

ד"ר חגי כץ • גב' הילה יוגב-קרן

שוק העבודה של המגזר השלישי בישראל

נתונים ומגמות
2000-2009

מרץ 2013

המרכז הישראלי לחקר המגזר השלישי
אוניברסיטת בן-גוריון בנגב
הפקולטה לניהול ע"ש גילפורד גלייזר



תודות

אנו חבים תודה לאנשים וארגונים שסייעו בידינו בביצוע מחקר זה ובהוצאתו לאור. בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה - לנאוה ברנר האחת והיחידה, לאורלי פורמן, ענת כץ-אברם ודיוויד גורדון על הסיוע בהכנת הקבצים והעבודה על הנתונים, לצוות חדר המחקר בספריית הלשכה על האירוח הנעים.

לד"ר ניסן לימור על תרומתו לחשיבה בשלבים הראשונים של המחקר.

ובעיקר אנו חבים תודה לקרן כהנוף, לשירה הרצוג, נשיאת הקרן, ולדליה מגנט, נציגת הקרן בישראל. תמיכתה של הקרן במחקר זה היא רק הסיפא של קשר רב שנים, ובו תמכה הקרן באופן עקבי ונדיב בפעולות המחקר של המרכז הישראלי לחקר המגזר השלישי. תמיכה זו מבטאת היטב את התפיסה הייחודית של הקרן ושל שירה כי על מנת לחולל שינוי חברתי מהותי, יש לפעול ליצירת תשתיות מתאימות, הן תשתיות ארגוניות והן תשתיות ידע. בכך יש לקרן חלק משמעותי ורב-ערך ביצירת בסיס הידע אודות המגזר השלישי בישראל, כמו בכל התחומים בהם הייתה הקרן מעורבת.

תוכן עניינים

4	רשימת תרשימים וטבלאות
7	תמצית הדו"ח
11	Abstract of the report
15	1. רקע
15	2. סקר ספרות
21	3. שיטה
21	3.1 משתתפים
21	3.2 הליך
22	3.3 מבנה הדוח
22	4. תוצאות
22	4.1 מבנה כוח האדם במגזר השלישי
23	4.1.1 מבנה כוח האדם במגזר השלישי, 2009 מאפייני כוח האדם לפי הארגונים המעסיקים, 2009 מבנה כוח האדם לפי מאפייני המועסקים, 2009
26	4.1.2 מגמות מרכזיות במבנה כוח האדם בעשור האחרון, 2000-2009 מגמות במאפייני הארגונים, 2000-2009 מגמות במאפייני המועסקים, 2000-2009
39	4.1.3 תחלופה ויציבות תעסוקתית, 2000-2009
42	4.2 השכר במגזר השלישי
42	4.2.1 נתוני גובה השכר, 2009 ממוצע השכר לפי מאפייני הארגונים המעסיקים, 2009 ממוצע השכר לפי מאפייני המועסקים, 2009
46	4.2.2 מגמות ממוצע השכר בעשור האחרון, 2000-2009 מגמות ממוצע השכר לפי מאפייני הארגונים המעסיקים, 2000-2009 מגמות ממוצע השכר לפי מאפייני המועסקים, 2000-2009
56	4.2.3 תנאים סוציאליים - הפרשות עובדים לפנסיה וקרנות, 2000-2009
57	4.3 מאפייני הון אנושי, נתוני מפקד האוכלוסין 2008
68	5. סיכום ודיון
71	6. מקורות

רשימת תרשימים וטבלאות

תרשימים

- תרשים 1: היקפי כוח אדם במגזר השלישי לפי תחום פעילות הארגון, 2009, (באחוזים)
- תרשים 2: היקפי כוח האדם לפי מחוזות וערים, 2009, (באחוזים)
- תרשים 3: היקפי כוח האדם לפי מדד הפריפריאליות, 2009, (באחוזים)
- תרשים 4: היקפי כוח האדם לפי אשכולות חברתיים-כלכליים, 2009, (באחוזים)
- תרשים 5: מאפייני הפרטים בכוח העבודה במגזר השלישי 2009: מגדר, מצב משפחתי ולאום, (באחוזים)
- תרשים 6: התפלגות כוח העבודה לפי ותק במקום העבודה, 2009, (באחוזים)
- תרשים 7: התפלגות כוח העבודה לפי גילאים, 2009, (באחוזים)
- תרשים 8: התפלגות כוח העבודה לפי ארצות מוצא שכיחות, 2009, (באחוזים)
- תרשים 9: היקפי כוח העבודה במגזר השלישי, 2000-2009
- תרשים 10. א: היקפי המשרות לפי תחומי פעילות המספקים מעל 15,000 משרות, 2000-2009
- תרשים 10. ב: היקפי המשרות לפי תחומי פעילות המספקים עד 15,000 משרות, 2000-2009
- תרשים 11: מגמות בהיקף התעסוקה בתחומי החינוך, 2000-2009
- תרשים 12: מגמות בהיקף התעסוקה בתחום הרווחה, 2000-2009
- תרשים 13: מגמות בהיקף התעסוקה בתחומי התרבות והפנאי, 2000-2009
- תרשים 14: מגמות בהיקף התעסוקה בתחומי הפנאי, 2000-2009
- תרשים 15: מגמות בהיקף התעסוקה בתחומי הבריאות, 2000-2009
- תרשים 16: מגמות בהיקף התעסוקה בקרב שירותי בריאות, 2000-2009
- תרשים 17: מגמות בהיקף התעסוקה בארגוני דת, 2000-2009
- תרשים 18. א: מגמות בכוח העבודה לפי מחוזות, 2000-2009
- תרשים 18. ב: מגמות בכוח האדם לפי מחוזות, 2000-2009, (באחוזים)
- תרשים 19: מגמות בכוח העבודה במחוז תל אביב, 2000-2009
- תרשים 20: מגמות בכוח העבודה במחוז ירושלים, 2000-2009
- תרשים 21: מגמות בכוח העבודה במחוז הדרום, 2000-2009
- תרשים 22: מגמות בכוח העבודה במחוזות חיפה והצפון, 2000-2009
- תרשים 23: היקף כוח האדם לפי מרכז מול פריפריה של הארגונים, 2000-2009, (באחוזים)
- תרשים 24. א: מגמות בהיקף כוח האדם לפי אשכולות סוציאקונומיים, 2000-2009
- תרשים 24. ב: מגמות בהיקף כוח האדם לפי אשכולות סוציאקונומיים, 2000-2009, (באחוזים)
- תרשים 25: מגמות בכוח העבודה במגזר השלישי לפי מגדר, 2000-2009, (באחוזים)
- תרשים 26: מגמות בכוח העבודה במגזר השלישי לפי מצב משפחתי, 2000-2009, (באחוזים)
- תרשים 27. א: מגמות בכוח האדם במגזר השלישי לפי גילאים, 2000-2009
- תרשים 27. ב: מגמות בכוח האדם במגזר השלישי לפי גילאים, 2000-2009, (באחוזים)

- תרשים 28 : מגמות בכוח האדם במגזר השלישי לפי ארצות מוצא נבחרות, 2000-2009 , (באחוזים)
- תרשים 29 : מגמות בכוח האדם במגזר השלישי לפי לאום, 2000-2009, (באחוזים)
- תרשים 30 : ותק במקום העבודה, 2009, (באחוזים)
- תרשים 31 : ותק במקום העבודה לפי תחומי פעילות נבחרים, 2009, (באחוזים)
- תרשים 32 : שיעור המועסקים לפי מספר חדשי עבודה בשנה, 2009, (באחוזים)
- תרשים 33 : חדשי עבודה בשנה לפי וותק, 2009, (באחוזים)
- תרשים 34 : מספר עובדים לפי חדשי השנה, 2009
- תרשים 35 : שכר ממוצע לפי תחום פעילות הארגון, 2009
- תרשים 36 : שכר ממוצע לפי מחוזות, 2009
- תרשים 37 : שכר ממוצע לפי מדד הפריפריאליות, 2009
- תרשים 38 : שכר ממוצע לפי אשכולות חברתיים כלכליים, 2009
- תרשים 39 : שכר ממוצע לפי מאפיינים אישיים, 2009
- תרשים 40 : ממוצע השכר לפי ארץ המוצא, 2009
- תרשים 41 : ממוצע השכר לפי ותק במקום העבודה, 2009
- תרשים 42 : שכר חדשי ממוצע במגזר השלישי, 2000-2009
- תרשים 43.א : תחומי פעילות בהם עלה השכר הממוצע ב-2009 מעל 4,500 ש"ח
- תרשים 43.ב : תחומי פעילות בהם נע השכר הממוצע ב-2009 בין 4,000-4,500 ש"ח
- תרשים 43.ג : תחומי פעילות בהם עמד השכר הממוצע ב-2009 על פחות מ-4,000 ש"ח
- תרשים 44 : מגמות בממוצע השכר בקרב ארגוני חינוך ומחקר לפי תת-תחום פעילות, 2000-2009
- תרשים 45 : מגמות בממוצע השכר בתחומי תרבות ופנאי נבחרים, 2000-2009
- תרשים 46 : מגמות בממוצע השכר בשירותי הבריאות בשלושת התחומים הגבוהים ביותר, 2000-2009
- תרשים 47 : מגמות בממוצע השכר לפי מחוזות, 2000-2009
- תרשים 48 : מגמות בממוצע השכר במחוז ירושלים, 2000-2009
- תרשים 49 : מגמות בממוצע השכר במחוז דרום, 2000-2009
- תרשים 50 : מגמות בממוצע השכר במחוז תל אביב, 2000-2009
- תרשים 51 : מגמות בממוצע השכר במחוז חיפה ומחוז הצפון, 2000-2009
- תרשים 52 : מגמות בממוצע השכר לפי מדד הפריפריאליות, 2000-2009
- תרשים 53 : מגמות בממוצע השכר לפי המדד החברתי-כלכלי, 2000-2009
- תרשים 54 : ממוצע השכר לפי מגדר, 2000-2009
- תרשים 55 : ממוצע השכר לפי מצב משפחתי, 2000-2009
- תרשים 56 : ממוצע השכר לפי גיל, 2000-2009
- תרשים 57 : ממוצע השכר לפי ארץ לידה, 2000-2009
- תרשים 58 : ממוצע השכר לפי לאום, 2000-2009
- תרשים 59 : ממוצע השכר לפי ותק במקום העבודה, 2000-2009
- תרשים 60 : שנות לימוד בקרב עובדי המגזר השלישי, 2008, (באחוזים)

- תרשים 61 : התפלגות כוח אדם במגזר השלישי לפי התעודה הגבוהה ביותר, 2008, (באחוזים)
- תרשים 62 : תחום פעילות לפי תעודה גבוהה ביותר, 2008, (באחוזים)
- תרשים 63 : מחוזות לפי תעודה גבוהה ביותר, 2008, (באחוזים)
- תרשים 64 : אשכולות חברתיים כלכליים לפי תעודה גבוהה ביותר, 2008, (באחוזים)
- תרשים 65 : תעודה גבוהה ביותר לפי מגדר, 2008, (באחוזים)
- תרשים 66 : תעודה גבוהה ביותר לפי לאום, 2008, (באחוזים)
- תרשים 67 : משלחי יד במגזר השלישי, 2008, (באחוזים)
- תרשים 68 : ממוצע השכר לפי תעודה גבוהה ביותר, 2008
- תרשים 69 : שלושת משלחי היד הגבוהים ביותר והנמוכים ביותר בממוצע השכר במגזר השלישי, 2008
- תרשים 70 : יחס שכר משרה לשכר כולל מעבודה, לפי תחום פעילות
- תרשים 71 : יחס השכר בקרב נשים וגברים
- תרשים 72 : יחס השכר לפי ותק במקום העבודה
- תרשים 73 : יחס השכר לפי תעודה גבוהה ביותר
- תרשים 74 : יחס השכר לפי שנות לימוד

טבלאות

- טבלה 1 : ממצאי הרגרסיה המרובה של השכר החודשי
- טבלה 2 : צעד 6. טבלת מקדמי הרגרסיה

רקע

לצד הצמיחה שחלה במגזר השלישי בארץ ובעולם בעשורים האחרונים, רק מעט ידוע לנו על מבנה כוח האדם במגזר השלישי, היקפו והרכבו בישראל. הבנת מבנה המשאב האנושי במגזר חיונית על מנת לבחון האם למגזר מבנה כוח אדם המתאים להתמודד עם המשימות המורכבות הניצבות בפניו, הדרישות ההולכות וגדלות לשירותים מצד הלקוחות והמשברים הכלכליים של השנים האחרונות. פרסום זה הוא צעד בניסיון להכיר את אופיו של שוק העבודה במגזר השלישי.

גירמי ריפקין (Rifkin, 1995) בספרו החשוב "The End of Work" תיאר כיצד התפתחותה של טכנולוגיית המידע תיצור עולם ללא עבודה. בנסותו לתור אחר מגזר חדש שייתן מענה לצרכי הכנסה, יענה על הצורך בהשתייכות ויספק ביטחון, הוא מציע את המגזר השלישי. אם כך, מה הוא העתיד לו אנחנו יכולים לצפות בהתבסס על מה שאנו יודעים על הדינאמיקה של כוח העבודה במגזר השלישי בעשור האחרון?

המגזר השלישי צמח באופן משמעותי בעשורים האחרונים והוא מעסיק היקף גדול יותר של עובדים מבעבר (Katz, Gidron and Limor, 2009; Salomon et al., 1999; Salamon, Sokolowski and Geller 2012; Almond and Kendall 2000; Anheier, 1991). אך לצד הצמיחה בהיקפי כוח האדם, הראו מחקרים רבים שהמגזר השלישי הנו מקור לעבודה בשכר נמוך המאופיין בעיוותים רבים של אי שוויון (Sklar, 1995; Weisbrod, 1983; Preston, 1989; Lanfranchi and Nancy, 2006; Ruhm and Borkoski, 2000; Emanuele and Higgins, 2000). עובדים במגזר השלישי מרוויחים פחות, מקבלים פחות הטבות נלוות לשכר, ויש להם פחות אפשרויות קידום. עם זאת, בניגוד לחוקרים אלו, מחקרים אחרים טענו כי לא קיים הבדל שיטתי ועקבי בין המגזרים באופן גורף וכי הסיבות לקיומו של ממוצע שכר נמוך נובעות מתחומי פעילות מסוימים, תעשיות או מקצועות השכיחים במגזר, אך הוא אינו משקף תופעה כללית (Leete, 2000; Salamon and Sokolowski, 2006; Kim and Lee, 2007).

פערים אינם קיימים רק בין המגזר השלישי למגזרים האחרים. ממצאי מחקרים רבים מעידים על אי שוויון גם בין העובדים במגזר. ממצאים מחקרניים בכל הנוגע למגדר מראים כי לנשים ייצוג ייתר במגזר השלישי אך הן משתכרות משמעותית פחות ומחזיקות פחות במשרות ניהוליות במגזר (Anheier, 1991; Mirvis and Hackett, 1983; Preston, 1990; Almond and Kendall, 2000). פרט למגדר, קיימים מאפיינים דמוגרפים נוספים המאפיינים את הרכב כוח האדם במגזר השלישי. נמצא כי במגזר השלישי ישנם יותר מועסקים משכילים בהשוואה למגזר הציבורי או העסקי; ישנו שיעור נמוך יותר של מבוגרים (מעל גיל 55) וצעירים (מתחת לגיל 30) וכן מועסקים בארגונים ללא כוונות רווח הנם בעלי פחות ותק בעבודה מאלו המועסקים במגזר הציבורי או העסקי (Mirvis and Hackett, 1983).

בעשורים האחרונים, בדומה למדינות מפותחות אחרות, התפתח המגזר השלישי או מגזר הארגונים ללא כוונת רווח בישראל בצורה משמעותית והפך לשחקן בולט מאוד בספירה הציבורית בישראל (Katz, Gidron and Limor, 2009). למגזר השלישי חלק נכבד בכלכלת ישראל: בשנת 2009 הווה תוצר המלכ"רים 5.9% מהתוצר המקומי הגולמי ונספרו בו 375 אלף משרות שכיר שהוו 13.3% מכלל המשרות במשק (למ"ס, 2012א). מרבית כוח האדם מרוכז בתחומי מתן שירותים. בישראל התבוננות על המגזר השלישי דרך משרות השכיר שלו מציגה תמונה של מגזר העוסק מרביתו במתן שירותים בחינוך ורווחה.

המחקר

על מנת לנתח את שוק העבודה בארגונים ללא כוונות רווח בישראל, תוך בחינה של מאפייני המועסקים ונתוני ההעסקה והשכר שלהם, לזהות דפוסים המייחדים את ארגוני המגזר בתחום זה ולקדם הבחנות בין-מגזריות, נבנה בסיס נתונים מקיף לשנים 2000-2009. לבניית בסיס הנתונים שולבו שלושה מקורות: מסד הנתונים של המרכז לחקר המרכז השלישי המכיל נתונים אודות כלל ארגוני המגזר השלישי; בסיס הנתונים ממקורות מנהליים על הכנסות פרטים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ונציבות מס ההכנסה; ומפקד האוכלוסין, 2008. כוח האדם במגזר השלישי הוגדר במחקר הנוכחי ככלל העובדים שהועסקו כשכירים במגזר השלישי בשנה המדוברת במשך כל פרק זמן ובכל היקף משרה. בשנת 2009 כלל בסיס הנתונים מידע אודות 569,897 משרות בארגוני מגזר שלישי.

ממצאים

בעשור האחרון חלה עלייה של כ-100 אלף משרות, או גידול מצטבר של 22% במהלך עשר שנים. תחום הפעילות הבולט ביותר במגזר השלישי הנו תחום החינוך והמחקר. 44% מכלל כוח העבודה במגזר מועסק בתחום זה, והיקף התעסוקה בו צמח בעשור האחרון, בייחוד בתתי התחומים "חינוך מוקדם יסודי ותיכונני" ו"השכלה גבוהה ואחרת". אחריו נמצאים תחומי הרווחה והתרבות והפנאי המעסיקים 17% ו-15% מכוח האדם בהתאמה בהם מגמת הצמיחה מתונה יותר. בתחום הרווחה בולטת תעסוקה בתת-תחום הקשישים ואילו בתחום התרבות והפנאי תת-תחום "מתנסים ומרכזים קהילתיים" הנו המעסיק המרכזי. תחום הבריאות מהווה רק 2% מכלל ארגוני המגזר אך הוא מעסיק כ-7% מכלל כוח האדם במגזר, מרבית המשרות בתת-התחום "קופות חולים מרפאות ושירותי בריאות".

מרבית התעסוקה במגזר מתרכזת במחוזות ירושלים ותל אביב, כ-60% מועסקים בארגונים הפועלים באזורים אלו, רובן בערים תל אביב וירושלים עצמן. פילוח כוח האדם לפי מדד הפריפריאליות מעיד על ריכוז גבוה, כ-67% ביישובים המדורגים כמרכזיים ביותר לפי מדד זה. בחינת אשכולות חברתיים כלכליים ממקמת את ריכוז התעסוקה במגזר באשכולות החברתיים-כלכליים הבינוניים. מגמות אלו יחסית יציבות, אך בעוד ירושלים מתחזקת, בתל אביב נצפית מגמת ירידה. ארגוני הפריפריה ומחוזות הדרום והצפון מעסיקים היקף נמוך משמעותית של כוח אדם והצמיחה בהם איטית.

מרבית כוח העבודה במגזר השלישי בישראל מורכב מיהודים: כ-91%. לכוח העבודה במגזר השלישי בישראל ייצוג יתר של נשים, והן מהוות 68% מכוח העבודה. 70% מהצמיחה בכוח האדם במגזר השלישי מקורו בתעסוקת נשים. עובדים ועובדות נשואים ונשואות מהווים בעשור האחרון כשני שלישי מכלל כוח האדם במגזר. 74% מכוח האדם הנם ילידי הארץ, 8% בלבד הנם ילידי ברית המועצות ו-2% ילידי ארצות הברית. ילידי אתיופיה ואוקראינה מהווים כל אחד רק אחוז מכוח העבודה. לאורך כל העשור קיימת מגמת גידול מתמיד בהעסקת ילידי הארץ. מעל 80% מכוח האדם הנו בין הגילאים 15-54 והיקף תעסוקת צעירים בני 15-34 נמצאת במגמת עלייה בעשור האחרון.

במגזר השלישי תחלופת עובדים גבוהה: כשני שלישי מהמועסקים הנם בעלי וותק של עד שנתיים בארגון ורק רבע מכוח האדם עובד בארגונים מעל לשש שנים. בנוסף, במשך כל העשור האחרון רק כשליש מכלל המועסקים בארגוני המגזר השלישי הועסקו שנים עשר חודשים רצופים במהלך שנת עבודה. התבוננות על מספר המשרות המדווחות לפי חודשי העבודה בהם עבדו העובדים באותן משרות, חושף מגמת עונתיות הקיימת במגזר השלישי: החל מחודשי הקיץ יולי-אוגוסט חלה ירידה במספר המועסקים שמתייצבת שוב בסביבות אוקטובר-נובמבר, דהיינו, "אחרי החגים". מגמה עונתית זו בולטת במיוחד בתחומי התרבות והפנאי והחינוך והמחקר.

השיעור הגבוה ביותר בקרב העובדים במגזר השלישי הנו של מורים או עובדי חינוך (39%). שאר משלחי היד נפוצים פחות ומקיפים מתחת ל-10% מכוח האדם במגזר. 6.4% בלבד מכלל כוח האדם מוגדר במשלח היד בתפקידי ניהול. המגזר השלישי משכיל ברובו. כ-61% מכוח האדם עם תואר ראשון או יותר.

ממוצע השכר החודשי בקרב מועסקים במגזר השלישי עמד בשנת 2009 על 4,230 ש"ח למשרה בפועל (נתוני השכר המוצגים לעיל אינם שכר למשרה מלאה). מהשוואת נתוני השכר לנתוני מפקד האוכלוסין לשנת 2008 עולה כי יחס השכר הממוצע במגזר עמד על 0.62. יחס השכר מעיד על חלקו של השכר מעבודה במשרה המדווחת בהשוואה לכלל השכר של אותו אדם. תחום הבריאות הנו התחום בו השכר הממוצע הנו הגבוה ביותר ועמד על 7,904 ש"ח בממוצע בעוד התחומים "דת", "ארגוני אזרחים" ו"תרבות ופנאי" הציגו את הממוצע הנמוך ביותר שנע בין 3,100-3,050 ש"ח. בתל אביב עמד ממוצע השכר על 5,024 ש"ח, ובירושלים על 3,841 ש"ח. מחוז הדרום הנו המחוז בעל ממוצע השכר הנמוך ביותר. בשנת 2009, עמד ממוצע השכר בדרום על 3,299 ש"ח. בעוד נשים מהוות את חלק הארי מכוח העבודה במגזר השלישי, גבוה שכר הגברים משמעותית משכר הנשים: השכר הממוצע למשרות נשים בשנת 2009 עמד על 3,667 ש"ח בעוד השכר הממוצע למשרות גברים עמד על 5,410 ש"ח.

ממודל רגרסיה נמצא כי 40% מהשונות בשכר מוסברת על ידי המשתנים וותק, תעודה גבוהה ביותר, עבודה בארגוני בריאות וחדשי עבודה. מגדר וערך המדד החברתי הכלכלי בעלי תרומה פחותה ביחס אליהם והם מוסיפים יחד 3% ליכולת הניבוי. עבור כל שנת וותק עולה השכר החודשי ב-285 ש"ח, עבור כל תעודה עולה השכר ב-737 ש"ח. עבודה בארגוני בריאות מוסיפה 3,143 ש"ח לשכר החודשי וכל חודש העסקה נוסף בשנה מעלה את השכר החודשי ב-240 ש"ח. גברים משתכרים 1,855 ש"ח יותר מנשים בחודש, ועל כל דרגה נוספת במדד החברתי-כלכלי של יישוב, עולה בו השכר החודשי הממוצע ב-103 ש"ח.

סיכום

לסיכום, נוכל לומר כי בין השנים 2009-2000 צמח כוח האדם במגזר השלישי, בדומה לצמיחה שנמצאה במדינות מפותחות אחרות בעולם. עם זאת, לצד גידול מרשים זה, עולים ממצאים מדאיגים הנוגעים לעונתיות, ותק בארגון ותחלופת עובדים. הממצאים מעלים את השאלה האם חל גידול אמיתי במספר המועסקים או שמא מדובר בגידול בתנועה בכוח האדם במגזר? הצמיחה אינה אחידה בכל תחומי הפעילות של המגזר והיא מעידה בעיקר על גידול בענף השירותים הכולל את תחום החינוך והמחקר, התרבות והפנאי והרווחה. הממצאים מציגים מגזר שלישי עם דגש חד על אספקת שירותים.

ממצאי המחקר הנוכחי מעידים כי השכר במגזר השלישי נמוך מהממוצע הארצי. בחינת השכר לפי תחום הפעילות או משלח היד מעלה כי קיימת שונות גדולה מאוד בתוך המגזר בכל הנוגע לשכר. בחינת השכר לפי תחומי פעילות מעלה כי ממוצע השכר בארגוני הבריאות וכן בארגונים בינלאומיים הנו גבוה מהממוצע לעומת ארגוני הדת והתרבות והפנאי, הנמצאים בתחתית טבלת מקבלי השכר.

גם למשלח היד השפעה על השכר. מקצועות הניהול והרפואה הנם בעלי ממוצע השכר הגבוה משמעותית מכלל המגזר ואף גבוה מממוצע השכר במשק.

נראה כי חזונו של ג'רמי ריפקין אודות המגזר שלישי כתחליף לשוק העבודה הקיים, העונה על הצורך של עובדים בהשתייכות וביטחון, עדיין רחוק מהגשמה. הפריסה הגיאוגרפית של כוח האדם אינה עונה על הצורך

בתעסוקה בפריפריה, והמגמות שנראו בעשור האחרון, מעידות על תחלופת עובדים גבוהה, משרות חלקיות או עונתיות ושכר נמוך. עם זאת, נראה כי אכן, כפי שחזה ריפקין, התבוננות על המגזר מבעד לתמונת התעסוקה בו מעלה כי מדובר במגזר המתמקד במתן שירותים, בעל הון אנושי איכותי, ומשכיל.

ABSTRACT OF THE REPORT

Background

Despite recent growth in the Third Sector in Israel and the world, little is known of the scope, the structure and composition of the Third Sector's personnel. Understanding the human resources of the sector is essential in order to examine whether the sector has the capacity to deal with the complex tasks before it, with growing demand from customers and with the economic crises of recent years. This publication is a step in recognizing the nature of the labor market in the Third Sector.

Jeremy Rifkin (Rifkin, 1995) in his important book "The End of Work" predicted that the development of information technology will create a world without work. Trying to look for a new sector that will address the need for jobs, provide job security and a sense of identity and belonging through work, Rifkin offers the Third Sector. If so, what is the future that we can expect based on what we know about the dynamics of the labor force in the Third Sector in the last decade?

The Third Sector grew significantly in recent decades, and it employs an ever growing workforce (Katz, Gidron and Limor, 2009, Salomon et al., 1999; Salamon, Sokolowski and Geller 2012; Almond and Kendall 2000; Anheier, 1991). But along with the growth in the volume of personnel, many studies have shown that the Third Sector is a source of low-wage work, characterized by many distortions and inequality (Sklar, 1995; Weisbrod, 1983; Preston, 1989; Lanfranchi and Narcy, 2006; Ruhm and Borkoski, 2000; Emanuele and Higgins, 2000). Third Sector workers earn less, receive fewer fringe benefits and have fewer opportunities for advancement. However, contrary to these researchers, other studies have argued that there is no systematic and consistent difference between sectors, and the reasons for the existence of lower average wages is due to the salience of certain low-paying industries or professions in the sector (Leete, 2000; Salamon and Sokolowski, 2006; Kim and Lee, 2007).

Gaps do not exist only between the Third Sector and other sectors. Many research findings indicate inequality among workers in the sector. Research findings show that women are over-represented in the Third Sector but they earn significantly less than men and hold less managerial positions (Anheier, 1991; Mirvis and Hackett, 1983; Preston, 1990; Almond and Kendall, 2000). It was also found that the Third Sector's workforce is more highly educated than the public or business sectors, that it has a lower proportion of adults (over age 55) and young (under 30) employees, and that the duration of nonprofits' workers' employment is shorter than in the public or business sectors (Mirvis and Hackett, 1983).

In recent decades, similar to other developed countries, the Third Sector in Israel became a prominent actor in the public sphere (Katz, Gidron and Limor, 2009). The Third Sector accounted in 2009 for 5.9% of Israel's GDP and its 375 thousand jobs constituted 13.3% of all jobs in the Israeli economy (CBS, 2012 (a)). Most of the workforce is concentrated in service provision, predominantly in the fields of education and welfare.

The research

In order to analyze the nonprofit labor market in Israel, we developed comprehensive database for the years 2000-2009. The data for the integrated database came from three different sources: (1) the Israeli Center for Third Sector Research (ICTR) database containing data on all Third Sector organizations; (2) income data from administrative files of the Central Bureau of Statistics and the Income Tax Commission, and (3) the 2008 national Census. Third Sector workforce was defined in this study as persons employed in the third sector (nonprofit) organizations in the years 2000-2009, whatever the length or of scope of their employment. In 2009, the database included information about 569,897 jobs.

Findings

In the last decade there has been an increase of about 100 thousand jobs, or a cumulative increase of 22% over ten years. The most prominent segment in the Third Sector is education and research. 44% of the total workforce are employed in this subsector, and the level of employment grew over the decade. In the fields of welfare and culture and recreation work 17% and 15% (respectively) of the sector's workforce, with more moderate growth. The Health field constitutes only 2% of the sector's organizations, but it employs about 7% of the total workforce, most of the jobs in HMOs.

Most third sector employment is in Jerusalem and Tel Aviv, totaling 60% of the total, this has been stable throughout the decade, although Jerusalem strengthened gradually while Tel Aviv experienced a small decline. Two thirds of the sector's employees are in communities that rank as most central on the CBS's peripherality index, and in cities that rank medium on the CBS's socioeconomic index. Organizations in the Southern and Northern Districts employ significantly less manpower and demonstrate slower growth rates.

Most of the labor force in the Third Sector in Israel (about 91%) is composed of Jews. Two thirds of the Third Sector labor force in Israel is constituted of women, and 70% of the growth in the Third Sector workforce during the decade originates in women's employment. Two thirds of the total workforce in the sector are married. Three quarters are born in the country, only 8% were born in the Soviet Union and 2% born in the United States. Ethiopia and Ukraine born employees are each only one percent of the labor force. Over 80% of the workforce is between the ages of 15-54 and the share of young persons (aged 15-34) has been on the rise over the decade.

The Third Sector demonstrated high employee turnover: about two thirds of employees have been under two years in the organization, and only a quarter of the personnel have over six years of tenure. In addition, for the last decade only one-third of the Third Sector workforce was employed twelve consecutive months during the course of a year. Observing the number of jobs reported by the months of work that the employees worked in those jobs, reveals a seasonal trend in the Third Sector: a decline in the summer months of July-August which is corrected back in around October, or as we say here: "after the holidays". This seasonal trend is particularly evident in culture and recreation, and in education and research.

The most frequent occupation in the Third Sector is teachers or education workers (39%). Other occupations all remain below 10% of manpower. Management positions make for 6.4% of the total workforce. The Third Sector is mostly educated: 61% of its workforce hold a bachelor's degree or higher.

The average monthly wage (per position, not full-time position wages) in the Third Sector in 2009 was ILS 4,230. A comparison of wage data with the 2008 National Census data shows that the average wage ratio was 0.62. That is, on average the wages from work in third sector organizations makes up less than two thirds of the employees total income from work. Wages are the highest in field of health, reaching an average of ILS 7,904. Organizations in the fields of religion, civic and Culture and Recreation paid the lowest average wages - NIS 3050-3100 per month. Wages in Tel Aviv (ILS 5,024) are higher than in Jerusalem (ILS 3,841). Southern district is the district with the lowest average wage (ILS 3,299 in 2009). While women constitute the bulk of the labor force in the Third Sector, they earn less than men: the average salary for women in 2009 was ILS 3,667, while men's wages stood at ILS 5,410.

We ran a Regression model predicting wages, to reveal the net impact of each predictor beyond that of other variables. Our model was able to explain 43% of the variance in wages using the variables of tenure, highest diploma, work in health organizations and number of months work during the year, gender and socio economic rank. Each year of tenure in the organizations adds on average ILS 285 to the person's monthly wages, and each additional level of education completed adds ILS 737 a month. Workers in Healthcare organizations make NIS 3,143 more monthly, and each additional month of employment per year would increase the worker's wages in ILS 240 on average per month. Men earn ILS 1,855 more than women a month, and organizations located in socio-economically stronger communities pay better, on average ILS 103 more a month per each 1 rank increase in the community's socioeconomic status.

Conclusion

Between 2000-2009 Israel's Third Sector workforce grew, similar to the growth found in other developed countries. However, alongside this impressive growth, we found alarming signals regarding job consistency and security. The findings raise the question whether there has been a real increase in the number of employees or whether the findings reflect no more than movements of employees? Growth is not uniform in all parts of the sector. It is evident especially in human services including education, welfare and culture and leisure. The findings show once again that the Third Sector in Israel has a clear focus on service delivery.

Third Sector wages are lower than the national average. Examination by field of activity or occupation shows that large differences exist in the sector with regard to wages, by gender, industry, geography and more. Occupations also affect wages. Management and medical professions' wages are significantly higher than the average sector wages.

It seems that Jeremy Rifkin's vision of the Third Sector as a proper substitute for the existing workforce is still a long way from being realized. The current Third Sector labor market does not meet the need for job security, for employment in the periphery. However, it seems that indeed, as Rifkin predicted, the Third Sector is focusing on providing human services with a highly educated workforce.

1. רקע

המגזר השלישי צומח ומתעצם וחלות בו תמורות רבות בארץ ובעולם בעשורים האחרונים. ארגונים ללא כוונות רווח נדרשים להתמודד עם מורכבות גוברת ופתרון בעיות בהיקף רחב מתמיד. גם המשבר הכלכלי שפרץ בספטמבר 2008 זימן אתגר חדש מסוגו לארגוני המגזר השלישי. למרות זאת, לא ידוע לנו כמעט דבר על מבנה כוח האדם במגזר השלישי, היקפיו והרכבו בישראל. מבנה המשאב האנושי במגזר חשוב מאוד הן מבחינה מקרו-כלכלית ברמת המגזר והן ברמה האינדיבידואלית של הפרטים העובדים בו: ברמת המגזר, קיימת חשיבות להבין האם למגזר מבנה כוח אדם המתאים להתמודד עם המשימות המורכבות של המגזר, הדרישות ההולכות וגדלות לשירותים מצד הלקוחות והמשברים שחוה המגזר. חשוב גם להבין מה מקומו ומה הפוטנציאל שלו בפתרון בעיות התעסוקה במשק. ברמת הפרטים העובדים בו, יש ללמוד יותר על משמעות העבודה במגזר השלישי עבור העובדים. האם המגזר מייצר משרות אטרקטיביות המושכות אליו אנשים מוכשרים? האם הוא מספק בטחון תעסוקתי? האם הוא יכול לשמש בסיס לצמיחה אישית ומקצועית? פרסום זה הנו צעד ראשון בניסיון לברר סוגיות אלו, לזהות פערים בידע הקיים היום ולזהות צעדים נחוצים במחקר עתידי בשדה.

2. סקור ספרות

בשנת 1995 פרסם ג'רמי ריפקין (Jeremy Rifkin) את ספרו המהפכני "The End of Work". בספר זה הוא תיאר כיצד התפתחותה של טכנולוגיית המידע תיצור עולם ללא עבודה. לטענתו, העבודה האנושית הולכת ופוחתת באופן שיטתי בתהליך היצור. עבודה אנושית מוחלפת מדי יום על ידי מכונות, ועל רבים נגזרת אבטלה, שבשנים האחרונות הגיעה לשיעור הגבוה ביותר מאז המיתון הגדול בארה"ב. ריפקין מנסה לתור אחר מגזר חדש שייתן מענה לצרכי הכנסה לפרטים בעידן שכזה, יענה על הצורך בהשתייכות ויספק ביטחון. הוא מציע את המגזר השלישי, שלטענתו צמח משמעותית בשנים האחרונות ואף ימשיך לצמוח ולהתרחב. לדעתו, בתמיכת המדינה, ארגוני המגזר השלישי יהיו המקור העתידי ליצירת מקומות עבודה. כך יתנו מענה לבעיית האבטלה וגם יספקו שירותים. על מנת להשיג את מטרותיו החדשות של המגזר השלישי בעידן כזה, טוען ריפקין כי כבר היום על המגזר להרחיב את תפקידיו כמקור לתעסוקה משמעותית ואיכותית. הוא מציע כי את תפקידיו כמעסיק ירחיב המגזר באמצעות מדיניות ותקציבים ציבוריים ופילנתרופים. לדעתו על המדינה לספק תכניות ותקציבים להכשרה מקצועית לאנשים שיקלטו לעבודה בארגוני המגזר וכן להעניק הנחות במיסים על התנדבות (Rifkin, 1995). ואכן, המגזר השלישי צמח בעשורים האחרונים והפך להיות שחקן מרכזי מאוד בשוק התעסוקה, ולמרות זאת, ידוע לנו אך מעט על מבנה התעסוקה במגזר השלישי, מאפייניו ומגמות המאפיינות אותו לאורך זמן. היות וההון האנושי הנו המשאב החשוב ביותר של מגזר זה, למבנה המשאב האנושי חשיבות ראשונה במעלה באשר ליכולת המגזר לעמוד במשימותיו ולמלא את תפקידיו. יתרה מזאת, למאפייני ההעסקה חשיבות הנוגעת למוטיבציה ושימור עובדים, מה שישפיע על צמיחת המגזר ויכולתו למלא את משימותיו גם בעתיד.

ריפקין אם כך מגדיר למגזר השלישי תפקיד חברתי ראשון במעלה – תפקיד המעסיק. תפקיד זה מצטרף לתפקידים המרכזיים שמקובל לייחס למגזר השלישי – הספקת שירותים ופיתוחה של חברה אזרחית (גדרון, כץ ובר, 2003). גם תפקידים אלה מצריכים בחינה מחודשת לאור התמונה המתוארת בעידן החדש שצופה לנו ריפקין. במצב אותו מתאר ריפקין, בו האבטלה צומחת מדי יום, נדרשת החברה יותר מתמיד הן לארגוני הספקת שירותים לאוכלוסיות המוחלשות המתקשות להתפרנס והן לגופים שיגנו וילחמו על זכויותיהם של

אוכלוסיות אלו. ככל שהמגזר נדרש להיקף פעילות רחב יותר, קיימת חשיבות הולכת וגדלה ליכולתו לעמוד במשימות הניצבות בפניו.

בהנחה שהמגזר השלישי הנו אספקט אחד של שוק העבודה העתידי בעידן סוף העבודה, מה הוא העתיד לו אנחנו יכולים לצפות בהתבסס על מה שאנו יודעים על הדינמיקה של כוח העבודה בעשור האחרון?

מגמות במגזר השלישי בעולם

מגוון מחקרים נערכו בניסיון לספק תמונת מאקרו על כוח העבודה במגזר השלישי ברמה לאומית ובינלאומית. הידוע ביניהם הוא "פרויקט הופקינס" (Salomon et al., 1999) שחשף לראשונה את היקפו ותפקידו של המגזר במגוון ארצות. נתונים אלו ונתונים תיאוריים אחרים מעידים על כך שאכן המגזר השלישי צמח באופן משמעותי בעשורים האחרונים והוא מעסיק היקף גדול יותר של עובדים מבעבר. למשל הברית צמח בין השנים 2000-2010 ב-2.1% לעומת צניחה של 0.6% במגזר העסקי. יתרה מזאת, התעסוקה במגזר זה צמחה למרות שני מיתונים.

Anheier (1991) במחקרו ניסה לתאר פרופיל תעסוקתי של המגזר השלישי בגרמניה ומצא אף הוא, כי התעסוקה במגזר השלישי בגרמניה כמעט הכפילה את עצמה. הוא תלה את הגידול בשתי סיבות: האחת, צמיחה גדולה שחלה בתחום השירותים כתוצאה של עלייה בביקושים. העליות בביקושים נוצרו, לפיו, בעקבות שינויים דמוגרפים, שינויים בשוק התעסוקה וגידול השתתפות נשים בשוק העבודה (שהובילה אף היא לעלייה בביקושים לגני ילדים ומעונות יום). השנייה, התרחבות מדינת הרווחה בגרמניה החל משנות ה-70. גם Almond and Kendall (2000) הראו כי כוח העבודה במגזר השלישי באנגליה התרחב משמעותית. ממחקרם עלה כי כוח העבודה במגזר השלישי באנגליה צמח ב-12%, גידול משמעותי יותר וכמעט כפול משיעור הצמיחה במגזר הפרטי. לדעתם, ממצאיהם תומכים בטענה כי חשיבות התפקיד הכלכלי של המגזר השלישי צמחה משמעותית.

לצד הצמיחה בהיקפי כוח האדם, עולים חששות רבים בכל הנוגע לאי שוויון והעמקת פערים בשוק התעסוקה במגזר השלישי (Sklar, 1995). שכן, חלק ניכר מהממצאים ברמת המיקרו מציגים תמונה פחות אופטימית. מחקרים רבים הראו שהמגזר השלישי הנו מקום לעבודה בשכר נמוך המאופיין בעיוותים רבים של אי שוויון. Weisbrod (1983) השווה שכר של עורכי דין במגזר השלישי בהשוואה למגזרים האחרים ומצא כי עורכי דין העובדים בסיוע המשפטי בתחום הסביבה מרוויחים כ-15% פחות מהמקבילים להם במגזרים האחרים. Preston (1989) הציגה מקרים בהם השכר הממוצע במגזר השלישי נמוך יותר הן עבור מנהלים ואנשי מקצוע והן עבור פקידים ואנשי מכירות. Lanfranchi and Nancy (2006) מצאו פער ממוצע של 13.5% בין מועסקים במשרה מלאה בארגוני מגזר שלישי ובארגונים עסקיים בצרפת. Ruhm and Borkoski (2000) מצאו אף הם שהשכר השבועי הממוצע נמוך ב-11% בארגונים ללא כוונות רווח מארגונים עסקיים, אפילו לאחר שהוחזקו קבוע מאפיינים אישיים. ההבדלים הוסברו על ידם בריכוזם הגבוה של ארגונים ללא כוונות רווח בענפים המשלמים שכר נמוך יותר יחסית. Emanuele and Higgins (2000) מצאו אף הם, שארגונים ללא כוונות רווח לא מציעים את אותן הטבות נלוות ותנאי העסקה הקשורים בבריאות, ביטחון ואיכות חיים, למרות ההבנה שהטבות ותנאי העבודה הללו משקפים באופן מדויק את הערכים בהם מאמינים אותם ארגונים ללא כוונות רווח. Salamon and Geller (2006) מציינים כי ארגונים ללא כוונות רווח ניצבים בפני עלויות גבוהות מהממוצע של הטבות בריאות. כתוצאה מכך, על מנת להפחית את ההשלכות של ההוצאות הגבוהות הללו על אוכלוסיית היעד שלהם, הם מעבירים חלק בלתי פרופורציונאלי של הנטל הזה לעובדים. Mirvis and Hackett (1983) ערכו מחקר השוואתי בין שלושת המגזרים. במחקרם נמצאו הבדלים משמעותיים בשכר, בתנאי העסקה, ובמשרות בין העובדים בשלושת המגזרים. הם הראו כי עובדים במגזר השלישי מרוויחים

פחות מהעובדים המקבילים להם בשני המגזרים האחרים, מקבלים פחות הטבות נלוות לשכר, ויש להם פחות אפשרויות קידום. אך, הם מצאו כי עובדי המגזר השלישי מביאים לתפקידם מחויבות גדולה יותר, אוריינטציה לא מוניטרית ומוצאים יותר אתגר, גיוון, אוטונומיה ותחושת השפעה בתפקידם.

עם זאת, הממצאים בנוגע לפערי השכר אינם אחידים. בניגוד לחוקרים אלו, במחקר מקיף שנערך בארצות הברית נמצאו פערי שכר חיוביים או שליליים עבור מקצועות שונים או תעשיות שונות, אך לא נמצא הבדל שיטתי ועקבי בין המגזרים באופן גורף (Leete, 2000). באופן דומה מצאו Salomon and Sokolowski (2006) כי בעוד ממוצע השכר הכללי בארגוני מגזר השלישי נמוך יותר, כאשר נערכה השוואה לפי תחומי פעילות נמצא כי לארגוני מגזר שלישי אפילו שכר גבוה יותר בענפים מסוימים. הם מסיקים מממצאיהם שהסיבות לקיומו של ממוצע נמוך נובעות מתחום הפעילות והוא אינו משקף תופעה כללית. Mocan and Tekin (2001) מצאו במחקרם על ארגונים בגרמניה, כי שכר ופיצויים של עובדים במגזר השלישי אינו נמוך יותר מהמקבילים להם במגזר העסקי, הן במשרה מלאה והן במשרות חלקיות. גם Kim and Lee (2007) הראו במחקרם בקרב ארגוני בריאות הנפש כי למרות קיומם של פערים של כ-11% בשכר בין המגזרים, ממותנים פערים אלו לאחר שליטה במשתנים שעות עבודה, תעשייה ומקצוע. עם זאת, בניסיון לבחון האם מחויבות העובדים למשימת הארגון יכולה לשמש ככלי לשימור עובדים, הם מצאו כי חוסר שביעות רצון מתנאי ההעסקה, מהשכר ומאפשרויות הקידום האפילו על מחויבות העובדים למשימת הארגון. לממצא זה השלכות משמעותיות על נושא שימור כוח האדם במגזר, והוא מרמז על כך שעובדים יטו לעבור לתפקידים אחרים במידה והתנאים יהיו טובים יותר, למרות מחויבותם העמוקה למשימת הארגון. לדעת החוקרים, למשימת הארגון יהיה תפקיד מהותי בכל הנוגע לשימור עובדים רק אם יופחת חוסר שביעות הרצון מהשכר וישתפרו אפשרויות הקידום.

כאמור, ארגונים ללא כוונת רווח ידועים כישויות מונעות על ידי משימה, בהן נמשכים אנשים על ידי התשוקה שלהם למשימת הארגון ונשארים בארגון בכדי לקחת חלק בהשגתה, אך תנאי השכר וההטבות הנלוות השפיעו לרעה על היכולת לשמר עובדים. תחלופה גבוהה של עובדים איכותיים תשפיע באופן שלילי על גיוס והכשרת עובדים ולבסוף גם על אפקטיביות השירות (Salomon and Geller, 2010). Kim and Lee (2007) טוענים כי למרות שנושאי גיוס ושימור כוח האדם במגזר השלישי עוררו לאחרונה דאגה בקרב המגזר השלישי, נראה כי ארגונים מסוגים וגדלים שונים מצליחים להתמודד עם האתגרים המשמעותיים מולם הם ניצבים בתחומים אלו. לדעתם, ממצאים אלו מחזקים את תחזית הצמיחה המתמדת של המגזר השלישי במגוון תחומים.

ממצאים מחקרניים בכל הנוגע למגדר מראים כי לנשים ייצוג ייתר במגזר השלישי. Anheier (1991) מצא כי המגזר השלישי בגרמניה נוטה לייצוג יתר של נשים מועסקות ומגמה זו נותרה גבוהה באופן קבוע לאורך השנים 1970-1987, כך שנשים מחזיקות בשתיים מתוך כל שלוש משרות במגזר השלישי, בניגוד לאחת משלוש בכלל הכלכלה. לדבריו, בשנים האחרונות תעסוקת נשים צמחה בכלל, אך במגזר השלישי צמיחה זו נוספה על מה שהיה עוד קודם יחס גבוה יחסית של נשים. Mirvis and Hackett (1983) מצאו אף הם שיעור גבוה יותר של נשים המועסק במגזר השלישי בארצות הברית, בייחוד בהשוואה למגזר העסקי. שניים מהגורמים שהם מעלים להסבר התופעה הנם משיכה של נשים למתן שירות ולארגונים בעלי משימה חברתית וקיומן של יותר משרות חלקיות. ראשית, בעקבות הגמישות המתאפשרת במשרות חלקיות, הן עשויות להיות אטרקטיביות במיוחד עבור אימהות עובדות. הן אף הראו כי אכן ישנו שיעור גבוה יותר של אימהות עם ילדים מתחת לגיל 18 במגזר השלישי. שנית, יתכן שהרעיון של שירות לא אנוכי פשוט מושך יותר נשים מגברים למגזר. Preston (1990) מצאה אף היא כי לנשים ייצוג יתר במגזר השלישי בכל הנוגע לתעסוקה הודות לאפקט הפיצוי של המקום ומבנה התעסוקה. בעוד לנשים מציע המגזר השלישי משרות מתגמלות בפן המהותי, המחיר הנו שכר נמוך יותר. Almond and Kendall (2000) חקרו את כוח העבודה במגזר השלישי באנגליה והראו כי מרבית המועסקים במגזר השלישי הן נשים. יתרה מזאת, כשני שלישים מן הצמיחה בכוח העבודה במגזר השלישי באנגליה מקורה במשרות שאוישו על ידי נשים. הגידול היחסי של משרות לנשים היה גבוה משמעותית מזה שנמצא בשני המגזרים האחרים, או בכלכלה בכלל. Gibelman (2000) חקרה את קיומה של תקרת זכוכית

בכל הנוגע למגדר בקרב ארגוני שירותים. היא מצאה כי לנשים ייצוג יתר במתן שירותים ישירים בעוד לגברים ייצוג יתר לא פרופורציונאלי בשכבות הניהול, בייחוד בהנהלה הגבוהה. בנוסף, מגדר הנו משתנה חשוב מאוד בקביעת גובה השכר. גברים משתכרים יותר מנשים בכל הרמות ההיררכיות בארגון. ממצאים אלו לדעתה מחזקים את קיומה של תקרת זכוכית עבור נשים במגזר השלישי.

פרט למגדר נמצאו מאפיינים דמוגרפים נוספים המאפיינים את הרכב כוח האדם במגזר השלישי. נמצא כי במגזר השלישי ישנם יותר מועסקים משכילים בהשוואה למגזר הציבורי, אך בייחוד בהשוואה למגזר העסקי. נתונים אודות גיל מעידים על שיעור נמוך יותר של מבוגרים (מעל גיל 55) וצעירים (מתחת לגיל 30) במגזר השלישי מאשר במגזרים האחרים. בנוסף, מועסקים בארגונים ללא כוונות רווח הנם בעלי פחות ותק בעבודה מאלו המועסקים במגזר הציבורי או בעסקי (Mirvis and Hackett, 1983). במחקרם מצאו Mirvis and Hackett (1983) כי רק 7% מהמועסקים במגזר השלישי צברו ותק של 10 שנים או יותר, לעומת 18% בשני המגזרים האחרים. ממצאים אלו עשויים לשקף, לדעתם, את אי היציבות של ארגוני המגזר השלישי, אך גם את המוביליות הגבוהה של עובדי המגזר.

Anheier (1991) הציג מאפיינים של המשרות במגזר השלישי. לפי ממצאי מחקרו, מקורן של חלק ניכר מהמשרות שצמחו במגזר השלישי הנו במשרות חלקיות. הוא מראה כי משרות חלקיות צמחו הן במונחים אבסולוטיים והן במונחים יחסיים בגרמניה. בכל הנוגע לתחום פעילות, הוא מזהה כמה תחומים עיקריים בהם חלה ההתרחבות הגדולה ביותר במגזר: תחום הרווחה החברתית, תחום הבריאות, מעונות היום והחינוך. לפי ממצאיו התבוננות על המגזר השלישי דרך המועסקים בו מציגה דגש חד יותר של המגזר השלישי על אספקת שירותים. גם Salamon and Sokolowski and Geller (2012) מראים כי מרבית כוח האדם בשכר במגזר השלישי מרוכז בארגונים בתחום הבריאות, בייחוד בתי חולים וספקי בריאות אחרים כמו בתי אבות ומרפאות. שני תחומים בולטים נוספים הנם תחום החינוך והסיוע הסוציאלי. הצמיחה השנתית הממוצעת המהירה ביותר בשיעור המועסקים בין השנים 2000-2010 חלה בתחום האמנות, החינוך, הסיוע הסוציאלי, והבריאות. בתחום הבריאות היה זה סיוע אמבולטורי שהציג את שיעור הצמיחה השנתי המהיר ביותר. עם זאת, נראה כי בכל התחומים הללו בהם חלה צמיחה מרשימה בארגונים ללא כוונות רווח, במקבילים להם במגזר העסקי חלה צמיחה גדולה יותר. לדעת החוקרים המשמעות היא שארגוני מגזר שלישי מאבדים חלק ניכר מחלקם בשוק לארגונים עסקיים.

מגמות במגזר השלישי בישראל

במהלך שלושת העשורים האחרונים, בדומה למדינות מפותחות אחרות, התפתח המגזר השלישי או מגזר הארגונים ללא כוונת רווח בישראל בצורה משמעותית והפך לשחקן בולט מאוד בספירה הציבורית בישראל (Katz, Gidron and Limor, 2009). מדיניות ההפרטה והעברת מתן שירותים לגופים חוץ ממשלתיים, וכן ההתפתחות המואצת של מערכת ההשכלה הגבוהה בשנות התשעים של המאה הקודמת הובילו לצמיחת המגזר השלישי בישראל (לימור, 2010). נכון לשנת 2011 כלל המגזר השלישי בישראל 34,398 ארגונים פעילים, המסווגים לפי שנים עשר תחומי פעילות שהוגדרו במחקר השוואתי בין-לאומי שנערך באוניברסיטת גויהנס הופקינס, מרילנד, ארה"ב: ארגוני דת 26%, ארגוני חינוך ומחקר 19%, ארגוני תרבות ופנאי 17%, ארגוני רווחה 15%, ארגוני אזרחים 6%, ארגוני פילנתרופיה 5%, איגודים מקצועיים 3%, שיכון ופיתוח 3%, ארגוני בריאות 2%, ארגוני איכות הסביבה 1%, ארגוני הנצחה 1%, וארגונים בינלאומיים 1%. בבחינת הפיזור הגיאוגרפי של ארגוני המגזר השלישי ניכר כי מרבית הארגונים מרוכזים במחוזות ירושלים (25%), תל אביב (22%) והמרכז (19%). בפער ניכר עומדים מחוזות הצפון (11%), חיפה (8%) והדרום (10%). ולבסוף, מחוז יהודה ושומרון עם רק 4% מכלל הארגונים (לימור, 2012).

המגזר השלישי בישראל הוא רכיב גדול ומתפתח במשק המקומי ובמבט בינלאומי ניצבת ישראל בקרב המדינות המובילות בחלקם של המלכ"רים בתוצר הלאומי המקומי (לימור, 2010). נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה מראים כי למגזר השלישי חלק נכבד בכלכלת ישראל ונראה כי נוסף לשני התפקידים המרכזיים של המגזר השלישי, הספקת שירותים משלימים או מחליפים למגזר הציבורי ופיתוח החברה האזרחית, המגזר השלישי הנו גם מעסיק חשוב במשק הישראלי. בשנת 2009 הווה תוצר המלכ"רים 5.9% מהתוצר המקומי הגולמי ונספרו בו 375 אלף משרות שכיר שהו 13.3% מכלל המשרות במשק. עם זאת, נתונים מאוחרים יותר לשנים 2010-2011 מעידים על כך שחלקו בפעילות הכלכלית במשק במגמת ירידה: בין השנים 2010-2011 ירד תוצר המלכ"רים ל-5.6% ואחוז משרות השכיר מכלל המשרות במשק ירד ל-13.2%. בחינת התרומה של מגזר המלכ"רים לתוצר הגולמי במחירים שוטפים אמנם עלתה בין השנים 2009-2011, אך חלקו היחסי מכלל כלכלת ישראל ירד (למ"ס, 2012א).

בבחינת משרות השכיר לפי תחומי פעילות ניכר כי מרבית המשרות מרוכזות בשני תחומים מרכזיים המחזיקים יחד ביותר משלושה רבעים מכלל המשרות: תחום החינוך והמחקר מחזיק במרבית משרות השכיר במגזר המלכ"רים ועומד על 48%, ותחום הרווחה עם 23% כלל משרות השכיר במגזר. המשמעות היא ששלוש מכל ארבע משרות במגזר מרוכזות בשני תחומים אלו. בפער ניכר, מחזיקים שאר התחומים באחוזים בודדים ממשרות השכיר (למ"ס, 2012א), לוח 5). התבוננות על המגזר השלישי דרך משרות השכיר שלו מציגה תמונה של מגזר העוסק מרביתו במתן שירותים בחינוך ורווחה.

מאפייני המשק הישראלי

על מנת להבין את המגזר השלישי בהקשר של המשק בו הוא פועל, נבחן כמה מהמאפיינים המרכזיים של המשק הישראלי בשנת 2009, השנה המאוחרת ביותר בה עוסקים ממצאי המחקר הנוכחי: מספר המשתתפים בכוח העבודה האזרחי בישראל עמד על 3.015 מיליון נפש, וצמח ב-2% לעומת השנה הקודמת. למעשה, בין השנים 2005-2009 חלה מגמה כללית של עלייה באחוז המשתתפים בכוח העבודה האזרחי בכלל המשק. מכלל כוח העבודה האזרחי בישראל עמד מספר המועסקים על כ-2.786 מיליון נפש. למעשה צמח מספר המועסקים ב-2009 בכ-9,000 משרות ביחס לשנה הקודמת. אחוז הנשים בכוח העבודה האזרחי עמד על 51.9% ואחוז הגברים עמד על 61.6% וניכרת מגמה של צמצום הפער באחוז ההשתתפות בכוח העבודה בין גברים ונשים לאורך השנים (למ"ס, 2010א).

בחינת שיעור התעסוקה, המוגדר כאחוז המועסקים מכלל האוכלוסייה, מעלה כי שיעור התעסוקה בקרב גברים עמד על 57% ובקרב הנשים 48%. בקרב בני 15 ומעלה עמד שיעור התעסוקה על 52%, ובקרב בני 25-64 על 70%. בחינת התעסוקה על פי מחוזות מעלה כי שיעור התעסוקה הגבוה ביותר בשנת 2009 היה במחוז המרכז (58%) ובחמש השנים האחרונות עמד שיעור התעסוקה במחוזות ירושלים, הצפון והדרום על פחות מ-50%. התבוננות על מועסקים לפי ענפי הכלכלה מעידה על כך שהשיעור הגדול ביותר של גידול במספר המועסקים לשנת 2009 התרחש בענפים "נכסי דלא-ניידי, פעילויות השכרה ושירותים עסקיים" (תוספת של 15 אלף מועסקים בשנת 2009, סך הכל כ-404 אלף מועסקים בענף זה); בענף "שירותים קהילתיים, חברתיים, אישיים ואחרים" (תוספת של 10 אלף מועסקים לשנת 2009, סך הכל כ-140 אלף מועסקים), ובענף "שירותי בריאות ושירותי רווחה וסעד" (תוספת של כ-9 אלף מועסקים לשנת 2009, סך הכל כ-284 אלף מועסקים בענף זה). בענפים אחרים חלה ירידה במספר המועסקים בשנת 2009 (בעיקר בענף התעשייה, ענף הבינוי ובענף מסחר סיטוני וקמעוני ותיקונים) (למ"ס, 2010א). ניכר כי התחומים המרכזיים בהם חלה עלייה במספר המועסקים במשק כמו שירותים קהילתיים ושירותי בריאות ורווחה הנם ענפים בהם המגזר השלישי מרכז את מרבית הפעילות התעסוקתית שלו. יתכן כי המגזר השלישי נהנה מצמיחה כללית שחלה במשק כולו בענפים אלו.

כיום, בשנת 2012, עולה מנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לרבע השלישי של שנת 2012 כי מספר המשתתפים בכוח העבודה עומד על 3.648 מיליון נפש מהם מועסקים 3.402 מיליון. שיעור התעסוקה בקרב בני 15 ומעלה (המחושב כאחוז המועסקים מכלל האוכלוסייה) עומד על 59.9%, ואילו בקרב בני 25-64 עומד שיעור התעסוקה על 79.8%. שיעור התעסוקה בקרב גברים עומד על 64.8% ובקרב הנשים על 55.2% (למ"ס, 2012(ב)). ניכר כי חלה עלייה משנת 2009 במספר המשתתפים בכוח העבודה וכן במספר המועסקים. בדומה חלה עלייה בשיעור התעסוקה בקרב בני 25-64 וכן בקרב גברים ונשים.

שכר במשק הישראלי ובמגזר השלישי

בשנת 2009 עמד השכר הממוצע במשק על 8,131 ש"ח (לוח 38 השנתון הסטטיסטי לישראל). בבחינת ממוצעי השכר לפי מגזר ותת-מגזר עלה מנתוני הלמ"ס כי ממוצע השכר במלכ"רים ציבוריים עמד על 6,898 ש"ח ובמלכ"רים פרטיים על 5,262 ש"ח. פרט לשכר הממוצע במשקי בית, תת-מגזרים אלו הנם בעלי ממוצע השכר הנמוך ביותר במשק. ממצאים אלו מעידים על כך שהשכר במגזר השלישי נמוך יותר מכלל המשק וכן מכל המגזרים ותת-המגזרים האחרים. יתרה מזאת, בחינת ממוצע השכר לפי ענפי הפעילות בהם מרוכזים מרבית הארגונים ללא כוונות הרווח מעידה אף היא על ממוצע שכר נמוך מכלל ענפי המשק: השכר הממוצע לשנת 2009 בענף השירותים הקהילתיים החברתיים והאישיים עמד על 5,410 ש"ח, בענף שירותי הבריאות הרווחה והסעד על 6,882 ש"ח ובענף החינוך על 6,481 ש"ח (למ"ס, 2010(ב)).

במחקר קודם של המרכז הישראלי לחקר המגזר השלישי בחנו גבאי ובריק (2002) את השכר במשק לארגוני המגזר השלישי בשנת 1998. מחקרם העלה כי השכר הממוצע בארגונים ללא כוונת רווח נמוך מן השכר הממוצע במשק בכ-20%. הפער הוסבר על ידם ברמות השכר הגבוהות בענפים מסוימים במשק כמו חשמל ומים, בנקאות, ביטוח ומוסדות פיננסיים, תעשייה, תחבורה ומנהל ציבורי. עם זאת, הם מצאו כי ככל שרמות השכר עולות, כך מצטמצם הפער בין השכר במשק ובין השכר לארגונים ללא כוונות רווח. משמעות הממצאים הנה שמונהלים ובכירים במגזר הארגונים ללא כוונות רווח מקבלים שכר קרוב למנהלים והבכירים במשק. בעשירון העליון הצטמצם הפער ל-7% בלבד, ובמאון העליון עמד הפער על 1.2% בלבד. עוד הם הראו כי ממוצע השכר למנהלים במגזר הארגונים ללא כוונות רווח היה גבוה יותר מהמקבילים להם בשירות הציבורי, בפער של יותר מ-30%. יתרה מזאת, פערי השכר בין הבכירים והמנהלים ובין שאר העובדים גבוהים משמעותית במגזר הארגונים ללא כוונות רווח, בהשוואה לכלל האוכלוסייה.

נתונים אחרונים משנתון העמותות בישראל של ארגון גיידסטאר לשנת 2010 אודות חמשת מקבלי השכר החודשי הגבוה ביותר עולה כי ממוצע השכר הנו 8,777 ש"ח, וכי התחומים בהם משולם שכר גבוה מהממוצע הנם תחום הפילנתרופיה (13,723 ש"ח), תחום הבריאות (13,120 ש"ח), ארגונים בינלאומיים (10,411 ש"ח) וארגוני חינוך ומחקר (10,062 ש"ח) (לימור, 2012).

כמו בכלל העולם, מאופיין המשק הישראלי בפערי שכר גבוהים יחסית בין גברים ונשים, זאת למרות העובדה שנשים בשוק העבודה הן משכילות יותר מגברים. במחקר שערכו גבאי ובריק (2002), נמצאו פערי שכר גבוהים של 69% בין גברים ונשים במגזר השלישי, והפערים הלכו וגדלו כאשר דובר בעשירון ובמאון העליון. לפיהם, ממצאים אלו דומים בכלל המגזרים במשק.

אתגרים למגזר השלישי בישראל בעשור האחרון: המשבר הכלכלי העולמי, 2008

המשבר הכלכלי העולמי שפרץ בספטמבר 2008 הוביל את ארגוני המגזר השלישי להתמודדות עם לחץ כלכלי חמור. למרות שבישראל היו השפעות המשבר הכלכלי מתונות יחסית, למשבר היו מגוון השלכות על מקורות המשאבים של המגזר השלישי כמו: הכנסות ממשלה, הכנסות מפילנתרופיה על סוגיה והכנסות עצמיות כמו מכירת שירותים.

בעקבות המשבר, ארגונים עסקיים, בארץ ובחו"ל, שבעבר תרמו בקביעות למגזר השלישי באופן ישיר או בתיווך קרנות באופן עקיף, נפגעו משמעותית מהמשבר וכתוצאה מכך נאלצו להפסיק או לצמצם תרומות. גם הנתנה של יהדות התפוצות נפגעה משמעותית מהמשבר: תרמית מיידוף פגעה בפרטים, ארגונים, עמותות וקרנות רבות שהשקיעו באופן ישיר או עקיף. הן ספגו פגיעות קשות ונאלצו להפסיק את תמיכתן, או חדלו להתקיים כלל. בנוסף, ירידה בהיקף התרומות לפדרציות היהודיות בארה"ב והפניית המשאבים הקהילות היהודיות האמריקאיות לצרכי קהילה מקומיים הותירה פחות תמיכה פנויה לפרויקטים בארץ (שמיד ורודיך, 2009).

ממחקר שנערך על ידי המרכז הישראלי לחקר המגזר השלישי אודות השלכות המשבר הכלכלי על ארגוני המגזר השלישי עלה כי כמעט מחצית מהארגונים חוו הרעה במצבם כבר בשנת 2009, המשבר פגע קשות בהכנסות הארגונים, ולמעלה ממחצית דווחו על ירידה בת כמעט שליש בממוצע ההכנסה הכוללת שלהם. עיקר הפגיעה הייתה במימון ממקורות פילנתרופים שפחתו באופן ניכר בקרב מרבית הארגונים, אך גם מהכנסות ממשלה ורשויות מקומיות חלה ירידה משמעותית. הארגונים חוו מחד עלייה בביקושים ומאידך קיצוצים משמעותיים בתקציבם, מה שהותיר אותם מנסים לעשות "יותר בפחות". כבר ב-2009 דווחו 39% מהארגונים על הקפאת שכר, 39% דווחו על קיצוץ בתכניות קיימות ו-29% על צמצומים בהיקפי משרות (כץ ויוגב-קרן, 2010).

3. שיטה

מטרת המחקר הנוכחי היא לנתח את שוק העבודה בארגונים ללא כוונות רווח בישראל, תוך בחינה של מאפייני העובדים, ההעסקה והשכר, בבחינה רב-שנתית. המחקר מספק ניתוח מקיף של מאפייני המועסקים ונתוני ההעסקה והשכר שלהם על פי פרמטרים שונים של מאפייני ארגוני המגזר השלישי – כולל סיווגים לפי תחומי פעילות, ענפיים ואחרים. הדוח מספק מידע מקיף אודות שוק העבודה במגזר השלישי בישראל, מאפשר לזהות דפוסים המייחדים את ארגוני המגזר בתחום זה, ועשוי לקדם הבחנות בין-מגזריות.

3.1 משתתפים

בסיס הנתונים כלל נתונים אודות משרות במגזר השלישי בין השנים 2000-2009. בשנת 2009 כלל בסיס הנתונים מידע אודות 569,897 משרות בארגוני מגזר שלישי. 68% מהן הוחזקו על-ידי נשים ו-32% מהן על-ידי גברים. 64% נשואים, 27% רווקים, 7% גרושים ו-2% אלמנים; 91% מהמשרות במגזר היו בידי עובדים יהודיים ו-7% מוסלמים. 20% המשרות היו בידי עובדים בין הגילאים 15-24, 28% בין הגילאים 25-34, 20% בין הגילאים 35-44, 16% בין הגילאים 45-54, 13% בין הגילאים 55-64 ואילו היתר, 4%, מעל גיל 65. 74% מכוח האדם הינם ילידי הארץ.

3.2 הליך

לשם ביצוע המחקר שולבו שלושה בסיסי נתונים: הראשון, מסד הנתונים של המרכז הישראלי לחקר המרכז השלישי המכיל נתונים אודות כלל ארגוני המגזר השלישי (תחום פעילות, שנת הקמה וכד'); השני, בסיס הנתונים של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ונציבות מס ההכנסה על הכנסות פרטים ממקורות מנהליים בין השנים 2000-2009 שכלל מאפיינים אישיים וכן נתוני שכר; והשלישי, נתוני מפקד האוכלוסין, 2008 המוסיפים מידע אודות משלח יד והשכלה לשנת נתוני המפקד. שלושת הקבצים הללו שולבו באמצעות מספר תיק מס, שהתאפשר הודות לקובץ תרגום בין מספרי ישות ומספרי תיקי מס שהוכן במרכז הישראלי לחקר המגזר השלישי. שילוב המקורות אפשר ליצור קובץ מאוחד המכיל את

פרטי כלל המועסקים במגזר השלישי בישראל על מאפייני ההעסקה והשכר שלהם, מאפייניהם הסוציו-דמוגרפיים, ומאפייני הארגון המעסיק בכל שנה במהלך עשור שלם.

כוח האדם במגזר השלישי הוגדר במחקר הנוכחי ככלל העובדים שהועסקו כשכירים במגזר השלישי בשנה המדוברת במשך כל פרק זמן ובכל היקף משרה. המשמעות הנה כי גם פרטים שהועסקו בפועל פחות משנה יכללו במניין המועסקים לאותה שנה. ראוי לציין כי בנתונים שעמדו לרשותנו לא קיים מידע מהימן בנוגע להיקפי המשרות. יחידת הניתוח הבסיסית בקובץ הנתונים המאוחד שלנו היא אם כך משרת שכיר והנתונים אודות כוח האדם במגזר השלישי מתייחסים אפוא למספר השכירים (הקבועים והארעיים) המופיעים בגיליונות השכר של ארגוני המגזר השלישי בישראל המדווחים לנציבות מס ההכנסה, אשר עבדו באותה שנה לפחות יום אחד (או נעדרו זמנית בתשלום). שכירים שמופיעים בגיליונות השכר של יותר מארגון אחד באותה שנה - נספרים כמספר הפעמים שהם מופיעים. מכאן שלמעשה מתייחסים הנתונים למספר משרות השכיר שבעבורן שולמה משכורת באותו חודש ולא למספר השכירים בפועל. יש לציין שהיות שבארגוני מגזר שלישי אין בעלות, הרי אין בהם משרות לא-שכיר, והנתון הנ"ל משקף את כלל התעסוקה בשכר במגזר השלישי, ללא מתנדבים.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה פרסמה ב-2012 כי מניין משרות השכיר במגזר השלישי עמד על 375,000 בשנת 2009. בשנת 2009 כלל בסיס הנתונים במחקר הנוכחי מידע אודות 569,897 משרות בארגוני מגזר שלישי. הפערים בין נתוני הלמ"ס ובין נתוני המחקר הנוכחי נובעים מכך שבלמ"ס מדווח הממוצע החודשי של משרות השכיר בשנה המדוברת. מידת כלל כוח האדם שהועסק במגזר במשך שנה מאפשרת איסוף נתונים שאינו אפשרי בדרך אחרת. בהמשך נתייחס בהקשר זה ליציבות תעסוקתית במגזר ונעסוק בפערים אלו.

קובץ הנתונים המאוחד שהתקבל הווה בסיס לניתוחים סטטיסטיים תיאוריים של מאפייני המועסקים והשכר לפי סיווגים שונים של אלכ"רים, זיהוי מגמות רב שנתיות במאפיינים אלו, ובחינת מודלים רב-משתניים לאפיון דפוסי התעסוקה והשכר במלכ"רים.

3.3 מבנה הדוח

הדוח מחולק לששה חלקים מרכזיים. לאחר פרק המבוא והפרק המתודולוגי נערכו הממצאים בשני חלקים מרכזיים: האחד-מבנה כוח האדם, השני-שכר ומאפייני הון אנושי. החלק הראשון, מבנה כוח האדם, עוסק בהיקפי התעסוקה במגזר השלישי בשנת 2009 לפי מאפייני הארגונים המעסיקים ומאפיינים אישיים של המועסקים וכן בוחן מגמות לאורך העשור שקדם לשנה זו, 2000-2009. באופן דומה, עוסק החלק השני בשכר, מציג את תמונת השכר במגזר השלישי נכון לשנת 2009 ובוחן כיצד השתנתה התמונה זו בעשור שקדם לה 2000-2009. לאחר מכן, הפרק העוסק במאפייני ההון האנושי מוסיף לניתוח נתונים אודות השכלה ומשלח יד ממפקד האוכלוסין שנערך בשנת 2008. לבסוף, מסקנות מרכזיות מהדוח מובאות בפרק הדיון.

4. תוצאות

4.1 מבנה כוח האדם במגזר השלישי

בפרק זה נבחן את תמונת כוח האדם במגזר השלישי בשתי רמות: האחת, כפי שמשקפת דרך ההתבוננות על מאפייני הארגונים המעסיקים (תחום פעילות, מחוזות וערים, מדד חברתי כלכלי, פריפריאליות, וותק הארגון וכד') ואילו השנייה, דרך הבנת המאפיינים אישיים של המועסקים (כמו לאום, מגדר, מצב משפחתי, גיל, ארץ לידה, וותק בארץ ווותק בארגון) בשנת 2009. בהמשך הפרק נבחן גם מגמות בהיקפי התעסוקה בעשור הקודם לשנה זו.

מאפייני כוח האדם לפי הארגונים המעסיקים, 2009

תחום הפעילות הבולט ביותר במגזר השלישי הנו תחום החינוך והמחקר. 44% מכלל כוח העבודה במגזר מועסק בתחום זה. בפער רב מכך נמצאים תחומי הרווחה והתרבות והפנאי המעסיקים 17%-15% מכוח האדם בהתאמה. סה"כ בשלושת תחומים אלו מועסק 76% מכלל כוח העבודה במגזר בשנת 2009 (תרשים 1).

אם נבחן את היקפי הארגונים ביחס להיקפי התעסוקה נראה כי תחום החינוך והמחקר, בו פועלים 19% מכלל הארגונים במגזר מעסיק בפועל כמעט מחצית מכוח האדם במגזר (כאמור 44%). עוד בולט בהקשר זה תחום הבריאות, המעסיק 7% מכוח האדם במגזר, אך רק 2% מכלל הארגונים פעילים בתחום זה. ולבסוף, ארגוני הדת אליהם משתייכים 26% מכלל ארגוני המגזר, כרבע מהמגזר כולו, מעסיקים רק 6% מכלל כוח האדם.

תרשים 1: היקפי כוח אדם במגזר השלישי לפי תחום פעילות הארגון, 2009, (באחוזים)

תרבות ופנאי	15
חינוך ומחקר	44
בריאות	7
רווחה	17
איכות סביבה	0
שיכון ופיתוח	2
ארגוני אזרחים	1
פילנתרופיה	6
בינלאומי	0
דת	6
איגודים מקצועיים	1
הנצחה	0

מחוזות ירושלים ותל אביב הנם המחוזות בהם מתרכזות מרבית התעסוקה במגזר (תרשים 2). בסך הכול 60% מכוח האדם בכלל המגזר מועסקים בארגונים הפועלים באזורים אלו. במחוזות אלו אף בולטת מרכזיות הערים: התעסוקה בעיר תל אביב מהווה 56% מהתעסוקה במחוז כולו, ואילו בעיר ירושלים מרוכזים 93% מהמשרות במחוז כולו. מגמה זו הפוכה במחוזות הצפון והדרום, המעסיקים רק 8%-7% מכלל כוח האדם במגזר בהתאמה.

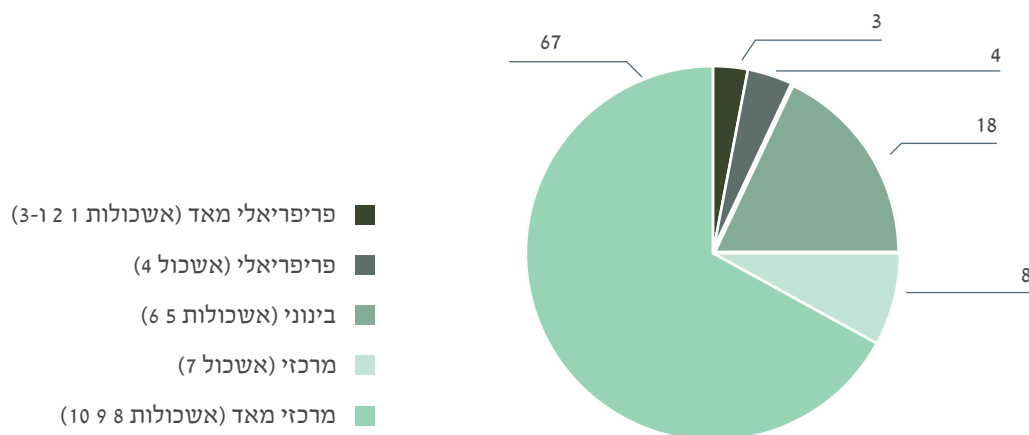
תרשים 2: היקפי כוח אדם לפי מחוזות וערים, 2009, (באחוזים)

תל אביב	33	19%
ירושלים	27	25%
המרכז	14	
הדרום	8	2%
הצפון	7	
חיפה	7	4%
אזור יהודה ושומרון	3	

מחוז
 עיר מרכזית

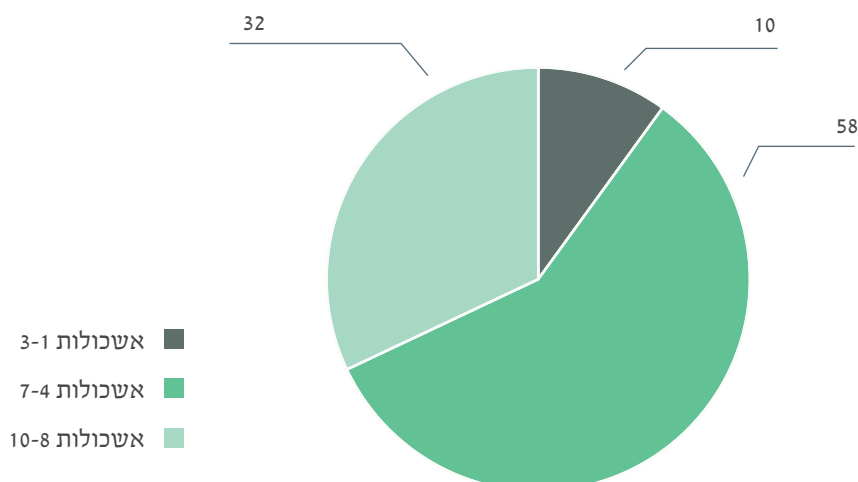
תרשים 3 מציג את פיזור כוח העבודה לפי מדד הפריפריאליות. מרבית כוח העבודה במגזר מועסק בשנת 2009 בערים המרכזיות מאוד, אשכולות 8-10 (67%), ורק 3% מועסקים בערים המשויכות לאשכולות הפריפריאליים מאוד 1-3.

תרשים 3: היקפי כוח אדם לפי מדד הפריפריאליות, 2009, (באחוזים)



בחינת התפלגות התעסוקה במגזר לפי אשכולות חברתיים-כלכליים (אשכול חברתי-כלכלי הנו מדד המחושב על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה עבור כלל הישובים בארץ. כל ארגון אם כך, פעיל על פי כתובתו באזור המשויך לאשכול מסוים המעיד על רמתה החברתית-כלכלית של האוכלוסייה ביישוב). מעלה כי דווקא ריכוז התעסוקה אינו באשכולות הגבוהים ביותר, 8-10, אם כי באשכולות הבינוניים, 4-7. זאת כיוון שירושלים מדורגת 4 מתוך 10 בדירוג החברתי כלכלי (תרשים 4).

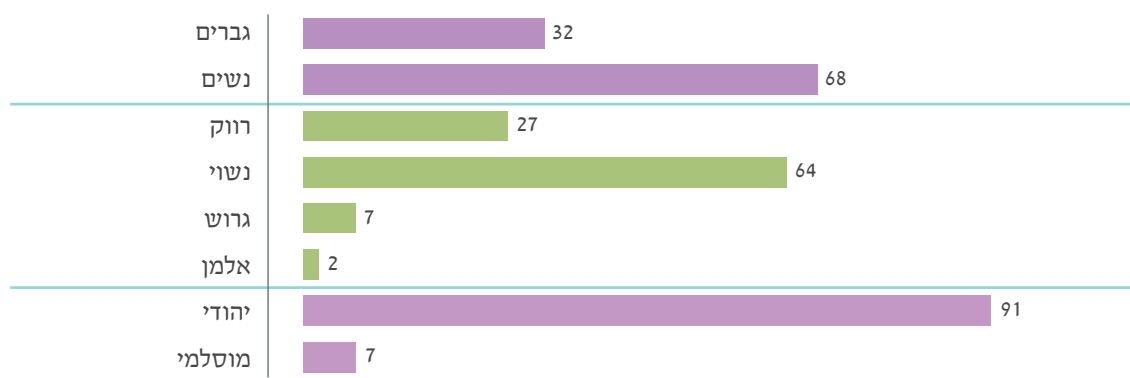
תרשים 4: היקפי כוח אדם לפי אשכולות חברתיים-כלכליים, 2009, (באחוזים)



מבנה כוח האדם לפי מאפייני המועסקים, 2009

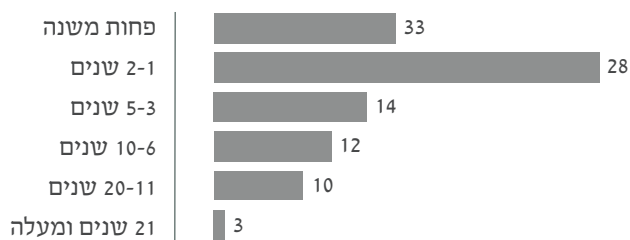
מנתוני המחקר הנוכחי עולה כי מרבית כוח העבודה במגזר השלישי בישראל מורכב מיהודים: 91% יהודים ורק 7% מוסלמים. כמו בשאר העולם (Anheier, 1991; Mirvis and Hackett, 1983; Preston, 1990) לכוח העבודה במגזר השלישי בישראל ייצוג יתר של נשים: נשים מהוות 68% מכוח העבודה במגזר. נשואים, אף הם, מהווים כשני שלישי בהרכב כוח האדם: 64% נשואים לעומת כרבע רווקים (27%) ופחות מ-10% גרושים או אלמנים (תרשים 5).

תרשים 5: מאפייני הפרטים בכוח העבודה במגזר השלישי, 2009: מגדר, מצב משפחתי ולאום (באחוזים)

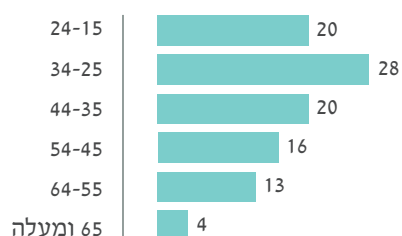


בשנת 2009 כשני שלישים, 68%, מכוח האדם במגזר השלישי היה בין הגילאים 15-44 ו-61% בעלי וותק של עד שנתיים בארגון ורק רבע מכוח האדם עובד בארגונים מעל לשש שנים (תרשימים 6-7). משמעות הממצאים היא כי תחלופת כוח האדם במגזר גדולה מאוד. תחלופה גבוהה מעידה על משאבים המופנים באופן מתמיד לגיוס הכשרה ושימור עובדים ויש לה מחירים באובדן ידע ארגוני, נאמנות עובדים ועוד.

תרשים 6: התפלגות כוח העבודה לפי ותק במקום העבודה, 2009, (באחוזים)

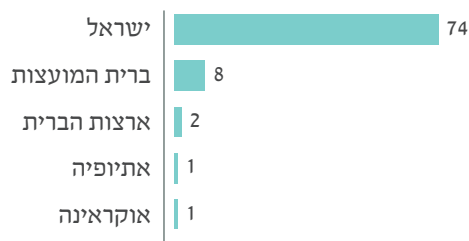


תרשים 7: התפלגות כוח העבודה לפי גילאים, 2009, (באחוזים)



74% מכוח האדם במגזר הנו יליד הארץ, 8% בלבד מהמועסקים הנם ילידי ברית המועצות ו-2% ילידי ארצות הברית. ילידי אתיופיה ואוקראינה מהווים כל אחד רק אחוז מכוח העבודה במגזר (תרשים 8).

תרשים 8: התפלגות כוח העבודה לפי ארצות מוצא שכיחות, 2009, (באחוזים)



4.1.2 מגמות מרכזיות במבנה כוח האדם בעשור האחרון, 2009-2000

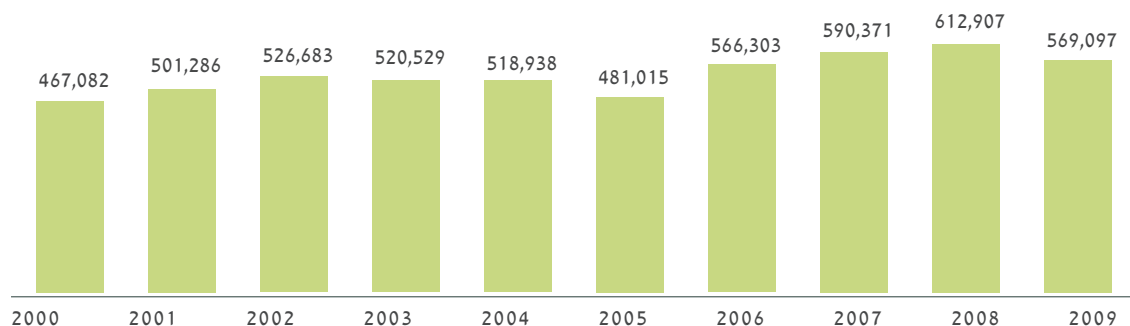
מגמות במאפייני הארגונים, 2009-2000

בפרק זה נבחן את הארגונים המעסיקים לפי תחום הפעילות, וותק הארגון מאפיינים הנוגעים למיקום הגיאוגרפי בו פועל הארגון וכד'. נתונים אלו יסייעו בידינו להבין מהם מאפייני הארגונים המעסיקים לפי המשרות הקיימות במגזר השלישי.

היקפים

אם נתבונן על סך כל המשרות במגזר השלישי בעשור האחרון, נראה כי חלה עלייה של כ-100 אלף משרות בעשור זה (תרשים 9), או גידול מצטבר של 22% במהלך 10 שנים, שעשוי להעיד על כך שהמגזר השלישי גדל והופך להיות שחקן משמעותי בשוק התעסוקה. התמונה הכללית היא של גידול פחות או יותר עקבי. יחד עם זאת, הנתונים שבידינו מצביעים על שתי ירידות חדות בתעסוקה במגזר בשנים 2005 ו-2009. **כפי שנראה בהמשך, הירידה בהיקפי כוח האדם בשתי שנים אלה נובעת ברובה מירידה במספר המועסקים בקופות החולים במחוז תל-אביב. לאור החזרה למגמת הצמיחה האחידה והעקבית לאחר שנת 2005, ומשום שבהתייעצויות שונות לא מצאנו הסבר חלופי, אנו מניחים כי מדובר בבעייה בנתונים. למרות זאת, בחרנו להציג את נתוני השנים 2005 ו-2009 על מנת לשמור על שקיפות ועקביות, אך יש להתייחס לנתונים משנים אלו במשנה זהירות.**

תרשים 9: היקפי כוח העבודה במגזר השלישי, 2009-2000

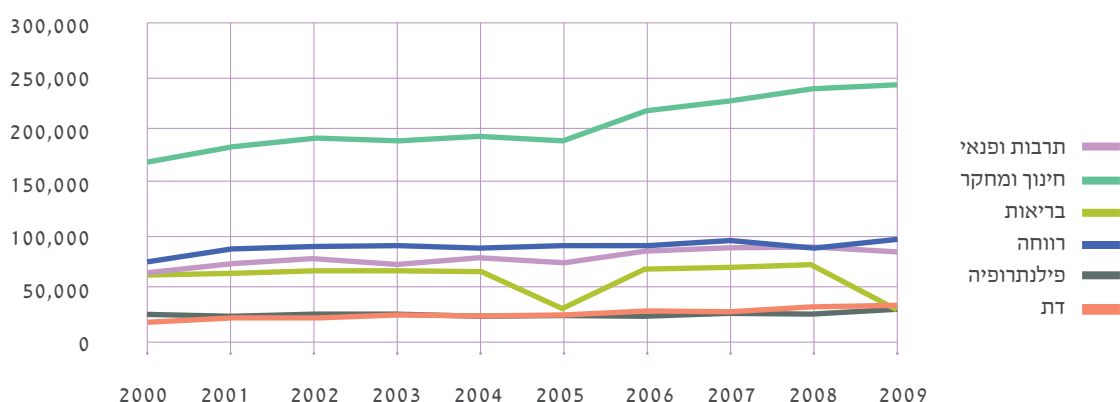


הירידה בשנת 2009 עשויה להיות מוסברת, לפחות בחלקה, על ידי המשבר הכלכלי, שפגע קשות בעמותות. נתונים אלו עולים בקנה אחד עם נתוני התצפית למגזר השלישי בה דווחו 31% מהארגונים על ירידה של כ-18% בהיקף כוח האדם בארגונים (כץ ויוגב-קרן, 2010) ונתוני מחקרים על פילנתרופיה (שמיד ורודיך, 2009). מגמה זו תואמת מגמות דומות בארה"ב (Salamon and Geller, 2010). מן הסתם עדיין מוקדם לנבא מה תהיינה המגמות בשנים הבאות.

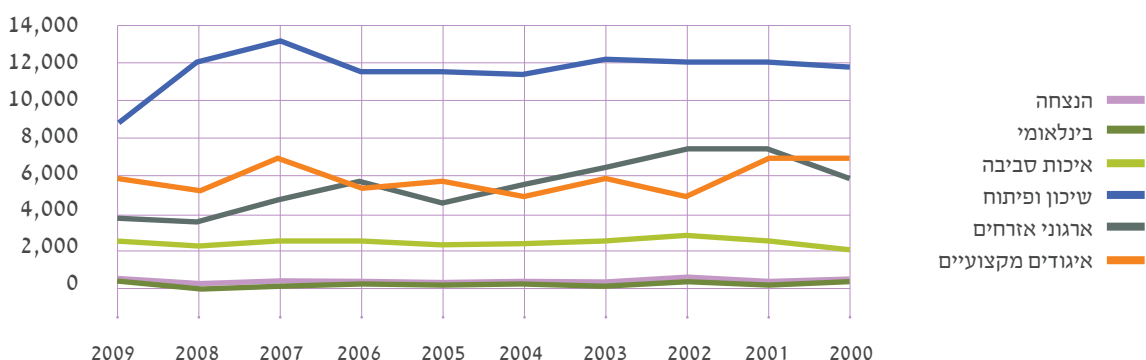
תחום פעילות

תרשים 10 מתאר את מספר המשרות לפי תחום פעילות הארגונים בעשור האחרון. תרשים 10א מציג תחומי פעילות בהם מועסקים מעל 15,000 עובדים, ואילו תרשים 10ב מתאר את תחומי הפעילות בהם מועסקים עד 15,000 עובדים.

תרשים 10א: היקפי המשרות לפי תחומי פעילות המספקים מעל 15,000 משרות בשנים 2000-2009



תרשים 10ב: היקפי המשרות לפי תחומי פעילות המספקים עד 15,000 משרות בשנים 2000-2009



מהנתונים עולה כי תחום החינוך והמחקר הנו המעסיק המרכזי במגזר השלישי. הוא מעסיק בין 150,000-250,000 עובדים לאורך העשור, שיעור גבוה משמעותית משאר התחומים. קיימת מגמת עלייה בהעסקה במגזר השלישי בתחום זה בעשור האחרון, בייחוד החל משנת 2005. כך, בשנת 2000 הועסקו בארגונים מתחום החינוך והמחקר 169,398 שהם 36% מכלל המועסקים במגזר באותה שנה, לעומת 242,860 ב-2009, שהם 44% מכלל המועסקים במגזר באותה שנה. כלומר, בתחום החינוך והמחקר חלה גם עלייה של 73,462 עובדים וגם צמיחה של 8% בחלקו היחסי במגזר. עוד ניתן לומר כי חלק הארי של העלייה בכוח העבודה בעשור האחרון מוסבר על ידי תחום החינוך והמחקר.

הרבה אחריו בולטים תחומי הרווחה, הבריאות ותחום התרבות והפנאי המעסיקים בין 50,000-100,000 עובדים. ולבסוף, תחומי הפילנתרופיה והדת מעסיקים פחות מ-50,000 עובדים לאורך העשור.

עלייה של כ-20,000 עובדים בעשור האחרון נצפית גם בתחומי הרווחה והתרבות והפנאי. אך נראה כי האחוז היחסי שלהם בהרכב התעסוקתי של כלל המגזר נותר כמעט ללא שינוי. תחום הדת ראוי להתייחסות מיוחדת כיוון שהיקף התעסוקה בתחום זה הכפיל את עצמו בעשור האחרון: מהעסקת כ-3% בלבד מכוח האדם במגזר בשנת 2000, ל-6% בשנת 2009, עלייה של 17,516 עובדים.

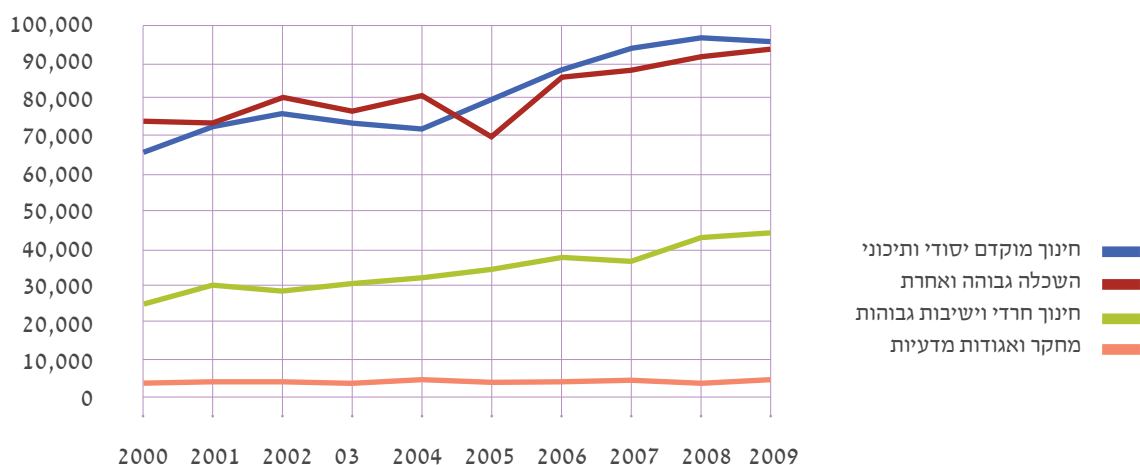
תתי תחומי הפעילות

כל תחום מבין שניים-עשר התחומים של פרויקט הופקינס מסווג לתתי תחומים. כפי שעלה מהממצאים לעיל נראה כי קיימים ארבעה תחומים בהם חלה עלייה משמעותית: חינוך ומחקר, רווחה, תרבות ופנאי ודת, וכן תחום אחד בו חלה ירידה, תחום הבריאות. נבחן כעת תחומים אלו ביתר פירוט על מנת להבין את מקורות השינוי.

1. תחום החינוך והמחקר

תרשים 11 מציג את מספר המועסקים בתחום החינוך לפי ארבעה תתי-תחומים מרכזיים. מן התרשים עולה כי מרבית המועסקים בתחום החינוך עובדים בחינוך מוקדם או השכלה הגבוהה, ובשני תחומים אלו אף חלה העלייה העיקרית במספר המועסקים (עלייה של 29,421 משרות ו-20,297 משרות בהתאמה). תחום החינוך החרדי מחזיק אמנם בפחות משרות אך הצמיחה בו עקבית ומשמעותית. מ-25,453 משרות בשנת 2000 צמח התחום לכדי 44,543 משרות בשנת 2009, תוספת של 19,090 בעשור האחרון. לעומת שלושת התחומים הללו, תחום המחקר מחזיק במספר מצומצם של משרות ולאורך העשור הוא נותר כמעט ללא שינוי וצמח רק ב-654 משרות. לסיכום, ארבעת תת-התחומים הללו בחינוך מסבירים עלייה של 69,462 משרות בעשור האחרון במגזר השלישי שהן 68% מכלל הצמיחה במשרות.

תרשים 11: מגמות בהיקף התעסוקה בתחומי החינוך, 2000-2009

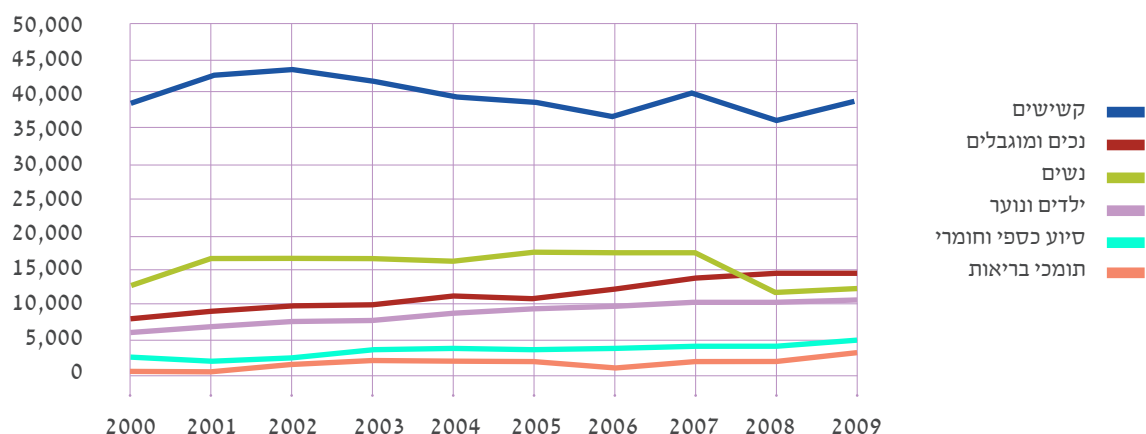


2. תחום הרווחה

בתחום הרווחה כאמור הייתה עלייה של כ-20,000 עובדים, אם כי לא חל שינוי מהותי בחלקו היחסי של תחום הרווחה בתעסוקה. תרשים 12 מציג את ששת תתי-התחומים בהם מספר המועסקים הגבוה ביותר.

בדיקה מעמיקה יותר של תתי-התחומים מעלה, כי העלייה במספר המועסקים בעשור האחרון חלה בקרב ארגונים העוסקים במתן שירותים לנכים או מוגבלים (עלייה של 6,838 מועסקים), ארגוני ילדים ונוער (עלייה של 2,644 מועסקים). נראה כי העלייה במספר המועסקים בארבעת התחומים הללו מסבירה 86% מכלל העלייה בתחום הרווחה בעשור האחרון. דווקא תחום הקשישים המעסיק את כמות העובדים הגדולה ביותר בתחום הרווחה נותר כמעט ללא שינוי. למרות שנראה כי העשור נפתח במגמת צמיחה בתת-תחום זה, חלה ירידה במספר המועסקים בין השנים 2002-2006. מגמה דומה ניתן לראות גם בקרב ארגוני הנשים. בין השנים 2001-2007 חלה עלייה במספר המועסקים בארגוני הנשים אך בשנים 2008-2009 החלה ירידה משמעותית וסה"כ בעשור, צנח מספר המשרות ב-394.

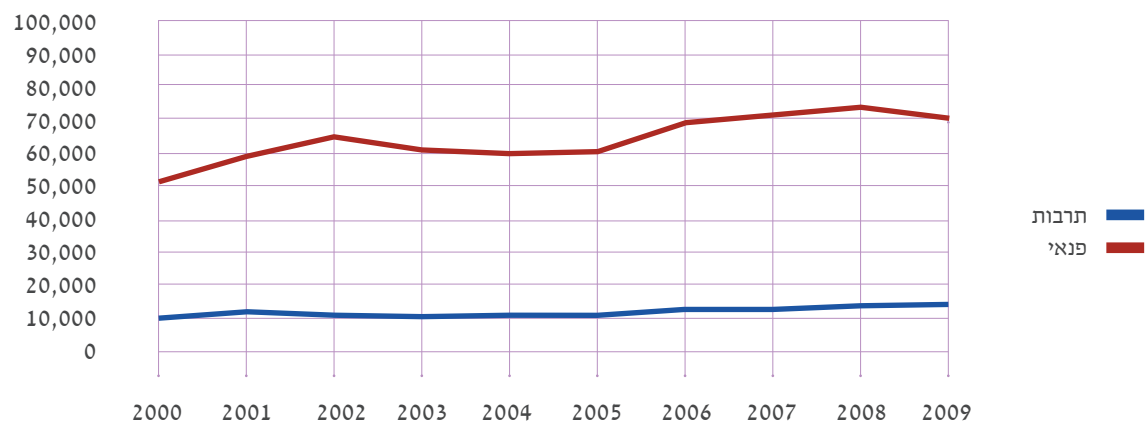
תרשים 12: מגמות בהיקף התעסוקה בתחום הרווחה, 2000-2009



3. תחום התרבות ופנאי

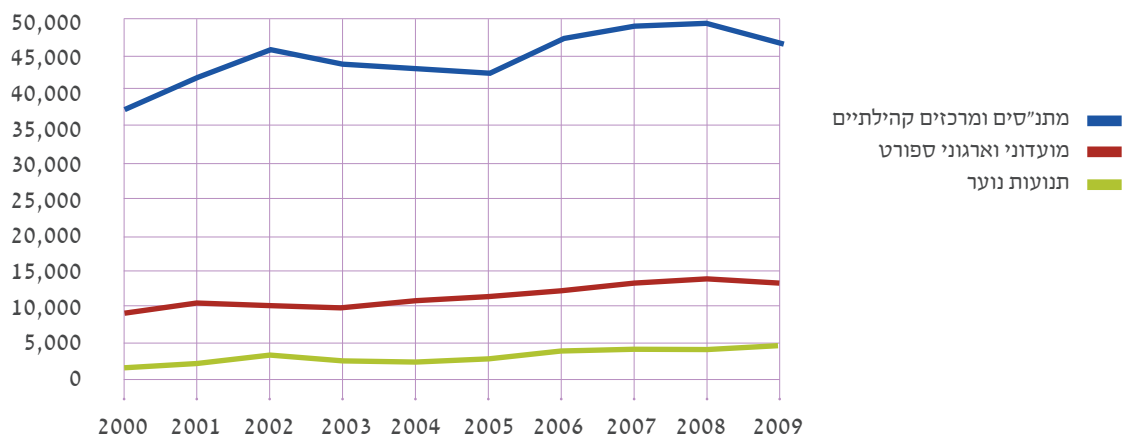
בתחום התרבות והפנאי, כמו בתחום הרווחה, לא חלה עלייה מהותית באחוז המועסקים מכלל המגזר, אך כן חלה עלייה של 21,181 מועסקים. תחום הפנאי מחזיק בהרבה יותר משרות מתחום התרבות אך אחוז הגידול במספר המשרות בעשור האחרון דומה בשני התחומים. תחום התרבות צמח ב-3,750 משרות ואילו תחום הפנאי צמח ב-17,426 משרות (תרשים 13).

תרשים 13: מגמות בהיקף התעסוקה בתחומי התרבות והפנאי, 2000-2009



היות שתחום הפנאי הנו מרכזי מאוד בכל הנוגע לתעסוקה בתחום התרבות והפנאי כולו נבחן את התחומים הבולטים בארגוני הפנאי (תרשים 14). 44% מהעלייה בתעסוקה בתחום התרבות והפנאי מוסברים על ידי העלייה במספר המועסקים במתנסים ומרכזים קהילתיים, שהם גם הארגונים המחזיקים במספר המשרות הרבות ביותר בתחום כולו. בעשור האחרון עלה מספר המועסקים במתנסים ומרכזים קהילתיים ב-9,371 עובדים. בקרב מועדוני וארגוני ספורט חלה עלייה מתונה יותר של כ-4,414 מועסקים בעשור האחרון שהם 21% מכלל העלייה במספר המשרות, ובתחום תנועות הנוער חלה עלייה של 2,872 מועסקים, שהם 13%. שלושת התחומים יחד מסבירים 79% מכלל העלייה במספר המועסקים בתחום התרבות והפנאי.

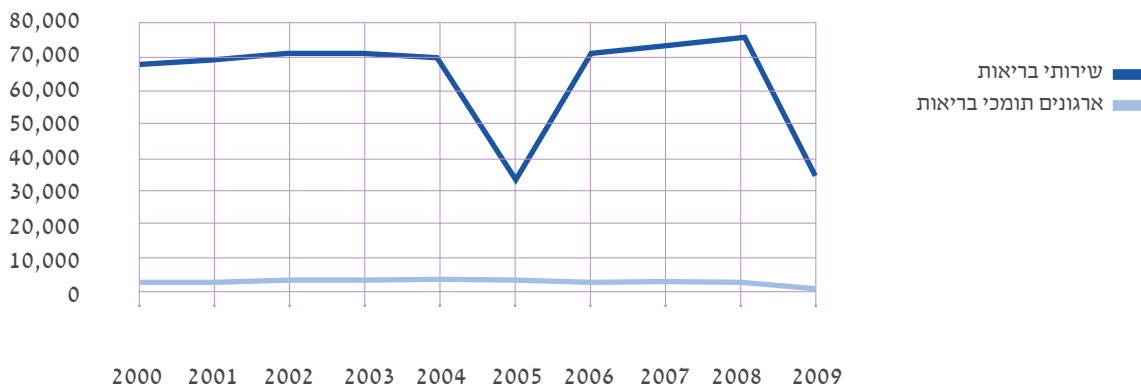
תרשים 14: מגמות בהיקף התעסוקה בתחומי הפנאי, 2000-2009



4. תחום הבריאות

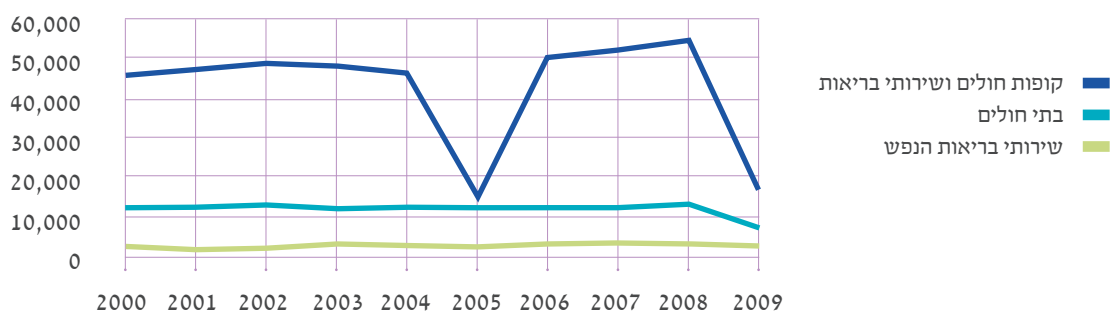
תחום הבריאות מהווה 2% בלבד מכלל ארגוני המגזר השלישי, אך הוא מעסיק שיעור גדול יחסית מכלל כוח האדם במגזר ואחראי לשינויים מהותיים בתמונת כוח האדם במגזר: תחום הבריאות הנו המקור לירידה המשמעותית במספר המשרות שתיארנו בשנים 2005 ו-2009 בתחילת פרק זה. סה"כ צנח מספר המועסקים בתחום הבריאות ב-34,606 בעשור האחרון. תחום הבריאות נחלק לארגונים האחראים על שירותי הבריאות ולארגונים תומכי בריאות. בדיקת שני תתי-התחומים הללו מעלה כי ארגוני שירותי בריאות הנם המקור לצניחה בהיקפי כוח האדם (תרשים 15).

תרשים 15: מגמות בהיקף התעסוקה בתחומי הבריאות, 2000-2009



לשם הבנה מעמיקה יותר נבחן את סוגי הארגונים הבולטים בקרב תת-התחום "שירותי בריאות", המעסיקים את מספר העובדים הרב ביותר: קופות חולים, בתי חולים ושירותי בריאות הנפש (תרשים 16). מהתרשים עולה כי בשנת 2005 מי שמציג את הצניחה המשמעותית הנן קופות החולים, ואילו בתי החולים ושירותי בריאות הנפש דווקא שומרים על מגמה אחידה ועקבית. עם זאת, מיד לאחר מכן שב המצב לקדמותו, וכאמור, אם נשמיט את נתוני 2005 נראה כי קיימת עד לשנת 2008 מגמת צמיחה מתונה. בשנת 2009 חלה שוב ירידה חדה בכוח האדם, אך עדיין מוקדם לומר אם תתייצב באופן מידי כפי שקרה בשנת 2005 או שתתחזק. שירותי בריאות הנפש מציגים מגמה שונה לגמרי. בעשור האחרון חל גידול של 1,105 משרות בתחום זה ומגמת הצמיחה אמנם מתונה מאוד, אך יציבה ועקבית לאורך כל העשור.

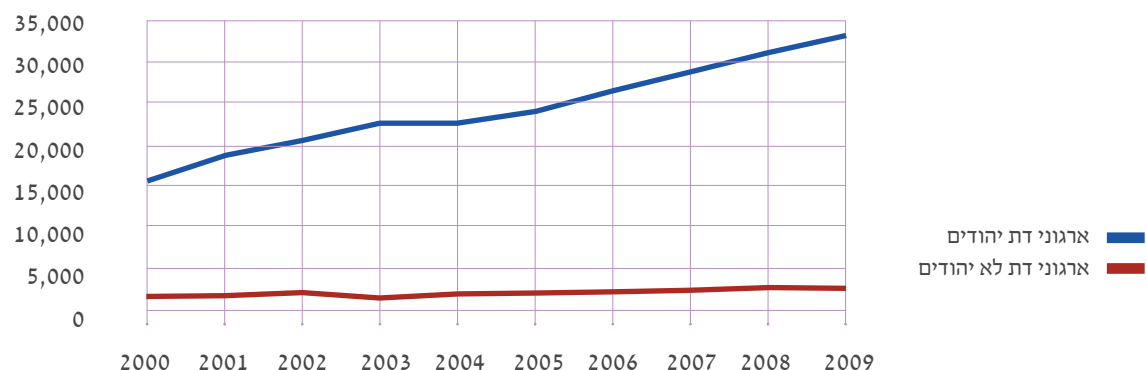
תרשים 16: מגמות בהיקף התעסוקה בקרב שירותי בריאות, 2000-2009



5. תחום הדת

תחום הדת מעניין במיוחד בכל הנוגע להיקפי כוח אדם כיוון, שכאמור, הוכפל בעשור האחרון גם מספר המועסקים בתחום וגם חלקו היחסי במגזר מבחינת כוח אדם. בשנת 2000 היו בו 16,296 משרות ובשנת 2009 עלה מספר המועסקים ל-33,820, דהיינו תוספת של 17,516 משרות. על מנת להבין את מקור הצמיחה, נבחן את ארגוני הדת בהפרדה בסיסית בין ארגוני דת יהודיים וארגוני דת לא יהודיים (תרשים 17). ראשית, ניכר כי מספר המשרות בארגוני הדת היהודיים עולה משמעותית על מספר המשרות בארגוני הדת הלא יהודיים והפער אף הולך וגדל לאורך השנים. שנית, ניכר כי בשני המקרים קיימת מגמת עלייה במספר המועסקים לאורך העשור האחרון, אם כי מגמת העלייה חדה הרבה יותר בקרב ארגוני הדת היהודיים: מספר המשרות בקרב ארגוני הדת היהודיים עלה ב-16,417 בעשור האחרון לעומת 1,063 בלבד בקרב ארגוני הדת הלא יהודיים.

תרשים 17: מגמות בהיקף התעסוקה בארגוני דת, 2000-2009

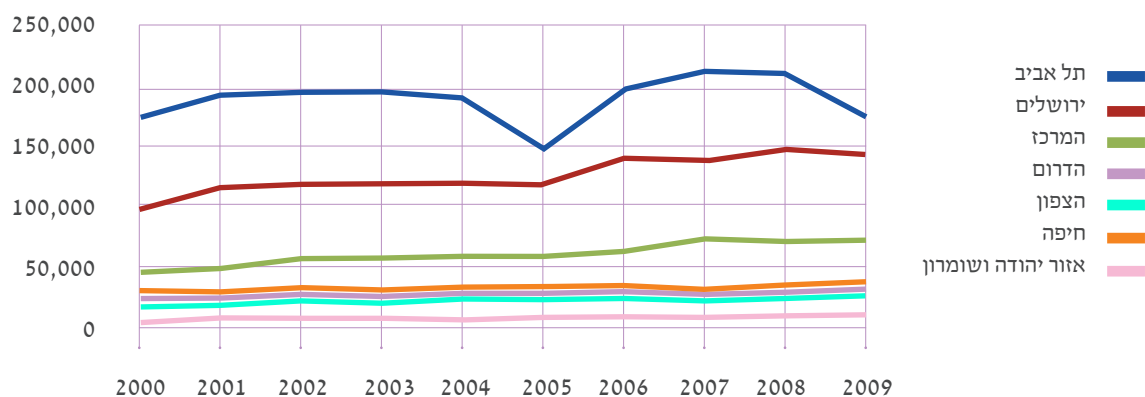


המקור המרכזי של הצמיחה במשרות בארגוני הדת היהודים נוגע לתחום תרבות חינוך וקהילה יהודיים. תחום זה הכפיל את עצמו, עלייה של 12,549 בעשור האחרון. והוא לבדו מסביר 72% מהצמיחה בתחום הדת. מספר המועסקים בכל תתי התחומים האחרים צמחו אף הם.

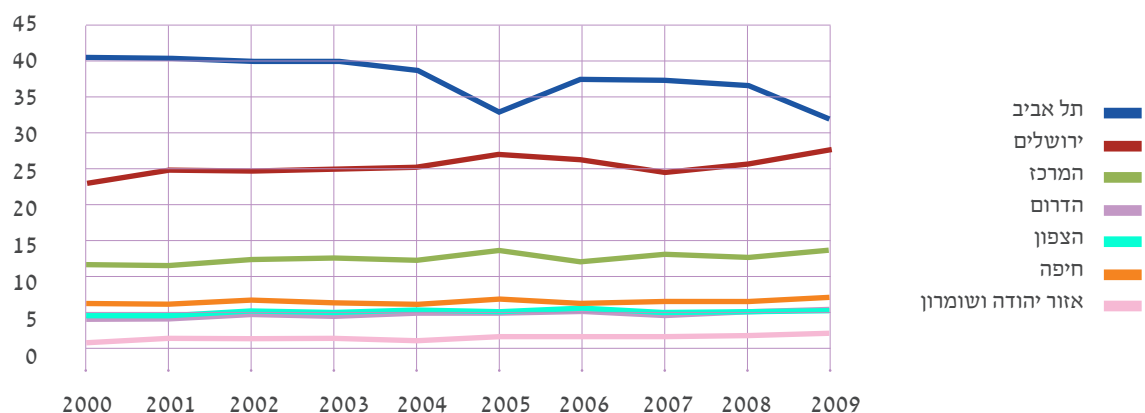
מחוזות

תרשימים 18 א-ב מציגים את מספר המועסקים, אחוז המועסקים לפי המחוזות אליהם שייכים הארגונים וכן את השינוי במספר המועסקים בעשור האחרון. מחוז תל אביב וירושלים הנם המחוזות המרכזיים בהם מרוכז כוח האדם במגזר השלישי. במחוז תל-אביב, למרות הגידול במספרים מוחלטים (אם מתעלמים מהשנים 2005 ו-2009 שהבעייתיות לגביהן הוסברה לעיל), ישנה ירידה מתונה ומתמדת בחלקו היחסי בתעסוקה במגזר השלישי במהלך העשור. במחוזות ירושלים ומרכז חל גידול מתון ועקבי בתעסוקה במגזר השלישי במספרים מוחלטים ובאחוזים כאחד, בירושלים חלה עלייה של 45,805 משרות ובמחוז המרכז של 22,256 משרות. אם כן, למרות ההאטה בתל אביב עצמה, מרבית הפעילות נשארת קרובה מאוד למרכז. הפריפריה והמחוזות המרוחקים אינם נהנים מהצמיחה באותה מידה, ובמחוזות חיפה, הצפון והדרום לא חל שינוי כמעט בכלל בעשור האחרון: הם כמעט בתחתית הטבלה ואחוז המשרות בהם מכלל המגזר נותר יחסית יציב ועמד על פחות מ-10%.

תרשים 18א: מגמות בכוח העבודה לפי מחוזות, 2000-2009

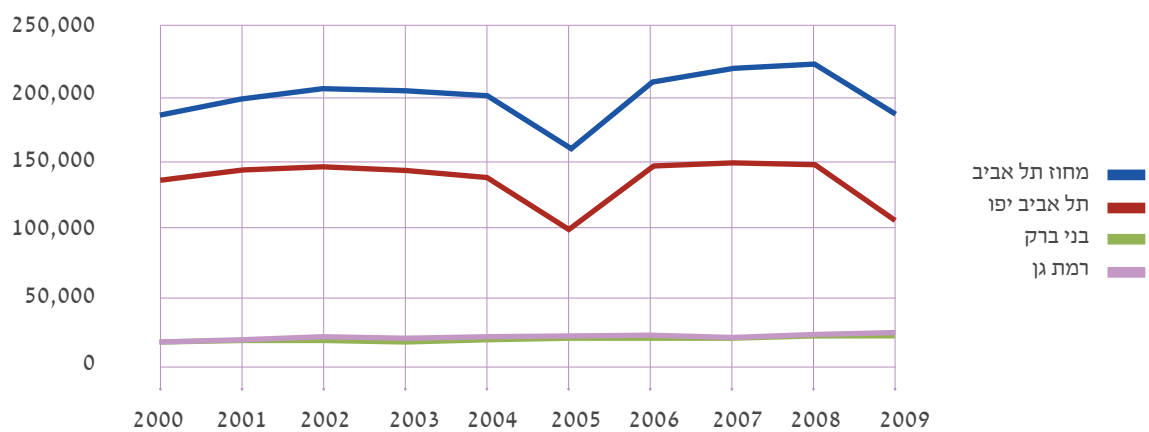


תרשים 18ב: מגמות בכוח העבודה לפי מחוזות, 2000-2009 (באחוזים)



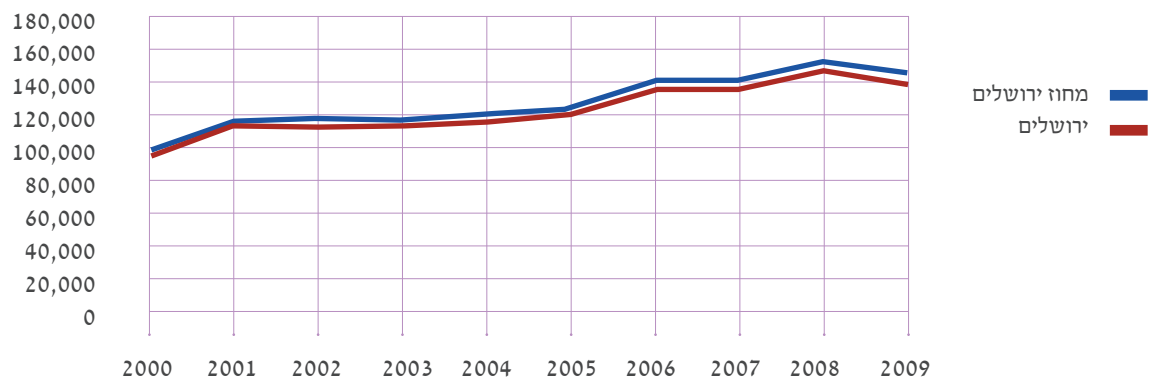
נבחן כעת את המחוזות הבולטים לצד הערים המובילות בהם כדי לעמוד על מקור השינויים שתיארנו. במחוז תל אביב (תרשים 19) ניכר כי העיר תל אביב הנה חלק הארי במחוז וכי השינויים שחלו בה השפיעו על תמונת המחוז כולו. בשנת 2000 74% מכלל המשרות במחוז מקורן בתל אביב, אך שיעור זה ירד לאורך העשור ובשנת 2009 רק 60% מהמשרות במחוז מקורן בעיר תל אביב. כמו כן, משנת 2000 ירד מספר המועסקים בעיר ב- 24,773. ברמת גן ובני ברק לעומת זאת, המגמה הפוכה. מספר המשרות אמנם קטן משמעותית מהעיר תל אביב, אך לאורך העשור קיימת צמיחה מתונה אמנם, אך קבועה עקבית ויציבה (בבני ברק עלה מספר המשרות ב-6,924 משנת 2000 וברמת גן ב-5,696 משרות).

תרשים 19: מגמות בכוח העבודה במחוז תל אביב, 2000-2009



במחוז ירושלים (תרשים 20) מהווה העיר את מקום הפעילות המרכזי ו-96-97% מהמשרות במחוז לאורך כל העשור, מקורן בעיר ירושלים. בהתאם, 93% מן הצמיחה המשמעותית במשרות שתוארה במחוז מקורה בעיר ירושלים.

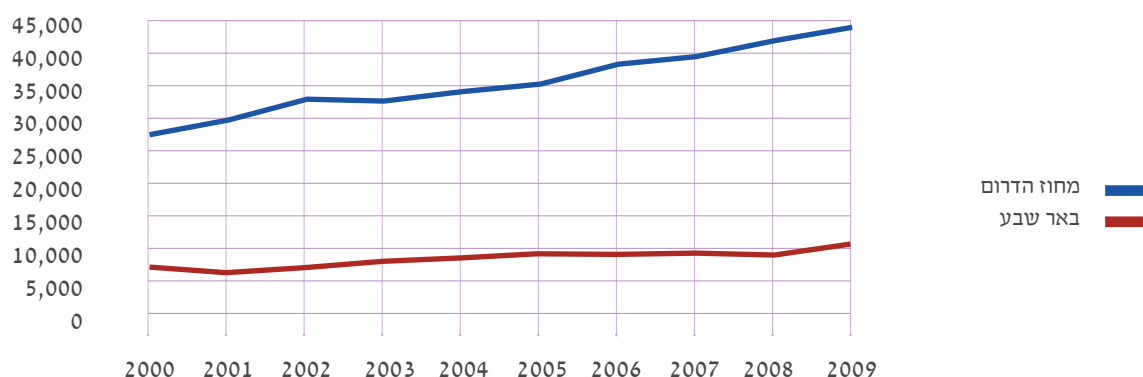
תרשים 20: מגמות בכוח העבודה במחוז ירושלים, 2000-2009



במחוז הדרום (תרשים 21), שלא כמו בירושלים ותל אביב, העיר המרכזית, באר שבע, אינה מהווה כלל את חלק הארי במשרות הקיימות במחוז. היקף כוח האדם בבאר שבע בשנת 2009 הווה רק 23% מכלל כוח האדם במחוז ושיעור זה נותר יחסית יציב. בנוסף, רק 23% מהצמיחה שחלה במחוז בעשור האחרון (צמיחה של 15,776

משרות) מקורה בעיר באר שבע. הן העיר והן המחוז כולו נהנים מצמיחה מתונה ועקבית בהיקף כוח האדם, אם כי בבאר שבע המגמה מתונה יותר. המשמעות הנה שאם מגמה זו תמשך, עם השנים יגדל הפער בין העיר למחוז.

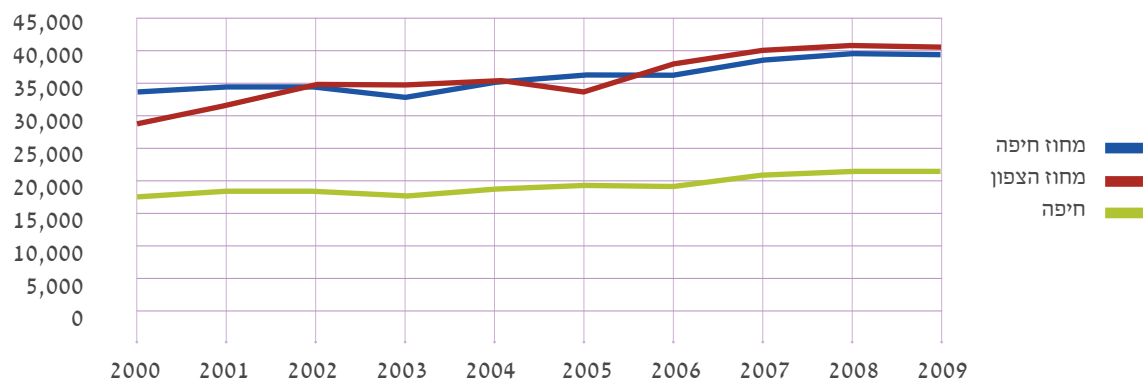
תרשים 21: מגמות בכוח העבודה במחוז הדרום, 2000-2009



מחוז חיפה ומחוז הצפון מעסיקים היקף דומה של עובדים בשנת 2009, אך הצמיחה שחלה במחוז חיפה הנה של 6,443 מועסקים לעומת מחוז הצפון בו גדל היקף כוח האדם ב-11,590. מקור הפער בצמיחה הנו בתחילת העשור, בשנים 2000-2001, השנים היחידות בהן היה פער בין מחוז חיפה למחוז הצפון (תרשים 22).

העיר חיפה מהווה מקור ל 54% מכל המשרות המוצעות במחוז חיפה, ומקור ל-55% מכלל הצמיחה שחלה במחוז בעשור האחרון. גם במחוז וגם בעיר נצפית מגמת צמיחה עקבית, אך עם השנים גדל הפער בין המחוז לעיר. נראה כי התמונה המתקבלת במחוז חיפה דומה מאוד לתמונה המתקבלת במחוז דרום.

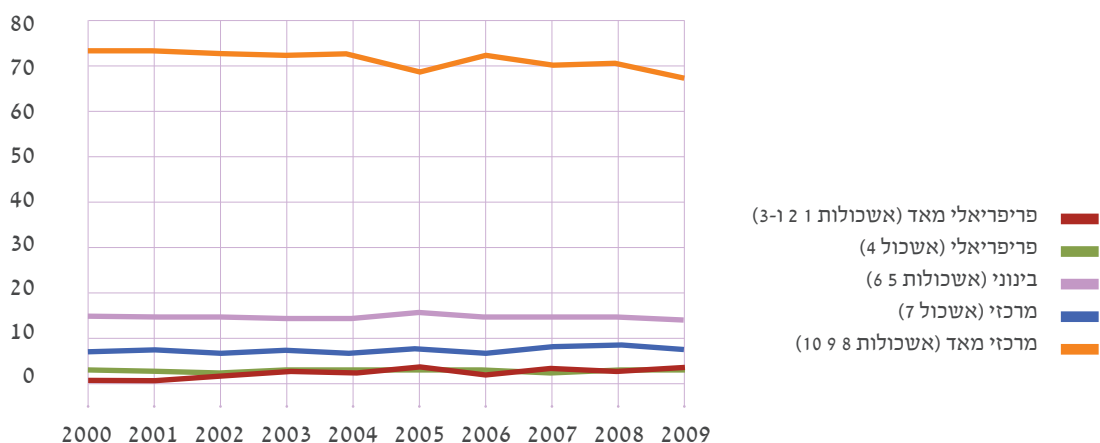
תרשים 22: מגמות בכוח העבודה במחוז חיפה והצפון, 2000-2009



מרכז מול פריפריה

תרשים 23 מציג את התפלגות המועסקים לפי רמת הפריפריאליות של הארגונים. נראה כי באופן דומה לנתונים שהתקבלו אודות הערים והמחוזות, מרבית כוח האדם במגזר השלישי מועסק בארגונים באזורים המרכזיים ביותר, דהיינו אשכולות 8-10, ואילו באשכולות 1-4, הפריפריאליים ביותר, מועסק ההיקף הקטן ביותר של כוח האדם. יתרה מכך, מגמה זו נותרה כמעט ללא שינוי בעשור האחרון.

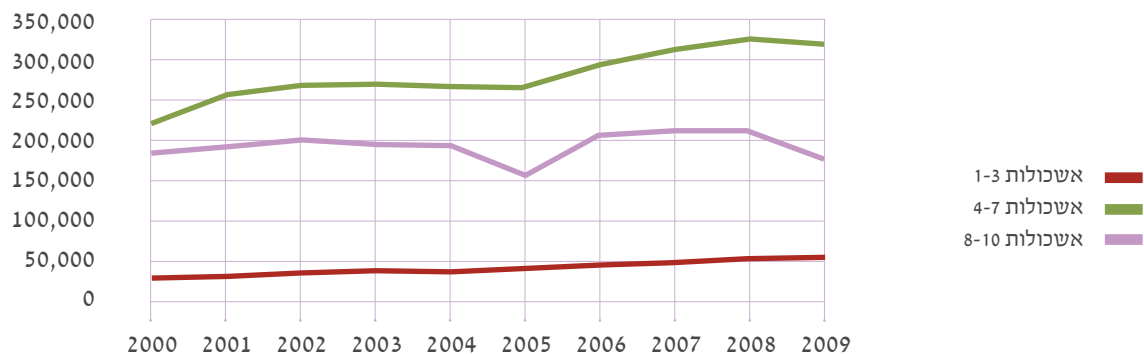
תרשים 23: היקף כוח האדם לפי מרכז מול פריפריה של הארגונים, 2000-2009, (באחוזים)



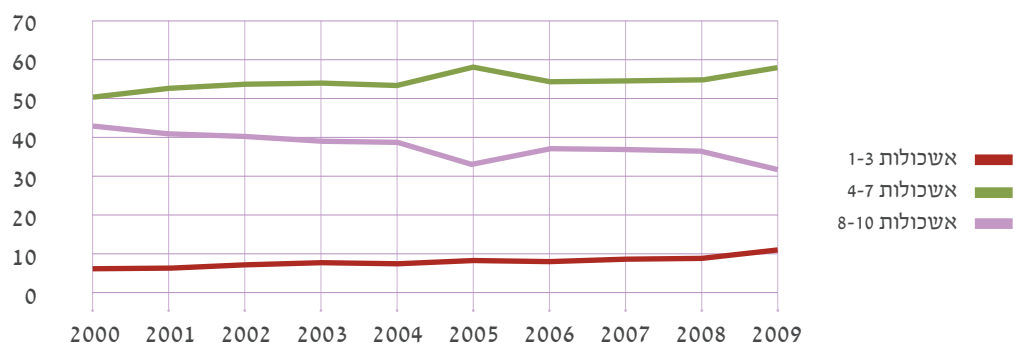
אשכולות חברתיים-כלכליים

תרשימים 24 א-ב מתארים את היקף כוח האדם במגזר השלישי לפי אשכולות חברתיים-כלכליים במספרים ובאחוזים, כאשר 1-3 הנם האשכולות החלשים ביותר, 4-7 בינוניים ואילו 8-10 גבוהים מאוד.

תרשים 24א: מגמות בהיקף כוח האדם לפי אשכולות סוציאקונומיים, 2000-2009



תרשים 24ב: מגמות בהיקף כוח האדם לפי אשכולות סוציאקונומיים, 2000-2009, (באחוזים)



ניתן לראות כי מרבית המשרות הקיימות נמצאות בערים הנמנות על האשכולות הסוציאקונומיים הבינוניים, ומגמה זו אף מתחזקת בעשור האחרון: מהעסקת 50% מכלל כוח האדם במגזר השלישי בשנת 2000 עלה היקף ההעסקה ל-58% בשנת 2009. בפועל עלה היקף כוח האדם בערים באשכולות 4-7 מ-221,685 בשנת 2000 ל-319,953 בשנת 2009, עלייה משמעותית של 98,268 עובדים.

בקרב האשכולות הגבוהים, 8-10, נראה כי חלה ירידה מתונה ועקבית מ-42% מכלל כוח האדם במגזר בשנת 2000 ל-32% בשנת 2009. ובפועל ירידה של 11,069 משרות בעשור.

האשכולות החלשים מקבלים ביטוי נמוך מאוד הן מבחינת ייצוגם ביחס לכלל כוח האדם במגזר והן מבחינה מספרית, אך קיימת מגמת עלייה מתונה מאוד לאורך השנים: מ-7% בשנת 2000 ל-10% בשנת 2009, דהיינו, מ-32,386 מועסקים בשנת 2000 ל-55,434 מועסקים בשנת 2009, צמיחה של 23,048.

המשמעות של הנתונים הללו הנה כי ארגונים הרשומים ופועלים בערים שאינן נמנות על האשכולות הסוציאקונומיים החזקים או הבינוניים מחזיקים רק בעשירית מכלל המשרות במגזר, כלומר אחוז מזערי מאוד מכלל כוח האדם במגזר.

אם נתבונן על התמונה הגיאוגרפית כולה המתקבלת מבחינת המחוזות, הערים, מדדי הפריפריאליות והאשכולות הסוציאקונומיים, ניתן לומר כי מרבית כוח האדם במגזר השלישי מרוכז במחוזות המרכזיים, בעיקר בערים המרכזיות ירושלים ותל אביב, ובעוד ירושלים מתחזקת, בתל אביב נצפית מגמת ירידה (למרות הסטיות שצוינו לעיל בשנים 2005 ו-2009). ארגוני הפריפריה ומחוזות הדרום והצפון מעסיקים היקף נמוך משמעותית של כוח אדם והצמיחה בהם איטית. פרט למחוזות ירושלים ותל אביב, הערים המרכזיות אינן מקור התעסוקה המרכזי במחוזות האחרים. רק עשירית מכלל המשרות במגזר ממוקמות בערים שהמדד הסוציאקונומי בהן נמוך, ורק 2-3% מהמשרות מוצעות בישובים פריפריאליים מאוד.

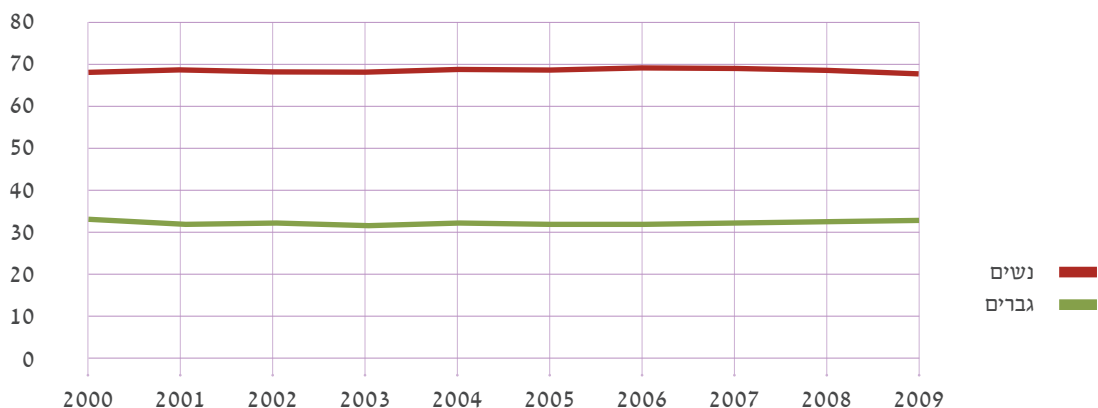
מגמות במאפייני המועסקים, 2000-2009

בפרק זה יוצגו מאפיינים של הפרטים המועסקים במגזר השלישי בעשור האחרון במטרה לזהות מגמות בולטות או מאפיינים ייחודיים.

מגדר

כוח העבודה במגזר השלישי מורכב בעיקר מנשים ומגמה זו נותרה קבועה בעשור האחרון - מעל 60% מכוח האדם הנו נשים (תרשים 25). מספר הנשים צמח ב-73,190 ואילו מספר הגברים צמח ב-31,733 בין השנים 2000 ל-2009. דהיינו 70% מהצמיחה בכוח האדם מקורו בתעסוקת נשים.

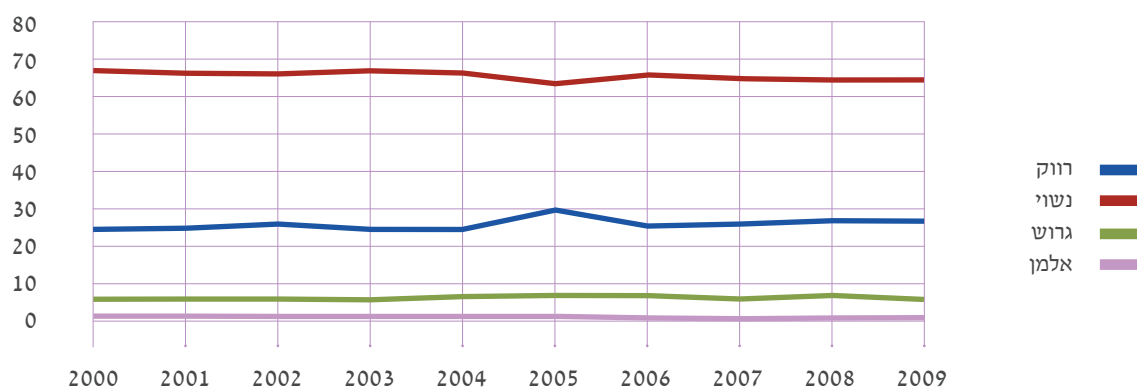
תרשים 25: מגמות בכוח העבודה במגזר השלישי לפי מגדר, 2000-2009, (באחוזים)



מצב משפחתי

מרבית כוח העבודה במגזר השלישי נשוי. שני שלישים מהמועסקים נשואים ומגמה זו נותרת קבועה לאורך העשור האחרון. רק כרבע רווקים, ואילו פחות מ-10% אלמנים או גרושים. בין השנים 2000-2009 עלה מספר המועסקים הרווקים ב-43,460, מספר המועסקים הנשואים עלה אף הוא ב-53,812 ומספר הגרושים עלה ב-9,830 מועסקים בלבד. לעומתם, צנח מספר המועסקים האלמנים ב-2,224 מועסקים. אם נבחן את הצמיחה בהיקף כוח האדם שחלה במגזר בשנים אלו נוכל לומר כי 41% מהצמיחה מוסברת על ידי תעסוקת רווקים ו-51% נוספים בתעסוקת נשואים (תרשים 26).

תרשים 26: מגמות בכוח העבודה במגזר השלישי לפי מצב משפחתי, 2000-2009, (באחוזים)



גיל

שתי קבוצות הגיל המשמעותיות ביותר בכוח האדם במגזר השלישי הן הצעירים ביותר, בני 15-34 ובני 35-54, והפער בין קבוצות אלו הולך וגדל. בעוד שיעור המועסקים בקבוצה הצעירה במגמת עלייה לאורך העשור, שיעור התעסוקה בקרב בני 35-54 במגמת ירידה (תרשים 27). בני 55-64 אמנם מועסקים בהיקפים נמוכים יותר אך היקף העסקתם נמצא במגמת עלייה יציבה לאורך העשור.

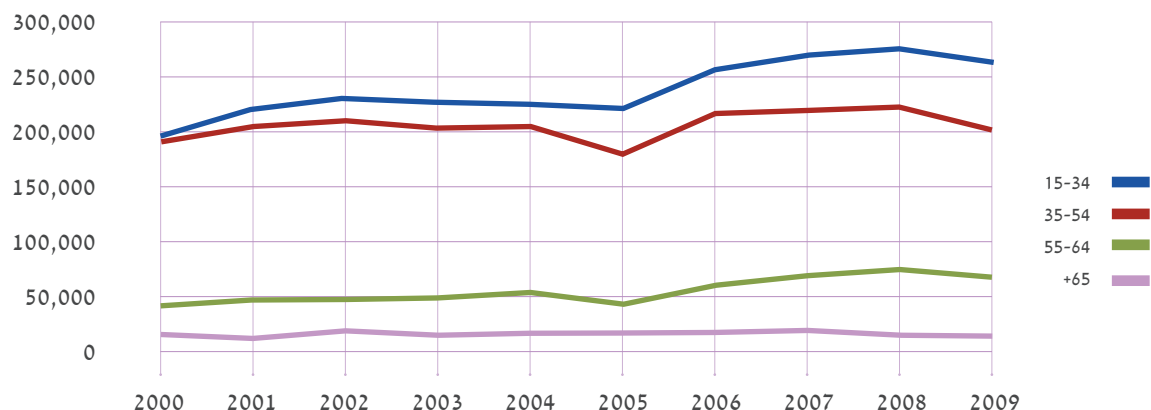
העלייה בקרב הקבוצה הצעירה, 15-34, מתבטאת בצמיחה של 5% מכלל המועסקים במגזר בלבד, אך בפועל משמעותה עלייה של 69,787 עובדים המסבירים כשני שלישים (66%) מכלל הצמיחה: מ-195,167 מועסקים בשנת 2000 ל-264,954 מועסקים בשנת 2009.

בקרב בני 35-54 המגמה הפוכה, כאמור. בעשור האחרון ירד היקף כוח העבודה בקבוצת גיל זו ב-7%, ומספר המועסקים צמח באופן מתון בלבד: מ-192,244 בשנת 2000 ל-199,721 בשנת 2009, דהיינו גידול של כ-7,477 מועסקים בלבד. צמיחה זו מהווה רק 7% מהצמיחה הכללית בכוח האדם במגזר.

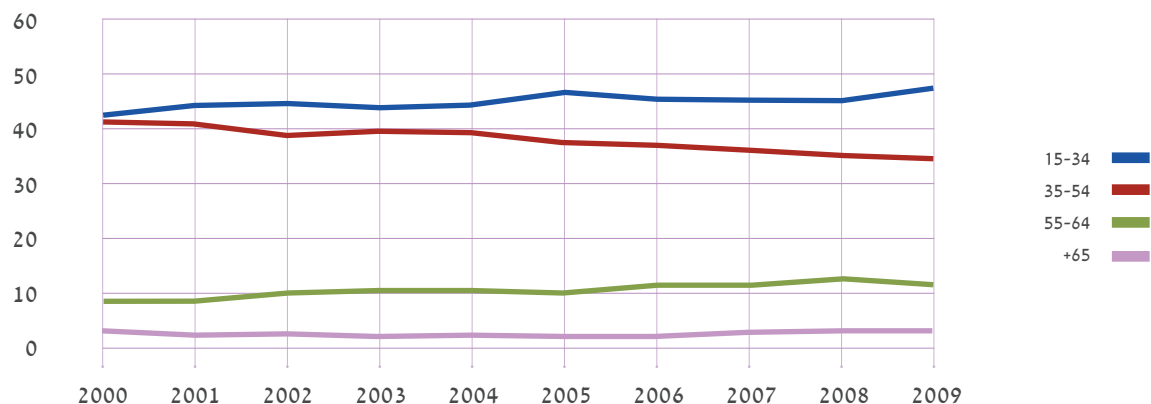
בני 55-64 מציגים מגמת צמיחה מפתיעה, בדומה לקבוצה הצעירה: היקף כוח האדם גדל בקבוצה זו ב-27,034 בעשור, שהם 26% מכלל הצמיחה בהיקף כוח האדם במגזר. חלקם היחסי בכלל התעסוקה במגזר צמח מ-10% בשנת 2000 ל-13% בשנת 2009, ובפועל, מ-43,043 מועסקים ל-70,077 מועסקים בהתאמה.

האוכלוסייה הבוגרת, 65 ומעלה, נותרה ללא שינוי בעשור האחרון, הן מבחינת חלקה היחסי בכוח העבודה במגזר והן מבחינה מספרית, והיא עומדת על כ-20,000 מועסקים לאורך כל העשור האחרון. רק אחוז אחד מהצמיחה מוסבר על ידי קבוצת גיל זו.

תרשים 27: מגמות בכוח העבודה במגזר השלישי לפי גילאים, 2000-2009



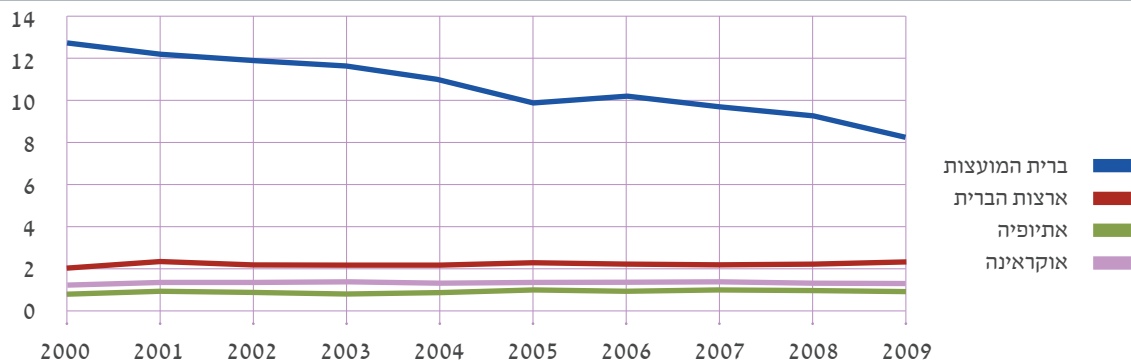
תרשים 27ב: מגמות בכוח העבודה במגזר השלישי לפי גילאים, 2000-2009, (באחוזים)



ארץ לידה

לאורך העשור האחרון קיים גידול מתמיד בהעסקת ילידי הארץ. בין השנים 2000-2009 עלה אחוז המועסקים ילידי הארץ ב-11%. תרשים 28 מתאר את שיעור המועסקים שאינם ילידי הארץ מהארצות הבולטות ביותר: ברית המועצות, ארצות הברית, אתיופיה ואוקראינה. מהתרשים עולה כי בהעסקת ילידי ברית המועצות קיימת מגמת ירידה, מ-13% בשנת 2000 ל-8% בשנת 2009, וסה"כ 5% פחות מועסקים שהם 11,490 עובדים. 2% מכלל המועסקים במגזר הנם יוצאי ארצות הברית, ומגמה זו יציבה לאורך העשור. גם בכל הנוגע ליוצאי אתיופיה ואוקראינה מגמת התעסוקה יציבה ועומדת על אחוז אחד בלבד מכלל המועסקים במגזר השלישי.

תרשים 28: מגמות בכוח העבודה במגזר השלישי לארצות מוצא נבחרות, 2000-2009, (באחוזים)

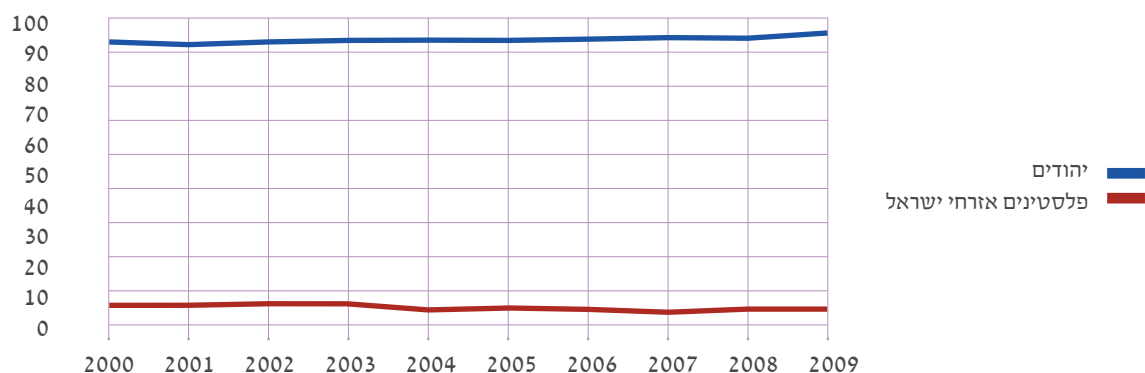


לאום

נראה כי קיים גידול קטן מאוד בשיעור המיעוטים בקרב המועסקים במגזר השלישי בעשור האחרון. תרשים 29 מציג את חלקם של יהודים ושל פלסטינים אזרחי ישראל בלבד. חלקם של היהודים בכוח העבודה במגזר ירד בשלושה אחוזים (מ-94% ל-91%). עם זאת, לא כל הירידה באה לידי ביטוי בהעסקת פלסטינים אזרחי ישראל, שכן בקרב קבוצה זו חל גידול של אחוז אחד בלבד (מ-6% ל-7%). לאור הצמיחה של כלל המגזר בעשור האחרון, בפועל לעומת זאת, גדל מספר המועסקים היהודים ב- 87,495 ואילו מספרם של פלסטינים אזרחי ישראל גדל ב- 13,099.

אם ננסה להסביר את הצמיחה בהיקפי כוח האדם במגזר השלישי בעשור האחרון לפי לאום נוכל לומר כי 83% מהצמיחה מוסברת על ידי מועסקים יהודיים ואילו 12% מהצמיחה מוסברת על ידי מועסקים פלסטינים אזרחי ישראל.

תרשים 29: מגמות בכוח העבודה במגזר השלישי לפי לאום, 2000-2009, (באחוזים)



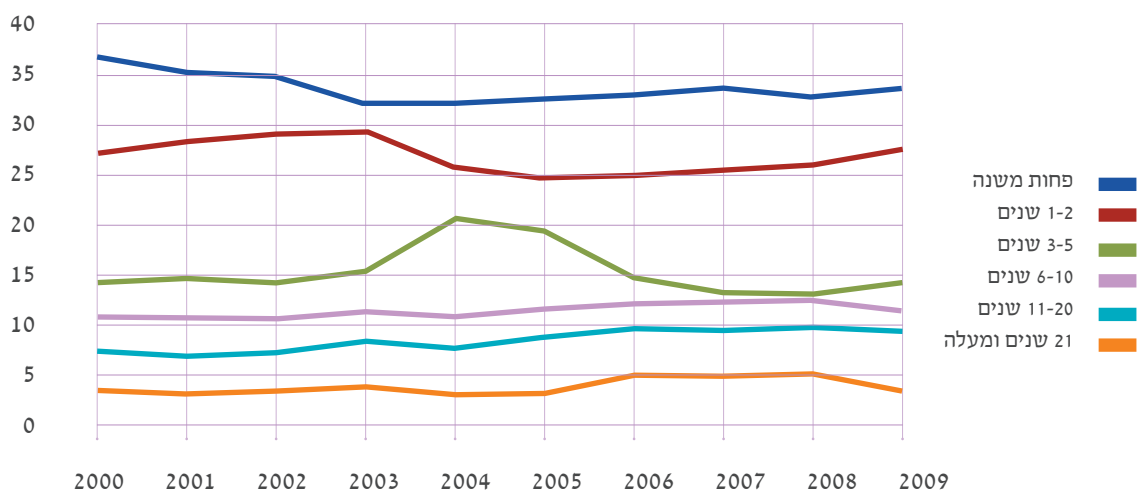
4.1.3 תחלופה ויציבות תעסוקתית, 2000-2009

וوتק בארגון

בשנת 2009 כשני שלישים, 61% בעלי וותק של עד שנתיים בארגון, ורק לרבע מכוח האדם יש וותק משרה בן שש שנים ויותר. אם נתבונן בהתפלגות כוח האדם לפי וותק, נראה כי לאורך השנים כשליש מהעובדים במגזר השלישי הנם עובדים חדשים בארגונים בעלי פחות משנת וותק אחת. בנוסף, כרבע מועסקים בארגון בין שנה לשנתיים. אם כך, כשני שלישים מכוח האדם עובד בארגון עד שנתיים.

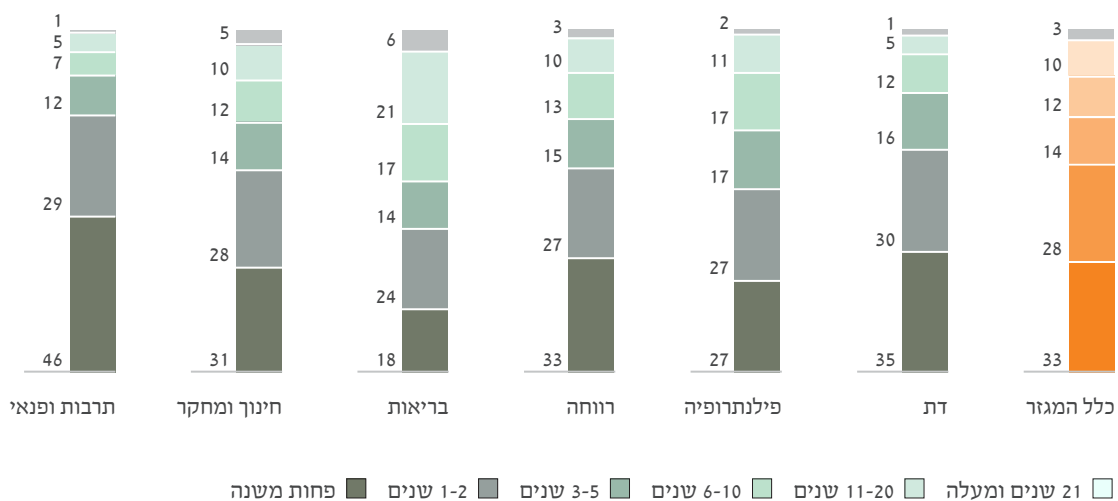
ניתן לראות כי התמונה המתקבלת בשנת 2009 סך הכול מאפיינת את הנתונים לאורך העשור כולו למרות תנודות קלות שחלו לאורך השנים. עם זאת, ניתן להצביע על ירידה קטנה בקרב שיעור המועסקים פחות משנה (תרשים 30).

תרשים 30: ותק במקום העבודה, 2000-2009, (באחוזים)



בחינת וותק העובדים לפי תחום פעילות (תרשים 31) מעלה כי תחום התרבות והפנאי הנו התחום בו מועסק שיעור העובדים הרב ביותר מתחת לשנה (46%). בניגוד אליו, תחום הבריאות הנו התחום המציג את היציבות הרבה ביותר: בתחום הבריאות שיעור העובדים הנמוך ביותר מתחת לשנה (רק 18%), ושיעור המועסקים בין 11-20 שנה הנו הגבוה ביותר (21%).

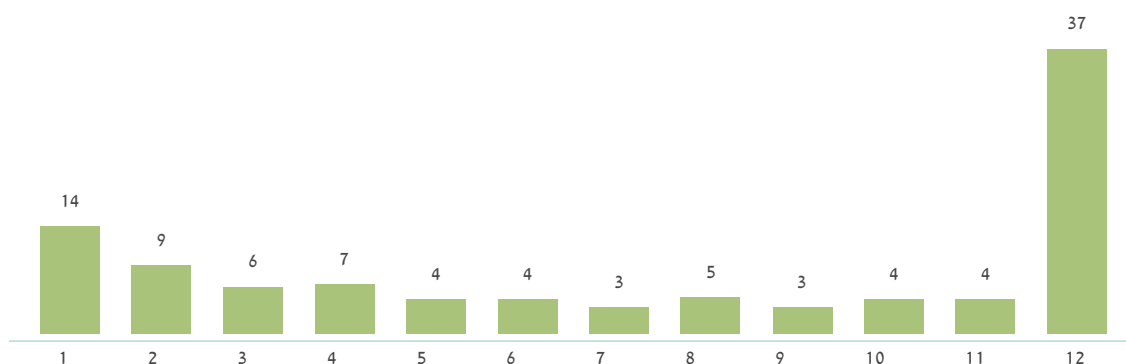
תרשים 31: ותק במקום העבודה לפי תחומי פעילות נבחרים, 2009, (באחוזים)



רציפות תעסוקתית

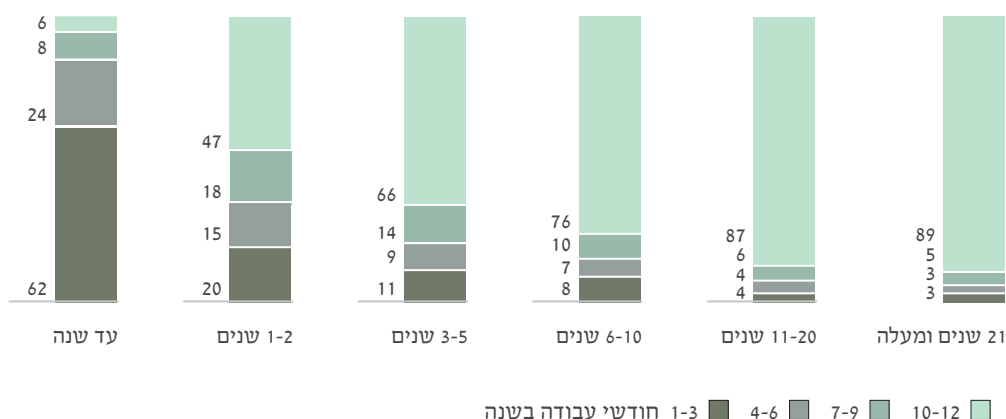
תרשים 32 מציג את שיעור העובדים לפי מספר חדשי העבודה בהם עבדו בשנת 2009. נתונים הנוגעים למגמות לאורך העשור כולו יוצגו בפרק הבא. ניכר כי רוב המועסקים במגזר השלישי לא עובדים שנה רצופה. רק כ-37% הועסקו במשך 12 חודשים בשנת 2009.

תרשים 32: שיעור המועסקים לפי מספר חודשי עבודה בשנה, 2009, (באחוזים)



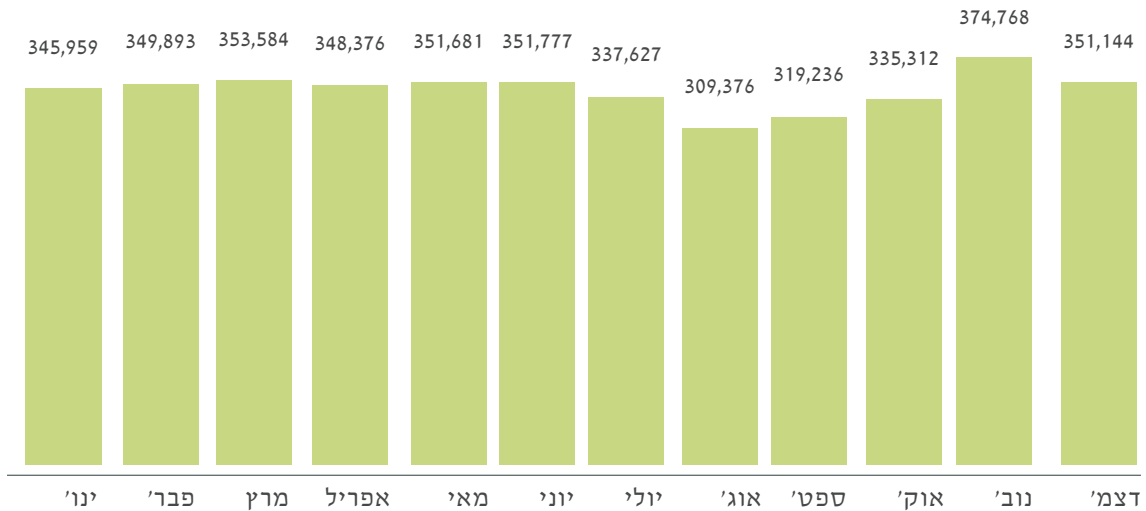
תרשים 33 מציג את חדשי העבודה בשנה לפי וותק העובד בארגון. כפי שנתן לראות לוותק קשר ישיר ומובהק לחודשי ההעסקה: ככל שוותק העובד עולה כך מספר חדשי ההעסקה שלו בשנה גבוה יותר.

תרשים 33: חודשי עבודה בשנה לפי וותק, 2009, (באחוזים)



התבוננות על מספר המשרות המדווחות לפי חודשי העבודה בהם עבדו העובדים (תרשים 34), חושף מגמת עונתיות הקיימת במגזר השלישי. הנתונים המוצגים אמנם מתייחסים לנתוני שנת 2009, אך בחינה של כל העשור האחרון מעלה תמונה דומה: החל מחודשי הקיץ יולי-אוגוסט חלה ירידה במספר המועסקים שמתייצבת שוב בסביבות אוקטובר-נובמבר, דהיינו, "אחרי החגים".

בחינת היציבות התעסוקתית לפי תחום הפעילות מראה כי לא כל תחומי הפעילות מתנהגים באופן דומה. הירידה במספר העובדים בחדשי הקיץ בולטת בעיקר בתחומי התרבות והפנאי והחינוך והמחקר.



4.2 השכר במגזר השלישי

בחלק זה נציג נתונים אודות שכר וחודשי עבודה במגזר השלישי, נבחן את ממוצע השכר במגזר השלישי בעשור האחרון לפי משתנים ארגוניים של המעסיקים ומאפיינים אישיים של המועסקים, וננסה לזהות מגמות מרכזיות. הנתונים המוצגים מבוססים על שכר שנתי למשרת שכיר, מתוקן לפי מספר חודשי עבודה בפועל. בידינו היה נתון אודות שכר שנתי ברוטו עבור כל רשומה של משרת שכיר. לכל רשומה היה לנו גם מידע באילו חודשים הועסק העובד במשרה זו ובאילו לא. השכר החודשי הממוצע הוא אפוא השכר השנתי, מחולק למספר חודשי העבודה בפועל. כאמור, הנתונים הקיימים אינם מספקים מידע בנוגע להיקפי המשרות, כך שלא ניתן היה לחשב אמדני שכר למשרה מלאה.

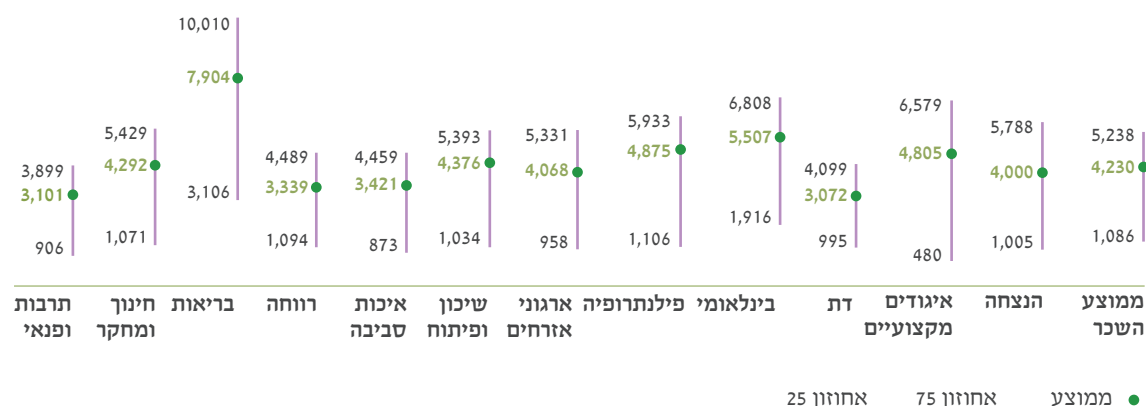
4.2.1 נתוני גובה השכר, 2009

ממוצע השכר לפי מאפייני הארגונים המעסיקים, 2009

ממוצע השכר החודשי בקרב מועסקים במגזר השלישי עמד בשנת 2009 על 4,230 ש"ח, בשנה זו עמד השכר הממוצע במשק על 8,131 ש"ח (למ"ס, 2010). ממצא זה מצטרף לשורת מחקרים ארוכה בעולם שהראו כי המגזר השלישי הנו מקום לעבודה בשכר נמוך (Weisbrod, 1983; Preston, 1989; Lanfranchi and Narcy, 2006; Ruhm and Borkoski, 2000; Mirvis and Hackett, 1983).

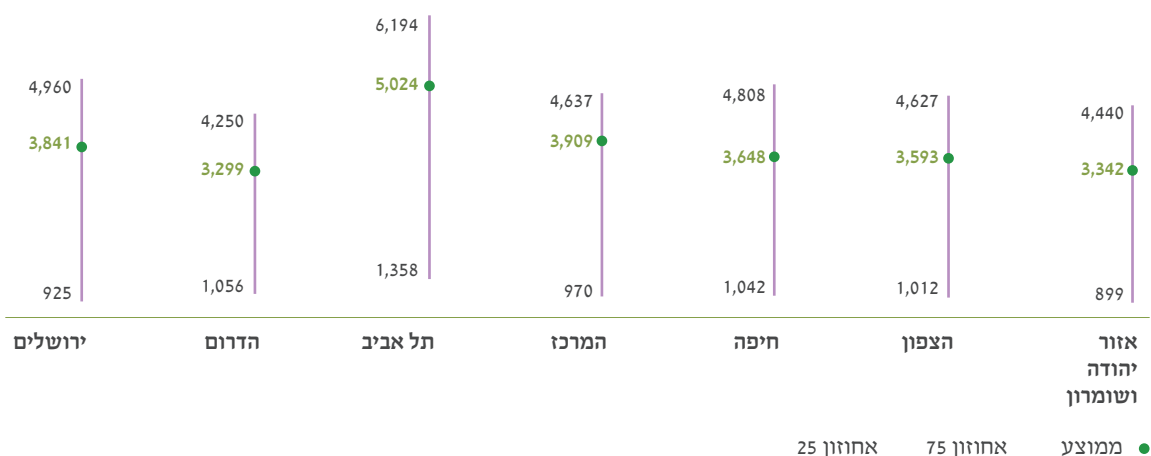
תרשים 35 מתאר את ממוצע השכר בשנת 2009 לפי תחום פעילות, וכן את הטווח בין האחוזון ה-25 לאחוזון ה-75. תחום הבריאות הנו התחום בו השכר הממוצע הנו הגבוה ביותר. בתחום החינוך שהוא המעסיק הבולט ביותר (כאמור, 44% מכלל כוח האדם מועסק בתחום זה) השכר הממוצע עמד על 4,292 ש"ח. בתחומי הרווחה והתרבות והפנאי המעסיקים 17% ו-15% בהתאמה, היה ממוצע השכר החודשי נמוך משמעותית מהממוצע הכללי ועמד על 3,339 ו-3,101 ש"ח בהתאמה.

תרשים 35: שכר ממוצע לפי תחום פעילות הארגון, 2009



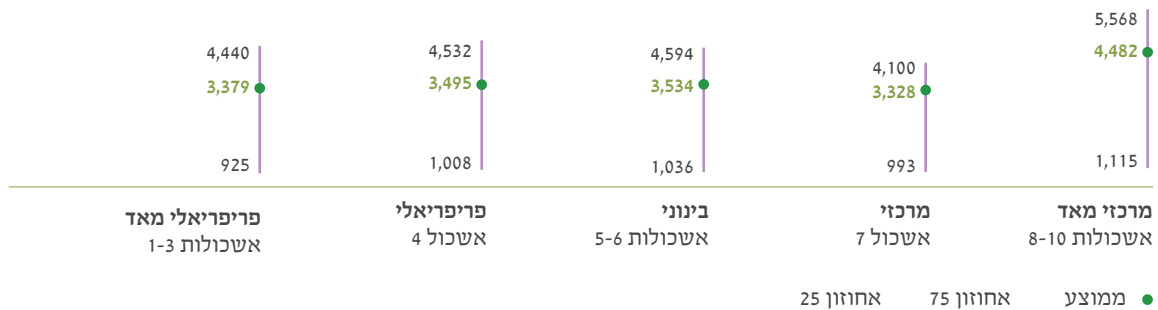
מחוזות ירושלים ותל אביב הנם, כאמור, המחוזות בהם מתרכזות מרבית התעסוקה במגזר (תרשים 36). במחוז תל אביב נמצאים 33% מכלל כוח הדם במגזר ואילו במחוז ירושלים 27%. עם זאת, בכל הנוגע לשכר קיים פער משמעותי בין השכר הממוצע בתל אביב העומד על 5,024 ש"ח והשכר הממוצע בירושלים העומד על 3,841 ש"ח. פער משמעותי של 1,184 ש"ח. בכל הנוגע לשכר, קרובה ירושלים יותר למחוזות הפריפריאליים. מחוז הדרום הנו המחוז בעל ממוצע השכר הנמוך ביותר. בשנת 2009, עמד ממוצע השכר בדרום על 3,299 ש"ח בעוד הממוצע הארצי עמד כאמור על 4,230. פער משמעותי של כמעט 1,000 ש"ח.

תרשים 36: שכר ממוצע לפי מחוזות, 2009

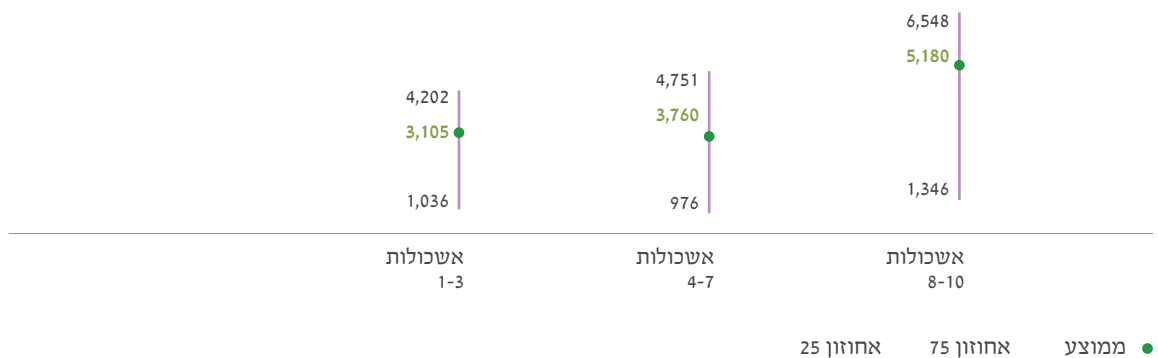


הנתונים אודות פערי השכר במחוזות מתחזקים לאור נתוני מדד הפריפריאליות ונתוני האשכולות החברתיים כלכליים (תרשימים 37-38). מנתוני מדד הפריפריאליות עולה כי עבור האשכולות המרכזיים ביותר 8-10 השכר הממוצע הנו הגבוה ביותר ובשאר האשכולות נמוך משמעותית. גם בחינה לפי האשכולות החברתיים-כלכליים מעלה תמונה דומה. קיים קשר ישר וחיובי בין רמת האשכול החברתי-כלכלי ובין ממוצע השכר, כך שאשכולות 8-10 הנם בעלי ממוצע השכר הגבוה ביותר של 5,180 ש"ח, אשכולות 4-7 בממוצע של 3,760 ש"ח ואילו האשכולות החלשים ביותר, 1-3, בעלי ממוצע של 3,105 ש"ח בלבד.

תרשים 37: שכר ממוצע לפי מדד הפריפריאליות, 2009



תרשים 38: השכר הממוצע לפי אשכולות חברתיים כלכליים, 2009



ממוצע השכר לפי מאפייני המועסקים, 2009

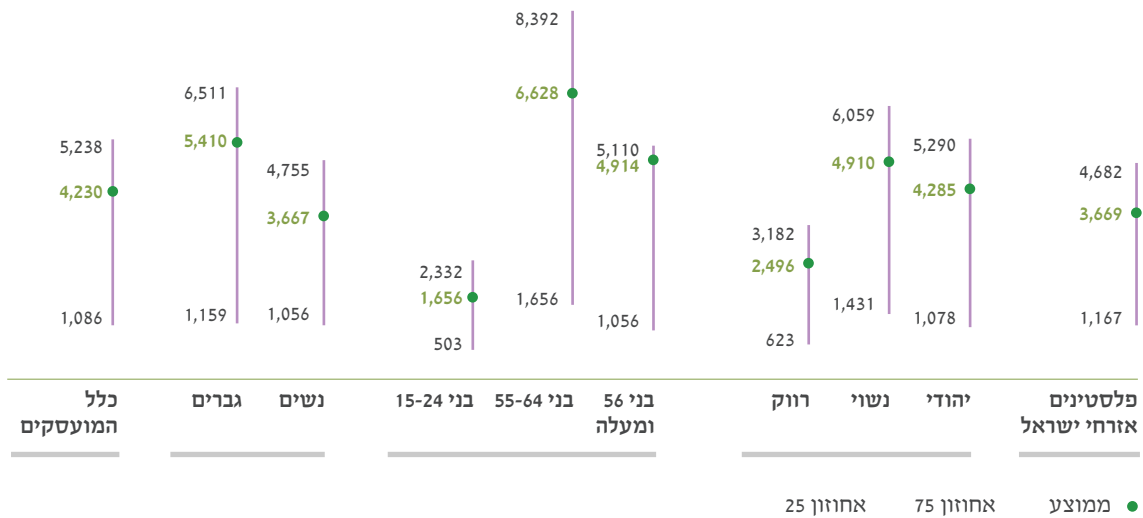
כאמור, נשים מהוות 68% מכוח העבודה במגזר השלישי. עם זאת, כמו בכלל המשק, גבוה שכר הגברים משמעותית משכר הנשים: השכר הממוצע למשרות נשים בשנת 2009 עמד על 3,667 ש"ח בעוד השכר הממוצע למשרות גברים עמד על 5,410 ש"ח.

91% מכלל המועסקים במגזר השלישי ב-2009 היו יהודים עם שכר ממוצע של 4,284 ש"ח, 7% מהמועסקים היו פלסטינים אזרחי ישראל עם שכר ממוצע של 3,669 ש"ח. דרוזים היו רק אחוז אחד מכלל המועסקים והשתכרו 3,548 ש"ח.

נשואים מהווים את חלק הארי מהמועסקים במגזר (64%) ואף משתכרים יותר מחבריהם. ממוצע השכר בקרב נשואים עמד על 4,910 ש"ח לעומת גרושים (4,823 ש"ח) או אלמנים (4,273 ש"ח). רווקים הנם בעלי השכר הממוצע הנמוך ביותר בגובה 2,496 ש"ח.

השכר הממוצע הולך ועולה עם הגיל. כך בני 24-15 משתכרים בממוצע 1,656 ש"ח לעומת בני 64-55 המשתכרים 6,628 ש"ח בממוצע. יוצאת מן הכלל במגמה זו הנה קבוצת הגיל הבוגרת ביותר: בני 65 ומעלה, המשתכרים 4,914 ש"ח בממוצע (תרשים 39).

תרשים 39: שכר ממוצע לפי מאפיינים אישיים, 2009



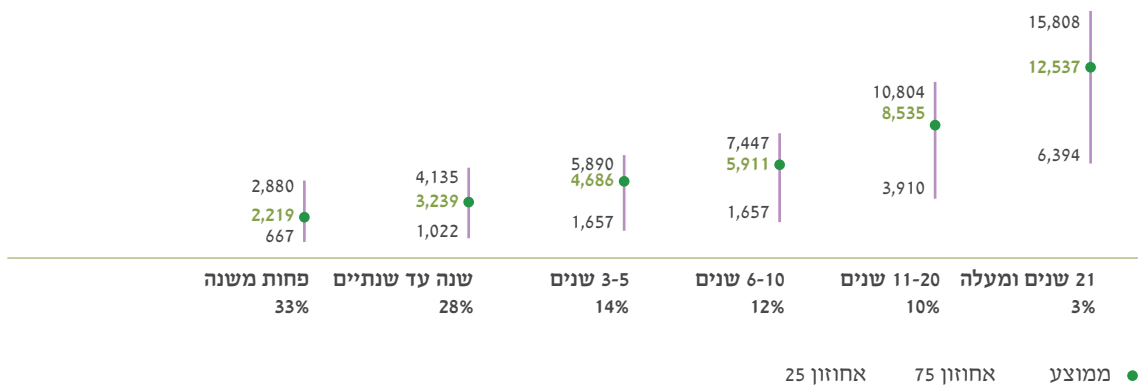
מועסקים שמוצאם מארצות הברית הם בעלי ממוצע השכר הגבוה ביותר (5,431 ש"ח). מועסקים שמוצאם מברית המועצות משתכרים יותר מעובדים שמוצאם בישראל (פער של כ-1,000 ש"ח) או באתיופיה (פער של 1,760 ש"ח) (תרשים 40).

תרשים 40: ממוצע השכר לפי ארץ המוצא, 2009



כצפוי, קיים קשר ישר בין הוותק במקום העבודה לשכר, כך שככל שעולה הוותק כך עולה השכר בהתאמה. למשל, עובדים שנמצאו בארגון 21 שנים ומעלה בשנת 2009, השתכרו 12,537 ש"ח בממוצע, לעומת עובדים בעלי וותק של 3-5 שנים שהשתכרו 4,686 ש"ח בלבד (תרשים 41, הנתון באחוזים מציין את שיעור העובדים בקבוצת וותק זו מסך כל המועסקים במגזר בשנת 2009).

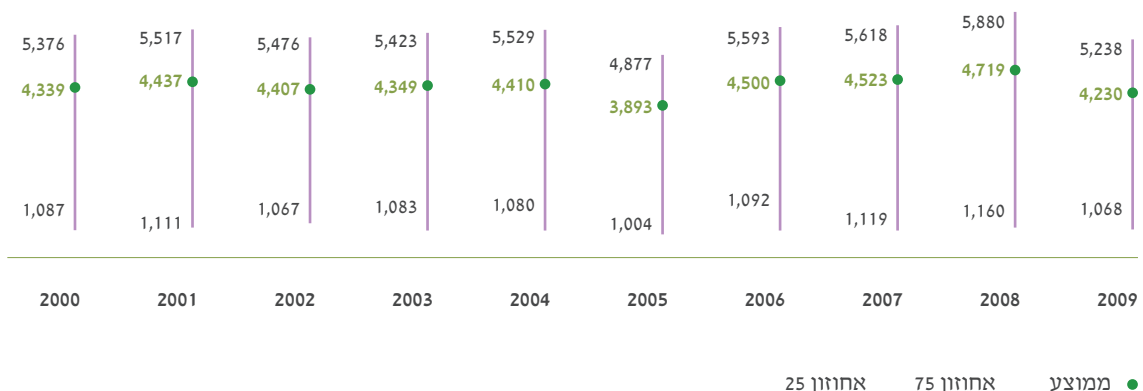
תרשים 41: ממוצע השכר לפי ותק במקום העבודה, 2009



4.2.2 מגמות בממוצע השכר בעשור האחרון, 2000-2009

כפי שהוסבר בפתיחת הפרק, חושב השכר החודשי הממוצע על ידי חלוקת ההכנסות השנתיות מאותו מעסיק במספר חדשי העבודה בהם הועסק העובד באותה שנה במשרה זו. המשרות הנכללות בחישוב הן כלל המשרות במגזר, כולל משרות חלקיות. הנתונים המוצגים הם במחירים שוטפים. תרשים 42 מתאר את ממוצע השכר בעשור האחרון וכן את הטווח בין האחוזון ה-25 לאחוזון ה-75. מהנתונים עולה כי הרבעון התחתון של המשתכרים מרוויח כ-1,000 ש"ח או פחות לחודש, ואילו הרבעון העליון של המשתכרים מרוויח כ-5,000 ש"ח או יותר. ממוצע השכר בעשור האחרון נע בין 3,893-4,719 ש"ח, נתונים נמוכים משמעותית מהשכר הממוצע בכלל המשק בעשור האחרון: בשנת 2009 עמד השכר הממוצע במשק על 8,131 ש"ח (שוב, כפי שצינו בפרק הקודם, יש להתייחס בזהירות לנתונים אודות השנים 2005 ו-2009, אך גם בלעדיהן התמונה ברורה). להזכיר, הנתונים מוצגים במחירים שוטפים. היות שבשנים המדוברות חלה עלייה מצטברת של כ-20% במדד המחירים לצרכן, הרי למעשה חלה שחיקה הדרגתית בשכר הממוצע המשולם לעובדים במגזר השלישי. כאמור, בשל מגבלות הנתונים איננו יכולים לדעת אם הדבר נובע משחיקה אמיתית בשכר או משחיקה בהיקפי המשרה שבהם מועסקים העובדים במגזר.

תרשים 42: שכר חודשי ממוצע במגזר השלישי, 2000-2009



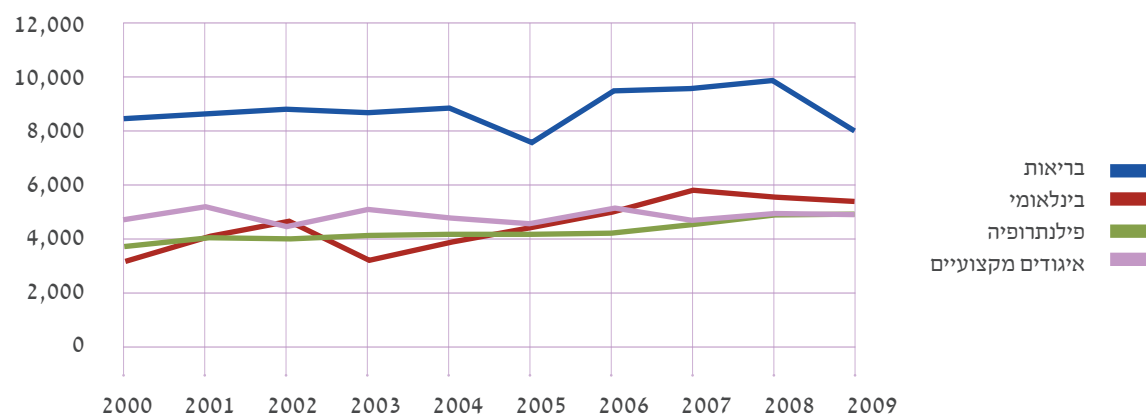
מגמות בממוצע השכר לפי מאפייני הארגונים המעסיקים, 2000-2009

תחום פעילות

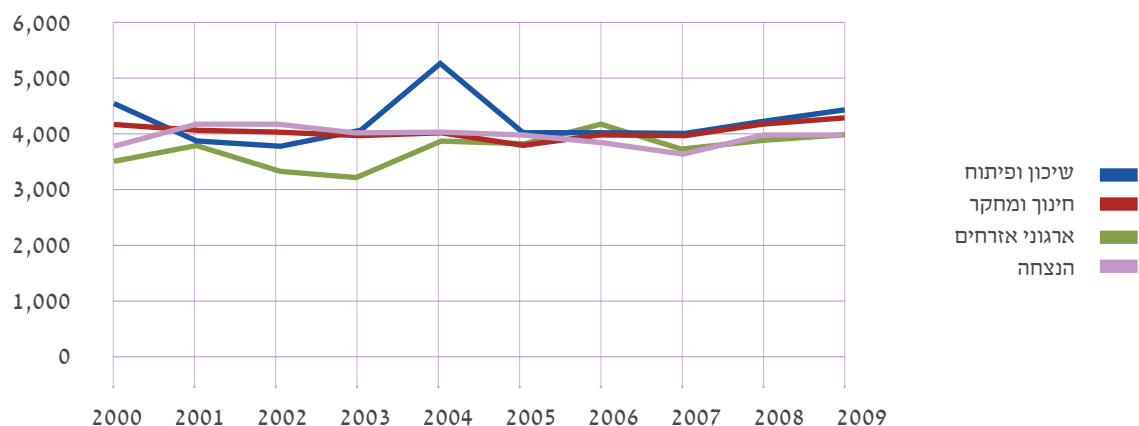
תרשימים 43-ג מציגים את השכר החודשי הממוצע לפי תחום פעילות ומסודרים לפי גובה ממוצעי השכר ב-2009. תרשים 43-א מציג תחומי פעילות בהם היה ממוצע השכר גבוה מ-4,500 ש"ח, תרשים 43-ב מציג תחומי פעילות בהם נע ממוצע השכר בין 4,000-4,500 ש"ח ואילו תרשים 43-ג מציג תחומי פעילות בהם ממוצע השכר נמוך מ-4,000 ש"ח.

כפי שנתן לראות, ממוצע השכר בתחום הבריאות גבוה משמעותית מעל תחומי הפעילות האחרים. בניכוי הירידות בשנים 2005 ובשנת 2009, שכאמור סביר להניח שמקורן בבעיה בנתונים במקור, חל בסה"כ גידול בן 16% בשכר השוטף המשולם למשרות בתחום זה.

תרשים 43א: תחומי פעילות בהם עלה השכר הממוצע ב-2009 על 4500 ש"ח

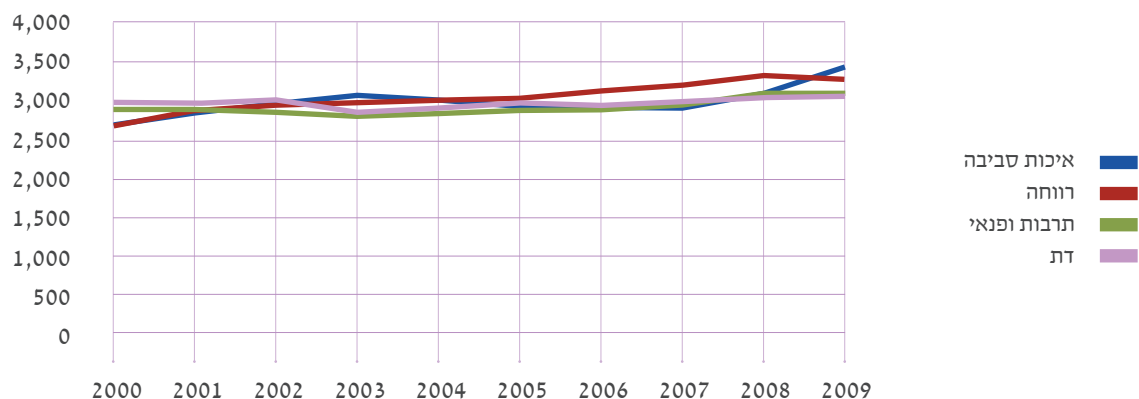


תרשים 43ב: תחומי פעילות בהם נע השכר הממוצע ב-2009 בין 4,000-4,500 ש"ח



העלייה החדה ביותר בשכר חלה בתחום הארגונים הבינלאומיים, המהווים רק 1% מהמגזר כולו ומעסיקים פחות מ-2,000 עובדים. עלייה בולטת נוספת חלה בתחום הפילנתרופיה המהווה 5% מכלל הארגונים ומעסיק 6% מכלל כוח האדם. דווקא בתחומים בהם מספר הארגונים מהווה חלק ניכר מהמגזר השלישי כמו דת (26%), חינוך ומחקר (19%) תרבות ופנאי (17%) ורווחה (15%) המעסיקים יחד 82% מכוח האדם, חל שינוי מזערי בשכר הממוצע בעשור כולו.

תרשים 43: תחומי פעילות בהם עלה השכר הממוצע ב-2009 על פחות מ-4,000 ש"ח



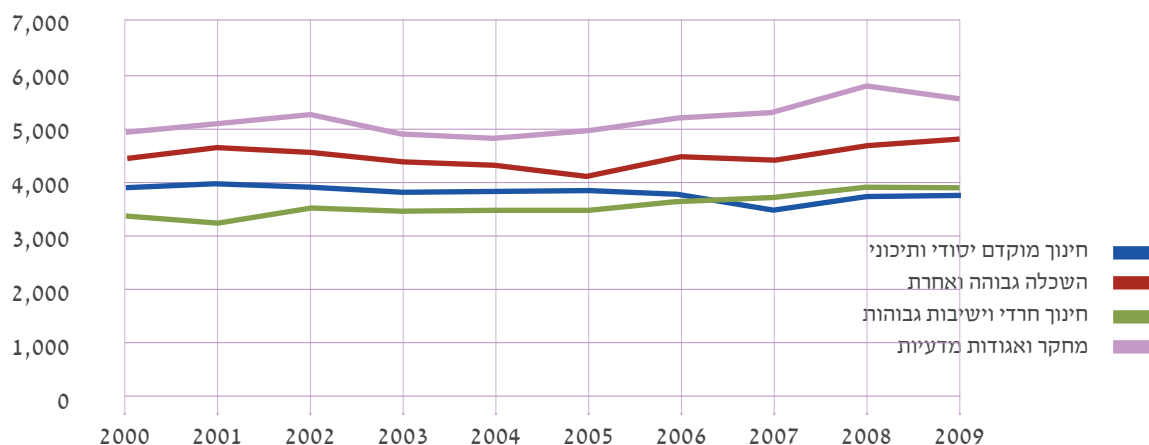
תת תחומי הפעילות

נראה כי קיימת שונות גדולה בממוצע שכר בין התחומים השונים, אך גם בתוך תחומי הפעילות ניתן להבחין בשוני בין תתי התחומים. להלן נציג כדוגמה לתופעה זו את תחומי החינוך, התרבות והפנאי והבריאות.

1. תחום החינוך והמחקר

תחום החינוך והמחקר מחולק לארבעה תת תחומים מרכזיים. תרשים 44 מתאר את ממוצעי השכר בעשור האחרון לפי תתי התחומים: "מחקר ואגודות מדעיות", "חינוך חרדי וישיבות גבוהות", "השכלה גבוהה" ו"חינוך מוקדם יסודי ותיכוני". מהנתונים נראה כי קיימים פערים בשכר בין תתי התחומים. ממוצע השכר בתחום המחקר והאגודות המדעיות, המעסיק רק 2% מכלל המועסקים בתחום החינוך, גבוה מהתחומים האחרים ואף נתון במגמת עלייה (עלייה של 609 ש"ח לאורך העשור). גם בתחום ההשכלה הגבוהה (39% מהמועסקים בתחום החינוך) ובתחום החינוך החרדי (19% מהמועסקים בתחום החינוך) חלה עלייה לקראת סוף העשור (עלייה של 520 ש"ח ו-564 ש"ח בהתאמה), אך לעומתם, בתחום החינוך היסודי והתיכוני, המעסיק חלק ניכר מהעובדים, כ-40%, חלה ירידה קטנה של 128 ש"ח בממוצע השכר.

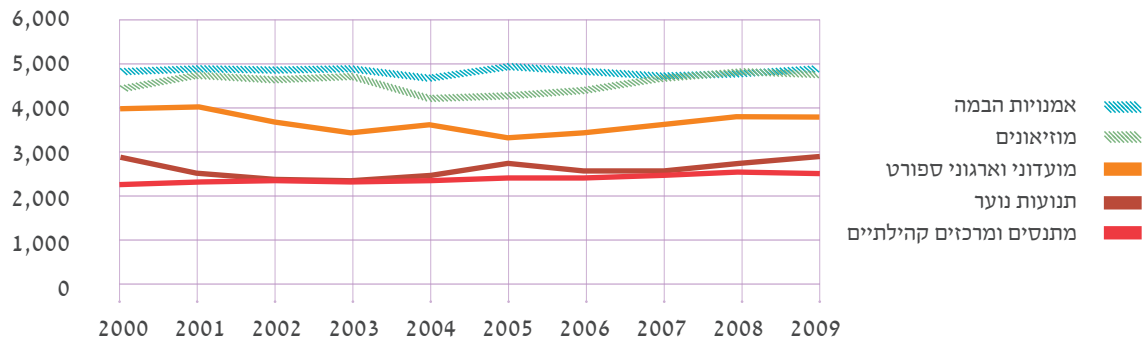
תרשים 44: מגמות בממוצע השכר בקרב ארגוני חינוך ומחקר לפי תת-תחום פעילות, 2000-2009



2. תחום התרבות והפנאי

אם נבחן את התחומים המרכזיים בהם מועסק כוח האדם הרב ביותר בתחום התרבות והפנאי (תרשים 45) נראה כי ממוצע השכר בארגוני תרבות (אמנויות הבמה ומוזיאונים) הוא גבוה יותר ונע בין 4,000-5,000 ש"ח לאורך העשור. ממוצע השכר בתחומי התרבות גבוה מממוצע השכר בתחומי הפנאי (מועדונים ארגוני ספורט, תנועות נוער ומתנסים), ופער זה עקבי ויציב לאורך כל העשור. ממוצע השכר במתנסים הנו הנמוך ביותר ונע בין 2,227-2,519 ש"ח לאורך העשור.

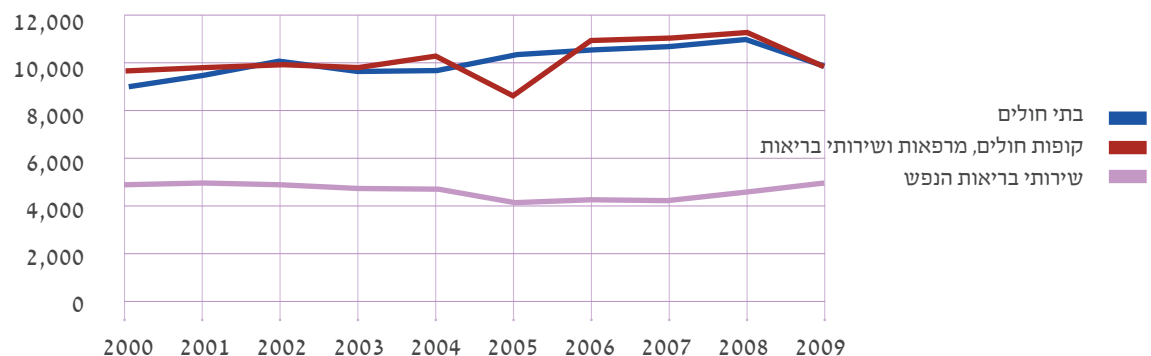
תרשים 45: מגמות בממוצע השכר בתחומי תרבות ופנאי נבחרים, 2000-2009



3. תחום הבריאות

ממוצע השכר בתחום הבריאות נראה גבוה מכלל המגזר, תרשים 46 מציג את שלושת התחומים בהם השכר הממוצע הגבוה ביותר מכלל קבוצות הארגונים הפועלים בשירותי הבריאות. מהתרשים עולה כי בתת התחומים "בתי חולים" ו"קופות חולים", המעסיקים יחד 92% מכלל העובדים בתחום הבריאות כולו משולם השכר הממוצע הגבוה ביותר, ומגמה זו עקבית לאורך העשור למרות החריגות בנתוני 2005 ו-2009. בתחום שירותי בריאות הנפש, השכר נמוך משמעותית וממוצע השכר נותר כמעט ללא שינוי. מהתרשים עולה כי מקור הירידה המשמעותית בממוצע השכר בשנת 2005 שתוארה בתחילת הפרק, בקופות החולים ולא בבתי החולים. אך כאמור, מתייצבת ירידה זו מיד שנה לאחר מכן. לעומת זאת, ב-2009, גם הקופות וגם בתי החולים ספגו ירידה משמעותית בממוצע השכר. ממוצע של 11,221 ש"ח בקופות החולים ו-10,862 ש"ח בבתי החולים בשנת 2008, ירד השכר הממוצע ל-9,494 ו-9,790 ב-2009 בהתאמה. נתונים נוספים נדרשים על מנת להבין לעומק את השינוי בשכר שחל ב-2009, ולזהות האם מדובר במגמת ירידה יציבה או בירידה ארעית.

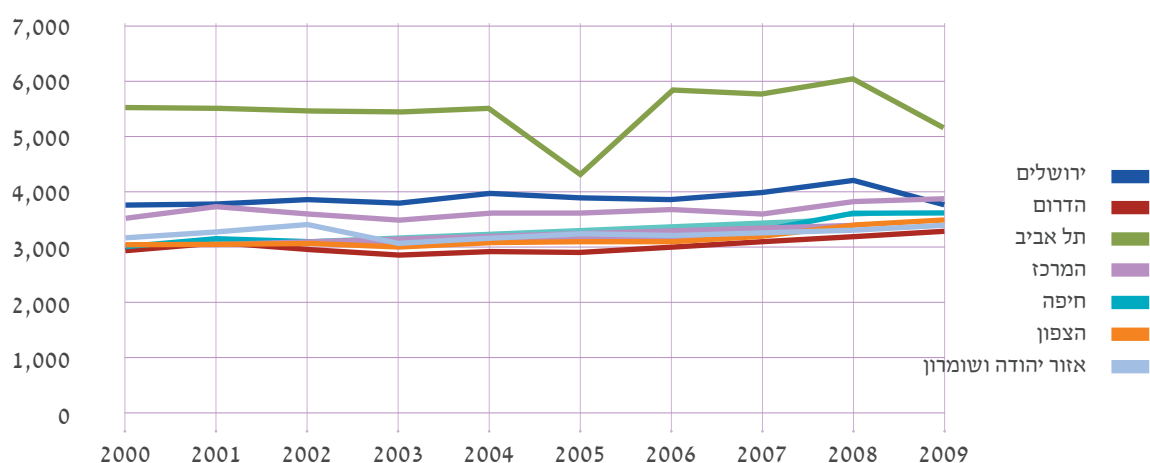
תרשים 46: מגמות בממוצע השכר בשירותי הבריאות בשלושת התחומים הגבוהים ביותר, 2000-2009



מחוזות

התבוננות בשכר הממוצע לפי מחוזות מעלה תמונה מעניינת מאוד (תרשים 47). מחוז תל-אביב אינו רק מקור המשרות הבולט, אלא הוא אף בעל ממוצע השכר הגבוה ביותר לאורך כל העשור (כולל בשנים 2005 ו-2009 למרות החרیגה בנתונים). ברוב המחוזות לא חלו שינוי מהותיים לאורך העשור והשכר נע סביב הטווח 3,000-4,000 ש"ח. עם זאת, במחוז חיפה ובמחוז צפון חלה עלייה של 655 ש"ח ו-512 ש"ח בהתאמה. במחוז מרכז חלה עלייה מתונה ועקבית לאורך העשור, והשינוי בין השנים 2000-2009 עמד על 378 ש"ח.

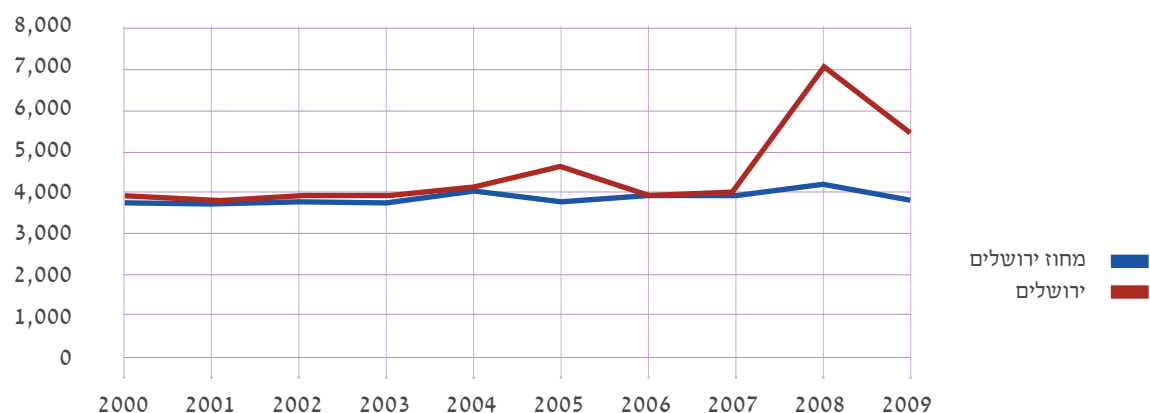
תרשים 47: מגמות בממוצע השכר לפי מחוזות, 2000-2009



ננסה לבחון לעומק את מקור השינויים במחוזות על ידי התבוננות על הערים המרכזיות לצד המחוזות שלהן. תרשימים 48-51 מתארים את ממוצע השכר במחוזות ובערים המרכזיות.

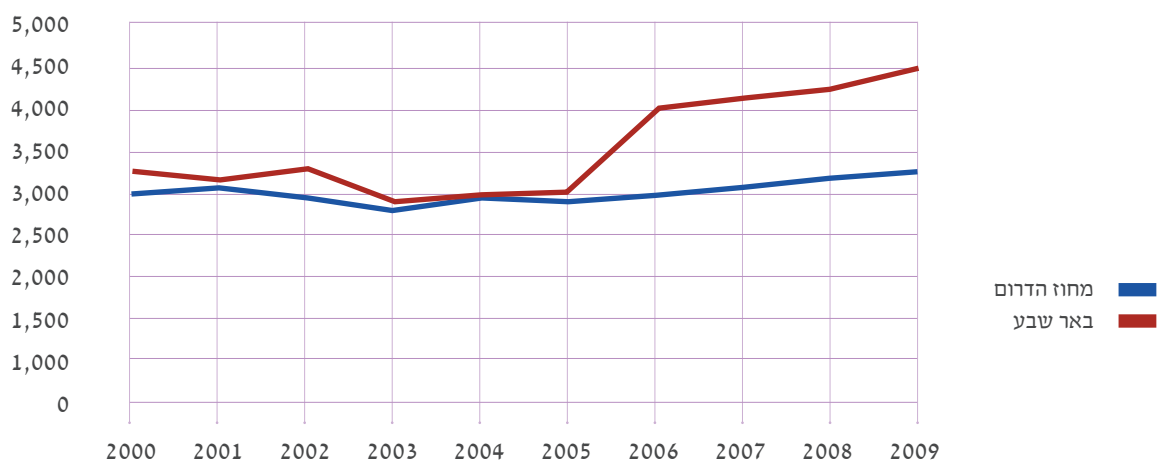
בעיר ירושלים שולם שכר דומה לכלל המחוז עד שנת 2007. נראה כי החל משנת 2008 עולה ממוצע השכר בעיר משמעותית מעל כלל המחוז ומגמה זו מתמתנת אך הפער נשמר ב-2009. בין השנים 2000-2009 עלה ממוצע השכר בעיר ירושלים סך הכול ב-1,605 ש"ח.

תרשים 48: מגמות בממוצע השכר במחוז ירושלים, 2000-2009



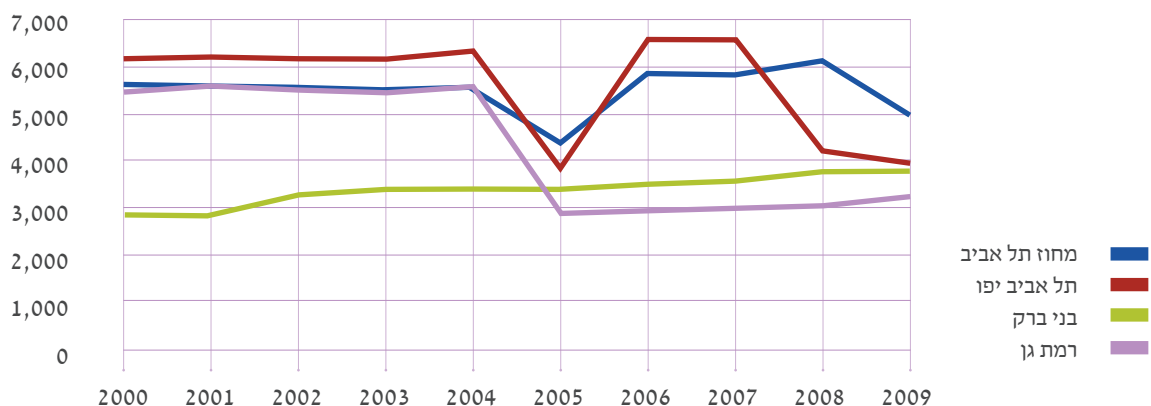
במחוז דרום חל שינוי בממוצע השכר בעיר באר שבע בעוד במחוז כולו השינוי קטן מאוד. נראה כי להבדיל משאר המחוז, החל משנת 2006 חלה עלייה בממוצע השכר בעיר באר שבע, ומגמה זו נותרה יציבה עד שנת 2009 ואף גדלה, כך שבשנת 2009 עמד הפער בממוצע השכר בין העיר למחוז על 1,201 ש"ח (תרשים 49).

תרשים 49: מגמות בממוצע השכר במחוז דרום, 2000-2009



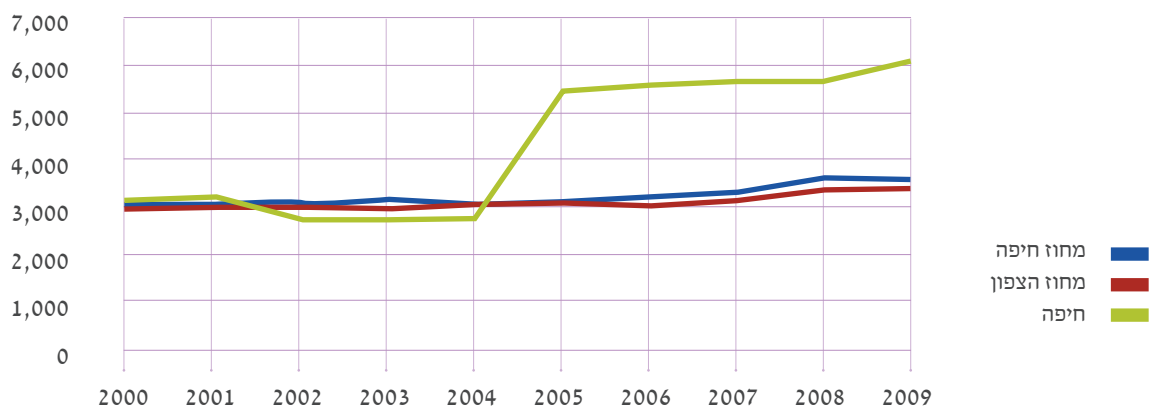
במחוז תל אביב התמונה מורכבת מעט יותר. בתחילת העשור ועד שנת 2007 (בחריגה הידועה לשנים 2005 ו-2009) ממוצע השכר בעיר תל-אביב היה גבוה יותר מממוצע השכר בכלל המחוז. בשנת 2008 צנח ממוצע השכר בעיר תל-אביב משמעותית ועד 2009 נותר נמוך בהרבה מממוצע המחוז. רמת-גן ספגה ירידה חדה בממוצע השכר אף היא ב-2005, אך לא התאוששה ומאז ועד 2009 נותר ממוצע השכר בה נמוך מאוד. דווקא העיר בני-ברק מציגה מגמה יציבה ואחידה לאורך העשור של עלייה בממוצע השכר, וב-2009, ממוצע השכר בבני-ברק דומה לממוצע השכר בעיר תל-אביב.

תרשים 50: מגמות בממוצע השכר במחוז תל אביב, 2000-2009



במחוזות חיפה והצפון נראה כי קיימת עלייה בממוצע השכר לאורך העשור, ומגמת הצמיחה מתונה ועקבית. עוד ניתן לראות כי כמעט ואין הבדלים בין מחוז חיפה למחוז הצפון. לעומת המחוזות, העיר חיפה, המהווה חלק ממחוז חיפה מציגה תמונת שכר שונה. בשנת 2005 חלה קפיצה משמעותית וחדה בממוצע השכר בעיר חיפה, ומאז צמח ממוצע השכר בעיר בהתמדה. בשנת 2009 עמד הפער בין העיר חיפה ומחוז חיפה על 2,564 ש"ח.

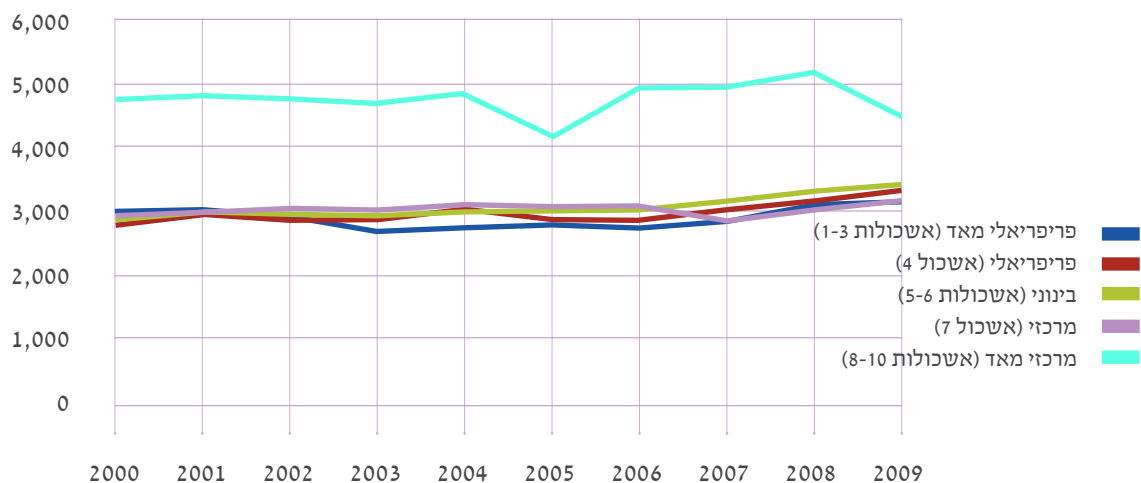
תרשים 51: מגמות בממוצע השכר במחוז חיפה ומחוז הצפון, 2000-2009



מרכז מול פריפריה

בחינת ממוצע השכר לפי מדד הפריפריאליות מעלה כי שלושת האשכולות המרכזיים ביותר (8-10) הנם בעלי השכר הממוצע הגבוה ביותר, לעומת שאר האשכולות. למרות התמורות שחלו במהלך העשור וירידה של כ-300 ש"ח שחלה בממוצע אשכולות אלו, הם עדיין בעלי ממוצע שכר גבוה משמעותית מהאשכולות האחרים, והשכר הממוצע בהם עמד על 4,482 ש"ח בשנת 2009.

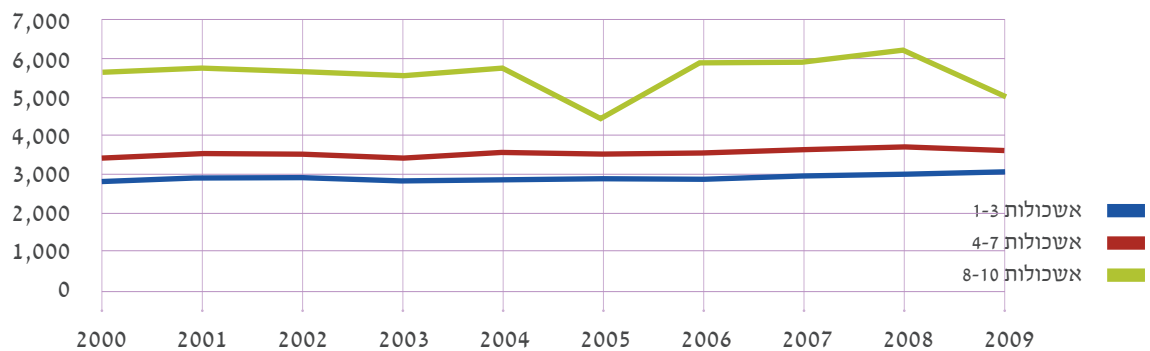
תרשים 52: מגמות בממוצע השכר לפי מדד הפריפריאליות, 2000-2009



אשכולות חברתיים-כלכליים

תרשים 53 מציג את ממוצע השכר לפי האשכולות: 1-3 הנם האשכולות החלשים ביותר, 4-7 בינוניים ואילו 8-10 גבוהים מאוד. באופן לא מפתיע, ממוצע השכר הגבוה ביותר שייך לאשכולות החברתיים-כלכליים הגבוהים ביותר: בשנת 2009 עמד השכר הממוצע באשכולות 8-10 על 5,180 ש"ח, באשכולות 4-7 עמד השכר הממוצע על 3,760 ש"ח ובאשכולות 1-3 על 3,105 ש"ח בלבד. עם זאת, שני האשכולות הנמוכים יותר מציגי מגמת עלייה מתונה בעשור האחרון בעוד באשכולות הגבוהים (8-10) נצפתה ירידה. בין השנים 2000-2009 עלה ממוצע השכר באשכולות 1-3 ב-336 ש"ח, באשכולות 4-7 עלה הממוצע ב-247 ש"ח, ואילו באשכולות 8-10 חלה ירידה בממוצע השכר של 347 ש"ח.

תרשים 53: מגמות בממוצע השכר לפי המדד החברתי-כלכלי, 2000-2009

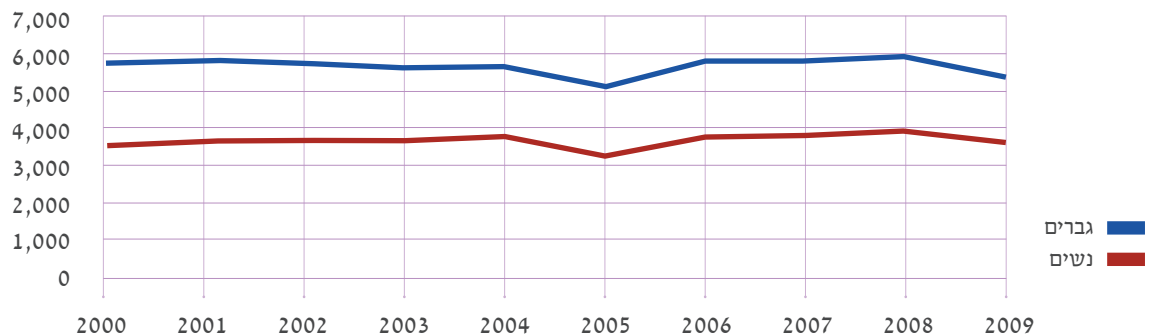


מגמות בממוצע השכר לפי מאפייני המועסקים, 2000-2009

מגדר

בכל הנוגע למגדר, התמונה שהתקבלה בשנת 2009 משקפת את כל העשור לפניה. במשך כל העשור הוו הנשים כ-68% מכוח העבודה במגזר השלישי, ולמרות זאת, שכרן נותר נמוך משמעותית, מגמה הנותרת קבועה לאורך העשור. תרשים 54 מציג את ממוצעי השכר של גברים ונשים לפי שנים. מהנתונים עולה כי בשנת 2000 היה הפער המשמעותי ביותר ועמד על 2,195 ש"ח ואילו בשנת 2009 היה הפער הנמוך ביותר בין גברים ונשים אך עדיין עמד על 1,744 ש"ח. מקור הירידה בפער נעוץ בירידה בשכר הגברים ולא בעלייה בשכר הנשים: בעוד לאורך העשור שכר הנשים נותר כמעט ללא שינוי, ירד שכר הגברים בכ-400 ש"ח.

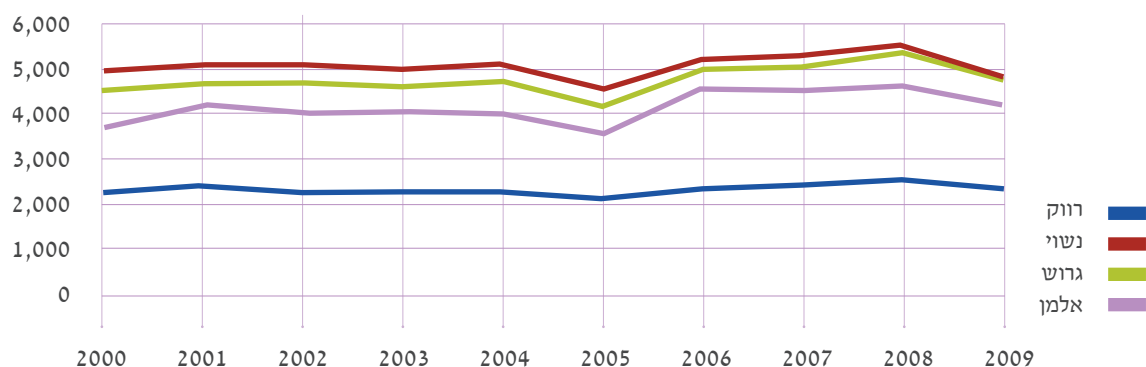
תרשים 54: ממוצע השכר לפי מגדר, 2000-2009



מצב משפחתי

בחינת המצב המשפחתי חושפת כי רווקים היו ונשארו מקבלי השכר הנמוך ביותר במגזר השלישי לאורך כל העשור ואילו הנשואים היו ונשארו מקבלי השכר הגבוה ביותר. עם זאת, משנת 2000 עד לשנת 2009 ירד שכר הנשואים ב-114 ש"ח.

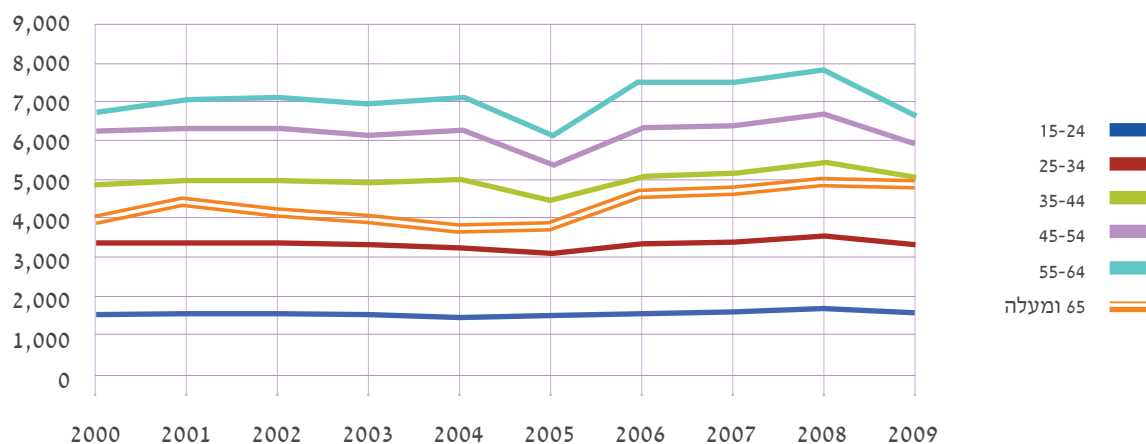
תרשים 55: ממוצע השכר לפי מצב משפחתי, 2000-2009



גיל

בכל העשור נראה כי השכר הממוצע עולה עם הגיל, להוציא את בני 65 ומעלה. יתכן כי בני 65 ומעלה עובדים במשרות חלקיות יותר לאחר שיצאו לגמלאות ולכן משתכרים פחות מהצעירים מהם. עוד ניתן להבחין כי בשנת 2009 חלה ירידה בממוצע השכר לכלל הקבוצות, פרט לבני 65 ומעלה ששכרם עלה באחוז. הירידה הבולטת ביותר נצפתה בקרב שתי הקבוצות בעלות ממוצע השכר הגבוה ביותר, דהיינו בני 45-54 ובני 55-64 שחוו ירידה של 765 ש"ח ו-1,094 ש"ח משנת 2008 בהתאמה (היות שהשכר בקופות החולים ובתי החולים הוא הגבוה ביותר במגזר, הרי שהירידה הזו יכולה לנבוע מהחריגה בנתונים לשנת 2009 שציינו ומקורה בשני תת-תחומים אלו).

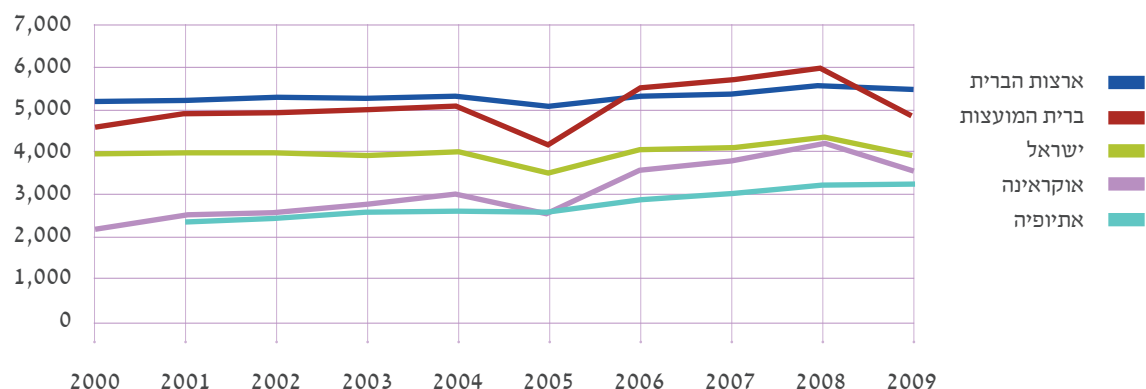
תרשים 56: ממוצע השכר לפי גיל, 2000-2009



ארץ לידה

מועסקים שמוצאם מארצות הברית הנם בעלי ממוצע השכר הגבוה ביותר בשנת 2009, אך לא תמיד היה המצב כך. בשנים 2006-2008 השתכרו יוצאי ברית המועצות יותר מיוצאי ארה"ב ורק ב-2009 התהפכה המגמה. שכר ילידי הארץ נותר כמעט ללא שינוי לאורך כל העשור, אך יוצאי אוקראינה ואתיופיה חוו עלייה בשכר הממוצע (עלייה של 1,345 ש"ח ו-773 ש"ח בהתאמה), אם כי שכרם עדיין נמוך משמעותית מהקבוצות האחרות. בשנת 2009 חלה ירידה בממוצע השכר בקרב כל הקבוצות. נחוצה בדיקה נוספת לאורך זמן על מנת לזהות האם מדובר במגמה יציבה או בשינוי זמני (שוב, היות שהשכר בקופות החולים ובתי החולים הוא הגבוה ביותר במגזר, הרי שהירידה הזו יכולה לנבוע מהחריגה בנתונים לשנת 2009 שציינו ומקורה בשני תת-תחומים אלו).

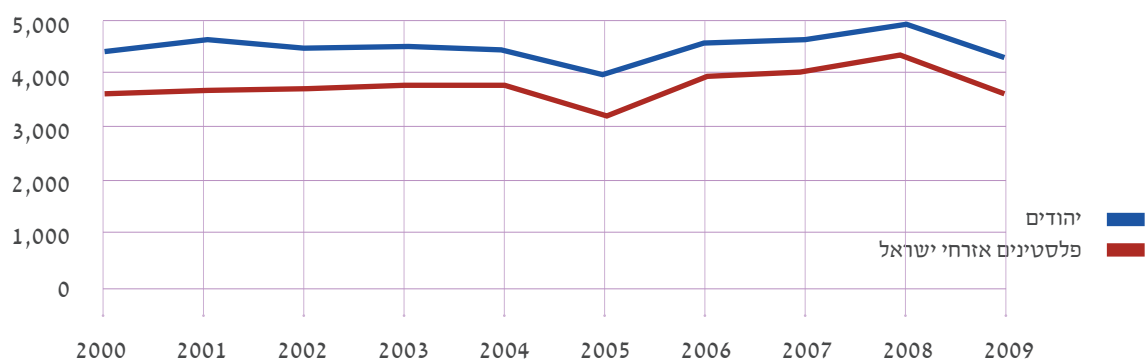
תרשים 57: ממוצע השכר לפי ארץ לידה, 2000-2009



לאום

מגמת הפער בממוצע השכר בין פלסטינים אזרחי ישראל שנצפתה בשנת 2009 נראית כמשקפת את כל העשור שקדם לה. יהודים משתכרים בממוצע יותר מפלסטינים. הפער בממוצע השכר נותר כמעט קבוע ועמד על ממוצע של 645 ש"ח.

תרשים 58: ממוצע השכר לפי לאום, 2000-2009

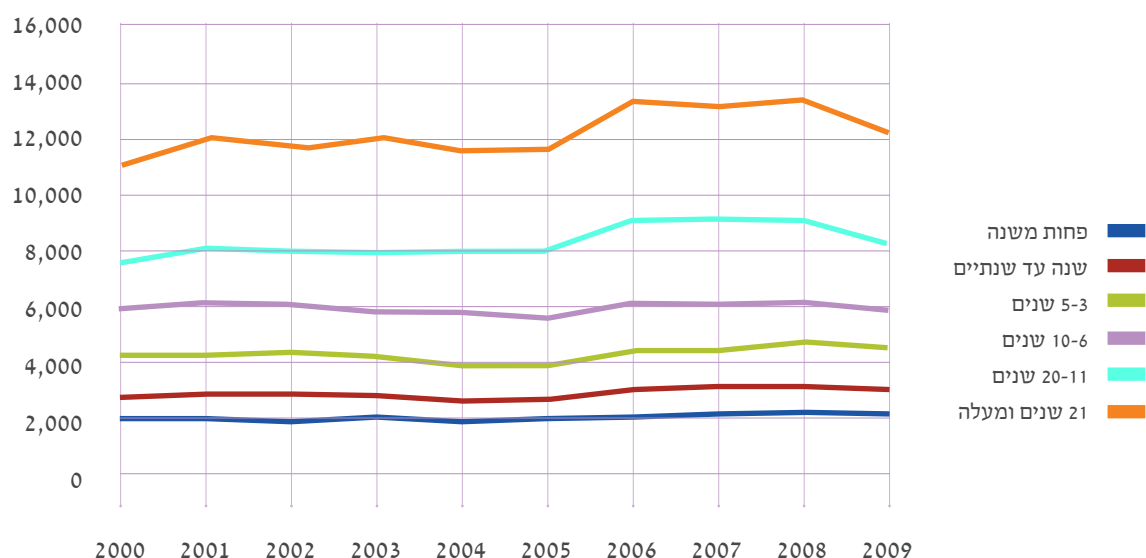


וּוּתֵק בֵּאֲרֻגוֹן

לנתוני הגיל מצטרפים נתוני הוּוּתֵק. גיל וּוּתֵק הוֹלְכִים לרוב יחדיו כיוון שככל שאדם בוגר יותר יש לו הזדמנות לצבור וּוּתֵק. ואכן, נתוני הוּוּתֵק משקפים באופן דומה לנתוני הגיל את ממוצעי השכר. בכל הנוגע לנתוני הוּוּתֵק, העשור האחרון אינו שונה מנתוני שנת 2009. לאורך כל העשור נראה כי קיים קשר ישר בין הוּוּתֵק במקום העבודה לשכר, כך שככל שעולה הוּוּתֵק כך עולה השכר בהתאמה.

עם זאת, הסתכלות על העשור האחרון מאפשרת לנו להבחין במגמות ארוכות טווח, וכפי שנתן לראות, בשתי רמות הוּוּתֵק הגבוהות ביותר חלה עלייה משמעותית בממוצע השכר בעשור האחרון (1,312 לבעלי וּוּתֵק של 21 שנים ומעלה ועלייה של 925 ש"ח לבעלי וּוּתֵק של 11-20 שנים), בעוד בשאר רמות הוּוּתֵק חלו שינויים הרבה פחות בולטים: בקרב בעלי וּוּתֵק של שנה או פחות חלה עלייה של 125 ש"ח, בקרב בעלי 1-2 שנות וּוּתֵק חלה עלייה של 279 ש"ח, בקרב בעלי וּוּתֵק של 3-5 שנים חלה עלייה של 192 ש"ח ואילו בקבוצת בעלי הוּוּתֵק של 6-10 שנים חלה ירידה של 161 ש"ח.

תְּרִשִׁים 59: ממוצע השכר לפי וּוּתֵק בֵּמִקוֹם הָעֵבֻדָּה, 2000-2009



4.2.3 תְּנָאִים סוֹצִיאָלִיִּים - הַפְּרָשׁוֹת עוֹבְדִים לַפְּנִסְיָה וְקִרְנוֹת, 2000-2009

נתוני פנסיה וקרנות היו זמינים לניתוח רק לשנים 2006-2008, ומתייחסים להפרשות העובד. התמונה העולה מן הנתונים היא כי בשיעור קטן מאוד מכלל המשרות יש תנאים סוציאליים בסיסיים. סה"כ מכלל המועסקים רק לאחוז קטן מאוד קיימות הפרשות לקופת גמל. בשנת 2006 ל-27% מהמועסקים יש דיווח על גובה ההפרשות לקופת הגמל, בשנת 2007 ל-26%, ואילו ב-2008 רק ל-13%. שיעורי ההפרשות לקצבה ולאבדן כושר עבודה נמוכים אף יותר: בשנים 2006-2007 רק ל-6% מהמועסקים יש דיווח על גובה ההפרשות לקצבה, ואילו ב-2008 ל-11%, ובשלוש השנים רק ב-1% מהמשרות במגזר השלישי מדווח על הפרשות לאבדן כושר עבודה.

4.3 מאפייני הון אנושי, נתוני מפקד האוכלוסין 2008

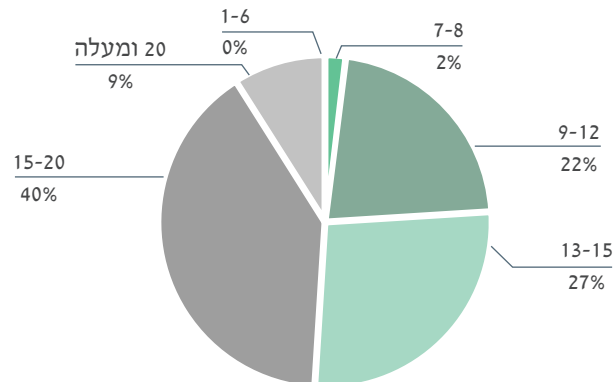
נתוני מפקד האוכלוסין כוללים משתנים הקשורים בהשכלה ומשלח יד שאינם זמינים באופן שוטף. בשנת 2008 נערך מפקד האוכלוסין האחרון על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. על מנת להבטיח ניתוח מקיף ומעמיק בכל הנוגע לכוח העבודה במגזר השלישי והשכר איחדנו את נתוני המפקד עם נתוני מס הכנסה לשנת 2008 וכן עם נתוני הארגונים מהמרכז לחקר המגזר השלישי לשנה המדוברת. המפקד נערך על 20% מהאוכלוסייה בלבד, ולכן חיבור הקבצים הוביל מחד למדגם קטן יותר אך הוסיף ידע שלא היה זמין בכל דרך אחרת. לפיכך, נתונים אלו כוללים דגימה של 14% מכלל כוח העבודה במגזר השלישי לשנת 2008, דהיינו 84,711 משרות.

בפרק זה נתמקד בניתוח משתני ההשכלה ומשלח היד, נבחן אותם לאור משתנים אחרים שראינו בפרקים הקודמים שמשפיעים על השכר, ולבסוף נציע מודל רגרסיה עם כלל המשתנים המסבירים את השונות בשכר במגזר השלישי.

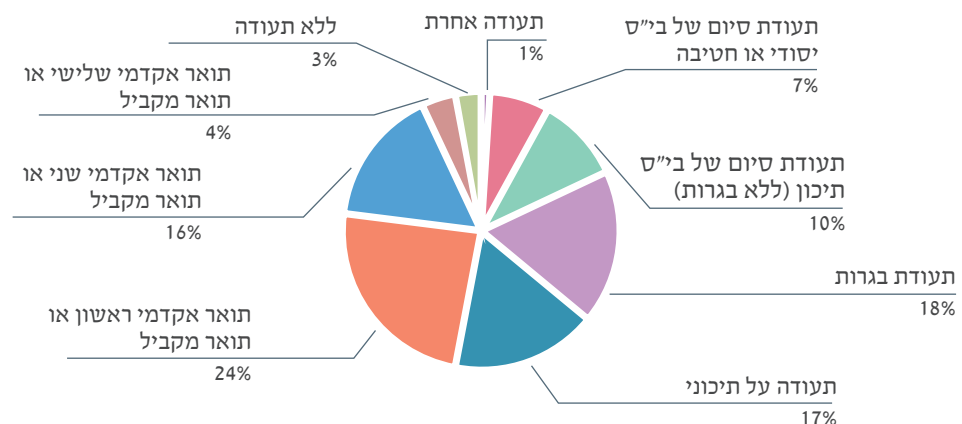
השכלה

נראה כי למרבית כוח האדם במגזר השלישי למעלה מ-12 שנות לימוד. בשנת 2008 ל-76% יש 12 שנות לימוד או יותר. רק רבע מכוח האדם (24%), בעלי השכלה תיכונית בלבד (תרשים 60). גם נתוני התעודה הגבוהה ביותר מעידה על ממצאים דומים: 18% בעלי תעודת בגרות, ו-61% עם תואר ראשון או יותר (תרשים 61).

תרשים 60: שנות לימוד בקרב עובדי המגזר השלישי, 2008, (באחוזים)



תרשים 61: התפלגות כח אדם במגזר השלישי לפי התעודה הגבוהה ביותר, 2008, (באחוזים)

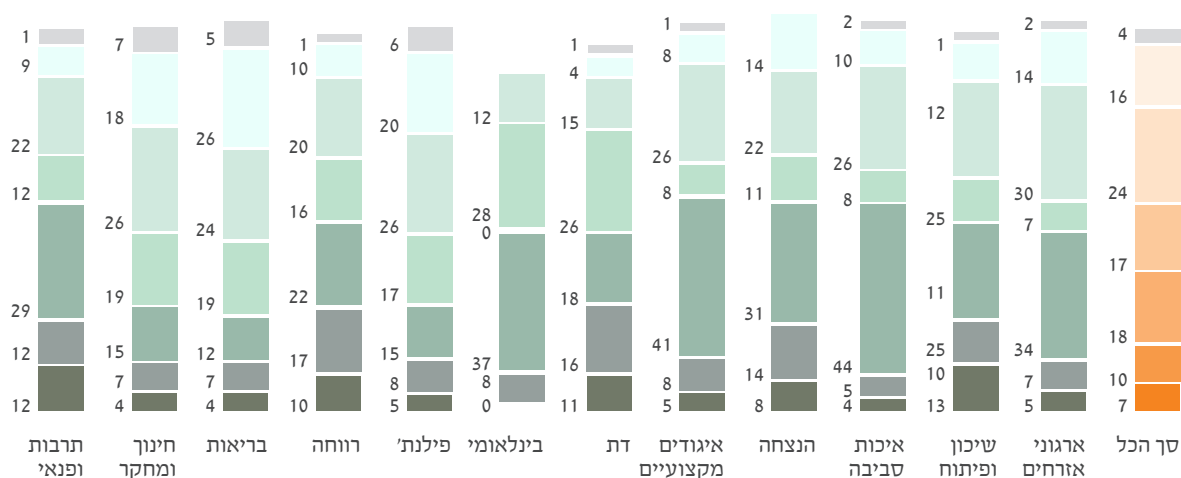


שיעורי ההשכלה בקרב כוח האדם במגזר השלישי לפי מאפיינים ארגוניים, מאפיינים סוציו-דמוגרפיים ומאפיינים אישיים

1. השכלה ותחום פעילות

בארגוני חינוך ומחקר וארגוני בריאות מעל מחצית מכוח האדם הנו בעלי תואר ראשון או יותר. שיעור בעלי דוקטורט היה הגבוה ביותר בקרב ארגוני החינוך והמחקר (7%), ארגוני הפילנתרופיה (6%) וארגוני הבריאות (5%). ארגוני הדת הנם הארגונים עם שיעור ההשכלה הפורמלית הנמוך ביותר (20% בעלי תואר ראשון או יותר) אך יתכן כי בתחום זה אפיק ההשכלה אינו פורמלי ומגובה בתעודות, ואכן 26% מכוח האדם בתחום זה, בעלי תעודה על תיכונית שאינה אקדמית, שיעור גבוה משמעותית מכל התחומים האחרים (תרשים 62).

תרשים 62: תחום פעילות לפי תעודה גבוהה ביותר, 2008, (באחוזים)

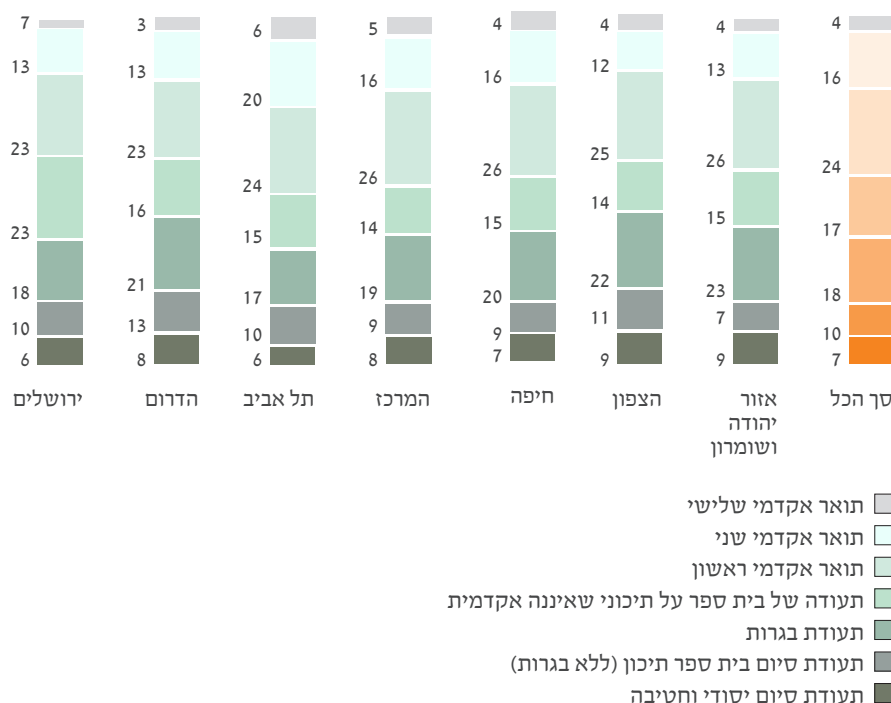


תואר אקדמי שלישי
 תואר אקדמי שני
 תואר אקדמי ראשון
 תעודת סיום בית ספר על תיכוני שאינה אקדמית
 תעודת בגרות
 תעודת סיום בית ספר תיכון (ללא בגרות)
 תעודת סיום יסודי וחטיבה

2. השכלה ומחוזות

מחוזות תל אביב (49%), המרכז (46%) וחיפה (46%) הנם המחוזות בעלי שיעור ההשכלה האקדמית הגבוה ביותר בקרב כוח העבודה של המגזר השלישי. מחוזות ירושלים (38%) והדרום (39%) הנם המחוזות בעלי שיעור ההשכלה האקדמית הנמוכים ביותר. עם זאת, במחוז ירושלים יש שיעור גבוה של תעודות על תיכוניות שאינן אקדמיות (23%). סביר להניח שהרכב ההשכלה בירושלים משקף את הריכוז הגבוה של האוכלוסייה הדתית (תרשים 63).

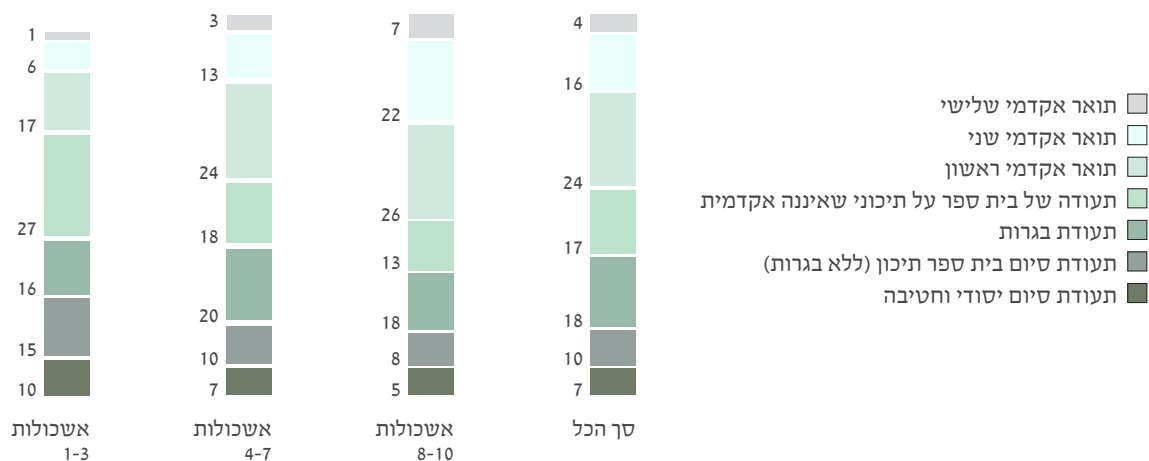
תרשים 63: מחוזות לפי תעודה גבוהה ביותר, 2008, (באחוזים)



3. השכלה ואשכולות חברתיים-כלכליים

בהתבוננות באשכולות החברתיים-כלכליים ניכרים הפערים בהשכלה. ככל שהאשכולות נמוכים יותר כך שיעור בעלי התארים האקדמיים יורד משמעותית. עם זאת, לקבוצת האשכולות הנמוכה (אשכולות 1-3) שיעור גבוה מהממוצע של עובדים בעלי תעודות על תיכוניות שאינן אקדמיות. נתונים אלו מצביעים על נגישות נמוכה מאוד של קבוצה זו להשכלה גבוהה אקדמית (תרשים 64).

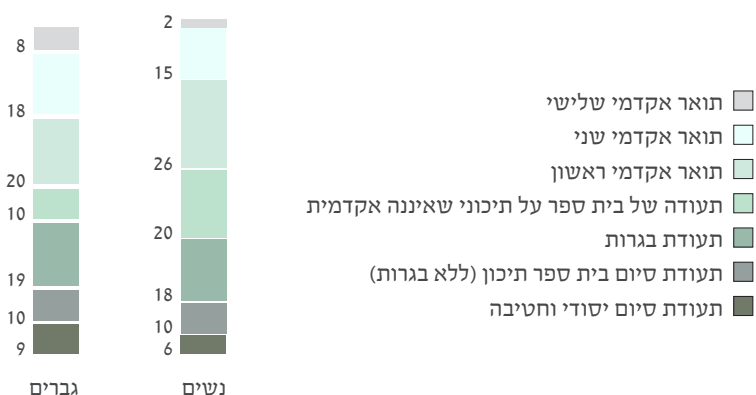
תרשים 64: אשכולות חברתיים כלכליים לפי תעודה גבוהה ביותר, 2008, (באחוזים)



4. השכלה ומגדר

בקרב עובדי המגזר השלישי קיים פער לטובת הגברים בכל הנוגע להשכלה אקדמית: שיעור בעלי תעודה אקדמית בקרב גברים עומד על 46% לעומת נשים 43%. למרות ההפרש הקטן, נראה כי שיעור הגברים בעלי תארים מתקדמים (שני ושלישי) גבוה משמעותית מהנשים: 26% מהגברים לעומת רק 17% מהנשים. נשים יותר מגברים השלימו לימודי תעודה שאינם אקדמיים - 20% לעומת 10% בלבד בקרב הגברים.

תרשים 65: תעודה גבוהה ביותר לפי מגדר, 2008



5. השכלה לפי לאום

אף כי שיעור ההשכלה האקדמית, בהיקף של 44% מכוח האדם, דומה בקרב יהודים ופלסטינים אזרחי ישראל עובדי המגזר השלישי, בקרב היהודים שיעור גבוה יותר של בעלי תואר שני ושלישי. פרט לכך, ישנה שכיחות גבוהה יותר בקרב פלסטינים אזרחי ישראל של בעלי תעודת גמר של יסודי חטיבה או תיכון (19%) לעומת יהודים (16%), ושיעור גבוה יותר בקרב יהודים של בעלי תעודות על תיכוניות, לא אקדמיות (18% לעומת 13% בהתאמה).

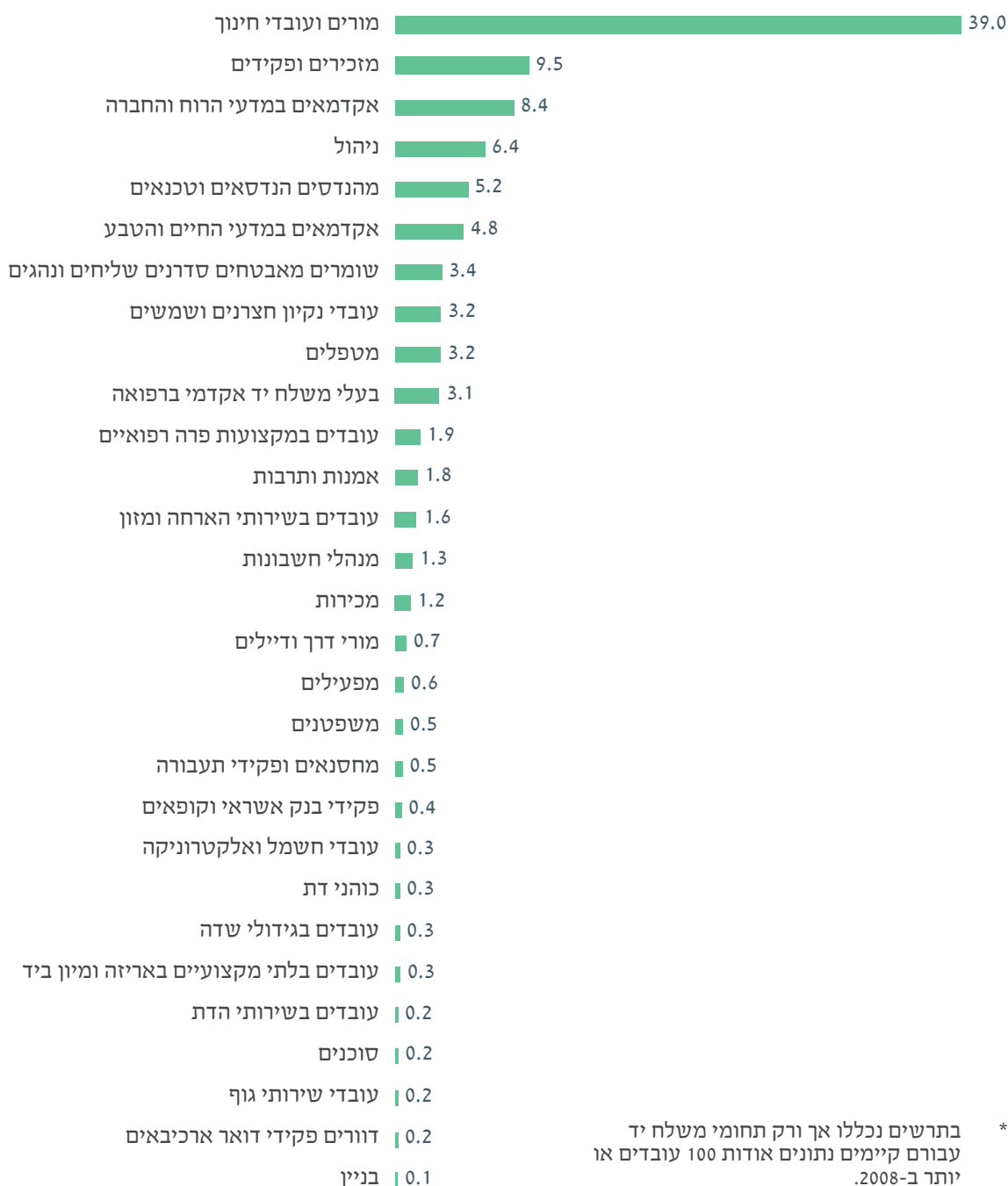
תרשים 66: תעודה גבוהה ביותר לפי לאום, 2008



משלח יד

השיעור הגבוה ביותר בקרב העובדים במגזר השלישי הנו של מורים או עובדי חינוך (39%). שאר משלחי היד נפוצים פחות ומקיפים מתחת ל-10% מכוח האדם במגזר. 6.4% בלבד מכלל כוח האדם מוגדר במשלח היד בתפקידי ניהול, דהיינו: מנהלים בכירים, מנהלים כלליים או מנהלים זוטרים (תרשים 67).

תרשים 67: משלחי יד במגזר השלישי*, 2008, (באחוזים)



* בתרשים נכללו אך ורק תחומי משלח יד עבורם קיימים נתונים אודות 100 עובדים או יותר ב-2008.

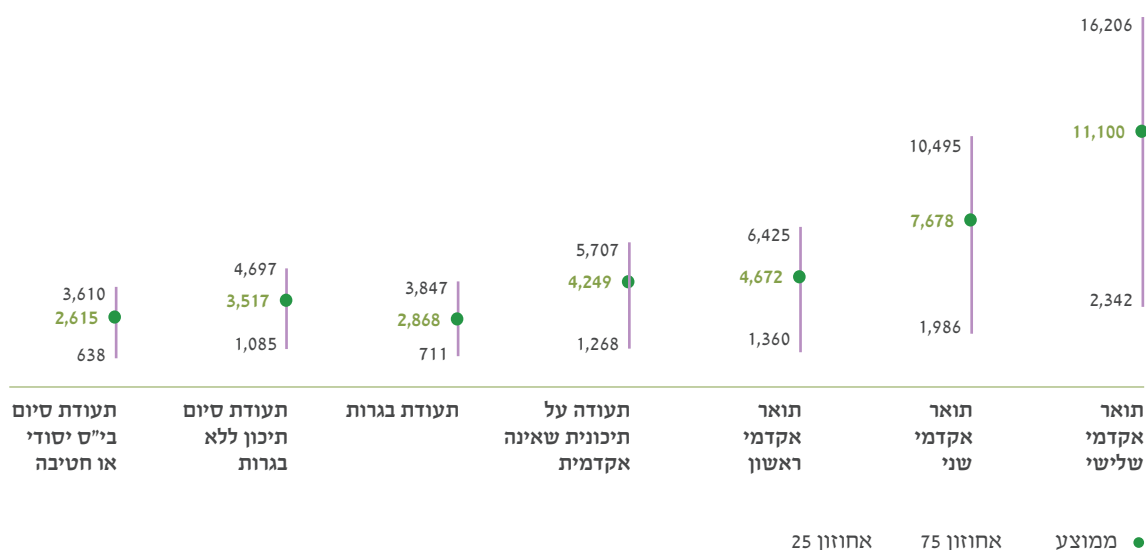
שכר

בחירת ממוצע השכר לצד נתונים כמו השכלה ומשלח יד שמספק מפקד האוכלוסין של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה מאפשר לעמוד על טיב הקשרים בין משתנים אלו וגובה השכר.

שכר והשכלה

קיים קשר ישיר בין ממוצע השכר ובין השכלתו של האדם. פרט ליוצא דופן אחד- תעודת בגרות, שם אולי הממוצע הנמוך נובע מכך שהמשרות הנן חלקיות כיוון שמדובר בסטודנטים שלומדים כעת.

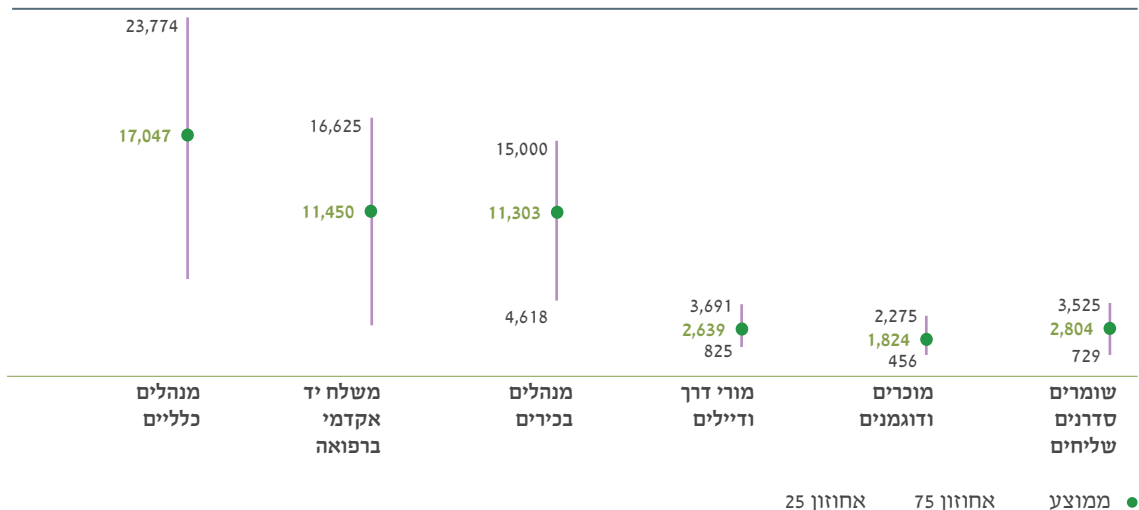
תרשים 68: ממוצע השכר לפי תעודה גבוהה ביותר, 2008



שכר ומשלח יד

תרשים 69 מציגים את שלושת משלחי היד מקבלי השכר הממוצע הגבוה ביותר והנמוך ביותר בקרב כוח האדם במגזר השלישי. בראש שלושת משלחי היד המתוגמלים בשכר הגבוה ביותר ממוקמים מנהלים כלליים עם שכר ממוצע של 17,047 ש"ח, ובכלל, בולטים בתרשים מקצועות הניהול. ממוצע השכר הגבוה שמצאנו בתחום הבריאות לאורך כל העשור, קשור בין היתר בריכוז של רופאים ואנשי מקצוע בתחום הבריאות בעלי ממוצע שכר גבוה, כפי שעולה מן התרשים. בין שלושת מקבלי השכר הנמוך ביותר נמצאים מורי דרך ודיילים, מוכרים ודוגמנים וכן שומרים, סדרנים, שליחים.

תרשים 69: שלושת משלחי היד הגבוהים ביותר והנמוכים ביותר בממוצע השכר במגזר השלישי, 2008¹



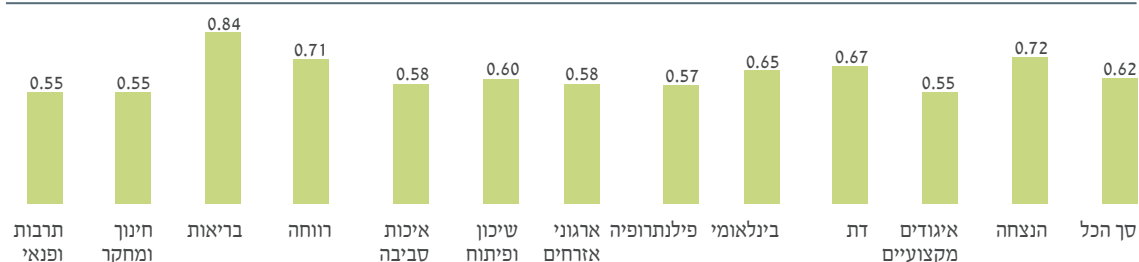
יחס שכר בקרב כוח האדם במגזר השלישי לפי מאפיינים סוציו-דמוגרפיים ומאפיינים אישיים נבחרים

בקבצי המפקד נכלל נתון אודות השכר הכולל השנתי מעבודה. הודות לכך, התאפשר לנו לחשב מה הוא חלקו של השכר מהעבודה במשרה המדווחת בהשוואה לכלל השכר של אותו אדם בשנת 2008. נתון זה עשוי לסייע לנו להבין את מקומה של העבודה במגזר השלישי מתוך כלל העבודה, וכן את סוגיית העבודה בחלקיות משרה במגזר השלישי. בנתונים הקיימים לא היה בידינו מידע אודות העבודה הנוספת של כל בעל משרה, אם במגזר השלישי, העסקי או הציבורי, אם כשכיר או כעצמאי. יחס השכר חושב עבור כל משרה כשכר המדווח במשרה הנוכחית מחולק בכלל הכנסות הפרט מעבודה באותה שנה.

1. יחס שכר ותחום פעילות הארגון

קיימים הבדלים מובהקים ביחס השכר לפי תחום פעילות ($F(12, 91,713)=543.096; sig<.01$). ניכר כי קיימים תחומי פעילות בהם יחס השכר נמוך מאחרים. בולטים מאוד תחומי התרבות והפנאי, החינוך והמחקר, והאיגודים המקצועיים, בהם עומד יחס השכר על 0.55, דהיינו לפרטים בו הכנסה בגובה דומה מעבודה נוספת, ועבודה זו אינה בהכרח העבודה המרכזית שלהם. תחום הבריאות הנו בעל יחס השכר הגבוה ביותר. דהיינו, הפרטים המועסקים בתחום מקבלים את מרבית שכרם מעבודה מהמשרה בה מועסקים והיא מקור ההכנסה המרכזי שלהם. גם בתחום הרווחה וההנצחה גבוה יחסית יחס השכר ועומד על כ-0.7.

תרשים 70: יחס שכר משרה לשכר עולל מעבודה, לפי תחום פעילות

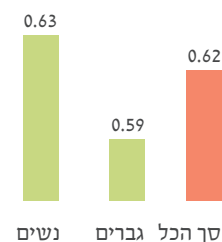


1. ממוצע השכר המוצג בתרשימים אלו מתייחס אך ורק לתחומי משלח יד עבורם קיימים נתונים ליותר מ-300 עובדים ב-2008.

2. יחס שכר ומגדר

בין גברים ונשים קיים הבדל מובהק ביחס השכר ($F(1, 95,086)=184.606$; $sig<.01$). בקרב נשים יחס השכר גבוה יותר מאשר בקרב גברים. הממצאים מצביעים על כך שהשכר מהמשרה הנו המרכזי יותר עבור הנשים מאשר עבור הגברים. אם כך, נשים לא רק מרוויחות פחות כפי שעלה בפרק השכר בדוח זה, אלא ששכר זה הנו מקור פרנסה מרכזי עבורן. ממצא זה יכול להצביע על פערים נוספים בכל הנוגע להכנסה בין גברים ונשים.

תרשים 71: יחס השכר בקרב נשים וגברים



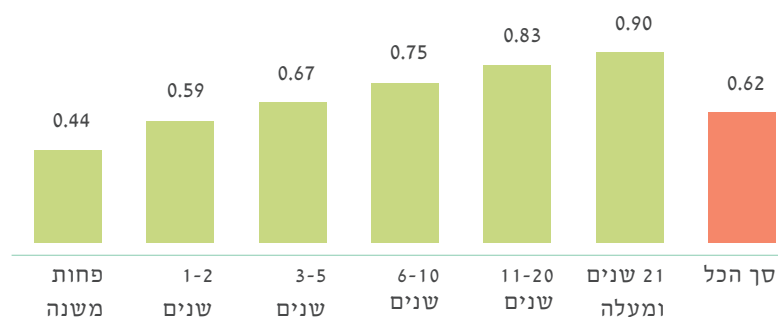
3. יחס שכר ולאום

בין יהודים ופלסטינים אזרחי ישראל לא נמצא הבדל מובהק בכל הנוגע ליחס השכר. יחס השכר בשתי הקבוצות עומד על 0.62.

4. יחס שכר וותק

לוותק קשר מובהק עם יחס השכר ($F(5, 95,082)=2,989.264$; $sig<.01$), דהיינו, ככל שעולה הוותק כך עולה יחס השכר. נראה כי ככל שאדם ותיק יותר היקף המשרה וההכנסה שלו עולים וכך הופכת ההכנסה מהמשרה הזו להכנסה המרכזית שלו מעבודה. לחילופין, יתכן כי אנשים נוטים להתמיד יותר בעבודות שהן במשרה מלאה יותר.

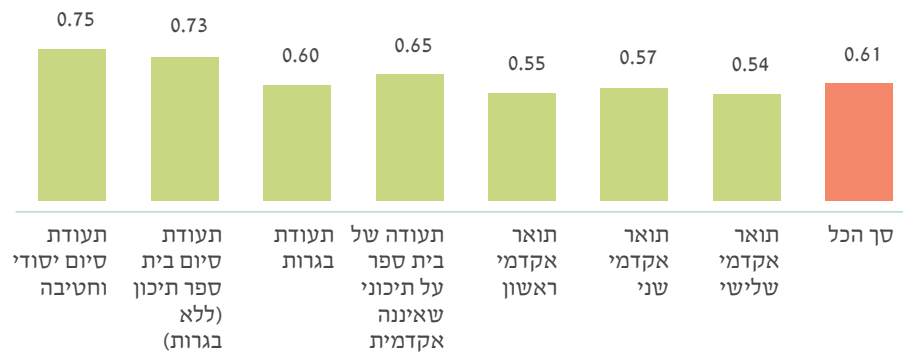
תרשים 72: יחס השכר לפי וותק במקום העבודה



5. יחס שכר והשכלה

קים יחס הפוך בין התעודה הגבוהה ביותר ובין יחס השכר (תרשים 73). נראה כי ככל שלאדם השכלה גבוהה יותר כך יחס השכר נמוך יותר, דהיינו השכר מהמשרה הנוכחית ביחס לשכר הכולל שלו מעבודה נמוך יותר. המשמעות הנה כי פרטים אלו מתפרנסים מיותר ממקור אחד ופזורים ההכנסה שלהם רחב יותר ($F(6, 91,777)=443.52$; $sig<.01$).

תרשים 73: יחס שכר לפי תעודה גבוהה ביותר



שנות לימוד קשורות אף הן באופן מובהק ליחס השכר ($F(6, 95,081)=419.451$; $sig<.00$). נראה כי עד שמונה שנות השכלה יחס השכר עולה ככל שעולה מניין שנות הלימוד, אך כאשר מדובר בהשכלה תיכונית ומעלה, דהיינו מעל ל-9 שנות לימוד, יורד יחס השכר ככל שעולות שנות ההשכלה.

תרשים 74: יחס השכר לפי שנות לימוד



ניבוי השכר באמצעות ניתוח רב-משתני

על מנת ללמוד יותר על תרומתו היחסית של כל משתנה לממוצע השכר, נבחנו המשתנים הבולטים בשני מודלים שונים של רגרסיה לינארית מרובה: מודל מלא ומודל היררכי חסר (Stepwise). במודל המלא נכללים כלל המשתנים הבלתי תלויים במודל הרגרסיה ונבדקת תרומתו של כל משתנה לשונות המוסברת ואילו במודל החסר, נכללים המשתנים הבלתי-תלויים רק על פי מידת תרומתם היחסית להסבר השונות במשתנה התלוי.

על מנת שתהיה מקיפה ככל האפשר, נכללו בנייתוח הרגרסיה משתנים שבלטו בהשפעתם בכל העשור. המודלים המוצגים מחושבים על נתוני 2008 כיוון שבשנה זו נכללו משתנים כמו שנות לימוד והשכלה שאינם זמינים לאורך כל העשור, אך נבדקו מודלים דומים של רגרסיה לאורך כל העשור (ללא משתנים אלו), והממצאים הם עקביים.

מודל 1. רגרסיה לינארית מרובה לניבוי ההכנסה

טבלה 1 מציגה את המודל המלא של הרגרסיה המרובה לפי משתנים ארגוניים, משתנים דמוגרפיים ומאפיינים אישיים. מהטבלה עולה כי מודל הרגרסיה מובהק והוא מסביר 39.1% מהשונות בשכר. מספר שנות לימוד, ארגוני חינוך ומחקר, רווחה, איכות סביבה, פילנתרופיה והנצחה אינם מנבאים מובהקים אך כל יתר המנבאים של הרגרסיה מובהקים והם מנבאים היטב את המשתנה התלוי, שכר חודשי.

מניתוח הרגרסיה עולה שהוותק (שנת תחילת העבודה) הוא המנבא החזק ביותר של השכר החודשי (Beta=-0.342). בפועל, על כל שנת וותק עולה השכר החודשי ב-286 ש"ח.

מנבאים בולטים נוספים הנם: תעודה גבוהה ביותר, מספר חדשי העבודה בשנה, מגדר, ועבודה בארגוני בריאות. כך, על כל תעודה מלימודים ישנה תוספת של 747 ש"ח לשכר החודשי, על כל חודש נוסף בשנה שהעובד מועסק עולה השכר החודשי שלו ב-238 ש"ח, גבר מרוויח בחודש 1,904 ש"ח יותר מאישה, ולבסוף, עובדים בארגוני בריאות משתכרים 3,352 ש"ח יותר מעובדים בתחומים אחרים.

לסיכום, ממצאי הרגרסיה מחזקים את העובדה כי קיימים הבדלים ניכרים בשכר בין תת קבוצות במגזר. בכל הנוגע לשונות בינאישית הפערים בולטים במיוחד נוגעים לוותק, השכלה ומגדר, ואילו בפן הארגוני באים הפערים לידי ביטוי בהבדל בין עבודה בארגוני בריאות לארגונים אחרים.

טבלה 1: ממצאי הרגרסיה המרובה של השכר החודשי

Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		
		Beta	Std. Error	B	
0.000	99.129		5,669.542	562,017.570	(Constant)
0.652	-0.451	-0.002	4.835	-2.182	מספר שנות לימוד, סה"כ
0.000	53.585	0.196	13.948	747.421	תעודה גבוהה ביותר
0.000	9.669	0.030	9.290	89.828	ערך הממד החברתי- כלכלי
0.000	3.913	0.012	16.746	65.520	פריפריאליות
0.000	-96.697	-0.342	2.968	-286.972	שנת תחילת עבודה (וותק)
0.000	52.963	0.174	4.498	238.210	מספר חדשי עבודה בשנה
0.001	3.328	0.013	1.628	5.417	שנת לידה (גיל)
0.000	3.537	0.010	66.822	236.346	לאום (יהודים/פלסטינים אזרחי ישראל)
0.000	-6.423	-0.022	46.902	-301.240	מצב אישי- רווק
0.000	5.836	0.031	88.565	516.819	ארגוני תרבות ופנאי
0.061	1.872	0.012	81.078	151.750	ארגוני חינוך ומחקר
0.000	35.685	0.190	93.940	3,352.213	ארגוני בריאות
0.014	2.460	0.013	90.089	221.573	ארגוני רווחה
0.514	0.652	0.002	244.400	159.387	ארגוני איכות סביבה
0.000	7.280	0.024	136.795	995.862	development
0.000	6.912	0.022	165.156	1,141.631	ארגוני אזרחים
0.006	2.768	0.011	108.708	300.941	ארגוני פילנתרופיה
0.000	5.843	0.018	178.682	1,044.011	איגודים מקצועיים
0.132	1.507	0.004	615.654	927.504	הנצחה
0.000	50.474	0.147	37.725	1,904.097	מגדר

$(R^2=0.391, F_{(20, 78,978)}=2,535.086, p<.00)$

מודל 2. רגרסיה במודל Stepwise

מהמודל עולה כי אחרי שלב 6 אין תרומה משמעותית לשונות מוסברת במשתנה התלוי והוא מסביר 39.8% מהשונות, ולכן נציג את מודל הרגרסיה בשלב זה. המודל כולו מובהק והמשתנים הבלתי תלויים מסבירים היטב את השונות במשתנה התלוי. משלב 4 במודל עולה כי המשתנים וותק, תעודה גבוהה ביותר, ארגוני בריאות וחדשי עבודה מסבירים 36.7% מהשונות. מגדר וערך המדד החברתי הכלכלי בעלי תרומה פחותה ביחס אליהם והם מוסיפים יחד 3.1% ליכולת הניבוי שלנו. עבור כל שנת וותק עולה השכר החודשי ב-285 ש"ח, עבור כל תעודה עולה השכר ב-737 ש"ח. עבודה בארגוני בריאות מוסיפה 3,143 ש"ח לשכר החודשי ומספר חדשי העבודה בשנה מוסיפים 240 ש"ח לשכר החודשי. גברים משתכרים 1,855 ש"ח יותר מנשים בחודש וככל שעולה המדד החברתי-כלכלי עולה השכר ב-103 ש"ח.

טבלה 2: צעד 6. טבלת מקדמי הרגרסיה

Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		
			Beta	Std. Error	
0.000	104.526		5,452.845	569,965.788	(Constant)
0.000	-105.257	-0.341	2.711	-285.401	שנת תחילת עבודה (וותק)
0.000	67.941	0.194	10.854	737.453	תעודה גבוהה ביותר
0.000	59.162	0.178	52.978	3,134.264	ארגוני בריאות
0.000	55.224	0.175	4.347	240.039	מספר חדשי עבודה בשנה
0.000	52.336	0.146	36.028	1,885.545	מגדר
0.000	12.021	0.035	8.613	103.535	ערך המדד החברתי-כלכלי עבור כל רשות מקומית

$$(R^2=0.398, F(6, 78,992)=8,393.531, p<.00)$$

במהלך שלושת העשורים האחרונים, בדומה למדינות מפותחות אחרות, התפתח מגזר הארגונים ללא כוונת רווח בישראל בצורה משמעותית והפך לשחקן בולט מאוד בספירה הציבורית. מחקרים רבים עסקו בניסיון ללמוד על המגזר, מאפייניו והיקפי הפעילות בו. ישנן דרכים רבות דרכים לבחון את המגזר השלישי, בין היתר על ידי מדידת הכנסות והוצאות המגזר, על ידי מדידת מספר הארגונים וכדומה. כיוון שקיימת חשיבות רבה להבין האם למגזר מבנה כוח אדם המתאים להתמודד עם המשימות המורכבות הניצבות לפניו, ההתבוננות במחקר הנוכחי על המגזר השלישי בישראל נעשתה דרך תמונת התעסוקה והשכר בו. בדוח הוצגו ממצאים אודות היקפי כוח האדם והשכר במגזר, וכן זוהו מגמות מרכזיות של שינוי בין השנים 2000-2009. כוח האדם והשכר במחקר הנוכחי נבחנו הן לפי מאפייני הארגונים המעסיקים והן לפי מאפיינים אישיים של המועסקים. מהממצאים עולות כמה נקודות מרכזיות:

צמיחה ומקורותיה

בין השנים 2000-2009 צמח כוח האדם במגזר השלישי במעל 100,000 עובדים. על פניו נתן לטעון כי בדומה לממצאים אחרים מהעולם (Salomon et al., 1999; Salomon, Sokolowski and Geller 2012; Almond and Kendall 2000; Anheier, 1991) חלה צמיחה בהיקפי כוח האדם במגזר השלישי. עם זאת, לצד גידול מרשים זה, עולים ממצאים מדאיגים: רק 37% מכלל העובדים במגזר השלישי עובדים שנים עשר חודשים מלאים בשנה; בחודשי הקיץ חלה צניחה משמעותית במספר העובדים המתייצבת שוב לאחר החגים; כשליש מכוח האדם במגזר מועסק פחות משנה; ויחס השכר עומד על 0.62, מה שמצביע על כך שהכנסות הפרטים מעבודה בארגונים מהוות בממוצע רק 62% מכלל הכנסותיהם. לאור ממצאים אלו הנוגעים לעונותיות ותק, הכנסות ותחלופת עובדים עולה השאלה האם חל גידול אמיתי במספר המועסקים, היינו, צמיחה אמיתית בתעסוקה או שמא מדובר בגידול בתנועה בכוח האדם במגזר? נתונים מאוחרים יותר של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנים 2010-2011 מעידים על כך שאכן, חלקו של המגזר השלישי בפעילות הכלכלית במשק במגמת ירידה: בין השנים 2010-2011 ירד תוצר המלכ"רים ל-5.6% ואחוז משרות השכיר מכלל המשרות במשק ירד ל-13.2% וכן, חלקו היחסי מכלל כלכלת ישראל ירד (למ"ס, 2012א). ממצאים דומים נצפו גם בגרמניה, בה מצא Anheier (1991) במחקרו כי מקורן של חלק ניכר מהמשרות שצמחו במגזר השלישי הנו במשרות חלקיות. הוא מראה כי משרות חלקיות צמחו הן במונחים אבסולוטיים והן במונחים יחסיים בגרמניה.

לאור זאת, עולה שאלה נוספת: האם הצמיחה משקפת את המגזר כולו או רק חלקים מסוימים ממנו? בחינת היקף המועסקים לפי תחום הפעילות של הארגונים מעידה על צמיחה בעיקר בענף השירותים: תחום החינוך והמחקר הנו התחום בו חלה הצמיחה הגדולה ביותר, אחריו התרבות והפנאי והרווחה. נראה כי מגמה זו אינה מאפיינת רק את ישראל. גם Anheier (1991), זיהה במחקרו כמה תחומים עיקריים, בהם חלה ההתרחבות הגדולה ביותר במגזר השלישי בגרמניה, ביניהם: תחום הרווחה החברתית, תחום הבריאות, מעונות היום והחינוך. ממצאיו מחזקים התמונה כי התבוננות על המגזר השלישי דרך המועסקים בו מציגה דגש חד של המגזר השלישי על אספקת שירותים.

פריסה גיאוגרפית

בחינת היקף המועסקים לפי מיקום גיאוגרפי מעלה כי מחוזות תל אביב (מעל 150,000 משרות לאורך העשור) וירושלים (100,000-150,000 משרות לאורך העשור) הנם המחוזות בהם מתרכזת מרבית התעסוקה במגזר השלישי, והערים המרכזיות שלהם תל אביב וירושלים מהוות מרכז לתעסוקה במגזר. המחוזות הפריפריאליים

יותר: דרום, חיפה והצפון מעסיקים פחות מ-50,000 עובדים כל אחד ובערים אין ריכוז תעסוקתי כמו בשני המחוזות המרכזיים. בהתאם התבוננות על מדדי מרכז פריפריה מדגישה את התמונה ומעידה על ריכוז גבוה מאוד של כוח האדם במגזר בערים הנמנות על שלושת האשכולות המרכזיים ביותר. התבוננות על אשכולות חברתיים-כלכליים מוסיפה על תמונה זו ומראה כי קיים ריכוז קטן מאוד של משרות בערים הנמנות על האשכולות החברתיים-כלכליים הנמוכים ביותר. תמונת השכר עם זאת מעט שונה. בעוד השכר הממוצע במחוז תל אביב גבוה משמעותית, סך הכל מקובצים כל המחוזות האחרים בטווח שכר של בין 3000-4000 לאורך העשור. ממצאים אלו מעידים על מגזר שלישי בו מתרחשת מרבית הפעילות סביב הערים המרכזיות תל אביב וירושלים, ודווקא בפריפריה בו הוא עשוי להוות מקור תעסוקה מהותי, הוא אינו משמש ככזה.

שכר

לצד הנתונים המרשימים אודות הצמיחה בהיקפי כוח האדם במגזר השלישי, ממחקרים רבים עולים ממצאים התומכים בטענות כי השכר נמוך בכל המגזר (Sklar, 1995; Weisbrod, 1983; Preston, 1989; Lanfranchi and Nancy, 2006; Mirvis and Hackett, 1983). לצד טענות אלו עולות טענות כי השכר אינו נמוך בכל המגזר באופן גורף (Leete, 2000) אלא שהממוצע הנמוך נובע מריכוז גדול של עובדי מגזר שלישי בענפים כלכליים המשלמים שכר נמוך (Ruhm and Borkoski, 2000; Salamon and Sokolowski, 2006), או במשלחי יד המשלמים שכר נמוך (Kim and Lee, 2007). לפיכך, לפי מחקרים אלו, הסיבות לקיומו של ממוצע שכר נמוך נובעות מתחום הפעילות או משלח היד והוא אינו משקף תופעה מגזרית. במחקר הנוכחי נמצאו ממצאים העשויים לתמוך בשתי הטענות: מחד, נמצא כי ממוצע השכר במגזר השלישי עמד על 4,230, ובכל התחומים היה ממוצע השכר נמוך מהממוצע הארצי. מאידך, בחינת השכר לפי תחום הפעילות או משלח היד מעלה כי קיימת שונות גדולה מאוד במגזר בכל הנוגע לשכר. בחינת השכר לפי תחומי פעילות מעלה כי ממוצע השכר בארגוני הבריאות וכן בארגונים בינלאומיים הנו גבוה מהממוצע לעומת ארגוני הדת והתרבות והפנאי, הנמצאים בתחתית טבלת מקבלי השכר.

בנוסף, למשלח יד השפעה על השכר. מנתוני מפקד האוכלוסין לשנת 2008, מקצועות הניהול והרפואה הנם בעלי ממוצע השכר הגבוה משמעותית מכלל המגזר ואף גבוה מממוצע השכר במשק, בעוד משלחי יד כמו מורי דרך ודיילים, מוכרים דוגמנים שומרים סדרנים ושליחים הנם נמוכים משמעותית. גבאי ובריק (2002) הראו במחקרם כי פערי השכר בין הבכירים והמנהלים ובין שאר העובדים במגזר השלישי גבוהים משמעותית במגזר הארגונים ללא כוונות רווח, בהשוואה לכלל האוכלוסייה. יחד עם זאת, בהשוואה לפערים המוצגים בתקשורת לאחרונה במגזר העסקי, המצב במגזר השלישי טוב בהרבה.

הרכב כוח האדם

בשנת 2009 מרבית כוח האדם במגזר השלישי יהודי (91%) והוא מרוויח יותר מפלסטינים אזרחי ישראל (4,284 ש"ח לעומת 3,669 ש"ח בהתאמה) וכמו בשאר העולם לכוח העבודה במגזר השלישי בישראל ייצוג יתר של נשים המשתכרות פחות מגברים: נשים מהוות 68% מכוח העבודה במגזר, שיעור של קצת מעל שני שלישי ומרוויחות בממוצע 3,667 ש"ח בעוד גברים מרוויחים 5,410 ש"ח. מחקרים רבים הראו כי לנשים ייצוג יתר במגזר השלישי, וכי מגמה זו קבועה (גבאי ובריק, 2002; Anheier, 1991; Mirvis and Hackett, 1983; ; Preston, 1990; Almond and Kendall, 2000; Gibelman, 2000). הסברים שהעלו החוקרים למצב זה נגעו לגמישות המשורה ולאפשרות חלקיות משורה לאימהות צעירות (Mirvis and Hackett, 1983) וכן משיכה של נשים למשרות העוסקות במתן שירותים (Mirvis and Hackett, 1983) ולמשרות המתגמלות בפן המהותי (Preston, 1990). ממצאיה של Gibelman (2000) אף מדאיגים עוד יותר שכן, ממצאיה עולה כי בעוד לנשים

ייצוג יתר במתן שירותים ישירים, לגברים ייצוג יתר לא פרופורציונאלי בשכבות הניהול, בייחוד בהנהלה הגבוהה.

בנוסף, מהמחקר הנוכחי עלה כי מגדר הנו משתנה חשוב מאוד בקביעת גובה השכר. כמו בכלל העולם, מאופיין המשק הישראלי בפערי שכר גבוהים יחסית בין גברים ונשים. גם במחקרם של גבאי ובריק (2002) נמצאו פערי שכר גבוהים בין גברים ונשים במגזר השלישי. ממחקרם עלה אף כי הפערים גדלים ככל שעולים בשכבות הניהול.

נשואים, אף הם, מהווים כשני שלישי מהרכב כוח האדם. כשני שלישים, 68%, מכוח האדם במגזר השלישי היה בין הגילאים 15-44 ו-61% בעלי וותק של עד שנתיים בארגון. מגמות אלו כמעט יציבות לאורך כל העשור האחרון. מרבית כוח האדם במגזר השלישי משכיל, 61% עם תואר ראשון או יותר, ומשלה היד הנפוץ ביותר במגזר השלישי הנו ההוראה: 39% הם מורים ועובדי חינוך. בדומה הראו Mirvis and Hackett (1983) כי במגזר השלישי ישנם יותר מועסקים משכילים בהשוואה למגזר הציבורי או העסקי, שקיים שיעור נמוך יותר של מבוגרים (מעל גיל 55) מאשר במגזרים האחרים וכי מועסקים בארגונים ללא כוונות רווח הנם בעלי פחות ותק בעבודה מאלו המועסקים במגזר הציבורי או בעסקי. ממצאים אלו לדעתם משקפים את אי היציבות של ארגוני המגזר השלישי ואת המובליות הגבוהה של עובדי המגזר.

לסיכום, אם נחזור לדון בחזונו של ריפקין (Rifkin, 1995), כי המגזר השלישי יהיה המגזר שיהווה תחליף לשוק העבודה בעידן ללא עבודה, נוכל לומר כי בישראל עדיין רחוקה הדרך. בעוד האבטלה פוגעת דווקא בפריפריה, ממצאים על הפריסה הגיאוגרפית של המגזר מצביעים על כך שהוא אינו מסוגל לספק מענה הולם כמקור עבודה. ריפקין חפש מגזר שיענה על הצורך בהשתייכות ויספק ביטחון. ממצאי המחקר נוכל לומר כי המגמות שנראו בעשור האחרון, ונראות כיציבות על פני עשור, מעידות על תחלופת עובדים גבוהה, משרות חלקיות או עונתיות ושכר נמוך. נראה שמבנה המגזר השלישי כיום אינו יכול לספק מענה הולם לצורך בהשתייכות ובביטחון כפי שחזה.

עם זאת, נראה כי אכן התבוננות על המגזר מבעד לתמונת התעסוקה בו מעלה כי מדובר במגזר המתמקד במתן שירותים כפי שחזה ריפקין, וההון האנושי כמשאב כפי שתיאר ריפקין בהחלט קרוב למציאות. מחקר זה הוא צעד ראשון בהבנת שוק העבודה במגזר השלישי בישראל. אנו מקווים כי מחקר זה יהווה בסיס למחקרי המשך שיאפשרו בחינה מדוקדקת יותר של השאלות החשובות שנבחנו כאן. קידום המחקר בנושא יסייע בגיבוש מדיניות וחיזוק שוק העבודה בישראל.

6. מקורות

1. גבאי, י., ובריק, א., 2002, מבנה השכר במוסדות ללא כוונת רווח בישראל, המרכז הישראלי לחקר המגזר השלישי והמכון למחקר כלכלי בישראל ע"ש מוריס פאלק, אוניברסיטת בן-גוריון בנגב.
2. גדרון, ב., בר, מ., כץ, ח., 2003, המגזר השלישי בישראל: בין מדינת רווחה לחברה האזרחית, הוצאת הקיבוץ המאוחד.
3. כץ, ח., ויוגב-קרן, ה., 2010, המגזר השלישי והמשבר הכלכלי: האם ניתן לעשות יותר בפחות? המרכז הישראלי לחקר המגזר השלישי, אוניברסיטת בן-גוריון בנגב.
4. לימור, נ., 2010, חברה אזרחית ומגזר שלישי בישראל, המכון הישראלי לדמוקרטיה, פורום קיסריה.
5. למ"ס, 2010, (א) נתונים מסקר כוח אדם לרבע הרביעי ולשנת 2009. ירושלים: משרד ראש הממשלה, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
6. למ"ס, 2010, (ב) השכר הממוצע למשרת שכיר של עובדים ישראלים בשנת 2009 לעומת שנת 2008. ירושלים: משרד ראש הממשלה, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
7. למ"ס, 2011, הכנסות והוצאות מלכ"רים 2007-2010. ירושלים: משרד ראש הממשלה, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
8. למ"ס, 2012, (א) הכנסות והוצאות מלכ"רים 2010-2011. ירושלים: משרד ראש הממשלה, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
9. למ"ס, 2012, (ב) נתונים מסקר כוח אדם לחודש ספטמבר ולרבע שלישי 2012. ירושלים: משרד ראש הממשלה, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
10. שמיד, ה., ורודיך, א., 2009, התפקיד המשתנה של סוכנויות התנדבותיות במדינת הרווחה. חברה ורווחה. ט' 121-127.
11. Almond, S. and Kendall, J., 2000, *Paid employment in the self-defined voluntary sector in the late 1990s: an initial description of patterns and trends. Civil Society Working Paper series, 7.* Centre for Civil Society, London School of Economics and Political Science, London, UK.
12. Anheier, H.K., 1991, Employment and earnings in the German nonprofit sector: structure and trends. *Annals of Public and Cooperative Economics*, Vol.62, no.4: 673-694.
13. Emanuele, R. and Higgins S.H., 2000, Corporate culture in the nonprofit sector: A comparison of fringe benefits with the for-profit sector. *Journal of Business Ethics*, Vol. 24: 87-93.
14. Gibelman, M., 2000, The nonprofit sector and gender discrimination. *Nonprofit Management and Leadership*. Vol. 10, no.3: 251-269.
15. Katz, H., Gidron, B., and Limor, N., 2009, The third sector in Israel - Characteristics, structure and policies towards it. *Civil Review*, Vol. 6 no.3.
16. Kim, S.E., and Lee, J.W., 2007, Is mission attachment an effective management tool for employee retention? An empirical analysis of a nonprofit human services agency. *Review of Public Personnel Administration*. Vol. 27, no.3: 227-248.

- Lanfranchi, J., and Narcy, M., 2006, *Wages and effort in the French for-profit and nonprofit sectors: Labor donation theory revisited*. Working paper, ERMES, Université Panthéon-Assas, Paris II, France. Accessed on October, 2012. <http://ermes.u-paris2.fr/doctorav/0620/pdf> .17
- Leete, L., 2000, Wage equity and employee motivation in nonprofit and for-profit organizations. *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol.43, no.4: 423–446 .18
- Mirvis, P.H., and Hackett, E.J., 1983, Work and workforce characteristics in the nonprofit sector *Monthly Labor Review*, Vol.106, no.4: 3-12 .19
- Mocan, H.N., and Tekin, E., 2001, *Nonprofit sector and part-time work: An analysis of employer-employee matched data of child care workers*. Institute for the Study of Labor, Germany. <http://ftp/iza/org/dp408.pdf> .20
- Preston, A.E., 1989, The nonprofit worker in a for-profit world. *Journal of Labor Economics*, Vol.7, no.4: 438-463 .21
- Preston, A.E., 1990, Women in the white-collar nonprofit sector: The best option or the only option? *The Review of Economics and Statistics*, Vol.72, no.4: 560-568 .22
- Rifkin, J., 1995, *The End of Work: The decline of the global labor force and the dawn of the Post-Market Era*. New York: Tarcher/Putnam .23
- Ruhm, C.J., and Borkoski, C., 2000, *Compensation in the nonprofit sector*. Cambridge, Ma: National Bureau of Economic Research .24
- Salamon, L.M., Anheier, H.K., List R., Toepler, S., Sokolowski, W., and Associates, 1999, *Global Civil Society: Dimensions of the nonprofit sector*. Baltimore: Johns Hopkins University, Center for Civil Society Studies .25
- Salamon, L.M., Geller S.L, and Mengel, K.L., 2010, *Recession pressures on nonprofit Jobs*. Baltimore: Johns Hopkins University, Center for Civil Society Studies .26
- Salamon, L.M., and Geller, S.L, 2010, *The nonprofit workforce crisis: Real or imagined?* Baltimore: Johns Hopkins University, Center for Civil Society Studies .27
- Salamon, L.M., and Geller, S.L, 2006, *The Health benefits squeeze: Implications for delaware nonprofit organizations and those they serve*. Baltimore: Johns Hopkins University, Center for Civil Society Studies .28
- Salamon, L.M, and Sokolowski, W.S., 2006, Employment in Americas Charities: A profile. *Nonprofit Employment Bulletin Number 26*. The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies. Accessed on October, 2012, http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2011/09/NED_Bulletin26_2006.pdf .29
- Salamon, L.M, Sokolowski, W.S., and Geller, S.L., 2012, Holding the Fort: nonprofit employment during a decade of turmoil. *Nonprofit Employment Bulletin Number 39*. The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies. Accessed on October, 2012, http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2011/01/NED_National_2012.pdf .30
- Sklar, H., 1995, *Jobs, Income, and Work: Ruinous trends, urgent alternatives*. Philadelphia: American Friends Service Committee .31

Weisbrod, B.A., 1983, Nonprofit and property sector behavior: Wage differentials among .32
.Lawyers. *Journal of Labor Economics*, Vol.1, no.3: 246-263



המרכז הישראלי לחקר המגזר השלישי • אוניברסיטת בן-גוריון בנגב • הפקולטה לניהול ע"ש גילפורד גלייזר

ictr@bgu.ac.il

www.bgu.ac.il/ICTR

פקס: 08-6477607

טל: 08-6472323