

# תורתם אפלייתם? ניסוי שדה לבחינת אפליה בתהליכי גיוס לעבודה של גברים חרדים

משה לאו, אירן רוניקוב, אור הרט, חזי כהן והראל פרדלסקי

## תקציר

שילובם של גברים חרדים בשוק העבודה, כמו גם פטור השירות שלהם מצה"ל, הם נושאים מרכזיים בשיח הציבורי בישראל בשנים האחרונות. לא אחת נשמעת הטענה כי השירות הצבאי הוא תנאי הכרחי לשילובם הכלכלי-חברתי של החרדים בישראל. עבודה זו מבקשת לבחון את נכונות טענה זו באמצעות ניסוי שדה הבודק את שיעורי המענה לקורות חיים של מועמדים חילונים וחרדים בעלי רקע שונה של שירות צבאי, שנשלחו לחברות במקצועות שאינם דורשים השכלה ומיומנות רבה. מקצועות אלו רלוונטיים במיוחד עבור אוכלוסיית הגברים החרדים המאופיינת ברמת השכלה וניסיון תעסוקתי נמוכים יחסית. מסקנות המחקר הן כי קיימת עדות לאפליה של גברים חרדים בשוק זה, ללא קשר לשאלה האם שירתו בצבא או לא, המתבטאת בשיעור מענה נמוך בכ-50% לקורות חיים של חרדים מאשר לאלה של חילונים.

## א. מבוא

צמיחתו המהירה של המגזר החרדי בישראל מעלה סוגיות רבות בענייניו על סדר היום הציבורי.<sup>1</sup> רבות דובר על אי-השתלבותו של מגזר זה בשוק העבודה ובמערכת הצבאית הישראלית, הן בפן המשפטי, והן בהשלכות הכלכליות-חברתיות על המגזר החרדי הנובעות מכך. הדיון הציבורי בנושא עסק בעיקר באחריות של הקהילה החרדית עצמה למצבה הכלכלי-חברתי העגום. כך, הבחירה להסתגרות בתוך מוסדות עצמאיים וכן המגורים בערים או בשכונות חרדיות תרמו רבות לבידודה ובידולה של הקהילה החרדית מחלקה הארי של החברה הישראלית. בנוסף, ישנה טענה בקרב חלק מהציבור הישראלי כי שיעור ההשתתפות הנמוך של גברים חרדים בשוק התעסוקה ואי-השתתפותם במערכת הצבאית נובעים מכך ש"החרדים אינם מעוניינים כלל לעבוד אלא ששים לחיות על חשבון משלם המיסים באצטלה של לימודי קודש, וכמו כן לא מוכנים לשרת בשום צורה את החברה, ובפרט לא בשירות הצבאי" (לוי, 2009, עמ' 2).

1 \* מאמר זה נכתב במקור כסמינר במחלקה לכלכלה באוניברסיטה העברית במסגרת לימודי תואר ראשון (2014). הכותבים הם בוגרי האוניברסיטה העברית בירושלים בתוכנית המשלבת פילוסופיה, כלכלה ומדע המדינה (פכ"מ). העבודה נכתבה בהנחייתו של פרופ' ויקטור לביא. אנו מודים לשני קוראים אנונימיים על הערותיהם המועילות והמפורטות שסייעו לנו לדייק את הדברים.

לצד התמקדות בהיבט האחריות של המגזר החרדי למצבו, מוסדות המדינה עוסקים רבות בנושא שילובו בשוק התעסוקה בצורה מושכלת ובדרך שתתרום למשק בכללותו. כדי לבצע זאת באופן מיטבי, המדינה פועלת לזיהוי וגילוי החסמים העיקריים המונעים את השתלבותם של בני המגזר החרדי והצעת מגוון כלים להסרתם, הן בצד הביקוש והן בצד ההיצע של שוק העבודה הרלוונטי. כך עולה גם שאלת הגיוס של בני הישיבות על סדר היום. לצד רצון להגדלת מאגרי הגיוס של צה"ל ולתרום לתחושת שוויון בקרב אזרחי ישראל המשרתים בנשיאת הנטל הציבורי, שילובם של החרדים במערכת הצבאית נתפס ככלי לעידוד השתלבותם בחברה הישראלית בכלל, ובמשק הישראלי בפרט (גל, 2015).

נושא שילובם של בני המגזר החרדי בשוק העבודה, ומקומה של המערכת הצבאית בדיון זה, מעלים סוגיה אחרת – שאלת קיומה של אפליה בשוק התעסוקה כלפי האוכלוסייה החרדית המבקשת להשתלב בו. באם קיימת אפליה זו, אזי ייתכן כי החסמים בשוק העבודה למגזר החרדי אינם נובעים רק מהון אנושי נמוך או מחוסר רצון להשתלב בחברה, אלא גם מאפליה כנגד מחפשי העבודה החרדים. כמו כן, יש לבדוק את תפקידו של אי-השירות הצבאי כחסם בפני חרדים בשוק העבודה, והאם חלק מהאפליה כנגד חרדים מקורו באי-שירותם.

שאלת המחקר בעבודה זו היא האם קיימת אפליה כלפי גברים חרדים בשלב הראשוני של הליכי הגיוס לעבודה, והאם השירות הצבאי מפחית אפליה זו. השערתנו הייתה כי קיימת אפליה כנגד מועמדים חרדים וכי מידת האפליה עשויה להצטמצם עבור מועמדים חרדים ששירתו בצבא. המתודולוגיה שנבחרה למדידת האפליה היא מבחן היענות שבו נשלחו ארבעה סוגי קורות חיים לאותם מעסיקים במגוון רחב של משרות בתחום המכירות שבסקטור השירותים, ונבחנה השפעת סוג קורות החיים על סיכויי המועמד לקבל תשובה טלפונית.

בקר כתב בספרו "כלכלת אפליה" (Becker, 1957) כי לגילוי קיומה של אפליה בשווקים הכלכליים ולמאמץ לצמצומה חשיבות לא רק עקב ההשלכות הכלכליות הישירות של אפליה זו, אלא גם כיוון שהתמודדות עם אפליה בתחום זה עשויה להביא לצמצום חלק ניכר מהאפליה בתחומי החברה כולה. בהתמודדות עם סוגיית האפליה כלפי החרדים בישראל, המדינה תוכל להביא לצמצום הפערים בין החרדים לבין שאר האוכלוסייה ולשילובם הראוי. אנו מקווים שמחקר זה יסייע, ולו במעט, לחקר האפליה כלפי מיעוטים ומגזרים שונים בחברה הישראלית ובהגדלת המודעות הציבורית לסוגיה זו, ויתרום לשילובם של החרדים בחברה הישראלית.

מבנה המאמר הוא כדלקמן: פרק ב סוקר בקצרה את הספרות הכלכלית הרלוונטית בחקר האפליה; פרק ג מתאר את המתודולוגיה ואת מהלך המחקר; פרק ד מציג את הממצאים; פרק ה מנתח את תוצאות המחקר ודן במסקנות העולות מהן.

## ב. רקע תאורטי

נושא האפליה בשוק העבודה נחקר באופן מקיף מזוויות שונות. אפליה בתעסוקה מוגדרת כהתייחסות שונה לאנשים מקבוצות שונות אף על פי שנתונים הרלוונטיים זהים. אפליה מתבטאת הן בשלבי הקבלה לעבודה, והן בעבודה עצמה ובשכר. למרות הגדרה פשוטה זו, אפליה היא תופעה מורכבת ולה הסברים רבים (Altonji and Black, 1999; בן הדור ואחרים, 2005).

מקובל לחלק בין שני סוגי אפליה ישירה בשוק העבודה. סוג ראשון הוא "אפליית טעמים", המתאר אפליה הנובעת מדעות קדומות ומהעדפות פסיכולוגיות וסוציולוגיות כלפי קבוצות מסוימות.

במקרים אלו המעסיק בוחר בעובדים על סמך העדפותיו האישיות, העדפות לקוחותיו או עובדיו הוותיקים. העדפה זו אינה רציונלית, ולעיתים עשויה להתבטא בנכונותו של המעסיק לשלם פרמיה מעל מחיר השוק כדי לספק את טעמיו. סוג שני הוא "אפליה סטטיסטית", המתאר מצב שבו אין למעסיק מידע מספק לגבי המועמדים שהוא רוצה לשכור לעבודה, ולכן הוא מסתמך על נתונים המאפיינים את הקבוצה שאליה המועמד משתייך, ולא על סמך כישוריו האישיים. בניגוד לאפליית טעמים, אפליה זו אינה נובעת מדעות קדומות, אלא משיקולים רציונליים של המעסיק ורצונו להשיא את רווחיו (בן הדור ואחרים, 2005).

בספרות התפתחו שיטות שונות למדידת אפליה בשכירה לעבודה.<sup>2</sup> השיטות הבסיסיות הן ניתוח נתוני סקרים של משקי בית ושוק העבודה וביצוע מחקרי רגרסיה המנסים לאמוד את השפעתם של משתנים שונים על רמת השכר שנקבעה לעובד מסוים (Rubinstein and Brenner, 2014). עקב העדר נתונים, קשה לבצע מחקרים אלו לגבי שלב השכירה, והם מתמקדים לרוב באוכלוסייה העובדת ולא במועמדים לעבודה. כמו כן, קשה לאתר באמצעות מחקרים אלו את דפוסי האפליה ואת השלב שבו התרחשה (בן הדור ואחרים, 2005).

מחקרים אחרים מתבססים על ניסויים המתבצעים בתנאי מעבדה או באופן "טבעי" ומאפשרים לבדוד בצורה טובה יותר את המשתנה שמבקשים לבחון. מחקרים אלה קשים לביצוע ותלויים במשאבים או זיהוי של ניסוי טבעי (Pager, 2007; Goldin and Rouse, 2000). מחקר ישראלי שבו נעשה שימוש בניסוי טבעי נערך על ידי מרציאנו וקאופמן (2012), והתבצע עבור משרד הכלכלה בנושא המתקשר למחקר הנוכחי. החוקרים בדקו את הפער בתגובות שזוכים להן מועמדים חרדים לעומת מועמדים לא-חרדים בתהליך חיפוש העבודה – החל משלב המענה על קורות החיים, דרך שלב הקבלה לעבודה ועד לרמת השכר שהם זוכים לה. החוקרים השתמשו בעובדה שבקריה האקדמית אונו ישנם שני מסלולי לימוד מקבילים – מסלול חרדי ומסלול לא-חרדי, ובעובדה שבוגרי שני המסלולים זהים מבחינת השכלתם ואיכות התעודה האקדמית שבה הם מחזיקים, אולם נבדלים זה מזה בהשתייכותם המגזרית.

ממצאי המחקר מעלים כי על אף העדר פערים מובהקים בהיקפי שליחת קורות החיים בין שני המגזרים, קיימים פערים מובהקים בין המגזרים כך שהיקפי המענה עבור קורות החיים של גברים חרדים נמוכים יותר. בנוסף נמצאו פערים מובהקים לרעת החרדים, בפיקוח על משתני גיל וממוצע ציונים, במשך זמן חיפוש העבודה, במספר הזימונים לראיונות עבודה, ובמספר מקומות העבודה שקיבלו את הבוגרים לעבודה. בנוסף למחקר הכמותי ביצעו החוקרים גם ראיונות עומק ומהם עלה כי גברים חרדים נתקלים במהלך חיפוש העבודה בהערות לגבי השתייכותם המגזרית ובספקנות לגבי יכולתם לעבוד בסביבה שאינה חרדית.

שיטה המאפשרת מדידה ישירה יותר של אפליה היא שיטת "מבחני הבקרה" (Audit Study). בשיטה זו נשלחים נסיינים בעלי הופעה דומה וכישורים בין-אישיים דומים ככל הניתן, להגיש מועמדות למשרות אמיתיות. למועמדים ניתנים קורות חיים בעלי מאפיינים זהים כמו גיל, השכלה, ניסיון תעסוקתי ומקום מגורים, והם נבדלים זה מזה בפרמטר שלגביו החוקרים מעוניינים לבחון האם קיימת אפליה. בניגוד לניסויי מעבדה, שיטה זו מאפשרת לחוקרים לצפות בהתנהגות הנבדק באופן ישיר ללא ידיעתו (Neumark et al., 1996).

סוג נוסף של מבחני בקרה נקראים "מבחני היענות" (Correspondence Test). במבחן זה

2 לסקירה רחבה יותר של השיטות השונות והיתרונות והחסרונות של כל אחת מהן, ראו: בן הדור ואחרים (2005).

מייצרים שני קורות חיים של מועמדים זהים בכישוריהם ובתכונותיהם פרט למשתנה אחד שאת השפעתו מעוניינים לבדוק. קורות החיים נשלחים למעסיקים ובאמצעות השוואת ההיענות שקיבלו המועמדים ניתן למדוד האם קיימת אפליה. שיטת מבחן ההיענות מאפשרת לחוקר לשלוט באופן מלא במשתני המחקר, וכך היא מתגברת על בעיית הגורמים הבלתי-נצפים שהייתה קיימת במבדקי הבקרה הקודמים. המקריות שבהענקת שמות או פרטים לקורות חיים זהים, פרט לפרמטר הנבחן, מאפשרת להכריע כי כל שוני שיימצא הוא רק בגלל המניפולציה על פרמטר זה. בנוסף, העלויות הנמוכות שבמבחנים מסוג זה מאפשרות ליצור מדגם גדול. החיסרון המרכזי של שיטה זו נעוץ ביכולתה לבדוק אפליה רק בשלב הראשוני של הגיוס לעבודה – שלב הזימון לריאיון (Pager, 2007). דוגמה למבחן היענות מסוג זה נמצאת במחקרם של Bertrand and Mullainathan (2004), אשר בחן אפליה על רקע גזעי בשוק העבודה בערים בוסטון ושיקגו שבארצות הברית.

בעבודה זו בחרנו לבדוק האם קיימת אפליה של גברים חרדים בתהליך ההעסקה בשוק העבודה בישראל באמצעות "מבחן היענות" (Correspondence Test). בישראל נערכו מספר מחקרים העושים שימוש ב"מבחן היענות" שבחנו אפליה על רקע מגדר, מוצא, מצב משפחתי והגירה (בן הדור ואחרים, 2005). למיטב ידיעתנו רק מחקר אחד בחן אפליית חרדים בשוק העבודה, אך הוא עסק במקצועות הדורשים השכלה אקדמית – משפטים ומנהל עסקים (מרציאנו וקאופמן, 2012).

## ג. מתודולוגיה

### ג.1 תיאור המחקר

על-מנת לבחון את מידת האפליה בין חרדים לחילונים ואת השפעת השירות הצבאי בשכירת עובדים בישראל, בחרנו לערוך "מבחן היענות" שבמסגרתו שלחנו ארבעה נוסחים שונים של קורות חיים לאותם מעסיקים. עבור כל משרה נשלחו שני נוסחים של צעירים חרדים ושניים של צעירים חילונים, כאשר האבחנה בין קורות החיים באותו מגזר היא בקיומו או בהעדרו של שירות צבאי. כאמור לעיל, היתרונות של מחקר מסוג זה עונים על הצרכים והמגבלות שעיימם התמודדנו: עלות המחקר היא נמוכה, ואין שימוש באנשים או בשחקנים אלא בדמויות פיקטיביות. מכאן שניתן להשוות בקלות יחסית את רוב המשתנים בין ארבעת המועמדים המדומים (בניגוד למציאות). לבסוף, לא מדובר בנתוני סקרי שוק עבודה שבהם קשה לזהות שמקור ההבדלים טמון באפליה.

עבודתנו התבצעה באופן הבא: יצירת פרופיל זהה ככל הניתן לדמויות השונות, כאשר הדבר היחיד שמבחין ביניהן הוא השוני בהשתייכות לקבוצה הדתית ומרכיב השירות הצבאי. לאור זאת, הרכבנו ארבעה נוסחים של קורות חיים זהים ככל הניתן, ושלחנו אותם למקומות עבודה שונים מתוך מערכת המשרות של אתר דרושים מרכזי בישראל, במהלך מאי-אוגוסט 2014. לאחר משלוח 500 קורות חיים ל-125 משרות שונות, מדדנו את ההבדלים במענה שקיבלו תוך התייחסות למשתנים נוספים (כמו הבדלים בין משרה פרונטלית למענה טלפוני, רשת או חברה קטנה ועוד). ניתחנו את התוצאות הנובעות מהנתונים שנאספו בניסוי והסקנו מהן את המסקנות העונות על שאלת המחקר. בהמשך נרחיב על כל אחד מהשאלים.

שוק העבודה בסקטור השירותים מועד לאפליה יותר מסקטורים אחרים (Pager et al., 2009). בהתאם לכך בחרנו להתמקד בענף אחד בסקטור זה, ענף המכירות, עקב מספר סיבות. ראשית, כדי לייצג בעבודתנו נתח מרכזי של האוכלוסייה החרדית, חיפשנו משרות שאין בהן דרישה להשכלה

ברמה גבוהה מדי (בגרות או תואר ראשון). הדבר נובע מכך שמרבית האוכלוסייה החרדית אינה עונה על דרישות אלה. בנוסף, התמקדנו בענף שנפתחות בו משרות רבות, כך שהמדגם יוכל להיות גדול מספיק ללא השפעות עונתיות. כמו כן, דרישות הניסיון בענף זה אינן מחמירות ולעיתים כלל אינן קיימות, כך שמגוון המשרות הרלוונטיות בענף זה הוא רחב ביותר. אי לכך, לא ניתן להסיק מהמחקר לגבי ענפים אחרים, אם כי בנקודת הזמן הנוכחית הוא מקיף חלק נרחב מהמשרות הפתוחות בפני גברים חרדים בישראל.

## 2. מהלך המחקר

### 1.2.2. עיצוב זהות המועמדים וקורות החיים

כאמור, במבחני היענות הדרישה הבסיסית היא ליצור זהות מקסימלית של הדמויות, פרט לפרמטר הנבחן, אשר במקרה זה הינו שיוך דתי. על מנת לבחון את הטענה כי השירות הצבאי הוא גורם בעל השפעה על תעסוקת חרדים בישראל, הוספנו פרמטר של שירות צבאי המבדיל בין שני נוסחים של קורות החיים בכל מגזר. לשם כך נדרשנו לקבוע משתנים רבים. בחרנו בדמויות גבריות, כיוון שפשוט יותר לאפיין גבר כחרדי מאשר אישה. בנוסף, שיעורי התעסוקה של גברים חרדים נמוכים מאוד, בפער ניכר מאלו של גברים יהודים חילונים, לעומת נשים חרדיות ששיעור התעסוקה שלהן דומה יותר לזה המצוי בכלל האוכלוסייה (גל, 2015; מזרחי סימון, 2015; הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2015). לבסוף, הטענה אודות השירות הצבאי רלוונטית בעיקר עבור גברים במגזר החרדי.

קושי מרכזי שהתמודדנו עימו הוא אופן זיהוי המועמד כחרדי בקורות החיים. בחרנו לזהותם בשני אופנים: באמצעות מוסד הלימודים שבו למדו בגילאי תיכון – ישיבות חרדיות מוכרות – ועבור אלה מתוכם ששירתו כביכול בצבא – על פי מסלול צבאי ייחודי עבור הציבור החרדי. אנו סבורים שזיהוי זה בולט מספיק כדי להבחין בין המועמדים, ומאפשר את שמירת הזהות במאפיינים האחרים שלהם. זיהוי החרדים לפי מוסדות הלימוד הייחודיים מקובל במחקר היום, ומהווה שיטה מרכזית בעבודות שונות העוסקות בחברה החרדית (פרידמן ואחרים, 2011).

בבניית הפרופיל של המועמדים בחרנו בשמות שונים, אך בעלי מאפיינים דומים. השם הפרטי שנבחר לכל דמות היה יהודי תנ"כי "קלאסי" – כזה שיכול להתאים גם לאדם חרדי וגם לחילוני. שם המשפחה היה בעל זיקה אשכנזית, כדי לנטרל השפעות עדתיות שעשויות להטות את המענה שיקבלו המועמדים השונים. כך נתקבלו שמות ארבעת המועמדים: יוסף מנדלבאום (חרדי משרת), יצחק אירבך (חרדי לא משרת), נחום רוזנבאום (חילוני משרת) ומשה גרינפלד (חילוני לא משרת). השתדלנו לצמצם ככל הניתן את ההבדל באופי השירות הצבאי של המשרתים (יוסף מנדלבאום ונחום רוזנבאום). כך, בחרנו עבור המועמד החרדי שירות צבאי בגדוד "נצה יהודה" המשתייך לחטיבת כפיר (הידוע כ"נח"ל החרדי"), ועבור המועמד החילוני בחרנו שירות צבאי בגדוד "שמשון" המשתייך גם הוא לחטיבת כפיר. שני המועמדים שירתו שירות צבאי מלא, והשתחררו בדרגת סמל ראשון.

עבור המועמדים שלא שירתו בצבא היה עלינו למלא את השנים בתעסוקה אחרת, כדי להימנע מהשפעת גיל המועמדים או קיומו של "חור" בקורות החיים על סיכוייהם לקבלת מענה. הבחירה הטבעית עבור המועמד החרדי הייתה לימודים תורניים בישיבה גבוהה, כפי שמקובל בעולם החרדי.

עבור המועמדים החילונים מילאנו את הפער בלימודי מוזיקה שאינם אקדמיים, לימודים שאין בהם תועלת ברורה לעין מבחינת אופי המשרות שאליהן הגשנו מועמדות, בדומה ללימודים בישיבה של המועמד החרדי המקביל.

כדי להתמודד עם העובדה כי בדרך כלל צעירים חילונים מחזיקים בתעודת בגרות בעוד שגברים חרדים אינם רוכשים אותה במהלך גילאי התיכון, לכל המועמדים נוסף מאפיין של לימודי השלמה לבגרות במוסדות פרטיים להכנה לבגרות ופסיכומטרי בגיל מבוגר יותר. כך כל המועמדים מחזיקים בתעודת בגרות, מחד גיסא, אך נשמרת ההבחנה של השינוך הדתי מתוך מקום הלימודים בגילאי תיכון, מאידך גיסא. הכרעה זו גם משווה את ההון האנושי של המועמדים, כך שהשכלת החילונים לא תהווה יתרון מול חוסר ההשכלה הכללית של החרדים.

פרט לאלו, אף שהדבר היה לעיתים מורכב מעט, כל שאר המשתנים הוחזקו זהים בין ארבעת המועמדים. מבחינת משתנה מקום המגורים, כל המועמדים שובצו באותה עיר – פתח תקווה, עיר שבה אוכלוסייה גדולה של חרדים וחילונים כאחד. בנוסף, נשלחו קורות חיים למשרות הנמצאות ברדיוס של עד חצי שעת נסיעה מפתח תקווה, כך שאזורי המשרות כללו את מרבית אזור גוש דן והשרון. הבדל במקום המגורים עשוי היה להשפיע על המרחק ממקום העבודה וסביבת החיים שבה גדל המועמד, שיכולים להשפיע על האופן שבו הוא נתפס בעיני המעסיק.

כתובות הדואר האלקטרוני של המועמדים זהות במבנה ומכילות את שמותיהם המלאים. העובדה שלגבר חרדי יש חשבון דואר אלקטרוני יכולה ללמד על זהות המועמד ומקומו בתוך החברה החרדית, ואפשר שתאות למעסיק כי מדובר באדם שאינו "חרדי קלאסי", בהתאם לסטיגמות הרווחות. אולם אנו סבורים שעצם שליחת קורות חיים למשרות מחוץ לעולם החרדי כבר מעידה על פתיחות מסוימת של המועמד לחברה הכללית, כך שקיומו של חשבון דואר אלקטרוני אינו משמעותי מבחינה זו. כמו כן, אנו מניחים שהמעסיקים לרוב אינם מבחינים בין זרמים שונים בתוך הציבור החרדי אלא מתייחסים אליו כציבור הומוגני.

מבחינת גיל, ארבעת המועמדים הם ילידי 1991, ולאור מה שהוצג לעיל כולם שולחים את קורות החיים בעודם בני 23. לכל המועמדים ייחסנו ניסיון תעסוקתי של שנתיים בתחום המכירות כדי להגדיל את מספר המשרות שאליהן נוכל לפנות. הניסיון התעסוקתי התבצע בחברות שונות, אך מאפייני התפקיד זהים עבור ארבעת המועמדים. השוני בין המועמדים נעשה כדי למנוע מצב שבו מעסיק מקבל בפרק זמן קצר קורות חיים זהים לחלוטין, דבר שיכול לעורר את חשדו ולפגוע באמינות הניסוי. לבסוף, בקורות החיים מצוין באותו נוסח שלמועמד "ידע בתוכנות Office ושימוש באינטרנט".

בשלב כתיבת קורות החיים העיקרון המרכזי היה שיראו מציאותיים ומהימנים, ויאפשרו לבחון בצורה אמינה את ההתייחסות הדיפרנציאלית של מעסיק למועמד רק על עצם השתייכותו למגזר החרדי ושירותו הצבאי (כלומר להצליח לבודד את כל שאר המשתנים). לשם כך, השגנו דוגמאות אמיתיות לקורות חיים של אנשים מגילאים שונים המגיעים מרקעים מגוונים, ומתאימים לפרופיל של הדמויות שאותן רצינו לבדוק במחקר. להגדלת המהימנות, נועצנו במכרים חרדים המעורבים בהשתלבות חרדים בשוק העבודה. בנוסף, נעזרנו באתרי ה"דרושים" המספקים הנחיות כיצד כדאי לבנות קורות חיים. כל זאת על מנת לייצר פורמט של קורות חיים גנרי ככל הניתן מבלי שיעורר חשד. ארבע הגרסאות של קורות החיים זהות לחלוטין במראה, בגופן, גודל הכתב ובסדר הסעיפים.

## ג.2.2 משלוח קורות החיים ומדידת המענה

מאגר בתי העסק נלקח מאחד מאתרי הדרושים המרכזיים בישראל כיום, השואף לרכז את כל המשרות המתפרסמות בארץ. באתר זה מתפרסמות בכל יום עשרות אלפי מודעות למשרות מכל קשת התחומים והאזורים הגאוגרפיים, עובדה המאפשרת לכל אדם עם גישה לאינטרנט לחפש באמצעותו עבודה בצורה פשוטה וזולה.

באתר ניתן לסמן את סוג המשרה שאליה מחפש העבודה מבקש להציג מועמדות, ולסנן תוצאות לפי מרחק הנסיעה המקסימלי הרצוי ממקום המגורים. המשרות שסימנו מגיעות כולן מתחום המכירות, ונחלקות לתת-הסוגים הבאים: מכירות פרונטליות, נציגי טלמרקטינג, מכירות ללא ניסיון ומכירות שטח. בכל זמן נתון קיימות מעל 3,000 משרות בתחום זה ברחבי הארץ. מאגר המשרות במחקר מורכב מאלו שהתפרסמו במהלך תקופת משלוח קורות החיים (מאי עד אוגוסט 2014) ומיקומן הגאוגרפי היה עד מרחק מקסימלי של 30 דקות נסיעה מפתח תקווה. בסך הכול נשלחו 500 קורות חיים ל-125 בתי עסק, כך שכל בית עסק קיבל קורות חיים של ארבעת המועמדים בהפרשי זמן של 15–30 דקות. הסדר שבו נשלחו קורות החיים היה אקראי, כך שלכל משרה סדר משלוח קורות החיים היה שונה, דבר המקנה אקראיות נוספת למחקר ומונע טענות להטיה לפי זמן משלוח קורות החיים.

שלב מדידת המענה כלל מעקב אחר קבלת מענה טלפוני מצד המעסיקים לקורות החיים של המועמדים. בנוסף, נמדד משך הזמן שעבר מרגע משלוח קורות החיים ועד קבלת המענה, מדוד במספר ימי עבודה. נציין שברוב המקרים התרחש המענה, אם היה, סמוך מאוד למשלוח קורות החיים, ללא הבדל ניכר בין המועמדים, לפיכך בניית התוצאות לא התייחסו לנתון זה.

בניסיון להגיע למסקנות מקיפות מעבר למידת האפליה במדגם כולו, מאפייני בתי העסק סווגו לפי מספר משתנים. ראשית, נערכה חלוקה של בתי העסק לשתי קטגוריות מרכזיות בתחום המכירות – מכירות פרונטליות ומכירות טלפוניות. כמו כן, הפרדנו בין בתי עסק המשתייכים לרשת גדולה לבין בתי עסק קטנים, כאשר רשת הוגדרה כבית עסק שיש לו לפחות חמישה סניפים ברחבי הארץ. בנוסף סיווגנו את המשרות המשתייכות לחברות תקשורת, לאור ריבוי המשרות היחסי (17) בתחום זה. כמו כן, סיווגנו את המשרות שבהן צוין על ידי מפרסם המשרה כי הן "מתאימות גם לחיילים משוחררים", וכן את המשרות שבהן צוין כי הן "מתאימות גם למגזר החרדי" או "מתאימות גם למגזר הדתי" (בניית התוצאות משרות המתאימות גם למגזר החרדי או הדתי אוחדו לקטגוריה אחת). קיימת חפיפה בין המאפיינים בחלק מהמשרות, כך לדוגמה יכולה להיות משרה המסווגת כמכירות פרונטליות בחברה שהיא חלק מרשת ומתאימה גם למגזר החרדי. לוח 1 מציג את השכיחות של כל סוג בית עסק במדגם.

### לוח 1: סיווג נתונים לפי מאפייני בית העסק

| סוג בית העסק           | שכיחות במדגם (מספר התצפיות) |
|------------------------|-----------------------------|
| מכירות פרונטליות       | 57.6% (288)                 |
| מכירות טלפוניות        | 42.4% (212)                 |
| חברות תקשורת           | 13.6% (68)                  |
| התאמה לחיילים משוחררים | 50.4% (252)                 |
| התאמה לחרדים/דתיים     | 27.2% (136)                 |
| חלק מרשת               | 43.2% (216)                 |

## ד. תוצאות

בפרק זה נציג את תוצאות המחקר כפי שהן עולות מעיבוד הנתונים והרצת רגרסיות שונות עליהם. ככלל, המשתנה התלוי שנבדק היה שיעור המענה – “callback”, משתנה דמה שמקבל ערך 1 עבור קורות חיים שקיבלו מענה טלפוני חוזר מהמשרה שאליה נשלחו, ו-0 אחרת. כל מענה חוזר קיבל ערך 1 במשתנה זה, ללא קשר לתוכן השיחה המדויק או במשך הזמן שעבר עד לקבלת המענה. יש לציין כי בכל המקרים שבהם התקבל מענה חוזר הוא לא כלל תשובה שלילית, אלא עסק באופן כזה או אחר בהמשך תהליך המיון למשרה. בהתאם לכך המשמעות של אי-מענה זהה לתשובה שלילית. המשתנים הבלתי תלויים השתנו בין הרגרסיות השונות, כאשר המשתנה הבלתי תלוי המרכזי היה “haredi”, משתנה דמה שמקבל 1 עבור מועמד חרדי, ו-0 עבור מועמד חילוני. משתנה דמה נוסף מבחין בין מועמדים ששירתו בצבא לאלה שלא שירתו, “IDFservice”, המקבל ערך 1 עבור מועמד ששירת, ו-0 אחרת. כמו כן, יצרנו משתנה אינטראקציה “haredi IDF” בין שני משתני הדמה שהוצגו לעיל, כדי לבחון את השפעת השירות הצבאי על שיעור המענה לחרדים. משתנים אלו נבחנו ברגרסיות שונות בתת-מדגמים שונים לפי מאפייני בתי העסק (הדבר מקביל ליצירת משתנה אינטראקציה עבור כל מאפיין של בית העסק עם משתנה הדמה לחרדי). משוואת הרגרסיה הבסיסית שנאמדה היא:

$$callback = \beta_0 + \beta_1 haredi + \beta_2 IDFservice + \beta_3 (haredi \times IDF) + u$$

מתוך 125 משרות שאליהן נשלחו קורות חיים, 43 משרות זכו במענה למועמד אחד לפחות (34.4%). מתוך 500 קורות החיים שנשלחו, ב-96 מקרים התקבל מענה חוזר, כלומר שיעור המענה הכללי במדגם עומד על 19.2%. יש לציין שזוהו שיעור מענה גבוה יחסית למחקרים אחרים שנערכו בתחום, כדוגמת מחקרם של Bertrand and Mullainathan (2004), כנראה לאור הבחירה במשרות פשוטות שאינן דורשות מיומנויות רבות מדי.

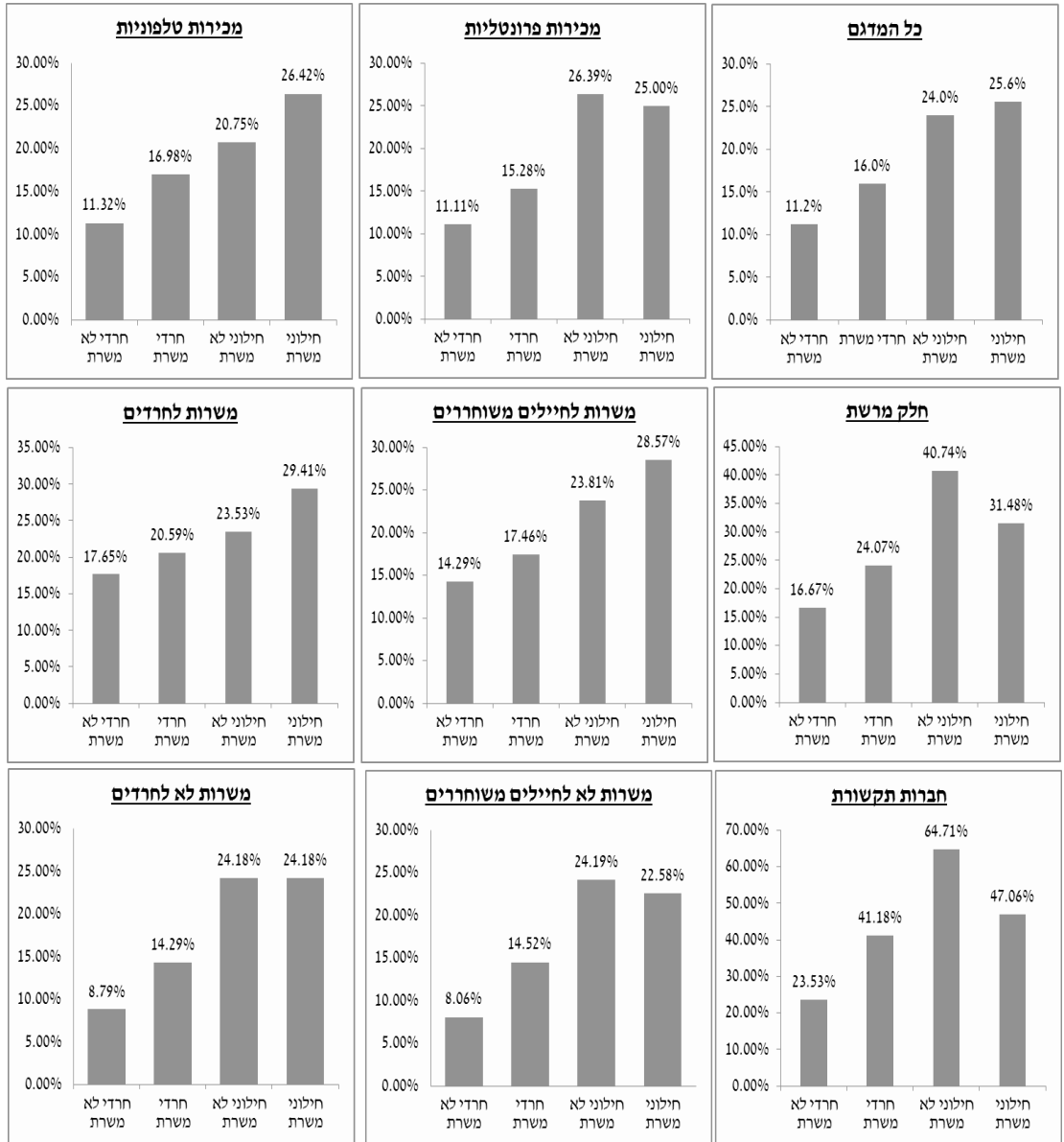
בציור 1 ניתן לראות את התפלגות המענה בין המועמדים, לפי מאפייני בתי העסק. בכל החלוקות שנעשו, אחוז המענה של המועמדים החילונים היה גבוה מזה של המועמדים החרדים. הסיווג היחיד שבו קיים פער קטן יחסית הוא במשרות שהוגדרו כמתאימות גם למגזר החרדי. במקרה זה הפער בשיעור המענה בין המועמד החילוני שלא שירת למועמד החרדי ששירת עומד על אחוזים בודדים בלבד.

הציור המתייחס לכלל המדגם מראה עלייה באחוז המענה לפי הסדר הבא: חרדי לא משרת (11.2%), חרדי משרת (16%), חילוני לא משרת (24%) וחילוני משרת (25.6%). ממצא זה מצביע על אפשרות קיומה של אפליה הן על רקע השתייכות למגזר החרדי והן על רקע אי-שירות צבאי. עם זאת, הפער על פי השירות הצבאי בין המועמדים מאותו מגזר קטן מאוד, ועשוי להצביע על העדר אפליה לפי מאפיין זה. בלוח 2 מדווחים היחס וההפרש בין כל זוג קורות חיים – בתוך המגזר החרדי ובין המגזרים השונים.

הרצנו רגרסיה של מודל הסתברות לינארי (LPM) הבודקת את השפעת המשתנים הבלתי תלויים – “haredi”, “IDFservice” ומשתנה האינטראקציה ביניהם, על המשתנה התלוי – “callback”. כפי שניתן לראות בלוח 2, הפער הגדול ביותר קיים בין חילוני ששירת וחרדי שלא שירת, ועומד על 14.4 נקודות אחוז, כאשר התוצאות מובהקות ברמה של 99% (p-value=0.004). הפער בין חילוני וחרדי שלא שירתו עומד על 12.8 נקודות אחוז, כלומר שיעור מענה חוזר הגבוה בשיעור



## צירור 1: שיעורי המענה למועמדים, לפי מאפייני בתי העסק



של פי שניים ויותר לטובת המועמד החילוני שלא שירת. גם תוצאה זו מובהקת ( $p\text{-value}=0.010$ ). הפער בין חילוני וחרדי ששירתו עומד על 9.6 נקודות אחוז, מענה למועמד החילוני ששירת הגבוה בכ-60% מזה של עמיתו החרדי, תוצאה זו מובהקת ברמה של 90% ( $p\text{-value}=0.052$ ). לבסוף, הפער בין חילוני שלא שירת וחרדי ששירת הוא הנמוך ביותר, ועומד על 8 נקודות אחוז, או עלייה של כ-50% במענה לחילוני שלא שירת ביחס לחרדי ששירת. יש לציין שתוצאה זו אינה מובהקת של  $p\text{-value}=0.106$ ). עוד ניתן לראות בלוח 2 ששירות צבאי אינו משפיע באופן מובהק בתוך כל מגזר (IDFservice ו-haredi\_IDF לא מובהקים).

**לוח 2: שיעור המענה הממוצע לפי השתייכות מגזרית (כל המדגם)**

| הפרש בנקודות אחוז (p-value) | יחס חילוני-חרדי | הפרש בנקודות אחוז (p-value) | יחס שירת-לא שירת | שיעור המענה    | המועמד:            |
|-----------------------------|-----------------|-----------------------------|------------------|----------------|--------------------|
| <b>9.6</b><br>(0.052)       | <b>1.6</b>      | <b>1.6</b><br>(0.747)       | <b>1.066</b>     | 25.6%<br>(125) | (1) חילוני משרת    |
| <b>12.8</b><br>(0.010)      | <b>2.14</b>     |                             |                  | 24%<br>(125)   | (2) חילוני לא משרת |
| <b>8</b><br>(0.106)         | <b>1.5</b>      | <b>4.8</b><br>(0.332)       | <b>1.43</b>      | 16%<br>(125)   | (3) חרדי משרת      |
| <b>14.4</b><br>(0.004)      | <b>2.28</b>     |                             |                  | 11.2%<br>(125) | (4) חרדי לא משרת   |

הסבר: הלוח מדווח את שיעורי המענה למועמדים חילונים (שורה 1-2) וחרדים (שורה 3-4), בהתאם לקיומו או העדרו של שירות צבאי בקורות החיים. כמו כן, מדווח היחס (עמודות 2 ו-4) וההפרש (עמודות 3 ו-5) בין שיעורי המענה האלה. בסוגריים של עמודה 1 רשום מספר קורות החיים שנשלחו באותה קטגוריה. בסוגריים בעמודות 3 ו-5 מדווחים ערכי ה-p-value עבור ההשערה ששיעורי המענה זהים בין שני סוגי קורות חיים. בעמודות 2-3 היחס וההפרש הם בין מועמדים באותו מגזר. בעמודות 4-5, שורה 1 מדווחת את היחס וההפרש בין חילוני וחרדי ששירתו, שורה 2 מדווחת את התוצאות בין חילוני וחרדי שלא שירתו, שורה 3 מדווחת את התוצאות בין חילוני שלא שירת לחרדי ששירת ולבסוף שורה 4 מדווחת את התוצאות בין חילוני ששירת לחרדי שלא שירת.

לאור התוצאות שהתקבלו ביחס לשירות הצבאי, בחנו גם את הפער הכללי בין מועמדים חרדים וחילונים, בלי התייחסות למאפיין השירות. התוצאות מדווחות בלוחות 3 ו-5. לוח 3 מדווח את שיעורי המענה לחרדים וחילונים, ואת היחס וההפרש בין שיעורי המענה השונים. בנוסף, מדווחות גם תוצאות עבור רגרסיות הכוללות משתני אינטראקציה שונים בין שייכות מגזרית של המועמד ומאפייניו בתי העסק. שורה 1 בלוח 3 מעלה כי כאשר מסתכלים על כל מדגם המשרות קיים פער של 11.2 נקודות אחוז בין חרדים וחילונים בקבלת מענה, מעל 80% יתרון למועמדים חילונים. תוצאה זו מובהקת ברמה של 99% ( $p\text{-value}=0.001$ ). מהנתונים עולה כי לעומת מועמד חילוני שזכה למענה חוזר באחת מכל ארבע פניות, רק אחת מכל שבע פניות של מועמד חרדי זכתה למענה חוזר. כאשר עוברים לפילוח לפי מאפייניו בתי העסק, ניתן לראות בלוח 1 שהמועמד החרדי שלא שירת ממשיך לקבל את המענה הנמוך ביותר, בעוד שהמועמדים החילונים ממשיכים להוביל את אחוזי המענה, כאשר קיימת תחלופה ביניהם לגבי שיעור המענה הגבוה ביותר. מעניינים במיוחד הנתונים

לגבי חברות תקשורת וחברות שהן חלק מרשת, בהן המועמד החילוני שלא שירת מצוי בפער ניכר מול המועמדים האחרים.

**לוח 3: שיעור המענה הממוצע לפי השתייכות מגזרית של המועמדים**

| הפרש בנקודות אחוז (p-value) | יחס חילוני-חרדי | שיעור מענה לחרדים | שיעור מענה לחילונים | מדגם:                            |
|-----------------------------|-----------------|-------------------|---------------------|----------------------------------|
| <b>11.2</b><br>(0.001)      | <b>1.82</b>     | 13.6%<br>(250)    | 24.8%<br>(250)      | (1) כל קורות החיים (500)         |
| <b>15.7</b><br>(0.01)       | <b>1.77</b>     | 20.4%<br>(108)    | 36.1%<br>(108)      | (2) חלק מרשת (219)               |
| <b>23.5</b><br>(0.052)      | <b>1.73</b>     | 32.4%<br>(34)     | 55.9%<br>(34)       | (3) חברות תקשורת (68)            |
| <b>9.4</b><br>(0.08)        | <b>1.66</b>     | 14.2%<br>(106)    | 23.6%<br>(106)      | (4) מכירות טלפוניות (212)        |
| <b>12.5</b><br>(0.007)      | <b>1.95</b>     | 13.2%<br>(144)    | 25.7%<br>(144)      | (5) מכירות פרונטליות (288)       |
| <b>7.4</b><br>(0.31)        | <b>1.39</b>     | 19.1%<br>(68)     | 26.5%<br>(68)       | (6) משרות לחרדים (136)           |
| <b>10.3</b><br>(0.045)      | <b>1.65</b>     | 15.9%<br>(126)    | 26.2%<br>(126)      | (7) משרות לחיילים משוחררים (252) |
| <b>12.1</b><br>(0.012)      | <b>2.1</b>      | 11.3%<br>(182)    | 23.4%<br>(182)      | (8) משרות לא לחרדים (364)        |

הסבר: הלוח מדווח את שיעורי המענה למועמדים בהתאם להשתייכותם המגזרית – חילוני (עמודה 1) או חרדי (עמודה 2). כמו כן, מדווח היחס (עמודה 3) וההפרש (עמודה 4) בין שיעורי המענה האלה. בסוגריים של עמודות 1-3 רשום מספר קורות החיים שנשלחו באותה קטגוריה. בסוגריים בעמודה 4 מדווחים ערכי ה-p-value עבור ההשערה ששיעורי המענה זהים בין המגזרים השונים.

בלוח 3 ניתן לראות את דיווח התוצאות לפי מאפייני בתי העסק, בחלוקה לחרדים מול חילונים (ללא התייחסות לשירות הצבאי). בחברות שהן חלק מרשת או חברות תקשורת נמצא הפער הגדול ביותר בין חילונים וחרדים, 15.7 נקודות אחוז ו-23.5 נקודות אחוז, בהתאמה. עבור רשתות התוצאות מובהקות ברמה של 99% (p-value=0.01), בעוד שעבור חברות תקשורת רמת המובהקות קרובה ל-95% (p-value=0.052)<sup>3</sup>. עבור מכירות פרונטליות מתקבל פער של 12.5 נקודות אחוז, כאשר היחס בין המענה המתקבל היה הגבוה ביותר – 1.95. במכירות טלפוניות הפער נמוך יותר, 9.4

3 בקטגוריה זו רמת המובהקות מושפעת ממספר נמוך יחסית של חברות תקשורת במדגם (17). ניתן לשער שבמדגם גדול יותר התוצאות היו מובהקות יותר.

נקודות אחוז, וגם היחס בין שיעורי המענה יורד – 1.66, כמו כן תוצאה זו מובהקת רק ברמה של 90% (p-value=0.08).

חלוקת המשרות לפי התאמתן למגזר החרדי ו/או לחיילים משוחררים העלתה תוצאות מעניינות. בשני המקרים הפער בשיעור המענה בין חרדים לחילונים קטן מאשר זה שהתקבל במדגם כולו, 7.4 נקודות אחוז במשרות מתאימות למגזר החרדי, ו-10.3 נקודות אחוז במשרות מתאימות לחיילים משוחררים. התוצאה עבור משרות מתאימות לחיילים משוחררים מובהקת ברמה של 95% (p-value=0.045). אך עבור משרות המתאימות לחרדים התוצאה אינה מובהקת (p-value=0.31), כלומר לא ניתן להצביע על פער בין חרדים לחילונים במשרות המגדירות את עצמן ככאלה שמתאימות גם למגזר החרדי.

בלוח 4 קיים פירוט של התפלגות המענה לפי מאפייני המשרות והמועמדים. ניתן לראות שבכל המדגם לא התקבל מענה בלעדי למועמד החרדי שלא שירת. המועמד החרדי ששירת קיבל רק פעמיים מענה בלעדי, ושני המועמדים החרדים קיבלו רק פעם אחת מענה משותף. לעומת זאת, המועמדים החילונים קיבלו כל אחד מענה בלעדי מספר פעמים (10 עבור המועמד החילוני ששירת, 6 עבור המועמד החילוני שלא שירת), ושבעה מענים משותפים. בנוסף, בתשעה מתוך אחד עשר מקרים שבהם שלושה מועמדים קיבלו מענה, המועמד שלא קיבל מענה היה חרדי. עבור שמונה משרות התקבל מענה לכל המועמדים.

**לוח 4: פילוח מפורט של המענה במשרות השונות לפי מספר המועמדים**

| מדגם:                           | אין מענה   | מענה רק לחרדי שלא שירת | מענה רק לחרדי שירת | מענה רק לחרדים | מענה לארבעת המועמדים | מענה רק לחילונים | מענה רק לחילוני משרת | מענה רק לחילוני שלא שירת |
|---------------------------------|------------|------------------------|--------------------|----------------|----------------------|------------------|----------------------|--------------------------|
| (1) כל המדגם (125)              | 65.6% (82) | 0.0% (0)               | 1.6% (2)           | 0.8% (1)       | 6.4% (8)             | 3.2% (4)         | 8% (10)              | 4.8% (6)                 |
| (2) חלק מרשת (54)               | 55.6% (30) | 0.0% (0)               | 0.0% (0)           | 0.0% (0)       | 9.3% (5)             | 3.7% (2)         | 5.6% (3)             | 9.3% (5)                 |
| (3) חברות תקשורת (17)           | 47.1% (8)  | 0.0% (0)               | 0.0% (0)           | 0.0% (0)       | 11.8% (2)            | 5.9% (1)         | 0.0% (0)             | 5.9% (1)                 |
| (4) מכירות פרונטליות (72)       | 68.1% (49) | 0.0% (0)               | 1.4% (1)           | 0.0% (0)       | 4.2% (3)             | 1.4% (1)         | 5.6% (4)             | 6.9% (5)                 |
| (5) משרות לחרדים (34)           | 70.6% (24) | 0.0% (0)               | 2.9% (1)           | 2.9% (1)       | 5.9% (2)             | 0.0% (0)         | 0.0% (0)             | 5.9% (2)                 |
| (6) משרות לחיילים משוחררים (63) | 65.1% (41) | 0.0% (0)               | 1.6% (1)           | 1.6% (1)       | 4.8% (3)             | 1.6% (1)         | 7.9% (5)             | 4.8% (3)                 |

הסבר:

הלוח מדווח את התפלגות שיעור המענה למשרות השונות, עבור כלל המדגם (שורה 1) ובחלוקה לפי מאפייני המשרות (שורות 2-6), תוך התייחסות למספר המועמדים שקיבלו מענה באותה משרה. המספרים בסוגריים מציינים את מספר המשרות הרלוונטי לאותו תא בלוח.

עוד ניתן לראות בלוח 4 שעבור סיווג של מכירות פרונטליות (שורה 4) וחלק מרשת (שורה 2), המועמדים החרדים זכו לקבל מענה בלעדי נמוך במיוחד, הן באופן מוחלט והן ביחס למועמדים החילונים. כמו כן, בדומה לנתונים שהוצגו בלוח 1, עבור משרות המתאימות למגזר החרדי (שורה 5) אין כמעט הבדל במענה בין המועמדים השונים.

בדומה לנעשה במאמרם של Bertrand and Mullainathan (2004), לוח 5 מסכם את התוצאות שדווחו בלוח 4 עבור כלל המדגם על ידי הגדרת שלושה משתני דמה חדשים. המשתנה של חברה שנותנת יחס זהה לסוגי המועמדים, "Equal Treatment", מקבל ערך 1 אם ממשרה מסוימת אף לא מועמד אחד קיבל מענה, מועמד אחד מכל מגזר קיבל מענה, או שכל המועמדים קיבלו מענה, ו-0 אחרת. משתנה נוסף, "SF", העדפת חילונים, מקבל ערך 1 עבור חברה שנתנה מענה ליותר חילונים מחרדים ו-0 אחרת, ומשתנה אחרון – "HF", העדפת חרדים, מקבל ערך 1 עבור חברה שנתנה מענה ליותר חרדים מחילונים ו-0 אחרת. ניתן לראות ששיעור החברות שנתנו יחס זהה הוא הגבוה ביותר, 72.8%, בעיקר לאור האחוז הנכר של משרות שבהן אף לא אחד מהמועמדים קיבל מענה (65.6%). התוצאות המעניינות יותר נמצאות בהשוואה בין SF ו-HF, כאשר שיעור המשרות שניתנה בהן עדיפות במענה לחילונים עומד על 23.2%, בעוד ששיעור המשרות שבהן הייתה עדיפות במענה לחרדים עומד על 4% בלבד. ההשערה ש-HF ו-SF זהים נדחית ברמת מובהקות של 99% (p-value=0.000).

#### לוח 5: התפלגות המענה לפי משרות

|       |       | אין מענה | יחס שווה:           |
|-------|-------|----------|---------------------|
| 2S+2H | 1S+1H | 65.6%    | 72.8%               |
| 6.4%  | 0.8%  | [82]     | [91]                |
| [8]   | [1]   |          |                     |
| 2S+1H | 2S+0H | 1S+0H    | העדפת חילונים (SF): |
| 7.2%  | 3.2%  | 12.8%    | 23.2%               |
| [9]   | [4]   | [16]     | [29]                |
| 2H+1S | 2H+0S | 1H+0S    | העדפת חרדים (HF):   |
| 1.6%  | 0.8%  | 1.6%     | 4%                  |
| [2]   | [1]   | [2]      | [5]                 |

$H_0: SF=HF$   
p-value=0.000

הסבר: S=חילוני, H=חרדי. לוח זה מראה את התפלגות שיעורי המענה לפי משרות, בהתאם למספר המענים שהתקבלו עבור כל משרה. "יחס שווה" הוגדר כסכום של המצבים שבהם אף לא אחד מקורות החיים קיבל מענה ("אין מענה"), ענו למועמד חרדי אחד ומועמד חילוני אחד ("1S+1H") או שניתן מענה לכל המועמדים ("2S+2H"). "העדפת חילונים" הוגדר כסכום המצבים שבהם ענו רק למועמד חילוני (אחד או שניים) או שניתן מענה לשני חילונים וחרדי אחד, ו"העדפת חרדים" הוגדר באופן סימטרי להעדפת חילונים. בנוסף, בתחתית הלוח מדווח p-value עבור ההשערה שאין הבדל בשיעור המענה בין משרות שמעדיפות חרדים למשרות שמעדיפות חילונים.

לוח 2 מדווח את התוצאות לפי מאפייני בתי העסק בפירוט הכולל התייחסות גם למרכיבי השירות הצבאי של המועמדים. פילוח כזה מקטין את גודל המדגם ומגדיל את ההשפעה של המאפיינים

הספציפיים של כל משרה על תוצאות אמידת הרגרסיה. על כן, הרגרסיות שהורצו עבור לוח זו הן רגרסיות "Fixed Effects", ביחס למשרה שאליה נשלחו קורות החיים, כך שהן מנטרלות את המאפיינים הייחודיים הקיימים בכל אחת מהמשרות. המשרות במדגם דומות לשנים שונות במודל של נתוני פאנל, כך שניתן להניח שקיימים מאפיינים ייחודיים לכל משרה שיש לקחת אותם בחשבון כאשר אומדים את משוואת הרגרסיה. יש לציין כי השימוש ב"Fixed Effects" במקרה זה אינו משנה את ערך המקדמים, אלא רק מקטין את סטיית התקן שלהם.

**לוח 2: היחס וההפרש בשיעור המענה הממוצע לפי השתייכות מגזרית ושירות צבאי בהתאם למאפייני המשרות (Fixed-Effects)**

| משרות לא משרות (364) | משרות משרות לחרדים (136) | משרות לחיילים משוחררים (252) | חברות תקשורת (68) | חלק מרשת (216) | מכירות טלפוניות (212) | מכירות פרונטליות (288) | כלל המדגם (500) |  |
|----------------------|--------------------------|------------------------------|-------------------|----------------|-----------------------|------------------------|-----------------|--|
| 1.00                 | 1.25                     | 1.20                         | 0.73              | 0.77           | 1.27                  | 0.95                   | 1.066           | (1) יחס בין חילוני משרת לחילוני לא משרת  |
| 0.00 (1.00)          | 5.88 (0.423)             | 4.76 (0.363)                 | 17.65 (0.136)     | 9.26 (0.101)   | 5.66 (0.292)          | 1.39 (0.756)           | 1.60 (0.641)    | הפרש בנקודות אחוז (p-value)              |
| 1.63                 | 1.17                     | 1.22                         | 1.75              | 1.44           | 1.5                   | 1.37                   | 1.43            | (2) יחס בין חרדי משרת לחרדי לא משרת      |
| 5.49 (0.154)         | 2.94 (0.688)             | 3.17 (0.544)                 | 17.65 (0.136)     | 7.41 (0.189)   | 5.66 (0.292)          | 4.17 (0.352)           | 4.80 (0.162)    | הפרש בנקודות אחוז (p-value)              |
| 1.69                 | 1.43                     | 1.64                         | 1.14              | 1.31           | 1.56                  | 1.63                   | 1.60            | (3) יחס בין חילוני משרת לחרדי משרת       |
| 9.89 (0.011)         | 8.82 (0.230)             | 11.11 (0.0347)               | 5.88 (0.6157)     | 7.41 (0.189)   | 9.43* (0.080)         | 9.72 (0.031)           | 9.6 (0.0053)    | הפרש בנקודות אחוז (p-value)              |
| 2.75                 | 1.33                     | 1.67                         | 2.75              | 2.44           | 1.833                 | 2.37                   | 2.14            | (4) יחס בין חילוני לא משרת לחרדי לא משרת |
| 15.38 (0.000)        | 5.88 (0.423)             | 9.52 (0.0698)                | 41.18 (0.0009)    | 24.07 (0.000)  | 9.43 (0.080)          | 15.28 (0.0008)         | 12.8 (0.0002)   | הפרש בנקודות אחוז (p-value)              |
| 1.69                 | 1.14                     | 1.36                         | 1.57              | 1.69           | 1.22                  | 1.73                   | 1.50            | (5) יחס בין חילוני לא משרת לחרדי משרת    |
| 9.89 (0.011)         | 2.94 (0.688)             | 6.35 (0.2256)                | 23.53 (0.0489)    | 16.67 (0.0035) | 3.77 (0.482)          | 11.11 (0.0137)         | 8.00 (0.020)    | הפרש בנקודות אחוז (p-value)              |
| 2.75                 | 1.67                     | 2.00                         | 2.00              | 1.89           | 2.33                  | 2.25                   | 2.29            | (6) יחס בין חילוני משרת לחרדי לא משרת    |
| 15.38 (0.000)        | 11.76 (0.1107)           | 14.29 (0.0068)               | 23.53 (0.0489)    | 14.81 (0.0092) | 15.09 (0.0055)        | 13.89 (0.0021)         | 14.4 (0.000)    | הפרש בנקודות אחוז (p-value)              |

הסבר:

הלוח מדווח את היחס וההפרש בשיעור המענה בתוך המגזרים ובין המועמדים השונים, כאשר כל שורה מתייחסת להשוואה בין שני מועמדים. כל עמודה מתייחסת למאפיין מסוים של המשרות, המספר בסוגריים תחת כותרות העמודות מציין את גודל המדגם המתאים. עבור ההפרש המדווח בכל אחת מן השורות, הורצה רגרסיית "Fixed-Effects" לפי המשרות השונות, נבדקה השערת האפס שאין הבדל בין המועמדים, ודווח ה-p-value של בדיקה זו.

ניתן לראות שרוב התוצאות עם הפער בין מועמד חילוני לחרדי (בין אם שירתו בצבא ובין אם לא) הן מובהקות. כמו כן, מובהקות התוצאות ביחס למועמד החרדי שלא שירת היא הגדולה ביותר, וכן הפערים בינו לבין המועמדים החילונים הם המשמעותיים ביותר. זאת לעומת המועמד החרדי ששירת, שבחלק מהסיווגים לא התקבלו תוצאות מובהקות עבור הפער בינו לבין המועמד החילוני ששירת, כמו למשל בחברות תקשורת ואלה שהן חלק מרשת. הסיווג היחיד שעבורו לא התקבלה כל תוצאה מובהקת הוא התאמת המשרה למגזר החרדי.

## ה. מסקנות ודיון

מטרת המחקר הייתה לבחון האם ובאיזו מידה קיימת אפליה כנגד גברים חרדים בשלב הגיוס לעבודה, תוך התמקדות בתחום המכירות שבסקטור השירותים כמקרה בוחן. בתוצאות המחקר ראינו פער מובהק בשיעור המענה בין שני המועמדים החילוניים לשני המועמדים החרדים (11.2 נקודות אחוז). כדי לבחון את הטענה כי מקור האפליה כנגד גברים חרדים אינו נעוץ בהיותם חרדים אלא בעובדה כי לא שירתו בצבא, שלחנו עבור כל מגזר שני סוגי קורות חיים – האחד של אדם ששירת בצבא, והאחר של אדם שלא שירת. ממצאי המחקר מראים כי גם כאשר המועמד החרדי שירת בצבא, הפערים בינו לבין המועמד החילוני המקביל אליו נשמרים. בפרט, ניתן לראות כי בפיקוח על השירות הצבאי סיכויי של חרדי שלא שירת לקבל מענה נמוכים ב-12.8 נקודות אחוז מאלה של מועמד חילוני שלא שירת. מכל הממצאים עולה כי לא קיים פער מובהק בשיעור המענה בין חרדי ששירת לחרדי שלא שירת. זאת ועוד, השפעת השירות הצבאי קטנה יחסית, והשייך למגזר החרדי הוא בעל ההשפעה העיקרית על סיכויי המענה לקורות החיים. זו אינדיקציה חזקה לכך כי קיימת אפליה כנגד מועמדים חרדים בשוק העבודה, גם בהינתן שירות צבאי.

שירות צבאי מעלה את סיכויי של מועמד חרדי לקבל מענה ב-43 אחוזים (כאמור, תוצאה זו אינה מובהקת סטטיסטית). השפעת השירות הצבאי על המועמדים החילונים קטנה באופן משמעותי (וגם במקרה זה אינה מובהקת), ושירות צבאי מעלה את סיכויי של מועמד חילוני לקבל מענה ב-6.6 אחוזים בלבד. ייתכן כי מדגם גדול יותר היה מצביע על השפעות מובהקות של השירות הצבאי. הסבר אפשרי להשפעות השונות הוא כי הפער בין המועמדים החילונים נובע מסיבות אידאולוגיות שאינן רלוונטיות להתאמה לתפקיד, בעוד שהפער אצל המועמדים החרדים נובע מסיבות של התאמת המועמד לתפקיד. בפרט, בעוד שהשירות הצבאי משמש כאיתות לכך שהמועמד החרדי מתאים להשתלבות בשוק העבודה בסביבה שאינה חרדית, המועמדים החילונים אינם זקוקים לאיתות זה. חיזוק להסבר זה ניתן לראות בכך שעבור המשרות שלא צוין עבורן שהן מתאימות גם לחרדים נמצא כי השפעת השירות הצבאי על סיכויי קבלת מענה הם גבוהים יותר (פער של כ-5.5 נקודות אחוז), אך גם פער זה אינו מובהק. סביר שמעסיקים במשרות אלו יזדקקו יותר לאיתות של שירות צבאי. זאת ועוד, סיכויי של מועמד חילוני שלא שירת לקבל מענה גבוהים ב-50 אחוזים מאלה של מועמד חרדי ששירת.

מכאן ואילך נמשיך בהשוואה בין שני מועמדים אלה, מכיוון שאנו סבורים כי הפער בין "המועמד הלא איכותי" החילוני לבין "המועמד האיכותי" החרדי מהווה אינדיקציה חזקה יותר לאפליה. במשרות טלפוניות, אשר בהן המועסק אינו נדרש לבוא במגע פרונטלי עם הלקוחות, ראינו כי הפער כנגד המועמד החרדי הוא קטן יותר ואינו מובהק – סיכויי של המועמד החרדי לקבל מענה נמוכים ב-3.77 נקודות אחוז בלבד. מנגד, במשרות פרונטליות, מידת האפליה היא חזקה יותר ומובהקת,

וסיכוייו של המועמד החרדי לקבל מענה נמוכים ב-11.11 נקודות אחוז. התוצאות מעידות כי עבור משרות טלפוניות הפער בין המגזרים הוא מובהק רק בחלק מן המקרים, כמו למשל בהשוואה בין המועמד החילוני ששירת למועמד החרדי שלא שירת, ובכל אופן הוא קטן יותר מהפער עבור משרות פרונטליות. ייתכן כי עבור משרות פרונטליות קיימת בנוסף לאפליית המעסיקים גם אפליית צרכנים כלפי עסקים שבהם מועסקים חרדים, והמעסיקים בוחרים שלא להעסיק חרדים במשרות אלו עקב העדפת הלקוחות לנותני שירות אחרים, הדומים להם יותר. כדי לאשש השערה זו יש לבצע מחקר נוסף הבוחן את הקשר הסיבתי בין שיעור המענה לחרדים בבתי עסק לבין הרכב הלקוחות של בית העסק, כפי שביצעו ניומרק ואחרים (Neumark et al., 1996). בנוסף, פערים גדולים יותר בין המגזרים בשלב הריאיון, במשרות פרונטליות לעומת משרות טלפוניות, עשויים להיות אינדיקציה נוספת לכך שהמעסיקים מייחסים חשיבות להעדפת לקוחותיהם.

מסקנות מעניינות נוספות ניתן להסיק כאשר בוחנים את שיעורי המענה עבור משרות שהציעו רשתות. ניתן לראות כי סיכוייו של חרדי ששירת לקבל מענה ברשתות נמוכים באופן מובהק ב-16.67 נקודות אחוז לעומת מועמד חילוני שלא שירת. מכך ניתן להסיק כי האפליה כנגד מועמדים חרדים ברשתות היא גדולה יותר. ייתכנו מספר סיבות לכך: סביר כי תהליך מיון וסינון המועמדים ברשתות נעשה בצורה מקצועית ויעילה יותר על ידי אגף כוח אדם המתמחה בתחום וצובר ידע וניסיון ארגוני לאורך זמן. ייתכן גם כי יכולתן של חברות אלה לזהות מועמדים חרדים כבר בשלב קורות החיים היא גדולה יותר, ועל כן הפערים גדולים יותר כבר בשלב זה. בנוסף, ייתכן שעל סמך הידע שנצבר בחברות אלה לגבי מועמדים ועובדים חרדים מתבצע סינון של מועמדים אלה כבר בשלב הראשוני בשל אפליה סטטיסטית. נציין כי התוצאות הינן בניגוד להשערותנו המקורית שלפיה תימצא אפליה פחותה יותר ברשתות, הודות לרצונן של רשתות גדולות לפנות לקהלי יעד רחבים יותר ולמגזרים שונים.

לבסוף, כאשר אנו בוחנים באופן כללי האם האפליה היא סטטיסטית או אפליה הנובעת מטעמים, לדעתנו התשובה היא מעורבת. מחד גיסא, ייתכן שיש אפליה סטטיסטית בהיקף מסוים כפי שתוארו קודם, הנובעת מהסקה מאורח החיים החרדי הבדלני על יכולתם של עובדים חרדים להשתלב בסביבת העבודה הלא-חרדית. מסקנה זו יכולה להתקבל כאשר אנו בוחנים את הפער בין המועמד החרדי שלא שירת לבין המועמד החילוני ששירת. במקרים אלה מעסיקים יכולים לטעון כי אי-שירות מאפיין באופן כללי את הציבור החרדי ומעיד על חוסר בתכונות הנחוצות להעסקתם. מנגד, העובדה כי מאפייני ההשכלה הרלוונטית והניסיון התעסוקתי זהים בין כל המועמדים מחלישה את הסבר האפליה הסטטיסטית, ומחזקת את הסבר אפליית הטעמים. זאת ועוד, העובדה כי סיכויי המענה של מועמד חרדי ששירת בצבא נמוכים באופן ניכר מסיכוייו של מועמד חילוני שלא שירת בצבא מצביעה גם היא על כך שמקור האפליה הוא טעמים, ושהאפליה אינה סטטיסטית.

לעבודה זו שתי מגבלות מרכזיות כאשר באים לבחון את תרומתה לזיהוי מידת האפליה כלפי חרדים בשוק העבודה ואת השפעתו של השירות הצבאי על אפליה זו. ראשית, מסקנותינו תקפות רק לגברים חרדים בשוק עבודה מסוים – ענף המכירות, ולגבי משרות זוטרות בענף זה. ייתכן כי ענף זה מאופיין ברמת אפליה גבוהה יותר ביחס לענפים אחרים, לאור האינטראקציה התכופה הנדרשת בין העובד והלקוחות. ייתכן כי בענפים אחרים שבהם אין קשר ישיר בין גותן השירות ללקוח לא תימצא אפליה של חרדים. מגבלה שנייה נובעת מהבחירה ב"מבחן היענות". סוג מחקר זה מביא לכך שהמסקנות תקפות רק לשלב הזימון לריאיון, שהוא רק אחד מתוך כמה שלבים בהליך הקבלה לעבודה. ייתכן כי בשלבים אחרים מידת האפליה היא גבוהה או נמוכה יותר.

מעבר להצעות המחקר שהועלו בסעיפים הקודמים של העבודה, ניתן לבצע מבדקי בקרה כפי



שעשו Payer et al. (2009) ו-Neumark et al. (1996). במחקר מסוג זה, אופי הלבוש והמראה המאפיין את בני המגזר החרדי מאפשרים להשתמש באותו נסיין שישחק פעם חרדי ופעם חילוני, ובכך ניתן לנטרל את השפעות האישיות, המראה והתקשורת הבין-אישית המהווים מכשול במחקרים אלו. בנוסף ניתן לבצע מבחן היענות בעל מדגם רחב ומקיף יותר מזה שביצענו, ולבחון את מידת האפליה בסקטורים וענפים אחרים. כמו כן ניתן להגדיל את המדגם מבחינת היקף וסוג המשרות, אזור גאוגרפי, גיל ומין המועמדים, רמת ההשכלה והניסיון וכיוצא באלה.

## סיכום

מידת מעורבותו של המגזר החרדי בשוק העבודה בישראל עלתה על סדר היום פעמים רבות במהלך השנים האחרונות. בפרט, הועלו טענות כלפי האוכלוסייה החרדית כי היא אינה משתתפת בשוק העבודה מבחירה, ואף אינה נושאת בנטל הציבורי של השירות הצבאי, דבר הפוגע לא רק במרקם החברתי אלא גם בהשתלבותם של החרדים בשוק העבודה. מחקר זה מעיד על כך שהסבר זה הוא חלקי. על פי ממצאי המחקר נראה כי גם כאשר מועמדים חרדים מבקשים להיכנס לשוק העבודה הם נתקלים באפליה כלפיהם כבר בשלב הגיוס לעבודה. תוצאות אלו עשויות להעיד כי חלק ממעמדה החברתי-כלכלי הנמוך של הקהילה החרדית נעוץ באפליה בשוק העבודה.

תוצאות המחקר ביחס לשירותם הצבאי של החרדים מטרידות במיוחד. העובדה כי סיכויי של חרדי ששירת בצבא לקבל מענה לקורות חייו קטנים ביותר מחצי מאלו של מועמד חילוני שלא שירת ממחישה עד כמה קשה השתלבותם של החרדים באוכלוסייה הישראלית. גם אותו צעיר חרדי שבחר לצאת מחוץ לגבולות הקהילה החרדית הסגורה, שירת שירות מלא ביחידה קרבית, ומעוניין להשתלב בשוק העבודה הישראלי זוכה ליחס מפלה עקב שיוכו למגזר החרדי, אפילו ביחס לבחור חילוני אשר לא שירת בצבא. אין ספק כי האפליה המופנית כלפי המגזר החרדי בשוק העבודה הישראלי מהווה מכשול בפני המעוניינים בשילוב החרדים בחברה.

ייתכן כי יש צורך בליווי צמוד יותר של מועמדים חרדים ובפעילות מול המעסיקים שיסייעו בהסרת המשוכות הניצבות בפני שילובם של חרדים בשוק העבודה בפרט ובחברה בכלל מחז גיסא, ופעולה בקרב המעסיקים שתעודד תעסוקת חרדים מאידך גיסא.

## מקורות

- בן הדור, ב', אבן-חיריק, ע', אפלבוים, א', דרייהר, ה', שרון, ד', כהן, י' ומונדלק, ג' (תשס"ו 2005), "בדיקת אפליה בשכירה לעבודה על-ידי מבחני היענות", עבודה, חברה ומשפט יא, 381–407.
- גל, ר' (2015), החרדים בחברה הישראלית: תמונת מצב, 2014 (מהדורה שנייה), חיפה. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (ינואר 2015), "הודעה לתקשורת: נתונים מסקר כוח אדם לחודש דצמבר, לרבעון הרביעי ולשנת 2014", [http://www.cbs.gov.il/www/hodaot2015n/20\\_15\\_024b.pdf](http://www.cbs.gov.il/www/hodaot2015n/20_15_024b.pdf)
- ליון, ח' (2009), המגזר החרדי בישראל: העצמה תוך שילוב בתעסוקה, המועצה הלאומית לכלכלה במשרד ראש הממשלה, <http://www.pmo.gov.il/BranchesAndUnits/eco/Docu.ments/UltraOrthodox.pdf>
- מזרחי סימון, ש' (2015), "נשים בישראל: סוגיות מרכזיות", <http://main.knesset.gov.il/Activity/Info/MMMSummaries19/Women.pdf>
- מרציאנו, ר' וקאופמן ד' (2012), "השתלבות אקדמאים חרדים בעבודה" <http://www.tamas.gov.il/NR/rdonlyres/9345280D-430D-4EE7-9E80-926A71B346D0/0/X12122.pdf>
- פרידמן, י', שאול-מנע, נ', פוגל, נ', רומנוב, ד', עמדי, ד', פלדמן, מ', סחייק, ר', שיפריס, ג' ופורטנוי, ח' (2011), "שיטות מדידה ואמידת גודלה של האוכלוסייה החרדית בישראל", <http://www.cbs.gov.il/publications/tec25.pdf>
- Altonji, J.G. and Blank, R.M. (1999), "Race and Gender in the Labor Market", *Handbook of Labor Economics* 3, 3143–3259.
- Becker, G. (1957), *The Economics of Discrimination*, Chicago.
- Bertrand, M. and Mullainathan, S. (2004), "Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A field Experiment on Labor Market Discrimination", *American Economic Review* 94, 991–1013.
- Goldin, C. and Rouse, C. (2000), "Orchestrating Impartiality: The Impact of 'Blind' Auditions on Female Musicians", *The American Economic Review* 90, 715–741.
- Neumark, D., Bank, R.J. and Van Nort, K.D. (1996), "Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study", *The Quarterly Journal of Economics* 111, 915–941.
- Pager, D. (2007), "The Use of Field Experiments for Studies of Employment Discrimination: Contributions, Critiques, and Directions for the Future", *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 609, 104–133.
- Pager, D., Western, B. and Bonikowski, B. (2009), "Discrimination in a Low-Wage Labor Market A Field Experiment", *American Sociological Review* 74, 777–799.
- Rubinstein, Y. and Brenner, D. (2014), "Using Ethnic-Sounding Names and Inter-Ethnic Marriages to Identify Labour Market Discrimination", *Review of Economic Studies* 81, 389–425.