



בדיקת אפליה בשכירה לעבודה על-ידי מבחני היענות

בתיה בן הדור, עליזה אבן-חיריק, אפרת אפלבוים, הדס דרייזר,
דפנה שרון, ינון כהן, גיא מונדלק*

א. מבוא; א1. אפליה בתעסוקה; א2. אפליה בשכירה; א3. שיטות
לזיהוי אפליה; א4. מבדקי-בקרה במחקרי אפליה; ב. תיאור
המחקרים ומערכי המחקר; ב1. ממצאים; ג. דיון: ממצאים על
אפליה בשכירה בישראל על בסיס מבחני היענות

א. מבוא

מאמר זה מציג שורה של מחקרי אפליה בתעסוקה המתמקדים בשלב הראשון שבו קיימת האפשרות לאפליה כזו – שלב הזימון הראשוני לריאיון. בחינת אפליה בשלב הזימון לריאיון אינה פשוטה היות שקל להסוות אפליה בשלב זה. לרוב אין שומרים את פרטי המועמדים שלא זומנו לריאיון, וכן קשה לקבוע אם אי-זימון לריאיון היה מסיבות ענייניות או בשל אפליה. שיטת מחקר מקובלת בעולם לבדיקת אפליה אשר מתמודדת עם קשיים אלה היא "Audit Study", או כפי שנכנה אותה בהמשך – "מבדק-בקרה". בשיטה זו תופעת האפליה נבדקת באופן ישיר ומתגלה בעת התרחשותה. החוקרים משתלבים במציאות הרגילה שאותה הם לומדים, ובוחנים כיצד הנבדקים מתנהגים בזמן-אמת. הנבדקים אינם יודעים שהם משתתפים במחקר, ולפיכך צפוי כי תגובתם תייצג את המציאות בצורה נאמנה ביותר.

במאמר זה יוצגו חמישה מחקרים שנערכו במהלך השנים 2000–2003 אשר חקרו אפליה בשלב השכירה לעבודה בישראל. כל המחקרים נערכו על-ידי שימוש בסוג של

* המאמר מבוסס על חמש עבודות MA שכתבו חמש המחברות הראשונות בחוג ללימודי עבודה, אוניברסיטת תל-אביב, בין השנים 2000–2004, בהנחיית ינון כהן וגיא מונדלק.

מבדקי־בקרה הנקרא "מבחן היענות" (Correspondence Test). בשיטה זו שולחים קורות־חיים של מועמדים פיקטיביים למקומות עבודה אמיתיים ובוחנים את תגובותיהם של מקומות העבודה (אם הם חזרו אל המועמדים והזמינו אותם לריאיון) באופן האמיתי ביותר. סוגי האפליה שנבחנו הינם טיפוסיים לשוק העבודה ככלל, ובישראל בפרט – אפליית־מין (גברים/נשים), אפליית־מוצא (אשכנזים/מזרחים), אפליית־גיל (צעירים/מבוגרים), אפליית מהגרים (ילידות הארץ / עולות מרוסיה) ואפליה על בסיס מצב משפחתי בקרב נשים (רווקות/נשואות). לגבי ערבים לא נערך מחקר שכן קיים תיעוד עשיר המפרט את סוגי האפליות נגד ערבים בישראל, כולל ראיונות עם מנהלי משאבי־אנוש המציינים במפורש כי הם מעדיפים עובדים יהודים על ערבים.¹ כל אחד מן המחקרים נערך במשלח־יד שונים (הנדסת חומרה, רכזי כוח־אדם, הנדסת תעשייה וניהול, הנהלת־חשבונות, מזכירות, תכנות ועריכת־דין), ויחד הם מקיפים חלקים נרחבים של שוק העבודה במגזר הפרטי.

חלקו הראשון של המאמר הינו מבוא קצר המציג את נושא האפליה בתעסוקה בכלל ובשכירה בפרט ואת השיטות למדידתן. הצגה זו תתמקד בקשיי הבחינה והמדידה של אפליה בשלבי השכירה לעבודה, ובשימוש בשיטת "מבחן ההיענות" כאמצעי להתגבר על בעיות אלה, לכל־הפחות ביחס לשלב הטרומי של זימון לריאיון. חלקו השני של המאמר מתמקד בחמשת המחקרים, ומציג לגבי כל אחד מהם את השערות המחקר ומערך המחקר. בחלקו השלישי של המאמר מוצגים ממצאי המחקרים השונים, ובחלקו האחרון נדון בתוצאות המחקרים ובבחינת האפליה בשכירה בישראל ובכלל.

א.1 אפליה בתעסוקה

מקובל להגדיר אפליה בתעסוקה כהתייחסות שונה לאנשים מקבוצות שונות אף שנתוניהם הרלוונטיים זהים.² אפליה שכזו תיתכן בשלבים שונים של ההתקשרות בין העובד/ת למעסיק, לרבות השכירה, הקידום והפיטורים, ובממדים שונים של ההתקשרות – בשכר, בתנאי העבודה ואף ביחסם של הממונים אל העובד/ת. על־אף ההגדרה הפשוטה לכאורה, אפליה הינה תופעה מורכבת, וקיימים הסברים כלכליים וחברתיים שונים לקיומה של התייחסות מפלה בשוק העבודה.³

הסבר אחד לאפליה הוא זה של "אפליית־טעמים",⁴ כלומר, אפליה הנובעת מדעות קדומות ומהעדפות פסיכולוגיות וסוציולוגיות כלפי קבוצות מסוימות. למשל, העדפתו של המעסיק להעסיק חבר בקבוצה מסוימת בשל העדפותיו האישיות או בשל העדפותיהם של לקוחותיו או עובדיו. בעלי הדעות הקדומות אינם רציונליים בהעדפותיהם, ואף מוכנים לשלם פרמיה מעל מחיר השוק על־מנת לספק טעמים אלה.

מקרים אחרים של הבחנה בין קבוצות מוסברים על־ידי קיומה של "אפליה סטטיסטית". על־פי הסבר זה, המעסיק, שהינו רציונלי ושואף להשיא את רווחיו, חייב לקבל החלטות לגבי שכירת מועמדים לעבודה על־סמך מידע לא־שלם שיש לו לגביהם. לכן הוא משתמש בנתונים הקיימים על כלל הקבוצה שהמועמד משתייך אליה. אפליה זו אינה



נובעת מדעות קדומות, אלא משיקולים רציונליים. גם כאשר למועמד מסוים יש כישורים ופריון גבוהים מהמוצא של בני קבוצתו, הוא נשפט על-פי מאפייני קבוצתו, ולא על-פי כישוריו האישיים.⁵

לעיתים ננקטת אפליה מחוץ לשוק העבודה אשר גורמת בסופו של דבר לאפליה בתעסוקה. למקרים כאלה מתייחסים כאל אפליה "בלתי-ישירה" (או אפליית קדם-שוק), בניגוד לאפליה "ישירה", שהיא אפליה בשוק העבודה עצמו.⁶ במקרים של אפליה בלתי-ישירה, למשל בתחום החינוך, האפליה משפיעה לרעה על ההון האנושי של חברי הקבוצה המופלית, וכתוצאה מכך סיכוייהם בשוק העבודה נמוכים משל בני קבוצות אחרות שהונם האנושי לא נפגע כתוצאה מאפליה בחינוך. המעסיק שוקל אומנם שיקולים הנתפסים כרלוונטיים לעיסוק ולכן לגיטימיים, כגון השכלה, אולם בבחירתו הוא מקבע את ההבדלים החברתיים המוקדמים.

קשה להבחין באופן אנליטי בין סוגי האפליה השונים. למשל, הגבול בין אפליית-טעמים המבוססת על תפיסות סטריאוטיפיות מופרכות וגזעניות לבין אפליה סטטיסטית המושתתת על הבחנות קבוצתיות מבוססות-לכאורה הינו דק מאוד.⁷ גם ההבדל בין אפליה ישירה לאפליית קדם-שוק קשה להבחנה, שכן האחת מזינה את האחרת. אפליה בשוק העבודה מספקת תמריץ שלילי לשיפור הכישורים המתאימים לשוק העבודה, שכן הפרט יודע שכישוריו אינם מוערכים כראוי בשל השתייכותו הקבוצתית ולכן משקיע פחות בהון אנושי. כתוצאה מכך כישוריו הפחותים משמשים אמצעי להצדקה ולהנצחה של האפליה הישירה.⁸

יש אף הטוענים כי צריך לזנוח את המיון הכלכלי המקובל של הסיבות לאפליה המחייב להבחין בין שלושת סוגי האפליה שהוזכרו לעיל, ומדגישים את היות האפליה בתעסוקה חלק ממערכת חברתית מדרגית ושיטתית אשר מעגנת ומנציחה יחסי עוצמה בחברה. ההסברים המוסדיים מתייחסים לאפליה הננקטת על-ידי מונופולים,⁹ איגודים מקצועיים¹⁰ וארגונים מהמגזר הציבורי.¹¹ הגישה המרקסיסטית רואה באפליה אסטרטגיה קפיטליסטית מובהקת שמטרתה לזרוע פירוד במעמד הפועלים, למשל בין עובדים לבנים ושחורים, על-מנת שלא יתאחד ויסכן את הסדר הקפיטליסטי.¹² גישות אחרות מדגישות את הצורך בחלוקת העבודה ובשימור ההזדמנויות לחלק מהאוכלוסייה בלבד כאמצעי להנצחת מבנה חברתי אתני, פטריארכלי, הטרוסקסואלי, לאומי ושמרני.¹³

מובן שקשה מאוד לאבחן באופן אמפירי את סוג האפליה הננקטת. ההסברים השונים לקיומה של אפליה מעוררים אם כן מגוון רחב של ויכוחים אמפיריים, מושגיים וערכיים במסגרת הניסיון להבין את אופן פעולתו של שוק העבודה. אף שעבודה זו לא תוכל להצביע על סיבות לאפליה, יש חשיבות למסגרת המושגית המגוונת של אפליה, שכן זו תרמה להבניה של המחקרים השונים ולאיתור מקרים שבהם ההשערה הייתה שתתקיים אפליה דווקא בשלב השכירה. עם זה יש להדגיש כי איתורה של אפליה מהווה אך ורק תחילתו של הניסיון המחקרי להבינה.



2.א. אפליה בשכירה

בחרנו כאמור לבחון אם קיימת אפליה בתהליך השכירה. השכירה הינה השלב התעסוקתי המועד ביותר לאפליה, אך האפליה בו הינה הקשה ביותר למדידה.¹⁴ הקושי נובע בעיקרו מהעדר נתונים על מכלול המועמדים ומן הקלות הרבה יחסית שבה ניתן לתת צידוק בדיעבד לבחירתו של כל מועמד על בסיס משתנים לא־מדידים, כגון רושם אישי.

את תהליך השכירה ניתן לפרק לשלושה תהליכים שונים: הראשון הוא תהליך הגיוס, המתייחס לאופן שבו נוצרת הזיקה הראשונית בין המועמדים לבין הפירמה, ואשר כולל סוכני גיוס רבים – למשל, מודעות "דרושים" בעיתונים, סוכנויות תעסוקה או רשתות חברתיות; השני הוא תהליך קבלת ההחלטה למי להציע עבודה ולמי לא; והשלישי, לאחר שכבר הוחלט למי תוצע העבודה, הוא תהליך קבלת ההחלטות לגבי איכותן של הצעות־העבודה שיוצעו מבחינת שכר, דרגה, אחריות והטבות.

כל אחד משלושת התהליכים מספק הזדמנות נוחה למעסיקים להפלות.¹⁵ לדוגמה, תהליך גיוס המתרחש באמצעות רשתות חברתיות (למשל, בשיטת "חבר מביא חבר") מביא פעמים רבות לידי הפליית נשים משום שהן מרושתות חברתית פחות מגברים, אולם קשה לתעד זאת ולהוכיח כוונה להפלות.¹⁶ גם תהליך הבחירה של האנשים שיקבלו הצעות־עבודה מהווה "הזדמנות טובה" למעסיקים לנהוג באופן מפלה. גם את האפליה הזו קשה לתעד, מכיוון שהמידע על־אודות כלל המועמדים שפנו לעבודה אינו זמין בדרך־כלל, להבדיל מהמידע על־אודות מי שנשכר. אפילו היה המידע הרלוונטי זמין, סביר שהוא היה מעורפל ופתוח לפרשנויות רבות מכיוון שהוא היה מכיל החלטות סובייקטיביות – למשל, לגבי אישיותו של המועמד. כמו־כן, המתלונן/התובע הפוטנציאלי אינו יודע מיהם המועמדים הנוספים שנדחו ומיהם המועמדים שנשכרו, כך שלמעשה הוא אינו יודע אם הוא ושאר המועמדים שנדחו היו קורבן של אפליה. אף אם יהיה בידיו המידע על־אודות המועמדים שנשכרו, הסיכוי שהוא יוכל לשאוב ממנו הוכחה לאפליה הינו קטן מאוד. מעבר לכך, המועמדים שנדחו בעבודה מסוימת מתקבלים פעמים רבות לעבודה אחרת, ולכן התמריץ שלהם להתלונן קטן, במיוחד כאשר הדבר דורש מהם לנקוט צעדים משפטיים.

באופן דומה, בשלב קבלת ההחלטות לגבי איכותן של הצעות־העבודה המוצעות לחלק מהמועמדים קיים תיעוד של ההצעות שהוצעו למועמדים שנשכרו בסופו של דבר, אך בדרך־כלל אין תיעוד של תנאי העבודה שהוצעו למועמדים שלא נשכרו. למעט מקרים שבהם מעסיק קובע את תנאי העבודה המוצעים על בסיס דרישות פורמליות בלבד, כגון תואר אקדמי וציונים, זהו שלב שבו אפליה יכולה להתרחש בקלות. בשלב זה קיים מרכיב סובייקטיבי בהחלטות המתקבלות משום שהמידע שיש למעסיק על המועמד בשלב השכירה, להבדיל משלב הקידום, הינו מועט יחסית. אף אם הצעות־העבודה נקבעות על־סמך אמות־מידה פורמליות בלבד, יש עדיין תחום "אפור" המותר מקום לסובייקטיביות – למשל, כאשר צריך להשוות בין ציונים סבירים באוניברסיטה יוקרתית לבין ציונים מעולים באוניברסיטה בינונית.



ביטוי לבעיות אלה ניתן לראות גם באחד המקורות ללימוד אפליה – כתבי-תביעה המוגשים נגד מעסיקים שנטען כי הפלו. בישראל שיעור ההתדיינות המשפטית על אפליה נמוך יחסית, אך כמו במדינות אחרות, נדירותה בולטת במיוחד בהקשר של שלב השכירה. שכיח יותר לראות פסקי-דין העוסקים בפיתורים, בהבחנות בשכר ובתנאי העסקה או באפליה שמעוגנת בהסכמים קיבוציים. לעומת זה, מספר המקרים המגיעים לבית-הדין שבהם נטען כי המעסיק סירב לגייס את פלוני והעדיף מועמד אחר עליו הינו מזערי.¹⁷ הבעיות המונעות את חשיפת ההתנהגות המפלה בספירה המשפטית דומות לאלה שהוזכרו בספירה המחקרית – העדר מידע, חוסר יכולת להוכיח, חשש והעדר מוטיווציה. כתוצאה מכך קיימות קבוצות מופלות (מבוגרים הינם דוגמה מובהקת לכך) שהפלייתן אינה נחשפת משום שהיא מתרחשת בעיקרה בשלב השכירה, בעוד הכתיבה, המחקר והפסיקה עוסקים בעיקרם דווקא בשכר, בפרישה ובפיתורים.

אף שקשה לאתר קיומה של אפליה בשכירה, ייתכן כי דווקא בשלב זה האפליה חריפה יותר מאשר בשלבים מתקדמים של יחסי ההעסקה, במיוחד במקרה של אפליה סטטיסטית, שכן ככל שהעובד מועסק במקום עבודתו זמן רב יותר, המעסיק מכירו על-פי תכונותיו הייחודיות, ואין צורך להעריך את יכולתו על-פי אמות-מידה סטטיסטיות של השתייכות קבוצתית. לא זו בלבד, אלא שלאפליה בתהליך השכירה יש השפעה על התפתחויות קריירה מאוחרות, כגון שכר וקידום. אף אם קיימת בפירמה מדיניות קידום הוגנת, הפער ההתחלתי בין הקבוצה המופלית לקבוצה המועדפת עלול להישאר ואף להתרחב, מכיוון שהאפליה בתהליך השכירה עשויה להציב את העובדים מהקבוצות השונות בנקודות-זינוק שונות מבחינת שכר והזדמנויות קידום. אי-לכך יש לאתר את הדרכים להתגבר על הנראות הנמוכה של האפליה בשלב זה, שכן נראות נמוכה זו מהווה את אחד הגורמים העיקריים לעצם קיומה של האפליה.¹⁸

א3. שיטות לזיהוי אפליה

בחקר האפליה מקובלות שלוש שיטות מחקר: ראיות ישירות, מחקרי גרסיה וניסויים.¹⁹ ראיות ישירות לאפליה מתקבלות כאשר לא נעשה מאמץ כלשהו להסתיר את האפליה (לדוגמה, פרסום מודעות "דרושים" בעיתונים הפונות באופן מוצהר רק לעובדים בני שלושים ומטה). פסקי-דין בתביעות אפליה נחשבים אף הם לסוג של ראיות ישירות. ראיות ישירות הן כמובן המקור הטוב ביותר לזיהוי אפליה, אך כפי שצוין לעיל, בכל הנוגע לשלב השכירה הן גם הקשות ביותר להשגה. המקרים המעטים של אפליה בוטה וגלויה הם על-פירוב אלה שיש לגביהם מחלוקת ערכית בחברה אם הם עולים כדי אפליה. כך, למשל, היה בהקשר של פרסום מודעות "דרושים" אשר הפלו מועמדים ערבים על-ידי הכלת הדרישה של רקע צבאי. רק הכרעה שיפוטית תחמה את גבולות המותר בכל הנוגע להעדפת יוצאי צבא.²⁰ מקור אחר של ראיות ישירות – המועמדים לעבודה עצמם – אינו מקור אמין במיוחד משני טעמים נוגדים אך לאו דווקא סותרים: יש מועמדים שאכן הפלו אך נוטים להאשים את עצמם ואת העדר כישוריהם, או



לקבל את הסדר החברתי המפלה כנתון; ולעומתם, יש מועמדים אשר נדחו מטעמים רלוונטיים אך נוטים להאשים את המעסיקים באפליה כאמצעי להתמודדות עם הדחייה. בשני המקרים תפיסתו הסובייקטיבית של המועמד שגויה.

בהעדר ראיות ישירות, רוב המחקרים הבוחנים אפליה משתמשים בשיטת הרגרסיה ובמערכי מחקר ניסויים. מחקרי רגרסיה בודקים קיומה של אפליה על-ידי אומדן ההשפעה של משתנים רלוונטיים (לדוגמה, השכלה וניסיון) על שכרם של עובדים בני קבוצות שונות. אם משתנים אלה אינם מסבירים את כל פער השכר הממוצע בין הקבוצות, יש שתי אפשרויות (שאינן מוציאות זו את זו): (א) שפערי השכר נובעים מהבדלים בין הקבוצות במשתנים שלא נכללו ברגרסיה מכיוון שלא היו נתונים לגביהם או מאחר שהם קשים למדידה (לדוגמה, "יכולת" או "מוטיווציה"); (ב) שפערי השכר נובעים מאפליה. בעיה מרכזית של מחקרי הרגרסיה היא שאין באפשרותה של הפרוצדורה הסטטיסטית לבדה להכריע באשר לחשיבותן היחסית של שתי אפשרויות אלה. למרות בעייתיות זו, למחקרי רגרסיה יש יתרונות רבים באיתור אפליה, במיוחד כאשר הרגרסיה כוללת משתנים רבים וכאשר יש ראיות נוספות לקיומה של האפליה. ברם, מחקרי רגרסיה אינם מותאמים לאיתורה של אפליה בשלב השכירה, שכן מחקרים אלה מתמקדים בעיקר באוכלוסייה העובדת (שלגביה קיימים נתונים), ולא במועמדים לעבודה. זאת ועוד, ה"רזולוציה" של מחקרי הרגרסיה, אשר מטעמים מתודיים ותוכניים מתפרשים על אוכלוסייה גדולה יחסית, מקשה איתור דפוסים של אפליה (למשל, באיזה שלב של קשר ההעסקה היא מתרחשת).

ברם, בחינת האפליה ברמת רזולוציה גבוהה יותר אינה פשוטה. אפשר לעשות זאת באמצעות לימוד של מקרי-מבחן, אך אז אין רואים את התמונה בכללותה. הניסיון לבחון מוטיווציה לאפליה והתנהגות מפלה – אשר מעצם הגדרתה של אפליה צריכות להיות שיטתיות ולהתגלות במספר רב של מקומות עבודה – מחייב אם כן שילוב של מחקר "רחב" עם בחינה של הליכים ברורים ומובחנים.

דרך אחת לעשות זאת היא בעזרת ניסוי. מחקרי-ניסוי הינם מחקרים הנערכים במעבדה או בתנאי מעבדה. במחקרי-ניסוי לבחינת אפליה בהעסקה, מנהלים, עמיתים למקצוע או סטודנטים מקבלים לידיהם תיאורים של מועמדים לעבודה ושל העיסוק שמועמדים אלה פונים אליו. פרטי המועמדים המוצגים לנחקרים זהים במאפייניהם, פרט לאותם משתנים שהחוקרים מעוניינים לבדוק את השפעתם.²¹ לדוגמה, לפני מנהלי משאבי-אנוש המשתתפים בניסוי מציגים קורות-חיים של כמה מועמדים לתפקיד מהנדס אשר זהים במאפייניהם פרט למשתנה מסוים, כגון גיל, מין או מוצא עדתי. עורכי הניסוי בודקים את העדפותיהם של מנהלי משאבי-האנוש, ובוחנים אם ההעדפות מלמדות על אפליה, ואם כן – נגד איזו קבוצה.²²

חסרונם המרכזי של מחקרי-ניסוי המתרחשים במעבדה מבודדת הוא תקפותם החיצונית הנמוכה: הם אינם יכולים לשקף את הפעילות האמיתית (והדינמית) בארגונים. כמו-כן הם מושפעים מהטיות, כגון רצייה חברתית (לנבדק שצופים בו נעים פחות להפלות),



ריצוי החוקר ועוד. אחת הדרכים להתגבר על חסרונות הניסוי היא זו המכונה "מבדק-בקה" (Audit Study).

א.4. מבדקי-בקה במחקרי אפליה

מבדקי-בקה בוחנים אם הנבדק מתייחס אל אנשים השונים זה מזה במאפיין יחיד (כגון מין, גיל, מוצא וכולי) בצורה שונה שעשויה להוביל לאפליה. שיטה זו מאפשרת לחוקרים לצפות בהתנהגות הנבדק באופן ישיר ללא ידיעתו.²³ מחקרים אלה אינם עשויים מקשה אחת, אולם הדבר שמאפיין את כולם הוא הניסיון של המחקר להשתלב במציאות, ולא לדמות אותה כפי שעושים מחקרי-הניסוי. מבדקי-הבקה הראשון שתועד בספרות נערך באנגליה, בשנת 1979. במחקר זה נשלחו שלושה נסיינים ממוצא שונה (אנגלי לבן, מהגר הונגרי ומהגר שחור) לבעלי בתים ולסוכני נדל"ן (כדי לבדוק אפליה בתחום המגורים), לסוכנויות העסקה ולמעסיקים (כדי לבדוק אפליה בשוק העבודה), ולסוכני ביטוח, למלונות ולסוכנויות השכרת רכב (כדי לבדוק אפליה בשירות). העדפת האנגלי הלבן על-ידי ספקי השירותים והמוכרים השונים העידה על אפליה לרעה של האחרים.²⁴ הביקורת שהועלתה נגד מסקנה זו הייתה שייטכן שהיו הבדלים בין הנסיינים אשר הביאו לידי העדפת האחד על האחרים, בדומה לבעיה של משתנים בלתי-מדידים אשר משפיעים על הפרשנות הניתנת במחקרי רגרסיה.

על-מנת לשמר את היתרון של השתלבות במציאות הגלום במבדקי-הבקה ויחד עם זה להתגבר על ההבדלים בין הנסיינים, ניסו חוקרים שונים לאתר דרכים לצמצם את ההבדלים הנחזים על-ידי הנבדקים (למעט אלה שהמניפולציה נערכת עליהם). איירס (Ayres), למשל, בדק סיטואציות של קניית רכב שבהן כל המשתנים היו זהים למעט מינם או צבע עורם של הקונים והמוכרים.²⁵ במחקר זה נערכה הכשרה ארוכה, נעשתה רוטציה בין הנסיינים, ונכתבו תסריטים מדויקים לאופן ניהול המשא-ומתן על הרכב. ממצאי המחקר, שהעידו כי גברים לבנים קיבלו את ההצעות הטובות ביותר, היוו לפיכך אינדיקציה חזקה יחסית לקיומה של אפליה על בסיס מגדר וגזע.²⁶

דרך אחרת שנוסתה על-מנת לנטרל את ההבדלים הרבים בין הנסיינים במבדקי-בקה הייתה לערוך את המחקר בשיחה טלפונית. לדוגמה, נסיינים בעלי מבטא שונה (הודי, פקיסטני ואנגלו-סקסי) שוחחו עם חברות למכירת בתים. תוצאות המחקר העלו כי בעלי המבטא האנגלו-סקסי קיבלו את מירב הפרטים, ואילו בעלי מבטאים אחרים קיבלו רק פרטים חלקיים.²⁷

הדרכים השונות שנוסו על-מנת להבטיח את השתלבות המחקר במציאות נתקלו בקשיים רבים בעת עריכת מבדקי-בקה לגבי שכירה בשוק העבודה. במבדקי-הבקה הראשונים שנערכו בשוק העבודה נשלחו זוגות נסיינים למקומות עבודה אמיתיים על-מנת "להתקבל לעבודה", ונבדקו תגובותיהם של מקומות העבודה. החוקרים מצאו אפליית-מין ואפליה על בסיס אתני בקבלה לעבודה, בשכר ובשיבוץ לתפקיד.²⁸ הפונים אומנם אומנו טרם



פנייתם לעבודה וקורות-החיים שלהם הותאמו, כדי להמעיט עד כמה שניתן את ההבדלים בין הפניות וההצגה העצמית, אך עובדה זו לא מנעה את הביקורת שהפנו הקמן וסיגלמן (Heckman & Siegelman) כלפי מחקרים כגון אלה.²⁹ השניים טענו כי הבדלי הופעה ואישיות משפיעים על הקבלה לעבודה, ואי-אפשר לשלוט באופן מוחלט בהבדלים אלה.

ניומרק (Neumark) ועמיתיו ניסו להתגבר על הביקורת במחקר שערכו במסעדות.³⁰ לדוגמה, כדי להפחית הבדלים ברושם הראשוני, המשפיע על זימון לריאיון, נתנו הפונים את קורות-חייהם לעובד הראשון שאותו ראו במסעדה. כמורכב נבנו שלושה קורות-חיים, וכל שבוע החליפו הנסיינים את קורות-חייהם ביניהם. נוסף על כך אומנו הנסיינים להציג נוסחי שיחה זהים כדי להגדיל את הדמיון ביניהם. למרות זאת העידו הממצאים על אפליה מובהקת נגד נשים הן מבחינת זימונים לריאיון והן מבחינת קבלת הצעת-עבודה. מחקר זה ענה על חלק מהביקורות שהופנו כלפי מבדקי-בקרה, אך הוא לא ענה על ביקורת מוקדמת יותר שהועלתה בשנת 1986 על-ידי ינגר (Yinger),³¹ אשר טען כי קיים הבדל במוטיווציה בגילוי אפליה. אנשים שרגילים לחוות אפליה יטו יותר לחפש סימני אפליה מאשר אנשים שאינם חווים בדרך-כלל אפליה, ולכן חלק מהנסיינים עלולים להיות רגישים יותר להתנהגות מפלה ואף להתנהג באופן שיגרור תגובה שונה.

לבסוף, מחקר מקורי שניסה להתאים את מבדקי-הבקרה לשכירה בדק אפליה בין המינים במבחני קבלה לנגני תזמורת, שבהם נבחנו המועמדים מאחורי פרגוד, כך שזהותם נשארה חסויה.³² מחקר זה שונה ממבדקי-בקרה קלסיים בכך שהבחינה נערכה בשוק העבודה הממשי, ולא במעבדה. הממצאים העלו כי הסתרת זהות הנגן/ת – פרקטיקה שהחלה בשנות השבעים – הגדילה את הסיכוי שנשים יעברו שלב בבחינה ב-50%, והכפילה את הסיכוי שהן ייבחרו בשלב הסופי פי שבעה, לעומת סיכוייהן בעשרים השנים שלפני הנחת הפרגוד. ברם, ברוב המקרים קשה מאוד לערוך מחקר כזה, ובוודאי כאשר הקבלה לעבודה מותנית גם בהשתתפות בריאיון, במבחנים פסיכולוגיים, במבחני מקצועיות וכיוצא בהם.

על רקע נסיונות מורכבים אלה להתאים את שיטת מבדקי-הבקרה לשכירה בשוק העבודה, ולנוכח הקושי המשמעותי בעריכתם והביקורת שהופנתה כלפיהם, התפתח ערוץ מחקרי של מבדקי-בקרה שנקרא "מבחני היענות" (Correspondence Tests).³³ במבחן היענות מייצרים שני קורות-חיים של מועמדים שזיהים בכישוריהם ובתכונותיהם פרט למשתנה אחד שאת השפעתו מעוניינים לבדוק. זוג קורות-החיים נשלח למעסיק שפרסם מודעת "דרושים". החוקר יכול למנוע הפרעה של משתנים מתערבים על-ידי שליטה מלאה בתוכן של קורות-החיים. על-ידי השוואה בין התוצאות שקיבל מועמד אחד לתוצאות של המועמד האחר ניתן לבדוק אם קיימת אפליה.³⁴ למשל, במחקר שנערך בבריטניה נמצא כי מועמדים שהשתמע משמם כי הם ממוצא אפרו-קריבי, הודי או פקיסטני קיבלו לעיתים קרובות מכתבי דחייה שנאמר בהם כי המשרה אוישה, אף שמועמדים ממוצא אנגלו-סקסי קיבלו מאותם מעסיקים מכתבי הזמנה לריאיון.³⁵ במחקר שנערך



בדיקת אפליה בשכירה לעבודה על-ידי מבחני היענות ♦ 389

לאחרונה בארצות-הברית נמצא כי שיעורי החזרה אל מועמדים בעלי שם לבן מובהק היו גבוהים ב-50% משיעורי החזרה אל מועמדים בעלי שם אפרו-אמריקאי מובהק.³⁶ דוגמה נוספת לבחינת אפליה בעזרת מבחן היענות היא מחקר שנערך באוסטרליה לגבי שני סוגי משרות: צווארון לבן (מתכנת/ת מחשבים) וצווארון כחול (גנן/ית). בשני סוגי המשרות נמצאה אפליה משמעותית נגד נשים הן במגזר הפרטי והן במגזר הציבורי.³⁷ שימוש נוסף במבחן היענות נעשה במחקר שנועד לבחון אפליה נגד מועמדים בעלי עבר פלילי.³⁸

השיטה של מבחן ההיענות מאפשרת לחוקר לשלוט באופן מלא במשתני המחקר, ובכך היא מתגברת על בעיית הגורמים המתערבים שהייתה קיימת במבדקי-הבקרה. נוסף על כך, שיטה זו זולה יותר ממבדקי-הבקרה. החיסרון המשמעותי ביותר של מבחני ההיענות הוא ששיטה זו יכולה לבדוק אפליה רק בשלב הראשוני של השכירה לעבודה – השלב של סינון קורות-החיים והזימון לריאיון.³⁹ בניסיון שנעשה לאחרונה להתגבר על כך שילבה פייג'ר (Pager) את מבחן ההיענות במבדקי-הבקרה. תחילה היא שלחה למעסיקים קורות-חיים של מועמדים שחורים ולבנים, ולאחר שזומנו לראיונות היא ערכה מבדקי-בקרה בעזרת נסיינים שחורים ולבנים שחציים היו לכאורה בעלי עבר פלילי. ממצאה העידו על אפליה נגד בעלי עבר פלילי ועל אפליה רבה עוד יותר נגד שחורים.⁴⁰

למיטב ידיעתנו, בישראל טרם פורסם מחקר שעשה שימוש בשיטה זו של מבחני היענות. המחקרים שיתוארו להלן מהווים לפיכך ניסיון ראשון בארץ לבחון באמצעות מבחן היענות קיומה של אפליה של קבוצות שונות על בסיס עילות שונות – מין, מצב משפחתי, מוצא, גיל וארץ-לידה. כמורכב נועדו מחקרים אלה להעריך את האפקטיביות של מבחני ההיענות בתיעוד קיומה או העדרה של אפליה ובהבנתה.

ב. תיאור המחקרים ומערכי המחקר

כל אחד מן המחקרים החל בבחינת מודעות "דרושים". אל מקומות העבודה הנבחרים (ראו טבלה 1) נשלחו זוגות של קורות-חיים מתואמים עם הבדל אחד לפי הנושא הנחקר (בגיל, במין, במצב המשפחתי, בשם המשפחה או בשנת העלייה). על-גבי קורות-החיים צוינו מספרי-טלפון שונים, והחברות שחזרו אל המועמדים לשם זימון לריאיון השאירו הודעות בתא קולי. כל מחקר נערך בנפרד, בתקופה שונה, ועסק באפליה נגד קבוצות שונות. המשותף למחקרים השונים היה השימוש בשיטה של מבחן היענות, שבו כל מעסיק מקבל שני קורות-חיים שונים (מערך מחקר **בתוך** נבדקים), אך אין לראות במחקרים השונים מקשה אחת או חלק ממערך מחקרי כולל.

קורות-החיים נשלחו בסדר משתנה למקומות העבודה השונים (counter balancing), כך שבכל פעם מועמד אחר היה ראשון, ובכך נוטרלה האפשרות של שכירה על בסיס עיתוי השליחה של קורות-החיים או על בסיס העדפה של המזדרים בהפניית קורות-החיים. כמורכב נערכה רוטציה בפרטים הביוגרפיים של המועמדים (לדוגמה, פעם אחת למד האחד בבית-ספר א ואילו האחר למד בבית-ספר ב, ולאחר-מכן הוחלפו הנתונים



טבלה 1: סיכום המערכים של מחקרי האפליה⁴¹

שם החוקרת	אפליית מתגרים	אפליית גזל	אפליה על בסיס מוצא אתני (נמין)	אפליה על בסיס מצב משפחתי – נשים	אפליית-מין	שם החוקרת
היס דרייטר	התלדת-שבונות/מכירות	דפנה שרון	עליזה אבר-חוריק	אפרת אפלבוים	בונה בן הדר	משלחת-החקר
8/2002 – 6/2002	5/2002 – 6/2001	7/2002 – 2/2001	5/2003	5/2000 – 11/1999	תנדסה חומרה/ רכז כוח-אדם	תאריך עריכת המחקר
חודשיים	11 חודשיים	7 חודשיים	3 ימים	7 חודשיים	משך הזמן שבו נשלחו קורות-החיים	משך הזמן שבחולשה שלילית
חודשיים	חודש	חודש	3 חודשיים	3 חודשיים	שם של אישה לעומת שם של גבר	המשתנה שלפני נבדקה האפליה
שם טיפסי	שם המוממד:	שם פרטי ושם משפחה של נשים וגברים מזרחים לעומת אשכנזים	ציון "נשארה" לעומת "רוקה"	שם של אישה לעומת שם של גבר	שם של אישה לעומת שם של גבר	המשתנה שלפני נבדקה האפליה
94	162	384	250	200	200	ס"כ קורות-החיים שנשלחו
47	81	96	125	100	100	מספר הפירמות
2 לכל מקצעי: סה"כ 4	2	4	2 לכל סוג משרד (מדול או קטן): סה"כ 4	2 לכל מקצעי: סה"כ 4	2 לכל מקצעי: סה"כ 4	מספר הגורסות של קורות-החיים
						הערות
						אינטראקציה בין אינטראקציה ומין
						משתנה נוסף – בקשה לגליון-ציונים
						אינטראקציה בין אינטראקציה "נשארה"/"גבר"

בקורות-החיים) כדי למנוע הטיות הנובעות מפרטים ביוגרפיים (דוגמות מקורות-החיים מצורפות בנספחים של המאמר).

עם שליחת קורות-החיים נאספו הנתונים לגבי המשתנה התלוי בכל אחד מהמחקרים – תגובותיהם של מקומות העבודה שאליהם נשלחו קורות-החיים. הזמנה לריאיון (בכתב או בהודעה טלפונית) נחשבה לתשובה חיובית. תשובה של דחייה או תשובה ברוח

"נפנה בעתיד" (בכתב או בהודעה טלפונית), וכן אי-תגובה לאחר כמה חודשים (משך הזמן השתנה במחקרים השונים), נחשבו לתשובה שלילית.

מדד מקובל לאפליה במבחן היענות הוא הפער בין הזימונים הבלעדיים, קרי, ההפרש בין מספר המקרים שבהם אחד המועמדים (לדוגמה, גבר) מקבל זימון לריאיון ואילו האחר התואם לו (לדוגמה, אישה) אינו מקבל זימון לבין המקרה ההפוך.⁴² לפי מדד זה, המקרים שבהם שני המועמדים זומנו לריאיון או שני המועמדים לא זומנו לריאיון אינם רלוונטיים לבדיקת קיומה של אפליה בשכירה. המבחן ששימש אותנו לבדיקה אם התוצאות (כלומר, ההבדל במספר הזימונים הבלעדיים) מובהקות מבחינה סטטיסטית הוא מבחן מקנמר (McNemar) – מבחן פרופורציה בינומית.⁴³

ב.1. ממצאים

טבלה 2 מסכמת את הממצאים בחמשת המחקרים.

טבלה 2: סיכום ממצאי המחקרים

מחקר	סה"כ קורות-החיים שנשלחו	תשובות חיוביות בלעדיות	תשובות חיוביות בלעדיות
אפליית-מין (בן הדור)	200		
	100	22	49
	100	21	48
אפליה על בסיס מצב משפחתי (אפלבוים)	250		
	125	7	18
	125	6	17
אפליית-מין (אבן-חיריק)	384		
	192	7	35
	192	*15	54
אפליית-מוצא (אבן-חיריק)	384		
	192	11	45
	192	13	44
אפליית-גיל (שרון)	162		
	81	11	12
	81	*2	3
אפליית מהגרים (דרייהר)	94		
	47	8	10
	47	*0	2

* הפער בתשובות הבלעדיות בין הקבוצות מובהק סטטיסטית ($p < .05$).

להלן פירוט של ממצאי המחקרים.

מחקר מס' 1 – בחינת אפליית-מין במקצועות "נשיים" ו"גבריים"

אפליית-מין נחקרה יותר מכל סוגי האפליה האחרים, הן בעולם והן בישראל,⁴⁴ שכן זו אפליה שקשה במיוחד להסבירה לנוכח העובדה שנשים אינן מיעוט, וכיום אף אינן סובלות מנחיתות בכישורים הדרושים לצורך השתלבות בשוק העבודה כשוות. אפליית נשים קיימת בשלבים שונים של קשר ההעסקה, ולעיתים היא מתפרשת כ"בחירה" של נשים הנובעת מסגרגציה בעיסוקים.⁴⁵ קיומה של הסגרגציה בעיסוקים מעורר ויכוחים בספרות, שכן יש הטוענים שריכוזן של נשים בתפקידים מסוימים שבהם השכר נמוך ואפשרויות הקידום מוגבלות נובע מרצונן לעסוק בעיסוקים אלה ולכן אינו עולה כדי אפליה. אחרים גורסים כי הסגרגציה בעיסוקים הינה תוצר של העדפות מפלות של המעסיקים ואף של החברה ככלל.⁴⁶

על רקע הוויכוח הניצח בין שתי הגישות לאפליית נשים בשכירה ולקיומה של סגרגציה בעיסוקים, בחן המחקר אם קיימת אפליה על בסיס מגדר תוך הבחנה בין מקצוע המוגדר "מקצוע נשי" (רכז/ת כוח-אדם בחברות כוח-אדם) לבין מקצוע המוגדר "מקצוע גברי" (מהנדס/ת חומרה בחברות היי-טק). 100 קורות-חיים של מהנדסי חומרה/אלקטרוניקה נשלחו ל-50 חברות היי-טק, ו-100 קורות-חיים של רכזי כוח-אדם נשלחו ל-50 חברות כוח-אדם. כל חברה קיבלה שני קורות-חיים – אחד של מועמד (גבר) ואחד של מועמדת (אישה).

מהממצאים המוצגים בטבלה 2 עולה ש-21 נשים ו-22 גברים קיבלו זימונים בלעדיים. מובן שהבדל קטן זה אינו מובהק מבחינה סטטיסטית, והמסקנה היא שלא הייתה אפליה בזימון בין גברים לנשים. מעניין לראות כי אף שהממצאים המצרפיים אינם מובהקים סטטיסטית, קיימים הבדלים (שאינם מוצגים בטבלה) בין העיסוק ה"גברי" לעיסוק ה"נשי": מבין החברות שאליהן נשלחו קורות-חיים לתפקיד מהנדס/ת, 7 חברות זימנו רק את הגבר ואילו 12 חברות זימנו רק את האישה; ומבין החברות שאליהן נשלחו קורות-חיים לתפקיד מנהל/ת כוח-אדם, 15 חברות זימנו רק את הגבר ואילו 9 חברות זימנו רק את האישה. כלומר, בעיסוק ה"גברי" התקבלו זימונים בלעדיים רבים יותר לנשים ואילו בעיסוק ה"נשי" התקבלו זימונים בלעדיים רבים יותר לגברים. עם זה, גם האינטראקציה בין מגדר לבין היות המקצוע "נשי" או "גברי" לא נמצאה מובהקת.

ככלל, ממצאי המחקר אינם מעידים על אפליית-מין בשלב הראשון של תהליך השכירה. אין בכך כדי להעיד על העדר אפליה בין גברים לנשים בשלבים מאוחרים יותר של תהליך השכירה (לדוגמה, בעת קביעת השכר או בעת ההחלטה על הקבלה לעבודה) או במהלך תקופת ההעסקה (התאמת תנאי העבודה לחלוקת התפקידים הלא-שוויונית בתא המשפחתי, קידום וכיוצא בהם). עם זה, דווקא שיעור הזימונים הגבוה לנשים בעיסוק שנותר עיסוק "גברי" בעיקרו מעידה כי מעסיקים מכירים בכך שנשים עברו



כברת-דרך ארוכה ומראות כיום מחויבות לא-פחותה לעבודה בעיסוק זה מאשר עמיתיהן הגברים בעלי הנתונים הדומים.

מחקר מס' 2 – בחינת אפליה על בסיס מצב משפחתי אצל נשים

ההבדלים בין נשים נשואות לנשים רווקות בשוק העבודה לא זכו בתשומת-לב מחקרית רבה. רוב תשומת-הלב הוקדשה להשפעה השלילית של ילדים על תעסוקה ושכר של נשים, אך יש להבחין בין מצב משפחתי כעילה פוטנציאלית לאפליה לבין הורות. בארצות-הברית, למשל, נמצא כי לנישואים (ללא קשר להורות) יש השפעה שלילית על שכר נשים.⁴⁷ כן נמצא כי נשים "נענשות" בשכרן על כל ילד נוסף שהן מביאות לעולם.⁴⁸ לעומת זה, במחקר שנעשה בישראל נמצא כי אין הבדל בשכר בין נשים נשואות לבין נשים לא-נשואות.⁴⁹ ייתכן שבעבר סברו מעסיקים כי תפקידה העיקרי של אישה נשואה – מעצם היותה נשואה – הוא בבית, אך נראה שכיום גישה זו כבר אינה מקובלת בשוק העבודה הישראלי. התייחסות מפלה על בסיס מצב משפחתי של נשים (אם קיימת) נובעת ככל הנראה מכך שנישואים טריים משמשים "איתות" ללידה קרובה. אפליה כלפי נשואות טריות ואימהות צעירות נובעת מחששם של המעסיקים מפני ירידה בתפוקה ובמחויבות למקום העבודה. אולם יש הגורסים כי דווקא ההגנות בדין לנשים הרות ולאימהות צעירות מניאות מעסיקים מלהעסיק נשים בתקופה שבה ההסתברות שהן יהרו גבוהה. זה אחד הטיעונים המושמעים נגד הגנה רגולטיבית לנשים.

מחקר זה התמקד בשכירת מתמחות למשרדי עורכי-דין, ובדק אם נשים נשואות צעירות ללא ילדים מופלות לרעה לעומת רווקות. בחינה זו התעוררה עקב ההכרה בדין בזכותן של מתמחות לחופשת לידה על-חשבון זמן ההתמחות. בשל זמן ההתמחות הקצר יחסית, יציאה לחופשת לידה במהלך ההתמחות תקשה על המעסיק. ההשערה הייתה שמועמדות רווקות יקבלו פניות רבות יותר ממשרדי עורכי-דין מאשר מועמדות נשואות, מכיוון שהסבירות שנשים נשואות יהרו או ילדו בתקופת ההתמחות גבוהה יותר. המחקר הנוכחי המשיך מחקר אחר שנערך בישראל בקרב משרדי עורכי-דין,⁵⁰ אשר הצביע על קיומם של מנגנוני העסקה מפלים במגזר הפרטי החוסמים את השתלבותן והתקדמותן של עורכות-הדין, כמרגם מחקרים מחוץ-לארץ אשר הגיעו לממצאים דומים.⁵¹

הנבדקים במחקר היו כל משרדי עורכי-הדין שגייסו מתמחים באוניברסיטת תל-אביב. בסך-הכל נשלחו 250 קורות-חיים ל-125 משרדים (44 משרדים גדולים ו-81 משרדים קטנים או בינוניים). קורות-החיים שנשלחו היו של נשים בנות עשרים וארבע עד עשרים ושש, מחציתן נשואות ומחציתן לא-נשואות, שעמדו לפני סיום לימודיהן. לאחר שליחת קורות-החיים הסתבר כי למשתנה התלוי – תשובותיהם של משרדי עורכי-הדין – יש שלוש רמות, ולא רק שתיים. נוסף על זימון לריאיון או דחייה של המועמדת, נמצא כי חלק מהמשרדים מבקשים מחלק מהמועמדות לשלוח את גליון-הציונים שלהן.

ממצאי המחקר לא העידו על עדיפות למועמדות הרווקות על המועמדות הנשואות



במספר הפניות ממשרדי עורכי־הדין, וזאת בין שהבקשה לגליון־ציונים קודדה כתשובה שלילית ובין שהיא קודדה כתשובה חיובית.⁵² העדר ממצאים בדבר אפליה עשויים להעיד כי לכל־הפחות בעיסוק עריכת־הדין, וכאשר מדובר במועמדות צעירות, אין הנישואים פועלים לרעת המועמדת לעבודה. עולה מכך גם כי הזכות לחופשת לידה המוענקת למתמחות בדין אינה פוגעת בסיכוייהן של נשים נשואות. עם זה, יש לחזור ולהזהיר כי ממצא זה מתייחס רק לשלב ראשוני של שכירה להעסקה קצרת־מועד (שנת התמחות), ואינו מעיד כלל – לחיוב או לשלילה – על העדר אפליה בשלבים מתקדמים יותר של קשר ההעסקה. בעיקר יש לבחון את הדבר כאשר מדובר בקבלה למעגל היוקרתי של שותפות בבעלות על משרד עורכי־דין, להבדיל מהשלב שנבחן כאן – העסקת עורכי־דין לעתיד בשכר נמוך ביותר ובעבודות מגוונות הכוללות לעיתים גם עבודה משרדית פשוטה. עם זה, גם במקרים אלה נראה כי הגורם המשפיע על מערכת השיקולים, אם בכלל, הוא ההורות, ולא המצב המשפחתי.⁵³

מחקר מס' 3 – בחינת אפליה על בסיס מוצא אתני ואפליית־מין

בישראל רמות ההשכלה והשכר של המזרחים (יוצאי אסיה־אפריקה) נמוכות באופן משמעותי מאלה של האשכנזים (יוצאי אירופה־אמריקה). קיימת הסכמה רחבה בקרב החוקרים שיתרון האשכנזים על המזרחים בהכנסות מעבודה נובע ברובו מפער ההשכלה בין הקבוצות, שמקורו באפליה הבלתי־ישירה של המזרחים בדיוור ובחינוך בעבר ובהווה.⁵⁴ השאלה שעליה אין תשובה מוסכמת היא אם המזרחים סובלים רק מאפליה בלתי־ישירה, או שמא קיימת גם אפליה ישירה נגדם בשוק העבודה. מחקרי האפליה הקיימים הינם ברובם מחקרי רגרסיה, שאינם יכולים להכריע אם פער השכר בין הקבוצות שאינו מוסבר על־ידי השכלה וניסיון מקורו גם באפליית שוק או רק במשתנים חסרים שבהם יש לאשכנזים יתרון על המזרחים. גם מחקרי־ניסוי שנערכו בישראל לבחינת אפליה על רקע של מוצא אתני בשכירה הראו תוצאות סותרות.⁵⁵ ניסוי מקורי שנערך בישראל על־ידי פרשטמן וגניזי, אשר בדק אפליה בעזרת מדידת אמון, מלמד על אפליה חריפה נגד מזרחים, ואף מראה שמקור האפליה אינו ב"טעמים", אלא בסטריאוטיפים מוטעים שיש לסטודנטים לכלכלה (מזרחים ואשכנזים כאחד) נגד מזרחים.⁵⁶ מחקרים נוספים מצביעים על אפשרות קיומה של אפליה כפולה הפוגעת במיוחד בנשים מזרחיות.⁵⁷ המחקר הנוכחי לא הסתפק על־כן רק בבחינת קיומה של אפליה נגד מזרחים, אלא בדק גם את האינטראקציה שבין מין למוצא.

המדגם כלל 96 מקומות עבודה באיזור המרכז. לכל אחד ממקומות העבודה בענפים השונים (עם ייצוג נרחב לחברות היי־טק) נשלחו ארבעה קורות־חיים של מהנדסי תעשייה וניהול עם התמחות במערכות מידע. בסך־הכל נשלחו 384 קורות־חיים. קורות־החיים ייצגו ארבעה מועמדים וירטואליים: אישה מזרחית, אישה אשכנזייה, גבר מזרחי וגבר אשכנזי.

מהממצאים עולה ש־15 נשים לעומת 7 גברים ו־13 מזרחים לעומת 11 אשכנזים קיבלו



בדיקת אפליה בשכירה לעבודה על-ידי מבחני היענות ♦ 395

זימונים בלעדיים לריאיון. כלומר, לא רק שלא נמצאה העדפת גברים או העדפת אשכנזים (וגם לא אינטראקציה בין מין ומוצא), אלא שהממצאים מצביעים על העדפת נשים מובהקת. חשוב לציין שמחקר זה, כמו המחקר הראשון, נערך בתקופת שיא הדרישה לעובדים במשק, ובמיוחד בשוק ההייטק, ותוצאות שני המחקרים מחזקות אלה את אלה באמירה שבתקופה זו לא רק שלא הייתה אפליה נגד נשים, אלא שלעיתים הן אף הועדפו על הגברים, במיוחד בשוק ההייטק.

מחקר מס' 4 – בדיקת אפליית-גיל

המחקר האמפירי המתעד את היקף התופעה של אפליית-גיל בשוק העבודה או את עוצמתה הינו מועט לא רק בישראל, אלא גם בעולם כולו.⁵⁸ הסימנים העיקריים המעידים על התפשטות התופעה של אפליית-גיל הינם נסיבתיים או עקיפים בעיקרם, וכוללים עדויות פרטניות המתפרסמות במאמרים ובכתבי-עת ברחבי העולם⁵⁹ וכן ראיות ישירות כגון עלייה במספר התביעות המשפטיות. נוסף על כך שהאינדקסיות המחקריות-הכמותיות לאפליית-גיל הינן מוגבלות, המעט הידוע על התופעה מתמקד בעיקר באפליה בשלב הפרישה מהעבודה, והעדויות לאפליית-גיל בשלב השכירה לעבודה מעטות עוד יותר.⁶⁰ עם זה, גם כאן יש אינדיקסיות חזקות לקיומה של אפליה זו, כגון הגבלות גיל בוטות וגלויות במודעות "דרושים" וכן פסיקת בתי-המשפט אשר עסקה בהגבלות פורמליות בשכירה וקבעה את אופיין המפלה.⁶¹ אינדיקסיות אלה מעידות לא רק שקיימת אפליה, אלא גם שאין מתייחסים אליה כאל משהו שיש להסתירו שכן טרם התגבש קונסנזוס ברור נגדה.⁶²

בהעדר מחקרים כמותיים ישירים בנושא, ניסה מחקר זה לבחון את תופעת אפליית-גיל בשכירה בישראל על-ידי פנייה ל-81 חברות הייטק שפרסמו מודעות "דרושים" למתכנת Java. כל חברה קיבלה שני קורות-חיים, אחד של מועמד מבוגר (יליד 1959) ואחד של מועמד צעיר (יליד 1971), שניהם בעלי השכלה וניסיון בעריכת-דין אשר עשו הסבה לתחום התוכנה במועד דומה.⁶³

למרות מספר הזימונים הכללי הנמוך, שנובע כנראה מהשפל של 2001 – 2002, הממצאים מלמדים על אפליה ברורה (ומובהקת סטטיסטית) נגד מועמדים מבוגרים. זאת ועוד, האפליה נמצאה אף-על-פי שהבדלי הגיל בין המועמדים לא היו כה גדולים – גיל המועמד המבוגר עמד על ארבעים ושניים, ואילו גילו של המועמד הצעיר עמד על שלושים (הפרש של שתיים-עשרה שנים בסך-הכל). בחירת הגילים במקרה זה נעשתה על-מנת לבחון את הממצאים ממחקרים שנערכו במדינות אחרות, אשר הצביעו על כך שבתחום ההייטק אפליית-הגיל מתחילה כבר בשנות הארבעים לחיי המועמד. ניתן לשער כי הפער היה משמעותי עוד יותר אילו נקבע למועמד המבוגר גיל גבוה יותר.

מחקר מס' 5 – בדיקת אפליית מהגרים

ממחקרים קודמים שעסקו בהשתלבותם הכלכלית של עולי ברית-המועצות בשנות



התשעים עולים שני ממצאים מרכזיים. ראשית, מבחינת שיעורי התעסוקה, השתלבותם מושלמת או כמעט־מושלמת. בתוך מספר שנים לא רב השתווה שיעור התעסוקה בקרב העולים לשיעור בקרב ילידי ישראל הוותיקים,⁶⁴ ובשנת 2001 היה שיעור האבטלה בקרב העולים אף נמוך מזה של כלל האוכלוסייה.⁶⁵ השתלבות תעסוקתית זו הושגה במידה רבה במחיר של תעסוקה במשלח־יד שאינם הולמים את כישוריהם הגבוהים יחסית של העולים, אשר לפני עלייתם עבדו במשלח־יד יוקרתיים יותר מאלה שהם עוסקים בהם בישראל.⁶⁶ הממצא השני שעולה ממחקרים קודמים, ואשר מתיישב עם הממצא הראשון, הוא שמבחינת שכרם לא השתלבו העולים באופן מלא בשוק העבודה הישראלי, גם לא לאחר עשר שנים (כלומר, הם מרוויחים עדיין פחות מילידי ישראל בעלי השכלה וגיל דומים לשלהם), והראיות הקיימות מעידות כי הסיכוי שיצליחו בכך בעתיד הקרוב אינו רב.⁶⁷ ההסבר המקובל להשתלבות הלא־מושלמת של העולים מבחינת שכרם הוא שכישוריהם שנרכשו בחוץ־לארץ אינם מתאימים למשק הישראלי, ותהליך ההמרה של הכישורים אינו מושלם. ברם, לא מן הנמנע שהעולים מופלים בשוק העבודה ובשל כך אינם מצליחים להגיע להיטמעות כלכלית מושלמת כפי שהיה צפוי ממהגרים אלה (וכפי שקורה אצל יהודי ברית־המועצות שהיגרו לארצות־הברית). אכן, סקרי עמדות בציבור הישראלי מלמדים כי לרבים יש סטריאוטיפים ודעות שליליות ביחס לעולים.⁶⁸

על רקע העדר מחקרים הבוחנים ישירות את קיומה של אפליית עולים מחבר־העמים בשכירה לתעסוקה, בחן מחקר זה אם קיימת אפליה כזאת נגד נשים ילידות ברית־המועצות־לשעבר.⁶⁹ לצורך המחקר נבנו ארבעה סוגים של קורות־חיים: שניים למשרת מזכירה ושניים למשרת מנהלת־חשבונות. לשתי המועמדות לכל עיסוק היו כישורים ומאפיינים דומים, פרט לארץ־הלידה שלהן (ישראל או רוסיה) ולשמן (שם ישראלי טיפוסי לעומת שם רוסי טיפוסי). בקורות־החיים של המועמדת שנולדה בברית־המועצות־לשעבר (רוסיה) צוין כי היא עלתה לארץ לפני אחת־עשרה שנים (בגיל שבע־עשרה), סיימה תיכון וצבא בארץ, ושולטת בעברית. בסך־הכל נשלחו 94 קורות־חיים ל-47 חברות אשר פרסמו מודעת "דרושים" למשרת מזכירה או למשרת מנהלת־חשבונות.

בתקופת עריכת המחקר היה שוק העבודה הישראלי בשפל, ולכן שיעור החזרה הכללי לשתי המועמדות גם־יחד היה נמוך. למרות זאת, הסיכוי של המועמדת ילידת הארץ לקבל זימון לריאיון היה גבוה באופן מובהק מהסיכוי של המועמדת ילידת רוסיה. זאת ועוד, גם כאשר חזרו לשתי המועמדות, למועמדת ילידת רוסיה חזרו לאחר זמן רב יותר. האפליה שנמצאה במחקר זה אינה יכולה להיות מוסברת על־ידי החשש שיהיה קשה יותר להכשיר את העולים החדשים לתפקיד בשל הכשרה בחוץ־לארץ שאינה מתאימה לישראל או בשל קשיי שפה, תרבות וכולי, שכן על־פי האפיון בקורות־החיים, העולות חיות בישראל זמן רב, סיימו בית־ספר ישראלי, שירתו בצבא, ולמעשה אינן שונות כלל מילידות הארץ.



ג. דיון: ממצאים על אפליה בשכירה בישראל על בסיס מבחני היענות

בשלב השכירה לעבודה, שניים מבין חמשת סוגי האפליה שנבדקו נמצאו מובהקים סטטיסטית – אפליית-גיל ואפליית מהגרים. לא נמצאו אפליית-מין, אפליה על בסיס מוצא אתני ואפליה על בסיס מצב משפחתי. אך בעוד הממצאים על גיל ומהגרים מספקים אינדיקציה ברורה לקיומה של אפליה בשכירה, אי-אפשר להסיק באופן חד-משמעי שאין אפליה בשכירה לגבי הקבוצות האחרות.

על-מנת להבין את הממצאים יש לחזור ולהדגיש את יתרונותיהם וחסרונותיהם של מבחני היענות. לזכותם עומדת הפשטות היחסית והיכולת לבחון את התנהגותם של המעסיקים בשוק העבודה בזמן-אמת וללא מודעות למניפולציה, אשר עלולה לשנות את עמדותיהם. כך, העדר ממצא לגבי קיומה של אפליה אינו נובע מרצון לרצות את החוקרים, אלא משיקוף העדפות אמיתיות, ואילו הממצאים החיוביים בדבר קיומה של אפליה תורמים להבנה כי האפליה קיימת כבר בשלבים הראשוניים של השכירה, ולא רק בשלבים נראים יותר, כגון שכר, קידום ופיטורים.

מצד אחר, פשטותם של מבחני היענות היא גם בעוכריהם. הממצאים שאינם מעידים על אפליה מעידים רק כי לא זוהתה אפליה בשלב הראשון של תהליך השכירה, ואין הדבר שולל אינספור מנגנונים של אפליה בהמשך הדרך, לרבות בשלב הריאיון, בקביעת השכר וכולי. לכן הממצא ה"שלילי" (או החיובי מבחינה ערכית) הינו מוגבל, ובוודאי אינו "מעודד" כשלעצמו. זאת ועוד, המחקרים שנערכו התבססו על מודעות שפורסמו בעיתון. משרות יוקרתיות יותר אינן מתפרסמות באופן זה, ועל-כן שיטת מחקר זו אינה יכולה לסייע בחשיפת אפליה המתמקדת בשלב תקרת-הזכוכית. עם זה, אין הדבר מהווה בהכרח מגבלה מובנית במבחני היענות ונראה כי ניתן להרחיבם באופן עקרוני גם למשרות בכירות, אם כי הדבר מורכב יותר.

מעבר למגבלות המובנות במבחני היענות, יש להכיר בכמה מגבלות נוספות במחקרים שהוצגו במאמר זה. ראשית, ייתכן שקיימת השפעה לתקופה שבה נערך המחקר ולמצב השוק בתקופה זו. כך, במחקרים שנערכו בתחילת שנות האלפיים, בזמן שהשוק היה בתקופת גאות, לא נמצאה כל אפליה והתקבלו זימונים רבים לראיונות, ואילו בתקופת השפל בשוק התעסוקתי התקבלו זימונים מעטים לראיונות וכן נמצאה אפליה רבה יותר. ייתכן ששילוב הממצאים מהמחקרים השונים מצביע על כך שהתייחסות מפלה מתחזקת בתקופות שפל, כאשר בררנותם של המעסיקים מתגברת. ראוי לבחון השערה זו במחקרים עתידיים.

מגבלה נוספת של המחקרים נובעת מן העובדה שלא התבקשה רשות החברות להכללתן במדגם ולמעשה נערך עליהן מחקר ללא ידיעתן. מצב זה מעורר כמה בעיות אתיות: ראשית, הוא גזל מזמנם של ממיני קורות-החיים בחברות בעת הטיפול בקורות-החיים הפיקטיביים. נוסף על כך, שליחת קורות-חיים אלה הייתה עלולה לפגוע בסיכוייהם של מועמדים אחרים (אמיתיים), לעכב את הטיפול בהם ואולי אף לגרום ל"אובדן" של מועמדים אלה (שהיו עשויים למצוא בינתיים עבודה במקום אחר). בניסיון להתגבר



על חלק מבעיות אלה נעשתה חזרה טלפונית אל חברות שהתקשרו אל המועמד/ת על-מנת להודיע על הסרת המועמדות. נוסף על כך, הפגיעה האתית הינה מצומצמת היות שתהליך גיוס כולל מעצם טיבו מיון קורות-חיים שאינם מתאימים או אינם רלוונטיים. במובן זה אין הבדל משמעותי בין שליחת קורות-החיים הניסויית לבין קורות-חיים שפרטים שולחים רק על-מנת "לבדוק את השוק".

לנוכח יתרונותיו ומגבלותיו של המחקר, מה חשיבותו? ראשית, ממצא המעיד כי יש אפליה הינו משמעותי כשלעצמו. מאחר שהתקבלו גם ממצאים כאלה, הדבר מעיד בהחלט על אפליה בשלב השכירה של חלק מהאוכלוסיות. שנית, מבדקי-בקרה נותרו עדיין הדרך היחידה לבחון קיומה של אפליה בשלב המקדמי של שכירה, לנוכח הפגמים של כל השיטות החלופיות. שלישיית, יש להדגיש כי מעבר לסקרנות שממצאי מחקר כזה מעוררים – שהרי כולנו רוצים לדעת "איך הדברים עובדים באמת" ומה עומד מאחורי הדימוי של "היד הנעלמה" בשוק העבודה – יש לסקרנות זו צידוק של ממש: אנשים מרגישים שהם מופלים בגלל דפוסים מסוימים, וכי מטעם זה אין חוזרים אליהם. זו תחושה סובייקטיבית שיתכן ששאלון עמדות היה חושף בבירור, אך המחקרים המוצגים כאן מראים שלא תמיד נמצאת אפליה. מאידך גיסא, המחקרים מאששים את תחושותיהם של אחרים.

חשוב להדגיש גם את הממצאים שהתקבלו (או ליתר דיוק את העדר הממצאים) לגבי אפליה על בסיס מגדר, מוצא ומצב משפחתי. בדרך-כלל קיימת נטייה בכתבי-עת מדעיים לא לפרסם מחקרים שלא נמצא בהם קשר מובהק סטטיסטית בין המשתנים הנבחנו. נטייה זו עלולה לגרום לכך שיתפרסמו רק מחקרים המזהים אפליה, אף אם הם מיעוט מבוטל מכלל המחקרים שנערכו, ובכך יציגו תמונה מעוותת של המציאות. לפיכך אנו רואים חשיבות רבה בפרסום הממצאים באשר לשלוש הקבוצות שלגביהן לא נמצאו ראיות לאפליה בשלב הראשון של השכירה. העדר ממצא על אפליה במחקרים הנסקרים כאן אינו נובע מבעיה מחקרית מיוחדת, שהרי הממצאים על קיומה של אפליה ביחס למבוגרים ולמהגרים מלמדים כי מבחני היענות אינם מוטים באופן מבני נגד קיומה של אפליה. התוצאות השונות במחקרים המוצגים כאן מעידות כי אפליה אינה מקשה אחת, וכי לגבי חלק מהקבוצות האפליה אינה בהכרח בשלב הראשוני של תהליך השכירה.

בדיקת אפליה בשכירה לעבודה על-ידי מבחני היענות ♦ 399

נספח 1: דוגמות של קורות-חיים מתוך המחקר בנושא אפליה על בסיס מוצא אתני
דוגמה לקורות-חיים של אישה ממוצא אשכנזי

קורות חיים

דנה שטיין – מהנדסת תעשייה וניהול

כתובת: עוזיאל 10א' רמת-גן 52382 טלפון: 03-7513743

שנת לידה: 1974

רווקה

השכלה

94-98: מהנדסת תעשייה וניהול – אוניברסיטת תל אביב, מסלול מערכות

מידע.

90-92: גימנסיה הרצליה – בגרות מלאה – ריאלית.

צבא

92-94: מפעילת מחשב בחיל הים.

עבודה

98 – עתה: חברת תקשורת גדולה – מנתחת מערכות מידע, אפיון וניתוח

מערכות מידע, הטמעת מערכות והדרכת משתמשים, עבודה מול

בתי תוכנה חיצוניים, ניסיון ב-ERP.

מחשבים

Win 98, Word, Excel, Power Point, C++, Visual Basic, Pascal, C, Access, SQL.

דוגמה לקורות-חיים של אישה ממוצא מזרחי

קורות חיים – רחל אפללו

פרטים אישיים:

כתובת: רח' צה"ל 41 קראון, קרית-אונו.

מס' טלפון: 03-6182174

מצב משפחתי: רווקה

שנת לידה: 1974

ניסיון תעסוקתי:

1998 – היום עבודה בבית תוכנה כמנתחת מערכות.

במסגרת תפקידי ביצעתי פרויקטים רבים של ניתוח ואפיון

מערכות, כתיבת תוכניות בדיקה וביצוע בדיקות בכלי בדיקות

אוטומטיים.

ידע וניסיון ב-ERP, C, C++, Visual Basic, Pascal,

Access, SQL, מכלול ה-Office.

שירות צבאי:

1992–1994 – טכנאית אלקטרוניקה בחיל האוויר.

השכלה:

1989–1992 – תעודת בגרות מלאה, תיכון "עירוני ד'", מגמה ריאלית.

1994–1998 – תואר B.Sc. בהנדסת תעשייה וניהול, אוניברסיטת תל אביב,

מערכות מידע.

נספח 2: דוגמות של קורות-חיים מתוך המחקר בנושא אפליה על בסיס מצב משפחתי
דוגמה לקורות-חיים של רווקה

קורות חיים

פרטים אישיים:

שם: נורית רגב

תאריך לידה: 22/2/1979

מצב משפחתי: רווקה

כתובת: יהודה המכבי 35 תל אביב, דירה 1.

טלפון: 03-6056704.

השכלה:

- החל מאוקטובר 2001 – סטודנטית לתואר ראשון בפקולטה למשפטים באוניברסיטת תל אביב (כעת בשנה ב'). ממוצע ציונים עד כה: 84.2.
- 1994–1997 – תיכון גימנסיה הרצליה בתל אביב, מגמה ריאלית-כימית, סיום בהצטיינות.

ניסיון תעסוקתי:

- 2/2001 עד היום – עבודה במוקד שירות לקוחות של חברת פלאפון תקשורת. כיום אחראית משמרת.
- 6/1999–5/2000 – נציגת מכירות של "ידיעות אחרונות".

שירות צבאי:

- 8/1997–5/1999 – מנחת יישומי מחשב בחיל האוויר – תחילה כלל תפקידי בקרת איכות של מערכת מחשב מורכבת. בהמשך מילאתי תפקיד של הטמעת המערכת והדרכת כלל המשתמשים השונים.

שפות:

- עברית – שפת אם.
- אנגלית – רמה טובה מאוד.

ידע במחשבים:

- שליטה בכל תוכנות Office ואינטרנט.
- מאגרי מידע משפטיים.

המלצות וגליון ציונים יינתנו על פי דרישה.

דוגמה לקורות-חיים של נשואה

נעמה אלון – קורות חיים

פרטים אישיים:

תאריך לידה: 16/04/1979

מצב משפחתי: נשואה

כתובת: רחוב ברודצקי 29, כניסה ב', תל אביב, דירה 4.

טלפון: 03-6431843

השכלה:

סטודנטית שנה ב' לתואר ראשון בפקולטה למשפטים באוניברסיטת תל אביב.
ממוצע ציונים נוכחי: 84.2.
בשנת 1997 סיימתי את לימודי התיכון בתיכון עירוני ד' בתל אביב בהצטיינות,
במגמה כימית.

שירות צבאי:

10/97–07/99 – מפעילת מערכות בחיל המודיעין.
בתחילת שירותי הצבאי עסקתי בתפעול של מערכת מודיעינית מורכבת. לאחר
מכן עסקתי באפיון הצרכים של המערכת בראיית הצרכנים.

ניסיון בעבודה:

04/01 עד היום – אחראית מוקדנים במרכז שירות לקוחות של חברת ביפר.
8/99–7/00 – אשת מכירות שטח של חברת מתב דיגיטל.

שפות:

עברית – שפת אם.
אנגלית – טובה מאוד.

ידע במחשב:

שליטה בתוכנות Word, Excel, PowerPoint, Outlook ואינטרנט.
עבודה עם מאגרי מידע משפטיים ("תקדין", "פדאור" ועוד).

גיליון ציונים והמלצות יינתנו על פי בקשה.

הערות

- .1 B. Wolkinson *Arab Employment in Israel: The Quest for Equal Employment Opportunity* (Westport, CT, Greenwood Press, 1999)
- .2 G. Becker *The Economics of Discrimination* (Chicago, The University of Chicago Press, 2nd rev. ed., 1971)
- .3 לדיון מקיף בתיאוריות ובמצאים אמפיריים לגבי אפליה בתעסוקה, ראו: W. Darity & P. Mason "Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender" 12(2) *Journal of Economic Perspectives* (1998) 63
- .4 .Becker, supra note 2
- .5 E.S. Phelps "The Statistical Theory of Racism and Sexism" 62(9) *American Economic Review* (1972) 659
- .6 למונח "אפליה עקיפה" יש משמעויות שונות בדיסציפלינות שונות. בתחום המשפטים משתמשים במונח זה בדרך-כלל לציון אפליה שאינה מבוססת על כוונה להפלות אך שתוצאותיה מפלות (disparate impact) – למשל, שימוש במבחנים הגורמים להדרה של קבוצת מיעוט. הכוונה במונח "אפליית קדם-שוק", לעומת זה, היא ששיקולי המעסיק נובעים מתהליכים שאירעו לפני התייחסות-הגומלין שלו עם העובדים (או עם המועמדים לעבודה) במסגרת שוק העבודה. בין שני המונחים קיים קשר, שכן לעיתים אפליה עקיפה במובן המשפטי נובעת מאפליית קדם-שוק במובן של מדעי החברה, אך החפיפה בין שני המושגים אינה מלאה.
- .7 K. Arrow "What Has Economics to Say about Racial Discrimination" 12(2) *Journal of Economic Perspectives* (1998), 91
- .8 *Ibid*
- .9 J. Robinson *The Economic of Imperfect Competition* (London, Macmillan, 1934)
- .10 R.A. Kessel "Price Discrimination in Medicine" 1 *Journal of Law and Economics* (1958) 20
- .11 M. Ross *All Manner of Men* (New York, Reynal & Hitchcock, 1948)
- .12 M. Reich "The Economics of Racism" *Problems in Political Economy* (D. Gordon ed., Boston, D.C. Heath, 1977) 183
- .13 E. Bonacich "A Theory of Ethnic Antagonism: The Split Labor Market" 37 *American Sociological Review* (1972) 347; C. Mackinnon *Feminism Unmodified* (Cambridge, MA, Harvard University Press, 1989)
- .14 T. Peterson, I. Saporta & M. Seidel "Offering a Job: Meritocracy and Social Networks" 106(3) *American Journal of Sociology* (2000) 763-816; C. Jencks *Rethinking Social Policy* (Cambridge, MA, Harvard University Press, 1992) 53
- .15 T. Petersen & I. Saporta "The Opportunity Structure for Discrimination" 109 *American Journal of Sociology* (2004) 853
- .16 B. Raskin & P. Roos *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations* (Philadelphia, Temple University Press, 1990) אין פירוש הדבר שאין דרך להוכיח אפליה במקרים כגון אלה, בעיקר על-סמך הדוקטרינה של "השפעה מפלה" (disparate impact). עם זה, השימוש בדוקטרינה זו טרם פותח דיו בישראל, והבעיה הבסיסית נותרת על כנה גם כאשר מאתרים פתרון משפטי זה או אחר.
- .17 לדוגמה: דב"ע נו/3-129 שרון פלוטקין – אחים איזנברג ואח', פד"ע לג 481; דב"ע נא/3-8

- מ"י – חברת גסטטנר ישראל בע"מ, פד"ע כד 65; תבע (ת"א) מט/1182-12 אלונה פלונסקר – "שטיח אדום" – שירותי אירוח בע"מ, פד"ע כא מו; פ 001038/99 (בית-הדין האזורי ת"א) מ"י נ' תפקיד פלוס בע"מ ואח' (לא פורסם, ניתן ביום 12.6.2003; להלן: עניין תפקיד פלוס); עב 303630/98 ד"ר עלמה לוי – רד רמות חממה לטכנולוגיות מתקדמות בע"מ (טרם פורסם, ניתן ביום 24.10.2002); בג"ץ 6778/97 האגודה לזכויות האזרח בישראל נ' השר לבטחון פנים ואח', פ"ד נח(2) 658; עב (י"ם) 2164/00 כרמי חן – מודיעין אזרחי בע"מ (לא פורסם, ניתן ביום 19.8.2003); עב (ת"א) 914298/99 בינשטוק נורית – חב' המרכזית לייצור משקאות קלים בע"מ ואח' (לא פורסם, ניתן ביום 23.12.2003).
- .18 Peterson & Saporta, *supra* note 15.
- .19 Darity & Mason, *supra* note 3.
- .20 עניין תפקיד פלוס, לעיל הערה 17. יש לציין כי ההכרעה המשפטית בהקשר זה לא תמנע בהכרח אפליה בעתיד, בהינתן שקיים מרחק רב בין העמדה המשפטית לבין העמדה החברתית הרווחת. יש לשער כי במקרים אלה ישתמשו מעסיקים באמצעים הרבים והמגוונים העומדים לרשותם על-מנת להסוות את ההעדפה שלגביה קבע בית-הדין כי היא מהווה אפליה.
- .21 H. Heneman "Impact of Test Information and Applicant Sex on Applicant Evaluations in a Selection Simulation" 62 *Journal of Applied Psychology* (1977) 524.
- .22 D. Izraeli & D. Izraeli "Sex and Ethnic Effects in Evaluating Managers" *Research Report 37/80* (Tel Aviv University, 1980); J.D. Olian, D.P. Schwab & Y. Haberfeld "The Impact of Applicant Gender Compared to Qualifications on Hiring Recommendations" 41 *Organizational Behavior and Human Decision Processes* (1988) 180. ראו גם להלן הערות 55–56.
- .23 P. Riach & J. Rich "Measuring Discrimination by Direct Experimental Methods: Seeking Gunsmoke" 14(2) *Journal of Post-Keynesian Economy* (1991) 143.
- .24 *Ibid*.
- .25 I. Ayres "Fair Driving: Gender and Race Discrimination in Retail Car Negotiations" 104 *Harvard Law Review* (1991) 817.
- .26 גם על מחקר זה, למרות מבנה המחקר המורכב, נמתחה ביקורת. ראו: R. Epstein *Forbidden Grounds: The Case Against Employment Discrimination Laws* (Cambridge, MA, Harvard University Press, 1992) 91–129. איירס הגיב על ביקורת זו במאמרו: I. Ayres "Alternative Grounds: Epstein's Discrimination Analysis in Other Market Settings" 31(1) *San Diego Law Review* (1994) 67.
- .27 O. Ashenfelter & R. Oaxaca "The Economics of Discrimination: Economists Enter the Courtroom" 77 *American Economic Review* (1987) 321.
- .28 M. Bendick, C. Jackson & V. Reinoso "Measuring Employment Discrimination Through Controlled Experiments" *African-American and Post-Industrial Labor Markets* (J.B. Stewart ed., New Brunswick, Transaction Publishers, 1997) 77; M. Fix, G. Glaster & J. Struyk "An Overview of Auditing for Discrimination" *Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America* (M. Fix & R. Struyk eds., Washington, D.C., The Urban Institute Press, 1993) 1.
- .29 J. Heckman & P. Siegelman "The Urban Institute Audit Studies: Their Methods" *Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America* (M. Fix & R. Struyk eds., Washington, D.C., The Urban Institute Press, 1993) 187.

- D. Neumark, R. Bank & K. Van Nort "Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study" 111(3) *The Quarterly Journal of Economics* (1995) 915 .30
- J. Yinger "Measuring Racial Discrimination with Fair Housing Audits: Caught in the Act" 76 *American Economic Review* (1986) 881 .31
- C. Goldin & C. Rouse "Orchestrating Impartiality: The Impact of 'Blind' Auditions on Female Musicians" 90(4) *American Economic Review* (2000) 715 .32
- R. Jowell & P. Prescott-Clarke "Racial Discrimination and White-Collar Workers in Britain" 11(4) *Race* (1970) 397 .33
- Ibid* .34
- Riach & Rich, *supra* note 23 .35
- M. Bertarand & S. Mullainathan "Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination" available at: papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=422902 .36
- P. Riach & J. Rich "Testing for Sexual Discrimination in the Labour Market" 26 *Australian Economic Papers* (1987) 165 .37
- R. Schwartz & J. Skolnick "Two Studies of Legal Stigma" 10 *Social Problems* (1962) 133 .38
- Darity & Mason, *supra* note 3 .39
- D. Pager "The Mark of a Criminal Record" 108(5) *American Journal of Sociology* (2003) 937 .40
- עבודות MA, החוג ללימודי עבודה, אוניברסיטת תל-אביב: ב' בן-הדור אפליית מין בשכירה לעבודה במקצועות נשיים וגבריים – **Audit Study** (2001); א' אפלוים אפליית נשים ושואות בשכירה לעבודה: מבחן היענות (2004); ע' אבן-חיריק **Audit Study** לבדיקת אפליית נשים ומזרחיים בשכירה לעבודה בישראל (2001); ד' שרון אפליית גיל בשכירה לעבודה – **Correspondence testing** (2002); ח' דרייהר אפליית עולים מבריה"מ לשעבר – מחקר היענות (2004). .41
- Heckman & Siegelman, *supra* note 29 .42
- Q. McNemar *Psychological Statistics* (New York, John Wiley & Sons Inc., 4th. ed., 1969) .43
- לסקירה על אפליה נגד נשים בישראל, ראו י' הרפלד "אפליה כנגד נשים בישראל בתחום השכר: מסגרת מושגית, שיטות מחקר, ממצאים ומגמות" **משאבי אנוש ויחסי עבודה בישראל** (א' גלברזון, א' גלין וא' רוזנשטיין עורכים, תל-אביב, רמות, 1990) 313 .44
- Y. Azmon & D. Izraeli "Woman in Israel: A Sociological Overview" *Women in Israel: Studies of Israeli Society* (Y. Azmon & D. Izraeli eds., Somerset, NJ, Transaction Publishers, 1993) 1 .45
- P. England "Socioeconomic Explanations of Job Segregation" *Comparable Worth and Wage Discrimination: Technical Possibilities and Political Realities* (H. Remick ed., Philadelphia, Temple University Press, 1984) 28 .46
- G. Hundley "Male/Female Earnings Differences in Self-Employment: The Effects of Marriage, Children and the Household Division of Labor" 54(1) *Industrial & Labor Relations Review* (2000) 95 .47
- P. England & M. Budig "The Wage Penalty of Motherhood" 66 *American Sociological Review* (2001) 204 .48

49. V. Kraus *The Secondary Breadwinner: Israeli Women in the Labor Force* (Greenwood, CT, Praeger, 2002) Chs. 4, 8.
50. נ' אליאס ומ' שטראי עורכות דין שוות פחות: דפוסי ריבוד ואי שוויון במקצוע עריכת הדין בישראל (נייר-דיון מס' 95, מכון גולדה מאיר לחקר עבודה וחברה, 1998).
51. R. Wood, M. Corcoran & P. Courant "Pay Differences Among the Highly Paid: The Male-Female Earnings Gap in Lawyer's Salaries" 11(3) *Journal of Labor Economics* (1993) 417.
52. הממצאים בטבלה 2 מתייחסים לבקשה לגליון-ציונים כאל תשובה שלילית. בניתוח נוסף קודדו תשובותיהם של משרדי עורכי-הדין כמשתנה סודר שבו זימון לריאיון מבטא התעניינות רבה יותר של המעסיק במועמדת מאשר בקשה לגליון-ציונים, ובקשה לגליון-ציונים מבטאת התעניינות רבה יותר של המעסיק במועמדת מאשר דחייה (ריאיון < גליון-ציונים < דחייה). גם בבדיקה זו נמצא כי ההבדלים בין הקבוצות קטנים ואינם מובהקים סטטיסטית.
53. ראו, למשל, את פרשת מסדה ליטבאק-עבאדי, המעידה על הבעייתיות בהקשר זה, לרבות הבעייתיות בכל הנוגע להוכחת אפליה. דב"ע נה/3-159 מסדה ליטבאק-עבאדי – א. רפאל ושות' (לא פורסם, ניתן ביום 13.2.1996).
54. 'כהן' פערס סוציולוגיה ופסיכולוגיה בין מזרחים לאשכנזים, 1975 – 1995 "סוציולוגיה ישראלית א(1) (1998) 115.
55. ג' צימרמן מידע בלתי מושלם כמסביר אפליה (סטטיסטית) בשלב השכירה לעבודה (עבודת-גמר, הטכניון – מכון טכנולוגי לישראל, 1989); A. Pazy "The Persistence of Pro-Male Bias Despite Identical Information Regarding Causes of Success" 38 *Organizational Behavior & Human Decision Processes* (1986) 266; Y. Haberfeld *Gender and Imperfect Selection Tests: An Examination of a Model for Hiring* (Discussion paper, Golda Meir Institute, Tel Aviv University, 1986) 28.
56. C. Fershtman & U. Greenzy "Discrimination in a Segmented Society: An Experimental Approach" 116(1) *Quarterly Journal of Economics* (2001) 351.
57. R. Raijman & M. Semyonov "Gender, Ethnicity and Immigration: Double Disadvantage and Triple Disadvantage Among Recent Immigrant Women in the Israeli Labor Market" 11(1) *Gender & Society* (1997) 108.
58. L. Friedman *Your Time Will Come: The Law of Age Discrimination and Mandatory Retirement* (New York, Russell Sage Foundation, 1984).
59. R. Gregory *Age Discrimination in the American Workplace: Old at Young Age* (Newark, NJ, Rutgers University Press, 2001).
60. M. Benedick, C. Jackson & J. Romero "Employment Discrimination Against Older Workers: An Experimental Study of Hiring Practices" 8(4) *Journal of Aging & Social Policy* (1996) 25.
61. ראו בג"ץ 6778/97, לעיל הערה 17.
62. ראו דנג"ץ 4191/97 רקנט – בית-הדין הארצי לעבודה, עבודה עליון נח 937.
63. במחקר זה היה צורך להתמודד עם בעייתיות מיוחדת בהכנת קורות-החיים, שכן בניגוד לקורות-חיים דומים לגבר ולאשה, קורות-חיים עם ניסיון מקצועי של עובד צעיר ה"מולבשים" על עובד מבוגר מהווים אינדיקציה שלילית מאוד. לפיכך נעשתה ההתאמה על-ידי "שליחתו" של העובד המבוגר ללימודים באמצע קריירה מקצועית אחת (עריכת-דין) והתחלתה של קריירה מקצועית שנייה.
64. מ' סיקרון "ההון האנושי של העלייה ותהליכי השתלבותם של עולים בעבודה" דיוקנה של

- עלייה – תהליכי קליטתם של עולי ברית-המועצות לשעבר 1990–1995 (מ' סיקרון וא' לשם עורכים, ירושלים, מאגנס, 1998) 127.
- .65 Y. Cohen & I. Kogan "Jewish Immigrants from the Former Soviet Union in Germany and Israel" 50 *The Lew Baeck Yearbook* (2005, forthcoming)
- .66 M. Semyonov "On the Cost of Being an Immigrant in Israel: The Effects of Tenure, Ethnicity and Gender" 15 *Research in Social Stratification and Mobility* (1996) 115; Y. Haberfeld, M. Semyonov & Y. Cohen "Ethnicity and Labor Market Performance Among Recent Immigrants from the Former Soviet Union to Israel" *European Sociological Review* (2000) 287 16; 'י כהן "מארץ מקלט לארץ בחירה: שינויים בדפוסי ההגירה לישראל" *סוציולוגיה ישראלית* ד(1) (2002) 39.
- .67 Z. Eckstein & Y. Weiss "On the Wage Growth of Immigrants: Israel 1990–2000" *Journal of European Economic Association* (2004) 665 2(4).
- .68 ר' בר-צורי "עמדות הציבור כלפי עולי בריה"מ – ניתוח נתונים מתוך סקר דעת קהל" *כלכלה ועבודה* 8 (1992) 48; ת' הורוביץ וא' לשם "יוצאי ברית-המועצות במרחב התרבותי בישראל" *דיוקנה של עלייה – תהליכי קליטתם של עולי ברית-המועצות לשעבר 1990–1995* (מ' סיקרון וא' לשם עורכים, ירושלים, מאגנס, 1998) 291; א' לשם "האוכלוסייה הישראלית ויחסה לעולי שנות ה-90" *בטחון סוציאלי* 40 (1993) 54.
- .69 הבחירה בנשים דווקא נבעה מטעמים מתודיים בלבד, שכן בתקופת עריכת המחקר היה ריבוי מודעות "דרושים" לעיסוקים "נשיים". על-מנת לא לערבב בין אפליית מהגרים לאפליית-מין, הוחלט לבחון אך ורק נשים ילידות ברית-המועצות-לשעבר.