



**שוויון הזדמנויות, אפליה בעבודה  
והעסקה רבגונית  
עמדות ותפיסות מנהלים במגזר העסקי**

מיזם משותף של מינהל מחקר וכלכלה ונציבות שוויון  
הזדמנויות בעבודה במשרד התמ"ת

## כללי

העבודה הנוכחית מהווה נדבך נוסף במיפוי ראשוני של נושאים הקשורים לאפליה והעסקה רבגונית. במונח העסקה רבגונית הכוונה היא להעסקה במקום העבודה של עובדים מקבוצות ומגזרים שונים. הסקר הנוכחי<sup>1</sup> הוא המשך לסקר שנערך בסוף שנת 2009 על ידי מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת במסגרת מיזם משותף עם נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. מדובר בסקר מקיף שבדק תחושות ותפיסות של אפליה בעבודה בקרב כלל הציבור בישראל.

במהלך הרבעון הראשון של שנת 2011 צורפה לסקר המעסיקים השוטף של מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת<sup>2</sup> קבוצת שאלות שהתייחסה לנושאים הקשורים לאפליה בעבודה. 1,143 מהמעסיקים המשתתפים בסקר המעסיקים השוטף ענו על השאלות המתייחסות לנושא זה. הסקר הנוכחי בא לענות על שלוש מטרות:

המטרה הראשונה הייתה להעריך את התפיסות של המנהלים לגבי היקף האפליה הקיימת במקומות עבודה בישראל של קבוצות שונות באוכלוסייה.

המטרה השנייה הייתה לבדוק את העמדות הכלליות של המנהלים ביחס לאפליה וביחס לחוק לשוויון הזדמנויות בעבודה והעסקה רבגונית.

המטרה השלישית התמקדה בהערכת החסמים בפני העסקה של קבוצות אוכלוסייה שונות בעסקים שנבדקו בסקר.

## א. ממדי האפליה במקומות עבודה בישראל

המנהלים התבקשו להעריך את מידת האפליה במקומות עבודה בישראל של הקבוצות הבאות: נשים, אימהות לילדים קטנים, מבוגרים, ערבים, עולים מאתיופיה, עולים מבריה"מ, חרדים, יוצאי עדות המזרח ומשרתים במילואים.

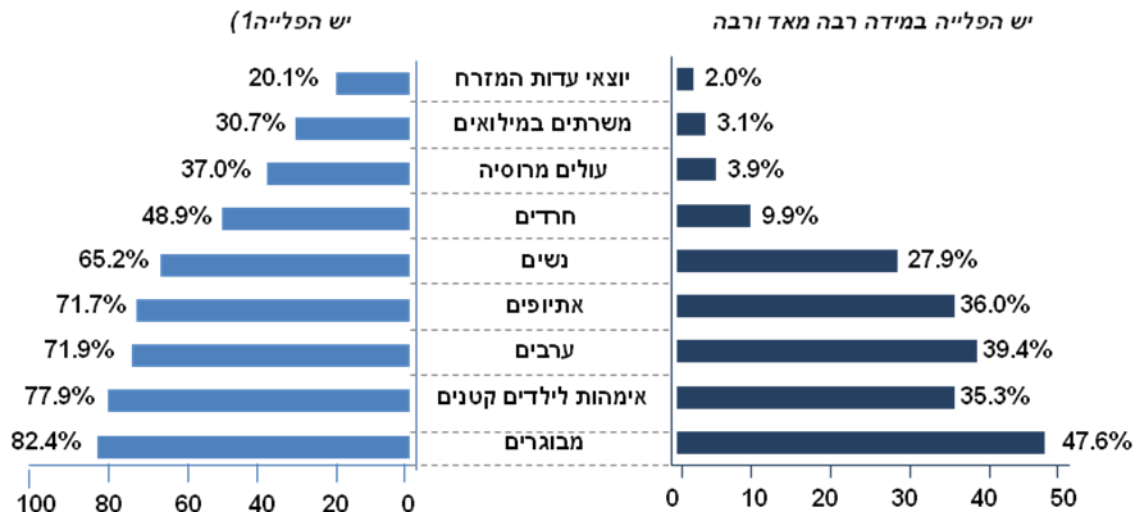
הקבוצה שנתפסה כמקופחת ביותר במקומות העבודה בישראל היו המבוגרים. 48% מהמנהלים סברו שמבוגרים מופלים לרעה במידה רבה מאד או רבה בעבודה. שלוש קבוצות נוספות, שבין 35% ל-39% מהמנהלים סברו שהם מופלים לרעה במידה רבה מאד או רבה, היו: ערבים, עולים מאתיופיה ואימהות לילדים קטנים. נשים, שאינן בהכרח אימהות לילדים קטנים, נתפסו כמופלות לרעה במידה רבה מאד או רבה על ידי 28% מהמנהלים.

<sup>1</sup> צוות ההיגוי: ד"ר שוקי הנדלס, מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת; גב' מאגס פאטן, מומחית לתקשורת מטעם האיחוד האירופי; מר בוב ניבן, נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, משרד התמ"ת; עו"ד גינט שלום, נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, משרד התמ"ת; גב' חגית שריד, נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, משרד התמ"ת; עו"ד ציונה קניג – יאיר, נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, משרד התמ"ת; מר בני פפרמן, מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת

<sup>2</sup> סקר המעסיקים של מינהל מחקר וכלכלה הוא סקר שוטף המועבר אחת לרבעון, החל משנת 1997, למדגם מייצג קבוע של כ-3,000 עסקים באמצעות ראיון טלפוני. המשיבים בסקר הם בדרך כלל הבעלים של העסקים או מנהלי משאבי אנוש. הסקר מתרכז בבדיקת נושאים הקשורים לביקוש לעובדים ולשוק העבודה ומהווה פלטפורמה לבדיקת מדגמים של מעסיקים בנושאים נוספים.

רוב המנהלים סברו שהקבוצות האחרות שההתייחסות אליהן נבדקה: עולים מבריה"מ לשעבר, חרדים, יוצאי עדות המזרח וחרדים, מופלות בעבודה במידה מעטה יחסית.

**באיזו מידה קיימת לדעתך הפלייה לרעה של הקבוצות הבאות במקומות עבודה שונים בישראל?  
באחוזים מסה"כ קב' האוכלוסייה**



(1) מתייחס ל- 4 דרגות אפליה: רבה מאד, רבה, בינונית ומעטה מקור: סקרים מיוחדים, מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת

כפי שצוין, ברבעון האחרון של שנת 2009 נערך על ידי מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת סקר מקיף על תחושות ותפיסות של אפליה בעבודה של כלל הציבור בישראל. בלוח 1 מוצגת השוואה בין תפיסות העובדים השכירים לבין תפיסות המעסיקים שנבדקו בסקר הנוכחי.

הממצאים מצביעים על דמיון ניכר בתפיסות האפליה כלפי קבוצות שונות באוכלוסייה בין ציבור השכירים לבין המעסיקים. הן העובדים והן המעסיקים סברו כי המבוגרים סובלים מהאפליה הרבה ביותר, שערבים, עולים מאתיופיה, אימהות לילדים קטנים ונשים, סובלים אף הם ממידה ניכרת של אפליה, וכי עולים מרוסיה, חרדים, יוצאי עדות המזרח ומשרתים במילואים, סובלים מאפליה מעטה בלבד.

לוח 1: ממדי האפליה בעבודה, הערכות מעסיקים בהשוואה לשכירים

	מעסיקים		שכירים	
	במידה רבה מאד ובכלל לא	במידה מעטה ובכלל לא	במידה רבה מאד ובמידה רבה	במידה מעטה ובכלל לא
נשים	27.9	45.4	27.7	37.6
אימהות לילדים קטנים	35.3	32.7	34.9	34.5
מבוגרים	47.6	25.8	45.5	29.9
ערבים	39.4	40.2	38.6	41.9
אתיופים	36.0	44.1	31.7	45.3
עולים מרוסיה	3.9	81.1	10.7	68.7
משרתים במילואים	3.1	87.3	6.6	78.6
חרדים	9.9	68.6	12.6	67.6
יוצאי עדות המזרח	2.0	93.4	8.2	73.0

מקור: סקרים מיוחדים, מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת

## **ב. עמדות כלפי העסקה רבגונית והחוק לשוויון הזדמנויות בעבודה**

המנהלים שהשתתפו בסקר התבקשו להעריך את מידת הסכמתם לשבעה היגדים המתייחסים לאספקטים שונים של החוק לשוויון הזדמנויות, מניעת אפליה בעבודה והעסקה רבגונית (ראה לוח 2).

הרוב הגדול של המנהלים (84%) הסכימו כי מדיניות של שוויון הזדמנויות בעבודה ומניעת אפליה תורמת למקום העבודה, 81% הסכימו גם להיגד של מבוגרים יש לא פחות מה להציע מאשר לצעירים. ממצא זה נמצא בהתאמה עם הנטייה של המנהלים להסכים שקיימת אפליה של מבוגרים במקומות עבודה, אפליה שלהערכתם כנראה איננה מוצדקת. 82% מהמנהלים הסכימו גם שצריך לעודד עסקים לבצע גמישות בשעות העבודה והסדרים נוספים כדי לעודד העסקה של אמהות לילדים קטנים, ו-79% הסכימו כי לאוכלוסייה הערבית בישראל יש את הזכות ליחס שווה בשוק העבודה.

ההתייחסות להיגד נוסף הייתה פחות הומוגנית. 55% מהמנהלים נטו אמנם לדחות את הטענה שאימהות לילדים פחות ממוקדות בעבודה מעובדים אחרים, אך עדיין, 36% מהם הסכימו עם ההיגד בדבר חוסר המיקוד של אימהות בעבודה.

שני היגדים התייחסו ישירות לחוק לשוויון הזדמנויות בעבודה. בשאלה הראשונה התבקשו המנהלים להתייחס לטענה כי החקיקה על שוויון הזדמנויות בעבודה ומניעת אפליה היא מבלבלת ולא ברורה. יותר מנהלים- 44%, הסכימו לכך שהחוק אינו ברור מאשר מנהלים שהתנגדו וסברו שהחוק ברור- 37%.

רוב המנהלים- 62%, גם הסכימו שצריך לתת למעסיק את הזכות להעסיק את מי שהוא רוצה והממשלה לא צריכה להתערב. אמנם המנהלים הסכימו, כפי שצוין, שלא צריך להפלות בעבודה קבוצות אוכלוסייה שונות, אך רובם סבור שהמדינה לא צריכה להתערב במדיניות ההעסקה של המעסיקים.

לוח 2: עמדות כלפי העסקה רבגונית וכלפי החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה

סה"כ	לא מסכים ובכלל לא מסכים	קשה להחליט	מסכים לחלוטין ומסכים	
100%	10.0	5.9	84.0	מדיניות של שוויון הזדמנויות ומניעת אפליה תורמת למקום העבודה
100%	37.4	18.7	44.0	החקיקה על שוויון הזדמנויות בעבודה ומניעת אפליה היא מבלבלת ולא ברורה
100%	25.8	12.2	61.9	צריך לתת למעסיק את הזכות להעסיק את מי שהוא רוצה והממשלה לא צריכה להתערב
100%	10.8	8.5	80.7	לאנשים מבוגרים יש לא פחות מה להציע מאשר לצעירים
100%	55.0	8.2	36.6	אמהות לילדים פחות ממוקדות בעבודה מעובדים אחרים
100%	9.1	8.7	82.2	צריך לעודד עסקים לבצע גמישות בשעות העבודה והסדרים נוספים כדי לעודד העסקה של אמהות לילדים קטנים
100%	13.7	7.0	79.3	לאוכלוסייה הערבית בישראל יש את הזכות ליחס שווה בשוק העבודה

מקור: סקרים מיוחדים, מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת

### ג. חסמים להעסקה רבגונית

קבוצות היגדים נוספת בדקה את אפשרות קיומם של חסמים בעסקים שנבדקו היכולים להפריע ליצירת סביבת עבודה רבגונית הכוללת עובדים מקבוצות ומגזרים שונים (ראה לוח 3).

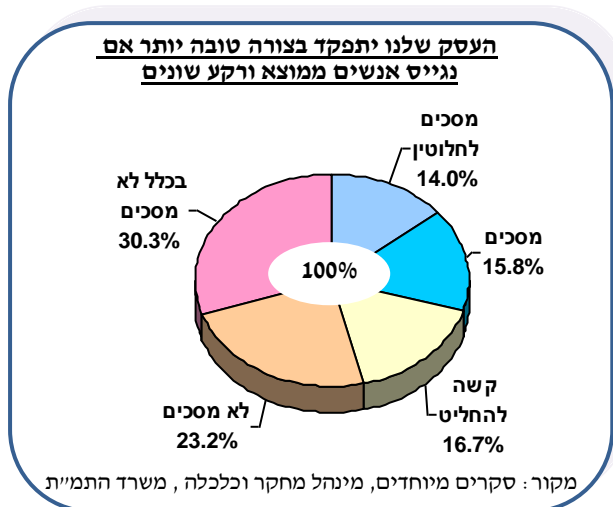
ההיגד הראשונה בדק את הערכת המנהלים לגבי הכרתם את החוק לשוויון הזדמנויות ומניעת אפליה בעבודה. נמצא כי 64% מהמנהלים מעריכים שהם מכירים את החוק, אך למעלה משליש מהמנהלים מודים כי החוק אינו מוכר להם. בהקשר זה, דיווחו 80% מהמנהלים כי העסקים שלהם אינם מקבלים ייעוץ כלשהו בנושאים הקשורים לשוויון הזדמנויות בעבודה מעורך דין או ארגון כלשהו. כצפוי, שעור גבוה יותר מהעסקים שקיבלו ייעוץ בתחום זה מדווח על הכרה של החוק. חוסר המודעת לנושא החוק באה לידי ביטוי גם בכך שרק ל-7% מהעסקים יש מדיניות כתובה לגבי גיוס והעסקת עובדים הכוללת התייחסות לשוויון הזדמנויות בעבודה.

שני היגדים בשאלון התייחסו למדיניות גיוס העובדים של העסק.

ההיגד הראשון בדק את הסכמת המנהלים שהעסק שלהם צריך לגייס אנשים על בסיס היכרות אישית או המלצות ולא על בסיס של פרסום. 61% מהמנהלים הסכימו עם היגד זה.

ההיגד השני בדק את הערכת המנהלים האם העסק שלהם יתפקד בצורה טובה יותר אם הוא יגייס אנשים ממוצא ורקע שונים. נמצא כי רק 30% מהמנהלים הסכימו עם ההיגד ורוב המנהלים-70%, התנגדו, במידה זו או אחרת, לקביעה שיש יתרון לגיוס עובדים מקבוצות שונות באוכלוסייה.

שלושה היגדים נוספים בדקו האם יש בעסק חסמים לקליטה של חרדים, עולים ואימהות לילדים קטנים.



ההיגד הראשון בדק האם יש לעסק קושי להעסיק חרדים בגלל התאמות שצריך לעשות לקראת העסקתם. רוב המנהלים-70% העריכו שאין בעיה בעסק שלהם לקליטת חרדים, אך 22% מהעסקים, אחוז לא נמוך, סברו שהעסק יתקשה לקלוט חרדים בגלל הצורך בהתאמות.

ההיגד השני בדק קשיים אפשריים לקליטת עובדים בגלל שהם לא מכירים טוב את השפה. רוב המנהלים-65%, סברו שלא קיימת בעיה, ו-28% העריכו שהבעיה קיימת והם יתקשו לקלוט עולים עקב מגבלות שפה. ההיגד השלישי שאל האם בעסק שלהם מנהלים ואנשי מקצוע בכירים חייבים לעבוד מעבר לשעות העבודה המקובלות. היגד זה בודק בעקיפין אפשרות להצבת חסמים לקליטה וקידום של אימהות לילדים קטנים שחלקן מתקשה, בחלוקת העבודה המגדרית הקיימת כיום בחלק גדול מהמשפחות בישראל, לעבוד מעבר לשעות העבודה המקובלות. כמחצית מהמנהלים סברו כי מנהלים ואנשי מקצוע חייבים בעסק שלהם לעבוד מעבר לשעות העבודה המקובלות.

לוח 3: חסמים להעסקה רבגונית

סה"כ	לא מסכים ולא מסכים בכלל	קשה להחליט	מסכים לחלוטין ומסכים	
100%	32.9	3.4	63.6	אני מכיר היטב את החקיקה המתייחסת לשוויון הזדמנויות ומניעת אפליה בעבודה
100%	18.5	14.2	67.5	העסק שלנו צריך לגייס אנשים על בסיס הכרות אישית או שהמליצו עליהם מאשר לגייס דרך פרסום
100%	53.5	16.7	29.8	העסק שלנו יתפקד בצורה טובה יותר אם נגייס אנשים ממוצא ורקע שונים
100%	44.8	4.5	50.5	בעסק שלנו מנהלים ואנשי מקצוע בכירים חייבים לעבוד מעבר לשעות העבודה המקובלות
100%	69.6	8.3	22.0	לעסק שלנו יש קושי להעסיק חרדים בגלל ההתאמות שצריך לעשות
100%	65.3	6.4	28.3	בעסק שלנו יש לעולים חסרונות בגלל שהם לא מכירים טוב את השפה

מקור: סקרים מיוחדים, מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת

## ד. הגודל של העסק

לגודל של העסק- הבחנה בין עסקים קטנים המעסיקים עד 50 עובדים ועסקים גדולים יחסית המעסיקים מעל 50 עובדים, הייתה השפעה מעטה יחסית על העמדות והתפיסות של מנהלים בתחומים הקשורים לאפליה והעסקה רבגונית. נמצא כי עסקים קטנים נטו יותר לדרוש חופש פעולה בקליטת עובדים, נטו להעריך כי קליטה עובדים צריכה להתבסס על היכרות אישית ולא על פרסום, ונטו להעריך שהחוק לשוויון הזדמנויות מבלבל, אך בשה"כ ההבדלים ברוב ההיגדים היו קטנים.

## ה. הענף הכלכלי

ברוב ההיגדים שנבדקו הקשורים לאפליה והעסקה רבגונית, ההבדלים בין עסקים המשתייכים לענפי המשק השונים היו קטנים. עם זאת, נמצא כי: עסקים בענפי החקלאות והבנייה נטו יותר לדרוש שהממשלה לא תתערב בגיוס עובדים וכי לאוכלוסייה הערבית יש זכות ליחס שווה בשוק העבודה- זאת כנראה על רקע הציפיות לצמצום ההגבלות על העסקת עובדים זרים ועובדי שטחים. ענפי האירוח והאוכל והשירותים הקהילתיים (רובם מתחומי הפנאי, התרבות והספורט) נטו יותר לדווח על קשיים בהעסקת חרדים, כנראה עקב פתיחת העסקים בשבת ונושאים הקשורים לכשרות, לקוד לבוש ולעבודה מעורבת של נשים וגברים.

## ו. עיקר הממצאים

**א.** המנהלים בעסקים בישראל סבורים, בדומה לכלל הציבור בישראל, כי קיימת הפליה במקומות עבודה בישראל כלפי מבוגרים ובמידה פחותה יותר כלפי ערבים, עולים מאתיופיה, אימהות לילדים קטנים ונשים. ההערכה הייתה שהאפליה כלפי עולים מבריה"מ, חרדים, מזרחיים ומשרתים במילואים היא נמוכה.

**ב.** ברמה ההצהרתית, מרבית המנהלים סבורים כי מדיניות של שוויון הזדמנויות תורמת לעסק, שצריך לעודד עסקים לבצע גמישות בעבודה כדי לעודד העסקה של אימהות לילדים קטנים, כי למבוגרים יש הרבה מה להציע, וכי יש לתת לערבים יחס שווה בשוק העבודה.

**ג.** בניגוד לרמה ההצהרתית, רוב המנהלים סבורים כי צריך לתת למעסיק את הזכות להעסיק את מי שהוא רוצה והממשלה לא צריכה להתערב, כי העסק צריך לגייס אנשים על בסיס הכרות אישית ולא באמצעות פרסום הפתוח לכל המועמדים הפוטנציאליים, כי בעסק שלהם אין יתרון להעסקה של עובדים ממוצא ורקע שונים, ושמנהלים ואנשי מקצוע בכירים חייבים לעבוד בעסק מעבר לשעות העבודה המקובלות, מצב היכול לפגוע בשוויון ההזדמנויות של אימהות לילדים קטנים.