

## אפליה כלפי חרדים בשלב השכירה לעבודה: מחקר היענות

מאת

מוריה מסלטי, ינון כהן, יצחק הברפלד ומשה סמיונוב\*

א. מבוא; 1. תעסוקת הציבור החרדי בישראל; 2. חסמים בשילוב הציבור החרדי בשוק העבודה; 3. אפליה בשוק העבודה; 4. אפליה כלפי חרדים בשוק העבודה הישראלי; 5. השערות המחקר. ב. שיטת המחקר; ג. ממצאים. ד. דיון ומסקנות.

### א. מבוא

#### 1. תעסוקת הציבור החרדי בישראל

מחקר זה מטרתו לבחון אם למרות העלייה בשיעורי התעסוקה במגזר החרדי ב-15 השנים האחרונות, מועמדים חרדים נתקלים בחסם בשלב הכניסה לעבודה בדמות אפליה מצד המעסיקים.

שיעור המועסקים בקהילה החרדית בגילאי העבודה נמוך באופן ניכר מהמקובל באוכלוסייה הלא חרדית.<sup>1</sup> שיעור התעסוקה של גברים חרדים עמד בשנת 2016 על 52%, לעומת 87% בקרב יהודים לא חרדים. אצל הנשים החרדיות עמד שיעור התעסוקה על 73%, לעומת 82% אצל הנשים היהודיות הלא חרדיות. ואולם, חשוב לציין ששיעורי תעסוקה נמוכים אלו ביחס לאוכלוסייה הכללית, גבוהים ביותר ביחס לשיעורי התעסוקה שהיו בקרב האוכלוסייה החרדית בתחילת שנות האלפיים. בשנים 2003–2015 עלה שיעור התעסוקה

---

\* מוריה מסלטי היא דוקטורנטית בחוג ללימודי עבודה באוניברסיטת תל אביב. המאמר מבוסס על עבודת גמר לתואר מוסמך, אפליה כלפי חרדים בשוק העבודה, שהיא הגישה לחוג ללימודי עבודה ב-2016; ינון כהן הוא פרופסור בחוג לסוציולוגיה, אוניברסיטת קולומביה, ניו יורק; יצחק הברפלד הוא פרופסור בחוג ללימודי עבודה, אוניברסיטת תל אביב; משה סמיונוב הוא פרופסור אמריטוס בחוגים ללימודי עבודה וסוציולוגיה, אוניברסיטת תל אביב.

1 החלוקה המקובלת של האוכלוסייה היהודית בישראל לפי רמת דתיות היא לחרדים, דתיים, מסורתיים וחילונים. אף על פי שהמחקר מתמקד באפליית חרדים לעומת חילונים, אנו משתמשים גם במונח "לא חרדים" כאשר אנו מנגידים את האוכלוסייה החרדית לשאר האוכלוסייה היהודית בישראל, כמו למשל כאשר אנו דנים בשיעורי תעסוקה, שם הפער הגדול הוא בין חרדים לבין כלל האוכלוסייה הלא חרדית, הכוללת דתיים מסורתיים וחילונים.

במגזר החרדי בחדות מ-36% ל-52% בקרב הגברים ומ-51% ל-73% אצל הנשים.<sup>2</sup> עלייה זו בשיעור התעסוקה במגזר החרדי עומדת בניגוד גמור למגמות התעסוקה במגזר זה במהלך העשורים האחרונים של המאה הקודמת. אז חל בציבור החרדי מעבר הדרגתי הפוך, משוק העבודה אל העולם התורני, שהוביל לצניחה בשיעורי התעסוקה. ירידה זו נבעה משילוב של שלושה גורמים עיקריים: עלייה בחשיבות ההשכלה הפורמלית לצורך תעסוקה; ירידה בשיעורם של רוכשי ההשכלה הפורמלית במגזר החרדי; השתרשות הדרגתית של הנורמה החברתית בקרב החרדים, המעניקה עדיפות ללימודים תורניים על פני לימודים שרלוונטיים לעבודת שוק ועל פני עבודת שוק, תופעה שהביאה לגידול ניכר בשיעור הלומדים בישיבות ובמשך הלימודים הממוצע שלהם במוסדות אלו.<sup>3</sup>

ואולם, בשנים האחרונות השיבו כאמור נסיבות שונות את הציבור החרדי אל עולם העבודה. התוכנית הכלכלית שהתקבלה בממשלה בשנת 2003 הייתה אחת מהנסיבות המרכזיות הללו. במסגרת התוכנית קוצצו תקציבים רבים. חלה ירידה בהכנסות המשפחות החרדיות מתשלומי העברה ותחומי רווחה רבים קוצצו, ומשפחות חרדיות מצאו את עצמן במצב כלכלי קשה, אשר בעקבותיו החלו לצאת לשוק העבודה.<sup>4</sup> השינויים בשיעורי התעסוקה של האוכלוסייה החרדית אינם רק בשיעורי השתתפות כלליים, אלא מתחילים לבוא לידי ביטוי גם בכניסה לתחומי תעסוקה חדשים.

תחומי התעסוקה של עובדים חרדים שונים במידה רבה מתחומי התעסוקה של יהודים שאינם חרדים. רוב המועסקים החרדים מצויים בענף החינוך. בשנת 2011, 33% מהגברים החרדים ו-53% מהנשים החרדיות עסקו בחינוך, לעומת 5% ו-18% מהגברים והנשים היהודים שאינם חרדים. נוסף על כך, שיעור הנשים החרדיות שהועסקו בשירותים עסקיים ובתעשייה היה 13%, בהשוואה ל-23% בקרב היהודיות הלא חרדיות. עם זאת, בשנים 2001–2011 חלה ירידה – מ-64% ל-53% – בשיעור הנשים החרדיות העוסקות בחינוך, ובד בבד עימה חלה עלייה בשיעור המועסקות החרדיות בענפים אחרים.<sup>5</sup>

## 2. חסמים בשילוב הציבור החרדי בשוק העבודה

למרות הירתמות הממשלה וגופים נוספים (ארגון הג'וינט, גורמים בקהילה החרדית, מוסדות אקדמיים וקרנות פילנתרופיות) לשילובם של החרדים בשוק העבודה, קיימים חסמים שונים אשר מקשים על המועמדים החרדים להיכנס לעולם העבודה ומונעים גידול נוסף בשיעורי התעסוקה שלהם.

- 
- 2 לי כהנר, גלעד מלאך ומאיה חושן שנתון החברה החרדית בישראל – 2017, 39–41 (המכון הישראלי לדמוקרטיה ומכון ירושלים למחקרי מדיניות, 2017).
  - 3 איתן רגב "השכלה ותעסוקה במגזר החרדי" דוח מצב המדינה – חברה, כלכלה ומדיניות (מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל, 2013).
  - 4 בצלאל כהן מצוקה ותעסוקה בחברה החרדית – מבט מבפנים (2005).
  - 5 גלעד מלאך, מאיה חושן ולי כהנר שנתון החברה החרדית בישראל – 2016, 139 (המכון הישראלי לדמוקרטיה ומכון ירושלים לחקר ישראל, 2016).

**תפיסות עולם ומערכת חברתית שאינה מעודדת יציאה לעבודה:** בחברה החרדית ניתן מעמד חברתי גבוה ל"תלמיד חכם" אשר מצטיין בלימוד תורה, וניכרת פחיתות כבוד למי שאינו כזה. כך, גבר חרדי שעוזב את עולם הישיבה "מאבד" את מעמדו הגבוה בחברה זו.<sup>6</sup> קרוב לוודאי שרבים מהגברים החרדים נמנעים מכניסה לשוק העבודה בשל סיבה זו. ניגודים בין סביבת העבודה לקיום מצוות: כהן<sup>7</sup> מתאר את הצורך של העובד החרדי בשמירה על קיום מצוותיו, אף במחיר של איבוד מקום עבודתו. חשיבות התפילה במניין, שמירת כשרות והפרדה בין גברים לנשים הן רק דוגמאות לאורח החיים הדתי, אשר לעיתים קרובות אינו מתיישב עם סביבת עבודה שאינה חרדית.<sup>8</sup> ניגודים אלה כנראה מונעים חרדים רבים מלהיכנס לשוק העבודה.

**חסמים חברתיים ותרבותיים:** חקק<sup>9</sup> ערך ראיונות ותצפיות בכיתת הכשרה ללימודי מקצוע המיועדת לציבור החרדי ובחן בקרב הצעירים החרדים את ההשפעות של ההכשרה המקצועית והמפגש הבין-תרבותי עם החברה הלא חרדית. מחקרו של חקק מצא פערים חברתיים ותרבותיים, שיש לגשר ביניהם, בין חרדים ללא חרדים, כמו למשל ערך שונה לתפיסת ה"זמן", לניהולו ולארגונו. הוא מסביר כי בעולם החרדי יש הפרדה בין ה"זמן הקדוש", שבו עוסקים בקיום מצוות, ובין "זמן החולין". נושאים השייכים לזמן החולין חשובים לחרדים פחות, ועל כן לרוב האנשים בציבור החרדי אין יומן לתכנון הזמן וניהולו, וחשוב מכך, אין ערך לדיוק בזמנים הללו. עניין זה עלול לפגוע בתעסוקה שלהם בעולם הלא חרדי.

**קשיים כלכליים:** קושי כלכלי הוא הסיבה העיקרית ליציאה לעבודה, אך באופן פרדוקסלי, הוא עצמו מהווה חסם המונע אותה. הצעיר החרדי הוא לרוב נשוי ואב לילדים ומתקשה לשלם עבור לימודיו, יחד עם פרנסת משפחתו. יתרה מזאת, יציאה של הגבר לעבודה צפויה לגרום אובדן של תמיכות שונות התלויות בלימוד תורני, תמיכות העשויות לעלות בהיקפן על השכר שהוא צפוי להרוויח בשוק העבודה, ולכן הופכת יציאתו לעבודה לבלתי כדאית.<sup>10</sup> **הון אנושי:** מערכת החינוך החרדית אינה מכשירה את הגברים החרדים לשוק העבודה הכללי.<sup>11</sup> הם אינם עוברים מבחני בגרות, וידיעותיהם במקצועות הכלליים מעטות ביותר.<sup>12</sup>

6 נורית שטדלר "להתפרנס או לחכות לנס: המלכוד החרדי והשתקפותו ביחסי תורה ועבודה" חרדים ישראלים – השתלבות בלא טמיעה? 32 (עמנואל סיון וקימי קפלן עורכים, 2003).

7 כהן, לעיל ה"ש 4.

8 מיכל פרנקל מדיניות שילוב משפחה-עבודה: ממצאים מארגונים בינלאומיים, מדינות ומעסיקים – סקירת ספרות (משרד התמ"ת – מחקר וכלכלה, 2011); אסף מלחי העסקת חרדים במגזר העסקי – מאפיינים וחסמים (משרד התמ"ת – מחקר וכלכלה, 2015).

9 יוחאי חקק בין קודש לתכל'ס: גברים חרדים לומדים מקצוע (מכון פלורסהיימר למחקרי מדיניות, 2004).

10 אסף מלחי, בצלאל כהן ודן קאופמן חרדים לעתידם – עמדות וחסמים ביחס ללימודים גבוהים במגזר החרדי (מכון ירושלים לחקר ישראל, 2008); סמי כהונאי שילוב המגזר החרדי בשוק העבודה תמונת מצב ומשמעויות (הכנסת – מרכז המחקר והמידע, 2004).

11 כהן, לעיל ה"ש 4.

12 אהוד (אודי) שפיגל "ותלמוד-תורה כנגד כולם" – חינוך חרדי לבנים בירושלים (מכון ירושלים לחקר ישראל מס' 405, 2011).

היעדר השכלה כללית מקשה מאוד את כניסתם לשוק העבודה ומפחית את יכולתם להשתכר בצורה ראויה. ברמן וקלינוב<sup>13</sup> מצאו כי העלייה הצפויה בשכר כתוצאה של שנת לימודים נוספת בישיבה נמוכה ופוחתת, בעוד החזר השכר להשקעה בהשכלה פורמלית גדל באופן מתמיד.

**קושי בחיפוש עבודה:** בתהליך של חיפוש עבודה יש חשיבות גבוהה למקורות אינפורמציה לא פורמליים, כגון חברים ובני משפחה.<sup>14</sup> שיעור ההשתתפות הנמוך בתעסוקה במגזר החרדי גורם לכך שלחרדי המחפש עבודה חסרה ברוב המקרים רשת חברתית שתסייע לו בכך, והוא מתקשה לזהות את העבודות המתאימות לו ולכישוריו ואת האופן שבו ניתן לזכות במקומות עבודה אלו.<sup>15</sup> לקושי זה תורמים גם המעסיקים עצמם, אשר רובם אינם מכירים את כוח העבודה החרדי ואינם פונים לחברות השמה אשר מגייסות עובדים מהמגזר החרדי.<sup>16</sup>

**אפליה בשוק העבודה:** קרוב לוודאי שחרדים סובלים מאפליה בתעסוקה מסיבות שונות. שיעור גבוה ממחפשי העבודה החרדים אכן ציינו כי חוו קושי במציאת עבודה בשל חוסר רצון של מעסיקים להעסיק חרדים.<sup>17</sup> בחברה הלא חרדית קיימת תחושת עוינות כלפי הציבור החרדי, הנובעת, בין השאר, מאי-גיוסם לצה"ל, מתמיכות כספיות המועברות למוסדות חרדיים וממיעוט השתתפותו בשוק העבודה. יש יסוד סביר להניח כי התחושה השלילית הקיימת כלפי הציבור החרדי תורמת לאפלייתם של חרדים המנסים להשתלב בשוק העבודה הכללי. ייתכן שהחרדים מופלים בשכירה לעבודה גם משום שמעסיקים חוששים שאם יעסיקו אותם, יאלצו להתאים את מקום העבודה לתעסוקת חרדים, כולל הפרדה מגדרית. ואכן, רוב המעסיקים במגזר העסקי (95%) מעריכים כי לעובדים החרדים יהיה קשה להשתלב במקומות העבודה, מכיוון שברובם אין הפרדה בין גברים לנשים.<sup>18</sup>

ברור אפוא כי חלק מהחסמים מרתיעים גברים חרדים מכניסה לשוק העבודה, וחלקם מרתיע מעסיקים מלהעסיק את אלו מהם שהחליטו לחפש עבודה. המחקר הנוכחי מתמקד בחרדים שמעוניינים לעבוד, ובאופן ספציפי – באפליה כנגדם ובסיבות המביאות לאפליה זו. במחקר זה בחרנו להתמקד בגברים החרדים ולא בנשים החרדיות, אשר שיעור התעסוקה שלהן

- 
- ELI BERMAN & RUTH KLINOV, HUMAN CAPITAL INVESTMENT AND NONPARTICIPATION: EVIDENCE FROM A SAMPLE WITH INFINITE HORIZONS (OR, JEWISH FATHER STOPS GOING TO WORK) (The Maurice Falk Institute for Economic Research in Israel, 1997). 13
- John T. Addison & Pedro Portugal, *Job Search Methods and Outcomes*, 54 OXFORD ECON. PAPERS 505 (2002). 14
- חגי לוינ' המגזר החרדי בישראל – העצמה תוך שילוב בתעסוקה (המועצה הלאומית לכלכלה במשרד ראש הממשלה, 2009). 15
- ראובן גל "מפת דרכים" לתוכנית לאומית להאצת שילוב האוכלוסייה החרדית בכלכלה הישראלית (מוסד שמואל נאמן למחקר מדיניות לאומית והטכניון – מכון טכנולוגי לישראל, 2010). 16
- חגית סופר-פורמן מרכזי פיתוח תעסוקת חרדים (מפתח) – מאפיינים סוציו-דמוגרפיים ותעסוקתיים של הפונים והפעילות במרכזים – דוח מס' 1 (משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה – מינהל מחקר וכלכלה, 2007). 17
- מלחי, לעיל ה"ש 8. 18

גבוה באופן בולט מזה של הגברים. כמו כן, בציבור הישראלי אין תביעה מן הנשים החרדיות להתגייס לצבא, ולכן קרוב לוודאי שהן סובלות פחות מדעות קדומות כנגדן לעומת הגברים החרדים.

### 3. אפליה בשוק העבודה

אפליה כלפי קבוצות שונות בשוק העבודה נמצאה במחקרים אמפיריים כתופעה רחבת היקף.<sup>19</sup> אפליה בשוק העבודה מוגדרת כהעדפתם של בני קבוצה מסוימת בהשוואה לעובדים בעלי מיומנויות ופריזון זהים, וזאת רק בשל הקבוצה הדמוגרפית שאליה שייכים המופלים (לדוגמה: נשים, שחורים, מזרחים, מבוגרים). ניתן לחלק את סוגי האפליה בשוק העבודה לשלושה סוגים עיקריים, בהתאם למקורה: אפליית "טעמים", אפליה "סטטיסטית" ואפליה שמקורה בסטריאוטיפים מוטעים על אודות הקבוצה המופלית. אפליית טעמים, בהתאם להגדרתו של בקר,<sup>20</sup> הינה אפליה הנובעת מדעות קדומות כנגד בני קבוצה מסוימת, שהמפלה אינו רוצה להיות איתה בקשר ואף מוכן לשלם מחיר בכדי להימנע ממגעיו עם בני הקבוצה או לצמצם. אפליית טעמים יכולה לנבוע משלושה מקורות: הראשון הוא המעסיק עצמו, המעדיף שלא להעסיק עובדים המשתייכים לקבוצה מסוימת אלא רק כאלו שהעסקתם רצויה לו, ולכן גם מוכן לשלם להם שכר גבוה יותר. גם לקוחותיו של המעסיק יכולים לתרום לאפליה, אם הם מעדיפים לקבל מוצרים ושירותים מידי עובדים שאינם משתייכים לקבוצה המופלית על ידיהם, ותמורת "טעמיהם" אלו מוכנים הלקוחות לשלם עבור המוצר או השירות מחיר שהוא גבוה ממחיר השוק. לבסוף, עובדיו של המעסיק גם הם עלולים להיות מקור לאפליית טעמים, אם ידרשו שכר גבוה יותר תמורת נכונותם לעבוד לצד בני הקבוצה שאין ברצונם לעבוד לצידם. דרישה כזו של העובדים תמנע כמובן את העסקתם של בני הקבוצה המופלית על ידי המעסיק. מעסיק המעדיף שלא להעסיק עובד חרדי מחשש שלקוחותיו יירטעו ממנו בשל מראהו השונה, או מכיוון שעובדיו אינם רוצים לעבוד לצידו, או הוא עצמו חש רתיעה כלפי הציבור החרדי ואינו מעוניין בעובדים חרדים, חוטא באפליית טעמים.

באפליה סטטיסטית, לעומת זאת, מעסיק רציונלי, המעוניין להגדיל את רווחיו, מקבל החלטות בבחירת עובדיו על סמך מידע הנובע מהנתונים הקיימים על כלל הקבוצה שאליה משתייך המועמד לעבודה. בהיעדר אינפורמציה מלאה עליו, המעסיק שופט את המועמד לאור ממוצעי הפריזון וההון האנושי ("אמיתיים") של הקבוצה שאליה הוא משתייך, ולא על פי כישוריו האישיים. אפליה זו אינה נובעת מדעות קדומות אלא משיקולים רציונליים של המעסיק, שמטרתם לייעל את הליך השכירה של מועמדים חדשים ולהוזילו.<sup>21</sup> סוג זה של

19 ראו לדוגמה Joseph G. Altonji & Rebecca M. Blank, *Race and Gender in the Labor Market*, in 3C HANDBOOK OF LABOR ECONOMICS 3143 (Orley C. Ashenfelter & David Card eds., 1999).

20 (1957) GARY S. BECKER, *THE ECONOMICS OF DISCRIMINATION*

21 Edmund S. Phelps, *The Statistical Theory of Racism and Sexism*, 62 AM. ECON. REV. 659 (1972).

אפליה יכול להסביר אפליה המתרחשת בעיקר בשכירה לעבודה ובשלבם הראשונים של התעסוקה, שלבים שבהם עדיין אין למעסיק מידע מלא על כישוריו ופריזונו של כל עובד ועובד. אפליה סטטיסטית כלפי הציבור החרדי יכולה לנבוע מפערים באיכות ההשכלה בין חרדים לבין לא חרדים. רוב הגברים בציבור החרדי, גם אם למדו 12 שנות לימוד, לא למדו לימודי ליבה, ומעסיק רציונלי עשוי שלא להעסיק אותם בשל ההנחה (הנכונה אמפירית) שכישוריו של החרדי הממוצע נמוכים מאלה של עובד ממוצע בקבוצת הלא-חרדים. מעסיק הנוהג כך חוטא באפליה סטטיסטית נגד חרדים.

אפליה הנובעת מסטריאוטיפים מקורה בדימויים מוטעים שיש למפלים על אודות בני הקבוצה המופלית. אפליית סטריאוטיפים בשוק העבודה נובעת מדימוי פשטני ומוטעה של כישורים והתנהגויות תלויות-פיריון שיש למפלים על אודות מושא אפלייתם, ובניגוד לאפליה סטטיסטית לדימוי זה אין בסיס אמפירי. כך למשל הראו פרשטמן וגניזי<sup>22</sup> שחלק גדול מהאפליה שהם מצאו כנגד מזרחים במחקרי ניסוי שערכו נובעת מסטריאוטיפים מוטעים כלפי מזרחים, כאילו אינם הוגנים בחלוקת כספים. אפליה הנובעת מסטריאוטיפים כלפי הציבור החרדי עשויה לנבוע, למשל, ממחשבה מוטעית שמועסקים חרדים "יכפז" על המעסיקים הפרדה בין גברים לנשים וכן התאמות נוספות במקום העבודה שיש בהן עלויות למעסיק.

#### 4. אפליה כלפי חרדים בשוק העבודה הישראלי

כפי שהסבירו דריטי ומייסון,<sup>23</sup> יש שיטות שונות לאומדן האפליה – החל בראיות ישירות (פסקי דין וכו'),<sup>24</sup> דרך מחקרי רגרסיה ועד למחקרים ניסויים שונים, הכוללים גם מחקרי היענות, כפי שנעשה במחקר הנוכחי. הראיות הקיימות לאפליית חרדים בשוק העבודה אינן כוללות מחקרי רגרסיה, אך כמה חוקרים שראינו מעסיקים מדרווחים על תשובות מעסיקים שמעידות על אפליה נגד עובדים חרדים. גם דיווחים של מועסקים חרדים מרמזים על אפליה נגדם.

במסגרת מחקר שנערך בקריה האקדמית אונו ופורסם ברוח אונו בשנת 2010, רואינו 60 מעסיקים של עובדים במקצועות יוקרתיים. מהדוח עולה כי קיימת רתיעה בקרב מעסיקים מקבלת חרדים לעבודה ובעיקר מקידומם לעמדות מפתח. רתיעה זו, סבורים החוקרים לאור ניתוח של תשובות המעסיקים, מקורה בשוני התרבותי, שכן נוה יותר לרוב המעסיקים לבחור

22 חיים פרשטמן ואורי גניזי "יחסי דתיים-חילונים: בדיקה ניסויית" (נייר דיון מס' 5-00, המרכז לפיתוח על-שם פנחס ספיר ליד אוניברסיטת תל-אביב, 2000) (להלן: פרשטמן וגניזי "יחסי דתיים-חילונים").

23 William A. Darity Jr. & Patrick L. Mason, *Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender*, 12(2) J. ECON. PERS. 63 (1998).

24 ע"ע (ארצי) 16136-05-15 מ. דיזינגוף ושות' (נציגות קלובים) בע"מ – מושקוביץ סקורצקי (פורסם בנבו, 18.1.2018). בפסק הדין הזה קבע בית הדין הארצי לעבודה שעובדת דתייה (שהמעסיק סבר שהיא חרדית) "הופלתה בתהליך בחינת התאמתה למשרה מטעמים של הורות, לרבות תוך הסתמכות על סטריאוטיפים הקשורים לאורח החיים הדתי שהיא מנהלת".

ולקדם עובד הדומה להם,<sup>25</sup> והדבר מעיד על אפליית טעמים. סקר מאוחר יותר, שערך משרד הכלכלה בקרב מעסיקים מהמגזר העסקי, העלה כי 25% מן המעסיקים אשר השיבו לסקר ולא העסיקו חרדים, נקטו אפליה סטטיסטית נגדם: הם דיווחו שנמנעו מהעסקת חרדים מפני שסברו כי למרביתם אין השכלה או כישורים הנדרשים לעבודה אצלם.<sup>26</sup> נוסף על סיבות אלו, שני הסקרים לעיל מדווחים שרבים מהמעסיקים חוששים מההתאמות הכרוכות בשילובם של חרדים במקום העבודה<sup>27</sup> ומציינים את הצורך בהפרדה מגדרית כחסם המרכזי בשילוב העובדים החרדים.<sup>28</sup>

ברם, החשש של מעסיקים מהצורך בהתאמות ובהפרדה מגדרית אם ישכרו עובדים חרדים הוא מוגזם, ואולי אף מוטעה לגמרי. הראיות הקיימות מצביעות על כך שרק ב-10% ממקומות העבודה שבהם מועסקים חרדים קיימת הפרדה בין נשים וגברים, ואין ראיות לכך שההפרדה "נכפתה" על המעסיק על ידי העובדים החרדים.<sup>29</sup> בהקשר זה חשוב לציין כי מועמד חרדי שאינו מעוניין לעבוד במקום עבודה מעורב לא יפנה למקום כזה, ואילו חרדי הפונה למקום עבודה מעורב מוכן להתמודד עם הקשיים הכרוכים בכך. מלח<sup>30</sup> אכן קובע על סמך מחקרו ש"מרבית המעסיקים החילונים לא ערכו התאמות ייחודיות עבור עובדיהם החרדים [...] ברוב המקרים העובדים החרדים הם שהתאימו עצמם למאפייני העסק בו הם עבדו ולא להפך". נראה אפוא שמעסיקים שאינם שוכרים חרדים מכיוון שחוששים שהדבר יגרום להתאמות יקרות, כולל הפרדה מגדרית במקום העבודה, פועלים לפי אמונות וסטריאוטיפים מוטעים בנוגע לדרישות חרדים בשוק העבודה. אם כך הדבר, הרי שמדובר באפליית סטריאוטיפים.

גם מחקרים שמבוססים על ראיונות ושאלונים עם עובדים חרדים ולא חרדים מרמזים על אפליה כלפי חרדים בשוק העבודה. כפי שראינו, החרדים עצמם מדווחים על רתיעת המעסיקים מהעסקתם.<sup>31</sup> מחקר נוסף<sup>32</sup> בחן את הצלחתם של החרדים במציאת עבודה בתום לימודיהם ואת יחס המעסיקים כלפיהם. הועברו שאלונים לחרדים וללא חרדים בוגרי לימודי משפטים מאותו מוסד לימודים, על מנת להשוות בין תהליכי ההשתלבות התעסוקתית שלהם. 12% מהנשאלים החרדים התייחסו במפורש לעובדת היותם חרדים כמרכיב אשר עורר, לתפיסתם, דחייה, חשדנות ואף הערות פוגעות מצד המעסיקים. הנשאלים שהתייחסו לעניין זה ציינו כי קיבלו את הרושם, בתהליך חיפוש העבודה, שמעסיקים נרתעו ממראם החיצוני וכי הם נתקלו בשאלות ביחס להשתייכותם המגזרית ולהשלכות שעשויות להיות לה על תפקודם בעבודה. כך למשל ציין אחד הנשאלים כי "נראה שמעמד החרדי נמוך ביחס למועמדים אחרים"; אחר כתב כי "לא רוצים להעסיק חרדים, זה נראה מאוד מפחיד". נשאל אחר הוסיף כי "החזות החרדית

25 צוות דוח אונו דוח אונו 2010 (2010).

26 מלחי, לעיל ה"ש 8.

27 דוח אונו 2010, לעיל ה"ש 25.

28 מלחי, לעיל ה"ש 8.

29 שם.

30 שם, בעמ' 17.

31 סופר-פורמן, לעיל ה"ש 17.

32 רעות מרציאנו ודן קאופמן השתלבות אקדמאים חרדים בעבודה (משרד התמ"ת – מחקר וכלכלה, 2012).

מרתיעה מעסיקים". חלק מהנשאלים אף ציינו כי נתקלו בעוינות של ממש. כך למשל ציין אחד הנשאלים כי "ישר כשנכנסים לריאיון מסתכלים על הכיפה, וחלק הגדילו לעשות ואומרים 'כבר תרמנו'".

מחקר זה גם בדק (באמצעות ראיונות) אם הבוגרים קיבלו מענה ממעסיקים בתגובה לשליחת קורות חיים, משך חיפוש העבודה וגובה השכר שהוצע לפונים. נמצא כי בוגרים חרדים זכו להיקפים נמוכים יותר של מענה (כלשהו) בתגובה לשליחת קורות חיים. כמו כן נמצא כי הבוגרים החרדים זומנו, בממוצע, לראיונות עבודה מעטים יותר לעומת הבוגרים הלא-חרדים. יתר על כן, נמצא כי משך זמן חיפוש העבודה של הבוגרים החרדים – 6.6 חודשים בממוצע – היה ארוך יותר בהשוואה למחפשי עבודה בוגרי אותם מוסדות שאינם חרדים – 4.6 בממוצע.<sup>33</sup>

לכסוף, פרשטמן וגניזי ערכו סדרת ניסויים שנועדו לבדוק אם קיימת אפליה כנגד מזרחים<sup>34</sup> ודתיים.<sup>35</sup> לענייננו חשוב במיוחד המחקר על אפליית דתיים (הגם שמדובר בדתיים ולא בחרדים). הניסוי נערך באמצעות שלושה משחקים שבהם שיחקו סטודנטים מאוניברסיטת חיפה מול סטודנטים מאוניברסיטת תל אביב או מאוניברסיטת בר-אילן, והנחת המחקר היא שהסטודנטים בבר-אילן קרוב לוודאי נתפסים על ידי המשחקים כדתיים. במהלך הניסויים התבקשו הסטודנטים מאוניברסיטת חיפה לחלק סכום כסף שאותו קיבלו מהנסיינים בינם ובין סטודנט מאוניברסיטת תל אביב או בר-אילן. הנבדקים ידעו מאיזו אוניברסיטה הסטודנט שאליו יעבירו את הכסף. במשחק הראשון, "משחק האמון", נאמר להם כי כל סכום שיעבירו לסטודנט האחר יוכפל פי שלושה, ולאחר מכן יחליט אותו סטודנט אם הוא מחזיר להם חלק כלשהו מהסכום. במשחק השני, "משחק הדיקטטור", התבקשו השחקנים להחליט אם ברצונם להעביר חלק מהסכום שאותו קיבלו לסטודנט האחר, ללא כל תמורה מצידו. במשחק השלישי והאחרון, "משחק האולטימטום", היה על הסטודנט מאוניברסיטת חיפה להחליט כיצד לבצע את החלוקה, והסטודנט האחר היה צריך להסכים לחלוקה הזו. אם לא הסכים, אף לא אחד מהם קיבל כסף; אם הסכים, התבצעה החלוקה שאותה הציע הסטודנט מחיפה. מטרת המשחקים הייתה לעמוד על ההיבטים השונים של היחסים בין דתיים לחילונים. נמצא כי הסטודנטים בחיפה הפלו לרעה את הסטודנטים בבר-אילן לעומת הסטודנטים בתל אביב. בכל שלושת המשחקים היו ההעברות לסטודנטים בבר-אילן נמוכות בהרבה מההעברות לסטודנטים בתל אביב.

המחקרים שנדונו לעיל מצביעים על אינדיקציה לאפליה כלפי הציבור החרדי (והדתי). פרשטמן וגניזי<sup>36</sup> הסבירו כי האפליה כנגד דתיים שנמצאה במחקרם הינה אפליית טעמים, מכיוון שגם "משחק הדיקטטור", שבו לא היה לסטודנטים מבר-אילן או תל אביב תפקיד אסטרטגי כלשהו, הסכום שהעבירו לסטודנטים מבר-אילן (שנתפסו כדתיים) היה נמוך מהסכום

33 ש.ם.

34 Chaim Fershtman & Uri Gneezy, *Discrimination in a Segmented Society: An Experimental Approach*, 116 Q.J. ECON. 351 (2001); אורי גניזי וחיים פרשטמן אפליה וסטריאוטיפים: סיפור ישראלי (2000).

35 פרשטמן וגניזי "יחסי דתיים-חילונים", לעיל ה"ש 22.

36 ש.ם.



שהעבירו לסטודנטים מתל אביב, שנתפסו כחילונים (וזאת בניגוד לאפליה כנגד סטודנטים שנתפסו כמזרחים (בשל שם משפחתם), שם לא נמצאה אפליה במשחק הדיקטטור, ולפיכך, קבעו החוקרים, מרבית האפליה נגד מזרחים נבעה מסטריאוטיפים מוטעים). באשר לממצאים של יעקובי ואחרים,<sup>37</sup> נראה כי מדובר על שילוב של אפליית טעמים (שמקורה ברצון המעסיקים להעסיק עובדים הדומים להם) ואפליית סטריאוטיפים – חשש המעסיקים מן הצורך לבצע התאמות הכרוכות בשילוב חרדים במקום העבודה. מחקרו של מלחי<sup>38</sup> מלמד שמעסיקים נוקטים כלפי חרדים הן אפליה סטטיסטית, בשל השכלתם החסרה, והן אפליית סטריאוטיפים, הנובעת מחששם שהעסקת חרדים תביא בעקבותיה דרישה להתאמות יקרות במקום העבודה, כולל הפרדה מגדרית.

מחקר זה בא להוסיף על המחקרים השונים שנדונו לעיל. במחקרם של פרשטמן וגניזי<sup>39</sup> נחקרה אפליה כלפי הציבור הדתי בכללו, ואין התייחסות ספציפית לציבור החרדי; מלחי<sup>40</sup> ראיין מעסיקים ושאל שאלות בנוגע לתחושות ועמדות של המעסיקים כלפי מועמדים חרדים; המחקר של מרציאנו וקאופמן<sup>41</sup> התבסס על דיווחיהם של עובדים חרדים, ובו לא הייתה לחוקרים שליטה על קורות החיים, על תוכנם ועל דרך שליחתם. מכיוון שמדובר על דיווח עצמי, המבוסס על תחושות סובייקטיביות, קשה להכריע אם אכן מדובר באפליה ואם כן – מה מקורה. מהאמור לעיל נראה כי קיים צורך במחקר אשר יבדוק אם קיימת אפליה בשכירה כלפי הציבור החרדי בפרט ולא כחלק מהציבור הדתי. נוסף על כך, דרושה בדיקה של התנהגות המעסיקים, מעבר לעמדות שאותן הם מביעים בפני חוקרים או לדיווחים סובייקטיביים של המועמדים החרדים על התנהגות המעסיקים. זאת אפשר לבצע באמצעות מבחן היענות, קרי שליחת קורות חיים פיקטיביים למעסיקים אמיתיים בשוק העבודה ובחינת המענה אליהם. המחקר הנוכחי מנסה לבדוק אם אכן יש אפליה כלפי הציבור החרדי בשלב השכירה לעבודה, ובאיזה סוג אפליה מדובר. טענתנו היא שהבדלים במענה של מעסיקים לקורות חיים זהים של מועמד חילוני ומועמד חרדי יעידו על אפליה. אם יימצאו הבדלים ברמת האפליה בקרב מועמדים חילונים וחרדים שיש להם השכלה גבוהה (כללית), לעומת הממצאים בקרב מקביליהם חסרי ההשכלה הגבוהה, ניתן יהיה לשייך את אותו חלק של הפער שהצטמצם לאפליה סטטיסטית, שכן אנו מניחים שהדעות הקדומות והסטריאוטיפים השליליים כלפי חרדים אינם נובעים מהשכלתם.

## 5. השערות המחקר

המחקר הנוכחי יעשה שימוש בשיטת מחקר המתבססת על שליחת קורות חיים פיקטיביים אל מעסיקים המפרסמים מודעות חיפוש לעובדים. המחקר בחן אם קיים הבדל בזימונים לראיון עבודה בין מועמדים חרדים וחילונים בעלי השכלה דומה – בעלי תואר ראשון במנהל עסקים

37 דוח אונו 2010, לעיל ה"ש 25.

38 מלחי, לעיל ה"ש 8.

39 פרשטמן וגניזי "יחסי דתיים-חילונים", לעיל ה"ש 22.

40 מלחי, לעיל ה"ש 8.

41 מרציאנו וקאופמן, לעיל ה"ש 32.

מאותה אוניברסיטה, וחסרי השכלה אקדמית שלמדו בתיכונים חילוניים או ישיבות.<sup>42</sup> מציאת פער מובהק במספר הזימונים בשלב זה של תהליך השכירה לעבודה בין חרדים ובין לא-חרדים שהשכלתם זהה או לפחות דומה עשויה להעיד על העדפה מגמתית, שכנראה נובעת מאפליה. לאור האמור לעיל, השערות המחקר הינן כדלהלן:

השערה ראשונה: חרדים מופלים לרעה בשכירה לעבודה לעומת חילונים. הביטוי האופרציונלי לאפליה בשכירה הינו כאשר מספר הזימונים לריאיון של המועמדים החילונים גבוה באופן מובהק ממספר הזימונים של המועמדים החרדים. השערה זו מבוססת על ממצאם של מרציאנו וקאופמן,<sup>43</sup> שעל פיו הבוגרים החרדים דיווחו שהם זומנו, בממוצע, למספר קטן יותר של ראיונות עבודה לעומת הבוגרים הלא-חרדים של אותו מוסד לימודים. השערה שנייה: קיים שוני בפער במספר הזימונים לראיונות של חרדים וחילונים בין עיסוקים שאינם דורשים השכלה אקדמית לבין אלו שדורשים השכלה אקדמית. חילונים יזמנו יותר מחרדים לכל סוגי המשרות, אך הפער בזימונים לריאיון בין בני שתי הקבוצות יהיה קטן יותר עבור משרות אשר דורשות השכלה אקדמית. השערה זו נובעת מהאפשרות שלפחות חלק מהאפליה כנגד החרדים מקורה ב"אפליה סטטיסטית", כלומר מבוססת על ההנחה (הנכונה) של מעסיקים שהמיומנויות וההון האנושי הממוצעים של מועמדים חרדים נמוכים באופן בולט מאלו של החילונים. הנחתם זו של מעסיקים עלולה לנבוע מהעובדה שמוסדות החינוך החרדי לבנים נמנעים מעיסוק במקצועות שאינם מקצועות קודש. הבנים החרדים אינם לומדים מתמטיקה ואנגלית ואינם ניגשים לבחינות הבגרות.<sup>44</sup> אם אכן זוהי סיבה מרכזית להעדפת חילונים על פני חרדים בשכירה לעבודה, הרי שהעדפה זו תיעלם או תצטמצם מאוד כלפי חרדים ששיפרו את ההון האנושי שלהם ורכשו השכלה כללית ואף תואר אקדמי זהים לאלו של החילונים.

## ב. שיטת המחקר

במחקר הנוכחי נעשה שימוש בסוג של Audit Study, ובאופן ספציפי יותר – "מבחני היענות" (Correspondence Test), באמצעות שליחת קורות חיים של מועמדים היפותטיים למעסיקים. שיטה זו ננקטה במספר מחקרים בארה"ב כמו גם במחקרם של בן הדור ואחרים,<sup>45</sup> שבדקו

42 אנו מכנים את המועמדים הלא-חרדים במחקר "חילונים", שכן קרוב לוודאי שכן נתפסו על ידי מעסיקים: הם למדו בבתי ספר חילוניים (ולכן אינם שייכים למגזר הדתי, שבניו לומדים בבתי ספר השייכים לזרם הדתי) ומתגוררים במרכז תל אביב, מקום שנתפס כאחד ממעוזי החילוניות בישראל. יש כמובן תושבי מרכז תל אביב שלמדו בתיכונים חילוניים המגדירים את עצמם "מסורתיים", אך כאמור, קרוב לוודאי שנתפסו כחילונים על ידי המעסיקים.

43 מרציאנו וקאופמן, לעיל ה"ש 32.

44 כהן, לעיל ה"ש 4.

45 בתיה בן הדור, עליזה אבן-חיריק, אפרת אפלבוים, הדס דרייגר, דפנה שרון, ינון כהן וגיא מונדלק "בדיקת אפליה בשכירה לעבודה על-ידי מבחני היענות" עבודה, חברה ומשפט יא 381 (2005); Rhea E. Steinpreis, Katie A. Anders & Dawn Ritzke, *The Impact of Gender on the Review*

באמצעות שיטה זו אפליה שיטתית בשלב הראשון של השכירה לעבודה כנגד קבוצות דמוגרפיות שונות בשוק העבודה הישראלי. המחקר בוצע על ידי שליחת זוג תואם של קורות חיים פיקטיביים למקומות עבודה שונים, וההבדל היחיד בין שני קורות החיים הוא בזיהוי של מועמד אחד כחרדי והאחר כחילוני. על מנת לבדוק השפעה של השכלה אקדמית על אפליה אפשרית נשלחו קורות חיים של מועמדים בעלי השכלה אקדמית למשרות אשר דורשות השכלה, ואילו למשרות שאינן דורשות השכלה אקדמית נשלחו קורות חיים של מועמדים ללא תואר אקדמי. המחקר בדק אם קיימים הבדלים במענה לשליחת קורות החיים ובזימון לראיונות בין המועמד הפיקטיבי החילוני למועמד הפיקטיבי החרדי. בסך הכול נשלחו ארבע גרסאות של קורות חיים: שתיים (חרדי/חילוני) למשרות שדורשות השכלה אקדמית, ושתיים (חרדי/חילוני) למשרות שאינן דורשות השכלה אקדמית.

בשלב הראשון נסקרו ארבעה אתרים לחיפוש עבודה: Alljobs, פורטל דרושים, Jobnet ו-Jobmaster ונבדק אילו משרות מוצעות עבור סטודנטים או בוגרים בכלכלה ומנהל עסקים. נמצא כי המשרות הרלוונטיות עבורם נמצאות תחת תחום הכספים וכלכלה. לאחר סקירת האתרים לחיפוש העבודה ובדיקת המשרות שבהן לא נדרשה השכלה אקדמית, נמצא כי קיים מספר רב של מודעות דרושים במקצוע המכירות (ראו נספח א' לדוגמה למשרות המוצעות). קורות החיים: במחקר נעשה, כאמור, שימוש בארבעה נוסחים שונים של קורות חיים, שניים עבור משרה בנקאית ושניים עבור משרת איש מכירות. שני קורות החיים של המועמד החרדי ושני קורות החיים של המועמד החילוני הכילו את אותם פרטים אישיים: שם, כתובת וכתובת דוא"ל. שמות המשפחה של המועמדים – "וייס" ו"שטרן" – היו שמות "אשכנזיים", על מנת למנוע שוני אפשרי בהתייחסותם של המעסיקים על רקע מוצא אתני. קורות החיים נשלחו פעם בשבוע בהפרש של כשעתיים במשך ארבעה חודשים (מאי–ספטמבר 2016), באמצעות אתרי חיפוש העבודה. מענה מן המעסיקים אשר חזרו למועמדים התקבל ברוב המקרים בין יום אחד לעשרה ימים לאחר שליחת קורות החיים.

פרטי המועמדים היו זהים או מותאמים, אך בתוך כל זוג קורות חיים שנשלח למעסיק היו כמה הבדלים. בראש טופס קורות החיים של המועמד החרדי הופיעה המילה בס"ד, שבציבור החרדי נהוג לכתוב אותה בראש כל דף, וצוין תאריך לידה עברי. נוסף על כך, כתובתו של המועמד החרדי נקבעה בבני ברק לעומת החילוני שכתובתו בתל אביב, והשכלתו התיכונית של החרדי נרכשה במוסדות חרדיים ואילו של החילוני במוסדות חילוניים.

המועמדים בעלי ההשכלה אקדמית היו כולם בעלי תואר ראשון בכלכלה ומנהל עסקים מאוניברסיטת בר-אילן. תואר זה נבחר מכיוון שבאוניברסיטה זו קיימת תוכנית מיוחדת לסטודנטים חרדים. התוכנית לחרדים כוללת מכינה להשלמת בחינות בגרות ולאחריה לימודים לתואר ראשון. החרדים המשלימים את המסלול זכאים לתואר זהה לזה של שאר בוגרי החוגים לכלכלה ומנהל עסקים באוניברסיטת בר-אילן. כדי למנוע הטיה אפשרית בקרב מעסיקים עקב

שירות צבאי של המועמדים, תוארו שני המועמדים ככאלו שהשתתפו בשירות לאומי לחילוני ואזרחי חרדי. נספח ב' מציג את קורות החיים שנשלחו למעסיקים.

מספרי הטלפון שצוינו בקורות החיים הם מספרים של קרובי משפחה של החוקרת הראשית, אשר הסכימו לקחת חלק במחקר אגב שמירה על דיסקרטיות. כאשר הם קיבלו שיחת טלפון בנוגע למשרה מסוימת, הם ביררו באיזו משרה מדובר, ולאחר מכן השיבו כי המועמד אינו מתעניין יותר במשרה. תמונת הפרופיל בתוכנת ה-WhatsApp של בעלי הטלפונים הוסרה מתחילת המחקר ועד סופו על מנת למנוע חשיפה של המחקר או הטיה בעקבות זיהוי המועמד. **המעסיקים:** המודעות שבתגובה עליהן נשלחו קורות החיים היו למשרות באזור המרכז. בקורות החיים של המועמדים בעלי ההשכלה האקדמית צוין ניסיון מקצועי בעבודה בבנק, המועמד החרדי בבנק "יהב" והמועמד החילוני בבנק "ירושלים", ועל כן לא נשלחו קורות חיים עבור משרות בבנקים אלו. אם מעסיק ציין כי יש צורך לעבוד בשבתות וחגים, לא נשלחו אליו קורות חיים, מכיוון שמועמד חרדי אינו עובד במועדים אלו. קורות החיים נשלחו הן לחברות המפרסמות מודעות "דרושים" והן לחברות כוח אדם, מכיוון שבמחקר זה אין משמעות לזהות הגורם המפלה – חברת כוח האדם או המעסיק הישיר. יתר על כן, משרות רבות באתרים אלו מפורסמות על ידי חברות כוח אדם, ולכן אין אפשרות להתמקד רק במשרות המפורסמות על ידי מעסיקים. נוסף על כך, לא תמיד ניתן להבחין אם המודעה פורסמה על ידי המעסיק הישיר או על ידי חברת כוח אדם.

**מהלך המחקר:** במחקר נעשה שימוש במערך מחקר "תוך-נבדקי", שבו כל הנבדקים עוברים את אותה מניפולציה בדיוק; כל מעסיק קיבל שני עותקים של קורות חיים מתואמים – של מועמד חילוני ומועמד חרדי. הדפוס וסגנון הכתיבה של קורות החיים היו שונים במקצת כדי למנוע חשיפה של הניסוי, והם נשלחו בסדר שונה, כך שלכל מועמד הייתה הזדמנות שווה להיות הראשון שאותו בוחן המעסיק. החיסרון בסוג זה של מחקר תוך-נבדקי הוא האפשרות שהמעסיקים יזהו את המניפולציה. ואולם, כאמור, כל מעסיק קיבל רק זוג אחד של קורות חיים, ולכן ניתן להניח שרוב המעסיקים לא זיהו אותה והתייחסו למועמדים במלוא הרצינות. בכל משלוח של קורות חיים תועדו התאריך, המעסיק שאליו נשלחו קורות החיים והאתר שבו פורסמה המשרה. מכיוון שאותה משרה עשויה להתפרסם בכמה אתרים שונים, נמנעה שליחה כפולה אל אותו המעסיק.

תגובותיהם של מקומות העבודה היו המשתנה התלוי. תשובה חיובית של המעסיק נחשבה כזימון לריאיון או חזרה טלפונית של המעסיק אל המועמד, ותשובה שלילית נחשבה כתשובה שלילית, תשובה בסגנון של "נפנה אליך בעתיד" או אי-תגובה של המעסיק עד לסיום איסוף הנתונים.

מדד מתאים לבדיקת אפליה במחקר היענות הוא ההבדל ביחס בין זוגות שבהם אחד המועמדים מקבל תגובה חיובית לשליחת קורות החיים (זימון לריאיון או קבלת שיחה מהמעסיק) והמועמד האחר בעל מאפיינים תואמים לו אינו מקבל, לבין המקרה ההפוך (קרי השני זוכה בתגובה חיובית והראשון אינו מקבל). במחקר זה מדובר על היחס בין מקרה שבו החרדי זומן לריאיון או קיבל שיחה חוזרת מהמעסיק והחילוני לא, או על המקרה ההפוך, שבו החילוני קיבל תגובה חיובית והחרדי לא. המקרים שבהם שני המועמדים קיבלו את אותה

אפליה כלפי חרדים בשלב השכירה לעבודה : מחקר היענות ♦ 167

התגובה, חיובית או שלילית, אינם רלוונטיים לבדיקת אפליה. מדד זה ייבדק על ידי המשתנה הבלתי תלוי, חרדי אל מול חילוני, בעזרת מבחן McNemmar (מבחן פרופורציה בינומית).<sup>46</sup>

### ג. ממצאים

במחקר הנוכחי נשלחו כאמור שני זוגות של קורות חיים (זוג עבור משרה) ל-200 מעסיקים, 100 עבור משרות בתחום המכירות ו-100 עבור משרות בתחום הבנקאות. לוח 1 מסכם את הממצאים.

#### לוח 1: השוואה בין המועמדים בזימון לראיונות

סה"כ	סה"כ אי-זימון לראיונות (תשובות שליליות)	סה"כ זימון לראיונות (תשובות חיוביות)	
100	59	41	איש מכירות חילוני
100	80	20	איש מכירות חרדי
100	63	37	בנקאי חילוני
100	77	23	בנקאי חרדי
200	122	78	סה"כ חילוני
200	157	43	סה"כ חרדי

מן הממצאים עולה כי ההסתברות לקבלת זימון לריאיון אינה בשתי הקבוצות. הסיכוי של מועמד חילוני לקבל זימון לריאיון עבודה (78 מתוך 200 פניות בסך הכול) גבוה מזה של המועמד החרדי (43 מתוך 200). פער זה בין פונים חילונים לחרדים מתקיים ונמצא מובהק בשני הענפים יחד (מכירות ובנקאות) ובכל ענף בנפרד (לוח 2).<sup>47</sup> הסיכוי של מועמד חילוני לקבל זימון לריאיון עבודה במשרת מכירות גבוה מזה של המועמד החרדי. חשוב לשים לב כי למעט שני מקרים, גם כאשר המועמד החרדי זומן לריאיון למשרה זו, תמיד זומן גם המועמד החילוני.<sup>48</sup> כך גם ההסתברות לקבלת זימון לריאיון בענף הבנקאות. הסיכוי של מועמד חילוני לקבל זימון לריאיון עבודה במשרת בנקאות נמצא גבוה מזה של המועמד החרדי. בכל הפעמים

46 James J. Heckman & Peter Siegelman, *The Urban Institute Audit Studies: Their Methods and Findings*, in CLEAR AND CONVINCING EVIDENCE: MEASUREMENT OF DISCRIMINATION IN AMERICA 187 (Michael Fix & Raymond J. Struyk eds., 1993).

47 השערת האפס היא שאין הבדל במספר הזימונים בין חרדים לחילונים. חישוב מדד  $M = \frac{[(37-2)]^2}{(37+2)} = \frac{1225}{39} = 31.41$ . הערך הקריטי לדחיית השערת האפס הוא  $M > 3.84$ .

48 חישוב מדד  $M = \frac{[(23-2)]^2}{(23+2)} = \frac{441}{25} = 17.64$ . הערך הקריטי לדחיית השערת האפס הוא  $M > 3.84$ .

שבהן המועמד החרדי זומן לריאיון למשרה זו, זומן גם המועמד החילוני. בענף הבנקאות לא היה ולו מעסיק אחד אשר זימן את המועמד החרדי לריאיון אך לא זימן את המועמד החילוני.<sup>49</sup>

## לוח 2: היחס בזימון לראיונות בין המועמדים (זימונים בלעדיים)

תשובות חיוביות בלעדיות	תשובות חיוביות	סה"כ קורות חיים שנשלחו	
		200	אנשי מכירות
23	41	100	איש מכירות חילוני
2	20	100	איש מכירות חרדי
		200	בנקאים
14	37	100	בנקאי חילוני
0	23	100	בנקאי חרדי

על מנת לבחון את השערת המחקר השנייה, שעל פיה הפער בסך מספר הזימונים בין המועמד החרדי לחילוני יצטמצם בעקבות שיפור ההון האנושי, נערך מבחן למובהקות הפרשי פרופורציות. כפי ששוער, הפער בזימונים היה קטן יותר כאשר המועמדים (חרדי וחילוני) היו בעלי השכלה אקדמית, והפער נמצא מובהק סטטיסטית.<sup>50</sup>

## ד. דיון ומסקנות

מחקר זה בא לבחון אם גברים חרדים סובלים מאפליה בתעסוקה, תוך התמקדות בשלב הראשוני של השתלבותם בו, שלב השכירה לעבודה. בשלב ראשוני זה עדיין אין למעסיקים מידע מפורט על הפיריון ה"אמיתי" של המועמדים, והם עלולים להיות מושפעים מדעות קדומות ומסטריאוטיפים שיש להם על אודות המועמדים, או ממידע כללי בנוגע לקבוצה שאליה המועמדים משתייכים. יתרה מזאת, כפי שהסבירו פטרסון וספורטא,<sup>51</sup> שלב השכירה לעבודה הוא השלב המועד ביותר לאפליה. זהו שלב שבו קל להסתיר את האפליה וסביר כי המועמד לא יוכל לדעת על קיומה, לא כל שכן להוכיח שהופלה לרעה. המועמד לא פגש את המעסיק והוא אינו מודע לסיבות שבגינן לא זומן לריאיון, ולכן בשלב זה תיתכן אפליה רבה

49 חישוב מדד M:  $M = [(14-0)^2 / (14+0)] = 196/14 = 14$ ; הערך הקריטי לרחיית השערת האפס הוא  $M > 3.84$ .

50 היחס בין זימוני המועמדים בתחום המכירות:  $20/41 = 0.48$ , היחס בין זימוני המועמדים בתחום הבנקאות:  $23/37 = 0.62$ .  
 $0.62 - 0.48 = 0.14$   
 $N = 200$

השערת האפס על אודות שוויון בפרופורציות הקבלה לשני העיסוקים נדחתה ברמת  $\alpha = 0.05$ , לאחר שחושב רווח בר סמך כדלקמן:  $0.14 \pm 0.09$  (אפס אינו נכלל בטווח זה).

51 Trond Peterson & Ishak Saporta, *The Opportunity Structure for Discrimination*, 109 Am. J. Soc. 852 (2004).

יותר מאשר בשלבי תעסוקה מאוחרים יותר. ממצאי המחקר מלמדים שחרדים אכן מופלים לרעה בשלב הראשון של השכירה לעבודה: הם מקבלים מספר זימונים קטן יותר לריאיון מאשר לא חרדים שהרקע ההשכלתי שלהם דומה. ממצא זה אינו מפתיע ומאשש ראיות נוספות הקיימות באשר לאפליית חרדים, כולל ראיות ישירות, שבהן מעסיקים דיווחו על רתיעתם מהעסקת חרדים בשל הונם האנושי הנמוך והחשש שהמועסקים החרדים ידרשו התאמות במקום העבודה. נראה אפוא כי במדינת היהודים קיימת אפליה בשלב השכירה לעבודה כנגד יהודים חרדים.

מטרה נוספת של המחקר היא לזהות את מקור האפליה בתעסוקה כנגד חרדים. מקור האפליה עשוי להיות שוני תרבותי ודעות קדומות כנגד חרדים, ואם כך הדבר, הרי שמדובר באפליית טעמים. האפליה כנגד חרדים עשויה לנבוע גם מ"אפליה סטטיסטית", כלומר מאפליה המבוססת על ההנחה (הנכונה אמפירית) של מעסיקים, שהמיומנויות וההון האנושי של מועמדים חרדים נמוכים באופן ניכר מאלו של החילונים, וכפי שראינו, מעסיקים אכן דיווחו שזוהי סיבה מרכזית לכך שאינם מעסיקים חרדים.<sup>52</sup> פער הזימונים שמצאנו בין מועמד חרדי שיש לו רק השכלה תורנית לבין עמיתו שלמד בבית ספר לא-חרדי נובע, לפחות בחלקו, מאפליה סטטיסטית. שכן מעסיקים יודעים שבעלי השכלה תורנית חסרים מיומנויות בסיסיות לעבודה. מכיוון שאין למעסיקים אינפורמציה על המיומנויות של הפונים הספציפיים, הם מעדיפים עובדים שרכשו את השכלתם במוסד חינוכי שאינו חרדי. השערת המחקר השנייה טענה, בהתאם, כי אם אפליה סטטיסטית שמקורה בהשכלה החסרה של חרדים היא סיבה מרכזית (ואולי העיקרית) להעדפת חילונים על פניהם בשכירה לעבודה, הרי שהעדפה זו צריכה להיעלם או להצטמצם כלפי חרדים ששיפרו את ההון האנושי שלהם, הם בעלי השכלה כללית ואף בעלי תואר אקדמי זהה לזה של עמיתיהם החילונים. ואכן, השערה זו אוששה: הפער בזימונים לריאיון בין מועמד חרדי בעל השכלה אקדמית למועמד חילוני בעל השכלה דומה היה נמוך יותר בהשוואה לפער בין אלו שאינם בעלי השכלה אקדמית. ממצא זה מלמד שאכן קיים מרכיב של אפליה סטטיסטית כנגד חרדים שמקורו בהשכלה, ומרכיב זה מצטמצם אם החרדים רוכשים השכלה כללית ותואר אקדמי.

ברם, חשוב לזכור שבקורות החיים של המועמד החרדי בעל ההשכלה האקדמית צוין במפורש כי הוא בעל תעודת בגרות מלאה, תואר ראשון ושליטה בשפה האנגלית. למרות זאת, המועמד האקדמאי החילוני, הוזהה לו מבחינת השכלה, זומן לראיונות רבים יותר, פער שהוא מובהק סטטיסטית. במילים אחרות, נראה שקיימת בקרב מעסיקים אפליה כנגד מועמדים חרדים גם אם השכלתם זהה לזו של החילונים. מקורה של אפליה זו שנתורה כנגד מועמדים בעלי השכלה גבוהה קשה לאפיון. ייתכן שהיא נובעת מדעות קדומות כנגד חרדים, כלומר מאפליית טעמים שאינה קשורה בהשכלה, אך ייתכן גם שמקור האפליה שנתורה כנגד חרדים משכילים הוא סטטיסטי. כך למשל, אם מעסיקים תופסים את מוסדות הלימוד והמסלולים הייעודיים לחרדים כנחותים ברמתם האקדמית מאלו הכלליים, הרי שמדובר באפליה

סטטיסטית (אם אכן המסלולים לחרדים נחותים ברמתם), או באפליית סטריאוטיפים (אם המסלולים האקדמיים לחרדים וללא חרדים באוניברסיטת בראיילן דומים ברמתם). לבסוף, ייתכן כי הדימוי, המוטעה בעיקרו, שיש למעסיקים בדבר הצורך שיווצר בהפרדה בין המינים וצורך בהתאמות נוספות שמייקרות את העלויות הכרוכות בהעסקת עובדים חרדים הוא המרתיע מעסיקים לזמן מועמדים חרדים לראיונות, בין אם הם בעלי השכלה כללית אקדמית ובין אם לאו. כאמור, חשש זה נובע מסטריאוטיפים מוטעים באשר לדרישות הצפויות של עובדים חרדים במקומות עבודתם, שכן בפועל אין ראיות שדרישה כזו עלתה במקומות עבודה.

שאלה חשובה לענייננו היא מה מקורו של סטריאוטיפ זה. מדוע סבורים מעסיקים שאם יעסיקו חרדים, יכפו אלה עליהם התאמות יקרות כולל הפרדה מגדרית? כאמור, בפועל הדבר לא התרחש. ניתן לזהות לפחות שני מקורות לחשש המעסיקים. ראשית, רבים מהעובדים החרדים מעדיפים לעבוד במקומות שבהם אין עירוב בין גברים לנשים,<sup>53</sup> אך כפי שהסברנו, חרדים שאינם מוכנים לעבוד ללא הפרדה מגדרית בדרך כלל אינם פונים לעבודות כאלה, כמו שאינם פונים לעבודות שבהן ייאלצו לעבוד בשבת. חרדי הפונה לעבודה בשוק העבודה מגיח שהוא עצמו ייאלץ לערוך כמה התאמות.

שנית, ייתכן שדימוי זה שיש למעסיקים בנוגע לדרישות עובדים חרדים להפרדה מגדרית נובע מהדיווחים הרבים בתקשורת באשר להתגברות תהליכי ההדחה, כולל הפרדה מגדרית והדרת נשים בצבא.<sup>54</sup> אף אם היקף התופעה אינו רחב כפי שסבורים חלקים גדולים בציבור החילוני, ייתכן שהתחושה הרווחת בקרב מעסיקים חילונים היא שתהליכים אלו, שלתפיסתם החלו בצבא וזלגו בחלקם למסלולי הכשרת חרדים באוניברסיטאות,<sup>55</sup> יגיעו בסופו של דבר למקומות העבודה, והם יחויבו בהתאמות יקרות, לרבות הפרדה מגדרית. ברור אפוא שההבחנה בין אפליה שמקורה ב"סטריאוטיפים מוטעים" לבין "אפליה סטטיסטית" שמבוססת על עובדות מוצקות, היא חמקמקה, במיוחד אם מעסיקים חוששים מדרישות עתידיות להתאמת מקום העבודה לחרדים.

כאמור, קשה לקבוע באופן ודאי אם האפליה כנגד חרדים היא בעיקרה אפליה סטטיסטית, אפליה כתוצאה של סטריאוטיפים או אפליית טעמים,<sup>56</sup> שכן איננו יודעים מהן הסיבות לאי-

53 חגית סופר-פורמן שילוב קבוצות מיעוט בשוק העבודה: המקרה של החרדים בישראל (עבודת גמר לתואר "דוקטור למדעי החברה", אוניברסיטת תל אביב – החוג לסוציולוגיה ואתרופולוגיה, 2012).

54 יגיל לוי המפקד האליון – התאוקרטיוזציה של הצבא בישראל (2015); יגיל לוי "כך מסד איזנקוט את ההדחה בצבא" ל"הארץ" – סוף שבוע (17.1.2018) [www.haaretz.co.il/magazine/the-edge/premium-1.5743689](http://www.haaretz.co.il/magazine/the-edge/premium-1.5743689).

55 ירדן צור "פרופסורים עתרו לבג"ץ: בטל את ההפרדה המגדרית באקדמיה" הארץ – חדשות (17.8.2017) [www.haaretz.co.il/news/education/premium-1.4363191](http://www.haaretz.co.il/news/education/premium-1.4363191).

56 ראו Michael Ewens, Bryan Tomlin & Liang Choon Wang, *Statistical Discrimination or Prejudice? A Large Sample Field Experiment*, 96 REV. ECON. & STAT. 119 (2014), למחקר שניסה לזהות את סוג האפליה כנגד שחורים בשוק הדיור בארצות הברית – אפליית טעמים או אפליה סטטיסטית. החוקרים מציינים שבעוד בשוק הדיור ניתן להבדיל בין אפליית טעמים



זימון החרדים : דעות קדומות, רתיעה תרבותית וכיוצא באלו (אפליית טעמים), סטריאוטיפים בנוגע להתנהגויות צפויות של חרדים לאחר קבלתם לעבודה או אפליה סטטיסטית הממוקדת בהון האנושי החסר של החרדים שלמדו רק במוסדות תורניים. עם זאת, מממצאי המחקר ניתן לקבוע בוודאות כי באפליה נגד חרדים יש מרכיב מרכזי של אפליה סטטיסטית שנובע מהשכלתם החסרה, ומרכיב זה מצטמצם באופן ניכר כאשר חרדים רוכשים השכלה כללית הכוללת בגרות מלאה, ידע באנגלית ותואר אקדמי. במילים אחרות, הפער בין אפליית חרדים ללא השכלה כללית לבין חרדים בעלי השכלה כללית ותואר אקדמי מקורו באפליה סטטיסטית. למחקר זה יש כמה מגבלות, והראשונה שבהן מקורה במעסיקים שאליהם נשלחו קורות החיים. חלק גדול מקורות החיים נשלחו לחברות כוח אדם, ולמיטב ידיעתנו אלה נוטות לראיין מועמדים רבים יותר בהשוואה למעסיקים ישירים, הן משום שעובדיה של חברת כוח האדם נדרשים לעמוד ביעדים ולראיין מספר מועמדים מסוים בכל חודש והן משום שיש להן מספר עבודות רב, ולפעמים הן מזמנות עובד לריאיון עבור משרה אחרת מזו שפנה אליה. אם כן, לא מן הנמנע שרמת האפליה ה"אמיתית" בזימון לריאיון בקרב מעסיקים ישירים אפילו גבוהה מהרמה שנמצאה במחקרנו (שכן חברות כוח אדם מזמנות מועמדים רבים יותר). גם ענפי התעסוקה שנבחרו למחקר אינם מעידים בהכרח על שוק העבודה בכללותו. הממשלה מעודדת העסקת חרדים באמצעות תמריצים למעסיקים,<sup>57</sup> יש מקומות עבודה שבהם תחלופת העובדים גבוהה ויש צורך בכוח אדם,<sup>58</sup> ויש אפוא ענפי עבודה שבהם מצבם של המועמדים החרדים טוב יותר. כך למשל, חברות רבות בענף ההייטק פותחות את שעריהן למגזר החרדי ונפתחות בהן תוכניות מיוחדות עבור עובדים חרדים. אילו נבחנו במחקר משרות אחרות, ייתכן שתוצאותיו היו שונות. ולבסוף, ייתכן שפער הזימונים בין שני העיסוקים נובע, לפחות בחלקו, מהבדלים במאפייני העיסוקים הללו ולא דווקא מאפליה סטטיסטית אינטנסיבית פחות כנגד חרדים בעלי השכלה אקדמית. שוק המכירות הינו שוק תחרותי ואינטנסיבי, אשר העובדים בו נדרשים פעמים רבות לעבוד בשבתות וחגים. מעסיקים בתחום זה עשויים שלא לזמן מועמד חרדי לריאיון, מכיוון שהוא אינו יכול לעבוד בזמנים אלו. לעומת זאת, בתחום הבנקאות עבודה בשבתות וחגים נפוצה פחות, ואין מניעה להעסקת עובדים חרדים.

לסיכום, חשוב להדגיש שהמחקר הנוכחי התמקד בשלב הזימון לריאיון ראשוני בתהליך השכירה לעבודה, ובהחלט ייתכן כי תהיה אפליה גם בהמשך תהליך השכירה (כפי שראינו במקרה של חברת דיונגוף),<sup>59</sup> או בתנאי ההעסקה ובקידום בעבודה. לפיכך ראוי שמחקרים נוספים יבחנו פערים בשכר ובתנאי עבודה בין עובדים חרדים לעובדים אחרים וירחיבו את מגוון העיסוקים והענפים שבהם ייערכו מחקרים עתידיים אלה.

לאפליה סטטיסטית, הדבר כמעט אינו אפשרי באפליה בשכירה לעבודה, מכיוון שקורות החיים מספקים למעסיקים מידע עשיר על אודות המועמדים. כך גם מחקריהם של פרשטמן וגניזי (לעיל ה"ש 22 ו-34) שהצליחו להבחין בין סוגי האפליה בניסוי שלא כלל שכירה לעבודה, אלא העברות כספים.

57 משרד הכלכלה "תעסוקה – תמרוץ מעסיקים" (2014) [economy.mag.calltext.co.il/article/](http://economy.mag.calltext.co.il/article/) 12/159.

58 מלחי, לעיל ה"ש 8.

59 עניין מושקוביץ סקורצקי, לעיל ה"ש 24.

## נספח א

### דוגמאות למודעות דרושים

דוגמה למשרת בנקאי באתר Alljobs:

### ארגון פיננסי קולט סטוד' / אקדמ'

קישור ארגונים ואנשים

**מיקום המשרה:** מספר מקומות ▼  
**היקף המשרה:** מספר סוגים ▼

ארגון גדול ומוביל קולט בנקאים / ות טלפונים / ות שיוכשו לתפקיד כעובדי / ות החברה. ניתן להתקדם לכל תפקיד פתוח לאחר שנה בהתאם לכישורים ולימודים אקדמאיים. הכשרה מקצועית על חשבון החברה.

**דרישות:**  
סטוד' / תואר - חובה.  
מכוונת ועניין להשתלב בארגון פיננסי מוביל. המשרה מיועדת לנשים וגברים כאחד.

[הסתב](#)

הגש מועמדות ⚙️ ⋮ ☆ 🗑️

דוגמה למשרת איש מכירות באתר פורטל דרושים:

לפני 1 שעות

### לדקה ה-90, חברת התיירות המובילה בתחומה, דרושים/ות:

**הדקה ה-90**  
תותחי מכירת טלפוניות לתיירות חו"ל ופנים לשיחות נכנסות. שכר גבוה לבעלי/ות יכולת מכירה גבוהה! הכשרה מקצועית תינתן ע"י החברה. סביבת עבודה צעירה ודינאמית תנאים טובים למתאימים. החברה ממוקמת במרכז תל אביב. משרה מלאה, משמרות, מתאימה גם לסטודנטים/ות ולחיללים משוחררים.

**דרישות התפקיד:**  
- 12 שנות לימוד.  
- עברית- רמה טובה.  
- התמצאות בסביבת עבודה ממוחשבת.  
- יכולת מכירה גבוהה.  
- כושר ביטוי ושכנוע.  
- יכולת עבודה בצוות.  
- תודעת שירות גבוהה.  
- ניסיון בתיירות – יתרון.  
- נכונות לעבודה במשרה מלאה, משמרות ושעות עבודה מאומצות.  
- שכר גבוה ותנאים טובים לבעלי/ות יכולת מכירה גבוהה.  
- המשרה מיועדת לנשים וגברים כאחד.

**שנות ניסיון:** ללא ניסיון  
**אזורים:** מרכז, השרון  
**תחומים:** נציגי מכירות, סוכני מכירות, אנשי מכירות

שלח קורות חיים  
הוסף לסל

## נספח ב\*\*

### קורות חיים עבור חרדי בעל השכלה אקדמית

בס"ד  
מנחם שטרן  
כתובת: ר' חייא 18 בני ברק  
תאריך לידה: כג שבט תש"ן (18.02.90)  
נייד: 050-3389697  
מייל: menachem.shteren11@gmail.com

#### השכלה:

2015–2012 : תואר ראשון כלכלה ומנהל עסקים – אוניברסיטת בר אילן  
2011–2010 : מכינה להשלמת בגרות, בגרות מלאה – אוניברסיטת בר אילן  
2009–2004 : לימודים בישיבה בבני ברק – ישיבת פונוביץ'

#### ניסיון תעסוקתי :

2014 ועד היום: בנקאי טלפוני – מרכז משכנתאות בנק יהב, רמת גן  
סיוע ללקוחות הבנק בכל הקשור לפעולות המבוצעות בחשבון שלהם, ייזום מכירת מוצרים בנקאיים מגוונים.

#### שירות צבאי:

2011–2009 : שירות אזרחי – עמותת "יד שרה", בני ברק  
פתיחת וסגירת הסניף, עבודה בעיקר מול משפחות החולים, סיוע בהשכרת ציוד והחזרתו מחולים שונים, ביצוע מעקב אחר ציוד מושכר ואחריות על ציוד מיוחד. בנוסף, אחראי על ליווי החולים לפרוצדורות רפואיות שונות, ועמידה בקשר מול המתנדבים השונים בסניף.

#### מיומנויות מחשב:

שליטה בתוכנות Excel, Word, PowerPoint

#### שפות:

עברית ברמת שפת אם  
אנגלית ברמה טובה

---

\*\* העימוד והפונטים של קורות החיים של החילוני והחרדי היו שונים בכדי להפחית את סיכויי המעסיק להבחין במניפולציה.

## קורות חיים עבור חילוני בעל השכלה אקדמית

### פרטים אישיים:

שם: גיא וייס  
תאריך לידה: 16.07.1990  
כתובת: אבן גבירול 44 תל אביב  
נייד: 054-9417042  
מייל: gay0549@gmail.com

### השכלה:

2008–2002 תיכון חדש ע"ש רבין, תל אביב, בגרות מלאה  
2012–2015 B.A כלכלה ומנהל עסקים, אוניברסיטת בר אילן

### עבודה וניסיון מקצועי:

2014–היום. בנקאי טלפוני במוקד הפיננסי של בנק "ירושלים" בתל אביב.  
במסגרת התפקיד: מתן מענה מקצועי ופיננסי ללקוחות הבנק, תוך דרישה לעבודה בצוות ועמידה ביעדים.

### שירות צבאי:

2008–2010 שירות לאומי בבית חולים "איכילוב" במחלקת האשפוז כירורגית כלי דם. כולל ניהול דלפק, מענה טלפוני, שליחת פקסים, סידור תיקים, הזמנת בדיקות, הזמנת ציוד, ניהול מלאי במחסן, הזמנת ייעוצים, שליחויות, ליווי מטופלים, חלוקת אוכל, ועזרה לצוות הסייעודי והרפואי.

### מיומנויות:

שליטה ביישומי מחשב: Microsoft: Word, PowerPoint, Excel

### שפות:

עברית – שפת אם  
אנגלית – רמה טובה

### **קורות חיים עבור חרדי ללא השכלה אקדמית**

בס"ד

מנחם שטרן

כתובת: ר' חייא 18 בני ברק

תאריך לידה: כג שבט תש"ן (18.02.90)

נייד: 050-3141544

מייל: menachem.shteren11@gmail.com

**השכלה:**

2004–2010 : לימודים בישיבה בבני ברק – ישיבת בית מתתיהו

**ניסיון תעסוקתי :**

2014–2012 : מוכר במאפיה – מאפיית הצבי, בני ברק

2015 – היום נציג מכירות רכב – אביטל השכרת רכבים, בני ברק

**שירות צבאי:**

2012–2010 : שירות אזרחי – עמותת "יד שרה", בני ברק

פתיחת וסגירת הסניף, עבודה בעיקר מול משפחות החולים, סיוע בהשכרת ציוד והחזרתו מחולים שונים, ביצוע מעקב אחר ציוד מושכר ואחריות על ציוד מיוחד. בנוסף, אחראי על לווי החולים לפרוצדורות רפואיות שונות, ועמידה בקשר מול המתנדבים השונים בסניף.

**מיומנויות מחשב:**

שליטה בתוכנות Excel, Word, PowerPoint

**שפות:**

עברית ברמת שפת אם

אנגלית ברמה טובה

## קורות חיים עבור חילוני ללא השכלה אקדמית

### פרטים אישיים:

שם: גיא וייס  
תאריך לידה: 16.07.1990  
כתובת: אבן גבירול 44 תל אביב  
נייד: 054-7444476  
מייל: gay0549@gmail.com

### השכלה:

2002–2008 תיכון עירוני ה', תל אביב

### ניסיון:

2011–2013 מוכר בגדים בחנות FOX בעזריאלי  
2014– היום נציג מכירות בביטוח ישיר

### שירות צבאי:

2008–2010 שירות לאומי בבית חולים "איכילוב" במחלקת האשפוז כירורגית כלי דם. כולל ניהול דלפק, מענה טלפוני, שליחת פקסים, סידור תיקים, הזמנת בדיקות, הזמנת ציוד, ניהול מלאי במחסן, הזמנת ייעוצים, שליחויות, ליווי מטופלים, חלוקת אוכל, ועזרה לצוות הסיעודי והרפואי.

### מימנויות:

שליטה ביישומי מחשב: Microsoft: Word, PowerPoint, Excel

### שפות:

עברית – שפת אם  
אנגלית – רמה טובה