



# סקר מעסיקים בנושא גמישות תעסוקתית



# סקר מעסיקים בנושא גמישות תעסוקתית ניתוח הממצאים ומסקנות

יוני 2018

מנהלת המרכז לממשל וכלכלה	<b>דפנה אבירם ניצן</b>
חוקר במרכז לממשל וכלכלה	<b>ירדן קידר</b>
חוקרת במרכז לממשל וכלכלה	<b>ענבל אשר</b>

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

## עיקרי הדברים

- (1) מטרת הסקר הינה לבחון את עמדות המעסיקים ואת נכונותם בהתייחס לסוגיות שונות של גמישות תעסוקתית, בדגש על גמישות בשעות העבודה. סקר זה נערך במקביל לסקר נוסף שנערך בקרב מדגם מייצג של שכירים, אשר בחן את עמדות השכירים לאותן סוגיות של גמישות תעסוקתית. שני הסקרים נערכו במטרה לקבל תמונה ברורה יותר באשר למצב הגמישות התעסוקתית הקיימת כיום ולגבי מידת הנכונות של המעסיקים והשכירים לנושא.
- (2) מסקר המעסיקים עולה כי רוב המעסיקים נוהגים לחשב את השכר באופן חודשי, למעט בדרג העובדים המקצועיים, לגביהם מדווחים למעלה ממחצית מהמעסיקים כי נהוג לחשב שכר לפי שעות. הנהוג לחשב את שכר העובדים המקצועיים לפי שעות שכיח בענפי המשק, למעט בענף היי-טק שבו מדווחים מרבי המעסיקים כי גם לעובדים המקצועיים נהוג לשלם שכר בחישוב חודשי.
- (3) מרבית המעסיקים מדווחים כי אופן מעקב השעות השכיח אצלם הינו באמצעות העברת כרטיס, אולם נראה שככל שדרגת העובד בכירה יותר, כך פחות נפוץ השימוש בהעברת כרטיס ועולה אחוז הדיווח העצמי או ללא דיווח.
- (4) המעסיקים בסקר מדווחים כי מספר השעות הנוספות בתשלום עומד בממוצע חודשי על 10.9 שעות לעובד. מספר זה גבוה במיוחד בקרב העובדים המקצועיים (22.1 שעות).
- (5) מרבית המעסיקים (בין 60% ל-76%) מדווחים כי תקופת ההתייחסות לחישוב שעות נוספות הינה חודשית ו/או שמשולם שכר גלובלי, ושיעור נמוך יחסית (בין 30% ל-40%) מדווחים על תקופת התייחסות יומית ושבועית.
- (6) ככל שדרג העובד בהיררכיה הארגונית גבוה יותר, כך העובדים נהנים ממידת גמישות גבוהה יותר, כאשר עובדי ההנהלה הבכירה נהנים מהגמישות הגבוהה ביותר.
- (7) שעור גבוה מהמעסיקים בסקר, ובפרט בענף היי-טק, סבורים כי לגמישות בשעות העבודה השפעה חיובית על ביצועי החברה ועל שביעות רצון העובדים.
- (8) כרבע עד שליש מהמעסיקים דיווחו כי החוק הקיים כלל אינו מספק את צורכי הגמישות של החברה.

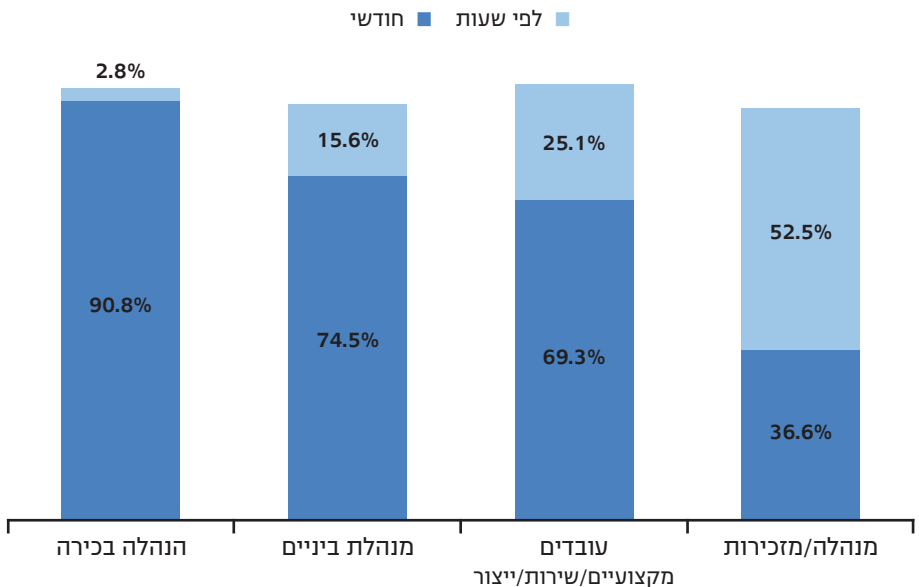
## אופן חישוב השכר

רוב המעסיקים מדווחים על חישוב שכר באופן חודשי, למעט בדרג העובדים המקצועיים, לגביהם יותר ממחצית מהמעסיקים דיווחו כי נוהגים לחשב שכר לפי שעות. ניכר כי יש קשר בין דרג העובד לבין שכרו החודשי, כאשר לפי דיווחי המעסיקים בדרג ההנהלה לשיעור גבוה יותר מחושב השכר על בסיס חודשי.

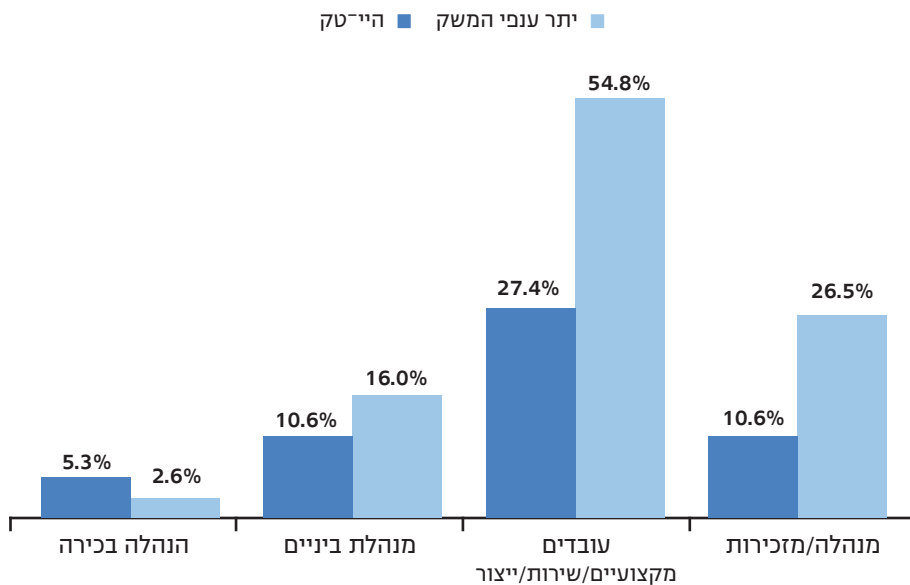
בענף ההיי טק נמצא שיעור גבוה יחסית של מעסיקים המשלמים שכר בתחשיב חודשי לעומת ענפי המשק האחרים. הפער בין הענפים בולט בעיקר בקרב העובדים המקצועיים (פער של כ-40 נקודות האחוז).

אחד ההסברים האפשריים לפער בקרב העובדים המקצועיים היא שהקטגוריה 'עובדים מקצועיים' מתייחסת לתפקידים בעלי אופי שונה בהיטק לעומת הענפים האחרים, ועל כן יתכן הבדל משמעותי ביניהם גם במאפיינים אחרים.

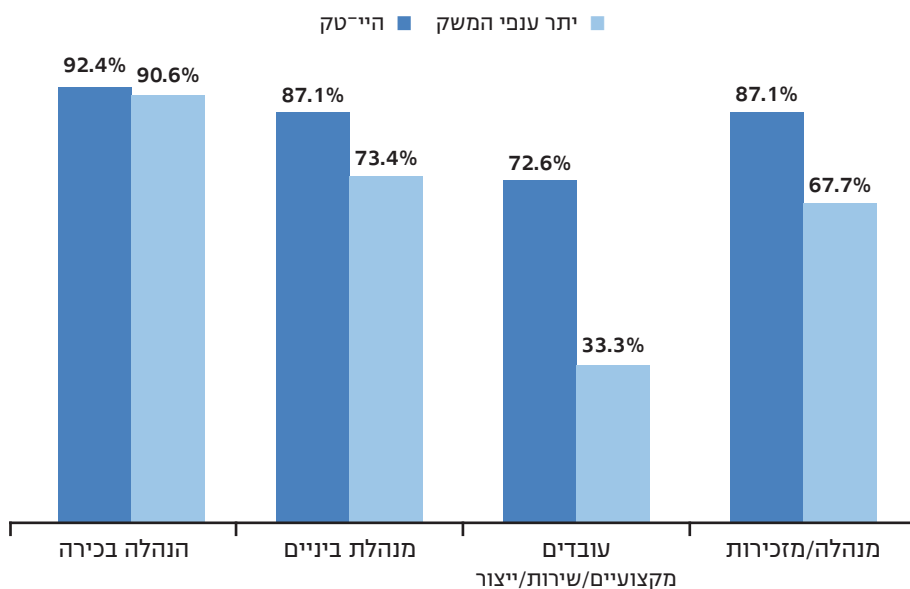
תרשים 1: אופן חישוב השכר, שיעור העובדים מתוך כל דרג



תרשים 2: שיעור העובדים המקבלים שכר שעתי, מתוך כל דרג



תרשים 3: שיעור העובדים המקבלים שכר חודשי, מתוך כל דרג



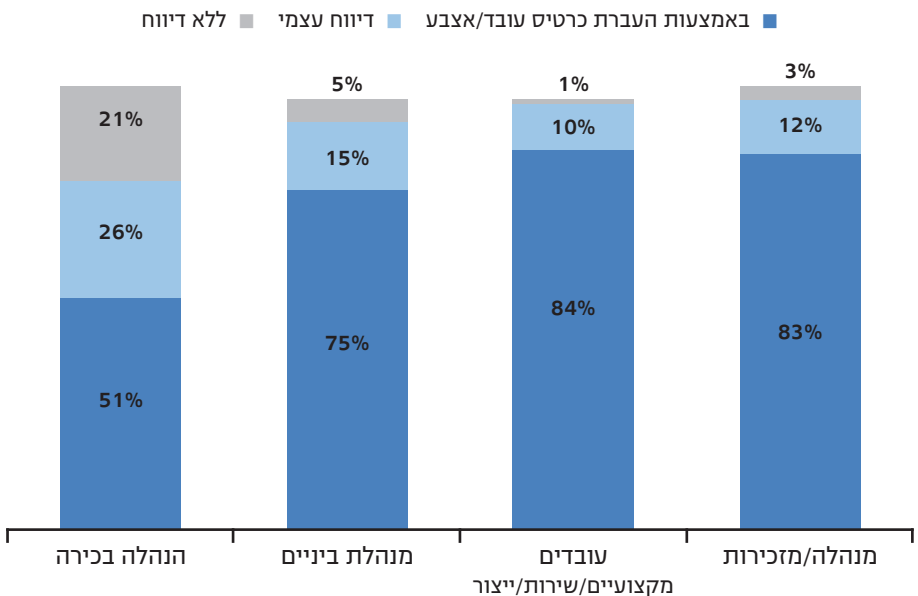
## אופן מעקב שעות

מרבית המעסיקים מדווחים כי אופן מעקב השעות השכיח אצלם הינו באמצעות העברת כרטיס. יחד עם זאת, מדיווחי המעסיקים עולה כי ככל שדרגת העובד בכירה יותר, כך פחות נפוץ השימוש בהעברת כרטיס.

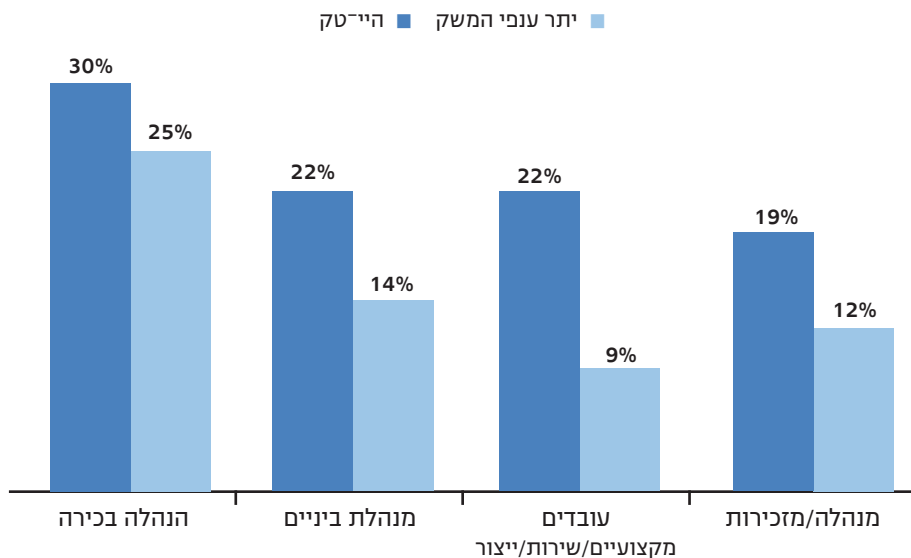
שיעור גבוה יחסית מהמעסיקים בענף ההיי-טק דיווח כי השיטה המקובלת למעקב אחר שעות העבודה הינה דיווח עצמי. פער זה בולט במיוחד בקרב עובדים מקצועיים, כאשר 22% מהעובדים המקצועיים בתחום ההיי טק מדווחים בעצמם על שעות העבודה, לעומת 9% בלבד בקרב עובדים מקצועיים בענפים אחרים. גם כאן יתכן כי הפער נובע מהבדלים באופי התפקידים.

אחוז נמוך יחסית מהמעסיקים בענף ההיי-טק מדווחים כי בקרב ההנהלה אין חובת דיווח לשם מעקב שעות - 12% לעומת 21% ביתר ענפי המשק. נתון זה מצביע על מידה פחותה של גמישות בקרב עובדי ההנהלה הבכירה בהייטק לבין עובדים אלו בענפים האחרים.

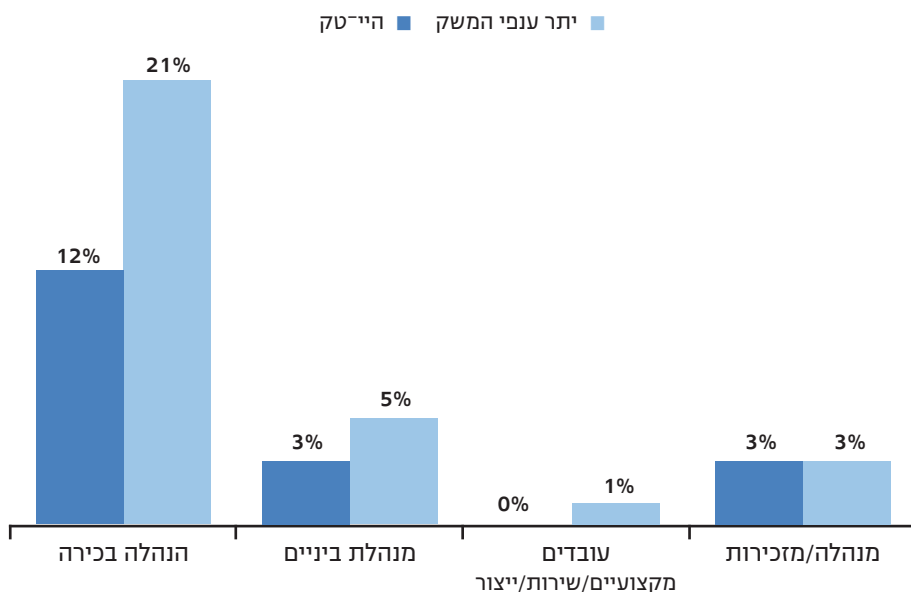
תרשים 4: אופן מעקב שעות, שיעור העובדים מתוך כל דרג



תרשים 5: מעקב שעות באמצעות דיווח עצמי, שיעור העובדים מתוך כל דרג



תרשים 6: עובדים ללא חובת דיווח שעות, שיעור העובדים מתוך כל דרג



## שעות נוספות

### מספר שעות נוספות בתשלום בחודש

מספר השעות הנוספות בתשלום על פי הדיווח הממוצע עומד על 10.9 שעות לעובד. המעסיקים מדווחים על מספר רב יותר של שעות נוספות בתשלום בקרב עובדים מקצועיים לעומת העובדים ביתר הדרגים, לעיתים בפער של מעל 10 שעות. בחברות בינוניות, לצד העובדים המקצועיים גם דרג ניהול הביניים עובד שעות נוספות רבות יחסית ליתר הדרגים. בענף ההיי טק נמצא מספר שעות נוספות בתשלום נמוך יחסית ליתר ענפי המשק, זאת מלבד בדרג ההנהלה הבכירה.

### לוח 1: מספר שעות נוספות בתשלום בחודש

סה"כ	חברה גדולה (מעל 100 מועסקים)	חברה בינונית (76-100 מועסקים)	חברה קטנה (עד 75 מועסקים)	יתר ענפי המשק	הייטק	דרגה/ארגון
5.8	7.7	5.7	4.0	5.8	6.3	הנהלה בכירה
11.9	9.1	7.5	<b>17.0</b>	12.4	6.6	הנהלת ביניים
<b>22.1</b>	<b>22.9</b>	<b>23.4</b>	<b>20.7</b>	<b>23.3</b>	<b>8.8</b>	עובדים מקצועיים/שירות/ייצור
3.4	3.1	4.3	3.4	3.6	2.2	מנהלה/מזכירות

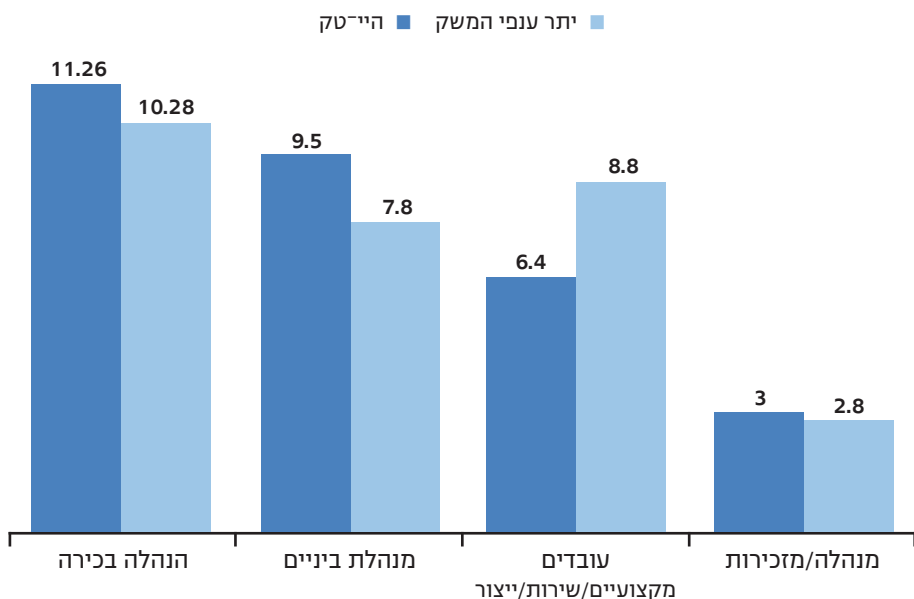


### ממוצע ימים בחודש עם שעות נוספות

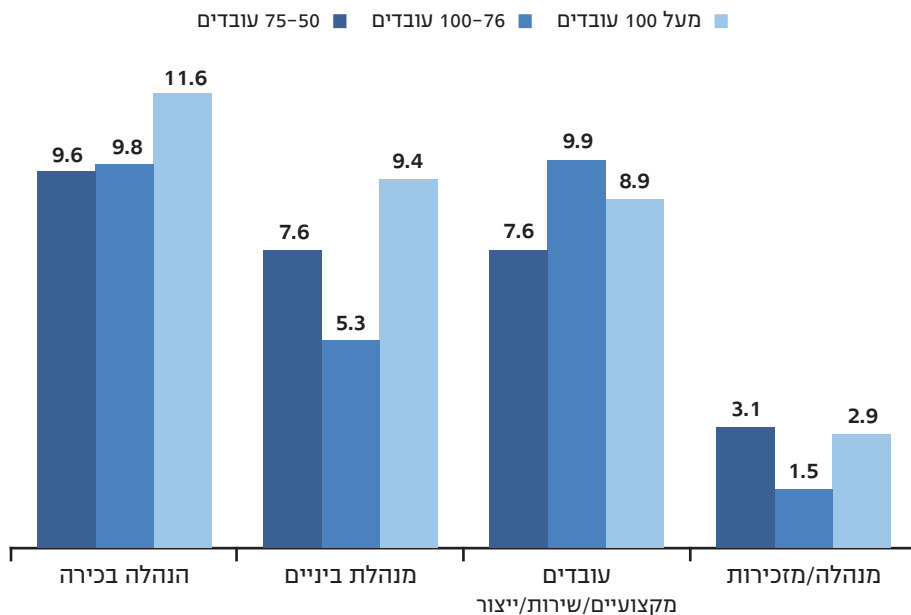
ישנה שונות רבה בין הדרגים השונים באשר למספר הימים בהם עובדים שעות נוספות, כאשר מספר הימים נע בין 3 ל-11 ימים בחודש בממוצע. נמצא כי דרג ההנהלה הבכירה עובד הכי הרבה ימים בחודש שעות נוספות, בעוד דרג המזכירות והמנהלה עובד הכי פחות ימים בחודש שעות נוספות. ברוב הדרגים נמצא כי עובדי היי טק עובדים יותר ימים בחודש עם שעות נוספות לעומת ענפים אחרים, זאת מלבד בדרג העובדים המקצועיים.

עובדי דרג ההנהלה הבכירה והנהלת הביניים בחברות גדולות עובדים שעות נוספות במשך יותר ימים בחודש בהשוואה לעובדי דרגות ניהול בחברות בינוניות וקטנות.

תרשים 7: ממוצע ימים בחודש בהם עובדים שעות נוספות, לפי ענף



תרשים 8 : ממוצע ימים בחודש בהם עובדים שעות נוספות, לפי גודל חברה

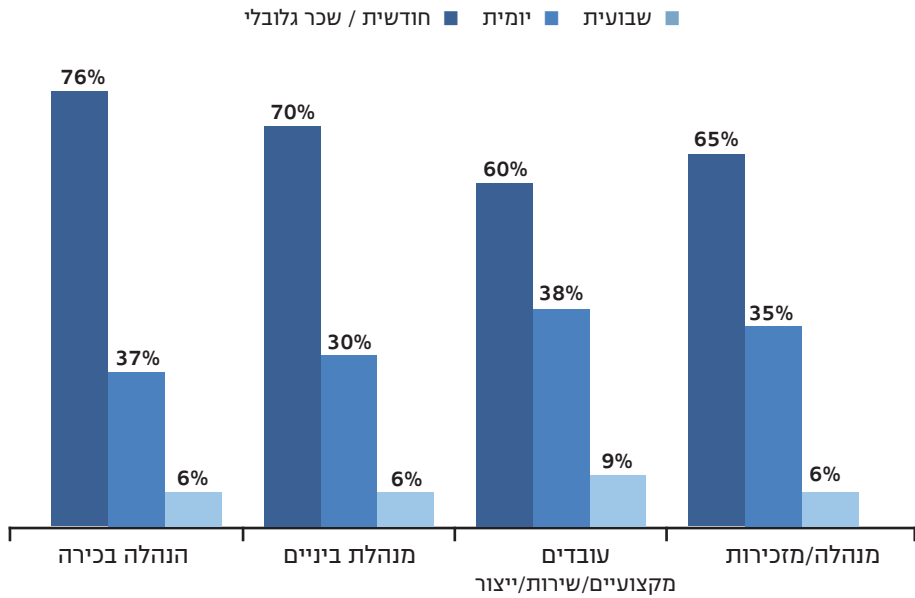


**תקופת ההתייחסות לחישוב שעות נוספות<sup>1</sup>**

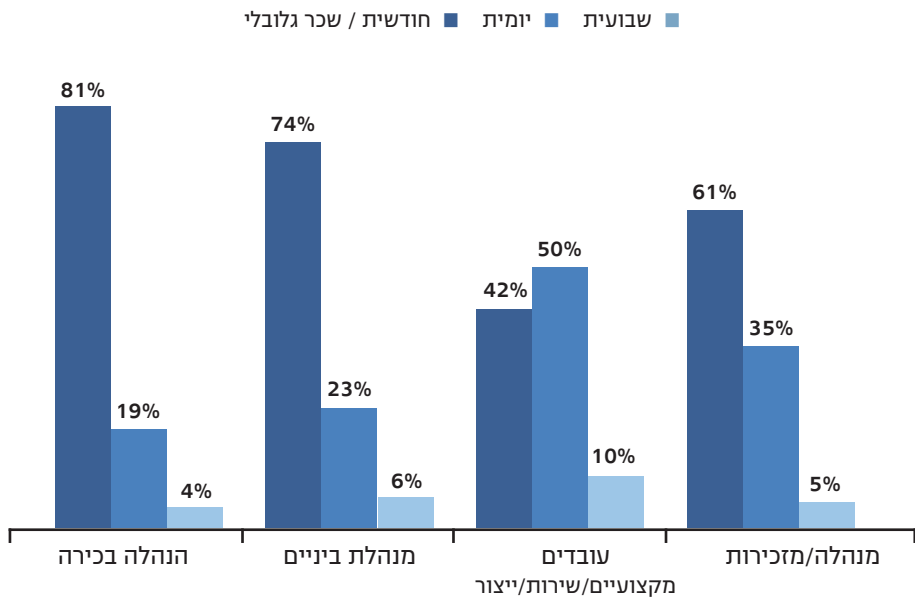
מרבית המעסיקים (בין 60% ל-76%) מדווחים כי תקופת ההתייחסות לחישוב שעות נוספות הינה חודשית ו/או שמשולם שכר גלובלי, ושיעור נמוך יחסית (בין 30% ל-40%) מדווחים על תקופת ההתייחסות יומית ושבועית. חריג בהקשר זה הינו דרג העובדים המקצועיים בענפי המשק שאינם היי טק, לגביהם מרבית המעסיקים (כ-60%) דיווחו כי תקופת ההתייחסות לחישוב שעות נוספות הינה יומית ושבועית. שיער חריג זה תואם את שיעור העובדים השעתיים הגבוה יותר בענפים שאינם היי טק.

1 נציין שעל שאלה זו היה ניתן לענות תשובות מרובות משום שהחוק מחייב תחשיב המבוסס על תקופת ההתייחסות יומית ושבועית. בנוסף, ניסוח השאלה לא הדגיש שמדובר בחישוב של שעות נוספות שהינן בתשלום.

**תרשים 9 א' ו-ב': תקופת ההתייחסות לחישוב שעות נוספות, ענף ההיי טק**



**תקופת ההתייחסות לחישוב שעות נוספות, יתר ענפי המשק**



## גמישות בשעות העבודה

ניתוח עמדות המעסיקים בסקר לגבי מידת הגמישות בשעות העבודה מעלה שככל שדרג העובד בהיררכיה הארגונית גבוה יותר, כך העובדים נהנים ממידת גמישות גבוהה יותר. כמו כן, נמצא כי בענף היי טק רמת הגמישות בשעות העבודה גבוהה יותר לעומת ענפי המשק האחרים בכל הדרגים שנבחנו. עובדי ההנהלה הבכירה נהנים מהגמישות הגבוהה ביותר, כאשר שיעור הדיווח על עובדים הנהנים מגמישות גבוהה עומד על 55% מהמעסיקים בענף ההיי טק ו-47% בענפי המשק האחרים. בניגוד לכך, בהתייחס לדרגים האחרים שיעור המדווחים על מידת גמישות גבוהה בענף ההיי טק גבוה מזה המדווח בקרב הענפים האחרים.

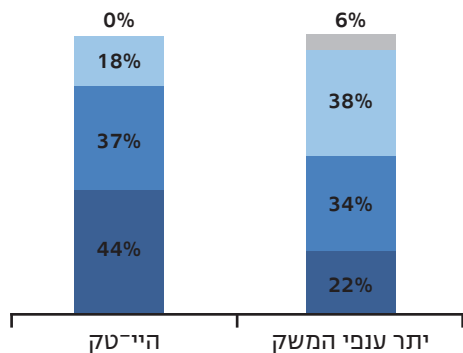
לוח 2: מהו היחס המקובל לרוב העובדים בחברה בדרגים השונים?

העובד קובע את זמני העבודה תוך קיזוז שעות נוספות עם שעות חסרות	ניתן לעבוד יום בשבוע מהבית	ניתן לדווח על שעות עבודה מהבית מעבר לשעות במשרד	העובד קובע את שעת ההגעה והעזיבה	<b>גמישות גבוהה</b>
	עבודה במשמרות, ניתן לבחור משמרת	העובד קובע את זמני העבודה ללא אפשרות קיזוז שעות נוספות עם שעות חסרות	העובד קובע את שעת ההגעה והעזיבה ועומד בשעות גרעין בהן הוא מחויב להיות במקום העבודה	<b>גמישות בינונית</b>
		עבודה במשמרות, לא ניתן לבחור משמרת	יש שעות עבודה קבועות בארגון, המעסיק קובע שעת התחלה וסיום	<b>גמישות נמוכה</b>

תרשים 10 א', ב', ג', ד': מידת הגמישות בשעות העבודה

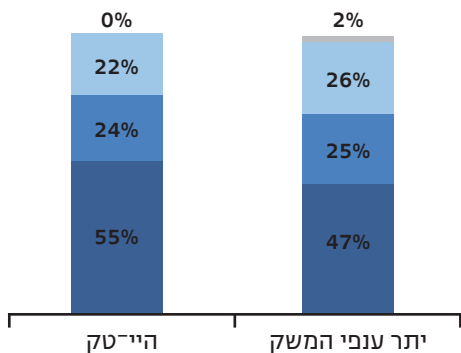
דרג הנהלת ביניים

גבוהה ■ אחר ■ נמוכה ■ בינונית ■



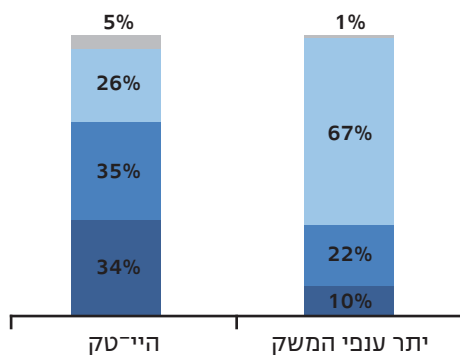
דרג הנהלה בכירה

גבוהה ■ אחר ■ נמוכה ■ בינונית ■



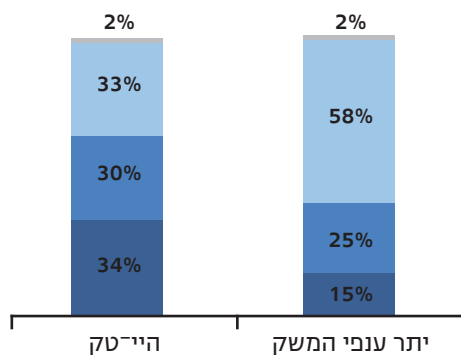
עובדים מקצועיים

גבוהה ■ אחר ■ נמוכה ■ בינונית ■



עובדי מנהלה/מזכירות

גבוהה ■ אחר ■ נמוכה ■ בינונית ■

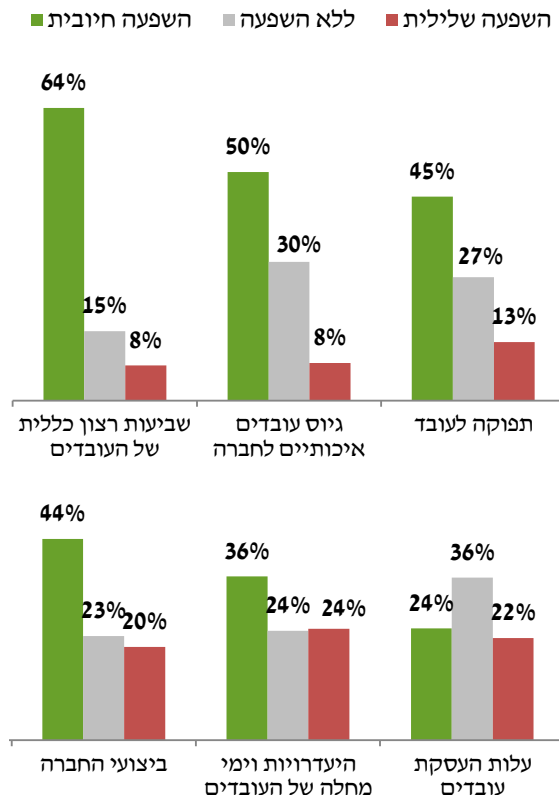


## השפעת גמישות בשעות העבודה על ביצועי החברה והעובד

שיעור גבוה מהמעסיקים סבורים כי לגמישות בשעות העבודה השפעה חיובית על מגוון מדדים הקשורים בביצועי החברה והעובדים. 64% מהמעסיקים מייחסים לגמישות השפעה חיובית על שביעות הרצון הכללית של העובדים, כמחציתם מייחסים השפעה חיובית על היכולת לגייס עובדים איכותיים ו-45% מייחסים השפעה חיובית על תפוקת העובדים. לצד זאת, רק שיעורים נמוכים הנעים בין 8% ל-20% מהמעסיקים סברו שתהיה לגמישות בשעות העבודה השפעה שלילית על מדדים אלו.

גם לגבי היקף היעדרויות וימי מחלה של העובדים, בולט שיעור המועסקים המייחסים השפעה חיובית לגמישות. רק בממד עלות העסקת העובדים בולט שיעור המעסיקים שסבורים שלא תהיה כלל השפעה לגמישות בשעות העבודה.

תרשים 11: השפעת גמישות בשעות העבודה על ביצועי החברה והעובד, שיעור המעסיקים



### באיזו מידה מספק החוק הקיים את צורכי הגמישות של החברה?

כרבע עד שליש מהמעסיקים דיווחו כי החוק הקיים כלל אינו מספק את צורכי הגמישות של החברה בדרגים השונים. זאת לעומת שיעורים נמוכים יחסית של מעסיקים (בין 16% ל-19%) שסבורים כי החוק מספק את צורכי הגמישות במידה רבה מאוד.

לוח 3 : המיידה שבה החוק מספק את צורכי הגמישות של החברה

במידה רבה מאוד	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מעטה	כלל לא	המידה שבה החוק מספק את צורכי הגמישות של החברה
16%	15%	14%	6%	34%	הנהלה בכירה
17%	17%	15%	5%	32%	הנהלת ביניים
18%	18%	17%	10%	24%	עובדים מקצועיים/שירות/ייצור
19%	20%	14%	7%	26%	מנהלה/מזכירות

## נספח: תיאור התפלגות המדגם

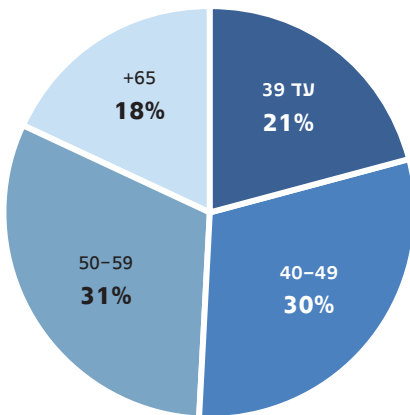
הנתונים נאספו במסגרת סקר טלפוני ואינטרנטי שנערך על ידי חברת המחקר בראשות חווי ענבר-לנקרי בחודש מאי 2018.

הסקר נערך בקרב מדגם מייצג של 201 עסקים במגזר העסקי.

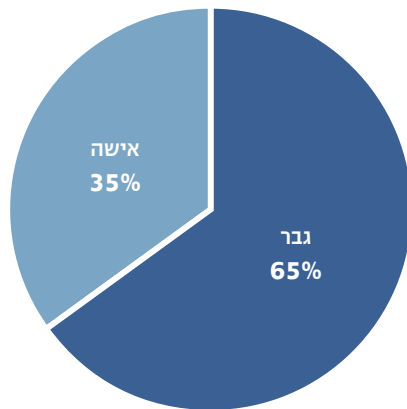
חלוקה לענפים - הענף הכלכלי עליו הסתכלנו התחלק לפי קטגוריות חדשות שאותן היה חשוב לנו לבדוק ושעל פיהן התאמנו את המדגם לאוכלוסייה: ענפי ההייטק, תעשייה מסורתית ללא ההייטק, מסחר, שירותים עסקיים.

להלן התפלגות המדגם לפי חתכים שונים:

התפלגות לפי גיל

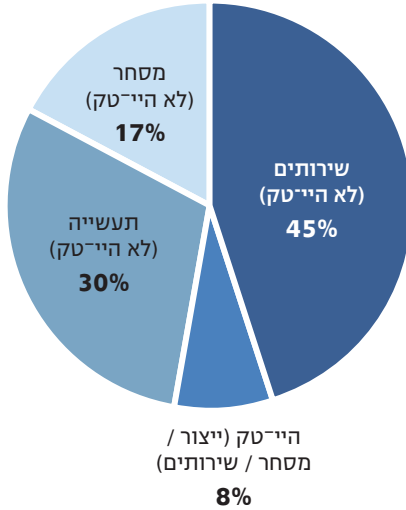


התפלגות לפי מגדר

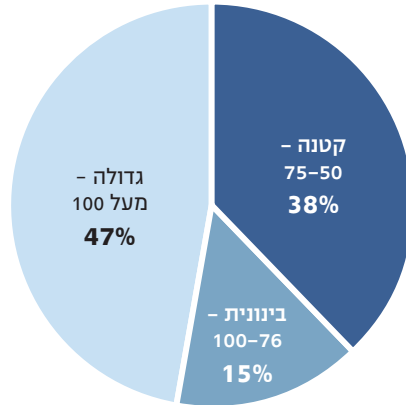




התפלגות לפי סקטור החברה



התפלגות לפי גודל החברה (מספר מועסקים)



התפלגות לפי תפקידים בחברה

