

סקר מעסיקים שוויון הזדמנויות בסקטור הפרטי והציבורי

שוקי הנדלס

על המחבר

די"ר שוקי הנדלס, חוקר ומרכז סקר המעסיקים במינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת.

עיקרי הממצאים

סקרי מעסיקים בנושאים הקשורים לשמירה על שוויון הזדמנויות בעבודה ורבגוניות בעבודה הם נדירים יחסית. המחקר בתחומים אלה מתרכז בעיקרו בבדיקת אוכלוסיית המועסקים או אוכלוסיית מחפשי העבודה ומכאן חשיבותם הרבה של הסקרים הנוכחיים. הסקרים נערכו במהלך חודש דצמבר 2012 והם הקיפו 509 עסקים בסקטור הפרטי ו-153 רשויות וארגונים בסקטור הציבורי.

בסקרים נבדקו מגוון נושאים הקשורים להעסקה ולקידום של קבוצות עובדים, שהחוק לשוויון הזדמנויות בעבודה שוקד למנוע את אפלייתן בשוק העבודה, ונושאים הקשורים לתפיסות ולעמדות של המעסיקים בנושאים הקשורים ישירות, או בעקיפין, לאפליה ורבגוניות בעבודה.

הניתוח של מרבית הנושאים שנבדקו כלל השוואה בין דיווחי מעסיקים בסקטור הפרטי לעומת הסקטור הציבורי.

העסקת נשים ואימהות לילדים קטנים

- ✓ 24% מהמעסיקים בסקטור הפרטי ו-17% מהמעסיקים בסקטור הציבורי טענו כי יש בעסקים ובארגונים שלהם תפקידים שנשים יתקשו למלא.
- ✓ 7% מהמעסיקים בסקטור הפרטי ו-22% בסקטור הציבורי דיווחו על תפקידים שאימהות לילדים קטנים יתקשו למלא.
- ✓ המעסיקים בסקטור הפרטי התייחסו בעיקר לתפקידים הדורשים הפעלת כוח פיסי או הכשרה טכנית, כתפקידים שנשים ואימהות לילדים קטנים יתקשו למלא. בסקטור הציבורי, הושם דגש על קשיים של אימהות לילדים קטנים למלא תפקידי ניהול ותפקידים אחרים הדורשים שעות עבודה ארוכות או עבודה בשעות הערב והלילה.
- ✓ 21% מהעובדים, שהמעסיקים ציינו שעל פי הגדרתם הם ממלאים תפקידי ניהול בכל הדרגים, היו נשים, בהשוואה ל-33% מהמנהלים בסקטור הציבורי.
- ✓ השוואת שעות הנשים המועסקות לשיעור הנשים המנהלות, מצביעה על כך שבסקטור הפרטי, 21% מהמנהלים היו נשים, בעוד שהנשים היוו 37% מהעובדים, ובסקטור הציבורי 33% מהמנהלים היו נשים בעוד שהנשים היוו 49% מהעובדים.
- ✓ 26% מהעסקים בסקטור הפרטי דיווחו שבין הבעלים של העסק יש לפחות אישה אחת.
- ✓ בעסקים שהבעלים בהם הן נשים (או גם נשים), שיעור המנהלות מכלל המועסקים הגיע ל-36%, זאת בהשוואה ל-13% בלבד בעסקים האחרים.

העסקת ערבים

- ✓ 43% מהעסקים בסקטור הפרטי שהבעלים שלהם יהודים ו-57% מהארגונים בסקטור הציבורי, ללא רשויות ערביות, דיווחו שהם מעסיקים ערבים.
- ✓ 9% מהעסקים בעסקים בסקטור הפרטי בבעלות יהודים ו-16% מהארגונים בסקטור הציבורי (ללא מועצות ערביות) דיווחו שעובד בהם לפחות מנהל ערבי אחד. המנהלים הערבים היוו 2.6% מכלל המנהלים בסקטור הפרטי ו-2.1% מהמנהלים בסקטור הציבורי.
- ✓ 8% מהעסקים בסקטור הפרטי ו-17% מהארגונים בסקטור הציבורי, ללא עסקים בבעלות ערבית או רשויות ערביות, דיווחו יש תפקידים שערבים אינם יכולים לעבוד בהם מסיבות ביטחוניות. דיווח על מגבלות בסקטור הציבורי אפיין יותר איגודי ערים ורשויות מקומיות, חלקן ביהודה ושומרון.

העסקת חרדים

- ✓ 20% מהעסקים בסקטור הפרטי ו-32% מהארגונים בסקטור הציבורי מעסיקים חרדים.
- ✓ 4% מהעסקים בסקטור הפרטי ו-12% מהארגונים בסקטור הציבורי דיווחו שהם מעסיקים חרדים בתפקידי ניהול. בסקטור הפרטי, החרדים היוו 1.7% מכלל המנהלים, ובסקטור הציבורי הם היוו 1% מכלל המנהלים.
- ✓ 12% מהעסקים, הן בסקטור הפרטי והן בסקטור הציבורי, דיווחו שיש לעסק או לארגון קושי כלשהו בהעסקת עובדים חרדים. הקשיים נבעו בעיקר מעבודה בשבת.

העסקת אנשי מילואים

- ✓ 57% מהעסקים בסקטור הפרטי ו-78% מהארגונים בסקטור הציבורי דיווחו שהם מעסיקים עובדים המשרתים במילואים.
- ✓ 24% מהעסקים בסקטור הפרטי ו-20% מהארגונים בסקטור הציבורי דיווחו שיש בעסק או בארגון תפקידים שמשרתים במילואים יתקשו למלא. ההתייחסות הייתה בחלק מהמקרים לתפקידים שמועסק בהם עובד בודד שקשה למצוא לו מחליף, כולל תפקידי ניהול.

העסקת אנשים עם מוגבלות

- ✓ 14% מהעסקים בסקטור הפרטי ו-47% מהארגונים בסקטור הציבורי, המעסיקים 5 עובדים ויותר, דיווחו שמועסקים בהם אנשים עם מוגבלות.
- ✓ שיעור המועסקים עם מוגבלות בסקטור הפרטי, בעסקים שמעסיקים אנשים עם מוגבלות, היה 10%, ובסקטור הציבורי 2%.
- ✓ 1% מהעסקים בסקטור הפרטי ו-2.6% מהארגונים בסקטור הציבורי דיווחו שהם מעסיקים אנשים עם מוגבלות בתפקידי ניהול

תפיסות ועמדות כלפי אפליה ורבגוניות בעבודה

- ✓ 60% מהארגונים בסקטור הציבורי ו-41% מהעסקים בסקטור העסקי העדיפו כמה שיותר רבגוניות של עובדים בעבודה. רוב האחרים נטו לרבגוניות "אך לא יותר מדי".
- ✓ 53% מהעסקים בסקטור הפרטי ו-73% מהארגונים בסקטור הציבורי העריכו כי קיימת רבגוניות רבה בעסק או בארגון שלהם.

- ✓ 58% מהעסקים בסקטור העסקי ו-47% מהארגונים בסקטור הציבורי סברו שאין הבדלים בין מנהלים ומנהלות בדרך שבה הם ממלאים בדרך כלל את התפקיד.
- ✓ נמצאו הבדלים ניכרים, בתפיסת הפער בדפוסי הניהול של מנהלים ומנהלות, על פי מין המשיבים. נשים מרואיינות נטו הרבה יותר מגברים, הן בסקטור הפרטי והן בסקטור הציבורי, להדגיש את ההבדלים בדפוסי הניהול בין מנהלים למנהלות.
- ✓ 47% מהנשאלים, הן בסקטור הפרטי והן בסקטור הציבורי, העריכו כי קיימים הבדלים גדולים בדפוסי הניהול בין מנהלים צעירים ומבוגרים.
- ✓ 49% מהעסקים בסקטור הפרטי ו-43% מהארגונים בסקטור הציבורי טענו כי אימהות לילדים קטנים מרוכזות פחות בעבודה, במידה זו או אחרת. לא נמצאו בשאלה זו הבדלים בין משיבות ומשיבים.

החוק והנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה

- ✓ 57% מהעסקים בסקטור הפרטי ו-76% מהארגונים בסקטור הציבורי דיווחו שהם מכירים את החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה. האחרים דיווחו שיש להם הכרה חלקית של החוק או שאינם מכירים אותו.
- ✓ 17% מהעסקים בסקטור הפרטי ו-66% מהארגונים בסקטור הציבורי דיווחו שנעשו פעולות כלשהן במקומות העבודה לשמירה על החוק.
- ✓ רוב ההתייחסויות של המעסיקים, לפעולות שנעשו במקומות העבודה לשמירה על החוק, התייחסו לתהליך קבלת העבודה ושמירה על אי אפליה בקבלה לעבודה.
- ✓ 23% מהעסקים בסקטור הפרטי ו-43% מהארגונים בסקטור הציבורי דיווחו שהם שמעו על נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. מכלל העסקים ששמעו על הנציבות בסקטור הפרטי, 11% דיווחו שהיו בקשר כלשהו עם הנציבות.
- ✓ 75% מהעסקים בסקטור הפרטי ו-37% מהארגונים בסקטור הציבורי, ששמעו על הנציבות, שמעו עליה מכלי התקשורת ההמונית. 44% מהארגונים בסקטור הציבורי שמעו על הנציבות מפרסומים במקום העבודה ורק 7% מהעסקים בסקטור הפרטי שמעו על הנציבות ממקור זה.

רקע

סקרי מעסיקים בנושאים הקשורים לשמירה על שוויון הזדמנויות בעבודה ורבגוניות בעבודה הם נדירים יחסית. המחקר בתחומים אלה מתרכז בעיקרו בבדיקת אוכלוסיית המועסקים או אוכלוסיית מחפשי העבודה (מינהל מחקר וכלכלה, 2012), ומכאן חשיבותם הרבה של הסקרים הנוכחיים.

עמדות של מעסיקים כלפי שוויון הזדמנויות בעבודה נבדקו יחסית יותר בהתייחסות אל אנשים עם מוגבלויות (Copeland, 2007, Harmanlez, Keys & Balazar, 2000). המחקרים הצביעו על נטייה של מעסיקים להימנע מהעסקה של אנשים עם מוגבלות בעקבות ההנחה שהתפוקה שלהם בעבודה נמוכה יחסית ושהעסקתם דורשת השקעה לא משתלמת בתשתיות ועזרים.

גם במחקרים שנערכו לגבי תפיסותיהם של מעסיקים כלפי מתן שוויון הזדמנויות למעסיקים לקבוצות נוספות של עובדים נמצאו מעסיקים לא מעטים שסברו שאין יתרונות ברבגוניות בעבודה ושאינן לחוקק חוקים שיפגעו בזכותם של מעסיקים להעסיק את העובדים שהם בוחרים להעסיק (Edgar & Fiona, 2003, Wenting & Palma-Rivas, 2003).

הסקירה מתבססת על שני מדגמים של עסקים וארגונים.

המדגם הראשון כלל מדגם של עסקים בסקטור הפרטי-עסקי שהוצא מתוך קובץ המעסיקים של הביטוח הלאומי, מעודכן לסוף שנת 2010. קובץ המעסיקים כולל כ-47 אלף עסקים המעסיקים 5 עובדים ויותר בסקטור העסקי, ומתוכם הוצא מדגם של 509 עסקים שעובדים בהם 5 עובדים ויותר. הדגימה התבססה על דגימת שכבות על פי שני פרמטרים: 6 קבוצות של גודל בהתאם למספר המועסקים ו-10 ענפים כלכליים עיקריים על פי החלוקה של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, בשה"כ 60 תאי דגימה. הנתונים שוקללו בהתאם לחלוקה בכלל אוכלוסיית העסקים שבהם מועסקים 5 עובדים ויותר.

המדגם השני כלל ארגונים, מוסדות ורשויות מהסקטור הציבורי. רשימת הדגימה התבססה מספר מקורות מידע: קובץ המעסיקים של הביטוח הלאומי, רשומות של מרכז השלטון המקומי, ורשומות של רשות החברות הממשלתיות. בשה"כ הקיפו רשימות הדגימה כ-450 רשויות וארגונים, מתוכם רואיינו 153 רשויות וארגונים.

הראיונות התבססו על ראיונות טלפוניים עם הבעלים של העסק, עם המנכ"ל או עם אחד המנהלים הבכירים, בדרך כלל מנהל משאבי אנוש. בחלק מהמקרים רואיינו מנהלים בדרגים נמוכים יותר שהוסמכו על ידי המנהל הבכיר לענות על השאלון.

המטרות העיקריות של המחקר היו:

1. לבחון את ההשתלבות בעבודה, בסקטור הפרטי ובסקטור הציבורי, של עובדים המשתייכים לחלק מהקבוצות שהחוק לשוויון הזדמנויות בעבודה מתייחס אליהן: נשים, אימהות לילדים קטנים, ערבים, עובדים מבוגרים, חרדים, משרתים במילואים ואנשים עם מוגבלות.
 2. לבחון את ההשתלבות בתפקידי ניהול של עובדים המשתייכים לקבוצות שצוינו.
 3. לבחון את החסמים, על פי הערכת המעסיקים, להשתלבות בעבודה של נשים, ערבים, אימהות לילדים קטנים, חרדים ומשרתים במילואים.
 4. לבחון את הידע של המעסיקים לגבי החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה ונציבות שוויון הזדמנויות בעבודה.
 5. לבחון את תפיסות המנהלים לגבי העסקה רבגונית של עובדים.
 6. לבחון את תפיסות המעסיקים לגבי נושאים נוספים הקשורים, ישירות או בעקיפין, לשוויון הזדמנויות בעבודה.
 7. לבחון הבדלים אפשריים, בדפוסי ההעסקה ובעמדות והתפישות של מעסיקים, בין הסקטור הפרטי והסקטור הציבורי.
- שאלוני המחקר בסקטור הפרטי והציבורי היו דומים, למעט מספר שאלות, כגון שאלות על בעלות, שאינן רלבנטיות לסקטור הציבורי.

פרק א' -

העסקת נשים, ערבים, חרדים, משרתים במילואים ואנשים עם מוגבלות

א. העסקת נשים ואימהות לילדים קטנים

1. **היקף הנשים המועסקות** - 37% מהעובדים בסקטור הפרטי, על פי דיווחי העסקים שהשתתפו בסקר, היו נשים, בהשוואה ל-49% מהעובדים בסקטור הציבורי (ראה לוח 1). בסקטור הפרטי, ב-30% מהעסקים הנשים היו מיעוט ושעורן לא עלה על 20%, וב-23% מהעסקים היה רוב לנשים של יותר מ-60% מכלל המועסקים. בסקטור הציבורי, רק ב-15% מהארגונים, פחות מ-20% היו נשים, וב-43% מהעסקים היה רוב של נשים - 60% ויותר מהמועסקים.

כצפוי, שיעור הנשים בסקטור הפרטי המועסקות בענפי הייצור- תעשייה, בנייה וחקלאות, היה נמוך ועמד על 23%, זאת בהשוואה לענפי החינוך, הבריאות, השירותים הקהילתיים והשירותים העסקיים, שם 52% מהמועסקים היו נשים.

28% מהנשים העובדות בסקטור הפרטי עבדו במשרה חלקית, על פי דיווח המעסיקים, בהשוואה ל-23% מהעובדות בסקטור הציבורי.

לוח 1: מאפייני העבודה של נשים לפי סקטור פרטי וציבורי, אחוזים ושיעורים

סקטור פרטי	סקטור ציבורי	
100%	100%	התפלגות עסקים וארגונים לפי שיעור הנשים
30.1	15.1	עד 19%
28.5	10.5	20% עד 39%
18.2	30.9	40% עד 59%
23.2	43.4	60% ויותר
37.4	49.4	שיעור ממוצע של נשים

2. **מוגבלות לתעסוקת נשים ואימהות לילדים** - המרואיינים בסקרים נשאלו האם להערכתם יש בעסק או בארגון תפקידים שנשים מתקשות למלא, והאם יש בעסק או בארגון תפקידים שאימהות לילדים קטנים מתקשות למלא. 24% מהמעסיקים בסקטור הפרטי העריכו שיש תפקידים שנשים יתקשו למלא, ובסקטור הציבורי, 17% העריכו שקיימים תפקידים כאלה (ראה לוח 2). בהתייחסות לאימהות לילדים קטנים, רק 7% מהמעסיקים בסקטור הפרטי העריכו שיש תפקידים שאימהות לילדים קטנים יתקשו למלא, לעומת 22% בסקטור הציבורי.

ממצא זה הוא מעניין ומצביע על הבדלים בתפיסות המעסיקים בין שני הסקטורים. בסקטור הפרטי, הודגשו יותר קשיים אפשריים של כלל הנשים, והודגשו פחות קשיים של אימהות לילדים קטנים, בעוד שבסקטור הציבורי הושם דגש רב יותר על קשיים של אימהות מאשר על קשיים של כלל הנשים.

בספרות המקצועית קיימת התייחסות לנטייה של מנהלים גברים לדווח יותר על מגבלות של נשים ובעקבות זאת, גם להפלות אותן יותר בקבלה לעבודה, בשכר ובקידום (Edgar & Fiona, 2003). בסקר הנוכחי נמצאה נטייה של מרואיינות לדווח פחות על תפקידים שנשים מתקשות למלא, אך ההבדלים בהבחנה על פי מגדר לא היו גדולים (ראה לוח 2). 28% מהמשיבים הגברים בסקטור הפרטי דיווחו על תפקידים שנשים מתקשות למלא, לעומת 20% מהמשיבות, ו-12% מהמשיבים בסקטור הציבורי דיווחו על קשיים של נשים, בהשוואה ל-4% בלבד מהמשיבות. באשר לאימהות לילדים קטנים, בסקטור הפרטי כמעט ולא היו הבדלים בין משיבים למשיבות בהערכת הקשיים של אימהות לילדים קטנים למלא תפקידים מסוימים (18% ו-15% בהתאמה), ובסקטור הציבורי 25% מהמשיבים הגברים דיווחו על קשיים לעומת 19% מהמשיבות.

לוח 2: שיעור הסבורים שיש תפקידים שנשים ואימהות לילדים קטנים יתקשו למלא לפי מין המשיבים ולפי

סקטור פרטי וציבורי

שעור הסבורים שיש תפקידים שאימהות לילדים קטנים יתקשו למלא		שעור הסבורים שיש תפקידים שנשים יתקשו למלא		
סקטור פרטי	סקטור ציבורי	סקטור פרטי	סקטור ציבורי	
18.4	25.4	11.7	28.1	מנהלים
15.3	19.4	4.3	19.7	מנהלות
16.8	21.7	7.2	23.8	סה"כ

בדיקת התפקידים, שדווח שנשים יתקשו למלא, מצביעה כי בסקטור הפרטי יש הדגשה של תפקידים הדורשים הפעלה של כוח פיסי, כמו בעבודתם של פועלי תעשייה, בינוי וחקלאות, תפקידים המשלבים ידע טכני עם עבודה שהיא לעיתים קשה, כמו אחזקה, מסגרות, רתכות וכדומה, עבודות הקשורות לנהיגה, בעיקר במשאיות, מלגזות וכלים דומים, עבודה במחסן, עבודה במוסך ועוד (ראה לוח 3). בסקטור הציבורי ההתייחסות הייתה דומה וגם שם הושם דגש על עבודות הקשורות באיסוף זבל, ניקוי רחובות ועבודות טכניות קשות, אך בסקטור הציבורי הייתה התייחסות מודגשת יותר גם לתפקידי ניהול, והיו מרואיינים שסברו שנשים פחות מתאימות לחלק מתפקידי הניהול.

באשר לאימהות לילדים קטנים, בסקטור הפרטי, מעבר להדגש על עבודות פיסיות בתעשייה, בבינוי, בחקלאות ועבודות נוספות שאינן מתאימות, על פי חלק מהמעסיקים, לנשים, ולכן גם לא לאימהות לילדים קטנים, 30% מהנשאלים בסקטור הפרטי העריכו שתפקידים הדורשים עבודה במשמרות, עבודה בשעות ארוכות או עבודה בערבים (כמו במסעדות), אינם מתאימים לאימהות לילדים קטנים, אף שהם כן מתאימים לנשים.

לוח 3: התפקידים שנשים ואימהות לילדים קטנים מתקשות לבצע לפי סקטור פרטי וציבורי, באחוזים

סקטור ציבורי		סקטור פרטי		סה"כ
אימהות לילדים	נשים	אימהות לילדים	נשים	
100%	100%	100%	100%	
0.0	0.0	26.9	39.9	פועלי ייצור, פועלי בנייה, חקלאות
0.0	7.7	9.3	6.3	רתכים, מסגרים, חרטים, חשמלאים
5.6	0.0	30.4	0.3	משמרות, שעות ארוכות, בערב
0.0	0.0	0.0	8.2	מחסן
8.4	38.5	0.0	1.3	ניקיון, ניקוי רחובות, איסוף זבל
0.0	0.0	0.0	5.9	מוסך
5.6	7.7	1.2	4.2	פקחים, אכיפה
19.4	0.0	0.0	3.7	כבאות, אבטחה
0.0	0.0	1.2	3.5	טיפול בקשישים
11.2	7.7	0.2	6.2	מלגזנים, מנופאים, נהגים
19.4	15.4	5.6	0.2	מנהלים
5.6	15.4	7.6	10.6	אחזקה, התקנות, אינסטלציה
5.6	0.0	1.1	0.0	כל התפקידים
19.2	7.6	16.5	9.7	אחרים

3. תפקידי ניהול של נשים - המעסיקים התבקשו לציין כמה מהעובדים בעסק או בארגון הם על פי הגדרתם מנהלים בדרג הבכיר והבינוני. נמצא כי בסקטור הפרטי, 20% מכלל העובדים הוגדרו על ידי המרואיינים כמנהלים בדרג בכיר או בינוני, בעוד שבסקטור הציבורי השיעור היה גבוה בהרבה ו-33% מהעובדים הוגדרו על ידי המרואיינים כמנהלים.

מכלל המועסקים שהוגדרו על ידי המרואיינים כמנהלים, 21% בסקטור הפרטי ו-33% בסקטור הציבור היו על פי הדיווח נשים, זאת בהשוואה, כפי שצוין, לשיעור הנשים בקרב העובדים בסקטור הפרטי (37%) ולשיעורן בקרב העובדים בסקטור הציבורי (49%). בסקטור הפרטי, 59% מהעסקים דיווחו שאין להם אף מנהלת, בעוד שבסקטור הציבורי, 17% מהארגונים דיווחו שאין להם מנהלות כלל (ראה לוח 4).

לוח 4: תפקידי ניהול של נשים לפי סקטור פרטי וציבורי, אחוזים מסה"כ ושיעורים

סקטור פרטי	סקטור ציבורי	
100%	100%	התפלגות עסקים וארגונים לפי שיעור מנהלות
58.6	16.6	אין מנהלות
17.0	56.3	פחות מ-50%
24.5	27.2	50% ויותר
20.7	33.0	שיעור מנהלות מכלל המנהלים
21.2	15.7	שיעור מנהלות בהנהלה ראשית
26.1	לא רלוונטי	יש נשים בין הבעלים

4. **חברות נשים בהנהלה ראשית ובבעלות** - המעסיקים בסקרים, הן בסקטור הפרטי והן בסקטור הציבורי, נשאלו האם יש בעסק או בארגון הנהלה ראשית או פורום מנהלים. בסקטור הפרטי, 31% מהעסקים דיווחו שיש בעסק הנהלה ראשית, כאשר ממוצע המנהלים בהנהלה ראשית עמד על 4 מנהלים, ובסקטור הציבורי, 84% דיווחו שיש בארגון הנהלה ראשית, כאשר ממוצע המנהלים בהנהלה עמד על 9 מנהלים.

בסקטור הפרטי, בעסקים שדיווחו שיש להם הנהלה ראשית (31% מהעסקים), 21% מהנציגים בהנהלה הראשית היו נשים (ראה לוח 4). שיעור הנשים בהנהלה הראשית בסקטור הפרטי דומה לשיעור של הנשים המנהלות בכלל המנהלים. בסקטור הציבורי, רק 16% מהנציגים בהנהלות הראשיות בארגונים היו נשים, זאת בהשוואה לחלקן של הנשים בכלל המנהלים בדרג הבכיר והבינוני שעמד על 33%.

26% מהעסקים בסקטור הפרטי דיווחו שבין הבעלים של העסק יש לפחות אישה אחת. נמצא כי בעסקים שהבעלים בהם הן נשים (או גם נשים), שיעור המנהלות מכלל המועסקים הגיע ל-36%, זאת בהשוואה ל-13% בלבד - שיעורן של המנהלות בכלל המנהלים בעסקים שהבעלים שלהם גברים.

ב. העסקת ערבים

כ-7% מהעסקים שנכללו בסקר בסקטור הפרטי היו עסקים שהבעלים שלהם הם מהמגזר הערבי. עסקים אלה נוכו מניתוח הנתונים המתייחסים להעסקת ערבים. בסקטור הציבורי נוכו מהניתוח הרשויות המקומיות הערביות שהיו כ-10% מהארגונים שהשתתפו בסקר.

1. **היקף המועסקים הערבים** - 43% מהעסקים בסקטור הפרטי ו-57% מהארגונים בסקטור הציבורי דיווחו שהם מעסיקים ערבים (ראה לוח 5). במקומות עבודה שמעסיקים ערבים, 29% מכלל המועסקים בסקטור הפרטי היו ערבים, בעוד שרק 9% מהמועסקים בסקטור הציבורי (ללא רשויות ערביות) היו ערבים. בהתייחס לכלל המועסקים, כולל עסקים וארגונים שאינם מעסיקים ערבים, 9% מכלל המועסקים היו ערבים לעומת כ-2% בלבד בסקטור הציבורי. עם זאת, יש לקחת בחשבון שהמדגם כלל מספר לא קטן של רשויות מקומיות יהודיות שהעסיקו מספר קטן מאד של עובדים ערבים מאחר ורוב המועסקים בהן הם תושבי הרשות.

לוח 5 : מאפייני העבודה של ערבים לפי סקטור פרטי וציבורי, שיעורים

סקטור פרטי	סקטור ציבורי	
6.7%	9.8%	בעלים ערבים או מועצות מקומיות ערביות
42.8%	56.9%	שעור מקומות עבודה המעסיקים ערבים במגזר היהודי
28.6%	9.4%	שעור ערבים במקומות עבודה שמעסיקים ערבים במגזר היהודי
9.3%	2.4%	שעור ערבים מכלל המועסקים במגזר היהודי במדגם
7.8%	16.8%	שעור המציינים קיום מגבלות ביטחוניות להעסקת ערבים במגזר היהודי
2.6%	2.1%	שעור מנהלים ערבים מכלל המנהלים במגזר היהודי
9.4%	15.9	שעור עסקים שהעסיקו מנהל ערבי

2. מגבלות ביטחוניות להעסקת ערבים - 8% מהעסקים בסקטור הפרטי היהודי דיווחו שיש להם מגבלות ביטחוניות כלשהן בהעסקת עובדים ערבים, לפחות בחלק מהתפקידים (ראה לוח 5). בסקטור הציבורי, שעור המדווחים על מגבלות ביטחוניות בהעסקת ערבים בחלק מהתפקידים היה גבוה יותר והגיע ל-17%. בסקטור הציבורי, הארגונים שדיווחו על מגבלות ביטחוניות בהעסקה בחלק מהתפקידים, היו מועצות מקומיות ביהודה ושומרון, איגודי ערים האחראים גם לשירותי הכבאות, מועצות מקומיות וארגונים נוספים.

3. היקף המנהלים הערבים - כ-9% מהעסקים בסקטור הפרטי היהודי דיווחו שיש להם לפחות מנהל ערבי אחד בדרג הגבוה או הבינוני ומנהלים אלו היוו 2.6% מכלל המנהלים בסקטור הפרטי (ראה לוח 5). בסקטור הציבורי היהודי, 16% מהארגונים דיווחו שיש להם לפחות מנהל ערבי אחד, והם היוו 2.1% מכלל המנהלים בסקטור זה.

ג. העסקת חרדים

1. שיעור העסקים והארגונים המעסיקים חרדים - 20% מהעסקים בסקטור הפרטי מדווחים שהם מעסיקים חרדים. בסקטור הציבורי, 32% מהארגונים דיווחו שהם מעסיקים חרדים.

2. חרדים בתפקידי ניהול - 4% מהעסקים בסקטור הפרטי ו-12% מהארגונים בסקטור הציבורי דיווחו שהם מעסיקים חרדים בתפקידי ניהול בדרגים הבכירים ובדרגי הביניים. בסקטור הפרטי, החרדים היוו 1.7% מכלל המנהלים, ובסקטור הציבורי, הם היוו אחוז אחד מכלל המנהלים.

3. מגבלות להעסקת חרדים - 12% מהעסקים, הן בסקטור הפרטי והן בסקטור הציבורי, דיווחו שיש לעסק או לארגון קושי כלשהו בהעסקת עובדים חרדים. כאשר נשאלו המרואיינים ממה נובעים הקשיים, נמצא כי הסיבה העיקרית קשורה לעבודה בשבת. 53% מהסיבות שצוינו בסקטור הפרטי ו-89% מהסיבות

שצוינו בסקטור הציבורי ייחסו את הקושי לעובדה שהעסק או הארגון עובדים גם בשבתות (ראה לוח 6). הסיבות הנוספות שצוינו בסקטור הפרטי היו: העדר כשרות (23%), העסקת חרדים לא מתאימה לאופי החברה (13%), הקהל וצוות העובדים מעורבים ויש קושי לחרדים לעבוד בסביבת עבודה כזו (7%), וקושי הקשור לצורך להתאים את העבודה לתפילות או לחגים (1%). עסק אחד התייחס לכך שהעבודה דורשת גלישה באינטרנט, עבודה שאינה מתאימה לדעתו לחרדים.

בסקטור הציבורי, מעבר לסיבת העבודה בשבת, צוינה רק סיבה אחת נוספת שהתייחסה לקושי להתאים את העבודה למועדי התפילות ולחגים.

לוח 6: סיבות לקושי בהעסקת חרדים, באחוזים מסה"כ אזכורים לפי סקטור פרטי וסקטור ציבורי

סקטור פרטי	סקטור ציבורי	סה"כ
100.0	100.0	100.0
52.9	88.9	עובדים בשבת
22.5	0.0	אין כשרות
7.0	0.0	קהל וצוות מעורב
1.1	11.1	קשה להתאים לתפילות וחגים
13.2	0.0	לא מתאים לחברה
2.9	0.0	לא עובדים טוב
0.3	0.0	העבודה עם אינטרנט

ד. העסקת משרתים במילואים

1. שיעור העסקים והארגונים המעסיקים משרתים במילואים - 57% מהעסקים בסקטור הפרטי ו-78% מהארגונים בסקטור הציבורי דיווחו שהם מעסיקים עובדים המשרתים במילואים.

2. קשיים בהעסקת אנשי מילואים בתפקידים מסוימים - המעסיקים נשאלו האם יש בעסק, או בארגון, תפקידים ששירות ממושך במילואים יקשה על הביצוע שלהם. 24% מהנשאלים בסקטור הפרטי ו-20% מהנשאלים בסקטור הציבורי דיווחו שיש בעסק או בארגון תפקידים שמשרתים במילואים יתקשו למלא.

הנשאלים, שדיווחו שיש במקום העבודה תפקידים שמשרתים במילואים יתקשו למלא, התבקשו לציין באיזה תפקידים מדובר.

48% מתשובות המעסיקים, שציינו קושי בהעסקת משרתים במילואים, התייחסו לתפקידי ניהול. קשה למנהלים לשרת במילואים כאשר מדובר בשירות לא קצר (ראה לוח 7). 24% נוספים מהמעסיקים בסקטור הציבורי, שציינו קושי בהעסקת משרתים במילואים, העריכו כי את כל התפקידים בארגון קשה למשרתים במילואים למלא.

בסקטור הפרטי, ב-13% מהאזכורים ההתייחסות הייתה אף היא לתפקידי ניהול, 13% ציינו תפקידי הוראה, 12% התייחסו לעובדי ייצור בתעשייה ו-11% לתפקידי שיווק ומכירות.

לוח 7: תפקידים שבהם קשה להעסיק משרתים במילואים, באחוזים מסה"כ האזכורים לפי סקטור פרטי וסקטור ציבורי

סקטור פרטי	סקטור ציבורי	סה"כ
100%	100%	
13.4	48.0	מנהל
4.6	24.0	כל התפקידים
12.0	0.0	פועל ייצור
12.9	4.0	מורים ומדריכים
10.6	0.0	שיווק, מכירות
7.1	4.0	נהגים
5.9	4.0	פקחים, פקח רכבת
6.5	0.0	מחלקת רווחה
1.3	4.0	גזבר, חשב שכר
2.6	4.0	חשמל
23.1	8.0	אחרים

ה. העסקת אנשים עם מוגבלויות

14% מהעסקים בסקטור הפרטי ו-47% מהארגונים בסקטור הציבורי, דיווחו שמועסקים אצלם אנשים עם מוגבלות (ראה לוח 8). בסקטור הפרטי, 82% מהעסקים העסיקו עובד אחד או שנים ושעור המועסקים עם מוגבלות, מתוך כלל המועסקים בעסקים שמעסיקים אנשים עם מוגבלות, הגיע בסקטור הפרטי ל-10%.

בסקטור הציבורי, 40% מהארגונים העסיקו עובד אחד או שנים עם מוגבלות, ו-30% העסיקו 5 עובדים ויותר, אך עובדים עם מוגבלות היוו רק כ-2% מכלל המועסקים בארגונים בסקטור הציבורי המעסיקים אנשים עם מוגבלות.

לוח 8 : העסקת אנשים עם מוגבלות לפי סקטור, באחוזים ושיעורים

סקטור פרטי	סקטור ציבורי	
13.6	47.4	שעור המעסיקים אנשים עם מוגבלות
100%	100%	מספר המועסקים עם מוגבלות בעסקים המעסיקים אנשים עם מוגבלות
39.9	18.9	1
41.8	21.6	2
11.9	29.7	4 -3
6.4	29.8	+5
9.8	2.3	שעור אנשים עם מוגבלות מכלל המועסקים בעסקים המעסיקים אנשים עם מוגבלות
1.0%	2.6%	שעור המעסיקים אנשים עם מוגבלות בתפקידי ניהול

רק 1% מהעסקים בסקטור הפרטי דיווחו שהם מעסיקים אנשים עם מוגבלות בתפקידי ניהול בדרגים הבכירים ובדרגי הביניים. מנהלים אלה היוו פחות מ-1% מכלל המנהלים בסקטור העסקי. בסקטור הציבורי, 2.6% מהארגונים דיווחו שהם מעסיקים אנשים עם מוגבלות בתפקידי ניהול, והם היוו פחות מ-1% מכלל המנהלים בסקטור הציבורי.

פרק ב' -

תפיסות ועמדות כלפי אפליה ורבגוניות בעבודה

א. עמדות כלפי רבגוניות בעבודה

המעסיקים נשאלו האם עדיף לדעתם שבעסק, או בארגון, יעבדו עובדים עם מאפיינים שונים: נשים וגברים, יהודים וערבים, חילוניים ודתיים וכדומה, או שהם סבורים שהעבודה מתנהלת בצורה טובה יותר כאשר קיימת אחידות והעובדים דומים במאפייני הרקע שלהם. 41% מהמעסיקים בסקטור העסקי העדיפו כמה שיותר רבגוניות (ראה לוח 9). השאר התחלקו בין 40% שאמרו שרבגוניות רצויה, אך לא יותר מדי, ו-19% שהעדיפו אחידות. בסקטור הציבורי הנטייה לרבגוניות הייתה חזקה יותר. 60% העדיפו כמה שיותר רבגוניות, 27% סברו שרבגוניות רצויה, אך לא יותר מדי ורק 3% העדיפו אחידות.

לוח 9: העדפת רבגוניות בעבודה לפי סקטור, באחוזים מסה"כ

סקטור פרטי	סקטור ציבורי	סה"כ
100%	100%	כמה שיותר רבגוניות
41.1	60.4	רבגוניות רצויה, לא יותר מדי
40.0	36.9	אחידות עדיפה, אך לא יותר מדי
8.4	0.7	כמה שיותר אחידות
10.5	2.0	

בשאלה נוספת נשאלו המעסיקים עד כמה קיימת להערכתם רבגוניות בעסק או בארגון שלהם. בסקטור הפרטי העריכו 53% מהמעסיקים כי קיימת רבגוניות רבה בעסק שלהם, 20% מהם ציינו במידה רבה מאד ו-33% במידה רבה. השאר התפלגו בין 27% שהעריכו את הרבגוניות בעסק שלהם כבינונית ועוד 20% שהעריכו שאין, או כמעט אין רבגוניות בעסק (ראה לוח 10). בסקטור הציבורי, 73% העריכו שיש רבגוניות רבה בארגון שלהם, 34% מהם ציינו במידה רבה מאד ו-39% במידה רבה. השאר התפלגו בין 23% שהעריכו שהרבגוניות בארגון היא בינונית ורק 5% בסקטור הציבורי העריכו שאין רבגוניות בארגון שלהם.

לוח 10 : הערכת הרבגוניות במקום העבודה לפי סקטור פרטי וסקטור ציבורי, באחוזים מסה"כ

סקטור פרטי	סקטור ציבורי	סה"כ
100%	100%	
20.0	33.8	במידה רבה מאד
33.3	39.1	במידה רבה
26.5	22.5	במידה בינונית
20.0	4.7	במידה מעטה או בכלל לא

79% מהמעסיקים בסקטור הפרטי סברו שלא חל שינוי ברמת הרבגוניות בעסק שלהם במהלך 5 השנים האחרונות. השאר התפלגו בין 17% שהעריכו שיש כיום יותר רבגוניות ו-4% שחשבו שבעבר הייתה בעסק רבגוניות רבה יותר (ראה לוח 11). בסקטור הציבורי, 61% העריכו שלא חל שינוי במידת הרבגוניות במהלך 5 השנים האחרונות, כאשר כמעט כל האחרים (37%) סברו שהרבגוניות כיום רבה יותר מכפי שהייתה בעבר. רק 3% העריכו שבעבר הרבגוניות הייתה רבה יותר.

לוח 11 : הערכת הרבגוניות כיום בהשוואה לתקופה לפני 5 שנים לפי סקטור פרטי וסקטור ציבורי, באחוזים מסה"כ

סקטור פרטי	סקטור ציבורי	סה"כ
100%	100%	
10.1	24.3	כיום הרבה יותר רבגוני
7.3	12.5	כיום קצת יותר רבגוני
78.5	60.5	אותו דבר
4.1	2.6	פחות

בסה"כ, הן רמת הרבגוניות הקיימת והן רמת הרבגוניות המועדפת, היו גבוהות יותר בסקטור הציבורי מאשר בסקטור הפרטי.

לא נמצאו כמעט הבדלים בתפיסת הרבגוניות בין עסקים בענפים שונים או בין עסקים המעסיקים מספר שונה של עובדים. העדר ההבדלים בין ארגונים גדולים וקטנים הוא במידה רבה מפתיע מאחר ומחקרים הצביעו על נטייה לרבגוניות גדולה יותר בעסקים גדולים מזאת שנמצאה בעסקים קטנים יותר (Wentling & Palma-Rivas, 2000).

ב. תפיסת האפליה במקומות עבודה שונים

מספר שאלות נוספות בשאלון הסקר בדקו את תפיסות המעסיקים לגבי עומק האפליה בסקטור הפרטי והציבורי, העדפת מנהלים על פי מגדר, והעדפת מנהלים על פי גיל.

1. תפיסת האפליה על פי סקטור ציבורי ופרטי ועל פי גודל העסק- המעסיקים התבקשו להעריך האם לדעתם היקף האפליה בעבודה, של עובדים המשתייכים לקבוצות שונות, גדול יותר בסקטור הפרטי או בסקטור הציבורי. כצפוי, בסקטור הפרטי נמצאה נטייה להעריך כי היקף האפליה בסקטור הציבורי רב מזה של הסקטור הפרטי, ובסקטור הציבורי נמצאה נטייה הפוכה. בסקטור הפרטי, 52% סברו שהאפליה בסקטור הציבורי רבה יותר, 18% העריכו כי אין הבדלים ו-30% הסכימו כי בסקטור הפרטי, הסקטור שאליו הם משתייכים, האפליה רבה יותר (ראה לוח 12). בסקטור הציבורי, 66% סברו שהאפליה בסקטור הפרטי רבה יותר, 17% העריכו שאין הבדלים ו-17% הסכימו כי האפליה בסקטור שלהם, הסקטור הציבורי, רבה יותר.

לוח 12: היכן האפליה רבה יותר, בסקטור הפרטי או הציבורי, לפי סקטור פרטי וסקטור ציבורי באחוזים

סקטור פרטי	סקטור ציבורי	סה"כ
100%	100%	
36.4	10.1	הרבה יותר בציבורי
15.6	6.5	קצת יותר בציבורי
17.6	17.3	אין הבדל
10.6	23.0	קצת יותר בפרטי
19.8	43.2	הרבה יותר בפרטי

בשאלה נוספת נשאלו המעסיקים האם לדעתם קיימת אפליה רבה יותר, כלפי קבוצות שונות של עובדים, בעסקים או ארגונים גדולים או בעסקים או ארגונים קטנים. בסקטור הפרטי, שרוב העסקים בו הם עסקים קטנים, 50% מהמעסיקים הסכימו כי בעסקים גדולים האפליה רבה יותר, 20% העריכו שאין הבדלים, ו-30% חשבו שבעסקים קטנים האפליה רבה יותר (ראה לוח 13). בסקטור הציבורי המגמה הייתה הפוכה. 54% מהמעסיקים העריכו כי בארגונים קטנים האפליה רבה יותר, 18% סברו שאין הבדלים, ו-28% חשבו שבארגונים גדולים יש יותר אפליה.

לוח 13: היכן האפליה רבה יותר, במקומות עבודה גדולים או קטנים, לפי סקטור פרטי וסקטור ציבורי,

באחוזים מסה"כ

סקטור פרטי	סקטור ציבורי	סה"כ
100%	100%	
19.4	33.1	הרבה יותר בעסקים קטנים
10.9	20.5	קצת יותר בעסקים קטנים
20.3	18.1	אין הבדל
15.3	11.0	קצת יותר בעסקים גדולים
34.2	17.3	הרבה יותר בעסקים גדולים

2. דפוסי ניהול על פי מגדר ועל פי גיל - 58% מקרב המעסיקים בסקטור העסקי סברו שאין הבדלים בין מנהלים ומנהלות בדרך שבה הם ממלאים בדרך כלל את התפקיד. השאר התפלגו בין 27% שהעריכו שקיימים הבדלים גדולים בדפוסי הניהול בין מנהלים ומנהלות, ו-15% שהעריכו את ההבדלים כקטנים (ראה לוח 14). בסקטור הציבור, ההבדלים הנתפסים בדפוסי הניהול בין מנהלים ומנהלות היו גדולים יותר. 47% העריכו שאין הבדלים, 28% סברו שיש הבדלים גדולים ו-25% העריכו את ההבדלים כקטנים.

נמצאו הבדלים ניכרים, בתפיסת הפער בדפוסי הניהול של מנהלים ומנהלות, על פי מין המשיבים. נשים מרואיינות נטו הרבה יותר מגברים, הן בסקטור הפרטי והן בסקטור הציבורי, להדגיש את ההבדלים בדפוסי הניהול בין מנהלים למנהלות.

לוח 14: תפיסת הבדלים בדפוסי ניהול בין מנהלים ומנהלות לפי מגדר ולפי סקטור פרטי וסקטור ציבורי,

באחוזים מסה"כ

סקטור פרטי			סקטור ציבורי			סה"כ
מנהלים	מנהלות	סה"כ	מנהלים	מנהלות	סה"כ	
100%	100%	100%	100%	100%	100%	
16.4	36.9	27.3	15.3	36.6	28.3	הבדלים גדולים
10.8	17.9	14.6	25.4	24.7	25.0	הבדלים קטנים
72.7	45.2	58.1	59.3	38.7	46.7	אין הבדלים

בשאלה דומה, נשאלו המעסיקים האם יש הבדלים בדפוסי הניהול בין מנהלים מבוגרים וצעירים. בשאלה זו, ההבדלים הנתפסים היו גדולים מאלו שדווחו בהשוואת דפוסי הניהול של מנהלים ומנהלות. 47% מהמעסיקים בסקטור הפרטי העריכו שיש הבדלים גדולים בדפוסי הניהול בין מנהלים וצעירים ומבוגרים, 24% סברו שההבדלים הם קטנים, ורק 29% האמינו שאין הבדלים (ראה לוח 15). הממצאים בסקטור הציבורי היו דומים. 46% העריכו שיש הבדלים גדולים, 33% שההבדלים קטנים ורק 22% סברו שאין הבדלים בדפוסי הניהול של מנהלים וצעירים ומבוגרים.

לוח 15: תפיסת הבדלים בדפוסי ניהול בין מנהלים וצעירים ומבוגרים לפי סקטור, באחוזים מסה"כ

סקטור פרטי	סקטור ציבורי	סה"כ
100%	100%	
47.4	45.6	הבדלים גדולים
23.7	32.5	הבדלים קטנים
28.9	21.9	אין הבדלים

3. מיקוד בעבודה של אימהות לילדים קטנים - בשאלה נוספת התבקשו המעסיקים להעריך באיזו מידה לדעתם אימהות לילדים קטנים ממוקדות פחות בעבודה. 51% מהמעסיקים בסקטור הפרטי טענו כי אין זה נכון שאימהות לילדים קטנים מרוכזות פחות בעבודה (ראה לוח 16). השאר התפלגו בין 13% שטענו שאימהות מתרכזות פחות בעבודה במידה רבה, 20% שאמרו במידה בינונית ו-16% שאמרו במידה מעטה. הממצאים בסקטור הציבורי היו דומים ו-57% מהמעסיקים טענו שאין זה נכון שאימהות לילדים קטנים מתרכזות פחות בעבודה.

לא נמצאו בשאלה זו הבדלים בין משיבות ומשיבים. גברים ונשים התייחסו, פחות או יותר באופן דומה, להערכת המידה בה אימהות לילדים קטנים מתרכזות בעבודה.

לוח 16: האם אימהות לילדים קטנים ממוקדות פחות בעבודה לפי סקטור פרטי וסקטור ציבורי, באחוזים

מסה"כ

סקטור פרטי	סקטור ציבורי	סה"כ
100%	100%	
13.0	8.6	במידה רבה
19.7	13.9	במידה בינונית
16.3	20.5	במידה מעטה
50.9	57.0	בכלל לא

ג. הערכת גילם של עובדים צעירים ומבוגרים

המשתתפים בסקר התבקשו להעריך עד איזה גיל הם היו מגדירים עובדים כעובדים צעירים, עד איזה גיל כעובדים בגילאי הביניים, ועד איזה גיל כעובדים מבוגרים. בסקטור הפרטי, המעסיקים נטו להגדיר בממוצע עובדים צעירים כעובדים שגילם עד 28 שנים, עובדים בגילאי הביניים כעובדים שגילם עד 39, ועובדים מבוגרים כעובדים שגילם הממוצע הוא 58 שנים (ראה לוח 17). בסקטור הציבורי ההגדרה של עובדים צעירים הייתה דומה לזו שהתקבלה בסקטור הפרטי, אך בסקטור הציבורי נטו המעסיקים להגדיר עובדים כגילאי ביניים בגיל מבוגר יותר (43 שנים) ולהגדיר עובדים מבוגרים בגיל מאוחר הרבה יותר (65 שנים).

לוח 17: הערכת הגיל של עובדים צעירים, מבוגרים וגילאי ביניים לפי סקטור פרטי וסקטור ציבורי,

ממוצעים

סקטור פרטי	סקטור ציבורי	סה"כ
100%	100%	
28.2	28.6	עובדים צעירים
39.2	42.7	גילאי ביניים
57.5	64.7	עובדים מבוגרים

פרק ג' -

החוק והנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה

1. החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה - 57% מקרב המעסיקים בסקטור הפרטי דיווחו שהם מכירים את החוק לשוויון הזדמנויות, 25% דיווחו שהם מכירים אותו בחלקו ו-17% אינם מכירים את החוק (ראה לוח 18). בסקטור הציבורי, הכרת החוק, על פי הדיווח, הייתה גבוהה בהרבה. 76% דיווחו שהם מכירים את החוק, 21% שהם מכירים אותו בחלקו, ורק 5% לא מכירים את החוק.

לוח 18: הכרת החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה לפי סקטור פרטי וסקטור ציבורי, באחוזים

סקטור פרטי	סקטור ציבורי	סה"כ
100%	100%	כן
57.4	74.5	כן
25.3	20.9	בחלקו
17.3	4.6	לא

בשאלה נוספת נשאלו המעסיקים האם נעשו בעסק, או בארגון, פעולות כלשהן על מנת להבטיח את השמירה על החוק לשוויון הזדמנויות בעבודה. 17% מהמעסיקים בסקטור הפרטי דיווחו שנעשו בעסקים פעולות כלשהן לשמירה על החוק (ראה לוח 19). בסקטור הציבורי, שיעור המדווחים על ביצוע של פעולות לשמירת החוק היה גבוה בהרבה 66% מהמעסיקים דיווחו על ביצוע פעולות בתחום זה.

לוח 19: ביצוע פעולות במקום העבודה לשמירת החוק לפי סקטור פרטי וסקטור ציבורי, באחוזים

סקטור פרטי	סקטור ציבורי	סה"כ
100%	100%	כן
17.1	66.4	כן
82.9	33.6	לא

המעסיקים שדיווחו שנעשו בעסקים או בארגונים שלהם פעולות לשמירת החוק לשוויון הזדמנויות, נשאלו איזה פעולות ננקטו (ראה לוח 20). 70% מההתייחסויות של המעסיקים בסקטור הפרטי התייחסו בתשובותיהם לתהליך הקבלה לעבודה והם דיווחו שהעסקים מקפידים לשמור על שוויון במכרזים ובקבלה לעבודה. 11% דיווחו על ביצוע הדרכה לעובדים ולמנהלים ופרסום הודעות בנושא זה על לוחות המודעות, ו-10% מההתייחסויות נגעו לקידום וטיפול בקבוצות עובדים המועדות לאפליה, בעיקר נשים, אנשים עם מוגבלות וערבים.

גם בסקטור הציבורי, 57% מההתייחסויות התייחסו לשמירה על שוויון בתהליך הקבלה לעבודה. 14% מהתשובות בסקטור זה התייחסו למינוי של יועצת למעמד האישה בארגון שמקפידה לשמור על זכויות הנשים בארגון.

לוח 20: הפעולות שהתבצעו בעסקים ובארגונים לשמירת חוק הזדמנויות בעבודה לפי סקטור פרטי וסקטור ציבורי, באחוזים מסה"כ האזכורים

סקטור פרטי	סקטור ציבורי	סה"כ
100%	100%	
69.6	56.6	מכרזים שווים, שוויון בקבלה לעבודה
10.8	8.2	הדרכה לעובדים, הודעות על לוח המודעות, הדרכה למנהלים
4.7	4.1	אין אפליה, שמירה על החוק
4.4	2.5	מעסיק נשים, שיפור תנאים לנשים, התחשבות באימהות
4.0	3.3	מעסיק אנשים עם מוגבלות
3.1	7.4	מקפיד על שכר שווה
1.1	1.6	מעסיק ערבים
0.9	0.0	מקפיד על תקני אבטחת איכות
0.4	1.6	קידום שווה
0.4	0.0	מעסיק מבוגרים
0.3	0.0	ייצוג לכל המגזרים
0.2	0.0	מעסיק חרדים
0.2	13.9	יועצת למעמד האישה, טיפול מיוחד במחלקה משפטית
0.0	0.8	מעסיק אתיופים

2. נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה - 23% מהמעסיקים בסקטור הפרטי דיווחו שהם שמעו על נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה (ראה לוח 21). בסקטור הציבורי היקף השומעים על הנציבות היה גבוה בהרבה והגיע ל-43%. עם זאת, גם בסקטור הציבורי רוב הנשאלים מדווחים שהם לא שמעו על הנציבות. בסקטור הפרטי¹, מכלל העסקים ששמעו על הנציבות, 11% דיווחו שהיו בקשר כלשהו עם הנציבות. מעסיקים, שהיו בקשר עם הנציבות, דיווחו שהקשר התבצע באמצעות אינטראקציה בדואר (54%), בטלפון (21%), באינטרנט (19%), נציגים מהנציבות באו לבקר (3%), הם פנו לנציבות לקבל ייעוץ (3%), או כנסים (1%).

לוח 21: מידע וקשר עם נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה לפי סקטור, אחוזים מסה"כ

סקטור פרטי	מתוכם היו בקשר עם הנציבות	סקטור ציבורי	סה"כ
100%	100%	100%	
23.3	10.7	42.5	כן
76.2	89.3	57.5	לא

¹ השאלה לא נכללה בסקר שנערך בסקטור הציבורי

75% מהמעסיקים בסקטור הפרטי דיווחו שהם שמעו על נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה מכלי התקשורת ההמונית- התקשורת בכללותה, העיתונות, האינטרנט, הרדיו והטלביזיה (ראה לוח 22). מקורות מידע נוספים היו פרסומים במקום העבודה (7%), השתלמויות וכנסים (5%), מידע שהגיע מהתמ"ת (1%), בני משפחה וחברים (6%) או עובדים שהיו בקשר עם הנציבות ודיווחו על כך (2%).

גם בסקטור הציבורי, התקשורת היוותה מקור מידע מרכזי למעסיקים (37%), אך בסקטור הציבורי, בשונה מהסקטור הפרטי, 44% מהארגונים דיווחו שהם שמעו על הנציבות מפרסומים במקום העבודה.

לוח 22: מקור הידע על נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה לפי סקטור פרטי וסקטור ציבורי, באחוזים מסה"כ האזכורים

סקטור פרטי	סקטור ציבורי	סה"כ
100%	100%	
40.1	29.5	תקשורת
19.4	2.6	עיתונות
4.5	9.0	לימודים, השתלמויות, כנסים
4.4	5.1	אינטרנט
6.5	43.6	בעבודה, חוזר מנכ"ל, מההנהלה
8.2	0.0	רדיו
1.0	2.6	מהתמ"ת
5.7	0.0	בני משפחה חברים
2.0	1.3	מעובדים שפנו
2.9	0.0	טלביזיה
1.2	0.0	לקוחות
0.3	5.1	התפקיד בעבודה
2.1	17.9	מההנהלה
0.1	0.0	התאחדות התעשיינים
1.6	0.0	ידע אישי
0.0	1.3	יועצת למעמד האישה

רשימת מקורות



מינהל מחקר וכלכלה (2012) תחושת אפליה של עובדים ושל מחפשי עבודה ומה חושב הציבור על כך, משרד התמ"ת.

Copeland, J. L. (2007) **The Impact of Disabilities in the workplace: An Assessment of Employers Attitudes Toward People with Disabilities and Americans with Disabilities Act**, Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy, Copella University.

Edgar, A & Fiona, D. (2003) Equal employment Opportunities: an Empirical Examination of Employer and Employee Attitudes in New Zealand, **International Journal of Employment Studies**, April, 1.

Harmanlez, B, Keys, D, & Balazar, F. (2000) Employer attitudes Toward Workers with Disabilities and ADA Employment Rights: A Literature Review, **Journal of Rehabilitation**, vol. 66.

Wenting, R. M. & Palma-Rivas N. (2000) Current Status of Diversity in Selected Multi National Corporation, **Human Resource Development Quarterly**, 11, 35-60.