



# סיכום סקר שכר 2022

## מהנדסות אזרחיות

סקר שכר זה עובד ונערך על ידי לי-אור שרוני



מהנדסות  
אזרחיות  
הקהילה

## תוכן עניינים

3	מבוא	1
4	נתונים	2
4	2.1 מספר שנות נסיון	2.1
4	2.2 מגזר עבודה	2.2
5	2.3 סוגי פרויקטים	2.3
5	2.4 תחומי עבודה	2.4
6	2.5 רישוי	2.5
6	2.6 אמא לילדים	2.6
7	2.7 מבנה השכר	2.7
7	2.8 תנאים סוציאליים	2.8
7	רכב חברה	
8	ימי חופשה שנתיים	
8	קרן השתלמות	
9	הפרשה לפנסיה	
9	בונוס שנתי	
10	שעות נוספות	
10	הרגשה אישית במקום העבודה	
11	3. מיתוסים בענף הבניה	3
11	3.1 "במרכז מרוויחים יותר"	3.1
11	3.2 "בתשתיות מרוויחים יותר" / "במגורים מרוויחים יותר"	3.2
12	4. המשכורות הגבוהות ביותר בענף	4
12	4.1 נתונים נוספים	4.1
13	5. פערי שכר	5
13	5.1 בונוס שנתי	5.1
14	5.2 פערי שכר בתוך הדספלינות	5.2
14	5.3 קשר בין גובה השכר היחסי למוטיבציה	5.3
15	6. השוואה לשכר הגברים בענף	6
16	7. מסקנות	7
16	8. חשיבות שיחת שכר	8
17	9. סיכום	9

## 1. מבוא

סקר שכר נערך בקרב מהנדסות אזרחיות - הקהילה. על הסקר ענו 135 מהנדסות אזרחיות מהמגזר הפרטי והציבורי, שכירות ועצמאיות, מתחומי התמחות מבנים, ניהול הבניה, תחבורה, קרקע, מים, סביבה ואנרגיה מתחדשת. המהנדסות עובדות בפרויקטי תשתית, מגורים, מבני מסחר, תעשייה ומבני ציבור. המהנדסות עובדות ברחבי הארץ, דרום, שפלה, מרכז שרון וצפון, עם מספר שנות ניסיון בין 0 עד מעל ל 25.

עקב הכמות המועטה של המהנדסות, אל מול המגוון הרחב שלקח חלק במילוי סקר השכר, לא ניתן היה לבנות טבלה לפי דיספלינות ושנות ותק ליצירת תמונה **מייצגת** של שכר. הצגת טווח ערכים או ממוצע המורכב מהנדסת בודדת או אפילו שלוש מהנדסות איננו אופייני ועלול ליצור מצג שווא.

למרות האתגר במיעוט הנתונים התבצעה עבודה מרובה לייצר ערך אמתי והסקת מסקנות להבנת המצב בשוק התעסוקה בענף ולהפיק תרומה עבור נשות הקהילה. הממצאים מוצגים במסמך זה. הסקר בוצע על ידי איסוף נתונים בצורה אנונימית בעזרת GOOLE SHEETS.

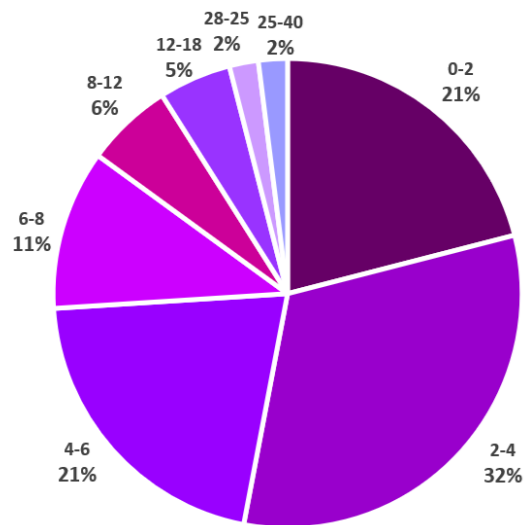


**מהנדסות  
אזרחיות**  
הקהילה

## 2. נתונים

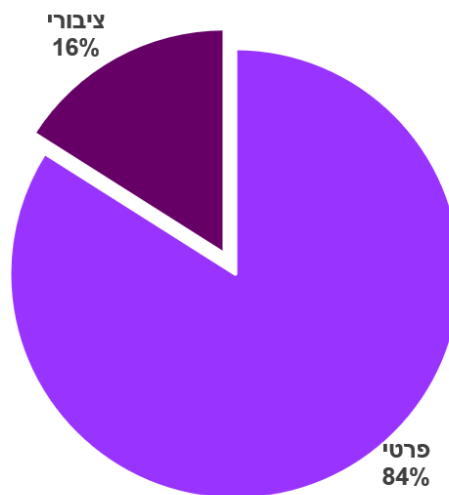
### 2.1. מספר שנות נסיון

74% מתוך ממלאות הסקר בעלות ותק של 0-6 שנים.



### 2.2. מגזר עבודה

מרבית המהנדסות שמלאו את סקר השכר עובדות במגזר הפרטי.

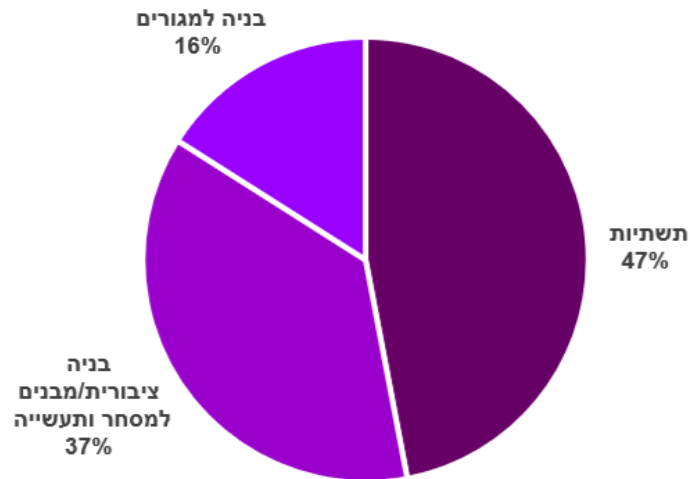




**מהנדסות  
אזרחיות**  
הקהילה

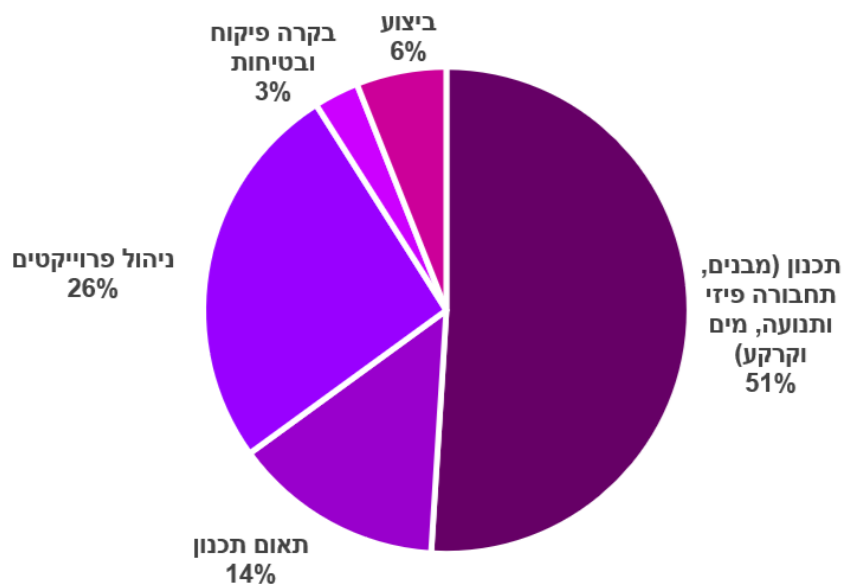
### 2.3. סוגי פרויקטים

כ 50% מתוך ממלאות הסקר עוסקות בתשתיות.



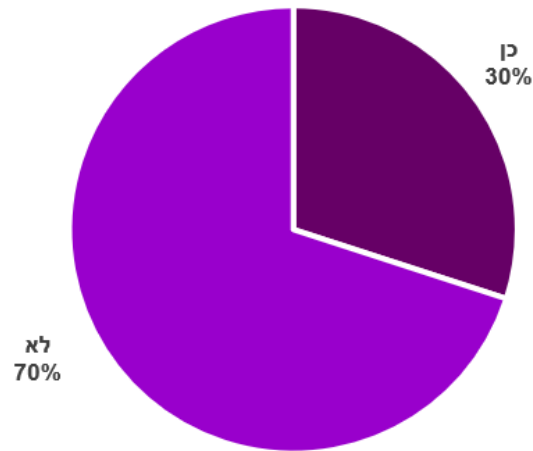
### 2.4. תחומי עבודה

51% מתוך ממלאות הסקר עוסקות בתחום התכנון, מבנים, תחבורה, מים וקרקע.



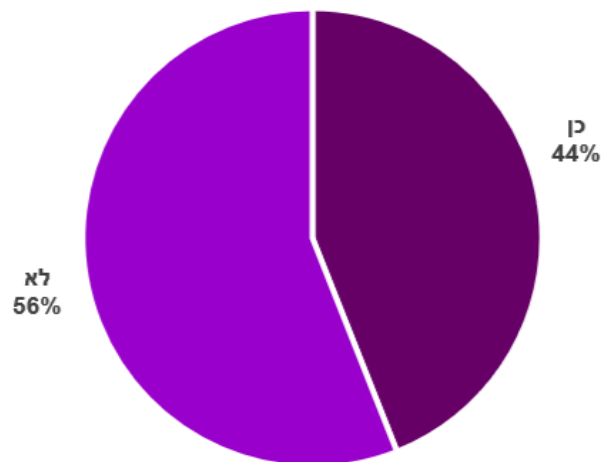
## 2.5. רישוי

רק 30% מתוך ממלאות הסקר הן רשויות למרות שכ 80% בעלות ותק של מעל 3 שנים. המשמעות של מהנדסת רשויה היא אישרור הניסיון המקצועי מול רשם המהנדסים, הן בדמות מבחן עבור מדור מבנים והן בדמות הגשת אסמכתאות על עיסוק ספציפי בתחום בהתאם לקריטריונים ופרסומי רשם המהנדסים, עבור שאר מקצועות ההנדסה בהם לא נדרשת בחינה. המשמעות של מהנדסת רשויה היא גם אסמכתא מקצועית לוותק וניסיון, ישנם מכרזים שדורשים מהנדסים רשויים בלבד, וגם אחריות מקצועית גדולה יותר.



## 2.6. אמא לילדים

44% מתוך ממלאות הסקר אמהות לילדים.

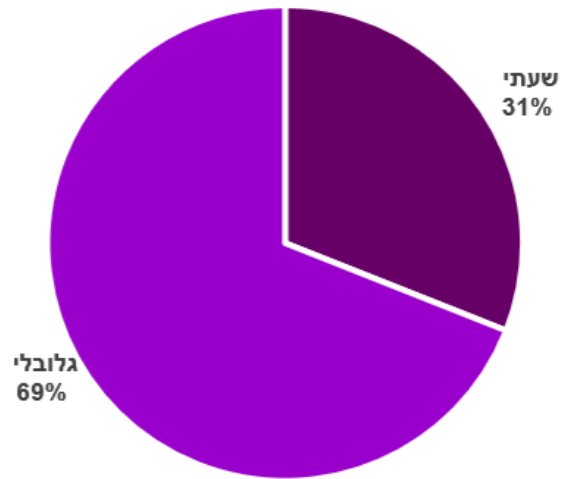




**מהנדסות  
אזרחיות**  
הקהילה

## 2.7. מבנה השכר

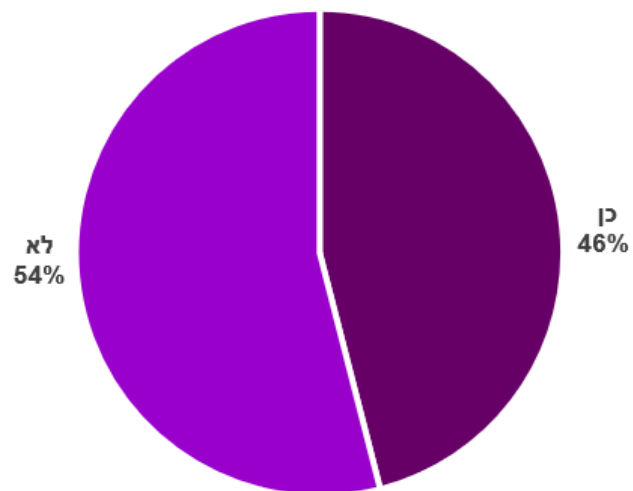
מרבית ממלאות הסקר משתכרות בשכר גלובלי. המשמעות היא שהמשכורת קבועה והשעות הנוספות מגולמות במשכורת בין אם הן בוצעו בפועל ובין אם לא.



## 2.8. תנאים סוציאליים

### רכב חברה

החלוקה בין ממלאות הסקר כמעט שווה.

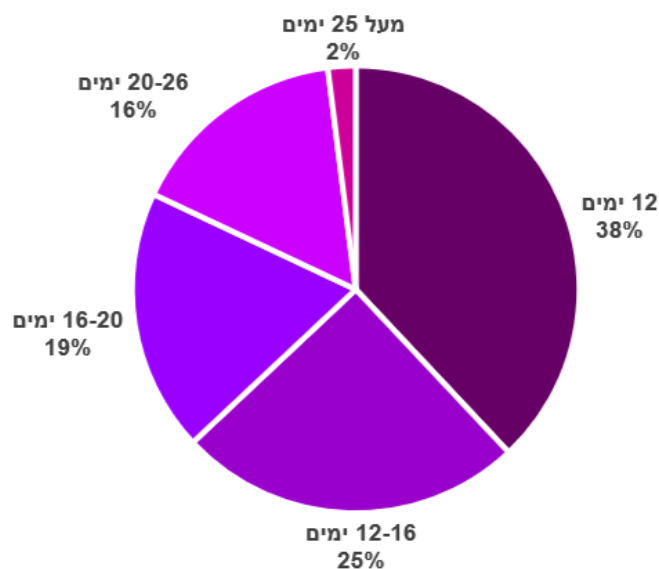




## מהנדסות אזרחיות הקהילה

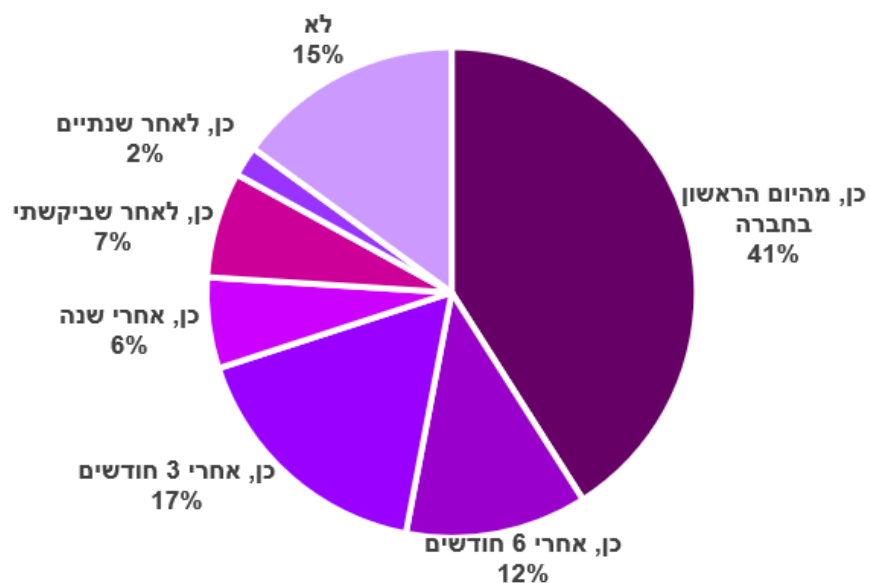
### ימי חופשה שנתיים

כ 40% מתוך ממלאות הסקר מקבלות את מינימום ימי החופשה הקבוע בחוק, 12 ימים. 44% זוכות לכמות מוגדלת של ימי חופשה הנעה בין 13-20 ימים.



### קרן השתלמות

85% מהמהנדסות מקבלות קרן השתלמות. קרן השתלמות הוא אפיק ההשקעה המשתלם ביותר הקיים היום בשוק היות והוא פטור ממס. לא ניתן להפריש עצמאית לקן השתלמות למעט עצמאיים. ישנה הגבלה לגובה ההפרשה לקרן ההשתלמות. במהלך שיחת שכר מומלץ לבקש קרן השתלמות.



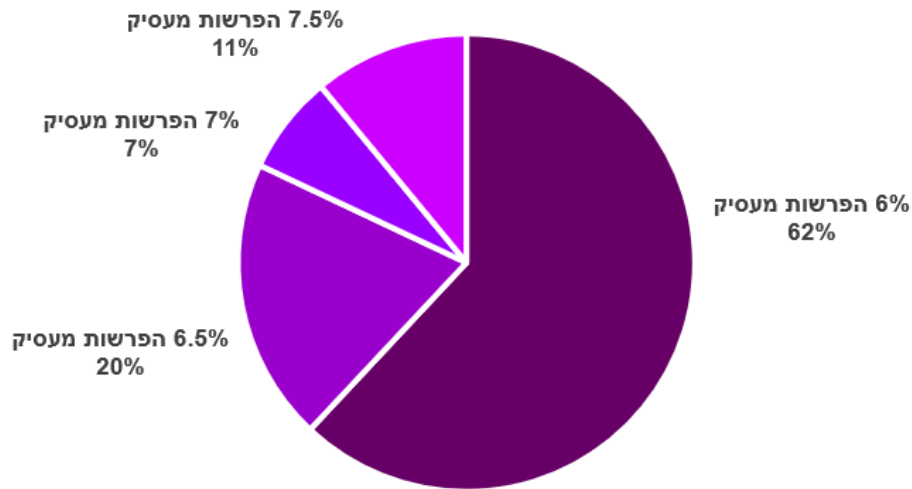




## מהנדסות אזרחיות הקהילה

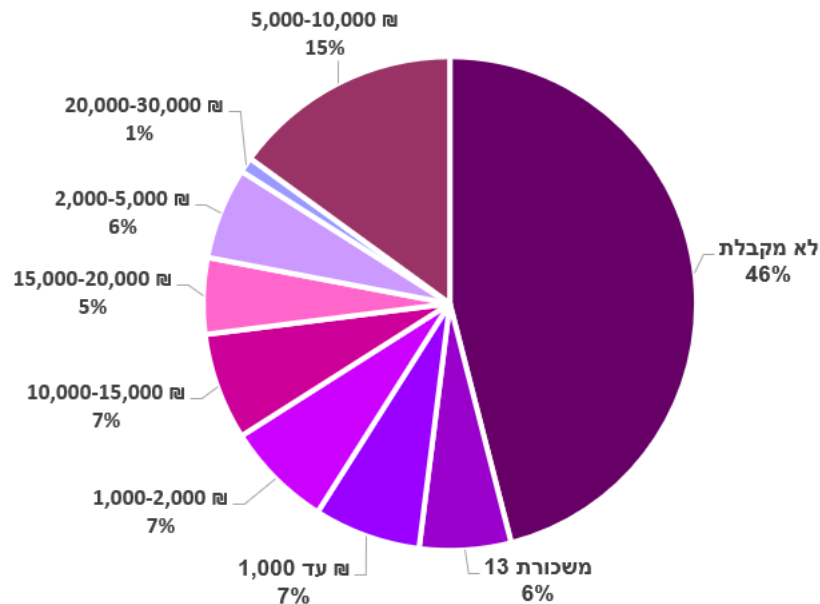
### הפרשה לפנסיה

עבור 62% מהמהנדסות שמלאו את הסקר מופרש המינימום הקבוע בחוק, 6%. ניתן לראות שעבור כמעט 40% מהמהנדסות מופרש מעל למינימום הקבוע בחוק. הפרשה מוגדלת זו נהוגה במגזרים ציבוריים, אך נראה שקיימות גם במגזר הפרטי היות ו-84% מהמהנדסות שמלאו את הסקר עובדות במגזר הפרטי.



### בונוס שנתי

יותר מחצי מתוך ממלאות הסקר זוכות לבונוס שנתי. הסכום הגבוה ביותר לו זוכות מהנדסות הוא 20k-30k ש"ח בשנה. 70% מהמהנדסות שעובדות במגזר הפרטי מקבלות בונוס שנתי, ו-45% מהמגזר הציבורי מקבלות בונוס שנתי.



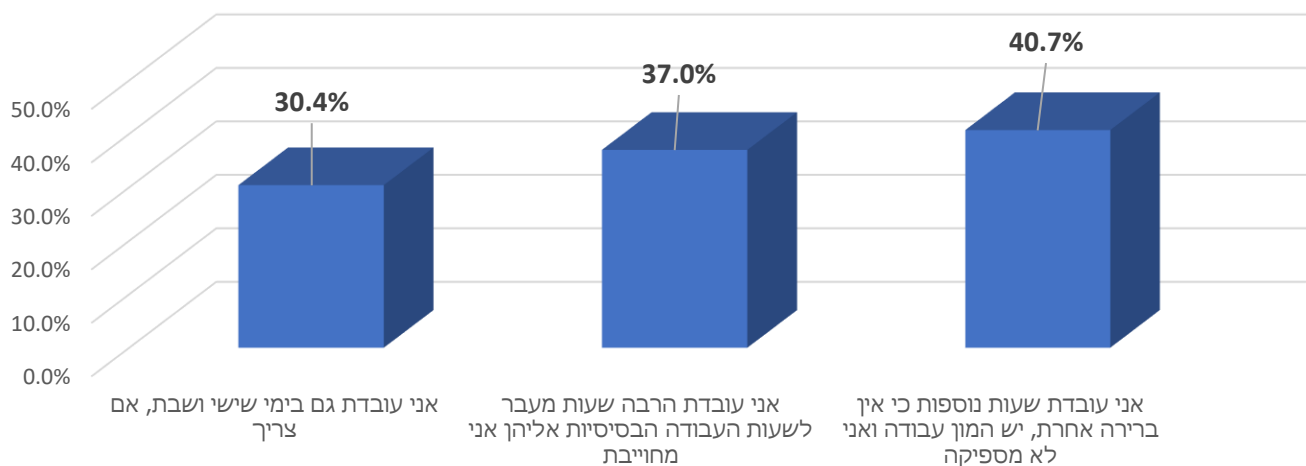


## מהנדסות אזרחיות הקהילה

### שעות נוספות

הגרף מציג מהנדסות שסימנו ציון של 4-5 מתוך 5 במענה על השאלות המוצגות. מרבית המהנדסות אינן עובדות כמות שעות נוספות גבוהה לדעתן, ואינן עובדות בסופי שבוע. בנוסף, מעל 80% מהמהנדסות דיווחו על 0-15 שעות נוספות בשווי של 125% ו 0-5 שעות נוספות בחודש בשווי 150%.

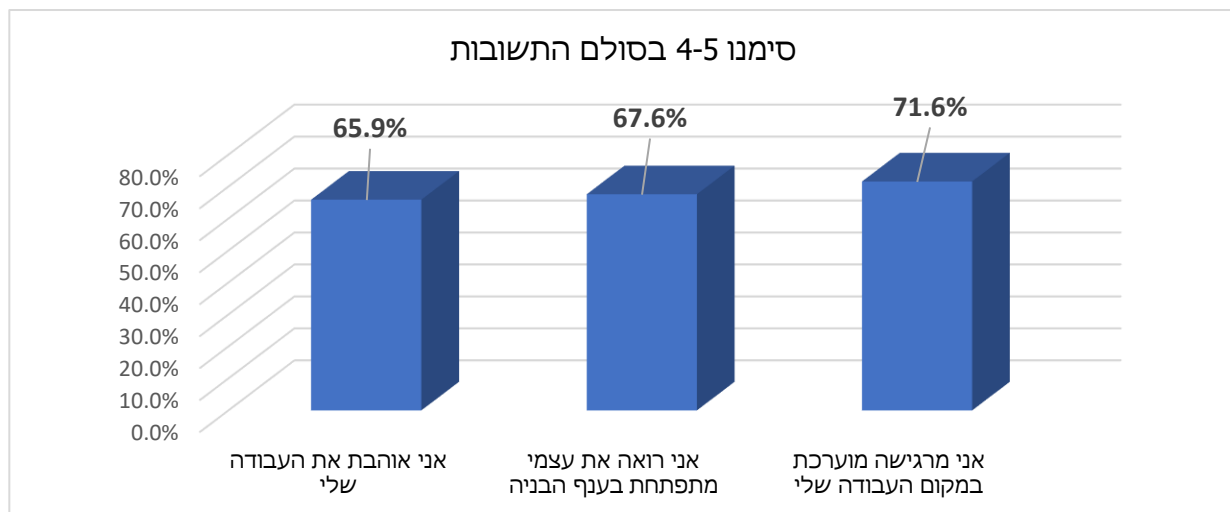
### סימנו 4-5



### הרגשה אישית במקום העבודה

הגרף המצורף מציג מהנדסות שסימנו 4-5 מתוך 5 במענה על השאלות המוצגות. מרבית המהנדסות מרגישות מוערכות במקום העבודה שלהן, רואות עצמן מתפתחות ואוהבות את העבודה.

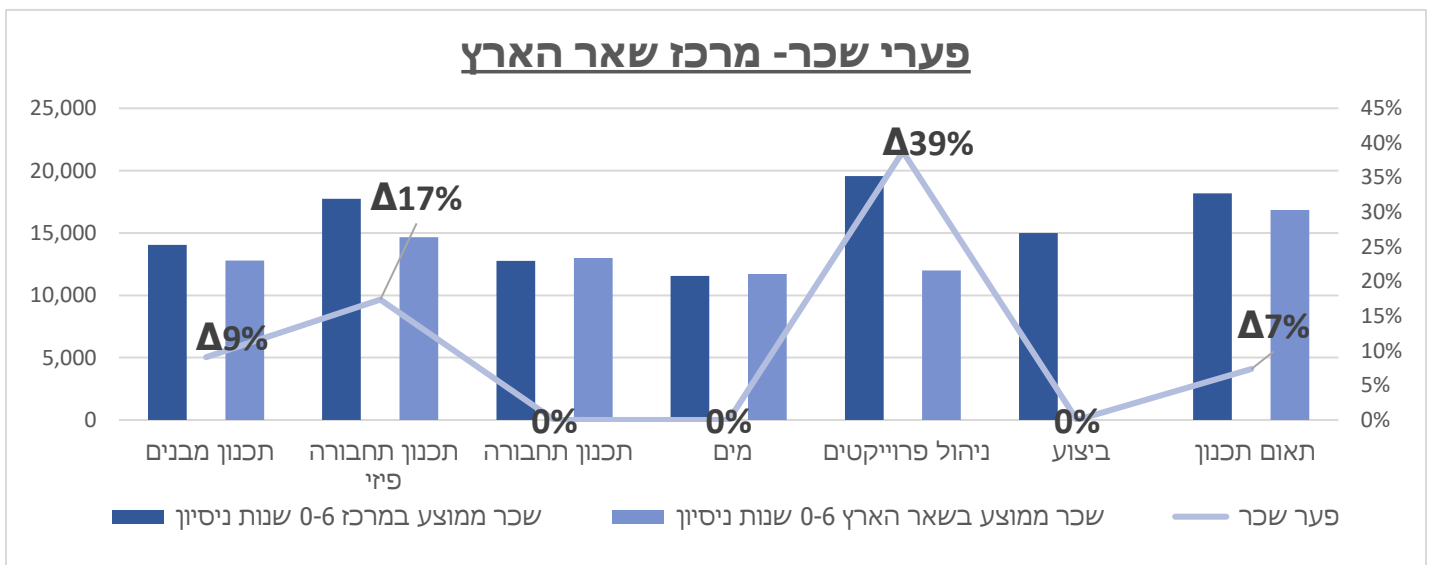
### סימנו 4-5 בסולם התשובות



### 3. מיתוסים בענף הבניה

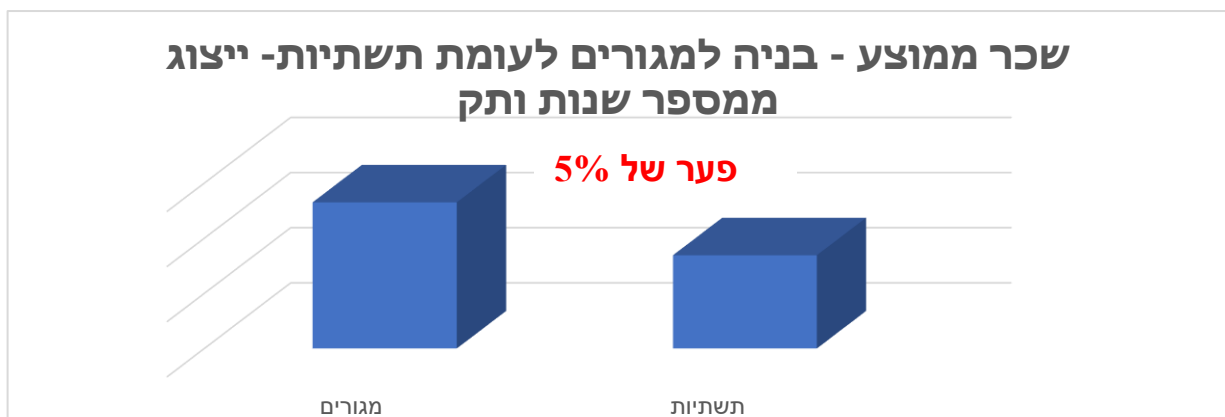
#### 3.1 "במרכז מרוויחים יותר"

המטרה היא לבחון האם האמירה שבמרכז מרוויחים יותר נכונה ומבוססת ובמידה וכן מה הפער. לאור כמות הנתונים, נבדק פער עבור מהנדסות בעלות ותק של 0-6 שנים במרכז ולבין מהנדסות בעלות ותק של 0-6 שנים בשאר הארץ, צפון, שרון, שפלה וירושלים. הנתונים מראים פער אפסי בתחום תכנון תחבורה והנדסת מים, ופער של כמעט 40% בתחום ניהול הפרוייקטים. עבור תחום הביצוע לא היו מספיק נתונים לבצע את השוואה.



#### 3.2 "בתשתיות מרוויחים יותר" / "במגורים מרוויחים יותר"

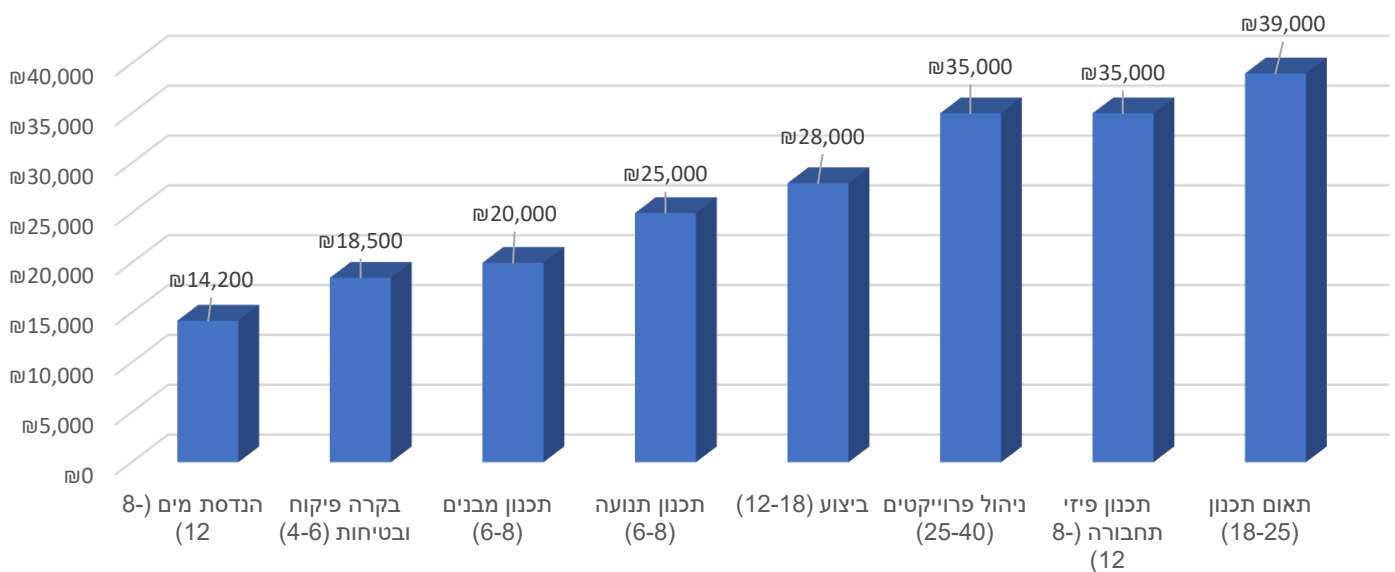
המטרה הייתה לבחון האם יש פער בשכר הממוצע עבור כלל הדספלינות בתחום התשתיות/ המגורים. השוואה בוצעה בין שתי קבוצות. בכל קבוצה אותה כמות מהנדסות, ותק משתנה אבל תואם בין שתי הקבוצות (למשל חמש מהנדסות עם ותק של שנתיים, שש מהנדסות עם ותק של 6 שנים, ארבע מהנדסות עם ותק של 8 שנים וכן הלאה, בכל קבוצה). לא נכתב הממוצע, היות והוא תלוי בשנות הותק של המהנדסות שנכללו ולכן זה חסר משמעות.



#### 4. המשכורות הגבוהות ביותר בענף

גרף זה מציג את המשכורות הגבוהות ביותר שדווחו על ידי מהנדסות בכל דספלינה, השכר בברוטו וכולל שעות נוספות. בתחתית הגרף צוייננו שנות הותק עבור המשכורת המדווחת. אין הלימה בין המשכורת הגבוה ביותר שדווחה לבין הותק המקסימלי שדווח בכל דספלינה. **המשמעות היא שיש מהנדסות בעלות ותק גבוה יותר ושכר נמוך יותר**. מנגד, יכולות להיות מהנדסות בעלות ותק גבוה יותר ושכר גבוה יותר שלא לקחו חלק בסקר השכר.

שכר מקסימלי שדווח (שנות ותק)



#### 4.1 נתונים נוספים

4.1.1 בתחום תאום התכנון המשכורת המקסימלית שדווחה זהה באזור המרכז ובאזור הצפון. המהנדסות שדיווחו על משכורת זו מבצעות מעל 20 שעות נוספות בחודש ששווין 150%.

4.1.2 גם בתחום ניהול הפרוייקטים במשכורות הגבוהות לא נרשם הבדל בין מרכז לצפון. כמות שעות נוספות ממוצעת של 0-15 שעות נוספות בחודש.

4.1.3 דווחו משכורות של בין 20k-29k בתחום ניהול הפרוייקטים, תאום תכנון, תכנון תנועה ותכנון מבנים. באופן גורף מרבית המהנדסות מבצעות בין 0-15 שעות נוספות חודשיות. לא נרשם מגזר בעל כמות שעות נוספות גבוהה במיוחד.

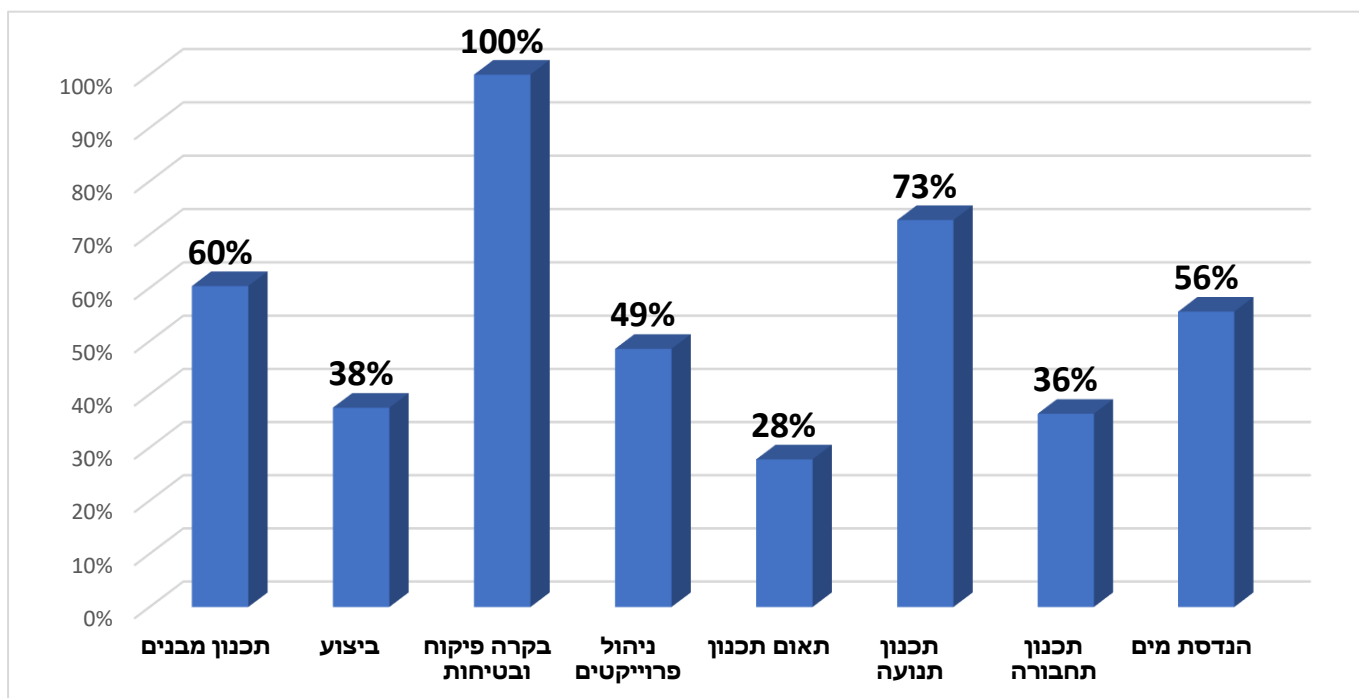


**מהנדסות  
אזרחיות  
הקהילה**

## 5. פערי שכר

### 5.1. בונוס שנתי

גרף זה מראה את אחוז המהנדסות שמקבלות בונוס שנתי לפי דספלינות. 100% מהמהנדסות בתחום הבקרה ופיקוח מקבלות בונוס שנתי. גם בתחום תכנון התנועה והמבנים מרבית המהנדסות מקבלות בונוסים שנתיים.

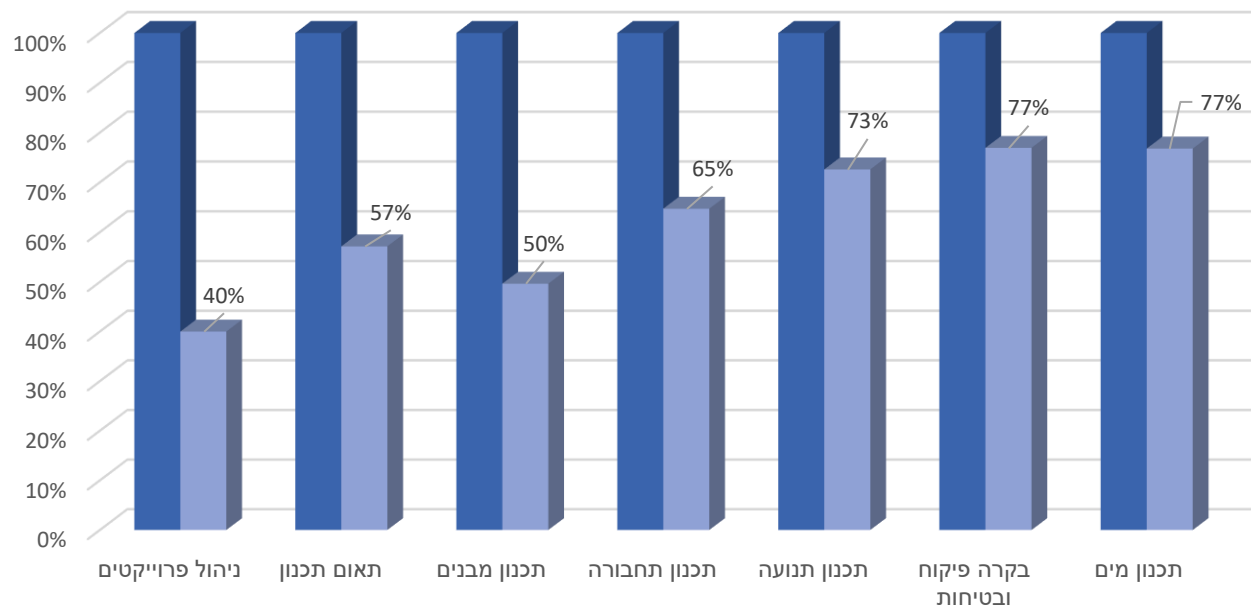


## 5.2. פערי שכר בתוך הדספלינות

עקב מיעוט נתונים, נבדק פער השכר הגבוה ביותר בכל דספלינה עבור אותן שנות ותק ואותו אזור גיאוגרפי (המהנדסת שמרוויחה את השכר הגבוה ביותר בשנת ותק מסויימת באזור מסויים אל מול חברתה עם אותן שנות ותק באותו אזור גיאוגרפי).

הפערים שנרשמו היו לכל הפחות כ 23% בתחום הפיקוח והנדסת מים – תכנון. הפער הגבוה ביותר נרשם בתחום ניהול הפרוייקטים, פער של 60% בין שתי מהנדסות בעלות אותו הותק שעובדות באותו אזור גיאוגרפי. אף דספלינה לא חפה מפערי שכר. לא נלקח בחשבון פער של תשתיות / מגורים, אך מהנתונים עולה שהפערים בתחום זה אינם גבוהים. בהמשך יוצג האם מהות קשורה במוטיבציה של אותן מהנדסות בעלות השכר הנמוך.

פערי שכר עבור אותן שנות ותק ואותו אזור גיאוגרפי



## 5.3. קשר בין גובה השכר היחסי למוטיבציה

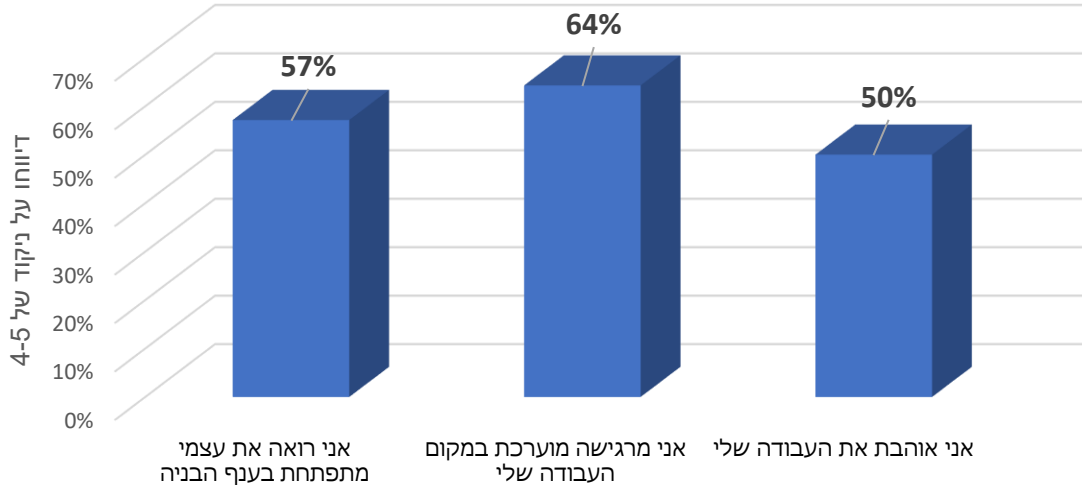
בהתאם לנתונים שהוצגו בסעיף 5.2, נבדקו כלל המהנדסות בעלות הכנסה נמוכה ב 30% או יותר ממהנדסות אחרות באותה הדספלינה שלהן, עם אותו הותק. המטרה היא לבחון האם יש קשר בין רמת המוטיבציה של המהנדסות בעלות ההכנסה הנמוכה יחסית לגובה ההכנסה שלהן. הנתונים המוצגים הן עבור מהנדסות שדיווחו על ניקוד של 4-5 מתוך 5 עבור כל אחת מהשאלות המוצגות.

57% מהמהנדסות רואות עצמן מתפתחות בענף הבניה, 50% אוהבות את המקצוע ו 64% מהן מרגישות מוערכות במקום העבודה. מהתוצאות עולה שהמוטיבציה בקרב הנשים גבוהה והן אוהבות את המקצוע.



## מהנדסות אזרחיות הקהילה

### קשר בין פערי שכר לבין התחושה הכללית במקום העבודה



**הנשים שהשכר שלהן היה נמוך ב 30% ויותר מהשכר המקסימלי**

### 6. השוואה לשכר הגברים בענף

6.1. על פי הנתונים שעולים מסקר שכר זה סקרים מקבילים שנעשו בתחום לא מייצגים את המציאות בשוק, ולא עולים בקנה אחד עם נתוני הלמ"ס או מקיימים הלימה בין אחד לשני.

6.2. על פי נתוני הלמ"ס השכר הממוצע למשרת שכיר במחירים שוטפים עלה ב 7%, ובמחירים קבועים ב 7.6% בין שנת 2019 לשנת 2020.

6.3. על פי נתונים שנלקחו מאתר manpower ניתן לראות משכורות גבוהות יותר מאשר דווחו על ידי הנשים בסקר השכר. נשים רבות במקצוע ניהול פרויקטים ומהנדסות ביצוע לא נמצאות בטווח הערכים המוצג.

6.4. על מנת לייצר השוואה בין סקר שכר נשי לגברי, נדרש סקר שכר מקיף יותר בקרב הנשים. בנוסף נדרש לקיים סקר שכר בקרב הגברים.

#### תפעול והנדסה

מעל 5 שנים	3-5 שנים	1-3 שנים	תפקיד
45,000-55,000	35,000-45,000	12,000-17,000	מהנדס אזרחי בביצוע
17,000-27,000	15,000-17,000	8,000-12,000	מנהל עבודה בבניין
23,000-30,000	15,000-22,000	10,000-13,000	מהנדס ביצוע
30,000-40,000	28,000-37,000	18,000-25,000	מנהל פרויקטים

מהנדסות אזרחיות – סקר שכר - 2022  
לי-אור שרוני

## 7. מסקנות

- 7.1. נמצאו פערי שכר של מעל 30% (!) עבור אותן שנות ותק ומיקום גאוגרפי נרשמו בכל הדיסציפלינות.
- 7.2. ככל שהותק עולה, פערי השכר עבור אותו הותק עולים, ומגיעים למעל 50% בחלק מהדיסציפלינות.
- 7.3. ישנו שלב שהותק עולה, אבל השכר נשאר ללא שינוי. סיבות אפשריות לתופעה יכולות להיות:
  - 7.3.1. הדור הצעיר דורש סכומים גבוהים יותר מהדור הותיק.
  - 7.3.2. הדור הצעיר בעל ערך גבוה יותר עבור המעסיקים.
  - 7.3.3. המעסיקים מתחרים עם משכורות גבוהות יותר שמציע שוק העבודה למהנדסים (הייטק).
  - 7.3.4. סיבות נוספות.
- 7.4. ניהול פרוייקטים ותאום תכנון הם התחומים בעלי פוטנציאל ההשתכרות הגבוה ביותר.
- 7.5. משורות תכנון בכל הדיסציפלינות מעל 8-12 שנות ניסיון הצליחו לחצות את רף ה- 20K ברוטו בחודש.

## 8. חשיבות שיחת שכר

זה בסדר שלא כולנו מרוויחות אותו הדבר. אנחנו עם שאיפות שונות, סטטוס שונה בחיים וסדר עדיפויות שונה. היכולות של כל אחת שונות, זה גם בסדר וטבעי. אז למה בכל זאת את צריכה לבצע שיחת שכר? ואם השכר שלך עולה אוטומטית כל שנה, למה זה רלוונטי?

המטרה המרכזית, קבלת משו. יכול להיות שאת לא מעריכה את עצמך מספיק ובהתאם לא מתמחרת את עצמך מספיק גבוה והבוסית שלך לעומת זאת חושבת שאת מעולה. מנגד, יכול להיות שאת חושבת שאת מעולה, אבל הבוסית שלך לא מסכימה איתך. שיחת שכר היא הזדמנות לקבל משו. לדעת איפה את צריכה להשתפר, ובמה את טובה. בענף שבמקומות עבודה רבים אין משאבי אנוש ונושא המשוב אינו מוסדר חשוב ליזום שיחת משוב ולאחריה שיחת שכר. על ידי תאום ציפיות עם המעסיקה לגבי סדר העדיפויות האישי, לא משנה מה הוא, את מייצרת וודאות וביטחון.

שיחת שכר אינה מגיעה כאולטימטום, ואין לראות באי הסכמה של המעסיקה להעלאת השכר שבירה של הכלים וחיפוש מקום עבודה אחר. שיחת שכר זו הזדמנות. גם אם קיבלת תשובה שלילית, יש מקום לקבל את הנקודות לשיפור ולעבוד עליהן במשך 3-6 חודשים ולתאם שיחת שכר נוספת לאחר תקופת זמן זו.

גם תשובות של מעסיקה שהיא לא יכולה להעלות לך את השכר כי כלכלית אין לה את היכולת, למרות ההערכה הרבה שהיא רוכשת לך ולמקצועיות הרבה שלך, היא לגיטימית ונפוצה בענף. מנגד, יש מקום לשקול את צעדיך בהתאם לכך ולהבין שבמקרה הזה יכול להיות שאת לא מתוגמלת מספיק, אך אין זה מעיד על היכולות שלך.

שכר הוא לא חזות הכל, ישנה חשיבות לאופק קידום, אתגר מקצועי, אווירה נעימה ומכבדת והרגשה של תרומה ומשמעות. אי לכך ניתן לבחון עם המעסיק צורות נוספות של תגמול מעבר למשכורת כמו, הגדלת הפרשה לפנסיה, תוספת ימי חופש, הגדלת הפרשה לקרן ההשתלמות למכסה המקסימלית, החזר נסיעות מוגדל, תשלום על נסיעות בכבישי אגרה, התחלקות בימי החופש בחגים (50% על חשבון העובדת, 50% על חשבון המעסיק), קורסים, הכשרות, לימודים, הפרשה לפנסיה על מלוא השכר, תשלום מלא של ימי המחלה מהיום הראשון, סיבוס ותן ביש ועוד.

שיחת שכר היא קשה בפעם הראשונה, וגם בשניה. אבל מפעם לפעם זה נהיה טיפה יותר קל. הכסף שאנחנו עובדות עבורו היום משמעותי להמשך החיים שלנו, בהיבט פנסיה, וביטחון כלכלי. אל תוותרו על זה כי קשה לבצע שיחת שכר. אחד הדברים שעזר לי הוא לבצע סימולציות לקראת שיחת השכר, להתאמן ולהתכונן לשיחה עם מישהו שאת סומכת עליו ולבוא מוכנה.



## 9. סיכום

הסקר שכר בוצע בינואר 2022 בקרב 135 מהנדסות אזרחיות. ב 27 למרץ 2022 הוצגו תוצאות הסקר בפני כ 90 מהנדסות. מסמך זה מהווה סיכום לנתונים שהוצגו במפגש.

מטרת סקר השכר הייתה לשקף בצורה המהימנה את מצב התעסוקה בשוק, ונתונים נוספים שרלוונטים לנו כנשים. כמות הנתונים הייתה מוגבלת עקב היריעה הרחבה אותה מילאו המהנדסות. במהלך הנסיון לבנות טבלת שכר לפי דספלינות ושנות ותק, נמצאו חורים רבים של מידע, שלא אפשרו להציג תמונה שמציירת את המציאות. על כן הושקעו מאמצים רבים במציאת ערך אמיתי מהנתונים הקיימים. סקר זה נועד בין היתר להוות כלי עזר בקבלת החלטות בחיים המקצועיים כמהנדסת אזרחית ולשקף אפשרויות שונות לתגמול בנוסף להעלאה במשכורת.

תודה רבה לכל המהנדסות ששיתפו, ומלאו את סקר השכר. תודה על האמון ושיתוף הפעולה.

לכל שאלה בנושא הסקר שכר, ובכלל מוזמנות לפנות במייל או בטלפון המצורפים.



בברכה,

לי-אור שרוני

[Liosharoni@gmail.com](mailto:Liosharoni@gmail.com)

טלפון : 052-2849049