

2 מבוא

3 צוות דו"ח אונו 2010

4 פרק א': רקע תיאורטי ומחקרי

12 פרק ב': ניתוח כמותי

12 1.1. סיכום ניתוח הממצאים הכמותיים לגבי המעסיקים

21 2.2. סיכום ניתוח הממצאים הכמותיים לגבי המודרים

30 פרק ג': ניתוח איכותני

30 1.1. סיכום הראיונות עם המעסיקים

43 2.2. סיכום הראיונות עם נציגי הגופים שפועלים לקידום התעסוקה של אנשים עם מוגבלות

47 פרק ד': סיכום והמלצות מדיניות

50 נספח

מאז שהונח דו"ח אונו לראשונה על שולחנה של החברה בישראל אשתקד, החלה תשומת הלב הציבורית להתמודד עם השאלות המרכזיות שעמדו ביסודו: האם בשוק התעסוקה בישראל די ברכישת השכלה גבוהה? האם אכן מקיימת החברה בישראל שוויון הזדמנויות תעסוקתי?

מעסיקים מרכזיים במשק ובכירי הכלכלנים בישראל יודעים היום כי הרחבת ההשתתפות בשדה התעסוקה היא אחד מאדני הזינוק של הכלכלה והחברה בישראל לנוכח האתגרים הגדולים העומדים בשער.

בדיקת נוכחותן של קבוצות שונות בתחומי העסקה מגוונים, עריכת סדנאות משותפות למעסיקים ולמועסקים פוטנציאליים ופתיחת השורות במיטב החברות בישראל תוך דגש על שילובן של אוכלוסיות חדשות הן ניצניו של שינוי שקורם עור וגידים מאז שהחלה היוזמה.

דו"ח אונו 2010, המוגש לעיון זו השנה השנייה, מכוון הפעם את אלומותיו החברתיות גם אל אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, אל מוסדות הבריאות המרכזיים שלנו ואל המתרחש בשוק ההיי-טק הישראלי – נוצת הזהב של הכלכלה הישראלית. גם השנה אנו מצביעים על הטעון תיקון, על הדרך שיש עדיין לעשות, אולם הפעם עם הידיעה שכבר התחלנו במסע.

הקריה האקדמית אונו שמה לה למטרה בשנים האחרונות לשנות את פני החברה הישראלית, תוך הרחבת הנגישות להשכלה גבוהה לקבוצות אוכלוסייה מגוונות וצמצום הדרתן של קבוצות מסוימות מתחום התמחותן, לטובת כלל החברה והכלכלה בישראל.

ד"ר ארז יעקובי

ד"ר אמיר פז פוקס

מר משה קריף

ד"ר אורית שנקר

גב' אירית טסל

עו"ד יובל תנורי

תודה מיוחדת **למר רנן הרטמן**, יו"ר הקריה האקדמית אונו.

כאמור זו השנה השנייה שבה מפורסם דו"ח אונו, שבוחן הדרה של אוכלוסיות מסוימות משוק העבודה בכלל וממקצועות האיכות בפרט. חלק מהדברים שכתבנו אז, רלוונטיים גם היום:

על אף שמקובל להתייחס ל"שוק התעסוקה", הרי שלמעשה יש לדבר על שני שוקי עבודה, לכל הפחות: שוק עבודה ראשוני ושוק עבודה שניוני¹. אכן, שני דו"חות ממלכתיים מציינים באופן חריג ובולט כי "בישראל מתקיימים למעשה זה כשני עשורים שני שוקי עבודה נפרדים – למשכילים וללא משכילים"². קביעה זו, שלפיה השכלה היא המאפיין המפריד בין השייכות לשוק העבודה הראשוני לבין שייכות לשוק העבודה השניוני, מצויה במרכזו של מחקר זה. במילים אחרות, השאלה המרכזית שתעסיק אותנו היא, האם צבירת ההשכלה על ידי חברי וחברות אוכלוסיות מוגדרות מאפשרת להם להתגבר על מחסומים אתניים ולאומיים בשוק העבודה הישראלי?

מכאן מתבררת הנחת היסוד הייחודית של פרויקט מחקר זה. מחד גיסא, מחקר זה מבקש לאתגר את ההדרה הגורפת של בני ובנות אוכלוסיות מסוימות בחברה הישראלית ממשורות נחשקות. מאידך גיסא, המחקר אינו מהרהר אחר ההצדקה לעובדה שמשרות אלו נחשבות נחשקות. במילים אחרות, בהחלט יתכן שאין זה ראוי שאיש שוק ההון ירוויח פי עשרה ממורה, שעיתונאי הוא בעל השפעה ציבורית רבה יותר מאשר עובד סוציאלי, ושאדם שעובד במשרד ממשלתי נהנה מביטחון תעסוקתי אשר איש האבטחה באותו משרד יכול רק לחלום עליו. סוגיות אלו מטרודות, אך לא נוכל לעסוק בהן כאן. במגבלות הפרויקט, אנו מקבלים כנתון את העובדה שקיימות משרות אשר בני כל האוכלוסיות שואפים להשתלב בהן.

אנו מבקשים, על כן, לבחון את הסיבות להיעדר ההשתלבות של אוכלוסיות מוגדרות בתחומי עיסוק מסוימים ולהציע משתנים ומאפיינים שיסייעו לשינוי המצב.

דברים אלה יפים כאמור גם לדו"ח שלפניכם. אולם בטרם נפנה לדו"ח עצמו, ראוי לומר מספר מילים בנוגע לשינויים מסוימים באווירה הציבורית בתחומים הנוגעים ללב העיסוק של דו"ח אונו. השקת הפרויקט העוסק בהדרה של אוכלוסיות מסוימות ממקצועות מבוקשים נראית, ממרחק של שנה, כדבר בעיתו. בשנה האחרונה נחשפנו לעלייה משמעותית ואולי אף חסרת תקדים בהתעניינות ובישיח סביב ההדרה של אוכלוסיות שאותן בחן דו"ח אונו הקודם, ושנבחנו גם בדו"ח הנוכחי.

כך למשל, העיתון הכלכלי דה-מרקר בחר להקדיש מספר מאמרים³. לביקורת על האפליה וההדרה של ערבים ממקצועות האיכות ובעיקר מתחום ההיי-טק. במקביל שר התמ"ת, בנימין בן-אליעזר, הציג בישיבת הממשלה את מסקנות ועדת אקשטיין למדיניות תעסוקה בישראל, כשבראשן ההמלצה לפעול לשילוב חרדים, ערבים ואנשים עם מוגבלות בשוק העבודה⁴. מחקר של פרופ' דן בן-דוד, במסגרת מרכז טאוב, המריץ את שר האוצר לפרסם תוכנית לעידוד שילוב חרדים בשוק התעסוקה שתכלול פטור מחובת שירות בצה"ל⁵. לפי הדו"ח של בן-דוד, בעוד שהרמה הממוצעת של אי-תעסוקה במדינות ה-OECD עומדת על 11.9%,

1 Amir Paz-Fuchs "Welfare to Work: Myth and Fact, Social Inclusion and Labour Exclusion" (2008) 28 Oxford J. of Legal Studies 790, at 809

2 האקדמיה הלאומית הישראלית למדעים, המלצות להמשך הפעלת תוכנית השילוב של מקבלי גמלאות קיום במעגל העבודה (ירושלים, 2007) עמ' 121; בנק ישראל, דו"ח שנתי (2006); ראו גם י' תמיר וז' נוימן, מסוגלות תעסוקתית ועידוד תעסוקה: השלכות למציאות הישראלית. (ירושלים: קבוצת המחקר במדיניות חברתית, בית הספר לעבודה סוציאלית, האוניברסיטה העברית, 2007).

3 לדוגמה: גיא גרימלנד "למנהל היי-טק נוח עם מי ששירת איתו בצבא" דה-מרקר (3 במרץ 2010); גיא גרימלנד "מתוך 150 אלף עובדי ענף ההיי טק – רק 460 ערבים" דה-מרקר (6 ביוני 2010); מירב ארלוזורוב "גליל סופטוור הכניסה את הערבים להיי-טק ומניבה מכר רווחים" דה מרקר (18 ביוני 2010); גיא גרימלנד "הכנסת תערוך דיון בנושא שילוב המגזר הערבי בהיי טק" דה מרקר (29 ביוני 2010). גם עיתונים אחרים נדרשו לסוגיה השנה: Larry Derfner "Hi-Tech: שנתה" (16 ביוני 2010). נדלה מתוך: <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/0DD79CE8-FD81-4238-85F8-3BAB25648A3F.htm>

4 משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה "דוח אקשטיין הסופי למדיניות תעסוקה בישראל הוגש לשר התמ"ת בן אליעזר" (16 ביוני 2010). נדלה מתוך: <http://www.moital.gov.il/NR/exeres/0DD79CE8-FD81-4238-85F8-3BAB25648A3F.htm>

5 שאול אמסטרדמסקי ותומר זלצר "התוכנית של שטייניץ: שיעור החרדים העובדים יעלה ל-63% כלכליסט (6 ביוני 2010). נדלה מתוך: <http://www.calcalist.co.il/local/articles/0,7340,L-3406911,00.html>

הנתון המקביל בישראל הוא 18.9%.⁶ שיעור אי-התעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית והחרדית תורם משמעותית לפער זה. שיעור אי-התעסוקה של גברים ערבים הוא 26.9% ושל נשים ערביות – 75.6%. שיעור אי-התעסוקה של גברים חרדים הוא 65.1% ושל נשים חרדיות – 53.4%. התובנה לא פסחה גם על בנק ישראל: ד"ר קרנית פלוג הצביעה על כך ש"יש לפעול מייד לשילוב חרדים וערבים בשוק התעסוקה".⁷

עם זאת, יש לציין בחשש מסוים שקיים מכנה משותף בעייתי, במידת מה, ברוח הכללית של אותה "התעניינות" בהדרה של אוכלוסיות כאלו או אחרות. הוא ניכר בנקודת המבט הכלכלית המובהקת ביחס להדרה ובהתמקדות בהפסד הכספי שנגרם לחברה ולכלכלה הישראליות בשל אותה הדרה.⁸ כך למשל, מנכ"ל אחת החברות נימק את החשיבות שבהפסקת ההדרה בכך ש"אם לא נשלב ערבים וחרדים בהיי-טק, לא נצליח לעבור את מחסום ה-30-32 אלף דולר תל"ג לנפש ולהגיע ל-40 אלף דולר".⁹

אף שרבים עשויים לטעון שהמניע חשוב פחות מהתוצאה ומהדרך הננקטת, כלל לא ברור שאלה הם פני הדברים, וזאת משלוש סיבות. ראשית, אם הנימוק העיקרי הינו כלכלי, נפתח בכך פתח לעמדה שמנגד, של מעסיק (או של סקטור של מעסיקים, או החברה בכללותה) שמוכן "לשלם את המחיר" ובלבד שלא לקלוט ערבים, חרדים, אתיופים או אנשים עם מוגבלות במקום העבודה. זו עמדה שמובן כי אין להשלים עימה. שנית, הטיעון שלפיו הדרה גוררת הפסדים כלכליים עשוי להיות נכון במקרים מסוימים, אך מדויק פחות במקרים אחרים. בהחלט יתכן למשל שקליטה של אנשים עם מוגבלות תחייב השקעה ראשונית לא מבוטלת כדי להתאים את מקום העבודה לצורכיהם. עם זאת, מובן שאין בכך כדי להצדיק ויתור על הדרישה למיגור האפליה של אוכלוסייה זו. שלישית, ההכרה בריבוד של שוק העבודה מובילה למסקנה המתחייבת, שמקובלת כיום גם על בנק ישראל (בניגוד לעמדתו בעבר)¹⁰, שלפיה עבודה כשלעצמה לא מחלצת מעוני ולא משפרת בהכרח את רמת החיים.¹¹

תחומי עיסוק וקבוצות אוכלוסייה

בהמשך למסורת-זוטא שכוננה במחקר הראשון, במסגרת כל דו"ח נבחנת ההשתלבות של אוכלוסיות מודרות בתחומי עיסוק שאנשים רבים היו שמחים להשתלב בהם, מסיבות שונות ומגוונות. **השנה יתמקד הדו"ח בהדרה של חרדים, ערבים ואנשים עם מוגבלות, תוך התמקדות בשלושה סקטורים: עולם ההיי-טק, השירות הציבורי ומקצועות הבריאות.** להלן נפרט בקצרה אודות המאפיינים הייחודיים של האוכלוסיות שבהן בחרנו להתמקד ושם הסקטורים הרלוונטיים בשוק העבודה.

1. הקבוצות הנבדקות

דו"ח זה יתמקד בשלוש קבוצות אוכלוסייה נבחרות: ערבים, חרדים ואנשים עם מוגבלות. הסיבות לבחירה בקבוצות אלו ברורות למדי.

א. ערבים: ערביי ישראל מהווים כ-20% מהאוכלוסייה, אולם על אף קיומן של החלטות ממשלה ותוכניות רב-שנתיות, שילובם בשוק העבודה הראשוני אינו מספק, בלשון המעטה¹². ינון כהן מציין בעניין זה כי "במשך השנים התמסדה היררכיה ברורה בחברה הישראלית

6 דן בן-דוד "שוק העבודה: היום, בעבר ובהשוואה למערב" בתוך ד. בן-דוד (עורך), דו"ח מצב המדינה – חברה, כלכלה ומדיניות 183 (מרכז טאוב, 2010).

7 יוסי גרנשטיין "בנק ישראל מזהיר: יש לפעול מייד לשילוב ערבים וחרדים בשוק התעסוקה". NRG (8 בספטמבר 2009). נדלה מתוך: <http://www.nrg.co.il/online/16/ART1/939/905.html>

8 למשל: מירב ארלזורוב "ההזדמנות הגדולה של החברה הישראלית: המנזר הערבי – קפיצת המדרגה הבאה של המשק הישראלי" דה מרקר (2 במרץ 2010); אלוף בן "מדינה תלת-לאומית" הארץ (17 בפברואר 2010).

9 גיא גרימלנד "מתוך 150 אלף עובדי ענף ההיי טק – רק 460 ערבים" דה-מרקר (6 ביוני 2010).

10 קרנית פלוג, נעמה קסיר, על עוני, עבודה ומה שביניהם (2001). נדלה מתוך אתר בנק ישראל: <http://www.bankisrael.gov.il/deptdata/mehkar/papers/dp0108h.pdf>

11 בנק ישראל העוני בקרב עובדים (2010). נדלה מתוך אתר בנק ישראל: <http://www.bankisrael.gov.il/press/heb/100406/100406t.htm>

12 קרנית פלוג, נעמה קסיר, על עוני, עבודה ומה שביניהם (2001). נדלה מתוך אתר בנק ישראל: <http://www.bankisrael.gov.il/deptdata/mehkar/papers/dp0108h.pdf>

בכלל, ובשוק העבודה בפרט, ולפיה (היהודים) האשכנזים נמצאים בראש הסולם הסוציו-אקונומי, המזרחים באמצעיתו, ואזרחיה הערבים של ישראל בתחתיתו¹³. באשר לאוכלוסייה הרלוונטית למחקר הנוכחי, אנו מוצאים שהשכלה אקדמית מצמצמת את הפערים בין יהודים לבין ערבים רק באופן מוגבל. כך, שיעור ההשתתפות בכוח העבודה של אזרחים ערבים בעלי השכלה אקדמית הוא 76%, לעומת 88% בקרב אקדמאים יהודים. הפער בקרב נשים אקדמאיות – ערביות מול יהודיות – גדול באופן משמעותי: 65% לעומת 86%, בהתאמה¹⁴. כתמונת ראי של נתונים אלה, משך האבטלה הממוצע של אזרחים ערבים בעלי תואר אקדמי הוא 45 שבועות, לעומת 31 שבועות בקרב היהודים, ושיעור המתיאשים (אלה שאינם מחפשים עבודה באופן פעיל, אך היו שמחים לעבוד אילו היו מקבלים הצעה רלוונטית) מקרב כוח העבודה האקדמאי במגזר הערבי הוא 24%, לעומת פחות מ-3% במגזר היהודי המקביל.

ככל האוכלוסיות המודרות, מועמדים ערבים סובלים מחסמים פנימיים וחיצוניים. כתוצאה מכך, מספר הערבים שלומדים מקצועות המכשירים כוח אדם להיי-טק היה, לאורך השנים, נמוך משמעותית משיעורם באוכלוסייה. עם זאת, מסתמן שינוי הדרגתי במגמה זו. בין השנים 1999 ל-2006 סיימו כ-2,200 ערבים תארים אקדמיים רלוונטיים, בזמן שבשנת 2008 היו רשומים 3170 סטודנטים ערבים למקצועות המדעים המדויקים (8.8% מכלל הסטודנטים בתחומים אלה)¹⁵. מעבר לכך, מחקר של מחלקת המחקר והמידע של הכנסת, שנערך לאחרונה, מגלה שבשני העשורים האחרונים חלה עלייה עקבית בשיעור ההשתתפות של הערבים במערכת ההשכלה הגבוהה במקצועות כגון רפואה, מקצועות עזר רפואיים, מדעי החברה, עסקים וניהול¹⁶.

ב. אנשים עם מוגבלות: אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות סובלת מההדרה הקשה ביותר מבין האוכלוסיות שנבחנו במחקר זה ומבין כלל קבוצות האוכלוסייה בישראל. הנתונים הכלליים מרתיעים ומעציבים: מצבם הכלכלי של אנשים עם מוגבלות בישראל הוא החמור ביותר במדינות המערב. הם מהווים 18% מכלל האוכלוסייה, ולמעלה מ-50% מהם מובטלים או שאינם שייכים כלל לכוח העבודה. עובדה זו חמורה במיוחד לנוכח ההטרוגניות הרבה שמאפיינת קבוצה זו. שיעור האנשים עם מוגבלות חמורה עומד בישראל על 7% (השלישי בגובהו בקרב מדינות ה-OECD). מתוכם, 58.4% לא משתייכים לכוח העבודה כלל. מקרב אלה ששייכים לכוח העבודה, למעלה מ-20% מובטלים. המשמעות הינה שלמעלה מ-65% מבעלי המוגבלות החמורה אינם מועסקים. בקרב בעלי המוגבלות המתונה, 41% אינם משתייכים לכוח העבודה, וכ-12% מובטלים¹⁷.

מצב חמור זה הביא לחקיקה מיוחדת, בדמות חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998, שמטרתו "להגן על כבודו וחירותו של אדם עם מוגבלות ולעגן את זכותו להשתתפות שוויונית ופעילה בחברה בכל תחומי החיים"¹⁸. החוק מגדיר אדם עם מוגבלות כ"אדם עם לקות פיזית, נפשית או שכלית, לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים"¹⁹. הפרק האופרטיבי המרכזי בחוק השוויון הוא פרק ד', שעניינו תחום התעסוקה. הוא כולל לא רק איסור אפליה וחובה לבצע התאמות, אלא גם חובה המושתתת על מעביד שמעסיק מעל 25 עובדים לדאוג לייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות בקרב עובדיו. ברם, מיעוט התביעות שהוגשו על בסיס חוק השוויון הביא לכך שאפילו הוראה ברורה זו לא הצליחה ליצור שינוי משמעותי בשוק התעסוקה²⁰. ההשפעה המוגבלת של חוק השוויון הביאה את ממשלת ישראל להקים את ועדת לרון כדי שזו תבחן את הסוגיה ותמליץ על דרכים לשיפור השילוב של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה. במסגרת מסקנותיה

13 ינון כהן "פערי שכר לאומיים, מגדריים ואתניים" בתוך אורי רם וניצה ברקוביץ (עורכים) אי/שוויון (באר שבע: הוצאת הספרים של אוניברסיטת בן-גוריון בנגב, 2006), עמ' 339. 14 לוי (הערה 12 לעיל).

15 אייתי פידלמן "נתונים על סטודנטים מהמגזר הערבי במוסדות להשכלה גבוהה" (ירושלים: מרכז המחקר והמידע של הכנסת, הכנסת, 2009); ניא גרימלנד "הכנסת תערוך דיון בנושא שילוב המגזר הערבי בהיי טק" דה מרקר (29 ביוני 2010). נדלה מתוך: http://www.themarker.com/tmc/article.html?ElementId=gg20100629_01.

16 פידלמן (הערה 15).

17 דינה פלדמן ואליהו בן-משה, תעסוקה ומצב כלכלי של אנשים עם מוגבלות בישראל ובראיה בינלאומית – ישראל 2008 (נציבות זכויות לאנשים עם מוגבלות, ירושלים, 2009).

18 סעיף 2 לחוק השוויון.

19 סעיף 5 לחוק השוויון.

20 נטע זיו "אנשים עם מוגבלויות – בין זכויות חברתיות לצרכים קיומיים" בתוך י. שני וי. רבין (עורכים), זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות בישראל (רמת, 2004) בעמ' 813.

באחד המקרים המעניינים אשר זיו מאזכרת – בש"א (י"ם) 2968/01 בלילתי נ' גירוזלם פוסט תקדין עבודה 2001(4) 33 – נדון מקרה של עובד שפוטר דווקא בגלל שעמדת המעביד, שלפיה מוגבלות העובד לא נשקלה כלל במסגרת פיטורי צמצום, התקבלה כמהימנה. בית הדין קבע שחובת הייצוג הולם מחייבת מעביד, אשר בקרב עובדיו אין ביטוי הולם לאנשים עם מוגבלות, לשקול עובדה זו בבואו לפטר אדם עם מוגבלות (ראו אצל זיו, עמ' 847).

הצביעה הוועדה על כך שהכללת אנשים עם מוגבלות בכוח התעסוקה חשובה לא רק בהיבטים החומריים. למעשה השתלבות בשוק העבודה, אולי בעיקר עבור אנשים עם מוגבלות, מהווה חלק מההשתלבות בחברה בכללותה. כפי שניסחה זאת הוועדה: לשילוב הנכים בעבודה יש חשיבות החורגת מתרומת התעסוקה לקידום רווחתם הכלכלית. השילוב בעבודה נותן תוכן לחייו של כל אדם, לרבות אדם עם מוגבלות, משפר את הרגשות, את ערכו בעיני עצמו ואת כבודו העצמי, וכך תורם לשיפור איכות חייו של הנכה, לשינוי ביחס הציבור אליו ולהכרה בו כחלק אינטגרלי ותורם בחברה²¹.

דברים נכוחים וראויים, אולם המציאות בשטח מורכבת יותר. מצד אחד, יש להכיר בכך שההתאמות הנדרשות לקליטת אנשים עם מוגבלות, ובמיוחד אנשים עם מוגבלות קשה, בשוק העבודה, עשויות להיות לא פשוטות עבור מעבידים רבים. מצד שני, המציאות הישראלית מצביעה על כך שבמידה לא מבוטלת, לא מדובר במחסום בלתי עביר. כך למשל, מצבם של נכי צה"ל טוב לאין ערוך ממצבם של נכי תאונות עבודה, ומצבם של "הנכים הכלליים" הוא הגרוע ביותר²². עובדה זו מלמדת על כך שפעילות אינטנסיבית וממוקדת עשויה להוביל לתוצאות ראויות.

ג. חרדים: כפי שצינו בדו"ח הקודם, הדרתם של חרדים משוק התעסוקה נחקרת ונדונה באופן מוגבל מאוד יחסית לקבוצות אחרות בישראל, בעיקר בשל העובדה שהדרה זו נתפסת כנובעת מבחירה אישית של בני ובנות הקהילה. ההסתייגויות ממסקנה גורפת פורטו כאמור שם, ואין צורך לחזור עליהן כאן.

שיעור ההשתתפות של האוכלוסייה החרדית בשוק העבודה נמוך יחסית לשיעורה באוכלוסייה. מחקר של מרכז המחקר והמידע של הכנסת שהתמקד בתעסוקה של נשים חרדיות, סיווג את החסמים הרלוונטיים לשלוש קבוצות: חסמים שקשורים להשקפת העולם הדתית והחברתית של אוכלוסייה זו; חסמים שנובעים ממאפייני שוק העבודה בישראל; וחסמים שמקורם בשילוב של מספר גורמים שונים²³. בין הגורמים הללו ניתן לציין את ריבוי הילדים במשפחות חרדיות, שמקשה על יציאת נשים לשוק העבודה; את הנורמה התרבותית-חברתית שמקדשת את לימודי התורה של גברים (וכן את הרקע של איום בגיוס לצבא של מי שאינו לומד תורה); את מיעוט אזורי התעסוקה בערים ובשכונות חרדיות; ואת היעדר ההשכלה האקדמית בקרב האוכלוסייה החרדית, שמוביל לשכר פוטנציאלי נמוך יותר ולתמריץ מוגבל לצאת לעבודה. בניתוח זה בולטת בחסרונה התופעה שהתגלתה במלוא כיעורה בדו"ח הקודם, ושעדויות לה ממשיות להיחשף גם בדו"ח זה: אי-הרצון של מעסיקים לקבל עובדים חרדיים.

על אף האמור, בשנה האחרונה התחדד הדיון סביב הכניסה של גברים חרדים ונשים חרדיות לשוק התעסוקה. תחילת השינוי באה לידי ביטוי בהרחבה המשמעותית של היצע המכללות והמכוני להכשרה מקצועית שפועלים במגזר החרדי. מספר החרדים שלומדים במסגרות לימוד אקדמיות או במסגרת לימודי תעודה עומד על כ-10,000 מדי שנה²⁴. נראה שהנימה של השיח מתאפיינת בשילוב בין חרדה (בשל השינוי הגלום במאזן הדמוגרפי הצפוי, לנוכח העובדה שכל תינוק שלישי בישראל נולד למשפחה חרדית) לבין התרגשות מהפוטנציאל הטמון ב"במאגר עובדים גדול, איכותי ונאמן, אשר יכול להוות משאב אנושי יקר ערך התורם רבות להצלחת המעסיק, בדיוק כשם שהצרכן החרדי מהווה מנוע צמיחה לכלל חברה שמוצריה מתאימים לצרכיו"²⁵. נפנה מכאן לבחינת הסקטורים שבהם מתמקד הדו"ח הנוכחי.

21 לרון ואחי' דו"ח הוועדה הציבורית לבדיקת ענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה (2005). עמ' 16.
22 שנית מור "לקראת רדיקליזציה של קצבת נכות כללית". בתוך העצמה במשפט (סדרת משפט, חברה ותרבות, מימי אייזנשטדט וגיאי מונדלק - עורכים, 2008, רמות: תל אביב) עמ' 91.
23 אליעזר שוורץ, עידוד תעסוקה של נשים חרדיות (מרכז המחקר והמידע של הכנסת, הכנסת, 2008).
24 נועה צימלס "תעסוקה במגזר החרדי לשנת 2008". נדלה מתוך אתר מנפאוור-בראשית: <http://www.manpower-bereshit.co.il/?CategoryID=0&ArticleID=136>.
25 שם.

2. ענפי התעסוקה שנבדקו

א. היי-טק: מן המפורסמות שעובדי היי-טק נהנים מתגמול כלכלי נאה על עבודתם. בהכללה, השכר ההתחלתי של עובדים בתחום זה נע בין 11,000 ל-13,000 ש"ח, או בין 150% ל-180% מהשכר הממוצע במשק (תלוי בתפקיד). לפיכך ממוקמים העובדים בשלושת העשירונים העליונים של השכר בישראל. המתמידים בתחום צפויים להרוויח בהתאם, שכן השכר הממוצע בהיי-טק לאחר כשש שנות ותק מגיע לכ-20,000 ש"ח לחודש, או כמעט פי שלושה מהשכר הממוצע במשק²⁶. עקומת התגמול בהמשך תלויה כמובן בכישוריהם של המועסקים ובהתמדתם, אולם אין ספק שהשכירים המועסקים בענף זה הם ממרוויחי המשכורות הגבוהות במשק.

הנוכחות האינטנסיבית של עולם היי-טק בשיח הציבורי והכלכלי מסווה את העובדה שהגדרת התחום עמומה מכפי שנדמה. כך, אף שברור שחברות מחשבים ותוכנה נכללות במסגרת "תעשיית היי-טק", הכללת חברות טלפוניה חדשות (כדוגמת 'סלקום') ותיקות ('בזקי') במסגרת זו עשויה להיראות משונה בעיני חלק מהקוראים. אלה הם פני הדברים גם בנוגע לחברות שהשתייכו בעבר לתעשייה המסורתית (כדוגמת 'תדיראן'), אולם כיום מתבססות באופן אינטנסיבי על טכנולוגיית עילית. ועדת משנה של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, אשר ישבה על המדוכה, בחרה לנסח עקרונות להגדרת התחום שיתיישבו הן עם ההגדרות הבינלאומיות המקובלות והן עם המסגרות התיאורטיות שפותחו לאחרונה²⁷. הוועדה הבחינה בין ענפי היי-טק שונים: תעשייה; תקשורת ומחשבו; מחקר ופיתוח. ככלל מצאה הוועדה שאחד הקריטריונים לזיהוי ענפים ששייכים לתחום היי-טק הוא שיעור ההוצאות על מחקר ופיתוח ביחס לתמ"ג של אותו ענף. בהתאם לכך, אחד המאפיינים הבולטים של תחום היי-טק הוא שיעור גבוה של בעלי השכלה אקדמית (כ-45%, לעומת כ-25% בשאר הענפים במשק) ובעלי השכלה של מעל 13 שנות לימוד (75% לעומת 50%)²⁸.

הגדרות אלו, ששימשו אותנו לצורך בחירת העסקים שנבחנו במחקר זה, מביאות להכללת ענפי תעשייה לא מעטים (תרופות, מכונות, רכבים אלקטרוניים, ציוד תקשורת, ציוד תעשייתי, ציוד רפואי, תעשיית כלי טיס) במסגרת תחום היי-טק. אולם ראוי לכלול בהגדרה מאפיין נוסף: תפיסת התעשייה ככזו שמבוססת על השקעה במחקר ובפיתוח ועל נטילת סיכונים שאפשר שלא יתממשו, משתלבת בתפיסת עולם שמסתייגת מעולם העבודה המסורתי, הכולל הסדרה באמצעות חקיקה (למשל חובת שוויון, או מסגרת שעות עבודה סדורה) או באמצעות יחסי עבודה קיבוציים. ברובן המכריע של חברות היי-טק אכן מועסקים העובדים בחוזים ישירים, ועובדים נקלטים דרך רשתות שמבוססות על רשת האינטרנט. על אף החדשנות שגלומה לכאורה במתודות אלו, הרי שלמעשה הן מקבעות דפוסים ישנים של רשתות חברתיות שאוכלוסיות מודרות מתקשות לחדור דרכן. כדברי עלא אנבריה, "שיטת 'עובד מביא חבר' חוסמת את הדלת בפני ערבים, המגיעים בדרך כלל מהפריפריה... לא גרים ברמת השרון או בהרצליה ואינם חלק מהבועה"²⁹. יתר על כן, מזה מספר שנים קיים חשש שההסתמכות של רכזות משאבי אנוש (האחראיות על קליטת עובדים) על מבחני מיון וראיונות שנערכים במכוני השמה מאפשרת מעין "אפליה מדעית". הכוונה היא לכך שאף שמיון זה נערך על ידי אנשי מקצוע, המשתמשים בשיטות בעלות תוקף מדעי, ההטיה התרבותית שלהם צפויה להביא להדרה של אוכלוסיות מסוימות.

26 ראו למשל: <http://www.themarket.com/ibo/career/table.jhtml> (מעודכן לחודש יולי 2010).
27 מרק פלדמן ואח', המלצות ועדת משנה לסיווג רשמי של ענפי היי-טק - הגדרת תחום היי-טק בישראל (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2004), עמ' 18, 28. נדלה מתוך: http://www.cbs.gov.il/publications/hitech/hi_class_heb.pdf.
28 שם, עמ' 19-20.
29 עלא אנבריה "קחו ערבים להיי-טק" ynet (3 ביוני 2006). נדלה מתוך: <http://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-3268053,00.html>.

בניגוד להטיות סובייקטיביות אלו, השפה עשויה להוות קושי אובייקטיבי שחוסם את קבלתם של מועמדים ערבים וחרדים לחברות היי-טק. חלק לא מבוטל מהעבודה במסגרת חברות אלו (תכתובות, ישיבות וכדומה) מתבצע בשפה האנגלית. מראיונות שנערכו

במסגרת מחקר זה עולה כי מאחר שהאנגלית היא שפה שלישית עבור ערבים (אחרי ערבית ועברית) ומאחר שחרדים רבים לא למדו אותה כיאות, הקשיים של בני ובנות אוכלוסיות אלו להתבטא בשפה זו בעל פה ובכתב עומדים להם לרועץ. לצד קשיי השפה, דרישותיו התובעניות של ענף ההיי-טק מבחינות נוספות (לדוגמה: שעות עבודה ארוכות, צורך בניידות גבוהה, נסיעות לחוץ לארץ וכדומה) עשויות להוביל להדרת אנשים עם מוגבלות, שקשייהם האובייקטיביים עלולים למנוע את השתלבותם בתחומים ובתפקידים מסוימים.

לנוכח האמור לעיל, אין זה מפתיע ששיעור החרדים ובעלי המוגבלויות בענף ההיי-טק הוא אפסי. לגבי שיעור הערבים קיימות הערכות שונות, שנבדלות זו מזו בין השאר משום שהן מתבססות על הערכות שונות באשר לגודלו של תחום ההיי-טק עצמו. כך למשל, בדיון שנערך לאחרונה בוועדת המדע והטכנולוגיה של הכנסת צוין שמתוך כ-150,000 עובדי ההיי-טק כיום, רק 460 הם ערבים (כשליש האחוז)³⁰. לעומת זאת, על פי הערכה של המרכז היהודי-ערבי לפיתוח כלכלי ושל עמותת סיכוי, ענף ההיי-טק כולל 197,000 עובדים, מהם כ-5,600 ערבים (כ-2.8%)³¹.

ב. שירות המדינה: השכר ההתחלתי בשירות המדינה דומה לזה של עובדי ההיי-טק, אם כי הוא מעט נמוך יותר ועומד על כ-11,800 ₪ לחודש, או כ-56% מעל השכר הממוצע במשק. יש לציין ששכר זה מחביא פער משמעותי של כ-34% בין השכר הממוצע של הנשים העובדות בשירות המדינה (כ-10,800 ₪) לבין השכר המקביל של הגברים (כ-14,300 ₪). בנוסף לשכר הגבוה, יש לציין כי אף שלרוב העובדים לא צפויה עלייה משמעותית בשכרם לאורך השנים, הרי שהם נהנים מביטחון תעסוקתי ("קביעות") שמפצה על כך באופן בלתי מבוטל³².

מרכיב חשוב שאמור לסייע להשתלבות של עובדים ששייכים לאוכלוסיות מוחלשות במגזר הציבורי נוגע לשלב הקבלה לעבודה. בישראל, סעיף 15 לחוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט - 1959 (להלן: חוק המינויים) קובע כי "בכלל הדרגות והמקצועות, בכל משרד ובכל יחידת סמך יינתן ביטוי הולם, בנסיבות העניין, לייצוגם של בני שני המינים, של אנשים עם מוגבלות, ושל בני האוכלוסייה הערבית...". ביחס לאוכלוסיות שבהן מתמקד מחקר זה, בולטת העובדה שהחוק לא מחייב ייצוג הולם לבני ובנות האוכלוסייה החרדית.

הדבר נראה משונה, במידת מה, לנוכח תשומת הלב הרבה שניתנת לאחרונה לחשיבות של עידוד השילוב של חרדים בשוק התעסוקה (ראו להלן). עם זאת, יתכן שההשמטה נובעת מכך שבהיעדר קריטריון ברור, קיים קושי אובייקטיבי בזיהוי ההשתייכות של אדם למגזר החרדי³³. בעיה זו ניתנת לפתרון. כך למשל, מחקרו של בן-דוד שהוזכר לעיל, השתמש בהגדרה של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, שמבססת את השתייכותו של אדם למגזר החרדי על מקום הלימודים האחרון שלו³⁴.

30 סינל שלח "איך אומרים היי טק בערבית?" דה מרקר (8 ביולי 2010).

31 יאסר עוואד, מועסקים ערבים בעולם ההיי-טק (סיכוי, חיפה: 2007).

32 להשפעות המשמעותיות של ביטחון תעסוקתי על בריאותם הנפשית והנוכחית של שכירים ראו:

World Health Organization, Closing the Gap in a Generation: Health Equity through Action on the Social Determinants of Health (Washington D.C., 2008)

33 בן-דוד (ה"ש 6), עמ' 189.

34 שם.

מעבר לאמור לעיל, יש לתת את הדעת על כך שהמשמעות האופרטיבית של חובת הייצוג ההולם מוגבלת, בלשון המעטה. זאת מכיוון שפונקציות לא מעטות שאמורות להיות באחריות השירות הציבורי, מועברות לביצוע המגזר הפרטי. מדיניות זו משפיעה על היכולת של המגזר הציבורי לתרום את חלקו להגברת השוויון בשוק התעסוקה. מיקור החוץ (outsourcing), על כן, מהווה סיבה מרכזית למציאות המדאיגה שבה "בשירות הציבורי בישראל כיום כמעט אין משרות המאוישות בדרך המלך שהתווה המחוקק"³⁵.

מבין הקבוצות הנסקרות, קיימים נתונים ברורים רק לגבי האוכלוסייה הערבית. על הבעיה בזיהוי השתייכותו של אדם למגזר החרדי עמדנו לעיל. בנוסף לכך, החשש לפגיעה בפרטיות העובדים מונע בחינה מדוקדקת של מספר העובדים עם מוגבלות שעובדים בשירות המדינה. עם זאת, הערכת נציבות שירות המדינה היא שכ-3% מעובדי המדינה הם בעלי מוגבלות³⁶. באשר לאוכלוסייה הערבית (כולל האוכלוסייה הדרוזית), לפי דו"ח של נציבות שירות המדינה (נש"מ), בשנת 2009 נקלטו 457 אזרחים ערבים בשירות המדינה, שהם 8.3% מסך המתקבלים לשירות המדינה באותה השנה³⁷. העובדה שמדובר בירידה של 2.5% בהשוואה לקליטה בשנת 2008, וכן העובדה שנתון זה רחוק מאוד משיעור הערבים באוכלוסייה, מעידות על כך שהשגת הייצוג ההולם לערבים בשירות המדינה רחוקה ממימוש. נכון ליום 31 בדצמבר 2009, בשירות המדינה עבדו 4,245 ערבים, מתוך 60,882 עובדים בסך הכול, דהיינו 6.97%. אם נתמקד בערבים בעלי השכלה אקדמית, נמצא ש-30% מבין הערבים העובדים בשירות המדינה הם בעלי תואר ראשון, 10% בעלי תואר שני ו-11% בעלי תואר שלישי. דו"ח הנש"מ מסיק שנתונים אלה תואמים את מדיניות הקצאת המשרות למשכילים ערבים בשירות המדינה.

ג. מקצועות הבריאות: תחום מקצועות הבריאות מאופיין בשכר הנמוך ביותר מבין הסקטורים שנבחנו לצורך מחקר זה. קלינאית תקשורת צפויה להרוויח בשנותיה הראשונות שכר שאינו רחוק משכר המינימום במשק, ולאחר כחמש שנים בתפקיד היא צפויה להגיע לשכר הממוצע במשק. מטבע הדברים, קיימת חפיפה מסוימת בין העובדים בתחום זה לבין עובדי שירות המדינה. כך, המשכורת הממוצעת של מרפאים בעיסוק שמועסקים בשירות המדינה עומדת על כ-8,100 ש"ח, כאשר העשירון התחתון מרוויח כ-5,500 ש"ח ואילו העשירון העליון מרוויח כ-12,100 ש"ח³⁸. יש לציין שבאחת הסקירות ממוקמים מרפאים בעיסוק ברף התחתון של המשכורות בשירות המדינה³⁹. להשלמת התמונה, יש להביא בחשבון את העובדה שהעסקה במסגרת משרד הבריאות מאופיינת ברמה גבוהה של מיקור חוץ, בעיקר דרך עמותה בשם "האגודה לשירותי בריאות הציבור". על אופן העסקה זה, שמביא לפגיעה נוספת בתנאי ההעסקה של העובדים, נמתחה ביקורת עקבית מצד מבקר המדינה ומצד בית הדין לעבודה⁴⁰, אך לא נוכל לעסוק בכך במסגרת זו. על אף שהמשכורת במקצועות הפרה-רפואיים אינה אטרקטיבית, בחרנו לכלול תחום עיסוק זה במסגרת המחקר הנוכחי, העוסק בבחינה של הדרה ממקצועות האיכות, וזאת בשל מספר סיבות. ראשית, הדימוי הציבורי של מקצועות אלה נחשב לגבוה משמעותית מכפי שעשוי להשתקף מהתגמול הכלכלי של העוסקים בתחום. השתייכות המקצועות הללו ל"גטו ורוד" – מקצועות שמאופיינים בשיעור העסקה גבוה מאוד של נשים – משפיעה, קרוב לוודאי, על רמת השכר הנמוכה הנהוגה בו⁴¹. עם זאת, נדמה שהסיפוק מהעיסוק בתחום הפרה-רפואי מושך נשים רבות לוותר על שכר פוטנציאלי גבוה יותר לטובת היתרונות הגלומים במקצועות הללו. בנוסף לכך, ההשתייכות לתחום "המקצועות הטיפוליים", יחד עם המקצועות המסורתיים כדוגמת פסיכולוגיה ופסיכיאטריה, מקרינה

35 יופי תירוש "ייצוג הולם במשפט הישראלי – סיכום ביניים ריאליסטי" בתוך א. ברק ואח' (עורכים), ספר מישאל חשין (לשכת עורכי הדין, תל-אביב, 2009), עמ' 699, 710.

36 ועדת חוקה, חוק ומשפט, פרוטוקול מספר 377, דיון מיום 11 בדצמבר 2007.

37 הניה מרקוביץ, ייצוג הולם לבני האוכלוסייה הערבית, לרבות הדרוזים והצירקסים בשירות המדינה – דו"ח לשנת 2009. (אנף בכיר לתכנון ובקרה, נציבות שירות המדינה, 2010).

נדלה מתוך: <http://www.civil-service.gov.il/NR/rdonlyres/40EBBBD2-11AF-4871-B076-42AE16231867/0/ethiopiansReport2009.pdf>.

38 ראו טבלת שכר עדכנית באתר: <http://www.shenhar.co.il/occupations.asp>.

39 טל לוי "שכר עובדי משרד הביטחון – פי שניים מהשכר הממוצע במשק" דה-מרקר (19.10.2009). נדלה מתוך:

http://www.themarket.com/tmc/article.jhtml?ElementId=tte20091019_04.

40 מבקר המדינה דו"ח שנתי 59 לשנת 2008 ולשנת הכספים 2007. ירושלים; ע"ע 326/03 מדינת ישראל נ' ילנה צ'פקוב (טרם פורסם).

41 ראו למשל: Maria Charles & David Grusky, Occupational Ghettos (Stanford University Press, 2004).

על העוסקים בתחום, מעלה את יוקרתו ומושכת אליו בעלי ובעלות נתוני קבלה גבוהים, דבר שבא לידי ביטוי בעלייה העקבית בדרישות הקבלה לתחום. שלישית, מקצועות אלה עשויים להוות קפיצת מדרגה מקצועית עבור האוכלוסיות המודרות ולספק להן הזדמנות לשפר הן את איכות חייהן והן את איכות חייה של האוכלוסייה שתקבל את השירותים. כך למשל, האוכלוסייה החרדית, כמו גם האוכלוסייה הערבית, ייצאו נשכרות מהגדלת היצע השירותים הפרה-רפואיים שיוכלו לקבל מבני ובנות הקהילה. הדברים מתחדדים בכל הנוגע לאפשרות של אנשים עם מוגבלות לטפל באנשים אחרים שסובלים מקשיים ומוגבלויות שונות. קיים קושי לא מבוסס לאתר את הנתונים הנוגעים לייצוג האוכלוסיות הנבחנות במחקר זה במקצועות הפרה-רפואיים. למעשה, מהסיבות שהוזכרו לעיל, נתונים (חלקיים) קיימים רק לגבי האוכלוסייה הערבית. דו"ח הנש"מ שהוזכר לעיל מציין שבסוף שנת 2009 עבדו בשירות המדינה 53 עובדים ערבים במקצועות הפרה-רפואיים (לא מצוין כמה עובדים פרה-רפואיים עובדים בשירות המדינה בסך הכול). הדו"ח כולל גם פירוט לגבי העסקת עובדים ערבים בבתי החולים השונים. כך אנו מוצאים שלמעלה מ-17% מהעובדים בבית החולים בנהריה הם ערבים (ראוי לציין ששיעור האוכלוסייה הערבית במחוז הצפון עולה על 50%); ברמב"ם בחיפה - כ-14%; בהלל יפה בחדרה - 11.3%; בוולפסון - 4%; בשיבא-תל-השומר - 3.5%; באסף הרופא - 2.5%; ואילו במערכת בריאות הציבור בתל אביב יש עובד ערבי אחד.

סיכום עם הפנים לעתיד: הדרה בתוך שוק העבודה?

במקום סיכום של פרק המבוא כמקובל, נבקש להצביע על תופעה שראויה לתשומת לב מחקרית וציבורית ושצברה תאוצה במהלך השנה שבה התבצע מחקר זה. המדובר בהחלטה של אוכלוסיות מודרות - שהבולטות שבהן הן הערבים, החרדים והאנשים עם מוגבלות - לפתור בכוחות עצמן את בעיית הדרתן משוק התעסוקה על ידי יצירת מסגרות תעסוקתיות ייעודיות לאותה אוכלוסייה. כך למשל, חברת התוכנה 'גליל סופטוור' מושעתת במידה ניכרת על עובדים ומנהלים ערבים, כמענה לשיטת ה"חבר מביא חבר" שמדירה את הערבים מתחום ההיי-טק. חברת 'מטריקס' מעסיקה אך ורק נשים חרדיות במרכז הפיתוח שלה. מוקד השירות של 'AIG' למגזר החרדי בעיר אלעד מעסיק נשים חרדיות במשמרות בוקר וגברים חרדים במשמרות ערב. הסדר דומה יש לחברת 'אורנג' בעיר פתח תקווה. במקביל החלו מספר אנשים עם מוגבלות להקים מרכזי פיתוח שיעסיקו בעיקר אנשים עם מוגבלות. מוקד שמעניק שירותי מיקור חוץ לחברות הגדולות במשק, ושמעסיק רק אנשים עם מוגבלות, זכה לחשיפה רבה בשנה האחרונה⁴².

האם מדובר בחזון ראוי? מחד גיסא, ראוי לציין לחיוב את העובדה שבני ובנות האוכלוסיות הללו נוטלים את גורלם בידיהם ומביאים את הפוטנציאל האינטלקטואלי והחומרי שלהם לידי מיצוי מרבי. מאידך גיסא, ניתן להצטער על כך שבצעד זה יש משום השלמה עם ההדרה של האוכלוסיות הללו מהזרם המרכזי של שוק התעסוקה בישראל. לצד היתרון הכלכלי שבכניסה לשוק העבודה, מחרדים, מערבים ומאנשים עם מוגבלות שמועסקים במקומות עבודה הומוגניים נמנעת היכולת להתערות בחברה הישראלית הכללית ובכך להשפיע על תפיסות עולם ולשנות הלכי רוח. יש בכך משום יצירת מסלול של חינוך נפרד, מגורים נפרדים ועבודה נפרדת. מסלול זה מוביל לפגיעה בסולידריות ולהדגשת השונה תחת הדומה ומכאן להתרחקות ממגמת שילובן של האוכלוסיות המודרות.

42 עידו סולומון "מי פה המוגבל? על מה מעסיקים מוותרים כשהם דוחים את הנכים?" דה-מרקר (8 ביולי 2010). נדלה מתוך:

Maria Charles and David Grusky, Occupational Ghettos (Stanford University Press, 2004) http://www.themarker.com/tmc/article.jhtml?ElementId=skira20100708_11783

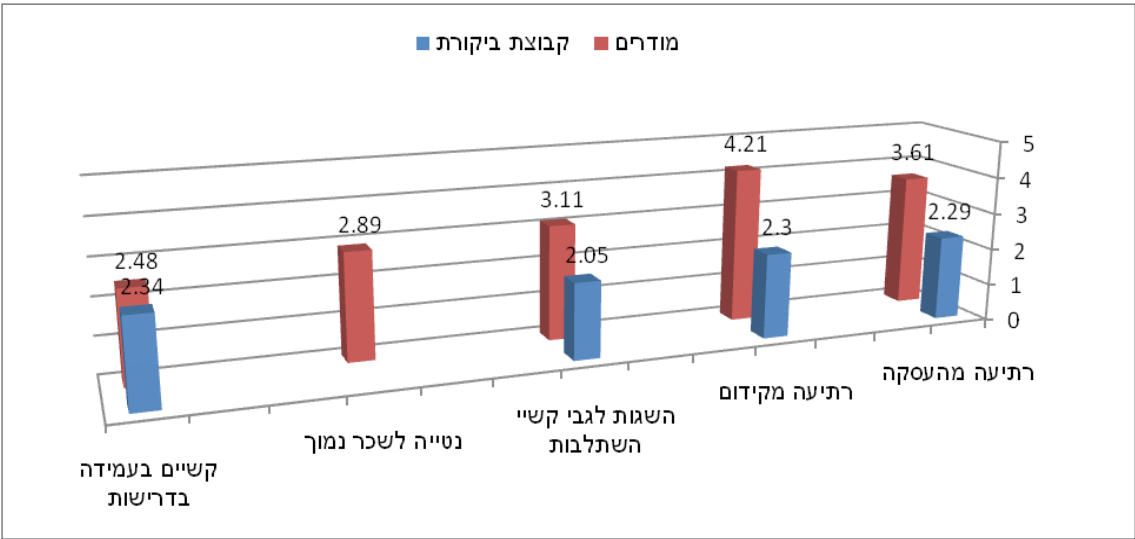
ב.1. סיכום ניתוח הממצאים הכמותיים לגבי המעסיקים

נציג כעת את הממצאים מניתוח השאלונים שהועברו לארבעים ואחד מעסיקים בחברות גדולות שמעסיקות אחוז נכבד מהשכירים במשק הישראלי בסקטור ההיי-טק, במקצועות הבריאות ובמשרדי הממשלה. הפרק יפרט את עמדותיהם ותפיסותיהם ביחס להדרה של האוכלוסיות שנבחנו במחקר הנוכחי (ערבים, אנשים עם מוגבלות וחרדים).

גרף מס' 1 מציג את פרופיל ההדרה של שלוש הקבוצות שנבחנו אל מול קבוצת הביקורת בכל אחד מהתחומים הנבחנו (רתיעה מהעסקה בכלל; רתיעה מקידום לאחר שהעובד כבר נקלט; השגות לגבי קשיים להשתלב בצוות העובדים; נטייה לשלם שכר נמוך יחסית לזה של שאר העובדים; והשגות לגבי קשיי עמידתם של חברי שלוש הקבוצות בדרישות העבודה). קבוצת הביקורת הינה הקבוצה שאינה מודרת.

חשוב לציין כי בכל השאלות והגרפים נע סולם התשובות מ-1 עד 6, כאשר 1 מציין את הרמה הנמוכה ביותר ו-6 את הרמה הגבוהה ביותר.

גרף מס' 1: ממוצע תפיסות מעסיקים לגבי כל אחד מתחומי ההדרה ביחס לקבוצת הביקורת



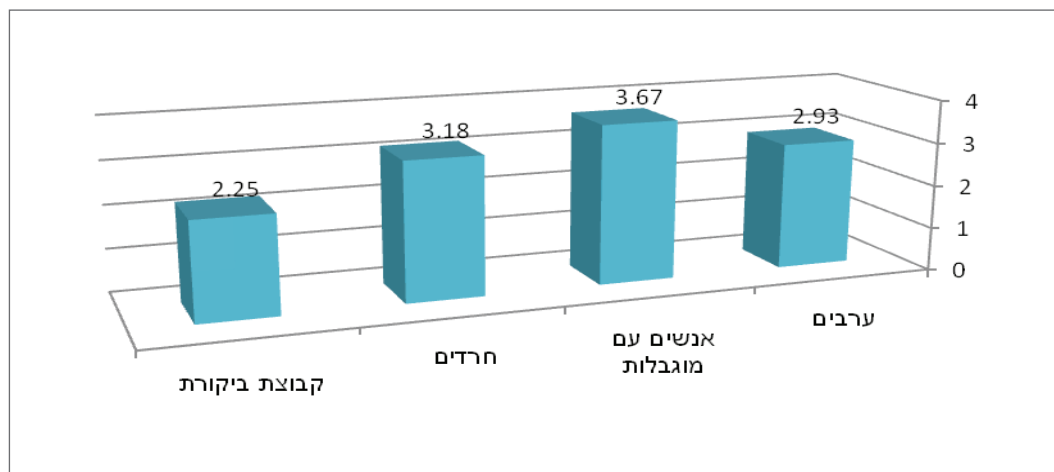
כפי שמראה הגרף, רמת ההדרה הגבוהה ביותר קיימת בתחום הרתיעה מקידום של האוכלוסיות המודרות. מכאן שגם אם אדם שמשתייך לקבוצות אלו הצליח להתקבל לעבודה, סיכויו להתקדם בעבודה נמוכים באופן משמעותי מאלה של אדם מקבוצת הביקורת. נמצא גם כי הרצון לקדם קבוצות אלו יחסית לקבוצת הביקורת מצוי בפער הגדול ביותר מכל שאר ההיבטים שנבחנו. רמת ההדרה השנייה בגובהה היא בעצם הרצון להעסיק קבוצות אלו, רצון שנמוך באופן משמעותי בהשוואה לקבוצת הביקורת. הרמה הבאה היא קיומן של השגות לגבי קשיי ההשתלבות בצוות העובדים. אחריה מדורגת הנטייה לשלם לעובדים המשתייכים לקבוצות הנבדקות שכר נמוך יותר מזה שמקבלים העובדים האחרים, ולבסוף – ברמה שדומה לקבוצת הביקורת – השגות לגבי קשיים בעמידה בדרישות העבודה.

הנושא הבא שנבדק הוא רמת ההדרה של כל אחת מהקבוצות הנבחנות בנפרד.

גרף מס' 2 מציג את סיכום העמדות של מעסיקים ביחס לכל אחת מקבוצות המודרים. סיכום זה מהווה ממוצע של חמשת ההיבטים השונים שנבחנו בשאלון, ובכללם מידת הרתיעה מעצם העסקתה של כל אחת מהאוכלוסיות הנדונות, הרצון לקדם כל אחת מהאוכלוסיות הללו, תשלום שכר נמוך מזה שמקבלת אוכלוסיית העובדים הכללית בארגון, השגות לגבי השתלבותה או קשיי השתלבותה של כל אחת מאוכלוסיות אלו בצוות שכולל את שאר העובדים וכן השגותיהם של המעסיקים לגבי הקושי של חברי כל אחת מהקבוצות לעמוד בדרישות העבודה.

חשוב לציין כי לאחר הצגת הסיכום נתייחס לכל אחד מההיבטים שהוזכרו לעיל בנפרד.

גרף מס' 2: ממוצע תפיסות מעסיקים לגבי כל אחת מקבוצות האוכלוסייה המודרות

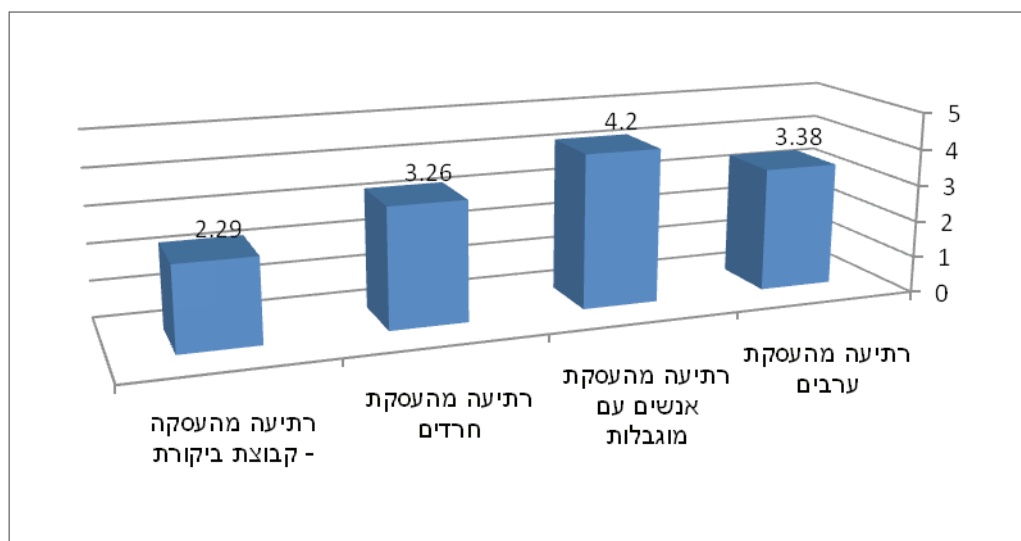


כפי שמראה גרף מס' 2, שמסכם את תפיסות המעסיקים, באופן כללי רמת ההדרה שנוקטים מעסיקים לגבי אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות היא הגבוהה ביותר (3.67). אחריה ממוקמת הדרה של קבוצת החרדים (3.18) ושל הערבים (2.93) (סולם התשובות נע בין 1 ל-6, כאשר 6 מייצג את מידת ההדרה הגבוהה ביותר). יחסית לקבוצת הביקורת, רמת ההדרה של הקבוצות שנבחנו גבוהה יותר, ומכאן שקיימת הדרה של אוכלוסיות אלו בקרב המעסיקים. מאחר שההדרה הגדולה ביותר היא ביחס לאנשים עם מוגבלות, הרי שאלה נתפסים על ידי המעסיקים באופן השלילי ביותר יחסית לכל אחת מהקבוצות המודרות האחרות, שהן כשלעצמן מודרות יחסית לקבוצת הביקורת.

בשלב הבא ביקשנו לבדוק ביחס לכל אחד מההיבטים שנבחנו האם ההדרה של אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות היא הרבה ביותר בכל הקטגוריות, או בהיבטים מסוימים בלבד, כאשר באחרים קיימת הדרה רבה יותר דווקא כלפי הקבוצות האחרות. לאחר הצגת התוצאות לגבי כל היבט, נשרטט פרופיל של הדרת כל אחת מקבוצות האוכלוסייה שנבחנו.

גרף מס' 3 מציג את עמדות המעסיקים ביחס לתפיסתם את מידת הרגיעה להעסיק כל אחת מהקבוצות המודרות. המעסיקים נשאלו עד כמה לדעתם נרתעים מעסיקים בתחום פעילותם המקצועי מלהעסיק כל אחת מקבוצות העובדים שנבחנו (ערבים, אנשים עם מוגבלות וחרדים וכן קבוצת הביקורת).

גרף מס' 3: ממוצע תפיסות לגבי רגיעת מעסיקים מהעסקתה של כל אחת מקבוצות האוכלוסייה המודרות

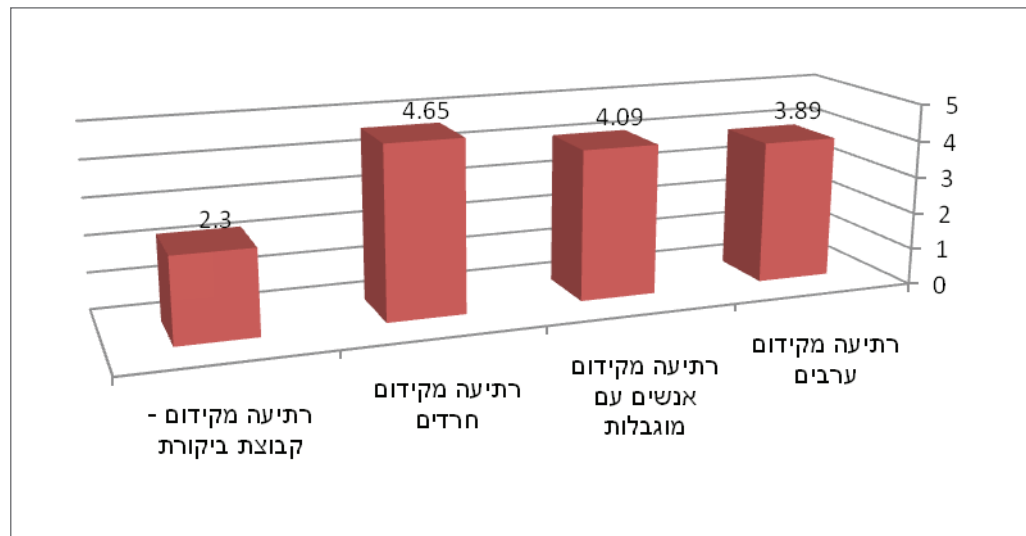


כפי שמראים הממצאים המוצגים בגרף מס' 3, מידת הרגיעה של מעסיקים מהעסקת אנשים עם מוגבלות היא הגבוהה ביותר, והיא גבוהה באופן משמעותי מהממצאים לגבי שאר הקבוצות (ממוצע רגיעה של 4.2 לאוכלוסיית האנשים עם מוגבלות בסולם שנע בין 1 ל-6, כאשר 6 מייצג את מידת הרגיעה הגבוהה ביותר). אחריה ממוקמת הרגיעה מהעסקת ערבים (3.38) והנמוכה ביותר, אם כי דומה ברמתה לנתון המתייחס לאוכלוסייה הערבית, היא הרגיעה מהעסקת חרדים (3.26). ממוצעים אלה משקפים מידת רגיעה גבוהה מהעסקתה של כל אחת מהקבוצות, ובמיוחד זו של האנשים עם מוגבלות, שכן כפי שניתן לראות בגרף, רמת הרגיעה של מעסיקים מהעסקת קבוצת הביקורת היא 2.29 בלבד.

ממצאים אלה מלמדים שמעסיקים נרתעים ביותר מהעסקת עובדים שמשתייכים לאוכלוסיית האנשים עם מוגבלות, ונרתעים מעט פחות מהעסקת עובדים שמשתייכים לאוכלוסייה הערבית ולאוכלוסייה החרדית, למרות שרמות ההדרה גם בקרב קבוצות אלו גבוהות.

כעת ביקשנו לבחון האם לאחר שעובד גויס לעבודה משפיעה השתייכותו לאחת מהקבוצות המודרות על מידת הרצון של המעסיק לקדם אותו. שאלנו את המעסיקים על תפיסתם בנוגע למידה שבה מעסיקים אחרים בתחום פעילותם המקצועי סבורים שכדאי לקדם עובד שכבר מצוי בארגון, וששייך לאחת מהקבוצות המודרות (ערבים, אנשים עם מוגבלות וחרדים לעומת קבוצת הביקורת).

גרף מס' 4: ממוצע תפיסות המעסיקים באשר לרתיעה מקידומה של כל אחת מקבוצות האוכלוסייה המודרות



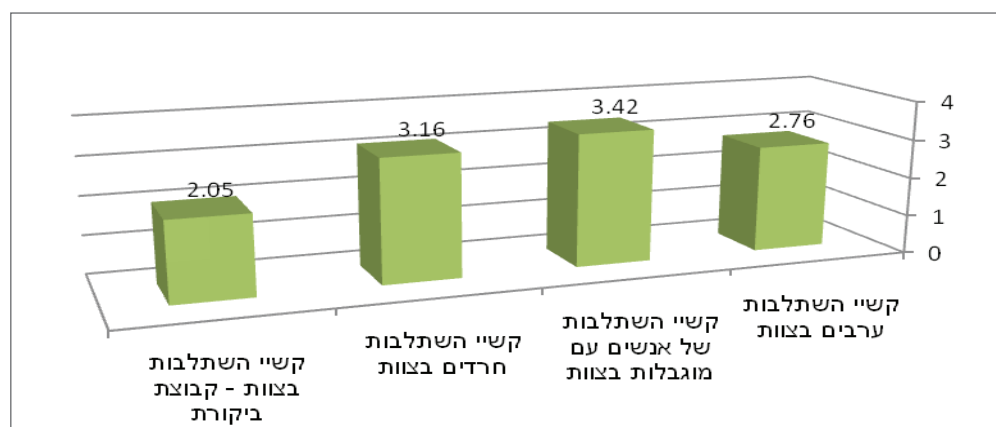
כפי שמראים הממצאים המוצגים בגרף מס' 4, מידת הרתיעה של מעסיקים מקידום כלל האוכלוסיות הנבדקות היא גבוהה ביותר. בעוד שרתיעת המעסיקים מקידום קבוצת הביקורת היא 2.3, רמת הרתיעה מקידום העובדים החרדים עומדת על ממוצע של 4.65, זו של האנשים עם מוגבלות עומדת על 4.09 וזו של הערבים על 3.89 (כאמור, סולם התשובות נע בין 1 ל-6, כאשר 6 מייצג את מידת הרתיעה הגבוהה ביותר). במקרה זה רמת הרתיעה מקידום העובדים החרדים היא הגבוהה ביותר, בעוד שלגבי העסקה, ההדרה הגבוהה ביותר היתה של האנשים עם מוגבלות.

ממצאים אלה מבליטים את קיומה של רתיעה גבוהה מצידם של מעסיקים מפני קידום כלל האוכלוסיות המודרות הנדונות גם לאחר שהן כבר נמצאות בארגון. המעסיקים נרתעים במיוחד מקידום עובדים שמשתייכים לאוכלוסייה החרדית, פחות מכך מקידום אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות ולאחר מכן מקידום הערבים.

כעת ביקשנו לבחון האם לאחר שעובד גויס לעבודה קיימת הבחנה בין הקבוצות המודרות ובינן לבין קבוצת הביקורת מבחינת תפיסתו של המעסיק את יכולת השתלבותן בצוות העובדים. בהיבט זה ביקשנו לבחון את מקור ההדרה. רצינו לבחון אם ההדרה מתקשרת גם לתפיסת קושי של הקבוצות המודרות להשתלב בצוות העובדים בארגון.

גרף מס' 5 מציג את הערכות המעסיקים לגבי תפיסת קשיי ההשתלבות של כל אחת מקבוצות המודרים בצוות העובדים בארגון. המעסיקים נשאלו כיצד לדעתם תופסים מעסיקים בתחום פעילותם המקצועי את מידת הקושי של עובדים מכל אחת מהקבוצות הנבחנות (הערבים, האנשים עם מוגבלות, החרדים וכן קבוצת הביקורת) להשתלב בעבודה עם שאר חברי הצוות.

גרף מס' 5: ממוצע השנות המעסיקים לגבי קשיי ההשתלבות של כל אחת מקבוצות האוכלוסייה המודרות בצוות העובדים

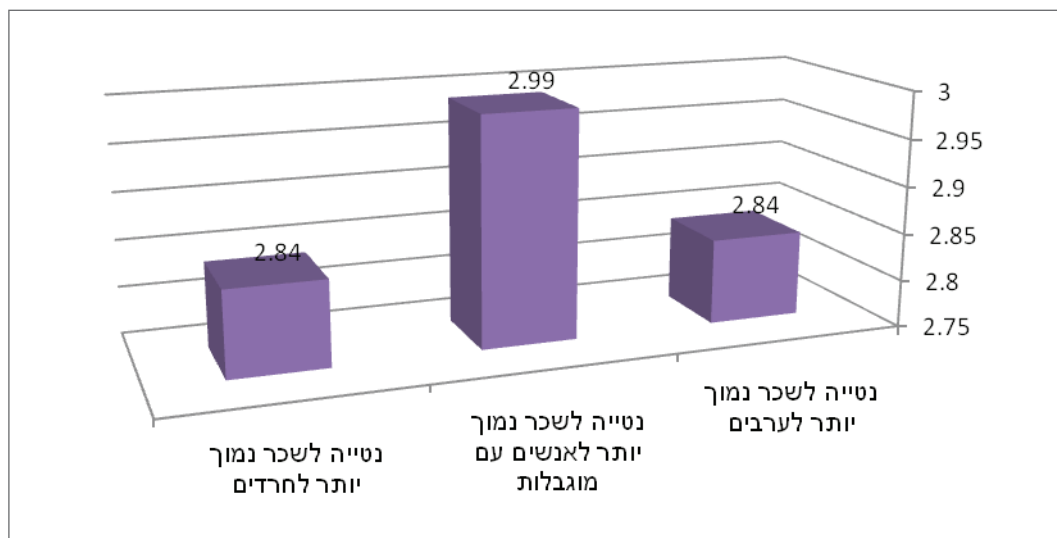


כפי שמראים הממצאים המוצגים בגרף מס' 5, הערכת המעסיקים לגבי קשיי ההשתלבות של כל אחת מהקבוצות המודרות בצוות העובדים היא גבוהה יחסית לקבוצת הביקורת, במיוחד בנוגע לעובדים עם מוגבלות. בעוד שהערכת קשיי ההשתלבות של קבוצת הביקורת היא 2.05, הרי שהערכת הקושי של העובדים עם מוגבלות להשתלב בצוות עומדת על ממוצע של 3.42, של העובדים החרדים 3.16 ושל העובדים הערבים 2.76 (כאמור, סולם התשובות נע בין 1 ל-6, כאשר 6 מייצג את מידת הרתיעה הגבוהה ביותר). ממצאים אלה מבליטים את קיומה של תפיסה בקרב מעסיקים, שלפיה לכל אחת מהקבוצות המודרות קשה יותר להשתלב בצוות העובדים, כאשר הקושי הגדול ביותר, על פי תפיסת המעסיקים, הוא בקרב האנשים עם מוגבלות.

כעת ביקשנו לבחון האם לאחר שעובד גויס קיימת הבחנה בין קבוצות האוכלוסייה המודרות ובינן לבין קבוצת הביקורת מבחינת תפיסתו של המעסיק לגבי השכר המשולם לחברי כל קבוצה.

גרף מס' 6 מציג את עמדות המעסיקים לגבי רמת השכר שלתפיסתם משלמים מעסיקים בתחום פעילותם המקצועי לכל אחת מהאוכלוסיות המודרות הנבדקות. המעסיקים נשאלו עד כמה לדעתם נוטים מעסיקים בתחום פעילותם המקצועי לשלם שכר נמוך יותר לעובדים מכל אחת מקבוצות האוכלוסייה המודרות (הערבים, האנשים עם מוגבלות וחרדים), בהשוואה לשכר המשולם לשאר עובדיהם.

גרף מס' 6: ממוצע תפיסות המעסיקים לגבי הנטייה לשלם שכר נמוך יותר לעובדים מכל אחת מקבוצות האוכלוסייה המודרות יחסית לשכרם של שאר העובדים

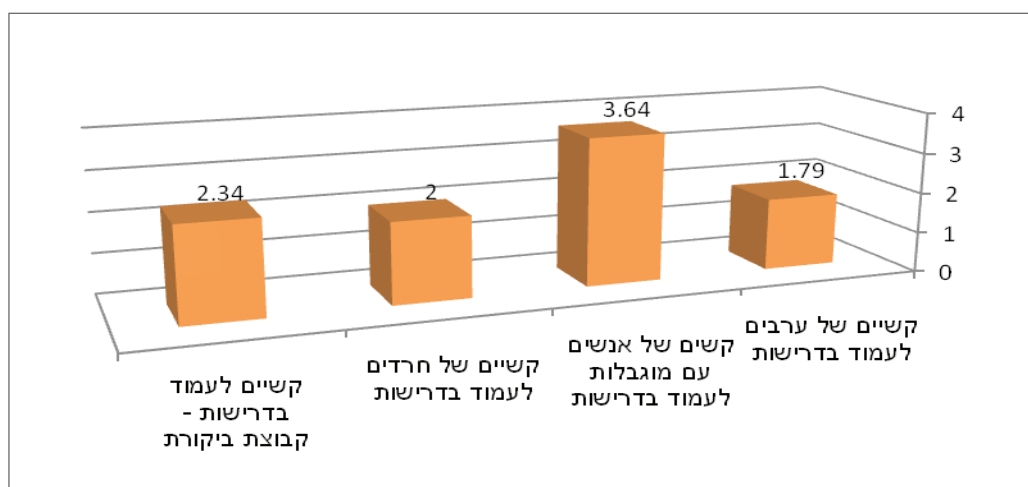


כפי שמראים הממצאים המוצגים בגרף מס' 6, הערכת המעסיקים לגבי נטייתם של מעסיקים אחרים בתחום פעילותם המקצועית לשלם לעובדים מכל אחת מהקבוצות המודרות שכר נמוך מזה שמקבלים עובדים אחרים היא נמוכה יחסית להיבטים אחרים שנבחנו (אנשים עם מוגבלות - 2.99, ערבים וחרדים - 2.84). יחד עם זאת, המנהלים לא העריכו זאת כ-1, ומכאן שעדיין קיימת הדרה גם בתחום השכר (כאמור, סולם התשובות נע בין 1 ל-6, כאשר 6 מייצג את מידת הרתיעה הגבוהה ביותר). ממצאים אלה מבליטים את קיומה של תפיסה בקרב מעסיקים שלפיה מעסיקים נוטים במידה מסוימת לשלם לכל אחת מהקבוצות המודרות שכר נמוך מזה שמשולם לשאר עובדיהם, כאשר נטייה זו היא החזקה ביותר בקרב האנשים עם מוגבלות, ולאחר מכן בקרב חרדים וערבים.

כעת ביקשנו לבחון האם לאחר שעובד גויס, קיימת הבחנה בין הקבוצות המודרות ובינן לבין קבוצת הביקורת מבחינת תפיסתו של המעסיק באשר למידת הקושי של כל אחת מהקבוצות לעמוד בדרישות העבודה. גם בהיבט זה ביקשנו לבחון את מקור ההדרה. רצינו לבדוק האם ההדרה מושפעת גם מתפיסת קושי של הקבוצות המודרות לעמוד בדרישות העבודה, דהיינו שמעסיקים מדירים את האוכלוסיות הנדונות לנוכח הערכתם שקבוצות אלו מתקשות לעמוד בדרישות המקצועיות בעבודה.

גרף מס' 7 מציג את עמדות המעסיקים ביחס לתפיסתם את מידת הקושי של כל אחת מהקבוצות הנבדקות לעמוד בדרישות העבודה. המעסיקים נשאלו באיזו מידה לדעתם תופסים מעסיקים בתחום פעילותם המקצועי את העובדים מכל אחת מהקבוצות הנבחנות (הערבים, האנשים עם מוגבלות, החרדים וכן קבוצת הביקורת) כמתקשים לעמוד בדרישות העבודה.

גרף מס' 7: ממוצע תפיסות המעסיקים לגבי קשיי העמידה בדרישות העבודה



כפי שמראים הממצאים המוצגים בגרף מס' 7, הערכת המעסיקים באשר לקשיי הקבוצות המודרות לעמוד בדרישות העבודה גבוהה יותר מהערכתם לגבי קבוצת הביקורת רק ביחס לאנשים עם מוגבלות (רק בהיבט זה ההבדל בממוצעים משמעותי מבחינה סטטיסטית). ממצא זה מבליט את היבט ההדרה, שכן לפחות ביחס לקבוצת החרדים והערבים, אם המעסיקים לא מזהים יכולות נמוכות יותר של כל אחת מקבוצות אלו בעבודה, הרי שהרתיעה מהעסקתן ומקידומן והנטייה לשלם להן שכר נמוך יותר אינן מוצדקות.

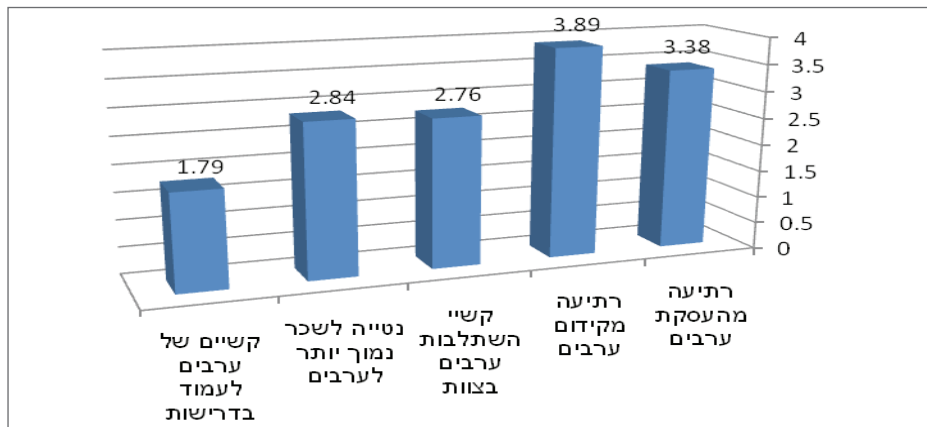
לסיכום, בממוצע נמצאה ההדרה הגבוהה ביותר על פי תפיסת המעסיקים בקרב אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות, אולם בחינת הנושא מקרוב מעלה כי למרות שמידת ההדרה ברוב המקרים היא הגבוהה ביותר בקרב אוכלוסייה זו, במקרה של הנטייה לקידום, ההדרה הרבה ביותר היא דווקא של האוכלוסייה החרדית.

פרופיל ההדרה של כל אחת מקבוצות האוכלוסייה

כעת נפנה להציג את פרופיל ההדרה של כל אחת מקבוצות האוכלוסייה שנבחנו. אנו מבקשים לאפיין בדרך גרפית זו את ביטויי ההדרה של כל אחת מקבוצות האוכלוסייה הנבחנות (ערבים, אנשים עם מוגבלות, חרדים).

גרף מס' 8 מציג את פרופיל ההדרה של האוכלוסייה הערבית לפי הנושאים שנבחנו.

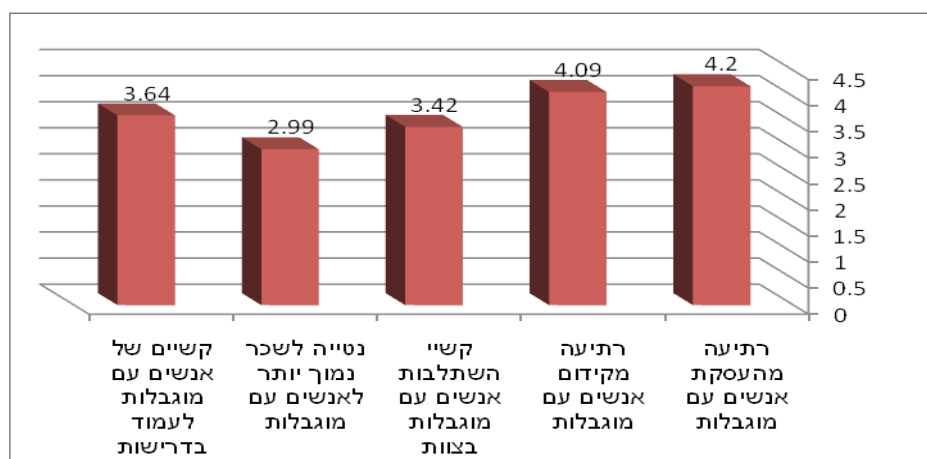
גרף מס' 8: ממוצע תפיסות המעסיקים לגבי הדרת האוכלוסייה הערבית לפי הנושאים השונים



הגרף מלמד שההדרה הרבה ביותר בקרב האוכלוסייה הערבית קיימת בתחום הרתיעה מקידום של חברי קבוצה זו לאחר קליטתם בארגון. לאחר מכן ממוקמת הרתיעה מעצם העסקתם ואחריה הנטייה לשלם להם שכר נמוך יותר, תפיסת קשיי ההשתלבות שלהם בצוות העובדים ולבסוף קשייהם לעמוד בדרישות העבודה.

גרף מס' 9 מציג את פרופיל ההדרה של אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות לפי הנושאים שנבחנו.

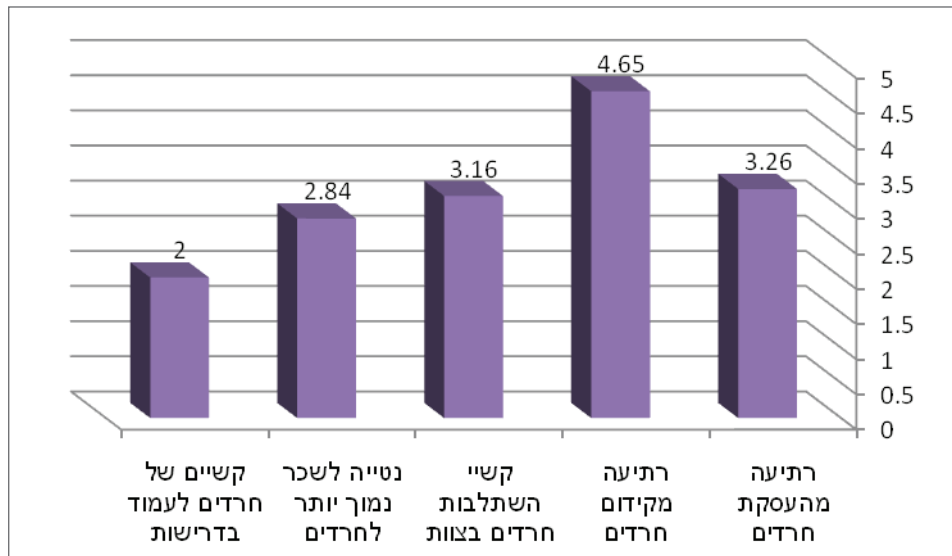
גרף מס' 9: ממוצע תפיסות המעסיקים לגבי הדרת אנשים עם מוגבלות לפי הנושאים השונים



הגרף מראה שההדרה הרבה ביותר בקרב אנשים עם מוגבלות קיימת בתחום הרתיעה מעצם העסקתם. לאחר מכן ממוקמת הרתיעה מקידום לאחר קליטתם בארגון ואחריה תפיסת קשייהם לעמוד בדרישות העבודה, תפיסת קשיי השתלבותם בצוות העובדים ולבסוף הנטייה לשלם להם שכר נמוך מזה שמשולם לשאר העובדים.

גרף מס' 10 מציג את פרופיל ההדרה של האוכלוסייה החרדית לפי הנושאים שנבחנו.

גרף מס' 10: ממוצע תפיסות המעסיקים לגבי הדרת האוכלוסייה החרדית לפי הנושאים השונים

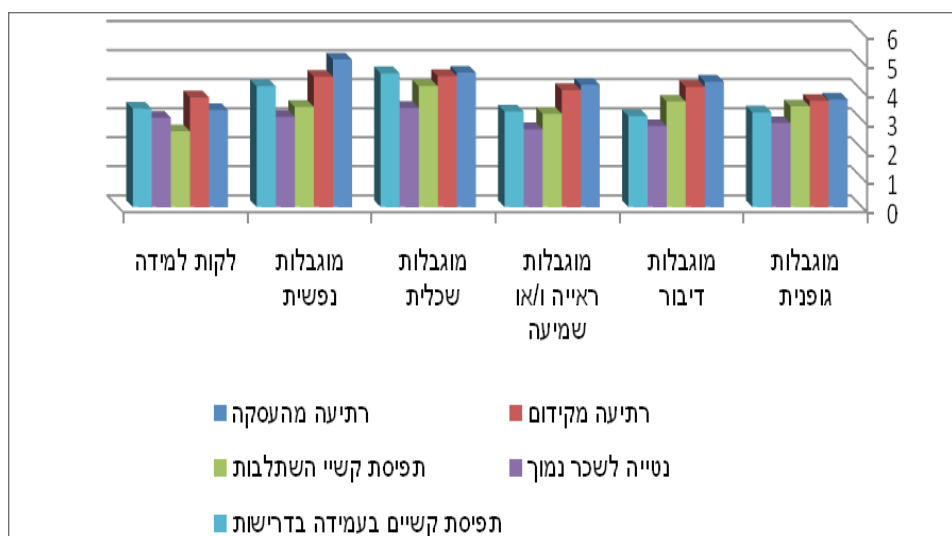


הגרף מראה שההדרה הרבה ביותר בקרב האוכלוסייה החרדית קיימת בתחום הרתיעה מקידום של עובדים חרדים לאחר קליטתם בארגון. לאחר מכן ממוקמת הרתיעה מעצם העסקתם ואחריה תפיסת קשיי השתלבותם בצוות העובדים, הנטייה לשלם להם שכר נמוך יותר ולבסוף תפיסת קשייהם לעמוד בדרישות העבודה.

ניתוח עומק של קבוצת האנשים עם מוגבלות

לנוכח הממצא שלפיו אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות היא הקבוצה המודרת ביותר (למעט בתחום הקידום), בחרנו לנתח קבוצה זו באופן מעמיק יותר ולבדוק איזו מוגבלות היא המודרת ביותר. בגרף מס' 11 מוצגים שישה סוגי מוגבלויות שנבדקו בסקר ביחס לחמשת תחומי ההדרה שנבחנו (רתיעה מהעסקה, רתיעה מקידום, השגות לגבי קושי להשתלב בצוות, נטייה לשלם שכר נמוך יחסית והשגות לגבי קשיים לעמוד בדרישות העבודה).

גרף מס' 11: ממוצע תפיסות המעסיקים לגבי הדרת בעלי המוגבלויות השונות בתחומים השונים



כפי שמראה הגרף, הקבוצה המודרת ביותר מבין האנשים עם מוגבלות היא זו של בעלי המוגבלות הנפשית ומייד אחריה בעלי המוגבלות השכלית. הקבוצה המודרת פחות (מבין האנשים עם מוגבלות) היא של בעלי לקות למידה ואחריה בעלי המוגבלות הגופנית. מבחינת רגיעה מהעסקה בכלל, המודרים ביותר הם בעלי המוגבלות הנפשית ואחריהם בעלי המוגבלות השכלית. הקבוצה שמודרת במידה הפחותה ביותר היא קבוצת בעלי לקות הלמידה. כך או אחרת, הגרף מראה שבהיבט של הנכונות להעסקה, כל האנשים עם מוגבלות מודרים באופן בולט. לגבי נטיית המעסיקים לקדם את חברי כל אחת מקבוצות האנשים עם מוגבלות לאחר שכבר נקלטו בעבודה, נמצא כי קיימת נטייה נמוכה מאוד של מעסיקים לעשות זאת, כאשר השונות בין סוגי המוגבלות מצטמצמת (מעסיקים לא רוצים לקדם אף אחד מבעלי המוגבלות). גם בנוגע לנטייה לשלם שכר נמוך יותר קיימים הבדלים זניחים בין קבוצות האנשים עם מוגבלות וההדרה בהיבט זה גבוהה גם יחסית לקבוצות המודרים האחרות שנבחנו במחקר (חרדים וערבים). לגבי תפיסת קשיי ההשתלבות, מעסיקים רואים את הקבוצה של בעלי המוגבלות השכלית כמתקשה ביותר להשתלב בצוות העובדים, בעוד שהקושי הנמוך ביותר להשתלב בצוות מיוחס לבעלי לקות הלמידה. לבסוף, בנוגע לתפיסת הקושי להתמודד עם דרישות העבודה, בעלי המוגבלות השכלית ומייד אחריהם בעלי המוגבלות הנפשית נתפסים כבעלי קושי רב להתמודד עם דרישות העבודה. שאר המוגבלות אינן שונות זו מזו ברמת הערכת הקושי להתמודד עם דרישות העבודה, אולם מדובר ברמה גבוהה בהשוואה לזו שמיוחסת לקבוצות האחרות שנבחנו (ערבים וחרדים).

ב.2. סיכום ניתוח הממצאים הכמותיים לגבי המודרים

פרק זה יציג את הממצאים מניתוח השאלונים שהועברו ל-247 סטודנטים ממכללות ומאוניברסיטאות שונות בארץ. הפרק מאגד את עמדותיהם ותפיסותיהם ביחס להדרתם או לאי-הדרתם בתחום העבודה. ההשוואה שתוצג להלן משקפת את עמדותיהם של סטודנטים שלומדים במגוון פקולטות, על פי החלוקה הבאה: ערבים, אנשים עם מוגבלות (גופנית/חושית/שכלית/נפשית/לקות דיבור/לקות למידה), גברים חרדים, נשים חרדיות וקבוצת ביקורת (יהודים חילונים). ההחלטה לבצע הפרדה בין גברים לנשים בקבוצת החרדים נובעת מהשונות שקיימת בין המגדרים בשל התרבות בחברה החרדית. שונות זו עלתה בקבוצות המיקוד שקיימנו לפני תחילת איסוף הנתונים הכמותיים.

לאחר הצגת התמונה הכללית, נבחן באופן מעמיק וממוקד יותר את תפיסותיה של כל אחת מהקבוצות ביחס להיבטים מסוימים בתחום העבודה. אלו כוללות תפיסות שנוגעות לקבלה לעבודה; תפיסות שנוגעות להשתלבות בעבודה לאחר הקבלה אליה; תפיסות שנוגעות להתקדמות בעבודה ולהתפתחות המקצועית בה; תפיסות שנוגעות ליוזמה לסיום העבודה; ולבסוף תפיסות לגבי חשיבות ההשכלה בהתפתחות המקצועית ובהתקדמות בעולם העבודה. נפתח אפוא בתיאור כללי שמהווה סיכום של הממצאים לאור הניתוחים הכמותיים שביצענו. לאחר מכן נפנה לתיאור תפיסותיהם של המשיבים ביחס לכל אחד מהיבטים שתוארו לעיל.

חשוב לציין כי בכל השאלות והגרפים נע סולם התשובות מ-1 עד 6, כאשר 1 מציין את הרמה הנמוכה ביותר ו-6 את הרמה הגבוהה ביותר.

באופן כללי מצאנו כי כל הקבוצות הנבחנו סבורות כי במדינת ישראל לא מוענקת לאנשים המשתייכים לקבוצת ההתייחסות שלהם הזדמנות שווה בעבודה לזו שניתנת לאנשים אחרים (גרף 1). הקבוצה שתופסת זאת באופן החד ביותר היא קבוצת הגברים החרדים ואחריה קבוצת הערבים, אם כי כאמור כל הקבוצות תופסות זאת במידה רבה לאין ערוך בהשוואה לקבוצת הביקורת.

ממכלול הניתוחים שביצענו עולה שהאוכלוסייה שתופסת את עצמה באופן השלילי ביותר מבין האוכלוסיות הנבחנו היא האוכלוסייה הערבית, וזאת בפער ניכר משאר קבוצות האוכלוסייה ברוב המימדים שנבחנו, למעט בשאלות לגבי תפיסת ההזדמנות השווה לתעסוקה במדינת ישראל (הנתון של הגברים החרדים במימד זה מעט גבוה יותר מזה של הערבים), חשיבות ההשכלה כמקנה יתרון בעבודה (האנשים עם מוגבלות הם בעלי התפיסה השלילית ביותר יחסית לשאר הקבוצות בהיבט זה) ותפיסת קורות החיים כאטרקטיביים

בקבלה לעבודה (נמצא כי רק הגברים החרדים תופסים זאת באופן שלילי יותר). במימד של מגוון העיסוקים המוצעים, תפיסתם של הערבים גבוהה מזו של כל שאר הקבוצות, למעט קבוצת הגברים החרדים, שתופסים גם הם את ההדרה בתחום זה באופן זהה לערבים. התפיסה השלילית של האוכלוסייה הערבית מוצגת להלן בגרפים (במקומות היחידים שבהם תפיסתה של האוכלוסייה הערבית אינה השלילית ביותר, ציינו זאת במלל). תפיסה זו באה לידי ביטוי במגוון היבטים שנבחנו:

1. בשלב טרום הקליטה לעבודה: לגבי קורות חייהם כמרשימים פחות בשל היותם ערבים (גרף 2), לגבי חוסר הרצון של מעסיקים לזמן אותם לראיונות עבודה בשל היותם ערבים (גרף 3) וכן לגבי צמצום מבוחר העיסוקים שהם יכולים להיקלט בהם (גרף 4).
2. בשלב שלאחר הקליטה לעבודה: הערבים חשים כי גם כאשר נקלטו בעבודה, הם נאלצו להתפשר לגבי מקום עבודתם (גרף 5). הם מאמינים כי רק ערבים מעוניינים באמת לעבוד עימם (גרף 6). לבסוף, הם חשים כי הם מקבלים משכורת נמוכה יותר מאחרים בשל היותם ערבים (גרף 7).

3. בכל הנוגע להזדמנויות לקידום ולהתפתחות מקצועית בעבודה: מצאנו כי תפיסת הערבים כי יש להם סיכוי לכהן בתפקיד ניהולי היא נמוכה מאוד (גרף 8). כמו כן מצאנו כי הערבים מאמינים שמספר הערבים שנמצאים בתפקידים "יוקרתיים" הוא נמוך (גרף 9). בנוסף מצאנו כי הם מאמינים במידה רבה ביותר מאחרים כי בתקופה של צמצומים הם יהיו הראשונים שיפוטרו (גרף 10). ממצא זה מחזק את חששם ואת דימויים העצמי הנמוך יחסית לשאר קבוצות האוכלוסייה שנבדקו במחקר זה, אם כי המצב אינו טוב גם בשאר הקבוצות שנבחנו.

4. בכל הנוגע לחשיבות ההשכלה בהתפתחות המקצועית: זהו ההיבט היחיד שבו לא מצאנו כי האוכלוסייה הערבית רואה את עצמה כמופלית יחסית לקבוצת הביקורת. הממצאים מראים שהאוכלוסייה הערבית תופסת לימודים אקדמיים כיתרון בעבודה (גרף 11).

בניגוד לאוכלוסייה הערבית, קבוצת האוכלוסייה שתופסת את עצמה כמודרת במידה הפחותה מכול היא קבוצת הנשים החרדיות, אם כי גם במקרה זה ההדרה עדיין גבוהה יחסית לקבוצת הביקורת בחלק מההיבטים שנבחנו ושיתוארו להלן. הדרת הנשים החרדיות לפי תפיסתן אף גבוהה מזו שנמצאה בדו"ח אונו הקודם, שבו תפסו הנשים החרדיות את עצמן כמודרות פחות.

תפיסתה השלילית של אוכלוסיית הנשים החרדיות באה לידי ביטוי במגוון היבטים שנבחנו:

1. לתחושתן בישראל לא מוענקת לנשים חרדיות הזדמנות שווה בתחום התעסוקה יחסית לקבוצת הביקורת (גרף 1).
2. בשלב טרום הקליטה לעבודה רמת ההדרה נמוכה יחסית לשאר הקבוצות, אם כי גבוהה יחסית לקבוצת הביקורת בשניים מתוך שלושת ההיבטים, ובהיבט השלישי גבוהה במידה ניכרת מקבוצת הביקורת: לגבי קורות חייהן כמרשימים פחות בשל היותן חרדיות (גרף 2), לגבי חוסר הרצון של מעסיקים לזמן אותן לראיונות עבודה בשל היותן חרדיות (גרף 3) ובאופן החד ביותר לגבי צמצום מבוחר העיסוקים שהן יכולות להיקלט בהם (גרף 4).
3. בשלב שלאחר הקליטה לעבודה לא נמצאה הדרה. הנשים החרדיות חשות כי לאחר שהשתלבו בעבודה, הן לא נאלצו להתפשר לגבי מקום עבודתן (גרף 5; ההבדל במוצעים אינו משמעותי) והן מאמינות כי לא רק נשים חרדיות מעוניינות באמת לעבוד עימן (גרף 6). לבסוף, הן לא חשות כי הן מקבלות משכורת נמוכה יותר מאחרים בשל היותן חרדיות (גרף 7).
4. בכל הנוגע להזדמנויות של אוכלוסיית הנשים החרדיות לקידום בעבודה ולהתפתחות מקצועית, קיימת הדרה. מצאנו כי נשים חרדיות מאמינות שהסיכוי שלהן לכהן בתפקיד ניהולי הוא נמוך מזה של אחרים יחסית לקבוצת הביקורת (גרף 8). הן מאמינות כי מספר הנשים החרדיות שנמצאות בתפקידים "יוקרתיים" הוא קטן (גרף 9).
5. לעומת זאת, הנשים החרדיות מאמינות כי בתקופה של צמצומים, הן לא יהיו הראשונות שיפוטרו (גרף 10).

6. תפיסת חשיבות ההשכלה בהתפתחות המקצועית: זהו ההיבט היחידי שבו תפיסת הנשים החרדיות גבוהה יותר (אינן מודרות כלל) יחסית לכל שאר הקבוצות שנבחנו, לרבות קבוצת הביקורת (גרף 11). יותר מכל קבוצה אחרת, הן רואות בהשכלה הזדמנות להתקדמות ויתרון במקום העבודה.

1. קבוצת אוכלוסייה נוספת שתופסת את עצמה כמודרת, אם כי במידה נמוכה יותר מהאוכלוסייה הערבית, היא קבוצת הגברים החרדים. לתחושתם בישראל לא מוענקת לגברים חרדים הזדמנות שווה בתחום התעסוקה (גרף 1), וזאת במידה ניכרת יחסית לכל הקבוצות, למעט האוכלוסייה הערבית שתופסת היבט זה באופן דומה לקבוצת הגברים החרדים.
2. בעת פנייה לקבלה לעבודה, הם סבורים שקורות חייהם אטרקטיביים פחות בשל היותם גברים חרדים, וזאת יחסית לכל הקבוצות האחרות (גרף 2). הם מאמינים שמעסיקים לא מזמינים אותם לראיונות עבודה בשל היותם גברים חרדים יחסית לקבוצת הביקורת ולנשים החרדיות (גרף 3). הם גם מאמינים כי תחומי העיסוק שביכולתם להיקלט בהם מצומצמים (גרף 4).
3. בנוגע להשתלבות בעולם העבודה, הם מרגישים כי נאלצו להתפשר על מקום עבודתם יחסית לקבוצת הביקורת (גרף 5) ומאמינים כי רק גברים חרדים רוצים באמת לעבוד איתם (גרף 6). לעומת זאת, הם לא סבורים כי הם מקבלים שכר נמוך יותר משמעותית מאחרים בשל היותם גברים חרדים (גרף 7).
4. בנוגע להזדמנות לקידום ולהתפתחות מקצועית, הם מאמינים כי הסיכוי שלהם לכהן בתפקיד ניהולי הוא נמוך יחסית לזה של קבוצת הביקורת (גרף 8) וכן שגברים חרדים אינם נמצאים בתפקידים "יוקרתיים" (גרף 9). הם גם מאמינים כי הם הראשונים שיפוטרו בתקופת צמצומים יחסית לקבוצת הביקורת (גרף 10).
5. עם זאת, שלא כמו האנשים עם מוגבלות, הם מאמינים כי השכלה אקדמית מקנה להם יתרון בעבודה (גרף 11), וזאת באופן דומה לנשים החרדיות.

הקבוצה האחרונה שאליה נתייחס להלן היא אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות. הממצאים מראים כי חברי קבוצה זו חווים הדרה בהיבטים רבים, אך לא בכולם, כפי שיתואר להלן.

אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות חווה את עצמה כמודרת בתחומים הבאים:

1. בדומה לאוכלוסיות האחרות שנבחנו, גם בעלי המוגבלויות חשים כי במדינת ישראל לא מוענקת להם הזדמנות שווה לזו שניתנת לאחרים יחסית לקבוצת הביקורת (גרף 1).
2. הם תופסים את קורות חייהם כאטרקטיביים מעט פחות בשל היותם בעלי מוגבלות (גרף 2). ממצא זה ככל הנראה נובע מהעובדה שברוב המקרים לא ניתן ללמוד מתוך קורות החיים על מוגבלותו של אדם. בדומה לגברים חרדים, הם חשים כי מעסיקים לא מזמינים אנשים עם מוגבלות לראיונות עבודה בשל היותם בעלי מוגבלות (גרף 3). הם גם מאמינים כי תחומי העיסוק הפתוחים בפניהם מצומצמים יחסית לקבוצת הביקורת (גרף 4).
3. בנוגע להשתלבות בעבודה לאחר הקליטה, הם חשים כי נאלצו להתפשר לגבי מקום עבודתם (גרף 5), וזאת בדומה לגברים החרדים. לעומת זאת, הם לא מאמינים כי רק בעלי מוגבלויות אחרים רוצים באמת לעבוד איתם (גרף 6), אבל הם כן מאמינים שהם מרוויחים משכורת נמוכה יותר יחסית לקבוצת הביקורת (גרף 7). אל המסקנות בנוגע לשכר יש להתייחס בזהירות, שכן חוק שכר מינימום מאפשר למעסיק שמעסיק אדם עם מוגבלות לשלם לו שכר מופחת אם הוא עובד פחות באופן מהותי.

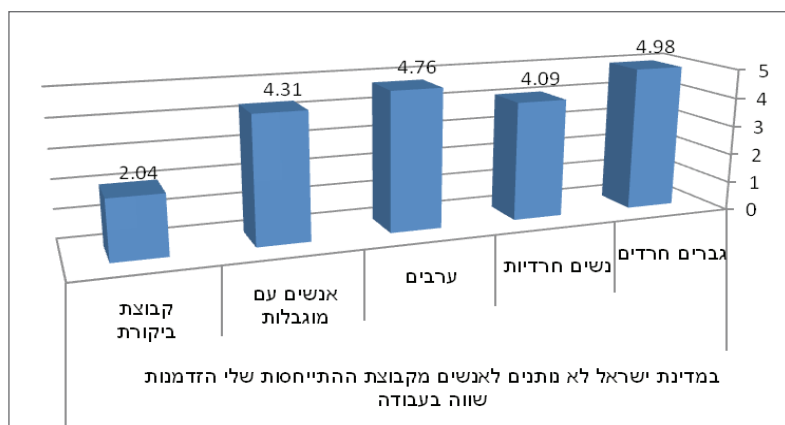
4. בנוגע לאפשרויות לקידום ולהתפתחות מקצועית, הם מאמינים במידה רבה יחסית לקבוצת הביקורת ולנשים החרדיות כי הסיכוי של אנשים עם מוגבלות לכהן בתפקיד ניהולי הוא נמוך מזה של אחרים (גרף 8), וכן שמספר האנשים עם מוגבלות שנמצאים בתפקידים "יוקרתיים" הוא קטן (גרף 9). הם גם חשים, בדומה לגברים החרדים, כי כאשר מצמצמים את כוח האדם, הם יהיו הראשונים שיפוטרו (גרף 10). רק הערבים גבוהים מהם בהיבט זה, ובמידה ניכרת.
5. לבסוף, היתרון בעבודה שהם מייחסים להשכלה האקדמית (גרף 11) נמוך מזה שמייחסות לה כל שאר הקבוצות שנבחנו. בנוגע לכלל הקבוצות, היבט זה מראה כי השכלה אקדמית, על פי תפיסת המשתתפים, מהווה יתרון משמעותי – אם כי לא מספיק – להתקדמות ולשילוב.

גרפים

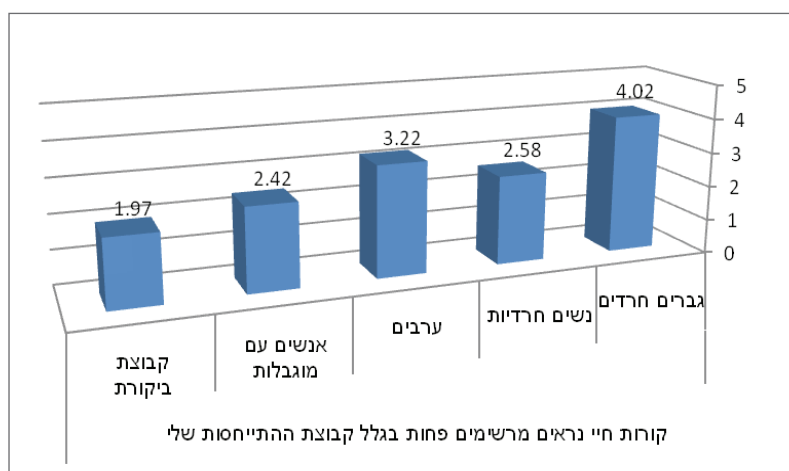
חשוב לציין כי בכל השאלות והגרפים נע סולם התשובות בין 1 ל-6, כאשר 1 מציין את הרמה הנמוכה ביותר ו-6 את הרמה הגבוהה ביותר.

כללי

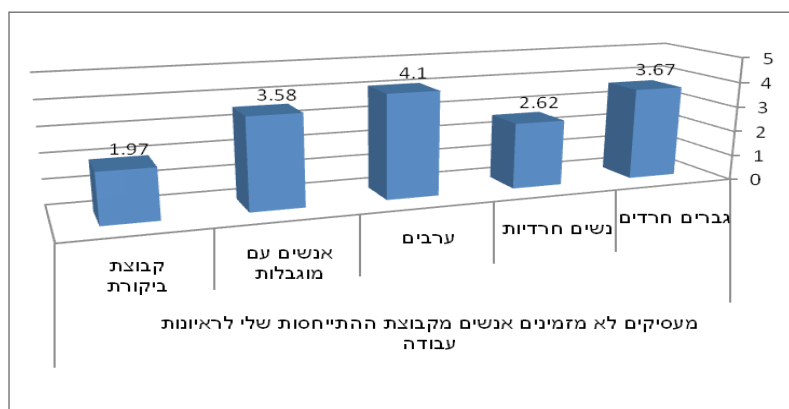
גרף מס' 1: ממוצע תפיסות בנוגע להזדמנות לתעסוקה במדינת ישראל



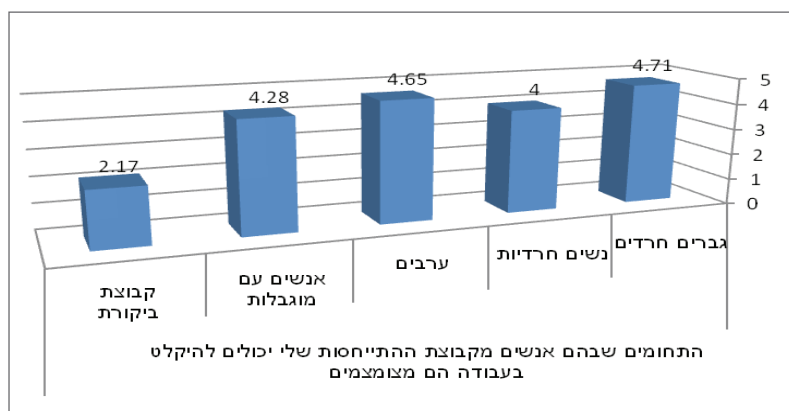
גרף מס' 2: ממוצע תפיסות לגבי אטרקטיביות בקבלה לעבודה (קורות חיים)



גרף מס' 3: ממוצע תפיסות לגבי הזמנה לראיונות עבודה

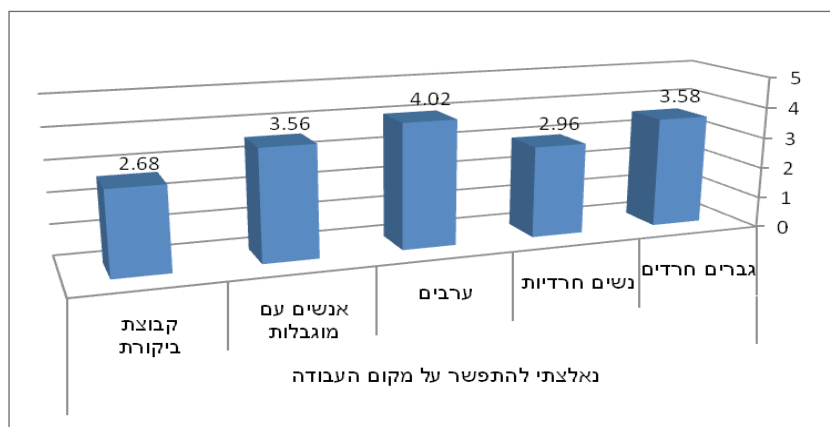


גרף מס' 4: ממוצע תפיסות לגבי מגוון עיסוקים פוטנציאלי (רחב/צר)

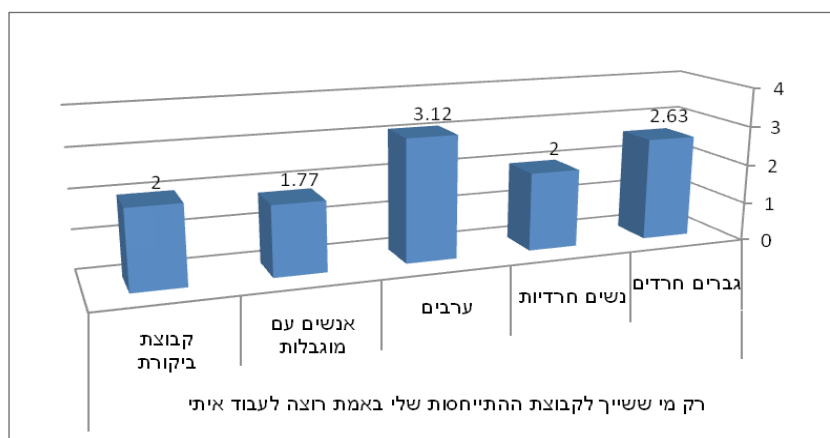


השתלבות בתוך הארגון לאחר קליטה

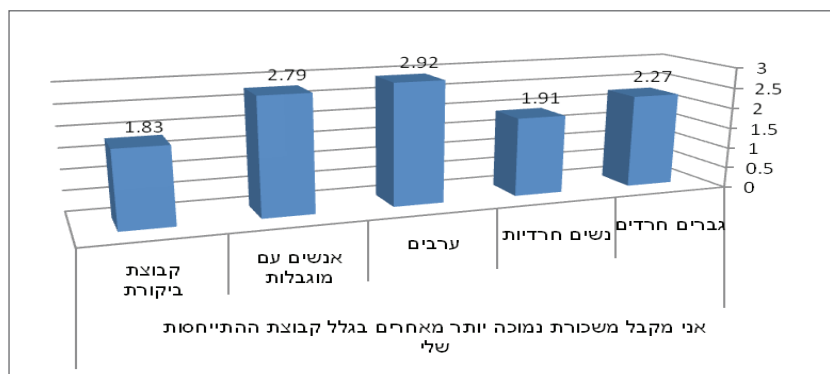
גרף מס' 5: ממוצע תפיסות בנוגע לצורך להתפשר על מקום העבודה



גרף מס' 6: ממוצע תפיסות לגבי רצונם של העמיתים בעבודה משותפת

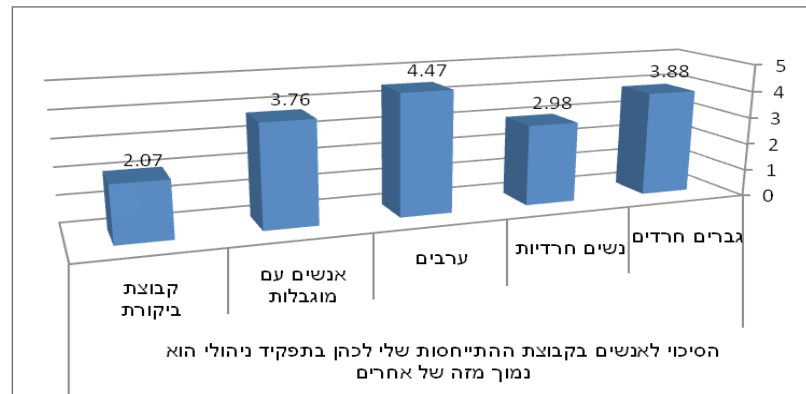


גרף מס' 7: ממוצע תפיסות לגבי גובה השכר יחסית לקבוצות אחרות

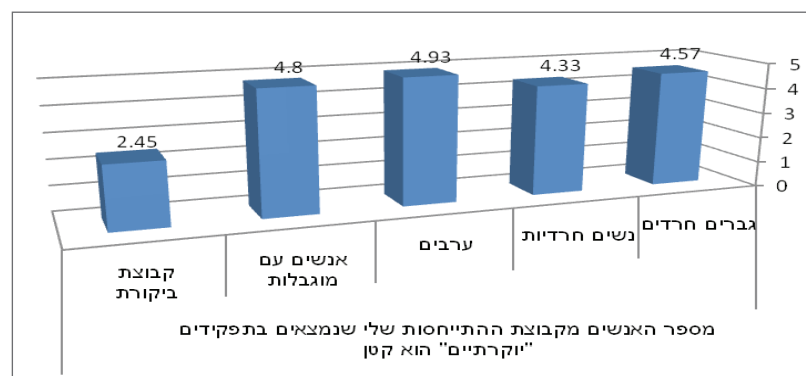


קידום והתפתחות מקצועית בעבודה

גרף מס' 8: ממוצע תפיסות לגבי הסיכוי לכהן בתפקיד ניהולי

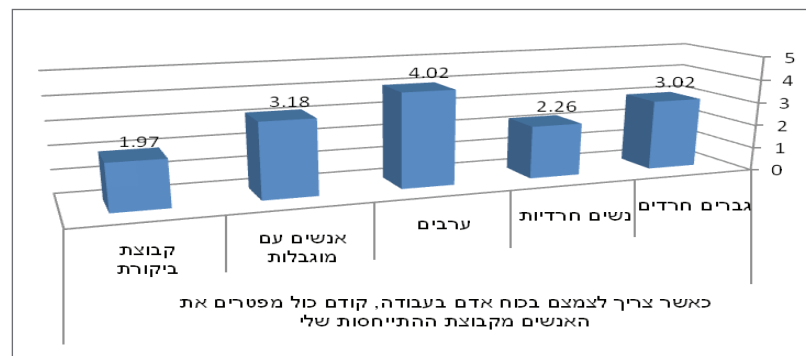


גרף מס' 9: ממוצע תפיסות לגבי הימצאות בתפקידים "יוקרתיים"



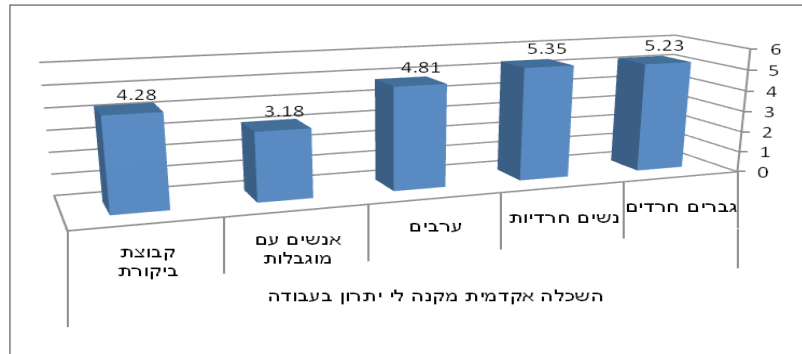
יוזמת סיום עבודה על ידי ההנהלה

גרף מס' 10: ממוצע תפיסות לגבי הסיכוי להישאר בעבודה בתקופת צמצומים



תפיסת חשיבות ההשכלה בהתפתחות המקצועית

גרף מס' 11: ממוצע תפיסות לגבי ההשכלה כמאפשרת התקדמות בעבודה



הממצאים שעלו מהשאלונים של האנשים עם מוגבלות

דו"ח אונו 2010 בודק כאמור את ההדרה של שלוש קבוצות: ערבים, חרדים ואנשים עם מוגבלות. בעוד שהתייחסות לשתי הקבוצות הראשונות ראינו כבר בדו"ח 2009, הרי שהאנשים עם מוגבלות זוכים להתייחסות ראשונה במסגרת המחקר הנוכחי, ולפיכך יובא להלן פירוט נפרד של הממצאים ביחס לקבוצה זו.

במהלך המחקר פנינו אל סטודנטים עם מוגבלות שנמצאים בעיצומם של לימודים אקדמיים ובדקנו את עמדותיהם לגבי השתלבותם בשוק העבודה. באופן גורף, הנשאלים הביעו הסכמה לכך שבמדינת ישראל לא נותנים לאנשים עם מוגבלות הזדמנות שווה בתעסוקה. ההסכמה להיגד כה טעון, שמשקפת באופן ברור תחושה של הדרה על רקע של מוגבלות, הובילה אותנו לחקור לעומק העניין. ראשית בדקנו את התרומה של רכישת ההשכלה לתחושת ההדרה, מתוך הנחה שקיים קשר בין רכישת השכלה אקדמית לפתיחת צוהר שמאפשר השתלבות בתעסוקה מגוונת. שאלנו את הנבדקים האם לדעתם השכלה אקדמית מקנה להם יתרון בעבודה, ועל כך נענינו באי-הסכמה. מאחר שהנבדקים אינם מייחסים להשכלה האקדמית יתרון בעבודה, לא ניתן לקשר את הנגישות להשכלה גבוהה (או היעדרה) לתחושה של הדרה בתעסוקה. בהיעדר פרמטר "חיצוני" שמשפיע על תחושת ההדרה, כדוגמת השכלה אקדמית, בדקנו מגוון של פרמטרים שקשורים להשתלבות בשוק העבודה, כדי לנסות לבודד את אותם פרמטרים שמשפיעים על תחושת ההדרה בקרב האנשים עם מוגבלות.

תחושת ההדרה בתעסוקה נבחנה באמצעות בדיקת עמדות הנבדקים בנוגע לשלבים השונים של תהליך ההשתלבות במקום עבודה: החל מהקבלה לעבודה, דרך השתלבות וקידום במקום העבודה וכלה באפשרות לפיטורים.

נושא הקבלה לעבודה נבדק על פי שלושה פרמטרים. הראשון עסק בקורות חיים. הנבדקים הביעו אי-הסכמה כשנשאלו האם לדעתם קורות החיים שלהם נראים טוב פחות בגלל המוגבלות. יתכן שניתן לזקוף זאת לעובדה שבמרבית המקרים המוגבלות אינה משתקפת בקורות החיים. הפרמטר השני התמקד בהזמנה לראיונות עבודה. להיגד "מעסיקים לא מזמנים אנשים עם מוגבלות לראיונות עבודה" ראינו מידת הסכמה נמוכה מאוד. הפרמטר השלישי בקטגוריה זו היה הפוטנציאל לעסוק במגוון תחומים. השאלה "האם התחומים שבהם אנשים עם מוגבלות יכולים להיקלט בעבודה הם מצומצמים?" הניבה מהנבדקים עם מוגבלות מידה נמוכה של הסכמה.

אי לכך, ניתן לומר שלתפיסתם של הנבדקים, המוגבלות שלהם לא עומדת בדרכם כאשר נבחנים קורות החיים שלהם. לעומת זאת, הנבדקים הביעו תחושה מסוימת של הדרה ביחס לזימון לראיונות עבודה ולמגוון התחומים שבהם באפשרותם לעסוק. באופן טבעי, העלינו בשלב הבא את נושא ההשתלבות בתוך הארגון לאחר שכבר נקלטו במקום העבודה. תפיסות בנוגע לצורך להתפשר על מקום העבודה נבחנו על פי התגובה של הנבדקים להיגד "נאלצתי להתפשר על מקום העבודה". התשובות הראו מידת הסכמה נמוכה מאוד, דבר שמעיד על תחושה מסוימת של הדרה. יתכן שניתן לייחס זאת למידת הנגישות שקיימת במקומות העבודה. סביר להניח למשל שאדם שמתנייד בכיסא גלגלים ייאלץ להתפשר על מקום עבודה שביכולתו להגיע אליו ולנוע בתוכו בחופשיות, גם אם במקום זה מוצעת לאותו אדם משרה שאינה מאפשרת לו למצות את כישוריו. תחושת ההדרה מקבלת ביטוי מסוים גם בסוגיית השכר. ההיגד "אני מקבל משכורת נמוכה ביחס לאחרים בגלל המוגבלות שלי" גרר אי-הסכמה, אם כי מסויגת. כאן יש להביא בחשבון את התקנה שעוסקת בשכר מינימום מותאם ומלכתחילה מאפשרת למעסיקים לשלם פחות לאנשים עם מוגבלות. לעומת זאת, בשאלה לגבי עבודת צוות, השתנתה התמונה. הנבדקים הביעו מידה גבוהה של אי-הסכמה לכך שרק אנשים עם מוגבלות ירצו לעבוד איתם. אופטימיות זו ניתן לשייך, בין השאר, לניסיון החיים החיובי שהיה לנבדקים בשילובם בחברה "רגילה" עם אנשים ללא מוגבלות, כאשר הראיה העכשווית לכך היא השתלבותם במוסדות להשכלה גבוהה. בסיכומי של נושא ההשתלבות בתוך הארגון ניתן לומר כי בעוד שהנבדקים חווים תחושה של צורך להתפשר על מקום העבודה ותחושה מסוימת של הדרה שמתייחסת לכושר ההשתכרות שלהם, הרי שבנוגע לעבודת צוות הם אינם חווים כלל אותה תחושה של הדרה.

הנושא של קידום בעבודה והתפתחות מקצועית נבחן על ידי בדיקת התפיסות של הנבדקים לגבי הסיכוי שלהם לעבוד בתפקיד ניהולי. הנבדקים הביעו מידת הסכמה נמוכה מאוד כאשר התבקשו להגיב להיגד "הסיכוי שיש לאנשים עם מוגבלות לעסוק בתפקיד ניהולי הוא נמוך מזה של אחרים". משמע, הנבדקים לא בהכרח תופסים את המוגבלות שלהם כמחסום בדרך לתפקיד ניהולי. עם זאת, ראינו מידת הסכמה גבוהה לכך שלדעתם מספר האנשים עם מוגבלות שמחזיקים בתפקידים "יוקרתיים" הוא נמוך. כיצד ניתן להסביר פער זה? האם הנבדקים רואים את עצמם כבעלי סיכוי לכהן בתפקידי ניהול, או לא? הסבר אפשרי לפער הוא שניתן שהנשאלים רואים את עצמם כממלאים תפקיד ניהולי רק כאשר מדובר על דרגים נמוכים. ברגע שמדובר על תפקידי ניהול בכירים, שהם המקבילה לתפקידים היוקרתיים שעליהם שאלנו, משתנה התמונה ותחושת ההדרה מקבלת ביטוי משמעותי.

לבסוף שאלנו לגבי יוזמת סיום עבודה על ידי ההנהלה. הנבדקים הגיבו בהסכמה להיגד "כאשר צריך לצמצם בכוח אדם, המהלך הראשון הוא פיטורים של אנשים עם מוגבלות". מכאן עולה כי תחושת ההדרה מלווה את הנבדקים בתפיסתם לגבי הסיכוי לשמור על מקום העבודה בתקופת צמצומים.

ג.1. סיכום הראיונות עם המעסיקים

במסגרת עבודת המחקר על דו"ח אונו 2010 התקיימו ראיונות עם מעסיקים בתחומים המקצועיים הנבחרים משלושת המגזרים הבאים:

המגזר הציבורי: משרדי ממשלה, המגזר השלישי – עמותות להשמתם של בעלי מוגבלות בעבודה.

מקצועות הבריאות: בתי חולים.

המגזר העסקי: מפעלי היי-טק מרכזיים בישראל.

בכל אחד מהתחומים הנחקרים נערכו הראיונות עם האחראים הישירים לגיוס כוח אדם, מנהלי משאבי אנוש, מנהלי עמותות ואחראים להשמת כוח אדם.

שמות המעסיקים והמרוויינים הינם חסויים ומצויים ברשות הצוות המחקרי של הקריה האקדמית אונו.

להלן נביא את עיקרי הדברים שעלו מהראיונות עם המעסיקים, לפי החלוקה לתחומי המקצועות הנחקרים. בכל תחום נבחנו מספר שאלות מרכזיות באשר להעסקת קבוצות מודרות:

- א. מהי תמונת המצב מבחינת כלל השוק בכל הקשור להעסקת קבוצות מודרות בתחום?
- ב. מהי העמדה כיום כלפי קבוצות מודרות בעבודה, בחתך קבוצתי: ערבים/חרדים/אנשים עם מוגבלות?
- ג. האם לדעת המעסיקים מעוניינות אוכלוסיות מודרות להשתלב בתחום?
- ד. מהן הסיבות לתמונת המצב מבחינת האוכלוסיות המודרות בתחום הנחקר?
- ה. מה לדעת המעסיקים ניתן לעשות כדי לשפר את המצב?

המגזר הציבורי

בניתוח המגזר הציבורי נבחנה העסקתן של קבוצות מודרות במשרדי הממשלה. כמו כן התבסס הניתוח על ניסיון של עמותות שפועלות לקידום ולהשמה של הקבוצות המודרות שנבדקו השנה במסגרת הדו"ח.

תמונת מצב

ממצאי דו"ח אונו 2010 עולה כי החלטות הממשלה לגבי קידום קבוצות מודרות משפיעות באופן ישיר על היקף העסקתן של הקבוצות הללו. אולם היו מרוויינים שהעריכו כי דווקא בשל הקשחת המדיניות הכלכלית של ממשלות ישראל והקיצוץ בקצבאות, נוצרה בשוק העבודה בישראל נוכחות של אוכלוסיות שקודם לכן לא השתתפו בו. כך למשל, נשמעה העמדה כי "הקשחה של נושא הקצבאות בדגש על חרדים הביאה לשינוי". יצוין כי לעיתים נתפסה ההחלטה לשלב אוכלוסיות מודרות כהחלטה פוליטית שלא מחייבת את הדרגים הכפופים. המרוויינים סברו כי החלטה "פוליטית" זו תקפה גם לדרגות ניהול בכירות: "ישנה החלטת ממשלה 'לצבוע' משרות לאוכלוסייה הערבית גם ברמות הגבוהות, מנכ"לים ומעלה".

שילובם של ערבים: עלתה טענה של חוסר התאמה בין הרצון הממשלתי לשלב קבוצות מודרות לבין איכות ביצוע התפקידים בפועל. ביתר פירוט, נטען כי "אין מתאם בין רמת השכלתם לרמת התפקיד שהם מבצעים" ולכן "קיים פער בין המעמד התקשורתי-ציבורי של תביעתם של אזרחי ישראל הערבים לבין איכותם בפועל". אי-הנחת מהפער בין העמדה הממשלתית לבין ביצוע התפקיד בפועל בוטאה בראיונות: "יש קושי לגייס אנשים מתאימים מהמגזר. ארגוני ערבים עושים רעש, אך לא מביאים תוצאות מספקות".

העסקת אנשים עם מוגבלות: מעסיקים במגזר הציבורי טענו בראיונות איתם כי הם נזהרים לא לשאול על מוגבלות זו או אחרת בעת תחילת בדיקת אפשרות העסקה, ולכן הדרך היחידה ללמוד על כך היא באמצעות הראיונות האישיים, פנים מול פנים, לפני ההעסקה. נבחרו ציבור מהווים מודל בעייתי בהקשר זה: "אותם חברי כנסת שלוקחים עוזרים פרלמנטריים יפים ויפות ולא משלבים בעלי צרכים מיוחדים". אי-העסקתם של אנשים עם מוגבלות מקרינה לדברי המעסיקים על הרוח הכללית במשרדי הממשלה. התפיסה היא כי למרות זאת, ובשל החובה לשלב עובדים כאלה במגזר הציבורי, נעשה מאמץ, לעיתים גם על חשבון איכות המועמד/ת: "לפעמים מועמדים ממש לא מתאימים לרמה הנדרשת, אבל מתפשרים ברבים מהמקרים".

מנהלי עמותות שפועלים להשמה בעבודה של אנשים בעלי מוגבלות, טוענים כי דווקא מערכת ההשכלה הישראלית, שמניחה את התשתית למקצועות האיכות, מהווה בישראל מחסום בלתי עביר לבעלי מוגבלות. לטענתם, הבעיה טמונה בכך שהמקום שצריך להכשיר את עתודת כוח האדם לשוק התעסוקה חסום, שכן "מראש לקווי ראייה, עיוורים ולקווי למידה קשים לא יכולים לעבור את מחסום הבחינה הפסיכומטרית".

בנוסף לכך, התפיסה הבסיסית אצל מעסיקים בכל הקשור לשילובם של אנשים עם מוגבלות במגזר הציבורי היא שגויה. מי שפועל להשמתם של עובדים עם מוגבלות במגזר הציבורי מעיד: "רואים אותנו, את אלה שמקבלים קצבת נכות, כחסרי פוטנציאל להעסקה". בנוסף צוין הקושי האובייקטיבי לפטר אדם עם מוגבלות במקרה של צמצומים והתייעלות: "הפחד להעסיק אותנו הוא גם מפני החשש שבמקרה של צמצומים ופיטורים יש קושי לפטר נכה. אז המעסיק נראה רע כלפי התקשורת והציבור". בעיה נוספת שהמעסיקים סבורים שעליהם להתמודד איתה היא בעיית הנגישות: "מה שקורה הוא שמתאימים את הנכה לעבודה, במקום ההיפך". כישלון זה הוא גם "כישלון מוחלט של רשויות השיקום".

העסקתם של אנשים עם מוגבלות נופלת גם על מסד של דעות קדומות של מעסיקים: "מעסיקים מרגישים שיהיה לנכה קושי לעבוד בצוות, היות שנדרשים לעובדים גם כישורים חברתיים". כך יוצא ש"נכה בישראל צריך להתגבר על שורה של דעות קדומות". מנהלי עמותות שעוסקים בהשמת אנשים עם מוגבלות בעבודה מתארים תהליך ארוך שהאדם עם המוגבלות נדרש לעבור לפני כניסתו לשוק: "הוא צריך לעבור תהליך של השתחררות מהאופן שבו הוא תופס את עצמו כנכה וכמוגבל, ואחר כך להתמודד עם קושי כפול: פעם אחת בקבלה לעבודה, ופעם שנייה במציאת תעסוקה הולמת".

גם התפיסה השגורה בקרב מעסיקים, שלפיה נכה צריך להגיד תודה על כך שהתקבל לעבודה, היא בעייתית. לפי התפיסה הרווחת, "הקושי העיקרי הוא אי-קידום של בעלי מוגבלויות במקום העבודה" וכך יוצא "שאנשים עובדים בעבודות שפחותות מכישוריהם". התוצאות לא מאחרות להגיע ורבים מדווחים כי "אחוז גבוה מסתובב במקומות תעסוקה עם תחושת אפליה". בהתאם לכך, הסיכוי של אנשים עם מוגבלות להגיע לדרגת ניהול נתפס כקלוש.

לעיתים מביעים המעסיקים רתיעה ישירה מהעסקת אנשים עם מוגבלות: "מעסיק שאין לו מודעות, חושב, מה אני צריך את ה'יתק הפלילי' הזה על עצמי? לכן צריך לתת לו מוטיבציה להעסיק. צריך לתת לו בונוס. ברור שחוק שוויון הזדמנויות בתעסוקה לא מיושם, אלא רק על ידי אנשים שאכפת להם".

למרות שתמונת המצב במגזר הציבורי בכל הנוגע להעסקת אנשים עם מוגבלות דורשת תיקון, הרי שעם לפחות ניתן לאכוף את החוק. לעומת זאת, בשוק החופשי יש בעיה קשה יותר לאנשים עם מוגבלות ונותנים להם "לארוז שקיות ניילון ללא שכר".

העמדה העכשווית כלפי קבוצות מודרות בחתך קבוצתי

ערבים: בשל החלטת ממשלה יש מאמץ לשלבם ולהצליח להגיע למטרה שנקבעה, שהיא לכל הפחות 10% מכלל העובדים בשנת 2012. "לגבי ערבים, ובכלל זה נוצרים, מוסלמים, דרוזים וצירקסים, מאחר שיש החלטת ממשלה, מנסים לשלבם". הגיוס הוא בדרך כלל של אוכלוסייה אקדמית, ושיעור הערבים המועסקים בשירות המדינה עומד היום על 6.7%. "מספר זה עולה ויורד, ונובע בדרך כלל מזה שלא מצליחים לאייש משרות בעובדים מתאימים. זאת למרות שבמגזר הציבורי מפרסמים מכרזים שוויוניים באופן פומבי בעיתונות בערבית, באינטרנט ובעיתונים ישראלים".

חרדים: העמדה הרווחת כלפי החרדים נשענת על ההיסטוריה התעסוקתית שלהם, שלפיה "הרשינו להם לא לעבוד. המדינה תמכה ותמכה וגרמה לזה שלא יבואו לעבוד. עדיף היה להם ללכת לישיבה. אם היו בולמים את התופעה בשנות השמונים, זה היה היום אחרת". להערכת מעסיקים במגזר הציבורי, עליית רמת החיים של החרדים והנטל הכלכלי שנפל עליהם שימשו כזרז לרצונם לקחת חלק בשוק התעסוקה, שכן "כדי לקיים רמת חיים זו צריך עוד כסף". לתפיסת המעסיקים, "ההנהגה החרדית, בניגוד לשנים עברו, החלה להיות מעורבת". המערכת הציבורית נרתמה לספק פתרונות לגבי העסקתן של נשים חרדיות וערביות: "לגבי נשים חרדיות וערביות נעשית עבודה, בדגש על משרדי ממשלה, בשירות הציבורי, וזאת מתוך כוונה לתת תנאים כמה שיותר טובים לעבודת האישה, ובכלל זה הסעות ופתרונות של בתי ילדים". לפי אנשי המגזר הציבורי שהשתתפו במחקר, האוכלוסייה החרדית שמועסקת במגזר הציבורי זוכה לסובלנות תעסוקתית שבאה לידי ביטוי במציאת פתרונות מתאימים ותהליכי הכשרה הולמים. הדדיות זו גם מניבה תוצאות: "אותם חרדים הם עובדים מצוינים, לעילא ולעילא".

העסקת אנשים עם מוגבלות: מעסיקים במגזר הציבורי העידו על רצון עמוק וכן לשלבם: "יש נכונות גדולה מאוד וההנהלה מנסה להעמיד אמצעים טכנולוגיים כדי לאפשר לאנשים עם מוגבלות לעבוד הן בפן של הנגישות והן מבחינת האפשרות שלהם לתת שירות"; גם כשמקבלים אדם עם מוגבלות ותפוקה קטנה מצידו, מקדישים לכך תקנים והמשרד סופג זאת". במקרה של נכות צה"לית "רנישים קצת יותר ומשתדלים לשמור על חוק השיקום". גם במקרה של צמצומים ופיטורים, "אם חייבים לפטר, אז עוברים פרוצדורה עד אנך השיקום ומשתדלים לא לפטר עובדים עד שהם מוצאים את מקומם". בשירות הציבורי משתדלים להימנע מהבחנה בין לקות גופנית ללקות נפשית ומאי-שוויון בין סוגי המוגבלויות: "להתייחס אליו כאל אחד בלי מוגבלות. גם אם אושפז, מסייעים בידו".

האם אוכלוסיות מודרות מעוניינות להשתלב בתחום?

מעסיקים במגזר הציבורי הטילו ספק ברצונם של ערבים וחרדים להשתלב בתפקידים ציבוריים. הסבר אחד שניתן לתופעה זו הוא הסבר אידיאולוגי: "לערבים יש חסם פסיכולוגי להשתלב במגזר הציבורי" ובאשר לחרדים "יש בעיה של חוסר רצון שלהם להשתלב במשרדי הממשלה, כאילו מדובר בהזדהות עם המדינה הציונית".

גם פערים תרבותיים בין העולם החילוני לעולם החרדי צוינו כאחת הסיבות האפשריות לאי-רצונם של החרדים להשתלב בשירות הציבורי: "מבחינה תרבותית, חרדי שמדבר עם אישה במעלית או יושב באותו חדר עם אישה, אלה פערים בלתי ניתנים לנישור". שילובם כיום נתפס כתוצאה של אינטרס כלכלי-פרנסתי של האוכלוסייה החרדית. האינטרס הכלכלי בא לידי ביטוי בהערכת המרואיינים כי אילולא קיבלו החרדים קצבאות לאורך השנים, "היו נוכחותם והשתלבותם בשירות הממשלתי גדולות אף יותר".

הסיבות להדרה

יצוין כי גם השנה נתקלנו בראיונות לא פעם בהכללות ובהטחת אשמה בקבוצה המודרת, כאילו גם עליה כקבוצה מוטלת האחריות לאי-שילובה בשוק התעסוקה.

חרדים: יציאתם לשוק העבודה נתפסת כמונעת על ידי אינטרס כלכלי: "כדי לקיים רמת חיים צריך עוד כסף, בוודאי במשפחות ברוכות ילדים"; "הם החליטו שצריך להסתגל".

ערבים: לדברי המעסיקים, חסמים גיאוגרפיים ותרבותיים מונעים את העסקתם של ערבים: "יש חסם פריפריאלי. רובם גרים בכפרים בגליל ובנגב ומרוחקים מהמרכז. גם משרדי ממשלה מרוכזים בערים הגדולות". באשר לחסם התרבותי, נאמר כי "נשים רוצות פחות לעבוד ולצאת החוצה"⁴³. היציאה לעבודה נתפסת כלא שוויונית משום שרמת הציפיות של המועסקים הערבים הפוטנציאליים אינה ריאלית: "הערבי מסתכל על הצמרת ולכן תחושת הקיפוח. יש אוכלוסייה משכילה בצפון, ובצפון יש באמת יציבות תעסוקתית. זה לא המצב במרכז ובירושלים. להגיע לאזורים הללו זה קשה, למרות שמסייעים בשכר דירה ומשתתפים בנסיעות לביקורים בכפר". בשירות הציבורי סבורים כי נעשה מאמץ אמיתי לשלב את האוכלוסייה הערבית ו"כשלא מצליחים לאייש משרה, נמצאים בקשר עם מועמדים ערבים פוטנציאליים ואפילו משאירים משרות פתוחות".

אנשים עם מוגבלות: אי-העסקתם מיוחסת להיעדר הסברה בנוגע לנחיצות שבהעסקת אוכלוסייה זו: "בארץ לא עושים מספיק הסברה, שיווק והטמעה. אין ספק שבשנות החמישים והשישים הוטמעו בנו ערכים של שילוב. עדיין יש מחסום, גם של מעסיקים וגם של שאר האוכלוסייה, בפני בעלי מוגבלות: האם יישב לידי אדם עם מחלת נפש, נכה או מוגבל?"

מה ניתן לעשות?

בממצאים שנאספו במסגרת דו"ח אונו 2010 חזרה והובלטה חשיבות הנראות הציבורית שבהעסקתן של אוכלוסיות מודרות. חלק מהמרואיינים העיד כי הניסיון בחוץ לארץ מלמד שנראות תעסוקתית של אוכלוסייה מודרת תורמת מאוד לחינוכו של שוק העבודה. כך למשל, "בכל מרכז שיש בו מועמד ערבי, יהיה חייב לשבת נציג ציבור או משיב שגם הוא ערבי, כך שהצדק ייראה ולא רק ייעשה". המרואיינים התייחסו גם לחשיבות שבהעסקת אנשים עם מוגבלות: "כמו בחוץ לארץ, ששם קבלנים גדולים שזוכים בחוזים ממשלתיים מחויבים להעסיק נכים בעבודתם השוטפת, כך צריך להיות גם כאן. כל זאת לצד הנגישות המתאפשרת בכל מקום, מה שמחייב אותנו בישראל לפעול כך". המרואיינים סברו שצריך לשלב אנשים עם מוגבלות גם במשרות איכות, שכן "חלק מהתרבות שיש לשנות הוא התפיסה התעסוקתית כלפיהם, להראות שגם הם מסוגלים".

43 ראו בדו"ח אונו 2009, בעמ' 29, מחקרו של ד"ר יוסף ג' בארין על הטענה כי רק 16% מהנשים הערביות יוצאות לעבודה, וזאת מסיבות מסורתיות.

בפרק זה נאיר את ההערות החשובות שעולות מהראיונות עם מעסיקים באשר לשילובן של קבוצות מודרות במקצועות הבריאות, בדגש על בתי חולים מרכזיים בישראל. בדיקת מוסד ציבורי כבית חולים מאפשרת לבחון כיצד מתיישבת החובה לתת שירות מקצועי ואחראי עם מחויבותו של המוסד כגוף ציבורי לפלורליזם תעסוקתי.

תמונת מצב

בראיונות עומק התייחסו מנהלי משאבי אנוש לכפיית העסקת אוכלוסיות מודרות באמצעות חקיקה, והביעו את עמדתם כי "הממשלה יכולה לחוקק בפועל חוק כזה, אולם היישום קשה". בדומה נאמר כי "הממשלה מנסה לכפות משהו שאינו מעשי". יחד עם זאת, המנהלים מודעים ליתרון שיש לגוף ציבורי בהעסקת אוכלוסיות מודרות: "בגוף ענק כמו בית חולים יש יכולת להעסיק את האנשים האלה בתפקידים שבהם דווקא יש להם יתרון". בסך הכול קיימת מודעות לחשיבות העסקתם: "בארגונים גדולים די מודעים לנושא". אף על פי כן, אין להסיק מכך שהאוכלוסיות המודרות נתפסות כמועמדות פוטנציאליות לתפקידים יוקרתיים. איכות העבודות המוצעות להן משתמעת מההערה כי "עובדים רגילים לא יסכימו לבצע תפקידים כאלה".

לדברי מנהלי משאבי האנוש, העובדה שבתי חולים נדרשים להעניק את שירותי הבריאות הטובים ביותר מחייבת הקפדה על איכות כוח האדם, ולעיתים קשה לשלב בין דרישה זו לבין הכוונה לשלב אוכלוסיות מודרות. לדבריהם, "בית החולים בררני מאוד בגיוס עובדים. בית החולים לא יכול גם להיות פילנתרופ וגם לספק את שירותי הבריאות הטובים ביותר. אנו משתדלים לתת את השירות הכי טוב, כי מדובר בבריאות. חשוב מאוד שתהליך קבלת ההחלטות יהיה ענייני וספציפי כאשר מחליטים את מי לקלוט לעבודה ואת מי לא". יחד עם זאת, מנהלים רואים את בית החולים כארגון חברתי: "זו צריכה להיות זכות לכל ארגון במדינת ישראל לקלוט עובדים כאלה במסגרת תרומה לקהילה". הקליטה לעבודה כפעולה חברתית צריכה להתבצע תוך תיאום בין נותני השירות לבין המגזר שמקבל את השירות, שכן "ברגע שנותן השירות בא מתוך הקהילה המקבלת, הוא נותן שירות טוב יותר". העמדה שלפיה קיימת נטייה להתאים את האוכלוסייה המודרת לעבודה מול קהל זה שמקבל את השירות הוצגה גם בדו"ח אונו 2009. לפי עמדה זו, מוטב שערבים ישרתו ערבים וחרדים ישרתו חרדים. לכן גם "ככל שבית החולים פריפריאלי יותר, כך נמצא שם יותר ערבים, דרוזים וצ'רקסים".

העמדה כלפי קבוצות מודרות בחתך קבוצתי

באופן כללי ניתן לראות ששילובם של ערבים במקצועות הבריאות בולט מאוד. בראיונות בלטה הערכה מקצועית רבה לאיכות עבודתם. על חרדים קשה לומר כי השתלבו בתחום מקצועות הבריאות, למעט עבודתם של אלה שנמצאים בבתי חולים במסגרת פעילותם בעמותות תמיכה ועזרה. המרואיינים הביעו את רצונם לפעול לשילובם בעבודה של אנשים בעלי מוגבלות ונשמעו עדויות לא מעטות שהמחישו את גודל המאמץ שעושים בתי חולים בתחום.

ערבים: העדויות היו כי "היום מעסיקים המון רופאים ורופאות ערבים והעסקתם היא מכל רחבי הארץ. יש ערבים מהצפון ובני מיעוטים נוספים". המנהלים הדגישו את איכות עבודתם: "ישנה אוכלוסייה של רופאים ערבים שעושים עבודה טובה מאוד וחלקם נמנים על הרופאים הטובים ביותר"; "גם מנתחים ערבים מהצפון הם מהטובים ביותר". במקצועות העזר הרפואיים בולטת נוכחותם של ערבים: "יש כמות נכבדה של אחים ורוקחים מהאוכלוסייה הערבית. רוב הרוקחים הערבים לומדים ונקלטים מהר בגלל קשיים וצורך".

חרדים: מספר החרדים המועסקים בבתי חולים נמוך במידה ניכרת ממספר הערבים. "במידה שחרדי פונה אלינו ורוצה לעבוד, יש גופים התנדבותיים כמו 'הגוש החרדי'". גם כאן עולה השיקול של מתן אפשרות לאוכלוסייה המודרת לשרת קהל מקרב אותה אוכלוסייה: "חרדים מהווים חלק נכבד משירות הלקוחות בעיקר במחוז ירושלים וקצת בחיפה ובבני ברק"; "יש כמות גדולה של עובדים חרדים בירושלים". לאחרונה צוינה יוזמתו של משרד המדע לשלב בבית החולים חרדים שלא התגייסו לצבא במסגרת שירות אזרחי בקהילה בהיקף של 20-40 שעות שבועיות. מנהלים הודו בראיונות כי "תפיסת העולם היא עדיין שהחרדים הם תחמנים ונגבים. היחס לחרדי בתחום הבריאות שלילי יותר ומסביר פנים פחות". גם המועסקים החרדים מרגישים ביחס זה: "דתיים, אחיות, או אנשי מנהלה חרדים מסתובבים עם תחושות של חוסר שוויון".

אנשים עם מוגבלות: מנהלים הביעו את רצונם להעסיק אנשים עם מוגבלות שסובלים מלקויות שונות. הם הביעו נכונות להתאים את מקום וסוג העבודה למוגבלותו של המועסק: "בית החולים מעסיק עיוורים במקום שבו הם יכולים לתפקד". כמו כן עלתה המגמה לשלב בין הרצון להעניק שירות מיטבי לבין הרצון להעסיק אוכלוסייה זו: "במידה שמגיע מישהו בעל מוגבלות, מועמדותו תיבחן על ידי גורמים מקצועיים. אנו נבחן בצורה אובייקטיבית אם ישנה מגבלה בהעסקתו. השמטה של קבוצה זו תתבצע לעיתים תוך שיתוף פעולה עם עמותות שפועלות להעסקתה". בכך מתגלה תופעה מעניינת, ובעייתית במידה מסוימת, של מיקור החוץ בהעסקת אנשים עם מוגבלות. התופעה מקבלת אישוש גם מדוברים אחרים: "זה נוח לבית החולים שעובדים כאלה לא מועסקים ישירות על ידו, אלא דרך גוף שמעסיקם ומשלבם"; "ישנה פעילות של עמותות כדי לקלוט אנשים עם מוגבלות".

מנהלי משאבי האנוש מסכימים כי קיימת תקרת זכוכית בכל הקשור לקידומה של אוכלוסייה זו: "למי שיש לקות למידה תיתכן בעיה בדרגים הבכירים, שם צריך יכולת ניהול"; "מבחינת תפקיד ניהולי אין בבית החולים מנהל בעל מוגבלות". הם אף הביעו חשש, שעולה גם במקומות נוספים בדו"ח הנוכחי, מהעסקתם של בעלי לקות נפשית: "אדם בלתי צפוי יחסיר ימי עבודה, ייעלם פתאום ויהיה נתון לקפריזות"; "באופן כללי תוצאות מחקר מסוים בנושא מעלות שמעסיקים מעדיפים עובדים בעלי עבר פלילי על פני כאלה עם עבר פסיכיאטרי".

האם אוכלוסיות מודרות מעוניינות להשתלב בתחום?

היות שערבים נוטים להשתלב בתחום מקצועות הבריאות ואנשים עם מוגבלות מועסקים בו באופן מלא או חלקי בהתאם למדיניות בית החולים, שאלה זו נבחנה על ידי המרואיינים בעיקר ביחס לאוכלוסייה החרדית. כאן עלתה שאלת רצונם של החרדים להשתלב: "חרדים לא פונים, אולי מחשש לעבודה במשמרות בשישי-שבת". המנהלים מניחים אפוא שהאמונה הדתית מתנגשת או עלולה להתנגש עם הדרישות המקצועיות. הם מניחים את הבעיה לפתחה של האוכלוסייה המודרת: "צריך לעודד אותם להגיש את מועמדותם לתפקידי מפתח. ברגע שהם לא עושים זאת, לא ניתן לקבלם". מושם דגש על כך שלא מדובר באפליה שמקורה בעצם הדתיות, שכן "20% מהרופאים הבכירים כאן הם דתיים, אך לא חרדים".

כפי שעלה גם בדו"ח אונו 2009, בלטה הערכתם של המנהלים כי מדובר באוכלוסייה לומדת ולכן בעלת יתרון: "אוכלוסייה זו היא בעלת יכולת שכלית, ואם יפנו יותר, נראה אותם עובדים כאן ובמקומות נוספים".

הסיבות להדרה

על פי המרואיינים, העסקתן של קבוצות מודרות עשויה להיתקל בשתי בעיות מרכזיות: הראשונה תקציבית והשנייה קשורה ליחסי ציבור ולתדמיתו של הארגון הרפואי. היות שארגון זה נשען על תקציבי מדינה, הרצון הטוב להעסיק קבוצות מודרות עלול להיתקל בבעיות תקנים ותקציב: "בית חולים ממשלתי מקבל תקציב ממשרדי ממשלה כקבוע בחוק התקציב, ואם לא עומדים בתקציב יש חריגות". בנוסף לכך, מגבלות התקציב מונעות מלפרסם את המשרות הפנויות במקומות שבהם מתגוררת אוכלוסייה מודרת, שכן "לפרסם שם זה לא מעשי". מכשול נוסף הוא ה"משפטיזציה" של הפרקטיקה הרפואית: "מה שמפחיד את בית החולים זו הרשלנות הרפואית. יש הרבה תביעות משפטיות ולכן נזהרים מלגייס נכים ובעלי מוגבלות. רוצים שהטיפול בקהל יהיה טוב". שיקול מהותי נוסף נוגע לתדמיתו של המוסד המעסיק. מצד אחד, תדמיתו של בית חולים שמעסיק קבוצות מודרות עלולה להיפגע: "תדמית יחסי ציבור חשובים לכולם, וייתכן שמפריע לארגונים לשים עובדים עם מוגבלות בקו הראשון, מה שיכול להרוס לארגון את תדמיתו". מצד שני, "יתכן שזה יתרון גדול שבו מצטייר הארגון ככזה שתורם לקהילה". השאלה התדמיתית היא אם כן "איך יתפסו הלקוחות אדם עם מוגבלות?" שכן "אולי אותו עובד יכול להפגיע". הפתרון האפשרי: "לפעמים עדיף לתת לעובדים אלה להתערות בארגון במקומות שבהם אין מגע עם קהל. למשל במערך הלוגיסטי, במחסני תרופות וצידוד. אין בעיה לגייס עובדים לעבוד במקומות האלה". יחד עם זאת, המרואיינים ציינו כי התפקוד בעבודה של העובדים ייבחן תמיד על פי מקצועיות תפקודם וללא קשר למקום שממנו באו או למוגבלותם: "גם נכה מאה אחוז אין בעיה לקדמו אם הוא מוכיח את עצמו ומבצע את עבודתו בצורה הטובה".

מה ניתן לעשות?

בתשובה לשאלה זו עלו מספר פתרונות תעסוקתיים, בעיקר לגבי אנשים עם מוגבלות. הפתרונות שהוצעו היו מתחום ההסברה והנראות הציבורית, כמו גם מתחום התמיכה מצד משרדי ממשלה ומעסיקים מרכזיים במשק.

פתרון חוקתי: יש לחוקק חוק שיחייב גוף ציבורי להעסיק אחוז מסוים מכלל העובדים, למשל שחצי אחוז מכוח האדם שלו יהיה אנשים עם מוגבלות". בנוסף עלה הצורך בכך ששילובם לא יהיה מטלה שתושט על המעסיק בלבד: "בעלי מוגבלות לא צריכים לבוא לבד; צריך שיהיה גוף שמלווה אותם, איש קשר מלווה או עובד סוציאלי"; "יש להקים פורומים משותפים של מעסיקים להטמעת הרעיון שכדאי להעסיק אנשים עם מוגבלות. זה תורם גם לעניין הרווח לעסק. יוזמה זו צריכה להיות בהובלתם של גופים ואישים מרכזיים במשק הישראלי. זה ייצור הסברה טובה יותר על ידי מפגש בין מעסיקים לאנשים עם מוגבלות והבהרת העובדה שאנשים כאלה יכולים לתרום. צריך להביא דוגמאות. כמו כן דרושה דוגמה אישית מצד הממשלה וקובעי מדיניות כדי לשנות השקפות אלו".

הגמשת תנאי ההעסקה: הועלתה הצעה שלפיה "מעסיק יידע שהוא לא צריך לפחד והוא יכול לחפש אדם עם מוגבלות כעובד, ואם הוא מתאים יעסיק אותו ואם הוא אינו מתאים הוא יוכל לפטר אותו ללא כל חשש".

תמריץ למעסיקים: לדברי המשתתפים בדו"ח, כאן נדרשת התערבותה של המדינה: "לא צריך לשלם פחות לאנשים עם מוגבלות בעבודה; המדינה יכולה להתערב ולהעניק תמריץ למעסיקים ולעודד אותם להעסיק. זה בכלל אינטרס ציבורי שהעובד יהיה מועסק".

שכר המינימום מנציח את הגישה שאפשר להעסיקם במחיר נמוך. כמו כן צריכה המדינה לתמוך בצורה מאסיבית יותר, עם פחות ביורוקרטיה, בהנגשת מקומות העבודה. עזרה בנגישות לא יכולה ולא צריכה ליפול רק על כתפי המעסיק, כי זה לא משאיר כסף להעסקה".

ענף ההיי-טק

תמונת המצב בשוק בכללותו בכל הקשור להעסקת קבוצות מודרות

ענף ההיי-טק משמש כקטר הצמיחה של המשק הישראלי. ענף זה נחשב לאטרקטיבי היות שהוא מאופיין ברמת שכר גבוהה ובתנאי העסקה מצוינים. התחום מושך אליו צעירים רבים וקשה שלא להבחין כי נעדרות ממנו קבוצות אוכלוסייה רבות שמרכיבות את פסיפס החברה בישראל. כך למשל, על פי הפרסומים, רק 4% מהאזרחים הערבים עובדים בהיי-טק, ואילו מספר החרדים שמשתלבים בתחום מוערך ב- 2.4% מהסך הכולל של 250,000 עובדי היי-טק שעבדו ועובדים בתעשייה באופן ישיר⁴⁴. מנהלי משאבי אנוש והאחראים להשמתם של עובדים בתעשיית ההיי-טק המקומית מעידים כי הם עושים מאמץ מתמיד להכניס לענף את שתי האוכלוסיות המודרות, הערבית והחרדית, וזאת במטרה להוזיל את עלויות ההעסקה למעסיק⁴⁵.

מכאן שבבסיס הרצון לגוון את האוכלוסיות המועסקות בתעשייה המתקדמת עומדת הכוונה להשיג כוח עבודה זול מתוך שתי קבוצות מודרות אלו. בראיונות שנערכו בלטו מצד אחד הכוונה לעמוד באמות מידה של גיוון או שונות (diversity) ופלורליזם תעסוקתי, ומצד שני הרצון של המנהלים לגייס את מיטב כוח האדם המתאים. מתשובותיהם של מנהלי כוח האדם בחברות ההיי-טק המובילות בישראל אשר רואיינו במסגרת המחקר, עולה כי יש מתח ניכר בין שני היעדים הללו. יתר על כן, רבים מהמנהלים הודו כי הגיוון התעסוקתי הוא מגמה שאומצה מן השוק האמריקני ולא פרי מוטיבציה מקומית: "הגיוון והפתיחות הגיעו אלינו מארצות הברית... החברה פועלת לפי מדיניות שנקבעה שם"; "יש חובה אישית של מערכת ערכים מוסכמת ברוח התרבות האוניברסלית"; "חברות ישראליות נבחנו בחלק מהמדדים גם על שונות, בארגונים הבינלאומיים יש תמיכה במדיניות הזו והיא חלק מהמדדים". לעיתים מיושמים כללים אלה באמצעות מינוי עובד בחברה שאחראי על בדיקת הפלורליזם התעסוקתי ויישומו: "יש אצלנו בחברה אדם שמתעסק עם שונות. אנחנו מתמקדים באוכלוסיות של ערבים ויוצאי אתיופיה".

מסתבר כי מדיניות אמריקנית זו השפיעה גם על תפיסתם של מנהלים ישראליים לגבי חיוניות הגיוון התעסוקתי לחברה. בארגוני ההיי-טק יש שהצביעו על היתרון הברור הטמון לדידים בגיוון תעסוקתי: "מרכיב יסודי של העסקה בחברה אצלנו הוא גיוס אנשים מיוחדים, פתוחים, בעלי יושרה אישית, אנשים שמסוגלים לעבוד בצוות. כשארגון עושה דברים ראויים כאלה, בסופו של דבר זה ישפר את הארגון"; "היכולת להתנהג באופן פתוח הינה בסיס לארגון ערכי"; "כשיש דעות שונות, הסיכוי להביא חדשנות עולה"; "הערך המוסף מתבטא בהבאת אנשים עם מנטליות אחרת שיכולים לתרום לצד העסקי ולהגדיל את הרווח. זו לא רק 'ציונות'; "יש לקדם את ערך השונות בחברה ולדחוף את העניין כך שגם לקוחות החברה יבינו שגיוון באוכלוסיית העובדים המועסקים ייצור הצלחה עסקית".

44 צחי הופמן, "חרדים למצוא עבודה בהיי-טק", נלובס (25 באוגוסט 2010).

45 שם.

למרות השפעת השוק האמריקני, לא כל החברות מצליחות ליישם את עיקרון הגיוון התעסוקתי במלואו. אחדים מהמרוויינים סברו שמדובר במשימה קשה ואפילו בדבר שאינו אפשרי כלל ועיקר: "אני חושב שזה לא יצליח"; "כרגע אין מישהו שמרים את הכפפה"; "נראה שרק הממשלה תוכל לפתור את העניין"; "הבעיה היא שגם אם אני אתאמץ, עדיין לא יחשבו שהתאמצתי מספיק בתחום, אז למה להתאמץ?"; "למרות שאנשים כאלה מביאים ערך מוסף לארגון, עדיין אנו נתקלים בלא מעט קשיים בפועל"; "רוב אנשי היי-טק לא יתנדבו להעסיק (אנשים) מהקבוצות המודרות, אבל הרבה אנשים (מהקבוצות המודרות) יפלו, מפני שהדברים האלה תלויי תרבות". מנהלי משאבי אנוש במפעלי היי-טק רואים עצמם נתונים בסד הלחצים המקצועיים והתחרות בשוק לצד הרצון במימוש של ערך השונות. כדי להצדיק את משקלו של השיקול המקצועי, הם פירטו באוזני כותבי דו"ח אונו 2010 מספר חסמים שעומדים בפני כוונתם ליצור גיוון תעסוקתי.

מחסום הקריטריונים המקצועיים: המנהלים הבליטו את חשיבות הרמה האישית והמקצועית כקריטריון מכריע בקבלה לעבודה: "מה שחשוב לנו זה הציונים בלימודים. אנחנו קולטים בציונים גבוהים. ההעדפה שלנו (היא) לקלוט בוגרי תואר שני ולימודי דוקטורט. כל אלה מצמצמים את היכולת לקלוט מהאוכלוסייה המודרת. לא מתאים לכל אחד לעבוד אצלנו"; "אני לא בטוח כמה ערבים לומדים את התחום ולכמה מהם יש הפוטנציאל הדרוש"; "אין ערבים כאן, פעם היה אחד עם תואר שני או שלישי"; "אנחנו נראה פחות ערבים עם תארים מתקדמים בפקולטות להנדסה ולאקטרוניקה". המנהלים אף מודים שקל להם לבחור באנשים שדומים להם: "מנהלים מחפשים אנשים שדומים להם בתכונות, או שאפשר לשלוט בהם. קל להם עם אנשים מרקע דומה". גיוס אוכלוסייה מקרב קבוצות מודרות נתפס לעיתים כ"שיגעון" של מנהל מסוים: "זה עניין עיקרי של המנהל המגייס".

מחסום שעות העבודה: ענף היי-טק דורש מוטיבציה גבוהה שמתבטאת בנכונות לעבודה גם מעבר לשעות העבודה המקובלות, ומנהלים מעריכים כי יהיה קשה למצוא מוטיבציה כזו אצל מי שמגיע מהאוכלוסיות המודרות ואינו רואה בהיי-טק ייעוד, אלא רק תחום להתפרנס ממנו: "העבודה אצלנו היא בת תשע שעות לפחות ומצופה מהעובד במקרים לא מעטים להיות זמין וגמיש יותר".

מחסום סוגיית הביטחון: טיעון זה עלה כצפוי בהקשר של העסקת ערבים וערביות בתחום: "חברות היי-טק קשורות לתעשיות ביטחוניות וישנו מחסום מבחינת הסיווג הביטחוני"; "יש רתיעה מסוימת מהעסקת ערבים, יש מקומות שלא יכולים לקבלם לעבודה בשל הסיווג הביטחוני"; "רוב הלוקחות שלנו מהמרכז ומהצפון הם בעיקר לקוחות ביטחוניים". לעיתים עולה גם סוגיית הסכסוך הלאומי: "יש עובדת ערבייה במחלקה, הדבר לא פשוט הן למנהלים והן לעובדים. למשל העובדת ירדה לצהריים עם העובדים והחלו שיחות על המלחמה בעזה ועל המשט והדבר פגע בה ועצבן אותה".

מחסום הנגישות: הצורך להנגיש את מקום העבודה לאנשים עם מוגבלות מהווה חסם נוסף: "אומנם יש כבוד בינלאומי להעסיק אנשים עם מוגבלות בעבודה, אך יש רתיעה מצד המעסיקים, בנוסף, 'מה, אני אצטרך עכשיו לבנות מעלית?'"

דיבורים לחוד ומעשים לחוד: מנהלים מודים שלצד ההתבטאויות התקינות פוליטית בנוגע לחשיבות העסקתן של קבוצות מודרות, בעיקר בגלל השפעתו של השוק האמריקני ודרישותיו, הרי שבפועל המציאות שונה מעט: "בהיי-טק בקרב חברי יש הרבה שיח על שונות ומגוון תעסוקתי. כבר למעלה מעשר שנים מדברים על זה והנושא בטיפול. בחברה האמריקנית שמים על זה את הדגש כבר שנים רבות והתעסקות הזו משפיעה על החברה הישראלית. הדיון הוא בעיקר סביב (השאלה) איך אנחנו יוצרים סביבה שהיא נוחה לאוכלוסייה מגוונת בתוך הארגון. אבל אנחנו בעולם שהוא, צריך להודות, די סגור. בגליל הקריטריונים שלנו גורמים לכך שנקבל את הקצפת שבקצפת. נכון הוא שברוב חברות היי-טק אין ייצוג של כל האחוזים שיש לאוכלוסיות המודרות בשוק העבודה, למרות שזה בסופו של דבר מה שצריך להיות. כרגע לי זאת לא נראית בעיה".

העמדה כלפי קבוצות מודרות בחתך קבוצתי

ערבים: בדו"ח אונו 2009, במסגרת הדיון בהעסקתם של רואי חשבון, היו שראו בשפה הבינלאומית של המספרים הזדמנות להשיל כל דעה קדומה. ניתן להעריך שהשפות המדוברות בהיי-טק – האנגלית ושפת המחשב והלוגריתמים – יוכלו לשמש כגשר ולספק הזדמנות לאוכלוסיות מגוונות: "בהיי-טק יש יתרון לשפה האנגלית. אם אתה יודע לדבר בה, אתה יכול להתחבר לא רע. השפה היא אחד היתרונות למצוא אנשים מתאימים"; "אני חושב שמה שעוזר זה הנושא של השפה, כי השפה של ההיי-טק היא שפה של לוגריתמים, שפה אנלוגית, וזה עוזר מאוד להוריד את הגבולות בין האוכלוסיות".

אחדות מחברות ההיי-טק דיווחו על התקדמות גדולה בכוונה להעסיק קבוצות מודרות וציינו את הציבור הערבי כקבוצה פוטנציאלית להעסקה: "הם רלוונטיים לתחום ההיי-טק משום שהם צעירים, חכמים". אחדים מהמנהלים בתחום אף הודו שיעדיפו להעסיק ערבי על פני חרדי או בעל מוגבלות משום ש"איתנו יהיה הכי פחות חשש, כי לכאורה הם הכי דומים לנו". החברות תיארו נכונות לפתח "מבחנים מתאימים ששונים מאלה של מועמדים אחרים. כדי לשפר את קליטתם אנו מבצעים הקצאה מיוחדת של העובדים, הדרכת מנהלים והצבה ספציפית שתתאים ככל האפשר לעובד ולרצונותיו".

בכל הנוגע לעבודה מול לקוחות במסגרת מוקדי שירות, גם בתעשיית ההיי-טק ניכר האינטרס לגוון את המועסקים, ולו בשל הרצון לתת שירות מיטבי שיתאים לקהלי יעד מסוימים. מבחינה זו יש עדיפות לקליטת עובדים ערבים משום ש"קל להעסיקם מול אוכלוסייה ערבית בשל השפה"; "אני משווע לעובדים שמדברים את השפה הערבית. לא ניתן להשתמש ביהודי שיודע את השפה, אלא דרוש עובד שחי את התרבות ומכיר לעומק את השפה".

באופן כללי ציינו מעסיקים כי עובדים מקבוצות מודרות יעשו הכול כדי לממש את ההזדמנות שניתנה להם: "חרדי, ערבי, או בעל מוגבלות צריך להיות הרבה יותר טוב מיהודי שהיה בצבא עם המעסיק. בן מיעוטים חייב להיות בצורה משמעותית טוב יותר מאחר כדי לקבל הזדמנות ולהוכיח את עצמו".

לצד הפתיחות לאוכלוסיות מודרות עולה גם הסתייגות שמקורה בחשש מפני "השתלטות" של הקבוצה המודרת באופן שיאיים על לקוחותיו של הארגון ועל עובדיו: "אני מפחד שישתלטו על המוקד. אני תמיד עם האצבע על הדופק. הם יכולים לגדול ויש כל הזמן דרישה לעבוד במוקדים. אני שומר על אחוז מוגבל של ערבים וחרדים. אני יודע שיהודים לא ירגישו נוח אם יש יותר מדי ערבים במוקד. יש לי יכולת למלא כמעט 40% מהמוקד בערבים, אך אני לא עושה זאת משום שהמוקדנים היהודים לא יראו זאת בעין יפה". לבסוף ראוי להזכיר את הגורם הגיאוגרפי שמשפיע אף הוא על העסקת ערבים בתחום. המרואיינים ציינו למשל כי בצפון הארץ קל לאוכלוסייה הערבית המשכילה להשתלב בעבודה: "יש לנו יחסית הרבה מועסקים ערבים וזה קשור למיקום שלנו. יחסית האוכלוסייה הערבית בצפון היא יותר איכותית ומשכילה, הולכים ללמוד יותר, והמיקום שלנו מקל לעומת השלוחה שלנו במרכז הארץ, ששם אין כמעט ערבים מועסקים".

חרדים: ביחס לקבוצה מודרת זו ניכר הבדל בין חברות פיתוח לבין חברות נותנות שירותים. בחברות ההיי-טק שנותנות שירותים יש צורך ורצון להעסיק חרדים, משום שלחברות יש עניין בקהל יעד זה לצורכי שיווק ולכן העסקת חרדים מהווה יתרון: "האמנו שממשק משותף עם הציבור החרדי ישדר יציבות, שכן עובדים אלה לא מחפשים חופשה ללימודים כי אם פרנסה, ועובד שיהיה לו טוב – יתמיד. החברה שלנו השקיעה פי שלושה משאבים להכשרה ספציפית לאוכלוסייה זו בהשוואה לאוכלוסייה החילונית". היציבות התעסוקתית של האוכלוסייה החרדית נתפסה אם כן כיתרון עסקי. גם העבודה במוקדים מעבר למסך הטלפוני הקלה על העסקתם, מפני שניתן לעבוד במוקדים אלה תחת כללים הלכתיים: "הקצנו להן מוקד נפרד שמנהליו רק נשים ושתייה בו פחות עבודה בחג, והכול בברכת הרב ובכפוף לכללי הדת".

לעומת זאת, בחברות פיתוח בתחום ההיי-טק תמונת המצב שונה. שם העסקת חרדים מלווה בחששות מפני פגיעה ביציבות המערכת וכן מפני השינויים שיש לבצע כדי להעסיקם. חרדים מועסקים, במידה מוגבלת, במסגרת שיתוף פעולה עם חברות מיקור חוץ בהזמנה ייעודית של פרויקטים. כללי הדת מקשים על השתלבותם: "צאים קשיים לפעמים, וכשיש אירוע וצריך את אישור בד"צ, זה עלול להגביל ולהקשות"; "עבודה בשבת זו בעיה לחרדים"; "גם הנושא של קשר בין גברים לנשים במקומות שבהם יש חדרים מעורבים, אז העסקה יכולה להיות בעייתית"; "כדי להעסיקם צריכה להיות אנידה של הארגון הקוראת לשילובם. לפעמים הארגון בא לקראתם ומקים בית כנסת, ולפעמים עבודתם היא באמצעות מעגל עבודות חוץ כמו עבודות תוכנה בהזמנה".

ההסתייגות מהעסקת חרדים גדולה במיוחד כשמדובר בנשים: "יש אוסף של משוכות שמועמד חרדי צריך לעבור. לגבי נשים חרדיות ישנה משוכה נוספת שלא קיימת לגבי גברים: מבחינת שעות העבודה והתובענות של המשרות, זו עבודה מסביב לשעון, ולכן נרתעים מלגייס נשים חרדיות".

אנשים עם מוגבלות: במוקדי שירות שאינם מחייבים התמודדות פנים מול פנים ניכרת השתלבותם של אנשים עם מוגבלות תוך שיתוף פעולה עם עמותות להשמתם. "היכן שיש עמותות שפונות אלינו כדי לסייע להם להשתלב, לנו אין בעיה לעזור כל עוד יש התאמה בסיסית לתפקידם"; "אנחנו עושים התאמות על מנת שיוכלו להיקלט, בכלל זה גם אם מדובר ברכישת ציוד די יקר לעובדים האלה". השפעת מגמת הגיוון התעסוקתי על העסקת אנשים עם מוגבלות ניכרת בתנאים הפיזיים של המפעלים. במקומות שבהם יש בעיה של נגישות, הותאמו מתקנים מיוחדים. עם זאת לעיתים, למרות הרצון הטוב, עלה חוסר התאמה בין המועסק לתנאי המפעל: "בחלק מהמקצועות נדרשת מכוונות תעשייתית ויש בעיה לקלוט כבדי שמיעה ולקווי ראייה במקומות שעלולים לפגוע בהם ובעבודתם". המעסיקים מעריכים מאוד את כושרם של עובדים אלה: "אנשים עם מוגבלות הם עובדים נאמנים יותר למערכת". שילובם נתפס כעניין ערכי: "העסקתם הפסיקה להיות עניין אישי". כמו כן עלתה ההפרדה שנוטים לעשות בין מוגבלות נפשית למוגבלות גופנית והרתיעה שמעוררת הראשונה יחסית לשנייה: "מוגבלות נפשית הרבה יותר מרתיעה, כי לא רואים אותה"; "בנכות נפשית זה בלתי צפוי, ולכן רוב המנהלים לא ירצו להתעסק איתה"; "נכות נפשית היא מאוד מתעתעת – זה משהו עם סיכון"; "הם לא יודעים מתי תפרוץ המחלה. למנהלים היתה בעיה. הם לא ידעו לנבא מה קורה אפילו בעבודה בהיקף של חצי משרה. לפחות במקרה כזה המנהל יודע באלו ימים העובד יגיע לעבודה וניתן לתכנן בהתאם"; "אנשים עם צרכים מיוחדים מפחידים אותנו".

האם אוכלוסיות מודרות מעוניינות להשתלב בתחום?

רוב משתפי הדו"ח זיהו הבדלים בין האוכלוסייה הערבית לחרדית. החסמים העיקריים שעומדים בפני קליטה מוצלחת של ערבים הינם, לדעת המעסיקים, המגבלה הגיאוגרפית, היעדר השכלה בתחומי הלימוד הנדרשים וחוסר יכולתה של החברה הישראלית להכיל קבוצת אוכלוסייה זו. המשותף לכל המאפיינים הללו הוא היעדר האשמה של האוכלוסייה המודרת עצמה. זאת בניגוד לתיאור הרווח של האוכלוסייה החרדית ככזו שאינה משתלבת במידה רבה באשמתה, בשל סיבות תרבותיות ואמוניות.

ערבים: כאמור, החסמים הגיאוגרפיים הרלוונטיים לאוכלוסייה הערבית תוארו כמשמעותיים: "ערבי לא יגור במרכז, וקרבה לעבודה היא פרמטר חשוב"; "הם אמורים לעבוד במקום שנוח להם גיאוגרפית"; "בחברה כמו שלנו, של למעלה מאלף איש, אם אתה הערבי היחיד וחי בכפר, זה יכול להיות מאוד לא נוח". עם זאת, גם פערים תרבותיים הוצגו כחסם אפשרי: "יש כל מיני דילמות כמו נושא של חגים יהודיים וערביים. זה דבר שעולה בכל חברה רב-תרבותית ואנחנו מנסים להתייחס לכך ברגישות".

חרדים: בקרב המרוויינים הודגש הפער בין התפיסה הנדרשת בעולם ההיי-טק לבין זו שמאפיינת את המגזר החרדי: "הם מסתכלים על העבודה כפרנסה ולא כקריירה. קריירה היא עניין של מיצוי עצמי, ואיך שהם מסתכלים על זה מדובר בהבדל תפיסתי"; "הבעיה

שחרדיות לא מגדילות ראש וללא רצון להתבטא"; "הבינוניות לא מתאימה לסביבה הייטקיסטית"; "אנחנו מנסים למצוא בין החרדיות מנהלות אך הן לא רוצות להתקדם, הן רוצות הביתה".

הסיבות להדרה

באופן כללי, ההערכות לגבי תמונת המצב הנוכחית נשענות על תפיסתם המוקדמת של מעסיקים ביחס לקבוצות המודרות. לעיתים נטען כי החברה המעסיקה מעוניינת בגיוון תעסוקתי, אך רצונה לא תמיד מחלחל למטה לדרגי הביצוע. הפרמטר של הכשרה מוקדמת והשכלה מתאימה נתפס בעיני המעסיקים כמסננת ראשונה, על פי העיקרון שחובת המצוינות המקצועית קודמת לחובה החברתית שחרטו על דגלם: "הקריטריונים המרכזיים שלנו לקבלת עובדים הם קודם כול מוסדות הלימוד שבהם למדו. אנחנו מקבלים רק מאוניברסיטאות מובילות. אין לנו מידע על אחוזים, אבל מלכתחילה אם אין בוגרים ערבים וחרדים, זה באופן טבעי מצמצם את ההיצע. אין לנו עניין לפתוח את החברה לכולם"; "אני לא חושב שאם אני אוריד את הקריטריונים ואקבל אנשים לדוגמה מהמכללות, לא בטוח שזה יעשה טוב לחברה בטווח הארוך. השאלה היא האם נותנים הכשרה מתאימה לאותם מועמדים. צריך להביא אותם לשער המקום הזה, ואז יתמודדו כשווה בין שווים".

ערבים: בעיני המנהלים בלט האופן השונה שבו מתנהלים המועמדים הערבים בהליכי הקבלה. הדבר ניכר למשל במידת העקשנות והנחישות שהם מגלים: "אצל מועמד ערבי, אחרי עשרים דחיות של קורות החיים ששלח המועמד הוא יתייבש ולא ינסה שוב, לעומת חברו היהודי שלא יפסיק, ימשיך ויפציר". הבדל נוסף הוא באופן הפנייה: "לעיתים אפילו הוריהם של המועמדים ישלחו במקומם קורות חיים. אצל היהודים זה יישמע מוזר ולא נורמטיבי שהאבא יפנה עבורם". ישנם חסמים כדוגמת המיקום הגיאוגרפי וההשכלה של המועמדים: "דרושה כאן יד מכוונת שתקל עליהם את הקליטה בהיי-טק. יש בעיה של מרחק גיאוגרפי, מה שיוצר תוספת זמן ועלות"; "אין מספיק ערבים שלומדים באוניברסיטאות מדעי המחשב. הם לומדים יותר במכללות". גם השפה היא מכשול: "ישנו קושי לדבר והעברית שלהם אינה רהוטה". יחד עם זאת, יש הכרה בצורך לגשר על הפערים הבין-תרבותיים: "זו תרבות ארגונית שונה ואפילו ראיון העבודה נעשה ללא מיומנות, לא מצד המראיין ולא מצד המרואיין. היוזמה ליצור סדנה משותפת למעסיקים ולמועסקים היא בכיוון הנכון".

חרדים: השתלבותם נתפסת כמסובכת יותר ויקרה יותר, בשל אורח החיים הדתי: "הנושא של כלים חד-פעמיים, יש רגישות לעניין הזה והיא עולה כסף"; "כשרות זה דבר שעולה כסף". גם ההכרח לעבוד לצד אורח חיים חילוני מקשה, לדברי המרואינים, על השתלבות של אוכלוסייה זו: "זה לא מציאותי שיפרידו אצלנו בין נשים לגברים או שידרשו מגבר שלא יגיע עם גופייה". מקום העבודה במקרה זה אינו נתפס כמספק תשתית ליצירת קשרים חברתיים.

מה ניתן לעשות?

בתחום ההיי-טק עלו שלושה תחומים מרכזיים שבהם לדעת המרואינים ניתן לחולל שינוי ולשפר את תמונת המצב: ראשית, באמצעות תמיכה ממשלתית; שנית, באמצעות נראות ציבורית שבאמצעותה תובלט החשיבות שמייחסים בכירי המשק ומובילי דעה לגיוון תעסוקתי במקומות העבודה; ושלישית, באמצעות פעילות הסברתית ותודעתית. מכנה משותף אחד שבלט בין כל המרואינים כמעט היה עמדתם החד-משמעית נגד העדפה מתקנת.

הממשלה: המרואיינים הבהירו כי השותף המרכזי שנדרש כדי לחולל שינוי בשוק התעסוקה בכל הקשור לאוכלוסיות מודרות הוא הממשלה. העובדה שכיום שיתוף הפעולה נסמך על עמותות מהמגזר השלישי היא לדעתם חלק מהסיבה לתמונת המצב העגומה: "עמותה לא יכולה להרים פרויקט כזה. צריך יד מכוונת וזו חייבת להיות הממשלה כגוף תומך פיננסי. כדי לבצע שינוי אמיתי, אפילו המגזר העסקי לא יספיק כאן"; "הממשלה צריכה לפעול בכמה מישורים: מישור חקיקתי שיאפשר את כניסתם של מודרים למקצועות אלה בתנאים ובשיטה שמאפשרים את השמתם. במישור של תמיכה כספית ופיננסית באמצעות הנגשה לבעלי מוגבלות או בתשתית שכר שתשולם למעסיק, במקום דמי אבטלה או קצבה או מערך תמיכות אחר, שתהיה הבסיס למשכורתו ועליה יוסיף המעסיק, או בהטבות מס שיינתנו למעסיקים שיעסיקו קבוצות מודרות".

נראות ציבורית: המרואיינים הדגישו את החשיבות שבהבלטת שילוב הקבוצות המודרות כדי להניע תהליך שיסחף את השוק כולו: "אם מובילי דעה, מעצבי דעת קהל, מנהלים בכירים במשק ידחפו את העניין ציבורית, זה יקל על הארגונים והחברות"; "קודם כול זה יקל על החברות שאותן הם מנהלים וישמש דוגמה. אחר כך זה יקרין על אחרים שיפנימו את תודעת הגיוון התעסוקתי וימחיש לרבים שאין מדובר בהפסד כלכלי, כי אם ביתרון עסקי בהעסקתן של קבוצות מודרות".

מודעות והסברה: המרואיינים התייחסו לצורך בפעילות ענפה ורחבה למחיקת הבדלים אישיים, ארגוניים ותרבותיים בין מעסיקים למועסקים פוטנציאליים. לדבריהם יש ליצור פורומים משותפים של מעסיקים ומועסקים ולקיים סדנאות משותפות. יש צורך בהסברה דו-כיוונית: מצד המעסיקים נחוצה הסברה על התחום ודרישותיו, ומצד המועסקים הפוטנציאליים נחוצה הסברה על המקום והתרבות שמהם הגיעו. שיחות משותפות יסייעו ללמוד על אופיים של הארגון והחברה. חינוך הדדי יקל על שני הצדדים ויאפשר לשפר את ראיונות העבודה. שיפור המודעות וההסברה יאפשרו לכל אלה שחולקים את עולם התעסוקה להפגין רגישות הדדית. כך ניתן יהיה לצמצם את ההדרה והאפליה.

2.2. סיכום הראיונות עם נציגי הגופים שפועלים לקידום התעסוקה של אנשים עם מוגבלות

במסגרת עבודת המחקר על דו"ח אונו 2010 התקיימו ראיונות עם גופים שונים שעמו להם למטרה להגדיל את הזדמנויות התעסוקה בשוק החופשי לאנשים עם מוגבלות. במהלך הראיונות קיבלנו מידע מנציגי הגופים, שמשמשים פעמים רבות כמתווכים בין העובדים למעסיקים, לגבי פעילותם לקידום נושא התעסוקה של אנשים עם מוגבלות. המראיינים שיתפו אותנו בניסיונם ודרכם השכלנו ללמוד מה עשוי להרתיע מעסיקים מהתקשרות עם אנשים עם מוגבלות. הראיונות הסתיימו בהמלצות של אותם נציגים מנוסים לגבי דרכים שבהן ניתן להתגבר על המכשולים ולעודד העסקה של אנשים עם מוגבלות בשוק החופשי.

אחד ההישגים המרשימים שניתן לזקוף לטובת הגופים האמורים בא לידי ביטוי בהצלחה שקצר המאבק לשילוב נכים במקומות עבודה. הכוונה היא לחוק לרון⁴⁶ שמאפשר כיום לנכים לצאת לעבודה ולהמשיך לקבל את הקצבה המגיעה להם. אין זה הישג של מה בכך, שכן מדובר בשינוי תפיסתי מהותי בנושא תעסוקת נכים, שינוי שלמעשה הופך על פיהן את התפיסות לגבי העסקת נכים שהיו מקובלות מאז הקמת המדינה. ברוח אותם דברים, ראוי לציין את ההתקדמות שחלה במאבק למען הנגשת מקומות עבודה. ניתן לראות שהמאמצים נשאו פרי, והחל מאוקטובר 2007 ניתן להגיש בקשות להשתתפות המדינה בהנגשת עמדת העבודה במקום העבודה, תוך השתתפות של המעסיק בעלות רכישת הציוד.

קידום נושא התעסוקה של אנשים עם מוגבלות

ניתן לחלק את הגופים שראיינו לשתי קבוצות עיקריות:

1. גופים שהוקמו על ידי אנשים עם צרכים מיוחדים ו/או מקורביהם לטובתם האישית, במטרה למצות את זכויותיהם ולתת מענה לצרכיהם.
 2. גופים שהוקמו כדי לעודד מעסיקים לשלב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה.
- הגופים האמורים חרטו על דגלם הובלת תהליכים של שינוי חברתי לטובת המתמודדים עם מוגבלות בישראל כציבור וכפרטים, וזאת למען חברה חזקה יותר. פעילותם מתמקדת בשיפור איכות החיים של אנשים עם מוגבלות ובקידום המקצועי באמצעות חקיקה וסנגור, שיפור נגישות, הסרת מחסום הבושה ועידוד אנשים להתמודד עם המגבלה. בתוך כך ראוי להדגיש את המאבק לשוויון זכויות בכל תחומי החיים (כמו תעסוקה והשכלה) ולהנגשה של מוסדות ושירותים מגוונים.

מהראיונות שקיימנו עלו באופן ברור שתי בעיות מרכזיות בתחום התעסוקה שאיתם מתמודדים אנשים עם מוגבלות בארץ:

1. אבטלה: אחוזי תעסוקה נמוכים ביחס לאוכלוסייה הכללית.
2. תת-תעסוקה: האנשים עם מוגבלות אוחזים במשרות שלא מצות את השכלתם ויכולותיהם ולא זוכים בקידום בעבודה כמו עמיתיהם ללא המוגבלות.

46 חוק לרון, 2009. נדלה מהאתר של המוסד לביטוח לאומי: <http://www.nechim4u.com/imgs/uploads/laron052009.pdf>.

יש להדגיש שבעיות אלו לא נובעות מהיעדר השכלה או כישורים. חלק גדול מהאנשים עם המוגבלות הם בעלי השכלה אקדמית. לאחר שעברו את מחסום ההשכלה, הם נתקלים במחסום נוסף: תעסוקה הולמת וקידום. נתונים מצערים אלה הביאו את הגופים שראינו לעשייה המתוארת בהמשך.

ארגון 'בקול' יזם פרויקט תעסוקה שמטרתו לספק מענה הולם לקשיים בעולם העבודה. במסגרת הפרויקט הוכשרו אנשים כבדי שמיעה, רובם המכריע בעלי השכלה אקדמית ומועסקים, להעביר הדרכות בנושא תעסוקה לשני קהלים מרכזיים:

1. הדרכות לאנשים כבדי שמיעה – ההדרכות מיועדות למחפשי עבודה ולאנשים עובדים כאחד ומתייחסות לנושאים שונים, כגון שיקום תעסוקתי, נגישות במקום העבודה לאנשים כבדי שמיעה, הכנה לראיון עבודה והתמודדות במקום העבודה.
2. הדרכות למעסיקים – הדרכות אלו נועדו להעלות את המודעות, לנפץ את הדעות הקדומות ולעודד העסקת אנשים כבדי שמיעה. ההדרכות מספקות מידע אודות הנגשה, מתייחסות לקשיים, שוטחות פיתרונות שעומדים לרשות המועסק ומציגות את אפשרות הליווי והתמיכה שמעניק ארגון 'בקול' במידה שיש נכונות להעסיק אדם כבד שמיעה.

נתון מעניין נוסף שעלה במהלך הראיונות היה העובדה שאחת הקבוצות שסובלות במיוחד מאחוזי תעסוקה נמוכים ומתנאי תעסוקה ירודים היא קבוצת האנשים עם מוגבלות על רקע פסיכיאטרי. למרות שרובם מביעים העדפה ברורה לתעסוקה בשוק הפתוח ורובם יכולים להשתלב במגוון עבודות בשוק הפתוח, אחוז האבטלה של אנשים עם מוגבלות בכלל, ומוגבלות פסיכיאטרית בפרט, נע על פי ההערכות בין 80%-90%⁴⁷. לעובדה זו יש השלכות רבות על חיי האדם עם המוגבלות ומשפחתו, וכן על החברה כולה שמפסידה כוח עבודה משמעותי וטוב. אחת הסיבות המשוערות להדרה חברתית ולרמת ההעסקה הנמוכה של חברי קבוצה זו היא הסטיגמה והחשש מיחסי גומלין עימם.

בשל מצב בעייתי זה, ארגון בית אקשטיין, עמותת 'בחברה טובה' – רואים מעבר, הקרן למפעלים מיוחדים בביטוח הלאומי ומשרד הבריאות יוצאים בימים אלה בתוכנית הסברה נרחבת שמטרתה הגדלת הזדמנויות התעסוקה בשוק החופשי לאנשים עם מוגבלות. חזון התוכנית הוא שההתפתחות התעסוקתית של אנשים עם מוגבלות תהיה תואמת לכישורים, ליכולות, לרמת השכלה ולרמת התפקוד בעבודה, תוך מתן שוויון הזדמנויות בתהליכי הקבלה לעבודה, במהלך ההעסקה ובקידום במקום העבודה. תוכנית הסברה זו כוללת עריכת סדנה למעסיקים שתתקיים במקומות העבודה השונים, כמו גם הקמת מועדון יוקרתי של מעסיקים ("פורום מעסיקים מיוחדים") אשר ישתתפו בפרויקט ויעסיקו אנשים עם מוגבלות. כחלק ממועדון זה, יוכן תו חברתי שיחולק לאלה שמעסיקים אנשים עם מוגבלות.

47 נדלה מהאתר של "מעסיקים רואים מעבר": <http://www.abillko.co.il/index2.php?id=1217&lang=HEB>.

חששות המעסיקים בנוגע להעסקת עובדים עם מוגבלות

אחת התמות המרכזיות שעלתה בראיונות עסקה בחששות שהעלו המעסיקים מפני העסקה של עובדים עם מוגבלות. המרואיינים, נציגי הגופים, ציינו את המודעות שיש למעסיקים בנוגע לצורך לבצע מגוון התאמות שחיוניות לתפקודו של העובד עם המוגבלות במקום העבודה. החשש העיקרי שעלה התייחס לצורך להתאים את מקום העבודה לצרכים המיוחדים של העובדים, ונבע בעיקרו מסיבות כלכליות. המעסיקים מודעים לצורך בהתאמת הסביבה לבעלי המוגבלויות השונות. הצורך בהתאמות, כך יודעים המעסיקים, עשוי להופיע כבר בשלב הקבלה לעבודה וכן בזמן ההכשרה לתפקיד, במהלך העבודה או כאשר יש שינוי בהגדרת התפקיד. רובם חוששים מעלות ההנגשה לעובדים עם מוגבלות גופנית, למשל התקנה של רמפה או מעלית כתחליף למדרגות, חדרי שירותים מותאמים ועמדות עבודה שמותאמות למידות גוף חריגות. כן עלה החשש מהצורך בהתאמה לעובדים עם מוגבלות חושית, כמו שילוב של כתב ברייל או מערכת כריזה במעלית, תמלול של שיחות/הרצאות/תוכניות טלוויזיה ושימוש בתקשורת כתובה (הודעות דוא"ל/ תזכירים) כתחליף לשיחות טלפון.

המרואיינים ציינו שהמעסיקים מביעים חששות מורכבים בנוגע לעובדים עם מוגבלות נפשית. כאן לא מדובר רק על הצורך בהתאמת הסביבה הגשמית (למשל הפחתת גירויים), אלא גם על תהליך של שינוי תפיסתי מצד המעסיקים והעובדים האחרים. שינוי זה בא לידי ביטוי ברגישות לשינויים במצב הרוח, ביכולת להתאים את דרישות העבודה לצרכים המשתנים ובגמישות בשעות העבודה, במשמרות ובימי חופש.

ככלל עלה החשש מבעיות בהשתלבותם של העובדים עם המוגבלות בצוות העובדים הקיים, ללא קשר ישיר למגבלה המסוימת של העובד. המרואיינים מייחסים זאת לדעות קדומות שיש למעסיקים. האחרונים חוששים שאדם עם מוגבלות יתקשה לתפקד בעבודה שמבוססת על שיתוף פעולה צוותי, מפני שחסרים לו כישורים חברתיים. המרואיינים התייחסו להיבט מעניין נוסף, והוא הצורך לפטר עובד עם מוגבלות. מעסיקים מעלים את החשש מפני מה שיקרה אם העובד לא יתאים לתפקיד ויהיה עליהם לפטר אותו. מעסיקים

רבים, כך עלה בראיונות, חוששים מהקושי שטמון בהתמודדות עם פיטורים של עובד עם מוגבלות. המעסיק עלול להצטייר רע כלפי חוץ, אם העובד יערב את התקשורת. המעסיקים מביעים חשש מ"נפנוף" של העובד במוגבלות כעילה לפיטורים ומתביעה בעקבות פיטורים, ולכן מלכתחילה מעדיפים לא לגייס עובדים עם מוגבלות לשורותיהם.

המלצות להרחבת הזדמנויות התעסוקה בשוק החופשי של אנשים עם מוגבלות

החששות של המעסיקים, כפי שבאו לידי ביטוי בראיונות, הובילו אותנו לנסות לברר כיצד ניתן לתת מענה לבעייתיות שכרוכה ברתיעה שיש למעסיקים מהתקשרות עם עובדים עם מוגבלות. במהלך הראיונות רצינו לדעת מהן המלצות של נציגי הגופים שמעורבים באופן משמעותי בשילוב של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, לגבי הרחבת הזדמנויות התעסוקה של אוכלוסייה זו בשוק החופשי.

המלצה שניתנה באופן גורף התייחסה להגברת ההסברה למעסיקים בנוגע ליתרונות שטמונים בהעסקה של עובדים עם מוגבלות. מדובר על העלאת המודעות של המעסיקים לכך שהעסקת אנשים עם מוגבלות עשויה לתרום לשיפור הארגון והטמעת הרעיון שכדאי להעסיק אנשים עם מוגבלות לא רק כתרומה לקהילה, אלא גם לשם הגדלת הרווחים הכלכליים של העסק. על מערך ההסברה לכלול, בין השאר, מפגשים בין מעסיקים לאנשים עם מוגבלות וכן מתן מספר רב של דוגמאות מגוונות שממחישות את הכדאיות שבהעסקה. בנוסף לכך, יש להדגיש בפני המעסיקים את הלגיטימציה בפיטורים של עובד, במידה שאינו מתאים לארגון.

אבל אין די בכך. ראוי שעידוד ההעסקה של אנשים עם מוגבלות יכלול גם התייחסות לסוגיית הנגישות של מקומות העבודה. המדינה צריכה לתמוך בצורה מסיבית בהנגשה של מקומות עבודה. פרויקט של הנגשה כרוך, במקרים רבים, בעלות לא מבוטלת. אל לעלות זו ליפול רק על כתפי המעסיק. ראוי שהמדינה תקצה לכך משאבים.

בנוסף לאמור לעיל, המדינה צריכה לתרום את חלקה בהגדלה של הזדמנויות התעסוקה לאנשים עם מוגבלות, בין השאר על ידי מתן תמריצים למעסיקים עבור העסקת אנשים עם מוגבלות. הדבר יגביר את המוטיבציה של מעסיקים לפעול למען העסקה של עובדים עם מוגבלות וכך ייפתח אשנב רחב של הזדמנויות תעסוקה בשוק החופשי. ראוי שהעידוד וחזוק המוטיבציה יסתמכו גם על דוגמה אישית מצד הממשלה וקובעי המדיניות.

ההשוואה בין ממצאי הדו"ח של שנה זו לבין אלה של דו"ח אונו 2009 מעלה את הדומה בצד השונה. שני הדו"חות ביקשו לאתגר את ההנחה הרווחת שלפיה רק השכלה ראויה לשמה מהווה מחסום בפני ההכלה (inclusion) של אוכלוסיות מודרות בשוק העבודה. בהנחה זו, המשותפת לפוליטיקאים, לאנשי תקשורת, לאנשי עסקים ולציבור בכללותו, יש משום העברה – ואולי אף הפרטה – של האחריות להכלה של אוכלוסיות מסוימות בשוק העבודה. לפי תפיסה זו, מחסומים כדוגמת מרחק גיאוגרפי או אפליה יתפוגגו בפני התעודה האקדמית. הכשל שעולה מקו מחשבה זה נחשף כבר בדו"ח הקודם, שבו נחשפה התופעה של אקדמאים חרדים, ערבים ויוצאי אתיופיה שאינם זוכים להזדמנות שווה בבואם להתמודד על מקום עבודה. אלה שצולחים את המשוכה של קבלה לעבודה נתקלים, בלשונו הציורית של אחד המרואיינים, ב"תקרת זכוכית מבטון מזוין" בשלבי הקידום.

תופעה דומה, בשינויים מסוימים, נחשפת גם בדו"ח הנוכחי. האסטרטגיה של "האשמת הקורבן" ותאומתה – העברת האחריות (passing the buck) – רווחה בקרב המרואיינים. כך למשל, ערבים וחרדים תוארו כמי שאינם ניגשים למרכזים בשירות המדינה בשל שיקולים אידיאולוגיים (היעדר הזדהות עם המדינה), תרבותיים (תפיסה מסורתית, היעדר פתיחות) או כלכליים (היעדר תמריץ בשל ההסתמכות על קצבאות). תת-הייצוג שלהם בתחום ההיי-טק קושר לתת-הייצוג שלהם בפקולטות הרלוונטיות באוניברסיטאות וכן יוחס לחסכים משמעותיים בתחומים המהווים דרישות סף, כדוגמת שליטה בשפה האנגלית. אנשים עם מוגבלות נתפסים, באופן סטריאוטיפי וגורף, כמי שאין ביכולתם לבצע את העבודה הנדרשת ברמה הנדרשת. מובן מאליו שחלק לא מבוטל מתיאורים אלה תואמים את המציאות ברמה העובדתית. ברם, קיים קו דק בין תיאור המציאות לבין הסתמכות עליה כהצדקה לאפליה מבנית. כפי שהוצג במבוא לדו"ח זה, בשנה האחרונה ניכרת עלייה במודעות בקרב השחקנים הראשיים במשק ובמגזר הציבורי באשר לחשיבות ההשכלה של קבוצות מסוימות בשוק העבודה. השינוי הנדרש אינו קוסמטי, אלא מהותי, והוא מחייב התגייסות של מערכות רבות, ובכללן זו החינוכית, הכלכלית-עסקית והמשלתית.

תמה שעלתה באופן בולט הרבה יותר במסגרת הדו"ח הנוכחי הינה החשיבות שיוחסה לאינטרסים כלכליים בנוגע להכלה של אוכלוסיות מודרות. יתכן שמדובר בהד מסוים לקמפיין שעורכת העיתונות הכלכלית בשנה האחרונה בזכות השילוב של אותן אוכלוסיות (בעיקר חרדים וערבים), יתכן שמדובר ב"סימני התקופה", שבה ערכים מומרים בכסף, וייתכן שמדובר בשילוב בין השניים. כך או אחרת, שיקולים כלכליים מסבירים בעיני רבים את היציאה של גברים חרדים ושל נשים ערביות לשוק העבודה, ואינטרסים כלכליים (של התאגיד ושל המדינה בכללותה) מצדיקים את ההרחבה וההעמקה של המהלך. אלא שהצבת הממון כ"סטנדרט זהב" עשויה להוביל למדיניות בעייתית. לדוגמה מבין התחומים שנבדקו, השילוב של ערבים נעשה באופן מיטבי במסגרת מקצועות הבריאות. אך באלו תפקידים מדובר? לצד ההצלחה של רופאים ערבים במחוז הצפון, אנו שומעים שככלל, "בית החולים מעסיק בני מיעוטים בעיקר במנהל המשק, כעובדי ניקיון ומכבסה וכסניטרים" וכי עובדים מאוכלוסיות מסוימות מועסקים בעבודות ש"עובדים רגילים לא יסכימו לבצע" (ההדגשה הוספה). לנוכח התמקדותו של מחקר זה באוכלוסייה אקדמאית, מובן מאליו שהכלה בשוק העבודה שמונעת אך ורק על ידי אינטרסים כלכליים, תהווה פגיעה מורלית קשה אם לא מדובר בעבודה ראויה ומספקת. קושי דומה מתגלה בניסיון לשלב אנשים עם מוגבלות. מדברי המרואיינים עולה כי המטרה, הראויה כשלעצמה, של שילוב אנשים עם מוגבלות מושגת באמצעות המכניזם הבעייתי של מיקור חוץ. כדברי אחד המרואיינים, "זה נוח לבית החולים שעובדים כאלה לא מועסקים ישירות על ידי בית החולים, אלא דרך גוף שמעסיק ומשלב אותם".

נקודה זו מובילה לסוגיה כוללת יותר. שימת דגש ניכר, ובמקרים לא מעטים אף דגש מוחלט, על אינטרסים כלכליים, עשויה להוביל להשלכות בעייתיות הן מבחינה מעשית והן מבחינה נורמטיבית. הבעייתיות ברמה המעשית מתגלה במקרים שבהם מתברר כי שילוב אוכלוסיות מסוימות אינו מהווה בהכרח יתרון כלכלי עבור התאגיד, או עבור המדינה בכללותה. יתכן שבמקרים מסוימים ההיגיון הכלכלי מחייב לשלם קצבאות לאנשים עם מוגבלות קשה במקום לעשות את המאמץ לשלבם בעבודה. במקביל, יתכן ששימוש בכוח עבודה זול של ערבים וחרדים כ"חוטבי עצים ושואבי מים" של תעשיית ההיי-טק ומקצועות הבריאות יהווה ניצול יעיל יותר של המשאב האנושי. דברים דומים אפשר לומר ביחס למציאות שבה אנשים עם מוגבלות "יועסקו באריזת שקיות ניילון ללא שכר", כדברי אחד המרואיינים. כפי שעלה במחקרנו בשנה שחלפה, מעסיקים נוטים "להאשים" את הלקוחות בחוסר נכונותם לשלב בעסק עובדים מאוכלוסיות מודרות או במקרים אחרים בהעדפת ההשמה שלהם בתחומים שבהם אין מגע עם קהל. אולם להאדרת השיקול הכלכלי יש גם השלכות נורמטיביות שראוי להביאן בחשבון.

מספר לא מבוטל של מרואיינים הלינו על כך שנורמות המחייבות שוויון ושילוב במקום העבודה מהוות ניסיון "לכפות משהו שאיננו מעשי". בתרגום לדיון זה, ניתן לדלות שתי מסקנות עגומות מהבחנה זו. ראשית, מדיניות שיש בה עלויות כלכליות הופכת, באופן קל ומהיר, למדיניות שנתפסת כ"לא מעשית". שנית, העובדה שמדיניות זו מעוגנת בחוק (במקרה זה מדובר בשני חוקים: **חוק שוויון הזדמנויות בעבודה וחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות**) אינה מהווה שיקול משמעותי מדי, כאשר מנגד עומדים האינטרסים הכלכליים. למותר לציין כי תובנה אחרונה זו אינה מנותקת מההקשר הכולל של היחלשות שלטון החוק בחברה הישראלית.

המלצות

אנו מרשים לעצמנו לחזור על חלק מהמלצותינו מדו"ח אונו 2009 אשר לא זכו ליישום מספק (בלשון המעטה) במהלך השנה שחלפה. בנוסף מובאות להלן מספר הצעות מעניינות שהועלו על ידי מעסיקים, ושנראה כי יש בהן טעם וחשיבות.

המגזר הציבורי

המגזר הציבורי כמעסיק:

- א. יש לפעול באופן אינטנסיבי להרחבת ייצוגן של אוכלוסיות מודרות במשרדים איכותיים (כגון משרד המשפטים ומשרד האוצר) שבהם הייצוג של אוכלוסיות אלו הוא אפסי. בנוסף יש להגדיל את הייצוג ההולם בתפקידים מקצועיים במשרדים שבהם מועסקים בני ובנות אוכלוסיות אלו בעיקר בתפקידים בדרג זוטא או במסגרת קהילתיתם בלבד (בריאות, רווחה, פנים, חינוך).
- ב. יש לקדם שילוב של אוכלוסיות מודרות בתפקידים בעלי נראות שכוללים אינטראקציה עם הציבור, כגון יעוצי תקשורת, עוזרים פרלמנטריים ודוברים.
- ג. יש לכלול נציגות של אוכלוסיות מודרות בוועדת המכרזים בשירות המדינה. בנספח לדו"ח זה מוגשת הצעה לתיקון חוק חובת המכרזים ברוח זו, כפי שנוסחה ע"י הקליניקה לצדק חברתי בקריה האקדמית אונו.
- ד. יש לקיים מפגשים ייעודיים של נציגי המגזר הציבורי – המשרדים הרלוונטיים, נציבות שירות המדינה ונציבות שוויון הזדמנויות בעבודה – עם בני ובנות האוכלוסיות המודרות כדי לעודד את האחרונים לפנות למכרזים (ובכלל זה, למכרזים ייעודיים) בשירות המדינה.
- ה. יש לעודד עבודה של סטודנטים מאוכלוסיות מודרות בשירות המדינה.
- ו. יש לנקוט באמצעי התאמה כדי לעודד אווירה סובלנית יותר כלפי מגזרים שונים בשירות המדינה, על ידי התחשבות בחגים ובמועדים, קניית מתנות לחג וכדומה.

ז. יש להפעיל מנגנון של ייצוג הולם בקרב מרכזי המדינה כך שתינתן עדיפות לחברת שירותים בבעלות חברי אוכלוסייה מודרת או לחברת שירותים שמעסיקה עובדים רבים יותר מאוכלוסיות מודרות בתפקידים בכירים בחברה. כחלופה לתפיסת הייצוג ההולם, ניתן לקבוע הוספת ניקוד במסגרת שקלול ההצעות למכרז.

הממשלה כרגולטור:

א. יש לפעול להגברת ייצוגן של אוכלוסיות מודרות במסגרת רשויות האכיפה: שירות התעסוקה, נציבות שירות המדינה ונציבות שוויון זכויות בעבודה. בנספח לדו"ח זה מוגשת הצעה לתיקון חוק חובת המכרזים ברוח זו, כפי שנוסחה ע"י הקליניקה לצדק חברתי בקריה האקדמית אונו.

ב. יש לעודד, בדרך של הטבת מס, מעסיקים שמעוניינים לקלוט עובדים בתפקידים איכותיים במסגרת הארגון שלהם.

ג. יש לפעול להנגשת תעשיית ההיי-טק למועמדים מקבוצות מודרות תוך תמיכה ציבורית, הן תמיכה ממשלתית והן תמיכה מטעם המוסדות להשכלה גבוהה בפרק הלימודים וההכשרה.

ד. יש לדאוג לכך שהטמעתו של הייצוג ההולם תהווה חלק מתחום האחריות של הגופים הרגולטוריים (המפקח על הבנקים, המפקח על הביטוח), על כל המשתמע מכך.

המעסיקים

א. התאגדויות מעסיקים (כדוגמת לשכת עורכי הדין, מועצת רואי החשבון, איגוד חברות הפרסום ואיגוד המפרסמים) יפעלו לקידום ההבנה של החשיבות של ייצוג הולם במסגרת השתלמויות של החברות ובמסגרת תקשורת עם חבריהן, תוך מתן בולטות לחברות שמיישמות מדיניות זו בהצלחה.

ב. יוקמו פורומים ייעודיים של מעסיקים למאבק בהדרה בתחום התעסוקה. זאת כחלק מנראות ציבורית שבה יובלט הערך של גיוון תעסוקתי במקומות עבודה מצידם של בכירי המשק.

ג. עידוד של מפגשים משותפים בין מעסיקים ומועסקים פוטנציאליים בתחום יסייע להיכרות הדדית ולהסרת חסמים תרבותיים.

ד. המעסיקים יקפידו על שילובם של בני ובנות אוכלוסיות מודרות בפאנלים מקצועיים בהשתלמויות מקצועיות.

ה. המעסיקים ישתדלו ליצור סביבת עבודה סובלנית ופתוחה כלפי מגזרים שונים, על ידי התחשבות בחגים ובמועדים, קניית מתנות לחג וכדומה.

ו. מינוי אחראי/ת לייצוג הולם (לפי מודל האחראי/ת על החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998) שיפעל/שתפעל להגברת הייצוג ההולם ולקידום סביבת עבודה ראויה לבני ובנות אוכלוסיות מודרות.

לדו"ח זה יש חלק בהעלאת המודעות להדרתן של האוכלוסיות שנבחנו במסגרתו, אולם דרך ארוכה לפנינו עד שיושג השינוי המיוחל. יישום ההמלצות שהובאו כאן, אף אם יתבצע בהדרגה או באופן חלקי, הוא השלב הבא. עבודה רבה עדיין צריכה להיעשות, אך הרכבת יצאה לדרך.

הצעת חוק חובת המכרזים (תיקון מס' 20) (עידוד שילובן של אוכלוסיות מודרות בעסקים), התשע"א – 2010

תיקון חוק
חובת מכרזים

1. בחוק חובת המכרזים, התשנ"ב 1992 – (פרק זה – חוק חובת המכרזים):
 - (1) בסעיף 2ב., במקום הכותרת "עידוד נשים בעסקים" יבוא "עידוד שילובן של אוכלוסיות מודרות בעסקים".
 - (2) בסעיף 2ב(א) לאחר "בסעיף זה –" יבוא "אוכלוסיות מודרות" – נשים, ערבים, דרוזים, צ'רקסים, קהילת יוצאי אתיופיה, אנשים עם מוגבלות וחרדים.
 - (3) בסעיף 2ב(א) במקום "אישה" יבוא "אדם מן האוכלוסיות המודרות".
 - (4) בסעיף 2ב(א)(1), במקום "אישה" יבוא "מן האוכלוסיות המודרות". וגם, במקום "המחזיקה בשליטה" יבוא "המחזיק בשליטה".
 - (5) בסעיף 2ב(א)(2) במקום "נשים" יבוא "מן האוכלוסיות המודרות". וגם, במקום "המחזיקה בשליטה" יבוא "המחזיק בשליטה".
 - (6) בסעיף 2ב(א) במקום "מחזיקה בשליטה" – נושאת משרה בעסק אשר מחזיקה, לבד או יחד עם נשים אחרות, במשרין או בעקיפין, למעלה מ-50% מכל סוג של אמצעי השליטה בעסק; "יבוא "מחזיק בשליטה" – נושא משרה בעסק אשר מחזיק, לבד או יחד עם אדם מן האוכלוסיות המודרות, במשרין או בעקיפין, למעלה מ-50% מכל סוג של אמצעי השליטה בעסק".
 - (7) בסעיף 2ב(א) במקום "עסק בשליטת אישה" – עסק אשר אישה מחזיקה בשליטה בו, ואשר יש לה, לבד או יחד עם נשים אחרות" יבוא "עסק בשליטת אדם מן האוכלוסיות המודרות" – עסק אשר אדם מן האוכלוסיות המודרות מחזיק בו, ואשר יש לו, לבד או יחד עם אנשים אחרים מן האוכלוסיות המודרות".
 - (8) בסעיף 2ב(א) במקום "מחזיקה בשליטה שהעסקה הוא בשליטת אישה" יבוא "מחזיק בשליטה שהעסק הוא בשליטה של אדם מן האוכלוסיות המודרות".
 - (9) סעיף בסעיף 2ב(ב) יבוטל, ובמקומו יבוא: פורסם מכרז לפי הוראות חוק זה, ונמצא שהוגשה הצעה של עסק בשליטת אדם מן האוכלוסיות המודרות, תינתן להצעתו ניקוד נוסף בשיעור 10 אחוזים מן הניקוד המקסימלי האפשרי במכרז, ובלבד שצורף להצעה, בעת הגשתה, אישור ותצהיר.

בשנים האחרונות הבהירה ממשלת ישראל כי אחד מיעדיה המרכזיים הינו שילוב אוכלוסיות מודרות – ובהן ערבים, חרדים ואנשים עם מוגבלות – בשוק התעסוקה. עמדה ברוח זו אף עומדת בראש ההמלצות של ועדת אקשטיין, אשר אומצו על ידי משרד התמ"ת. הצורך בשילוב אוכלוסיות אלו בשוק העבודה ברור: שילובן יתמרץ את הכלכלה הישראלית באופן ניכר, וכן יהווה צעד בחילוצן ממעגלי העוני, האפלייה וההדרה החברתית המאפיינים אותם.

מטרת תיקון מס' 15 לחוק חובת המכרזים¹ היתה לעודד מעורבותן של נשים בעסקים וקידום תרומתן לחיי הכלכלה בישראל. כך נקבע שיש לעודד עסקים בשליטתן של נשים, בדרך של קידום הצעות במכרזים. התיקון לחוק הכיר בכוחה העצום של המדינה להשפיע על מפת התעסוקה בישראל דרך התקשרויותיה החוזיות, וביקש לאזן בין האינטרסים החברתיים אשר צוינו לעיל לבין עקרונות חוק חובת מכרזים, המחייבים חלוקה הוגנת של משאבי המדינה.

הצעת חוק זו ממשיכה בנתיב שפילס תיקון 15, ומטרתה להקל על בני זמננו האוכלוסיות המודרות להשתלב בשוק התעסוקה על ידי מתן הטבה בשקלול הצעות מעסקים בשליטת של שלוש אוכלוסיות נוספות לאלו שבשליטת נשים: ערבים, חרדים ואנשים עם מוגבלות. החשיבות שבציון אוכלוסיות אלו הוא כפול: ראשית, הן מאופיינות בעוני קשה ובעוור השתתפות נמוך בשוק העבודה. שנית, עסקים שבשליטתם מאופיינים בשיעורים גבוהים של מועסקים מקרב האוכלוסיה עצמה. על כן, מתן העדיפות במכרז תתרום לא רק למצב התעסוקתי של בעלי העסק, אלא גם של עובדים חרדים, ערבים ובעלי מוגבלות רבים.

בנוסף להוספת שלוש האוכלוסיות למניין הקבוצות הראויות להטבה, מוצע לשנות את ההטבה עצמה. ההסתפקות במתן עדיפות להצעות רק במקרה של שוויון בתוצאה המשוקללת לא הביאה, ואף לא צפויה להביא, לשינוי המקווה במפת פני התעסוקה. נקודת המוצא הכלכלית-חברתית מהן מגיעות אוכלוסיות אלו מחייבת הוספת ניקוד להצעותיהן, כדי לאפשר להן הזדמנות שווה להתחרות. על כן מוצע שהצעה של עסק המצוי בשליטת אדם מאוכלוסיה מודרת תזכה לתוספת ניקוד של 10% מהציון המקסימלי האפשרי במכרז. מנגנון זה קיים במספר מדינות בעולם, המבקשות לקדם מטרות דומות.

1 הצעת חוק חובת המכרזים (תיקון מס' 15) (עידוד נשים בעסקים), תשס"ג 2002. ה"ח תשס"ב מס' 3188 עמ' 959.

- תיקון כללי שירות המדינה
1. בכללי שירות המדינה (מינויים) (מכרזים, בחינות ומבחנים), תשכ"א – 1961 (בפרק זה – כללי שירות המדינה):
- (1) בסעיף 36(ב1), במקום "ארבעה" יבוא "חמישה".
- (2) אחרי סעיף 36(ב1)(3), יבוא: "(4) חבר אחד יהיה נציג של נציבות שוויון הזמנויות בעבודה".
- (3) אחרי סעיף 36(ג), יבוא: "(ג1) על אף האמור בסעיף קטן (ג), במכרזים למשרות בכירות ברמת סגן מנהל כללי בכיר או מנהל אגף בכיר ומעלה ומקביליהם, כאמור בסעיף קטן (ב1), יהיה רשאי נציב השירות או מי שהסמיך לכך לקבוע, כי וועדת הבוחנים תהיה של שישה חברים. הרכב הוועדה יהיה כמפורט בסעיף קטן (ג) ויתווסף אליו חבר אחד שיהיה נציג של נציבות שוויון הזמנויות בעבודה".
- (4) בסעיף 36(ד) במקום "שלושה" יבוא "ארבעה".
- (5) אחרי סעיף 36(ד)(3), יבוא: "(4) חבר אחד יהיה נציג של נציבות שוויון הזמנויות בעבודה".

דברי הסבר

בשנים האחרונות הבהירה ממשלת ישראל כי אחד מיעדיה המרכזיים הינו שילוב אוכלוסיות מודרות – ובהן נשים, ערבים, חרדים ואנשים עם מוגבלות – בשוק התעסוקה בכלל ובמסגרת שירות המדינה בפרט. עמדה ברוח זו עומדת בראש ההמלצות של ועדת אקשטיין, אשר אומצו על ידי משרד התמ"ת ובאה לידי ביטוי בדו"חות שנתיים של נציבות שירות המדינה. והנה, על אף על החובה המעוגנת בסעיף 15 לחוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט – 1959, ועל אף החלטות חוזרות ונשנות של ממשלת ישראל והנחיות של היועץ המשפטי לממשלה², היעד של ייצוג הולם בשירות המדינה – לא מושג.

על רקע מצב דברים זה, ועל בסיס ההנחה שלא צפוי שינוי משמעותי במפת התעסוקה במגזר הציבורי בעתיד הנראה לעין אם לא יקודם שינוי במודל קבלת ההחלטות באשר לקליטת עובדים בשירות המדינה, מוצע תיקון זה לכללי שירות המדינה (מינויים). ההצעה משלבת מספר תובנות עקרוניות ופרגמטיות: שילוב נציב שוויון הזמנויות בעבודה (להלן – הנציב) או אדם מטעמו בוועדות שירות וועדות בוחנים ייתן קול לאוכלוסיות המודרות בהליכי קבלת ההחלטות, וכן יגביר את השקיפות באשר להחלטות המתקבלות ולמועמדים שנשקלים. עם זאת, בשל ההכרה בכך שלא ניתן, מטעמים פרקטיים, לכלול אדם מטעמו של הנציב בכל ועדות הבוחנים המתנהלות, מוצע בתיקון זה להתמקד בוועדות בוחנים למשרות בכירות ולמשרות בדירוג רופאים. אף שמדובר באילוץ פרקטי, התמקדות בתפקידים אלו מוצדקת גם ברמה העקרונית. ראשית, כיוון שנציבות שירות המדינה מוציאה מעת לעת מכרזים ייעודיים לחלק מהאוכלוסיות המודרות המנויות מעלה למשרות מסוימות, אך לא למשרות בכירות. שנית, ניתן לקוות שמינוי של אדם מאוכלוסיה מודרת לתפקיד בכיר יביא לראייתו כדמות מופת (role-model) בקרב רבים, ויעמיד אותו במצב לקדם אחרים ובכך להביא לשינוי המקווה במפת פני התעסוקה.

1 ממשלת ישראל, החלטה 1073 מיום 30.11.03 (בנוגע לאנשים עם מוגבלות); החלטה 4729 מיום 12.03.2006, החלטה 414 (ערב/3) מיום 30.08.2006, החלטה 2579 מיום 11.11.2007 והחלטה 4436 מיום 25.01.2009 (בנוגע לאוכלוסיה הערבית).

2 ראו למשל: היועץ המשפטי לממשלה ייצוג הולם למגזרים מסוימים, הנחיה 1.1503 (מרץ 2003, עדכונים: מאי 2006, מרץ 2009). ניתן לצפייה: <http://www.pmo.gov.il/NR/rdonlyres/BAB685AC-AFB0-4F0E-8285-C34985FE9123/0/idkun170110.pdf>