



סקר שכירים בנושא גמישות תעסוקתית



סקר שכירים בנושא גמישות תעסוקתית ניתוח הממצאים ומסקנות

יוני 2018

דפנה אבירם ניצן מנהלת המרכז לממשל וכלכלה

ירדן קידר חוקר במרכז לממשל וכלכלה

* דוח זה הוא ניתוח ראשוני בלבד של התוצאות. בהמשך בכוונתנו להוציא ניתוח מפורט ומעמיק של הנתונים.

סקר זה נערך לקראת כנס אלי הורביץ לכלכלה וחברה 2018, ומבקש לאפיין את עמדותיהם של שכירים בגיל העבודה לגבי סוגיות שונות של גמישות תעסוקתית. מטרתו להוסיף על הידע הקיים בתחום ולתמוך בממצאי מחקר המתבצע בימים אלו במכון הישראלי לדמוקרטיה בנושא חקיקת העבודה והצורך בהתאמתה והגמשתה לאור צורכי שוק העבודה העתידי (ראו הפרק "חוק שעות עבודה ומנוחה ומנגנונים לגמישות בשוק העבודה" לעיל).

גמישות¹ במקום העבודה - מצב קיים

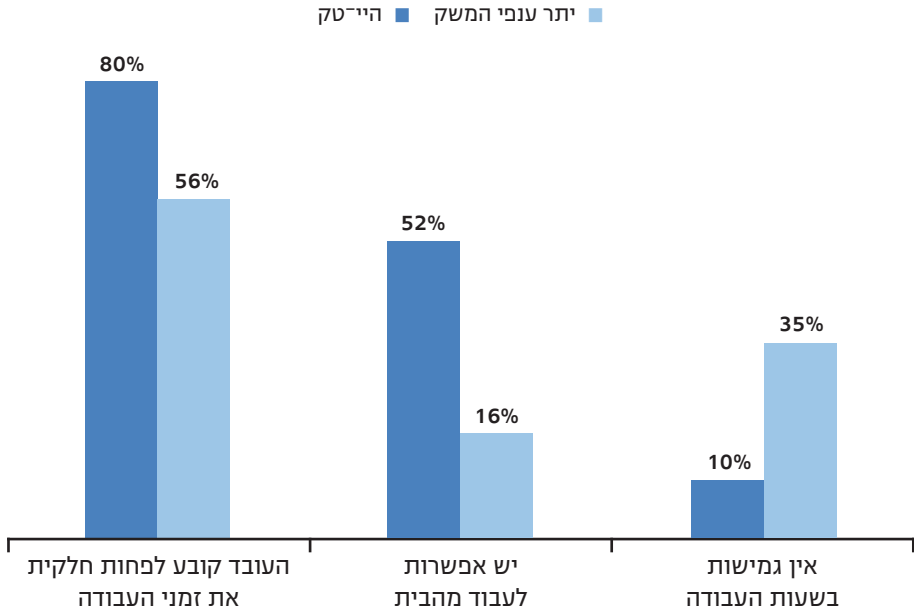
כשנשאלו על מצב הגמישות הנוכחית במקום עבודתם, כ-60% מהשכירים במשרה מלאה דיווחו על אפשרות כלשהי לקביעת שעות ההגעה והעזיבה וכחמישית מהם דיווחו על אפשרות כלשהי לעבוד מהבית, בעוד כשליש (32%) דיווחו כי אין להם כלל גמישות בשעות ההעסקה.

עובדי ההייטק² דיווחו על גמישות גבוהה בכל הקטגוריות – רובם המכריע (80%) דיווחו כי יש להם גמישות כלשהי בשעות ההגעה והעזיבה ומעל מחצית מהם (52%) דיווחו על אפשרות כלשהי לעבוד מהבית, בעוד כ-10% בלבד מהם דיווחו כי אין להם כלל גמישות בשעות העבודה. עם זאת, פערים אלה בין הענפים בגמישות המדווחת, לא באים לידי ביטוי בתחושת האיזון בין עבודה לחיים האישיים (הנסקרת בהמשך), לגביה לא נמצאו הבדלים בין ההייטק ליתר הענפים.

1 לנסקרים הוצגה הגדרה לגמישות: "גמישות בשעות העבודה" במקום העבודה הינה מידת החופש שניתנת לעובד ולמעסיק להגדיר את השעות שבהן העובד יעבוד.

2 החלוקה הענפית (הייטק ולא הייטק) נעשתה על-פי דיווח עצמי של המשיבים.

תרשים 1: גמישות במקום העבודה – מצב קיים, שיעור מתוך כלל עובדי הענף³

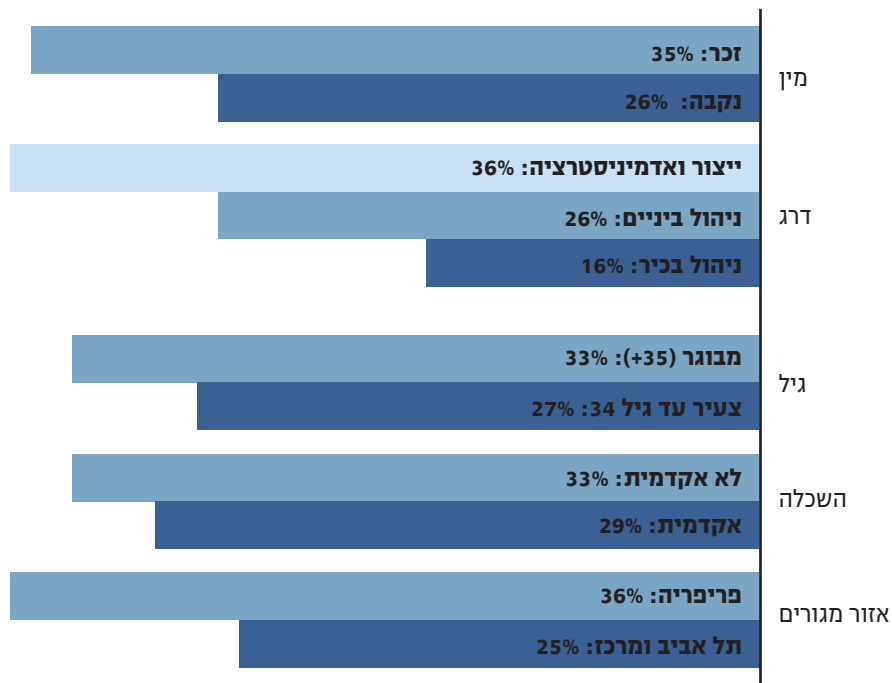


שיעור המדווחים כי אין להם כלל גמישות בשעות העבודה נמצא בולט בקרב הגברים (35%), המבוגרים (33%), בעלי ההשכלה שאינה אקדמית (33%), בקרב דרג הייצור והאדמיניסטרציה (36%) וכן בקרב תושבי הפריפריה (36%).

בהיבט של גמישות תעסוקתית נמצא שמצבן של הנשים בסקר טוב יחסית לגברים: 26% בלבד מדווחות כי אין להן כלל גמישות לעומת 35% בקרב הגברים. הסבר אפשרי לכך הוא סוג המשרות שהנשים נוטות לקחת על עצמן, שמאופיין ככל הנראה מראש בגמישות, המאפשרת איזון טוב יותר בין משפחה לעבודה. יחד עם זאת, ייתכן שהדבר מצביע על כך כי מראש לאותן נשים ישנה בחירה מצומצמת יותר באשר לאופי והיקפי המשרה.

3 לפירוט האפשרויות שניתנו למשיבים בכל קטגוריה ראו פירוט בנספח א'.

תרשים 2: שיעור המשיבים כי אין להם כלל גמישות בשעות העבודה, על פי מאפיינים שונים



לוח 1 ולוח 2 מראים את התפלגות המדגם על פי שיטת חישוב השכר של העובד ושיטת המעקב אחרי שעות העבודה שלו, בהתאמה. כשני שלישים מהמשיבים מדווחים כי שיטת חישוב השכר שלהם היא חודשית, וכ-28% מדווחים על שיטת חישוב יומית. למעלה ממצצית מהמשיבים ציינו כי שיטת המעקב אחרי שעות העבודה שלהם היא באמצעות כרטיס, עוד כרבע באמצעות דיווח עצמי ורק 16% אינם מדווחים כלל למעסיק על שעות עבודתם.

לוח 1 : התפלגות שיטת חישוב השכר של העובד

השיטה	שכיחות כללית
חודשי (גלובאלי)	66%
לפי שעות	28%
עבודה בקבלנות	1%
יומי	3%
אחר	2%
סה"כ	100%

לוח 2 : התפלגות שיטת המעקב אחר שעות העבודה של העובד

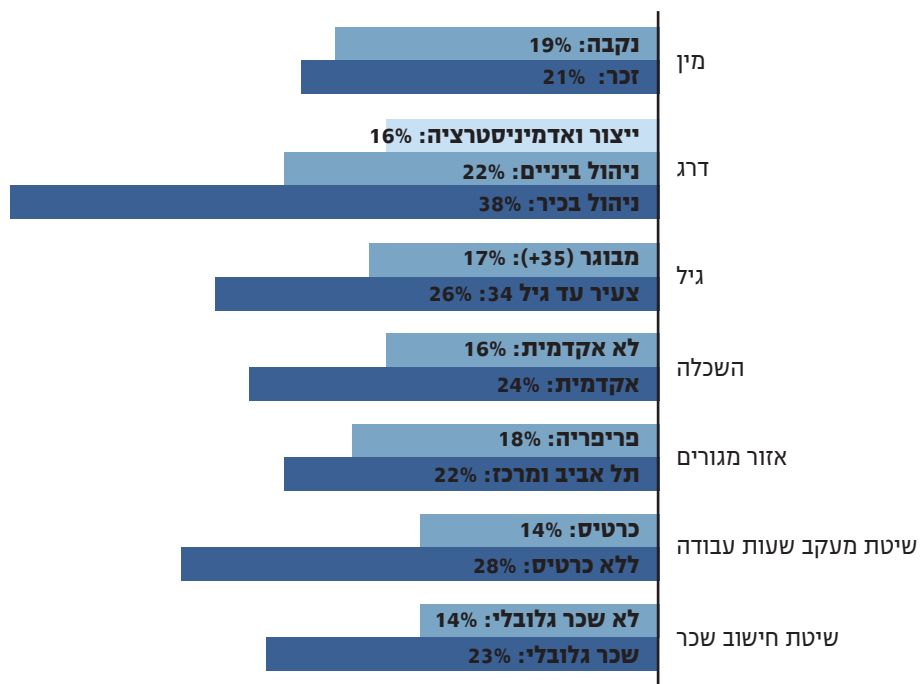
השיטה	השכיחות
באמצעות כרטיס	55%
דיווח עצמי	24%
ללא דיווח	16%
אחר	5%
סה"כ	100%

כחמישית מהשכירים בסקר מדווחים כי יש להם אפשרות כלשהי לעבוד מהבית. שיעור המדווחים זאת גבוה יותר בקרב מנהלים בכירים (38%), צעירים (26%), אקדמאים (24%) ושכירים הגרים באזור המרכז (22%).

לשיעור גבוה יחסית מהשכירים שדיווחו על שיטת חישוב שכר גלובלית (23%) יש אפשרות רבה יותר לעבוד מהבית. בנוסף נראה שקיים קשר חיובי בין השכירים להם מתאפשר דיווח שעות ללא כרטיס לבין אפשרויות גמישות יותר של העסקה, כגון אפשרות עבודה מהבית (28%).

פער גדול נמצא (לעיל תרשים 1) בין השיעור הגבוה יחסית (52%) של עובדי ההייטק המדווחים על אפשרות לעבוד מהבית לעומת יתר ענפי המשק (14%). לאור התחזית כי בשוק העבודה העתידי הנתח של הענפים הטכנולוגיים ילך ויגדל, נראה כי ממצא זה מתיישב עם המלצתנו להגמשת חוקי העבודה הקיימים בישראל.

תרשים 3: שיעור המשיבים כי הם בעלי אפשרות לעבודה כלשהי מהבית, על פי מאפיינים



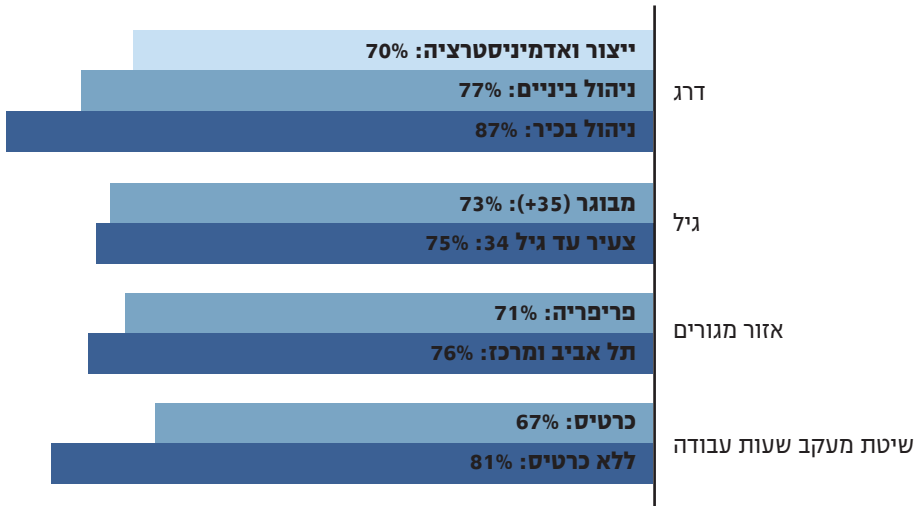
תחושת ההתחשבות בצורכי הגמישות של העובד

באופן כללי קיימת בקרב השכירים בסקר תחושת התחשבות בצורכי הגמישות שלהם, כאשר 73% מהם מדווחים על תחושת התחשבות גבוהה.⁴ שיעורם בולט במיוחד (83%) בקרב עובדי ההייטק.

4 השיבו שבמקום העבודה "מתחשבים למדי" או "מתחשבים מאוד" בצורכיהם

שיעור המשיבים כי מתחשבים בצורכי הגמישות שלהם בולט בקרב דרגי הניהול (77%) ו-87%), עובדים צעירים (75%) והמתגוררים במרכז (76%). תחושת ההתחשבות גבוהה במיוחד בקרב העובדים שלא מחויבים להעביר כרטיס (81%), לעומת אלה שמעבירים כרטיס (67%).

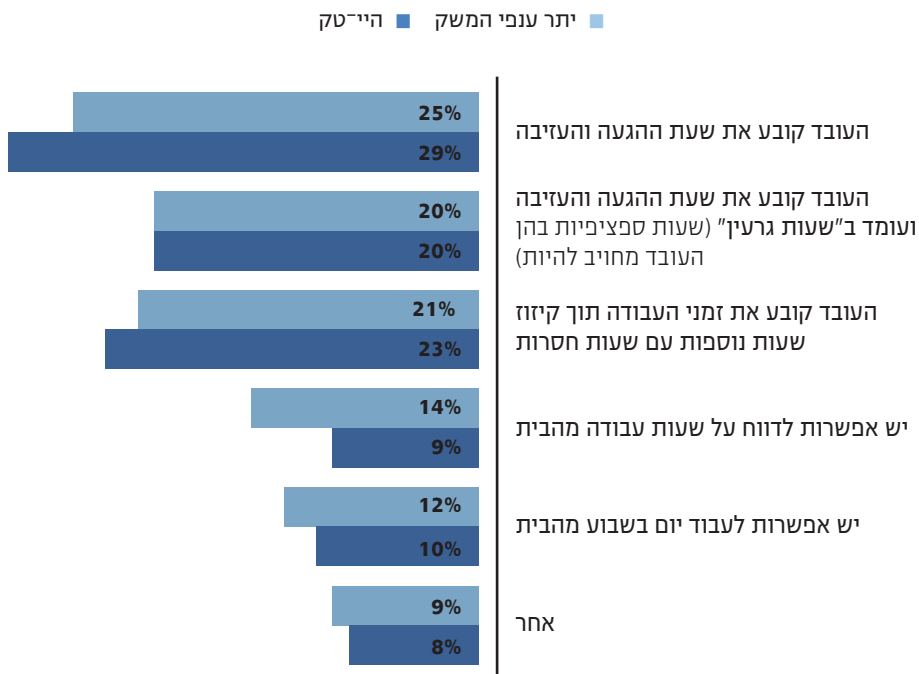
תרשים 4: שיעור המשיבים שמתחשבים מאוד / מתחשבים למדי בצורכי הגמישות שלהם



צורת הגמישות המועדפת

צורות הגמישות המועדפות יותר על העובדים הן אלו המגמישות את שעות ההגעה והעזיבה שלהם, ובסך הכול 67% מהם דיווחו כי אחת מצורות אלו היא העדיפה עליהם, זאת לעומת 25% שדיווחו על אחת מצורות העבודה מהבית כצורת הגמישות המועדפת עליהם. שיעור נמוך יחסית (9%) בקרב עובדי ההייטק מעדיפים דיווח שעות מהבית, לעומת 13% בכלל המדגם.

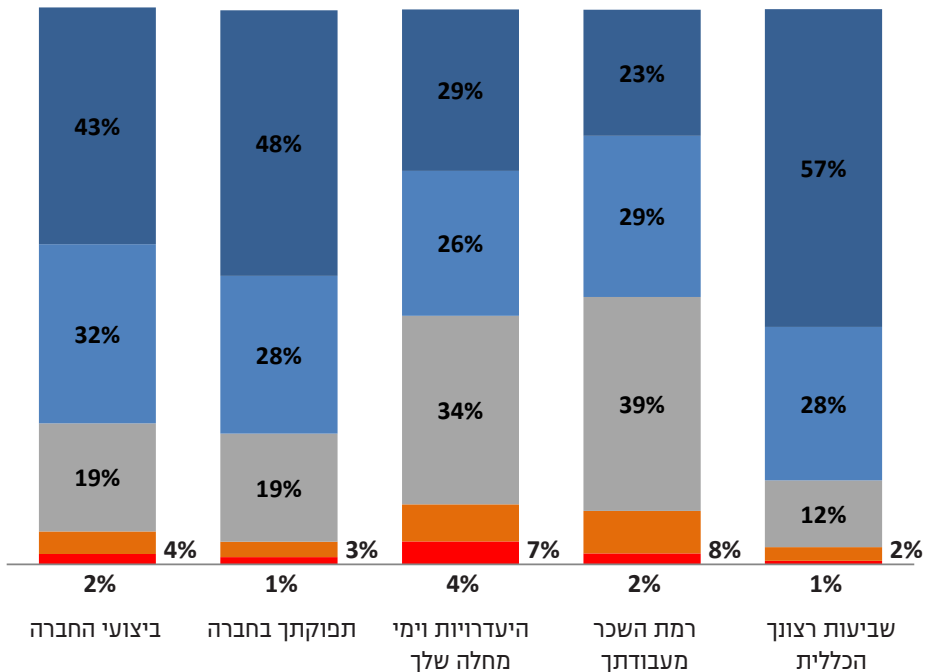
תרשים 5 : מהי צורת הגמישות בשעות העבודה המועדפת עליך אישית?



רוב המשיבים לסקר צופים השפעה חיובית לקיומה של הגמישות (במתכונת המועדפת עליהם) במקום עבודתם, על כלל התחומים שנבדקו: שביעות רצונם הכללית, רמת השכר שלהם, מידת ההיעדרויות וימי המחלה, תפוקתם בחברה וביצועי החברה. יחד עם זאת, אחוז גבוה במיוחד (85%) צופים השפעה חיובית דווקא על שביעות הרצון הכללית וכשלושה רבעים צופים השפעה חיובית על תפוקתם ועל ביצועי החברה; מנגד, שיעור נמוך יחסית מהשכירים צופים השפעה חיובית על רמת השכר (52%) ועל מידת ההיעדרויות וימי המחלה (55%).

תרשים 6: כיצד להערכתך הגמישות המועדפת עליך הייתה משפיעה על התחומים הבאים?

■ השפעה שלילית רבה ■ השפעה שלילית מועטה ■ ללא השפעה
■ השפעה חיובית מועטה ■ השפעה חיובית רבה



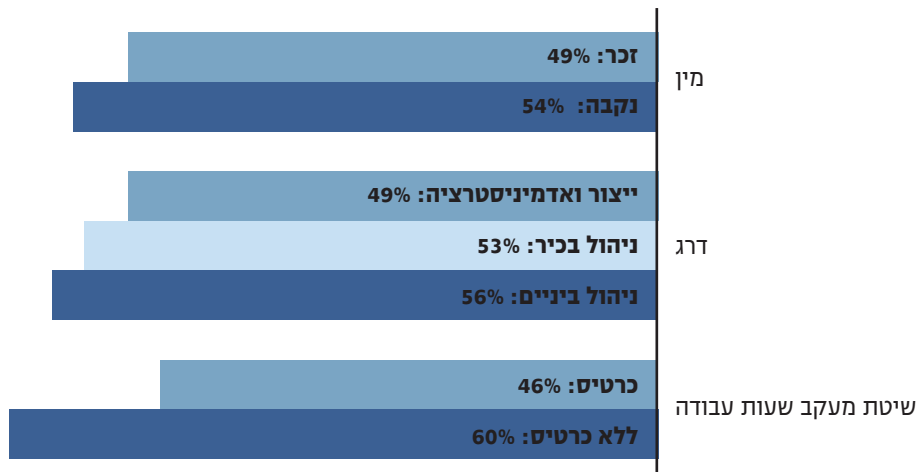
איזון בין עבודה לחיים אישיים

כמחצית מהמשיבים לסקר מדווחים על איזון ראוי בין העבודה לחייהם האישיים, ללא הבדל גדול בין הקבוצות והענפים השונים.

שיעור המדווחים על איזון עבודה/חיים טוב יחסית עולה על 50% בקרב נשים (54%), עובדים בדרגי הניהול (53%-ו-56%) ובאופן בולט במיוחד בקרב השכירים שאינם מחויבים לבצע מעקב באמצעות כרטיס אחר שעות העבודה שלהם (60%).

תרשים 7: שיעור המשיבים כי הם בעלי איזון עבודה/חיים ראוי, על פי מאפיינים

שונים⁵



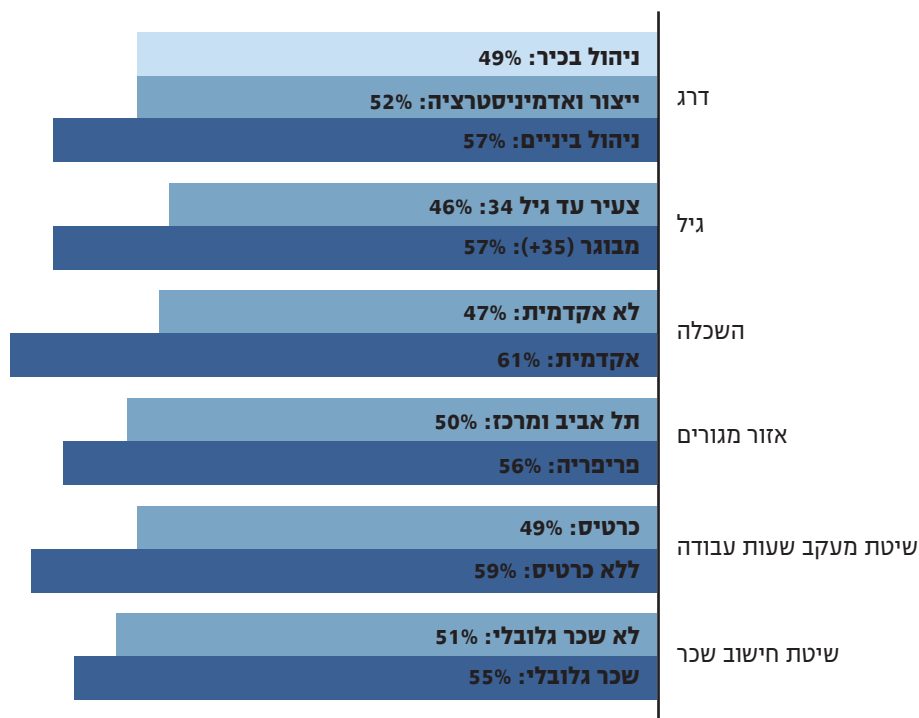
השפעת קיצור שבוע העבודה

למעלה ממחצית (53%) מהמשיבים לסקר סבורים כי קיצור שבוע העבודה שנכנס לתוקף ב-01.04.2018⁶ לא צפוי לשפר כלל את מצבם. אחוז בולט יחסית שאינם צופים כלל שיפור (סביב ה-60%) נמצא בקרב העובדים המבוגרים ובדרגי ניהול הביניים. נראה כי דווקא האוכלוסיות המאופיינות כבר היום בגמישות גבוהה לא צופות שיפור כלשהו במצבן בשל קיצור שבוע העבודה. מדובר בבעלי השכלה אקדמית (61%), עובדים שאינם מעבירים כרטיס במקום עבודתם (59%) ועובדים בשכר גלובלי (55%).

5 ענו תשובה של 4 או 5 על השאלה "עד כמה אתה מרגיש שעבודתך מאפשרת איזון בין העבודה לחיך האישיים? בסולם של 1-5: 1 כלל לא מאפשרת איזון, 5 מאפשרת איזון רב"

6 קיצר את שבוע העבודה מ-43 ל-42 שעות שבועיות.

תרשים 8: שיעור המשיבים שקיצור שבוע העבודה לא ישפר כלל את מצבם



סיכום

נראה כי בקרב השכירים במשרה מלאה קיים רצון וצורך בגמישות בשעות העבודה. הדבר נכון בעיקר בקרב עובדים שמצבם בשוק העבודה לרוב פחות טוב, למשל שכירים המתגוררים בפריפריה, נשים ואנשים מבוגרים. ניתן על כן לומר בזהירות שממצאים ראשוניים אלו תומכים בהצעות צוות חוקרי המכון הישראלי לדמוקרטיה לקידום מודלים שמאפשרים גמישות בהסדרי וחוקי העבודה במשק.

נספח א': קטגוריות לגמישות בשעות העבודה

לצורך הסקר הנחנו כי ישנם מספר מצבים אפשריים של גמישות בשעות העבודה:

- **מצב שבו אין כלל גמישות**
- **מצב שבו יש גמישות מסוימת בשעות הגעה ועזיבה** – המתחלק ל-3 סוגים
 - העובד קובע את זמני העבודה תוך קיזוז שעות נוספות עם שעות חסרות
 - העובד קובע את שעת ההגעה והעזיבה ועומד ב"שעות גרעין"
 - העובד קובע לחלוטין את שעות ההגעה והעזיבה
- **מצב שבו יש גמישות בנוגע לעבודה מהבית** – המתחלק לשני סוגים
 - אפשרות לעבוד יום בשבוע מהבית
 - אפשרות לדווח על שעות עבודה מהבית

ברור כי גמישות בשעות הגעה ועזיבה אינה סותרת אפשרות עבודה מהבית (ובמקרים מסוימים שני סוגי הגמישות אף תומכים אחד בשני). באותו אופן אפשרות לקזז שעות נוספות עם שעות חסרות, למשל, אינה סותרת עמידה בשעות גרעין בלבד, ואפשרות לעבוד יום מהבית אינה סותרת אפשרות לדווח על שעות מהבית בימים אחרים.

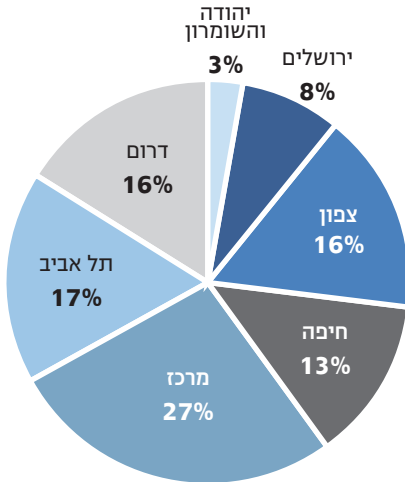
נספח ב': מידע כללי על המדגם

הנתונים נאספו במסגרת סקר אינטרנטי שנערך על ידי חברת המחקר בראשות חווי ענבר-לנקרי. הסקר נערך בחודשים אפריל-מאי 2018 בקרב מדגם של 511 שכירים, בגילאי העבודה העיקריים (25 – 64) במשרה מלאה או כמעט מלאה (80% משרה ומעלה), המהווים מדגם מייצג של אוכלוסייה זו. אוכלוסיית המדגם נבנתה כך שההתפלגויות בה יהיו דומות לאלו של האוכלוסייה הכללית בכל הפרמטרים הבאים: מחוז גאוגרפי; קבוצת גיל; ייצוג אוכלוסיות מיעוטים (ערבים וחרדים); מין; השכלה; וענף כלכלי.⁷

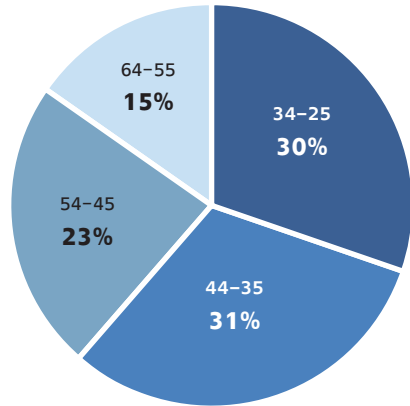
להלן מוצגות התפלגויות המשיבים בסקר לפי הפרמטרים לעיל:

7. אנו מודים לאסנת פלד וצוותה ממחלקת המחקר של בנק ישראל על תרומתם לביסוס מידת היותו של הסקר מדגם מייצג של האוכלוסייה הכללית.

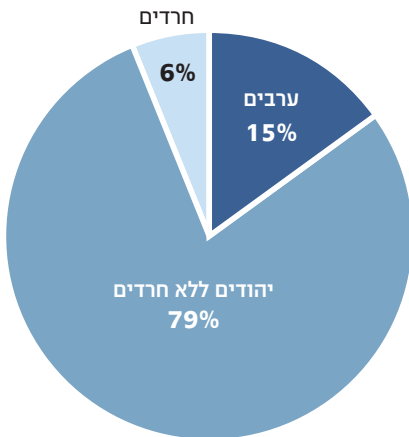
התפלגות לפי מחוז מגורים



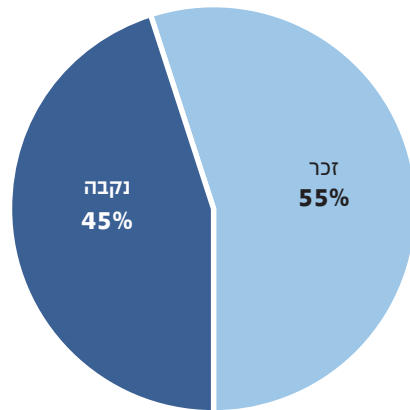
התפלגות לפי קבוצת גיל



התפלגות לפי מגזר

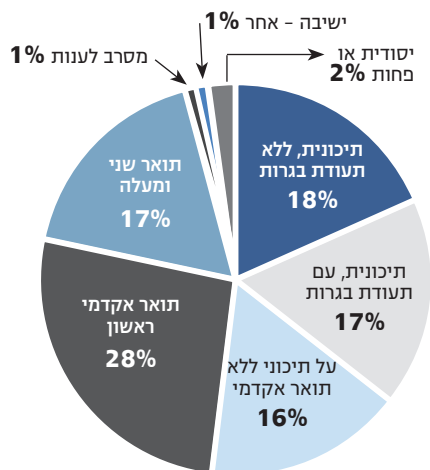


התפלגות לפי מין



סקר שכירים בנושא גמישות תעסוקתית

התפלגות לפי השכלה



התפלגות ענפית של המשיבים

