

תחושת אפליה של עובדים ושל מחפשי עבודה ומה חושב הציבור על כך

ד"ר שוקי הנדלס¹

פברואר 2012

¹ד"ר שוקי הנדלס, חוקר ומומחה בתחום שוק העבודה, מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת.

תוכן עניינים

תוכן עניינים

עמ' 5	תמצית ועיקרי הממצאים
עמ' 9	פרק 1 – רקע
עמ' 13	פרק 2 – מערך המחקר א2. תחושות אפליה בעבודה ב2. תפיסות כלפי אפליה ג2. נושאים נוספים
עמ' 15	פרק 3 – תחושות אפליה בעבודה א3. הקבלה לעבודה ב3. אפליה במקום העבודה
עמ' 23	פרק 4 – תפיסות ועמדות לגבי אפליה בעבודה א4. תפיסת עומק האפליה של קבוצות עובדים שונות ב4. תחומי האפליה
עמ' 28	פרק 5 – תפיסות ועמדות בנושאים נוספים א5. החוק והנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה ב5. הפרישה מהעבודה ואפליה על רקע גיל ג5. רבגוניות בעבודה והעדפת מנהלים ע"פ מין וגיל
עמ' 37	רשימת מקורות

תמצית ועיקרי הממצאים

תמצית ועיקרי
הממצאים

הסקר הנוכחי מהווה סקר המשך לסקר קודם שנערך בשנת 2009 על ידי מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת, בשיתוף עם נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. הסקר נערך בחודש דצמבר 2011 והקיף 1,036 נשאלים. 88% מהנשאלים היו מועסקים בעת ביצוע הסקר, ו-12% לא היו מועסקים וכללו מחפשי עבודה או נשאלים שהיו מועסקים בשנה האחרונה.

בסקר נבדק מגוון נושאים הקשורים לתחושות אפליה של עובדים ומחפשי עבודה על רקע השתייכותם לקבוצות אוכלוסייה שונות, אפליה שהחוק לשוויון הזדמנויות בעבודה נועד למנוע, לבחון את תפיסות הציבור כלפי עומק תופעת האפליה בעבודה בישראל, לבחון הבדלים אפשריים בתחושות האפליה בין עובדים בסקטור הפרטי והציבורי, לבחון את הידע של הציבור על החוק והנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה ולבחון את עמדות הציבור כלפי הפרישה מהעבודה.

בחלק מהנושאים שנבדקו בסקר הנוכחי ניתן היה להשוות את הנתונים עם נתוני הסקר הקודם משנת 2009. בנושאים אחרים, לא ניתן היה לערוך השוואה מאחר ומדובר בנושאים שנבדקו רק בסקר הנוכחי או שנערכו שינויים בשאלון שלא אפשרו השוואה תקפה.

אפליה בקבלה לעבודה

- ✓ 28% מכלל הנשאלים שחיפשו עבודה, מועסקים ולא מועסקים, השיבו שלא קיבלו אותם לעבודה מסיבה הקשורה להשתייכותם לקבוצות האוכלוסייה הבאות: נשים, אימהות לילדים קטנים, מבוגרים, ערבים, דתיים, אנשים ממוצא מזרחי, עולים חדשים, משרתים במילואים או אנשים עם מוגבלות.
- ✓ תחושת אפליה גבוהה יחסית, בתהליך חיפוש עבודה, נמצאה בקרב אימהות לילדים עד גיל 6, בקרב ערבים ובקרב אנשים עם מוגבלות. 29% מהמשתתפים לכל אחת מקבוצות אלו דיווחו שהם לא התקבלו לעבודה מסיבות שעל פי תחושתם היו קשורות להשתייכותם לקבוצות אלה.
- ✓ לא נמצא קשר בין תחושת אפליה בתהליך חיפוש עבודה לבין השכלה. תחושת אפליה בתהליך חיפוש העבודה אפיינה, במידה דומה, מחפשי עבודה שלא סיימו תיכון ובעלי תעודה אקדמאית.
- ✓ פחות מועסקים בסקטור הציבורי חשו תחושות של אפליה בתהליך חיפוש עבודה לעומת הסקטור הפרטי והמגזר השלישי.
- ✓ נמצא כי המגזר השלישי הוא סקטור ייחודי והוא שונה מהסקטור הפרטי והציבורי בתחושות האפליה של המועסקים בו.

תחושת אפליה בעבודה

- תחושת אפליה בעבודה, הנובעת מהשתייכות לקבוצות שונות באוכלוסייה, נבדקה בהתייחס לשכר, לתנאים הנלווים לשכר, לקידום בעבודה, לשליחה להכשרה מקצועית וליחס הכללי.
- ✓ 29% מהנשאלים חשו מופלים לרעה במקום העבודה, בגלל ההשתייכות הקבוצתית שלהם, לפחות באחד מהתחומים שנבדקו. תחושת אפליה גבוהה יחסית נמצאה בתחום השכר (18% מכלל הנשאלים), מהקידום בעבודה (14%) ומהתנאים הנלווים לשכר (12%).
 - ✓ ההבדלים בתחושות האפליה בתחומים שנבדקו בין הסקטור הפרטי והציבורי היו קטנים.
 - ✓ תחושות האפליה שנמצאו בשנת 2011 בתחומים השונים שנבדקו היו דומות לאלו שנמצאו בשנת 2009, עם נטייה לעלייה קלה בתחושות האפליה בשנת 2011, בעיקר בקידום בעבודה וביחס הכללי.
 - ✓ שיעור גבוה של נשאלים, שחשו אפליה בעבודה, נמצא בקרב אנשים עם מוגבלות (28% חשו אפליה), אימהות לילדים קטנים עד גיל 6 (19%), ערבים (18%), עולים מבריה"מ לשעבר (15%), מבוגרים מעל גיל 45 (14%) ונשים (12%).
 - ✓ חלה עלייה ניכרת בתחושות האפליה במקום העבודה בשנת 2011 בהשוואה לשנת 2009. הממצא היה נכון לגבי כל הקבוצות שנבדקו, למעט אנשים ממוצא מזרחי, כאשר העלייה בשיעור המדווחים על אפליה בלטה בקרב ערבים, משרתים במילואים, אנשים עם מוגבלות ונשים.

תחושת אפליה בעיסוקים "נשיים" ו"גבריים"

- ✓ שוק העבודה בישראל, כמו מרבית שוקי העבודה בעולם, הוא שוק עבודה "ריבודי" מבחינת חלוקת המועסקים במשלחי יד שונים על פי מגדר. נמצא כי 69% מהנשים עבדו במשלחי יד "נשיים", שלפחות שני שלישים מהמועסקים בהם הן נשים, ו-70% מהגברים עבדו במשלחי יד "גבריים", שלפחות שני שלישים מהמועסקים בהם הם גברים.
- ✓ נמצא כי בקרב נשים שהועסקו במשלחי יד "גבריים", 18% דיווחו על אפליה בעבודה על רקע מגדרי, זאת בהשוואה ל-11% בקרב הנשים שהועסקו במשלחי יד "נשיים" או במשלחי יד "מעורבים". הממצא מאמת את הציפיות שתחושת האפליה של נשים גבוהה יותר במשלחי יד "גבריים" שבהם קל להן יותר להשוות את השכר, הקידום ותנאי העבודה לגברים המועסקים בעבודות דומות.

תחושת אפליה של ערבים על פי מיקום מקום עבודה

- ✓ 48% מהנשאלים הערבים בסקר הועסקו בישובים ערביים, 21% בערים מעורבות, ו-31% בישובים יהודיים.
- ✓ נמצא כי 31% מהמשיבים, שמקומות העבודה שלהם ממוקמים במגזר היהודי, דיווחו על אפליה, לעומת כ-12% בישובים הערבים ובישובים המעורבים. ממצא זה מאמת את הציפיות שתחושות אפליה בעבודה של ערבים המועסקים במגזר היהודי גבוהה במידה ניכרת מאלו של ערבים המועסקים במגזר הערבי.

תפיסת עומק האפליה בעבודה בעיני הציבור

- בדיקת התפיסות של הנשאלים, מועסקים ולא מועסקים, לגבי עומק האפליה של עובדים בישראל התייחסה לעשר קטגוריות של עובדים: מבוגרים, נשים, אימהות לילדים קטנים, ערבים, עולים מאתיופיה, עולים מבריה"מ לשעבר, דתיים, מזרחיים, משרתים במילואים ועובדים עם מוגבלות.

- ✓ נמצא בסקר כי הקבוצות המופלות ביותר בעבודה היו העובדים המבוגרים והאנשים עם מוגבלות- 56% מהציבור חשבו שהם מופלים במידה רבה בעבודה, אימהות לילדים קטנים (53%), אתיופים (43%), ערבים (42%) ונשים (36%).
- ✓ תפיסת עומק האפליה בעבודה הייתה גבוהה בשנת 2011, בהשוואה לשנת 2009. העלייה באה לידי ביטוי, בשנת 2011, בהערכת האפליה של אימהות לילדים קטנים, של מבוגרים, של יוצאי אתיופיה ושל אנשים עם מוגבלות.
- ✓ בבחינת התחומים השונים בעבודה, 64% מהנשאלים העריכו כי קיימת אפליה רבה של עובדים בתהליך הקבלה לעבודה, 54% העריכו שקיימת אפליה רבה בשכר, ו-53% סברו שקיימת אפליה רבה בקידום בעבודה.
- ✓ בשנת 2011 הציבור העריך יותר, בהשוואה לשנת 2009, כי קיימת אפליה על רקע שיוכי בכל התחומים שנבדקו- בקבלה לעבודה, בשכר, בתנאים הנלווים לשכר, בקידום בעבודה, בשליחה להכשרה מקצועית ובפיטורים או איומים בפיטורים.
- ✓ כמעט ולא נמצאו הבדלים בהערכת עומק האפליה בין מועסקים בסקטור הפרטי, בסקטור הציבורי ובמגזר השלישי.

החוק והנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה

- ✓ כרבע מהנשאלים המועסקים בסקר דיווחו כי הם מכירים את החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה, ורבע נוסף דיווחו שהם מכירים את החוק באופן חלקי. כשלושה רבעים מהעובדים העריכו כי החוק נשמר במידה רבה במקום עבודתם.
- ✓ 20% מהנשאלים דיווחו שהם שמעו על נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד התמ"ת. רוב הנשאלים אלו שמעו על הנציבות מאמצעי התקשורת ההמונית, בעיקר מהעיתונות. 13% שמעו על הנציבות בעקבות חשיפה לנושא במקום העבודה.
- ✓ לא נמצאו כמעט הבדלים, בהכרת החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה ובהכרת הנציבות לשוויון הזדמנויות, בין מועסקים בסקטור הפרטי, בסקטור הציבורי ובמגזר השלישי.

הפרישה מהעבודה ואפליה על רקע גיל

- ✓ הרוב הגדול של הנשאלים (79%) בחרו לקבוע את גיל הפרישה לנשים בגיל 62, גיל הפרישה הנוכחי. השאר התפלגו בין 12% שרצו לדחות את גיל הפרישה לנשים לגיל 64, ו-9% שרצו לדחות אותו לגיל 67. כמעט ולא נמצאו הבדלים בין גברים ונשים. בקרב הנשים, 81% רצו שהפרישה של נשים תישאר בגיל 62, לעומת 78% מהגברים.
- ✓ לא פחות מ-35% מהנשאלים אמרו שהם מעוניינים להמשיך ולעבוד מעבר לגיל הפרישה הנוכחי, ועוד 26% אמרו שהם ישקלו אפשרות כזו. נמצאה נטייה קלה בלבד של גברים, בהשוואה לנשים, להמשיך ולעבוד מעבר לגיל הפרישה.
- ✓ הסיבות לרצון להמשיך לעבוד היו בעיקר חברתיות או כאלו הקשורות לסיפוק מהעבודה, ופחות כלכליות, אף ש-28% מהמעוניינים להמשיך ולעבוד יעשו זאת גם מסיבות כלכליות.
- ✓ 35% מהנשאלים דיווחו כי הם נתקלו בחיפוי העבודה שלהם במודעות הכוללות מגבלות גיל.

רבגוניות בעבודה והעדפת מנהלים על פי מין וגיל

✓ הנשאלים בסקר התבקשו להעריך האם לדעתם העבודה מתנהלת טוב יותר כאשר עובדים ביחד אנשים דומים מבחינת גיל, דתיות, לאום, מין וכו', או שהיא מתנהלת טוב יותר עם עובדים השונים זה מזה. 62% מהנשאלים העדיפו רבגוניות בעבודה.

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 כמו לאום, מגדר, גיל, או מוצא, אלא על מאפיינים הישגיים כהשכלה, 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, כאשר האיסור מתייחס לכל אחד מהתחומים הבאים:

- (1) קבלה לעבודה;
- (2) שכר ותנאי 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 הוחלט על הקמת נציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה שתפעל במסגרת משרד התמי"ת. הנציבות הוקמה בשנת 2008.

בשונה מהמצב החוקתי בחלק מהמדינות, בישראל החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה, וגבולות האחריות של הנציבות, אינם כוללים אנשים עם מוגבלות. מניעת אפליה של אנשים עם מוגבלות מוסדרת בישראל במסגרת חוק שוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלות שנחקק בשנת 1998. הטיפול 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 אנשים עם מוגבלות 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. באתר הנציבות במשרד התמ"ת מוצגים מודלים שונים לעבודת נציבויות דומות במדינות אוסטרליה, אנגליה, צפון אירלנד, ארה"ב, ניו זילנד ושבדיה.

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 אנשים עם מוגבלות בעבודה, החוק נגד אפליה של מבוגרים בעבודה, חוק שכר שווה, החוק נגד הטרדה מינית, וחוקים נוספים.²

גם בשוק המשותף פועלת נציבות לתעסוקה, חברה ושוויון הזדמנויות (Employment, Social affairs and equal opportunities).³ 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.

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 במרבית המקרים 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: "דתי" או "מהגר", יש בהם מרכיבים שיוכיים. הרוב הגדול של הדתיים נולדו ככאלה, ואין מדובר בפועל בתכונה הישגית. גם באשר למהגרים, אף שהחלטה להגר היא הישגית, בפועל המהגרים מוגדרים כקבוצה בעלת מאפיינים שיוכיים שקשה להינתק ממנה.

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

² ראה: <http://www.eeoc.gov/>

³ ראה: <http://ec.europa.eu>

- אפליה הנובעת מהמיקום של העובדים בשוק העבודה- חסמים לקבלה לעבודה וחסמים לקבלה 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, 2001, at. el. 2004, Walt). גם בתחומים אלה, היחס לעובדים המשתייכים לקבוצות שונות עלול להיות שונה.

ממצאי מחקרים שנאספו לאורך שנים רבות עסקו בסוגיית אפליה של נשים במימדים השונים של העבודה (ראה לדוגמא: Cotter, et. al. 2001, Francois, 1998, Reskin, 1993, 2008, 2009, Miller, בוקסבאום ואחרים, 2008), מלמדים שהחקיקה הענפה למניעת אפליה על רקע מגדרי, הקטינה אמנם את מימדי האפליה, אך אפליה עדיין קיימת, בעיקר אפליה הקשורה לקבלה לעבודה ולקידום, אך גם בכל הקשור לתשלום שכר שווה עבור עבודה שווה.

גם אפליה על רקע גיל נבדקה במספר רב של מחקרים (ראה לדוגמא: Walt, Rosen & Jerdi, 1976, 2004, Finkelstein, et. al. 1995, טביביאן-מזרחי, 2007). אפליה זו באה לביטוי בעיקר בקבלה לעבודה, ובפיטורים או בהוצאה 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 נוטים לפטר, או להוציא לפנסיה מוקדמת, עובדים ותיקים מבוגרים כתוצאה משכרם הגבוה המושפע ממרכיב הוותק בשכר (Hutchens, 1989). לפיכך, האפליה נגד מבוגרים מתבטאת בעיקר בפיטורים וביחס כלפי עובדים מבוגרים שנפלטו משוק העבודה המנסים לחזור ולהיקלט בעבודה.

מחקרים במדינות רבות בדקו נושאים הקשורים לאפליה בתעסוקה הנובעת מהבחנות לאומיות, אתניות או גזעיות (ראה לדוגמא: Waters, 1995, Zwerling & Silver, 1992, קינג ואחרים, 2009, נאון ואחרים, 2006, וינבלט, 2000, Rydgrem, 2004). ריבוי המחקרים בתחום זה נובע מרבגוניות האוכלוסייה המאפיינת את מרבית מדינות העולם, בעיקר בעולם המערבי, רבגוניות הנובעת בעיקרה מגלי הגירה 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 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: Sidanius & Reskin & Cassirer, 1996, Veniegas, 2000, קינג ואחרים, 2009),

הספרות המקצועית בתחום השוויון בעבודה, בעיקר ב-20 השנים האחרונות, מרבה לעסוק בנושא ה"רבגוניות" בעבודה והשפעתה על ההישגים של מקומות העבודה המקפידים לגייס עובדים מרקעים שונים. רוב המחקרים מצביעים על היתרונות של העסקה רבגונית (Page, 2007, Cummings, 2004, Ely, & Thomas, 2001).

פרק 2 – מערך המחקר

המטרות העיקריות של המחקר היו :

1. לבחון את תחושות האפליה האישית בעבודה של השכירים בישראל, בקבלה לעבודה ובמקום העבודה.
2. לבחון את תחושת האפליה האישית של עובדים המשתייכים לקבוצות שונות.
3. לבחון את התפיסות של הציבור כלפי עומק התופעה של אפליה בעבודה בישראל.
4. לבחון את הקשרים בין מאפייני מקום העבודה ומאפייני העבודה לבין תחושות אפליה בעבודה.
5. לבחון הבדלים אפשריים בתחושות האפליה ובתפיסות כלפי אפליה בין עובדים בסקטור הפרטי ועובדים בסקטור הציבורי.
6. לבחון את הידע של העובדים על החוק והנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה.
7. לבחון את עמדות העובדים כלפי הפרישה מהעבודה.

הסקר הנוכחי מהווה סקר המשך לסקר קודם שנערך בשנת 2009 על ידי מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת, בשיתוף עם נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. איסוף הנתונים בסקר הנוכחי התבצע בחודש דצמבר 2011 והקיף 1,036 נשאלים. המחקר התבסס על ראיונות טלפונים של מדגם מייצג של שכירים בכוח העבודה בגילים 18 עד 67, מועסקים ולא מועסקים, ושל מחפשי עבודה.

88% מהנשאלים היו מועסקים בעת ביצוע הסקר, ו-12% לא היו מועסקים (ראה לוח 1). בקרב הלא מועסקים, 124 נשאלים, שהיוו 12% מכלל המדגם, 5.3% הם מחפשי עבודה ו-6.8% הם אנשים שאינם מועסקים כיום, עבדו בשנה האחרונה וחלקם מתכוון להתחיל לחפש עבודה בקרוב.

לוח 1: התפלגות המדגם לפי מצב תעסוקה, במספרים ובאחוזים מסה"כ

באחוזים	במספרים	סה"כ
100%	1,036	
87.9	911	מועסקים
11.3	117	מהם: מחפשי עבודה אחרת
12.1	124	לא מועסקים
5.3	55	מהם: מחפשי עבודה
6.8	69	עבדו בשנה האחרונה

2א. תחושות אפליה בעבודה

תחושות האפליה של הנשאלים, הן בקרב מועסקים והן בקרב לא מועסקים, נבחנו בהתייחס לתשע

קבוצות:

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
9. אנשים עם מוגבלויות

האפליה בעבודה יכולה להתבטא במצבי תעסוקה שונים ובנושאים שונים. במחקר הנוכחי נבדקו תחושות האפליה האישית בשבעה היבטים מרכזיים 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

2ב. תפיסות כלפי אפליה

כלל הנשאלים, מועסקים ולא מועסקים, התבקשו להעריך את עומק האפליה בעבודה בישראל. הערכת עומק האפליה נבדקה בהתייחס לעשר קבוצות: נשים, אימהות לילדים קטנים, מבוגרים, ערבים, דתיים, עולים מברי"מ לשעבר, עולים מאתיופיה, אנשים ממוצא מזרחי, משרתים במילואים ואנשים עם מוגבלות.

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

2ג. נושאים נוספים

במסגרת שאלון המחקר נבדקו מספר נושאים נוספים, ביניהם:

1. מאפייני הרקע האישיים של הנשאלים.
2. מאפייני העבודה הנוכחית של המועסקים (או מאפייני עבודה קודמת של בלתי מועסקים) כגון: משלח יד, ענף כלכלי, סקטור פרטי או ציבורי, היקף משרה, ותק בעבודה, הגמישות בעבודה ועוד.
3. הכרת החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה והכרת הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה.
4. גיל הפרישה המועדף מהעבודה.
5. יחס לרבגוניות של עובדים בעבודה.

פרק 3 – תחושות אפליה בעבודה

3א. הקבלה לעבודה

תחושות אפליה בקבלה לעבודה

שלב הקבלה לעבודה הוא אחד הצמתים העיקריים שבהם אפליה על רקע שיוכי יכולה לבוא לידי ביטוי. השאלה, על תחושות אפליה בתהליך חיפוש עבודה, התייחסה לכלל האוכלוסייה, הן אוכלוסיית המובטלים המחפשים עבודה, והן המועסקים. השאלה הייתה כללית והתייחסה לניסיון המצטבר של האוכלוסייה, הן בחיפוש הנוכחי, למובטלים ומועסקים המחפשים עבודה כיום, והן בהתנסות בחיפוש עבודה בעבר.

הנשאלים התבקשו להעריך האם בתהליכי חיפוש עבודה, כיום או בעבר, הם חשו שהפלו אותם לרעה בקבלה לעבודה מסיבות הקשורות להיותם: נשים, אימהות לילדים קטנים, מבוגרים, ערבים, דתיים, מזרחיים, עולים, משרתים במילואים או אנשים עם מוגבלות.

תחושת האפליה העמוקה ביותר בתהליך חיפוש העבודה נמצאה בקרב האימהות לילדים קטנים, הערבים ואנשים עם מוגבלות, ש-29% מהם, בכל אחת מהקבוצות, חשו שהפלו אותן לרעה בתהליך חיפוש העבודה בגלל היותן אימהות לילדים קטנים, ערבים או אנשים עם מוגבלות (ראה לוח 2). שיעור נמוך יותר של תחושות אפליה בקבלה לעבודה נמצאו בקרב העולים מבריה"מ לשעבר שעלו ארצה מאז שנת 1990 ואילך (20%), בקרב המבוגרים יחסית מעל גיל 45 (16%), בקרב דתיים (15%), ובקרב הנשים (14%). תחושת האפליה בקבלה לעבודה הייתה נמוכה יותר בקרב אנשים ממוצא מזרחי (7%) ובקרב משרתים במילואים (4%).

בסה"כ, 28% מכלל האוכלוסייה בכוח העבודה, לא רק נשאלים שחיפשו עבודה בעת ביצוע הסקר, חשו באפליה בתהליך חיפוש עבודה, עקב השתייכותם לאחת, או יותר, מהקבוצות שתחושות האפליה של המשתייכים אליהן נבדקו.

לוח 2: שעור החשים אפליה בתהליך חיפוש עבודה, לפי השתייכות לאוכלוסיות הרלוונטיות

מהשייכים לקבוצה	
נשים	13.9
אימהות לילדים עד גיל 6	29.2
מבוגרים מעל גיל 45	15.6
ערבים	28.9
חרדים ודתיים	14.7
עולים מבריה"מ לשעבר מ- 1990 ואילך	20.3
מחפשי עבודה ממוצא מזרחי	7.3
משרתים במילואים	4.4
אנשים עם מוגבלות	28.9
הרגשת אפליה לפחות באחת מהסיבות מכלל האוכלוסייה	27.5

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

בסקר שנערך בשנת 2009, השאלה על אפליה בקבלה לעבודה הופנתה רק למחפשי עבודה, מועסקים ולא מועסקים, זאת בהשוואה לשנת 2011 שבו ניתנה לנשאלים אפשרות להתייחס גם לחיפוש עבודה למשרות שאותן חיפשו בעבר. לפיכך, לא ניתן היה להציג בדו"ח הנוכחי נתונים השוואתיים על אפליה בקבלה לעבודה של הסקר הנוכחי בהשוואה לסקר שנערך בשנת 2009.

תחושת אפליה בתהליך חיפוש עבודה בסקטור הפרטי, הציבורי והשלישי

השוואת המועסקים בסקטור הציבורי, למועסקים בסקטור הפרטי ובמגזר השלישי (עמותות), מצביעה על כך שברוב האוכלוסיות שלגביהן נבדקו תחושות האפליה, פחות מועסקים בסקטור הציבורי חשו תחושות של אפליה בתהליך חיפוש עבודה עקב השתייכותם לקבוצות אלו (ראה לוח 3). הממצא היה נכון לגבי נשים, לגבי אימהות לילדים קטנים, לגבי ערבים, לגבי אנשים עם מוגבלות, ובמידה חלקית גם לגבי דתיים (בהשוואה לסקטור הפרטי אך לא בהשוואה למגזר השלישי). בקרב העובדים מבריה"מ לשעבר, תחושות האפליה בסקטור הציבורי היו גבוהות בהשוואה לסקטור הפרטי. גם בקרב המשרתים במילואים, יותר מועסקים בסקטור הציבורי דיווחו על אפליה, אך יש להתייחס לממצא בזהירות עקב המספר הקטן יחסית במדגם של משרתים במילואים המועסקים בסקטור הציבורי. כמו כן, לא נמצאו הבדלים בתחושות האפליה של מבוגרים על פי השתייכותם לסקטור הפרטי, הציבורי או למגזר השלישי. בסה"כ, רבע מהמועסקים במגזר הציבורי דיווחו על תחושות של אפליה בתהליך חיפוש עבודה עקב השתייכותם לפחות לאחת מהקבוצות, זאת בהשוואה ל-29% בסקטור הפרטי ו-30% במגזר השלישי.

המועסקים במגזר השלישי היו קרובים יותר, בסה"כ תחושות האפליה עקב השתייכות לפחות לאחת מהקבוצות שנבדקו, לסקטור הפרטי מאשר לסקטור הציבורי. בסה"כ הממצאים לגבי תחושות האפליה, בתהליך חיפוש העבודה של מועסקים במגזר השלישי, מצביעים על כך שמדובר בסקטור מובחן השונה הן מהסקטור הפרטי והן מהסקטור הציבורי.

לוח 3: שיעור החשים אפליה בתהליך חיפוש עבודה, לפי השתייכות לאוכלוסיות הרלוונטיות ולפי מגזר ציבורי, מגזר פרטי ומגזר שלישי, מועסקים בלבד

כל המועסקים	סקטור ציבורי	הסקטור השלישי	סקטור פרטי	
13.9	10.8	16.0	15.7	נשים
29.2	19.0	26.9	38.1	אימהות לילדים עד גיל 6
15.6	15.3	19.4	15.0	מבוגרים מעל גיל 45
28.9	22.2	(*)	31.6	ערבים
14.7	9.4	8.8	20.8	חרדים ודתיים
20.3	33.3	(*)	15.8	עולים מבריה"מ לשעבר מ-1990 ואילך
7.3	6.9	13.0	6.7	מחפשי עבודה ממוצא מזרחי
4.4	12.0	(*)	1.6	משרתים במילואים
28.9	18.2	(*)	34.6	אנשים עם מוגבלות
27.5	24.7	29.7	28.7	הרגשת אפליה לפחות באחת מהקבוצות, מכלל האוכלוסייה

(*) מספר קטן של מקרים

3.3. אפליה במקום העבודה

תחושת האפליה לפי תחומים בסקר 2011

תחושת אפליה בעבודה, הנובעת מהשתייכות לקבוצות שונות, נבדקה בקרב מועסקים בהתייחס לעבודתם הנוכחית ובקרב בלתי מועסקים בהתייחס לעבודתם האחרונה. רוב הנשאלים (88%) היו מועסקים והתייחסו בתשובותיהם למקום עבודתם הנוכחי. האפליה בעבודה נבדקה בהתייחס לקבלה לעבודה, לשכר, לתנאים הנלווים לשכר, לקידום בעבודה, לשליחה להכשרה מקצועית, לפיטורים או איומים בפיטורים, וליחס הכללי.

תחושת האפליה הגבוהה ביותר הייתה בתחום השכר (ראה לוח 4). 18% מהנשאלים דיווחו שהם חשו שקיפחו אותם בשכר מסיבות הקשורות להשתייכות קבוצתית. בנוסף, 14% דיווחו על תחושת אפליה בקידום בעבודה, 12% על תחושת אפליה בתנאים הנלווים לשכר כגון: רכב, שעות נוספות, הוצאות וכו', 9% דיווחו על אפליה ביחס הכללי, 9% על אפליה בשליחה להכשרה מקצועית, 7% על אפליה בקבלה לעבודה ו-6% על פיטורים או איומים בפיטורים. בסה"כ, 29% מהנשאלים דיווחו שהם הופלו לרעה בעבודתם, על רקע השתייכותם הקבוצתית לפחות באחד מהתחומים שנבדקו.

לוח 4 : שיעור המדווחים על תחושת אפליה לפי תחומים ולפי מועד הסקר

סקר 2009	סקר 2011	
5.8	6.8	בקבלה לעבודה
17.1	18.2	בשכר
12.0	12.4	בתנאים נלווים
11.3	14.0	בקידום בעבודה
8.1	8.7	בשליחה להכשרה או השתלמויות
6.8	5.7	פיטורים או איום בפיטורים
6.8	9.2	ביחס באופן כללי
27.6	29.4	באחד מהתחומים

תחושות האפליה, שנמצאו בשנת 2011 בתחומים השונים, היו דומות לאלה שנמצאו בשנת 2009, עם נטייה קלה לעלייה בתחושות האפליה בשנת 2011. הגידול בתחושות האפליה בשנת 2011 בא לידי ביטוי בעיקר בקידום בעבודה וביחס הכללי.

תחושת אפליה לפי תחומים ולפי סקטור ציבורי, סקטור פרטי ומגזר שלישי

בחינת תחושות האפליה על פי תחומים בסקטורים השונים- סקטור פרטי, סקטור ציבורי ומגזר שלישי, מצביעה שתחושות האפליה הגבוהות ביותר היו בקרב המועסקים במגזר השלישי. 35% מהמועסקים במגזר זה דיווחו שהם מופלים, על רקע השתייכותם לקבוצות שונות, לפחות באחד מהתחומים שנבדקו (ראה לוח 5). הממצא בלט בהתייחסות לקבלה לעבודה ולשכר, אך היה נכון גם בהתייחסות לתנאים נלווים ולקידום.

ההבדלים בתחושות האפליה בתחומים שנבדקו, בין הסקטור הפרטי והציבורי, היו קטנים.

לוח 5 : שיעור המדווחים על תחושת אפליה לפי תחומים ולפי סקטור מקום עבודה נוכחי

כל הנשאלים	סקטור ציבורי	מגזר שלישי	סקטור פרטי	
6.8	6.1	12.7	6.1	בקבלה לעבודה
18.2	14.8	26.7	18.7	בשכר
12.4	12.0	16.0	12.1	בתנאים נלווים
14.0	14.9	17.3	13.0	בקידום בעבודה
8.7	8.0	6.1	9.4	בשליחה להכשרה או השתלמויות
5.7	4.8	1.4	6.8	פיטורים או איום בפיטורים
9.2	8.1	8.3	10.0	ביחס באופן כללי
31.1	33.3	35.4	29.3	באחד מהתחומים

תחושת אפליה לפי השתייכות קבוצתית ולפי מועד הסקר

תחושת האפליה הגבוהה ביותר התקיימה, בסקר בשנת 2011, בקרב אנשים עם מוגבלות. מכלל השייכים לקבוצה זו, 28% דיווחו כי היפלו אותם לרעה בעבודה בגלל היותם אנשים עם מוגבלות (ראה לוח 6). שיעור גבוה יחסית של מרואיינים שחשו תחושות אפליה נמצא גם בקרב האימהות לילדים עד גיל 6 (18%), בקרב הערבים (18%), בקרב העולים מבריה"מ לשעבר (15%), ובקרב העובדים המבוגרים מעל גיל 45 (14%). בקרב הנשים שיעור שחשו אפליה בעבודתן עמד על 12%. שעורים נמוכים יותר של נשאלים שחשו אפליה עקב השתייכותם הקבוצתית נמצאה בקרב דתיים (8%), משרתים במילואים (6%) ואנשים ממוצא מזרחי (5%). בסה"כ, כ-17% מכלל השייכים לכוח העבודה, כולל אנשים שאינם משתייכים לאף אחת מהקבוצות שתחושות האפליה שלהן נבדקו, דיווחו שהם הופלו לרעה בעבודתם בגלל השתייכותם הקבוצתית.

לוח 6 : שיעור הנשאלים שחשו אפליה מצד מעסיקים, מועסקים במקום עבודה נוכחי ולא מועסקים במקום עבודה קודם, לפי השתייכות קבוצתית ולפי מועד הסקר

	שנת 2009	שנת 2011
נשים	8.4	11.7
אימהות לילדים עד גיל 6	16.4	18.7
מבוגרים מעל גיל 45	11.8	13.7
ערבים	11.2	18.2
חרדים ודתיים	6.8	7.9
עולים מבריה"מ לשעבר, 1990 ואילך	12.0	15.0
אנשים ממוצא מזרחי	5.0	5.1
משרתים במילואים	1.4	6.1
אנשים עם מוגבלות	19.4	28.2
באחת מהקבוצות	12.2	16.7

השוואה בין נתוני הסקר הנוכחי שנערך בסוף 2011, לבין הסקר הקודם משנת 2009, מצביעה על עלייה ניכרת בתחושות האפליה. הממצא היה נכון לגבי כל הקבוצות שנבדקו, למעט אנשים ממוצא מזרחי, כאשר העלייה בשיעור המדווחים על אפליה בלטה בקרב ערבים, בקרב משרתים במילואים, בקרב אנשים עם מוגבלות ובקרב נשים. בסה"כ, 12% מכלל השייכים לכוח העבודה, כולל אנשים שאינם משתייכים לאף אחת מהקבוצות שתחושות האפליה שלהן נבדקו, דיווחו בשנת 2009 שהם הופלו לרעה בעבודתם בגלל השתייכותם הקבוצתית, לעומת 17% בשנת 2011.

תחושת אפליה לפי השתייכות קבוצתית ולפי מגזר ציבורי, מגזר פרטי ומגזר שלישי

בהשוואה בין תחושות האפליה, עקב השתייכות לקבוצות שונות של אוכלוסייה, בין הסקטור הפרטי והציבורי, נמצא כי בסקטור הפרטי הייתה תחושה גבוהה יותר של אפליה בקרב נשים, אימהות לילדים קטנים, ערבים ודתיים (ראה לוח 7). תחושות נמוכות יותר של אפליה של מועסקים בסקטור הפרטי, בהשוואה לסקטור הציבורי, התגלו בקרב עולים מבריה"מ לשעבר, משרתים במילואים, ובמידה פחותה גם בקרב אנשים ממוצא מזרחי. בסה"כ, היו מעט יותר מועסקים בסקטור הפרטי שדיווחו על תחושות של

אפליה עקב השתייכות לפחות לאחת מהקבוצות שההתייחסות אליהן נבדקה בסקר. במגזר השלישי, נמצא שיעור גבוה יחסית של מועסקים שחשו באפליה בקרב הערבים ובקרב אנשים ממוצא מזרחי.

לוח 7: שעור המועסקים שחשו אפליה בעבודתם הנוכחית, לפי מגזר פרטי, מגזר ציבורי ומגזר שלישי, ולפי

השתייכות קבוצתית, מועסקים בלבד

כל המועסקים	סקטור ציבורי	מגזר שלישי	סקטור פרטי	
11.7	8.7	8.2	14.7	נשים
18.7	14.9	19.2	21.8	אימהות לילדים עד גיל 6
13.7	14.3	10.3	13.9	מבוגרים מעל גיל 45
18.2	7.9	22.2	23.0	ערבים
7.9	4.3	5.1	11.9	חרדים ודתיים
15.0	18.8	(*)	10.7	עולים מבריה"מ לשעבר, 1990 ואילך
5.1	6.3	8.0	4.1	מחפשי עבודה ממוצא מזרחי
6.1	11.5	(*)	4.3	משרתים במילואים
28.2	27.3	(*)	29.6	אנשים עם מוגבלות
17.6	17.6	14.0	18.3	באחת מהקבוצות

(*) מספר קטן של מקרים

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 2010, 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-45% מכלל המועסקים עבדו במשלחי יד "גבריים", שלפחות 65% מהמועסקים בהם הם גברים, 42% עבדו במשלחי יד "נשיים", שלפחות 65% מהמועסקים בהם הן נשים, ורק 14% עבדו במשלחי יד "מעורבים" (ראה לוח 8). בהבחנה על פי מגדר, נמצא כי 69% מהנשים עבדו במשלוחי יד "נשיים", ו-70% מהגברים עבדו במשלחי יד "גבריים".

לוח 8 : התפלגות המועסקים לפי מקצועות גבריים, נשיים ומעורבים לפי מגדר, באחוזים מסה"כ

התפלגות הנשים	התפלגות הגברים	התפלגות כלל המועסקים	סה"כ
100%	100%	100%	
16.9	69.8	44.7	משלחי יד גבריים (*)
68.5	17.1	41.7	משלחי יד נשיים (*)
14.6	13.1	13.8	משלחי יד מעורבים

(*) החלוקה התבססה על נתוני סקר כוח אדם 2010. משלחי יד "גבריים" - 65% או יותר מהמועסקים במשלח היד הם גברים. משלחי יד "נשיים" - 65% או יותר מהמועסקים במשלח היד הן נשים.

השעור 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", 18% דיווחו על אפליה בעבודה על רקע מגדרי, זאת בהשוואה ל- 11% בלבד בקרב הנשים שהועסקו במשלחי יד "נשיים" ו- 12% מהמועסקות במשלחי יד "מעורבים". הממצא מאמת את ההנחה שתחושת אפליה של נשים גבוהה יותר כאשר הן מועסקות במשלחי יד "גבריים", שבהם קל יותר להשוות את השכר, הקידום ותנאי העבודה עם גברים המועסקים בעבודות דומות.

הבחנה בין ישובים ערבים ויהודים

באופן דומה, ניתן להניח כי עומק תחושות האפליה של ערבים במקומות עבודה במגזר הערבי עשוי להיות נמוך מעומק 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 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 9).

לוח 9 : התפלגות המועסקים הערבים לפי מיקום מקום העבודה ושעור החשים אפליה לפי מגזר מקום

עבודה

שעור המדווחים על אפליה בעבודה עקב השתייכות מגזרית	התפלגות המועסקים הערבים	סה"כ
18.1%	100%	
12.0%	47.5%	ישובים ערבים
30.6%	31.2%	ישובים יהודים
12.7%	21.4%	ערים מעורבות

בבחינת דפוסי האפליה על פי מיקום העסק, חלוקה המייצגת כאמור ברוב המקרים את המגזר, נמצא כי לא פחות מ-31% מהנשאלים הערבים, שמקומות העבודה שלהם ממוקמים במגזר היהודי, דיווחו על אפליה עקב השתייכות מגזרית, 13% מהמועסקים הערבים בישובים המעורבים דיווחו על אפליה עקב השתייכות מגזרית, ו-12% מהמועסקים בישובים הערבים. ממצאים אלה אימתו את ההשערה שעומק תחושות האפליה בעבודה של ערבים, המועסקים במגזר היהודי, גבוה במידה ניכרת מעומק תחושות האפליה בעבודה של ערבים המועסקים במגזר הערבי.

מאפייני העבודה ותחושות אפליה בעבודה

תחושות של אפליה עקב השתייכות לקבוצות מסוימות 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 שונות. לצורך בדיקה זו, נבדקו הקשרים בין תחושות אפליה על רקע שיוכי לבין שורה של מאפיינים כגון: גודל מקום עבודה, היקף המשרה, הוותק בעבודה, הגמישות בשעות העבודה, עבודה בשבתות ועוד.

נמצא כי רק משתנה אחד, הגמישות בשעות העבודה, היה קשור עם תחושות של אפליה בעבודה. מועסקים שדיווחו שאין להם גמישות בעבודה נטו יותר לדווח על תחושות של אפליה עקב השתייכותם לקבוצות ספציפיות של אוכלוסייה. הממצאים מצביעים על כך שבסה"כ, תחושות של אפליה על רקע של השתייכות לקבוצות שיוכיות הן בעיקרן סובייקטיביות, ואינן קשורות לתנאי העבודה ולמאפייני מקום העבודה.

פרק 4 – תפיסות ועמדות לגבי אפליה בעבודה

פרק 4 – תפיסות ועמדות
לגבי אפליה בעבודה

4א. תפיסת עומק האפליה של קבוצות עובדים שונות

תפיסות עומק האפליה

בדיקת התפיסות של הנשאלים, מועסקים ולא מועסקים, לגבי עומק האפליה של עובדים בישראל התייחסה לעשר קטגוריות: מבוגרים, נשים, אימהות לילדים קטנים, ערבים, עולים מאתיופיה, עולים מבריה"מ לשעבר, דתיים, מזרחיים, משרתים במילואים ואנשים עם מוגבלות.

הקבוצות, שעל פי תפיסות האוכלוסייה הן הקבוצות המופלית ביותר בעבודה, היו העובדים המבוגרים ואנשים עם מוגבלות ש-56% מהאוכלוסייה בכוח העבודה סברו שהם מופלים בעבודה, במידה רבה מאד או במידה רבה, והאימהות לילדים קטנים ש-53% מהאוכלוסייה העריכה כי הן מופלות במידה רבה בעבודה (ראה לוח 10). קבוצות נוספות שנתפסו כמופלות בעבודה היו האתיופים והערבים שלמעלה מ-40% מהאוכלוסייה העריכו שהם מופלים במידה רבה בעבודה. למעלה משליש מהאוכלוסייה (36%) העריכו שגם כלל הנשים, כקבוצה, מופלות במידה רבה בעבודה.

רמת האפליה הנתפסת של הקבוצות האחרות שנבדקו, דתיים, עולים מבריה"מ לשעבר, מזרחיים ומשרתים במילואים, נתפסה כגבוהה פחות. 21% סברו שדתיים מופלים במידה רבה בעבודה, 12% העריכו שעולים מבריה"מ לשעבר מופלים במידה רבה בעבודה, ו-11% העריכו שמזרחיים ומשרתים במילואים מופלים במידה רבה בעבודה.

לוח 10 : תפיסת קיומה של אפליה בעבודה של קבוצות עובדים שונות, באחוזים מסה"כ

אין בכלל אפליה	במידה מעטה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאד	
20.0	13.2	30.8	24.4	11.1	נשים
15.7	8.9	22.4	29.1	23.9	אימהות לילדים קטנים
15.6	8.0	20.2	31.7	24.5	מבוגרים
28.8	8.4	20.5	23.7	18.6	ערבים
42.2	13.8	22.9	14.1	6.9	דתיים
26.4	9.4	21.0	24.8	18.4	אתיופים
51.8	16.2	19.7	7.9	4.3	עולים מבריה"מ לשעבר
50.8	18.7	19.1	7.8	3.6	מזרחיים
56.8	17.8	14.6	6.7	4.0	משרתים במילואים
18.4	5.4	20.3	31.3	24.5	אנשים עם מוגבלות

לא נמצאו הבדלים בהערכת עומק האפליה של הקבוצות השונות בין מועסקים בסקטור הפרטי, בסקטור הציבורי ובמגזר השלישי, זאת למעט הערכת עומק האפליה של אנשים עם מוגבלות. בסקטור הפרטי, פחות נשאלים סברו שאנשים עם מוגבלות מופלים לרעה בעבודה, בהשוואה למועסקים בסקטור הציבורי או במגזר השלישי.

תפיסות עומק האפליה בשנת 2011 בהשוואה לשנת 2009

הערכת עומק האפליה בעבודה, של כל הקבוצות שההתייחסות אליהן נבדקה, הייתה גבוהה בשנת 2011, בהשוואה לשנת 2009. בשנת 2011, ציבור השייכים לכוח העבודה העריך יותר כי קיימת אפליה בעבודה של קבוצות שונות באוכלוסייה, בהשוואה לתקופה שלפני כשנתיים וחצי (ראה לוח 11). הפערים היו גדולים במיוחד בהערכת האפליה של אימהות לילדים קטנים. בשנת 2011, 53% העריכו שהן מופלות לרעה במידה רבה לעומת 36% בשנת 2009. פערים ניכרים נמצאו גם בהתייחסות לאפליית מבוגרים, לאפליית יוצאי אתיופיה ולהפליית אנשים עם מוגבלות, אך כפי שצוין, הציבור העריך שעומק האפליה בשנת 2011, כלפי כל הקבוצות שנבדקו, היה גבוה בהשוואה לשנת 2009.

לוח 11: תפיסת קיומה של אפליה בעבודה של קבוצות עובדים שונות, לפי מועד הסקר, באחוזים מסה"כ

מעטה או בכלל לא	2009		מעטה או בכלל לא	2011		
	במידה בינונית	במידה רבה		במידה בינונית	במידה רבה	
37.1	32.4	30.5	33.2	30.8	35.5	נשים
33.9	30.5	35.6	24.6	22.4	53.0	אימהות לילדים קטנים
29.5	25.1	45.4	23.6	20.2	56.2	מבוגרים
42.0	19.0	39.0	37.2	20.5	42.3	ערבים
66.1	20.0	13.8	56.0	22.9	21.0	דתיים
44.0	24.0	32.1	35.8	21.0	43.2	אתיופים
68.6	20.6	10.8	68.0	19.7	12.2	עולים מבריה"מ לשעבר
72.9	17.9	9.2	69.5	19.1	11.4	מזרחיים
78.6	14.4	7.0	74.6	14.6	10.7	משרתים במילואים
36.2	19.6	44.2	23.8	20.3	55.8	אנשים עם מוגבלות
50.9	22.4	26.8	44.6	21.2	34.1	ממוצע

תפיסת קיומה של אפליה בעבודה של קבוצות עובדים, לפי השתייכות לקבוצות אלו

כאשר נבדקו ההבדלים, בתפיסת עומק האפליה בעבודה, בין נשאלים השייכים לקבוצה כלפיה נבדקה האפליה לבין נשאלים אחרים (ראה לוח 12), נמצא כי הפער הגדול ביותר נמצא בתפיסת האפליה כלפי ערבים. 51% מהנשאלים הערבים סברו שקיימת אפליה רבה בעבודה כלפי ערבים ורק 17% סברו שאין אפליה או כמעט שאין אפליה, זאת לעומת הנשאלים היהודים ש-41% מהם סברו שקיימת אפליה רבה כלפי ערבים בעבודה, בעוד ש-40% סברו שאין אפליה כלל, או כמעט ואין אפליה. פער ניכר נמצא גם בתפיסת עומק האפליה בעבודה של נשים. בקרב הנשים, 41% חשבו שנשים מופלות לרעה בעבודה במידה רבה ו-26% סברו שהן אינן מופלות, זאת לעומת 31% מהגברים שסברו שיש אפליה רבה של נשים בעבודה, ו-41% שחשבו שאין אפליה.

פערים בין השייכים לקבוצה שנבדקה, לבין המרואיינים האחרים, נמצאה גם בתפיסת האפליה של עולים, של אנשים עם מוגבלות ושל דתיים. עולים מבריה"מ שעלו ארצה מאז 1990 ואילך, דתיים ואנשים עם מוגבלות, העריכו בהתאמה, יותר מותיקים, לא דתיים ואנשים ללא מוגבלות, כי הקבוצה שאליה הם משתייכים מופלית בעבודה.

לא נמצאו הבדלים בתפיסת עומק האפליה של מבוגרים, של משרתים במילואים ושל אנשים ממוצא מזרחי, בין אלה השייכים לקבוצה לבין הנשאלים האחרים. יתרה מזו, נשאלים מעל גיל 45 נטו פחות להעריך שמבוגרים מופלים בעבודה, בהשוואה לנשאלים צעירים יותר, וגם מזרחיים נטו מעט פחות להעריך שמזרחיים מופלים לרעה בעבודה, בהשוואה לאחרים (נשאלים ממוצא מערבי או נשאלים שהוריהם נולדו בישראל).

לוח 12 : תפיסת קיומה של אפליה^(**) בעבודה של קבוצות עובדים שונות, לפי השתייכות, או אי השתייכות, לקבוצות אלו, באחוזים מסה"כ

לא שייכים לקבוצה			שייכים לקבוצה (*)			
במידה מעטה או בכלל לא	במידה בינונית	במידה רבה	במידה מעטה או בכלל לא	במידה בינונית	במידה רבה	
41.1	28.2	30.8	25.6	33.3	40.8	נשים
25.2	24.4	50.4	23.5	19.0	57.4	אימהות לילדים קטנים
21.0	21.3	57.7	28.6	18.3	53.1	מבוגרים
40.1	18.9	41.0	17.4	31.8	50.8	ערבים
59.2	20.6	20.2	47.5	29.3	23.1	דתיים
69.4	18.6	12.1	52.4	32.9	14.6	עולים מבריה"מ לשעבר
70.0	20.7	9.3	68.8	17.0	14.3	מזרחיים
74.5	14.9	10.7	75.9	13.0	11.1	משרתים במילואים
24.2	20.5	55.3	18.0	18.0	63.9	אנשים עם מוגבלות

(*) 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 שרואיינו.

4.ב. תחומי האפליה

אפליה על פי תחומים

כלל הנשאלים, מועסקים ולא מועסקים, נשאלו האם במידה וקיימת אפליה של עובדים על רקע השתייכותם לקבוצות שונות, באיזו מידה אפליה זו באה לידי ביטוי 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 שעור גבוה של נשאלים שהעריכו שקיימת אפליה רבה בתחום זה (46%). שעור 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, באחוזים מסה"כ

אין בכלל	במידה	במידה	במידה	במידה רבה	
	מעטה	בינונית	רבה	מאד	
9.4	6.2	20.3	35.6	28.6	בקבלה לעבודה
13.7	8.8	23.9	33.1	20.5	בשכר
20.3	8.8	25.0	27.1	18.8	בתנאים נלווים לשכר
14.8	8.6	23.8	33.4	19.4	בקידום בעבודה
21.2	10.5	28.3	26.0	14.1	בשליחה להכשרה מקצועית
22.7	13.1	24.4	25.5	14.3	בפיטורים או איומים בפיטורים

תפיסות תחומי האפליה בשנת 2011 בהשוואה לשנת 2009

בשנת 2011, הציבור השייך לכוח העבודה העריך יותר, בהשוואה לשנת 2009, כי קיימת אפליה על רקע השתייכות לקבוצות האוכלוסייה שנבדקו, בכל התחומים - בקבלה לעבודה, בשכר, בתנאים הנלווים לשכר, בקידום בעבודה, בשליחה להכשרה מקצועית ובפיטורים או איומים בפיטורים (ראה לוח 14). הגידול לאורך זמן בשיעור הסבורים שקיימת אפליה באה לידי ביטוי בעיקר בתחומים של קבלה לעבודה וקידום בעבודה, אך היא באה לידי ביטוי גם בהתייחסות לשכר ולפיטורים או איומים בפיטורים. כמעט ולא היו הבדלים לאורך זמן בהערכת האפליה בתחומים הקשורים לתנאים הנלווים לשכר, ולשליחה להכשרה מקצועית.

לוח 14 : תפיסת האפליה בעבודה לפי תחומים ולפי מועד הסקר, באחוזים מסה"כ

2009			2011			
במידה בינונית	במידה רבה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה בינונית	במידה רבה	
26.7	21.1	52.3	15.6	20.3	64.2	בקבלה לעבודה
30.0	24.3	45.7	22.5	23.9	53.6	בשכר
31.2	24.7	44.1	29.1	25.0	45.9	בתנאים נלווים לשכר
38.7	22.8	38.6	23.4	23.8	52.8	בקידום בעבודה
37.7	24.1	38.2	31.7	28.3	40.1	בשליחה להכשרה מקצועית
42.9	23.9	33.1	35.8	24.4	39.8	בפיטורים או איומים בפיטורים

פרק 5 – תפיסות ועמדות בנושאים נוספים

5א. החוק והנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה

ההכרה של החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה

26% מהנשאלים המועסקים דיווחו שהם מכירים את החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה, ועוד 23% דיווחו שהם מכירים חלקית את החוק. השאר (51%) לא מכירים החוק. לא נמצאו הבדלים בין שנת 2011 לשנת 2009 בשיעור המדווחים שהם מכירים את החוק.

לא נמצאו כמעט הבדלים בדיווח על הכרת החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה בין מועסקים בסקטור הפרטי, בסקטור הציבורי ובמגזר השלישי.

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 מכירים את החוק, כמו גם מועסקים חילוניים.

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

בשאלה פתוחה התבקשו הנשאלים לנסות ולפרט לאיזה קבוצות אוכלוסייה מתייחס החוק לשוויון הזדמנויות. הנשאלים לא הוגבלו במספר התשובות שניתן לתת. 730 מהנשאלים ענו על השאלה ונתנו בסה"כ 1,118 תשובות. התפלגות התשובות מוצגת בלוח 15.

כרבע מהתשובות (24%) התייחסו לכך שהחוק נועד להבטיח שוויון הזדמנויות לנשים, ואחוז נוסף התייחס בתשובות לאימהות לילדים או לנשים בהריון. קבוצה גדולה נוספת של תשובות (22%) התייחסה לכלל האוכלוסייה - החוק מיועד לכולם, או שניתנה הגדרה המכלילה בפועל את רוב האוכלוסייה, כמו תשובות שהחוק מיועד לגברים ולנשים, ליהודים ולערבים או לדתיים ולחילוניים.

11% מהתשובות התייחסו למניעה של אפליית ערבים, כאשר עוד 5% התייחסו למניעת אפליה של מיעוטים, כאשר ניתן להניח שחלק מהתשובות הללו מתייחסות לערבים, אך לא בהכרח כולם.

לוח 15 – תשובות הנשאלים לשאלה באיזה קבוצות מטפל החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה, במספרים ואחוזים מסה"כ

באחוזים	במספרים	סה"כ
100%	1118	
24.1%	270	נשים
22.0%	246	כולם, גברים ונשים, יהודים וערבים
11.1%	124	ערבים
4.9%	55	אנשים עם מוגבלות
4.8%	54	מיעוטים
4.0%	45	אתיופים
3.6%	40	עובדי קבלן, עובדים ברמה הנמוכה
3.5%	39	מבוגרים
3.2%	35	חרדים
3.1%	35	דתיים
2.7%	31	עולים
2.0%	22	שכבות חלשות
1.7%	19	דתיים
1.6%	18	רוסים
1.5%	16	צעירים ובני נוער
1.2%	13	גזע
1.1%	12	אימהות ונשים בהריון
1.0%	12	עובדים זרים
0.9%	10	אנשים ממוצא מזרחי
0.9%	10	הומו-סקסואליים
0.8%	9	עדות
0.4%	4	גברים

קבוצות נוספות שזכו להתייחסות היו: חרדים ודתיים (6%), אנשים עם מוגבלות (5%), אתיופים (4%), עולים, כולל התייחסות לרוסים (4%) ועובדים מבוגרים (4%). כאחוז מהתשובות התייחסו לשמירה על זכויות של כל אחת מהקבוצות: צעירים ובני נוער, הומו-סקסואליים ולסביות, עובדים זרים ואנשים ממוצא מזרחי.

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. כשלושה רבעים מהעובדים העריכו כי החוק נשמר במידה רבה במקום עבודתם, מהם 47% העריכו שהחוק נשמר במידה רבה מאד ו-28% במידה רבה. השאר התפלגו בין 17% שסברו שהחוק נשמר במידה בינונית ו-7% שסברו שהחוק אינו נשמר, או כמעט ואינו נשמר (ראה לוח 16).

השוואת נתוני הסקר הנוכחי בשנת 2011, עם הסקר הקודם בשנת 2009, מצביעה על שיפור ניכר בתפיסת שמירת החוק במקום העבודה. בשנת 2011 רק 7% סברו שהחוק אינו נשמר בכלל או במידה מעטה במקום עבודתם, לעומת שליש בשנת 2009.⁴

לוח 16 - שמירה על החוק לשוויון הזדמנויות במקום העבודה לפי מועד הסקר, באחוזים מסה"כ

	סקר 2009	סקר 2011	סה"כ
	100%	100%	
במידה רבה מאד	31.5	47.2	
במידה רבה	19.6	28.2	
במידה בינונית	15.7	16.6	
במידה מעטה או בכלל לא	33.1	7.4	

לא נמצאו הבדלים בתפיסת השמירה על החוק לשוויון הזדמנויות בין מקומות עבודה בסקטור הפרטי, בסקטור הציבורי ובמגזר השלישי.

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.

הכרת הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה

20% מהנשאלים דיווחו שהם שמעו על נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד התמ"ת. לא נמצאו הבדלים בהכרת הנציבות בהבחנה בין מקומות העבודה שבהם עובדים הנשאלים: בסקטור הפרטי, בסקטור הציבורי או במגזר השלישי.

נשאלים שדיווחו ששמעו על הנציבות נשאלו היכן שמעו עליה. נמצא כי הנשאלים נעזרו במקורות הבאים:

עיתונות	32%
טלביזיה	11%
רדיו	7%
אינטרנט	11%
התקשורת בכללותה	18%
מקום העבודה: מודעות, חומר כתוב, שיחות	13%
חברים	5%
אחר	3%

המקור החשוב ביותר לידע על הנציבות היו העיתונאים. כשליש מהאזכורים (32%) התייחסו למקור זה. רוב האחרים שמעו על הנציבות ממקורות התקשורת ההמונית האחרים-טלביזיה, אינטרנט, רדיו, והתקשורת

⁴ נוסח השאלה בשני הסקרים היה שונה מעט, אך ניתן להניח שההבדלים שנמצאו אינם נובעים בעיקרם מהבדלים בנוסח השאלות

בכללותה. חשוב להדגיש את העובדה ש-11% דיווחו ששמעו על הנציבות באינטרנט שהופך בהדרגה למקור מרכזי למידע. 13% מהאזכורים התייחסו למקום העבודה. הנשאלים ראו מודעות בעבודה, קיבלו חומר כתוב או שהתקיימו שיחות בנושא זה במקום העבודה.

5ב. הפרישה מהעבודה ואפליה על רקע גיל

גיל הפרישה הרצוי לנשים

לאור החקיקה המוצעת, שנדחתה בשלב זה, לדחות את גיל הפרישה המנדטורי לנשים, נשאל הציבור בסקר האם הם מעדיפים להשאיר את המצב הקיים שבו גיל הפרישה המנדטורי לנשים הוא 62, או שקיימת העדפה לדחייה הדרגתית של גיל הפרישה לגיל 64 או אף לגיל 67, בדומה לגברים.

הרוב הגדול של הנשאלים (79%) בחרו לקבע את גיל הפרישה לנשים בגיל 62. השאר התפלגו בין 12% שרצו לדחות את גיל הפרישה לנשים בהדרגה לגיל 64, ו-9% שרצו לדחות אותו לגיל 67.

כמעט ולא נמצאו הבדלים בשאלה זו בין גברים ונשים. בקרב הנשים, 81% רצו שהפרישה המנדטורית של נשים תהיה בגיל 62, לעומת 78% מהגברים.

נמצאה נטייה של בעלי השכלה נמוכה יחסית, של ערבים ושל עולים מבריה"מ לשעבר, לתמוך יותר בהשארת המצב הקיים ולהתנגד לדחיית גיל הפרישה לנשים.

משתנים הקשורים לעבודה, כולל סטאטוס תעסוקתי, עבודה בסקטור פרטי או ציבורי, או וותק בעבודה, לא השפיעו על ההתנגדות, או התמיכה, בדחיית גיל הפרישה המנדטורי לנשים.

תפיסת הגיל של עובדים צעירים, עובדים בגילאי הביניים ועובדים מבוגרים

הנשאלים בסקר התבקשו להעריך, למרות הקושי הנובע מהבדלים במשלחי יד, עד איזה גיל הם היו מגדירים עובדים כעובדים צעירים, עד איזה גיל כעובדים בגילאי הביניים, ועד איזה גיל כעובדים מבוגרים.

נמצא כי הגיל הממוצע של עובדים "צעירים" הוגדר כגיל 37, הגיל הממוצע של עובדים ב"גילאי הביניים" הוגדר כגיל 50, והגיל המבוגר של עובדים "מבוגרים" הוגדר כגיל 61 (ראה לוח 17).⁵ לא נמצאו כמעט הבדלים בהגדרת הגיל, של עובדים צעירים, בגילאי הביניים ומבוגרים, בין גברים ונשים. יתרה מזאת, נשים נטו להגדיר עובדים צעירים ומבוגרים בגיל ממוצע גבוה מעט מהגיל אותו הגדירו הגברים.

⁵ נופו מהניתוח מספר מקרים שהתייחסו בתשובותיהם לבני נוער מתחת לגיל 17 ולעובדים מעל גיל 70.

לוח 17 – הגדרת הגיל של עובדים צעירים, בגילאי הביניים ומבוגרים לפי מגדר (ממוצעים)

עובדים צעירים	גברים	נשים	כל הנשאלים
36.6	37.5	37.1	
49.8	49.8	49.8	
60.7	61.3	61.0	

רצון להמשיך לעבוד מעבר לגיל הפרישה

לא פחות מ-35% מהנשאלים אמרו שהם מעוניינים להמשיך ולעבוד מעבר לגיל הפרישה הקיים, ועוד 26% אמרו שהם ישקלו אפשרות כזו. רק 39% אמרו שהם לא מעוניינים להמשיך לעבוד מעבר לגיל הפרישה.

נמצאה נטייה קלה בלבד של גברים, בהשוואה לנשים, להמשיך ולעבוד מעבר לגיל הפרישה. בקרב הגברים, 38% רצו להמשיך ולעבוד אחרי גיל הפרישה, לעומת 30% בקרב הנשים.

נמצאה נטייה של צעירים, של עובדים ממוצא מזרחי, של נשאלים ללא ילדים ושל נשאלים שחשו תחושות של אפליה בעבודה, לדווח יותר מאחרים על רצון לפרוש בגיל הפרישה המנדטורי ולא להמשיך ולעבוד אחרי הפרישה. בנוסף, נמצאה נטייה של מועסקים העובדים במקומות עבודה גדולים המעסיקים מספר רב יחסית של עובדים, של עובדים במשרה מלאה, של עובדים ותיקים ושל עובדים במקומות עבודה שאין בהם גמישות בשעות העבודה, להעדיף לפרוש בגיל הפרישה המנדטורי.

הנשאלים שצינו שהם מעוניינים להמשיך ולעבוד לאחר גיל הפרישה, או שהם מתכוונים לשקול זאת, נשאלו מהי הסיבה לרצונם להמשיך לעבוד, כאשר האבחנה הייתה בין סיבות כלכליות, סיבות הקשורות לסיפוק מהעבודה, או סיבות חברתיות וסיבות הקשורות לרצון להמשיך להיות עסוקים.

הממצאים היו:

13.8	סיבות כלכליות
22.0	סיפוק מהעבודה
25.9	סיבות חברתיות
7.1	סיבות כלכליות וסיפוק מעבודה
3.0	סיבות כלכליות וחברתיות
7.0	סיבות חברתיות וסיפוק מהעבודה
21.4	סיבות כלכליות, חברתיות וסיפוק מהעבודה
100.0	סה"כ

הנשאלים הדגישו, בסה"כ, שהם רוצים להמשיך ולעבוד לאחר גיל הפרישה בעיקר מסיבות חברתיות וסיבות הקשורות לסיפוק מהעבודה, ופחות מסיבות כלכליות, אף ש-28% מהנשאלים המעוניינים להמשיך ולעבוד, יעשו זאת גם מסיבות כלכליות.

נמצאה נטייה בקרב העולים מבריה"מ, המעוניינים להמשיך ולעבוד, לעשות זאת יותר מסיבות כלכליות ופחות מסיבות חברתיות, בקרב הערבים נמצאה נטייה להדגיש הן את הסיבות הכלכליות והן את הסיבות החברתיות, ובקרב בעלי השכלה נמוכה יחסית, הודגשו יותר הסיבות הכלכליות. למין של הנשאלים ולגיל לא הייתה השפעה על הסיבות לרצון להמשיך לעבוד.

מודעות דרושים ואפליה על רקע גיל

המשתתפים בסקר נשאלו האם במידה וחיפשו עבודה בשנים האחרונות, הם נתקלו בהצעות עבודה שפורסמו בעיתונות, באינטרנט או במקום אחר, שהם לא ענו עליהן בגלל שהופיעה בהן מגבלה של גיל, או הופיעו מילים כמו צעיר, אנרגטי, או תיאורים דומים. 35% מהנשאלים דיווחו כי הם נתקלו במודעות כאלה, 11% מהם לעיתים קרובות מאד ו- 24% לעיתים די קרובות, שיכולות להיתפס ככוללות מרכיבים של אפליה על רקע גיל מבוגר. השאר התפלגו בין 15% שנתקלו במודעה כזו לעיתים רחוקות ו-50% שלא נתקלו במסגרת חיפוש העבודה שלהם במודעות המפלות על רקע גיל.

5. רבגוניות בעבודה והעדפת מנהלים על פי מין וגיל

רבגוניות בעבודה

הנשאלים בסקר התבקשו להעריך האם לדעתם העבודה מתנהלת טוב יותר כאשר עובדים ביחד אנשים דומים מבחינת גיל, דתיות, לאום, מין וכו', או שהעבודה מתנהלת טוב יותר כאשר עובדים ביחד עובדים השונים זה מזה בגיל, במין, ברקע וכדומה.

הממצאים היו:

31.2	רצוי כמה שיותר עובדים בעלי מאפיינים שונים
31.3	שוני רצוי, אך לא יותר מדי
15.6	אחידות עדיפה, אך לא יותר מדי
22.0	כמה שיותר אחידות

רוב הנשאלים (62%) העדיפו רבגוניות בעבודה, 31% סברו שרצוי רבגוניות מרבית, ועוד 31% העדיפו רבגוניות מוגבלת. השאר התפלגו בין 22% שרצו כמה שיותר אחידות, ו-16% שנטו לאחידות מוגבלת.

בדיקת מאפייני הרקע העלתה כי העדפה של רבגוניות בעבודה אפיינה יותר עובדים שאינם דתיים (מסורתיים או חילוניים), עובדים מבוגרים, עובדים ממוצא מזרחי, בעלי השכלה גבוהה יחסית, ועובדים במפעלים המעסיקים מספר גדול של עובדים.

תפיסת ההבדלים בין מנהלים ומנהלות והעדפות של העובדים

כשליש מהשייכים לכוח העבודה (32%) חשבו שיש הבדלים גדולים באופן מילוי התפקיד בין מנהלים ומנהלות, 30% העריכו שיש הבדלים קטנים, ו-38% אמרו שאין הבדלים (ראה לוח 18). נמצאו הבדלים בין גברים לנשים בתפיסת ההבדלים בדפוסי הניהול בין מנהלים ומנהלות. בקרב הנשים, 42% סברו שיש הבדלים גדולים, לעומת 24% בלבד מהגברים.

לוח 18 : תפיסת הבדלים בדפוסי ניהול של מנהלים ומנהלות לפי מגדר, באחוזים מסה"כ

	הבדלים גדולים	הבדלים קטנים	אין הבדלים
גברים	23.6	30.0	45.9
נשים	41.6	29.2	29.6
כל הנשאלים	32.0	29.9	38.1

מעבר להבדלים על פי מין, נמצא כי נשאלים צעירים, נשאלים בעלי השכלה נמוכה יחסית, אימהות לילדים קטנים ונשאלים שדיווחו על תחושת אפליה בעבודה, נטו להעריך יותר מהקבוצות האחרות שישנם הבדלים בדפוסי הניהול בין נשים לגברים.

בשאלה נוספת נשאלו המשתתפים האם הם אישית היו מעדיפים לעבוד עם מנהל או עם מנהלת. כרבע מהנשאלים (24%) העדיפו מנהל, 62% אמרו שלא משנה להם אם המנהל הישיר שלהם יהיה מנהל או מנהלת, ו-14% העדיפו מנהלת (ראה לוח 19). נמצאו הבדלים, אף כי לא גדולים, בין גברים ונשים בהעדפת עבודה תחת פיקוח של מנהל או מנהלת. נשים נטו, פחות מגברים, לטעון כי לא משנה להם אם מדובר במנהל או מנהלת. 55% מהנשים אמרו שמין המנהל אינו משנה להם, 19% העדיפו מנהלת ו-26% העדיפו מנהל. בקרב הגברים, 68% אמרו שלא משנה להם אם הממונה עליהם יהיה מנהל או מנהלת, 23% העדיפו מנהל, ו-10% העדיפו מנהלת. המעניין הוא שמעט יותר נשים, בהשוואה לגברים, העדיפו מנהל על מנהלת.

למשתני הרקע של הנשאלים כמעט ולא הייתה השפעה על ההעדפה לעבוד בפיקוח של מנהל או מנהלת ולא נמצאה גם השפעה למין של הממונה הנוכחי של הנשאלים.

לוח 19 : העדפה של מנהלים או מנהלות לפי מגדר, באחוזים מסה"כ

	מעדיפים מנהל	לא משנה	מעדיפים מנהלת
גברים	22.8	67.5	9.7
נשים	25.8	55.2	19.1
כל הנשאלים	24.1	61.7	14.1

כצפוי, נמצא קשר בין נשאלים שהעריכו שיש הבדלים בדפוסי הניהול של מנהלים ומנהלות לבין העדפת עבודה עם ממונה גבר או ממונה אישה. נשאלים שסברו שיש הבדלים גדולים בדפוסי הניהול נטו פחות (42%) לטעון שלא משנה להם מין המנהל שלהם, נטו יותר (40%) להעדיף מנהל ונטו מעט יותר גם להעדיף מנהלת (18%) (ראה לוח 20). נשאלים שטענו שאין הבדלים על פי מין בדפוסי הניהול, טענו הרבה יותר (77%) שלא משנה להם המין של הממונה עליהם, רק 14% העדיפו מנהל ורק 10% מנהלת.

לוח 20: העדפה של מנהלים או מנהלות לפי תפיסת ההבדלים בין מנהלים ומנהלות, באחוזים מסה"כ

מעדיפים מנהל	לא משנה	מעדיפים מנהלת	
39.8	42.2	18.1	יש הבדלים גדולים
21.3	63.5	15.2	יש הבדלים קטנים
13.5	76.6	9.9	אין הבדלים
24.1	61.7	14.1	כל הנשאלים

תפיסת ההבדלים בין מנהלים מבוגרים וצעירים והעדפות של העובדים

כמחצית מהנשאלים (51%) סברו שישנם הבדלים גדולים בדפוסי הניהול בין מנהלים צעירים ומבוגרים, כרבע (26%) העריכו שקיימים הבדלים קטנים, ו-23% האמינו שאין הבדלים בדפוסי הניהול בהבחנה על פי גיל. לא נמצאו הבדלים, בתפיסת הבדלים אפשריים סגנון הניהול בהבחנה על פי גיל, בין עובדים צעירים יחסית שגילם עד 44 שנים, לבין עובדים מבוגרים יותר שגילם 45 ויותר.

נמצאה נטייה של בעלי השכלה גבוהה יחסית ושל עולים מבריה"מ לשעבר להעריך יותר שאין הבדלים בסגנון הניהול בין מנהלים מבוגרים וצעירים.

בשאלה נוספת נשאלו המשתתפים האם הם אישית היו מעדיפים לעבוד עם מנהל צעיר או מנהל מבוגר. כמחצית מהנשאלים (51%) אמרו שלא משנה להם האם הממונה עליהם יהיה צעיר או מבוגר. רוב האחרים (34%) העדיפו מנהל מבוגר ורק 15% העדיפו מנהל צעיר (ראה לוח 21). נמצאו הבדלים, אף כי לא גדולים בין נשאלים צעירים יחסית עד גיל 44 לבין נשאלים מבוגרים יותר. בקרב הנשאלים הצעירים, 19% העדיפו מנהל צעיר ו-33% מנהל מבוגר, ובקרב הנשאלים המבוגרים יותר, 9% העדיפו מנהל צעיר ו-37% מנהל מבוגר, אך חשוב להדגיש כי גם בקרב הנשאלים הצעירים, יותר נשאלים העדיפו מנהל מבוגר על פני מנהל צעיר.

בנוסף לקשר עם הגיל, נמצא כי עולים מבריה"מ לשעבר, אנשים בעלי השכלה גבוהה יחסית, אנשים עם מוגבלות ועובדים שחשו אפליה בעבודה עקב השתייכות לקבוצה ספציפית באוכלוסייה, נטו יותר להעדיף מנהל מבוגר על פני מנהל צעיר, בהשוואה לנשאלים בקבוצות האחרות.

לוח 21: העדפה של מנהל מבוגר או מנהל צעיר לפי גיל, באחוזים מסה"כ

מנהל צעיר	לא משנה	מנהל מבוגר	
18.5	48.7	32.8	עד 44
8.6	54.4	37.0	45 ויותר
15.2	50.6	34.2	כל הנשאלים

כצפוי נמצא קשר בין נשאלים שהעריכו שיש הבדלים בדפוסי הניהול בין מנהלים מבוגרים וצעירים לבין העדפת עבודה תחת ממונה מבוגר או צעיר. נשאלים שסברו שיש הבדלים גדולים בדפוסי הניהול נטו פחות לטעון שלא משנה להם הגיל של המנהל שלהם (36%), ונטו יותר (46%) להעדיף מנהל מבוגר (ראה לוח 22).

נשאלים שטענו שאין הבדלים על פי גיל בדפוסי הניהול, טענו הרבה יותר (79%) שלא משנה להם הגיל של הממונה עליהם, רק 12% העדיפו מנהל מבוגר ורק 8% מנהל צעיר.

לוח 22: העדפה של מנהל מבוגר או מנהל צעיר לפי תפיסת ההבדלים בניהול, באחוזים מסה"כ

העדפה למנהל צעיר	לא משנה	העדפה למנהל מבוגר	
18.3	36.1	45.6	הבדלים גדולים
15.0	53.2	31.8	הבדלים קטנים
8.2	79.4	12.3	אין הבדלים
15.2	50.6	34.2	כל הנשאלים

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., גליון, 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.

Cummings, J. N. (2004) Work Groups, Structural Diversity and Knowledge Sharing in a Global Organization, *Management Science*, 50(3) 352-364.

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.

Eli, R. J. & Thomas, D. A. (2001) Cultural Diversity at Work: The Effects of Diversity Perspective on Work Group Processes Outcomes, *Administrative Science Quarterly*, 46(2) 229-273.

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.

Page, S. E. (2007) *The Difference: How the Power of Diversity Creates better Groups, Firms, Schools and Societies*, Princeton University press.

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

Peterson, T. & Saporta, 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.