



משרד הכלכלה
מחקר וכלכלה

ייצוג וגיוון תעסוקתי במגזר העסקי בישראל העסקת עובדים מהאוכלוסיה הערבית והחרדית במגזר העסקי

אסף מלחי
גלי לוי





משרד הכלכלה
מחקר וכלכלה

ייצוג וגיוון תעסוקתי במגזר העסקי בישראל העסקת עובדים מהאוכלוסייה הערבית והחרדית במגזר העסקי

אסף מלחי
גלי ליס-גינסבורג

אסף מלחי, חוקר ומרכז תחום מחקר חרדים במינהל המחקר, דוקטורנט למינהל ומדיניות ציבורית באוניברסיטת בן-גוריון
גלי ליס-גינסבורג, חוקרת ומרכזת תחום מחקר ערבים במינהל המחקר

אפריל 2017

תקציר

בשנים האחרונות הולכת וגדלה המודעות לחשיבות העסקה רב-גונית של אוכלוסיות מיוחדות בשוק העבודה. לחשיבות זו יש משנה תוקף בתקופה בה חלקן היחסי של אוכלוסיות מגוונות בישראל משתלבות בשוק העבודה העסקי באופן בולט. אף-על-פי-כן, העסקה מגוונת נותרה כמושג חמקמק וכפרקטיקה שאיננה באה לידי ביטוי באופן מיטבי בשוק העבודה העסקי. שאלות רבות עולות סביב סוגיה זו הכורכת בתוכה היבטים הקשורים לאפליה והדרה בשוק העבודה של אוכלוסיות מיוחדות במגזר העסקי. האבחנות בין שני שווקי עבודה – שוק העבודה למשכילים לעומת שוק העבודה של אוכלוסיות שאינן משכילות – הולכות ומחריפות בשני העשורים האחרונים, בהם השכלה גבוהה הפכה לגישה יותר 'כתו תקן' הכרחי במשרות ותחומי עיסוק רבים בשוק העבודה המקומי. בנוסף, בשל מדיניות ממשלתית תעסוקתית אינטנסיבית לשילובן של אוכלוסיות מיוחדות בעבודה, כגון ערבים וחרדים, ישנו הכרח לבחינה שיטתית ומדויקת בדבר מידת השילוב, הייצוג והגיוון בשוק העבודה העסקי.

מסמך זה נועד לבחון את מידת שילובם וייצוגם של עובדים ערבים וחרדים, המשתייכים לשתי אוכלוסיות שלגביהן נקבעו יעדי תעסוקה ממשלתיים לשנת 2020¹, במגזר העסקי בישראל. בשונה ממסמכים דומים שפורסמו לאחרונה, במסמך הנוכחי עלה בידינו לאפיין את העסקים בהם מועסקים עובדים מאוכלוסיות אלו, שאינם בבעלות של מעסיקים ערבים או חרדים במגזר העסקי. על כן, לממצאים הנוכחיים ישנה תרומה נוספת וחדשנית להבנת סוגיית הגיוון התעסוקתי במגזר העסקי של שתי אוכלוסיות ייחודיות אלו, אשר לשתייהן מאפייני תעסוקה וחסמים תעסוקתיים ייחודיים להן.

הנתונים על תעסוקת ערבים וחרדים, בעסקים בבעלות יהודים במגזר העסקי, נלקחו מסקר המעסיקים הרבעוני השוטף במגזר העסקי של מינהל מחקר וכלכלה במשרד הכלכלה (פירוט על הסקר ראה נספח). יודגש כי נתונים על תעסוקת ערבים וחרדים נאספים במסגרת סקר המעסיקים השוטף מאז הרבעון הרביעי של שנת 2014. הנתונים בסקר הנוכחי מרכזים את הנתונים שנאספו לאורך 7 רבעונים: מהרבעון האחרון של 2014 ועד הרבעון השני של שנת 2016, במדגם של עסקים המעסיקים 2 עובדים ויותר, בניכוי עסקים שהם בבעלות ערבית או חרדית (לפירוט אודות הליך זה ראה פרק המתודולוגיה). לפיכך, הסקירה מתייחסת רק לעסקים בבעלות יהודים ולעסקים שאינם בבעלות חרדים במגזר העסקי. המסמך כולל (בפתיחה) פרק השוואתי בין שתי האוכלוסיות ובנוסף התייחסות ממוקדת נפרדת, בפרקים הבאים, לכל אחת מהאוכלוסיות ומאפייני השתלבותן במגזר העסקי בישראל.

1. ראה דוח סופי של וועדת אקשטיין בנושא הועדה לבחינת מדיניות תעסוקה, 2010

ממצאים עיקריים

- ✓ ממצאי הסקירה מלמדים כי 15.8% מהעסקים במגזר העסקי העסיקו עובדים ערבים ו- 8.7% מהעסקים העסיקו עובדים חרדים.
- ✓ מספר העובדים הערבים בעסקים בבעלות יהודים במגזר העסקי עמד על 127 אלף עובדים ומספר העובדים החרדים במגזר העסקי (הלא חרדי) עמד על 33 אלף עובדים בלבד.
- ✓ **ייצוג בהתאם לענפי תעסוקה:** מידת הייצוג וההשתלבות של עובדים ערבים וחרדים בהתאם לענפי התעסוקה ומשלחי היד שלהם במגזר העסקי שונה למדי. הממצאים הנוכחיים מלמדים כי בענפי החקלאות (14.3%), התחבורה (13.4%), הבנייה (10.6%) ובענפי השירותים השונים (10.1%) ישנו ייצוג גבוה יחסית של עובדים ערבים, ביחס לכלל המועסקים בענפים אלו. לעומת זאת, שיעור החרדים במגזר העסקי מסך המועסקים נמוך בהרבה. רק בענף המידע והתקשורת לחרדים יש ייצוג מסוים והוא עומד על 3.5% מכלל העובדים בענפים אלו.
- ✓ **קליטת עובדים ערבים וחרדים בהתאם למשלחי יד:** ממצאי המחקר מלמדים כי פחות מ-4% מכלל הנקלטים במשלחי יד אקדמאים במגזר העסקי הינם ערבים או חרדים (כ-2% מכל קבוצה). לעומת זאת, כרבע מכלל העובדים הנקלטים במשלחי יד בלתי מקצועיים הינם ערבים. בדומה לכך, כ-20% מכלל הנקלטים במשלחי יד מקצועיים בחקלאות הינם ערבים. שיעור זה גבוה מאוד בהשוואה לשיעור הנקלטים היהודים במשלחי יד חקלאיים שעמד על 3% בלבד ו-13% במשלחי יד בלתי מקצועיים. כ-7% מכלל הנקלטים במקצועות הפקידות ועובדי משרד הנם חרדים, שיעור הדומה לנקלטים היהודים הלא-חרדים במשלחי יד אלו (כ-8%).
- ✓ **העסקת עובדים ערבים וחרדים בהתאם לגודל העסק:** בעוד שמרבית העובדים החרדים (61%) מועסקים בעסקים קטנים ובינוניים המעסיקים בין 2-49 עובדים, המצב בקרב העובדים הערבים שונה למדי; כמחצית מהעובדים הערבים (49%) עובדים בעסקים גדולים בהם למעלה מ-100 עובדים. מדובר על עסקים בענפי החקלאות, התעשייה ובשירותים בהם ישנו צורך בכוח-אדם רב, אך לא דווקא מיומן או בעל השכלה והכשרה. רק יותר משליש (39%) מהעובדים הערבים מועסקים בעסקים קטנים ובינוניים.
- ✓ **העסקת עובדים ערבים וחרדים לפי אזורים:** באזורים עתירי ביקושים לעובדים, בהם מתרכז שוק העבודה העסקי המרכזי באזור תל-אביב והמרכז (גוש דן), ישנו ייצוג-חסר בולט של עובדים ערבים וחרדים, בייחוד באזור ת"א, שם הם מהווים 1.7%-2.5% בלבד מכלל העובדים בעסקים (כעשירית מחלקם היחסי בכלל האוכלוסייה בישראל). לעומת זאת, בירושלים וסביבתה, אזור בו לשתי אוכלוסיות אלו נוכחות גבוהה מאוד, ישנו ייצוג גבוה יותר של עובדים ערבים (13.3%) וחרדים (5.3%) הדומה, מעט יותר, לחלקם היחסי מכלל האוכלוסייה בגילאי העבודה.
- ✓ **אופן הקליטה של עובדים ערבים וחרדים:** ממצאי המחקר מעידים כי 60% מהמעסיקים דיווחו כי קליטת עובדים ערבים נעשתה באמצעות ידידים או קרובים, זאת בדומה לשיעור העסקים (כ-49%) שקלטו באופן זה עובדים חרדים. כמו כן, שיעור דומה של עובדים ערבים וחרדים הגיעו לעסק ביוזמתם

(כ- 12%) באמצעות פנייה ישירה למעסיק. כ-11% מהעסקים דיווחו כי עובדים חרדים נקלטו בעסק באמצעות מודעות דרושים באינטרנט, בהשוואה ל- 5% בלבד מהעובדים הערבים.

✓ **מדדי גיוון תעסוקתי:** ממצאי המחקר מלמדים כי ב-30% מהעסקים, מהווים העובדים הערבים כשליש עד חצי מכלל העובדים, זאת בהשוואה ל- 10% בלבד מהעסקים שבהם שיעור העובדים החרדים עומד על שיעור זה. כלומר, לעובדים ערבים ישנו כביכול ייצוג וגיוון טוב יותר במגזר העסקי, בהשוואה לזה של העובדים החרדים. עם זאת, ייצוג זה מתמקד באזורים בהם מתגוררת אוכלוסייה זו (הצפון, חיפה וירושלים) ובמשלחי-יד וענפים שבתחתית שוק העבודה.

לסיכום, ניתן לומר כי הייצוג והגיוון התעסוקתי של עובדים חרדים וערבים מתמצה במספר מצומצם למדי של משרות ומשלחי-יד בתחומים בעלי מעמד נמוך יחסית בשוק העבודה. ממצאי המחקר מלמדים על השוליות היחסית של אוכלוסיות אלו במגזר העסקי ועל היעדר ייצוג וגיוון תעסוקתי של עובדים ערבים וחרדים כאחד, במשלחי-יד הנמצאים בקצה הפירמידה התעסוקתית כגון מנהלים, אקדמאים ומהנדסים. פיזור הביקושים לעובדים ערבים וחרדים איננו מאוזן כלל וכלל ומידת הייצוג והגיוון התעסוקתי של שתי אוכלוסיות אלו נמצאת במשלחי-יד שונים לחלוטין. חרדים מיוצגים בשיעורים נמוכים מאוד במקצועות מצומצמים, אך איכותיים (בחלקם) ובעלי אופק תעסוקתי, הכוללים קידום בתנאי העסקה ורמות שכר של 'הצווארון הלבן' ואילו הערבים 'נהנים' מרמת ביקושים גבוהה למדי במגוון רחב יותר של משרות ומשלחי יד, אך לרוב מדובר על תפקידים לא-מקצועיים בתחתית שוק העבודה. **מצב זה איננו מעיד להערכתנו על גיוון תעסוקתי נאות של אוכלוסייה זו** בהשוואה לאוכלוסיית הרוב היהודי הלא-חרדי, המאפשר פרנסה בכבוד ופיתוח אופק תעסוקתי משמעותי.

האוכלוסיות הערביות והחרדיות כאחד, אך מטעמים שונים, מתמודדות עם חסמי ביקושים בולטים במגזר העסקי, הקשורים גם למיקום הגיאוגרפי של אוכלוסיות אלו, הבולמים את הניידות הכלכלית והחברתית של שתי קבוצות אלו בישראל, זאת לצד מאפייני הון אנושי נמוכים ביחס לאלו של האוכלוסייה הכללית. עם זאת, אין מנוס מלהעריך כי חלק מהחסמים בשילובם וייצוגם המגוון של עובדים ערבים או חרדים בשוק העבודה נובע לא רק מחסמי ההון האנושי המיקום הגיאוגרפי ומערך ההעדפות התעסוקתיות של קבוצות אלו, אלא גם בשל אפליה והדרה של עובדים אלו בשוק העבודה העסקי בישראל.

עמ' 7	א' - רקע כללי וסקירת ספרות
עמ' 8	א. הקשר בין מאפייני הארגון להעסקה מגוונת
עמ' 10	א. גיוון תעסוקתי בישראל : מגמות וגופים פעילים לקידום העסקה מגוונת
עמ' 14	ב' – האוכלוסייה הערבית והחרדית: רקע כללי ותעסוקתי
עמ' 16	ג' - שאלות מחקר ומטרות
עמ' 17	ד' - מערך המחקר ואופן איסוף הנתונים
עמ' 17	ד.1 הגדרת העסקים בבעלות יהודים במגזר העסקי התבצעה בשלושה שלבים
עמ' 17	ד.2 הגדרת העסקים בבעלות לא חרדית במגזר העסקי התבצעה בשני שלבים
עמ' 18	ד.3. מגבלות המחקר
עמ' 19	ה' - ממצאים השוואתיים
עמ' 19	ה.1 העסקה מגוונת של ערבים וחרדים במגזר העסקי
עמ' 20	ה.2 הבדלים בהעסקת ערבים וחרדים לפי ענפים כלכליים
עמ' 22	ה.3 קליטת עובדים ערבים וחרדים במגזר העסקי בהתאם למשלח-יד
עמ' 26	ה.4 השתלבות ערבים וחרדים בעסקים בהתאם לגודלם
עמ' 27	ה.5 השתלבות ערבים וחרדים במגזר העסקי בהתאם לאזורים גיאוגרפיים
עמ' 29	ה.6 אופן קליטת עובדים ערבים וחרדים
עמ' 30	ה.7 העסקה מגוונת של אוכלוסיות ערביות וחרדיות בשוק העבודה
עמ' 32	מקורות
עמ' 34	נספח א' – סקר המעסיקים

העולם הגלובלי של ימינו מאפשר ומקיים קשרים חברתיים ואינטראקציות בין אנשים, עובדים ומנהלים כאחד, מתרבויות, אמונות, ערכים וקבוצות חברתיות ואתניות מגוונות מאי-פעם. חלקים גדולים מהאנשים המצויים כיום בשוק העבודה אינם יכולים לחיות ולעבוד בשוק מבודד וחד-מדדי מבחינה חברתית ותרבותית. חלקים הולכים וגדלים מהעובדים מהווים מרכיב מהותי בשוק העבודה הגלובלי מארצות ואף יבשות שונות ומרוחקות. בשל כך, עסקים וארגונים ללא כוונות רווח (מלכ"רים), מתחומים שונים ובגדלים שונים, צריכים לתת דגש על הגיוון החברתי הקיים אצלם (Gilbert et al, 1999). הגיוון התעסוקתי מחייב יצירתיות ופתיחות כלפי שונות חברתית-תרבותית של עובדים מקבוצות אתניות וחברתיות שונות. מקסום וניצול הגיוון התעסוקתי במקומות עבודה רבים, הפך בשנים האחרונות לסוגיה בוערת ומרכזית בניהול העסקי של היום. אף-על-פי-כן, נשאלות שאלות מהותיות אודות הגיוון התעסוקתי במקומות עבודה - מהם היתרונות והמעלות של גיוון זה? האם בצד היתרונות השונים בגיוון תעסוקתי, קיימים גם חסמים, אתגרים ובעיות המחייבים פתרונות חדשניים? כיצד ניתן להיערך ולהתכונן טוב יותר לקליטה ושילוב מיטבי של עובדים מקבוצות אוכלוסייה שונות? בטרם נענה על שאלות אלו, ננסה בתחילה להבין ולהגדיר את מהותו של המושג 'גיוון תעסוקתי'.

לרוב, מוגדר "גיוון תעסוקתי" (Diversity) כיכולת להכיר, להבין, להעריך (valuing) ולהעצים את ההבדלים בין אנשים ביחס למינם, גילם, מעמדם החברתי, שייכותם ומוצאם האתני-חברתי, נטייתם המינית או יכולותיהם הפיזיות והרגשיות (Lopez et al, 1997 ; Esty et al, 1995). שינויים גלובליים ודמוגרפיים בעולם ובישראל מחייבים מדינות, ממשלות וחברות עסקיות, כמו גם ארגונים של המגזר השלישי, לבחון ולפתח גישות חדשניות ויצירתיות לקליטה ושילוב של עובדים מאוכלוסיות מיוחדות בשלל תפקידים ורמות. בעשורים האחרונים חלו תמורות מהותיות בהרכב הדמוגרפי של עובדים בכל העולם, וגם בישראל, אשר הרחיבו את מנעד ההרכב החברתי-תרבותי של האוכלוסיות המשתלבות בתעסוקה. במסגרת תמורות אלו הוטמעה באופן הדרגתי, ההבנה כי עובדים בעלי כישורים ויכולות מגיעים מאוכלוסיות ייחודיות ומגוונות (סלייטר וקינג, 2014). מונח נוסף המשמש כמסד בתחום זה מתייחס "לתעסוקה מגוונת" (workplace diversity), המדגישה את הייצוג ההולם של עובדים מאוכלוסיות מגוונות בארגונים שונים ובדרגות שונות בתוך הארגון. בהמשך, כדי לגבש ולהפעיל סביבת עבודה התומכת בשונות התרבותית-חברתית של העובדים במהלך קליטתם ושילובם במקומות עבודה, הומשג תהליך המתייחס "לניהול הגיוון" (diversity management). בשל מטרותיה הספציפיות של הסקירה הנוכחית, יוצגו וינתחו בעבודה זו ממצאים הקשורים בעיקר להיבטים הנוגעים לתעסוקה מגוונת של שתי אוכלוסיות מיוחדות בישראל, האוכלוסייה הערבית והחרדית, אוכלוסיות העומדות בראש סדרי העדיפויות הממשלתיים לקידום מדיניות תעסוקה מקיפה.

לטענתן של סלייטר וקינג (2014), גורם העשוי להגביר העסקה מגוונת נובע מתוך התפתחותה של "אחריות חברתית תאגידית" (Corporate Social Responsibility) התובעת מעסקים גדולים ובינוניים לתת תשומת לב להיבטים שאינם קשורים במישורין לרווחיות העסקית של הארגון, אלא להיבטים פריפריאליים לליבת העיסוק של הארגון במישורים החברתיים, האתיים, הקהילתיים והסביבתיים הכרוכים בפעילותו העסקית של הארגון. אחד מהמרכיבים של האחריות התאגידית נובע מהיכולת והרצון של ארגונים להעסיק אוכלוסיות מגוונות, העסקה המהווה תרומה כלכלית וחברתית כאחד לעסק. לפיכך, לאחריות חברתית

תאגידיית ישנן תועלות הכורכות יחדיו הצלחה עסקית ותרומה חברתית לכדי מטרות משותפות התומכות אחת בשנייה. בשל התגוונות האוכלוסיות המועסקות בשוק העבודה, הצטרפו מעסיקים רבים בעולם, בייחוד מעסיקים ותאגידים רב-לאומיים המעסיקים אלפי עובדים באתרים שונים בעולם, לתהליך המתואר לעיל. הצורך הבלתי פוסק בכוח-אדם איכותי מתרחש לנוכח התפיסה שעובדים בעלי רקע תרבותי-חברתי מגוון, ניסיון והכשרה מקצועית עשירה ותפיסה ייחודית לגבי פתרון בעיות, יכולים להעשיר ולתרום לחדשנות והיצירתיות בארגון. תפיסה רב-תרבותית זו מעלה על נס את הגיוון התעסוקתי על פני העסקה חד-גונית של עובדים מרקע דומה (Barak, 2013). עם זאת, כיום לאחר ניסיון רב שנים שנרכש אודות אסטרטגיות שונות לגיוון תעסוקתי, ברור כי העסקה מגוונת איננה מתקיימת כמקשה אחת ובאופן זהה בכל הענפים במגזר העסקי. למאפיינים שונים בעסק ישנן השלכות רבות על יישום של העסקה מגוונת הלכה למעשה.

א.1. הקשר בין מאפייני הארגון להעסקה מגוונת

להעסקה מגוונת עשויות להיות השלכות בשלוש רמות שונות: רמת המשק, רמת העסק ורמת הפרט. בחינת הקשר בין סוגי העסקים המעסיקים עובדים מאוכלוסיות מיוחדות, בחינה בה נתמקד בסקירה הנוכחית, מעלה כי ישנו קשר ברור בין מאפייני העסק להצלחתו בשילוב אוכלוסיות מיוחדות. מאפיינים אלו כוללים את הענף אליו משתייך העסק, גודלו, גיל העסק, מיקומו הגיאוגרפי והיקף הניסיון בגיוון תעסוקתי (סלייטר וקינג, 2014). בסקירתן של סלייטר וקינג מוצג מחקר מקיף שנערך בארצות הברית (Marquis et al., 2008) ובו נמצא כי:

- **מיקום גיאוגרפי של העסק:** באזורים מסוימים כמו המערב התיכון בארה"ב או ניו-אינגלנד, קשה היה יותר לחברות ועסקים לגייס עובדים מאוכלוסיות מגוונות, זאת בהשוואה לחברות הממוקמות באזורי מטרופולין גדולים ורב-תרבותיים, בהם הסיכויים לגייס עובדים מאוכלוסיות ייחודיות גבוהים ונפוצים יותר. אבחנה זו מעידה אפוא כי למיקום העסק והימצאותו בסביבה רב-תרבותית מגוונת ישנה השפעה ברורה על המגוון החברתי השכיח בחברות הממוקמות באזורים מסוימים במדינה. ניתן אם כן לצפות שגם בישראל, בה מצויות אוכלוסיות מיוחדות באזורים ומרחבים גיאוגרפיים מובחנים, יהיה משקל לייצוג אוכלוסיות מיוחדות בקרב עסקים בהתאם למיקומם במרחב הגיאוגרפי
- **ענפים כלכליים:** בארה"ב, חברות הנוקטות בהעסקה מגוונת, שכיחות יותר בענפים כגון אומנות ובידור, מלונאות והסעדה ועוד. לעומתן, חברות בענפים אחרים בתחומי הכרייה, בנייה, חקלאות, מינהל והספקה לא היו מיוצגות כמעט כלל ברשימת העסקים של מגזין Fortune המסמן חברות בהן ישנה העסקה מגוונת. לפיכך, תחומי העיסוק במגזר העסקי משפיעים באופן ברור על שכיחות ייצוגן של אוכלוסיות מיוחדות בעסקים מסוגים שונים. ניתן להסיק כי ניהול גיוון תעסוקתי יהיה נפוץ ומקובל יותר בעסקים מענפים מסוימים בהשוואה לעסקים בענפים אחרים.
- **גודל העסק:** באופן לא מפתיע, מסתבר כי עסקים גדולים ועסקים גדולים מאוד בפרט נוטים להעסקה מגוונת בהשוואה לעסקים בינוניים וקטנים³. לטענת החוקר, עסקים גדולים נוטים באופן כמעט 'טבעי' להעסקה מגוונת מטעמים הקשורים מחד לשיקוף כוח עבודה מגוון הדומה במאפייניו לקהל לקוחות מגוון ורב-תרבותי, ומאידך לאפשרות שהנהלת הארגון דוגלת בכך שהעסקה מגוונת

³ המאמר מתייחס לעסקים גדולים מאוד בארה"ב המעסיקים בין 140-64 אלף עובדים. ברור כי סדרי הגודל של העסקים בישראל שונים מאוד מגודל העסקים בארה"ב.

דווקא תקטין עימותים פנימיים בין העובדים. בסופו של דבר, בעסקים קטנים ובינוניים מלכתחילה יש פחות עובדים, אשר ההנהלה מעוניינת לשמר את הידע והיכולות שלהם בעסק, בשביל שניתן וכדאי יהיה לפתח אסטרטגיות להעסקה מגוונת. בנוסף, בארגונים גדולים קיימת התייחסות לאחריות תאגידית הכוללת העסקה מגוונת של אוכלוסיות מיוחדות.

מניתוח זה ניתן להכליל ולומר כי עסקים גדולים, בענפים מסוימים וכאלו הממוקמים בערים ואזורים בהם מתגוררת אוכלוסייה רב-תרבותית, ייטו להעסקה מגוונת יותר בהשוואה לעסקים קטנים או בינוניים הנמצאים באזורים בהם מתגוררת אוכלוסייה בעלת מאפיינים תרבותיים וחברתיים דומים. מרבית המחקרים וההערכות שנערכו בתחום (European Commission, 2003) מלמדות כי עסקים שבהם הונהגה העסקה מגוונת דיווחו על השפעה חיובית של העסקה זו על מאפיינים שונים של העסק, ביניהם מאפיינים כלכליים ועסקיים מובהקים. למרות זאת, ישנן עדיין מספר שאלות הנוגעות למחיר השלילי הכרוך בהעסקה מגוונת במגזר העסקי וכן תהיות אודות מידת היכולת להעריך נכונה את השפעת הטמעתם של אסטרטגיות שונות לגיוון תעסוקתי.

יחד עם זאת, אין די בנימוקים כלכליים בלבד המצדדים בגיוון תעסוקתי, שכן עלול להיות בהם טעם לפגם העשוי להעיב על היכולת ליישמו במקומות עבודה (דוח אונו, 2010). ראשית, בהנחה שגיוון תעסוקתי של אוכלוסיות מיוחדות בשוק העבודה אכן מוביל לפיריון כלכלי גבוה יותר, הרי שייתכן ומעסיקים שונים יעדיפו לשלם מחיר כלכלי ולא להעסיק עובדים מאוכלוסיות מיוחדות. כך למשל, לא ברור האם הדרה של עובדים מאוכלוסיות מיוחדות מובילה דווקא להפסד כספי לנוכח העלויות הגבוהות הנדרשות לצורך קליטה של עובדים אלו בשלבי העסקתם הראשוניים. בנוסף, מסתבר כי השתלבות בעבודה, בייחוד של עובדים מאוכלוסיות מיוחדות, איננה בהכרח מוציאה ממעגלי עוני (פלוג וקסיר, 2001).

הדיון בסוגיות של רב-גוניות בשוק העבודה, מחייב להתייחס גם לתופעות של אפליה והדרה של עובדים מקבוצות מיוחדות בקבלה לעבודה, ברמות השכר, באיכות הערכה של עובדים וקידומם. אפליה של עובדים במקומות עבודה מתרחשת בכל העולם והיא לרוב קשורה לקבוצת השייכות של העובד כמו מוצא אתני, השתייכות לאומית או דתית, מגדר וגיל. מחקרים רבים בעולם ובישראל מלמדים כי קיימת אפליה והדרה של עובדים מאוכלוסיות מיוחדות, נשים מבוגרים, מהגרים, מיעוטים וקבוצות דתיות בעבודה. האפליה יכולה לבוא לידי ביטוי בממדים שונים, הן בקבלה לעבודה עצמה, בשכר ובתנאי העסקה וכן בהערכה ובקידום של עובדים מאוכלוסיות מיוחדות (הנדלס, 2013; Peterson & Saporta, 2005). בנוסף, לעיתים קרובות עובדים סובלים מאפליה צולבת שמקורה בשיוך למספר קבוצות מוחלטות כמו במקרים של נשים מקבוצות מיעוט דתיות או אתניות או למשל עובדים בעלי מוגבלות המשתייכים לקבוצת פריפריה חברתית (Weller, Feldman & Purdam, 2001). לא תמיד ניתן להגדיר האם האפליה נובעת ממוצא אתני או מהשתייכות לקבוצה דתית כזו או אחרת.

בישראל, אפליה בשוק העבודה נקשרת לרוב לאפלייתם והדרתם של נשים, ערבים, אנשים עם מוגבלויות, יוצאי אתיופיה, אנשים בני 45 ומעלה, ובשנים האחרונות גם חרדים. סקירה שנערכה על-ידי מינהל המחקר מלמדת כי כמחצית מכלל העובדים דיווחו שבמקום עבודתם לא מועסקים כלל ערבים ו-60% דיווחו כי במקום עבודתם לא מועסקים כלל חרדים⁴. בנוסף, נמצא כי בשנים האחרונות (2011-2013) חלה עליה

4 כ-70% דיווחו כי במקום עבודתם לא מועסקים עובדים ממוצע אתיופי ו-81% דיווחו כי אין במקום עבודתם אנשים מוגבלים.

בתחושת האפליה בקבלה לעבודה, במיוחד בקרב חרדים ואנשים עם מוגבלויות בישראל, אשר כלפיהם ננקטת מדיניות אקטיבית לשילוב תעסוקתי (הנדלס, 2013). תחושות אלו מדווחות בקרב בעלי השכלה אקדמית מהאוכלוסיות המיוחדות והן בקרב חסרי השכלה אקדמית. גם דו"ח אונו (2010): מלמד על רמת הדרה גבוהה מאוד של עובדים עם מוגבלויות, חרדים וערבים זאת בהתאם לדיווח המעסיקים.

א.2. גיוון תעסוקתי בישראל : מגמות וגופים פעילים לקידום העסקה מגוונת

הדמוגרפיה בישראל משתנה. בעוד שנים לא רבות יהיו חרדים, ערבים ומבוגרים נתח ניכר מהאוכלוסייה בישראל. באגף הכלכלן הראשי במשרד האוצר בוצע ניתוח כלכלי כדי להבין מה תהינה ההשלכות של הרכב האוכלוסייה המשתנה על המשק. ניתוח זה בדק את המצב הצפוי בעוד 45 שנים. הממצאים מעלים כי היעדר שילוב של ערבים וחרדים בשוק העבודה (ללא העלאת גיל הפרישה), יקטין את הכנסות המדינה ממסי עבודה בשל הזדקנות האוכלוסייה במקביל לגידול חלקם של ערבים וחרדים מכלל האוכלוסייה והיותן אוכלוסיות בתת-תעסוקה. התמקדות מדיניות התעסוקה הממשלתית באוכלוסיות אלו נובעת מן העובדה שחוקרים וקובעי מדיניות הפנימו את ההערכה כי ללא קידום של גברים חרדים ונשים ערביות בשוק העבודה, לא ניתן יהיה לקיים בטווח הארוך משק בר-קיימא ברמת התוצר והחיים הרצויים במדינת ישראל (הוועדה לבחינת מדיניות התעסוקה, 2010).

בעשור האחרון גברה נטייתם של מעסיקים שונים בישראל להעסיק עובדים מאוכלוסיות מיוחדות. בעסקים רבים התגבשה ושוכללה התשתית הארגונית והעסקית הנדרשת לשם העסקת עובדים מאוכלוסיות מגוונות וכן התרחבה העסקתן של אוכלוסיות מיוחדות בשוק העבודה. עם זאת, עדיין מרבית העובדים מהאוכלוסיות המיוחדות, בעיקר מאוכלוסיית המיעוטים והחרדים, מועסקים בדרגות הנמוכות של שוק העבודה ופחות בתפקידים ניהוליים תחת שדרת הארגון המרכזית. סלייטר וקינג (2014) מזכירות את החברות הבאות כחברות פורצות דרך חלוציות בהן מתקיימת אסטרטגיית גיוון תעסוקתי שיטתית ומאורגנת: "שטראוס", "ארומה", "בנק הפועלים" "מגה" "טבע", קופת חולים 'כללית', "סאנדיסק", HP, ECI, חברת החשמל, "תקשוב" ועוד. בנוסף, מלמד סקר מעסיקים של מינהל המחקר (הנדלס, 2012) כי 81% מהמעסיקים במגזר העסקי (ו-97% מהמעסיקים במגזר הציבורי) הביעו עמדות חיוביות כלפי העסקה מגוונת. בפועל, מלמד מחקר זה כי כמחצית מכלל המעסיקים במגזר העסקי העריכו כי בעסק שלהם מתקיימת העסקה מגוונת (במידה רבה או רבה מאוד). עוד לימד המחקר כי במגזר הציבורי 73% מהמעסיקים דיווחו על העסקה מגוונת (במידה רבה או רבה מאוד). פערים בין המגזר העסקי למגזר הציבורי מוסברים בתקינה הממשלתית המחייבת לשלב אוכלוסיות (כגון מיעוטים, אתיופים ועוד) לגביהן מופעלת העדפה מתקנת בהליכי הקליטה לארגון.

על-אף העובדה שתחום הגיוון התעסוקתי בישראל נמצא עדיין בראשיתו, קמו בארץ מספר גופים פעילים המקדמים כלים והכוונה מקצועית בנושא זה, ומסייעים לגופים הממשלתיים בקידום מדיניות לגיוון תעסוקתי בעסקים במגזר הפרטי ובארגונים של המגזר הציבורי. מדובר בארגונים ממשלתיים, אזרחיים, של המגזר השלישי, ועסקיים הפועלים מזה מספר שנים בתחום. להלן פרוט קצר של ארגונים אלו (סלייטר וקינג, 2014):

5 'דוח אונו' הנו דוח מחקר שנכתב בקריה האקדמית אונו במטרה לבחון עמדות מעסיקים ביחס להעסקת אוכלוסיות מיוחדות : ערבים, יוצאי אתיופיה וחרדים. הדוח הופק בשנים 2009-2010.

6 עם זאת, כמחצית מהמעסיקים עושים זאת תוך הסתייגות מסוימת הקשורה לרצון בגיוון, אך "לא יותר מדי".

1. **מעלה** : זהו ארגון שמטרתו העיקרית הינה לקדם תהליכי פיתוח ויישום לאחריות תאגידית במגזר העסקי בישראל והוא מאגד למעלה ממאה עסקים גדולים בארץ. הארגון מפרסם מדי שנה את 'מדד מעלה', בעזרתו נמדדים העסקים התומכים באחריות חברתית תאגידית. בשנת 2014 נוספו קריטריונים במדד זה להעסקה מגוונת שכללו בין היתר, קביעת יעדים כמותיים לגיוס עובדים מאוכלוסיות מיוחדות, הגדרת אחראי לגיוון תעסוקתי, הדרכת מנהלים בנושא ועוד.
2. **תבת, ג'וינט-ישראל** : בשיתוף ארגונים נוספים, הקימה תבת את 'הפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה' המהווה מרכז פניות משמעותי לעסקים המעוניינים לקדם העסקה של עובדים מקבוצות שונות בחברה הישראלית. בנוסף, תבת מסייעת ומארגנת סדנאות ייעודיות למעסיקים אודות אופן העסקת עובדים מאוכלוסיות מיוחדות ובכך מגשרת בין המגזר השלישי למגזר העסקי.
3. **הפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה** : כאמור, פורום זה מיסודה של תבת וארגונים חברתיים וציבוריים נוספים, נועד לקדם העסקה מגוונת בישראל. הפורום מקיים שני כנסים מרכזיים בשנה ותחתיו פועלות מספר וועדות מקצועיות לניהול צוותים רב-תרבותיים וועדה להטמעת גיוון בין מנהלי משאבי אנוש ועוד. לפורום אתר מעודכן המציע כלים ודרכים למפות את שלבי הטמעת גיוון בתעסוקה.
4. **ציונות 2000** : עמותה שהוקמה ב-1998 ונועדה לקדם פעילות חברתית במגזר הפרטי. עמותה זו מסתייעת בפורום המעסיקים שפעיל בעזרתה, כדי לחזק מודעות לחשיבות בהעסקה מגוונת. בנוסף, העמותה מסייעת לחלק מהארגונים העסקיים בהטמעה ארוכת טווח וליווי עסקי.
5. **עמותות וארגונים אזרחיים** : קיימים ארגונים ועמותות נוספים המקדמים העסקה מגוונת במגזר העסקי בישראל ביניהם ניתן למנות את "קולקטיב אימפקט", "צופן", "קו משווה", "עולים ביחד" ועוד. עמותות אלו מהוות עמותות סגור מחד ומאידך מסייעות בהעברת מידע למעסיקים אודות המאפיינים הייחודיים לאוכלוסיות המיעוטים ויוצאי אתיופיה. העמותות מסייעות בהעברת קו"ח למעסיקים וכן בליווי אישי ומקצועי לעובדים חדשים (ולמעסיקים) הנקלטים בעסקים שונים.
6. **נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה** – משרד העבודה והרווחה : נציבות זו פועלת משנת 2009 והיא עוסקת בעיקר במניעה משפטית וחוקית הקשורה למניעת אפליה בשוק העבודה. כמו כן, מספקת הנציבות ייעוץ משפטי למעסיקים בדבר חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה.
7. **נציבות שוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלות** – משרד המשפטים : נציבות זו פועלת למניעת אפליה וקידום של עובדים עם מוגבלות במעגלי חיים שונים, ביניהם במעגל התעסוקה. הנציבות הוקמה כבר בשנת 2000 ומקדמת הפצת מידע על זכויות תעסוקתיות של אנשים עם מוגבלויות.
8. **המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה** – המטה שייך למשרד העבודה והרווחה (בעבר משרד הכלכלה / התמ"ת) והוא פועל במישורים רבים ביניהם, פיתוח תוכניות לשילוב אנשים עם מוגבלות במגזר הציבורי וגיבוש פורום מעסיקים לקידום העסקת אנשים עם מוגבלויות, הפצת מידע למעסיקים על כלים ממשלתיים לעידוד העסקת אוכלוסייה זו, פרסום מידע מפורט ומעודכן לאוכלוסייה זו בדבר זכויות ואפשרויות העסקה ועוד.

7 הפורום מפרסם גם חוברת המציעה 'כלים שימושיים לניהול הגיוון בתעסוקה' (2016) הכוללת מידע על אוכלוסיות מגוונות בישראל, הנעת תהליכי גיוון עסקיים, יישום תהליכי גיוון וביסוסם בעסק וכן מידע מפורט אודות כלי הסיוע הממשלתיים בתחום.

כפי שניתן להתרשם, קיימת פעילות מתקדמת בישראל של עמותות המגזר השלישי וכן של רשויות הממשלה לקידום העסקת אוכלוסיות מגוונות, ביניהן אוכלוסיית הערבים והחרדים בישראל, במגזר העסקי והציבורי בארץ. המוטיבציה העיקרית להעסקה מגוונת של מעסיקים בישראל קשורה לרצינות העסקי-רווחי לפיו העסקה מגוונת תתרום לפיתוח מוצרים ומסלולי שיווק חדשים לאוכלוסיות מגוונות וחדשות.

גופים שונים פועלים במרץ להגדלת המודעות לאפשרויות והיתרונות הטמונים בהעסקה מגוונת, זאת באמצעות הפצת מידע וידע בתחום וכן על-ידי ליווי, ייעוץ והדרכה ישירה לגופים עסקיים, לרוב לעסקים גדולים, המבקשים לפתח אסטרטגיות לגיוון תעסוקתי. חלק גדול מהניסיון והפרקטיקות בהן נעזרים בישראל נשען על הידע המעשי שקיים בארה"ב. עם זאת, התקציבים שמוקצים לכך בישראל נמוכים משמעותית וכן גם מספר בעלי התפקידים המתמחים בכך בעסקים. בנוסף, מחקרן של סלייטר וקינג (2014) מלמד כי מרבית העסקים שדיווחו על קליטת עובדים מאוכלוסיות מיוחדות מתייחסים לקליטת עובדים מאוכלוסיות מגוונות, בדרגים ורמות נמוכות בעסק ולא בתפקידים בכירים או תפקידים ניהוליים. בנוסף, כיום אין די מידע על קידום של עובדים מאוכלוסיות מיוחדות, כגון ערבים וחרדים, לתפקידי ניהול במהלך העסקתם בעסקים שונים.

לאחרונה (2016) פורסם על-ידי נציבות שוויון הזדמנויות בתעסוקה והלשכה המרכזית לסטטיסטיקה 'מדד הגיוון התעסוקתי' אשר ניסה לגשר על פער זה. מדד זה מציג את נושא הגיוון התעסוקתי ועוסק בייצוג ובשכר של חמש אוכלוסיות מיוחדות בישראל (נשים, ערבים, חרדים, בני 45 ומעלה ויוצאי אתיופיה), הסובלות מדרגות שונות של הדרה משוק העבודה (אלכסנדרה-קלב ואח', 2016). מדד זה מצא כי נשים רבות סובלות מפערי שכר גדולים בשוק העבודה, זאת למרות שייצוגן גבוה בהשוואה לאוכלוסיות מיוחדות אחרות. לעומתן, ערבים ויוצאי אתיופיה מיוצגים ייצוג-יתר בולט בענפי תעסוקה לא-איכותיים וברמות שכר נמוכות למדי. קבוצה אחרת, האוכלוסייה החרדית, דווקא מיוצגת בשיעור גבוה, באופן יחסי, בענפים עתירי שכר של 'הצווארון הלבן', במגוון מצומצם של תחומי עיסוק. מעבר לכך שמדד הגיוון החדש שגובש במסמך זה מהווה מדד חשוב להערכת מידת הגיוון התעסוקתי, הרי שמדד זה מבוסס על בסיס נתונים שמקורו הוא מינהלי וסטטיסטי ברמת הפרט. כלומר, המחקר מהווה אבן דרך חשובה בהערכה ומדידה של הגיוון התעסוקתי בישראל אך יש בו עדיין חסרים מהותיים. ראשית 'במדד הגיוון התעסוקתי' לא קיימת הבחנה בין סוגים שונים של מעסיקים. היינו, אין בנמצא מידע לגבי זהות המעסיק, שהרי העסקת עובדים מהמגזר הערבי על-ידי מעסיקים ערבים איננה מעידה בהכרח על גיוון תעסוקתי, וכך גם לגבי העסקת חרדים בעסקים בבעלות או בניהול חרדי. *לכן לא ניתן לדעת האם אכן מדובר בגיוון תעסוקתי בהתאם להגדרה התאורטית שלו.* כמו כן במדד הגיוון התעסוקתי, כמו גם בספרות המחקרית, אין די התייחסות למידת הגיוון התעסוקתי. כלומר, מהו שיעור העובדים מאוכלוסיות מיוחדות בעסק מסוים או בענף כלשהו, אשר עשוי אכן להצביע על גיוון תעסוקתי?⁸ לשם כך, הכרחי לבחון את דיווחי המעסיקים אודות העסקת עובדים מאוכלוסיות מיוחדות במגזר העסקי. בדיקה זו ערכנו במסמך זה.

יש להדגיש כי סקרי המעסיקים עליהם מתבסס המחקר הנוכחי לא בחנו באופן ייעודי ומפורש את סוגיית הגיוון התעסוקתי בקרב המעסיקים (על היבטים אלו נערך מחקר מקיף במסגרת מנהל המחקר)⁹ ועל כן המחקר לא כלל ממצאים מפורשים אודות מידת הגיוון במגזר העסקי של עובדים ערבים או חרדים, אלא בעיקר ממצאים אודות מידת הייצוג של עובדים אלו בעסקים שונים בהתאם למאפייניהם במגזר העסקי.

⁸ במחקרן של סלייטר וקינג מוזכר כי עסקים שונים, בייחוד תאגידים בינ"ל, הגדירו העסקה מגוונת אם כ-10% ויותר מעובדיהם מגיעים מאוכלוסיות מודרות במשק. עם זאת, זהו מדד לא מבוסס ולא אחיד.

לפיכך, לטעמנו, ייצוג יתר של אוכלוסיות מוחלשות בענפים מסוימים במגזר העסקי, ברמת הכנסה נמוכה ובסטטוס תעסוקתי נמוך בתחומי עיסוק הממוקמים בתחתית שוק העבודה, הינו דווקא סימן להדרה ואף אפליה בשוק העבודה העסקי ולא מדד המעיד על גיוון ושוויון בשוק העבודה.

למעשה, אין כיום די מידע ונתונים מקיפים ועדכניים אודות היקף העובדים הערבים והחרדים בעסקים שונים בהתאם למאפייני העסק. מידע זה עשוי לסייע בצילום תמונת מצב אודות ממדי ההעסקה ואופן הייצוג של עובדים מאוכלוסיות אלו במגזר העסקי בישראל. במיוחד חסר כיום מידע מהימן ומקיף אודות נקודת מבטם של עסקים, בהתאם לדיווחם, על העסקה של אוכלוסיות אלו בעסקים שונים בישראל. מסמך זה נועד לגשר על פערי הידע בתחום זה, במידת האפשר, ובהתאם לכך נבקש לענות בסקירה הנוכחית על מספר שאלות מחקר המופיעות בפירוט בפרק הבא.

ב' – האוכלוסייה הערבית והחרדית: רקע כללי ותעסוקתי

האוכלוסייה הערבית אשר מורכבת ממוסלמים, נוצרים ערבים ודרוזים מונה כ- 1.7 מיליון תושבים ומהווה כחמישית (20.8%) מהאוכלוסייה הכללית בישראל ו- 19.3% מהאוכלוסייה בגילאי העבודה¹⁰. בישראל מתקיימות שתי כלכלות נפרדות – כלכלה יהודית צומחת ומשגשגת וכלכלה ערבית לא מפותחת הסובלת מקשיים רבים. קשיים אלה באים לידי ביטוי בעיקר בשיעורי תעסוקה נמוכים ביותר בקרב הנשים הערביות בהשוואה לנשים היהודיות (31.5% לעומת 78.7% בהתאמה) ובכך שגברים רבים עובדים במשלחי יד הדורשים מיומנות נמוכה וכושר פיסי ומספקים שכר ממוצע נמוך יחסית ובנוסף, רבים מהם פורשים מהשתתפות בשוק העבודה בגיל מוקדם יחסית. הקשיים בהם נתקלת אוכלוסייה זו גורמים לשיעורי עוני גבוהים ולפערים גדולים בין האוכלוסייה הערבית ליהודית (אקשטיין, ג'בארין ותמיר, 2010). מכיוון שאוכלוסייה זו מהווה מיעוט משמעותי בישראל, למצבה התעסוקתי ישנה השפעה עצומה על כלכלת המדינה. לפיכך, נושא תעסוקת האוכלוסייה הערבית בכלל ותעסוקת הנשים הערביות בפרט עומד לדיון על סדר היום של הממשלות המכהנות כבר שנים רבות.

החל משנת 2010, בעקבות הבנה כי במידה ושיעורי התעסוקה של אוכלוסייה זו לא יעלו, ייפגע התל"ג והמשק הישראלי של מדינת ישראל בצורה משמעותית (הפוטנציאל האבוד של המשק הישראלי כתוצאה מאי מימוש הפוטנציאל של כוח העבודה של נשים וגברים ערבים מסתכם בכ- 31 מיליארד ש"ח בשנה¹¹), ממשלת ישראל החליטה להשקיע בנושא מאמצים ומשאבים ניכרים ומאז נעשים צעדים משמעותיים לשילוב מוגבר של אוכלוסייה זו בשוק העבודה¹². נושא התעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית מורכב ביותר ועל כן מחייב התייחסות וטיפול רב מערכתי בחסמים ובאתגרים העומדים בפני הגורמים הממשלתיים הפועלים הן להגדלת אחוז המועסקים והן לקידום תעסוקה איכותית ומגוונת לציבור זה. אחד מהאתגרים בשילוב הולם בשוק העבודה של האוכלוסייה הערבית מיוחס לרמת ההשכלה של אוכלוסייה זו – אף על פי שבשנים האחרונות ניתן לראות גידול משמעותי באחוז הערבים בעלי השכלה אקדמית מכלל הערבים בגילאי 18-67 (מ- 7.2% בשנת 2001 ל- 14.5% בשנת 2015), קרוב לשליש מהאוכלוסייה הערבית (31.7%) בעלת עד 10 שנות לימוד בלבד. במצב זה קיים קושי רב לשלב אוכלוסייה זו בעבודות ראויות הדורשות מיומנויות או הכשרה מקצועית מיוחדת. חסם מרכזי נוסף, הינו המיקום הגיאוגרפי של אוכלוסייה זו – קרוב לשני שלישי מהאוכלוסייה הערבית (62.5%) מתגוררת באזור חיפה והצפון, אזור בו קיים מיעוט מקומות עבודה וקיימת תחרות רבה על כל משרה מול האוכלוסייה היהודית המתגוררת באזור. לעומת זאת, באזור תל-אביב והמרכז, שם נמצאות מרבית המשרות, מתגוררת 10% בלבד מהאוכלוסייה.

האוכלוסייה החרדית בישראל מהווה אחת משתי אוכלוסיות יעד מרכזיות למדיניות התעסוקה הממשלתית, זאת לצד הציבור הערבי בישראל, ולא בכדי. לציבור החרדי מספר מאפיינים חברתיים-תרבותיים ייחודיים המשפיעים באופן ניכר על דפוסי התנהגות והשתלבות מובחנים בשוק העבודה. בחירתה של החברה החרדית בישראל לחיות תחת 'חומות של קדושה', המפרידות ומבדילות אותה משאר חלקי החברה בישראל, השפיעו רבות על צביונה הנבדל.

¹⁰ מקור הנתונים: עיבודים מיוחדים של מנהל המחקר במשרד הכלכלה לסקר כוח אדם של הלמ"ס לשנת 2015.

¹¹ על בסיס נתוני שנת 2006

¹² ב- 15.7.2010 בהחלטת ממשלה מספר 1994, ממשלת ישראל קבעה יעדי תעסוקה לאוכלוסייה הערבית. החלטת ממשלה זו קבעה כי עד שנת 2020 יש להעלות את שיעורי התעסוקה של האוכלוסייה הערבית בגילאי 25-64 לכדי שיעור של 60% (41% בקרב נשים ו- 78% בקרב גברים) ולהעלות את שיעורי התעסוקה של גילאי 20-24 לכדי שיעור של 53% (42% בקרב נשים ו- 65% בקרב גברים).

אף-על-פי שהציבור החרדי בישראל מהווה מיעוט מרכזי בקולקטיב היהודי, הרי מדובר באוכלוסייה שקצב גידולה השנתי הוא גבוה מאוד ועומד על 4.5% בשנה בהשוואה לגידול של 1.8% בשנה של שאר הציבור היהודי הלא-חרדי. גידול דמוגרפי מתמשך זה מהווה אתגר משמעותי לקובעי מדיניות ממשלתיים ולחברה האזרחית בישראל, אשר אחד מהיבטיו בא לידי ביטוי בשוק העבודה. שילוב חרדים בתעסוקה מהווה את אחד המוקדים המרכזיים בדיון הציבורי, הפוליטי והמחקרי ביחס למקומה ותפקידה של הקהילה החרדית בחברה הישראלית. **שיעור התעסוקה** בציבור החרדי הוא אחד מהנתונים המצוטטים והמדווחים ביותר בכל העיסוק הנוגע לתחום התעסוקה בישראל של אוכלוסייה זו, כדלקמן; שיעור התעסוקה של גברים חרדים ב-2015 עמד על 50% בעוד ששיעור התעסוקה של נשים חרדיות גבוה בהרבה ועמד בשנה זו על 73%, שיעור תעסוקה הדומה לזה של נשים יהודיות לא-חרדיות. נתונים אלו אינם חזות הכל והם אינם משקפים את המצב התעסוקתי המלא בחברה החרדית; זה למעלה מעשור שאנו עדים לעליה משמעותית בשיעורי התעסוקה של נשים וגברים חרדים אשר עמדו בשנת 2003 על 37% (גברים) ו-48% (נשים). מגמת העלייה בשיעורי התעסוקה של החרדים התגברה והתחזקה בין השנים 2009-2015, שנים בהן ננקטה מדיניות תעסוקה אקטיבית וייעודית לחרדים שלוו בקביעת יעדי תעסוקה ממשלתיים לשנת 2020 בשיעור של 63% מועסקים לשני המינים.¹³

יחד עם זאת, לרוב, עובדים חרדים מעדיפים מטעמים חברתיים ותרבותיים הקשורים לצביון הנבדל הייחודי שלהם, לעבוד בסביבת עבודה חרדית כדי להימנע מחשיפה לערכים ונורמות לא רצויות הנוגדות את השקפת עולמם ואורח-חיים החרדי. חסמים אלו, בצד ההיצע של כוח-האדם החרדי אינם נוגעים רק להעדפות החברתיות והתרבותיות של קבוצה זו, אלא יש להם גם השלכות ברורות על ההון האנושי החרדי המגביל את היכולת להשתלב בשוק העבודה האיכותי. בשל החשיבות והערך העליון המיוחס בעולם החרדי ללימודי קודש תורניים בשיבות, הרי שרק ל-8% מהגברים החרדים יש תואר אקדמי וגם שיעור הגברים החרדים שבידם תעודת בגרות נמוך מאוד. היעדרה של השכלה כללית וגבוהה בקרב אוכלוסייה זו מגביל מאוד את מנעד האפשרויות התעסוקתיות העומדות בפני גברים חרדים שלמרבייתם השכלה תורנית בלבד שאיננה רלוונטית (ברובה) לשוק העבודה העסקי.

בנוסף ולצד חסמי היצע כוח האדם החרדי, ישנם גם חסמים מצד הביקושים לעובדים חרדים. קיימות לא מעט דעות קדומות וסטיגמות שליליות שדבקו באוכלוסייה החרדית הגורמת להדרה ואפליה של עובדים אלו משוק העבודה הכללי ומהמגזר העסקי בפרט. מעסיקים לא מעטים (שלא העסיקו כלל חרדים) סבורים כי לחרדים רבים אין די הכשרה וניסיון תעסוקתי ורבים מהם דיווחו על החשש מהצורך להתאים את מרחב העבודה לצרכים של החרדים, התאמות הכוללות הפרדה בין נשים לגברים, שינוי נורמות התנהגות בעבודה והקפדה על כשרות קפדנית בעסק. למרות שכיחותן של חששות אלו, מלמדים מחקרים כי העסקים במגזר העסקי שהעסיקו עובדים חרדים בשנים האחרונות, דיווחו על רמת שביעות רצון גבוהה מאוד מעובדים אלו (מלחי, 2009; מלחי, 2015).

¹³ יעדי התעסוקה לחרדים נכללו בהמלצות וועדת אקשטיין (2010) שהתייחסו לשינויי המאקרו הנדרשים בשוק העבודה בכללותו. במסגרת זו נקבעו יעדי תעסוקה לאוכלוסיות מיוחדות, ביניהן האוכלוסייה החרדית. יעדים אלו מהווים בחמש השנים האחרונות מכון ממשלתי לשילוב חרדים בשוק העבודה.

1. מהם הענפים הכלכליים בהם ישנו ייצוג מיוחד לעובדים ערבים וחרדים ?
2. מהם האזורים הגיאוגרפיים בהם ישנו ייצוג מיוחד לעובדים ערבים וחרדים ?
3. האם ישנו קשר בין גודל העסק להיקף העסקת עובדים ערבים וחרדים ?
4. כיצד מגיעים (נקלטים) עובדים ערבים או חרדים בעסקים שונים ?
5. מהו היקף הגיוון והשילוב התעסוקתי של עובדים ערבים וחרדים במגזר העסקי, בקרב מעסיקים שאינם משתייכים לאוכלוסיות אלו ?

מטרות:

המחקר הנוכחי נועד לבחון את מידת השילוב התעסוקתי של שתי אוכלוסיות ייחודיות בשוק העבודה, המהוות למעשה את שתי קבוצות המיעוט הגדולות ביותר בחברה הישראלית, אשר לגביהן נקבעו מדיניות ויעדי תעסוקה ממשלתיים ברורים ומדידים לשנים הקרובות. אתגר שילובן של אוכלוסיות אלו בשוק העבודה נוגע גם למאפייני התעסוקה ולאיכותה ועל כן, בחינה מעמיקה של השילוב התעסוקתי בקרב שתי אוכלוסיות אלו במגזר העסקי, מהווה יעד מחקרי ראשון מהמעלה. לפיכך מטרתו המרכזית של המחקר הנה:

בחינת מידת הייצוג והשילוב התעסוקתי של עובדים ערבים וחרדים במגזר העסקי בישראל, בהתאם לדיווחי המעסיקים שאינם נמנים על אוכלוסיות אלו.

תרומת המחקר וייחודו :

שפע המידע והממצאים אשר מוצגים במסמך, המבוססים כאמור על דיווחי המעסיקים, מהווים פריצת דרך מחקרית משמעותית וייחודית, המספקת תמונת מצב עדכנית אודות מאפייני הביקושים לעובדים ערבים וחרדים במגזר העסקי, בקרב מעסיקים שאינם נמנים על אוכלוסיות אלו. זהו ייחודו של המחקר הנוכחי בהשוואה לספרות הקיימת בישראל. כלומר, תרומתו הייחודית של המחקר הנוכחי נובעת, במידה רבה, ממקורות הנתונים עליהם התבססנו, אשר בחנו את נושא השילוב והגיוון התעסוקתי מצד המעסיקים ולא מצד העובדים. בנוסף, עלה בידינו במסגרת סקר זה לזהות את העסקים שאינם בבעלות ערבית או חרדית המעסיקים עובדים מאוכלוסיות אלו, ועל כן בדיקה זו מדויקת יותר מבדיקות קודמות שנערכו בעבר וכללו העסקת עובדים מאוכלוסיות מיוחדות על-ידי מעסיקים מאותן אוכלוסיות. נקודת מבט זו מהווה בעינינו זווית נכונה וטובה יותר לבחינת מידת השילוב התעסוקתי של הציבור הערבי והחרדי במגזר העסקי. להלן הסבר קצר על מערך המחקר והמתודולוגיה המחקרית שהפעלנו.

הנתונים על תעסוקת ערבים וחרדים, בעסקים בבעלות יהודים במגזר העסקי, נלקחו מסקר המעסיקים הרבעוני השוטף במגזר העסקי של מינהל המחקר (פירוט על הסקר ראה נספח). נתונים על תעסוקת ערבים וחרדים נאספים במסגרת סקר המעסיקים השוטף מאז הרבעון הרביעי של שנת 2014. הנתונים בסקר הנוכחי מרכזים את הנתונים שנאספו לאורך 7 רבעונים - מהרבעון האחרון של 2014 ועד הרבעון השני של שנת 2016, במדגם של עסקים המעסיקים 2 עובדים ויותר. לקראת עיבוד הנתונים בוצעו ההליכים המתודולוגיים הבאים:

ד.1 הגדרת העסקים בבעלות יהודים במגזר העסקי התבצעה בשלושה שלבים:

- בשלב הראשון הוצאו מהאוכלוסייה כל העסקים הממוקמים בישובים ערבים, על פי הגדרת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, והנחת העבודה הייתה שרובם ככולם הם עסקים בבעלות ערבים שאינם נכללים בעבודה הנוכחית.
 - בשלב השני נערכה בדיקה בערים המעורבות (ירושלים, חיפה, תל אביב, רמלה, לוד, עכו, מעלות-תרשיחא ונצרת עילית, כמו גם בבאר שבע שבה ממוקמים לא מעט עסקים בבעלות ערבים) ונופו כל העסקים בעלי השמות הערבים.
 - בשלב השלישי חושב, לכל עסק במדגם, שעור העובדים הערבים מתוך כלל העובדים, על פי הנתונים שנאספו בסקר. לגבי עסקים שכל העובדים בהם, או כמעט כולם, היו ערבים נערכה בדיקה נוספת וחלקם נופו מהאוכלוסייה מאחר וניתן היה לקבוע שהעסקים הם כנראה בבעלות ערבים.
- חשוב להדגיש שניתן להניח שלא כל העסקים בבעלות ערבים, הממוקמים מחוץ לישובים הערבים, נופו מהאוכלוסייה, אף שמדובר כנראה במספר קטן של עסקים כאלה שלא אותרו.

ד.2 הגדרת העסקים בבעלות לא חרדית במגזר העסקי התבצעה בשני שלבים:

- בשלב הראשון התקבלו כלל הנתונים על העסקת עובדים חרדים במגזר העסקי ללא הבחנה באשר לרמת הדתיות של המעסיקים שדיווחו על העסקת חרדים בעסק. כלומר, בשלב זה לא ניתן היה לדעת האם העסק הנו בבעלות או בניהול חרדי.
- בשלב השני נעשתה בדיקה מול המעסיקים שדיווחו על העסקת חרדים, אשר נשאלו במפורש האם העסק הנו בבעלות חרדית או בניהול חרדי ועל-פי כך הוגדרו העסקים בבעלות לא-חרדית. על בסיס בדיקה זו ניתן היה לזהות את ההיקפים והמאפיינים של העסקת חרדים בעסקים לא-חרדיים במגזר העסקי בישראל, זאת בדומה לבדיקה שנערכה אודות העסקת עובדים ערבים במגזר העסקי היהודי

לאור המאפיינים השונים של האוכלוסיות הנבדקות - עובדים ערבים ועובדים חרדים - הוחלט שלצורך בדיקת תעסוקת הערבים בעסקים בבעלות יהודים, אוכלוסיית העסקים בבדיקה זו לא תכלול עסקים במחוז יהודה ושומרון, זאת בהנחה שהרוב הגדול של העובדים הערבים בעסקים אלה מתגוררים בשטחי יהודה ושומרון ואינם נכללים באוכלוסיית המחקר, ערבים תושבי ישראל. לעומת זאת ובמקביל, הוחלט לכלול עסקים ממחוז יהודה ושומרון בבדיקת התעסוקה של היקף העובדים החרדים, בעיקר לאור הייצוג הגבוה

יחסית של אוכלוסייה חרדית במחוז זה. עקב כך, הוקמו קבצי עבודה נפרדים לבדיקתן של שתי אוכלוסיות המחקר.

כפי שמצוין בנספח, מדגם סקר המעסיקים השוטף הוצא מתוך קובץ המעסיקים של הביטוח הלאומי והוא נבנה כמדגם שכבות לפי 10 ענפי משק ו- 7 קבוצות גודל. בהתאם לתאי הדגימה, נתוני הסקר שוקללו כדי להתאימם לכלל אוכלוסיית העסקים במגזר העסקי. בדיקת נתוני סקר המעסיקים, לאחר השקלול, בהבחנה על פי מחוזות, הצביעה על ייצוג יתר של מחוז ירושלים במדגם. מאחר וייצוג היתר של עסקים במחוז ירושלים עשוי להטות את הנתונים, לאור העובדה שבירושלים מועסקים, בעסקים בבעלות יהודים, מספר רב, הן של עובדים ערבים והן של עובדים חרדים, הוחלט לבנות נוסחת שקלול חדשה לצורך העבודה הנוכחית שתכלול משתנה דיכוטומי נוסף. לכן נוצרה השוואה בין עסקים במחוז בירושלים לעסקים במחוזות אחרים. נתוני הסקר שוקללו והותאמו להתפלגות האוכלוסייה בקובץ המעסיקים של הביטוח הלאומי, בהתאם לנוסחת השקלול החדשה.

במסמך מוצגים נתונים וממצאים השוואתיים אודות מאפייני העסקת עובדים ערבים וחרדים במגזר העסקי לפי מדדים שונים. נתונים אלו מטילים זרקור על המאפיינים הדומים והשונים של כל אחת מהאוכלוסיות במגזר העסקי.

המאפיינים שנמדדו במחקר: (א) שיעור עובדים ערבים או חרדים לפי ענף עסקי (ב) משלח-יד (ג) גודל העסק והמחוז בו העסק נמצא (ד) מדדי קליטה שוטפים (זרם העובדים הנקלטים) של עובדים ערבים או חרדים (ה) אופן גיוס וקליטה של עובדים מכל אחת מאוכלוסיות המחקר.

3.4. מגבלות המחקר

כיוון שהמחקר הנוכחי נשען רק על דיווחי המעסיקים, אודות העסקת עובדים ערבים או חרדים בענפים ואזורים שונים במגזר העסקי, הרי שיכולת ההסקה אודות מידת הגיוון של העסקת עובדים מאוכלוסיות אלו מוגבלת. זאת בייחוד מאחר וישנם סוגים שונים של ענפים בהם ישנו ייצוג-יתר של עובדים ערבים (כגון בענפי הבנייה או החקלאות) או ענפים בהם ישנו ייצוג יתר של עובדים חרדים (כגון בענפי המסחר), כך שמדובר בעיקר בענפים שהם ענפים 'אתניים' מגזריים בהם יש ייצוג רב לאחת משתי אוכלוסיות המחקר. בנוסף, כיוון שמדובר על סקר המבוסס על דיווחי המעסיקים, ייתכן וחלק מהמעסיקים שגו באשר למידת הדתיות של עובדים "חרדים" שהם מעסיקים, כך שיתכן שאין מדובר בעובדים חרדים כלל או שלחלופין, המעסיקים "פיספסו" עובדים חרדים. לכן, נדרשת להערכתנו בדיקה נוספת ומקיפה יותר אודות מאפייניהם של העסקים אשר דיווחו על העסקת עובדים חרדים במגזר העסקי. כמו כן, המחקר איננו כולל השוואה בין האוכלוסייה הערבית לאוכלוסייה היהודית במגזר העסקי וכן אין בו השוואה בין האוכלוסייה החרדית לאוכלוסייה היהודית הלא-חרדית. השוואות אלו יבוצעו במחקרי המשך.

במבט ראשוני, יש שיאמרו שאין כל ערך או טעם בהשוואת ייצוגם והעסקתם (המגוונות באופן חלקי בלבד) של עובדים מהמגזר הערבי לאלו של עובדים חרדים במגזר העסקי בישראל. ואכן, מדיווחי המעסיקים במדגם המייצג עליו נשען הסקר הנוכחי, ניתן לראות כי קיימת שונות בין שתי האוכלוסיות ומאפייני העסקתן במגזר זה. שונות זו מתבטאת במאפיינים האזוריים ובהתפלגות המועסקים הערבים והחרדים, בהתאם למשלחי-היד שלהם וברמת הביקושים לעובדים אלו בענפים ותחומים שונים במשק. עם זאת, ההשוואה שתוצג להלן מסייעת מאוד להדגיש גם את ההבדלים במפת הביקושים לעובדים אלו, המשפיעים באופן ברור על מידת הגיוון התעסוקתי של אוכלוסיות אלו בענפים ותפקידים שונים במשק, באזורים שונים בארץ. בנוסף, ישנם מספר היבטים ומאפיינים שבהם קיימים קווי דמיון מסוימים בביקושים לעובדים ערבים וחרדים, העשויים לסייע בהבנה טובה יותר של פריסתם הענפית של עובדים אלו. בחלק מהמדדים הביקושים לעובדים ערבים או חרדים דומים למדי, אך במרבית המדדים שחקרנו, נמצא שוני במפת הביקושים לעובדים אלו.

1ה. העסקה מגוונת של ערבים וחרדים במגזר העסקי

ההשוואה הנוכחית נשענת אפוא על מספר מדדים מרכזיים אשר נותחו באופן ייעודי וממוקד ביחס לכל אחת מאוכלוסיות המחקר, כאשר אנו מציגים את הממצאים השונים באופן השוואתי, עובדים ערבים לצד עובדים חרדים במגזר העסקי. השוואה זו מתבקשת לנוכח החשיבות הרבה המיוחסת לשילובן של שתי אוכלוסיות אלו בשוק העבודה, במגוון רחב של תפקידים ותחומי עיסוק, בעסקים באזורים ובגדלים שונים במשק.

לוח 1: שיעור בתי העסק המעסיקים עובדים ערבים ועובדים חרדים 2014-2016 (באחוזים ובאלפים)

העסקת עובדים חרדים			העסקת עובדים ערבים		
מספר עסקים ועובדים (באלפים)	% מסה"כ העסקים		מספר עסקים ועובדים (באלפים)	% מסה"כ העסקים	
115.0	100.0	סה"כ	116.7	100.0	סה"כ ¹⁴
עסקים 10.0 עובדים 33	8.7	עסקים שאינם בבעלות חרדים המעסיקים עובדים חרדים	עסקים 18.3 עובדים 127	15.8	עסקים בבעלות יהודית המעסיקים עובדים ערבים
105.0	91.3	עסקים שאינם בבעלות חרדים אשר אינם מעסיקים עובדים חרדים	98.3	84.2	עסקים בבעלות יהודים אשר אינם מעסיקים עובדים ערבים

¹⁴ קיים הבדל בין סה"כ העסקים אשר נבדקו בסקר העוסק בהעסקת עובדים ערבים לבין סה"כ העסקים אשר נבדקו בסקר העוסק בהעסקת עובדים חרדים וזאת משום שבקרב סקר העובדים הערבים מצד אחד הנתונים נבדקו במשך רבעון אחד נוסף אך מצד שני לא כלולים בהם עסקים מיהודה ושומרון ואילו בקרב סקר העובדים החרדים העסקים מיהודה ושומרון נכללים.

ממצאי הסקר הנוכחי מלמדים על כך שכ- 16% בלבד מהעסקים בבעלות יהודית במגזר העסקי בישראל העסיקו עובדים ערבים ובסה"כ מדובר בכ- 18 אלף עסקים בהם ישנו עובד ערבי אחד לפחות. עסקים אלו העסיקו כ-127 אלף עובדים ערבים במגזר העסקי. בהתייחס להעסקת עובדים חרדים במגזר העסקי, מלמדים הממצאים על שיעורים נמוכים מכך; כ- 9% בלבד מכלל העסקים בישראל בבעלות לא-חרדית העסיקו עובדים חרדים ובסך-הכך מדובר על 10 אלף עסקים בהם עבד עובד חרדי אחד לפחות. עסקים אלו העסיקו כ-33 אלף עובדים חרדים במגזר העסקי הלא-חרדי בישראל.

למעשה, אין כיום קביעה או קריטריון ממשלתי או חוקי המחייב עסקים לשלב עובדים ערבים או חרדים במקומות עבודה שונים, למעט במגזר הציבורי. לכן קשה לקבוע מהו היקף העסקים הראוי להעסקת אוכלוסיות אלו. עם זאת, עדיין נראה כי ההיקפים הנוכחיים נמוכים למדי לנוכח שיעורי התעסוקה הנמוכים של אוכלוסיות אלו והיותו של המגזר העסקי המגזר העיקרי בשוק התעסוקה. הממצאים המוצגים לעיל מעידים על מידת שילוב, ייצוג וגיוון תעסוקתי נמוכים למדי של שתי אוכלוסיות מיוחדות אלו במגזר העסקי בישראל. ניתן להתרשם כי על-אף מגמות חיוביות שהתרחשו בשנים האחרונות בשילובם של ערבים וחרדים בשוק העבודה, הרי שתמונת המצב העדכנית הנוכחית איננה מעודדת. מספר העסקים והעובדים החרדים בשוק העבודה הלא-חרדי העסקי עדיין נמוך למדי והוא מעיד, ככל הנראה, שהשתלבותם של נשים וגברים חרדים התרחשה בעיקר בתוך המגזר הציבורי והשלישי ובמגזר העסקי החרדי בתוך המשק החרדי. בנוסף, ניתן לראות כי היקפי העסקתם של עובדים ערבים במשק גבוהים בהשוואה לאלו של העובדים החרדים, אך כפי שנראה בהמשך, ענפי התעסוקה ומשלחי-היד בהם מרביתם מועסקים, מתמקדים בתחתית שוק העבודה העסקי. לתופעה זו יש מחירים כלכליים וחברתיים ברורים.

ה.2) הבדלים בהעסקת ערבים וחרדים לפי ענפים כלכליים

ראשית, ניתן ללמוד מהממצאים הנוכחיים כי אם מסתכלים על שתי אוכלוסיות המחקר באופן פרופורציונאלי לחלקן בכלל האוכלוסייה (בגילאי עבודה עיקריים), כי אז מידת הייצוג שלהן במגזר העסקי נמוכה באופן משמעותי מחלקן באוכלוסיית גילאי העבודה העיקריים וכי השיעור היחסי דומה למדי : על-פי דיווחי המעסיקים, שיעור הערבים מכלל העובדים במגזר העסקי הינו 6.5% כאשר חלקם היחסי באוכלוסיית גילאי העבודה העיקריים (25-64) הוא כ- 20%. באופן דומה, שיעור החרדים מכלל העובדים במגזר זה הנו כ- 2% בלבד כאשר חלקם היחסי מכלל האוכלוסייה הנו 8.5%.

שעור המועסקים החרדים מכלל המועסקים בכל ענף	שעור המועסקים הערבים מכלל המועסקים בכל ענף	
0.4	14.3	חקלאות
1.1	8.7	תעשייה
0.9	10.6	בנייה, חשמל, מים וכריה
1.6	5.5	מסחר
1.9	13.4	תחבורה ודואר
0.9	4.5	אירוח ואוכל ובידור ופנאי
3.6	2.1	מידע ותקשורת, פיננסיים ונדל"ן
3.0	1.1	מקצועיים, מדעיים וטכניים
1.9	10.1	ניהול ותמיכה ושירותים אחרים
3.1	5.5	חינוך
1.6	7.8	בריאות ורווחה
1.8	6.5	סה"כ

כאמור, קיימים הבדלים בשיעור העובדים הערבים והחרדים, מסך העובדים, בענפים כלכליים שונים בשוק העבודה העסקי בישראל. למעשה, באף לא אחד מהענפים הכלכליים במשק, ישנו ייצוג יחסי של עובדים ערבים או חרדים בהתאם לחלקם באוכלוסייה. עם זאת, הממצאים הנוכחיים מלמדים כי בענפי החקלאות (14.3%), התחבורה (13.4%), הבנייה (10.6%) וענפי השירותים השונים (10.1%) ישנו ייצוג גבוה יחסית של עסקים המעסיקים עובדים ערבים. יודגש כי ענפים אלו מאופיינים בשיעור גבוה מאוד של מלאכת-כפיים של 'הצווארון כחול'. לעומת זאת, ביחס לאוכלוסייה החרדית, שיעור העובדים החרדים בענפים כגון, מידע, תקשורת ונדל"ן עמד על כ- 3.5% והוא הענף שבו שיעור החרדים מכלל העובדים הוא הגבוה ביותר משאר הענפים. ניתן להתרשם כי התפלגות שתי אוכלוסיות המחקר בענפי המשק העסקיים שונה בתכלית; האוכלוסייה הערבית משתלבת בענפים הדורשים בעיקר עבודת כפיים ללא צורך במיומנויות או הכשרה מקצועית או הכשרה גבוהה מיוחדת. ניתן לומר כי זהו דפוס תעסוקה המלווה את החברה הישראלית מזה עשורים רבים שרק בשנים האחרונות מתחיל מעט להשתנות, אך אין לו ביטוי משמעותי בממצאים הנוכחיים.

מנגד, האוכלוסייה החרדית משתלבת מעט בענפים אחרים שבהכללה ניתן לכנותם ענפים של "הצווארון הלבן" - ענפים כמו ענפי מידע, תקשורת ופיננסים וכן ענפים מקצועיים, מדעיים וטכניים, שבחלקם דורשים מיומנויות וכישורים גבוהים (באופן יחסי) ואף הכשרה מקצועית או גבוהה. דווקא בענפים אלו שהינם ענפים עתירי שכר (מדד הגיוון, 2016) ובעלי אופק תעסוקתי משמעותי, ישנו ייצוג זעום וזניח של עובדים מהאוכלוסייה הערבית. אף-על-פי-כן, נדגיש כי מדובר בייצוג חסר משמעותי ובולט של אוכלוסייה זו בכלל הענפים במגזר העסקי, הנובעת מהעובדה שעד לאחרונה (כעשור) הציבור החרדי, ברובו המכריע, לא השתלב במגזר העסקי הכללי במשק אלא הסתגר והתבדל במשק החרדי הפנימי בו חלק גדול מהמשרות אינן דווקא במגזר העסקי.

ממצאים השוואתיים אלו מעידים כי מידת הגיוון התעסוקתי של האוכלוסייה הערבית והחרדית בישראל במגזר העסקי נמוכה למדי וממוקדת בענפים 'מגזריים' בהם יש ביקוש לעובדים מאוכלוסיות אלו. לפיכך, ניתן לומר כי הגיוון התעסוקתי מהווה 'מובלעות תעסוקתיות' של אוכלוסיות מסוימות בשוק העבודה ואין הוא כולל פיזור מאוזן של בעלי מקצוע מאוכלוסיות אלו בענפים שונים בשוק העבודה העסקי בישראל.

ה3.) קליטת עובדים ערבים וחרדים במגזר העסקי בהתאם למשלח-יד

תמונה מלאה אודות מידת ואופי הייצוג של עובדים ערבים וחרדים בעסקים בבעלות יהודית לא חרדית, בהתאם לדיווח המעסיקים במגזר העסקי, מתקבלת באמצעות ניתוח שיעור קליטת עובדים (באופן שוטף) מאוכלוסיות אלו בהתאם למשלח-היד וסוגי המשרות בהן יש לעובדים אלו ביקושים. בחינת השילוב התעסוקתי במשלח-יד שונים במגזר העסקי באשר לאוכלוסייה הערבית והחרדית בישראל מאפשרת לספק תובנות מרתקות אודות הבדלים מהותיים בביקושים לעובדים מאוכלוסיות אלו, בהשוואה לכלל הנקלטים בעסקים מהציבור היהודי.

לוח 3 : שיעור קליטת עובדים ערבים וחרדים מכלל הנקלטים במגזר העסקי, באחוזים לפי משלח-יד,

ממוצע חודשי בשנים 2014-2016

שיעור קליטת עובדים חרדים מכלל העובדים במשלח-היד	שיעור קליטת עובדים ערבים מכלל העובדים במשלח-היד	
0.4	0.4	מנהלים
2.0	1.7	אקדמאים
3.8	1.0	הנדסאים וטכנאים
7.2	2.0	פקידים כלליים ועובדי משרד
0.4	4.4	עובדי מכירות ושירותים
0.1	20.6	עובדים מקצועיים בחקלאות
0.4	15.2	בעלי מלאכה בתעשייה ובבנינו
1.2	14.6	מפעילי מתקנים ומכונות, מרכיבי מוצרים ונהגים
0.8	25.3	עובדים בלתי מקצועיים
1.4	9.6	סה"כ

העסקת עובדים ערבים לפי משלח-יד

ניתן לומר כי הביקושים לעובדים ערבים במגזר העסקי, בשנים האחרונות, מתמקדים במשלח-יד השייכים למשרות ועבודות של 'הצווארון הכחול', תפקידים הכוללים מלאכת-כפיים של עובדים בלתי-מקצועיים (כ- 25.3% מכלל העובדים בענף), עובדים בחקלאות (20.6% מכלל העובדים בענף), בתעשייה ובתי-מלאכה (15.2%) וכמפעילי מכונות וציוד ונהגים (14.6%). למעשה, העובדים הערבים הבלתי-מקצועיים מהווים כ- 43% מכלל העובדים הערבים במגזר העסקי¹⁵.

מנגד, ייצוגם של עובדים ערבים במשלח-יד של 'הצווארון הלבן' כגון משלח-יד אקדמאיים (1.7%) ומנהלים (0.4%) נמוך עד כדי זניח, בהשוואה לשיעור היהודים האקדמאים הנקלטים במגזר העסקי העומד על כ- 10%. לפיכך, ניתן לומר כי עובדים ערבים נעדרים כמעט לחלוטין ממשרות אלו. ייצוג חסר זה מעורר תהיות

¹⁵ בנוסף להם, מסך העובדים הערבים במגזר העסקי עוד כ- 16% מועסקים במשלח יד בתחום המכירות והשירותים, כ- 16% מועסקים במשלח יד בתחום המלאכה והבנינו ו- 13% מפעילי מכונות, מרכיבי מוצרים ונהגים.

ושאלות הנוגעות לאופי שבו מעסיקים במגזר העסקי נוטים לקלוט עובדים ערבים במשרות ומשלחי-יד שאינם קשורים לעבודות של 'הצווארון הכחול'. זאת ועוד, הממצאים הנוכחיים מלמדים כי מידת הגיוון התעסוקתי של עובדים ערבים במשלחי-יד של 'הצווארון הלבן' נמוכה מאוד ומעידה כי ישנה כברת דרך רבה לשילוב והגיוון התעסוקתי הנאות עבור אוכלוסייה זו במגזר העסקי. על כן, למרות שכחמישית (22%) מהאוכלוסייה הערבית בגילאי העבודה בישראל הנה בעלת הכשרה אקדמאית ועל-יסודית (כ- 16% מכלל הערבים בעלי תואר אקדמי), הרי שרמת הביקושים של עובדים אלו במגזר העסקי בישראל נמוכה מאוד ועל כן עובדים ערבים בעלי השכלה זו מועסקים לרוב במשלחי-יד שאינם תואמים כלל את רמת השכלתם והכשרתם.

לוח 4: המקצועות העיקריים בהם נקלטו עובדים ערבים, במספרים, באחוזים ובשיעור מכלל הנקלטים,

ממוצע חודשי בשנים 2014-2016

שעור הנקלטים הערבים במקצוע מכלל הנקלטים	מספר העובדים שנקלטו	
81.8	109	צבעים
77.4	130	שוטפי כלי רכב
68.9	71	עובדי זכוכית וקרמיקה
64.8	128	ממייני אשפה ומנקי רחובות
63.9	1123	עובדי אריזה
58.2	209	פועלי בניין לא מקצועיים
51.6	173	מכונאי רכב
41.1	46	מפעילי מכונות בעבודות עפר
32.8	145	שרברים
32.5	64	נהגי אוטובוסים
26.6	231	נהגי משאיות
24.3	208	מפעילי מכונות לייצור מזון
23.7	103	שליחים וסבלים
23.1	354	עובדי חקלאות מקצועיים
18.9	41	עובדי גינון
16.7	542	עובדי ניקיון
16.6	157	קופאים
14.6	61	עובדי שלד בבניין
13.0	143	עוזרי מטבח
10.5	42	מסגרים
10.2	147	טבחים
9.8	92	סדרני סחורות וממלאי מדפים
7.7	50	מטפלים סיעודיים בבתיים
7.5	100	מתדלקים
4.1	225	מוכרים
3.8	71	נציגי מכירות בטלפון
0.6	43	מלצרים

במסגרת העיבודים המיוחדים לסקר המעסיקים ביקשנו לבחון באילו מקצועות ומשלחי-יד קיימת תחלופה וקליטה מאסיבית של עובדים ערבים (בהתבסס על חישוב ממוצע חודשי). חשוב לציין כי נתונים אלה מתייחסים רק למקצועות העיקריים אליהם נקלטו עובדים ערבים, כך שישנם מקצועות נוספים אליהם נקלטה אוכלוסייה זו אשר אינם מופיעים בלוח זה עקב מיעוט המקרים.

מהממצאים ניתן לראות כי המקצועות המרכזיים אליהם נקלטו העובדים הערבים מאופיינים בעבודת כפיים, שאינה דורשת השכלה גבוהה או לחילופין מיומנויות מיוחדות. מדובר במקצועות כגון עובדי אריזה, עובדי ניקיון, עובדי חקלאות ונהגי משאיות (מספר הנקלטים בממוצע חודשי במקצועות אלה עומד על 1123, 542, 354 ו- 231 בהתאמה). תחום נוסף בו קיימת קליטה מאסיבית קשור למקצועות השירותיים כגון מוכרים, קופאים, מתדלקים ונציגי מכירות בטלפון. גם תחום זה אינו מצריך השכלה גבוהה והכשרה מיוחדת. תחום זה מתאים יותר עבור נשים ערביות מכיוון שהוא מאפשר עבודה במשמרות ובחלקיות משרה. מעניין לראות כי אף לא אחד מהמקצועות המרכזיים אליהם מגויסים עובדים ערבים מצריך השכלה גבוהה או מיומנות מיוחדת. המקצועות שלעיל מאופיינים ברמת שכר נמוכה ובאופן תעסוקתי מוגבל ביותר. בעמודה השמאלית בלוח מוצגים שיעור הערבים שנקלטו במקצוע מכלל הנקלטים במקצוע בממוצע חודשי. מדהים לראות כי מקצועות כגון צבעים, שוטפי כלי רכב, עובדי זכוכית וקרמיקה וממייני אשפה ומנקי רחובות נהיו נחלתם הכמעט בלעדית של עובדים מהמגזר הערבי (81.8%, 77.4%, 68.9% ו- 64.8% בהתאמה), כאשר מדובר במקצועות כפיים אשר אינם דורשים השכלה גבוהה או הכשרה ממושכת.

העסקת עובדים חרדים לפי משלחי-יד

גם מצבם של עובדים חרדים בשוק העבודה העסקי רחוק מלהעיד על שילוב שוויוני או מגוון של עובדים אלו בעסקים. הממצאים העולים מלוח 4 לעיל ביחס למשלחי-היד בהם נקלטים עובדים חרדים, מעידים על כך שגם לחרדים אין כלל ייצוג נאות במשלחי-יד אקדמאים (2%) ומשלחי יד ניהוליים (0.4%). עם זאת, לחרדים ייצוג גבוה (7.2%), באופן יחסי, במשלחי-יד בתחום הפקידות ועובדי משרד (שיעור הדומה לקליטת יהודים לא חרדים במקצועות אלו) ופחות מכך במשלחי-יד של טכנאים והנדסאים (כ- 4%). נמצא פער עצום בשיעור (0.4%) החרדים הנקלטים במשלחי יד בתחום השירותים והמכירות (מחוץ למגזר החרדי) בהשוואה לזה של שיעור (כ- 39%) הנקלטים היהודים הלא-חרדים בתחום זה. עם זאת, בהשוואה לאוכלוסייה הערבית, ישנו ייצוג נמוך מאוד של עובדים חרדים במשלחי-יד בלתי מקצועיים (0.8%) או של בעלי מלאכה בתעשייה (0.4%), הנמוך מאוד גם בהשוואה לשיעור הנקלטים היהודים הלא-חרדים בתחומי עיסוק אלו.

לוח 5: המקצועות העיקריים שאליהם נקלטו עובדים חרדים, במספרים, באחוזים ובשיעור מכלל

הנקלטים, ממוצע חודשי במגזר העסקי בעסקים בבעלות לא-חרדים, 2014-2016¹⁶

מקצוע	מספר העובדים החרדים שנקלטו בעסקים	שעור החרדים שנקלטו במקצוע מכלל הנקלטים במשלח היד
מלטשי יהלומים	20	50.0
משגיחי כשרות	12	40.0
פקידי שכר	14	26.5
פקידים	158	14.0
מנהלי חשבונות	132	13.9
פקידי רישום ושכר	42	12.9
מזכירות	89	10.9
עובדי הוראה	19	10.0
מתכנני יישומים	37	5.2
נהגים	23	4.9
נהגי משאיות	30	3.5
מפתחי תוכנה	14	2.9
מוכרים	40	1.9
מחסנאים	14	1.6
עובדי ניקיון	47	1.5
קופאים	14	1.5
נציגי מכירות בטלפון	17	1.0
עובדי אריזה	10	0.6

הממצאים אודות זרם קליטת עובדים חרדים בעסקים שאינם בבעלות או ניהול חרדי אינם מעודדים במיוחד. שוב ניתן לראות כיצד חלק ניכר מהעובדים החרדים נקלטים במקצועות ותחומי עיסוק 'חרדיים' מסורתיים ונפוצים כגון ליטוש יהלומים (כמחצית מכלל הנקלטים במקצוע), משגיחי כשרות (40%) ופקידי שכר (כרבע מכלל הנקלטים במקצוע זה היו חרדים). למרות שבמספרים מוחלטים בשלושת הענפים הללו, מספר הנקלטים החרדים (לפי ממוצע חודשי) היה נמוך יחסית והסתכם בעשרות בודדות של עובדים חרדים חדשים, הרי שמבחינה יחסית, שיעורם של החרדים בתחומי עיסוק אלו היה גבוה מאוד בהשוואה לתחומי עיסוק אחרים. לעומת זאת, שלושת המקצועות בהם ישנם קליטה מאסיבית של עובדים חרדים, לפי המספר המוחלט של זרם הנקלטים החרדים, הנם מקצועות הפקידות (כ-160 נקלטים חרדים בממוצע חודשי), מנהלי חשבונות (כ-130 חרדים) ומזכירות (כ-90 חרדים מידי חודש ממוצע). בחלק ממקצועות אלו ישנה הכשרה מקצועית ענפה, בעיקר עבור נשים חרדיות אשר משתלבות היטב במקצוע, ובו שעות העבודה גמישות וניתן לעבוד בו במשרות חלקיות. בתחומים אלו מהווים החרדים שנקלטו בעסקים כ-14% מכלל הנקלטים במקצוע.

¹⁶ יש לציין כי בדיקה נוספת באמצעות סקר מעסיקים, של המקצועות העיקריים בהם נקלטו עובדים במגזר העסקי (שאינם ערבים או חרדים) מלמדת על דמיון רב בין סוגי המקצועות בהם נקלטו עובדים משתי אוכלוסיות המחקר. כלומר, נדמה כי מבנה הביקושים והתחלופה הגבוהה והרבה בתחומים בלתי-מקצועיים, משפיעה מאוד על המקצועות בהם נקלטים עובדים בכלל, גם אלו מהציבור הערבי או החרדי. יחד עם זאת, קיימים מעט הבדלים בין כלל האוכלוסיות אשר אנו דנים בהם בגוף המסמך.

במקצועות התוכנה, כגון מתכנני יישומים, נקלטו בממוצע חודשי פחות מ-40 עובדים חרדים חדשים מידי חודש בממוצע שמהווים כ-5% בלבד מכלל הנקלטים במקצוע זה, שבו נדרשות מיומנויות וכישורים גבוהים, כמו גם השכלה פורמאלית ברמת הנדסאות ומעלה. כידוע, תחום זה הנו עתיר שכר בדרך-כלל ויש בו אפשרויות קידום לא מעטות. במקצועות אחרים ישנה קליטה מצומצמת מאוד של עובדים בהיקף של עשרות בודדות של עובדים מידי חודש. למעשה, ניתן לומר כי מלבד תחום פקידות השכר והנהלת חשבונות תחום בו הוכשרו בשנים האחרונות מאות נשים חרדיות, מרבית המקצועות בהם ישנה קליטה מאסיבית של עובדים חרדים הם מקצועות בהם לא נדרשת הכשרה ייחודית והשכלה פורמאלית גבוהה (דוגמת משגיחי כשרות או מלטשי יהלומים). מקצועות בהם רמות השכר הממוצעות אינן גבוהות ואפשרויות הקידום מוגבלות למדי.

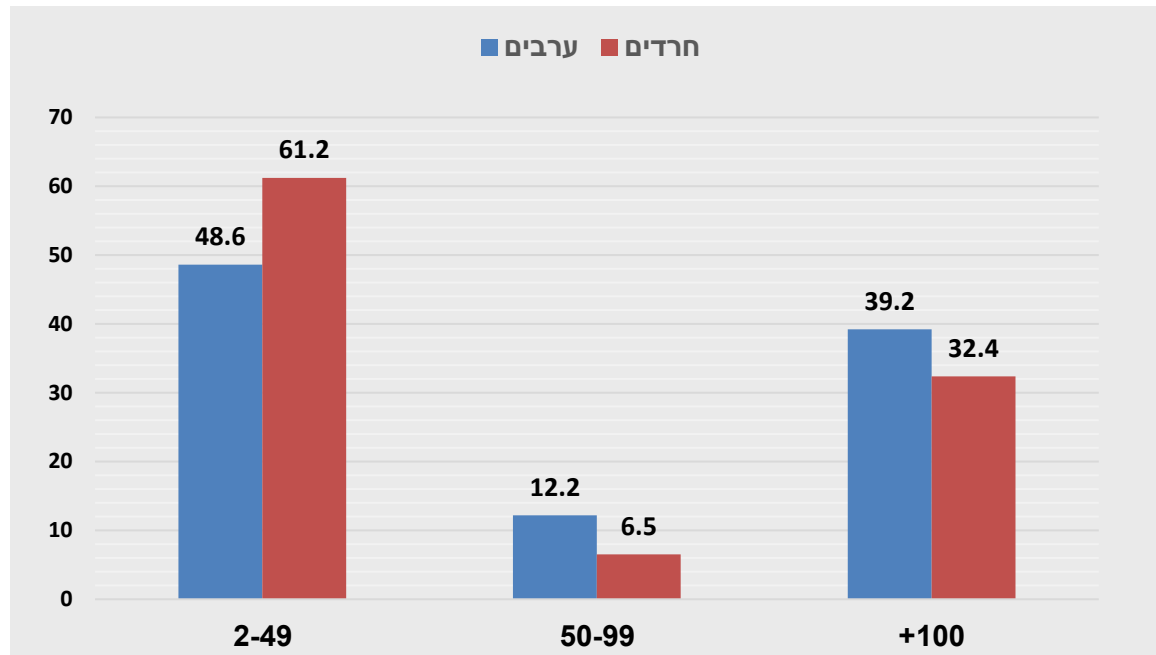
ניתן לומר כי הייצוג של עובדים חרדים בעסקים בבעלות יהודית לא חרדית מתמצה במספר מצומצם למדי של משרות ומשלחי-יד בתחומים בעלי מעמד גבוה יחסית בשוק העבודה. גם הממצאים הנוכחיים מלמדים על השוליות היחסית ועל היעדר גיוון תעסוקתי של עובדים ערבים וחרדים כאחד, במשלחי-יד הנמצאים בקצה הפירמידה התעסוקתית כגון מנהלים, אקדמאים ומהנדסים.

לסיכום, ברור מהממצאים העולים מפרק זה, כי פיזור הביקושים לעובדים ערבים וחרדים איננו מאוזן כלל וכלל וכי מידת הייצוג התעסוקתי של שתי אוכלוסיות אלו נמצאת במשלחי-יד שונים לחלוטין. חרדים מיוצגים במקצועות מצומצמים מאוד אך איכותיים (בחלקם) ובעלי אופק תעסוקתי, הכולל קידום בתנאי העסקה ורמות השכר של 'הצווארון הלבן', בעוד שהערבים 'נהנים' מרמת ביקושים גבוהה במגוון רב יותר של משרות ומשלחי-יד, אך לרוב מדובר על תפקידים לא-מקצועיים בתחתית שוק העבודה. **מצב זה איננו מעיד להערכתנו על גיוון תעסוקתי נאות של אוכלוסייה זו**, המאפשר פרנסה בכבוד ופיתוח אופק תעסוקתי משמעותי. האוכלוסיות הערביות והחרדיות מתמודדות עם חסמי ביקושים בולטים במגזר העסקי הבולמים את הניידות הכלכלית והחברתית של שתי קבוצות אלו בישראל.

ה.4) השתלבות ערבים וחרדים בעסקים בהתאם לגודלם

התפלגות המועסקים הערבים והחרדים בעסקים בבעלות יהודים, בהתאם לגודל העסק, מלמדת גם היא על הבדל משמעותי בהשתלבות של שתי האוכלוסיות הללו במגזר העסקי בישראל. בעוד שמרבית העובדים החרדים (61%) מועסקים בעסקים קטנים ובינוניים המעסיקים בין 2 ל - 49 עובדים, הרי שהמצב בקרב העובדים הערבים שונה למדי, כאשר כמחצית מהעובדים הערבים (49%) עובדים בעסקים גדולים בהם למעלה מ-100 עובדים ורק מעט יותר משליש (39%) מהעובדים הערבים מועסקים בעסקים קטנים ובינוניים.

תרשים 1: התפלגות מועסקים ערבים וחרדים בעסקים בבעלות יהודים, לפי גודל העסק, 2014-2016

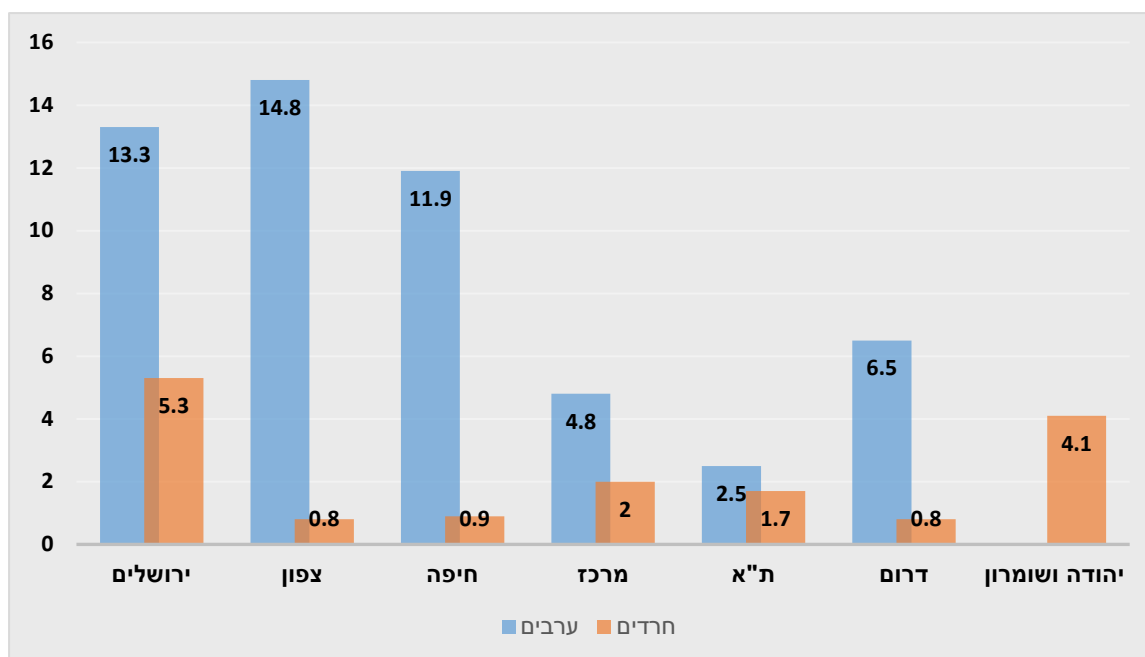


להערכתנו, התפלגות זו נובעת בעיקרה ממבנה הביקושים למשרות השכיחות המאפיינות כל אחת מאוכלוסיות מיוחדות אלו. כלומר, הביקושים לעובדים ערבים במגזר העסקי מתמקדים ברובם בענפי התעשייה והייצור שבהם ישנו ביקוש לעובדים רבים בתהליכי ייצור ואספקת שירותים (ברשתות קמעונאיות ומוקדי שירות) במפעלים ועסקים גדולים. להבדיל, מרבית הביקושים לעובדים חרדים הינם בעסקים קטנים ובינוניים, חלקם בעסקים משפחתיים או פנים-מגזריים, וחלקם במגזר העסקי הכללי (הלא-חרדי).

ה.5) השתלבות ערבים וחרדים במגזר העסקי בהתאם לאזורים גיאוגרפיים

אחד ההבדלים המשמעותיים בין שתי אוכלוסיות המחקר הקשור באופן ישיר למאפיינים הייחודיים לכל אוכלוסייה, מתייחס לפריסה הגיאוגרפית שלהן, דבר המשליך גם על מידת הייצוג שלהן בעסקים באזורי תעסוקה מרכזיים, בהם ישנם ביקושים גבוהים לעובדים ובעסקים בפריפריה הצפונית והדרומית.

תרשים 2: שיעור המועסקים הערבים והחרדים מכלל העובדים במגזר העסקי, לפי אזורים, 2014-2016



החלוקה האזורית של עסקים בהם עובדים ערבים וחרדים מעידה על ייחודיות משותפת וחסימי ביקושים דומים, אך גם שונים, של הגיוון התעסוקתי ביחס לשתי אוכלוסיות אלו - באזורים עתירי ביקושים לעובדים, בהם מתרכז שוק העבודה העסקי המרכזי באזור תל-אביב והמרכז (גוש דן), ישנו ייצוג-חסר בולט וברור של שתי אוכלוסיות המחקר, באזור ת"א המהווים בין 1.7%-2.5% בלבד מכלל העובדים באזור זה (כעשירית מחלקם היחסי בכלל האוכלוסייה בישראל).

לעומת זאת, בירושלים וסביבתה, אזור בו לשתי אוכלוסיות אלו נוכחות דמוגרפית משמעותית, ישנו ייצוג גבוה יותר של עובדים ערבים (13.3%) וחרדים (5.3%), הדומה מעט יותר לחלקם היחסי מכלל האוכלוסייה בגילאי העבודה. בהתאם לכך, ניתן להתייחס למגזר העסקי לעובדים בירושלים וסביבתה, בהכללה גסה, כאל מגזר עסקי בו מתקיים גיוון תעסוקתי משמעותי יותר בהשוואה מאזורים אחרים. יודגש כי האוכלוסייה הערבית באזור ירושלים מהווה כ- 32% מכלל האוכלוסייה באזור ושיעור החרדים באזור זה הנו 34% מכלל האוכלוסייה (היהודית). כלומר, באזור זה ייצוגן של שתי אוכלוסיות אלו הנו גבוה באופן משמעותי ביחס לשיעורן ברמה הארצית. אזור נוסף בו ישנו ייצוג גבוה יחסית של עסקים בהם מועסקים חרדים הוא אזור יהודה ושומרון, שבו כ- 4% מהעסקים העסיקו עובדים מאוכלוסייה זו¹⁷.

בחינה נוספת של מפת הביקושים לעובדים ערבים וחרדים במגזר העסקי מהווה שיעור מאלף בבחינת מידת ההתאמה בין ביקושים לעובדים והיצע של כוח-אדם מאוכלוסיות מגוונות. כך למשל, ניתן לראות כי היקף העובדים הערבים באזור הצפון עומד על כ- 15% ובאזור חיפה עומד על כ- 12%. באזור חיפה אחוז זה מתקרב, באופן יחסי, לחלקם מכלל האוכלוסייה באזור (25%), זאת בהשוואה לייצוג היחסי הנמוך של עובדים ערבים באזורים אחרים¹⁸. לעומת זאת, ייצוגם של עובדים חרדים במגזר העסקי באזור חיפה והצפון

¹⁷ באזור זה לא נבדקה העסקת עובדים ערבים כיוון שמדובר בעיקר בעובדים פלסטינאים לא ישראלים. ביהודה ושומרון קיימות שתי ערים חרדיות גדולות: מודיעין עלית ובית"ר עלית.

¹⁸ באזור הצפון היקף העובדים הערבים עומד על כ- 15%, אולם באזור זה מהווים הערבים למעלה ממחצית (56%) מכלל התושבים. אומנם, זהו ייצוג גבוה בהשוואה לאזורים אחרים בארץ (הגבוה ביותר), אך הוא עדיין איננו מהווה ייצוג ההולם את חלקם היחסי באוכלוסייה.

זניח למדי (כאחוז בלבד מכלל העובדים באזורים אלו). ייצוג נמוך זה נובע משתי סיבות משלימות; (א) היקף האוכלוסייה החרדית המתגוררת באזור חיפה והצפון נמוך למדי; (ב) רמת הביקושים לעובדים מאוכלוסייה זו באזור הצפון, שבו ענף התעשייה מהווה מעסיק משמעותי, נמוכה מאוד בהשוואה לאזור ירושלים וגוש דן בהם ישנם עסקים בענפי השירותים בכלל והשירותים העסקיים בפרט. לסיכום, בחינה מרחבית של הביקושים במגזר העסקי לעובדים ערבים וחרדים תואמת, בדרך-כלל, לריכוזים הגיאוגרפיים של אוכלוסיות אלו בישראל; עובדים ערבים מיוצגים ברמה גבוהה בעיקר באזור הצפון, חיפה וירושלים, ועובדים חרדים בעיקר באזור ירושלים ומעט פחות באזור יהודה ושומרון.

ה.6. אופן קליטת עובדים ערבים וחרדים

אחד מהמאפיינים המשותפים לאופן קליטתם של עובדים ערבים וחרדים בעסקים, קשור לדרך שבה עסקים מאתרים את העובדים מאוכלוסיות אלו. להערכתנו, זהו ממד קריטי ומכריע ביחס למידת הגיוון התעסוקתי של ערבים וחרדים במגזר העסקי בישראל. למעשה, ממצאי המחקר הנוכחי מעידים כי 60% מהמעסיקים דיווחו כי קליטת עובדים ערבים נעשתה באמצעות ידידים או קרובי משפחה של עובדים אלו, זאת בדומה לשיעור העסקים (כ- 49%) שקלטו באופן זה עובדים חרדים. כמו כן, שיעור דומה של עובדים ערבים וחרדים הגיעו לעסק ביוזמתם (כ- 12%), באמצעות פנייה ישירה למעסיק.

לוח 6 : אופן גיוס עובדים ערבים וחרדים (באחוזים מסך הנקלטים במגזר העסקי, 2016-2014)

אמצעי גיוס / אמצעי קליטה	באחוזים מסה"כ הערבים	באחוזים מסה"כ החרדים
באמצעות ידידים או קרובים	60.0	49.2
העובדים הגיעו ביוזמתם לעסק	12.6	12.1
באמצעות מודעות דרושים באינטרנט	5.3	11.1
באמצעות מודעות דרושים בעיתונים או ברדיו	7.9	7.3
באמצעות שירות התעסוקה	6.5	5.1
באמצעות חברות כוח אדם פרטיות	3.6	4.8
באמצעות מרכזי הכוון תעסוקתיים	0.0	0.0
באמצעות ירידי תעסוקה	0.0	0.0
אחר	4.1	10.3
סה"כ	100	100

הסבר אפשרי לכך נעוץ במאפיינים השונים של הרשתות החברתיות בקרב שתי אוכלוסיות המחקר בהשוואה לרשתות החברתיות של קבוצת הרוב הדומיננטית - מחקרים שונים מלמדים כי סוגי הרשתות החברתיות של הפרט קשורות באופן ברור למעמד החברתי שלו. לכן, למיעוטים, למהגרים ולאוכלוסיות פריפריה חברתיות יש פחות מידע חיוני המסייע לניידות חברתית וכלכלית, זאת בשל מעמד החברתי השולי. פערים ברמות הכנסה ובשכר של קבוצות אלו מוסברים על-ידי שילוב של הון אנושי נמוך באופן יחסי, סטיגמות ואפליה של מעסיקים וכאמור, קיומן של רשתות חברתיות סגורות והומוגניות (Brekke & Mastekaasa, 2001; Behtoui, 2008).¹⁹ כלומר, ההבדלים בפערי השכר בין קבוצות ילידות-ותיקות לקבוצות שוליים

¹⁹ מחקרים אף הראו כי השתלבות בעבודה של קבוצות שוליים אתניות באמצעות רשתות אישיות מקטינות את השכר של המשתייכים לקבוצות אלו (Falcon and Mandez, 1995). מצב זה נגרם במידה רבה בשל גישה מוגבלת של מיעוטים ומהגרים להון חברתי 'מגשר' שקיומו מאפשר יציאה הדרגתית מרשתות חברתיות סגורות המגבילות את הניידות החברתית והכלכלית של

מהגרות מוסברים, בחלקם, בהיעדר גישה מספקת להון חברתי ולקשרים חברתיים של קבוצת הרוב הוותיקה באותה מערכת חברתית (Enber and Siebers and Gastel, 2015 ; Behtoui and Neergaard, 2010 ; Helbling, 2015).

על כן, יש להניח כי לכל אחת מהאוכלוסיות הנחקרות ישנן רשתות חברתיות 'סגורות' למדי אשר מצמצמות את מרחב אפשרויות ההעסקה שלהן בשוק העבודה העסקי. מעסיקים שאינם ערבים או חרדים, יתקשו לפיכך לאתר ולקלוט עובדים אלו, שכן סביר להניח שהרשות החברתית שלהם (של מעסיקים שאינם שייכים לאחת מאוכלוסיות המחקר) לא כולל בדרך-כלל מכרים, ידידים או קרובי משפחה ערבים או חרדים. עוד נמצא כי ישנה שונות מסוימת באופן שבו מעסיקים דיווחו על קליטת עובדים ערבים או חרדים. בעוד ש-11% מהעסקים דיווחו כי קלטו עובדים חרדים באמצעות האינטרנט, רק 5.3% מהם דיווחו כי קלטו באופן זה עובדים ערבים. ייתכן ופער זה נובע הבדלי שפה ורמת שימוש נמוכה, באופן יחסי, בשפה הערבית בקרב חלק מכוח-האדם הערבי לעומת זה החרדי. מאידך, אוכלוסיות חרדיות רבות אינן משתמשות כלל באינטרנט מטעמים של צניעות ושמירה על אורח-חיים חרדי²⁰, אך עדיין חלק מסוים מהמעסיקים מצליח לאתר עובדים מאוכלוסייה זו באמצעות האינטרנט.

ה.7) העסקה מגוונת של אוכלוסיות ערביות וחרדיות בשוק העבודה

לוח 7: שיעור המועסקים הערבים והחרדים מכלל המועסקים בקרב עסקים מהמגזר העסקי המעסיקים

לפחות עובד ערבי או חרדי אחד, 2014-2015²¹

מדת הייצוג של עובדים ערבים / חרדים מכלל העובדים בעסק	שיעור העובדים הערבים מכלל העובדים בעסק	שיעור העובדים החרדים מכלל העובדים בעסק
עד 10%	21.1	35.5
11%-20%	18.3	24.8
21%-30%	14.8	21.8
31%-40%	14.8	8.1
41%-50%	15.5	2.0
51%-60%	3.1	2.0
+61%	12.4	5.8
סה"כ	100.0	100.0

במחקר הנוכחי ביקשנו לבחון מהי מידת הייצוג של עובדים ערבים או חרדים בעסקים בבעלות יהודית במגזר העסקי בישראל. כדי שנוכל להצביע באופן מקיף יותר על העסקה מגוונת בעסקים, בחרנו לבחון מהו שיעור העובדים הערבים והחרדים בעסקים שונים ובאמצעות ממצא זה להעריך מהי מידת הגיוון התעסוקתי במגזר העסקי ביחס לאוכלוסיות אלו. כלומר, **בחנו מהו שיעור העובדים הערבים או החרדים מכלל העובדים בעסק** כמדד למידת קיומו או היעדרו של גיוון תעסוקתי בעסקים אלו.

פרט השייך לקבוצת מיעוט חברתית. קשרים ורשתות אלו חיוניים לצורך ניידות חברתית וכלכלית של עובדים ושל קבוצות שוליים בפרט

²⁰ שיעור החרדים המשתמשים באינטרנט עומד על כ- 42% בלבד בהשוואה ל- 78% מהאוכלוסייה היהודית שאיננה חרדית.

²¹ 15.8% מהעסקים מעסיקים לפחות עובד ערבי אחד ו- 8.7% מהעסקים מעסיקים לפחות עובד חרדי אחד.

להערכתנו, עסקים בהם שיעור הערבים או החרדים מכלל העובדים נופל מ- 30% אינם יכולים להיחשב כעסקים בהם מתקיים גיוון תעסוקתי. לחלופין, עסקים בהם למעלה מ- 61% מכלל העובדים הם ערבים או חרדים עשויים להיחשב כעסקים בהם 'סביבת העבודה' או הבעלים של העסק הם ערבים עבור העובדים הערבים, או חרדים עבור העובדים החרדים ועל כן גם בהם לא מתקיים תמהיל מאוזן בין עובדים ערבים וחרדים ליתר העובדים. לפיכך, אנו מציעים להגדיר במסמך זה עסקים בהם מתקיימת העסקה מגוונת ככאלו שבהם בין 31%-50% מכלל העובדים הם ערבים או חרדים. להערכתנו, עסקים אלו יכולים להיחשב כעסקים המקיימים העסקה מגוונת ביחס לעובדים ממגזרים אלו.

ראשית, מלמדים ממצאי המחקר כי מתוך כלל העסקים בבעלות יהודים בישראל, 15.8% מהעסקים בהם עובדים ערבים, מהווים עובדים אלו 10% בלבד מהעובדים, זאת בהשוואה ליותר משליש (35%) מהעסקים בישראל בהם מהווים החרדים עד 10% מכלל העובדים. ממצא זה איננו מעיד להערכתנו על מידת הגיוון בעסקים ביחס לשתי אוכלוסיות אלו.

לעומת זאת, ניתן לומר כי בטווח שהגדרנו לעיל, כלומר בין שליש למחצית מהעובדים, התמונה משתנה; ב-30% מהעסקים מהווים העובדים הערבים כשליש עד חצי מכלל העובדים, זאת בהשוואה ל-10% בלבד מהעסקים שבהם שיעור העובדים החרדים הנו כשליש עד מחצית מכלל העובדים בעסק. כלומר, לעובדים ערבים ישנו ייצוג וגיוון טוב יותר במגזר העסקי, בהשוואה לזה של העובדים החרדים. אך כפי שראינו בממצאים האחרונים, ייצוג זה מתמקד באזורים בהם מתגוררת אוכלוסייה זו (הצפון, חיפה וירושלים) ובמשלחי-יד וענפים שבתחתית שוק העבודה.

- אקשטיין, ג'בארין ותמיר (2010). תעסוקת ערבים בישראל-האתגר של הכלכלה הישראלית. המכון הישראלי לדמוקרטיה, פורום קיסריה.
- הורוביץ, נ' (2016). החברה החרדית: תמונת מצב. ירושלים, המכון החרדי למחקרי מדיניות.
- הנדלס, ש' (2012). סקר מעסיקים: שוויון הזדמנויות במגזר הפרטי והציבורי. מינהל המחקר ונציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, משרד הכלכלה.
- הנדלס, ש' (2013). תחושת אפליה של עובדים ושל מחפשי עבודה, וגיוון תעסוקתי במקומות עבודה. מינהל המחקר והנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה, משרד הכלכלה.
- וינבלט, ג' (2000). יגיע כפיך כי תאכל: כוח העבודה: תעסוקה ושכר, בתוך פלורליזם בישראל: מכור ההיתוך למערב ירושלמי (עורך: קופ, י.), המרכז לחקר המדיניות החברתית בישראל, ירושלים.
- ישיב וקסיר (2013). שוק העבודה של ערביי ישראל – סקירת מאפיינים וחלופות למדיניות. אוניברסיטת תל-אביב.
- מלאך, ג'. חושן, מ' וכהנר, ל' (2016). שנתון החברה החרדית בישראל. ירושלים, המכון הישראלי לדמוקרטיה.
- מלחי, א' (2009). מיפוי מעסיקים וענפי תעסוקה של מעסיקים חרדים, מינהל המחקר, משרד הכלכלה.
- מלחי, א' וליפשיץ, ח' (2016). הערכת מרכזי הכוון לתעסוקה לאוכלוסייה החרדית. מינהל המחקר, משרד הכלכלה.
- מלחי, א' (2016). העסקת חרדים במגזר העסקי: מאפיינים וחסמים, מינהל מחקר, משרד הכלכלה.
- סלייטר, י' וקינג, י' (2014). קידום העסקה מגוונת בישראל. ירושלים, מכון ברוקדייל.
- סופר-פרומן, ח' (2007). מרכזי פיתוח תעסוקת חרדים (מפת"ח): מאפיינים סוציו-דמוגרפיים ותעסוקתיים של הפונים והפעילות במרכזים. מינהל המחקר, משרד הכלכלה.
- פלוג, ק' וקסיר, נ' (2001). על עוני, עבודה ומה שביניהם. ירושלים, בנק ישראל, מחלקת המחקר.
- מדד הגיוון התעסוקתי: ייצוג ושכר בשוק העבודה הפרטי בישראל, 2016. נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה והלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- כלים שימושיים לניהול הגיוון בתעסוקה, 2016. הפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה.
- דוח אונו (2010). מודרים משכילים במקצועות איכות בחברה הישראלית. קרית אונו, הקריה האקדמית אונו.
- דוח ועדת אקשטיין (2010). הועדה לבחינת מדיניות תעסוקה. המועצה הלאומית לכלכלה.

Barak, M. E. M. (2013). *Managing diversity: Toward a globally inclusive workplace*. Sage Publications.

Behtoui, A., & Neergaard, A. (2010). Social capital and wage disadvantages among immigrant workers. *Work, Employment & Society*, 24(4), 761-779.

Brekke, I., & Mastekaasa, A. (2008). Highly educated immigrants in the Norwegian labor market: permanent disadvantage? *Work, Employment & Society*, 22(3), 507-526.

Ebner, C., & Helbling, M. (2015). Social distance and wage inequalities for immigrants in Switzerland. *Work, Employment & Society*, 0950017015594096.

Esty, Katharine, Richard Griffin, and Marcie Schorr-Hirsh (1995). *Workplace diversity. A managers guide to solving problems and turning diversity into a competitive advantage*. Avon, MA: Adams Media Corporation

Falcon, L. M. (1995). Social networks and employment for Latinos, Blacks, and Whites. *New England Journal of Public Policy*, 11(1), 4.

Gilbert, J. A., Stead, B. A., & Ivancevich, J. M. (1999). Diversity management: A new organizational paradigm. *Journal of business ethics*, 21(1), 61-76.

Granovetter, M. (2003). The strength of weak ties. *Networks in the knowledge economy*, 109-129.

Marquis, J.; Lim, N.; Scott, L.M.; Harrell, M.C.; Kavanagh, J. (2008). *Managing Diversity in Corporate America: An Exploratory Analysis*. RAND Corporation, California.

Peterson, T. & Saporta, I. (2004) The Opportunity structure for Discrimination, *American Journal of Sociology*, 109:4, 852-901.

Siebers, H., & van Gastel, J. (2015). Why migrants earn less: in search of the factors producing the ethno-migrant pay gap in a Dutch public organization. *Work, Employment & Society*, 29(3), 371-391.

Weller, P., Feldman, A. & Purdam, K. (2001) Religious Discrimination in England and Wales, *Home Office Research Study*, 220, Development and Statistics Directorate, U.K.

Von Bergen, C. W., Soper, B., & Foster, T. (2002). Unintended negative effects of diversity management. *Public personnel management*, 31(2), 239-251.

נספח א' – סקר המעסיקים

סקר המעסיקים במגזר העסקי מתבצע על-ידי מינהל מחקר וכלכלה החל מהמחצית השנייה של שנת 1997, באמצעות חברת דאטה ביזנס ישראל (בי.די.אי. קופאס). הסקר נועד לשפר את ההיערכות בתחום אספקת כוח-אדם ולעזור בתכנון ההכשרה המקצועית.

אוכלוסיית המעסיקים המשתתפת בסקר כללה עד שנת 2013 עסקים שהעסיקו לפחות עובד שכיר אחד. החל משנת 2014 כוללת אוכלוסיית הסקר רק עסקים קטנים ובינוניים במגזר העסקי המעסיקים בין 2 ל-99 עובדים.

הסקר מקיף את כל המגזר העסקי לרבות מעסיקים בענפי הבריאות והחינוך. הסקר אינו כולל את המגזר הציבורי.

מדגם סקר המעסיקים הוצא ממאגר המעסיקים של המוסד לביטוח לאומי הכולל כ-157 אלף מעסיקים קטנים ובינוניים במגזר העסקי. מדגם המעסיקים הוצא כמדגם שכבות על בסיס חלוקה לענפים ולקבוצות גודל. בסה"כ כוללת "מפת" הדגימה 66 תאים בחלוקה של 10 ענפים ו-6 קבוצות גודל. הנתונים נאספים באמצעות ראיון טלפוני.

המדגם מקיף כ-2,000 מעסיקים הנבדקים אחת לרבעון, בסה"כ 4 פעמים בשנה. חברה הנושרת מן המדגם בשל סירוב להמשיך להשתתף בסקר, או עקב סגירה או איחוד עם חברה אחרת, מוחלפת בחברה אחרת מאותו תא דגימה.

ניכוי עונתיות מול נתונים מקורים – נתוני המשרות הפנויות בסקר, העובדים שנקלטו, העובדים שנפלטו והציפיות לשינויים בכוח האדם ובפעילות, הינם מנוכחי עונתיות.

הגדרות

משרות פנויות – משרה פנויה היא משרה שלא אוישה על-ידי המעסיק ומוכנה לאיוש מיידית על ידי עובד מחוץ לחברה של המעסיק. המעסיק אמור לחפש את העובדים בצורה פעילה באמצעות מודעות, חברות כוח-אדם, שירות התעסוקה וכדומה. המשרות יכולות להיות מלאות, חלקיות, זמניות לתקופה קצרה או קבועות. איושים – עובדים שנקלטו בעבודה במהלך 30 הימים האחרונים. המשרות יכולות להיות מלאות, חלקיות, זמניות לתקופה קצרה או קבועות.

עובדים שנפלטו – עובדים שנפלטו מעבודתם במהלך 30 הימים האחרונים. העזיבה יכולה להיות ביוזמת העובד, ביוזמת המעביד או עקב פרישה לגמלאות.

מאזן תעסוקה – עובדים שאוישו פחות עובדים שנפלטו.

מחזור תעסוקה – עובדים שאוישו ועוד עובדים שנפלטו.