

**תוכן העניינים**

| <b>עמוד</b> | <b>תוכן</b>                                            |
|-------------|--------------------------------------------------------|
| 3           | <b>מבוא</b>                                            |
| 6-4         | <b>רקע תיאורטי</b>                                     |
| 6           | <b>מגדר ועמדות כלפי שילוב ערבים בשוק העבודה בישראל</b> |
| 7           | <b>שאלת המחקר, השערת המחקר, אוכלוסיית המחקר</b>        |
| 8-7         | <b>מערך המחקר, שיטת איסוף הנתונים ושיטת הדגימה</b>     |
| 11-8        | <b>ביצוע המחקר</b>                                     |
| 12          | <b>סיכום</b>                                           |
| 14-13       | <b>ביבליוגרפיה</b>                                     |

## **מבוא:**

לאורך העשורים האחרונים מחקרים רבים התייחסו לנושא שילוב בני מיעוטים בחברה ובכלכלה של מדינת ישראל. מעבר לקשיי הפרנסה המלווים בעקבות אפליה בשוק העבודה המרכזי, גוף רחב של ספרות מעלה כי אפליה תעסוקתית וחברתית קשורות לפגיעה ברווחה הנפשית של בני מיעוטים ובני משפחותיהם, ירידה ברמת תחושת הסיפוק מהחיים ולקשיי הסתגלות (Berry, 2006). על רקע החשיבות הרבה הטמונה בשילוב בני מיעוטים, לצד ההשלכות החברתיות והאישיות הנלוות לאפליה חברתית ותעסוקתית של מיעוטים בשוק העבודה, מספר רב של מחקרים ביקשו להתחקות אחר הגורמים אשר משפיעים על עמדותיהם של התושבים המקומיים בחברה על שילוב בני מיעוטים בשוק העבודה המרכזי בחברה. בהקשר זה, גוף רחב של ספרות מעיד כי לעמדותיהם של קבוצת הרוב המקומית בחברה נתונה ישנה חשיבות ביכולתם של בני מיעוטים וילדיהם להשתלב ולהיטמע בחברה (Brader, Valentino, & Suhay, 2008). מהם הגורמים אשר משפיעים על עמדות הציבור כלפי מהגרים? תשובה לשאלה זו מורכבת, כאשר מחקרים מעלים פסיפס רחב של גורמים אשר עשויים להשפיע על עמדותיהם התושבים כלפי שילוב בני מיעוטים בשוק העבודה, לרבות תחושת איום כלכלי, חברתי, תרבותי ופוליטי. במחקר הנוכחי ביקשנו לבחון באופן נקודתי את ההבדלים בין נשים וגברים בהתייחס לשילוב בני המיעוט הערבי בשוק העבודה בישראל והעלנו את השאלה - האם קיימים הבדלים בעמדותיהם של נשים וגברים בכל הנוגע לשילוב ערבים בשוק העבודה בישראל. במחקר הנוכחי העלנו את ההשערה כי נשים יתאפיינו בעמדות אוהדות יותר כלפי שילוב בני מיעוטים בשוק העבודה המרכזי במדינת ישראל.

לתוצאות המחקר הנוכחי עתידה חשיבות תיאורטית ויישומית חשובה, כאשר מחקרים אמפיריים אשר נערכו עד כה לא בחנו את ההבדלים בין נשים וגברים בהתייחס לשילוב ערבים בהקשר הייחודי של מדינת ישראל. בכלל זה, ידוע כי החברה הישראלית מתאפיינת בשסע חברתי פוליטי עמוק בין בני המיעוט הערבי וקבוצת הרוב היהודי המהווה את הקבוצה הדומיננטית בישראל. בפן היישומי, על מקבלי החלטות וקובעי מדיניות בממשל בישראל להעניק תשומת לב לממצאי מחקר זה על מנת להבין בצורה מלאה ומדויקת יותר את המכניזם העומד מאחורי אפליית ערבים בשוק העבודה ואת הקבוצות בחברה הישראלית אשר מגלות עמדות שליליות יותר כלפי שילוב ערבים. במסגרת המחקר הנוכחי נדגום 100 משתתפים, 50 נשים ו 50 גברים, באמצעות דגימת נוחות. כל משתתפי המחקר יתבקשו למלא שאלוני דיווח עצמי בנושא עמדות כלפי שילוב ערבים בשוק העבודה בישראל, וכן, יתבקשו לענות על מספר משתנים סוציו – דמוגרפיים. תוצאות המחקר ייבחנו באמצעות מבחן פירסון ורגרסיה ליניארית מרובה.

## רקע תיאורטי:

### **אפליה ושילוב בני מיעוטים בשוק העבודה:**

ככלל, אפליה תעסוקתית מתייחסת לסלקציה אשר מתבססת על גזענות, מגדר, דת, מוצא לאומי, נכות פיזית או נפשית, גיל, העדפה מינית על ידי מעסיקים (Goldman, Gutek, Stein, & Lewis, 2006). חשוב לציין כי שוויון מהווה יסוד בסיסי באתיקה האנושית, כאשר מדובר באחד הערכים אשר מצופה כי אנשים ינהגו לפיהם ביחסים שבין אדם לאדם. שוויון מתבסס על הכלל לפיו כל בני האדם שווים ובעלי זכויות שוות. בנוסף, לפי אבו – עבסה (2008), השוויון הוא היסוד החשוב ביותר עליו נשענת הדמוקרטיה. אף על פי ששוויון הינו ערך אלמנטארי במדינות דמוקרטיות, בפועל, עולה כי הפערים בין קבוצות שונות בחברה במדינות עולם רבות, לרבות ישראל, הולכים וגדלים. לראיה, מחקרים מעידים כי התפלגות השכר של אינדיבידואלים מתאפיינת בהבדלים משמעותיים בין קבוצות אתניות שונות של עובדים, בייחוד בקרב קבוצות המהוות קבוצות מיעוט (Simpson & Yinger, 2013). בכלל זה, בלו וקאן (Blau & Kahn, 2003) גורסים כי, פערי השכר בין קבוצות חברתיות ואתניות שונות הינה בעיה חמורה ועקבית במדינות עולם שונות.

חוסר שוויון תעסוקתי איננה מהווה תופעה חדשה במדינת ישראל. בהקשר זה, במדינת ישראל באה לידי ביטוי אפליה בכל הנוגע לאופן הקצאת המשאבים לאנשים המשתייכים לקבוצות אתניות שונות. האפליה בישראל מושתתת על רקע אתני ולאומי, כאשר תושבים המשתייכים לקבוצות מיעוט סובלים מאפליה תעסוקתית, מתקשים להשתלב בשוק העבודה וזוכים לשכר נמוך בהשוואה לכלל האוכלוסייה בישראל. בנוסף, לעיתים מדובר באפליה ממוסדת המתבטאת בתהליכי חקיקה ומדיניות המעניקה יתרון ועדיפות לבני קבוצת הרוב בחברה הישראלית, בעיקר קבוצת היהודים האשכנזים (הנדלס, 2013; ישיב, 2012).

בהמשך למתואר לעיל, מספר מחקרים אשר נערכו בעשור האחרון מספקים ראיות לאפליה תעסוקתית במדינת ישראל. למשל, במחקר שערך הנדלס (2013) הופץ סקר רחב למדגם של 1,050 משתתפים. במחקר זה החוקרים ביקשו לבחון סוגיות הקשורות לתחושות אפליה של עובדים על רקע השתייכותם לקבוצות אתניות שונות בישראל. כמו כן, החוקרים ביקשו לבחון את עמדותיהם של מועסקים בנוגע למידת הגיוון התעסוקתי בארגון או בחברה בהם הם עובדים. לבסוף, במסגרת המחקר החוקרים בחנו את הערכות הציבור בנוגע לעומק תופעת האפליה התעסוקתית בישראל כלפי קבוצות חברתיות שונות. בהקשר זה, תוצאות המחקר העלו כי 21% מהנבדקים במחקר אשר חיפשו עבודה דיווחו שלא התקבלו לעבודה בעקבות סיבה הקשורה להשתייכותם לקבוצות מופלית בישראל (ערבים, חרדים, מזרחים, עולים חדשים, אתיופים). בנוסף, תוצאות המחקר העידו כי 22% מהנבדקים חשו מופלים במקום עבודתם על רקע השתייכותם האתנית. כמו כן, חשוב לציין כי תחושת אפליה גבוהה באה לידי ביטוי גם בנוגע לתחושת היחס הכללי (12% מהמשתתפים) ובתחום השכר (28% מהמשתתפים), בנושא קידום בעבודה (22% מהמשתתפים) ובתנאים הנלווים לשכר (22%) בקרב המשתתפים.

בהקשר של המחקר הנוכחי, ממצאי מחקר אחר אשר נערך על ידי החוקר ישיב (2012) בנושא אפליית ערבים בישראל העלו כי חרף העובדה כי האוכלוסייה הערבית מהווה כ- 17% בלבד מאוכלוסיית ישראל, שיעור הערבים בשוק העבודה מסך הנבדקים במחקר הוא 5.12%. כמו כן, שכר הערבים נמוך בהשוואה לשכר היהודים באופן ניכר כאשר הגברים הערבים משתכרים כ- 60% פחות בהשוואה לשכר השעתי של יהודים במקום העבודה. זאת ועוד, תוצאות המחקר העלו כי עוצמת האפליה נגד קבוצת הערבים משתנה בין קבוצות שונות בתוך המגזר הערבי. בכלל זה,