



המוסד לביטוח לאומי

משרד הבריאות

**אובדן זמן
עבודה
במוסד לביטוח לאומי**

סקר מנהלי מס' 2

המוסד לביטוח לאומי

אגף מחקר ותכנון

אובדן זמן עבודה במוסד לביטוח לאומי

ירושלים, תשל"ג

פרסומי האגף למחקר ותכנון

שנתון סטטיסטי - 1971/72 (האחרון שהופיע 1968/69).

רבעון סטטיסטי - החל להופיע בשנת 1971*.

סקרים :

- 1 סקר מס' - "נתוח דחיות של תביעות לקצבת זקנה ושאיירים לפי סיבות לשנים 1969/70" (אזל).
- 2 סקר מס' - "העדרות נשים מעבודה כתוצאה מסיבוכים בהריון (מאי-יוני 1971)".
- 3 סקר מס' - "המבוטחים הלא-שכירים, עיבודים סטטיסטיים ממשלוח פנקסי מקדמות לשנת 1971/72" (אזל).
- 4 סקר מס' - "החוב, הפוטנציאל ועומק הפיגור, בגבייה ממעבידים ליום 31.3.71" (אזל).
- 5 סקר מס' - "מקבלי קצבאות זקנה, שאירים ומשפחות מרובות ילדים לפי יישוב, 1971".
- 6 סקר מס' - "יתומים בגיל בית ספר תיכון" (אזל).
- 7 סקר מס' - "משפחות עם ילדים בישראל; 1969-1970".
- 8 סקר מס' - "שיקום נכים בשנים 1968-1970".
- 9 סקר מס' - "המבוטחים הלא-שכירים - 1970/71; 1971/72".
- 10 סקר מס' - "הגבייה ממעבידים - 1971/72".

סקרים מנהליים :

- 1 סקר מנהלי מס' - "מקבלי קצבאות זקנה ושאיירים בבנק הדואר באמצעות מיופה כח".
- 2 סקר מנהלי מס' - "אובדן זמן. עבודה במוסד לביטוח לאומי".

(* בא במקומו של הירחון הסטטיסטי וכולל סדרות מאז הקמת המוסד.

ה ק ד מ ה

אנו שמחים להגיש בזה ממצאי סקר על אובדן זמן עבודה במוסד לביטוח לאומי.

מטרת הסקר הייתה לעמוד על שיעור אובדן זמן העבודה במוסד כתוצאה מהעדרויות מהעבודה, איחורים והקדמות יציאה, תוך בחינת השפעתם של גורמים דמוגרפיים ואישיים שונים של העובדים על הנטייה להעדר מהעבודה.

הסקר התייחס לשנים 1970-71 והקיף את המשרד הראשי ואת הסניפים ירושלים, יפו, רחובות, חדרה ועפולה.

רכוז הסקר היה נתון בידי הגב' ע. שילוני מהאגף למחקר ותכנון בהדרכתו של ש. כהן מאגף זה.

חודתנו נתונה לעובדי מחלקת כח אדם במשרד הראשי ובסניפים האחרים, שנחקרו במסגרת הסקר, על שתוף הפעולה הפורה.

ר. רוטר

מנהל האגף
למחקר ותכנון

תוכן הענינים

עמוד

מ ב א

9	שיטות והגדרות
14	סכום הממצאים

לוחות

25	1. מספר עובדים, העדרויות מהעבודה ואובדן זמן עבודה לפי סניפים (לשנה).
26	2. מספר עובדים, איחורים לעבודה ואובדן זמן לפי סניפים (לחודש).
27	3. מספר עובדים, הקדמות יציאה מהעבודה ואובדן זמן עבודה לפי סניפים (בחודש).
28	4. העדרויות מהעבודה לפי מיין ומספר ילדים (לשנה).
29	5. איחורים לעבודה והקדמות יציאה מהעבודה לפי מיין ומספר ילדים (לחודש).
30	6. העדרויות מהעבודה לפי סיבת העדרות מיין וגיל (לשנה).
31	7. העדרויות מהעבודה לפי סיבת העדרות מיין וגיל (באחוזים).
32-33	8. מספר ימי העדרות לעובד ושיעור העדרות לפי מיין, גיל וסיבת העדרות

מבוא

שיטות והגדרות

א. מבוא

בעיה אובדן זמן העבודה הועלתה במוסד לביטוח לאומי והתעורר הצורך לבדוק את שיעורו ואת הגורמים לקיומו כדי לנסות ולצמצמו. במסגרת זו נערך סקר מקיף בשנים 1970/1971 בסניפים שונים של המוסד. הכוונה המקורית של הסקר היתה מחד לאמוד את שיעור אובדן זמן העבודה ומאידך לעמוד על הגורמים המשפיעים על המוטיבציה של העובדים לעבוד, להעדר מהעבודה, לאחר, לבדוק את מידת ההזדהות של העובדים עם עבודתם ואת עמדותיהם כלפי משתנים אלה. במהלך הסקר התעוררו בעיות קשות שחלקן מתודולוגיות וחלקן נעוץ בחוסר אינפורמציה מספקת ורבות מהמטרות המקוריות שהוצבו הורדו מהפרק כך שהמחקר הצטמצם לסקר סטטיסטי המתאר את עוצמת התופעה ובאיזו מידה היא מושפעת על ידי משתנים דמוגרפיים ואישיים שונים.

ב. מטרת

מטרות הסקר במחכונתו הסופית היו:

1. לאמוד את אובדן זמן העבודה במוסד לביטוח לאומי כתוצאה מהעדרויות, איחורים לעבודה בבוקר, הקדמות יציאה בסוף יום העבודה ברמה של המוסד על סניפיו השונים וברמה של העובד הממוצע.
2. לעמוד על השפעת משתנים דמוגרפיים ואישיים שונים כגון: מין, גיל ומצב משפחתי על נטייתם של העובדים להעדר מהעבודה.
3. השוואת אובדן זמן העבודה במוסד לביטוח לאומי עם מקומות עבודה אחרים.

ג. האוכלוסיה שנחקרה

האוכלוסיה הנחקרת מקיפה את העובדים הקבועים ועל פי חוזה. אין כל התייחסות לעובדים הארעיים, הסיבות:

- א. לעובדים הארעיים אין כרטיסים עם נהונים אישיים.
 - ב. אין לגביהם פרוט וריכוז הסיבות להעדרות.
- מספר העובדים שנחקרו שונה לגבי העדרויות מחד ואיחורים והקדמות יציאה מאידך.

1. העדרויות

נחקרו כל העובדים הקבועים ועל פי חוזה מיוחד שעבדו במוסד במשך כל תקופת החקירה. מאחר ועבור חלק קטן מהעובדים לא נמצאו כרטיסי העובד, הרי שהם לא הובאו בחשבון בעיבודים המשולבים של ההעדרויות עם המשתנים הדמוגרפיים והאישיים.

2. איחורים והקדמות יציאה

נאספה אינפורמציה עבור כל העובדים הקבועים ועל פי חוזה מיוחד שעבדו במוסד בכל אחד משני חודשי החקירה (חודש אחד חורפי ואחד קיצי), העיבודים המשולבים של איחורים והקדמות יציאה עם המשתנים הדמוגרפיים מתיחסים לאלה שעבדו במוסד בשני חודשי החקירה גם יחד ושעבורם קיימים כרטיסי עובד. מאידך העיבודים הכלליים שאינם משולבים עם משתנים נוספים כמו מספר איחורים, משך זמן האיחור וכו' נערכו בנפרד עבור כל חודש וזה מסביר את ההבדלים הקלים שבין מספר העובדים בלוחות השונים.

ד. המ ד ג ס'

הכוונה המקורית היתה לחקור את המשרד הראשי, שני סניפים גדולים ו-3 סניפים קטנים שנבחרו באופן מקרי מתוך הנחה שהם ייצגו נכונה את המצב הקיים במוסד כולו. לאור הקשיים הטכניים שנתגלו במהלך הסקר כגון: אי-קיום שעונים (בתקופת החקירה) בחלק מהסניפים, חוסר אחידות ברשומים בסניפים השונים וכו' היה צורך לסטות מהתכנון המקורי ונחקרו סניפים אחרים בהתאם לנוחיות הגישה לחומר. יש לזכור מגבלה זו בבואנו להסיק מסקנות על אובדן זמן העבודה במוסד כולו.

הסניפים שנחקרו הם: המשרד הראשי, ירושלים, יפו, רחובות, חדרה ועפולה.

ה. תקופת עריכת הסקר

1. העדרויות - הסקר מתיחס לכל ההעדרויות מהעבודה בתקופה של 12 חודשים רצופים בשנים 1970 - 1971.
2. איחורים והקדמות יציאה - בהנחה שעונת השנה מהווה גורם חשוב המשפיע על התופעה הוחלט לחקור אותה בשני חודשים; חודש אחד חורפי ואחד קיצי. החודשים שנבחרו היו יוני ודצמבר 1970.

ברם במהלך העבודה הסתבר שלא בכל הסניפים היו שעוני נוכחות בתקופה זו.
לכן נמצאה נוסחת פשרה כדלקמן:

- (א) במשרד הראשי, סניף ירושלים וסניף יפו, בהם היו שעוני נוכחות נחקרו החודשים יוני ודצמבר 1970.
- (ב) בסניפים רחובות, חדרה ועפולה, בהם הותקנו שעונים בתקופה מאוחרת יותר, נחקרו החודשים ינואר ומאי 1971.

כלומר חודשי החורף שנחקרו הגם שני חודשים עוקבים ואילו חודשי הקיץ שנחקרו הם בהפרש של שנה שלמה כמעט. יתכך של הפרש זה בתקופת החקירה יש השפעה גם על הממצאים ובמיוחד על הממצאים ההשוואתיים בין הסניפים.

ו. המקורות לנתונים

נאספו נתונים משלושה סוגים:

- (1) נתונים דמוגרפיים של העובד.
- (2) נתונים על העדרויות.
- (3) איחורים והקדמות יציאה.

המקור לכל סוג נתון הוא שונה.

1. נתונים דמוגרפיים ואישיים

נלקחו מתוך כרטיסי העובד הקיימים עבור כל עובד והמרוכזים כולם במשרד הראשי.

2. העדרויות

נאספו מתוך כרטיסי ההעדרויות הכוללים אינפורמציה על ימי ההעדרות במשך כל השנה לפי סיבות. כרטיסים אלה מרוכזים בסניפים.

3. איחורים והקדמות יציאה

נאספו מתוך כרטיסי הנוכחות האישי החודשי הקיים לגבי כל עובד ושעליו להחתימו בבוקר עם הגיעו לעבודה ובערב עם סיום יום העבודה. בכל הסניפים שנחקרו היו קיימים בתקופת החקירה שעוני החתמה דבר שהבטיח שיטת רישום אחידה.

הנתונים שרוכזו, עובדו ונותחו במטרה להגיע לאומדן של אובדן זמן העבודה במוסד. רצוי להדגיש שהממצאים שהתקבלו, נתונים למגבלות שונות שיש להביאן בחשבון בהסקת מסקנות. הדברים אמורים בעיקר ביחס לאיחורים והקדמות יציאה ואילו החומר שהתקבל עבור העדרויות הנו ברמת מהימנות גבוהה יותר.

המגבלות העקריות הן:

- (1) יציאות בשעות העבודה – במסגרת סקר זה לא הובאו בחשבון יציאות מהמשרד באמצע יום העבודה. מובן שחלק גדול מיציאות אלה הוא בתפקיד והגדרתית אין הן נחשבות לאובדן זמן עבודה, אך ייתכן שבכרטיס הנוכחות נרשמו גם יציאות לצרכים פרטיים שאותן היה צריך לכלול במנין אובדן זמן העבודה, אך כאמור דבר זה לא נעשה. כמו כן לא היתה כל אפשרות למדוד את אובדן זמן העבודה כתוצאה מיציאות שלא למטרות עבודה ואשר לא מצאו בטויין בכרטיס הנוכחות, או אובדן זמן עבודה מ"שעות מזנון" או בטלה למרות הנוכחות הפיסיית במשרד.
- (2) איחורים או הקדמות יציאה בתפקיד – איחורים לעבודה או הקדמות יציאה מהעבודה בתפקיד לא צריכות להחשב לכאורה כאובדן זמן עבודה. אך כל איחור או הקדמת יציאה שלא צויין בכרטיס הנוכחות במפורש שהיו בתפקיד נכנסו לקטגוריה של אובדן זמן עבודה. מובן שזה יכול לתת הטיה מסויימת בעיקר לנוכח העובדה שפקידים בכירים לא תמיד נוהגים להחתיים את הכרטיס או לדווח על יציאתם בתפקיד.
- (3) יציאות מוקדמות מאושרות – נשים לאחר לידה או עובדים במשרה חלקית (היקף קטן) רשאים באופן חוקי ומאושר לצאת מהעבודה בשעה מוקדמת יותר, ותיאורטית אין להתיחס לשעות אלה כאל אובדן זמן עבודה. באופן מעשי נעשה מאמץ לאתר מקרים אלה ולהתיחס לשעת סיום העבודה הספציפית שלהם. אך אין להוציא מכלל אפשרות טעויות ואי-דיוקים ברשומים.
- (4) מסקנה – מכל האמור לעיל נובע שהממצאים מושפעים במידה מסויימת מטיב ואיכות הרשום והמעקב בסניפים השונים. כך שיתכן שהתוצאות ובעיקר ההבדלים בין הסניפים נובעים בחלקם לפחות מטיב המעקב והרשום ולא דוקא מהבדלים ממשיים.

ח. השוואות עם מוסדות אחרים

יש חשיבות להשוואת אובדן זמן העבודה במוסד לביטוח לאומי עם סקטורים ומפעלים אחרים במשק.

לצערנו אין בנמצא חומר מהימן על מוסדות צבור אחרים ולכן ההשוואה היחידה שנעשתה היא עם הסקטור התעשייתי לפי הפרסום של המכון לפריון העבודה והייצור "העדרות עובדים בתעשייה הישראלית 1963/4".

מובן שלאור העובדה שהסקטור התעשייתי הוא מטיפוס שונה לחלוטין מהסקטור הציבורי וכך המרחק הגדול בזמן עריכת שני הסקרים יש להתיחס בזהירות רבה להשוואה זו.

ט. הגדרות

יום העדרות - העדרות של יום שלם מסיבות שונות כגון: חופשה, מילואים, לידה, מחלה וכו'.

משך העדרות - מספר ימי העדרות רצופים. אם ההעדרות נמשכת יום אחד בלבד ולאחריו העובד חוזר לעבודה - הרי שמשך ההעדרות הוא של יום אחד. אם ההעדרות נמשכת 10 ימים רצופים למשל, הרי שמשך ההעדרות הוא 10 ימים.

איחור - הגעה לעבודה בזמן העולה ב-10 דקות ויותר על השעה הרשמית של התחלת העבודה, לדוגמא: עובד שהגיע לעבודה בשעה 7.39 איננו נחשב למאחר לפי הגדרתנו, ואילו עובד שהגיע לעבודה בשעה 7.41 ואילך - נחשב למאחר.

משך איחור - מספר דקות האיחור כפי שנמדדות החל מהשעה הנחשבת כאיחור, למשל: עובד שהגיע לעבודה לפני השעה 7.40 אין הוא מאחר כאמור; עובד שהגיע בשעה 7.49 ירשמו לו 9 דקות איחור. מובן שהגדרה זו שונה מההגדרה הנהוגה במחלקת כח אדם. ניתן לעבור להגדרת המנגנון ע"י הוספת 10 דקות לכל איחור.

הקדמת יציאה - יציאה מהעבודה בזמן העולה ב-5 דקות ויותר על שעת סיום העבודה הרשמית, לדוגמא: אם שעת סיום העבודה היא 15.00, הרי כהקדמת יציאה תחשב כל יציאה עד השעה 14.44.

משך הקדמת יציאה - הזמן הנמדד הוא החל מהשעה "המותרת" להקדמת יציאה, כלומר מהשעה 14.44, גם במקרה זה כדי לעבור להגדרה של מחלקת כח אדם יש להוסיף 5 דקות עבור כל הקדמת יציאה.

סיכום הממצאים

א. כללי

הניתוח יתיחס לאובדן זמן עבודה במוסד לביטוח לאומי כתוצאה מהעדרות מהעבודה וכך מאיחורים לעבודה בשעות הבוקר ומהקדמת יציאה בסוף יום העבודה. המשתנה שיחקר וינותח הוא מספר הימים בהם העובד נעדר מסיבות שונות או אחר לעבודה או הקדים את יציאתו. כמו כן יחושב שיעור ההעדרות מהעבודה, שהוא היחס בין מספר ימי העדרות לבין מספר ימי עבודה אפשריים, המוגדרים כסה"כ ימים בשנה למעט שבתות וימי מנוחה מוכרים ולרבות ימי בחירה. משתנה זה יורץ כנגד שורה של משתנים דמוגרפים כדי למדוד את השפעתם על ימי ההעדרות כגון: מין, גיל, מספר ילדים.

הניתוח יערך בנפרד עבור העדרות מהעבודה איחורים והקדמות יציאה בגלל האופי המיוחד של אובדן זמן עבודה מסיבות אלה.

ב. העדרויות מעבודה

1. שיעור העדרות כללי

מספר ימי ההעדרות מהעבודה בממוצע לעובד מסתכמים ב-43 ימים בשנה, המהווים כ-14% מימי העבודה האפשריים, שיעור זה הוא גבוה בהשוואה לשיעור ההעדרות בתעשייה הישראלית (שנת 1963/4), כ-11%. תכיפות ההעדרות לעובד הגיעה ל-11 בשנה עם משך העדרות ממוצע של קרוב ל-4 ימים. נתונים אלה גבוהים במקצת מהמקובל בתעשייה (ראה לוח א').

שיעור ההעדרות גבוה במיוחד במשרד הראשי ובעפולה - 47 ו-49 ימים בשנה בהתאמה, לעומת שיעור נמוך בסניף יפו. אך יתכן שחלק מההבדלים מוסבר ע"י טיב הרשום בסניפים השונים.

לוח א': ימי העדרות, שעות העדרות ומשך זמן העדרות במוסד לביטוח לאומי בהשוואה לתעשייה הישראלית 1963/4.

התעשייה הישראלית 1963/4	אוכלוסית הסקר	המשתנה
33.2	43.5	ימי העדרות לעובד בשנה
10.8	14.2	שעות העדרות מחוץ ימי עבודה אפשריים
9.4	11.2	מספר העדרויות לעובד
3.5	3.9	משך העדרויות-בימים
100.0	100.0	סך הכל מספר העדרויות - באחוזים
86.0	$\left\{ \begin{array}{l} 67.7 \\ 19.1 \\ 3.0 \\ 10.2 \end{array} \right.$	עד יומיים
		3-6 ימים
		7-9 ימים
		10+ ימים
14.0		

מלוח א' ניתן לראות שקרוב ל-70% מההעדרויות הנן לפרק זמן קצר של עד יומיים, ואלה כוללות בעיקר את ההעדרויות הקצרות לצורך מנוחה, כפי שמתבטאות בהצהרה על מחלה או ימי בחירה או חופשות קצרות מועד, ומאחר ואלה בחלקן הנן חופשות לא מתוכננות הרי פגיעתן קשה יותר כנראה במהלך התקין של העבודה. העדרויות הנמשכות למעלה מ-10 ימים מהוות כ-10% בלבד מסך ההעדרויות הגם שחלקן בימי העדרות הוא למעלה מ-30%. אין הבדל מהותי בהתפלגות העדרות לפי משך ההעדרות בסניפי המוסד השונים. כמו כן דומה ההתפלגות במוסד לביטוח לאומי להתפלגות הקיימת בסקטור התעשייתי.

בהשוואה זו יש לקחת בחשבון קיום טפוסים שונים של עובדים בסקטור התעשייתי לעומת הבטוח הלאומי. הסקטור התעשייתי כולל מספר גדול של עובדים יומיים ואילו בביטוח לאומי ההתייחסות הייתה לעובדים קבועים בלבד עם תנאי עבודה טובים יותר. כן יש לזכור שבשנת 1970/71 היה שרות מילואים בשיאו לעומת התקופה שלפני המלחמה, גורם המשפיע על גידול שיעור ההעדרות במוסד.

2. העדרויות לפי סיבות

א. כללי

הסיבה העיקרית להעדרות היא כצפוי חופשה רגילה המסבירה כ-43% מכלל ימי ההעדרות. יצויין שבנוסף לחופשה שנחית כוללת קבוצה זאת גם חופשות קצרות של יום או יומיים.

חופשת מחלה מהווה כ-23% מכלל ימי ההעדרות וסיבות אחרות כגון: לידה, חופשה ללא תשלום, הצהרה, מילואים וכו' מסבירות כ-34% מכלל ימי ההעדרות. התפלגות זו דומה להתפלגות הקיימת בסקטור התעשייתי בישראל כפי שנראה בלוח ב'.

לוח ב': העדרויות לפי סיבת ההעדרות במוסד לביטוח לאומי ובתעשייה הישראלית ב-1963/4 (באחוזים)

הסיבה	במוסד	בתעשייה
סך הכל	100.0	100.0
חופשה רגילה	43.1	41.3
חופשות מחלה	23.0	26.5
מילואים	16.2	
חופשות לידה	7.0	
הצהרה	2.8	32.2
בחירה	3.3	
ללא תשלום	4.4	
אחר	0.2	

ב. העדרויות לפי מין

אין הבדל משמעותי בשיעור ההעדרות של גברים ונשים, אך קיימים הבדלים ברורים בהתפלגות ימי ההעדרות לפי סיבות.

כ-43% מכלל ימי ההעדרות אצל נשים ואף אצל גברים מקורם בחופשה

רגילה, וזה מובן לאור העובדה שהסקר הקיף רק עובדים חודשיים שכולם זכאים כמובן למכסה קבועה של חופשה שנחית. הבדלים ניכרים קיימים בסיבות אחרות.

יותר נשים נעדרות מסיבת מחלה מאשר גברים. זאת ניתן להסביר אולי בקיום מחלות וסיבוכים הקשורים לתקופת ההריון של האשה, אך אולי גם בקיום שיעור גבוה יותר של ניצול ימי המחלה העומדים לרשות האשה בגין בעיות הקשורות בטיפול בילדים, החזקת משק בית וכו'.

מבין הסיבות האחרות בולטת סיבה של חופשת לידה אצל הנשים, כ-15% מכלל ימי ההעדרות, המתרכזת בעיקר אצל נשים צעירות בגילים 18-34 (כ-24%), ואילו סיבה בולטת אצל הגברים הנה "מילואים" וגם כאן הגילים השכיחים הנם 18-34, (כ-40%).

ג. העדרויות לפי גיל

כאמור, אין הבדל בשיעור ההעדרות מהעבודה בין גברים ונשים, המסתכם בכ-14%, נכניס כעת לניתוח משתנה נוסף ונבחן את השפעתו על שיעור ההעדרות הכללי ועל השיעורים הספציפיים לפי מין (ראה לוח ג').

לוח ג': מספר עובדים ושיעור ההעדרות לפי מין וגיל

הגיל	גברים			נשים		
	מספר עובדים (באחוזים)	ימי העדרות בממוצע לעובד	שיעור העדרות	מספר עובדים באחוזים	ימי העדרות בממוצע לעובד	שיעור העדרות
סך הכל	100.0	43	14	100.0	43	14
18 - 34	38.5	46	15	57.5	45	15
35 - 54	42.9	45	15	35.5	42	14
55 - 59	8.6	26	8	5.7	34	11
60 - 64	10.0	35	11	1.3	51	17

מגמת ההשתנות בשיעור ההעדרות עם הגיל היא דומה אצל גברים ואצל הנשים אם כי הרמה שונה במקצת.

בגילים 18-54 שיעור ההעדרות מהעבודה הן אצל הגברים והן אצל הנשים הוא כ-15% או כ-45 ימי העדרות בשנה לעובד; שיעור זה יורד בגיל 59-55 ועולה שוב בגיל הזקנה (החל בגיל 60 אצל הגברים, ומגיל 55 אצל הנשים). אולם יש לזכור שאחוז העובדים בגילים אלה הוא כ-10 אצל הגברים ו-8 אצל הנשים כך שהשפעה על סך הכל אובדן זמן עבודה היא קטנה יחסית.

אצל הגילאים הצעירים בקרב הנשים בולטת ההעדרות מסיבת חופשת לידה, כ-24% מכלל ימי ההעדרות, ואילו אצל הגברים הצעירים הסיבה העיקרית הנה שרות מילואים, כ-40%. חופשה רגילה מסבירה רק כשליש מאובדן זמן העבודה אצל הגברים ואצל הנשים כאחת. בגילים הגבוהים יותר נעלמים לחלוטין הגורמים שהשפיעו בגיל צעיר, דהיינו חופשת לידה ומילואים ואת מקומם תופסת החופשה הרגילה. יש כאן כנראה השתקפות לנטייתם של אנשים מבוגרים יותר לנצל יותר את החופשה שהצטברה לזכותם במשך שנות עבודתם הרבות. כמו כן ניכרת אצל גילאים אלה השפעת המחלות שמאלצות אותם להעדר מהעבודה במידה רבה. (פרטים נוספים ראה בלוח 8 בלוחות המצורפים).

3. העדרויות לפי מספר ילדים

משתנה נוסף המשפיע על שיעור ההעדרות מהעבודה הוא מספר הילדים. השפעתו שונה על שיעור ההעדרות של גברים ונשים. בעוד שהוא איננו מהווה גורם חשוב באובדן זמן עבודה אצל גברים, הרי שתרומתו להעדרות נשים היא גבוהה ומוסברת בחלקה ע"י התפקידים השונים במשפחה ואחריותה העיקרית של האשה לטיפול בבני משפחה. מספר ימי ההעדרות נע אצל נשים, תוך תנודות, מ-35 אצל נשים ללא ילדים ועד 56 אצל נשים עם שלושה ילדים ומעלה. התפלגות ההעדרויות לפי אורך ההעדרות מצביעה על אחוז גבוה יותר של העדרויות קצרות של 3-6 ימים אצל נשים מאשר אצל גברים. אחוז זה עולה עם מספר הילדים אך בצורה מתונה (ראה לוח ד').

לוח ד': ימי העדרות ואורך העדרות לפי מין ומספר הילדים

שלושה ילדים ויותר	נשים			גברים				
	שני ילדים	ילד אחד	ללא ילדים	שלושה ילדים ויותר	שני ילדים	ילד אחד	ללא ילדים	
56.0	45.2	53.6	35.1	47.7	44.1	42.2	43.9	ימי העדרות לעובד
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	סך הכל מספר העדרויות-באחוזים
64.2	68.7	66.0	70.5	64.8	67.9	69.7	67.7	עד 2 ימים
25.1	21.1	22.4	18.5	19.8	17.3	16.8	17.1	3 - 6 ימים
1.0	2.7	3.5	3.2	4.1	3.1	3.0	2.4	7 - 9 ימים
9.7	7.5	8.1	7.8	11.3	11.7	10.5	12.8	10 + ימים

ג. איחורים והקדמות יציאה

1. שיעור האיחורים והקדמות היציאה

כאמור לעיל, העובד הממוצע נעדר מהעבודה כ-43 יום בשנה. יש לזכור שרוב ההעדרויות האלה הנן בתשלום ומעוגנות במערכת הסכמי העבודה הקיימים, המבטיחים לעובד את ההטבות הסוציאליות האלה. אובדן זמן עבודה מסוג אחר הוא איחורים לעבודה והקדמות יציאה מהעבודה בשלהי יום העבודה. ברוגן אלה העדרויות בלתי מתוכננות ונוגדות את סדרי העבודה התקינים המקובלים. להלכה ישנה אפשרות לנכותם ממשכורתו של העובד אם כי במסגרת הסקר לא נבדק באיזו מידה מבוצע דבר זה הלכה למעשה. האיחורים והקדמות היציאה רשומות בדקות, והן תורגמו לימי עבודה לפי 7.5 שעות עבודה ביום.

אובדן זמן העבודה כתוצאה מאיחורים והקדמות יציאה מסתכם ב-4.5 ימים בשנה בממוצע לעובד. אם ננכה את אלה שאינם מאחרים (כ-40% מכלל העובדים) הרי מספר ימי איחור למאחר הוא 7.5 בקרוב. מספר האיחורים הממוצע לעובד בחודש מגיע ל-4 (7 איחורים בממוצע בחודש לעובד שאחר). מובן שמספרים גולמיים אלה אינם משקפים את עוצמת התופעה לכן יש עניין בניתוח האיחורים והקדמות היציאה לפי משך זמן האיחור או הקדמת היציאה (ראה לוח ה').

לוח ה': התפלגות האיחורים והקדמות היציאה לפי משך האיחור ועונת השנה (באחוזים)

הקדמות יציאה		איחורים		משך האיחור/הקדמת יציאה
חורף	קיץ	חורף	קיץ	
100.0	100.0	100.0	100.0	סך הכל
9.1	10.1	49.2	52.5	עד 10 דקות
15.9	13.7	28.9	26.8	11 - 29 דקות
75.0	76.2	21.9	20.7	30+ דקות

לוח ה' מראה שכמחצית האיחורים הנם איחורים קצרים, עד 10 דקות שאין פגיעתן מרובה, ואילו כ-20% מכלל האיחורים, שתרומתם לאובדן זמן העבודה גדולה הרבה יותר, הנם איחורים ארוכים של למעלה מחצי שעה וזה מצב חמור יותר.

בהקדמות יציאה מסתבר שכ-75% מהן הנן ארוכות, למעלה מחצי שעה, אך ייתכן שחלקם לפחות הן מאושרות לסוגים מסויימים של עובדים שלא הצלחנו לאתרם ולנכוחם כגון: נשים בשנה הראשונה לאחר הלידה או יציאות בתפקיד שלא היה להם ציון מתאים בכרטיס וכו', אך לא היתה אפשרות להכנס לעומקו של העניין במסגרת סקר זה. עם זאת מן הראוי לציין שכ-65% מכלל העובדים לא הקדימו לצאת ולו פעם אחת במשך התקופה שנחקרה.

2. איחורים והקדמות יציאה לפי עונת השנה

כצפוי, גדול אובדן זמן העבודה כתוצאה מאיחורים והקדמות יציאה בעונת החורף מאשר בעונת הקיץ. כ-70% מסך ימי האיחור והקדמת יציאה מקורם בששת חודשי החורף, ואם נבטא זאת במונחים של ימי עבודה, הרי שמתוך 4.5 ימי אובדן עבודה לעובד במוצע כתוצאה מאיחורים והקדמות יציאה - כ-3.1 ימים מתרכזים בחודשי החורף (נובמבר - אפריל) ורק 1.4 ימים בחודשי הקיץ. הממצאים מצביעים גם על נטייה קלה לאיחורים והקדמות יציאה ממושכים יותר בחורף מאשר בקיץ.

3. איחורים והקדמות יציאה לפי סניפים

אובדן זמן עבודה מאיחורים ומהקדמות יציאה במוצע לעובד גבוה ביותר במשרד הראשי ומסתכם ב-5.3 ימים בשנה, לעומת כ-3.6 ימים ביתר הסניפים, כאשר בולט במיוחד השעור הגבוה של 5.5 ימים בסניף ירושלים, ושעור נמוך של 2.5 - 2.2 ימים בסניפים יפו, רחובות וחדרה. אך יש להתיחס בזהירות לממצא זה מאחר ויתכן וההבדלים אינם ממשיים אלא משקפים את ההבדלים בטיב ובאיכות הרשום של הנתונים בסניפים השונים.

4. איחורים והקדמות יציאה לפי מיץ ומספר ילדים

לא נמצאו הבדלים מהותיים באובדן זמן עבודה כתוצאה מאיחורים או מהקדמות יציאה בין גברים ונשים. כמו-כן ההתפלגות לפי משך זמן האיחור הנה דומה לפי מיץ. שיעור אובדן זמן העבודה לפי מספר ילדים מצביע על תנודות בלתי סדירות ולא ניכרת מגמה ברורה. הבדל משמעותי קיים במקרים הקיצוניים, כלומר עובד ללא ילדים לעומת עובד עם שלושה ילדים ויותר. שעור אובדן זמן העבודה אצל עובדים עם שלושה ילדים גדול פי כמה מאשר אצל עובדים ללא ילדים, והפער בולט בעיקר אצל נשים, וגם ממצא זה היה צפוי לאור העובדה שלאשה המטופלת בילדים רבים דרוש זמן רב יותר להתארגנות בשעות הבוקר, לפני צאתה לעבודה.

ד. סך הכל אובדן זמן עבודה, וסכום

1. אם נסכם את הדיון דלעיל, נראה שימי העבודה ש"הולכים לאיבוד" במוסד לביטוח לאומי מסתכמים ב-47.5 יום במוצע לעובד בשנה, המהווים כ-15.5% מכלל ימי העבודה האפשריים בשנה. ההעדרויות מהעבודה מהוות כ-14%, ואילו חרומת האיחורים והקדמת היציאה מסתכמת בכ-1.5%.
2. החלק העיקרי מתוך אובדן זמן העבודה הנו בלתי נמנע, כגון חופשות לידה, מתלה, או חופשה שנתית. אך לאור העובדה שרבות מההעדרויות הינן קצרות ליום או יומיים, הפוגעות כנראה במהלך התקין של העבודה ניתן אולי לפעול במטרה לצמצמן. אך יש לזכור שהאפשרויות להצלחה בכוון זה הן מוגבלות למדי מאחר והעדרויות אלה הן במסגרת זכויות העובד כפי שהוגדרו בהסכמי העבודה.

3. ממצא נוסף שנתגלה בסקר זה הוא המספר הניכר של איחורים והקדמות יציאה. אובדן זמן העבודה הנגרם למוסד מסיבה זאת הוא גבוה ועלול להסתכם באלפי ימים בשנה, ואין זה ברור כלל וכלל שימים אלה אמנם מנוכים מהעובד. רצוי לבדוק את האפשרות להגביר את הפקוח על איחורים והקדמות יציאה בעיקר על האיחורים הגדולים, המתבטאים בשעות שלמות. אולם יש לזכור שחלק מהאיחורים ומהקדמות היציאה קשורים בסיבות אובייקטיביות כגון: ילדים, מזג אוויר וכו', לכן כל כוונה להגביר את הפיקוח מן הדין שתקח בחשבון גם גורמים כאלה.

הסידור המיוחד שהונהג לאחרונה, המאפשר לנשים עם שני ילדים ומעלה להגיע לעבודה באיחור של מחצית השעה, עונה בהחלט על הצרכים של נשים אלה כפי שנתברר בסקר ולמעשה נותן ביטוי חוקי למצב הקיים דה-פקטו זה מכבר. עם זאת אין הצדקה לאיחורים התכופים של העובדים האחרים שאין להם סיבות אובייקטיביות. ניתן כאמור לשפר את המצב הן על ידי פקוח קפדני יותר, הן ע"י דוגמא אישית מצד מנהלי היחידות, ואולי גם ע"י הקפדת יתר בניכוי שעות האיחור משכרו או מחופשתו של העובד.

4. כל הניתוח דלעיל נערך ברמה של הפרט, של העובד הממוצע. בהעדר חומר מספיק לא ניתן היה לחשב את אובדן זמן העבודה במונחים של ימים עבור כל עובדי המוסד. עם זאת ניתן לקבל אומדן לזה ע"י הכפלת הממוצעים במספר העובדים במוסד.

5. מעניין היה להשוות את אובדן זמן העבודה במוסד עם מפעלים אחרים במשק ובעיקר עם מפעלים בסקטור הצבורי. בהעדר חומר מרוכז מסקטור זה, נעשו מספר השוואות עם נתונים "הסטטוריים" בסקטור התעשייה. יצויין שמספר מפעלים ציבוריים כגון: דואר ישראל, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ועוד אמנם עורכים למטרות פנימיות עבודים סטטיסטיים מסוג זה אך לא מצאנו לנכון במסגרת סקירה זו לערוך השוואות עם נתונים פנימיים, בלתי רשמיים, מה גם שאין אפשרות לעמוד על השטות וההגדרות שלהם.

לוחות

לוח 1. מספר עובדים, העדרויות מהעבודה ואובדן זמן עבודה לפי מניפים (לשנה). מספר עובדים, העדרויות מהעבודה ואובדן זמן עבודה לפי מניפים (לשנה).

משתנה	סך הכל	המשרד הראשי	יירושים	יפו	רהובות	חדרה	עפולה
מספר עובדים	515	266	77	72	61	19	20
	5,759	2,968	795	796	695	240	265
מספר ימי העדרות	22,416	12,637	3,236	2,229	2,655	680	979
	43.5	7.5	42.0	31.0	43.5	36.0	49.0
מספר ימי העדרות לעובד	3.9	4.2	4.1	2.8	3.8	2.8	3.7
	3,899	1,941	527	554	483	200	194
מספר העדרויות של:	1,102	604	162	161	115	21	39
	173	89	27	28	21	4	4
מספר העדרויות של:	585	334	79	53	76	15	28
	153,985	79,534	23,023	21,528	18,239	5,681	5,980
מספר עובדים	22,416	12,637	3,236	2,229	2,655	680	979
	14.6	15.9	14.1	10.4	14.6	12.0	16.4
מספר ימי העדרות לעובד	14.6	15.9	14.1	10.4	14.6	12.0	16.4
	14.6	15.9	14.1	10.4	14.6	12.0	16.4

מספר עובדים, איחודים לעבודה ואובדן זמן לפי מניפים. (לחודש).

לוח 2.

מספר תורה	תורה		עפולה		רחובות		יפן		ירושלים		משרד ראשי		מסך הבג		מסך	ק"צ	המשתנה
	תורה	ק"צ	תורה	ק"צ	תורה	ק"צ	תורה	ק"צ	תורה	ק"צ	תורה	ק"צ	תורה	ק"צ			
20	18	19	19	19	56	54	61	62	71	56	250	241	477	450	מספר העובדים	איחודים מספר העובדים מספר מאחזים מספר איחודים מסך הבגל שעות איחוד ממוצע איחודים למאחר ממוצע איחודים לעובד	
17	13	6	6	18	17	27	26	45	32	180	144	293	238	מספר מאחזים			
144	81	15	15	121	63	63	70	393	263	1,772	1,007	2,508	1,499	מספר איחודים			
40	22	7	6	61	21.5	20.5	34	204.2	82.5	658	432	991	598	מסך הבגל שעות איחוד			
8.5	6.2	2.5	2.5	6.7	3.7	2.3	2.7	8.7	8.2	9.8	7.0	8.6	6.3	ממוצע איחודים למאחר	ממוצע איחודים לעובד		
7.9	4.5	0.7	0.7	2.0	1.0	1.0	1.1	5.5	4.7	7.1	4.2	5.3	3.3	מסך איחוד ממוצע (בדקות)			
27	16	26	21	30	20	19	29	31	18	22	25	24	24	מספר איחודים של: עד 10 דקות 11 - 29 דקות 30 דקות -			
88	55	11	10	69	44	42	38	186	133	837	508	1,233	788				
39	19	2	3	6	6	9	20	115	84	554	269	725	401				
17	7	2	2	46	13	12	12	92	46	381	230	550	310				
520	450	494	475	1,456	1,350	1,647	1,550	1,917	1,400	6,750	6,025	12,784	11,250				
5	3	1	1	8	3	3	4	27	11	88	58	132	80				
1.0	0.7	0.2	0.2	0.6	0.2	0.2	0.3	1.4	0.8	1.3	1.0	1.0	0.7				

אובדן זמן עבודה

יפן עבודה אפשריים

יפן אובדן זמן עבודה

אחוז אובדן זמן עבודה

עבודה

לוח 3. מספר עובדים, הקדמות יציאה מהעבודה ואובדן זמן עבודה לפי מניסיון (בחודש).

משתנה	סך הכל		ירושלים		יפו		רהובות		חדרה		עפולה	
	חורף	קיץ	חורף	קיץ	חורף	קיץ	חורף	קיץ	חורף	קיץ	חורף	קיץ
הקדמות יציאה												
מספר עובדים	477	241	71	56	62	61	54	54	19	19	18	20
מספר מקדימים	157	*8	19	4	22	22	17	17	5	5	8	5
מספר הקדמות	634	27	84	11	48	56	33	33	14	12	37	14
סך הכל שעות הקדמה	786	24	117	10	54	82	49.5	49.5	14	20	36	14.3
ממוצע הקדמה למקדים	4.0	3.3	4.4	2.7	2.2	2.5	1.9	1.9	2.8	2.4	4.6	2.8
ממוצע הקדמות לעובד	1.3	--	1.2	0.2	0.8	0.9	0.6	0.6	0.7	0.6	2.1	0.7
משק הקדמה ממוצע (דקות)	74	55	83	55	68	88	90	90	60	100	58	62
מספר הקדמות של:												
עד 10 דקות	58	9	-	-	4	1	2	2	3	-	2	3
11 - 29 דקות	101	5	10	2	9	4	4	4	2	-	3	6
+ 30 דקות	475	13	74	9	35	51	27	27	9	12	32	5
אבדן זמן עבודה												
ימי עבודה אפשריים	11,250	12,784	1,400	1,400	1,550	1,647	1,350	1,350	494	475	450	520
ימי אובדן זמן עבודה	105	3	16	1	7	11	7	7	2	3	5	2

העדרויות מהעבודה לפי מספר ילדים. (לשנה).

לוח 4

שלושה ילדים ויותר	ג י ש ם			ג ר ב ם			סך הכל	המשתנה
	שני ילדים	ילד אחד	ללא ילדים	שני ילדים ויותר	ילד אחד	ללא ילדים		
30	53	56	86	63	91	43	497	מספר עובדים
383	707	739	810	761	1,038	506	5,680	מספר העדרויות.
1,678	2,409	3,000	3,022	3,004	4,017	1,815	22,238	מספר ימי העדרות
								מס' העדרויות:
246	486	488	571	493	705	353	3,840	עד 2 ימים
96	149	165	150	151	180	85	1,102	3 - 6 ימים
4	19	26	26	31	32	15	171	7 - 9 ימים
37	53	60	63	86	121	53	567	+ 10 ימים

איתוריים לעבודה והקדמות יציאה מהעבודה לפי סין ומספר ילדים (להחוש).

לוח 5

מס' חברה	סך הכול	מ י ל ד י מ										המשתנה						
		שני ילדים		שני ילדים		ללא ילדים		ילד אחד		ללא ילדים								
		קיצ	חורף	קיצ	חורף	קיצ	חורף	קיצ	חורף	קיצ	חורף							
104	70	253	181	382	189	436	213	334	196	350	240	203	123	413	252	2,477	1,464	מספר איתוריים
11	7	29	28	40	28	56	38	34	30	45	36	25	22	47	40	287	229	מספר מאתורים
59	25	91	88	133	73	164	97	135	79	111	58	68	67	196	105	956	592	סך הכול שעות איתור
57	33	126	85	181	122	244	113	125	76	198	161	101	52	204	137	1,236	779	מספר איתוריים של:
29	29	89	50	107	37	107	52	120	84	105	54	58	31	107	55	722	392	עד 10 דקות
18	8	38	46	94	30	87	48	89	36	47	25	44	40	102	60	519	293	11-29 דקות
38	2	71	26	55	28	89	12	121	23	76	18	57	27	132	19	639	155	30+ דקות
10	3	20	12	13	4	26	10	20	7	19	6	16	8	32	9	156	59	מספר מקדמים
41	1	76	29	61	33	136	16	119	23	114	25	69	27	169	26	785	180	סך הכול שעות הקדמה יציאה
5	-	13	8	2	-	3	2	11	2	8	-	7	5	14	1	63	18	מספר הקדמות יציאה של:
7	1	12	4	24	2	7	-	26	6	7	-	11	4	12	1	106	18	עד 10 דקות
26	1	46	14	29	26	79	10	84	15	61	18	39	18	106	17	470	119	11-29 דקות
																		30+ דקות

העדרויות מהעבודדה לפי סיבת העדרות מין וגיל (לשנה).

לוח 6

חופשה אבל	חופשה ללא- חשלום	בהירה	הצהרה מהלה	חופשה מהלה	חופשה לידה	חופשה רגילה	מילואים	סך הכל ימי העדרות	מספר עובדים	מין וגיל
37	965	715	618	5,050	1,527	9,470	3,556	21,938	509	סך הכל
37	365	377	285	2,270	--	5,152	3,403	11,889	278	גברים - סך הכל
--	347	135	119	638	--	1,684	1,992	4,915	107	18 - 34
23	7	172	129	1,206	--	2,414	1,411	5,362	119	35 - 54
14	11	33	18	104	--	444	--	624	24	55 - 59
--	--	37	19	322	-	610	--	988	28	60 - 64
--	600	338	333	2,780	1,527	4,318	153	10,049	231	נשים - סך הכל
--	509	191	196	1,433	1,442	2,110	153	6,034	133	18 - 34
--	91	123	124	1,164	85	1,838	--	3,425	82	35 - 54
--	--	19	7	135	--	277	--	438	13	55 - 59
--	--	5	6	48	--	93	--	152	3	60 - 64

העדרויות מהעבודה לפי סיבת העדרות, מין וגיל (באחוזים).

לוח 7

תופעה חופשה אבל	תופעה ללא- תשלום	בתירה	הזרה מתלה	תופעה מתלה	תופעה לידה	תופעה רגילה	מילואים	סך הכל ימי היעדרות	מס' עובדים	מין וגיל
0.2	4.4	3.3	2.8	23.0	7.0	43.2	16.2	100.0	100.0	סך הכל
0.2	1.7	1.7	1.3	10.3	-	23.5	15.5	54.2	54.6	גברים - סך הכל
-	1.6	0.6	0.5	2.9	-	7.7	9.1	22.4	21.0	18 - 34
0.1	0.03	0.8	0.6	5.5	-	11.0	6.4	24.4	23.4	35 - 54
0.06	0.05	0.1	0.08	0.5	-	2.0	-	2.8	4.7	55 - 59
-	-	0.2	0.09	1.5	-	2.8	-	4.6	5.5	60 - 64
-	2.7	1.5	1.5	12.7	7.0	19.7	0.7	45.8	45.4	נשים - סך הכל
-	2.3	0.9	0.9	6.5	6.6	9.6	0.7	27.5	26.1	18 - 34
-	0.4	0.6	0.6	5.3	0.4	8.4	-	15.6	16.1	35 - 54
-	-	0.09	0.03	0.6	-	1.3	-	2.0	2.6	55 - 59
-	-	0.02	0.03	0.2	-	0.4	-	0.7	0.6	60 - 64

מספר ימי העדרות לעובד ושיעור העדרות לפי מין, גיל וסיבת העדרות

לחם 8

שעור העדרות	ג י ש י ם		ג ב ר י ם		הגיל
	ימי העדרות בממוצע לעובד	שעור העדרות	ימי העדרות בממוצע לעובד	שעור העדרות	
כל הסיבות					
14	43	14	43	סך הכל	
15	45	15	46	18 - 34	
14	42	15	45	35 - 54	
11	34	8	26	55 - 59	
17	51	11	35	60 - 64	
מילואים					
..	1	4	12	סך הכל	
..	1	6	19	18 - 34	
-	-	4	12	35 - 54	
-	-	-	-	55 - 59	
-	-	-	-	60 - 64	
חופשה לידה					
2	7	-	-	סך הכל	
4	11	-	-	18 - 34	
..	1	-	-	35 - 54	
-	-	-	-	55 - 59	
-	-	-	-	60 - 64	

מספר ימי העדרות לעובד ושיעור העדרות לפי מין, גיל וסיבת העדרות (המשך)

לוח 8

שם	נשים		גברים		הגיל
	שעור העדרות	ימי העדרות בממוצע לעובד	שעור העדרות	ימי העדרות בממוצע לעובד	
חופשה רגילה					
6	18	18	6	19	סך הכל
5	15	15	5	16	18 - 34
8	23	23	7	20	35 - 54
7	22	22	6	19	55 - 59
10	31	31	7	21	60 - 64
חופשת מחלה					
4	11	11	3	8	סך הכל
4	11	11	2	6	18 - 34
5	14	14	3	10	35 - 54
3	10	10	1	4	55 - 59
5	16	16	4	12	60 - 64
סיבות אחרות					
2	6	6	1	4	סך הכל
2	7	7	2	5	18 - 34
1	4	4	1	3	35 - 54
..	2	2	1	3	55 - 59
1	4	4	..	2	60 - 64

