

על גיוון בתעסוקה ועל אתיקה

מאת: טל ילון מנהלת הפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה

הגיוון בתעסוקה – מחד, מונח יומיומי שגור בפי רבים, הרבה יותר מכפי שהיה במקומותינו לפני שנים ספורות (אז הוקם הפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה שהוא שותפות תלת מגזרית ורוב מייסדיו ארגונים חברתיים). מאידך, מנעד של רצוי ומצוי המשקף מציאות מורכבת ותהליכים שבין עסקים לקהילה.

למידה של הגיוון בתעסוקה מחייבת התייחסות אל ההקשר החברתי בו הוא מצוי. האם המושג "גיוון בתעסוקה" מתאר את הפסיפס האנושי המצוי בארגון העסקי או שמא את ההבטחה או הפוטנציאל להיות חלק מאותו פסיפס?

אני מבקשת להתמקם במצב הרצוי. אני רוצה להאמין שעל אף עשייה מודעת ושאינה מודעת, הרי שהמצב המצוי איננו מספק אותנו כתברה. יעידו על כך דבריהם החוזרים ונשנים של פקידי ממשלה, מתווי מדיניות, העיניים הביקורתיות של ה-OECD, נציגי ארגונים חברתיים העמלים מדי יום ביומו על הכלתם של עובדים מודרים משוק התעסוקה ואף נציגי המגזר העסקי עצמם.

במתח הזה שבין רצוי למצוי, שבין אחריות בתוך גבולות הארגון העסקי לבין אחריות פורצת גבולות, נמצא השיח של הגיוון והאתיקה. אנו רואים בגיוון בתעסוקה חלק מהתנהגות אתית של ארגון עסקי.

האתיקה עוסקת בחברת בני אדם הקובעת לעצמה התנהגות ראויה. היא חורגת מן הקבוע בחוק ונמצאת במקומות אליהם המשפט מגלה אדישות. מי היא "חברת בני האדם" כאשר מדובר בתחום הגיוון בתאגידים ובחברות? מי הם אלה קובעי ההתנהגות הראויה? יכולים אלה להיות קבוצות ההנהלה, מובילי/מנהלי אחריות תאגידי/חברתית, מנהלי משאבי אנוש ואחרים. אנו רוצים להאמין כי בידיהם הכוח להנהיג התנהגות ראויה.

מהי ההתנהגות הראויה? עולם התעסוקה בישראל 2014 הוא רב פנים ומלא אתגרים. הכלתם של עובדים מקבוצות שונות בחברה הישראלית איננה ברורה מאליה ומצויה בחסר במקרים רבים. מספר נתונים לדוגמא: שיעור תעסוקתם של אנשים עם מוגבלות עומד כיום על 51 אחוז, לעומת 74 אחוז בקרב האוכלוסייה שללא מוגבלות. שיעור התעסוקה בקרב אנשים עם מוגבלות חמורה נמוך אף יותר ועומד על כ-34 אחוז. עובדים מקבוצה זו הרוצים לעבוד ניצבים מול סבך ביורוקרטי המקשה מאוד על הצלחתם. כמו כן, שיעור התעסוקה של נשים ערביות עומד על כ-27 אחוז בלבד ושל גברים חרדים על כ-43 אחוז. כאשר בוחנים את המספרים בחינה מעמיקה התמונה הופכת מורכבת עוד יותר: רק 17 אחוז מהאקדמאים בני הקהילה האתיופית (בקרבם שיעור תעסוקה עומד על כ-72 אחוז) מוצאים עבודה בתחום הכשרתם, המועסקים במגזר הערבי מבודדים בענפים בעלי פרוץ נמוך (כגון בינוי, חקלאות ותעשייה בקרב גברים וחינוך ובריאות בקרב נשים) ונעדרים מענפים בעלי פרוץ גבוה (כגון היי-טק, פיננסים ואלקטרוניקה).

הסיבות למצב הקשה שתואר הינן רבות ושונות. ברור כי אין אנו יכולים להטיל על המגזר העסקי את האחריות הבלעדית לשינוי המציאות (מה גם שההדרה לרוב אינה בלעדית לתעסוקה).

ניתן למצוא בקודים אתיים של חברות ישראליות התייחסות לגיוון ההון האנושי שלהן; לרוב יהיה זה בגדר הקפדה על שוויון ומניעת אפליה, למשל: "בהתאם להוראות רגולטוריות של המדינה ולהנחיות ממשלתיות" (כך במקור, מתוך קוד אתי של חברה עסקית). יש שמוסיפות וקובעות, בצדק, כי "השונות הקיימת בינינו כפרטים, משמשת יתרון אנושי ועסקי בקבוצה אותה אנו מהווים" (מתוך קוד אתי של חברה עסקית אחרת). האתיקה הארגונית כפי שבאה לידי ביטוי כאן, מצביעה על "התנהגות ראויה" הן במובן החברתי והן העסקי של הארגון. לאור מצבה הקשה של התעסוקה המגוונת כפי שעולה מהנתונים, יש להקשות ולשאול מהי ההתנהגות הראויה של מובילי האני מאמין וחזון החברה העסקית? האם די בניסוח קוד אתי ראוי והצהרת כוונות או שמא בשם ערכי החברה בה שוכן הארגון העסקי יש לדרוש ממנו יותר מכך?

האם באתיקה תאגידית כפי שמנוסחת לעיל יש הבטחה לשינוי? האם תהליך גיוס העובדים של ארגון עסקי המתהדר בקוד אתי שכזה, כולל מאמץ אקטיבי להגיע אל אוכלוסיות מודרות משוק התעסוקה? האם עושה הארגון כל שביכולתו כדי לגייס עובדים שעברית איננה שפת אמם? האם הארגון מנגיש הזדמנויות עסקיות למי שאין ביכולתו להגיע באופן עצמאי למקום העבודה מפני שהוא מתגורר בפריפריה הנעדרת נגישות תחבורתית? האם הוא מנגיש את מקום העבודה כך שיתאים למי שמוגבל בתנועתו או במובן אחר? שאלות אלה נגזרות משאלה עקרונית וחשובה: **האם האתיקה התאגידית הרווחת נוגעת בעצם רק בעובדים שכבר התקבלו לעבודה בעוד - אוכלוסיות מודרות משוק התעסוקה הן למעשה שקופות עבור מעסיקים רבים והקוד האתי כלל אינו נוגע להן?**

אבקש לחזור ולהדגיש; נושא הגיוון בתעסוקה נמצא על סדר יומן של חברות עסקיות ישראליות רבות וזאת תוך עשייה יומיומית, כבדת משקל אשר כרוכה בהשקעה של משאבים רבים ושונים; תעיד על כך חברותן של כ- 80 חברות מובילות בפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה והעשייה המפרכת ופורצת הדרך של ארגונים חברתיים למען תעסוקה של אוכלוסיות מגוונות.

מדובר בעגלה כבדה שכוחות רבים ומשולבים נדרשים על מנת לדחוף אותה במעלה ההר; ההתנהגות האתית של הארגון העסקי היא במקרה הזה כר נרחב להזדמנויות ואפשרויות פעולה.