



המוסד לביטוח לאומי
מינהל המחקר והתכנון

עבודת יתר בישראל מגמות ומאפיינים

מירי אנדבלד

מחקרים לדין 131

ירושלים, תמוז התשע"ט, יולי 2019

www.btl.gov.il

תקציר

מטרת המחקר היא לכמת ולאפיין את תופעת עבודת היתר בישראל בשנים האחרונות (2010-2016), תוך השוואה לשני העשורים שקדמו לשנים אלה. הממצאים מהעבודה מורים כי שיעור העובדים (46 שעות בשבוע ויותר) (שהם מפרנסים עיקריים במשק ביתם) **עלה בהדרגה מכ-37% מאוכלוסיית העובדים ב-1991 ועד ל-46% ממנה ב-2016**. מבין העובדים בעשור השלישי כפי שהוגדר (2010-2016) **כ-28%** עובדים 60 שעות ויותר ("עבודת יתר פלוס").

שיעור העובדים בעבודת יתר **משתנה בהתאם למאפיינים שונים**. כך, נשים עובדות הרבה פחות בעבודת יתר (בתשלום), ערבים ובייחוד עולים מתאפיינים בשיעורים גבוהים של עבודת יתר, לצד המועסקים בענפי מכירות ושירותים, מסחר, בינוי וכן הסקטור ציבורי. מהנתונים ניתן לשער כי עבודת יתר בסקטור הציבורי מאפיינת בעיקר עובדי המחשוב וכן את המועסקים בזרועות הביטחון (צבא, משטרה ועוד) במגזר זה. על פי אומדן, בשנים 2010-2016, העובדים בעבודת יתר היו חשופים לאי ציות של מעסיקיהם לחוק שכר מינימום פי 1.4 יותר מעובדים אחרים.

בחינת הכדאיות הכספית לעבוד בעבודת יתר מראה כי השכר לשעה של עובדים בעבודת יתר נמוך יותר מהשכר לשעה של עמיתיהם שאינם עובדים בעבודת יתר – הן בקרב מקבלי השכר הגבוה והן בקרב מקבלי השכר הנמוך, ובנוסף לכך שכר זה **ירד** לאורך שלושת העשורים הנחקרים. נמצא עוד, שעבודת היתר מהווה מנגנון לחילוץ מעוני עובדים המשתכרים שכר נמוך: סימולציה מראה שאלמלא היו המפרנסים העיקריים עובדים בעבודת יתר, היה שיעור העוני בקרב משפחותיהם גבוה בכ-27% - ומגיע לכ-10% (לעומת כ-7%) בממוצע בעשור השלישי. זאת ועוד, תוצאות הסימולציה מראות שאם בעשור הראשון 44% נחלצו מעוני "בזכות" עבודת יתר, הרי בעשור השלישי שיעור זה ירד ל-27% כאמור. המשמעות היא שלא רק תעסוקה, אלא אף תעסוקה בשעות רבות, מצליחה פחות לחלץ מעוני מאשר בעבר.

תוכן העניינים

1.....	א. מבוא	1
2.....	ב. סקירת ספרות	2
4.....	ג. נתונים ושיטה	4
6.....	ד. ממצאים	6
6.....	ד.1. ממדי עבודת יתר ומאפייניה לאורך זמן	6
11.....	ד.2. ניתוח רב משתני של מאפייני העובדים בעבודת יתר	11
15.....	ד.3. הכדאיות הכספית של עבודת יתר במונחי שכר וחילוץ מעוני	15
17.....	ה. סיכום	17
19.....	ו. ביבליוגרפיה	19
21.....	נספחים	21

א. מבוא

השינויים בשוק העבודה בעשורים האחרונים וההגמשה שלו במדינות מערביות רבות, מתבטאים בין היתר בגידול בשיעור העובדים במשרות חלקיות (OECD 2010). עבודה במשרה חלקית מתאפיינת בד"כ בשכר נמוך יותר, פחות הכשרה ופחות הזדמנויות לקידום הקריירה. בנוסף, שיעור העוני בקרב עובדים במשרות חלקיות נמצא גבוה פי שניים מזה שנצפה בקרב המועסקים במשרה מלאה, בממוצע במדינות ה-OECD שלגביהן קיימים נתונים (ILO 2005).

נראה שדגש מועט יותר ניתן לצד השני של עבודה גמישה: המועסקים במספר שעות גבוה מידי, "עבודה מוגזמת" או "עבודת יתר" (Over working hours), תופעה הקשורה בקשר הדוק עם חוק שעות עבודה ומנוחה שכן החשש לאי ציות לחוק זה גבוה יותר כשמדובר בעובדים המועסקים בשעות עבודה רבות ואף מוגזמות. עובדים המשקיעים שעות עבודה רבות מידי מוגדרים תכופות כ"מכורים לעבודה" או "וורקוהוליקים", אולם בפועל חלק לא מבוטל שלהם עושים זאת שלא מרצון אלא מתוך אילוצים כלכליים או אילוצי המעסיק. ההשלכות השליליות של תופעת עבודת יתר אצל המועסקים בדפוס עבודה זה לאורך זמן מתועדות היטב בספרות המחקרית.

מטרת המחקר היא לכמת את תופעת עבודת היתר בישראל, ולבדוק את המגמות בתחום זה בשנים האחרונות (2010-2016), תוך השוואה לשני העשורים שקדמו להן. ייסקרו המאפיינים של ראשי משקי הבית השכירים שעובדים באופן זה והשינויים, אם היו, שחלו במאפייני המועסקים בעבודת יתר לאורך תקופה זו, המאופיינת בשינויים ניכרים בעולם העבודה. תיעשה הבחנה מגדרית מחד וכן הבחנה בין שתי רמות של עובדים עבודת יתר, כך שאפשר יהיה לעמוד גם על המאפיינים של העובדים בקטגוריות שונות של עבודת יתר.

במחקר תיאמד מידת החשיפה של עובדים בעבודת יתר לאי ציות לחוק שכר המינימום של מעסיקהם בהשוואה ליתר העובדים. כמו כן תיבדק הכדאיות הכספית (בטווח הקצר) או התמורה לעבודת יתר, הן במונחים של שכר לשעה והן במונחים של חילוץ מעוני.

ב. סקירת ספרות

ארגון העבודה הבינלאומי רואה 40 שעות עבודה בשבוע כהיקף "נורמלי" של משרה מלאה. המדינות נבדלות זו מזו במספר שעות העבודה המקובל לשבוע עבודה, אך בדרך כלל מספרים אלה נעים בין 35 ל-45 במדינות המפותחות. הנתונים מראים שיותר מ-22% מכוח העבודה הגלובלי עובדים יותר מ-48 שעות בשבוע (Lee, McCann & Messenger, 2007) בצפון אמריקה מספר שעות העבודה גדל ב 20- השנים האחרונות. בישראל, שבה עבודה במשרה מלאה מגיעה ל-45 שעות בשבוע, כ-14% מהשכירים בישראל עובדים יותר מ-50 שעות בשבוע, חציים אף יותר מ-60 שעות בשבוע.

עבודת יתר, בין אם פיזית ובין אם משרדית, עלולה להיות בעלת השלכות בריאותיות קשות על העובדים (Spurgeon et al., 1997) ואף נמצא קשר בין דפוס עבודה כזה לעליה בתמותה (Caruso et al., 2004). בנוסף לכך יש לדפוס מתמשך כזה של עבודה השלכות על תזונתם, חיי המשפחה שלהם, זמן השינה שלהם (OECD, 2004; Burke & Fiksenbaum, 2009; Carduso, 2014).

מעבר לרווחתם הפיסית והנפשית של המועסקים בעבודה יתר, נמצא שעבודה מוגזמת כרוכה גם בירידה בביצועים, הפחתת התפוקה ואף פגיעה במוצרים ובשירותים המיוצרים עד כדי סיכון האוכלוסייה (למשל במקרה של רופאים, תכנון גשרים בידי מהנדסים וכד'). ההשלכות השליליות של עבודת יתר אינן מוגבלות לתחום הבריאות של העובד. מחקרים מצאו שעבודת יתר פוגעת בתא המשפחתי ובלכידותו (Crouter ואחרים, 2014) ושיש לה השפעות גם בתחום הגדלת אי השוויון בשכר בין המינים. Cha & Weeden (2014) מציינים שההשפעה הרבה על מגמות הפער בין המינים בשכר הייתה בולטת ביותר בעיסוקים מקצועיים וניהוליים שבהם "שעות העבודה הארוכות שכוחות במיוחד והנורמה של עבודה מופרזת מוטמעת עמוק בתרבות העיסוק ובארגון".

עובדים המשקיעים שעות עבודה רבות מידי מוגדרים תכופות כ"מכורים לעבודה" או "וורקהוליקים", אולם בפועל חלק לא מבוטל שלהם עושים זאת שלא מרצון אלא מתוך אילוצים כלכליים או אילוצי המעסיק. למעשה תופעה זו מקוטבת בין שתי קבוצות עובדים שבמובנים אחרים נחשבות הפוכות זו מזו: מצד אחד, עובדי צווארון לבן בכירים במשרות תובעניות, העובדים באקלים ארגוני מוטיבציוני ותחרותי. מאידך, עובדים קשי יום (Johnson & Lipscomb, 2006), שניר והרפז, 2016, אהרוני-גולדנברג, 2012). העובדים מהסוג הראשון מתאפיינים במשכורות גלובליות וגבוהות ואורח חייהם מוקדש ברובו לעבודה ולקרירה, ואילו בסוג השני מדובר בעובדים בעלי כישורים נמוכים בשוק העבודה המפצים על שכרם הנמוך במספר רב של שעות עבודה (שניר והרפז, 2016, Johnson et al., 2006). ההשלכות הבריאותיות השליליות של עבודה מוגזמת מתקיימות ללא קשר לסיבה לדפוס עבודה כזה, אם כי תוצאות שליליות יותר נמצאו אצל העובדים עבודה מוגזמת מסיבות חיצוניות – דהיינו אילוצי המעסיקים או צרכים פיננסיים בסיסיים מעיקים (Snir & Harpaz, 2012).

התופעה של עבודת יתר נראית כמנוגדת לתהליכי האוטומציה וההתפתחות הטכנולוגית של העשורים האחרונים. בספרה "עבודת היתר האמריקנית – הירידה הבלתי צפויה בפנאי" שור (2018) מציגה את התופעה של הצטמקות הפנאי באמריקה - על אף השינויים שאמורים היו לפעול בכיוון המנוגד לכך לנוכח החלפת עבודת האדם בידי מכונות. היא מסבירה שינוי בלתי צפוי זה במספר גורמים. ראשית, היחלשותם של האיגודים המקצועיים, שיחד עם הפחתת הרגולציה הכלכלית הוציאו את שבוע העבודה הקצר יותר מסדר היום הציבורי. שנית, המשטר הקפיטליסטי הפך את העבודה ל"סחורה". ככזו, המעסיקים יעדיפו לשלם עליה מחיר נמוך יותר. אחד מהפתרונות להעדיף תשלום עבור שעות נוספות על פני העסקת עובדים נוספים. הסיבה השלישית שהיא מונה לתופעה זו היא שלנוכח הקיפאון בשכר בעשורים האחרונים, עובדים נאלצו לעבוד יותר כדי להישאר באותה רמת חיים. מטבע הדברים סיבה זו משמעותית יותר לגבי העובדים בשכר בינוני ונמוך.

חלקה של האוכלוסייה העובדת באוכלוסייה הענייה מגיע על פי נתוני 2016 לכ-60% וכאשר מגבילים את הניתוח לגיל העבודה שיעור זה עולה לכ-75%. שיעור זה עלה לאורך השנים האחרונות במקביל לירידה בחלקן של המשפחות שאינן עובדות בגיל העבודה. בדיקת לפי היקפי המשרות מעלה כי כ-60% מהשכירים במשפחות העניות מועסקים במשרה מלאה לפחות וכ-40% במשרות חלקיות. שיעור המועסקים במשרות חלקיות בכלל האוכלוסייה השכירה הוא נמוך יותר – כ-22% (דוח העוני של הביטוח הלאומי ל-2016). מבין המועסקים במשרה מלאה, הסיכויים של המועסקים ממשפחות עניות לעבוד אצל מעסיקים שאינם מציינים לחוק שכר המינימום גבוה פי 2 מאשר בכלל האוכלוסייה. ואולם בעוד שעליות חלקם של העניים המועסקים במשרות חלקיות ומאפייני העבודה במשרה חלקית נחקרו רבות (OECD 2010; Kalleberg 2000,2008) דגש מועט בהרבה ניתן למועסקים בעבודה שמעבר למשרה מלאה, הכוללים (אמנם בשיעורים נמוכים יותר) – גם משפחות המוגדרות כעניות.

בנוסף, עבודת היתר היא תופעה מגדרית. למרות השיעור העולה של נשים במקצועות הנחשבים באופן מסורתי למקצועות גבריים, עדיין קיימת בשוק העבודה סגרגציה מגדרית ניכרת במרבית מדינות המערב ופערי שכר גבוהים. שיעור המקצועות ה"גבריים" שמאופיינים בעבודת יתר גדול לאין ערוך מהמקצועות שיש בהם דומיננטיות נשית. ג'קובס וגרשון (2004) מצאו שהפרופורציה של עובדים 50 שעות ויותר לשבוע עלתה מ-21% ל-27% אצל גברים לעומת עלייה של בין 5% ל-11% אצל נשים בשני העשורים שבין 1979 ל-2000. ההבדל בין נשים לגברים נובע מכך שזמן של נשים עדיין מושפע הרבה יותר מגברים מאילווצים של בית ומשפחה ומחויבותן למשפחה רבה יותר גם כאשר שני בני הזוג עובדים במשרות מלאות (Cha, 2013, Cha 2014).

מחקר זה מתייחס לעבודת יתר בשכר בלבד. למעשה התייחסות שלמה יותר לנושא עבודת היתר היתה אמורה להביא בחשבון גם עבודה שלא בשכר, או "עבודה שקופה". בעוד שעבודת יתר בשכר אופיינית יותר לגברים, הרי עבודה שלא בשכר (בעיקר עבודה במשק הבית וטיפול בילדים) שכיחה הרבה יותר בקרב נשים. ה-OECD אומד את מספר שעות העבודה שלא בשכר אצל נשים בכ-4.5 שעות ביום בהשוואה לכמחצית מכך, 2.3 שעות ביום – לגברים (אנדבלד ואורן, 2016, OECD; 2014). ההפרדה המגדרית בתחום עבודת היתר שאליה מתייחס המאמר צריכה אפוא להביא בחשבון הסתייגות חשובה זו.

ג. נתונים ושיטה

לצורך המחקר נעשה שימוש בנתוני ראשי משקי הבית המועסקים כשכירים על פי סקרי המשפחות של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בשנים 1991 עד 2016.

נתוני הסקרים (הכנסות והוצאות) כוללים את המאפיינים של העובדים (גיל, מין, השכלה ועוד) וכן נתונים תעסוקתיים (מספר שעות בשבוע, רמת שכר, משלח יד ועוד) המאפשרים לעמוד על דפוסי העבודה על פי מאפיינים סוציו אקונומיים, של המפרנסים העיקריים במשפחות.

במהלך השנים היו שינויים בסקרי המשפחות. בשנים שלפני 1995 היה ייצוג חסר של האוכלוסייה הערבית (לא נכללו ישובים ערביים שמנו 2,000-10,000 תושבים) לכן העיבוד מתחיל משנה זו. סקרי הלמ"ס בשנים 2000 ו-2001 לא כיסו בפועל את האוכלוסייה הערבית במזרח ירושלים בגלל קשיים ביטחוניים להגיע למרואיינים. לפיכך וכדי לאפשר רציפות, לא נכללה אוכלוסיית מזרח ירושלים בעיבוד.

זאת ועוד, החל משנת 2012, מדידת העוני הרשמית נעשית על פי סקר הוצאות משקי בית בלבד לאחר שהוחלט לבטל את סקר הכנסות. אומנם מדגם סקר הוצאות הורחב (מכ-6000 לכ-9,000 משקי בית) אך הוא עדיין קטן בכ-40% בהשוואה למדגם הקודם של "סקר הכנסות המשולב" ונוצר "שבר" סטטיסטי בסדרה, המחייב זהירות בהשוואות לפני ואחרי, בדומה לשבר שנוצר ב-1997.

האוכלוסייה במחקר מתייחסת לראשי משק הבית הכלכלי (המוגדר כמי שעובד את מספר השעות הרב ביותר במשק הבית), שכירים, בגיל העבודה. אין אחידות באשר להגדרת עבודת יתר. מחקרים רבים מגדירים עבודת יתר כעבודה של 50 ויותר שעות בשבוע. מחקרים אחרים, בעיקר רפואיים, מתייחסים ליותר מ-45 שעות לשבוע כאל עבודת יתר. כך, המלצה של משרד העבודה, הבריאות והרווחה היפני, שם עבודת יתר מהווה בעיה לאומית, מתייחסת ליותר מ-45 שעות כעבודת יתר (MHLW 2016). לצורכי עבודה זו עבודת יתר הוגדרה כעבודה של יותר מ-45 שעות. כמו כן הוגדרה בתוך עבודת היתר תת-קבוצה נוספת של "עבודת יתר פלוס" - 60 שעות עבודה שבועיות ומעלה.

נאמדו מודלים רב משתניים לאיפיון העובדים בעבודת יתר בשתי הקטיגוריות – עבודת יתר, ועבודת יתר פלוס. הפילוח נעשה גם לגבי רמת השכר – עובדים בשכר נמוך ועובדים אחרים.

אין הגדרה אחת למונח "עובדים בשכר נמוך". ההחלטה על ההגדרה עשויה להשתנות בהתאם לסוג הנתונים הזמינים, לצורת השכר המדווחת (ברוטו/נטו) ועוד, אולם היא ביסודו של דבר שרירותית למדי. עם זאת במרבית העבודות שנסקרו בנושא הוגדרו העובדים בשכר נמוך כאלה הנמצאים סביב השליש התחתון של התפלגות השכר. כך לדוגמה הם הוגדרו כמי שנמצאים בשלושת העשירונים התחתונים אצל Cappellari (2000), או כמי שמשתכרים שני שלישים מחציון ההכנסה על פי הסטטיסטיקה השוטפת של ארגון ה-OECD (OECD, 2016) וכד'. הגדרות אפשריות נוספות הן שכר שמתחת לשכר המינימום החוקי, או שכר הנופל ממחצית החציון של השכר. לצורך קביעת אוכלוסיית העובדים בשכר נמוך השתמשנו לרוב בהגדרה של ה-OECD, שהפכה למקובלת במדינות רבות המשתייכות לארגון – עובדים המשתכרים פחות משני שלישים מהשכר החציוני. בדומה לכך, הוגדר לצרכים מסויימים גם "שכר גבוה" – שכר העולה על פעם וחצי של חציון השכר.

פילוח הנתונים נעשה על פי הפילוחים המקובלים במחקר במדעי החברה בישראל וכמו כן למניעת סרבול, הממצאים המתייחסים למגמות לאורך זמן מוצגים לרוב בחלוקה לשלושה עשורים : 1991 עד 1999, 2000 עד 2009 ו-2010 עד 2016 (אף שה"עשור" השלישי מכיל 7 שנים בלבד).

חישוב שיעור העובדים שמעסיקיהם אינם מצייתים לשכר מינימום נעשה בהתאם לשכר לשעה המשולם לעובדים כפי שחושב לצורך העבודה (שכר חודשי חלקי מספר שעות עבודה בחודש) – בהשוואה לשכר המינימום השעתי ששרר באותה שנה.

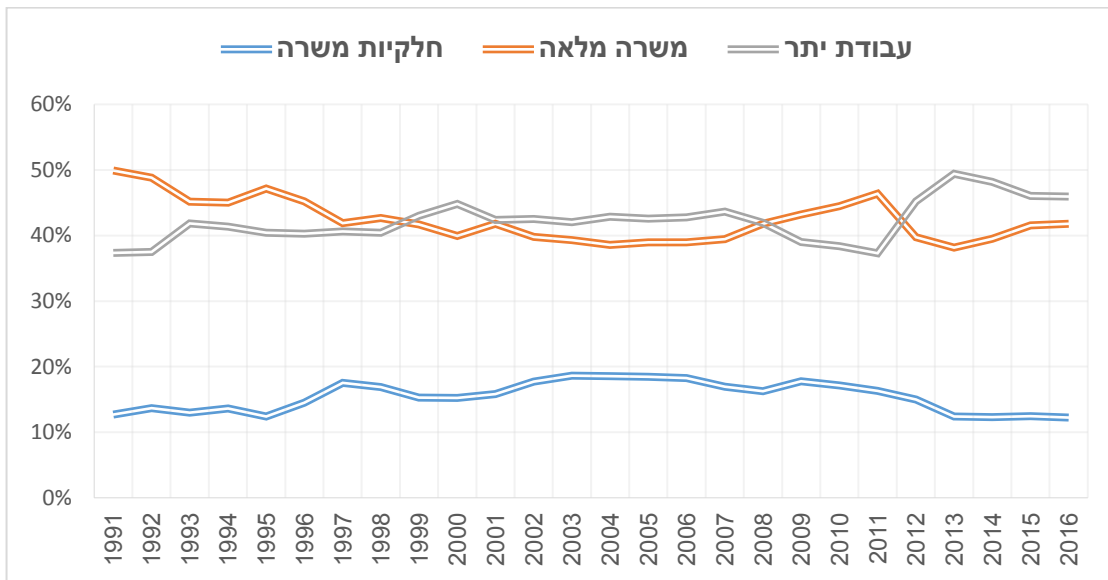
כחלק מהמחקר, נעשתה סימולציה מיוחדת לבדיקת השפעת עבודת היתר על שיעורי העוני של העובדים בעבודת יתר. לצורך כך השכר של ראשי משקי בית העובדים עבודת יתר הופחת על פי השיעור היחסי בין מספר שעות עבודתם בפועל לבין 45 שעות עבודה בשבוע. ההנחות שבבסיס חישוב זה הן ראשית כי השכר השעתי של העובדים בעבודת יתר לא היה משתנה אילו היו מקטינים את מספר שעות עבודתם ל-45 שעות בשבוע – דבר שאינו בהכרח נכון, ושנית, בדומה לנהוג בסימולציות החוזות את שיעורי העוני במצבים שונים, קו העוני הושאר ברמתו.

ד. ממצאים

ד.1. ממדי עבודת יתר ומאפייניה לאורך זמן

תרשים 1 להלן מציג את חלקם של העובדים במשרות חלקיות, במשרות מלאות ובעבודת יתר לאורך השנים הנחקרות. המגמות מצביעות על ירידה בשיעור העובדים במשרות מלאות לאורך השנים, ובמקביל בעלייה בחלקם של העובדים במשרות חלקיות עד 2009 עם נטייה לירידה מסויימת לאחר מכן, כך שבתחילת התקופה ובסוף התקופה שיעור העובדים במשרות חלקיות דומה. לעומת זאת נמצאה מגמת עלייה עקבית מאז 1991 ועד 2016 (עם תנודות לפה ולשם בשנים האחרונות) בעבודת יתר: שיעור העובדים 46 שעות בשבוע ויותר עלה בהדרגה מכ-37% מאוכלוסיית העובדים ב-1991 ל-46% ממנה ב-2016¹, בעוד שחלקם של העובדים במשרה מלאה ירד מ-50% לכ-42% באותן השנים.

תרשים 1: שיעור העובדים במשרות חלקיות, מלאות ובעבודת יתר, 1991-2016



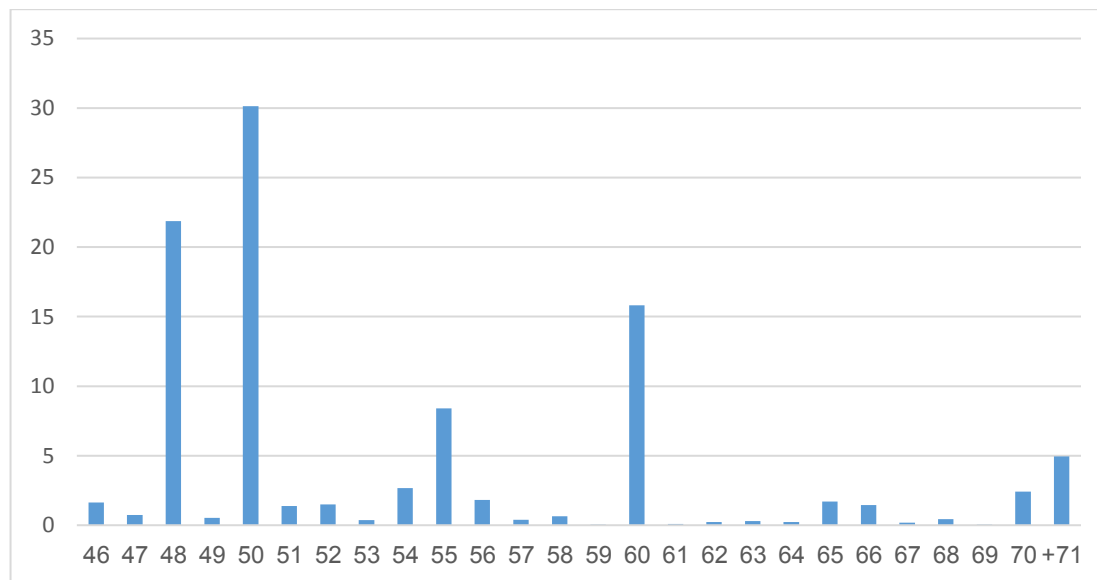
המקור: עיבודי המחברת לסקרי משפחות של הלמ"ס.

תרשים 2 מציג את שיעור העובדים בעבודת יתר לפי מספר שעות, מ-46 שעות לשבוע ואילך, לגבי העשור השלישי. כמצופה ישנן עליות במספר שעות עגול (50,60). מבין העובדים 46 שעות ויותר, שיעור העובדים 50 שעות בשבוע מגיע לכ-30%, שיעור העובדים 60 שעות בשבוע ליותר ממחצית

¹ אילו עבודת יתר היתה מוגדרת כ-50 שעות ומעלה, כפי שהיא מוגדרת בחלק מהמחקרים, העלייה היתה מכ-25% ב-1991 לכ-32% ב-2016.

מכך, ושיעור העובדים **70 שעות בשבוע או יותר** מגיע ל-7.5% מהעובדים. כ-28% מהעובדים בעשור השלישי כפי שהוגדר (2010-2016) עובדים 60 שעות ויותר ("יתר פלוס").

תרשים 2: שיעור העובדים בעבודת יתר לפי מספר שעות עבודה בשבוע, 2011-2016



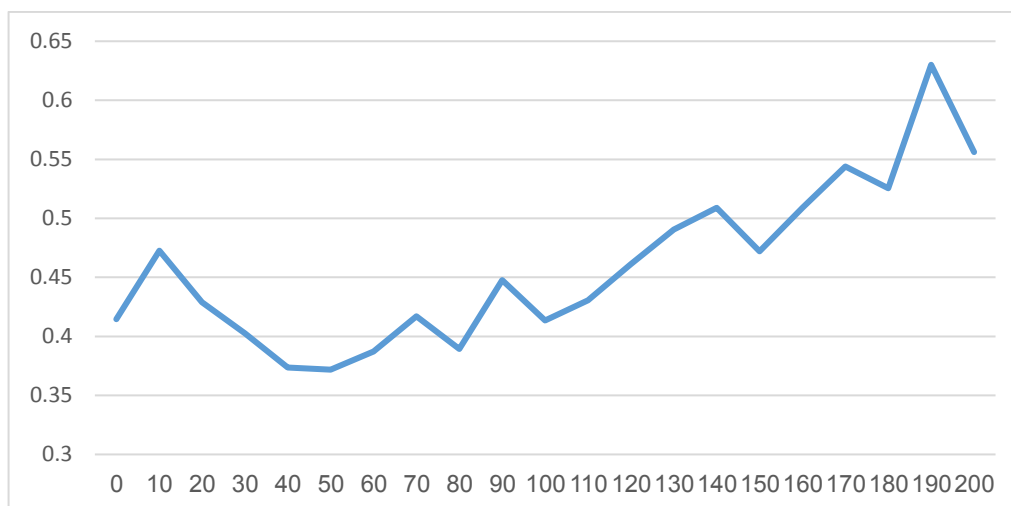
לוח 1א' מראה את התפלגות העובדים לפי חלקיות משרה בשלושת העשורים שנבדקו. הנתונים מראים על עלייה בעבודת יתר מ-40.5% בעשור הראשון ל-42.4% בעשור השני ול-44.6% מהעובדים, כלומר כמעט מחציתם, בעשור השלישי. עם זאת בעוד שבעבודת יתר ניכרת מגמה העלייה בבירור, בעבודת יתר פלוס (60 ש"ש ויותר) קיימת מגמה קלה של ירידה. העלייה בעבודה בחלקיות משרה נבלמה ואף הפכה מגמה בעשור השלישי.

לוח 1א. התפלגות העובדים ברמות שונות של חלקיות משרה לפי עשורים

חלקיות משרה	עשור 1	עשור 2	עשור 3
חלקית	14.7	17.4	13.9
מלאה	44.8	40.2	41.5
יתר (45-59 ש"ש)	26.7	29.0	31.9
יתר פלוס (60 ש"ש ויותר)	13.8	13.4	12.7
עבודת יתר – סך הכל	40.5	42.4	44.6

עבודת יתר אינה מתפלגת בצורה דומה בכל רמות השכר. לתרשים 3 שלהלן יש צורת U הנובעת מכך ששיעור העובדים עבודת יתר גבוה יותר בקצוות השכר – בשכר הנמוך ביותר והגבוה ביותר. לתופעה זו יש אחיזה בתיאוריה הכלכלית: כידוע, על מספר שעות העבודה משפיעים אפקט ההכנסה ואפקט התחלופה. אצל מי שמתקיימת עבודת יתר, ככל הנראה אפקט ההכנסה יותר חזק מאפקט התחלופה (שכן הוא מוותר על פנאי). ואולי בשל כך התופעה נפוצה אצל בעלי שכר שעתי גבוה (שהוויתור על שעות עבודה לטובת הפנאי גדול יותר). בעשירוני הביניים שם השכר מתון יותר ערך הפנאי עולה על ערך שעת העבודה, ואילו בקרב בעלי שכר נמוך חוסר ברירה אינו מותיר להם אפשרות ליהנות משעות פנאי.

תרשים 3: שיעור עובדים בעבודת יתר לפי שכר לשעה, עשור שלישי



בחינת מגמות עבודת היתר בשתי קצוות השכר – עובדים בשכר נמוך (עד שני שלישים מחציון השכר) לעומת עובדים בשכר גבוה (1.5 מהשכר החציוני ויותר) ובחלוקה לפי שלושת העשורים שהוגדרו, מעלה כי בכל שלושת העשורים שיעור העובדים עבודת יתר גבוה יותר בקרב העובדים בשכר גבוה מאשר העובדים בשכר נמוך (לוח ב1). בעשור השלישי, שיעור העובדים בעבודת יתר או בעבודת יתר פלוס מגיע לכ-30% מהעובדים בשכר נמוך לעומת שיעור כפול אצל העובדים בשכר גבוה. שיעורים אלה היו נמוכים יותר בשני העשורים שקדמו לעשור השלישי. בעבודת יתר פלוס, המוגדרת כעבודה של 60 ש"ש ומעלה, עובדים 5.6% מהעובדים בשכר נמוך ו-17.5% מהעובדים בשכר גבוה. בעוד שקיימת מגמה ברורה בעבודת יתר, קיימת ירידה בעבודת יתר פלוס, אצל שתי קבוצות השכר. עם זאת שיעור הירידה בעבודת יתר פלוס חד יותר אצל העובדים בשכר בינוני/גבוה.

לוח 1ב: שיעור העובדים עבודת יתר בחלוקה לפי עובדים בשכר נמוך ועובדים בשכר וגבוה

שינוי מצטבר	עשור 3	עשור 2	עשור 1	
				עובדים בשכר נמוך*
-5%	34.3	42.7	36.2	עבודה חלקית
-7%	36.2	33.6	39.1	משרה מלאה
26%	23.8	18.7	18.8	עבודת יתר (59-45 ש"ש)
-4%	5.6	5.1	5.8	יתר פלוס(+60 ש"ש)
				עובדים בשכר גבוה**
-10%	3.1	4.0	3.5	עבודה חלקית
-5%	40.1	38.0	42.1	משרה מלאה
23%	39.3	37.2	32.1	עבודת יתר (59-45 ש"ש)
-22%	17.5	20.8	22.3	יתר פלוס(+60 ש"ש)

* פחות משני שלישים מחציון השכר
** יותר מפי 1.5 מחציון השכר

לוח 2 מציג את שיעור העובדים בעבודת יתר לפי ענפים כלכליים ומשלחי יד. במגזר הציבורי, בבינוי ובמסחר ואוכל שיעור המועסקים בשעות עבודה שמעבר למשרה מלאה גבוהים יחסית. בענף הבריאות שהוגדר לחוד מתוך ציפייה לשיעורים גבוהים של עבודת יתר – שיעורי עבודת היתר של העובדים המקצועיים בענף מגיעים לכשליש, פחות מהממוצע הכללי.

בקרב משלחי היד בולטים עובדים מקצועיים "אחרים" (שלא צוינו בקבוצות האחרות בלוח) – כלומר עובדים מקצועיים בתחומי התעשייה, התשתיות ועוד. אחריהם ניצבים בעלי המקצועות ה"גבוהים" - אקדמאים, מנהלים ובעלי מקצועות חופשיים. הצלבת שתי הקבוצות מציבה בראש הסולם את המועסקים שהם "עובדי מכירות ושירותים" במגזר הציבורי. לכאורה מדובר בעובדים שאינם ה"גרעין הקשה" של עובדי המגזר הציבורי – המורכב מפקידות בדרגות השונות. זהו ממצא מעניין ובלתי צפוי ונחזור אליו בניתוח הרב משתני להלן. עוד מועסקים בולטים בעבודת יתר הם בעלי המקצועות ה"גבוהים" במגזר הציבורי ובבינוי, עובדים מכירות ושירותים בענף הבינוי, עובדים מקצועיים כמעט בכל הענפים המצוינים בלוח וכן עובדים בלתי מקצועיים בתחומי המגזר הציבורי והמגזר הפיננסי.

לוח 2. שיעור העובדים בעבודת יתר לפי משלח יד וענף כלכלי, עשור שלישי

סך הכל	ענפים אחרים*	בינוי	מסחר ואירוח	פיננסים	בריאות	מגזר ציבורי	
							מנהלים, אקדמאים
46.6%	40.9%	57.3%	56.5%	41.3%	33.9%	54.6%	ובעלי מקצועות חופשיים
36.2%	29.6%	46.6%	43.3%	58.5%	15.7%	51.3%	בלתי מקצועיים
25.3%	24.3%	28.5%	35.1%	21.1%	12.4%	24.9%	פקידים
45.5%	44.3%	53.9%	46.2%	35.6%	35.8%	67.9%	עובדי מכירות ושירותים
55.3%	55.8%	55.3%	55.8%	-	32.3%	57.6%	מקצועיים אחרים**
44.6%	40.9%	55.3%	49.1%	33.6%	32.3%	53.4%	סך הכל

* ענפי התעשייה, התחבורה, התשתיות והחינוך

** עובדים מקצועיים בענפים שונים, שלא נמנו עם הקבוצות המצויינות בלוח.

בלוח 3 מוצגים שיעורי העובדים בעבודת יתר (46-59 שעות בשבוע) ובעבודת יתר פלוס (60 שעות ויותר בשבוע) לפי קבוצות מגדר ורמת שכר בעשור השלישי כפי שהוגדר. הנתונים מורים באופן עקבי על כך שעבודת היתר אצל גברים שכיחה כמעט פי 2 מזו של נשים – הן בשכר גבוה והן בשכר נמוך, וזאת כאשר כזכור מדובר בראשי משק הבית, דהיינו במפרנסים העיקריים במשפחה (שרמת שכרם גבוהה בממוצע מכלל המפרנסים). הנתונים מורים עוד שעבודת היתר בשכר גבוה שכיחה גם היא כמעט פי 2 בהשוואה לשכר נמוך. זה המקום להזכיר כי הבאה בחשבון של "עבודה שקופה", דהיינו עבודה שלא בשכר, היתה משנה את תמונת המצב עד כדי היפוכה, שכן ההפרש בין גברים לנשים מבחינת שעות העבודה השבועיות שלא בשכר מגיע לכ-15-16 שעות בשבוע (OECD 2014), מספר המקפיץ בנקל נשים רבות המועסקות במשרה מלאה לקטגוריה של "עבודת יתר פלוס".

לוח 3. שיעור העובדים בעבודת יתר לפי קבוצות מגדר ורמת שכר, 2010-2016

שיעור העובדים בעבודת יתר	
	עבודת יתר
	שכר גבוה
60%	גברים
34%	נשים
	שכר נמוך
35%	גברים
19%	נשים
	מהם: יתר פלוס
	שכר גבוה
18%	גברים
9%	נשים
	שכר נמוך
7%	גברים
3%	נשים

ד.2. ניתוח רב משתני של מאפייני העובדים בעבודת יתר

לוח 4 מציג תוצאות מרגרסיה לוגיסטית לגבי הסיכויים להיות עובד בעבודת יתר בשלושת העשורים כפי שהוגדרו בעבודה. הניתוח מראה כי סיכויים אלה עלו בהדרגה במגזר הציבורי, שבעשור הראשון (שנות ה-90) נמצא כבעל סיכויים נמוכים יותר לעבודת יתר, בעשור השני סיכויי עובדים בענף זה לעבוד בעבודת יתר הפכו לגבוהים ב-9% מעובדי החקלאות, הבניה, התעשייה והתחבורה (המהווים את קבוצת הבסיס) ובעשור השלישי המגזר הציבורי הפך לענף שבו הסיכויים לעבודת יתר הם הגבוהים ביותר – פי 1.5 בהשוואה לקבוצת הבסיס ויותר מכל ענף אחר. אחריו ענף המסחר והאוכל וענף הבינוי מציגים סיכויים גבוהים יותר בכ-30% להיות מועסקים בעבודת יתר. מבחינת משלחי היד, עובדי המכירות והשירותים הם היחידים מבין משלחי היד שהוגדרו שיש להם סיכויים גבוהים יותר בעשור השני והשלישי לעבוד בעבודת יתר, בהשוואה לעובדים מקצועיים בענפים השונים (עובדים מקצועיים בתעשייה, תחבורה ותשתיות בעיקר).

כאשר אנו בוחנים את מאפייני משק הבית של ראש משק הבית המועסק בעבודת יתר, ניתן לראות כי העולים הם הקבוצה המתאפיינת בעבודת יתר רבה יותר מכל קבוצה אחרת ויותר מכך – סיכויים אלה גדלו על פני העשורים. גם במשפחות שבהן שני מפרנסים במשק הבית הסיכויים לעבודת יתר גבוהים בכ-47% לעומת משפחות שיש בהן פחות מפרנסים. מאידך סיכויים אלה גבוהים גם אצל ערבים (החל מהעשור השני). כלומר, גם על פי הניתוח הרב משתני שמציג את ההשפעות ה"נקיות" של מאפיינים שונים ניתן לראות שהתופעה של עבודת יתר נמצאת אצל עובדים ברמות שכר שונות. הסיכויים לעבודת יתר נמוכים מהמוצע (אם כי חלק שחיקה בעשור השלישי) במשפחות עם 3 ילדים ויותר, שבהן ערך הפנאי של ההורים גבוה יותר.

מאחר שהתוצאה של עבודת יתר במגזר הציבורי מעניינת ובלתי צפויה, חושו הסיכויים של עובדי המגזר הציבורי בלבד לעבוד בעבודת יתר על פי המאפיינים השונים כדי לזהות את הקבוצה בתוך המגזר העובדת בעבודת יתר. הממצאים (נספח 1) מראים ששני משלחי היד שבהם נפוצה עבודת יתר במגזר הציבורי מתרכזים בעיקר בעובדים העוסקים ב"עובדי מכירות ושירותים" וב"מנהלים ואקדמאים". כמו כן מדובר בגברים, שכן בדומה לנתונים הכלליים, גם במגזר הציבורי הסיכויים של נשים לעבוד בעבודת יתר נמוכים (בכשליש דהיינו כ-65% משל גברים). מאחר שבמגזר הציבורי אין עובדי מכירות, הכוונה היא כנראה לעובדים המספקים שירותים למגזר הציבורי – סביר להניח שבעיקר בתחום המחשוב. בנוסף, הממצאים מראים שמדובר בעובדים צעירים יחסית (הגרים במשקי בית של בודדים), ולא בעולים, ערבים או פקידים. עולה על הדעת לכן שקבוצה נוספת המאופיינת בעבודת יתר במגזר הציבורי משתייכת לעובדי זרועות הביטחון (צבא, משטרה ועוד).

לוח 4: מאפייני העובדים עבודת יתר לפי עשורים, תוצאות מרגרסיה לוגיסטית (odds ratio)

עשור 3	עשור 2	עשור 1	
			ענפים
1.50***	1.09***	0.89*	ציבורי
0.78***	0.66***	0.82***	בריאות
0.84***	0.85***	0.80**	פיננסים ובנקאות
1.29***	1.29***	1.44***	מסחר ואוכל
1.30***	1.38***	1.33***	בינוי
			משלחי יד
0.95*	0.94***	1.0	אקדמאים ומנהלים
0.56***	0.53***	0.71***	בלתי מקצועיים
0.53***	0.56***	0.73***	פקידים
1.09***	1.12***	0.91*	עובדי מכירות ושירותים
			מאפיינים של משק הבית
0.80***	0.86***	1.06	נשואים
0.95**	0.89***	0.89***	מספר ילדים בבית +3
0.90**	0.88***	1.05	בודד/יחיד
0.68***	0.68***	0.77***	חד הוריות
1.53***	1.37***	1.24***	עולים
1.11**	1.20***	0.73***	ערבים
1.47***	1.34***	1.60***	שני מפרנסים במשק הבית
1.36***	1.25***	0.95	גיל 45-31
1.23***	0.94**	0.71***	גיל 45 עד פרישה
0.35***	0.31***	0.29***	נשים
0.31***	0.29***	0.25***	חרדים
			מחוז (הבסיס ירושלים)
1.71***	1.69***	1.41***	צפון
1.45***	1.42***	1.01	חיפה
1.32***	1.66***	1.18***	מרכז
1.36***	1.54***	1.27***	תל אביב
1.19***	1.29***	1.22***	דרום
0.58***	0.74***	0.83**	_cons
39862	80790	24520	N

בלוח 5 מוצגות התוצאות של עובדים בעבודת יתר וב"עבודת יתר פלוס" (60 שעות ויותר) בחלוקה מגדרית בעשור השלישי (כפי שהוגדר, דהיינו 2010-2016). הנתונים לכלל העובדים כבר מראים מעבר לכל ספק שעבודת יתר היא נחלתם של גברים בעיקר, אך בין הנשים לבין עצמן יש הבדלים בדפוסי שעות העבודה. ראשית, בדומה לגברים גם אצל נשים הסיכוי לעבודת יתר גדל בענף הציבורי ובענף הבינוי (אם כי לא במגזר המסחר והאירוח). שנית, נשים אקדמאיות ומנהלות נוטות יותר מגברים לעבוד בעבודת יתר. למעשה, בהשוואה בין הגברים לבין עצמם הסיכויים של גברים אקדמאים ומנהלים לעבוד בעבודת יתר נמוכים יותר מאשר אלה של עובדים מקצועיים בתעשייה, בתחבורה ובתשתיות. בהשוואה בין נשים לגברים מבחינת המצב המשפחתי מתברר כצפוי כי נשים נשואות מאופיינות הרבה פחות בעבודת יתר (סיכוי של מחצית לעומת לא נשואות) ואילו אצל גברים היותם נשואים דווקא מעלה את הסיכויים לעבודת יתר (בכ-17%) בהשוואה למי שאינם נשואים. עולים, ערבים ומשקי בית שבהם שני מפרנסים ויותר מתאפיינים בעבודת יתר בשתי קבוצות המגדר ומשותפת לשתי קבוצות המגדר גם קבוצת הגיל המועסקת בעבודת יתר (לא צעירים).

כאשר בוחנים את הממצאים לגבי עבודת יתר פלוס, הקיצונית יותר – חוזרים הגברים להיות בעלי סיכויים גבוהים יותר לעבודה מוגזמת במגזר הציבורי כמו גם בענפי המסחר והאוכל והבינוי – בשני האחרונים עבודת יתר פלוס מאפיינת גם את הנשים. ההבדל הגדול בין נשים נשואות לגברים נשואים נותר בעינו גם כאשר המשתנה התלוי הוא עבודת יתר פלוס.

לוח 5: מאפייני עובדים בעבודת יתר ובעבודת יתר פלוס ב- 2010-2016, בחלוקה לפי קבוצות מגדר, תוצאות מרגרסיה לוגיסטית (odds ratio)

עבודת יתר פלוס			עבודת יתר			
נשים	גברים	כולם	נשים	גברים	כולם	
1.18	1.19**	1.20***	1.55***	1.51***	1.50***	ענפים
0.95	1.1	1.02	0.73***	0.80***	0.78***	ציבורי
0.69	0.53***	0.55***	1.1	0.75***	0.84***	בריאות
1.32**	1.31***	1.32***	1.03	1.40***	1.29***	פיננסים ובנקאות
1.50**	1.12**	1.14***	1.51***	1.26***	1.30***	מסחר ואוכל
						בינוי
						משלחי יד
0.92	0.92**	0.93*	1.20***	0.90***	0.95*	אקדמאים ומנהלים
0.48***	0.51***	0.50***	0.59***	0.58***	0.56***	בלתי מקצועיים
0.32***	0.61***	0.51***	0.59***	0.56***	0.53***	פקידים
0.71***	0.83***	0.81***	1.38***	0.94	1.09***	עובדי מכירות ושירותים
						מאפיינים של משק הבית
0.63***	1.22***	1.06	0.47***	1.17***	0.80***	נשואים
0.84	0.91**	0.91***	0.99	0.92***	0.95**	מספר ילדים בבית +3
0.90**	0.88***	1.05	0.90**	0.88***	1.05	בודד/יחיד
0.68***	0.68***	0.77***	0.68***	0.68***	0.77***	חד הוריות
1.53***	1.37***	1.24***	1.53***	1.37***	1.24***	עולים
1.11**	1.20***	0.73***	1.11**	1.20***	0.73***	ערבים
1.47***	1.34***	1.60***	1.47***	1.34***	1.60***	שני מפרנסים במשק הבית
1.18	1.17***	1.20***	1.39***	1.20***	1.36***	גיל 45-31
1.30**	1.21***	1.26***	1.20***	1.07	1.23***	גיל 45 עד פרישה
		0.33***			0.35***	נשים
0.19***	0.42***	0.35***	0.17***	0.40***	0.31***	חרדים
						מחוז (הבסיס ירושלים)
1.42*	1.54***	1.51***	1.48***	1.82***	1.71***	צפון
0.85	1.1	1.06	1.32***	1.48***	1.45***	חיפה
1.05	0.97	0.98	1.20**	1.35***	1.32***	מרכז
1.25	0.99	1.04	1.41***	1.30***	1.36***	תל אביב
1.18	1.19**	1.18**	1.05	1.28***	1.19***	דרום
0.05***	0.11***	0.11***	0.20***	0.51***	0.58***	_cons
14303	25559	39862	14303	25559	39862	N

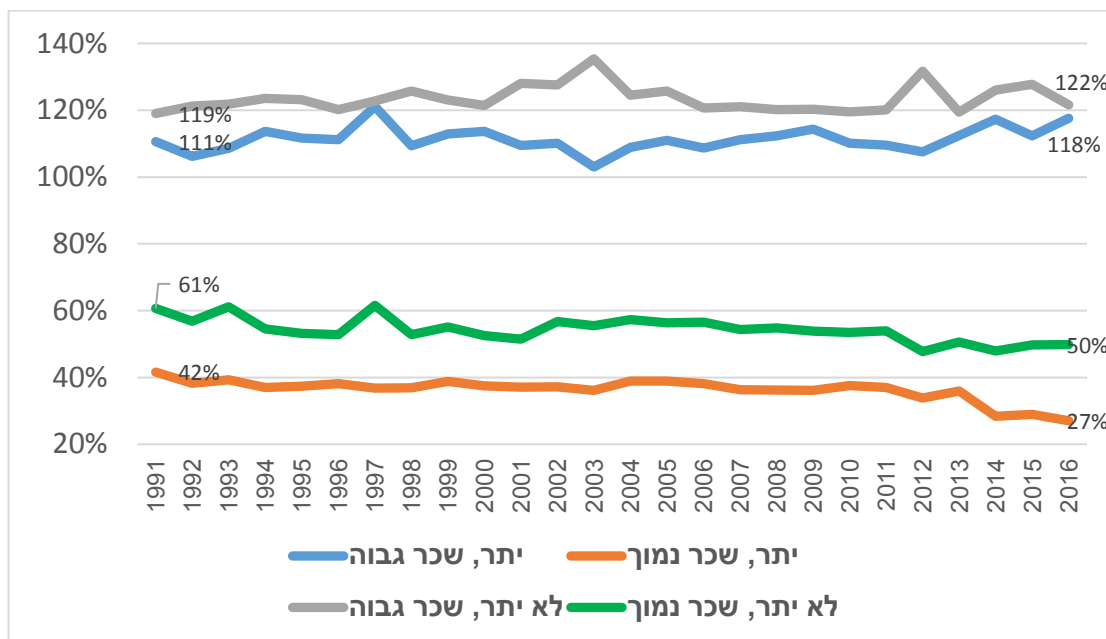
ד.3. הכדאיות הכספית של עבודת יתר במונחי שכר וחילוץ מעוני

בחלק זה נעמוד על התמורה הכספית המשולמת לעובדים עבודת יתר בשני היבטים: השכר המשולם לשעת עבודה, והסיכויים להיחלץ מעוני בעקבות עבודת יתר. הנושא השני ייבחן על בסיס סימולציה מיוחדת שחושבה לצורך אמידת סיכויים אלה.

תרשים 4 מראה את השכר לשעה בפילוח לפי עבודת יתר ולפי שכר העובדים (עובדים בשכר נמוך לעומת היתר). ראשית ניתן לראות שבדרך כלל עבודת יתר אינה "משתלמת", לפחות מבחינת השכר לשעה. השכר לשעה יורד כאשר עובדים שעות רבות או שמא שכר נמוך מגדיל את מספר שעות העבודה – קשה לדעת את כיוון הסיבתיות מניתוח זה. בכל מקרה בקרב עובדים בשכר נמוך התמונה חדה יותר: לא זו בלבד שהשכר נמוך מאוד (במונחי אחוז מהשכר הממוצע לשעה) לעומת עובדים בשכר נמוך שאינם עובדים בעבודת יתר – אלא ששכר זה אף רשם ירידה ניכרת לאורך השנים המוצגות בתרשים: מכ-42% מהשכר הממוצע לשעה בתחילת שנות ה-90 של המאה הקודמת – לכ-27% בלבד של השכר לשעה בשנת 2016. המגמה היא של ירידה. השכר הנמוך יותר לשעת עבודה אצל עובדים בעבודת יתר מיתרגם לתופעה נוספת: אי ציות לשכר מינימום בקרב מעסיקי העובדים בעבודת יתר. ברמה הארצית, אי הציות לשכר מינימום נאמד בשנים האחרונות בכעשירית מהעובדים בישראל (אנדבלד, הלר וגוטליב, 2013). כאשר מדובר במפרנסים עיקריים, שיעור זה פוחת לפחות ממחצית מכך. על פי אומדן שנערך לצורך עבודה זו, אי הציות לשכר מינימום בקרב המפרנסים העיקריים במשק הבית מגיע לרמה של 4.3% בעשור השלישי. ואולם כשמדובר בעובדים בעבודת יתר שיעור זה קופץ ל-5.9%. זוהי אפוא תוצאה נלווית נוספת ליסוד החוקי של עבודת יתר מעבר ל"חוק שעות עבודה ומנוחה".

חלק מהעובדים בשכר נמוך העובדים בעבודת יתר עושים זאת, סביר להניח, כדי לאפשר להם ולמשפחתם רמת חיים נאותה יותר מזו שיכולים היו להגיע אליה אלמלא עבודת היתר. לצורך אמידת שיעור הירידה בעוני הנובעת משעות עבודה רבות, נאמדו שיעורי העוני של העובדים עבודת יתר – לעומת אלה שהיו מתקבלים אילו היו העובדים בעבודת יתר מסתפקים ב-45 שעות שבועיות בלבד. סימולציה זו נערכה לכל אחד מהעשורים ותוצאותיה מוצגות בלוח 6 להלן.

תרשים 4: שכר לשעה (כאחוז מהממוצע) לעובדים בעבודה עד משרה מלאה ולעובדים בעבודת יתר, עובדים בשכר נמוך ועובדים בשכר גבוה, 1991 - 2016



הלוח מראה ששיעורי העוני בקרב העובדים עבודת יתר נמוכים יחסית בכל שלושת העשורים, אם כי היתה בהם עלייה ניכרת (כמו ברבות מהאוכלוסיות האחרות) בין העשור הראשון לשלישי. שיעורים אלה עומדים על 7.4 בעשור השלישי. אלמלא היו עובדים אלה עובדים מעבר ל-45 שעות בשבוע, היה שיעור העוני בקרבם על פי תוצאות הסימולציה גבוה בכ-27% - ומגיע לכ-10%. תוצאות הלוח מורות שאם בעשור הראשון 44% נחלצו מעוני בשל עבודת יתר, הרי בעשור השלישי שיעור זה ירד ל-27% כאמור. המשמעות היא שחל פחות ב"כוחה" של עבודת היתר במונחים של חילוץ מעוני לאורך זמן.

לוח 6: שיעורי החילוץ מעוני של העובדים עבודת יתר, בעקבות עבודת היתר

הפרש	שיעור העניים עם עבודת יתר	שיעור העניים העובדים עבודת יתר אילו עבדו 45 ש"ש	עשור (שנים)
-44%	4.9	8.7	1991-1999 -1
-33%	7.6	11.4	2000-2009 -2
-27%	7.4	10.1	2016-2010 -3

ה. סיכום

ההשלכות השליליות המוכחות של עבודת יתר בתחום הרווחה והבריאות של עובדים שמאמצים דפוס כזה, והאינדיקטורים להתרחבות מגמה זו בעולם העבודה החדש, מעלים את הצורך להידרש לממדי התופעה. מטרת המחקר היא לכמת ולאפיין את תופעת עבודת היתר בישראל בשנים האחרונות (2010-2016), תוך השוואה לשני העשורים שקדמו לשנים אלה, בהתבסס על סקרי הכנסות והוצאות של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

הממצאים מהעבודה מראים כי שיעור העובדים (שהם מפרנסים עיקריים במשק ביתם) 46 שעות בשבוע ויותר עלה בהדרגה מכ-37% מאוכלוסיית העובדים ב-1991 ועד ל-46% ממנה ב-2016. כ-28% מהעובדים בעשור השלישי כפי שהוגדר (2010-2016) עובדים 60 שעות ויותר ("עבודת יתר פלוס"). שיעור העובדים בעבודת יתר משתנה בהתאם למאפיינים שונים. כך, נשים עובדות הרבה פחות בעבודת יתר (בתשלום), עולים מתאפיינים בשיעורים גבוהים של עבודת יתר. בהקשר זה חשוב לשוב ולהדגיש כי המחקר מתייחס לעבודה בתשלום. אילו היינו מתחשבים גם בעבודה שלא בתשלום ("עבודה שקופה") סביר להניח שהיחס בין שתי קבוצות המגדר היה מתהפך.

עוד נמצא שהמועסקים בענפי מכירות ושירותים, מסחר, בינוי וכן הסקטור ציבורי נוטים יותר מאחרים לעבוד בעבודת יתר. מהנתונים ניתן לשער כי עבודת יתר בסקטור הציבורי מאפיינת עובדי המחשוב וכן את המועסקים בזרועות הביטחון (צבא, משטרה ועוד) במגזר זה.

היבט חוקי נוסף ל"חוק שעות עבודה ומנוחה" לעבודת יתר, הוא שעובדים אלה כמפרנסים עיקריים חשופים לאי ציות לחוק שכר מינימום של מעסיקיהם בשיעורים הגבוהים פי 1.4 ממפרנסים עיקריים במשקי בית שאינם מועסקים בעבודת יתר, על פי שכרם לשעה בהשוואה לשכר המינימום השעתי.

שיעור עבודת היתר בקרב עובדים בשכר נמוך אמנם קטן יותר מאשר בקרב העובדים בשכר גבוה (24% לעומת 39% בהתאמה בעשור השלישי) אך קבוצה זו, שמגיעה לכרבע מכלל העובדים בשכר נמוך, מרכזת את תשומת הלב מאחר שהיא עושה זאת מתוך אילוץ כלכלי ומאחר שמחקרים מראים שהתוצאות השליליות של עבודת יתר לגביה הן חמורות יותר (Snir & Harpaz, 2012). על פי הנתונים, עובדים בשכר נמוך העובדים עבודת יתר משתכרים שכר לשעה נמוך מאוד בהשוואה לעמיתיהם בשכר נמוך **שאינם** עובדים בעבודת יתר, ובנוסף לכך - ששכר זה אף רשם ירידה ניכרת לאורך השנים: מכ-42% מהשכר הממוצע לשעה בתחילת שנות ה-90 של המאה הקודמת – לכ-27% בלבד של השכר לשעה בשנת 2016.

בחלקה, עבודת יתר משמשת ככלי לחילוץ מעוני עבור מפרנסים עיקריים: אלמלא היו עובדים אלה עובדים מעבר ל-45 שעות בשבוע, היה שיעור העוני בקרבם גבוה בכ-27% - ומגיע לכ-10% (לעומת כ-7%) בממוצע בעשור השלישי. זאת ועוד, תוצאות הסימולציה מראות שאם בעשור הראשון 44% נחלצו מעוני "בזכות" עבודת יתר, הרי בעשור השלישי שיעור זה ירד ל-27% כאמור. המשמעות היא שחל פחות לאורך זמן ב"כוחה" של עבודת היתר במונחים של חילוץ מעוני.

לממצאים אלה עשויות להיות השלכות למדיניות בשוק העבודה. ההשלכות השליליות המוכחות של עבודת יתר בתחומי הבריאות, הרווחה והחברה, מצריכות מדיניות לצמצום השפעתן. מדיניות כזו עשויה להיות אפקטיבית במיוחד עבור עובדים שאילולא האילוצים הכלכליים היו נמנעים מדפוס תעסוקה שלילי זה.

מדיניות שעשויה לצמצם את התופעה, כמו גם את תופעת אי הציות לשכר המינימום הנלווית לה, יכולה להתבסס על כלים שונים למניעה וצמצום התופעה כמו: העלאת המודעות להשלכותיה, חקיקה ואכיפה הנוגעים להגבלת עבודת יתר בתחומים שבהם אין הכרח בטחוני לכך; ערנות כלפי אי ציות לחוקי העבודה בענפים שבהם נפוצה יותר עבודת יתר; וכן באמצעות העלאת ההכנסה הפנויה של עובדים בשכר נמוך באמצעים שונים מעבודת יתר, לרבות קצבאות ומענקי עבודה, שרמתן בישראל בהשוואה בינלאומית נמוכה.

ו. ביבליוגרפיה

אהרוני גולדנברג, ש. (2012), "עבודת יתר: השלכות והצעות לפתרון", *עבודה חברה ומשפט*, י"ג.

אנדבלד, מ. הלר, א. וגוטליב ד. (2013) "עדכון הממצאים על אי הציות לשכר מינימום ומבט בינלאומי", ניירות עמדה, המוסד לביטוח לאומי

אנדבלד, מ. והלר, א. (2017) "הערך הכספי של עבודת עקרת הבית" פרסום מספר 126 בסדרת "מחקרים לדיון" של המוסד לביטוח לאומי

אנדבלד, מ. גוטליב, ד. הלר, א. וכראדי ל. (2017) "דוח העוני והפערים החברתיים – 2016 המוסד לביטוח לאומי

שניר והרפז (2016) "השקעה ניכרת בעבודה והשלכותיה על רווחה ובריאות: תוצאות מחקר ראשוניות", *רבעון לחקר ארגונים וניהול המשאב האנושי* (1) 2016.

Burke, R.J. and Fiksenbaum, L. (2009). Work motivations, work outcomes, and health: Passion versus addiction. *Journal of Business Ethics*, 84, Supplement 2, 257-263.

Caruso, C. Hitchcock E.M., Robert, Rau & Triemer B. Dick, John M. Russo & Jennifer M. Schmit (2004), "Overtime and Extended Work Shifts: Recent Findings on Illness, Injuries, and Health Behaviors", www.humanicses.com/overwork-workshifts-niosh.pdf

Caruso, C. (2014). Negative impacts of shiftwork and long work hours. *Rehabilitation Nursing*, 39(1), 16-25.

Cha, Youngjoo. (2013). "Overwork and the Persistence of Gender Segregation in Occupations." *Gender & Society* 27(2):158-184.

Cha, Y., Weeden, K.A (2014) Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages", *American Sociological Review* Vol. 79, No. 3 (June 2014), pp. 457-484

Crouter, A.C., Matthew F. Bumpus, Melissa R. Implications of Overwork and Overload for the Quality of Men's Family Relationships, *Journal of Marriage and Family* Vol. 63, No. 2 (May, 2001), pp. 404-416

ILO (2005) Report III (Part 1B) General Survey of the reports concerning the Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1), and the Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)

✎ Kalleberg A.L (2000) "Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work". *Annual Review of Sociology* 26:341-365.

ㄐ Kalleberg A.L. (2008), "Insecure Workers: Employment Relations in Transition" PRESIDENTIAL ADDRESS Precarious Work.

Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW) (2016), Government of Japan Kokoro no mimi (in Japanese). <http://kokoro.mhlw.go.jp/case/worker/000615.html>. Accessed August 15, 2016.

OECD (2004). Organisation for Economic Co-Operation and Development: Better Life Index

OECD (2011) Employment Outlook 2010

OECD (2014). Balancing paid work, unpaid work and leisure

Snir, R. and Harpaz, I. (2012). Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human Resource Management Review*, 22 (3), 232-243

Spurgeon, J. Harrington, M. & Cooper C.L. (1997), "Health and Safety Problems Associated with Long Working Hours: A Review of the Current Position", *Occupational and Env't Med* 54.

Johnson, J.V. Lipscomb, J. (2006) "Long working hours, occupational health and the changing nature of work organization", *American Journal of Industrial Medicine* 49 (11).

Rones, P.L., LLG R. E., & Gardner M.J. (1997) "Trends in hours of work since the mid-1970s", *Monthly Labor Review* 3 (1997)

Schor J.B., (2018) *The Overworked American - The Unexpected Decline of Leisure*. New York

Weeden, K.A., Cha, Y., Bucca, M. (2016) "Long Work Hours, Part-time Work, and Trends in the Gender Gap in Pay, the Motherhood Wage Penalty, and the Fatherhood Wage Premium." *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences* 2(4):71–102

א. נספחים

נספח 1: מאפייני העובדים עבודת יתר בסקטור הציבורי, עשור שלישי, תוצאות מרגרסיה לוגיסטית (odds ratio)

מגזר ציבורי	
0.33***	נשים
0.8	נשואים
0.88	מספר ילדים 3 ויותר
1.41*	יחידים
0.50***	חד הוריות
0.89	עולים
0.55***	ערבים
1.82***	שני מפרנסים ויותר
	משלח יד (הבסיס: פקידים)
1.59***	אקדמאים ומנהלים
0.81	בלתי מקצועיים
1.96***	מקצועיים אחרים
2.16***	עובדי מכירות ושירותים
0.49***	חרדים
	גיל (הבסיס: צעירים עד 30)
1.14	גיל 31-45
0.80*	גיל 45 עד פרישה
	מחוז (הבסיס ירושלים)
1.63***	צפון
1.40**	חיפה
1.49***	מרכז
1.44**	תל אביב
1.1	דרום
0.55***	_cons
2,839	N
	* רמת מובהקות 0.1
	** רמת מובהקות 0.05
	*** רמת מובהקות 0.01

נספח 2: עובדים בעבודת יתר פלוס לפי רמת שכר (עשור שלישי)

בשכר גבוה	בשכר נמוך	
0.46***	0.44***	נשים
		ענפים
1.43***	0.71	ציבורי
1.73***	0.71*	בריאות
0.63***	1.11	פיננסים ובנקאות
1.85***	0.9	מסחר ואוכל
1.40***	0.85	בינוי
		משלחי יד
0.76***	1.22*	אקדמאים ומנהלים
1.03	0.38***	בלתי מקצועיים
0.56***	0.32***	פקידים
0.87	0.72***	עובדי מכירות ושירותים
		מאפיינים של משק הבית
1.16	0.61***	נשואים
0.90**	0.66***	מספר ילדים בבית +3
1.2	0.98	בודד/יחיד
0.87	0.66**	חד הוריות
1.02	1.28**	עולים
0.60***	0.58***	ערבים
1.24***	1.94***	שני מפרנסים במשק הבית
0.97	1.81***	גיל 31-45
1.04	1.58***	גיל 45 עד פרישה
0.56**	0.27***	חרדים
		מחוז (הבסיס ירושלים)
1.35**	1.51*	צפון
1.02	0.9	חיפה
0.85	1.18	מרכז
0.91	1.24	תל אביב
1.04	0.98	דרום
		_cons
0.21***	0.08***	N
	10,543	12,120

* רמת מובהקות 0.1
 ** רמת מובהקות 0.05
 *** רמת מובהקות 0.01

Abstract

The purpose of the study is to quantify and characterize the phenomenon of overwork in Israel in recent years (2010-2016), compared to the preceding two decades. The findings indicate that the number of main breadwinners working 46 hours a week or more rose gradually from 37% of the working population in 1991 to 46% in 2016. Of employees in the third decade (2010-2016), 28% work 60 hours or more ("overwork plus").

The proportion of overworked employees varies according to different characteristics. Thus, women work much less in paid overwork; Arabs, and especially immigrants, are characterized by high rates of overwork, alongside those employed in sales and services, commerce, construction and the public sector. It is possible to assume that overwork in the public sector is also typical of computer workers, as well as those employed in the security services (army, police, etc.). According to estimates, in the years 2010-2016, overworked workers were exposed to employers' failure to comply with the minimum wage law 1.4 times more than other workers.

Examination of the profitability of overwork shows that the hourly wage of overworked employees is lower than that of their colleagues who are not overworked - both among high and low wage earners. The simulation shows that if main breadwinners had not been overworked, the poverty rate among their families would have been about 27% higher, and would have reached about 10% (compared to about 7%) on average in the current decade. Moreover, the results of the simulation show that in the first decade, 44% of workers transitioned out of poverty because of overwork. This means that not only employment but also overwork, is less successful in moving people out of poverty than in the past.



Overwork in Israel Characteristics and Trends

Miri Endeweld

Working Papers 131

Jerusalem, July 2019
www.btl.gov.il