

שכר? קידום מהיר? זה הדבר החשוב ביותר לעובדים בישראל

בעוד שב-2009 הפרמטר החשוב ביותר לעובדים היה יציבות תעסוקתית, ב-2019 לעובדים היו חשובים יותר מכל יחסי העבודה ■ סוגיית השכר נותרה במקום השני ■ ניתוח סקר רצון העובדים, שערכה פירמת BDI, משקף את השינויים שחלו בקרב העובדים הישראלים

18:34 | 09.01.2020 | מאת: סיון קלינגבייל

"יציבות תעסוקתית", זאת היתה התשובה של העובדים הישראלים בסקר רצון העובדים של BDI ב-2009. בסקר דומה שנערך ב-2019, התמונה שונה לחלוטין: הפרמטר "יציבות תעסוקתית" הידרדר למקום השישי, ובראש ניצבת התשובה "יחסי עבודה", שמגלמת בתוכה את תחושתו של העובד לגבי הוגנות ההעסקה והאינטראקציה עם הקולגות ועם הממונים עליו ואת ההכרה בעבודתו המקצועית ובתרומתו לארגון. אחד הפרמטרים החשובים ביותר בחיפוש עבודה, השכר, הגיע הן ב-2009 והן ב-2019 למקום השני בחשיבותו.

הסקר "מה העובדים רוצים" מהווה את הבסיס לדירוג "100 החברות שהכי כדאי לעבוד בהן" של BDI, המתפרסם מדי שנה במגזין TheMarker. ניתוח של התשובות לסקר בעשור האחרון מספק נקודת מבט מעניינת לשינויים שחלו בעשור האחרון ברצונות העובדים.

הסקר שפורסם ב-2009 נערך בתקופת המשבר הכלכלי ב-2008-2009. העשור האחרון התאפיין בצמיחה בשיעור המועסקים ובעלייה בשכר הממוצע במשק. מהשנתון הסטטיסטי לישראל ל-2019 של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (למ"ס), עולה כי שיעור כוח העבודה עלה בהדרגה, מ-56.5% ב-2008, ל-63.9% ב-2018, ושיעור הבלתי מועסקים נמצא בטווח זמן זה במגמת ירידה (מ-6.1% ב-2008 ל-4.0% ב-2018). השכר הממוצע לשכיר עלה מ-7,921 שקל בחודש ב-2008 ל-10,188 שקל ב-2018. ההכנסה הכספית ברוטו לחודש של משק בית עלתה מ-15,170 שקל ב-2008 ל-21,063 שקל ב-2018.

תהילה ינאי, מנכ"לית משותפת ב-BDI, מסבירה את הירידה בחשיבות פרמטר היציבות הן בתחושה אופטימית כלפי העתיד הכלכלי, והן בשינוי הדורי בשוק העבודה. רבים מהעובדים היום הם בני דור ה-Y (ילידי שנות ה-80 וה-90 של המאה הקודמת). "הניידות בשוק העבודה גדולה יותר, והעובדים של היום מאמינים ביכולתם להשיג שכר נאה במקומות עבודה רבים. הערך העצמי שלהם, ולכן היציבות התעסוקתית חשובה פחות. השכר עדיין נמצא במקום השני, אבל יחסי העבודה, שמשקפים את הדנ"א של הארגון, נמצא בראש סדר העדיפויות. העובדים רוצים להרגיש טוב במקום העבודה, שבו הם מבליים מדי יום שעות ארוכות".

האופטימיות של העובדים הישראלים ניכרת בפרמטרים רבים. על השאלה "האם את/ה חושב/ת שתתקדם/י במקום עבודתך?", השיבו בחיוב 48% ב-2009, 53% ב-2014 ו-63% ב-2019. חשוב לציין כי בד בבד, עלה אחוז המשיבים בשלילה (מ-21% ב-2009 ל-30% ב-2019) וירד אחוז המשיבים "לא יודע". ייתכן כי הדבר נובע מהעלייה בשקיפות במקומות העבודה, המאפשרת לעובדים בהירות רבה יותר לגבי מעמדם.

שינוי נוסף הוא האופטימיות של העובדים ביחס ליכולתם לקבל שכר גבוה יותר בארגון שבו הם עובדים. אדם תמיד ירצה להשתכר טוב יותר, אבל לא בכל מצב הוא יפעל למימוש רצונו. והנה, בתשובה לשאלה "האם לדעתך הגעת לתקרת השכר האפשרית מביניתך בארגון", השיבו בשלילה 87% ב-2009, 89% ב-2014 ו-92% ב-2019.

"יותר ויותר אנשים רוצים העלאה", אומרת ינאי. לדבריה, גם נתון זה מלמד על העלייה בהערכה העצמית של העובדים ובאמון ביכולתם. לדברי ינאי, ייתכן שתירמה לכך העובדה שנושא השכר, שמאז ומעולם היה פקטור מהותי, הפך בשנים האחרונות לגלוי ולמדובר יותר. "מדברים על משכורות כל הזמן, ויש כתבות רבות על זה, וזה גורם לאנשים להאמין שהם יכולים להגיע להרבה יותר ביחס לאמונה זו לפני עשר שנים", מסבירה ינאי. בתשובה לשאלה "אם מתפנה תפקיד בארגון העונה על כישוריך ומהווה קידום או עניין, האם תציע/י את עצמך?", השיבו 84% בחיוב. אף שבסקרים של 2009 ושל 2014 התקבלו נתונים דומים, מעניין להשוות את התשובות לשאלה זו אל התשובות לשאלה דומה, עם שינוי אחד מהותי: "אם מתפנה בארגון תפקיד ניהולי העונה על כישוריך, האם תציע/י את עצמך?". בסקר של 2009 השיבו בחיוב 67% בלבד, ואילו בסקר של 2019 השיבו 71% בחיוב.

מאז ומעולם רצו רוב העובדים להתקדם ולמצות את כישוריהם ככל האפשר, אך בעבר, בני דור ה-Y נטו פחות להתקדם לתפקידי ניהול. הדבקת הפער בין מי שרוצים להתקדם לבין עובדי שמעידים על עצמם כי הם רוצים לנהל, מרמז על האפשרות שרבים יותר מבני דור ה-Y, שמחקרי עבר הראו כי אינם מעוניינים לקחת על עצמם אחריות ניהולית, שינו את טעמם. ייתכן שהתוצאות מעידות על הבנה שלמרות העלייה בתפקידי ה"מומחים" בארגונים, כלומר קידומם של עובדים מבחינה מקצועית, בלי להטיל עליהם תפקיד ניהולי, השכר הגבוה יותר עדיין נמצא במשרות הניהול. עם זאת, ינאי מעט מסייגת את הדברים: "גם היום, עובדים רבים אינם מעוניינים בתפקיד ניהולי. מובן שיש אנשים שרוצים להיות מנהלים, אבל עדיין, הגדרת התפקיד פחות חשובה לעובדים מאשר האתגר והעניין המקצועי".

מיצוי כישורים בלתי-מספק

ניתוח הסקר מציב גם כמה תמריזי אזהרה למעסיקים. רק 50% מהנשאלים ב-2019 מרגישים שהם מגיעים למיצוי גבוה של הכישורים שלהם בארגון שבו הם עובדים, לעומת 64% ב-2014 ו-65% ב-2009. יותר עובדים מרגישים כי הם ממצים את כישוריהם רק באופן בינוני - 37% ב-2019 לעומת 24% ב-2014 ו-22% ב-2009. שיעור העובדים המרגישים כי אינם ממצים את כישוריהם כלל, נותר ללא שינוי. ינאי שבה ומדגישה את העלייה בתחושת הערך העצמי של העובדים. "אולי זה בגלל החינוך של דור ה-Y, שהיה מעצים יותר, והגביר את התחושה שמקומות עבודה באמת אינם ממצים את הפוטנציאל של העובדים שלהם", היא אומרת.

33% מהנשאלים בסקר של 2019 העידו כי מפעם לפעם, הם בודקים אפשרויות תעסוקה מחוץ לארגון - לעומת 28% ב-2009. ינאי מבקשת להזכיר למעסיקים כי אף שהרצון לשינוי טבוע עמוק בטבע האנושי, כאשר מדובר במשק בתעסוקה מלאה, הנתון הזה צריך לעורר אותם. "אנחנו במשק מוכוון עובדים", היא אומרת. כרבע מהנשאלים (24%) העידו בסקר של 2019 כי הם שוקלים הסבה מקצועית, לעומת 17% ב-2009. "ייתכן שזאת פונקציה של השיח הציבורי הגובר, ההתפתחות הטכנולוגית של השנים האחרונות והציפייה לשנים הבאות", אומרת ינאי. לדבריה, יותר ויותר אנשים מבינים שמשרות ותפקידי עבר הולכים לעבור מן העולם, ולכן גוברת החשיבות של פיתוח הקריירה לכיוונים שונים, לרבות הסבה מקצועית.

רועים בשדות זרים

הצטברות הנתונים לגבי המיצוי העצמי, הפזילה אל מחוץ לארגון והנכונות להסבה מקצועית, צריכות לעורר שאלות בקרב המעסיקים. ינאי מזכירה את השינוי בתמהיל הדורות בשוק העבודה: משקלם היחסי של בני דור ה-Y עלה, והם מהווים עתה חלק מהותי במקומות העבודה; ובני דור ה-Z (ילידי 1995 ומעלה) מתחילים להיכנס לשוק העבודה. "בני דור ה-Y מאופיינים בכך שהם משנים מקומות עבודה רבים, והם מחשיבים פחות את היציבות במקום העבודה. בעבר, הוגדרו בני דור ה-Y כמי שאינם רואים בעבודה את מרכז חייהם. כיום, אנחנו רואים שהם דווקא רוצים להתקדם במקום העבודה, לעתים בצד פיתוח יוזמות עסקיות משלהם".

לגבי דור ה-Y, יש לשער כי שיעור מחפשי העבודה מחוץ לארגון עתיד לעלות. לפי סקר עולמי שערכה חברת הייעוץ PWC ב-2017, 38% מהמילניאלז המועסקים מחפשים עבודה באופן פעיל, ו-43% מהם "פתוחים להצעות". רק 18% מצפים להמשיך לעבוד עבור המעסיק הנוכחי שלהם לטווח ארוך. גם מסקר זה עולה כי אף שהקריירה חשובה

מאוד למילניאלז, הם ויתרו על היציבות התעסוקתית לטובת סולם ערכים אחר. שכבת גיל זו מעריכה אצל המעסיק מאפיינים כמו שילוב אוכלוסיות מגוונות, גמישות בשעות העבודה, תרבות של משוב אישי וקריירה גלובלית. בינתיים, המילניאלז, שמציבים את הצרכים שלהם לפני צורכי המעסיק, אינם חשים שהארגונים מצליחים לספק להם את האיזון ואת הגמישות שהם מחפשים.

רוצים לעבוד פחות

אף שמדובר במספרים נמוכים יחסית, אין להתעלם ממגמת העלייה בנשאלים המשיבים בחיוב על השאלה "האם את/ה מעדיף/ה לעבוד פחות ממשרה מלאה (השכר יירד בהתאם)?" כמו ב-2009, גם ב-2019 השיבו הרוב המוחלט בשלילה - אבל ניכרת עלייה בשיעור המשיבים בחיוב, מ-12% ב-2009 ל-17% ב-2019. ינאי מסכימה כי יש לתת את הדעת על נתון זה. "מעניין לראות כי אף שהדגשנו שהשכר יירד בהתאם - אנחנו רואים עלייה ברצון לעבוד פחות ממשרה מלאה. מגמה זו עולה בקנה אחד עם העלייה בהעדפת חיי הפנאי על פני העבודה, ואנשים נכונים לשלם על כך את המחיר".

האם אכן מדובר במגמה? לפי שעה, הנתונים לגבי העובדים הישראלים מרמזים על תשובה שלילית בהחלט - ישראל מאופיינת בשעות העבודה הארוכות שלה. בדו"ח OECD בנושא איזון חיי עבודה ובית, שפורסם ב-2019, ניצבה ישראל במקום ה-34 מתוך 40, עם ציון של 4.6 בלבד (מתוך 10). שבוע העבודה הממוצע בישראל כולל 40.6 שעות, לעומת 38.6 שעות בארה"ב ו-29.3 שעות בלבד בהולנד, שדורגה במקום הראשון. בתחתית הדירוג נמצאות קולומביה, עם 47.7 שעות עבודה בשבוע, טורקיה (47 שעות), מקסיקו (45.1 שעות), קוסטה ריקה (44.5 שעות), דרום אפריקה (42.9 שעות) וצ'ילה (42.8 שעות).

ממחקרה של ד"ר מירי אנדבלד ממינהל המחקר והתכנון של המוסד לביטוח לאומי (שתוצאותיו פורסמו ב-TheMarker באוגוסט 2019), עולה כי מתוך 3.5 מיליון שכירים ב-2016 - 720 אלף שכירים עבדו 46 שעות או יותר בשבוע - תופעה שמכונה "עבודת יתר". מספרם של השכירים העובדים 60 שעות בשבוע ויותר (היקף שמכונה "עבודת יתר פלוס"), הסתכם ב-200 אלף איש. ארגון העבודה הבינלאומי מחשיב 40 שעות עבודה בשבוע כהיקף נורמלי של משרה מלאה. במדינות המפותחות, הטווח הממוצע הוא 35-40 שעות עבודה בשבוע. בישראל, לעומת זאת, משרה מלאה מסתכמת ב-42 שעות בשבוע.

הכניסה של דור ה-Z לשוק העבודה יכולה לשנות את הכיוון. בני דור ה-Z נחשבים מיושבים יותר מקודמיהם, המילניאלז. אף שגם הם אינם מכוונים ליציבות במקום העבודה, הם נוטים להיות מודאגים יותר מהעתיד ומונעים יותר על ידי שכר. מסקר שערכה ב-2016 חברת המחקר TNS בקרב 2,000 אמריקאים מבני דור ה-Z, 58% אמרו שיבואו לעבודה בערבים ובסופי שבוע תמורת שכר גבוה יותר - בהשוואה ל-45% מבני דור ה-Y, בקרב דור ה-X ו-33% בקרב דור הבייבי בום (ילידי '46 עד '64). עם זאת, צריך לזכור כי רבים מבני דור ה-Z עדיין רווקים, ונכון למועד הסקר, הם עדיין לא נשאו בנטל גידול הילדים, שמקשה מאוד לעבוד בשעות שאינן שגרתיות.