

# אפליה תעסוקתית בישראל

התמודדות  
מבדלת

האם כל סוגי האפליה שווים? מחקר זה טוען שדיני איסור האפליה נוטים לחול באופן אחיד על קבוצות אוכלוסייה שונות ובהקשרים שונים. ארבע קבוצות עומדות כאן במוקד הדיון: ערבים, נשים, חרדים ומזרחים.

רון חרמון | חגי פורת | יובל פלדמן |  
תמר קריכלי-כץ

מחקר  
מדיניות  
121

המכון הישראלי  
לדמוקרטיה



המכון הישראלי  
לדמוקרטיה

# אפליה תעסוקתית בישראל

---

מחקר מדיניות 121

התמודדות מבדלת

רון חרמון | חגי פורת | יובל פלדמן |  
תמר קריכלי-כץ

ספטמבר 2018

עריכת הטקסט: עירית שטייניץ  
עיצוב הסדרה והעטיפה: סטודיו תמר בר דיין  
ביצוע גרפי: נדב שטכמן פולישוק  
הדפסה: גרפוס פרינט, ירושלים

מסת"ב: 3-235-519-965-978

אין לשכפל, להעתיק, לצלם, להקליט, לתרגם, לאחסן במאגר ידע, לשדר או לקלוט בכל דרך או אמצעי אלקטרוני, אופטי או מכני או אחר – כל חלק שהוא מהחומר בספר זה. שימוש מסחרי מכל סוג שהוא בחומר הכלול בספר זה אסור בהחלט אלא ברשות מפורשת בכתב מהמוציא לאור.

© כל הזכויות שמורות למכון הישראלי לדמוקרטיה (ע"ר)  
נדפס בישראל, 2018

#### המכון הישראלי לדמוקרטיה

רח' פינסקר 4, ת"ד 4702, ירושלים 9104602  
טל': 02-5300888  
אתר האינטרנט: [www.idi.org.il](http://www.idi.org.il)

#### להזמנת ספרים:

החנות המקוונת: [www.idi.org.il/books](http://www.idi.org.il/books)  
דוא"ל: [orders@idi.org.il](mailto:orders@idi.org.il)  
טל': 02-5300800 ; פקס: 02-5300867

כל פרסומי המכון ניתנים להורדה חינם, במלואם או בחלקם, מאתר האינטרנט.

הדברים המובאים במחקר מדיניות זה אינם משקפים בהכרח את עמדת המכון הישראלי לדמוקרטיה.

# המכון הישראלי לדמוקרטיה

המכון הישראלי לדמוקרטיה הוא מוסד עצמאי א-מפלגתי, מחקרי ויישומי, הפועל בזירה הציבורית הישראלית בתחומי הממשל, הכלכלה והחברה. יעדיו הם חיזוק התשתית הערכית והמוסדית של ישראל כמדינה יהודית ודמוקרטית, שיפור התפקוד של מבני הממשל והמשק, גיבוש דרכים להתמודדות עם אתגרי הביטחון מתוך שמירה על הערכים הדמוקרטיים וטיפוח שותפות ומכנה משותף אזרחי בחברה הישראלית רבת הפנים.

לצורך מימוש יעדים אלו חוקרי המכון שוקדים על מחקרים המניחים תשתית רעיונית ומעשית לדמוקרטיה הישראלית. בעקבותיהם מגובשות המלצות מעשיות לשיפור התפקוד של המשטר במדינת ישראל ולטיפוח חזון ארוך טווח של תרבות דמוקרטית נכונה לחברה הישראלית ולמגוון הזהויות שבה. המכון שם לו למטרה לקדם בישראל שיח ציבורי מבוסס ידע בנושאים שעל סדר היום הלאומי, ליזום רפורמות מבניות, פוליטיות וכלכליות ולשמש גוף מייעץ למקבלי ההחלטות ולציבור הרחב. המכון הישראלי לדמוקרטיה הוא זוכה פרס ישראל לשנת תשס"ט על מפעל חיים – תרומה מיוחדת לחברה ולמדינה.

## על המחרים

**רון חרמון** הייתה עוזרת מחקר במכון הישראלי לדמוקרטיה בזמן עריכת המחקר. היא בוגרת לימודי משפטים ופסיכולוגיה באוניברסיטה העברית בירושלים ומתמחה במחלקת הבג"צים בפרקליטות המדינה.

**עו"ד חגי פורת** הוא בוגר לימודי משפטים וכלכלה באוניברסיטת תל אביב. תלמיד מחקר בכלכלה באוניברסיטה העברית בירושלים ומתמחה בניתוח כלכלי ואמפירי של המשפט.

**פרופ' יובל פלדמן** הוא עמית בכיר במכון הישראלי ופרופסור מן המניין בפקולטה למשפטים באוניברסיטת בראילן. תחומי המומחיות שלו הם משפט וכלכלה התנהגותית, אתיקה התנהגותית וגישות אמפיריות למשפט.

**ד"ר תמר קריכלי-כץ** היא מרצה בכירה בחוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה ובפקולטה למשפטים באוניברסיטת תל אביב. חוקרת אי-שוויון ואפליה ומומחית לגישות כמותיות בחקר המשפט.



# תוכן העניינים

7	תקציר
9	מבוא
12	<b>פרק 1. אפליה תעסוקתית: משפט וחברה</b>
12	1.1 ההתמודדות המשפטית עם אפליה תעסוקתית
24	1.2 ביטויים של אפליה כלפי קבוצות אוכלוסייה
33	1.3 סיכום
34	1.4 מבט משווה: אפליה תעסוקתית בארצות הברית
37	<b>פרק 2. התמודדות מبدלת עם אפליה</b>
	2.1 מדוע אין לראות כמקשה אחת את האפליה כלפי קבוצות שונות באוכלוסייה?
37	2.2 מתודולוגיות מחקר: מדידת אפליה
52	2.3 תנודות בביטויי אפליה כתלות באופי המשרה
53	2.4 גישה מبدלת לעומת גישה רוחבית
55	<b>פרק 3. בחינה אמפירית של מאפייני אפליה</b>
55	3.1 מחקר קודם: פרשטמן וגניזי
56	3.2 מתווה הניסוי
57	3.3 מהלך הניסוי וממצאים
68	3.4 סיכום המחקר
70	<b>פרק 4. המלצות למדיניות מبدלת</b>
70	4.1 ההיבט העיוני של מדיניות מبدלת
72	4.2 המלצות מעשיות למדיניות מبدלת
81	סיכום
83	רשימת המקורות
iii	Abstract



## ת ק צ י ר

האם כל סוגי האפליה נבראו שווים? מחקר מדיניות זה מתמודד עם הטענה שדיני איסור האפליה נוטים לחול בצורה אחידה על קבוצות אוכלוסייה שונות ובהקשרים שונים, ומראה, בהתאם למחקר עדכני בנושא, שקבוצות שונות סובלות ממופעים שונים של אפליה על פי השיוך הקבוצתי של האדם המופלה, השיוך הקבוצתי של האדם המפלה וצורת האפליה הננקטת.

המסמך מתמקד בארבע קבוצות באוכלוסייה בישראל המועדות לאפליה: ערבים, נשים, חרדים ומזרחים, וסוקר את סוגי האפליה המופנים כלפיהן ואת דרכי ההתמודדות של מערכת המשפט עם מופעי האפליה. בהמשך אנו מציעים לנקוט התמודדות מובדלת על סמך ניסוי המבוסס על סימולציות משחק, כמו משחק האמון ומשחק הדיקטטור. הניסוי בחן את המניעים לצורות האפליה השונות שכל אחת מן הקבוצות הנחקרות סובלת מהן: אפליה המבוססת על העדפות וטעם אישי של האדם המפלה; אפליה סטריאוטיפית בגלל שיוכו הקבוצתי של האדם המופלה המשפיעה על מידת האמון בו; אפליה סטריאוטיפית בגלל שיוכו הקבוצתי של האדם המופלה המשפיעה על היחס לכשירותו השכלית; ואפליה המבוססת על שיפוט נורמטיבי של הקבוצה שהאדם המופלה משתייך אליה.

לנוכח מסקנות הניסוי והידע שנצבר בתחום, אנו פורטים שורה של המלצות בדבר הדרכים לטיוב הכלים הקיימים למאבק באפליה באמצעות שילוב שונה של אמצעי אכיפה כלפי כל אחת מן הקבוצות.



## המלצותינו

- (1) מיסוך קורות חיים (masking).** פרטי מידע מסוימים של מועמדים לעבודה יוסתרו מפני הגורמים הממיינים והמראיינים.
- (2) צוות מראיין מגוון.** גיוון בזהות החברתית של המראיינים לקבלה לעבודה.
- (3) שקיפות בנתוני ההעסקה.** החלת חובת פרסום של נתוני שכר, העסקה וקידום בחתכים דמוגרפיים.
- (4) מכסות העסקה לפי חוק (מדיניות ייצוג הולם).** אכיפת מכסות העסקה לצורך ייצוג הולם במגזר הציבורי של כל הקבוצות באוכלוסייה, כפי שהדבר מעוגן בחוק.
- (5) תמריצים למעסיקים להעסקה ולקידום של בני קבוצות מופלות.**
- (6) ניפוץ סטריאוטיפים באמצעות חינוך ועידוד היכרות בין קבוצות באוכלוסייה.**

חרף החקיקה האוסרת על אפליה בהקשרים רבים, דומה שאין חולק על כך שבישראל של שנת 2018 אפליה כלפי קבוצות שונות ובמבחר תחומים מוסיפה להתקיים. בסקירה זו לא נדון באפליה על כלל צורותיה, אלא נתמקד בַתופעה של אפליה תעסוקתית.<sup>1</sup>

אפליה תעסוקתית מוגדרת בסעיף 1(א) לאמנה בדבר הפלייה בתעסוקה ובמשלח־יד (מס' 111) של ארגון העבודה הבינלאומי: "כל הבדלה, הרחקה או עדיפות מטעמי גזע, צבע, מין, דת, השקפה מדינית, מוצא לאומי או מקור חברתי, שיש בהן כדי לשים לאל או לפגום את שוויון הסיכוי או היחס בהעסקה או במשלח־יד".<sup>2</sup>

לאפליה תעסוקתית מאפיינים ייחודיים, ובדרך כלל היא ממוקדת בקבלת ההחלטות של מעסיקים בעניין עובדיהם או בעניין מועמדים לעבודה. ואולם אפליה כזאת יכולה להתקיים בכל שלבי ההעסקה, ובאופן שונה בעניין עובדים שונים: מעסיק עלול להפלות בין מועמדים למשרה מסוימת באופן ניסוח דרישות התפקיד, בהזמנה לריאיון ובהחלטת ההעסקה עצמה; להפלות בין עובדים קיימים - במדיניות הקידום, בחלוקת המשימות, בתנאי השכר וביחס הבין־אישי כלפיהם; ולהפלות בפיטורים של עובדים.

סקירה זו תתמקד באפליה תעסוקתית כלפי ארבע קבוצות בחברה הישראלית - נשים, ערבים, חרדים ומזרחים<sup>3</sup> - ותבחן את מאפייני האפליה כלפי כל אחת מהן:

\* תודה לדנה בובליל, דנה זמיר ובוגני שרי על עזרתן המסורה במחקר ולדפנה אבירס־ניצן, דנה בלאנדר, אריאל פורת, טלי רגב ומשתתפי הסדנה בפקולטה למשפטים של האוניברסיטה העברית בירושלים על הערותיהם המעולות. המחקר המוצג בפרק ג מומן בתמיכתה הנדיבה של הקרן הלאומית הישראלית למדע (מענק 1212/12).

1 לבסיס תיאורטי רחב יותר של תחום האפליה והאי־שוויון ראו בן־ישראל, 1998; זמיר וסובל, תש"ס; הימין רייש ושפרמן, 2008; שטיינר, 2013; מדינה, תשע"ה.

2 ההדגשה שלנו.

3 ארבע הקבוצות שנבחרו למחקר - נשים, ערבים, מזרחים וחרדים - חוות אפליה על בסיס מגדר, גזע או לאום, מוצא אתני ודת. מדובר בסוגי האפליה הנפוצים והמוכרים ביותר. אפליה מגדרית, ובייחוד אפליה מגדרית תעסוקתית, היא האפליה הנחקרת ביותר בספרות, נתון לא מפתיע לנוכח העובדה שנשים הן כ־50% מכוח העבודה הפוטנציאלי. הערבים הם קבוצת מיעוט חרבותית, דתית ולאומית החווה אפליה בתחומים רבים, באופן

באילו אופנים הקבוצה מופלית ומאילו מניעים? ההנחה העומדת בבסיס בחינה כזאת היא שהגורמים לאפליה ודרכי הביטוי שלה יכולים להשתנות בהתאם לשיוך הקבוצתי של העובד (Levinson and Smith, 2012). נטען כי אף שיש שונות ניכרת בין המניעים לאפליה וביטוייה כלפי קבוצות חברתיות שונות, ברמה המשפטית כמעט שאין הכרה בשונות זו. לגישתנו, התאמת חוקי האפליה ודרכי ההתמודדות עם הופעותיה יכולה לסייע למיגורה.

**הפרק הראשון** של הסקירה ישמש מבוא לנושא האפליה התעסוקתית, והוא יסקור את המציאות המשפטית ובתוך כך את דרכי ההתמודדות של הדין הישראלי עם אפליה ואת מידת יעילותו. לאחר מכן תיסקר המציאות החברתית: תיאור היקפה ומאפייניה של האפליה התעסוקתית כלפי כל אחת מן הקבוצות שהסקירה עוסקת בהן. להשלמת המבוא תתואר בקצרה, כנקודת השוואה, המציאות המשפטית והחברתית בארצות הברית בהיבטי ההתמודדות עם אפליה.

**בפרק השני** תוצג התיאוריה העומדת בבסיס מסמך זה, הגורסת כי אפליה אינה ניתנת להבנה ולטיפול ראויים כשהיא נבחנת כמקשה אחת, אלא שיש דקויות

---

בולט גם אפליה וסגרגציה תעסוקתית. לעומת שתי הקבוצות האלה, אפליה תעסוקתית של חרדים היא תופעה הולכת ומתבלטת עם התקדמות תהליכי ההיפתחות של בני מגזר זה ועם כניסתם לשוק העבודה. הן המגזר הערבי הן המגזר החרדי נתפסים כיום כמוקד השיח התעסוקתי. בקבוצות אלה שיעור האבטלה גבוה במיוחד, והן נתפסות כמנועי הצמיחה הפוטנציאליים של המשק – קבוצות יעד שיש לפעול לטובת שילובן בשוק העבודה. היחס לקבוצה הרביעית, הקבוצה המזרחית, מורכב יותר, בין השאר משום שעצם ההשתייכות ל"מגזר מזרחי" במאה ה-21 קשה להגדרה. עם זאת, אפליה כלפי מזרחים, שהיא אחד ממאפייני הפער העדתי, ממשיכה להיות מתועדת כתופעה בעלת השלכות חמורות גם בעולם התעסוקה. במציאות הישראלית שיוך אנשים לפי כל אחת משלוש הקטגוריות הראשונות נעשה באופן אינטואיטיבי ומתאפשר בדרך כלל בקלות על בסיס מראה חיצוני. שיוך לקבוצה ה"מזרחית" על בסיס מראה חיצוני הוא מובהק פחות אבל עודו קורה על בסיס התייחסות לשמות משפחה ולסממנים חברתיים. מובן שבצד הקבוצות שבהן יעסוק המחקר, יש קבוצות מופלות אחרות בישראל, שבחרנו שלא לעסוק בהן. הבולטות שבהן הן אוכלוסיית האנשים עם מוגבלויות ואוכלוסיית היהודים יוצאי אתיופיה, שחוו אפליה תעסוקתית שאינה פחותה, ולעיתים אף בוטה יותר, מן האוכלוסיות המתוארות במחקר זה. להרחבה בנושא אפליה כלפי אנשים עם מוגבלויות ראו למשל קמארה ואדמון-ריק, 2012. להרחבה על אפליה כלפי יוצאי אתיופיה ראו למשל וולש, חובל-משיח ושי, 2013; משרד המשפטים, 2016.

במקורותיה ובביטוייה כלפי קבוצות חברתיות שונות. פרק זה ייפתח בסקירה תיאורטית קצרה אשר תציג את דרכי המדידה של אפליה ואת המניעים הרווחים להיווצרותה. לאחר הצבת בסיס זה נבחן שנית את מאפייני האפליה כלפי הקבוצות החברתיות שהסקירה ממוקדת בהן, אך כעת מתוך כוונה לעמוד על מקורותיה ועל דרכי הביטוי הייחודיים שלה כלפי כל קבוצה.

**הפרק השלישי** יוקדש להצגת מחקר שנערך בנושא.<sup>4</sup> התרומה הייחודית של מחקר זה היא בבחינה האמפירית של מגוון סוגי האפליה המופנית לכל אחת מארבע הקבוצות. ממצאי המחקר יכולים לסייע להתאים את הכלים להתמודדות עם אפליה תעסוקתית כלפי הקבוצות השונות, על פי המנגנונים הפסיכולוגיים המייצרים אפליה כלפי כל אחת מהן.

**הפרק הרביעי** והמסכם של הסקירה יציג את המלצותינו להתמודדות נכונה עם אפליה תעסוקתית, בשים לב למאפייני האפליה הייחודיים של כל קבוצה, על בסיס הממצאים האמפיריים מן המחקר ובראי האמצעים הנקטים היום.

אפליה תעסוקתית היא תופעה רחבה המושכת את תשומת לבם של חוקרים ומתווי מדיניות בארץ ובעולם. בסקירה זו איננו מתיימרים לסרטט תמונת מצב מלאה של כל מאפייני התופעה והשלכותיה וכל מאמצי ההתמודדות עמה, אלא אנו מבקשים להפנות את הזרקור למניעים העומדים בבסיס ההתנהגות המפלה ולחשיבות של ההבחנה בין מניעים שונים בהתמודדות מושכלת עם מופעי אפליה כלפי קבוצות שונות.

# פרק 1

## אפליה תעסוקתית: משפט וחברה

### 1.1

## ההתמודדות המשפטית עם אפליה תעסוקתית

### הגדרות משפטיות

ההגדרה המשפטית הרווחת של אפליה עוקבת אחר ההגדרה העיונית שטבע אריסטו, קרי מתן יחס שונה לשווים, ואולם ההכרעה מי נמנה עם "קבוצת השוויון" היא גמישה ותלויה הקשר. לפי גישה משפטית אחת, אפליה היא כל התחשבות במאפיינים מכווני זהות של אנשים (כגון דת, מגדר או גזע) באופן שפוגע בכבוד האדם ועלול להעצים תפיסות שליליות בנוגע להם. לפי גישה אחרת, כל התחשבות בשיקולים שאינם ענייניים היא משום אפליה, ואילו התחשבות במאפיינים ענייניים מותרת (מדינה, תשע"ה).

בעולם המשפטי מקובל להבחין בין אפליה ישירה לאפליה עקיפה: אפליה ישירה היא האפליה ה"קלסית", הבאה לידי ביטוי ביחס שונה לשווים בגין השתייכותם לקבוצות חברתיות אחרות כפי שתואר לעיל. אפליה עקיפה, לעומת זאת, באה לידי ביטוי בהצבת דרישות שהן ניטרליות בפני עצמן אך בפועל משפיעות על שווים באופן שונה, בהתאם לשיוכם הקבוצתי (שטיינר, 2013).

תוצאתה של אפליה עקיפה, בדומה לאפליה ישירה, היא היווצרות של מציאות לא־שוויונית עבור בני קבוצות שונות. השופטת אלישבע ברק התייחסה להבחנה זו בפסק הדין בעניין פלוטקין (דב"ע נו/129-3):

הפליה עקיפה תיתן ספציפיקציות שאינן מתאימות לחלק גדול של הקבוצה המופלה. כך למשל, אם אחת הספציפיקציות היא גובה או משקל גדולים, הרי ייתכן שרוב הנשים לא תתאמנה, לספציפיקציה זו. אם הספציפיקציה היא אנשים גבוהים בלבד,

ייתכן שרוב יוצאי המזרח – סין ויפן – לא יתאימו לדרישה. [...] אם דרישה זו אינה רלוונטית לסוג העבודה תהא זו הפליה עקיפה. הפליה ישירה מאידך, היא הפליה המצביעה במפורש על אי־קבלת אדם מסוים לעבודה בגין השתייכותו לקבוצה מופלה מסוימת. אי־קבלת אדם לעבודה בהיותו בן גזע מסוים, ממוצא מסוים או ממין (gender) מסוים היא הפליה ישירה. כעיקרון יש למנוע הפליה עקיפה וישירה כאחד.

## הדין הישראלי

אפליה תעסוקתית היא תופעה עולמית. כדי להתמודד עימה חוקקו מדינות רבות חוקים האוסרים על אפליה ומגינים על שוויון ההזדמנויות של הקבוצות המופלות. בישראל הוכר עקרון השוויון עוד במגילת העצמאות. אף ששוויון אינו מוגדר במפורש בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, הגישה המקובלת בפסיקה ובספרות המשפטית רואה בזכות חוקתית הנגזרת מחוק זה (ברק, תשנ"ג). מלבד חוק היסוד יש בישראל חקיקה ענפה שתכליתה מניעת אפליה, ובמיוחד חקיקה האוסרת אפליה תעסוקתית. חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה הוא החוק הישראלי העיקרי למניעת אפליה מסוג זה. סעיף 2(א) לחוק אוסר, בין היתר, על אפליה מחמת מין, נטייה מינית, מעמד אישי, גיל, היריון, טיפולי פוריות, הורות, גזע, דת, לאום, ארץ מוצא, השקפה, שיוך מפלגתי או שירות מילואים; וסעיף 15(ד) אף אוסר על מעסיקים להפנות שאלות למתראיין או לעובד, במישרין או בעקיפין, בנושאים המשתייכים לקטגוריות המפורטות.

החוק עוסק בשישה היבטים של יחסי עבודה: שלב הקבלה לעבודה, תנאי עבודה, קידום בעבודה, הכשרה והשתלמות מקצועית, פיטורים והטבות ותשלומים בהקשר של פרישה מעבודה (רבין מרגליות, תש"ס). סעיף 2(ב) לחוק אוסר במפורש גם על אפליה עקיפה הבאה לידי ביטוי ב"קביעת תנאים שלא ממין העניין".

ואולם עיון בחוק מלמד שהוא נדרש בנשימה אחת למגוון הקבוצות הנמצאות בסכנת אפליה ולכל שלבי ההעסקה, ללא החלת הסדרים מותאמים למגוון האוכלוסיות או לאופני אפליה שונים. האיסור המוגדר בחוק גם אינו נוגע לכוונה להפלות אלא לעצם קיומו של יחס לא־שוויוני בפועל, ככל שיחס כזה נובע מאחד הטעמים האסורים המוגדרים בחוק (מין, גיל, גזע וכיוצא באלה). כלומר, די בתוצאה מפלה כדי להצביע על אפליה, ואין צורך בהוכחת כוונה להפלות. רף ההוכחה

הנדרש מן הטוען לאפליה נמוך יחסית: עליו להוכיח את קיומה של אפליה לכאורה בלבד כדי להעביר את נטל ההוכחה למעסיק.

מכוח סעיף 18(א-ט) לחוק הוקמה בשנת 2009 הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה וניתנה לה סמכות נרחבת לטפל בתלונות של עובדים בגין אפליה, בכלל זה הסמכות לעריכת בירורים, לבקשת נתונים ממעסיקים ולהגשת תביעות אזרחיות לבית הדין לעבודה בשם העובד או באופן עצמאי. נוסף על כך הנציבות פועלת להעלאת המודעות לאפליה ולקידום שוויון בשוק העבודה בעזרת פעילות הסברה והדרכה והגשת מידע וייעוץ לפונים אליה (נציבות שוויון הזדמנויות, 2014-2016). בשנת 2015 הוקם בנציבות לשוויון הזדמנויות פורום להגברת האכיפה בכל הנוגע לאוכלוסייה הערבית. הפורום פועל להגברת המודעות לאפליה ולשוויון בקרב החברה הערבית וכן להגברת הנגישות של מועסקים ערבים למידע רלוונטי על זכויותיהם (נציבות שירות המדינה, 2015).

כחלק מהמאמצים לקידום שוויון בהעסקה יש גם חקיקה העוסקת בייצוג **הולם** במגזר הציבורי, קרי בשירות המדינה ובחברות הממשלתיות. מדובר בחקיקה המחייבת מתן העדפה למועמדים בשלב ההעסקה לפי השתייכותם לקבוצות אוכלוסייה מסוימות המיוצגות בחסר וסובלות מאפליה (חוק החברות הממשלתיות, סעיפים 18א, 18א1, 50א, 35ב, 160ב). שלא כמו חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, חקיקת ייצוג הולם אינה עוסקת במניעת אפליה כשלעצמה אלא בקידום שוויון, כלומר היא אינה ממוקדת בהתנהלות אלא בתוצאה - העלאת ייצוג בקרב קבוצות המיוצגות בחסר. כך, סעיף 15 לחוק שירות המדינה (מינויים) דורש שבקרב העובדים בשירות המדינה, בכלל הדרגות והמקצועות, בכל משרד ובכל יחידת סמך, יהיה "ביטוי הולם, בנסיבות הענין" לייצוגם של אוכלוסיות שהוגדרו כזכאיות לכך: נשים, בני האוכלוסייה הערבית, האוכלוסייה הדרוזית והצ'רקסית, בני העדה האתיופית, בני האוכלוסייה החרדית ואנשים עם מוגבלויות. חוק החברות הממשלתיות מתווה מדיניות דומה בענין חברות ממשלתיות, תאגידים ציבוריים וגופים אחרים שהוקמו בחיקוק: לפי סעיף 18א, בהרכב הديرקטוריון של חברה ממשלתית יינתן ביטוי הולם לייצוגם של בני שני המינים, ולפי סעיף 18א1, יינתן ביטוי הולם גם לייצוג האוכלוסייה הערבית. לפי סעיף 50א, יינתן ביטוי הולם בקרב עובדי החברות הממשלתיות לבני העדה האתיופית ולבני העדה הדרוזית.

סעיף 50א(ב) לחוק החברות הממשלתיות מפרט שקידום ייצוג הולם יבוא לידי ביטוי הן בייעוד משרות למועמדים מקרב קבוצות הזכאיות לייצוג הולם, והן במתן עדיפות למשרות ולדרגות מסוימות למועמדים מקרב הקבוצות הזכאיות, בתנאי שהם בעלי כישורים דומים לכישורי מועמדים אחרים.<sup>5</sup> מעתירה שהוגשה לבג"ץ מתפרש כי משמעות הדבר היא החלת חובה לפעול פעולה אקטיבית לקידום הייצוג של האוכלוסיות הזכאיות, מתוך הצבת יעדים אובייקטיביים להגשמת המטרה (בג"ץ 6924/98, פס' 29 לפסק דינו של השופט זמיר).

אף שההסדרים החוקיים מתמודדים באופן רחב עם תופעת האפליה, הם מטפלים באופן פרטני בכל אוכלוסיית יעד, ולטובת יישום הוראות החקיקה התקבלו החלטות ממשלתיות שקבעו יעדי העסקה קונקרטיים עבור כל מגזר בנפרד (הנחיות היועץ המשפטי לממשלה 1.1503, 2006). עם זאת, נדגיש שהחוקים הללו חלים על המגזר הציבורי לבדו ועוסקים רק בשלב ההעסקה. כמו כן, אף על פי שהם חלים ביחס לרוב האוכלוסיות המופלות, הם אינם מגדירים זכאות להעדפה מתקנת לבני עדות המזרח, אף שכפי שיפורט להלן מדובר באוכלוסייה שגם היא מופלית בשלב ההעסקה.<sup>6</sup>

אוכלוסייה מופלית אחת שזוכה לעיסוק נפרד ורחב היא אוכלוסיית הנשים. כך למשל, סעיף 4 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה אוסר במפורש על הטרדה מינית על ידי המעסיק;<sup>7</sup> סעיף 8 לחוק דורש ניסוח מודעות של הצעת עבודה בלשון זכר ונקבה; וסעיף 4 לחוק קובע שמקום עבודה שמציע לאימהות תנאי העסקה מסוימים, חייב להציע אותם תנאים לאבות.<sup>8</sup> נוסף על כך יש כמה חוקים ייעודיים העוסקים בשוויון מגדרי. כך, חוק שכר שווה לעובדת ולעובד מטפל ספציפית בסוגיית פערי השכר בין המינים. לפי סעיף 2 לחוק זה, "עובדת ועובד

5 לעניין העדפה מחקנת לנשים ראו גם סעיף 13.332(יב) לחקון שירות המדינה (תקשי"ר).

6 נציין גם שבני האוכלוסייה החרדית הם קבוצה הזכאית לייצוג הולם רק לפי סעיף 15 לחוק שירות המדינה, לפי תיקון לחוק מסוף שנת 2016.

7 סעיף זה תקף גם לגברים המוטרדים מינית במקום העבודה, אך מאחר שבפועל רוב הנפגעות הן נשים, החקיקה מגינה בעיקר עליהן.

8 באשר לסעיף 4, אומנם מדובר בזכות שהנהנים הישירים ממנה הם גברים, אך היא מסייעת גם לנשים בכך שהיא מקילה על חלוקה שוויונית של אחריות הטיפול בילדים המשותפים.



המועסקים אצל אותו מעסיק באותו מקום עבודה, זכאים לשכר שווה בעד אותה עבודה, עבודה שווה בעיקרה או עבודה שוות ערך". החוק חל בצד החוק לשוויון ההזדמנויות בעבודה ומציע כלים נוספים להתמודדות עם מופע זה של אפליה מגדרית. למשל, במסגרת חוק שכר שווה, שלא כמו בחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התובעת אינה נדרשת להוכיח קשר סיבתי בין היותה אישה ובין פער השכר, אלא די בפער כשלעצמו; סעיף 6 לחוק שיווי זכויות האישה דורש "ביטוי הולם בנסיבות העניין לייצוגן של נשים בסוגי המשרות השונים בגופים ציבוריים ובעודות המכרזים והמינויים", ואף מורה כי יש לתת העדפה לנשים על פני גברים כאשר המועמדים בעלי כישורים דומים; סעיף 9 לחוק עבודת נשים אוסר על פיטורים של אישה הרה ועד חודשיים לאחר חזרתה מחופשת הלידה. לאחרונה הורחבו זכויותיהם של גברים לחופשה בתקופת הלידה ולשעות הורות באופן המאפשר שוויוניות רבה יותר בין הורים בנטל הטיפול בילדים (תיקון מספר 55 לחוק עבודת נשים); סעיף 6 לחוק למניעת הטרדה מינית קובע כי נטל ההוכחה במקרים של תובענת העובדת יהא על המעסיק; תיקון מספר 74 לחוק בתי המשפט ותיקון מספר 26 לחוק הדיינים השיתו חובה למנות נשים לוועדות למינוי שופטים ודיינים, ובאופן ספציפי מורים שלפחות אחד מנציגי הממשלה, אחד מנציגי הכנסת ואחד מנציגי לשכת עורכי הדין יהיו נשים.

גם אפליה מטעמי דת זוכה לעיסוק ספציפי בחקיקה. לפי סעיפים 99-2 לחוק שעות עבודה ומנוחה, "לא יסרב הזקוק לעובד לקבל אדם לעבודה בשל כך בלבד שהוא הודיע עם קבלתו לעבודה שאינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית על פי איסור שבמצוות דתו שאותן הוא מקיים, ולא ידרוש ממנו ליתן התחייבות לעבוד בימי המנוחה השבועית כתנאי לקבלתו לעבודה".

בחינה כוללת של החקיקה הישראלית שהוזכרה לעיל מעלה שמצד אחד החקיקה המרכזית שנועדה למנוע אפליה, קרי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, מטפלת באפליה כמקשה אחת: היא חלה באופן רוחבי ואינה מבטאת הכרה בדפוסי האפליה הייחודיים כלפי מגוון קבוצות אוכלוסייה ובשלבי העסקה שונים. מצד שני חקיקה משלימה לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה מתמקדת בקידום שוויון של קבוצות ספציפיות, בעיקר של נשים (בשכר, בפיטורים ובהעסקה), אך במידת מה גם של קבוצות מיעוט אתניות ולאומיות (רק בהעסקה ורק במגזר הציבורי). מעניין להשוות את החקיקה הישראלית למצב המשפטי הקיים בארצות הברית, שבה האיסור על אפליה מתמקד בשתי קבוצות עיקריות: אפרו-אמריקאים ונשים.

## משפט משווה: הדין האמריקאי

החוקים העיקריים האוסרים על אפליה בארצות הברית נחקקו בשנות השישים של המאה העשרים על רקע המאבק המתמשך של האוכלוסייה האפרו-אמריקאית ושל התנועה הפמיניסטית לשוויון זכויות. החוק לשכר שווה (Equal Pay Act – EPA) שנחקק בשנת 1963 נועד למנוע באופן ספציפי אפליה בשכרן של נשים. החוק אוסר על אפליה מגדרית בשכר או בהטבות, במקרה שמדובר בגברים ובנשים המועסקים באותו מקום ובאותם תנאי עבודה ומבצעים עבודה דומה מבחינת הכישורים, המאמצים והאחריות הנדרשים. מעסיק רשאי לקבוע שכר שונה רק אם ההבדלים נובעים מנסיבות ענייניות כדוגמת תונוי ותק, כישורים מקצועיים ועוד.<sup>9</sup>

שנה אחר כך נחקק סעיף 7 לחוק זכויות האזרח (Title VII of the Civil Rights Act of 1964). תחולתו של חוק זה רחבה בהרבה, והוא אוסר על אפליה על רקע גזע, צבע עור, דת, מין או מוצא, בהעסקה ובפיטורים, וכן במסגרת העבודה בהיבטים של קידום, שכר ותנאי העסקה אחרים, לרבות הענקת פיצויים או הטבות (Wakefield and Uggen, 2004). במקור נועד סעיף זה לשפר את מעמדם התעסוקתי של גברים אפרו-אמריקאים, אבל היום קבוצות מגוונות בחברה האמריקאית מוגנות לפיו, על פי קריטריונים של גיל, מוגבלויות ועוד, ולפיכך מעל 75% מכוח העבודה האמריקאי נהנה ממעמד של קבוצת מיעוט מוגנת (שם).

בשנת 1978 הורחבה החקיקה כך שתגן גם מפני אפליה על בסיס היריון ולידה (Pregnancy Discrimination Act of 1978). בחוק זכויות האזרח מ-1991 נקבע תיקון שמקנה לנפגע מאפליה תעסוקתית מכוונת על רקע גזעי זכות לקיום המשפט בהשתתפות חבר מושבעים וכן זכות לתבוע פיצויים עונשיים לבד מן הפיצויים הרגילים (Sections 102 and 103).

ההסדרים המופיעים ב־EPA וב־Civil Rights Act שונים זה מזה בנטל ההוכחה. לפי EPA, בדומה לתביעה לפי חוק שכר שווה הישראלי, בתביעה אין צורך

9 על החוק ראו *FindLaw*, "Equal Pay and Discrimination against Women," (מקוון).

להוכיח כוונה להפלות אלא רק להראות שיש פערי שכר בפועל עבור עבודה הנחשבת שווה. המעסיק נדרש מצידו לספק נימוק מוצדק לפערי השכר.<sup>10</sup> ב-Title VII איסור האפליה נוגע במקורו לאפליה מכוונת וישירה, אך ברבות השנים הכירה הפסיקה בכך שגם דרישות ניטרליות יכולות להיות משום אפליה אסורה, אם הן מובילות לתוצאות מפלות. הכרה זו מאפשרת לתבוע לדין גם במקרים של אפליה נסתרת או לא מודעת, במקרה שמדיניות או פעולה מובילות לתוצאה מפלה (Garaud, 1990).

הליך ההוכחה לפי Title VII נעשה בשלבים. מתוך הבנה שלתובע בדרך כלל אין נגישות למידע בדבר השיקולים שהנחו את קבלת ההחלטה בעניינו אלא רק להחלטה הסופית, בבתי משפט בארצות הברית התפתח מנגנון ראייתי של הוכחת אפליה "לכאורה" (prima facie case) הדומה להיפוך נטל הראיה בחוק שוויון ההזדמנויות הישראלי. לפי מנגנון זה, על התובע להוכיח ארבעה תנאים מצטברים: שהוא נמנה עם חברי קבוצה המוגנת לפי חוק וששיון קבוצתי זה הוא הבסיס לטענת האפליה; שיש לו הכישורים הנדרשים ושהציג את מועמדותו לעבודה; שמועמדותו נדחתה; שהמעסיק המשיך לחפש מועמדים אחרים לאחר הדחייה. מרגע שהתובע הוכיח את הרכיבים הללו, נטל ההוכחה מועבר למעסיק ועליו לספק סיבה חוקית לאי-קבלה לעבודה.<sup>11</sup> עוד מנגנונים שנועדו להקל את הוכחת האפליה הם ההיתר להשתמש בניתוחים סטטיסטיים (Garaud, 1990) וההכרה באפשרות קיומם של מניעים מעורבים: במקרים שהתקבלה בהם החלטה מעסוקתית הן בשל שיקולים לגיטימיים והן בשל שיקולים מפלים, ככל שהתובע מוכיח כי "תכונה מוגנת" הייתה הגורם שהניע את קבלת ההחלטה בעניינו, כך נטל ההוכחה מועבר למעסיק, הנדרש להוכיח שהחלטה הייתה מתקבלת גם ללא הסיבות המפלות (Haas and Brandys, 2015).<sup>12</sup> בשלב זה

10 Getting Paid the Same: Claims Under the EPA, ראו ההסברים אצל Troutman Sanders Website; Use Your Best Judgement: EPA Burden of Proof, Faulk & Winkler LLC Website

11 ראו על פסק הדין McDonnell Douglas Corp. v. Green, רבין מרגליות, תש"ס.

12 Civil Rights - Title VII - Employment Discrimination; Harassment; Retaliation, Ninth Circuit Website, ראו גם

על המעסיק להוכיח שלתהליך ההעסקה יש צורך עסקי. אם המעסיק מצליח לשכנע שהייתה סיבה לגיטימית ולא מפלה לפעולותיו, נטל השכנוע חוזר לתובע.

מנגד, בפסיקה האמריקאית הוכרו שתי דוקטרינות שמטרתן לסייע בקביעה אם החלטת מעסיק הייתה נגועה באפליה, ואלו נוטות בדרך כלל לטובת המעסיק. לפי דוקטרינת "אותו השחקן" (same actor defense), כאשר נטען כלפי מעסיק כי הוא פיטר עובד באופן מפלה, אם אותו המעסיק הוא זה ששכר את העובד זמן קצר קודם לכן, קמה חזקה שלא התקיימה אפליה בפיטורים. הדוקטרינה נובעת מתפיסה שאפליה באה לידי ביטוי באופן שווה ועקבי בכל שלבי העבודה, ואם המעסיק קיבל את העובד לעבודה, לא סביר שהוא ינהג כלפיה אפליה בשלב אחר בעבודה (*Beecham v. Wyndham*; ראו גם Gertner and Hart, 2012). לפי דוקטרינת האמונה הכנה (honest belief), אם מעסיק שקיבל החלטה הנחשדת כמפלה מצהיר כי הוא מאמין באמת ובתמים בסיבות הלגיטימיות שהנחו אותו בקבלת ההחלטה, המועסק הטוען לאפליה אינו רשאי לטעון שמדובר באמתלה כוזבת. גרסה מתונה יותר של המבחן דורשת לבדוק אם החלטת המעסיק התקבלה בצורה שקולה ועל בסיס ידע סביר. מבחן זה מאפשר לתת משקל לא רק לשאלות העובדתיות, דהיינו אם העובדות שעל בסיסן המעסיק קיבל את החלטתו נכונות או לא, אלא גם לאמונה של המעסיק בנוגע לאותן עובדות. דוקטרינה זו מתעלמת מן העובדה שבמקרים רבים אפליה נעשית באופן לא מודע, ולכן הסיבות שהמעסיק מצהיר שהנחו אותו אינן הסיבות הבלעדיות דווקא, והיא מתעלמת מכך שאמונות אותנטיות עלולות לנבוע מדעות קדומות שגויות (Gertner and Hart, 2012; Portman, 2012; Garcia Perez, 2013).

החקיקה האמריקאית דומה לישראלית ביעדיה ואף במבנה שלה, אם כי החקיקה הישראלית מגינה על קבוצות רבות ומגוונות יותר מפני אפליה, למשל הורים, מי שהופלו על בסיס עמדות פוליטיות ועוד. החקיקה האמריקאית, כמו הישראלית, מתמקדת באפשרות לתביעת פיצויים על ידי הנפגע מאפליה תעסוקתית. בארצות הברית, כמו בישראל, כפי שיוסבר בהמשך, פותחו מנגנוני הוכחה שנועדו להקל על התובע בהתמודדות עם הנטל הראייתי, אם כי היפוך הנטל נובע מן הפסיקה ואינו מעוגן בחוק עצמו. בשתי המדינות החקיקה כללית ומתייחסת באופן רחב לכלל הקבוצות, אך קבוצות מסוימות זכו לחקיקה משלימה המגינה באופן ייעודי על זכויותיהן.

## אפקטיביות המשפט

**קשיים בהוכחת אפליה ואופן ההתמודדות עימם**  
 חקיקה האוסרת אפליה נדרשת להתמודד עם האתגר שבהגדרה "מהו יחס מפלה?". במקרים רבים הקביעה אם יש בהתנהגות או בהחלטה מסוימת משום אפליה אינה פשוטה: החוקים נוטים להיות עמומים, והאפקט העיקרי שלהם הוא מניעת אפליה בוטה, או, למעשה, מניעת התנהגות שהיא בבחינת ראייה לאפליה (Ford, 2014).

נטל ההוכחה המוטל על העובד הטוען לאפליה עשוי להיות כבד. במקרים רבים יש קושי מהותי בהבאת ראיות ישירות לקיומה של אפליה. במקרים של אפליה מודעת המעסיק נוקט משנה זהירות בחשיפת המניעים האמיתיים להחלטותיו. נוסף על כך, החוק דורש להוכיח את קיומה של אפליה מובהקת בתהליך קבלת ההחלטות של המעסיק, אך המציאות מורכבת יותר: החלטות שמעסיק מקבל יכולות להתבסס על שילוב של שיקולים לגיטימיים עם דעות קדומות. כמו כן, דעות קדומות משפיעות כאמור גם ברמה לא מודעת לכל אורך התהליך ולא דווקא ברמה מודעת במעמד קבלת ההחלטה המפלה (Krieger, 1995; Norton et al., 2006). מובן שבמקרים של אפליה לא מודעת קשה מאוד למצוא ראיות שיוכיחו תהליך מחשבתי שהוביל להחלטה המפלה.

כדי להתמודד עם קשיי ההוכחה עוגן בסעיף 9(א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה **מנגנון של היפוך נטל ההוכחה**. לפי הסעיף, בתובענה של דורש עבודה או של עובד על אפליה מצד המעסיק יעבור נטל ההוכחה למעסיק, ויהיה עליו להראות שלא התקיימה אפליה על פי התנאים הקבועים בחוק: לעניין אפליה בקבלה לעבודה או במהלכה העובד נדרש להוכיח שהתקיימו בו התנאים או הכישורים שדרש המעסיק; ולעניין פיטורים העובד נדרש להוכיח שלא הייתה בהתנהגותו סיבה לפיטוריו. די שהעובד יגיש ראייה לכאורה לאפליה פסולה כדי להעביר למעסיק את הנטל להוכיח שלא הייתה אפליה (אברהם-זיס, 2013). שרון רבין מרגליות (תש"ס) מצאה שהפסיקה מתייחסת לסעיף זה כהופך לא רק את נטל ההוכחה אלא גם את נטל השכנוע.

אם כן הרף שהציבה הפסיקה להעברת נטל ההוכחה הוא נמוך, לעיתים אף **ראשית ראייה בלבד** (ראו ע"ע 627/06). בפסק דין פלוטקין, למשל, הוכחת

אמירות סטריאוטיפיות לבדה הספיקה להעברת הנטל (דב"ע נו/129-3). בדומה לכך בפסק דין אחר קבעו השופטים:

די בכך שהעובד הטוען להפליה בשל אחד ממאפייני הזהות שלו המנויים בסעיף 2 לחוק יוכיח כי התקיימו בו התנאים והכישורים שנקבעו על ידי המעביד לעניין מסוים [...] נוכח הקושי הטמון בהוכחת השיקולים שעמדו ביסוד החלטה זו או אחרת שהתקבלה בעניינו של העובד יש להעביר את נטל ההוכחה למעביד כאשר עלה בידי העובד להציג ראיות לכאורה לכך שהמעביד נהג כלפיו בהפליה [...] על רקע פערי הכוחות והמידע המאפיינים את היחסים בין המעביד לעובד אין לקבוע רף גבוה במיוחד לעניין זה (בג"ץ 1758/11).

ההלכה שהתבססה בפסיקה היא שהמניע העומד מאחורי ביסוס ההחלטה על הטעם הפסול, קרי היסוד הנפשי שבפעולה, אינו רלוונטי (רבין מרגליות, תש"ס). כך בפסיקת בג"ץ: "המבחן לבדיקת קיומה או אי-קיומה של הפליה הוא אובייקטיבי ולא סובייקטיבי [...] יש לבחון את התוצאה הסופית, כפי שהיא מצטיירת במציאות החברתית" (בג"ץ 104/87). כלומר, אין חשיבות אם אפליית המעסיק נעשתה בכוונה או בהיסח הדעת, מתוך גזענות או מתוך אמונות סטריאוטיפיות לא מודעות: מרגע שהחלטה מבוססת על תכונה "מוגנת", מוטל על המעסיק להוכיח שלא הייתה אפליה (בג"ץ 2671/98). נוסף על כך, נפסק כי די שהשיקול המפלה הוא רק אחד השיקולים בקבלת ההחלטה כדי להכתיים את ההחלטה כולה, גם אם יתר השיקולים הם ענייניים (דב"ע נו/129-3; ע"ע 627/06; ע"ע 363/07).

ככל שנושא הדעות הקדומות והאפליה נחקר יותר בתחומי הפסיכולוגיה החברתית והקוגניטיבית, כך ניכרת הישענות רבה יותר על תיאוריות אלה גם במחקר ובפרקטיקה המשפטית. כך למשל, בעשורים האחרונים נעשה שימוש תכוף במומחים מתחום הפסיכולוגיה החברתית כעדים מומחים בתיקים של אפליה תעסוקתית. המומחים מציגים את הידע הקיים בנושא כדי להבהיר לשופטים עד כמה אפליה יכולה להיעשות באופן לא מודע ולא מכון (Gertner and Hart, 2012). מחקרים מראים שגם שופטים אינם משוחררים מהטיות קוגניטיביות, ואלה עלולות להשפיע באופן לא מודע על פסיקתם, בכלל זה

בתביעות של אפליה על בסיס מין, גזע ולאום (Chew and Kelley, 2008; Chew, 2010)<sup>13</sup>.

### המשפט כפתרון חלקי: אפקטיביות המשפט לעומת כלים אחרים

המשפט עוסק בדרך כלל באיסור התנהלות מפלה ובמתן פיצוי במקרים שהוכחה אפליה בניגוד לחוק. עם זאת, מרבית מקרי האפליה אינם מגיעים לכדי תלונה, ומתוך התלונות מעטים התיקים שמסתיימים בפסק דין. על כן אפשר להסיק שהפסיקה אינה מחלחלת ואינה משפיעה על ההתנהלות בעולם התעסוקה בפועל במידה שיש הסוברים שהיא משפיעה.

כאשר בתי המשפט דנים בתביעות שעניינן אפליה בעבודה הם מיישמים את החקיקה הקיימת ומעבירים את נטל ההוכחה אל הנתבע במקרים המתאימים לכך. דוגמה אחת מהשנים האחרונות היא המקרה של גנות שתבעה את עיריית חדרה בטענה שפוטרה על רקע היותה חרדית. נפסק שהנתבעות לא הרימו את נטל ההוכחה שביטול השיבוץ של התובעת לגן לא היה נגוע באפליה פסולה (ס"ע [חיפה] 8236-01-12). במקרה אחר אדם תבע את התעשייה האווירית בטענה שלא התקבל לעבודה כפרמדיק בשל שמו המעיד על מוצאו המזרחי. בית הדין האזורי לעבודה קבע כי אמירה סטריאוטיפית שהשמיע נציג הנתבעת מספיקה כדי לעמוד בנטל הראשוני המוטל על התובע, והעביר את נטל ההוכחה לכתפי הנתבעת (עב' [ת"א] 3816/09). בפרשה אחרת אדם תבע מסעדה לאחר שלא התקבל לעבודה כמלצר בגלל זהותו הערבית. בית הדין קבע שאף שהטעמים לאי-העסקה היו הקשיים האובייקטיביים הכרוכים בהעסקת עובד שאינו יהודי במסעדה כשרה למהדרין, המעסיק בכל זאת פעל בניגוד להוראות החוק והפלה את העובד "מחמת לאום או דת" (סע"ש [ת"א] 28707-10). במקרה נוסף אישה שביקשה להתקבל למשרת מכירות תבעה את החברה בטענה לאפליה מגדרית, לאחר שנאמר לה כי נשים אינן מתאימות לתפקיד. בית הדין הארצי לעבודה קבע כי התובעת הופלתה באופן פסול, כיוון שהיותה אישה לא הייתה צריכה לשמש שיקול (דב"ע [ארצי] נו/129-3). בארבעת המקרים הפיצויים למתלוננים עמדו על עשרות אלפי ש"ח.

13 לפרספקטיבה ישראלית בתחום זה ראו למשל גזל-אייל ופוליטיס, 2015.

ואולם למרות החקיקה המקיפה ונכונות בתי המשפט ליישמה, ההליך השיפוטי מטפל למעשה רק במיעוט מקרי האפליה: עובדים רבים אינם מתלוננים, וגם בקרב המתלוננים רבים אינם מגיעים לתביעה משפטית בשל עלויות המשפט, התלות הנמשכת במעסיק, פומביות ההליך או הקושי להוכיח כי הייתה אפליה. במציאות זו של מיעוט תביעות ייתכן שמערכת המשפט אינה מסגרת יעילה דיה להתמודדות עם תופעת האפליה בשוק העבודה (מילמן-סיון ורבינוביץ'-עיני, תשס"ח; מונדלק, תשע"א). מגבלה נוספת של האפקטיביות של המשפט נובעת מהגדרת הקבוצות הזכאיות להגנתו. יפעת ביטון מתארת בשני מאמרים מעין "שטח מת" של המשפט שקבוצת המזרחים בישראל נמצאת בו. מזרחים אינם מוגדרים קבוצה שיש לה משמעות משפטית אלא חלק מקבוצת הלאום היהודית, ועקב כך קשה יותר להכיר באפליה שחוזה קבוצה זו ולהתמודד עימה. למשל, פעמים רבות החקיקה הקיימת למניעת אפליה אינה ישימה כלפי מזרחים בשל היעדר הגדרה מתאימה למה שעומד בבסיס האפליה כלפיהם, שהרי ההגדרות "מוצא" או "גזע" אינן מתאימות (ביטון, 2011; ביטון, תשע"ב).

נראה אפוא שיש מקום למאמצים מקבילים גם במישור המינהלי והחברתי-חינוכי. יצחק זמיר התייחס במאמרו לחשיבות שבהתמודדות רב-ממדית עם תופעת האפליה:

המשפט אינו מסוגל להתגבר בכוחות עצמו על דעות קדומות כלפי מיעוט דתי או לאומי, או לסלק פחד ועוינות הנובעים מסכסוך לאומי, ולכן גם אינו מסוגל למנוע בכוחות עצמו הפליה של מיעוט כזה. כדי למנוע הפליה כזאת צריכים גם מגזרים אחרים בחברה, נוספים על המגזר המשפטי, להתמודד עם הגורמים המזינים את הפליה. [...] יש להפעיל באופן שיטתי ומאורגן מערכת של חינוך והסברה בגנות הפליה. חובה זו מוטלת, קודם כול, על גופים ממשלתיים וגופים ציבוריים אחרים (זמיר, תשס"ו: 14).

לנוכח ההבנה שבמקרים רבים האפליה נובעת מתפיסות שגויות כלפי האחר, יש לחזק את החשיפה החברתית והאינטראקציה עם בני אותן קבוצות ואת החינוך למודעות לתופעת האפליה ולמקורותיה.



לסיכום, כפי שהוזכר בפתיחת הסקירה, אין מחלוקת על כך שאפליה תעסוקתית היא תופעה עמוקה ונרחבת, המשפיעה על מגזרים שלמים בחברה הישראלית. המשפט אמון על מתן כלים להתמודדות עם התופעה, ומעבר לאיסור העקרוני להפלות נעשה ניסיון להרתיע מעסיקים מפני אפליה על ידי פתיחת פתח להגשת תביעות נזיקיות ועל ידי היפוך נטל הראיה. אמצעי נוסף הננקט בד בבד לקידום השוויון הוא קביעת מדיניות של העדפה מתקנת לקבוצות מסוימות. למרות כל זאת, האפיקים המשפטיים מוגבלים, ובפועל התביעות המגיעות לבתי המשפט מעטות.

## 1.2 ביטויים של אפליה כלפי קבוצות אוכלוסייה

בפרק זה נסקור בקצרה את המאפיינים ואת היקף האפליה שממנה סובלות בפועל כל אחת מארבע קבוצות באוכלוסייה: ערבים, נשים, מזרחים וחרדים. נבהיר שאין מדובר בסקירה ממצה אלא בסרטוט גס, בין היתר מאחר שמדובר בקבוצות הטרוגניות וחופפות המורכבות בעצם מאינספור תתי-קבוצות, וכל אחת סובלת ממאפיינים אחרים של אפליה. כך למשל, מצבן של נשים חרדיות אינו דומה למצבם של גברים חרדים; מצבם של מזרחים עניים אינו דומה למצבם של מזרחים אמידים; ומצבם של ערבים צעירים אינו דומה למצבם של ערבים מבוגרים.

### אפליית ערבים

כמעט 21% מאוכלוסיית המדינה הם ערבים (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2016א). מדובר במיעוט הלאומי הגדול ביותר בישראל, הסובל מאפליה במגוון תחומים, בין השאר בשוק העבודה. חלק מהפערים בין האוכלוסייה הערבית לאוכלוסייה היהודית בתחום התעסוקה אינם נובעים מאפליה ישירה דווקא, אלא הם תוצאה של האי-שוויון העמוק בין המיעוט הערבי לרוב היהודי: פערים חברתיים-כלכליים, בידול גיאוגרפי והבדלים תרבותיים שמובילים לתתי-יצוג ולסגרגציה תעסוקתית (ייצוג יתר או חסר של בני הקבוצה במקצועות מסוימים).

מעבר לאי-שוויון הכללי העמוק, אין מחלוקת שקיימת גם אפליה כלפי ערבים בתעסוקה על כל שלביה - החל בהליך ההעסקה, עבור בקידום וכלה בפטורים.

יש אף הטוענים כי האי־שוויון התעסוקתי הוא הסיבה העיקרית לעוני בקרב האוכלוסייה הערבית (גרא וכהן, 2001; ישיב וקלינר) קסיר, 2011). שיעור ההשתתפות בכוח העבודה בקרב גברים ערבים עמד בשנת 2016 על 63.7%, לעומת 70.3% מהגברים היהודים, ושיעור ההשתתפות בכוח העבודה בקרב נשים ערביות עמד בשנה זו על 27.3% בלבד, לעומת 65.8% מהנשים היהודיות (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2016; ג2016).

פערים בולטים במיוחד ניכרים בהחלטות על העסקה. לפי סקר של הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה משנת 2015, 39% מהעובדים הערבים דיווחו על אפליה בקבלה לעבודה (קופפר, 2015). בסקר משנת 2011 שעסק בהשתלבות אקדמאים ערבים בשוק העבודה השיבו 31.4% מהנשאלים (אקדמאים ערבים) כי לתחושתם החסם העיקרי בהשתלבותם בשוק העבודה היהודי הוא גזענות ואפליה מצד בעלי עסקים יהודים. חסם זה הוערך על ידם כמשמעותי בהרבה, למשל, ממגורים רחוקים מאזור המרכז (5.6%) או מבעיות דת ופערים תרבותיים (8.2%) (מינהל מחקר וכלכלה, 2011). אומנם מדובר בדיווח עצמי של העובדים על תחושותיהם, והוא אינו מעיד על קיומה של אפליה בפועל, אך מחקרים אחרים מחזקים נתונים אלה. כך, במחקר שבו נשאלו מעסיקים על הרגלי ההעסקה שלהם, 22% מהמעסיקים העידו כי הם מפלים מועמדים ערבים בקבלה לעבודה (לשכת הפרסום הממשלתית, 2012). כמו כן 18% מהמעסיקים ציינו שהיו מעדיפים לא לעבוד עם גבר ערבי, ו־24% אחרים ציינו שהם "פחות מתלהבים" מעובד כזה (כלומר, סך הכול 42% שהפגינו יחס שלילי להעסקת ערבים) (לשכת הפרסום הממשלתית, 2014). במחקר היענות (מחקר אמפירי המבוסס על שליחת קורות חיים פיקטיביים) שבוצע בשנת 2015 נמצא כי לעורך דין יהודי יש סיכויים כפולים מזה של ערבי לקבל תשובה על פנייתו למשרד עורכי דין מוביל, וסיכויים גבוהים פי ארבעה להיות מוזמן לראיון עבודה (Ariel et al., 2015).

כחלק מהאפליה בהעסקה, ולפחות במידה מסוימת בגלל אפליה זו, ניכרת סגרגציה בתחומי העיסוק של עובדים ערבים, כך שמתקיים תתי־יצוג של המגזר הערבי בעיקר במקצועות החופשיים. במגזר היהודי 40.2% מהעובדים מועסקים בניהול, באקדמיה, במקצועות חופשיים ובמקצועות טכניים, ואילו במגזר הערבי רק 15.5% מועסקים במקצועות כאלה (ישיב וקלינר) קסיר, 2011). נכון לשנת 2010, רק 20% מהמדענים והמהנדסים הערבים מצאו עבודה במקצועם, ורק

51% מהמשפטים והכלכלנים (סואן, 2012). תופעת התתייצוג ניכרת גם בהיבטים של קידום: מנתונים שנאספו במיזם קולקטיב אימפקט, שמטרתו לקדם תעסוקה בחברה הערבית, עולה שהייצוג של ערבים בתפקידי מטה וניהול במקום עבודתם נמוך באופן ניכר משיעורם באוכלוסייה, גם בחברות ששיעור ההעסקה של ערבים גבוה (קולקטיב אימפקט, 2015).

ההיצע המוגבל של מקומות עבודה הפתוחים לערבים וריבוי המועסקים במשלחי יד הדורשים מיומנות נמוכה, בד בבד עם הקושי למצוא עבודות התואמות את רמת ההשכלה שלהם, מובילים לפערי שכר עמוקים (פלוג וקלינר) קסיר, 2001). שכירים ערבים הם בעלי הכנסה ממוצעת נמוכה משמעותית מן ההכנסה הממוצעת הכללית (סבירסקי, קונור־אטיאס זולינגר, 2015). מניתוח נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנת 2014 עולה כי יש פער של 40% בין ההכנסה הממוצעת ברוטו לחודש לגבר יהודי שכיר ובין הכנסתו הממוצעת של גבר ערבי שכיר (סהר, 2015). פערי השכר נותרים בעינם גם כשמדובר בעובדים בעלי השכלה דומה (פלוג וקלינר) קסיר, 2001).

אומנם נתוני השכר והקידום נובעים לפחות בחלקם מסרגציה תעסוקתית, אך דומה שבמציאות זו יש גם רכיב של אפליה ישירה. כך, 21.2% מהנשאלים הערבים דיווחו על אפליה במקום העבודה מצד מעסיקיהם (הנדלס, 2013), ושליש דיווחו שזהותם הערבית פגעה בקידומם (קופפר, 2015).

לפי דוח הפעילות השנתי של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה לשנת 2015, בשנים האחרונות חל גידול ניכר בתלונות על אפליה תעסוקתית על רקע לאום, אך שיעורן מכלל התלונות על אפליה תעסוקתית בישראל הוא רק 8%, ורובן נוגעות לאפליה מגדרית (נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, 2015). נראה ששיעור הפניות הנמוך אינו נובע מהיעדר אפליה כלפי ערבים אלא מאי־ניצול של הכלים הקיימים למאבק באפליה, אם בשל חוסר מודעות של האוכלוסייה הערבית לכלים אלה, אם עקב חוסר אמון שלה ברשויות.

לסיכום, נראה שהאוכלוסייה הערבית בישראל חווה אפליה משמעותית בשלב ההעסקה, והיא מתבטאת גם בפערים בשכר ובקידום הנובעים בעיקר מאופי התעסוקה הרווח של בני מגזר זה.

## אפליית נשים

ההיבטים העיקריים שניכרת בהם היום אפליה תעסוקתית של נשים הם סגרגציה תעסוקתית, שכר, קידום ופיטורים עקב היריון, לידה או טיפולי פוריות. ככלל, נראה שנשים חוות פחות אפליה בשלב ההעסקה מקבוצות אחרות, אך באופן יחסי אפליה רבה יותר בהיותן מועסקות. מחקר של משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה שפורסם בשנת 2013 מצא כי 11% מהנשים דיווחו על אפליה בתהליך חיפוש העבודה, שיעור נמוך ביחס לקבוצות מופלות אחרות, כמו ערבים וחרדים (הנדלס, 2013).<sup>14</sup> מציאות זו של פערי שכר והיעדר קידום רווחת במרבית מדינות העולם (הררי קמר, 2013). ניתן להסביר את פערי השכר באמצעות שתי תופעות עיקריות באפליה כלפי נשים: אפקט תקרת הזכוכית - אפליה בקידום של נשים לתפקידי ניהול בכירים (Epstein et al., 1995) - ואפקט הרצפה הדביקה - אפליה של נשים בהעסקה ובסוג המשרות הנגישות להן (Baert, De Pauw, and Deschacht, 2014).

כך למשל, ממחקר מקיף שנערך בארצות הברית בשנת 2016 בנוגע לקידום נשים בתאגידים גדולים בארצות הברית עולה שנשים חוות אפליה משמעותית בקידום.<sup>15</sup> לפי המחקר, ברוב החברות מעסיקים נשים וגברים בשיעורים דומים בדרגים הנמוכים, אך נשים מקודמות למשרות ניהול ב-23% פחות מגברים, ובדרגים הבכירים נשים מחזיקות בפחות מרבע ממשורות הניהול. נשים דיווחו כי הן זוכות לפחות חניכה ממנהלים ותיקים בחברות שהן עובדות בהן ומקבלות פחות משימות מאתגרות ופחות הזדמנויות להתפתחות מקצועית לעומת גברים. כמו כן עולה מן המחקר כי נשים מנהלות משא ומתן על תנאי העסקתן בשיעורים דומים לגברים אך מקבלות יותר פידבק שלילי בתגובה לכך מגברים.

גם בישראל יש פערי שכר בין נשים לגברים: בשנת 2014 הפער המגדרי בשכר בישראל עמד על 33% בהכנסה הממוצעת ברוטו לחודש לטובת גברים (סבירסקי, קונור־אטיאס ורפפורט, 2015; צמרת־קרצ'ר ואחרים, 2016; קופפר, 2016). מאחר שנשים בישראל עובדות בממוצע פחות שעות מגברים,

14 לעומת זאת, 23% מהאימהות לילדים עד גיל 6 דיווחו על אפליה בהעסקה.

15 Women in the Workplace, *LeanIn.Org and McKinsey Website*, 2016

פערי השכר הנמדדים לפי שעה נמוכים יותר, אך עדיין ניכרים: מדובר בפער של כ-16% בהכנסה הממוצעת ברוטו לשעת עבודה (סבירסקי, קונור-אטיאס ורפפורט, 2015; צמרת-קרצ'ר ואחרים, 2016; קופפר, 2016; Moore, 2006). גם בסקר משנת 2014 על עמדות הציבור בנושא אפליה תעסוקתית דיווחו 22% מהעובדים ו-25% מהמעסיקים כי נשים משתכרות פחות מגברים העובדים במקום עבודתן (לשכת הפרסום הממשלתית, 2014).

גורם נוסף המשפיע על פערי השכר הוא סגרגציה תעסוקתית. מדד המגדר של מכון ון ליר מגדיר סגרגציה מגדרית בשוק העבודה "ריכוז לא פרופורציוני של נשים במשלחי יד מסוימים" (צמרת-קרצ'ר ואחרים, 2016: 55). מרבית משלחי היד בשוק העבודה מאופיינים בייצוג יתר של גברים או של נשים, ומקצועות רבים אף מאופיינים כ"נשיים" או "גבריים". פעמים רבות מקצועות שיש בהם ייצוג יתר של נשים, כמו חינוך, בריאות ועבודה סוציאלית, מאופיינים בתנאי העסקה טובים פחות, והם נחשבים יוקרתיים פחות ממקצועות שיש בהם ייצוג יתר של גברים, כמו הנדסה, רפואה ואדריכלות (שם).

ממחקר שפורסם על ידי ארגון "שוות ערך" עולה כי 29% מהנשים בישראל עובדות כמורות, מטפלות או מזכירות, ובאופן כללי - בתפקידים נמוכים יותר בהיררכיה הארגונית, שהשכר תמורתם נמוך יותר (חסון ודגן-בוזגלו, 2013). כמו כן נראה שיש אפליה כלפי נשים בהעסקה במקצועות מסוימים. כך, במחקר היענות שערכה דורית ששון (2006) נשלחו קורות חיים פיקטיביים למעסיקים, ונמצא כי לגברים יש סיכוי גבוה ב-150% לקבל תגובה ממעסיקים במקצועות הנדסיים. נציין כי מדד המגדר של מכון ון ליר מצא כי על אף הסגרגציה המגדרית התעסוקתית המתמשכת בישראל, בכל זאת בשנים 2004-2014 ניכרת מגמת שיפור, וההתפלגות של גברים ונשים במקצועות השונים נעשית אט-אט שוויונית יותר (צמרת-קרצ'ר ואחרים, 2016).

כמו בארצות הברית, תופעת התתייצוג של נשים במשרות בכירות מאפיינת גם את ישראל. נכון לשנת 2014 רק 40% מהמנהלים הבכירים במשק היו נשים, ורק 15% מהמנכ"לים (שם). מצב זה רווח גם במגזר הציבורי, אף שרוב העובדים בו הם נשים. כך, בשנת 2015 רק 16% מהמנכ"לים בשירות המדינה היו נשים (נציבות שירות המדינה, 2016). לפי דוח מבקר המדינה משנת 2014, שיעור הנשים בדרג הבכיר ביותר במגזר הציבורי היה כ-33% בלבד, ופערים אלה עקביים

במשרות בכירות בכל המגזר הציבורי: במשרדי ממשלה, באוניברסיטאות, בבתי חולים ובחברות ממשלתיות (מבקר המדינה, 2014). עם זאת, בשנים האחרונות חל שיפור במעמדן של נשים במגזר הציבורי, ושיעור הנשים בשלוש הדרגות העליונות בשירות המדינה בשנת 2014 שווה כמעט לשיעור הגברים בדרגות אלו (48% לעומת 52%) (צמרת-קרצ'ר ואחרים, 2016).

מאפיין ייחודי של אפליית נשים הוא אפליה עקב "מחויבות הורית" – טיפולי פוריות, הריונות, לידות והורות. מעסיקים שחוששים כי מחויבויות הוריות יובילו להיעדרות מוגברת מן העבודה עלולים להפלות נשים בקבלה לעבודה או בקידומן בה. מדוח הפעילות של הנציבות לשוויון הזדמנויות משנת 2015 עולה כי 61% מהפניות לנציבות היו מצד נשים, ולמעלה ממחציתן היו תלונות על אפליה בגין מחויבות הורית. בשנת 2013 הייתה אפליה מחמת היריון העילה ל-56% מסך התלונות על פיטורים ול-37% מסך התלונות על הרעה בתנאים (נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, 2015).

אף שניכר כי נשים עודן מופלות בשוק העבודה בשלל היבטים, שיעור הנשים המדווחות על תחושת אפליה במקום העבודה נמוך יותר ביחס למגזרים אחרים באוכלוסייה, אם מתייחסים לכלל הנשים ולא לנשים הרות או לאימהות לילדים קטנים בנפרד. מעניין שבכל זאת שני שלישים מן הפניות לנציבות השוויון בשנים 2013 ו-2014 הגיעו מנשים (נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, 2013; 2014).

לסיכום, נשים חוות אפליה תעסוקתית בעיקר בהיבטים של שכר וקידום ופחות בשלב ההעסקה, אך בנסיבות של מחויבות הורית ישנה גם אפליה מסוימת בהחלטות העסקה ופיטורים.

## אפליית מזרחים

סקרים רבים בוחנים אפליה תעסוקתית של חרדים, של ערבים ושל נשים, אך אפליית מזרחים בדרך כלל זוכה לפחות תשומת לב (ראו למשל הנדלס, 2012). אפליה כלפי מזרחים היא ייחודית בכך שבניגוד לנשים, לערבים ולחרדים, מזרחים הם מגזר שגבולותיו עמומים: קשה להגדיר במדויק את ההשתייכות ל"אוכלוסייה המזרחית", ולא תמיד אפשר להבחין בהשתייכות המגזרית על פי סממנים חיצוניים. בעבר נהוג היה להגדיר השתייכות עדתית לפי ארץ המוצא:

בחלוקה גסה - יוצאי מדינות צפון אפריקה ומדינות מערב אסיה הוגדרו מזרחים, ויוצאי מדינות אירופה וצפון אמריקה הוגדרו אשכנזים. עם זאת, בחלוף השנים חלוקה עדתית זו מיטשטשת, הן משום שמדובר בדור שני, שלישי ואף רביעי שנולד בישראל, הן בשל המגמה הגוברת לנישואים בין יהודים בני עדות וארצות מוצא שונות - בשנות התשעים זוגות אלו הוערכו בכ־28% מכלל הזוגות הנישואים (Okun and Khait-Marely, 2008).

ההגדרה השכיחה הנמצאת בשימוש המבחינה בין מזרחים לאשכנזים נותרה מדינת המוצא של ההורים (ובפרט של האב). לפי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ממפקד האוכלוסין שנערך בשנת 2015, 75% מהאוכלוסייה היהודית במדינה הם ילידי ישראל. מתוכם 58% הם דור שני לילידי ישראל, כ־18% הם בנים או בנות להורה ממוצא אירופי או אמריקאי, כ־12% הם צאצאים להורה ממוצא אפריקאי, ו־10% הם צאצאים להורה ממוצא אסייתי (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2016). מקרב כל היהודים שנולדו בישראל בשנים 1983-1985, 50% הם ממוצא מזרחי, 30% ממוצא אשכנזי ו־20% ממוצא מעורב (Sasson-Levy, 2013).

מן הנתונים הקיימים עולה שאפליית מזרחים מתרחשת בשוק העבודה בשלב ההעסקה וכן בהיבטי שכר וקידום, בייחוד במקצועות המסווגים כעבודות צווארון לבן. במחקר שנערך בשנת 2006 נמצא באופן מובהק סטטיסטית כי מועמדים עם שם משפחה המעיד על מוצא אשכנזי זכו ל־34% יותר תגובות ממעסיקים לעומת מועמדים עם שם משפחה המעיד על מוצא מזרחי, אך שיתר פרטי המועמדים היו זהים (ששון, 2006). בדומה לכך, במחקר היענות של ברק אריאל ואחרים משנת 2015, שבו נשלחו קורות חיים למשרת עריכת דין, נמצא שלמועמד עם שם משפחה אשכנזי היה סיכוי גבוה פי שניים ויותר לקבל מענה לפנייתו בהשוואה למועמד עם שם משפחה מזרחי שקורות חייו דומים. לעומת זאת במשלוח קורות חיים למשרת אבטחה, פער היענות היה קטן יותר (Ariel et al., 2015).

בשנת 2014 נמצא שיהודים מזרחים מרוויחים 22.8% פחות מיהודים אשכנזים (סבירסקי, קונוור־אטיאס וזלינגר, 2015). פערי השכר נובעים בחלקם מסגרגציה תעסוקתית. כאמור, יהודים ממוצא מזרחי מועסקים בממוצע פחות בעבודות צווארון לבן, וכפועל יוצא משכורתיהם נמוכות יותר. על כן, לדוגמה, רק 29% מהמזרחים נמצאים בשוק העבודה הניהולי־אקדמי לעומת 59% מהאשכנזים, ובשוק עבודות הצווארון הכחול מזהים החוקרים נתח משמעותי של 40%

מועסקים מזרחים, לעומת 22% מועסקים אשכנזים. הבדל זה ניכר גם במקצועות השירותיים, במכירות ובפקידות, ש־23% מהמועסקים בהם אשכנזים, לעומת 30% מזרחים. פערים אלה ניכרים גם באקדמיה – באוניברסיטאות המחקר 9% בלבד מאנשי הסגל האקדמי הם מזרחים (ביטון, תשע"ב).

עם זאת, דומה כי פערי השכר נובעים גם מאפליה ישירה. במחקר מסוף שנות התשעים נמצאו פערי שכר של כ־12% לטובת האשכנזים גם לאחר בקרה על משתנים של השכלה, ניסיון ומאפיינים דמוגרפיים (ראו אצל Rubinstein and Brenner, 2014). במחקר משנת 2014 שבחן את נתוני השכר של עובדים שמוצאם העדתי מעורב (אשכנזי־מזרחי), נמצא שעובדים בעלי שם משפחה מזרחי השתכרו באופן מובהק פחות מעובדים בעלי שם משפחה אשכנזי (שם). כדי לבדוד את ההשפעה של שם משפחה המקושר סטריאוטיפית למוצא מסוים על השכר, ניצל המחקר את הנוהג שילדים מקבלים את שם המשפחה של האב ולא של האם, ולמעשה כל הנבדקים היו ממוצא מעורב אך רק מחציתם נשאו שם המקושר סטריאוטיפית למוצא מזרחי.

לסיכום, אפליה תעסוקתית של מזרחים ניכרת בעיקר בשלב ההעסקה במקצועות צווארון לבן, אך במידה מסוימת גם ביתר המקצועות בהיבטים של שכר וקידום.

## אפליית חרדים

גם האוכלוסייה החרדית היא מגוונת ומורכבת להגדרה: יש חרדים אשכנזים וספרדים, חסידיים וליטאים, תלמידי ישיבות ובעלי מקצוע. אין דרך אחת ברורה להגדיר מיהו חרדי, ולכן גם אין אומדן מדויק דיו של גודל האוכלוסייה החרדית.<sup>16</sup> אומדן לפי מוסד לימודים משנת 2011 העלה שמדובר בכ־785 אלף אזרחים, כלומר כ־10% מאוכלוסיית המדינה (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2011).

שיעור ההשתתפות של כלל האוכלוסייה החרדית בכוח העבודה עומד על 65%, ורק 53% מהגברים החרדים משתתפים בכוח העבודה, לעומת 91% מהגברים

16 אחת הדרכים המקובלות לשיוך אדם לקבוצת האוכלוסייה החרדית היא לפי רישום מוסדות לימוד חרדיים. כך למשל, לאחרונה הוגדר בסעיף 15 לחוק שירות המדינה כי "בן האוכלוסייה החרדית" הוא "מי שמשתייך לאוכלוסייה החרדית ושהוא, ילדו או בן זוגו לומד באחד ממוסדות החינוך החרדיים המנויים בחוספת הראשונה או למד במוסד כאמור".



היהודים הלא־חרדים (מלאך, חושן וכהנר, 2016).<sup>17</sup> יש פער גדול גם בהשכלה האקדמית, הבא לידי ביטוי בכך שבשנת 2012 רק ל-21% מהחרדים בגילים 25–39 היה תואר אקדמי (11% מהגברים ו-30% מהנשים), לעומת 58% מכלל בכלל האוכלוסייה היהודית.<sup>18</sup> הפער בתעסוקה מתקיים במשך עשורים, אך בשנים האחרונות ניכרת עלייה במספר הגברים החרדים הנכנסים לשוק העבודה וכן במספר החרדים הרוכשים השכלה אקדמית (מלאך וכהן, 2014; משה, 2016). בשדרות הניהול תופעת התתייצוג בולטת עוד יותר: בשנת 2012 רק 1.7% מכלל המנהלים במגזר הפרטי היו חרדים, ובמגזר הציבורי – 1% בלבד (הנדלס, 2012).

נדגיש כי נתונים אלו המעידים על תתייצוג של חרדים בשוק העבודה ובפרט במשרות ניהול, אינם מעידים דווקא על אפליה כלפיהם. האוכלוסייה החרדית בישראל מתמודדת עם חסמי תעסוקה כבדי משקל, ובכללם חסם דתי־חברתי הקשור לחשש מפני עזיבת הלימודים בכלל ומפני כניסה לעולם התעסוקה החילוני, תשומות הכרוכות בניהול משקי בית מרובי ילדים, היעדר השכלה אקדמית והכשרה מקצועית, ועוד (מלאך, כהן וזיכרמן, 2015). עם זאת, בהחלט קיימת אפליה כלפי חרדים שמנסים להשתלב בשוק העבודה, וזו באה לידי ביטוי בעיקר בשלב הקבלה לעבודה, אך במידה מסוימת גם בקידום במקום העבודה. כמו כן נמצא בעבר כי יש פערי שכר בין עובדים חרדים לעובדים לא־חרדים (רימון, 2012).

מסקר מעסיקים משנת 2012 עולה כי רק 20% מהעסקים במגזר הפרטי ו-32% מהארגונים במגזר הציבורי מעסיקים חרדים (הנדלס, 2012). במחקר של משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה דיווחו 60% מהנשאלים שבמקום עבודתם לא הועסקו חרדים כלל (הנדלס, 2013). מחקר אחר של משרד הכלכלה משנת 2014 מצא נתונים מעט שונים: כ-16% מכלל העסקים בישראל העסיקו בשנה זו עובדים חרדים (מלחי, 2014).

כאמור, נתונים אלו אינם מעידים בהכרח על אפליה אלא על תתייצוג של המגזר החרדי שיכול לנבוע מסיבות אחרות. עם זאת, נתונים אחרים מעידים על יחס מפלה. כך למשל, מחקר משנת 2015 שעסק בהשתלבותם של אקדמאים חרדים

17 נתונים דומים הוצגו אצל משה, 2016.

18 מלאך, 2014; מלאך וכהן, 2014; אטינגר, 2016; מלאך, 2016; משה, 2016. לסקירה מקיפה יותר ראו מלאך, כהן וזיכרמן, 2015.

בשוק העבודה, העלה כי אלה מקבלים פחות מענה לקורות חיים שהם שולחים וכחות הזמנות לראיונות (Kaufmann, Marciano, and Regev, 2015). היחס המפלה מתקיים גם בראיונות עצמם, ו-12% מהמשתתפים במחקר של משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה דיווחו שאמונותיהם הדתיות הזכרו על ידי מעסיקם בראיון העבודה והובילו לדחייה, לחשד או להערות בעניין. חרדים גם ציינו שההתייחסות אליהם הייתה עוינת ושסבלו מיחס מזלזל בעניין רמת ההשכלה שלהם (שם). במחקר של משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה משנת 2013 דיווחו 24% מהעובדים החרדים והדתיים על אפליה בקבלה לעבודה (הנדלס, 2013), ובסקר משנת 2014 על עמדות מעסיקים ציינו 9% מהמעסיקים שהיו מעדיפים שלא לעבוד עם גבר חרדי, ו-28% מהם ציינו שהם "פחות מתלהבים" מעובד כזה. כלומר, בסך הכול 37% מהמעסיקים הביעו דעות שליליות על עבודה בצד חרדים.

אפליה שוררת בהיקף מסוים גם לאחר הקבלה לעבודה. המחקר של משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה משנת 2013 העלה כי 12.2% מהחרדים דיווחו על תחושת אפליה במקום עבודתם (הנדלס, 2013). דוח אונו משנת 2009 מצא שרווחת רתיעה מפני עובדים חרדים, בעיקר בהיבטים של קידום ודווקא פחות בהיבטים של העסקה (הקריה האקדמית אונו, 2009; סואן, 2012), ובסקר מעסיקים משנת 2012 עולה כי רק 4% מהעסקים במגזר הפרטי ו-12% מהארגונים במגזר הציבורי מעסיקים חרדים בתפקידי ניהול (הנדלס, 2012).

לסיכום, נראה כי חרדים מופלים בעיקר בקבלה לעבודה אך יש מהם החווים יחס מפלה גם בשגרת העבודה ואף בקידום.

## 1.3 סיכום

הנתונים שהובאו לעיל מתארים בקווים גסים את מאפייני האפליה התעסוקתית שבני קבוצות שונות בחברה הישראלית מתמודדים איתה. חלק מהמאפיינים הם חוצי מגזרים, וחלק מהם ייחודיים לקבוצות מסוימות. כך למשל, סגרגציה היא מאפיין רוחבי בשוק העבודה הישראלי: יש מקצועות שמועסקים בהם באופן גורף יותר ערבים, נשים או מזרחים, לעומת מקצועות שעיקר המועסקים בהם הם גברים אשכנזים. הסגרגציה הזאת היא אחת הסיבות לפערי השכר בין הקבוצות.

המקור לסגרגציה, ככל שהיא קיימת, גם הוא עשוי להשתנות מקבוצה לקבוצה. במידה מסוימת היא נובעת מאפליה ישירה בשלב ההעסקה כלפי ערבים, מזרחים, חרדים ונשים (הסיבות לאפליה של כל אחת מהקבוצות שונות זו מזו), או מהעדפות שונות של בני הקבוצות שמקורן בחברות שלהן; אך במידה מסוימת הסגרגציה נובעת ממאפיינים חברתיים התואמים לדרישות של המעסיקים ולמבנה שוק העבודה, כגון היצע המשרות הנמוך יותר בפריפריה, קריטריון המשפיע לרעה בעיקר על ערבים ומזרחים, או היעדר גמישות בעניין השעות ותנאי העבודה, קריטריון המשפיע יותר על נשים, שנושאות בדרך כלל ברוב הנטל של גידול ילדים.

## 1.4

### מבט משווה: אפליה תעסוקתית בארצות הברית

בדרך כלל אנשים שמופלים במקום העבודה משויכים לקבוצות או למגזרים הסובלים מיחס מפלה גם בתחומים אחרים. בארצות הברית קבוצות אוכלוסייה מובחנות רבות סובלות מאפליה תעסוקתית – הבולטות בהן הן אוכלוסיות האפרו־אמריקאים, ההיספנים והאסייתים – ונד בדד ניכרת גם אפליה כלפי נשים. ניתן ללמוד על מאפייני האפליה התעסוקתית בארצות הברית מנתוני הוועדה הפדרלית לשוויון הזדמנויות בהעסקה (Equal Employment Opportunity Commission – EEOC), שתפקידה לאכוף את החוקים הפדרליים האוסרים אפליה בעבודה. היא משמשת הגוף העיקרי לטיפול בתלונות על אפליה בעבודה, ובידיה סמכויות חקירה והגשת תביעות משפטיות בנוגע לתלונות כאלה. הוועדה גם מובילה מהלכים למניעת אפליה ומפרסמת נתונים סטטיסטיים בנוגע לאפליה בעבודה ולתלונות המופנות אליה.

בשנת 2014 35% מהתלונות על אפליה בעבודה שהוגשו ל-EEOC היו בגין אפליה על רקע גזע, 29.3% היו בגין אפליה על רקע מין, 10.8% היו על רקע מוצא לאומי, ו-4% היו על רקע דת.<sup>19</sup> התלונות הנפוצות ביותר בנוגע לאפליה גזעית היו על

פיטורים, על תנאי עבודה ועל הטרדה,<sup>20</sup> והתלונות הנפוצות ביותר בנוגע לאפליה מגדרית היו של פיטורים, הטרדה והטרדה מינית.<sup>21</sup> כמו כן לפי נתוני הארגון יש פערים בין השכר של אפרו־אמריקאים ושל נשים ובין השכר הממוצע (Kennedy et al., 2009). גם במחקר שערך מייג'ור קולמן, שבחן את הקשר בין הערכת כישורי עובדים ובין שכרם, הנתונים מלמדים על אפליה כרכיב משמעותי במקור לפערי השכר (Coleman, 2003).

גם בארצות הברית יש סגרגציה בתעסוקה. המופעים הנפוצים הם סגרגציה מגדרית וסגרגציה על רקע גזע. סגרגציה מגדרית הלכה והתגברה עד 1960, אך מאז היא הולכת ופוחתת. סגרגציה גזעית, לעומת זאת, הלכה ופחתה בשנים 1940–1980, אך מאז היא הולכת ומתגברת דווקא. סגרגציה חמורה במיוחד ניכרת היום בין עובדים ממוצא היספני ובין יתר האוכלוסייה (del Rio and Alonso-Villar, 2015).

במחקר היענות לקורות חיים שנערך בארצות הברית בשנת 2004 נמצא שמועמדים עם שמות "לבנים" קיבלו פי 1.5 יותר הזמנות לריאיון ממועמדים עם שמות אפרו־אמריקאים, ובמגוון רחב של מקצועות (Bertrand and Mullainathan, 2003). מנתונים סטטיסטיים שאספה EEOC בשנת 2013 עולה שרק 6.77% מתפקידי הניהול בארצות הברית אוישו על ידי אפרו־אמריקאים, ו־38.57% על ידי נשים.<sup>22</sup> במגזר התעשייתי הפרטי, נכון לשנת 2014 24.3% מתפקידי הניהול אוישו על ידי נשים, ורק 3.13% על ידי אפרו־אמריקאים.<sup>23</sup>

בין מגדר לגזע נמצאו אינטראקציות מעניינות: למשל, גברים מקבוצות גזע מסוימות חווים סגרגציה חמורה יותר מנשים מאותו גזע; הסגרגציה המגדרית

African-Americans in the American Workforce, *U.S. Equal Employment Opportunity Commission Website* 20

Women in the American Workforce, *U.S. Equal Employment Opportunity Commission Website* 21

American Experiences Versus American Expectations, *U.S. Equal Employment Opportunity Commission Website* 22

Job Patterns for Minorities and Women in Private Industry (EEO-1) 2014, *U.S. Equal Employment Opportunity Commission Website* 23

משתנה בין קבוצות הגזע - בקרב עובדים ממוצא היספני יש יותר סגרגציה מגדרית מבקרב עובדים ממוצא אסייתי (del Rio and Alonso-Villar, 2015).

הטענה שתפיסות סטריאוטיפיות של מגדר וגזע משמשות בסיס לאפליה בפיטורים אוששה במחקר. נמצא כי לאפרו־אמריקאים, גברים ונשים, יש סיכוי גדול פי שניים עד שלושה מנשים לבנות להיות מפוטרים בגין אי־עמידה בציפיות מקצועיות (קריטריון המיושם באופן מפלה). לעומת זאת, לנשים לבנות יש סיכוי גדול פי חמישה מנשים אפרו־אמריקאיות להיות מפוטרות בגין היריון (Byron, 2009). נוסף על אלה, זוהו עוד תופעות פיטורים ייחודיות: פיטורים שרירותיים בקרב גברים אפרו־אמריקאים; ופיטורים בעקבות דיווחים על הטרדה מינית בקרב נשים לבנות שהתלוננו על ההטרדה (שם).

### אפליה גזעית לעומת אפליה מגדרית בארצות הברית

מחקרו של רג'ינלד ביירון שעוסק באפליה בשלב הפיטורים, משווה סוגי אפליה בקבוצות אוכלוסייה שונות, בטענה שתפיסות סטריאוטיפיות על מגדר וגזע משמשות בסיס לאפליה בפיטורים (שם). על סמך ממצאי המחקר ביירון מעריך כי אפרו־אמריקאים ונשים חווים אפליה סטריאוטיפית בהליך הפיטורים. אפליה סטריאוטיפית כלפי אפרו־אמריקאים באה לידי ביטוי בדעות קדומות המייחסות להם תכונות שליליות כמו חוסר יעילות ועצלות. ביירון טוען שעקב אמונות סטריאוטיפיות מסוג זה, יש מעסיקים שנוטים לפקח יותר על עבודתם של עובדים אפרו־אמריקאים ולהציב להם סטנדרטים מחמירים יותר באופן שמקשה עליהם לעמוד בציפיות המעסיק לעומת עובדים אחרים. באשר לנשים, על פי סטריאוטיפים מגדריים כישוריהן פחותים, בייחוד לתפקידים שמסווגים כגבריים, ויש סטריאוטיפים המופנים ספציפית לנשים בהיריון, הגורסים כי הן מחויבות פחות לעבודה ולקקות בחוסר יעילות (Byron, 2010). למרות כל האמור, ממחקר שניתח את אופי התלונות על אפליה בעבודה שהוגשו ל-EEOC לאורך 35 שנים, עולה כי מאז 1976 חלה ירידה מתמדת בתלונות בגין אפליה הן על רקע גזע והן על רקע מגדר (Wakefield and Uggen, 2004).

נמצא אפוא שבארצות הברית רווחים פיטורים מוגברים של אפרו־אמריקאים ושל נשים, ואילו בישראל האפליה היא ברובה בשלב ההעסקה. לעומת זאת בשתי המדינות שוררת סגרגציה תעסוקתית על רקע מוצא וגזע - של אפרו־אמריקאים בארצות הברית ושל ערבים ומזרחים בישראל - ואפליה בשכר ובקידום של נשים.

## התמודדות מבדלת עם אפליה

# פרק 2

### 2.1

## מדוע אין לראות כמקשה אחת את האפליה כלפי קבוצות שונות באוכלוסייה?

---

כפי שתואר לעיל, רוב ההסדרים הנהוגים במשפט הישראלי למניעת אפליה הם כלליים ואינם מבחינים בין "סוגים" של אפליה, לא בהגדרות המופיעות בחוק ולא בנטל ההוכחה המוחל. עם זאת מחקרים בתחומי הפסיכולוגיה החברתית והפסיכולוגיה הקוגניטיבית מראים שאפליה היא תופעה מורכבת בהרבה מהאופן שבו היא משתקפת בעולם המשפט: היא עשויה לנבוע מגורמים שונים ולבוא לידי ביטוי במגוון דרכים.

בפרק זה נסקור תיאוריות עדכניות מעולם הפסיכולוגיה על תופעת האפליה וננסה להבין בעזרתן את ביטויי האפליה כלפי מגזרים שונים בחברה הישראלית. נטען שהבנה של מאפייני האפליה הייחודיים כלפי קבוצות אוכלוסייה שונות יכולה לסייע להתמודדות נכונה ויעילה עם התופעה. כלומר, יש להתאים את ההתמודדות עם אפליה למציאות המורכבת ולתפור פתרונות ייעודיים לכל ביטוי שלה.

### 2.2

## מתודולוגיות מחקר: מדידת אפליה

---

בפתח הדברים ראוי להבהיר שאף שלעיתים אפליה באה לידי ביטוי בהתנהגות לא־שוויונית מכוונת ומפורשת, במקרים רבים אחרים ההתנהגות המפלה מתקיימת גם מתוך תפיסות ודעות קדומות לא מודעות. לפיכך מחקרים בתחום מתבצעים בכמה מתודולוגיות המבחינות בין אפליה מודעת ולא מודעת: החל

בהתבססות על נתונים הצהרתיים (סקרים ושאלונים הבוחנים עמדות וכן תלונות רשמיות), עבור בתיעוד התנהגות וקבלת החלטות (מחקרי היענות לשליחת קורות חיים, סימולציות משחק), וכלה בניתוח נתונים סטטיסטיים קיימים ומחקרים הבוחנים התנהגות לא מודעת (מבחני IAT – מבחן אסוציאציות חבויות).

### **נתונים הצהרתיים: מחקרי עמדות**

כפי שניתן לראות מסקירה זו, הרבה מהמידע הקיים על תופעת האפליה מבוסס על נתונים שנאספו על ידי רשויות המדינה: תלונות שהוגשו לנציבות שוויון ההזדמנויות, סקרים ושאלונים של משרד הכלכלה, משרד התמ"ת, ועוד. בסקרים אלה נשאלו שאלות מפורשות על נטייה להפלות בקרב מעסיקים ועל חוויות אפליה בקרב מועסקים.

השוואה בין מדדים מודעים ללא מודעים מראה שבתחומים רגישים מבחינה חברתית עשויים להיות הבדלים משמעותיים בין האופן שבו אנו תופסים את עצמנו (עד כמה אנחנו מפלים) לבין ההתנהגות שלנו בפועל (Greenwald et al., 2014; Bar-Anan and Nosek, 2009).<sup>24</sup> אפליה תעסוקתית לא תיעשה בדרך כלל במישרין ובמודע על בסיס צבע עור, מין, מוצא או דת, אלא באופן מעודן יותר, על בסיס לא מודע בדרך כלל של סטריאוטיפים סטטיסטיים ונורמות ארגוניות ומבניות. מצבים אלו קשים יותר לסיווג ולהוכחה כאפליה (Hart and Secunda, 2009). נוסף על כך, גם כאשר האפליה היא מודעת, ייתכן שנשאלים יכחישו שהם מושפעים מסטריאוטיפים ומדעות קדומות בשל חוסר הלגיטימיות הציבורית של אפליה (Dovidio and Gaertner, 2000). מסיבות אלו יש קושי להסתמך על סקרים ועל דיווחים עצמיים בנוגע למידה שאנו מפלים או מופלים ובנוגע לאמונות שלנו על קבוצות מסוימות בחברה.

### **נתונים סטטיסטיים**

אחת הדרכים לעקוף את בעיית הדיווחים העצמיים היא לפנות לנתונים עובדתיים: בלי קשר לכוונות המעסיקים, אפשר לבחון כמה ערבים מועסקים בפועל בתפקידי ניהול, מהו שיעורם של מזרחים בסגל האקדמי באוניברסיטאות, וכן הלאה. מובן שנתונים אלה אינם מספרים לנו את הסיפור המלא, אך הם משקפים לפחות היבט מסוים של המצב הקיים.

24 ראו גם בסיכום מאמרם של פרשטמן וגניזי (Fershtman and Gneezy, 2001).

## מחקרים התנהגותיים

עקב ההכרה ההולכת וגוברת בכך שפעמים רבות אפליה אינה מודעת, פותחו כלים שונים שנועדו לבחון התנהגות מפלה בפועל ולא רק באופן הצהרתי.

**מחקרי היענות** הם שיטה מוכרת לבחינת אפליה בפועל. במחקר כזה נשלחים למעסיקים קורות חיים פיקטיביים הנותנים ביטוי לתכונות המועדות לאפליה: למשל, שמות ערביים של מועמדים לעומת שמות עבריים או שמות של נשים לעומת שמות של גברים. מידת ההיענות מצד המעסיקים, כלומר ההזמנות לראיון עבודה, מאפשרת לבחון את מידת האפליה כלפי הקבוצות הנבחנות. זהו כלי אמפירי המאפשר להבחין בביטויים של אפליה בפועל, אך הוא אינו מספק מידע על המניעים לאפליה או אם היא הייתה מודעת.

**מחקרי סימולציות** הם שיטה נוספת לבחינת קיומה של אפליה. מחקרי היענות מתמקדים בתוצאה המפלה, אך מחקרי סימולציות מאפשרים הצצה אל המניעים העומדים מאחורי קבלת ההחלטות, ולכן מציירים תמונה מלאה יותר של טיב האפליה.

## תיאוריות של אפליה ותפיסת האחר

בני אדם מפגינים נטייה טבעית להעדיף את קבוצת הפנים שהם חברים בה על פני קבוצות חוץ. יש הטוענים כי נטייה זו נובעת באופן אבולוציוני מתחרות על משאבים בסיסיים ומשאיפה להגן על מעמד חברתי גבוה ועל הערכה עצמית פנים-קבוצתית גבוהה (Rubin and Hewstone, 2004). לפיכך קבוצות חוץ נתפסות בדרך כלל כאיום על קיומה של קבוצת הפנים או על משאביה באופן המעורר תגובות שליליות ומכלילות כלפי קבוצות אלה (טור-כספא שמעוני ושורצולד, 2003). תפיסה זו מובילה פעמים רבות להשתרשות של סטריאוטיפים ולפרקטיקות של אפליה נגד פרטים מקבוצות חוץ המופעלות על ידי פרטים מקבוצת הפנים. קבוצות חוץ יכולות להיות שונות מקבוצת הפנים מבחינה אתנית, דתית אידיאולוגית, מגדרית ועוד (Tajfel and Turner, 1979).

## אפליה כפונקציה של רגשות

תחושת איום משפיעה מאוד על רמת הסובלנות שלנו כלפי אחרים. ככל שקבוצת אוכלוסייה נתפסת כמציבה איום גבוה יותר על קבוצת הפנים, כך יבוטאו כלפיה עמדות סובלניות פחות. לא מפתיע, אם כן, שקונפליקטים לאומיים



מעודדים אהדה לקבוצת הפנים ושנאה לקבוצת החוץ (Shamir and Sagiv- Schifter, 2006). החוקרים קטרין קוטרל וסטיבן ניוברג פיתחו גישה חברתית-פונקציונלית להסבר תופעות של אפליה המבוססת על התפיסה היסודית של מתחים בין קבוצת הפנים וקבוצות החוץ. לפי גישה זו, ניתן להבין אפליה ודעות קדומות כפונקציה של הרגשות שקבוצות חוץ שונות מעוררות אצל קבוצת הפנים. לדבריהם, קבוצות חוץ יכולות להיתפס כאיום על קבוצת הפנים מסיבות שונות: איום על רכוש, איום כלכלי, איום ביטחוני, איום על ערכי קבוצת הפנים, ועוד. סוגי איום שונים מעוררים מיני רגשות (כעס, פחד, קנאה, גועל, רחמים) ומהווים מניעים רגשיים לאפליה (Cottrell and Neuberg, 2005). לפי תיאוריה זו, המניעים לאפליה נגד קבוצות שונות בחברה הישראלית משתנים בהתאם לאופי האיום שכל קבוצה מעוררת. למשל, האיום שמעורר המיעוט הערבי בקרב חלק מהציבור היהודי יכול להיתפס כאיום ביטחוני ולאומי, ואילו המיעוט החרדי נתפס כאיום כלכלי – עקב אמונות סטריאוטיפיות בנוגע לאי-תרומתו לשוק העבודה ובנוגע לריבוי החרדים הזכאים להקלות מס ולקצבאות – או כאיום על הערכים הליברליים ש"קבוצת הפנים" דוגלת בהם. ייתכן שהאפליה נגד מזרחים ונשים, שאינם מיעוטים "קלטיים" ברמה הדמוגרפית, נובעת מהאיום שהם מייצרים על יחסי הכוחות בחברה.

### **אפליית טעמים לעומת אפליה סטטיסטית או סטריאוטיפית**

תיאוריה מקובלת נוספת מבחינה בין המניעים לאפליה. ההבחנה העיקרית בהקשר זה היא בין **אפליית טעמים** (taste-based discrimination) ובין **אפליה סטטיסטית** או **סטריאוטיפית** (statistical or stereotypical discrimination) (Bertrand, Chugh, and Mullainathan, 2005). אפליית טעמים מתקיימת כאשר אנשים מתייחסים באופן שונה לחברי קבוצה מסוימת עקב רגשות שליליים חזקים של דחייה או סלידה כלפי אותה קבוצה (Becker, 1957; Neumark, 1999). כך למשל, מעסיק שאינו מוכן להעסיק ערבים בטענה שהוא "לא אוהב" פועל מתוך אפליית טעמים. לעומת זאת, אפליה סטטיסטית או סטריאוטיפית באה לידי ביטוי ביחס שונה לחבר קבוצה ספציפי בהתבסס על תפיסות שליליות על תפקוד או כישורים של קבוצת ההשתייכות שלו (Phelps, 1972; Arrow, 1973; Budig and England, 2001). כאשר האמונות על חברי הקבוצה מבוססות מבחינה סטטיסטית (בלי שהמציאות הסטטיסטית נבחנה על חבר הקבוצה הספציפי), תיחשב האפליה לאפליה סטטיסטית, וכשהאמונות

על חברי הקבוצה אינן מאומתות סטטיסטית, מדובר באפליה סטריאוטיפית (Fershtman and Gneezy, 2001). לשם ההדגמה, העדפה להעסקת גבר רווק על פני אישה נשואה מתוך הנחה שאישה נשואה תוכל לעבוד פחות שעות עקב הריונות או טיפול בילדים, מבוססת על התפיסה שנשים צעירות נוטות לצאת לחופשת לידה ולהקטין את אחוזי המשרה כדי לטפל בילדים. אם תפיסה זו לא נבחנה באופן פרטני על האישה הספציפית אך היא מאומתת סטטיסטית, תיחשב התנהגות המעסיק לאפליה סטטיסטית; ואם התפיסה אף אינה מאומתת סטטיסטית, תיחשב התנהגותו לאפליה סטריאוטיפית. בשני המקרים, התנהגות המעסיק אינה מבוססת על רגשות דחייה כלליים לנשים, ולכן לא מדובר באפליית טעמים.

בעוד אפליית טעמים היא אפליה על רקע רגשות דחייה כלליים ודעות שליליות מפורשות כלפי בני קבוצה מסוימת, אפליה סטטיסטית ואפליה סטריאוטיפית מעודנות יותר ולעיתים קרובות אינן מודעות. כך למשל, במחקר משנת 2001 בחנו חיים פרשטמן ואורי גניז את היחס ליהודים ממוצא מזרחי בכמה משחקים, בכללם משחק האמון ומשחק האולטימטום (שם)<sup>25</sup>. אף שבמשחק האמון נטו משתתפים לתת פחות כסף לשחקנים גברים ממוצא מזרחי לעומת שחקנים גברים ממוצא אשכנזי, במשחק האולטימטום נטו המשתתפים לתת יותר כסף דווקא לשחקנים גברים ממוצא מזרחי. החוקרים הסיקו מהתנהלות זו של המשתתפים שהבדל ביחסם למזרחים בין שני המשחקים נבע מאמונות סטריאוטיפיות בנוגע להתנהגות הצפויה של חברי הקבוצה המזרחית במשחקים השונים, ולא מאפליית טעמים.

25 במשחק האמון מדובר בסימולציות המופעלות על נבדקים בסביבה מבוקרת כדי לבחון את מידת הסטייה מהתנהגות רציונלית בתנאים שונים. במשחק האמון שחקן א' מקבל סכום כסף ובוחר כמה מהכסף יעביר לשחקן ב', אם בכלל. הכסף המועבר מוכפל פי שלושה, ושחקן ב' מתבקש להחליט כמה מהסכום שקיבל, אם בכלל, יחזיר לשחקן א'. בין היתר במשחק נבחנת בצורה ישירה מידת האמון של שחקן א' בשחקן ב'. גם במשחק האולטימטום שחקן א' מקבל סכום כסף ובוחר כמה ממנו יעביר לשחקן ב', אם בכלל. אך כעת שחקן ב' ראשי לבחור אם לקבל או לדחות את הצעת הסכום של שחקן א'. רק אם ההצעה מתקבלת, תמומש חלוקת הכסף, ואם היא נדחית, שני השחקנים לא יקבלו דבר. במשחק זה נבחנת תפיסת ההוגנות של שחקן ב': המוכנות שלו לשלם מחיר כדי "להעניש" את השחקן השני על חלוקה לא הוגנת, וכן נבחנת הציפייה של שחקן א' לתפיסת ההוגנות של שחקן ב' ולמידת מוכנותו להקריב מעצמו למען ההוגנות.

מלבד המניעים האלה לאפליה, מתקיימת גם אפליית טרום-שוק (מונדלק, תשע"א). אפליה זו באה לידי ביטוי במקרים שאומנם מעסיקים מפעילים שיקולים רלוונטיים לשוק העבודה, אך גלומה בהם אפליה שמתקיימת מחוץ לשוק העבודה. למשל, התחשבות בהשכלת המועמד במציאות של פערי השכלה בין מזרחים ואשכנזים היא תוצר של אפליה היסטורית של מהגרים (שם). אך שמדובר בדרישות רלוונטיות למשרה ואין מדובר באפליה מכוונת ואף לא באפליה סטטיסטית, התוצאה נותרת שוק עבודה ששורר בו תתייצוג של קבוצות מסוימות.

### תפיסת האחר כפונקציה של חום אנושי ומסוגלות

החוקרים איימי קאדי, סוזן פיסק ופיטר גליק ביססו מסגרת תיאורטית ייחודית לבחינת היחס לאחר. לשיטתם, ניתן לבחון יחסים חברתיים באמצעות מדדים של חום אנושי ומסוגלות (warmth and competence). המידה שאנו מעריכים בה את האחר במדדים אלו משפיעה, לפי התיאוריה, על הרגשות ועל ההתנהגות שנבגין כלפיו (Cuddy, Fiske, and Glick, 2008).

החוקרים טוענים שמדדים אלו הם אוניברסליים משום שהם מתכתבים עם שני צרכים בסיסיים והישרדותיים: הצורך להעריך ולצפות את כוונות האחר (הערכה של תכונות כמו מוסריות, אמינות ומהימנות, כנות, נועם, סובלנות וחברותיות – תכונות המרכיבות את מדד החום האנושי); והצורך להעריך את המסוגלות של האחר להשיג את מטרותיו (הערכה של תכונות כגון יוזמה, מיומנות, יצירתיות, יעילות, ביטחון עצמי ואינטליגנציה – תכונות המרכיבות את מדד המסוגלות). תכונות אלה מייצגות שני מישורים: מסוגלות נוגעת לתכונות המועילות לאדם עצמו, ואילו חום נוגע לתכונות המועילות לזולת (שם).

חום אנושי ומסוגלות הם מדדים חשובים בשיפוט חברתי בתרבויות שונות. החוקרים מציגים ראיות לכך שדפוסי התנהגות, מחשבה ורגש המופעלים כלפי האחר מונחים לפי מדדים אלו (שם). יתרה מזו, הם טוענים כי למעשה מדדים אלו עומדים במידה רבה בבסיסם של סטריאוטיפים חברתיים: מבנה היחסים בין קבוצות באוכלוסייה, בעיקר בהיבטים של תחרותיות ומעמד, מאפשר לנבא דפוסי של ייחוס סטריאוטיפי של שני המדדים כלפי חברים בקבוצות אלו. כך

למשל, אנשים במעמד חברתי גבוה ייתפסו כגבוהים במסוגלות, ולהפך; ואנשים תחרותיים ייתפסו כנמוכים בחום אנושי, ולהפך.

רק קבוצת הפנים הפרוטוטיפית (בחברה המערבית מדובר בלבנים ממעמד הביניים) תיתפס כגבוהה בשני המדדים, בעוד ההערכה של קבוצות חוץ אינה כזאת: קבוצות מסוימות ייתפסו כנמוכות בשני המדדים (למשל דרי רחוב), וקבוצות אחרות ייתפסו באופן דו־ערכי – כגבוהות במסוגלות ונמוכות בחום (למשל עשירים ואסייתים) או להפך (למשל עקרות בית, בעלי מוגבלויות וקשישים). תפיסה חיובית במדד אחד אינה מפחיתה את התפיסה השלילית במדד השני אלא היא אף עשויה לחזק אותו ולהעצים את הדעות הקדומות כלפי הקבוצה בהסתמך על תפיסה זו.

ייחוסם של שני המדדים מעורר מגוון רגשות: קבוצות הנתפסות כגבוהות בשני המדדים מעוררות הערצה. אלה הן בדרך כלל, כאמור, קבוצת הפנים ובעלות בריתה, המעוררות תחושת הזדהות ונכונות לשיתוף פעולה; קבוצות הנתפסות כגבוהות במסוגלות ונמוכות בחום מעוררות קנאה. מצד אחד יש הפגנת הערכה כלפי הקבוצה על יכולתיה והישגיה, ומצד שני מיוחסות לה תכונות שליליות של חוסר נחמדות וחוסר נעימות (מעין "מחיר"); קבוצות הנתפסות כגבוהות בחום ונמוכות במסוגלות מעוררות רחמים ופטרנליזם, ומכך יכולים לנבוע מחד גיסא רגשות שליליים כמו חוסר כבוד וזלזול בכישורים, ומאידך גיסא רגשות חיוביים כמו סימפתיה ורצון להעניק הגנה וסיוע; וקבוצות הנתפסות כנמוכות בשני המדדים מעוררות טינה ואנטגוניזם ונתפסות כטפילות, נצלניות ובעלות כוונות רעות כלפי שאר החברה. קבוצות אלה מודרות ומעוררות את הרגשות השליליים החזקים ביותר.

באחד המחקרים נבחן התוקף של מודל התוכן הסטריאוטיפי (stereotype – SCM – content model) במדינות בעולם. במחקר נכללו גם קבוצות ישראליות: קבוצה יהודית וקבוצה מוסלמית (Cuddy, Fiske, and Glick, 2008). ניתוח הדירוגים שביצעה הקבוצה היהודית תאם את המודל והראה ממצאים דומים לאלו שנראו בקבוצות אירופיות ובקבוצה האמריקאית: גברים יהודים, אשכנזים וחילונים נתפסו כקבוצת הייחוס הפנימית, ולכן כגבוהים בשני המדדים. נשים, מזרחים, ערבים וחרדים נתפסו כקבוצות החוץ, ולפיכך דורגו באופן דו־ערכי (גבוהים במדד אחד ונמוכים באחר או נמוכים בשני המדדים).

## מניעי האפליה של קבוצות בחברה הישראלית לאור התיאוריות

האם תפיסות מסוימות כלפי מגזרים גוררות יחס שונה בפועל? והאם יש לכך השלכות בעולם התעסוקה? טענתנו היא שאפליה בהעסקה, בפיטורים או בתנאי העבודה כלפי כל קבוצה יכולה לנבוע ממניעים ייחודיים לאותה קבוצה, ושתיתכן השפעה של מניע האפליה על ביטוייה. למשל, אפליה סטריאוטיפית כלפי ערבים, המבוססת על האמונה שהם אמינים פחות או כשירים מקצועית פחות מיהודים, עלולה לגרום לאפלייתם בשלב ההעסקה במקצועות מסוימים, אך לא בהכרח במקצועות אחרים שעמם הם מזוהים סטריאוטיפית, כמו סיעוד, רוקחות ובניין. לעומת זאת אפליית טעמים כלפי ערבים עלולה להתבטא באפליה בהעסקה בכל המקצועות ללא הבחנה. לפיכך אפשר לצפות שאפליה הנובעת מסטריאוטיפים מוטעים תיחלש ככל שההיכרות עם האדם הספציפי תעמיק, ולכן אפליה מסוג זה תבוא לידי ביטוי בשלב ההעסקה יותר מבשלב תעסוקה מתקדמים יותר (בשכר ובקידום).

הבנת המניעים והאמונות העומדים בבסיס ההתנהגות המפלה כלפי כל קבוצה בכל שלב תעסוקתי היא הבסיס ליצירת כלים מתאימים ויעילים יותר להתמודדות עם ביטויי האפליה למיניהם, בד בבד עם המדיניות הכוללנית המסורתית, שכאמור אינה מספקת. להלן נסקור את הידוע ממצאי מחקרים קודמים על המניעים לאפליה של כל אחת מהקבוצות ונעריך את ההשפעות האפשריות של מניעים אלו.

### א פ ל י י ת ע ר ב י ם

אפליה כלפי ערבים היא עמוקה ורווחת בחברה היהודית. שורשי האפליה נטועים בשילוב של טעמים מפלים, רגשות גזעניים ומחלוקת פוליטית-אידיאולוגית עם חשש ביטחוני (Bar and Zussman, 2016). זמיר עמד על שילוב הגורמים למציאות האפליה של ערבים בישראל:

בישראל הפליה של ערבים נובעת לא רק מן המעמד של מיעוט לאומי שהוא גם מיעוט דתי, אלא גם מן הסכסוך הקשה הנמשך זה זמן רב בין מדינת ישראל לבין העם הפלשתיני. סכסוך זה מעמיד את הערבים בישראל במצב קשה, בין היתר בשל הקשר בין האוכלוסייה הערבית בישראל לבין אוכלוסייה ערבית עוינת ומאימת מחוץ לישראל. התפרצויות אלימות של הסכסוך

הלאומי, לעתים בצורת מלחמה ולעתים בצורת טרור, מגבירות את החשדנות והעוינות כלפי האוכלוסייה הערבית בישראל. מכאן ועד הפליה הדרך קצרה (זמיר, תשס"ו).

בחינה של היחס לערבים בישראל כפי שהוא משתקף בסקרי דעת קהל ובמחקרים, ולאור ההבחנות בין סוגי האפליה, מעלה כי אפליית ערבים בישראל נובעת במידה רבה מתחושות של איום, כלומר רגשות של איום שקבוצת החוץ הערבית מעוררת בקבוצת הפנים היהודית. נוסף על כך, אפשר לזהות ביחס כלפי ערבים רכיב בולט של אפליית טעמים: תחושות שליליות כלליות הנובעות מתחושת האיום אך גם מדעות קדומות, גזעניות ואחרות (ללא הנמקה רציונלית), בד בבד עם קיומה של אפליה סטריאוטיפית המבוססת על תפיסות שליליות של האוכלוסייה הערבית. הנתונים והממצאים המובאים להלן מדגימים זאת.

במסגרת מדד יחסי ערבים-יהודים בישראל "לא שוברים את הכלים" של סמי סמוחה הנערך מדי שנה, נבחנו בין היתר החששות שמביעים יהודים בכל הקשור לערבים אזרחי המדינה. על פי המדד שנערך בשנת 2013, מעל מחצית מהיהודים שהשתתפו בסקר תפסו את ערביי ישראל כאיום ביטחוני (חשש מפני פתיחה במרד עממי, והזדהותם של ערביי ישראל עם מאבק העם הפלסטיני); כאיום ערכי (מאבק לשינוי אופייה היהודי של ישראל) וכאיום דמוגרפי (איום על הרוב היהודי במדינה עקב ילודה גבוהה) (סמוחה, 2015). בסקר שערך המטה למאבק בגזענות בשנת 2007 עלה כי 61.4% מהמשיבים היהודים השיבו שלא יסכימו לארח ערבים בביתם, 49.9% ענו שהם חוששים כשהם שומעים אנשים משוחחים ביניהם ערבית ברחוב, 31.3% ענו שהם חשים סלידה מן המשוחחים, ו-30.7% ענו שהם חשים כלפיהם שנאה (עוואודה וחיידר, 2007).

גם סקרים אחרים מעלים ממצאים דומים: סקר מדד הדמוקרטיה הישראלית של המכון הישראלי לדמוקרטיה משנת 2015 מצא כי 36.1% מקרב הנשאלים היהודים השיבו שהיה מפריע להם אילו משפחה ערבית הייתה מתגוררת בשכונת להם, 39% הסכימו במידה כלשהי שהאזרחים הערבים הם בבחינת סיכון ביטחוני לישראל, ו-37.5% הסכימו במידה כלשהי שהממשלה צריכה לעודד הגירה של ערבים מן הארץ (הרמן ואחרים, 2015). לפי סקר של מכון הסקרים רפי סמית, 45% מבני הנוער היהודים ו-39% מבני הנוער הערבים אינם מוכנים ללמוד באותה כיתה עם בני נוער מהלאום האחר, 35% מבני הנוער היהודים

מעולם לא שוחחו עם נער ערבי, ו־27% מבני הנוער הערבים מעולם לא דיברו עם נער יהודי.<sup>26</sup> נראה שיש קשר בין תפיסות אלה ובין ההפרדה החברתית בפועל בין ערבים ליהודים בישראל.

האפליה העמוקה כלפי ערבים והתפיסות הסטריאוטיפיות השליליות בעניינם באות לידי ביטוי גם בעולם התעסוקה. ממצאי דוח אונו משנת 2009 משקפים חוסר נכונות רווח בקרב מעסיקים להעסיק ולקדם עובדים ערבים. כך, 83% מהמעסיקים הביעו רתיעה מהעסקת עובדים ערבים בעלי השכלה גבוהה, ו־79% הביעו רתיעה מפני קידום. מעסיקים שנשאלו לסיבות אי־השתלבותם של ערבים במקומות עבודה השיבו ששוררים עוינות וחוסר אמון הדדי, שבמקרים רבים ערבים חסרים את הכישורים ההשכלתיים הנדרשים ושיש פערי שפה והתנהגות הגורמים להימנעות מהעסקתם. אי־שירות בצה"ל וההערכה שלקוחות יביעו הסתייגות מעובדים ערבים פוגעות גם הן בנכונות להעסקה (הקריה האקדמית אונו, 2009). נוסף על כך, מראיונות עומק עם מעסיקים שנערכו בשנת 2015 עבור מיזם קולקטיב אימפקט, עלה שהחסם השכיח ביותר בהעסקת עובדים ערבים (צוין על ידי 79% מהמעסיקים) הוא היעדר נגישות לעובדים מתאימים. סיבות נוספות שהוצגו הן חסם גיאוגרפי (29%), חוסר התאמה תרבותית (25%), שפה (21%) וחוסר ניסיון תעסוקתי (21%) (קולקטיב אימפקט, 2015). ייתכן שמאחורי עילות ניטרליות כדוגמת אלה עומדים מניעים רגשיים שנתפסו על ידי המעסיקים כלא־לגיטימיים, ולכן לא עלו בראיונות.

מחקר שפורסם לאחרונה בחן את היקף התופעה של אפליה תעסוקתית של ערבים על ידי לקוחות בתחום השיפוצים (בנייה וצביעה), שבו לעובדים ערבים יש דומיננטיות (Bar and Zussman, 2016). לפי הממצאים כ־40% מהנשאלים היו מוכנים לשלם יותר כדי להעסיק יהודים במקום ערבים, 20.8% סברו שעובדים יהודים יבצעו עבודה איכותית יותר (לעומת 7.4% שחשבו הפוך), ו־56.9% השיבו שהעסקת יהודים מאיימת פחות על ביטחונם האישי. כמו כן, כ־80% מבעלי החברות היהודים שנשאלו בעניין סברו שלקוחות יהודים מעדיפים לקבל שירות מעובדים יהודים ולא ערבים. לדעת החוקרים, המניע לאפליה תעסוקתית זו

26 ממצאי סקר בקרב בני נוער בנושא דמוקרטיה, נערך עבור פורום לאוטמן, מאי 2015 (מקוון).

הוא במידה מסוימת סטטיסטי, כיוון שנטען שההעדפה לעובדים יהודים נובעת לפחות בחלקה מחשש לביטחונם האישי של הלקוחות. עם זאת, לא ניתן לשלול, וכך סבורים גם החוקרים, שנוסף על הסיבות המוצהרות להעדפת עובדים יהודים, לאפליית טעמים יש משקל מכריע באפליה המתוארת.

בשנת 1999 פרסם בנג'מין וולקינסון ראיונות עם מעסיקים בישראל, שבהם הם הסבירו מדוע אינם מעסיקים או מקדמים ערבים בעבודה. עובדים ערבים תוארו כנחותים מעובדים יהודים בהיבטים של יושר ואחריות וכן יחסה להם אינטליגנציה נמוכה יותר (Wolkinson, 1999: 57–58). במדד יחסי ערבים-יהודים בישראל משנת 2012 אף עלה כי שלישי מן היהודים תופסים את האזרחים הערבים כאלימים, כמי שאינם שומרי חוק וכנחותים תרבותית (סמוחה, 2013). נראה אם כן שבאפליה כלפי ערבים יש רכיב משמעותי של אפליית טעמים וגם תפיסה סטריאוטיפית שלילית שלהם על ידי החברה היהודית.

תוצאות המחקר שביצעו פייסק ואחרים בישראל על הקבוצה הישראלית היהודית מראות כי ערבים ישראלים נתפסו על ידי בני הקבוצה היהודית כנמוכים יחסית בשני המדדים – הן בחום אנושי הן במסוגלות. מעניין שפלטנינים נתפסו כנמוכים יותר במסוגלות מערבים ישראלים אך כבעלי אותה דרגת חום (Cuddy, Fiske and Glick, 2008).

לסיום נזכיר שבאפליית ערבים יש גם היבט של אפליית שוק – הדרתם ממקצועות הדורשים סיווג ביטחוני (הנדלס, 2012), דרישות סף של שירות צבאי או לאומי ושל שליטה גבוהה בשפה העברית ודרישות אחרות הנמצאות במתאם שלילי עם אוכלוסיות ברמה חברתית-כלכלית נמוכה, כגון מגורים במרכז הארץ והשכלה אקדמית, שהן כשלעצמן אינן דרישות מפלות.

## א פ ל י י ת נ ש י ם

לאפליה נגד נשים שני פנים: "סקסיסטיות עוינת" (hostile sexism), קרי אפליית נשים מתוך אמונות סטריאוטיפיות שליליות בענייןן; ו"סקסיסטיות אוהדת" (benevolent sexism), קרי אפליית נשים מתוך אמונות סטריאוטיפיות שאינן שליליות אלא ניטרליות ולעיתים אף חיוביות, למשל האמונה שהן נחמדות וחמות יותר (likability) מגברים (Moss-Racusin et al., 2012), והיא נובעת ממעין אידיאלוגיה אבירית המציעה הגנה ואהדה לנשים המאמצות תפקידי מגדר מסורתיים (Glick et al., 2000).



בחברה המערבית המודרנית נראה שאפליית נשים מן הסוג הראשון היא גלויה פחות, משום שהיא נתפסת כראויה יותר לגנאי. אפליית נשים מהסוג השני אינה קשורה לטענה שנשים הן מוכשרות פחות או חכמות פחות מגברים, אלא נובעת מהתפיסה שהן מתאימות פחות לבצע תפקידים מסוימים בגלל תכונותיהן ה"נשיות" או עקב "מגבלות" פיזיות. כך, ההבדלים הנתפסים בין גברים לנשים, גם אם הם מוצגים כהבדלים אובייקטיביים וניטרליים, משמשים הצדקה חברתית ליצירת הבחנה בתפקידים (Ridley-Duff, 2008). דוגמה לכך היא אפליית נשים בעקבות החשש לפגיעה ביעילות העובדת בשל היריון וגידול ילדים. יש מעסיקים החוששים שנשים המטפלות בילדים מתמקדות פחות בעבודה ויכולות לעבוד פחות שעות. בסקר שנערך בשנת 2012 בנציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה הצהירו, למשל, כרבע מהמעסיקים במגזר הפרטי וכ-17% מהמעסיקים במגזר הציבורי שיש בעסקים ובארגונים שלהם תפקידים שנשים יתקשו למלא. 49% מהעסקים במגזר הפרטי ו-43% מהארגונים במגזר הציבורי גם טענו כי אימהות לילדים קטנים מרוכזות פחות בעבודה (הנדלס, 2012). יתרה מזו, שיעור גבוה באוכלוסייה היהודית בישראל סבור שאף שנשים יכולות לעבוד מחוץ לבית, משאת נפשן האמיתית היא הקמת בית ומשפחה (גליקמן, אורן ולוין אפשטיין, 2003).

גם המדדים של חום אנושי ומסוגלות מבטאים כיצד נשים נתפסות. מן המחקר שערכו קאדי, פייסק וגליק על קבוצה ישראלית יהודית עלה, בדומה לממצאים שהתקבלו ביתר הקבוצות המערביות, כי נשים נתפסו כגבוהות בחום ובינוניות במסוגלות (Cuddy, Fiske, and Glick, 2008). תפיסה זו תואמת את האפליה מסוג "סקסיזם אוהד".

אפשר לשער שנשים התואמות לסטריאוטיפ הנשי, כלומר נתפסות כגבוהות במדד של חום ונמוכות במסוגלות, מעוררות רגשות פטרנליסטיים המביאים לידי סקסיזם אוהד. לעומת זאת, נשים שאינן תואמות לסטריאוטיפ הנשי ומפגינות יוזמה או קשיחות, נתפסות כגבוהות במדד המסוגלות וכנמוכות בחום, ולכן מעוררות רגשות עוינים או קנאה הגורמים לסקסיזם עוין (שם). לעומת זאת החוקרים גליק ופייסק (Glick and Fiske, 1996) טוענים כי שני סוגי האפליה אינם מנותקים זה מזה אלא יש ביניהם מתאם גבוה, וכי הם מייצגים את היחס הדו-ערכי הרווח כלפי נשים גם בחברה המודרנית. סקסיזם אוהד אינו חיובי, בלשון המעטה. הוא מגביל את החופש של נשים ומגביר את התלות שלהן בגברים, ובפועל משמש טעם רחב לאפליה מגדרית.

לורי רודמן ופיטר גליק טוענים במאמרם כי התפיסות הסטריאוטיפיות המסורתיות של נשים וגברים מביאות לידי שיפוט של נשים ככשירות פחות מבחינה מקצועית ולפיכך גורמות לאפלייתן. בשעה שגברים נתפסים כאינטליגנטים, שאפתנים ואסרטיבים – תכונות המזוהות עם הצלחה מקצועית בייחוד בתפקידי ניהול – נשים נתפסות כנעימות, מתחשבות ורגישות. הסטריאוטיפים הללו מציבים נשים במלכוד: אם יתנהגו באופן הנתפס נשי, הן יזכו לאהדה אך לא להערכה מצד עמיתיהן ומעסיקיהן, קל וחומר שלא ייתפסו כמתאימות לתפקידי ניהול. לעומת זאת, אם ישרו אסרטיביות ויזמה, יתקיים אפקט תגובת הנגד (backlash effect): הן יישפטו כנשיות פחות, יזכו אולי ליותר הערכה אך לפחות אהדה, ובסופו של דבר יופלו אף הן (Rudman and Glick, 2001).

לסיכום, אפליה כלפי נשים היא על פי רוב סטריאוטיפית ובאה לידי ביטוי ביתר שאת בהערכת כשירותן של נשים לכהן בתפקידים בכירים. אפשר לשער, בזהירות, שאפליית טעמים כלפי נשים תופסת מקום זניח לעומת אפליה סטריאוטיפית, על מגוון מופעיה, לכל הפחות בחברות מערביות ובהקשר של תעסוקה.

### א פ ל י י ת מ ז ר ח י מ

כפי שפורט בפרק הראשון, אפליה נגד מזרחים שונה מאפלייתם של המגזרים האחרים שסקירה זו דנה בהם, שכן מאפייני הקבוצה המזרחית כקבוצה נבדלת הם עמומים. מזרחים מסווגים פעמים רבות כחלק מקבוצת הפנים בשל השתייכותם לאוכלוסייה היהודית, במובחן מערבים (ביטון, 2011). עם זאת, בצד סיווגם של מזרחים כחלק מקבוצת הפנים, ישנה גם הבחנה תרבותית-חברתית בין אשכנזים ומזרחים. בתקופת קום המדינה וגל העלייה ממדינות ערב נתפסו יהודים מזרחים כפרימיטיביים וחסרי השכלה, והדרתם ממוקדי הכוח בחברה ה"צברית" הייתה ברורה ובלטת. שלמה סבירסקי בספרו מ-1989 טען שהאשכנזים בעצם השתמשו במזרחים כ"פרולטריון מן המוכן" (Swirski, 1989). כאמור, היום הבחנות אלו מיטשטשות, על אחת כמה וכמה עם התגברות המודעות לתופעות של אפליה וגזענות, הנתפסות כלא-לגיטימיות. עם זאת, התפיסות הסטריאוטיפיות הללו לא נעלמו לחלוטין.

אורנה ששון־לוי טוענת במאמרה שההבחנה התרבותית בין אשכנזים למזרחים נשענת היום על שני רכיבים. הראשון הוא העובדה שאשכנזים מגדירים את עצמם "ניטרליים מבחינה תרבותית", ולעומת זאת מזרחים מסווגים כתרבות מובחנת; השני הוא "ההבחנה האוריינטלית": קבוצת הפנים - האשכנזים - מזהה את עצמה עם התרבות המערבית, ואילו המזרחים מזהים כאוריינטלים, לא־מערביים ואף כחלק מהתרבות הערבית. הבחנות אלה משמרות את ההפרדה בין הקבוצות ומשמרות סטריאוטיפים שליליים על מזרחים, הנתפסים בהקשר זה כקבוצת חוץ (Sasson-Levy, 2013). אמונות אלה מושרשות עד היום בתרבות הישראלית, החל בתרבות "הגבוהה" וכלה בפרסומות בטלוויזיה,<sup>27</sup> והן מביאות לידי אפליית טעמים ואפליה סטריאוטיפית כלפי מזרחים.

ממחקרם של קאדי, פיסק וגליק על הקבוצה הישראלית היהודית עולה כי מזרחים נתפסו, בדומה לנשים, גבוהים יחסית במדד החום האנושי וביונייים במדד המסוגלות (Cuddy, Fiske, and Glick, 2008). ממצאים אלו תומכים בטענה שגם אם ברמה הרטורית ההתייחסות למזרחים היא כחלק מקבוצת הפנים, בפועל יש הבחנה באופן שבו מזרחים נתפסים לעומת אשכנזים: קבוצה נפרדת בעלת יכולות נחותות יותר. ששון־לוי מתארת ממצאים ממחקרים שנעשו בעבר, שעל פיהם אשכנזים נתפסו כמקושרים לתכונות כמו אמביציה, השכלה, הצלחה, שליטה עצמית, רציונליות, נימוס ומעמד ביוני־גבוה, ואילו מזרחים קושרו לתכונות כמו קולניות, רגשנות, אלימות, חוסר כנות, רגשות נחיתות ופטריארכליות. עם זאת, מזרחים גם תוארו כחמים יותר וכמי שיש להם קשרי משפחה קרובים יותר (Sasson-Levy, 2013).

במחקר של פרשטמן וגניזי נמצא שבמשחק האמון גברים יהודים ממוצא אשכנזי, ואפילו גברים יהודים ממוצא מזרחי, נטו להעביר פחות כסף לשחקן ששיחקו עימו אם היה ממוצא מזרחי (Fershtman and Gneezy, 2001). לעומת זאת במשחק הדיקטטור, המשקף את הטעמים של השחקנים (ושעל אודותיו יפורט בהרחבה בהמשך), נטו משתתפים גברים לתת יותר כסף דווקא לשחקנים ממוצא מזרחי. החוקרים הסיקו מכך שההתנהגות הוכוונה על ידי סטריאוטיפים כלפי מזרחים, למשל היותם אמינים פחות, רגישים יותר לפגיעה בכבודם ועוד (שם).

היחס המתואר למזרחים בא לידי ביטוי באופן ברור בשוק התעסוקה. במחקרם של רובינשטיין וברנר (Rubinstein and Brenner, 2014) הושוו נתוני השכר של גברים ממוצא מעורב (בנים לאב ממוצא אשכנזי ואם ממוצא מזרחי לעומת בנים לאב ממוצא מזרחי ואם ממוצא אשכנזי) בעלי נתונים דמוגרפיים דומים. תוצאות המחקר העלו כי גברים עם שם משפחה מזרחי (כלומר, בנים לאב ממוצא מזרחי ואם ממוצא אשכנזי) הרוויחו 7%-11% פחות מגברים עם שם משפחה אשכנזי (בנים לאב ממוצא אשכנזי ואם ממוצא מזרחי). גם מחקר של מרכז אדוה העלה נתונים דומים, שלפיהם השכר הממוצע של מזרחים עומד על 78.2% מזה של אשכנזים (סבירסקי, קונוור־אטיאס וזלינגר, 2015).

### אפליית חרדים

נראה שאפליה בתעסוקה כלפי חרדים נובעת מתמהיל של אמונות סטריאוטיפיות בעניין כשירותם המקצועית ובעניין יכולתם להשתלב חברתית ומעשית במקום העבודה, ושל אפליית טעמים המופנית כלפיהם בשל מה שנתפס כבדלנותם החברתית (מלאך וכהן, 2014). כאמור, בסקר שערכה לשכת הפרסום הממשלתית (2014) העידו 37% מהמעסיקים שהם נרתעים מהעסקת חרדים. ממחקרים עולה שהחסמים העיקריים בהעסקת חרדים הם השוני התרבותי והחשש ממגבלות הנובעות מהדת, בצד אפליה סטריאוטיפית או סטטיסטית בנוגע לאי־עמידה של מועמדים חרדים בדרישות הסף המקצועיות והאקדמיות. כך, מחקר של משרד הכלכלה מצא שכמחצית מכלל המעסיקים שלא העסיקו עובדים חרדים (49.4%) סברו כי הסיבה לאי־העסקת עובדים כאלה בעסק היא היעדר ההפרדה בין נשים לגברים, 31% מהמעסיקים סברו כי מיקום בית העסק שלהם מקשה על חרדים להשתלב בעסק, ו־25.2% סברו כי לרוב החרדים חסרים ההשכלה או הכישורים הדרושים לרוב התפקידים בעסק (מלחי, 2014). בסקר מעסיקים אחר משנת 2012 דיווחו 12%, הן במגזר הפרטי הן בציבורי, שיש לעסק או לארגון קושי בהעסקת עובדים חרדים בעיקר בנימוק של צורך בעבודה בשבת (הנדלס, 2012).

עם זאת יש גם עמדות חיוביות כלפי חרדים בהקשר של תעסוקה: בדוח אונו נתפסו חרדים כחרוצים וכבעלי יכולות אינטלקטואליות גבוהות (הקריה האקדמית אונו, 2009); בסקר משרד הכלכלה משנת 2014, 96% מהמעסיקים שקלטו עובדים חרדים השיבו שהיו ממליצים במידה רבה או רבה מאוד על העסקת עובדים אלו למעסיקים אחרים. כשנשאלו על המניעים להעסקת חרדים, ציינו כמעט כולם (96%) את התאמתם לתפקיד כאחת הסיבות, בלי קשר להשתייכות

המגזרית או החברתית שלהם; 25% ציינו שהסיבה לקליטת עובדים חרדים היא היותם עובדים טובים ומסורים; 14% השיבו שהיה להם מחסור בעובדים; ו-13% מהמעסיקים ענו שאחת הסיבות להעסקת עובדים חרדים היא התנסות מוצלחת בעבר בהעסקת עובדים ממגזר זה (מלחי, 2014).

במחקרם של קאדי, פייסק וגליק על הקבוצה הישראלית-יהודית נמצא כי חרדים נתפסו כנמוכים יחסית בשני המדדים: הן בחום הן במסוגלות (Cuddy, Fiske, and Glick, 2008). עם זאת נראה שיש מקום להבחין בהקשר זה בין מרבית החרדים, שחיים בבידול ואינם שואפים להשתלב בחברה החילונית-ציונית, ולכן מקבלים ציונים נמוכים בשני המדדים, ובין חרדים המנסים להשתלב בעולם התעסוקה החילוני (מלאך, כהן וזיכרמן, 2015; אטינגר, 2016; מלאך, 2016). יש לשער שקבוצת מיעוט זו נתפסת כבעלת מסוגלות גבוהה, כפי שמראים דיווחי המעסיקים בסקרים שהוצגו לעיל: עובדים חרדים נתפסים כחכמים וחרוצים אך כשונים ובעייתיים מבחינת יכולת ההשתלבות חברתית.

## 2.3

### תנודות בביטויי אפליה כתלות באופי המשרה

אפליה תעסוקתית כלפי קבוצות שונות יכולה להשתנות בהתאם לאופי המשרה ולדרישותיה. במילים אחרות, תפיסות סטריאוטיפיות יכולות להיטיב עם המועמדים או להיות להם לרועץ בהתאם לאופי ולדרישות המשרה. למשל, ייתכן שחוסר הנכונות להעסיק מועמד מקבוצה שכלפיה מופנית אפליית טעמים (או שנתפסת כ"לא חמה") יבלוט במיוחד במשרות הדורשות עבודת צוות וקשר יומיומי עם המעסיק ועם יתר העובדים, אך יתבטא פחות במשרות "טכניות" או כאלה שבהן האינטראקציה בין העובדים למעסיק ובין העובדים לבין עצמם מועטה. באופן דומה, במשרות שהדגש העיקרי בהן הוא על כישורים קוגניטיביים ומקצועיים (למשל מתכנתים, מתרגמים ועורכי דין), ייתכן שאפליית טעמים תשחק תפקיד שולי יותר, וקבוצות המדורגות במדד של פייסק כגבוהות במסוגלות לא יופלו, גם אם הן מדורגות נמוך בחום. ייתכן גם המצב ההפוך, שלפיו קבוצות המדורגות גבוה במדד החום ונמוכות במדד המסוגלות יועדפו לתפקידים מסוימים, למשל נשים יועדפו במקצועות החינוך והסיעוד.

## 2.4 גישה מבדלת לעומת גישה רוחבית

אפליה בתעסוקה מוסיפה להתקיים בחברה הישראלית למרות המאמצים המשפטיים והחברתיים למנוע אותה. כפי שתואר בהרחבה בסקירה זו, התמודדות כוללת עם אפליה, בגישה של One policy fits all, מתעלמת מהדקויות המאפיינות את התופעה. הבנה מעמיקה יותר של ייחודיות האפליה כלפי מגוון הקבוצות באוכלוסייה, של המניעים לאפליה כלפי כל קבוצה ושל ביטוייה בסביבת העבודה תאפשר התמודדות אפקטיבית יותר, שתביא לגיבוש פתרונות ייעודיים לכל קבוצה, לפי צרכיה ואופי האפליה שהיא חווה.

על אף האמור, איננו טוענים שאין נימוקים טובים המצדיקים התמודדות עם אפליה גם בכלים רוחביים וכוללניים, שכן למרות ההבדל במאפייני האפליה ובביטוייה כלפי קבוצות שונות, אין לכחד שלאפליה מכל הסוגים יש גם מאפיינים משותפים וחוצי מגזרים. כך למשל, הנטייה להעדיף את קבוצת הפנים על פני קבוצות החוץ והנטייה לאמץ אמונות שליליות כלפי אנשים השונים מאיתנו הן נטיות אוניברסליות. על כן אין חולק על כך שהתמודדות עם אפליה צריכה להיעשות גם באופן כוללני ומתוך ראיית רחב של התופעה. יתרה מזו, להתמודדות מבדלת יש גם חסרונות: התאמת פתרונות ייעודיים לכל מגזר משיתה עלויות אדמיניסטרטיביות גבוהות יותר ובמקרים רבים עלולה להיות קשה ליישום. כמו כן התייחסות פרטנית לכל סוג של אפליה מגדילה את הסיכוי לקיבוע של סטריאוטיפים כלפי האוכלוסיות "המטופלות". היא גם עלולה להביא לידי כך שחלק מהמקרים ייפלו בין הכיסאות, כלומר סוגים מסוימים של אפליה או של קבוצות מופלות לא יזכו להגנה הנדרשת מהמשפט. לפיכך בעיצוב מדיניות מקיפה להתמודדות עם אפליה ראוי לשלב בין פתרונות פרטניים לבין התמודדות רוחבית.

כפי שהראינו, חוק שוויון ההזדמנויות הוא חוק כוללני ברובו. האיסור להפלות ומנגנון העברת נטל הראיה זהים באשר לכל המאפיינים הקבוצתיים מושאי האפליה (מין, לאום, מוצא ודת) ובאשר לכל סוגי האפליה (אפליית טעמים, אפליה סטטיסטית ואפליה סטריאוטיפית). עם זאת יש גם חוקים אחרים, המוכוונים למיגור אפליה כלפי קבוצות מוגדרות, מתוך הבנת הצורך להתחשב במאפייני האפליה הייחודיים של קבוצות אלו.

החקיקה המתמקדת בנשים היא דוגמה טובה לכך. בשל המודעות הגבוהה לאפליית נשים בעולם התעסוקה ולמאפיינים הייחודיים לאפליה זו (סקסיזם אוהד וההשלכות של מצבן המשפחתי הרווח של נשים כמטפלות העיקריות במשק הבית ובילדים), התבסס במרוצת השנים אוסף מגוון של חוקים המיושמים בד בבד עם חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה ומספקים מענה למופעי אפליה ייחודים שנשים סובלות מהם. כך למשל, חוק שכר שווה לעובדת ולעובד נועד להתמודד עם פערי השכר האופייניים בין נשים לגברים; חוק שיווי זכויות האישה מורה על ייצוג הולם של נשים במשרות ציבוריות מתוך מודעות לקושי בקידום נשים לתפקידי מפתח; חוק עבודת נשים מגן על זכויותיהן של עובדות בתקופות היריון; וסעיף לא לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה הוסיף הגנה על נשים מפני סביבת עבודה עוינת והטרדות מיניות. החוקים הייחודיים הללו חופפים במידה רבה להוראות חוק שוויון ההזדמנויות, אך הם לרוב ספציפיים יותר ולכן מעבים את ההגנה על נשים ואת הכלים להתמודדות עם אפליה כלפיהן. אומנם פערי שכר ופערים בקידום עודם קיימים, אבל כפי שעולה בסקירה זו, בין היתר במחקר שיוצג בפרק הבא, דומה כי נשים מופלות היום פחות מקבוצות מוחלשות אחרות בחברה. נראה אפוא שהמודל החקיקתי המשולב, המאפשר התמודדות עם אפליה הן כתופעה כוללת והן כתופעה המכילה מאפיינים ייחודיים עבור קבוצה ספציפית, הוא מודל שראוי לאמץ גם כשמדובר בחרדים, ערבים ומזרחים.

תרומה חשובה של מסמך זה נוגעת לשיפור השיח הציבורי. שיח זה מספק תמונת מצב לא מדויקת ולפיכך גם מביא לידי הפניית משאבים לא מוצדקת בניסיונות לפתור את התופעה. בעוד אפליה תעסוקתית של נשים זוכה לתהודה רבה (בין היתר, רוב התלונות המוגשות לנציבות שוויון ההזדמנויות הן מטעם נשים, יש חקיקה ייעודית ענפה יחסית ואף נעשים שינויים מבניים במקומות עבודה כדי להתמודד עם התופעה), אפליה נגד מזרחים, למשל, זוכה לקשב פחות בהרבה, והמאבק בה הוא בוסרי. בחינה אובייקטיבית של חומרת האפליה של קבוצות שונות ושל מידתה יכולה לסייע לאיזון המשאבים המוקצים להתמודדות עימה. יובהר שאין בממצאים שיוצגו בהמשך הדברים, וגם בממצאים שהוצגו עד כה, כדי להפחית מחומרתה של האפליה המגדרית בישראל. אין בכוונתנו ליצור "מדרג" בין הקבוצות המופלות אלא רק להראות שיש כמה קבוצות הסובלות מסוגים שונים של אפליה, ושכדי להתמודד ביעילות עם אפליה על קשת סוגיה ומושאיה, יש לתת את הדעת לבידול בין מאפייני האפליה.

## בחינה אמפירית של מאפייני אפליה<sup>28</sup>

מטרת המחקר שיוצג להלן היא ללמוד על המאפיינים ועל העוצמה של האפליה כלפי אנשים מקבוצות אתניות, מגדריות, לאומיות ודתיות שונות ועל המנגנונים המייצרים אותה. לצורך כך נערך ניסוי שבמסגרתו נבחנו החלטותיהם האסטרטגיות של הנבדקים בכמה משחקים.

### 3.1

#### מחקר קודם: פרשטמן וגניזי

מחקרנו נשען על המתודולוגיה של מחקר קודם שערכו פרשטמן וגניזי (Fershtman and Gneezy, 2001). במחקר זה נבחנה אפליה אתנית כלפי מזרחים בעזרת סימולציות של כמה משחקים. החוקרים בדקו אם יש אפליה המבוססת על שיוך אתני; אם האפליה משקפת הטיה קבוצתית (כלומר אם כל שחקן מראה העדפה לקבוצת השיוך שלו), או שיש אפליה שיטתית כלפי קבוצות מסוימות; ואם האפליה נובעת מאפליית טעמים או מסטריאוטיפים אתניים המשפיעים על האופן שבו השחקנים מעריכים את שותפיהם.

החוקרים עיצבו כמה ניסויים שנועדו לתת מענה לשאלות אלו, ולצורך כך השתמשו בשלושה משחקים מוכרים מתחום הפסיכולוגיה ההתנהגותית:

**(1) משחק הדיקטטור.** שחקן א' מקבל סכום כסף ובוחר אם להעביר לשחקן ב' מהכסף שקיבל וכמה להעביר, ובכך מסתיים המשחק. המשחק נועד לבחון את קיומה של אפליית טעמים מצד הנבדקים כלפי שותפיהם למשחק, מתוך הנחה שהיא תשפיע על מידת הנכונות לחלוק עימם כסף ללא כל תמורה.

<sup>28</sup> הממצאים המוצגים בחלק זה מסתמכים על מחקר שעתיד לראות אור בקרוב במאמר: Tamar Kricheli-Katz, Haggai Porat, and Yuval Feldman, *Are All Types of Discrimination Created Equal?* (forthcoming)



**(2) משחק האמון.** שחקן א' מקבל סכום כסף ובוחר אם להעביר לשחקן ב' מהכסף שקיבל וכמה להעביר. הכסף המועבר מוכפל פי שלושה, ושחקן ב' מתבקש להחליט כמה מהסכום שקיבל, אם בכלל, להחזיר לשחקן א'. במשחק זה נבחנת בצורה ישירה מידת האמון של הנבדקים בשותפיהם למשחק, מאחר ששחקן א' נדרש לבטוח בשחקן ב' שיחזיר לו חלק מהכסף שהועבר אליו.

**(3) משחק האולטימטום.** שחקן א' מקבל סכום כסף ובוחר אם להעביר לשחקן ב' מהכסף שקיבל וכמה להעביר. שחקן ב' רשאי לקבל או לדחות את הצעתו. רק אם ההצעה מתקבלת, חלוקת הכסף ממומשת. אם ההצעה נדחית, שני השחקנים אינם מקבלים דבר. במשחק זה נבחנת תפיסת ההוגנות של שחקן ב' וכן הציפייה של שחקן א' מהתנהגותו של שחקן ב'.

**במשחק הדיקטטור** לא נמצאו הבדלים מובהקים בממוצע סכומי הכסף שניתנו לשחקנים ממוצא מזרחי ואשכנזי. **במשחק האמון** נטו הנבדקים הגברים (ממוצא מזרחי ואשכנזי) באופן גורף להעביר פחות כסף לשחקנים ממוצא מזרחי. **במשחק האולטימטום** נטו הנבדקים לתת יותר כסף לשחקנים ממוצא מזרחי. המסקנות המשולבות משלושת הניסויים היו ששוררת אפליה כלפי מזרחים, ושהיא נובעת מסטריאוטיפים המופנים כלפי הקבוצה; שסטריאוטיפים אלה רווחים גם בקרב מזרחים כלפי עצמם; ושנשים לא פעלו לפי הסטריאוטיפים, ולכן מדובר ב"תופעה גברית".

## 3.2

### מתווה הניסוי

המחקר בחן את החלטותיהם האסטרטגיות של נבדקים בארבעה משחקים - משחק הדיקטטור, משחק האמון, משחק שאלות היגיון והצעת תרומה - בכל הנוגע לחמש קבוצות אוכלוסייה: חרדים, נשים, ערבים, מזרחים ובני קבוצת הבסיס, שהוגדרה כגבר יהודי חילוני אשכנזי.<sup>29</sup> בכל משחק נאמר לנבדק שהוא

29 מכון המחקר אשר ערך את הסקר הוא "פאנל פרויקט המדגם" בהנהלתו של ד"ר אריאל אלון, כחלק משיתוף פעולה עם מכון הסקרים דיאלוג. הנתונים במחקר נאספו באמצעות שאלון ממוחשב ומבוסס תמריצים, ובכל אחד מן הסבבים השתתפו כ-1,027 נשאלים שהיו מדגם מייצג של האוכלוסייה היהודית בישראל בגילאי 18 ומעלה, תוך שמירה על מכסות לפי מין, גיל, אזור מגורים, רמת דחיות, שיוך עדתי ועוד.

ישחק עם אדם אחר באמצעות האינטרנט, והשותפים למשחק תוארו בשמות ובמקומות מגורים המקושרים תרבותית לאחת מחמש הקבוצות החברתיות.<sup>30</sup> למעשה, נבדקים לא שיחקו נגד שותפים אמיתיים, וההתנהגות של ה"שותף" נקבעה לפי אלגוריתם קבוע ללא תלות בשם ובמקום המגורים שהוצג לנבדק.

### 3.3 מהלך הניסוי וממצאים

#### משחק הדיקטטור (Dictator Game)

לאחר הגרלת שם השותף או השותפה הוענקו לנבדקים 10 ש"ח, והם התבקשו להחליט אם להעביר לשותף סכום כלשהו מן הסכום שקיבלו. השותף במשחק זה פסיבי לחלוטין, אינו מגיב להחלטת הנבדקים ואין לו השפעה על תוצאת המשחק. הנחת המוצא של משחק הדיקטטור היא שכל שרגשות הנבדקים כלפי השותף חיוביים יותר, כך הסכום שיבחרו להעביר לו יהיה גבוה יותר. כלומר, המשחק נועד לבחון את קיומה של אפליית טעמים כלפי שותפים מקבוצות חברתיות שונות.

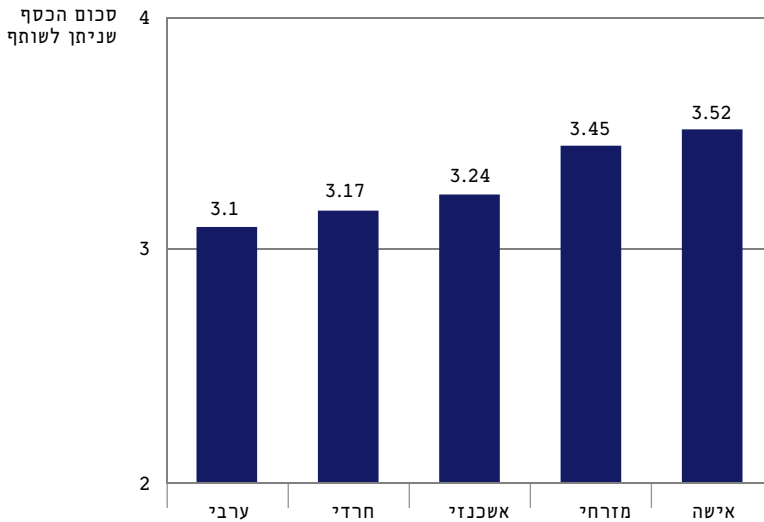
תרשים 1 מתאר את סכום הכסף הממוצע שהועבר לשותפים מכל אחת מקבוצות האוכלוסייה.<sup>31</sup> הסכום הממוצע שניתן הוא 3.3 ש"ח, נשים קיבלו בממוצע את סכום הכסף הגבוה ביותר – 3.52 ש"ח (8.57% יותר מן הממוצע של יתר הקבוצות), וערבים קיבלו בממוצע את הסכום הנמוך ביותר – 3.1 ש"ח (7.6% פחות מהממוצע של הקבוצות האחרות). כפי שאפשר היה לצפות מן הפרקים הקודמים בסקירה, נראה שבממוצע יש חיבה רבה יותר לנשים, כלומר לפי ניסוי זה הן אינן סובלות מאפליית טעמים. מנגד, הניסוי הראה רגש שלילי כלפי ערבים.

30 השמות והמקומות שהוצגו לנבדקים: אהרן ברוך פישר מבני ברק (חרדי); שי ביטון מירושלים (מזרחי); דנה גינוסר מירושלים (אישה); אחמד חטיב מטירה (ערבי); ואיתי לוינשטיין מירושלים (אשכנזי).

31 רמת המובהקות של התוצאות שלהלן עומדת על לפחות 95%, אלא אם כן מצוינת רמת מובהקות אחרת.

### תרשים 1

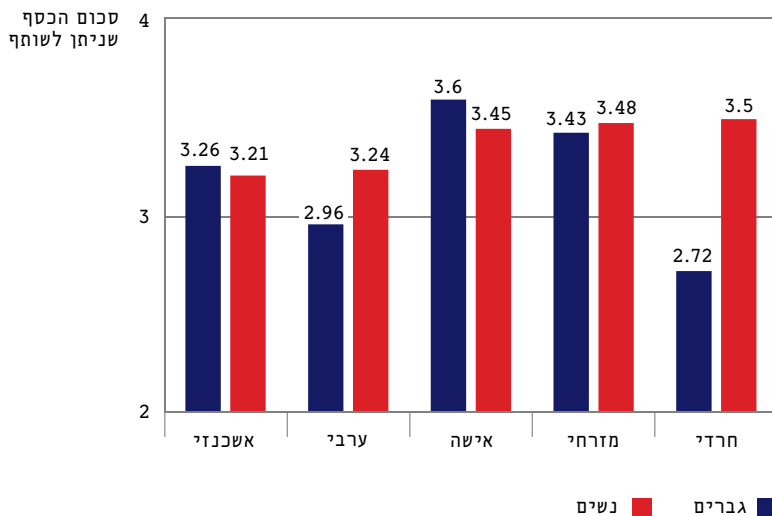
#### סכום הכסף הממוצע שהועבר לשותף במשחק הדיקטטור



מעניין שלא־מזרחים העבירו למזרחים סכום הגבוה בממוצע ב־10.8% מהסכומים שהעבירו לכל שאר הקבוצות, ואילו מזרחים נתנו דווקא לחברי הקבוצה שלהם סכום נמוך ב־13.3% בממוצע מהסכומים שנתנו לשאר הקבוצות (אך ההבדל האחרון מובהק ברמה של  $p < 0.08$  בלבד). נבדקים לא־חרדים העבירו לחרדים סכום נמוך ב־7.2% בממוצע משהעבירו לשאר הקבוצות (במובהקות ברמה של  $p < 0.07$  בלבד). בהסתכלות על השותפים בני החברה היהודית בלבד, כלומר בלי השותפים הערבים, חרדים קיבלו בממוצע סכום הנמוך ב־8.9% מיתר הקבוצות היהודיות, ותוצאה זו מובהקת. לא נמצא שנבדקים חרדים העניקו יחס שונה לבני קבוצתם.

מתרשים 2, המציג את בחירות הנבדקים לפי מינם, ניכר כי רוב התנדודתיות בדפוסי ההתנהגות באה לידי ביטוי בקרב הנבדקים הגברים. באופן כללי, נשים העבירו סכום ממוצע של 3.38 ש"ח, וכמעט שלא ניכר הבדל בסכומים שהן העבירו לקבוצות השונות. לעומת זאת גברים העבירו סכום ממוצע של 3.22 ש"ח, והסכום שהועבר השתנה בצורה מובהקת מקבוצה לקבוצה. לדוגמה, גברים נטו להעביר לנשים בממוצע 21.6% יותר ממה שהעבירו בממוצע לערבים, ו־32.4% יותר ממה שהעבירו בממוצע לחרדים. יתרה מזו, אף שנמצא שנשים לא העבירו לנשים סכום שונה משהעבירו לגברים, גברים, כצפוי, נטו להעביר לנשים סכום הגבוה ב־15.5% מהסכום הממוצע שהעבירו לכל שאר הקבוצות.

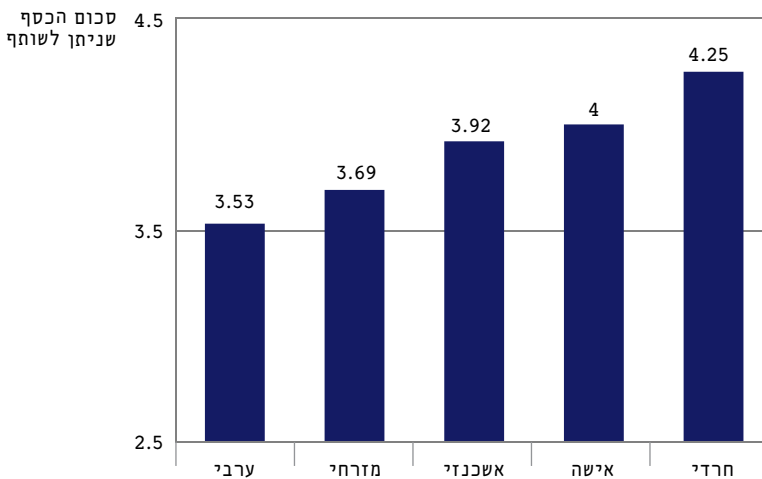
**תרשים 2**  
**סכום הכסף הממוצע**  
**שהועבר לשותף במשחק הדיקטטור (לפי מין)**



## משחק האמון (Trust Game)

במשחק זה הוגרלו לנבדקים שותף או שותפה מתוך חמשת המועמדים המדומים שתוארו לעיל, אך שותף זה לא היה שותפו של הנבדק במשחקים קודמים. לאחר ההגרלה ניתנו לנבדקים 10 ש"ח, והם התבקשו להחליט אם להעביר לשותף סכום כלשהו מן הסכום שקיבלו, הפעם ביודעם שכל סכום שיעבירו ישולש על ידי עורכי הניסוי, והשותף יחליט אם להעניק חלק ממנו לנבדקים. ההנחה שבבסיס המשחק היא שככל שהנבדקים נותנים יותר אמון בשותפיהם (משמע סומכים עליהם שיחזירו חלק מהסכום שקיבלו), הסכום שיבחרו להעביר להם בשלב הראשון יהיה גבוה יותר. כלומר, המשחק נועד לבחון אפליה סטטיסטית או סטריאוטיפית שבאה לידי ביטוי במידת האמון שניתנת בשותפים מקבוצות חברתיות שונות.

### תרשים 3 סכום הכסף הממוצע שהועבר לשותף במשחק האמון



בתרשים 3 אפשר לראות את הסכום הממוצע שקיבלו שותפים מכל אחת מהקבוצות - 3.9 ש"ח. תוצאה זו דומה לתוצאות שהתקבלו במחקרים דומים שנערכו בנושא (Berg, Dickhaut, and McCabe, 1995). במשחק זה נמצאו בניתוח שונות (ANOVA) הבדלים ברמת מובהקות גבוהה בסכומי הכסף שהועברו לכל קבוצה.<sup>32</sup> בלטו החרדים שקיבלו סכום הגבוה ב-12.33% מכל שאר הקבוצות משוקללות יחדיו, ומכך אפשר להסיק שמידת האמון בהם גבוהה ממידת האמון בחברי שאר הקבוצות. לעומת זאת הערבים קיבלו סכום הנמוך ב-10.73% מכל שאר הקבוצות בממוצע.<sup>33</sup>

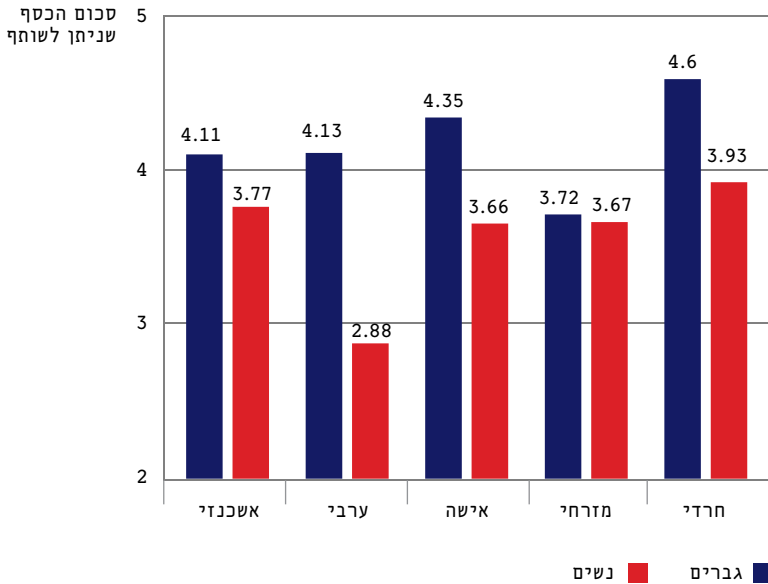
הפרדה בין נבדקים גברים לנשים מלמדת כי גברים העבירו בממוצע 4.17 ש"ח מתוך 10 השקלים שניתנו להם, ואילו נשים העבירו 3.58 ש"ח בלבד (14% פחות מגברים;  $p < 0.01$ ). ייתכן שנתון זה מעיד על כך שנשים נותנות בממוצע פחות אמון מגברים. עוד נמצא כי בניגוד למשחק הדיקטטור, תנודותיות בסכומים שהועברו במשחק זה משויכת דווקא לקבוצת הנשים הנבדקות: בתרשים 4, המציג את בחירות הנבדקים לפי מין, אפשר לראות שההבדלים בין הסכומים שנתנו הגברים אינם מובהקים, ואילו אצל הנשים הסכומים השתנו באופן מובהק בין קבוצה לקבוצה.<sup>34</sup> התנודותיות בקרב הנשים הנבדקות נובעת בעיקר מן הסכום הנמוך שהן נתנו לערבים - בממוצע 23.07% פחות ממה שהן נתנו ליתר הקבוצות ( $p < 0.01$ ), בעוד גברים נתנו את הסכום הנמוך ביותר למזרחים - בממוצע 13.3% פחות מיתר הקבוצות. תוצאה מסקרנת אחרת נוגעת לסכום שהועבר לחרדים. כאמור, חרדים קיבלו 12.33% יותר מיתר הקבוצות, אך נמצא גם שנבדקים לא-חרדים נתנו לחרדים 16.05% יותר ( $p < 0.01$ ), ואילו נבדקים חרדים לא העניקו יחס שונה לבני קבוצתם. תוצאה זו מרמזת שחרדים נתפסים כאמינים יותר על ידי מי שאינם חרדים, אך הם לאו דווקא נתפסים כך על ידי החרדים עצמם.

32  $F(4,1021) = 2.24, p = 0.06$

33 נדגיש כי המדגם הכיל אוכלוסייה יהודית בלבד, ומכאן שתוצאה זו משקפת את רמת האמון הנמוכה שניתנה לחברי הקבוצה הערבית על ידי יהודים ישראלים, כלומר לא על ידי קבוצת הערבים אזרחי ישראל.

34  $F(4,528) = 3.2, p < 0.05$

**חרשים 4**  
**סכום הכסף הממוצע**  
**שהועבר לשותף במשחק האמון (לפי מין)**

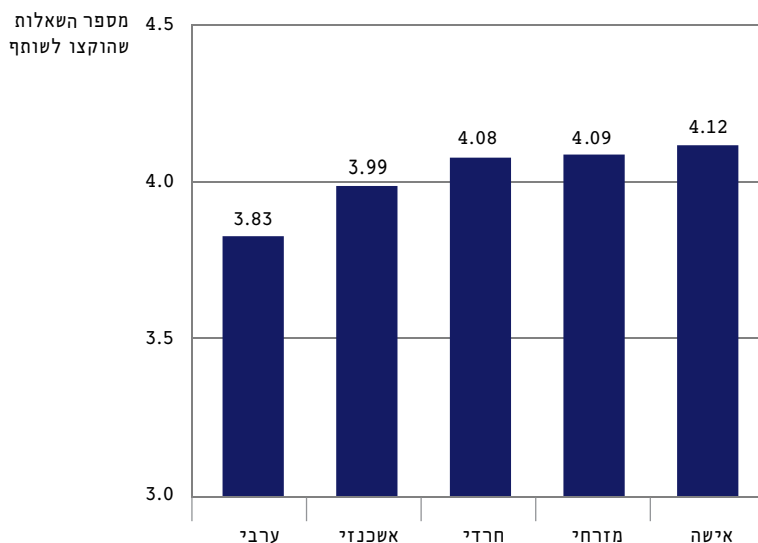


**משחק שאלות ההיגיון**

במשחק זה צורף לכל נבדק שותף (או שותפה) שלא שיחק עמו במשחקים הקודמים. הנבדקים התבקשו לענות עם השותף שלהם על 10 שאלות היגיון בשיתוף פעולה. הם נדרשו להחליט כמה מתוך 10 השאלות הם רוצים ששותפיהם למשחק יפתרו, ואת היתר הם יידרשו לפתור בעצמם. גם הנבדקים וגם השותפים הוגבלו בזמן שניתן להם לענות על השאלות. זהו משחק המחייב שיתוף פעולה, וסכום הזכייה נקבע לפי סך השאלות שהנבדק והשותף מצליחים לפתור נכונה. הנחת המוצא היא שככל שהנבדקים מייחסים מסוגלות וכשירות גבוהות יותר לשותפיהם, מספר השאלות שיבחרו להעביר אליהם יהיה גבוה

יותר. כלומר, המשחק נועד לבחון אפליה סטטיסטית או סטריאוטיפית ביחס לכשירות.<sup>35</sup>

**תרשים 5**  
**מספר השאלות שהוקצו לשותף**  
**במשחק שאלות ההיגיון**



תרשים 5 מציג את מספר השאלות הממוצע שהועבר לשותפים מכל אחת מהקבוצות (מתוך 10 שאלות). מספר השאלות הממוצע שהועבר עמד על 4.02: 15% מהנבדקים לא העבירו לשותפם כל שאלה, 19% העבירו 1-4 שאלות, 58.6%

35 משחק זה הורץ פעמיים מאחר שבמהליך ניחוח הנחונים הגענו למסקנה שהנבדקים לא הבינו כראוי שיש מגבלת זמן לחוצה. הממצאים כאן מהייחסיים אפוא לבדיקה השנייה, שהתבצעה על מדגם הזהה במאפייניו למדגם שתואר לעיל.



העבירו בדיוק 5 שאלות, ורק 7.4% העבירו יותר ממחצית השאלות. ערבים קיבלו בממוצע 5.8% פחות שאלות (במובהקות של  $p < 0.07$ ). כמו כן נמצא כי נבדקות נשים נתנו לשותף מזרחי 12.9% יותר שאלות ממספר השאלות שגברים נתנו לשותף מזרחי. כזכור, במשחק האמון גברים נתנו לקבוצת המזרחים את סכום הכסף הקטן ביותר, שלא כמו דפוס הפעולה של נבדקות נשים. התוצאות האלה מרמזות שמזרחים סובלים מאפליה סטטיסטית או סטריאוטיפית באמון שניתן בהם וכן במידת הכשירות המקצועית המיוחסת להם, אך אפליה זו מונעת בעיקר מאמונותיהם של גברים ביחס למזרחים.

## תרומה של כספי הזכייה

לאחר שלושת המשחקים ניתנה לנבדקים אפשרות לתרום את סכום הכסף שנצבר או חלק ממנו לעמותות המקדמות תעסוקה של קבוצות שונות בחברה הישראלית (תעסוקת ערבים, חרדים, נשים או בני עדות המזרח) או לעמותה המקדמת יזמות ותעשייה בישראל. שלא כמו אפליית טעמים, שנבחנה באמצעות משחק הדיקטטור, בשלב זה התרומה אינה מופנית לאדם מסוים אלא לקידום הקבוצה כולה. מטלה כזאת השבוחת יחס מפלה בין קבוצות יכולה להביא לידי ביטוי סוג של אפליה השונה מאלה שתוארו עד כה. היא מכונה **אפליה נורמטיבית**, ופירושה שהתנהגותו המפלה של המפלה נשענת על שיפוט נורמטיבי של הקבוצה בכללותה, להבדיל משיפוט של פרט מסוים שמשתייך אליה.

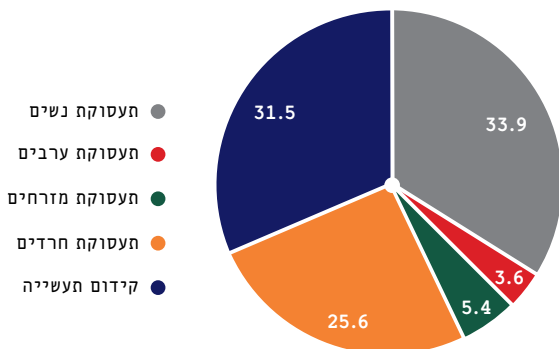
שני שלישים מן הנבדקים בחרו לשמור לעצמם את כל הכסף שהרוויחו, ובתוכם היו מעט יותר נשים. ואולם מקרב מי שבחרו לתרום נמצא שנשים תרמו סכום גבוה יותר ב־34%. נמצאה נטייה של הנבדקים לתרום לקבוצת ההשתייכות שלהם, כפי שבא לידי ביטוי בתרומתן של נשים בשכיחות גבוהה פי 2.5 מגברים לטובת קידום תעסוקת נשים ( $p < 0.01$ ) ובתרומתם של חרדים בשכיחות גבוהה פי 6 מיתר הקבוצות לקידום תעסוקת חרדים.<sup>36</sup>

36 כאמור, במחקר לא השתתפו ערבים אזרחי ישראל, ולכן אין נחונים על נטיית ערבים לתרום למטרות ערביות.

תרשים 6 מציג את התפלגות יעדי התרומות של הנבדקים שבחרו לתרום חלק מכספם. תעסוקת נשים ותעסוקת חרדים זכו לנתח גבוה של תרומות (33.9% ו-25.6% בהתאמה), בשעה שתעסוקת מזרחים ותעסוקת ערבים קיבלו נתח קטן בהרבה (5.4% ו-3.6% בהתאמה). 31.5% מהתרומות הוקדשו לקידום יזמות עסקית בישראל.

בחינת המתאם בין משחק מול שחקן מקבוצה מסוימת באחד משלושת המשחקים הראשונים ובין הנכונות לתרום כסף לקבוצה שאליה השתייך העלתה כמה תוצאות. השתתפות במשחק האמון מול שותף חרדי או מול אישה העלתה פי 1.5 ופי 1.6 את הסיכוי שהנבדק יתרום לתעסוקת חרדים או נשים, בהתאמה. ניתן לשער שהתגובה ההוגנת של השחקנים (הפיקטיביים) במשחק האמון, כלומר החזרת חצי מהסכום ששולש, הובילה ליחס חיובי יותר כלפי קבוצת ההשתייכות של השחקן. אף על פי כן, השתתפות במשחק האמון מול שחקן ערבי הובילה דווקא לאפקט הפוך. לעומת זאת השתתפות במשחק שאלות ההיגיון מול שחקן ערבי הובילה להגברת הנכונות לתרום לקידום תעסוקה של ערבים.

**תרשים 6**  
**התפלגות יעדי תרומות של הנבדקים**  
**(מקרב מי שבחר לתרום; באחוזים)**



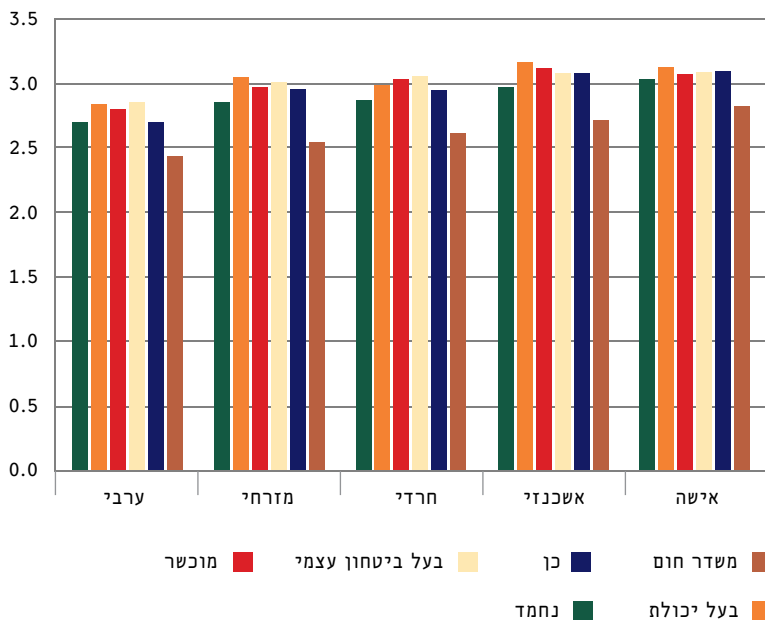
## דירוג תכונות

בסיום הניסוי התבקשו הנבדקים לענות על כמה שאלות בנוגע לשותפיהם בכל אחד מהמשחקים. ראשית, הם התבקשו להעריך תכונות אישיות של כל אחד מהשותפים על סולם של 1-5: עד כמה כל אחד מהשותפים נחמד, כן, בעל יכולת, מוכשר, משרד חום ובעל ביטחון עצמי. רשימת תכונות אלו מבוססת על מודל התוכן הסטריאוטיפי של פיסק, קאדי, גליק ויו (Fiske, Cuddy, Glick, and Xu, 2002). שנית, הנבדקים התבקשו לדרג את מידת שביעות הרצון שלהם מהשותף או השותפה שהוגרלו בשבילם בכל אחד מהמשחקים. מאחר שבמשחק הדיקטטור השותף לא הגיב כלל, הערכות סובייקטיביות אלה של הנבדקים כלפי שותפיהם במשחק זה יכולות לספק ראיות על הסטריאוטיפים המיוחסים לכל אחת מארבע הקבוצות החברתיות שנבדקו, באופן בלתי תלוי בפעולותיהם של השותפים ביתר המשחקים.<sup>37</sup>

תרשים 7 מציג את ההערכה הממוצעת של הנבדקים לתכונות שותפיהם מ-5 הקבוצות החברתיות במשחק הדיקטטור ב-6 הממדים של תכונות האישיות שפורטו לעיל. ההבדלים בדירוג שותפים מכלל הקבוצות היו מובהקים סטטיסטית בהערכת כל התכונות מלבד תכונת הביטחון העצמי, אף שהשותף או השותפה במשחק זה פסיביים לחלוטין. לפיכך הערכות אלה משקפות תפיסות קיימות כלליות בנוגע לקבוצות האוכלוסייה. ערבים הוערכו באופן בולט כנמוכים ביותר בכל אחת מתכונות האישיות, בפרט מובהק מיתר השחקנים. נשים וגברים אשכנזים דורגו במקום הגבוה ביותר בכל התכונות, אך גברים הוערכו מעט גבוה יותר ביכולת ובכישרון, ונשים הוערכו גבוה מעט יותר בנחמדות, בכנות ובחום. תוצאה מעניינת אחרת בהקשר זה היא שהתפיסה שנשים הן "חמות" יותר רווחת יותר בקרב נבדקים גברים, ואילו בקרב הנבדקות הנשים אין עדות לכך ששותפות נשים דורגו "חמות" יותר.

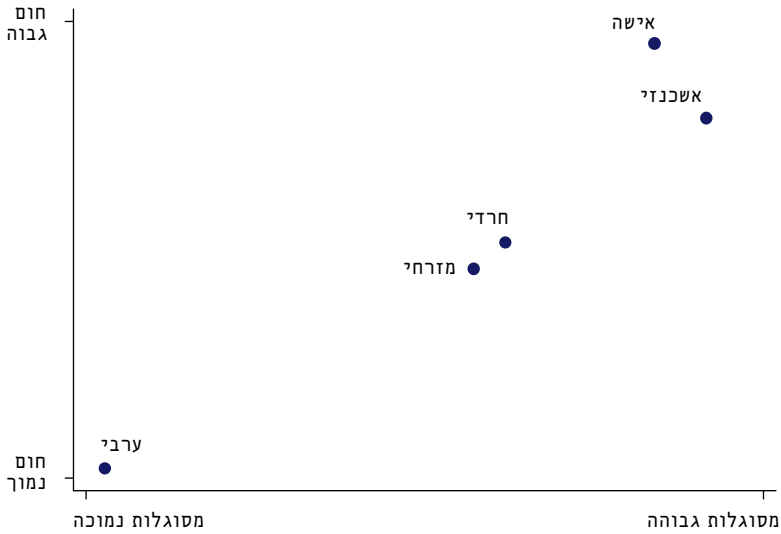
37 תוצאות דומות לאלה של משחק הדיקטטור נמצאו גם בהערכת השותפים במשחק האמון ובמשחק שאלות ההיגיון.

**תרשים 7**  
**הערכת הנבדקים את שותפיהם**  
**במשחק הדיקטטור (בסולם של 1-5)**



תרשים 7 לא מציג את הערכת השחקנים הממוצעת באופן דו־ממדי: הערכה של תכונות המקושרות לחום אנושי מצד אחד ולכשירות מצד אחר. חום, נחמדות וכנות שוקללו יחד כחלק מממד החום האנושי, ומסוגלות, ביטחון עצמי וכישרון קובצו יחד כחלק מממד הכשירות. בחינת התוצאות מעלה שערכים דורגו נמוך ביותר הן בחום והן בכשירות, חרדים ומזרחים דורגו ביוני בשני הממדים, ואילו נשים ואשכנזים דורגו גבוה בשני הממדים - נשים, כאמור, נתפסו חמות מעט יותר, וגברים נתפסו כשירים מעט יותר.

**תרשים לא**  
**בחינה דו־ממדית של הערכת הנבדקים**  
**את שותפיהם במשחק הדיקטטור:**  
**חוס אנושי ומסוגלות**



### 3.4

## סיכום המחקר

המחקר מעלה שהיחס לקבוצות אוכלוסייה שונות אינו אחיד אלא מורכב ותלוי הקשר, ולפיכך בחלק מהמקרים היחס לשחקנים המשויכים לקבוצת אוכלוסייה מסוימת היה שונה במשחקים שונים. למשל, חרדים קיבלו יחס שלילי במשחק הדיקטטור אך יחס חיובי דווקא במשחק האמון; ולעומת זאת נשים ומזרחים קיבלו יחס חיובי מאוד במשחק הדיקטטור אך יחס חיובי פחות במשחק האמון. יחס משתנה כזה ניכר פחות כלפי אשכנזים וערבים, שהוערכו באופן עקיב לטובה (אשכנזים) או לרעה (ערבים) בכל אחת מהסיטואציות.

ממצאי המחקר ממחישים וממפים אפוא את הצורות השונות של ביטויי האפליה כלפי כל אחת מהקבוצות הנחקרות ומלמדים על המנגנונים הקוגניטיביים העומדים מאחורי ביטויים אלה. כך, היחס לערבים היה, כאמור, שלילי באופן גורף ועקבי מצד הנבדקים (שהיו כולם יהודים), והוא בא לידי ביטוי בחוסר חיבה (במשחק הדיקטטור), בחוסר אמון ובהערכת כשירות נמוכה. נראה שיחס זה נובע הן מאפליית טעמים והן מאפליה סטטיסטית או סטריאוטיפית. היחס לחרדים היה מורכב יותר והתבטא מצד אחד בהפגנת חוסר חיבה כלפיהם (במשחק הדיקטטור) ומצד שני ביחס חיובי מאוד (במשחק האמון). נראה שאפליה כלפי חרדים נובעת בעיקרה מאפליית טעמים, אך תפיסות סטריאוטיפיות חיוביות ממתנות אותה. נשים זכו ליחס כללי חיובי בכל המשחקים ונתפסו גבוה הן בחום והן בכשירות. היחס למזרחים היה לא מאוד חיובי ולא מאוד שלילי לעומת יתר הקבוצות בכל אחד מהמשחקים, ולא נראה שישנה אפליית טעמים של ממש כלפיהם. עם זאת היחס למזרחים הוא עדיין שלילי מצד גברים, באמון שניתן בהם וכן בהערכת הכשירות המקצועית שלהם, ככל הנראה בשל אפליה סטטיסטית או סטריאוטיפית.

למחקר זה יש השלכות תיאורטיות ומעשיות על ההבנה של אפליה בתעסוקה (ואפליה בכלל) ועל הבנת ההבדל בין מנגנוני אפליה למיניהם, ולא רק בין קבוצות שונות. בעוד שבמרבית המדינות חוקי איסור אפליה מיישמים גישה אחידה להתמודדות עם כל סוגי האפליה – אתנית, מגדרית, לאומית ודתית – ממחקר זה נובע שמאחר שאפליה מיוצרת על ידי מנגנונים קוגניטיביים שונים, לא נכון לומר "One policy fits all". כך, אפליית טעמים באה לידי ביטוי ביחס שלילי כללי ורחב יותר כלפי הקבוצה המופלית, ולעומת זאת אפליה סטטיסטית או סטריאוטיפית באה לידי ביטוי ביחס לנסיבות או לתכונות ספציפיות. מכך ניתן להסיק, למשל, שאפליה נגד חרדים בחברה ובשוק העבודה צפויה להיות חמורה יותר ככל שהאינטראקציה מבוססת על טעם או על חיבה כלפי אדם, אך דווקא כשעולות שאלות של מתן אמון, ייתכן שיש יתרון מסוים לחרדים.

## המלצות למדיניות מבדלת

# פרק 4

### 4.1

## ההיבט העיוני של מדיניות מבדלת

כפי שפורט בשני הפרקים הראשונים של סקירה זו, מרבית הכלים להפחתת אפליה תעסוקתית בישראל לוקים לפחות באחת משתי בעיות: הבעיה הראשונה, המוכרת בעיקר לחוקרים ולקובעי מדיניות, היא שכלים רבים חלים באופן זהה על קבוצות מיעוט בעלות מאפיינים שונים, בלי לתת את הדעת על כך שראוי לעצב כלים מסוימים באופן דינמי, כלומר שיחולו באופן שונה על קבוצת המיעוט שהכלי מכוון אליה; הבעיה השנייה, העומדת במוקד המחקר שפורט לעיל, היא שכלים רבים למיגור אפליה חלים באופן זהה על סיטואציות המאופיינות במניעים שונים לאפליה – מניעים של מידת החיבה ("טעם") כלפי הפרט המופלה עקב שיוכו לקבוצה חברתית מסוימת, הסקה סטריאוטיפית או סטטיסטית בדבר האמינות או הכשירות המקצועית של הפרט עקב שיוכו לקבוצה חברתית מסוימת, ושיפוט נורמטיבי של הקבוצה שהפרט משתייך אליה והחלת תוצאת השיפוט על הפרט עצמו.

מסקנתנו העיקרית היא שכאשר מעצבים כלים למיגור אפליה – אם בצורת כללים משפטיים, תוכניות ממשלתיות או כיוצא באלה – יש לעשות זאת מתוך רגישות להבדלים בין המכניזמים הפסיכולוגיים והסוציולוגיים השונים היוצרים את סוגי האפליה כלפי קבוצות שונות ובמגוון הקשרים. ברור לנו שלא תמיד אפשר או רצוי לנקוט גישה זו: ראשית, מכיוון שהנהגת הסדרים פרטניים ומבדלים כרוכה בעלויות – עלויות הנובעות מהקושי לחקור ולברר מהם הכלים והכללים המשפטיים הנכונים בכל הקשר תעסוקתי ומן הצורך לעצב את הכלי בהתאם, ועלויות תפעוליות ומינהליות מוגברות הכרוכות ביישום הדיפרנציאלי של כללים משפטיים ושל הכנת תוכניות ממשלתיות למיניהן; ושנית, מכיוון שככל שהסדרים פרטניים יותר – להבדיל מהסדרים וכללים משפטיים

שחלים באופן זהה בכל מצב וכלפי כל קבוצה - כך גובר החשש ששיקולים לא רלוונטיים ישפיעו על האופן שבו קובעי מדיניות יעצבו את הכללים המשפטיים. במילים אחרות, כאשר כללים משפטיים חלים באופן שאינו זהה כלפי כולם, גובר החשש שהם יגובשו משיקולים פוליטיים ומגזריים כדי להיטיב עם קבוצה מסוימת ולא מהשיקולים המקצועיים בדבר ההבדלים הרלוונטיים בין הקבוצות. אין בכוונתנו לגעת בשיקולים האלה בכל מקרה לגופו, אך חשוב לנו להבהיר שאין בהתמקדותנו ביתרונות של הגישה המבדלת כדי להעיד על התעלמות מחסרונותיה האמורים. שומה על קובעי המדיניות לשקול בכובד ראש בכל מקרה לגופו אם היתרונות בעיצוב כלל משפטי או מדיניות מבדלים עולים על החסרונות לעומת כלל משפטי או מדיניות אחידים.

לצד החסרונות המבניים האלה, ישנו יתרון מרכזי שלתפיסתנו מתקיים באופן רוחבי כל אימת שנוקטת גישה מבדלת, כהצעתנו, והוא מזעור של הנזקים החברתיים הכרוכים ביישום מדיניות של קידום שוויון: ביקורת כללית ונפוצה על כללים והסדרים רבים לקידום שוויון בתעסוקה, כמו מדיניות של העדפה מתקנת או החלת מכסות לייצוג הולם, גורסת שפעמים רבות הציבור ומעצבי המדיניות אינם מביאים בחשבון את מלוא הפגיעה הכרוכה בהחלת ההסדרים האלה כאשר נקבע היקפם - הן כלפי הפרטים שאינם משתייכים לקבוצות המועדפות, והן כלפי הפרטים המשתייכים לקבוצות המועדפות אך אינם נהנים אישית מן ההסדר. הפגיעה מן הסוג הראשון ברורה: כאשר שיוכו הקבוצתי של מועמד לעבודה הוא בבחינת שיקול בעד העסקתו, משמע שיש מועמד אחר עם כישורים עדיפים שלא יזכה במשרה. תוצאה זו עומדת בסתירה לשאיפה המריטוקרטית היסודית שהאדם המתאים ביותר הוא זה שצריך לזכות במשרה - גישה המעוגנת הן בתפיסות מסוימות של שוויון הן בתפיסות של יעילות כלכלית. הפגיעה מהסוג השני נגרמת מכך שקיומו של ההסדר יוצר איתות שלילי כלפי כשירותם של כל חברי הקבוצה המועדפת. לדוגמה, כאשר מוחל הסדר של העדפה מתקנת לערבים, יש חשש שאנשים יסיקו שעובדים ערבים כשירים פחות, גם אם במקרה מסוים מדובר בעובד שהיה מתקבל לעבודה גם בלי ההעדפה המתקנת.

אין בכוונתנו להכריע בין החסרונות האלה ובין היתרונות הרבים הגלומים בקידום שוויון בתעסוקה, שקצתם פורטו בפרקים הקודמים. ואולם טענתנו היא שככלל, נקיטת גישה מבדלת מקטינה את הנזקים הכרוכים בהחלתם של הסדרים רבים למיגור אפליה, משום שגישה זו מאפשרת "לתפור" את ההסדר



לפי הצורך הקיים - לא להחיל הסדר רחב מן הנדרש ואף לא צר מן הנדרש - באופן שמסייע לקבוע את היקפו של כל הסדר כך שיווצר איזון אופטימלי בין היתרונות שבקידום שוויון בתעסוקה ובין העלויות והנזקים הכרוכים בו. זהו למעשה מופע ספציפי של הטענה הכללית הגורסת כי כללים פרטניים מיטיבים להשיג את מטרותיהם ככל שעלות יצירת הכלל הספציפי אינה גבוהה מדי. ניתן להמשיך זאת לעדיפותו (ככלל) של מס המבוסס על גובה ההכנסה על פני "מס גולגולת", אף שהאחרון זול יותר להפעלה.

לסיכום הדיון, כללים משפטיים והסדרים למיגור אפליה מסייעים בהקטנת האי־שוויון בתעסוקה, אך יש לכך מחיר. אומנם נקיטת גישה מبدלת, כלומר עיצובם של הכללים וההסדרים באופן ייעודי, הן לקבוצות אוכלוסייה שונות והן להקשרים תעסוקתיים למיניהם, מסובכת ויקרה יותר להפעלה, אך היא טומנת בחובה פוטנציאל להגביר את האפקטיביות של האמצעים הקיימים להתמודדות עם אפליה. לכן אנו טוענים שגם אם לא בהכרח רצוי ליישם את הגישה בכל מקרה ומקרה, ברור היום שמדיניות אחידה לכל סוגי האפליה אינה גישה נכונה, ובכל מקרה לגופו יש לבחון את הערך שביצירת הסדרים ייעודיים, לעומת ההסדרים הקיימים. בהמשך הפרק נדון בקצרה בכמה דוגמאות שייתכן שכדאי לנקוט בעניין גישה מبدלת יותר, בפרט על בסיס תוצאות המחקר שהוצגו בפרק הקודם. יובהר כי מדובר רק בדוגמאות, ואין ספק שיש כללים משפטיים והסדרי מדיניות אחרים שאפשר לשפר באמצעות יישום של גישה מبدלת. כמו כן ברור שככל שיתגלו במחקרים עתידיים קבוצות נוספות או הקשרים תעסוקתיים אחרים שמתקיימת בהם אפליה באופן דיפרנציאלי, יש להשתמש בממצאים באופן דומה כדי להוסיף ולשפר את הכללים המשפטיים ואת אמצעי המדיניות.

## 4.2

### המלצות מעשיות למדיניות מبدלת

#### מיסוך קורות חיים (Masking)

בשיטת "מיסוך קורות חיים" מוסתרים מהמעסיק פרטי מידע על מועמדים שיש להם סיכון להיות מקור לאפליה, למשל פרטי מגדר, מוצא, הורות וגיל. הסתרת

המידע מאפשרת למעסיקים לקבל החלטות נכונות יותר, אם עבור עצמם (כאשר מדובר בסטריאוטיפים מוטעים) ואם מנקודת מבט כלל-חברתית (כדי למנוע אפליה גם כאשר זו מבוססת על הסקה סטטיסטית נכונה עובדתית). השיטה אינה חפה מבעיות, בין היתר מאחר שיש פרטי מידע שלא ניתן למסך, כדוגמת מקום מגורים, הרומז פעמים רבות על מוצא או על לאום.

מחקרים שבחנו את האפקטיביות של השיטה הגיעו לתוצאות סותרות.<sup>38</sup> ניכר שהמיסוך משפיע באופן שונה על כל קבוצת אוכלוסייה, והתבוננות מبدלת

38 במחקר גרמני דיווחו נבדקים על תחושות של הוגנות רבה יותר וסיכויי קבלה גבוהים יותר כאשר קורות החיים שלהם מוסכו. עם זאת במחקר שניסה לסייע למועמדים מהגרים להתקבל לבית ספר לרפואה, הסתרת פרטיהם לא סייעה, ככל הנראה כיוון שעלה בידי המעריכים לנחש את מוצא המועמדים. ממחקר אחר עלה שכאשר המגדר מוסתר, אנשים מחפשים רמזים אחרים למגדר. עוד מחקר מצא הפחתה באפליה בהזמנה לראיונות אך לא בהחלטת ההעסקה. במחקר שוודי נמצא שהגשת קורות חיים אנונימיים סייעה בשלב ההזמנה לראיון הן לנשים הן למבקשי עבודה ממוצא לא-אירופי. כמו כן קורות החיים האנונימיים הגבירו את סיכוןן של נשים לקבל הצעת עבודה. עם זאת זוהתה אפליה כלפי מיעוטים אתניים בשלב ההעסקה בהליך הרגיל ובהליך האנונימי. מחקר אחר ניתח את ההשפעות של קורות חיים אנונימיים במשרות לפוסט-דוקטורט מחקרי באירופה בתחום הכלכלה. נמצא שלא הייתה השפעה מובהקת לקורות חיים אנונימיים בשלב ההזמנה לראיון. עם זאת, עבוד שבהליך הרגיל לנשים עם קורות חיים סטנדרטיים היה סיכוי גבוה יותר להיות מוזמנות לראיון מאשר לגברים עם קורות חיים דומים, היתרון הזה נעלם בהליך האנונימי. עוד נמצא שלנשים יש סיכוי נמוך ב-15% מגברים שמעסיקים ייצרו איתם קשר.

בתוכנית ניסויית שבמסגרתה הפך שירות התעסוקה הציבורי בצרפת קורות חיים לאנונימיים, נמצא שחברות שהשתתפו בתוכנית ראינו בפועל פחות בני מיעוטים. הסבר אחד שהחוקרים נתנו לתוצאות הוא שהחברות המעסיקות יכלו לבחור אם להשתתף בתוכנית הניסויית, והחברות שבחרו להשתתף נקטו בעבר מדיניות של העסקת יותר עובדים המשתייכים לקבוצות מיעוט. לפיכך הסתרת המידע המאפשר זיהוי קבוצות מיעוט מנע מן החברות לתת העדפה למיעוטים, כפי שהיו עושות בדרך כלל בהזמנות לראיון. הסבר שני לממצאי התוכנית הוא שהסתרת המוצא של מבקשי העבודה מנעה יחס מקל כלפי "סימנים שליליים" המופיעים בקורות חיים של קבוצות מיעוט (למשל, דיווח על תקופות של אבטלה יתקבל ביותר הבנה כשמדובר באדם מקבוצת אוכלוסייה הידועה ככזו שמופליח). מחקר אחר שנערך בצרפת מצא שנשים אכן "מרוויחות" מן ההליך האנונימי ומוזמנות לראיונות בהסתברות גבוהה יותר. לעומת זאת, אנשים ממוצא זר וכן אנשים משכונות הנחשבות פחות טובות חוו דווקא הפחתה בסיכויים שלהם להיות מוזמנים לראיונות. כמו כן התברר במחקר שקורות חיים אנונימיים מבטלים את הנטייה הטבעית של גברים להעסיק גברים ושל נשים להעסיק נשים, וכך מושג תהליך העסקה שוויוני יותר (Lumb and Veil (2000); Kricheli-Katz and Regev (2016); Bøg and Kranendonk (2011); Åslund and Skans (2012); Krause, Rinne, and Zimmermann (2012); Edin and Lagerström (2006); Behagel, Crépon, and Le Barbanchon (2014)).

יכולה לסייע בהבנת היעילות של כלי זה. נתבונן כדוגמה בנשים, הזוכות בדרך כלל ליחס אוהד, ולא נמצא שהן סובלות מאפליית טעמים יחסית לקבוצות מיעוט אחרות, ובייחוד ערבים. נשים עלולות אפוא דווקא להפסיד את יתרונן במיסוך שם המועמד, למשל. חרף קיומם של ממצאים סותרים, מחקרים אחדים מצאו שהליך מיון לא ממוסך אכן עדיף לנשים. לעומת זאת, חרדים וערבים, הסובלים כאמור מאפליית טעמים ניכרת, עשויים לשפר את סיכוייהם להיות מזומנים לראיון עבודה, שבו יקבלו הזדמנות להוכיח את כישוריהם הבין-אישיים ואחרים בלי לסבול מהשיוך הקבוצתי שלהם. מנגד, נשים הן הסובלות העיקריות מאפליה סטטיסטית או סטריאוטיפית בשלב ההעסקה על בסיס של הורות, היריון וכדומה, ולכן מיסוך של פרטים כאלה (למשל סטטוס זוגי, שעל פיו מעסיקים מעריכים את הסבירות שהעובד יהפוך להורה) עשוי להיות אפקטיבי בטיפול במניעי אפליה מסוג זה. על כן הפרטים המזהים שיש למסך תלויים בסוג האפליה הצפוי להיות דומיננטי בהקשר התעסוקתי הספציפי (מהי התעשייה הרלוונטית, האזור הגיאוגרפי של מקום העבודה ועוד).

בשנת 2015 הועלתה הצעת חוק שנועדה למסך קורות חיים על ידי הסתרת שם, מגדר ומוצא, כך שמועמדים יזוהו לפי מספר תעודת הזהות בלבד,<sup>39</sup> אך ההצעה נדחתה בקריאה טרומית. למיטב ידיעתנו לא הייתה כוונה לכלול בחוק תחולה משתנה לפי הקשר כזה או אחר, ומאחר שמדובר בהליך פוליטי, איננו יכולים לעמוד על הטעמים שהביאו לדחייתו.

## צוות מראיין מגוון

ידוע שלבני אדם יש נטייה טבעית להעדיף אנשים השייכים לקבוצות שהם משתייכים אליהן, קבוצות הפנים, ולנקוט עמדה מפלה או סטריאוטיפית כלפי קבוצות החוץ (Dasgupta, 2004). על כן יש הטוענים שבראיון עבודה יש לכלול בצוות המראיינים לפחות אדם אחד המשתייך לקבוצה החברתית שהמראיין משתייך אליה. במקרה הטיפוסי, בשדרת הניהול בחברת ההייטק הישראלית הממוצעת יש ייצוג עודף לגברים יהודים ממוצא אשכנזי, ומכאן שרוב המראיינים

39 הצעת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון - הגבלות על קבלת מידע מדורש עבודה באמצעות קורות חיים), התשע"ה-2015.

משתייכים לקבוצה זו. לפיכך כאשר מועמדת לעבודה היא אישה ערבייה, למשל, יש הטוענים שיש צורך להוסיף לצוות מראיינת אישה. ואולם, כפי שפורט בהרחבה בפרק הקודם, מהמחקר עולה שהמידה שבה קבוצת החוץ מופלית (אם היא מופלית) משתנה בהתאם לקבוצה המפלה, בהתאם לקבוצה המופלית ובהתאם למניע לאפליה. כך למשל, נשים נטו להפלות בעיקר ערבים ברמת האמון שיוחסה להם, וגברים נטו להפלות דווקא חרדים בנוגע לרמת החיבה שהפגינו כלפיהם.

בלי לגרוע מטעמים נוספים שיכולים להצדיק הנהגת גיוון מראיינים בצורתו הבסיסית (למשל תחושת הנוחות של המועמדת), בנקיטת הגישה המבדלת יש לבחון לפחות שני היבטים כדי לדעת אם יש צורך בצוות מראיין מגוון, ומה היא הזהות של המראיין שצירופו יסייע לצמצום האפליה. ראשית, יש לבחון אם המראיין משתייך לקבוצה שבני הקבוצה של המראיין נוטים להפלותה בהקשר של סוג המשרה הנדונה. במילים אחרות, כדאי לדעת אם המועמד מתראיין למשרה המצריכה מתן אמון רב במיוחד, למשל ממונה על תקציבים, או למשרה המצריכה איכויות בין־אישיות גבוהות במיוחד, כמו ממונה על שירות לקוחות; וכהמשך לכך יש לבדוק אם בהקשר של המשרה הספציפית המראיינים משתייכים לקבוצה שנוטה לשייך סטריאוטיפים לבני הקבוצה של המועמד. שנית, אם עולה חשש לאפליה, יש לבחון מי הם המראיינים הנוספים שנוכחותם תסייע במיגור התופעה, ודאי שלא בהחמרתה.

## שקיפות בנתוני ההעסקה

דרך נפוצה להתמודדות כוללנית עם אפליה, בכלל זה אפליה לא־מודעת, היא החלת חובת פרסום של נתוני שכר, העסקה וקידום בחתכים דמוגרפיים. ההנחה היא שמדיניות של שקיפות תעלה את המודעות לאפליה הקיימת, הן בקרב הציבור והן בקרב המעסיקים, בייחוד במגזר הציבורי (אך לא רק בו). הצעת חוק משנת 2014 לתיקון חוק שכר שווה לעובדת ולעובד ביקשה בין היתר לחייב עסקים מגודל מסוים לערוך מדי שנתיים בדיקה של נתוני השכר, שממצאה יועברו לנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה. עסק שיימצא בו פערי שכר בין גברים לנשים יחויב לתקנם על פי תוכנית סדורה שתוצע על ידי הנציבות.<sup>40</sup>

40 הצעת חוק שכר שווה לעובדה ולעובד (תיקון מס' 3) (איסוף, עיבוד ופרסום של נתונים מגדריים), התשע"ד-2014.

כמו כן הצעת חוק שניסח מיזם "שוות ערך" המליצה שגופים ציבוריים רבים (רשויות המדינה, עמותות, חברות הנסחרות בבורסה ותאגידי ביוב ומים) יידרשו לפרסם פילוחים מגדריים לנתוני השכר שלהם (קופפר, 2016).

איננו יכולים לקבוע מה הן הסיבות לכך שיוזמות מסוג זה לא צולחות, אבל זוהי דוגמה טובה לעלויות הכבדות הכרוכות בהפעלת כלים למיגור אפליה שחלים באופן אחיד וכוללני. לחובות גילוי רחבות ישנן עלויות מינהליות רבות, אך מעבר לכך, כאשר הן מוחלות על חברות פרטיות, הן יוצרות פגיעה ניכרת ביכולת שלהן להתחרות באמצעות התנהלות מסחרית סודית. גם אם נגיע למסקנה שחובות בדבר שקיפות מצדיקות את העלויות הכרוכות בכך, נדמה כי החלה של גישה מבדלת תוכל לסייע להשיג תוצאות דומות אגב הפחתה ניכרת בהעלויות הכרוכות בכך, הן העלויות המנהליות והן העלויות בדמות ההתערבות בשוק החופשי. כך למשל, ידוע שקבוצות סובלות מאפליה שונה בהיבטי תעסוקה למיניהם – בשלב ההעסקה ההתחלתי להבדיל מאפליה ברמת השכר ובקידום למשרות בכירות, וכאמור בהקשרים מסוימים האפליה הדומיננטית נובעת מסטריאוטיפים על כשירות מקצועית, ואילו בהקשרים אחרים סטריאוטיפים על מידת האמון בעובד הם בעלי אפקט חזק יותר. גם בלי דיון ממצה אפשר להסיק מכל זאת שיש דרכים לצמצם כללים הנוגעים לשקיפות ולחובות גילוי כך שיחולו רק במקום ההכרחי ובמידה הנדרשת, לפי מידת החשש מקיומה של אפליה.

## מכסות העסקה לפי חוק (מדיניות ייצוג הולם)

דרישת הייצוג ההולם שנהוגה במגזר הציבורי (בצד כמה חברות פרטיות המחילות הסדרים דומים באופן וולונטרי) עוסקת בתוצאות האפליה כלפי קבוצות אוכלוסייה מסוימות המיוצגות בחסר במקומות עבודה, תהא אשר תהא הסיבה לכך: התתייצוג עשוי לנבוע מאפליה בשלב ההעסקה, הקידום או הפיטורים, אך מדיניות זו דורשת שיעור מינימלי של מועסקים בני קבוצות מסוימות. בעוד נשים וערבים (וכן אנשים עם מוגבלויות ומי שמוצאו מאתיופיה) נכללים זה זמן מה בחקיקה המחייבת ייצוג הולם, חרדים (וכן עולים חדשים) התווספו לה רק לאחרונה,<sup>41</sup> ומזרחים אינם כלולים בה.

כאמור בפרק הקודם, אומנם העדפה מתקנת מסוג זה מסייעת להגברת השוויון בהעסקה, אך בה בעת היא מעוררת בעיות חדשות, ובראשן הפגיעה בעיקרון שלפיו המועמד או המועמדת המתאימים ביותר הם הראויים לזכות במשרה. יתרה מזו, היא עלולה לחזק את תחושת הנחיתות בקרב האוכלוסיות הזכאיות לה (מודריק אבן-חן, 2000) וליצור סטיגמה כלפי בני הקבוצה, גם אם מדובר בעובד שבלאו הכי היה מתקבל לעבודה. יתר על כן, המכסה המינימלית הנדרשת להעסקה של בני אוכלוסיות מסוימות עלולה להפוך מדרישת מינימום למעין תקרת זכוכית, והזכאים להעדפה מתקנת עלולים להיות מועסקים רק במסגרת אפיק זה ולא כחלק ממדיניות העסקה רגילה.

על רקע החסרונות הללו, ולנוכח ההתבוננות המבדלת על אפליה, נשאלת השאלה כיצד ראוי לעצב את כללי הייצוג ההולם כדי להבטיח שוויון מקסימלי בעלות מינימלית. לדוגמה, ייתכן שכדאי להבחין בין משרות ציבוריות שהקידום אליהן נעשה בשיקול דעת רחב של הממונים הישירים, ובמקרה כזה לאפליית טעמים יש משקל רב בהחלטות הקידום; ובין משרות ציבוריות שהקידום אליהן נקבע על ידי ועדות חיצוניות או קריטריונים של הצלחה בתפקיד הנוכחי, ובמקרה כזה דווקא לאפליה סטטיסטית או סטריאוטיפית בנוגע לכשירות המקצועית של המועמד יש השפעה מכרעת על ההחלטה. כאשר מדובר בסוג משרה שיש חשש שהתתייצוג שבה נובע בעיקר מאפליית טעמים, הגדלת הייצוג מכוח החוק של האוכלוסייה המופלית מוצדקת, בפרט שבמציאות שבה רוב המנהלים הבכירים המקבלים את החלטת הקידום הם גברים, שהרי בהקשר אחר נמצא שחרדים סבלו מחוסר חיבה בייחוד מצד גברים ופחות מצד נשים. לעומת זאת, ככל שבהחלטת הקידום השיקול המכריע הוא כשירות מקצועית, דומה שהחשש העיקרי מפני אפליה נוגע לאוכלוסייה הערבית. האמור תקף גם באשר לקידום למשרות הכוללות רכיב מרכזי של מתן אמון בנושא המשרה, למשל כאשר לבעל התפקיד ניתן שיקול דעת רחב בניהול של תקציב, או כאשר אופי המשרה דורש פיקוח ישיר מועט על בעל התפקיד. במצבים מסוג זה דומה שהאוכלוסייה המועדת לאפליה הרבה ביותר היא אוכלוסיית הערבים, אך במידה מסוימת גם בני עדות המזרח מועדים לה בלי שחלה בנוגע להם כל מדיניות של ייצוג הולם.

יובהר כי אין ביכולתנו להכריע אם הכרחי להעלות או להוריד מכסות ייצוג לאוכלוסיות אלה או אחרות, שהרי מדובר בהחלטה שפנים רבות לה. ואולם הצעתנו היא שבדיונים על קביעת מכסות ייצוג ושינון יובאו בחשבון אופי

המשרה והאופן הנבדל שבו קבוצות שונות סובלות מאפליה בהינתן מאפייני המשרה, בניגוד לדרך שבה החוק חל היום.

## תמריצים למעסיקים להעסקה ולקידום של בני קבוצות מופלות

תמריצים כלכליים לעידוד תעסוקה נהוגים כבר היום, בעיקר כשמדובר בתעסוקת ערבים וחרדים. כך למשל, משרד הכלכלה והתעשייה מציע סיוע באיתור ובגיוס עובדים, סיוע בהבניית תהליכי מיון וגיוס מותאמי תרבות, הכשרות מקצועיות המותאמות לצורכי העסק, סבסוד שכר העובדים (השתתפות בשכרם של עובדים מהאוכלוסיות המוגדרות כסיוע למעסיק המקים או מרחיב עסק ומצרך לפחות 5 עובדים חדשים הנמנים עם אוכלוסיות אלה);<sup>42</sup> סבסוד הכשרת עובדים (הפעלת מסלולים להכשרה מקצועית במסגרת מקום העבודה);<sup>43</sup> ועוד. בחוברת תמריצים ממשלתיים מפברואר 2014 נכלל גם מסלול סיוע לשילוב מתמחים ממגזר המיעוטים בתעשייה עתירת ידע.

בניגוד למדיניות הייצוג ההולם, העוסקת בעיקר בייצוג במשרות בדרגים בינוניים עד גבוהים במגזר הציבורי, כאן מדובר בתמריץ שנועד להתמודד עם אפליה בשלב ההעסקה בעיקר בתפקידי פתיחה או בתפקידים זוטרים במגזר הפרטי. סבסוד שכר, למשל, יכול לסייע בהתמודדות עם כל סוגי האפליה, מאחר שהוא נותן תמריץ להעסיק עובד שלמעסיק יש טעם שילי כלפי הקבוצה שהוא משתייך אליה. הוא "מפצה" על איכות העבודה הנמוכה שהמעסיק צופה שהעובד יספק בשל כשירותו הנחזית כפחותה, וייתכן שסבסוד השכר גם ממריץ העסקה של עובדים שנחזים ככאלה שיש להיזהר מלתת בהם אמון, אם העסקתם זולה מספיק.

גם בשיטת התמריצים כדי להשיג תוצאות אופטימליות, ובהתחשב בעלות החברתית הגבוהה הכרוכה בסבסוד שכר (כמו ביתר הכלים), יש לעצב את המדיניות בהתאם לסוג האפליה שמתרחשת בפועל ובהתאם לעוצמת האפליה שכל קבוצה סובלת ממנה.

42 משרד הכלכלה והתעשייה, "הוראת מנכ"ל 4.17: תכנית סיוע לקליטת עובדים נוספים בישראל", 2009.

43 תכנית סיוע עבור גיוס עובדים מאוכלוסיות ייחודיות, אתר משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.

כך למשל, כאשר המעסיק הוא גם הממונה הישיר על העובד, כלומר במהלך ההעסקה צפויה להיות ביניהם אינטראקציה בין-אישית תדירה, ייתכן שהחשש מפני אפליית טעמים גבוה במיוחד בהשוואה למשרה עם דרישות מקצועיות זהות שלמעסיק אין בה קשר ניהולי ישיר עם העובד הזוטר. במשרות מסוג זה יש לשקול לקבוע סובסידיות משתנות, ובפרט לקבוע סובסידיה גבוהה להעסקת חרדים וערבים, משום שייתכן שנשים אף סובלות מ"סקסיזם אוהד" בקבלה למשרות זוטרות, בייחוד כאשר המעסיק, שהוא גם המנהל הישיר, הוא גבר, ולכן קביעת סובסידיות להעסקתן עלולה להחמיר את מצבן. לעומת זאת, במשרות שהחשש העיקרי בהן הוא מפני אפליה הנובעת מסטריאוטיפים בעניין רמת הכשירות של המועמד או מידת האמון שיש לתת בו, יש לקבוע את גובה הסובסידיות ואת קהל היעד בהתאם לאפליה הספציפית שבכוון למגר. באופן כללי, אם מכסות הייצוג ההולם במגזר הציבורי משולות ל"מקלות", במגזר הפרטי, מטעמים ברורים, השימוש הוא בכלים המשולים ל"גזרים". לכן נקיסת גישה מבדלת תסייע במזעור העלויות הכרוכות בהתערבות בתחרות בשוק העבודה, ולא זו בלבד, היא תסייע גם בשימוש יעיל יותר במשאבים התקציביים המוקצים להפעלת כלים אלה.

## ניפוץ סטריאוטיפים באמצעות חינוך, הגברת חשיפה ומפגשים אישיים

סטריאוטיפים מוטעים הם רכיב בולט באפליה כלפי קבוצות מסוימות. הגם שבמחקרנו לא יכולנו להפריד בין אפליה המבוססת על סטריאוטיפים מוטעים ובין אפליה המבוססת על הסקה סטטיסטית נכונה (עובדתית), כתיבה מחקרית ענפה מראה שחלק נכבד מהאפליה הרווחת מבוססת על סטריאוטיפים מוטעים. במחקר הראינו, כזכור, כי סטריאוטיפים מתחזקים במצב של חוסר היכרות עם בני קבוצה מסוימת, וכי לעיתים יש בכוחה של אינטראקציה עם בני אותן קבוצות להחליש את אותם סטריאוטיפים. לכן, מעבר לכללים המשפטיים ולתמריצים הכספיים, דומה שיש חשיבות גם ליזימת מפגשים והידברות בין קבוצות אוכלוסייה שונות, ובכוחם של אלו להביא להפחתת תחושת הזרות ולהפרכת סטריאוטיפים מוטעים. מפגשים כאלה נערכים הכיום במסגרות חינוכיות וחברתיות שונות אך באופן מצומצם בלבד, ואולם, כפי שעולה מן המחקר, למפגשים כאלה יכול להיות ערך לא רק במסגרות חינוכיות אלא גם בסביבות עבודה. דוגמה נקודתית לכך היא מחקר שעורך בימים אלו אסף דר



מאוניברסיטת חיפה, בשיתוף התוכנית ליחסי יהודים-ערבים במכון הישראלי לדמוקרטיה ונציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, בנושא מרחבי עבודה משותפים ליהודים וערבים, שנועדו לעודד היכרות וחשיפה בין הקבוצות. מעבר לממצא שעצם האינטראקציה משפיעה על סטריאוטיפים, ברור כי גישה מבדלת צריכה להביא בחשבון גם את סוגי האפליה שכל קבוצה סובלת מהם כדי שהמפגשים יהיו יעילים לצורך מיגור האפליה. אם אפליה כלפי ערבים היא על פי רוב אפליית טעמים, ראוי שהמאמץ החינוכי ימוקד במפגשים בין-אישיים ובהידברות בין ערבים ליהודים; לעומת זאת אם אפליה כלפי מזרחים נובעת בעיקר מסטריאוטיפים על מידת האמון המיוחסת להם, ייתכן שהדגש במאמץ ההסברתי צריך להתמקד בהיבט זה (למשל, על ידי ציוות עובדים שישחקו ב"משחק האמון", ובסופו יופיעו על מסך שמות העובדים שהחזירו לשותפיהם את סכומי הכסף הגבוהים ביותר).

סקירה זו התמקדה במאפייני האפליה התעסוקתית הרווחים כלפי ארבע קבוצות בחברה הישראלית: ערבים, נשים, מזרחים וחרדים, כדי לעמוד על ייחודיותם של המאפיינים ומתוך כך לגזור כלים להתמודדות נכונה ומדויקת יותר עם האפליה. מסקנתנו היא שקבוצות אוכלוסייה שונות אכן סובלות ממופעים שונים של אפליה. על כן על המחקר ועל משרדי הממשלה הרלוונטיים לפעול על מנת לעצב את הכלים למיגור אפליה באופן שיהיה תפור למידותיה של כל קבוצה, ולא להחילם באופן אחיד כפי שבמקרים רבים נעשה היום.

חלקה הראשון של הסקירה התמקד בסקירת המצב הקיים. לאחר הצגת החקיקה הישראלית המיועדת להתמודד עם אפליה ודיון באפקטיביות החלקית של המשפט ככלי למיגור של האפליה, תוארה תמונת המצב החברתית כפי שהיא מצטיירת מסקרים וממחקרים אקדמיים, המצביעים על קיומה של אפליה תעסוקתית משמעותית בשלבי ההעסקה השונים כלפי ארבע הקבוצות שהוגדרו.

חלקה השני של הסקירה התמקד ברקע התיאורטי לתופעה החברתית הנפוצה של אפליה תעסוקתית. הוגדרו והובחנו זה מזה מניעים שונים לאפליית האחר, ובכלל זה ההבחנה המרכזית בין אפליית טעמים, שבבסיסה חוסר חיבה שורשי לבני קבוצה מסוימת, לבין אפליה סטריאוטיפית או סטטיסטית, שבבסיסה יישום אמונות כלליות כלפי בני קבוצה מסוימת על פרטים מאותה קבוצה. לאחר הגדרת המניעים לאפליה והסוגים השונים שלה, יושמו הבחנות אלו כדי להבין את האפליה הקיימת כלפי ארבע הקבוצות שהמחקר עסק בהן.

על בסיס הרקע הרחב שהוצג בשני חלקיה הראשונים של הסקירה, החלק השלישי הוקדש להצגת מחקר אמפירי חדש שנועד לשפוך אור על המנגנונים הפסיכולוגיים השונים שגורמים לאפליה כלפי ארבע הקבוצות. במחקר זה נמצא כי היחס כלפי אנשים המשתייכים לאחת הקבוצות - מזרחים, ערבים, נשים או חרדים - עשוי להשתנות הן כתלות בהשתייכותם הקבוצתית והן כתלות באמונות והרגשות הספציפיים כלפי כל קבוצה, לפי ההקשר שבו מתבצעת האפליה. ממצאים אלו, בשילוב עם הנתונים שהוצגו בחלקיה הראשונים של הסקירה, ממחישים כי אפליה היא תופעה מורכבת ורבת גוונים, ושהתמודדות עם כל מופעי האפליה כמקשה אחת היא התמודדות הלוקה בחסר.

בחלק הרביעי של סקירה זו עמדנו בקצרה על היתרונות והחסרונות של הגישה המבדלת שמוצעת על ידינו, והראינו כיצד שורה (לא ממצה) של כללים משפטיים ואמצעי מדיניות יכולים להשתפר אם תינקט לגביהם גישה פחות אחידה ויותר מבדלת, שמבינה ש"לא כל סוגי האפליה נוצרו שווים". ההמלצות לא עוסקות בפיתוחם של כלים חדשים, אלא בהתאמתם וטיובם של כלים קיימים לנוכח ההתבוננות המורכבת יותר על המאפיינים והדפוסים של האפליה כלפי קבוצות שונות ובהקשרים שונים. יש לקוות שמחקרים עתידיים ישפכו אור נוסף על האופן שבו ניתן להתמודד עם אפליה תעסוקתית באופן מתוחכם ומושכל יותר מהנהוג היום.

לסיום נדגיש כי ההצעות שהוצגו בסקירה הן על קצה המזלג בלבד, ואנו קוראים למחוקק ולרשויות הרלוונטיות במשרדי הממשלה ליזום עבודת מטה על מנת לגבש כללים משפטיים וכלים אפקטיביים יותר להתמודדות עם אפליה תעסוקתית. בפרט על בסיס המסקנה העיונית שביקשנו להוכיח במחקר זה, שלפיה התמודדות יעילה עם אפליה תעסוקתית חייבת להתאים את עצמה הן להקשר הספציפי שבו האפליה מתבצעת והן לקבוצה החברתית שעם האפליה נגדה מבקשים להתמודד.

## רשימת המקורות

### ספרים ומאמרים

- אברהם-ויס, שרון, 2013. "שוויון בשוק העבודה - האמנם? פסיקה בתי הדין לעבודה נגד תופעת האפליה בעבודה", **עת סיוע - בטאון האגף לסיוע משפטי**, 24.11.
- אטינגר, יאיר, 2016. "יוצאים מהכולל", **אתר המכון הישראלי לדמוקרטיה**, 4.2.
- ביטון, יפעת, 2011. "על טיבה וטובה של הפליה: המזרחים בישראל בין הגלוי לנסתר", **מעשי משפט ד: 75-92**.
- ביטון, יפעת, תשע"ב. "מזרחים במשפט: 'האין' כ'יש' ", **משפטים מא: 455-516**.
- בן-ישראל, רות, 1998. **שוויון הזדמנויות ואיסור אפליה בעבודה**, תל אביב: האוניברסיטה הפתוחה.
- ברק, אהרן, תשנ"ג. "זכויות אדם מוגנות: ההיקף וההגבלות", **משפט וממשל א: 253-273**.
- גזל-אייל, אורן, ונוחי פוליטיס, 2015. "התמקצעות או כלליות? השפעה של התמקצעות של שופטים על ההליכים והחלטות", **משפטים מד: 835-890**.

גליקמן, אניה, אורן ענת, ונח לוי אפשטיין, 2003. "המשפחה הישראלית החדשה: תפקידי מין וחלוקת עבודה במשפחה בראשית המאה ה-21", **דעות בעם** 8: 1-7.

גרא, רמסיס, ורפאלה כהן, 2001. "עוני בקרב ערבים בישראל ומקורות לאי-שוויון בין ערבים ויהודים", **רבעון לכלכלה** 48: 543-571.

הימין רייש, נעמי, וקרין תמר שפרמן, 2008. "האם קיים שוויון מגדרי הלכה למעשה בישראל?", **פרלמנט** 57 (גיליון מיוחד לרגל יום האישה הבין-לאומי).

הרמן, תמר, אלה הלר, חנן כהן, ודנה בובליל, 2015. **מדד הדמוקרטיה הישראלית 2015**, ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה.

וולש, סופי ד', רבקה תובל-משיח, ואליהו שי, 2013. "התמודדות של עולים בוגרים-צעירים יוצאי אתיופיה עם אפליה וגזענות בישראל", **מגמות** 49 (1): 59-89.

זמיר, יצחק, תשס"ו. "שוויון זכויות כלפי ערבים בישראל", **משפט וממשל** ט: 11-37.

זמיר, יצחק, ומשה סובל, תש"ס. "השוויון בפני החוק", **משפט וממשל** ה: 165-234.

חסון, יעל, ונועה דגן-בוזגלו, 2013. **בידול תעסוקתי ופערי שכר בין גברים ונשים**, פרויקט "שוות ערך: לקידום שכר שווה".

טור-כספא שמעוני, מיכל, ויוסף שורצולד, 2003. "איום נתפס ודעות קדומות בשלושה מוקדי מתח בחברה הישראלית", **מגמות** מב (4): 549-584.

ישיב, ערן, וניצה (קלינר) קסיר, 2011. **שוק העבודה של ערביי ישראל: סקירת מאפיינים וחלופות למדיניות**, תל אביב: אוניברסיטת תל אביב.

מדינה, ברק, תשע"ה. "הזכות החוקתית לשוויון בפסיקה בית-המשפט העליון: כבוד האדם, האינטרס הציבורי וצדק חלוקתי", **משפט וממשל** יז: 63-146.

מודריק אבן-חן, הילי, 2000. **העדפה מתקנת בישראל: הגדרת מדיניות והמלצות לחקיקה**, נייר עמדה 24, ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה.

מונדלק, גיא, תשע"א. "האם דיני איסור האפליה בעבודה 'עושים את העבודה?'", בתוך: דפנה הקר ונטע זיו (עורכות), **האם המשפט חשוב?** תל אביב: אוניברסיטת תל אביב, עמ' 223-258.

מילמן-סיון, אינה, וארנה רבינוביץ-עיני, תשס"ח. "גישור בין פרוצדורה למהות: על הפרטת הצדק ושוויון בעבודה", **משפט וממשל** יא: 517-569.

מלאך, גלעד, 2014. **על טהרת התואר: לימודים אקדמיים במגזר החרדי**, ירושלים: מחקרי פלורסהיימר, האוניברסיטה העברית בירושלים.

מלאך, גלעד, 2016. "החרדים זקוקים למקומות עבודה איכותיים", **אתר המכון הישראלי לדמוקרטיה**, 20.4.

מלאך, גלעד, ודורון כהן, 2014. "חרדים לשירות המדינה, כיצד לשלב עובדים חרדים בשירות המדינה?", **אתר המכון הישראלי לדמוקרטיה**, 11.12.

מלאך, גלעד, מאיה חושן, ולי כהנר, 2016. **שנתון החברה החרדית 2016**, ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה.

מלאך, גלעד, דורון כהן, וחיים זיכרמן, 2015. **מכניסה לתעסוקה לתעסוקה מכניסה: תכנית אב לתעסוקת חרדים**, מחקר מדיניות 111, ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה.

סבירסקי, שלמה, אתי קונור-אטיאס, ורחם זלינגר, 2015. "תמונת מצב חברתית 2015", מרכז אדוה.

סבירסקי, שלמה, אתי קונור-אטיאס, ואמה רפופורט, 2015. "תמונת מצב חברתית 2014", מרכז אדוה.

סהר, לירון, 2015. "לא נתפש - גבר ערבי משתכר 40% פחות מיהודי: הפער בין גברים ונשים מתרחב", **Bizportal**, 19.10.2015.

סואן, דן, 2012. "מוצא והדרה: ערביי ישראל בתחתית הפירמידה", **סוגיות חברתיות בישראל** 13: 6-31.

סמוחה, סמי, 2013. **לא שוברים את הכלים: מדד יחסי ערבים-יהודים בישראל 2003-2012**, ירושלים וחיפה: המכון הישראלי לדמוקרטיה ואוניברסיטת חיפה.

סמוחה, סמי, 2015. לא שוברים את הכלים: מדד יחסי ערבים-יהודים בישראל 2013, ירושלים וחיפה: המכון הישראלי לדמוקרטיה ואוניברסיטת חיפה.

פלוג, קרנית, וניצה (קלינר) קסיר, 2001. "על עוני, עבודה ומה שביניהם", רבעון לכלכלה 48: 516-542.

צמרת-קרצ'ר, הגר, חנה הרצוג, נעמי חזן, יוליה בסין, הדס בן אליהו, ורונה ברייר-גארב, 2016. "מדד המגדר: אי-שוויון מגדרי בישראל 2016", ירושלים: מכון ון ליר.

קמארה, אחיה, וגבי אדמון-ריק, 2012. "שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בישראל: תמונת מצב", פרלמנט 74.

רבין מרגליות, שרון, תש"ס. "המקרה החמקמק של אפליה בעבודה: כיצד מוכיחים את קיומה?", הפרקליט מד (ג): 529-573.

רימון, רן, 2012. "סקר: נשים חרדיות מרוויחות פחות", ynet, 7.3.2012.

שטיינר, טליה, 2013. שוברים אי-שוויון: התמודדות עם אפליית ערבים בשוק העבודה הישראלי, מחקר מדיניות 97, ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה.

ששון, דורית, 2006. האם סיכויי התעסוקה של גרינברג וברנשטיין גבוהים משל בוזגלו ואבוקסיס? ניסוי על אפליה בשוק העבודה בישראל על רקע מוצא אתני ומגדר, ירושלים: המכון למחקר כלכלי בישראל על שם מוריס פאלק.

Ariel, Barak, Ilanit Tobby-Alimi, Irit Cohen, Mazal Ben Ezra, Yafa Cohen, and Gabriela Sosinski, 2015. "Ethnic and Racial Employment Discrimination in Low-Wage and High-Wage Markets: Randomized Controlled Trials Using Correspondence Tests in Israel," *The Law and Ethics of Human Rights* 9 (1): 113-139.

Arrow, Kenneth, 1973. "The Theory of Discrimination," Industrial Relations Section, Princeton University (Working Paper No. 30A).

Åslund, Olof, and Oskar N. Skans, 2012. "Do Anonymous Job Application Procedures Level the Playing Field?," *Industrial and Labor Relations Review* 65 (1): 82–107.

Baert, Stijn, Ann-Sophie De Pauw, and Nick Deschacht, 2014. *Do Employer Preferences Contribute to Sticky Floors?* IZA (Discussion Paper No. 8447).

Bar, Revital, and Asaf Zussman, 2016. "Customer Discrimination: Evidence from Israel," The Maurice Falk Institute for Economic Research in Israel (Discussion Paper No. 16.04).

Bar-Anan, Yoav, and Brian A. Nosek, 2014. "A Comparative Investigation of Seven Indirect Attitude Measures," *Behavior Research Methods* 46 (3): 668–688.

Becker, Gary S., 1957. *The Economics of Discrimination*, Chicago: The University of Chicago Press.

Behaghel, Luc, Bruno Crépon, and Thomas Le Barbanchon, 2014. "Unintended Effects of Anonymous Resumes," IZA (Discussion Paper No. 8517).

Berg, Joyce, John Dickhaut, and Kevin McCabe, 1995. "Trust, Reciprocity, and Social History," *Games and Economic Behavior* 10: 122–142.

Bertrand, Marianne, Dolly Chugh, and Sendhil Mullainathan, 2005. "Implicit Discrimination," *American Economic Review* 95 (2): 94–98.



- Bertrand, Marianne, and Sendhil Mullainathan, 2003. "Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination," National Bureau of Economic Research (Working Paper No. 9873).
- Bøgg, Martin, and Erik Kranendonk, 2011. "Labor Market Discrimination of Minorities? Yes, but not in Job Offers," MPRA Paper, No. 33332.
- Buding, Michelle J., and Paula England, 2001. "The Wage Penalty for Motherhood," *American Sociological Review* 66: 204-225.
- Byron, Reginald A., 2009. "Disposable Workers: Race, Gender, and Firing Discrimination," PhD. Dissertation, The Ohio State University.
- Byron, Reginald A., 2010. "Discrimination, Complexity, and the Public/Private Sector Question," *Work and Occupations* 37 (4): 435-475.
- Chew, Pat K., 2010. "Judges' Gender and Employment Discrimination Cases: Emerging Evidence-Based Empirical Conclusions," *Gender, Race and Justice* 14: 359-374.
- Chew, Pat K., and Robert E. Kelley, 2008. "Myth of the Color-Blind Judge: An Empirical Analysis of Racial Harassment Cases," *Washington University Law Review* 86: 1117-1166.
- Coleman, Major G., 2003. "Job Skill and Black Male Wage Discrimination," *Social Science Quarterly* 84 (4): 892-906.
- Cottrell, Catherine A., and Steven L. Neuberg, 2005. "Different Emotional Reactions to Different Groups: a Sociofunctional Threat-Based Approach to 'Prejudice'," *Journal of Personality and Social Psychology* 88 (5): 770-789.

- Cuddy, Amy J. C., Susan T. Fiske, and Peter Glick, 2008. "Warmth and Competence as Universal Dimensions of Social Perception: The Stereotype Content Model and the BIAS Map," *Advances in Experimental Social Psychology* 40: 61-149.
- Dasgupta, Nilanjana, 2004. "Implicit Ingroup Favoritism, Outgroup Favoritism, and their Behavioral Manifestations," *Social Justice Research* 17 (2): 143-169.
- del Río, Coral, and Olga Alonso-Villar, 2015. "The Evolution of Occupational Segregation in the United States, 1940-2010: Gains and Losses of Gender-Race/Ethnicity Groups," *Demography* 52 (3): 1-22.
- Dovidio, John F., and Samuel L. Gaertner, 2000. "Aversive Racism and Selection Decisions: 1989 and 1999," *Psychological Science* 11 (4): 315-319.
- Edin, Per-Anders, and Jonas Lagerström, 2006. "Blind Dates: Quasi-Experimental Evidence on Discrimination," IFAU-Institute for Labour Market Policy Evaluation (Working Paper No. 2006: 4).
- Epstein, Cynthia F., Robert Saute, Bonnie Oglensky, and Martha Gever, 1995. "Glass Ceilings and Open Doors: Women's Advancement in the Legal Profession," *Fordham Law Review* 64 (2): 291-385.
- Fershtman, Chaim, and Uri Gneezy, 2001. "Discrimination in a Segmented Society: An Experimental Approach," *Quarterly Journal of Economics* 116 (1): 351-377.
- Fiske, Susan T., Amy J. C. Cuddy, Peter Glick, and Jun Xu, 2002. "A Model of (Often Mixed) Stereotype Content: Competence and Warmth Respectively Follow from Perceived Status and Competition," *Journal of Personality and Social Psychology* 82: 878-902.

- Ford, Richard T., 2014. "Bias in the Air: Rethinking Employment Discrimination Law," *Stanford Law Review* 66 (6): 1381-1422.
- Garaud, Marcel C., 1990. "Legal Standards and Statistical Proof in Title VII Litigation: In Search of a Coherent Disparate Impact Model," *University of Pennsylvania Law Review* 139: 455-503.
- Garcia Perez, Yesenia, 2013. "An 'Honest Belief' Remains a Viable Defense Option," *Lexology Website*, May 28.
- Gertner, Nancy., and Melissa Hart, 2012. "Employment Law: Implicit Bias in Employment Discrimination Litigation," in: Justin D. Levinson and Robert J. Smith (eds.), *Implicit Racial Bias across the Law*, Cambridge: Cambridge University Press, pp. 80-94.
- Glick, Peter, and Susan T. Fiske, 1996. "The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism," *Journal of Personality and Social Psychology* 70 (3): 491-512.
- Glick, Peter, Susan T. Fiske, Antonio Mladinic, Jose L. Saiz, Dominic Abrams, Barbara Masser, and Wilson L. Lopez, 2000. "Beyond Prejudice as Simple Antipathy: Hostile and Benevolent Sexism across Cultures," *Journal of Personality and Social Psychology* 79: 763-775.
- Greenwald, Anthony G., T. Andrew Poehlman, Eric L. Uhlmann, and Mahzarin R. Banaji, 2009. "Understanding and Using the Implicit Association Test: III. Meta-Analysis of Predictive Validity," *Journal of Personality and Social Psychology* 97 (1): 17-41.

Haas, Ryan A., and Roy R. Brandys, 2015. "A Case of Mixed-Motives: Proving Employment Discrimination in Light of Desert Palace," *Trial Journal* 7 (2): 16-39.

Hart, Melissa, and Paul M. Secunda, 2009. "Matter of Context: Social Framework Evidence in Employment Discrimination Class Actions," *Fordham Law Review* 78 (1): 37-70.

Kaufmann, Dan, Reut Marciano, and Lior Regev, 2015. "Same Education, Different Treatment: Analyzing Job-Search Experiences of Ultra-Orthodox Graduates Entering the Israeli Labor Market," *International Journal for Innovation: Education and Research* 3 (4): 58-73.

Kennedy, Angela, Eiko Nagata, Brandy P. Mushenski, and Danyelle L. Johnson, 2009. "Wage Discrimination Based on Gender and Race," *Delta Kappa Gamma Bulletin* 75 (2): 13-19.

Krause, Annabelle, Ulf Rinne, and Klaus F. Zimmermann, 2012. "Anonymous Job Applications of Fresh Ph. D. Economists," *Economics Letters* 117 (2): 441-444.

Kricheli-Katz, Tamar, and Tali Regev, 2016. "How Many Cents on the Dollar? Women and Men in Product Markets," *Science Advances* 2 (2).

Kricheli-Katz, Tamar, Haggai Porat, and Yuval Feldman, (forthcoming). "Are All Types of Discrimination Created Equal?"

Krieger, Linda, 1995. "The Content of Our Categories: A Cognitive Bias Approach to Discrimination and Equal Employment Opportunity," *Stanford Law Review* 47 (116): 1161-1248.

- Levinson, Justin D., and Robert J. Smith (eds.), 2012. *Implicit Racial Bias across the Law*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Lumb, Andrew B., and Andy Vail, 2000. "Difficulties with Anonymous Shortlisting of Medical School Applications and its Effects on Candidates with Non-European Names: Prospective Cohort Study," *British Medical Journal* 320 (7227): 82-85.
- Moore, Dahlia, 2006. "Why Don't They Demand More? Entitlement and Work Values of Religious and Secular Women and Men in Israel," *Journal of Applied Social Psychology* 36 (8): 1924-1960.
- Moss-Racusin, Corinne A., John F. Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham, and Jo Handelsman, 2012. "Science Faculty's Subtle Gender Biases Favor Male Students," *Proceedings of the National Academy of Sciences* 109 (41): 16474-16479.
- Neumark, David, 1999. "Wage Differentials by Race and Sex: The Roles of Taste Discrimination and Labor Market Information," *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 38: 414-445.
- Norton, Michael I., Samuel R. Sommers, Joseph A. Vandello, and John M. Darley, 2006. "Mixed Motives and Racial Bias: The Impact of Legitimate and Illegitimate Criteria on Decision-Making," *Psychology, Public Policy, and Law* 12 (1): 36-55.
- Okun, Barbara S., and Orna Khait-Mareilly, 2008. "Demographic Behaviour of Adults of Mixed Ethnic Ancestry: Jews in Israel," *Ethnic and Racial Studies* 31 (8): 1357-1380.

Phelps, Edmund S., 1972. *Inflation Policy and Unemployment Theory*, London: Macmillan.

Portman, Kathleen M., 2012. "Sixth Circuit Clarifies 'Honest Belief' Standard," *Squire Patton Boggs Website*, April 4.

Ridley-Duff, Rory, 2008. "Gendering, Courtship and Pay Equality: Developing Attraction Theory to Understand Work-Life Balance and Entrepreneurial Activity," Institute for Small Business and Entrepreneurship Conference, November 5-7, 2008, Sheffield Hallam University.

Rubin, Mark, and Miles Hewstone, 2004. "Social Identity, System Justification, and Social Dominance: Commentary on Reicher, Jost et al., and Sidanius et al.," *Political Psychology* 25 (6): 823-844.

Rubinstein, Yona, and Dror Brenner, 2014. "Pride and Prejudice: Using Ethnic-Sounding Names and Inter-Ethnic Marriages to Identify Labor Market Discrimination," *Review of Economic Studies* 81: 389-425.

Rudman, Laurie A., and Peter Glick, 2001. "Prescriptive Gender Stereotypes and Backlash toward Agentive Women," *Journal of Social Issues* 57 (4): 743-762.

Sasson-Levy, Orna, 2013. "A Different Kind of Whiteness: Marking and Unmarking of Social Boundaries in the Construction of Hegemonic Ethnicity," *Sociological Forum* 28 (1): 27-50.

Shamir, Michal, and Tammy Sagiv-Schifter, 2006. "Conflict, Identity, and Tolerance: Israel in the Al-Aqsa Intifada," *Political Psychology* 27 (4): 569-595.

Swirski, Shlomo, 1989. *Israel: The Oriental Majority*, London: Zed.

Tajfel, Henri, and John Turner, 1979. "An Integrative Theory of Intergroup Conflict," in: Stephen Worchel and William G. Austin (eds.), *Social Psychology of Intergroup Relations*, Monterey, CA: Brooks/Cole, pp. 33-47.

Wakefield, Sara, and Christopher Uggen, 2004. "The Declining Significance of Race in Federal Civil Rights Law: The Social Structure of Employment Discrimination Claims," *Sociological Inquiry* 74 (1): 128-157.

Wolkinson, Benjamin W., 1999. *Arab Employment in Israel: The Quest for Equal Employment Westport, Opportunity*, Connecticut: Greenwood Press.

## פסקי דין

בג"ץ 104/87 נבו נ' ביה"ד הארצי לעבודה, פ"ד מד(4) 749.

בג"ץ 2671/98 שדולת הנשים בישראל נ' שר העבודה והרווחה, פ"ד נב(3) 664, 630.

בג"ץ 6924/98 האגודה לזכויות האזרח נ' ממשלת ישראל, פ"ד נה(5) 15.

בג"ץ 1758/11 גורן נ' הום סנטר (עשה זאת בעצמך) בע"מ, מיום 17.5.2012 (פורסם בנבו).

דב"ע (ארצי) נו/129-3 שרון פלוטקין נ' אחים אייזנברג בע"מ, לג 481 (1999).

דב"ע נו/129-3 שרון פלוטקין - אחים אייזנברג בע"מ, פד"ע לג 481 (1999) (פורסם בנבו).

ס"ע (חיפה) 8236-01-12 מיכל אבו נ' עיריית חדרה ונגד מדינת ישראל, מיום 21.6.2015.

סע"ש (ת"א) 28707-10-13 עמרי קיס נ' קפה קפה.

עב' (ת"א) 3816/09 מישל מלכה נ' התעשייה האווירית.

ע"ע 627/06 אורלי מורי - מ.ד.פ ילו בע"מ, מיום 16.3.08 (פורסם בנבו).

ע"ע 363/07 שרונה ארביב - פואמיקס בע"מ, מיום 26.5.2010 (פורסם בנבו).

ע"ע 203/09 רשת הגנים של אגודת ישראל - שמחה בוסקי, מיום 2.10.2011 (פורסם בנבו).

תע"א (ת"א) 3816-09 מישל מלכה נ' התעשייה האווירית לישראל בע"מ.

*Beecham v. Wyndham Vacation Resorts, Inc.*, 2013 U.S. Dist. LEXIS 177762 (D. Haw. Dec. 18, 2013).

## דוחות ומצגות, פרסומים ממשלתיים

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2011. "שיטות מדידה ואמידת גודלה של האוכלוסייה החרדית בישראל".

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2016א. "הודעה לתקשורת: אוכלוסיית ישראל ערב יום העצמאות ה־68 של מדינת ישראל", 9.5.2016.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2016ב. "יהודים לפי יבשת מוצא, מין וגיל - ממוצע 2015", 1.9.2016.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2016ג. "סקר כוח אדם: ערבים בני 15 ומעלה, לפי תכונות כוח העבודה, מין ותכונות נבחרות".

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2016ד. "סקר כוח אדם: יהודים בכוח העבודה, לפי יבשת לידה, תקופת עלייה, גיל ומין", 2016.



הנדלס, שוקי, 2012. "סקר מעסיקים: שוויון הזדמנויות במגזר הפרטי והציבורי", משרד התמ"ת – מחקר וכלכלה ונציבות שוויון הזדמנויות בעבודה.

הנדלס, שוקי, 2013. "תחושת אפליה של עובדים ושל מחפשי עבודה, וגיוון תעסוקתי במקומות עבודה", משרד התמ"ת – מחקר וכלכלה ונציבות שוויון הזדמנויות בעבודה.

הנחיות היועץ המשפטי לממשלה 1.1503, 2006. "ייצוג הולם למגזרים מסוימים".

הקריה האקדמית אונו, 2009. "דו"ח אונו: מודרים – משכילים במקצועות איכות בחברה הישראלית: תמונת מצב מחקרית והצעות לשינוי".

הררי קמר, רעות, 2013. "פערים מגדריים בשוק העבודה בשנת 2012 ישראל ביחס למדינות המפותחות בעולם: דוח לקראת יום האישה הבינלאומי", משרד התמ"ת – מחקר וכלכלה.

לשכת הפרסום הממשלתית, 2012. "סקר מקדים: קמפיין ממשלתי לעידוד העסקת אקדמאים ערבים".

לשכת הפרסום הממשלתית, 2014. "סקר: עמדות הציבור בנושא אפליה תעסוקתית של קבוצות דמוגרפיות".

מבקר המדינה, 2014. "דוח ביקורת: ייצוג נשים בתפקידים הבכירים בשירות הציבורי", ירושלים: משרד מבקר המדינה.

מינהל מחקר וכלכלה, 2011. "תעסוקתם של האקדמאים הערבים בישראל", משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה.

מלחי, אסף, 2014. "העסקת חרדים במגזר העסקי: מאפיינים וחסמים", משרד הכלכלה – מחקר וכלכלה.

משה, נטע, 2016. "נחונים על תעסוקת חרדים", מרכז המחקר והמידע של הכנסת.

- משרד המשפטים, 2016. "מיגור הגזענות כנגד יוצאי אתיופיה: דו"ח תובנות".
- נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, 2013. "דוח שנתי 2013", משרד הכלכלה והתעשייה.
- נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, 2014. "דוח שנתי 2014", משרד הכלכלה והתעשייה.
- נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, 2015. "דוח שנתי 2015", משרד הכלכלה והתעשייה.
- נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, 2014-2016. "תכנית אסטרטגית 2014-2016", משרד הכלכלה והתעשייה.
- נציבות שירות המדינה, 2016. האגף לשוויון מגדרי וקידום נשים, "מובילות שינוי: דוח פעילות לשנים 2014/15".
- עוואודה, בכר, ועלא חיידר, 2007. "מדד הגזענות לשנת 2006: גזענות כלפי הערבים הפלסטינים - אזרחי מדינת ישראל", המרכז למאבק בגזענות.
- קולקטיב אימפקט, 2015. "יצירת פריצת דרך בהעסקת האוכלוסייה הערבית במגזר העסקי: סיכום ממצאי 'ראיונות העומק' עם המעסיקים בליבת המגזר העסקי: כנס מעסיקים", אתר התקווה הישראלית, 8.2.2015.
- קופפר, חנה, 2015. "סקר תחושות וחוויות אפליה של מועסקים מהחברה הערבית", נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה.
- קופפר, חנה, 2016. "סקר עמדות מועסקים בנושא פערי שכר מגדריים 2015: דוח מסכם", שוות ערך - לקידום שכר שווה.

## חוקים ואמנות

- אמנה (מס' 111) בדבר הפלייה בתעסוקה ומשלח-יד, ארגון העבודה הבינלאומי, שנת 1958.

הצעת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון - הגבלות על קבלת מידע מדורש עבודה באמצעות קורות חיים), התשע"ה-2015.

הצעת חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון מס' 3) (איסוף, עיבוד ופרסום של נתונים מגדריים), התשע"ד-2014.

חוק בתי המשפט [נוסח משולב], התשמ"ד-1984.

חוק הדיינים התשט"ו-1955.

חוק החברות הממשלתיות, התשל"ה-1975.

חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998.

חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954.

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.

חוק שיווי זכויות האשה, התשי"א-1951.

חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959.

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996.

חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.

Civil Rights Act of 1964, Pub. L. No. 88-352, 78 Stat. 241, 253-66 (codified as amended at 42 U.S.C. §§ 2000e-2000e-17 (2006)).

Civil Rights Act of 1991.

Equal Pay Act of 1963.

Pregnancy Discrimination Act of 1978.



**Policy Paper 121**

**EMPLOYMENT  
DISCRIMINATION  
IN ISRAEL**

---

**A Differentiated Approach**

Ron Hermon | Haggai Porat |  
Yuval Feldman | Tamar Kricheli-Katz

September 2018

Text Editor [Hebrew]: Irit Stienitz  
Series and Cover Design: Studio Tamar Bar Dayan  
Typesetting: Nadav Shtechman Polischuk  
Printed by Graphos Print, Jerusalem

ISBN: 978-965-519-235-3

No portion of this book may be reproduced, copied, photographed, recorded, translated, stored in a database, broadcast, or transmitted in any form or by any means, electronic, optical, mechanical, or otherwise. Commercial use in any form of the material contained in this book without the express written permission of the publisher is strictly forbidden.

**Copyright © 2018 by the Israel Democracy Institute (RA)**  
Printed in Israel

**The Israel Democracy Institute**  
4 Pinsker St., P.O.B. 4702, Jerusalem 9104602  
Tel: (972)-2-5300-888  
Website: [en.idi.org.il](http://en.idi.org.il)

**To order books:**  
Online Book Store: [en.idi.org.il/publications](http://en.idi.org.il/publications)  
E-mail: [orders@idi.org.il](mailto:orders@idi.org.il)  
Tel: (972)-2-5300-800; Fax: (972)-2-5300-867

All IDI publications may be downloaded for free, in full or in part, from our website.

The views expressed in this policy paper do not necessarily reflect those of the Israel Democracy Institute.

## **ABSTRACT**

Are all types of discrimination created equal? This policy study addresses the claim that anti-discrimination laws tend to be uniformly applied to diverse population groups in different contexts. In fact, in line with recent research on the topic, the study shows that different groups suffer from different manifestations of discrimination, which depend on the respective group affiliations of the person being discriminated against and the person discriminating against them, and on the type of discrimination being applied.

The study focuses on four groups in Israeli society that face discrimination: Arabs, women, ultra-Orthodox Jews, and Mizrahim (Jews of Middle Eastern descent). Following a review of the types of discrimination directed against these groups and the methods used by the legal system to deal with expressions of discrimination, we propose that the issue be addressed differentially. This approach is based on the use of a series of games-based experiments (such as the trust game and the dictator game) to examine the discriminatory motivations for the different types of discrimination suffered by each of the four groups: (1) discrimination based on the personal attitudes of the discriminating individual toward people from competing

groups; (2) stereotypical discrimination (relating to the affiliation group of the person being discriminated against) that negatively affects perceptions of their trustworthiness; (3) stereotypical discrimination (relating to the affiliation group of the person being discriminated against) that negatively affects perceptions of their intellectual competence; and (4) discrimination based on normative judgment of the affiliation group of the person being discriminated against.

In light of conclusions reached from the experimental findings, and of accumulated knowledge regarding these issues, we specify a series of recommendations for improving existing tools to combat discrimination using a differential approach, which employs a different set of interventions toward each of the groups:

- (1) Mask curricula vitae. Certain details of candidates' applications for employment should be hidden from candidate selectors and interviewers.
- (2) Diverse interviewing teams. Ensure a greater diversity of social identities among employment interviewers.
- (3) Transparency regarding employment data. Require data regarding salary, employment, and advancement, arranged by demographic sector, to be made public.
- (4) Legislated employment quotas (appropriate representation policy). Enforce employment quotas for the purpose of appropriate representation of all population groups in the public sector, as enshrined in law.
- (5) Provide incentives for employers to employ and promote members of groups that suffer discrimination.
- (6) Counter stereotypes through education and by fostering familiarity among different population groups.

אפליה בין אנשים היא אחת הסוגיות החברתיות המוסריות המורכבות ביותר. המחקר **אפליה תעסוקתית בישראל** מנסה להתמודד עם שתי שאלות מרכזיות בתחום האפליה בתעסוקה: האחת, מהו המנגנון הדומיננטי שיכול להסביר מדוע אנשים מפלים? הספרות המקצועית מציגה כמה מנגנונים, כולם מנקודת המבט של המעסיק הפוטנציאלי. למשל: אפליה תעסוקתית קורית משום שהמעסיק הפוטנציאלי סבור שהמועמד לעבודה המשותיך לקבוצה מוחלשת בחברה חסר את הכישורים המתאימים; משום שהוא אינו חש חיבה כלפי המועמדים שאינם משתייכים לקבוצת הרוב; מפני שהוא חושב שקשה לבטוח במועמדים מקבוצות מוחלשות; משום שהוא סבור שבעצם לא מגיע למועמדים מקבוצות מוחלשות יחס שוויוני.

השאלה המרכזית השנייה מעלה את התהייה אם חברי כל הקבוצות בחברה הישראלית מופלים בצורה דומה. וביתר פירוט: האם ערבים, חרדים, נשים ומזרחים חווים יחס מפלה דומה, ומהם המנגנונים שמפעילים את האפליה נגדם? סדרת משחקים שנבנתה במיוחד למחקר זה נועדה לבחון את תהליכי קבלת ההחלטות בקרב נבדקים ששיחקו מול מועמדים מקבוצות מוחלשות בחברה הישראלית. זהו ניסיון ראשון להתחיל להשיב על שתי השאלות החשובות המוצגות כאן.

המחקר נעשה במסגרת התוכנית לרפורמות בשירות הציבורי שבמרכז לממשל וכלכלה במכון הישראלי לדמוקרטיה.

מנהלת המרכז: דפנה אבירם-ניצן

סגן נשיא אחראי: פרופ' ידידיה שטרן



[www.idi.org.il](http://www.idi.org.il)



0 4500001168 7  
דאנאקוד 450-1168

מסת"ב:

978-965-519-235-3

מחיר מומלץ: 45 ₪

ספטמבר 2018