

# אפליה תעסוקתית בישראל

התמודדות מובדלת | תקציר

האם כל סוגי האפליה נבראו שווים? בסקירה זו מוצגת הטענה שהטיפול המשפטי באפליה במקומות העבודה צריך להיות מותאם לשונות בין קבוצות האוכלוסייה המוחלשות.

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



מחקר  
מדיניות  
121

המכון הישראלי  
לדמוקרטיה

בשוק התעסוקה הישראלי קיים מאז ומתמיד אי־שוויון ניכר בין קבוצות באוכלוסייה. התבוננות מדוקדקת בארבע קבוצות - נשים, ערבים, חרדים, מזרחים - מלמדת שהאי־שוויון מתרחש בכל ההיבטים של התעסוקה, בכלל זה ברמת השכר, בתנאי העבודה, בהעסקה ובפיטורים. חלק מהאי־שוויון נובע מפערים היסטוריים בין הקבוצות ומבחירות מודעות של חברי הקבוצה, אבל חלק ניכר ממנו נובע מאפליה המבוססת פעמים רבות על סטריאוטיפים שגויים מצד מעסיקים כלפי אנשי הקבוצות המופלות.

כדי להתמודד עם האפליה בשוק התעסוקה נחקקו בישראל חוקי איסור אפליה והוקצו משאבים ממשלתיים לרפורמות, לסובסידיות ולמענקים למעסיקים. לנוכח החשיבות הרבה של מיגור האפליה בתעסוקה מצד אחד והעלויות הגבוהות הכרוכות בכך מהצד האחר, חשוב מאוד שהאמצעים שיינקטו יעוצבו כך שיהיו ממוקדים בגורמים לאפליה של הקבוצות המוחלשות השונות בחברה הישראלית.

מחקר המדיניות מצביע על חיסרון רוחבי בתחום מיגור האפליה בתעסוקה - הנטייה להחיל את דיני איסור האפליה וכמה מן האמצעים האחרים שנוקטים למיגור האפליה על קבוצות אוכלוסייה שונות ובהקשרים שונים כאילו הם מקשה אחת אחידה. אלא שהחברה הישראלית הטרוגנית מאוד, וקבוצות שונות מופלות בה לא רק במידה שונה, אלא גם מסיבות שונות ובהקשרים שונים. מחקרנו תורם ליכולת לפתח כלים למיגור אפליה בתעסוקה שרגישים לסטריאוטיפים הקיימים

**החברה הישראלית  
הטרונגנית מאוד,  
וקבוצות שונות  
מופלות בה לא רק  
במידה שונה, אלא  
גם מסיבות שונות  
ובהקשרים שונים.**

ולמנגנונים הקוגניטיביים שמייצרים התנהגות מפלה כלפי ארבע קבוצות חלשות עיקריות בחברה הישראלית - נשים, ערבים, חרדים, מזרחים.

כדי לפעול ביעילות למיגור האפליה יש לתפור את כלי המיגור לכל קבוצה בנפרד במקום לתת פתרון אחיד לכולן. כלי המיגור שיפותחו במיוחד צריכים להתאים למאפייני שוק העבודה ולהקשרים שצפויה להתרחש בהם התנהגות מפלה.

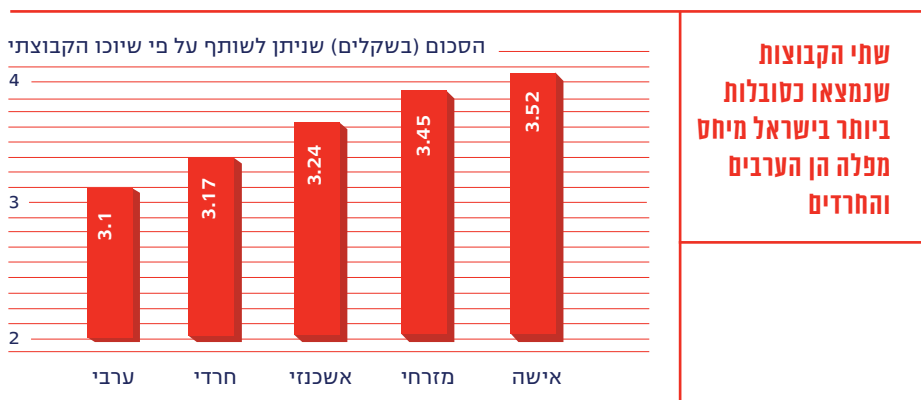
ארבעת סוגי האפליה שנבדקו בניסוי קבוצתי, לפי ממדי האפליה העיקריים, הם:

1. אפליה המבוססת על העדפות וטעם אישיים של האדם המפלה (לדוגמה, "אני לא מחבב אותו");
2. אפליה סטריאוטיפית הנובעת משיוכו הקבוצתי של האדם המופלה ומשפיעה על מידת האמון בו (לדוגמה, "אני לא בוטח בו");
3. אפליה סטריאוטיפית הנובעת משיוכו הקבוצתי של האדם המופלה ומשפיעה על היחס לכשירותו השכלית (לדוגמה, "אני לא חושב שהוא מוכשר מספיק");
4. אפליה המבוססת על שיפוט נורמטיבי של הקבוצה שהאדם המופלה משתייך אליה (לדוגמה, "האפליה כלפיו אינה ראויה").

## ממצאים

### 1. אפליה המבוססת על העדפות וטעם אישי של האדם המפלה

**מהלך הניסוי:** המשתתפים הוזמנו להעניק לשותף שצוות איתם חלק מסכום כסף שקיבלו, ללא כל תמורה ועל חשבון עצמם.  
**הממצא:** שתי הקבוצות שנמצאו כסובלות ביותר בישראל מיחס מפלה הם הערבים והחרדים. נשים נהנות מהיחס החיובי ביותר.

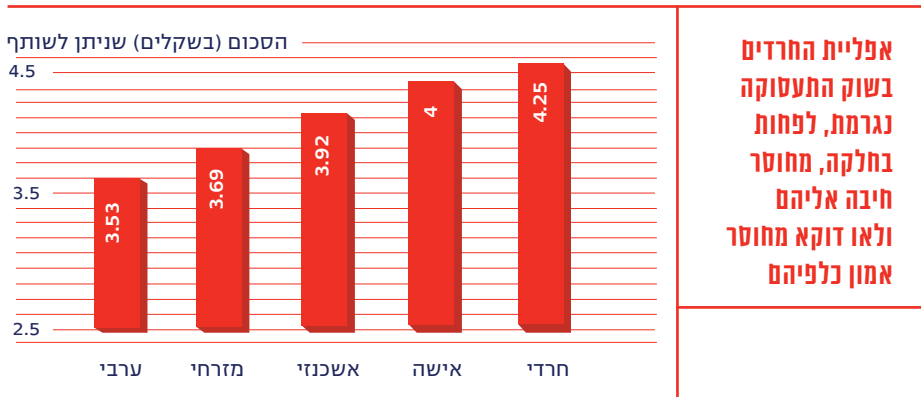


### 2. אפליה הנובעת משיוכו הקבוצתי של האדם המופלה ומשפיעה על מידת האמון בו

**מהלך הניסוי:** המשתתפים הוזמנו להעניק לשותף שצוות איתם סכום כסף בידיעה שהסכום ישולש ושלבסוף השותף יוכל להחזיר להם חלק מהכסף על פי בחירתו (בין 0 למלוא הסכום).  
**הממצא:** גם כאשר מדובר במידת אמון, מצבם של הערבים הוא הגרוע ביותר. לעומתם, החרדים, כקבוצה, הם המגזר שנהנה ממידת האמון הגבוהה ביותר.

\* ההבדלים בין הקבוצות אינם מובהקים. כדי להבין אילו מן ההבדלים מובהקים סטטיסטית מומלץ לעיין במחקר המלא.

המסקנה העולה מן הניסוי באשר לחרדים, היא שאפליית חרדים בשוק התעסוקה נגרמת, לפחות בחלקה, מחוסר חיבה אליהם ולא דווקא מחוסר אמון בעובדים שבאים מן המגזר החרדי.



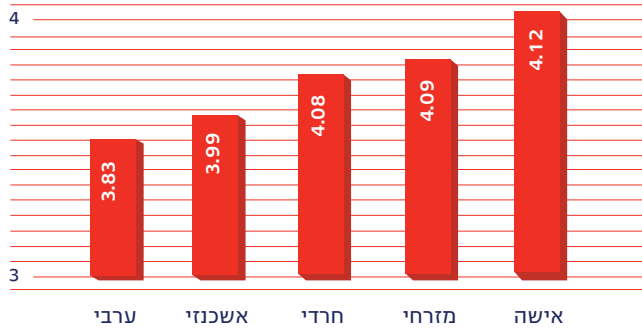
### 3. אפליה סטריאוטיפית הנובעת משינוי הקבוצתי של האדם המופלה ומשפיעה על היחס לכשירותו השכלית

מהלך הניסוי: המשתתפים התבקשו לענות, בזמן מוגבל, על 10 שאלות היגיון. כדי לעמוד במשימה היה עליהם לחלק את השאלות בינם ובין השותף שצוות איתם. הסכום שהובטח להם נגזר ממידת ההצלחה המשותפת של שניהם.

הממצא: גם כאן התברר שמצבם של הערבים הוא הגרוע ביותר, הפעם בגין הכושר השכלי שמיוחס לפרטים בתוך הקבוצה רק בגלל השתייכותם הקבוצתית.

המסקנה העולה מן הניסוי היא שאפליה נגד ערבים קשורה בעניינים של חיבה, של אמון ושל עמדה כלפי כישוריהם השכליים. אף אחת מן הקבוצות האחרות אינה נמצאת במצב זה בהקשר של שלושת מנגנוני האפליה.

הסכום (בשקלים) שניתן לשותף



**נשמדובר בערבים,  
האפליה מתקשרת  
לעניינים של חיבה,  
אמון ועמדה כלפי  
נישוריהם השכליים**

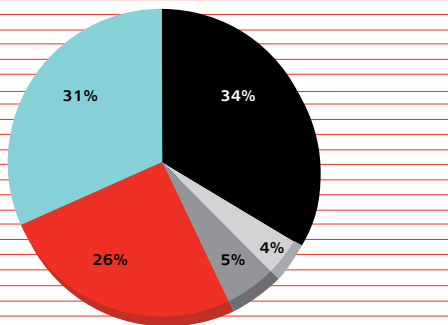
## 4. משתייך אליה אפליה המבוססת על שיפוט נורמטיבי של הקבוצה שהאדם המופלה

**מהלך הניסוי:** המשתתפים הוזמנו לתרום מכספי זכיייתם בשלושת שלבי הניסוי הראשונים לעמותות שעוסקות בקידום העסקה של קבוצות מופלות בחברה הישראלית. הניסוי בדק את החשיבות שהנבדקים מייחסים באופן מודע לקידום שוויון בהעסקה של ארבע הקבוצות שהמחקר בדק.

המסקנה העולה מן הניסוי מוכיחה, שוב, שהערבים הם הקבוצה שסובלת מהיחס השלילי ביותר בחברה הישראלית; העסקתה של קבוצה זו הייתה יעד התרומה שנבחר על ידי מספר המשתתפים הקטן ביותר בניסוי (דומה לקבוצת המזרחים). כמו כן אוששה ההשערה שלאנשים יש נטייה חזקה להעדיף את חברי הקבוצה שלהם על פני אנשים מקבוצות אחרות.

**לאנשים יש נטייה  
חזקה להעדיף  
נורמטיבית את חברי  
הקבוצה שלהם על  
פני אנשים מקבוצות  
אחרות.**

התפלגות התרומות של הנבדקים



● תעסוקת נשים ● תעסוקת ערבים ● תעסוקת מזרחים  
● תעסוקת חרדים ● קידום תעשייה

## הערבים הם הקבוצה שסובלת מהיחס השלילי ביותר

## מסקנות

- יש חשיבות רבה להבנה מעמיקה ומדויקת יותר של התהליכים הקוגניטיביים שמניעים יחס מפלה לקבוצות שונות.
- יחס מפלה תלוי לא רק במאפיינים ובתכונות שמיוחסים לחברי קבוצה מסוימת, אלא גם בסוג האינטראקציה שיכולה להצמיח סטריאוטיפים שונים כלפי אותה קבוצה.
- יש חשיבות רבה לא רק לאופן שבו אנשים מקבוצות שונות מופלים, אלא גם לאופן שבו ההתנהגות המפלה משתנה לפי זהות המפלים.

מסקנות המחקר יכולות לתרום ליצירת מגוון אמצעים רחב שיהיה מתאים למיגור אפליה בתעסוקה של כל אחת מן הקבוצות שנבדקו.

ממצאי המחקר אפשר לגזור את היתרונות של הקצאת משאבים, תכנון מדיניות והגדרת סדרי עדיפויות.

למשל:

- א. אכיפת מכסות העסקה לצורך ייצוג הולם במגזר הציבורי של כל הקבוצות באוכלוסייה, כפי שהדבר מעוגן בחוק;
- ב. הקצאת מענקים ממשרד הכלכלה והתעשייה למעסיקים עבור העסקה של חברי קבוצות מסוימות, לפי סוג המשרה וזהות המועסק;
- ג. מיסוך קורות חיים (masking) כך שפרטי מידע מסוימים של מועמדים לעבודה יוסתרו מפני הגורמים הממיינים והמראיינים;
- ד. גיוון בזהות החברתית של המראיינים לקבלה לעבודה;
- ה. פיתוח תוכניות חינוך לעובדים ולמעסיקים למיגור סטריאוטיפים.

**רון חרמון** הייתה עוזרת מחקר במכון הישראלי לדמוקרטיה. היא בוגרת משפטים ופסיכולוגיה מהאוניברסיטה העברית בירושלים ומתמחה במחלקת הבג"צים בפרקליטות המדינה.

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

**פרופ' יובל פלדמן** הוא עמית בכיר במכון הישראלי לדמוקרטיה וראש התוכנית לרפורמות בשירות הציבורי; פרופסור מן המניין בפקולטה למשפטים באוניברסיטת בראילן. תחומי המומחיות שלו הם משפט וכלכלה התנהגותית, קבלת החלטות אתית, חקר שחיתות.

**ד"ר תמר קריכליכץ** היא מרצה בכירה בחוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה ובפקולטה למשפטים באוניברסיטת תל אביב. חוקרת אישויון ואפליה ומומחית לגישות כמותיות בחקר המשפט.

המחקר נעשה במסגרת התוכנית לרפורמות בשירות הציבורי שבמרכז לממשל וכלכלה במכון הישראלי לדמוקרטיה.  
ראש התוכנית: פרופ' יובל פלדמן  
מנהלת המרכז: דפנה אברסניצן  
סגן נשיא אחראי: פרופ' ידידיה שטרן

המחקר המלא יראה אור בקרוב. לפרטים: 02-5300800