשבר חידד לכולנו עד כמה הכרחי שהמערכות הציבוריות יספקו מענה איכותי ויעיל לאזרחים, בעיקר בעיתות חירום. אנחנו עדים לכך שבכל העולם המערבות הממשלתית גדלה בזמן המשבר, ומתחזקת התובנה שאנו חייבים להמשיך ולשאוף לשירותי ציבורי איכותי, יעיל ופורה.

המשבר והשלכותיו דחפו את המגזר הציבורי להתייעלות של ממש, ובכלל זה השאת יותר תפוקות, לרוב בפחות תשומות. לשמחתי, הגענו להסכמות עם ההסתדרות הכללית, המקנות גמישות ניהולית בתחומים רבים להתמודדות טובה יותר עם משבר הקורונה. הסכמות אלה היוו תשתית טובה להמשך התפקוד של המגזר הציבורי למרות קשיי השעה, ובלי לפגוע במתן שירות רציף לאזרחים.

הגמישות והיזומות הניהוליות אפשרו בין היתר ניווד עובדים מתפקידים שהתייתרו לכאלה שדורשים חיזוק, שינוי שעות העבודה יומי העבודה ללא תוספת תגמול, מעבר לעבודה במשמרות, שינוי שיעורי משרה, העברת עובדים להסדרי העסקה חלקיים, הכנסת טכנולוגיות והטמעתן לטובת שירותים דיגיטליים ומקוונים, שינוי מטלות ועוד.

כל אלה בצד שיתוף הפעולה עם ההנהלות השונות, ארגוני העובדים, וועדי העובדים המקומיים, הביאו לידי ייעול ושיפור השירות שהמערכות הציבוריות מספקות.

כך, בצד הקשיים שהביא עימו המשבר, יש לנו הזדמנות להניע תהליכי ייעול וחדשנות במגזר הציבורי. הצבנו לנו יעד להטמיע כמה שיותר מהנורמות הארגוניות והגמישויות הניהוליות שיושמו במהלך המשבר - גם לאחריו.

עוד תמורה משמעותית שחווינו בתקופת הקורונה היא המעבר לעבודה מהבית. המשק כולו, והמגזר הציבורי בתוכו, נאלצו להטמיע פרקטיקות של עבודה מהבית בקצב מזוז. עוד לפני משבר הקורונה, וביתר שאת במהלכו, בחנו את היתרונות והחסרונות של העבודה מרחוק, במגזרים השונים ובתפקידים המגוונים ואף התחלנו בגיבוש מודל לעבודה מרחוק בשגרה. מטרתנו היא למנף את גמישות העבודה מרחוק כדי לשפר ולייעל את ההתנהלות במגזר הציבורי בדגש על שיפור פריון העבודה, זאת באמצעות הדגשת תפוקות העבודה ועמידה ביעדים, ולא רק תשומות העבודה. כדי שהאמור לעיל יתממש נדרשת אחריות ניהולית ובין היתר הגדרת מטרות, יעדים ומדדים כמותיים ואיכותיים הנקשרים לתוכניות העבודה בכל גוף.

כך, מעבר לתועלות הברורות ששינוי זה צפוי לקדם כגון חסכון בזמן נסיעה, הפחתת העומס בכבישים, איזון בית-עבודה, הגדלת המוטיבציה של עובדים והגברת אטרקטיביות העבודה במגזר הציבורי (החשובים בפני עצמם), אנו שואפים לכך שהוא יביא לייעול ממשי והגדלת פריון העבודה במגזר הציבורי.

גם השנה התמקדנו בנושאי מדיניות העומדים על סדר היום של אגף השכר והסכמי עבודה, והעמקנו בהם בדוח זה.

פרק 2 - "כלוב זהב? על דפוסי המוביליות התעסוקתית" ניתן למצוא השוואה בנושא מוביליות העובדים במגזר הציבורי והפרטי. השוואה זו מלמדת כי המוביליות במגזר הציבורי נמוכה יותר מאשר במגזר הפרטי והמחקר מנסה לפרוט חלק מהגורמים לכך על ידי ניתוח עומק הבחון את החסמים במבנה השכר במגזר הציבורי שעלולים לתרום למוביליות נמוכה זו. כמו כן, בפרק זה מוצגת בחינת השפעת משברים על השכר המשקפת את העובדה שהמגזר הפרטי מגיב מהר יותר,

תדיר יותר ובאופן עצמאי למשברים ביחס למגזר הציבורי. לעומתו, תגובת המגזר הציבורי למשבר תלויה בהחלטת מדיניות פעילה. חשיבות נושא זה מתחדדת בבואנו לבחון את השפעות משבר הקורונה ואת הפעולות הנדרשות בעקבותיו, כפי שפורטו לעיל.

מאחר שאגף השכר והסכמי עבודה מעוניין לחזק ולשפר את הפקת הלקחים ואת תכנון המדיניות, אנו שמים דגש על בחינת אפקטיביות של מדיניות קיימת. **בפרק 4 - "מערכת הבריאות הממשלתית"** ניתן למצוא בחינת אפקטיביות במתן תמריצים כספיים והגדלת התקינה לעידוד רופאים לעבוד בבתי חולים בפריפריה ובמקצועות במצוקה. המחקר מגלה בין השאר כי התשובה מורכבת; אומנם יש אפקטיביות מסוימת בעידוד הגעת רופאים לפריפריה, אך הכדאיות הכלכלית של המהלך הדורש השקעות ועלויות גבוהות, מוטלת בספק.

רבות דובר בתקופת המשבר על ההתאמות התקציביות הנדרשות במגזר הציבורי. אין לי ספק שעם תחילת היציאה מהמשבר, גם המגזר הציבורי יתרום את חלקו להתאמות הללו, כפי שהיה במשברים בעבר. יש לבחון מהי העת הנכונה לביצוע התאמות אלו ולבחון את היתרונות ביישומן עם היציאה מהמשבר ולא במהלכו. עם זאת התאמות תקציביות לבדן, גדולות ככל שיהיו, מועילות במישור הפיסקלי בלבד ובעיקר בטווח הקצר. נקרתה בדרכנו הזדמנות חשובה לקידום שינויים מבניים ארוכי טווח בעולם יחסי העבודה ולהגברת הגמישות והחדשנות במגזר הציבורי. שינויים אלו ישפרו את פריון העבודה, יעלו את המערכות הציבוריות ויתרמו לצמיחה כלכלית ולחיזוק המשק הישראלי בצורה מבנית ובת קיימא.

לפני סיום, ברצוני להודות לעובדי האגף, ובפרט למר עידן כהן, מנהל תחום תכנון ואסטרטגיה, ולמר יאיר קמה, כלכלן תכנון ואסטרטגיה, שעמלו רבות ביצירת דוח זה בשיתוף הגורמים באגף ובממשלה.

קובי בר נתן

קובי בר נתן

הממונה על השכר

כתיבה ועריכה

עידן כהן מנהל תחום תכנון ואסטרטגיה
יאיר קמה כלכלן תכנון ואסטרטגיה

מתודולוגיה, איסוף וניתוח נתונים

עפרה גולדפרב מנהלת תחום אנליטיקה
חן פיינגרש אנליסט
דוד גרבוים סטודנט
ענבר בזזינסקי סטודנטית

בשיתוף

אגף הדוברות, משרד האוצר
חטיבת BI באגף מערכות מידע, משרד האוצר

עיצוב גרפי והפקה: לשכת הפרסום הממשלתית

דוח זה מוקדש לזכרו של
פרופ' אברהם (רמי) פרידמן ז"ל
שכיהן כממונה על השכר
בין השנים 1977 עד 1980
והלך לעולמו בינואר 2021.

תוכן העניינים

11	פרק 1 מבט רחבי.....
25	פרק 2 כלוב זהב? על דפוסי המוביליות התעסוקתית ותמריצי השכר במגזר הציבורי.....
59	פרק 3 משרדי הממשלה.....
93	פרק 4 מערכת הבריאות הממשלתית.....
119	בחינת האפקטיביות של הסכם הרופאים המתמחים בפריפריה ובמקצועות במצוקה.....
143	פרק 5 מערכת החינוך הממשלתית.....
169	פרק 6 מערכת הביטחון.....
181	פרק 7 תגמול ותמרוץ.....
197	פרק 8 נספחים.....
205	פרק 9 טבלאות נתונים.....

עיקרי הדו"ח

מבט רחבי

- דוח זה עוסק בהיבטי שכר ותנאי העסקה של עובדי משרדי הממשלה, בתי החולים הממשלתיים, מערכת החינוך הממשלתית וגופי הביטחון. עובדים אלו מהווים כמחצית מעובדי המגזר הציבורי הרחב, סה"כ כ-205,000 עובדים המועסקים בכ-180,000 משרות. נתונים אלו אינם כוללים את עובדי גופי הביטחון, שברובם מספר העובדים או המשרתים מסווג.
- אומדן היקף ההוצאה בגין שכר עובדי המגזר הציבורי הוא כ-190 מיליארד שקלים. כ-40% מהם מדווחים בדוח זה, ומערכת החינוך והביטחון הן שתי המערכות שבהן ההוצאות הגדולות ביותר.
- בעשור האחרון גדל מספר המשרות במערכות החינוך (▲35%) והבריאות (26%) בשיעורים גבוהים ביחס לגידול באוכלוסייה בישראל (▲19%). משרדי הממשלה (▲17%) גדלו בשיעור דומה לגידול באוכלוסייה.
- הציון הפסיכומטרי של עובדים המתחילים לעבוד במגזר הציבורי נמוך מהציון הפסיכומטרי הממוצע של עובדים שעוזבים את המגזר הציבורי.
- שיעורי המוביליות במגזר הציבורי נמוכים משיעורי המוביליות של עובדים במגזר הפרטי בכל רמות השכר. בפרט, ההסתברות שעובד במגזר הציבורי יחליף מעסיק הוא כ-50% מההסתברות שעובד במגזר הפרטי יחליף מעסיק (כ-6%-14% בהתאמה).
- השפעת משברים על השכר - המגזר הפרטי מגיב מהר יותר, תדיר יותר ובאופן עצמאי למשברים ביחס למגזר הציבורי. לטובת תגובת המגזר הציבורי יש צורך בהחלטת מדיניות פעילה. משברים הם הזדמנות לביצוע רפורמות חשובות ומשבר הקורונה הוא הזדמנות מצוינת להציע את המגזר הציבורי קדימה לטובת מתן שירות יעיל ואיכותי יותר תוך כדי התאמת ההון האנושי, הסדרי העבודה ועולם יחסי העבודה לאתגרים החדשים, לרבות עולם העבודה המודרני.

- הפערים המגדריים מוסיפים להצטמצם לאורך העשור. במגזר הציבורי הפערים נמוכים מאשר בכלל המשק (32%). מערכת הבריאות הממשלתית היא המערכת שבה פערי השכר המגדריים הגבוהים ביותר (27%), ואילו במערכת החינוך הממשלתית הפערים המגדריים הנמוכים ביותר (6%). הפערים ברמות השכר נטו נמוכים יותר. מדיניות האגף היא להמשיך את המגמה של צמצום הפערים במסגרת ההסכמים הקיבוציים ומבחינת התאמת הסדרי העסקה למשרות הרויות.

משרדי ממשלה

- ישנן 36,295 משרות במשרדי הממשלה, שהעובדים בהן משתכרים בממוצע 16,991 ₪ למשרה מלאה.
- עובדי משרדי הממשלה, כמו שאר המגזר הציבורי, נהנים מביטחון תעסוקתי גבוה. הוותק החציוני במשרדי הממשלה (13) גבוה מהוותק החציוני במקום העבודה בכלל המשק (5).
- מדיניות האגף היא לשלב הסדרי עבודה גמישים (הכשרה, ניוד, שינוי אופי המשרות, התאמות בשעות העסקה, הרחבת הכמות והרמה של השירותים הדיגיטליים הנגישים, פיתורים בעקבות אי התאמה) לצד ביטחון תעסוקתי. כל אלה יאפשרו התאמה של המגזר הציבורי לשוק העבודה המודרני ולשינויים המהירים בעידן הדיגיטלי.
- כחמישית מדיווחי הנוכחות החודשיים של העובדים אינם בגין עבודה בפועל, נתון השקול ליום עבודה בשבוע.

- מתונה בשיעור המתמחים בפריפריה, אך לא נצפה שינוי בשיעור המתמחים במקצועות במצוקה ביחס לתקופה שלפני הרפורמות. בהינתן העלות הגבוהה של הרפורמות, האפקטיביות אינה חד משמעית.
- אי השוויון בקרב הרוקחים הוא הגבוה ביותר בשירות המדינה. השכר הממוצע של העשירון העליון בקרב הרוקחים הוא פי 5.8 מהשכר בעשירון התחתון.
- ההסכמים העתידיים במערכת הבריאות צריכים לצמצם את הפערים הגבוהים בין שכר העובדים הוותיקים לזה של העובדים המתחילים.

מערכת החינוך הממשלתית

- ישנן 112,248 משרות במערכת החינוך הממשלתית שבהן השכר הממוצע למשרה מלאה הוא 13,688 ש"ח.
- ישראל מובילה בפערי שכר בין מורים ותיקים לצעירים בקרב מדינות ה-OECD. זאת בשל רכיב הוותק שהוא הדומיננטי ביותר בקביעת שכרם של מורים בישראל, כפי שמשקף מפערי השכר בין המורים המתחילים למורים הוותיקים. כמו כן רכיב הוותק של המורים מהווה תמריץ שלא להתקדם לתפקידי ניהול.
- בעבור תפקיד נוסף עובד הוראה ותיק מרוויח יותר מפי 2 מעובד מתחיל באותו התפקיד.
- ההסכמים העתידיים במערכת החינוך צריכים להמשיך את המגמה של צמצום פערי השכר בין עובדי ההוראה הוותיקים למתחילים.
- שכר המורים אינו נמוך בהשוואה בין-לאומית. ביחס לשכר עובדים בעלי השכלה על-תיכונית במשרה מלאה, שכר המורים גבוה מממוצע מדינות ה-OECD. זאת אף שעובדי ההוראה בישראל עובדים הרבה פחות מעמיתיהם באירופה, בממוצע שביין 23% ל-34% פחות.
- חוסר חפיפה בין ימי חופשה של הורים (21) למערכת החינוך (96) הוא ליקוי שעלותו למשק גבוהה מאד.
- השנה, מפורסם לראשונה ניתוח על ממלאי המקום במערכת החינוך. בסך הכול ישנם כ-4 מיליון שעות מילוי מקום שהן כ-3.6% מסך שעות ההוראה.

- במשרדי הממשלה ישנם סכסוכי עבודה רבים וממושכים למרות תנאי העסקה הוגנים. כ-67% מהעובדים במשרדי הממשלה נמצאים בסכסוך עבודה. כ-50% מהסכסוכים נשארים פתוחים יותר משנתיים. זאת למרות היציבות התעסוקתית, התנאים הנלווים, גובה השכר וקצב גידולו.

חוק יישוב סכסוכי עבודה הוא מיושן וחוקק בשנות החמישים. יש לעדכן את חוקי העבודה בישראל לרבות חוק יישוב סכסוכי עבודה. העדכון יכול לסייע בהגדלת הפריון של המגזר הציבורי וכלל המשק.

- האקדמיזציה בשירות המדינה אפשרית גם בעבור עובדים בתפקידים שאינם דורשים השכלה. יותר מ-20% מהעובדים המתמידים שהתחילו את עבודתם בדירוג המנהלי בשנת 2010 עברו במהלך העשור לדירוג הדורש השכלה גבוהה.

מערכת הבריאות הממשלתית

- ישנן 30,076 משרות במערכת הבריאות הממשלתית שהשכר הממוצע בהן למשרה מלאה הוא 18,990 ש"ח.
- במערכת הבריאות הממשלתית ישנו השכר הממוצע הגבוה ביותר מבין המערכות בדוח זה ויותר מ-81% מהעובדים בה מרוויחים יותר מהשכר הממוצע במשק.
- הרופאים הם בעלי ההכנסה הממוצעת הגבוהה ביותר בכל מערכת הבריאות, בפער ניכר מיתר הדירוגים. שכרם הממוצע של מתמחים גדל ב-149% בעשור שחלף (הדוחות משקפים את ההכנסה מבית החולים או מתאגיד הבריאות ואינם משקפים הכנסות ממקורות העסקה נוספים, כגון מרפאה פרטית. זאת בזמן שלרופאים מומחים רבים יש היתר לעבוד באופן פרטי או לעבוד בעבודה נוספת).
- ההסכמים הקיבוציים מתמרצים רופאים לעבוד בבתי חולים פריפריאליים, ולכן שכר הרופאים בבתי חולים בפריפריה גבוה באלפי שקלים משכרם בבתי החולים במרכז - 41,400 ש"ח לעומת 33,400 ש"ח בהתאמה.
- במסגרת הרפורמות שנעשו בשנת 2011, בין היתר שילמה המדינה מענקים גבוהים ותוספות שכר ייעודיות כדי למשוך מתמחים ברפואה לפריפריה ולמקצועות במצוקה. ממצאי בחינת המדיניות מעידים כי לאחר הרפורמות חלה עלייה

מערכת הביטחון

- במערכת הביטחון שיעורי המשרה הם הגבוהים ביותר מכלל המערכות ונמצאים בממוצע של 100% משרה. כמו כן השכר משולם באופן גלובלי. הבדל זה עוזר לצמצם פערי שכר בין גברים לנשים, שנובעים לעיתים מפערים בעבודה נוספת.
- הפורשים כיום ממערכת הביטחון זכאים להטבת פנסיה תקציבית גדולה. גמלאים קצינים בצה"ל, במשטרה ובגופים החשאיים מקבלים קצבה של כ-20 אלף ₪ בממוצע, הממוקמת אותם בעשירון העליון של הכנסות מפנסיה בכלל המשק.
- צה"ל צריך להתכנס לקצבה ממוצעת של 12,000 בעבור קצינים פורשי שנת 2025 ואילך (במחירי 2015). כיום הפער הוא של כ-6,000 ₪ מהיעד.

תגמול ותמרוץ - שכר מבוסס ביצועים

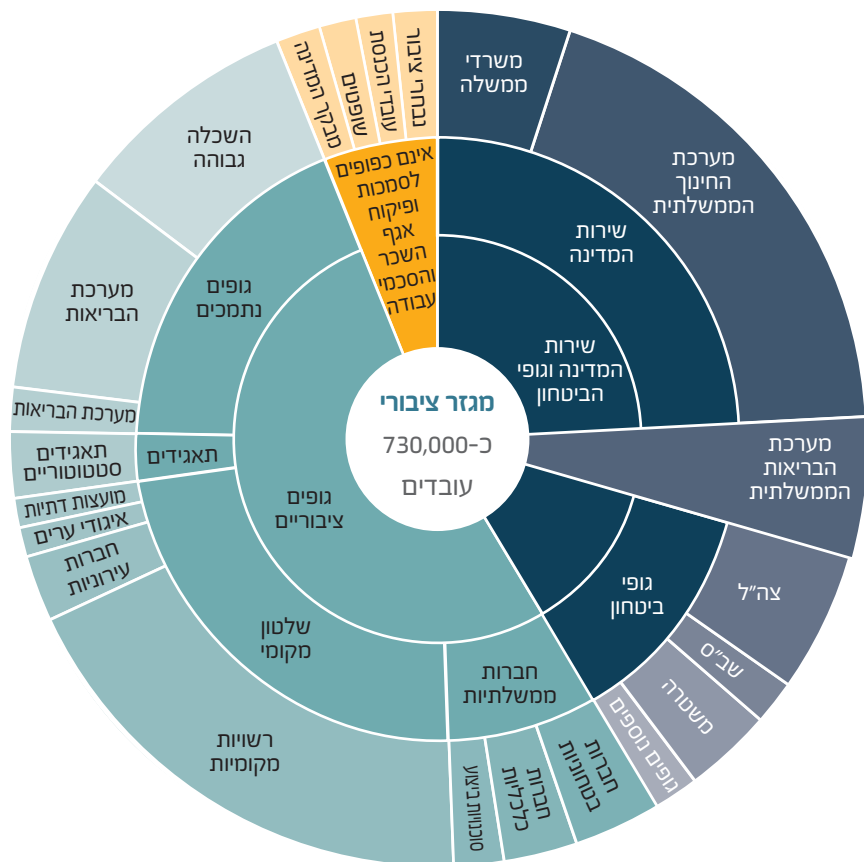
- תשלומי שכר עידוד (פרמיות) במשרדי הממשלה ומערכת הבריאות הם כ-615 מיליון ₪ ועלו בכ-30 מיליון ₪ בשנת 2019. הגורמים המשפיעים על הגידול הם 45% גידול בכ"א ו-41% גידול בערך השעה של שכר העובדים.
- כ-37 אלף עובדים זכאים לתשלום פרמיה בחודש של 1,467 ₪ בממוצע. עובדים אלו מהווים כ-49% מסך העובדים במשרדי הממשלה ובמערכת הבריאות הממשלתית.
- שכר מבוסס ביצועים משפר את תפוקת הארגון, בייחוד כאשר המתודולוגיה מתעדכנת לעיתים קרובות ומותאמת לצורכי הארגון והמציאות המשתנה.

פרק 1

מבט רוחבי

1.1

עובדי המגזר הציבורי וחלוקה למערכות



■ דו"ח שירות המדינה וגופי הביטחון ■ דו"ח הגופים הציבוריים ■ אינם כפופים לסמכות אגף השכר

המגזר הציבורי בישראל מורכב מעובדי שירות המדינה (משרדי ממשלה, בתי חולים ממשלתיים ומערכת החינוך הממשלתית), גופי הביטחון, תאגידים שהוקמו בחוק, רשויות מקומיות, גופים נתמכים וחברות ממשלתיות. אוכלוסייה זו של גופים מתוקצבים באופן ישיר ונתמכים באופן עקיף מונה יחד כ-730,000 עובדים. הממונה על השכר במשרד האוצר אמון על פיקוח על השכר שלהם. לצד קבוצה זו, יש עובדים נוספים במגזר הציבורי שאינם כפופים לסמכותו של הממונה על השכר: שופטים, עובדי הכנסת ונבחרי ציבור ששכרם נקבע בוועדת הכספים בכנסת, ועובדי מבקר המדינה.

דוח זה מתמקד בעובדי שירות המדינה וגופי הביטחון ששכרם משולם ישירות מתקציב המדינה. פרק 1 מציג השוואה בין המערכות המוצגות בדוח ומבט כללי על שכר עובדי המדינה; פרק 2 עוסק בהשוואה בין המגזר הציבורי לפרטי בישראל ובשאלת הבדלי המוביליות בין מגזרים אלו; פרק 3 עוסק במשרד הממשלה; פרק 4 עוסק במערכת הבריאות הממשלתית בתוספת פרק מחקרי, העוסק באפקטיביות תמריצים לעידוד הגעת רופאים לפריפריה; פרק 5 עוסק במערכת החינוך הממשלתית; פרק 6 עוסק במערכת הביטחון; פרק 7 עוסק בעבודת יחידת התגמול-תמרוץ באגף השכר.

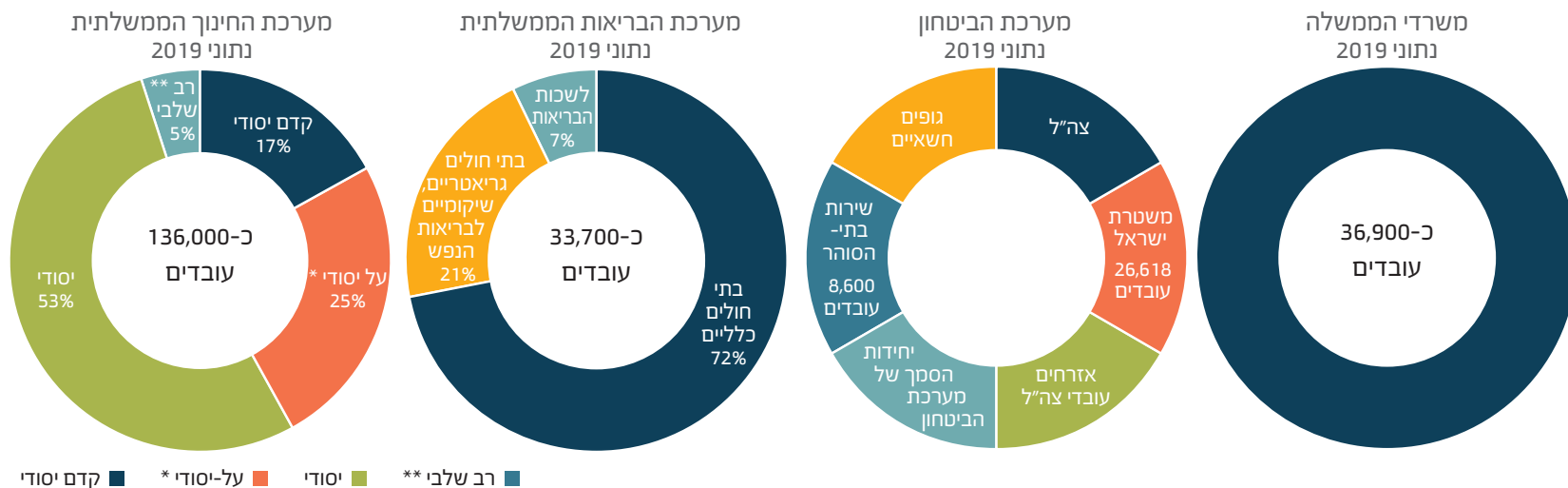
נתוני השכר של יתר עובדי המגזר הציבורי (שאינם כלולים בדוח זה) מפורסמים ב"דוח הוצאות השכר בגופים הציבוריים לשנת 2019".

חלק קטן מנתוני שנת 2018 ושנים קודמות אשר היוו בסיס לחישובים בדוחות קודמים עודכנו בשל התאמות במתודולוגיה.

1.2

דו"ח זה מנתח ארבע מערכות מרכזיות: משרדי הממשלה, מערכת החינוך הממשלתית, מערכת הבריאות הממשלתית ומערכת הביטחון.

לכל מערכת פרק נפרד בדוח. פרק זה מציג השוואה בין המערכות לנתונים אגרגטיביים המתייחסים לכלל אוכלוסיית הדוח. פירוט על אודות אוכלוסיית הדוח ותיאור המושגים המופיעים בו ניתן למצוא בנספח מספר 1.



מקור: אגף השכר, משרד האוצר.

* כ-2,400 עובדי משרד הביטחון (מטה) אינם כלולים בנימוח המתייחסים למשרדי הממשלה המוצגים בדוח זה. נתוני משרד הביטחון מופיעים בנספחי הדוח.

** רוב עובדי חטיבות הביניים והתיכונים אינם מועסקים ישירות על ידי המדינה ולא יוצגו בדוח זה. סה"כ יש כ-40,000 עובדי הוראה (בעיקר בחטיבות העליונות) שאינם מועסקים ישירות על ידי המדינה, אך מתוקצבים ומפוקחים על ידה (עובדי עמותות, רשויות מקומיות וכיוצא באלה).

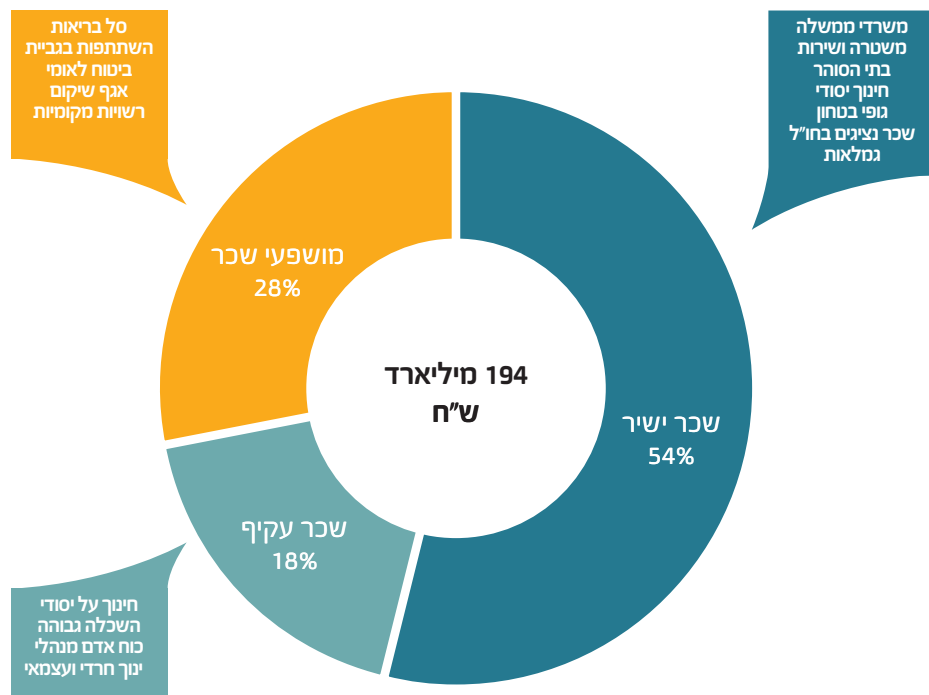
*** רב-שלבי - עובדים במוסדות חינוך רוחביים, כגון מתי"א, מרכזי פסג"ה וכד'.

1.3

אומדן נתח הוצאות השכר בתקציב המדינה

התפלגות הוצאות השכר ומושפעות השכר בתקציב המדינה

במיליארדי שקלים, 2019



מקור: אגף תקציבים, משרד האוצר

כ-194 מיליארד שקלים, שהם גם כ-50% מתקציב המדינה, הם הסכום המוצא ישירות על שכר המשולם במגזר הציבורי בצירוף תשלומים אחרים, המושפעים מגובה השכר במגזר הציבורי על פי נתוני 2019. סכום זה גדל בכ-5.4% בהשוואה לשנת 2018 - שהם כ-10 מיליארד שקלים. ניתן לחלק סכום זה לשלוש קטגוריות שונות לפי סוג ההוצאה:

1. שכר ישיר: שכר המשולם ישירות לעובדים על ידי הממשלה. עובדים המוצגים בדוח זה ובהם עובדי משרדי הממשלה, עובדי מערכת הבריאות הממשלתית, עובדי הוראה בחינוך הרשמי המועסקים ישירות על ידי משרד החינוך, עובדי מערכת הביטחון וגמלאי גופים אלו.

2. שכר עקיף: שכר של עובדים במגזר הציבורי העובדים בגופים מפוקחים ומתוקצבים על ידי המדינה. למשל, עובדי ההוראה שאינם מועסקים ישירות על ידי משרד החינוך אך מתוקצבים על ידו, עובדי ההשכלה הגבוהה אשר מקבלים את שכרם מאוניברסיטאות ומכללות המתוקצבות על ידי המדינה ועוד.

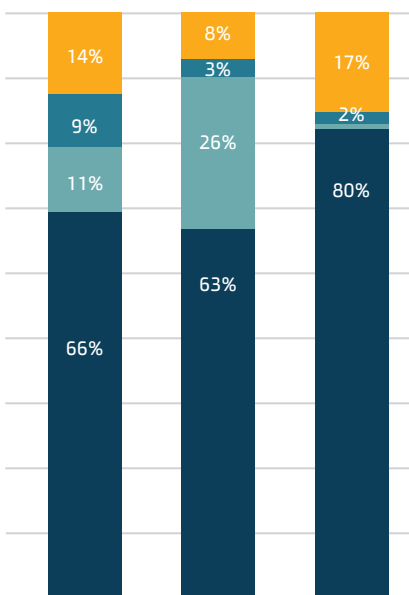
3. מושפעי שכר: רכיבים הצמודים לשכר ומושפעים ממנו, אך אינם בהכרח שכר כגון סל הבריאות והשתתפות בגביית דמי ביטוח לאומי.

1.4

מבנה השכר בשירות המדינה - הסבר כללי

ארבעת רבדי השכר בחלוקה למערכות

שירות המדינה, 2019



מערכת החינוך* מערכת הבריאות משרדי הממשלה

■ תשלומים אחרים
■ החזר הוצאות
■ עבודה נוספת
■ תוספות ויסוד משולב

מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

בתפקידים מסוימים, קצובת נסיעה בתחבורה ציבורית, טלפון, אש"ל, דמי כלכלה, החזר בעבור שכר דירה (לזכאים), החזר בעבור שכר לימוד (לזכאים) והחזרים נוספים.

• **תשלומים אחרים** - תשלומים כגון דמי הבראה, גילומי מס הכנסה וביטוח לאומי, הפרשי שכר, מענק יובל ומענקים שנתיים נוספים.

פילוח רכיבי השכר לפי המערכות השונות בשירות המדינה מראה כי ישנה שונות גבוהה במרכיבי מבנה השכר בין המערכות. כך למשל כ-80% מהשכר במערכת החינוך הממשלתית מוגדרים שכר יסוד משולב ותוספות. מנגד כ-26% מהשכר במערכת הבריאות מורכבים מרכיבי עבודה נוספת - שיעור גבוה במידה ניכרת לעומת שאר המערכות. הסיבה העיקרית לכך היא הכוונות והתורנויות שעושים הרופאים ומתכונת העבודה במשמרות של האחיות. משרדי הממשלה מתאפיינים בתגמולים גבוהים בגין החזר הוצאות, המהווים כ-9% מהשכר במערכת זו (לעומת 3% ו-2% במערכות הבריאות והחינוך בהתאמה). ההסבר העיקרי לכך הוא גובה התשלומים לעובדים רבים בגין שימוש ברכב פרטי. מערכת הביטחון, שאינה מוצגת בשל חיסיון מספר העובדים המקשה על חישובים, עובדת בעיקר בחוזה גלובלי ללא תשלומי שעות נוספות משתנים.

ככלל, מבנה השכר בשירות המדינה מורכב מארבעה רבדים עיקריים: שכר משולב ותוספות, רכיבי העבודה הנוספת, רכיבי החזרי הוצאות ותשלומים אחרים. סכום כל אלה מהווה את השכר ברטו.¹

• **שכר משולב ותוספות** -

השכר המשולב מורכב משכר יסוד (כמפורט לכל דירוג בטבלה שמפרסם הממונה על השכר והסכמי העבודה) ותוספת ותק. התוספות הן רכיבי שכר נוספים על השכר המשולב שנקבעו כחלק מהסכמי השכר. התוספות נחלקות לכאלו שמשפיעות על חישוב ערך שעת עבודה ולכאלו שאינן משפיעות על ערך שעת עבודה. כמו כן ישנה חלוקה לתוספות המחושבות לטובת רכיב "השלמה למינימום" וכאלו המוחרגות מהחישוב.

• **עבודה נוספת** - כל רכיבי השכר המשולמים בגין עבודה המתבצעת מעבר לשעות העבודה הרגילות. קטגוריית העבודה הנוספת מורכבת מכמה סוגי רכיבי שכר: תורנויות וכווננויות, שעות נוספות ותשלומים מבוססי ביצוע, כגון שכר עידוד המשולם בגין תפוקות מעבר ליעדי הביצוע שהוגדרו לעובד.²

• **החזר הוצאות** - רכיבי שכר המשולמים בגין הוצאות עובדים על עבודתם, כגון שימוש ברכב פרטי לצורכי עבודה

1 יצוין כי ישנם חוזים ודירוגים מיוחדים בהם מבנה השכר שונה במעט.

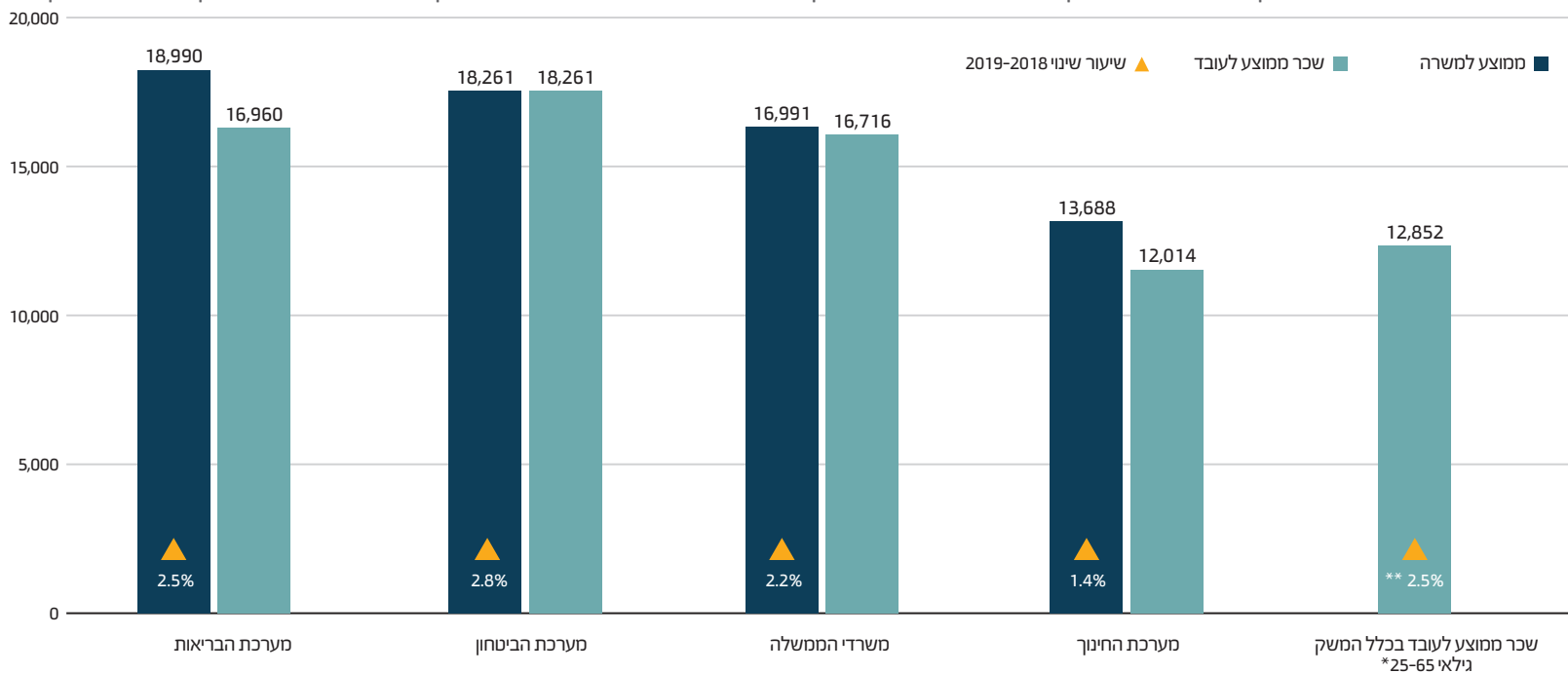
2 להרחבה בנושא שכר עידוד, ראו פרק 7.

* השנה נכללו תשלומי הפרשים הנמצאים ברובד תשלומים אחרים.

1.5

השכר הממוצע למשרה מלאה במערכת הבריאות הוא הגבוה ביותר מבין המערכות השונות בכלל שירות המדינה.

במשרדי הממשלה ובמערכות החינוך והבריאות הפער בין השכר הממוצע לעובד לבין השכר הממוצע למשרה מלאה נובע מכך שישנם עובדים המועסקים במשרה חלקית.



מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר ועיבודי נתוני ביטוח לאומי.
* על בסיס נתוני ביטוח לאומי - שנת 2018.
** שיעור שינוי שכר לעובד, 2018-2017

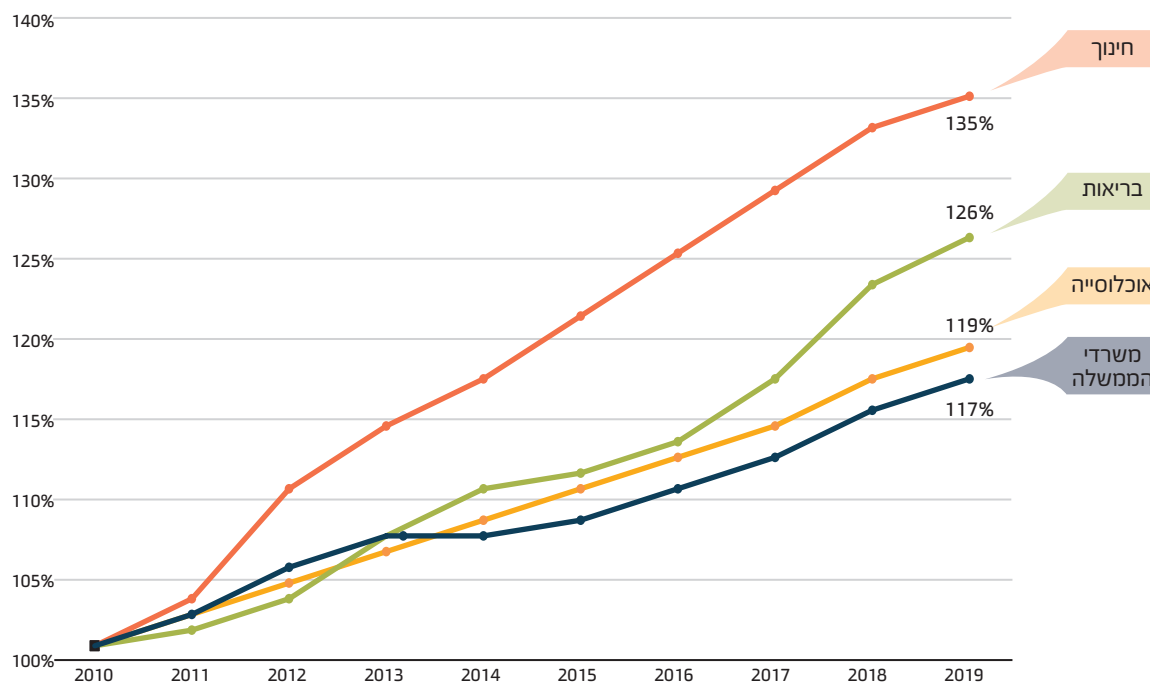
1.6

בעשור האחרון מערכות החינוך והבריאות גדלו בשיעורים גבוהים ביחס לגידול באוכלוסייה בישראל.

המשרות במערכת החינוך גדלו בכ-35% ובמערכת הבריאות ב-26%. לעומתם, משרדי הממשלה גדלים בקצב דומה לקצב הגידול באוכלוסייה הכללית - גידול של 17% במשרדי הממשלה אל מול גידול של 19% באוכלוסייה הכללית.

שיעור התפתחות משרות בשירות המדינה

שיעור גידול מצטבר, 2019 ביחס לשנת 2010



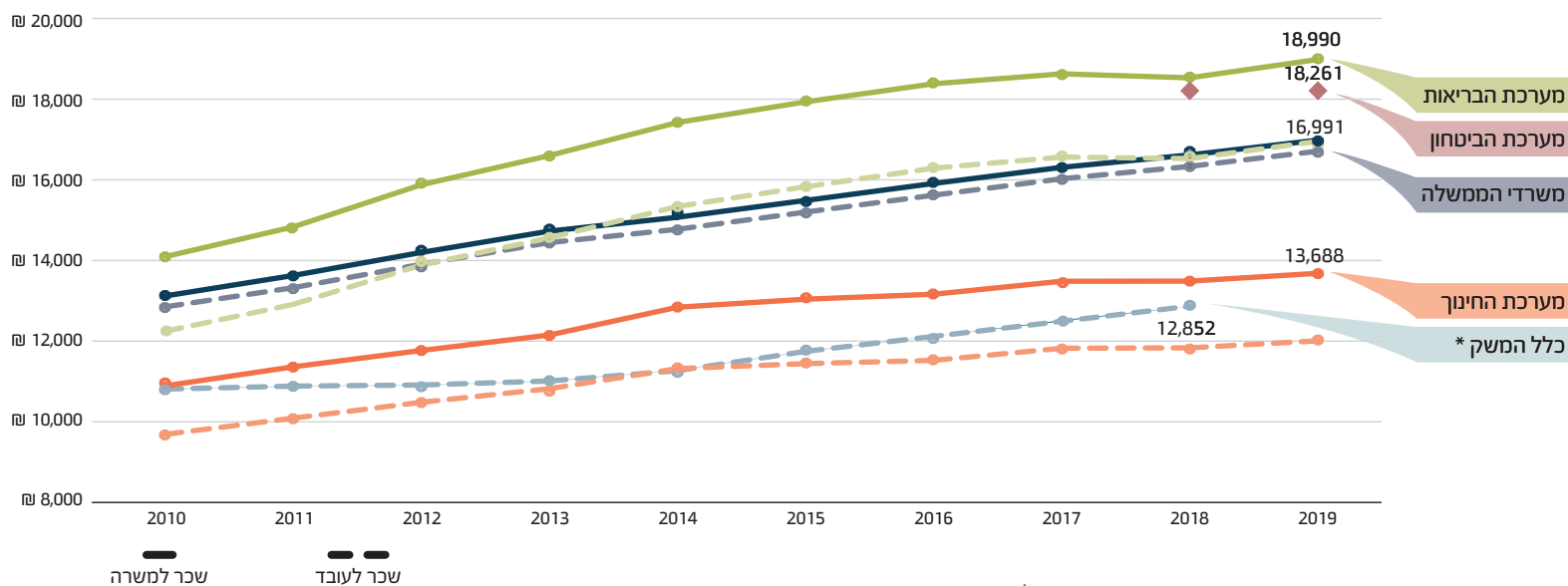
מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר
למ"ס, אוכלוסייה לפי מחוז ונפה קבוצת אוכלוסייה מין וגיל 2000-2019 (סוף שנה), 10.2020

1.7

השכר הממוצע במערכת הבריאות גבוה מיתר המערכות לאורך העשור האחרון.

השכר למשרה ולעובד לאורך העשור לפי מערכת

שכר ממוצע, שירות המדינה, 2010-2019



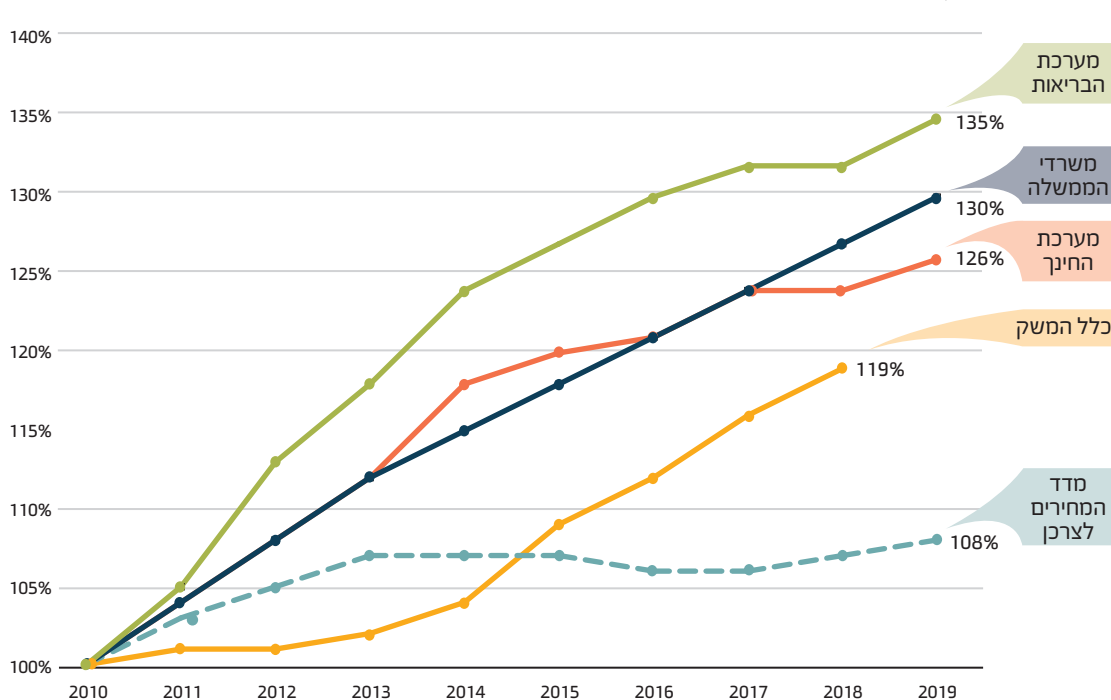
מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר, ועיבוד נתוני ביטוח לאומי * שכר ממוצע לעובד בכלל המשק, גילאי 25 עד 65. הנתון האחרון הזמין הוא 2018.

** בשל זמינות חלקית של נתוני מערכת הביטחון אין הצגה מלאה של העשור. כמו כן, ניתן לראות שינוי בנוגע לשכר שנה שעברה הנובע מהכנסת גופים בטחוניים נוספים לשקלול.

1.8

קצב גידול השכר הנומינלי בשירות המדינה

שירות המדינה, 2010-2019



מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.
 מדד המחירים לצרכן, 2010-2019, לפי מחירי 2010, ל"מ"ס - עיבוד אגף השכר והסכמי עבודה.

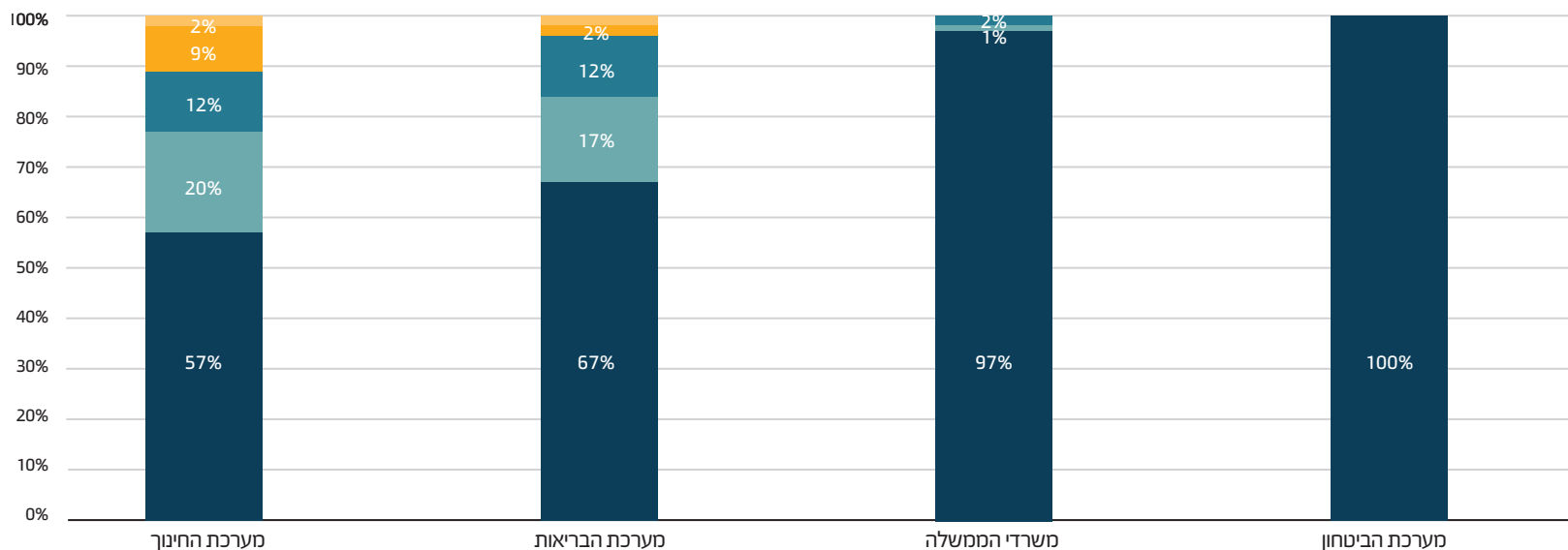
בעשור האחרון השכר לעובד במשרדי הממשלה, מערכת החינוך, ובמערכת הבריאות הממשלתית³ עלה עלייה ניכרת, יותר ממדד המחירים לצרכן ומהשכר במשק.

מדד המחירים לצרכן עלה רק ב-8%, ואילו שכר העובדים במשרדי הממשלה ובמערכת הבריאות הממשלתית עלו ב-30% ו-35% בהתאמה. כמו כן, השכר הממוצע בכלל המערכות עלה ביותר מ-25% נכון ל-2018, בעוד השכר הממוצע במשק עלה ב-19%. כפי שיורחב בפרק 2 של הדוח, ישנם הבדלים רבים בהתפתחות השכר ובהרכב העובדים בין המגזר הציבורי לפרטי.

3 נתוני מערכת הביטחון אינם זמינים עבור כל שנות העשור

1.9

במערכת הביטחון ובמשרדי הממשלה, רוב מוחלט של העובדים מועסקים במשרה מלאה. במערכות החינוך והבריאות הממשלתיות ישנם עובדים רבים שמועסקים במשרה חלקית. שיעור העובדים במערכת החינוך המועסקים במשרה מלאה עלה במידה ניכרת ביחס ל-2018.



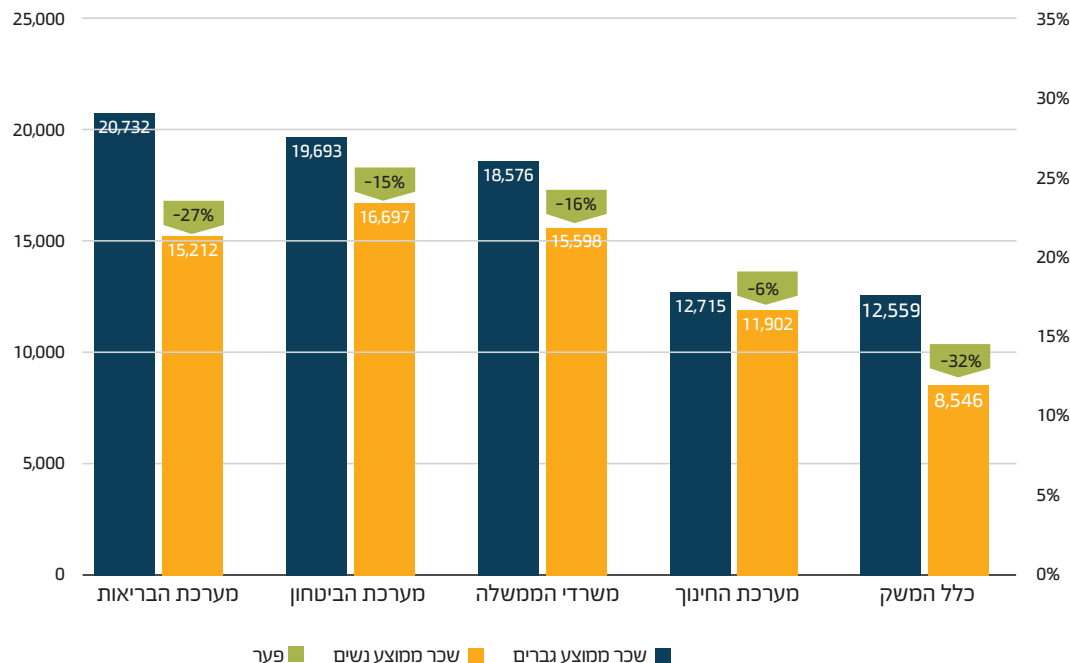
■ משרה מלאה ומעלה ■ בין 75% למשרה מלאה ■ בין 50% ל-75% ■ בין 25% ל-50% ■ עד 25%

מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

1.10

פערים מגדריים לפי מערכת

שכר ממוצע לעובד, שירות המדינה, 2019



מקור: אגף השכר, משרד האוצר. נתוני למ"ס נלקחו מסקר הוצאות משקי בית לשנת 2018.

פערי השכר המגדריים בשירות המדינה נמוכים יותר מפערי השכר במשק. מבין 4 המערכות המרכזיות, היא המערכת שבה פערי השכר המגדריים הגבוהים ביותר - 27%, ואילו במערכת החינוך הפערים המגדריים הנמוכים ביותר - 6%.

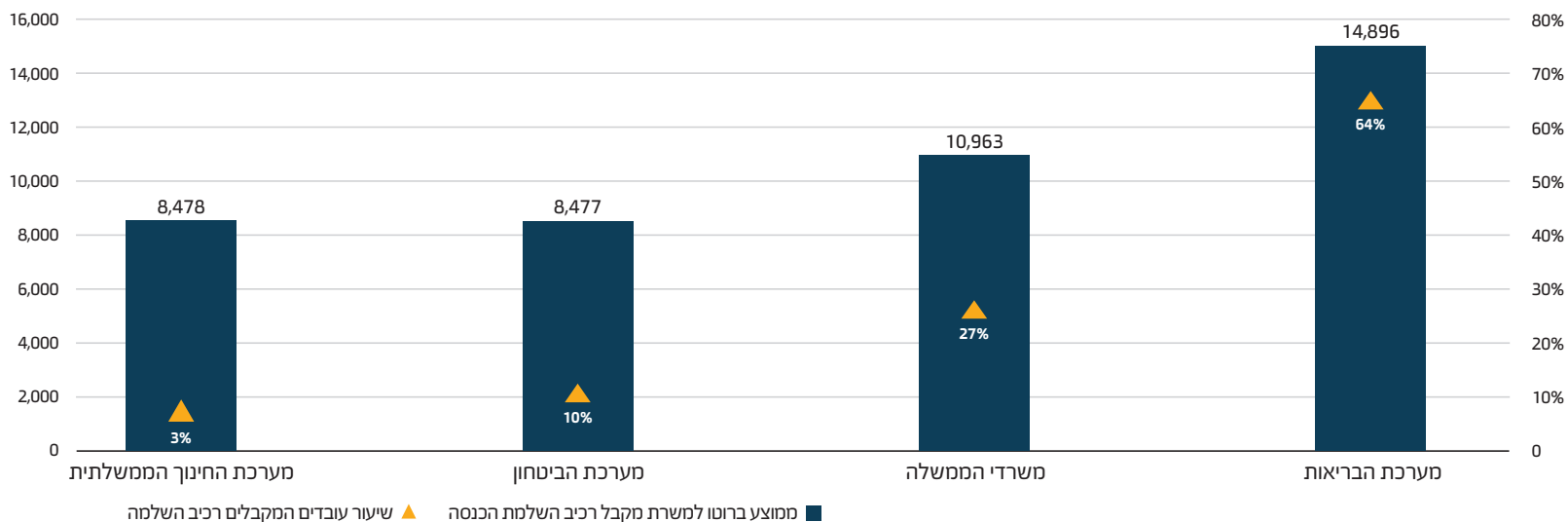
אחת הסיבות להבדלים אלה היא העובדה שבשירות המדינה, שכר העובדים אינו נקבע במשא ומתן בין המעסיק לעובד יחיד בעת תחילת העבודה, ויש אחידות תנאים בין רבים מן העובדים. לכן פערי השכר בין המגדרים נמוך משמעותית ביחס לשוק הפרטי. פערי השכר בשירות המדינה נובעים ממגוון סיבות. בין אלה: תמהיל שונה של נשים וגברים בין מקצועות ודירוגים שונים, היקף עבודה נוספת ותגמול עבודה, היקף משרה ממוצע ושונות בדרגות בין המגדרים.

1.11

מערכת הבריאות מתאפיינת בשיעור הגבוה ביותר של מקבלי רכיב השלמה למינימום, אך גם בשכר הממוצע הגבוה ביותר לאוכלוסיית מקבלי רכיב זה.

מקבלי רכיב השלמה לשכר מינימום

שכר למשרה מלאה, שירות המדינה, 2019



מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר
הסבר מפורט על אופן החישוב של רכיבי ההשלמה לשכר המינימום ניתן לקרוא בנספח 3 בדוח זה.

פרק 2

כלוב זהב?

על דפוסים המובילים התעסוקתית
ותמריצי השכר במגזר הציבורי

שרי אסיף | נדב הר טוב

עיקרי הדברים

- הוותק הממוצע במקום העבודה הנוכחי של העובדים במגזר הציבורי גבוה מהוותק הממוצע של העובדים במגזר הפרטי, בכל גיל. בהתאם, עובדים במגזר הפרטי מחליפים מעסיקים בשיעורים גבוהים יותר מאשר העובדים במגזר הציבורי.
- שיעורי המוביליות, הנמדדים לפי שני הפרמטרים שהוזכרו לעיל (ותק ושיעור תחלופת מעסיקים), משתנים כתלות במאפייני העובדים. המוביליות גבוהה יותר בקרב עובדים בעלי הכנסה נמוכה, וכן בקרב גברים, צעירים ועובדים המועסקים בחברות גדולות. מניתוח אקונומטרי עולה שגם בהינתן מאפיינים אלו ואחרים של העובדים, שיעורי המוביליות של העובדים במגזר הציבורי נמוכים משיעורי המוביליות של עובדים במגזר הפרטי. בפרט, ההסתברות שעובד במגזר הציבורי יחליף מעסיק היא כ-50% מההסתברות שעובד במגזר הפרטי יחליף מעסיק (כ-6% ו-14% בהתאמה).
- השכר של העובדים שהחליפו מעסיק בתוך המגזר הציבורי גדל בשיעור גבוה משכרם של עובדים שנשארים אצל אותו המעסיק במגזר הציבורי (כ-190% לעומת 160% בהתאמה בין השנים 2010-2018).
- העובדים בעלי הכישורים הגבוהים מחליפים מעסיקים בשיעור גבוה יותר, ושכרם עולה בקצב מהיר יותר על פני זמן.
- בקרב העובדים הלא משכילים, השכר של עובדים שנשארים במקום עבודתם עולה עלייה חדה הרבה יותר לעומת אלה שעברו למגזר הפרטי. אפשר ללמוד מכך על הבעייתיות של עליית השכר האוטומטית.
- מדיניות הממשלה היא הקובעת כיצד יגיב המגזר הציבורי בעת משברים כלכליים. על כן חשוב שמדיניות זו תשפר את היעילות והפרייון אשר חשיבותם מתעצמת בעת משברים.
- משבר הקורונה והשלכותיו בתחום הכלכלה, הוא הזדמנות לרפורמות נדרשות במגזר הציבורי, שיכולות לתרום להעלאת פרייון העבודה בטווח הקצר והארוך. מנגנון הקביעות, עליית שכר אוטומטית כפונקציה של הוותק, הסכמי שכר נדיבים רחביים ללא תלות בביצועים, מבנה שכר מסועף, רכיבי שכר שהוצאו מהקשרם המקורי לרבות החזקת רכב, גמול השתלמות ושכר עידוד - כל אלה הם דוגמאות לסוגיות שכריות, שהתאמתן לשוק העבודה הנוכחי והעתידי עשוי לסייע בשימור עובדים מיומנים ומוכשרים בתוך המערכת הציבורית לאורך זמן ובגיוס עובדים חדשים בעלי מיומנויות וכישורים נדרשים. ההתמודדות עם סוגיות אלו באמצעות הסכמי שכר שתורמים לשיפור הביצועים, תוביל בטווח הרחוק להגברת פרייון העבודה של המגזר הציבורי ומתוך כך פרייון העבודה במשק כולו.

הקדמה

התפשטות נגיף קורונה יצרה משבר כלכלי עולמי, אשר פגע קשה בשוק העבודה. המשבר פגע במעסיקים ובעובדים גם יחד, אך עם זאת חומרת הפגיעה היא דיפרנציאלית והשפעתה שונה בין המגזרים בשוק העבודה. עוד בתחילתו של המשבר חלה ירידה בשיעור התעסוקה, והיא באה לידי ביטוי ביותר ממיליון וחצי מובטלים ונעדרים מהעבודה בעיצומו של הגל הראשון בחודש אפריל¹. כמו כן, מתחזית בנק ישראל מחודש יולי עולה כי המשבר בשוק העבודה צפוי להימשך לאורך זמן, וכי שיעור האבטלה בשנת 2021 יהיה בטווח שבין 7.8% ל-13.9% עפ"י תרחיש שליטה גבוהה ונמוכה בהתאם², פי שניים משיעור האבטלה לפני פרוץ המשבר. המשבר והשפעותיו על שוק העבודה הדגישו את חשיבותה של היציבות התעסוקתית במקום העבודה. ההסכמים שנחתמו בין ההסתדרות הכללית החדשה ובין אגף השכר והסכמי עבודה קבעו שעובדי המגזר הציבורי לא יוצאו לחל"ת, ובשל כך ימשיכו לקבל שכר³. היציבות שממנה נהנים עובדי המגזר הציבורי מהווה יתרון מומשי, אשר התעצם לנוכח המשבר הנוכחי. ליציבות זו השפעה רחבה והיא אינה מצטמצמת אך ורק לעובדים בעלי ה"קביעות" במובן הרשמי, שמתקבלת כעבור שנים אחדות ממועד הקליטה לעבודה.

לקביעות יש יתרונות רבים לשני הצדדים. מצד המעסיק - חיזוק הקשר בינו ובין העובד, ומצד העובדים - הקביעות מקנה להם שקט נפשי במקום העבודה ואת היכולת לתכנן קדימה מבחינה כלכלית. מנגד, הקביעות עלולה לקבע עובדים למקומם המוכר והנוח ולמנוע מהם להתפתח. עובדים שאינם בעלי הכישורים

1 נתונים מסקר כוח אדם לחודש אפריל 2020, הודעה לתקשורת של הלמ"ס (2020/5/25)

2 התחזית המקור-כלכלית של חטיבת המחקר, בנק ישראל, יולי 2020

3 ההסכם מעודד שימוש בכלי גמישות ניהולית לטובת מתן מענה לקשיי הקורונה, ההגברת העסקת העובדים והתאמת השירותים לציבור. שיעור קטן מהעובדים אינם מבצעים עבודתם בשל הקורונה גם לאחר הפעלת כלי הגמישות הנ"ל, ולכן מקבלים תשלום מופחת בד בבד עם שמירת הפרשות פנסיוניות ויחסי עבודה.

4. Kapur, Kanika. "The impact of health on job mobility: A measure of job lock." IJR review 51.2 (1998): 282-298

5. American Economic Review, 1986, Volume 77 (3), "Job Duration, Seniority, and Earnings", Abraham et al

6 Auer, Peter, Janine Berg, and Ibrahim Coulibaly. "Is a stable workforce good for productivity." Int'l Lab. Rev. 144 (2005) 10-4. שם נמצא שכאשר בוחנים את ההשפעה של וותק במקום העבודה על פרודוקטיביות של עובדים, מוצאים שבטווח ותק שמעל 10 שנים בתפקיד הפרודוקטיביות יורדת ביחס לעובדים שנמצאים בותק שבין 4-10 שנים בתפקיד.

7 מוביליות תעסוקתית בשירות המדינה, דוד קלר ומיטל ניסים, נציבות שירות המדינה, אוגוסט 2020

המתאימים וגם כאלה שנשחקו ואיבדו את המוטיבציה לאורך הזמן עשויים להישאר זמן רב בתפקידם רק בגלל מנגנון הקביעות. מצב כזה עלול לפגוע הן במעסיק, שיכול היה למצוא עובד שיבצע את העבודה באופן מוצלח יותר, והן בעובד, שלעיתים בתוספת מוטיבציה יוכל להתקדם למקום טוב יותר ואף להרוויח יותר. מונח זה נקרא בספרות Job Lock⁴.

בעבר, העבירו עובדים רבים את כל חייהם התעסוקתיים באותו מקום עבודה במספר תפקידים מצומצם, ולעיתים אף בתפקיד אחד. ההנחה הרווחת הייתה שהשנים החולפות מאפשרות לעובד להתאקלם טוב יותר בסביבה הארגונית ושעובדים איכותיים נשארים בתפקידם במשך שנים רבות⁵. אולם בעשורים האחרונים המגמה הזאת מפנה את מקומה למעברים תכופים יותר בין תפקידים ובין מקומות עבודה. שנים רבות באותו תפקיד כבר אינן מתפרשות בהכרח כנתון חיובי, אלא כמדד לחוסר יכולתו של העובד להתמודד בהצלחה על תפקידים איכותיים ולקשייו להסתגל לסביבה ארגונית משתנה. השנים החולפות נתפסות כגורם לירידה במוטיבציה וברמת העניין של העובד בתפקידו, וכפועל יוצא מכך לירידה בפריון העבודה שלו⁶. כיום ארגונים מנסים לפשר בין שתי מגמות אלו. מחד, להשאיר את העובד די זמן שיאפשר לו להתמקצע בתפקידו ולהתאקלם בארגון, ומאידך לסייע לו לעבור לתפקיד חדש או למקום עבודה חדש בטרם יאבד עניין בתפקידו וביצועיו ייפגעו⁷.

בניתוחים החדשניים שניציג בפרק זה, נראה ששיעור תחלופת המעסיקים בקרב עובדי המגזר הציבורי נמוכה מזו של עובדי המגזר הפרטי. נוסף על כך, הוותק הממוצע במקום העבודה של עובדי המגזר הציבורי גבוה מזה של עובדי המגזר הפרטי. למדדים אלו נתייחס בפרק זה כ"רמת המוביליות" של העובדים בכל אחת מהמסגרות.

בהמשך אנו מראים שהמוביליות יורדת ככל שהשכר עולה וכן ככל שגיל העובד עולה. עוד נראה כי הפער ברמת המוביליות בין עובדי המגזר הציבורי לפרטי נשאר גם כאשר מנטרלים את ההבדלים במאפייני העובדים.

קשה להבין האם רמות המוביליות נמוכות במגזר הציבורי יותר מאשר במגזר הפרטי בגלל הטיית בחירה מראש של העובדים במגזר הציבורי. משמע האם מלכתחילה העובדים שבחרים לעבוד במגזר הציבורי פחות נוטים להסתכן ופחות נוטים לזוז ממקום למקום מעובדי המגזר הפרטי, או שמא המערכת מתמרצת אותם להישאר במקומם. קשה להשיב על שאלה זו. עד היום הספרות המחקרית לא נתנה תשובה חד-משמעית להטיית הבחירה של העובדים במגזר הציבורי, אך סביר להניח שהאמת מורכבת משתי הסיבות גם יחד.

גם אם נניח שעובדים במגזר הציבורי הם שונאי סיכון ובשיעור גבוה משאר האוכלוסייה יעדיפו להישאר במקום עבודתם זמן רב, נראה שישנם אלמנטים מרכזיים במבנה השכר וההעסקה במגזר הציבורי שמתמרצים את העובד דווקא להישאר בתפקידו ולא לעבור בין מעסיקים, גם אם מעבר למעסיק אחר ייטיב עימו (מבחינת שכר והתקדמות מקצועית). כך יוצא שנוסף על האפשרות שמלכתחילה עובדי המגזר הציבורי נוטים פחות לעבור בין עבודות, המערכת עצמה אינה מתמרצת אותם לעשות זאת, אלא פועלת הפוך - היא מתמרצת את העובדים להישאר בעבודתם הנוכחית פרק זמן ארוך מהממוצע.

בפרק זה נדון בכמה תמריצים הקשורים למבנה השכר ובמידה מסוימת יוצרים חסמים שמשפיעים השפעה שלילית על שיעורי המוביליות של העובדים במגזר הציבורי. **תיקונם של חלק מהיעויות במבנה השכר שניציג בפרק זה עשוי להגדיל את שיעורי המוביליות ואת פרוין העבודה**, ובד בבד לשפר את רווחת העובדים, אשר יוכלו ליהנות משכר גבוה יותר ומסיפוק רב יותר מעבודתם. עם זאת ייתכן שיישומם ייתקל בקשיים מצד ועדי העובדים.

ההון האנושי הוא הנכס החשוב ביותר למגזר הציבורי ותפקידו העיקרי הוא להעניק שירות איכותי לציבור בחינוך, רווחה, בריאות, ביטחון, רגולציה ובתחומים רבים נוספים. בענפי השירותים במשק, השכר משקף לרוב את כישורי העובדים והתאמתם לתפקיד, את רמת המוטיבציה, ואת תפקודם בפועל. בדומה לכך, השאיפה היא שגם במגזר הציבורי מבנה השכר והתמריצים צריכים לתמוך בהגדלת הפריון על ידי יצירת התאמה טובה יותר בין כישורי העובדים לתפקידם, ובהגברת המוטיבציה בקרב העובדים להתקדם ולממש את מלוא הפוטנציאל שלהם בין השאר ע"י התקדמות והתחדשות.

הפרק להלן בנוי משני חלקים - תחילה נציג את שיעורי המוביליות בכל אחד מהמגזרים וננסה למפות את מאפייניהם של העובדים שהחליפו מעסיקים ואת מקומות העבודה שעברו אליהם; בחלק השני של הפרק נדון בתנאי העבודה והשכר הנהוגים במגזר הציבורי שלהבנתנו עלולים לתמרץ את העובדים למוביליות נמוכה. תודתנו נתונה לעובדי היחידה להנגשת מידע של הלמ"ס, על הסיוע הרב בבניית מסד הנתונים הייחודי ובתפעול השוטף של חדר המחקר. אנו מודים גם ליובל מזר, אסף גבע, זאב קריל, ליאור תבורי, דוד קלר, שמואל אפלבוים וליתר עובדי אגף השכר והסכמי עבודה על הערותיהם המועילות.

כלל מקבלי השכר, שנת 2018, גילאי 23+

משרדי ממשלה



50,800



14,600

42.6



40%



67%



54.4

מגזר ציבורי



618,200



13,300

42.8



41%



66%



56.6

מגזר פרטי



2,593,900



10,800

44.85



17%



47%



50.2

מספר עובדים

שכר חודשי

שעות עבודה*

השכלה**

אחוז נשים

גיל ממוצע

*לפי סקר כוח אדם של הלמ"ס לשנת 2016

** שיעור העובדים בעלי תואר ראשון

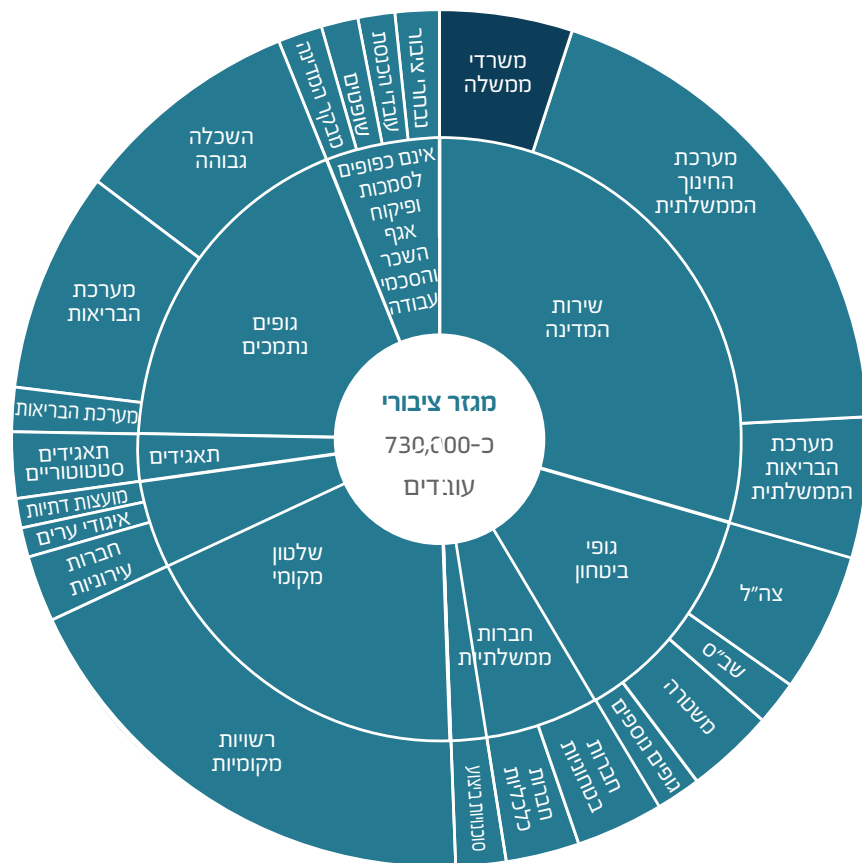
נתונים אלו אינם קוהרנטיים עם נתוני השכר המוצגים בגוף בפרק משרדי הממשלה כתוצאה משתי סיבות:

1. האוכלוסייה בפרק זה מורכבת מכלל העובדים לרבות סטודנטים, עובדים ארעיים ועובדים שעתיים. ברור כי עובדים אלו שונים מהותית מאוכלוסיית העובדים הקבועים. לכן, על מנת להתגבר על אילוף זה אנו בוחרים גם את העובדים בגילאי שלושים ומעלה בכדי לנסות ולנכות את ההשפעה של העובדים הנ"ל.
2. השכר המוצג בפרק זה הוא שכר לעובד ולא שכר למשרה מלאה.

2.1

ניתוח חדשני מאפשר בפעם הראשונה לבחון את מגמות השכר בין המגזרים בדיוק רב יותר.

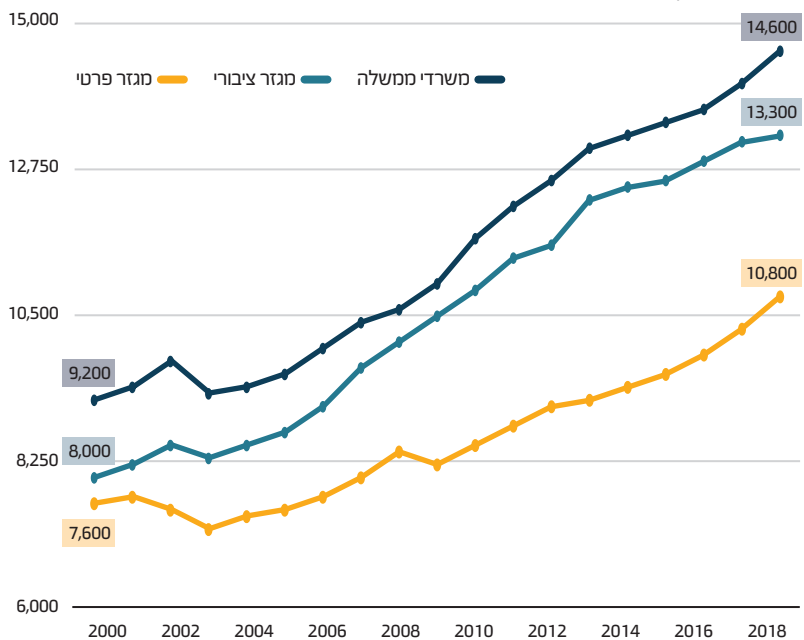
בפרק זה נתייחס לשלוש קבוצות עובדים: המגזר הפרטי, המגזר הציבורי ועובדי משרדי הממשלה. המגזר הציבורי כולל כ-620,000 עובדים שהם כלל העובדים בגופים המתוקצבים ישירות ונתמכים בעקיפין על ידי המדינה (למעט גופי הביטחון שבהם מספר העובדים מסווג). זוהי אוכלוסייה מגוונת, הכוללת בין היתר מורים, רופאים, פקידים ונותני שירותים נוספים. לצד קבוצת עובדי המגזר הציבורי אנו מציגים את קבוצת עובדי משרדי הממשלה, שהיא המוגנית למדי מבחינת מקצועות, ומסיבה זו בחרנו להציג אותם בנפרד. עובדי משרדי הממשלה נכללים בקבוצת עובדי המגזר הציבורי.



■ משרדי ממשלה ■ מגזר ציבורי

שכר חודשי* למשרת שכיר במונחים נומינליים לפי מגזרים

שכירים במשק, כלל האוכלוסיה גילאי 23+



מקור: עיבודי אגף השכר והלמ"ס לנתוני רשות המיסים
פילוח הגדרות מגזר ציבורי: אגף השכר במשרד האוצר

- * השכר החודשי מחושב על ידי סכימה של כל תשלומי השכר בשנה מסוימת חלקי כל חודשי העבודה.
- הגדרת המגזר הציבורי והממשלתי היא הגדרת משרד האוצר, ולפיה שכר עובדי המגזר הציבורי ממוקח או מתוקצב על ידי משרד האוצר מכוח סעיף 29 לחוק יסודות התקציב. על מנת שבסיס ההשוואה בין השנים יהיה אחיד, בנייתו זה נעשה שימוש בגופי המגזר הציבורי לשנת 2017.
- בנייתו זה לא כלולים עובדי מערכת הביטחון ששכרם מסווג.

הסבר מתודולוגי לניתוח זה:

תרשים זה מחדש ומחדד את מגמות השכר בין המגזרים ביחס לפרסומים קודמים. החישוב החדש מאפשר לבחון את המגמות בדיוק רב יותר, תוך כדי נטרול חלק מהפערים המהותיים בין המגזרים.

בשנים קודמות נלקחו נתוני השכר במגזר הפרטי (או בכלל המשק) מפרסומי הלמ"ס, ונתוני השכר במגזר הציבורי והממשלתי חושבו על בסיס נתונים של אגף השכר והסכמי עבודה. השנה, בפעם הראשונה, חישוב השכר הממוצע נעשה בשימוש מסד נתונים זהה, חתך גילים זהה, מתודולוגיית חישוב זהה והגדרות מגזר אחידות.

בעבור שלושת המגזרים המוצגים בתרשים, הנתונים מחושבים על בסיס נתוני רשות המיסים וסיווג המגזרים נעשה לפי רשימת המעסיקים במגזר הציבורי והממשלתי כהגדרות משרד האוצר. כמו כן, על מנת להתייחס לקבוצת גילים זהה הובאו בחשבון עובדים בני 23+. חתך הגילים מאפשר לנטרל עובדים צעירים שבקרבם נפוצות עבודות מזדמנות (בעיקר במגזר הפרטי) ומטות את השכר כלפי מטה. נוסף על כך, אופן חישוב השכר הממוצע נעשה בשיטה דומה לשלוש קבוצות העובדים (סכימה של תשלומי השכר בשנה מסוימת חלקי חודשי העבודה).

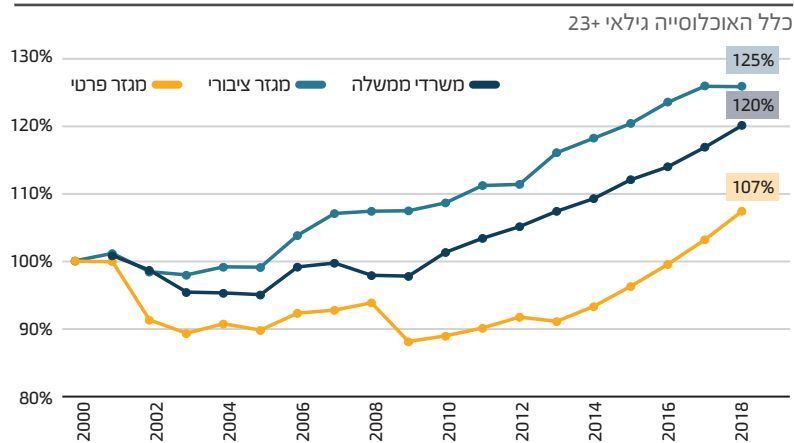
החישוב שמוצג כאן בפעם הראשונה הוא צעד חשוב שמקרב אותנו להשוואה "חכמה" יותר של השכר בין המגזרים. עם זאת חשוב לציין שהשוואה זו לא שולטת במאפיינים חשובים של העובדים, כמו מגדר, השכלה, התפלגות לפי גיל ועוד. עבודת המשך הנעשית בימים אלו בשיתוף פעולה בין אגף השכר והסכמי עבודה לאגף הכלכלנית הראשית במשרד האוצר, תציג מודל אקונומטרי לחישוב פרמיית השכר בצד פיקוח על מאפייני העובדים.

התגובה של השכר במגזר הציבורי למשברים כלכליים אינה אחידה ומתרחשת כתלות במדיניות הממשלה ומשרד האוצר: במשבר הכלכלי בשנת 2003 השכר במגזר הציבורי חווה ירידה, ואילו במשבר בשנת 2008 המגזר הציבורי לא הושפע ממנו.

מדיניות שהביאו לידי חיסכון של כ-2 מיליארד שקלים בשנה¹⁰ במשך שנתיים (ניתן לראות זאת בירידה של עקומות המגזר הציבורי והממשלתי בתרשים להלן בשנת 2003).

נכון לכתיבת שורות אלו, ההתמודדות עם המשבר הנוכחי עודנה בעיצומה ונשקלים מהלכים להשתתפות המגזר הציבורי בנטל המשבר. בהמשך הפרק נצביע על כמה חסמים, שתיקונם עתיד לשפר את פריון העבודה ואת יעילות העובדים בטווח הארוך ולחסוך כסף בטווח הקצר.

שיעור השינוי בשכר במונחים ריאליים לפי מגזרים



נתוני השכר: רשות המיסים

פילוח הגדרות מגזר ציבורי: אגף השכר במשרד האוצר

בממוצע, השכר במגזר הציבורי גבוה מהשכר במגזר הפרטי בכל השנים. משנת 2000 גדל השכר הממוצע במגזר הציבורי ב-66% נומינלית וב-25% במונחים ריאליים. במגזר הפרטי גדל השכר הממוצע ב-42% נומינלית וב-7% במונחים ריאליים⁸. קצב גידול השכר מושפע מאוד מבחירת שנת הבסיס לחישוב. כך לדוגמה בעשור שחלף קצב גידול השכר במגזר הפרטי דומה לקצב גידול השכר במגזר הציבורי והממשלתי (כ-33% נומינלית ו-23% במונחים ריאליים)⁹. תוצאה זו מושפעת מכך שבשנת 2009 הייתה ניכרת בשכר במגזר הפרטי בעקבות המשבר הכלכלי בשנים ההן, ירידה שפגעה בעיקר במגזר הפרטי. יוצא אפוא שהגידול בשכר בין השנים 2009-2018 היה גבוה יחסית במגזר הפרטי ואף באחוזים דומים לגידול השכר במגזר הציבורי, שכמעט שלא הושפע מהמשבר. ביחס לשנת 2006, השכר במגזר הציבורי גדל ב-21%, לעומת השכר במגזר הפרטי שגדל ב-16% במונחים ריאליים.

בעת משברים כלכליים ובתקופות מיתון, כשרווחיות המעסיקים נפגעת, לרוב שכר העובדים נפגע גם הוא. במגזר הפרטי יש למעסיקים גמישות לעדכן את השכר בהתאם לרווחים, ואילו במגזר הציבורי נדרשת התערבות באמצעות צעדי מדיניות. על פי רוב הפחתות שכר במגזר הציבורי הן פועל יוצא של קיצוצים פיסקליים שנעשים זמן מה לאחר המשבר. כך קרה גם בשנת 2003, אז הוחלט על צעדי

8 השכר במגזר הפרטי בשנת 2000 חווה האטה בעקבות תיקון לעלייה החדה בשכר בסוף שנות ה-90 בעקבות היווצרות בעות הדוט קום, שהייתה מהירה יותר מבמגזר הציבורי.

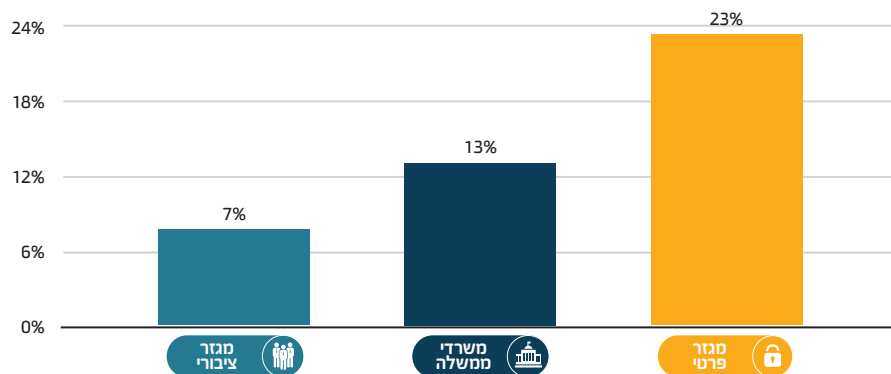
9 מגמת שיעור עליית השכר המוצגת בדוח הוצאות השכר בשירות המדינה וגופי הביטחון לשנת 2017 (תרשים 1.7) מתבססת על בסיס נתונים אחר ומתודולוגיית חישוב שכר שונה (ראה מסגרת בעמוד קודם). כמו כן, השנים הנבחרות אינן זהות.

10 אלו באו לידי ביטוי בהפחתות שכר רחביות בהיקף של עד 17.5% לפי מדרגות הכנסה, דחיית תשלומי הבראה ותוספת יוקר.

2.3

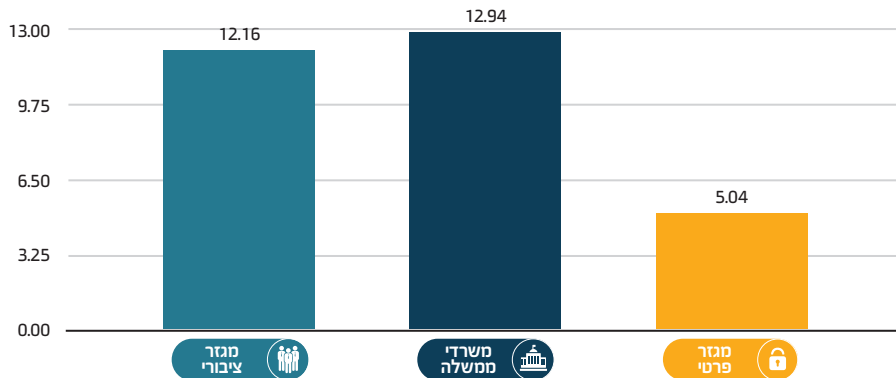
שיעור תחלופת העובדים

שנת 2018, כלל אוכלוסייה, גילאי +23



וּתֵק ממוצע במקום עבודה הנוכחי

שנת 2018, כלל אוכלוסייה, גילאי +23



מקור: עיבודי צוות תכנון ואסטרטגיה באגף השכר לנתוני רשות המיסים והלמ"ס

שיעורי המוביליות בקרב עובדי המגזר הציבורי נמוכים משיעורם במגזר הפרטי.

בפרק זה נתייחס לשני מדדי מוביליות:

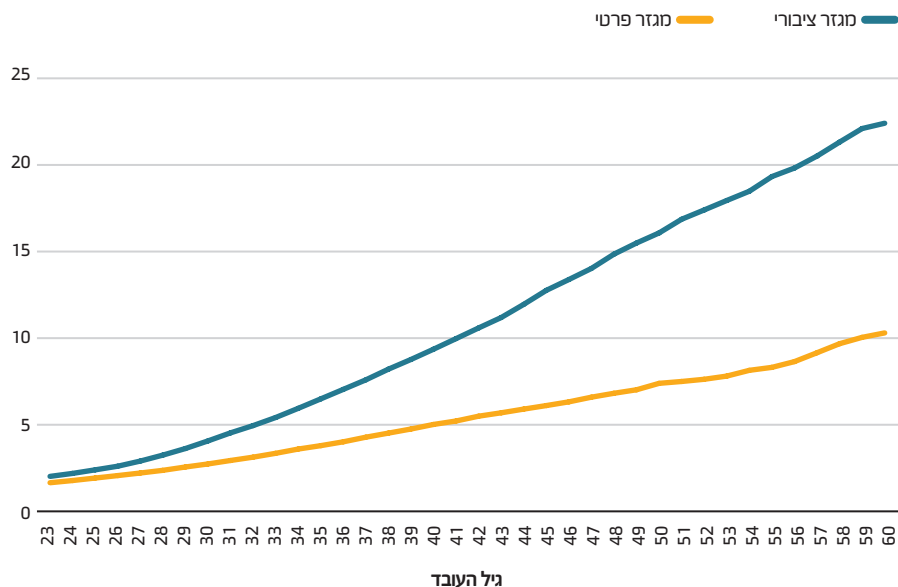
- האחד, שיעור תחלופת העובדים בשנה מסוימת. המדד יקבל ערך שנע בין 0 ל-100%. אפס מייצג מצב שבו איש מהעובדים לא מחליף עבודה ו-100% מייצג תרחיש שבו כל העובדים מחליפים עבודה¹¹. ככל שערך זה גבוה יותר, המשמעות היא שההסתברות לעבור בין עבודות היא גבוהה יותר.
- השני, ותק במקום העבודה הנוכחי. כפי שניתן לראות, שיעורי המוביליות בקרב עובדי המגזר הציבורי נמוכים מאלה של עובדי המגזר הפרטי. עם זאת אין די בנתונים אלה כדי לקבוע האם העובדים במגזר הציבורי מוביליים פחות אך ורק בגלל זהות המעסיק שלהם. ייתכן שגילם הממוצע, רמת ההשכלה שלהם או משתנים מסבירים אחרים, הם הסיבה לכך שהם מוביליים פחות. בעמודים הבאים ניתן למצוא פילוחים נוספים לשיעורי המוביליות כתלות במאפיינים שונים של העובדים.

11 מחליף עבודה הוא עובד שמסיים את העסקתו אצל מעסיק מסוים וכן מתחיל עבודה אצל מעסיק אחר במהלך שנה מסוימת. עובד שהחליף תפקיד בשנה מסוימת אך נשאר אצל אותו המעסיק אינו מובילי במסגרת הגדרה זו. כל משרד ממשלתי הוא מעסיק נפרד, ולכן מעבר בין משרדים ממשלתיים ייחשב כהחלפת עבודה. לדוגמה, אם עובד מועסק במשרד האוצר בשנת 2017 ובשנת 2018 הוא מועסק במשרד הבריאות, הוא ייחשב למובילי. לעומת זאת, אם עובד עבר תפקיד בתוך משרד האוצר, הוא לא יוגדר מובילי (אין אנו רואים מעברים תוך משרדיים בקובצי הנתונים שעליהם אנו עובדים).

2.4

ותק ממוצע במקום העבודה הנוכחי כפונקציה של הגיל

נתוני 2018



מקור: עיבודי צוות תכנון ואסטרטגיה באגף השכר לנתוני רשות המיסים והלמ"ס

הוותק הממוצע במקום העבודה הנוכחי של העובדים במגזר הציבורי גבוה מזה של העובדים במגזר הפרטי, בכל גיל.

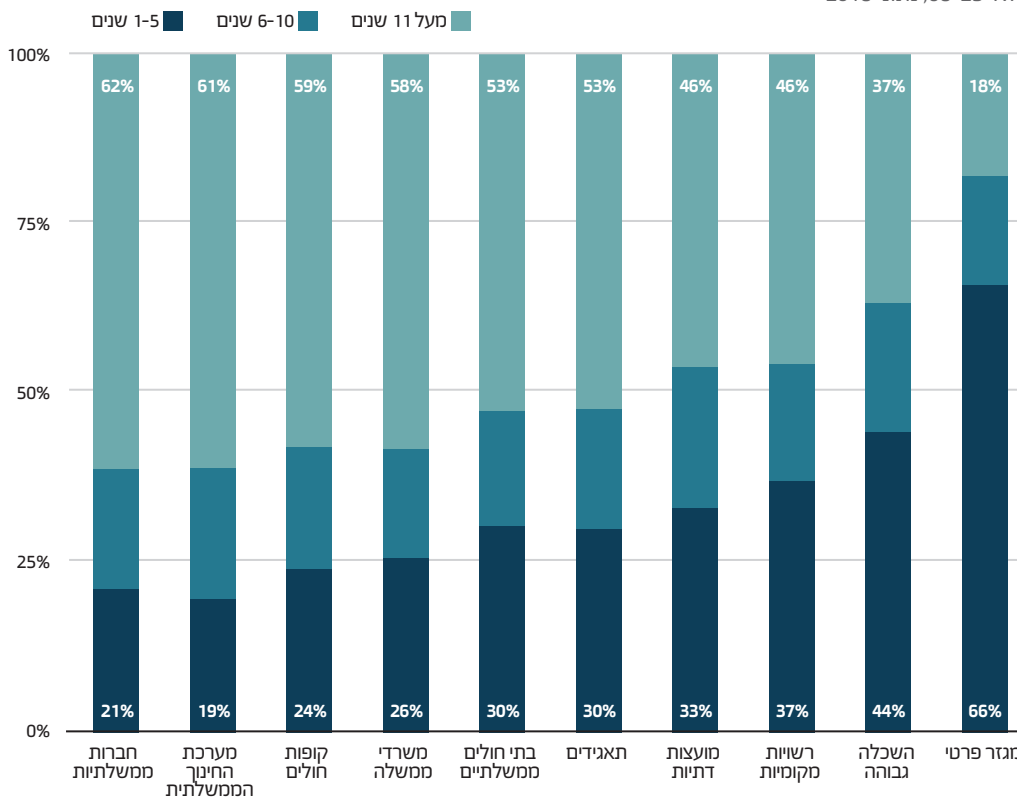
הפער בין הוותק הממוצע במקום העבודה של העובדים במגזר הציבורי לעומת העובדים במגזר הפרטי מתחיל שנים מספר אחרי הכניסה לשוק העבודה. בשנים הראשונות לקריירה שיפוע קו המגמה כמעט זהה בין המגזרים, וסביב חמש שנות ותק נראה שבמגזר הציבורי הוותק הממוצע מתחיל לעלות עלייה תלולה הרבה יותר מאשר בקרב עובדי המגזר הפרטי. למרבית העובדים במגזר הציבורי מוענקת קביעות כעבור חמש שנות העסקה, וייתכן שיש לכך השפעה על המגמות הנצפות בתרשים.

במגזר הציבורי ישנם עיסוקים שבהם הוותק מהווה מרכיב חשוב בניסיון ובמקצועיות של העובדים. לכן על מנת לבחון את עקביות הממצאים נעשו בדיקות נוספות בקרב פילוחים שונים של עובדי המגזר הציבורי. מבדיקות אלו עולה כי הפער בין העובדים במגזר הציבורי לעובדים במגזר הפרטי נשמר גם כאשר מנכים את עובדי מערכות החינוך והבריאות מעובדי המגזר הציבורי. כמו כן בנספח א' אפשר לראות שמגמה זו נשמרת גם בחלוקה מגדרית וכן בחלוקה בין עובדים בעלי תואר לאלה שאינם בעלי תואר.

2.5

ותק ממוצע במקום העבודה הנוכחי לפי סוג גוף במגזר הציבורי

גילאי 23-68, נתוני 2018



מקור: עיבודי צוות תכנון ואסטרטגיה באגף השכר לנתוני רשות המיסים והלמ"ס

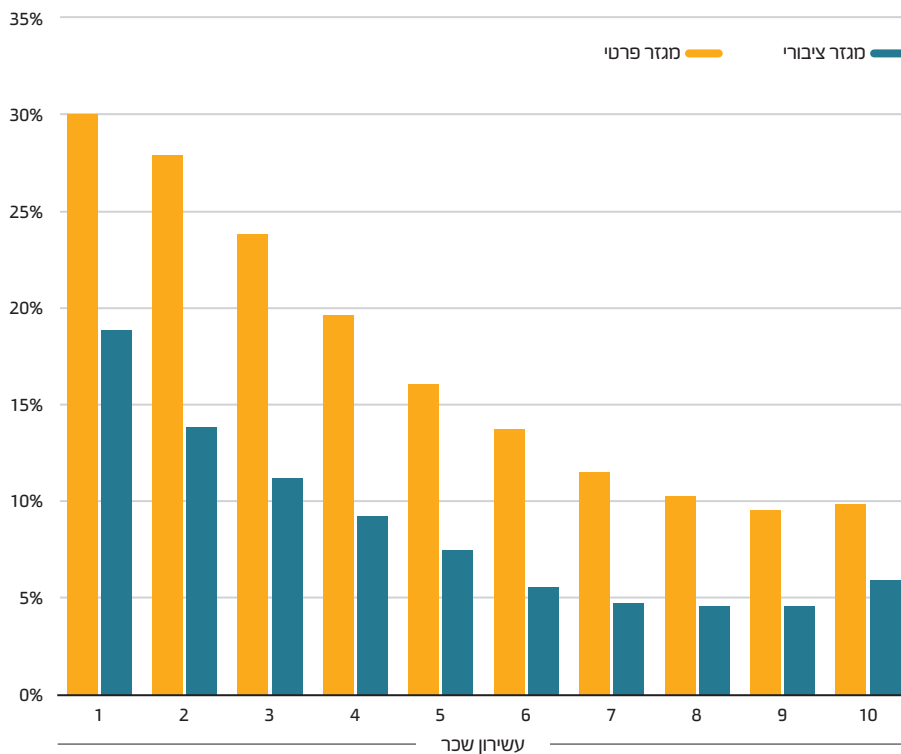
ישנה שונות בתמהיל שנות הוותק בין סוגי הגופים במגזר הציבורי.

עובדי המגזר הציבורי נשארים באותו מקום עבודה הרבה יותר זמן מאשר עובדי המגזר הפרטי. ניתן לראות כי במגזר הפרטי, 18% מהעובדים נמצאים יותר מעשר שנים באותו מקום בעבודה. לעומת זאת, במגזר הציבורי שיעור העובדים שנמצאים יותר מעשר שנים באותו מקום עבודה נע בין 37% ל-62%, פי שניים עד שלושה מאשר במגזר הפרטי.

2.6

שיעור תחלופת עובדים בכל עשירון בחלוקה למגזרי תעסוקה

נתוני 2018, עובדים שכירים המשתכרים שכר מינימום לפחות



מקור: עיבודי צוות תכנון ואסטרטגיה באגף השכר לנתוני רשות המיסים והלמ"ס

שיעור תחלופת העובדים במגזר הציבורי נמוך משיעור תחלופת העובדים במגזר הפרטי בכל רמות השכר.

בבחינת שיעור תחלופת העובדים לפי רמות השכר, ניתן לראות שהעובדים בשכר גבוה יותר הם בעלי סבירות נמוכה יותר לעבור בין עבודות¹².

השכר הממוצע במגזר הציבורי גבוה מהשכר הממוצע בשוק הפרטי. עם זאת, מהניתוח עולה כי השכר הממוצע הוא לא הגורם היחיד שמשפיע על כך ששיעור תחלופת העובדים במגזר הפרטי גבוה מבמגזר הציבורי. אפשר לראות שגם בטווח שכר דומה¹³ תחלופת העובדים שונה בין המגזרים.

נספח ב' מציג ניתוח דומה בחלוקה של המגזר הציבורי למערכות. עקביות התוצאות מאששת את הממצאים.

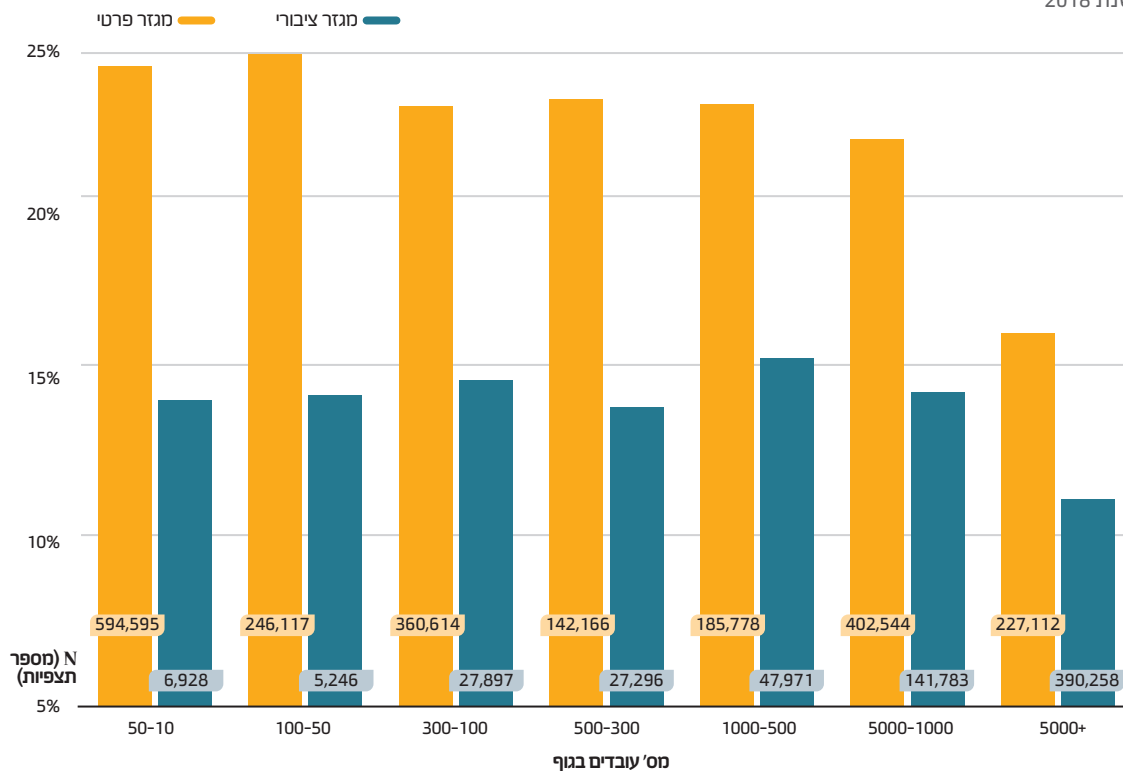
12 למעט העובדים בעשירון העליון, שם אנו רואים ששיעור תחלופת העובדים גבוה מעט בהשוואה לעשירון התשיעי, בשני המגזרים. תוצאה זו מושפעת משיעורי המוביליות הגבוהים יחסית של העובדים במאיון העליון.

13 עשירוני השכר נקבעו באופן אבסולוטי לכלל העובדים במשך ללא התייחסות למגזרי התעסוקה.

2.7

שיעור תחלופת עובדים לפי גודל מעסיק ומגזר

שנת 2018



מקור: עיבודי צוות תכנון ואסטרטגיה באגף השכר לנתוני רשות המיסים והלמ"ס

בהיתן גודל מעסיק דומה, העובדים במגזר הציבורי מחליפים מעסיקים בסבירות נמוכה יותר מעובדים במגזר הפרטי.

בעוד רוב המועסקים במגזר הציבורי עובדים בגופים גדולים (98% מהעובדים בגופים שבהם יותר מ-100 עובדים), המגזר הפרטי מתאפיין ביותר חברות קטנות (רק 60% מהעובדים מועסקים בחברות שבהן יותר מ-100 עובדים).

בקרב מעסיקים גדולים, סביר שישנן יותר אפשרויות קידום בתוך הארגון ביחס לארגונים קטנים. ואכן במגזר הפרטי נראה קשר שלילי, אם כי די חלש, בין שיעור תחלופת העובדים לגודל המעסיק. במגזר הציבורי לעומת זאת לא נראה שיש קשר כלל בין גודל המעסיק לתחלופת העובדים.

2.8

טבלאות מעברים

ילידי 1980-1975 שעבדו לאורך השנים 2010-2018

2018			גברים בעלי תואר	2010
לא החליפו מעסיק	החליפו למעסיק אחר במגזר הציבורי	החליפו למעסיק אחר במגזר הפרטי		
36%	9%	55%	עובדי המגזר הפרטי	
70%	13%	18%	עובדי המגזר הציבורי	

2018			גברים ללא תואר	2010
לא החליפו מעסיק	החליפו למעסיק אחר במגזר הציבורי	החליפו למעסיק אחר במגזר הפרטי		
36%	4%	61%	עובדי המגזר הפרטי	
84%	4%	12%	עובדי המגזר הציבורי	

2018			נשים בעלות תואר	2010
לא החליפו מעסיק	החליפו למעסיק אחר במגזר הציבורי	החליפו למעסיק אחר במגזר הפרטי		
40%	17%	43%	עובדות המגזר הפרטי	
79%	11%	11%	עובדות המגזר הציבורי	

2018			נשים ללא תואר	2010
לא החליפו מעסיק	החליפו למעסיק אחר במגזר הציבורי	החליפו למעסיק אחר במגזר הפרטי		
39%	8%	53%	עובדות המגזר הפרטי	
86%	5%	10%	עובדות המגזר הציבורי	



בעלי תואר עוברים יותר מעובדים שאינם בעלי תואר. גברים עוברים יותר מנשים. בכל הקטגוריות, עובדי המגזר הציבורי מחליפים מעסיק בסבירות נמוכה יותר מעובדי המגזר הפרטי.

הטבלאות משמאל מציגות את המעברים של עובדים ילידי 1980-1975 שעבדו בשנים 2010-2018. כך שהתצפיות בטבלה מתייחסות לעובדים בני 30-35 בשנת 2010. בכל קטגוריה של השכלה ומגדר, המספרים בטבלה מייצגים את ההסתברות המותנית למעבר של העובד בהינתן מגזר המעסיק בשנת 2010, כך שסכום כל שורה הוא 100%. בכל הקטגוריות ההסתברות להישאר עם אותו המעסיק גבוהה יותר במגזר הציבורי מאשר במגזר הפרטי.

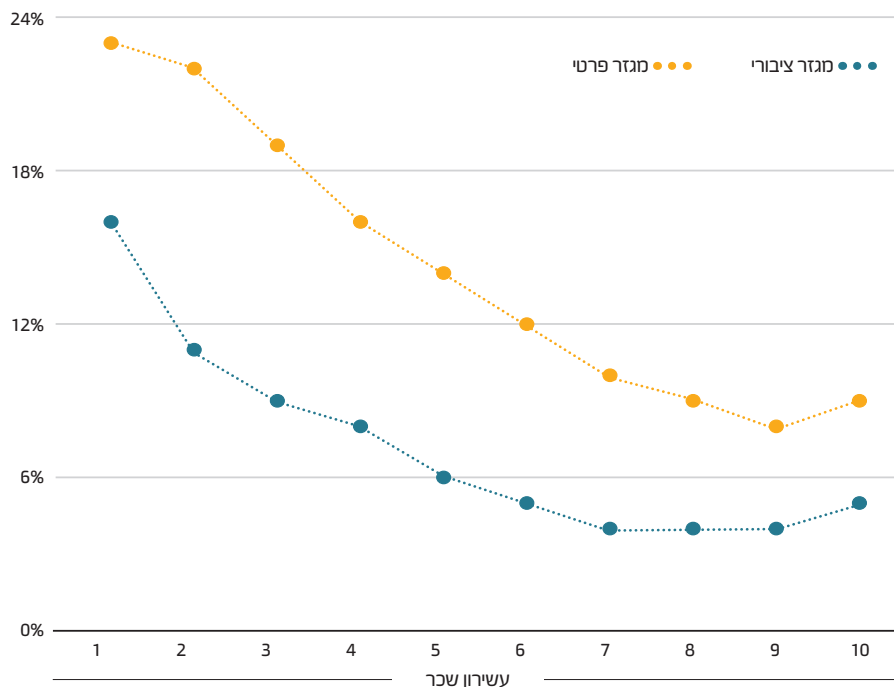
בהשוואה בין הקטגוריות, ניתן לראות שנשים מחליפות מעסיקים בשיעורים נמוכים מגברים. בהשוואה בין קטגוריות של השכלה, המגמה אינה אחידה בין הגברים לנשים; גברים בעלי תואר מחליפים עבודה יותר מגברים ללא תואר, אך נשים בעלות תואר מחליפות עבודה פחות מנשים ללא תואר.

מקור: עיבודי צוות תכנון ואסטרטגיה באגף השכר לנתוני רשות המיסים והלמ"ס *תואר ראשון באחד ממוסדות ההשכלה גבוהה בארץ. הכוונה לבוגרי תואר בשנת 2018.

2.9

ההסתברות להחלפת מעסיק בהינתן מאפייני פרט*

שנת 2018, תוצאות מודל רגרסיה לוגיסטית



מקור: עיבודי צוות תכנון ואסטרטגיה באגף השכר לנתוני רשות המיסים והלמ"ס * מאפייני הפרט מפורטים בטקסט לצד התרשים. בשל גודל המדגם ומספר התצפיות הרב, שגיאת הטעות של הערך החזוי קטנה מאוד ועל כן לא ניתן לראותה בתרשים

ההסתברות שעובד מהמגזר הציבורי יחליף עבודה היא כ-50% מהסבירות שעובד מהמגזר הפרטי בעל אותם מאפיינים יחליף עבודה.

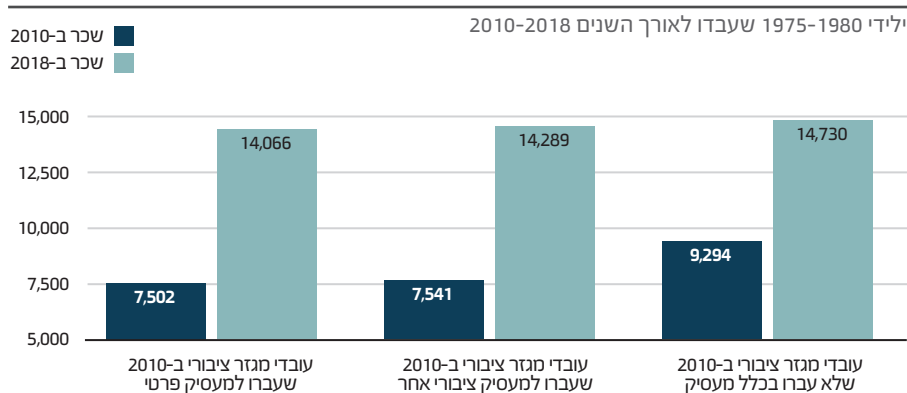
התרשימים הקודמים מצביעים על כך שהמוביליות תלויה בכמה פרמטרים. עובדים מבוגרים ובעלי הכנסה גבוהה נוטים לעבור פחות בין עבודות. כמו כן נשים נוטות לעבור פחות בין עבודות ביחס לגברים. המגזר הציבורי מתאפיין במוצא גילי גבוה ביחס למגזר הפרטי, בהכנסה ממוצעת גבוהה יותר ובשיעור נשים גבוה יותר מאשר במגזר הפרטי. התרשים מציג את הערך החזוי להסתברות להחלפת מעסיק של עובדים בשני המגזרים, המתקבל מרגרסיה המפקחת על כמה משתנים בו זמנית.¹⁴ המשתנה המוסבר הוא שיעור תחלופת העובדים. הרגרסיה מפקחת על שכר, מספר ילדים, השכלה (תואר ראשון), מגדר, דת, גיל, פריפריאליות גיאוגרפית ומספר העובדים במקום העבודה הנוכחי של הפרט. את תוצאות הרגרסיה המפורטות ניתן למצוא בנספח ג'.

ניתן לראות שבכל עשירוני ההכנסה¹⁵ הסבירות שאדם במגזר הציבורי יחליף עבודה בהינתן המשתנים המסבירים שתוארו לעיל היא נמוכה יותר במאשר במגזר הפרטי. כמו כן, הפער בין ההסתברות להחלפת מעסיק של עובדי הפרטי לעומת עובדי המגזר הציבורי מצטמצם ככל שהשכר גבוה יותר.

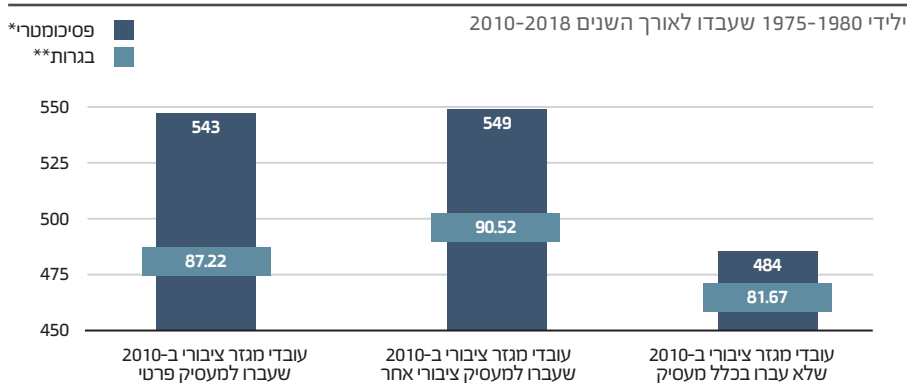
14 ברגרסיה, המשתנה המוסבר מקבל שני ערכים בלבד - 1 במצב שהפרט החליף מקום עבודה בשנת 2018 ו-0 במצב שהפרט לא החליף מקום עבודה.
15 עשירוני השכר נקבעו באופן אבסולוטי בכלל העובדים במשק ללא התייחסות למגזרי התעסוקה.

2.10

מגמות בשכר עובדי מגזר ציבורי ב-2010 לפי סוג מעסיק ב-2018



ציוני פסיכומטרי ובגרות של עובדי המגזר הציבורי ב-2010 לפי סוג מעסיק ב-2018



*ציון פסיכומטרי אחרון של כל פרט
 ** ממוצע משוקלל של מתמטיקה (40%), אנגלית (40%) ואזרחות (20%)
 מקור: עיבודי צוות תכנון ואסטרטגיה באגף השכר לנתוני רשות המיסים והלמ"ס

שכר העובדים שלא החליפו מעסיק בין השנים 2010-2018 גבוה משכר העובדים שהחליפו מעסיק בין שבתוך המגזר הציבורי ובין שמחוצה לו, אך קבוצה זו מתאפיינת בציונים נמוכים יותר במבחן הפסיכומטרי ובמבחני הבגרות.

התרשימים הבאים (7.10, 7.11, 7.12, 7.14) מציגים את אוכלוסיית העובדים ילידי 1975-1980 במגזר הציבורי בשנת 2010 ועוקבת אחריהם עד לשנת 2018. אנחנו מפצלים את העובדים לשלוש קטגוריות לפי מקום עבודתם בשנת 2018. הראשונה - העובדים שלא החליפו מעסיק בין השנים (כ-6000 תצפיות), השנייה - עובדים שעברו למעסיק אחר בתוך המגזר הציבורי (כ-780 תצפיות), והשלישית - עובדים שעברו למעסיק במגזר הפרטי (כ-1100 תצפיות).

בהשוואה בין שלוש הקבוצות שתוארו לעיל, אנו רואים שהשכר של העובדים במגזר הציבורי גילאי 30-35 שלא החליפו עבודה עד שנת 2018 גבוה משכר העובדים שהחליפו מעסיק⁶, ולצד זאת ציוני הבגרות והפסיכומטרי שלהם נמוכים יותר מציוני קבוצת העובדים שהחליפו מעסיקים באותן השנים.

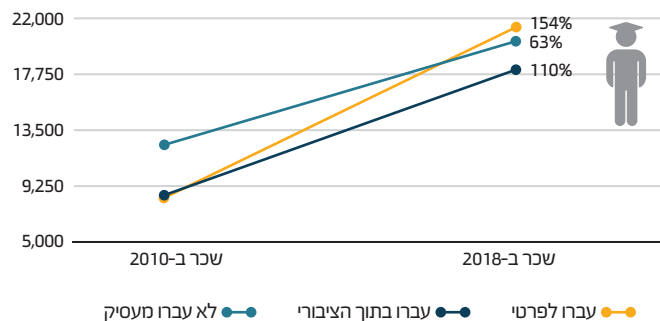
תוצאות אלו עקביות גם כאשר מוציאים מהמגזר הציבורי את עובדי ההוראה (המורים של משרד החינוך) והבריאות (בתי חולים וקופות חולים).

16 ייתכן שתוצאה זו מתקבלת מכיוון שהוותק הממוצע של העובדים שהחליפו מעסיק נמוך בכשנה אחת בהשוואה לוותק הממוצע של העובדים שלא החליפו מעסיק.

2.11

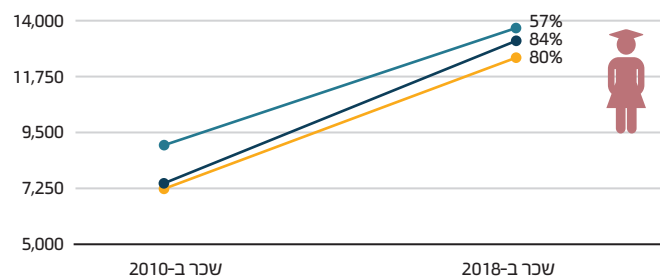
מגמות בשכר עובדי המגזר הציבורי ב-2010 לפי סוג מעסיק ב-2018

גברים בעלי תואר ילידי 1975-1980 שעבדו לאורך השנים 2010-2018



מגמות בשכר עובדי המגזר הציבורי ב-2010 לפי סוג מעסיק ב-2018

נשים בעלות תואר ילידות 1975-1980 שעבדו לאורך השנים 2010-2018



מקור: עיבודי צוות תכנון ואסטרטגיה באגף השכר לנתוני רשות המיסים והלמ"ס

בקרב עובדים בעלי תואר שיעור השינוי בשכר גבוה יותר אם הם עוברים למעסיק אחר במגזר הפרטי או הציבורי. בקרב גברים בעלי תואר, שיעור השינוי בשכר גבוה במיוחד במעבר לשוק הפרטי.

בתוך אותה קבוצת עובדים שמתוארת בתרשים הקודם, נבחן את שיעור הגידול בשכר בין השנים 2010 ל-2018. בתרשים זה אנו מציגים את העובדים המשכילים, בעלי תואר ראשון לפחות.

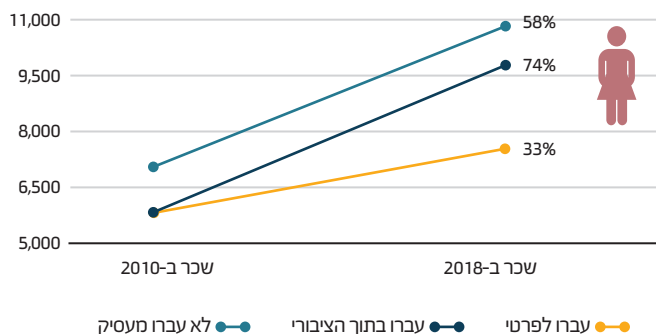
מהתרשימים עולה שקצב גידול השכר של העובדים שנשארו אצל אותו המעסיק איטי מהקצב בקרב העובדים שעברו בין מעסיקים. העובדים בעלי הציונים הגבוהים יותר הם בעלי הסתברות גבוהה יותר לעבור בין מעסיקים ושכרם עולה בקצב גבוה יותר. עם זאת, מנתונים אלה לא ברור אם שכרם של העובדים שעוברים בין מעסיקים עולה בקצב מהיר יותר מהעובדים שנשארו אצל אותו המעסיק, מאחר שמלכתחילה הם בעלי כישורים גבוהים יותר או מכיוון שעליית השכר נובעת מהמעבר בין מעסיקים.

במעבר של עובדים מהמגזר הציבורי למגזר הפרטי יש אובדן של ביטחון תעסוקתי. לכן היינו מצפים שתהיה קפיצה בשכר, ולו כדי שהצעת עבודה תהיה שקולה לעבודה במגזר הציבורי. אצל הגברים, קצב גידול השכר גבוה יותר במעבר למגזר הפרטי ביחס למעבר בתוך המגזר הציבורי, ואצל נשים קצב גידול השכר נמוך מעט יותר במעבר למגזר הפרטי ביחס למעבר למעסיק אחר במגזר הציבורי. ניתן לחשוב על השכר במעבר לשוק הפרטי כתשואת השוק - הדרך שבה המגזר הפרטי מעריך את תפוקתם של העובדים. גברים בעלי תואר הם הקבוצה היחידה שבה עליית השכר במעבר לשוק הפרטי היא הגבוהה ביותר מבין הקטגוריות. שכר של נשים עולה בקצב מהיר יותר כאשר הן נשארות במגזר הציבורי.

2.12

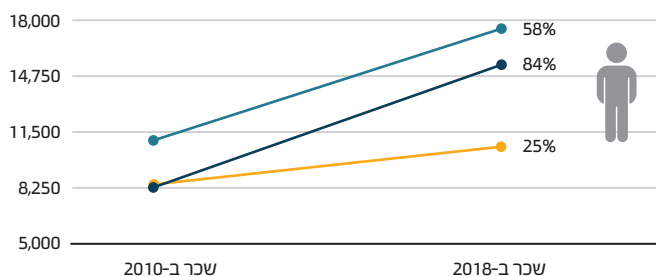
מגמות בשכר עובדי המגזר הציבורי ב-2010 לפי סוג מעסיק ב-2018

נשים ללא תואר ילדות 1975-1980 שעבדו לאורך השנים 2010-2018



מגמות בשכר עובדי המגזר הציבורי ב-2010 לפי סוג מעסיק ב-2018

גברים ללא תואר ילידי 1975-1980 שעבדו לאורך השנים 2010-2018



מקור: עיבודי צוות תכנון ואסטרטגיה באגף השכר לנתוני רשות המיסים והלכו"ס

בקרב עובדים ללא תואר שיעור עליית השכר לעובדים שעברו לשוק הפרטי נמוך משמעותית לעומת עובדים שבחרו להישאר במגזר הציבורי במקומם הנוכחי או במקום אחר.

במעבר לשוק הפרטי, שכר העובדים ללא תואר עולה בין השנים 2010 ל-2018, אך זו עלייה מתונה ביחס לעלייה בשכר בקרב העובדים שנשארו במגזר הציבורי. עליית השכר הגבוהה ביותר מתקבלת בקבוצת העובדים שהחליפה מעסיק בתוך המגזר הציבורי. בהשוואה בין עובדים שהחליפו מעסיקים בין השנים 2010 ל-2018 בתוך המגזר הציבורי ביחס למעבר למעסיק פרטי - מתקבלת תוצאה מעניינת: השכר של העובדים שנשארו במגזר הציבורי עולה עלייה ניכרת לעומת עובדים שעברו לשוק הפרטי: בקרב נשים קצב גידול השכר מהיר פי שניים (74% לעומת 33%) ויותר מפי שלושה אצל גברים (84% לעומת 25%).

ממצאים אלה מתואמים עם תוצאות מחקר של בנק ישראל ולפיהן השכר במגזר הציבורי פחות מתגמל כישורים ומיומנויות מהשכר במגזר הפרטי¹⁷. עוד מראה המחקר שהשכר במגזר הציבורי מתגמל בעודף בגין ותק ועליות שכר אוטומטיות.

17 ההבדלים בין המגזרים הציבורי והפרטי במיומנויות העובדים המשכילים ובתשואה שהמיומנויות משיאות לשכר, והקשר בין שני המשתנים: עדויות מסקר PIAAC, יובל מזר, סדרת מאמרים לדין 2018, בנק ישראל.

2.13

קיים קשר חיובי בין שיעור המועסקים במגזר הפרטי לשיעור העוברים מהמגזר הציבורי לפרטי בכל תחום לימוד. כלומר, הביקוש במגזר הפרטי לתחומים מסוימים מניע לכאורה מעברים בין מגזרים.

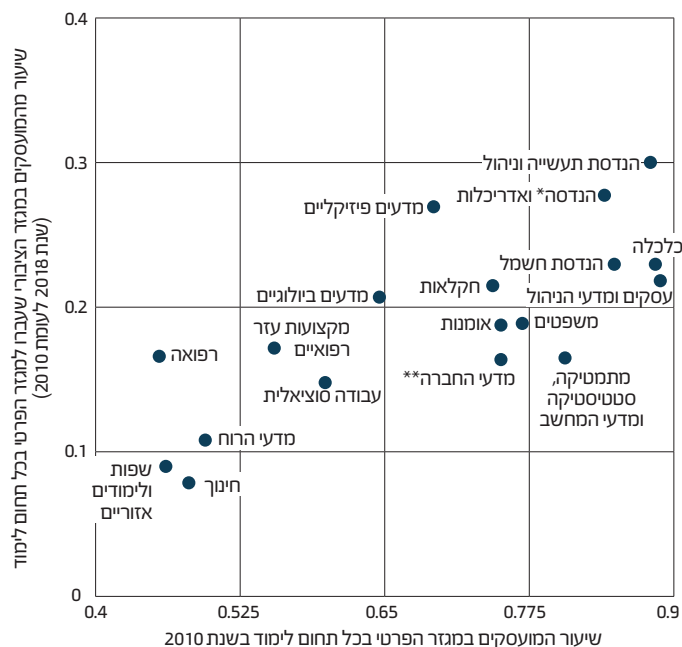
בציר האופקי של התרשים ניתן לראות את שיעור המועסקים במגזר הפרטי מתוך כלל המועסקים בכל תחום לימוד. כך לדוגמה בוגרי מקצועות הבריאות והחינוך מועסקים בשיעורים נמוכים במגזר הפרטי ביחס לשאר תחומי הלימוד.

בציר האנכי של התרשים משקף את אחוז העובדים שעברו מהמגזר הציבורי למגזר הפרטי בין השנים 2010 ל-2018. כך לדוגמה, בוגרי מקצועות ההנדסה שהועסקו בשנת 2010 עברו באחוזים גבוהים למגזר הפרטי ביחס לשאר תחומי הלימוד.

ניתן לראות שיש קשר חיובי בין שיעור המועסקים במגזר הפרטי לשיעור העוברים מהמגזר הציבורי לפרטי בכל תחום לימוד. אם כן הביקוש במגזר הפרטי לתחומים מסוימים הוא לכאורה מניע מעברים בין המגזר הציבורי לפרטי. אפשרויות התעסוקה אינן זהות בקרב בוגרי תארים ושנים תחומי לימוד שבהם במגזר הפרטי מוצעות הרבה יותר חלופות מאשר בתחומים אחרים. לדוגמה, בוגרי תואר בהנדסה מועסקים בשיעורים גבוהים יותר במגזר הפרטי מאשר בוגרי תואר כללי במדעי החברה. כדי למשוך מועמדים טובים למגזר הציבורי, בין היתר השכר צריך להיות תחרותי ולהתחשב בשכר המוצע לעובדים במקומות אחרים. ככל שהתחרות גדולה יותר על כל עובד במגזר הפרטי, נצטרך לשלם לו יותר כדי למשוך אותו למגזר הציבורי. על כן הגיוני להציע שכר דיפרנציאלי עפ"י עיסוקים ותפקידים.

היחס בין שיעור המועסקים במגזר הפרטי לשיעור העובדים שעוברים מהמגזר הציבורי לפרטי

2010-2018

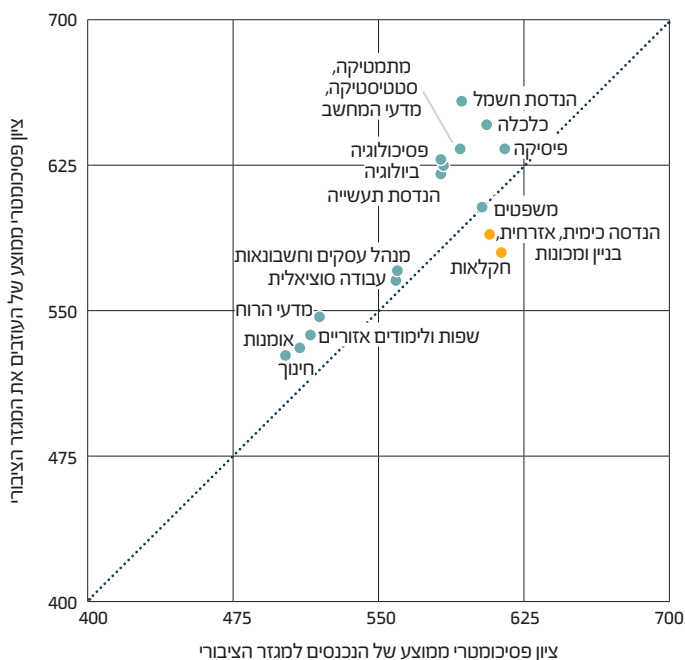


מקור: עיבודי צוות תכנון ואסטרטגיה באגף השכר לנתוני רשות המיסים והלמ"ס *כל מקצועות ההנדסה למעט הנדסת חשמל והנדסת תעשייה וניהול (שמוצגים בנפרד). **מדעי החברה למעט כלכלה ועבודה סוציאלית (שמוצגים בנפרד).

2.14

ציון פסיכומטרי ממוצע לפי תחום לימוד של המצטרפים והעוזבים את המגזר הציבורי

ילידי 1975-1980, בין השנים 2010-2018



ציון הפסיכומטרי של עובדים שמתחילים לעבוד במגזר הציבורי נמוך מציון הפסיכומטרי הממוצע של עובדים שעוזבים את המגזר הציבורי.

בחלוקה לתחומי לימוד, במהלך השנים 2010 עד 2018 התאפיינו העובדים שנכנסו לשירות המדינה בגיל 30-35 בציון פסיכומטרי ממוצע נמוך מהציון של העובדים שעזבו את המגזר הציבורי בין השנים 2010 ל-2018. הפער הגבוה ביותר בין ציון הנכנסים לציון העוזבים הוא בקרב בוגרי תואר בהנדסת חשמל.

מקור: עיבודי צוות תכנון ואסטרטגיה באגף השכר לנתוני רשות המיסים והלמי"ס

ניתוח האתגרים באופן ההעסקה במגזר הציבורי

בחלק הראשון ראינו שהמוביליות במגזר הציבורי נמוכה מהמוביליות במגזר הפרטי. בהינתן מאפיינים דומים של עובדים, הסבירות של עובד במגזר הציבורי להחליף עבודה נמוכה בכ-50% מעובד ממוצע במגזר הפרטי. כמו כן ראינו ששיעור עליית השכר של עובדים שעוברים בין מעסיקים גבוה מהשיעור בקרב עובדים שנשארים אצל אותו המעסיק. לאחרונה פורסם דוח של נציבות שירות המדינה (נש"מ) הבוחן את שיעורי המוביליות הפנים-ממשלתית של עובדי משרדי הממשלה. הדוח מנסה להתמודד עם שאלת פרודוקטיביות העובדים על פני זמן בתפקיד. מעבודתם עולה שממוצע ציוני הערכות העובדים עולה בשנים הראשונות לתפקיד, אך נמצא במגמת ירידה כעבור חמש שנים בתפקיד (במשרדי הממשלה בין השנים 2016-2018)¹⁸. עבודת המשך תוכל לאשש את ההשערה הזאת תוך כדי מעקב אחר עובדים מתמידים לאורך זמן ובחינת משתנים נוספים לביצועי העובדים.

המסקנות שהוצגו בפרק הקודם בדבר המוביליות של העובדים, בשילוב המסקנות שעלו מעבודה שעשתה נש"מ, מראות כי ראוי שהמערכת תתמרח עובדים לעבור כעבור מספר רב של שנים בתפקיד, בפרט בתפקידים שאינם דורשים מיומנות ייחודית, ולכל הפחות תמנע מלתמרח עובדים כאלה להישאר במקום, בראש ובראשונה לטובתם ולטובת יעילות הגופים המעסיקים. בחלק הבא נציג מאפיינים שונים במבנה השכר שעשויים להשפיע על שיעורי המוביליות בקרב העובדים במגזר הציבורי.

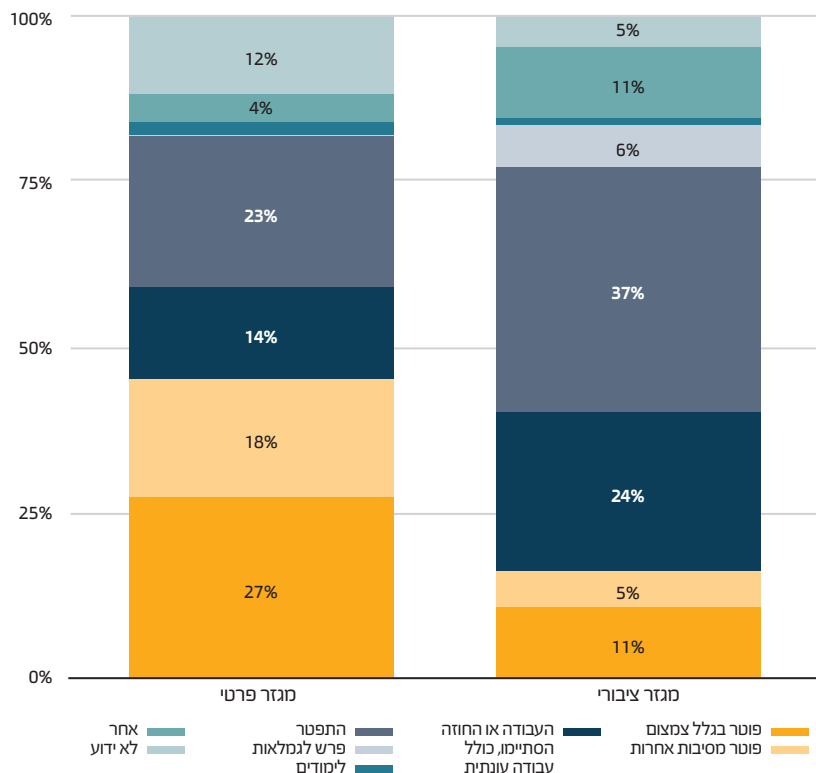
18 "מוביליות תעסוקתית בשירות המדינה", דוד קלר ומיטל ניסים, נציבות שירות המדינה, אוגוסט 2020

2.15

חם 1: קשיחות בהעסקה

סיבת הפסקת עבודה לפי מגזרים

נתוני סכ"א לשנת 2016, בני 27 ומעלה



פיטורין נפוצים פי שלושה במגזר הפרטי מאשר במגזר הציבורי

אחד היתרונות המשמעותיים בעבודה במגזר הציבורי הוא היציבות התעסוקתית. אך כשיציבות זו גבוהה מדי, וגם עובדים שאינם יעילים נהנים ממנה, היציבות הופכת לבעיה, הן של המעסיק, הן של העובדים בסביבתם. הקביעות מוענקת היום למרבית העובדים במגזר הציבורי כעבור חמש שנים מתחילת ההעסקה. קשה מאוד לפטר עובד קבוע, והתהליך יכול להימשך שנים. הקושי לבצע תהליך פיטורין גורם לשיעורים נמוכים של פיטורים במגזר הציבורי. תופעה זו מונעת נגישות למשרות לאנשים מתאימים יותר, שנמצאים מחוץ לשירות המדינה, וכן פוגעת פגיעה ישירה בשירות לאזרחים ובעקיפין מגדילה את נטל המס על הציבור.

הנתונים מראים שגם בקרב עובדים שאינם זכאים לקביעות (עובדים בעלי ותק נמוך מחמש שנים או בתפקידים שאינם זכאים לקביעות), פיטורים אינם נפוצים במיוחד. זה יכול לנבוע מכך שציבות המעסיק, המדינה, היא גבוהה (אין חשש שהמדינה תיסגר או תפשוט רגל), או מכך שמנהלים מהססים לעבור את תהליך הפיטורים המייגע מול המעסיק וארגון העובדים. כאשר עובד יודע שגם אם לא יבצע את עבודתו יתקשה המעסיק לפטר, התמריץ למצינות קטן.

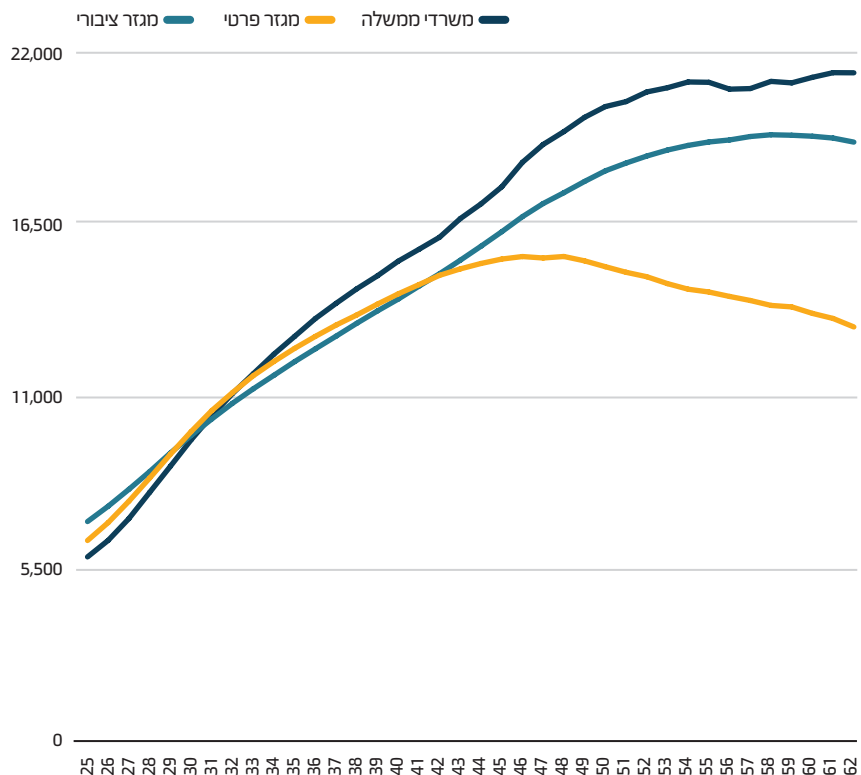
מנתוני סקר כוח אדם לשנת 2016¹⁹ עולה שכ-3.5% מהעובדים במגזר הפרטי דיווחו שהפסיקו עבודתם בשנת 2016 לעומת 1.5% בלבד מהעובדים במגזר הציבורי. מבין העובדים שהפסיקו עבודתם בשנה זו, במגזר הפרטי מפורטים פי שלושה עובדים מאשר במגזר הציבורי.

¹⁹ השנה האחרונה שבה נתוני הסכ"א מונגשים עבורנו בחדר המחקר. המגמות עקביות גם בעבור שנים קודמות.

2.16

שכר לפי גיל בחלוקה למגזרים

שנת 2018



מקור: עיבודי צוות תכנון ואסטרטגיה באגף השכר לנתוני רשות המיסים והלמי"ס*
*תרשים מוחלק לפי מתודולוגיה של ממוצע נע חמש שנות.

חסם 2: עליית שכר אוטומטית כתלות בוותק

עליה אוטומטית בשכר ללא תלות בביצועי העובדים מייצרת תחושה של התקדמות גם בלי התקדמות בפרייון העבודה ושיפור בביצועים.

במגזר הציבורי והממשלתי השכר עולה בקצב קבוע ובלתי פוסק לאורך הקריירה. מנגד, במגזר הפרטי העלייה נבלמת לקראת גיל 40. מגמה זו נשמרת בחלוקה מגדרית ובחלוקה לפי השכלה (נספח ד').

ניתן לייחס את העלייה העקבית בשכר לאורך הקריירה למאפיינים עיקריים במבנה השכר במגזר הציבורי.

בקרב מרבית העובדים במגזר הציבורי השכר עולה באופן אוטומטי בכל שנת ותק. העלייה משתנה בין הדירוגים, ובממוצע היא כ-1% בשכר היסוד. נוסף על כך, הסכמי השכר הרחוביים במגזר הציבורי, הסכמי המסגרת והסכמים נוספים, ניתנים לכל העובדים ללא תלות בפרייון העבודה ובביצועי העובדים. יוצא אפוא שבגלל המגמה ה"אוטומטית" לעלייה השנתית בשכר, עובדים לא צריכים לעבור בין תפקידים או מעסיקים כדי שמצבם ישתפר.

ניתן לשער שבחלק מהדירוגים פרייון העבודה עולה עם הניסיון והוותק בתפקיד. עם זאת, בתפקידים רבים זהו לא המצב והפרייון עולה רק עד מספר שנים מסוים ולאחר מכן דווקא יורד, בשל ירידה במוטיבציה ושגרה שוחקת. מדוח של נציבות שירות המדינה עולה כי ציוני הערכות עובדים יורדים מהשנה החמישית לתפקיד. העלייה האוטומטית בשכר, בלי קשר לפרייון העבודה ולביצועי העובד, עלולה ליצור מצב בו עובדים מתקדמים בשכר על אף שאינם מתקדמים מקצועית.

2.17

חסם 3: ריבוי תוספת שכר

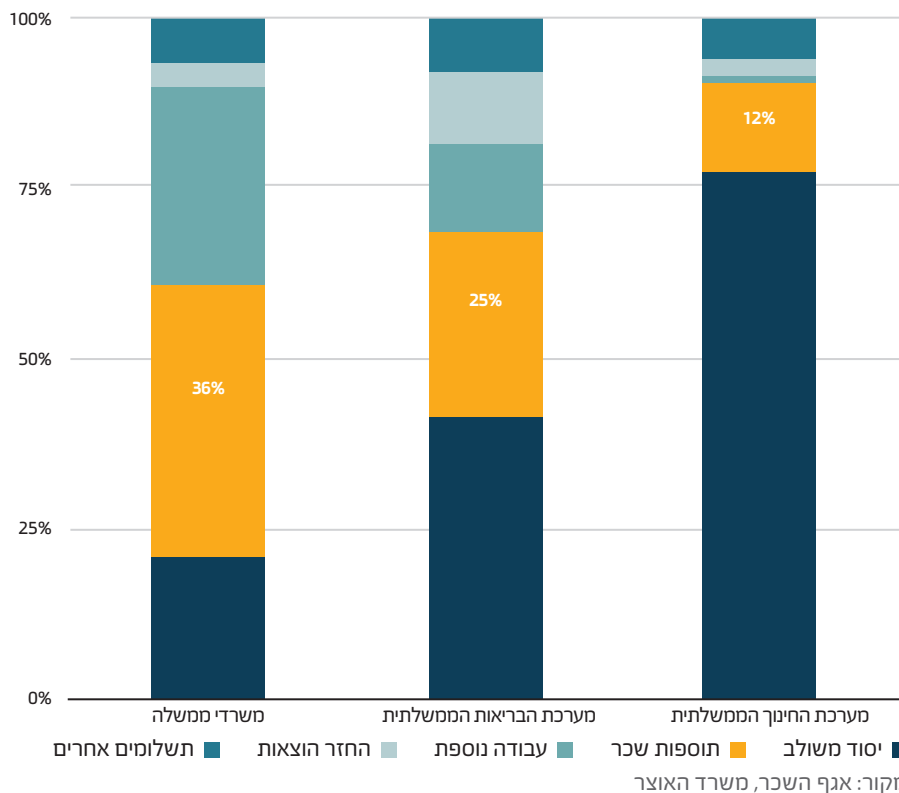
מבנה שכר מסועף עלול לייצר חוסר ודאות בגובה השכר במעבר בין גופים בתוך המגזר הציבורי.

ככלל, מבנה השכר בשירות המדינה מורכב מחמישה רבדים עיקריים: שכר משולב, תוספות שכר, רכיבי העבודה הנוספת, רכיבי החזר הוצאות ותשלומים אחרים.

פילוח רכיבי השכר לפי המערכות השונות בשירות המדינה מראה כי ישנה שונות גבוהה במרכיבי מבנה השכר בין המערכות. בפרט תוספות השכר, המהוות 24% מהשכר במשרדי הממשלה ו-36% מהשכר במערכת הבריאות. מורכבות זו יוצרת לעיתים שלא במתכוון חוסר שקיפות בנוגע לאופן חישוב השכר אצל עובדים רבים, וחוסר השקיפות עלול להגביל את הגיוס והניידות של עובדים, בעיקר בתוך המגזר הציבורי. בישראל קשה למגייסים לפרסם את השכר הספציפי למשרה, מכיוון שהשכר נקבע באופן פרטני לעובד על פי מאפייניו וניסיונו האישי וכן לפי קורסים שלמד, התפקיד, הדרגה והמשרד שאליו הוא נכנס. עובדה זו מקשה לעיתים לגייס מועמדים טובים. עניין זה עלול להשפיע גם על הניידות הפנימית, מכיוון שעובדי מדינה לא יוכלו לזהות בקלות תגמול פוטנציאלי לתפקיד חדש במשרד או בגוף אחר.

חמשת רבדי השכר בחלוקה למערכות

שירות המדינה, 2018



2.18

חם 4: תשלום החזקת רכב

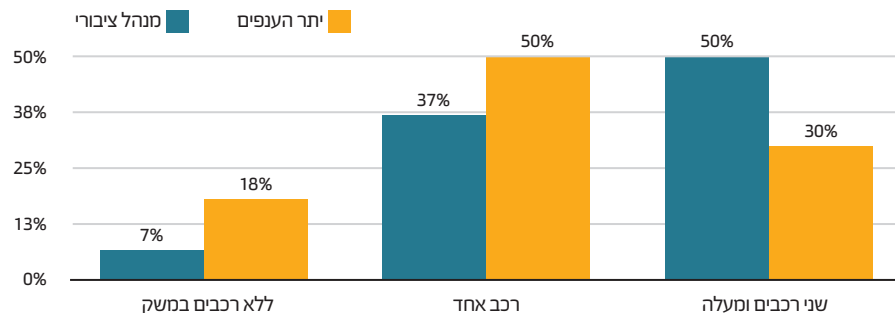
אחד ממרכיבי השכר שמקבלים עובדים רבים במגזר הציבורי (כ-80% מעובדי משרדי הממשלה וכ-40% מהעובדים ברשויות המקומיות) הוא רכיב בגין הוצאות רכב. רכיב זה נע בין 2000 ל-3000 שקלים ובממוצע עומד על 2,500 ₪ לחודש במשרדי הממשלה בשנת 2019. רכיב זה משולם רק לעובדים שבבעלותם רכב. עולה השאלה האם תשלום רכיב השכר מעודד את עובדי המדינה להחזיק ברכב פרטי והאם יש לכך הצדקה. מדיקה שנעשתה באגף הכלכלנית הראשית²⁰ עולה כי בהינתן משתנים מסבירים²¹, ההסתברות להחזקת רכב בקרב עובדי הקנהל הציבורי²² גבוהה מזו של עובדי המגזר הפרטי. בפרט ניתן לראות שהפער בין ההסתברות להחזקת רכב בין המגזרים גבוהה בחמישון האמצעי בהתפלגות ההכנסות וקטנה יותר באחוזוני השכר הנמוכים והגבוהים. מכאן עולה שבסבירות גבוהה אכן ההטבה הניתנת לשיעורים גבוהים מבין עובדי הקנהל הציבורי מתמרצת עובדים להחזיק רכב²³.

רכיב החזקת רכב ניתן בדרגות שונות לפי התפקיד ולפי המשרד שאליו העובד משויך. כך שנוסף על התמריץ להחזקת בעלות על רכב שעלולה לתרום לגודש בכבישים ולזיהום סביבתי, התשלום בגין החזקת רכב עלול לקבע עובדים לתפקיד מסוים בשל החשש שמעבר לתפקיד או משרד אחר יגרמו להקטנה בהחזר הוצאות הרכב.

20 הסקירה תפרסם במלואה ע"ג אגף הכלכלנית הראשית.
21 דת, גיל, הכנסת משק בית, מחוז גיאוגרפי של מקום העבודה, מספר נפשות בבית, מדר סוציו-אקונומי למקום המגורים.
22 ענף תעסוקה כפי שמגדירה הלמ"ס כולל: ניהול ענייני המדינה, מתן שירותים קולקטיביים לקהילה, ביטוח לאומי ומוסדות לאומיים.
23 בשלב זה עדיין אין נתונים על שיעור השימוש ברכב לצרכי העבודה.

התפלגות משקי הבית לפי מספר כלי הרכב

ענפי המנהל הציבורי ויתר הענפים במשק



מקור: עיבוד של גלעד ברנד לנתוני הסקר החברתי של הלמ"ס לשנת 2018, אגף הכלכלנית הראשית, 2020

תשלום בגין תקן רכב*

2019

כ-80% מהעובדים זכאים לתשלום

2,520 ₪ בממוצע לחודש

שירות ד'	שירות ג'	שירות ב'	שירות א'	סוג תקן רכב
₪3,260	₪2,630	₪2,340	₪1,760	תשלום חודשי
₪22,815	₪17,515	₪15,340	₪14,443	שכר חודשי ממוצע (למשרה מלאה)
20%	23%	30%	27%	שיעור מהעובדים הזכאים

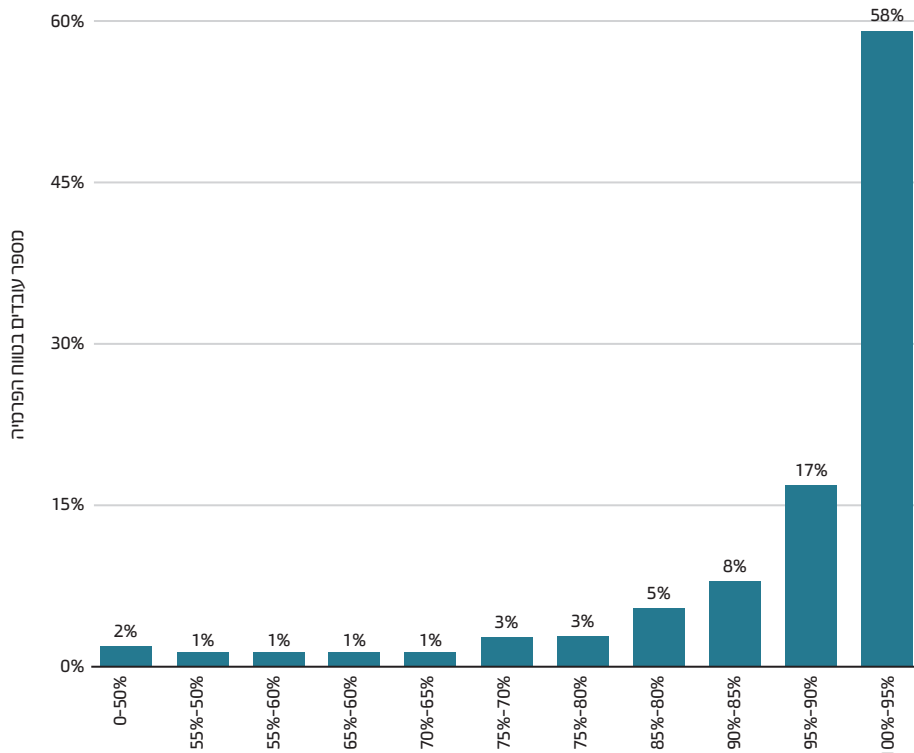
מקור: אגף השכר, משרד האוצר

* בקרב העובדים הזכאים לתשלום, ללא קצובת נסיעה והשתתפו בניסיונות תח"צ

2.19

פרמיה בפועל כאחוז מתקרת הפרמיה

שירות המדינה, 2019



מקור: אגף השכר, משרד האוצר

חם 5: מנגנוני תגמול מיושנים

שיטת תגמול העובדים על פי ביצועים הנפוצה ביותר בשירות המדינה נקראת "שכר עידוד". כ-35 אלף עובדים, המהווים כ-50% מכוח האדם בשירות המדינה,²⁴ זכאים לתשלומי שכר עידוד. במקור, שכר עידוד מיועד לתפקידים שבהם התפוקה מדידה וניתן למדוד אותה בפרק זמן קצר, וכך יהיה אפשר להעניק למעסיק ערך מוסף שבעבורו יתוגמל העובד.

שיטות שכר העידוד נקבעות במנגנון פריטטי בהסכמה משותפת בין האוצר, ההסתדרות והמשרד. ההסתדרות וועדי העובדים במשרדים עושים ככל שניתן על מנת לקבוע שיטות תגמול קלות להשגה, זאת כדי להגיע לתקרת הפרמיה המרבית.

במסגרת ההסדר הפריטטי נקבעו גם כללים לעניין תקרות הפרמיה, בהתאמה לאופי העבודה ולדיוק השיטות של היחידות הנמדדות. תקרות הפרמיה במשרדי הממשלה ובבתי החולים הממשלתיים נעות בין 15%-33%. מצב זה ייצר תקרות פרמיה שאינן אחידות בין המשרדים והיחידות בממשלה. במצב כזה עובדים נמנעים לעבור מיחידות שבהן תקרת הפרמיה גבוהה ליחידות שבהן תקרת הפרמיה נמוכה יותר או ללא שכר עידוד. בימים אלו מוחל פיילוט בכמה משרדים ליצירת תקרה אחידה לתקרת הפרמיה, וצעד זה צפוי להגדיל את המוביליות של העובדים בתוך המשרדים הללו.

24 משרדי הממשלה לרבות משרד הבריאות (כולל בתי"ח הממשלתיים).

2.20

חם 6: היעדר תמריץ ללמידה לאורך הקריירה

גמול השתלמות הוא תגמול כספי קבוע המשולם לחלק ניכר מהעובדים בשירות המדינה כחלק משכרם, בגין שעות לימוד שצברו במסגרת של הכשרות והשתלמויות, ומקורו בהסכמי עבודה קיבוציים. לצד התגמול הכספי זכאים העובדים לתמריצים נוספים על השתתפות בהכשרות מקצועיות, ובין היתר גם לימי השתלמות בשכר בהיקף שנע בין 5.7 ל-15 ימי השתלמות בשנה.

התשלום לעובד בגין גמולי ההשתלמות משמעותי למדי בשכר העובדים ונע בין 300 שקלים לכ-700 שקלים בחודש לעובדים הזכאים לשני הגמולים (גמול א, גמול ב). עם זאת, מכיוון שתוספת השכר בגין גמולי ההשתלמות משפיעה על ערך שעת עבודה, השכר בגין עבודה נוספת ורכיבי שכר נוספים המושפעים מערך שעה יגדלו גם כן בעקבות הזכאות לגמולים, וכך תוספת גמול ההשתלמות לשכר ברטו כמעט מוכפלת ביחס לתגמול הישיר מהגמול²⁵.

מודל גמול ההשתלמות הנהוג כיום מעניק תגמול קבוע בשכר בגין השתתפות בהכשרות במסגרת זמנים מצומצמת. כך המודל מתמרץ את העובדים להשלים את שעות ההכשרה הנדרשות במהירות, ללא בחינה מעמיקה של צורכי המעסיק והמיומנויות הנדרשות לעובד.²⁶ עובדים אשר השלימו את זכאותם לשני גמולי השתלמות אינם מתומריצים להמשיך ולהשתתף בהכשרות מקצועיות, ואף נוצר חסם להשתתפות בהכשרות, ככל שהדבר נדרש.

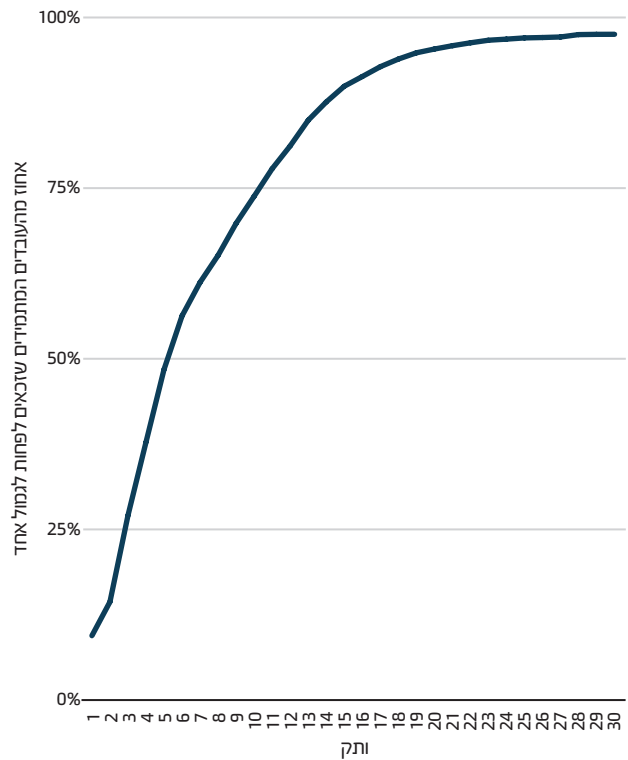
למידה לאורך הקריירה היא חשובה ומשמעותית ביותר בעידן של שוק עבודה משתנה. הכשרה טובה של מיומנויות וכישורים רכים מפתחת את העובד ופותחת הזדמנויות חדשות לעובדים. היעדר הכשרה מתאימה לאורך כל שלבי הקריירה עלול לקבע עובדים לתפקידים ולמקומם מכיוון שאין להם הכישורים להיפתח בפני תפקידים חדשים.

יש חשיבות רבה ללמידה תוך כדי תנועה לנוכח האתגרים בשוק העבודה בכלל ובמגזר הציבורי בפרט, וחשוב לעודד זאת. על כן נדרשת חשיבה מעמיקה לגבי המודל הנכון שיאפשר הכשרה מעמיקה, אפקטיבית ומתמשכת.

25 דין וחשבון על הוצאות השכר בשירות המדינה וגופי הביטחון לשנת 2017, תרשים 2.14.
26 דוגמאות לקורסים כלליים של הסתדרות המח"ר: אימון בסיסי, תהליך הגלובליזציה, ביטחון וטרור ועוד.

שיעור העובדים שזכאים לגמול השתלמות

בקרב אוכלוסיית מתמידים, שירות המדינה, עובדים מתמידים בין השנים 2005-2018

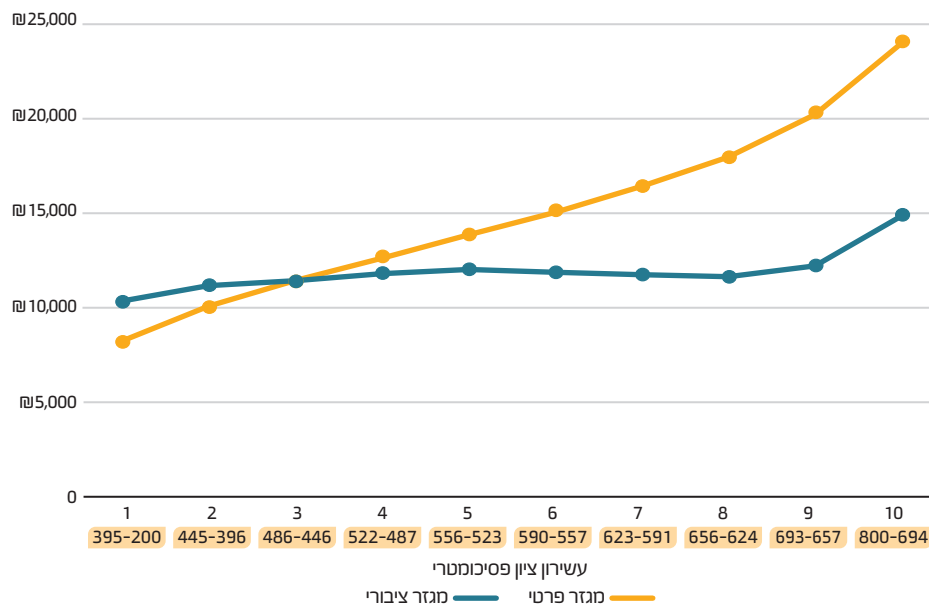


מקור: אגף השכר, משרד האוצר

2.21

שכר חודשי לפי עשירון ציון פסיכומטרי*

שכירים בגילאים 25-45, שנת 2018



מקור: עיבודי צוות תכנון ואסטרטגיה באגף השכר לנתוני רשות המיסים והלמ"ס
* במקרה שבו אדם נבחן בבחינה הפסיכומטרית יותר מפעם אחת, נלקח בחשבון ציון הבחינה הגבוה ביותר.

חסם 7: פערים בין שכר העובדים לכישוריהם

בעולם קיבוצי לא תמיד יש הלימה מדויקת בין שכר לכישורים, אך ניתן לשאוף לכך. שכר שאינו מתואם עם הכישורים עלול לפגוע בסיכויים של עובדים מוכשרים להישאר לאורך זמן במגזר הציבורי. קליטת עובדים בדירוגים שאינם משקפים בהכרח את העיסוק המקצועי יוצרת פער (לעיתים חיובי ולעיתים שלילי) בין חלופות השכר בשוק הפרטי לשכר המשולם במגזר הציבורי.

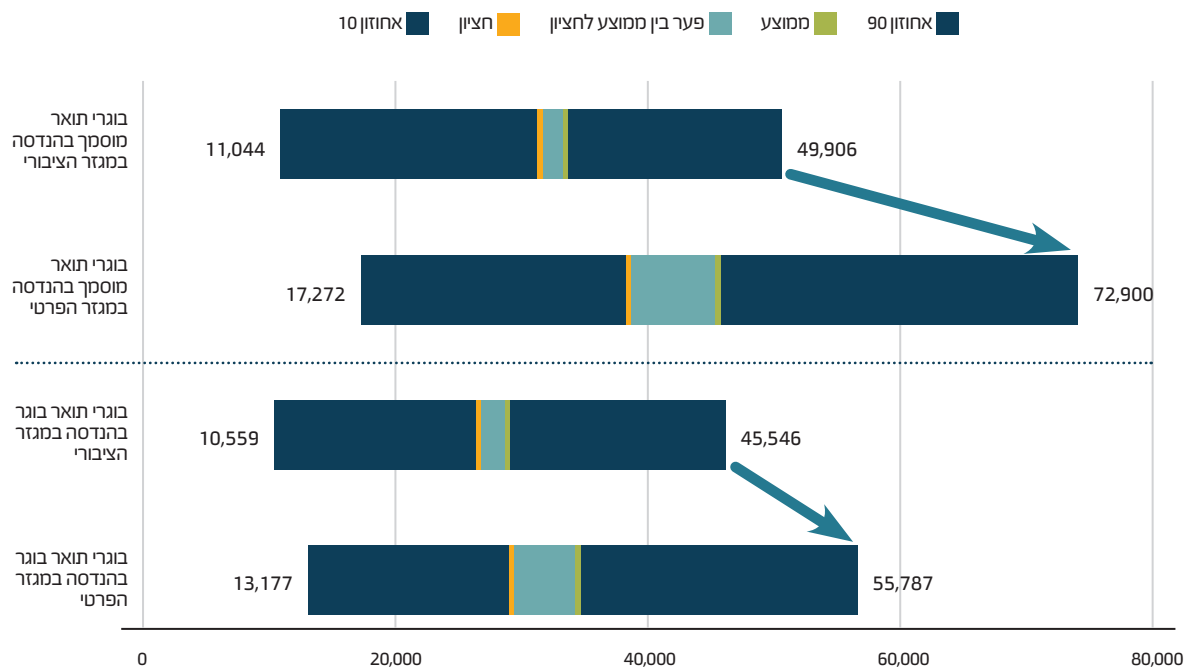
בשנים האחרונות נחתמו כמה הסכמים קיבוציים, המאפשרים מתן שכר דיפרנציאלי ותגמול גבוה יותר לעובדים בעלי כישורים ומיומנויות נדרשים. כך לדוגמה מודל השכר החדש שהוחל בשנת 2011 ברשות מקרקעי ישראל, מאפשר לקלוט עובדים על פי עיסוקם ולתגמל אותם בהתאם לכישוריהם והישגיהם בשנה החולפת בהתאם להערכות עובדים.

2.22

ככל שהעובדים מיומנים יותר, הפער בין שכרם בשוק הפרטי לשכרם בשוק הציבורי גדול יותר.

שכר חודשי ממוצע של מהנדסים*

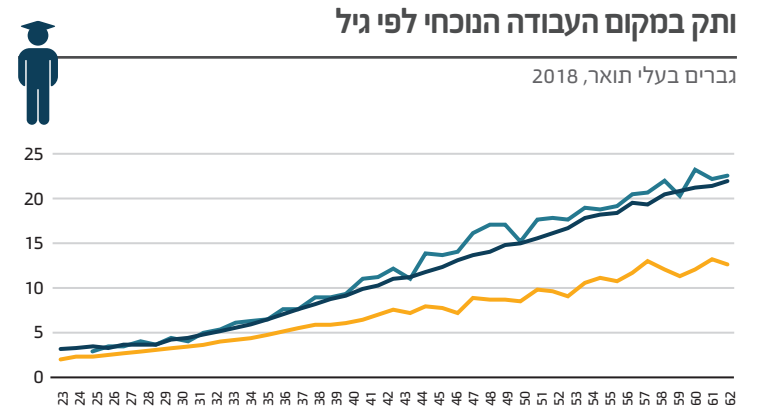
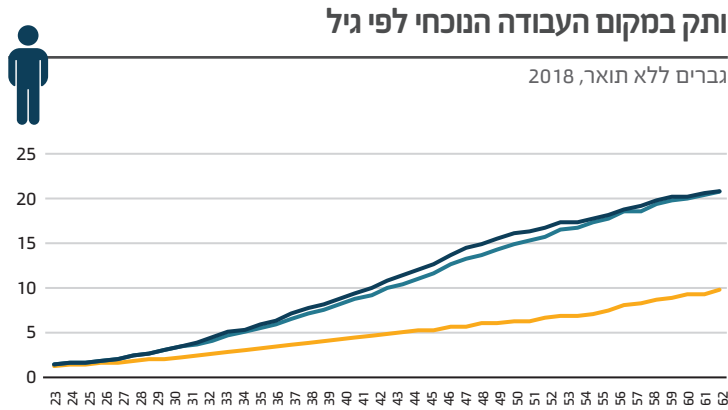
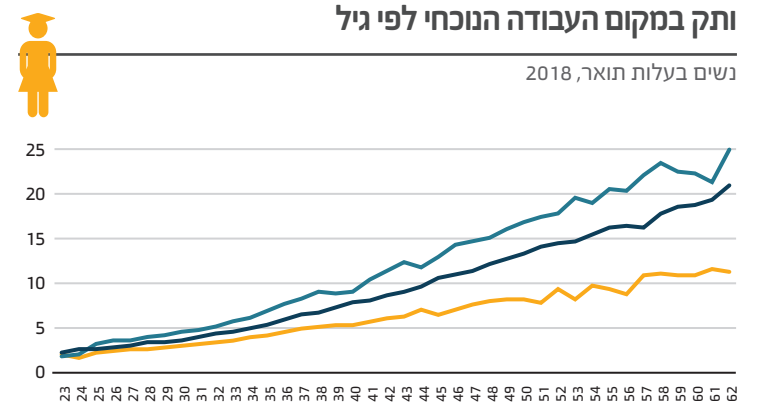
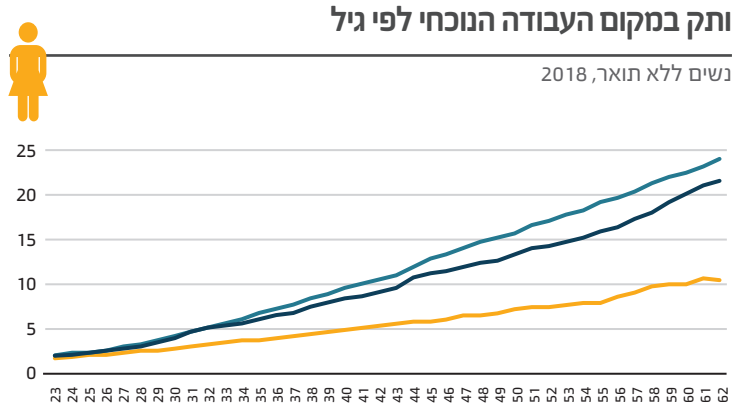
נתוני 2018



מקור: עיבודי צוות תכנון ואסטרטגיה באגף השכר לנתוני רשות המיסים והלמ"ס
*הנדסה כימית, הנדסת חומרים, הנדסת חשמל, הנדסת מכונות

נספח א' - ותק במקום העבודה בחלוקה למין והשכלה

מגזר פרטי — מגזר ציבורי — מגזר ציבורי ללא חינוך ובריאות — מגזר פרטי

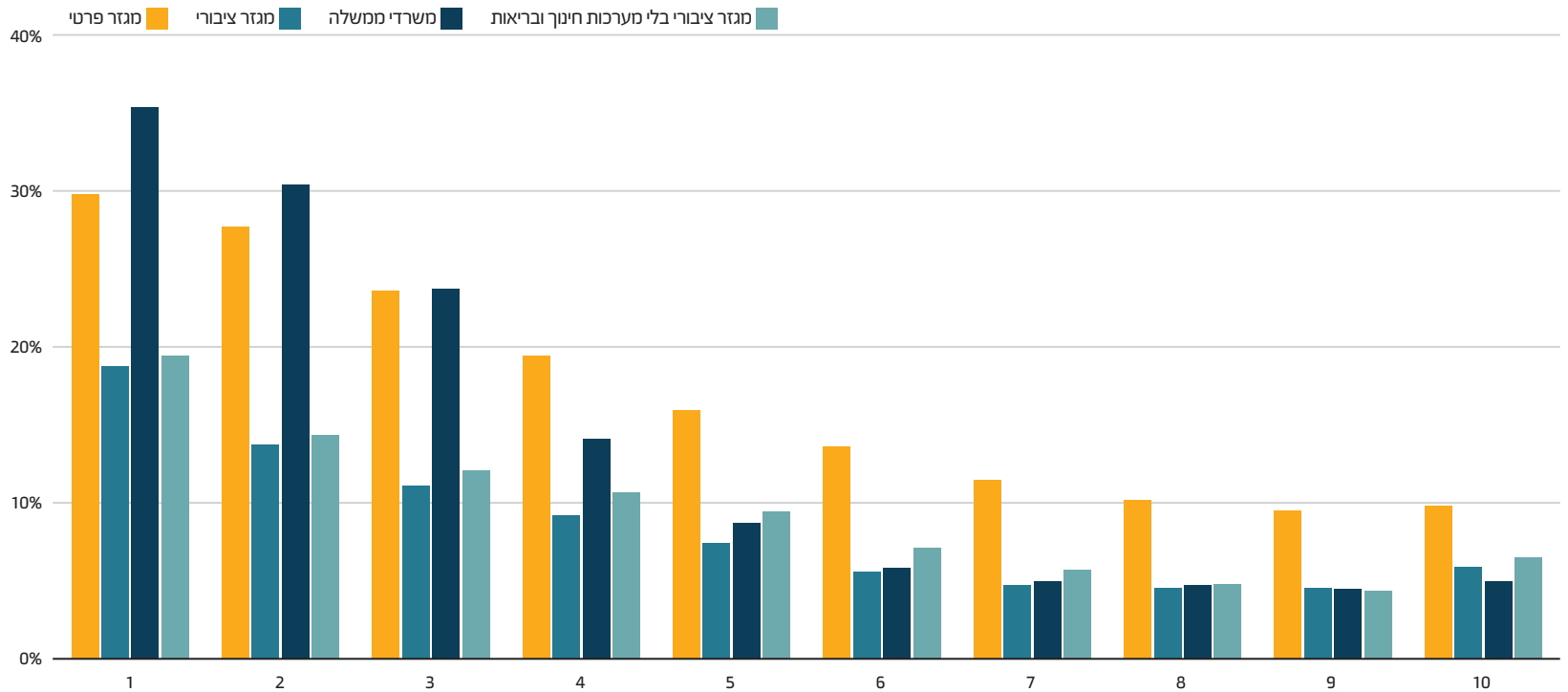


מקור: עיבודי צוות תכנון ואסטרטגיה באגף השכר לנתוני רשות המיסים והלמ"ס

נספח ב' - שיעור תחלופת העובדים לפי הכנסה

שיעור תחלופת עובדים בכל עשירון שכר בחלוקה למגזרי תעסוקה

שנת 2018, גילאי 23 ומעלה



מקור: עיבודי צוות תכנון ואסטרטגיה באגף השכר לנתוני רשות המיסים והלמ"ס
* בעשירונים התחתונים התחלופה במשרדי הממשלה גבוהה, מכיוון שמשרדי הממשלה מעסיקים הרבה סטודנטים, ועובדים ארעיים בהגדרה אינם עובדים קבועים.

נספח ג' - תוצאות של רגרסיה לחיזוי ההסתברות להחלפת מעסיק

גרסיית LOGIT משתנה תלוי: דמי להחלפת עבודה בשנת 2018	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
עשירון שכר תחתון	עשירון שכר 2	עשירון שכר 3	עשירון שכר 4	עשירון שכר 5	עשירון שכר 6	עשירון שכר 7	עשירון שכר 8	עשירון שכר 9	עשירון שכר 9	עשירון שכר עליון
מסנה דמי למגור ציבורי	***-0.363 (0.0253)	***-0.575 (0.0249)	***-0.587 (0.0252)	***-0.457 (0.0263)	***-0.462 (0.0264)	***-0.639 (0.0264)	***-0.666 (0.0261)	***-0.779 (0.0269)	***-0.447 (0.0249)	***-0.447 (0.0249)
שכר חודשי	***0.000162 (2.41e-05)	***-0.000180 (2.31e-05)	***-0.000203 (2.07e-05)	***-0.000182 (1.81e-05)	***-0.000121 (1.47e-05)	***-5.56e-05 (1.08e-05)	***-1.98e-05 (7.20e-06)	**8.85e-06 (3.84e-06)	3.91e-08 (2.62e-08)	3.91e-08 (2.62e-08)
מספר ילדים	***-0.0736 (0.00379)	***-0.0648 (0.00407)	***-0.0396 (0.00461)	***-0.0374 (0.00501)	***-0.0385 (0.00546)	***-0.0475 (0.00603)	***-0.0526 (0.00650)	***-0.0854 (0.00724)	***-0.0843 (0.00737)	***-0.0843 (0.00737)
דמי לתואר ראשון (ומעלה)	**0.0510 (0.0223)	***0.198 (0.0213)	***0.263 (0.0209)	***0.304 (0.0203)	***0.268 (0.0203)	***0.267 (0.0197)	***0.194 (0.0192)	***0.163 (0.0186)	***0.0714 (0.0171)	***0.0714 (0.0171)
גבר	***0.561 (0.0135)	***0.703 (0.0140)	***0.743 (0.0147)	***0.422 (0.0167)	***0.250 (0.0177)	***0.0698 (0.0185)	0.0228 (0.0188)	-0.00501 (0.0189)	-0.0308 (0.0187)	-0.0308 (0.0187)
מדד פריפריאליות ליישוב מגורים (5-1)	***0.0830 (0.0133)	0.0216 (0.0139)	*0.0250 (0.0147)	0.0168 (0.0155)	0.0241 (0.0166)	***-0.0749 (0.0180)	***-0.110 (0.0211)	***-0.0852 (0.0225)	***-0.137 (0.0237)	***-0.137 (0.0237)
גיל	***-0.0359 (0.000576)	***-0.0356 (0.000615)	***-0.0370 (0.000663)	***-0.0359 (0.000716)	***-0.0328 (0.000845)	***-0.0298 (0.000913)	***-0.0216 (0.000957)	***-0.0240 (0.000997)	***-0.0207 (0.000943)	***-0.0207 (0.000943)
מספר עובדים בחברה בה מועסק הפרט	***-2.06e-06 (3.73e-07)	***-3.41e-06 (3.81e-07)	***-5.46e-06 (4.04e-07)	***-8.42e-06 (4.32e-07)	***-1.03e-05 (4.58e-07)	***-8.31e-06 (4.57e-07)	***-1.17e-06 (3.54e-07)	***4.38e-06 (3.66e-07)	*1.24e-06 (6.79e-07)	*1.24e-06 (6.79e-07)
דת-מוסלמי	***-0.178 (0.0167)	***-0.133 (0.0182)	***-0.163 (0.0197)	***-0.108 (0.0212)	***-0.135 (0.0236)	***-0.206 (0.0320)	***-0.211 (0.0394)	***-0.197 (0.0483)	***-0.245 (0.0623)	***-0.245 (0.0623)
דת-ערבי נוצרי	***-0.477 (0.0507)	***-0.378 (0.0539)	***-0.309 (0.0560)	***-0.184 (0.0573)	***-0.260 (0.0622)	***-0.196 (0.0649)	***-0.456 (0.0857)	***-0.543 (0.0998)	**-0.244 (0.0999)	**-0.244 (0.0999)
דת-נוצרי לא ערבי	0.0891 (0.0761)	0.103 (0.0792)	0.0809 (0.0848)	0.0694 (0.0907)	-0.107 (0.120)	0.0743 (0.135)	-0.259 (0.178)	***0.422 (0.158)	0.0739 (0.178)	0.0739 (0.178)
דת-דרוזי	***-0.350 (0.0542)	***-0.214 (0.0602)	**0.141 (0.0612)	***-0.255 (0.0657)	***-0.444 (0.0880)	***-0.755 (0.116)	-0.132 (0.106)	0.143 (0.122)	0.143 (0.122)	0.143 (0.122)
דת-אחר	***0.256 (0.0250)	***0.186 (0.0253)	***0.128 (0.0267)	***0.163 (0.0281)	**0.0692 (0.0306)	0.0404 (0.0403)	-0.0688 (0.0462)	-0.0685 (0.0523)	-0.0594 (0.0584)	-0.0594 (0.0584)
קבוע	***-0.627 (0.141)	***1.304 (0.156)	***2.084 (0.174)	***1.414 (0.184)	***1.344 (0.185)	***0.773 (0.175)	***-0.905 (0.131)	***-1.312 (0.0991)	***-1.087 (0.0504)	***-1.087 (0.0504)
מספר תצפיות	157,622	157,373	161,566	167,894	175,677	183,936	192,779	199,829	205,966	214,210

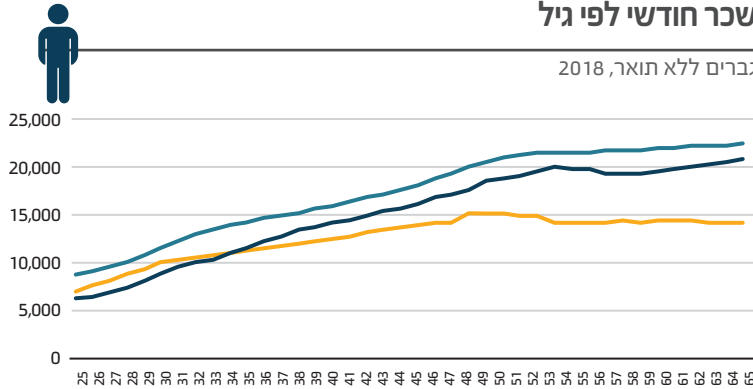
סטיות תקן בסוגריים
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

נספח ד' - שכר לפי גיל בחלוקה למין והשכלה

מגזר פרטי — מגזר ציבורי — משרדי ממשלה — מגזר פרטי

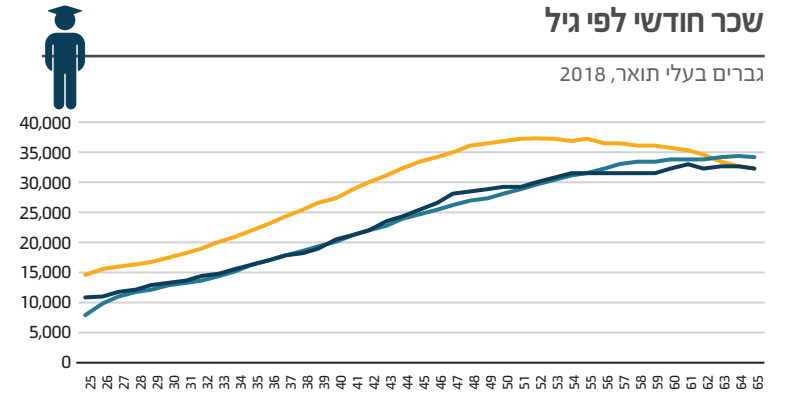
שכר חודשי לפי גיל

גברים ללא תואר, 2018



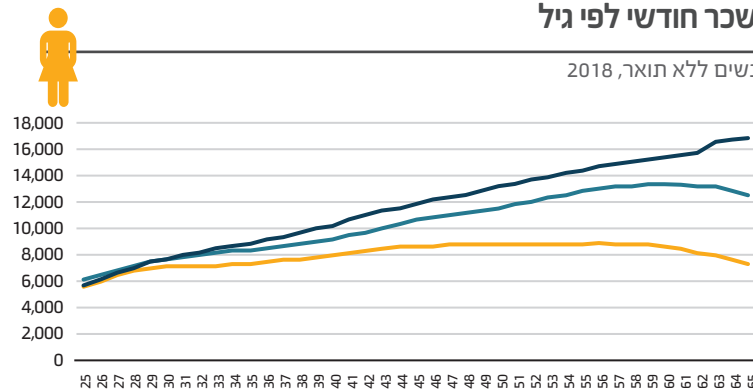
שכר חודשי לפי גיל

גברים בעלי תואר, 2018



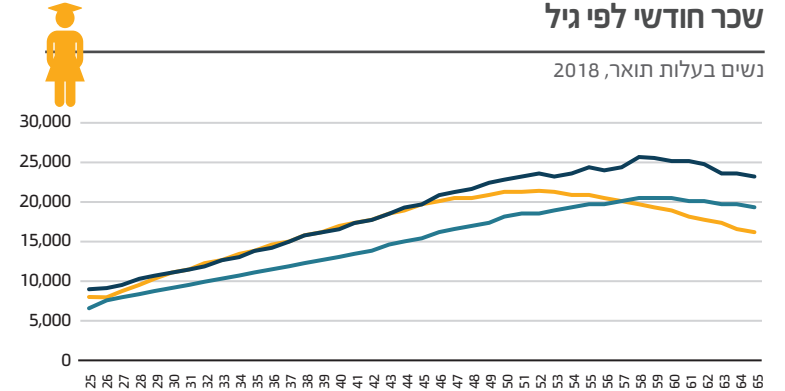
שכר חודשי לפי גיל

נשים ללא תואר, 2018



שכר חודשי לפי גיל

נשים בעלות תואר, 2018



מקור: עיבודי צוות תכנון ואסטרטגיה באגף השכר לתנוי רשות המיסים והלמי"ס

פרק 3

משרדי הממשלה



מספר עובדים
36,893



מספר משרות
36,295



שכר ממוצע למשרה
16,991



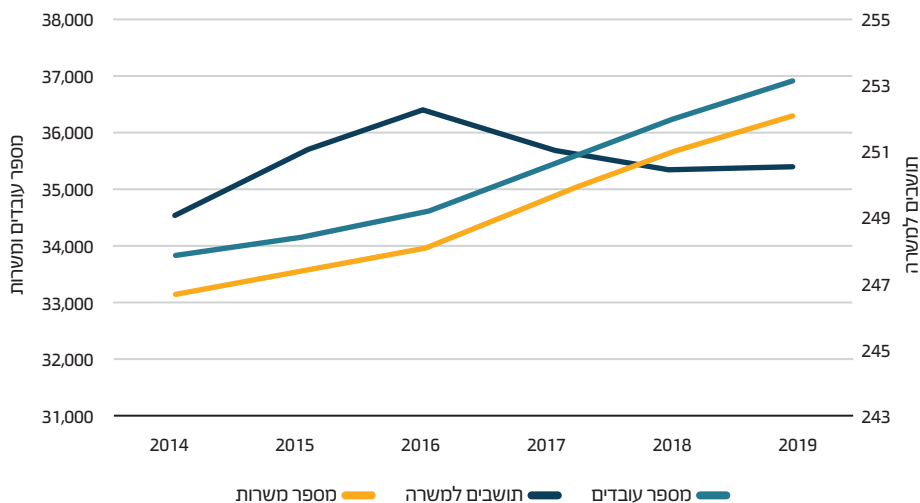
שכר חציוני למשרה
14,596

הפרק נכתב בשיתוף צוות משרדי ממשלה: אתי גבאי-מורלי - סגנית בכירה • חנן לזימי - מנהל תחום • אדיסו זלקה, עומר חזן, עדי בן טוב - רפרנטים • גד רחמיני - סטודנט

3.1

מספר עובדים ומספר משרות ביחס לאוכלוסיה, מספר תושבים למשרה

משרדי הממשלה, 2014-2019



מקור - אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

בחמש השנים האחרונות חל גידול מצטבר של כ-9.4% במספר המשרות במשרדי הממשלה. זאת לעומת גידול של כ-10.2% בכלל האוכלוסייה¹.

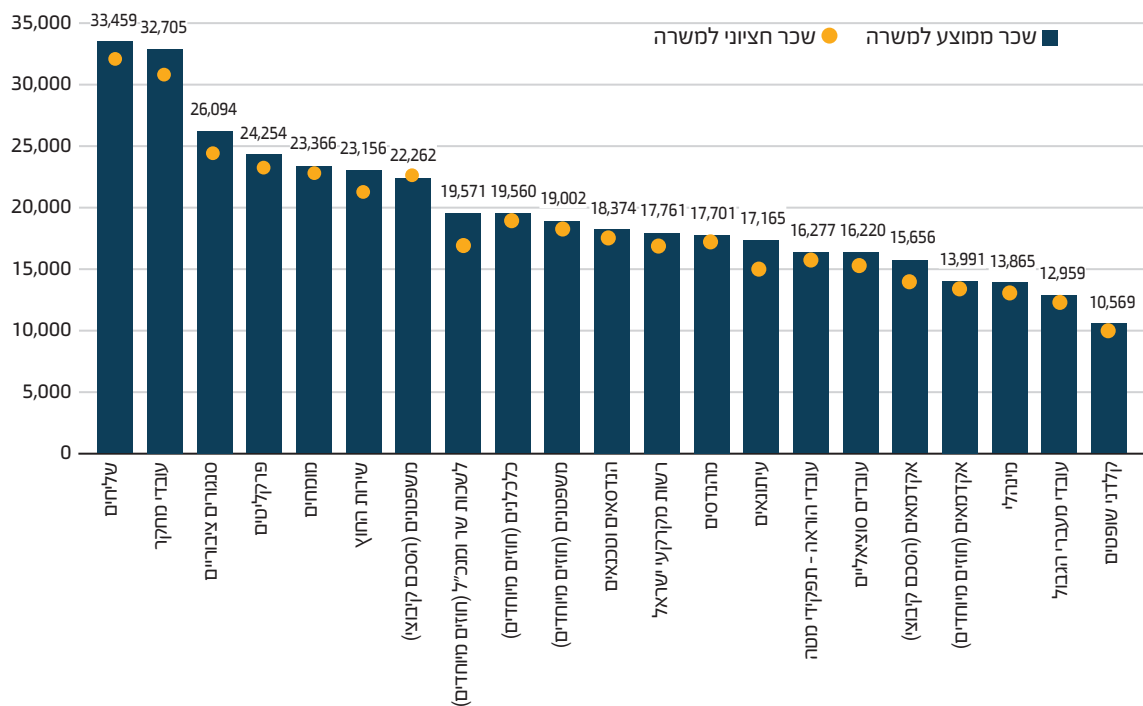
במהלך חמש השנים האחרונות גדל מספר המשרות במשרדי הממשלה בכ-1.82% במוצע לשנה, לעומת גידול ממוצע של כ-1.96% באוכלוסייה. ההשוואה לגידול באוכלוסייה מאפשרת לוודא כי היקף כוח האדם נותן מענה לצרכים לאורך זמן. כפי שניתן לראות בתרשים אחרי 2016 התגבר קצב גידול המשרות. בחמש השנים האחרונות חל גידול ממוצע של כ-533 משרות בשנה.

1 מתוך נתוני הלמ"ס, מרץ 2009 על בסיס מפקד 2008, נשלף בספטמבר 2020.

3.2

שכר ממוצע ברוטו וחציוני לפי דירוגים

שכר ממוצע למשרה מלאה, משרדי הממשלה, 2018-2019



השכר הממוצע לכלל עובדי משרדי הממשלה עמד על כ-16,991 ₪ בסוף 2019. עלייה של כ-2.2% ביחס לשכר ב-2018.

בניכוי שכר הבכירים², השכר הממוצע לעובדים המוצגים בתרשים עומד על כ-16,314 ₪, ומשקף עלייה של כ-2.9% משכרם הממוצע בשנה שעברה. ניתן לראות בתרשים כי השכר החציוני קרוב מאוד לשכר הממוצע ברוב הדירוגים.³ המרחק בין השכר הממוצע לשכר החציוני מהווה אינדיקטור למידת הפערים בשכר. המרחק הקטן ביניהם מעיד כי פערי השכר ברוב הדירוגים אינם גדולים באופן יחסי.

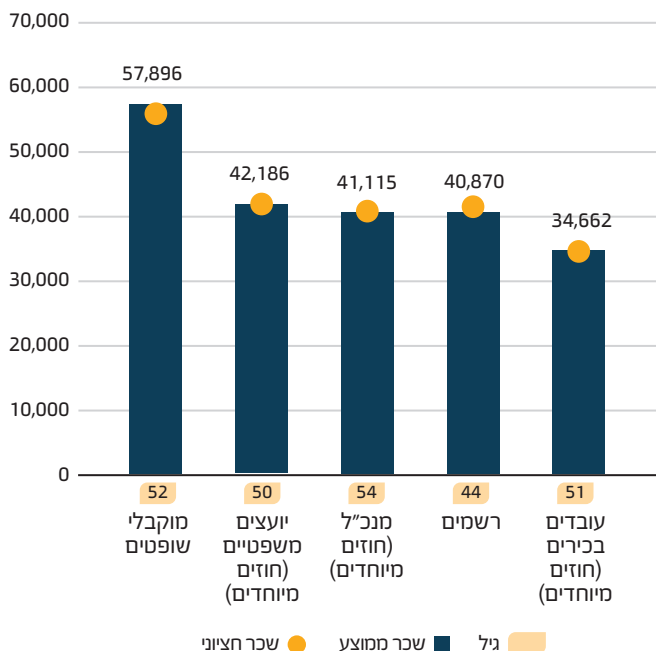
מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

2 פירוט על דירוגים בכירים ניתן לראות בעמוד הבא.
3 חשוב להבהיר כי מהנדסים רבים עובדים בדירוג המומחים ודירוג ההנדסאים והטכנאים.

3.3

שכר ממוצע, שכר חציוני וגיל - עובדים בדירוגים בכירים

שכר למשרה מלאה, משרדי הממשלה, 2018-2019



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

הדירוגים הבכירים כוללים מקצועות ניהוליים שדורשים ניסיון. השכר הממוצע לעובדים בדירוגים אלה, בהתאם, גבוה מהשכר הממוצע בדירוגים אחרים במשרדי הממשלה.

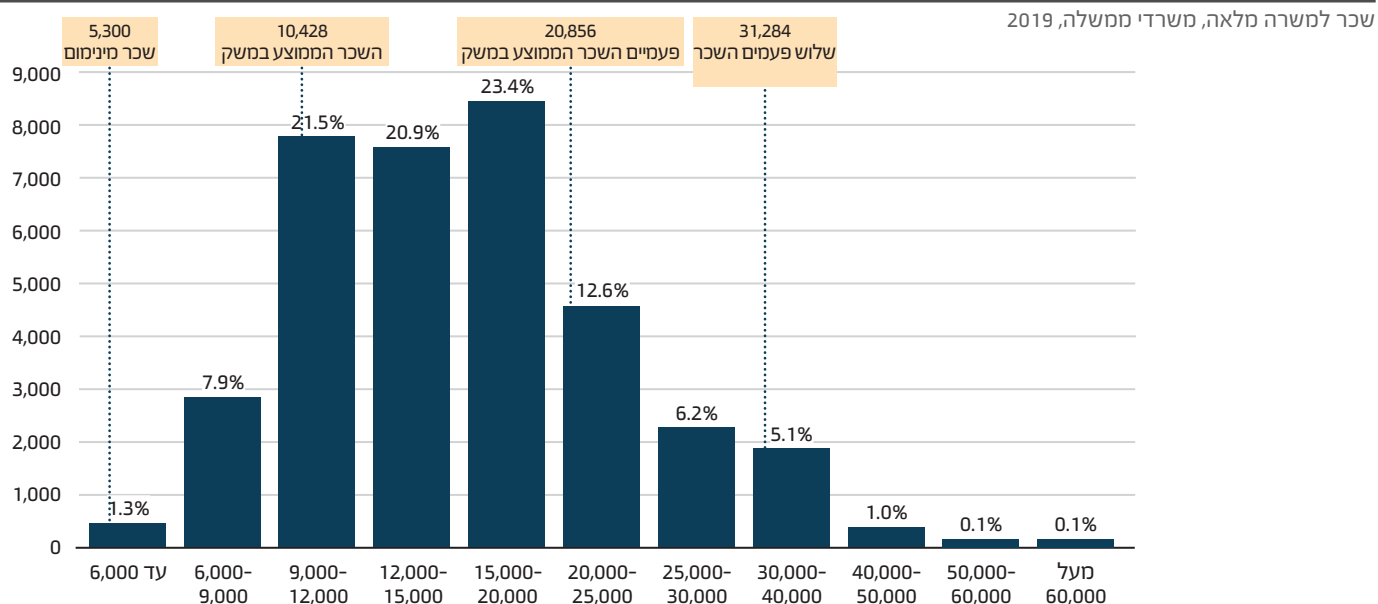
בתרשים ניתן לראות את השכר הממוצע והחציוני שמקבלים עובדים בכירים בשירות הממשלה - לפי דירוגים. הדירוגים המוצגים בתרשים הם של מקצועות ניהוליים, שדורשים ניסיון והכשרה מיוחדים. לדוגמה, יועץ משפטי זה תפקיד ניהולי בכיר בעל סמכות ואחריות רבים ולכן מתוגמל בהתאם. כצפוי, ניתן לראות כי השכר הממוצע של כל אחד מהדירוגים הללו ללא יוצא מן הכלל גבוה מהשכר הממוצע בדירוגים שהוצגו בעמוד הקודם. אולם כפי שנראה בהמשך מספר העובדים בדירוגים הבכירים זניח לעומת שאר הדירוגים. מחודש יוני 2016, מכרזים רבים בסגל הבכיר משויכים למהלך ממשלתי של הנהגת קדנציות⁴. כלומר, תפקידי הבכירים הנכנסים לשירות המדינה יהיו קצובים בזמן. מהלך זה הוטמע לצורך מוביליות הידע והניסיון, רענון השורות, וקידום המוכשרים והמצטיינים כעקרונות ניהוליים מנחים בסגל הבכיר⁵. בימים אלה צפויות הקדנציות להסתיים ויחל תהליך הרוטציות. בעתיד, ייתכן שקיום הקדנציות בסגל הבכיר יוכל להגדיל גם את המוביליות של הדרגים שתחתיו.

4 החלטת ממשלה 2464 - השלמת הסדרי רוטציה ותקופות כהונה בסגל הבכיר של שירות המדינה
5 קריאה נוספת בנושא מוביליות במגזר הציבורי ניתן למצוא בפרק 2 - "כלוב זהב? - על דפוסי המוביליות ותמריצי השכר במגזר הציבורי"

3.4

כ-80% מהעובדים במשרדי הממשלה מרוויחים שכר גבוה מהשכר הממוצע במשק. ניתן לראות כי רק כ-1% מרוויחים פחות מ-6,000 שקלים בחודש⁶. כמו כן כ-13% מהעובדים מרוויחים יותר מ-25,000 בחודש.

התפלגות עובדים במשרדי הממשלה לפי שכר



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

6 חלק נרחב מעובדים אלו אינם מועסקים במשרה מלאה. התרשים לא כולל סטודנטים.

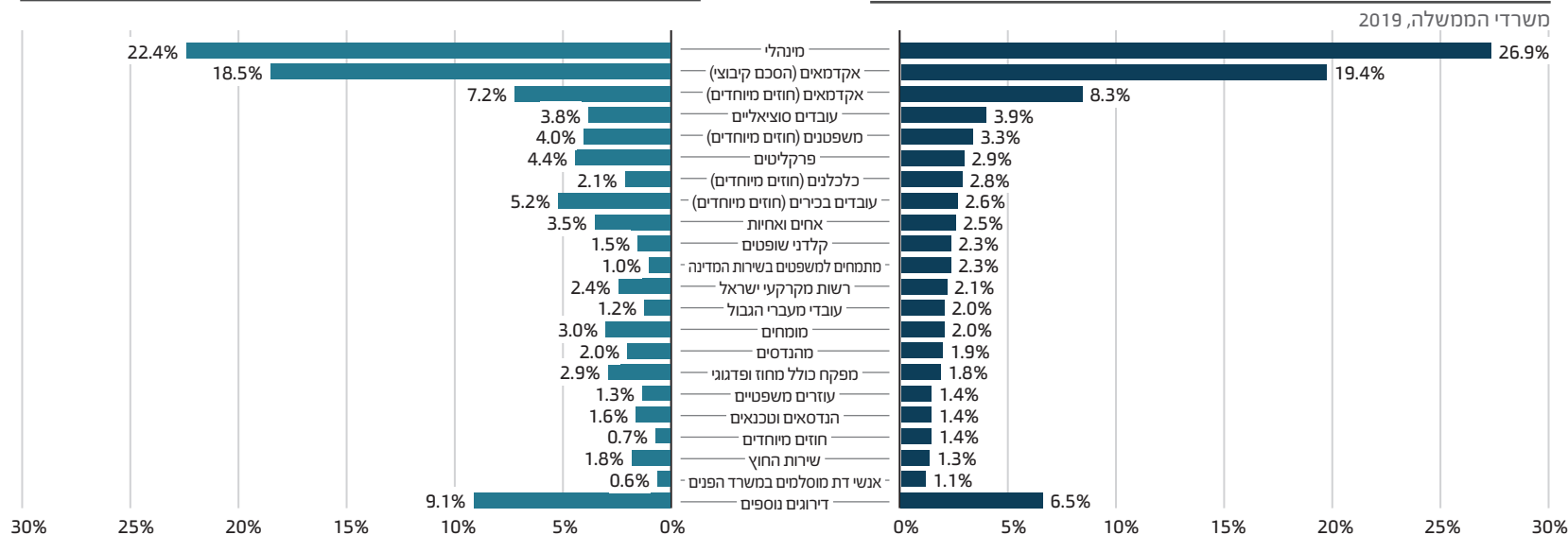
3.5

שני הדירוגים הבולטים במספר העובדים ובהוצאות השכר בשירות הממשלתי הם הדירוג המנהלי ודירוג אקדמאים (בהסכם קיבוצי).

בתרשימים ניתן לראות ברוב הדירוגים הלימה בין מספר העובדים בדירוג לבין הוצאות השכר עליו. יוצאי-דופן בהקשר זה הם העובדים הבכירים, והפרקליטים - אשר בשל שכרם הגבוה שיעור הוצאות השכר עליהם גבוה יחסית למספרם, והדירוג המנהלי - שעל אף שהוא מהווה 27% מהעובדים, מהווה 22% מהוצאות השכר.⁷

שיעור הוצאות שכר לפי דירוג

אחוז עובדים לפי דירוג



מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

7 הניתוח בעמוד זה ובעמוד הבא מכילים את 35 הדירוגים הגדולים ביותר. לפירוט על כל הדירוגים - ראו בנספחים - טבלת דירוגים.

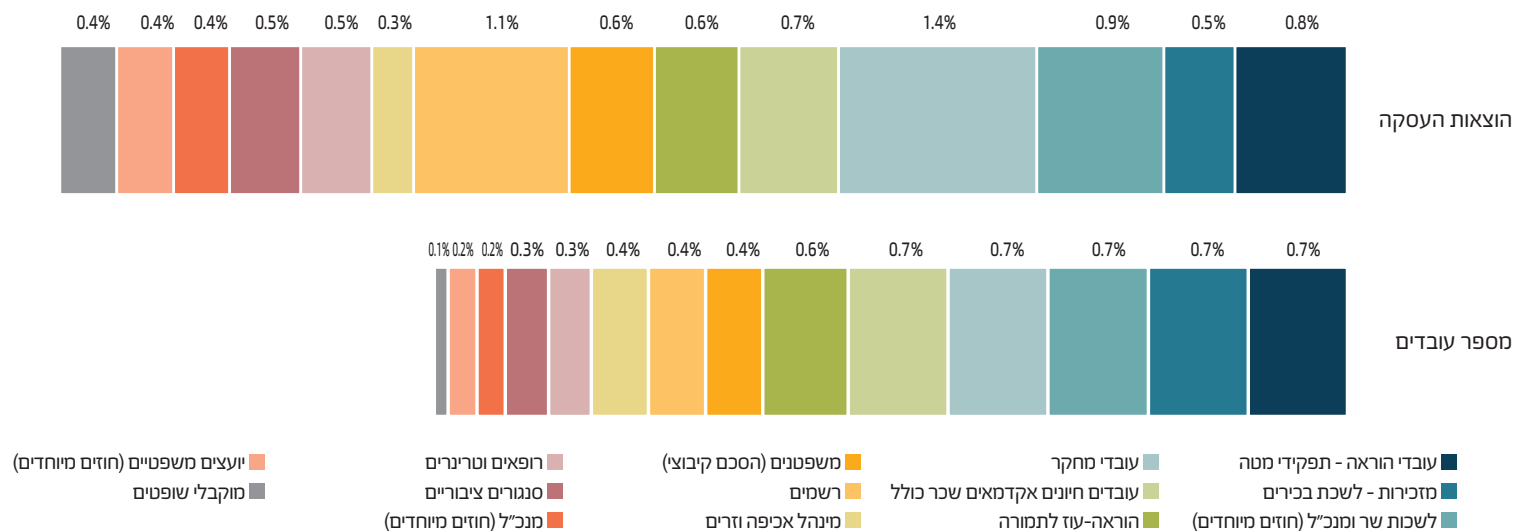
3.6

הוצאות השכר על דירוגים בכירים גבוהות יחסית למספר העובדים בהם - אך לוקחות חלק קטן מסך עלויות השכר.

תרשים זה מציג פירוט של הדירוגים הנוספים שהוצגו בתרשים הקודם. ניתן לראות כי דירוגים בעלי שכר גבוה כגון מוקבלי שופטים ומנכ"לים, מקבלים הוצאות שכר גבוהות יחסית למספרם - אולם הוצאות שכר אלו קטנות מאוד לעומת הוצאות השכר של הדירוגים הגדולים שהוצגו בעמוד הקודם.

הוצאות שכר ומספרי עובדים - דירוגים נוספים

משרדי הממשלה, 2019



מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

3.7

השכר במשרדי הממשלה שוויוני באופן יחסי, דבר הבא לידי ביטוי בפער נמוך בין השכר הממוצע לחציוני. בחלק מהמקרים השכר החציוני אף גבוה מהשכר הממוצע.

בהתאם לכך, דירוגים שבהם יש ריכוז גבוה של עובדים חדשים מאופיינים בשכר ממוצע נמוך יחסית לשכר החציוני. כך למשל דירוגי הרשמים והמשפטנים. הקריירה במשרדי הממשלה מתגמלת ביותר מבחינה כלכלית - בשל השילוב בין ביטחון תעסוקתי לשכר גבוה שמגיע עם הוותק בתפקיד. עם זאת, התגמול במגזר הציבורי לוותק הוא גבוה מאוד בהשוואה לתגמול בשוק הפרטי.⁸

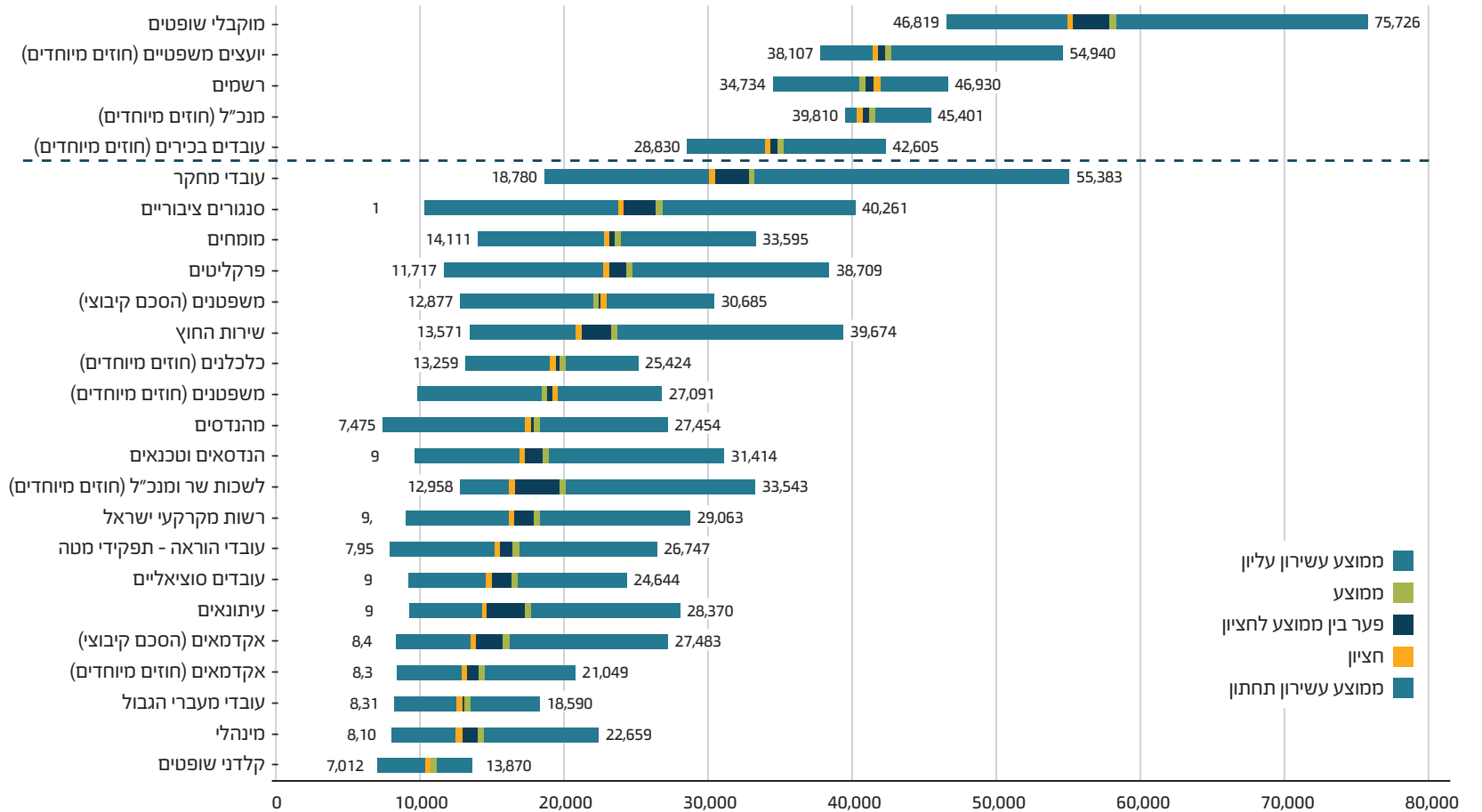
בתרשים שלהלן בעבור כל דירוג מוצג עשירון השכר הגבוה והנמוך. ניתוח זה מסמל את טווח השכר של דירוגים מרכזיים במשרדי הממשלה זה לצד זה.

בשל חשיבות מרכיב הוותק והדרגה בקביעת השכר במשרדי הממשלה, רוב העובדים בעשירון התחתון הם עובדים חדשים, ואילו העובדים בעשירון העליון הם עובדים ותיקים, הנהנים מתוספת ותק משמעותית וסיכוי גבוה יותר להתקדם בדרגות.

8 ראו פרסום של משרד האוצר, אגף השכר והסכמי עבודה - דין וחשבון על הצאות השכר - שירות המדינה וגופי הביטחון לשנת 2018, פרק 8, תרשים 8.8.

עשירוני שכר, לפי דירוגים

משרדי הממשלה, שכר למשרה מלאה 2019



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

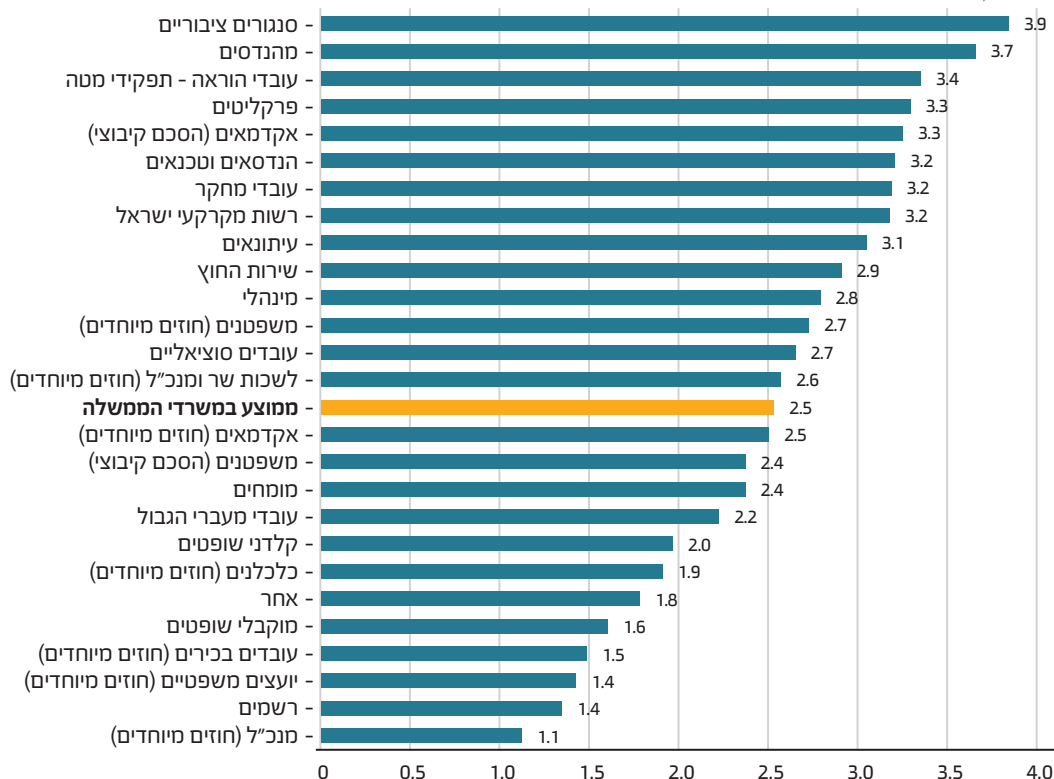
3.8

בממוצע, במשרדי הממשלה - שכרם של העובדים בעשירון העליון גדול פי 2.5 משכר העובדים בעשירון התחתון.

אי-השוויון במשרדי הממשלה קטן מאשר במגזר הפרטי לרוב המקצועות.⁹

אי-שוויון בשכר לפי דירוגים

משרדי הממשלה, שכר למשרה מלאה 2019



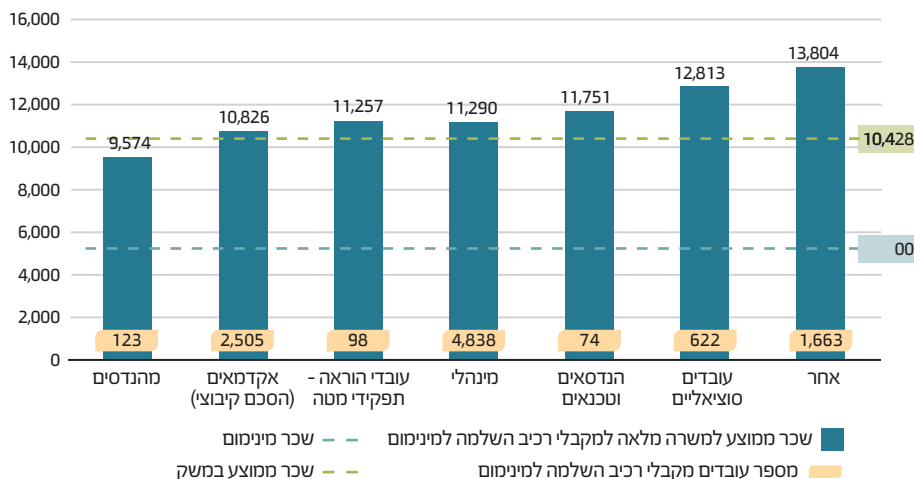
מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

⁹ להעמקה ראו פרק 8 בדוח הממונה על הוצאות שכר בשירות המדינה ב-2018.

3.9

שכרם של מקבלי השלמה למינימום לפי דירוגים

שכר ממוצע למשרה למקבלי רכיב השלמה למינימום, 2019, משרדי ממשלה



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

מקבלי רכיב "השלמה לשכר מינימום" במשרדי הממשלה משתכרים בממוצע הרבה יותר משכר המינימום ובחלק מהמקרים אף יותר מהשכר הממוצע במשק. במשרדי הממשלה פחות מ-1% מהעובדים מקבלים שכר הנמוך מ-6,000 ₪, זאת בשעה שכ-27% מהעובדים מקבלים רכיב "השלמה למינימום".

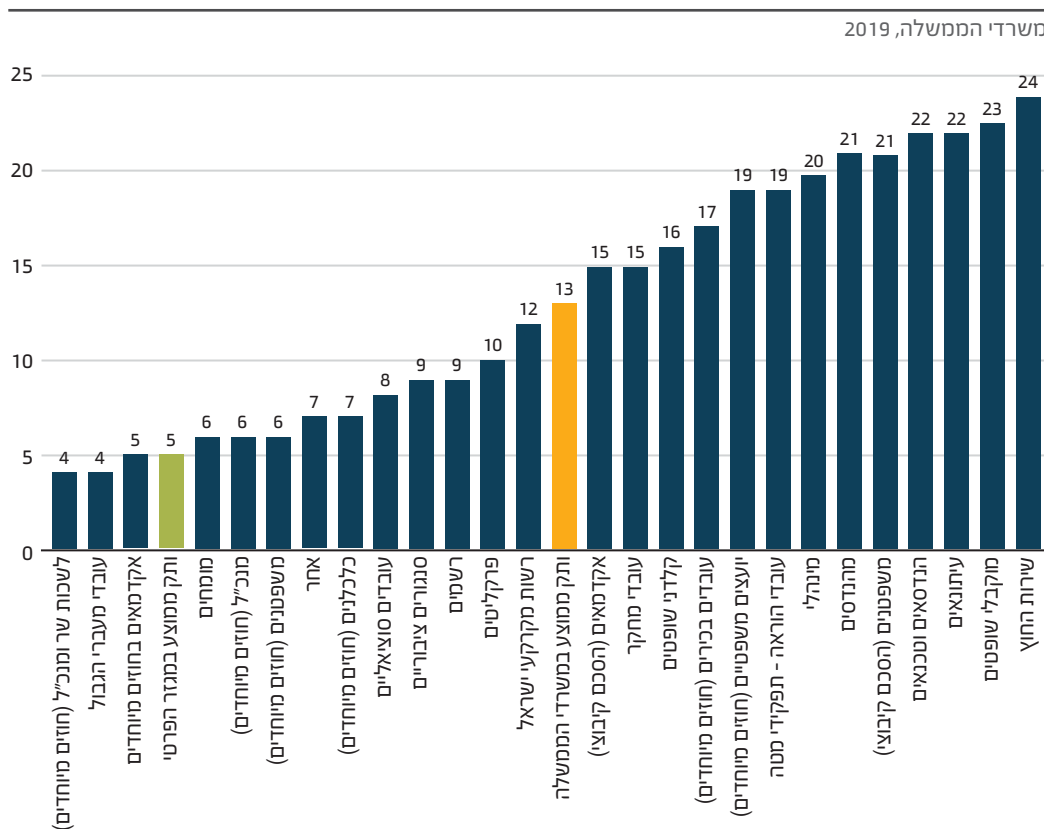
רכיב שכר אשר ראוי לתשומת לב מיוחדת הוא רכיב "ההשלמה למינימום"¹⁰. שמו של הרכיב מטעה ומתייחס למטרתו המקורית בלבד - לוודא שגם השכר של העובדים המשתכרים שכר נמוך מגיע לסף שכר מינימום. אולם רכיב זה אינו מתייחס לשכר הכולל של העובד, אלא רק לחלקים ממנו - כך למשל הוא אינו כולל רכיבים אחרים הניתנים באופן שוטף וקבוע (תוספות מסוגים שונים). נוצר מצב שמקבלי ההשלמה למינימום מרוויחים הרבה יותר משכר המינימום, ובחלק מהמקרים אף יותר מהשכר הממוצע במשק.

10 לפירוט על רכיב זה ראו נספח רכיב "השלמה למינימום".

3.10

ותק חציוני לדירוג

משרדי הממשלה, 2019



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

עובדי משרדי הממשלה נהנים מביטחון תעסוקתי, המתבטא בוותק ממוצע של 13 שנים לעומת ותק ממוצע של 5 שנים במגזר הפרטי.

הביטחון התעסוקתי הרב הנהוג במשרדי הממשלה מאפשר לעובדים לצבור ותק בתפקידם.

שינויים ניכרים מתחוללים בשוק התעסוקה ובהתפתחויות טכנולוגיות רבות. לכן נדרש כעת להבין כיצד ניתן להתאים את עצמנו באמצעות דאגה לעובדים ולא על ידי שימור משרות. כלומר, לשפר את האופן שבו היציבות התעסוקתית של עובדי הציבור מממשת את הפוטנציאל שלה לטובת האזרחים ומאפשרת למדינה לבצע שינויים והתאמות בתפקידים, תוך שימוש בידע ובניסיון המצטברים של העובדים. כך, הביטחון התעסוקתי של העובדים לא יבוא על חשבון התאמות נחוצות לשיפור השירות הציבורי והתאמתו לצורכי האזרחים, זאת על ידי רכישת מיומנות לאורך תקופת ההעסקה, וכן על ידי הגמשת היכולת לנייד עובדים בין המשרדים.

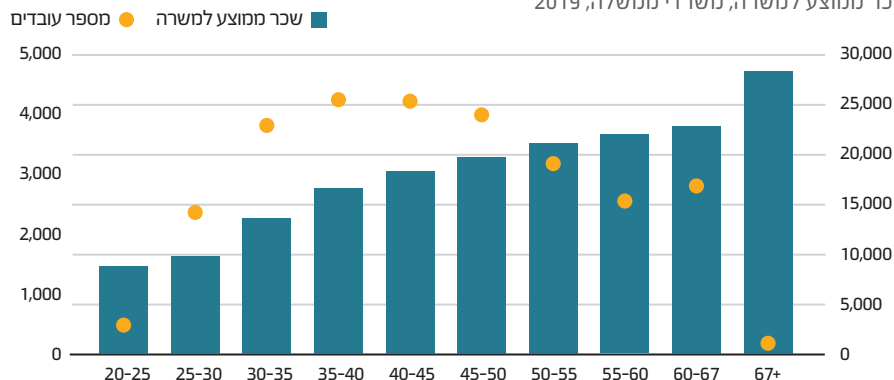
3.11

שכר העובדים עולה עם הגיל והוותק - בייחוד בקרב אקדמאים¹¹

התרשימים שלהלן מציגים את מספר העובדים והשכר לכל קבוצת גיל. הגיל הממוצע במשרדי הממשלה הוא 43, ובסביבות גיל זה הם מרוויחים שכר של כ-18,632 ש"ח בחודש. הגיל הממוצע של עובדים שאינם אקדמאים הוא 49 ושכרם הוא 13,865 ש"ח. בשני התרשימים ניתן לראות שהשכר עולה עם הגיל, ואף עולה בחדות בקרב האקדמאים. בעמוד הבא ניתן לראות את התנהגות השכר של עובדים מתמידיים לאורך עשור במשרדי הממשלה.

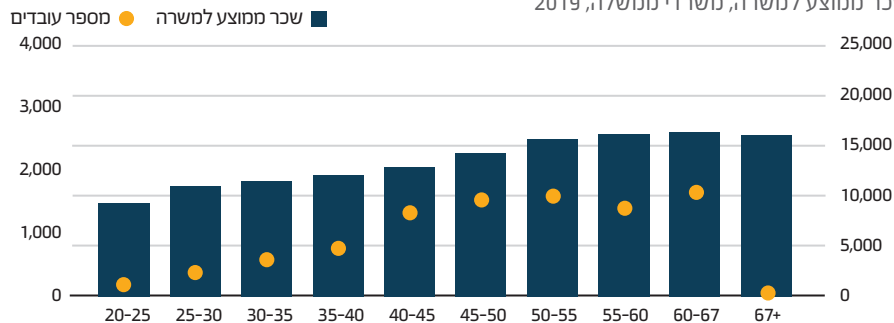
שכר ממוצע ומספר עובדים לפי גיל, אקדמאים

שכר ממוצע למשרה, משרדי ממשלה, 2019



שכר ממוצע ומספר עובדים לפי גיל, לא אקדמאים

שכר ממוצע למשרה, משרדי ממשלה, 2019

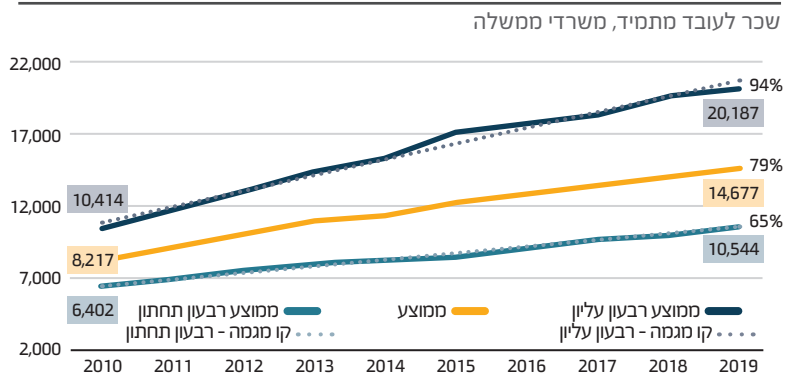


מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

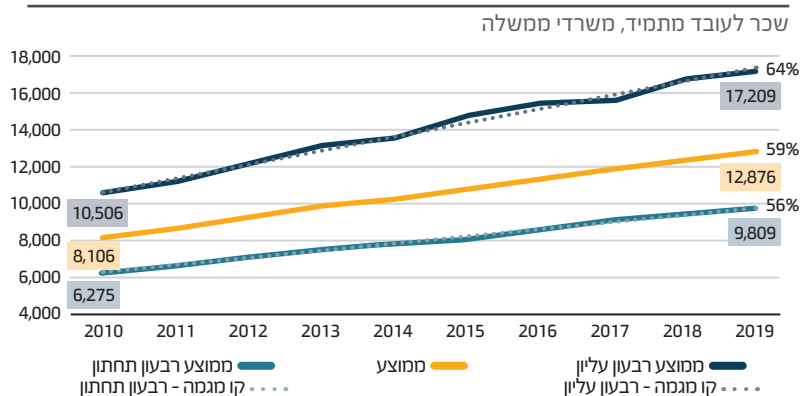
11 אקדמאים מוגדרים עובדים שאינם עובדים בדירוג הקנהלי.

3.12

קצב גידול בשכר עובדים אקדמאיים (הסכם קיבוצי), 2010-2019



קצב גידול בשכר עובדי הדירוג המינהלי, 2010-2019



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

השכר הממוצע של עובדים בדירוג המנהלי, דירוג ללא השכלה אקדמית, שהתמידו בשירות הציבורי, עלה לאורך עשור פי 1.59. לעומתם, השכר לעובדים המתמידים שהחלו בדירוג האקדמאים בהסכם קיבוצי גדל פי 1.79.

התרשימים בעמוד זה מציגים את העלייה הנומינלית בשכר עובדים שהיו מועסקים מתחילים במערכת בשנת 2010, ונשארו לעבוד במשרדי הממשלה עד סוף 2019.¹² השנה, לא הגבלנו את הניתוח לעובדים שנותרו בדירוג שבו התחילו - זאת על מנת לבחון את התפתחות הקריירה של העובדים המתמידים. העלייה בשכר לאורך פרק זמן זה נובעת משלוש סיבות עיקריות:

1. התקדמות בוותק ובדרגות השכר המוגדרות לתפקיד שבו העובד מועסק.
2. מתן תוספות שכר חדשות, הנובעות מהסכמי השכר שנחתמו לאורך התקופה.
3. התפתחות בקריירה לתפקידים נוספים.

ניתן לראות כי תוואי התפתחות הקריירה של הנשארים במשרדי הממשלה, הן בדירוג המנהלי הן באקדמי, הוא תוואי מבטיח. השכר הממוצע של עובדים בדירוג המנהלי, דירוג ללא השכלה אקדמית, שהתמידו בשירות הציבורי, עלה לאורך עשור פי 1.59 - נתון זה מעיד על עלייה שנתית של 4.75%. השכר ברבעון התחתון צמח גם הוא בשיעור דומה, וברבעון העליון עלה השכר ב-65%. לעומתם, השכר לעובדים המתמידים שהחלו בדירוג אקדמאים גדל ב-79% בממוצע וכמעט והכפיל את עצמו ברבעון העליון (94%). כלומר, עבודה במשרדי הממשלה מאפשרת קצב התקדמות גבוה ומשתנה בשכר ובדרגות. היות שהמגזר הציבורי מאפשר ביטחון תעסוקתי ומתגמל מאוד ותק - גם לעובדים המתחילים בשכר נמוך מובטחת רווחה כלכלית בהמשך הקריירה וכן אפשרות להגדיל את השכר במעבר בין דירוגים ודרגות.

12 ליתר דיוק - עובדים אשר עבדו בתחילת ובסוף התקופה הנבדקת, ובשני שלישים לפחות מהזמן באמצע פרק 3 משרדי הממשלה

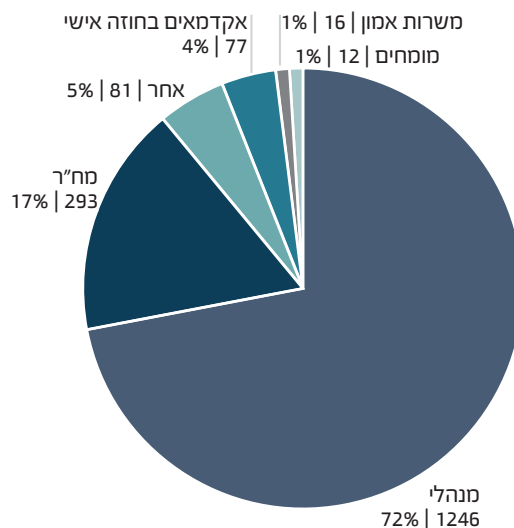
3.13

לאורך כמעט עשור, רוב העובדים נשארו בדירוג שבו התחילו. כל העובדים המתמידים שעברו דירוג-סיימו בדירוג עם שכר ממוצע גבוה יותר.

כ-72.2% מהעובדים המתמידים שהתחילו בדירוג מנהלי וכ-83% מהעובדים המתמידים שהתחילו בדירוג מח"ר נשארו באותו הדירוג גם בסוף התקופה. מעל 20% מעובדי המנהלי עברו לדירוג הדורש השכלה אקדמית וממחישים את מהפכת האקדמיזציה ואת האפשרות של קידום מקצועי במשרדי הממשלה. מעבר זה של העובדים מתאפשר הודות לרכישת השכלה תוך כדי התפקיד. פחות מ-5% מהעובדים המתמידים שהתחילו בדירוגי המח"ר והמנהלי סיימו באחד מהדירוגים האלה: כלכלנים, משפטנים, עובדי שירות החוץ, משרות אמון ודירוגים נוספים. המעבר היה תמיד לדירוגים המאפשרים הכנסה גבוהה יותר.

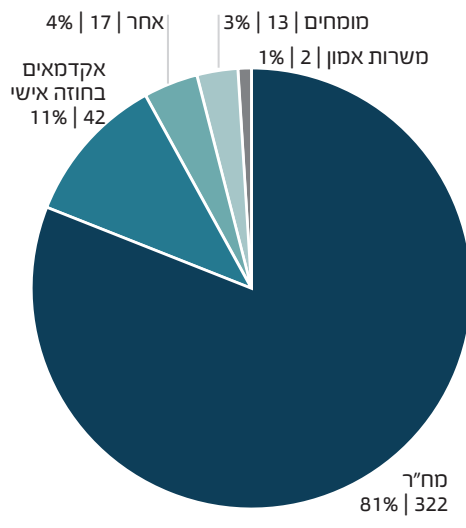
עובדים מתמידים שהחלו בדירוג מנהלי

מספר עובדים מתמידים משנת 2010 לפי דירוג, משרדי ממשלה, 2019



עובדים מתמידים שהחלו בדירוג מח"ר

משרדי ממשלה, 2019, עובדים מתמידים החל מ-2010



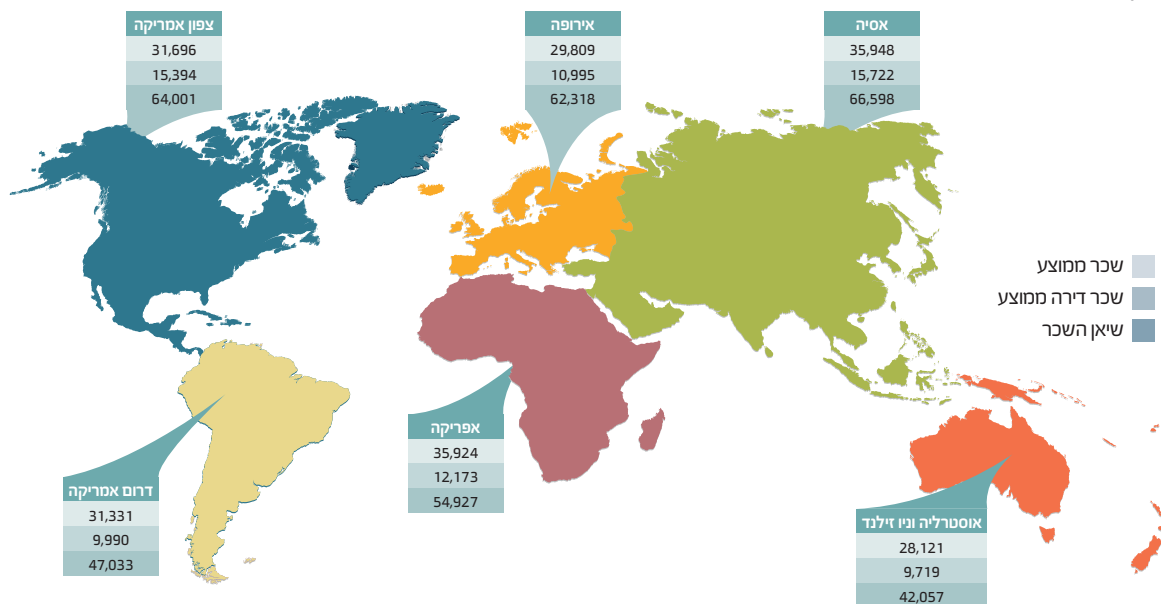
■ מנהלי ■ מח"ר ■ אחר ■ אקדמאים בחוזה אישי ■ משרות אמון ■ מומחים

מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

3.14

בשנת 2019 הונהגה שיטת החזרים חדשה לפעולות השליחים בגין ייצוג.

ישראל מעסיקה שליחים ברחבי העולם במגוון משימות. לא כל השליחים הללו שייכים למשרד החוץ - רבים מהם שייכים למשרדים אחרים ועובדים בשיתוף פעולה שוטף עם גופים בעולם, או מייצגים את ישראל בפני גופים שונים. מימון השליחים מורכב, שכן עלויות המחיה משתנות ממדינה למדינה, וגם תנאי השירות משתנים בהתאם לאזור. משנת 2019 השגרירים נדרשים להציג קבלות תמורת החזרים בעבור דמי הייצוג המהווים במהותם החזר על הוצאות השגרירים לצורכי ייצוג, כגון מימון אירוח או מתנות. במפה ניתן לראות את שיאני השליחים בכל יבשת ¹³.



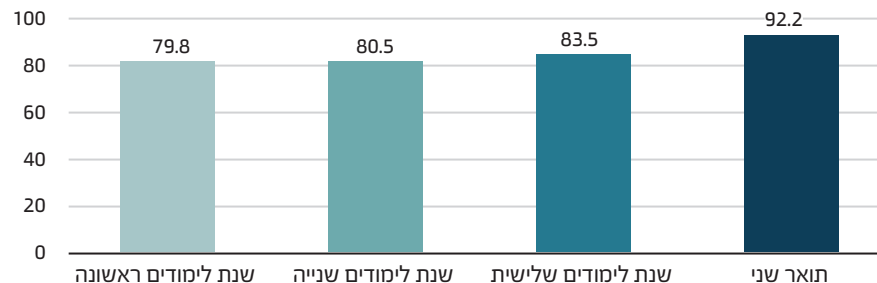
מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

¹³ השכר הממוצע ושכר השיא אינו כולל שכר דירה והחזרי דמי ייצוג.

3.15

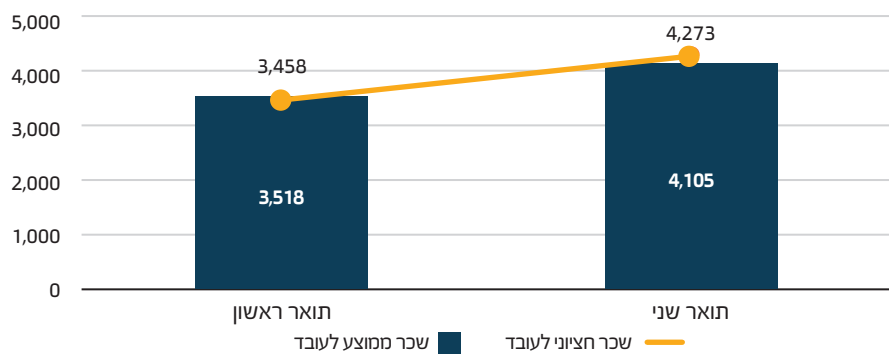
מספר שעות עבודה חודשיות לסטודנט

ממוצע שעות עבודה, משרדי הממשלה, 2019



שכר לסטודנט

שכר ממוצע וחציוני לעובד, משרדי הממשלה, 2019



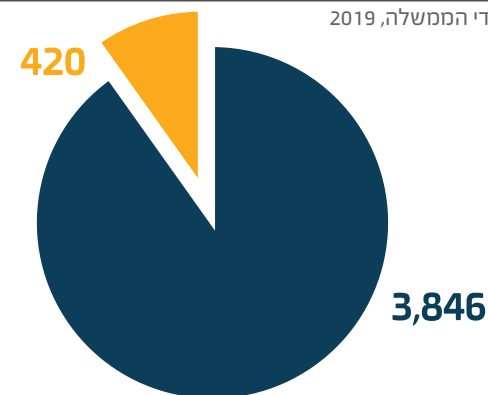
מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

ב-2019 עבדו במשרדי הממשלה בסך הכול כ-4,266 סטודנטים.

שכרם השעתי ברוטו של סטודנטים במשרדי הממשלה נע בין 42 ש"ח ל-45 ש"ח. חישוב שכר השעה מבוצע באופן הבא: סך השכר ששולם לסטודנט במהלך שנת 2019 (לרבות בגין עבודה נוספת, תשלום עבור חופשה, מענקים שנתיים לזכאים ופרמיות) כשהוא מחלק במספר שעות העבודה שעבד הסטודנט בפועל באותה שנה.¹⁴

מספר סטודנטים

משרדי הממשלה, 2019



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

14 שכרם החוזי של הסטודנטים עומד על כ-32 ש"ח לשעה.

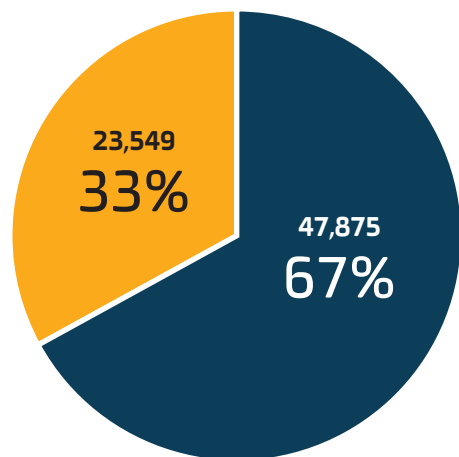
3.16

סכסוכי עבודה - כ-67% מהעובדים בשירות המדינה נמצאים בסכסוך עבודה.

מהו סכסוך עבודה? חוק יישוב סכסוכי עבודה, תשי"ז - 1957 קובע כי כל סכסוך בין ארגון עובדים ובין מעסיק (או ארגון מעסיקים) סביב חתימת הסכם קיבוצי, תנאי עבודה, העסקה או פיטורין, וחובות וזכויות במסגרת העבודה, הינו סכסוך עבודה. החוק מחייב הכרזה על סכסוך עבודה לפני נקיטה בצעדים ארגוניים, בין השאר, במטרה לתת זמן להידברות בין הצדדים לשם יישוב הסכסוך, כפי שיוסבר בהרחבה בהמשך. בחלק זה של הפרק נאפיין יותר לעומק את תפוצת הסכסוכים בשירות המדינה, את משכם ואת תנאי העבודה של העובדים המצויים בסכסוך.¹⁵ לפירוט ראו נספח - ניתוח סכסוכי עבודה.

מספר ואחוז עובדים בסכסוך עבודה*

משרדי הממשלה ובתי החולים הממשלתיים, 2019



■ מספר עובדים בסכסוך ■ מספר עובדים שלא בסכסוך

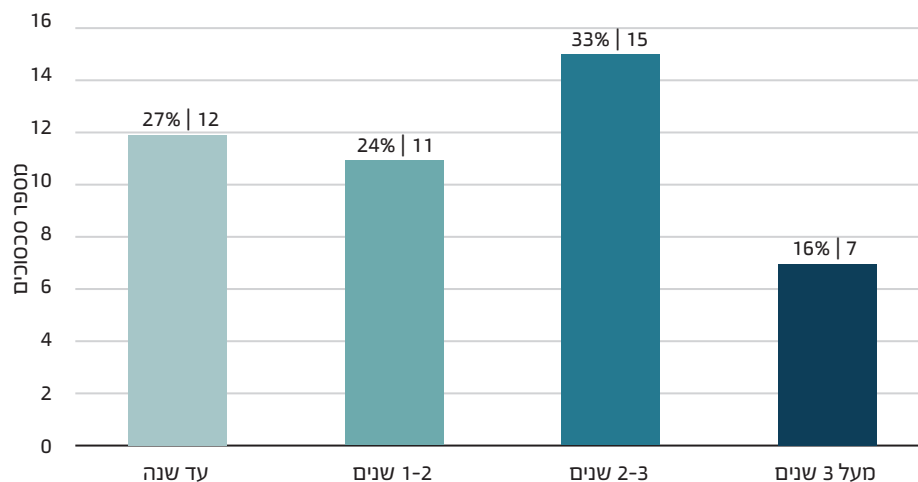
מקור: אגף שחר והסכמי עבודה, משרד האוצר.
* עובדים שאינם בסכסוך מכילים גם עובדים בחוזה אישי אשר אינם נספרים כחלק מסכסוך באופן רשמי אך לעיתים נוקטים בצעדים ארגוניים בפועל.

15 חשוב לציין כי פרק זה כולל ניתוח של סכסוכים המאופיינים ברמת דירוג/משרד בשירות המדינה בלבד (ללא מערכת החינוך). הוא לא כולל סכסוכים אנפיים (קטנים ונקודתיים), סכסוכים במגזר הציבורי מחוץ לשירות המדינה (לדוגמה ברשויות מקומיות) וכן סכסוכים הכוללים את כלל המשק. לפירוט ראו נספח - ניתוח סכסוכי עבודה.

3.17

התפלגות משך סכסוכי העבודה של המועסקים בהסכמים קיבוציים

משרדי הממשלה ובתי החולים הממשלתיים, 2019



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

כ-49% מסכסוכי העבודה בשירות המדינה נשארים פתוחים יותר משנתיים.

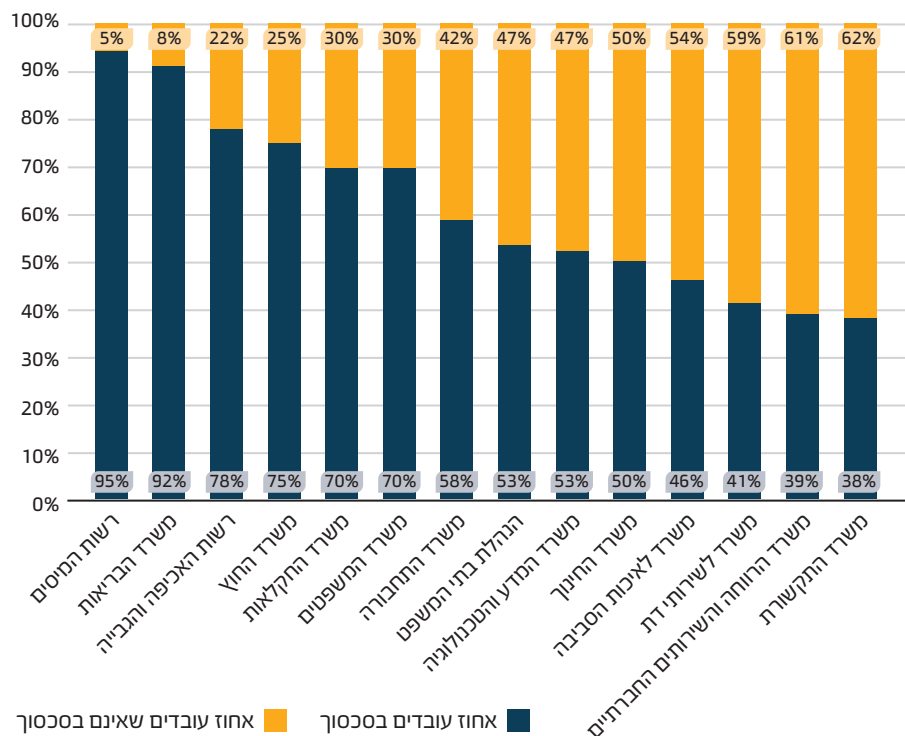
החוק דורש מארגון העובדים להודיע למעסיק ולממונה על יחסי עבודה במשרד העבודה והרווחה על סכסוך עבודה 15 יום לפני שיוכל לנקוט צעדים ארגוניים. זאת על מנת לתת לצדדים הזדמנות להידברות וכן לתת למעסיק זמן להתכונן לשביתה העשויה להתרחש אם ההידברות לא תביא לידי סיומו של סכסוך העבודה. אולם החוק איננו תוחם בזמן את סכסוך העבודה. עקב כך ניתן על פי חוק לפתוח סכסוך עבודה ולהשאירו פתוח שנים רבות. השארת סכסוכי עבודה פתוחים מאפשרת לארגוני העובדים להכריז על שביתה מכוחו של סכסוך קיים, גם אם הוכרז זמן רב לפני השביתה בפועל¹⁶. יכולת זו של ארגוני העובדים להכריז במפתיע על שביתה בזק מתוקף סכסוך שנותר פתוח במשך שנים, מונעת מהמעסיק במקרים רבים את האפשרות להיערך לשביתה ולהידברות בין הצדדים ומשמשת כלי מרכזי להפעלת לחץ על הממשלה. בנוסף לכל אלו, פרקטיקה זו חותרת תחת הרציונל של חוק ישוב סכסוכי עבודה, שנועד לאפשר לצדדים אפשרות לדבר לפני נקיטת צעדים ארגוניים.

16 בפועל, ישנה פסיקה המחייבת התראה מראש בניסיונות ודורשת התראה מראש וניסיונות הידברות על מנת להוכיח התנהלות בתום לב.

3.18

אחוז העובדים בסכסוך עבודה, לפי משרד*

משרדי הממשלה ובתי החולים הממשלתיים, 2019



משרדי ממשלה רבים נמצאים בסכסוך עבודה.

לרוב, הסכסוכים הם מקומיים מאחר שהם מוכרזים בעבור משרד או יחידה מסוימת. זאת לעומת סכסוכים על בסיס דירוג העובדים שהם חוצי משרדים ואף מגזרים. התרשים שלהלן מראה את שיעור העובדים הנמצאים בסכסוך בכל משרד. חשוב להבהיר כי עובדים בחוזה אישי נכללים בתרשים בתור עובדים שאינם בסכסוך, אף שכאשר יש סכסוך עבודה, לעיתים, הם משתתפים בשביתות או בעיצומים.

כפי שניתן לראות - בכל אחד מהמשרדים המוצגים יותר משליש מהעובדים מצויים בסכסוך עבודה. כמעט בכלם יותר מחצי מהעובדים מצויים בסכסוך. הסכסוכים הפתוחים מאפשרים השבתה של שיעור גדול מכוח האדם - מה שמקשה את הפעילות הסדירה של כל משרד ומשרד. יש לחדד כי גם צעדים ארגוניים של חלק קטן מהעובדים יכולים במקרים רבים להשביט פעילויות חיוניות של המשרד - בשל תלות הדדית בין התפקידים.

מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

* נתוני משרד הבריאות כוללים את בתי החולים הממשלתיים. להרחבה בנושא בתי החולים הממשלתיים ראו את פרק מערכת הבריאות הממשלתית.

3.19

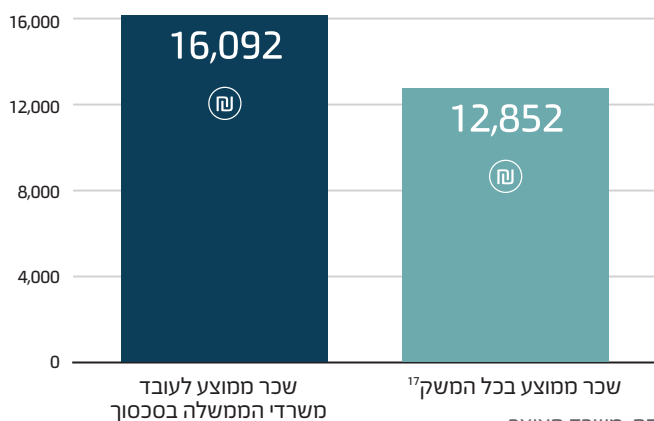
שכר דירוגים נבחרים בסכסוך דירוגי

שכר ממוצע למשרה, משרדי הממשלה, 2019



שכר עובדים בסכסוך אל מול השכר הממוצע במשק

שכר ממוצע למשרה, משרדי הממשלה ונתוני בט"ל - גילאי 25-65, 2019



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

שכרם הממוצע של העובדים בסכסוך גבוה מהשכר הממוצע במשק, וכך גם השכר בכל אחד מהדירוגים המצויים בסכסוך דירוגי.

חשוב להבחין בין שני סוגי סכסוכים - סכסוך משרדי וסכסוך דירוגי. סכסוך משרדי הוא סכסוך בין ועד עובדים בתוך המשרד ובין המשרד או הגוף המעסיק אותם. לדוגמה, אחים ואחיות של בית חולים מסוים, הפותחים בסכסוך מול בית החולים. סכסוך דירוגי הוא סכסוך של כל העוסקים במקצוע עם המעסיק הציבורי. לדוגמה - סכסוך של כלל המשפטנים. בתרשים העליון ניתן לראות את השכר הממוצע של דירוגים נבחרים המצויים בסכסוך דירוגי. בתרשים התחתון ישנו השכר הממוצע של עובדים בסכסוך, לעומת השכר הממוצע במשק. ניתן לראות כי שכר העובדים בסכסוך, הן בסכסוך דירוגי והן בממוצע לכלל העובדים בסכסוך, גבוה בהרבה מהשכר הממוצע במשק. בחלק מהדירוגים השכר גבוה ממנו אפילו כפליים ויותר.

17 שכר ממוצע לעובד בכלל המשק, גילאי 25 עד 65. הנתון האחרון הזמין הוא לשנת 2018.

3.20

רקע על נתוני נוכחות - הטבות לעובדי משרדי הממשלה.

עובדי משרדי הממשלה מקבלים תנאי עבודה נוחים יותר מאלה שהחוק מחייב את המעסיק בכלל המשק לתת לעובדיו. ניתן להתרשם מהפערים בטבלה¹⁸. נוסף על ההטבות שניתן לראות בטבלה עובדים בשירות המדינה זכאים לימי השתלמויות, הכשרה, ימי גיבוש ואפילו 10 שעות חופשה להורים בחודש אוגוסט. הטבות אלה הופכות את העבודה בשירות המדינה למתגמלת במיוחד. יצוין כי הספרות בנושא מעידה על תרומה משמעותית במיוחד של זמן פנוי וחופשה לרווחת העובד. חשוב לציין בהקשר זה שב-2018 נקבעה ירידה מ-43 שעות ל-42 שעות שבועיות - כחלק ממהלך לקיצור שבוע העבודה.

שעות עבודה שבועיות בפועל	ימי חופשה- ותק מינימלי	ימי חופשה - ותק מקסימלי	צבירת ימי חופשה	ימי מחלה	ימי מחלה - מידע נוסף	ימי הצהרה	ימי בחירה
44.85	12	23	אין	18	יום מחלה ראשון לא במימון. ימי מחלה שני ושלישי במימון 50%. צבירה עד 90 יום.	-	-
42.6	22	30-22	יש	30	100% מימון מעסיק מהיום הראשון. צבירה ללא הגבלה*.	2	2

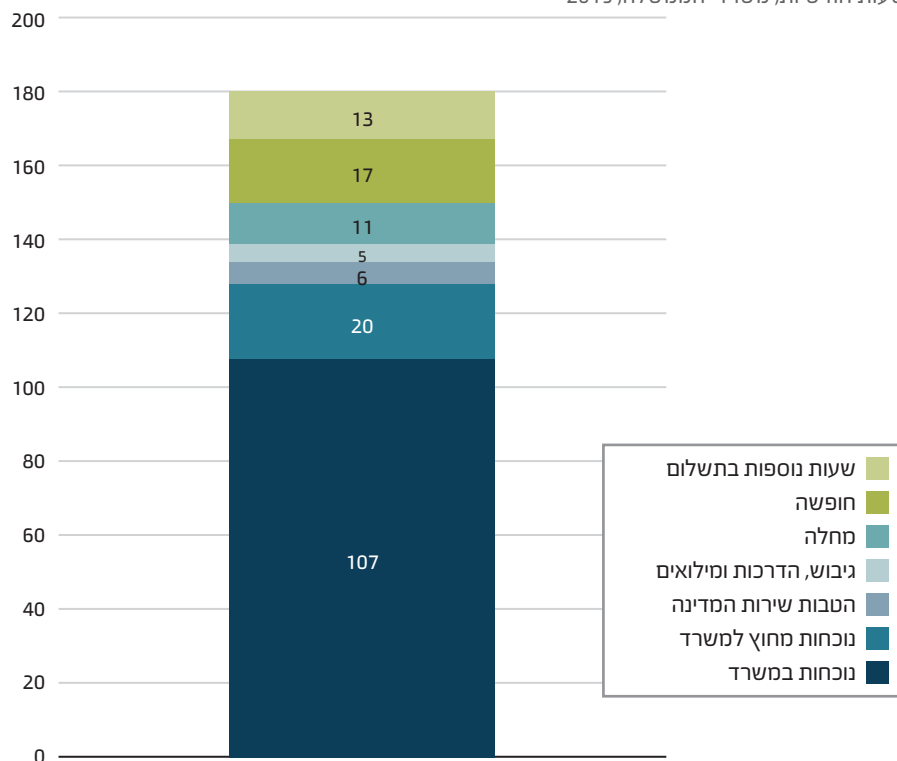
מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

18 **תקנון שירות המדינה - פרק 33 - חופשות** - נקבע בהתאם לתפקיד
19 כלל המשק - למעט שעות עבודה שבועיות בפועל - בהתבסס על חוק או צו הרחבה.
* בנוסף, עובדי משרדי הממשלה זכאים לעתים לפיצוי על אי-ניצול ימי מחלה. קבלת הפיצוי ושיעורו כפופים לכללים המעוגנים בתקשי"ר.

3.21

הרכב דיווחי הנכחות של עובדים, לפי סוג דיווח

שעות חודשיות, משרדי הממשלה, 2019



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

שעות העבודה בפועל²⁰ - מהוות רק כ-77% מסך השעות המדווחות

בתרשים בצד ניתן לראות את דיווח שעות העבודה לחודש ממוצע. מהדיווח נראה כי הרבה מהשעות שעליהן דיווחו העובדים אינן בגין עבודה - אלא בגין חופשה, מחלה, גיבוש והדרכות, מילואים, או הטבות של שירות המדינה²¹.

מהשוואה של נתוני 2019 לשנת 2017 ניתן לראות ירידה של כ-4 שעות חודשיות בנכחות בתפקיד - שעתיים מחוץ למשרד ושעתיים במשרד. מספר השעות הנוספות נותר ללא שינוי.

²⁰ נכחות מדווחת במשרד, מחוץ למשרד וכן השעות הנוספות בתשלום
²¹ הטבות שירות המדינה - הטבות כגון השתלמויות, קיצורי שעות להורים, עיגולי שעון משרדיים ועוד

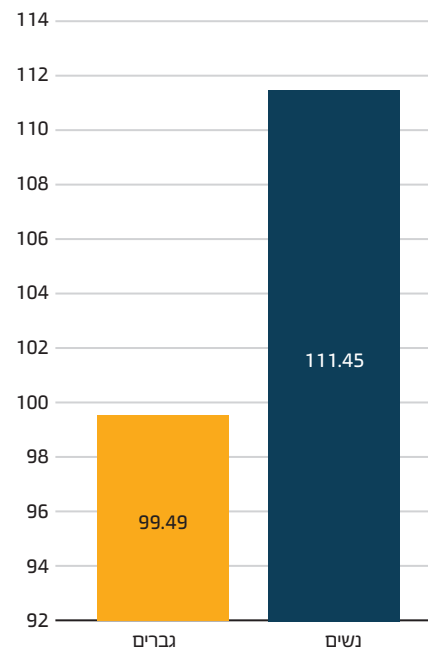
3.22

ב-2019 נשים עבדו 6.5 שעות נוספות פחות מגברים בממוצע לחודש.

בתרשים שלהלן ניתן לראות את שעות העבודה של גברים ושל נשים לפי סוג הדיווח. מעניין לראות כי נשים עובדות זמן רב יותר במשרד מגברים, ואילו גברים עובדים יותר מחוץ למשרד. בשל העבודה הרבה מחוץ למשרד וביצוע שעות נוספות - גם מספר שעות העבודה בפועל של גברים גדול יותר. הדבר עשוי להיות קשור גם להתפלגות שונה של כל מגדר בתוך הדירוגים השונים וברמות הבכירות. בסכימה של זמן העבודה במשרד, מחוץ למשרד ושעות נוספות, ניתן לראות כי גברים עובדים בחודש ממוצע כ-15 שעות יותר מנשים.

נוכחות עובדים במשרד, לפי מגדר

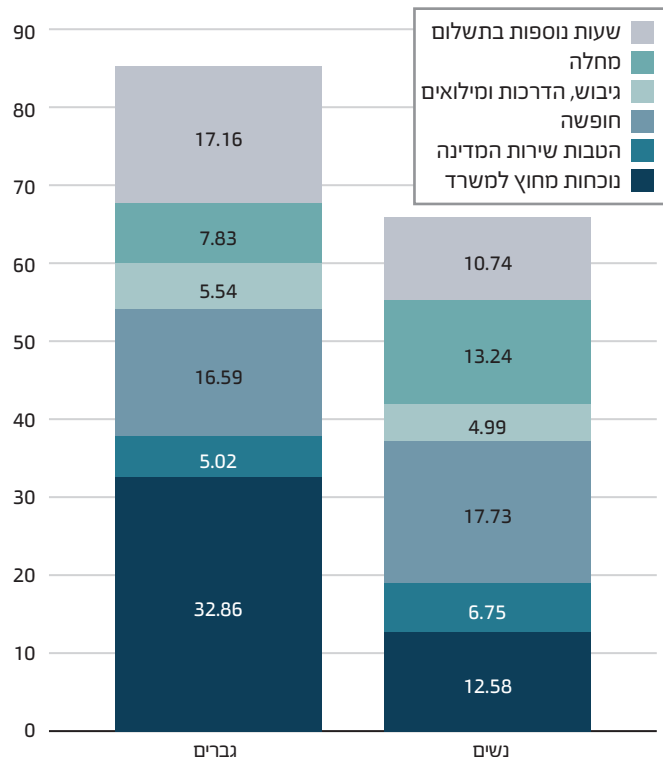
שעות חודשיות, משרדי הממשלה, 2019



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

הרכב דיווחי הנוכחות של עובדים, לפי סוג דיווח ומגדר

שעות חודשיות מחוץ למשרד, משרדי הממשלה, 2019

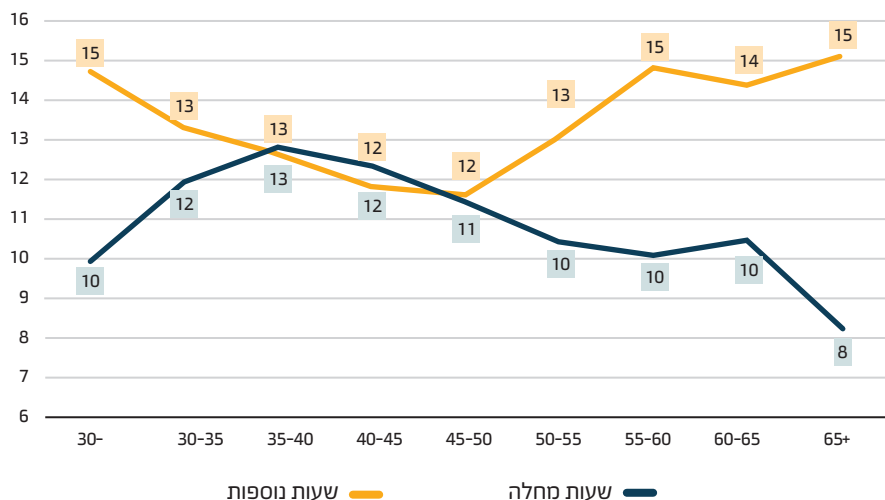


מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

3.23

מספר שעות נוספות (בתשלום) ושעות מחלה, לפי גיל

משרדי הממשלה, 2019



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

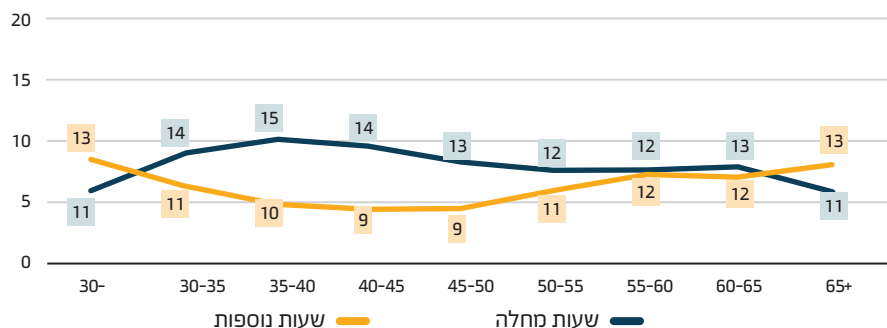
בגיל הורות צעירה ישנו צמצום בביצוע שעות נוספות וגידול בניצול ימי מחלה.

עד סביבות גיל 40 מספר ימי המחלה המדווחים על ידי העובדים גדל עם השנים, ואילו מספר השעות הנוספות שלהם הולך ופוחת. אולם מגיל 40 (פחות או יותר) מתהפכת המגמה - והעובדים עושים יותר שעות נוספות ומדווחים על פחות ימי מחלה. בתרשים שלהלן ניתן לראות בעבור כל קבוצת גיל את מספר השעות הנוספות ואת מספר ימי המחלה הממוצע שדיווחו העובדים. הסבר אפשרי לתופעה קשור בטיפול בילדים. טיפול בילדים, בייחוד בגילים מוקדמים, עשוי להפחית עבודה בשעות נוספות (בשל הצורך לצאת בשעות מוקדמות יחסית מהעבודה להוציא את הילדים מהמסגרות וכולי), ובד בבד לגרום לעובדים לדווח על יותר ימי מחלה, בשל ימי מחלת ילד. בהתאם נצפה לראות שעובדים צעירים שעוד לא הקימו משפחה, ועובדים מבוגרים שלא מטפלים בילדים קטנים, יעבדו יותר שעות נוספות וייקחו פחות ימי מחלה.

3.24

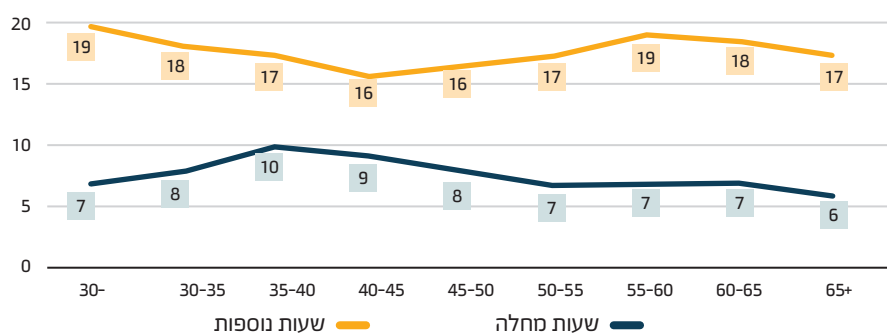
שעות נוספות ושעות מחלה, לפי גיל - נשים

משרדי הממשלה, 2019



שעות נוספות ושעות מחלה, לפי גיל - גברים

משרדי הממשלה, 2019



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

נשים בגיל 35-45 עובדות במוצע כ-150 שעות פחות בכל שנה מגברים בקבוצת גיל זו. כ-45% מהפער בשעות בין גברים לנשים נובע מימי מחלה.

הנתונים המוצגים בתרשימים מראים תמונה עשירה:

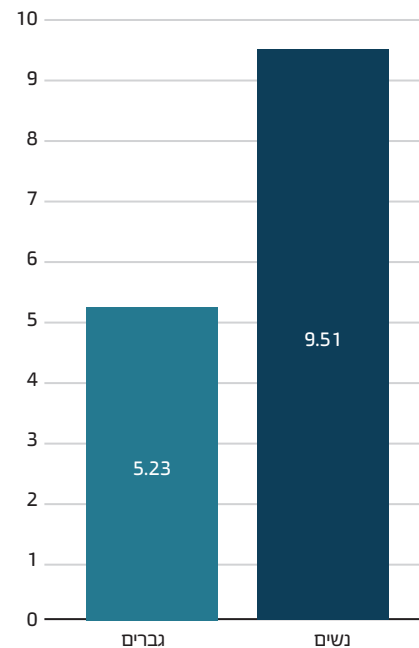
- מספר השעות הנוספות שגברים עובדים יורד עם הגיל תחילה ומגיע לנקודת מינימום מאוחר יותר מאצל נשים - מה שמסתדר עם ההסבר שהשינויים נובעים מטיפול בילדים.
- הפער הכי גדול בשעות הנוספות בין נשים לגברים נמצא בגיל 40-35. הוא הכי קטן בגיל 65+, מאחר שבקבוצת גיל זאת על פי רוב טיפול ישיר בילדים לא מהווה נטל על משפחות.
- גם גברים וגם נשים לוקחים הכי הרבה ימי מחלה בגיל 35-40. בעקבות זאת, נשים בנות 35-45 עובדות כ-150 שעות פחות בכל שנה מגברים באותה קבוצת גיל. כ-45% מהשעות האלה מגיעות מימי מחלה. אומנם אין בידינו מידע המאפשר בחינה מעמיקה של הגורמים למיעוט בשעות נוספות - אך בדיווח הנוכחות יש מידע בנוגע לגורמים לימי מחלה - ואת המידע הזה נבחן בעמוד הבא.

3.25

נשים מדווחות על יותר ימי מחלה, ועל יותר מכפליים ימי מחלה לטיפול בילדים.

שעות מחלה אישיות של עובדים, לפי סוג דיווח ומגדר

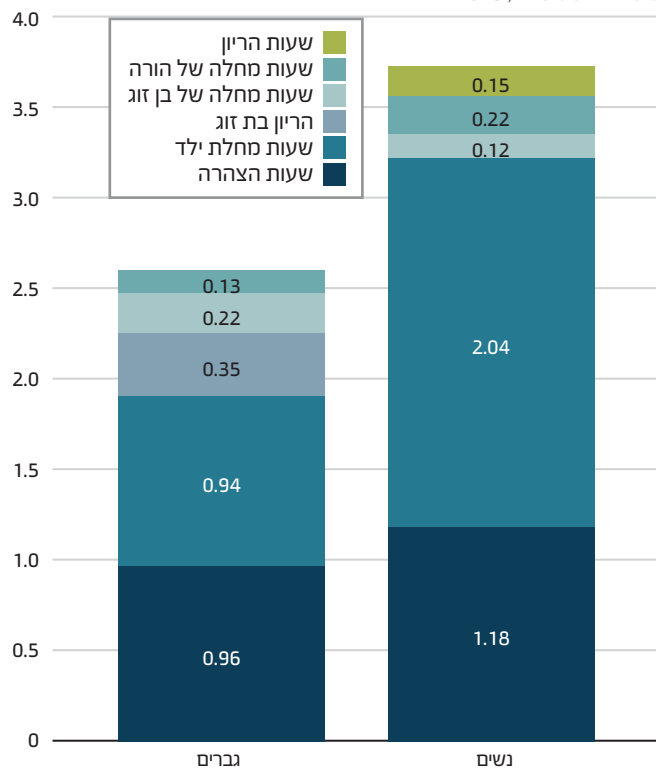
משרדי הממשלה, 2019



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

שעות מחלה מיוחדת של עובדים, לפי סוג דיווח ומגדר

משרדי הממשלה, 2019

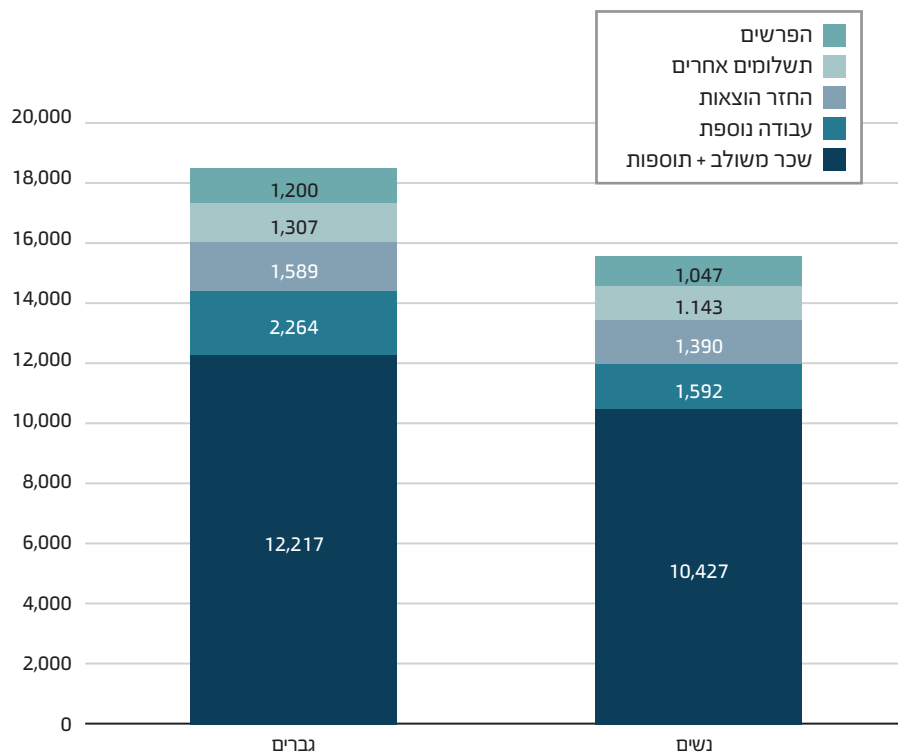


מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

3.26

פילוח השכר לעובד, לפי רבדים ומגדר

שכר ממוצע לעובד, משרדי הממשלה, 2019



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

פערי השכר בין גברים לנשים נובעים בעיקר מפער בשכר היסוד ופער בהכנסה מעבודה נוספת.

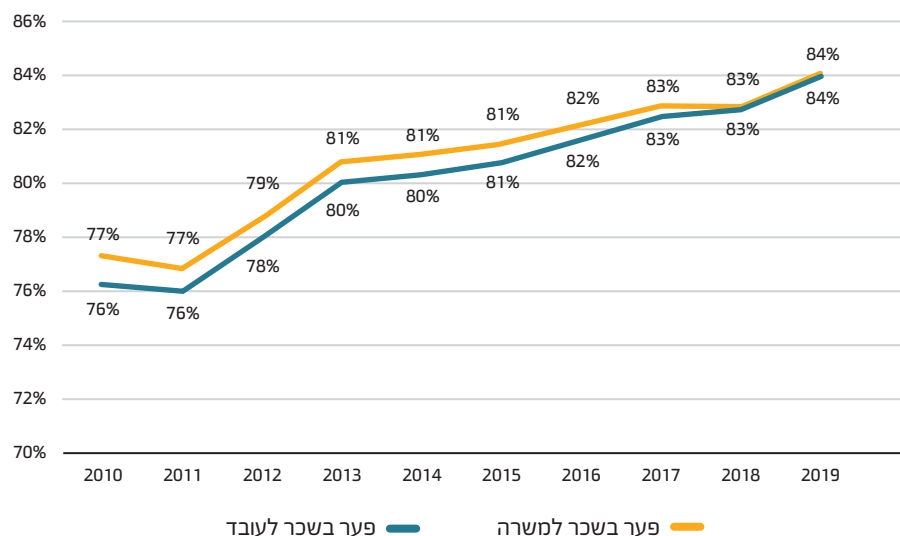
פער השכר בין גברים לנשים הוא בעיה מורכבת ומשמעותית. במשרדי הממשלה נשים מרוויחות 84% משכר הגברים המתבטאים ב ער של 2,977 ש. ער זה עשוי לנבוע מגורמים רבים ושונים.

ילוח השכר ל ירכיביו ובחינת ה ער בין גברים לנשים יכולים ללמד כי חלק מה ער במשרדי הממשלה בישראל נובע משכר היסוד - וקשור ככל הנראה לבחירת מקצועות שונה ולרמת בכירות שונה - כ י שנראה בהמשך. חלק קטן יותר נובע מ ער הקשור לתגמול על שעות עבודה נוס ות. אנו צו ים כי בשנת 2020 נתוני הנוכחות וה ערים ישתנו מאוד, בשל היקף העבודה מהבית בקרב עובדי משרדי הממשלה.

3.27

פערי שכר בין נשים לגברים, לאורך זמן

2010-2019, משרדי הממשלה



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

פערי השכר המגדריים הנובעים מעבודה בהיקף שעות שונה הולכים ומצטמצמים עם השנים וכך גם פערי השכר ככלל.

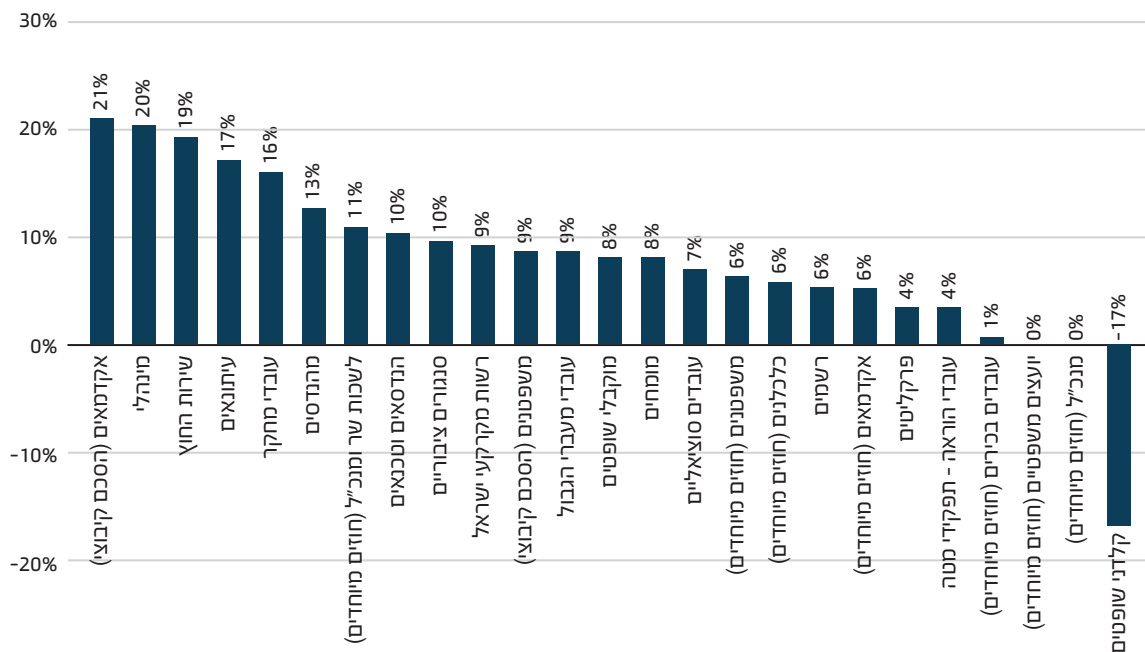
כאשר בוחנים התקדמות במהלך ארוך-טווח של צמצום פערים, יש לבחון את התפתחות המהלך לאורך שנים. מהתרשים ניתן ללמוד כי:

- הפער בין נשים לגברים מצטמצם עם השנים.
- קצב הצמצום דועך עם השנים.
- הפער בין השכר לעובד לשכר למשרה הולך ומצטמצם. המשמעות היא שהפערים הנובעים מעבודה בהיקף משרה שונה הולכים וקטנים עם השנים.

3.28

פערי שכר מגדריים, לפי דירוג

שכר לעובד, 2019, משרדי הממשלה



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

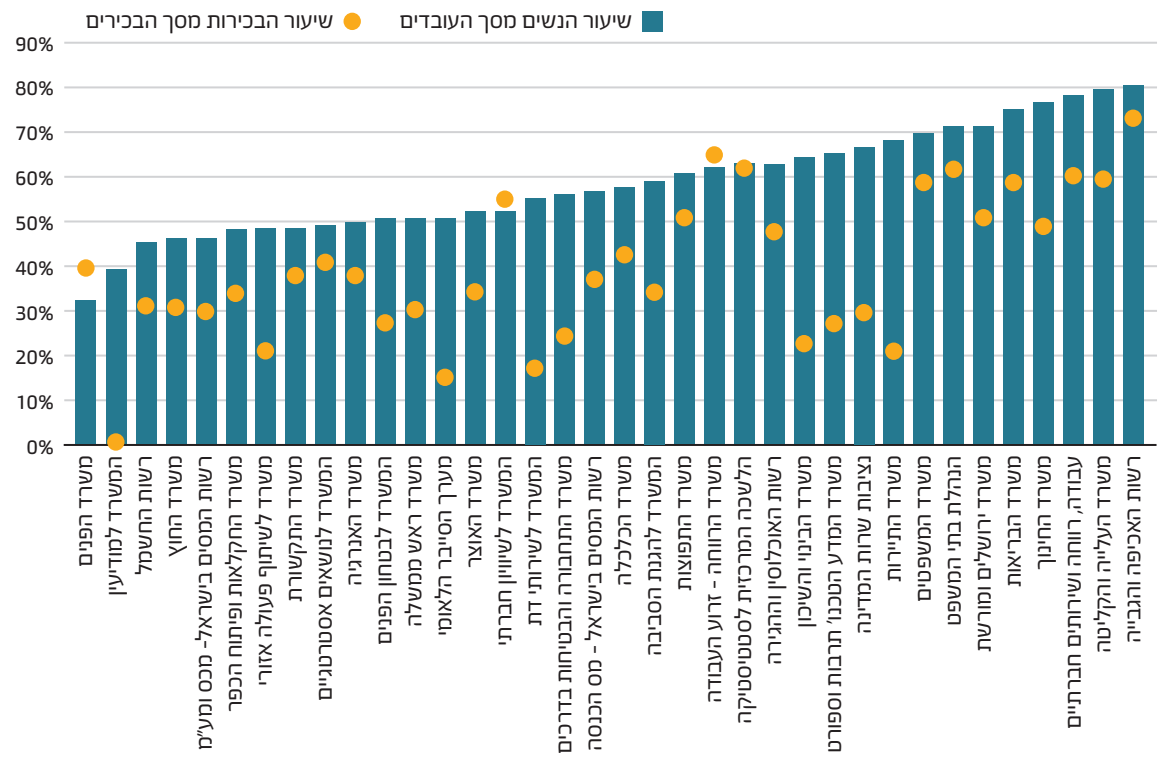
הפערים בשני הדירוגים הנפוצים ביותר - במנהלי ובאקדמאים בהסכם קיבוצי - עומדים על כ-20%. ברוב הדירוגים לא חל שינוי של ממש בהשוואה לנתוני 2018.

פערי שכר ממוצעים בין גברים לנשים אינם נובעים רק מבחירת מקצועות שונה. הפערים מתקיימים כמעט בכל תפקיד בדירוגים הנהוגים במשרדי הממשלה. שלושת הדירוגים השכיחים ביותר לעובדות נשים הם: מנהל, אקדמאים בהסכם קיבוצי ואקדמאים בחוזה אישי.

3.29

שיעור הנשים ושיעור הבכירות מסך הבכירים, לפי משרדים

משרדי הממשלה, 2019



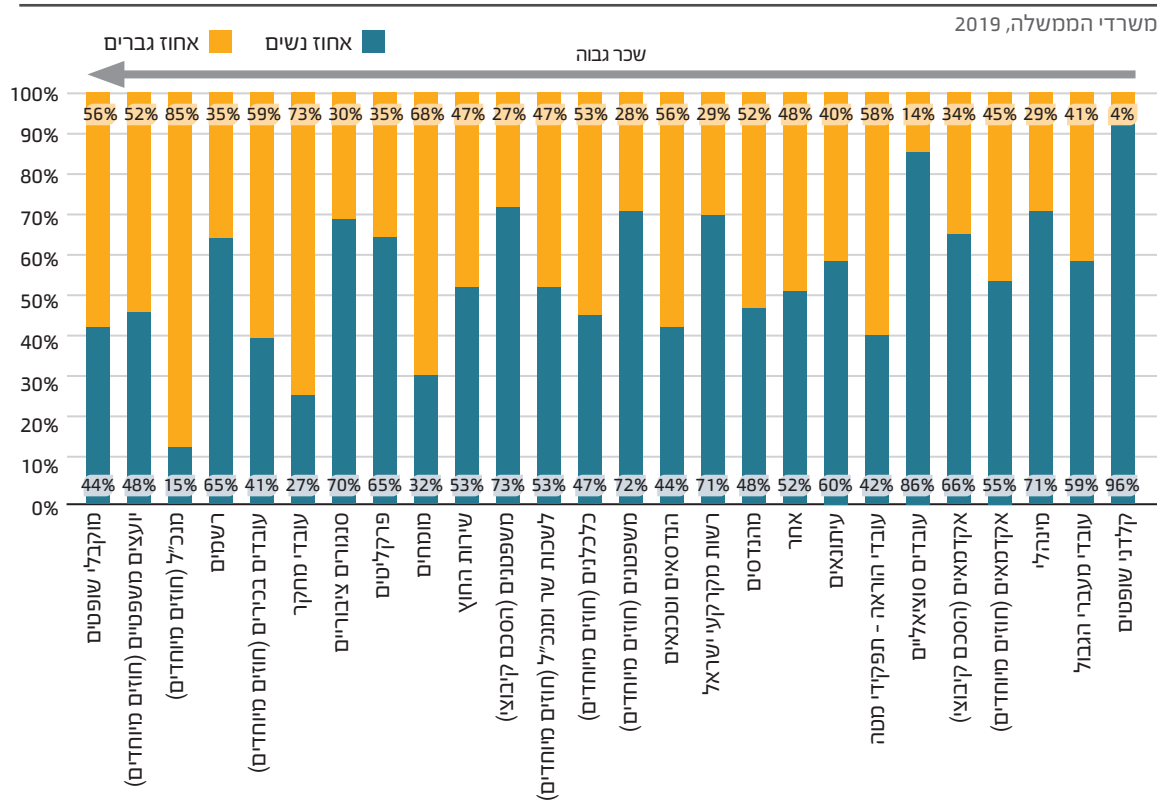
מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

שיעור הנשים הבכירות במשרד מסוים נמוך כמעט תמיד משיעור הנשים במשרד, גם במשרדים שבהם רוב העובדים הם נשים.

גורם משמעותי בפערי השכר בין גברים לנשים הוא מיעוט נשים במשרות בכירות. בתרשים ניתן לראות את שיעור הנשים בכל אחד מהמשרדים מתוך כלל העובדים, וכן את שיעור הבכירות מתוך סך העובדים הבכירים. בולטים לטובה הם משרד הפנים, משרד הרווחה והמשרד לשיוויון חברתי.

3.30

התפלגות מגדרית, לפי דירוגים ושכר



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

בחלק מהדירוגים בעלי שכר גבוה יש רוב נשי, אך ברוב התפקידים הבכירים נשים הן במיעוט.

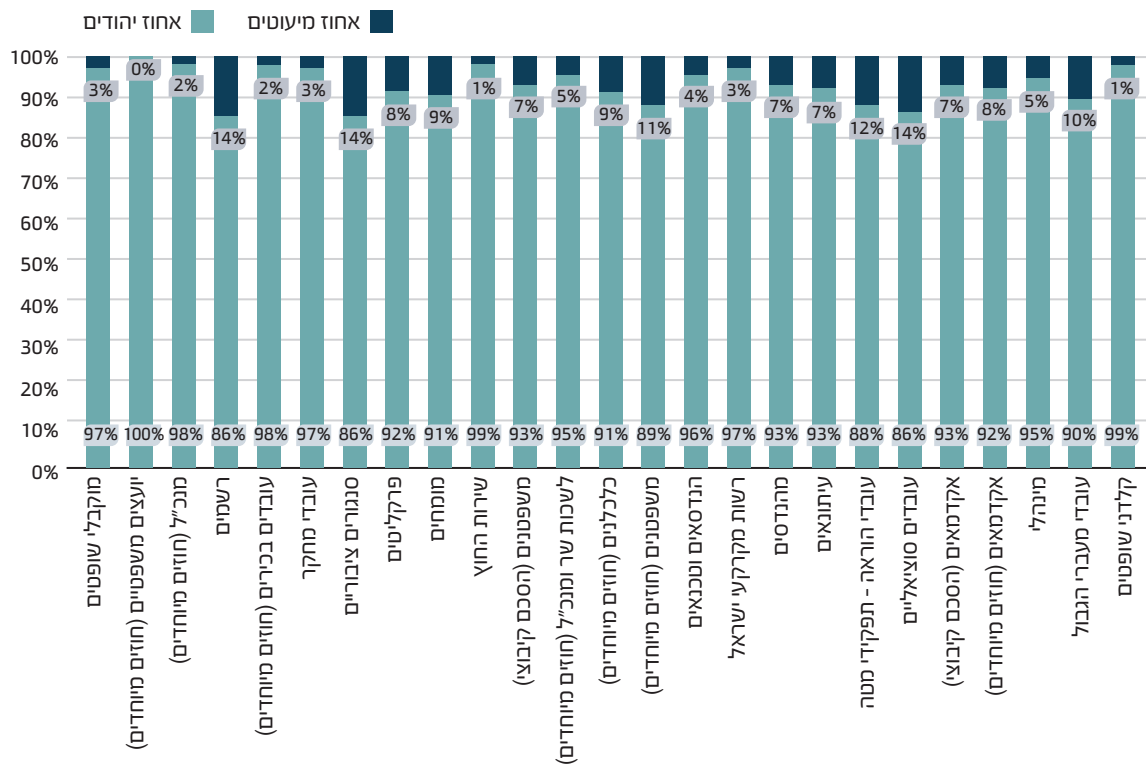
מבחינת התפלגות הנשים בכל מקצוע התוצאות מעורבות:

אומנם בחלק מהמקצועות בעלי השכר הגבוה יש רוב נשי - למשל, רשמים, סניגורים ציבוריים ופרקליטים (סביב 67% בכל אחד מהמקצועות הללו). אולם בבחינת המקצועות הבכירים ברובם הן עדיין מיעוט. לדוגמה, רק 18% ממשורות המנכ"ל מאוישות בידי נשים. ומשרות בעלי שכר נמוך - כגון עו"ס, וקלדני בית משפט מאוישות ברובן בידי נשים.

3.31

התפלגות בני מיעוטים לעומת יהודים, לפי דירוגים ושכר

משרדי הממשלה, 2019



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

יותר מעשור לאחר שנקבעו יעדים לשילוב מיעוטים במשרדי הממשלה, ייצוגם בתפקידים השונים נמוך בהרבה מחלקם באוכלוסייה (20%) ולרוב גם קטן מהיעד שנקבע (10%).

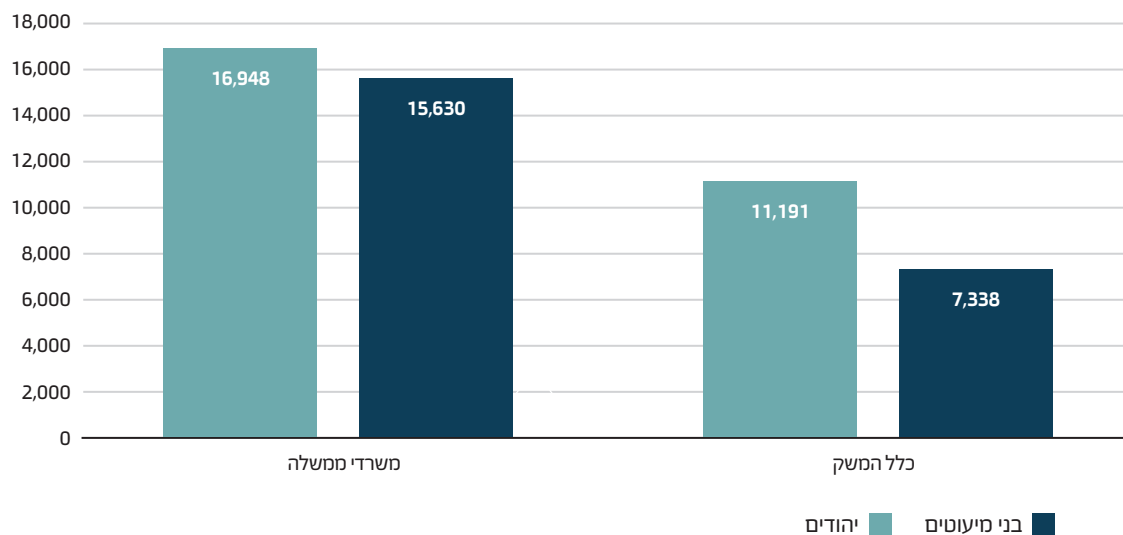
בניגוד לפערים בין נשים לגברים, הפערים בין מיעוטים ליהודים במשרדי הממשלה מתבטאים בעיקר בהשתלבות נמוכה של מיעוטים בשירות הציבורי בכלל ובתפקידים השונים בפרט.²²

²² עוד בנושא זה ניתן לקרוא בדוח גיוון וייצוג בשירות המדינה לשנת תשע"ח-תשע"ט, 2019

3.32

פערי שכר בין בני מיעוטים לבין יהודים במשרדי ממשלה

שכר ממוצע לעובד, משרדי הממשלה, 2019



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

הפער בין יהודים למיעוטים בכלל המשק עומד על כ-34% ואילו הפער במשרדי הממשלה עומד על 7%. אין שינוי משמעותי בפער זה בשלוש השנים האחרונות.²³

23 נתוני כלל המשק נלקחו מסקר הוצאות משק בית של הלמ"ס לשנת 2018.

פרק 4

מערכת הבריאות הממשלתית



מספר עובדים
33,675



מספר משרות
30,076



שכר ממוצע למשרה
18,990



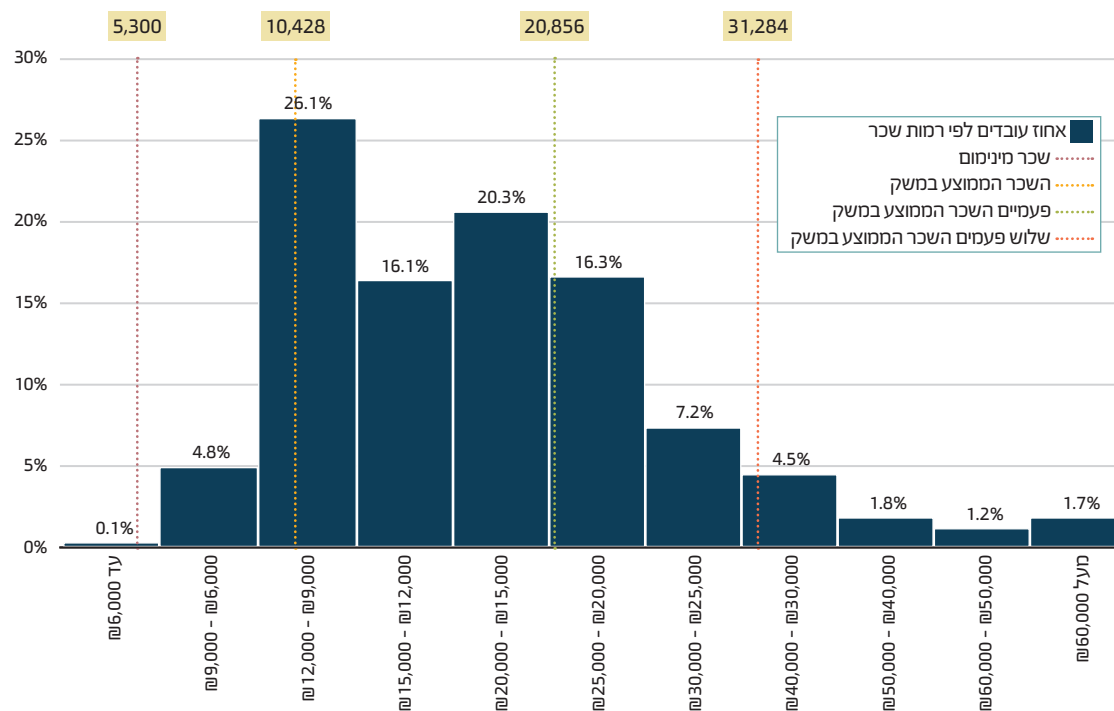
שכר חציוני למשרה
14,966

הפרק נכתב בשיתוף צוות בריאות: אפי מלכין - משנה לממונה על השכר • ענבל רואי - מנהלת תחום • אור קיים, נדב שואט, רונן בודנרו וגאיה עופר - כלכלנים

4.1

התפלגות העובדים לפי רמות שכר

שכר למשרה מלאה, מערכת הבריאות הממשלתית, 2019-2009



מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

כ-81% מהעובדים במערכת הבריאות מרוויחים יותר מהשכר הממוצע במשק.

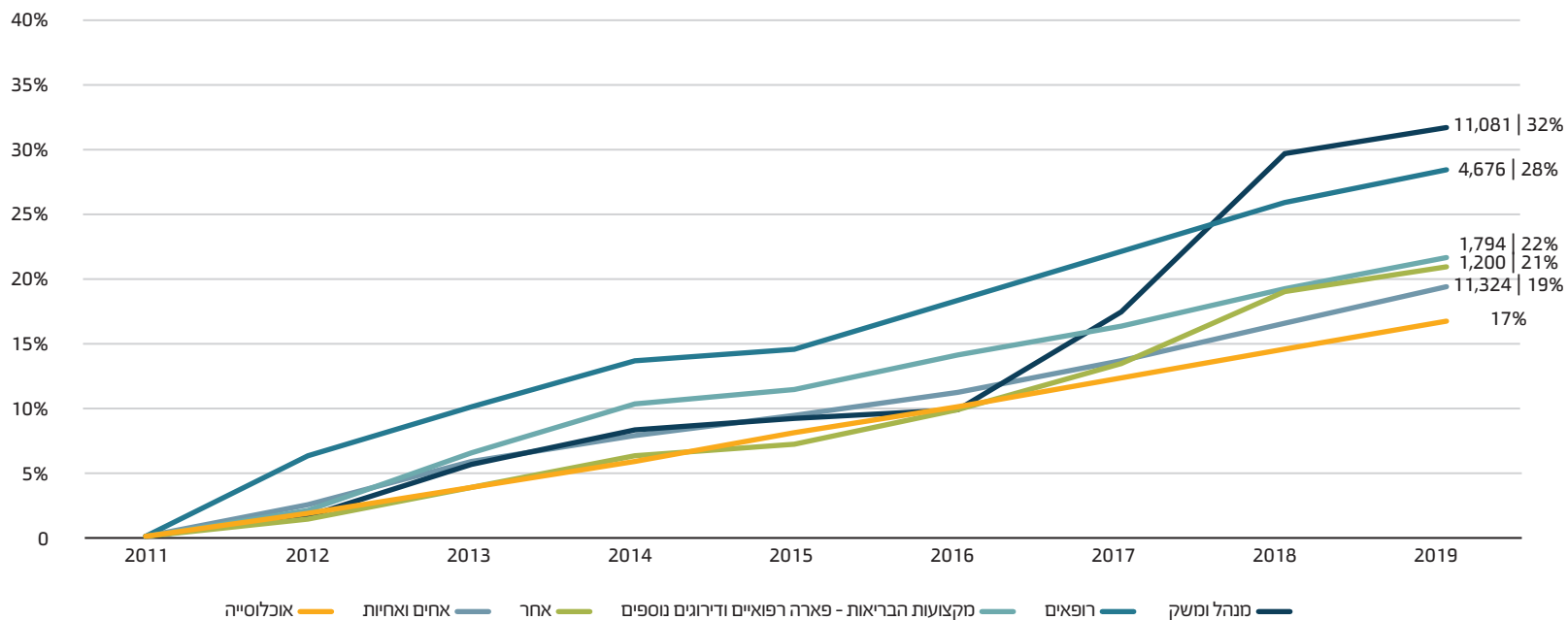
תרשים זה מציג את רמות השכר למשרה מלאה השכיחות יותר בקרב עובדי מערכת הבריאות. כ-78.5% מהעובדים במערכת הבריאות מרוויחים בין 9,000 ל-25,000 ₪ בחודש. עוד עולה כי 15% מהעובדים מרוויחים יותר מ-25,000 ₪ בחודש ופחות מ-5% מהעובדים במערכת מרוויחים פחות מ-9,000 ₪ בחודש.

4.2

כוח האדם במערכת הבריאות גדל משנת 2011 בקצב מהיר יותר מקצב גידול האוכלוסייה בישראל.

שיעור הגידול במשרות לפי שנים

מערכת הבריאות הממשלתית, 2019-2009

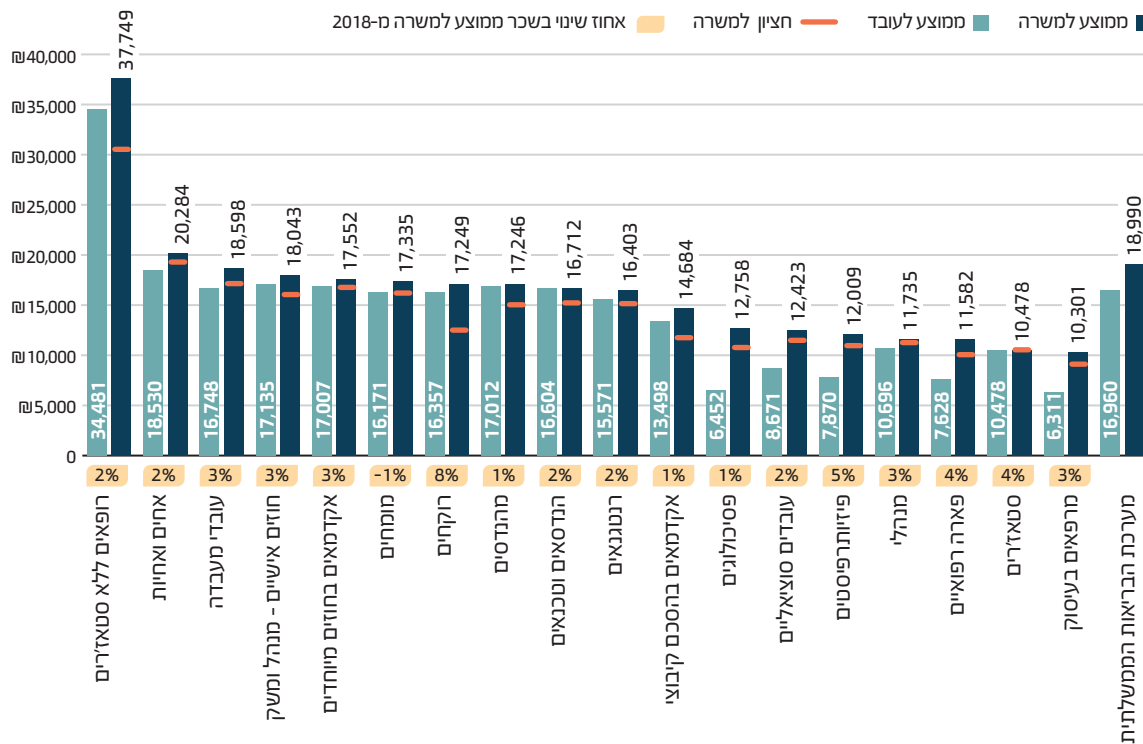


מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

4.3

שכר ממוצע וחציוני בדירוגים נבחרים

שכר ממוצע לעובד ולמשרה מלאה, מערכת הבריאות הממשלתית, 2019



מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

רופאים הם בעלי השכר הממוצע הגבוה ביותר במערכת הבריאות. השכר הממוצע הנמוך ביותר הוא במקצוע הריפוי בעיסוק.

כפי שניתן לראות, עליית השכר הגבוהה ביותר בהשוואה לשנת 2018 היא בדירוג הרוקחים, עלייה של כ-8%.

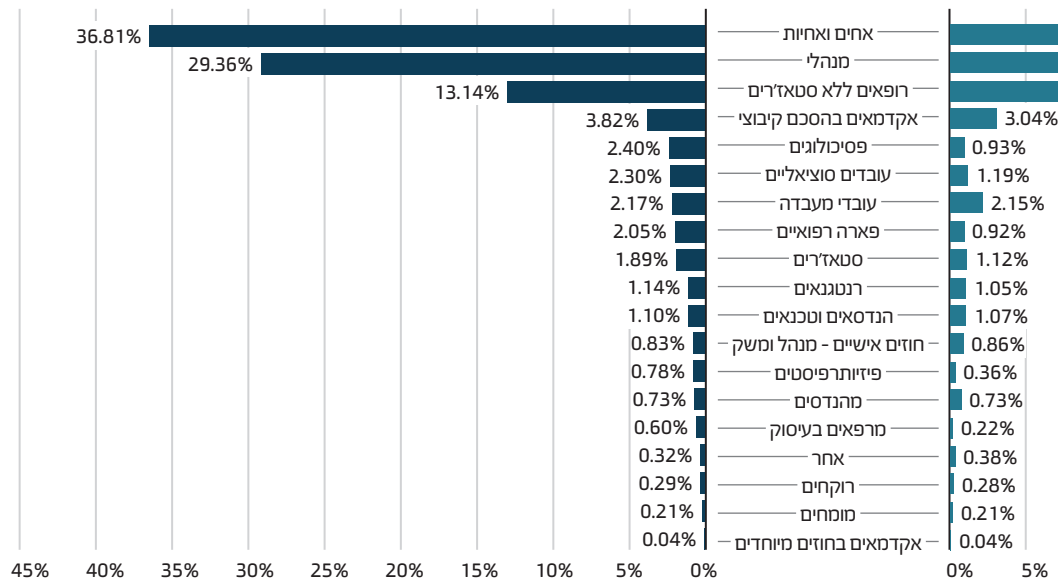
בדירוגים של מרפאים בעיסוק, פסיכולוגים ופיזיותרפיסטים הפער הגדול בין השכר למשרה מלאה לבין השכר לעובד נובע בעיקר מהעסקה נרחבת בחלקיות משרה. ייתכן כי הדבר נובע מעבודה בכמה מקומות העסקה.

4.4

הדירוגים הנפוצים ביותר במערכת הבריאות הם אחים ואחיות, רופאים ורופאות, ועובדים בדירוג המנהלי. אף שישנם יותר מפי שניים עובדים בדירוג המנהלי מאשר רופאים, הוצאות השכר בעבור הרופאים גבוהות יותר מאשר על עובדי הדירוג המנהלי.

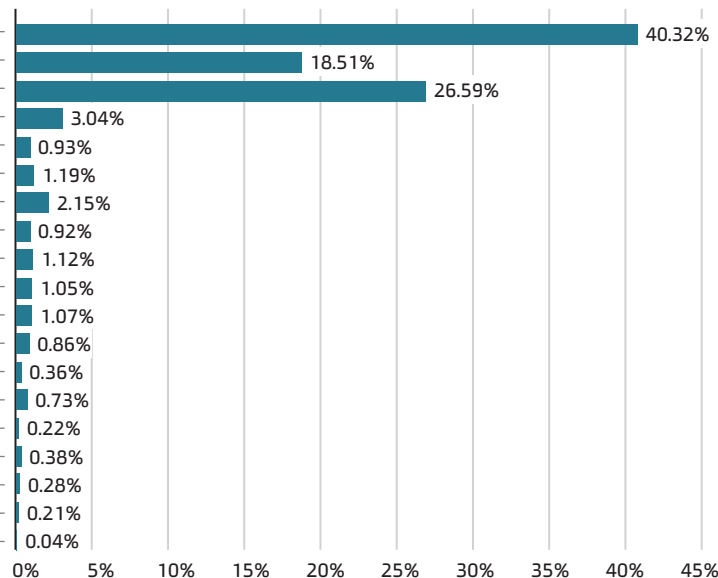
אחוז עובדים לפי דירוגים

מערכת הבריאות הממשלתית, 2019



התפלגות הוצאות השכר לפי דירוגים

מערכת הבריאות הממשלתית, 2019

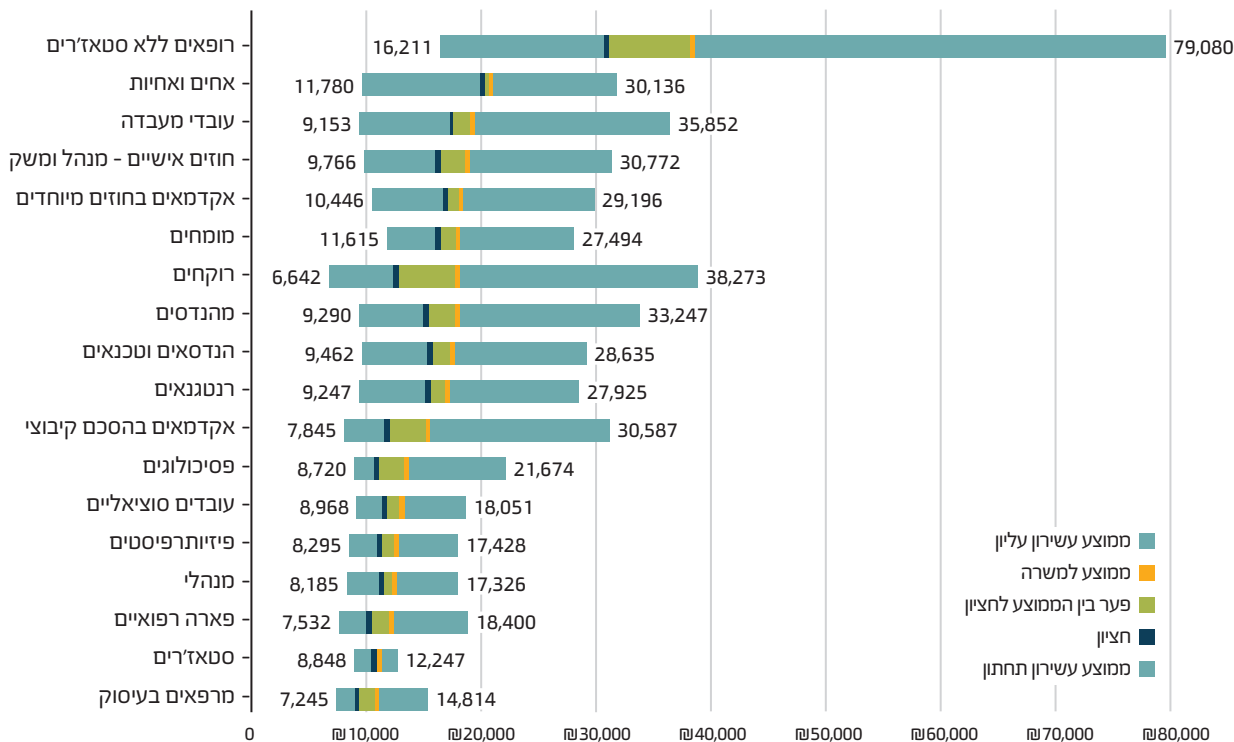


מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

4.5

עשירוני שכר, לפי דירוגים

שכר למשרה מלאה, מערכת הבריאות הממשלתית, 2019



מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

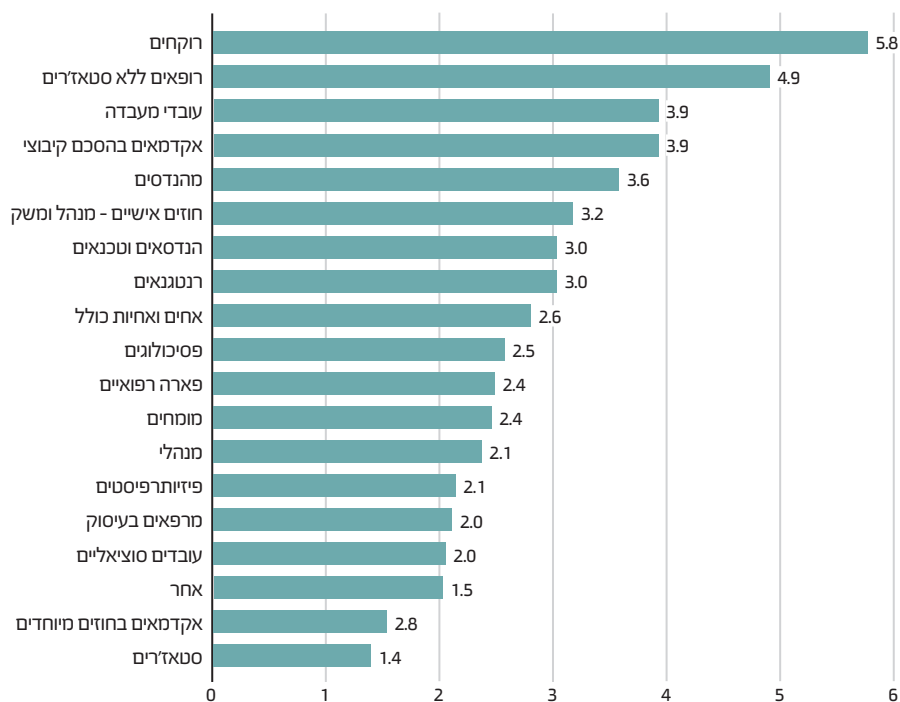
פערי השכר הגבוהים ביותר, בין עובדי אותו הדירוג, הינם בקרב רופאים ורוקחים. פערים נמוכים ניתן למצוא בקרב סטאז'רים.

בבחינה של פערי השכר במקצועות לפי עשירונים ניתן לראות את הפערים, הבאים לידי ביטוי בין היתר בפער בין הממוצע לחציון. ניתן לראות ברוב הדירוגים שהפערים נמוכים מאוד. באמצעות העשירונים והפער ביניהם ניתן לראות את טווח השכר למשרה מלאה בכל אחד מהדירוגים. את השכר הגבוה בעשירונים הגבוהים ניתן להסביר בתוספות לוותק, בדרגות גבוהות או בתפקידי ניהול, שעות נוספות, משמרות ותורנויות ובחלק מהמגזרים גם תגמול בגין כונוניות.

4.6

אי-שוויון בין עשירונים לפי דירוג

היחס בין שכר העשירון העליון לשכר העשירון התחתון, בתי חולים ממשלתיים, 2019



מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

הפערים במערכת הבריאות הצטמצמו במרבית הדירוגים, בעקבות ההסכמה על מתן תוספת שקלית במקום אחוזית בהסכם המסגרת. למרות זאת הפערים במערכת הבריאות עדיין גבוהים מאשר בשאר המערכות בשירות המדינה.

בקרב הרופאים העשירון העליון מרוויח כמעט פי חמישה מהעשירון התחתון. פערים משמעותיים נוספים יש בקרב הרוקחים, עובדי המעבדה, האקדמאים והמהנדסים. על מנת למתן את הפערים הגבוהים בשכר דירוגים מסויימים ובייחוד הרוקחים, חשוב להתמקד בשיפור שכר העובדים בדרגות הכניסה, ולא בעובדים הוותיקים בעלי השכר הגבוה בהסכמים עתידיים. לשם כך, יש לחזק את המגמה לתוספות שכר פרוגרסיביות לרבות רכיבים שקליים לטובת צמצום פערים אלו והתאמת מבנה השכר לעולם הפנסיה הצוברת ולציפיות הדור הצעיר.

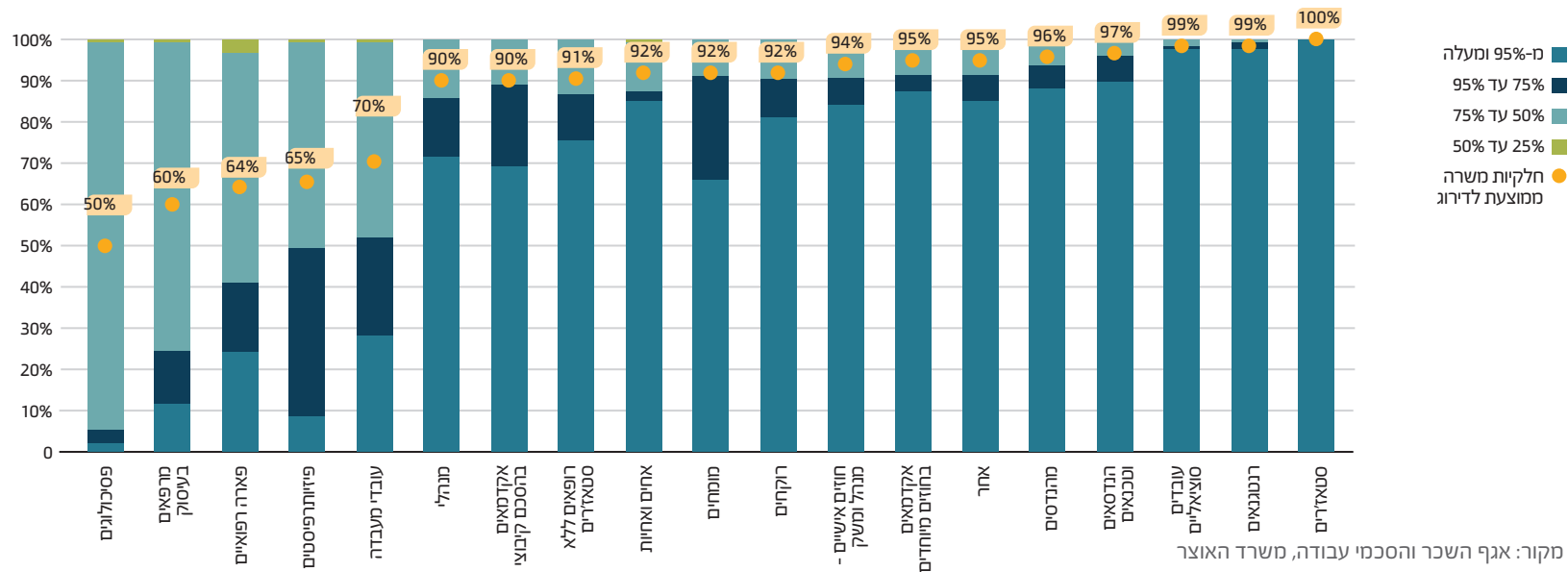
4.7

רוב עובדי מערכת הבריאות הממשלתית עובדים בשיעורי משרה גבוהים.

העובדים במקצועות הפארה רפואיים, פיזיותרפיסטים, מרפאים בעיסוק ופסיכולוגים, מועסקים במוצע בשיעורי משרה נמוכים בהשוואה לעובדי המדינה במשרדי הממשלה ועובדים מקצועיים אחרים במערכת הבריאות.

היקף העסקה בדירוגים נבחרים

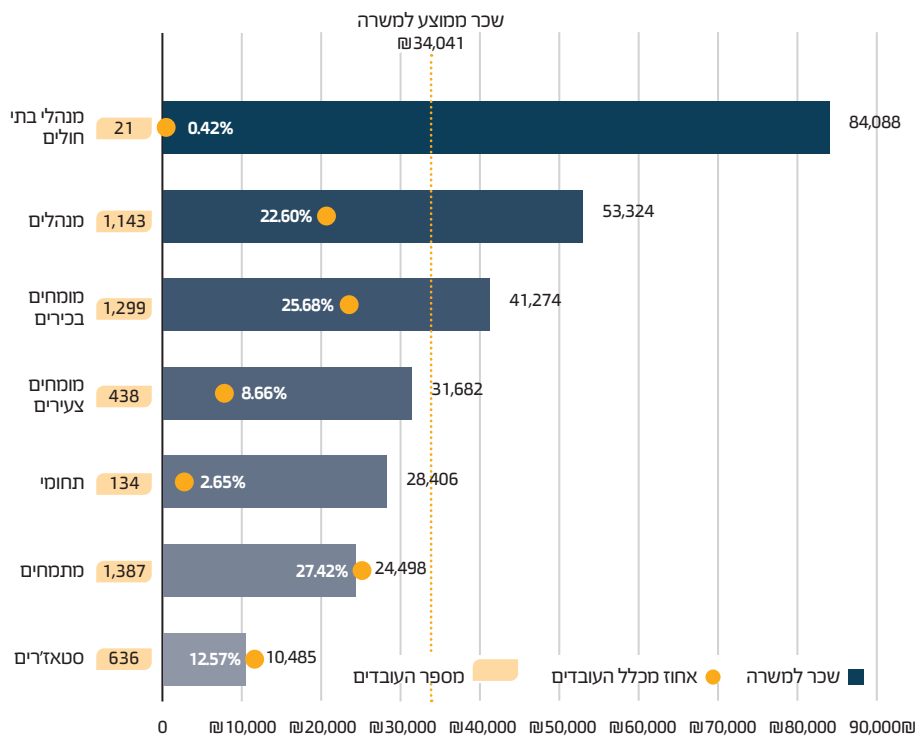
מערכת הבריאות הממשלתית, 2019



4.8

שכר למשרה של רופא לפי שלב קריירה

שכר ממוצע למשרה מלאה, מערכת הבריאות הממשלתית, 2019



מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

שכר הרופאים עולה במידה ניכרת במהלך שלבי הקריירה הטבעיים של הרופאים ועם הקידום המקצועי.

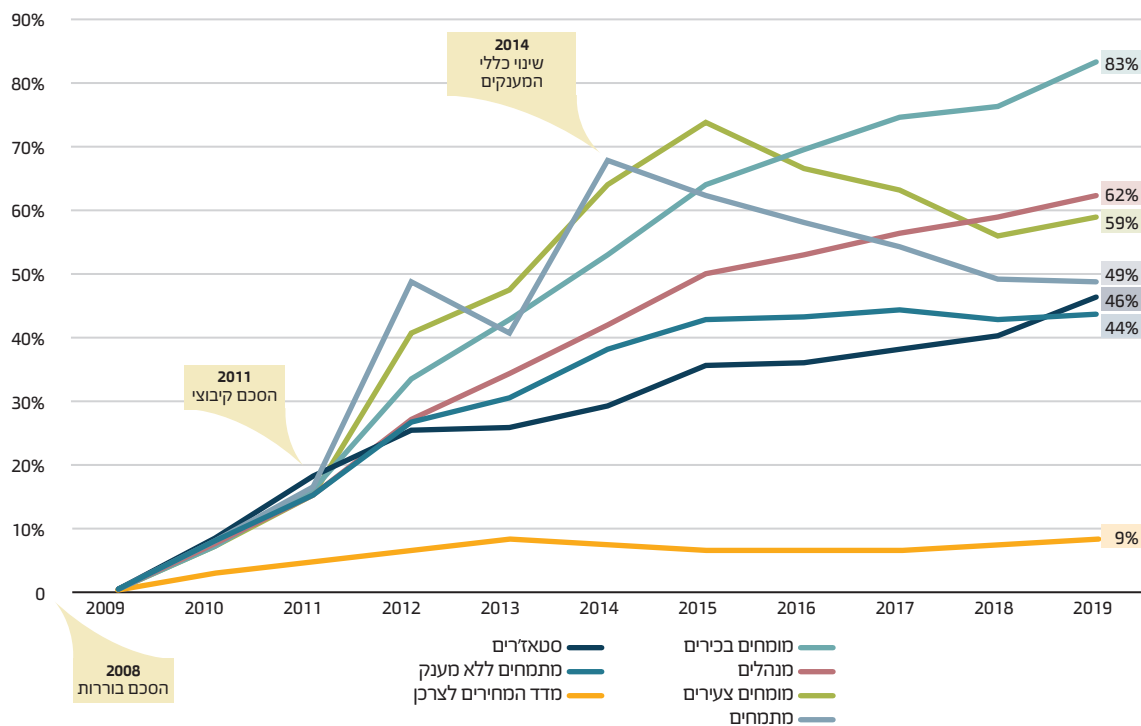
הרופאים מחולקים בתרשים זה לתפקידים המשקפים את מסלול הקריירה הטבעי שלהם:

- סטאז'ר
- מתמחה - רופאים מתמחים בתקופת ההתמחות הבסיסית (ההתמחות הראשונה). תקופת ההתמחות הממוצעת היא כ-5 שנים.
- תחומי - רופא שסיים התמחות, אך לא השלים את מבחני ההסמכה למומחה וטרם קיבל תעודת מומחה, או רופא שכלל לא החל התמחות.
- מומחה צעיר - רופאים שסיימו התמחות בחמש השנים האחרונות וכן רופא בהתמחות-על (ההתמחות השנייה).
- מומחה בכיר - רופא מומחה בעל חמש שנות ותק ויותר, שאינו מכהן בתפקיד ניהולי.
- מנהל - רופא במשרת ניהול, כגון מנהל מחלקה, יחידה, מערך או אגף.
- מנהל בית חולים

4.9

קצב גידול נומינלי בשכר הרופאים, לפי תפקידים

שיעור הגידול בשכר, מערכת הבריאות הממשלתית 2009-2019



מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

הסכם הרופאים ב-2011 יצר שונות בקצב עליית שכרם של הרופאים לפי תפקידים - שכרם של המומחים הבכירים עלה בשיעור הגבוה ביותר, 83%.

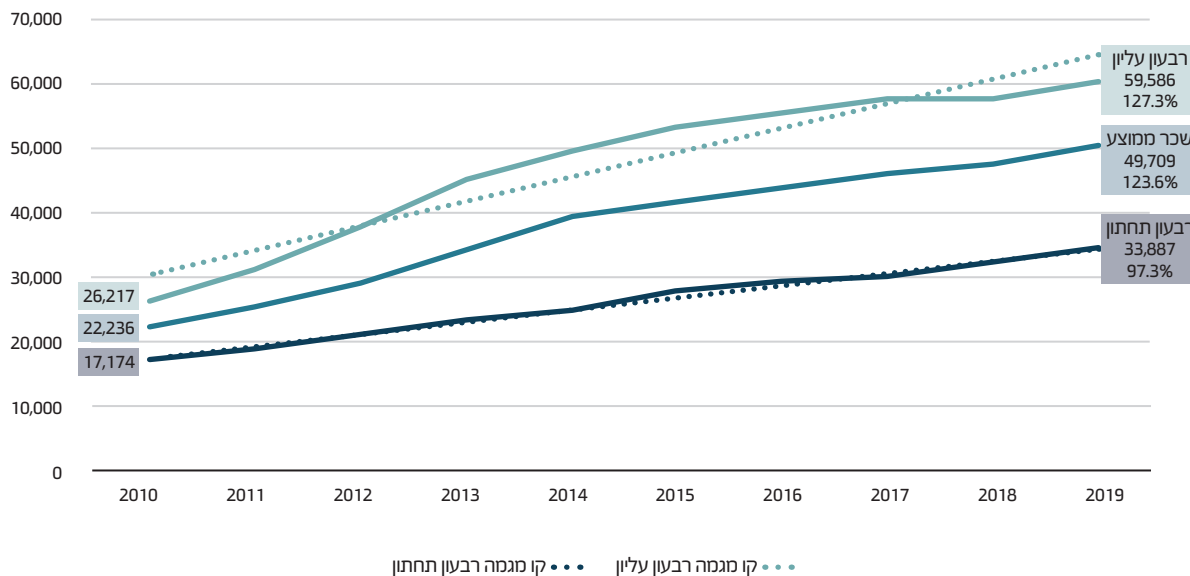
הסכם השכר משנת 2011 הביא לעלייה ניכרת בשכר הרופאים בכל שנה. כמו כן, ההסכם הפחית את מספר התורנויות של הרופאים. לנוכח זאת, למרות מגמת הירידה בהיקפי העבודה הנוספת, עדיין נצפית עלייה דרמטית בשכר המתמחים. שכר המתמחים מוצג בתרשים בשני חתכים. החתך הראשון כולל את המענקים שניתנו לעידוד העסקה בפריפריה ובמקצועות במצוקה³, והחתך השני אינו כולל אותם. בשקלול המענקים, עלה שכר המתמחים בכ-49% בעשור האחרון.

3 המקצועות במצוקה הם מקצועות התמחות שיש בהם מחסור בכוח אדם, ולכן ניתנת תוספת שכרית שנועדה לתמרץ רופאים נוספים להגיע לתחום זה. עם זאת מקצועות אלו הוסכמו בהסכם משנת 2011 ובהסכמים קודמים, ואינם בהכרח מעודכנים.

4.10

התפתחות שכר רופאים שהחלו לעבוד בשנת 2010, לפי שנה

שכר ממוצע לעובד בתוספת הכנסת הרופאים מתאגידי הבריאות, מערכת הבריאות הממשלתית, 2010-2019*



מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר
* לרבות הכנסות עובדים מתאגידי הבריאות.

שכרם של רופאים שהחלו לעבוד בשנת 2010 עלה ב-123.6% במשך העשור מיום כניסתם לתפקיד.

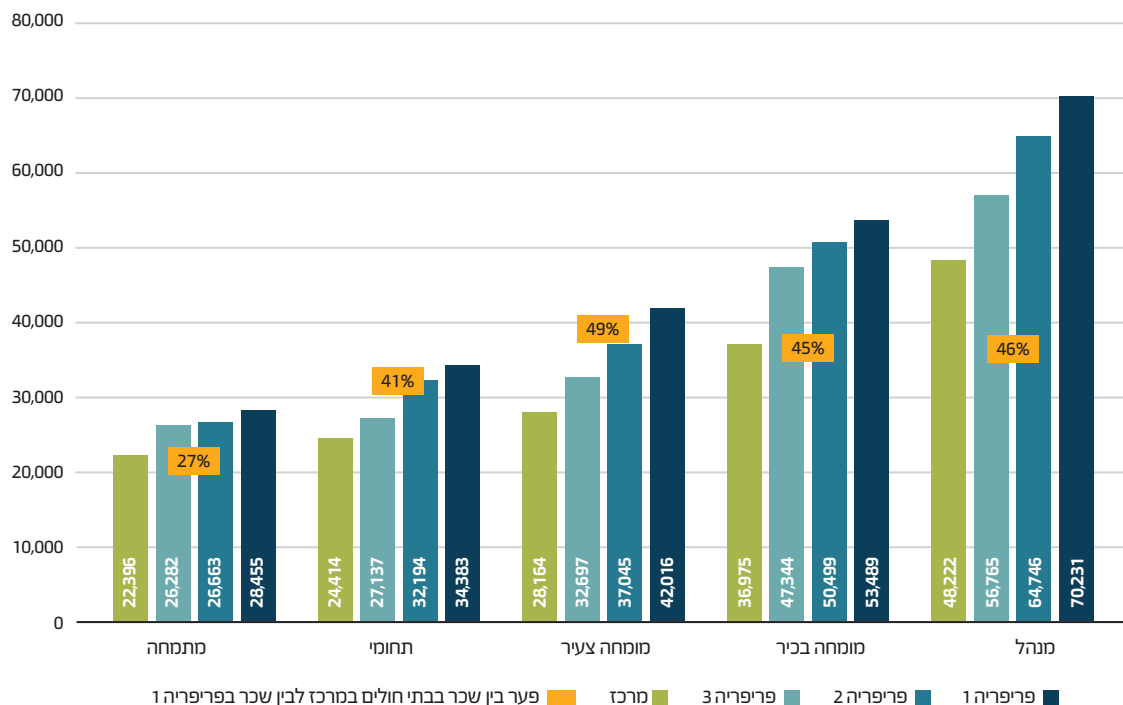
בתרשים זה ניתן לראות את התפתחות השכר של רופאים מתמידים לאורך 10 שנים. רופא מתמיד הוא רופא שהחל לעבוד (לאחר סטאז') בשנת 2010 והמשיך לעבוד עד סוף 2019.

התרשים מראה גם את שכר הרבעון העליון של הרופאים ואת שכר הרבעון התחתון. הפער בין הרבעונים נובע ברובו מביצוע עבודה נוספת ובפרט כונוניות, וכן מקידום לתפקידים ניהוליים.

4.11

שכר רופאים, לפי דרגה ואזור בית חולים

שכר ממוצע למשרה, מערכת הבריאות הממשלתית, 2019



מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

שכר הרופאים בבתי החולים בפריפריה גבוה באלפי שקלים משכרם בבתי החולים במרכז - זאת בשל מדיניות המתמרת רופאים לעבוד בבתי חולים בפריפריה במטרה לחזק את מערכת הבריאות בפריפריה.

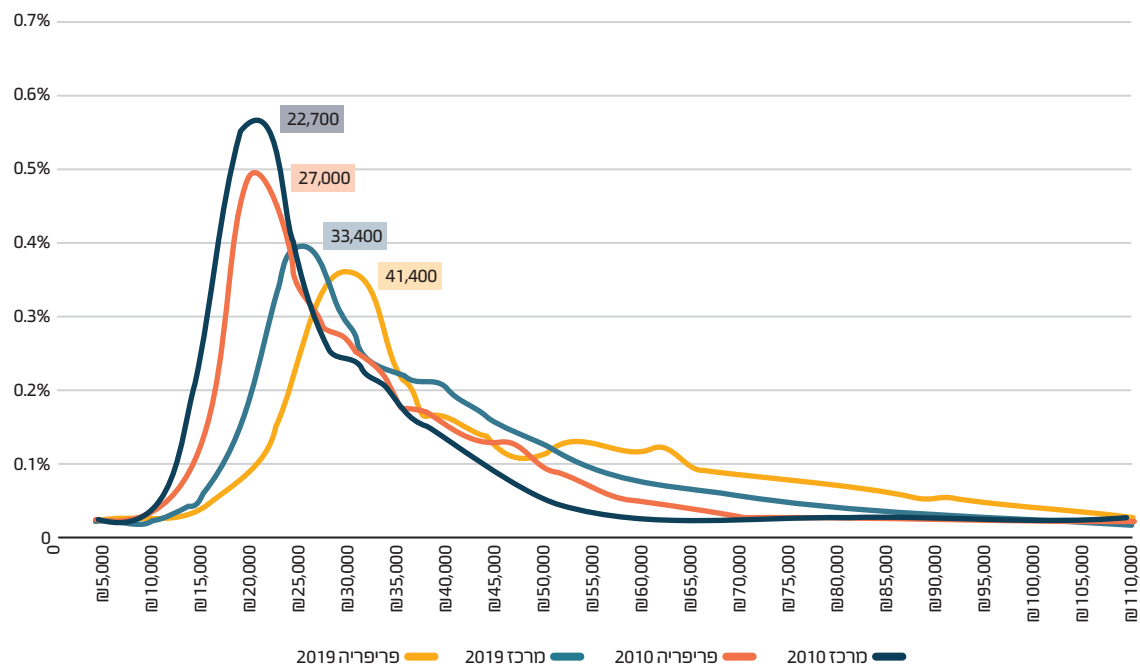
בהסכם 2011 גדלה תוספת הפריפריה האחוזית לרופאים בבתי החולים הפריפריאליים - 25% לרופאים מתמחים ותחומיים, 17% לרופאים מומחים ו-8% למנהלי בתי חולים וסגניהם. ניתן לראות שככל שהרופא עובד באזור פריפריאלי יותר, כך השכר שהוא מקבל על עבודתו בבתי החולים גבוה יותר⁴. בעמודים הבאים נציג לראשונה מחקר חדשני הבודק את האפקטיביות של הניסיון לעודד רופאים לעבוד בפריפריה.

4 פריפריה 1 - צפת, טבריה, אילת
פריפריה 2 - נהריה, אשקלון, באר שבע
פריפריה 3 - עכו, חדרה, חריש, לב השרון

4.12

התפלגות מוחלקת שכר הרופאים במרכז ובפריפריה

מערכת הבריאות הממשלתית, 2010 מול 2019



מקור: אגף השכר, משרד האוצר
פריפריה - כולל את שלוש רמות הפריפריה שהוצגו בתרשים הקודם

השוונות בשכר הרופאים גדלה עם השנים - גם בפריפריה וגם במרכז. לצד גידול זה - שכר הרופאים בפריפריה ב-2019 עולה על שכר הרופאים במרכז, יותר מאשר היח ב-2010.

בתרשים מוצגות היסטוגרמות המתארות את השכיחות של גובה שכר הרופאים במרכז לעומת הפריפריה ב-2010 וב-2019, כך שהשטח שמתחת לכל אחת מהעקומות שווה ל-1. ניתן לראות כי השכר בפריפריה עלה יותר מאשר במרכז בין השנים 2010-2019. בנוסף, ניתן לראות את העלייה בשכר בקרב הרופאים, וזאת ביתר שאת בפריפריה. משמעות הדבר היא האפשרות של יותר רופאים להגיע לרמות שכר יותר גבוהות. הממצא מקבל ביטוי בגרף בהתפרסות שתי ההיסטוגרמות של שנת 2019 על שטח רחב יותר ממקבילותיהן ב-2010.

4.13

תאגידי בריאות - הקדמה

קרנות המחקר, או בשמן האחר - תאגידי בריאות, פועלות בבתי החולים הכלליים, הממשלתיים והעירוניים בשעות אחה"צ והערב. בתי החולים הממשלתיים פועלים לרוב במתכונת שעות כנהוג במדינה (07:30-16:00). כדי להגביר את ניצול המשאבים בבתי החולים, ובפרט בחדרי הניתוח, להגביר את הפעילות ולקצר את התורים במערכת הציבורית, הוקמו תאגידי הבריאות.

מרבית עובדי התאגידי הם עובדים המועסקים גם בבית החולים. עובדים אלה מקבלים את שכרם בשני תלויים נפרדים. עקב כך, שכרם של חלק מעובדי מערכת הבריאות גבוה ממה שניתן לראות בבחינה של השכר המשולם להם ישירות על ידי בתי החולים (כפי שהוצג בעמודים הקודמים). כמו כן יש עובדים שמועסקים על ידי התאגידי בלבד, ועובדים במתקני בית החולים גם בשעות הפעילות הרגילות של בתי החולים.

התאגידיים הוקמו מכוח תקנות יסודות התקציב תשס"ב-2002. הם ישות משפטית נפרדת מבתי החולים, אך משתמשים בתשתיות של בתי החולים ובמתקניו (וכן לרוב, מנהל בית החולים הוא יו"ר דירקטוריון תאגידי הבריאות הצמוד לו). התאגידיים, בהגדרה החוקית, הם מוסדות ללא כוונת רווח והם משלמים תקורה לבית החולים על שימוש בתשתיות שלו. פרק זה יעסוק בהיבטי שכר ותנאי עבודה של עובדי תאגידי הבריאות לצד עבודתם בבתי החולים הממשלתיים. רמות השכר המונהגות בתאגידיים גבוהות משמעותית מרמות השכר בבתי החולים הממשלתיים. יתרה מכך, רמות שכר אלו ניתנות ללא פיקוח ממשלתי על התמורה (שעתית או תפוקתית) וללא פרמטרים מוסדרים לקביעת שכר. הגם שתאגידי הבריאות אינם חלק רשמי ממערכת הבריאות הממשלתיים, מיקומם הפיזי הוא במתקני הבריאות הממשלתיים, ומרבית כוח האדם המועסק בהם עובד גם במערך הממשלתי. הזיקה המובהקת שבין בתי החולים הממשלתיים ובין תאגידי הבריאות מחייבת בחינה רחבת ומשולבת של הממשק שבין שתי המערכות, בין היתר בהיבטי השכר, ואת הרחבת סמכות הפיקוח של הממונה על השכר, בדומה ליתר הגופים במערכת הבריאות הציבורית.

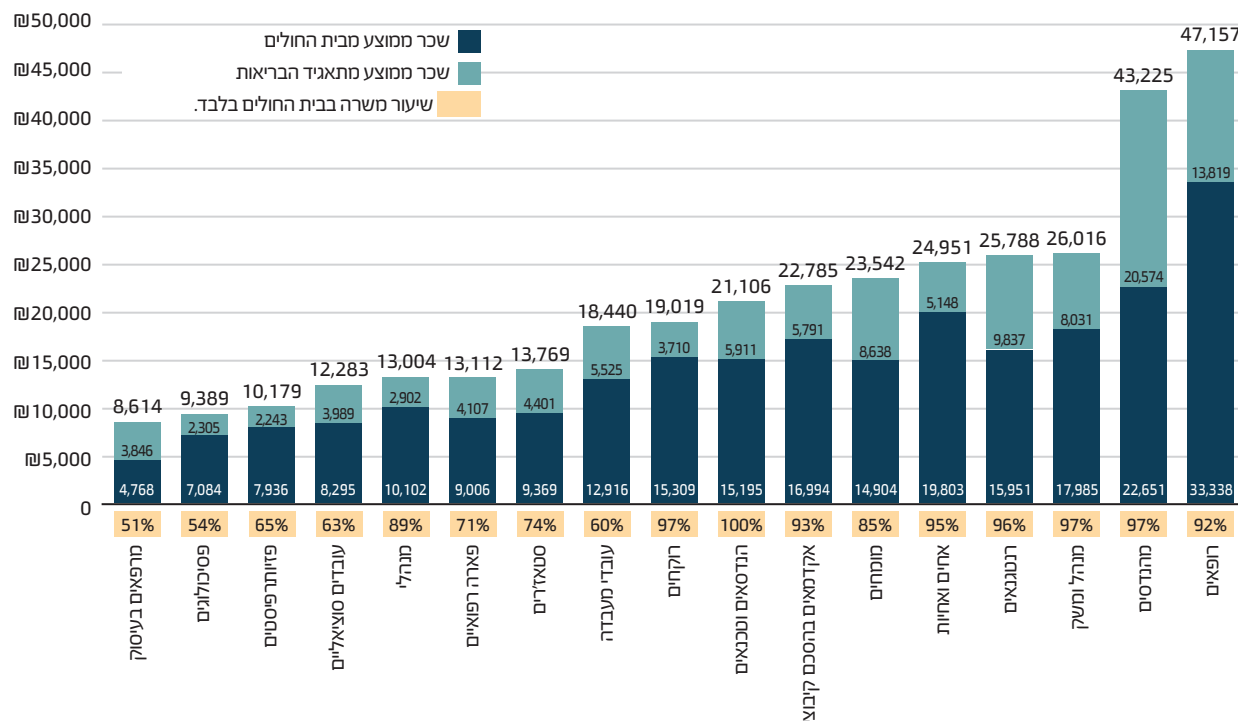
4.14

העובדים בבתי החולים הממשלתיים מקבלים תוספת שכר ניכרת מתאגידי הבריאות.

הממוצעים המוצגים המוצגים בתרשים חושבו בעבור עובדים שמועסקים על ידי בתי החולים הממשלתיים ועל ידי עובדי התאגידי בו זמנית. עובדים המועסקים רק באחד משני הגופים לא הובאו בחשבון. ניתן לראות כי שיעור ניכר משכר העובדים בשני הגופים מגיע מתאגידי הבריאות. לדוגמה, בדירוג האחים והאחיות כ-25% מהשכר הכולל מגיע מתאגידי הבריאות, בקרב הרופאים והרופאות השיעור הוא 29.3% ובדירוג המנהלי השיעור הוא 22.3%. בולטים במיוחד בתרשים הם דירוגי הרופאים, המהנדסים, מנהל ומשק והרנטגנים - אשר למרות שיעורי המשרה הגבוהים שלהם (יותר מ-90%) בבתי החולים הממשלתיים, חלק ניכר משכרם מגיע מתאגידי הבריאות.

שכר לפי דירוגים נבחרים בבתי החולים ובתאגידי הבריאות*

שכר לעובד, בתי החולים הממשלתיים ותאגידי הבריאות, 2019



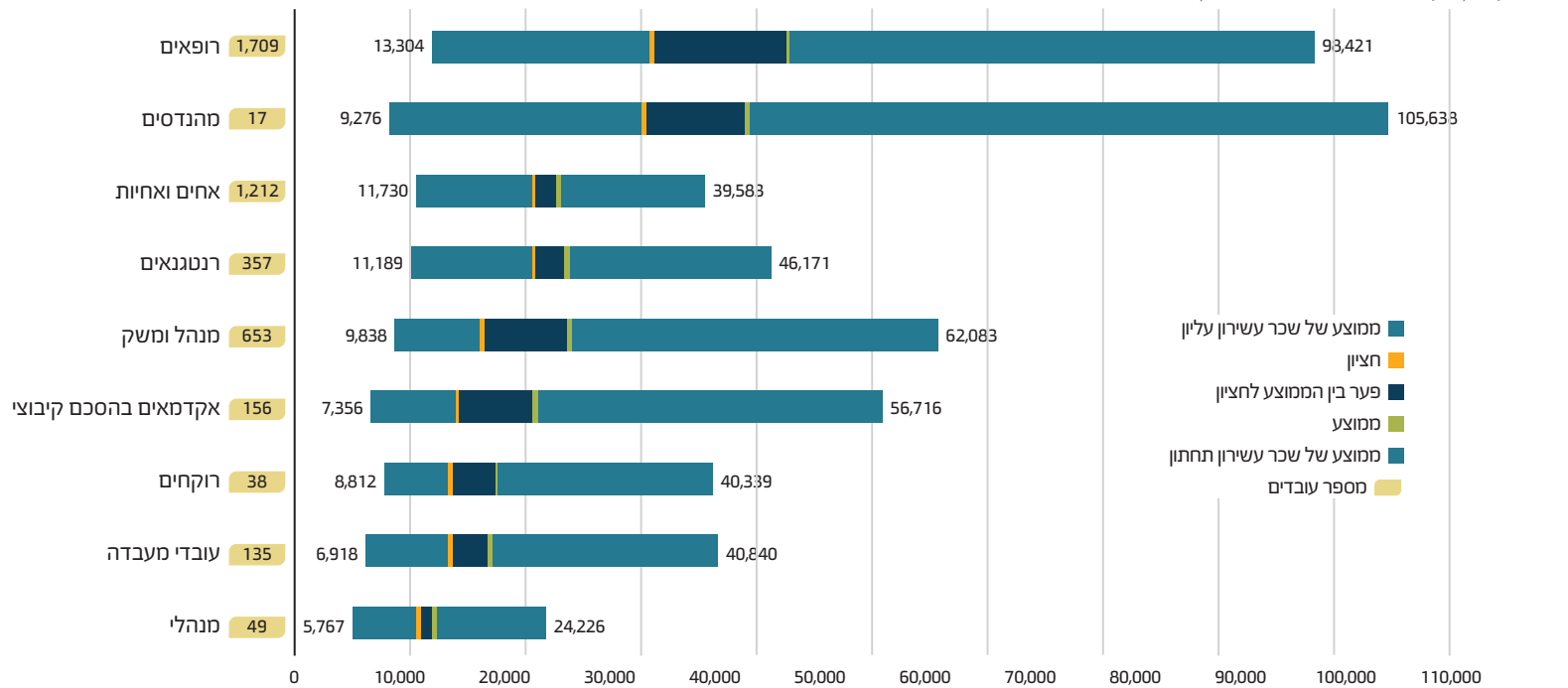
מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר
* שיעור המשרה המוצג הוא עבור בית החולים בלבד מכיוון שנתוני תאגידי הבריאות אינם משקפים חלקיות משרה.

4.15

עשירוני השכר של עובדי דירוגים נבחרים - בבתי החולים הממשלתיים ובתאגידי הבריאות

עשירוני שכר לפי דירוג - עובדי התאגידי ובתי החולים הממשלתיים

שכר לעובד, מערכת הבריאות הממשלתית, 2019



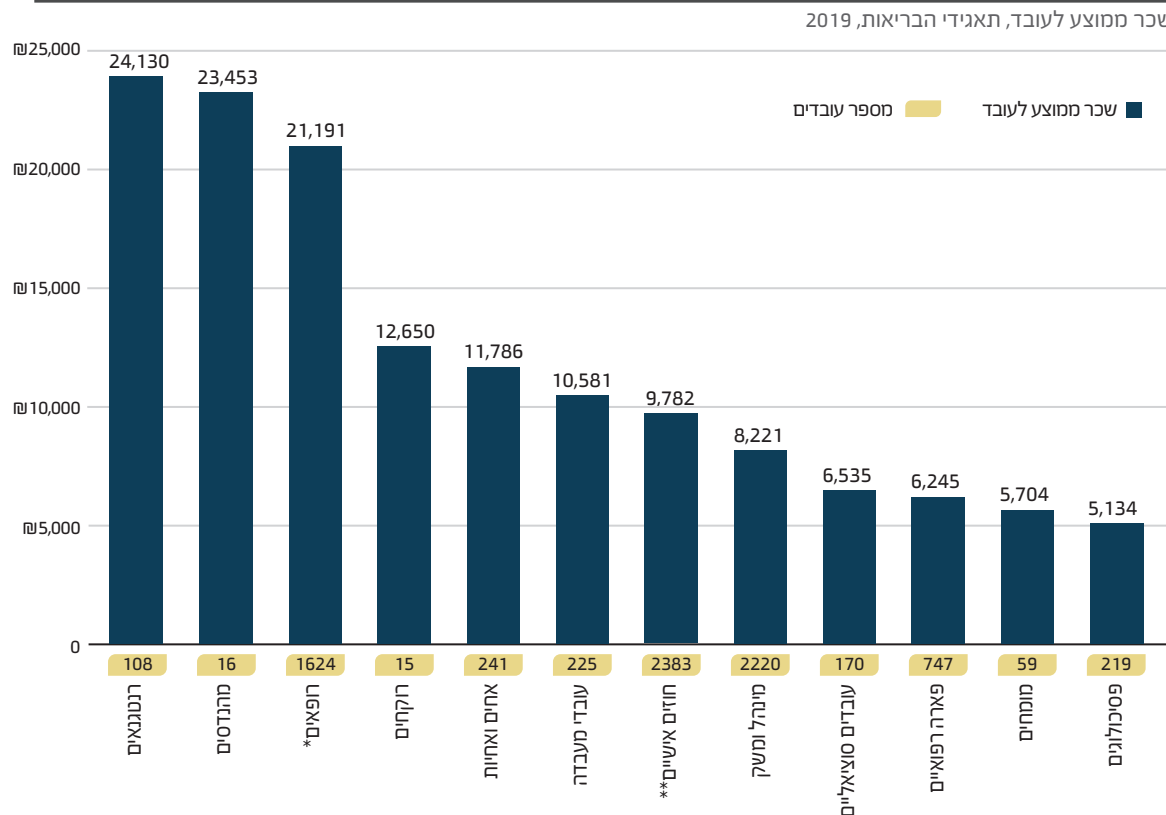
מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

4.16

הדירוגים המובילים בשכר בתאגידי הבריאות הם הרנטגנאים, המהנדסים והרופאים.

הממוצעים המוצגים בתרשים זה כוללים עובדים המועסקים רק בתאגידי הבריאות ואינם מועסקים בבתי החולים הממשלתיים. חשוב לציין שהשכר המוצג כאן אינו מייצג את השכר המלא של עובדים אלה. זאת מאחר שרבים מהעובדים הללו עובדים גם במערך הרפואה בקהילה של קופות החולים ובגופים נוספים במערכת הבריאות. הכנסותיהם ממקורות אלה אינן מוצגות פה, וכן השכר הממוצע המוצג כאן הוא לעובד ולא למשרה, בשל מחסור בנתונים על היקף העבודה בתאגידי הבריאות.

שכר לפי דירוגים נבחרים בתאגידי הבריאות ובגופים נוספים במערכת הבריאות



מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

* שכר הממוצע לרופאים חושב רק עבור רופאים המשובצים בדירוג הרופאים בתאגידי הבריאות

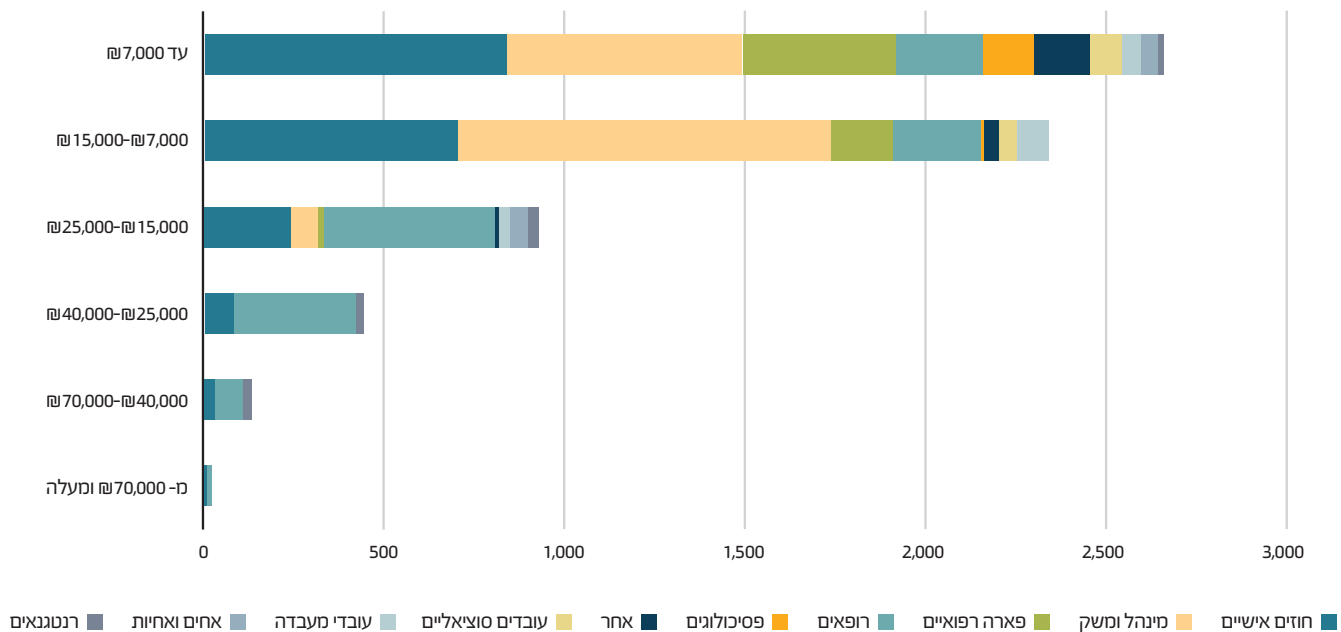
** בעלי חוזים אישיים בתאגיד ברמות השכר הגבוהות הם ברובם רופאים

4.17

מבין העובדים בתאגידי הבריאות בלבד - הרופאים מתרכזים ברמות שכר גבוהות

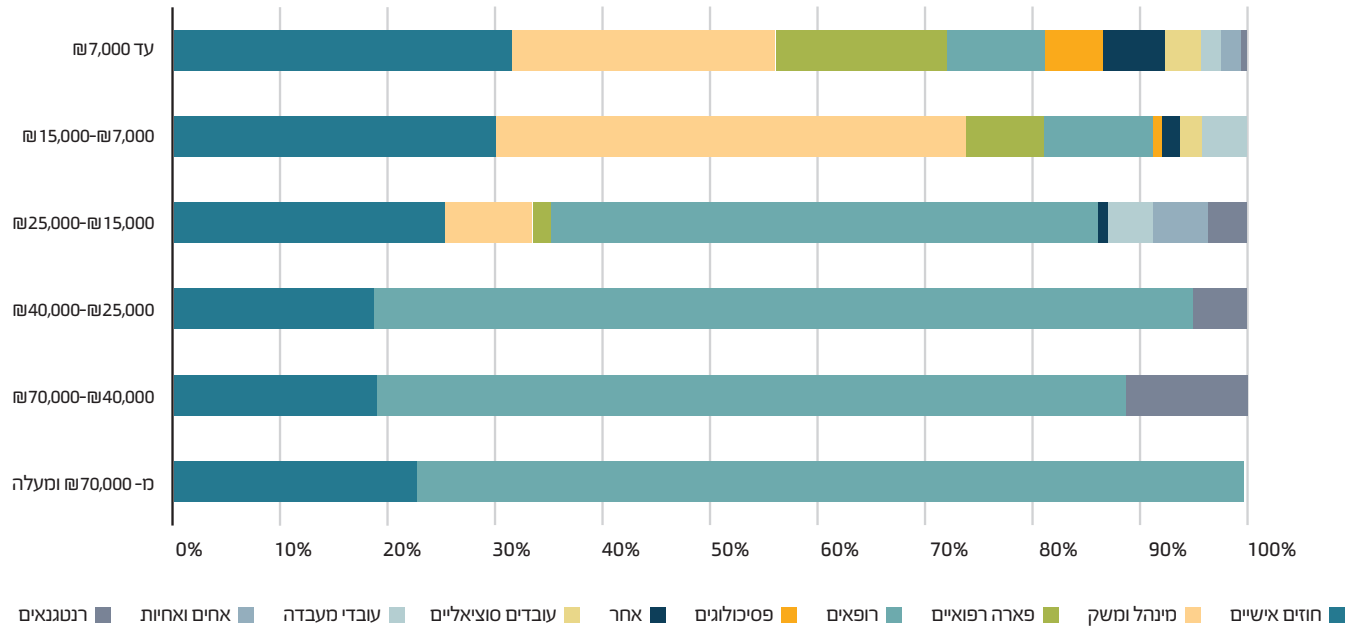
מספר עובדים בטווחי השכר השונים בתאגידי הבריאות

מספר עובדים ושכר לעובד, תאגידי הבריאות, 2019



הרכב דירוגים בכל טווח שכר בתאגידי הבריאות

שכר לעובד, תאגידי הבריאות, 2019



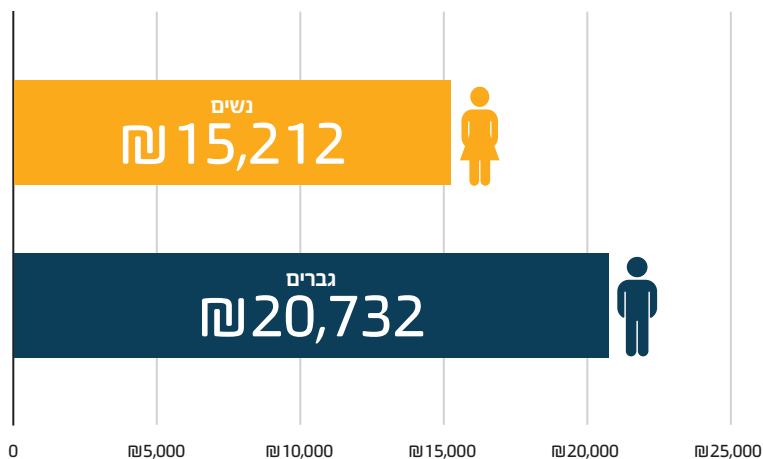
4.18

מערכת הבריאות מאופיינת בשיעור גבוה של נשים - כ-68% עובדות, המשתכרות שכר נמוך ב-27% משכר העובדים הגברים במערכת.

בעמודים הבאים נבחן את מקור הפער.

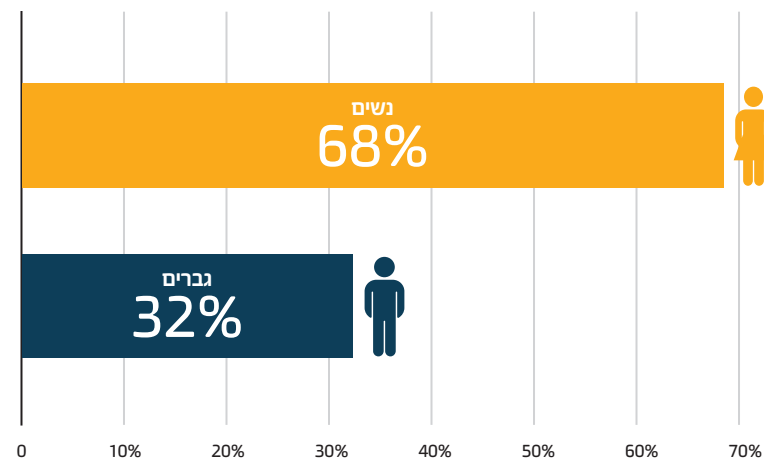
שכר ממוצע למגדר

מערכת הבריאות 2019



שיעור עובדים לפי מגדר

מערכת הבריאות 2019



מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

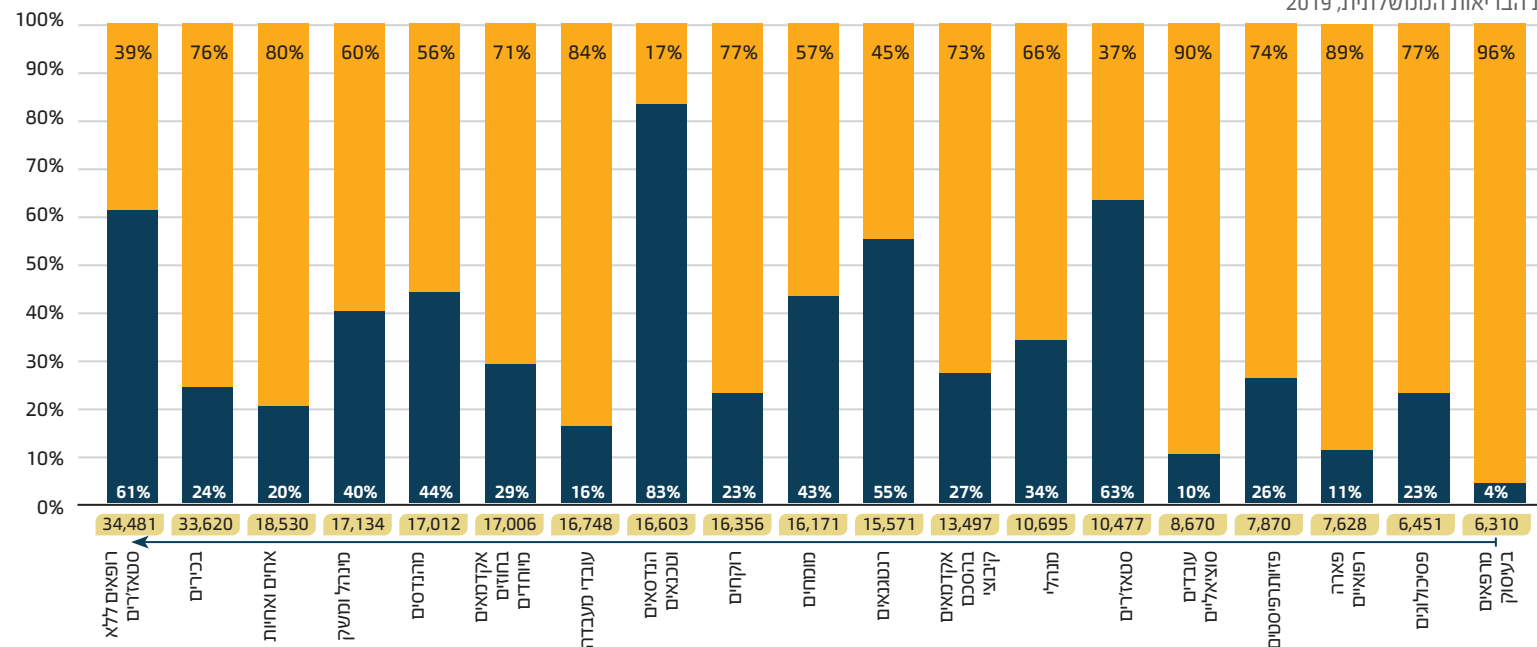
4.19

ניתן לראות שיעור יותר גבוה של נשים במקצועות בעלי ההכנסה הנמוכה במערכת הבריאות הממשלתית, אולם במקצועות בעלי שכר גבוה הממצאים מעורבים - בחלק מן המקצועות, כגון עובדים בכירים ועובדי מעבדה, ישנו רוב של נשים.

התפלגות מגדרית לפי דירוגים ושכר

שכר ממוצע לעובד נשים גברים

מערכת הבריאות הממשלתית, 2019



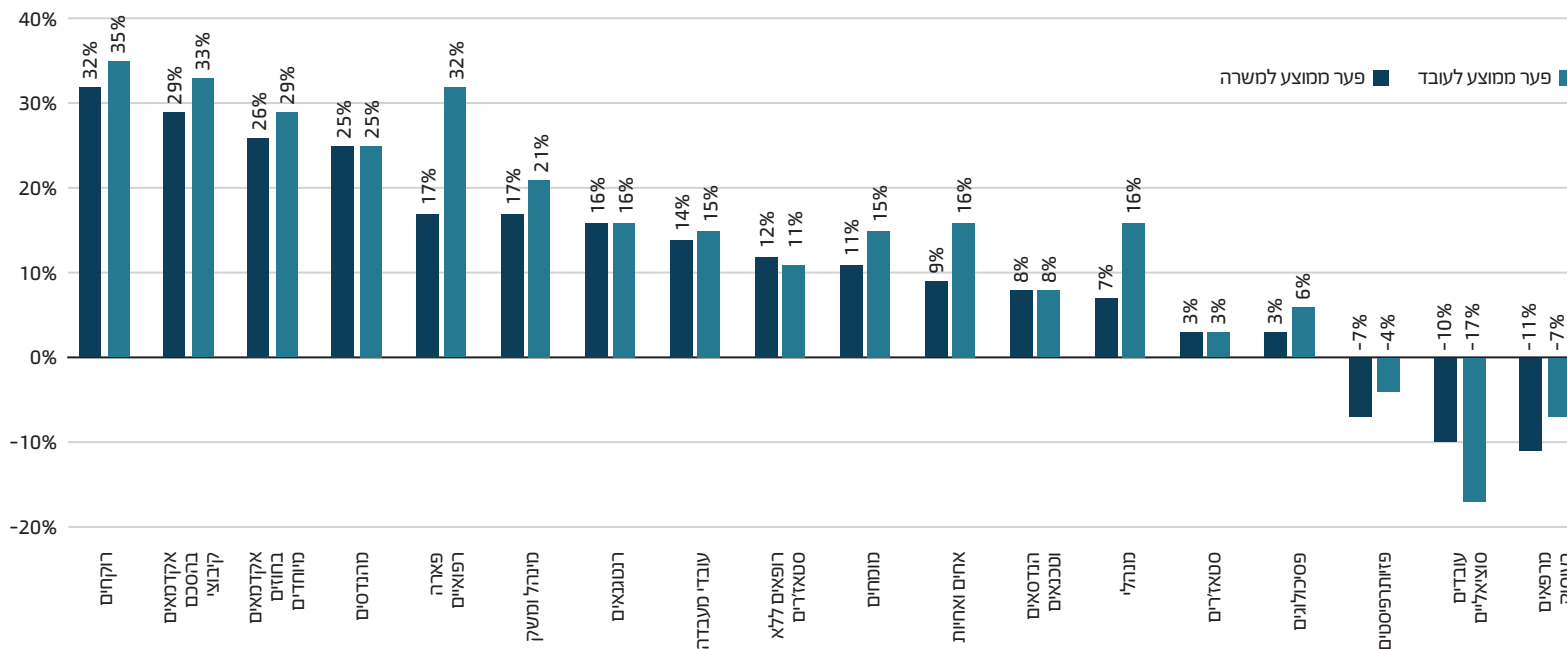
מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

4.20

פערי השכר נובעים בין היתר מבחירת מקצועות שונה. אך גם בחלוקה לשאר פער בשכר בין גברים לנשים.

פערי שכר מגדריים, לפי דירוג

מערכת הבריאות הממשלתית, 2019

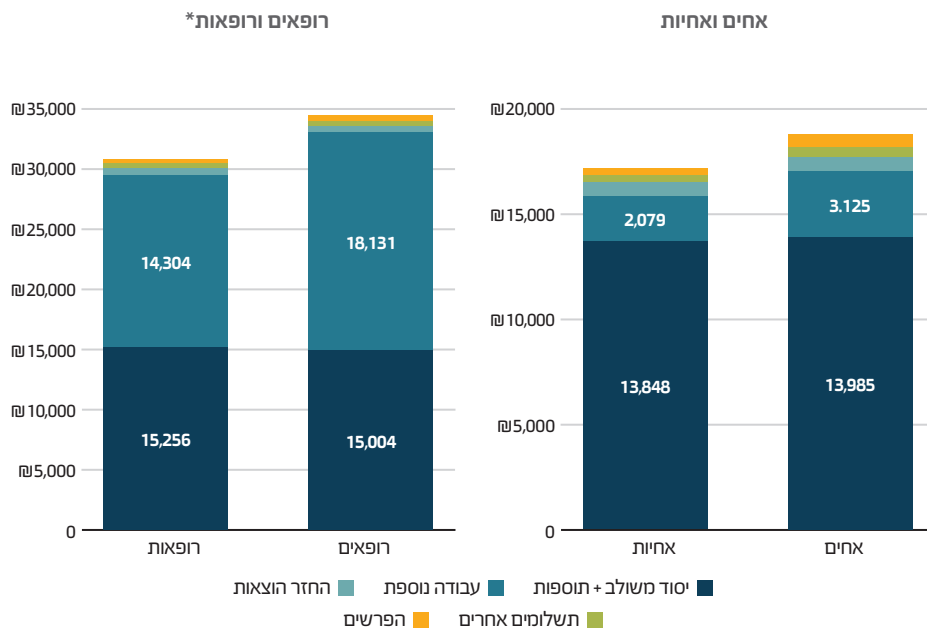


מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

4.21

רכיבי שכר לפי מגדר ועיסוק

שכר למשרה מלאה, מערכת הבריאות הממשלתית, 2019



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר
*דירוג הרופאים אינו כולל סטאז'רים

הגורם המרכזי לפערי השכר המגדריים במערכת הבריאות הוא הפער בתגמול על עבודה נוספת. גורם נוסף קשור בייצוג נמוך יותר של עובדות במשרות בכירות.

תרשים זה מתאר את הרבדים השונים שמהם בנוי השכר לפי מגדר ועיסוק. מהתרשים עולה כי:

בבחינת שכר היסוד והתוספות - גברים ונשים מרוויחים בממוצע שכר כמעט זהה.

רכיבי העבודה הנוספת מהווים יותר מ-40% משכרם של הרופאים והרופאות.

בדירוג הרופאים, גורם נוסף לפערי בתשלום עבור עבודה נוספת הוא השפעת מבנה השכר.

רופאים בתפקידי ניהול זכאים למכסה מוגדלת של כונוניות, אשר נמנות עם רכיבי העבודה הנוספת. רופאים גברים משתלבים בשיעור גבוה יותר בתפקידי ניהול ביחס לנשים, ולכן מקבלים יותר תשלומים בגין כונונות.

בחינת האפקטיביות של הסכם הרופאים המתמחים בפריפריה ובמקצועות במצוקה¹

רינת מרקוביץ', שרי אסיף ונדב הר טוב

יותר מעשרה אחוזים של התקציב שהוקצה להסכם הרופאים ולתשלום המענקים יועד לעידוד רופאים מתמחים לאזורי הפריפריה ולמקצועות במצוקה, כ-2 מיליארד שקלים בין השנים 2019-2011. תקופת המענקים תמה ובהסתכלות על הסכם הרופאים העתידי, ראוי לבחון האם המדיניות שננקטה הייתה אפקטיבית במונחי תועלת לצד עלות. עבודה זו בוחנת את ההשלכות של כלי המדיניות בעזרת נתונים אמפיריים של מתמחים בתקופה שלפני ההסכם ולאחריו. כמו כן תסקור עבודה זו כלי מדיניות שהיו בשימוש במדינות אחרות ותקיים דיון על כלי מדיניות נוספים להשגת אותן המטרות.²

1 תודתנו נתונה לעובדי היחידה להנגשת מידע של הלמ"ס על הסיוע הרב בבניית מסד הנתונים הייחודי לצורך עבודה זו. אנו מודים גם לעובדי משרד הבריאות, ובפרט לגב' שריי פנג על הסיוע בקבלת נתוני ההתמחויות ולשירותי בריאות כללית על שיתוף הפעולה. תודה לאסף גבע ולארכסיי בלינסקי על הערותיהם המועילות. תודה מיוחדת לאור קיים על הסיוע והליווי המקצועי.

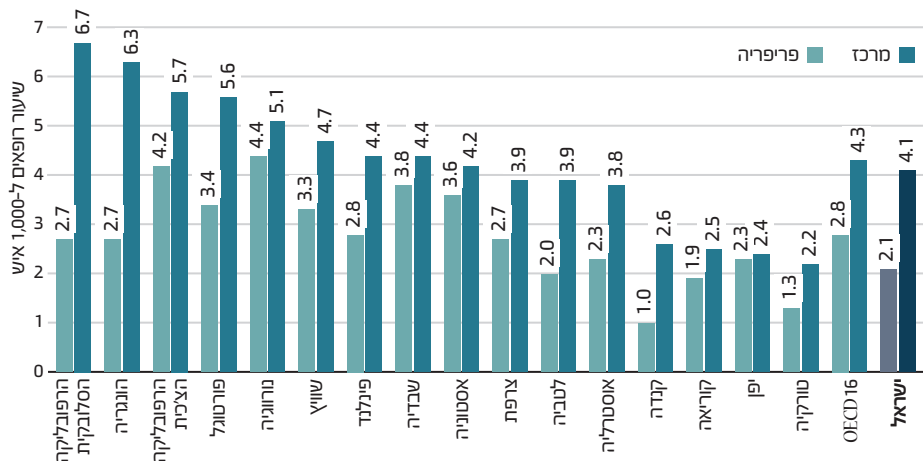
2 הגדלת התקינה והגדלת תוספות השכר בגין עבודה במקצועות במצוקה ועבודה בפריפריה עוגנו בהסכם הקיבוצי. עניין המענקים הוסדר באופן חד צדדי במסמך אגף השכר. למען הסר ספק, אין באמור בפרק זה כדי להשפיע על המעמד הנורמטיבי של המענקים השונים או כדי לשנותו.

רקע על ההסכם הקיבוצי

במדינות רבות בעולם ניכרת כבר כמה עשורים מגמה של ריכוז של רופאים ונותני שירות רפואי בערים הגדולות, זאת לצד מיעוט כוח אדם בתחום הרפואי באזורים כפריים ופריפריאליים.³ הפיזור הגיאוגרפי הלא אחיד של כוח האדם במקצועות הבריאות גורם לפערים ברמות השירות והזמינות של חלק משירותי הבריאות בין המרכז לפרפריה, ונחשב בעיני מרבית מדינות האיחוד האירופי לבעיה מדינית בעלת חשיבות עליונה.⁴ למרות שטחה הקטן, גם בישראל שיעור הרופאים לנפש באזורי הפרפריה נמוך משיעורם באזורים עירוניים (ראו **תרשים 1**).

מחקרים מראים כי באזורי הפרפריה נרשמים יותר מקרי מוות ממחלות הניתנות לטיפול, בהשוואה לאזורים עירוניים.⁵ אף שישנה שונות רבה בין תושבים המתגוררים באזורי הפרפריה לתושבים המתגוררים ביישובים עירוניים, במאפיינים שונים העשויים להסביר את הפערים בבריאות ובשיעורי התמותה (למשל, הבדלים במצב הסוציו-אקונומי), מיעוט הרופאים באזורי הפרפריה מקשה על נגישות המטופלים וזמינותם לשירותים רפואיים, ועל כן גורם זה נקשר לפחות בחלקו למצב הבריאותי הירוד של התושבים המתגוררים באזורים אלו.

רופאים מועסקים באזורי מרכז ופרפריה בארץ ובעולם



תרשים 1 | שיעור רופאים ל-1,000 נפש באזורים אורבניים ואזורי פרפריאליים בישראל ומדינות נבחרות

מקור נתוני האיחוד האירופי: OECD (2019), Health at a Glance 2019: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/4dd50c09-en>

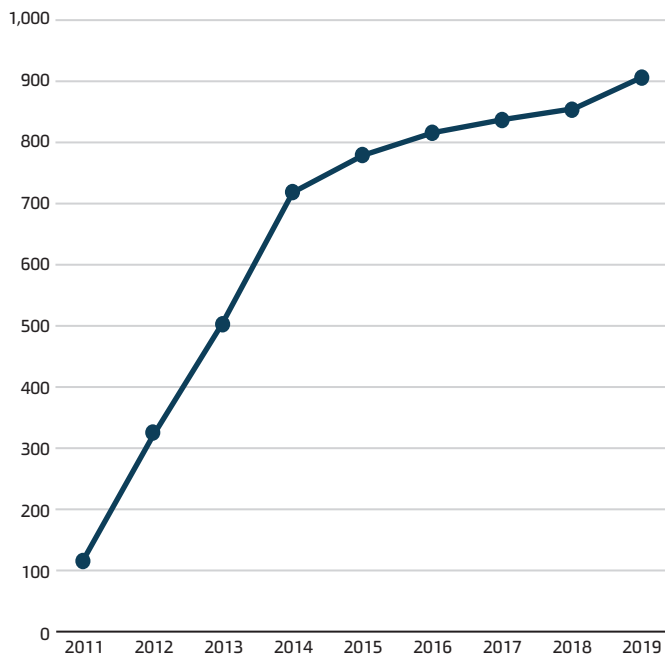
מקור נתוני ישראל: כוח אדם במקצועות הבריאות (2018). אגף המידע במשרד הבריאות. נתוני האיחוד האירופי נכונים לשנת 2016 או השנה הקרובה ביותר לשנה זו שבה קיימים נתונים זמינים. הנתונים לגבי צפיפות הרופאים בישראל מבוססים על ממוצע השנים 2015-2017. הנתון של צפיפות הרופאים באזורי הפרפריה בישראל מבוסס על ממוצע צפיפות הרופאים המועסקים לאלף נפש במחוז הדרום ובמחוז הצפון. צפיפות הרופאים באזורים עירוניים בישראל מבוססת על צפיפות הרופאים במחוזות תל-אביב, מרכז, ירושלים וחיפה.

3 מכון ברוקדייל: משיכת מתמחים לפרפריה ולמקצועות רפואיים במצוקה בעקבות ההסכם הקיבוצי משנת 2011

4 2013 OECD Health System Characteristics Survey-2012
 Roth, A. R., Denney, J. T., Amiri, S., & Amram, O. (2020). Characteristics of place and the rural disadvantage in deaths from highly preventable causes. *Social Science & Medicine*, 245, 112689.

הוצאה מצטברת בגין מענקי הרופאים לעידוד מקצועות במצוקה ומעבר לפריפריה, מיליוני שקלים

כלל בתי החולים, 2011-2019



מקור: עיבודי אגף השכר לנתוני משרד הבריאות

נוסף על מחסור ברופאים באזורי הפריפריה, ישנה מצוקת כוח אדם בישראל במקצועות רפואיים מסוימים, כגון רפואה פנימית, כירורגיה כללית והרדמה. מקצועות אלה ידועים כ"מקצועות במצוקה" אשר חלקם מאופיינים בפוטנציאל השתכרות נמוך (מרפואה פרטית) בהשוואה למקצועות רפואיים אחרים ועומס עבודה גדול ביחס למקצועות אחרים הנובע מהקושי בגיוס מומחים ומתמחים.

לצד ההסכם הקיבוצי בין אגף השכר והסכמי עבודה ובין הסתדרות הרופאים שנחתם ב-25.8.2011 החליטה המדינה על מתן תמריצים כספיים חד-פעמיים (מענקים) למתמחים ברפואה שיבחרו להתמחות באזורי פריפריה או במקצועות רפואיים מסוימים. זאת כדי לשפר את האיכות והזמינות של השירות הרפואי הניתן בפריפריה ולהגדיל את מספר המתמחים במקצועות מצוקה.⁶ המענקים שנקבעו היו: 1. מענק של 300,000 ₪ לרופא שיתמחה בבית חולים פריפריאלי (רשימת בתי החולים בקטגוריה זו **בנספח א'**). 2. מענק של 300,000 ₪ לרופא שיתמחה במקצוע שהוגדר "מקצוע במצוקה". 3. מענק של 500,000 ₪ לרופא שיתמחה במקצוע שהוגדר "מקצוע במצוקה" בבית חולים פריפריאלי. תוכנית המענקים התקיימה במסגרת הנ"ל עד שנת 2014. בשנת 2014 מוצה התקציב המקורי שהוקצה לתוכנית, ובשנים שלאחר מכן התקיים בכל שנה דיון בוועדת הכספים בעניין התוכנית וסכומי המענקים השתנו. מחתימת ההסכם ועד היום, בין השנים 2011 ל-2019, הוצאו בפועל כ-910 מיליון שקלים בגין המענקים (תרשים 2).

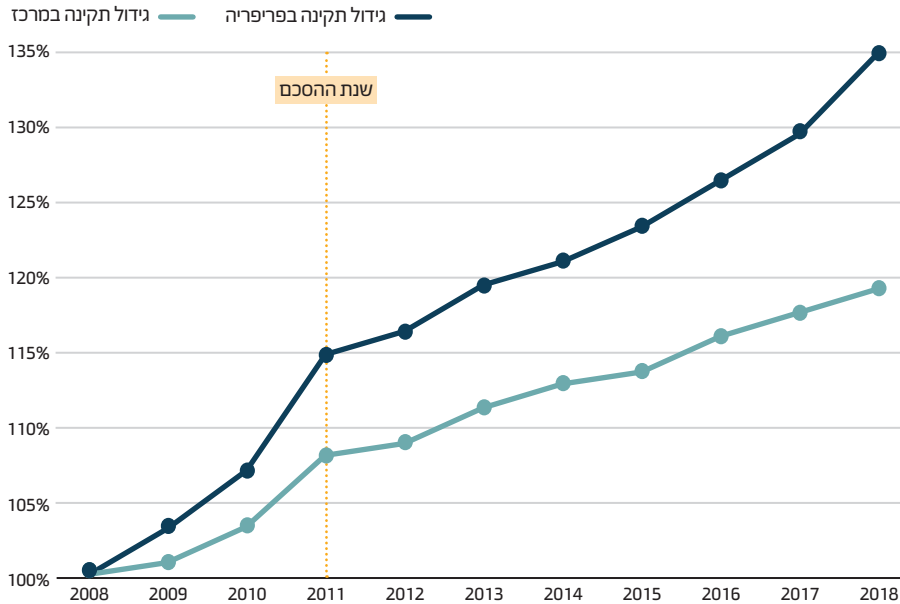
תרשים 2: הוצאה מצטברת בגין מענקי הרופאים לעידוד התמחות במקצועות במצוקה ובאזורי פריפריה

*מבוסס על נתוני התשלומים ששולמו בפועל לרופאים בבתי החולים בין השנים 2011-2019. נתוני הוצאה אינם זמינים לשנים 2018-2019 ולכן השתמשנו בתקציב שהוקצה למענקים. הנתונים בתרשים מתייחסים לכלל המענקים שניתנו, לרבות המענק ששולם למומחים במעבר לפריפריה. התשלום למענקי המומחים נאמד ב-30 מיליון ₪ במצטבר על פני התקופה.

6 כחלק מהתוכנית הוחלט גם על מתן מענקים לרופאים מומחים שיעברו מבתי חולים במרכז לבתי חולים פריפריאליים. עבודה זו לא בוחנת את מענקי המומחים.

קצב גידול התקינה של מגזר הרופאים

מדגם בתי חולים כלליים, 2018-2008*



תרשים 3.

מקור: אגף השכר והסכמי עבודה
*מדגם מייצג של בתי החולים המייצגים כמחצית מכוח האדם בבתי החולים בישראל בפיזור גאוגרפי מייצג.

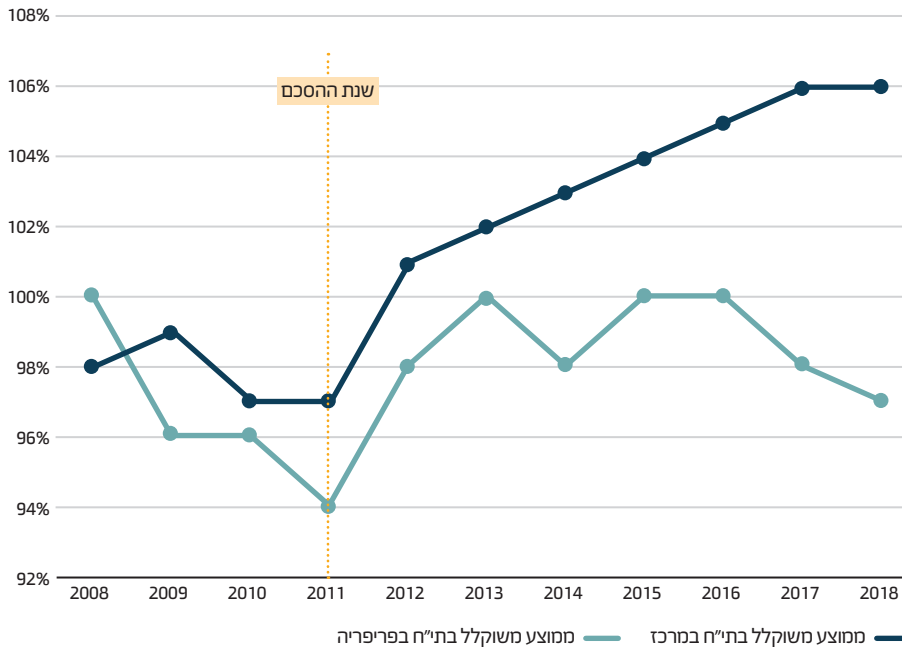
במקביל למתן המענקים כספיים ששולמו כפועל יוצא של החלטת הממונה על השכר ומשרד הבריאות, עוגנה בהסכם העלאה במספר התקנים המוקצים למתמחים בבתי החולים בפריפריה. **בתרשים 3** ניתן לראות כי משנת 2011, שנת חתימת ההסכם, יש מגמה כללית של עלייה בשיעור התקינה בבתי החולים, אך היא גבוהה יותר בבתי החולים שבאזורי הפריפריה בהשוואה לאלה שבאזורי המרכז.⁷ מאחר שהגדלת התקינה קיצרה את זמן ההמתנה להתמחות, העשויה להימשך כמה חודשים עד יותר משנה,⁸ והגדילה את סיכויי הקבלה של המתמחה להתמחות, ייתכן כי הרפורמה שחלה בתקינה במסגרת הסכם משמשת תמריץ נוסף בעבור המתמחים להתמחות באזורי הפריפריה או במקצועות מצוקה.

7 בתי החולים יכולים לאייש עובדים גם מעבר לתקינה המוגדרת כמינימום עפ"י הסכמי התקינה. לפיכך בחלק מן השנים אחוז האיוש גבוה מ-100%.

8 לפי סקר שערך מכון ברוקדייל, במוצע על פני בוגרי מוסדות חו"ל וישראל, 36% מן המתמחים ממתנים עד 3 חודשים להתמחות ממועד סיום הסטאז', 25% מן המתמחים ממתנים 3 חודשים עד חצי שנה, 17% ממתנים שישה חודשים עד שנה, ואילו 22% ממתנים יותר משנה.

אחוז האיוש מהתקינה בין השנים 2008-2018

מדגם בתי חולים כלליים, 2018-2008*



תרשים 4

מקור: אגף השכר והסכמי עבודה

*מדגם מייצג של בתי החולים המייצגים כמחצית מכוח האדם בבתי החולים בישראל בפיזור גאוגרפי מייצג.

כמו כן משנת 2011 אחוז האיוש מהתקינה נמצא במגמת עלייה כללית בבתי החולים שבאזור המרכז, ובבתי החולים שבפריפריה - מגמה זו ניכרת עד לשנת 2016 (**תרשים 4**). משנה זו ישנה מגמת ירידה באחוז האיוש בבתי החולים שבפריפריה, ירידה שעשויה להיות קשורה בחלקה לשינויים שחלו בתקציב המענקים ולתחושה של אי ודאות בנוגע לקבלת התמריץ בקרב מועמדים פוטנציאליים.

נוסף על מתן מענקים חד-פעמיים, הוחלט בהסכם על תמריץ כספי נוסף: תוספות שכר חודשיות לרופאים בבתי חולים פריפריאליים ובמקצועות במצוקה. בהסכם הוחלט להגדיל את התוספות בפריפריה במידה ניכרת, כך שהפער בין שכר הרופאים בפריפריה למרכז יעמוד על כ-20% (לפני ההסכם עמד פער זה על כ-2% בלבד). כמו כן הוחלט להגדיל את תוספות השכר במקצועות במצוקה, באופן כזה שבהבשלה מלאה של ההסכם שכרם של המתמחים במקצועות במצוקה גבוה משכרם של מתמחים בשאר המקצועות בכ-37% (לפני ההסכם עמד הפער על 15%).

רקע, שאחד מהם התחיל התמחות לפני 2011 והאחר התחיל את התמחותו אחרי 2011, יש סבירות שונה להתמחות בבי"ח בפריפריה או במקצוע שמוגדר במצוקה.

לוח 1.

עלות מצטברת בנין כלי המדיניות שיושמו לאחר ההסכם לצורך משיכת מתמחים לפריפריה ולמקצועות במצוקה.

2019-2011	2014-2011	עלות למשיכת מתמחים לפריפריה
281,114,500	229,097,000	מענקי פריפריה למתמחים
346,600,800	99,028,800	תקינה דיפרנציאלית לרופאים בפריפריה ⁹
313,297,800	110,197,600	תוספות שכר שניתנו למתמחים בפריפריה בהסכם ¹⁰
941,013,100	438,323,400	סה"כ
עלות למשיכת מתמחים למקצועות במצוקה		
593,775,500	483,903,000	מענקי מצוקה למתמחים
462,194,700	106,850,900	תוספות שכר שניתנו למתמחים במקצועות במצוקה בהסכם
1,055,970,200	590,753,900	סה"כ

9 חושב ע"י הפער בין תוספת התקינה שניתנה לפריפריה לעומת המרכז (במונחים של אחוז מתוך התקינה הכוללת) כפול עלות תקן של מתמחה, בכל שנה. 10 אומדן זה מחושב ע"י פער בעלויות המעסיק הממוצעות של מתמחים בפריפריה לעומת מתמחים במרכז (או מתמחים במקצועות במצוקה לעומת מתמחים שבמקצועות שאינם במצוקה) כפול מספר המתמחים בפריפריה (או במקצועות במצוקה), בכל שנה. האומדן מתייחס לגובה התוספות שניתנו בהסכם 2011 מעבר למה שהיה קיים קודם לכן, זאת אומרת שכלל שהיו פערי שכר בין המתמחים בפריפריה (במצוקה) למתמחים במרכז (לא במצוקה) לפני ההסכם, פערים אלו נוטרלו מהחישוב. פריסת פעימות השכר הובאה בחשבון לפי מה שנקבע בהסכם. עלויות השכר של המתמחים בפריפריה/מרכז (מצוקה/לא מצוקה) חושבו ע"י שימוש בנתונים מבתי"ח הממשלתיים. מספר המתמחים בכל שנה מתייחס לכלל המתמחים בכל בתי החולים בישראל.

לוח 1 מציג את ההוצאה בגין שלושת כלי המדיניות שניתנו בתקופת ההסכם למשיכת מתמחים למקצועות במצוקה ולבתי חולים פריפריאליים. הוצאה זו הסתכמה עד שנת 2019 בכ-2 מיליארד שקלים.

מחקר שפורסם ע"י חוקרים מאוניברסיטת בן גוריון ושירותי בריאות כללית, והתבסס על מדגם של 54 רופאים מתמחים, בחן בצורה איכותנית וכמותית את המעברים לפריפריה בעקבות תוכנית המענקים. המחקר, שהתבסס על נתונים בין השנים 2011-2014, מצא שהימצאותם של תקנים בבתי חולים בפריפריה, יחד עם מתן מענקים למתמחים ולצד מאפיינים ייחודיים של כל אחד מבתי החולים באופן ספציפי, הגדילו את מספר המתמחים בבתי החולים הכלליים בפריפריה. מחקר נוסף בהוצאת מכון ברוקדייל והסדרות הרופאים השתמש במסד נתונים מפורט של מתמחים בין השנים 2005-2014 לצד סקרים מדגמיים. בעבודה זו הם מראים שבין השנים 2009 ל-2013 חלה עלייה של 30% במספר התחלות ההתמחות הכולל ושל 60% במספר התחלות ההתמחות בפריפריה. העלייה בשיעור ההתמחות בפריפריה נבעה ברובה מעלייה בשיעור ההתמחויות של בוגרי חו"ל בפריפריה. עוד הציגו החוקרים שבהתמחויות במקצועות במצוקה רואים עלייה מתונה בשיעור התחלת ההתמחות של בוגרי ישראל, אך זו החלה בשנת 2007 וכפי הנראה אינה קשורה להסכם שנחתם בשנת 2011.

המחקר הנוכחי מחדש בשני מישורים עיקריים: האחד - שימוש בנתוני רקע של הרופאים המתמחים (פסיכומטרי, מקום מגורים קודם ושיור דתי) והאחר - שימוש במודל אקונומטרי. מודל זה מאפשר לנטרל את השינוי בהרכב המאפיינים של הרופאים לפני ההסכם ולאחריו, ולבחון האם לשני מתמחים בעלי אותם מאפייני

בחינת אפקטיביות הכלים למשיכת מתמחים ברפואה לפריפריה ולמקצועות מצוקה

ולמקצועות במצוקה, באמצעות בחינת נתוני רקע של מרבית המתמחים שהתחילו את התמחותם בשנים 2006-2014. מחקר זה מבוסס על קובץ נתונים משולב של הרופאים שהחלו התמחות בין השנים 2006-2014 בבתי החולים הממשלתיים ובתי החולים בבעלות שירותי בריאות כללית, המהווים כ-70% מסך המתמחים ו-85% מכלל מקבלי המענקים בשנים אלו. הקובץ נבנה בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

כאמור, בשנת 2011 יושמו שתי רפורמות עיקריות: האחת, מתן תמריצים כלכליים למתמחים בפריפריה ובמקצועות מצוקה באמצעות מתן מענקים חד-פעמיים ובאמצעות מתן תוספות שכר, והשנייה, הקצאה גדולה יותר של תקנים להתמחויות אלו, שקיצרה את זמן ההמתנה של המתמחים ממועד סיום הסטאז'.

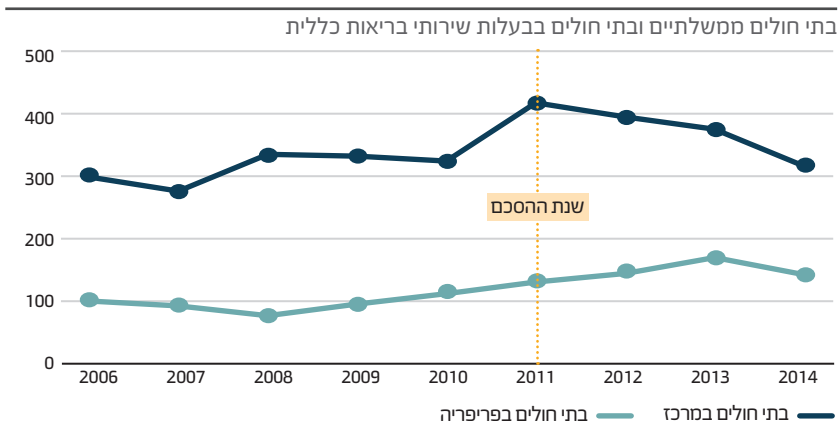
בחלק זה נדון באפקטיביות הרפורמות האלה במשיכת מתמחים ברפואה לפריפריה

לוח 2 | מאפייני הרקע של המתמחים במדגם המחקר לפי שנת תחילת התמחות

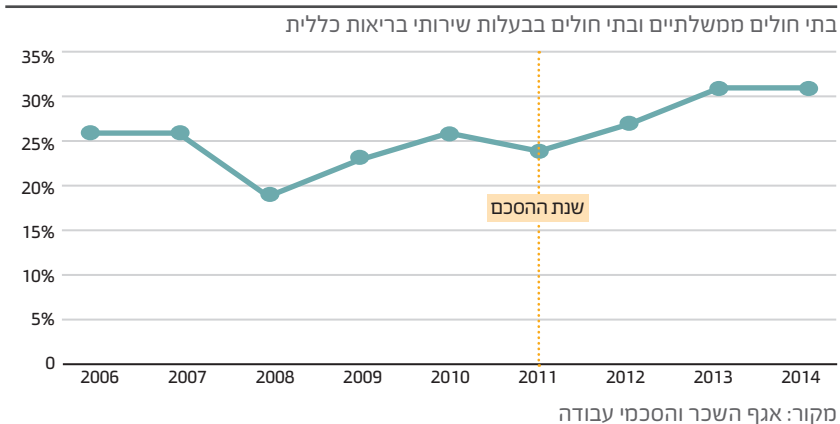
בתי חולים פריפריאליים						בתי חולים במרכז						שנת תחילת התמחות
ציון פסיכומטרי* ממוצע	שיעור הלומדים בארץ	מספר ילדים ממוצע	שיעור גברים	גיל ממוצע בתחילת ההתמחות	מספר מתמחים	ציון פסיכומטרי* ממוצע	שיעור הלומדים בארץ	מספר ילדים ממוצע	שיעור גברים	גיל ממוצע בתחילת ההתמחות	מספר מתמחים	
632	29%	2.79	62%	34.25	106	690	58%	2.69	57%	32.88	307	2006
635	36%	2.81	60%	34.42	98	688	56%	2.64	51%	33.25	284	2007
646	37%	2.67	51%	34.16	82	699	60%	2.66	52%	33.22	344	2008
645	46%	2.69	64%	34.25	101	681	55%	2.58	52%	32.84	341	2009
625	35%	2.48	60%	32.69	118	696	64%	2.50	51%	32.66	333	2010
626	39%	2.36	60%	33.30	137	680	54%	2.42	53%	32.70	428	2011
637	37%	2.54	64%	32.53	151	677	51%	2.36	47%	32.44	405	2012
614	31%	2.34	62%	32.31	177	684	55%	2.14	51%	32.60	385	2013
628	37%	2.19	66%	32.22	149	685	57%	2.01	50%	32.31	325	2014
630	36%	2.52	61%	33.17	1,119	686	56%	2.45	52%	32.75	3,152	סה"כ

*ציון המבחן הפסיכומטרי הגבוה ביותר.

תרשים 5. מספר מתחילי ההתמחות בין השנים 2006-2014 בפריפריה ובמרכז*



תרשים 6. שיעור המתמחים שהתחילו התמחות בפריפריה מבין כלל המתמחים בשנים 2006-2014



מקור: אגף השכר והסכמי עבודה
 *אף על פי שמספר המתמחים בישראל עולה בכל שנה, מספר המתמחים במרכז המחקר יורד בשנת 2014 מסיבות טכניות (אין בידינו נתונים על מתמחים שטרם סיימו את ההתמחות נכון לשנת 2019).

באמצעות מיזוג קבצים מכמה מקורות מידע והועמד לרשותנו בחדר המחקר של הלמ"ס. על מנת לפקח על הרקע והיכולות של המתמחים יצרנו בסיס נתונים רחב בשימוש מגוון מקורות מידע. בין אלה: משרד הפנים, משרד הבריאות, משרד האוצר, משרד החינוך והמרכז הארצי לבחינות והערכה. **לוח 2** מציג את מאפייני המתמחים במדגם בחלוקה לאזורי התמחות.

השפעת הרפורמות על משיכת מתמחים לפריפריה

שתי הרפורמות שיושמו בד בבד ב-2011, הגידול בתקינה ומתן התמריצים הכלכליים, גורמות לכך שקשה להפריד בין השתיים וליחס את השינויים במגמות לאחת מהרפורמות. בניסיון להתמודד מתודולוגית עם הטמעת שתי הרפורמות יחד, עלה קושי נוסף שנבע מהיעדר נתוני תקינה בחלק ניכר מבתי החולים בשנים הנבחנות. מסיבה זו מרבית הממצאים שמוצגים בלוחות (2) ו-(3) בוחנים את שאלת האפקטיביות למשיכת רופאים לפריפריה ולמקצועות במצוקה לפני ההסכם ולאחריו, ולא מתייחסים ספציפית לכל אחת מהרפורמות. הניסיון לפרק את ההשפעה על תוספת התקינה בפריפריה ביחס למרכז נעשה רק על חלק מצומצם מבתי החולים, שכלל מידע על נתוני התקינה המלאים [מודל (5) בלוח (2) ובלוח (3)]. משום שהמדגם הנבחן נבחר על בסיס קריטריון זה ומשום שהוא קטן יחסית, יכולת ההכללה של תוצאות המחקר לכלל בתי החולים אינה ידועה.

שינויים בשיעור המתמחים בפריפריה

מסקירה ויזואלית של הנתונים עולה כי ישנה מגמה כללית של עלייה במספר המתמחים שהתחילו את התמחותם בפריפריה בשנים שלאחר יישום הרפורמות (תרשים 5). מגמת עלייה זו במספר המתמחים בפריפריה מתקבלת גם בחישוב שיעור מתמחים אלו מכלל המתמחים שבפריפריה ובמרכז (תרשים 6).

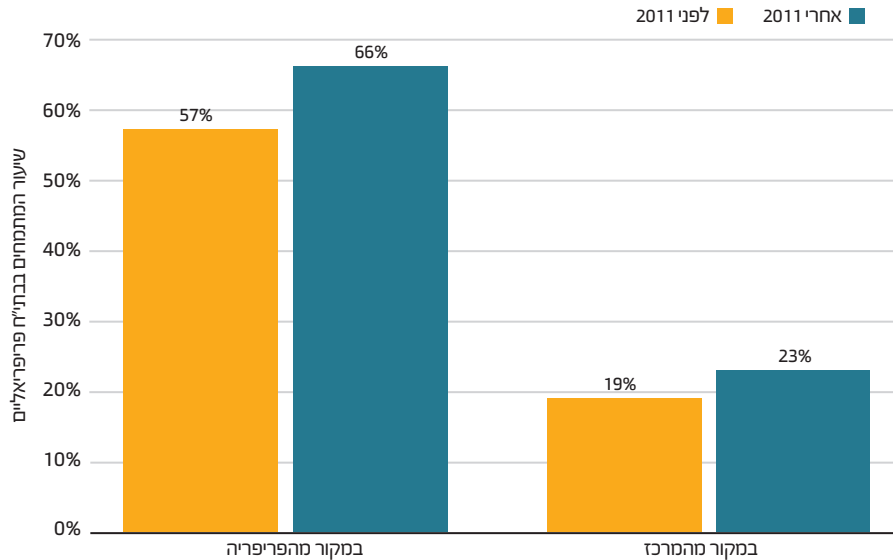
שינויים בשיעור בוגרי חו"ל מול בוגרי ישראל

בתרשימים 7א ו-7ב מוצגים מעברי המתמחים בין פריפריה למרכז בחלוקה למקום הלימודים (חו"ל/ארץ). המונח "במקור מהפריפריה" מתייחס ליישובים המוגדרים "פריפריאליים מאוד" ו"פריפריאליים", והמונח "במקור מהמרכז" מתייחס ליישובים המוגדרים "מרכזיים" ו"מרכזיים מאוד" עפ"י הגדרות הלמ"ס בהודעה לעיתונות "מדד פריפריאליות של רשויות מקומיות 2004 - פיתוח חדש" (אוגוסט 2008).

תרשים 7א מציג את המעברים בקרב מתמחים בוגרי חו"ל. ניתן לראות כי בקרב מתמחים אלו, למתמחים שהם במקור מהפריפריה סבירות גבוהה יותר להתמחות בפריפריה בשנים שלאחר 2011 (66% לאחר 2011 ו-57% לפני 2011). לעומת זאת, הסבירות של מתמחים שהינם במקור מאזור המרכז להתמחות בפריפריה נמוכה מאוד (19% לפני 2011 ו-23% לאחר 2011).

התמחויות בפריפריה

רופאים שלמדו בחו"ל, 2006-2016



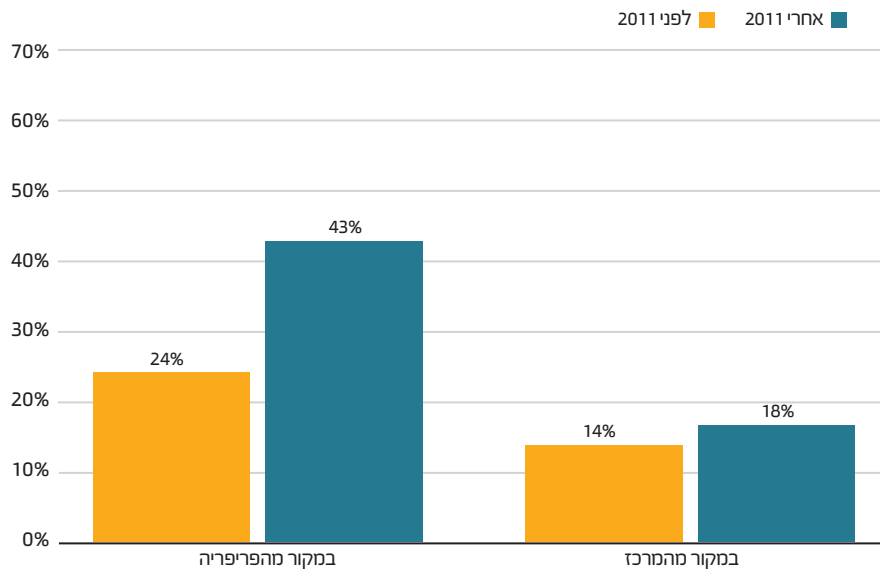
תרשים 7א.

אחוז המתמחים בפריפריה לפי מקום מגורים קודם בקרב מתמחים בוגרי חו"ל. מקום המגורים הקודם נקבע לפי יישוב המגורים בשנת 1995 בהתבסס על נתוני מפקד האוכלוסין לשנה זו.

מקור: אגף השכר והסכמי עבודה
עיבוד: צוות תכנון ואסטרטגיה באגף השכר

התמחויות בפריפריה

רופאים שלמדו בישראל, 2006-2016



תרשים ב7

אחוז המתמחים בפריפריה לפי מקום מגורים קודם בקרב מתמחים בוגרי ישראל. מקום המגורים הקודם נקבע לפי יישוב המגורים בשנת 1995 בהתבסס על נתוני מפקד האוכלוסין לשנה זו.

מקור: עיבודי צוות תכנון ואסטרטגיה באגף השכר

תרשים ב7 מציג את המעברים בקרב מתמחים בוגרי הארץ. בדומה לתרשים 7א, גם מתרשים זה עולה כי מוצא המגורים של המתמחה משפיע על מקום ההתמחות: הסבירות של מתמחים בוגרי הארץ להתמחות בפריפריה גבוהה יותר אם הם במקור מהפריפריה, מאשר אם הם במקור מהמרכז (24% לעומת 14% לפני 2011, 43% לעומת 18% לאחר 2011, בהתאמה). שיעור המתמחים בפריפריה מבין המתמחים שהינם במקור מהפריפריה קפץ בכ-80% אחרי ההסכם לעומת התקופה שלפניה. עם זאת מהנתונים עולה כי הסבירות של המתמחים בוגרי ישראל להתמחות בפריפריה, ללא קשר למקום המגורים המקורי או לשנה הנבחנת, עדיין נמוך מ-50%.

בחינת השפעת הרפורמות על התנהגות הרופאים בבחירה במקצוע במצוקה או בהתמחות בפריפריה נעשתה באמצעות כמה רגרסיות נפרדות. על מנת להקל את פירוש הממצאים, הרגרסיות המוצגות להלן הן רגרסיות לינאריות, OLS, אשר דומות מאוד לתוצאות המתקבלות מרגרסיות לוגיסטיות¹¹ (נספח ב'). בבחינת השפעת הרפורמות על משיכת המתמחים לפריפריה, המשתנה המוסבר הוא התמחות בפריפריה, ובבחינת השפעת הרפורמות על משיכת המתמחים למקצועות מצוקה, המשתנה המוסבר הוא התמחות במקצוע במצוקה. ברגרסיה הראשונה הוכנסו המשתנים המסבירים הבאים: גיל בתחילת ההתמחות, מגדר, מספר ילדים, דת, ציון מבחן הפסיכומטרי ויישוב המגורים של המתמחה בשנת 1995 (רגרסיה 1) בלוחות 2 ו-3). לאחר מכן בוצעו רגרסיות נוספות ובכל פעם הוכנס משתנה מסביר נוסף או הוצא משתנה במקרים מסוימים, כמפורט באופן הניתוח מטה. סדרה זו של ניתוחי המשך מאפשרת לאמוד את עקביות הממצאים.

אופן הניתוח

להלן פירוט המשתנים אשר הוכנסו לכל רגרסיה:

1. רגרסיה (1). הוכנסו המשתנים המסבירים: גיל בתחילת ההתמחות, מגדר,¹² מספר ילדים, דת,¹³ ציון מבחן הפסיכומטרי הגבוה ויישוב המגורים של המתמחה בשנת 1995.¹⁴
 2. רגרסיה (2). הוכנסו המשתנים שברגרסיה (1) ונוסף משתנה דמי לשנים -2014-2007.
 3. רגרסיה (3). הוכנסו המשתנים שברגרסיה (2) ונוסף אינדיקטור לבתי חולים כלליים, שאינם כוללים בתי חולים פסיכיאטריים וגריאטריים.
 4. רגרסיה (4). נוסף אינדיקטור לבוגרי רפואה בישראל והוכנסו המשתנים שברגרסיה (3) למעט ציון הפסיכומטרי, אשר מצוי בקורלציה גבוהה עם האינדיקטור החדש שנוסף. **מודל זה הוא המודל המרכזי מבחינת המשתנים המסבירים שהובאו בחשבון.**
 5. רגרסיה (5). נוסף משתנה שיעור השינוי בתקינת הרופאים בבית החולים שבו מועסק המתמחה והוכנסו המשתנים שברגרסיה (4).
- תוצאות הרגרסיה מפורטים בלוח 3.

12 "גבר" נקבע כמשתנה הבסיסי.

13 "יהודי" נקבע כמשתנה הבסיסי.

14 יישוב המגורים של הפרט בשנת 1995 סווג לפי מדד פריפריאליות של הלמ"ס, המקבל ערך בין 1 ל-5. 1 - פריפריאלי מאוד, 5 - מרכזי מאוד.

11 הערכים החזויים המתקבלים מרגרסיית OLS הם בטווח שבין 0 ל-1, ועל כן ניתן להשתמש במודל לינארי אף שהמשתנה המוסבר הוא בינארי.

לוח 3. תוצאות הרגרסיות בניבוי התמחות בפריפריה לאחר שנת 2011.

משתנה מוסבר:	(1) התמחות בפריפריה	(2) התמחות בפריפריה	(3) התמחות בפריפריה	(4) התמחות בפריפריה	(5) התמחות בפריפריה
שנת תחילת התמחות אחרי 2011	0,0818*** (0,0171)	0,120*** (0,0380)	0,0797** (0,0376)	0,0718** (0,0355)	0,0513 (0,0557)
מספר ילדים	0,0519*** (0,00819)	0,0532*** (0,00830)	0,0526*** (0,00816)	0,0490*** (0,00769)	0,0866*** (0,0156)
גבר	0,0403** (0,0173)	0,0405** (0,0173)	0,0415** (0,0170)	0,0309* (0,0164)	0,0394 (0,0329)
ציון פסיכומטרי (הגבוה ביותר)	-0,000712*** (9,99e-05)	-0,000715*** (0,000100)	-0,000612*** (9,91e-05)		
גיל בתחילת ההתמחות	0,00292 (0,00347)	0,00247 (0,00349)	0,00215 (0,00343)	0,00559** (0,00222)	0,00584 (0,00532)
אשכול פריפריאלי של יישוב המגורים בשנת 1995	0,0488*** (0,00797)	0,0490*** (0,00800)	0,0491*** (0,00786)	0,0598*** (0,00745)	0,0918*** (0,0147)
אינדיקטור לבי"ח כלי			0,187** (0,0205)	0,191*** (0,0199)	
דת - מוסלמי	0,108*** (0,0319)	0,105*** (0,0321)	0,102*** (0,0315)	0,148*** (0,0253)	0,190*** (0,0484)
דת - ערבי נוצרי	0,0708* (0,0424)	0,0699* (0,0425)	0,0660 (0,0417)	0,101** (0,0392)	-0,0512 (0,0918)
דת - נוצרי לא ערבי	0,0761 (0,160)	0,0840 (0,160)	0,111 (0,158)	0,158 (0,131)	-0,567 (0,439)
דת - דרוזי	0,0906 (0,0752)	0,0892 (0,0753)	0,0943 (0,0740)	0,134** (0,0619)	-0,319** (0,150)
דת - אחר	-0,0631 (0,124)	-0,0602 (0,125)	-0,0704 (0,122)	-0,0449 (0,0841)	0,182 (0,181)
אינדיקטור לבוגרי רפואה בישראל				-0,0926*** (0,0178)	-0,0874** (0,0347)
שיעור השינוי בתקינת הרופאים בבית החולים שבו מועסק המתמחה					3,808*** (0,681)
דמי לשנים					v
שנים במדגם	2007-2014	2007-2014	2007-2014	2007-2014	2007-2014
קבוע	0,301** (0,138)	0,287** (0,140)	0,100 (0,139)	-0,370*** (0,0819)	-0,349** (0,175)
מספר תצפיות	2,344	2,344	2,344	2,63	811
R ²	0,115	0,118	0,148	0,158	0,189

טטיות תקן בסוגריים: * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

מתוצאות הרגרסיות שלעיל עולה כי ערך המקדם של המשתנה "התחילת התמחות אחרי 2011" הוא חיובי ומובהק (למעט ברגרסיה 5). משמעות המקדם היא שאם נבחן שני מתמחים שכל המשתנים שלהם זהים, למעט העובדה שהראשון התחיל את ההתמחות לפני 2011 והשני - אחרי 2011, ההסתברות של השני להתמחות בפריפריה תהיה גדולה יותר לעומת הראשון. מהתוצאות ניתן להעריך הסתברות זו בטווח שבין 7%-12% (שיעור העלייה המתקבל בכל מודל בהתאם למספרי הרגרסיות). לדוגמה במודל (4), בהינתן אותם מאפיינים של עובדים, גדלה ההסתברות להתמחות בפריפריה אחרי 2011 ב-7.2% לעומת התקופה שלפני 2011.

מתוצאות הרגרסיות עולה גם כי מקדם המשתנה "מספר ילדים" הוא חיובי ומובהק. משמעות הממצא היא שההסתברות של רופא להתמחות בפריפריה אחרי 2011 גבוהה יותר ככל שיש לו יותר ילדים. לפי מודל (4), על כל ילד נוסף גדלה ההסתברות להתמחות בפריפריה ב-5%. כמו כן, מהרגרסיות שלעיל עולה כי מתמחה שמקום מגוריו במקור הוא מהפריפריה (לפי שנת 95') הוא בעל הסתברות גבוהה יותר להתמחות בפריפריה ביחס למתמחה שאזור מגוריו במקור אינו פריפריאלי (לפי רגרסיה 4), ההסתברות עולה בכ-6%), וכי למתמחה ממוצא מוסלמי הסתברות גבוהה יותר להתמחות בפריפריה ביחס למתמחה ממוצא יהודי (לפי רגרסיה 4), ההסתברות עולה בכ-15%). ממודלים 1-3 עולה כי מקדם המשתנה "ציון פסיכומטרי" הינו שלילי ומובהק. לפי מודל (3), על כל עלייה של 10 נקודות בציון הפסיכומטרי, ההסתברות להתמחות בפריפריה יורדת ב-0.6%. במודלים 4 ו-5 המקדם של האינדיקטור לבוגרי רפואה בישראל הינו שלילי ומובהק. משמעות הדבר היא שלבוגרי רפואה בישראל הסתברות נמוכה יותר להתמחות בפריפריה: לפי מודל (4), ההסתברות מוערכת ב-9%.

עקביות הממצאים במשוואות הרגרסיה השונות שהתקבלו מאששת את ההשפעה החיובית של הרפורמות שיושמו על משיכת המתמחים ברפואה לאזורי הפריפריה. ניתן לראות כי ערך המקדם של המשתנה "התחילת התמחות אחרי 2011" חיובי ומובהק וכי המשתנים המסבירים שמרו על כיוונם ומובהקותם בכל הרגרסיות שבהן שימשו כמשתנים, למעט במודל רגרסיה (5), שבה נוסף משתנה השיעור בתקינת הרופאים.

לוח 4 | תוצאות הרגרסיות בניבוי התמחות במקצוע במצוקה לאחר שנת 2011.

(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	רגרסיית OLS משתנה מוסבר:
התמחות במקצוע במצוקה	התמחות במקצוע במצוקה	התמחות במקצוע במצוקה	התמחות במקצוע במצוקה	התמחות במקצוע במצוקה	
-0.0288 (0.0622)	0.0673 (0.0421)	0.106** (0.0450)	0.0848* (0.0449)	0.0433** (0.0202)	שנת תחילת התמחות אחרי 2011
0.00475 (0.0175)	-0.00970 (0.00910)	-0.00866 (0.00976)	-0.00899 (0.00980)	-0.0104 (0.00969)	מספר ילדים
0.0741** (0.0367)	0.0971*** (0.0194)	0.122*** (0.0204)	0.122*** (0.0205)	0.121*** (0.0205)	גבר
		-0.000144 (0.000119)	-8.86e-05 (0.000118)	-8.42e-05 (0.000118)	ציון פסיכומטרי (הגבוה ביותר)
0.0116* (0.00595)	0.000693 (0.00263)	-0.00793* (0.00410)	-0.00811** (0.00411)	-0.00756* (0.00410)	גיל בתחילת התמחות
-0.0115 (0.0165)	-0.00671 (0.00881)	-0.00300 (0.00940)	-0.00296 (0.00943)	-0.00210 (0.00943)	אשכול פריפיראליות של יישוב המגורים בשנת 1995
	-0.0852*** (0.0235)	-0.100*** (0.0246)			אינדיקטור לבי"ח כללי
0.197*** (0.0540)	0.170*** (0.0300)	0.133*** (0.0377)	0.132*** (0.0378)	0.134*** (0.0377)	דת-מוסלמי
0.126 (0.103)	0.104** (0.0464)	0.0698 (0.0499)	0.0677 (0.0501)	0.0697 (0.0501)	דת-ערבי נוצרי
0.461 (0.491)	0.115 (0.156)	-0.00122 (0.189)	0.0132 (0.189)	0.0186 (0.189)	דת-נוצרי לא ערבי
0.235 (0.168)	0.0372 (0.0733)	0.0319 (0.0886)	0.0347 (0.0889)	0.0412 (0.0889)	דת-דרוזי
-0.124 (0.202)	0.196** (0.0996)	-0.0404 (0.146)	-0.0458 (0.147)	-0.0429 (0.147)	דת-אחר
-0.0791** (0.0388)	-0.0418** (0.0210)				אינדיקטור לבוגרי רפואה בישראל
0.0141 (0.761)					שיעור השינוי בתקינת הרופאים בבית החולים שבו המתמחה מועסק
v	v	v	v		דמי לשנים
2007-2014	2007-2014	2007-2014	2007-2014	2007-2014	שנים במדגם
0.0433 (0.196)	0.373*** (0.0969)	0.691*** (0.166)	0.591*** (0.165)	0.551*** (0.163)	קבוע
811	2,631	2,344	2,344	2,344	מספר תצפיות
0.056	0.050	0.054	0.048	0.042	R ²

סטיות תקן בסוגריים $p < 0.1$ *, $p < 0.05$ **, $p < 0.01$ ***

השפעת הרפורמות על משיכת מתמחים
ברפואה למקצועות מצוקה

המענקים בעבור התמחות במקצוע במצוקה ניתנו להתמחויות ברשימה מוגדרת של מקצועות עד שנת 2014. משנת 2015 הרשימה התעדכנה בכל שנה לפי צורכי בתי החולים. לכן החלטנו גם כאן להתמקד בנייתו רק בין השנים 2006-2014, שבהן הנתונים ברורים וחד משמעיים.

תוצאות הרגרסיה מפורטות בלוח 4.

המודלים שנבחנו למעט במודל 4 שבו המקדם אינו מובהק), כך שעל כל עלייה של שנה בגיל, ההסתברות של מתמחה להתחיל התמחות לאחר 2011 יורדת (לפי רגרסיה 3: יורדת ב-0.79%).

כמחצית המתמחים ב"מקצועות במצוקה" מתמחים ברפואה פנימית. מכיוון שהתמחות בפנימית יכולה להיות תחנת מעבר להתמחויות בתחומים בביקוש גבוה (לדוגמה גסטרואנטרולוגיה, קרדיולוגיה) ובעצם מתמחים אלה לא יספקו את המחסור ארוך הטווח של רופאים במקצוע רפואה פנימית, אנו בוחנים את השפעת ההסכם למשיכת מתמחים למקצועות במצוקה בנטרול מתמחים בפנימית. מהתוצאות המוצגות בנספח ג' ניתן להתרשם שהצלחת ההסכם במשיכת מתמחים למקצועות במצוקה מוטלת בספק. המקדם של "התמחות אחרי 2011" בשני המודלים העיקריים מבחינת המשתנים המסבירים (3) ו-(4) אינו מובהק. זאת לצד העובדה שבלוח 3 מודל (4) אינו מובהק ומודל (3) מובהק ברמה נמוכה יותר, וניתן אפוא להסיק שהשפעת הרפורמות במשיכת מתמחים למקצועות במצוקה אינה חד משמעית.

מתוצאות מודל הרגרסיה המרכזי (מודל 4) עולה כי ערך המקדם של המשתנה "התחיל התמחות אחרי 2011" אינו מובהק, וכי במרבית המודלים שנבחנו ערך המקדם הינו מובהק שולית בלבד (מודלי רגרסיות 2 ו-3) או לא מובהק כלל (מודלי רגרסיות 4 ו-5). לפי ממצא זה, אם נבחן שני מתמחים שכל המשתנים שלהם זהים למעט העובדה שהראשון התחיל את ההתמחות לפני 2011 והשני התחיל את ההתמחות אחרי 2011, ההסתברות של השני להתחיל התמחות במקצוע מצוקה לא תהיה גבוהה מזו של הראשון.

נוסף על כך, כאשר מפקחים על מקום הלימודים של המתמחה, נראה שהרפורמות לא השפיעו באופן מובהק על בחירת המתמחים במקצוע במצוקה.

מנתוני כל הרגרסיות שלעיל עולה כי לאחר 2011 ההסתברות של גבר להתמחות במקצוע במצוקה גבוהה במידה ניכרת מזו של אישה (לפי רגרסיה 3: גבוהה בכ-12.2%) וכי ההסתברות של מתמחה מוסלמי להתמחות במקצוע במצוקה גבוהה במידה ניכרת מזו של מתמחה יהודי (לפי רגרסיה 3: גבוהה בכ-13.3%). לעומת זאת, המקדם של המשתנה "גיל" נמצא שלילי ומובהק שולית (בכל

לוח 5. מדיניות יישום תמריצים כלכליים במדינות שונות.

מדינות שבהן מיושמים תמריצים כלכליים	מדינות שבהן לא מיושמים תמריצים כלכליים
אוסטרליה	אוסטריה
בלגיה	צ'כיה
קנדה	איסלנד
צ'ילה	אירלנד
דנמרק	איטליה
פינלנד	יפן
צרפת	לוקסמבורג
גרמניה	הולנד
יוון	פולין
הונגריה	ספרד
קוריאה	
מקסיקו	
ניו-זילנד	
נורווגיה	
פורטוגל	
סלובניה	
שוודיה	
שווייץ	
ארצות הברית	
אנגליה וויילס	

כלי מדיניות נוספים להתמודדות עם מיעוט כוח אדם רפואי באזורי הפריפריה

בדומה לישראל, מרבית המדינות המפותחות מעניקות תמריצים כלכליים שונים כדי למשוך מתמחים ברפואה לפריפריה (לוח 4). עם זאת מחקרים מראים כי קשה לתכנן מערך תמריצים כלכלי המופנה לפרטים שלא היו עוברים לאזורי הפריפריה לולא התמריץ. עקב כך נוצר "בזבוז" של כסף, כי התמריץ ניתן לאוכלוסייה שהייתה בוחרת להתמחות בפריפריה גם ללא תמריץ.¹⁵ לצד מתן מענקים, מדינות רבות פועלות באמצעים נוספים לקידום איכות השירות הרפואי בפריפריה ולהגדלת מצבת הרופאים במקצועות רפואיים מסוימים. ניתן לחלק אמצעים אלה לשלוש קטגוריות מרכזיות:¹⁶

1. רפורמות בתחום החינוך:

כלי זה מתמקד באוכלוסיית הרופאים העתידית, במטרה לגייס ולשמר מועמדים שלהם סיכוי גבוה להתמחות בפריפריה או במקצוע שיש בו חוסר בכוח אדם. בספרות המחקרית לדוגמה נמצא כי סטודנטים ממוצא פריפריאלי הם בעלי סיכוי גבוה יותר להתמחות באזורי הפריפריה, בהשוואה לסטודנטים שאינם ממוצא פריפריאלי.¹⁷ ממצאים אלו נתמכים במדינות רבות שבחנו זאת, ובהן אוסטרליה, קנדה, יפן ודרום אפריקה.¹⁸ באחד המחקרים הסיכוי להתמחות בפריפריה בקרב סטודנטים ממוצא פריפריאלי אף נמצא גבוה פי שניים לעומת סטודנטים מאזורים עירוניים.¹⁹ כמו כן גורמים כגון מצב סוציו-אקונומי, גיל ומצב משפחתי נמצאו משפיעים על בחירת המתמחים ברפואת משפחה.²⁰ ניתן ליישם התערבויות בתחום החינוך גם במהלך הלימודים עצמם, באופן שיגביר את החשיפה למקצועות רפואיים מסוימים ואת חשיבותם, למשל באמצעות מנטורינג או תוכניות עתודה להצמחת רופאים "בני המקום", שמיועדים לעבוד בפריפריה בסיום לימודיהם. התערבויות בתחום החינוך

15 Dolea, C., L. Stormont and J.-M. Braichet (2010), "Evaluated Strategies to Increase Attraction and Retention of Health Workers in Remote and Rural Areas", Bull World Health Organ, Vol. 88, No. 5, pp. 379385- Bärnighausen, T. and D. Bloom (2009), "Financial Incentives for Return of Service in Underserved Areas: A Systematic Review", BMC Health Services Research, Vol. 29, No. 9, p. 86. Vol. 29, No. 9, p. 86.

16 Ono, T., Schoenstein, M., & Buchan, J. (2014). Geographic imbalances in doctor supply and policy responses.

17 McGrail et al., 2011

18 Laven and Wilkinson, 2003; Wilson et al., 2009; Matsumoto et al., 2008; Feldman et al., 2008

19 Wilson, N., Couper, I., de Vries, E., Reid, S., Fish, T., & Marais, B. (2009). A critical review of interventions to redress the inequitable distribution of healthcare professionals to rural and remote areas.

20 Bennett, K. L., & Phillips, J. P. (2010). Finding, recruiting, and sustaining the future primary care physician workforce: a new theoretical model of specialty choice process. Academic Medicine, 85(10), 581-588.

נחשבות לכלי אפקטיבי בטווח הרחוק ועלויות ההשקעה בו אינן גבוהות. עם זאת יישום הכלי מורכב יותר בהשוואה לכלים אחרים.

2. רגולציה:

כלי זה מתמקד באוכלוסיית הרופאים ומיושם באחד משני אופנים: האחד, רגולציה המיושמת בצורה של הסכמי (ROS) return-of-service, ולפיהם המתמחים המשתתפים בתוכנית מחויבים לבצע את ההתמחות במקום מרוחק או במקום שיש בו מחסור בכוח אדם. למשל, חלק מהתקנים להתמחויות בקנדה מותנים בחתימה על הסכם זה, ובמסגרתו נדרש הרופא לעבוד באזור גיאוגרפי מסוים עם השלמת ההתמחות.²¹ אופן היישום השני הוא רגולציה הכוללת הגבלות על מיקום הקליניקה הראשונה שהרופא פותח או על מספר הרופאים המועסקים באזור גיאוגרפי מסוים. בדנמרק למשל מספר הרופאים מווסת ע"י כל מחוז בהתבסס על פרמטרים כגון מספר המטופלים באזור, נתונים על עומס ושחיקה של רופאים

העובדים באזור והמרחק הגיאוגרפי של המטופלים מהמרפאות.²² כלים רגולטוריים משפיעים כבר בטווח הקצר על מספר המתמחים ועלויות הטמעתם אינן גבוהות. למרות זאת, במדינות אירופה השימוש בכלים רגולטוריים איננו נפוץ.

3. שינויים ארגוניים במערכת הרפואית:

משפחה זו של כלי מדיניות אינה מתמקדת בניסיון לעודד רופאים או מועמדים פוטנציאליים לבחור לבצע את התמחותם בפריפריה או במקצועות רפואיים מסוימים, אלא מציעה גישות לשימוש יעיל יותר בכוח האדם ובמשאבים של מערכת הבריאות. כלים אלו כוללים למשל שימוש בטכנולוגיות מתקדמות למתן שירות רפואי מרוחק (Telemedicine) או הרחבת סמכויותיהם של נותני שירות רפואי, כגון אחיות ועוזרי רופא.

21 <https://carms.zendesk.com/hc/en-us/articles/360002892092-What-is-a-return-of-service-ROS-agreement-#:~:text=Some%20residency%20training%20positions%20require,you%20complete%20your%20residency%20training.>

22 Ono, T., Schoenstein, M., & Buchan, J. (2014). Geographic imbalances in doctor supply and policy responses.

גבוהה בהיקפה. כמו כן מראים המודלים כי ההסתברות להתמחות במקצוע שהוגדר במצוקה גדלה בין 4% ל-10.5% ביחס לתקופה שלפני ההסכם. אך לגבי משיכת מתמחים למקצועות במצוקה, חוסר המובהקות של המשתנה "התחיל התמחות אחרי 2011" במודל המרכזי (שבו מפוקחת המדינה שבה נלמד התואר: ישראל או חו"ל) וחוסר המובהקות של התוצאות בשאר המודלים שנבחנו (למעט מודל 1) - מעידים על כך שהרפורמות לא השפיעו השפעה משמעותית או מובהקת על בחירת המומחיות של המתמחים. ישנן כמה סיבות אפשריות לכך שהרפורמות לא הביאו לידי עלייה משמעותית יותר במספר המתמחים בפריפריה ובמקצועות מצוקה בין השנים 2011-2014. בנוסף, אחרי שנת 2014, סביר להניח כי אי-הוודאות הגדולה שליוותה את קבלת המענקים, בעקבות מיצוי התקציב בשנת 2014 ודיון על חידושו בכל שנה, השפיעה לרעה על מתמחים אשר המענק היה שיקול מרכזי בבחירתם להתמחות בפריפריה או במקצוע מצוקה.

התוצאות שהתקבלו בעבודה זו עקביות ותואמות לממצאים של סקר המתמחים שערך מכון ברוקדייל בשנת 2015. לפי התוצאות כ-50% מהמתמחים בפריפריה שרואיינו ענו שהתמריצים השפיעו על החלטתם להתמחות בפריפריה (מתוכם היו כאלה שהתכוונו להתמחות בפריפריה גם ללא קשר לתמריצים). שיעור נמוך הרבה יותר (כ-30%) מהמתמחים במקצועות במצוקה ענו שהתמריצים השפיעו על החלטתם להתמחות במקצוע במצוקה. במכון ברוקדייל כתבו שניתן להסיק מכך שהמתמחים מוכנים לגלות גמישות רבה יותר לגבי מקום ההתמחות מאשר לגבי מקצוע ההתמחות.

פיזור לא אחיד של רופאים בין הפריפריה למרכז הוא בעיה שיש לה השלכות ישירות על בריאות הציבור והיא נוגעת כמעט לכל מדינה מערבית. סוגי התמריצים המקובלים במדינות השונות להתמודדות עם סוגיה זו מגוונים, וכוללים בדרך כלל שילוב של מגוון כלי מדיניות ממשפחות שונות.

במסגרת הרפורמות שנעשו בשנת 2011 כדי למשוך מתמחים ברפואה לפריפריה ולמקצועות מצוקה יושמו שתי רפורמות בו זמנית: האחת - העלאת התקינה של התמחויות במקצועות מצוקה ובבתי-החולים שבפריפריה, והשנייה - מתן תמריצים כספיים לרופאים באמצעות מענקים חד-פעמיים ותוספות שכר. העבודה הנוכחית בחנה את האפקטיביות של רפורמות אלו בהשגת מטרותיהן. העבודה מחדשת את המחקרים הקודמים שנערכו בנושא בשני מישורים עיקריים: האחד - בעבודה זו נעשה שימוש במודל אקונומטרי, ואילו במחקרים קודמים נעשה שימוש בכלים איכותניים כגון ראיונות; השנייה - בעבודה זו נעשה שימוש בנתוני רקע של מתמחים, כגון מוצא המגורים וציון הפסיכומטרי, כדי לזהות האם הרפורמות היו אפקטיביות במשיכה של אוכלוסיות מסוימות על פני אחרות.

חשוב לציין כי החפיפה בזמן יישומן של שתי הרפורמות, הגדלת נתוני התקינה ומתן התמריצים הכספיים, לא אפשרה לבחון את ההשפעה הייחודית של כל אחת מהן על משיכת הרופאים להתמחות במקצועות ובאזורים המבוקשים, ולכן המודל האקונומטרי מתייחס לרפורמות אלו כאל מקשה אחת.

מהעבודה עולים שני ממצאים עיקריים:

1. מהמודלים השונים שנבחנו עולה כי ההסתברות של מתמחה להתמחות בבי"ח פריפריאלי גדלה בין 7% ל-12% ביחס לתקופה שלפני ההסכם. גם בהתייחס לטווח העליון, נראה כי השפעת ההסכם על משיכת הרופאים לפריפריה איננה

בחינת עלות מול תועלת:

חשוב לבחון את המדיניות שיושמה בתקופת ההסכם האחרון ככלי לתמרוץ רופאים למעבר לפריפריה ולמקצועות במצוקה בבחינת העלות מול התועלות. רבים מהרופאים שהחלו התמחות בפריפריה או במקצוע במצוקה היו עושים זאת גם ללא התמריץ הכספי, ולכן על מנת לנסות לכמת את העלות לשינוי ההתנהגות של רופא מתמחה נאמוד את "העלות האפקטיבית". בעבור המדיניות לתמרוץ מתמחים לעבור לפריפריה נחשב את העלות האפקטיבית באופן הבא (תרשים 8): סך העלות מתקבלת כסכום של מענקי הפריפריה למתמחים²³ בין השנים 2011-2014²⁴, עלות תוספות השכר שקיבלו מתמחים בפריפריה ובמקצועות במצוקה²⁵ והעלות הדיפרנציאלית של תוספת התקינה לפריפריה ביחס למרכז.²⁶ מתוצאות הרגרסיה אנו לומדים שההסתברות למעבר לפריפריה גדלה בתקופה שאחרי ההסכם בטווח שבין 7%²⁷ ל-8%²⁸ בשנה ובשנים אלו כ-790 רופאים החלו התמחות בכל שנה. כך מתקבל ש"העלות האפקטיבית" למשיכת מתמחה לפריפריה נאמדת ב-1.5-1.8 מיליון שקלים.

לנוכח העדויות העולות מעבודה זו לכך שההסכם לא היה אפקטיבי דיו במשיכת מתמחים למקצועות מצוקה, לא חושב אומדן "עלות אפקטיבית" למשיכת מתמחים למקצועות מצוקה.

סה"כ עלות לפריפריה (2011-2014)

עלות מענקים | 229,097,955

עלות תקינה | 99,028,800

עלות תוספות שכר | 110,197,637

סה"כ עלות לשנה | 109,580,848

תרחיש אופטימי

למשיכה (רגרסיה) | 7.97%

על כמה השפענו בשנה | 63

עלות "אפקטיבית" | 1,740,401

תרחיש פסימי

למשיכה (רגרסיה) | 7.18%

על כמה השפענו בשנה | 57

עלות "אפקטיבית" | 1,931,893

תרשים 8: אומדן לחישוב "עלות אפקטיבית" למשיכת מתמחים לבתי חולים בפריפריה

23 סך ההוצאה בגין המענקים שניתנו למתמחים בין השנים 2011-2014 חלקי החלק היחסי של מענקי הפריפריה (כ-30%).
24 התמקדנו בשנים שבין 2011 ל-2014 מכיוון שהמדיניות שיושמה בשנים האלה הייתה אחידה וברורה, וכן גם תוצאות המודל האקונומטרי מתייחסות לשנים הללו. בבחינת השנים שבין השנים 2011-2019 כמכלול, שבהן סכום המענק הממוצע היה נמוך מהשנים המוקדמות ועלות התקינה מהווה חלק גדול יותר מהעלות הכוללת לפריפריה, מתקבל שהעלות האפקטיבית למשיכת מתמחה לפריפריה היא כ-500,000 ש"ח.

25 בניכוי גובה תוספות השכר שניתנו למתמחים בפריפריה ומקצועות במצוקה טרום ההסכם.
26 תוספת התקינה בבתי החולים במרכז הייתה 8% ממצבת העובדים במגזר הרפואה טרום ההסכם, ובבתי החולים הפריפריאליים היוותה תוספת התקינה 13% ממצבת הרופאים טרום ההסכם.

27 תוצאות מודל (4) שמשתמש באינדיקטור לבוגר רפואה בישראל כמשתנה מסביר.

28 תוצאות מודל (3) שמשתמש בציון פסיכומטרי כמשתנה מסביר.

2. הממצא הנוסף העולה מהעבודה הוא כי מתמחים בוגרי ישראל, בין שהם במקור מהפריפריה או מהמרכז, נוטים לבחור להתמחות במרכז, ואילו מתמחים בוגרי חו"ל שהם במקור מהפריפריה נוטים להתמחות בפריפריה בסבירות גבוהה. ממצא זה מציע כי ישנה שונות במאפייני הרופאים המתמחים בפריפריה. כמו כן מממצאי הרגרסיה עולה כי מוצא מגורים פריפריאלי השפיע לחיוב על ההסתברות של מתמחים להתמחות בפריפריה, אך לא במקצוע מצוקה, לאחר הרפורמות שיושמו ב-2011. ממצא זה עולה בקנה אחד עם מחקרים קודמים שנערכו בעולם. למשל, לפי מחקר שבחן את תרומתם של גורמים שונים על משיכת מתמחים לפריפריה, גורם זה נחשב לתורם במיוחד במשיכת רופאים לפריפריה.²⁹ מאחר שאוכלוסיית המתמחים בחו"ל שמקום מגוריה במקור הוא מהפריפריה נוטה להתמחות בפריפריה בשיעורים גבוהים (הן לפני ההסכם והן לאחריו), יש לשער כי רבים מהמתמחים שבחרו להתמחות בפריפריה היו עושים זאת גם לולא התמריץ הכספי. לפיכך, קשה לאמוד את האפקטיביות של ההסכם במשיכה של מתמחים "חדשים", דהיינו כאלה שללא התמריץ היו נוטים להתמחות באזור המרכז.

לסיכום, ישנם כלי מדיניות שונים שמטרתם משיכת רופאים לפריפריה. כלים אלו נבדלים זה מזה באוכלוסייה שאליה הם פונים (מועמדים ללימודים, סטודנטים בתחילת הלימודים ובמהלכם, או בסופם - בטרם ההתמחות), עלותם, טווח השפעתם (טווח קצר או ארוך), והצרכים שעליהם הם עונים. הגדרה ממוקדת של הבעיה ושילוב של כלים שונים עשויים לפיכך לשפר את זמינות השירות הרפואי ואיכותו באופן המיטבי. כמו כן תכנון נכון של מערך כלי המדיניות השונים מביא בחשבון גורמים נוספים, כגון צורכי המטופלים, מאפייני מערכת הבריאות, ותקציבים ורפורמות במערכת הבריאות.

הבנה טובה יותר של הגורמים המשפיעים על בחירות הרופאים בהתמחות

במקום מסוים או בסוג התמחות מסוים, עשויה לעזור בבחירת האסטרטגיה וכלי המדיניות הנכונים למשיכת רופאים לפריפריה. כך למשל ידוע כי ישנה סבירות גבוהה יותר לרופאים שהם במקור מאזורים מרוחקים או מקהילות בעלות צביון ייחודי, להמשיך גם בטווח הארוך לשרת את תושבי הקהילה שלהם, לעומת רופאים מאזורים ומקהילות אחרות. מערך נכון של תמריצים מביא בחשבון גורמים אלו כדי לאפשר הצמחה של רופאים בני המקום ולשפר את הזמינות והאיכות של השירותים הרפואיים באזורים שונים.

בהתאם לניסיון המצטבר בעולם ובישראל, מתגבשות בימים אלה במשרדי הבריאות והאוצר שתי תוכניות עתודה רפואית על בסיס בתי ספר לרפואה בנגב ובגליל בשיתוף עם עתודות לישראל במשרד ראש הממשלה, בדומה לתוכניות עתודה בתחומים אחרים. הצוערים של התוכניות יהיו מקרב תושבי האזור, יעברו סינון מוקדם ויקבלו הכשרה וליווי מקיפים מעבר ללימודים אקדמיים עד לתום התמחותם. הצוערים יזכו בסיוע מוגבר, במלגת קיום ובסיוע בשכ"ל. בד בבד עם לימודי רפואה הרגילים יקבלו הצוערים הכשרה חוץ-אקדמית מקיפה כדי לחשוף אותם לאתגרי האזור, לגבש אותם כקבוצת עמיתים ולטפח בקרבם דור של מנהיגים רפואיים עתידיים.

על מנת להתמודד עם המחסור בכוח אדם במקצועות מסוימים ניתן לפעול במספר צעדים. הצעד הראשון הוא תכנון מפת התמחויות מרכזית ארוכת טווח, על פי תחזיות מצבת כוח האדם הרפואי בישראל לשנים הבאות, תחזיות גידול דמוגרפי ותמורות בעולם הרפואה. תכנון סדר עדיפויות לאומי יתווה מספר התמחויות בשנה לפי אזורים גאוגרפיים ותחומי התמחות, תוך שימת לב לצרכי בתי החולים והקהילה, ויסייע בצמצום התחרות על משאבים במצוקה בין בתי החולים הציבוריים לקופות החולים.

Wilson, N., Couper, I., de Vries, E., Reid, S., Fish, T., & Marais, B. (2009). A critical review of interventions to redress the inequitable distribution of healthcare professionals to rural and remote areas. 29

הצעד השני הוא שימוש יעיל יותר בכוח האדם והמשאבים הנוכחיים במערכת הבריאות, והוא יכול הטמעת טכנולוגיות מתקדמות למתן שירות רפואי מרחוק (Telemedicine) במקרים המאפשרים זאת, וכן בחינת הרחבת סמכויותיהם של נותני שירות רפואי ובהם אחיות ועוזרי-רופא.

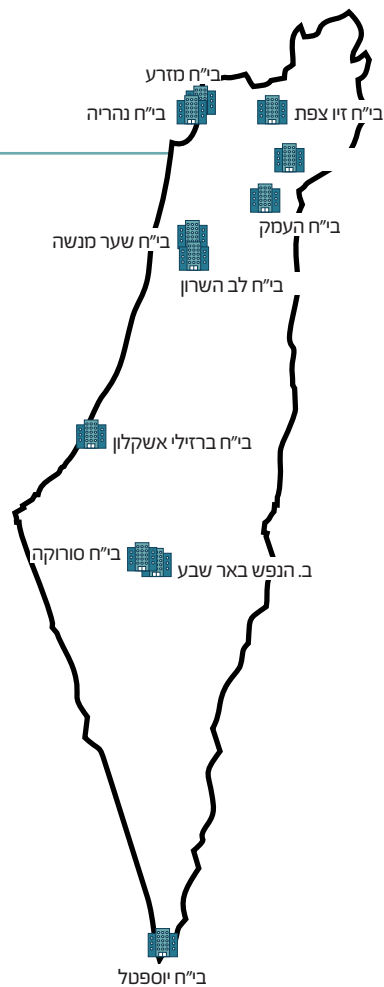
נוסף על צעדים אלה יש חשיבות רבה בעדכון תקופתי של הגדרת אזורי פריפריה ומקצועות במצוקה, בהתאם למצבת כוח האדם הרפואי והתחזיות על השינויים בה, תוך שימת לב למכלול הנתונים הרלוונטיים (גידול דמוגרפי, תשתיות ותחבורה ציבורית, קדמה טכנולוגית וכיו"ב). המצב הנוכחי, שבו מגוון רחב של תחומי התמחות מוגדרים "מקצועות במצוקה" ברשימה שהתרחבה לאורך השנים (כאשר יש תחומים חדשים שמוגדרים כך ותחומים אחרים אינם נגרעים מהרשימה), מקשה מאוד על יצירה של כלי תמרוץ אפקטיביים, הממוקדים במשיכה של מתמחים למקצועות שיש בהם מחסור חמור בכוח אדם. יש לקבוע מנגנון עדכון תקופתי, בעל קריטריונים שקופים וברורים, לקביעת אזורים מסוימים כפריפריה ותחומים

מסוימים כמקצועות במצוקה בעבור תמריצים כלכליים קיימים וחדשים. כמו כן יש לתת את הדעת על התזמון של הפעלת התמריצים ולחתור לתכנון מערך תמריצים באופן המאפשר את בחינת האפקטיביות שלהם כמה שנים לאחר יישום, למשל באמצעות הפרדה בזמן היישום של כלי מדיניות שונים. חשוב מאוד גם שצעדי המדיניות העתידיים ייקבעו ויפורסמו, ככל הניתן, זמן משמעותי טרם הפעלתם, על מנת ליצור תחושה של ודאות ויציבות ואפשרות לתכנון ארוך טווח בקרב מועמדים פוטנציאליים.

לבסוף, התמריץ למשיכת מתמחים לפריפריה נועד בין היתר לשמר רופאים באזורים אלו לאורך זמן. בעבודת המשך אנו מתכוונים לבחון את השפעת ההסכם על שימור הרופאים המתמחים בפריפריה לאחר ההתמחות, דהיינו ההסתברות של רופאים להמשיך את עבודתם בבתי חולים שבאזורי הפריפריה בפרק הזמן שלאחר סיום ההתמחות באזורים אלה.

נספח א'

רשימת בתי החולים הפריפריאליים



נספח ב' | תוצאות רגרסיה לוגיסטית להתמחות בפריפריה

(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	לוגיט LOGIT
התמחות בפריפריה	התמחות בפריפריה	התמחות בפריפריה	התמחות בפריפריה	התמחות בפריפריה	משתנה מוסבר
1.415*** (0.370)	0.464* (0.237)	0.483* (0.263)	0.775*** (0.254)	0.533*** (0.111)	שנת תחילת התמחות אחרי 2011
0.457*** (0.0871)	0.318*** (0.0510)	0.363*** (0.0562)	0.336*** (0.0537)	0.328*** (0.0530)	מספר ילדים
0.210 (0.181)	0.219** (0.111)	0.304** (0.119)	0.259** (0.117)	0.257** (0.116)	גבר
		-0.00327*** (0.000612)	-0.00382*** (0.000602)	-0.00382*** (0.000600)	ציון פסיכומטרי (הגבוה ביותר)
0.0299 (0.0288)	0.0325** (0.0141)	0.0132 (0.0228)	0.0157 (0.0223)	0.0185 (0.0222)	גיל בתחילת ההתמחות
0.471*** (0.0789)	0.383*** (0.0473)	0.341*** (0.0520)	0.315*** (0.0506)	0.315*** (0.0505)	אשכול פריפראליות של יישוב המגורים בשנת 1995
	2.026*** (0.227)	2.243*** (0.269)			אינדיקטור לבי"ח כללי
0.900*** (0.247)	0.715*** (0.147)	0.495*** (0.191)	0.509*** (0.187)	0.521*** (0.186)	דת - מוסלמי
-0.294 (0.501)	0.557** (0.225)	0.389 (0.252)	0.398 (0.246)	0.397 (0.245)	דת - ערבי נוצרי
	0.868 (0.784)	0.845 (1.058)	0.439 (0.995)	0.392 (0.981)	דת - נוצרי לא ערבי
-1.928* (1.115)	0.537 (0.349)	0.454 (0.433)	0.351 (0.420)	0.355 (0.420)	דת - דרוזי
0.813 (0.922)	-0.231 (0.521)	-0.408 (0.831)	-0.289 (0.832)	-0.316 (0.829)	דת - אחר
-0.455** (0.187)	-0.531*** (0.113)				אינדיקטור לבוגרי רפואה בישראל
20.77*** (3.993)					שיעור השינוי בתקינת הרופאים בבית החולים שהמתמחה מועסק בו
v	v	v	v		דמי לשנים
2007-2014	2007-2014	2007-2014	2007-2014	2007-2014	שנים במדגם
-5.480*** (1.005)	-5.962*** (0.579)	-3.758*** (0.947)	-1.487* (0.889)	-1.369 (0.869)	קבוע
810	2,631	2,344	2,344	2,344	מספר תצפיות

טיות תקן בסוגריים: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

נספח ב'2'

תוצאות רגרסיה לוגיסטית להתמחות במקצוע במצוקה

רגריטית LOGIT	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
משתנה מוסבר:	התמחות במקצוע במצוקה	התמחות במקצוע במצוקה	התמחות במקצוע במצוקה	התמחות במקצוע במצוקה	התמחות במקצוע במצוקה
שנת תחילת התמחות אחרי 2011	**0.200 (0.0947)	*0.365 (0.207)	0.465** (0.209)	0.292 (0.192)	0.258 (0.315)
מספר ילדים	-0.0501 (0.0462)	-0.0445 (0.0470)	-0.0438 (0.0471)	-0.0477 (0.0429)	0.0204 (0.0762)
גבר	0.578*** (0.0982)	0.584*** (0.0986)	0.585*** (0.0989)	0.460*** (0.0919)	**0.327 (0.160)
ציון פסיכומטרי אחרון	-0.000267 (0.000533)	-0.000280 (0.000537)	-0.000548 (0.000543)		
גיל בתחילת ההתמחות	*-0.0354 (0.0197)	*-0.0382 (0.0199)	*-0.0376 (0.0200)	0.00348 (0.0121)	*0.0506 (0.0260)
אשכול פריפריאליות של יישוב המגורים בשנת 1995	-0.00992 (0.0453)	-0.0144 (0.0456)	-0.0158 (0.0458)	-0.0327 (0.0419)	-0.0514 (0.0726)
אינדיקטור לבי"ח כללי			-0.466*** (0.115)	-0.396*** (0.108)	
דת - מוסלמי	***0.572 (0.172)	***0.567 (0.173)	0.579*** (0.174)	0.730*** (0.135)	0.836*** (0.235)
דת - ערבי נוצרי	0.304 (0.228)	0.297 (0.229)	0.310 (0.230)	0.467** (0.209)	0.554 (0.444)
דת - נוצרי לא ערבי	0.0874 (0.885)	0.0758 (0.879)	0.00584 (0.886)	0.509 (0.680)	
דת - דרוזי	0.197 (0.403)	0.167 (0.407)	0.154 (0.410)	0.176 (0.337)	0.998 (0.720)
דת - אחר	-0.184 (0.702)	-0.199 (0.705)	-0.176 (0.708)	*0.841 (0.436)	-0.536 (0.899)
אינדיקטור לבוגרי רפואה בישראל				*-0.188 (0.0971)	-0.340** (0.167)
שיעור השינוי בתקינת הרופאים בבית החולים שבו המתמחה מועסק					0.217 (3.308)
דמו לשנים					V
שנים במדגם	2007-2014	2007-2014	2007-2014	2007-2014	2007-2014
קבוע	0.218 (0.766)	0.415 (0.779)	0.890 (0.791)	-0.531 (0.448)	***-2.360 (0.875)
מספר תצפיות	2,344	2,344	2,344	2,631	810

סטיות תקן בסוגריים: $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

תוצאות רגרסיית OLS להתמחות במקצוע במצוקה בנטרול התמחות בפנימית

התמחות במקצוע במצוקה	התמחות במקצוע במצוקה	התמחות במקצוע במצוקה	התמחות במקצוע במצוקה	התמחות במקצוע במצוקה	רגרסיית OLS משתנה מוסבר:
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
-0.0178 (0.0572)	-0.0208 (0.0334)	0.00773 (0.0349)	0.00923 (0.0347)	**0.0334 (0.0165)	שנת תחילת התמחות אחרי 2011
-0.0104 (0.0156)	-0.0113 (0.00766)	-0.0123 (0.00793)	-0.0122 (0.00793)	-0.0116 (0.00781)	מספר ילדים
0.0794 (0.0330)	0.0577* (0.0162)	0.0676*** (0.0167)	0.0678*** (0.0167)	0.0679*** (0.0166)	גבר
		-0.000221** (9.46e-05)	** -0.000225 (9.40e-05)	** -0.000229 (9.38e-05)	ציון פסיכומטרי אחרון
***0.0233 (0.00540)	***0.0121 (0.00217)	***0.00892 (0.00337)	***0.00890 (0.00337)	***0.00866 (0.00334)	גיל בתחילת התמחות
-0.0219 (0.0146)	-0.00674 (0.00732)	-0.00523 (0.00762)	-0.00513 (0.00762)	-0.00454 (0.00759)	אשכול פריפריאליות של יישוב המגורים בשנת 1995
	0.0143 (0.0205)	0.00876 (0.0210)			אינדיקטור לבי"ח כללי
0.200*** (0.0487)	0.111*** (0.0258)	0.0857*** (0.0316)	***0.0859 (0.0316)	***0.0828 (0.0314)	דת - מוסלמי
0.107 (0.0954)	0.0386 (0.0406)	0.0276 (0.0426)	0.0278 (0.0425)	0.0261 (0.0424)	דת - ערבי נוצרי
	0.103 (0.131)	0.0665 (0.149)	0.0643 (0.149)	0.0720 (0.149)	דת - נוצרי לא ערבי
0.189 (0.171)	-0.0352 (0.0632)	-0.0787 (0.0782)	-0.0792 (0.0781)	-0.0816 (0.0780)	דת - דרוזי
-0.115 (0.169)	*0.153 (0.0809)	-0.0618 (0.118)	-0.0607 (0.118)	-0.0544 (0.118)	דת - אחר
-0.131*** (0.0342)	***-0.0782 (0.0175)				אינדיקטור לבוגרי רפואה בישראל
0.240 (0.660)					שיעור השינוי בתקינת הרופאים בבית החולים שמתמחה מועסק בו
V	V	V	V		דמי לשנים
2007-2014	2007-2014	2007-2014	2007-2014	2007-2014	שנים במדגם
***-0.495 (0.180)	** -0.180 (0.0808)	-0.00345 (0.133)	0.00580 (0.132)	-0.0101 (0.130)	קבוע
599	2,039	1,809	1,809	1,809	מספר תצפיות
0.123	0.071	0.040	0.040	0.037	R ²

טיות תקן בסוגריים: *** >0.01, ** >0.05, * >0.1

פרק 5

מערכת החינוך הממשלתית



מספר עובדים
135,744



מספר משרות
112,248



שכר ממוצע למשרה
13,688



שכר חציוני למשרה
12,282

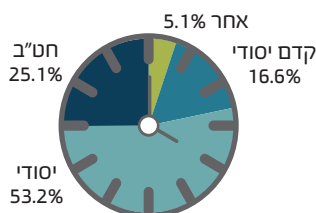
בהכנת הפרק השתתף צוות חינוך: משה בכר - סגן בכיר • אסף שירמן - מנהל תחום • עמית עינבר בן זאב - רפרנט • אסף גלפרין - סטודנט

5.1

הקדמה

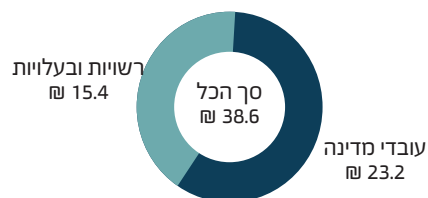
התפלגות שעות עבודה של עובדי ההוראה לפי שלב חינוך

מערכת החינוך הממשלתית, 2019



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה - משרד האוצר

עלויות שכר שנתיות - תשע"ט עובדי הוראה במערכת החינוך (מיליארד ₪)



מקור: מערכת שקיפות בחינוך
עיבוד: אגף שכר והסכמי עבודה - משרד האוצר

משרד החינוך הוא המעסיק הגדול ביותר במגזר הציבורי. נכון לשנת 2019 הוא המעסיק של כ-135.7 אלף עובדים, והוצאות השכר השנתיות שלו (כולל סך הוצאות המעסיק כגון הפרשות לפנסיה) על עובדי הוראה הסתכמו ב-2019 ב-23.17 מיליארד ₪.¹

למערכת החינוך תפקיד מרכזי במשק - גידול וטיפול דור העתיד. מערכת החינוך היא שחקן מפתח בכלכלת ישראל - לצד הפן הערכי בטיפול אזרחי העתיד, המערכת מכשירה את העובדים העתידיים של מדינת ישראל.

מחקרים שנעשו בנושא מראים כי איכות ההוראה היא גורם מכריע באיכות הלימודים ובהצלחת התלמידים.² משום כך גיוס ושימור עובדי הוראה איכותיים הוא תנאי הכרחי לצמיחה עתידית של הכלכלה הישראלית.

בפרק זה יוצגו ניתוחי שכר של העובדים במערכת החינוך לצד השוואות למדינות ארגון ה-OECD. הממצאים משקפים שני אתגרים מרכזיים שאיתם מתמודד אגף השכר והסכמי עבודה - הראשון הוא פערי השכר בין המורים הוותיקים לצעירים, והשני הוא שמירה על איכות כוח ההוראה, זאת בו-בזמן שמספר עובדי ההוראה במערכת הולך וגדל. ליקוי נוסף שעולה מממצאי הפרק הוא היעדר ההתאמה בין החופשות בבתי הספר לחופשות המורים.

בתרשים העליון ניתן לראות את שעות העבודה של עובדי ההוראה בחלוקה לפי שלבי החינוך.³ בתרשים התחתון ניתן לראות את החלוקה של עלויות השכר השנתיות במערכת החינוך לעובדי ההוראה. 23.2 מיליארד ₪ לעובדי המדינה המועסקים ישירות על ידי המדינה (שבהם עוסק דוח זה) ו-15.4 מיליארד ₪ לעובדים המועסקים על ידי הרשויות המקומיות והבעלויות (תשלום זה מגיע בדרך כלל בעיקר למורים בבתי הספר התיכונים).

¹ מערכת שקיפות בחינוך - מנהל כלכלה ותקציבים - משרד החינוך

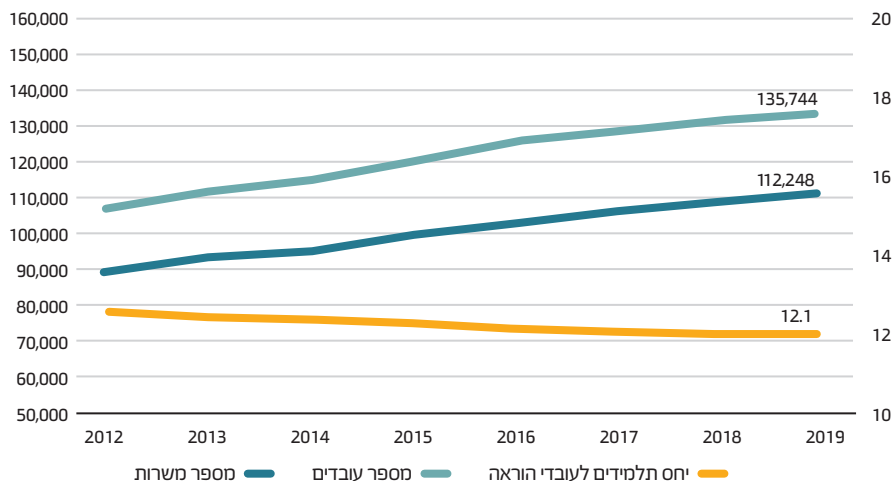
² ראו לדוגמה: effect of teacher quality on student performance in mathematics in primary 6 national examination: a survey of private primary schools in gasabo district, kigali city, rwanda. How the world's best-performing school systems come out on top

³ פרק זה כולל מידע על עובדי ההוראה המועסקים ישירות על ידי המדינה בלבד - נגנות, עובדי הוראה בבתי ספר יסודיים, רוב עובדי ההוראה בחטיבות הביניים ומעט עובדי הוראה בחטיבות העליונות. הוא אינו כולל מידע על מרבית עובדי ההוראה בחטיבות העליונות וכן מידע על עובדי הוראה בשלבי גיל אחרים המועסקים על ידי הרשויות המקומיות או על ידי הבעלויות. החלק "אחר" בתרשים כולל כמה סוגי גופים ובהם אולפנים, סמינרים, חטיבות עליונות.

5.2

מספר עובדים, משרות יחס מספר תלמידים לעובד הוראה

מערכת החינוך הממשלתית, 2019



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה - משרד האוצר, במבט רחב-מספרים על החינוך, משרד החינוך

משנת 2012 גדל מספר המשרות במערכת ב-23% ומספר העובדים גדל ב-25%, ואילו מספר התלמידים גדל ב-18% בלבד.⁴

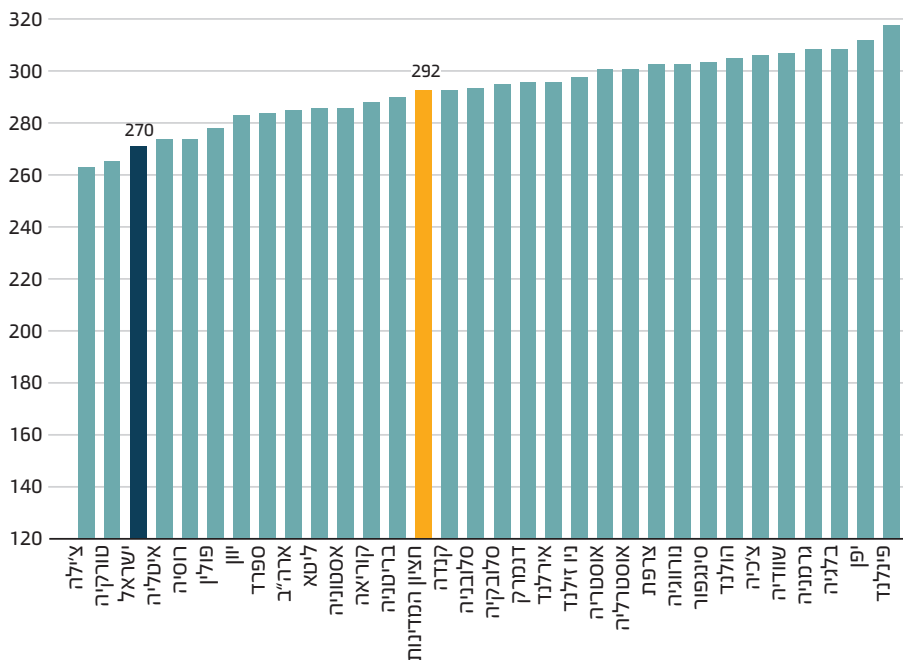
הגידול במספר המורים נבע מכמה סיבות, הבולטות שבהן הן רפורמות שכללו את הקטנת הכיתות בישראל, והגידול הטבעי הגבוה במדינה. גידול זה, כפי שנראה בהמשך, יוצר קושי להבטיח רמת הוראה איכותית. למשל, מבקר המדינה מתייחס לחלק מהקשיים הללו בדוח ביקורת בנושא. הוא כותב כי בשנים 2017-2018, שיעור המורים למתמטיקה בעלי הכשרה להוראת המקצוע עמד על כ-40% בלבד בבתי הספר היסודיים, ועל כ-39% בבתי הספר העל יסודיים.⁵ ניתן לראות בתרשים כי לאורך השנים ירד יחס התלמידים לעובדי הוראה ב-5%. כלומר, למערכת הצטרפו עובדי הוראה בקצב מהיר יותר מקצב גידול התלמידים. כיום יחס זה הוא של כ-12 תלמידים לעובד הוראה במערכת החינוך הממשלתית. נתון זה כולל את עובדי החינוך המיוחד ואינו משקף שונות בין מסגרות חינוך, מגזרים ואיזורים גיאוגרפיים.

4 בפרק זה חלו שיפורים מתודולוגיים רבים בנינוח הנתונים. אחד השיפורים הוא היכולת להבחין בדיוק רב יותר בין ממלאי מקום ושעות מילוי מקום ובין שעות לימוד רגילות. כך, השיפור מאפשר לנו לייחד חלק נפרד לנושא של מילוי מקום. אולם משמעות השינוי היא שלא ניתן להשוות ממצאים ונתונים מפרק זה לדוח שנכתב ב-2018.
5 מבקר המדינה - משרד החינוך כוח אדם בהוראה - תכנון, הכשרה והשמה

5.3

מיומנויות מתמטיות בקרב עובדי הוראה

2015, השוואה בין-לאומית, מבחני PIAAC



מקור: סקר מיומנויות הבוגרים PIAAC
 עיבוד: אגף שכר והסכמי עבודה - משרד האוצר

רמת המיומנויות המתמטיות של המורים בישראל נמוכה בהשוואה למדינות המפותחות.⁶

כפי שהוסבר קודם, איכות הוראה היא גורם מכריע בהצלחת התלמידים. אחד המדדים למיומנויות של מורים הוא מבחן ה-PIAAC.⁷ מבחן זה בוחן את הכישורים של מבוגרים בתחומי השפה, המתמטיקה ופתרון בעיות בסביבה טכנולוגית.

בתרשים מוצגים הציון החציוני במתמטיקה של עובדי ההוראה בישראל ביחס לציון החציוני של עובדי ההוראה בעולם. כפי שניתן לראות רמת המיומנות המתמטית של המורה החציוני בישראל נמוכה ממקביליו ברוב מדינות העולם.

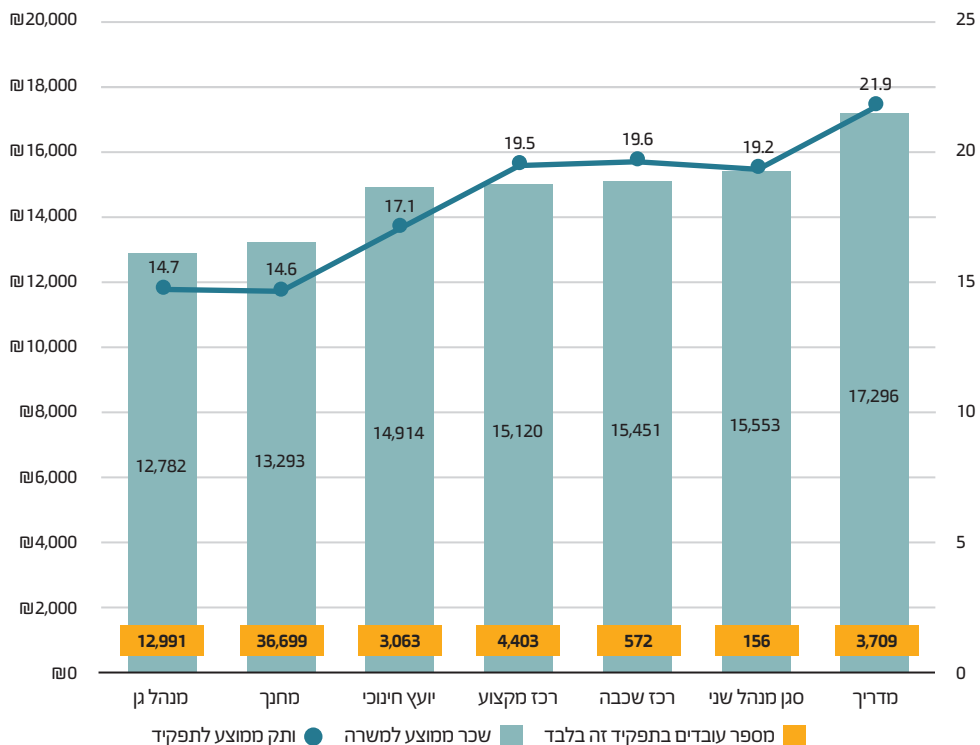
6 סקר PIAAC בוצע פעם אחת בישראל בשנת 2015. עם ביצוע סקרים נוספים ניתן יהיה לבחון את המגמה.

7 סקר מיומנויות PIAAC הוא הסקר הבין-לאומי הגדול ביותר המודד את כישורי האוכלוסייה בגיל העבודה, והוא נערך בחסות ה-OECD, ארגון המדינות המפותחות. הסקר מבוצע בשיתוף הרשות הארצית למדידה והערכה בחינוך (ראמ"ה).

5.4

שכר וותק ממוצעים לממלאי תפקיד יחיד

מערכת החינוך הממשלתית, 2019



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה - משרד האוצר

כ-82.1 אלף עובדי הוראה ממלאים לפחות תפקיד אחד נוסף במערכת החינוך. על התפקיד הנוסף הם מקבלים תגמול כספי של כ-1,094 ₪ בממוצע לתפקיד.

מורים רבים מקבלים עליהם תפקידים נוספים בבית הספר מלבד ההוראה עצמה. הם מחנכים כיתה, מרכזים מקצוע או שכבה, או ממלאים תפקיד אחר, כפי שניתן לראות בתרשים משמאל. תפקידים אלה מגדילים את האחריות המוטלת על המורים וגם מקנים להם תוספת שכר. בתרשים ניתן לראות את השכר הממוצע שמקבל עובד הוראה בכל תפקיד - ואת הוותק הממוצע שלו. מספר העובדים בתפקיד כתוב מתחת לתרשים. חשוב לחדד כי התרשים מציג רק עובדים שמקבלים עליהם תפקיד יחיד, לדוגמה - מחנך שעובד גם בתור רכז מקצוע לא נכלל בתרשים.

בפועל, מורה רשאי למלא עד שני תפקידים כאלה, ולמעט מקרים חריגים אינו רשאי למלא יותר משניים. כ-30% מבעלי התפקידים בבתי הספר ממלאים יותר מתפקיד אחד ומקבלים על כך תגמול כספי נוסף. כפי שנראה בהמשך גובה התגמול לתפקיד משתנה לפי הוותק של העובד.

5.5

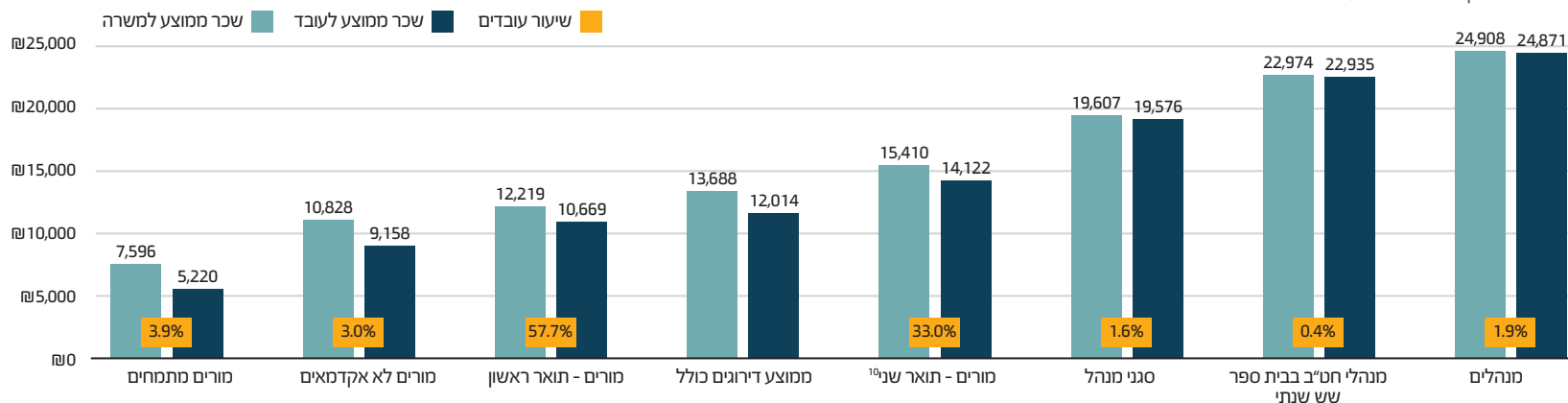
השכר הממוצע למשרת הוראה עומד על כ-13.7 אלף שקלים בחודש - גבוה מהשכר הממוצע במשק.

אחד היעדים של הרפורמה "אופק חדש" במערכת החינוך היה שיפור איכות ההוראה של מורים בישראל - באמצעות השכלה. ראייה לכך היא שהרפורמה מתנה את ההצטרפות אליה, אשר מזכה את המצטרפים בעליית שכר, בזכאות לתואר ראשון או בהתחייבות ללימודים ולהשלמת תואר.⁸ מערכת החינוך אף מעודדת את המורים לרכוש השכלה והכשרה נוספת לאורך הקריירה.

כפי שניתן ללמוד מהפער המשתקף בתרשים בין השכר לעובד והשכר הממוצע למשרה - מורים מתמחים רבים עובדים במשרה חלקית, וכך גם המצב בקרב מורים שאינם אקדמאים.⁹

שכר לעובד ולמשרה לפי דירוג

מערכת החינוך הממשלתית, 2019



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה - משרד האוצר

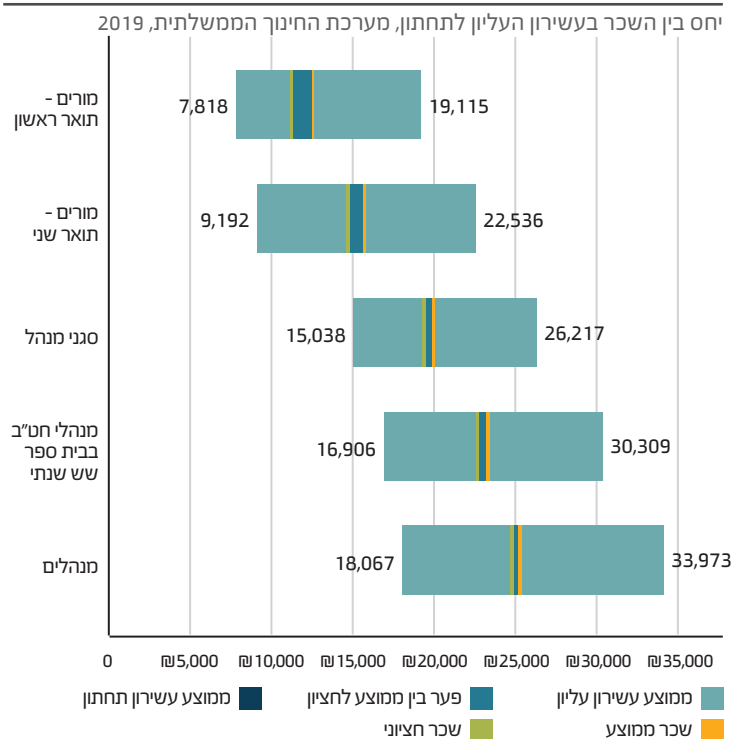
8 הסכם אופק חדש מיום 25.12.2008, סעיפים 145-146.

9 האחוזים שבתרשים לא מסתכמים למאה אחוז, שכן חלק מהעובדים עברו בין הדירוגים.

10 ישנם דירוגים נוספים שאינם מוצגים בגרף זה בשל מספר נמוך של העובדים בכל אחד מדירוגים אלו. פרק 5 מערכת החינוך הממשלתית

5.6

עובדי מערכת החינוך - עשירוני שכר*

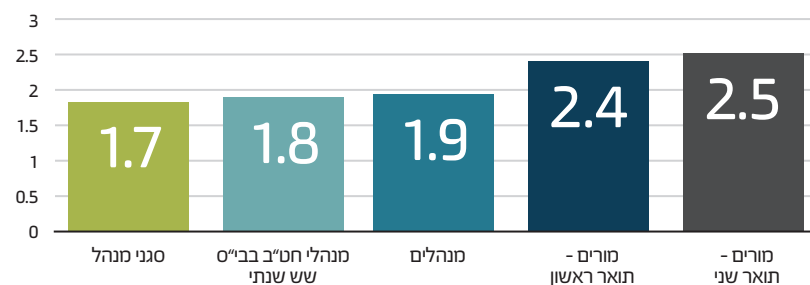


פערי השכר בין עובדי ההוראה גבוהים, עקב ההשפעה הגדולה של רכיב הוותק על השכר. גם בקרב בעלי משרות ניהוליות, מנהלים וסגנים, ישנם פערים, אך אלו נמוכים יותר.

בתרשים משמאל ניתן לראות את עשירוני השכר השונים לפי דירוגים. הפער בין השכר החציוני לשכר הממוצע מלמד אותנו על הפערים הקיימים בכל אחד מהדירוגים, הנובעים בעיקר מהבדלים בוותק ובהשכלה. בתרשים למטה מוצג היחס בין השכר הממוצע בעשירון העליון לשכר הממוצע בעשירון התחתון. לשם הדוגמה, השכר הממוצע של העשירון העליון באוכלוסיית המנהלים גדול פי 1.9 מהשכר הממוצע של העשירון התחתון באוכלוסייה זו. חשוב לציין כי שונות ברמות השכר הינה כלי חשוב כאינדיקטור להתפתחות קריירה. רצוי כי עובדי הוראה יוכלו להגיע לרמות שכר גבוהות אם יצטיינו בעבודתם. התפתחות בקריירה תורמת למשיכה למקצוע ההוראה.

אי שוויון - עובדי מערכת החינוך

מערכת החינוך הממשלתית, 2019



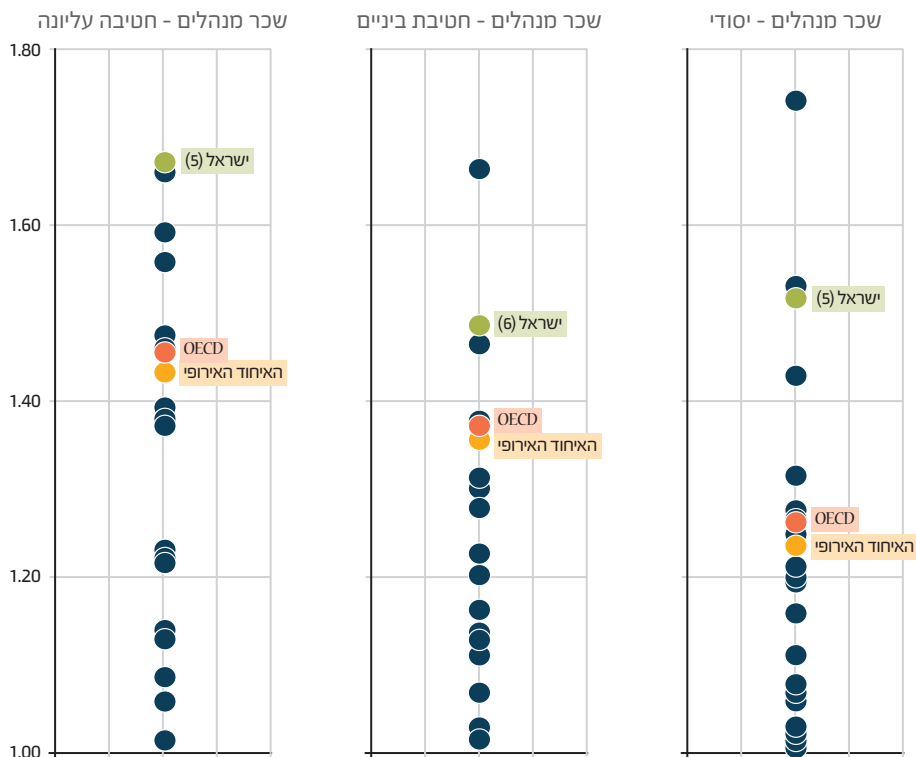
מקור: אגף שכר והסכמי עבודה - משרד האוצר

* ישנם דירוגים שאינם מוצגים בפילוח לעשירוני שכר עקב אילוצים טכניים הנובעים מקליטת נתוני החינוך למערכת הנתונים.

5.7

יחס שכר המנהלים לשכר אקדמאים לפי שלב חינוך

השוואה בין-לאומית, 2019

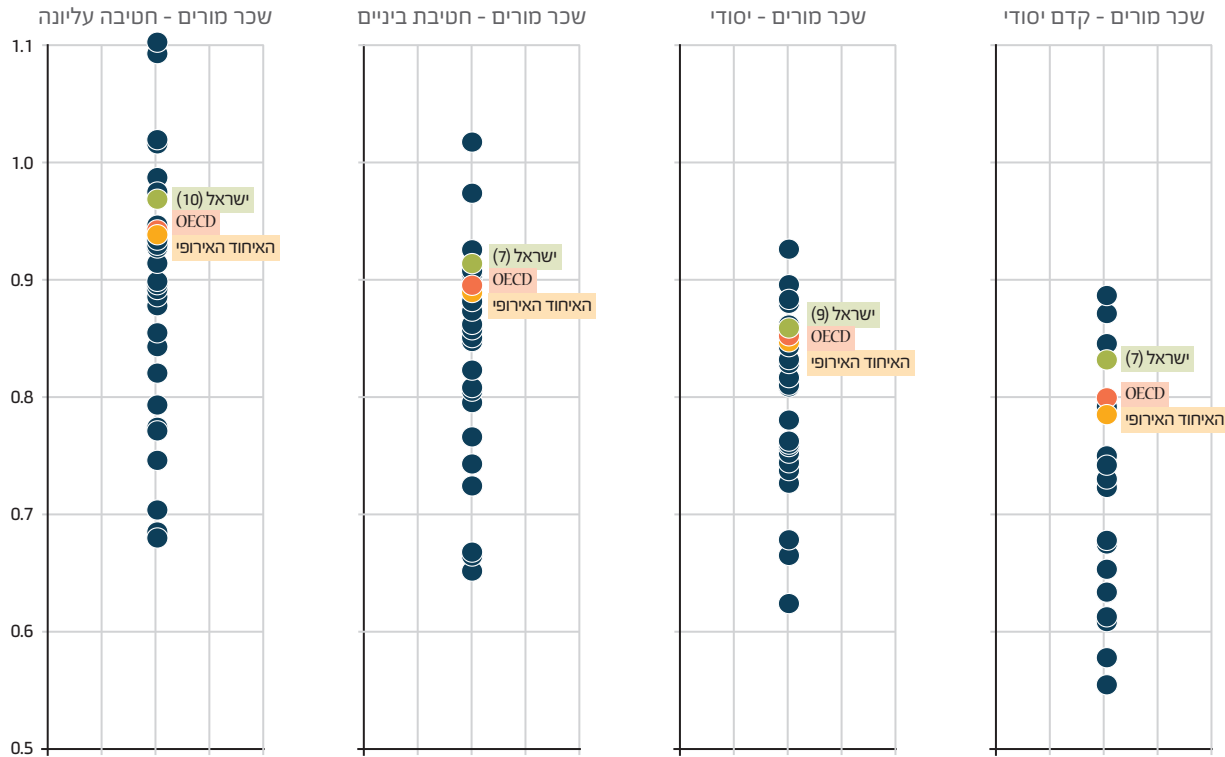


שכר המורים בישראל, בהשוואה לשכר אקדמאים, גבוה מהממוצע ב-OECD, ומנהלי החטיבות העליונות משמרים גם בשנה זו את הפער אל מול ה-OECD.

שכר המורים בישראל אינו נמוך בהשוואה בין-לאומית. השכר היחסי המוצג בתרשים הוא היחס בין שכר העובדים לשכר הממוצע לאקדמאים במשק באותה מדינה. כך הספרה 1 מייצגת מצב שבו שכר המורים שווה לשכר הממוצע לאקדמאים במשק. בהשוואה של הנתונים לשנים קודמות מצאנו כי במדינות רבות ב-OECD חל גידול בפרמיית השכר לכלל המורים. בישראל חלה עלייה רק בשכר היחסי של החטיבה העליונה. השכר היחסי בחטיבת הביניים וביסודי ירד לאיטו, אולם עדיין גבוה מהממוצע במדינות ה-OECD. נוסף על כך, ישראל עדיין מדורגת גבוה בשכר מנהלי בתי ספר ביחס לשכר העובדים המשכילים ובפער גדול מממוצע מדינות ה-OECD. בחטיבה העליונה חלה עליית שכר בעקבות הסכם שנחתם בשנת 2018 בחטיבות העליונות (ועליו יפורט עוד בעמודים הבאים).

יחס שכר עובדי ההוראה לשכר אקדמאים לפי שלב חינוך

השוואה בין-לאומית, 2019

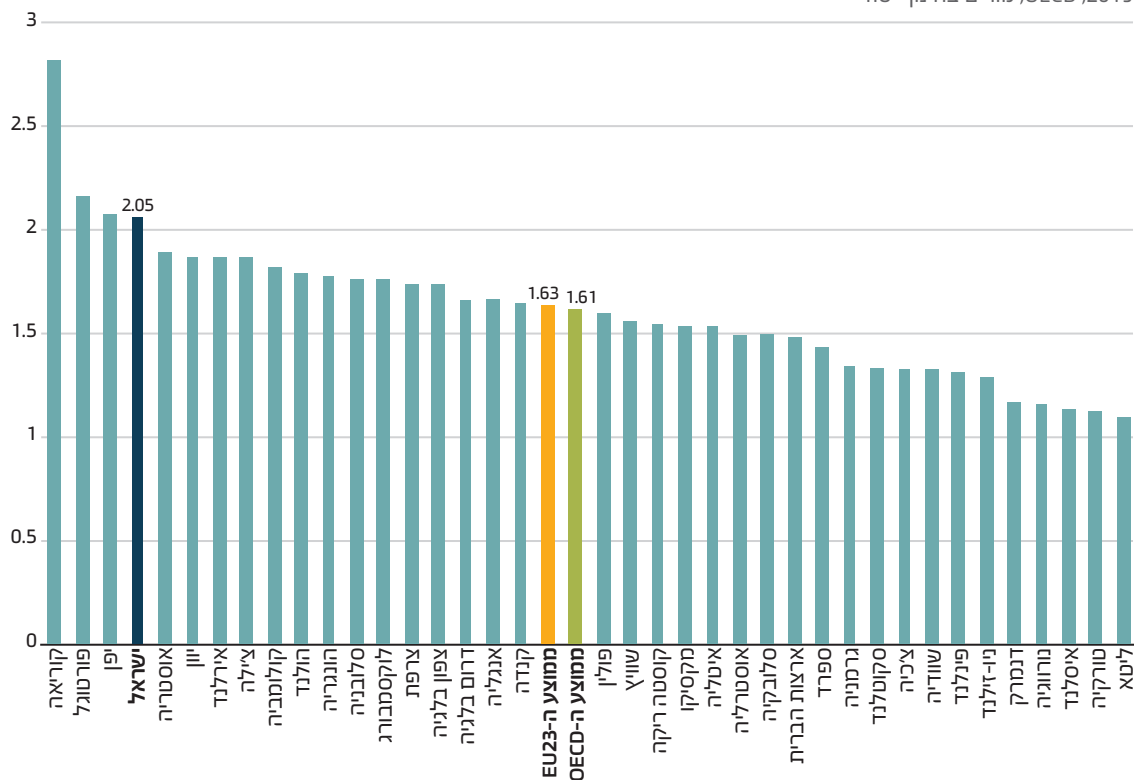


מקור - Education at the Glance, 2019. עיבוד - אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

5.8

יחס שכר עובדי ההוראה בעשירון העליון אל מול התחתון

OECD, 2019, מורים בחינוך יסודי



מקור: Education at the Glance, 2019. עיבוד: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

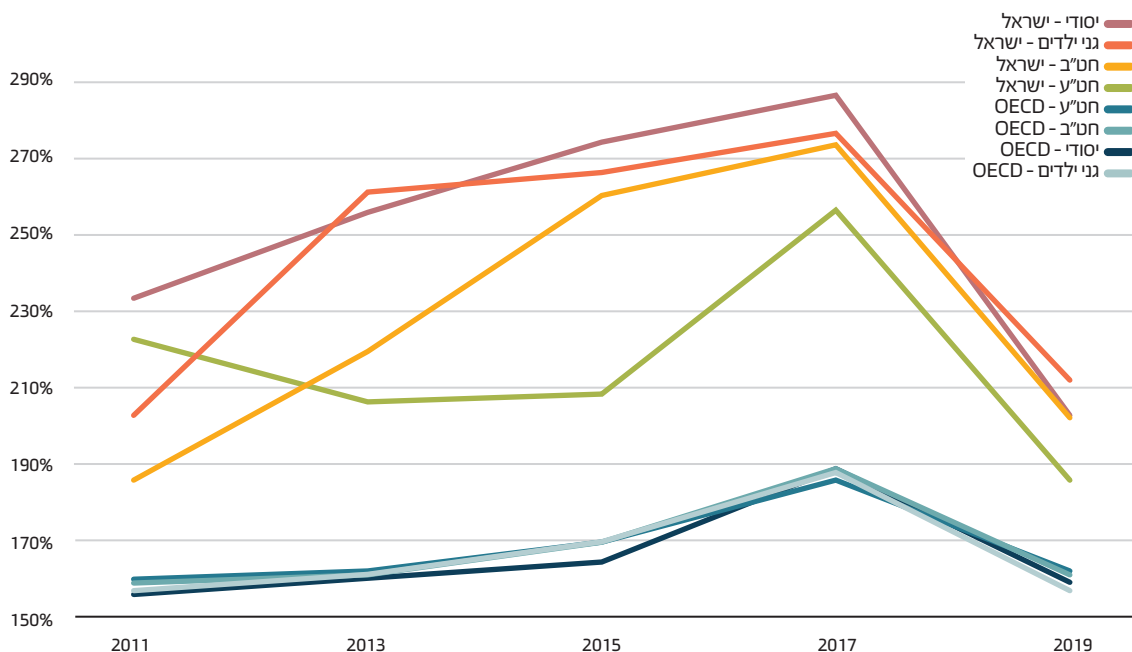
פער השכר בישראל בין מורים ותיקים לצעירים הוא מהגבוהים במדינות ה-OECD.

ישראל היא אחת המדינות המובילות בפערים בין מורים ותיקים למורים צעירים, והיא השלישית ב-OECD בפערים בטרם יסודי, הרביעית בפערים ביסודי, החמישית בפערים בחטיבת ביניים והשביעית בפערים בתיכון. בכל שלב לימוד עד התיכון - שכרו של המורה הוותיק ביותר מגיע ליותר מכפליים משכר של מורה מתחיל. אולם חשוב לציין כי מתן דגש על שכר העובדים המתחילים בהסכמי השכר האחרונים הוביל לצמצום ניכר בפערים, כפי שנראה בתרשים הבא.

5.9

היחס בין השכר לעובד הוראה בסוף הקריירה לשכר בתחילתה | שכר סטטוטורי לפי שלבי חינוך

השוואה בין-לאומית, 2019



מקור: Education at the Glance, 2019.
עיבוד: אגף שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר.

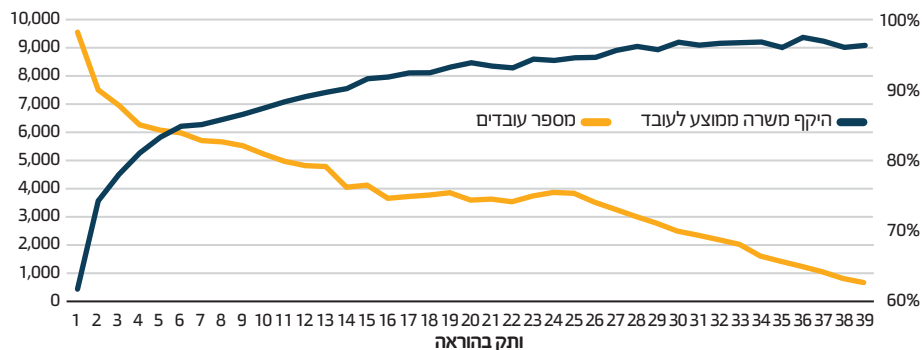
הפעור בישראל בין המורים הוותיקים לצעירים גבוה, אך מתחיל להצטמצם.

ניתן לראות כי עד שנת 2017 חל גידול בפערים בין מורים ותיקים למורים חדשים ביחס לישראל וכן בהשוואה לממוצע ההתפתחות ב-OECD. מגמה זו הגיעה לשיאה בשנת 2017 ולאחר מכן התהפכה - בישראל ובכלל מדינות ה-OECD, וצמצום הפערים בישראל מהיר יותר מצמצום הפערים ב-OECD, אף שהפערים בישראל עדיין גדולים מהממוצע ב-OECD. קצב צמצום הפערים בישראל מהיר - הודות להסכמי שכר שנחתמו בשנים 2017 ו-2018, וחלק מוצהר ממטרותיהם היה צמצום הפער. האגף יחתור להמשך צמצום הפערים בין המורים הוותיקים למורים הצעירים.

5.10

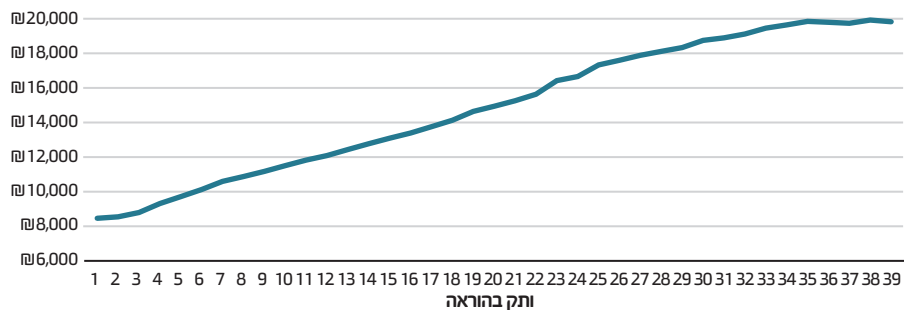
היקף משרה ממוצע ומספר עובדים כתלות בוותק הוראה

מערכת החינוך הממשלתית, 2019



שכר חודשי ממוצע למשרה מלאה כתלות בוותק הוראה

מערכת החינוך הממשלתית, 2019



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה - משרד האוצר

עם הוותק עולה השכר הממוצע של עובדי ההוראה וגם היקף המשרה גדל.

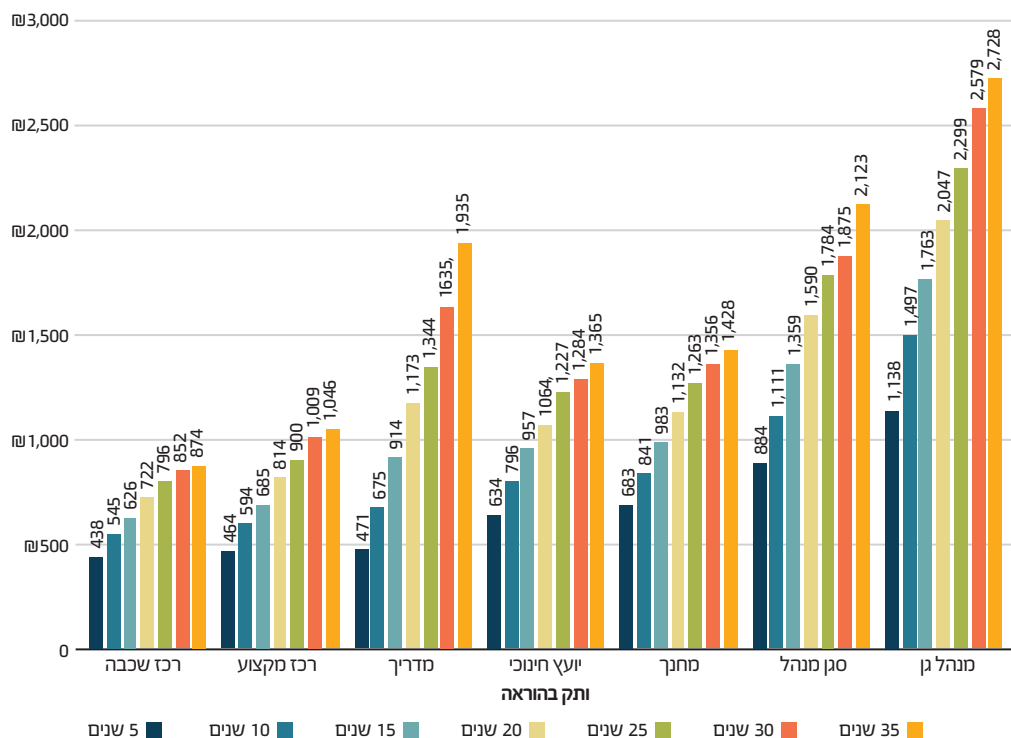
רכיב הוותק הוא גורם מרכזי בקביעת שכר המורים. ההשפעה מגיעה משני כיוונים - גם גידול בשכר השעתי לעובד הוראה וגם גידול באחוזי המשרה. מעבר לכך ניתן ללמוד מהתרשים שהוותק ממשיך לתרום לעליית השכר גם לאחר עשר ואפילו עשרים שנה בתחום ההוראה. רק סביב ותק של שלושים שנה ניתן לראות ירידה בהשפעת הוותק על שכר המורים.

כפי שניתן לראות, מספר המורים יורד בהתאם לוותק. נתון זה נובע משילוב של נסיבות - הריבוי הטבעי הגדול בישראל, המגדיל את היקפי גיוס המורים בכל שנה, והרפורמות שמקטינות את הכיתות. היקף המשרה, כמשתקף מהנתונים, גדל במהירות בשנים הראשונות, וגדל לאט יותר ובהדרגה בשנים מאוחרות יותר. נתונים אלו משקפים בעיה בתמחור הוותק בתחום ההוראה. בעוד אין ספק כי בשנים הראשונות הוותק הוא גורם משמעותי לשיפור איכות ההוראה - סביר להניח כי בעשור השלישי להוראה הוותק כבר איננו גורם משמעותי כמו בהתחלה בשיפור איכות ההוראה של המורה, ולכן אין הצדקה לקצב הקבוע (ליניארי) של העלייה בשכר בהתאם לוותק.

5.11

תגמול כספי לתפקיד נוסף, לפי ותק

מערכת החינוך הממשלתית, 2019



עובד הוראה ותיק מרוויח יותר מפי 2 מעובד מתחיל באותו תפקיד.

היבט שתורם לפערים במשכורות לפי ותק הוא הגמול הכספי שמקבלים עובדי ההוראה בעבור מילוי תפקיד נוסף¹¹. כפי שאפשר ללמוד מהתרשים מילוי תפקיד נוסף מקנה תגמול שגר שגדל עם הוותק. כך, מחנך, מדריך וסגן מנהל ותיקים מקבלים על ביצוע התפקיד כמעט פי שלושה ממקביליהם הצעירים - תמורת אותו התפקיד.

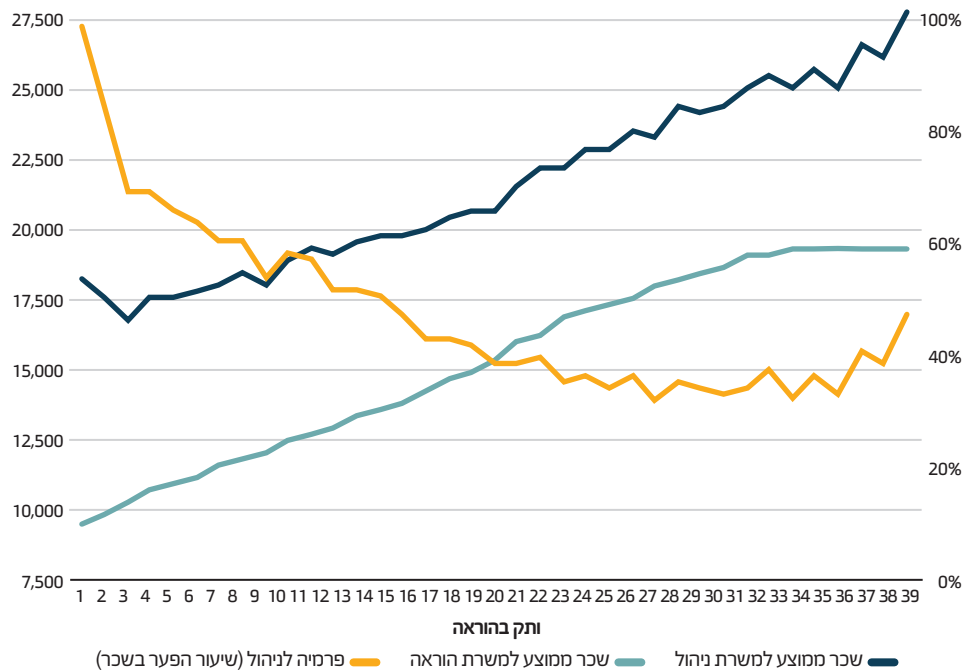
חלק מהתפקידים דורשים ותק לפני הכניסה אליהם. כך סגן מנהל שני, מדריך, רכז מקצוע ורכז שכבה אינם יכולים להתחיל למלא את תפקידם אם אין להם מספר מינימלי של שנות ותק כעובדי הוראה הנע בין שלוש לחמש שנים, בהתאם לתפקיד. מדריך הוא עובד הוראה שתפקידו לסייע לעובדי ההוראה להכיר את תוכנית הלימודים, לחזק את יכולתם ולתת להם כלים להתאים את ההוראה לצרכים חינוכיים של אוכלוסיות שונות. מדריך נדרש להיות בעל תואר ראשון, ותק של ארבע שנים בהוראה לפחות והתמחות בתחום החינוכי שבו ידריך¹². מנגנון גמולי תפקיד המיטיב עם בעלי הוותק הגבוה פוגע ביכולת לקדם ולתגמל עובדי הוראה מצטיינים בתחילת דרכם.

11 גמולי התפקיד לעובדי הוראה מחושבים כאחוז משכר הבסיס של עובד ההוראה. מכיוון ששכר הבסיס עולה עם הוותק, גם התגמול הכספי עולה עם הוותק.
12 הלשכה לתנאי שירות ע"ה - תקנון שירות עובדי הוראה

5.12

שכר ברוטו למשרה מלאה כתלות בוותק בהוראה - עובדי הוראה ועובדי ניהול

מערכת החינוך הממשלתית, 2019



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה - משרד האוצר

הפרמיה לניהול יורדת ביותר מחצי עם הוותק - כך שהתמריץ לעבור לניהול בית ספר נמוך בעבור מורים ותיקים, באופן ניכר, לעומת מורים צעירים.

בתרשים ניתן לראות את שכר עובדי ההוראה שאינם מנהלים, את שכר המנהלים ואת הפרמיה לניהול. כלומר, כמה ירוויח מנהל ביחס לעובד הוראה - בעבור כל רמת ותק. הפרמיה לניהול יורדת עם הזמן, זאת בעיקר עקב תשלום שכר גבוה למורים הוותיקים. ירידה זו משקפת צמצום ניכר בפער בין שכר המנהלים לשכר המורים. עוד קושי הנובע מעליית השכר לפי הוותק גם אחרי שנים רבות בתוך המקצוע הוא הכרסום בתמריץ של מורים לעבור למשרות ניהול. חשוב לציין כי תפקידי ניהול גוררים גם עבודה בהיקף משרה גדול יותר - כ-40 שעות בשבוע במקום ^{13.36} הוותק הממוצע בהוראה בזמן הכניסה לתפקיד ניהול עומד על 18 שנות הוראה.

13 מורים מעל גיל 50 עובדים פחות שעות, ולכן הפער יגדל.

5.13

וּתֵק בַּהוֹרָאָה שֶׁל מְנַהֲלִים בַּעַת כְּנִיסַתָם לַתְּפִקִּיד

מַעֲרַכַת הַחִינוּךְ הַמְּמַשְׁלֵתִית, תִּשְׁעִיָּה עַד תִּשְׁעִיָּט



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה - משרד האוצר

בְּכִנְיֹסָה לַתְּפִקִּיד נִיהוּל - הוּוֹתֵק הַמְּמוּצָע עוֹמֵד עַל 18 שָׁנוֹת הוֹרָאָה.

בשנים תשע"ה עד תשע"ט התקדמו כ-2,400 עובדי הוראה בסך הכול לתפקיד ניהולי.¹⁴ הוּוֹתֵק הַמְּמוּצָע בַּהוֹרָאָה לְמִנְהַל בְּכִנְיֹסָתוֹ לַתְּפִקִּיד עוֹמֵד עַל 18 שָׁנָה. עוֹד נִיתֵן לְרֹאֲוֹת כִּי רֹב הַמְּנַהֲלִים נִכְנָסִים לַתְּפִקִּיד בּוּוֹתֵק קָרוֹב לְמִמוּצָע - מַעֲטִים הֵם הַמְּנַהֲלִים שֶׁנִּכְנָסִים בַּפְּחוֹת מִשְׁבַּע שָׁנוֹת וּתֵק, אֹד בְּיֹתֵר מִ-30 שָׁנוֹת וּתֵק.

¹⁴ התפקידים הניהוליים הם: מנהל בית ספר, סגן מנהל בית ספר ומנהל חטיבת ביניים בתיכון שש-שנתי. ברפורמת "אופק חדש" שונה מבנה השכר ושבוע העבודה של עובדי הוראה בתפקידים אלה לעומת יתר עובדי ההוראה, על מנת לקדם את מעמדם המקצועי כדרג ניהולי של מערכת החינוך.

5.14

ימי חופשה וימי חג בשנה - כלל המשק ועובדי הוראה

מערכת החינוך הממשלתית, 2019

סוכות		יום כיפור		ראש השנה	
2 במשק	9 בגנים ובבתי הספר	1 במשק	2 בגנים ובבתי הספר	2 במשק	3 בגנים ובבתי הספר
פסח			פורים		חנוכה
2 במשק	15 בגנים ובבתי הספר	0 במשק	3 בגנים ובבתי הספר	0 במשק	6 בגנים ובבתי הספר
שבועות		ל"ג בעומר		יום העצמאות	
1 במשק	2 בגנים ובבתי הספר	0 במשק	1 בגנים ובבתי הספר	1 במשק	1 בגנים ובבתי הספר
חופשה על פי חוק			החופש הגדול		
12 במשק			54 בגנים ובבתי הספר		
סך הכל					
21 במשק			96 בגנים ובבתי הספר		

מקור: אגף שכר והסכמי עבודה - משרד האוצר

חוסר חפיפה בין ימי חופשה של הורים למערכת החינוך מהווה ליקוי בעלות גבוהה למשק.

אחד היתרונות הבולטים והידועים במקצוע ההוראה הוא ימי החופשה המרובים במערכת החינוך¹⁵. כפי שניתן ללמוד מן התרשים שבמוזד זה עובד במשק מקבל פחות מרבע מתקופת החופשה השנתית של המורה.

יתרון גדול זה בא עם חיסרון למערכת - ההורים צריכים לטפל בילדיהם בזמן החופשות הללו. חשוב לציין שמערכת החינוך פעילה בימי שישי - אך בזמן זה ההורים לרוב בחופשה (שכן רוב מקומות העבודה פועלים במתכונת של חמישה ימים בשבוע). **בשונה ממדינות ה-OECD בהן לומדים חמישה ימים בשבוע, ישראל היא המדינה היחידה בה רוב התלמידים לומדים 6 ימים בשבוע.** היעדר חפיפה זו בין זמני החופשה של מערכת החינוך לימי החופשה של ההורים מתבטא בעלות כלכלית להורים ולכן מהווה נטל על כלל המשק.

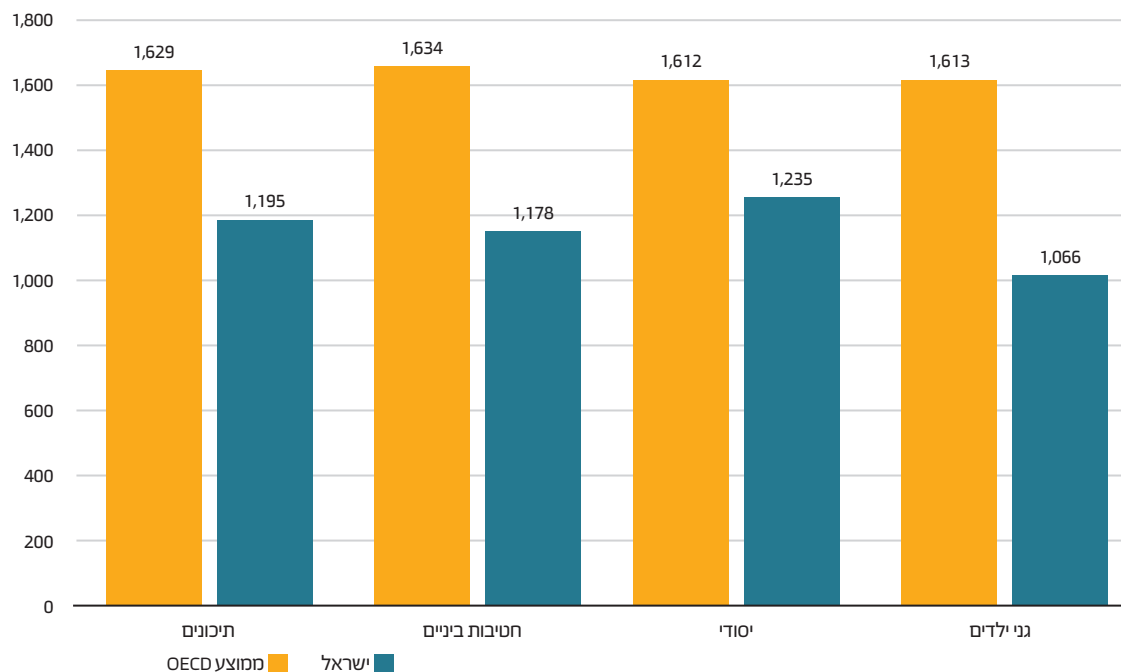
15 עובדי ההוראה אינם זכאים עם זאת לימי בחירה ואינם זכאים לקחת חופש בזמן העבודה שלהם.

16 מינימום ימי חופשה על פי חוק בתוספת ימי החגים.

5.15

שעות עבודת מורים בישראל וב-OECD

שעות עבודה שנתיות סטטוטוריות* של מורים, מערכת החינוך בישראל וה-OECD, 2019



מקור: OECD, Education at the Glance 2019, Table D4.1b. עיבוד: אגף שכר והסכמי עבודה - משרד האוצר. * שעות עבודה לפי חוק, הסכם או חוזה. בהתאם לרלוונטי ביותר בכל מדינה.

בכל שלבי החינוך עובדי הוראה בישראל עובדים פחות שעות¹⁷ בשנה ממקביליהם במדינות ה-OECD.

כפי שעולה מהתרשים, עובדי הוראה בישראל עובדים בממוצע בין 23% ל-34% פחות ממקביליהם במדינות ה-OECD. זאת בניגוד לכלל המשק הישראלי, אשר עובד בממוצע יותר שעות מהנהוג במדינות ה-OECD.

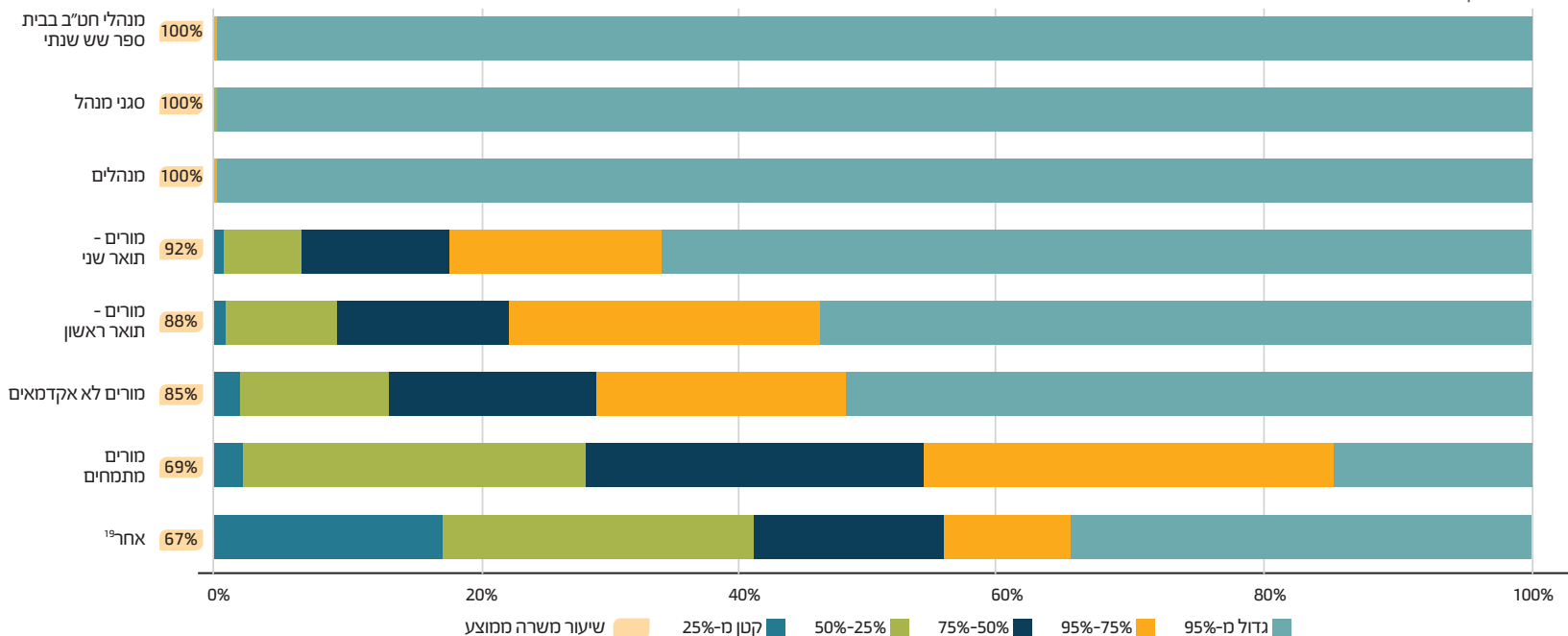
17 שעות הוראה פרונטליות + שעות הכנה ושעות פרטניות OECD, Education at a Glance 2019, Table 18 D4.1b. Organisation of teachers' working Teachers' statutory working - (2018) time time at school and total working time in public institutions over the school year

5.16

רוב המורים לא מועסקים במשרה מלאה. היקף המשרה נוטה לעלות ככל שהשכלה עולה.

היקף העסקה לפי דירוג

מערכת החינוך הממשלתית, 2019



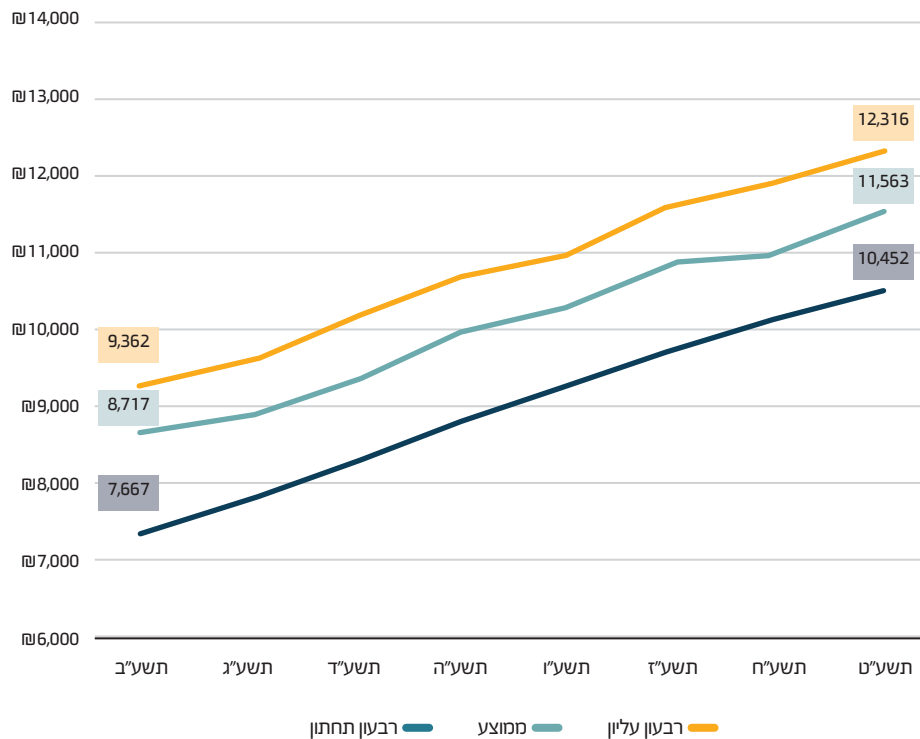
מקור: אגף שכר והסכמי עבודה - משרד האוצר

19 החלק "אחר" בתרשים כולל כמה סוגי גופים ובהם אולפנים, סמינרים, חטיבות עליונות

5.17

שכר עובדי הוראה מתמידים

מערכת החינוך הממשלתית, 2019



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה - משרד האוצר

שכרו הממוצע של עובד ההוראה שהחל לעבוד בשנת תשע"ב והתמיד בתפקידו 8 שנים עלה בכ-33%.

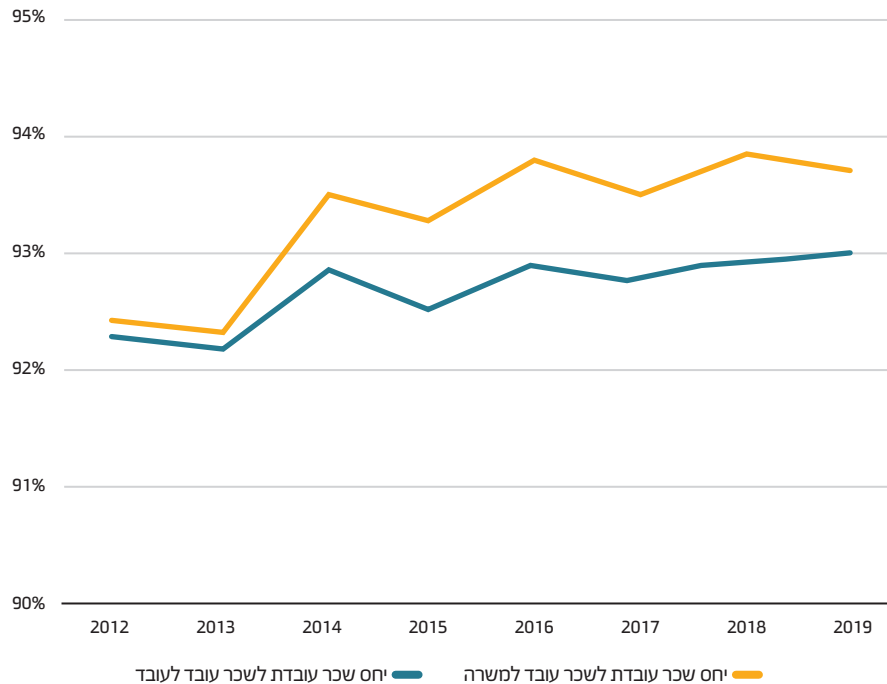
בתרשים זה, עובדים מתמידים הם עובדי הוראה שהחלו את דרכם כמורים במסגרת הסכם "אופק חדש" בשנת תשע"ב, עבדו במערכת גם בשנת תשע"ט, ועבדו בה יותר משני שלישי מהחודשים שבין השנים הללו. בנייתו נכללה כלל עובדי ההוראה ה"נ"ל, ללא תלות בתפקיד או בדירוג של העובד, זאת על מנת להציג את התפתחות הקריירה של העובדים במערכת.

ניתן לראות כי השכר הממוצע של עובדים אלו צמח ב-4.38% בכל שנה.

5.18

פערי שכר מגדריים לאורך זמן

מערכת החינוך הממשלתית, 2019

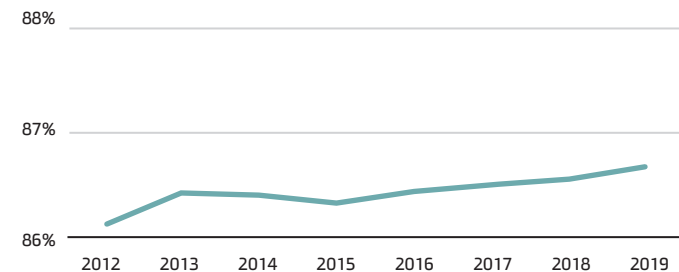


מקור: אגף שכר והסכמי עבודה - משרד האוצר

פערי השכר המגדריים במערכת החינוך הצטמצמו עם השנים. פערים אלו נמוכים מאוד ביחס למגזרים אחרים במשק.

בתרשים ניתן לראות את שכר המורות ביחס לשכר המורים במערכת החינוך. הפער אולי נראה קטן אך חשיבותו רבה - זאת מאחר שישנם כ-135.7 אלף עובדי הוראה. לפערי שכר בתחום ההוראה יש השפעה על פערי השכר בכלל המגזר הציבורי ואף בכלל המשק. בהקשר זה יצוין, כי במקצוע ההוראה יש רוב נשי ניכר. הפער נובע מריבוי יחסי של גברים במקצועות ניהול במערכת החינוך, כפי שנראה בעמוד הבא.

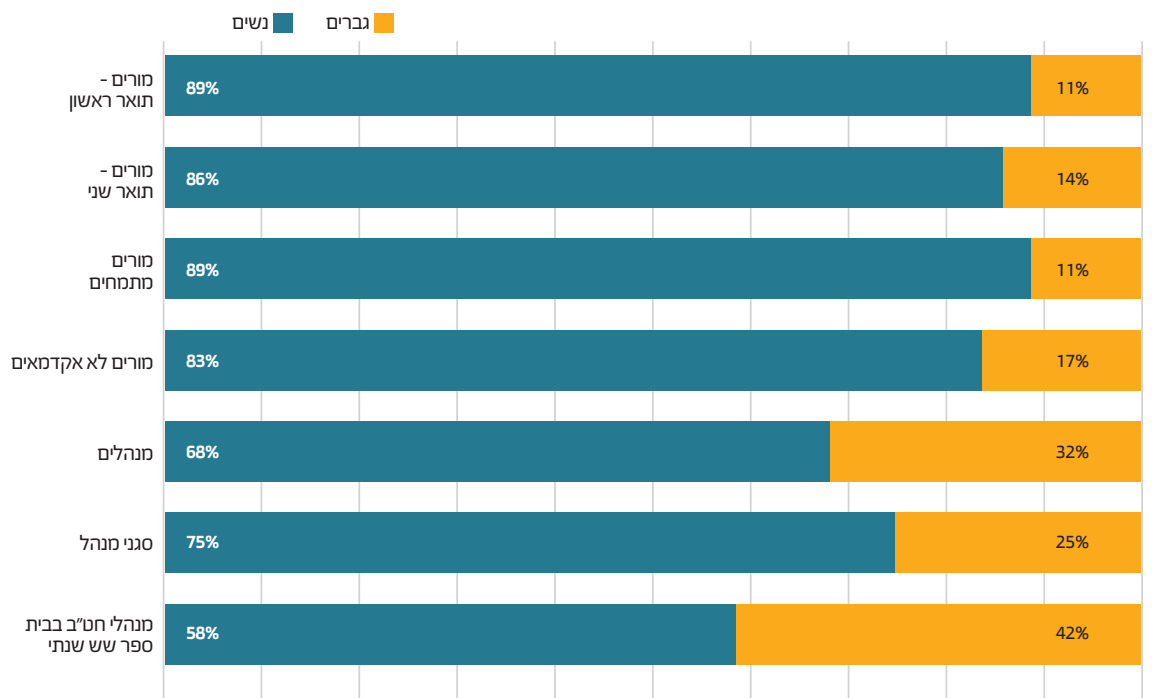
שיעור נשים מסך העובדים



5.19

התפלגות מגדרית לפי דירוג

מערכת החינוך הממשלתית, 2019



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה - משרד האוצר

גברים מהווים פחות מ-15% מעובדי ההוראה, אך יותר מ-30% מהמנהלים.

התרשים שלהלן ממחיש היטב את הגורם לפער המגדרי - הייצוג הגבוה של גברים במקצועות ניהול ביחס לשיעור העובדים. גברים מהווים פחות מ-15% מהעובדים בכלל המערכת ויותר מ-30% מהמנהלים בה. אף שבמערכת כמעט 90% מהעוסקות בהוראה אחרי תואר ראשון הן נשים, פחות מ-70% מהמנהלים במערכת הן נשים. לשם השוואה - נשים היוו שליש (כ-33.8%) מכלל המנהלות במשק ב-2018.²⁰

²⁰ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה - לקט נתונים לכבוד יום האישה הבין-לאומי - 2019

5.20

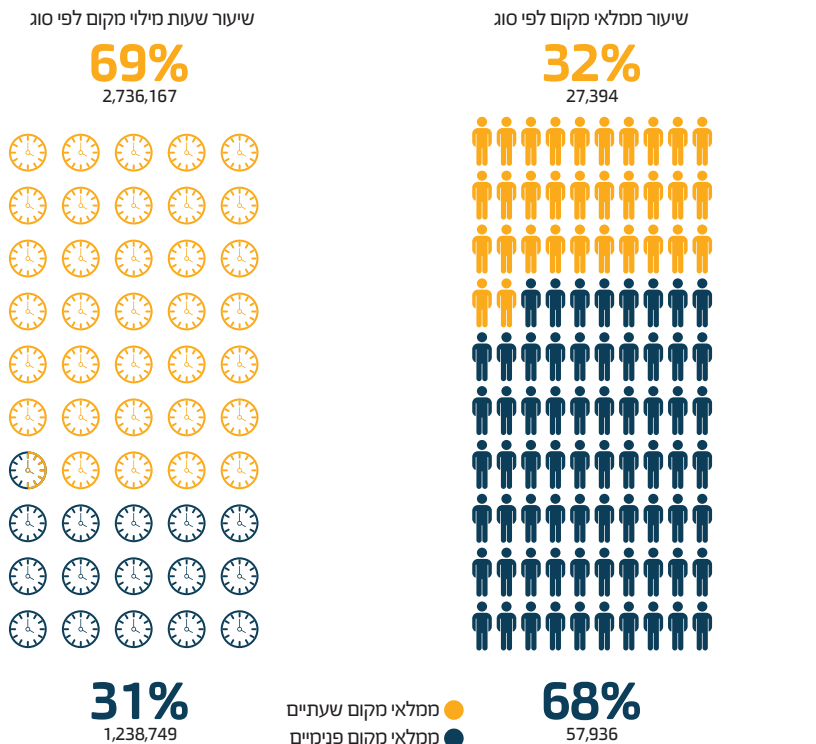
ממלאי מקום - הקדמה

ניתן לחלק את אוכלוסיית ממלאי המקום לשתי אוכלוסיות - פנימיים ושעתיים. המורים המחליפים הפנימיים הם מורים בעלי הכשרה מלאה, אשר עובדים במערכת כמורים ומקבלים עליהם לזמן מוגבל לעבוד כמחליפים למורה אחר. ממלאי המקום השעתיים לעומת זאת הם עובדים שאינם מחויבים בתעודת הוראה.²¹ השנה אנו מציגים בדוח זה בפעם הראשונה ניתוח מעמיק השופך אור על תופעת ממלאי המקום. בשנת תשע"ט כ-85 אלף עובדים - שעתיים ופנימיים - עבדו במילוי מקום. תלמידי מדינת ישראל קיבלו כ-3,974,916 שעות מילוי מקום, שהן כ-3.7% מתוך סך שעות ההוראה הפרונטליות, בעלות כוללת של 242.3 מיליון ש. כפי שניתן לראות מהתרשימים שלמטה - על אף שרוב המורים המחליפים הם פנימיים, רוב שעות מילוי המקום ניתנות על ידי עובדים שעתיים. הסיבה לכך היא שממלא מקום פנימי הוא מורה קבוע, ועל כן הוא ממלא מקום רק מדי פעם, נוסף על עבודתו השוטפת, ואילו עובד שעתי ממוצע ממלא מקום בהיקפים נרחבים יותר, שכן מילוי המקום הוא תפקידו היחיד בתחום ההוראה.

21 **מכרז 6.2018/18** - הקמה וניהול מאגר ממלאי מקום של עובדי הוראה וביצוע השמה במוסדות החינוך. משרד החינוך, המשנה למנהל הכללי, אגף רכש מכרזים והתקשרויות.

שיעור מורים מחליפים ושעות מילוי מקום לפי סוג

מערכת החינוך הממשלתית, תשע"ט, 2018-2019

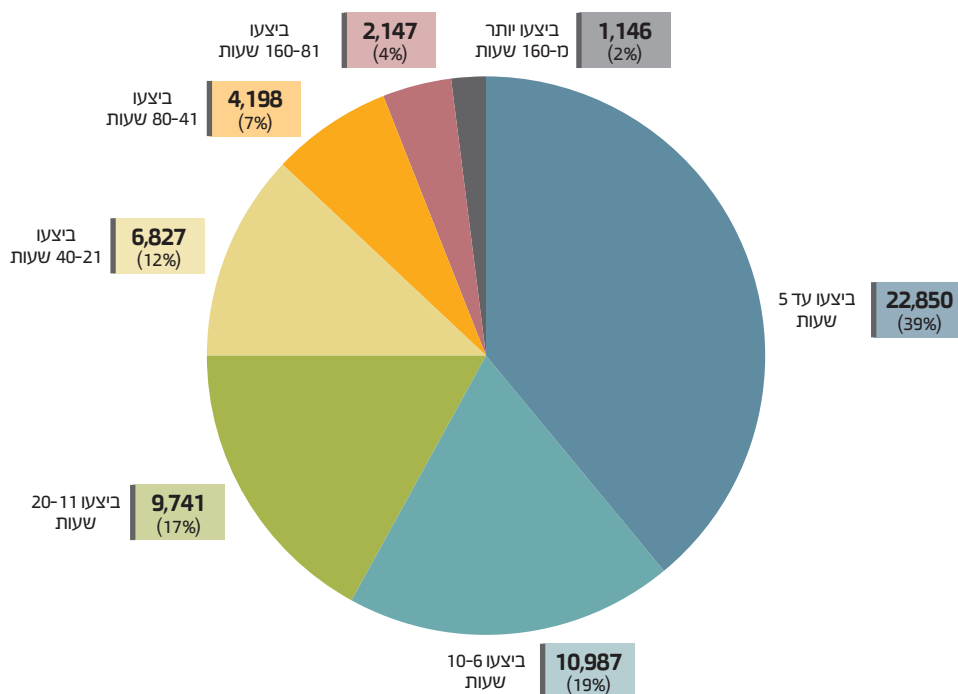


מקור: אגף שכר והסכמי עבודה - משרד האוצר

5.21

התפלגות ממלאי מקום פנימיים לפי כמות שעות שנתיות שביצעו

מערכת החינוך הממשלתית, 2019



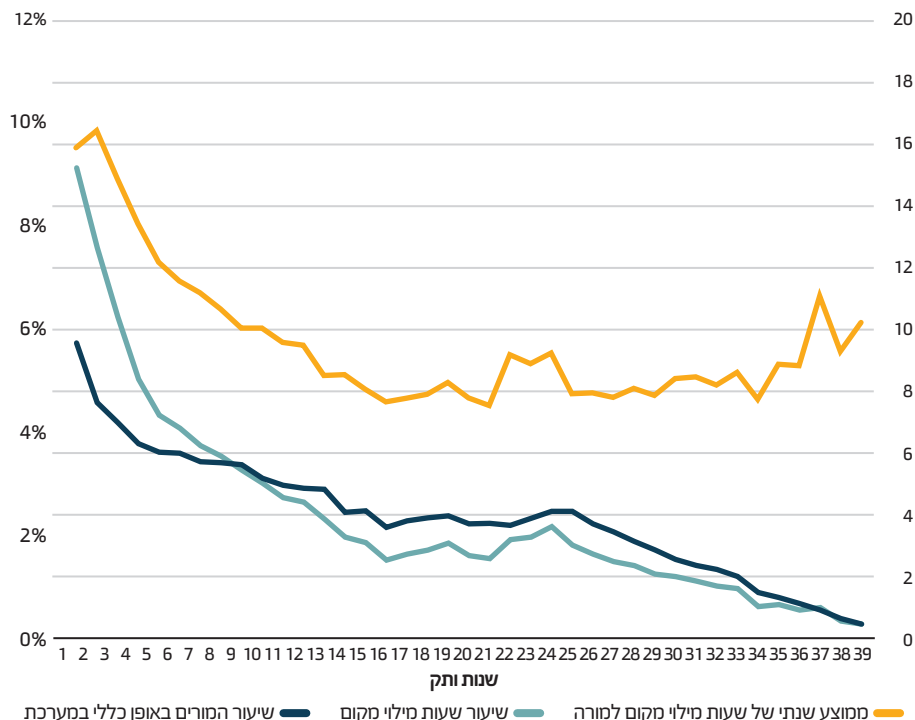
מקור: אגף שכר והסכמי עבודה - משרד האוצר

כ-2% ממלאי המקום הפנימיים מבצעים יותר מ-160 שעות מילוי מקום שנתיות. ממלא מקום פנימי מבצע בממוצע 21.4 שעות מילוי מקום בשנה, בתגמול ממוצע של 100 ₪ לשעה פרונטלית. כ-75% ממלאי המקום הפנימיים עובדים במילוי מקום פחות מ-20 שעות בשנה.

5.22

התפלגות שעות מילוי מקום לפי ותק

מערכת החינוך הממשלתית, 2019



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה - משרד האוצר

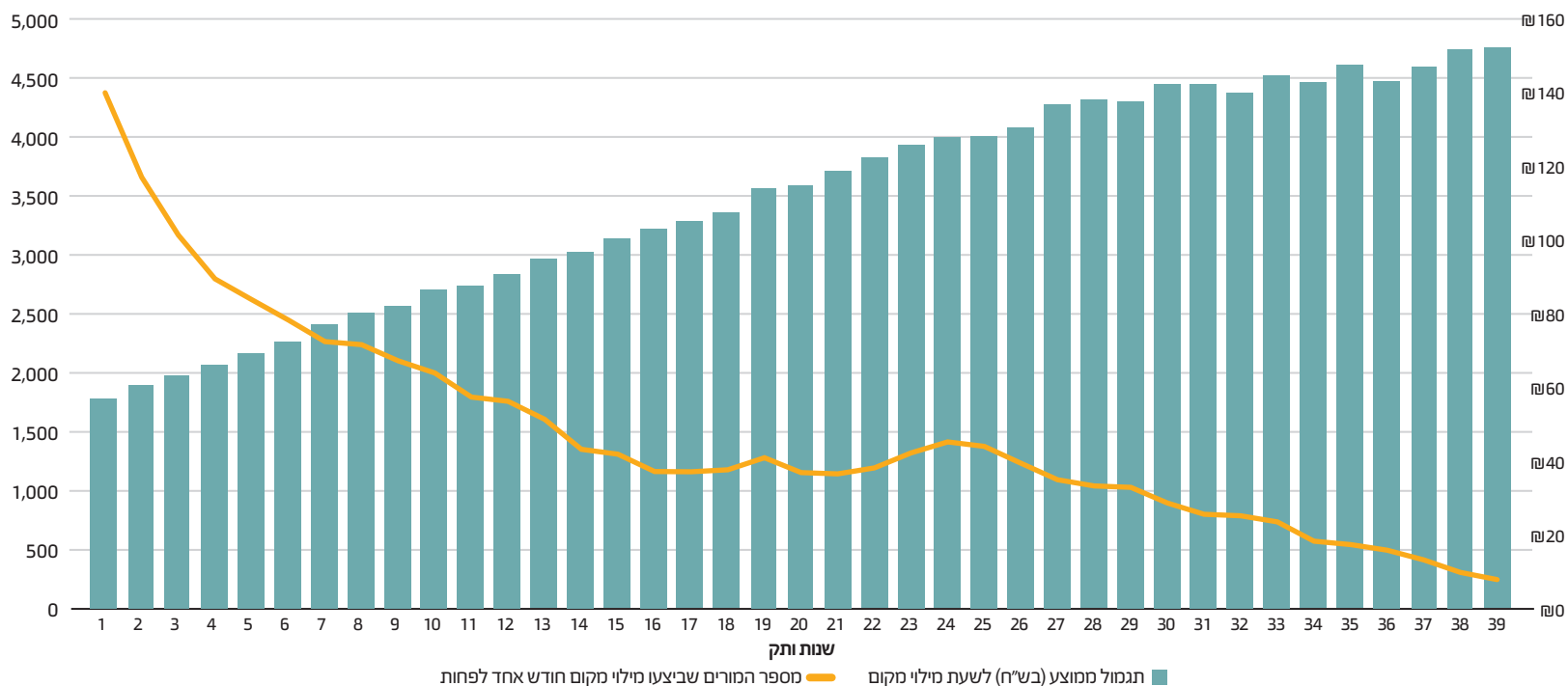
מורים צעירים עובדים יותר במילוי מקום באופן יחסי - והתגמול שהם מקבלים על שעות מילוי מקום נמוך יותר

התרשים בעמוד הבא מלמד אותנו כי התגמול לשעת מילוי מקום עולה עם הוותק, וכן מספר המורים הצעירים שעושים שעות מילוי מקום גבוה בהרבה ממספר המורים הוותיקים שמתפקדים כמורים מחליפים. כמו כן ניתן לראות כי בממוצע שנתי, מספר שעות מילוי המקום של מורה צעיר גבוה משל מורה ותיק. התרשים השמאלי מראה לנו את מספר המורים באופן כללי במערכת בוותק נתון כאחוז מכלל אוכלוסיית המורים, וכן את כמות השעות של מילוי מקום בוותק נתון כאחוז מכלל שעות מילוי המקום. כפי שניתן לראות ישנו ייצוג עודף של עובדי הוראה בעלי ותק של פחות מ-10 שנים, בייחוד של עובדי הוראה בשלוש שנים הראשונות שלהם, באוכלוסיית ממלאי המקום הפנימיים.

הסבר אפשרי לתופעה הוא העובדה שמורים בתחילת דרכם עובדים בהיקף משרה נמוך יותר בממוצע, ולכן סביר להניח שהם פנויים יותר ממורים ותיקים להחליף מורה אחר כשהדבר נדרש.

ממלאי מקום פנימיים בחלוקה לפי ותק הוראה

מספר עובדים ושכר לשעה, מערכת החינוך הממשלתית, 2019



מקור: אגף שכר והסכמי עבודה - משרד האוצר

פרק 6

מערכת הביטחון

בהכנת הפרק השתתף צוות ביטחון: משה בכר - סגן בכיר • טלי אוברמן - מנהלת תחום • דנה גנאל - כלכלנית

מערכת הביטחון מורכבת מכמה גופים שונים ומשרתים ועובדים בה לובשי מדים ואזרחים. מערכת זו היא המעסיק היחיד במשק שלמרבית העובדים והמשרתים בו אסור להתאגד¹.

הממשלה נקטה מהלכים אחדים המצמידים את רמות השכר של קבוצות עובדים לא מאוגדות אלו לרמות השכר של קבוצות עובדים אחרות. בהחלטות ממשלה מ-1979 נקבע כי עדכונים בשכר בשירות המדינה יחולו בהתאמה גם על שכר המשרתים בצה"ל. עוד נקבע כי עדכוני השכר בצה"ל יחולו בהתאמה גם על המשרתים במשטרה ובשירות בתי הסוהר. לצד מנגנון זה, ברוב גופי הביטחון ישנם רכיבי שכר ייחודיים נוספים, אשר מותאמים לאופי התפקיד.

מנגנון הצמדת השכר המתואר מבטיח כי עובדי מערכת הביטחון לא יישארו מאחור ברמת השכר שלהם. אולם כפי שנראה בהמשך, בין היתר בעקבות מנגנון זה, שכרם של עובדי מערכת הביטחון גבוה במידה ניכרת מהשכר של עובדים בתפקיד מקביל בשירות המדינה. נוסף על כך, פעמים רבות ניתנות תוספות שכר לתפקידים מסוימים רק משום שמקביליהם בשירות המדינה זכאים לתוספת זו, אף שאין לכך בהכרח הצדקה במערכת הביטחון.

אנחנו שמחים להציג בפעם הראשונה בדוח זה את הנתונים של צה"ל, משטרת ישראל ושב"ס, במתודולוגיה אחידה בין הגופים.



מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

1 אזרחים עובדי צה"ל ויחידות הסמך רשאים להתאגד.
2 מספר העובדים במרבית גופי הביטחון הוא מסווג.

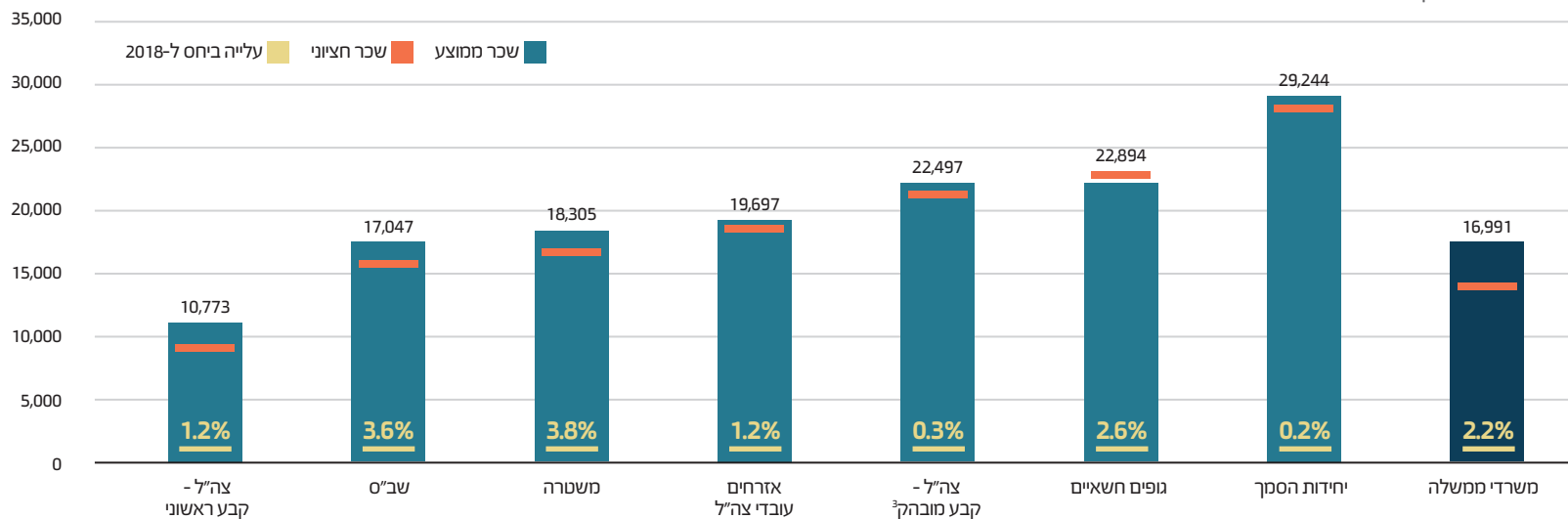
6.1

בשנת 2019 השכר הממוצע בגופי הביטחון היה גדול מהשכר הממוצע במשרדי ממשלה בשיעור שנע בין 1% ל-72%*

מקבלי השכר הממוצע הגבוה ביותר בגופי הביטחון הם יחידות הסמך של משרד הביטחון. מקבלי השכר הממוצע הנמוך ביותר הם משרתי הקבע הראשוני בצה"ל. ניתן להפריד בין שני סוגי קבע הנהוגים בצה"ל. קבע ראשוני - כלומר השנים הראשונות של מסלול הקבע (לרוב, שלב זה נמשך עד גיל 28) וקבע מובהק - שהינו שלב מאוחר יותר בקריירה בצבא. ניתן לראות שמטבע הדברים יש פערי שכר ניכרים בין השניים וכי מגבלת הגיל יכולה להסביר את השכר הנמוך ביחס למערכת הביטחון.

גופי הביטחון - שכר ממוצע וחציוני

2019, גופי הביטחון³



מקור - אגף השכר והסכמי עבודה

³ שיעור עליית השכר הממוצע בצה"ל נמוך למרות תוספות שכר בשל שינוי תמהיל המשרתים. ככל שנקלטים יותר משרתים צעירים ובדרגות נמוכות הנתון יטוה מטה. * ללא עובדי הקבע הראשוני בצה"ל

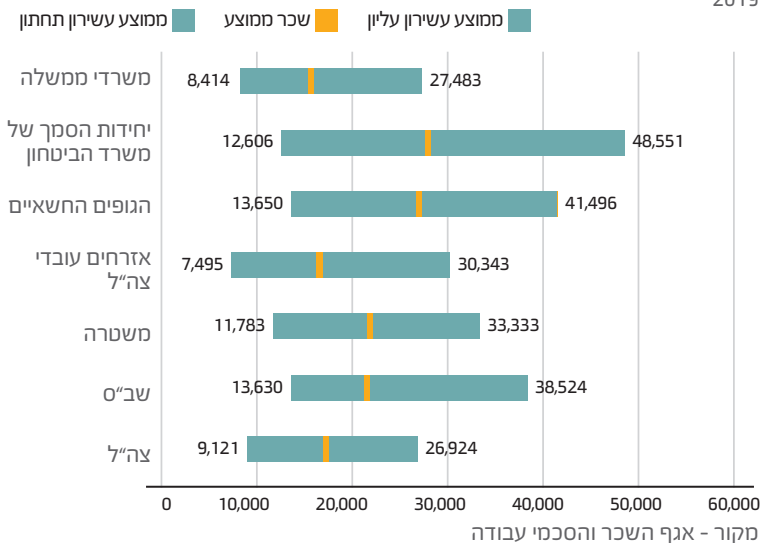
6.2

השכר הממוצע בדירוג המנהלי והאקדמאי ברוב גופי הביטחון גבוה מהשכר הממוצע בדירוג המקביל במשרדי ממשלה.

התרשים מראה את המנעד של רמות השכר הקיימות בגופי הביטחון למיניהם בדירוג המנהלי והאקדמאי. עם זאת, בגופים אלה נעשה פחות שימוש בדירוג האקדמאי בשל שימוש בדירוגים ייחודיים לאקדמאים בצה"ל, המשטרה והשב"ס, כפי שאפשר לראות בעמוד הבא. בדירוג המנהלי, שאינו דורש תואר אקדמי, ניתן לראות שגם בעשירון התחתון השכר הממוצע למשרה גבוה משכר המינימום ביותר מ-28%, ובחלק מהגופים ומהדירוגים אף גדול ממנו כפליים. כפי שנראה בעמוד הבא, אקדמאים המשובצים בדירוגים ייחודיים מרוויחים בממוצע אף יותר.

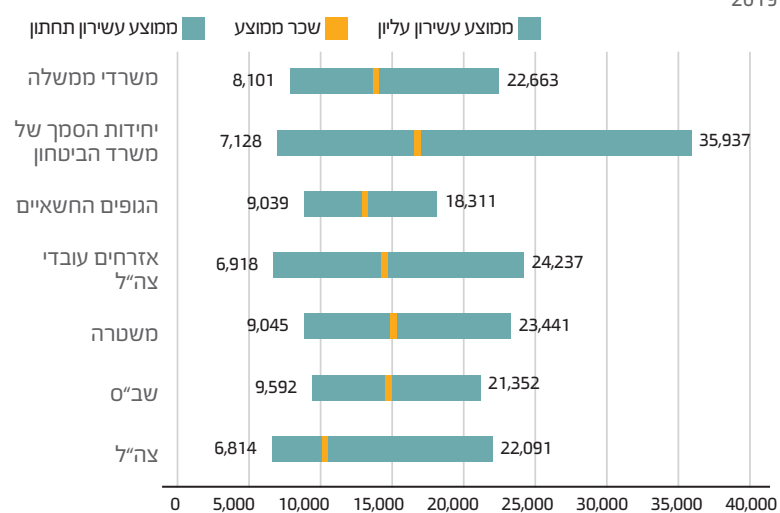
גופי ביטחון - עשירוני שכר - דירוג אקדמאים

2019



גופי ביטחון - עשירוני שכר - דירוג מנהלי

2019



6.3

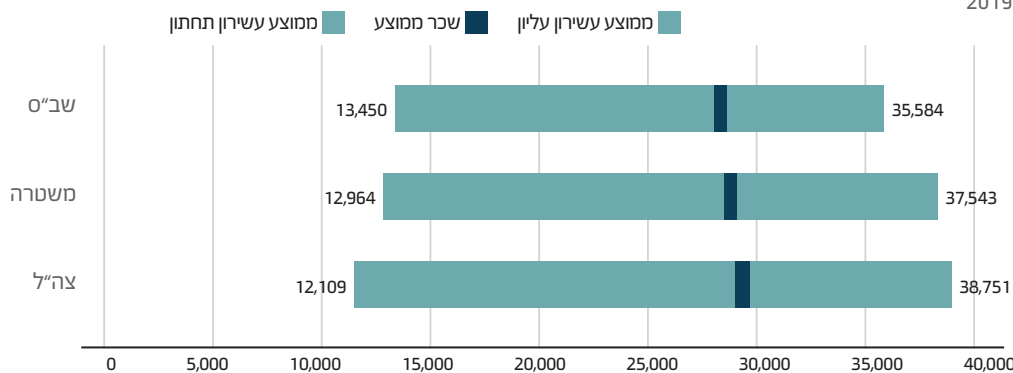
אי-שוויון בדירוג האקדמאים הייחודיים בגופי הביטחון

יחס בין שכר העשירון העליון לעשירון התחתון, גופי הביטחון, 2019



שכר לפי עשירונים - דירוגים ייחודיים לאקדמאים בשירות הביטחון

2019



מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

חלק ניכר מהמשרתים בגופי הביטחון עובדים בדירוגים אקדמאיים ייחודיים. הדירוגים אינם קיימים במשרדי הממשלה והשכר שניתן בהם גבוה יותר מדירוגים אקדמאיים במשרדי הממשלה.

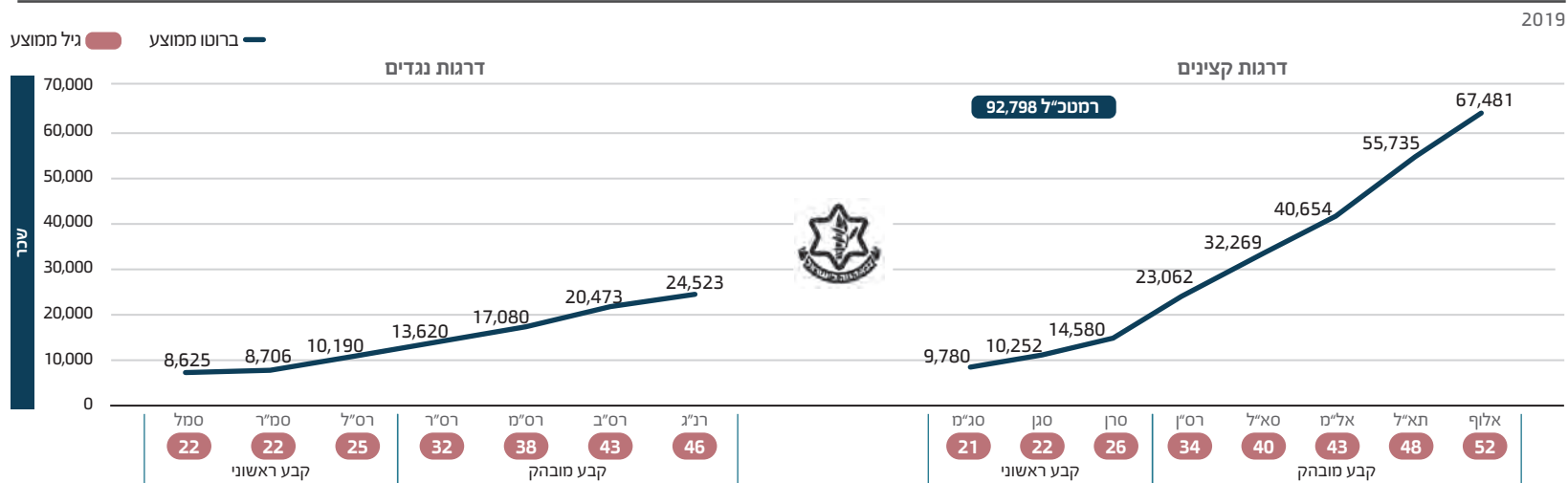
ישנם תפקידים ייחודיים בצה"ל, במשטרה ובשב"ס אשר דורשים השכלה ייחודית, בשונה ממשרדי הממשלה. מסיבה זו, בכל אחד מהגופים הללו נקבע דירוג ייחודי נפרד הכולל מגוון תפקידים - כל תפקיד וההשכלה הדרושה לו. דירוגים אלו הם הפרקטיקה הנפוצה להעסקת אקדמאים מומחים לתפקידים המיוחדים הללו.

6.4

קריירה במסגרת כל אחד מגופי הביטחון מבטיחה שכר גבוה ומכובד לכלל המשרתים בה ושכר גבוה במיוחד למתקבלים לקצונה.

בתרשימים שלהלן ניתן לראות את השכר לפי דרגות בצה"ל, במשטרה ובשירות בתי הסוהר. כמו כן לראשונה ניתן לראות גם את הגיל הממוצע לדרגה בגופים אלו, ואת מספר העובדים לדרגה בשירות בתי הסוהר ובמשטרה. בשלוש הדרגות השכיחות ביותר במשטרה השכר הממוצע לדרגה נע בין 13 אלף ל-22 אלף ₪ בחודש. בשלוש הדרגות השכיחות ביותר בשירות בתי הסוהר השכר הממוצע לדרגה נע בין 13 אלף ל-20 אלף ₪ בחודש. מספר העובדים הנמוך בדרגות התחיליות מעיד על שהות קצרה של העובדים בדרגות אלו ומעבר מהיר לדרגות גבוהות יותר.

צה"ל - שכר וגיל לפי דרגה

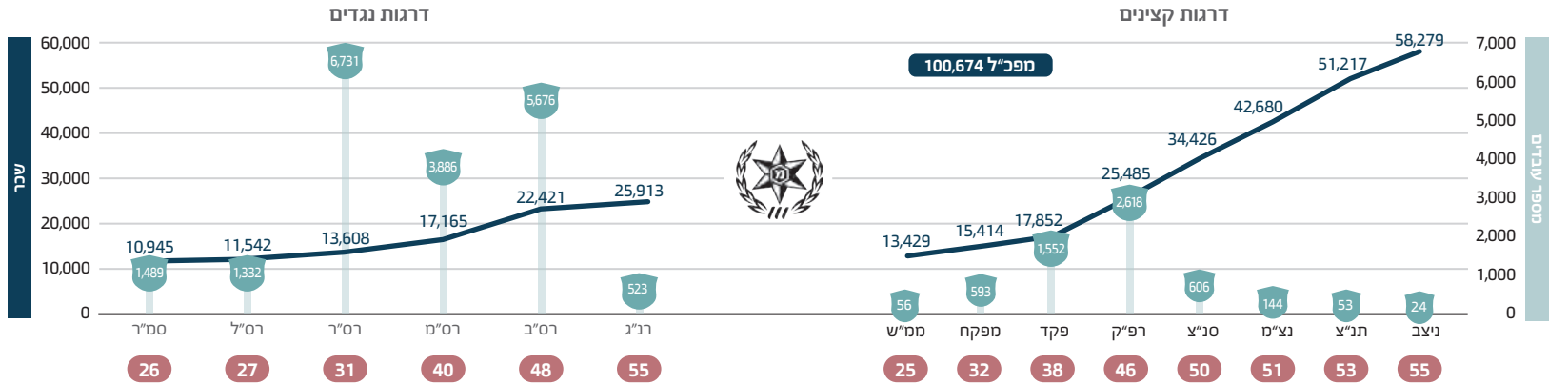


מקור - אגף השכר והסכמי עבודה

משטרה - שכר וגיל לפי דרגה

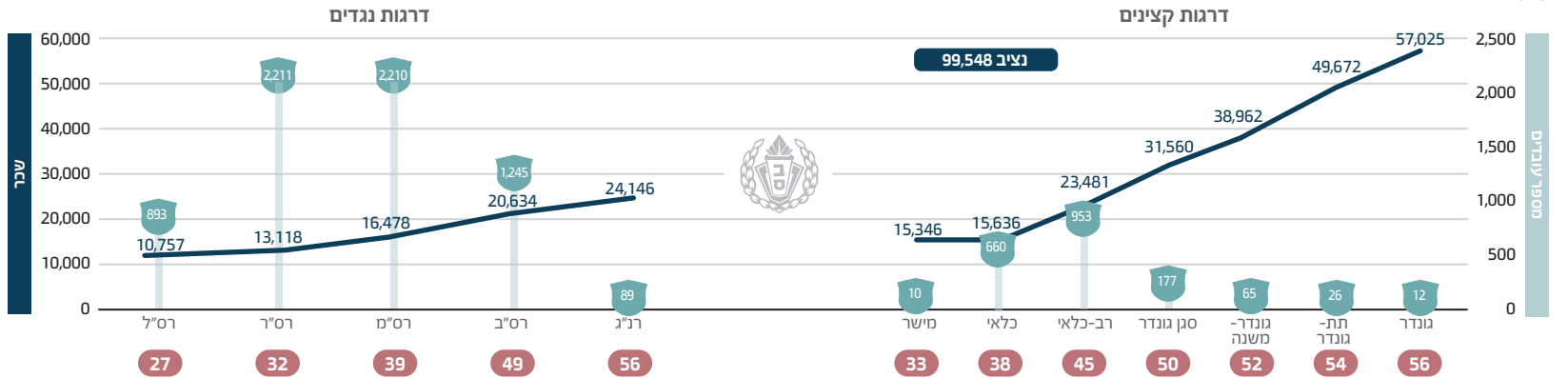
2019

גיל ממוצע מספר עובדים ברוטו ממוצע



שירות בתי הסוהר - שכר וגיל לפי דרגה

2019

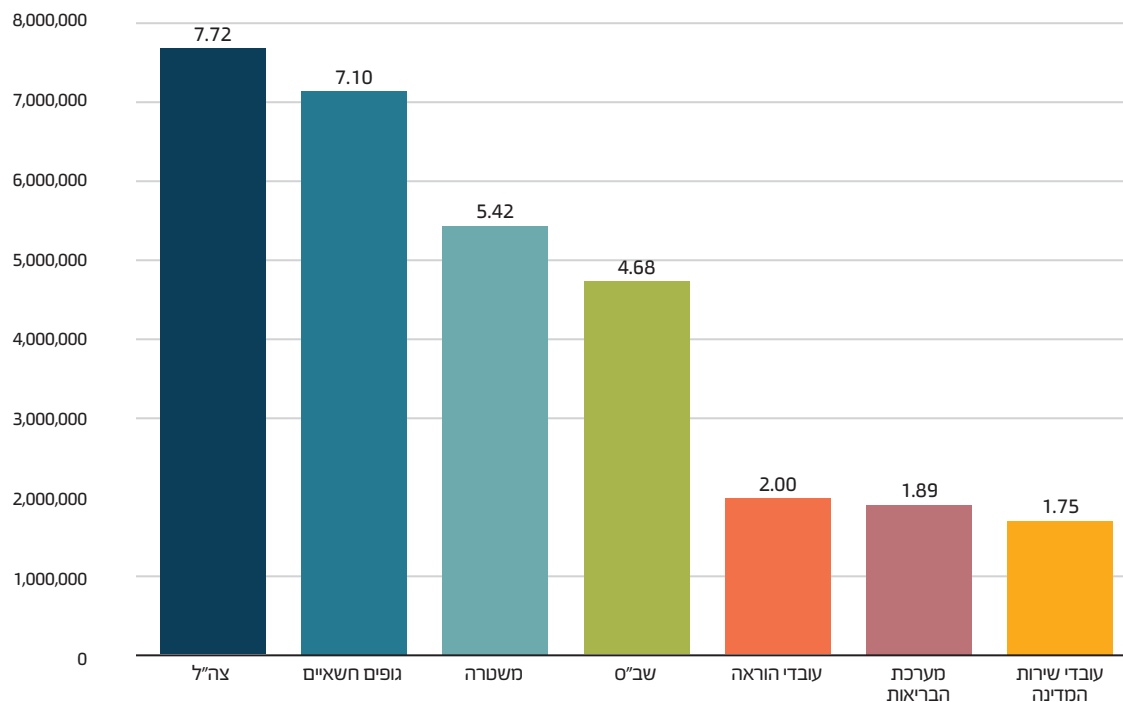


מקור - אגף השכר והסכמי עבודה

6.6

שווי קצבאות לתוחלת החיים (ללא הונו)*

קצבה ממוצעת, 2019, גופי הביטחון, במיליוני ש"ח



מקור נתונים לקצבאות גופי הביטחון - נתוני החשב הכללי ועיבוד אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר
מקור נתונים לקצבאות המערכות הנוספות - דוחות החשב הכללי לשנת 2019, עיבוד אגף השכר, משרד האוצר
* קצבאות פנסיה תקציבית בלבד

שווי הקצבה הכוללת של גמלאי גופי הביטחון גבוה פי 2 ולעיתים פי 3 משל שאר גמלאי שירות המדינה.

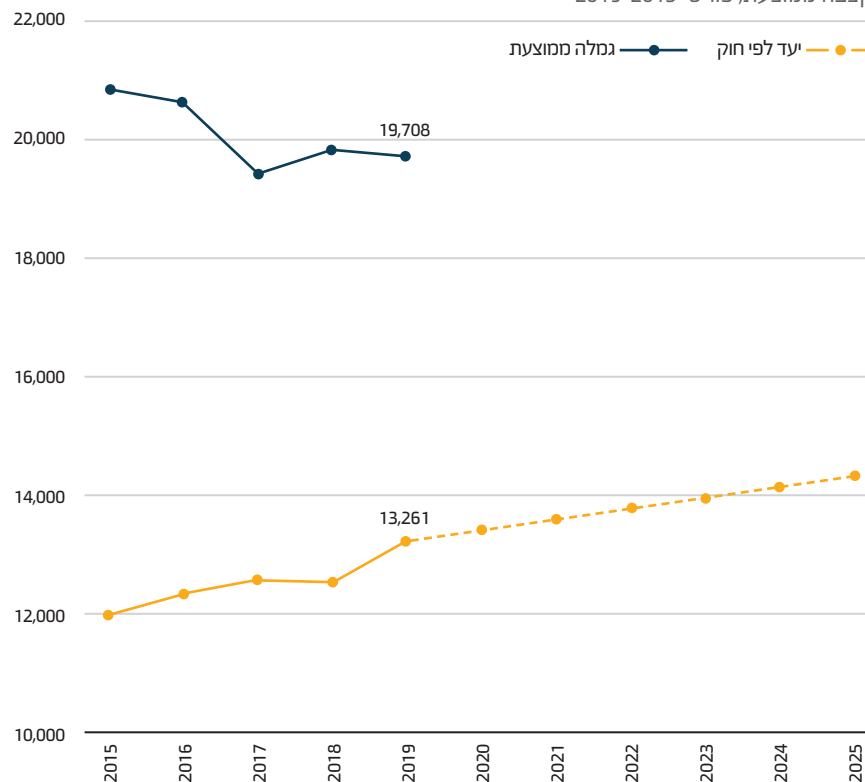
מבין כל גופי הביטחון ההטבה הכוללת לגמלאי צה"ל היא הגבוהה ביותר - בין היתר בעקבות גיל הפרישה המוקדם של גמלאי צה"ל.

מדובר בשווי קצבאות לתוחלת חיים של עובד יחיד. משמעות הדבר היא שלאורך חייו של גמלאי ממוצע של כל אחד מגופים אלה - זאת ההכנסה הכוללת שהעובד צפוי לקבל מגמלאות.

6.7

קצבה ממוצעת בצה"ל ויעד ההתכנסות בחוק

קצבה ממוצעת, פורשי 2015-2019



מקור - דוחות החשב הכללי

על פי החוק⁶, צה"ל צריך להתכנס לקצבה ממוצעת של 12,000 בעבור קצינים פורשי שנת 2025 ואילך.

בשנת 2016 שונה חוק שירות הקבע (גמלאות). השינוי קובע כי אם ב-2025 יהיה ממוצע הקצבאות של הקצינים שפרשו מצה"ל גבוה מ-12,000 ש"ח לחודש⁷, יקבע שר האוצר תקנות חדשות לתשלום קצבאות לקצינים. מטרת החוק הייתה להביא לידי התכנסות הקצבאות ליעד.

בתרשים משמאל ניתן לראות את יעד החוק - בהצמדה לקצב זחילה משוער של מדד השכר של הממשלה המרכזית.

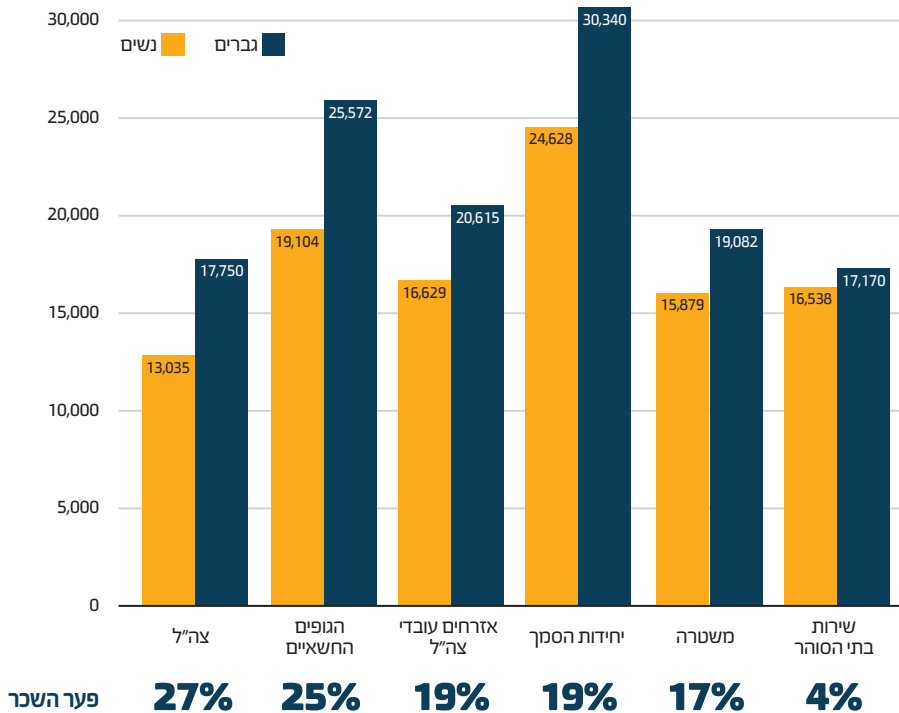
6 תיקון חוק שירות הקבע בצבא הגנה לישראל (גמלאות) 167 - סעיף ו.

7 בהצמדה למדד שכר שכיר בענף ממשלה מרכזית של הלמ"ס (לוח 5.9).

6.8

פערים בשכר ממוצע בין נשים לגברים

שכר ממוצע, 2019, גופי הביטחון



מקור - אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

ברוב גופי הביטחון השכר הממוצע של גברים גבוה בכ-15% משכר הנשים⁸. בגופים החשאיים ובצה"ל פער זה הוא יותר מ-25%. הפער נובע משיבוץ בתפקידים שונים ולא מעבודה נוספת⁹.

לפערי השכר בין נשים לגברים בגופי הביטחון יש סיבות שונות והן לא בהכרח מצויות במערכות אחרות בשירות המדינה. בגופי הביטחון רוב העובדים מועסקים בחוזה גלובלי, ולכן לא ניתן להסביר את הפער בעקבות הבדלים בשעות הנוספות. פערים אחרים אפשריים הם בין המקצועות השונים ובין רמות סיכון שונות אשר מתוגמלים באופנים שונים. ייצוג הנשים בתפקידים בסיכון נוטה להיות נמוך יותר, ולכן תוספת השכר בשל סיכון זה תהיה נמוכה יותר. הגוף שבו פערי השכר הנמוכים ביותר מבין גופי הביטחון הוא שירות בתי הסוהר, שבו ישנה אחידות יחסית של רמות הסיכון.

פערי השכר הגבוהים ביותר באחוזים הם בצה"ל - גוף המתאפיין ברמת סיכון גבוהה ובמכלול תפקידים רחב ומגוון.

8 מדובר בהשוואה בין גברים לנשים גם כאשר אינם נמצאים באותו התפקיד או באותה רמת סיכון.

9 רוב המשרות בגופי הביטחון מקבלות שכר גלובלי ואין פערים בתשלום על עבודה נוספת בין גברים לנשים ובין תפקידים.

6.9

עובדי גופי הביטחון - התפלגות עובדים לפי מגדר

2019, גופי הביטחון

נשים  גברים 

צה"ל

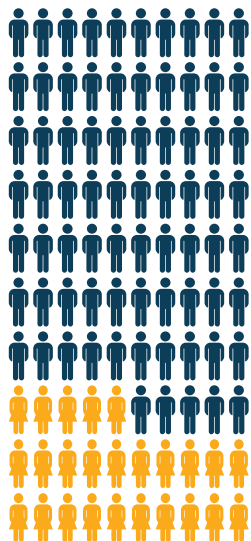
72%



28%

משטרה

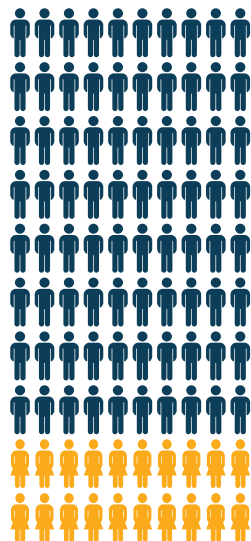
75%



25%

שב"ס

80%



20%

יחידות הסמך של משרד הביטחון

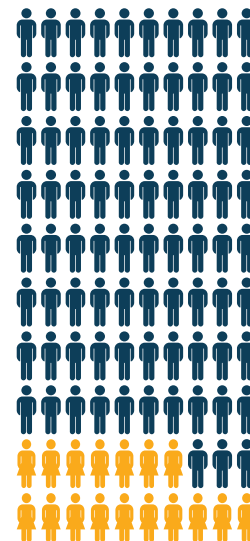
81%



19%

אזרחים עובדי צה"ל

83%



17%

בכל גופי הביטחון רוב העובדים הם גברים.

מקור - אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

פרק 7

תגמול ותמרוץ

בכתיבת פרק זה השתתפו חברי צוות תגמול ותמרוץ: אתי שגיא - סגנית בכירה, רונן הושע וליטל רוזנטל - מנהלי תחום

7.1

סקירת מערכות תגמול ותמרוץ בשירות המדינה

בשירות המדינה מופעלים מנגנוני תגמול ותמרוץ עובדים שתכליתם לעודד את הארגון ועובדיו לחתור ליעילות ופריון ולשאוף למצוינות אישית. המנגנונים מיושמים בכל שירות המדינה תוך כדי התאמת טכניקת מדידה לגוף.

המנגנונים המרכזיים הפועלים כיום מתבססים על הטכניקות השונות: **שכר עידוד**: מנגנון מבוסס מדידת תפוקות וביצועים ופועל במרבית משרדי הממשלה. המנגנון בוחן את ביצועי המשרדים והיחידות במדדי פריון (תפוקות ליחידת זמן), ביעדי ביצוע ותוכניות העבודה, ובמדדי שירות ואיכות. הפעלת המנגנון הינה פריטטית על בסיס הסכם משנת 1969. שכר העידוד משולם מדי חודש בחודשו על בסיס העמידה ביעדים.

תגמול דיפרנציאלי: מנגנון הנותן מענה לארגונים/עיסוקים שיש קושי מקצועי להחיל עליהם מדידה תפוקתית ישירה. מנגנון זה אומד את "התנהגות/התנהלות" העובד ונשען על הערכה איכותנית "רכה" של תפקוד העובד ביחס לעמיתיו. הפעלתו דורשת מחויבות גנהלה להפעלה אפקטיבית. התגמול משולם אחת לחצי שנה בדומה לבונוס.

תגמול מבוסס הסכם שכר: מנגנון תגמול ותמרוץ המעוצב בהתאם למאפייני הגוף הנמדד. המנגנון מבוסס יעד תקציבי ומחולק בהתאמה להישגי העובד והגוף הנמדד ונקבע בהסכם קיבוצי.



7.2

תמונת מצב וריכוז נתונים לשנת 2019

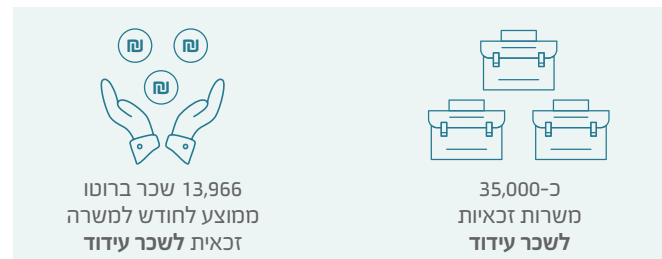


7.2.2 ריכוז נתונים דיפרנציאלי

סך תשלומי התגמול הדיפרנציאלי: היקף תשלומי מענק תגמול דיפרנציאלי הוא כ-22 מלש"ח.

היקף עובדים המכוסים במודלים דיפרנציאליים: כ-3,000 עובדים (כולל סטודנטים) ב-21 גופי ממשלה שונים.

ממוצע תשלום תגמול למשרה: התגמול הממוצע לעובד לשנה הוא כ-9,000 ש"ח (כ-750 ש"ח לחודש) ולסטודנט כ-2,800 ש"ח (כ-230 ש"ח לחודש).



7.2.1 ריכוז נתונים פרמיית שכר עידוד

סך תשלומים לפרמיית שכר עידוד: היקף תשלומי הפרמיה השנתי הוא כ-616 מלש"ח.

היקף עובדים מכוסים בפרמיית שכר עידוד: כ-37 אלף עובדים המהווים כ-49% מסך העובדים במשרדי הממשלה ובבתי חולים ממשלתיים (כ-75 אלף עובדים).

היקף משרות זכאיות: 35,020 משרות זכאיות.

השכר ברוטו הממוצע למשרה (מלאה): השכר ברוטו הממוצע לאוכלוסיית העובדים הזכאים לפרמיית שכר עידוד הוא כ-13,996 ש"ח.

ממוצע תשלום פרמיה למשרה בחודש: 1,467 ש"ח, שהם כ-10% מהשכר ברוטו למשרה מלאה.

ממוצע שיעור פרמיה לתשלום: הממוצע עומד על כ-22.5% פרמיה משעות העבודה בפועל¹, שווה ערך לכ-30 שעות לעובד בחודש.

*הנתונים המפורסמים בפרק זה מבוססים על מערכת השכר הממשלתית וקבצים שהעבירו המשרדים.

¹ התקררות בשירות המדינה נעות בין 25%-15% משעות העבודה ב ועל יש עדיין שיטות אחדות שבתקרה 33% או ללא תקרה.

7.3

תרומת מערכות תגמול ותמרוץ

מערכות תגמול ותמרוץ משפיעות (במישרין ובעקיפין) בשני מעגלים מרכזיים:

מעגל פנימי: השפעה על ההתנהלות והתפקוד של הארגון שבו מופעלות שיטות המדידה במסגרת מערכת התגמול והתמרוץ.

מעגל חיצוני: השפעה על הממשק והאינטראקציה למול האזרחים שהינם לקוחות/צרכני השירות מאותו גוף ציבורי.

התגמול הינו מרכיב נוסף (On Top) לשכר העובד. גובה התגמול מושפע מ:

- **גורמים ישירים:** ביצועי העובד בפועל ביחס לנורמות שנקבעו בעבורו.
- **גורמים עקיפים:** שכר העובד ע"ב הסכם עבודה והיקף משרתו.

להלן תרשים המציג את תרומת מערכת התגמול:

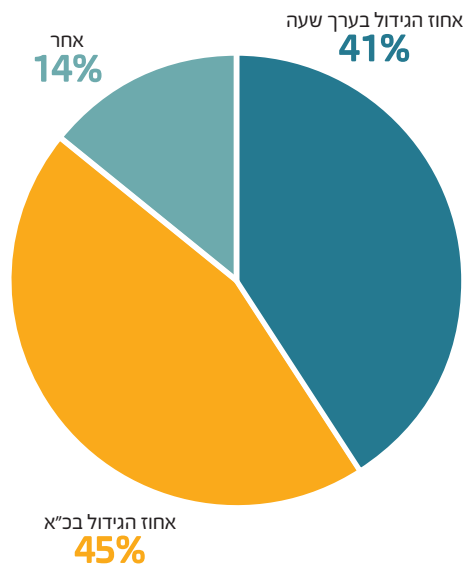


7.4

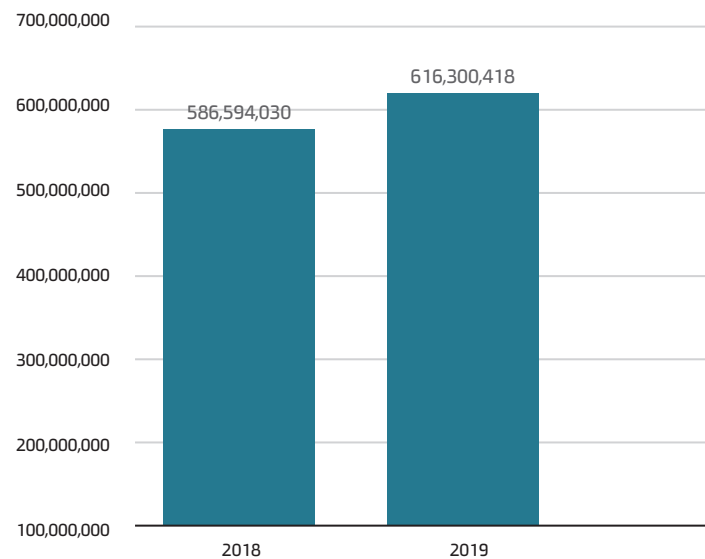
נתוני 2019 - סטטיסטיקה תיאורית

הגורמים המשפיעים על גידול תשלומי הפרמיה בין השנים 2018-2019

שירות המדינה

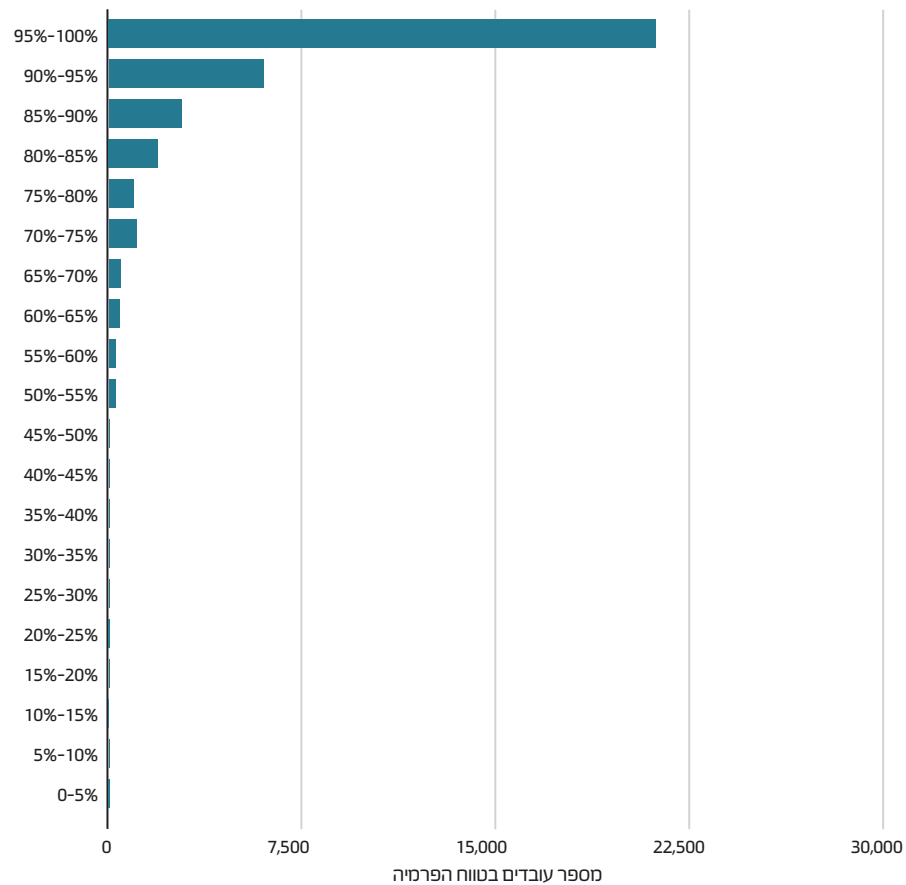


סך (ש"ח) תשלומי שכר עידוד (פרמיה) בין השנים 2018 - 2019:

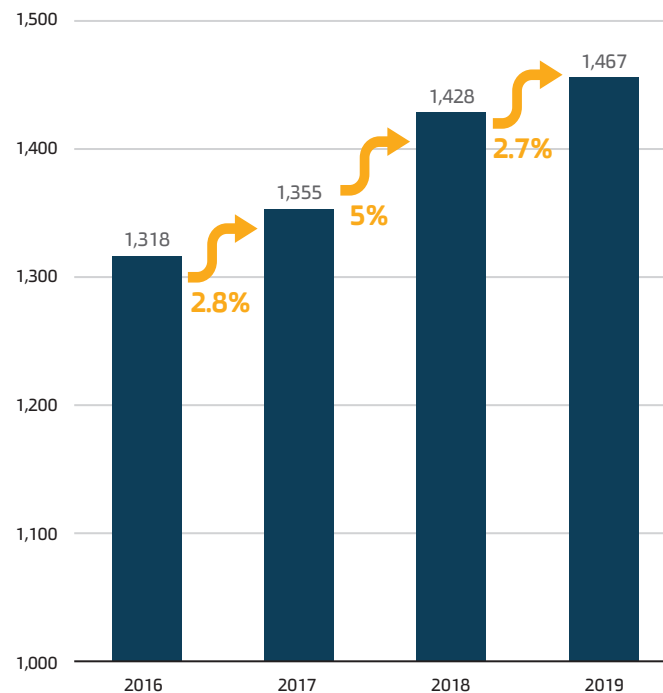


מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

פרמיה בפועל כאחוז מתקרת הפרמיה | שירות המדינה, 2019

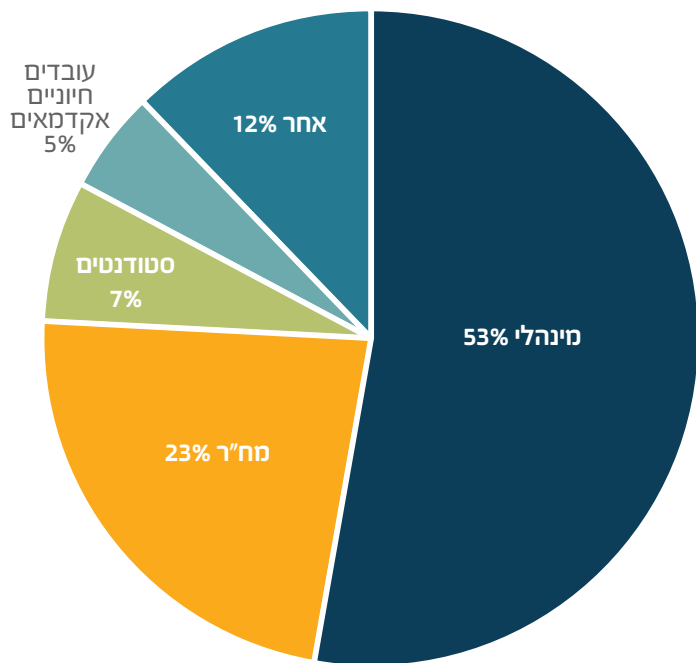


ממוצע פרמיה (ש) משוקלל לעובד: מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר



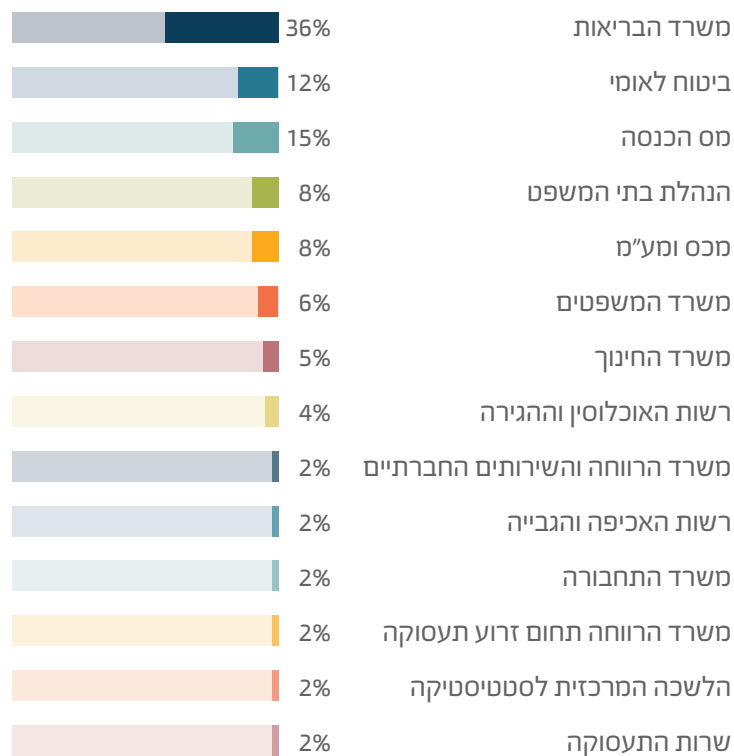
מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

התפלגות הזכאים לפרמיית שכר עידוד בחתך דירוגים:³



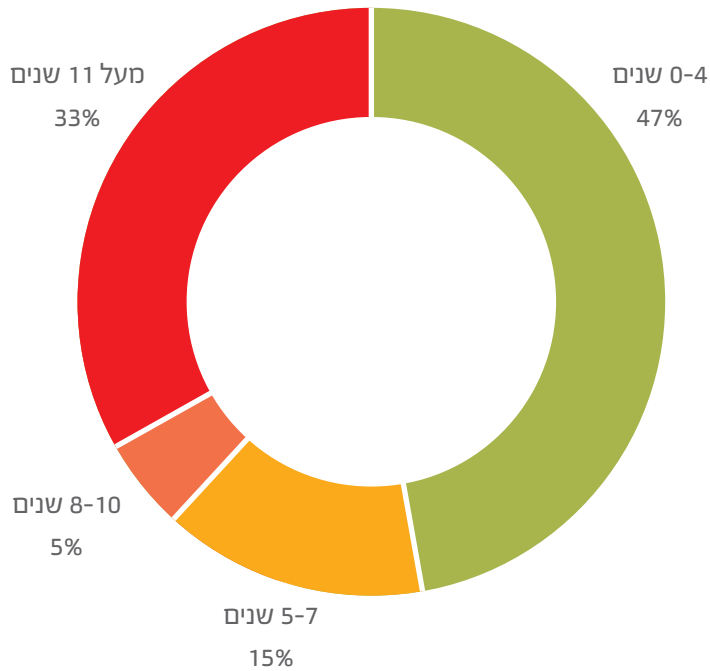
3 מנהלי (דרוג 1), מח"ר (דרוג 11), סטודנטים (דרוג 71), עובדים חיוניים אקדמאים (587), אחר (קיבוץ יתר הדירוגים)

התפלגות העובדים המכוסים בשכר עידוד בפילוח משרדים:²



2 ישנם סה"כ עוד 14% משרדים קטנים המהווים כל אחד פחות מ-2%.

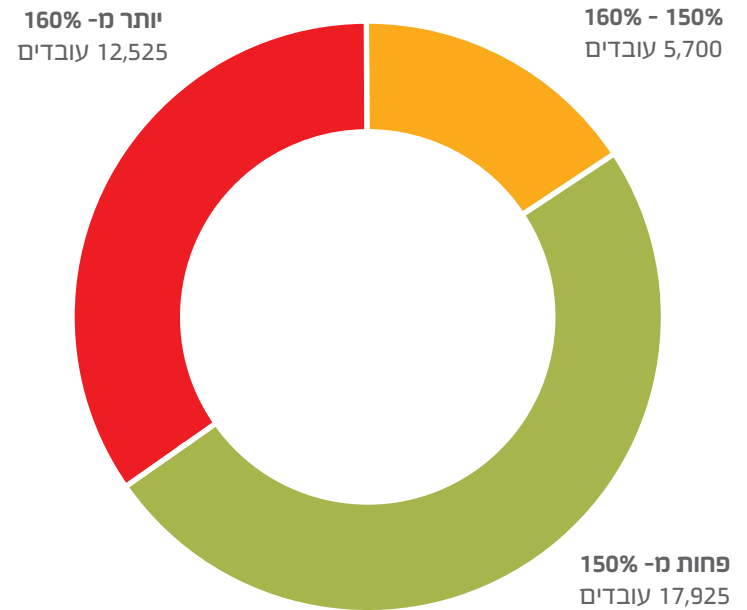
התפלגות שיעור העובדים בחתך גיל של שיטות⁵ שכר העידוד:



מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

5 גיל שיטה - מבטא את מועד הפעלת השיטה ומשך הזמן שבו השיטה פועלת בארגון.

התפלגות העובדים בחתך יעילות⁴ שיטות שכר עידוד:



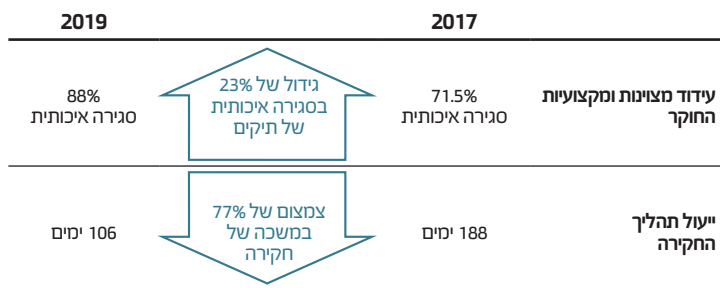
מקור: אגף השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר

4 יעילות - מדד המבטא את היחס בין התפוקות וביצועי היחידה הנמדדת ובין תשומות כ"א של היחידה. בשירות המדינה נקבע כי טווח היעילות ינוע בין 100% - 142%.

7.5

7.5.1 גופים כלכליים

רשות המיסים - מכס ומע"מ: חקירות
תגמול ותמרוץ מבוסס מנגנון שכר עידוד



השפעת מערכות התגמול והתמרוץ על תפקוד השירות הציבורי

עולם התגמול והתמרוץ הינו דינמי והצלחתו תלויה בגורמים פנים ארגוניים, דוגמת: מעורבות ומחויבות של הדרג הניהולי ושל נציגות העובדים, וגם של גורמים חיצוניים. בין אלה: הסתדרות, איגודים מקצועיים, ותמורות בשוק העבודה.

שיטות התגמול מתעדכנות ומתחדשות בהתאם להסכמים ולהתפתחויות מקצועיות ומבטאות את ליבת העשייה של הארגון והעובדים.

לצד האתגרים בתפעול שיטות התגמול, ניכר כי הפעלה נאותה של שיטות מגלמת פוטנציאל משמעותי לשיפור היעילות התפקודית של העובדים, הגדלת האפקטיביות הביצועית של הארגון וכן הגברת הפיריון בשירות הציבורי.

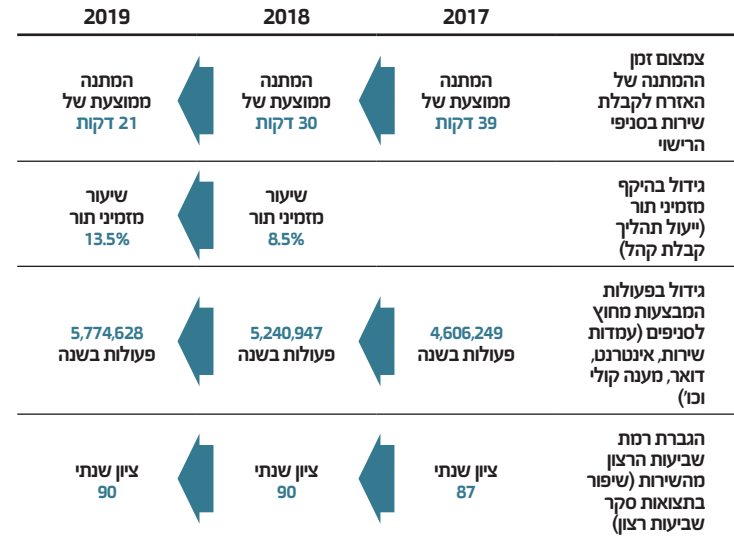
להלן סקירה של השפעת מערכות התגמול והתמרוץ על פעילות גופים מגוונים בשירות הציבורי:

- גופים כלכליים - רשות המיסים
- גופים מוכונוי שירות לאזרח - משרד התחבורה
- גופי פיקוח - משרד התקשורת
- גופי רגולציה - משרד העבודה והרווחה
- יחידות מינהל נותנות שירות (פנים ארגוני)
- גופי בריאות הציבור - מערך הדיאטניות במשרד הבריאות
- גופים מוניציפליים - ועדות לתכנון ובנייה ברשויות המקומיות

7.5.2 גופים מוכווני שירות לאזרח

משרד התחבורה: עמידה ביעדי הנהלה לשיפור השירות לאזרח

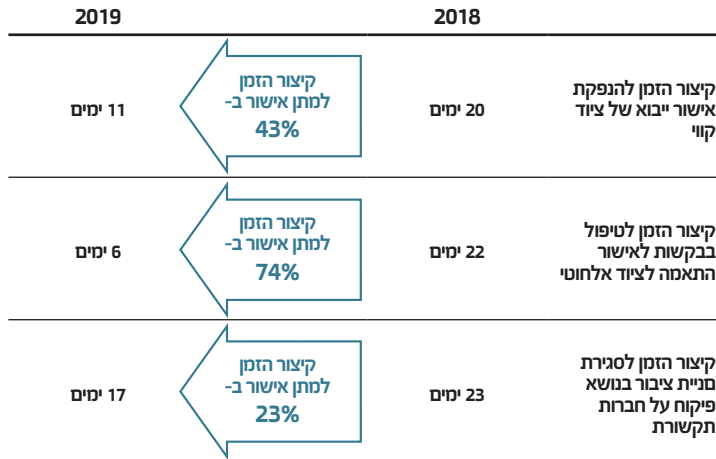
תגמול ותמרוץ על בסיס מנגנון שכר עידוד



7.5.3 גופי רגולציה

משרד התקשורת

תגמול ותמרוץ על בסיס מנגנון שכר עידוד



7.5.4 גופי פיקוח

משרד העבודה והרווחה: מפקחי אכיפה מנהלית

תגמול ותמרוץ על בסיס מנגנון שכר עידוד

2019

2017

81
מפקחים +
סטודנטים

צמצום של 65%
בהיקף
כ"א

124
מפקחים +
סטודנטים

התייעלות
בכוח אדם

2,436
תיקים

גידול של 11%
במספר התיקים המטופלים

2,200
תיקים

גידול במספר התיקים
שטופלו

11,600
מקרים

גידול של 58%
במספר המקרים
הנבדקים

7,350
מקרים

גידול במספר המקרים
שבנדקו

3,700
ועדות

גידול של 42%
במספר הוועדות
שהתכנסו

2,600
ועדות

גידול במספר
ועדות ערר +
זכויות טיעון + החלטות
ראשונות

180
ימים

קיצור של 65%
בזמן הטיפול
בתיק

278
ימים

קיצור זמן טיפול
כולל בתיק

7.5.5 מדדי שירות המשולבים במערך המדידה

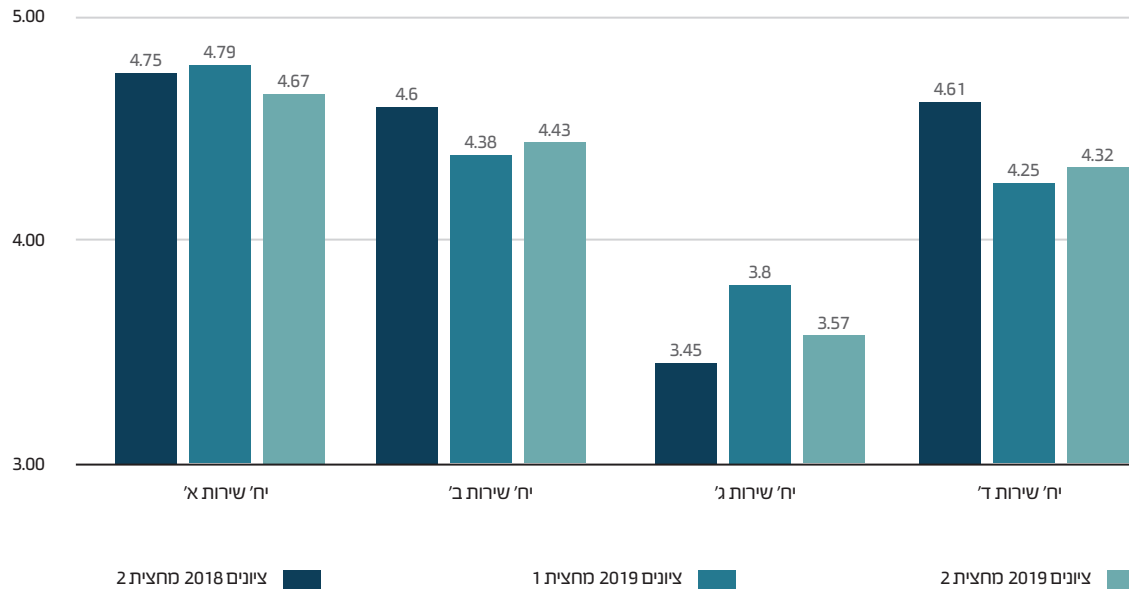
תגמול מבוסס מנגנון דיפרציאלי - סקר שביעות רצון ואיכות השירות ביחידות
נותנות שירות

ממוצע ציון לפרמטר בסקר וממוצע ציון ליחידה

ציון ממוצע ליחידה	ממוצע	מס' הערכות	פרמטר	יחידה
3.69	3.6	15	מענה - נגישות וזמינות - ליצירת הקשר ולקבלת התייחסות	יחידת שירות א'
	4.06	16	אדיבות - ענייניות ויחס נאות	
	3.87	15	מקצועיות - רמת המיומנות והידע	
	3.36	14	זמן שירות - מהירות הביצוע	
	3.64	14	איכות הביצוע	
	3.59	17	שביעות רצון כללית	

התפלגות שביעות הרצון משירותי יחידות המטה בחתך שנים

הסקאלה: ציון 1 - שביעות רצון נמוכה; ציון 5 - שביעות רצון גבוהה



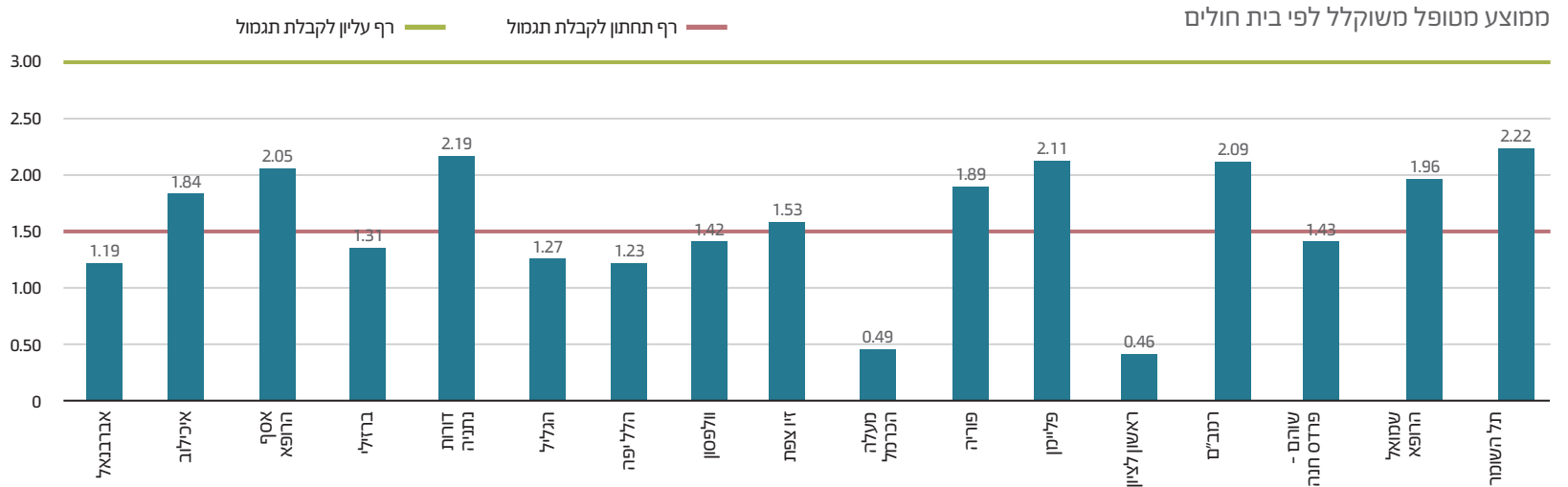
התפלגות סקרי שביעות רצון של יחידות נותני שירות. ככל שהציון גבוה יותר - התגמול של היחידה גבוה יותר.

7.5.6 גופי בריאות הציבור

משרד הבריאות: מערך היחידות לריפוי בעיסוק ותזונה בבתי החולים תגמול ותמרוץ על בסיס מנגנון הסכם שר במסגרת פיילוט במערכים אלו

- **מטרות התגמול:** עידוד גידול במספר המטופלים לשעת עבודה תוך שמירה על איכות הטיפול.
- **עקרונות המודל:**
 - קביעת "טווח אופטימום" לקבלת תגמול המבטא איזון בין היקף המטופלים לאיכות הטיפול.
 - קביעת תקרת תגמול לחודש לעובד במשרה מלאה, בתנאי שעמד בכל היעדים והתפוקות שנקבעו במודל וברמת השירות הנדרשת.

יחידות תזונה - התפלגות כמות מטופלים לשעת עבודה בחתך בתי חולים



התפלגות הביצועים של יחידות תזונה בבתי החולים ביחס לרף העליון לקבלת תגמול (מקסימום מטופלים לשעת עבודה) ולרף התחתון (מינימום מטופלים לשעת עבודה) - כנגזרת מביצועיהם יתגמלו היחידות בהתאמה. במסגרת הפיילוט נקבע כי "טווח האופטימום" והתגמול יהיה כדלקמן: 1.5 מטופל לשעת עבודה = מינימום תגמול שנקבע בהסכם. 3 מטופלים לשעת עבודה = מקסי תגמול שנקבע בהסכם.

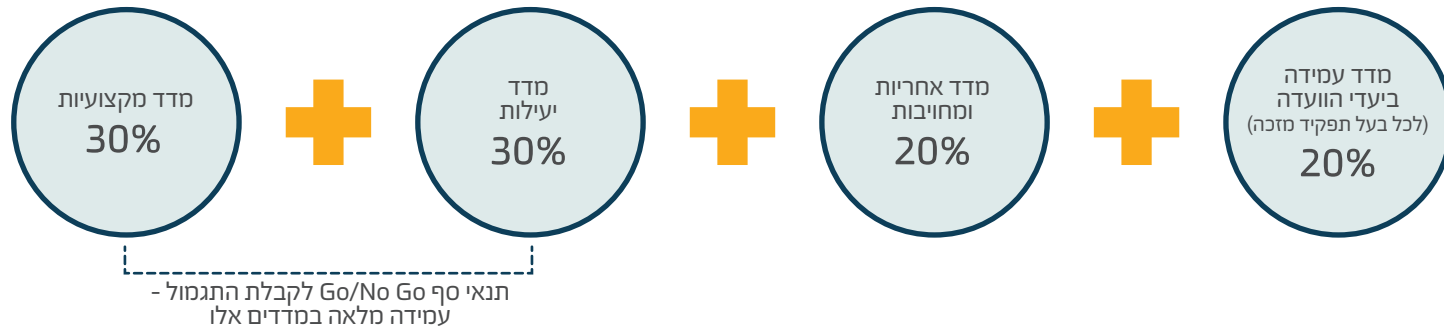
7.5.7 גופים מוניציפליים

רשויות מקומיות: ועדות לתכנון ובנייה

תגמול ותמרוץ על בסיס מנגנון הסכם שכר

- **מטרות מודל התמרוץ:** עידוד הוועדות לתכנון לעמידה ביעדי התכנון והבנייה בהתאם לרפורמות שנקבעו בחוק ולמדיניות משרד הפנים.
- **תפיסת השיטה:** השיטה מזדה אישית על פי תפוקות בפועל וההערכות האישיות.
- **גובה התגמול:** תגמול חודשי מרבי לעובד במשרה מלאה.
- **עקרונות המודל:**
 - מדדים התומכים ביעדי הרפורמה של הממשלה
 - מדדים התומכים בקידום יעדי הוועדה
 - מדדים איכותניים וכמותיים
 - המודל מכיל מדדים קבועים וכן מדדים הניתנים לבחירה והתאמה לכל ועדה

מבנה השיטה:

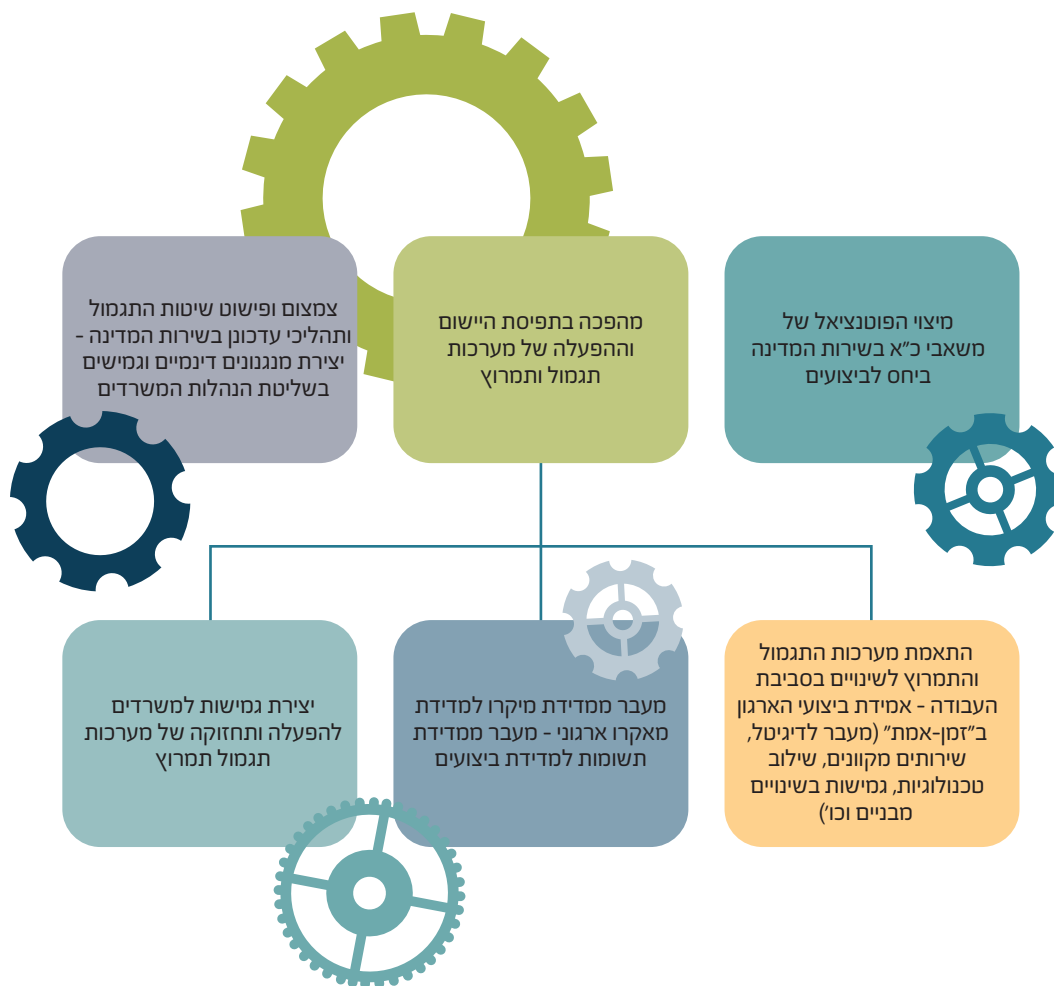


7.6

פנינו לאן - אתגרים ומגמות

ישנה חשיבות גדולה בהכנסת מתודולוגיות חדשות ומתאימות באופן אופטימלי לאוכלוסיות העובדים למיניהן. לכן יש לפעול לשינוי התפיסות המקובלות כיום לתגמול ותמרוץ בשירות המדינה, הן בשכר העידוד והן בשיטות לתגמול דיפרנציאלי. זאת בשאיפה להכניס מגוון מתודולוגיות לתגמול עובדים אשר יסייעו בכמה היבטים:

- שינוי ההסכם הקיבוצי ומנגנוני התפעול הפריטטיים, אשר יאפשרו גמישות ואפקטיביות בהפעלת השיטות הנהוגות בשירות המדינה.
- הטמעת מגוון מתודולוגיות למדידה, הנעה ותגמול עובדים, המותאמות לאוכלוסיות ולגופים השונים.
- צמצום ו"פישוט" שיטות התגמול ותהליכי העדכון.
- מעבר משיטות תגמול מוטות תפוקות לשיטות תגמול המוטות תוצאות, בהתאם ליעדים של איכות, שירות, תוכניות עבודה.
- התמודדות עם השינויים בסביבת העבודה של העובדים (שילוב טכנולוגיות, שינויים ארגוניים ועוד).



פרק 8 נספחים

הסברים לדוח - כללי

1. **שכר ממוצע ברוטו לחודש** - כולל שכר משולב, תוספות שכר, עבודה נוספת, החזר הוצאות, תשלומים אחרים והפרשים ברוטו שניתנו בשנת 2019.
2. **שכר ממוצע ברוטו למשרה** - ממוצע שנתי של סך השכר ברוטו לחודש של כל העובדים הקבועים, חלקי סך המשרות של העובדים הקבועים שעבדו באופן מלא באותו החודש (ולא החלו או סיימו את עבודתם באמצע החודש או נעדרו בשל חל"ת או חופשת לידה). בחישוב זה נכללים עובדים שהיקף המשרה שלהם הוא פחות ממשרה מלאה.
3. **שכר ממוצע לעובד** - ממוצע שנתי של סך השכר ברוטו לחודש של כל העובדים הקבועים שעבדו חודש מלא, חלקי מספר העובדים. השכר הממוצע לעובד נוטה להיות נמוך מהשכר הממוצע למשרה בשל עובדים המועסקים במשרה חלקית.
4. **שכר ממוצע ברוטו למס** - השכר הממוצע ברוטו בתוספת ממוצע זקיפות הטבה (הטבות בשווי כספי - כגון טלפון, שי לחג ועוד).
5. **הוצאות שכר** - כלל העלויות המוטלות על המעסיק. לדוגמה, הפרשות המעסיק לביטוח לאומי, לקרן השתלמות ולפנסיה.
6. **חלקיות משרה** - הדוח כולל עובדים בעלי חלקיות משרה שונה מאפס בכל חודש ובעלי חלקיות חודש מלאה. הדוח אינו כולל עובדים ארעיים ושעתיים, אלא אם כן צוין אחרת.
7. **נתונים חיצוניים** - לאורך הפרק נעשה שימוש בנתוני השכר הממוצע של ביטוח לאומי. לכלל המשק - 10,428 ₪. לבני 25-65 השכר הממוצע הוא 12,852 ₪. בנספחים נעשה שימוש בנתוני שכר ממוצע לכלל המשק מהלמ"ס לצורך החישובים. החישובים נעשו על בסיס חודשי. שכר המינימום במשק עומד על כ-5,300 ₪ בחודש.

8. **עובדי הוראה ומטה** - בקטגוריית עובדי הוראה המוצגים בפרק מערכת החינוך (פרק 5) כלולים גננות, מורים ומנהלים המועסקים ישירות על ידי משרד החינוך. כמו כן דירוג עובדי הוראה במטה מוצג בנתונים שבפרק משרדי הממשלה (פרק 3). דירוג זה כולל בעיקר מפקחים ומנהלי מחוזות.
9. **מערכת החינוך הממשלתית** - שיפורים שנערכו בתשתית הנתונים אפשרו שליפה וניתוח הנתונים במתודולוגיה אחידה עם יתר פרקי הדוח. עקב כך ייתכנו שינויים ופערים בהשוואה לנתונים שפורסמו בדוחות הקודמים.
10. **גופי הביטחון** - כל הדוחות שכללו את שירות בתי הסוהר ומשטרת ישראל הופקו השנה על ידי יחידת אנליטיקה של אגף הממונה על השכר והסכמי עבודה. עקב כך ייתכנו שינויים ופערים בהשוואה לנתונים שפורסמו בדוחות הקודמים.

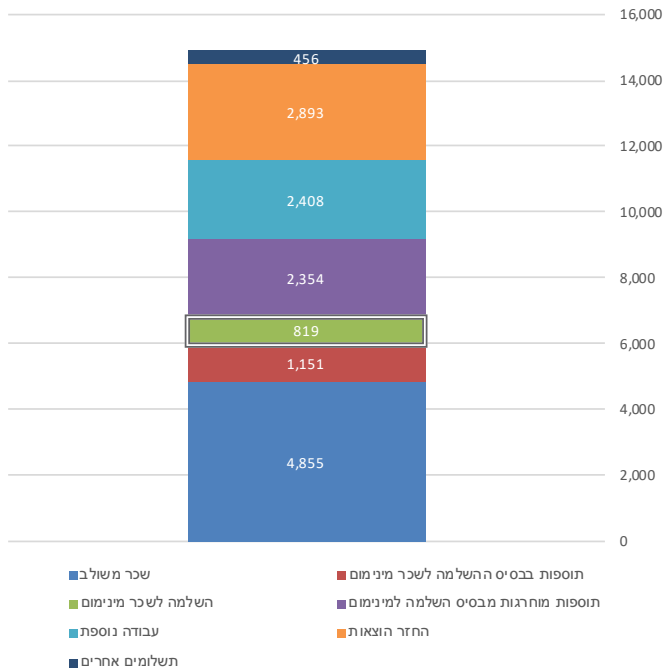
סכסוכי עבודה

- סכסוך עבודה לעניין הניתוח בדוח זה הוא סכסוך שבגיננו נשלחה הודעה על סכסוך מטעם ארגון העובדים הרלוונטי. אין בהכללת סכסוך מסוים בניתוח ללמד שהסכסוך הוכרז כדין.
- מטעמי אבטחת מידע וצנעת הפרט, הנתונים המוצגים כוללים רק דירוגים ו/או משרדים שבהם מספר העובדים גדול מ-5.
- הנתונים מתייחסים לסכסוכי עבודה שניתן לזהותם ברמת משרד ממשלתי או דירוג. ניתוח הסכסוכים אינו כולל נתונים באשר לסכסוכים ביחידה או אגף בתוך משרד או ביחידות סמך (יחידות קטנות) בשירות המדינה, לרבות סכסוכים של דירוגים מקצועיים בתוך היחידות או אגפים כאמור.

אופן חישוב השלמה למינימום: המחשה

בגופים הנכללים בדוח זה משולמות תוספות שכר רבות, אשר אינן מובאות בחשבון בחישוב הסכום הבסיסי לפי חוק שכר מינימום. לפיכך ישנם מקרים רבים שבהם עובד המקבל תוספת לפי חוק שכר מינימום מקבל משכורת הגבוהה במידה ניכרת משכר המינימום.

דוגמא לשכר עובד הזכאי להשלמה למינימום על פי חוק משרד הממשלה, 2019



השלמת שכר לפי חוק שכר מינימום נעשית בשני שלבים.

בשלב הראשון מתבצעת השלמת שכר עד גובה "הסכום הבסיסי" על פי חוק שכר מינימום, שבשנת 2019 עומד על כ-4,816 ש"ח¹. רכיב שכר זה ישולם לעובד, שסכום שכר היסוד והתוספות הקבועות שלו נמוך מהסכום הבסיסי על פי חוק שכר מינימום. עם זאת, מחישוב זה של ההשלמה מוחרגות מרבית התוספות הקבועות בהסכמים קיבוציים ("תוספות מוחרגות"). בעקבות החרגה זו עובדים רבים מקבלים בתלוש רכיב השלמה לשכר מינימום, אף ששכר העובד לפיצויי פיטורין על פי דין גבוה משכר המינימום. גובה הרכיב הוא כגובה הנדרש להשלמה לסכום הבסיסי על פי חוק שכר מינימום. התוספות המהוות בסיס לחישוב השלמה לסכום הבסיסי לפי חוק שכר מינימום הן:

1. שכר יסוד או שכר משולב (לא כולל ותק);
2. תוספת יוקר אם אינה כלולה בשכר המשולב;
3. תוספות קבועות המשולמות לעובד.

בשלב השני מתבצעת השלמת שכר עד גובה שכר המינימום על פי חוק שכר מינימום, שב-2019 עמד על 5,300 ש"ח². רכיב שכר זה ישולם לעובד, אשר כלל שכרו (התוספות המהוות בסיס לחישוב השלמה למינימום ושכר פנסיוני) נמוך משכר המינימום הקבוע בחוק. בחישוב השלב השני יובאו בחשבון כל התוספות שהוחרגו בשלב הראשון (מחישוב הסכום הבסיסי), בעקבות הסכמים קיבוציים, וכן ההשלמה ששולמה לעובד ל"סכום הבסיסי". בשנת 2019 לא היו עובדים בשירות המדינה אשר קיבלו את ההשלמה המתוארת בשלב השני.

1 חוזר מספר 19-01-2019
2 שכר מינימום - אתר הביטוח הלאומי

משרדי ממשלה - פירוט דירוגים

מספר עובדים	דירוג	קוד דירוג	דירוג משוכלל
36.75	חוקרים בחקירות שוטרים משרד המשפטים	168	אחר
26.17	עובדים חיונים משפטים שכר כולל	187	אחר
1.00	סיירת ירוקה חוזה שכר כולל	210	אחר
204.58	הוראה-עוז לתמורה	240	אחר
9.00	נהג שר ומנכ"ל חוזה שכר כולל	264	אחר
34.00	בוחני פטנטים א	265	אחר
82.83	בוחני פטנטים ב	266	אחר
368.75	אנשי דת מוסלמים במשרד הפנים	315	אחר
455.25	מפקח כולל מחוז ופדגוגי בשדה חדש	321	אחר
166.00	מפקח כולל מחוז ופדגוגי בשדה	322	אחר
91.17	מפקח פדגוגי במטה חדש	323	אחר
40.42	מפקח פדגוגי במטה	324	אחר
38.00	מנהל תחום דעת במטה חדש	325	אחר
17.00	מנהל תחום דעת במטה	326	אחר
36.92	מנהלי מחוז ואגף פדגוגי חדש	327	אחר
12.08	מנהלי מחוז ואגף פדגוגי	328	אחר
9.58	מפקח ספורט	329	אחר
25.83	חוקרי המרכז למחקר מדיני	343	אחר
19.33	מטה קיברנטי לאומי במשרד רוה"מ - גלובלי	382	אחר
46.75	מטה קיברנטי לאומי במשרד רוה"מ - לא גלובלי	383	אחר
18.33	מאבטחי מתקן	384	אחר
9.08	מנהל מערכות מידע ב	421	אחר
16.25	מנהל טכנולוגיות ופיתוח א	422	אחר
8.33	מנהל טכנולוגיות ופיתוח ב	423	אחר
13.00	מנהל יישומים א	424	אחר
10.67	מנהל יישומים ב	425	אחר
8.83	מנהל אבטחת מידע א	426	אחר
2.00	מנהל אבטחת מידע ב	427	אחר

מספר עובדים	דירוג	קוד דירוג	דירוג משוכלל
10.83	חוזה אישי עובדים בכירים	5	אחר
5.00	רנטגנאים	8	אחר
6.67	איכות הסביבה - חוזה שכר כולל	10	אחר
33.25	פסיכולוגים	16	אחר
13.25	פזיותרפיסטים	20	אחר
85.33	רופאים	31	אחר
118.83	רופאים וטרינרים	32	אחר
49.25	בכ"מ ועמ"מ	33	אחר
18.67	רוקחים	34	אחר
71.08	אחים ואחיות בריאות הציבור	38	אחר
866.50	אחים ואחיות	39	אחר
15.83	פארה-רפואיים	47	אחר
15.00	פארה רפואיים - חוזה שכר כולל	48	אחר
7.08	מרפאים בעיסוק	49	אחר
20.58	מפקחים ימיים	61	אחר
3.00	מקצ"ט	62	אחר
7.33	63	63	אחר
1.92	לשכות שר ומנכ"ל חוזה שכר כולל	64	אחר
793.08	מתמחים למשפטים בשירות המדינה	81	אחר
238.17	עובדים חיונים אקדמאים שכר כולל	87	אחר
489.25	חוזים מיוחדים	90	אחר
27.58	פנים חוזה שכר כולל	110	אחר
74.67	מנהל תעופה אזרחי	122	אחר
0.50	בני נוער ת. קיץ	152	אחר
11.00	מומחים חוזה שכר כולל	164	אחר
15.42	בוחן פטנטים מתחיל - צוער שכר כולל	165	אחר
14.75	רענ"ים גאוגרפיים	166	אחר
16.25	יחידת היעדים	167	אחר

מספר עובדים	דירוג	קוד דירוג	דירוג משוכלל
94.92	נהג שר ומנכ"ל חוזה שכר כולל חדש	764	אחר
22.67	אופק חדש ב.א.	801	אחר
36.33	אופק חדש מ.א.	802	אחר
1.67	מורה בכיר	804	אחר
2.00	סגן ראשון אקדמאי	814	אחר
3.00	חט"ב אקדמאי	821	אחר
1.00	בכירים בלשכות שר ומנכ"ל - שכר כולל חדש	864	אחר
0.92	מנהל ומשק חוזה שכר כולל חדש	948	אחר

מספר עובדים	דירוג	קוד דירוג	דירוג משוכלל
5.00	אב בית דין לגיור - ותיקים	491	אחר
1.00	חבר בית דין לגיור - ותיקים	493	אחר
10.33	המרכז הלאומי לבקרת מחלות	495	אחר
8.00	אב בית דין לגיור - ותיקים מדד ביוקר	496	אחר
6.00	חבר בית דין לגיור - ותיקים מדד ביוקר	497	אחר
23.58	איכות הסביבה חוזה שכר כולל חדש	510	אחר
9.83	מקצועות המטאורולוגיה - משרד התחבורה	512	אחר
0.17	עובדי המטה הקיברנטי הלאומי	513	אחר
255.67	מזכירות - לשכת נבחרים, מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים	516	אחר
95.67	עוזרים ויועצים - לשכת מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים	517	אחר
90.08	עובדי משטרת ההגירה	520	אחר
136.92	מינהל אכיפה וזרים ברשות האוכלוסין וההגירה	521	אחר
51.58	המטה לבטחון לאומי	522	אחר
0.33	אזרח ותיק	525	אחר
21.58	יהלום	547	אחר
49.17	איכות הסביבה	552	אחר
17.83	צוערים	554	אחר
16.17	עוב.משטרה ירוקה	556	אחר
28.83	ע.משפטי בעליון	561	אחר
496.00	עוזרים משפטיים	562	אחר
12.58	עוזרים משפטיים	563	אחר
31.75	יחידת פיצו"ח	567	אחר
0.42	סוקרים חדשים בלמ"ס	584	אחר
12.00	סוקרים חוזה שכר כולל חדש	585	אחר
19.42	בוחני רישוי חוזה שכר כולל חדש	588	אחר
8.08	רשויות מקומיות	592	אחר
34.25	רשויות מקומיות	593	אחר
81.25	רשויות מקומיות	594	אחר
3.00	פנים חוזה שכר כולל חדש	610	אחר
0.42	בדיקת כלי שייט קטנים שכר כולל חדש	688	אחר

מספר עובדים	דירוג	קוד דירוג	דירוג משוכלל
1,344.75	עובדים סוציאליים	24	עובדים סוציאליים
28.67	עיתונאים	27	עיתונאים
1,021.50	פרקליטים	22	פרקליטים
799.75	קלדניות שופטים	526	קלדני שופטים
721.67	מנהל מקרקעי ישראל	565	רשות מקרקעי ישראל
144.50	רשמים	4	רשמים
466.75	שירות החוץ	9	שירות החוץ

מספר עובדים	דירוג	קוד דירוג	דירוג משוכלל
6,783.50	מח"ר	11	אקדמאים (הסכם קיבוצי)
2,893.83	עובדים חיוניים אקדמאים ש.כ.חדש	587	אקדמאים (חוזים מיוחדים)
493.92	הנדסאים וטכנאים	13	הנדסאים וטכנאים
53.83	חוזה אישי - יועצים משפטיים	15	יועצים משפטיים (חוזים מיוחדים)
29.08	כלכלנים נבחרים - חוזה שכר כולל	14	כלכלנים (חוזים מיוחדים)
301.75	כלכלנים נבחרים	514	כלכלנים (חוזים מיוחדים)
637.58	כלכלנים נבחרים	551	כלכלנים (חוזים מיוחדים)
254.08	לשכות שר ומנכ"ל - שכר כולל חדש	564	לשכות שר ומנכ"ל (חוזים מיוחדים)
646.67	מהנדסים	12	מהנדסים
532.25	מומחים	555	מומחים
166.50	מומחים - חוזה שכר כולל חדש	964	מומחים
39.83	שופטים	82	מוקבלי שופטים
9,399.33	מינהלי - עובדי מדינה	1	מינהלי
58.00	חוזה אישי - מנהלים כלליים ומקביליהם	59	מנכ"ל (חוזים מיוחדים)
154.58	השירות המשפטי	21	משפטים (הסכם קיבוצי)
1,164.50	עובדים חיוניים משפטים ש.כ.חדש	987	משפטים (חוזים מיוחדים)
117.00	סנגורים ציבוריים	25	סנגורים ציבוריים
261.92	עובדי הוראה	41	עובדי הוראה - תפקידי מטה
243.83	עובדי מחקר	43	עובדי מחקר
703.17	עובדי מעברי הגבול	519	עובדי מעברי הגבול
40.67	חוזה אישי עובדים בכירים	57	עובדים בכירים (חוזים מיוחדים)
527.92	חוזה אישי עובדים בכירים חדש	557	עובדים בכירים (חוזים מיוחדים)
37.67	חוזים אישיים - בכירים ברמ"י	566	עובדים בכירים (חוזים מיוחדים)
184.83	סגל בכיר מוביל	568	עובדים בכירים (חוזים מיוחדים)
111.83	סגל בכיר שאינו מוביל	569	עובדים בכירים (חוזים מיוחדים)

פרק 9

טבלאות נתונים

דוח 1: שכר ממוצע וחציוני של עובדים בחוזים אישיים בשירות המדינה

שניוני נמנינאלי בשכר ברוטו	שניוני ריאלי בשכר ברוטו	2019						2018						קוד דירוג משוכלל
		שכר חציוני	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו למס ממוצע	שכר ברוטו ממוצע	מספר משרות	מספר עובדים	שכר חציוני	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו למס ממוצע	שכר ברוטו ממוצע	מספר משרות	מספר עובדים	
3.28%	2.42%	44,412	56,726	48,986	44,894	11	11	42,566	54,593	47,440	43,467	14	14.25	חוזת אישי עובדים בכירים (דירוג 5)
4.41%	3.54%	41,107	56,371	46,099	42,489	8	8	40,251	54,129	41,131	40,695	10	9.58	כבאות/ רשויות מקומיות (דירוג 592)
-0.44%	-1.28%	41,741	56,067	46,609	42,186	54	54	41,854	55,862	46,570	42,374	53	53.25	חוזת אישי - יועצים משפטיים (דירוג 15)
-2.61%	-3.43%	40,631	55,402	47,884	41,115	58	58	40,529	57,080	49,462	42,218	58	58	חוזת אישי - מנהלים כלליים ומקביליהם (דירוג 59)
3.12%	2.25%	38,310	49,948	43,950	39,362	23	24	37,724	48,378	42,292	38,172	33	33	חוזת אישי עובדים בכירים- צמוד לשכר הממוצע במשק (דירוג 57)
0.55%	-0.29%	35,425	46,728	39,238	35,604	528	529	35,164	46,312	38,952	35,410	568	569	חוזת אישי עובדים בכירים חדש (דירוג 557)
-1.18%	-2.00%	34,606	44,694	39,525	34,861	17	17	35,667	45,333	39,809	35,275	20	20	חוזת אישי עובדים בכירים- צמוד למדד המחירים לצרכן (דירוג 57)
-1.76%	-2.58%	35,328	46,039	35,890	34,242	19	19	35,730	46,750	36,309	34,855	13	13	מטה קיברנטי לאומי במשרד רוה"מ - גלובלי (דירוג 382)
-0.20%	-1.03%	33,138	44,282	36,759	33,463	185	185	33,125	44,214	36,696	33,531	129	129.08	סגל בכיר מוביל (דירוג 568)
2.95%	2.09%	32,901	43,355	33,600	32,688	47	47	31,562	42,037	32,770	31,752	43	42.67	מטה קיברנטי לאומי במשרד רוה"מ - לא גלובלי (דירוג 383)
-2.75%	-3.56%	31,950	42,455	34,132	32,156	115	115	32,683	43,736	34,997	33,066	61	60.58	סגל בכיר שאינו מוביל (דירוג 569)
-5.62%	-6.41%	31,610	41,309	35,028	31,885	38	38	32,623	42,709	36,615	33,785	37	36.92	חוזים אישיים - בכירים ברמ"י (דירוג 566)
-1.26%	-2.08%	30,420	40,241	30,957	29,941	11	11	30,409	40,669	31,552	30,324	14	14.33	מנהל מערכות מידע ב (דירוג 421)
-0.09%	-0.93%	28,428	39,348	30,350	29,507	21	21	29,327	39,317	30,642	29,534	18	17.75	מנהל טכנולוגיות ופיתוח א (דירוג 422)

דוח 1: שכר ממוצע וחציוני של עובדים בחוזים אישיים בשירות המדינה

שינוי נומינאלי בשכר ברוטו	שינוי ריאלי בשכר ברוטו	2019						2018						קוד דירוג משוכלל
		שכר חציוני	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו למס ממוצע	שכר ברוטו ממוצע	מספר משרות	מספר עובדים	שכר חציוני	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו למס ממוצע	שכר ברוטו ממוצע	מספר משרות	מספר עובדים	
1.74%	0.89%	28,847	38,393	29,440	29,047	4	5	28,263	37,783	29,073	28,550	4	5.75	אב בית דין לגיור - ותיקים (דירוג 491)
0.23%	-0.61%	30,317	38,233	29,515	28,863	68	75	28,127	38,149	29,587	28,797	69	75.83	מנהל תעופה אזרחי (דירוג 122)
-1.49%	-2.31%	27,162	37,652	28,898	28,151	15	15	27,044	38,209	29,382	28,575	11	10.75	מנהל יישומים א (דירוג 424)
-3.73%	-4.54%	28,461	37,268	28,981	28,082	7	8	29,012	38,643	29,791	29,172	7	9.00	אב בית דין לגיור - ותיקים מדד ביוקר (דירוג 496)
4.59%	3.72%	26,070	36,343	28,382	27,560	11	11	25,982	34,891	27,210	26,350	13	12.83	מנהל אבטחת מידע א (דירוג 426)
-2.36%	-3.18%	26,753	35,328	28,704	26,278	52	52	27,409	36,009	29,295	26,914	50	50.17	המטה לבטחון לאומי (דירוג 552)
2.81%	1.95%	27,181	35,113	28,044	26,205	10	11	25,982	34,215	28,056	25,490	13	14.17	מומחים חוזה שכר כולל (דירוג 164)
-4.05%	-4.85%	23,586	33,508	26,047	25,753	13	13	23,732	34,905	27,205	26,841	13	13.33	מנהל ומשק חוזה שכר כולל (דירוג 148)
0.49%	-0.35%	24,847	33,303	26,139	24,959	187	190	24,476	33,116	25,975	24,837	207	210.00	מומחים - חוזה שכר כולל חדש (דירוג 964)
2.04%	1.18%	23,431	31,898	24,558	24,219	34	34	22,887	31,260	24,044	23,736	33	33.17	בוחני פטנטים א (דירוג 265)
-5.88%	-6.66%	22,886	30,343	25,025	22,904	3	6	23,762	31,985	26,772	24,333	3	6.00	חבר בית דין לגיור - ותיקים מדד ביוקר (דירוג 497)
1.50%	0.65%	22,593	29,941	23,037	22,831	28	28	22,161	29,464	22,622	22,494	31	31.00	עובדים חיונים משפטנים שכר כולל (דירוג 187)
-1.80%	-2.62%	21,412	29,220	22,795	22,156	575	580	21,962	29,734	23,153	22,561	470	473.50	מומחים (דירוג 555)
0.87%	0.03%	22,220	28,878	22,384	22,058	95	96	21,894	28,655	22,212	21,867	91	92.25	עוזרים ויועצים - לשכת מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים (דירוג 517)
8.97%	8.06%	21,476	28,038	21,567	21,430	15	15	19,238	25,673	19,747	19,667	16	16.00	רענ"ם גאוגרפיים (דירוג 166)
1.44%	0.59%	21,513	28,151	21,692	21,360	334	335	20,718	27,732	21,361	21,057	360	360.33	כלכלנים נבחרים (דירוגים 514 ו-14)

דוח 1: שכר ממוצע וחציוני של עובדים בחוזים אישיים בשירות המדינה

שינוי נומינאלי בשכר ברוטו	שינוי ריאלי בשכר ברוטו	2019						2018						קוד דירוג משוכלל
		שכר חציוני	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו למס ממוצע	שכר ברוטו ממוצע	מספר משרות	מספר עובדים	שכר חציוני	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו למס ממוצע	שכר ברוטו ממוצע	מספר משרות	מספר עובדים	
-0.83%	-1.66%	22,165	28,362	21,682	21,304	20	20	21,698	28,584	21,824	21,483	17	17.67	מנהל יישומים ב (דירוג 425)
-0.04%	-0.87%	20,980	25,287	22,652	20,507	9	9	20,841	25,279	22,644	20,515	9	9.00	נהג שר ומנכ"ל חוזה שכר כולל (דירוג 264)
1.34%	0.49%	20,354	26,748	20,637	20,362	83	83	19,242	26,400	20,436	20,093	70	69.83	בוחני פטנטים ב (דירוג 266)
2.88%	2.03%	21,252	26,624	20,567	20,353	26	26	20,592	25,822	20,001	19,782	27	27.17	חוקרי המרכז למחקר מדיני (דירוג 343)
18.18%	17.20%	16,442	25,948	20,467	19,542	252	256	15,414	21,982	17,084	16,535	652	656.83	לשכות שרים (דירוגים 564 ו-64)
-0.59%	-1.42%	18,777	24,942	19,248	19,067	1,183	1,189	18,780	25,051	19,353	19,180	1,054	1,058.08	עובדים חיוניים משפטים ש.כ.חדש (דירוג 987)
-0.19%	-1.02%	18,235	24,299	18,819	18,601	639	642	18,271	24,297	18,819	18,636	548	549.58	כלכלנים נבחרים (דירוג 551)
12.87%	11.93%	17,022	23,512	18,148	18,112	81	81	15,195	21,092	14,927	16,047	80	80.25	רשויות מקומיות (דירוג 594)
-0.33%	-1.17%	17,535	23,726	18,086	17,906	18	18	16,790	23,817	18,128	17,966	16	15.58	מנהל אבטחת מידע ב (דירוג 427)
4.43%	3.55%	18,242	23,358	18,167	17,841	28	28	17,106	22,364	17,343	17,084	29	29.42	פנים חוזה שכר כולל (דירוג 110)
4.04%	3.17%	15,520	23,102	17,858	17,726	254	268	15,078	22,183	17,175	17,039	233	248.08	מנהל ומשק חוזה שכר כולל חדש (דירוג 948)
0.63%	-0.21%	17,441	22,524	17,314	17,504	19	19	18,996	22,161	17,033	17,393	12	12.50	בוחני רישוי חוזה שכר כולל חדש (דירוג 588)
1.98%	1.13%	16,578	22,159	17,347	17,130	16	16	16,533	21,728	17,014	16,797	16	15.50	יחידת היעדים (דירוג 167)
3.39%	2.52%	16,381	22,140	17,229	17,033	37	37	15,587	21,437	16,757	16,475	34	34.33	חוקרים בחקירות שוטרים משרד המשפטים (דירוג 168)
2.99%	2.13%	16,362	22,162	21,587	16,713	30	30	16,299	21,646	21,295	16,227	48	48.25	איכות הסביבה (דירוגים 510 ו-10)
-1.71%	-2.53%	16,063	21,318	16,564	16,400	87	95	16,482	21,648	16,845	16,684	84	93.08	נהג שר ומנכ"ל חוזה שכר כולל חדש (דירוג 764)
4.55%	3.67%	16,163	20,449	15,753	15,597	10	10	13,420	19,551	15,071	14,918	10	10.17	המרכז הלאומי לבקרת מחלות (דירוג 495)
-2.31%	-3.12%	14,564	19,846	18,814	14,975	49	49	13,982	20,300	19,811	15,329	24	24.17	איכות הסביבה (דירוג 552)
3.00%	2.14%	13,967	18,713	14,810	14,488	90	90	13,453	18,148	14,333	14,066	99	99.00	עובדי משטרת ההגירה (דירוג 520)

דוח 1: שכר ממוצע וחציוני של עובדים בחוזים אישיים בשירות המדינה

שינוי נומינאלי בשכר ברוטו	שינוי ריאלי בשכר ברוטו	2019						2018						קוד דירוג משוכלל
		שכר חציוני	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו למס ממוצע	שכר ברוטו ממוצע	מספר משרות	מספר עובדים	שכר חציוני	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו למס ממוצע	שכר ברוטו ממוצע	מספר משרות	מספר עובדים	
1.20%	0.36%	13,325	18,385	14,640	14,202	3,111	3,147	13,144	18,140	14,438	14,034	2,917	2,953.58	עובדים חיוניים (דירוגים 587 ו-87)
-1.93%	-2.75%	12,301	15,719	12,459	12,404	18	18	12,751	16,041	12,582	12,648	10	9.83	צוערים (דירוג 554)
3.82%	2.95%	10,510	15,787	12,119	12,103	122	169	10,038	15,196	11,607	11,658	125	182.08	שכר כולל במערכת הבריאות (דירוגים 548 ו-48)
-4.02%	-4.82%	11,680	15,565	12,304	12,067	137	137	12,207	16,195	12,780	12,571	117	117.25	מינהל אכיפה זרים ברשות האוכלוסין וההגירה (דירוג 521)
0.17%	-0.67%	10,219	13,989	11,012	10,787	250	256	10,369	13,949	10,960	10,769	265	272.58	מזכירות - לשכת נבחרים, מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים (דירוג 516)
1.74%	0.89%	9,396	11,964	9,326	9,362	348	369	9,247	11,742	9,182	9,202	350	370.17	אנשי דת מוסלמים במשרד הפנים (דירוג 315)
-7.25%	-8.02%	8,872	11,967	9,487	9,174	15	15	9,524	12,900	10,304	9,890	16	16.33	בוחן פטנטים מתחיל - צוער שכר כולל (דירוג 165)
38.29%	37.14%	4,026	9,810	4,878	8,511	488	492	4,238	7,595	4,653	6,155	404	406.08	חוזים מיוחדים (דירוג 90)
-2.69%	-3.50%	7,465	10,986	8,339	8,338	18	18	7,466	11,292	8,590	8,568	17	16.83	מאבטחי מתקן (דירוג 384)

דוח 1: שכר ממוצע וחציוני של עובדים בחוזים אישיים בשירות המדינה

דוח 2: שכר ממוצע וחציוני של עובדים בדירוג-דרגה בשירות המדינה

שיוני נומינלי בשכר	שיוני ריאלי בשכר ברוטו	2019						2018						דירוג משוכלל	קוד דירוג
		העסקה עלות	שכר חציוני	שכר ברוטו ממוצע למס	שכר ברוטו ממוצע	מספר משורות ממוצע	מספר עובדים ממוצע	העסקה עלות	שכר חציוני	שכר ברוטו ממוצע למס	שכר ברוטו ממוצע	מספר משורות ממוצע	מספר עובדים ממוצע		
2.50%	1.65%	16,212	11,733	12,953	12,818	18,317	19,285	15,774	11,286	12,637	12,504	18,510	19,516	מינהלי - עובדי מדינה	1
2.18%	1.33%	26,794	19,973	20,831	21,032	10,936	11,830	26,150	19,503	20,449	20,584	10,665	11,529	אחים ואחיות	39
0.81%	-0.03%	19,668	13,371	15,770	15,511	7,920	8,070	19,459	13,278	15,642	15,386	7,625	7,767	מח"ר	11
2.15%	1.30%	43,442	26,910	33,737	34,201	4,750	5,145	42,434	26,596	33,303	33,482	4,669	5,058	רופאים	31
6.88%	5.99%	19,321	13,328	15,091	15,111	1,853	2,120	18,052	12,373	14,128	14,138	1,789	2,055	עובדים סוציאליים	24
2.89%	2.03%	18,466	13,107	14,576	14,600	1,319	1,503	17,895	12,675	14,162	14,191	1,305	1,491	אחים ואחיות בריאות הציבור	38
0.83%	-0.01%	31,470	22,973	24,671	24,254	1,020	1,022	31,081	22,639	24,438	24,054	971	974	פרקליטים	22
0.21%	-0.63%	22,256	16,985	18,041	17,576	881	893	22,150	16,682	17,977	17,539	926	938	מהנדסים	12
1.68%	0.83%	22,408	16,278	17,957	17,664	858	863	21,979	16,059	17,670	17,372	899	905	הנדסאים וטכנאים	13
3.69%	2.83%	8,784	6,864	7,283	7,066	791	793	8,461	6,624	7,015	6,814	804	808	מתמחים למשפטים בשירות המדינה	81
2.62%	1.76%	13,760	10,558	10,811	10,569	789	800	13,404	10,203	10,510	10,299	788	799	קלדניות שופטים	526
1.28%	0.44%	17,013	10,633	13,155	13,139	432	843	16,753	10,387	13,038	12,973	414	798	פסיכולוגים	16
2.62%	1.76%	23,311	16,657	18,248	18,210	703	777	22,655	15,963	17,819	17,745	703	778	בכ"מ ועמ"מ	33
-0.30%	-1.13%	16,809	12,802	13,729	12,959	506	703	16,765	12,989	13,738	12,998	515	712	עובדי מעברי הגבול	519
3.47%	2.60%	15,074	9,868	11,745	11,848	361	552	14,523	9,465	11,365	11,451	345	533	פארה-רפואיים	47
2.19%	1.34%	28,651	21,088	23,578	23,156	465	467	27,968	20,424	23,070	22,658	466	469	שירות החוץ	9
1.80%	0.95%	20,991	15,057	16,559	16,436	370	390	20,565	14,914	16,269	16,146	365	384	רנטגנאים	8
2.51%	1.65%	33,293	25,623	26,378	26,327	450	455	32,314	25,427	25,679	25,683	379	383	מפקח כולל מחוז ופדגוגי בשדה חדש	321
0.11%	-0.72%	20,320	15,347	16,428	16,181	281	273	20,244	15,081	16,380	16,163	328	322	עובדי הוראה	41
4.81%	3.94%	15,621	10,862	12,253	12,220	182	275	14,868	10,338	11,731	11,659	172	265	פזיותרפיסטים	20
0.32%	-0.51%	41,345	30,104	33,307	32,589	242	249	41,037	30,901	33,038	32,484	242	248	עובדי מחקר	43
2.34%	1.48%	13,507	8,955	10,535	10,655	130	210	13,188	8,771	10,354	10,411	128	209	מרפאים בעיסוק	49
6.11%	5.23%	37,111	29,453	30,255	29,958	164	166	34,871	28,462	28,347	28,232	177	179	מפקח כולל מחוז ופדגוגי בשדה	322
2.07%	1.22%	27,983	22,196	22,343	22,219	160	161	27,325	21,702	21,908	21,768	163	163	השירות המשפטי	21

שינוי נומינלי בשכר	שינוי ריאלי בשכר ברוטו	2019						2018						דירוג משוכלל	קוד דירוג
		העסקה עלות	שכר חציוני	שכר ברוטו ממוצע למס	שכר ברוטו ממוצע	מספר משרות ממוצע	מספר עובדים ממוצע	העסקה עלות	שכר חציוני	שכר ברוטו ממוצע למס	שכר ברוטו ממוצע	מספר משרות ממוצע	מספר עובדים ממוצע		
2.72%	1.86%	54,955	41,411	43,480	40,870	145	145	53,645	40,153	42,446	39,789	137	137	רשמים	4
7.25%	6.36%	21,523	12,249	16,695	16,837	111	117	20,031	11,013	15,664	15,698	123	128	רוקחים	34
0.87%	0.03%	31,044	22,391	25,835	24,144	126	126	30,680	21,751	25,533	23,935	124	124	רופאים וטרינרים	32
3.99%	3.12%	34,104	23,967	26,614	26,094	116	117	32,773	22,878	25,501	25,093	114	115	סנגורים ציבוריים	25
8.68%	7.78%	21,766	14,551	17,381	17,165	29	29	20,227	15,420	16,237	15,794	95	95	עיתונאים	27
2.46%	1.60%	32,287	25,201	25,841	25,787	86	91	31,492	24,780	25,192	25,169	75	81	מפקח פדגוגי במטה חדש	323
2.75%	1.90%	34,077	27,959	27,675	27,561	38	40	33,076	26,881	26,874	26,822	43	47	מפקח פדגוגי במטה	324
3.85%	2.98%	72,865	55,322	63,913	57,896	40	40	69,968	54,620	61,638	55,752	41	41	מוקבלי שופטים	82
1.99%	1.14%	33,336	26,138	25,830	25,951	33	38	32,737	24,681	25,388	25,445	32	38	מנהל תחום דעת במטה חדש	325
2.17%	1.31%	35,375	28,117	28,609	28,029	37	37	34,540	27,410	27,783	27,434	37	37	מנהלי מחוז ואגף פדגוגי חדש	327

דוח 2: שכר ממוצע וחציוני של עובדים בדירוג-דרגה בשירות המדינה

דוח 3: עשירוני שכר בשירות המדינה

2019				2018				עשירון	דירוג	קב"מ ממוצע
ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שנתף והפרשיים	מספר משרות	ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שנתף והפרשיים	מספר משרות			
13,708	17,417	13,571	43	12,930	16,380	12,768	44	1	9 שירות החוץ	
16,387	20,763	16,231	46	15,492	19,508	15,360	43	2		
17,710	21,922	17,562	50	17,056	21,174	16,936	48	3		
18,825	23,281	18,658	51	18,255	22,385	18,079	50	4		
20,251	24,910	20,106	48	19,385	23,829	19,307	45	5		
22,513	27,423	22,354	46	21,513	26,263	21,401	45	6		
25,280	30,924	25,138	46	24,709	30,028	24,432	47	7		
28,562	34,382	28,151	45	27,326	32,935	27,004	44	8		
33,519	39,874	32,634	44	32,354	38,402	31,345	47	9		
41,569	48,682	39,674	42	39,990	47,030	38,322	49	10		
18,564	17,971	13,073	1	17,792	17,761	12,982	1	1	10 איכות הסביבה - חוזה שכר כולל	
20,560	20,237	14,887	0	18,976	18,542	13,430	1	2		
21,878	20,957	15,410	0	17,766	19,788	14,879	2	3		
21,174	20,806	15,413	1	20,987	20,374	15,183	1	4		
18,713	20,792	15,740	1	22,259	21,600	16,074	1	5		
21,056	21,772	16,314	1	22,402	21,716	16,114	2	6		
22,809	22,885	17,026	1	22,614	22,514	16,542	1	7		
23,134	23,094	17,302	0	23,057	22,896	17,035	2	8		
23,317	23,965	17,598	1	23,643	23,746	17,868	1	9		
23,624	23,734	17,847	1	24,384	25,092	18,693	2	10		
8,440	10,821	8,263	610	8,216	10,496	8,021	587	1	11 מח"ר	
9,969	12,681	9,747	711	9,727	12,361	9,526	684	2		
10,971	13,891	10,732	746	10,764	13,645	10,558	736	3		
12,001	15,111	11,738	789	11,876	14,907	11,632	751	4		
13,141	16,499	12,904	801	13,055	16,331	12,802	783	5		
14,516	18,107	14,254	829	14,396	17,923	14,129	794	6		
16,357	20,327	16,078	836	16,251	20,126	15,972	803	7		
18,600	22,977	18,276	846	18,494	22,814	18,203	814	8		
21,437	26,564	21,190	855	21,418	26,475	21,176	816	9		
28,489	35,049	28,129	851	28,638	35,174	28,283	810	10		

* בדוח זה לא נכללו עובדים שקוזזו מהם הפרשים בסכום העולה על הכנסתם.

2019				2018				עשירון	דירוג	קב"מ ממוצע
ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שנתף והפרשיים	מספר משרות	ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שנתף והפרשיים	מספר משרות			
8,283	10,624	8,141	1,457	7,993	10,234	7,850	1,459	1	1 מינהלי - עובדי מדינה	
9,611	12,308	9,491	1,699	9,204	11,777	9,088	1,707	2		
10,350	13,221	10,238	1,799	9,932	12,662	9,822	1,793	3		
10,973	13,947	10,860	1,818	10,564	13,395	10,448	1,841	4		
11,601	14,689	11,485	1,846	11,163	14,100	11,054	1,866	5		
12,277	15,428	12,151	1,870	11,860	14,856	11,735	1,890	6		
13,102	16,344	12,957	1,905	12,723	15,828	12,590	1,920	7		
14,266	17,656	14,080	1,922	13,897	17,217	13,757	1,948	8		
16,156	19,861	15,984	1,949	15,938	19,518	15,762	1,982	9		
21,036	25,721	20,858	1,963	20,978	25,622	20,787	1,998	10		
36,561	46,937	34,734	14	35,769	45,975	34,072	14	1	4 רשמיים	
38,191	48,828	36,232	15	37,502	48,112	35,669	13	2		
39,796	50,864	37,673	15	39,152	48,715	36,391	15	3		
41,335	52,270	39,073	15	39,854	51,095	37,829	13	4		
43,271	54,962	40,780	14	41,376	52,595	38,853	14	5		
44,897	56,907	42,049	14	43,538	55,017	40,773	14	6		
45,716	57,618	42,961	15	44,229	55,915	41,447	15	7		
46,872	58,854	43,785	15	45,266	57,173	42,033	14	8		
47,492	59,831	44,505	14	46,772	58,387	43,331	14	9		
50,675	62,678	46,930	14	53,357	66,547	49,227	12	10		
9,414	12,167	9,274	32	8,979	11,492	8,779	32	1	8 רנטגנאים	
11,181	14,304	10,969	33	10,767	13,694	10,537	35	2		
12,272	15,609	12,085	35	12,200	15,534	12,012	37	3		
13,637	17,319	13,376	38	13,478	17,261	13,329	38	4		
14,655	18,732	14,531	40	14,669	18,648	14,528	35	5		
16,023	20,512	15,908	40	15,749	19,930	15,626	37	6		
17,770	22,312	17,543	37	17,559	22,079	17,293	37	7		
19,223	24,447	19,158	36	19,157	23,996	18,993	38	8		
21,780	26,943	21,541	38	21,665	27,047	21,491	38	9		
27,927	34,932	27,816	39	27,968	34,832	27,847	37	10		

* בדוח זה לא נכללו עובדים שקוזזו מהם הפרשים בסכום העולה על הכנסתם.

2019				2018				עשירון	דירוג	מספר חוזים
ברוטו מס ממוצע	עלות המוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשים	מספר משרות	ברוטו מס ממוצע	עלות המוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשים	מספר משרות			
44,041	51,676	38,117	6	42,355	48,922	37,601	5	1	חוזה אישי - יועצים משפטיים	15
44,123	52,025	38,473	6	44,088	52,558	38,114	6	2		
44,493	52,348	38,692	6	44,094	51,726	38,278	6	3		
44,628	52,110	39,736	5	44,492	53,419	38,911	5	4		
45,347	54,789	40,933	5	45,998	54,137	40,474	6	5		
46,262	57,116	42,175	6	45,279	55,724	41,997	6	6		
46,087	56,424	42,721	4	45,382	56,593	43,153	4	7		
48,471	58,826	44,732	6	48,182	56,865	44,530	5	8		
49,952	60,847	47,088	6	48,697	61,013	45,593	5	9		
59,207	72,753	54,940	4	59,872	72,717	59,026	5	10		
8,898	11,569	8,735	34	8,728	11,333	8,565	34	1	פסיכולוגים	16
9,613	12,458	9,481	36	9,369	12,135	9,238	35	2		
9,972	12,919	9,851	39	9,761	12,627	9,622	36	3		
10,273	13,371	10,220	39	10,088	13,050	9,989	36	4		
10,787	13,912	10,618	37	10,611	13,630	10,436	37	5		
11,348	14,704	11,216	41	11,197	14,496	11,081	39	6		
12,367	16,043	12,250	39	12,329	15,875	12,103	38	7		
13,962	18,120	13,830	41	14,051	18,249	13,904	40	8		
16,999	21,762	16,852	47	16,934	21,544	16,920	45	9		
22,700	28,187	22,532	59	22,717	28,169	22,536	55	10		
8,439	10,856	8,328	13	8,042	10,254	7,878	13	1	פזיותרפיסטים	20
9,324	12,047	9,270	16	8,987	11,533	8,878	17	2		
9,877	12,715	9,829	16	9,492	12,165	9,392	16	3		
10,371	13,298	10,272	17	9,916	12,707	9,823	15	4		
10,881	13,955	10,781	18	10,392	13,207	10,252	16	5		
11,485	14,678	11,374	18	10,814	13,968	10,800	16	6		
12,070	15,545	12,092	18	11,688	14,827	11,560	18	7		
13,334	16,932	13,283	20	12,708	15,994	12,713	16	8		
14,897	18,428	14,759	19	14,044	17,507	14,001	19	9		
17,984	22,452	17,951	24	17,454	21,734	17,405	24	10		

2019				2018				עשירון	דירוג	מספר חוזים
ברוטו מס ממוצע	עלות המוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשים	מספר משרות	ברוטו מס ממוצע	עלות המוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשים	מספר משרות			
7,953	10,136	7,735	70	7,789	9,902	7,567	63	1	מהנדסים	12
10,590	13,400	10,345	82	10,247	13,020	10,115	87	2		
12,686	15,834	12,222	88	12,749	15,962	12,370	94	3		
14,870	18,589	14,506	89	14,880	18,589	14,494	96	4		
16,953	21,014	16,414	91	16,780	20,741	16,234	97	5		
18,576	22,792	17,891	91	18,500	22,625	17,757	98	6		
20,179	24,588	19,408	91	19,796	24,286	19,259	96	7		
21,957	26,728	21,348	92	21,596	26,259	21,131	95	8		
24,238	29,436	23,676	90	24,155	29,261	23,522	98	9		
29,774	36,389	29,309	91	29,529	36,150	29,163	95	10		
9,632	12,403	9,467	74	9,434	12,113	9,271	80	1	הנדסאים וטכנאים	13
12,022	15,271	11,789	84	11,752	14,826	11,477	84	2		
13,669	17,219	13,357	87	13,147	16,607	12,920	87	3		
14,787	18,500	14,544	86	14,349	17,934	14,165	91	4		
16,218	20,044	15,764	87	15,792	19,549	15,373	92	5		
17,323	21,677	17,007	87	17,303	21,300	16,786	94	6		
18,944	23,554	18,487	88	18,600	23,227	18,284	92	7		
20,879	25,914	20,597	87	20,744	25,586	20,382	92	8		
23,944	29,800	23,748	88	23,575	29,346	23,397	93	9		
30,708	37,888	30,446	86	30,342	37,221	30,052	91	10		
18,836	24,731	18,742	4	18,996	24,826	18,860	4	1	כלכלנים נבחרים - כולל חוזה שכר כולל	14
22,203	28,870	21,809	3	20,660	26,765	20,227	4	2		
22,719	29,662	22,275	3	22,351	29,298	22,072	3	3		
23,312	30,060	22,830	2	22,644	29,608	22,328	3	4		
23,774	30,807	23,390	2	23,004	30,004	22,576	3	5		
24,327	31,434	23,789	3	23,494	30,428	23,070	2	6		
25,491	32,999	24,782	3	24,248	31,354	23,699	4	7		
25,696	33,389	25,209	3	25,471	32,980	24,909	4	8		
26,212	34,060	25,731	3	26,809	34,820	26,095	3	9		
27,312	35,390	26,613	4	30,411	38,674	29,313	4	10		

* בדוח זה לא נכללו עובדים שקוזזו מהם הפרשים בסכום העולה על הכנסתם.

* בדוח זה לא נכללו עובדים שקוזזו מהם הפרשים בסכום העולה על הכנסתם.

2019				2018				עשירן	דירוג	מספר עובדים
ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשים	מספר משורות	ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשים	מספר משורות			
10,755	13,966	10,679	7	12,169	15,760	11,946	8	1	סנגורים ציבוריים	25
15,951	20,703	15,796	11	16,186	20,956	16,068	12	2		
19,172	24,941	19,073	11	17,790	23,240	17,773	11	3		
21,331	27,770	21,171	11	20,066	26,266	20,032	11	4		
23,405	30,501	23,241	12	22,321	29,130	22,258	11	5		
25,321	33,023	25,135	13	24,955	32,555	24,858	11	6		
28,776	37,333	28,457	13	27,950	36,290	27,673	13	7		
32,616	40,672	31,003	12	31,014	39,793	30,360	12	8		
35,225	44,517	34,218	13	34,207	43,280	33,326	12	9		
41,548	52,045	40,164	14	42,435	52,978	40,888	13	10		
9,474	11,910	9,284	3	9,999	12,614	9,679	9	1	עיתונאים	27
11,130	14,208	10,845	2	12,072	15,152	11,660	9	2		
12,121	15,211	11,644	2	13,836	17,187	13,408	10	3		
12,628	15,750	12,478	3	14,645	18,444	14,197	9	4		
14,094	18,194	13,887	3	15,450	19,233	14,965	9	5		
16,479	20,920	16,473	3	16,238	20,170	15,643	10	6		
18,555	22,752	18,480	3	16,811	20,766	16,352	9	7		
20,690	26,050	20,628	3	17,690	22,280	17,325	10	8		
23,911	30,059	23,754	3	19,720	24,582	19,296	10	9		
28,976	35,827	28,370	4	24,637	30,360	24,168	11	10		
9,938	12,096	9,864	347	6,750	11,588	9,406	360	1	רופאים	31
12,318	15,292	12,160	362	11,076	15,320	12,141	360	2		
19,231	24,623	19,005	435	19,072	24,637	19,021	429	3		
23,133	29,580	22,851	488	23,174	29,588	22,890	469	4		
26,257	33,580	25,981	500	26,178	33,485	25,917	490	5		
30,149	38,393	29,657	500	29,695	37,647	29,212	494	6		
35,515	44,700	34,704	506	34,791	43,679	34,113	504	7		
42,933	53,316	41,713	513	42,455	52,563	41,313	499	8		
54,613	66,533	52,676	524	53,166	64,901	51,533	500	9		
80,218	94,760	76,425	524	78,366	92,556	74,756	512	10		

* בדוח זה לא נכללו עובדים שקודזו מהם הפרשים בסכום העולה על הכנסתם.

דוח 3: עשירוני שכר בשירות המדינה

2019				2018				עשירן	דירוג	מספר עובדים
ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשים	מספר משורות	ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשים	מספר משורות			
12,915	16,344	12,782	15	11,739	14,878	11,625	13	1	השירות המשפטי	21
16,042	20,391	15,920	13	15,926	20,010	15,815	15	2		
18,552	23,330	18,423	16	18,701	23,185	18,134	16	3		
20,370	26,156	20,277	16	20,424	25,685	20,353	16	4		
22,073	27,380	21,951	15	21,657	27,248	21,572	17	5		
23,532	29,197	23,359	17	22,887	28,277	22,651	17	6		
24,351	30,967	24,315	18	23,817	29,754	23,745	16	7		
25,302	31,395	25,207	15	24,806	31,111	24,805	15	8		
26,827	33,354	26,764	16	26,400	32,548	26,360	17	9		
31,513	38,948	31,220	18	30,662	37,811	30,389	18	10		
12,097	15,288	11,717	78	11,970	15,282	11,708	79	1	פרקליטים	22
13,919	17,879	13,685	92	14,354	18,376	14,101	90	2		
16,696	21,369	16,371	99	17,139	21,970	16,863	91	3		
19,800	25,109	19,232	100	19,734	25,356	19,452	98	4		
22,347	28,777	21,959	101	22,463	28,656	21,930	93	5		
24,623	32,025	24,415	105	24,398	31,803	24,281	101	6		
27,229	35,253	26,889	106	26,837	34,880	26,655	102	7		
30,098	38,601	29,614	111	29,990	38,134	29,441	102	8		
33,981	42,770	33,258	111	33,506	41,956	32,732	104	9		
39,969	49,377	39,021	110	39,039	47,753	38,066	105	10		
9,174	11,969	9,078	133	9,023	11,803	8,962	126	1	עובדים סוציאליים	24
10,445	13,589	10,349	141	10,229	13,319	10,168	147	2		
11,280	14,672	11,247	155	10,984	14,243	10,919	157	3		
12,268	15,869	12,232	172	11,703	15,080	11,617	170	4		
13,224	16,884	13,127	187	12,301	15,805	12,232	178	5		
14,090	18,055	14,009	199	13,048	16,661	12,981	179	6		
15,257	19,472	15,170	203	14,095	17,945	14,012	191	7		
17,047	21,670	16,956	210	15,619	19,786	15,564	198	8		
19,371	24,507	19,286	217	18,021	22,744	17,965	208	9		
24,120	29,577	23,997	218	22,217	27,291	22,131	215	10		

* בדוח זה לא נכללו עובדים שקודזו מהם הפרשים בסכום העולה על הכנסתם.

2019				2018				עשירון	דירוג	מספר עובדים
ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשיים	מספר משורות	ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשיים	מספר משורות			
9,461	12,324	9,400	105	9,108	11,887	9,080	106	1	38 אחים ואחיות בריאות הציבור	
10,597	13,917	10,602	116	10,365	13,552	10,365	113	2		
11,401	14,892	11,434	117	11,136	14,417	11,089	122	3		
12,109	15,693	12,092	126	11,719	15,126	11,728	123	4		
12,842	16,373	12,783	131	12,412	15,877	12,410	130	5		
13,630	16,995	13,523	136	13,069	16,352	13,070	130	6		
14,500	18,023	14,366	138	13,908	17,320	13,880	134	7		
15,730	19,451	15,620	142	15,300	18,923	15,257	139	8		
17,981	22,139	17,896	148	17,551	21,675	17,522	148	9		
24,359	30,154	24,247	153	23,882	29,344	23,667	152	10		
13,751	17,846	13,708	826	13,446	17,470	13,456	797	1	39 אחים ואחיות	
16,063	20,823	16,067	993	15,697	20,307	15,708	988	2		
17,375	22,460	17,386	1,072	17,039	22,007	17,059	1,048	3		
18,494	23,905	18,521	1,092	18,125	23,376	18,151	1,072	4		
19,582	25,244	19,606	1,112	19,163	24,612	19,166	1,092	5		
20,673	26,552	20,728	1,135	20,238	25,830	20,244	1,099	6		
21,939	27,913	21,945	1,144	21,464	27,216	21,461	1,111	7		
23,345	29,526	23,371	1,156	22,830	28,753	22,833	1,125	8		
25,228	31,761	25,258	1,171	24,649	30,925	24,670	1,126	9		
30,439	37,790	30,389	1,180	30,101	37,223	30,022	1,149	10		
8,637	10,589	7,999	22	8,872	10,977	8,298	31	1	41 עובדי הוראה	
10,281	12,877	9,929	28	10,070	12,531	9,826	32	2		
11,669	14,494	11,385	30	11,851	14,514	11,637	33	3		
13,251	16,113	12,984	33	13,401	16,379	13,129	35	4		
14,801	18,359	14,625	30	14,726	18,225	14,583	35	5		
16,224	20,073	15,988	29	16,216	20,034	16,038	34	6		
18,561	23,038	18,577	31	19,449	23,033	18,319	33	7		
21,081	26,347	21,201	25	20,974	25,716	20,895	30	8		
23,883	29,689	23,583	25	23,080	28,879	23,019	32	9		
27,733	33,626	27,510	25	28,051	34,528	27,720	32	10		

* בדוח זה לא נכללו עובדים שקודזו מהם הפרשים בסכום העולה על הכנסתם.

2019				2018				עשירון	דירוג	מספר עובדים
ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשיים	מספר משורות	ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשיים	מספר משורות			
15,799	19,013	14,651	11	15,620	18,750	14,336	10	1	32 רופאים וטרינרים	
18,494	22,333	17,117	12	18,488	22,232	17,145	13	2		
20,110	24,323	18,834	13	19,538	23,863	18,538	12	3		
21,905	25,763	19,857	13	22,037	25,884	19,890	12	4		
23,761	28,404	21,807	13	22,915	27,655	21,306	13	5		
24,224	30,450	23,588	12	23,875	29,429	22,769	13	6		
26,690	32,506	25,139	13	25,850	31,732	24,619	13	7		
28,386	34,396	26,539	12	28,629	33,909	26,421	13	8		
32,546	38,722	29,972	13	32,527	39,474	31,144	13	9		
45,004	52,758	42,482	13	43,649	51,090	41,104	12	10		
9,124	11,866	9,062	57	8,685	11,190	8,552	56	1	33 בכ"מ ועמ"מ	
10,813	13,897	10,653	67	10,298	13,234	10,161	64	2		
12,419	16,002	12,297	70	12,015	15,430	11,877	66	3		
14,145	18,252	14,050	71	13,669	17,493	13,528	72	4		
16,008	20,415	15,887	73	15,416	19,650	15,304	73	5		
17,812	22,661	17,712	72	17,211	21,860	17,094	73	6		
19,252	24,355	19,134	74	18,612	23,468	18,533	74	7		
21,105	26,737	21,029	75	20,505	25,889	20,402	74	8		
25,525	32,261	25,460	71	24,787	31,172	24,713	72	9		
35,594	44,884	35,352	70	34,709	43,760	34,469	72	10		
6,753	8,683	6,609	6	5,941	7,659	5,816	6	1	34 רוקחים	
9,083	11,622	8,962	9	6,386	8,254	6,270	7	2		
10,011	12,986	9,957	11	7,434	9,539	7,324	9	3		
10,955	14,358	11,022	10	9,350	12,040	9,281	12	4		
12,306	15,727	12,248	9	9,922	13,586	10,449	10	5		
13,666	17,494	13,617	11	11,899	15,192	11,895	15	6		
15,402	19,869	15,601	13	13,866	17,820	13,796	15	7		
18,410	23,731	18,359	13	16,957	21,697	16,922	16	8		
24,120	30,015	24,049	13	22,739	28,499	22,553	13	9		
37,468	47,057	37,057	14	34,788	43,435	34,484	17	10		

* בדוח זה לא נכללו עובדים שקודזו מהם הפרשים בסכום העולה על הכנסתם.

דוח 3: עשירוני שכר בשירות המדינה

2019				2018				עשירון	דירוג	מספר עובדים
ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשיים	מספר משרות	ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשיים	מספר משרות			
7,353	9,507	7,264	9	7,036	9,076	6,928	10	1	49	מרפאים בעיסוק
7,913	10,203	7,826	11	7,664	9,903	7,593	11	2		
8,223	10,607	8,145	11	8,137	10,455	8,027	9	3		
8,676	11,154	8,563	10	8,434	10,858	8,348	12	4		
9,042	11,721	9,027	11	8,826	11,346	8,737	10	5		
9,665	12,513	9,619	13	9,348	11,961	9,320	11	6		
10,342	13,126	10,309	12	9,916	12,855	10,010	13	7		
11,320	14,136	11,157	12	11,052	13,664	10,875	12	8		
12,819	16,066	12,810	16	12,557	15,583	12,478	16	9		
16,808	20,285	16,695	20	16,245	19,764	16,156	20	10		
38,180	42,209	33,476	5	37,911	43,222	33,128	6	1	57	חוזה אישי עובדים בכירים
38,796	46,383	33,837	4	40,183	46,097	34,940	5	2		
40,974	43,900	35,582	4	39,962	45,651	35,652	4	3		
40,328	45,767	36,374	4	40,555	43,730	35,931	6	4		
41,726	45,604	36,954	3	40,952	46,667	36,147	5	5		
42,398	49,132	37,179	5	41,077	46,213	37,005	5	6		
42,764	46,761	37,944	3	42,348	47,251	37,649	6	7		
43,103	48,115	39,140	3	42,709	48,996	37,986	6	8		
44,599	51,223	39,556	4	42,656	51,185	39,323	4	9		
46,984	55,910	43,852	5	44,941	54,694	43,252	5	10		
47,073	54,574	39,810	6	47,606	51,608	36,501	4	1	59	חוזה אישי - מנהלים כלליים ומקביליהם
46,915	53,710	40,269	6	47,450	54,545	39,922	6	2		
46,742	55,627	40,404	6	46,399	54,359	40,024	6	3		
47,129	54,173	40,505	6	46,761	54,248	40,190	6	4		
47,359	54,553	40,607	5	47,068	55,041	40,363	7	5		
47,836	55,819	40,692	6	46,828	53,875	40,670	6	6		
47,073	54,394	40,822	6	48,047	55,372	41,160	7	7		
47,827	54,734	41,253	6	50,634	58,591	43,133	5	8		
49,125	56,276	42,329	6	54,113	63,144	46,628	5	9		
52,448	61,443	45,401	5	61,096	71,213	53,220	5	10		

* בדוח זה לא נכללו עובדים שקודזו מהם הפרשים בסכום העולה על הכנסתם.

דוח 3: עשירוני שכר בשירות המדינה

2019				2018				עשירון	דירוג	מספר עובדים
ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשיים	מספר משרות	ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשיים	מספר משרות			
18,948	24,827	18,777	22	19,347	25,285	19,171	23	1	43	עובדי מחקר
22,161	28,687	21,849	24	21,727	28,112	21,497	25	2		
24,501	31,512	23,891	26	24,231	31,537	23,936	23	3		
26,800	34,827	26,371	23	26,714	34,711	26,351	26	4		
29,417	37,618	28,610	25	30,308	38,285	29,440	24	5		
32,654	40,983	31,821	25	32,614	40,381	31,885	24	6		
35,742	43,893	34,806	23	36,393	44,297	35,470	24	7		
40,080	48,069	38,957	24	40,334	48,712	39,137	23	8		
44,677	53,417	43,369	25	43,165	52,890	43,113	25	9		
52,235	67,191	55,385	25	54,453	65,434	54,287	24	10		
7,631	9,821	7,493	25	7,264	9,444	7,212	23	1	47	פארה-רפואיים
8,322	10,702	8,195	28	8,241	10,503	8,058	25	2		
8,820	11,354	8,726	25	8,582	10,978	8,446	27	3		
9,325	11,989	9,217	31	9,029	11,622	8,945	27	4		
9,928	12,782	9,803	36	9,705	12,382	9,516	37	5		
10,621	13,480	10,499	32	10,386	13,077	10,158	30	6		
11,711	14,589	11,557	40	11,144	13,996	11,126	38	7		
12,910	16,123	12,751	44	12,382	15,430	12,303	42	8		
14,501	18,005	14,423	43	14,133	17,469	14,014	41	9		
19,411	23,966	19,318	49	18,423	22,617	18,303	47	10		
7,869	10,158	7,760	11	7,718	9,975	7,586	12	1	48	פארה-רפואיים - חוזה שכר כולל
8,552	11,077	8,463	11	8,239	10,625	8,145	9	2		
9,003	11,614	8,922	11	8,662	11,136	8,529	11	3		
9,845	12,685	9,710	13	9,362	12,025	9,252	11	4		
10,498	13,524	10,366	10	10,085	12,909	9,918	11	5		
11,306	14,619	11,203	10	10,971	14,131	10,843	11	6		
12,281	15,960	12,234	11	11,759	15,105	11,585	12	7		
13,658	17,599	13,503	12	12,708	16,468	12,571	14	8		
15,094	19,539	14,936	14	14,230	18,388	14,077	15	9		
19,650	25,474	19,701	17	18,405	23,887	18,514	18	10		

* בדוח זה לא נכללו עובדים שקודזו מהם הפרשים בסכום העולה על הכנסתם.

2019				2018				דירוג	מספר עובדים	
ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשים	מספר משורות	ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשים	מספר משורות			
	0	0	160		0	0	150	1	90 חוזים מיוחדים	
697	1,798	1,697	43	461	412	377	7	4		
5,038	3,857	3,610	50	2,921	3,615	3,383	42	5		
	4,899	4,588	42		4,404	4,108	37	6		
9,847	7,592	6,601	49		5,180	4,836	38	7		
16,780	21,957	17,172	49	11,970	8,059	6,963	38	8		
18,271	27,736	23,019	45	16,181	20,474	15,741	38	9		
14,105	33,200	30,390	50	25,375	30,278	22,979	40	10		
22,111	27,655	20,739	8	20,685	25,852	19,147	7	1		122 מנהל תעופה ארצי
22,982	30,816	23,345	8	23,035	30,589	23,354	7	2		
23,693	31,725	24,224	8	23,355	31,615	24,144	8	3		
26,087	34,054	25,688	7	25,864	33,595	25,403	8	4		
30,386	38,403	28,561	5	28,085	35,830	26,976	6	5		
31,751	40,402	30,212	7	29,898	38,515	29,069	7	6		
31,337	41,383	31,355	7	33,082	41,335	30,683	6	7		
32,890	43,436	32,416	5	32,008	41,984	31,663	6	8		
33,430	44,136	33,845	6	32,900	43,992	33,685	6	9		
45,686	56,345	42,096	6	46,405	56,715	42,258	8	10		
11,150	14,332	11,068	3	12,482	15,894	12,274	4	1	168 חוקרים בחקירות שוטרים משרד המשפטים	
12,484	15,932	12,362	3	13,902	17,719	13,617	4	2		
14,618	18,701	14,370	4	14,508	18,578	14,318	2	3		
15,544	19,972	15,309	3	15,069	19,254	14,784	4	4		
16,245	20,703	15,940	4	15,660	20,119	15,452	3	5		
17,054	21,819	16,807	3	16,038	20,532	15,730	4	6		
17,799	23,005	17,616	4	16,860	21,650	16,702	4	7		
19,028	24,565	18,826	3	18,571	23,567	17,896	3	8		
21,124	27,270	20,893	4	20,189	25,835	19,888	3	9		
23,961	30,865	23,840	5	23,840	30,555	23,606	4	10		

* בדוח זה לא נכללו עובדים שקוזזו מהם הפרשים בסכום העולה על הכנסתם.

2019				2018				דירוג	מספר עובדים
ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשים	מספר משורות	ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשים	מספר משורות		
6,221	7,470	6,015	70	5,984	7,142	5,751	77	1	81 מתמחים למשפטים בשירות המדינה
6,555	7,841	6,337	71	6,235	7,484	6,029	78	2	
6,743	8,108	6,534	70	6,442	7,751	6,247	74	3	
6,921	8,353	6,715	69	6,668	8,022	6,468	70	4	
7,071	8,542	6,869	73	6,879	8,235	6,649	75	5	
7,257	8,769	7,050	71	7,048	8,488	6,841	72	6	
7,464	9,011	7,254	71	7,271	8,777	7,059	73	7	
7,686	9,301	7,475	74	7,529	9,137	7,351	73	8	
8,067	9,804	7,869	72	7,967	9,721	7,815	67	9	
9,254	11,257	9,082	61	9,112	11,045	8,928	56	10	
52,656	60,923	46,819	5	50,490	57,748	44,017	5	1	82 מוקבלי שופטים
53,160	62,136	48,289	4	49,785	56,938	46,774	4	2	
53,704	62,023	49,925	3	53,542	62,449	48,633	4	3	
58,597	67,297	52,249	4	55,228	64,084	50,523	5	4	
59,965	67,964	54,876	4	56,903	63,884	52,805	4	5	
60,684	69,133	57,539	4	61,383	70,597	55,163	4	6	
68,901	79,814	60,548	4	61,981	70,490	57,092	4	7	
71,207	79,163	63,989	4	67,288	75,638	60,875	4	8	
72,311	81,454	68,191	3	72,447	82,324	66,575	4	9	
85,163	96,126	75,726	5	89,797	97,690	78,674	4	10	
10,991	13,709	10,554	19	10,861	13,439	10,327	19	1	87 עובדים חיונים שכר כולל אקדמאים
13,517	16,875	13,004	22	13,034	16,408	12,709	25	2	
14,690	18,155	13,981	22	14,544	17,850	13,719	24	3	
15,766	19,248	14,822	24	14,830	18,803	14,595	25	4	
16,543	20,425	15,708	22	16,351	20,012	15,474	26	5	
17,813	21,676	16,686	24	17,166	20,997	16,194	26	6	
18,221	22,903	17,630	23	18,040	22,174	17,074	27	7	
19,825	24,521	18,899	24	19,449	23,788	18,370	26	8	
21,366	26,390	20,383	24	20,857	25,886	19,947	26	9	
24,580	30,272	23,450	22	24,204	29,697	23,050	27	10	

* בדוח זה לא נכללו עובדים שקוזזו מהם הפרשים בסכום העולה על הכנסתם.

דוח 3: עשירוני שכר בשירות המדינה

2019				2018				עשירן	דירוג	מספר עובדים
ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשים	מספר משורות	ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשים	מספר משורות			
14,763	18,992	14,454	7	15,071	19,522	14,830	7	1	266 בוחני פטנטים ב	
16,810	21,738	16,510	8	16,647	21,698	16,433	6	2		
17,418	22,541	17,152	9	17,829	22,867	17,451	7	3		
18,437	23,801	18,146	8	18,429	23,863	18,147	7	4		
19,848	25,935	19,586	8	20,290	25,117	18,953	6	5		
20,715	26,892	20,509	9	20,008	25,715	19,586	7	6		
21,590	28,097	21,352	8	20,706	26,866	20,500	7	7		
22,625	29,367	22,388	9	21,615	28,125	21,437	8	8		
24,625	31,932	24,385	8	23,754	30,779	23,458	8	9		
28,002	36,152	27,576	9	27,464	35,502	27,093	8	10		
7,168	9,421	7,205	32	7,098	9,303	7,123	33	1	315 אנשי דת מוסלמים במשרד הפנים	
8,042	10,528	8,086	36	7,893	10,328	7,928	35	2		
8,460	11,073	8,519	34	8,388	10,887	8,407	35	3		
8,927	11,597	8,974	37	8,789	11,391	8,815	34	4		
9,226	11,917	9,274	37	9,126	11,558	9,146	36	5		
9,508	12,187	9,557	33	9,304	11,874	9,341	35	6		
9,855	12,515	9,852	34	9,642	12,271	9,642	36	7		
10,229	13,007	10,200	35	10,028	12,798	10,046	36	8		
10,482	13,307	10,546	36	10,396	13,104	10,373	35	9		
11,341	14,023	11,305	34	11,165	13,875	11,114	35	10		
20,406	26,776	20,318	26	21,051	27,419	21,034	33	1	321 מפקח כולל מחוז ופדגוגי בשדה חדש	
22,486	29,519	22,613	40	22,525	29,164	22,688	39	2		
23,607	30,860	23,696	46	23,454	29,993	23,554	38	3		
24,466	31,497	24,505	41	24,226	30,906	24,305	38	4		
25,303	32,286	25,313	47	24,994	31,475	25,085	39	5		
26,244	33,236	26,250	51	25,732	32,428	25,834	38	6		
27,316	33,987	27,249	49	26,714	32,989	26,669	38	7		
28,291	35,024	28,082	51	27,619	34,511	27,513	39	8		
29,430	36,372	29,206	51	28,817	35,268	28,688	39	9		
32,904	40,490	32,523	46	31,248	38,356	31,015	36	10		

* בדוח זה לא נכללו עובדים שקודזו מהם הפרשים בסכום העולה על הכנסתם.

דוח 3: עשירוני שכר בשירות המדינה

2019				2018				עשירן	דירוג	מספר עובדים
ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשים	מספר משורות	ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשים	מספר משורות			
16,049	20,754	15,780	3	16,517	21,496	16,319	4	1	187 עובדים חיוניים משפטיים שכר כולל	
18,285	23,724	18,077	3	17,936	23,351	17,828	3	2		
18,964	24,749	18,879	3	18,578	24,335	18,731	3	3		
20,005	26,152	20,069	2	20,744	27,081	20,593	3	4		
21,880	28,585	21,688	2	21,727	28,409	21,536	3	5		
22,960	29,787	22,769	3	23,081	29,892	22,936	3	6		
25,173	32,644	24,799	3	24,148	31,364	23,868	3	7		
26,000	33,877	25,743	3	25,122	32,768	25,033	2	8		
27,886	36,142	27,640	3	26,105	34,222	26,219	3	9		
31,122	40,320	30,816	3	30,971	40,089	30,658	4	10		
11,560	14,953	11,435	17	11,128	14,448	11,025	18	1	240 הוראה-עוז לתמורה	
14,226	18,751	14,103	18	14,103	18,425	13,918	18	2		
16,461	20,670	16,252	20	16,222	20,485	16,138	20	3		
17,821	22,352	17,702	21	17,640	21,843	17,392	21	4		
19,128	23,716	18,772	19	18,498	23,257	18,369	20	5		
19,882	24,817	19,674	18	19,535	24,221	19,347	21	6		
21,152	26,161	20,837	21	20,842	25,461	20,591	21	7		
22,894	28,349	22,529	19	23,005	28,805	22,526	19	8		
25,800	32,074	25,455	15	26,232	32,296	25,808	17	9		
33,485	40,840	32,739	14	32,928	40,325	32,142	14	10		
19,210	25,062	18,971	4	18,773	24,497	18,537	4	1	265 בוחני פטנטים X	
21,636	28,063	21,274	3	21,041	27,327	20,748	3	2		
22,288	28,983	22,062	3	21,194	27,849	20,983	3	3		
22,965	29,999	22,777	4	21,888	28,432	21,671	4	4		
23,374	30,548	23,190	3	22,781	29,692	22,569	3	5		
23,929	31,115	23,620	3	23,755	30,936	23,504	3	6		
25,864	33,502	25,493	4	25,112	32,909	24,912	4	7		
27,393	35,642	26,972	3	26,671	34,647	26,323	3	8		
28,660	36,988	28,109	3	27,749	35,728	27,202	3	9		
30,247	39,061	29,702	4	30,329	39,111	29,769	4	10		

* בדוח זה לא נכללו עובדים שקודזו מהם הפרשים בסכום העולה על הכנסתם.

2019				2018				עשירן	דירוג	מספר
ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשיים	מספר משרות	ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשיים	מספר משרות			
21,222	27,689	20,610	2	20,665	27,562	20,632	2	1	325 מנהל תחום דעת במטה חדש	
22,189	29,013	22,183	3	22,565	28,972	22,121	2	2		
23,214	30,849	23,457	4	23,316	30,288	22,949	3	3		
24,267	31,601	24,819	3	24,965	31,784	23,841	3	4		
26,014	32,513	25,673	4	23,735	31,425	24,473	3	5		
26,304	34,325	26,201	3	24,652	31,431	24,955	3	6		
26,296	34,007	26,575	3	25,961	34,300	25,974	4	7		
26,902	34,879	26,935	4	26,358	34,075	26,954	4	8		
27,813	35,154	27,885	3	27,888	35,422	28,038	4	9		
30,641	38,665	30,897	4	29,991	37,402	30,269	4	10		
25,745	30,183	23,067	4	23,018	28,526	22,146	3	1	327 מנהלי מחוז ואגף פדגוגי חדש	
25,226	31,443	25,324	3	25,622	31,116	24,704	4	2		
26,412	33,515	26,350	4	25,488	32,419	25,375	3	3		
27,079	35,053	26,975	3	26,394	32,336	26,082	3	4		
28,758	34,707	27,802	4	27,037	33,990	26,732	4	5		
28,637	35,841	28,341	4	28,067	34,605	27,955	4	6		
29,559	36,336	29,180	4	28,568	34,508	28,309	4	7		
29,852	36,119	29,691	4	29,263	36,047	28,964	4	8		
30,392	39,610	30,231	3	29,358	37,437	29,584	3	9		
34,311	41,913	33,592	4	33,718	42,319	33,241	4	10		
25,274	33,144	24,914	4	24,475	31,969	24,058	4	1	383 מטה קירבנטי לאומי במשרד רוה"מ - לא גלובלי	
26,871	34,881	26,334	6	26,699	33,894	25,401	5	2		
27,382	35,691	27,112	4	27,847	36,202	27,544	5	3		
30,041	39,569	29,664	4	30,243	39,050	29,435	5	4		
32,581	42,206	31,639	5	31,438	40,947	30,919	4	5		
34,097	44,355	33,222	4	32,534	42,355	31,846	4	6		
35,564	45,576	34,625	6	34,047	43,579	33,066	5	7		
38,317	49,344	37,176	6	38,005	47,638	35,754	4	8		
41,726	53,221	40,067	4	41,022	51,098	38,382	4	9		
45,467	57,686	43,494	4	45,424	57,431	43,889	4	10		

* בדוח זה לא נכללו עובדים שקוזזו מהם הפרשים בסכום העולה על הכנסתם.

2019				2018				עשירן	דירוג	מספר
ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשיים	מספר משרות	ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשיים	מספר משרות			
25,826	32,035	25,513	16	24,479	30,648	24,208	17	1	322 מפקח כולל מחוז ופדגוגי בשדה	
27,875	34,355	27,717	16	26,837	32,735	26,687	18	2		
28,882	35,121	28,522	17	27,423	33,644	27,431	17	3		
29,088	35,846	28,963	17	28,090	34,768	27,834	17	4		
29,423	36,301	29,288	18	28,242	34,682	28,205	18	5		
29,785	36,105	29,524	17	28,658	35,011	28,564	19	6		
29,917	36,508	29,827	18	29,237	36,137	28,954	18	7		
30,308	37,550	30,332	18	29,348	35,740	29,369	18	8		
31,445	38,514	31,179	17	29,681	36,678	29,805	18	9		
46,635	56,560	44,666	10	30,874	37,859	30,701	18	10		
21,121	26,586	20,867	7	21,057	26,696	20,833	7	1	323 מפקח פדגוגי במטה חדש	
22,126	27,726	22,257	9	21,999	27,339	21,897	8	2		
23,072	29,685	23,271	8	22,920	29,493	22,903	7	3		
24,097	31,203	24,061	8	23,709	30,008	23,812	7	4		
24,493	31,375	24,793	8	24,139	30,750	24,358	7	5		
26,299	32,789	25,981	7	25,198	31,361	25,266	7	6		
26,843	32,901	26,668	9	26,074	32,779	26,126	8	7		
27,712	33,836	27,594	10	27,046	33,092	26,959	8	8		
28,668	35,638	28,556	10	27,741	34,255	27,625	7	9		
31,232	39,101	31,231	10	30,332	37,464	30,418	9	10		
22,795	29,645	22,948	3	21,911	28,686	22,239	4	1	324 מפקח פדגוגי במטה	
24,872	31,392	24,651	4	24,805	30,257	24,579	4	2		
26,487	32,733	26,204	4	25,773	31,074	25,636	3	3		
27,223	33,280	27,082	4	26,492	31,597	26,040	4	4		
27,965	33,723	27,632	3	26,561	32,707	26,583	5	5		
28,251	34,004	28,028	4	27,297	33,455	26,973	5	6		
28,752	35,026	28,416	4	27,368	33,830	27,556	4	7		
29,098	35,800	28,797	4	27,983	34,446	28,020	4	8		
29,460	35,986	29,432	4	28,572	35,207	28,582	4	9		
30,009	37,071	30,607	5	30,224	37,270	30,699	5	10		

* בדוח זה לא נכללו עובדים שקוזזו מהם הפרשים בסכום העולה על הכנסתם.

דוח 3: עשירוני שכר בשירות המדינה

2019				2018				עשירן	דירוג	מספר עובדים
ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשים	מספר משורות	ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשים	מספר משורות			
13,694	17,734	13,563	8	14,262	18,527	14,141	9	1	517	עוזרים ויועצים - לשכת מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים
17,515	22,694	17,366	8	17,360	22,281	16,956	8	2		
19,881	25,403	19,232	9	19,724	25,110	19,016	9	3		
20,469	26,464	20,266	10	20,359	26,291	20,133	8	4		
22,275	28,813	22,058	11	21,524	28,023	21,307	10	5		
23,640	30,735	23,357	9	22,632	29,338	22,418	9	6		
24,510	31,719	24,405	10	24,074	31,300	23,726	8	7		
25,504	33,165	25,154	10	24,977	32,223	24,695	9	8		
26,433	34,520	26,306	9	26,151	34,053	25,826	11	9		
28,553	36,819	28,388	9	28,884	36,802	28,249	9	10		
8,852	10,853	8,310	44	8,690	10,713	8,184	53	1	519	עובדי מעברי הגבול
10,620	12,992	9,985	49	10,703	13,116	10,075	53	2		
11,681	14,336	11,004	54	11,521	14,119	10,868	49	3		
12,487	15,259	11,748	49	12,393	15,067	11,676	55	4		
13,263	16,240	12,505	54	13,220	16,165	12,451	51	5		
14,082	17,186	13,221	50	14,136	17,201	13,317	49	6		
14,927	18,250	14,027	50	14,893	18,204	14,093	51	7		
15,569	19,098	14,730	53	15,834	19,281	14,986	52	8		
16,883	20,674	15,998	52	17,071	20,746	16,161	50	9		
19,733	23,954	18,590	41	19,737	23,728	18,725	47	10		
9,801	12,457	9,523	8	9,573	12,364	9,427	10	1	520	עובדי השטרת ההגירה
11,755	14,907	11,481	10	11,228	14,340	11,070	10	2		
12,532	15,864	12,265	8	12,034	15,386	11,831	10	3		
13,215	16,765	12,918	10	12,623	16,046	12,394	10	4		
13,905	17,624	13,635	9	13,221	16,736	13,039	10	5		
14,724	18,658	14,445	9	13,884	17,611	13,695	9	6		
15,635	19,687	15,262	10	14,650	18,426	14,362	10	7		
17,135	21,693	16,748	10	15,675	19,851	15,477	10	8		
18,020	22,535	17,558	7	17,597	22,215	17,191	10	9		
22,647	28,427	22,166	9	21,977	27,453	21,403	11	10		

* בדוח זה לא נכללו עובדים שקודזו מהם הפרשים בסכום העולה על הכנסתם.

2019				2018				עשירן	דירוג	מספר עובדים
ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשים	מספר משורות	ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשים	מספר משורות			
15,123	17,665	13,401	3	14,671	17,319	13,172	4	1	510	איכות הסביבה חוזה שכר כולל חדש
16,358	18,970	14,448	3	16,753	19,045	14,513	3	2		
20,747	20,058	14,880	2	19,241	20,302	15,369	3	3		
19,990	20,632	15,524	2	22,092	21,711	16,198	4	4		
22,069	21,553	16,128	1	21,963	21,844	16,307	3	5		
22,677	22,248	16,736	2	22,160	22,055	16,590	3	6		
23,297	23,009	17,193	3	23,091	22,454	16,901	4	7		
23,835	23,621	17,700	3	23,455	23,195	17,335	3	8		
24,582	24,283	18,337	2	24,500	24,044	17,974	3	9		
29,222	29,506	22,841	3	25,010	25,199	19,047	4	10		
17,422	22,760	17,231	32	17,587	22,954	17,376	34	1	514	כלכלנים נבחרים
18,922	24,635	18,697	30	18,632	24,295	18,421	32	2		
19,640	25,636	19,439	31	19,396	25,059	19,029	34	3		
20,304	26,205	19,878	31	19,792	25,801	19,617	34	4		
20,758	26,947	20,534	29	20,283	26,410	20,083	33	5		
21,870	28,482	21,610	29	21,085	27,458	20,933	31	6		
22,788	29,550	22,388	31	22,178	28,843	21,883	30	7		
23,387	30,283	22,961	30	22,997	29,886	22,620	33	8		
24,019	31,052	23,597	30	23,772	30,698	23,347	33	9		
25,658	33,194	25,314	31	25,599	33,091	25,263	32	10		
7,732	9,884	7,506	20	7,757	9,911	7,520	24	1	516	מזכירות - לשכת נבחרים, מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים
8,845	11,224	8,566	26	8,630	11,099	8,480	23	2		
9,320	11,871	9,114	21	9,339	11,874	9,139	25	3		
9,943	12,591	9,702	26	9,886	12,422	9,603	26	4		
10,350	13,164	10,144	25	10,528	13,141	10,148	28	5		
11,036	13,961	10,779	22	10,886	13,864	10,688	24	6		
11,643	14,772	11,407	25	11,484	14,601	11,296	28	7		
12,191	15,541	12,005	26	12,231	15,606	12,082	27	8		
13,249	16,836	13,036	27	12,983	16,612	12,881	28	9		
14,771	18,811	14,666	25	15,324	19,625	15,315	26	10		

* בדוח זה לא נכללו עובדים שקודזו מהם הפרשים בסכום העולה על הכנסתם.

דוח 3: עשירוני שכר בשירות המדינה

2019				2018				עשירון	דירוג	מספר עובדים
ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשים	מספר משרות	ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשים	מספר משרות			
13,030	16,721	12,762	49	13,201	17,096	13,037	46	1	כלכלנים נבחרים	551
15,068	19,401	14,818	56	15,333	19,800	15,135	48	2		
16,308	21,058	16,089	62	16,408	21,201	16,218	55	3		
17,276	22,308	17,058	67	17,377	22,397	17,136	55	4		
18,164	23,465	17,928	66	18,112	23,443	17,956	54	5		
18,890	24,352	18,625	65	19,038	24,318	18,643	55	6		
19,604	25,280	19,404	69	19,473	25,265	19,374	56	7		
20,573	26,626	20,412	68	20,715	26,601	20,394	58	8		
22,177	28,610	21,906	65	21,974	28,378	21,858	57	9		
25,257	32,597	25,084	65	25,187	32,497	25,041	57	10		

* בדוח זה לא נכללו עובדים שקוזזו מהם הפרשים בסכום העולה על הכנסתם.

2019				2018				עשירון	דירוג	מספר עובדים
ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשים	מספר משרות	ברוטו מס ממוצע	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו שוטף והפרשים	מספר משרות			
8,268	10,645	8,118	13	8,930	11,443	8,773	13	1	מנהל אכיפה וזרים ברשות האוכלוסין וההגירה	521
9,473	12,148	9,349	15	10,501	13,411	10,367	12	2		
10,369	13,259	10,216	13	11,181	14,290	11,080	12	3		
11,068	13,987	10,838	13	11,613	14,845	11,544	12	4		
11,619	14,691	11,381	13	12,292	15,638	12,048	10	5		
12,293	15,535	12,032	13	12,637	16,101	12,436	11	6		
13,002	16,398	12,681	13	13,316	16,867	13,010	11	7		
13,623	17,209	13,367	14	14,080	17,905	13,934	13	8		
14,797	18,595	14,546	15	15,615	19,586	15,243	11	9		
18,230	22,909	17,880	14	18,215	22,862	17,809	11	10		
13,853	17,872	13,659	5	14,555	19,097	14,744	5	1	המטה לבטחון לאומי	522
15,982	20,959	16,124	5	18,301	23,815	18,316	5	2		
21,886	28,462	21,606	6	22,390	29,081	22,182	5	3		
23,955	31,011	23,408	6	24,254	31,369	23,785	6	4		
26,789	34,090	25,664	4	27,712	35,189	26,511	4	5		
28,703	36,276	27,238	5	30,496	37,515	27,771	6	6		
33,418	39,614	28,719	6	32,717	38,722	28,831	5	7		
34,014	42,117	31,099	6	34,188	41,177	30,889	5	8		
42,295	48,612	35,838	5	39,022	46,997	34,615	4	9		
44,284	51,799	37,585	5	52,096	59,331	44,615	5	10		
7,215	9,191	7,012	65	7,465	9,473	7,232	64	1	קלדניות שופטים	526
8,223	10,434	7,983	69	8,388	10,650	8,168	71	2		
9,199	11,710	8,965	76	9,063	11,565	8,868	79	3		
9,930	12,609	9,648	79	9,658	12,331	9,452	78	4		
10,526	13,405	10,281	82	10,241	13,094	10,028	80	5		
11,084	14,145	10,842	83	10,676	13,652	10,473	82	6		
11,574	14,723	11,324	82	11,100	14,179	10,885	81	7		
12,010	15,320	11,787	82	11,560	14,735	11,354	81	8		
12,750	16,206	12,498	84	12,257	15,600	12,033	82	9		
14,132	17,953	13,870	84	13,577	17,303	13,377	84	10		

* בדוח זה לא נכללו עובדים שקוזזו מהם הפרשים בסכום העולה על הכנסתם.

דוח 3: עשירוני שכר בשירות המדינה

דוח 4א: חלקיות העסקה בשירות המדינה, לפי דירוגים

משרה מלאה			מ-0.75 עד משרה מלאה			מ-0.5 עד 0.75 משרה			מ-0.25 עד 0.5 משרה			עד 0.25 משרה			סה"כ מספר משרות	סה"כ מספר עובדים	דירוג	קוד דירוג
שיעור ממוצע משרה מלאה	שיעור מכלל העובדים לדירוג	מספר עובדים	שיעור ממוצע משרה מלאה	שיעור מכלל העובדים לדירוג	מספר עובדים	שיעור ממוצע משרה מלאה	שיעור מכלל העובדים לדירוג	מספר עובדים	שיעור ממוצע משרה מלאה	שיעור מכלל העובדים לדירוג	מספר עובדים	שיעור ממוצע משרה מלאה	שיעור מכלל העובדים לדירוג	מספר עובדים				
1.00	84.5%	16,153	0.85	2.1%	409	0.74	8.9%	1,706	0.49	4.3%	821	0.22	0.2%	37	18,169	19,126	מינהלי - עובדי מדינה	1
0.99	71.8%	8,636	0.86	12.1%	1,450	0.73	12.0%	1,438	0.49	4.1%	494	0.25	0.0%	2	11,108	12,020	אחים ואחיות	39
1.00	95.3%	7,823	0.84	0.4%	35	0.73	2.1%	171	0.49	2.1%	175	0.22	0.1%	8	8,065	8,212	מח"ר	11
1.00	64.6%	2,934	0.94	21.4%	970	0.67	2.6%	118	0.46	9.4%	426	0.21	2.1%	95	4,140	4,543	רופאים ללא סטזרים	31
1.00	98.1%	2,916	0.80	0.1%	3	0.68	0.3%	8	0.50	1.5%	45				2,946	2,972	עובדים חיוניים אקדמאים ש.כ.חדש	587
0.99	71.4%	1,547	0.80	1.5%	33	0.73	11.3%	244	0.49	14.2%	308	0.24	1.6%	34	1,899	2,166	עובדים סוציאליים	24
0.99	55.7%	853	0.87	10.3%	158	0.73	29.1%	445	0.49	4.6%	71	0.21	0.3%	4	1,346	1,531	אחים ואחיות בריאות הציבור	38
1.00	99.0%	1,240				0.71	0.6%	7	0.43	0.4%	5	0.25	0.1%	1	1,247	1,253	עובדים חיוניים משפטיים ש.כ.חדש	987
1.00	99.6%	1,049				0.65	0.1%	1	0.50	0.1%	1	0.21	0.2%	2	1,051	1,053	פרקליטים	22
1.00	97.0%	848	0.88	0.5%	4	0.66	1.0%	9	0.49	1.5%	13				863	874	מהנדסים	12
1.00	4.3%	37	0.71	0.7%	6	0.67	6.1%	53	0.48	85.8%	745	0.23	3.1%	27	444	868	פיסכולוגים	16
1.00	98.5%	836	0.84	0.2%	2	0.66	0.7%	6	0.50	0.6%	5				844	849	הנדסאים וטכנאים	13
1.00	98.4%	818	0.85	1.6%	13										829	831	מתמחים למשפטים בשירות המדינה	81
1.00	93.4%	746	0.88	3.3%	26	0.74	2.6%	21	0.50	0.8%	6				787	799	קלדניות שופטים	526
1.00	74.7%	576	0.84	1.8%	14	0.74	12.7%	98	0.50	9.3%	72	0.25	1.4%	11	699	771	בכ"מ ועמ"מ	33
1.00	98.1%	720	0.85	0.1%	1				0.50	1.8%	13				727	734	מנהל מקרקעי ישראל	565
1.00	29.6%	207	0.80	3.9%	27	0.65	28.3%	198	0.50	37.4%	262	0.25	0.9%	6	489	700	עובדי מעברי הגבול	519
1.00	99.4%	685				0.75	0.1%	1	0.50	0.4%	3				687	689	כלכלנים נבחרים	551
1.00	100.0%	687													687	687	רופאים סטזרים	31
1.00	97.3%	622	0.80	0.3%	2	0.75	1.4%	9	0.47	0.9%	6				633	639	מומחים	555
1.00	99.4%	619	0.84	0.3%	2	0.75	0.2%	1	0.50	0.2%	1				622	623	עוזרים משפטיים	562

דוח 4א: חלקיות העסקה בשירות המדינה, לפי דירוגים

* הנתונים מתייחסים לחודש דצמבר 2019 ** הוסרו דירוגים קטנים בהם מועסקים פחות מ-30 עובדים

משרה מלאה			מ-0.75 עד משרה מלאה			מ-0.5 עד 0.75 משרה			מ-0.25 עד 0.5 משרה			עד 0.25 משרה			סה"כ מספר משרות	סה"כ מספר עובדים	דירוג	קוד דירוג
שיעור מוצע	שיעור מכלל העובדים לדירוג	מספר עובדים	שיעור מוצע	שיעור מכלל העובדים לדירוג	מספר עובדים	שיעור מוצע	שיעור מכלל העובדים לדירוג	מספר עובדים	שיעור מוצע	שיעור מכלל העובדים לדירוג	מספר עובדים	שיעור מוצע	שיעור מכלל העובדים לדירוג	מספר עובדים				
0.98	29.6%	165	0.84	3.9%	22	0.70	17.7%	99	0.45	43.9%	245	0.22	4.8%	27	366	558	פארה-רפואיים	47
1.00	97.2%	516				0.67	0.2%	1	0.50	2.6%	14				524	531	מפקח כולל מחוז ופדגוגי בשדה חדש	321
1.00	99.6%	510				0.60	0.2%	1	0.50	0.2%	1				511	512	חוזת אישי עובדים בכירים חדש	557
1.00	98.6%	494				0.75	0.2%	1	0.47	1.2%	6				498	501	חוזים מיוחדים	90
1.00	99.0%	476	0.80	0.2%	1	0.60	0.2%	1	0.50	0.6%	3				479	481	שירות החוץ	9
1.00	88.6%	349				0.74	4.3%	17	0.49	6.3%	25	0.17	0.8%	3	373	394	רנטגנאים	8
1.00	82.7%	305				0.75	13.3%	49	0.50	4.1%	15				349	369	אנשי דת מוסלמים במשרד הפנים	315
1.00	12.9%	38	0.84	5.4%	16	0.72	42.7%	126	0.48	32.9%	97	0.24	6.1%	18	193	295	פזיותרפיסטים	20
1.00	99.7%	294							0.50	0.3%	1				295	295	כלכלנים נבחרים	514
1.00	86.9%	238	0.83	1.1%	3	0.73	6.9%	19	0.50	5.1%	14				261	274	מנהל ומשק חוזה שכר כולל חדש	948
1.00	96.0%	241				0.75	1.2%	3	0.50	2.4%	6	0.25	0.4%	1	247	251	מזכירות - לשכת נבחרים, מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים	516
1.00	96.7%	237				0.70	0.4%	1	0.48	1.6%	4	0.14	1.2%	3	240	245	עובדי מחקר	43
1.09	89.0%	211	0.83	2.5%	6	0.67	5.5%	13	0.46	3.0%	7				246	237	עובדי הוראה	41
1.00	90.0%	206				0.75	0.9%	2	0.50	9.2%	21				218	229	עובדים חינויים אקדמאים שכר כולל	87
0.97	17.3%	39	0.77	5.8%	13	0.70	21.2%	48	0.48	52.2%	118	0.22	3.5%	8	141	226	מרפאים בעיסוק	49
1.00	100.0%	220													220	220	סגל בכיר מוביל	568
1.07	57.8%	119	0.85	17.5%	36	0.64	18.4%	38	0.40	5.8%	12	0.21	0.5%	1	187	206	הוראה-עוז לתמורה	240
1.00	96.7%	177	0.80	0.5%	1	0.60	0.5%	1	0.46	2.2%	4				180	183	מומחים - חוזה שכר כולל חדש	964
1.00	95.5%	171				0.64	1.7%	3	0.50	2.8%	5				175	179	לשכות שר ומנכ"ל - שכר כולל חדש	564

דוח 4א: חלקיות העסקה בשירות המדינה, לפי דירוגים

* הנתונים מתייחסים לחודש דצמבר 2019 ** הוסרו דירוגים קטנים בהם מועסקים פחות מ-30 עובדים

משרה מלאה			מ-0.75 עד משרה מלאה			מ-0.5 עד 0.75 משרה			מ-0.25 עד 0.5 משרה			עד 0.25 משרה			סה"כ מספר משרות	סה"כ מספר עובדים	דירוג	קוד דירוג
שיעור מוצע	שיעור מכלל העובדים לדירוג	מספר עובדים	שיעור מוצע	שיעור מכלל העובדים לדירוג	מספר עובדים	שיעור מוצע	שיעור מכלל העובדים לדירוג	מספר עובדים	שיעור מוצע	שיעור מכלל העובדים לדירוג	מספר עובדים	שיעור מוצע	שיעור מכלל העובדים לדירוג	מספר עובדים				
1.00	29.8%	50	0.85	9.5%	16	0.71	26.8%	45	0.47	28.6%	48	0.23	5.4%	9	120	168	פארא רפואיים - חוזה שכר כולל	48
1.00	98.2%	161				0.67	0.6%	1	0.50	1.2%	2				163	164	מפקח כולל מחוז ופדגוגי בשדה	322
1.00	98.7%	150							0.50	1.3%	2				151	152	השירות המשפטי	21
1.00	100.0%	145													145	145	רשמים	4
1.00	100.0%	145													145	145	מינהל אכיפה זרים ברשות האוכלוסין וההגירה	521
1.00	100.0%	132													132	132	סגל בכיר שאינו מוביל	569
1.00	100.0%	123													123	123	רופאים וטרינרים	32
1.00	98.3%	113							0.50	1.7%	2				114	115	סגנונים ציבוריים	25
0.98	88.3%	98				0.73	8.1%	9	0.50	3.6%	4				105	111	רוקחים	34
1.00	98.0%	100							0.50	2.0%	2				101	102	עוזרים ויועצים - לשכת מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים	517
1.00	88.5%	85				0.63	2.1%	2	0.50	9.4%	9				91	96	מפקח פדגוגי במטה חדש	323
1.00	81.1%	77				0.75	5.3%	5	0.50	13.7%	13				87	95	נהג שר ומנכ"ל חוזה שכר כולל חדש	764
1.00	100.0%	83													83	83	בוחני פטנטים ב	266
1.00	100.0%	83													83	83	עובדי משטרת ההגירה	520
1.00	100.0%	80													80	80	רשויות מקומיות	594
1.00	83.8%	62				0.75	1.4%	1	0.50	14.9%	11				68	74	מנהל תעופה אזרחי	122
1.00	100.0%	60													60	60	חוזה אישי - מנהלים כלליים ומקביליהם	59
1.00	100.0%	60													60	60	איכות הסביבה	552
1.00	100.0%	58													58	58	חוזה אישי - יועצים משפטיים	15

דוח 4א: חלקיות העסקה בשירות המדינה, לפי דירוגים

* הנתונים מתייחסים לחודש דצמבר 2019 ** הוסרו דירוגים קטנים בהם מועסקים פחות מ-30 עובדים

משרה מלאה			מ-0.75 עד משרה מלאה			מ-0.5 עד 0.75 משרה			מ-0.25 עד 0.5 משרה			עד 0.25 משרה			סה"כ מספר משרות	סה"כ מספר עובדים	דירוג	קוד דירוג
שיעור ממוצע משרה ממוצע	שיעור מכלל העובדים לדירוג	מספר עובדים	שיעור ממוצע משרה ממוצע	שיעור מכלל העובדים לדירוג	מספר עובדים	שיעור ממוצע משרה ממוצע	שיעור מכלל העובדים לדירוג	מספר עובדים	שיעור ממוצע משרה ממוצע	שיעור מכלל העובדים לדירוג	מספר עובדים	שיעור ממוצע משרה ממוצע	שיעור מכלל העובדים לדירוג	מספר עובדים	סה"כ מספר משרות	סה"כ מספר עובדים	דירוג	קוד דירוג
1.00	100.0%	51													51	51	מטה קיברנטי לאומי במשרד רוה"מ - לא גלובלי	383
1.00	100.0%	51													51	51	המטה לבטחון לאומי	522
1.00	71.8%	28				0.67	2.6%	1	0.49	25.6%	10				34	39	מנהל תחום דעת במטה חדש	325
1.00	100.0%	39													39	39	חוזים אישיים - בכירים ברמ"י	566
1.00	97.4%	37				0.67	2.6%	1							38	38	חוזה אישי עובדים בכירים	57
1.00	100.0%	38													38	38	שופטים	82
1.00	89.5%	34				0.71	5.3%	2	0.50	5.3%	2				36	38	מפקח פדגוגי במטה	324
1.00	94.7%	36							0.50	5.3%	2				37	38	יחידת פיצו"ח	567
1.00	100.0%	37													37	37	מנהל מחוז ואגף פדגוגי חדש	327
1.00	100.0%	36													36	36	רשויות מקומיות	593
1.00	100.0%	35													35	35	חוקרים בחקירות שוטרים משרד המשפטים	168
1.00	100.0%	34													34	34	בוחני פטנטים א	265
1.00	100.0%	33													33	33	ע.משפטי בעליון	561
1.05	48.5%	16	0.83	9.1%	3	0.65	27.3%	9	0.48	15.2%	5				27	33	אופק חדש מ.א.	802
1.00	82.0%	58,531	0.88	4.6%	3,279	0.73	7.1%	5,051	0.48	5.9%	4,188	0.22	0.4%	300	67,106	71,349	סה"כ	

דוח 4א: חלקיות העסקה בשירות המדינה, לפי דירוגים

* הנתונים מתייחסים לחודש דצמבר 2019 ** הוסרו דירוגים קטנים בהם מועסקים פחות מ-30 עובדים

דוח 4ב: חלקיות העסקה בשירות המדינה, לפי משרדים

משרה מלאה			מ- 0.75 עד משרה מלאה			מ- 0.5 עד 0.75 משרה			מ- 0.25 עד 0.5 משרה			עד 0.25 משרה			סה"כ מספר משרות	סה"כ מספר עובדים	משרד/גוף
שיעור משרה ממוצע	שיעור מכלל העובדים למשרד	מספר עובדים	שיעור ממוצע	שיעור מכלל העובדים למשרד	מספר עובדים	שיעור ממוצע	שיעור מכלל העובדים למשרד	מספר עובדים	שיעור ממוצע	שיעור מכלל העובדים למשרד	מספר עובדים	שיעור ממוצע	שיעור מכלל העובדים למשרד	מספר עובדים			
1.00	68.0%	23,467	0.88	8.7%	3,015	0.73	12.6%	4,338	0.48	10.0%	3,438	0.22	0.7%	255	30,922	34,513	משרד הבריאות
1.00	99.3%	3,867	0.82	0.1%	3	0.73	0.1%	2	0.49	0.5%	21	0.22	0.1%	3	3,882	3,896	משרד המשפטים
1.00	96.6%	3,313	0.86	1.6%	55	0.73	1.4%	47	0.50	0.4%	15				3,402	3,430	הנהלת בתי המשפט
1.00	95.6%	3,136	0.80	0.0%	1	0.73	2.9%	94	0.49	1.5%	49				3,245	3,280	משרד הרווחה והשירותים החברתיים
1.00	99.1%	3,025	0.84	0.4%	11	0.66	0.3%	9	0.50	0.3%	9				3,045	3,054	נציבות מס הכנסה
1.00	99.8%	2,389				0.65	0.0%	1	0.49	0.1%	3				2,391	2,393	מכס ומע"מ
1.00	75.3%	1,697	0.80	1.4%	32	0.67	13.6%	306	0.50	9.4%	211	0.25	0.4%	8	2,035	2,254	רשות האוכלוסין וההגירה
1.00	95.0%	1,919	0.82	0.7%	14	0.70	1.2%	25	0.49	3.1%	63				1,979	2,021	משרד החינוך
1.00	97.0%	1,124	0.83	0.9%	10	0.65	1.0%	12	0.48	0.9%	11	0.20	0.2%	2	1,146	1,159	משרד ראש הממשלה
1.00	99.0%	1,003				0.73	0.5%	5	0.50	0.5%	5				1,009	1,013	משרד האוצר
1.00	98.2%	933	0.80	0.1%	1	0.65	0.6%	6	0.50	1.1%	10				943	950	משרד החקלאות
1.00	91.4%	794	0.87	1.0%	9	0.75	5.1%	44	0.50	2.4%	21	0.25	0.1%	1	845	869	משרד התחבורה
1.00	98.5%	789	0.85	0.1%	1	0.75	0.2%	2	0.50	1.1%	9				796	801	מקרקעי ישראל
1.00	98.7%	768	0.88	0.1%	1	0.75	0.6%	5	0.50	0.5%	4				775	778	רשות האכיפה והגבייה
1.00	97.6%	682				0.66	0.6%	4	0.50	1.9%	13				694	699	משרד הרווחה תחום זרוע תעס
1.00	95.6%	658	0.82	1.0%	7	0.63	1.6%	11	0.47	0.9%	6	0.15	0.9%	6	674	688	מנהל המחקר החקלאי
1.00	90.9%	616				0.75	7.1%	48	0.50	2.1%	14				659	678	משרד הפנים
1.02	70.8%	479	0.85	7.5%	51	0.67	13.0%	88	0.46	8.7%	59				617	677	מינהל לחינוך התיישבותי
1.00	96.7%	644	0.84	1.2%	8	0.71	1.4%	9	0.50	0.8%	5				660	666	הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה
1.00	98.6%	656				0.68	0.6%	4	0.50	0.6%	4	0.25	0.2%	1	661	665	משרד החוץ
1.00	97.7%	557				0.75	0.4%	2	0.50	1.9%	11				564	570	משרד לאיכות הסביבה
1.00	99.1%	563							0.50	0.9%	5				566	568	משרד הבינוי והשיכון
1.00	99.6%	550				0.67	0.2%	1	0.50	0.2%	1				551	552	משרד התעשייה והמסחר
1.00	99.1%	450				0.70	0.7%	3	0.50	0.2%	1				453	454	משרד הקליטה

דוח 4ב: חלקיות העסקה בשירות המדינה, לפי משרדים

* הנתונים מתייחסים לחודש דצמבר 2019

משרה מלאה			מ- 0.75 עד משרה מלאה			מ- 0.5 עד 0.75 משרה			מ- 0.25 עד 0.5 משרה			עד 0.25 משרה			סה"כ מספר משרות	סה"כ מספר עובדים	משרד/גוף
שיעור משרה ממוצע	שיעור מכלל העובדים למשרד	מספר עובדים	שיעור משרה ממוצע	שיעור מכלל העובדים למשרד	מספר עובדים	שיעור משרה ממוצע	שיעור מכלל העובדים למשרד	מספר עובדים	שיעור משרה ממוצע	שיעור מכלל העובדים למשרד	מספר עובדים	שיעור משרה ממוצע	שיעור מכלל העובדים למשרד	מספר עובדים			
1.00	99.7%	346				0.75	0.3%	1							347	347	מינהל התכנון
1.00	100.0%	312													312	312	משרד לבטחון פנים
1.00	100.0%	305													305	305	יו"ש עובדים יומיים
1.00	76.7%	204				0.70	2.6%	7	0.50	20.7%	55				236	266	משרד הדתות
1.00	99.1%	232							0.50	0.9%	2				233	234	משרד התשתיות הלאומיות
1.00	99.5%	217	0.90	0.5%	1										218	218	המרכז למיפוי ישראל
1.00	98.6%	213	0.85	0.5%	1				0.50	0.9%	2				215	216	משרד המדע והטכנולוגיה
1.00	99.4%	172				0.75	0.6%	1							173	173	נציבות המים
1.00	90.5%	153	0.90	0.6%	1	0.71	3.6%	6	0.50	4.7%	8	0.25	0.6%	1	162	169	משרד לשירותי דת
1.00	98.1%	158							0.50	1.9%	3				160	161	משרד התיירות
1.00	96.1%	149				0.75	1.3%	2	0.50	2.6%	4				153	155	משרד התקשורת
1.00	98.6%	146				0.75	0.7%	1	0.33	0.7%	1				147	148	טלויזיה לימודית
1.00	100.0%	141													141	141	הרשות לשוק ההון
1.00	100.0%	123													123	123	הרשות לחדשנות טכנולוגית
1.00	98.8%	85							0.50	1.2%	1				86	86	משרד לפיתוח הנגב והגליל
1.00	98.8%	79							0.50	1.3%	1				80	80	מינהל מחקר ים ואדמה
1.00	98.5%	66				0.75	1.5%	1							67	67	המדפיס הממשלתי
1.00	100.0%	59													59	59	רשות הבדואים
1.00	98.0%	48							0.50	2.0%	1				49	49	לשכת הפרסום הממשלתי
1.00	95.6%	43							0.50	4.4%	2				44	45	לשכת הקשר נתיב
1.00	100.0%	25													25	25	הרשות להתחדשות עירונית
1.00	100.0%	24													24	24	רשות לשירות אזרחי לאומי
1.00	100.0%	8													8	8	תחבורה - נמל חדרה

דוח 4: חלקיות העסקה בשירות המדינה, לפי משרדים

* הנתונים מתייחסים לחודש דצמבר 2019

דוח 5: מקבלי שכר נמוך מהממוצע בשירות המדינה

קוד דירוג	דירוג	מספר עובדים	מספר עובדים מקבילים שכר נמוך מהממוצע במשק	שכר ממוצע למשרה מלאה למקבל שכר נמוך מהממוצע
48	פארא רפואיים - חוזה שכר כולל	169	78	8,589
49	מרפאים בעיסוק	210	138	8,209
81	מתמחים למשפטים בשירות המדינה	793	774	6,938
82	שופטים	40	0	0%
87	עובדים חיונים אקדמאים שכר כולל	240	19	8,827
110	פנים חוזה שכר כולל	28	0	7,683
122	מנהל תעופה אזרחי	75	0	8,346
148	מנהל ומשק חוזה שכר כולל	13	1	9,958
165	בוחן פטנטים מתחיל - צוער שכר כולל	15	12	8,388
168	חוקרים בחקירות שוטרים משרד המשפטים	37	3	9,047
187	עובדים חיונים משפטים שכר כולל	28	0	8,242
240	הוראה-עוז לתמורה	204	6	9,397
265	בוחני פטנטים א	34	0	0%
266	בוחני פטנטים ב	83	0	10,422
315	אנשי דת מוסלמים במשרד הפנים	369	298	8,586
321	מפקח כולל מחוז ופדגוגי בשדה חדש	455	0	5,743
322	מפקח כולל מחוז ופדגוגי בשדה	166	0	0%
323	מפקח פדגוגי במטה חדש	91	0	5,320

קוד דירוג	דירוג	מספר עובדים	מספר עובדים מקבילים שכר נמוך מהממוצע במשק	שכר ממוצע למשרה מלאה למקבל שכר נמוך מהממוצע
1	מינהלי - עובדי מדינה	19,278	7,010	8,887
4	רשמים	145	0	0%
8	רנטגנאים	390	62	8,994
9	שירות החוץ	466	10	8,619
11	מח"ר	8,067	2,100	8,779
12	מהנדסים	892	147	8,310
13	הנדסאים וטכנאים	862	92	8,956
14	כלכלנים נבחרים - חוזה שכר כולל	30	0	0%
16	פסיכולוגים	842	362	9,139
20	פזיותרפיסטים	275	114	9,018
21	השירות המשפטי	161	5	8,698
22	פרקליטים	1,021	23	9,502
24	עובדים סוציאליים	2,119	494	9,247
25	סנגורים ציבוריים	117	3	9,034
27	עיתונאים	29	6	8,557
31	רופאים	5,143	304	8,675
32	רופאים וטרינרים	126	1	9,402
33	בכ"מ ועמ"מ	777	108	8,940
34	רוקחים	117	33	8,272
38	אחים ואחיות בריאות הציבור	1,503	251	9,422
39	אחים ואחיות	11,829	142	9,451
41	עובדי הוראה	273	59	8,672
43	עובדי מחקר	249	0	7,319
47	פארה-רפואיים	552	298	8,388

* הוסרו דירוגים בהם מועסקים פחות מעשרה עובדים
** בדוח זה לא נכללו עובדים שקוזזו מהם הפרשים בסכום העולה על הכנסתם.

* הוסרו דירוגים בהם מועסקים פחות מעשרה עובדים
** בדוח זה לא נכללו עובדים שקוזזו מהם הפרשים בסכום העולה על הכנסתם.

קוד דירוג	דירוג	מספר עובדים	מספר עובדים המקבלים שכר נמוך מהמוצע במשק	שיעור המקבלים שכר נמוך מהמוצע במשק	שכר ממוצע למשרה מלאה למקבל שכר נמוך מהמוצע
556	עוב.משטרה ירוקה	16	0	1%	9,918
557	חוזה אישי עובדים בכירים חדש	529	0	0%	
562	עוזרים משפטיים	496	77	16%	9,123
563	עוזרים משפטיים	13	11	87%	8,326
564	לשכות שר ומנכ"ל - שכר כולל חדש	254	5	2%	8,269
565	מנהל מקרקעי ישראל	721	89	12%	8,966
567	יחידת פיצ"ח	32	5	14%	9,620
568	סגל בכיר מוביל	185	0	0%	7,381
569	סגל בכיר שאינו מוביל	115	0	0%	9,343
585	סוקרים חוזה שכר כולל חדש	12	12	100%	2,896
587	עובדים חיוניים אקדמאים ש.כ.חדש	2,905	701	24%	8,783
588	בוחני רישוי חוזה שכר כולל חדש	19	0	0%	10,685
594	רשויות מקומיות	81	12	15%	8,998
764	נהג שר ומנכ"ל חוזה שכר כולל חדש	95	1	1%	8,668
801	אופק חדש ב.א.	23	0	2%	9,655
802	אופק חדש מ.א.	36	1	2%	8,627
948	מנהל ומשק חוזה שכר כולל חדש	268	32	12%	9,211
964	מומחים - חוזה שכר כולל חדש	190	0	0%	9,264
987	עובדים חיוניים משפטיים ש.כ.חדש	1,188	89	8%	9,096

* הוסרו דירוגים בהם מועסקים פחות מעשרה עובדים
 ** בדוח זה לא נכללו עובדים שקוזזו מהם הפרשים בסכום העולה על הכנסתם.

קוד דירוג	דירוג	מספר עובדים	מספר עובדים המקבלים שכר נמוך מהמוצע במשק	שיעור המקבלים שכר נמוך מהמוצע במשק	שכר ממוצע למשרה מלאה למקבל שכר נמוך מהמוצע
324	מפקח פדגוגי במטה	40	0	0%	9,550
325	מנהל תחום דעת במטה חדש	38	0	0%	
343	חוקרי המרכז למחקר מדיני	26	0	1%	7,160
383	מטה קיברנטי לאומי במשרד רוה"מ - לא גלובלי	47	0	0%	10,186
384	מאבטחי מתקן	18	15	84%	7,392
424	מנהל יישומים א	15	0	0%	
495	המרכז הלאומי לבקרת מחלות	10	0	2%	10,368
510	איכות הסביבה חוזה שכר כולל חדש	24	0	1%	10,253
514	כלכלנים נבחרים	304	1	0%	5,446
516	מזכירות - לשכת נבחרים, מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים	255	140	55%	8,511
517	עוזרים ויועצים - לשכת מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים	96	1	1%	8,448
519	עובדי מעברי הגבול	702	202	29%	8,684
520	עובדי משטרת ההגירה	90	22	25%	9,077
521	מינהל אכיפה וזרים ברשות האוכלוסין וההגירה	137	53	38%	8,674
522	המטה לבטחון לאומי	52	0	0%	9,056
526	קלדניות שופטים	800	481	60%	8,306
547	יהלום	22	0	1%	7,980
551	כלכלנים נבחרים	642	10	1%	9,257
552	איכות הסביבה	49	4	8%	9,318
554	צוערים	18	9	51%	8,694
555	מומחים	580	8	1%	9,504

* הוסרו דירוגים בהם מועסקים פחות מעשרה עובדים
 ** בדוח זה לא נכללו עובדים שקוזזו מהם הפרשים בסכום העולה על הכנסתם.

דוח 6: מקבלי השלמה לשכר מינימום בשירות המדינה

קוד דירוג	דירוג	מספר עובדים	מספר עובדים המקבלים השלמה לשכר מינימום	שיעור מקבלים השלמה למינימום מבין סך העובדים	שכר ממוצע למשרה מלאה למקבל השלמה
1	מינהלי - עובדי מדינה	19,285	13,113	68.0%	11,185
39	אחים ואחיות	11,830	9,980	84.4%	20,067
11	מח"ר	8,070	3,231	40.0%	10,774
24	עובדים סוציאליים	2,120	1,160	54.7%	12,181
38	אחים ואחיות בריאות הציבור	1,503	884	58.9%	11,951
12	מהנדסים	893	215	24.1%	10,548
13	הנדסאים וטכנאים	863	213	24.7%	12,234
16	פסיכולוגים	843	375	44.5%	9,980
81	מתמחים למשפטים בשירות המדינה	793	793	100.0%	7,066
33	בכ"מ ועמ"מ	777	275	35.4%	13,129
47	פארה-רפואיים	552	481	87.1%	11,126
9	שירות החוץ	467	4	0.9%	11,591
8	רנטגנאים	390	240	61.5%	14,116
20	פזיותרפיסטים	275	224	81.4%	11,219
41	עובדי הוראה	273	99	36.2%	11,255
49	מרפאים בעיסוק	210	169	80.5%	9,144
240	הוראה-עוז לתמורה	205	3	1.5%	17,654
21	השירות המשפטי	161	2	1.0%	11,386
34	רוקחים	117	58	49.6%	10,491

* הוסרו דירוגים בהם מועסקים פחות מ-30 עובדים

** בשל חוסר רלוונטיות לנתונים המוצגים בטבלה זו, הוסרו הדירוגים המייצגים עובדים בחזים אישיים

דוח 7: שינוי במספר המשרות במשרדי הממשלה

מספר משרות	מספר משרות										קבוצת משרד
2019-2010 % שינוי משרות	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	
26%	31,140	30,557	28,962	27,871	27,414	27,135	26,483	25,571	24,897	24,748	משרד הבריאות
6%	5,532	5,436	5,448	5,464	5,387	5,301	5,360	5,200	5,178	5,239	רשות המיסים
43%	4,728	4,533	4,343	4,154	4,090	3,947	3,838	3,650	3,449	3,296	המשפטים
11%	3,408	3,362	3,322	3,287	3,249	3,211	3,228	3,186	3,163	3,073	הנהלת בתי המשפט
17%	3,277	3,220	3,141	3,025	2,923	2,897	2,910	2,867	2,791	2,793	משרד הרווחה והשירותים החברתיים
4%	2,609	2,594	2,585	2,549	2,517	2,553	2,619	2,594	2,555	2,508	החינוך
18%	2,265	2,217	2,171	2,043	2,012	1,985	1,996	2,004	1,976	1,912	ראש הממשלה
78%	2,018	1,984	1,837	1,717	1,664	1,597	1,555	1,485	1,483	1,131	רשות האוכלוסין וההגירה
-3%	1,604	1,600	1,595	1,570	1,595	1,605	1,636	1,651	1,624	1,658	משרד החקלאות
53%	1,449	1,401	1,339	1,447	1,134	1,017	1,014	992	969	948	האוצר
4%	843	821	807	791	789	809	818	821	812	811	משרד התחבורה
14%	807	795	773	728	717	718	674	676	695	705	מקרקעי ישראל
-15%	800	820	823	804	813	831	859	932	929	942	הבינוי והשיכון
	748	689									משרד הרווחה תחום זרוע תעס
-29%	662	644	631	643	927	1,031	1,023	1,000	942	926	משרד הפנים
-6%	654	644	657	680	680	677	675	693	680	695	משרד החוץ
14%	559	567	566	552	539	536	533	524	505	489	משרד לאיכות הסביבה
-55%	540	547	1,216	1,246	1,284	1,249	1,230	1,200	1,159	1,195	משרד התעשייה והמסחר
-11%	449	453	449	450	448	456	458	458	462	505	משרד הקליטה
12%	400	408	397	397	383	379	371	368	361	358	משרד התשתיות הלאומיות
	325	299	289	262	243	249	235	167			יו"ש עובדים יומיים
151%	315	283	234	227	218	209	198	184	162	125	משרד לבטחון פנים
-23%	274	320	315	324	334	335	338	348	354	356	התקשורת
38%	221	208	201	187	180	193	180	179	168	160	משרד המדע והטכנולוגיה
-9%	158	153	168	172	172	171	171	178	181	173	משרד התיירות
	148	134	121								הרשות לשוק ההון
	124	119	98	10							הרשות לחדשנות טכנולוגית
	90	85	78	65	52	53	53	62			משרד לפיתוח הנגב והגליל
-2%	80	80	86	83	84	85	88	84	86	81	מינהל מחקרי ים ואדמה
	64	61	61	57	59	60	56				רשות הבדואים
23%	49	48	44	41	41	41	41	39	38	40	לשכת הפרסום הממשלתי
	24	22	20	19	18						רשות לשירות אזרחי לאומי

דוח 8: נספח מגדרי- גובה השכר ומספר המשרות לפי שנים ורכיבי שכר בשירות המדינה

ממוצע משכורת ברוטו שוטף והפרשים			ממוצע תשלומים אחרים			ממוצע עבודה נוספת			ממוצע החרו הוצאות			ממוצע פנסיוניות			מספר משרות			שנה
אחוז רובד שכר הנשים מרובד שכר הגברים	נשים	גברים	אחוז רובד שכר הנשים מרובד שכר הגברים	נשים	גברים	אחוז רובד שכר הנשים מרובד שכר הגברים	נשים	גברים	אחוז רובד שכר הנשים מרובד שכר הגברים	נשים	גברים	אחוז רובד שכר הנשים מרובד שכר הגברים	נשים	גברים	אחוז הנשים מהסך הכל	נשים	גברים	
74.2%	9,182.78	12,377.55	79.5%	1,165.79	1,467.04	42.6%	937.16	2,200.52	65.4%	811	1,239	85.7%	5,498.03	6,411.78	62.0%	30,638	18,812	2000
75.3%	9,848.48	13,071.89	81.2%	1,363.80	1,680.50	43.2%	973.98	2,252.25	68.3%	794	1,162	85.6%	5,909.67	6,904.84	62.4%	31,266	18,859	2001
75.9%	10,042.72	13,226.40	80.1%	1,289.34	1,610.54	42.8%	992.30	2,316.17	69.9%	814	1,164	86.1%	6,116.41	7,105.62	62.6%	31,783	18,977	2002
76.3%	9,620.37	12,610.96	86.8%	831.16	957.88	42.5%	975.69	2,297.56	71.2%	844	1,185	85.0%	5,890.13	6,928.28	63.0%	32,409	19,001	2003
77.7%	10,290.40	13,239.60	98.4%	1,037.85	1,055.07	41.7%	948.53	2,277.26	71.3%	837	1,174	85.4%	6,253.29	7,325.50	63.8%	32,853	18,654	2004
76.8%	10,179.83	13,249.32	91.0%	1,124.81	1,235.77	41.3%	961.31	2,329.09	72.0%	847	1,177	84.7%	6,266.33	7,402.41	64.0%	32,863	18,467	2005
76.4%	10,536.53	13,790.71	83.4%	1,037.98	1,244.94	41.1%	968.24	2,354.64	72.8%	858	1,179	83.5%	6,596.72	7,900.32	64.5%	33,163	18,246	2006
77.1%	10,817.21	14,027.48	85.8%	1,042.49	1,214.65	47.3%	1,288.16	2,724.51	72.9%	849	1,165	83.8%	6,787.37	8,095.76	64.5%	33,231	18,260	2007
77.5%	11,255.53	14,516.47	87.8%	1,159.07	1,319.60	48.5%	1,353.78	2,790.06	74.0%	864	1,167	84.5%	7,057.35	8,356.65	64.7%	33,862	18,509	2008
77.7%	11,525.66	14,841.19	90.1%	1,279.74	1,420.04	48.3%	1,397.45	2,895.74	75.2%	914	1,216	85.1%	7,386.75	8,679.59	64.8%	34,863	18,918	2009
78.4%	12,338.62	15,747.38	94.4%	1,224.33	1,297.29	49.2%	1,521.23	3,094.00	74.5%	947	1,271	84.6%	7,638.65	9,030.05	64.6%	35,467	19,404	2010
77.5%	12,830.77	16,565.28	90.6%	1,076.29	1,187.39	48.9%	1,620.71	3,315.85	76.9%	981	1,275	84.4%	8,072.12	9,559.15	64.7%	36,000	19,626	2011
77.5%	13,537.20	17,461.57	87.6%	1,114.13	1,271.93	48.9%	1,818.04	3,714.68	81.5%	1,051	1,290	85.2%	8,513.42	9,996.06	64.6%	36,905	20,215	2012
79.4%	14,240.27	17,942.77	95.2%	1,112.44	1,168.05	49.7%	1,986.89	3,997.25	82.9%	1,067	1,287	86.7%	8,963.99	10,342.54	64.7%	37,954	20,691	2013
79.5%	14,759.71	18,576.52	92.9%	945.59	1,017.75	50.2%	2,093.47	4,172.26	83.6%	1,100	1,315	87.7%	9,301.95	10,607.08	64.6%	38,331	21,004	2014
79.5%	15,178.82	19,097.50	94.2%	1,098.24	1,165.35	49.8%	2,176.68	4,367.09	84.0%	1,107	1,319	88.1%	9,459.85	10,739.77	64.5%	38,688	21,284	2015
80.5%	15,651.36	19,439.55	96.7%	1,250.38	1,293.16	50.5%	2,237.35	4,427.08	83.8%	1,049	1,252	88.6%	9,646.28	10,888.22	64.2%	39,106	21,766	2016
81.5%	16,036.98	19,689.10	98.5%	1,256.55	1,275.57	52.3%	2,354.83	4,499.25	84.7%	1,020	1,205	89.0%	9,886.76	11,112.81	64.1%	40,264	22,519	2017
81.7%	16,192.70	19,815.99	100.3%	1,173.46	1,169.38	53.1%	2,447.78	4,611.03	86.3%	1,033	1,196	89.6%	10,070.64	11,242.60	64.2%	41,826	23,289	2018
82.3%	16,621.09	20,197.18	101.1%	1,211.49	1,198.41	52.7%	2,478.17	4,704.05	87.3%	1,031	1,182	90.1%	10,337.50	11,475.20	64.3%	42,686	23,685	2019

דוח 9: נספח מגדרי - מקבלי שכר נמוך מהמוצע בשירות

שכר ממוצע למשרה מלאה למקבל שכר נמוך מהמוצע		שיעור המקבלים שכר נמוך מהמוצע במשק		מספר עובדים המקבלים שכר נמוך מהמוצע		מספר עובדים		קוד דירוג	דירוג
נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים		
9,708	9,304	1.9%	1.1%	4	4	205	375	555	מומחים
8,383	8,444	56.1%	37.2%	276	22	491	60	47	פארה-רפואיים
		0.0%	0.0%	0	0	221	308	557	חזרה אישי עובדים בכירים חדש
9,120	9,151	16.4%	11.3%	68	9	417	79	562	עוזרים משפטיים
8,645	8,497	3.1%	0.8%	8	2	249	217	9	שירות החוץ
4,022	9,186	0.0%	0.1%	0	0	359	97	321	מפקח כולל מחוז ופדגוגי בשדה חדש
8,949	9,113	25.8%	7.8%	45	17	174	216	8	רנטגנאים
	8,586		80.9%		298		369	315	אנשי דת מוסלמים במשרד הפנים
4,654	5,842	0.1%	0.2%	0	0	155	149	514	כלכלנים נבחרים
6,540	5,084	81.8%	70.5%	57	159	70	226	90	חוזים מיוחדים
9,018	9,017	40.5%	44.7%	84	30	207	68	20	פזיותרפיסטים
8,568	8,743	19.9%	22.8%	24	35	119	154	41	עובדי הוראה
9,225	9,152	16.0%	5.8%	26	6	160	108	948	מנהל ומשק חוזה שכר כולל חדש
8,505	8,582	56.4%	42.2%	129	11	228	27	516	מזכירות - לשכת ומנהל ומנהל - ל"ם ומנהל ומנהל - ל"ם
8,526	7,852	2.1%	1.5%	3	2	135	119	564	לשכות שר ומנהל - ל"ם שכר כולל חדש
	7,319	0.0%	0.0%	0	0	70	179	43	עובדי מחקר
9,266	8,599	7.5%	7.8%	6	12	85	155	87	עובדים חינויים אקדמאים שכר כולל

* בדוח זה לא נכללו עובדים שקוזזו מהם הפרשים בסכום העולה על הכנסתם.

שכר ממוצע למשרה מלאה למקבל שכר נמוך מהמוצע		שיעור המקבלים שכר נמוך מהמוצע במשק		מספר עובדים המקבלים שכר נמוך מהמוצע		מספר עובדים		קוד דירוג	דירוג
נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים		
8,868	8,948	40.2%	27.9%	5,319	1,691	13,227	6,051	1	מינהלי - עובדי מדינה
9,478	9,335	1.3%	1.0%	114	27	9,064	2,766	39	אחים ואחיות
8,754	8,889	31.7%	14.5%	1,714	386	5,403	2,665	11	מח"ר
8,676	8,674	6.2%	5.8%	123	181	2,004	3,139	31	רפואים
8,816	8,734	26.3%	21.5%	419	281	1,594	1,311	587	עובדים חינויים אקדמאים ש.כ.חדש
9,265	9,117	23.5%	22.2%	435	59	1,857	263	24	עובדים סוציאליים
9,423	9,343	16.8%	14.5%	249	2	1,487	16	38	אחים ואחיות בריאות הציבור
9,059	9,229	8.2%	5.8%	70	19	859	330	987	עובדים חינויים משפטיים ש.כ.חדש
9,472	9,584	2.6%	1.8%	17	6	666	356	22	פרקליטים
8,484	7,970	21.7%	11.3%	98	50	450	442	12	מהנדסים
8,715	9,100	12.2%	9.9%	34	58	281	581	13	הנדסאים וטכנאים
9,163	9,067	42.2%	45.9%	275	88	651	191	16	פסיכולוגים
8,329	7,827	59.5%	77.8%	459	22	771	29	526	קלדניות שופטים
6,919	6,974	97.6%	97.7%	502	272	515	278	81	מתמחים למשפטים בשירות המדינה
8,946	8,905	14.2%	12.5%	92	16	650	127	33	בכ"מ ועמ"מ
8,973	8,938	14.1%	8.2%	72	17	510	211	565	מנהל מקרקעי ישראל
8,642	8,770	32.6%	23.3%	136	67	417	285	519	עובדי מעברי הגבול
9,415	9,019	2.0%	1.1%	6	4	290	352	551	כלכלנים נבחרים

* בדוח זה לא נכללו עובדים שקוזזו מהם הפרשים בסכום העולה על הכנסתם.

שכר ממוצע למשרה מלאה למקבל שכר נמוך מהממוצע		שיעור המקבלים שכר נמוך מהממוצע במשק		מספר עובדים המקבלים שכר נמוך מהממוצע		מספר עובדים		קוד דירוג	דירוג
נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים		
	8,346	0.0%	0.2%	0	0	4	71	122	מנהל תעופה אזרחי
		0.0%	0.0%	0	0	9	49	59	חוזה אישי - מנהלים כלליים ומקביליהם
		0.0%	0.0%	0	0	26	28	15	חוזה אישי - יועצים משפטיים
10,571	8,298	0.5%	0.5%	0	0	16	36	522	המטה לבטחון לאומי
9,831	9,217	11.3%	7.9%	1	3	6	43	552	איכות הסביבה
	10,186	0.0%	0.2%	0	0	12	35	383	מטה קיברנטי לאומי במשרד רוה"ח - לא גלובלי
		0.0%	0.0%	0	0	9	32	57	חוזה אישי עובדים בכירים
9,550		0.5%	0.0%	0	0	18	22	324	מפקח פדגוגי במטה
		0.0%	0.0%	0	0	17	23	82	שופטים
		0.0%	0.0%	0	0	25	13	325	מנהל תחום דעת במטה חדש
		0.0%	0.0%	0	0	11	26	566	חוזים אישיים - בכירים ברמ"י
		0.0%	0.0%	0	0	20	17	327	מנהלי מחוז ואגף פדגוגי חדש
9,404	9,009	1.9%	9.9%	0	2	13	24	168	חוקרים בחקירות שוטרים משרד המשפטים
		0.0%	0.0%	0	0	16	18	593	רשויות מקומיות
		0.0%	0.0%	0	0	18	16	265	בוחני פטנטים א
	9,620	0.0%	15.7%	0	5	3	29	567	יחידת פיצו"ח
		0.0%	0.0%	0	0	15	15	14	כלכלנים נבחרים - חוזה שכר כולל

* בדוח זה לא נכללו עובדים שקוזזו מהם הפרשים בסכום העולה על הכנסתם.

שכר ממוצע למשרה מלאה למקבל שכר נמוך מהממוצע		שיעור המקבלים שכר נמוך מהממוצע במשק		מספר עובדים המקבלים שכר נמוך מהממוצע		מספר עובדים		קוד דירוג	דירוג
נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים		
9,518	9,001	3.3%	2.2%	5	1	140	64	240	הוראה-עוז לתמורה
10,834	8,872	0.1%	0.3%	0	0	59	131	964	מומחים - חוזה שכר כולל חדש
4,647	10,115	0.1%	0.1%	0	0	73	112	568	סגל בכיר מוביל
8,600	8,493	47.3%	40.4%	71	7	150	19	48	פארא רפואיים - חוזה שכר כולל
		0.0%	0.0%	0	0	93	73	322	מפקח כולל מחוז ופדגוגי בשדה
8,535	9,529	3.3%	1.7%	4	1	116	45	21	השירות המשפטי
		0.0%	0.0%	0	0	94	51	4	רשמים
8,816	8,650	44.4%	37.6%	8	45	17	120	521	מינהל איכפה וזרים ברשות האוכלוסין וההגירה
9,109	9,622	0.5%	0.5%	0	0	53	73	32	רופאים וטרינרים
8,377	7,657	31.6%	16.2%	28	5	88	29	34	רוקחים
9,115	8,009	3.9%	0.7%	3	0	82	35	25	סגנונים ציבוריים
9,343		0.1%	0.0%	0	0	64	51	569	סגל בכיר שאינו מוביל
1,626	9,130	0.2%	1.6%	0	1	44	52	517	עוזרים ויועצים - לשכת מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים
9,400	8,059	7.2%	0.6%	0	1	6	89	764	נהג שר ומנכ"ל חוזה שכר כולל חדש
5,320		0.1%	0.0%	0	0	72	19	323	מפקח פדגוגי במטה חדש
9,274	9,042	43.0%	23.0%	3	19	8	82	520	עובדי משרת ההגירה
10,422		0.3%	0.0%	0	0	48	35	266	בוחני פטנטים ב
8,993	9,039	18.1%	6.0%	11	1	60	21	594	רשויות מקומיות

* בדוח זה לא נכללו עובדים שקוזזו מהם הפרשים בסכום העולה על הכנסתם.

דוח 9: נספח מגדרי - מקבלי שכר נמוך מהממוצע בשירות

דוח 10: נספח מגדרי - חלקיות העסקה בשירות המדינה

שיעור משרה ממוצע		ממוצע מספר עובדים		דירוג	קוד דירוג
נשים	גברים	נשים	גברים		
98%	94%	229	27	מזכירות - לשכת נבחרים, מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים	516
99%	97%	135	119	לשכות שר ומנכ"ל - שכר כולל חדש	564
96%	98%	70	179	עובדי מחקר	43
99%	93%	85	155	עובדים חיוניים אקדמאים שכר כולל	87
89%	90%	141	64	הוראה-עוז לתמורה	240
99%	98%	59	131	מומחים - חוזה שכר כולל חדש	964
100%	100%	73	112	סגל בכיר מוביל	568
72%	76%	150	19	פארא רפואיים - חוזה שכר כולל	48
99%	99%	93	73	מפקח כולל מחוז ופדגוגי בשדה	322
99%	100%	116	45	השירות המשפטי	21
100%	100%	94	51	רשמים	4
100%	100%	17	120	מינהל אכיפה וזרים ברשות האוכלוסין וההגירה	521
100%	100%	53	73	רופאים וטרינרים	32
94%	97%	88	29	רוקחים	34
99%	100%	82	35	סנגורים ציבוריים	25
100%	100%	64	51	סגל בכיר שאינו מוביל	569
99%	99%	44	52	עוזרים ויועצים - לשכת מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים	517
93%	91%	6	89	נהג שר ומנכ"ל חוזה שכר כולל חדש	764
100%	100%	8	82	עובדי משטרת ההגירה	520
100%	100%	48	35	בוחני פטנטים ב	266
100%	100%	60	21	רשויות מקומיות	594
100%	100%	26	28	חוזה אישי - יועצים משפטיים	15
99%	90%	18	22	מפקח פדגוגי במטה	324
100%	100%	17	23	שופטים	82
100%	100%	11	26	חוזים אישיים - בכירים ברמ"ו	566
100%	100%	13	24	חוקרים בחקירות שוטרים משרד המשפטים	168
100%	100%	16	18	רשויות מקומיות	593

* הוסרו דירוגים קטנים בהם מועסקים פחות מ-30 עובדים

שיעור משרה ממוצע		ממוצע מספר עובדים		דירוג	קוד דירוג
נשים	גברים	נשים	גברים		
94%	98%	13,232	6,053	מינהלי - עובדי מדינה	1
91%	97%	9,064	2,766	אחים ואחיות	39
98%	99%	5,404	2,666	מח"ר	11
93%	92%	2,005	3,140	רופאים	31
100%	99%	1,595	1,312	עובדים חיוניים אקדמאים ש.כ.חדש	587
87%	89%	1,857	263	עובדים סוציאליים	24
88%	87%	1,487	16	אחים ואחיות בריאות הציבור	38
99%	100%	859	330	עובדים חיוניים משפטיים ש.כ.חדש	987
100%	100%	666	356	פרקליטים	22
99%	99%	450	443	מהנדסים	12
99%	100%	282	581	הנדסאים וטכנאים	13
51%	52%	651	191	פסיכולוגים	16
99%	99%	771	29	קלדניות שופטים	526
100%	100%	515	278	מתמחים למשפטים בשירות המדינה	81
90%	91%	650	127	בכ"מ ועמ"מ	33
99%	100%	511	211	מנהל מקרקעי ישראל	565
72%	72%	418	285	עובדי מעברי הגבול	519
99%	100%	290	352	כלכלנים נבחרים	551
98%	100%	205	375	מומחים	555
64%	79%	492	60	פארא-רפואיים	47
100%	100%	221	308	חוזה אישי עובדים בכירים חדש	557
100%	100%	417	79	עוזרים משפטיים	562
97%	100%	72	420	חוזים מיוחדים	90
100%	99%	250	217	שירות החוץ	9
99%	98%	359	97	מפקח כולל מחוז ופדגוגי בשדה חדש	321
94%	95%	174	216	רנטגנאים	8
	94%		369	אנשי דת מוסלמים במשרד הפנים	315
100%	100%	155	149	כלכלנים נבחרים	514
66%	67%	207	68	פזיותרפיסטים	20
98%	107%	119	154	עובדי הוראה	41
93%	98%	160	108	מנהל ומשק חוזה שכר כולל חדש	948

דוח 11: נספח מגדרי- מקבלי השלמה לשכר מינימום בשירות המדינה

קוד דירוג	דירוג	מספר עובדים		מספר מקבלי השלמה לשכר מינימום		שיעור מקבלי השלמה לשכר מינימום		שכר ממוצע למשרה מלאה למקבלי השלמה לשכר מינימום	
		נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים
1	מינהלי - עובדי מדינה	13,232	6,053	9,025	4,088	68.2%	67.5%	11,842	10,867
39	אחים ואחיות	9,064	2,766	7,528	2,452	83.0%	88.7%	20,825	19,800
11	מח"ר	5,404	2,666	2,471	761	45.7%	28.5%	11,620	10,508
587	עובדים חיוניים אקדמאים ש.כ.חדש	1,595	1,312	0	2	0.0%	0.1%	6,448	11,445
24	עובדים סוציאליים	1,857	263	1,018	143	54.8%	54.3%	12,405	12,150
38	אחים ואחיות בריאות הציבור	1,487	16	881	4	59.2%	23.3%	13,198	11,947
987	עובדים חיוניים משפטים ש.כ.חדש	859	330	0	0	0.0%	0.0%	7,402	
22	פרקליטים	666	356	0	0	0.0%	0.0%	9,815	
12	מהנדסים	450	443	124	91	27.6%	20.6%	11,246	10,030
13	הנדסאים וטכנאים	282	581	44	168	15.7%	29.0%	12,626	10,725
16	פסיכולוגים	651	191	282	94	43.2%	48.9%	10,126	9,931
526	קלדניות שופטים	771	29	0	0	0.0%	0.0%	13,346	
565	מנהל מרקעי ישראל	511	211	0	0	0.0%	0.0%	19,727	4,906
519	עובדי מעברי הגבול	418	285	0	0	0.0%	0.0%		
47	פארה-רפואיים	492	60	424	57	86.2%	94.2%	13,644	10,699
9	שירות החוץ	250	217	2	2	1.0%	0.8%	12,508	10,927
8	רנטגנאים	174	216	109	131	62.6%	60.6%	15,340	12,652
315	אנשי דת מוסלמים במשרד הפנים		369		0		0.0%	5,851	
20	פזיותרפיסטים	207	68	161	63	77.7%	92.6%	11,140	11,251
41	עובדי הוראה	119	154	36	63	29.8%	41.1%	11,491	10,825
49	מרפאים בעיסוק	202	9	161	8	80.1%	88.7%	8,186	9,194
21	השירות המשפטי	116	45	2	0	1.3%	0.2%	8,646	11,551
25	סנגורים ציבוריים	82	35	0	0	0.0%	0.0%		
34	רוקחים	88	29	47	11	53.2%	38.4%	11,185	10,329
520	עובדי משטרת ההגירה	8	82	0	0	0.0%	0.0%		

* הוסרו דירוגים קטנים בהם מועסקים פחות מ-30 עובדים
 ** בשל חוסר רלוונטיות לנתונים המוצגים בטבלה זו, הוסרו הדירוגים המייצגים עובדים בחוזים אישיים.

צה"ל | דוח 1: נתוני שכר לפי עשירונים

דרוג	השתייכות לעשירון	שכר ממוצע ברוטו	ברוטו למס	עלות העסקה ממוצעת
טכנאי רנטגן	1	10,994	11,116	13,641
	2	13,511	13,569	17,648
	3	16,338	16,550	21,461
	4	16,562	16,763	21,755
	5	16,712	16,878	21,677
	6	18,068	20,034	24,257
	7	20,439	22,647	27,720
	8	21,761	24,043	26,719
	9	22,361	24,872	27,510
	10	23,002	25,395	28,246
מהנדסים	1	9,679	9,968	12,412
	2	10,684	10,848	13,453
	3	11,602	11,831	14,702
	4	13,155	13,449	17,177
	5	15,439	16,277	20,371
	6	18,062	19,487	23,633
	7	21,231	23,154	27,088
	8	24,062	26,165	30,650
	9	28,671	31,550	36,275
	10	40,523	45,002	49,908
מח"ר	1	9,318	9,625	12,139
	2	12,058	12,799	15,866
	3	13,582	14,748	17,991
	4	15,052	16,619	20,042
	5	16,579	18,465	21,954
	6	17,913	20,008	23,221
	7	19,016	21,249	24,169
	8	20,217	22,571	25,612
	9	21,766	24,451	27,583
	10	26,171	28,508	31,686

דרוג	השתייכות לעשירון	שכר ממוצע ברוטו	ברוטו למס	עלות העסקה ממוצעת
אחיות	1	11,982	12,572	15,126
	2	12,991	13,071	16,398
	3	13,729	13,822	17,444
	4	14,606	15,015	18,674
	5	16,429	16,712	21,231
	6	17,901	19,319	23,423
	7	19,751	21,437	25,564
	8	21,926	24,389	27,876
	9	23,987	26,528	29,516
	10	26,943	29,773	33,008
דרוג צבאי יחודי	1	12,109	12,556	15,835
	2	16,203	17,235	21,451
	3	18,989	20,452	25,224
	4	20,929	22,717	27,374
	5	22,757	24,733	29,437
	6	24,496	26,694	31,534
	7	26,220	28,448	33,535
	8	28,374	30,839	36,261
	9	31,576	34,483	39,949
	10	38,751	42,586	47,739
הנדסאים וטכנאים	1	9,234	9,372	11,715
	2	10,247	10,495	13,023
	3	10,901	11,117	14,004
	4	11,431	11,708	14,732
	5	12,167	12,505	15,806
	6	13,046	13,589	17,017
	7	14,036	14,864	18,337
	8	15,325	16,572	19,914
	9	17,377	18,898	22,044
	10	21,613	23,517	27,501

עלות העסקה ממוצעת	ברוטו למס	שכר ממוצע ברוטו	השתייכות לעשירון	דרוג
23,312	17,818	17,528	1	עובד מחקר צבאי
28,270	22,096	21,178	2	
31,776	25,496	23,738	3	
33,451	28,202	25,853	4	
35,433	30,376	27,760	5	
36,409	32,029	29,190	6	
38,001	33,541	30,499	7	
40,238	35,440	32,239	8	
43,405	38,308	34,764	9	
52,054	46,389	43,186	10	
41,631	37,065	34,276	1	עובדי מחקר
46,972	41,838	38,040	2	
49,242	43,906	39,856	3	
50,618	45,140	41,148	4	
52,394	47,189	42,596	5	
53,834	48,435	43,841	6	
55,626	50,356	45,369	7	
57,504	51,953	46,702	8	
60,456	54,837	49,628	9	
65,270	59,320	53,618	10	
15,965	13,056	12,539	1	פיזיוטרפיסטים
17,956	13,771	13,556	2	
19,532	14,910	14,780	3	
19,631	15,109	14,895	4	
20,113	15,339	15,127	5	
21,594	16,782	16,305	6	
22,303	16,873	16,782	7	
24,079	18,186	17,951	8	
27,490	21,566	19,275	9	
27,994	23,889	21,668	10	

עלות העסקה ממוצעת	ברוטו למס	שכר ממוצע ברוטו	השתייכות לעשירון	דרוג
8,635	6,949	6,814	1	מנהלי
9,497	7,640	7,536	2	
10,261	8,235	8,107	3	
11,080	8,893	8,731	4	
12,014	9,580	9,433	5	
12,732	10,139	9,985	6	
13,628	10,855	10,660	7	
15,545	12,315	12,034	8	
19,921	15,926	15,656	9	
27,060	23,011	22,091	10	
15,830	12,439	12,351	1	משפטים
16,733	13,149	13,004	2	
17,623	14,015	13,734	3	
18,812	15,051	14,614	4	
22,855	18,152	17,253	5	
27,918	22,706	20,909	6	
31,059	26,479	24,212	7	
34,345	30,410	27,648	8	
41,488	37,304	33,515	9	
61,841	56,639	51,283	10	
29,984	24,264	22,322	1	ע.מחקר צבאי-מוקפ
31,125	26,108	24,335	2	
33,720	27,789	25,678	3	
33,908	29,352	26,599	4	
34,972	30,378	27,701	5	
36,404	31,508	28,590	6	
37,060	32,415	29,498	7	
38,896	33,758	30,745	8	
41,750	36,856	33,551	9	
48,244	42,874	39,878	10	

דוח 1: נתוני שכר לפי עשירונים

דרוג	השתייכות לעשירון	שכר ממוצע ברוטו	ברוטו למס	עלות העסקה ממוצעת
קצינים טכנים	1	8,935	9,071	11,290
	2	10,021	10,157	12,742
	3	10,353	10,492	13,189
	4	10,708	10,819	13,612
	5	10,943	11,113	13,934
	6	11,446	11,844	14,651
	7	12,369	12,905	15,974
	8	13,847	14,545	18,029
	9	15,724	16,694	20,691
	10	20,330	21,683	26,482
רופאים	1	21,183	21,483	27,313
	2	22,490	23,014	29,430
	3	24,321	24,918	31,841
	4	25,869	26,575	34,107
	5	29,207	30,989	38,743
	6	32,492	35,101	41,417
	7	35,980	39,411	46,115
	8	38,064	41,613	48,100
	9	41,634	45,536	52,516
	10	53,104	58,501	65,871
רוקחים	1	13,939	14,069	17,988
	2	15,391	16,466	20,167
	3	15,794	16,247	20,227
	4	16,829	19,384	22,477
	5	17,730	19,109	23,736
	6	18,133	19,336	24,216
	7	21,289	23,723	27,330
	8	22,376	23,837	27,312
	9	24,173	26,653	29,735
	10	25,005	27,219	31,305

דוח 1: נתוני שכר לפי עשירונים

צה"ל | דוח 2: נתונים על שכר ממוצע וחציוני לפי מגדר

מגדר	שכר ממוצע ברוטו	שכר ממוצע ברוטו למס	שכר חציוני
נקבה	12,414	13,036	9,811
זכר	16,846	17,750	12,033
כלל העובדים	14,630	16,432	11,096

צה"ל | דוח 3: שכר נמוך מהממוצע במשק והשלמה לשכר מינימום

עובדים ששכרם נמוך מהשכר הממוצע במשק לחודש למשרה מלאה			עובדים המקבלים רכיב השלמה לשכר המינימום			מגדר
שיעור מכלל העובדים בקבוצה	שיעור מכלל העובדים במגדר	השכר הממוצע שלהם למשרה מלאה	שיעור מכלל העובדים בקבוצה	שיעור מכלל העובדים במגדר	השכר הממוצע שלהם למשרה מלאה	
56.1%	31.4%	8,677	50.5%	13.2%	9,323	גברים
43.9%	58.8%	8,235	49.5%	31.0%	8,486	נשים
100.0%		8,470	100.0%		8,911	כלל העובדים

צה"ל | דוח 4: שכר נושאי דרגות כתף לפי דירוגים

דרוג	דרגת כתף	שכר ממוצע ברוטו למוצע	שכר ממוצע ברוטו למס	אחוז מסה"כ המשרתים בדירוג
מהנדסים	ראל	90,908	102,966	0%
	אלף	68,964	79,233	0%
	תאל	55,795	62,530	1%
	אלם	39,826	44,540	3%
	רסל	10,275	10,338	0%
	סאל	30,770	34,173	10%
	רסן	22,390	24,507	36%
	סמר	9,566	9,643	0%
	סרן	13,025	13,337	42%
	סמל	9,388	9,474	0%
	סגן	13,210	13,433	7%
	סגם	8,655	8,655	0%
	מח"ר	אלם	30,363	34,584
רסל		10,116	10,349	0%
סאל		23,871	26,956	8%
רסן		18,078	20,103	72%
סמר		9,503	9,737	0%
סרן		12,712	13,290	14%
סמל		9,178	9,264	1%
סגן		12,303	12,413	5%

* בדוח זה במקרים בהם אחוז המשרתים בדרגה מתוך סך המשרתים בדירוג נמוך מ-1% - הנתון מוצג כ-0%

דרוג	דרגת כתף	שכר ממוצע ברוטו למוצע	שכר ממוצע ברוטו למס	אחוז מסה"כ המשרתים בדירוג
אחיות	סאל	27,033	30,222	4%
	רסן	21,840	24,068	45%
	סרן	14,703	15,060	49%
	סמל	15,422	15,575	1%
דרוג צבאי יחודי	סגן	14,306	14,362	1%
	ראל	100,360	117,012	0%
	אלף	65,728	75,940	0%
	תאל	53,857	60,824	1%
	רסם	19,946	21,476	0%
	רטר	15,063	15,605	0%
	אלם	38,839	43,056	4%
	רסל	13,600	13,901	0%
	סאל	30,835	33,942	19%
	רסן	23,501	25,563	57%
	סמר	12,549	12,889	0%
	סרן	16,858	17,403	14%
	סמל	10,894	11,154	1%
הנדסאים וטכנאים	סגן	15,368	15,554	5%
	סאל	25,475	28,238	1%
	רסן	17,521	19,252	25%
	סרן	14,072	14,709	28%
	סגן	11,309	11,533	47%
	טכנאי רנטגן	רסן	20,957	23,203
סרן		14,810	15,005	33%
סמל		12,733	12,791	7%

* בדוח זה במקרים בהם אחוז המשרתים בדרגה מתוך סך המשרתים בדירוג נמוך מ-1% - הנתון מוצג כ-0%

דרוג	דרגת כתף	שכר ממוצע ברוטו למס	שכר ממוצע ברוטו	אחוז מסה"כ המשרתים בדירוג
עובדי מחקר	תאל	57,683	51,434	4%
	אלם	52,998	47,569	17%
	סאל	48,513	43,900	53%
פיזיותרפיסטים	רסן	41,979	38,420	25%
	רסן	21,174	19,415	34%
	סרן	15,285	14,938	66%
קצינים טכנים	אלם	35,113	29,979	0%
	רסל	14,629	14,479	0%
	סאל	26,888	24,438	0%
	רסן	19,093	17,521	15%
	סמר	13,930	13,724	0%
	סרן	15,211	14,421	24%
	סגן	11,168	11,010	61%
רופאים	תאל	94,179	85,565	0%
	אלם	72,486	65,365	2%
	רסל	25,996	25,802	1%
	סאל	52,429	47,809	8%
	רסן	40,389	36,994	41%
	סמר	24,940	24,689	1%
	סרן	26,424	25,573	44%
	סמל	23,491	23,326	2%
	סגן	26,280	25,929	1%
	סאל	30,849	28,413	4%
רוקחים	רסן	23,666	21,772	46%
	סרן	17,263	16,215	51%

* בדוח זה במקרים בהם אחוז המשרתים בדרגה מתוך סך המשרתים בדירוג נמוך מ-1% - הנתון מוצג כ-0%

דרוג	דרגת כתף	שכר ממוצע ברוטו למס	שכר ממוצע ברוטו	אחוז מסה"כ המשרתים בדירוג
מנהלי	רנג	26,361	24,442	4%
	רסב	20,857	20,373	8%
	רסם	17,289	17,025	9%
	רסר	13,704	13,520	10%
	רסל	10,236	10,077	23%
	סאל	18,803	17,039	0%
	רסן	13,556	11,936	1%
	סמר	8,727	8,642	24%
	סרן	10,934	10,389	3%
	סמל	7,298	7,276	1%
	סגן	9,190	9,061	17%
	סגם	9,978	9,948	0%
	אלף	77,923	69,223	1%
	תאל	66,542	59,534	2%
	אלם	49,185	43,940	5%
	משפטים	רסל	12,664	12,573
סאל		37,532	33,744	13%
רסן		25,290	23,195	34%
סמר		14,093	13,943	1%
סרן		14,541	14,258	41%
סמל		15,656	15,073	1%
סגן		15,068	14,871	1%
אלם		42,844	38,125	1%
סאל		37,722	33,934	13%
רסן		30,323	27,745	87%
ע.מחקר צבאי- מוקפ	תאל	58,332	52,222	0%
	אלם	49,708	44,532	2%
	סאל	39,562	35,643	17%
	רסן	31,302	28,708	64%
	סרן	21,298	20,909	17%
	עובד מחקר צבאי			

* בדוח זה במקרים בהם אחוז המשרתים בדרגה מתוך סך המשרתים בדירוג נמוך מ-1% - הנתון מוצג כ-0%

דוח 4: שכר נושאי דרגות כתף לפי דירוגים

צה"ל | דוח 5: שכר לפי דרגת כתף

דרגת כתף	שכר ממוצע ברוטו	שכר ממוצע ברוטו למס
ראל	92,798	105,775
אלף	68,535	78,724
תאל	55,868	62,682
אלם	40,667	45,262
סאל	32,269	35,662
רנג	24,523	26,478
רסן	23,063	25,223
רסב	20,473	20,961
רסם	17,080	17,347
רסן	14,580	15,124
רסר	13,620	13,805
סגן	10,252	10,404
רסל	10,190	10,355
סגם	9,780	9,804
סמור	8,706	8,797
סמל	8,625	8,696

משטרה | דוח 1: נתוני שכר לפי עשירונים

2019					2018					עשירון	דירוג מאוחד משטרה לנספח
שכר ממוצע ברוטו למס	עלות העסקה ממוצעת	שכר ממוצע ברוטו	מס' עובדים	מס' משרות	שכר ממוצע ברוטו למס	עלות העסקה ממוצעת	שכר ממוצע ברוטו	מס' עובדים	מס' משרות		
9,580	12,140	9,513	1,801	1,789	9,216	11,575	9,105	1,755	1,743	1	נגדים ואחיד
11,801	15,206	11,803	2,016	2,014	11,250	14,335	11,203	1,964	1,960	2	
12,824	16,684	12,850	2,061	2,061	12,343	15,944	12,339	2,050	2,048	3	
13,667	17,825	13,768	2,052	2,051	13,275	17,171	13,282	2,051	2,048	4	
14,697	19,189	14,899	2,057	2,056	14,331	18,613	14,415	2,049	2,048	5	
16,184	20,935	16,441	2,085	2,083	15,726	20,192	15,900	2,059	2,058	6	
18,254	23,047	18,241	2,103	2,102	17,613	22,042	17,611	2,102	2,100	7	
20,790	26,030	20,329	2,098	2,095	20,044	25,354	19,575	2,094	2,093	8	
23,679	29,734	22,738	2,110	2,108	22,537	28,103	21,807	2,108	2,107	9	
27,968	34,843	26,314	2,109	2,108	27,024	33,724	25,569	2,104	2,103	10	
13,132	16,948	12,964	249	249	12,854	16,346	12,523	212	212	1	דמ"ם
16,183	20,680	15,822	254	254	15,715	19,824	15,214	233	233	2	
17,560	22,067	17,123	264	264	16,947	21,209	16,496	250	250	3	
19,068	23,550	18,510	274	274	18,297	22,564	17,738	257	257	4	
21,048	25,416	20,147	280	279	20,036	24,516	19,171	252	252	5	
23,372	27,546	21,962	283	282	22,151	25,763	20,771	258	257	6	
25,850	29,783	23,736	282	282	24,145	27,511	22,452	259	259	7	
28,538	32,309	25,867	283	283	26,732	30,438	24,626	261	261	8	
32,603	37,115	28,918	282	282	30,908	35,257	27,590	259	259	9	
43,003	47,664	37,543	277	277	41,504	46,762	35,647	258	258	10	
10,107	13,042	10,291	6	6	9,288	13,702	9,717	5	5	1	טכנאים
12,142	15,609	11,970	4	4	12,068	15,621	11,985	5	5	2	
13,460	16,830	13,309	4	4	13,838	17,313	13,707	4	4	3	
14,985	18,907	14,923	6	6	14,729	17,691	14,580	5	5	4	
17,949	20,470	16,441	5	5	16,089	19,489	15,528	5	5	5	
17,848	21,759	17,217	4	4	16,957	20,718	16,575	6	6	6	
19,625	23,260	18,146	5	5	18,504	22,123	17,959	5	5	7	
20,349	23,627	19,396	5	5	29,097	66,818	18,755	4	4	8	
23,672	25,505	21,152	5	5	22,032	24,821	20,360	6	6	9	
28,304	41,111	24,813	6	6	25,521	29,323	24,422	5	5	10	

דוח 1: נתוני שכר לפי עשירונים

2019					2018					עשירון	דירוג מאוחד משטרה לנספח
שכר ממוצע ברוטו למס	עלות העסקה ממוצעת	שכר ממוצע ברוטו	מס' עובדים	מס' משרות	שכר ממוצע ברוטו למס	עלות העסקה ממוצעת	שכר ממוצע ברוטו	מס' עובדים	מס' משרות		
36,849	43,429	35,288	4	4	35,226	41,590	33,731	4	4	1	מחקר
72,442	110,922	37,808	3	3	47,983	72,854	36,750	3	3	2	
41,066	47,294	39,385	4	4	39,872	46,043	38,284	4	4	3	
41,503	47,783	39,748	3	3	40,341	46,506	38,757	4	4	4	
44,375	49,237	40,752	4	4	42,693	49,320	39,902	4	4	5	
75,569	104,854	42,117	3	3	44,812	49,577	41,103	4	4	6	
47,045	52,863	44,018	3	3	46,788	52,216	43,400	4	4	7	
50,243	56,444	46,274	4	4	47,466	53,439	44,540	4	4	8	
50,200	56,775	47,396	4	4	48,255	55,161	46,077	4	4	9	
59,797	65,171	54,352	4	4	58,099	63,422	52,795	4	4	10	
11,966	15,254	11,852	97	97	11,814	14,990	11,644	86	86	1	משפטנים
14,127	18,292	13,966	100	100	14,159	18,101	13,813	99	99	2	
15,648	20,281	15,477	108	108	15,810	20,157	15,373	101	101	3	
17,452	22,474	17,067	111	111	16,943	21,975	16,745	108	108	4	
19,678	24,773	19,023	111	111	19,260	23,392	18,371	106	106	5	
22,877	28,216	21,896	111	111	21,806	27,300	21,012	106	106	6	
26,186	31,745	24,587	113	113	26,138	32,950	23,856	107	106	7	
28,839	33,173	27,176	118	118	28,181	33,390	26,309	110	110	8	
32,896	36,192	29,867	116	116	32,351	37,573	28,792	109	109	9	
42,788	48,184	37,468	117	117	40,586	45,700	36,071	110	110	10	
16,617	20,942	16,275	110	110	15,408	19,315	15,053	111	111	1	מהנדסים/ מו"פ
23,413	29,019	22,238	113	113	21,642	26,779	20,841	119	119	2	
25,924	32,146	24,486	115	115	25,076	30,844	23,186	119	119	3	
29,196	36,402	25,984	112	112	26,895	33,538	24,798	119	118	4	
31,088	37,329	27,447	114	114	28,685	34,292	26,189	120	120	5	
33,552	40,226	29,214	114	114	30,833	35,736	27,822	121	121	6	
35,112	39,306	31,349	117	117	33,818	39,779	29,742	120	120	7	
42,241	49,608	34,202	114	114	37,110	41,867	32,439	120	120	8	
45,732	53,201	38,848	114	114	42,114	47,573	36,535	120	120	9	
60,691	67,300	50,063	115	115	68,111	78,723	48,721	117	117	10	

דוח 1: נתוני שכר לפי עשירונים

2019					2018					עשירון	דירוג מאוחד משטרה לנספח
שכר ממוצע ברוטו למס	עלות העסקה ממוצעת	שכר ממוצע ברוטו	מס' עובדים	מס' משרות	שכר ממוצע ברוטו למס	עלות העסקה ממוצעת	שכר ממוצע ברוטו	מס' עובדים	מס' משרות		
7,374	9,858	7,258	10	10	8,117	10,650	7,870	11	11	1	עובד אחזקת בניין
8,761	11,582	8,650	9	9	9,852	12,956	9,498	9	9	2	
9,554	12,667	9,447	9	9	10,719	14,140	10,367	10	10	3	
9,913	13,074	9,807	10	10	11,280	14,879	10,901	11	11	4	
10,334	13,660	10,223	9	9	11,677	15,387	11,320	10	10	5	
10,869	14,414	10,767	9	9	12,166	16,062	11,887	9	9	6	
11,508	15,130	11,408	10	10	13,314	17,487	12,904	10	10	7	
12,267	16,277	12,116	9	9	14,212	18,804	13,916	10	10	8	
13,012	17,255	12,910	9	9	15,301	20,083	14,792	9	9	9	
14,653	19,209	14,476	10	10	16,784	21,969	16,311	10	10	10	
14,696	18,265	14,589	2	2	15,205	18,487	15,035	3	3	1	קצינים טכניים
15,936	20,030	15,817	1	1	19,312	33,331	16,237	2	2	2	
21,015	21,413	17,669	2	2	17,995	20,276	16,926	2	2	3	
17,981	21,246	17,794	2	2	18,925	20,687	17,179	2	2	4	
20,773	21,639	17,906	1	1	19,698	21,003	17,434	3	3	5	
20,470	22,134	18,389	2	2	19,093	22,569	18,942	2	2	6	
21,320	23,703	19,767	2	2	21,103	24,832	20,065	2	2	7	
23,422	27,324	21,736	2	2	24,764	26,500	21,955	1	1	8	
28,054	31,171	25,825	2	2	27,419	30,247	25,005	3	3	9	
29,974	33,541	27,784	2	2	41,925	74,170	27,578	2	2	10	
35,872	43,952	32,973	4	4	36,713	43,558	32,700	4	4	1	רופאים
40,575	48,728	36,363	4	4	39,201	46,709	35,086	4	4	2	
49,757	56,147	40,237	4	4	43,327	48,341	38,918	4	4	3	
46,977	52,787	41,910	3	3	44,919	50,292	40,142	3	3	4	
74,068	95,555	43,868	3	3	47,972	55,043	43,348	3	3	5	
51,595	59,801	47,287	4	4	48,845	55,729	45,114	4	4	6	
54,391	59,224	49,369	3	3	51,580	58,509	47,059	3	3	7	
57,162	63,844	51,828	4	4	55,248	61,161	49,532	4	4	8	
61,911	68,267	55,777	4	4	59,899	65,160	54,567	4	4	9	
179,406	221,035	70,756	3	3	74,644	80,893	68,134	4	4	10	

דוח 1: נתוני שכר לפי עשירונים

2019					2018					עשירון	דירוג מאוחד משטרה לנספח
שכר ממוצע ברוטו למס	עלות העסקה ממוצעת	שכר ממוצע ברוטו	מס' עובדים	מס' משרות	שכר ממוצע ברוטו למס	עלות העסקה ממוצעת	שכר ממוצע ברוטו	מס' עובדים	מס' משרות		
4,119	5,098	4,016	37	18	4,144	5,143	3,963	32	17	1	אחר
6,015	7,393	5,856	33	23	5,787	6,989	5,597	30	24	2	
6,799	8,454	6,662	28	17	6,516	7,987	6,312	29	17	3	
7,536	9,356	7,386	36	19	7,289	9,057	7,125	34	18	4	
8,187	10,155	8,014	39	20	8,030	9,965	7,824	33	17	5	
8,731	10,842	8,565	40	20	8,728	10,618	8,461	35	18	6	
9,225	11,448	9,024	39	20	9,149	11,191	8,893	36	18	7	
9,781	12,055	9,558	40	20	9,688	11,890	9,421	36	18	8	
10,674	13,277	10,458	39	19	10,584	13,051	10,318	33	17	9	
22,122	27,301	16,929	40	24	16,837	20,366	16,303	36	21	10	
12,091	15,317	11,830	41	41	12,544	15,952	12,331	42	42	1	מח"ר / מח"ר מועדף
15,383	19,564	15,227	47	47	15,147	19,523	14,929	49	49	2	
17,430	22,047	17,107	44	44	17,417	21,838	17,125	47	47	3	
20,183	24,488	19,182	47	47	19,517	23,453	18,738	49	49	4	
21,950	25,693	20,813	50	50	21,015	25,860	20,120	50	50	5	
23,739	28,593	22,188	46	46	23,347	28,273	21,711	51	51	6	
27,425	33,177	23,733	51	51	24,534	27,812	22,945	53	53	7	
28,178	33,855	25,327	50	50	27,144	32,068	24,583	53	53	8	
32,480	37,781	27,762	48	48	30,463	34,116	27,428	54	54	9	
37,597	46,457	34,239	49	49	39,617	46,135	33,625	52	51	10	

דוח 1: נתוני שכר לפי עשירונים

משטרה | דוח 2: נתונים על שכר ממוצע וחציוני לפי מגדר

מגדר	סה"כ עובדים	שיעור מכלל העובדים	שכר ברוטו ממוצע למשרה בגוף	שכר ממוצע ברוטו למס למשרה בגוף	השכר החציוני בגוף למשרה מלאה
גברים	20,061	75%	19,082	19,838	17,706
נשים	6,557	25%	15,879	16,269	13,987
כלל העובדים	26,618	100%	18,305	18,973	16,681

משטרה | דוח 3: שכר נמוך מהממוצע במשק והשלמה לשכר מינימום

עובדים המקבלים השלמה לשכר מינימום				עובדים ששכרם נמוך מהממוצע במשק לחודש למשרה מלאה				מגדר
שכר ממוצע למשרת מקבל השלמת הכנסה	שיעור מכל העובדים בקבוצה	שיעור מכלל העובדים במגדר	מספר עובדים	השכר הממוצע למשרה מלאה	שיעור מכלל העובדים בקבוצה	שיעור מכלל העובדים במגדר	מספר עובדים	
6,997	26.0%	0.3%	52	8,451	54.6%	21.0%	1,374	נשים
7,237	74.0%	2.3%	148	8,980	45.4%	5.7%	1,142	גברים
7,178	100.0%	0.7%	200	8,716	100.0%	13.3%	2,516	כלל העובדים

משטרה | דוח 4: שכר נושאי דרגות כתף לפי דירוגים

שכר ברוטו למשרה	משרות לחודש	דרגת כתף	דירוג
25,725	1.0	נצ"מ	קצינים טכניים
18,957	10.2	פקד	
20,394	7.6	רפ"ק	
89,394	0.3	נצ"מ	רופאים
56,144	6.8	סנ"צ	
27,742	0.4	פקד	
44,858	26.6	רפ"ק	מח"ר / מח"ר מועדף
33,313	1.9	שוטר	
15,146	43.0	מפקח	
13,033	2.9	ממ"ש	
52,460	1.4	ניצב	
37,011	6.8	נצ"מ	
29,317	43.0	סנ"צ	
18,014	106.2	פקד	
16,570	0.1	רס"מ	
11,371	0.3	רס"ר	
23,256	253.4	רפ"ק	
8,816	5.3	שוטר	
42,570	2.2	תנ"צ	

שכר ברוטו למשרה	משרות לחודש	דרגת כתף	דירוג
49,049	2.0	נצ"מ	מחקר
45,155	10.0	סנ"צ	
31,755	1.0	פקד	
40,857	22.6	רפ"ק	משפטנים
62,758	1.0	תנ"צ	
14,415	93.8	מפקח	
12,881	3.2	ממ"ש	נגדים ואחיד
46,232	18.1	נצ"מ	
34,716	77.0	סנ"צ	
18,032	366.7	פקד	
22,873	1.2	רס"ב	
15,447	0.8	רס"מ	
11,377	0.3	רס"ר	
26,678	419.5	רפ"ק	
12,748	116.7	שוטר	
53,132	4.8	תנ"צ	
15,314	159.4	מפקח	
13,914	41.8	ממ"ש	
10,921	1,429.9	סמ"ר	
15,550	149.4	פקד	
25,913	522.6	רונ"ג	
11,543	1,326.7	רס"ל	
22,421	5,670.9	רס"ב	
17,168	3,879.1	רס"מ	
13,611	6,717.9	רס"ר	
14,019	5.0	רפ"ק	
8,620	5.2	שוטר	

שכר ברוטו למשרה	משרות לחודש	דרגת כתף	דירוג
15,269	5.3	מפקח	מהנדסים/ מופ
58,789	15.2	ניצב	
43,140	73.8	נצ"מ	
34,775	266.9	סנ"צ	
19,582	112.0	פקד	
12,280	0.3	רס"מ	
16,116	0.7	רס"ר	
27,084	590.9	רפ"ק	
16,211	27.1	שוטר	
51,432	36.3	תנ"צ	
15,902	286.0	מפקח	דמ"ם
11,252	8.0	ממ"ש	
58,350	7.1	ניצב	
41,000	42.4	נצ"מ	
33,678	201.9	סנ"צ	
17,955	786.4	פקד	
8,685	0.8	רס"ל	
15,426	0.8	רס"מ	
11,631	2.8	רס"ר	
24,284	1,268.3	רפ"ק	
12,304	35.7	שוטר	טכנאים
50,092	8.8	תנ"צ	
12,058	5.3	מפקח	
15,674	19.5	פקד	
8,075	1.0	רס"מ	
19,883	21.3	רפ"ק	
13,223	2.0	שוטר	

* בנספחים בהם מופיעים נתוני דרגות כתף חלק מהנתונים אינם מוצגים בשל קושי טכני

משטרה | דוח 5: שכר לפי דרגת כתף

2019		דרגת כתף
שכר ברוטו למשרה	מס' עובדים	
10,945	1,489	סמ"ר
11,542	1,332	רס"ל
13,162	195	שוטר
13,608	6,731	רס"ר
17,165	3,886	רס"מ
22,421	5,676	רס"ב
25,913	523	רנ"ג
13,429	56	ממ"ש
15,414	593	מפקח
17,852	1,552	פקד
25,485	2,618	רפ"ק
34,426	606	סנ"צ
42,680	144	נצ"מ
51,217	53	תנ"צ
58,279	24	ניצב
100,674	1	רנ"צ

* בנספחים בהם מופיעים נתוני דרגות כתף חלק מהנתונים אינם מוצגים בשל קושי טכני

שירותי בתי הסוהר | דוח 1: נתוני שכר לפי עשירונים

2019			2018			עשירון	דירוג
העסקה עלות	שכר ברוטו והפרשים	מספר משרות	העסקה עלות	שכר ברוטו והפרשים	מספר משרות		
16,423	12,638	7	16,280	12,549	7	1	טכנאים
19,187	14,673	6	18,062	14,479	7	2	
19,101	15,511	6	18,789	15,494	6	3	
20,221	16,317	8	20,096	15,807	8	4	
20,801	16,880	6	21,103	16,514	7	5	
21,340	17,834	7	21,060	17,363	7	6	
22,495	18,629	8	21,703	17,959	7	7	
24,468	19,849	6	25,719	19,353	6	8	
26,575	21,453	7	24,590	20,542	7	9	
28,109	23,074	8	28,143	22,196	7	10	
18,791	14,351	19	18,162	13,973	19	1	מהנדסים
25,750	20,259	17	25,082	19,729	21	2	
29,544	23,172	18	28,599	22,586	20	3	
30,553	24,790	20	29,179	24,168	20	4	
32,499	26,623	18	31,188	25,581	20	5	
33,958	27,970	19	33,553	26,951	19	6	
35,962	29,535	20	34,570	28,459	20	7	
40,492	33,339	17	38,608	31,912	19	8	
44,944	37,262	19	43,533	35,905	21	9	
61,560	48,767	18	57,157	47,010	20	10	
16,703	12,951	5	16,059	12,568	4	1	משפטנים
18,830	14,476	5	18,318	14,131	6	2	
21,531	16,339	6	20,947	16,076	5	3	
27,626	20,899	6	24,518	18,581	6	4	
30,827	23,310	7	26,835	20,359	6	5	
32,358	24,568	5	29,972	22,653	7	6	
35,672	27,581	7	33,804	26,146	7	7	
39,159	30,988	6	37,244	29,881	6	8	
43,821	35,177	7	42,576	33,860	6	9	
61,783	51,094	7	56,094	46,203	7	10	

* לא מוצגים בדוח זה דירוגים בהם פחות מ-5 עובדים.

2019			2018			עשירון	דירוג
העסקה עלות	שכר ברוטו והפרשים	מספר משרות	העסקה עלות	שכר ברוטו והפרשים	מספר משרות		
12,064	9,592	412	12,303	9,729	405	1	מינהלי
14,519	11,309	513	14,436	11,200	494	2	
16,109	12,346	520	15,661	11,987	499	3	
17,030	13,021	532	16,392	12,545	513	4	
17,775	13,634	532	17,081	13,104	515	5	
18,685	14,414	536	17,880	13,790	517	6	
20,089	15,468	538	19,053	14,722	518	7	
21,071	16,494	538	19,968	15,680	523	8	
22,066	17,822	534	20,962	17,072	521	9	
25,822	21,352	530	24,952	20,645	513	10	
18,262	14,667	1	21,807	16,601	1	1	אחיות
22,121	16,839	1	21,922	16,695	1	2	
22,951	17,106	1	23,956	18,001	1	3	
23,534	17,591	1	24,215	18,351	1	4	
22,487	17,972	1	24,473	18,512	1	5	
25,188	19,037	2	24,658	18,637	1	6	
26,612	20,141	1	27,109	20,587	1	7	
25,701	21,462	1	25,013	20,882	1	8	
28,782	21,739	1	28,765	21,928	1	9	
33,969	27,788	1	33,553	27,902	1	10	
17,773	13,630	12	16,254	12,525	12	1	מח"ר
19,703	15,071	13	19,102	14,722	15	2	
21,341	16,349	14	20,282	15,886	15	3	
22,859	18,174	13	21,708	17,197	15	4	
23,973	19,274	13	22,868	18,663	14	5	
26,542	21,292	14	26,330	20,951	14	6	
27,039	22,593	13	26,980	22,497	15	7	
29,167	24,103	15	29,192	24,003	15	8	
33,720	27,577	14	34,430	28,063	16	9	
47,747	38,524	14	48,596	38,401	15	10	

* לא מוצגים בדוח זה דירוגים בהם פחות מ-5 עובדים.

2019			2018			עשירון	דירוג
עלות העסקה	שכר ברוטו והפרשים	מספר משרות	עלות העסקה	שכר ברוטו והפרשים	מספר משרות		
17,569	13,450	105	17,216	13,161	97	1	דש"ם
20,022	15,387	115	19,706	15,072	110	2	
21,377	16,484	119	20,644	15,902	112	3	
22,662	17,567	120	21,376	16,731	113	4	
23,828	18,799	121	22,498	17,763	112	5	
25,694	20,382	122	23,748	19,031	117	6	
27,749	22,168	120	25,538	20,745	116	7	
29,263	23,862	119	27,296	22,375	116	8	
31,883	26,030	123	29,935	24,528	119	9	
43,349	35,584	123	40,849	33,532	117	10	

* לא מוצגים בדוח זה דירוגים בהם פחות מ-5 עובדים.

2019			2018			עשירון	דירוג
עלות העסקה	שכר ברוטו והפרשים	מספר משרות	עלות העסקה	שכר ברוטו והפרשים	מספר משרות		
48,575	36,612	8	43,344	33,096	8	1	רופאים
50,759	38,656	8	47,789	36,346	9	2	
51,286	39,982	9	48,304	37,472	7	3	
52,235	40,838	8	48,924	38,285	9	4	
53,801	41,801	10	50,314	39,325	9	5	
57,014	42,734	8	51,881	40,095	9	6	
56,202	44,197	9	51,977	41,362	8	7	
57,347	45,959	10	54,948	43,189	10	8	
61,377	48,341	9	57,231	45,805	9	9	
74,141	60,474	10	69,828	56,592	9	10	
18,409	13,983	2	17,409	13,239	2	1	קצינים טכניים
19,622	14,940	1	18,969	14,397	2	2	
20,053	15,070	1	18,589	15,615	2	3	
21,079	16,345	2	20,457	16,358	2	4	
20,214	16,416	1	20,106	16,878	1	5	
20,074	16,863	1	20,428	17,152	2	6	
20,911	17,560	2	20,849	17,497	2	7	
21,292	17,873	1	23,098	18,291	2	8	
23,308	19,268	1	25,838	19,264	1	9	
26,522	21,929	2	26,334	21,702	2	10	

* לא מוצגים בדוח זה דירוגים בהם פחות מ-5 עובדים.

דוח 1: נתוני שכר לפי עשירונים

שירותי בתי הסוהר | דוח 2: שכר נושאי דרגות כתף לפי דירוגים

2019		2018		דרגת כתף	דירוג
שכר ברוטו למשרה	מספר משרות	שכר ברוטו למשרה	מספר משרות		
58,501	2	58,492	2	גונדר	משפטנים
41,877	4	39,225	4	גנ"מ	
31,773	16	31,184	12	סג"ד	
14,437	15	14,740	16	כלאי	
23,217	23	22,547	25	ר"כ	קצינים טכניים
55,334	2	51,498	2	תג"ד	
24,155	1	21,420	2	סג"ד	
14,928	4	14,523	4	כלאי	
17,386	9	16,876	12	ר"כ	דש"ם
16,711	2	11,106	1	מישר	
60,368	3	62,549	2	גונדר	
38,270	31	36,628	30	גנ"מ	
30,075	86	28,567	78	סג"ד	
16,031	433	15,656	432	כלאי	
21,927	621	20,778	579	ר"כ	
48,441	11	48,059	9	תג"ד	
79,929	1	75,441	1	גנ"מ	רופאים
52,488	11	49,274	10	סג"ד	
42,075	76	39,494	74	ר"כ	
86,885	1	83,105	1	תג"ד	
19,289	2	21,529	2	אחר	אחיות
18,516	7	18,221	6	כלאי	
23,589	2	21,793	2	ר"כ	

* לא מוצגים בדוח זה דירוגים בהם פחות מ-5 עובדים.

2019		2018		דרגת כתף	דירוג
שכר ברוטו למשרה	מספר משרות	שכר ברוטו למשרה	מספר משרות		
15,261	5	13,222	5	מישר	מינהלי
14,405	124	13,537	127	כלאי	
23,216	53	22,666	54	רנ"ג	
19,812	702	19,052	690	רס"ב	
10,751	881	10,787	798	רס"ל	
15,974	1,575	15,258	1,453	רס"מ	
13,273	1,855	12,770	1,909	רס"ר	מח"ר
14,373	3	13,887	3	ר"כ	
14,461	2	13,807	1	מישר	
49,953	1	50,350	2	גונדר	
36,348	6	34,950	9	גנ"מ	
29,773	10	29,756	11	סג"ד	
15,539	37	14,584	37	כלאי	טכנאים
21,455	77	20,858	84	ר"כ	
44,336	3	45,028	3	תג"ד	
15,791	16	14,794	17	כלאי	
18,440	53	18,002	53	ר"כ	מהנדסים
55,718	6	53,419	6	גונדר	
38,072	22	36,396	24	גנ"מ	
30,149	53	29,040	52	סג"ד	
14,621	20	14,324	20	כלאי	
24,416	77	23,546	87	ר"כ	
47,363	9	45,993	11	תג"ד	

* לא מוצגים בדוח זה דירוגים בהם פחות מ-5 עובדים.

שירות בתי הסוהר | דוח 3: נתונים על שכר ממוצע וחציוני לפי מגדר

מגדר	סה"כ עובדים	שיעור מכלל העובדים	שכר ממוצע ברוטו למשרה בגוף	השכר החציוני בגוף למשרה מלאה
גברים	6,878	80%	17,170	15,990
נשים	1,682	20%	16,538	13,984
	8,560	100%	17,046	15,597

שירות בתי הסוהר | דוח 4: שכר נושאי דרגות כתף

דרגת כתף	2018	2019
שכר ברוטו למשרה	שכר ברוטו למשרה	שכר ברוטו למשרה
נציב	93,891	99,548
גונדר	55,510	57,025
תת-גונדר	48,417	49,672
גנ"מ	37,104	38,962
סג"ד	30,164	31,560
רנ"ג	25,733	24,146
ר"כ	22,367	23,481
רס"ב	19,920	20,634
רס"מ	15,834	16,478
כלאי	15,128	15,636
מישר	12,868	15,346
רס"ר	12,644	13,118
רס"ל	10,807	10,757

אזרחים עובדי צה"ל | דוח 1: נתוני שכר לפי עשירונים

שינוי בשכר ממוצע ברוטו	2019					2018					קבוצת שכר	דירוג
	עלות העסקה ממוצעת	שכר ממוצע ברוטו למס	שכר ממוצע ברוטו	מס' משרות	מס' עובדים	עלות העסקה ממוצעת	שכר ממוצע ברוטו למס	שכר ממוצע ברוטו	מס' משרות	מס' עובדים		
1%	9,744 ₪	7,646 ₪	7,495 ₪	46.0	49	9,609 ₪	7,546 ₪	7,392 ₪	39.8	43	עשירון 1- בעלי שכר נמוך	אקדמאים
-2%	12,725 ₪	9,957 ₪	9,789 ₪	47.4	49	12,996 ₪	10,163 ₪	9,997 ₪	41.5	44		
-3%	14,646 ₪	11,442 ₪	11,266 ₪	46.4	49	15,102 ₪	11,780 ₪	11,617 ₪	40.7	43		
-3%	16,769 ₪	13,091 ₪	12,899 ₪	46.0	49	17,321 ₪	13,569 ₪	13,323 ₪	39.1	44		
-3%	19,176 ₪	15,167 ₪	14,751 ₪	45.1	49	19,855 ₪	15,682 ₪	15,273 ₪	38.5	44		
-3%	21,476 ₪	16,970 ₪	16,520 ₪	44.5	49	22,035 ₪	17,438 ₪	16,950 ₪	39.1	44		
-1%	23,830 ₪	18,829 ₪	18,331 ₪	46.0	49	24,032 ₪	18,911 ₪	18,486 ₪	40.2	44		
-1%	26,174 ₪	20,538 ₪	20,134 ₪	45.2	49	26,478 ₪	20,750 ₪	20,368 ₪	40.1	43		
0%	29,652 ₪	23,240 ₪	22,809 ₪	45.0	49	29,770 ₪	23,190 ₪	22,900 ₪	39.1	44		
2%	39,446 ₪	31,210 ₪	30,343 ₪	45.4	49	38,541 ₪	30,223 ₪	29,647 ₪	40.0	44		
-1%	21,390 ₪	16,830 ₪	16,454 ₪	456.8	489	21,599 ₪	16,945 ₪	16,614 ₪	398.0	437	עשירון 10- בעלי שכר גבוה	חוזת אישי
-2%	12,729 ₪	10,049 ₪	9,791 ₪	56.7	65	12,949 ₪	10,242 ₪	9,961 ₪	48.4	60	עשירון 1- בעלי שכר נמוך	
0%	17,883 ₪	14,015 ₪	13,756 ₪	60.5	66	17,811 ₪	13,887 ₪	13,701 ₪	53.9	60	עשירון 2	
0%	21,427 ₪	16,804 ₪	16,482 ₪	59.6	65	21,346 ₪	16,680 ₪	16,420 ₪	53.7	60	עשירון 3	
0%	24,385 ₪	19,090 ₪	18,757 ₪	61.3	66	24,302 ₪	19,043 ₪	18,694 ₪	54.6	60	עשירון 4	
1%	27,035 ₪	21,238 ₪	20,796 ₪	61.1	66	26,764 ₪	20,961 ₪	20,588 ₪	55.3	60	עשירון 5	
1%	29,539 ₪	23,130 ₪	22,722 ₪	60.0	65	29,266 ₪	23,010 ₪	22,512 ₪	53.5	60	עשירון 6	
1%	32,058 ₪	25,289 ₪	24,660 ₪	59.9	65	31,630 ₪	25,043 ₪	24,331 ₪	54.0	60	עשירון 7	
2%	34,355 ₪	27,143 ₪	26,427 ₪	60.7	65	33,723 ₪	26,608 ₪	25,941 ₪	55.1	60	עשירון 8	
2%	37,973 ₪	30,151 ₪	29,210 ₪	59.9	65	37,138 ₪	29,451 ₪	28,568 ₪	54.4	60	עשירון 9	
4%	49,892 ₪	40,140 ₪	38,379 ₪	62.7	66	47,980 ₪	38,466 ₪	36,908 ₪	56.7	61	עשירון 10- בעלי שכר גבוה	
2%	28,749 ₪	22,723 ₪	22,115 ₪	602.4	654	28,320 ₪	22,362 ₪	21,784 ₪	539.6	602	עשירון 10- בעלי שכר גבוה	סה"כ כל העובדים

דוח 1: נתוני שכר לפי עשירונים

שינוי בשכר ממוצע ברוטו	2019					2018					קבוצת שכר	דירוג
	עלות העסקה ממוצעת	שכר ממוצע ברוטו למס	שכר ממוצע ברוטו	מס' משרות	מס' עובדים	עלות העסקה ממוצעת	שכר ממוצע ברוטו למס	שכר ממוצע ברוטו	מס' משרות	מס' עובדים		
1%	12,728 ₪	9,925 ₪	9,791 ₪	189.2	190	12,592 ₪	9,806 ₪	9,686 ₪	182.4	184	עשירון 1- בעלי שכר נמוך	טכנאים
0%	16,108 ₪	12,530 ₪	12,390 ₪	189.3	191	16,030 ₪	12,454 ₪	12,331 ₪	182.6	184		
-1%	18,828 ₪	14,670 ₪	14,483 ₪	188.7	190	18,955 ₪	14,732 ₪	14,580 ₪	181.9	184		
-1%	21,987 ₪	17,094 ₪	16,913 ₪	188.0	190	22,117 ₪	17,184 ₪	17,013 ₪	182.3	184		
0%	25,081 ₪	19,465 ₪	19,293 ₪	189.5	191	25,144 ₪	19,498 ₪	19,341 ₪	182.8	184		
1%	27,718 ₪	21,488 ₪	21,322 ₪	189.8	191	27,579 ₪	21,367 ₪	21,215 ₪	183.3	184		
1%	30,006 ₪	23,256 ₪	23,082 ₪	189.9	190	29,757 ₪	23,049 ₪	22,890 ₪	183.9	184		
1%	32,237 ₪	24,994 ₪	24,798 ₪	190.2	190	31,947 ₪	24,749 ₪	24,575 ₪	183.6	184		
1%	35,256 ₪	27,336 ₪	27,120 ₪	189.8	190	34,780 ₪	26,964 ₪	26,754 ₪	183.3	184		
2%	43,828 ₪	34,324 ₪	33,714 ₪	190.0	191	43,174 ₪	33,796 ₪	33,211 ₪	183.6	185		
1%	26,385 ₪	20,514 ₪	20,296 ₪	1894.4	1904	26,213 ₪	20,364 ₪	20,164 ₪	1829.7	1841	עשירון 10- בעלי שכר גבוה	מהנדסים
1%	13,961 ₪	10,873 ₪	10,739 ₪	34.5	35	13,780 ₪	10,754 ₪	10,600 ₪	33.7	35		
-1%	17,681 ₪	13,739 ₪	13,601 ₪	35.0	35	17,784 ₪	13,825 ₪	13,680 ₪	34.7	35		
-2%	20,639 ₪	16,025 ₪	15,876 ₪	34.9	35	20,963 ₪	16,304 ₪	16,125 ₪	34.5	35		
-1%	23,978 ₪	18,643 ₪	18,445 ₪	35.0	35	24,234 ₪	18,849 ₪	18,642 ₪	35.1	35		
0%	26,728 ₪	20,786 ₪	20,560 ₪	35.4	36	26,828 ₪	20,862 ₪	20,637 ₪	34.9	35		
0%	28,800 ₪	22,294 ₪	22,154 ₪	35.3	35	28,776 ₪	22,299 ₪	22,136 ₪	34.8	35		
1%	30,942 ₪	24,011 ₪	23,801 ₪	34.9	35	30,618 ₪	23,764 ₪	23,552 ₪	35.0	35		
1%	33,229 ₪	25,809 ₪	25,561 ₪	35.2	35	32,901 ₪	25,540 ₪	25,309 ₪	34.6	35		
1%	37,768 ₪	29,423 ₪	29,052 ₪	34.7	35	37,370 ₪	29,191 ₪	28,746 ₪	34.5	35		
0%	51,259 ₪	40,796 ₪	39,430 ₪	35.5	36	51,293 ₪	40,730 ₪	39,456 ₪	35.3	36		
0%	28,544 ₪	22,277 ₪	21,957 ₪	350.4	353	28,506 ₪	22,254 ₪	21,928 ₪	347.2	351	עשירון 10- בעלי שכר גבוה	מורים
13%	14,571 ₪	11,313 ₪	11,209 ₪	15.7	16	12,845 ₪	10,055 ₪	9,880 ₪	14.8	15		
14%	18,369 ₪	14,247 ₪	14,130 ₪	16.0	16	16,125 ₪	12,527 ₪	12,404 ₪	15.7	16		
11%	20,047 ₪	15,543 ₪	15,421 ₪	15.4	15	17,989 ₪	13,996 ₪	13,838 ₪	15.4	15		
12%	22,036 ₪	17,081 ₪	16,951 ₪	16.0	16	19,743 ₪	15,311 ₪	15,187 ₪	15.6	16		
11%	24,121 ₪	18,678 ₪	18,555 ₪	16.1	16	21,668 ₪	16,805 ₪	16,668 ₪	15.9	16		
12%	26,625 ₪	20,620 ₪	20,481 ₪	16.0	16	23,851 ₪	18,516 ₪	18,347 ₪	15.4	15		
12%	29,149 ₪	22,575 ₪	22,423 ₪	15.9	16	25,994 ₪	20,162 ₪	19,995 ₪	15.6	16		
13%	32,387 ₪	25,110 ₪	24,913 ₪	15.3	15	28,788 ₪	22,348 ₪	22,144 ₪	15.4	15		
13%	36,417 ₪	28,329 ₪	28,013 ₪	15.8	16	32,256 ₪	25,193 ₪	24,813 ₪	15.7	16		
39%	54,612 ₪	42,541 ₪	42,009 ₪	14.8	16	39,418 ₪	30,720 ₪	30,322 ₪	16.0	16		
17%	27,893 ₪	21,650 ₪	21,456 ₪	156.9	159	23,933 ₪	18,614 ₪	18,410 ₪	155.4	156	עשירון 10- בעלי שכר גבוה	סה"כ כל העובדים

דוח 1: נתוני שכר לפי עשירונים

ממוצע ברוטו שיוני בשכר	2019					2018					קבוצת שכר	דירוג
	עלות העסקה ממוצעת	שכר ממוצע ברוטו למס	שכר ממוצע ברוטו	מס' משרות	מס' עובדים	עלות העסקה ממוצעת	שכר ממוצע ברוטו למס	שכר ממוצע ברוטו	מס' משרות	מס' עובדים		
8%	21,030	16,345	16,177	35.5	36	19,435	15,118	14,950	40.5	41	עשירון 1- בעלי שכר נמוך	מנ"ע ובוחנים
7%	26,957	20,939	20,736	35.9	36	25,100	19,470	19,308	41.1	41	עשירון 2	
5%	29,927	23,217	23,021	35.8	36	28,615	22,190	22,011	40.8	41	עשירון 3	
4%	32,375	25,107	24,904	35.8	36	31,188	24,208	23,991	41.3	41	עשירון 4	
3%	34,462	26,791	26,509	35.9	36	33,437	25,941	25,721	40.9	41	עשירון 5	
2%	36,559	28,439	28,122	35.8	36	35,707	27,770	27,467	40.8	41	עשירון 6	
2%	38,785	30,245	29,834	35.8	36	37,968	29,590	29,206	41.1	41	עשירון 7	
2%	41,255	32,286	31,735	35.8	36	40,321	31,579	31,016	40.8	41	עשירון 8	
2%	44,917	35,325	34,552	35.8	36	43,966	34,564	33,820	40.8	41	עשירון 9	
3%	55,820	44,230	42,938	36.3	36	53,977	42,633	41,521	41.5	42	עשירון 10- בעלי שכר גבוה	
4%	36,248	28,324	27,883	358.3	358	35,008	27,335	26,929	409.5	410	סה"כ כל העובדים	
-2%	8,994	7,067	6,918	35.0	37	9,154	7,167	7,042	33.8	36	עשירון 1- בעלי שכר נמוך	מנהלי
-2%	11,121	8,674	8,554	36.9	37	11,355	8,851	8,735	36.4	37	עשירון 2	
-3%	12,223	9,529	9,402	37.0	37	12,615	9,817	9,704	36.3	36	עשירון 3	
-5%	13,387	10,419	10,298	37.0	37	14,147	11,001	10,882	36.3	37	עשירון 4	
-5%	15,621	12,162	12,016	37.1	37	16,440	12,768	12,646	36.3	37	עשירון 5	
-5%	18,956	14,711	14,581	36.3	37	19,927	15,466	15,328	34.9	36	עשירון 6	
-1%	22,511	17,537	17,316	35.8	37	22,644	17,628	17,419	35.9	37	עשירון 7	
1%	25,141	19,560	19,339	36.8	37	24,914	19,391	19,165	36.1	36	עשירון 8	
1%	27,494	21,358	21,150	37.0	37	27,200	21,136	20,923	36.2	37	עשירון 9	
0%	31,508	24,382	24,237	37.4	38	31,501	24,305	24,231	36.8	37	עשירון 10- בעלי שכר גבוה	
-2%	18,719	14,558	14,399	366.2	371	19,016	14,773	14,628	359.0	364	סה"כ כל העובדים	
2%	11,185	8,721	8,604	60.7	61	10,976	8,570	8,443	63.8	64	עשירון 1- בעלי שכר נמוך	מעמדים ומחסנאים
0%	13,457	10,477	10,351	61.1	61	13,498	10,518	10,383	64.4	64	עשירון 2	
-3%	16,672	12,968	12,824	60.8	61	17,242	13,395	13,263	64.1	64	עשירון 3	
-1%	20,767	16,106	15,974	61.1	61	20,944	16,239	16,110	64.3	64	עשירון 4	
2%	23,473	18,188	18,056	61.3	61	23,111	17,906	17,777	64.4	64	עשירון 5	
3%	25,304	19,593	19,464	60.8	61	24,544	19,007	18,880	64.0	64	עשירון 6	
3%	26,845	20,778	20,650	61.0	61	26,083	20,195	20,064	64.0	64	עשירון 7	
2%	28,389	21,975	21,838	60.7	61	27,738	21,475	21,337	64.0	64	עשירון 8	
2%	30,526	23,633	23,481	60.9	61	29,849	23,098	22,961	64.1	64	עשירון 9	
1%	35,165	27,190	27,050	61.4	62	34,748	26,838	26,729	64.6	65	עשירון 10- בעלי שכר גבוה	
1%	23,193	17,974	17,841	609.6	610	22,888	17,735	17,606	641.6	642	סה"כ כל העובדים	

דוח 1: נתוני שכר לפי עשירונים

שינוי בשכר ממוצע ברוטו	2019					2018					קבוצת שכר	דירוג
	עלות העסקה ממוצעת	שכר ממוצע ברוטו למס	שכר ממוצע ברוטו	מס' משרות	מס' עובדים	עלות העסקה ממוצעת	שכר ממוצע ברוטו למס	שכר ממוצע ברוטו	מס' משרות	מס' עובדים		
4%	19,358 ₪	15,021 ₪	14,891 ₪	57.8	58	18,546 ₪	14,405 ₪	14,266 ₪	59.6	60	עשירון-1 בעלי שכר נמוך עשירון 2 עשירון 3 עשירון 4 עשירון 5 עשירון 6 עשירון 7 עשירון 8 עשירון 9	מקצ"ט
3%	23,635 ₪	18,307 ₪	18,181 ₪	58.6	59	22,928 ₪	17,766 ₪	17,637 ₪	60.2	60		
3%	26,219 ₪	20,292 ₪	20,169 ₪	58.5	59	25,439 ₪	19,693 ₪	19,569 ₪	59.8	60		
3%	28,103 ₪	21,753 ₪	21,618 ₪	58.5	59	27,352 ₪	21,173 ₪	21,040 ₪	60.1	60		
2%	29,423 ₪	22,773 ₪	22,633 ₪	58.5	59	28,771 ₪	22,261 ₪	22,131 ₪	60.1	60		
2%	30,589 ₪	23,669 ₪	23,530 ₪	58.3	58	30,024 ₪	23,230 ₪	23,096 ₪	59.9	60		
2%	31,912 ₪	24,694 ₪	24,548 ₪	58.5	59	31,313 ₪	24,229 ₪	24,087 ₪	60.1	60		
2%	33,567 ₪	25,984 ₪	25,821 ₪	58.5	59	32,909 ₪	25,457 ₪	25,315 ₪	59.8	60		
1%	36,198 ₪	28,023 ₪	27,845 ₪	58.4	58	35,709 ₪	27,657 ₪	27,468 ₪	60.1	60		
0%	43,460 ₪	33,915 ₪	33,430 ₪	58.8	59	43,249 ₪	33,701 ₪	33,269 ₪	60.5	61		
2%	30,264 ₪	23,457 ₪	23,280 ₪	584.5	585	29,642 ₪	22,971 ₪	22,801 ₪	600.1	600	עשירון-10 בעלי שכר גבוה סה"כ כל העובדים	
3%	10,777 ₪	8,420 ₪	8,290 ₪	119.1	119	10,497 ₪	8,202 ₪	8,075 ₪	123.3	123	עשירון-1 בעלי שכר נמוך עשירון 2 עשירון 3 עשירון 4 עשירון 5 עשירון 6 עשירון 7 עשירון 8 עשירון 9 עשירון-10 בעלי שכר גבוה סה"כ כל העובדים	מקצועי
1%	12,913 ₪	10,075 ₪	9,933 ₪	119.3	120	12,784 ₪	9,954 ₪	9,834 ₪	123.8	124		
1%	14,427 ₪	11,231 ₪	11,098 ₪	119.3	119	14,348 ₪	11,152 ₪	11,037 ₪	123.6	124		
0%	15,992 ₪	12,431 ₪	12,302 ₪	119.7	120	16,042 ₪	12,460 ₪	12,340 ₪	123.8	124		
0%	18,058 ₪	14,024 ₪	13,891 ₪	119.6	120	18,081 ₪	14,030 ₪	13,908 ₪	124.0	124		
0%	20,610 ₪	15,985 ₪	15,854 ₪	119.5	120	20,671 ₪	16,022 ₪	15,901 ₪	123.6	124		
0%	22,767 ₪	17,641 ₪	17,513 ₪	119.4	119	22,693 ₪	17,580 ₪	17,456 ₪	123.8	124		
1%	25,007 ₪	19,366 ₪	19,236 ₪	119.4	119	24,814 ₪	19,211 ₪	19,088 ₪	123.8	124		
0%	27,468 ₪	21,257 ₪	21,129 ₪	119.3	119	27,348 ₪	21,164 ₪	21,037 ₪	123.8	124		
1%	33,690 ₪	26,069 ₪	25,915 ₪	120.2	120	33,503 ₪	25,916 ₪	25,772 ₪	124.3	124		
0%	20,179 ₪	15,656 ₪	15,522 ₪	1194.7	1195	20,086 ₪	15,575 ₪	15,450 ₪	1237.9	1239	עשירון-1 בעלי שכר נמוך עשירון 2 עשירון 3 עשירון 4 עשירון 5 עשירון 6 עשירון 7 עשירון 8 עשירון 9 עשירון-10 בעלי שכר גבוה סה"כ כל העובדים	עובדי מחקר
23%	30,179 ₪	23,539 ₪	23,215 ₪	4.0	4	24,491 ₪	19,542 ₪	18,839 ₪	3.0	3		
6%	35,944 ₪	28,083 ₪	27,649 ₪	4.0	4	33,875 ₪	26,616 ₪	26,058 ₪	4.0	4		
4%	39,198 ₪	30,715 ₪	30,153 ₪	4.0	4	37,826 ₪	29,855 ₪	29,097 ₪	3.9	4		
1%	42,973 ₪	33,837 ₪	33,056 ₪	4.2	4	42,645 ₪	33,855 ₪	32,804 ₪	3.8	4		
2%	46,844 ₪	37,091 ₪	36,034 ₪	4.5	5	46,119 ₪	36,411 ₪	35,476 ₪	3.9	4		
2%	50,926 ₪	40,324 ₪	39,173 ₪	3.9	4	49,744 ₪	39,654 ₪	38,265 ₪	3.5	4		
2%	55,100 ₪	43,645 ₪	42,384 ₪	4.2	4	53,854 ₪	42,765 ₪	41,426 ₪	3.6	4		
2%	60,467 ₪	48,346 ₪	46,513 ₪	3.9	4	59,346 ₪	47,527 ₪	45,651 ₪	3.9	4		
2%	67,012 ₪	53,614 ₪	51,547 ₪	3.9	4	65,633 ₪	52,906 ₪	50,487 ₪	4.0	4		
1%	80,015 ₪	64,032 ₪	61,550 ₪	5.0	5	79,252 ₪	61,894 ₪	60,963 ₪	4.3	4		
3%	51,468 ₪	40,814 ₪	39,591 ₪	41.5	42	49,907 ₪	39,607 ₪	38,390 ₪	37.9	39	עשירון-10 בעלי שכר גבוה סה"כ כל העובדים	
1%	25,607 ₪	19,958 ₪	19,697 ₪	6615.8	6,721	25,304 ₪	19,706 ₪	19,465 ₪	6555.9	6,679	כלל הדרוגים	

דוח 1: נתוני שכר לפי עשירונים

אזרחים עובדי צה"ל | דוח 2: נתונים על שכר ממוצע וחציוני לפי מגדר

מגדר	סה"כ עובדים	שיעור מכלל העובדים בגוף	שכר ממוצע ברוטו למשרה בגוף	שכר ממוצע ברוטו למס למשרה בגוף	השכר החציוני בגוף למשרה מלאה
נשים	1108	16%	נש 16,416	נש 16,629	נש 14,805
גברים	5613	84%	נש 20,344	נש 20,615	נש 19,983
כלל העובדים	6721	100%	נש 19,697	נש 19,958	נש 19,366

אזרחים עובדי צה"ל | דוח 3: נתוני התעסוקה והשכר הממוצע לעובדים בחוזה אישי לפי מגדר

קבוצת השכר	דירוג	2019		
		מס' עובדים	מס' משרות	שכר ממוצע ברוטו למס
גברים	חוזה אישי	465	426	נש 25,436
נשים		191	170	נש 19,617
כלל העובדים		656	597	נש 23,742

אזרחים עובדי צה"ל | דוח 4: נתוני התעסוקה והשכר הממוצע לעובדים בחוזה אישי לפי מגדר

עובדים המקבלים השלמה לשכר מינימום			עובדים ששכרם נמוך מהשכר הממוצע במשק 10,139 ש"ח לחודש למשרה מלאה			מגדר
שכר ממוצע למשרה מלאה	שיעור מכלל העובדים בקבוצה	שיעור מכלל העובדים במגדר	שכר ממוצע למשרה מלאה	שיעור מכלל העובדים בקבוצה	שיעור מכלל העובדים במגדר	
נש 11,147	26%	41%	נש 8,654	38%	26%	נשים
נש 12,020	74%	23%	נש 8,807	62%	8%	גברים
נש 11,795	100%	26%	נש 8,749	100%	11%	סכום כולל

גופים חשאיים | דוח 1: נתוני שכר לפי עשירונים

עלות העסקה הממוצעת	שכר ממוצע ברוטו למס	שכר ממוצע ברוטו	עלות העסקה הממוצעת	שכר ממוצע ברוטו למס	שכר ממוצע ברוטו	קבוצת שכר	דירוג
18,310	15,123	13,650	18,015	13,513	13,466	עשירון 1	מח"ר מ
25,298	20,616	19,070	24,433	18,700	18,533	עשירון 2	
28,857	22,605	21,967	27,939	21,754	21,395	עשירון 3	
31,251	25,184	24,008	30,091	23,588	23,340	עשירון 4	
33,193	26,656	25,791	32,206	25,822	25,159	עשירון 5	
34,948	29,415	27,350	34,026	27,569	26,764	עשירון 6	
37,103	32,153	29,083	35,927	29,854	28,470	עשירון 7	
39,486	33,713	31,142	38,651	32,569	30,627	עשירון 8	
42,471	36,779	33,695	41,412	35,392	33,041	עשירון 9	
51,149	45,801	41,496	50,070	44,655	40,765	עשירון 10	
34,225	28,822	26,741	33,283	27,347	26,161	סה"כ	
11,522	9,336	9,039	10,962	8,175	8,294	עשירון 1	מינהלי
13,107	10,296	10,120	12,930	9,819	9,942	עשירון 2	
13,839	10,988	10,713	14,478	10,532	11,098	עשירון 3	
15,214	12,037	11,779	15,270	10,146	11,675	עשירון 4	
16,641	13,146	12,791	15,939	11,921	12,268	עשירון 5	
17,419	13,630	13,282	17,370	12,401	13,320	עשירון 6	
18,219	14,290	13,810	18,482	12,779	14,098	עשירון 7	
19,327	14,982	14,629	19,519	12,936	14,950	עשירון 8	
20,808	16,448	15,778	20,415	13,017	15,678	עשירון 9	
24,022	18,941	18,311	22,770	15,546	17,559	עשירון 10	
17,002	13,399	13,016	17,010	11,857	13,043	סה"כ	

עלות העסקה הממוצעת	שכר ממוצע ברוטו למס	שכר ממוצע ברוטו	עלות העסקה הממוצעת	שכר ממוצע ברוטו למס	שכר ממוצע ברוטו	קבוצת שכר	דירוג
20,293	15,470	15,330	20,002	15,198	15,310	עשירון 1	הנדסאים/טכנאים
24,144	18,433	18,481	24,508	18,927	18,607	עשירון 2	
26,823	21,070	20,438	26,301	20,903	20,316	עשירון 3	
29,404	23,041	22,132	28,330	21,815	21,683	עשירון 4	
30,491	24,636	23,602	30,679	24,696	23,668	עשירון 5	
32,713	26,167	25,689	32,136	25,776	25,787	עשירון 6	
34,983	28,166	27,570	35,067	28,185	27,624	עשירון 7	
37,988	31,576	30,403	37,856	31,065	30,583	עשירון 8	
41,018	34,752	33,874	40,439	32,766	33,640	עשירון 9	
46,966	41,073	38,851	46,507	39,717	38,522	עשירון 10	
32,840	26,790	25,960	32,485	26,192	25,842	סה"כ	
19,219	14,522	14,375	19,278	14,683	14,426	עשירון 1	מהנדסים
27,912	21,151	20,910	27,864	21,222	20,961	עשירון 2	
32,611	25,324	24,711	31,685	24,354	24,081	עשירון 3	
35,911	28,468	27,234	34,433	26,739	26,288	עשירון 4	
37,646	29,933	28,775	36,634	28,791	28,066	עשירון 5	
39,599	32,055	30,267	38,192	30,736	29,614	עשירון 6	
41,317	34,007	32,060	40,266	33,087	31,528	עשירון 7	
43,222	36,860	34,135	42,441	36,062	33,879	עשירון 8	
45,999	40,590	37,161	45,621	38,443	36,768	עשירון 9	
55,020	49,227	44,670	54,689	47,934	44,651	עשירון 10	
37,929	31,300	29,504	37,178	30,272	29,086	סה"כ	

עלות העסקה ממוצעת	שכר ממוצע ברוטו למס	שכר ממוצע ברוטו	עלות העסקה ממוצעת	שכר ממוצע ברוטו למס	שכר ממוצע ברוטו	קבוצת שכר	דירוג
8,866	6,516	6,442	8,584	6,212	6,316	עשירון 1	שכ"ש
11,187	8,315	8,240	11,089	8,196	8,121	עשירון 2	
12,671	9,464	9,388	12,490	9,240	9,164	עשירון 3	
14,013	10,309	10,232	13,899	10,102	10,026	עשירון 4	
15,089	11,136	11,056	14,795	10,896	10,822	עשירון 5	
16,204	11,972	11,895	15,996	11,674	11,599	עשירון 6	
17,778	13,043	12,967	17,200	12,691	12,615	עשירון 7	
19,588	14,350	14,271	19,184	14,035	13,946	עשירון 8	
21,886	16,076	15,997	21,561	15,693	15,615	עשירון 9	
27,109	20,017	19,878	26,153	19,100	19,022	עשירון 10	
16,451	12,129	12,045	16,104	11,790	11,713	סה"כ	

עלות העסקה ממוצעת	שכר ממוצע ברוטו למס	שכר ממוצע ברוטו	עלות העסקה ממוצעת	שכר ממוצע ברוטו למס	שכר ממוצע ברוטו	קבוצת שכר	דירוג
21,438	16,385	16,013	20,513	15,657	14,945	עשירון 1	משפטנים
28,582	22,299	21,567	25,607	19,741	19,268	עשירון 2	
32,589	26,255	24,036	31,896	25,974	23,595	עשירון 3	
35,482	28,368	26,097	34,143	27,442	25,837	עשירון 4	
37,024	27,384	27,685	35,955	28,098	26,966	עשירון 5	
39,078	32,221	29,797	37,984	30,970	28,638	עשירון 6	
39,310	34,050	31,721	39,210	32,950	30,853	עשירון 7	
43,416	37,436	34,135	43,790	37,459	34,092	עשירון 8	
50,672	44,897	40,935	49,559	43,863	39,944	עשירון 9	
59,489	52,240	47,084	60,116	52,568	47,810	עשירון 10	
39,502	32,940	30,575	38,446	32,008	29,675	סה"כ	
19,446	14,399	14,872	18,617	14,099	14,156	עשירון 1	קצ"ט
22,738	17,901	17,428	21,829	16,023	16,911	עשירון 2	
24,838	19,644	19,131	23,881	17,960	18,492	עשירון 3	
26,391	19,942	20,268	25,487	19,277	19,715	עשירון 4	
27,722	21,527	21,152	26,908	20,576	20,679	עשירון 5	
28,557	21,862	22,061	28,154	21,150	21,713	עשירון 6	
30,433	23,854	23,264	29,469	22,658	22,849	עשירון 7	
31,654	24,582	24,331	30,942	23,557	23,904	עשירון 8	
33,914	26,905	25,879	33,068	25,211	25,356	עשירון 9	
37,834	29,677	28,945	36,760	27,997	28,680	עשירון 10	
28,540	22,181	21,876	27,591	20,912	21,310	סה"כ	

גופים חשאיים | דוח 2: נתונים על שכר ממוצע וחציוני לפי מגדר

מין	ממוצע ברוטו	ממוצע ברוטו למס	שכר חציוני
נשים	19,104	20,212	19,552
גברים	25,572	27,243	25,785
סכום כולל	22,894	24,332	23,175

גופים חשאיים | דוח 3: נתונים על שכר נמוך מהממוצע במשק

מגדר	שיעור העובדים שמשתכרים מתחת לשכר הממוצע במשק	
מאוחד	שיעור מכלל העובדים במגדר	ברוטו ממוצע
נשים	17.2%	7,702
גברים	4.4%	7,578
סה"כ תקני+שכ"ש	9.7%	7,671

יחידות הסמך של משרד הביטחון | דוח 1: נתוני שכר לפי עשירונים

2019			2018			קבוצת שכר	דירוג
עלות העסקה ממוצעת	שכר ממוצע ברטו למס	שכר ממוצע ברטו	עלות העסקה ממוצעת	שכר ממוצע ברטו למס	שכר ממוצע ברטו		
16,685	13,249	12,606	16,482	13,229	12,554	1	מח"ר
21,215	16,842	16,155	21,157	16,923	16,238	2	
25,499	20,250	19,324	26,069	20,469	19,863	3	
29,506	23,723	22,720	29,614	23,674	22,910	4	
33,356	26,777	25,729	32,855	26,453	25,464	5	
36,634	29,811	28,207	36,588	29,801	28,294	6	
40,580	33,699	31,206	40,423	33,326	31,080	7	
43,540	35,956	33,911	44,080	36,536	34,233	8	
50,847	42,734	39,029	50,055	42,577	38,846	9	
61,965	53,940	48,551	61,694	53,713	48,657	10	
35,992	29,708	27,751	35,902	29,670	27,814	סה"כ	
28,296	22,234	21,428	27,833	21,951	21,263	1	מחקר
35,044	27,468	26,472	34,280	27,259	26,248	2	
39,525	30,838	29,893	38,163	30,264	29,188	3	
42,794	33,658	32,316	41,265	32,951	31,525	4	
45,188	36,681	34,528	44,085	35,921	34,036	5	
48,913	39,993	37,607	47,684	39,105	36,851	6	
52,597	43,461	40,821	51,074	42,499	39,758	7	
55,892	46,802	43,784	54,309	45,631	43,024	8	
60,700	51,339	47,487	59,392	50,701	47,122	9	
70,938	62,816	56,166	69,072	60,481	54,907	10	
47,985	39,525	37,047	46,714	38,676	36,392	סה"כ	

2019			2018			קבוצת שכר	דירוג
עלות העסקה ממוצעת	שכר ממוצע ברטו למס	שכר ממוצע ברטו	עלות העסקה ממוצעת	שכר ממוצע ברטו למס	שכר ממוצע ברטו		
15,070	12,185	11,513	15,291	12,403	11,743	1	טכנאים
21,831	17,494	16,753	22,304	17,816	17,098	2	
27,161	21,475	20,852	27,411	21,691	21,152	3	
31,279	24,733	24,047	30,969	24,667	24,022	4	
33,858	27,158	26,339	33,659	26,971	26,230	5	
36,482	29,402	28,440	36,312	29,337	28,451	6	
39,693	32,150	31,076	39,346	31,994	30,975	7	
43,588	35,433	34,160	43,645	35,680	34,381	8	
49,680	40,738	39,079	49,592	40,925	39,205	9	
62,668	52,482	49,991	61,926	51,920	49,539	10	
36,129	29,323	28,223	36,046	29,342	28,280	סה"כ	
16,510	13,504	12,671	16,411	13,202	12,607	1	מהנדסים
20,356	16,260	15,568	20,618	16,570	15,859	2	
23,324	18,596	17,804	24,122	19,112	18,385	3	
26,496	20,951	20,191	26,479	20,849	20,260	4	
29,148	22,977	22,076	29,066	22,899	22,175	5	
32,880	25,853	24,892	32,433	25,406	24,692	6	
35,913	28,948	27,697	35,896	28,803	27,787	7	
40,466	32,566	31,293	39,615	32,114	30,852	8	
45,764	37,551	35,651	45,975	38,100	35,988	9	
60,116	51,024	46,635	59,760	50,684	46,453	10	
33,086	26,813	25,440	33,039	26,778	25,508	סה"כ	

2019			2018			קבוצת שכר	דירוג
עלות העסקה ממוצעת	שכר ממוצע ברוטו למס	שכר ממוצע ברוטו	עלות העסקה ממוצעת	שכר ממוצע ברוטו למס	שכר ממוצע ברוטו		
38,833	30,231	28,792	35,741	28,026	26,883	2	משפחתיים
41,060	32,444	31,074	39,371	31,120	29,783	3	
38,381	32,054	31,410	36,386	30,437	29,804	4	
48,205	44,296	38,999	48,369	37,938	36,083	5	
52,400	41,224	39,000	46,065	42,280	37,305	6	
65,024	55,159	51,379	62,213	52,839	48,988	7	
66,588	62,483	54,634	70,985	58,447	53,427	8	
75,629	62,843	57,101	76,997	63,253	57,547	9	
82,529	69,031	62,496	74,394	68,813	61,698	10	
56,517	47,752	43,876	54,502	45,906	42,391	סה"כ	
			73,126	60,480	55,381	3	רופאים
73,508	60,654	55,783	72,901	60,314	55,465	4	
108,586	96,404	92,009	102,295	90,966	86,816	7	
91,047	78,529	73,896	82,774	70,587	65,887	סה"כ	

2019			2018			קבוצת שכר	דירוג
עלות העסקה ממוצעת	שכר ממוצע ברוטו למס	שכר ממוצע ברוטו	עלות העסקה ממוצעת	שכר ממוצע ברוטו למס	שכר ממוצע ברוטו		
9,295	7,662	7,128	9,659	7,886	7,404	1	מנהלי
10,606	8,952	8,370	11,888	9,573	9,127	2	
11,801	9,665	9,031	13,844	11,561	10,571	3	
14,907	12,427	11,390	16,585	13,344	12,881	4	
18,163	14,632	14,100	19,478	15,691	15,328	5	
22,125	17,901	17,342	22,866	18,598	18,083	6	
24,829	20,672	20,029	25,294	21,294	20,656	7	
26,789	22,597	21,915	27,210	22,924	22,306	8	
29,270	24,573	23,859	30,620	25,528	24,822	9	
45,205	36,801	35,937	42,702	34,580	33,914	10	
21,144	17,462	16,788	22,057	18,129	17,539	סה"כ	
11,082	9,192	8,542	11,372	9,431	8,785	1	מקצ"ט
13,333	11,017	10,266	14,858	11,986	11,326	2	
15,911	12,851	12,227	18,633	15,158	14,285	3	
19,168	15,360	14,751	21,551	17,396	16,669	4	
23,036	18,256	17,668	24,309	19,420	18,870	5	
25,974	20,831	20,262	27,234	21,681	21,173	6	
28,842	23,163	22,521	28,795	23,188	22,575	7	
31,661	25,123	24,527	30,631	24,578	24,002	8	
34,994	27,768	27,110	34,871	27,661	27,103	9	
46,003	37,000	36,008	44,081	35,677	34,750	10	
24,979	20,038	19,370	25,624	20,611	19,947	סה"כ	

דוח 1: נתוני שכר לפי עשירונים

יחידות הסמך של משרד הביטחון | דוח 2: נתונים על שכר ממוצע וחציוני לפי מגדר

2019				2018				מגדר
שכר חציוני	שכר ממוצע ברוטו למס	שכר ממוצע ברוטו	שיעור מסה"כ עובדים	שכר חציוני	שכר ממוצע ברוטו למס	שכר ממוצע ברוטו	שיעור מסה"כ עובדים	
29,309	31,996	30,340	81%	29,070	31,805	30,255	81%	גברים
24,210	25,834	24,628	19%	23,751	25,586	24,459	19%	נשים
28,232	30,814	29,244	100%	28,107	30,652	29,180	100%	כולל סכום

יחידות הסמך של משרד הביטחון | דוח 3: נתונים על שכר נמוך מהשכר הממוצע במשק לפי מגדר

2019		2018		מגדר
שכר ממוצע למשרה מלאה	שיעור העובדים מתחת לשכר הממוצע במשק	שכר ממוצע למשרה מלאה	שיעור העובדים מתחת לשכר הממוצע במשק	
9,044	2.3%	8,687	1.2%	גברים
8,361	1.0%	8,180	0.6%	נשים
8,830	3.3%	8,518	1.9%	כולל סכום

יחידות הסמך של משרד הביטחון | דוח 4: נתוני התעסוקה והשכר הממוצע לעובדים בחוזים אישיים

2019			2018			סוג חוזה
שכר ממוצע ברוטו למס	שכר ממוצע ברוטו	שיעור מסך העובדים	שכר ממוצע ברוטו למס	שכר ממוצע ברוטו	שיעור מסך העובדים	
56,868	48,401	0.3%	56,891	49,074	0.3%	חוזה אישי
30,176	27,231	1.0%	28,346	25,823	1.0%	מומחים
36,182	31,994	1.3%	33,642	30,101	1.3%	סה"כ

משרד הביטחון | דוח 1: נתוני שכר לפי עשירונים

2019					
דרוג	קבוצת שכר	מספר עובדים	מספר משרות	שכר ממוצע ברוטו	שכר ממוצע למס
ע. סוציאליים	עשירון תחתון 10%	14	8	11,085	20,585
	בעלי שכר נמוך- בינוני 40%	56	48	18,413	22,738
	בעלי שכר בינוני- גבוה 40%	57	57	28,170	29,203
רופאים א'	עשירון עליון 10%	15	15	44,161	47,211
	עשירון תחתון 10%	2	1	12,839	26,148
	בעלי שכר נמוך- בינוני 40%	10	8	22,775	32,421
	בעלי שכר בינוני- גבוה 40%	11	11	39,372	40,498
	עשירון עליון 10%	3	3	68,448	71,993
ע. מחקר	עשירון תחתון 10%	3	3	31,441	32,858
	בעלי שכר נמוך- בינוני 40%	16	16	38,854	41,478
	בעלי שכר בינוני- גבוה 40%	16	16	52,727	57,844
	עשירון עליון 10%	4	4	72,154	81,436
סכום כולל		2,235	2,206	22,921	24,503
30,238					

2019					
דרוג	קבוצת שכר	מספר עובדים	מספר משרות	שכר ממוצע ברוטו	שכר ממוצע למס
מנהלי	עשירון תחתון 10%	38	37	6,654	7,392
	בעלי שכר נמוך- בינוני 40%	153	152	13,722	14,599
	בעלי שכר בינוני- גבוה 40%	154	154	21,378	22,329
מח"ר	עשירון עליון 10%	39	39	26,893	28,281
	עשירון תחתון 10%	122	117	10,940	12,254
	בעלי שכר נמוך- בינוני 40%	488	486	18,354	19,258
	בעלי שכר בינוני- גבוה 40%	489	489	26,050	27,401
	עשירון עליון 10%	123	123	37,990	40,628
מהנדסים	עשירון תחתון 10%	18	18	15,140	16,094
	בעלי שכר נמוך- בינוני 40%	73	73	22,052	24,256
	בעלי שכר בינוני- גבוה 40%	73	73	30,503	32,420
	עשירון עליון 10%	19	19	41,536	47,026
טכנאים	עשירון תחתון 10%	17	17	10,451	11,722
	בעלי שכר נמוך- בינוני 40%	70	70	20,149	21,601
	בעלי שכר בינוני- גבוה 40%	71	71	26,627	28,199
משפטים	עשירון עליון 10%	18	18	34,472	37,540
	עשירון תחתון 10%	6	6	11,604	12,121
	בעלי שכר נמוך- בינוני 40%	24	24	19,104	19,840
	בעלי שכר בינוני- גבוה 40%	24	24	27,645	28,798
	עשירון עליון 10%	7	7	50,463	54,153
63,047					

משרד הביטחון | דוח 2: נתונים על שכר ממוצע וחציוני לפי מגדר

מגדר	ממוצע ברוטו	שכר חציוני
נשים	21,710	20,823
גברים	28,293	26,367
סכום כולל	24,502	22,995

משרד הביטחון | דוח 3: נתונים על שכר נמוך מהממוצע במשק והשלמה לשכר מינימום לפי מגדר

מגדר	עובדים ששכרם נמוך מהשכר במשק				עובדים המקבלים השלמה לשכר מינימום			
	כמות עובדים	שיעור מכלל העובדים במגדר	שיעור הנמוך בשכר העובדים מהממוצע מתוך כלל העובדים	שכר ממוצע למשרה מלאה לעובדים בשכר הנמוך במשק	כמות עובדים	שיעור מכלל העובדים במגדר	שיעור הנמוך בשכר העובדים מהממוצע מתוך כלל העובדים	שכר ממוצע לבעלי שכר מינימום
גברים	15	1.6%	0.7%	6,695	5	0.5%	0.2%	9,129
נשים	90	7.0%	4.0%	8,027	40	3.1%	1.8%	9,049
כולם	105	4.7%	4.7%	7,847	45	2.0%	2.0%	9,058

שליחי המדינה בחו"ל | דוח 1: נתוני שכר לפי עשירונים

2019		2018		קבוצת שכר
עלות העסקה - לא כולל שכ"ד ודמי ייצוג	שכר ממוצע	עלות העסקה	שכר ממוצע - לא כולל שכ"ד ודמי ייצוג	
28,887	24,101	29,115	24,132	עשירון 1 - בעלי שכר נמוך
32,001	26,934	32,467	27,211	עשירון 2
34,392	28,377	35,163	28,783	עשירון 3
35,625	29,634	36,612	30,236	עשירון 4
37,525	31,107	38,003	31,585	עשירון 5
39,475	32,821	40,077	33,263	עשירון 6
42,814	35,236	42,668	35,229	עשירון 7
45,625	37,568	45,480	37,248	עשירון 8
49,464	40,588	48,977	39,954	עשירון 9
58,369	47,506	56,090	46,019	עשירון 10 - בעלי שכר גבוה
40,504	33,459	40,319	33,248	כלל העובדים

* הנתונים אינם כוללים את שליחי משרד הביטחון בחו"ל

** נתוני שכר הדירה מציינים את ההשתתפות בשכר הדירה במוענקת לחלק מהשליחים. השליחים אשר אינם זכאים להשתתפות בשכר דירה מתגוררים בדירות שרד בבעלות או בשכירות המדינה

*** עלות ההעסקה שצוינה אינה כוללת את השתתפות המדינה בהוצאות שכר דירה (כמוצג לעיל), את כיוסי הוצאות החינוך עבור ילדי השליחים וכיוסי הוצאות הבריאות והריפוי של משפחות השליחים בהתאם לכיוסי המוענק בסל הבריאות.

שליחי המדינה בחו"ל | דוח 2: נתוני שכר לפי מגדר

2019				מגדר
שכר חציוני למשרה	שכר ממוצע ברוטו למשרה	סה"כ משרות	סה"כ עובדים	
31,933	33,438	576	576	גברים
31,776	33,526	178	178	נשים
31,884	33,459	754	754	

שליחי המדינה בחו"ל | דוח 3: כולל שכר דירה

2019		2018		כלל העובדים
עלות העסקה ממוצעת כולל ממוצע שכ"ד וייצוג לזכאים	שכ"ד ממוצע לזכאים	עלות העסקה ממוצעת כולל ממוצע שכ"ד וייצוג לזכאים	שכ"ד ממוצע לזכאים	
49,989	12,562	52,648	13,072	

* הנתונים אינם כוללים את שליחי משרד הביטחון בחו"ל

** נתוני שכר הדירה מציינים את ההשתתפות בשכר הדירה במוענקת לחלק מהשליחים. השליחים אשר אינם זכאים להשתתפות בשכר דירה מתגוררים בדירות שרד בבעלות או בשכירות המדינה

*** עלות ההעסקה שצוינה אינה כוללת את השתתפות המדינה בהוצאות שכר דירה (כמוצג לעיל), את כיסוי הוצאות החינוך עבור ילדי השליחים וכיסוי הוצאות הבריאות והריפוי של משפחות השליחים בהתאם לכיסוי המוענק בסל הבריאות.

עובדי הוראה בחינוך הממשלתי | נתוני שכר לפי עשירונים, ממוצעי 2018-2019

שנת הלימודים 2018-2019		שנת הלימודים 2017-2018		עשירון	עובדי הוראה במשרד החינוך
עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו	עלות העסקה ממוצעת	שכר ברוטו		
9,961	7,662	9,761	7,508	1	
11,575	8,904	11,395	8,765	2	
12,815	9,858	12,626	9,712	3	
14,015	10,781	13,808	10,622	4	
15,283	11,757	15,068	11,591	5	
16,734	12,873	16,525	12,711	6	
18,550	14,269	18,322	14,094	7	
20,840	16,031	20,532	15,794	8	
23,556	18,120	23,167	17,821	9	
29,433	22,641	29,017	22,321	10	

שנת הלימודים 2018-2019	שנת הלימודים 2017-2018	
135,744	133,243	סה"כ עובדים
112,248	110,330	סה"כ משרות
13,688	13,494	ממוצע שכר ברוטו