

## תוכן עניינים

|    |                                              |
|----|----------------------------------------------|
| 3  | סקירת ספרות                                  |
| 3  | 1. רקע                                       |
| 3  | 2. מהי עבודה מהבית?                          |
| 4  | 3. גורמים לתופעת העבודה מהבית                |
| 5  | 4. השלכות העבודה מהבית על הארגון ועל העובדים |
| 8  | 5. השפעות הקורונה על תופעת העבודה מהבית      |
| 9  | 6. חוויות העובדים מהבית במהלך הקורונה        |
| 11 | מקורות                                       |

## סקירת ספרות

### רקע

ההשפעות השונות של מגפת הקורונה (COVID-19) על החברה האנושית בכלל, ועל מקומות העבודה בפרט, מושכות את תשומת ליבם של מספר גדל והולך של חוקרים ומוסדות מחקר. אחת התופעות הבולטות הינה התלות המהירה והגוברת של אנשים וארגונים בטכנולוגיית המידע לצורכי קיום, כגון קניות ועבודה, במהלך הסגרים הכפויים שמדינות עולם רבות חוו (Carroll & Conboy, 2020). מגמות טכנולוגיות שזכו לשגשוג במהלך משבר הקורונה הן קניות מקוונות ומשלוח רובוטים, תשלומים דיגיטליים ונטולי מגע, למידה מרחוק, שרשרת אספקה מקוונת, שיפור בטכנולוגיית מידע ותקשורת וכן הגדלת שכיחותה של העבודה מרחוק (Wrycza & Maślankowski, 2020). המעבר לעבודה מהבית היה חד וכפוי עבור משרדים רבים ולא בהכרח התקבל בשביעות רצון רבה מצד העובדים והמנהלים. עם זאת, בגלל טריות התופעה של המעבר החד לעבודה מן הבית, לא רבים המחקרים שהספיקו לבחון מהן החוויות של העובדים (Richter & Richter, 2020), בוודאי שלא בישראל. לפיכך במחקר זה, נבקש לעמוד על חוויות העבודה מהבית של העובדים בישראל שעברו לעבוד מהבית במהלך סגרי הקורונה. אך לפני כן, ארצה להציג את הקונספט של עבודה מהבית, להסביר את שורשי תופעת העבודה מהבית, מה התוצאות להן היא גורמת, כיצד נגיף הקורונה השפיע על שגשוג העבודה מהבית, ולבחון את ממצאי המחקרים שבדקו כיצד חוו העובדים שעברו לעבוד מהבית את משבר הקורונה.

### מהי עבודה מהבית?

עבודה מהבית היא סוג של עבודה מרחוק (Richter & Richter, 2020). עבודה מרחוק מוגדרת כפרקטיקה תעסוקתית, שבה חברי ארגון מחליפים חלק משעות העבודה האופייניות שלהם בעבודה שמתבצעת מחוץ למקום עבודה מרכזי, בדרך כלל מהבית אבל לא רק – העובדים גם יכולים לעבוד מאתר אחר שאינו המשרד. עובדים אלו נוטים להשתמש בטכנולוגיה כדי לקיים אינטראקציה עם אחרים לפי הצורך וכן לביצוע משימות העבודה (Golden & Eddleston, 2020). אם כן, עבודה מרחוק הוא אופן עבודה מעוגן בטכנולוגיה, שניתן להגדירו כביצוע פעילויות עבודה מרחוק מהמיקום בו מועברות התוצאות באמצעות טכנולוגיות מידע ותקשורת. נוהלי עבודה מרחוק כוללים ממדים מרובים: (1) השימוש במקומות עבודה שונים (המשרד המרכזי, הבית או במקומות שלישיים, כגון משרדי לוויין); (2) החשיבות וסוגי השימוש בטכנולוגיות מידע ותקשורת; (3) מערכת היחסים החוזית בין הארגון לעובד מרחוק (כלומר שכיר, עובד עצמאי או עובד קבלן); ו- (4) חלוקת הזמן האיתורית (כלומר שיעור זמן העבודה מחוץ למשרד המרכזי). עבודות מרחוק יכולות לשמש ארגונים כדי למשוך, להניע, ולשמור על עובדים מיומנים ובעלי ערך רב שיכולים לתרום באופן משמעותי לביצועים ארגוניים (Peters, Ligthart, Bardoel & Poutsma, 2016). בכל מקרה, על מנת שעובד ייחשב לעובד מרחוק, עליו לעבוד לפחות בחלק מהמשרה באופן קבוע מחוץ לבית, ולא בצורה אקראית (Golden & Eddleston, 2020).

כמו כן, עבודה מהבית מאופיינת בגמישות של יום העבודה. לרוב העובד יכול להתחיל את יום העבודה כאשר נוח לו ולסיימו כשנוח לו, אך זאת בתיאום עם ההנהלה (Timsal & Awais, 2016). יתר על כן, קיימות ציפיות של הארגון וההנהלה מהעובד מרחוק לעשות את הסידורים שלו כדי שיהיה זמין ותגובתי לתקשורת וירטואלית הקשורה לעבודה. אם מנהלים או עמיתים לעבודה צריכים ליצור קשר עם עובד מרחוק בשעות העבודה המוסכמות, באחריותו של עובד מרחוק להיות זמין אליהם באמצעות טכנולוגיית תקשורת וירטואלית כגון תוכנת דואר אלקטרוני, טלפון או ועידת וידאו (Holland, et al., 2016).

היקף תופעת העבודה מהבית מתרחב במהירות בייחוד בעשור האחרון, עם אומדנים של למעלה מ-25 מיליון עובדים מהבית בארה"ב (מתוך כ-140 מיליון עובדים) ושיעורי צמיחת התופעה מוערכים בכ-30%-11% באזורים רבים בעולם (Golden & Eddleston, 2020). בנוסף, כ-3.1 מיליון שכירים (למעט עובדים עצמאיים) החשיבו את הבית כמקום העבודה העיקרי שלהם בשנת 2011, דבר המהווה גידול של כמעט 50% בקטגוריה זו של עובדים מרחוק מאז שנת 2004. יתר על כן, על פי הערכות, כ-49% מהעובדים שאין להם כרגע אפשרות לבצע עבודות מרחוק דווקא היו הם רוצים לעשות זאת (Holland, Simpson, Dalal & Vega, 2016).

## גורמים לתופעת העבודה מהבית

עבודה מהבית התפתחה במהלך שנות השבעים של המאה הקודמת (Golden & Eddleston, 2020). התפתחות העבודה מהבית נבעה לא מסיבה אחת, אלא ממספר סיבות משולבות זו בזו. כמובן שגם כל ארגון חווה את הסיבות האינטגרטיביות המיוחדות לו אך ניתן להצביע על מספר סיבות הרווחות ו/או משותפות לכך שארגונים בחרו עוד טרם הקורונה להציע אופציה של עבודה מהבית (Richter & Richter, 2020).

סיבה חשובה להופעת העבודה מהבית כמו גם לגידול בשכיחותה היא ההתקדמות בתחום הטכנולוגיה אפשרה אפשרות של אפשרויות עבודה "וירטואליות" או "מרוחקות" יעילות יותר, המשנות את פני מקום העבודה המודרני, מטלפון ביתי ועד טלפון חכם (Holland, et al., 2016). ספציפית, העבודה מהבית יכולה להתקיים הודות להתפתחות תשתיות מידע גלובליות, ארגונים המאפשרים סידורי עבודה גמישים יותר ואמצעי תקשוב חדשניים הכוללים כלים חברתיים, מדיה דיגיטאלית משוכללת, טלפונים ניידים וחכמים ועוד (Richter & Richter, 2020). כאמור בעשור האחרון ניתן לראות התרחבות מהירה של העבודה מהבית, וזה עומד במתאם עם ההוזלה במחירי התקשורת המקוונת שהולכים ומצטמצמים על פני הזמן (Golden & Eddleston, 2020).

אחת הסיבות הנוספות לשגשוג העבודה מהבית היא תופעת הגלובליזציה, שהחלה במחצית השנייה של המאה הקודמת, ופירושה כי אנשים החלו לנוע ולנווד יותר ברחבי העולם, עובדים במקום העבודה החלו להגיע ממקומות מגוונים ועסקים החלו לפעול בצורה עולמית ודינמית. בעולם העסקים הגלובלי והמהיר של ימינו, ארגונים נמצאים בלחץ להפוך לדינמיים וגמישים יותר. כחלק מהמעבר לעבר ארגון מבוצר, הם בונים אשכולות של צוותים וירטואליים יעילים. אחת הדרכים להיענות לאתגר זה היא על ידי מתן סביבה תורמת לעובדיהם המאפשרת עבודה ללא תלות במועד ובמיקום, למשל – מהבית. יתר על כן, חברות מודעות יותר ויותר כי עובדים מסוגלים ליצור לעצמם "חללי עבודה" המאפשרים דרך עבודה דינמית יותר מבייתם (Richter & Richter, 2020). בנוסף, הגלובליזציה גרמה לכך שהתחרות העסקית הפכה צפופה יותר וקשה יותר, בעוד שארגונים יכולים להעשיר את מגוון העובדים השכירים האיכותיים אצלם דרך הענקת אופציה של עבודה מהבית. בצורה זו, הם אפילו יכולים להחזיק עובדים ממספר מדינות שונות ובכך הן ליהנות מהיצע עובדים מגוון יותר והן לפלס את דרכן במדינות חדשות.