

תחושת אפליה של עובדים ושל מחפשי עבודה, וגיוון תעסוקתי במקומות עבודה

שוקי הנדלס¹

פברואר 2013

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

עמ' 5	תמצית ועיקרי הממצאים
עמ' 9	פרק 1 – רקע
עמ' 13	פרק 2 – מערך המחקר
עמ' 16	פרק 3 – רבגוניות בעבודה
עמ' 16	א. מידת הרבגוניות במקומות העבודה
עמ' 19	ב. העדפות העובדים לגבי רבגוניות בעבודה
עמ' 23	פרק 4 – תחושת אפליה בקבלה לעבודה ובמקום העבודה
עמ' 23	א. אפליה בקבלה לעבודה
עמ' 25	ב. אפליה במקום העבודה
עמ' 27	פרק 5 – תפיסות ועמדות לגבי אפליה בעבודה
עמ' 27	א. תפיסת עומק האפליה של קבוצות עובדים שונות
עמ' 29	ב. תפיסת עומק האפליה בשנים 2013, 2011 ו-2009
עמ' 30	ג. תחומי אפליה
עמ' 32	ד. החוק והנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה
עמ' 33	רשימת מקורות

הסקר הנוכחי מהווה סקר המשך לסקרים קודמים שנערכו בשנים 2009 ו-2011 על ידי מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמי"ת, בשיתוף עם נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. הסקר נערך בחודשים דצמבר 2012 ו-ינואר 2013 והקיף 1,050 נשאלים. 83% מהנשאלים היו מועסקים בעת ביצוע הסקר, ו-17% לא היו מועסקים וכללו מחפשי עבודה ונשאלים שהיו מועסקים בשנה האחרונה.

בסקר נבדק מגוון נושאים הקשורים לתחושות אפליה של עובדים ומחפשי עבודה על רקע השתייכותם לקבוצות אוכלוסייה שונות, אפליה שחוק שוויון הזדמנויות בעבודה נועד למנוע. נבדקה בסקר הערכת המועסקים לגבי מידת הרבגוניות בהעסקת עובדים במקום עבודתם ונבדקו ההעדפות האישיות שלהם כלפי עבודה רבגונית, נבחנו הערכות הציבור לגבי עומק תופעת האפליה בעבודה בישראל של קבוצות שונות, ונבחן הידע של הציבור על החוק והנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה.

בחלק מהנושאים שנבדקו בסקר הנוכחי נערכה השוואה עם נתוני סקרים קודמים.

הרבגוניות בעבודה

✓ 39% מהנשאלים דיווחו שבמקום עבודתם, או במקום העבודה האחרון שבו עבדו בשנה האחרונה למי שאינם מועסקים, קיימת רבגוניות ניכרת של עובדים, מהם 15% העריכו את הרבגוניות כרבה מאד ו-24% כדי רבה. השאר התפלגו בין 28% שהעריכו את הרבגוניות כבינונית, 17% שהעריכו אותה כמעטה ו-16% שסברו שאין כלל רבגוניות במקום עבודתם.

✓ ניתוח הרכב המועסקים במקומות העבודה מצביע על הממצאים הבאים:

- נשים- 39% מהנשאלים דיווחו שבמקום עבודתם הנשים מהוות שני שלישי ויותר מהמועסקים באותו מקום עבודה. 8% דיווחו שבמקום עבודתם לא עובדות נשים כלל. בסה"כ, 53% מהמועסקים במקומות העבודה של הנשאלים היו נשים.
- ערבים- 52% מהנשאלים דיווחו שבמקום עבודתם לא מועסקים ערבים כלל. בסה"כ, הערבים היוו 16% מכלל המועסקים במקומות העבודה של הנשאלים.
- חרדים- 60% מהנשאלים דיווחו שבמקום עבודתם לא מועסקים חרדים כלל. בסה"כ, 9% מהמועסקים במקומות העבודה של הנשאלים היו חרדים.
- אתיופים- 69% מהנשאלים דיווחו שבמקום עבודתם לא מועסקים כלל עובדים ממוצא אתיופי. בסה"כ, 3% מהמועסקים במקומות העבודה של הנשאלים היו ממוצא אתיופי.
- עולים אחרים- 37% מהנשאלים דיווחו שבמקום עבודתם לא מועסקים כלל עולים. ב-19% ממקומות העבודה של הנשאלים, העולים היוו רוב של שני שלישי ויותר מהעובדים. הממצא מצביע על היווצרות שוק עבודה נפרד של עולים, בעיקר עולים מבריה"מ לשעבר. בסה"כ, 18% מהמועסקים במקומות העבודה של הנשאלים היו עולים שעלו ארצה מאז שנת 1990 ואילך.
- מבוגרים בני 45 ויותר- 47% מהנשאלים דיווחו שבמקום עבודתם העובדים המבוגרים היוו פחות מ-25% מכלל המועסקים, וב-39% הם היוו רוב של 66% ויותר מכלל העובדים. ממצאים אלה

- יכולים להצביע על היווצרות שוקי עבודה שונים המיועדים לעובדים צעירים ולעובדים מבוגרים. בסה"כ, 35% מהמועסקים במקומות העבודה של הנשאלים היו מעל גיל 45.
- אנשים עם מוגבלות- 81% מהנשאלים דיווחו שבמקום עבודתם לא עבדו כלל אנשים עם מוגבלות. בסה"כ, 1.5% מהמועסקים במקומות העבודה של הנשאלים היו אנשים עם מוגבלות.
 - ✓ רוב הנשאלים, למעלה משני שלישי, דווחו כי במקום עבודתם מציינים חגים של דתות שונות ומאפשרים חופשות בחגים לכול הדתות, עושים הקלות לאימהות לילדים קטנים, מעבירים הכשרות לעובדים הנזקקים לכך, ועושים התאמות לאנשים עם מוגבלויות.
 - ✓ בשאלה על היקף הרבגוניות הרצויה במקום העבודה, 40% מהנשאלים העדיפו שבמקום עבודתם יהיו כמה שיותר שוני ורבגוניות של עובדים. השאר התפלגו בין 34% שסברו שרבגוניות רצויה, אך לא יותר מדי, ו-26% שהעדיפו אחידות, במידה מלאה (14%) או חלקית (12%).
 - ✓ רוב מקרב הנשאלים, שנע בין 50% ל-61%, אמרו שלא משנה להם אם יעבדו יותר עובדים במקום עבודתם מהקבוצות השונות, והדבר היה נכון לגבי כל הקבוצות שנבדקו. בהתייחסות לכל הקבוצות, למעט ערבים, יותר נשאלים תמכו בקליטה של עובדים השייכים לקבוצות שונות, מאשר נשאלים שהתנגדו לכך.
 - ✓ בבדיקת הנטייה לקליטה של עובדים מהקבוצות השונות במקום העבודה, בין נשאלים השייכים לאותה קבוצה לבין נשאלים אחרים, ההבדלים בהתייחסות לנשים, לערבים, לבני 45 ויותר, ולעולים, היו קטנים. ערבים נטו מעט פחות מיהודים לצרף עובדים ערבים נוספים, כנראה עקב כך שרובם עובדים במקומות עבודה במגזר הערבי המעסיקים ממילא ערבים בלבד. פער גדול הסתמן בהעסקת חרדים. 57% מהחרדים רצו לצרף חרדים נוספים למקום העבודה, זאת לעומת 24% בלבד מהנשאלים שאינם חרדים.
 - ✓ רוב מקרב הנשאלים העריך כי עבודה רבגונית תשפר במידה רבה את השירות ללקוחות מקבוצות שונות (64%), ותעודד חדשנות ויצירתיות (57%). קרוב למחצית הנשאלים העריכו כי עבודה רבגונית תשפר במידה רבה את רמת המחויבות (49%), תעלה את שביעות הרצון של העובדים (49%) ותשפר את איכות העבודה (45%).

אפליה בקבלה לעבודה

- ✓ 25% 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 העבודה, נמצאה בקרב אנשים עם מוגבלות (36%), ערבים (29%) ואימהות לילדים עד גיל 6, חרדים ודתיים, ומבוגרים (22%-23%).
- ✓ השוואה בין הסקר הנוכחי, לסקר הקודם שנערך בשנת 2011, מצביעה על עלייה חדה בתחושות האפליה של הדתיים (בעיקר חרדים), ועל עלייה בתחושת האפליה של אנשים עם מוגבלות, של מבוגרים מעל גיל 45, ושל משרתים במילואים. במקביל נרשמה ירידה, בתחושות האפליה בקבלה לעבודה, של עולים, של נשים, של אימהות לילדים קטנים, ושל אנשים ממוצא מזרחי.
- ✓ 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.

✓ יתכן שהעלייה בשנת 2013, בתחושת האפליה של חרדים ושל אנשים עם מוגבלות, בהשוואה לשנת 2011, קשורה במדיניות לעידוד כניסתן של אוכלוסיות אלה לשוק העבודה. גידול במספר החרדים והאנשים עם מוגבלות המנסים להיכנס לשוק העבודה, יכול להעלות את היקף המדווחים על אפליה.

תחושת אפליה בעבודה

תחושת אפליה בעבודה, הנובעת מהשתייכות לקבוצות שונות באוכלוסייה, נבדקה בהתייחס לקבלה לעבודה, לשכר, לתנאים הנלווים לשכר, לקידום בעבודה, לשליחה להכשרה מקצועית, לפיטורים או לאיומים בפיטורים, וליחס הכללי.

✓ 41% מהנשאלים חשו מופלים לרעה במקום העבודה בגלל ההשתייכות הקבוצתית שלהם, לפחות באחד מהתחומים שנבדקו. תחושת אפליה גבוהה נמצאה בתחושת היחס הכללי (24% מכלל הנשאלים) כמו גם בתחום השכר (18%), בקידום בעבודה (15%) ובתנאים הנלווים לשכר (15%).

✓ תחושת האפליה שנמצאו בשנת 2013, בתחומים השונים שנבדקו, היו גבוהות במרבית התחומים בהשוואה לשנים 2011 ו-2009, למעט בשכר ובקבלה לעבודה. גידול חד במיוחד נמדד בתחושת האפליה הנובעת מהיחס הכללי.

✓ שיעור גבוה יחסית של נשאלים, שחשו אפליה בעבודה, נמצא בקרב ערבים (21% חשו אפליה), אימהות לילדים קטנים עד גיל 6 (19%), ואנשים עם מוגבלות (17%).

✓ חלה עלייה בתחושת האפליה במקום העבודה בשנת 2013, בהשוואה לשנים 2011 ו-2009. של ערבים, חרדים ונשאלים ממוצא מזרחי.

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.

✓ מכלל הקבוצות שההתייחסות אליהן נבדקה, הנשאלים סברו כי קיימת אפליה בעבודה, במידה רבה מאד או במידה רבה, של מבוגרים (52%), אימהות לילדים קטנים ואנשים עם מוגבלות (49%), ערבים (48%), ואתיופים (43%). שיעור נמוך בהרבה העריך שיש אפליה רבה של נשים (27%) ושל חרדים ודתיים (21%). רק מיעוט קטן מהנשאלים סברו שיש אפליה רבה של עולים מבריה"מ לשעבר (12%), של מזרחיים (10%) ושל משרתים במילואים (8%).

✓ בשנת 2013, בהשוואה לשנת 2011, העריכו פחות נשאלים כי קיימת אפליה בעבודה, רבה מאד או רבה, של נשים, של אימהות לילדים קטנים, של מבוגרים, של משרתים במילואים, ושל אנשים עם מוגבלות. הקבוצה היחידה שבה נרשמה עלייה בשנת 2013, בשיעור הסבורים שהמשתייכים לקבוצה סובלים מאפליה, היו הערבים.

✓ התחום שבו האפליה נתפסה כגבוהה יחסית היה תחום הקבלה לעבודה. כשני שליש מהנשאלים (66%) העריכו כי קיימת אפליה רבה של עובדים בתחום זה. קצת למעלה ממחצית האוכלוסייה (55%) סברו כי קיימת אפליה רבה בקידום בעבודה, וכמחצית (49%) העריכו כי קיימת אפליה בשכר.

✓ בשנת 2013, בהשוואה לשנת 2011, נמצאה נטייה של מעט יותר נשאלים להעריך כי קיימת אפליה רבה בשכר (49% בשנת 2013 לעומת 54% ב-2011), בתנאים הנלווים לשכר (42%-ו-46% בהתאמה), ובשליחה להכשרה מקצועית (37%-ו-40% בהתאמה)). המגמה הייתה שונה, אף כי ההבדלים היו קטנים,

בהתייחסות לקבלה לעבודה (66% בשנת 2013 לעומת 64% ב-2011). בקידום בעבודה ובפיטורים או איומים בפיטורים, לא נמצאו הבדלים בין הערכות בשנת 2013 לאלה של שנת 2011.

החוק והנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה

- ✓ 1. **חוק שוויון הזדמנויות** - 39% מהנשאלים דיווחו שהם מכירים את החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה. נתונים אלה מצביעים על עלייה ניכרת בהכרת החוק, על פי דיווח הנשאלים, בהשוואה לשנת 2011, אז רק רבע מהנשאלים דיווחו שהם מכירים את החוק.
- ✓ כלל הנשאלים, גם אלה שדיווחו שאינם מכירים את החוק, נשאלו באיזו מידה לדעתם שומרים על החוק במקום עבודתם. רוב הנשאלים (64%) האמינו כי החוק נשמר במידה רבה במקום עבודתם בעוד שהאחרים (36%) לא חשבו כי החוק נשמר במלואו במקום עבודתם.
- ✓ 26% מהנשאלים דיווחו שהם שמעו על נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד התמ"ת. נתון זה גבוה מהנתון שנמצא בשנת 2011, אז 20% מהנשאלים דיווחו שהם שמעו על הנציבות. רוב הנשאלים ששמעו על הנציבות, שמעו עליה מאמצעי תקשורת ההמונים. 18% מהנשאלים שמעו על הנציבות בעקבות חשיפה לנושא במקום העבודה, או ישירות ממשרד התמ"ת. נמצאה עלייה קלה בהיקף החשיפה לנציבות במקום העבודה ובתמ"ת בשנת 2013, בהשוואה לשנת 2011, אז 13% שמעו על הנציבות במקום עבודתם, או באמצעות קשר ישיר עם הנציבות ומשרד התמ"ת.

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, כמו גם על 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 התמ"ת. הנציבות הוקמה בשנת 2008.

בשונה מהמצב החוקתי בחלק מהמדינות, בישראל החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה, וגבולות האחריות של הנציבות לשוויון הזדמנויות, 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 להגנה מאפליה של עובדים ומועמדים לעבודה 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 חסמים, 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, המבוססים על 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 ומקמים 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 במרבית המקרים בתכונה הישגית. גם באשר למהגרים, אף שהחלטה להגר היא הישגית, בפועל המהגרים מהווים קבוצה בעלת מאפיינים שיוכיים המוגדרת ככזו על ידי החברה.

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):

- 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".

² ראה: <http://www.eeoc.gov/>

³ ראה: <http://ec.europa.eu>

- אפליה בתנאי השכר והתנאים הנלווים במקום העבודה- מצב בו עובדים המשתייכים לקטגוריות שיוכיות שונות מקבלים שכר שונה עבור 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.

ממצאי מחקרים שנאספו לאורך שנים עסקו רבות בסוגיית האפליה 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), מלמדים שהחקיקה הענפה למניעת אפליה על רקע מגדרי הקטינה אמנם את מימדי האפליה, אך אפליה עדיין קיימת, בעיקר אפליה הקשורה בקבלה לעבודה ובקידום בעבודה, 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, Finkelstein, et. al. 1995, 2004, 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 שלילי כלפי עובדים מבוגרים שנפלטו משוק העבודה ומנסים 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, Rydgre, 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 מקבוצה 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 עבודה המקפידים לגייס עובדים מרקעים שונים. רוב המחקרים מצביעים על היתרונות של העסקה רבגונית (Page, 2007, Cummings, 2004, Ely & Thomas, 2001, Kalev, 2009).

המטרות העיקריות של המחקר היו :

1. לבחון את תחושות האפליה האישית בעבודה של השכירים בישראל, בקבלה לעבודה ובמקום העבודה.
2. לבחון את תחושות האפליה האישית של עובדים המשתייכים לקבוצות שונות.
3. לבחון את התפיסות של הציבור כלפי עומק התופעה של אפליה בעבודה בישראל.
4. לבחון את היקף הרבגוניות במקומות עבודה כפי שהוא נתפס על ידי העובדים.
5. לבדוק את עמדות המועסקים כלפי רבגוניות במקום העבודה.
6. לבחון את הידע של העובדים על החוק וביחס נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה.

הסקר הנוכחי מהווה סקר המשך לסקרים קודמים שנערכו בשנים 2009 ו-2011 על ידי מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמי"ת, בשיתוף עם נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. איסוף הנתונים בסקר הנוכחי התבצע בחודשים דצמבר 2012 ו-ינואר 2013 והקיף 1,050 נשאלים. הסקר התבסס על ראיונות טלפונים של מדגם מייצג של שכירים בכוח העבודה בגילים 18 עד 67, של אנשים שלא היו מועסקים בעת ביצוע הסקר, אך עבדו כשכירים במהלך השנה האחרונה, ושל מחפשי עבודה. השאלון כלל בעיקרו שאלות סגורות, חלקן שאלות שנשאלו גם בסקרים קודמים, וכלל גם שאלות פתוחות שהתשובות להן קודדו וסומלו. השאלון תורגם לערבית ונשאלים ערבים רואיינו בשפה הערבית באמצעות מראיינים דוברי ערבית.

83% מהנשאלים היו מועסקים בעת ביצוע הסקר, ו-17% לא היו מועסקים (ראה לוח 1). בקרב הלא מועסקים, 8.5% היו מחפשי עבודה ו-8.6% היו אנשים שאינם מועסקים כיום, עבדו בשנה האחרונה וחלקם מתכוון להתחיל לחפש עבודה בקרוב.

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

באחוזים	במספרים	סה"כ
100%	1,050	
82.8	869	מועסקים
13.6	118	מהם: מחפשי עבודה אחרת
17.2	181	לא מועסקים
8.5	90	מהם: מחפשי עבודה
8.6	91	עבדו בשנה האחרונה

על מנת לשמור על ייצוג מרבי של אוכלוסיית השייכים לכוח העבודה שנבדקו בסקר הנוכחי, שוקללו נתוני הלאום והגיל של הנשאלים במטרה להתאים את חלקם במדגם לחלקם באוכלוסייה.

שאלון המחקר

א. תחושת אפליה- 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

ב. הערכת עומק האפליה- 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 מבריה"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.

ג. הערכת היקף הרבגוניות במקומות העבודה- הנשאלים התבקשו להעריך את הרכב העובדים המועסקים במקום עבודתם בהבחנה לפי קבוצות שונות: נשים, ערבים, חרדים, אתיופים, עולים, עובדים מבוגרים בני 45 ויותר ואנשים עם מוגבלות. כמו כן התבקשו הנשאלים להעריך את מידת הרבגוניות במקום עבודתם.

ד. עמדות כלפי רבגוניות בעבודה- הנשאלים נשאלו האם הם מעדיפים לעבוד עם עובדים בעלי מאפיינים שונים או עם עובדים הדומים להם, ונשאלו האם רצוי שבחברה יעבדו יותר עובדים מהקבוצות שצוינו: נשים, ערבים, חרדים, אתיופים, עולים, מבוגרים ואנשים עם מוגבלות.

ה. **שאלות נוספות** - במסגרת שאלון המחקר נבדקו מספר נושאים נוספים :

1. מאפייני הרקע האישיים של הנשאלים.
2. מאפייני העבודה הנוכחית של המועסקים
3. הכרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה והכרת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה.

הפרק כולל שני חלקים. בחלק הראשון נבדקה מידת הרבגוניות במקומות העבודה שבהם מועסקים הנשאלים, או במקומות העבודה שבהם הם עבדו בעבודתם האחרונה. בחלק השני נבדקו העמדות של הנשאלים כלפי עבודה רבגונית במקום עבודתם.

א. מידת הרבגוניות במקומות העבודה

א.1. הרכב העובדים

השאלה על מספר המועסקים במקום העבודה של הנשאלים, לוותה בשאלה על מספר המועסקים שהם: ערבים, נשים, חרדים, אתיופים, עולים אחרים, בני 45 ויותר ואנשים עם מוגבלות. המספר שצוין, לגבי כל אחת מהקבוצות, חולק במספר המועסקים על מנת לחשב את שיעור המועסקים בכל קבוצה, מכלל המועסקים במקום העבודה (ראה לוח 2).

שיעור הנשים - קבוצה גדולה יחסית של נשאלים (39%) דיווחו שבמקום עבודתם הנשים מהוות שני שלישי ויותר מהמועסקים באותו מקום עבודה, מהם 13% דיווחו על מקומות עבודה על טהרת נשים, ועוד 26% דיווחו שהנשים במקום עבודתם היוו שני שלישי ויותר מהעובדים. בסה"כ, 39% הגדירו את מקום עבודתם כמקומות עבודה "נשיים". ב-8% ממקומות העבודה לא עבדו נשים כלל. בסה"כ, על פי ההערכה, 53% מהמועסקים במקומות העבודה של הנשאלים היו נשים.

ערבים - 52% מהנשאלים דיווחו שבמקום עבודתם לא הועסקו ערבים כלל. רוב האחרים (30%) הועסקו במקומות עבודה שבהם ערבים היוו מיעוט של עד 25% מהעובדים. בסה"כ, הערבים היוו 16% מכלל המועסקים במקומות העבודה של הנשאלים.

חרדים - 60% מהנשאלים דיווחו שבמקום עבודתם לא הועסקו חרדים כלל. רוב האחרים (32%) הועסקו במקומות עבודה שבהם חרדים היוו מיעוט של עד 25% מהעובדים. בסה"כ, על פי ההערכה, 9% מהמועסקים במקומות העבודה של הנשאלים היו חרדים.

אתיופים - 69% מהנשאלים דיווחו שבמקום עבודתם לא הועסקו כלל עובדים ממוצא אתיופי. רוב האחרים (29%) הועסקו במקומות עבודה שבהם אנשים ממוצא אתיופי היוו מיעוט של עד 25% מהעובדים. בסה"כ, על פי ההערכה, 3% מהמועסקים במקומות העבודה של הנשאלים היו ממוצא אתיופי.

עולים אחרים - 37% מהנשאלים דיווחו שבמקום עבודתם לא הועסקו כלל עולים שאינם אתיופים. רוב האחרים (38%) הועסקו במקומות עבודה שבהם עולים היוו מיעוט של עד 25%. בשיעור ניכר ממקומות העבודה של הנשאלים (19%), העולים היוו רוב של שני שלישי ויותר מהעובדים. הממצא מצביע על היווצרות שוק עבודה נפרד של עולים, בעיקר עולים מבריה"מ לשעבר. בסה"כ, על פי ההערכה, 18% מהמועסקים במקומות העבודה של הנשאלים היו עולים שעלו ארצה מאז שנת 1990 ואילך, רובם ממדינות בריה"מ לשעבר.

בני 45+ - רק מיעוט מהנשאלים (13%) דיווחו שבמקום עבודתם לא עבדו כלל עובדים מעל גיל 45, 35% דיווחו שבמקום עבודתם, עד 25% מהמועסקים הם מעל גיל 45, ו-39% דיווחו שבמקום עבודתם, 66%

ויותר מכלל העובדים הם מעל גיל 45. ממצא זה מצביע על מציאותם של מקומות עבודה רבים שבהם העובדים המבוגרים מהווים רוב מוחלט מהעובדים בהם, ובמקביל על מציאותם של מקומות עבודה אחרים שבהם אין כלל עובדים מבוגרים, או שהם מהווים פחות מרבע מהעובדים (47% ממקומות העבודה). ממצאים אלה יכולים להצביע על היווצרותם של שוקי עבודה שונים המיועדים לעובדים צעירים ולעובדים מבוגרים. בסה"כ, על פי ההערכה, 35% מהמועסקים במקומות העבודה של הנשאלים היו מעל גיל 45.

אנשים עם מוגבלות - 81% מהנשאלים דיווחו שבמקום עבודתם לא עבדו אנשים עם מוגבלות. בסה"כ, על פי ההערכה, 1.5% מהמועסקים במקומות העבודה של הנשאלים היו אנשים עם מוגבלות.

לוח 2: התפלגות הקבוצות השונות במקומות העבודה של הנשאלים לפי שיעור מכלל המועסקים,

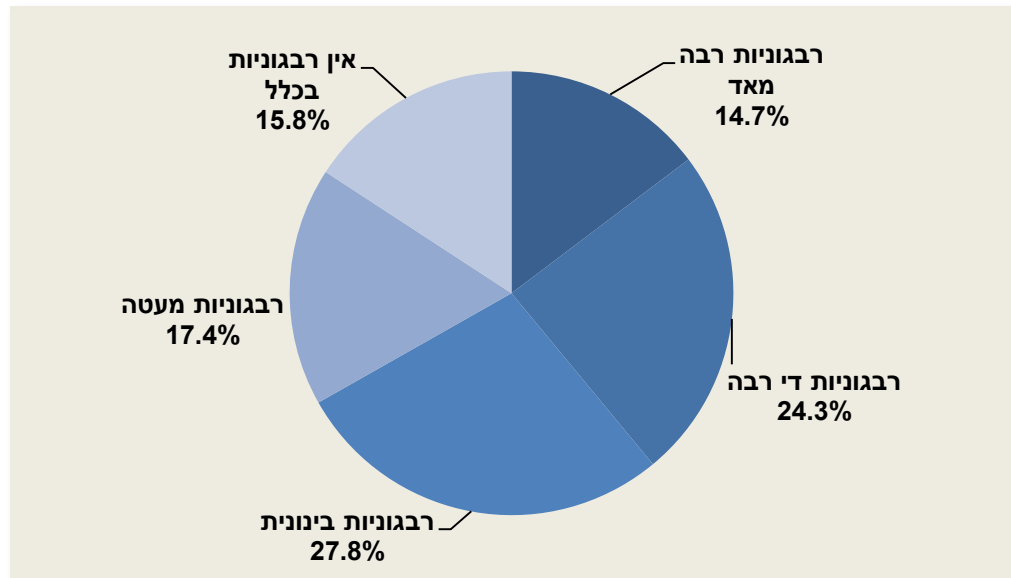
באחוזים וממוצעים

שיעור מכלל המועסקים	סה"כ	100%	99-66	65-26	25-1	אין	
53.1	100.0	12.9	25.6	35.7	18.0	7.8	נשים
15.8	100.0	6.8	4.0	7.2	29.6	52.4	ערבים
9.0	100.0	3.7	1.4	3.5	31.5	59.9	חרדים
3.0	100.0	0.3	0.3	1.4	28.7	69.4	אתיופים
18.1	100.0	2.1	16.7	0.2	38.4	37.4	עולים אחרים
35.3	100.0	3.9	35.0	0.2	34.5	12.9	בני 45+
1.5	100.0	0.2	0.3	0.5	18.2	80.9	אנשים עם מוגבלות

א2. הערכת מידת הרבגוניות במקום העבודה

39% מהנשאלים דיווחו שבמקום עבודתם, או במקום העבודה האחרון שבו עבדו בשנה האחרונה, למי שאינם מועסקים, קיימת רבגוניות ניכרת של עובדים, מהם 15% העריכו את הרבגוניות כרבה מאד ו-24% כדי רבה (ראה תרשים 1). השאר התפלגו בין 28% שהעריכו את הרבגוניות כבינונית, 17% שהעריכו אותה כמעטה ו-16% שסברו שאין כלל רבגוניות במקום עבודתם.

תרשים 1: מידת הרבגוניות במקום העבודה על פי הערכת העובדים, באחוזים



בשאלה נוספת נשאלו המועסקים האם, בהשוואה לתקופה שלפני חמש שנים, חל שינוי במידת רבגוניות העובדים במקום עבודתם. הנשאלים, המועסקים במקום עבודתם הנוכחי מזה חמש שנים ויותר ויכלו לפיכך לענות על השאלה, העריכו ברובם (65%) שלא חל שינוי ברבגוניות של העובדים במקום העבודה. השאר התפלגו בין 26% שהעריכו שהרבגוניות גדלה, מהם 11% במידה רבה ו-15% במידה מעטה, ו-8% שסברו שכיום יש פחות רבגוניות במקום העבודה בהשוואה לעבר.

כצפוי, נמצא קשר בין גודל מקום העבודה לבין הערכת מידת הרבגוניות (ראה לוח 3). הממצאים מצביעים על הבחנה בין שלוש קבוצות גודל. הקבוצה הראשונה הן מקומות העבודה הזעירים והקטנים המעסיקים עד 9 עובדים. 59% מהמועסקים במקומות עבודה אלה דיווחו שאין בכלל, או כמעט ואין, רבגוניות בהרכב העובדים בהם, מהם 38% דיווחו שאין רבגוניות בכלל. השאר התפלגו בין 25% שהעריכו את הרבגוניות כבינונית, ו-16% שהעריכו כי קיימת רבגוניות ניכרת, אף שמדובר במקום עבודה קטן.

קבוצה נוספת הם מקומות העבודה הגדולים המעסיקים 100 עובדים ויותר. במקומות עבודה אלו, 57% מהמועסקים דיווחו על רבגוניות ניכרת, מהם 25% דיווחו על רבגוניות רבה מאד ו-32% על רבגוניות די רבה, 29% דיווחו על רבגוניות בינונית ורק 14% על רבגוניות מעטה או על העדר רבגוניות.

ממצא מעניין הצביע על כך שכמעט ולא נמצאו הבדלים, בהערכת מידת הרבגוניות בעבודה, בקרב המועסקים שעובדים במקומות העבודה האחרים המעסיקים בין 11 ל-99 עובדים. במקומות העבודה הקטנים יחסית המעסיקים בין 11 ל-25 עובדים, 36% מהעובדים העריכו שיש רבגוניות רבה ו-39% העריכו שאין בכלל או אין כמעט רבגוניות, זאת בדומה למקומות העבודה הבינוניים והבינוניים-גדולים, המעסיקים בין 26 ל-99 עובדים, ש-37% מהעובדים בהם העריכו שיש רבגוניות רבה במקום העבודה, ו-34% העריכו שאין רבגוניות או שהרבגוניות מעטה.

לוח 3: הערכת מידת הרבגוניות בעבודה לפי גודל העסק, באחוזים

רבה מאד ודי רבה	בינונית	מעטה או אין בכלל	סה"כ
15.9	25.4	58.7	100.0
36.1	24.6	39.3	100.0
37.1	28.9	34.1	100.0
56.6	29.4	14.0	100.0

3א. התאמות לעבודה רבגונית

רוב הנשאלים, למעלה משני שלישי, דווחו כי במקום עבודתם מציינים חגים של דתות שונות ומאפשרים חופשות בחגים לכול הדתות, עושים הקלות לאימהות לילדים קטנים, מעבירים הכשרות לעובדים הנזקקים לכך, ועושים התאמות לאנשים עם מוגבלויות (ראה לוח 4). רק בשאלה שבדקה את נושא ההסעות לעובדים, מיעוט הנשאלים (39%) דיווחו שמקום העבודה מקיים הסעות לעובדים.

לוח 4: שיעור העונים בחיוב שמקום העבודה עושה את הדברים הבאים

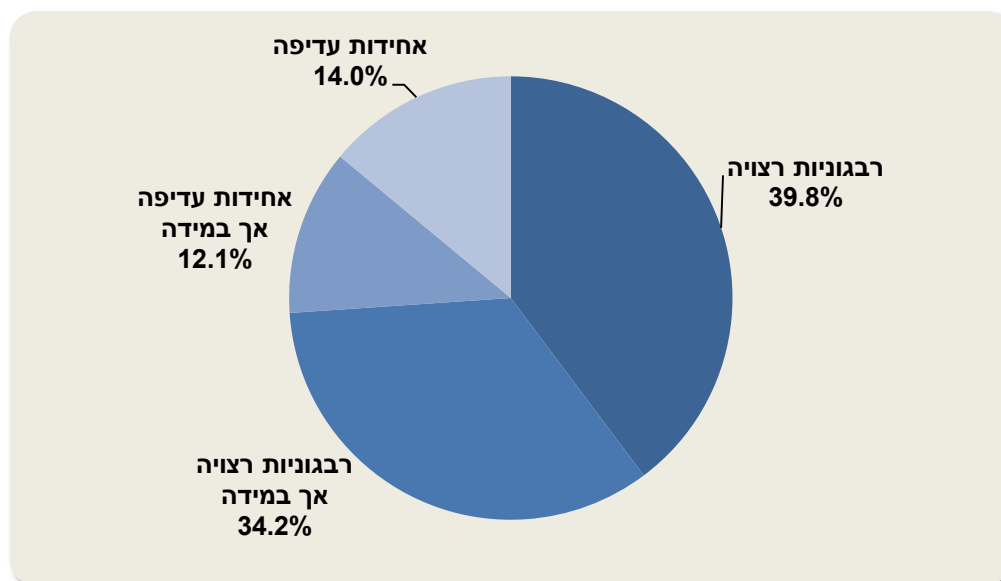
כן	לא	סה"כ	לא רלוונטי
73.7	26.3	100.0	18.1
75.1	24.9	100.0	19.3
38.5	61.5	100.0	7.0
66.9	33.1	100.0	44.4
81.3	18.7	100.0	8.8

ב. העדפות העובדים לגבי רבגוניות בעבודה

1ב. ההעדפה בין רבגוניות ואחידות

בשאלה כללית נאמר לנשאלים כי "יש אנשים המעדיפים לעבוד עם עובדים בעלי מאפיינים שונים: נשים וגברים, יהודים וערבים, חילונים ודתיים וכדומה, בעוד שאחרים מעדיפים לעבוד עם עובדים הדומים להם". הנשאלים התבקשו לבחור מה העדיפות שלהם בתחום זה. 40% מהנשאלים העדיפו שבמקום עבודתם יהיו כמה שיותר שוני ורבגוניות של עובדים (ראה תרשים 2). השאר התפלגו בין 34% שסברו שרבגוניות רצויה, אך לא יותר מדי, ו-26% שהעדיפו אחידות, מלאה (14%) או חלקית (12%).

תרשים 2: מידת הרבגוניות הרצויה במקום העבודה, באחוזים



בבחינת מאפייני הרקע, נמצאה בקרב החרדים והדתיים נטייה חזקה להעדיף אחידות במקום העבודה על פני רבגוניות של עובדים. בקרב החרדים, רק 16% מהנשאלים העדיפו שרצויים כמה שיותר שוני ורבגוניות של עובדים במקום העבודה, זאת לעומת 27% בקרב הדתיים שאינם חרדים, ולא פחות מ-44% העדיפו רבגוניות בקרב הנשאלים האחרים-מסורתיים וחילוניים.

משתנה נוסף שהייתה לו השפעה היה הגיל. מבוגרים נטו, יותר מצעירים, להעדיף רבגוניות של עובדים בעבודה.

2.2. קליטת עובדים מקבוצות שונות

כלל הנשאלים, גם אלה שדיווחו שהם מעדיפים לעבוד במקום עבודה רבגוני וגם אלא שהעדיפו אחידות, נשאלו האם היה רצוי שבמקום עבודתם יעבדו יותר עובדים מקבוצות שונות: נשים, ערבים, חרדים, אתיופים, עולים אחרים, בני 45 ויותר ואנשים עם מוגבלות (ראה לוח 5). רוב מקרב הנשאלים, שנע בין 50% ל-61%, אמרו שלא משנה להם אם יעבדו יותר עובדים במקום עבודתם מהקבוצות השונות, והדבר היה נכון לגבי כל הקבוצות שנבדקו.

בהתייחסות לכלל הקבוצות, למעט ערבים, יותר נשאלים תמכו בקליטה של עובדים השייכים לקבוצות שונות, מאשר נשאלים שהתנגדו לכך. התמיכה בקליטת עובדים בלטה בהתייחסות לאתיופים, לעולים אחרים ולמבוגרים מעל גיל 45, אך היא הייתה נכונה גם בהתייחסות לנשים, לאנשים עם מוגבלות ולחרדים, אף כי במקרה של חרדים, 18% מהנשאלים התנגדו לקליטתם במקום עבודתם. בהתייחסות לערבים, יותר נשאלים (30%) התנגדו לקליטת ערבים במקום עבודתם מאשר נשאלים שרצו בכך (20%).

לוח 5: התפלגות הנטייה לקלוט יותר עובדים מהקבוצות השונות, אחוזים

סה"כ	לא	לא משנה	כן	
100.0	13.2	57.7	29.2	נשים
100.0	29.9	50.1	20.0	ערבים
100.0	17.7	56.2	26.2	חרדים
100.0	8.5	60.2	31.2	אתיופים
100.0	8.2	61.4	30.4	עולים אחרים
100.0	7.8	60.2	32.0	בני 45+
100.0	12.3	57.5	30.2	אנשים עם מוגבלות

בבדיקת הנטייה לקליטת עובדים מקבוצות שונות במקום העבודה, בין נשאלים השייכים לאותה קבוצה לבין נשאלים אחרים, ההבדלים בהתייחסות לנשים, לערבים, לבני 45 ויותר, ולעולים, היו קטנים (ראה לוח 6). נשים נטו, מעט יותר מגברים, לצרף יותר נשים למקום העבודה, וכך גם עולים לעומת ותיקים, ובני 45 ויותר לעומת צעירים. הערבים נטו, מעט פחות מיהודים, לצרף עובדים ערבים נוספים, כנראה עקב כך שרובם עובדים במקומות עבודה במגזר הערבי המעסיקים במילא ערבים בלבד.

פער גדול הסתמן בהעסקת חרדים. 57% מהחרדים רצו לצרף חרדים נוספים למקום העבודה, זאת לעומת 24% בלבד מהנשאלים שאינם חרדים. גם אנשים בעלי מוגבלות נטו יותר לצרף אנשים עם מוגבלות לעבודה, לעומת נשאלים שאינם בעלי מוגבלות (40%-ו-30% בהתאמה).

לוח 6: שיעור המעוניינים לקלוט יותר עובדים מהקבוצות השונות לפי שייכות לקבוצה

שייכים לקבוצה	לא שייכים לקבוצה	
31.2	27.2	נשים
19.6	23.5	בני מיעוטים
57.4	23.5	חרדים
30.7	27.3	עולים
33.9	30.5	בני 45+
39.7	29.5	אנשים עם מוגבלות

3.3. הערכת תרומתה של עבודה רבגונית

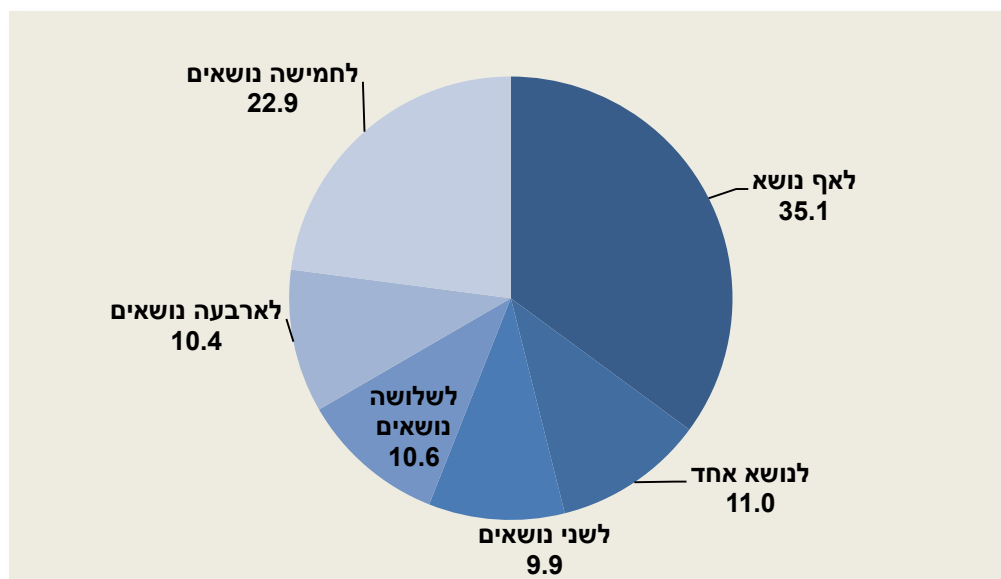
שאלה נוספת בשאלון בדקה את הערכת הנשאלים לגבי התרומה של העסקה רבגונית לשיפור איכות העבודה, לעידוד חדשנות ויצירתיות, להעלאת רמת המחויבות של העובדים, לשיפור השירות ללקוחות מקבוצות שונות, ולהעלאת שביעות הרצון של כלל העובדים (ראה לוח 7). רוב מקרב הנשאלים העריך כי עבודה רבגונית תשפר במידה רבה את השירות ללקוחות מקבוצות שונות (64%), ותעודד חדשנות ויצירתיות (57%), וקרוב למחצית הנשאלים העריכו כי עבודה רבגונית תשפר במידה רבה את רמת המחויבות (49%), תעלה את שביעות הרצון של העובדים (49%) ותשפר את איכות העבודה (45%).

לוח 7: הערכת תרומת העסקה רבגונית למקום העבודה בנושאים שונים, אחוזים

סה"כ	במידה רבה	במידה בינונית	במידה מעטה או בכלל לא	
100.0	45.1	34.0	21.0	שיפור איכות העבודה
100.0	57.2	25.5	17.3	עידוד חדשנות ויצירתיות
100.0	49.3	23.1	27.6	העלאת רמת המחויבות
100.0	64.1	20.6	15.3	שיפור השירות ללקוחות מקבוצות שונות
100.0	49.1	29.0	21.2	העלאת שביעות הרצון של כלל העובדים

מעט יותר משליש מהנשאלים (35%) סברו שהעסקה רבגונית אינה תורמת במידה רבה לאף אחד מהתחומים שנבדקו (ראה תרשים 3), ו-22% העריכו כי לעבודה רבגונית תרומה רבה לכל הנושאים שנבדקו. השאר התפלגו, פחות או יותר שווה בשווה, בין נשאלים שציינו שהתרומה רבה בנושא אחד, שני נושאים, שלושה נושאים וארבעה נושאים.

תרשים 3: מספר הנושאים שהנשאלים ציינו שהעסקה רבגונית תורמת להם במידה רבה



משתני הרקע של הנשאלים כמעט ולא השפיעו על הנטייה להעריך את מידת התרומה של העסקה רבגונית למקום העבודה, כגבוהה או כנמוכה.

פרק 4 – תחושות אפליה בקבלה לעבודה ובמקום העבודה

א. 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 לאוכלוסיית המובטלים המחפשים עבודה, והן למועסקים. השאלה הייתה כללית והתייחסה לניסיון המצטבר של האוכלוסייה, הן בחיפוש הנוכחי, למובטלים ומועסקים המחפשים עבודה אלטרנטיבית 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 אנשים עם מוגבלות (ראה לוח 8). 36% מהמוגבלים חשו שהפלו אותם בקבלה לעבודה בגלל היותם מוגבלים. שיעור גבוה יחסית, של מדווחים על אפליה בקבלה לעבודה, נמצא גם בקרב הערבים (29%), החרדים והדתיים (24%), האימהות לילדים קטנים עד גיל 6 (23%), ומבוגרים מעל גיל 45 (22%). שיעור נמוך יותר, של תחושות אפליה בקבלה לעבודה, נמצאו בקרב עולים שעלו ארצה משנת 1990 ואילך (13%), נשים (11%), משרתים במילואים (9%) ואנשים ממוצא מזרחי (6%). חשוב להדגיש את הפער בתחושת האפליה בקבלה לעבודה, בין כלל הנשים, שהשיעור של אלה שחשו אפליה בקרבן היה נמוך יחסית, לבין אימהות לילדים קטנים ששיעור תחושות האפליה בקרבן הייתה יותר מכפולה מזה של כלל הנשים.

בסה"כ, 25% 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.

השוואה בין הסקר הנוכחי לבין הסקר הקודם שנערך בשנת 2011, מצביעה על עלייה חדה בתחושות האפליה של הדתיים (רובם חרדים), ועל עלייה בתחושת האפליה של אנשים עם מוגבלות, מבוגרים מעל גיל 45, ומשרתים במילואים. במקביל נרשמה ירידה בתחושות האפליה בקבלה לעבודה, של עולים, של נשים, של אימהות לילדים קטנים, ושל אנשים ממוצא מזרחי.

יתכן שהעלייה בשנת 2013 בתחושת האפליה של חרדים ושל אנשים עם מוגבלות, בהשוואה לשנת 2011, קשורה במדיניות לעידוד כניסתן של אוכלוסיות אלה לשוק העבודה. גידול במספר החרדים והאנשים עם מוגבלות המנסים להיכנס לשוק העבודה, יכול להעלות את היקף המדווחים על אפליה.

לוח 8: שעור המשתייכים לכוח העבודה שחשו אפליה בתהליך חיפוש עבודה, רק השייכים לאוכלוסיות

שנבדקו, לפי מועד סקר

2011	2013	
13.9	10.9	כנשים
29.2	22.6	כאימהות לילדים עד גיל 6
15.6	22.4	כמבוגרים מעל גיל 45
28.9	28.7	כערבים
14.7	23.8	כחרדים ודתיים
20.3	12.9	כעולים מבריה"מ לשעבר מ- 1990 ואילך
7.3	5.7	כאנשים ממוצא מזרחי
4.4	9.2	כמשרתים במילואים
28.9	36.2	כאנשים עם מוגבלות
27.5	25.2	הרגשת אפליה לפחות מאחת מהסיבות מכלל האוכלוסייה

לא נמצאו קשרים ברוב הקבוצות בין תחושת אפליה בתהליך חיפוש עבודה לבין רמת ההשכלה. במרבית המקרים, תחושת האפליה בקבלה לעבודה הייתה דומה בקרב נשאלים שלא סיימו תיכון ובקרב בעלי תעודה אקדמאית. היוצאים מהכלל היו אימהות לילדים קטנים. אימהות לילדים קטנים, בעלות השכלה גבוהה יחסית, דיווחו יותר על אפליה בתהליך הקבלה לעבודה.

ב. אפליה במקום העבודה

ב1. תחושת האפליה לפי תחומים

תחושת אפליה בעבודה, הנובעת מהשתייכות לקבוצות שונות, נבדקה בקרב מועסקים בהתייחס לעבודתם הנוכחית, ובקרב בלתי מועסקים בהתייחס לעבודתם האחרונה. רוב המשיבים (91%) היו מועסקים והתייחסו בתשובותיהם למקום עבודתם הנוכחי. האפליה בעבודה נבדקה בהתייחס לקבלה לעבודה, לשכר, לתנאים הנלווים לשכר, לקידום בעבודה, לשליחה להכשרה מקצועית, לפיטורים או אימים בפיטורים, וליחס הכללי.

תחושת האפליה הגבוהה ביותר, בהבחנה על פי תחומים, הייתה בתחום השכר (ראה לוח 9). 18% מהנשאלים דיווחו שהם חשו שקיפחו אותם בשכר מסיבות הקשורות להשתייכות קבוצתית. בנוסף, 15% דיווחו על תחושת אפליה בקידום בעבודה ו-15% על תחושת אפליה בתנאים הנלווים לשכר כגון: רכב, שעות נוספות, הוצאות וכו'. בתחומים האחרים, היקף תחושת האפליה היה נמוך יותר: 9% בשליחה להכשרה או השתלמויות, 8% בפיטורים או אימים בפיטורים, ו-5% בקבלה לעבודה, שיעור נמוך הנובע מכך שרוב הנשאלים היו מועסקים. כרבע מהנשאלים (24%), שיעור גבוה יחסית דיווחו על אפליה הנובעת מהיחס הכללי אליהם ולא בהכרח מאפליה בנושא ספציפי. בסה"כ, 41% מהנשאלים דיווחו שחשו אפליה על רקע של השתייכות קבוצתית, לפחות באחד מהתחומים.

בהשוואה לשנת 2011, ההבדלים במרבית התחומים לא היו גדולים. נמצאה נטייה בשנת 2012 לדווח על גידול בתחושת האפליה בתנאים הנלווים, בפיטורים או באימים בפיטורים, בקידום בעבודה ובשליחה להכשרה והשתלמויות, ועל ירידה קלה בתחושת האפליה בשכר ובקבלה לעבודה. שינוי מהותי נמדד בתחושת האפליה ביחס הכללי. בשנת 2013, יותר מפי שניים מהנשאלים דיווחו, בהשוואה ל-2011, על תחושת אפליה הקשורה ליחס באופן כללי.

הממצאים היו דומים גם בהשוואה לסקר שנערך בשנת 2009, כאשר בכול התחומים, למעט בקבלה לעבודה, תחושת האפליה בשנת 2013 הייתה גבוהה מזו שדווחה בשנת 2009.

לוח 9: שיעור המדווחים על תחושת אפליה לפי תחומים ולפי מועד הסקר

סקר 2009	סקר 2011	סקר 2013	
5.8	6.8	5.4	בקבלה לעבודה
17.1	18.2	17.9	בשכר
12.0	12.4	15.0	בתנאים נלווים
11.3	14.0	15.0	בקידום בעבודה
8.1	8.7	9.3	בשליחה להכשרה או השתלמויות
6.8	5.7	7.9	פיטורים או אימים בפיטורים
6.8	9.2	23.6	ביחס באופן כללי
27.6	29.4	40.7	באחד מהתחומים

2.2 תחושת אפליה לפי השתייכות קבוצתית

מבין הקבוצות שנבדקו, תחושת האפליה הגבוהה ביותר התקיימה, בסקר בשנת 2013, בקרב ערבים (ראה לוח 10). מכלל השייכים לקבוצה זו, 21% דיווחו כי היפלו אותם לרעה בעבודה בגלל היותם ערבים. שיעור גבוה יחסית של מרואיינים, שחשו תחושות אפליה, נמצא גם בקרב אימהות לילדים עד גיל 6 (19%), ובקרב אנשים עם מוגבלות (17%). שיעור נמוך יותר של תחושת אפליה נמצא בקרב העולים ממדינות בריה"מ לשעבר (13%), בקרב מבוגרים מעל גיל 45 (12%), בקרב חרדים (12%) בקרב נשים (11%), בקרב אנשים ממוצא מזרחי (8%). כמעט ולא נמצאו נשאלים שחשו תחושת אפליה עקב שירות במילואים. בסה"כ, 17% מהנשאלים דיווחו שחשו שהפלו אותם בעבודה עקב השתייכותם לאחת או יותר מהקבוצות שנבדקו.

בהשוואה לשנת 2011, נרשמה עלייה בתחושות האפליה של חרדים, ערבים ונשאלים ממוצא מזרחי, ונרשמה ירידה בתחושות האפליה של אנשים עם מוגבלות, משרתים במילואים, עולים שעלו משנת 1990 ואלך ומבוגרים מעל גיל 45.

בהשוואה לשנת 2009, נרשמה מגמה של עלייה בתחושות האפליה בעבודה נוכחית בקרב ערבים, עולים שעלו משנת 1990 ואילך, חרדים, נשים ואנשים ממוצא מזרחי.

לוח 10: שיעור הנשאלים שחשו אפליה מצד מעסיקים, מועסקים במקום עבודה נוכחי ולא מועסקים במקום עבודה קודם, רק השייכים לקבוצות לפי מועד הסקר

שנת 2009	שנת 2011	שנת 2013	
8.4	11.7	11.1	נשים
16.4	18.7	18.7	אימהות לילדים עד גיל 6
11.8	13.7	11.9	מבוגרים מעל גיל 45
11.2	18.2	21.2	ערבים
6.8	7.9	12.2	חרדים ודתיים
12.0	15.0	13.3	עולים מבריה"מ לשעבר, 1990 ואילך
5.0	5.1	8.4	אנשים ממוצא מזרחי
1.4	6.1	1.0	משרתים במילואים
19.4	28.2	17.1	אנשים עם מוגבלות
14.2	19.0	17.4	באחת מהקבוצות

פרק 5 – תפיסות ועמדות לגבי אפליה בעבודה

א. תפיסת עומק האפליה של קבוצות עובדים שונות

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

מכלל הקבוצות שההתייחסות אליהן נבדקה, הנשאלים העריכו כי הקבוצות הסובלות במיוחד מאפליה בעבודה, במידה רבה מאד או במידה רבה, הם מבוגרים (52%), אימהות לילדים קטנים ואנשים עם מוגבלות (49%), ערבים (48%), ואתיופים (43%) (ראה לוח 11). שיעור נמוך בהרבה העריך שיש אפליה, במידה רבה, של נשים (27%), ושל חרדים ודתיים (21%). רק מיעוט קטן מהנשאלים סברו שיש אפליה רבה של עולים מבריה"מ לשעבר (12%), של מזרחיים (10%), ושל משרתים במילואים (8%).

לוח 11: תפיסת קיומה של אפליה בעבודה של קבוצות עובדים שונות, באחוזים

אין בכלל אפליה	במידה מעטה	במידה בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאד	
21.2	16.0	35.9	18.5	8.3	נשים
16.6	14.6	30.5	33.6	15.8	אימהות לילדים קטנים
13.7	10.5	24.2	26.9	24.6	מבוגרים
18.7	10.8	22.1	24.8	23.5	ערבים
38.4	14.0	26.0	14.2	6.6	חרדים ודתיים
21.1	11.9	21.8	24.5	18.6	אתיופים
47.3	16.8	23.4	8.6	3.8	עולים מבריה"מ לשעבר
53.2	15.9	21.3	6.8	2.9	מזרחיים
56.3	17.6	18.3	5.4	2.2	משרתים במילואים
19.0	9.3	22.7	26.8	22.1	אנשים עם מוגבלות

נמצאה נטייה של בעלי השכלה גבוהה יחסית, להעריך את רמת האפליה של רוב הקבוצות שנבדקו כנמוכה, בהשוואה להערכת רמת האפליה על ידי בעלי השכלה נמוכה יותר. עם עליית השכלה, נטו הנשאלים

להעריך פחות כי קיימת אפליה של נשים, ערבים, אתיופים, אנשים עם מוגבלות, אימהות לילדים קטנים ומבוגרים.

בשנת 2013, בהשוואה לשנת 2011, העריכו פחות נשאלים כי קיימת אפליה בעבודה, רבה מאד או רבה, של נשים, של אימהות לילדים קטנים, של מבוגרים, של משרתים במילואים, ושל אנשים עם מוגבלויות (ראה לוח 12). הקבוצה היחידה, שבה נרשמה עלייה בשנת 2013 בשיעור הסבורים שהמשתייכים לקבוצה סובלים מאפליה, היו הערבים. הפערים, בין השנים 2013 ל-2011, בהתייחסות לאפליית חרדים ודתיים, אתיופים, עולים מבריה"מ לשעבר ומזרחיים, היו קטנים, אך גם בהתייחסות לקבוצות אלה, עומק האפליה בעבודה נתפס כנמוך במעט בשנת 2013, בהשוואה לשנת 2011.

בסיכום ההתייחסות הכוללת, נמצאה ירידה ניכרת בשנת 2013 בשיעור הנשאלים שהעריכו שקיימת אפליה רבה במוצא לכל עשר הקבוצות שנבדקו (31%), לעומת 44% בשנת 2011, פער שנבע בעיקרו ממעבר של נשאלים מהערכה שקיימת אפליה רבה כלפי חלק מהקבוצות, להערכה שהאפליה קיימת, אך ניתן להגדירה כבינונית.

לוח 12: תפיסת קיומה של אפליה בעבודה של קבוצות עובדים שונות, לפי מועד סקר

2009		2011		2013		
במידה מעטה או בכלל לא	במידה רבה	במידה מעטה או בכלל לא	במידה רבה	במידה מעטה או בכלל לא	במידה רבה	
37.1	30.5	33.2	35.5	37.2	26.9	נשים
33.9	35.6	24.6	53.0	31.2	38.4	אימהות לילדים קטנים
29.5	45.4	23.6	56.2	24.2	51.6	מבוגרים
42.0	39.0	37.2	42.3	29.5	48.3	ערבים
66.1	13.8	56.0	21.0	52.4	20.8	חרדים ודתיים
44.0	32.1	35.8	43.2	33.1	43.1	אתיופים
68.6	10.8	68.0	12.2	64.2	12.1	עולים מבריה"מ לשעבר
72.9	9.2	69.5	11.4	69.0	9.7	מזרחיים
78.6	7.0	74.6	10.7	73.9	7.8	משרתים במילואים
36.2	44.2	23.8	55.8	28.2	49.0	אנשים עם מוגבלות
50.9	26.8	44.6	34.1	44.3	30.8	ממוצע

בהשוואה לשנת 2009, המגמה הייתה הפוכה. נמצאה נטייה בשנת 2013 להעריך יותר שקיימת אפליה בעבודה של אימהות לילדים קטנים, מבוגרים, ערבים, חרדים ודתיים, אתיופים, ואנשים עם מוגבלות. בסה"כ, לאחר שבשנת 2011, בהשוואה לשנת 2009, חלה עלייה חדה בהערכת הציבור שקיימת אפליה בעבודה של המשתייכים לקבוצות שונות, בשנת 2013 המגמה השתנתה וההערכה הייתה שהיקף האפליה בעבודה של חלק מהקבוצות הצטמצם.

ב. 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, נמצאו פערים גדולים יחסית בשאלות שבדקו את ההתייחסות לעולים מבריה"מ לשעבר, לנשים, ולמוגבלים (ראה לוח 13). עולים מבריה"מ לשעבר נטו יותר לטעון כי יש אפליה כלפי עולים, בהשוואה לותיקים (25% ו-11% בהתאמה), נשים נטו, יותר מגברים, להעריך כי קיימת אפליה רבה של נשים בעבודה (33% ו-21% בהתאמה), ואנשים עם מוגבלות העריכו יותר כי יש אפליה רבה של אנשים עם מוגבלות בעבודה, בהשוואה לנשאלים שאינם מוגבלים (59% ו-48% בהתאמה).

פערים קטנים בין השייכים לקבוצה שנבדקה, לבין המרוויינים האחרים, נמצאה גם בתפיסת האפליה של אימהות לילדים קטנים, של מבוגרים, ושל חרדים ודתיים, אף שההבדלים בהתייחסות לעומק האפליה של קבוצות אלה היו קטנים יותר. אימהות לילדים קטנים סברו יותר, בהשוואה לנשאלים אחרים (נשים וגברים) כי קיימת אפליה של אימהות בעבודה (44% ו-36% בהתאמה), חרדים ודתיים סברו יותר כי קיימת אפליה של קבוצות אלו בעבודה, בהשוואה לאחרים (26% ו-19% בהתאמה), ומבוגרים סברו, מעט יותר מצעירים, כי קיימת הפליה כלפי מבוגרים (55% ו-49% בהתאמה).

ההבדלים בהערכת האפליה כלפי מזרחיים ומשרתים במילואים היו קטנים, אף שגם במקרים אלו נמצאה נטייה קלה של מזרחיים ושל משרתים במילואים להעריך מעט יותר שהקבוצות אליהן הם משתייכים מופלות במידה רבה בעבודה.

היוצא מהכלל נמצא בהתייחסות לאפליית ערבים בעבודה. בין השנים 2009 ל-2013 נרשמה עלייה רציפה בשיעור הסבורים שקיימת אפליה רבה של קבוצה זו בעבודה, מגמת עלייה שאפיינה בעיקר את הציבור היהודי. עקב כך, שיעור הסבורים שערבים מופלים לרעה במידה רבה בעבודה, היה גבוה במידה ניכרת בקרב היהודים (50%) מאשר בקרב הערבים (38%). ככל הנראה, ממצא זה נובע בעיקרו מהעובדה שרוב הערבים בישראל מועסקים בעסקים במגזר הערבי שבהם כל העובדים, או רובם הגדול, הם ערבים. עקב כך, יש קושי לאותם נשאלים להעריך כי קיימת במקומות עבודה אלה אפליה כלפי ערבים. חיזוק להנחה זו נמצא כאשר נעשתה הבחנה בין נשאלים ערבים המועסקים בישובים ערבים לבין נשאלים המועסקים בישובים יהודים או במקומות אחרים מחוץ לישובים הערבים. בקרב המועסקים בישובים שאינם ערבים, וניתן להניח כי רובם עובדים במקומות עבודה שבהם מועסקים יהודים (אף שהנושא לא נבדק בסקר), 57% מהנשאלים העריכו כי קיימת אפליה רבה של ערבים במקומות העבודה.

לוח 13: תפיסת קיומה של אפליה^() בעבודה של קבוצות עובדים שונות, לפי השתייכות, או אי השתייכות, לקבוצות אלו, באחוזים**

לא שייכים לקבוצה			שייכים לקבוצה (*)			
במידה מעטה או בכלל לא	במידה בינונית	במידה רבה	במידה מעטה או בכלל לא	במידה בינונית	במידה רבה	
44.9	34.1	21.1	29.4	37.7	32.9	נשים
						אימהות לילדים
33.9	30.6	35.6	26.3	30.1	43.6	קטנים
24.7	26.1	49.2	23.4	21.4	55.1	מבוגרים
29.7	20.2	50.1	28.7	33.3	38.0	ערבים
55.0	25.6	19.4	44.1	29.9	26.0	חרדים ודתיים
						עולים מבריה"מ
65.7	23.1	11.3	47.5	27.5	25.0	לשעבר
75.0	16.3	8.7	64.9	22.7	12.4	מזרחיים
75.7	16.7	7.5	63.0	28.3	8.7	משרתים במילואים
28.7	23.2	48.1	24.0	17.3	58.7	אנשים עם מוגבלות

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

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

ג. תחומי האפליה

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 נלווים לשכר, פיטורים והכשרה והשתלמויות.

התחום שבו האפליה נתפסה כגבוהה יחסית היה תחום הקבלה לעבודה (ראה לוח 14). כשני שלישי מהנשאלים (66%) העריכו כי קיימת אפליה רבה (במידה רבה מאד ובמידה רבה) של עובדים בתהליך הקבלה לעבודה, קצת למעלה ממחצית האוכלוסייה (55%) סברו כי קיימת אפליה רבה בקידום בעבודה, וכמחצית (49%) העריכו כי קיימת אפליה בשכר. האפליה נתפסה כנמוכה יותר בתחומים הקשורים לתנאים הנלווים לשכר (42% העריכו כי קיימת אפליה רבה), בפיטורים או איומים בפיטורים (39%) ובשליחה להכשרה מקצועית (37%), אך גם תחומים אלה נתפסו, בקרב שיעור לא נמוך באוכלוסייה, כתחומים שקיימת בהם אפליה רבה.

לוח 14 : תפיסת האפליה בעבודה לפי תחומים, באחוזים

אין בכלל	במידה	במידה	במידה	במידה רבה	
	מעטה	בינונית	רבה	מאד	
7.6	6.1	20.2	26.5	39.5	בקבלה לעבודה
15.9	10.4	24.7	23.5	25.6	בשכר
22.3	13.4	22.7	19.7	21.9	בתנאים נלווים לשכר
14.5	7.9	22.7	26.9	27.9	בקידום בעבודה
27.9	13.6	21.2	19.1	18.2	בשליחה להכשרה מקצועית
25.7	12.6	23.0	18.7	20.0	בפיטורים או איומים בפיטורים

בשנת 2013, בהשוואה לשנת 2011, נמצאה נטייה קלה של נשאלים להעריך יותר כי קיימת אפליה רבה בשכר (49% בשנת 2013 לעומת 54% ב-2011), בתנאים הנלווים לשכר (42%-ו-46% בהתאמה), ובשליחה להכשרה מקצועית (37%-ו-40% בהתאמה) (ראה לוח 15). המגמה הייתה הפוכה, אף כי ההבדלים היו קטנים, בהתייחסות לקבלה לעבודה (66% בשנת 2013 לעומת 64% ב-2011). בקידום בעבודה ובפיטורים או איומים בפיטורים לא נמצאו הבדלים בין התפיסות בשנת 2013 לאלה של שנת 2011.

לוח 15 : תפיסת האפליה בעבודה לפי תחומים ולפי מועד סקר, באחוזים

במידה מעטה או בכלל לא	2011			2013			
	במידה בינונית	במידה רבה	במידה מעטה או בכלל לא	במידה בינונית	במידה רבה	במידה מעטה או בכלל לא	
15.6	20.3	64.2	13.7	20.2	66.1	בקבלה לעבודה	
22.5	23.9	53.6	26.3	24.7	49.0	בשכר	
29.1	25.0	45.9	35.7	22.7	41.6	בתנאים נלווים לשכר	
23.4	23.8	52.8	22.4	22.7	54.8	בקידום בעבודה	
31.7	28.3	40.1	41.5	21.2	37.3	בשליחה להכשרה מקצועית	
35.8	24.4	39.8	38.3	23.0	38.7	בפיטורים או איומים בפיטורים	

ד. החוק ונציבות שוויון הזדמנויות בעבודה

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה

39% מהנשאלים דיווחו שהם מכירים את חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. השאר דיווחו שהם מכירים אותו חלקית (20%), לא מכירים אותו (33%), או לא ענו על השאלה (8%). נתונים אלה מצביעים על עלייה ניכרת בהכרת החוק, על פי דיווח הנשאלים, בהשוואה לשנת 2011, אז רק רבע מהנשאלים דיווחו שהם מכירים את החוק.

כלל הנשאלים, גם אלה שדיווחו שאינם מכירים את החוק, נשאלו באיזו מידה לדעתם שומרים על החוק במקום עבודתם. רוב הנשאלים (64%) האמינו כי החוק נשמר במידה רבה במקום עבודתם, בעוד שהאחרים (36%), לא חשבו כי החוק נשמר במלואו במקום עבודתם.

על שמירת החוק לשוויון הזדמנויות השפיעו מספר מאפייני רקע של הנשאלים. נמצא כי ערבים, עובדים בעלי השכלה נמוכה יחסית, ועובדים צעירים, סברו פחות ששומרים על החוק במקום עבודתם.

נציבות שוויון הזדמנויות

שיעור הנשאלים שדווחו כי שמעו על נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה במשרד התמ"ת היה נמוך משיעור המדווחים על היכרות עם חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. רק כרבע (26%) מהנשאלים דיווחו ששמעו על הנציבות (ראה לוח 16). הנשאלים שדיווחו ששמעו על נציבות השוויון, נשאלו על מקור המידע. רוב הנשאלים שמעו על הנציבות מאמצעי תקשורת ההמונים: 24% בתקשורת באופן כללי, 18% בעיתונות, 11% בטלביזיה, 8% ברדיו ו-9% באינטרנט. 14% שמעו על הנציבות במקום העבודה ועוד 4% שמעו ישירות מהתמ"ת (כולל הנציבות), מתוקף תפקידם או ממידע שהגיע אליהם ישירות. נמצאה עלייה קלה בשנת 2013 בהיקף החשיפה לחוק באמצעות מידע שהתקבל במקום העבודה או מהתמ"ת, בהשוואה לשנת 2011. בשנת 2011, 13% שמעו על הנציבות במקום עבודתם או באמצעות קשר ישיר עם הנציבות ומשרד התמ"ת, לעומת 18% בשנת 2013.

לוח 16: מקורות המידע על נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, באחוזים

תקשורת	23.5
עיתונות	17.6
טלביזיה	11.0
רדיו	8.2
אינטרנט	9.4
חברים, משפחה, אנשים	10.2
בעבודה	14.1
תמ"ת	3.5
אחר	2.5
סה"כ	100.0

- 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 למערב 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.

Kalev, A., Dobbin, F. & Kelly, E. (2006) Best Practices or Best Guesses? Assessing the Efficiency of Corporate Affirmation Action and Diversity Policies, *American Sociological Review*, 71, 589-617.

Kalev, A. (2009) Cracking the Glass Cages Restructuring and Ascription Inequality at Work, *American Journal of Sociology*, 114(6) 1591-1643.

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 Labor 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.