

עבודה מרחוק/מהבית

תמונת מצב ומגמות לפני ואחרי משבר הקורונה

דפנה אבירם-ניצן

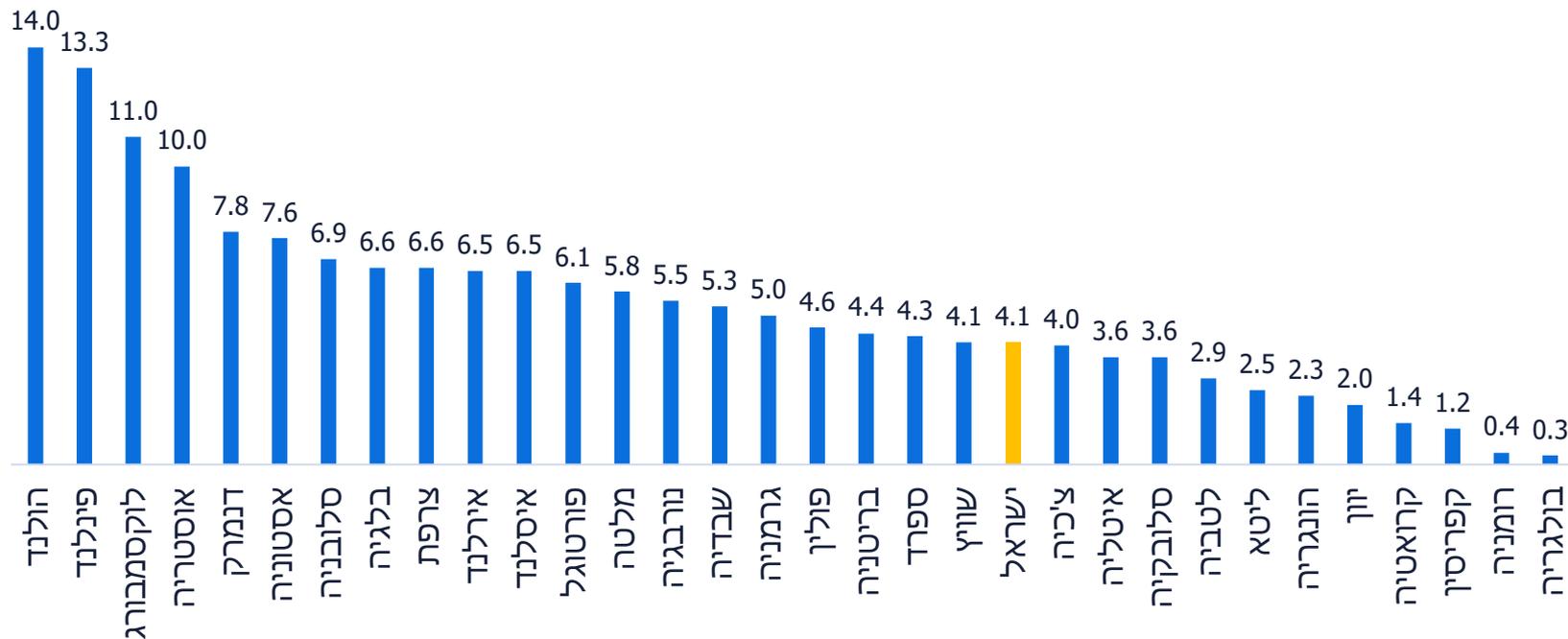
המכון הישראלי לדמוקרטיה



אוגוסט 2021

עבודה מהבית בעולם - טרום קורונה

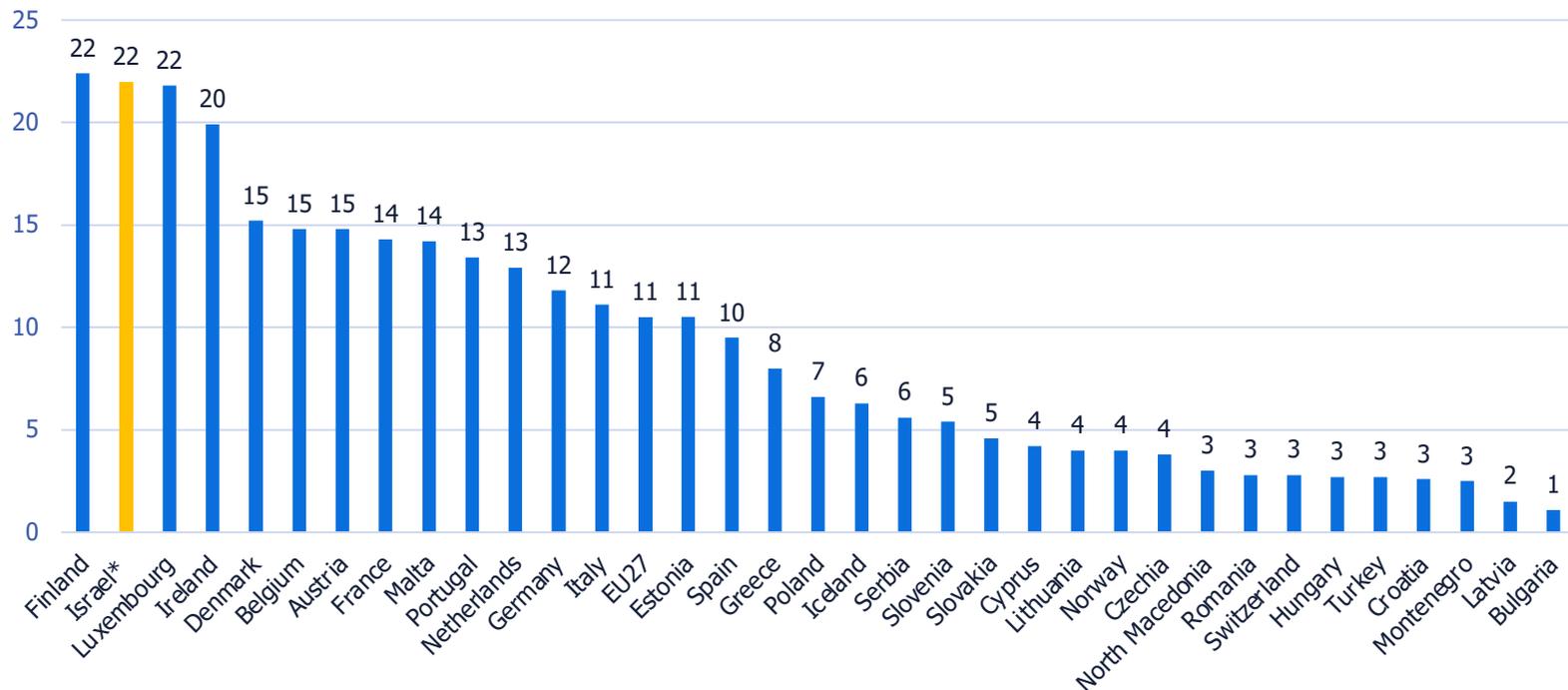
שיעור העובדים שעובדים מהבית כאחוז מסך העובדים, 2018



מקור: Eurostat ואגף שכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.

עבודה מהבית בעולם - בזמן קורונה

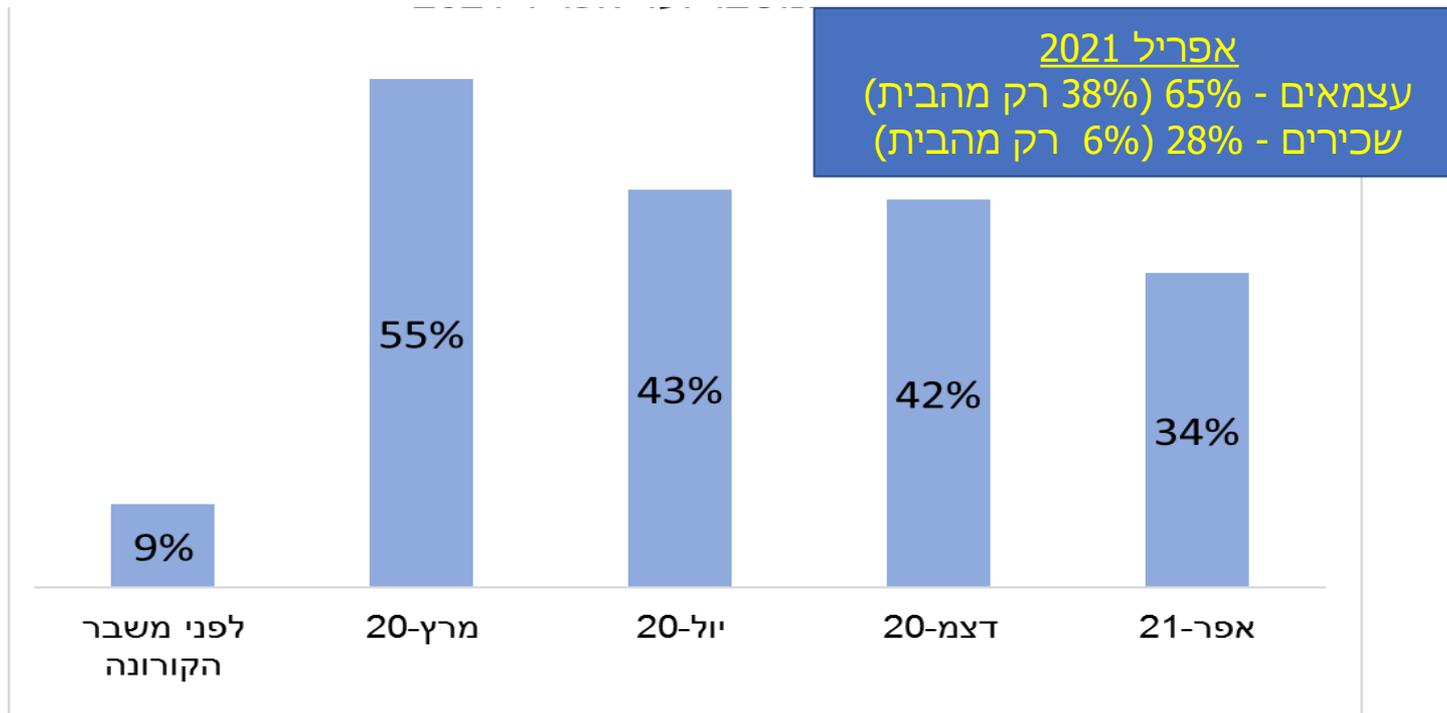
שיעור השכירים שעובדים מהבית כאחוז מסך השכירים, 2020



מקור: נתוני 2020 של Eurostat. נתוני ישראל לחודשי ספטמבר-דצמבר 2020, מתוך סקר כוח האדם של הלמ"ס

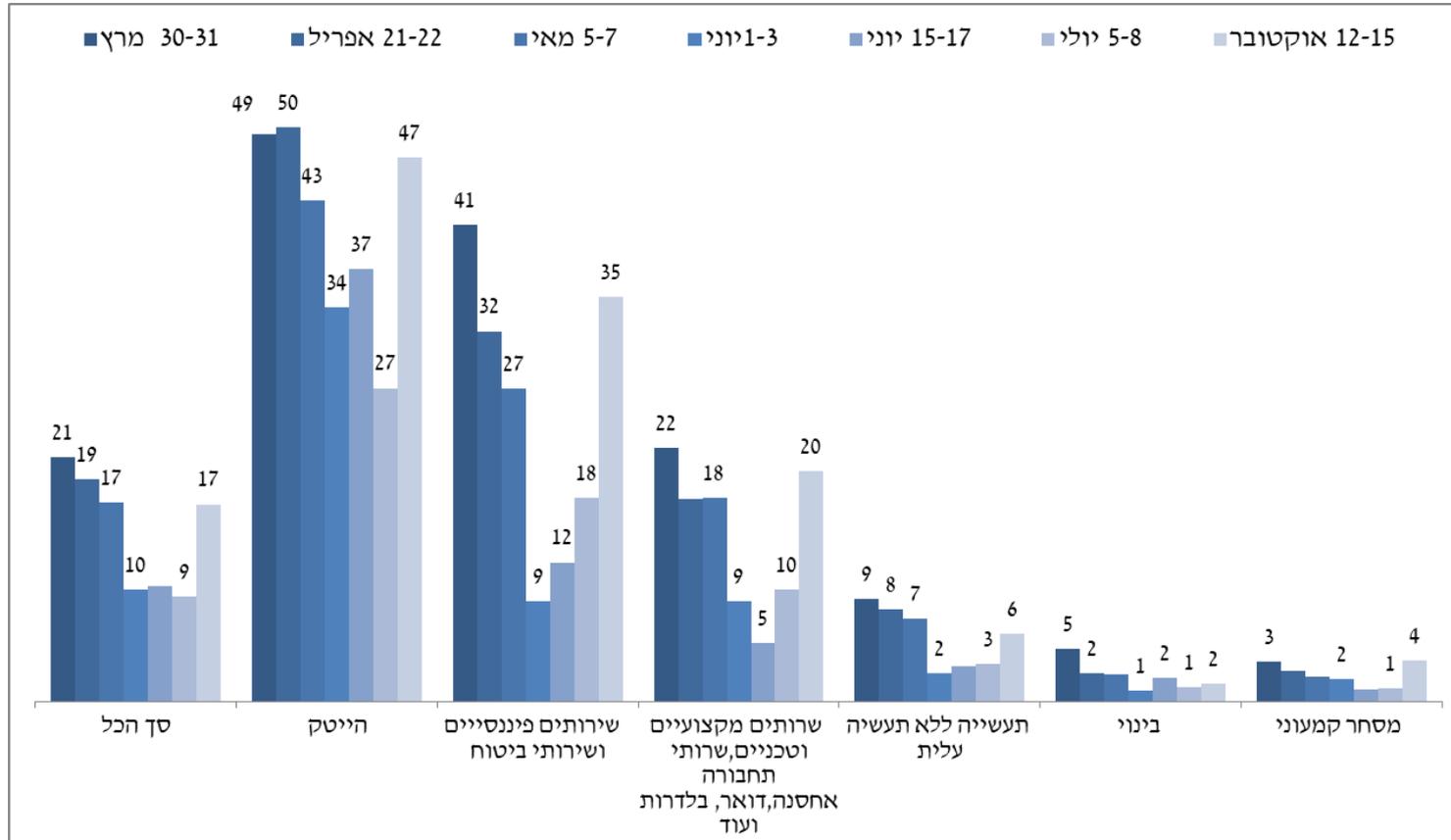
עבודה מהבית ושילוב ("עבודה היברידית")

שיעור השכירים והעצמאים העובדים מהבית או משלבים עבודה מהבית



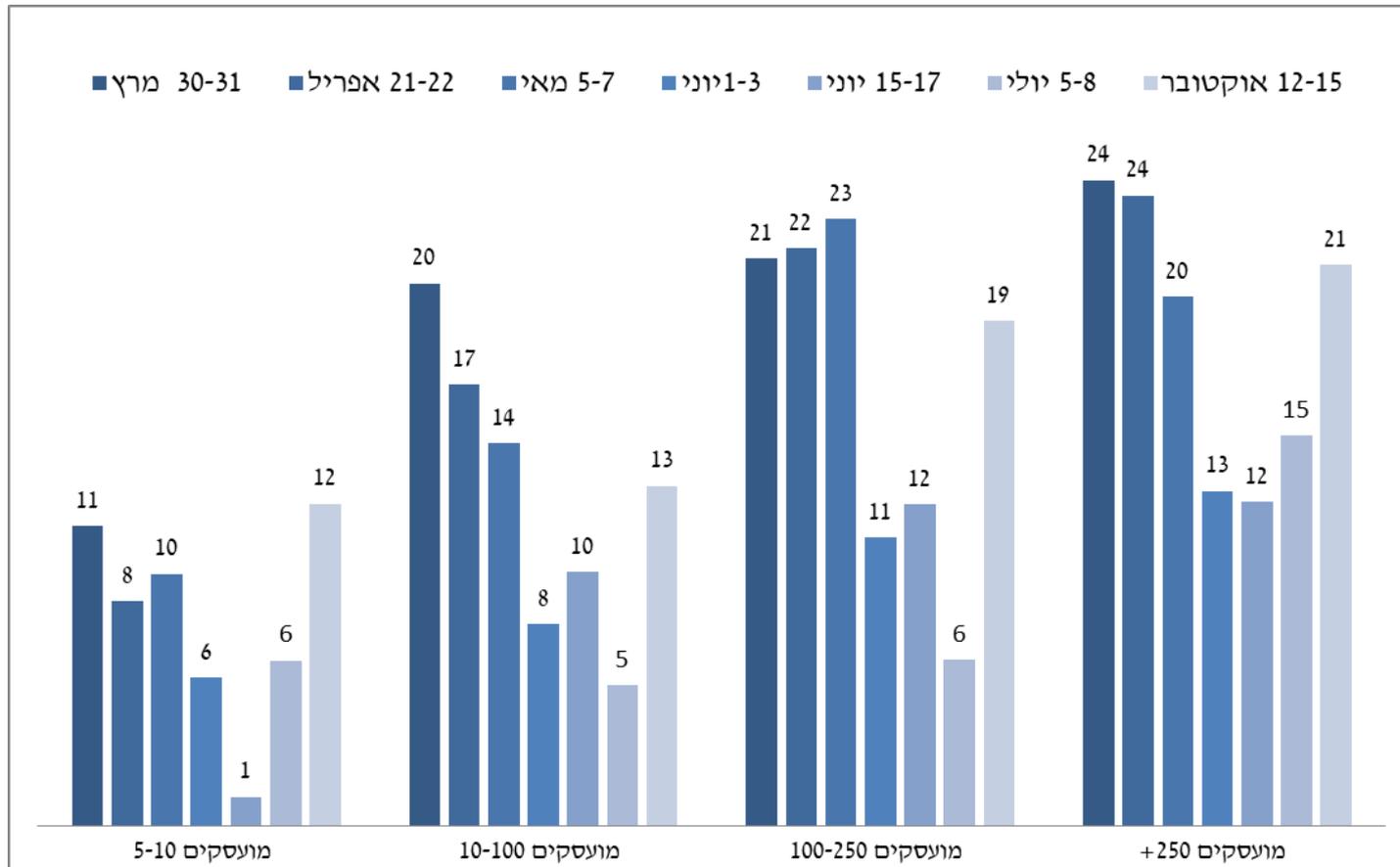
משבר הקורונה חשף וחיידד פערים

לא כולם נהנו מהאופציה לעבוד מהבית



עובדים מהבית

שיעור גבוה בחברות גדולות

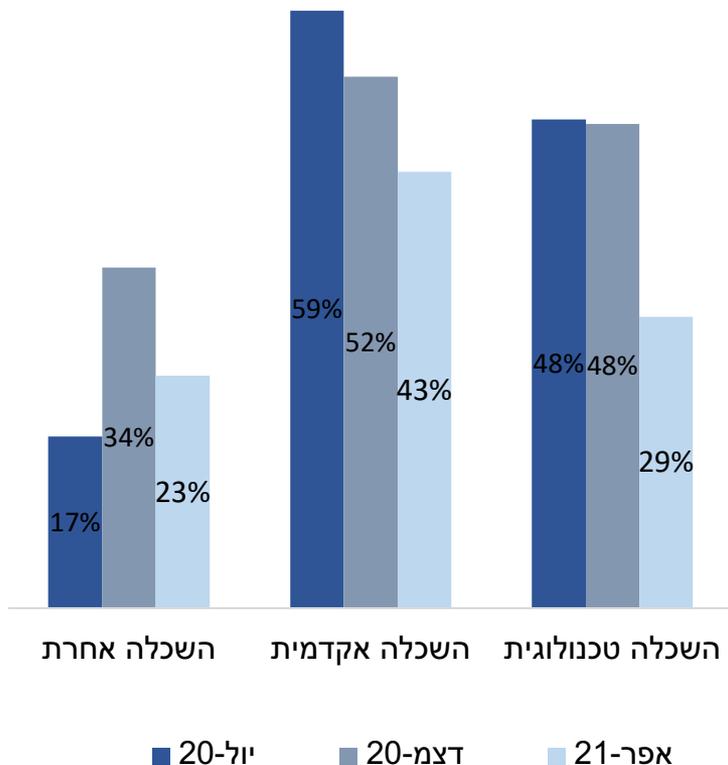


מקור: סקר מעסיקים, למ"ס

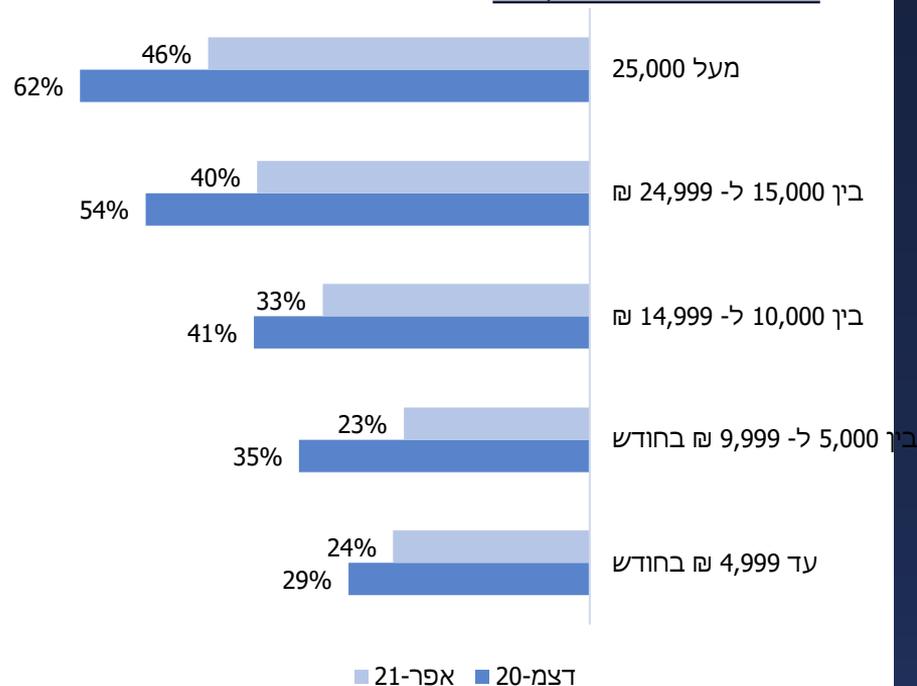
עובדים מהבית

שיעורם עולה עם ההשכלה וההכנסה

לפי רמת השכלה, %



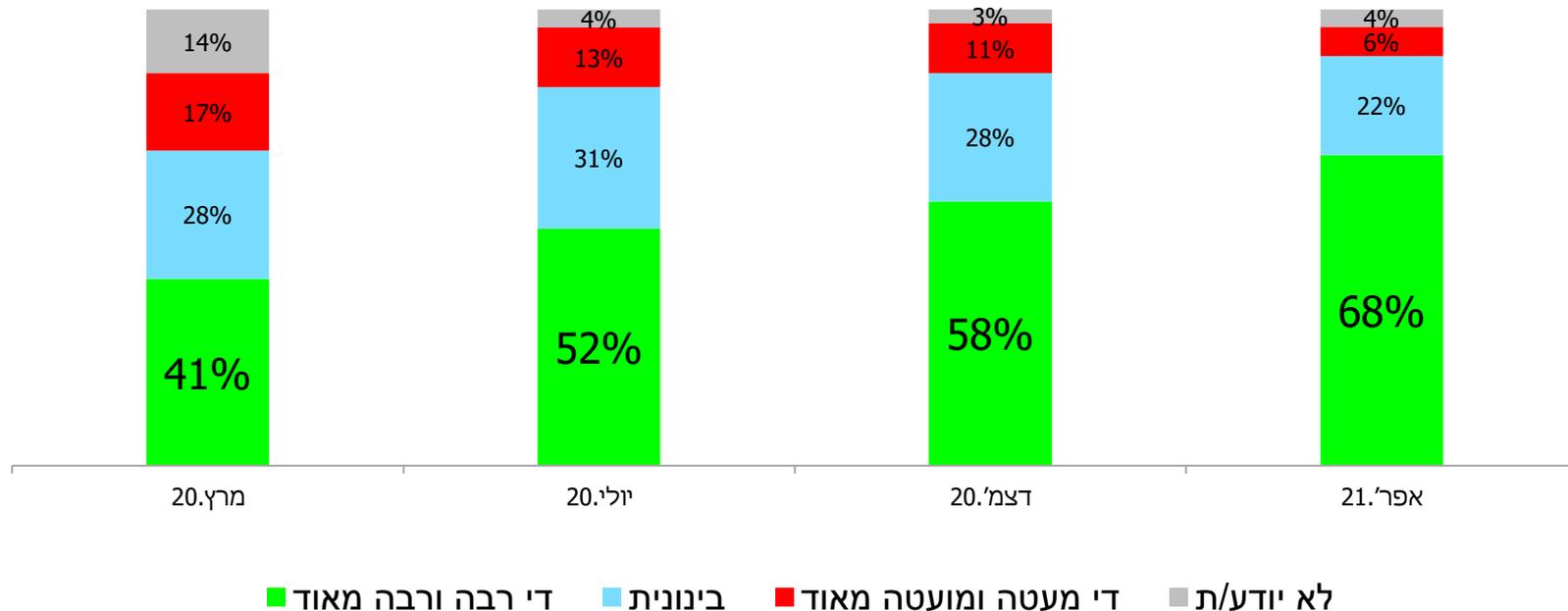
לפי רמת הכנסה, %



יעילות העבודה מהבית והעדפות העובדים

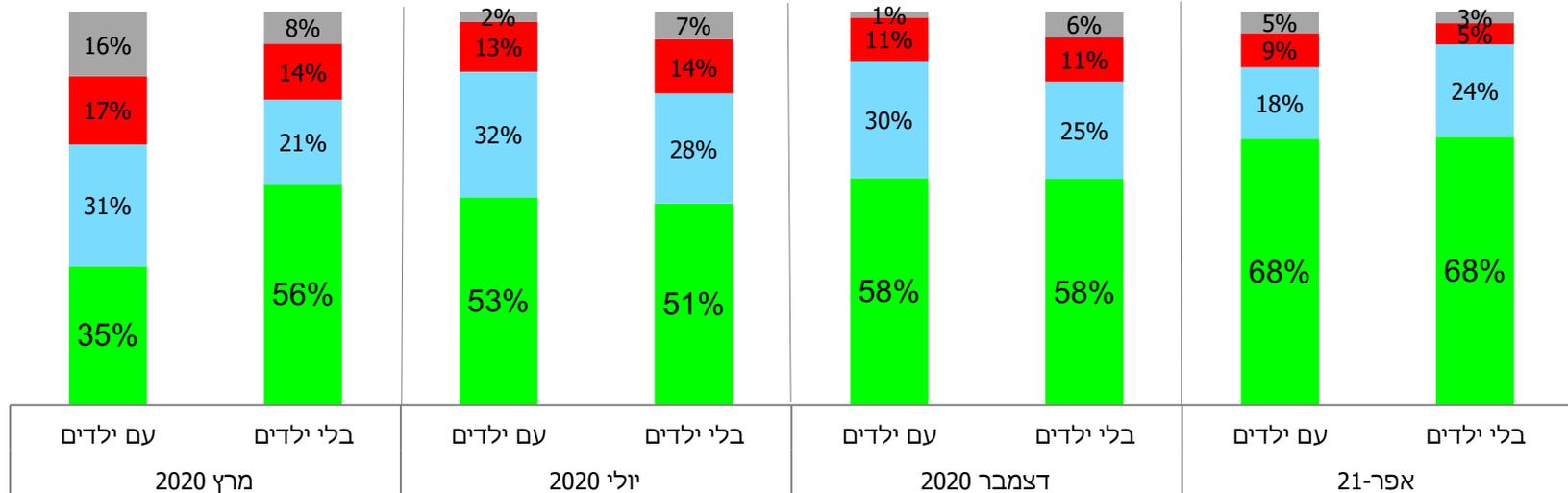
יעילות העבודה מהבית במגמת עלייה מתחילת המשבר

באיזו מידה אתה מצליח לבצע עבודתך מהבית באותה יעילות בהשוואה למקום העבודה?
סך המדגם



יעילות העבודה מהבית עם ובלי ילדים בתקופת הקורונה

באיזו מידה אתה מצליח לבצע את עבודתך מהבית באותה של יעילות בהשוואה למקום העבודה?

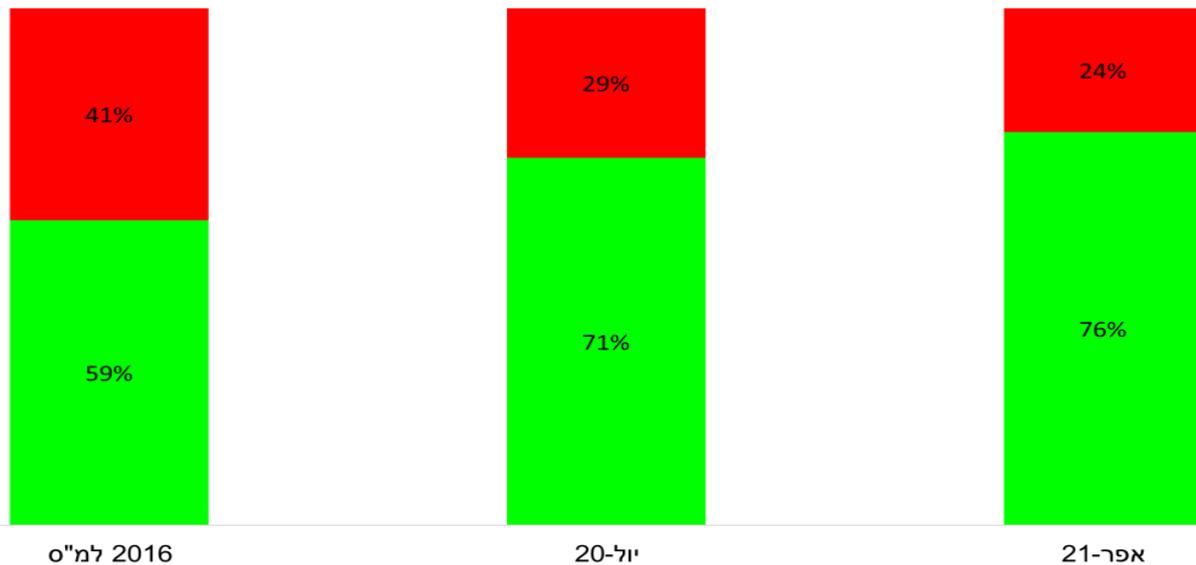


■ די רבה עד רבה מאוד
 ■ בינונית
 ■ מעטה מאוד עד די מעטה
 ■ לא יודע להעריך

שביעות הרצון מאיזון עבודה חיים אישיים - עלתה

שכירים בלבד

עד כמה את/ה מרוצה מהאיזון חיים אישיים- עבודה?
עובדים ב-2016, יולי ואפריל 2021

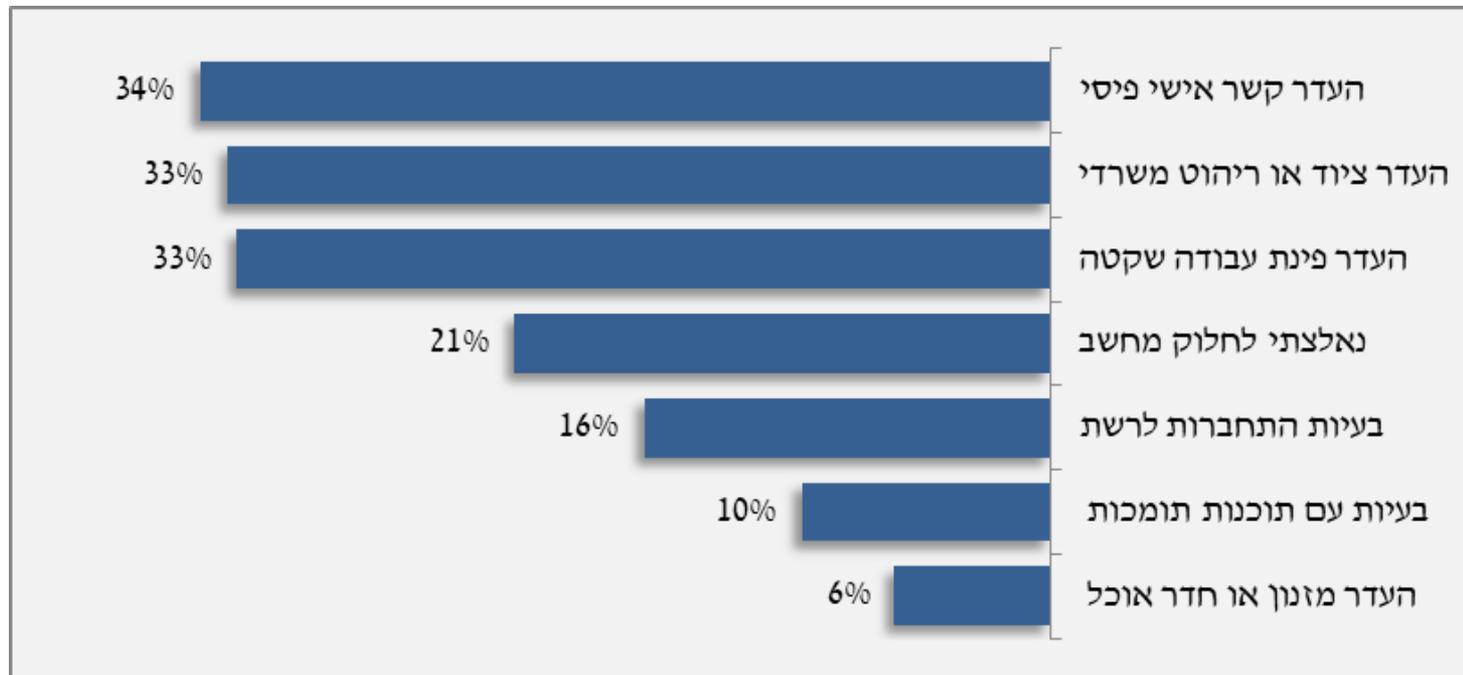


■ מרוצה ומרוצה מאוד ■ לא מרוצה או מאוד לא מרוצה

מקור: סקרי המכון הישראלי לדמוקרטיה, מרץ 2020 – אפריל 2021

74% דיווחו על קשיים פיסיים בעבודה מהבית (84% בקרב בעלי הכנסות נמוכות*)

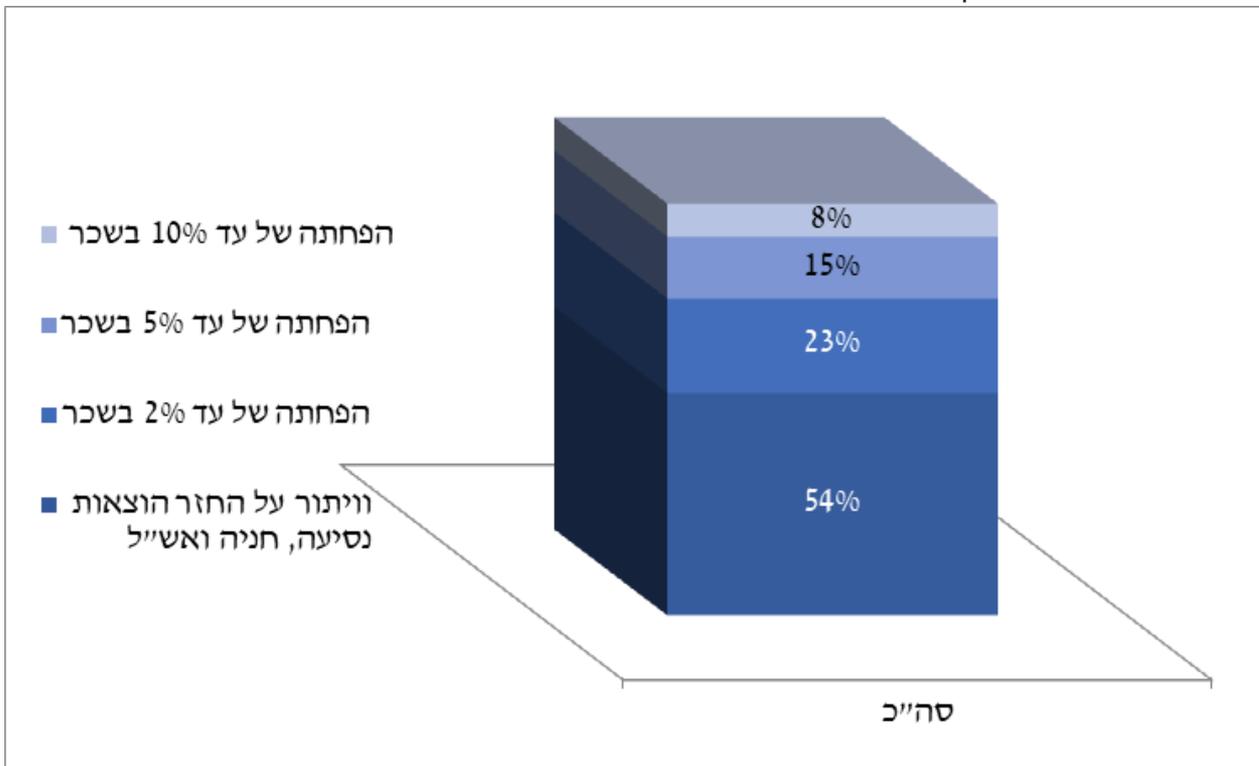
עד כמה התנאים הפיסיים שעומדים לרשותך מאפשרים לך לעבוד מהבית? (שכירים ועצמאים)



*הכנסת משק בית מתחת 10,000 ש"ח

כמחצית מהשכירים (49%) מוכנים לספוג פגיעה בתנאים בתמורה לעבודה מהבית יום בשבוע

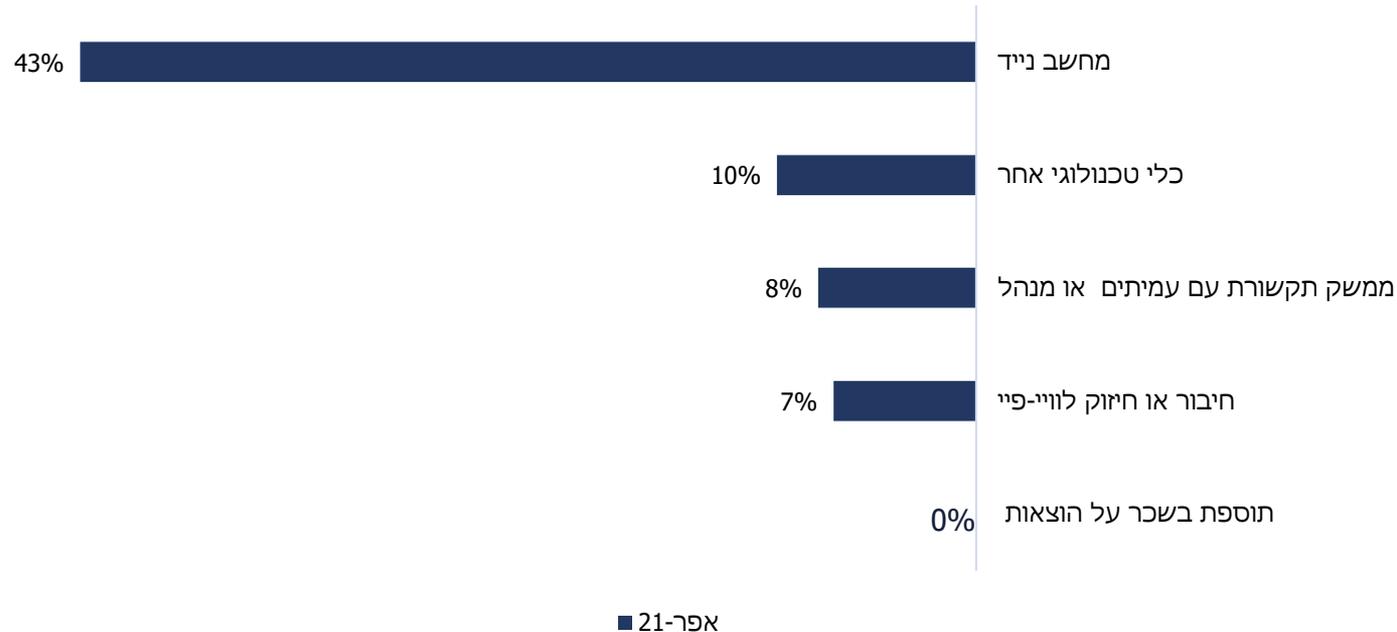
האם היית מוכן לספוג ירידה בשכר או בהחזרי הוצאות בתמורה לכך שתעבוד יום בשבוע מהבית – בימי שגרה?
אחוז מתוך אלו שמוכנים לספוג וויתורים



רק כמחצית מהשכירים העובדים מהבית קיבלו מהמעסיק תמיכה/ציוד מהחברה

שיעור המדווחים על תמיכה בעבודה מהבית לפי סוג :

אפריל 2021



גם לאחר הקורונה... עובדי ההי-טק יעבדו מהבית

יולי 2020 – תמונת מצב בחברות ההי-טק הרב-לאומיות בישראל

- כמחצית מהחברות יאפשרו עבודה מהבית באופן קבוע בהיקף של יומיים לפחות בשבוע
- 13% יאפשרו עבודה מלאה מהבית.

בוחנים מציאות חדשה שינוי החברות ששוקלות מעבר קבוע לעבודה מהבית



מנהלי ה-HR מדווחים:

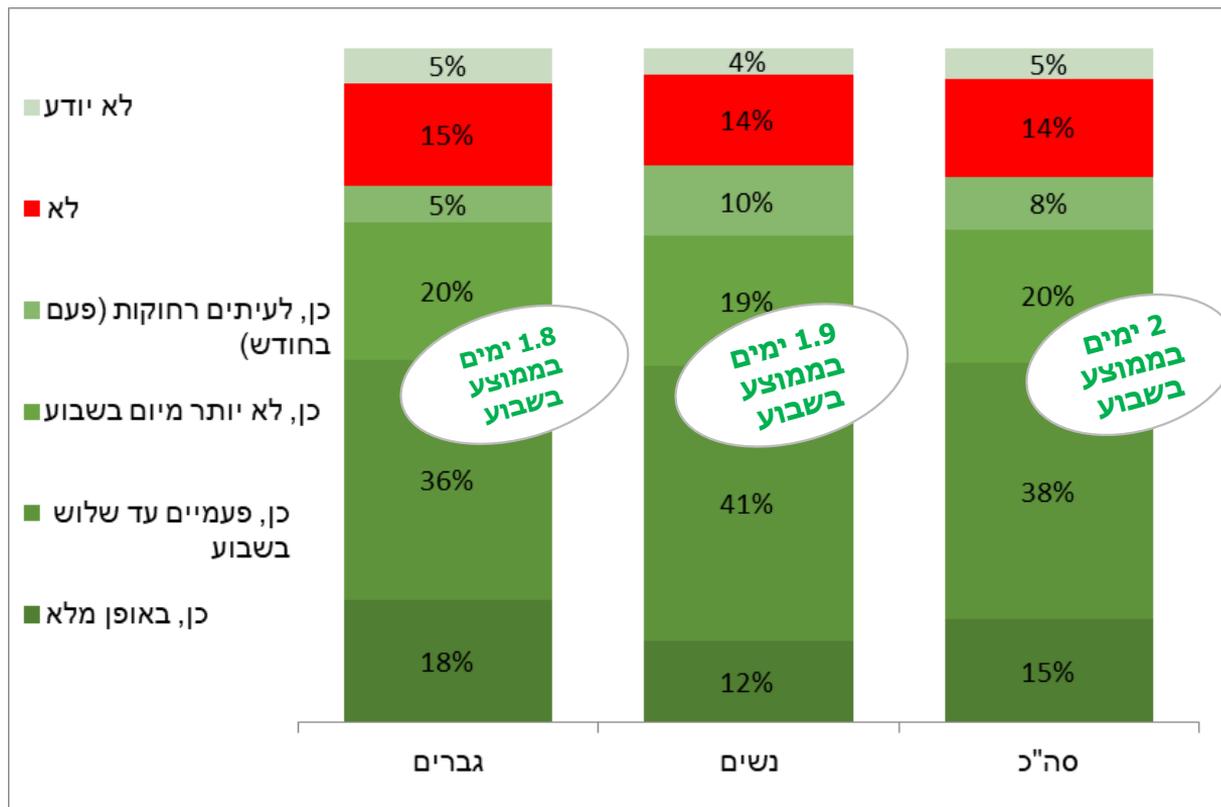
1. התפוקות לא נפגעו ואף עלו
2. רוב העובדים מעוניינים במודל היברידי (יומיים או שלושה במשרד)

מקור: סקר IATI

* לפי סקר שערך האיגוד הישראלי לתעשיות מתקדמות (IATI) בקרב מנהלי משאבי אנוש בחברות גלובליות, שמחזיקות פעילות בישראל. לסקר השיבו כ- 40 מנהלי HR המייצגים כ- 50 אלף עובדים.

מרבית העובדים השכירים מעוניינים לעבוד מהבית גם בשיגרה

80% מהשכירים מעוניינים לעבוד מהבית לפחות יום בשבוע



העבודה מהבית כשנדמה היה שהמגיפה דועכת מאי 2021 – תמונת מצב ותחזיות ברחבי העולם

■ תחזית גלובלית*: כמחצית (48%) מהעובדים יעבדו לפחות באופן חלקי מחוץ למשרד

מגייסים יצטרכו לתת יותר דגש על כישורים דיגיטליים, על יכולת לעבודה בצוות גם מרחוק, מנהלי משאבי אנוש יצטרכו להיערך לתהליכי קביעת יעדים לעבודה מרחוק, ליצירת מודלים חדשים להערכת עובדים ולתמרוץ.

■ ארה"ב: פער בין ציפיות העובדים למעסיקים

ע"פ סקר שערכו הכלכלנים חוזה מריה ברירו, ניק בלום וסטיבן דיוויס: לאחר המגיפה העובד האמריקאי ירצה לעבוד מהבית כמחצית מהזמן. המעסיקים מצפים שכחמישית מהזמן העבודה תתבצע מהבית (יום בשבוע). לשם השוואה, לפני הקורונה: 5% מזמן העבודה של האמריקאים היה בבית. באביב 2020: 60%.

■ ניו-זילנד: שיעור העובדים מהבית נותר גבוה

ברבעון האחרון של 2020 27% מהמועסקים עבדו מהבית בשלב מסוים במהלך השבוע.

■ דר' קוריאה: שיעור ההגעה לעבודה נותר נמוך משמעותית

* לפי סקר שערכה חברת הייעוץ הבינ"ל, גרטנר, בקרב סמנכ"לי כספים ב-15 אלף עסקים ב-100 מדינות

סיכום = השלכות משקיות של העבודה מהבית

- לעובד: שיפור האיזון פנאי-עבודה ומנגד טשטוש הגבולות
 - לעובד: עלייה בשביעות רצון העובדים ומנגד תחושת שחיקה (עבודה סביב השעון)
 - למעסיק: שיפור יעילות העובדים – האמנם? כן, לפי מרבית המחקרים ודיווחי העובדים.
 - למעסיק: ירידה בתאונות דרכים ובתאונות עבודה
 - למעסיק: חיסכון בעלויות למעסיק (אנרגיה, אשל, נסיעות, חניה, שכירות וכו')
 - למעסיק: גמישות ועמידות בתקופות משבר.
 - למשק: הרחבת היצע העובדים למעסיק ומנגד הרחבת הפערים (לפי השכלה, הכנסה וכו')
 - למשק: ירידה בפקקים ובזיהום האוויר
 - למשק: אפקט הספילאובר השלילי...
- ביטול חוזים עם חברות ליסינג וירידה ברכישת רכבים פרטיים? (לא בטוח...), צמצום ביקושים בענף ההסעדה בשעות היום, צמצום שיעורי תפוסה של משרדים

אתגרי ה"עבודה מהבית/מרחוק" – עבור המעסיקים

- שימור היכולת לבצע עבודת צוות ומחשיבה משותפת
- העדר סנכרון בתהליכי העבודה
- אתגר של מדידת תפוקות וביצועים
- שמירה על תחושת שייכות לארגון
- עייפות ושחיקה בעבודה מהבית
- אתגרים פיסיים – פינת עבודה, מחשב, פס רחב וכו
- גידול בפערים החברתיים
- התאמת החוק לעבודה היברידית

מדינות רבות מעדכנות את חוקי העבודה למציאות החדשה של עבודה היברידית

- בארה"ב הוכפל מספר התביעות שנוגעות ל"עבודה מהבית" מאז הקורונה.
- דוח של עו"ד ממדינת ניו יורק מזהיר כי מעסיקים שלא תיעדו כראוי את העבודה מהבית בזמן המשבר יהיו חשופים לתביעות ויתקשו להגן על עצמם במצבים של תביעה על תשלום בגין שעות נוספות.
- יש מאבק משפטי איזו מדינה בצפון מזרח ארה"ב תהנה מתשלומי מס ההכנסה של עובד שהמשרד נמצא במדינה אחת בעוד הוא עובד ממדינה אחרת.
- רוסיה סגרה פירצה בחוק שאפשרה להפחית שכר למי שלא עובד מהמשרד.
- גרמניה בוחנת לתת זכות לעבודה מרחוק מספר מסויים של ימים בשנה.
- אירלנד צפויה (בעקבות בריטניה) לקדם בחוק את זכות העובדים לבקש לעבוד מהבית (המעסיק לא מחוייב להסכים)
- צרפת השעתה באופן זמני חוק שאוסר על עובדים לאכול בעמדת העבודה שלהם.
- סוגיות של איזון בין הגנה על מידע והגנה על פרטיות העובד.
- סוגיות של אחריות המעסיק לבטיחות העובד מהבית

סוגיות לטיפול הצוות

- גיבוש קווים מנחים והסדרים לעבודה מרחוק, תוך לימוד הנעשה בעולם (בעסקי ובמגזר הציבורי)
- התאמת החקיקה והרגולציה למצב החדש
- יצירת סטנדרט ראוי למעקב דיגיטלי אחר ביצועי העובדים, שהינו חוקי אך מטריד
- סיוע לאוכלוסיות חלשות שמתקשות לעבוד מהבית
- התאמת תשתיות (שדרוג רשת האינטרנט, בעיקר בפריפריה).
- הדרכות לניהול זמן ושימוש בכלים דיגיטליים לעבודה מרחוק, לעובדים ולמנהלים.
- אימוץ שיטות לבקרת הביצועים והערכת התפוקות – גם במגזר הציבורי.
- סיוע לעסקים זעירים וקטנים להשקיע בהתאמה לעבודה מרחוק.
- גיבוש תפקיד הממשלה בנושא

הנסיון הבינלאומי - אירלנד

עקרון ראשון: יצירת סביבת עבודה מותאמת

- **אתר אינטרנט:** משרד העסקים המסחר והתעסוקה האירי יצר דף אינטרנט מתעדכן בנושא 'הדרכה לעבודה מרחוק' שמרכז את כל החוקים, התקנות וההנחיות עבור מעסיקים ועובדים העוסקים בעבודה מרחוק. בנוסף, יצר המשרד 'צ'ק ליסט' עבור מעסיק המעוניין לעבור למודל של עבודה מרחוק אך רוצה לוודא שהוא ערוך לכך.
- **הזכות להתנתק מהעבודה:** הממשלה הטילה על הועדה ליחסי עבודה (WRC) לגבש פרוטוקול שיאשר השר, לשמירה על הזכות להתנתקות של העובדים באופן המותאם למציאות העבודה מהבית (הזכות מוסדרת בחוק ארגון זמן העבודה משנת 1997 לפיו, האחריות מוטלת על המעסיקים להבטיח שלעובדים ניתנת מנוחה מספקת. החוק מפרט את ההפסקות, שעות המנוחה הרצופות והחופשה השנתית שיש לספק לעובדים ונאכף על ידי ה-WRC)
- **הזכות לבקש לעבוד מרחוק:** באוגוסט 2019 נכנסה לתוקף הוראה של האיחוד האירופי שנוגעת לאיזון בין עבודה לחיים ואשר הציגה מערך חקיקתי שמטרתו לחזק את מאזן העבודה-חיים של עובדי האיחוד. למדינות החברות יש שלוש שנים לעמוד בהוראה. כיום באירלנד אין מסגרת חוקית מסודרת סביבה ניתן לבסס את הבקשה לעבוד מרחוק. הממשלה מתכוונת לקדם חקיקה שתסדיר את הזכות לבקש לעבוד מרחוק.

הנסיון הבינלאומי - אירלנד

עקרונ ראשון: יצירת סביבת עבודה מותאמת

- **בריאות ובטיחות:** במטרה להגן על בריאות עובדיהם גם כשעובדים מרחוק. פרסמו האירים* באוקטובר 2020 צ'ק ליסט בנושא בטיחות בעבודה מהבית עבור המעסיקים והעובדים. בנוסף פרסמה מסמך מפורט ומעמיק הכולל מידע שימושי על הערכות סיכונים, סביבת המשרד הביתי, אספקת ציוד ותקשורת נדרשת וכל היבט חשוב נוסף הנוגע לבריאות ובטיחות בעבודה מרחוק.
חוקי הבריאות והבטיחות האירים כפופים לחוקי האיחוד האירופי שנמצאים לאור משבר הקורונה, בבדיקה לצורך עדכון של הוועדה המייעצת של האיחוד האירופי לבטיחות ובריאות בעבודה (תהליך שהHSA משתתף בו).
- **תמריצים בחזית המיסוי/פיננסית:** אין חקיקה המסדירה את נושא העלויות המוטלות על עובד שעובד מביתו (חשמל, חימום, אינטרנט וכו'), בד"כ הדבר נקבע בהסכמה בין הצדדים כחלק מחוזה העבודה.
משרד האוצר האירי מתכנן במסגרת תקציב 2022, לבחון את הסדרי המס הרצויים לעבודה מרחוק, הן מבחינת העובד והן מבחינת המעסיק: למשל, מה נכלל כהוצאה מוכרת של המעסיק ומהו מנגנון ההחזרים שיכולים לדרוש העובדים.

* באמצעות רשות הבריאות והבטיחות האירית (HSA), הגוף האחראי לבריאות ובטיחות במקום העבודה (גם בבית).

הנסיון הבינלאומי - אירלנד

עקרון שני: פיתוח ומינוף של תשתיות לעבודה מרחוק

האירים פועלים לפיתוח ומינוף תשתיות העבודה מרחוק כדי להקל על אימוץ הפרקטיקה. המשמעות היא להשקיע במדינה עצמה ובתשתיות שלה, למשל, בפס רחב לאינטרנט אידיאלי עבור כלל האוכלוסייה או ב'חממות עבודה'.

■ חממות עבודה מרחוק:

הוקמה רשת חממות לאומית המספקות מקום עבודה עבור אנשים שלא רוצים להגיע למקום העבודה הרגיל, אך מוכנים לצאת מהבית. מדובר ביתרון עבור מעסיקים המעוניינים לאפשר את עבודה מרחוק, אך עדיין רוצים לשמור על סביבת משרדית עבור עובדיהם. מצדם של העובדים, מדובר ביתרון המפחית את הנסיעות ומאפשר גישה לתשתיות משרד מפותחות (אינטרנט למשל) תוך הפחתת הסיכון לבידוד או בדידות. בשנת 2020 יש למעלה מ-330 חממות הפועלות באירלנד. הממשלה קיבלה החלטה להמשיך להשקיע במחקר תומך כדי לשפר את מערך חממות העבודה.

■ גישה לחיבורי אינטרנט איכותיים:

✓ **תוכנית הפס הרחב הלאומי של אירלנד (NBP)** עוסקת במתן שירותי פס רחב במהירות גבוהה לכל האוכלוסייה האירית. התוכנית מכסה 1.1 מיליון אנשים המתגוררים ועובדים בלמעלה מ-544,000 אזורים, כולל כמעט 100,000 עסקים ומשקים יחד עם 695 בתי ספר.

✓ **תוכנית הפריסה צופה שלמעלה מ-90% מהבתים במדינה יקבלו גישה לפס רחב במהירות עד 2024.** עד הגעה ליעד, הממשלה הקימה מוקדים ציבוריים ברחבי המדינה, בהם ניתן לקבל גישה לפס רחב. **המיקומים נבחרו על ידי הרשויות המקומיות:** בין היתר - אולמות, ספריות, מרכזי ספורט, מוקדי תיירות ומרחבים ציבוריים אחרים.

הנסיון הבינלאומי - אירלנד

עקרון שלישי: בניית תכנית מסגרת ועיצוב מדיניות רצויה

תכנית מסגרת שתאפשר למקסם את כוחה של העבודה מרחוק בקידום מטרות ציבוריות נוספות כגון הפחתת עומסים בכבישים וזיהום אוויר. התפיסה היא שעל קובעי המדיניות לאמץ חזון משותף תוך עבודה משותפת ומסודרת, המבוססת על נתונים מכל הזירות הרלוונטיות. רק כך ניתן 'לנצח' על הפרויקט בהצלחה.

שיתוף פעולה:

- הממשלה אימצה מנגנון שיתופי מסודר הכולל **הקמת מוקד ידע ממשלתי מרכזי ובין-משרדי (IDG)**, שיעמוד על העלויות והתועלות הכרוכות באימוץ מוגבר של פרקטיקת העבודה מהבית. המהלך מאפשר תקשורת טובה יותר, יצירת חזון רחב ומשותף, הבנת השלכות העבודה מרחוק על תעסוקה, תחבורה, איכות הסביבה, שוויון ועוד.
- בין היתר, מתבצע **כינוס אסטרטגי כולל מדי ארבעה חודשים** של כל קובעי המדיניות, כדי לוודא שקיים יישור קו בין המשרדים השונים ביחס לכלל היעדים.

נתונים:

- פיתוח מאגר נתונים לאומיים מתעדכן, העוסק בשכיחות ותדירות העבודה מרחוק, ככלי חיוני לתכנון וביסוס מדיניות עתידית להסדרי עבודה גמישים. איסוף הנתונים מסייע ביצירת תמונה מלאה יותר שתגדיל את הסיכויים להצליח באימוץ מודל מוצלח של עבודה מרחוק וכן בהבנת מגמות חשובות בשוק העבודה.

איזון מגדרי:

על המעסיקים מוטלת האחריות לוודא כי חוקי השוויון בתעסוקה מתקיימים, ללא קשר לשאלה אם העובד מגיע למקום העבודה או שהוא עובד מרחוק. עליהם להיות מודעים לכל השפעה שלילית פוטנציאלית של עבודה מרחוק ולפעול באופן פעיל לצמצום תופעות שליליות לא מכוונות.

עידוד מעסיקים במגזר הציבורי לעבור למודל של 20% עובדים מהבית ב - 2021:

המדינה שואפת להוות דוגמה ולסלול את הדרך קדימה עבור המגזר העסקי. מאז תחילת משבר הקורונה, עבד המשרד לרפורמות ציבוריות (DPER) בהתייעצות עם עמיתים ברחבי ארגוני השירות הציבורי, על מנת לספק הנחיות לעבודה מהבית במהלך המגיפה.

העלאת המודעות להכשרות ולכישורים הנדרשים במעבר למודל עבודה מרחוק:

- על המעסיקים לזהות דרכים להבטחת למידה יעילה בין עמיתים ולשקול אפשרויות שונות, דוגמת מדיניות המעדיפה פגישות וירטואליות למניעת קיפוח עובדים מרוחקים.
- הדו"ח האירי זיהה שכדי להצליח במעבר לעבודה מרחוק, העובדים חייבים להיעזר בתמיכה ובהדרכה נכונים מצד המעסיקים (בתחומים כגון תקשורת, כישורי ניהול, הובלת צוותים מרוחקים, כישורי IT, ועוד).
- האירים מיישמים זאת כבר בדמות של הכשרות בארגונים רבים, תוך שיתוף פעולה עם גופי חינוך והדרכה (Skillnet Learner's Skillnet).

תודה רבה



המכון הישראלי
לדמוקרטיה