



העדפות לגבי שעות עבודה: שונות בין מדינות ולאורך זמן¹

פרופ' נח לויין-אפשטיין, ליאור קדיש וד"ר ענת אורן

מבוא

לאור העלייה בשיעור השתתפותן של נשים, ובעיקר של אמהות, בשוק העבודה אין זה מפתיע כי הדיון העוסק באיזון בין משפחה ועבודה מתמקד בשנים האחרונות בנושא ארגון העבודה וזמן העבודה. סוגיית האיזון בין עבודה ומשפחה הינה קריטית עבור נשים, אשר ברוב המקרים נושאות באחריות העיקרית לניהול משק הבית ולטיפול בילדים. בעוד שבעבר הושג איזון זה בעיקר על ידי חלוקה מגדרית בכול הנוגע לטיפול בבית ובילדים, העלייה בשיעור ההשתתפות של נשים בשוק העבודה וכן הדרישה הגוברת לשוויון בין המינים הדגישו את הצורך במציאת איזון בין עבודה ומשפחה מכיוון חדש - ארגון זמן העבודה.

לארגון זמן העבודה מספר היבטים מובחנים:

1. מספר שעות העבודה – היצע העבודות שדורשות שעות עבודה שמתאימות למגוון העדפותיהם של עובדים בעלי מחויבויות חיים אחרות.
2. קביעת לוח זמנים – היכולת לארגן את יום העבודה באופן שיקטין את ההתנגשות עם מחויבויות אחרות.
3. גמישות בטווח הקצר – המידה בה ניתן לשנות את שעות העבודה בהתראה קצרה עקב שינויים לא צפויים בנסיבות האישיות.
4. שינוי במצב תעסוקתי – הפחתת שעות העבודה, יציאה זמנית משוק העבודה, או חזרה לשוק העבודה. לכל אחד מההיבטים הללו השלכות משמעותיות על ארגון העבודה ועל היכולת לאפשר איזון בין המשפחה והעבודה. המאמר הנוכחי יעסוק בהיבט הראשון ויבחן את מידת ההתאמה בין שעות העבודה בפועל לאלה הרצויות, ואת השונות בין מדינות ולאורך זמן. בניגוד לריבוי המידע והמחקר בנוגע לשעות עבודה ולחלוקה בין יחידים, משקי בית ומדינות, המידע לגבי העדפות של עובדים בנוגע לשעות עבודה אינו רב והמחקר בתחום זה דל. יתרה מכך, רק מיעוט מחקרים עסקו בנושא זה באופן השוואתי (ראו למשל: Reynolds, 2004; Stier and Lewin-Epstein, 2003; Vaisanen and Natti, 2002).

1 פרסום זה מבוסס על מאמרו "Preferred working hours: Variations across countries and time" שעתיד להתפרסם בספר Charting the Globe: The International Social Survey Program, 1985-2005. ברצוננו להודות ליסמין אלקלעי על עזרתה המעולה בהכנת הנתונים ובניתוחם.



מתודולוגיה

הנתונים המוצגים בפרסום הנוכחי נאספו במסגרת שני סקרים של פרויקט ה- International Social- ISSP Survey Program - שנערכו בשתי נקודות זמן (1997 ו-2005) ב-20 מדינות¹ ועסקו בנושא אוריינטציה לעבודה. פרויקט ה-ISSP הינו תוכנית בינלאומית למחקרים חברתיים. זוהי קבוצת עבודה המורכבת מנציגים של מוסדות מחקר ממדינות שונות, המשתפות פעולה בביצוע סקרי דעת קהל שנתיים במטרה לשפר ולתרום למחקר השוואתי בין מדינות. איסוף הנתונים מתבצע באמצעות ראיונות פנים-אל-פנים בקרב מדגם מייצג של האוכלוסייה הבוגרת בכול מדינה (בישראל נאספים הנתונים הן במגזר היהודי והן במגזר הערבי והראיונות מתבצעים בעברית, רוסית וערבית). הנתונים שנאספים במסגרת פרויקט ה-ISSP עומדים לרשותם של חוקרים וסטודנטים המעוניינים לבצע מחקרים המבוססים על סקרים חברתיים בישראל, וכן למעוניינים במחקר השוואתי בינלאומי². לצורך הניתוח נבנה קובץ נתונים מאוחד הכולל משיבים בגילאי 25-60 שעבדו בשכר בזמן ביצוע הסקר. למידע זה צורף מידע ברמת המדינה שנאסף ממספר מקורות (ראו נספח מתודולוגי). הניתוח מתמקד בהעדפות לגבי זמן עבודה. בשל ההבדל בזמן הממוצע שנשים וגברים מקדישים לעבודה וההבדלים המשמעותיים במחויבויותיהם למשק הבית, התבצע הניתוחים בנפרד עבור גברים ונשים.

ממצאים

לכלל המשיבים הוצגה השאלה הבאה: "האם היית רוצה לבלות יותר או פחות זמן בעבודה בשכר?". סולם התשובות נע בין 'הרבה יותר זמן' (1) עד 'הרבה פחות זמן' (5). הערכים שונו כך שהסולם ינוע מ-2 ל-2. לצורך הניתוח התיאורי, התשובות חולקו לשלוש קטגוריות: העדפה להקדיש יותר זמן לעבודה בשכר (תשובות 1 ו-2); העדפה לאי-שינוי (תשובה 3); והעדפה להקדיש פחות זמן לעבודה בשכר (תשובות 4 ו-5).

העדפות לגבי זמן עבודה

תרשים 1 מציג העדפות לגבי זמן עבודה של גברים³ בשנת 1997 ובשנת 2005. תרשימים 2 ו-3 מציגים העדפות זמן עבודה של נשים העובדות במשרה מלאה ונשים העובדות במשרה חלקית, בהתאמה. מתרשים 1 ניתן לראות ששיעור גבוה בהרבה של גברים היו מעדיפים לעבוד פחות זמן בניגוד להקדשת יותר זמן לעבודה. ברוב המדינות פחות מ-20 אחוז מהגברים שכבר עובדים במשרה מלאה אמרו שהיו מעדיפים לעבוד יותר. הדפוס הכולל עבור נשים העובדות במשרה מלאה (תרשים 2) נראה די דומה. באופן כללי, ניתן לראות שבקרב גברים, ובקרב נשים העובדות במשרה מלאה, השיעור של העובדים שהיו מעדיפים להקטין את זמן העבודה שלהם גבוה יותר מהשיעור של העובדים שהיו רוצים להגדילו. יתרה מזאת, ברוב המקרים שיעור הנשים העובדות במשרה מלאה שהיו רוצות לצמצם את שעות עבודתן גדול יותר משיעורם של הגברים. כאשר מסתכלים על כלל המעדיפים לעבוד פחות או לעבוד יותר (כלומר אלה שאינם מרוצים משעותיהם הנוכחיות), עולה כי בשוודיה קיים האחוז הנמוך ביותר של גברים או נשים שהיו רוצים לשנות את מצבם הנוכחי. בישראל (במקרה של הגברים) ובבולגריה (בעיקר מבחינת הנשים) קיים האחוז הגבוה ביותר של עובדים שאינם מרוצים ממצב זמן העבודה שלהם.

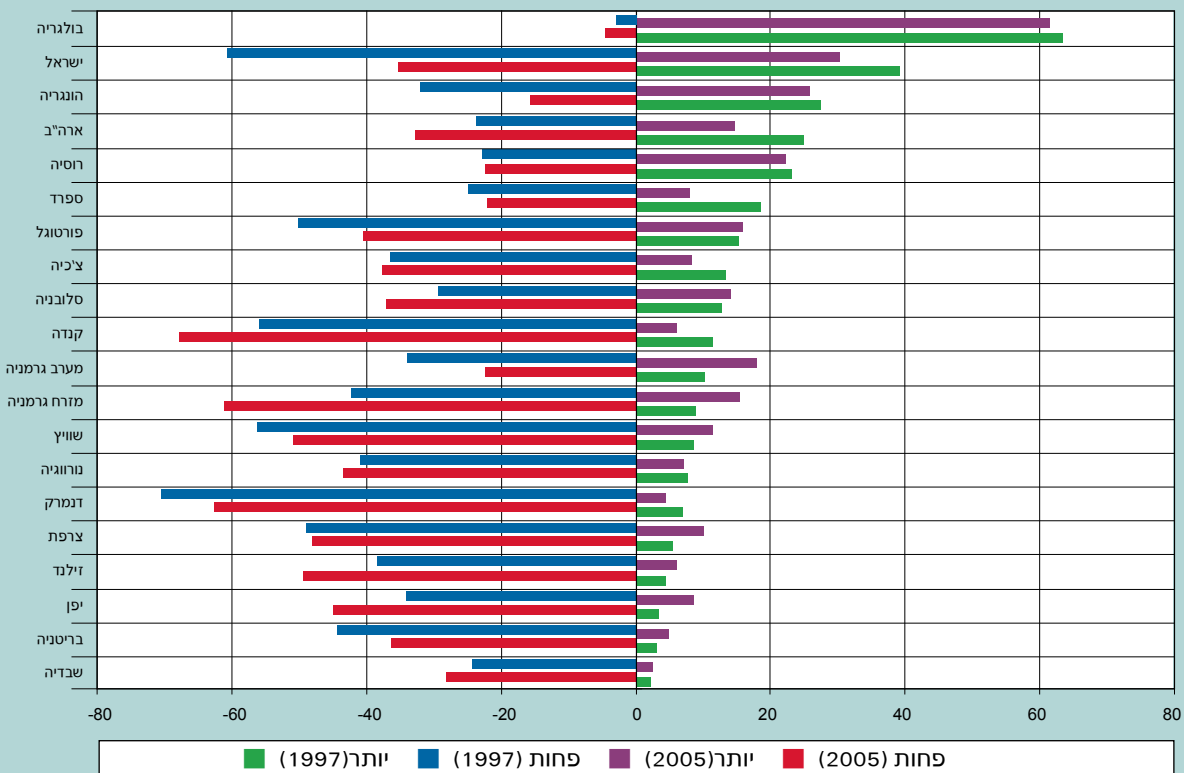
כאשר בוחנים את הנשים העובדות במשרה חלקית (תרשים 3) ניתן לראות שרבות מהן היו רוצות לשנות את מצבן. במדינות רבות אחוז ניכר מנשים אלו היו מעדיפות להגדיל את כמות הזמן שהן מבלות בעבודה (ראו בולגריה, פורטוגל והונגריה ב-2005). עובדה זו מעידה על כך שרבות מהעובדות במשרה חלקית בוחרות במשרות כאלה מחוסר ברירה. בה בעת, נשים רבות העובדות במשרה חלקית היו מעדיפות לעבוד אפילו פחות (20 אחוז בממוצע בין המדינות). עבור נשים אלה, לעבוד מעט או אולי לא לעבוד כלל עשויים להיות מצב מועדף, אף על פי שיתכן כי אין זה אפשרי מסיבות כלכליות. מסקנה כללית אחת היא שנשים העובדות במשרה חלקית פחות מרוצות ממצב הקצאת הזמן הנוכחי שלהן מאשר נשים או גברים העובדים במשרה מלאה.

1 בשנת 1997 השתתפו 27 מדינות ובשנת 2005 השתתפו 32 מדינות. הפרסום מתמקד ב-20 המדינות שבהן התבצע הסקר בשתי נקודות הזמן: קנדה, ארה"ב, בריטניה, גרמניה (מזרח ומערב), צרפת, שווייץ, שוודיה, נורבגיה, דנמרק, ספרד, פורטוגל, ישראל, ניו זילנד, יפן, רוסיה, צ'כוסלובקיה, בולגריה, הונגריה, וסלובניה. המדגם הסופי כלל 22,075 גברים ונשים.

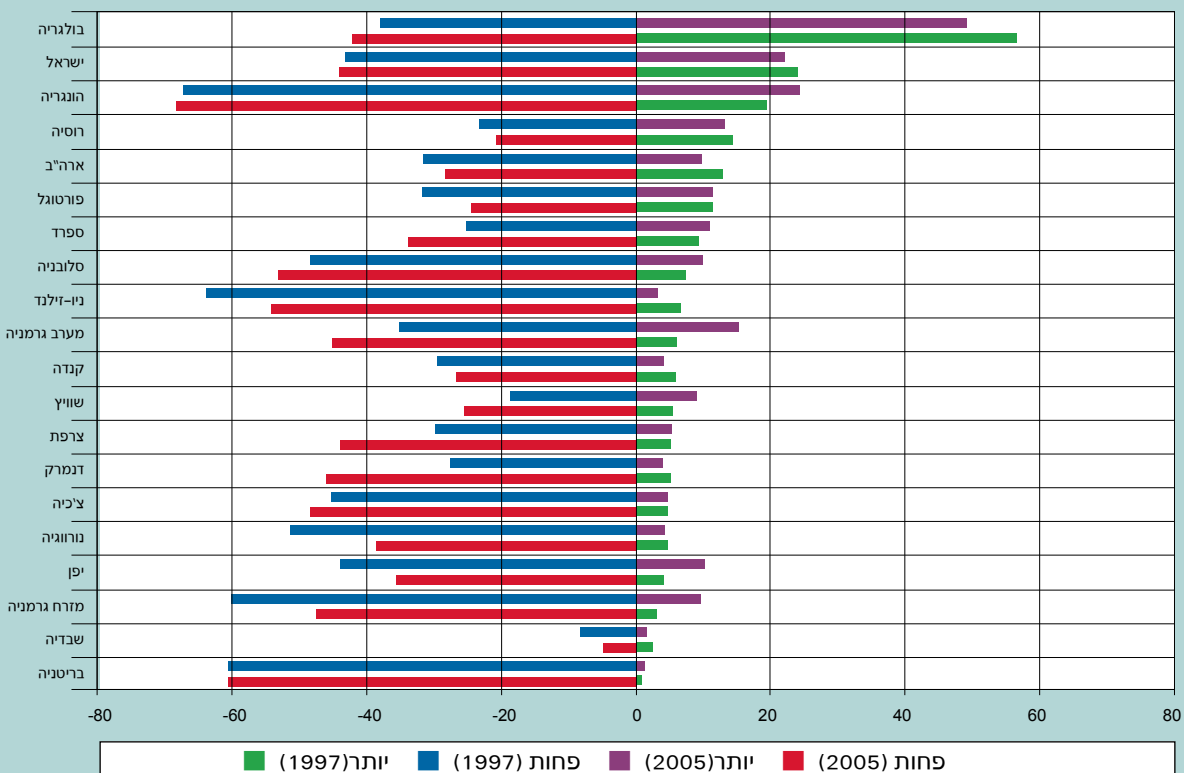
2 את קבצי הנתונים ואת שאלוני המחקר באנגלית ניתן להזמין במאגר הנתונים בירושלים באתר isdc.huji.ac.il. מידע נוסף אודות הפרויקט ניתן למצוא באתר www.issp.org

3 מעט גברים יחסית עובדים במשרה חלקית ולעיתים זוהי קבוצה מובחנת כגון סטודנטים או גברים זקנים יותר, לכן הניתוח שלנו מוגבל לגברים העובדים במשרה מלאה.

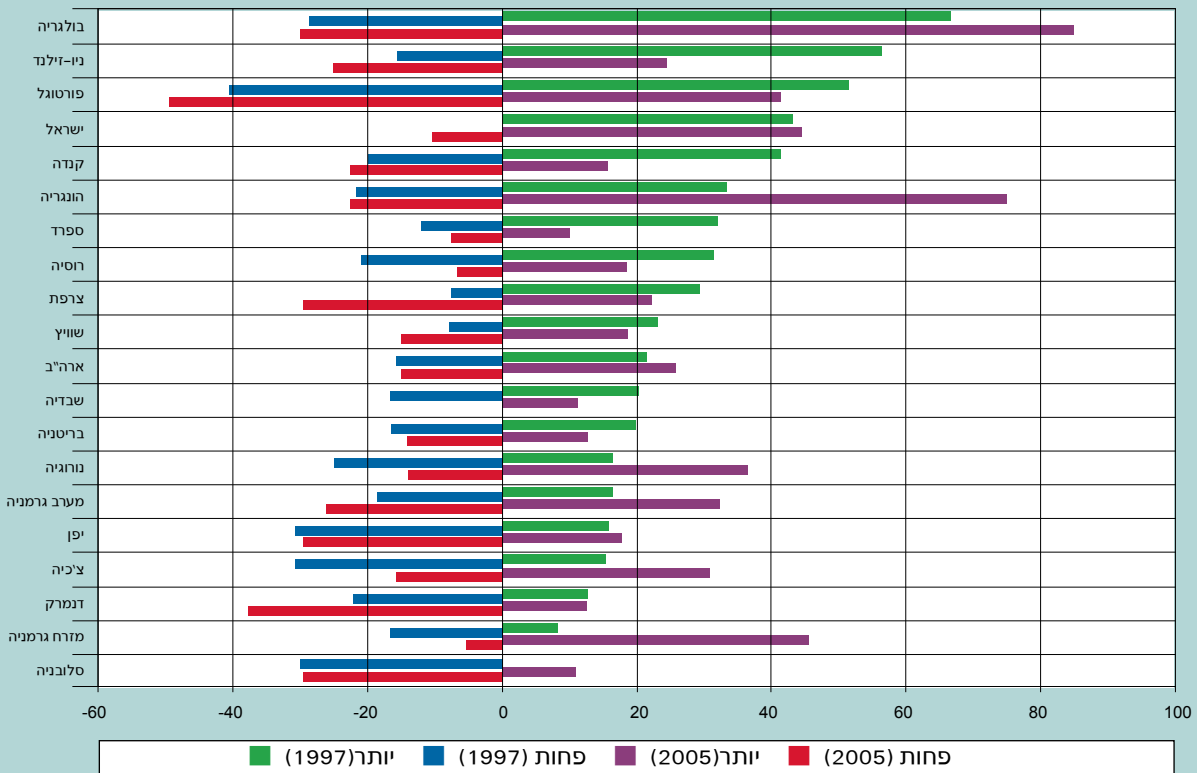
תרשים 1: העדפות זמן עבודה (גברים במשרה מלאה)



תרשים 2: העדפות זמן עבודה (נשים במשרה מלאה)



תרשים 3: העדפות זמן עבודה (נשים במשרה חלקית)



במאפיינים ברמת המדינה, והאם חלו שינויים במהלך הזמן בהעדפות העבודה? בכדי לנסות ולהשיב על שאלות אלה עשינו שימוש במודל רב-משתני היררכי (Hierarchical Linear Modeling) המאפשר לנתח בו-זמנית את הקשר בין מאפייני הפרט ומאפייני המדינה להעדפות זמן העבודה של המשיבים. בניתוח זה נכללו עבור כל מדינה נתונים על אפיונים רלוונטיים, כגון רמת הפיתוח הכלכלי ושיעור האבטלה במדינה. נתונים אלה הוזנו לגבי כל מדינה בשתי נקודות הזמן (1997 ו-2005) בנפרד, כך שניתן לבחון גם שינוי בהעדפות העובדים במהלך תקופה זו.

במסגרת הניתוח נבחנו מספר מודלים ובמסגרת הפרסום מוצגים המודלים הסופיים בלבד, שנאמדו עבור גברים ונשים בנפרד (לסטטיסטיקה תיאורית עבור משתני המודלים ראו נספח ב'). לאור העובדה שחלק מהמדינות לא סיפקו מידע בנוגע לשני משתנים חשובים ('ילדים במשק הבית' ו'הכנסה כוללת של משק הבית'), נאמדו עבור כל אחת מקבוצות המגדר שני מודלים: מודל מצומצם מבחינת משתנים, שמאפשר לכלול את כל המדינות (פרט להונגריה), ומודל הכולל מאפיינים רבים יותר של המשיבים, שנאמד עבור 17 מדינות בלבד. בלוח 1 מוצגים הממצאים של שני המודלים עבור גברים ונשים בנפרד.

שלושת התרשימים ממחישים את השונות הרבה בין מדינות, הבולטת במיוחד בהתייחס להעדפה לעבוד יותר. בכל התרשימים בולטת בולגריה בשיעור הגבוה ביותר של עובדים שהיו מעדיפים להקדיש יותר זמן לעבודה. אחריה מופיעות הונגריה, מדינות היס התיכון (כגון ישראל ופורטוגל) וגרמניה. שיעור המעדיפים להקדיש יותר זמן לעבודה הוא באופן כללי הנמוך ביותר במדינות מפותחות מאוד כגון שוודיה, דנמרק, בריטניה, צרפת ונורבגיה. לסיום הממצאים התיאוריים נבחן את השינויים שחלו בין שנת 1997 לשנת 2005. באופן כללי, ברוב המדינות שיעור העובדים המועסקים במשרה מלאה שמעדיפים לעבוד יותר ירד במהלך השנים והוא נמוך יותר ב-2005 ממה שהיה ב-1997 (תרשימים 1 ו-2). בקרב נשים העובדות במשרה חלקית (תרשים 3) התמונה אינה אחידה: במדינות מסוימות שיעור המעדיפות להגדיל את זמןן בעבודה ירד במהלך השנים (ניו-זילנד, פורטוגל, קנדה, ספרד, רוסיה, צרפת, שווייץ, שוודיה, ובריטניה), בעוד שבמדינות אחרות שיעורן עלה (הונגריה, בולגריה, מזרח גרמניה, נורבגיה, מערב גרמניה, צ'כוסלובקיה וסלובניה).

אין ספק שממצאים תיאוריים אלה מעלים יותר שאלות מאשר תשובות. בפרט, באיזו מידה משקפים הדפוסים שנמצאו הרכבי אוכלוסיה שונים? האם הבדלים האלה קשורים

העדפות זמן עבודה של גברים

מאפיין העבודה היחיד שקשור באופן מובהק להעדפות זמן העבודה של הגברים הוא מתח הנובע מעומס העבודה, כאשר המקדם חיובי מעבר למדינות ושנות הסקר. מאחר שערכים נמוכים במדד זה מעידים על מתח רב יותר, המשמעות של המקדם היא שככל שאדם חש יותר מתח בעבודה כך מתגברת העדפתו להפחתת העבודה בשכר. שני מאפיינים סוציו-דמוגרפיים נמצאו כמשפיעים באופן מובהק על העדפות זמן העבודה. גברים בעלי השכלה גבוהה נוטים יותר להעדיף הפחתה של שעות העבודה מאשר גברים משכילים פחות. כמו כן, גברים צעירים יותר (25-40) מביעים העדפה לעבוד יותר בהשוואה לעובדים מבוגרים יותר.

ההשוואה בין מודל 1 ומודל 2 מלמדת כי לנוכחות ילדים במשק הבית ולהכנסה המשפחתית (משתנים שנוספו במודל 2) יש השפעה מובהקת על ההעדפות לשעות עבודה, אם כי בכיוונים הפוכים. נוכחות ילדים במשק הבית מקושרת להעדפה ליותר זמן עבודה אצל גברים, בעוד הכנסה משפחתית גבוהה יותר נוטה להפחית את ההעדפה לזמן עבודה. חשוב לציין שכאשר נוספת למודל נוכחות של ילדים, הבדלי הגיל כבר אינם מובהקים סטטיסטית. לפיכך, ניתן להסיק שבמקרה זה גיל צעיר יותר של גברים הוא אינדיקציה לנוכחותם של ילדים (קטנים) במשק הבית, דבר שמשפיע ישירות על העדפות העבודה של גברים. ממצא זה תואם מחקרים אחרים שהראו כי נוכחות של ילדים מגבירה בדרך כלל את הצורך הכלכלי, מצב שבאופן מסורתי דורש מהגבר המפרנס להקדיש יותר זמן לעבודה בשכר.

בהתייחס למשתנים ברמת המדינה, יש לציין שמבין המשתנים שנבדקו בניחות (המתוארים בפירוט בנספח המתודולוגי) רמת ההתפתחות הכלכלית, שנמדדה על ידי התמ"ג לנפש, הינה המשתנה היחיד הקשור באופן עקבי להעדפות זמן עבודה. לרוב המשתנים האחרים לא הייתה השפעה מובהקת, או שהשפעה נעלמה כאשר התמ"ג נוסף למודל. יוצאת מכלל זה הינה רמת האבטלה בשנת הסקר. כפי שניתן לראות בשני המודלים עבור הגברים, התמ"ג לנפש במדינה קשור באופן שלילי עם העדפות זמן עבודה. ככל שרמת התמ"ג יותר גבוהה, כך מתחזקת ההעדפה לעבוד פחות. באופן לא מפתיע, לרמת האבטלה יש השפעה הפוכה, ובמדינות המאופיינות ברמת אבטלה גבוהה יותר גברים מעדיפים לעבוד יותר. לבסוף ניתן לראות שישנה השפעה חיובית מובהקת לשנה, שמצביעה על כך שבין 1997 ל-2005 הייתה עליה ממוצעת בהעדפה לעבוד יותר. כיוון שקיים פיקוח במודל על משתנים רלוונטיים ברמת הפרט וברמת המדינה, נראה שתוצאה זו משקפת שינוי אמיתי בהעדפות.

העדפות זמן עבודה של נשים

בחינת המודלים המתייחסים לנשים (מודלים 3 ו-4) מעלה מספר קווי דמיון כמו גם מספר הבדלים בהשוואה לגברים. בראש ובראשונה, למצב התעסוקתי, כלומר האם העובדת מועסקת במשרה מלאה או חלקית, נמצאה השפעה משמעותית (משתנה זה לא נכלל במודלים של הגברים כיוון שרובם המכריע מועסקים במשרה מלאה ובחלק מהמדינות כלל לא דווח על גברים המועסקים במשרה חלקית בקבוצת הגיל הרלוונטית, 25-60). הממצאים עבור נשים מלמדים על השפעה שלילית חזקה ומובהקת של היקף המשרה; כלומר, לנשים העובדות במשרה מלאה ישנה נטייה גבוהה יותר להעדיף פחות שעות עבודה, כאשר ההיפך נכון בממוצע עבור נשים העובדות במשרה חלקית. בדומה לגברים, המקדם למתח הנובע מהעבודה הינו חיובי ומובהק, ומצביע על כך שככל שאישה חווה יותר מתח בעבודה כך מתגברת העדפתה להפחית את הזמן המוקדש לעבודה בשכר.

עוד נמצא, שככל שהאישה משכילה יותר כך מתחזקת העדפתה להפחית את זמן העבודה בשכר. מפתיעה במיוחד העובדה שנוכחותם של ילדים בבית לא נמצאה קשורה באופן מובהק להעדפות עבודה של נשים. יתכן כי המדד אינו רגיש דיו. למרבה הצער, הנתונים שסופקו על-ידי רוב המדינות אינם מפורטים מספיק על מנת לאפשר בחינה עמוקה יותר של תוצאה זו באמצעות התייחסות ספציפית למספר הילדים ולגילם. באשר למשתנים ברמת המדינה, לתמ"ג לנפש יש השפעה דומה לזו שבקרב הגברים. יחד עם זאת, לרמת האבטלה לא נמצאה כל השפעה. בדומה לגברים, לזמן יש השפעה חיובית. כלומר, אחרי פיקוח על מאפיינים רלוונטיים ברמת הפרט וברמת המדינה התוצאה הממוצעת של מדד ההעדפה לעבודה גבוהה יותר ב-2005 מזו שהיתה ב-1997. כלומר, יש שינוי בהעדפות בתקופה של שמונה השנים בכיוון של נטייה לעבוד יותר. ראוי לציין שהשערותינו בנוגע לאינטראקציה בין הזמן למאפיינים הקשורים בעבודה לא אומתו. ציפינו, שעם השינויים במבנה השוק והיחלשות ארגוני העובדים ומחויבות המעסיקים לעובדיהם תהיה לתחושת הביטחון התעסוקתי ולמתח שקשור בעבודה השפעה רבה יותר על העדפות שעות העבודה ב-2005 מזו שהייתה להם ב-1997. אך המבחנים שערכנו לבחינת השערות אלו לא איתרו אינטראקציות מובהקות.

לוח 1: השפעות ברמת הפרט והמדינה על העדפות זמן עבודה – גברים ונשים בגיל 25-60 (טעות תקן)

נשים		גברים		משתנים
מודל 4	מודל 3	מודל 2	מודל 1	
-0.456* (0.043)	-0.481* (0.038)			מצב תעסוקתי
-0.029* (0.010)	-0.011 (0.010)	-0.015 (0.016)	0.016 (0.015)	תפיסה של רמת ההכנסה
0.016 (0.009)	0.020** (0.009)	-0.012 (0.010)	-0.010 (0.009)	תפיסה של הביטחון התעסוקתי
0.049** (0.018)	0.062* (0.016)	0.078* (0.020)	0.061* (0.015)	מתח הקשור לעבודה
0.011 (0.022)		0.053** (0.020)		ילדים בבית
-0.005 (0.021)	-0.001 (0.016)	-0.039 (0.024)	-0.020 (0.020)	מצב תעסוקתי של בן/ת הזוג בן/ת זוג עובד/ת בן/ת זוג לא עובד/ת
-0.015 (0.021)	-0.006 (0.023)	-0.013 (0.024)	-0.006 (0.025)	
-0.007 (0.021)	0.015 (0.020)	0.047 (0.030)	0.067** (0.025)	גיל
-0.036 (0.023)	-0.014 (0.021)	-0.011 (0.026)	-0.009 (0.024)	גיל 25-40
				גיל 51-60
-0.012* (0.004)	-0.019* (0.004)	-0.012* (0.004)	-0.021* (0.004)	השכלה
-0.004* (0.001)		-0.005 (0.000)*		הכנסה משפחתית
0.111 (0.099)	-0.218** (0.084)	0.330* (0.078)	-0.636* (0.078)	הקבוע של רמת המדינה
-0.022* (0.005)	-0.028* (0.005)	-0.030* (0.006)	-0.035* (0.006)	תמ"ג
0.013 (0.010)	0.005 (0.010)	0.018** (0.007)	0.019** (0.009)	אבטלה
0.217* (0.075)	0.243* (0.069)	0.321* (0.094)	0.330* (0.081)	שנה
0.432* (0.187)	0.424* (0.180)	0.299* (0.089)	0.308* (0.095)	מרכיב אקראי
6922	9422	7088	9575	מספר המקרים
33	38	33	38	מספר המדינות-שנים

* $p < 0.01$

** $p < 0.05$

מסקנות

נטייה ברורה לצמצם פעילויות עבודה. לעומת זאת, במקרים רבים (כמו, לדוגמה, גברים בבריטניה ופורטוגל ונשים בניו זילנד, יפן ומזרח גרמניה לשעבר) פחות עובדים דיווחו על העדפה לעבוד פחות ב-2005 מאשר ב-1997. למעט רמת הפיתוח הכלכלי של המדינות, רמת האבטלה הייתה המשתנה היחיד ברמת המדינה שהשפיע על ההעדפות שדווחו (אצל גברים אך לא אצל נשים). נקודת המוצא של המחקר הייתה כי מאפיינים מוסדיים של המדינות יהיו רלוונטיים להעדפות עובדים. מאפיינים אלה כללו את רמת אי-השוויון הכלכלי, ההוצאה על רווחה כחלק מהתמ"ג ועוצמתם של האיגודים המקצועיים. להפתעתנו לאף אחד ממשתנים אלה לא הייתה השפעה מובהקת. יתכן שההעדפות נוטות להיות פחות משוקעות במבנה ויותר בנסיבות אישיות. בהקשר זה, שני גורמים ברמת הפרט הציגו את הקשר העקבי ביותר עם

ניתוח העדפותיהם של המשיבים לבלות יותר, פחות או אותו הזמן בעבודה לימדנו על שונות משמעותית בתוך ובין מדינות. הבדלים בין 1997 ו-2005 ניכרים גם הם. בעוד השינוי לאורך זמן לא היה אחיד עבור כל המדינות, המגמה הכללית הינה של תוצאות גבוהות יותר ב-2005 מאשר ב-1997. יחד עם זאת, אין זה אומר שאנשים רוצים לעבוד יותר. למעשה, הנתונים שהצגנו מצביעים על כך ששיעור גבוה יותר של עובדים במשרה מלאה, הן נשים והן גברים, מעדיפים להפחית את כמות הזמן המוקדש לעבודה ולא להגדיל אותה. עם זאת, נטייה זו הייתה פחות בולטת ב-2005. לאור נתונים אלה על העדפות זמן העבודה, נראה שההערכות הצופות את בואה של חברת פנאי הינן מוקדמות מידי. בכמה מדינות, בייחוד במדינות העשירות והמפותחות יותר מבחינה כלכלית, ישנה

לסיום יש לציין שאופייה של העבודה, ובמיוחד תשישות ומתח הנובעים ממנה וחודרים לתחומי חיים אחרים, נמצאו קשורים באופן שיטתי להעדפות העבודה בקרב נשים וגברים כאחד. ממצא זה מתקשר לסוגיית איזון העבודה, שכן אנשים החשים מתח הקשור בעבודה מנסים להשיג איזון חדש ומביעים העדפה רבה יותר להפחית פעילויות עבודה. במחקרים עתידיים ניתן להוסיף ולחקור את המימד הזה על ידי בחינה של המידה בה עבודה ומשפחה חודרות זו לתחומה של זו ושל הפתרונות אותם מבקשים המשיבים לאמץ.

העדפות זמן העבודה. גורמים אלה הם רמת השכלה והמידה שבה העבודה נתפסת כחוויה הגורמת למתח. ניתן להוסיף לכך גם את רמת ההכנסה המשפחתית. נראה אם כן שקיים מימד סוציו-אקונומי חזק בבסיסם של קשרים אלה. באופן כללי, עובדים במעמד גבוה יותר מעדיפים להפחית את הזמן המוקדש לעבודה יותר מאחרים. יתכן שהדבר נובע משעות העבודה הרבות שהם כבר מקדישים לעבודה (ראו Jacobs and Gerson, 2001) או מהעובדה ששכר גבוה יותר מאפשר להם חלופות אטרקטיביות יותר.

נספח מתודולוגי

משתנים מסבירים: **גורמים הקשורים לעבודה** – (1) מצב תעסוקה נוכחי (משרה מלאה = 1, משרה חלקית = 0). (2) תפיסה סובייקטיבית של רמת ההכנסה ו- (3) תפיסה סובייקטיבית של הביטחון התעסוקתי נמדדו בסולם בן חמש דרגות מ-1 – 'מסכים מאוד' (ביטחון גבוה) עד 5 – 'מאוד לא מסכים' (ביטחון נמוך). (4) מתח הקשור בעבודה חושב כממוצע של ארבעה פריטים ודרג מ-1 – 'תמיד' (מתח רב) עד 5 – 'אף פעם' (מעט מתח). ארבעת הפריטים מהווים גורם אחד ובעלי מאפייני הסתלמות (scalability) גבוהים עם תוצאת אלפא קרונבך מ-0.519 בהונגריה עד 0.686 בספרד. **מאפיינים משפחתיים** – (1) האם יש ילדים במשק הבית (כן = 1, לא = 0). (2) מצב תעסוקתי של בן/בת הזוג (האם למשיב/ה אין בן/בת זוג, האם בן/בת הזוג עובד/ת או שאינו/ה עובד/ת). (3) גיל המשיב/ה – התבצעה חלוקה לשלוש קבוצות גיל: 25-40, 41-50, 51-60. **מעמד סוציו-אקונומי** – (1) השכלת המשיבים הנמדדת על פי מספר שנות לימוד. (2) הכנסת משק הבית. כדי לאפשר בסיס השוואתי ולבטל הבדלים ביחידת המדידה, התבצעה סטנדרדיזציה של ההכנסה על ידי שימוש בממד של 'הכנסה משפחתית יחסית' = ההכנסה המשפחתית של כל משיב כאחוז מההכנסה הגבוהה ביותר במדגם של המדינה שלו. **מאפיינים ברמת המדינה** – מדדים של התפתחות כלכלית ואי-שוויון (תמ"ג לנפש, מדד ג'יני); מאפיינים של כוח העבודה (שיעור הבלתי-מועסקים, שיעור החברים באיגוד מקצועי; דה-קומודיפיקציה ורמת ההוצאה החברתית כאחוז של התמ"ג; וממד של רמת הנטייה של המדינה לעבודה. המשתנה האחרון נלקח מקבצי ה-ISSP של שתי השנים, בהתבסס על התשובה הממוצעת של המדינה להיגד "הייתי שמח שתהייה לי עבודה בתשלום גם אם לא הייתי זקוק לכסף". התשובות נעו מ-1 (מאוד לא מסכים) עד 5 (מסכים מאוד). נתונים עבור תמ"ג לנפש (הערכות הבנק העולמי) לקוחים ממסד הנתונים UNdata של המחלקה הסטטיסטית של האו"ם. נתונים עבור מדד ג'יני לקוחים ממדדי התפתחות עולמית 1998, 2000, 2002, 2003, 2005 ו-2007 (הבנק העולמי); ספר העובדות העולמי 2008 (CIA); הדו"ח החברתי 2007 של המשרד להתפתחות חברתית, ניו זילנד, ומסד הנתונים Eurostat של המשרד הסטטיסטי של הקהילות האירופיות. נתונים לגבי שיעורי אבטלה נלקחו מתוך Labour Statistics Database of the International Labour Organization. נתונים לגבי חברי איגודים מקצועיים נלקחו מה-OECD; מסד נתונים סטטיסטיים של הארגון לשיתוף פעולה פיתוח כלכלי; World Labour Report 1997-1998: קשרי תעשייה, דמוקרטיה, ויציבות חברתית (International Labour Organization); Unpacking Union Density: Union Membership and coverage in the Transformation of the Israeli IR System (Cohen, Y., Haberfeld, Y., Mundlak, G., and Saporta, I.). נתונים לגבי ההוצאה החברתית כאחוז מהתמ"ג נלקחו ממסד הנתונים Eurostat של המשרד הסטטיסטי של הקהילות האירופיות וה-OECD. מסד נתונים סטטיסטיים של הארגון לשיתוף פעולה פיתוח כלכלי ומספר העובדות של ה-OECD 2008: סטטיסטיקה כלכלית, סביבתית, וחברתית (הארגון לשיתוף פעולה פיתוח כלכלי) ומתוך ה-World Labour Report 2000: ביטחון הכנסה והגנה חברתית בעולם משתנה (International Labour Organization).

4 למרבה הצער לא קיימים נתונים מדויקים לגבי מספר הילדים וגילם.

5 לדין על הליך זה ראו: (Stier and Lewin-Epstein, 2003)

נספח ב':

מומצעים וסטיית תקן של משתני הפרט והמדינה שנכללו בביתוחים, לפי שנה ומגדר

2005		1997		משתנים
נשים	גברים	נשים	גברים	
-0.27 (0.93)	-0.29 (0.93)	-0.24 (0.93)	-0.24 (0.95)	העדפות זמן עבודה (-2) = הרבה פחות זמן, (2) = הרבה יותר זמן)
0.76 (0.43)	0.96 (0.21)	0.73 (0.44)	0.96 (0.20)	מצב תעסוקתי (0 = משרה חלקית, 1 = משרה מלאה)
13.09 (3.48)	12.92 (3.55)	12.49 (3.3)	12.39 (3.41)	שנות השכלה ¹
41.90 (9.70)	42.19 (9.92)	40.27 (9.40)	40.71 (9.70)	גיל
43.29 (23.87)	46.47 (23.97)	43.16 (25.03)	45.34 (24.64)	הכנסה משפחתית ²
0.42 (0.49) 0.22 (0.42)	0.44 (0.50) 0.24 (0.43)	0.41 (0.49) 0.22 (0.41)	0.43 (0.50) 0.26 (0.44)	מצב תעסוקתי של בן/ת הזוג בן/ת זוג עובד/ת בן/ת זוג לא עובד/ת (בהשוואה לאין בן/ת זוג)
0.35 (0.48)	0.37 (0.48)	0.38 (0.49)	0.39 (0.49)	ילדים (0 = אין ילדים במשק הבית, 1 = יש ילדים במשק הבית)
3.33 (0.74)	3.14 (0.77)	3.33 (0.73)	3.15 (0.75)	מתח הקשור לעבודה (1 = גבוה, 5 = נמוך)
2.33 (1.15)	2.37 (1.14)	2.36 (1.19)	2.44 (1.17)	ביטחון התעסוקתי נתפס (1 = גבוה, 5 = נמוך)
3.49 (1.07)	3.13 (1.10)	3.58 (1.04)	3.23 (1.07)	תפיסה של רמת ההכנסה (1 = גבוהה, 5 = נמוכה)
5748	5210	5358	5628	מספר המקרים (המקסימלי)
27,813.85 (8780.37)		20,085.20 (7250.19)		תמ"ג לנפש (בדולרים)
7.05 (2.35)		8.31 (4.05)		שיעורי אבטלה
20				מספר המקרים

1 ערכים גבוהים מ-25 קודדו מחדש כ-25 שנים.

2 כאחוז מההכנסה הגבוהה ביותר של כל מדינה.

מכון ב.י. ולוסיל כהן לחקר דעת קהל ✓ The B.I. and Lucille Cohen Institute for Public Opinion Research

הפקולטה למדעי החברה ע"ש גרשון גורדון אוניברסיטת תל-אביב

קריית האוניברסיטה,
רמת אביב, תל-אביב 69978,
ת"ד 39040.
טלפון: 03-6408963
פקס: 03-6409215,
דואר אלקטרוני: bicohen@post.tau.ac.il
אתר המכון: http://bicohen.tau.ac.il

עורכת: ד"ר ענת אורן
עריכה גרפית: יעל כפיר, מיכל סמו, המשרד לעיצוב גרפי

מכון ב.י. ולוסיל כהן למחקרי דעת קהל הנו מכון אוניברסיטאי המשלב פיתוח אקדמי של תיאוריה ומתודולוגיה של סקרי דעת קהל עם ביצוע מחקרי דעת קהל בלתי תלויים ברמה המדעית הגבוהה ביותר.

מטרות המכון:

1. לשמש כמסגרת לביצוע מחקרים אקדמיים המבוססים על סקרי אוכלוסייה.
2. לפתח תכנית של סקרי עמדות תקופתיים בנושאים בעלי עניין ציבורי בחברה הישראלית.
3. ליצור מאגרי נתונים שיאפשרו לעקוב אחר מגמות לאורך זמן בדעת הקהל בישראל.
4. לערוך ניסויים במתודולוגיות של סקרים במטרה לפתח ולשפר את הטכניקות של מחקרי דעת קהל.