



מינהל מחקר וכלכלה  
משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה

## תחושת אפליה של מחפשי עבודה ועובדים ומה חושב הציבור על כך

שוקי הנדלס

על המחבר

ד"ר שוקי הנדלס, חוקר ומרכז סקר המעסיקים במינהל מחקר וכלכלה במשרד התמי"ת.

פברואר 2010





## תוכן עניינים

3	<b>עיקרי הממצאים</b>
7	<b>פרק 1. הרקע</b>
12	<b>פרק 2. מערך המחקר</b>
12	(א) תחושת אפליה אישית
14	(ב) תפיסות כלפי אפליה
14	(ג) נושאים נוספים
15	<b>פרק 3. תחושות אפליה בעבודה</b>
15	(א) הקבלה לעבודה
17	(ב) אפליה במקום העבודה
22	(ג) תחושת אפליה עקב סיום עבודה
23	(ד) תחושת האפליה הכללית
24	(ה) התגובה לאפליה
26	<b>פרק 4. תפיסות ועמדות לגבי אפליה בעבודה וכלפי החוק להזדמנויות בעבודה</b>
26	(א) תפיסת היקף האפליה של קבוצות עובדים שונות
29	(ב) תחומי האפליה
30	(ג) ההכרה של החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה
31	(ד) תפיסת הכרת החוק ע"י מנהלים
31	(ה) תפיסת השמירה על החוק במקום העבודה
32	<b>רשימת מקורות</b>



## עיקרי הממצאים

### א. אפליה בקבלה לעבודה

37% ממחפשי העבודה, מובטלים המחפשים עבודה ומועסקים המחפשים עבודה אלטרנטיבית, חשו שלא קיבלו אותם לעבודה מסיבה הקשורה להיותם: נשים, אימהות לילדים קטנים, מבוגרים, ערבים, דתיים, אנשים ממוצא מזרחי, עולים חדשים או משרתים במילואים.

תחושת האפליה הגבוהה ביותר, בתהליך חיפוש העבודה, נמצאה בקרב מחפשי עבודה מבוגרים מעל גיל 45. לא פחות מ- 48% ממחפשי העבודה המבוגרים, מועסקים ולא מועסקים, דיווחו שהם נתקלו בסירובים שעל פי תחושתם היו קשורים לגילם. שיעור גבוה יחסית של מחפשי עבודה, שדיווחו על תחושת אפליה בתהליך חיפוש העבודה, נמצא גם בקרב הערבים. 29% ממחפשי העבודה הערבים דיווחו שנתקלו בסירובים, שהם פירשו אותם כאפליה על רקע השתייכותם המגזרית. גם בקרב הנשים מחפשות העבודה, שיעור המדווחות על תחושות אפליה היה גבוה למדי ועמד על 20%. שכיחות נמוכה של דיווחים, על אפליה בתהליך חיפוש עבודה, נמצא בקרב יוצאי עדות המזרח - 6% דיווחו על תחושות אפליה, עולים מבריה"מ לשעבר - 3%, אימהות לילדים קטנים - 2%, ומשרתים במילואים, שאף אחד מהם לא דיווח שנדחה על ידי מעסיקים בגלל שירות במילואים.

לא נמצא קשר בין תחושת אפליה בתהליך חיפוש עבודה לבין השכלה. תחושת אפליה בתהליך חיפוש העבודה איפיינה, במידה דומה, מחפשי עבודה שלא סיימו תיכון ובעלי תעודה אקדמאית.

### ב. תחושת אפליה בעבודה

תחושת אפליה בעבודה, הנובעת מהשתייכות לקבוצות שיוכיות, נבדקה בקרב מועסקים בהתייחס לעבודתם הנוכחית, ובקרב בלתי מועסקים בהתייחס לעבודתם האחרונה. האפליה בעבודה נבדקה בהתייחס לשכר, לתנאים הנלווים לשכר, לקידום בעבודה, לשליחה להכשרה מקצועית וליחס הכללי.

28% מהנשאלים חשו שהיפלו אותם לרעה במקום העבודה בגלל המאפיינים השיוכיים שלהם. זכור, שיעור זה נמוך משעור מחפשי העבודה שחשו שהיפלו אותם בתהליך חיפוש העבודה - 37%.

תחושת האפליה הגבוהה ביותר הייתה בתחום השכר. 17% מהנשאלים דיווחו שהם חשו שקיפחו אותם בשכר מסיבות שיוכיות. בנוסף, נמצא כי 12% דיווחו על תחושת אפליה בתנאים הנלווים לשכר, 11% על אפליה בקידום, 10% על יחס מפלה, ו-8% על אפליה בשליחה להכשרה מקצועית. הקבוצות, שבקרבן נמצא השעור הגבוה ביותר של נשאלים שחשו אפליה בעבודה היו אימהות לילדים קטנים עד גיל 6 (16%), עולים מבריה"מ לשעבר (12% חשו באפליה), מבוגרים מעל גיל 45 (12%) וערבים (11%). שעור החשים אפליה בעבודה היה נמוך יותר בקרב נשים (8%), דתיים (7%), יוצאי עדות המזרח (5%), ומשרתים במילואים (1%).

#### **ג. תחושת אפליה בעיסוקים "נשיים" ו"גבריים"**

שוק העבודה בישראל, כמו מרבית שוקי העבודה בעולם, הוא שוק עבודה "ריבודי" במונחים מגדריים- חלוקה דיפרנציאלית של מועסקים במשלחי יד שונים על פי מגדר. בניתוח נתוני המועסקים שנבדקו במחקר, על פי משלח ידם הנוכחי, נמצא כי האוכלוסייה התחלקה באופן ש-35% מכלל השכירים עבדו במשלחי יד "גבריים" שלפחות שני שלישים מהמועסקים בהם הם גברים, 44% עבדו במשלחי יד "נשיים" שלפחות שני שלישים מהמועסקים בהם הן נשים, ורק 21% עבדו במשלחי יד "מעורבים". בהבחנה על פי מגדר, נמצא כי 70% מהנשים עבדו במשלחי יד "נשיים", ו-54% מהגברים עבדו במשלחי יד "גבריים".

בדיקת תחושת האפליה בעבודה העלתה כי בקרב הנשים שהועסקו במשלחי יד "גבריים", 13% דיווחו על אפליה בעבודה על רקע מגדרי, זאת בהשוואה ל-7% בלבד בקרב הנשים שהועסקו במשלחי יד "נשיים" ו-8% מהמועסקות במשלחי יד "מעורבים". הממצא מאמת את הציפיות שתחושת האפליה של נשים גבוהה יותר כאשר הן מועסקות במשלחי יד "גבריים" או "מעורבים", שבהם קל יותר להשוות את השכר, הקידום ותנאי העבודה עם גברים המועסקים בעבודות דומות.

#### **ד. תחושת אפליה של ערבים על פי מיקום מקום עבודה**

בהבחנה שנערכה בקרב המועסקים הערבים, נמצא כי 44% הועסקו בישובים ערביים, 25% בישובים מעורבים, ו-31% בישובים יהודיים. בבחינת דפוסי האפליה על פי מיקום מקום העבודה, נמצא כי 17% מהנשאלים הערבים שמקומות העבודה שלהם ממוקמים במגזר היהודי, דיווחו על אפליה מגזרית, 10% מהערבים בישובים המעורבים דיווחו על אפליה מגזרית, ו-9% מהמועסקים בישובים הערבים. ממצאים אלה אימתו את הציפיות שהיקף תחושות האפליה בעבודה של ערבים המועסקים במגזר היהודי גבוה במידה ניכרת מהיקף תחושות האפליה בעבודה של ערבים המועסקים במגזר הערבי, פער שאינו מוסבר בפערים בשכר.

**ה. תחושת אפליה בסיום עבודה**

תחושות אפליה עקב סיום עבודה נבדקו בקרב האוכלוסייה הלא מועסקת, בהתייחס לעבודתם הקודמת. השאלה על תחושת אפליה בסיום עבודה הופנתה רק לנשאלים שעזבו את מקום העבודה שלא מרצונם. קבוצה זו הקיפה 38% מהנשאלים. 11% מהנשאלים האלה דיווחו שהפסקת עבודתם האחרונה נבעה מאפליה, 4% אמרו שאולי, אך הם אינם בטוחים, ו-85% דיווחו שהפסקת העבודה לא הייתה קשורה לאפליה.

**ו. תחושת אפליה כללית**

אנשים משתייכים בדרך כלל ליותר מאשר קבוצה שיוכית אחת. 24% מהנשאלים, מועסקים ולא מועסקים, חשו מופלים בעבודה, בתהליך הקבלה לעבודה או בעזיבה של העבודה, מטעמים הקשורים להשתייכותם לקבוצות אוכלוסייה שונות.

מאפייני הרקע של האוכלוסייה כמו מגדר, גיל או לאום, כמו גם מאפייני העבודה כמו שכר, ותק והיקף משרה, ומאפייני מקום העבודה כמו ענף, מחוז, עבודה בשבתות או גמישות בשעות עבודה, כמעט ולא השפיעו על הרגשת האפליה הכוללת של מועסקים.

**ז. הערכת היקף האפליה בעבודה**

בדיקת התפיסות של הנשאלים, מועסקים ולא מועסקים, לגבי היקף האפליה של עובדים בישראל התייחסה לתשע קטגוריות של עובדים: מבוגרים, נשים, אימהות לילדים קטנים, ערבים, עולים מאתיופיה, עולים מבריה"מ לשעבר, דתיים, מזרחיים, ומשרתים במילואים.

הקבוצה, שעל פי תפיסות האוכלוסייה היא הקבוצה המופלית ביותר בעבודה, הייתה העובדים המבוגרים. 45% מהנשאלים חשבו שהעובדים המבוגרים מופלים במידה רבה בעבודה. קבוצות נוספות, שנתפסו כקבוצות המופלות במידה רבה בעבודה, היו ערבים (39%), אימהות לילדים קטנים (36%), עולים מאתיופיה (32%), ונשים (31%). שיעור קטן בהרבה מהנשאלים סברו שקיימת אפליה רבה כלפי דתיים (14%), עולים ממדינות בריה"מ לשעבר (11%), מזרחיים (שהם או הוריהם נולדו במדינות אסיה-אפריקה) (9%), ומשרתים במילואים (7%).



התפיסה שמבוגרים מופלים בעבודה הייתה משותפת לכל הציבור, גם למבוגרים וגם לצעירים. לא נמצאו הבדלים בתפיסת האפליה בין נשאלים מעל גיל 45 לבין משתתפים צעירים יותר. הפער הגדול ביותר, בין נשאלים השייכים לקבוצה הנבדקת לבין הנשאלים האחרים, נמצא בתפיסת האפליה בעבודה של ערבים. 61% מהנשאלים הערבים סברו שקיימת אפליה רבה בעבודה כלפי ערבים, בעוד שבקרב הנשאלים היהודים רק שליש סברו שקיימת אפליה רבה כלפי קבוצה זו.

פער ניכר, בתפיסת האפליה, נמצא גם בין דתיים לנשאלים אחרים (מסורתיים או חילוניים). בעוד ש-22% מהדתיים סברו שקיימת כלפי דתיים אפליה רבה, בקרב נשאלים שאינם דתיים רק 10% סברו שיש אפליה רבה כלפי דתיים.

52% מהנשאלים, מועסקים ולא מועסקים, העריכו כי קיימת אפליה רבה של עובדים בתהליך הקבלה לעבודה, 48% סברו שקיימת אפליה רבה בקידום בעבודה, ו-44% העריכו שקיימת אפליה בשכר. שיעור נמוך יותר העריך שקיימת אפליה בשליחה להשתלמויות, בתנאים הנלווים לשכר ובפיטורים.

#### **ח. החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה**

כרבע מהנשאלים המועסקים בסקר דיווחו כי הם מכירים את החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה, רבע נוסף דיווח על הכרה חלקית, 6% שמעו על החוק אך אינם מכירים אותו, והשאר, 46%, לא שמעו על החוק.

הנשאלים המועסקים התבקשו בנוסף להעריך באיזו מידה לדעתם נשמר החוק לשוויון הזדמנויות במקום עבודתם, ועד כמה מקפידים בו שלא להפלות עובדים. רוב מקרב העובדים - 58%, העריכו שהחוק נשמר במידה רבה במקום עבודתם. השאר התפלגו בין 20% שסברו שהחוק נשמר במידה בינונית ו-22% שסברו שהחוק אינו נשמר, או כמעט ואינו נשמר.

## פרק 1. הרקע

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה נחקק בישראל בשנת 1988. הרציונל שעמד מאחורי החקיקה היה שהקבלה לעבודה, תנאי העבודה, הקידום בעבודה והביטחון התעסוקתי, אינם אמורים להתבסס על מאפיינים שיוכיים כגון: לאום, מגדר, גיל, או מוצא, אלא על מאפיינים הישגיים כגון: השכלה, הכשרה, ניסיון ויכולות, ועל המוטיבציה והביצועים של האדם בעבודה. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה נחקק במקביל לחקיקת החוק לקידום מעמד האישה, שבעקבותיו הוקמה רשות במשרד ראש הממשלה הפועלת לקידום השוויון בין המינים בישראל. החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה קובע כי לא יפלה מעביד בין עובדיו, או בין דורשי עבודה, מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, בכל אחד מהנושאים הבאים:

- (1) קבלה לעבודה;
- (2) תנאי עבודה;
- (3) קידום בעבודה;
- (4) הכשרה או השתלמות מקצועית;
- (5) פיטורים או פיצויי פיטורים.
- (6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד הקשורים לפרישה מעבודה.

לאורך זמן עבר החוק התאמות ונוספו לו תיקונים שונים, כולל תיקון המתייחס לעובדי קבלן. נכלל בחוק סעיף לפיו לא יפלה מעסיק בין עובדים הרשומים במצבת כוח האדם שלו, לבין עובדים של קבלן כוח אדם המועסקים אצלו, בכל הקשור לקבלה לעבודה, להפסקת עבודה ולתנאים במקום העבודה.

בשנת 2005 נחקק תיקון לחוק שבעקבותיו הוקמה נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה הפועלת במסגרת משרד התמ"ת, נציבות שהוקמה בשנת 2008.

בניגוד למצב החוקתי בחלק מהמדינות, בישראל החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה, וגבולות האחריות של הנציבות, אינם כוללים את הטיפול במוגבלים. הטיפול במוגבלים מוסדר בישראל במסגרת חוק שוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלות שנחקק בשנת 1998, והטיפול באכיפתו, נמצא באחריות נציבות שוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלות שהוקמה בשנת 2000 במסגרת משרד

המשפטים. החוק לשוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלות, כולל גם היבטים הקשורים לשוויון הזדמנויות של מוגבלים בעבודה.

חוקים, שמטרתם לשמור על עקרון השוויון בעבודה ועל מתן הזדמנויות שוות לאנשים המשתייכים לקבוצות שונות, נחקקו ברוב מדינות העולם. כמעט בכל המדינות הוקמו גופים - בדרך כלל נציבויות, שמטרתם לאכוף את החוקים הרלוונטיים. סקירה מקיפה על ההסדרים הקיימים במקומות שונים בעולם, עומדת להתפרסם על ידי נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד התמ"ת.

רק כדוגמא, בארה"ב, החוק העיקרי להגנת עובדים ומועמדים לעבודה מאפליה, נחקק בשנת 1964 - סעיף 7 לחוק זכויות האדם. לחוק נוספו תיקונים רבים לאורך זמן. לצורך השמירה על החוקים לשוויון הזדמנויות בעבודה הוקמה בשנת 1965 נציבות מיוחדת - EEOC - U.S. Equal Employment Opportunity Commission. הנציבות כוללת 5 נציבים, המתמנים על ידי הנשיא באישור הסנאט, ומועצה ציבורית, שאחראים על הפיקוח של החוקים: חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, החוק לשמירת זכויות המוגבלים בעבודה, החוק נגד אפליה של מבוגרים בעבודה, חוק שכר שווה, החוק נגד הטרדה מינית, וחוקים נוספים.<sup>1</sup>

גם בשוק המשותף פועלת נציבות לתעסוקה, חברה ושוויון הזדמנויות (Employment, Social affairs and equal opportunities).<sup>2</sup> הנציבות עוסקת בתחומים השונים של שוויון הזדמנויות בעבודה, כולל שוויון מגדרי, זכויות בעבודה והסרת מחסומים, ועובדת בשיתוף פעולה עם הנציבויות של מדינות האיחוד. הנציבות עוסקת גם באפליה בשוק העבודה של עובדים במדינות השוק האירופי המועסקים במדינות אחרות בשוק. בכל מדינות השוק המשותף פועלות נציבויות לשוויון הזדמנויות בעבודה.

מערכת החוקים לשוויון הזדמנויות בעבודה, והקמת נציבויות לפיקוח על יישום החוקים, נולדו מתוך צרכים אמיתיים, וקיימת הסכמה רחבה שקיימת אפליה על רקע שיוכי במקומות עבודה רבים.

<sup>1</sup> ראה: <http://www.eeoc.gov/>

<sup>2</sup> ראה: <http://ec.europa.eu>

לכל אדם יש מערכת של סטאטוסים הקובעים את מיקומו ומעמדו בחברה. אב, מורה, תלמיד, יהודי, חרדי או אישה, כל אלה, ורבים אחרים, הם סטאטוסים חברתיים המגדירים אנשים וממקמים אותם בחברה. נהוג לחלק את הסטאטוסים לשתי קבוצות עיקריות: סטאטוסים שיוכיים וסטאטוסים הישגיים. סטאטוסים הישגיים הם כאלה שהאדם רכש אותם במהלך חייו כמו השכלה או מקצוע, ויש לאדם בדרך כלל שליטה עליהם. סטאטוסים שיוכיים הם כאלה שהאדם נולד אליהם ובדרך כלל לא ניתן, או קשה מאד, לשנות אותם. סטאטוסים שיוכיים הם לדוגמא: מגדר, מוצא, לאום, גיל או דת (ראה לדוגמא: דה בוטון, 2006). גם סטאטוסים שלכאורה הם הישגיים, כגון: "דתני" או "מהגר", יש בהם מרכיבים שיוכיים. הרוב הגדול של הדתיים נולדו ככאלה, ואין מדובר בפועל בתכונה הישגית. גם באשר למהגרים, אף שהחלטתה להגר היא הישגית, בפועל המהגרים מוגדרים כקבוצה בעלת מאפיינים שיוכיים שקשה להינתק ממנה.

ממצאים רבים שנאספו במדינות רבות בעולם, מצביעים על אפליה בעבודה הנובעת מההשתייכות של אנשים לקבוצות שיוכיות. אפליה כזו יכולה לבוא לידי ביטוי לפחות בשלושה מישורים שונים (ראה לדוגמא: Peterson & Saporta, 2005):

- אפליה הנובעת מהמיקום של העובדים בשוק העבודה- חסמים לקבלה לעבודה, ולקבלה לעבודה במשלחי יד ותפקידים המלווים בתגמולים גבוהים. ההבחנה בין משלחי יד "נשיים" ומשלחי יד "גבריים" המאופיינים בשכר ותנאי עבודה שונים (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2008), נכללים בקטגוריה זו של אפליה "מיקומית".
- אפליה בתנאי השכר והתנאים הנלווים במקום העבודה- מצב בו עובדים המשתייכים לקטגוריות שיוכיות שונות מקבלים שכר שונה עבר עבודה דומה (Kemp & Beck, 1986), הברפלד, 1990).
- אפליה הנובעת מ"הערכה" של העובד- הערכה הבאה לידי ביטוי בקידום ובביטחון תעסוקתי (Cotter, et. al. 2001, Walt, 2004). גם בתחומים אלה, היחס לעובדים המשתייכים לקבוצות שונות עלול להיות שונה.

ממצאים רבים, שנאספו לאורך שנים רבות, מתייחסים לאפליה של נשים במימדים השונים של העבודה (ראה לדוגמא: Reskin, 1993, Francois, 1998, Cotter, et. al. 2001, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2008, 2009, Miller, 2009 בוקסבאום ואחרים, 2008). המסקנה מהמחקרים השונים הייתה שהחקיקה הענפה למניעת אפליה על רקע מגדרי הקטינה את מימדי האפליה, אך אפליה

עדיין קיימת, בעיקר אפליה הקשורה לקבלה לעבודה ולקידום, אך גם בנושאים הקשורים לתשלום שכר שווה עבור עבודה שווה.

גם אפליה על רקע גיל נבדקה במספר רב מאד של מחקרים (ראה לדוגמא: Rosen & Jerdi, 1976, Finkelstein, et. al. 1995, Walt, 2004, טביביאן-מזרחי, 2007). אפליה על רקע גיל באה לידי ביטוי בעיקר בקבלה לעבודה, ובפיטורים או הוצאה לפנסיה מוקדמת. גם חוקי הפנסיה המנדטורית נתפסים על ידי חלק מהחוקרים כסוג של אפליה בעבודה (Palmore, 1972). אפליה של מבוגרים אינה באה לידי ביטוי, בדרך כלל, בשכר ובתנאי העבודה. יתרה מזאת, קיימת טענה כי מעסיקים נאלצים לפטר או להוציא לפנסיה מוקדמת, עובדים ותיקים מבוגרים, כתוצאה משכרם הגבוה המושפע ממרכיב הוותק בשכר (Hutchens, 1989). לפיכך, האפליה נגד מבוגרים מתבטאת בעיקר כלפי עובדים מבוגרים שנפלטו משוק העבודה והם מנסים לחזור ולהיקלט בעבודה.

במספר רב של מחקרים במדינות רבות נבדקו נושאים שונים הקשורים לאפליה בתעסוקה הנובעת מהבחנות לאומיות, אתניות או גזעיות (ראה לדוגמא: Waters, 1995, Zwerling & Silver, 1992, קינג ואחרים, 2009, נאון ואחרים, 2006, וינבלט, 2000, Rydgreem, 2004). ריבוי המחקרים בתחום זה נובע מרבגוניות האוכלוסייה המאפיינת את מרבית מדינות העולם, בעיקר בעולם המערבי, רבגוניות הנובעת בעיקרה מגלי עלייה גדולים.

נושאים הקשורים לאפליה בעבודה עקב דתיות נחקרו רבות, בעיקר בהתייחס למימד השיוכי-איסור על אפליה עקב השתייכות לדת מסוימת כמו יהדות, איסלם או דת אחרת. המחקר בנושאים הקשורים לאפליה על רקע השתייכות דתית, קשור למחקר על רקע של גזע, מוצא או לאום (ראה לדוגמא: Lindely, 2002). כאשר מדובר באפליה של מיעוט שמאפייניו שונים, הן במוצא האתני שלו והן בדתו, לא תמיד קל להגדיר האם האפליה קשורה בדת או קשורה במוצא אתני (Weller, et. al. 2001). לאפליה על רקע של דתיות יכול להיות גם מימד התנהגותי. איסור אפליה הנובעת מצרכים דתיים של עובדים, או מועמדים לעבודה- זמני תפילה, הימנעות מעבודה במועדים מסוימים, דפוסי לבוש שונים, וכדומה. במקרה זה, אין מדובר בהכרח בהשתייכות דתית לקבוצת מיעוט (Chi-Chen & Kleiner, 2001, UnderKuffler, 1989).

במקרים רבים, האפליה על רקע שיוכי היא אפליה צולבת, כלומר, עובדים, או מועמדים לעבודה, יכולים לסבול מאפליה בעבודה עקב השתייכותם ליותר מאשר קבוצה אחת. כך אנו מוצאים, לדוגמא, בספרות התייחסות נרחבת לאפליה של נשים המשתייכות לקבוצות מיעוטים שונות (ראה לדוגמא: Reskin & Cassirer, 1996, Sidanius & Veniegas, 2000, קינג ואחרים, 2009),

## פרק 2. מערך המחקר

המטרות העיקריות של המחקר היו :

1. לבחון את תחושות האפליה האישית בעבודה של השכירים בישראל בקבלה לעבודה, במקום העבודה ובעזיבת מקום העבודה.
2. לבחון את תחושת האפליה האישית של עובדים המשתייכים לקבוצות שיוכיות שונות.
3. לבחון את התפיסות של הציבור כלפי היקף התופעה של אפליה בעבודה בישראל.
4. לבחון את הקשרים בין מאפייני מקום העבודה ומאפייני העבודה לבין תחושות אפליה בעבודה.
5. לבחון את הידע של העובדים על החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה.

איסוף הנתונים במחקר "אפליה בעבודה במצבי תעסוקה שונים" נערך בחודש מרץ 2009 והקיף 1,185 נשאלים. המחקר התבסס על ראיונות טלפונים של מדגם מייצג של האוכלוסייה בגיל העבודה, בגילים 18 עד 67, מועסקים ולא מועסקים, זאת למעט אנשים שאינם מועסקים כיום כשכירים, לא עבדו כשכירים בשלוש השנים האחרונות, ואינם מחפשים כיום עבודה.

### א. תחושת אפליה אישית:

תחושת האפליה האישית של הנשאלים נבחנה בחמישה מצבי תעסוקה :

1. תחושת אפליה של מועסקים בעבודתם הנוכחית.
2. תחושת אפליה בתהליך חיפוש העבודה של מועסקים המחפשים עבודה אלטרנטיבית.
3. תחושת אפליה בתהליך חיפוש העבודה של בלתי מועסקים.
4. תחושת אפליה של בלתי מועסקים בעבודתם האחרונה.<sup>3</sup>
5. תחושת אפליה של בלתי מועסקים בתהליך הפסקת עבודתם הקודמת.

כשלושה רבעים מהנשאלים היו מועסקים בעת ביצוע הסקר, וכרבע לא מועסקים (ראה לוח 1). מכלל המועסקים, כרבע (230 נשאלים שהיוו 19% מכלל המדגם) דיווחו שהם מחפשים עבודה אלטרנטיבית, או שהם חיפשו עבודה אחרת, בשנים האחרונות, במקום עבודתם הנוכחי, והפסיקו

<sup>3</sup> בקבוצת הבלתי מועסקים נכללו גם עצמאים שעבדו כשכירים בשלוש השנים האחרונות והתייחסו בתשובותיהם לעבודתם האחרונה כשכירים.

לחפש. בקרב הלא מועסקים, 159 נשאלים שהיוו 13% מכלל המדגם, דיווחו שהם מחפשים עבודה אלטרנטיבית במקום עבודה אחר. 232 נשאלים שהיוו 20% מכלל המדגם, דיווחו שעבדו בעבודה כלשהי במהלך שלוש השנים האחרונות.

לוח 1: התפלגות המדגם לפי מצבי תעסוקה

באחוזים	במספרים	
100%	1,185	סה"כ
75.5	895	מועסקים מהם:
19.4	230	מחפשי עבודה אחרת, או חיפשו והפסיקו
24.5	290	לא מועסקים מהם:
13.4	159	מחפשי עבודה
19.6	232	עבדו בשלוש השנים האחרונות

מקור: סקר מיוחד, מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת

בכל מצבי העבודה שנבדקו, נבחנו תחושות האפליה של הנשאלים בהתייחס לשמונה קבוצות, רובן ככולן שיוכיות. הקבוצה היחידה שנבחנה במחקר ואיננה שיוכית היא קבוצת המשרתים במילואים. ההתייחסות לקבוצה זו נכללה במחקר מאחר ואיסור על אפליה בעבודה עקב שירות במילואים נכלל בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.<sup>4</sup>

תחושת האפליה נבדקה בהתייחס לקבוצות הבאות:

1. מגדר
2. אימהות לילדים קטנים.
3. גיל
4. לאום
5. דתיות
6. מוצא מזרחי
7. עולים חדשים ממדינות בריה"מ לשעבר
8. משרתים במילואים

<sup>4</sup> בסקר נבדקה גם תחושת אפליה בעבודה של מוגבלים, נושא שלא נכלל בדו"ח הנוכחי ויוצג בדו"ח נפרד.



האפליה בעבודה יכולה להתבטא במצבי תעסוקה שונים ובנושאים שונים. במחקר הנוכחי נבדקו תחושות האפליה האישית בשבע היבטים שבהם יכולה אפליה בעבודה לבוא לידי ביטוי:

1. בקבלה לעבודה
2. בשכר
3. בתנאים הנלווים לשכר
4. בקידום בעבודה
5. בשליחה להכשרה או השתלמויות
6. בפיטורים או איומים בפיטורים
7. ביחס הכללי

### **ב. תפיסות כלפי אפליה**

כלל הנשאלים, מועסקים ולא מועסקים, התבקשו להעריך את מימדי האפליה בעבודה בישראל. הערכת מימדי האפליה נבדקה בהתייחס לתשע קבוצות: נשים, אימהות לילדים קטנים, מבוגרים, ערבים, דתיים, עולים מבריה"מ לשעבר, עולים מאתיופיה, מזרחיים ומשרתים במילואים.

גם בבדיקת התפיסות כלפי אפליה, התבקשו הנשאלים להתייחס למצבי התעסוקה ולנושאים הבאים: הקבלה לעבודה, השכר, התנאים הנלווים לשכר, הקידום בעבודה, הכשרה והשתלמויות, ופיטורים.

### **ג. נושאים נוספים**

במסגרת שאלון המחקר נבדקו מספר נושאים נוספים (השאלון מצורף בנספח).

1. מאפייני הרקע האישיים של הנשאלים.
2. מאפייני העבודה הנוכחית של המועסקים כגון: משלח יד, ענף כלכלי, היקף משרה, שכר, ותק בעבודה ועוד.
3. מאפייני העבודה הקודמת של בלתי מועסקים כגון: משלח יד, ענף כלכלי, היקף משרה, שכר, ותק בעבודה ועוד.
4. תגובות לאפליה של נשאלים שחשו שהיפלו אותם בעבודה.
5. הכרה של החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה.
6. הערכה לגבי קיומה של אפליה במקום עבודתם.

## פרק 3. תחושות אפליה בעבודה

### א. הקבלה לעבודה

שלב הקבלה לעבודה הוא אחד הצמתים העיקריים שבהם אפליה על רקע שיוכי יכולה לבוא לידי ביטוי. השאלה על תחושות אפליה בתהליך חיפוש עבודה נבדקה בקרב שתי אוכלוסיות: אוכלוסיית המובטלים המחפשים עבודה, ואוכלוסיית המועסקים שחיפשו עבודה אלטרנטיבית. האוכלוסייה הבלתי מועסקת נשאלה האם הם מחפשים עבודה, והאם במסגרת חיפוש העבודה הם קיבלו כבר תשובות שליליות ממעסיקים פוטנציאליים. כפי שצוין, 158 נשאלים (13% מכלל המדגם), ציינו שהם מחפשי עבודה, ומחציתם - 79 נשאלים, דיווחו שהם כבר הספיקו לקבל תשובות שליליות ממעסיקים פוטנציאליים.

האוכלוסייה המועסקת נשאלה האם הם מחפשים כיום עבודה במקום עבודה אחר, או האם חיפשו עבודה אחרת בשנים האחרונות והפסיקו לחפש. מועסקים שצינו שהם מחפשים, או חיפשו, עבודה אחרת, נשאלו האם בתהליך החיפוש הם קיבלו תשובות שליליות ממעסיקים פוטנציאליים. 230 מועסקים (26% מכלל המועסקים) דיווחו כי הם מחפשים עבודה אחרת או חיפשו והפסיקו לחפש. מתוכם, 99 מועסקים (11% מכלל המועסקים) דיווחו שקיבלו תשובות שליליות ממעסיקים פוטנציאליים. בסה"כ, 178 נשאלים, מועסקים ולא מועסקים, הוגדרו כמחפשי עבודה פעילים שעמדו בקשר עם מעסיקים פוטנציאליים ונדחו על ידם.

האוכלוסייה שנדחתה על ידי מעסיקים בתהליך חיפוש העבודה, הן מחפשי עבודה שאינם מועסקים והן מחפשי עבודה מועסקים, נשאלו האם לפי הרגשתם, הדחייה שלהם על ידי מעסיקים נבעה מסיבות הקשורות לאפליה מכל סוג שהוא.

מכלל הנשאלים שדיווחו על קבלת סירובים ממעסיקים (178 נשאלים - מועסקים ולא מועסקים), 42% דיווחו שהם חשו שהדחייה שלהם על ידי מעסיקים נבעה מסיבות של אפליה. שיעור המדווחים שנדחו בגלל אפליה היה גבוה יותר בקרב מחפשי עבודה מובטלים - 48%, מאשר בקרב מחפשי עבודה מועסקים - 38%, אך בשתי הקבוצות, מדובר בשיעור גבוה של אנשים שחשו תחושת אפליה בתהליך חיפוש העבודה.

הנשאלים שדיווחו על תחושות אפליה בתהליך חיפוש העבודה, התבקשו להעריך האם האפליה שהם חשו נבעה מסיבות הקשורות ל: מגדר, אימהות לילדים קטנים גיל, לאום, דתיות, מוצא מזרחי, עלייה מבריה"מ לשעבר, או שירות במילואים.

על השאלות, שבדקו את תחושת האפליה, ענו כל הנשאלים שחיפשו עבודה, גם נשאלים שהשאלות פחות רלוונטיות לגביהם. גם צעירים יכולים לדווח על תחושת אפליה עקב גיל, וגם גברים יכולים, בנסיבות מסוימות, לדווח על תחושת אפליה על רקע מגדרי. לפיכך, שעור המדווחים על אפליה, הקשורה להשתייכות לקבוצות אוכלוסייה שונות, חושב מתוך האוכלוסייה שהוגדרה כ"אוכלוסייה הרלוונטית".

ההגדרות של האוכלוסייה הרלוונטית היו:

- מגדר- נשים.
- אימהות לילדים קטנים- נשים עם ילדים עד גיל 6.
- גיל- 45 ואילך.
- לאום- ערבים.
- דתיות- מגדירים את עצמם כחרדים, דתיים או דתיים-מסורתיים.
- מוצא- ילידי אסיה או אפריקה, או נשאלים שנולדו בישראל ושני הוריהם נולדו במדינות אסיה או אפריקה.
- עולים מבריה"מ לשעבר- עלו ארצה משנת 1990 ואילך.
- שירות במילואים- משרתים במילואים.

תחושת האפליה הגבוהה ביותר בתהליך חיפוש העבודה נמצאה בקרב מחפשי העבודה המבוגרים מעל גיל 45. קרוב למחצית מחפשי העבודה מקרב אוכלוסייה זו (48%), מועסקים ולא מועסקים, דיווחו שהם נתקלו בסירובים להעסיק אותם, שעל פי תחושתם קשורים לגילם (ראה לוח 2). שעור גבוה יחסית של מחפשי עבודה, שדיווחו על תחושת אפליה בתהליך חיפוש העבודה, נמצא גם בקרב ערבים. 29% ממחפשי העבודה הערבים דיווחו שנתקלו בסירובים בתהליך חיפוש העבודה, שהם פירשו אותם כאפליה על רקע השתייכותם המגזרית. גם בקרב הנשים מחפשות העבודה, שעור המדווחות על תחושות אפליה היה גבוה למדי ועמד על 20%. שכיחות נמוכה, של דיווחים על אפליה

בתהליך חיפוש עבודה, נמצאה בקרב יוצאי עדות המזרח- 6% דיווחו על תחושות אפליה, עולים מבריה"מ לשעבר- 3%, אימהות לילדים קטנים- 2%, ומשרתים במילואים, שאף אחד מהם לא דיווח שנדחה על ידי מעסיקים בגלל שהוא משרת במילואים.

לוח 2: שיעור מחפשי העבודה, שחשו אפליה מצד מעסיקים בתהליך חיפוש עבודה, לפי אוכלוסיות, באחוזים מהקבוצה

הרקע לתחושת האפליה	באחוזים מהאוכלוסיה
נשים	19.7
אימהות לילדים עד גיל 6	16.7
מבוגרים מעל גיל 45	48.0
ערבים	29.0
חרדים ודתיים	11.5
מחפשי עבודה ממוצא מזרחי	6.1
עולים מבריה"מ לשעבר מ- 1990 ואילך	3.2
משרתים במילואים	0.0
הרגשת אפליה לפחות באחת מהסיבות	
מכלל מחפשי העבודה	36.6

מקור: סקר מיוחד, מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת

בסה"כ, 37% מכלל מחפשי העבודה חשו באפליה בתהליך חיפוש העבודה, עקב השתייכותם לאחת, או יותר, מהקבוצות שתחושות האפליה כלפיהן נבדקו.

לא נמצא קשר בין תחושת אפליה של מחפשי עבודה לבין השכלה. תחושת אפליה בתהליך חיפוש העבודה איפיינה, במידה דומה, מחפשי עבודה שלא סיימו תיכון ובעלי תעודה אקדמאית.

### **ב. אפליה במקום העבודה**

#### ***1. תחושת האפליה לפי תחומים וקבוצות***

תחושת אפליה בעבודה, הנובעת מהשתייכות לקבוצות שיוכיות, נבדקה בקרב מועסקים בהתייחס לעבודתם הנוכחית (895 נשאלים) ובקרב בלתי מועסקים בהתייחס לעבודתם האחרונה (232 נשאלים). האפליה בעבודה נבדקה בהתייחס לשכר, לתנאים הנלווים לשכר, לקידום בעבודה, לשליחה להכשרה מקצועית וליחס הכללי.

תחושת האפליה הגבוהה ביותר הייתה בתחום השכר (ראה לוח 3). 17% מהנשאלים דיווחו שהם חשו שקיפחו אותם בשכר מסיבות הקשורות להשתייכות קבוצתית, 12% דיווחו על תחושת אפליה בתנאים הנלווים לשכר כגון: רכב, שעות נוספות, הוצאות וכו', 11% דיווחו על אפליה בקידום, 10% על יחס מפלה, ו- 8% על אפליה בשליחה להכשרה מקצועית. בסה"כ, 28% מהנשאלים דיווחו שהם הופלו לרעה בעבודתם, לפחות באחד מהתחומים שנבדקו.

שעור הנשאלים שדיווחו על תחושת אפליה במקום העבודה (28%) היה נמוך בהשוואה לשעור המדווחים על תחושת אפליה בתהליך חיפוש העבודה (37%).

הבלתי מועסקים, שהתייחסו לעבודתם הקודמת, נטו לדווח על שעור מעט גבוה יותר של אפליה במרבית התחומים שנבדקו, למעט תחום ההכשרה המקצועית, אך בסה"כ, ההבדלים היו קטנים ובשתי הקבוצות, הנטיות לדווח על אפליה היו פחות או יותר דומות.

לוח 3: שעור המדווחים על תחושת אפליה לפי תחומים ולפי מועסקים ולא מועסקים

כלל האוכלוסייה	לא מועסקים (עבודה קודמת)	מועסקים (עבודה נוכחית)	
17.1	18.9	16.6	<b>בשכר</b>
12.0	13.9	11.5	<b>בתנאים נלווים</b>
11.3	13.8	10.6	<b>בקידום בעבודה</b>
8.1	7.6	8.2	<b>בשליחה להכשרה או השתלמויות</b>
10.1	17.2	8.3	<b>ביחס באופן כללי</b>
27.6	29.9	27.0	<b>באחד מהתחומים</b>

מקור: סקר מיוחד, מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת

הקבוצות, שבקרנן נמצא השעור הגבוה ביותר של נשאלים שחשו אפליה בעבודה, היו אימהות לילדים קטנים עד גיל 6 (16%), עולים מבריה"מ לשעבר (12%), מבוגרים מעל גיל 45 (12%) וערבים (11%) (ראה לוח 4). שעור החשים אפליה בעבודה היה נמוך יותר בקרב אימהות לילדים קטנים (9%), נשים (8%), דתיים (7%), יוצאי עדות המזרח (5%), ומשרתים במילואים (1%).

לוח 4: שיעור הנשאלים, מועסקים ובלתי מועסקים, שחשו אפליה מצד מעסיקים, במקום עבודה נוכחי או במקום עבודה קודם, לפי השתייכות קבוצתית

מהאוכלוסייה הרלוונטית	
8.4	נשים
16.4	אימהות לילדים עד גיל 6
11.8	מעל גיל 45
11.2	ערבים
6.8	חרדים ודתיים
5.0	ממוצא מזרחי
12.0	עולים מבריה"מ לשעבר מ-1990 ואילך
1.4	משרתים במילואים

מקור: סקר מיוחד, מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת

## 2. הבחנה בין משלחי יד "נשיים" ו"גבריים"

שוק העבודה בישראל, כמו מרבית שוקי העבודה בעולם, הוא שוק עבודה "ריבודי" במונחים מגדריים- חלוקה דיפרנציאלית על פי מגדר של מועסקים במשלחי יד שונים. על פי נתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנת 2008, חולקו כל משלחי היד, בהתאם לנתוני הסקר, בין משלחי יד "גבריים", שלפחות 65% מהמועסקים בהם הם גברים, משלחי יד "נשיים", שלפחות 65% מהמועסקים בהם הן נשים, ומשלחי יד "מעורבים", שאין בהם רוב ברור לגברים או לנשים.

ניתוח נתוני המועסקים שנבדקו במחקר, על פי משלח ידם הנוכחי, חילק את האוכלוסייה באופן ש- 35% מכלל המועסקים עבדו במשלחי יד "גבריים", שלפחות שני שלישים מהמועסקים בהם הם גברים, 44% עבדו במשלחי יד "נשיים", שלפחות שני שלישים מהמועסקים בהם הן נשים, ורק 21% עבדו במשלחי יד "מעורבים" (ראה לוח 5). בהבחנה על פי מגדר, נמצא כי 70% מהנשים עבדו במשלוחי יד "נשיים", ו- 54% מהגברים עבדו במשלחי יד "גבריים".

## לוח 5: התפלגות המועסקים לפי מקצועות גבריים, נשיים ומעורבים לפי מגדר

התפלגות הנשים	התפלגות הגברים	התפלגות כלל המועסקים	סה"כ
100%	100%	100%	
11.8	54.8	35.3	משלחי יד גבריים (*)
70.4	21.5	43.6	משלחי יד נשיים (*)
17.8	23.8	21.1	משלחי יד מעורבים

(\*) החלוקה התבססה על נתוני סקר כח אדם 2008. משלחי יד "גבריים" - 65% או יותר מהמועסקים במשלח היד הם גברים. משלחי יד "נשיים" - 65% או יותר מהמועסקים במשלח היד הן נשים.  
מקור: סקר מיוחד, מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת

השיעור הגבוה של נשים המועסקות במשלחי יד "נשיים" מחייב לבחון האם תחושת האפליה המדווחת של נשים קשורה לטיב העיסוק שבו הן מועסקות. ההנחה הייתה שבמשלחי יד "נשיים", תחושת האפליה של נשים תהיה נמוכה בהשוואה לתחושת האפליה במקצועות "גבריים", זאת מאחר ובמקצועות "הנשיים" ניתן לצפות שבמידה וקיימת אפליה, היא תבוא לידי ביטוי באפליה "קולקטיבית" היכולה להתבטא, לדוגמא, בשכר נמוך המאפיין את רוב המועסקות במשלח היד.

הבדיקה העלתה כי בקרב הנשים שהועסקו במשלחי יד "גבריים", 13% דיווחו על אפליה בעבודה על רקע מגדרי, זאת בהשוואה ל- 7% בלבד בקרב הנשים שהועסקו במשלחי יד "נשיים" ו- 8% מהמועסקות במשלחי יד "מעורבים". הממצא מאמת את ההנחה שתחושת האפליה של נשים גבוהה יותר כאשר הן מועסקות במשלחי יד "גבריים", שבהם קל יותר להשוות את השכר, הקידום ותנאי העבודה עם גברים המועסקים בעבודות דומות.

## 3. הבחנה בין ישובים ערבים ויהודים

באופן דומה, ניתן להניח כי היקף תחושות האפליה של ערבים במקומות עבודה במגזר הערבי עשוי להיות נמוך מהיקף תחושות האפליה של ערבים המועסקים במגזר היהודי. עקב העדרם של נתונים על הלאום של המעסיקים, נעשתה הבחנה מגזרית על פי הישוב שבו ממוקם מקום העבודה. ההבחנה הייתה בין מקומות עבודה, בעבודה נוכחית או בעבודה קודמת, הממוקמים בישובים ערביים, מקומות עבודה הממוקמים בישובים מעורבים (חיפה, ירושלים, תל אביב, רמלה, לוד, מעלות-תרשיחא ונצרת עילית), ומקומות עבודה הממוקמים בישובים יהודיים. הנשאלים הערביים בסקר התפלגו בין 44% שהועסקו בישובים ערביים, 25% בישובים מעורבים, ו- 31% בישובים יהודיים (ראה לוח 6).

## לוח 6: התפלגות המועסקים הערבים לפי מיקום מקום העבודה ולפי תחושת אפליה

שעור המדווחים על אפליה בעבודה עקב השתייכות מגזרית	התפלגות המועסקים הערבים	
100%	100%	סה"כ
17%	44.1%	ישובים ערבים
9%	30.9%	ישובים יהודים
10%	25.0%	ערים מעורבות

מקור: סקר מיוחד, מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת

בבחינת דפוסי האפליה על פי מיקום העסק, חלוקה המייצגת כאמור ברוב המקרים את המגזר, נמצא כי 17% מהנשאלים הערבים, שמקומות העבודה שלהם ממוקמים במגזר היהודי, דיווחו על אפליה עקב השתייכות מגזרית, 10% מהמועסקים הערבים בישובים המעורבים דיווחו על אפליה עקב השתייכות מגזרית, ו- 9% מהמועסקים בישובים הערבים דיווחו על אפליה עקב השתייכות מגזרית. ניתן להניח כי חלוקה מדויקת יותר על פי הלאום של הבעלים הייתה מחדדת עוד יותר את ההבדלים. ממצאים אלה אימתו את ההשערה שהיקף תחושות האפליה בעבודה של ערבים המועסקים במגזר היהודי, גבוה במידה ניכרת מהיקף תחושות האפליה בעבודה של ערבים המועסקים במגזר הערבי. הפער שנמצא בהיקף תחושות האפליה של ערבים אינו מוסבר בהבדלים בשכר. לא נמצאו הבדלים מהותיים בשכר בין ערבים המועסקים במגזר הערבי לערבים המועסקים במגזר היהודי.

## 4. מאפייני העבודה ותחושות אפליה בעבודה

תחושות של אפליה מסיבות שיוכיות קשורות בעיקר להרגשה הסובייקטיבית של העובד. עדיין נשאלת השאלה האם תחושות אפליה קשורות גם למאפיינים של העבודה, כלומר, האם תנאי עבודה שונים גוררים בעקבותיהם תחושות שונות של אפליה על רקע השתייכות לקבוצות שיוכיות שונות. לצורך בדיקה זו, נבדקו הקשרים בין תחושות אפליה על רקע שיוכי לבין שורה של מאפיינים כגון: גובה השכר, משלח היד, היקף המשרה, הוותק בעבודה ובתפקיד, הגמישות בשעות העבודה, הענף הכלכלי של מקום העבודה, ומאפיינים נוספים.

נמצא כי מעט מאוד משתנים היו קשורים לתחושת האפליה של עובדים, וברוב המקרים, הקשרים שנמצאו היו חלשים. משתני העבודה, שהייתה להם השפעה על תחושת האפליה, אף כי כאמור לא חזקה, היו הוותק במקום העבודה ובתפקיד- עובדים ותיקים חשו בפחות אפליה בעבודה, ועבודה



במקום עבודה הממשיך לענפי הבנייה והחקלאות, שתחושות האפליה של העובדים בהם היו גבוהות יחסית לעובדים בענפים אחרים.

כמו כן נמצא כי עובדים במשרה חלקית שלא מתוך בחירה, ועובדים שרצו לקבל קידום ולא קיבלו, נטו יותר לדווח על תחושת אפליה, אך גם לגבי משתנים אלו, הקשרים לא היו חזקים.

הממצאים מצביעים על כך שבסה"כ, תחושות של אפליה על רקע של השתייכות לקבוצות שיוכיות הן בעיקרן סובייקטיביות, ואינן קשורות לשכר או לתנאי העבודה במקומות העבודה השונים.

### **ג. תחושת אפליה עקב סיום עבודה**

תחושת אפליה עקב סיום עבודה נבדקה בקרב האוכלוסייה הלא מועסקת בהתייחס לעבודתם הקודמת. אוכלוסייה זו הקיפה 232 נשאלים. השאלה, על תחושת אפליה בסיום עבודה, הייתה רלוונטית רק לנשאלים שעזבו את מקום העבודה שלא מרצונם. קבוצה זו הקיפה 38% מהנשאלים. השאר התפלגו בין 54% שעזבו מיוזמתם ו- 8% שהעזיבה לא הייתה מיוזמתם, אך הם היו מעוניינים לעזוב. הנשאלים, שדיווחו שעזבו את מקום עבודתם האחרון בניגוד לרצונם, נשאלו האם הפסקת העבודה נבעה לתחושתם מאפליה. 11% מהנשאלים האלה דיווחו שהפסקת עבודתם האחרונה נבעה מאפליה, 4% אמרו שאולי, אך הם אינם בטוחים, ו- 85% דיווחו שהפסקת העבודה לא הייתה קשורה לאפליה.

הקבוצות שבקרבן נמצא שיעור גבוה יחסית של נשאלים, שדיווחו על תחושות אפליה בתהליך הפיטורים, היו העולים מבריה"מ לשעבר (18%), והמבוגרים מעל גיל 45 (17%), אך לנתונים אלה צריך להתייחס בזהירות עקב המספר הקטן יחסית של נשאלים שדיווחו שעזבו את עבודתם הקודמת בניגוד לרצונם (ראה לוח 7).

לוח 7: שיעור הבלתי מועסקים שחשו שפיטרו אותם מעבודתם הקודמת בגלל אפליה, לפי השתייכות קבוצתית

מהאוכלוסייה הרלוונטית	
13.0	נשים
12.2	אימהות לילדים עד גיל 6
17.2	מבוגרים מעל גיל 45
4.8	ערבים
11.6	חרדים ודתיים
14.3	נשאלים ממוצא מזרחי
18.2	עולים מבריה"מ לשעבר מ- 1990 ואילך
9.1	משרתים במילואים

מקור: סקר מיוחד, מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת

#### ד. תחושת האפליה הכללית

סיכום תחושת האפליה בכל מצבי התעסוקה מצביע על תחושה גבוהה יחסית של אפליה בקרב ערבים (19% חשו שהופלו לרעה), מבוגרים מעל גיל 45 (17%) ואימהות לילדים עד גיל 6 (17%) (ראה לוח 8). שעורים נמוכים יותר של אפליה נמצאו בקרב עולים ממדינות בריה"מ לשעבר (13%), נשים (10%), דתיים (10%) מזרחיים (7%) ומשרתים במילואים (7%).

לוח 8: שיעור המדווחים על תחושת אפליה לפי קבוצות בכל מצבי התעסוקה

תחושת אפליה אישית	
16.8	מבוגרים מעל גיל 45
17.4	אימהות לילדים עד גיל 6
18.6	ערבים
10.4	נשים
10.3	דתיים
12.7	עולים מבריה"מ לשעבר
7.1	מזרחיים
6.7	משרתים במילואים
23.8	אפליה לפחות בתחום אחד

מקור: סקר מיוחד, מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת

אנשים משתייכים בדרך כלל ליותר מאשר קבוצה שיוכית אחת שההשתייכות אליהן יכולה להשפיע על תחושות של אפליה בעבודה. כך לדוגמא, אישה ערביה יכולה לחוש תחושת אפליה בעבודה עקב היותה ערביה, עקב היותה אישה, או עקב היותה אם לילדים קטנים, בעוד שאדם אחר יכול לחוש תחושות של אפליה עקב היותו מבוגר, דתי, וממוצא מזרחי.

תחושת האפליה הכוללת בעבודה של הנשאלים- חשו אפליה עקב השתייכות לפחות לאחת מהקבוצות שנבדקו, נבדקה כזכור בהתייחס למצבים השונים של התעסוקה- הקבלה למקום העבודה, מקום העבודה, וההפרדות ממקום העבודה. קרוב לרבע מהנשאלים (24%), מועסקים ולא מועסקים, חשו מופלים בעבודה, בתהליך הקבלה לעבודה או בעזיבה של העבודה, מטעמים הקשורים להערכתם להשתייכותם לקבוצות אוכלוסייה ספציפיות.

מאפייני הרקע של האוכלוסייה (מגדר, גיל, לאום וכו'), כמו גם מאפייני העבודה (שכר, ותק, היקף משרה וכד'), ומאפייני מקום העבודה (ענף, מחוז, עבודה בשבתות, גמישות בשעות עבודה), כמעט ולא השפיעו על הרגשת האפליה הכוללת של מועסקים.

#### **ה. התגובה לאפליה**

נשאלים שדיווחו שחשו באפליה בעבודה על רקע שיוכי, בעבודתם הנוכחית או בעבודתם הקודמת, נשאלו האם בעקבות תחושת האפליה הם נקטו בפעולות שונות. המדווחים על אפליה נשאלו: האם הם פנו לברר את הזכויות שלהם, האם פנו לקבלת ייעוץ משפטי, האם הגישו תלונה למנהל כלשהו במקום העבודה, האם הגישו תלונה לגורם חיצוני כלשהו, והאם פנו לוועד העובדים או לאיגוד מקצועי. קצת למעלה משליש (35%) מכלל הנשאלים שחשו אפליה בעבודה דיווחו שהם פנו לברר את זכויותיהם, 17% פנו לוועד העובדים או לאיגוד המקצועי, 13% הגישו תלונה פנימית בחברה, 8% קיבלו ייעוץ משפטי ו- 5% הגישו תלונה לגורם חיצוני (ראה לוח 9). בסה"כ, מכלל המדווחים על תחושות של אפליה, 41% דיווחו שנקטו בפעולה כלשהי לבירור הנושא.

**לוח 9: שיעור המגיבים ואופני התגובה לתחושת האפליה**

מהאוכלוסייה הרלוונטית	
35.2%	<b>פנו לברר את זכויותיהם</b>
17.3%	<b>פנו לוועד עובדים או איגוד מקצוע</b>
13.2%	<b>הגישו תלונה פנימית בחברה</b>
7.9%	<b>קיבלו ייעוץ משפטי</b>
5.1%	<b>הגישו תלונה לגורם חיצוני</b>
41.0%	<b>נקטו לפחות באחת מהפעולות</b>

מקור: סקר מיוחד, מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמיית

הנטייה להימנע מלפעול, במקרים של תחושת אפליה, איפיינה יותר את האוכלוסיות החלשות יחסית. נמצא כי ערבים, עולים, בעלי השכלה נמוכה יחסית, עובדים לא מקצועיים, דתיים ומזרחיים, פנו פחות להגיב על אפליה, כפי שנתפסה על ידם, הן באמצעות איסוף מידע והן באמצעות תלונה או תביעה.

גם לידע, על קיומו של החוק למניעת אפליה במקום העבודה, הייתה השפעה על התגובה לאפליה (ראה להלן). נשאלים שדיווחו שהם מכירים את החוק, נטו יותר לפעול במקרים של אפליה.

## פרק 4. תפיסות ועמדות לגבי אפליה בעבודה וכלפי החוק להזדמנויות שוות בעבודה

### א. תפיסת היקף האפליה של קבוצות עובדים שונות

בדיקת התפיסות של הנשאלים, מועסקים ולא מועסקים, לגבי היקף האפליה של עובדים בישראל התייחסה לתשע קטגוריות של עובדים: מבוגרים, נשים, אימהות לילדים קטנים, ערבים, עולים מאתיופיה, עולים מבריה"מ לשעבר, דתיים, מזרחיים, ומשרתים במילואים.

הקבוצה, שעל פי תפיסות האוכלוסייה היא הקבוצה המופלית ביותר בעבודה היו העובדים המבוגרים. קרוב למחצית הנשאלים – 45%, חשבו שהעובדים המבוגרים מופלים בעבודה במידה רבה מאד, או במידה רבה (ראה לוח 10). קבוצות נוספות, שנתפסו כקבוצות המופלות בעבודה, היו ערבים (39% מהציבור העריכו שהם מופלים בעבודה במידה רבה מאד או במידה רבה), אימהות לילדים קטנים (36%), עולים מאתיופיה (32%), ונשים (31%). שיעור קטן בהרבה מהנשאלים סברו שקיימת אפליה רבה כלפי דתיים (14%), עולים ממדינות בריה"מ לשעבר (11%), מזרחיים (שהם או הוריהם נולדו במדינות אסיה-אפריקה) (9%), ומשרתים במילואים (7%).

### לוח 10: תפיסת קיומה של אפליה בעבודה של קבוצות עובדים שונות

קיומה של אפליה בעבודה כנגד:	במידה רבה מאד	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מעטה	אין בכלל אפליה
מבוגרים	18.1	27.3	25.1	10.1	19.4
אימהות לילדים קטנים	13.0	22.6	30.5	10.2	23.7
ערבים	20.1	18.9	19.0	8.6	33.4
עולים מאתיופיה	13.0	19.1	24.0	10.5	33.5
נשים	9.5	21.0	32.4	13.2	23.9
דתיים	4.7	9.1	20.0	15.0	51.1
עולים מבריה"מ לשעבר	4.1	6.7	20.6	16.5	52.1
מזרחיים	4.3	4.9	17.9	15.6	57.3
משרתים במילואים	3.2	3.8	14.4	16.9	61.7

מקור: סקר מיוחד, מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת

כאמור, על פי תפיסות הציבור, הקבוצה הסובלת ביותר מגילויים של אפליה בעבודה הם המבוגרים. 45% מהציבור חשבו שהם מופלים בעבודה במידה רבה, בעוד שרק 19% סברו שאין אפליה, או כמעט שאין אפליה כנגד מבוגרים. הערכת היקף האפליה כלפי מבוגרים הייתה משותפת לכל הציבור, גם למבוגרים וגם לצעירים. לא נמצאו הבדלים בתפיסת האפליה בין נשאלים מעל גיל 45 לבין משתתפים צעירים יותר (ראה לוח 11).

הפער הגדול ביותר, בין נשאלים השייכים לקבוצה הנבדקת לבין נשאלים אחרים, נמצאה בתפיסת האפליה כלפי ערבים. 61% מהנשאלים הערבים סברו שקיימת אפליה רבה בעבודה כלפי ערבים ורק 16% סברו שאין אפליה או כמעט שאין אפליה. בקרב הנשאלים היהודים, רק שליש סברו שקיימת אפליה רבה כלפי ערבים בעבודה, בעוד שכמחצית מהיהודים סברו שאין אפליה כלל, או כמעט ואין אפליה.

לוח 11: תפיסת קיומה של אפליה בעבודה של קבוצות עובדים שונות, לפי השתייכות, או אי השתייכות, לקבוצות אלו

לא שייכים לקבוצה			שייכים לקבוצה (*)			קיומה של אפליה בעבודה כנגד: (**)
במידה מעטה או בכלל לא	במידה בינונית	במידה רבה	במידה מעטה או בכלל לא	במידה בינונית	במידה רבה	
27.8	29.2	43.0	31.7	19.9	48.4	מבוגרים
36.6	31.8	31.6	29.3	28.1	42.6	אימהות לילדים קטנים
48.5	18.0	33.5	16.1	22.9	61.0	ערבים
43.8	29.1	27.1	29.2	36.2	34.6	נשים
73.4	17.0	9.5	52.3	26.0	21.6	דתיים
70.8	19.3	9.9	54.7	28.9	16.4	עולים מבריה"מ לשעבר
75.3	17.4	7.7	67.9	19.1	13.0	מזרחיים
78.3	14.9	6.8	81.7	9.6	8.7	משרתים במילואים

(\*) מבוגרים - 45 ואילך, אימהות לילדים קטנים - יש ילד עד גיל 6, דתיים - חרדים ודתיים.

(\*\*) לא הוצגו נתונים על הבחנה בין אתיופים לאחרים, עקב המספר הקטן של האתיופים שרואינו.

מקור: סקר מיוחד, מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת

פער ניכר בתפיסת האפליה, נמצא גם בין דתיים לנשאלים אחרים (מסורתיים או חילוניים). נמצא כי 22% מהדתיים סברו שקיימת כלפי דתיים אפליה רבה וכמחצית (52%) העריכו כי לא קיימת אפליה כלל, או שהאפליה מעטה בלבד. בקרב המרואיינים האחרים שאינם דתיים, רק 10% סברו שיש אפליה רבה כלפי דתיים, ו-73% האמינו כי אין אפליה כלל כלפי דתיים, או שהאפליה מעטה.

כצפוי, יותר נשים, מאשר גברים, יותר אימהות לילדים קטנים, מאשר גברים או נשים אחרות, יותר עולים, מאשר ותיקים, ויותר מזרחיים, מאשר אחרים, העריכו כי קיימת אפליה בעבודה כלפי הקבוצה שאליה הם משתייכים, אך ההבדלים לא היו גדולים. לא נמצאו הבדלים בתפיסת האפליה בעבודה כלפי משרתים במילואים, בין מרואיינים המשרתים במילואים לבין מרואיינים אחרים.

השוואה נוספת נערכה בין תחושת האפליה האישית של נשאלים השייכים לקבוצות שנבדקו, לבין תפיסת האפליה של כלל השייכים לקבוצות אלו. כך לדוגמה, נערכה השוואה בין שעור הנשאלים בני 45 ויותר המדווחים שהופלו בעבודה במצבי העבודה השונים, לבין שעור הנשאלים בני 45 ויותר המעריכים שקיימת אפליה רבה של מבוגרים במקומות העבודה. באופן דומה, נבדק הדיווח של נשים, של אימהות לילדים מתחת לגיל 6, של דתיים, של מזרחיים ושל משרתים במילואים (ראה לוח 12).

פערים גדולים יחסית, בין ההתנסות האישית באפליה על רקע שיוכי, לבין התחושה שקיימת אפליה כלפי הקבוצה שאליה הנשאל משתייך, בקרב ערבים, נשאלים מעל גיל 45, נשים ואימהות לילדים עד גיל 6.

לוח 12: שיעור המדווחים על תחושת אפליה אישית בעבודה ושעור

המדווחים על קיומה של אפליה לפי קבוצות עובדים שונות

תחושת אפליה אישית	תפיסה שקיימת אפליה רבה כנגד הקבוצה	
16.8	48.4	מבוגרים
17.4	42.6	אימהות לילדים קטנים
18.6	61.0	ערבים
10.4	34.6	נשים
10.3	21.6	דתיים
12.7	16.4	עולים מבריה"מ לשעבר
7.1	13.0	מזרחיים
6.7	8.7	משרתים במילואים

מקור: סקר מיוחד, מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת

### ב. תחומי האפליה

כלל הנשאלים, מועסקים ולא מועסקים, נשאלו באיזו מידה קיימת להערכתם אפליה של עובדים על רקע השתייכותם לקבוצות שונות, בתחומים: קבלה לעבודה, קידום בעבודה, שכר, תנאים נילווים לשכר, פיטורים והכשרה והשתלמויות. התחום שבו האפליה נתפסה כגבוהה יחסית היה תחום הקבלה לעבודה. למעלה ממחצית הנשאלים (52%) העריכו כי קיימת אפליה רבה (במידה רבה מאד ובמידה רבה) של עובדים בתהליך הקבלה לעבודה (ראה לוח 13).

גם בהתייחסות לקידום בעבודה, נמצא שיעור גבוה של נשאלים שהעריכו שקיימת אפליה רבה בתחום זה (46%). שיעור המעריכים שקיימת אפליה רבה בשליחה של עובדים להכשרה והשתלמויות היה הנמוך ביותר, אך גם בתחום זה, שליש מהנשאלים סבר שקיימת בו אפליה רבה של עובדים.



## לוח 13 : תפיסת האפליה בעבודה לפי תחומים

סה"כ	אין בכלל	במידה מעטה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאד	
100%	19.6	7.1	21.1	24.7	27.6	בקבלה לעבודה
100%	22.7	7.3	24.3	26.9	18.8	בקידום בעבודה
100%	22.5	8.7	24.7	26.7	17.4	בשכר
100%	27.9	10.8	22.8	22.8	15.8	בפיטורים
100%	28.2	9.5	24.1	24.7	13.5	בתנאים נלווים לשכר
100%	29.6	13.3	23.9	20.0	13.1	בהכשרה והשתלמויות

מקור : סקר מיוחד , מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת

## ג. ההכרה של החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה

הנשאלים המועסקים נשאלו האם הם מכירים את החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה. כרבע מהנשאלים דיווחו כי הם מכירים את החוק, רבע נוסף דיווח על הכרה חלקית, 6% שמעו על החוק אך אינם מכירים אותו, והשאר, 46%, לא שמעו על החוק.

היקף ההכרה של החוק היה קשור לארבעה ממשתני הרקע של הנשאלים המועסקים.

המשתנה בעל ההשפעה הרבה ביותר היה הגיל. מועסקים מבוגרים נטו לדווח בשיעורים גבוהים יחסית שהם מכירים את החוק. גם להשכלה הייתה השפעה על היקף ההכרה של החוק. מועסקים שהשכלתם גבוהה יחסית דיווחו יותר על הכרה של החוק. המשתנים הנוספים שהשפיעו על הכרת החוק היו הוותק בארץ והדתיות. נשאלים ותיקים בארץ נטו לדווח יותר שהם לא מכירים את החוק, כמו גם מועסקים חילוניים.

לא נמצא קשר בין תחושת האפליה בעבודה של המועסקים לבין ההכרה של החוק. מועסקים שחשו שמפלים אותם בעבודה, לא נטו לדווח על הכרה רבה יותר של החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה.

#### **ד. תפיסת הכרת החוק על ידי מנהלים**

בשאלה נוספת התבקשו הנשאלים המועסקים להעריך באיזו מידה המנהלים במקום עבודתם והעובדים במחלקת משאבי אנוש מכירים את החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה. מחצית מהנשאלים סברו שכל המנהלים, או רובם, מכירים את החוק. השאר התפלגו בין 16% שסברו שחצי מהמנהלים מכירים את החוק, 10% שהעריכו שמיעוט מהמנהלים מכירים את החוק, ו- 23% שטענו שאף אחד מהמנהלים לא מכיר את החוק.

#### **ה. השמירה על החוק במקום העבודה**

הנשאלים המועסקים התבקשו להעריך באיזו מידה לדעתם נשמר החוק לשוויון הזדמנויות במקום עבודתם, ועד כמה מקפידים בו שלא להפלות עובדים. רוב מקרב העובדים - 58%, העריכו שהחוק נשמר במידה רבה במקום עבודתם. השאר התפלגו בין 20% שסברו שהחוק נשמר במידה בינונית ו- 22% שסברו שהחוק אינו נשמר, או כמעט ואינו נשמר.

בדיקת הערכת האפליה במקום העבודה, על פי הבחנה בין ענפי המשק, הצביעה על כך שהמועסקים בענפי הבנייה והחקלאות העריכו, יותר מאשר בענפים אחרים, כי קיימת אפליה במקום עבודתם. בענפי הטכנולוגיה העילית והטכנולוגיה העילית המעורבת בתעשייה, המועסקים נטו לדווח על אפליה נמוכה יחסית של עובדים על רקע שיוכי.

גם על פי הבחנה גיאוגרפית, נמצאו הבדלים בחלק מהמחוזות בתפוצת תחושת האפליה. נמצאה נטייה במחוז הדרום לדווח יותר על אפליה במקום העבודה, ובמחוז תל אביב, לדווח פחות על אפליה.

כמו כן, נמצא קשר בין הערכת העובדים לגבי מידת שמירת החוק לשוויון הזדמנויות במקום עבודתם, לבין תחושה אישית של אפליה. עובדים שחשו שהיפלו אותם בעבודה, נטו יותר לדווח שחוק שוויון ההזדמנויות אינו נשמר במקום עבודתם.

## רשימת מקורות

בוקסבאום, י., דגן, מ., דיאב, א., אברמוביץ, ד. (2008) **עובדות בשוק עבודה מעורער**, מרכז מהות, חיפה.

דה בוטון, א. (2006) **סטאטוס**, הוצאת ידיעות אחרונות, תל אביב.

הברפלד, י. (1990) אפליית נשים בישראל בתחום השכר, בתוך: **משאבי אנוש ויחסי אנוש בישראל**, עורכים: גלברזון, א., רוזנשטיין, א., גלין, א., תל אביב, רמות, עמודים: 313-325.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2008) **לקט נתונים לרגל יום האישה הבינלאומי**, הודעה לעיתונות.

וינבלט, ג'. (2000) יגיע כפיך כי תאכל: כוח העבודה: תעסוקה ושכר, **בפלורליזם בישראל: מכור ההיתוך למעורב ירושלמי** (עורך: קופ, י.), המרכז לחקר המדיניות החברתית בישראל, ירושלים.

טביביאן-מזרחי, מ. (2007) **איסור אפליה על רקע גיל**, מרכז המחקר והמידע, הכנסת, ירושלים.

נאון, ד., קינג, י., וולדה-צדיק, א. (2006) **אוכלוסיות שאינן משתתפות באורך מלא בשוק העבודה: גודלן, מאפייניהן, ותוכניות לקידום תעסוקתן ולהגברת ניידותן בתעסוקה**, מכון ברוקדייל, גבעת הגיוינט, ירושלים.

קינג, י., נאון, ד., וולדה-צדיק, א., חביב, ג. (2009) **תעסוקת נשים ערביות בנות 18-64**, מכון ברוקדייל, גבעת הגיוינט, ירושלים.

Chi-Chen, H. & Kleiner, B. H. (2001) New Developments Concerning Religious Discrimination in the Workplace, **International Journal of Sociology and Social Policy**, 21, 128-136.

Cotter, D.A., Hermsen, J. M. Ovadia, S. & Vanneman, R. (2001) "The Glass Ceiling Effect." **Social Forces**, 80, 655-681.

Finkelstein, L. M., Burke, M. J. & Raju, M. S. (1995) Age Discrimination in Simulated Employment Contexts: An Integrative Analysis, **Journal of Applied Psychology**, 80, 652-663.

Francois, P. (1998) Gender Discrimination without Gender Difference: Theory and Policy Research, **Journal of Public Economics**, 68(1), 1-32.

Hellerstein, J. & Newmark, D. (2007) Workplace Segregation in the United States: Race, Ethnicity and Skill, **The Review of Economics and Statistics**, 90(3), 459-477.

Hutchens, R. M. (1989) Seniority, Wages and Productivity: A Turbulent Decade, **Journal of Economics Perspectives**, 3(4), 49-64.

Kemp, A. A. & Beck, E. M. (1986) Equal Work, Unequal Pay: Gender Discrimination within Work-Similar Occupations, **Work and Occupations**, 13, 324-347.

Lindley, J. (2002) Race or Religion: The Impact of Religion on the Employment and Earnings of Britain's Ethnic Communities, **Journal of Ethnic and Migration Studies**, 28(3), 427-442.

Miller, P. W. (2009) Gender discrimination in Training: An Australian Perspective, **British Journal of Industrial Relations**, 32(4), 539-564.

Palmore, E. (1972) Compulsory versus Flexible Retirement: Issues and Facts, **The Gerontologist**, 12(4), 343-348.

Peterson, T. & Saporita, I. (2004) The Opportunity structure for Discrimination, **American Journal of Sociology**, 109:4, 852-901.

Reskin, B. (1993) Work Segregation in the Workplace, *Annual Review of Sociology*, 19, 241-270.

Reskin, B. & Cassirer, N. (1996) Occupational Segregation by Gender, Race and Ethnicity, **Sociological Focus**, 29(3), 331-243.

Rydgrem, J. (2004) Mechanism of exclusion: Ethnic Discrimination in the Swedish Labour Market, **Journal of Ethnic and Migration Studies**, 30(4), 697-716.

Rosen, N. & Jerdee, T. H. (1976) The Influence of age Stereotypes on Managerial Decisions, **Journal of Applied Psychology**, 61(4), 428-432.

Sidanius, J. & Veniegas, R. C. (2000) Gender and Race Discrimination: the Interactive Nature of Disadvantage, in Oskamp, P. (ed) **Reducing Prejudice and Discrimination**, The Claremont Symposium on Applied Social Psychology, Lawrence Erlbaum Associated, pp 47-63.

Szafary, A. (2008) An Alternative to Statistical Discrimination Theory, **Economics Bulletin**, 10(5), 1-6.

Underkuffler, L. S. (1989) Discrimination on the Basis of Religion: An Examination of Attempts Value Neutrality in Employment, **William and Marry Law Review**, 30, 581-626.

Walt, A. (2004) The Treatment of Age and Age Discrimination employment in the United States, Canada and South Africa, **Elder Law Review**, 3.

Waters, M. C. (1995) Immigration and Ethnic and Racial Inequality in the United States, **Annual Review of Sociology**, 21, 419-446.

Weller, P., Feldman, A. & Purdam, K. (2001) Religious Discrimination in England and Wales, **Home Office Research Study**, 220, Development and Statistics Directorate, U.K.

Zwerling, C. & Silver, H. (1992) Race and Job Dismissals in Federal Bureaucracy, **American Sociology Review**, 57, 651-660.