

# עבודה מהבית: ממצאים אמפיריים

דיון במסגרת צוות שוק העבודה העתידי

פרופ' יותם מרגלית  
המכון הישראלי לדמוקרטיה



## עבודה מרחוק – יתרונות וחסרונות

חסרונות	יתרונות	
הסחות דעת במרחב הביתי	חסכון בזמן	<b>לעובד</b>
בידוד חברתי ומקצועי	שיפור איכות החיים ורווחתו של העובד	
עיכוב בקידום עקב קושי במתן פידבקים מצד המעסיק	עלייה במוטיבציה של העובד ובתחושת הנאמנות שלו לארגון	

## עבודה מרחוק – יתרונות וחסרונות

חסרונות	יתרונות	
תחושת תסכול של עובדים שאינם יכולים לעבוד מרחוק	פניה לקהל מועמדים רחב יותר ותחרותיות בשוק העבודה	<b>למעסיק</b>
קושי בפיקוח אחר העבודה שמתבצעת בריחוק מהמשרד	חסכון בהוצאות (על שטח, אנרגיה ומשאבים)	
נדרשת הערכות ארגונית מתאימה מבחינה לוגיסטית, ניהולית ומקצועית	עליה בפיריון העבודה של העובדים מרחוק	

## עבודה מרחוק – יתרונות וחסרונות

חסרונות	יתרונות	
	צמצום בפליטת מזהמים	<b>לכלל</b>
	חסכון כלכלי כתוצאה מהפחתת כמות התאונות ומבלאי של תשתיות	<b>המשק</b>
	פיתוח פוטנציאלי של הפריפריה	
	הגדלת ייצוגן של אוכלוסיות שונות במגזר הציבורי	

# עבודה מהבית (WfH): יעילה?

— רוב המחקרים בנושא הם תצפיתיים.

— Schroeder and Warren, 2004; Weeden, 2005; Gariety and Osterman, 1995; Bloom Shaffer, 2007; Leslie et al., 2012 and Van Reenen, 2006; Kelly and Kalev, 2006

— הפירמות שמאפשרות עבודה מהבית, וכן העובדים שמקבלים את האפשרות לעבוד מרחוק, אינם נבחרים באופן אקראי.

— על כן, ממצאים בספרות הישנה נוטים להערכת יתר של ההשלכות החיוביות של WfH.

# עבודה מהבית: יעילה?

Bloom *et al.* (2015) ביצעו ניסוי שדה עם סוכנות נסיעות סינית המעסיקה 16,000 עובדים. עובדים מהמוקד הטלפוני שנבחרו באופן אקראי החלו לעבוד מהבית במשך 9 חודשים.

- שיפור של 13% בביצועי העובדים (שני שלישי עקב דקות עבודה שהתווספו לכל משמרת הודות לפחות הפסקות ופחות ימי מחלה) וכשליש עקב מענה ליותר שיחות בכל דקת עבודה (הודות לסביבת עבודה יותר שקטה ונוחה).
- העובדים דיווחו על שביעות רצון גבוהה יותר מהעבודה וירידה בתחושת השחיקה.
- הפריון הכולל של החברה (TFP) צמח ביותר מ-20%.

# עובדים מעדיפים אפשרות עבודה מהבית ומוכנים "לשלם" עבורה

- Mas and Pallais (2017) ביצעו ניסוי שדה בארה"ב בו בדקו בחירות עובדים בין עבודות שהוצאו בתנאי העסקה שונים.
- מצאו שעובדים מוכנים "לשלם" 8% במונחי שכר בתמורה לאפשרות של עבודה מהבית.
- מוכנים "לשלם" כמעט 20% מהשכר בכדי להמנע מעבודה בה הלו"ז משתנה בהתרעה קצרה מצד המעסיק.

# עבודה מהבית: תורמת לצמצום פערי הכנסה בין נשים וגברים

מחקר עם נתוני פאנל בגרמניה (Arntz et al, 2019) מוצא:

- **מועסקים ללא ילדים** עובדים שעה נוספת בשבוע ומעידים על שביעות רצון גבוהה מהעבודה.
- **אימהות** העובדות מהבית עובדות 3.5 שעות יותר בשבוע.
- **אבות** עובדים מהבית רק 0.4 שעות יותר.
- עלייה בפריון מקושרת יותר עם עבודות יצירתיות מאשר עם עבודות רוטיניות (Dutcher 2012)



# עבודה מהבית (WfH): סיכום

- סה"כ הממצאים מראים על שיפור בביצועי העובדים, הן בגלל עלייה בפריון והן זמן העבודה בפועל.
- העובדים מדווחים על שביעות רצון גבוהה יותר מהעבודה וירידה בתחושת השחיקה.
- ישנה שונות משמעותית בגודל האפקטים בין סוגי עבודות וכן כפונקציה של המצב המשפחתי של העובד.

# הסדרי העבודה בישראל קשיחים יחסית לאירופה

## קשיחות הסדרי העבודה – ישראל והאיחוד האירופי

ישראל	איחוד אירופי	
86%	75%	מספר ימים זהה בכל שבוע
78%	64%	מספר שעות זהה בכל שבוע
71%	57%	מספר שעות זהה בכל יום
69%	62%	זמני התחלה וסיום קבועים ביום

נתונים למ"ס ו-2016, Eurofound

# כיצד מתקדמים?

לקידום הסדרי העסקה גמישה, מדינות במערב נקטו בשתי גישות שונות:

(1) עיגון הסדרי עבודה גמישה בחקיקה.

(2) שינוי נורמות בהעסקה ע"י קביעת מנגנון מוסדר להתדינות בין עובדים ומעסיקים לגבי הסדרי ההעסקה.

# תודה