



משרד הכלכלה
מחקר וכלכלה

ערבים העובדים בעסקים בבעלות יהודים וההיפך

גלי ליס-גינסבורג





משרד הכלכלה
מחקר וכלכלה

ערבים העובדים בעסקים בבעלות יהודים וההיפך

גלי ליס-גינסבורג

על המחברת

גלי ליס-גינסבורג, חוקרת ומרכזת תחום תעסוקת ערבים במינהל מחקר וכלכלה במשרד הכלכלה

ינואר 2014

הסקירה המוצגת בהמשך, על העסקה מגוונת של יהודים וערבים, מהווה חלק מניתוח נרחב העוסק בבחינת השתלבות האוכלוסייה הערבית בשוק העבודה הכללי ובמאפייני המגזר העסקי, כולל מגזר העסקים הערבי, והיא מהווה חלק ממערך נתונים עדכני וזמין שבנה מינהל מחקר וכלכלה במשרד הכלכלה על עסקים בבעלות יהודים ועסקים בבעלות ערבים בישראל. ריכוז המידע נועד לשקף את מאפייני התעסוקה של האוכלוסייה הערבית ואת מצב העסקים כיום בישראל ולסייע בקבלת החלטות מושכלות בהתמודדות עם בעיית התעסוקה ועם קשיים וחסימים שעסקים נתקלים בהם.

הנתונים לסקירה נגזרו משני סקרים: הראשון - סקר טלפוני בשפה העברית עם בעל העסק, המכ"ל או אחד המנהלים הבכירים שנערך בינואר 2013 בקרב מדגם מייצג של 384 עסקים שהעסיקו 10 עובדים ויותר. הנתונים לסקר השני נאספו באמצעות סקר טלפוני בשפה הערבית עם בעל העסק, המכ"ל או אחד המנהלים, שנערך במהלך הרבעון השני של שנת 2013 בקרב מדגם מייצג של כ-1,000 עסקים ערבים. מטרת הסקירה הוגדרו כדלהלן:

1. בחינת מספרם הכולל של עסקים בבעלות יהודים המעסיקים עובדים ערבים ושל עסקים בבעלות ערבים המעסיקים עובדים יהודים ובדיקת קשר בין משתני גודל העסק, הענף והמחוז לבין שיעור העסקת ערבים בקרב עסקים בבעלות יהודים לעומת העסקת יהודים בעסקים בבעלות ערבים.
2. בדיקת החסימים וההתנגדויות בקרב מעסיקים כלפי העסקה רבגונית של עובדים בכלל ועובדים ערבים בפרט.
3. הצגת תפיסות המעסיקים לגבי התאמת העסק להעסקה רבגונית של עובדים.

העסקה רבגונית מתייחסת להעסקת מגוון אוכלוסיות שונות בעסק. ארגונים רבים בעולם זיהו את הפוטנציאל העסקי בגיוון ההון האנושי, פועלים במשך עשורים להגברת הגיוון התעסוקתי בארגוניהם ונהנים מיתרונות תחרותיים מובהקים. יתרונות הגיוון כוללים גידול ביכולת לגייס כוח אדם ייחודי ואיכותי וזאת משום שהעסק נחשף למאגר גדול יותר של אנשים, השבחת המנהיגות העסקית ותהליכי קבלת ההחלטות כאשר כל קבוצת אוכלוסייה מביאה צורת חשיבה אחרת וראיה מזוויות שונות לסוגיות עסקיות ואחרות. העסקה מגוונת של עובדים תורמת להגדלת היכולת לחזור לשווקים שונים שבהם נדרש כוח אדם המכיר את האוכלוסיות האחרות ואת צרכיהן, ולשיפור יכולת השיווק והמכירה לפלחי אוכלוסייה רחבים יותר מבעבר. מעבר לכך, גיוון תעסוקתי כשלעצמו תורם למוניטין העסקי ומשפר את תדמיתו של העסק.

מהממצאים עולה כי האוכלוסייה הערבית משתלבת בשוק העבודה היהודי ומתחילה לשלב עובדים יהודים גם בשוק העבודה הערבי, אולם נראה כי השילוב מתקיים רק בענפים מסוימים בעוד שבענפים אחרים עסקים עדיין לא הפנימו את היתרונות הגלומים בהעסקת עובדים ערבים¹. הענפים המרכזיים בהם בולטת ההשתלבות של האוכלוסייה הערבית הינם ענפי האירוח והאוכל והבריאות והסיעוד - ענפים הידועים בשיעורם הגבוה של עובדים ערבים המועסקים בהם. עם זאת נמצא כי האוכלוסייה הערבית כמעט ואינה משתלבת בענפי השירותים העסקיים.

מרבית העסקים בבעלות יהודים הנמצאים באזור הצפון וחיפה, מעסיקים עובדים ערבים, אולם למרות שהאוכלוסייה הערבית מהווה 40% מכלל האוכלוסייה המתגוררת באזור זה, שיעור העובדים הערבים אצל

¹ יש לציין שהסקירה בדקה את היקפי התעסוקה מבחינה כמותית ומסמך זה אינו עוסק בניתוח איכות ההשתלבות התעסוקתית אלא ממוקד בבחינת היקפה.

מעסיקים יהודים המעסיקים ערבים עומד על פחות מחמישית בלבד. לעומת זאת, באזור תל אביב והמרכז, אחוז העסקים המעסיקים עובדים ערבים נמוך יחסית, אולם שיעור האוכלוסייה הערבית, מכלל האוכלוסייה המתגוררת באותם אזורים, גם הוא קטן בהרבה. באזורים אלה שיעור העובדים הערבים אצל מעסיקים יהודים המעסיקים ערבים גבוה יותר משיעור האוכלוסייה הערבית מכלל האוכלוסייה באזורים אלה. לפיכך, נראה כי על פניו שיעור העסקת העובדים הערבים מושפע באזור הצפון וחיפה ממיעוט במקומות העבודה ביחס לכמות האוכלוסייה המתגוררת באזור זה ובאזור תל אביב והמרכז השיעור מושפע מהיצע העבודות הקיים באזור זה.

העובדה שישנם עסקים אשר אינם חשופים להעסקת עובדים ערבים נובעת מכך שהם מגלים התנגדות רבה להעסקה רבגונית וסבורים שגם הסביבה תגלה התנגדות כזו להעסקת אוכלוסיות שאינן דומות לה. עסקים אלה אינם מודעים ליתרונות שבהעסקה רבגונית, ובעיקר, חוששים כיצד תקבל הסביבה שינוי כזה. לעומתם, עסקים אשר מעסיקים עובדים ערבים מגלים פתיחות רבה להעסקה רבגונית וסבורים כי בפועל הסביבה אינה מראה התנגדות להעסקה כזאת ואף מקבלת העסקה כזאת בפתיחות ובהבנה.

בנוסף, נראה כי חוסר ההיכרות, של עסקים אשר אינם מעסיקים ערבים, עם האוכלוסייה הערבית גורמת לרתיעה מצד המעסיקים בהעסקת האוכלוסייה הערבית המתבטאת בהטלת חלק מהאחריות על הקושי בגיוס עובדים ערבים על מחפשי העבודה ולא על המעסיקים היהודים. כך נמצא כי כחמישית מאותם מעסיקים חושבים שקיימים הרבה תפקידים בעסק שמועמדים לעבודה שהם ערבים יתקשו למלא.

ישנם כיום משרדי ממשלה, ארגונים ועמותות העוסקים בחשיפה וביצירת היכרויות בין האוכלוסייה הערבית לבין מעסיקים אשר כיום אינם מעסיקים עובדים ערבים, זאת בניסיון להסרת חסמים ודעות קדומות של אותם מעסיקים ובהצגת היתרונות הרבים הגלומים בהעסקת עובדים ערבים.

אחד החסמים המקשים על האוכלוסייה הערבית למצוא עבודות מגוונות, ראויות ובעלות שכר הולם הינו הדעות הקדומות והפחד מפני העסקת לא-יהודים בעסקים בבעלות יהודים. ממצאי סקירה זאת מחזקים את ההכרה בצורך לעודד העסקה של עובדים ערבים בקרב עסקים אשר עד כה נמנעו מלהעסיק עובדים כאלו. פתיחת מקומות עבודה נוספים בפני עובדים ערבים תגדיל משמעותית את מגוון האפשרויות התעסוקתיות של האוכלוסייה הערבית וכנראה שאף תתרום לעסקים עצמם, שכן להעסקה מגוונת של עובדים יש השפעה חיובית על הגדלת התפוקה והיעילות של העסק, על איכות כוח האדם ועל היכולת לחדור לפלחי שוק נוספים.

1. 51.8% מהעסקים בבעלות יהודים מעסיקים עובדים ערבים, לעומת 33% מהעסקים בבעלות ערבים המעסיקים עובדים יהודים.
2. שיעור המועסקים הערבים מכלל המועסקים בחברות בבעלות יהודים המעסיקות ערבים עומד על 23% ואילו שיעור המועסקים היהודים מכלל המועסקים בחברות בבעלות ערבים המעסיקות יהודים עומד על 3.6% בלבד.
3. קיימים פערים גדולים בין הענפים בשיעור העסקים בבעלות יהודים המעסיקים עובדים ערבים: מצד אחד יש ענפים שבהם שיעור העסקים המעסיקים עובדים ערבים הינו גבוה מאוד, לדוגמא, בענפי האירוח והאוכל ובענפי הבריאות והסיעוד האחוז עומד על כ- 86%. מאידך, ישנם ענפים ששיעור נמוך מהעסקים בהם מעסיקים עובדים ערבים, לדוגמא ענפי השירותים העסקיים (34.1%).
4. שיעור העסקים בבעלות ערבים המעסיקים עובדים יהודים בענפי הבריאות והסיעוד ובענפי החינוך מגיע ל- 53%, ובענפי האירוח והאוכל עומד השיעור על 34%.
5. ניתן לראות כי קיים קשר בין מקום מגורי העובדים הערבים לבין כמות העסקים בבעלות יהודים אשר מעסיקים עובדים אלה. כך למשל, במחוזות הצפון וחיפה מרבית העסקים בבעלות יהודים הנמצאים בהם מעסיקים עובדים ערבים (86.3%). מאידך, השיעור שנמצא באזור תל אביב והמרכז עומד על 42.1%.
6. במחוזות צפון וחיפה ובמחוזות תל-אביב ומרכז, שיעור העובדים הערבים מסך המועסקים, בעסקים בבעלות יהודים, גבוה יותר בענפי הייצור² מאשר בענפי השירותים³ (21.7% לעומת 16.9% במחוזות צפון וחיפה בהתאמה, ו- 10.9% לעומת 7% במחוזות תל-אביב ומרכז בהתאמה). במחוז ירושלים ניתן לראות כי המצב הפוך – שיעור העובדים הערבים מסך המועסקים, בקרב עסקים בבעלות יהודים, גבוה יותר בענפי השירותים מאשר בענפי הייצור (24.6% לעומת 12.8% בהתאמה).
7. 4.1% מהעסקים אשר מעסיקים ערבים, לעומת 22.4% מהעסקים אשר אינם מעסיקים ערבים, ענו כי יהיה להם קושי במידה רבה ובמידה רבה מאוד לגייס עובדים ערבים בגלל התנגדות אפשרית של עובדים, מנהלים או לקוחות.
8. מעל לחמישית (21.1%) מקרב מעסיקים שאינם מעסיקים עובדים ערבים, לעומת 7.5% מקרב אלו שמעסיקים עובדים ערבים, אמרו כי קיימים הרבה תפקידים בעסק שמועמדים לעבודה ערבים יתקשו למלא.

² ענפי הייצור כוללים את הענפים הבאים: תעשייה, בנייה, תחבורה וחקלאות

³ ענפי השירותים כוללים את הענפים הבאים: שירותים עסקיים, פיננסיים, קהילתיים, אירוח ואוכל, מסחר, חינוך ובריאות וסיעוד.

7 עמ'	רקע, מטרות ומתודולוגיה
9 עמ'	פרק 1 – מאפייני עסקים בבעלות יהודים המעסיקים עובדים ערבים ומאפייני עסקים בבעלות ערבים המעסיקים עובדים יהודים
17 עמ'	פרק 2 – חסמים והתנגדויות בקרב מעסיקים כלפי העסקה רבגונית של עובדים בכלל ושל עובדים ערבים בפרט
21 עמ'	פרק 3 – פעולות מעסיקים לקידום הנגשת העסק להעסקה רבגונית

רקע כללי

בישראל התפתחו שני שווקי עבודה אשר החפיפה הקיימת ביניהם תחומה בעיקר למקצועות ספציפיים. ההפרדה העיקרית נמצאת במשלחי היד של אקדמאים ובעלי מקצועות חופשיים וטכניים, כאשר במשלחי יד אלה כמעט ולא קיימת ניידות תעסוקתית בין שני השווקים. ביתר התחומים קיימת מידת שילוב מסוימת שבשנים האחרונות הולכת וגדלה.

סקירה זאת מנסה לענות על השאלה מהי מידת השילוב בתעסוקה של שני שווקי העבודה, כלומר: עד כמה האוכלוסייה הערבית משתלבת בעסקים בבעלות יהודים ועד כמה עסקים בבעלות ערבים משלבים עובדים יהודים. נכון להיום, ניתן לראות כי קיים הבדל בין משלחי היד שבהם נדרשים עובדים ערבים בעסקים בבעלות יהודים, לבין משלחי היד שבהם נדרשים עובדים יהודים בעסקים בבעלות ערבים, והבדל זה משפיע על כמות העובדים הנדרשת בכל אחת מהקבוצות. בקרב מעסיקים יהודים קיים מחסור בעובדים בלתי מקצועיים ובעובדים מתחום השירותים הקהילתיים והחברתיים, דבר הגורם להעסקת עובדים ערבים בתחומים אלו. מכיוון שישנם עסקים רבים אשר מחפשים עובדים מאותם תחומים, הדרישה לעובדים אלה גדולה ועל כן מספר העובדים הערבים העובדים במקצועות אלה בעסקים בבעלות יהודים גדול יחסית. לעומת זאת, בעסקים בבעלות ערבים, בעיקר בעסקים גדולים, קיים מחסור באקדמאים המתמקצעים במגוון תחומים. אי לכך עסקים בבעלות ערבים מעסיקים אקדמאים יהודים בעלי ידע באותם תחומים. מכיוון שמספר העסקים הגדולים בבעלות ערבים אינו גדול והצורך לעובדים מסוג זה מופיע בעיקר בעסקים אלה, כמות העובדים היהודים המועסקים בעסקים בבעלות ערבים אינה גדולה.

קושי של מעסיק לגייס עובדים מקבוצות שונות יכול לנבוע ממספר סיבות: חוסר מוטיבציה של מעסיק להגדיל את הרבגוניות בעבודה ולקלוט עובדים מקבוצות שונות, חוסר זמינות של עובדים מקבוצות שונות, קושי לגייס עובדים מקבוצות שונות עקב התנגדות של עובדים, מנהלים או לקוחות של עסק נתון, או קושי לאייש חלק מהתפקידים שאינם מתאימים, על פי תפיסות המעסיקים, לעובדים המשתייכים לקבוצות אוכלוסייה ספציפיות. כאשר מתייחסים להעסקה רבגונית בעסק, האוכלוסייה הערבית הינה אחת מהקבוצות שיש ציפייה לשילובן בעסקים בצד עובדים מקבוצות אחרות⁴. במצב בו מעסיק משלב בעסק שלו עובדים ערבים, ההנחה היא כי ההיכרות עם אוכלוסייה זו תגרום לו להתנהג ביתר פתיחות בנושא העסקה רבגונית ובמתן שוויון הזדמנויות לקבוצות שונות באוכלוסייה. הסקירה התעתדה לבדוק האם עסקים המעסיקים עובדים ערבים חושבים ומתנהגים באופן שונה מעסקים אשר אינם מעסיקים עובדים ערבים בנושא העסקה רבגונית בכלל והעסקת ערבים בפרט.

מטרות הסקירה:

1. בחינת מספרם הכולל של עסקים בבעלות יהודים המעסיקים עובדים ערבים ושל עסקים בבעלות ערבים המעסיקים עובדים יהודים ובדיקת קשר בין משתני גודל העסק, הענף והמחוז לבין שיעור העסקת ערבים בקרב עסקים בבעלות יהודים לעומת עסקים בבעלות ערבים.
2. בדיקת החסמים וההתנגדויות בקרב מעסיקים כלפי העסקה רבגונית של עובדים בכלל ועובדים ערבים בפרט.
3. הצגת תפיסות המעסיקים לגבי התאמת העסק להעסקה רבגונית של עובדים.

⁴ במונח רבגוניות בעבודה, הכוונה היא בדרך כלל להעסקה של עובדים מקבוצות שיוכיות שונות על בסיס מגדרי, אתני, גילי ועוד (McGrath, Berhahl & Arrow, 1995).

מתודולוגיה

הסקירה כוללת 2 השוואות עיקריות:

1. השוואה בין עסקים בבעלות יהודים המעסיקים עובדים ערבים לבין עסקים בבעלות ערבים המעסיקים עובדים יהודים.
2. השוואה בין עמדות עסקים המעסיקים עובדים ערבים לבין עמדות עסקים אשר אינם מעסיקים עובדים ערבים.

ממצאי הסקירה הנוכחית נגזרו משני סקרים:

1. סקר מעסיקים – עבודה רבגונית במגזר העסקי: סקר זה כלל עסקים במגזר העסקי ונגזר מתוך קובץ המעסיקים של הביטוח הלאומי המעודכן לסוף שנת 2010. קובץ המעסיקים כלל כ-30 אלף עסקים המעסיקים 10 עובדים ויותר בסקטור העסקי, ומתוכם הוצא מדגם של 384 עסקים שעבדו בהם 10 עובדים ויותר. הדגימה התבססה על דגימת שכבות על פי שני פרמטרים: 5 קבוצות גודל בהתאם למספר המועסקים, ו-4 קבוצות של ענפים כלכליים, בהתאם לחלוקה של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, בסה"כ 20 תאי דגימה.

קבוצות הגודל, שעל פיהן נבנה המדגם, היו: 10-19 עובדים, 20-49, 50-99, 100-249, ו-250 עובדים ויותר. קבוצות הענפים היו: תעשייה, מסחר, שירותים עסקיים, פיננסיים וקהילתיים, וענפים אחרים. הנתונים שוקללו בהתאם לחלוקה בכלל אוכלוסיית העסקים שבהם מועסקים 10 עובדים ויותר. הסקר נערך בחודש ינואר 2013 והראיונות התבססו על ראיונות טלפוניים עם בעל העסק, המנכ"ל או אחד המנהלים הבכירים, בדרך כלל מנהל משאבי אנוש. בחלק מהמקרים רואיינו מנהלים בדרגים נמוכים יותר שהוסמכו על ידי המנהל הבכיר לענות על השאלון.

2. סקר עסקים בבעלות ערבים: סקר שוטף המתבצע אחת לרבעון (בסה"כ ארבע פעמים בשנה) על מדגם קבוע של כ-1,000 עסקים ערבים. איסוף הנתונים בסקר המעסיקים הערבים החל ברבעון הראשון של שנת 2011 והוא נמשך ברציפות עד היום.

מדגם סקר המעסיקים הערבים הוצא כמדגם שכבות. שכבות המדגם היו:

האזור הגיאוגרפי - האזור בו ממוקם הישוב שבו פועל העסק (צפון, מרכז, דרום וערים מעורבות).

גודל העסק - מספר המועסקים בעסק לפי 3 קבוצות גודל: 10 - 19 עובדים, 20 - 49 עובדים ועסקים שמעסיקים 50 עובדים ויותר.

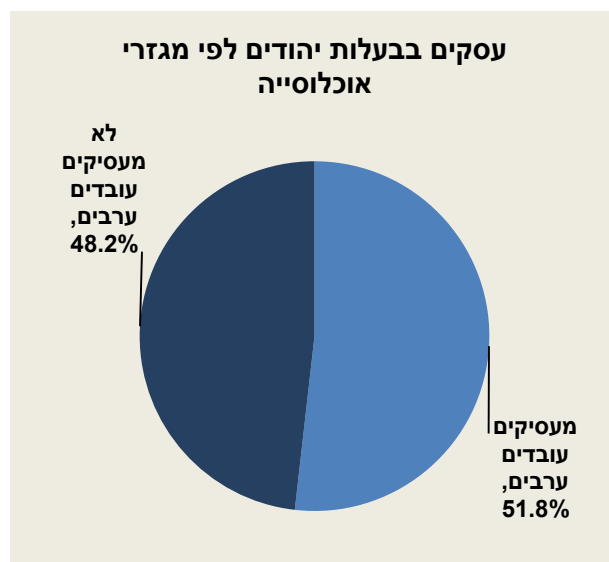
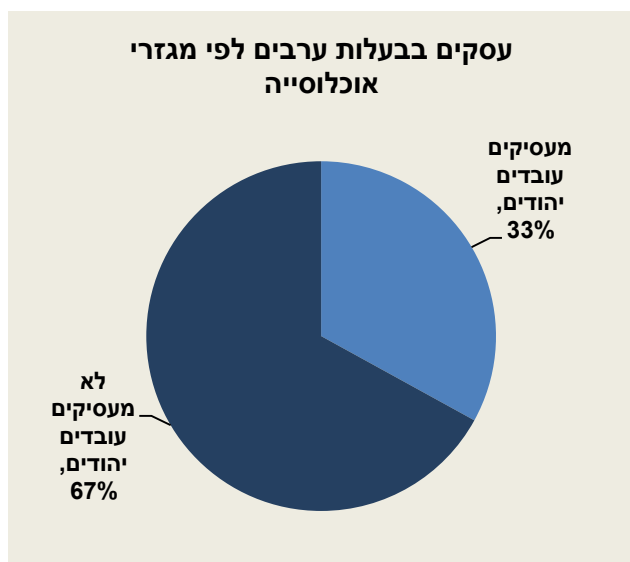
ניתוח הנתונים לסקירה זו נערך על עסקים בעלי 10 עובדים ומעלה.

שני הסקרים, הנשענים על המדגמים הנזכרים, מייצגים את המגזר העסקי כולל מגזר העסקים הערבים.

פרק 1) מאפייני עסקים בבעלות יהודים המעסיקים עובדים ערבים ומאפייני עסקים בבעלות ערבים המעסיקים עובדים יהודים⁵

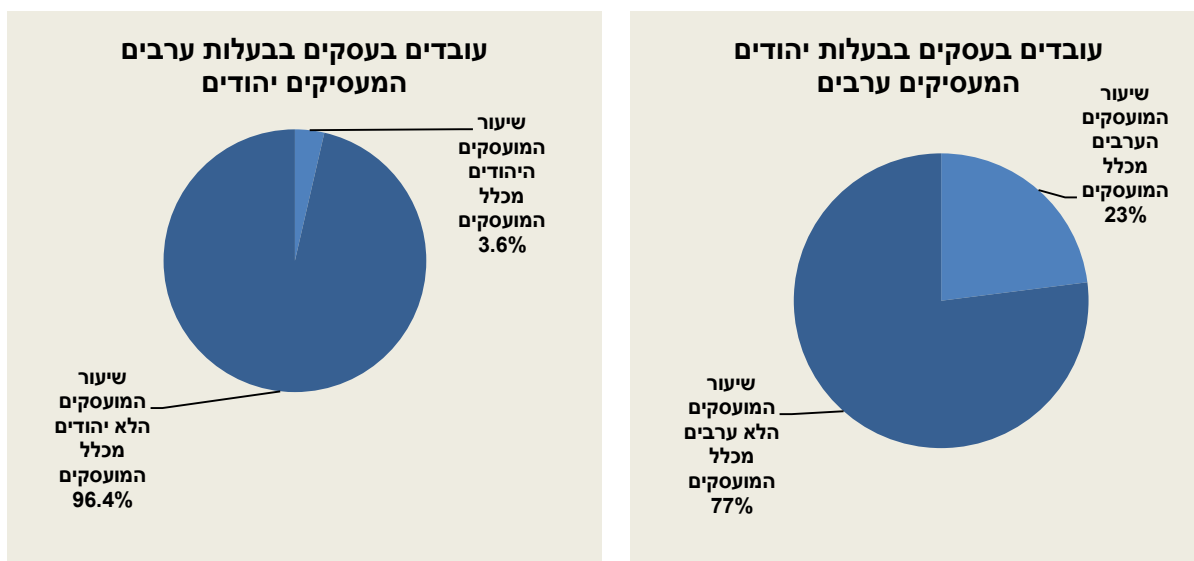
51.8% מהעסקים בבעלות יהודים מעסיקים עובדים ערבים, זאת לעומת 33% מהעסקים בבעלות ערבים המעסיקים עובדים יהודים (תרשים א1). בנוסף, ניתן לראות כי שיעור המועסקים הערבים, מכלל המועסקים בחברות בבעלות יהודים המעסיקות ערבים, עומד על 23% ואילו שיעור המועסקים היהודים, מכלל המועסקים בחברות בבעלות ערבים המעסיקות יהודים, עומד על 3.6% בלבד (תרשים ב1). נתונים אלה מראים כי האוכלוסייה הערבית משתלבת בשוק העבודה היהודי ומתחילה לשלב עובדים יהודים גם בקרבה. מעבר לכך נדרשת בחינה של ענפי הכלכלה העיקריים שבהם אוכלוסייה זו משתלבת ומשלבת.

תרשים א1: עסקים בבעלות יהודים וערבים לפי העסקת עובדים משני המגזרים, באחוזים מהסה"כ



⁵ מדובר על עסקים בעלי 10 עובדים ומעלה

תרשים 1ב: עובדים משני המגזרים בעסקים בבעלות יהודים וערבים, באחוזים מסה"כ

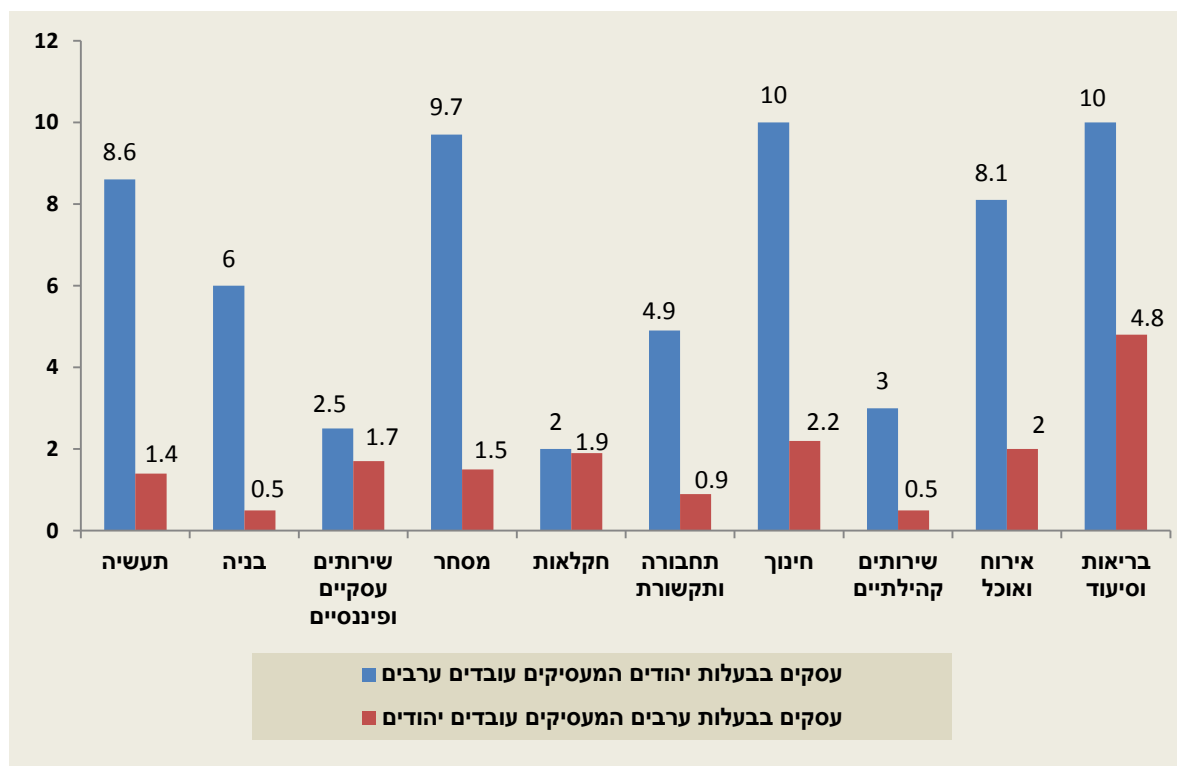


תרשים 2 מציג את ממוצע העובדים הערבים בעסקים בבעלות יהודים ואת ממוצע העובדים היהודים בעסקים בבעלות ערבים בחלוקה לפי ענפי המשק. ניתן לראות כי בעסקים בבעלות יהודים, הממוצע הגבוה ביותר של עובדים ערבים בעסק מצוי בענפי הבריאות והסיעוד ובענפי החינוך (10 עובדים ערבים בממוצע). בענפי המסחר, ממוצע העובדים הערבים בעסק עומד על 9.7 ובענפי התעשייה הממוצע עומד על 8.6. לעומת זאת, ממוצע העובדים הערבים הנמוך ביותר מצוי בענפי החקלאות, ענפי השירותים העסקיים והפיננסיים וענפי השירותים הקהילתיים (2.0, 2.5 ו- 3.0 בהתאמה).

כאשר בוחנים את העסקים בבעלות ערבים, עולה מהנתונים כי ממוצע מספר העובדים היהודים הגבוה ביותר, לעסק בבעלות ערבים, מצוי בעסקים מענפי שירותי הבריאות והסיעוד (ממוצע של 4.8 עובדים), בעסקים מענפי החינוך (ממוצע של 2.2 עובדים) ובעסקים מענפי האירוח והאוכל (ממוצע של 2.0 עובדים). לעומת זאת, בענפי השירותים הקהילתיים ובענפי הבניה, ממוצע העובדים היהודים עומד על 0.5 עובדים בלבד.

תרשים 2: ממוצע עובדים ערבים בעסקים בבעלות יהודים וממוצע עובדים יהודים בעסקים בבעלות

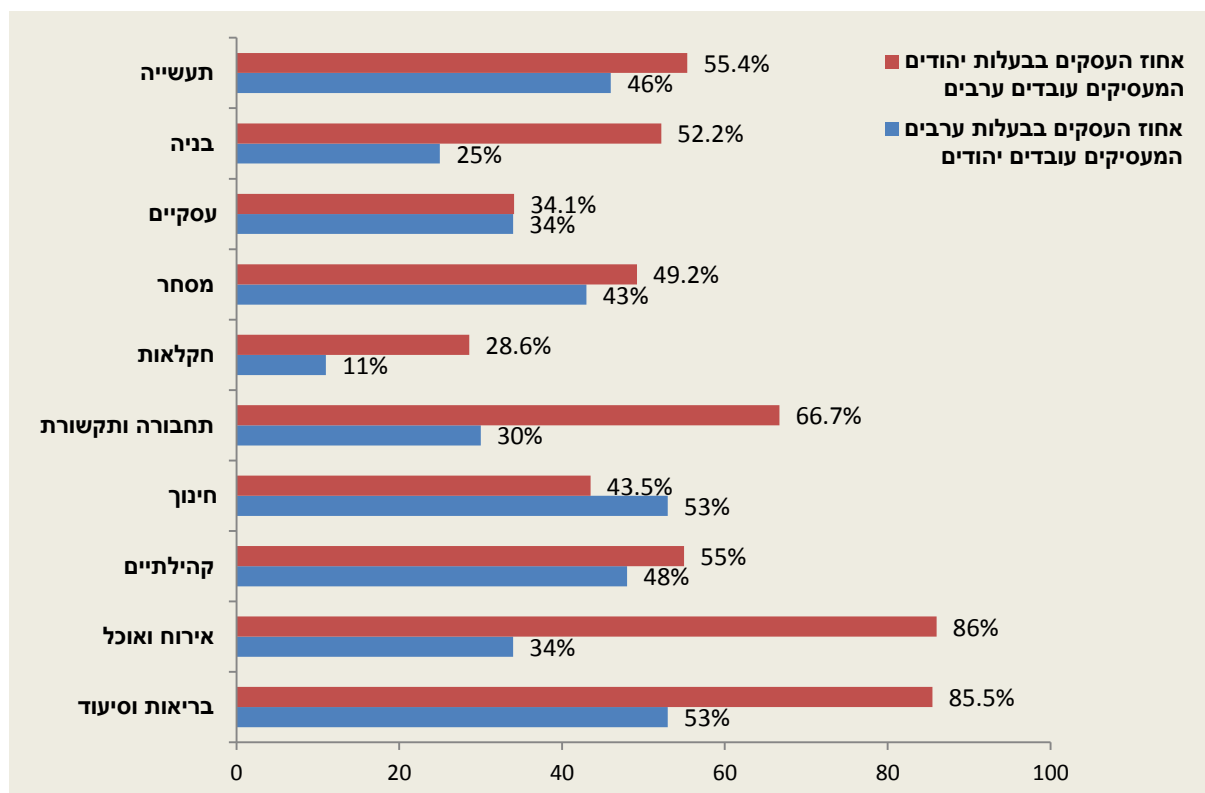
ערבים, לפי ענפי משק



בחלוקה לענפים, ניתן לראות כי מרבית העסקים בבעלות יהודים, בענפי האירוח והאוכל ובענפי הבריאות והסיעוד, מעסיקים עובדים ערבים (86%) (ראה תרשים 3). ענפים אלו ידועים בשיעור גבוה של עובדים ערבים המועסקים בהם ועל כן, גם בבחינת העסקים בבעלות יהודים, בולט השיעור הגבוה של העסקת עובדים ערבים. לעומת זאת, כאשר משווים לעסקים בבעלות ערבים, ניתן לראות כי שיעור העסקים מענפי הבריאות והסיעוד אשר מעסיקים עובדים יהודים עומד על 53% ושיעור העסקים מענפי האירוח והאוכל אשר מעסיקים עובדים יהודים עומד על 34%. ניתן לראות כי ענפי השירותים העסקיים הינם הענפים בהם מספר העסקים בבעלות יהודים אשר מעסיקים עובדים ערבים הינו נמוך ועומד על 34.1%.

תרשים 3: עסקים בבעלות יהודים ועסקים בבעלות ערבים לפי העסקת עובדים משני המגזרים וענפי

משק, באחוזים



לוח 1 מציג את שיעור העסקת עובדים ערבים מכלל המועסקים בעסקים בבעלות יהודים לפי ענפי משק שונים. מהלוח עולה כי הענפים בהם השילוב הינו הגבוה ביותר הינם ענפי הבנייה, המסחר והתעשייה. בענפים אלה, שיעור העסקים, שבהם העובדים הערבים המהווים 40% ומעלה מהעובדים בעסק, הינו הגבוה ביותר (28.6%, 16.8% ו-16.4% בהתאמה). מצד שני, הענפים שבהם לא הועסק אף עובד ערבי היו ענפי השירותים העסקיים והפיננסיים (72.1%) והחקלאות (71.4%).

ב-32% מהעסקים בענפי האירוח והאוכל, שבהם מועסקים עובדים ערבים רבים, שיעור העובדים הערבים בעסק נע בין 20%-39%, וב-30.9% מהעסקים בענפים אלה שיעור העובדים הערבים בעסק נע בין 10%-19%. ענפי הבריאות והסיעוד הינם ענפים נוספים בהם מועסקים עובדים ערבים רבים: ביותר ממחצית מהעסקים בענפי הבריאות והסיעוד (55.7%) שיעור העובדים הערבים בעסק נע בין 9%-1%.

עוד עולה מהלוח כי למרות שישנם ענפים אשר מרבית העסקים בבעלות יהודים בהם מעסיקים עובדים ערבים, אחוז העובדים הערבים, מתוך כלל העובדים באותם עסקים, הינו נמוך באופן יחסי. מרבית העסקים בבעלות יהודים בענפי האירוח והאוכל מעסיקים עובדים ערבים: 86%, אולם כחמישית בלבד מתוך כלל העובדים באותם עסקים הינם עובדים ערבים. ממצא דומה ניתן לראות גם בענפי הבריאות והסיעוד: 85.5% מהעסקים בבעלות יהודים בענפים אלו מעסיקים עובדים ערבים ואילו אחוז העובדים הערבים מתוך כלל העובדים באותם עסקים עומד על רבע.

בענפי התעשייה 55.4% מהעסקים בבעלות יהודים מעסיקים עובדים ערבים וניתן לראות כי שיעור העובדים הערבים מתוך כלל העובדים באותם עסקים הינו 37.5%.

בקרב עסקים בבעלות ערבים ניתן לראות כי בענפי שירותי הבריאות והסיעוד שיעור העובדים היהודים, מתוך כלל העובדים בענפים אלה, אשר מעסיקים יהודים הינו 9%, בענפי שירותי האירוח והאוכל השיעור

עומד על 5.9% ובענפי השירותים העסקיים השיעור עומד על 5.5%. בענפים אלו נמצא שיעור העובדים היהודים הגבוה ביותר, מתוך כלל העובדים באותם עסקים המעסיקים עובדים יהודים, וניתן לראות שגם אחוזים אלה נמוכים למדי.

לוח 1: עסקים שמעסיקים ערבים לפי קבוצות שיעור העסקה ולפי ענפים, באחוזים מסה"כ⁶

שיעור העובדים הערבים בעסקים בבעלות יהודים המעסיקים עובדים ערבים ⁷	סה"כ	+40%	20-39%	10-19%	1-9%	% עסקים שאינם מעסיקים ערבים	
23.0%	100%	8.8%	11.8%	13.6%	17.6%	48.2%	סה"כ
37.5%	100%	16.4%	12.3%	4.9%	18.2%	48.3%	תעשייה
33.4%	100%	28.6%	0%	18.9%	4.7%	47.8%	בנייה
13.1%	100%	1.7%	2.3%	4.6%	19.2%	72.1%	ש. עסקיים ופיננסיים
24.0%	100%	16.8%	11.1%	6.6%	14.3%	51.2%	מסחר
13.8%	100%	2.0%	4.0%	18.7%	4.0%	71.4%	חקלאות
17.5%	100%	7.8%	8.8%	19.5%	30.7%	33.2%	תח' ותקשורת
8.0%	100%	0%	0%	7.3%	36.3%	56.4%	חינוך
10.5%	100%	0%	12.3%	9.7%	33.1%	45.0%	ש. קהילתיים
20.2%	100%	4.0%	32.0%	30.9%	19.0%	14.0%	אירוח ואוכל
25.6%	100%	0%	11.3%	16.0%	55.7%	17.0%	בריאות וסיעוד

בחינה של גודל העסקים מלמדת כי אחוז גבוה מהעסקים הבינוניים שבבעלות יהודים מעסיקים עובדים ערבים (71.6% מהעסקים בעלי 20-49 עובדים), אך דווקא בעסקים הגדולים (50 עובדים ומעלה), אחוז המעסיקים עובדים ערבים יורד (68.4%) (ראה תרשים 4). לעומתם, בקרב עסקים בבעלות ערבים ניתן לראות כי ככל שהעסק יותר גדול, כך גדל אחוז העסקים המעסיקים עובדים יהודים. כך נמצא כי 25.3% בלבד מהעסקים שבהם עד 19 עובדים, מעסיקים עובדים יהודים, ואילו יותר משני שלישי (69.2%) מהעסקים שבבעלות ערבים, שבהם 50 עובדים ומעלה, מעסיקים עובדים יהודים. הסבר אפשרי לכך הינו שככל שעסק בבעלות ערבים גדול יותר, כך העסק נהיה יותר מורכב ועולה הדרישה לבעלי מקצוע מומחים בתחומם. ישנם תחומים שבהם קיים חוסר במומחים מקרב האוכלוסייה הערבית וכתוצאה מכך על העסקים לחפש עובדים יהודים בעלי הידע והניסיון הנדרש.

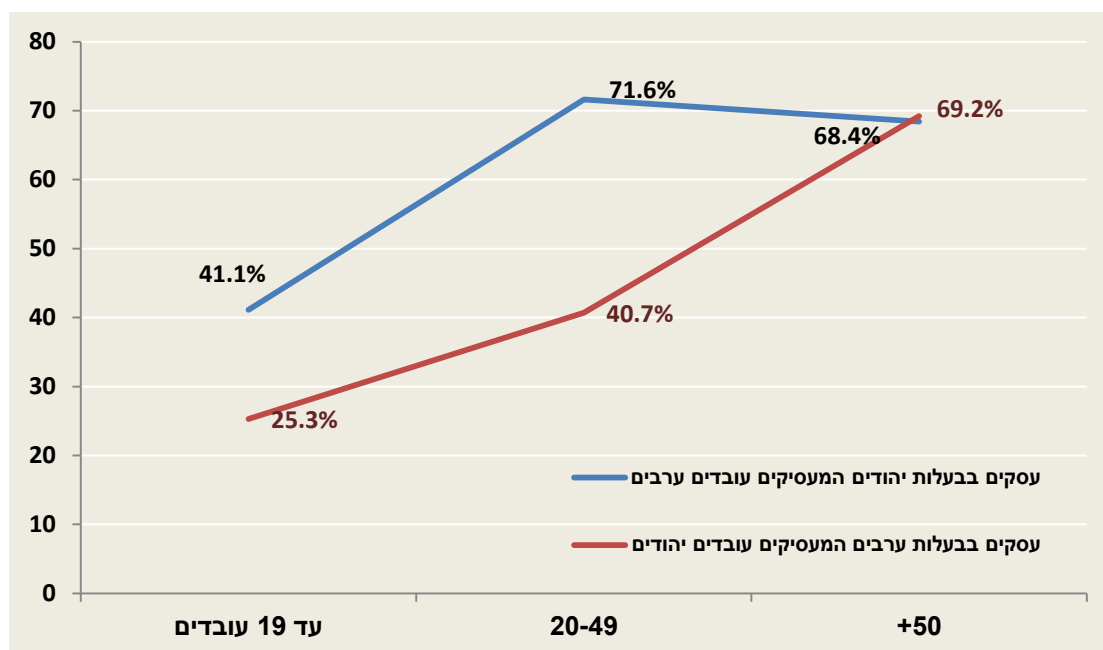
ממוצע העובדים היהודים הגבוה ביותר, בקרב עסקים בבעלות ערבים, נתגלה בקרב עסקים שבהם 50 עובדים ויותר (ממוצע של 20.7 עובדים) ולאחר מכן בקרב עסקים שבהם 20-49 עובדים (ממוצע של 6 עובדים).

⁶ ההתפלגות הינה שיעור העובדים הערבים מתוך כלל העובדים בעסק.

⁷ שיעור העובדים הינו מסך כלל המועסקים בעסקים המעסיקים עובדים ערבים

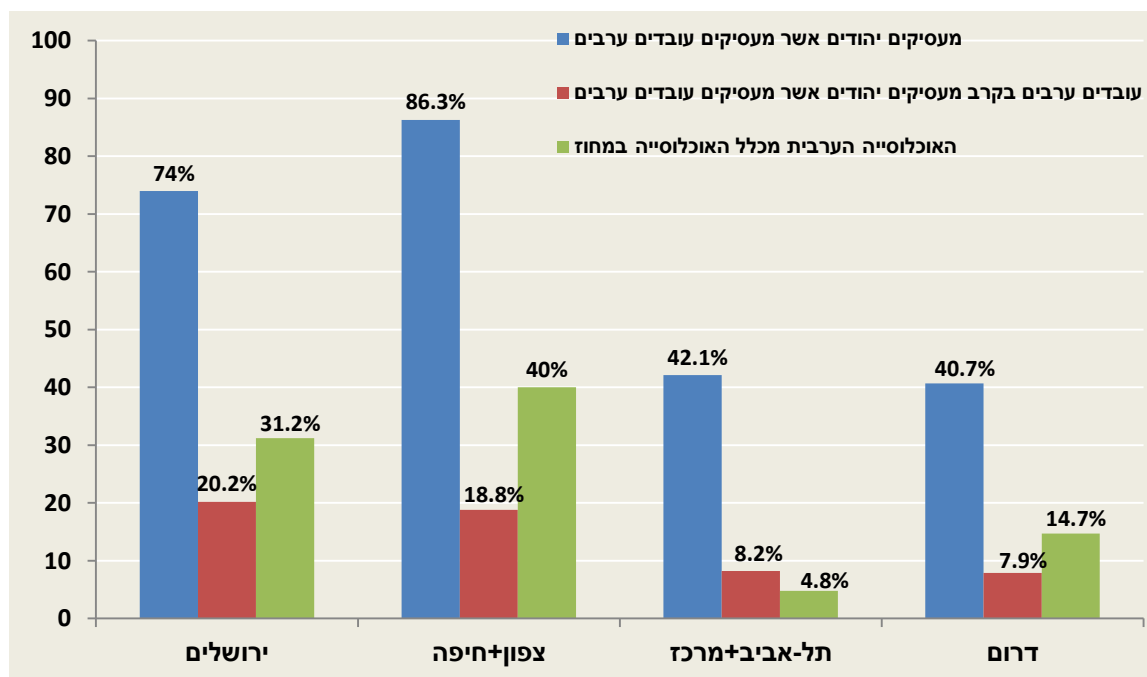
תרשים 4: שיעור עסקים בבעלות יהודים המעסיקים עובדים ערבים ושיעור עסקים בבעלות ערבים

המעסיקים עובדים יהודים לפי קבוצות גודל, באחוזים מהקבוצה



מהממצאים בתרשים 5 עולה כי מחוזות צפון וחיפה הינם המחוזות אשר מרבית העסקים בבעלות יהודים הנמצאים בהם, מעסיקים עובדים ערבים (86.3%). האוכלוסייה הערבית מהווה 40% מכלל האוכלוסייה המתגוררת במחוזות אלה, אולם מהממצאים ניתן לראות כי שיעור העובדים הערבים בקרב מעסיקים יהודים המעסיקים ערבים עומד על 18.8% בלבד. במחוזות תל אביב ומרכז אחוז העסקים אשר מעסיקים עובדים ערבים נמוך משמעותית (42.1%), אולם שיעור האוכלוסייה הערבית מכלל האוכלוסייה המתגוררת באותם מחוזות גם הוא קטן בהרבה (4.8%). כאן ניתן לראות כי שיעור העובדים הערבים, בקרב מעסיקים יהודים המעסיקים ערבים, גבוה יותר משיעור האוכלוסייה הערבית מכלל האוכלוסייה במחוזות אלה ועומד על 8.2%.

תרשים 5: תעסוקת עובדים ערבים בעסקים בבעלות יהודים לפי מחוזות, באחוזים מהסה"כ⁸



מתרשים 6 עולה כי במקומות בהם קיים ריכוז גבוה יותר של האוכלוסייה הערבית (מחוזות צפון וחיפה ומחוז ירושלים), נראה שעסקים בבעלות יהודים עושים שימוש מוגבר יותר מאשר במחוזות האחרים בעובדים ערבים, הן בענפי הייצור⁹ והן בענפי השירותים¹⁰. בנוסף, ניתן לראות כי במחוזות צפון וחיפה ותל-אביב ומרכז, שיעור העובדים הערבים מסך המועסקים בקרב עסקים בבעלות יהודים גבוה יותר בקבוצת ענפי הייצור מאשר בקבוצת ענפי השירותים (21.7% לעומת 16.9% במחוזות צפון וחיפה בהתאמה ו-10.9% לעומת 7% במחוזות תל-אביב ומרכז בהתאמה). במחוזות אלה, בחלק מענפי השירותים, קיים ביקוש לעובדים על תכונות משכילים וביקוש זה מתמלא על ידי האוכלוסייה הלא ערבית, אשר אחוז גבוה ממנה מתגורר בקרבת אותם עסקים וההנחה היא כי אותם מעסיקים מעדיפים להעסיק אוכלוסייה זו. מכיוון שהאוכלוסייה העל תיכונית הערבית מודעת לכך כי סיכויי ההשתלבות שלה במקצועות אותם למדה הינם נמוכים, היא נאלצת לעבוד במשלחי יד שלא היו המטרה הראשית של לימודיה. בנוסף, בענפי הייצור והשירותים הקהילתיים והחברתיים יש מחסור בעובדים ובמצבים כאלה השוק מגיב טוב יותר למחסור זה בכך שהוא מנסה למלאו בהעסקת עובדים ערבים.

במחוז ירושלים ניתן לראות כי המצב הפוך – שיעור העובדים הערבים מסך המועסקים בקרב עסקים בבעלות יהודים גבוה יותר בקבוצת ענפי השירותים מאשר בקבוצת ענפי הייצור (24.6% לעומת 12.8% בהתאמה). במחוז זה מבנה התעסוקה מופנה יותר לענפים השירותיים ופחות לענפי הייצור. הביקוש העיקרי הינו לעובדים בתחום שירותי האירוח והאוכל והשירותים הקהילתיים, תחום בו קיים מחסור בעובדים, ולפיכך את מחסור זה ממלאים עובדים ערבים.

כמו בירושלים, גם בדרום שיעור העובדים הערבים מסך המועסקים בקרב עסקים בבעלות יהודים גבוה יותר בקבוצת ענפי השירותים מאשר בקבוצת ענפי הייצור (11.2% לעומת 5.2% בהתאמה). במחוז זה

⁸ שיעור העובדים הינו מסך כלל המועסקים בעסקים המעסיקים עובדים ערבים

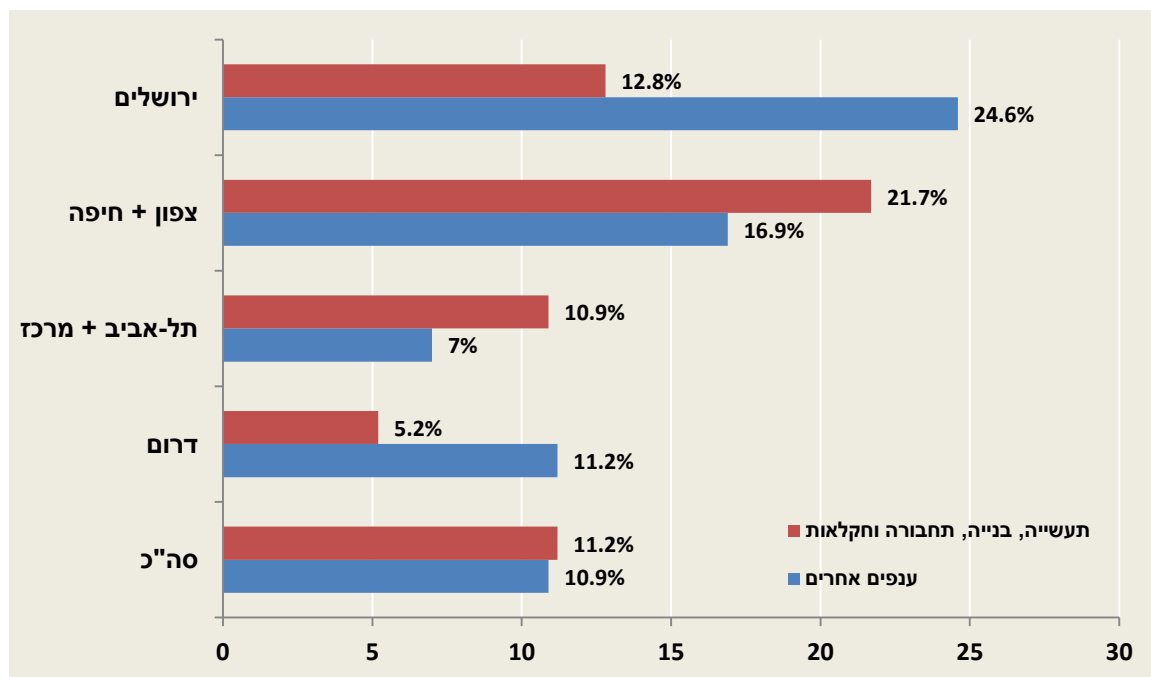
⁹ ענפי הייצור כוללים את הענפים הבאים: תעשייה, בנייה, תחבורה וחקלאות

¹⁰ ענפי השירותים כוללים את הענפים הבאים: שירותים עסקיים, פיננסיים, קהילתיים, אירוח ואוכל, מסחר, חינוך ובריאות ורווחה

ההערכה הייתה כי התוצאות יהיו הפוכות. כרגע אין לנו הסבר לממצאים וגודל המדגם אינו מאפשר לבצע ניתוח מעמיק יותר. במחקר המשך נבדוק זאת.

תרשים 6: שיעור עובדים ערבים מסך המועסקים אצל עסקים בבעלות יהודים לפי ענפי משק ולפי

מחוזות, באחוזים



פרק 2) חסמים והתנגדויות בקרב מעסיקים כלפי העסקה רבגונית של עובדים

בכלל ושל עובדים ערבים בפרט

פרק זה עורך השוואה בין עסקים בבעלות יהודים המעסיקים עובדים ערבים לבין עסקים אשר אינם מעסיקים עובדים ערבים ובוחן האם קיימים הבדלים בתפיסות של שתי קבוצות אלה לגבי הגדלת הרבגוניות בעסק בכלל והעסקת ערבים בפרט.

המעסיקים נשאלו האם לדעתם, במידה והעסק יחליט להגדיל את הרבגוניות ולהעסיק עובדים מקבוצות שונות, הוא יתקשה לעשות זאת עקב קושי הנובע מחוסר התאמה של הכלים למיון ואבחון עובדים המשתייכים לקבוצות ספציפיות או עקב התנגדות של עובדים, מנהלים או לקוחות (ראה תרשים 7).

מהממצאים עולה כי חוסר התאמת הכלים למיון עובדים לא מהווה קושי משמעותי בהשגת רבגוניות בחברה בקרב שתי קבוצות המעסיקים: 88.5% מבין העסקים המעסיקים עובדים ערבים ושיעור גבוה דומה של 82.6% מהעסקים שאינם מעסיקים עובדים ערבים ציינו כי במידה והעסק יחליט להגדיל את הרבגוניות ולהעסיק עובדים מקבוצות שונות, כלל לא תהיה לו בעיה הקשורה לחוסר התאמה של הכלים למיון עובדים לחלק מהקבוצות באוכלוסייה והוא לא יתקשה להשיג רבגוניות רבה יותר בעסק.

בנושא התנגדות העובדים להגדלת הרבגוניות בעסק, ניתן לראות כי המצב שונה: 23.6% מהעסקים אשר מעסיקים עובדים ערבים, לעומת 38.3% מבין העסקים שאינם מעסיקים עובדים ערבים, ציינו כי במידה והעסק יחליט להגדיל את הרבגוניות ולהעסיק עובדים מקבוצות שונות, התנגדות העובדים בעסק תקשה עליו במידה כלשהי להשיג רבגוניות רבה יותר בעסק.

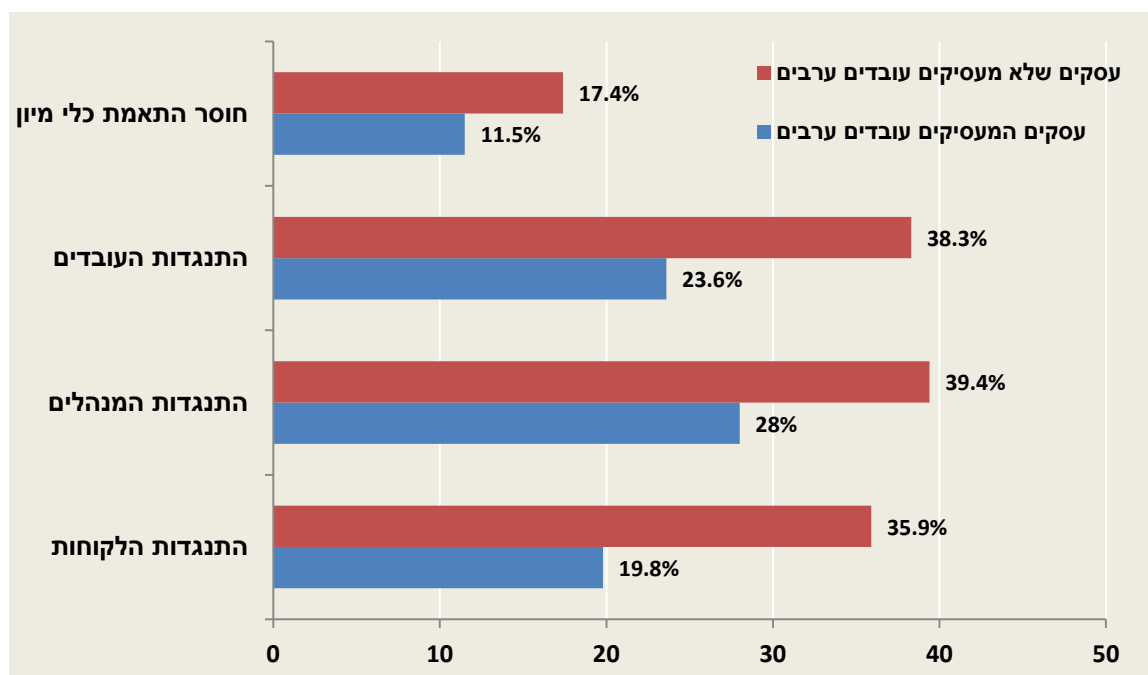
גם בקבוצת המנהלים ניתן לראות את ההבדלים בין הקבוצות: 28% מהעסקים אשר מעסיקים ערבים לעומת 39.4% מהעסקים אשר אינם מעסיקים ערבים חושבים כי התנגדות המנהלים בעסק תקשה עליהם במידה כלשהי להשגת רבגוניות רבה יותר במידה והעסק יחליט להגדיל את הרבגוניות ולהעסיק עובדים מקבוצות שונות.

לגבי השפעת תגובת הלקוחות על השגת רבגוניות רבה יותר בעסק, מהממצאים עולה כי 19.8% מקרב העסקים אשר מעסיקים ערבים לעומת 35.9% מהעסקים אשר אינם מעסיקים ערבים חושבים כי התנגדות לקוחות העסק תקשה עליהם במידה כלשהי להגדלת הרבגוניות בעסק.

ניתן לראות כי קיים הבדל גדול בין עסקים אשר מעסיקים עובדים ערבים לבין עסקים אשר אינם מעסיקים עובדים ערבים ויתכן שחוסר פתיחות לקבלת האחר, המתבטא בפועל באי העסקת עובדים ערבים, משפיע על אותם עסקים לחשוב שגם העובדים שלהם, גם המנהלים וגם הלקוחות יתנגדו להעסקה רבגונית בעסק.

הממצאים שלעיל מראים כי העובדה שישנם עסקים אשר אינם חשופים להעסקת עובדים ערבים גורמת לכך שהם חושבים שהסיבה תגלה התנגדות כלפי העסקת אוכלוסיות שאינן דומות לה. עסקים אלה אינם מודעים ליתרונות שבהעסקה רבגונית ובעיקר חוששים כיצד תקבל הסיבה שינוי זה. לעומתם, עסקים אשר מעסיקים עובדים ערבים מגלים פתיחות רבה להעסקה רבגונית ויודעים כי בפועל הסיבה אינה מראה התנגדות להעסקה שכזאת. הם מבינים את היתרונות שבהעסקה רבגונית ורואים כי הסיבה מקבלת העסקה שכזאת בפתיחות ובהבנה.

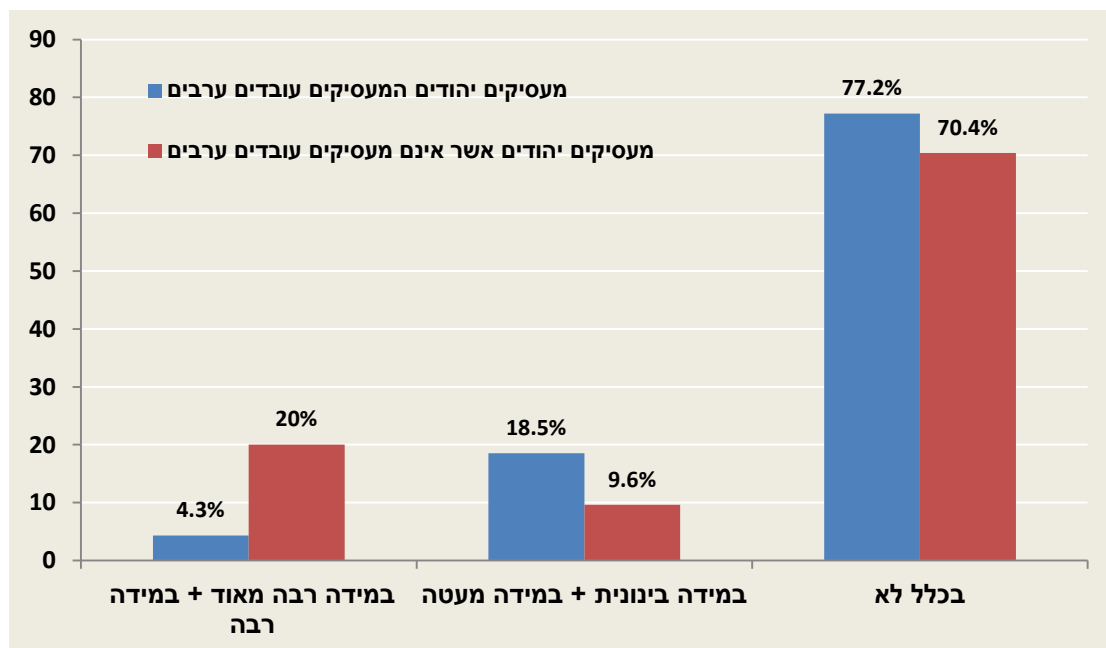
תרשים 7: עסקים לפי סוג בעלות ולפי חסמים וקשיים בהגדלת הרבגוניות בעסק, אחוזים מהסה"כ



המרואיינים נשאלו באיזו מידה יהיה להם קושי לגייס עובדים ערבים בגלל שעובדים אלה אינם זמינים או לא מעוניינים, וזאת אם וכאשר הם ירצו לגייס עובדים חדשים לעסק שלהם. מתרשים 8 עולה כי קיים הבדל גדול בין תשובות עסקים אשר מעסיקים ערבים לעומת תשובות עסקים אשר אינם מעסיקים ערבים: חמישית מהעסקים אשר אינם מעסיקים ערבים ענו כי יהיה להם קשה במידה רבה ובמידה רבה מאוד לעשות כך, לעומת 4.3% בלבד מהעסקים אשר מעסיקים ערבים אשר ענו בחיוב שיתקשו לגייס עובדים ערבים. ההבדלים בין שתי הקבוצות נראים גם בקרב אלו שענו כי למעסיק כלל לא יהיה קושי לגייס עובדים ערבים (77.2% מהעסקים אשר מעסיקים ערבים לעומת 70.4% מהעסקים אשר אינם מעסיקים ערבים). נראה כי חוסר ההיכרות של עסקים אשר אינם מעסיקים ערבים עם אוכלוסייה זו והעובדה שהם אינם מעסיקים עובדים ערבים, גורמים לרתיעה מצדם בהעסקת האוכלוסייה הערבית ולהטלת חלק מהאחריות על הקושי בגיוס עובדים ערבים על מחפשי העבודה ולא עליהם.

תרשים 8: עסקים לפי סוג בעלות ולפי רמת הקושי בגיוס עובדים ערבים לעסק עקב אי זמינות או חוסר

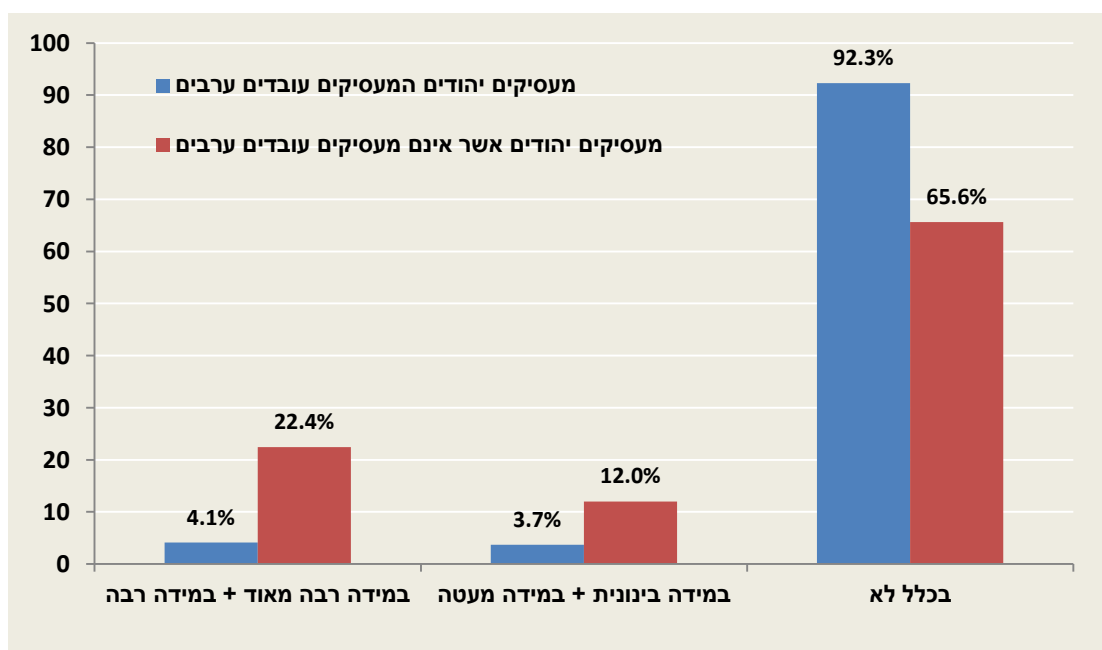
רצון מצד מחפשי העבודה הערבים, באחוזים מסה"כ



חוסר ההיכרות עם האוכלוסייה הערבית והפחד מפני העסקת עובדים ערבים בעסקים אשר אינם מעסיקים עובדים ערבים מתגלה גם בתחום נוסף: המרואיינים נשאלו באיזו מידה לעסק יהיה קושי לגייס עובדים ערבים בגלל התנגדות אפשרית של עובדים, מנהלים או לקוחות. הפער הגדול הקיים בין שתי הקבוצות עולה גם כאן – 4.1% מהעסקים אשר מעסיקים ערבים לעומת 22.4% מהעסקים אשר אינם מעסיקים ערבים ענו כי יהיה להם קושי במידה רבה ובמידה רבה מאוד לעשות זאת, ובהתאמה, 92.3% מהעסקים אשר מעסיקים ערבים לעומת 65.6% מהעסקים אשר אינם מעסיקים ערבים ענו כי כלל לא יהיה להם קושי לגייס עובדים ערבים (ראה תרשים 9).

תרשים 9: עסקים לפי סוג בעלות ולפי רמת הקושי בגיוס עובדים ערבים לעסק עקב התנגדות אפשרית

של עובדים, מנהלים או לקוחות, באחוזים מסה"כ



בהמשך נשאלו המעסיקים האם קיימים בעסק תפקידים שלהערכתם אינם מתאימים לעובדים ערבים. מעל לחמישית (21.1%) מקרב מעסיקים אשר אינם מעסיקים עובדים ערבים, לעומת 7.5% מקרב אלו אשר מעסיקים עובדים ערבים, אמרו כי קיימים הרבה תפקידים בעסק שמועמדים לעבודה ערבים יתקשו למלא. **יתכן ואותם מעסיקים השיבו כך מסיבות הקשורות בשפה, בכושר הסתגלות או משיקולים ביטחוניים. אולם תשובה זו עשויה להראות כי, בקרב מעסיקים אשר אינם מעסיקים עובדים ערבים, קיים חשש מהעסקת עובדים אלה וכי חוסר היכרות עם אותה אוכלוסייה גורם להערכתם לכך שאוכלוסייה זו אינה מסוגלת למלא תפקידים רבים בעסק.**

פרק 3) פעולות מעסיקים לקידום הנגשת העסק להעסקה רבגונית

המרוויינים נשאלו על מספר משתנים העוסקים בהתאמות העסקים לקליטה רבגונית של עובדים לעסק (תרשים 10). אחד מהמשתנים בחן האם בעסק מנחים את האחראים לגיוס עובדים לקלוט עובדים מקבוצות אוכלוסייה שונות. מהממצאים עולה כי שיעור העסקים שבהם קיימת הנחייה כזו הוא נמוך יחסית, אולם בקרב קבוצת העסקים המעסיקים עובדים ערבים האחוז גבוה במעט מזה שבקרב עסקים אשר אינם מעסיקים ערבים (26.2% לעומת 21.4% בהתאמה).

עוד עולה מהממצאים כי כאשר עסקים מחפשים עובדים, מרביתם (כ- 65%) מנסחים את דרישות התפקיד באופן שיתאים למועמדים מקבוצות ומגזרים שונים. במקרה זה לא נראה הבדל משמעותי בין שתי הקבוצות.

המרוויינים נשאלו האם בעסק כותבים על רבגונית בהעסקה במסמכים של העסק או באתר האינטרנט – גם במקרה זה אין הבדל משמעותי בין 2 הקבוצות (כ- 15.4%) אולם ניתן לראות עד כמה שיעור העסקים אשר עוסקים ברבגונית בעסק הינו קטן.

מהממצאים עולה כי קיים הבדל משמעותי בין עסקים המעסיקים ערבים, לבין עסקים אשר אינם מעסיקים ערבים, לגבי ציון חגים של דתות שונות ומתן אפשרות לעובדים לצאת לחופשות בחגים אלה (89.4% לעומת 74.5% בהתאמה). ההסבר לכך טמון בעובדה כי מודעות העסקים אשר מעסיקים ערבים לנושא חגים וחופשות של דתות שונות גבוהה יותר משום שבעסקים אלו נמצאים עובדים ערבים אשר חוגגים חגים שונים משל היהודים והמעסיקים מאפשרים להם לחגוג חגים אלה.

גם בנושא קיום הסעות לעובדים ניתן לראות כי קיים הבדל משמעותי בין הקבוצות: ל- 44.8% מקרב עסקים אשר מעסיקים ערבים לעומת 22.3% מקרב עסקים אשר אינם מעסיקים ערבים קיים מערך הסעות. פער זה בין הקבוצות מראה כי עסקים אשר מעסיקים ערבים מודעים יותר לקשיי תחבורה של האוכלוסייה הערבית ומקלים על הגעתה למקום העבודה באמצעות מערך הסעות מובנה.

תרשים 10: שיעור המעסיקים אשר דיווחו שבעסק שלהם מבצעים את ההתאמות הבאות

לקליטה רבגונית של עובדים לעסק, באחוזים

