



שדולת הנשים בישראל
لهوبي النساء في إسرائيل
The Israel Women's Network

האיזון הנכון

איך מקומות עבודה יכולים לקדם איזון בית-עבודה
ולמה כדאי להם לעשות את זה



דצמבר 2019



שדולת הנשים בישראל
لهوبي النساء في إسرائيل
The Israel Women's Network

האיזון הנכון

איך מקומות עבודה יכולים לקדם איזון בית-עבודה
ולמה כדאי להם לעשות את זה

דצמבר 2019

כתיבה: יערה מן

תוכן העניינים

5	הקדמה
6	1. איזון בית-עבודה: פרקטיקות מרכזיות בשוק העבודה
6	1.1 שעות גמישות
7	1.2 עבודה מהבית ו"טלוורקינג"
7	1.3 קיצור שעות העבודה
9	1.4 חופשת לידה לאבות על חשבון המעסיק
10	2. למה זה כדאי? סיכום היתרונות בקידום איזון בית-עבודה בארגון
12	3. איפה זה קורה? ממצאים מסקר עובדים/ות
12	3.1 פרקטיקות לאיזון בית-עבודה בשוק העבודה הישראלי
13	3.1.1 שעות גמישות
14	3.1.2 עבודה מהבית
15	3.1.3 הפחתת שעות העבודה
15	3.1.3.1 הוספת ימי חופש וימי מחלה מעבר לקבוע בחוק
16	3.1.3.2 משרת אם ומשרת הורה
16	3.1.3.3 ימים מקוצרים
17	3.1.3.4 חופשת לידה לאבות
18	3.2 מדדים לאיזון בית-עבודה
18	3.2.1 מספר שעות העבודה ושיטת התגמול עבור ביצוע שעות נוספות
20	3.2.2 עבודה ומשפחה בשעות אחר הצהריים
22	3.2.3 מדדים סובייקטיביים לאיזון בית עבודה
23	3.2.4 זליגה בין חיי העבודה לחיים הפרטיים
24	3.3 מה חשוב לעובדים ולעובדות?
25	3.4 מה אפשר ללמוד מהסקר?
25	4. סיכום והמלצות למעסיקים

הקדמה

בשנים האחרונות, הולכת ומתגברת הדרישה של עובדים ועובדות למצוא איזון טוב יותר בין הספירה הביתית לספירה התעסוקתית. דרישה זו, לצד תובנות חדשות בדבר היתרונות הכלכליים והחברתיים הטמונים ביצירת איזון, הובילו מעסיקים רבים לאמץ פרקטיקות שנועדו להקל על עובדיהם לשלב בין שתי הספירות.

לצד התמורות החיוביות שחלו בשוק העבודה במאה השנים האחרונות, ובכללן הכניסה רחבת היקף של נשים לשוק העבודה בשכר, התפתחו והתקבעו בו גם נורמות תעסוקתיות בעייתיות. כך, למשל, שוק העבודה המערבי נוטה לתגמל בשכר גבוה ובהזדמנויות קידום עובדים אשר נמצאים במקום העבודה במשך שעות ארוכות – במקרים רבים ללא תלות אמיתית בתפוקה אותה הם מייצרים בשעות אלו.

תרבות העבודה המודרנית דורשת ממני ששואפים להתקדם ולהצליח, להעניק משקל רב למחויבותם למקום העבודה, גם כאשר זאת באה על חשבון מחויבויות אחרות. כך יוצא, שעל אף האשליה הרווחת לפיה ניתן לעשות "גם וגם", מרבית העובדים והעובדות במשק נאלצים לבחור, במידה כזו או אחרת, בין הצלחה בשוק העבודה לבין הקדשת זמן מספקת לילדיהם, לבני/ות זוגם ולעצמם.

הכורח לבחור בין הצלחה בעבודה לבין מחויבויות משפחתיות הוא מנת חלקם של גברים ושל נשים כאחד, אך הבחירה עצמה ותוצאותיה הן בעלות מאפיינים מגדריים מובהקים. אינספור מחקרים מצביעים על כך שברוב המקרים נשים יהיו אלו שמוותרות על הזדמנויות תעסוקתיות ועל שכר גבוה לטובת הטיפול במשפחה ובמשק הבית בזמן שרוב הגברים יוותרו על זמן עם המשפחה לטובת קידום והצלחה בעולם העבודה.

מתוך ההבנה כי הנורמות הנוכחיות בשוק העבודה ובחברה מהוות חסם משמעותי לשוויון מגדרי ולשיפור מעמדן של נשים בשוק העבודה, שדולת הנשים בישראל פועלת בשנים האחרונות מול מקבלי החלטות במטרה להוביל לשינוי מדיניות ברמה המשקית. במסגרת זו, אנו פועלות בין היתר לקידום מדיניות של קיצור שבוע העבודה, של חופשת לידה לאבות במימון ממלכתי ושל הרחבת האחריות הממשלתית לשירותי החינוך והטיפול בגיל הרך. עם זאת, ולצד קידומם של צעדים אלו, אנו מאמינות כי מעורבות ונכונות לשינוי מצד המעסיקים הן מפתח הכרחי ליצירת שינוי שיטיב עם העובדים/ות ועם המשק כולו.

פרקטיקות ארגוניות שמסייעות לעובדים להשיג איזון בין הבית לעבודה הן חלק מסל רחב של צעדים שביכולתם לסייע לנשים להתקדם בארגון ולצמצם תופעות של תת-ייצוג בעמדות בכירות, של פערי שכר בין נשים וגברים ושל דחיקתן של נשים לשולי הארגון והדרתן ממוקדי קידום והשפעה.¹ אך בנוסף לתועלת החברתית הרבה שטמונה ביישומן, פרקטיקות אלו נושאות עמן יתרונות מוכחים גם למקום העבודה עצמו, ברמה הארגונית והעסקית. מחקרים, שיוצגו ביתר פירוט בהמשך, מראים שמדיניות ארגונית לקידום איזון בית-עבודה תורמת לגיוס ולישימו של עובדים ועובדות, מפחיתה היעדרויות, ומגדילה את התפוקה.

השיח העכשווי בנושא "איזון בית-עבודה" מבקש לשנות את המציאות הנוכחית ולעמוד על הצעדים הפרקטיים שייאפשרו לעובדים/ות להתקדם ולהצליח בשוק העבודה גם בלי שייאלצו לשלם על כך מחירים משפחתיים או אישיים גבוהים. חלקה הראשון של סקירה זו עומד על הפרקטיקות העיקריות הקיימות בשוק העבודה בישראל ובעולם לקידום איזון בית-עבודה, ודן בהזדמנויות ובסכנות הכרוכות באימוצן – הן עבור העובדים והעובדות, הן עבור הארגונים שמעסיקים אותם והן עבור החברה בכללותה. חלקה השני של החוברת מציג ממצאים מסקר שנערך בקרב כ-600 עובדים ועובדות, והוא מבקש לצייר תמונת מצב עדכנית של סוגיית האיזון בין הבית לעבודה בשוק התעסוקה הישראלי.

1. איזון בית-עבודה: פרקטיקות מרכזיות בשוק העבודה

בשוק העבודה, בארץ ובעולם, נהוגות כיום מספר פרקטיקות נפוצות שמטרתן לעודד איזון בית-עבודה: עבודה מהבית, החלת שעות עבודה גמישות, משרות מקוצרות לאימהות או להורים, ו"השלמה" לשירותים אשר ניתנים בדרך כלל על ידי המדינה, כגון תוספת זמן לחופשת הלידה על חשבון החברה, מעונות וקייטנות לילדים במקום העבודה, תשלום מלא על ימי מחלה ו/או מחלת ילד והוספת ימי חופש מעבר לקבוע בחוק.

בכל הנוגע לשוק העבודה הישראלי, קיים מחסור במחקר ובנתונים בנוגע להיקף תפוצתן של פרקטיקות מסוג זה. על בסיס הידע החלקי שישנו, ההערכה היא שפרקטיקות רשמיות לאיזון בית-עבודה רווחות יותר בחברות גדולות ובמיוחד בחברות הייטק בינלאומיות, המובילות בשנים האחרונות את השיח בנושא. יחד עם זאת, המחקר הקיים מצביע על הבדלים משמעותיים באופי הצעדים ובאכיפתם לא רק בין חברה לחברה אלא גם בין השלוחות של אותה החברה במקומות שונים בעולם. במקרים רבים, המדיניות הננקטת בפועל אינה משקפת את הצהרותיה הפומביות של החברה, אלא את הנורמות הנהוגות בשוק העבודה המקומי ואת מצב הביקוש לעובדים/ות.²

נראה, שפרקטיקות לאיזון בית-עבודה נפוצות בעיקר בקרב מעסיקים גדולים ובמגזרים בהם קיים מחסור בכוח אדם והתחרות על עובדים גדולה. ניתן להניח כי סיבה מרכזית למצב זה טמונה בכך שמדובר בצעדים וולונטריים אשר ביצועם דורש במקרים רבים משאבים כספיים זמינים ומידיים, בעוד התועלת הכלכלית הטמונה בהם – גם אם היא רבה – צפויה להתממש ברובה בטווח הארוך ולעיתים היא קשה יותר למדידה. יתרה מזאת, מרבית הארגונים אינם פועלים בתוך ואקום, והם תלויים בארגונים אחרים ובלקוחות כדי לבצע את עבודתם. כך יוצא, שארגונים רבים יתקשו, למשל, לקצר את יום העבודה של עובדים אשר מספקים שירותים ללקוחות אשר עובדים עד שעות מאוחרות.

מעבר לקושי איתו עלולים להתמודד מעסיקים המבקשים להציע לעובדיהם איזון טוב יותר בין הבית לעבודה, מרבית הפרקטיקות הנהוגות כיום טומנות בחובן שתי סכנות עיקריות עבור העובדים והעובדות עצמם: טשטוש הגבולות בין הבית לעבודה וסימון העובדים/ות אשר מנצלים את ההטבות כעובדים טובים פחות, שנותנים עדיפות לחייהם האישיים על פני מקום העבודה. מחקרים רבים מראים כי עובדים אלה הם, במרבית המקרים, עובדות.³

להלן נסקור בקצרה את הפרקטיקות הנמצאות בשנים האחרונות במרכז השיח בנושא איזון בית-עבודה בארגונים:

1.1 שעות גמישות

בשנים האחרונות יותר ויותר ארגונים מאפשרים לעובדים ולעובדות להגיע לעבודה ולעזוב את העבודה בשעות גמישות, התואמות את צרכיהם האישיים. במקרים מסוימים נדרשים העובדים להימצא במקום העבודה ב"שעות ליבה" מסוימות, פחותות ממספר שעות העבודה הנדרש מהם, ואת השעות הנוספות הם רשאים לבצע בזמן שנוח להם. במקרים אחרים, מוגדרות מראש רק מספר השעות השבועיות או החודשיות להן נדרשים העובדים, והם נהנים מגמישות מלאה באופן בו הם מחלקים אותן על פני הימים.

מחקרים שונים בדקו את ההשפעה של מדיניות השעות הגמישות על שביעות רצון, תפוקה, מחויבות ארגונית, תחלופת עובדים ומדדים נוספים. מחקרים אלו מצאו, כי החלת מדיניות של שעות עבודה גמישות משפרת את המוטיבציה ואת שביעות הרצון של העובדים, מעלה את התפוקה, ומסייעת בשילוב בין מטלות הבית למטלות העבודה. ההשפעות החיוביות של מדיניות זו חלות על כל העובדים, אך נשים ועובדים עם ילדים מעידים כי הם נהנים ממנה במיוחד.⁴ מנגד נמצא כי פרקטיקת השעות הגמישות מעודדת טשטוש של הגבולות בין הבית לעבודה, ועלולה גם להוביל למצב שבו האינטנסיביות של העבודה מתעצמת באופן שמשפיע על תחושות המתח והלחץ של העובדים/ות.⁵

2 מיכל פרנקל, מדיניות שילוב עבודה – משפחה: ממצאים מארגונים בינלאומיים, מדינות ומעסיקים, משרד התמי"ת – מחקר וכלכלה. 3
 Heilman, M.E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias, *Research in Organizational Behavior*, 32, 113-135; Smith, J. & Gardner D. (2007). Factors affecting employee use of work-life balance initiatives, *New Zealand Journal of Psychology*, 36(1), 3-12
 4 Scandura, T. A. and Lankau, M. J. (1997), *Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction*. *Journal of Organizational Behavior*. 18: 377-391
 5 Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 5
 .83-106

חסרון נוסף בהגמשת שעות העבודה הוא הכוח הניתן בידי המעסיק לדרוש מהעובד/ת לעבוד מעבר לשעות העבודה הקבועות בחוק. כך למשל, מעסיק יכול לדרוש כי עובדיו יעבדו ימים ארוכים מאוד בתקופות עמוסות וימים קצרים בתקופות פחות עמוסות. במרבית המקרים, יחסי עובד-מעסיק הם מלכתחילה יחסים היררכיים במסגרתם למעסיק יש כוח רב יותר, וזוהי גם ההצדקה לחקיקת העבודה המודרנית המגנה על העובדים/ות. במובן זה, מדיניות של שעות עבודה גמישות עלולה להשיג לאחור חקיקת מגן חשובה בנוגע למספר שעות העבודה המקסימלי המותר, ימי מנוחה שבועית וחגים.

חסרון נוסף של פרקטיקת השעות הגמישות, היא שאחת הדרכים בהן מעסיקים מוציאים אותה לפועל היא באמצעות תשלום שכר גלובלי עבור שעות נוספות. כביכול, גם העובדים יכולים ליהנות משיטה זו אשר מבטיחה להם שכר קבוע גם אם יעבדו פחות שעות, אך בפועל זהו כלי רב עצמה בידי המעסיקים. משמעותה של שיטה זו, הנהוגה במגזרים רבים במשק, היא שלשעת עבודה נוספת אין כל עלות למעסיק. זהו תמריץ משמעותי לניצול עובדים ולהעסקת יתר, בפרט בהקשר של שוק העבודה הישראלי המאופיין בנורמה של שעות עבודה מרובות.

1.2 עבודה מהבית ו"טלוורקינג"

פרקטיקה נוספת שהופכת לנפוצה יותר ויותר, בין היתר בשל ההתפתחויות הטכנולוגיות שמאפשרות אותה, היא עבודה מהבית. בשוק העבודה בארץ ובעולם נהוגים סוגים שונים של עבודה מהבית, החל מעבודות שמוגדרות מראש כעבודות המבוצעות מהבית ובהן אין לעובדים/ות מקום עבודה פיזי להגיע אליו ועד ארגונים אשר מאפשרים לעובדיהם לעבוד מהבית לבחירתם בחלק מימי העבודה שלהם, או ביום קבוע שהוגדר על ידי המעסיק.

בדומה להגמשת שעות העבודה, מחקרים מצאו כי עבודה מהבית מעלה את התפוקה של העובדים ומפחיתה את השחיקה. חלק לא מבוטל מהחיסכון בזמן שנוצר מביטול זמן הנסיעה לעבודה ובחזרה, מהיעדר שיחות אישיות בין העובדים ומהפחתת היעדרויות, מושקע בעבודה, וגם כאשר לוקחים בחשבון את העלויות למעסיקים הנובעות מצמצום האפשרות לפקח על העובדים/ות, התועלת עולה על המחיר. מעבר לכך, העסקת עובדים מהבית במספרים גדולים יכולה להוביל לחיסכון משמעותי בתחום האחזקה הפיזית של מקומות העבודה.⁶

למרות היתרונות הגדולים למעסיקים, בשנים האחרונות חברות גדולות אשר אפשרו בעבר עבודה מהבית מתחילות להגביל אפשרות זאת. מדובר בעיקר בחברות אשר תופסות את האינטרקציה בין העובדים כמייצרת ערך בפני עצמה.⁷

בדומה להגמשת שעות העבודה, פרקטיקת העבודה מהבית טומנת בחובה חסרונות לא רק עבור המעסיקים, אלא גם עבור העובדים והעובדות. טשטוש הגבולות בין הבית לבין העבודה עלול ליצור בקרב העובדים/ות תחושה שהם נמצאים/ות בעבודה כל הזמן ומחויבים להיות זמינים בכל עת. גם במקרה זה הסכנה גדולה יותר ככל שהעובד חלש יותר אל מול המעסיק, ואינו יכול לעמוד על זכויותיו. חשש נוסף הוא שהאפשרות לעבוד מהבית לא תנוצל באופן שווה על ידי כלל העובדים, אלא בעיקר על ידי נשים, הנושאות עדיין במרבית האחריות לעבודות הטיפול והבית. היעדרותן הפיזית של נשים ממקום העבודה בזמן שעמיתיהן הגברים נמצאים בו, גם אם הן מבצעות את אותה העבודה מהבית, עלולה לפגוע בתדמיתן כעובדות ובקשרי העבודה שלהן, ביכולתן להשפיע על הקורה בחברה (אם בשיבות פורמליות ואם בשיחות מסדרון) ובסיכוייהן להתקדם ולהתפתח.⁸

1.3 קיצור שעות העבודה

שוק העבודה הישראלי מאופיין בריבוי שעות עבודה ביחס לעולם. עובדים ועובדות במשרה מלאה נמצאים בעבודה 44.5 שעות בממוצע בשבוע, יותר מבכל מדינה מערבית אחרת, ושיעור הגברים אשר מועסקים 50 שעות או יותר בשבוע גבוה מאוד ביחס לעולם – ועומד על 22.4% מהשכירים לעומת 16.4% בממוצע בקרב מדינות ה-OECD.

6 Harpaz, I. (2002), *Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society*, *Work Study*, 51(2), 74-80

7 רפאלה נויכמן, "עבודה מהבית: אחרי שתקראו את הכתבה הזאת לא בטוח שתמצאו לבוא מחר למשרד". *TheMarker*, 17.10.2017.

8 Smithson, J. and Stokoe, E. H. (2005), *Discourses of Work-Life Balance: Negotiating 'Genderblind' Terms in Organizations*, *Gender, Work & Organization*, 12: 147-168

ההגדרה הפורמלית של משרה מלאה בישראל, העומדת על 42 שעות עבודה בשבוע, גבוהה יותר מבכל מדינה אירופאית – שם נהוג שבוע עבודה של לא יותר מ-40 שעות וברוב המדינות אף פחות מכך. תרבות העבודה בישראל חריגה לא רק ביחס לאירופה אלא גם ביחס לארצות הברית, הידועה בכוחו של השוק החופשי ובמיעוט רגולציה וחוקי עבודה מגנים. כך יוצא, שעל אף שמספר החגים והמועדים בישראל גדול יחסית לארה"ב, עובדים/ות ישראלים נמצאים בעבודה כ-100 שעות יותר בשנה לעומת מקביליהם האמריקאים.

אורכו היחסי של שבוע העבודה הפורמלי בישראל אינו האשם היחיד בריבוי שעות העבודה ובפגיעה באיזון שחווים העובדים בין הבית לעבודה. בנוסף אליו, נהוגות בשוק העבודה הישראלי נורמות לא כתובות לפיהן עובד מסור וטוב יותר הוא זה שנשאר עד מאוחר בעבודה, כאשר מדד השעות משמש במקרים רבים ככלי מרכזי להערכת העובדים, גם ללא קשר ישיר לתפוקה שלהם. מחולל אפשרי נוסף של ריבוי שעות העבודה היא נורמת ההעסקה בתגמול גלובלי עבור שעות נוספות, אשר משמש מצד אחד ככלי להגמשת שבוע העבודה ויום העבודה אך מצד שני הוא מהווה תמריץ להעסקת יתר, שכן שעה נוספת של העובד אינה נושאת עמה עלות נוספת עבור המעסיק.⁹

מצב העניינים הנוכחי אינו פוגע רק בעובדים ובעובדות, אלא גם במקומות העבודה עצמם. מחקרים רבים מצביעים על קשר הפוך בין שעות עבודה מרובות לבין תפוקה, ועל כך שריבוי שעות עבודה עלול להביא לפגיעה אמיתית בפיריון. מחקרים אחרים מצביעים על חסרונות נוספים הנובעים משחיקה של עובדים, כגון פגיעה בבריאות, ריבוי היעדרויות ותחלופה מרובה.¹⁰

מתוך ההבנה של השלכות שליליות אלו, ולצד הרצון הכללי לאפשר להורים עובדים איזון טוב יותר בין הבית לעבודה, נהוגות בשוק העבודה פרקטיקות מגוונות לקיצור שבוע העבודה. הפרקטיקה המקובלת ביותר, הנהוגה מזה שנים במגזר הציבורי וגם במקומות עבודה פרטיים רבים, היא "משרת אם". משרה זו מוצעת לאימהות, והיא מאפשרת להן לעבוד פחות שעות מהמקובל. במקומות מסוימים תוכר משרת האם כמשרה מלאה, ובמקומות אחרים היא תוגדר מלכתחילה כמשרה חלקית. משרות אלו אכן מסייעות לאימהות לשלב בין העבודה לבין מטלות ההורות, אך בד בבד הן עלולות לסמן אותן כעובדות "מיוחדות", לפגוע בשכר ובתגמול שלהן, להוציא אותן ממסלולי קידום ולחסום בפניהן הזדמנויות. גם במקרים בהם אין מחיר פורמלי להיעדרותן של אימהות בשעות אחר הצהריים, עצם העובדה שהן אינן נוכחות במקום העבודה בזמן שהעובדים האחרים שם, עלולה לשים אותן בעמדת נחיתות. הרצון להתמודד עם בעיה זו ולצמצם את פוטנציאל אי השוויון המגדרי בארגון, מוביל בשנים האחרונות יותר ויותר מעסיקים לזנוח את מושג "משרת האם" ולהחליפו ב"משרת הורה" המוענקת גם לאימהות וגם לאבות. זהו צעד מבורך, אך חשוב לציין שבמקרים בהם האפשרות לימים מקוצרים ממשיכה להיות מנוצלת בעיקר על ידי אימהות, גם אם היא מוענקת באופן רשמי לשני ההורים, הבעיה המהותית לא תיפתר.¹¹

דרך נוספת לקיצור שעות העבודה היא קביעת יום מסוים או מספר ימים קבועים בשבוע בהם יום העבודה מסתיים בשעה מוקדמת. רפורמה מסוג זה התרחשה לאחרונה ברבים ממשרדי הממשלה¹², והיא נהוגה גם בקרב מעסיקים מסוימים בשוק הפרטי. בניגוד למשרת אם או משרת הורה, פרקטיקה זו אינה מאפשרת לעובדים ליהנות מקיצור יומיומי של שעות העבודה, אך יתרונה הגדול בכך שהיא יכולה להיכפות על כלל העובדים/ות, מבלי ליצור אבחנה בין הורים לילדים, ואימהות בפרט, לבין עובדים אחרים.

פרקטיקה חשובה נוספת לקיצור סך שעות העבודה היא הוספת ימי חופש ו/או ימי מחלה לעובדים/ות מעבר לקבוע בחוק. פרקטיקה זו משמעותית במיוחד עבור הורים לילדים, לאור ההבדל הגדול בין ימי הפעילות של מסגרות הטיפול והחינוך לבין ימי העבודה, הנובעת בעיקר מכך שהעובדים/ות בישראל זכאים למספר נמוך מאוד של ימי חופשה שנתית, ביחס לנהוג בעולם.¹³

9 מן, י. (2019). נשוב עם צאת הלבנה: אימהות ואבות בשוק העבודה הישראלי. שדולת הנשים בישראל.
 De Spiegelaere S. & Piasna. (2017). The Why and How of Working Time Reduction, European Trade Union Institute 10
 Smithson, J. and Stokoe, E. H. (2005), *Discourses of Work-Life Balance: Negotiating 'Genderblind' Terms in Organizations*. Gender, Work & 11 Organization, 12: 147-168.
 12 תלם יהב, "למען ההורים: ימיים בשבוע בלי ישיבות אחרי השעה שלוש", ידיעות אחרונות, 14.4.2017.
 13 מן, י. (2017). הורים במלכוד: אחריות המדינה לטיפול וחינוך בגיל הרך. שדולת הנשים בישראל.

1.4 חופשת לידה לאבות על חשבון המעסיק

בשנים האחרונות מופנית תשומת לב ציבורית וממשלתית להיעדרה של חופשת לידה משולמת המיועדת לאבות בלבד בישראל, בניגוד למגמה המתרחשת כיום במדינות רבות בעולם.¹⁴ נכון להיום, ההתקדמות בשיח טרם הובילה לשינוי אפקטיבי ברמת המדיניות הציבורית, אך ההבנה הגוברת כי אבות מעוניינים וזכאים לקחת חלק פעיל בגידול לדיהם, מובילה מעסיקים רבים להעניק זכות זו באופן וולונטרי. היקף ההטבה משתנה מאוד ממקום עבודה למשנהו, והיא יכולה לנוע ממספר ימים או שבוע בודד ועד למספר חודשים של חופשת לידה משולמת לאבות, כפי שנהוג בכמה מענקיות ההייטק הבינלאומיות.

ברמת המדיניות הציבורית, חופשת לידה לאבות היא כלי שבכוחו לקדם שוויון המגדרי בשוק העבודה, אך גם אימוצו ברמת המדיניות הארגונית טומן בחובו יתרונות רבים. מחקרים מצביעים על שינוי העדפות ותפיסות מגדריות בקרב עובדי דור ה-Y, כאשר יותר ויותר אבות ממקמים את המשפחה וההורות גבוה בסדר העדיפויות שלהם, ומסרבים להקריב על מזבח המחויבות למקום העבודה.¹⁵ ואכן, גברים שלקחו חופשת לידה מדווחים על הנאה גדולה יותר מההורות, ואבות המעורבים יותר בגידול ילדיהם מצביעים על סיפוק גדול יותר מהחיים ועל בריאות נפשית טובה יותר.¹⁶

יתרון נוסף במתן חופשת לידה לאבות היא צמצום הפגיעה היחסית בנשים העובדות בארגון. כיום, משום שנשים הן היחידות שיוצאות לחופשות לידה הן גם היחידות שמשלמות את המחיר על היעדרויות ממושכות ועל הסיכון להיעדרויות ממושכות. כך, למשל, עלולים להיפגע סיכויי הקידום של אישה כי נעדרה לתקופה מסוימת, או – חמור אף יותר – רק בשל החשש כי תיעדר בעתיד. מציאות שבה גם גברים וגם נשים יוצאים לחופשת לידה, על פי מדיניות ברורה, מחלקת בצורה הוגנת יותר את המחיר התעסוקתי שטמון בהורות, ומייצרת אווירה ארגונית שוויונית, מקדמת וצודקת.



14 מן, י. (2018). הזכות לאבהות פעילה: המלצות לשינוי מדיניות חופשת הלידה בישראל. שדולת הנשים בישראל.

15 Aruna, M., & Anitha, J. (2015). Employee retention enablers: Generation Y employees. SCMS Journal of Indian Management, 12(3), 94-103

16 Moss P. & Deven F. (2015). Leave policies in challenging times: reviewing the decade 2004–2014, Community, Work & Family, 18(2), 137-144

2. למה זה כדאי? סיכום היתרונות בקידום איזון בית-עבודה בארגון

מחקרים מתחום הפסיכולוגיה, הסוציולוגיה והייעוץ הארגוני מצביעים על שורה של יתרונות מהם נהנים מעסיקים שמקדמים איזון בית-עבודה בקרב עובדיהם:

יתרונות בניס עובדים/ות:

מחקרים מראים, כי מעסיקים שמציעים צעדים ארגוניים לאיזון בית-עבודה נהנים מיתרון יחסי בתחרות על עובדים איכותיים. היתרון הזה בולט במיוחד בניס של הורים בכלל ושל אימהות בפרט, אך מספר מחקרים מצביעים על כך שיצירת גמישות בשעות העבודה והפחתת עומס העבודה משמשים כגורמי משיכה עבור עובדים מכל מין ומצב משפחתי.¹⁷

יתרונות בשימור עובדים/ות:

מחקרים מצאו שעובדים שחווים רמות גבוהות של קונפליקט בין העבודה לבין הבית נוטים לחוש מחויבות נמוכה יותר כלפי הארגון. בהתאם, עובדים שנהנים מגמישות, הן בשעות העבודה והן במקום ביצוע העבודה (עבודה מהבית), מדווחים על שביעות רצון גבוהה ועל פחות תכניות עזיבה. פרקטיקות לאיזון בית-עבודה מגדילות את תחושת המחויבות של העובדים כלפי הארגון לא רק משום שהן נכללות בסל ההטבות והתנאים שהעובדים מכניסים לשיקוליהם התעסוקתיים, אלא גם כי הן מעצימות את העובדים ומייצרות תחושה של עצמאות, מרחב פעולה ואמון. תחושות אלו מעמיקות את מחויבות העובדים גם כלפי המעסיק וגם כלפי ביצוע המשימה.¹⁸ בנוסף, פרקטיקות להגמשת שעות העבודה ומיקום העבודה מאפשרות לשמר, בעיקר עבור נשים, אחוזי משרה גבוהים.¹⁹

יתרונות של קידום נשים בתוך הארגון:

אמנם, כל העובדים נהנים ממדיניות לאיזון בית-עבודה, אך עבור נשים מדיניות כזו היא קריטית במיוחד, והיא מסירה חסמים מגדריים ומהווה, במקרים רבים, תנאי לקידום ולהצלחה מקצועית. מחקרים מראים, שגם ברמה העסקית קיימים יתרונות ברורים בקידום של נשים בתוך מקום העבודה. הספרות המחקרית מצביעה על כך שייצוג לנשים בעמדות בכירות משפר את ביצועי הארגון, מושך מגוון רחב יותר של לקוחות, מקדם חדשנות ורעיונות מגוונים, משפר עבודת צוות ופתרון בעיות ותורם לתדמית החיובית של הארגון ולמשיכת עובדים ועובדות איכותיים.²⁰ כך למשל, ארגון "קטליסט" בחן את הקשר בין גיוון מגדרי בהנהלות של חברות גדולות לבין הביצועים הכספיים שלהן. המחקר, שנערך בקרב חברות Fortune 500, מצא שייצוג של נשים בתפקידים בכירים מגדיל ב-35% את שיעור התשואה על ההון בחברה.²¹

שיפור ביצועים ותפוקה והפחתת היעדרויות:

מחקרים שנערכו בקרב ארגונים מצביעים על קשר בין קיומן של פרקטיקות לאיזון בית-עבודה לבין תפוקה גבוהה יותר. כך, למשל, מחקר שנערך במהלך 11 שנים בקרב 36 חברות פארמה, מצא שגמישות בשעות העבודה מגדילה בכ-10% את הפרודוקטיביות של החברה.²² מחקרים אחרים מצאו שיפור כולל בביצועי השוק וברווחים של חברות שהציעו מגוון פרקטיקות לקידום איזון בית-עבודה,²³ ושחברות המציעות חופשת לידה וולונטרית לעובדים/ות מאופיינות בפריין עבודה גבוה יותר.²⁴ השיפור בביצועים יכול לנבוע ממספר גורמים, ביניהם עלייה בתחושת המחויבות

Beauregard, A. & Henry, L.C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance, Human Resource Management Review, 19(1), 9-22.

Kim, H.K. (2014). Work-life balance and employees' performance: The mediating role of effective commitment. Global Business and Management Research: An International Journal, 6(1), 37-51.

McDonald P., Guthrie D., Bradley L., Shakespeare-Finch J. (2005). Investigating work-family policy aims and employee experiences. Employee Relations, 27 (5), 478-494.

.Innovation by design: The case for investing in women. Anita Borg Institute, 2014 20.

.The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity, Catalyst, 2004 21.

Shepard E., Clifton T., Kruse D. (1996). Flexible work hours and productivity: Some evidence from the pharmaceutical industry. Industrial Relations, 35(1), 123-139.

Perry-Smith J.E., Blum T.C. (2000). Work-life human resource bundles and perceived organizational performance. Academy of Management Journal, 43(6), 1107-1117.

Dex S., Smith C., Winter S. (2001). Effects of family-friendly policies on business performance (Working Paper No. 22). University of Cambridge, Judge Institute of Management.

של העובדים/ות לארגון ולמשימה ויצירת התאמה טובה יותר בין שעות העבודה לבין השעות בהן הפרודוקטיביות האישית של העובד היא הגבוהה ביותר.²⁵ הסבר נוסף לשיפור בביצועים הוא הקשר המוכח בין קיומן של פרקטיקות לאיזון בית-עבודה לבין שיעור נמוך יותר של היעדרויות וימי מחלה בקרב העובדים/ות.²⁶

הפחתת עלויות "תקורה":

מעסיקים שמאפשרים עבודה מהבית או מחילים קיצור מאורגן של שעות העבודה נהנים מחיסכון בעלויות התפעוליות. קיומם של ימים או שעות בהם העובדים אינם נמצאים פיזית במקום העבודה חוסך הוצאות חשמל, נקיון, מזון וכיוב'.²⁷



Beauregard, A. & Henry, L.C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance, Human Resource Management Review, 19(1), 9-22

.Halpern D.F. (2005). How time-flexible work policies can reduce stress, improve health, and save money. Stress and Health, 21(3), 157-168

.Harpaz, I. (2002), Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society, Work Study, 51(2), 74-80

3. איפה זה קורה? ממצאים מסקר עובדים/ות

בחלק הקודם, הוצגו ברמה התיאורטית פרקטיקות אפשריות לקידום איזון בית-עבודה בארגונים, אך המידע הקיים בנוגע לתפוצתן בפועל בשוק העבודה מועט ומוגבל מאוד. מתוך רצון להרחיב את הידע הקיים בנושא, ערכנו שאלון מקיף בקרב עובדים ועובדות, שמטרתו לבחון אילו פרקטיקות לאיזון בית-עבודה אכן נהוגות בשוק העבודה הישראלי, באילו היקפים הן מתקיימות ובאילו מגזרים הן נפוצות במיוחד. בנוסף, השאלון בחן מדדים אובייקטיביים וסובייקטיביים לרמת האיזון בין הבית לעבודה המתקיים בפועל בחיי העובדים/ות, ולהיקף הזליגה שמתרחשת בין ספירת העבודה לספירה הפרטית והמשפחתית.

הסקר הופץ על ידי חברת iPanel, בקרב 600 גברים ונשים. הסקר כלל עובדים ועובדות במשרה מלאה²⁸ המועסקים במגזרי תעסוקה שונים ומתגוררים במקומות שונים ברחבי הארץ. מבין המשיבים, 51.3% הם גברים ו-48.7% הן נשים. כל המשיבים הם הורים לילדים, 77% מתוכם הורים לילדים עד גיל 9, וגילם הממוצע הוא 39.29²⁹.

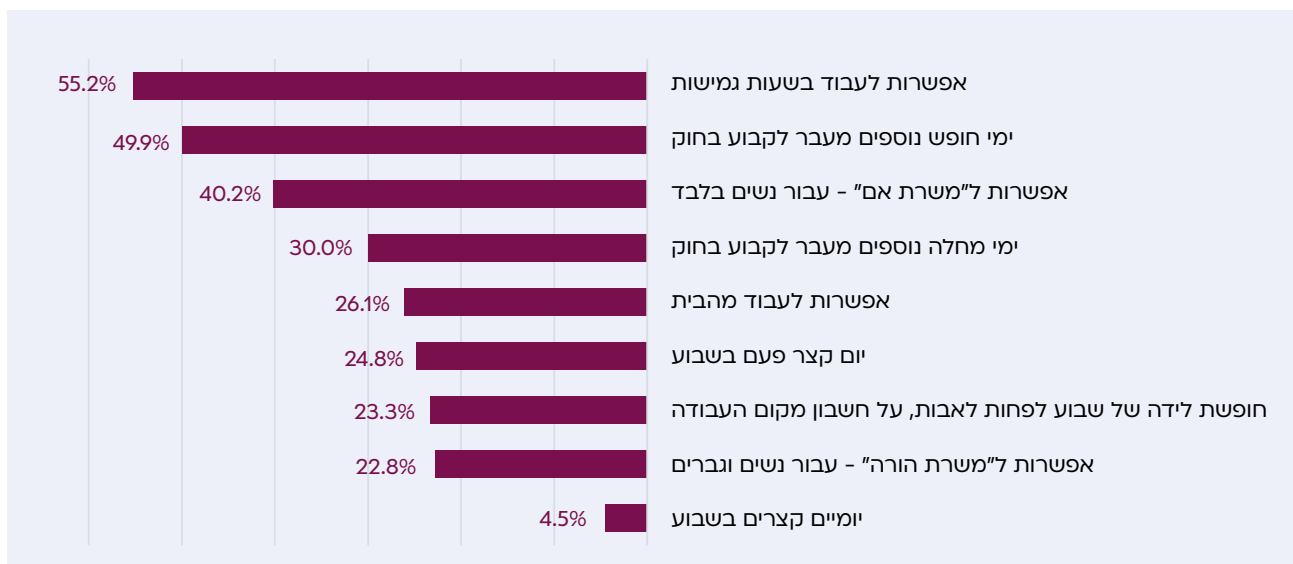
3.1 פרקטיקות לאיזון בית-עבודה בשוק העבודה הישראלי

במסגרת הסקר, המשיבים והמשיבות התבקשו לציין אילו זכויות מעניק מקום העבודה שלהם, מתוך רשימה של פרקטיקות לקידום איזון בית-עבודה.

איור 1 מציג את התפלגות התשובות. ניתן לראות כי הפרקטיקה הנפוצה ביותר, אותה מאפשרים כ-55% ממקומות העבודה של המשיבים/ות, היא האפשרות לעבוד בשעות גמישות. שתי פרקטיקות נפוצות נוספות הן מתן ימי חופש נוספים מעבר לקבוע בחוק – הטבה הניתנת לכ-50% מהמשיבים/ות והאפשרות לעבוד במשרת אם – הניתנת לנשים בלבד, בכ-40% מהמקומות.

כ-30% ממקומות העבודה מעניקים לעובדים/ות ימי מחלה נוספים מעבר לקבוע בחוק וכרבע מעניקים אפשרות לעבוד מהבית, יום שבוועי מקוצר, חופשת לידה לאבות בת שבוע לפחות על חשבון מקום העבודה ואפשרות ל"משרת הורה" הניתנת לשני המינים. הפרקטיקה של יומיים מקוצרים בשבוע נדירה מאוד.

איור 1: תדירות פרקטיקות איזון בית-עבודה בקרב מעסיקים



28 בהתאם להגדרת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לפיה משרה מלאה היא 35 שעות עבודה שבועיות ומעלה.

29 ממצאי הסקר עובדו בסיוע סטודנטים לתואר שני בסטטיסטיקה מאוניברסיטת תל אביב, במסגרת הקורס "סמינר מעבדה לסטטיסטיקה" בהנחיית פרופ' דניאל יקותיאלי.

ניתוח סטטיסטי של הממצאים מצביע על כך שככל שמקום העבודה גדול יותר כך יש סיכוי רב יותר שהעובדים יהנו מימי חופש נוספים. גודל מקום העבודה משפיע לטובה גם על הסיכוי שאבות יהיו זכאים לחופשת לידה על חשבון המעסיק.

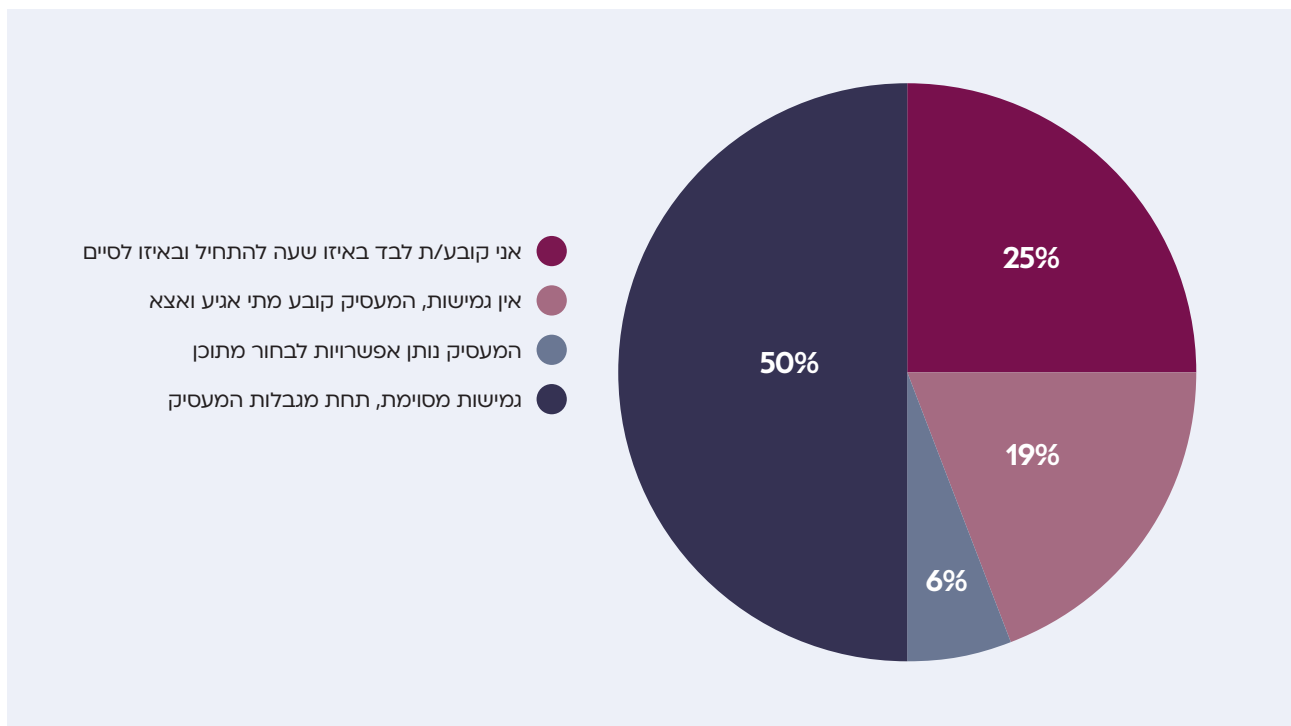
בחלק הבא יוצגו ממצאים נוספים ותובנות בנוגע לפרקטיקות שנידונו באופן תיאורטי בחלקה הראשון של הסקירה: שעות גמישות, עבודה מהבית, הפחתת שעות העבודה וחופשת לידה לאבות.

3.1.1 שעות גמישות

כפי שהוצג באיור 1, כ-55% מהמשיבים והמשיבות לסקר העידו כי מקום העבודה שלהם מאפשר עבודה בשעות גמישות. בנוסף לשאלה על הזכויות שניתנות להם במקום העבודה, המשיבים/ות נתבקשו לציין בשאלה נפרדת מי קובע בפועל את שעות העבודה היומיות שלהם.

איור 2 מציג את התפלגות התשובות לשאלה זו. כמחצית מהמשיבים העידו כי קיימת גמישות מסוימת בשעות העבודה, תחת מגבלות קבועות של המעסיק. כרבע מהמשיבים העידו שהם קובעים לבד באיזו שעה להתחיל ובאיזו שעה לסיים. כ-6% העידו שהם רשאים לבחור בין מספר אפשרויות קבועות של שעות התחלה וסיום יום עבודה ורק כ-19% מהמשיבים העידו כי אין כל גמישות בשעות העבודה.

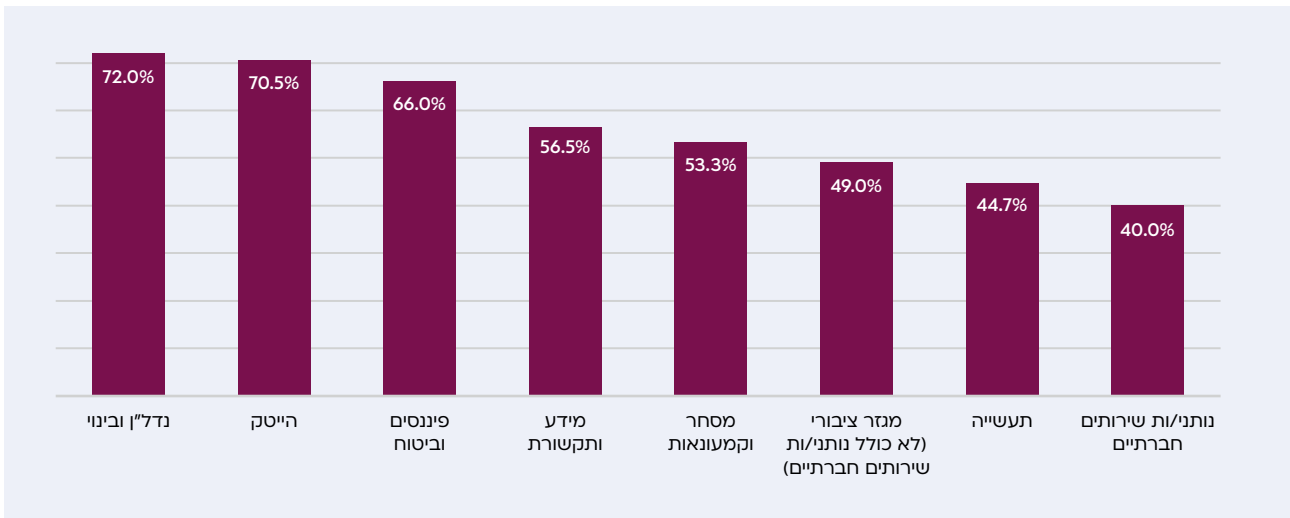
איור 2: מי קובע את שעות ההתחלה והסיום של יום העבודה שלך?



באופן כללי, גברים נהנים משעות גמישות בשיעור גבוה יותר מנשים. 32% מהגברים שהשיבו לשאלון קובעים לבד את שעות ההתחלה והסיום של עבודתם, בהשוואה לכ-17.5% מהנשים. במקביל, 24.5% מהנשים העידו כי אין להן כל גמישות בקביעת שעות העבודה שלהן, בהשוואה לכ-13.5% מהגברים בלבד.

הפער המגדרי בנגישות לשעות עבודה גמישות טמון, בין היתר, במשלחי היד השונים של גברים ונשים. איור 3 מציג את המגזרים שבהם פרקטיקת השעות הגמישות היא הנפוצה ביותר. שני המגזרים אליהם משתייכים הכי הרבה משיבים/ות הם הייטק ומגזר נותני/ות השירותים – מגזרים ממוגדרים מאוד אשר נמצאים בקצוות שונים בכל הנוגע לגמישות בשעות. 76.5% מבין המשיבים שעובדים בהייטק, מגזר המאופיין באפשרות רבה לגמישות, הם גברים. לעומת זאת, בקרב נותני/ות השירותים – מגזר המאופיין באפשרות מועטה לגמישות, 72% מהעובדים שהשיבו לסקר הן עובדות.

איור 3: באילו מגזרים עובדים שעות גמישות?³⁰

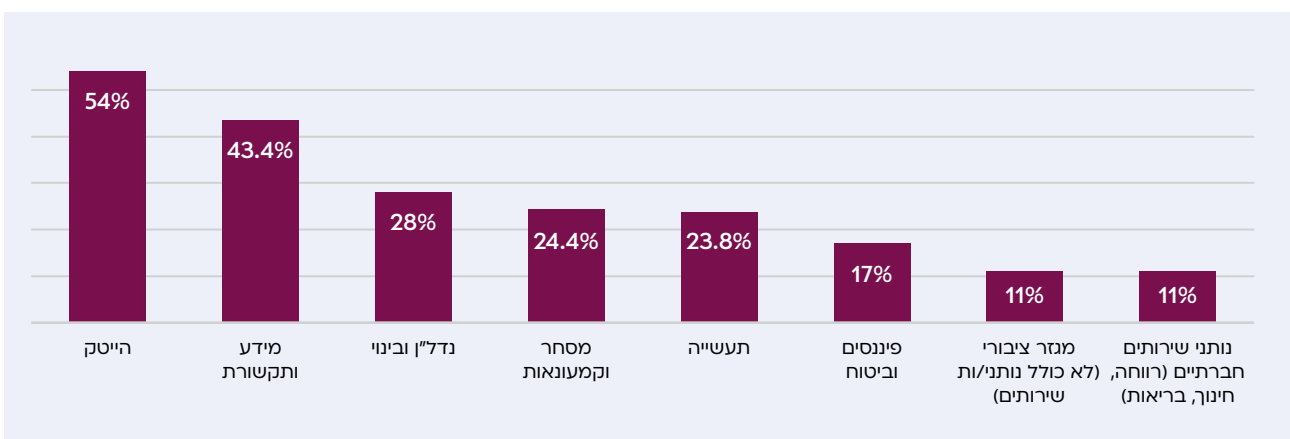


מעבר להבדלים בין נשים לגברים בכל הנוגע לאפשרות לעבוד בשעות גמישות, ניתוח ממצאי הסקר מצביע על כך שככל שהשכר גבוה יותר, כך יש לעובדים/ות סיכוי רב יותר ליהנות מגמישות בשעות העבודה.

3.1.2 עבודה מהבית

כפי שמודגם באיור 1, כ-26% מהמשיבים והמשיבות העידו כי מקום העבודה שלהם מאפשר עבודה מהבית. התרשים הבא מציג את שיעור המשיבים מכל מגזר שהעידו כי אפשרות זאת ניתנת במקום עבודתם. ניתן לראות, כי במגזר ההייטק פרקטיקת העבודה מהבית היא הנפוצה ביותר ומתאפשרת עבור 54% מהעובדים/ות. גם במגזר המידע והתקשורת שיעור המשיבים אשר נהנים מאפשרות זאת גבוה יחסית, ועומד על כ-43%. לעומת זאת, במגזר הציבורי כולו – לרבות נותני ונותנות שירותים, נדיר מאוד שניתנת לעובדים אפשרות לעבוד מהבית. גם כאן, בשל אופיו הממוגרד של שוק העבודה, שיעור הנשים שניתנת להן אפשרות לעבוד מהבית נמוך משיעור הגברים. בעוד שנשים מהוות 62% בקרב העובדים/ות במגזר הציבורי בכללותו, הן מהוות 28% בלבד מהעובדים/ות בשני המגזרים (הייטק ומידע ותקשורת) בהם נפוצה פרקטיקה של עבודה מהבית.

איור 4: באילו מגזרים אפשר לעבוד מהבית?

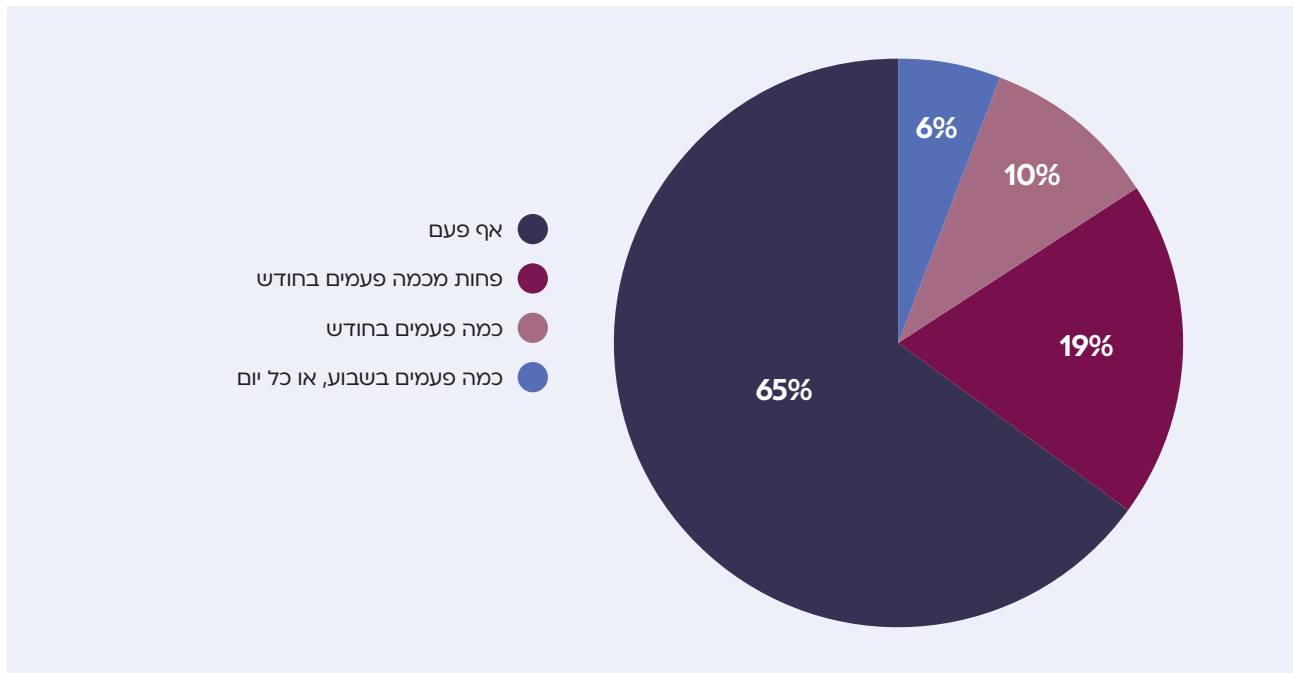


30 התרשים כולל רק מגזרים אליהם משתייכים 20 משיבים או יותר ולכן אין בו ייצוג לכל מגזרי התעסוקה במשק.

בנוסף לשאלה על עצם האפשרות לעבוד מהבית, המשיבים/ות נשאלו באיזו תדירות הם עובדים מהבית בפועל. כפי שמוצג באיור 5, כ-6% מהמשיבים/ות העידו כי בשנה האחרונה הם עבדו מהבית כמה ימים בשבוע או כל יום, וכ-10% העידו כי הם עבדו מהבית כמה פעמים בחודש. כ-19% מהמשיבים עבדו מהבית פחות מכמה פעמים בחודש, ורוב מובהק בקרב המשיבים/ות – 65% מתוכם – העידו כי לא עבדו מהבית כלל בשנה האחרונה.

חשוב לציין, כי היות שהסקר אינו כולל עובדים/ות עצמאיים או עובדים/ות במשרות חלקיות, הוא אינו מתיימר לשקף את היקף תופעת העבודה מהבית במשק בכללותו, אלא רק בקרב שכירים ושכירות במשרה מלאה.

איור 5: תדירות עבודה מהבית ב-12 החודשים האחרונים



3.1.3 הפחתת שעות העבודה

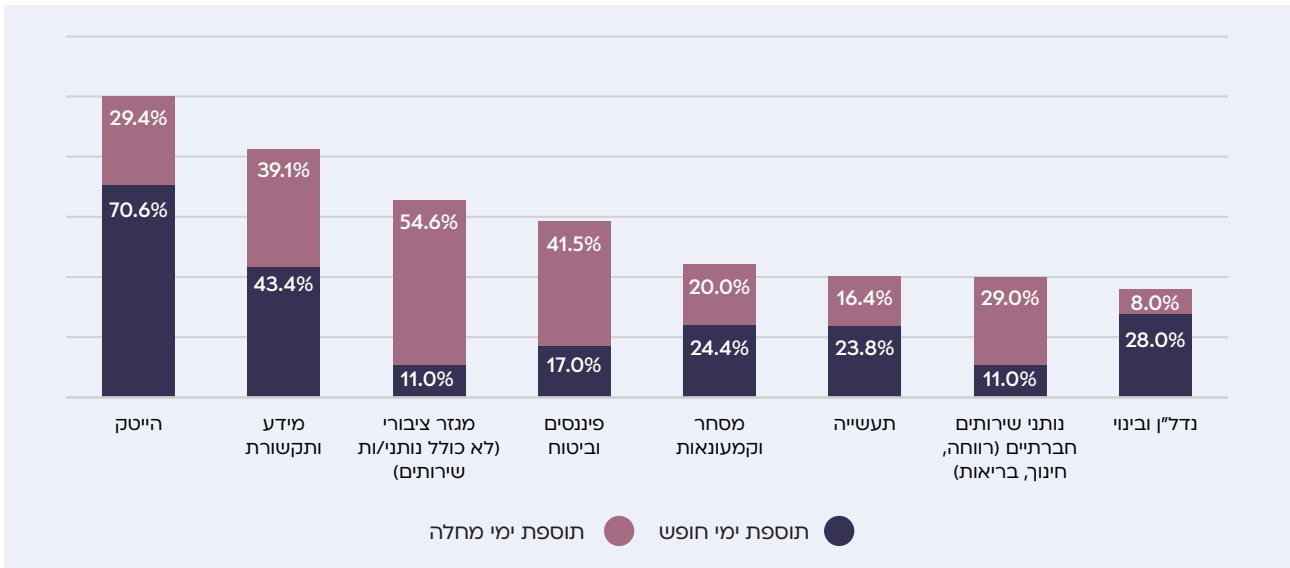
כפי שצוין בחלק התיאורטי של סקירה זו, קיימות דרכים רבות בהן ניתן להפחית את שעות העבודה בארגונים. בשאלון נבדקו שלוש מהן: הוספת ימי חופש ו/או ימי מחלה מעבר לקבוע בחוק, מתן "משרת אם" או "משרת הורה" והנהגת ימים מקוצרים קבועים במהלך שבוע העבודה.

3.1.3.1 הוספת ימי חופש וימי מחלה מעבר לקבוע בחוק

לפי איור 1, כמחצית מהמעסיקים שעובדיהם נכללו בסקר מעניקים זכאות לימי חופש נוספים מעבר לקבוע בחוק. הענקת ימי מחלה נוספים מעבר לקבוע בחוק נפוצה פחות, אך גם ממנה נהנה שיעור לא מבוטל של כ-30% מהעובדים/ות. איור 6 מראה באילו מגזרים פרקטיקות אלו נהוגות במיוחד, ובאילו הן נפוצות פחות.

במגזר ההייטק, כ-71% מהעובדים/ות הצהירו כי הם זכאים לימי חופש נוספים מעבר לקבוע בחוק, וכ-29% העידו כי הם זכאים לימי מחלה נוספים מעבר לקבוע בחוק. לעומת זאת ברחבי המגזר הציבורי לרבות נותני/ות השירותים נפוצה יותר הפרקטיקה של ימי מחלה נוספים מאשר ימי חופשה נוספים. גם במגזר הפיננסי והביטוח תוספת ימי מחלה נהוגה יותר מתוספת ימי חופש, הניתנת לכ-17% מהמשיבים/ות בלבד. כרבע מהעובדים/ות במגזר התעשייה ובמגזר המסחר והקמעונאות העידו כי הם מקבלים ימי חופשה נוספים מעבר לקבוע בחוק, לעומת כ-16% וכ-20% בהתאמה המקבלים ימי מחלה נוספים. 28% מעובדי/ות הנדל"ן והבינוי נהנים מימי חופש נוספים ו-8% מימי מחלה נוספים. בקרב מגזר המידע והתקשורת שתי ההטבות נפוצות למדי, וניתנות בשיעור של כ-40%.

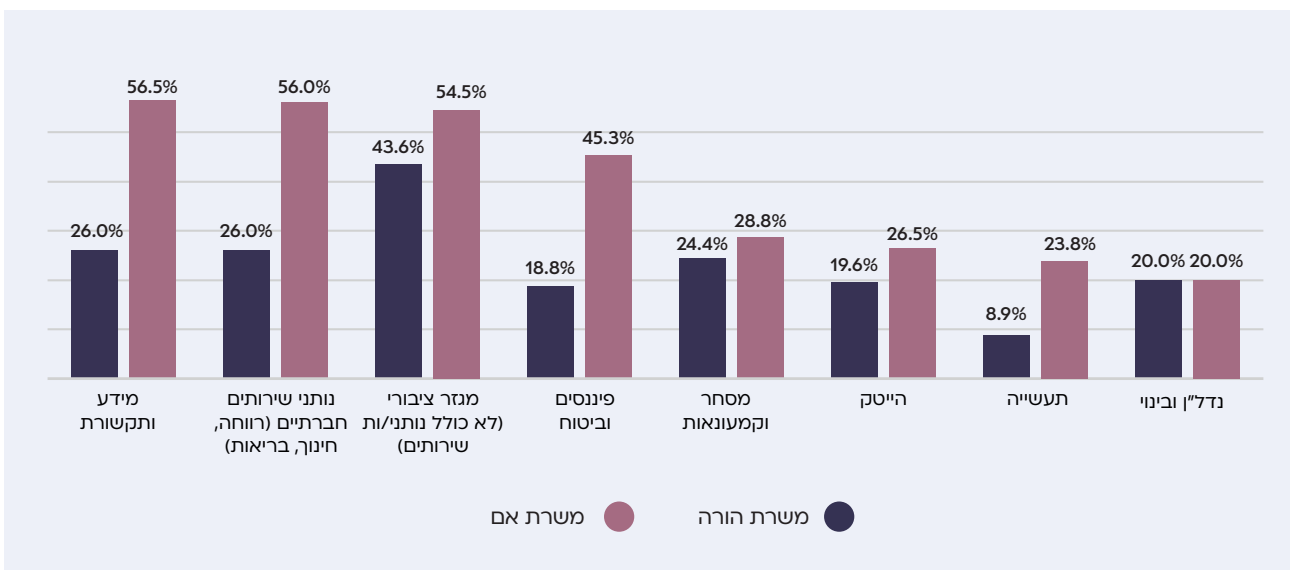
איור 6: איפה נותנים ימי חופש ימי מחלה מעבר לקבוע בחוק?



3.1.3.2 משרת אם ומשרת הורה

כפי שהוצג באיור 1, כ-40% מהמשיבים/ות לסקר העידו כי מקום עבודתם מעניק אפשרות למשרת אם, לנשים בלבד, וכ-23% העידו כי קיימת אפשרות למשרת הורה, המיועדת לשני המינים. איור 7 מציג את שיעור המשיבים/ות בכל מגזר שהעידו כי הפרקטיקות הללו קיימות במקום עבודתם. ניתן לראות, כי במגזרים רבים נפוצה הפרקטיקה של משרת אם, אך היא נפוצה ביותר במגזר הציבורי ובמגזר המידע והתקשורת. משרת הורה שוויונית, לעומת זאת, נפוצה רק במגזר הציבורי שאינו כולל את נותני/ות השירותים. במגזרי ההייטק, נדל"ן ובינוי ומסחר וקמעונאות שתי הפרקטיקות אינן נפוצות, אך הפער בין שיעור המעניקים משרת אם לשיעור המעניקים משרת הורה שוויונית הוא הקטן ביותר.

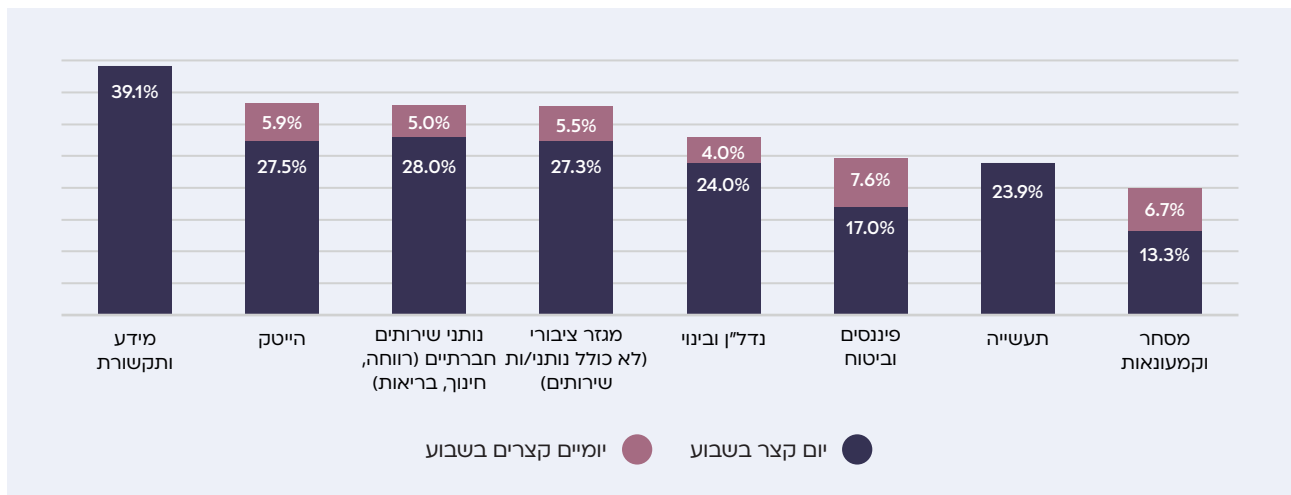
איור 7: איפה יש אפשרות למשרת אם ו/או משרת הורה?



3.1.3.3 ימים מקוצרים

בסך הכל, כרבע מהמשיבים/ות לשאלון ציינו כי מקום העבודה שלהם מנהיג יום עבודה מקוצר בשבוע. פרקטיקה של יומיים בשבוע נדירה מאוד, ומתקיימת בכ-4.5% מהמקרים בלבד. איור 8 מציג את שיעור המשיבים/ות הנהנים מימים מקוצרים במקום עבודתם. ניתן לראות, כי הנוהג של יום עבודה מקוצר נפוץ בשיעור גבוה, של כ-40%, במגזר המידע והתקשורת, אך יומיים מקוצרים אינם נהוגים בו כלל. כ-33% מהעובדים/ות במגזר ההייטק ומעובדי המגזר הציבורי והשירותים החברתיים נהנים מימים מקוצרים – מתוכם, פחות מחמישית זכאים ליומיים מקוצרים בשבוע והיתר ליום אחד. כ-28% מקרב עובדי/ות הנדל"ן והבינוי ו-כ-25% מעובדי מגזר הפיננסים והביטוח נהנים מיום מקוצר בשבוע או מיומיים, במקרים נדירים יותר. כ-24% מעובדי התעשייה זכאים ליום מקוצר בשבוע, בעוד שלא קיים כלל נוהג של יומיים מקוצרים. במגזר המסחר והקמעונאות שיעור העובדים/ות הנהנים מימים מקוצרים הוא הקטן ביותר, ועומד על 20% בלבד, אך כשליש מביניהם זכאים ליומיים מקוצרים בשבוע.

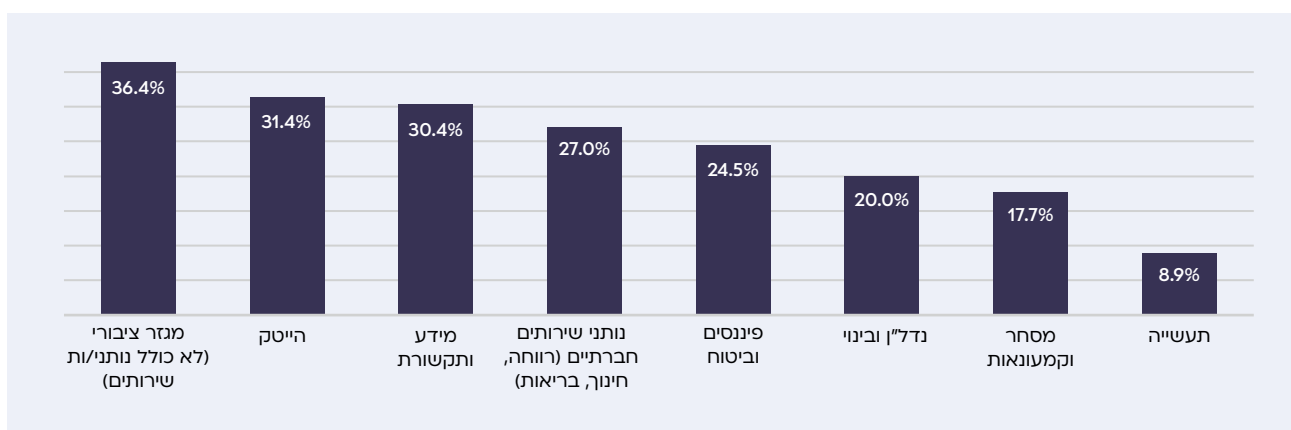
איור 8: איפה נהוגים ימים מקוצרים?



3.1.3.4 חופשת לידה לאבות

באופן כללי, כרבע מהמשיבים העידו שמקום העבודה שלהם מעניק לפחות שבוע של חופשת לידה לאבות, על חשבון המעסיק. איור 9 מציג את המגזרים בהם הפרקטיקה הזו נפוצה במיוחד. הממצאים מראים כי במגזר הציבורי שאינו כולל את נותני/ות שירותים ההטבה של חופשת לידה לאבות נפוצה במיוחד. עובדי/ות מגזר התעשייה נהנים הכי פחות מחופשת לידה לאבות, כאשר רק כ-9% מהם העידו כי האפשרות הזאת קיימת במקום עבודתם. יש לציין כי המשיבים לא נשאלו על אורך חופשת הלידה הניתנת לאבות במקום עבודתם, וסביר להניח שקיימת שונות משמעותית בעניין זה בין מקומות העבודה השונים.

איור 9 : איפה נותנים חופשת לידה לאבות (בת שבוע לפחות, על חשבון המעסיק)?



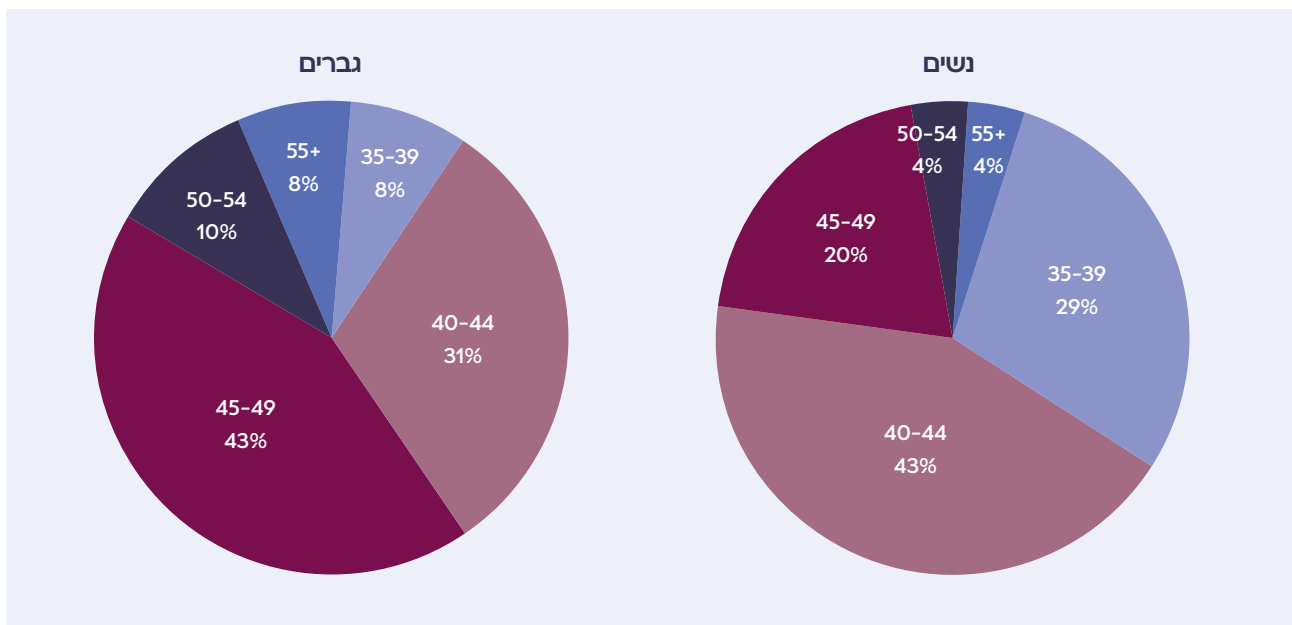
3.2 מדדים לאיזון בית-עבודה

3.2.1 מספר שעות העבודה ושיטת התגמול עבור ביצוע שעות נוספות

המדד הראשון לבחינת רמת האיזון בין הבית לעבודה הוא מספר שעות העבודה הממוצע של עובדים ועובדות במשרה מלאה. איור 10 מציג את התפלגות המשיבים/ות לפי מדד זה, וחושף את ההבדלים המשמעותיים בין נשים לגברים בכל הנוגע לשעות העבודה בשכר.

בדומה למצב בשוק העבודה בכללותו, גם בקרב המשיבים/ות לסקר נשים עובדות בממוצע פחות שעות מגברים. טווח השעות השכיח ביותר בקרב הגברים שהשיבו לסקר הוא 45-49 שעות, גבוה משמעותית מההגדרה הרשמית של משרה מלאה בישראל, העומדת על 42 שעות. בקרב הנשים שהשיבו, הקטגוריה השכיחה ביותר היא 40-44 שעות. 29% מהנשים ורק 8% מהגברים עובדים בין 35 ל-39 שעות בשבוע ולעומת זאת, בקצה השני, 18% מהגברים ורק 8% מהנשים עובדים 50 שעות בשבוע או יותר – מצב שמוגדר כ"עבודת יתר" על ידי ארגון העבודה הבינלאומי. יש לציין, כי הסקר פנה מלכתחילה רק לעובדים ולעובדות אשר מועסקים במשרה מלאה על פי הגדרת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה - 35 שעות שבועיות או יותר.

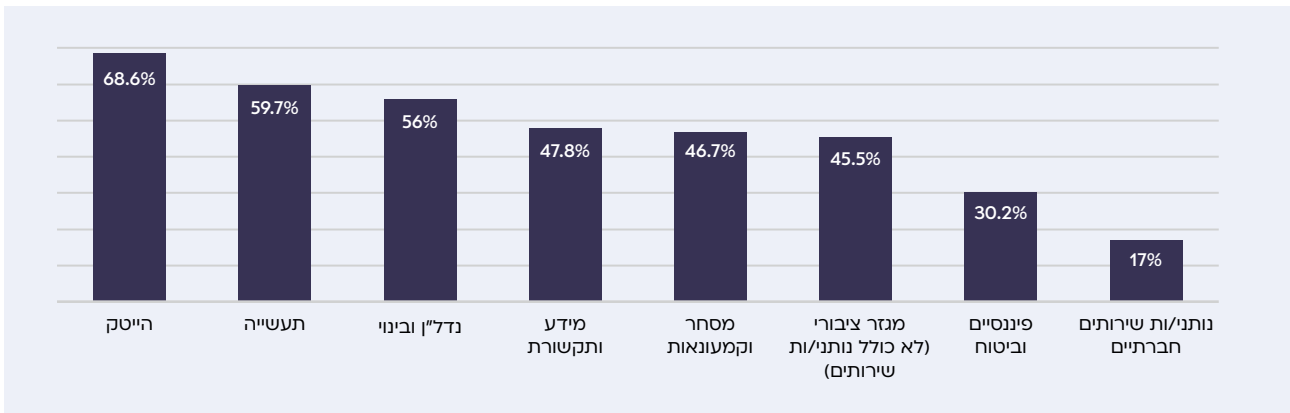
איור 10: מספר שעות עבודה שבועיות



במסגרת הניתוח הסטטיסטי נמצא קשר חיובי בין מספר שעות העבודה לבין רמות השכר, כלומר מי שעובד יותר שעות גם מרוויח יותר, ולא נמצא קשר מובהק בין מספר שעות העבודה לבין רמת ההשכלה.

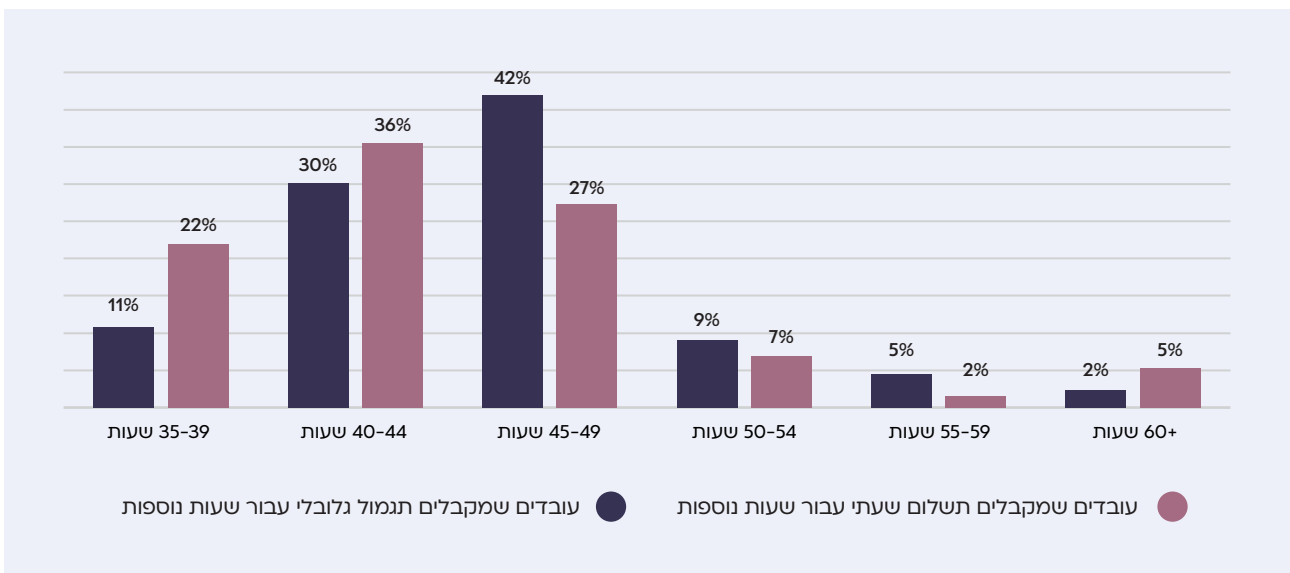
איור 11 מראה את שיעור המשיבים בכל מגזר שמועסקים 45 שעות או יותר בשבוע. ההייטק הוא המגזר בו נורמת שעות העבודה המרובות היא הנפוצה ביותר, כאשר קרוב ל-70% מהמשיבים/ות העידו שהם עובדים 45 שעות שבועיות ומעלה. שני המגזרים הנוספים בהם רוב העובדים מועסקים 45 שעות או יותר הם התעשייה והנדל"ן והבינוי. בקרב נותני/ות השירותים החברתיים ובקרב המגזר הפיננסי, נורמת שעות העבודה המקובלת עומדת על פחות מ-45 שעות שבועיות, כאשר רק 17% מנותני/ות השירותים ו-30% מעובדי המגזר הפיננסי עובדים בשבוע ממוצע 45 שעות או יותר.

איור 11: שיעור המשיבים/ות העובדים יותר מ-45 שעות בשבוע



קשר מובהק נמצא גם בין מספר שעות העבודה לבין אופן התגמול עבור שעות נוספות. לפי הממצאים, עובדים אשר מקבלים תגמול גלובלי עבור שעות נוספות נוטים לעבוד שעות ארוכות יותר. איור 12 מציג את שעות העבודה של עובדים המקבלים תשלום עבור כל שעה נוספת של עבודה לעומת שעות העבודה של עובדים המקבלים תגמול גלובלי קבוע בלי קשר למספר השעות הנוספות שהם עובדים. ניכר, כי עובדים המועסקים בתגמול שעות נוספות גלובלי עובדים שעות רבות יותר, כאשר 59% מהם עובדים 45 שעות או יותר בשבוע לעומת 42% בלבד בקרב עובדים שמקבלים תגמול שעתי עבור שעות נוספות. יצוין, כי קשר זה קיים רק עבור שיטת התגמול עבור שעות נוספות, ולא עבור שיטת התגמול הכללית. כלומר, לא נמצא שעובדים שמשכורת הבסיס שלהם מחושבת באופן חודשי-גלובלי מועסקים במובהק יותר שעות מעובדים שמשכורת הבסיס שלהם מחושבת על בסיס שעתי. ממצא זה מחזק את החשד כי שיטת התגמול הגלובלי עבור שעות נוספות מייצרת תמריץ להעסקת יתר.

איור 12: שעות עבודה שבועיות לפי אופן התגמול עבור שעות נוספות

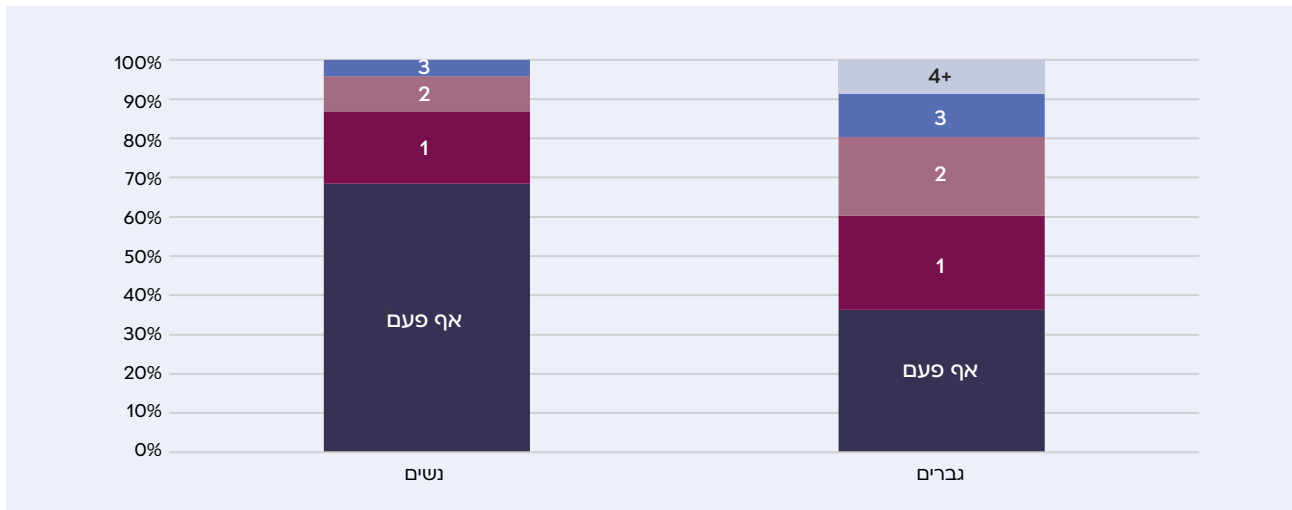


3.2.2 עבודה ומשפחה בשעות אחר הצהריים

בנוסף לציון סך שעות העבודה השבועיות שלהם, המשיבים נשאלו כמה פעמים בשבוע הם יוצאים מהעבודה אחרי השעה 18:30 וכמה פעמים בשבוע הם מוציאים את הילדים מהמסגרות. קיימים הבדלים משמעותיים בין גברים לנשים בשני המדדים.

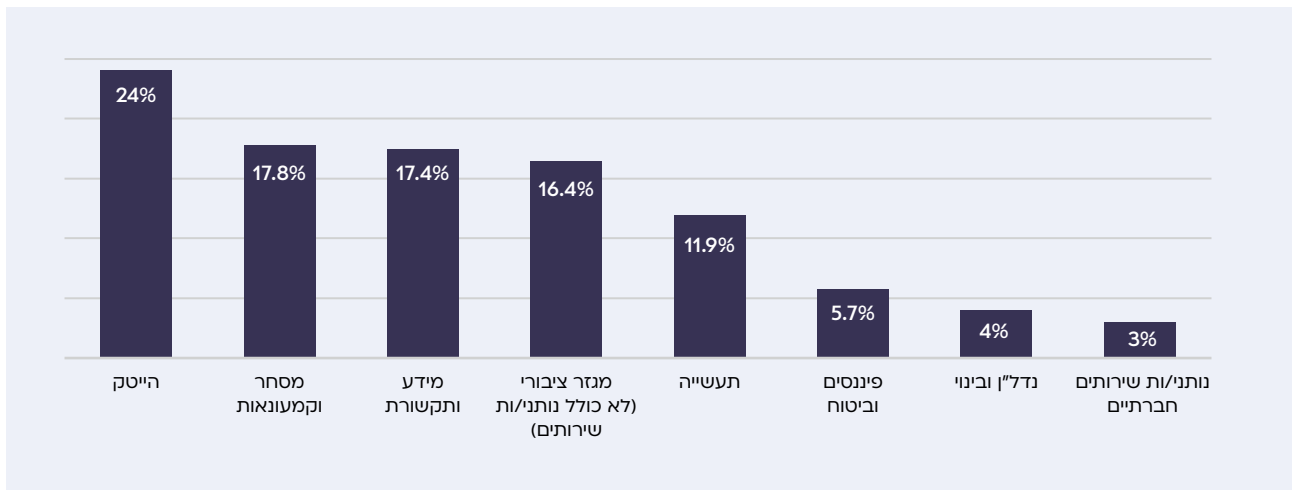
איור 13 מציג את התפלגות המשיבים והמשיבות לפי מספר הפעמים בשבוע שהם יוצאים מהעבודה אחרי 18:30, בחלוקה מגדרית. ניתן לראות, כי מרבית הנשים לא יוצאות מהעבודה לאחר השעה 18:30 באף אחד מימי השבוע. מרבית הגברים, לעומת זאת, יוצאים מהעבודה אחרי 18:30 לפחות פעם בשבוע ורבים מהם גם יותר מפעם אחת. כ-20% מהגברים וכ-9% מהנשים יוצאים/ות מהעבודה אחרי 18:30 פעמיים בשבוע, כ-11% מהגברים ו-4% מהנשים שלוש פעמים בשבוע, וכ-8.5% מהגברים יוצאים מהעבודה אחרי השעה 18:30 ארבע או חמש פעמים בשבוע, בעוד שאף אחת מבין הנשים שהשיבו לסקר לא עושה זאת.

איור 13: כמה פעמים בשבוע יוצאים מהעבודה אחרי 18:30?



איור 14 מראה באילו מגזרים נפוצה ביותר הנורמה של עבודה אחרי השעה 18:30 ומציג את שיעור העובדים שיוצאים לאחר שעה זו 3 ימים בשבוע או יותר. כרבע מהעובדים/ות במגזר ההייטק יוצאים מהעבודה בשעות הערב ברוב ימי השבוע, לעומת כשישית מעובדי/ות המסחר והקמעונאות, המידע והתקשורת והמגזר הציבורי שאינו כולל את נותני/ות השירותים החברתיים. רק כ-12% מעובדי התעשייה יוצאים בשעות מאוחרות ברוב ימי השבוע, ובקרב עובדי המגזר הפיננסי, מגזר הנדל"ן והבינוי ומגזר השירותים החברתיים נורמה זו נדירה מאוד.

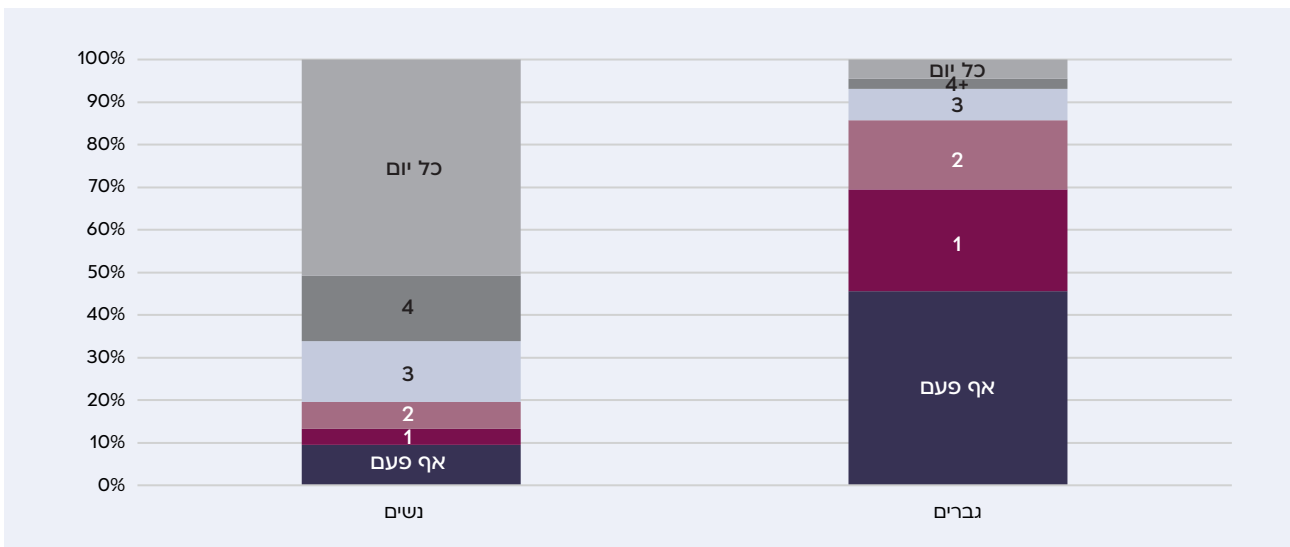
איור 14: שיעור העובדים שיוצאים מהעבודה אחרי 18:30 שלושה ימים בשבוע ומעלה, לפי מגזר



איור 15 מציג את התפלגות המשיבים והמשיבות לפי מספר הימים שהם מוציאים את הילדים מהמסגרות. התרשים מתייחס רק להורים לילדים עד גיל 9, שכן מעל גיל זה הורים רבים מאפשרים לילדיהם ללכת הביתה ללא ליווי ולכן אין צורך להוציא מהמסגרות.

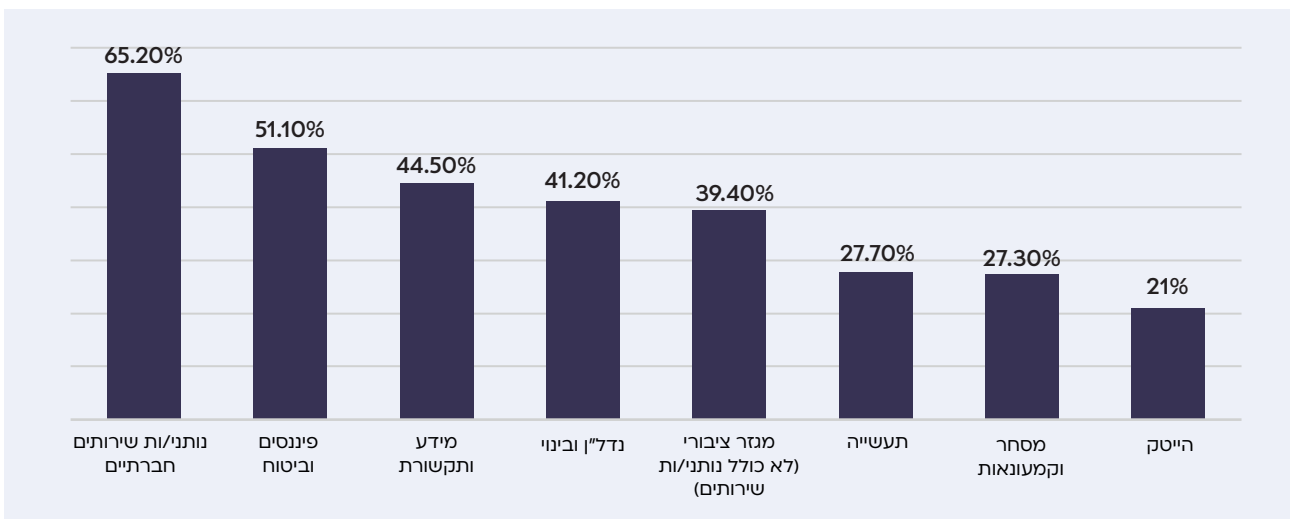
מתרשים עולה, כי הפער בין נשים לגברים בכל הנוגע להוצאת ילדים מהמסגרות משמעותי מאוד. כ-51% מהנשים מוציאות את הילדים כל יום מימות השבוע, לעומת כ-4.5% מהגברים בלבד. כ-80% מהנשים ורק כ-14% מהגברים מוציאים רוב ימי השבוע. לעומת זאת, כ-45.5% מהגברים שהשיבו לשאלון לא מוציאים את הילדים מהמסגרות אף פעם, לעומת כ-9.5% מהנשים בלבד.

איור 15: כמה פעמים בשבוע מוציאים את הילדים מהמסגרות (בקרב הורים לילדים עד גיל 9)



איור 16 מציג את שיעור העובדים/ות מכל מגזר אשר מוציאים את הילדים 3 פעמים או יותר בשבוע, ומשלים את התמונה הנוגעת לפער המגדרי בהוצאת הילדים מהמסגרות. במגזר השירותים החברתיים, שמרבית המשיבים המשתייכים אליו הן נשים, כ-65% מהעובדים/ות מוציאים את הילדים רוב ימי השבוע. לעומת זאת, במגזר ההייטק שרובו הגדול גברי, רק כ-21% מהמשיבים/ות מוציאים את הילדים 3 ימים או יותר בשבוע. גם בתוך המגזרים עצמם החלוקה המגדרית נשמרת – רוב הנשים העובדות בהייטק מוציאות את הילדים רוב ימי השבוע, לעומת מיעוט קטן בקרב הגברים. גברים המועסקים במגזר השירותים החברתיים מוציאים את הילדים בשיעור גבוה יותר לעומת גברים במגזרים אחרים, אך עדיין בשיעור נמוך מאוד לעומת נשים באותו המגזר.

איור 16: שיעור העובדים שמוציאים את הילדים שלושה ימים בשבוע או יותר, לפי מגזר (הורים לילדים עד גיל 9)



בנוסף לשאלות אלו, המשיבים התבקשו לומר אם היו מוכנים לוותר על אחוז מסוים משכרם תמורת האפשרות לעבוד כל יום עד השעה 16:30, ללא שעות נוספות ומבלי שהדבר יגרום לפגיעה ישירה או עקיפה בהזדמנויות התעסוקתיות שלהם. כ-30% מהעובדים והעובדות שמועסקים בין 45 ל-60 שעות בשבוע ענו בחיוב לשאלה זו.

3.2.3 מדדים סובייקטיביים לאיזון בית עבודה

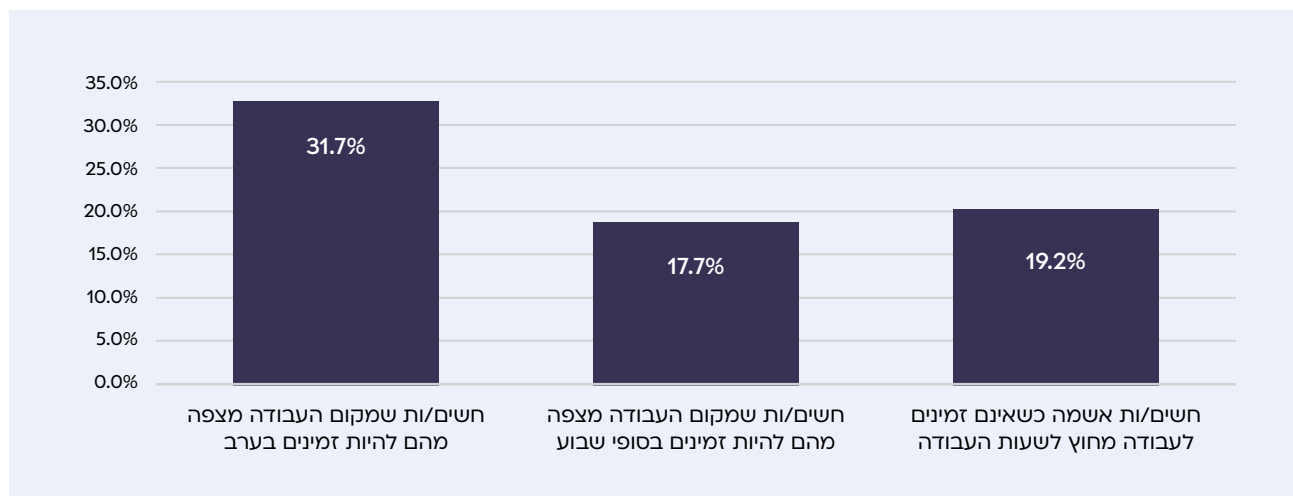
על מנת לבחון באיזו מידה העובדים חשים חוסר איזון בין הבית לעבודה, המשיבים התבקשו לענות על שלוש השאלות הבאות:

1. באיזו מידה אתה/חש/ה אשמה כשאינך זמין/ה לעבודה מחוץ לשעות העבודה?
2. באיזו מידה אתה/חש/ה שמקום העבודה מצפה ממך להיות זמין/ה בשעות הערב?
3. באיזו מידה אתה/חש/ה שמקום העבודה מצפה ממך להיות זמין/ה בסופי שבוע?

איור 17 מציג את שיעור המשיבים והמשיבות שענו על השאלות הללו "במידה רבה" או "במידה רבה מאוד".

הממצאים מראים שקרוב לשליש מהמשיבים/ות חשים שמקום העבודה מצפה מהם להיות זמינים לעבודה בשעות הערב, במידה רבה או רבה מאוד. שיעור נמוך יותר, אך עדיין משמעותי – כ-18% מהמשיבים/ות חשים שמקום העבודה מצפה מהם להיות זמינים לעבודה בסופי שבוע, וקרוב לחמישית מהעובדים/ות חשים אשמה כשאינם זמינים לעבודה מחוץ לשעות העבודה.

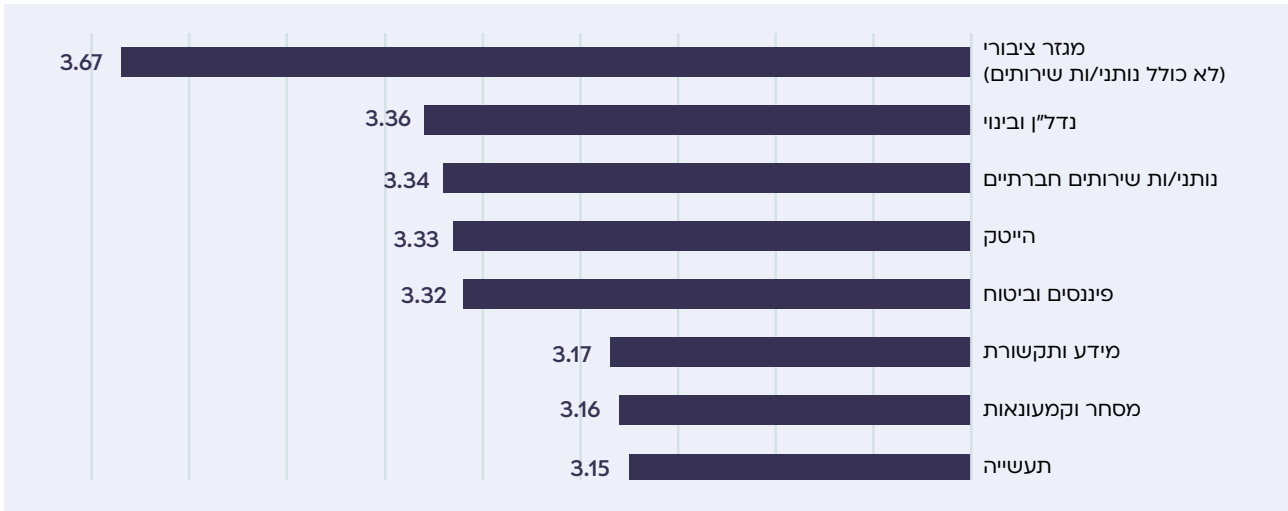
איור 17: תחושות בנוגע לאיזון בית עבודה



ניתוח מגדרי של הנתונים מראה, כי שיעור הנשים אשר חשות שמקום העבודה מצפה מהן להיות זמינות גם בערבים וגם בסופי שבוע נמוך משיעור הגברים שחשים כך. במקביל, שיעור הנשים שחשות אשמה על כך שאינן זמינות לעבודה מחוץ לשעות העבודה גבוה משיעור הגברים שחשים כך. הפער בתחושת האשמה בין גברים לנשים, גדול במיוחד בקרב הורים לילדים קטנים – ככל שגיל הילד הצעיר נמוך יותר כך נשים יחושו אשמה גדולה יותר לעומת הגברים.

בנוסף לשאלות אלו, המשיבים/ות התבקשו לציין באיזו מידה הם מרוצים מהאיזון בין חיי העבודה לבין חיי המשפחה שלהם, בסקאלה שבין 1 (במידה מועטה מאוד) ל-5 (במידה רבה מאוד). איור 18 מציג את ממוצע הדירוגים בכל מגזר. בממוצע, עובדי/ות המגזר הציבורי הם המרוצים ביותר מאיזון הבית-עבודה, ועל אף שמבחינה מספרית פער הממוצעים בינם לבין ארבעת המגזרים שמדורגים תחתם יכול להיראות קטן, הוא מובהק מבחינה סטטיסטית. עובדי/ות תעשייה, מסחר וקמעונאות ומידע ותקשורת העידו בממוצע על שביעות הרצון הנמוכה ביותר, בפער מובהק סטטיסטית מהמגזרים שמעליהם.

איור 18: שביעות רצון מאיזון בית-עבודה (דירוג ממוצע לפי מגזר)

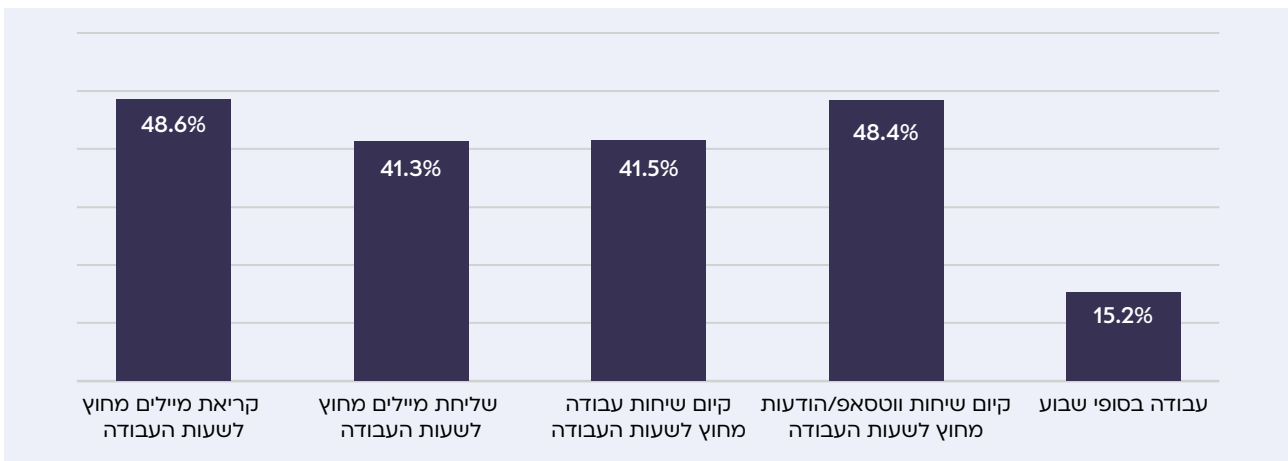


על מנת לבחון אילו גורמים משפיעים על תחושת האיזון בין הבית לעבודה, בדקנו אילו פרקטיקות מעלות את הסיכוי שעובדים/ות יעידו כי הם מרוצים מרמת האיזון במידה רבה או רבה מאוד. ברגרסיה מרובת משתנים נמצא, כי הגורם המשפיע ביותר על שביעות הרצון הוא מספר שעות העבודה בפועל, כאשר ככל שעובדים/ות נמצאים שעות רבות יותר בעבודה, כך הסיכוי שיהיו מרוצים מהאיזון בין הבית לעבודה יורד. עוד נמצא, שבמקומות עבודה שמאפשרים "משרת הורה" סיכוייהם של העובדים להיות מרוצים גדול יותר. האפשרות לעבוד בשעות גמישות משפיעה גם היא באופן חיובי, אך חלש יותר, על הסיכוי להיות מרוצים מהאיזון בין הבית לעבודה.

3.2.4 זליגה בין חיי העבודה לחיים הפרטיים

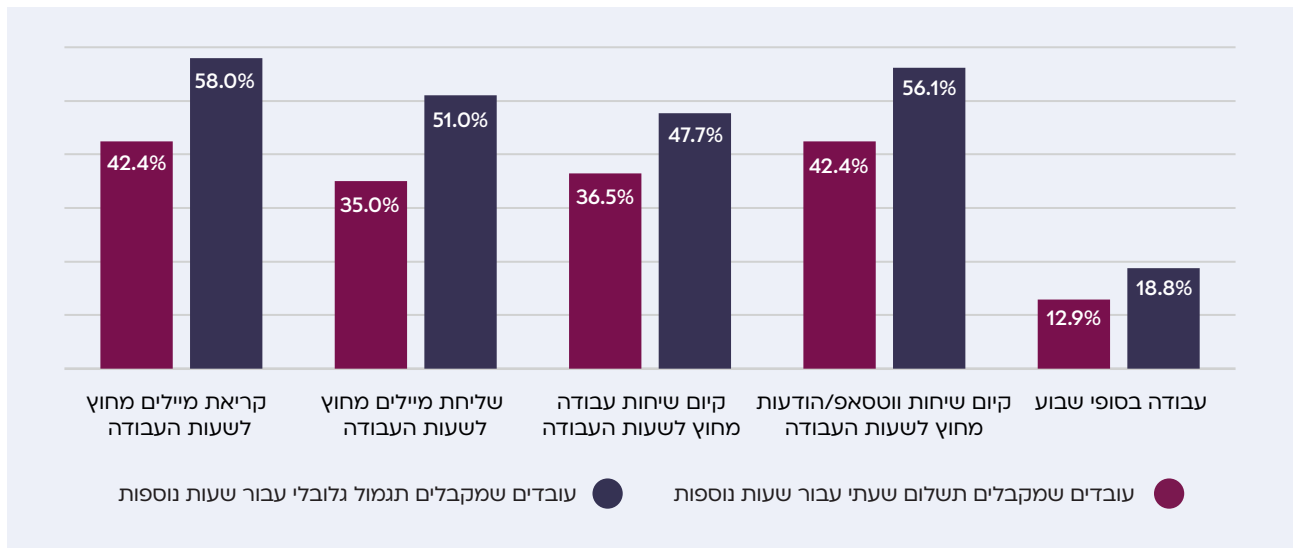
על מנת לבחון את מידת הזליגה בין חיי העבודה לחיים הפרטיים בקרב המשיבים/ות, הם נתבקשו לציין באיזו תדירות הם מבצעים שורה של פעולות המעידות על היעדר הפרדה ברורה בין חיי העבודה לחיי הבית. איור 19 מציג את שיעור המשיבים/ות שהעידו כי הם עושים את הפעולות הבאות לעיתים קרובות או תמיד. התרשים מלמד כי אמצעים טכנולוגיים כגון דוא"ל וטלפונים חכמים מאפשרים ותומכים, במידה רבה, בזליגה בין הספירה התעסוקתית לספירה הביתית: כמעט מחצית מהמשיבים/ות העידו כי הם מקיימים התכתבויות ווטסאפ בנושאי עבודה וקוראים מיילים מחוץ לשעות העבודה לעיתים קרובות או תמיד. גם שיעור המשיבים/ות שהעידו שהם כותבים ושולחים מיילים לעבודה מחוץ לשעות או מקיימים שיחות עבודה טלפוניות – לעיתים קרובות או תמיד – גבוה מאוד ועומד על מעל 40%. שיעור המשיבים/ות שהעידו כי הם עובדים בסופי שבוע נמוך יותר, אך עדיין משמעותי, כאשר כמעט כל עובד/ת שישי/ת העידו שהם עושים זאת תמיד או לעיתים קרובות.

איור 19: שיעור המשיבים שעובדים מחוץ לשעות העבודה תמיד או לעיתים קרובות



בתשובות לשאלות אלו לא נמצאו הבדלים מובהקים סטטיסטית בין גברים לנשים, אך כן נמצא קשר מובהק בין שיטת התגמול עבור שעות נוספות לבין הסיכוי לבצע את הפעולות הללו באופן תדיר. מקבלי התגמול הגלובלי עבור שעות נוספות העידו כי הם מבצעים את הפעולות הללו בשיעורים גבוהים בהרבה מאשר מקבלי התגמול השעתי, כפי שניתן לראות באיור 20.

איור 20: עבודה מחוץ לשעות העבודה לפי שיטת התגמול עבור שעות נוספות



3.3 מה חשוב לעובדים ולעובדות?

המשיבים/ות ביקשו לסמן את שלושת הדברים שהכי חשובים להם בבחירת מקום עבודה, מבין רשימה של 10 אפשרויות. הגורם שמספר המשיבים הרב ביותר סימן אותו כמשמעותי הוא שכר והטבות נלוות שוות כסף – כ-80% מהמשיבים/ות בחרו בו כאחד משלושת השיקולים המשמעותיים ביותר בבחירת מקום עבודה.

איור 21 מציג את השיקולים האחרים לפי שיעור המשיבים שהעידו כי הם בין 3 השיקולים החשובים להם. ניתן לראות ששני שיקולים הקשורים לאיזון בית-עבודה – שעות העבודה ומרחק מהבית – מקבלים דירוג גבוה, אפילו יותר משיקולים כמו הזדמנויות קידום או עניין ואתגר. לעומת זאת, האפשרות לעבוד בשעות גמישות – אפשרות ממנה נהנים במידה כזו או אחרת רוב המשיבים – מקבלת דירוג נמוך יחסית.

איור 21: שיקולים חשובים בבחירת מקום העבודה, למעט שכר



3.4 מה אפשר ללמוד מהסקר?

- ממצאי הסקר מספקים מספר תובנות בנוגע לפרקטיקות המרכזיות הננקטות על ידי מעסיקים בתחום של איזון בית-עבודה, וכן בנוגע לחוויה של העובדים/ות בהקשר זה:
- הפרקטיקות הנפוצות ביותר לאיזון בית עבודה בקרב מעסיקים לעובדים/ות במשרה מלאה הן האפשרות לעבוד בשעות גמישות, מתן ימי חופש נוספים לעובדים/ות מעבר לקבוע בחוק ואפשרות ל"משרת אם" עבור נשים בלבד.
- נמצא קשר סטטיסטי שלילי מובהק בין מספר שעות העבודה בפועל לבין רמת שביעות הרצון של העובדים בנוגע לאיזון בית-עבודה. ככל שהם עובדים יותר, כך הם מרוצים פחות.
- קשר חזק פחות נמצא בין שביעות הרצון של העובדים/ות לבין האפשרות לעבוד בשעות גמישות. גם הפרקטיקה של "משרת הורה" מגדילה את הסיכוי לעובדים מרוצים, אך הדבר אינו נכון עבור "משרת אם" המיועדת לנשים בלבד.
- עובדי/ות מגזר ההייטק עובדים שעות רבות לעומת עובדי/ות המגזרים האחרים, אך למרות זאת הם לא נכללים במגזרים שרמת שביעות הרצון שלהם מהאיזון בין הבית לעבודה נמוכה. ייתכן שההסבר טמון בכך שעובדי/ות ההייטק נהנים בשיעורים גבוהים יחסית מהאפשרות לעבוד מהבית, מעבודה בשעות גמישות, מימי חופש ומחלה נוספים ומימים מקוצרים, ואפשר שהטבות אלו מאזנות במידה מסוימת את ההשפעה של שעות העבודה הארוכות.
- עובדי/ות מגזר התעשייה לעומת זאת, עובדים שעות רבות ונהנים בשיעורים נמוכים מהטבות איזון בית-עבודה, ואכן, רמת שביעות הרצון שלהם מהאיזון בין הבית לעבודה נמוכה מאוד.
- עובדים ועובדות רבים חווים זליגה בין העבודה לבין הבית. כמחציתם מקיימים שיחות או התכתבויות בווטסאפ וקוראים מיילים מחוץ לשעות העבודה באופן קבוע, וכחמישית מהעובדים/ות חשים אשמה כשאינם זמינים לעבודה מחוץ לשעות העבודה. ניתוח ממצאי הסקר מראה שעובדים/ות המשתכרים תגמול גלובלי עבור שעות נוספות סובלים מתופעת הזליגה ביתר שאת.
- 43% מהעובדים ציינו את שעות העבודה כאחד משלושת הדברים החשובים להם ביותר בבחירת מקום עבודה, אך רק כ-15% ציינו במסגרת זו את האפשרות לעבוד בשעות גמישות.

4. סיכום והמלצות למעסיקים

שדולת הנשים בישראל פועלת מזה כ-35 לקידום מעמדן של נשים בשוק העבודה הישראלי. במסגרת זו, אנו פועלות ברמה הציבורית והפוליטית כדי לקדם מדיניות שתהפוך את שוק העבודה למרחב שוויוני והוגן עבור כלל העובדים והעובדות במשק. יחד עם זאת, אנו מאמינות שפעולה אפקטיבית לשינוי מדיניות חייבת לרתום לא רק את מקבלי ההחלטות בכנסת ובממשלה, אלא גם את מי שמוביל את שוק העבודה בפועל - המעסיקים. אנו רואות בחברות ובארגונים השונים שפועלים במשק שותפים קריטיים בדרך להגשמת חזון של שוק עבודה טוב ומיטיב יותר, ולהתוויית הדרך גם לשינוי מדיניות ברמה הארצית.

מסמך זה נועד להציג כיוונים לחשיבה ופעולה בפני מי שמעוניינים להיות שותפים ביצירת שוק עבודה מאוזן והוגן, שיצרף גם את ישראל למהפכה שכבר מתרחשת ברבים משווקי העבודה בעולם המערבי. כפי שהוצג בהרחבה בנייר זה, הספרות המחקרית הענפה העוסקת במדיניות ארגונית לאיזון בית-עבודה מוכיחה כי מהפכה זו נושאת עמה רווחים עצומים לא רק עבור העובדים והעובדות, אלא גם עבור החברות והארגונים עצמם.

ממצאי השאלון שנערך בקרב כ-600 שכירים ושכירות המועסקים במגוון רחב של תחומים וארגונים, מצביעים על החשיבות הרבה בקידום תרבות ארגונית שמאפשרת לעובדים לאזן בצורה טובה בין עולם העבודה לבין התחומים האחרים בחייהם. ההמלצות הבאות מבוססות על ממצאי השאלון, ועל הסקירה התיאורטית שהוצגה בחלקו הראשון של נייר זה:

הפחתת שעות העבודה:

על אף שאורכה הרשמי של משרה מלאה בישראל עומד על כ-42 שעות שבועיות, עובדים/ות רבים נמצאים במקום העבודה שעות רבות בהרבה. ממצאי השאלון שערכנו מצביעים על ריבוי שעות העבודה כגורם המרכזי להיעדר איזון בית-עבודה בחייהם של העובדים, בעוד שמחקרים אמפיריים אחרים מצביעים גם על השלכותיו השליליות על תפוקת העבודה, על תחלופת העובדים, על היקף השחיקה ועל שביעות הרצון הכללית בארגון.

אנו ממליצות למעסיקים לבחון את מספר שעות העבודה בפועל בארגון, ולפעול ליצירת תרבות ארגונית שאינה כוללת העסקת יתר ומעודדת את העובדים/ות לצמצם ככל הניתן את מספר השעות הנוספות שהם מבצעים, ובכלל זאת במסגרת זמינות מחוץ לשעות העבודה בערבים ובסופי שבוע. בנוסף, אנו ממליצות להגביל ככל הניתן את מודל התגמול הנלווה עבור שעות נוספות, אשר מעודד לא רק ריבוי של שעות עבודה, אלא זליגה והיעדר גבולות בין הבית לעבודה - גורמים שנמצאו כמגדילים שחיקה של עובדים ומעודדים תחלופה גבוהה במקום העבודה.

ימי עבודה מקוצרים:

כרבע מהעובדים/ות שהשיבו לסקר העידו כי מקום העבודה מאפשר להם יום עבודה מקוצר בשבוע. לבדה, פרקטיקה זו אינה מספיקה כדי לשפר משמעותית את האיזון שהעובדים חווים בין הבית לבין העבודה. אנו ממליצות על אימוץ מודל של שני ימי עבודה מקוצרים לכלל העובדות והעובדים, לצד צעדים נוספים.

הוספת ימי חופש וימי מחלה: כמחצית מהעובדים/ות שהשיבו לשאלון העידו כי הם מקבלים ממקום עבודתם תוספת ימים מעבר לקבוע בחוק. זהו ממצא משמח, בעיקר לאור העובדה כי בהשוואה בינלאומית העובדים/ות בישראל זכאים לפי חוק למספר מועט מאוד של ימי חופש. כ-30% מהעובדים/ות נהנים מתוספת של ימי מחלה - הטבה חשובה במיוחד עבור הורים לילדים צעירים אשר מרבים לחלות. אנו מעודדות מעסיקים נוספים לבחון הוספה של ימי חופש ומחלה באופן וולונטרי ובמקביל רואות חשיבות בתיקון החוק הקיים והרחבת הזכאות לכלל העובדים/ות במשק. במקרה של תיקון חקיקה, יש לבחון דרכים שימנעו מהמעסיקים לשאת במלוא העלויות.

משרת הורה שוויונית:

לפי הממצאים, פרקטיקת משרת האם עדיין נפוצה יותר בקרב מעסיקים מאשר משרת הורה שוויונית לאבות ולאימהות. בנוסף נמצא, כי רק משרת הורה שוויונית משפיעה באופן חיובי על תחושת האיזון בין הבית לעבודה. לאור ממצא זה, וכן בעקבות מחקרים המראים כי משרות אם עלולות להוביל לפגיעה תעסוקתית משמעותית בנשים, אנו ממליצות להעניק אפשרות זו באופן שוויוני בלבד. במקביל להענקת הזכות הפורמלית, יש לוודא כי גם אבות מנצלים אותה ולמנוע מצב בו שינוי השם הפורמלי מ"משרת אם" ל"משרת הורה" לא מביא איתו שינוי בפועל. מצב כזה חמור אף יותר מהמצב המקורי, משום שהוא מעניק כסות שוויונית להתנהלות בלתי שוויונית.

שעות גמישות:

מהשאלון עולה כי מרבית המעסיקים במשק מעניקים לעובדים/ות גמישות מסוימת בקביעת שעות ההתחלה והסיום של יום העבודה. הממצאים שלנו, וכך גם הספרות המחקרית הקיימת, מראים שגמישות משפרת אמנם את תחושת האיזון שחווים העובדים בין הבית לעבודה, אך גם מעודדת זליגה של העבודה אל תוך שעות הפנאי והמשפחה ועלולה להגדיל את תחושת העומס והלחץ. לפיכך, אנו ממליצות לאפשר גמישות מסוימת, בתיאום עם העובדים/ות ובהסכמתם/ן, וכן לבחון אמצעים להגבלת ביצוע מטלות לטובת העבודה לאחר סיום יום העבודה.

עבודה מהבית:

הפרקטיקה של עבודה מהבית נפוצה פחות, וניתנת לכרבע מהשכירים/ות המועסקים במשרה מלאה. מחקרים שונים מצאו כי עבודה מהבית מועילה במידה רבה הן לארגון והן לעובדיו, אך בדומה להגמשת השעות היא מזמנת זליגה משמעותית בין הספירה התעסוקתית לספירה הביתית. חשש נוסף הוא שנשים ינצלו את האפשרות לעבוד מהבית בשיעורים גבוהים מגברים, וישלמו מחירים תעסוקתיים על היעדרותן הפיזית ממקום העבודה. לפיכך, אנו ממליצות למעסיקים לקבוע יום או ימים קבועים לעבודה מהבית ולוודא כי הם מנוצלים באופן שוויוני על ידי נשים וגברים.

חופשת לידה לאבות:

ממצאי הסקר מראים שקרוב לרבע מהמעסיקים מעניקים לעובדיהם שבוע לפחות של חופשת לידה בתשלום. זוהי פרקטיקה חשובה ואנו מעודדות מעסיקים לנקוט בה ככל יכולתם, אך בד בבד אנו מאמינות כי זכותם של אבות לתקופת הורות משמעותית בנוסף לזו של האימהות צריכה להיות מעוגנת בחקיקה וממומנת דרך הביטוח הלאומי. אנו מזמינות את המעסיקים שאינם יכולים להעניק הטבה זו באופן וולונטרי להצטרף לקריאה הציבורית לאימוץ חופשת לידה ייעודית לאבות בישראל.



שדולת הנשים בישראל
لهبي النساء في إسرائيل
The Israel Women's Network

שדולת הנשים בישראל, סעדיה גאון 26
ת.ד. 2020, תל אביב 6101902
03-6120990
avoda@iwn.org.il
www.iwn.org.il