

סגור חלון



## מה הסיכוי שנלמד מצרפת ונתנתק מהמיילים אחרי העבודה?

ה-OECD בחן את האיזון בין הבית לעבודה והעניק לישראלים את הציון הלא מחמיא של 5.5 (מתוך 10) ■ אפילו האמריקאים עובדים פחות ■ מה הפתרון?

דפנה ברמלי-גולן 28/4/14

העובדים הצרפתיים תמיד היו מושא לקנאה לעובדי שאר העולם: הווקאנס הממושך באוגוסט, שבו אי-אפשר למצוא ברחוב נפש חיה, כי כולם בחופש; שבוע העבודה ממועט השעות, ועדי העובדים החזקים, קצבאות הפנסיה הנדיבות. עתה נוספה סיבה חדשה לקנאה: הסכם עבודה שנחתם עם כמיליון עובדים מתחומי הייעוץ וההיי-טק - שאפילו כולל את עובדי פייסבוק וגוגל במדינה - מחייב את העובדים לכבות את הטלפונים והמחשבים של העבודה אחרי 18:00 ומורה למקומות העבודה שלא לחייב את העובדים לקרוא אימיילים ולענות לטלפונים של העבודה מחוץ לשעות העבודה.

האם הסכם כזה יכול לעבוד בעידן הסמארטפונים? והאם שימת החיץ בין שעות העבודה לשעות הפרטיות בכלל אפשרית בתנאים של חיבור תמידי לאינטרנט? לפי סקר שערכה חברת ההשמה Matchup, המתמחה בהשמת אנשי שיווק ומכירות, 88% מהישראלים נוהגים לעבוד לאחר שעות העבודה, בערבים ובסופי שבוע, כמחציתם עונים לאימיילים ויותר משליש עונים לטלפונים שקשורים לעבודה. עבודה, אגב, מוגדרת גם כמענה למייל אחד, או ניהול שיחת טלפון אחת שקשורה לעבודה, שלא בשעות העבודה.

נחזור לסקר: 91% נוהגים לעבוד אפילו בחופשה מהעבודה ו-58% טוענים כי מקום עבודתם דורש מהם לעבוד בחופש. מהסקר, שכלל 287 עובדים ממגזרים שונים, עולה כי העבודה בחופשה כוללת מענה לטלפונים הקשורים לעבודה, קריאה ומענה לאימיילים ובדיקת הודעות קוליות. 42% מהמשיבים ענו כי הם נוהגים לקחת עמם את המחשב הנייד לחופשה ו-15% לוקחים עמם טאבלט. יותר מ-70% מהמשתתפים בסקר השיבו כי הבאת מכשירים אלה לחופשה מגבירה משמעותית את הסבירות כי יעבדו במהלך החופשה.

לדברי סיגל שחר, מנכ"לית Matchup, "ניתן לראות כי 24% מעובדים שלוקחים איתם עבודה הביתה, טוענים כי הם עושים זאת על מנת לבצע משימות שלא הספיקו לסיים ביום העבודה".

בנתונים תומך מדד של ה-OECD, הבוחן איזון בין בית לקריירה, שדירג את ישראל בציון הלא מחמיא 5.5 (מתוך 10). לשם השוואה, תושבי גרמניה מדורגים בציון 8.6 וצרפת מקבלת את הציון 8.2. אפילו תושבי ארצות הברית, שבה נטבע את המושג וורקוהוליות, מקבלים ציון טוב מאזרחי ישראל - 6.7.

### להציב גבולות

לחוק הצרפתי יש משמעות בעיקר ברמה ההצהרתית. לדברי מלי אלקובי, מנכ"לית חברת דינמיקס, שמתמחה באיזון בין עבודה לחיים הפרטיים, "החוק עצמו בעולם גלובלי לא יכול לעבוד ברמה היומיומית, כי עובדים עם כל העולם. לכן המטרה של החוק היא להביא את המודעות לנושא הגבולות מצד אחד יש מגמה לקיצור שבוע העבודה ומצד שני הטכנולוגיה גורמת לזליגה בלתי פוסקת לחיים הפרטיים. זה מפתה מדי לעבוד יותר כשזה זמין לנו".

- אז אנשים מתנדבים לעבוד?

"ישנו ההיבט הפסיכולוגי: אם מישהו מהחברה שלי שלח מייל וכינתב שלושה-ארבעה קולגות ואני לא עונה והם כן - מיד אני מייצרת פחות נקודות זכות מבחינת המחויבות שלי לעבודה והרצון להיות פרודוקטיבית".

- יש לזה פתרון?

"ישנה חברת היי-טק שהיוזמה הראשונה שלה הייתה להכיר בשעות העבודה מהבית - וגם לקזז את השעות האלה ביום שלמחרת. אם למשל עשית שיחת ועידה בערב - למחרת תצא יותר מוקדם. וזה האיזון".

גם עו"ד דפנה שמואלביץ', שותפה במשרד רובין שמואלביץ', המתמחה ביחסי עבודה, מסכימה שהבעיה היא לא התשלום עבור השעות הנוספות של העבודה מהבית, אלא איכות החיים. "המחוקק הצרפתי אמר אני פטרנליסטי: מכיוון שהעובדים לא יודעים לעשות את ההפרדה בין העבודה לחיים הפרטיים, אני אכפה עליהם את הניתוק הזה. יש פה אמירה מאוד ברורה שצריך לאפשר לעובד סוג של איכות חיים. זה מאוד מסתדר שזה דווקא בא מהצרפתים. אני לא בטוחה שאנחנו באופי שלנו, החטטני, מסוגלים לוותר על הרפרוש הבלתי פוסק הזה בסמארטפון".

## מכסה גלובלית

אז האם המעסיקים יכולים לחייב את העובדים לעבוד מעבר לשעות העבודה?

לדברי שמואלביץ', התשובה היא בעיקר בחוזה העבודה. במשרות רגילות, שתחומות בשעות, נניח 8:00-16:30, עבודה או מענה לטלפונים ואימיילים אפשרי תמורת תשלום בשעות נוספות. המעסיק רשאי לבקש מהעובד לעבוד עוד שעות - וצריך לשלם. בחוזה של עובד כזה יופיע לרוב סעיף כללי שאומר שהעובד יידרש מעת לעת לעבוד בשעות נוספות, במשרד או בבית.

הדרך השנייה להסדרת הנושא, והרווחת יותר, היא שעובדים, במיוחד בהיי-טק, מקבלים תוספת עבור שעות גלובליות - מכסה ממוצעת של כ-20-40 שעות גלובליות בחודש, שמחייבת את העובד להיות זמין גם אם הוא בבית או בחופשה בחו"ל.

"חברות היי-טק מדברות במפורש על הצורך לעבוד מהבית", אומרת שמואלביץ'. "הרבה מהחברות עובדות עם ארה"ב ויפן, ובגלל הפרשי השעות העבודה מהבית מחויבת".

דוגמה נוספת היא משרדי עורכי דין, שלא רק משלמים תוספת שעות גלובלית, אלא מתקינים על חשבונם חיבור לאינטרנט ובודקים את הכניסות והיציאות של העובד למחשב. במשרדים גדולים אמהות שיוצאות מוקדם, מחויבות לעבוד בערב מהבית כחלק מהמשרה.

- ומה אם זה לא מוגדר בחוזה העבודה?

שמואלביץ': "לפי חוק שעות עבודה ומנוחה עובד שעונה למיילים מהבית זכאי לשכר ושעות נוספות. זו לא תרומה".

- ואם לא רוצים לעבוד מהבית?

"אי-אפשר לחייב אותו, אבל זה מסוג הדברים שעולים בראיון עבודה. סירוב של העובד יכול להיות שיקול להעדיף מועמדים אחרים על פניו".

- מה עם עבודה בשבת?

"יש שורה מפורשת בחוק שעות עבודה ומנוחה שאומרת שאי-אפשר לכפות על עובד לעבוד בשבת, ולכן זה לא יכול להיות עילה לאי-קבלה לעבודה".

- ומה עם עובד ותיק שנושא העבודה מהבית לא מוסדר בחוזה ההעסקה שלו, אך עתה הוא נדרש לעבוד מהבית?

"אם זה לא מוסדר, ואתה נדרש לעבוד מהבית, תדרוש מהמעסיק תוספת. בסופו של דבר, גם למעסיק שלך משתלם שתהיה זמין אחרי שעות העבודה".



מקור: חברת ההשמה Matchup