

Рассылка: Общая  
15 ноября 2017 г.

Русский

---

## Европейская экономическая комиссия ООН

### Конференция европейских статистиков

#### Рабочая сессия по гендерной статистике

Белград, Сербия

29 ноября - 1 декабря 2017 года

Пункт 6 предварительной повестки дня

#### Гендерная проблематика среди уязвимых слоев населения

## Индекс разнообразия - Представленность и заработная плата на частном рынке труда в Израиле

### Индекс разнообразия - Представленность и заработная плата на частном рынке труда в Израиле

#### *Резюме*

Комиссия по соблюдению равноправия при трудоустройстве (КСРТ) инициировала совместный с Центральным статистическим бюро Израиля (ЦСБ Израиля) и Тель-Авивским университетом (проф. Александра Калев) проект, целью которого было путем картирования данных изучить разнообразие в представленности при трудоустройстве и заработной плате различных групп лиц, страдающих от дискриминации на рынке труда. На основе этой структурированной обработки был разработан индекс разнообразия на рынке труда в Израиле.

Данный индекс изучает уровень представленности и заработной платы пяти наиболее дискриминируемых и уязвимых в израильском обществе групп в основных отраслях и подотраслях частного сектора: арабов, лиц эфиопского происхождения, женщин, ультраортодоксальной общины и людей в возрасте 45 лет и старше.

Цель индекса разнообразия - дать возможность лицам, ответственным за разработку политических решений, установить политики, направленные на улучшение разнообразия на рынке труда.

Цель данного документа - предоставить описание индикатора (индекса разнообразия), который был разработан для борьбы с дискриминацией на израильском рынке труда, и

\* Подготовлено г-ном Яфитом Алфандари с помощью г-на Аяла Гината

ПРИМЕЧАНИЕ: Употребляемые обозначения и изложенный материал в данной публикации не выражают какого-либо мнения со стороны Секретариата Организации Объединенных Наций относительно юридического статуса той или иной страны, территории, города или района, или их властей, или их границ.

показать основные результаты, сделанные по итогам анализа индекса разнообразия, который был рассчитан, преимущественно, с точки зрения гендерного аспекта.

Главные выводы заключаются в том, что женщины широко представлены на рынке труда, но подвергаются дискриминации с точки зрения разницы в заработной плате, особенно если они относятся к подгруппам населения (арабам, эфиопского происхождения, ультраортодоксальным евреям). Таким образом, наблюдается двойная дискриминация женщин из подгрупп - как из-за того, что они являются женщинами, так и потому, что они принадлежат к определенной подгруппе. Отсюда следует, что феномен “стеклянного потолка” и “липкого пола” усиливается в подвергнутых дискриминации группах. Такие женщины более уязвимы и больше страдают от дискриминации в составе трудовых ресурсов.

## I. Введение

1. Индекс разнообразия - это инновационный инструмент, который предоставляет всесторонний взгляд на интеграцию трудящихся из разнообразных групп населения на израильском рынке труда. Он является первым такого рода индикатором в Израиле. Индекс был разработан как часть политики с целью соблюдения внедрения равноправия и разнообразия на рынке труда, а также как средство обеспечения исполнения обязательств, направленных против дискриминации на рынке занятости.
2. Проект по разработке и подготовке индекса является результатом сотрудничества между научными работниками Комиссии по соблюдению равноправия при трудоустройстве, Центрального статистического бюро и Департамента социологии и антропологии Тель-Авивского Университета. Работа над проектом была начата в 2015 году и включала в себя мапирование данных о представленности и уровне заработной платы дискриминируемых групп на рынке труда, и разработку Индекса Разнообразия, который классифицирует различные отрасли промышленности.
3. Комиссии по соблюдению равноправия при трудоустройстве – это государственный орган, учрежденный в 2008 году в соответствии с Разделом 18А Закона о соблюдении равноправия при трудоустройстве, 1988 года. Комиссия имеет своей целью возглавить процесс обеспечения равенства и ликвидации дискриминации на рынке труда и выступить в роли “нормативного стандарта” для адаптации норм и ценностей, которые сформируют основу для равноправного рынка труда в Государстве Израиль. Таким образом, Комиссия занимается соблюдением исполнения законодательства по вопросам равенства на уровне гражданского населения и призвана обеспечить практическую реализацию соответствующих норм равных возможностей на рабочем месте. Кроме того, Комиссия стремится провести всеобъемлющую и всеохватывающую реформу в вопросе обеспечения равных возможностей на рынке труда.
4. Этот проект является инновационным по ряду аспектов. Во-первых, он основан на сотрудничестве в рамках стратегии, принятой Комиссией по вопросам равенства, признавая важность объединения и взаимодействия заинтересованных сторон для достижения общих целей. Во-вторых, он использует профессиональные знания и приобретенный в ходе исследований опыт для мобилизации социальных изменений и разработки политик в области интеграции различных групп на рынке труда.
5. Индекс разнообразия представляет собой срез представленности и равенства в отношении оплаты труда различных демографических групп в израильском обществе, которые исторически оказались вытесненными с рынка труда, руководящих должностей и

влиятельных постов. Целью индекса является оказание содействия в использовании информации для просвещения и сопровождения действий предприятий, общественных организаций и политики правительственных министерств для повышения уровня занятости и равноправной заработной платы для различных групп на рынке труда.

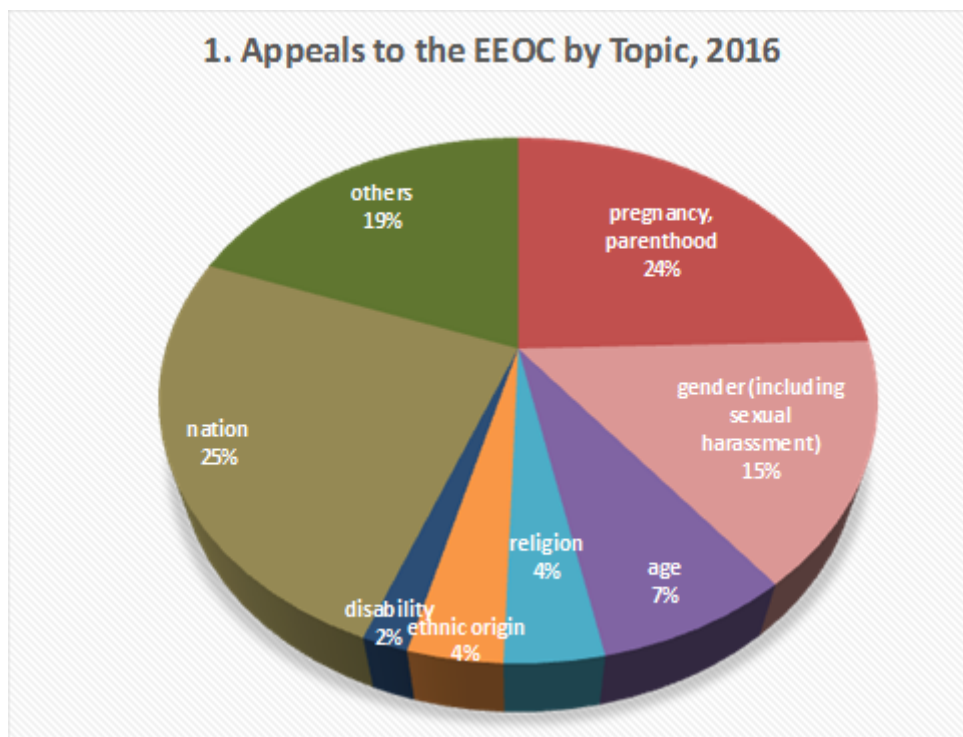
6. Настоящий документ отражает ключевые результаты, сделанные на основе расчета индекса разнообразия. Анализ будет сфокусирован преимущественно на гендерном аспекте каждой из ущемленных групп.

## **II. Группы населения, представленные в Индексе Разнообразия**

### **A. Выбор групп населения**

7. Данный индекс фокусируется на пяти группах, которые в течение долгих лет были социально отчужденными, слабыми и уязвимыми в израильском обществе. К этим группам отнесены: женщины, арабы, лица, рожденные в Эфиопии или имеющие эфиопское происхождение, ультраортодоксальные евреи, а также лица в возрасте 45 лет и старше. В Израиле существуют и другие уязвимые группы населения, но административных данных по ним недостаточно, в отличие от групп, которые были измерены индексом.
8. Информация о дискриминации в отношении этих групп взята из двух источников, одним из которых являются Обращения о дискриминации в Комиссию по соблюдению равноправия при трудоустройстве (см. Диаграмму 1). Вторым источником – тот факт, что государство взаимодействует с этими группами как заслуживающими надлежащего представительства в рамках законодательства в Законе о государственной службе.
9. Как показано на Диаграмме 1, более половины обращений в Комиссию по соблюдению равноправия при трудоустройстве (КСРТ) связано с вопросами гендерного характера, около 10% по национальному признаку, около 5% на основе религии, и меньше, чем один процент – по расовому признаку. Безусловно, этот источник не охватывает все дискриминационные группы, и данные порой необъективны (не все знают о возможности предъявить жалобу через КСРТ), но мы можем отсюда кое-что узнать о ситуации в обществе.

Диаграмма 1: Обращения в Комиссию по соблюдению равноправия при трудоустройстве



Перевод записей на диаграмме:

Обращения в КСРТ по направлениям, 2016

Беременность, родительские права - 24%

Гендерные вопросы (включая сексуальные домогательства) - 15 %

Возраст - 7%

Религия - 4%

Этническое происхождение - 4%

Инвалидность - 2%

Национальная принадлежность - 25%

Другое - 19%

## В. Группы населения и причина дискриминации

10. Существует также обязательство быть надлежащим образом представленными согласно Разделу 15А Закона о назначениях на государственную службу, который ограничивается только правительственными министерствами и учреждениями государственного сектора. Эти работодатели привержены достижению целей в области занятости, установленных для групп, имеющих право на антидискриминационные действия. К этим группам относятся женщины на руководящих должностях, арабы, лица эфиопского происхождения и лица с ограниченными возможностями.
11. В настоящий момент систематический контроль за разнообразием групп в различных отраслях частного бизнеса отсутствует.

## С. Группы населения и причина дискриминации

12. **Лица Эфиопского происхождения:** лица, родившиеся в Эфиопии или имеющие эфиопское происхождение; Любое лицо, родившееся в Эфиопии, включая рожденных в Хабаше<sup>1</sup> и Эритрее и принадлежащее к религии Иудаизму. Эта группа составляет 1,5% населения страны. Эта группа населения страдает прежде всего от этнической дискриминации.
13. **Ультраортодоксальные евреи:** очень религиозная группа евреев, отличающаяся от большинства населения своим образом жизни и обычаями. Ультраортодоксальные трудящиеся были определены в индексе с помощью алгоритма, который приписывает человеку уровень религиозности согласно его связям с различными образовательными учреждениями. Источником данных являются административные документы в области образования, в которых образовательные учреждения можно увязать с физическим лицом. Эта группа составляет 10% от общей численности населения. Эти люди страдают в основном от религиозной дискриминации.
14. **Арабы:** группа населения, имеющая происхождение из арабских стран и говорящая по-арабски; в большинстве случаев их религией является Ислам, но они также могут относиться к христианам и друзам. Эта группа составляет 20% от общей численности населения в Израиле и в основном страдает от дискриминации по признаку национальной принадлежности.
15. **Женщины** составляют 50% населения. Эта группа страдает в основном от гендерной дискриминации.
16. **Лица в возрасте 45+ лет** составляют 42% населения страны. Эта группа страдает в основном от дискриминации по возрастному признаку.
17. Необходимо подчеркнуть, что лица, родившиеся в Эфиопии или имеющие эфиопское происхождение, ультраортодоксальные евреи и арабы, являются подгруппами в государстве Израиль, в то время как женщины и лица в возрасте 45+ лет входят в общую численность населения. Во многих случаях может иметь место двойная дискриминация, например, по расовой или религиозной принадлежности и по половому признаку. Как уже отмечалось, в настоящем документе основное внимание будет сфокусировано на двойной дискриминации женщин, относящихся к вышеуказанным подгруппам (арабам, лицам эфиопского происхождения, ультраортодоксальным евреям).

## III. Цели Индекса Разнообразия

18. Цели:
  - Разработка инструмента для Комиссии по соблюдению равноправия при трудоустройстве с целью обеспечения исполнения установленных ею норм в отношении разнообразия и равенства на рынке труда.
  - Предоставление среза интеграции трудящихся из различных групп населения на израильском рынке труда.

---

<sup>1</sup> Старое название Ефиопии на еврейском языке

- Разработка эффективной государственной и бизнес-политики по повышению разнообразия при использовании данных обо всех наемных работниках в Израиле.
- Инструменты для работодателей в Израиле для выявления дискриминации на рынке труда по видам промышленности и размерам организации.

## IV. Методология

### A. Источник данных:

19. **Административный документ - файл подоходного налога по рабочим местам:** подготовлен Центральным статистическим бюро на основе отчетов работодателей в Налоговое управление по Форме 126 за 2015 год. Файл содержит информацию о **всех рабочих местах** в экономике, по которым работодатель отчитывается в Налоговое управление.
20. Форма 126: Отчет, представленный работодателем в Налоговый орган, содержащий сведения о годовой заработной плате, выплаченной работодателем каждому из его сотрудников, и налоговые отчисления из этой зарплаты. Этот файл отражает доход со всех рабочих мест, по которым отчитались в Налоговое управление за определенный год.

### B. Термины и определения

21. **Заработная плата до отчисления налогов:** Вознаграждение в денежной или натуральной форме, выплачиваемое работодателем работнику в обмен за работу, выполненную в течение отчетного периода, включая компенсацию за время, в течение которого работник не работал, например, ежегодные отпуск, отсутствие по болезни и другие оплачиваемые виды отгулов.
22. Заработная плата включает в себя:
  - Вознаграждение в денежной форме: выплаты, такие как базовая заработная плата, пособия, равные прожиточному минимуму, надбавки за выслугу лет, авансовые платежи, сверхурочные и премии, а также различные льготы, пособия, гранты и надбавки (текущие или единовременные), такие как: дежурство, посменная работа, 13-тая зарплата, покрытие транспортных расходов, обучение и пособие по квалификации, возмещение затрат на машину и оплата за оздоровление.
  - Вознаграждение в натуральной форме: компенсация за использование личного автотранспорта в служебных целях, компенсация за использование мобильного телефона, подарки к праздникам, курсы, обучение на рабочем месте и заграничные путешествия.
23. Заработная плата не включает:
  - Социальные взносы, уплачиваемые работодателями, такие как: пенсионные фонды, резервные фонды, учебные фонды, национальное страхование и медицинская страховка. Заработная плата также не включает выходное пособие.
24. **Рабочие места:** количество оплачиваемых работ сотрудников (постоянных и временных), на которых было проработано в течение как минимум одного дня (или находящихся на больничном, в отпуске, на сборах военного резерва и т.д.) при занесении в штат учреждений или организаций. Данные касаются работ, по которым была выплачена заработная плата, без ссылки на должностные обязанности работающего. **Данные по рабочим местам собраны по работникам в возрасте от 18 до 64 лет.**

25. **Средняя месячная заработная плата на рабочем месте:** месячная заработная плата до отчисления налогов, поделенная на количество рабочих мест в этом месяце<sup>2</sup>.
26. **Классификация по отраслям промышленности** - основанная на Международной стандартной классификации отраслей хозяйственной деятельности (МСКО 2008), 4-й пересмотренное издание.

### С. Методика расчета Индекса Разнообразия

27. Индекс состоит из двух показателей - представленность и равноправие заработной платы, и в каждом из показателей изучено положение всех пяти групп. Балл, полученный по каждому подразделению, варьируется от 0 до 1 как в представленности, так и в заработной плате, следующим образом:
28. **Показатель представленности:** представленность каждой из анализируемых групп в каждой отрасли промышленности измеряется относительно представленности этой группы в составе населения трудоспособного возраста (18-64 года). Другими словами, балл показывает представленность группы в отрасли промышленности относительно ее представленности в общем объеме трудовых ресурсов:
29. Процент представленности группы X в отрасли от общей численности населения в данной индустрии / Процент представленности группы X в составе населения трудоспособного возраста. Когда числитель больше знаменателя, полученный результат корректируется до 1 (высшая оценка).
30. Индекс изучает уровень представленности групп в каждой отрасли промышленности, по отношению к идеальной ситуации, в которой представленность в отрасли равна предложению на рынке лиц трудоспособного возраста.
31. В индексе доля представленности каждой из групп в общей численности населения в трудоспособном возрасте (18-64 года) выглядит следующим образом:
- Женщины - 51,1% от общей численности населения в возрасте 18-64 лет.
  - Арабы - 18,7% от общей численности населения в возрасте 18-64 лет.
  - Лица эфиопского происхождения - 1,1% от общей численности населения в возрасте 18-64 лет.
  - Ультраортодоксальные евреи - 6,7% от общей численности населения в возрасте 18-64 лет.
  - Лица в возрасте 45 лет и старше - 42,2% от общей численности населения в возрасте 18 лет и старше.

---

<sup>2</sup> Из определения “рабочего места” следует, что средние месячные заработные платы на каждое рабочее место ниже, чем средняя месячная заработная плата на одного работника.

Везде в данном документе термин “работники” касается термина “рабочие места” и термин “зарплаты” касается “месячной заработной платы на рабочем месте до отчисления налогов”.

32. **Показатель равенства заработной платы:** разрыв в заработной плате каждой из групп измеряется относительно соответствующей сравниваемой группы. Балл в индексе - это процентная доля заработной платы каждой из изучаемых групп от заработной платы группы, с которой проводится сравнение. Если полученный уровень выше 1, результат корректируется до 1 (высший уровень).
33. В Индексе Разнообразия для сравнения заработной платы определены следующие сравниваемые группы:
- Женщины сравниваются с мужчинами;
  - Арабы сравниваются с евреями;
  - Лица происходящие из Эфиопии сравниваются с евреями, но не с лицами эфиопского происхождения;
  - Ультраортодоксальные евреи сравниваются с не ультра ортодоксальными евреями;
  - Лица в возрасте 45 лет и старше сравниваются с лицами в возрасте 18-44 лет.

## V. Основные результаты исследования

34. В таблице 1 представлен рейтинг отраслей промышленности по уровням для показателей представленности и равноправия заработной платы для трудоспособного населения арабов, лиц эфиопского происхождения, ультраортодоксальных евреев в разбивке по полу, возрастной группе (45 лет и старше) и по производственной отрасли. Оценка представленности варьируется от 0 (полное отсутствие представленности) до 1 (равноправная представленность относительно процентного соотношения оцениваемой группы среди населения трудоспособного возраста). Уровень, превышающий 1, указывает на чрезмерную представленность; то есть степень представленности группы в определенной производственной отрасли выше ее доли среди населения трудоспособного возраста. Для показателя разрыва в заработной плате уровень представляет собой процентную долю заработной платы группы по сравнению со сравниваемой группой (женщины с женщинами и женщины с мужчинами). Уровень, равный 1, указывает на полное равноправие в заработной плате. Когда заработная плата оцениваемой группы выше заработной платы группы, с которой проводится сравнение, значение уровня превышает 1.
35. К пятерке индустрий, где разнообразие исследуемых групп представлено шире всего, относятся отрасли «синих воротничков», где доход очень низок. Среди индустрий «белых воротничков» самые высокие позиции по показателю представленности заняли сферы архитектуры и проектно-конструкторских услуг, технической экспертизы и технических услуг, а также сфера финансовых услуг.
36. Самые последние позиции по показателю представленности заняли отрасли «белых воротничков», где доход очень высок.
37. Индекс помогает осветить значительные различия между группами. Основные результаты изучения индекса свидетельствуют о том, что разнообразие также является избирательным в рамках каждой индустрии, таким образом степени представленности и равенства заработной платы различных групп внутри отраслей существенно различаются.



Таблица 1: Основные результаты исследования индекса разнообразия

Economic Branch	Discriminated Group	Employees		Employees aged 45 and over-participation		Women		Employees Women	
		Participation						Aged 45 and Over	
		Women	Men	Women	Men	Gender Pay Gap	Pay Gap to the comparison group	Gender Pay Gap	Pay Gap to the comparison group
For participation: percentages of the population aged 18-64 by gender. For wage the total employees aged 18-64		0.73	0.91	0.48	0.63	0.68	0.68	0.60	1.32
Agriculture, forestry and fishing	Arabs	1.21	1.58	0.80	1.05	0.58	0.70	0.52	0.62
	Ethiopian-Origin	1.68	1.21	0.91	1.06	0.81	0.93	0.90	0.83
	Ultra-Orthodox	0.18	0.23	0.15	0.18	0.69	0.86	0.65	0.79
Electricity, gas, steam and Water supply	Arabs	0.24	0.78	0.09	0.35	0.69	0.40	0.75	0.41
	Ethiopian-Origin	0.67	1.79	0.00	1.46	0.89	0.54	0.00	0.00
	Ultra-Orthodox	0.50	0.26	0.21	0.22	0.52	0.56	0.65	0.71
Mining and quarrying	Arabs	0.14	1.00	0.00	0.73	0.57	0.33	0.00	0.00
	Ethiopian-Origin	0.00	0.33	0.00	0.35	0.00	0.00	0.00	0.00
	Ultra-Orthodox	0.00	0.13	0.00	0.14	0.00	0.00	0.00	0.00
Information and communication	Arabs	0.11	0.17	0.05	0.10	0.58	0.51	0.57	0.41
	Ethiopian-Origin	0.48	0.41	0.14	0.31	0.58	0.47	0.60	0.65
	Ultra-Orthodox	1.09	0.39	0.40	0.39	0.65	0.64	0.68	0.70
Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles	Arabs	0.57	1.02	0.19	0.56	0.58	0.62	0.56	0.60
	Ethiopian-Origin	2.65	2.18	0.62	1.08	0.62	0.64	0.64	0.61
	Ultra-Orthodox	0.59	0.67	0.37	0.46	0.63	0.71	0.62	0.69
Financial and insurance activities	Arabs	0.17	0.26	0.08	0.23	0.58	0.64	0.62	0.72
	Ethiopian-Origin	0.50	0.39	0.12	0.20	0.81	0.54	1.44	0.75
	Ultra-Orthodox	0.69	0.48	0.29	0.39	0.65	0.67	0.72	0.84
Transportation and storage, postal and courier activities	Arabs	0.60	1.22	0.26	0.76	0.49	0.40	0.58	0.41
	Ethiopian-Origin	1.24	1.75	0.44	0.76	0.54	0.53	0.49	0.47
	Ultra-Orthodox	0.39	0.41	0.24	0.33	0.69	0.65	0.77	0.71
Manufacturing	Arabs	0.38	0.73	0.19	0.35	0.55	0.41	0.48	0.42
	Ethiopian-Origin	2.24	2.62	0.92	1.35	0.66	0.48	0.65	0.49
	Ultra-Orthodox	0.30	0.43	0.18	0.32	0.72	0.63	0.68	0.73

38. Оценка представленности варьируется от 0 (полное отсутствие представленности) до 1 (равная представленность относительно процентного соотношения оцениваемой группы среди населения трудоспособного возраста). Уровень, превышающий 1, указывает на чрезмерную представленность; оценка разрыва в заработной плате варьируется от 0 (абсолютное неравноправие) до 1 (полное равноправие). Когда заработная плата оцениваемой группы выше заработной платы группы, с которой проводится сравнение, значение уровня превышает 1.
39. В целом женщины имеют более широкую представленность, чем остальные группы, но страдают от большего разрыва в заработных платах, чем другие группы. Арабы и лица эфиопского происхождения чрезмерно представлены в занятости неквалифицированным трудом. Ультраортодоксальные евреи представлены на относительно высоком уровне только в нескольких секторах рынка труда, особенно в секторах «белых воротничков». В заключение, лица в возрасте 45 лет и старше страдают от низкого уровня представленности в нескольких новых отраслях, но во всех других секторах, за исключением двух промышленных отраслей, их заработные платы выше, чем у лиц в возрасте 44 лет и моложе.

40. Индекс отражает существенную разницу между отраслями. Ситуация в обрабатывающей промышленности и отраслях «синих воротничков» отличаются от ситуации в высокотехнологичных отраслях. В тех секторах промышленности, где предпринимались усилия по интеграции непредставленных групп, ситуация отличается от отраслей, в которых аналогичные усилия не предпринимались, хотя не все разнообразные группы получают преимущество благодаря этим усилиям.
41. Анализ женщин из дискриминируемых подгрупп (арабы, лица эфиопского происхождения, ультраортодоксальные евреи) показывает, что женщины действительно надлежащим образом представлены во всех отраслях промышленности, исключение составляют - обрабатывающая промышленность и область научных исследований и разработок. Участие женщин в обрабатывающей промышленности очень низкое, в то время как участие мужчин, особенно из подгрупп, очень велико. Можно сделать допущение, что женщины не участвуют в этой отрасли из-за характера работы (физические и ручные виды работ). В научно-исследовательской отрасли складывается другая картина - у женщин нет требуемого образования. В этих отраслях гендерные разрывы в оплате труда также самые высокие, хотя высокий уровень представленности не гарантирует равноправия в оплате труда.
42. Разница между уровнем представленности и равноправием в оплате труда хорошо заметна с точки зрения гендерной проблематики. Женщины широко представлены на рынке труда, но подвергаются дискриминации в отношении разрывов в заработной плате, главным образом, когда они являются представителями подгрупп населения. Таким образом, наблюдается двойная дискриминация женщин из подгрупп, как потому, что они являются представительницами женского пола, так и потому, что они принадлежат к определенной подгруппе. Отсюда следует, что феномен «стеклянного потолка» и «липкого пола» усиливается в подвергнутых дискриминации группах. Женщины из дискриминируемых групп страдают от низкого уровня доходов. Женщины в дискриминационных группах страдают от более низкого дохода, по сравнению с другими женщинами в той же отрасли (двойная дискриминация). Также четко выражен феномен тройной дискриминации возраст\*подгруппа\*женщина.
43. Резюме гендерной проблематики трех дискриминируемых подгрупп (арабов, лиц эфиопского происхождения, ультраортодоксальных евреев) указывает на то, что даже в тех отраслях, где отмечается хорошее положение женщин, ситуация у женщин из подгрупп недотягивает и до среднего уровня. Эти женщины более уязвимы и больше страдают от дискриминации среди рабочей силы.

## VI. Дальнейшая работа

- Повышение качества данных о трудящихся в плане образовательного уровня и областей образования
- Многолетнее сравнение - индекс даст нам возможность проанализировать, какие будут изменения, и где они применяются с течением времени в представленности при трудоустройстве и заработной плате различных групп в Израиле.
- Добавление данных о группе людей с ограниченными возможностями, которая также страдает от дискриминации на рынке труда.

## VII. Справочная литература

Dobbin Frank and Alexandra Kalev. 2016. "Why Diversity Programs Fail -- And What Works Better". *Harvard Business Review* 94(7).

Hirsh, Elizabeth and Julie Kmec. 2009. "The Impact of Human Resource Structures: Reducing Employers' Discrimination or Raising Employees' Rights Awareness?" *Industrial Relations* 48:512-532.

Holzer, Harry J. and David Neumark. 2000. "Assessing Affirmative Action." *Industrial and Labour Relations Review* 53:240-271.

Huffman L.M. , King, J. , Reichelt M. (2017) "[Equality for Whom? Organizational Policies and the Gender Gap](#) Across the German Earnings Distribution" .IRL Review, Volume: 70 issue: 1, page(s): 16-41 . Article first published online: October 13, 2016; Issue published: January 1, 2017 DOI: <https://doi.org/10.1177/0019793916673974>

Kalev, Alexandra and Frank Dobbin. 2006. "Enforcement of Civil Rights Law in Private Workplaces: The Effects of Compliance Reviews and Lawsuits over Time." *Law and Social Inquiry* 31:855-879.

United nations (2008) International Standard Industrial Classification of All Economic activities (ISIC). Revision 4. United Nations: New York.