

סדרת ניירות עבודה
WORKING PAPER SERIES

מס' 65

**ניתוח גורמים לקידום במקום העבודה
ההיבט המגדרי**

**Factor Analysis of Promotion in the Workplace
The Gender Aspect**

נורית דוברין*

Nurit Dobrin*

טבת תשע"ב, ינואר 2012

*** הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, אגף המדען הראשי**

*** Central Bureau of Statistics – Chief Scientist Department**

הוצאת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, רח' כנפי נשרים 66, פינת רח' בקי,

ת"ד 34525, ירושלים 91342

טל': 02-6592666; פקס: 02-6521340

אתר הלמ"ס באינטרנט: www.cbs.gov.il

דואר אלקטרוני: info@cbs.gov.il

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (הלמ"ס) מעודדת מחקר המבוסס על נתוני הלמ"ס. פרסומי תוצאות מחקרים אלו אינם פרסומים רשמיים של הלמ"ס, והם לא עברו את הביקורת שעוברים פרסומים רשמיים של הלמ"ס. הדעות והמסקנות המתבטאות בפרסומים אלו, כולל בפרסום זה, הן של המחברים עצמם ואינן משקפות בהכרח את הדעות והמסקנות של הלמ"ס. פרסום מחדש של העבודה, כולה או מקצתה, טעון אישור מוקדם של המחברים.

רחוב כנפי נשרים 66 פינת רחוב בקי, גבעת שאול, ת"ד 34525, ירושלים 95464 טלפון: 02-6592666, פקס' 02-6521340

דואר אלקטרוני: info@cbs.gov.il כתובת האתר: www.cbs.gov.il

תקציר

סקר חברתי 2008 עסק בהרחבה בנושא "מוביליות חברתית" ובמסגרתו נבדק נושא הקידום בעבודה. עבודה זו בודקת את הגורמים המשפיעים על קידום בעבודה, גורמים דמוגרפיים וגורמים חברתיים-כלכליים. כפי שמתקבל ממקורות סטטיסטיים ומחקריים שונים, נשים עובדות בממוצע פחות שעות בחודש מגברים, משתכרות בממוצע פחות לחודש ולשעה, ובאופן כללי מגיעות פחות מגברים למשרות בכירות וניהוליות. עובדות אלה קשורות באיזון הנדרש מן הנשים בין העבודה לבין תפקידיהן במסגרת הבית והמשפחה, ומשרות אשר מאפשרות שילוב תפקידים זה הן על פי רוב אינן בעלות אופק רחב לקידום. השאלה שנחקרה בעבודה זו רלוונטית לאוכלוסייה השכירים בישראל, בהקשר המגדרי של קידום במקום העבודה: האם גברים מקודמים יותר מנשים במקום העבודה ומהם הגורמים הקשורים בקידום? התשובה המתקבלת לשאלה זו הינה מורכבת. הממצאים אכן מראים כי שיעור הנשים אשר קודמו בעבודתן נמוך משיעור הגברים שקודמו. אולם כאשר מנתחים את מכלול המאפיינים של גברים ונשים (מס' ילדים, גיל הילד הצעיר, השכלה, משלח יד, מספר שעות עבודה בשבוע) מתקבלת תמונה מורכבת. בפיקוח על מס' שעות עבודה בשבוע ועל משתנים נוספים – נשים מדווחות יותר מגברים על קידום במקום העבודה. מכאן שנשים מקודמות בשיעורים נמוכים יותר לא בשל היותן נשים אלא בשל מאפייני העבודה, הדורשת שעות ארוכות יותר כתנאי לקידום. המשתנה הבולט, מספר שעות עבודה בשבוע נמצא בקורלציה גבוהה עם המין, וכאשר קורלציה זו מושמת תחת פיקוח – מתקבלת תמונה כי בממוצע כל שעת עבודה בשבוע מגבירה את ההסתברות של נשים לקידום יותר מאשר את ההסתברות הגברים, ועם 40 שעות עבודה ומעלה בשבוע, ההסתברות הנשים לקידום עולה על זו של הגברים.

מילות מפתח: הסקר החברתי, מועסקים, קידום, משלח יד.

ברצוני להודות לד"ר דמיטרי רומנוב, המדען הראשי בלמ"ס, מר דן בן-חור, מומחה לסטטיסטיקה
יישומית, מר יורי גובמן, ולפרופ' חיה שטייר מאוניברסיטת ת"א על ההדרכה וההמלצות
המועילות

תוכן העניינים

7.....	מבוא.....
9.....	1. נתוני רקע.....
9.....	1.1. מאפייני תעסוקה ומגדר.....
10.....	1.2. הכנסה ומגדר.....
11.....	2. השערה ושיטות.....
12.....	3. ממצאים.....
12.....	3.1 קידום, ותק במקום העבודה ומין.....
12.....	3.2 שביעות רצון מקידום, ותק במקום העבודה ומין.....
13.....	3.3 קידום, השכלה ומין.....
14.....	3.4 קידום, משלח יד ומין.....
15.....	3.5 קידום, הכנסה, השכלה ומין.....
16.....	3.6 קידום, מספר שעות עבודה בשבוע ומין.....
17.....	3.7 קידום ומאפיינים דמוגרפיים.....
17.....	3.7.1 קידום, מס' ילדים שנולדו ומין.....
18.....	3.7.2 קידום, גיל הילד הצעיר ומין.....
18.....	3.8 קידום, ציפיות לקידום, גיל ומין.....
19.....	3.9 ניתוח רב משתני.....
19.....	3.9.1 הסברים.....
21.....	3.9.2 ממצאים.....
26.....	4. סיכום ודיון.....

מבוא

סקר חברתי 2008 עסק בהרחבה בנושא המוביליות החברתית, כאשר החלק המשמעותי ביותר עסק בנושא המוביליות בתעסוקה. המוביליות נבחנה בשני מישורים: מוביליות במקום העבודה, של שכירים ושל עצמאים בנפרד, ומוביליות בין מקומות עבודה – השוואה בין מקומות עבודה ב-10 השנים האחרונות. החומר שנאסף מהווה קרקע פורייה למחקרים בתחומי מדעי החברה השונים, ובעבודה זו ביקשנו להתמקד בנושא הקידום בעבודה בהקשר המגדרי: קידום של נשים לעומת קידום של גברים. משתני הרקע הנאספים בסקר, דמוגרפיים וחברתיים-כלכליים, מעניקים אפשרות לניתוח רחב ורב מימדי. ייחודיות המידע על מוביליות תעסוקתית בסקר החברתי היא בכך שבישראל, להבדיל ממדינות מערביות אחרות, אין עוד ספקי פול (מעקב ארוך טווח) שהם המקור המרכזי לנתוני מוביליות.

בניתוח הנושא של קידום במקום העבודה והשוואת הסיכויים לקריירה של נשים לעומת גברים, אפשר להתמקד בשני אספקטים: אספקט אחד קשור במעסיקים, כלומר בצד הביקוש לעבודה (Albrecht, Bjorklund & Vorman, 2003; Cotter, Hermsen, Odavia & Vanneman, 2001). אספקט שני מתמקד במועסקים ובמאפיינים שלהם, כלומר בצד ההיצע של העבודה (Bygren & Kumlin, 2005; Kramer & Lambert, 2001; Petersen & Meyersson, 1999). ברקע של ספרות מחקרית ענפה על שני צידי שוק העבודה, עומדת טענה ידועה על אפליית נשים בשוק העבודה, המתבטאת בשכר נמוך יותר לשעה ולהזדמנויות מצומצמות יותר לקידום. העבודה הנוכחית בודקת את הקידום בעבודה של שכירים בישראל, תוך התמקדות במועסק, ובמאפייני תעסוקה שונים כגון שעות עבודה ושכר.

מחקרים מראים כי לנשים יש סיכוי גבוה יותר להגיע ל"משרות ללא מוצא" (Dead End Jobs) (Hansen, 1997; Kolberg, 1991; Olsen & Kalleberg, 2004), והמאפיין של משרות כאלה הוא העדר הזדמנויות לקריירה במונחים של עלייה בשכר וסיכויים לקידום. הסיבה לכך שנשים ימצאו עצמן יותר במשרות כאלה היא שמשרות כאלה מקלות על שילוב בין עבודה לאחריות משפחתית, כמו למשל שעות עבודה גמישות או עבודה במשרה חלקית. אפשרויות כאלה קיימות במיוחד בסקטור הציבורי, לא רק בישראל. כך ייתכן שנשים "יסרבו" לקידום על מנת שלא לפגוע בשילוב שבין משפחה ועבודה. הסבר מקובל נוסף הוא שנשים הן "מחוברות" (Socialized) באופן כזה שהן נוטות לבחור משרות הכרוכות בטיפול יותר מאשר גברים (England, 1992; Hakim, 2002), ובמשרות אלה אפשרויות הקידום מעטות או אינן קיימות. ייתכן גם שבמקומות העבודה עצמם ישנן הנחיות 'מגדריות' בעת גיוס עובדים (Kmec, 2005). אולם על פי רוב הנחיות כאלה אינן קיימות, משום שהחוק אינו מתיר הפליה על רקע מין העובד, ועל כן לא מדובר על מחסום גלוי אלא סמוי. "תקרת הזכוכית" היא תופעה שנחקרת מאז שנות השמונים, ומתארת את המגבלות והמחסומים הבלתי נראים שעומדים בפני נשים (או קבוצות מיעוט), בדרכן לעמדות ניהול בתחומים שונים: פוליטיקה, אקדמיה, תקשורת, רפואה, משפטים ועוד. בארה"ב פעילות פדרלית נגד התופעה החלה כבר בשנות התשעים, עם הקמת וועדה שחקרה את הנושא (Federal Glass Ceiling Commission). ועדה זו מצאה 3 סוגי מחסומים העומדים בפני נשים ומיעוטים בדרכם לעמדות ניהול: מחסומים חברתיים – זמינות וכמות של נשים או מיעוטים בעלי השכלה, מחסומים מובנים – מעסיקים שאינם מתאמצים להגיע לאוכלוסיות שאינן מיוצגות או להכשיר אנשים מאוכלוסיות אלה לעמדות ניהול, ומחסומים ממשלתיים – העדר מימון והעדר אכיפה של העסקה שיוויונית (Glazer-Raymo, 1999).

Ohls ו-Bihagen (2007) מצאו כי כשמדובר באותן משרות, לנשים ולגברים ישנה רמה דומה של מוביליות בשכר, אך לנשים ייצוג יתר במשרות המאופיינות במוביליות נמוכה בשכר. כלומר ההסבר לאי השוויון הוא במיצוע של נשים וגברים במשרות המתאפיינות בהזדמנויות שונות לקידום, ולא באפליה מגדרית. גם Kumlin ו-Bygren (2005) מצאו שגברים ונשים עובדים במשלחי יד שונים, ובארגונים שיש ייצוג יתר של אחד המינים, יש אף נטייה לגייס יותר עובדים בני אותו מין על אף שאין זו מדיניות רשמית של האירגון ("אפליה סטטיסטית").

1. נתוני רקע

1.1 מאפייני תעסוקה ומגדר

מקורות רבים מצביעים על התופעה שנשים צוברות פחות שנות ותק ועובדות פחות שעות בממוצע מגברים. נתוני התעסוקה בסקר החברתי בגיל 25-64 לפי מאפיינים הדמוגרפיים, הכלכליים והחברתיים ממחישים תמונה זו במספר אופנים¹:

לוח 1. מצב תעסוקה לפי מין, בני 25-64, 2008

נשים	גברים	סך הכל	
1,699,005	1,635,805	3,334,810	סך הכל
100.0	100.0	100.0	
63.7	81.3	72.4	מועסקים
4.3	3.4	3.8	בלתי מועסקים
32.0	15.3	23.8	אינם בכוח העבודה

מקור: הסקר החברתי 2008, עיבוד המחברת

64% מהנשים בגיל 25-64 מועסקות לעומת 81% מהגברים, וכשליש (32%) מהנשים אינן שייכות לכוח העבודה לעומת 15% מהגברים (לוח 1).

מרבית הנשים המועסקות בגיל 25-64 עובדות במשרה מלאה - 73% מהן, אולם שיעור הגברים המועסקים במשרה מלאה גבוה יותר - 93% (לוח 2).

לוח 2. היקף משרה לפי מין, בני 25-64, 2008

נשים	גברים	סך הכל	
1,082,137	1,297,370	2,379,507	סך הכל
100.0	100.0	100.0	
72.8	92.9	83.7	משרה מלאה
27.2	7.1	16.3	משרה חלקית

מקור: הסקר החברתי 2008, עיבוד המחברת

באופן כללי, שיעורי ההשתתפות בשוק העבודה בגילי עבודה עיקריים, הן של נשים והן של הגברים, יורדים עם הגיל (יצחקי וגולן, 2009), ומתקבלים מקדמי רגרסיה שליליים (רגרסיית OLS ורגרסיית GINI). יחד עם זאת, ממצאי הרגרסיה מראים כי עד לגיל 37 לגברים ו-52 לנשים, עולים שיעורי ההשתתפות בשוק

¹ הנתונים מבוססים על אוכלוסיית הסקר החברתי. אין לצפות לזהות בין הממצאים הללו לבין ממצאי סקרים אחרים של הלמ"ס בשל שוני בהגדרת האוכלוסייה.

העבודה (מתקבלים אומדנים חיוביים), ולאחר גילים אלה שיעורי ההשתתפות יורדים בצורה חדה יותר (מתקבלים אומדנים שליליים).

לוח 3. מקדמי רגרסיה של שיעור השתתפות ביחס לגיל לפי מין בחלוקה לקבוצות גיל

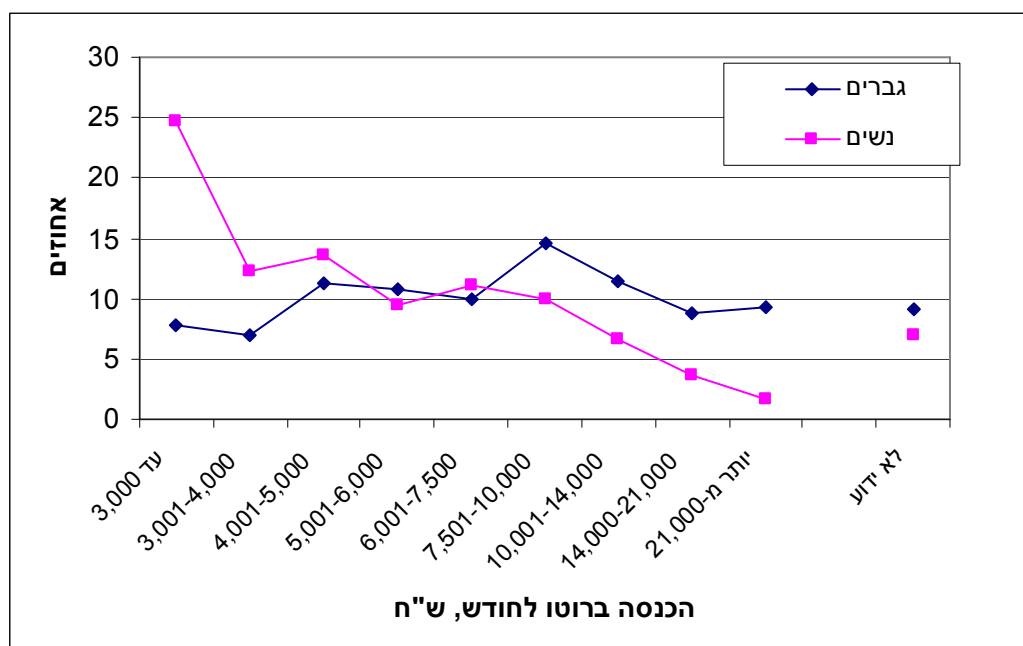
רגרסיית GINI		רגרסיית OLS		טווח גילים		
נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	
0.0008	0.008	0.0007	0.008	52-25	37-25	חלק I
-0.034	-0.015	-0.034	-0.016	70-53	70-38	חלק II
-0.009	-0.009	-0.010	-0.010			כל העקומה

מקור: יצחקי וגולן, 2009

1.2 הכנסה ומגדר

הנתונים מספקים תמונה ברורה לפיה הנשים נמצאות פחות במסגרות תעסוקתיות. קיים קשר בין פערים בחלקיות משרה וכמות שעות עבודה לבין הפערים בהכנסה בין גברים לנשים: בממוצע שכר הנשים המועסקות נמוך יותר מזה של הגברים המועסקים וברמות הכנסה גבוהות יותר נמצא שיעור גבוה יותר של גברים (תרשים 1).

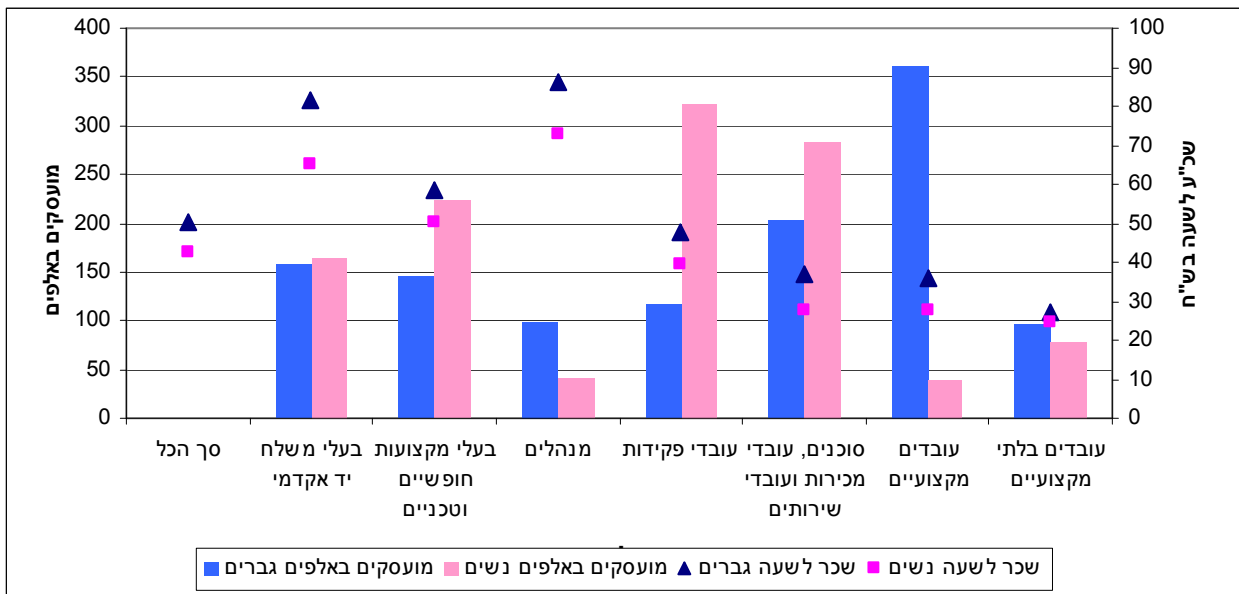
תרשים 1. מועסקים ומועסקות לפי הכנסה ברוטו מעבודה, 2008



מקור: הסקר החברתי 2008, עיבוד המחברת

הדבר נובע בין היתר מהתפלגות שונה של גברים ונשים לפי משלח יד: במשלחי יד שבהם מועסקות נשים בשיעור גבוה יחסית, נמצאה שביעות רצון נמוכה יחסית מהכנסה (מורים בב"ס יסודי, עובדי ניקיון וסיעוד) לעומת משלחי יד "גבריים" – כלכלנים, רואי חשבון, רופאים. ממצאים לגבי שכר גבוה יותר לגברים מאשר לנשים עולים גם מסקר הכנסות (למ"ס, 2010) – הן שכר לשעת עבודה, ויותר מכך, שכר חודשי אשר מבטא גם את שעות העבודה הארוכות יותר של הגברים. הדבר משתקף גם בחלוקה לפי משלח יד (תרשים 2).

תרשים 2. מועסקים ומועסקות לפי משלח יד ושכר עבודה לשעה, 2009



מקור: סקר הכנסות (למ"ס 2010)

ממצאים ידועים אלה על פערי שכר מגדריים ומעמד שונה של גברים ונשים, מבטאים תמונת מצב סטטית, שאינה משתנה במהירות על פני שנים. לכן חשוב לחקור תהליכים דינאמיים של קידום בעבודה, שהרי הם אלה שמביאים למעבר בין מצב אחד למשנהו.

2. השערה ושיטות

חקירת המוביליות בעבודה יכולה להיות כלפי מעלה, כלפי מטה, או רוחבית, בתוך חברה או בין מעבידים. המוביליות יכולה להיחקר על ידי מספר אינדיקטורים: עלייה בשכר, שינוי למשרה רמה יותר, שינוי למשרת ניהול או הרחבת סמכויות. העבודה הנוכחית תתמקד בשאלת הקידום במעמד במקום העבודה, ללא התייחסות לפרמטרים ספציפיים של קידום (הכנסה, דרגה, סמכויות וכיו"ל) וללא התייחסות לעצמת הקידום.

תמונת הרקע המתקבלת מראה כי בעקבות האיזון הנדרש בין תפקידים במשפחה לבין הצורך לעבוד - נשים נמצאות פחות בשוק העבודה, יש להן ייצוג יתר בתעסוקה חלקית, מחקרים מעידים על משרות "נשיות" אשר מאופיינות בפחות אפשרויות לקריירה ובסיכויים נמוכים יותר לקידום (ראה מבוא). על כן אנו משערים שנשים מקודמות בשיעורים נמוכים יותר מגברים באופן כללי, אך סיכוייהן לקידום עולים עם מספר שעות העבודה.

בקובץ הכללי של הסקר החברתי 2008, 7,327 רשומות המייצגות כ-4.6 מליון אנשים בגיל 20 ומעלה באוכלוסייה הקבועה בישראל. מתוכם, כמחצית (2.3 מליון) מועסקים שכירים.

המדידה תתבסס על תשובות השכירים בסקר החברתי לשאלה: האם חל שינוי במעמדך בעבודה (השוואה בין תקופת תחילת העבודה לבין התקופה הנוכחית)? אפשרויות התשובה: חל קידום במעמדך או בתפקידך; חלה נסיגה במעמדך או בתפקידך; לא חל שינוי במעמדך או בתפקידך.

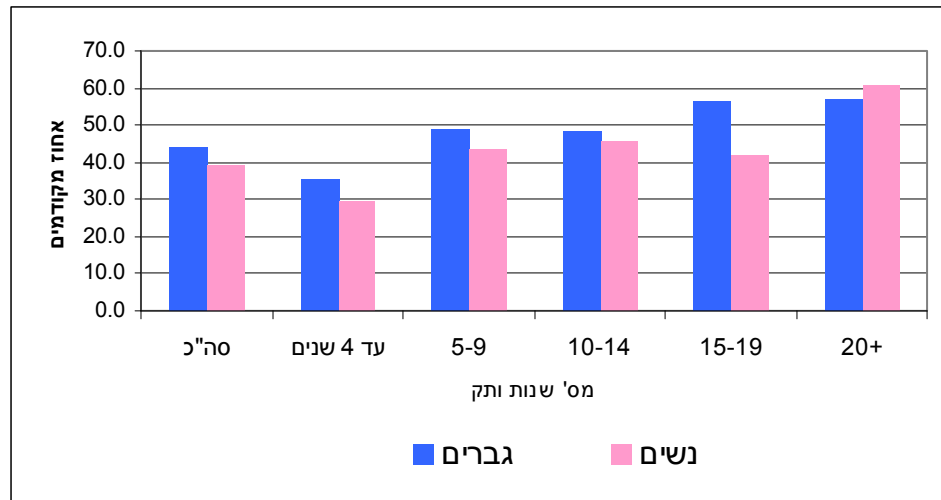
תחילה תוצג סטטיסטיקה תיאורית, הכוללת את המשתנים הדמוגרפיים והחברתיים-כלכליים הרלוונטיים מהסקר החברתי, ואחרי כן ניתוח רב משתני הבוחן את מידת התרומה של משתני הרקע הללו לסיכויי הקידום של נשים יחסית לגברים.

3. ממצאים

3.1 קידום, ותק במקום העבודה ומין

בהסתכלות כללית, נראה כי גברים מקודמים בשיעורים גבוהים יותר מנשים ברוב שנות הוותק, למעט בוותק של +20 שנים במקום העבודה (תרשים 3). ל- 10% מהשכירים 20 ומעלה שנות ותק (כ-216 אלף שכירים אשר מתפלגים כמעט באופן שווה בין המינים), ושיעור המדווחים על קידום בקבוצה זו גבוה יותר בקרב הנשים מאשר בקרב הגברים. יש לזכור כי השאלה על קידום במקום העבודה מתייחסת לכל שנות הוותק אצל המעסיק הנוכחי, לכן הסיכוי לקידום יעלה ככל שהוותק רב יותר במקום העבודה.

תרשים 3. שכירים המדווחים כי חל קידום במעמדם בעבודה לפי ותק במקום העבודה ומין, 2008

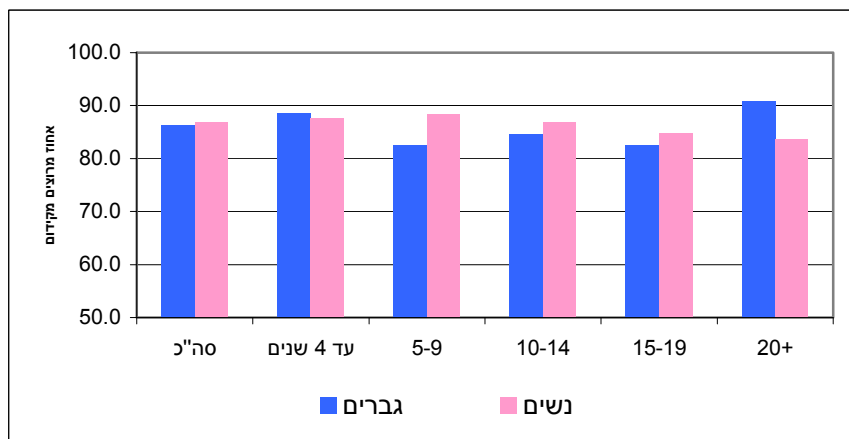


מקור: הסקר החברתי 2008, עיבוד המחברת

3.2 שביעות רצון מקידום, ותק במקום העבודה ומין

על אף שנשים מקודמות פחות, באופן כללי נשים שקודמו מרוצות מהקידום יותר מאשר גברים, אולם לאחר 20 ומעלה שנות ותק - גברים אף שמקודמים בשיעור נמוך יותר - מרוצים יותר מהקידום (תרשים 4).

תרשים 4. שביעות רצון מקידום בעבודה לפי ותק במקום העבודה ומין, 2008

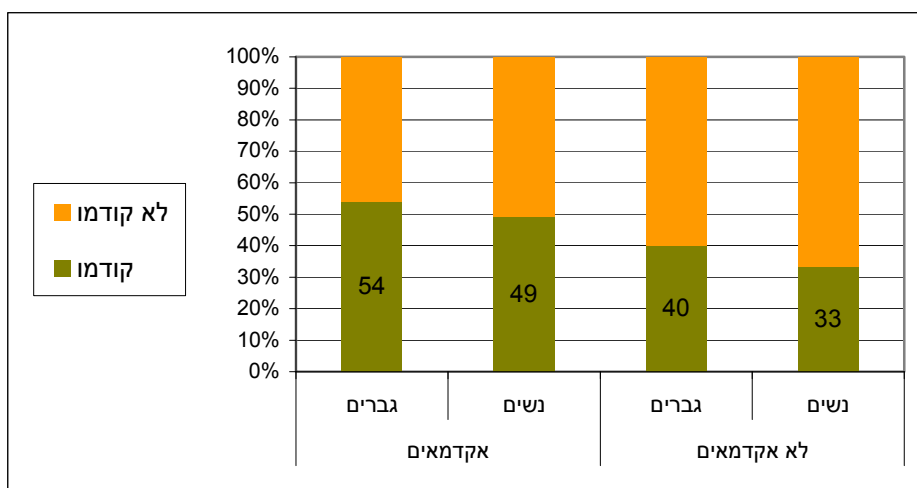


מקור: הסקר החברתי 2008, עיבוד המחברת

3.3 קידום, השכלה ומין

למעלה משליש מהמועסקות הינן אקדמאיות, שיעור גבוה מעט יותר משיעור האקדמאים מבין הגברים המועסקים. כאשר מתבוננים באחוז המדווחים על קידום בעבודה, נראה כי הן הנשים האקדמאיות והן הנשים הלא אקדמאיות מקודמות פחות מגברים ברמות ההשכלה הללו (תרשים 5). למעלה ממחצית הגברים האקדמאים (54%) קודמו בעבודתם, לעומת 40% בקרב הגברים שאינם אקדמאים, ואילו שיעור הנשים שקודמו נמוך מהגברים ב-5-7 נקודות אחוז בכל קבוצת השכלה. אחד ההסברים האפשריים לממצא זה הוא הלימה שונה בין השכלה לעבודה בקרב שני המינים. התפלגות בוגרי מוסדות אקדמיים בישראל לפי תחומי לימוד מלמדת על שיעור נשים גבוה יחסית במדעי הרוח, מדעי החברה, חינוך, עבודה סוציאלית, ואילו מקצועות לימוד "גבריים" הם הנדסה, מתמטיקה, סטטיסטיקה ומדעי המחשב (השכלה גבוהה בישראל, למ"ס, 2010). שיעור הגברים העובדים במקצוע הנרכש גבוה בהרבה בתחומי הלימוד "הגבריים" מאשר בקרב בוגרי מדעי החברה והרוח, וסביר ששיעור המקודמים בקרב בעלי השכלה רלוונטית גבוה יותר מאשר בקרב בעלי השכלה "כללית". הדבר קשור לתופעה של "השכלה עודפת". (רומנוב, טור סיני ואיזמן 2008).

תרשים 5. קידום של שכירים, לפי רמת השכלה ומין, 2008

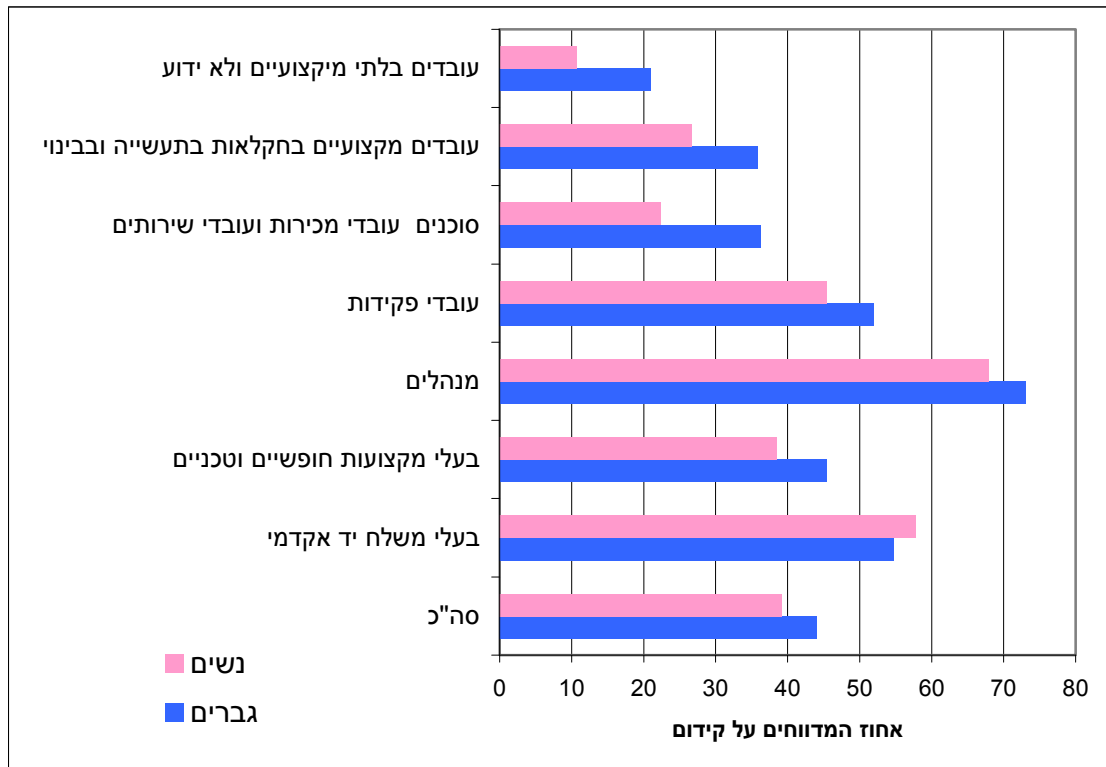


מקור: הסקר החברתי 2008, עיבוד המחברת

3.4 קידום, משלח יד ומין

גם בחלוקה למשלחי יד ניכר פער בקידום לטובת הגברים, למעט בקרב בעלי משלח יד אקדמי שבו נשים מדווחות על קידום יותר מאשר גברים. הפער בולט במיוחד בקרב עובדי מכירות ועובדי שירותים: 22% מהנשים דיווחו על קידום לעומת 36% מהגברים במשלח יד זה (תרשים 6).

תרשים 6. קידום של שכירים לפי משלח יד ומין, 2008, אחוזים



מקור: הסקר החברתי 2008, עיבוד המחברת

באופן כללי נראה כי קידום בעבודה מאפיין פחות מועסקים במשלחי יד "נשיים" (כגון מטפלות, מזכירות, גננות, מורות ביסודי) מאשר במשלחי יד בהם רוב המועסקים הם גברים (כגון מתכנתים, הנדסאי מחשב, מהנדסים, אדריכלים). אולם נמצא כי במשלחי יד "גבריים" דווקא נשים מקודמות יותר מאשר הגברים: מתוך הגברים השכירים המועסקים במשלחי יד 'גבריים' 44% דיווחו כי קודמו בעבודתם, לעומת 51% מן הנשים המועסקות במשלחי יד 'גבריים' (לוח 3). במשלחי היד 'הנשיים' מתקבלת תמונת ראי, ושיעור הגברים המדווחים על קידום (43%) עולה על שיעור הנשים שקודמו (36%) (לוח 4).

לוח 4. שיעור קידום שכירים לפי משלח יד² ומין, 2008

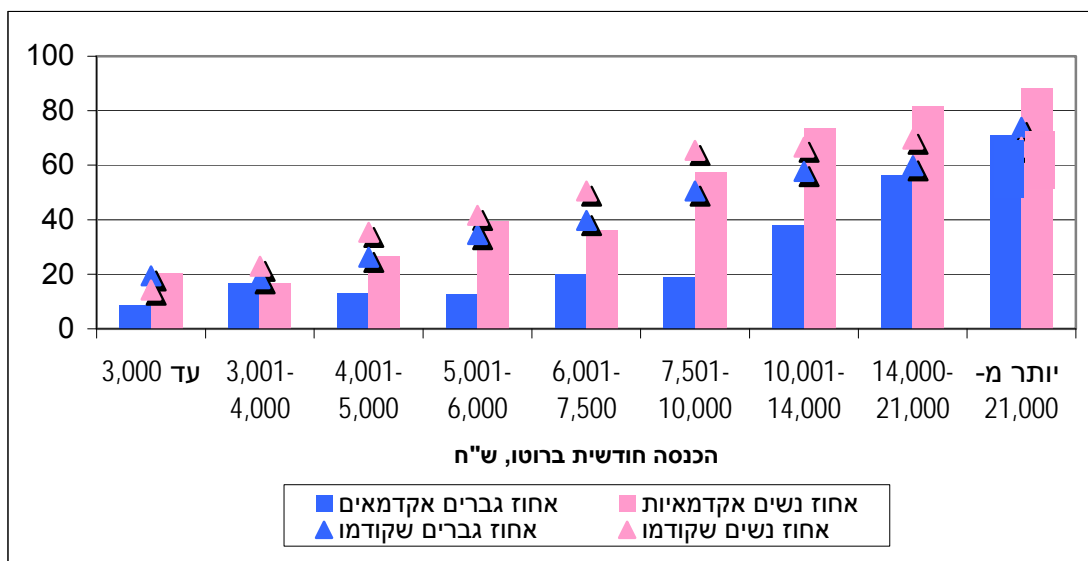
מועסקים שכירים במשלחי יד בהם למעלה מ-50% נשים		מועסקים שכירים במשלחי יד בהם פחות מ-50% נשים		
965.0		973.6		אלפים
100.0		100.0		אחוזים
37.9		45.7		קודמו בעבודתם
נשים	גברים	נשים	גברים	
755.4	209.6	226.3	747.3	אלפים
100.0	100.0	100.0	100.0	אחוזים
36.2	43.3	50.9	44.3	קודמו בעבודתם
63.8	56.7	49.1	55.7	לא קודמו בעבודתם

מקור: הסקר החברתי 2008, עיבוד המחברת
² מבוסס על משלחי יד ברמת פירוט של 2 ספרות, סיווג 1994.

3.5 קידום, הכנסה, השכלה ומין

ממצא מעניין עולה כאשר משווים קידום בעבודה של גברים לעומת נשים ברמות הכנסה שונות: בכל רמות ההכנסה, נשים מדווחות יותר מגברים על קידום בעבודה (תרשים 7). הסבר אפשרי ראשון לממצא זה הוא שנשים אשר משתכרות כמו גברים – זו תוצאה של קידום, ואילו גברים שמשתכרים באותן רמות כמו נשים – הדבר נובע מסיבות אחרות כגון חוזה ראשוני. הסבר שני: התפלגות לפי השכלה מראה כי בכל רמת הכנסה אחוז הנשים האקדמאיות מבין המועסקות עולה על אחוז הגברים האקדמאים מתוך הגברים המשתכרים באותה רמה. על כן ניתן להבין שהשכלה גבוהה יותר של נשים בכל רמת הכנסה מאפשרת להן קידום יותר מאשר לגברים. אפשרות שלישית היא שנשים המגיעות למשרות עם הכנסה גבוהה – הן מוכשרות יותר מגברים ועל כן מקודמות בשיעור גבוה יותר.

תרשים 7. קידום שכירים לפי הכנסה, מין והשכלה, 2008, אחוזים



מקור: הסקר החברתי 2008, עיבוד המחברת

² מבוסס על משלחי יד ברמת פירוט של 2 ספרות, סיווג 1994.

3.6 קידום, מספר שעות עבודה בשבוע ומין

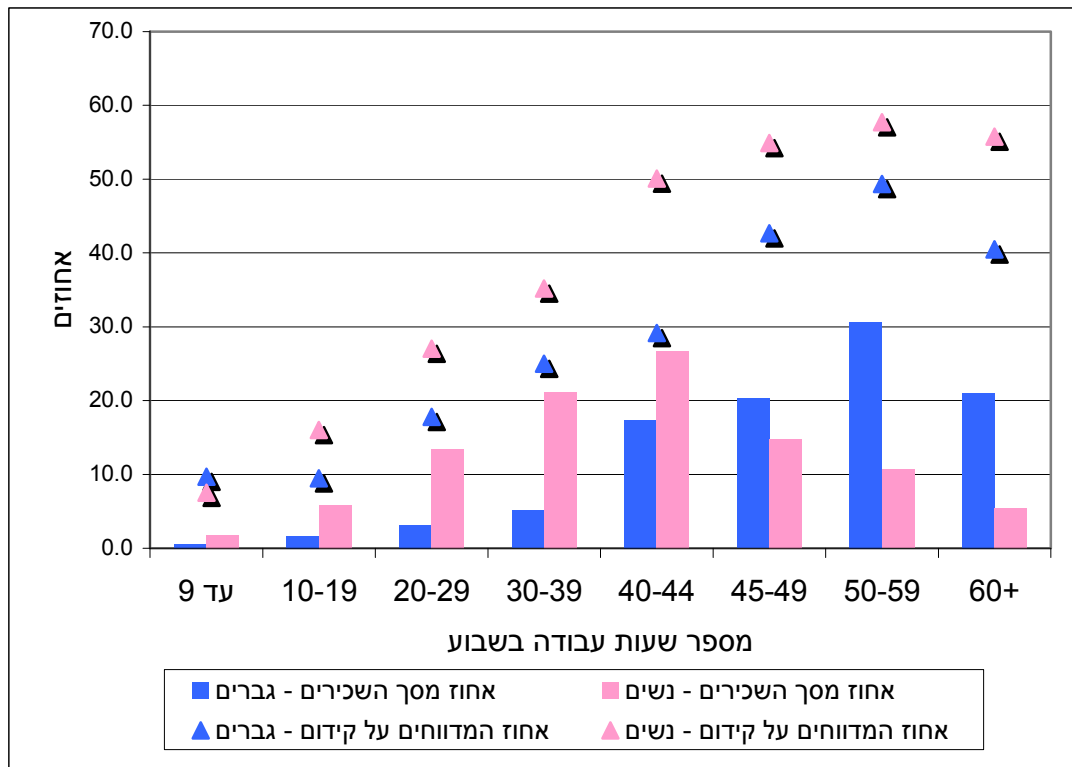
כפי שראינו ברקע הדברים, נשים נאלצות לעיתים קרובות לעבוד בשעות אשר מאפשרות להן לבצע את תפקידן כלפי הילדים ומשק הבית. באופן כללי ניתן לומר כי גברים עובדים יותר שעות בשבוע מנשים, ראינו זאת גם בהיקף משרה (לוח 2).

את המשתנים מספר שעות עבודה בשבוע (ובהמשך את המשתנים מספר ילדים וגיל הילד הצעיר במשק הבית), בחרנו להציג עבור מועסקים בעלי ותק של מעל ל-5 שנים במקום עבודתם על מנת להתעלם מ"הפרעות" הנובעות מתחילת עבודה במקום מסוים. בהתפלגויות עד 5 שנות ותק לא נמצאה מגמה ברורה של שיעורי קידום לפי מס' שעות עבודה.

ראשית, ניכר כי גברים עובדים בממוצע שעות רבות יותר מנשים בשבוע. עבודה של קרן הלוי (קרן הלוי, 2006) אשר התמקדה באוכלוסיית המועסקים שעובדים 50 שעות ויותר בשבוע, זיהתה אוכלוסייה זו כגברית בעיקרה.

בדומה להתפלגות ההכנסות, גברים אכן עובדים יותר שעות בשבוע, אך נשים אשר עובדות אותו מספר שעות מדווחות בשיעור גבוה יותר על קידום במקום העבודה (תרשים 8).

תרשים 8. קידום שכירים עם ותק מעל 5 שנים במקום העבודה, לפי מספר שעות עבודה בשבוע ומין, 2008



מקור: הסקר החברתי 2008, עיבוד המחברת

גם כאן, בדומה להסתכלות לפי רמת השכלה, נראה שיש סלקציה חזקה יותר של נשים למשרות 'תובעניות' הדורשות שעות עבודה מרובות, והדבר מתבטא בשיעורי קידום גבוהים יותר מאשר בקרב גברים.

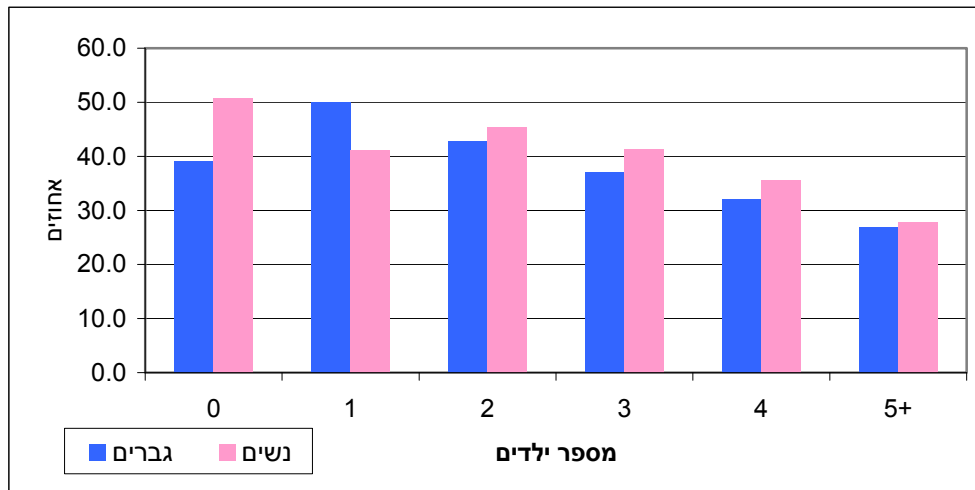
3.7 קידום ומאפיינים דמוגרפיים

3.7.1 קידום, מספר הילדים שנולדו ומין

ראשית נתייחס לממצאים שהתקבלו משאלה נוספת בסקר: האם וכיצד השפיעה הולדת הילדים על תחום התעסוקה? 40% מהנשים שילדו אי פעם מדווחות כי הולדת הילדים השפיע על תחום התעסוקה בחייהן, 60% מהן דיווחו כי הפסיקו לעבוד. גברים מושפעים מכך בשיעורים נמוכים יותר – רק כ-5%, ורבים מהם הגדילו את היקף המשרה (60%). תמונה זו מתאימה למודל המסורתי של חלוקת התפקידים במשפחה, ומחקרים מראים כי הפסקות העבודה אשר נובעות מלידות מסבירות חלק גדול מפערי השכר בין גברים ונשים (Buding & England, 2001; Polacheck, 2003).

ואכן, שיעורי הקידום המדווחים על ידי שכירים (עם ותק מעל 5 שנים במקום העבודה), משתנים גם בהתאם למספר הילדים שנולדו: נשים ללא ילדים מדווחות על קידום בשיעורים גבוהים יותר מגברים (50% לעומת 40% בהתאמה). אולם הולדת ילדים משנה את פני הדברים: שיעורי הקידום של נשים עם ילד אחד יורדים ב-10 נקודות אחוז ואילו שיעורי הקידום של גברים עולים ב-11 נקודות אחוז. כאשר מסי' הילדים הוא 2 ומעלה, שוב עולים שיעורי הקידום של נשים על אלה של הגברים, ועם 5 ילדים ומעלה שיעורי הקידום יורדים לרמה דומה בקרב שני המינים (כ-28%) (לוח 9).

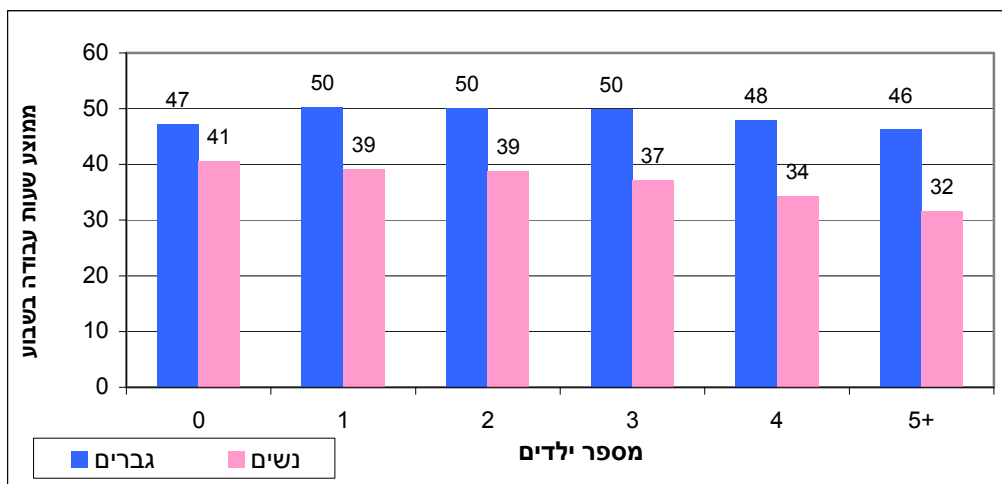
תרשים 9. קידום שכירים עם ותק מעל 5 שנים, לפי מספר ילדים שנולדו לפרט ולפי מין, 2008



מקור: הסקר החברתי 2008, עיבוד המחברת

ממצא זה יכול להיתמך בנתונים לגבי מספר שעות העבודה שבועיות של גברים ונשים: גברים שכירים (עם ותק מעל 5 שנים) ללא ילדים, עובדים 47 שעות שבועיות בממוצע, עם 1-3 ילדים עולה מספר שעות העבודה ל-50, ועם 5+ ילדים גברים עובדים 46 שעות בממוצע. נשים לעומת זאת, כשהן ללא ילדים הן עובדות בממוצע 41 שעות בשבוע, ומספר שעות העבודה הממוצע יורד בהדרגה עד ל-32 שעות בקרב אמהות ל-5 ילדים ויותר. לפיכך, על פניו נראה שנשים 'מפסידות' יותר שעות עבודה מגברים בעקבות הולדת ילדים: ממוצע שעות העבודה של גברים בשבוע נע בין 46 ל-50 שעות (טווח של 4 שעות) בהתאם למספר הילדים, בעוד שממוצע שעות העבודה של נשים בשבוע נע בין 32 ל-41 (טווח של 9 שעות) בהתאם למספר הילדים (תרשים 10).

תרשים 10. ממוצע מספר שעות עבודה בשבוע בקרב שכירים עם ותק מעל 5 שנים, לפי מספר ילדים שנולדו לפרט ולפי מין, 2008

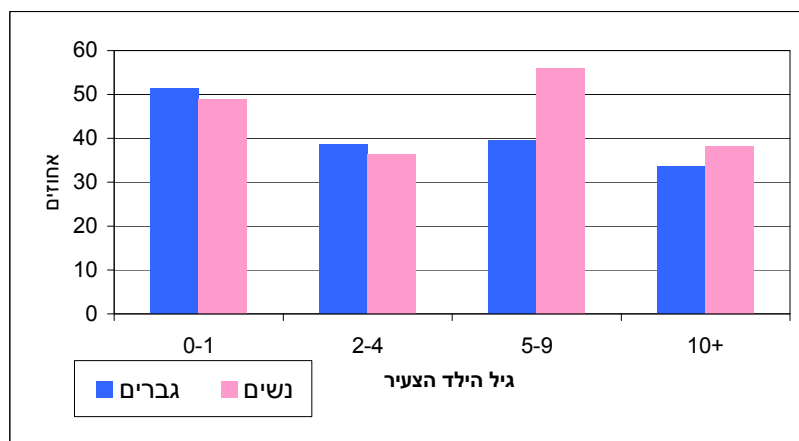


מקור: הסקר החברתי 2008, עיבוד המחברת

3.7.2 קידום, גיל הילד הצעיר ומין

מאפיין נוסף, אשר משמעותי אולי אף יותר, הוא גיל הילד הצעיר במשק הבית. בקרב שכירים שעובדים במקום עבודתם למעלה מ-5 שנים, נשים ללא ילדים מקודמות בשיעור דומה לגברים. כאשר הילד הצעיר בגיל חינוך חובה (גיל 5) ואילך, נשים מדווחות על קידום בשיעורים גבוהים יותר מגברים (תרשים 11), ואילו בגילים הצעירים יותר שיעור הקידום גבוה יותר בקרב הגברים.

תרשים 11. קידום שכירים עם ותק מעל 5 שנים, לפי גיל הילד הצעיר במשק הבית, 2008



מקור: הסקר החברתי 2008, עיבוד המחברת

3.8 קידום, ציפיות לקידום וניידות בין מקומות עבודה

מטבע הדברים, קיים קשר הדוק בין הסיכויים לקידום (או לחוסר קידום) במקום העבודה לבין החלפת מקומות העבודה כאמצעי להשגת קידום. בסקר החברתי נבחנו סיבות הקשורות בעובד כאשר עזיבת מקום העבודה נעשית ביוזמתו (אי שביעות רצון, סיבות משפחתיות, רצון להתקדם) וסיבות הקשורות במקום העבודה (פיטורין, סיום חוזה). יש לציין כי חלוקת הסיבות לשתי קבוצות אלה ניתנה על ידי משיבי הסקר, כלומר העובדים, ותיתכן הטייה מסויימת כאשר עובד חווה פיטורין בשל אי שביעות רצון המעביד ממנו, אך יציין כסיבה את אי שביעות רצונו כעובד.

נמצא כי 'רצון להתקדם' מאפיין יותר גברים מאשר נשים כסיבה לעזיבת מקום עבודה: 26% מהגברים ו-17% מהנשים שעזבו מקום עבודה ביוזמתם דיווחו כי הרצון להתקדם היה המניע לעזיבה. כך שגברים, הם גם מקודמים יותר, וגם פועלים בכיוון של קידום תוך שינוי מקום עבודה. כמו כן, גברים יותר מנשים מצפים לקידום במקום העבודה. בקרב המועסקים הצעירים בשנות העשרים לחייהם הפער בולט במיוחד: הן הפער בשיעור הקידום (48% מהגברים השכירים בגיל 20-29 קודמו לעומת 39% מהשכירות בגילים אלה) והן הפער בשיעור המצפים לקידום (41% מהגברים השכירים בגיל 20-29 מצפים לקידום לעומת 31% מהשכירות בגילים אלה).

3.9 ניתוח רב משתני

3.9.1 משתנים

בקובץ הסקר החברתי 2008 ישנן 7,327 רשומות המייצגות כ-4.6 מליון אנשים בגיל 20 ומעלה באוכלוסיה הקבועה בישראל. מתוכם, כמחצית (3,843 המייצגים ב-2.3 מליון) מועסקים שכירים. הסיכויים לקידום בעבודה נבחנים באמצעות מודל לוגיסטי.

המשתנה קידום בתפקיד או במעמד בעבודה מבוסס על דיווח עצמי של המשיבים השכירים בסקר, הוגדר כמשתנה תלוי בינארי, כאשר -

1 = חל קידום בתפקיד או במעמד במקום העבודה הנוכחי במועד הסקר;
 0 = לא חל קידום במקום העבודה: כולל בעיקר העדר שינוי – 56.3% מהשכירים, ומקרים מועטים של נסיגה בתפקיד או במעמד – 1.7% מהשכירים.

המשתנים אשר הוגדרו כמשתנים מסבירים סיכוי לקידום בעבודה הם:

1. מין: גבר (0) או אישה (1)
 2. גיל: משתנה רציף
 3. גיל בריבוע
 4. ותק: מספר שנים במקום העבודה הנוכחי במועד הסקר, משתנה רציף.
 5. השכלה: בעל תעודה אקדמית (0) או חסר תעודה אקדמית (1)
 6. מספר שעות עבודה בשבוע: משתנה רציף
 7. מצב משפחתי: נשוי (1) או לא נשוי (0)
 8. מספר ילדים שנולדו לפרט
 9. גיל הילד הצעיר במשק הבית: משתנה זה גורע קרוב למחצית מהתצפיות (משיבים שאין להם ילדים במשק הבית), ובשל חוסר מובהקותו בחרנו שלא להציגו.
 10. קבוצת אוכלוסייה: ערבים (0), יהודים (1)
 11. ארץ לידה: יליד בריה"מ לשעבר (1) אחרים (0)
 12. משלח יד, סמל לפי סיווג משלחי היד 1994 בסוגריים:
- א. בעלי משלח יד אקדמי (קוד 0), מהווים 15% מסך כל השכירים בני 20 ומעלה בסקר החברתי 2008.
 - ב. בעלי מקצועות חופשיים וטכניים (קוד 1), מהווים 15% מסך כל השכירים.
 - ג. מנהלים (קוד 2), מהווים 7% מסך כל השכירים.
 - ד. עובדי פקידות (קוד 3), מהווים 20% מסך כל השכירים.
 - ה. סוכנים, עובדי מכירות ועובדי שירותים (קוד 4), מהווים 19% מסך כל השכירים.

- ו. עובדים מקצועיים כולל בחקלאות, בתעשייה ובבינוי (קוד 5-8), מהווים 17% מסך כל השכירים. קבוצת בקרה היא עובדים בלתי מקצועיים (קוד 9) ועובדים שכירים אחרים (קוד X).
13. אינטראקציות: מין * פר שעות עבודה בשבוע, מין * מספר ילדים.

3.9.2 ממצאים

ממצאי הרגרסיה המשותפת לגברים ולנשים (לוח 5)

מודל 1 ברגרסיה היא המודל הבסיסי, אליו נוסף גורמים שונים אשר עשויים להסביר את הסיכויים לקידום של שכירים במקום העבודה. מודל 1 מראה כי בהינתן גיל, רמת השכלה וותק בעבודה – למשתנה המין אין השפעה מובהקת על הקידום, ולגיל יש השפעה לא לינארית – הסיכויים לקידום עולים בתחילת הקריירה ולאחר מכן יורדים. השכלה אקדמית מעלה את ההסתברות לקידום פי 2.

ראינו בפרק הסטטיסטיקה התיאורית כי גברים עובדים בממוצע יותר שעות בשבוע, אך נשים אשר עובדות אותו מס' שעות כמו גברים – מקודמות בשיעורים גבוהים יותר מגברים. ואכן, כאשר מוסיפים את המשתנה מספר שעות עבודה בשבוע למודל (מודל 2), עולה רמת המובהקות של משתנה המין: לנשים ההסתברות לקידום גבוהה ב-25% מאשר לגברים. למספר שעות עבודה יש השפעה חיובית, כצפוי.

מודל 3 מוסיף משתנים דמוגרפיים, חברתיים-כלכליים ותעסוקתיים. לגיל הילד הצעיר במשק הבית אין השפעה מובהקת ולכן המשתנה לא הוצג במודל (יש לזכור כי משתנה זה מצמצם את המדגם לאמידה לאלה שנולדו להם ילדים בלבד, כלומר בעיקר נשואים מבוגרים יותר).

המשתנה מספר ילדים שנולדו מוריד מעט את ההסתברות לקידום, ולרוב משלחי היד השפעה רבה יחסית: לבעלי משלח יד אקדמי ההסתברות לקידום פי 3 מאחרים, לעובדי פקידות הסתברות לקידום כמעט פי 3 יותר מאשר עובדים אחרים. משתנים דמוגרפיים שאין להם השפעה מובהקת: קבוצת אוכלוסייה (יהודי/ערבי), ארץ לידה (ברייה"מ לשעבר/אחר), ומצב משפחתי (נשוי/לא נשוי).

ראשית, בפיקוח על המשתנים הללו, המשתנה מין מתקבל כלא מובהק כלומר המין אינו משפיע על הסיכויים לקידום בפיקוח על מכלול מאפייני הפרט. אולם המשתנה מין ומס' שעות עבודה בשבוע קשורים ביניהם, נשים עובדות פחות מגברים, ולכן נדרשת אינטראקציה בין השניים כפי שמוצג במודל 4. כמו כן נוספה במודל זה אינטראקציה נוספת שנמצאה מובהקת – האינטראקציה בין מין ומספר ילדים שנולדו. בהינתן האינטראקציות הללו ניתן להבחין כי השיפועים המתארים את הסיכוי לקידום לפי המשתנים הללו שונים לגברים ולנשים: בהינתן האינטראקציות מתקבל כי כל שעת עבודה נוספת תורמת לסיכוי של נשים להתקדם יותר מאשר לסיכוי של הגברים (פי 1.02 בממוצע), וכל ילד נוסף מוסיף לסיכוי של נשים להתקדם יותר מאשר לסיכוי של הגברים (פי 1.17 בממוצע). יש לזכור כי מדובר על קידום בעבודה נוכחית ולא במהלך כל חיי העבודה של השכירים. לכן ייתכן כי ההשפעה השולית של מספר הילדים תפגע פחות בנשים, אשר מוגנות על ידי מערכת חוקים ותנאי העסקה, ויותר בגברים.

בבחינת אינטראקציות בין המשתנים המסבירים, נבדקו אינטראקציות נוספות שנמצאו ללא מובהקות ועל כן לא הוצגו: האינטראקציה בין מין לבין השכלה, בין מין לבין מצב משפחתי, ובין מין לבין משלחי היד השונים.

לוח 5. השפעת המין ומשתני רקע אחרים על ההסתברות לקידום במקום העבודה
 רגרסיה לוגיסטית, מנות יחס הסיכויים

מודל 4	מודל 3	מודל 2	מודל 1	
***0.385	1.089	**1.245	0.970	מין
1.033	1.040	1.030	***1.057	גיל
***0.999	***0.999	***0.999	***0.999	גיל בריבוע
***1.371	***1.371	***1.970	***1.991	אקדמאי
***1.078	***1.079	***1.083	***1.083	מס' שנות ותק במקום העבודה
***1.015	***1.022	***1.024		מס' שעות עבודה בשבוע
***1.018				מין* מס' שעות עבודה בשבוע
				משתני רקע דמוגרפיים
1.167	1.143			נשוי
***0.876	***0.922			מס' ילדים
***1.174				מין* מס' ילדים
0.858	0.831			ערבי
1.052	1.057			יליד בריה"מ לשעבר
				משלח יד
***3.165	***3.106			מקצועות אקדמיים
***2.071	***2.034			מקצועות חופשיים וטכניים
***3.776	***3.616			מנהלים
***3.163	***3.084			עובדי פקידות
1.262	1.223			סוכנים, ועובדי מכירות ושירותים
**1.548	**1.492			עובדים מקצועיים
4530.823	4548.708	4679.459	4951.138	-2LogLikelihood
590	572	441	376	Chi-Square
4,268	4,268	4,268	4,491	N

המקור : סקר חברתי 2008, עיבודי המחברת.

הערות ללוח:

***, **, * מובהק ברמת מובהקות של 1%, 5% ו-10% בהתאמה.

מודלים 1-4 (לוח 5) שהוצגו ונאמדו במדגם מאוחד של גברים ונשים, מניחים שונות זהה, כיוון זהה ועוצמות זהות של השפעת המין על ההסתברות לקידום, לגברים ולנשים. כדי להבחין בין גברים לנשים מבחינת המובהקות של המשתנים המסבירים וכדי לאמוד את ההבדלים בין המינים מבחינת העוצמות וכיוון ההשפעה, נאמדה רגרסיה נפרדת לגברים ולנשים (לוח 6). במודל זה אין גורמי אינטראקציה עם מין.

המשתנה גיל אינו מובהק בקרב גברים, אך נמצא מובהק ובעל השפעה לא לינארית, בצורת \cap בקרב נשים. השכלה אקדמית משפרת את הסיכויים לקידום, בעיקר בקרב גברים. הסיכוי לקידום בקרב גברים אקדמאים גבוה ב-45% מאשר בקרב לא אקדמאים.

במשתנה מס' שעות עבודה בשבוע, מנת יחס הסיכויים מראה כי בממוצע, כל שעת עבודה בשבוע תורמת להסתברות הנשים להתקדם 3.3% (לגברים - 1.7%).

הבדלים משמעותיים בין גברים לנשים נמצאו במשלחי היד השונים: במשלחי היד הגבוהים יותר – מקצועות אקדמיים, מקצועות חופשיים וטכניים, מנהלים – עבור הנשים מנת יחס הסיכויים גבוהה יותר מזו של הגברים, ולמנהלות ההסתברות לקידום במקום העבודה גבוהה פי 5.2 מאשר לנשים שאינן מנהלות (בקרב הגברים היחס הוא פי 3.2).

משתני הרקע הדמוגרפיים נמצאו מובהקים ברגרסיה לגברים בלבד. לגברים נשואים ההסתברות לקידום גבוהה בשליש (33%) בממוצע מההסתברות של הלא-נשואים. ההשפעה השולית של מספר הילדים היא שלילית: כל ילד מוריד את ההסתברות לקידום בממוצע ב-7.5%. כמו כן, לערבי הסיכוי לקידום נמוך ב-25% מהיהודים, בעוד שבקרב הנשים אין לקבוצת האוכלוסייה השפעה מובהקת. הסבר אפשרי לכך הוא שיעור השתתפות נמוך מאוד של נשים ערביות בכח העבודה, ואלה המועסקות הן בעיקר מורות, במסגרת מערכת החינוך שבה הקידום מתבסס יותר על פרמטרים אחידים שאינם קשורים בקבוצת אוכלוסייה. לילידי בריה"מ הגברים ההסתברות לקידום גבוהה ב-28% מזו של ילידי ישראל, וגם כאן מתקבלת תוצאה שאיננה מובהקת עבור הנשים. כאמור, בקרב הנשים למשתנים הללו לא נמצאה השפעה מובהקת על ההסתברות לקידום במקום העבודה.

יש לציין שברגרסיה נפרדת (לוח 6) בוחנים סיכוי לקידום דיפרנציאלי של בעלי תכונות שונות בתוך קבוצות המין, כלומר משווים נשים לנשים וגברים לגברים. אין להסיק מרגרסיה זו על תרומה שונה של תכונה נתונה בין המינים.

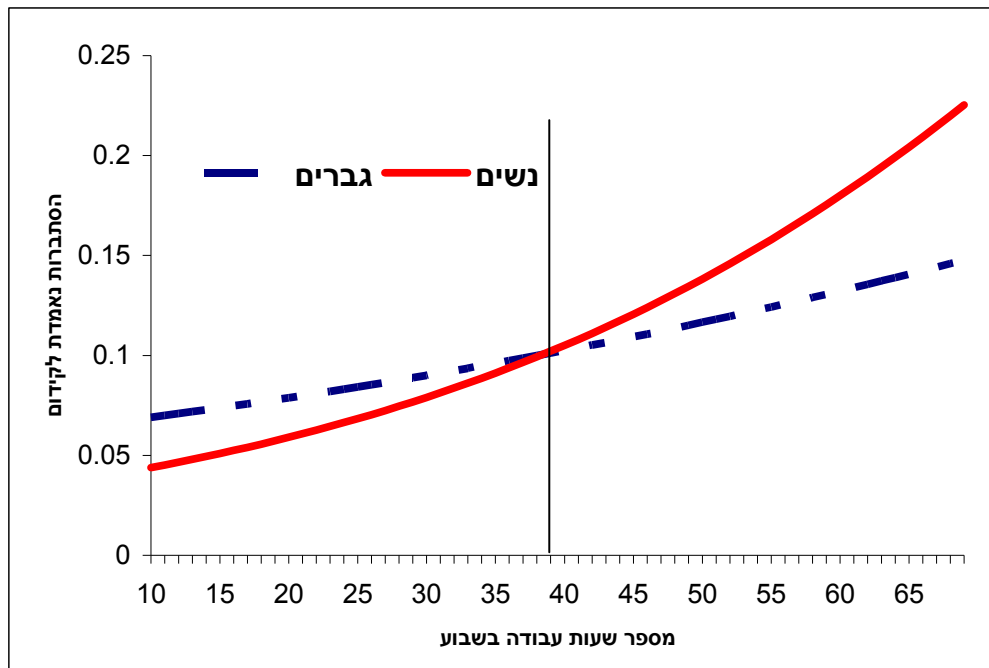
לוח 6. השפעת משתנים דמוגרפיים ומשתני עבודה על הסתברות הסיכוי לקידום, לפי מין
 רגרסיה לוגיסטית, המקדם ומנת יחס הסיכויים

נשים		גברים		
מנת יחס הסיכויים Odds Ratio	מקדם Estimate	מנת יחס הסיכויים Odds Ratio	מקדם Estimate	
	***-5.0546		-1.0247	חותך Intercept
***1.113	***1.1067	0.959	-0.0417	גיל
***0.998	*** -0.00165	1.000	-0.00016	גיל בריבוע
***1.083	***0.0794	***1.076	***0.0736	מס' שנות ותק במקום העבודה
*1.275	*0.2433	***1.452	***0.3731	אקדמאי
***1.033	***0.0322	***1.017	*** 0.0164	מס' שעות עבודה בשבוע
				משתני רקע דמוגרפיים
1.112	1.1065	**1.330	** 0.2854	נשוי
0.942	-0.0600	**0.925	** -0.776	מס' ילדים
0.094	0.0901	**0.755	** -0.2809	ערבי
0.861	-0.1501	*1.278	*0.2453	יליד בריה"מ לשעבר
				משלח יד
***3.941	***1.3715	***2.686	***0.9881	מקצועות אקדמיים
***2.332	***0.8466	***1.935	***0.6601	מקצועות חופשיים וטכניים
***5.198	***1.6483	***3.233	***1.1733	מנהלים
***3.494	***1.2511	***3.346	***1.2078	עובדי פקידות
1.519	0.4183	1.098	0.0935	סוכנים, ועובדי מכירות ושירותים
1.624	0.4852	1.440	0.3649	עובדים מקצועיים
				-2LogLikelihood
2043.705		376.5446		
345		376		Chi-Square
2,032		2,236		N

המקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ועיבודי המחברת.
 הערות ללוח:
 ***, **, * מובהק ברמת מובהקות של 1%, 5% ו-10% בהתאמה.

אם נתאר בצורה גרפית את הסיכוי הממוצע לקידום של גברים ונשים לפי מספר שעות עבודה, בהתבסס על נתוני הרגרסיה (מודל 4) - מין, שעות עבודה בשבוע והאינטראקציה: מין* שעות עבודה בשבוע, נקבל שיפוע חד יותר לנשים מאשר לגברים, ועם קרוב ל-40 או יותר שעות עבודה בשבוע הסיכוי לקידום אצל נשים צפוי לעלות על הסיכוי לקידום בקרב גברים, כאשר יתר המאפיינים כגון השכלה, מספר ילדים ומשלח יד, זהים בשני המינים (תרשים 12).

תרשים 12. הסתברות נאמדת להיות מקודם בעבודה על פי המודל



4. סיכום ודיון

השערותנו היתה שיש יקודמו בממוצע בשיעורים נמוכים יותר מגברים, כפועל יוצא של תקרת הזכוכית. בסך הכל אחוז הנשים שדיווחו על קידום נמוך מאחוז הגברים שדיווחו על קידום במקום העבודה. הספרות מראה כי גברים מונעים יותר על ידי קידום בעבודה, מאישים משרות בעלות אפשרות לקריירה, ואילו לנשים ייצוג יתר במשרות המאופיינות במוביליות נמוכה בשכר ובמעמד. משרות כאלה קיימות במיוחד בענפי השירותים ובסקטור הציבורי (חינוך, רווחה). ב"מקצועות נשיים" השכר נמוך יותר ואפיקי הקידום מצומצמים יותר. כמו כן, נשים מדווחות יותר על "פגיעה" בתחום התעסוקה כתוצאה מהולדת ילדים. ואכן, הנתונים מעידים על השתתפות נמוכה יותר של נשים בשוק העבודה מבחינת שעות עבודה, היקף משרה.

אולם התשובה לשאלה אינה חד משמעית. כאשר נשים וגברים נמצאים באותן משרות, לשניהם רמה דומה של מוביליות בשכר. ראינו בעבודה הנוכחית כי ברמות ה**כנסה** דומות נשים מקודמות יותר מגברים, כנראה כתוצאה משיעור גבוה יחסית של אקדמאיות בקרבן. תוצאה דומה מתקבלת ביקוח על **מס' שעות עבודה**: בכל היקף נתון של שעות עבודה בשבוע נשים מקודמות יותר. כמו כן, בהינתן ילד צעיר בגיל חינוך חובה ואילך נשים מקודמות יותר. לכן, לא ניתן לקבל את ההשערה כתופעה כללית אלא יש להתייחס למאפיינים ספציפיים הקשורים לקידום הדיפרנציאלי בין המינים.

הניתוח הרב משתני מראה גם הוא את התמונה המורכבת: בהעדר פיקוח על **מס' שעות עבודה בשבוע** – למין המועסק אין השפעה מובהקת על ההסתברות לקידום בעבודה. רק בהינתן שעות העבודה נמצא קשר מובהק ודווקא לנשים יש סיכוי גדול יותר לקידום במקום העבודה. לפיכך יוצא שמין המועסק משפיע רק כאשר מאפייני העבודה האחרים, שבהם התפלגות הגברים והנשים מפוקחת, כלולים בניתוח.

הבנה מעמיקה זו של הקשרים בין הגורמים המסבירים בינם לבין עצמם (לדוגמה: שעות עבודה ומין) ובינם לבין המשתנה התלוי, שהוא הסיכוי לקידום, פותרת את הפרדוקס הידוע בספרות כפרדוקס סימפסון: לכאורה מתקבלות שתי תשובות לשאלה האם נשים מקודמות פחות מגברים במקומות העבודה. פתרון הפרדוקס, טמון בייצוג הנמוך יחסית של נשים בקבוצות המתאפיינות בשיעורי קידום גבוהים יותר: בעלי שכר גבוה, משלחי יד "רווחיים", עובדים המשקיעים שעות עבודה רבות ועוד.

ברגרסיות המבחינות בין המינים, המשתנה מספר **שעות עבודה בשבוע** מתקבל כמשתנה שהשפעתו מובהקת בקרב שני המינים, ועצמתו בקרב הנשים גבוהה פי שניים מאשר בקרב הגברים. גם המשתנה **השכלה** מובהקת בקרב שני המינים, אך תורם יותר להסתברות הגברים לקידום בעבודה מאשר להסתברות הנשים ביקוח על משלחי יד.

בקרב נשים לא נצפתה השפעה מובהקת של **מספר ילדים** על ההסתברות לקידום במקום העבודה, בעוד שבקרב גברים נצפתה השפעה שלילית. מדובר כאמור במקום עבודה נוכחי ולא במהלך כל חיי העבודה של השכירים, וייתכן כי ההשפעה השולית של מספר הילדים תפגע פחות בנשים, אשר מוגנות על ידי מערכת חוקים ותנאי העסקה, מאשר בגברים.

השפעת המשתנים הדמוגרפיים שהתקבלו כמובהקים בקרב הגברים אך לא בקרב הנשים: **לנשוי** ההסתברות לקידום גבוהה ב-33%, **ליליד בריה"מ** גבוהה ב-28%, כל ילד נוסף מפחית 7% בממוצע מהסיכוי לקידום, ולגבר **ערבי** ההסתברות לקידום נמוכה ב-25% לעומת יהודי.

כמו כן, בניתוח של הרגרסיה הדיפרנציאלית לגברים ולנשים נמצאו הבדלים משמעותיים **במשלחי היד** השונים: במשלחי היד הגבוהים יותר – מקצועות אקדמיים, מקצועות חופשיים וטכניים, מנהלים – מנת יחס הסיכויים גבוהה יותר בקרב הנשים מאשר בקרב הגברים, ולמנהלות ההסתברות לקידום במקום העבודה גבוהה פי 5.2 מאשר לנשים שאינן מנהלות (בקרב הגברים היחס הוא פי 3.2).

ייתכנו מספר הסברים לכך שבפיקוח על מאפיינים דמוגרפיים ותעסוקתיים שונים נשים מדווחות יותר על קידום: ראשית, נשים מגיעות לעמדות כאלה כתוצאה מקידום בעוד שגברים מגיעים אליהם שלא כתוצאה מקידום, בתנאי ההעסקה המוקדמים או במאפייני החוזה. שנית, ייתכן שנשים אשר משקיעות את שעות העבודה וצוברות את הוותק המאפשר התקדמות – מגיעות להישגים גבוהים יותר ועל כן זוכות לקידום יותר מאשר גברים. בהקשר זה יש לזכור כי מידת הקידום לא נמדדה בסקר החברתי. שלישית, תיתכן התייחסות שונה של גברים ונשים ל"קידום במעמד או בתפקיד" כפי שמנוסח בשאלון הסקר, כאשר נשים וגברים מייחסים משמעות שונה לקידום בשכר, בסמכויות ניהול ובסמכויות מקצועיות הגלומות בקידום, אך זה כבר נושא למחקר שעוסק בהבנה דיפרנציאלית של שאלות בסקר, ובהיבטים שונים של קידום וחשיבותם לשני המינים.

רשימת ספרות

- הלוי ק. (2006), *מי הם המועסקים העובדים 50 שעות ויותר בשבוע?*, סדרת ניירות עבודה מספר 23, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, ירושלים.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2010), *השכלה גבוהה בישראל תשס"ח*, סדרת פרסומים מיוחדים מס' 1388.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2010), *סקר הכנסות*, סדרת פרסומים מיוחדים מס' 1403.
- יצחקי, ש. וגולן, י. (2009), *קשרים מונוטוניים ולא מונוטוניים בתחום העבודה והמגדר*, סדרת ניירות עבודה מספר 46, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, ירושלים.
- Albrecht, J., Björklund, A. and Vorman, S. (2003), "Is There a Glass Ceiling In Sweden?" *Journal of Labor Economics*, 21(1), 145, 145-177.
- Bihagen E. and Ohls M. (2007). "Are Women Over Represented In Dead-End Jobs? A Swedish Study Using Empirically Derived Measures of Dead-End Jobs", *Social Indicators Research*, 84(1), 159-177.
- Buding, M. and England, P. (2001), "Wage Penalty for Motherhood", *American Sociological Review*, 66, 204-225.
- Bygren, M and Kumlin, J. (2005), "Mechanisms of Organizational Sex Segregation", *Work and Occupations*, 32(1), 39-65.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. G., Ovadia, S. and Vannerman, R. (2001), "The Glass Ceiling Effect", *Social Forces*, 80(2), 655-681.
- England, P. (1992), *Comparable worth. Theories and Evidence*. New York: Aldine de Gruyter.
- Glazer-Raymo, J. (1999), *Shattering the myths: Women in academe*. Baltimore, MD: John Hopkins University Press.
- Hakim, C. (2002), "Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labor Market Careers", *Work and Occupations*, 29(4), 428-459.
- Hansen, M. N. (1997), "The Scandinavian Welfare State Model: The Impact of the Public Sector on Segregation and Gender Equality", *Work, Employment & Society*, 11(1), 83-99.
- Kmec, J. A. (2005), "Setting Occupational Sex Segregation in Motion: Demand-Side Explanations of Sex Traditional Employment", *Work and Occupations*, 32(3), 322-354.
- Kolberg, J. E. (1991), "The Gender Dimension of the Welfare State", *International Journal of Sociology*, 21, 119-148.
- Kramer, L. A. and Lambert, S. (2001), "Sex-Linked Bias in Chances of Being Promoted to Supervisor", *Sociological perspectives*, 44(1), 111-127.

- Olsen, K. M. and Kalleberg, A. L. (2004), "Non-Standard Work in Two Different Employment Regimes: Norway and the United States", *Work, Employment & Society*, 18(2), 321-348.
- Petersen, T. and Meyersson. E. M. (1999), "More Glory and Less Injustice. The glass Ceiling in Sweden, 1970-1990", *Research in Social Stratification and Mobility*, 17, 199-261.
- Polacheck, S. (2003). *How the Human Capital Model Explains Why the Gender Wage Gap Narrowed*, Luxemburg Income Studies Working Paper Series No. 375, Luxemburg, Belgium; Luxemburg Income Study.
- Romanov D., Tur-Sinai, A. and Eizman, G. (2008), *Overeducation, Job Mobility, and Earnings Mobility Among Holders of First Degrees in Israel*, Working Paper Series No. 39, Central Bureau of Statistics.

Abstract

The Israeli Social Survey of 2008 focused extensively on the subject of social mobility and within that framework we will study promotion in workplace. This work will analyze the factors that influence advancement according to various socio-economic parameters: We know that women work shorter hours in a month, receive lower monthly and hourly wages, and in general acquire positions of career potential less often than men. All this is often been explained by the balance required from women between their work outside the home and their domestic duties. Positions that do enable the combination of these roles usually don't offer any horizons for significant advancement.

The question which is discussed in the survey is relevant to the employed population in Israel in the gender context: Are men more promoted than women in the work place? The answer to this question is complex. The findings show that the rate that women gain promotion in their work is lower than that of men. However, a comprehensive analysis (number of children, age of the youngest child, education, occupation, number of weekly work hours etc.), reveals a more complex picture. Holding constant the number of work hours per week and other factors – women report more often than men of promotion at work. From this, it can be deduced that women are promoted at a lower rate than men, not because they are women, but because of factors at work. The most significant factor is the number of hours per week at work, which has a high correlation with gender and each additional working hour improves women's chances for promotion more than men's. With 40 hours or more of work per week, the likelihood of promotion for women becomes higher than for men.

Key words: Employees, Promotion, Social Survey, Occupation

**Published by the Central Bureau of Statistics, 66 Kanfe Nesharim St.,
Corner Bachi St., P.O.B 34525, Jerusalem 91342, Israel
Tel. 972-2-6592666; Fax: 972-2-6521340
Internet Site: www.cbs.gov.il
E-Mail: info@cbs.gov.il**

The Central Bureau of Statistics (CBS) encourages research based on CBS data. Publications of this research are not official publications of the CBS, and they have not undergone the review accorded official CBS publications. The opinions and conclusions expressed in these publications, including this one, are those of the authors and do not necessarily represent those of the CBS. Permission for republication in whole or part must be obtained from the authors.

WORKING PAPER SERIES

NO.65

**Factor Analysis of Promotion in the Workplace
The Gender Aspect**

Nurit Dobrin

January 2012 טבת תשע"ב, ינואר