

דפוס עבודה בתקופת התפרצות מגפת הקורונה ולאחריה ממצאים ראשוניים

אנה שורץ, נועם קשת, אלישע בן-מאיר וסמדר סומך

תקציר

רקע

בשלהי 2019 ובתחילת 2020 התפשטה מחלת COVID-19 הנגרמת על ידי נגיף קורונה (SARS-CoV-2) בכל העולם. ב-11 במארס 2020 הכריז ארגון הבריאות העולמי שהמחלה היא מגפה עולמית. המגפה הובילה לשינויים מהירים וקיצוניים בכל תחומי החיים באופן חסר תקדים וייחודי. אחת הזירות המרכזיות אשר הושפעו מן המגפה היא שוק התעסוקה, אשר הצטמצם מאוד בשל הגבלות ממשלת ישראל על תנועה של אזרחים ועל התקהלויות (מארס-אפריל 2020). באפריל 2020 פנו לשירות התעסוקה מיליון ויותר תובעי אבטלה וכן חל שינוי ניכר בסביבת העבודה של עובדים רבים, שעברו לעבוד מן הבית.

מטרת המחקר

לבחון את השינוי בדפוסי התעסוקה של העובדים, ובמיוחד את ההיקף והאופי של העבודה מן הבית בתקופה שבה הוטלו הגבלות הקורונה לראשונה, ואת השפעת העבודה מן הבית והשימוש בטכנולוגיות מידע ותקשורת על העובדים ועל אופי העבודה.

שיטת איסוף המידע

המחקר התבסס על סקר אינטרנטי למילוי עצמי שנערך בתאריכים 9 עד 11 ביוני 2020, בקרב 1,202 יהודים בני 25-64 (כולל חרדים) שהיו מועסקים בתקופה שלפני הגבלות הקורונה.

ממצאים

- ❖ דפוס התעסוקה בתקופת הגבלות הקורונה (מארס-אפריל 2020) בתקופת הגבלות הקורונה, 31% מן המשיבים המשיכו לעבוד במקום העבודה, 38% עברו לעבוד מן הבית (או גם מן הבית), ו-31% הושבתו מעבודתם – 28% הוצאו לחל"ת (חופשה ללא תשלום) ו-3% פוטרו ממקום עבודתם.
- מבין העובדים, 54% מן המשיבים המשיכו לעבוד בהיקף המשרה שעבדו לפני המגפה, 35% עבדו בהיקף משרה מצומצם יותר ו-11% עבדו בהיקף גדול יותר. שיעור העובדים שהיקף המשרה שלהם צומצם גבוה יותר בקרב העובדים מן הבית (41%) לעומת העובדים ממקום העבודה (30%).
- ❖ מאפייני העבודה מן הבית בחלק זה אנו מציגים את תשובותיהם של העובדים מן הבית (כולל משיבים שעבדו רק מן הבית ומשיבים שעבדו גם מן הבית וגם ממקום העבודה):
- **הגורם שמקשה על העבודה מן הבית** במידה הרבה ביותר הוא נוכחותם של אנשים אחרים (כולל בני משפחה אחרים או שותפים לדירה), אך במיוחד ילדים – 69% מן המשיבים שיש להם ילדים בני 18 ומטה המתגוררים עימם דיווחו כי נוכחות הילדים מקשה על העבודה מן הבית.
- 41% מכלל המשיבים העובדים מן הבית ציינו כי היעדר פינת עבודה נוחה כדי לעבוד בה מקשה עליהם לעבוד מן הבית. גורם זה משמעותי יותר ככל שצפיפות הדיור של המשיב היא גבוהה.
- 56% מן המשיבים דיווחו כי העבודה מן הבית מטשטשת את הגבולות שבין החיים הפרטיים לחיי העבודה במידה רבה או רבה מאוד.
- **היתרונות של עבודה מן הבית.** מרבית המשיבים שעבדו מן הבית (87%) ציינו את צמצום הנסיעות אל מקום העבודה כיתרון של עבודה מן הבית, וכשני שלישים ציינו את הגמישות שיש להם בפיזור שעות העבודה על פני היממה ובארגון המשימות כגורמים שתורמים להם לעבוד מן הבית ביעילות (65% לכל אחד).

- **משימות שמתאימות לביצוע מן הבית ומשימות שקשה לבצע מן הבית.** 48% דיווחו שקל יותר לבצע מן הבית משימות בעלות אופי עצמאי מול המחשב. לעומת זאת, משימות שעיקרן תקשורת פנים-אל-פנים או משימות בעלות אופי ניהולי, נתפסו כקשות יותר לביצוע מן הבית – 57% ציינו שקשה לנהל מן הבית קשרים חברתיים עם עמיתים, 55% ציינו מפגשים מקצועיים מרובי משתתפים, 51% דיווחו על קושי לקיים פגישות אישיות עם כפיפים ו-46% דיווחו על קושי להיפגש עם ממונים.
- **יעילות העבודה מן הבית.** עמדות המשיבים בנוגע ליעילותם בעת שעבדו מן הבית היו חלוקות: 41% השיבו כי היו יעילים יותר בעת שעבדו מן הבית לעומת במקום העבודה, 29% ציינו כי אין הבדל במידת היעילות ו-30% ציינו שהיו יעילים פחות בעת שעבדו מן הבית.
- ❖ **רצון לעבוד מן הבית.** 47% מן המשיבים דיווחו שהיו מעוניינים להמשיך ולעבוד מן הבית לאורך זמן רב, בעוד 53% היו מעוניינים לחזור למקום העבודה כבר אחרי שבוע עד חודש של עבודה מן הבית. רצונם של המשיבים לחזור למקום העבודה או להמשיך לעבוד מן הבית קשור במידה שבה הם מצליחים לעבוד ביעילות מן הבית, במידה שבה תנאי המגורים שלהם מאפשרים זאת ובמידה שבה הם מסוגלים לאזן בין חייהם הפרטיים לעבודה.
- ❖ קשר עם מקום העבודה
- **זמינות העובדים בעת העבודה מן הבית.** 41% מן המשיבים דיווחו כי היה עליהם להיות זמינים למקום העבודה לאורך שעות רבות יותר בעת שעבדו מן הבית לעומת התקופה שבה עבדו ממקום העבודה, ו-9% דיווחו כי היה עליהם להיות זמינים לאורך פחות שעות. השאר (50%) דיווחו שלא היה שינוי.
- **קשר של העובדים עם הממונים.** 60% מן המשיבים שעבדו מן הבית העריכו שלא היה הבדל במידה שבה הממונים עליהם סמכו עליהם בזמן שעבדו מן הבית לעומת במקום העבודה, 35% דיווחו שהם מעריכים שסמכו עליהם יותר ורק 5% דיווחו שסמכו עליהם פחות. בדומה לכך, 57% דיווחו שלא היה הבדל במידה שבה הממונים עליהם פיקחו עליהם בתקופה שבה עבדו מן הבית לעומת במקום העבודה, 16% הרגישו שמידת הפיקוח עלתה ו-27% הרגישו שפיקחו עליהם פחות.
- **קשר של המנהלים עם העובדים.** 65% מן המשיבים שהם מנהלים ציינו שאין שינוי במידה שבה הם סמכו על עובדיהם בעת שעבדו מן הבית לעומת במקום העבודה. נתון זה תומך בממצא המקביל העולה מדיווח המשיבים שאינם מנהלים, אשר 60% מהם ציינו שאין שינוי במידה שבה הממונים עליהם סמכו עליהם בזמן שעבדו מן הבית (ר' לעיל). כמו כן, 46% מן המנהלים דיווחו שאין שינוי במידה שבה הם נדרשו לפקח על העובדים מן הבית, בעוד 34% ציינו שראו צורך לפקח על העובדים מן הבית במידה רבה יותר.
- **תחושת מחויבות למקום העבודה.** 22% מבין כלל המשיבים¹ שעבדו בתקופה שבה הגבלות הקורונה היו בשיאן (מארס-אפריל), דיווחו כי רמת המחויבות שלהם למקום העבודה עלתה בתקופה זו לעומת התקופה שקדמה לה – 30% בקרב עובדים במקום העבודה, 24% בקרב עובדים מן הבית ו-8% בלבד בקרב עובדים שהוצאו לחל"ת. כ-70% מן המשיבים דיווחו שלא היה שינוי ברמת המחויבות שלהם.
- **שירותי תמיכה ממקום העבודה.** כ-40% דיווחו כי מקום העבודה סיפק להם את כל הציוד שהזדקקו לו לצורך העבודה מן הבית, ובשיעור דומה דיווחו שקיבלו את מכלול המידע וההדרכות

¹ כולל משיבים שעבדו ממקום העבודה, משיבים שעבדו מן הבית ומשיבים שהוצאו לחל"ת.

שנזקקו להם. ממצאי המחקר מראים שיש קשר חיובי בין רמת היעילות של העבודה מן הבית ובין המידה שבה מקום העבודה סיפק לעובדים שירותי תמיכה (הן ציוד הן מידע והדרכות).

❖ **מצב התעסוקה של המשיבים לאחר הסרת הגבלות הקורונה.** מרבית המשיבים שעבדו בתקופת הגבלות הקורונה המשיכו לעבוד גם לאחר שמרביתן הוסרו (96%), גם מרבית העובדים שהוצאו לחל"ת חזרו לעבוד (70%). לעומת זאת, 22% בלבד מן המפוטרים חזרו לשוק העבודה.

סיכום והמלצות

במהלך מארס-אפריל 2020, התקופה שבה הוטלו לראשונה הגבלות הקורונה, מקומות עבודה רבים מצאו עצמם נדרשים לעבור לעבודה מן הבית, חלקם לא התנסו בכך בעבר. נראה כי כיום, בשל המשכיותה של המגפה, רבים מן המעסיקים ניצבים בפני ההחלטה כיצד לקיים שגרת עבודה חדשה. ממצאי המחקר מראים כי עבודה מן הבית מתאפשרת כל עוד מתקיימים תנאים מסוימים, ונראה כי ניתן לגזור מהם כמה המלצות כדי להגביר את היתכנותה:

- כדי ליעל את העבודה מן הבית, יש לעודד מקומות עבודה לספק שירותי תמיכה (ככל שניתן ודרוש): ציוד, הדרכות והקניית ידע הנדרש לעבודה מן הבית.
- יש לעודד ממונים לקיים קשר שוטף עם העובדים כדי לסייע במעקב אחר משימות (ובמיוחד אחר משימות שקשה יותר לבצע מן הבית), מתוך דגש על תמיכה מרחוק ומתוך כוונה לסייע באיזון בין העבודה לחיים הפרטיים.
- על מקומות עבודה להביא בחשבון שיעילות העבודה מן הבית תלויה בגורמים חיצוניים לעובדים, ובאופן מיוחד בהימצאותם של ילדים הדורשים טיפול והשגחה (וייתכן שגם מבוגרים התלויים בעובדים), ובמידה שבה תנאי הדיור מאפשרים לעובדים שקט וריכוז.
- בעתות שגרה, כאשר ניתן לעבוד גם ממקום העבודה, מומלץ להקדיש את העבודה מן הבית לביצוע משימות המתאימות לעבודה מסוג זה, למשל, משימות המתבצעות עצמאית במחשב או משימות בעלות אופי מנהלי כמו ניהול יומן וקביעת פגישות.
- לבסוף, יש להבחין בין דרג ניהולי ובין עובדים, שכן משימות הנושאות אופי ניהולי מאתגרות יותר לביצוע מן הבית.

תוכן עניינים

1	1	רקע
1	2	מטרת המחקר
2	3	שיטת המחקר
2	3.1	אוכלוסיית המחקר והמדגם
2	3.2	שיטת איסוף המידע
2	3.3	שיטת ניתוח הנתונים
2	4	ממצאי המחקר
2	4.1	מאפייני רקע של המשיבים על הסקר
3	4.2	מאפייני המגורים ומשק הבית
4	4.3	התעסוקה של המשיבים לפני משבר הקורונה (בפברואר 2020)
5	4.4	השפעת משבר הקורונה על התעסוקה
6	4.5	עבודה מן הבית בתקופת הגבלות הקורונה (במארס-אפריל 2020)
15	4.6	מאפייני התעסוקה של המשיבים לאחר הסרת הגבלות הקורונה (ביוני 2020)
16	5	מגבלות המחקר
16	6	סיכום והמלצות
18	7	מקורות
19	8	נספח

1. רקע

בשלהי 2019 ובתחילת 2020 התפשטה מחלת COVID-19 הנגרמת על ידי נגיף קורונה (SARS-CoV-2) בכל העולם. ב-11 במארכ 2020 הכריז ארגון הבריאות העולמי שהמחלה היא מגפה עולמית. המגפה הובילה לשינויים מהירים וקיצוניים בכל תחומי החיים באופן חסר תקדים וייחודי. אחת הזירות המרכזיות אשר הושפעו מן המגפה היא שוק התעסוקה, אשר הצטמצם מאוד בשל הגבלות משרד הבריאות על תנועה של אזרחים ועל התקהלויות. ההגבלות הוטלו על המשק במארכ-אפריל 2020. באפריל 2020 פנו לשירות התעסוקה מיליון ויותר תובעי אבטלה (מרביתם עובדים שהוצאו לחל"ת (חופשה ללא תשלום)), וזאת לעומת 25 אלף בלבד אשר פנו בחודש פברואר (על פי נתוני שירות התעסוקה, נכון ל-13.4.20). נוסף לעלייה הגבוהה במספר הפונים לשירות התעסוקה, חל שינוי ניכר גם בסביבת העבודה של עובדים רבים. לפי סקר שערכה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בקרב למעלה מ-1,300 עסקים בענפי ההייטק, התעשייה, הפיננסים, המסחר, הבינוי והשירותים העסקיים, נכון ל-31.3.2020, 21% מן המועסקים עברו לעבוד מן הבית (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה [למ"ס], 2020א).

משבר הקורונה הוא אירוע יוצא דופן שבשלו בתקופה קצרה עברה קבוצה גדולה של עובדים לעבוד מן הבית. במקביל הואץ השימוש בטכנולוגיות מקוונות, בהן פלטפורמות אינטרנטיות לצורכי תקשורת ועבודה, הדרכות באמצעים טכנולוגיים (לדוגמה קורסים מקוונים), שימוש בשירותים מקוונים (למשל, רכישת מוצרי מזון) ועוד. שינויים אלה סיפקו בידינו הזדמנות ייחודית לבחון מגוון סוגיות תעסוקתיות הנובעות משינוי סביבת העבודה ומן העלייה בשימוש בטכנולוגיות מידע ותקשורת, ואת ההשלכות הנקודתיות והמיידיות שלהן על העובד ועל הקשר שלו עם מקום העבודה. אלה כוללות שינוי בהיקף ובאופי העבודה, איזון בין עבודה למשפחה, זליגת העבודה לחיים הפרטיים, סוגיות של בקרה ופיקוח והשפעת הטכנולוגיה על העבודה עצמה.

לפיכך, נוצר צורך במחקרים שיבחנו את ההשלכות של משבר הקורונה על השינויים בדפוסי העבודה ואת ההתמודדות של העובדים עם השינויים האלה. המחקר הנוכחי נועד לספק תובנות אשר יסייעו להתמודד טוב יותר עם האתגרים התעסוקתיים שהציב משבר הקורונה בפני המעסיקים והעובדים, הן בתקופת ההגבלות שהוטלו על המשק במארכ-אפריל 2020 הן בגלי הדבקה נוספים בעת הנוכחית ובעתיד. על אף שמדובר בתקופת משבר יוצאת דופן ניתן ללמוד ממנה גם לעתיד, שכן גם לאחר חזרה הדרגתית לשגרה חדשה, צפוי כי רבים ימשיכו לעבוד מן הבית במידה כזו או אחרת, בהתאם לסוג העבודה, למשימות הספציפיות ולאפשרויות של מקום העבודה.

2. מטרת המחקר

מטרת המחקר היא לבחון את השינוי בדפוסי התעסוקה של העובדים, ובמיוחד את ההיקף והאופי של עבודה מן הבית בתקופת הקורונה ואת השפעת העבודה מן הבית והשימוש בטכנולוגיות מידע ותקשורת על עובדים ועל אופי העבודה.

באופן ספציפי המחקר בוחן כיצד עובדים מתמודדים עם עבודה ממושכת מן הבית, מהם האתגרים בעבודה מסוג זה, מהם היתרונות של עבודה מן הבית, כיצד מתקיים הקשר עם הממונים או הכפופים, מהן ההשפעות של עבודה ממושכת מן הבית על ההנעה לעבודה וכיצד השימוש בטכנולוגיות מידע ותקשורת ובכישורים טכנולוגיים משפיע על העבודה מן הבית.

3. שיטת המחקר

3.1 אוכלוסיית המחקר והמדגם

אוכלוסיית המחקר היא כלל המועסקים בישראל. לצורך כך נדגמו 1,202 עובדים מן האוכלוסייה היהודית בגילי 25-64, שנדגמו בהתאם לייצוגם בכוח העבודה לפי המשתנים: גיל, מין, יהודים שאינם חרדים ויהודים חרדים, סטטוס תעסוקתי ומקום מגורים.

3.2 שיטת איסוף המידע

המחקר התבסס על סקר שנערך בתאריכים 9 עד 11 ביוני 2020, בקרב אוכלוסיית המחקר. איסוף הנתונים נערך בעזרת סקר פאנל אינטרנטי, באמצעות שליחת קישור אינטרנטי לסקר למילוי עצמי. המשיבים תוגמלו על מילוי השאלון.

3.3 שיטת ניתוח הנתונים

להלן מוצג ניתוח תיאורי של משתני המחקר וזאת כדי לתאר את מדגם המשיבים לסקר, את ההתמודדות עם עבודה מן הבית והשימוש בכישורים טכנולוגיים, את מנגנוני ההתמודדות עם השינוי הכפוי (השינוי בסטטוס התעסוקתי או השינוי בסביבת העבודה), וכן את יכולת ההסתגלות לשינוי וההתמודדות עם המשבר.

בנוגע לכלל הנושאים שלעיל בחנו את ההבדלים בין גברים לנשים, בין דפוסי תעסוקה (עבודה מן הבית או ממקום העבודה) וכן על פי רמות השכלה, גיל, מצב משפחתי, מצב כלכלי וצפיפות הדיור.

בשלב הבא של המחקר נערוך ניתוח רב-משתני אשר יבחן את הקשרים הסגוליים בין דפוסי העבודה מן הבית והשימוש בטכנולוגיות מידע ותקשורת ובין משתני הרקע הדמוגרפיים והתעסוקתיים: גיל, מין, יהודים שאינם חרדים ויהודים חרדים, רמת השכלה, סטטוס תעסוקתי, מקצוע, ענף, מצב כלכלי וצפיפות הדיור.

4. ממצאי המחקר

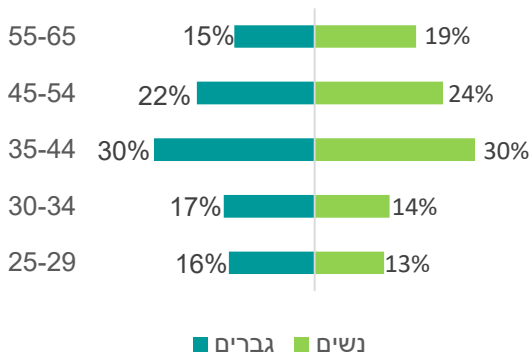
4.1 מאפייני רקע של המשיבים על הסקר

להלן תיאור מאפייני הרקע של המשיבים על הסקר:

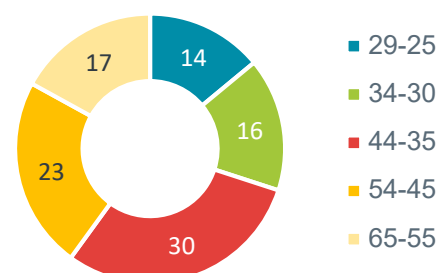
- **מין וגיל.** 52% מן המשיבים על הסקר הם גברים; הגיל הממוצע הוא 42.1 שנים (סטיית תקן 10.9). ממוצע גיל הגברים 41.5 ושל הנשים 42.8.

מרבית המשיבים הם בקבוצות הגיל 25-34 (30%) ו-35-44 (30%). 23% הם בני 45-54 ו-17% בני 55-65 (תרשים 1). התפלגות הגילים בין נשים וגברים דומה (תרשים 2).

תרשים 2: גיל המשיבים לפי מגדר, ב-%
(N=1,202)

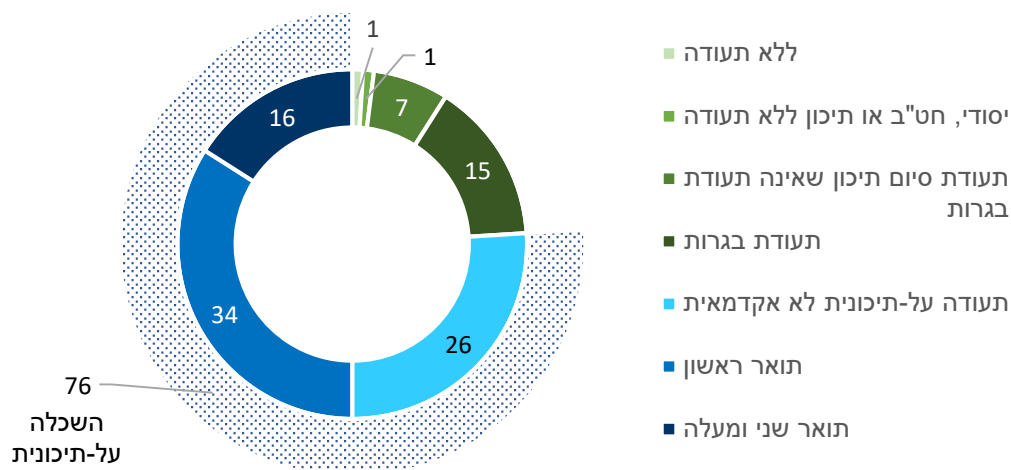


תרשים 1: גיל המשיבים על הסקר, ב-%
(N=1,202)



- **ארץ לידה.** 84% מן המשיבים נולדו בישראל, 9% נולדו במדינות בריה"מ לשעבר (השאר נולדו במדינות אירופה-אמריקה (5%) ואסיה-אפריקה (2%).
- **מחוז מגורים².** 31% מן המשיבים גרים במחוז המרכז, 20% בתל-אביב וגוש דן, 12% במחוז חיפה, 11% במחוז דרום, 11% בירושלים והסביבה, 10% במחוז צפון ועוד 5% ביהודה ושומרון.
- **רמת דתיות.** 50% מגדירים עצמם חילונים, 30% מסורתיים, 13% דתיים ו-7% חרדים.
- **מצב משפחתי.** 73% מן המשיבים נשואים או חיים בזוגיות, 19% הם רווקים ו-8% גרושים או פרודים.
- **הורים לילדים.** ל-59% מן המשיבים יש ילדים בני פחות מ-18 המתגוררים עימם: ל-32% יש ילדים בני פחות מ-5 ול-27% יש ילדים בני 6-18.
- **השכלה.** 76% מן המשיבים הם בעלי השכלה על-תיכונית: 16% בעלי תואר שני ומעלה, 34% בעלי תואר ראשון ו-26% בעלי תעודה על-תיכונית שאינה אקדמית, רובם המכריע בעלי תעודה מקצועית. 24% בעלי השכלה תיכונית ומטה: 15% בעלי תעודת בגרות ועוד 9% הם בעלי 12 שנות לימוד ומטה, ללא תעודת בגרות (תרשים 3).

תרשים 3: התפלגות ההשכלה של המשיבים לפי התעודה הכי גבוהה, ב-(N=1,199) %



מאפייני הרקע של המשיבים בנוגע לגיל, מין, ארץ לידה, רמת דתיות ומחוז מגורים, דומים לשיעור בקרב האוכלוסייה הכללית בישראל. שיעור המשכילים (בעלי תואר ראשון ומעלה) גבוה בקרב המשיבים על הסקר לעומת האוכלוסייה בישראל (רי לוח א-1 בנספח).

4.2 מאפייני המגורים ומשק הבית

- **גודל משק הבית.** בממוצע מתגוררות בכלל משקי הבית של המשיבים 4.5 נפשות. ב-4% ממשקי הבית מתגוררות 1-2 נפשות, ב-79% ממשקי הבית 3-5 נפשות, ב-16% – 6-9 נפשות וב-1% בלבד ממשקי הבית 10-15 נפשות.
- **מאפייני בית המגורים.** המשיבים מתגוררים בבתי מגורים שבהם 4 חדרים בממוצע. 31% מתגוררים בדירה ובה 1-3 חדרים, 60% מתגוררים בדירה ובה 4-5 חדרים ו-9% מתגוררים בדירה או בית ובהם 6-8 חדרים.

² על פי הגדרת המחוזות של הלמ"ס.

- **צפיפות הדיור.** לכל משיב חושב אומדן לצפיפות הדיור. האומדן חושב כמספר הנפשות הגרות במשק הבית מחולק בסך כל החדרים המשמשים למגורים של בני משק הבית³. ממוצע צפיפות הדיור בקרב המשיבים הוא 1.14 נפשות לחדר. לשם השוואה, צפיפות הדיור בישראל ב-2018 הייתה 0.88 נפשות לחדר – 0.80 בקרב יהודים ו-1.31 בקרב ערבים (למ"ס, 2020). בקרב יהודים, צפיפות הדיור ב-2016 הייתה 0.72 בקרב יהודים שאינם חרדים ו-1.37 בקרב החרדים (למ"ס, 2018).

לצורך המחקר יצרנו מדד המחלק את צפיפות הדיור לשלוש רמות של צפיפות: צפיפות דיור גבוהה מבוססת על ידי ערך הגדול מ-1.5 (כלומר, יותר מ-1.5 נפשות לחדר); צפיפות דיור בינונית מבוססת על ידי טווח הערכים שבין 1 ועד 1.5 (כולל); צפיפות דיור נמוכה מקבלת ערך הקטן מ-1⁴. לפי מדד זה, 13% מן המשיבים מתגוררים ברמת צפיפות גבוהה, 65% מתגוררים ברמת צפיפות בינונית ו-22% מן המשיבים מתגוררים בדירה ברמת צפיפות נמוכה.

4.3 התעסוקה של המשיבים לפני משבר הקורונה (בפברואר 2020)

מאפייני התעסוקה

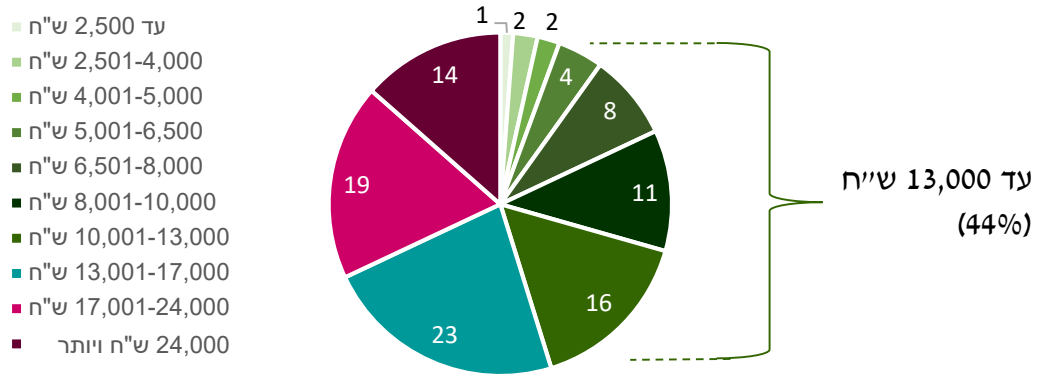
- **היקף משרה.** במהלך חודש פברואר 2020, 78% מן המשיבים עבדו במשרה מלאה⁵ ו-22% במשרה חלקית. מקרב הגברים – 86% עבדו במשרה מלאה ו-14% במשרה חלקית; מקרב הנשים – 69% עבדו במשרה מלאה ועוד 31% במשרה חלקית.
- **דפוס ההעסקה.** 87% מן המשיבים היו שכירים, 8% עצמאים ול-4% דפוס העסקה היברידי המשלב בין העסקה שכירה ועצמאית או העסקה שכירה ושעתית. 1% הם עובדים שמקבלים את שכרם על בסיס שעת בלבד.
- **המגזר שבו מועסקים השכירים.** 32% עבדו במגזר הציבורי, 65% במגזר הפרטי ו-3% במגזר השלישי.
- **ותק במקום העבודה.** 20% מן המשיבים היו בעלי ותק של פחות משנה במקום העבודה, 21% בעלי ותק של שנה עד שלוש שנים, ל-32% ותק של 3-10 שנים ול-27% מן המשיבים היה ותק של למעלה מעשור במקום העבודה.

הכנסה חודשית של משק הבית

ההכנסה החודשית הממוצעת למשק בית בישראל היא 21,000 ש"ח (למ"ס, 2020). 44% מן המשיבים דיווחו על הכנסה כוללת ברוטו למשק הבית שהיא נמוכה משמעותית מן הממוצע (עד 13,000 ש"ח), 23% דיווחו על הכנסה נמוכה מעט מן הממוצע (בין 13,001-17,000 ש"ח), 19% דיווחו על הכנסה דומה לממוצע (17,001-24,000 ש"ח) ו-14% דיווחו כי הכנסתם החודשית ברוטו למשק הבית היא 24,000 ש"ח ויותר (תרשים 4).

³ לפי הגדרת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקרי כוח אדם, שנים שונות.
⁴ הלמ"ס מגדירה טווח רחב יותר של ערכים לצורך הגדרת צפיפות המגורים, הנע מערך הנמוך מ-5.0 ועד +2.
⁵ משרה מלאה מוגדרת כ-35 שעות שבועיות ומעלה.

תרשים 4: הכנסה חודשית מעבודה ברוטו של משק הבית, ב- % (N=1,111)



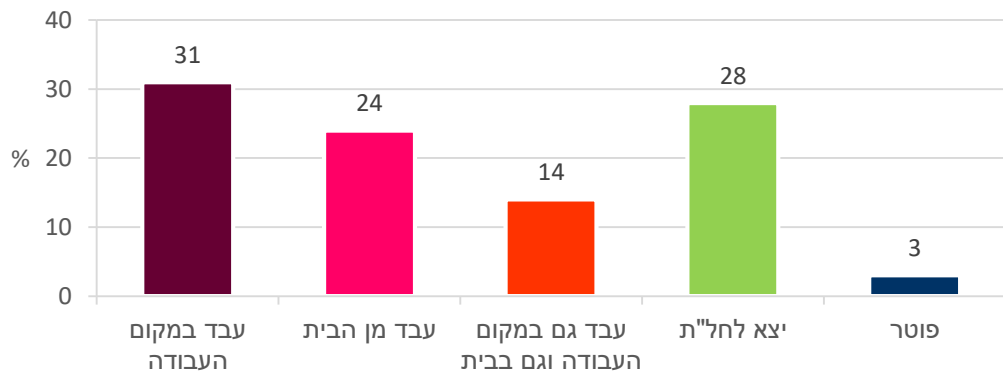
מאפייני התעסוקה של המשיבים בנוגע לשיעור העצמאים דומים לאוכלוסייה בישראל, אולם שיעור המועסקים בהיקף משרה חלקית מעט נמוך בקרב המשיבים על הסקר לעומת האוכלוסייה בישראל, ושיעור העובדים במגזר הציבורי גבוה לעומת כלל האוכלוסייה בישראל (ר' לוח א-1 בנספח).

4.4 השפעת משבר הקורונה על התעסוקה

מאפייני התעסוקה של המשיבים בתקופת הגבלות הקורונה (במארס-אפריל 2020)

מצב התעסוקה. 69% מן המשיבים על הסקר המשיכו לעבוד גם בתקופת הגבלות הקורונה – 31% המשיכו לעבוד במקום העבודה ו-38% עבדו מן הבית (או גם מן הבית). 31% הושבתו מעבודתם – 28% יצאו לחל"ת ו-3% פוטרו ממקום עבודתם (תרשים 5).

תרשים 5: מצב תעסוקתי בחודשים מארס-אפריל, מקום עבודה עיקרי, ב- % (N=1,202)



שינוי בהיקף המשרה של העובדים (מארס-אפריל לעומת פברואר). 54% מן המשיבים המשיכו לעבוד בהיקף המשרה שעבדו לפני המשבר, 35% עבדו בהיקף משרה מצומצם יותר ורק 11% עבדו בהיקף גדול יותר. שיעור המשיבים שעבדו במארס-אפריל בהיקף משרה מצומצם לעומת בפברואר גבוה יותר בקרב העובדים מן הבית (41%) לעומת העובדים ממקום העבודה (30%) והעובדים בשני המקומות (33%); ולהפך – שיעור העובדים שעבדו בהיקף גדול יותר בקרב העובדים במקום העבודה ונמוך יותר בקרב העובדים מן הבית (14% לעומת 8%, בהתאמה) (לוח 2).

לוח 2: שינוי בהיקף המשרה של העובדים בחודשים מארס-אפריל לעומת חודש פברואר, לפי מיקום העבודה, לפי דיווח המשיבים, ב- % (N=826)

עבד גם במקום העבודה וגם מן הבית (N=164)	עבד מן הבית (N=294)	עבד במקום העבודה (N=368)	סך הכול (N=826)	
10	8	14	11	עבד בהיקף משרה גדול יותר לעומת חודש פברואר
57	51	56	54	עבד באותו היקף משרה כמו בחודש פברואר
33	41	30	35	עבד בהיקף משרה מצומצם יותר לעומת חודש פברואר

4.5 עבודה מן הבית בתקופת הגבלות הקורונה (במארס-אפריל 2020)

מבין כלל המשיבים על הסקר 38% עבדו מן הבית בתקופת הגבלות הקורונה – 24% עבדו מן הבית בלבד ועוד 14% עבדו גם מן הבית וגם ממקום העבודה (סך הכול 458 משיבים). בפרק זה אנו מציגים את תשובותיהם של כלל העובדים מן הבית כקבוצה אחת (שכוללת גם משיבים שעבדו רק מן הבית וגם משיבים שעבדו גם מן הבית וגם ממקום העבודה), אלא אם כן מצוין אחרת.

מאפייני העובדים מן הבית בתקופת הגבלות הקורונה

השווינו בין מאפייני הרקע של העובדים מן הבית ובין מאפייני הרקע של המשיבים האחרים. **מלוח 3** עולה כי אין הבדל בין המשיבים שעבדו מן הבית ובין המשיבים האחרים בממוצע הגיל, בשיעור הנולדים בישראל, בשיעור החרדים, בשיעור ההורים לילדים עד גיל 18 ובשיעור האנשים עם מוגבלות.

לעומת זאת, העובדים מן הבית מתאפיינים בשיעור גבוה יותר של נשים לעומת העובדים ממקום העבודה (46% לעומת 38%, בהתאמה), אך נמוך לעומת העובדים המושבתים (61%) ($p < 0.01$); העובדים מן הבית משכילים יותר – 63% הם בעלי תואר ראשון ומעלה לעומת 38% מן העובדים ממקום העבודה ו-41% מן העובדים המושבתים ($p < 0.01$); העובדים מן הבית גם משתכרים יותר – ההכנסה הכוללת ברוטו של 58% מהם היא מעל 10,000 ש"ח לעומת 46% מן העובדים ממקום העבודה ו-27% מן העובדים המושבתים ($p < 0.01$).

לוח 3: מאפייני רקע של המשיבים לפי מצב התעסוקה במארס-אפריל, ממוצעים ואחוזים (N=1,202)

הוצאו לחליית או פוטרו (n=376)	עבדו מן הבית (n=458)	עבדו ממקום העבודה (n=368)	
41.1	42.7	42.3	ממוצע גיל
61	46	38	שיעור נשים**
84	85	84	שיעור ילידי ישראל
8	7	5	שיעור חרדים
67	75	75	שיעור נשואים או חיים בזוגיות*
56	63	59	שיעור הורים לילדים עד גיל 18

הוצאו לחליית או פוטר (n=376)	עבדו מן הבית (n=458)	עבדו ממקום העבודה (n=368)	
17	21	16	מהם: שיעור הורים לילדים מתחת לגיל 5
41	63	38	שיעור בעלי תואר ראשון ומעלה**
7	13	2	שיעור עצמאים**
34	17	16	שיעור עובדים במשרה חלקית (בפברואר)**
27	58	46	שיעור המדווחים על הכנסה מעל 10,000 ש"ח****
18	16	14	שיעור אנשים עם מוגבלות
1.16	1.14	1.13	ממוצע נפשות לחדר

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

[^] כולל משיבים שעבדו גם ממקום העבודה וגם מן הבית

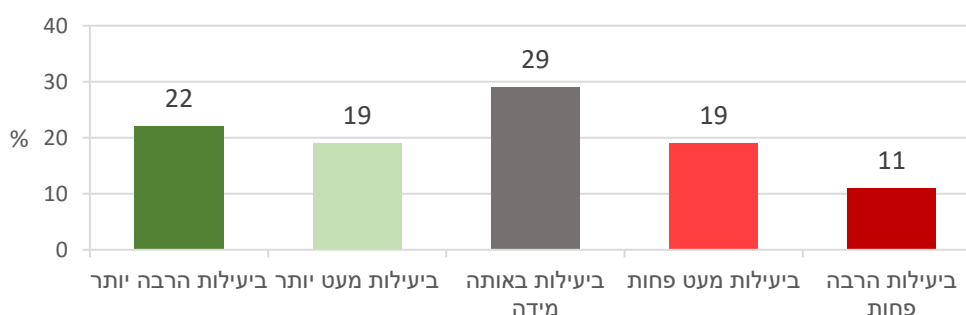
^{^^} עצמאים שעבודתם הושבתה

^{^^^} הכנסה כוללת ברוטו של המשיב, מחושב למשרה מלאה⁶

מידת היעילות של עבודה מן הבית

המשיבים שעבדו מן הבית נשאלו עד כמה הם מעריכים שהיו יעילים בעת שעבדו מן הבית לעומת במקום העבודה. 41% השיבו כי היו יעילים יותר לעומת 30% שדיווחו שהיו יעילים פחות. 29% ציינו כי אין הבדל במידת היעילות של העבודה מן הבית לעומת העבודה ממקום העבודה (תרשים 6).

תרשים 6: יעילות העבודה מן הבית לעומת העבודה במקום העבודה, לפי דיווח המשיבים העובדים מן הבית, ב- % (N=458)



התנאים המשפיעים על האפשרות לעבוד מן הבית

גורמים המקשים על עבודה מן הבית או המאפשרים אותה

בחנו באילו תנאים העבודה מן הבית מתאפשרת ביתר קלות, מהם התנאים המקשים על עבודה מן הבית ומה מקל עליה. המשיבים התבקשו לדווח בנוגע לכל גורם שהוצג להם עד כמה הוא הקשה עליהם לעבוד מן הבית או הקל עליהם.

מתרשים 7 עולה כי נוכחותם של אנשים אחרים בבית ובמיוחד ילדים היא גורם שהקשה על העבודה של חלק ניכר מן המשיבים – 69% מן המשיבים שיש להם ילדים בני 18 ומטה המתגוררים עימם ציינו כי

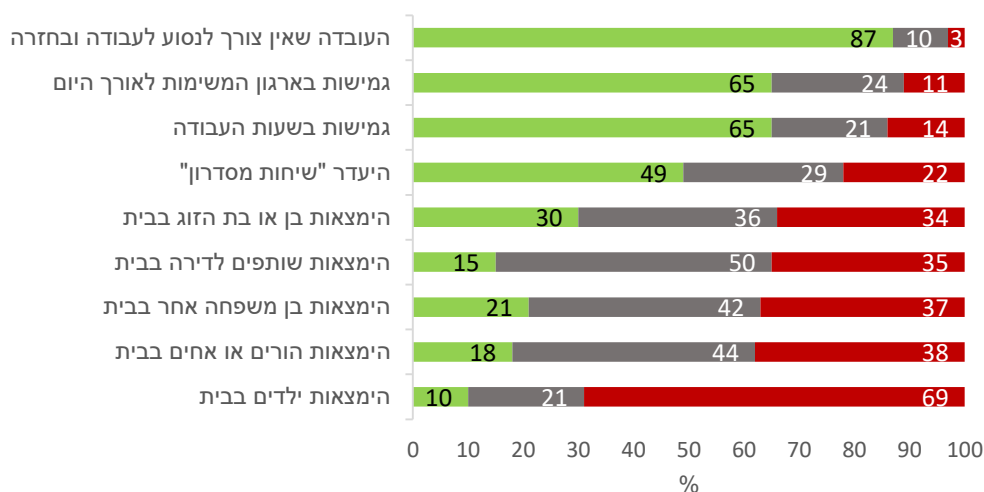
⁶ מספר המשיבים שעבדו בפברואר בהיקף משרה מלא: 306 עובדים ממקום העבודה, 356 עובדים מן הבית, 243 משיבים שהוצאו לחליית או פוטר.

הילדים מקשים עליהם לעבוד. בין 34% ל-38% ציינו שהורים, אחים, בני משפחה אחרים, שותפים לדירה או בני זוג, הקשו עליהם לעבוד מן הבית.

מעניין לראות כי נוכחותם של בן או בת זוג נתפסה על ידי כשליש מן המשיבים כגורם שהקשה עליהם, כשליש ציינו זאת כגורם שלא השפיע על יכולתם לעבוד בבית וכשליש ציינו את בן או בת הזוג כגורם שהקל עליהם לעבוד מן הבית.

מרבית המשיבים (87%) ציינו שצמצום הנסיעות אל מקום העבודה הוא אחד היתרונות הבולטים של העבודה מן הבית, וכשני שלישים ציינו את הגמישות שיש להם בפיזור שעות העבודה על פני היממה ובארגון המשימות כגורמים שהקלו עליהם לעבוד מן הבית (65% לכל אחד).

תרשים 7: גורמים המקשים או מקלים על עבודה מן הבית, לפי דיווח המשיבים העובדים מן הבית, ב- % (N=458)



הקשה עליי במידה מסוימת או במידה רבה ■ לא הקל עליי ולא הקשה עליי ■ הקל עליי במידה רבה או במידה מסוימת ■

המשיבים נשאלו כיצד גורמים נוספים משפיעים על היכולת שלהם לעבוד מן הבית:

היעדר פינת עבודה נוחה. 41% ציינו כי היעדר פינת עבודה נוחה מקשה עליהם לעבוד מן הבית (22% במידה רבה עד רבה מאוד ו-19% במידה בינונית). גורם זה משמעותי יותר ככל שצפיפות הדיור של המשיב גבוהה (ר' מדד צפיפות סעיף 4.2) – 42% מבין המשיבים שצפיפות הדיור שלהם גבוהה דיווחו כי היעדר פינת עבודה הקשה עליהם לעבוד מן הבית במידה רבה עד רבה מאוד, לעומת 24% מן המשיבים שצפיפות הדיור שלהם בינונית ו-10% מאלו שצפיפות הדיור שלהם נמוכה ($p < 0.01$).

כישורים טכנולוגיים. ככלל, ל-73% מן המשיבים לא היו חסרים משאבים טכנולוגיים הדרושים להם לעבודה מן הבית, ו-80% ציינו כי לא נתקלו בקושי בהפעלת תוכנות דיגיטליות כדי לעבוד מן הבית. לא נמצא הבדל לפי גיל המשיבים.

סוג המשימות שמתאימות יותר לעבודה מן הבית

המשיבים התבקשו לתאר באיזו מידה כל אחת מרשימה של משימות שהוצגה להם הייתה עבורם קשה או קלה יותר לביצוע מן הבית לעומת במקום העבודה. **מלוח 4** עולה כי משימות שעיקרן תקשורת פנים-אל-פנים נתפסו כקשות יותר לביצוע מן הבית לעומת מקום העבודה. לדוגמה, 57% ציינו כי קשה יותר לנהל

מן הבית קשרים חברתיים עם עמיתים לעומת במקום העבודה, ובשיעור דומה דיווחו על קושי לקיים מן הבית מפגשים מקצועיים מרובי משתתפים (55%) ופגישות עם עמיתים (48%).

יש לשים לב שמשימות בעלות אופי ניהולי קשה לבצע מן הבית – 51% ציינו שקשה לקיים פגישות אישיות עם כפיפים ו-46% ציינו שקשה לקיים פגישות עם ממונים.

לעומת זאת, משימות המתבצעות עצמאית קל יותר לבצע מן הבית או שאין הבדל ברמת הקושי אם מבצעים אותן מן הבית או במקום העבודה. למשל, 48% ציינו שקל יותר לבצע עבודה עצמאית במחשב מן הבית לעומת במקום העבודה, ו-47% ציינו שאין הבדל ניכר ברמת קושי הביצוע בין הבית למקום העבודה במשימות בעלות אופי מנהלי כמו ניהול יומן וקביעת פגישות.

לוח 4: משימות שקשה יותר לבצע מן הבית לעומת במקום העבודה, לפי דיווח המשיבים, ב- % (N=448)

מספר המשיבים*	קל יותר לביצוע מן הבית	אין הבדל בקלות הביצוע	קשה יותר לביצוע מן הבית	קשה יותר לביצוע מן הבית
418	17	26	57	ניהול קשרים חברתיים עם עמיתים
378	26	19	55	קיום מפגשים מקצועיים מרובי משתתפים
279	23	26	51	פגישות אישיות עם כפיפים
385	28	24	48	קיום פגישות עבודה עם מעט עמיתים
386	23	30	47	סיעור מוחות עם עמיתים, גיבוש רעיונות חדשים עם עמיתים
274	27	26	47	מתן הרצאות
374	23	31	46	פגישות אישיות עם ממונים
309	25	30	45	יצירת קשרי עבודה עם לקוחות חדשים
376	24	37	39	ניהול קשרי עבודה עם לקוחות וגורמים מחוץ לארגון
435	48	28	24	עבודה עצמאית במחשב (למשל, כתיבה, חישובים, קריאת מסמכים, עיצוב גרפי)
400	34	47	19	ניהול יומן, קביעת פגישות (פיזיות או וירטואליות)

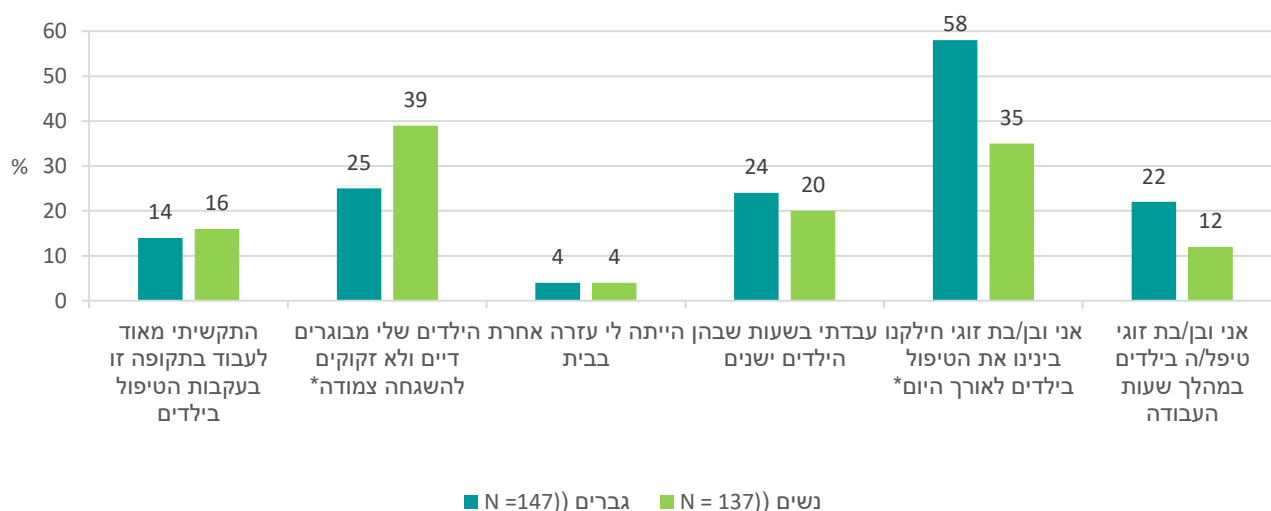
* בנוגע לכל משימה, שיעור התשובות חושב מתוך כלל המשיבים שהמשימה הייתה רלוונטית לעבודתם. לפיכך, לכל שאלה מספר משיבים אחר.

איזון עבודה-בית

56% מן המשיבים דיווחו כי העבודה מן הבית מטשטשת את הגבולות בין החיים הפרטיים לחיי העבודה במידה רבה או רבה מאוד. לא נמצאו הבדלים בין גברים לנשים, וגם לא בין אבות ובין אימהות לילדים קטנים.

משיבים שהם הורים לילדים התבקשו לציין כיצד התמודדו עם הטיפול בילדים במקביל לעבודה מן הבית. נמצא כי יותר גברים דיווחו כי בת זוגם הייתה זו שטיפלה בילדים במהלך שעות העבודה לעומת נשים שדיווחו כי היה זה בן זוגן שטיפל בילדים (22% לעומת 12%, בהתאמה, $p < 0.05$), ויותר גברים מנשים דיווחו שהם חלקו עם בנות זוגם את הטיפול בילדים לאורך שעות היום (58% לעומת 35%, בהתאמה, $p < 0.05$). נשים וגברים דיווחו במידה דומה על כך שהתקשו לעבוד בתקופת המשבר בשל הצורך לטפל בילדים (16% מן הנשים ו-14% מן הגברים, תרשים 8). עם זאת, כאשר בוחנים רק את ההורים לילדים עד גיל 5 שיעור הנשים שהשיבו כי התקשו מאוד לעבוד מן הבית גבוה משיעור הגברים (31% לעומת 19%, בהתאמה, לא מובהק).

תרשים 8: התמודדות עם טיפול בילדים במקביל לעבודה מן הבית, ב- % (N=284)



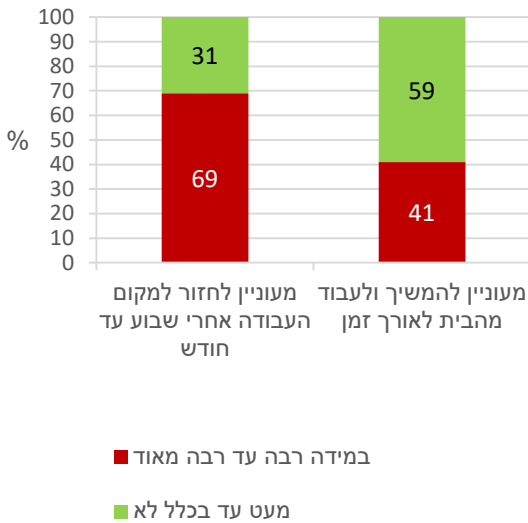
$p < 0.05$ *

רצון לעבוד מן הבית

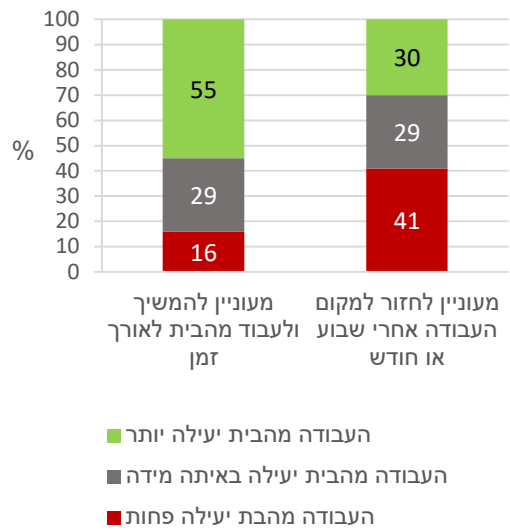
בחנו את המוטיבציה של המשיבים לעבוד מן הבית, עד כמה הם רוצים לעבוד מן הבית ולמשך כמה זמן הם מסוגלים לכך. המשיבים נחלקו בין 47% שהיו מעוניינים להמשיך לעבוד מן הבית לאורך זמן רב ובין 53% שהיו מעוניינים לחזור למקום העבודה כבר אחרי שבוע עד חודש – 15% רצו לחזור למקום העבודה אחרי שבוע, 17% אחרי שבועיים ו-21% אחרי שלושה שבועות עד חודש.

תרשימים 9 ו-10 מראים כי הרצון לחזור למקום העבודה או להמשיך לעבוד מן הבית קשור במידה רבה במידת היעילות הנתפסת של העבודה מן הבית ובמידה שבה המשיבים מרגישים שהעבודה מטשטשת את הגבולות בין החיים הפרטיים לחיי העבודה. 41% מן המשיבים שרצו לחזור למקום העבודה דיווחו שהם פחות יעילים בבית לעומת במקום העבודה, לעומת 16% מן המשיבים שרצו להמשיך ולעבוד מן הבית ($p < 0.01$). כתמיכה לכך – 69% מן המשיבים שרצו לחזור למקום העבודה דיווחו שעבודה מן הבית מטשטשת את הגבולות בין החיים הפרטיים לחיי העבודה במידה רבה עד רבה מאוד, לעומת 41% מן המשיבים שרצו להמשיך ולעבוד מן הבית ($p < 0.01$).

תרשים 10: המידה שבה עבודה מן הבית מטשטשת את הגבולות בין חיים פרטיים לעבודה, לפי מידת הרצון לחזור למקום העבודה, ב- % (N=458)**



תרשים 9: המידה שבה עבודה מן הבית יעילה לעומת עבודה במקום העבודה, לפי מידת הרצון לחזור למקום העבודה, ב- % (N=458)**



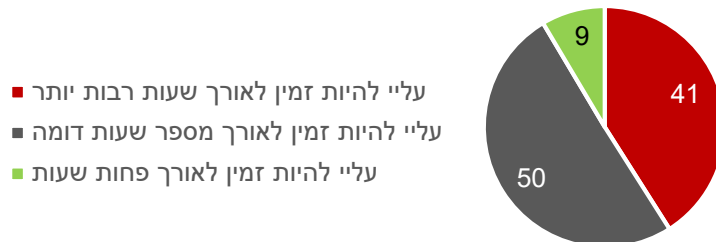
$p < 0.01$ **

הרצון לחזור למקום העבודה או להמשיך לעבוד מן הבית קשור גם למידה שבה המחסור בפינת עבודה נוחה מקשה על המשיבים – 51% מן המעוניינים לחזור למקום העבודה התקשו לעבוד בבית בשל היעדר פינת עבודה נוחה לעומת 28% מן המעוניינים להמשיך לעבוד מן הבית ($p < 0.01$)⁷.

קשר עם מקום העבודה

זמינות למקום העבודה. 41% מן המשיבים דיווחו כי היה עליהם להיות זמינים למקום העבודה (לממונים ולעמיתים בעבודה) לאורך שעות רבות יותר בעת שעבדו מן הבית לעומת במקום העבודה. 50% מן המשיבים דיווחו כי היה עליהם להיות זמינים לאורך מספר שעות דומה ו-9% דיווחו כי היה עליהם להיות זמינים לאורך פחות שעות (תרשים 11).

תרשים 11: משך הזמן בו על המשיבים להיות זמינים למקום העבודה שלהם, במהלך העבודה מן הבית לעומת מקום העבודה, ב- % (N=422)



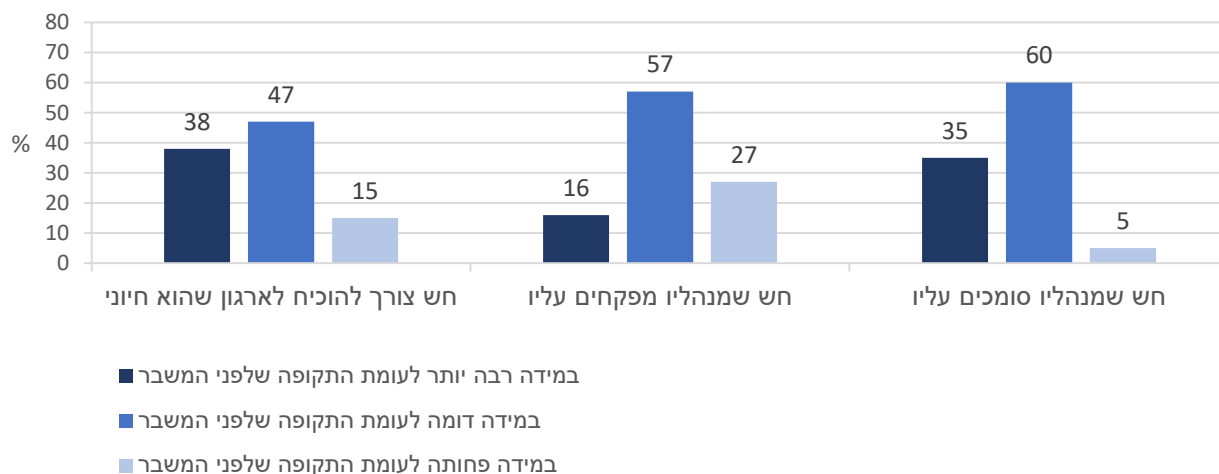
עמדות העובדים על הקשר עם הממונים עליהם ועם מקום העבודה. 60% מן המשיבים שעבדו מן הבית העריכו שלא היה הבדל במידה שבה הממונים עליהם סמכו עליהם בזמן שעבדו מן הבית לעומת במקום

⁷ לא נמצא הבדל בין המעוניינים להמשיך לעבוד מן הבית ובין המעוניינים לחזור למקום העבודה בממוצע הגיל, ברמת צפיפות הדיור, בשיעור ההורים לילדים, בשיעור הנשים והגברים, בהתפלגות קטגוריות השכר ובהיקף המשרה.

העבודה, 35% דיווחו שהם מעריכים שסמכו עליהם יותר ורק 5% דיווחו שסמכו עליהם פחות. בדומה לכך, 57% ציינו שלא היה הבדל במידה שבה הממונים עליהם פיקחו עליהם בתקופה שבה עבדו מן הבית לעומת במקום העבודה, 16% הרגישו שמידת הפיקוח עלתה ו-27% הרגישו שפיקחו עליהם פחות.

47% מן המשיבים חשו שאין שינוי במידה שבה היו צריכים להוכיח את היותם חיוניים לארגון בעת שעבדו מן הבית לעומת התקופה שעבדו במקום העבודה, לעומת 38% שדיווחו שהיה עליהם להוכיח שהם חיוניים לארגון במידה רבה יותר (תרשים 12).

תרשים 12: עמדות המשיבים כלפי הקשר עם ממוניהם ועם מקום העבודה, ב- (N=424) %

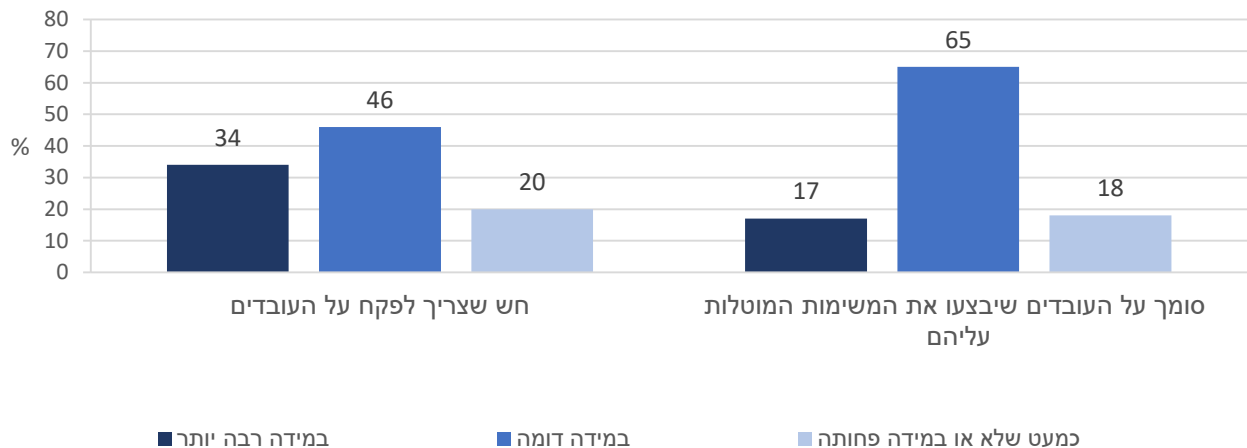


עמדות המנהלים על הקשר עם הכפיפים להם. 16% מן המשיבים על הסקר הם מנהלים, סך הכול 196 משיבים. 83% מהם מנהלים רק עובדים, 4% מנהלים רק מנהלים ו-13% מנהלים עובדים ומנהלים גם יחד.

65% מן המנהלים דיווחו שהם סומכים על עובדיהם שיבצעו את המשימות המוטלות עליהם במידה דומה לתקופה שבה עבדו במקום העבודה, 17% סמכו עליהם במידה רבה יותר ו-18% במידה פחותה. נתון זה תומך בממצא המקביל העולה מדיווח המשיבים שאינם מנהלים, אשר 60% מהם ציינו שאין שינוי במידה שבה הממונים עליהם סמכו עליהם בזמן שעבדו מן הבית (ר' לעיל).

46% מן המנהלים דיווחו שלא היה שינוי במידה שבה היו צריכים לפקח על עובדיהם בעת שעבדו מן הבית לעומת במקום העבודה, 34% דיווחו שהיו צריכים לפקח במידה רבה יותר ו-20% היו צריכים לפקח על עובדיהם במידה פחותה (תרשים 13).

תרשים 13: עמדות המנהלים כלפי הקשר עם הכפיפים להם, בעת העבודה מן הבית לעומת העבודה במקום העבודה, ב- % (N=86)

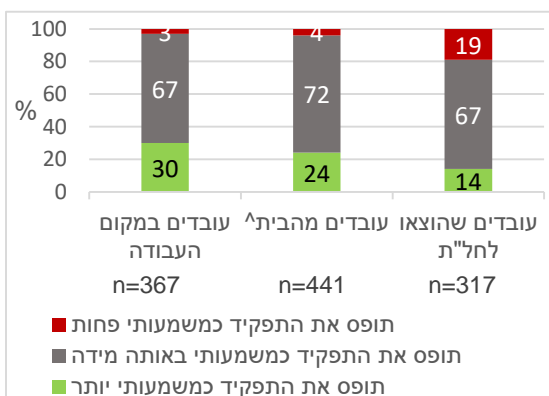


מידת המחויבות של העובד למקום העבודה

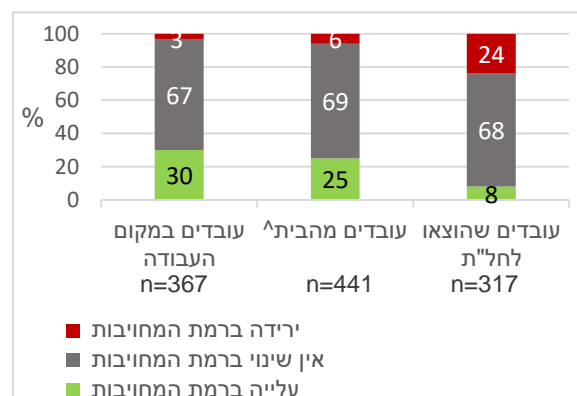
עבודה מן הבית מעוררת סוגיות בנוגע למחויבות ולתחושת השייכות של העובד לארגון שבו הוא עובד. במסגרת הסקר בחנו האם היה שינוי ברמת המחויבות של העובדים למקום העבודה שלהם, בתקופת הגבלות הקורונה לעומת התקופה שלפניה. כדי לבחון האם הריחוק הפיזי ממקום העבודה משפיע על רמת המחויבות של העובדים, השווינו בין משיבים שבעת הגבלות הקורונה עבדו במקום העבודה (31% מן המשיבים), משיבים שעבדו מן הבית (38%) ועובדים שהוצאו לחל"ת (28%).

מתרשים 14 עולה כי שיעור המדווחים על עלייה ברמת המחויבות לארגון גבוה יותר בקרב משיבים שעבדו במקום העבודה (30%), אחר כך בקרב משיבים שעבדו מן הבית (25%) ונמוך במיוחד בקרב משיבים שהוצאו לחל"ת (8%) ($p < 0.01$). שיעור המשיבים שדיווחו שלא היה שינוי ברמת המחויבות שלהם למקום העבודה גבוה ודומה בקרב שלוש הקבוצות (כ-70%).

תרשים 15: דיווח על שינוי בתפיסת החשיבות של התפקיד בתקופת הגבלות הקורונה לעומת התקופה שלפניה, לפי דפוס עבודה, ב- % (N=1,125)**



תרשים 14: דיווח על שינוי ברמת המחויבות למקום העבודה בתקופת הגבלות הקורונה לעומת התקופה שלפניה, לפי דפוס עבודה, ב- % (N=1,125)**



כולל משיבים שעבדו גם במקום העבודה וגם מן הבית
 $p < 0.01$ **

מתרשים 15 (לעיל) עולה כי בדומה לשינוי ברמת המחויבות למקום העבודה, שיעור המשיבים שבעת הגבלות הקורונה תפסו את התפקיד שלהם כחשוב ומשמעותי יותר לעומת התקופה שלפניה, גבוה יותר בקרב המשיבים שעבדו במקום העבודה (30%), אחר כך בקרב המשיבים שעבדו מן הבית (24%) ובמידה פחותה בקרב המשיבים שהוצאו לחל"ת (14%) ($p < 0.01$).

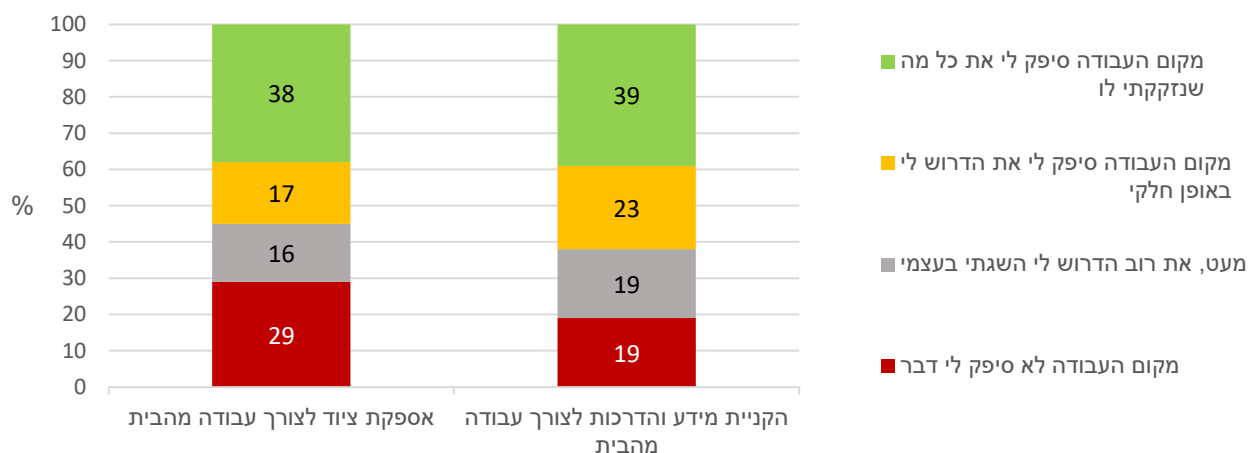
שירותי תמיכה של מקום העבודה

המשיבים שעבדו מן הבית נשאלו על שירותי התמיכה שקיבלו ממקום העבודה. הם נשאלו האם קיבלו ציוד לצורך העבודה מן הבית (למשל, מחשב, תוכנות מחשב, עזרים אחרים כמו אוזניות, ציוד משרדי אחר), והאם קיבלו הדרכות או מידע הדרוש להם לצורך עבודה מן הבית (למשל, הדרכה על שימוש בטכנולוגיות עבודה מרחוק, הנחיות בנוגע לנוהלי עבודה מרחוק עם עמיתים או עם לקוחות).

מתרשים 16 עולה כי 38% מן המשיבים דיווחו שמקום העבודה סיפק להם את כל הציוד שהזדקקו לו לצורך העבודה מן הבית, 33% דיווחו שהשלימו בעצמם חלק מן הציוד או את מרביתו, בעוד 29% דיווחו כי מקום העבודה לא סיפק להם ציוד כלל.

בדומה לכך, 39% מן המשיבים ציינו כי מקום העבודה סיפק להם את כל המידע וההדרכות שזדקקו להם כדי לעבוד מן הבית, 42% ציינו שהיה עליהם ללמוד בעצמם חלק מן המידע או את רובו ו-19% ציינו כי מקום העבודה לא הקנה להם כל מידע או הדרכות לצורך עבודה מן הבית.

תרשים 16: קבלת שירותי תמיכה ממקום העבודה, לפי דיווח המשיבים שעבדו מן הבית, ב- (N=425) %



מעניין לראות כי נמצא קשר חיובי בין הדיווח של המשתתפים על המידה שבה הם קיבלו שירותי תמיכה ממקום העבודה ובין הדיווח שלהם על רמת היעילות של העבודה מן הבית – הקשר החיובי נמצא גם בין רמת היעילות ובין קבלת מידע והדרכות ($p < 0.01$, $r = 0.154$) וגם בין רמת היעילות ובין קבלת ציוד ($p < 0.01$, $r = 0.114$).

כלומר, רמת היעילות גבוהה יותר מן הבית לעומת מקום העבודה ככל שהמשיבים קיבלו יותר שירותי תמיכה ממקום העבודה (הן מידע והדרכות הן ציוד). ממצא זה מלמד על החשיבות שיש לתמיכה של מקומות עבודה בעובדיהם בעת שהם עובדים מן הבית.

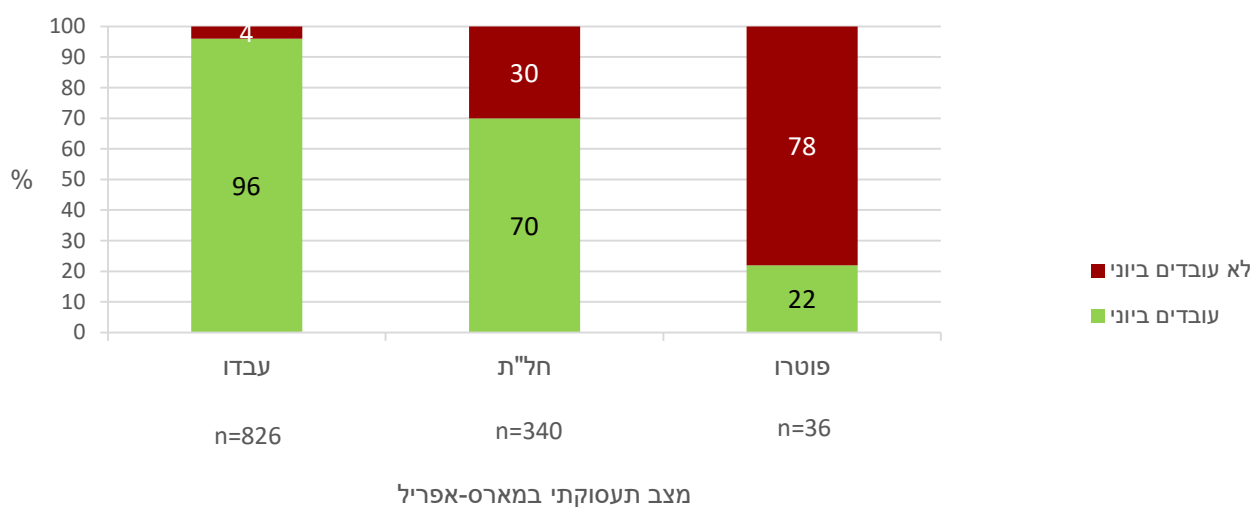
4.6 מאפייני התעסוקה של המשיבים לאחר הסרת הגבלות הקורונה (ביוני 2020)

הסקר הועבר בקרב המשיבים בתחילת חודש יוני 2020, כך שהתאפשר לבחון את מאפייני התעסוקה שלהם מיד עם הסרת מרבית הגבלות הקורונה שהוטלו על המשק. נזכיר כי במהלך מארס-אפריל 69% מן המשיבים עבדו, 28% יצאו לחל"ת ו-3% פוטרו ממקום עבודתם.

מצב תעסוקתי ביוני 2020

96% מן המשיבים שעבדו בתקופת הגבלות הקורונה המשיכו לעבוד גם בתחילת חודש יוני לאחר שמרביתן הוסרו; גם 70% מן העובדים שהוצאו לחל"ת חזרו לעבוד. לעומת זאת, 22% בלבד מן המפוטרים חזרו לשוק העבודה ($p < 0.01$) (תרשים 17).

תרשים 17: מצב תעסוקתי בחודש יוני לפי מצב תעסוקתי במארס-אפריל, מקום עבודה עיקרי, ב- % (N=1,202)



מאפייני המשיבים שלא עבדו בעת המענה על הסקר (תחילת חודש יוני 2020)

המשיבים שבעת המענה על הסקר לא עבדו היו דומים למשיבים שהיו מועסקים באותה עת במגוון מאפיינים אישיים ותעסוקתיים⁸, למעט שלושה מרכזיים – היקף המשרה, השכלה ושיעור אנשים עם מוגבלות:

- שיעור גבוה יותר מן המשיבים שלא עבדו בעת המענה על הסקר, היו מועסקים בהיקף משרה חלקי לפני הגבלות הקורונה, 38% לעומת 19% מן המועסקים, בהתאמה ($p < 0.01$).
- שיעור המשכילים, בעלי תואר ראשון ומעלה, נמוך בקרב המשיבים שלא עבדו בעת המענה על הסקר לעומת המועסקים, 36% לעומת 51%, בהתאמה ($p < 0.01$).
- שיעור האנשים עם מגבלה פיזית או בריאותית כלשהי גבוה יותר בקרב המשיבים שלא עבדו בעת המענה על הסקר לעומת המועסקים, 23% לעומת 15%, בהתאמה ($p < 0.01$)⁹.

⁸ לא נמצא הבדל בין המשיבים שלא עבדו בעת המענה על הסקר ובין המשיבים שעבדו בעת ההיא בממוצע הגיל, בשיעור הנשים והגברים ובמיקום הפיזי שבו עבדו במהלך מארס-אפריל (מקום העבודה או הבית).

⁹ מבין המשיבים על הסקר, 16% דיווחו כי יש להם מגבלה בריאותית או פיזית. ב-2018, שיעור האנשים עם מוגבלות מבין האנשים בגילי 20-64 בישראל, היה 16% (אדמון-ריק וגורדון, 2019).

5. מגבלות המחקר

הסקר נערך בקרב יהודים בני 25-64 שהיו מועסקים בחודש פברואר 2020 טרם משבר הקורונה. הסקר אינו כולל מועסקים שאינם יהודים הואיל ואינם מיוצגים כראוי באוכלוסיית הפאנל של חברת הסקרים. את הנתונים אספנו על ידי סקר פאנל אינטרנטי באמצעות שליחת קישור אינטרנטי לסקר למילוי עצמי. משמעות הדבר היא שלמשיבים יש כישורים דיגיטליים בסיסיים לצורך המענה על הסקר.

הסקר נערך בתחילת יוני 2020 וכלל שאלות רטרואקטיביות על המצב התעסוקתי ועל דפוסי התעסוקה של המשיבים במהלך מארס-אפריל 2020. המשמעות היא שהתשובות לשאלות אלה כפופות לזיכרון של המשיבים, שעלול להיות חסר או סלקטיבי.

6. סיכום והמלצות

בעקבות התפרצות מגפת הקורונה וההגבלות של ממשלת ישראל על תנועת האזרחים, חלו שינויים משמעותיים בשוק התעסוקה בישראל ובדפוסי התעסוקה של העובדים. עובדים רבים הושבתו ורבים עברו לעבוד מן הבית.

ממצאי המחקר מראים כי 41% מן המשיבים שעבדו מן הבית דיווחו כי היו יעילים יותר בעת שעבדו מן הבית לעומת במקום העבודה, 87% ציינו שיתרונה הבולט של עבודה מן הבית הוא צמצום הנסיעות למקום העבודה ו-65% ציינו כי יתרונותיה הם גמישות בפיזור שעות העבודה על פני היממה ובארגון המשימות על פי צורכיהם. יחד עם זאת, 30% מן המשיבים שעבדו מן הבית דיווחו כי היו יעילים פחות בעת שעבדו מן הבית לעומת במקום העבודה, 69% דיווחו שהאתגר הבולט בעבודה מן הבית הוא הטיפול בילדים במקביל לעבודה ו-56% מן המשיבים אף דיווחו שהגבלות בין החיים הפרטיים לעבודה מיטשטשים.

נראה כי לעבודה מן הבית יתרונות וחסרונות וכי היא אפשרית ויעילה כל עוד תנאים מסוימים מתקיימים. כך למשל, נראה כי תנאי חשוב לעבודה יעילה מן הבית הוא סביבה שקטה ופינת עבודה נוחה, שאינה מתאפשרת לרבים מן העובדים במשק. נוסף לתנאי הסביבה הפיזית, עבודה מן הבית מתאימה יותר למשימות עצמאיות במחשב, ומאתגרת יותר כאשר יש לבצע משימות שעיקרן תקשורת פנים-אל-פנים או משימות בעלות אופי ניהולי. מעניין לציין כי נמצא קשר חיובי בין רמת היעילות המדווחת של העבודה מן הבית ובין הדיווח על המידה שבה מקום העבודה סיפק למשיבים העובדים מן הבית שירותי תמיכה (ציוד או מידע והדרכות). ממצא זה מעלה את החשיבות שיש לתמיכה של מקומות עבודה בעובדיהם בעת שהם עובדים מן הבית (ובמיוחד בתקופה מאתגרת זו של הטלת הגבלות הקורונה).

על אף הריחוק הפיזי של העובדים מן הבית מעמיתיהם ומן הממונים עליהם, למעלה ממחצית מן המשיבים שעבדו מן הבית מעריכים כי לא היה הבדל במידה שבה הממונים עליהם סמכו עליהם או פיקחו עליהם בתקופה שבה עבדו מן הבית לעומת במקום העבודה, ובמקביל גם מרבית המשיבים שהם מנהלים ציינו שאין שינוי במידה שבה הם סמכו על עובדיהם ומחציתם ציינו שאין שינוי במידה שבה הם נדרשו לפקח על משימותיהם. כ-70% מן המשיבים אף דיווחו כי אין שינוי במידה שבה הם חשים מחויבים למקום העבודה שלהם. כרבע אף ציינו שרמת המחויבות שלהם עלתה – 30% בקרב עובדים במקום העבודה ו-24% בקרב עובדים מן הבית, זאת לעומת 8% בלבד בקרב המשיבים שהוצאו לחל"ת.

ממצאי המחקר מצביעים על כך שמרבית המשיבים מעוניינים לבצע את משימותיהם ביעילות ובמועילות, מן הבית או ממקום העבודה, שכן רצונם של המשיבים שעבדו מן הבית לחזור למקום העבודה או להמשיך לעבוד מן הבית, קשור במידה שבה הם מצליחים לעבוד ביעילות מן הבית, במידה שבה תנאי המגורים שלהם מאפשרים זאת ובמידה שבה הם מסוגלים לאזן בין חייהם הפרטיים לעבודה.

במהלך התקופה שבה הוטלו הגבלות הקורונה, מקומות עבודה רבים מצאו עצמם נדרשים לעבור לעבודה מן הבית, חלקם לא התנסו בכך בעבר. נראה כי כיום, בשל המשכיותה של המגפה, רבים מן המעסיקים ניצבים בפני ההחלטה כיצד ניתן לקיים שגרת עבודה חדשה. ממצאי המחקר מראים כי עבודה מן הבית מתאפשרת כל עוד מתקיימים תנאים מסוימים, ונראה כי ניתן לגזור מהם כמה המלצות כדי להגביר את היתכנותה:

- כדי ליעל את העבודה מן הבית, יש לעודד מקומות עבודה לספק שירותי תמיכה (ככל שניתן ודרוש): ציוד, הדרכות והקניית ידע הנדרש לעבודה מן הבית.
- יש לעודד ממונים לקיים קשר שוטף עם העובדים כדי לסייע במעקב אחר משימות (ובמיוחד אחר משימות שקשה יותר לבצע מן הבית), מתוך דגש על תמיכה מרחוק ומתוך כוונה לסייע באיזון בין העבודה לחיים הפרטיים.
- על מקומות עבודה להביא בחשבון שיעילות העבודה מן הבית תלויה בגורמים חיצוניים לעובדים, ובאופן מיוחד בהימצאותם של ילדים הדורשים טיפול והשגחה (וייתכן שגם מבוגרים התלויים בעובדים), ובמידה שבה תנאי הדיור מאפשרים לעובדים שקט וריכוז.
- בעתות שגרה, כאשר ניתן לעבוד גם במקום העבודה, מומלץ להקדיש את העבודה מן הבית לביצוע משימות המתאימות לעבודה מסוג זה, למשל, משימות המתבצעות עצמאית במחשב או משימות בעלות אופי מנהלי כמו ניהול יומן וקביעת פגישות.
- לבסוף, יש להבחין בין דרג ניהולי ובין עובדים, שכן משימות הנושאות אופי ניהולי מאתגרות יותר לביצוע מן הבית.

מקורות

- משרד האוצר. (2020). דין וחשבון על הוצאות השכר בשירות המדינה וגופי הביטחון לשנת 2018, דו"ח מספר 18. אגף השכר והסכמי שכר. ירושלים: המחבר.
- אדמון-ריק, ג. וגורדון, א. (2019). אנשים עם מוגבלות בישראל 2019 – נתונים סטטיסטיים נבחרים. מצגת מיום 3.12.2019. נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, משרד המשפטים.
- למ"ס (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה). (2020א). סקר בזק לבחינת מצב העסקים והתעסוקה בעקבות התפשטות נגיף הקורונה וההגבלות המתלוות לו. גלים 1-4. ירושלים: המחבר.
- למ"ס (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה). (2020ב). סקר כוח אדם 2018. פרסום מספר 1782. ירושלים: המחבר.
- למ"ס (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה). (2020ג). סקר הכנסות והוצאות משק בית 2018. ירושלים: המחבר.
- למ"ס (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה). (2020ד). הסקר החברתי 2018. פרסום מספר 1788. ירושלים: המחבר.
- למ"ס (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה). (2020ה). רבעון סקר כוח אדם 2020/1. ירושלים: המחבר.
- למ"ס (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה). (2018). סקר כוח אדם 2016. פרסום מספר 1723. ירושלים: המחבר.

נספח

לוח א-1: מאפייני רקע של המשיבים לעומת מאפייני כלל האוכלוסייה המועסקת בישראל, ממוצעים ואחוזים

כלל האוכלוסייה היהודית המועסקת בני 64-25 ^b (N=3,112.9)*	כלל האוכלוסייה המועסקת בני 64-25 ^b (N=4,053.9)*	סך הכול משתתפי הסקר (N=1,202)	
43	43	42.1	ממוצע גיל ^a
50	49	48	שיעור נשים ^b
89	-	84	שיעור ילידי ישראל ^a
6	6	7	שיעור חרדים ^b
^d 63	^d 63	73	שיעור נשואים או חיים בזוגיות ^a
			שיעור המתגוררים במחוז מגורים ^a
31	27	31	מרכז
21	19	20	תל אביב
11	12	12	חיפה
14	13	11	דרום
9	10	11	ירושלים
5	4	5	יהודה ושומרון
39	36	48	שיעור בעלי תואר ראשון ומעלה ^a
-	8	8	שיעור עצמאים ^a
27	25	22	שיעור עובדים במשרה חלקית ^a
-	22	45	שיעור העובדים במגזר ציבורי ¹⁰
-	^e 16	16	שיעור אנשים עם מגבלה
0.80	0.88	1.14	ממוצע נפשות לחדר ^c

* באלפים

^a הסקר החברתי 2018, למ"ס

^b סקר כוח אדם שוטף, 2020 (רבעון 1), למ"ס

^c סקר כוח אדם 2018, למ"ס

^d שיעור נשואים כולל חיים בנפרד, לא כולל חיים בזוגיות

^e שיעור האנשים עם מגבלה מבין האנשים בגילי 20-64 ב-2018

¹⁰ דין וחשבון על הוצאות השכר בשירות המדינה וגופי הביטחון לשנת 2018, אגף השכר והסכמי שכר, משרד האוצר.