

קריירה
הדירוג אינו עומד
במבחן האתגרים של
המשק

42

הדירוג לא עומד במבחן האתגרים של המשק

« 47.5% מהתלמידים בכיתות א' במערכת החינוך בשנת הלימודים הנוכחית הם ערבים או חרדים. ישראל מצויה בעיצומו של שינוי דמוגרפי חסר תקדים שנובע הסעם מתוכה ולא מגלי עלייה. צומחת כאן חברה שונה ורב־תרבותית, מדינה תלת־לאומית של חילונים, ערבים וחרדים. אלה הן עובדות – לא תחזיות. אם נפתח להם דלתות ונעניק להם הזדמנויות, כולנו נרוויח. אם נמשיך להסתגר – בסופו של דבר כולנו נקרוס. פרופ' מנואל טרכטנברג אמר ש"גל העלייה הגדול שהחל בשנות ה-90 העניק תרומה מכרעת לצמיחה המהירה של המשק, אך הוא נהפך באחרונה לזרם דקיק, ואין באופק מקורות עלייה חליפיים. מכאן שההתרחבות העתידית של המשק תוכל להתרחש רק אם אותן קבוצות אוכלוסייה, שנשארו מאחור, יעלו' לישראל מהשוליים הפנימיים לחוית התעסוקה, ביזמות וכיצירה המשקית".



דירוג מעלה
2010
 עיריית תמיר ואורנה סגל

מניתוח דירוג מעלה 2010 לאחריות תאגידית של עסקים, עולה כי חברה יכולה לקבל מקום גבוה מאוד בדירוג גם אם היא אינה מעסיקה אוכלוסיות מגוונות. סך הניקוד המתייחס לשאלות הדירוג לגבי אוכלוסיות אלה מגיע אך ורק ל-3.5 נקודות (מתוך 100 – כלל הדירוג). בשאלות באיכות הסביבה, לדוגמה, ניתן לצבור עד 22 נקודות. הניקוד עבור ביצוע סקר שביעות רצון בקרב העובדים זהה לניקוד עבור השאלות הנוגעות להעסקת מיעוטים.

הבעייתיות של דירוג מעלה היא שהוא נוחן את כמות המועסקים מבני האוכלוסיות המורדות מבלי להתייחס לדרגתם בארגון, כפי שנעשה לגבי נשים למשל. אנו יודעים כי מרבית המועסקים הם בדרגות נמוכות, וקיימות תקרות זכויות לגבי שילובם בדרגים גבוהים יותר. מן הראוי שהחברות יפרסמו נתונים גם לגבי פילוח דרגות ההעסקה, ורק אז נוכל לבחון את המצב נכוחה ולשפרו בהתאם.

שיעור בני המיעוטים, המוגבלים, החרדים או יוצאי אתיופיה, המועסקים בעסקים המובילים המשתתפים בדירוג, נמוך באופן משמעותי משיעודם בקרב אוכלוסיית אזורי המדינה, ומשיעודם כצרכני החברות.

דירוג מעלה חייב להשתנות כך שהשפעתו על התקדמות העסקים בישראל בתחום ההעסקה המגוונת תהיה הרבה יותר מסיבית, אסטרטגית, מתוכננת, מרידה, מנהלת, ושתכלול גם שילוב בדרגי הדיקטורים, הנהלות, מנהלי הביניים ואנשי המקצוע האקדמאים. שינוי הדירוג הוא משימת האתמול. הפרק העוסק בגיוון בתעסוקה חייב לקבל שקלול נקודות גבוה יותר מהמצב כיום. הוא חייב לבחון האם יש בחברה פילוח דמוגרפי של אוכלוסיית העובדים, חייב לבחון האם קיימת מדיניות בתחום בחברה, האם היא מיושמת, האם נקבעו יעדים והאם מתקיימת מדידה. אחוזי ההעסקה של האוכלוסיות המורדות חייבים לשקף גם את הפילוח של דרגי ההעסקה ולא רק כמות הכוללת.

דירוג מעלה הוא הזדמנות עסקית מעולה לשיקוף עצמי של הפירמה, ולאיתור נקודות החוזקה והחולשה. אין ספק כי בתחום תה"העסקה של אוכלוסיות מורדות יש הרבה מה לשפר. גיוון ההון האנושי בפירמה תורם למגוון הזדמנויות עסקיות, אם יודעים ליישם את הגישה הרב־תרבותית, המקובלת כיום בעולם התעסוקה הגלובלי.

עו"ד עיריית תמיר היא מנכ"לית קו משווה וממייסדות הפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה. אורנה סגל היא מנכ"לית **Manpower** ישראל