

תוכן עניינים

X.....	1. תקציר.....
X.....	2. מבוא.....
X.....	4. שיטה.....
X.....	5. תוצאות.....
X-X.....	6. דיון.....
X-X.....	7. ביבליוגרפיה.....
X.....	8. נספחים.....

מבוא

לאורך העשורים האחרונים מחקרים רבים עוסקים בתרומה ובחשיבות של גיוון תעסוקתי בארגונים ומקומות עבודה (Akron et al., 2016; Takahashi, 2016). אף על פי כן, ממצאי מחקרים וסקרים מעלים תמונת מצב עגומה, לפיה במדינות מערביות – דמוקרטיות רבות קיימת אפליה וחוסר הזדמנויות שוות של אנשים המשתייכים לקבוצות חברתיות שונות להשתלב בשוק העבודה המרכזי (Lawler & Bae, 1998). במחקר הנוכחי ביקשנו לבחון את ההבדלים בין קבוצות חברתיות שונות בישראל, ובפרט: אשכנזים, יהודים (קבוצה כללית), ערבים דרוזים, רוסים, ערבים מוסלמים, ערבים פלשתינאים, ערבים ישראלים (ראו הרחבה לרציונאל בחירת הקבוצות בפרק השיטה) בהתייחס לפסיפס של גורמים המשקפים מצב של אפליה תעסוקתית, לרבות: רמת הכנסה, תחושות סובייקטיביות בהתייחס לרמת הכנסה, תקופת אבטלה ממושכת, קבלה לעבודה כשכיר, קשיים פיננסיים במהלך הילדות ועמדות כלפי הצורך בצמצום פערי הכנסה. המחקר הנוכחי העלה את השאלה – האם קיימת אפליה תעסוקתית כלפי חברי קבוצות שונות בשוק העבודה בישראל?.

על מנת לבחון את השערות המחקר ערכנו שימוש בקובץ האירופאי חברתי (ESS) הכולל נתונים שונים אודות למעלה מ-50,000 משתתפים במדינות שונות באירופה, לרבות מדינת ישראל הממוקמת במזרח בתיכון. לצורך המחקר הנוכחי התייחסנו למשתתפים אשר מתגוררים בלבד במדינת ישראל ולגורמים המשקפים מצב של אפליה וחוסר שוויון תעסוקתי. לביצוע המחקר הנוכחי ישנה חשיבות רבה, בהקשר זה, חשיפת פערים וחוסר שוויון כלכלי ותעסוקתי בין קבוצות אתניות שונות בישראל צפויה לסייע בהפניית זרקור כלפי האפליה וחוסר השוויון בין קבוצות מיעוט מוחלשות באוכלוסייה הישראלית לבין האוכלוסייה הכללית והקבוצה האשכנזית בישראל. בהמשך לכך, על קובעי מדיניות ומקבלי החלטות בשלטון בישראל להעניק תשומת לב לממצאי מחקר זה ולפעול למען צמצום האפליה התעסוקתית בקרב אינדיבידואלים אשר משתייכים לקבוצות הסובלות מקיפוח והיעדר הזדמנות שווה להתקבל לעבודה בשוק העבודה המרכזי, לזכות בשכר הולם ובאפשרויות קידום הוגנות. נדגיש כי למחקר הנוכחי ישנה חשיבות רבה כאשר מחקרים אמפיריים אשר נערכו עד כה לא בחנו את תופעת חוסר השוויון בין קבוצות אתניות שונות תוך התבססות על הסקר האירופאי חברתי. סקר זה מתבסס על מדגם רחב של אלפי משתתפים מקבוצות אתניות שונות בישראל ואשר נדגמו באופן הסתברותי, לכן ממצאי מחקר זה יתאפיינו בתוקף חיצוני גבוה ובעלי מסקנות סטטיסטיות תקפות. ממצאי המחקר הנוכחי צפויים להאיר על מצב האפליה בשוק התעסוקתי בישראל, ולכן, על מקבלי החלטות וקובעי מדיניות במשרד האוצר והרווחה יהיה לקחת בחשבון את תוצאות המחקר ולפעול למען צמצום פערי ההכנסה בין קבוצות אתניות שונות בישראל.

סקירת הספרות במחקר הנוכחי תתחיל מהגדרת הנושא, "גיוון תעסוקתי", תוך התייחסות לחשיבות, ליתרונות ולתרומה הרבה של העסקת עובדים מגוונת בחברות וארגונים. בהמשך, נדון בתופעת האפליה והיעדר השוויון התעסוקתי בין קבוצות שונות בחברות מערביות רבות בעולם, תוך התייחסות להיקף התופעה והשלכותיה, ברחבי העולם ופרט בישראל. בהמשך, נציג את השערות המחקר, השיטה ותוצאות המחקר, וכן, נדון בממצאי המחקר הנוכחי.

סקירת ספרות

גיוון תעסוקתי – הגדרה וחשיבות

גיוון בתעסוקה (Workforce Diversity) מתייחס לנהלים וכלי ניהול הנהוגים בחברות מובילות בעולם אשר משקפים גישה לפיה העסקת הון האנושי **המשקף קבוצות שונות בחברה** במדינה נתונה מהווה יתרון חשוב לארגונים עסקיים. גיוון תעסוקתי מתייחס להעסקה של אנשים שונים בארגון אשר מגיעים מקבוצות שונות בחברה, לרבות **הבדלים אתניים**, הבדלי גזע, מגדר, דת, יכולת קוגניטיבית, ותק, השכלה וכיוצא בזה. מעבר לקבוצת ההשתייכות של העובדים, הגיוון במקום העבודה בא לידי ביטוי גם באופן בו העובדים תופסים את עצמם, וכן, באופן בו הם תופסים אחרים¹. תפיסות מסוג זה משפיעות על האינטראקציות בין העובדים לבין עצמם ועל אופי ורמת תפקודם בארגון. לפי Saxenaa (2014) גיוון תעסוקתי מתייחס להבדלים בסגל העובדים של חברה נתונה במונחים של גיל, רקע, יכולת פיזית, מאפייני גזע, תרבות, מאפיינים חברתיים ופסיכולוגיים של העובדים, וכן, עמדותיהם כלפי עצמם וכלפי אחרים (Akron et al., 2016).

מהם היתרונות של גיוון תעסוקתי? בהקשר זה, חוקרים מציעים כי חברה אשר מעודדת גיוון בסגל עובדיה יכולה להגביר את רמת הכישורים בכוח האדם ולהפוך לשחקן תחרותי וחדשני בשוק. בנוסף, חוקרים גורסים כי גיוון תעסוקתי מעשיר את הארגון בהיבטים כלכליים, יצרניים, וסוציאליים. העסקה של עובדים מקבוצות חברתיות שונות מגבירה את נכונות העובדים להירתם לטובת צרכי הארגון, כמו כן, במקרים רבים צוותים מגוונים נוטים להתאפיין ברמות גבוהות של יצירתיות, חשיבה יצירתית "מחוץ לקופסא", זאת מכיוון שהצוות כולל אנשים שונים בעלי תפיסת עולם שונה וחשיבה נבדלת. חוקרים גורסים כי גיוון תעסוקתי משפיע באופן חיובי על המרקם החברתי של העובדים בארגון, שכן, עובדים אשר נחשפים לעובדים המשתייכים לקבוצות אחרות בחברה באופן לא מודע נעשים גמישים יותר מבחינה מחשבתית. באופן דומה, העובדים בארגונים בעלי רמות גבוהות של גיוון תעסוקתי נוטים לסגל לעצמם גמישות במקרים של צורך בשינויים ארגוניים אשר מתרחשים לעיתים רבות בארגונים (Saxena, 2014).

לפי גרין ועמיתיה (Green et al., 2002) לגיוון תעסוקתי ישנם יתרונות הן לארגון והן לעובדים. אף על פי שהמפגשים ואופי האינטראקציה בין העובדים במקום העבודה אינם נשלטים בכל המקרים על ידי הארגון, כבוד הדדי בין אנשים אשר מגיעים מקבוצות שונות עשוי להביא לשיפור המרקם החברתי ופרודוקטיביות העובדים. הספרות מעלה כי רמות גבוהות יותר של גיוון תעסוקתי קשור להפחתת התביעות נגד הארגון, וכן, מגביר את ההזדמנויות של הארגון בשוק, מעודד יצירתיות ואף את תדמית הארגון בחברה. בתקופה בה גמישות ויצירתיות מהווים כלי אלמנטארי להישרדות הארגון בשוק התחרותי, גיוון בסגל העובדים מהווה כלי מרכזי להצלחת הארגון (Akron et al., 2016; Green et al., 2002; Saxena, 2014). בנוסף, החוקרים מציינים כי אחת ההשלכות של העסקת סגל עובדים

¹ הגדרת גיוון תעסוקתי נדלתה מתוך הפורום התעסוקתי לגיוון בתעסוקה: <http://diversityisrael.org.il/>