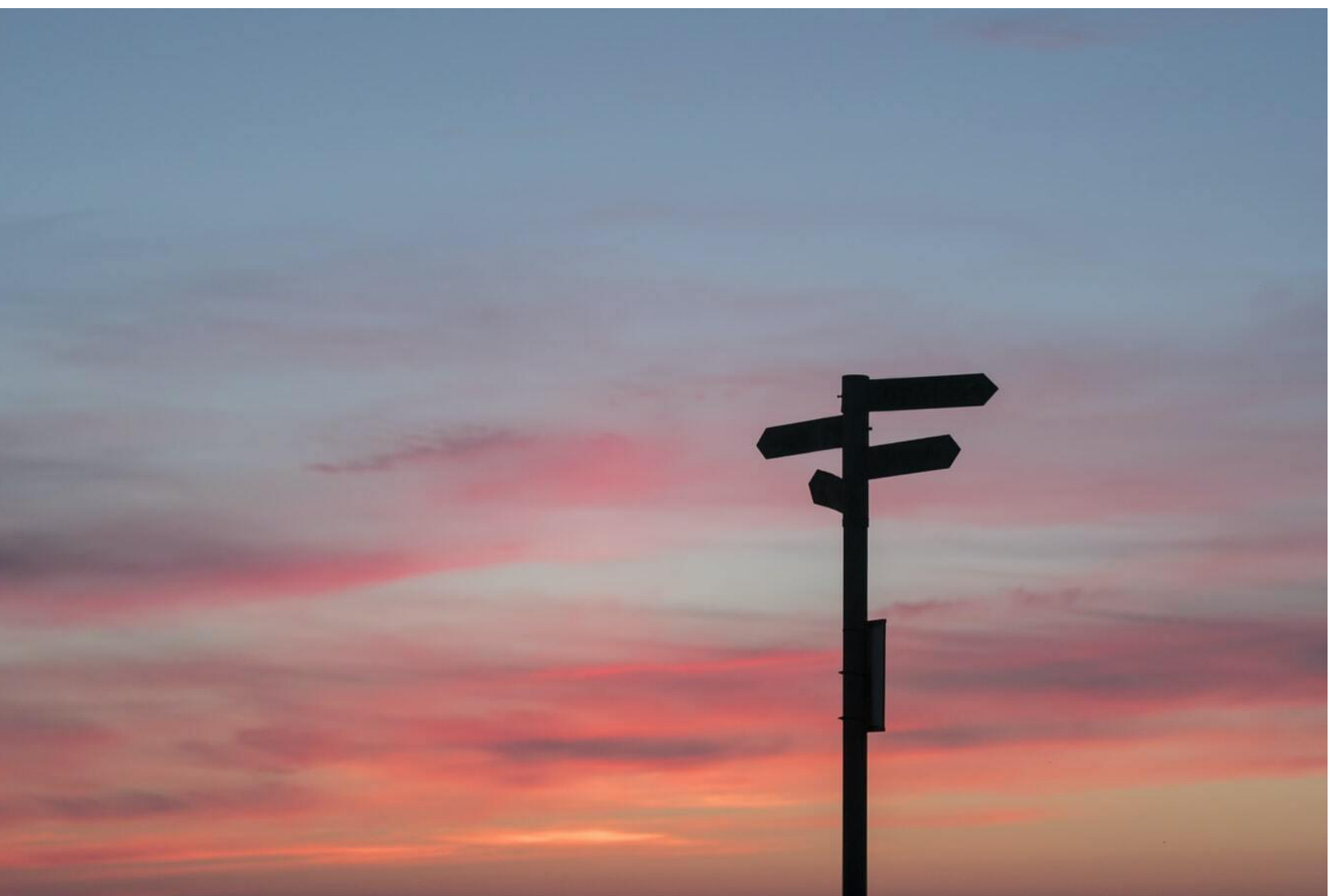


Oct-2021

## תעסוקה בחברה הערבית

המלצות הצוות הבין משרדי



## תוכן עניינים

5	מבוא, רקע ומטרות.....
7	נתונים ומצב קיים.....
17	תוכניות תעסוקה שקודמו בתוכנית 922.....
18	חסמים תעסוקתיים מרכזיים.....
23	יעדי תעסוקה 2030.....
26	אוכלוסיות במיקוד.....
28	כיווני פעולה לקראת תכנית החומש הבאה.....
27	מנגנון יישום ומעקב לחומש הקרוב.....
28	מרכזי ריאן.....
30	לימודים במה"ט.....
33	הכשרות מקצועיות.....
36	הסבות לאקדמאיים שלא בהייטק ורישוי ללומדים בחו"ל.....
39	מעונות יום.....
42	מענקים למעסיקים.....
44	תוכניות לסיוע ותמרוץ כלכלי לחזרה או כניסה לעבודה לעובדים.....
	עידוד גיוון תעסוקתי- לאוכלוסייה הערבית בכלל ולמבוגרים בפרט..... שגיאה! הסימניה אינה מוגדרת.
49	נספח א- רשימת האנשים, הארגונים והגופים שהופיעו בפני הוועדה.....

## לוחות, טבלאות ונתונים

7	לוח מספר 1: מספר אנשים בגילאי 25-29, באלפים
8	לוח מספר 2: שיעור המשתתפים והמשתתפות בכוח העבודה, 2020
9	לוח מספר 3: שיעור התעסוקה של גברים ערבים לפי קבוצת גיל, נתוני אפריל 2021
9	לוח מספר 4: נתוני שכר חודשי ממוצע לפי מגדר ומגזר, 2020
10	לוח מספר 5: שעות עבודה שבועיות לפי מגדר ומגזר, 2016
10	לוח מספר 6: שכר שעתי בחלוקה למגדר ומגזר, 2016
12	לוח מספר 7: התפלגות תעסוקה לפי משלחי יד בקרב גברים למגזר, 2016
	לוח מספר 8: התפלגות תעסוקה לפי משלחי יד בקרב נשים למגזר, 2016. שגיאה! הסימניה אינה מוגדרת.
13	לוח מספר 9: שיעור הערבים בגיל העבודה בכל מחוז (באלפים), 2019
14	לוח מספר 10: שיעורי תעסוקה בהשוואה בין האזורים
15	לוח מספר 11: מספר דורשי העבודה מהחברה היהודית והערבית (באלפים), 2021
19	לוח מספר 12: שיעור תעסוקה לפי מגדר, מגזר ורמת השכלה עבור גילאי 25-64, 2016
19	לוח מספר 13: שכר ממוצע לפי שנות השכלה, 2017
20	לוח מספר 14: נתוני קריאה, מתמטיקה ופתרון בעיות בסביבה ממוחשבת, 2015
25	לוח מספר 15: מידת ההתערבות הממשלתית הנדרשת כדי לעמוד ביעדי 2030
30	לוח מספר 16: אחוז הנשירה של סטודנטים ערבים ויהודים במה"ט, 2019
31	לוח מספר 17: שיעור הדיפלום של סטודנטים ערבים ויהודים במה"ט בחלוקה למגדר, 2019
31	לוח מספר 18: שיעור תעסוקה של בוגרי מסלול הנדסאים במה"ט, לפי קבוצת אוכלוסייה ומגדר, 2019
34	לוח מספר 19: מקצועות שנלמדו במסגרת הכשרות בפיקוח ממשלתי בחלוקה למגדר ומגזר, 2018
36	לוח מספר 20: שיעור הסטודנטים החדשים לתואר ראשון ביחס לשנתון, 2018
37	לוח מספר 21: התפלגות פנימית ללומדי תואר ראשון מהחברה הערבית, 2009-2019
45	לוח מספר 22: השפעת התכנית על שיעור המתייצבים בלשכת שירות התעסוקה, 2015
46	לוח מספר 23: תוצאות עיקריות של תכנית "מעגלי תעסוקה", 2019
47	לוח מספר 24: שיעור השתתפות בשוק העבודה לפי גילאים, מגדר ומגזר, 2017

## **תודות**

הדו"ח המוצג לפניכם נכתב בשיתוף רבים ומושגת על עבודת צוות, בהובלת הרשות לפיתוח כלכלי במגזר המיעוטים במשרד לשוויון חברתי וזרוע העבודה במשרד הכלכלה והתעשייה, שנערכה במטרה לגבש צעדי מדיניות לשילוב של החברה הערבית במעגל העבודה, תוך קידום ההגעה ליעדי התעסוקה לשנת 2030 כפי שהוגדרו ע"י ממשלת ישראל בהחלטה מס' 198 מיום 1.8.2021, שאימצה את דו"ח הוועדה בנושא.

תחום תעסוקת החברה הערבית נמצא במיקוד של גופים רבים בשנים האחרונות, בין אם ממשלתיים ובין אם ארגוני מגזר שלישי אזרחיים. התשתית שהונחה ע"י משרד העבודה, שירות התעסוקה, המשרד לשוויון חברתי, משרד הכלכלה, מכוני המחקר וארגוני התעסוקה השונים היוותה אבן יסוד ובסיס לעבודת הצוות.

חשוב לציין במיוחד את ד"ר נסרין חדאד חאג' יחיא מהמכון הישראלי לדמוקרטיה וקרן פורטלנד ואת ד"ר מריאן תאוחוכו ממכון אהרון, שמסמך זה מתבסס באופן משמעותי על עבודותיהן והמלצותיהן.

תודותינו מסורות לנציגי הציבור שהשתתפו בדיונים, לנציגי העמותות שעוסקות בתחומי התעסוקה בחברה הערבית, לנציגי העמותות, למשרדי הממשלה ולחוקרים שהופיעו בפני הצוות, שנטלו חלק בדיונים, כתבו התייחסויות וסייעו לדייק את הנתונים, התובנות וההמלצות.

**חסאן טואפרה, ראש הרשות לפיתוח כלכלי במגזרי המיעוטים, ראש הצוות הבין-משרדי**

### **רשימת האנשים, הארגונים והגופים שהופיעו בפני הוועדה מוצגת בנספח א'**

**ריכוז עבודת הצוות:** מר מוסא סלמאן, מנהל תחום בקרה ומעקב, הרשות לפיתוח כלכלי

**כתיבת הדוח:** חברת TASC בשיתוף הגב' אלה בר דוד מזרוע העבודה ומר מוסא סלמאן מהרשות לפיתוח כלכלי

## מבוא, רקע ומטרות

עם סיום תכנית החומש מספר 922, אשר התקבלה ביום 30.12.2015 והוארכה לאור משבר הקורונה, נדרש לגבש תוכנית חומש חדשה לחברה הערבית. על כן, המשרד לשוויון חברתי הקים כעשרה צוותי עבודה בתחומים שונים. ההמלצות וכיווני הפעולה שצוותי העבודה גיבשו, משמשים לכתובת תכנית החומש לשנים 2021-2026.

ביום 3/3/21 החליט מ"מ השר לשוויון חברתי על הקמת צוות בנושא קידום תחום התעסוקה של החברה הערבית. חברי הצוות שמונו בכתב המינוי הינם הגב' יעל מבורך, מנכ"לית המשרד לשוויון חברתי, מר מרדכי אלישע, הממונה על זרוע עבודה במשרד העבודה, מר חסאן טואפרה, ראש הרשות לפיתוח כלכלי, מר יוגב גרדוס, מ"מ הממונה על תקציבים במשרד האוצר ומר דוד לפלר, מנכ"ל משרד הכלכלה והתעשייה. (במהלך עבודת הצוות חלק מחברי הצוות סיימו את תפקידם ונכנסו במקומם חברי צוות אחרים).

לצוות הוגדרו מספר תפקידים מרכזיים:

1. הצעת צעדים נדרשים לעמידה ביעדי התעסוקה שנקבעו תוך מיצוי הפוטנציאל של החברה הערבית בשוק התעסוקה
2. הצעת צעדים וכלים נדרשים תוך מתן תשומת לב לאתגרים המאפיינים את שוק התעסוקה בכלל (בטווח הארוך) ואתגרי המשק בעקבות מגפת הקורונה בפרט (בטווח הקצר)
3. שימת דגש על הגדלת השת"פ הבין-משרדי והחיבורים שבין משרדי הממשלה וממשקים נוספים
4. מיפוי הכלים הממשלתיים הקיימים כיום לשילוב החברה הערבית בתעסוקה ובחינת המענים שניתנים במסגרתם.

בהתאם, הוטל על הצוות להתמקד ביעדי התעסוקה לשנת 2030 כפי שנקבעו על ידי הוועדה לקידום התעסוקה לקראת שנת 2030. המלצות הוועדה יפורטו [בפרק הבא](#).

במסגרת העבודה, ראה הצוות לנכון לגבש המלצות לשיפור השפה העברית שמהווה חסם בהשתלבות בשוק התעסוקה, תוך התייחסות לעבודה שנעשתה עד כה בתחום. על כן הוחלט כי המיקוד בתחום העברית יבוצע בצוות ייעודי. כמו כן, הצוות גיבש תכנית קצרת טווח להקלה על החזרת העובדים הערביים למעגל העבודה שנפלטו ממנו לאור הקורונה. חשוב לציין כי ההמלצה בדבר ביצוע הכוון תעסוקתי בגיל מוקדם הינה מרכזית ורלוונטית לתחומים רבים העולים בדו"ח, אך אינה מפורטת בו באופן מעמיק.

המלצות הצוות כוללות תכנית מפורטת ויעדים מדידים תואמים.

במסגרת התהליך, צוות העבודה בתחום התעסוקה התכנס שמונה פעמים. בכל מפגש הציגו שותפים וגורמי עניין שונים, אשר יחד סייעו במיפוי המצב הקיים בחברה הערבית ובגיבוש כיווני פעולה לעידוד שיעור ההשתתפות בשוק העבודה מחד והעלאת הפריון של החברה הערבית מאידך.

חשוב לציין כי עבודת הצוות החלה טרם אירועי מאי 2021. במהלך החודש, עם פרוץ מבצע "שומר החומות", החלו פרעות וסכסוכים ביישובים מעורבים אשר ערערו את היחסים ואת מרקם החיים שנרקם בערים הללו עד לפרוץ המבצע. האירועים גרמו לשינוי בתפיסה הציבורית בנוגע לדו קיום.

לאור האירועים הללו וחומרתם, הצוות רואה חשיבות עליונה אף יותר בקידום ההמלצות שיובילו לשילוב האוכלוסייה הערבית בשוק העבודה, שכן שילוב בשוק התעסוקה משמעו פתח לשילוב בחברה כולה.

הסקירה שלפניכם תתמקד בעידוד תעסוקה באמצעות שיפור ההון האנושי של אלו הנמצאים בגילאי העבודה, לאור ההבנה כי שיפור יכולות אלו יוביל לעלייה בתעסוקה- הן בשיעורה והן באיכותה.

עם זאת, חשוב לציין כי תיאורית השינוי עליה מתבססת עבודת הצוות לא מתבססת רק על השיפור בהון האנושי אלא על תפיסת פעולה רחבה והוליסטית המתכללת גם עבודת צוותים נוספים הפועלים במקביל, במטרה לשפר תחומים אשר ישפיעו גם הם על עולם התעסוקה, ביניהם צוות ייעודי לתחום אזורי התעשייה, צוות בנושא תחבורה ציבורית, צוות לתחום החינוך, צוות לשפה העברית, צוות בנושא צעירים חסרי מעש, צוות הייטק ועוד. אנו מאמינים כי עבודת צוות זה, בשילוב העבודות שיעשו במסגרת הצוותים האחרים, תוכל לסייע באופן משמעותי בהגעה ליעדי התעסוקה שהוצבו.

בנוסף, יש צורך בהיערכות ספציפית ומותאמת לאזורים השונים, בדגש על אזור הנגב. כמו כן, חשוב לציין כי אזור מזרח ירושלים לא נבחן במסגרת עבודה זו, וכי מענים מותאמים יינתנו במסגרות אחרות.

## נתונים ומצב קיים

### רקע כללי

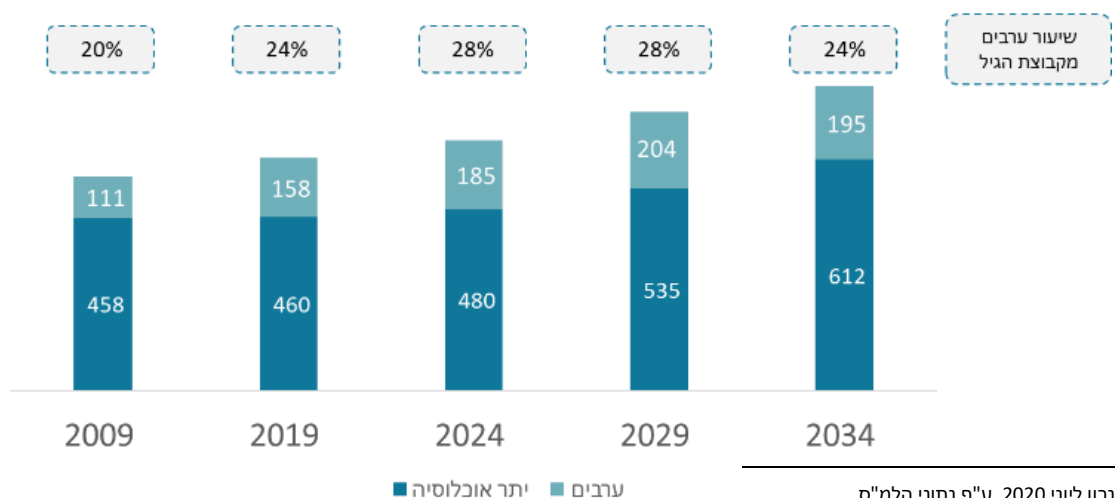
#### האוכלוסייה הערבית בישראל - מידע כללי

נכון לשנת 2020, האוכלוסייה בישראל מונה 9.2 מיליון תושבים. מתוך הנ"ל, 1.9 מיליון תושבים, אשר הינם 21%, משתייכים לחברה הערבית. בקרב האוכלוסייה הערבית, כ-85% מוסלמים ואילו השאר נוצרים, דרוזים וצ'רקסים. כולם מוגדרים כאוכלוסיות מיעוט וסובלים מפערים משמעותיים בהשוואה לאוכלוסייה היהודית שאינה חרדית, במספר תחומי חיים, כולל תחום התעסוקה

כיום, כמחצית מהמשפחות בחברה הערבית נמצאות מתחת לקו העוני. מספר הנפשות במשק בית בחברה הערבית עומד על 4.6 נפשות, לעומת 3.5 נפשות בחברה היהודית. בעוד נתוני ההוצאות של משפחה ערבית דומים לאלו של משפחה יהודית (13,473 ₪ לחודש לעומת 13,406 ₪ בחודש, בהתאמה), נתוני ההכנסות שונים ומעידים על פער משמעותי: הכנסת משק בית ממוצעת בחברה היהודית עומדת על 18,317 ₪ לחודש, ואילו הכנסה ממוצעת למשק בית בחברה הערבית נמוכה ב-33% ועומדת על 12,224 ₪ לחודש.

בחינה דמוגרפית של גילאי האוכלוסייה הערבית בישראל מראה כי בשנים האחרונות חל גידול משמעותי בשיעור הצעירים באוכלוסייה הערבית. מגמת העלייה צפויה להישמר בשנים הקרובות, כאשר בשיאו יהיה שיעור הערבים מקרב גילאי 25-29 כ-28%. נתונים אלו מחזקים את חשיבות הקידום התעסוקתי לאוכלוסייה הערבית,<sup>3</sup> (ראו תרשים מספר 1).

#### תרשים מספר 1: מספר אנשים בגילאי 25-29, באלפים



<sup>1</sup> נכון ליוני 2020, ע"פ נתוני הלמ"ס

<sup>2</sup> קבצי אוכלוסייה, השנתון הסטטיסטי לישראל 2019

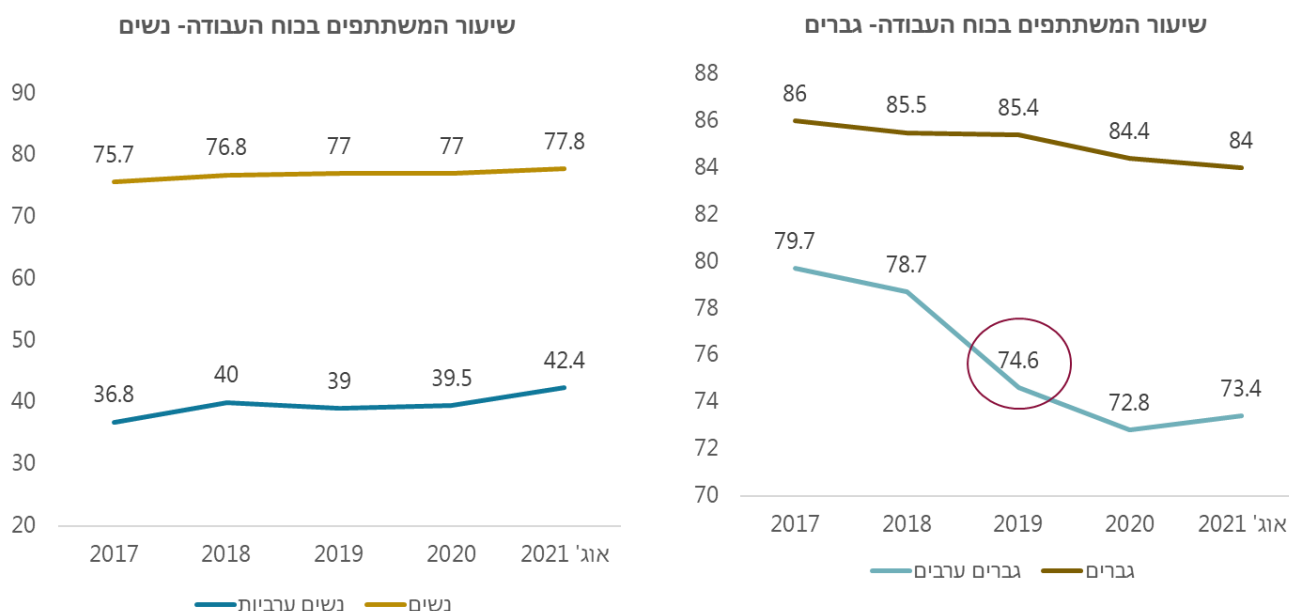
<sup>3</sup> תחזית גידול, למ"ס

העלייה בכמות האוכלוסייה הערבית הצעירה משמעה עלייה בכוח העבודה הזמין להשתלבות במעגל התעסוקה. עם זאת, חוסר השתלבות של אוכלוסיית הצעירים בשוק העבודה עשויה להוביל לעלייה בחוסר מעש, כפי שקרה בשנים האחרונות, אשר בתורה עלולה להביא לעלייה בפשיעה. מידע נוסף בנושא ניתן יהיה למצוא בדו"ח של צוות צעירים.

### השתתפות בתעסוקה

בחינת שיעור המשתתפים בכוח העבודה מראה פערים משמעותיים בין יהודים לערבים, הן בקרב נשים והן בקרב גברים (ראו לוח מספר 42).

### **לוח מספר 2: שיעור המשתתפים והמשתתפות בכוח העבודה, יהודים וערבים בגילאי 25-64, נתוני 2017-2020**



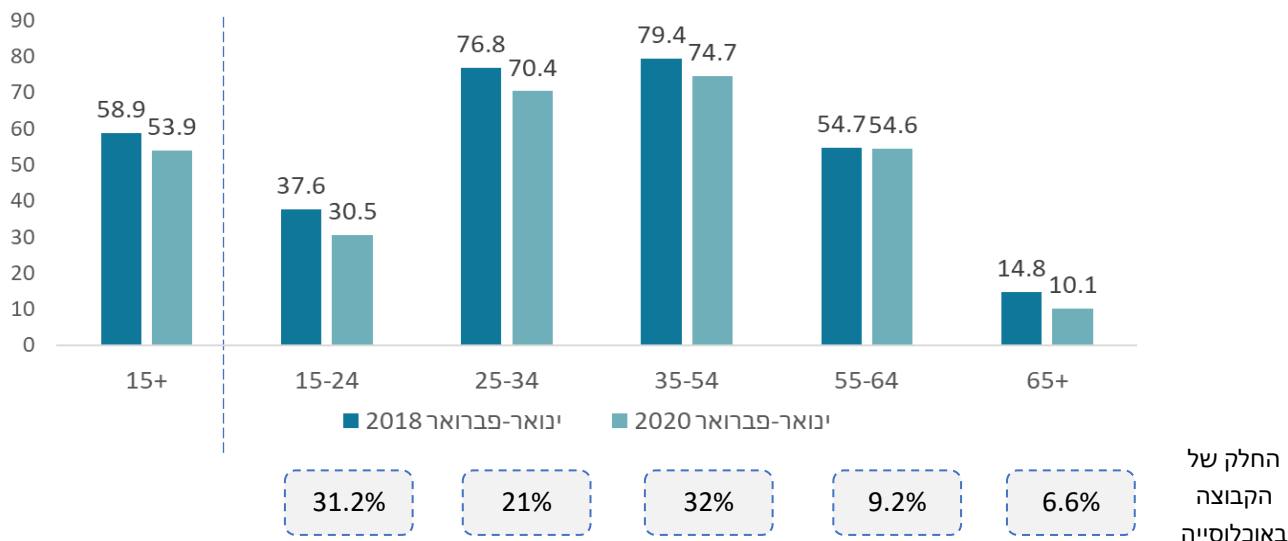
בעוד הפערים בשיעור ההשתתפות בכוח העבודה בקרב נשים נותרים יציבים, ניכר כי בקרב גברים ישנה ירידה דרסטית שהחלה עוד טרם התפרצות משבר הקורונה והתעצמה בעקבותיו, וכי היא מאפיינת בעיקר גברים צעירים<sup>5</sup> (ראו לוח מספר 3):

<sup>4</sup> נתוני מרכז המחקר והמידע של הכנסת, 2020

<sup>5</sup> נתוני הכלכלן הראשי- תעסוקת גברים ערבים, תכניות מעבר מהתיכון להשכלה ותעסוקה



### לוח מספר 3: שיעור התעסוקה של גברים ערבים לפי קבוצת גיל,

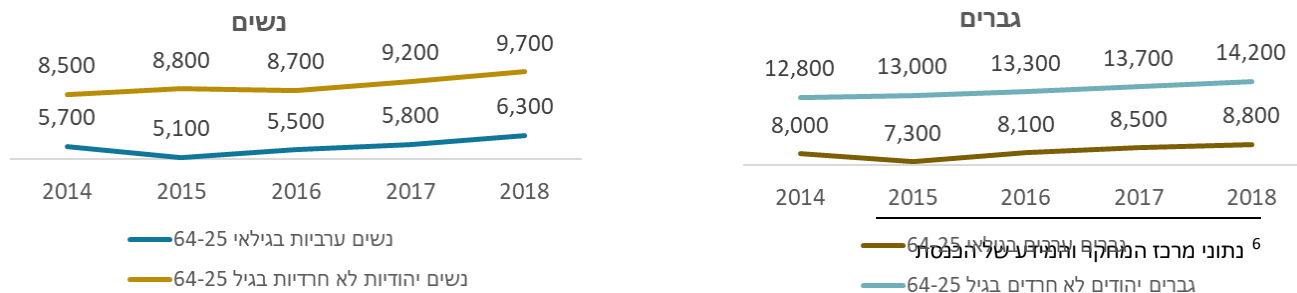


יש לציין שנתונים עדכניים שהתקבלו במהלך אוקטובר 2021 מצביעים על התאוששות משמעותית בשיעור התעסוקה של גברים ערבים במהלך תקופת יולי – אוגוסט. במידה ונתונים אלה ישארו ללא שינוי גם בחודשים הקרובים משמעותם ששיעור התעסוקה של גברים ערבים יהיה דומה לשיעור טרום הקורונה.

### הכנסות מעבודה

מלבד הפערים בשיעור התעסוקה, ישנם פערים משמעותיים גם ביכולת ההשתכרות של האוכלוסייה הערבית<sup>6</sup> (ראו תרשים מספר 4).

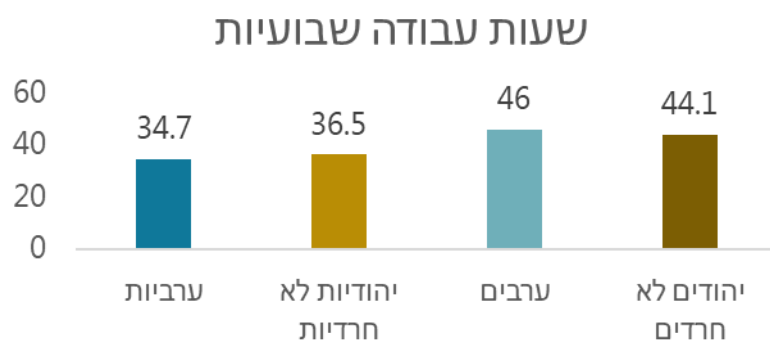
### תרשים מספר 4: נתוני שכר חודשי ממוצע לפי מגדר ומגזר



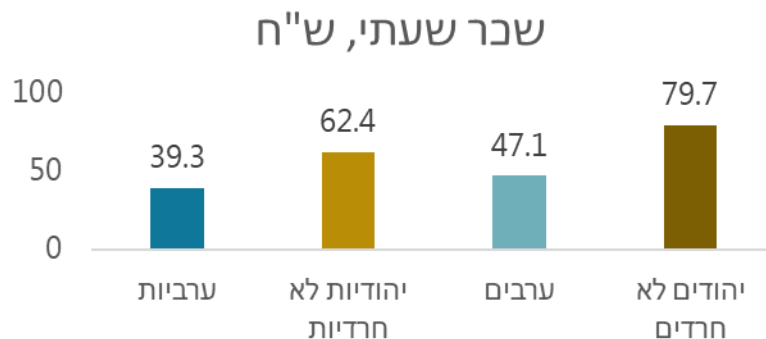
בחינת הצמיחה השנתית הממוצעת (CAGR) בשכר גברים ערבים מראה עלייה של כ-2.4 נקודות האחוז בשכר הערבים, לעומת עלייה של כ-2.6 נקודות האחוז בשכרם של גברים יהודים לא ערבים. בקרב נשים, המגמה חריפה עוד יותר - בעוד הצמיחה השנתית הממוצעת בשכר החודשי של נשים יהודיות עומדת על כ-3.5 נקודות האחוז, שכרן של נשים ערביות עלה בחמשת השנים שנבחנו ב-2.5 נקודות האחוז בלבד. בחינת מקור הפערים בשכר בין האוכלוסייה הערבית ליהודית מראה כי אין מדובר רק מהיקף משרה נמוך יותר אלא באיכות התעסוקה שבאה לביטוי בשכר ממוצע שעתי נמוך, ע השעתי<sup>7</sup> (ראו תרשימים מספר 5 ו-6 בהתאמה).

8

### תרשים מספר 5: שעות עבודה שבועיות לפי מגדר ומגזר, 2016



### תרשים מספר 6: שכר שעתי בחלוקה למגדר ומגזר, 2016



<sup>7</sup> נתוני אגף הכלכלן הראשי, נובמבר 2019, נתונים משנת 2016  
<sup>8</sup> נתוני סקר הוצאות, חדר המחקר, באדיבות ד"ר מריאן תאוחובו, 2019

ההסבר לפערים המשמעותיים בשכר נעוץ משילוב של מספר גורמים מרכזיים:

ראשית, משלחי היד בהם עוסקים בעיקר בקרב האוכלוסייה הערבית הינם ברובם מקצועות בפריון נמוך, בעיקר בקרב גברים ערבים (ראו לוחות מספר 6 ו-7), אשר דורשים הכשרה מינימלית. שנית, רמת ההון האנושי, ההשכלה ומספר שנות הלימוד בקרב החברה הערבית נמוכה יותר ומגבילה את יכולתם להשתלב במקצועות בפריון גבוה. לבסוף, הפיזור הגיאוגרפי והמגורים בפריפריה יוצרים גם הם פערים ברמות ההשתכרות, לאור ריכוז משמעותי של משכורות בשכר גבוה בעיקר באזור המרכז והיעדר נגישות בפריפריה למוקדי תעסוקה אזוריים (להוסיף נתון לגבי שיעור הערבים במחוזות דרום וצפון ביחס לשיעור היהודים במחוזות דרום וצפון).

שילוב כלל הגורמים הללו יוצר מצב בו האוכלוסייה הערבית בגיל העבודה הינה בעלת נגישות פחותה למשרות איכותיות הן בגלל תשתית החינוך ואיכות ההון האנושי, בשל הריכוז הגבוה בפריפריה, וכתוצאה מכך, העיסוק במקצועות ומשלחי יד בפריון נמוך יותר. מיקוד בחסמים ניתן למצוא [בהמשך](#).

#### משלחי יד

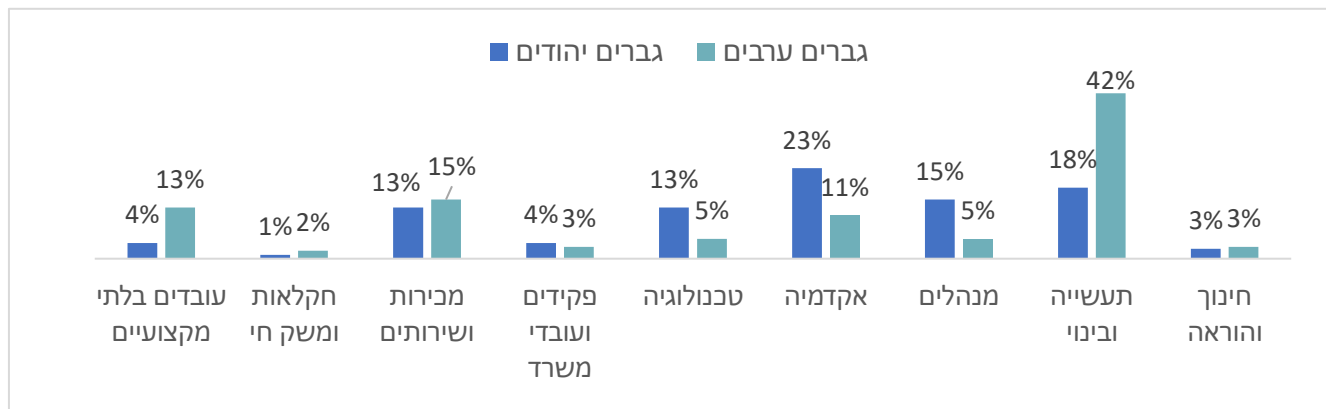
משלחי היד בהם מועסקת האוכלוסייה הערבית מתאפיינים במקצועות בשכר שפועל נמוך יותר<sup>9</sup> (ראו לוחות מספר 7 ו-8).

בקרב גברים ערבים, שיעור משמעותי מהמועסקים הינם בתחומי הבינוי והתעשייה. גברים יהודיים, לעומתם, עוסקים בעיקר במשלחי יד הדורשים התמקצעות והכשרה ארוכת טווח, בה שכרם השעתי גבוה בהתאם- מנהלים, אקדמאים ומועסקים בהייטק.

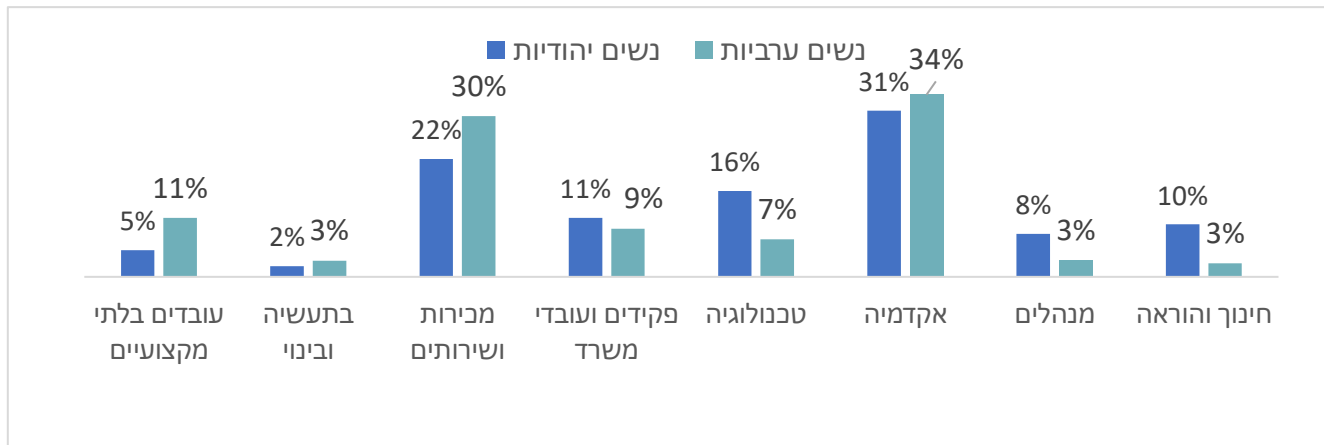
בקרב נשים, המצב שונה. נשים ככלל עוסקות בשיעור גבוה יחסית במקצועות בתחום המכירות והשירותים לצד עולמות החינוך ומשלחי יד אקדמיים, אך עדיין ניכרים הבדלים בין ערביות ליהודיות בעיקר בשיעור המועסקות במקצועות עתירי ידע בהם השכר השעתי גבוה, כדוגמת ניהול וטכנולוגיה, בהן נשים יהודיות עוסקות יותר מאשר נשים ערביות.

<sup>9</sup> כלכלת החברה הערבית מאת ערן ישיב וניצה (קלינר) קסיר, 2019

### לוח מספר 7: התפלגות תעסוקה לפי משלחי יד בקרב גברים לפי מגזר, 2016



### לוח מספר 8: התפלגות תעסוקה לפי משלחי יד בקרב נשים לפי מגזר, 2016

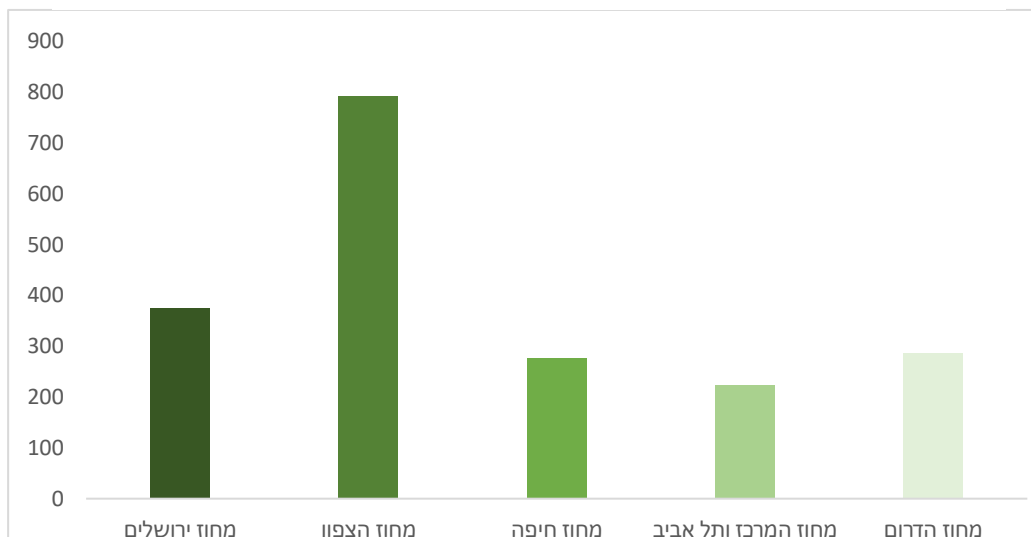


המקצועות בהם מועסקים גברים מהחברה הערבית הינם בעיקרם, כאמור, מקצועות בשכר נמוך ובתעשיות שאינן עתירות ידע. מקצועות אלו הינם מקצועות אשר פוטנציאל ההיעלמות שלהם כתוצאה ממיכון והפגיעות שלהם בעיתות משבר גדולים יותר.

## התפלגות ופריסה גיאוגרפית<sup>10</sup>

שיעור גבוה יחסית מהאוכלוסייה הערבית נמצא בפריפריה. החסמים המרכזיים להשתלבות בתעסוקה של האוכלוסייה הערבית הם משותפים, אולם לאור השיעור הגבוהה יחסית של האוכלוסייה הערבית בפריפריה, הקשיים הגיאוגרפיים מעצימים את החסמים הללו. על מנת לתת מענה מיטבי לאוכלוסייה הערבית בכל אזור, יש לקדם את התוכניות המוצעות בהתאם לגודל האוכלוסייה בגיל העבודה (ראו לוח מספר 9) ובהתאם לצרכי האזור (ראו לוח מספר 10).

### לוח מספר 9: פריסה של האוכלוסייה הערבית לפי מחוז (באלפים), 2019



#### מחוז דרום-

- הון אנושי: רמות ההשכלה והשליטה בעברית ואנגלית נמוכים ביחס לאוכלוסייה הערבית באזורים אחרים. בנוסף, באזור זה נפוץ יחס שמרני במיוחד כלפי נשים אשר מגביל את יכולתן להשתלב בשוק העבודה
- תשתיות: תשתיות התקשורת והתחבורה רעועות במיוחד, ומקשות על חיבור למרכזי תעסוקה
- היצע עבודה: שוק העבודה בדרום מוגבל, היצע המשרות מצומצם והיכולת להשתלב במשרות איכותיות מועטה ביותר

#### אזור המשולש-

- הון אנושי: שיעור בעלי התארים וההשכלה התיכונית גבוה ביחס לאוכלוסייה הערבית, במיוחד בקרב הנשים
- תשתיות: תשתית התחבורה יוצרת קושי בהגעה למוקדי התעסוקה בערים במרכז הארץ בהם נמצא ריכוז המשרות הגדול ביותר

<sup>10</sup> מתוך נסרין חדאד חאג' יחיא, אימון סייף, ניצה (קלינר) קסיר ובן פרג'ון, תוכנית לקידום ההשתלבות של החברה הערבית בשוק העבודה, המכון הישראלי לדמוקרטיה וקרן פורטלנד, 2021

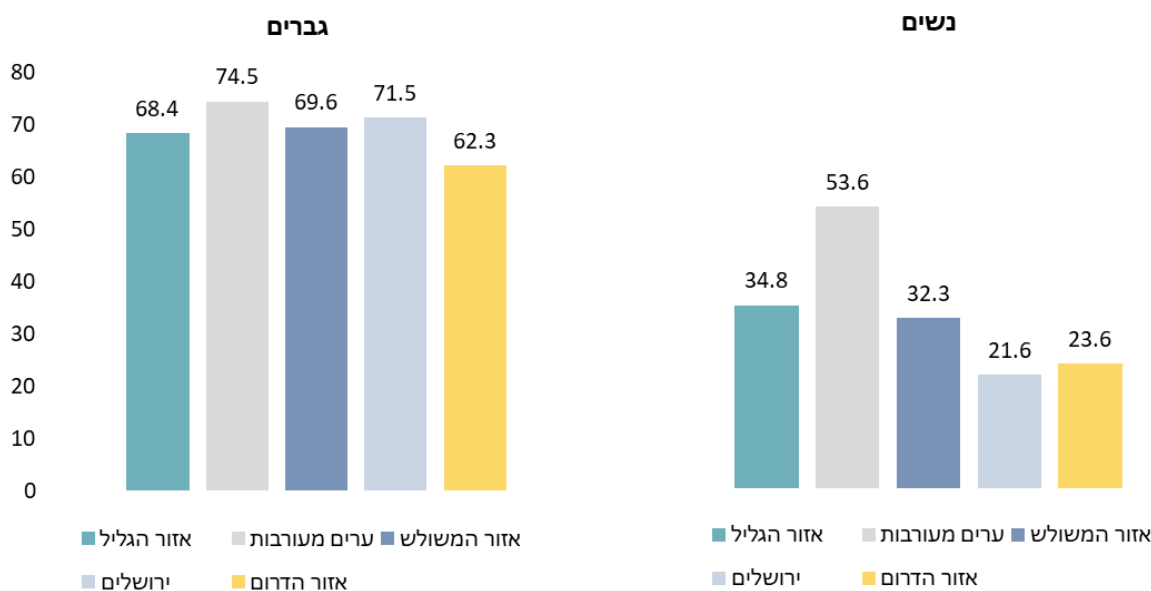
- היצע העבודה: על אף הקרבה למרכז, היצע המשרות באזור זה אינו תואם ליכולות ולצרכי תושבי האזור- הן מבחינת כמות והן מבחינת איכות

#### מחוז הצפון-

- הון אנושי: שיעור האקדמאיים והאקדמאיות גבוה באופן יחסי, כמו גם רמת השליטה בשפה העברית. באזור זה נמצאות רוב מסגרות החינוך הפרטיות אשר מאפשרות השתלבות טובה יותר במוסדות אקדמיים
  - תשתיות: תשתיות התחבורה והתקשורת באזור הצפון לוקות בחסר, במיוחד באזורים בהם מרוכזת האוכלוסייה הערבית. הנ"ל פוגע ביכולת ההתניידות של התושבים למרכזי תעסוקה בצפון ומקשה על עבודה מרחוק
  - היצע עבודה: היצע התעסוקה באזור הצפון באופן כללי אינו גבוה, כאשר חלק מהיצע התעסוקה בתעשייה הינו בתעשייה ביטחונית, אשר במקרים רבים חסומה בפני החברה הערבית.
- ערים מעורבות- החסמים מהן סובלים ערבים תושבי ערים מעורבות שונים מהחסמים המאפיינים את יתר ריכוזי האוכלוסייה, לאור המחייה לצד יהודים וקיום אורח חיים משותף במרחב העירוני. האוכלוסייה הערבית מרוכזת בערים מעורבות בעיקר באזור המרכז, הצפון וסובב חיפה.

- הון אנושי: רמת השליטה בעברית גבוהה יחסית בתחומי הדיבור אך נמוכה בקריאה וכתיבה.
  - תשתיות: תשתיות התחבורה והתקשורת מאפשרים גישה טובה למוקדי תעסוקה
- היצע עבודה: על אף היצע המשרות הגבוה יחסית באזורים אלו, המשרות בערים מעורבות בד"כ דורשות ניסיון ורמת השכלה גבוהה.

#### לוח מספר 10: שיעורי תעסוקה בהשוואה בין האזורים, גילאי 25-64, 2020 מתוך מחקר של ד"ר נסרין חדאד חאג' יחיא, המכון הישראלי לדמוקרטיה וקרן פורטלנד



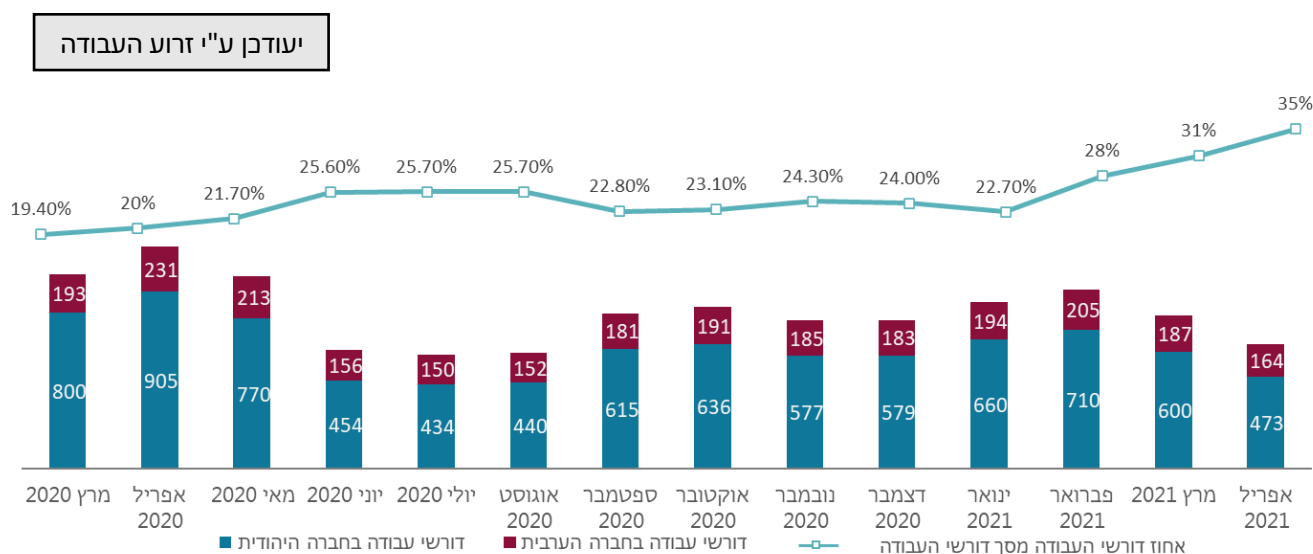
## משבר הקורונה

מגפת הקורונה, אשר פרצה במדינת ישראל בחודש מרץ 2020, הביאה עימה משבר תעסוקתי חמור. הגבלות התקהלות פגעו בפעילות הכלכלית בענפים רבים, ומי שלא היה "חיוני" ויכל להמשיך לעסוק בעבודתו מהבית פוטר או הוצא לחופשה ללא תשלום. השפעות הקורונה ניכרו גם בשנת 2021, כאשר כחלק מהמדיניות הממשלתית, מענקים לעובדים שהוצעו לחל"ת נמשכו עד ליוני 2021. מדיניות זו הדירה רגליהם של עובדים רבים משוק התעסוקה גם לאחר פתיחת המשק, והחריפה את עומק המשבר במשק.

הפגיעה ביכולת ההשתכרות של החברה הערבית היתה משמעותית- רבים מהעובדים פוטרו או הוצאו לחל"ת, למרות שחזרו למצב טרם המשבר וניכר כי גם קצב ההתאוששות שלהם מן המשבר היה איטי יותר בהשוואה לחברה היהודית (ראו לוח מספר 11)<sup>11</sup>

### לוח מספר 11: מספר דורשי העבודה מהחברה היהודית והערבית (באלפים),

#### לצד אחוז דורשי העבודה הערבים מתוך סך דורשי העבודה, 2021



<sup>11</sup> דופק שוק העבודה, יוני 2021, שירות התעסוקה

## שוק העבודה העתידי<sup>12</sup>

כבר כיום ישנה דרישה לכוח אדם מיומן בשוק העבודה שינויים טכנולוגים משמעותיים, לצד התפתחויות בתחומי החברה, הכלכלה והדמוגרפיה צפויים להעצים את השינויים בשנים הבאות ולהשפיע באופן מהותי על התפתחות שוק העבודה. מחקרים בתחום מצביעים על כך כי הגידול הצפוי במשרות עתידיות יתמקד בעיקר במקצועות אקדמיים, במקצועות חופשיים וטכניים ובביקוש לעובדי מכירות ושירותים. בנוסף, רמת המיומנות אשר תידרש למקצועות בשוק העבודה העתידי צפויה להיות גבוהה. המקצועות שהביקוש אליהם צפוי לגדול באופן מהיר במיוחד הינם מקצועות בתחום המחשוב, ההנדסה, התכנות והמתמטיקה, כמו גם בתחום הניהול וניתוח נתונים. קבוצת מקצועות נוספת שהביקוש עבורה צפוי לגדול הינו מקצועות הבריאות. לעומתם, המקצועות אשר צפויים לסבול מירידה בביקוש הינם מקצועות של עובדים לא מקצועיים או כאלו שניתן להחליפם בתהליך אוטומטי כלשהו, כמו פקידים, ועובדי בינוי ותעשייה. השינויים העתידיים צפויים לפגוע כאמור, בעיקר בעובדים לא מיומנים ובעובדים מבוגרים. בחינת מצבה של החברה הערבית, בדגש על משלחי היד המאפיינים אותה, מעיד על כך שנדרש שינוי ויש צורך בהתערבות במטרה להכינם לשוק העבודה העתידי כראוי.

---

<sup>12</sup> Anticipating future demand for professions and skills, sani ziv, 2021



## תוכניות תעסוקה שקודמו בתוכנית 922

במסגרת החלטת ממשלה 922<sup>13</sup> נקבע כי האוכלוסייה הערבית תקבל תוספת תקצוב דיפרנציאלי בהתאם לגודלה באוכלוסייה ולצרכיה השונים בתלות בתחומי עיסוק של משרדי הממשלה הכלולים בתכנית.

בתחום התעסוקה, קודמו כמה מענים פוטנציאליים וייעודים לחברה הערבית:

המענה	פירוט הפעילות	סכום שהוקצה בפועל	סטטוס עדכני	ניצול תקציבי
<b>מרכזי ריאן</b>	הקמת והפעלת 21 מרכזי הכוון תעסוקתי תוך מיקוד במתן מענה לנשים	200 מלש"ח	ההחלטה הסתיימה בשנת 2020, זרוע העבודה המשיכה לתקצב את הפעילות בהתאם לסיכום תקציבי עם משרד האוצר	98%
<b>מעונות יום</b>	שריון של 25% מהתקציב הכללי לבינוי מעונות יום לאוכלוסייה הערבית, מחולק לפי בקשות וקולות קוראים	185 מלש"ח	תוקצבה הקמת 35 מעונות בין השנים 2016-2019, מתוכם 4 מעונות יום הושלמו ו-15 מעונות יום בתהליך	47% <sup>14</sup>
<b>מסלולים לתמרוץ מעסיקים</b>	הקמת מסלולים והקצאת תקציב משמעותי לאוכלוסייה הערבית במסגרתם	125 מלש"ח	בשנת 2019, נפתחו 573 משרות חדשות ייעודיות	

<sup>13</sup> [https://www.gov.il/he/departments/policies/government\\_decision\\_922](https://www.gov.il/he/departments/policies/government_decision_922)

<sup>14</sup> אחוז ניצול תקציבי מעודכן יתווסף לאחר סיום החלטת החומש

## חסמים תעסוקתיים מרכזיים

במטרה להביא לשילוב האוכלוסייה הערבית באופן המיטבי במעגל העבודה, נבחנו החסמים המרכזיים הפוגעים בכניסתם לשוק העבודה ואשר מובילים אותם להישארות מחוץ לעולם התעסוקה או להשתלבות במקצועות בפריפריה נמוך.

החסמים חולקו לשלוש קבוצות מרכזיות- השכלה והון אנושי, פערים חברתיים-תרבותיים ותשתיות

### השכלה והון אנושי

הפערים בתחומי ההשכלה וההון האנושי הינם הפערים החמורים ביותר, אשר מובילים לפגיעה משמעותית וארוכת טווח ביכולת ההשתכרות של הסובלים מהם. חשוב לציין כי טיפול מיטבי בפערים אלו מתחיל מהתערבות וביצוע שינויים משמעותיים כבר בגילאים צעירים יותר, בעיקר במסגרת מערכות החינוך, אך לצורך עבודת צוות התעסוקה נתמקד בהמשך בפתרונות לצמצום פערי ההון האנושי בקרב בוגרים (גילאי +18)

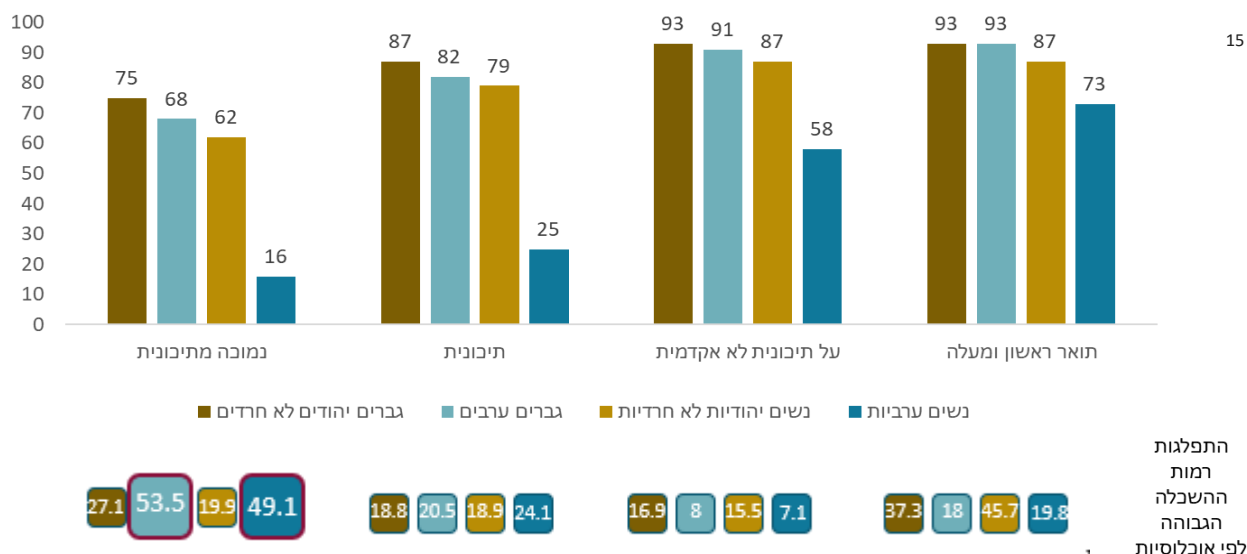
פערים מרכזיים:

- פערים באיכות מערכת החינוך הטרם אקדמית- פערים בזכאות לבגרות, נשירה ואי "הסללה" לאקדמיה ולתעסוקה
- פערים ברכישת השכלה על תיכונית – הן בכניסה למערכות ההשכלה, הן בהתפלגות המקצועות והן בנשירה מוגברת.
- קשיי שפה ושליטה בעברית- חוסר שליטה בשפה העברית בדיבור, קריאה וכתיבה פוגע ביכולת ההשתלבות בשוק התעסוקה הישראלי

בחינת נתוני שיעור התעסוקה ביחס להתפלגות רמת ההשכלה בקרב האוכלוסיות השונות מראה כי בקרב המגזר הערבי ישנו שיעור גבוה יחסית של גברים ונשים רבים בעלי השכלה נמוכה מתיכונית. רמת ההשכלה הנמוכה פוגעת ביכולת להשתתף בתעסוקה בעיקר אצל הנשים (ראו לוח מספר 12).

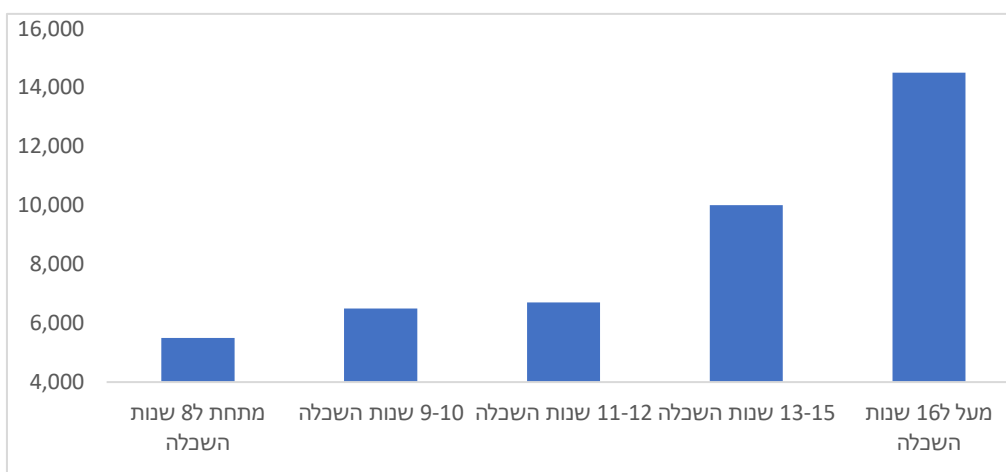
## לוח מספר 12: שיעור תעסוקה לפי מגדר, מגזר ורמת השכלה עבור גילאי 25-64, 2016

שיעור תעסוקה לפי מגדר ורמת השכלה, גילאי 25-64, 2016\*



מחקרים מראים כי יש מתאם בין השכלה להכנסה, והוא מתבטא בשלושה גורמים. ראשית, וכפי שניתן לראות בלוח מספר 12 ככל ששיעור ההשכלה גבוה יותר, הם נוטים להשתתף יותר בכוח העבודה. שנית, ניכר קשר הפוך בין השכלה לאבטלה- ככל ששנות ההשכלה עולות, שיעור האבטלה יורד. לבסוף, וכפי שניתן לראות בלוח מספר 13, ככל ששנות ההשכלה עולות, השכר הממוצע גדל. בתרשים אפשר לראות את העלייה המשמעותית בשכר הממוצע עבור אקדמאים לעומת בוגרי תיכון. כאשר הפערים בשכר עומדים על 40% לטובת האקדמאים ביחס לבוגרי תיכון.<sup>16</sup>

## לוח מספר 13: שכר ממוצע לפי שנות השכלה, 2017

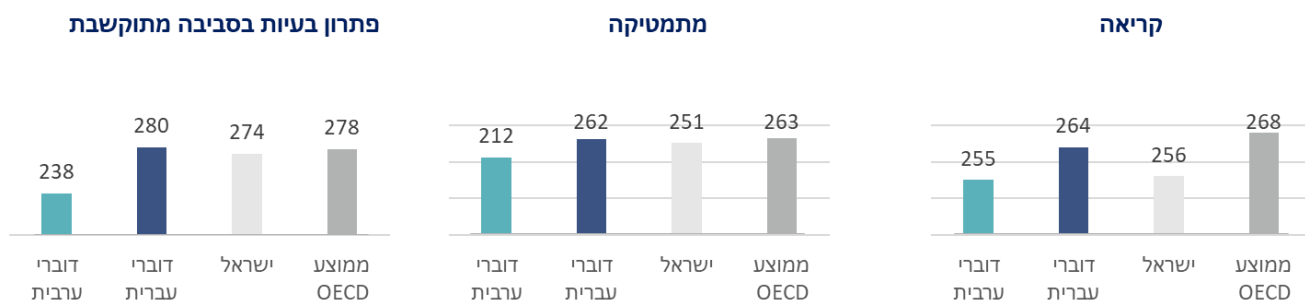


<sup>15</sup> נתוני אגף הכלכלן הראשי, 2019

<sup>16</sup> <https://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1001227354>

בחינת כישורי המפתח הנדרשים להשתלבות מוצלחת בחברה ובכלכלה מעלה כי ישנם פערים משמעותיים בין ציוני דוברי העברית לדוברי הערבית בארץ<sup>17</sup> (ראו לוח מספר 14). הכישורים בתחומי הקריאה, המתמטיקה והיכולת לפתור בעיות בסביבה מתקשבת נמוכים בישראל באופן כללי ביחס לממוצע ה-OECD. כמו כן, פערי הציונים בין יהודים לערבים הם מהגבוהים שנמדדו בקרב המדינות המשתתפות ועומדים על 40-50 נקודות, וציוני דוברי הערבית בישראל, בשלושת התחומים שנבדקו, הם מהנמוכים ב-OECD.

### לוח מספר 14: נתוני קריאה, מתמטיקה ופתרון בעיות בסביבה ממוחשבת בחלוקה לדוברי עברית, ערבית, ממוצע כללי של OECD וישראל, 2015



על אף הנתונים הללו, יש לציין כי ב-20 השנים האחרונות חל גידול בקרב הנשים הערביות שרוכשות השכלה גבוהה. בקרב גברים ערבים חל גידול קטן יותר, אך ניכרת מגמת שינוי בתמהיל המקצועות אותם הם בוחרים ללמוד, בדגש על מקצועות ההיי-טק. מגמה חיובית זו תוצג לעומק בצוותים ייעודיים שעוסקים בנושא (צוות צעירים, צוות הייטק וצוות חינוך), אך חשוב לציין ולהזכיר כי הפערים בהון האנושי רחוקים מלהיסגר, וכי למרות מגמת השינוי ישנה דרך ארוכה ועבודה רבה במטרה לצמצם את הפערים.

### פערים חברתיים-תרבותיים

פערים אלו נוגעים לחסמים פסיכולוגיים, סביבתיים ותרבותיים אשר משפיעים על היכולת לקבל הזדמנות שווה להשתלבות בשוק התעסוקה בישראל. חסמים אלו מצויים הן בקרב מעסיקים בעלי תפיסה שגויה אודות המסוגלות התעסוקתית של

<sup>17</sup> על בסיס מבחן PIAAC מודד רמת בוגרים (מגיל 16 עד 65) במיומנויות יסוד, מתוך מחשבה שרכישתן מגדילה את הסיכוי להפיק את המרב מהאפשרויות ומהמשאבים הקיימים במדינות מפותחות. מיומנויות אלה נרכשות לאורך החיים במגוון מסגרות ונפגעות כאשר ההון האנושי נמוך

עובדים מהאוכלוסייה הערבית והן בקרב העובדים, אשר מסגלים תפיסה עצמית שגויה אודות מסוגלותם בשוק עבודה, והן הנובעים מחוסר היכרות עם דרישות ודרכי השתלבות בשוק העבודה:

- פערים חברתיים-תרבותיים- היעדר מודלים לחיקוי, בעיקר עקב נטייה "קהילתית" לבחור במקצועות מסוימים. הנ"ל מונע חשיפה להשתלבות תעסוקתית מגוונת
- בחירה בתחומי השכלה "אטרקטיביים"- בחירה מוכוונת תעסוקה ונגישות במקצועות מקובלים, תפיסת החזר השקעה נמוך/לא כדאי על תחומי הכשרה "רחבים"
- היעדר מסלולים מובנים לשילוב בחברה- מיעוט תכניות מובנות לשילוב, כדוגמת מכינות או תכניות שירות אזרחי/לאומי
- חסמים תפיסתיים- תפיסות בנושא סיכויי השתלבות בשוק העבודה הן מצד מעסיקים והן מצד מועמדים
- היעדר רשת קשרים- מחסור במסגרות נטוורקינג המאפשרות הזדמנויות ומוביליות תעסוקתית
- אפליה- עובדים ערבים סובלים לעיתים מאפליה בעת הגשת מועמדות למשרות שונות בשוק העבודה

### **פערים בתחום התשתיות**

פערים בתחום התשתיות משמעים פערים פיזיים המקשים על האוכלוסייה הערבית להשתלב בשוק העבודה כראוי:

- מחסור במעונות יום- חוסר במסגרות במימון ציבורי המעודדות ומאפשרות תעסוקה בעיקר לאימהות צעירות
- היעדר תשתיות תחבורה מספקות- פערים בנגישות פיזית ותחבורתית שנובעים בחלקם גם מכך ששיעור גבוה מהאוכלוסייה הערבית מתגורר בפריפריה
- פערים בתשתיות תקשורת – מחסור בתשתיות אינטרנט יציבות מקשה על עבודה מרוחקת ויכולת הבאת חברות וארגונים לפתוח מקומות תעסוקה בתוך היישובים

החסמים שלהלן, בדגש על תחומי ההשכלה וההון האנושי, הינם בעל השפעה מכרעת על יכולת ההשתלבות של האוכלוסייה הערבית בשוק התעסוקה, ובהתאם על הכנסתם ועל תרומתם לכלכלה הישראלית

חסם מרכזי נוסף שיש לתת עליו את הדעת הינו **ידיעת השפה העברית**. ידיעת השפה העברית משפיעה באופן משמעותי על היכולת להשתלב בשוק העבודה הישראלי ובחברה הישראלית בכלל. רמת הבקיאיות בעברית של שיעור גדול מהאוכלוסייה הערבית נמוכה מאוד, בעיקר בקרב גברים. רמת הבקיאיות בעברית נמצאת במתאם גבוה עם סיכויי ההשתלבות וההצלחה באקדמיה וכן עם סיכויי השתלבות בתעסוקה וגובה השכר של ערבים בגילאי העבודה. שיפור רמת

הבקיאות בעברית לגבוהה ביותר מתואם עם עלייה של למעלה ממיליארד ש"ח בתוצר השנתי<sup>18</sup>. לאור חשיבות הנושא והשפעתו המשמעותית על שילוב בתעסוקה, הוקם צוות ייעודי לתחום שיפור ידיעת השפה העברית. על כן, פתרונות מתאימים לקידום התחום לא נידונו במסגרת צוות התעסוקה אך הצוות רואה חשיבות רבה בהרחבה משמעותית של קורסים והכשרות לשיפור השפה העברית בגילאי העבודה בשל ההשפעה הצפויה על ההשתלבות בתעסוקה.

תחומים נוספים כדוגמת **קידום מקצועות הייטק, תמיכה בעסקים קטנים ובינוניים, פיתוח אזורי תעשייה, עיסוק בשנת מעבר, הכוון תעסוקתי בגילאים צעירים** וכו' מהווים כולם תחומים משמעותיים אשר בעבורם ישנם חסמים משמעותיים הפוגעים בתעסוקת החברה הערבית. תחומים אלו נידונו כולם בצוותי עבודה ייעודיים (כדוגמת צוות הייטק, צוות צעירים וכו') ועל כן המלצות בנושאים אלו לא יימצאו בדוח זה.

<sup>18</sup> מתוך סקירה של מכון אהרון - <https://www.idc.ac.il/he/research/aiep/documents/policy-paper.pdf>

## יעדי תעסוקה 2030

בשנת 2018 מינה שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים ועדה ציבורית לבחינת מצב התעסוקה בישראל ולהצבת יעדים לעשור הקרוב, אשר ישמשו כקריאת כיוון למצב התעסוקתי הרצוי בשנת 2030. הוועדה, בראשות פרופסור צבי אקשטיין, פרסמה המלצותיה ב-17/08/2020 ורובן התקבלו בבמסגרת החלטת ממשלה מיום 1.8.2021. המלצות הוועדה כללו, בין היתר, קביעת יעדי תעסוקה לשנת 2030 לאוכלוסייה הערבית הן בנוגע לשיעור המשתתפים בשוק העבודה וכן שיעור העלייה ברמת השכר בקרב האוכלוסייה הערבית.

### העלאת שיעור המועסקים

הוועדה הנחתה לפעול במטרה להעלות את אחוז המועסקים בגילאי העבודה (25-64), תוך שימת דגש על אוכלוסיות מוחלשות אשר ייצוגן במעגל העבודה מצומצם, הן בקרב הנשים והן בקרב הגברים.

בעבור האוכלוסייה הערבית, הציבה הוועדה את היעדים הבאים לשנת 2030:

- **שיעור השתתפות בתעסוקה עבור נשים ערביות – 53%**
- **שיעור השתתפות בתעסוקה עבור גברים ערבים – 83%**

### העלאת איכות התעסוקה

מלבד השיפור הכמותי בשיעור המועסקים, הוועדה הציבה יעדים לעלייה גם באיכות התעסוקה, אשר באה לידי ביטוי בעלייה בפרייה ובשיפור בשכר.

בתחום זה, הוועדה הגדירה עבור האוכלוסייה הערבית בגילאי 25 – 39 יעדים איכותיים המפרידים גם הם בין נשים לגברים אשר מיועדים לאוכלוסייה המשולבת כבר יחסית בשוק העבודה:

- **עלייה של 2.6% לשנה בשכר החודשי הנומינלי לנשים ערביות, בהתאם לעלייה בשכר בקרב כלל הנשים**
- **עלייה של 3% לשנה בשכר החודשי הנומינלי לגברים ערבים**

נוסף ליעדים אלו, קבעה הוועדה יעד נוסף בנושא הפחתת שיעור העובדים מתחת לשכר המינימום לשעה בגילאי 25-66 **ל-5% מהעובדים**. מאחר ותופעה זו נפוצה במיוחד בקרב האוכלוסייה הערבית (כפי שניתן לראות [באן](#)), קידום התעסוקה עבורם עשוי להשפיע באופן משמעותי על יכולת העמידה ביעד.

מאז התכנסות הועדה חלו תמורות ושינויים במצב התעסוקתי במדינת ישראל בכלל ובקרב החברה הערבית בפרט, אשר מצריכים בחינה מחודשת של היעדים שהוצבו, על כן בהחלטת הממשלה מיום 1.8.2022 שאימצה את יעדי 2030 הוחלטה כי במהלך שנת 2022 יבחן הצורך בעדכוןם.

ראשית, משבר הקורונה הוביל לפגיעה משמעותית בשוק העבודה הישראלי בכלל ובקרב אוכלוסיות מוחלשות בפרט (כפי שתואר [כאן](#)). שנית, בחינת הנתונים מראה כי ירידה בשיעור התעסוקה בקרב גברים צעירים החלה עוד טרם המשבר (משנת 2017, כפי שהוצג [כאן](#)). הנתונים הללו מצביים באור אחר את יעדי הועדה ומצריכים בחינה מחודשת של היכולת להגיע אליהם. בהתאם, הוצע לקבוע בהמשך **יעדי ביניים**, אשר יסייעו במדידה עדכנית של שיעור התעסוקה באוכלוסייה הערבית ויאפשרו קריאת כיוון עדכנית ליכולת להגיע אל יעדי התעסוקה שנקבעו לשנת 2030.

משכך, בשלב זה יגזרו יעדים לשנת 2026 (סיום החומש) המשקפים התקדמות לינארית ליעדי 2030, ואלו יעודכנו ככל שיעדי 2030 יעודכנו והכל לטובת מדידה עדכנית של ההתקדמות לעבר היעדים.

**בעבור נשים ערביות יעד שיעור התעסוקה לשנת 2026 יעמוד על 46%**, שכן עבורן ניתן להניח שצפויה התקדמות לינארית אל עבר יעדי 2030.

**בעבור גברים ערבים, הוחלט שלא להציב כרגע יעדי ביניים**, אלא להציבם במהלך שנת 2022. האמור נובע מן ההבנה שהתמורות הבלתי צפויות שחלו בתעסוקת גברים עוד טרם המשבר, כמו גם יכולת ההתאוששות האיטית שלהם מן המשבר ואי הוודאות לגבי מהירות החזרה לתעסוקה לאחר הקורונה מקשות על קביעת יעדי ביניים הולמים. על כן, הוחלט להמתין ולחכות להתייצבות שוק התעסוקה טרם הצבת יעדי ביניים לגברים. בכל אופן, היעד שיקבע ישקף עלייה הדרגתית מינימלית של 1 נקודות האחוז בשנה לפחות.

בחינת הצוות העלתה שבכדי להגיע ליעדים אלו יש צורך בהתערבות ממשלתית משמעותית, שעיקרה הקצאת תקציבים ופיתוח, הרחבת והפעלת תכניות, במטרה להעלות הן את שיעור ההשתתפות בתעסוקה והן את איכותה בעבור החברה הערבית (ראו לוח מספר 15).

לשם חישוב של מספר המשרות הנוספות הנדרשות מדי שנה מעבר למצב "עסקים כרגיל" חושבו 2 תרחישים:

1. תרחיש ללא שינוי – אין שינוי בשיעור הנשים המועסקות ביחס לשיעור התעסוקה הנוכחי ללא התערבות ממשלתית
2. תרחיש כולל השפעות שינוי בתמהיל השכלה – הגידול הצפוי בשיעור התעסוקה בקרב נשים כתוצאה מהגידול בשיעור מסיימות בגרות ובשיעור בעלות תואר אקדמי (שלהן שיעורי תעסוקה גבוהים יחסית) בהתאם לנתוני הלמ"ס והמשך מגמות.



**לוח מספר 15: מידת ההתערבות הממשלתית הנדרשת כדי לעמוד ביעדי 2030, כתלות בתרחיש הייחוס וההשפעה של העלייה בהשכלה של נשים ערביות**

תרחיש כולל השפעות שינוי בתמהיל ההשכלה	תרחיש ללא שינוי	
40%	37%	<b>שיעור תעסוקה ב-2030 ללא התערבות ממשלתית</b>
13%	16%	<b>פער מיעד 2030</b>
70,000	85,000	<b>כמות המשרות הנדרשות בעקבות הפער</b>
7,700	9,500	<b>מספר משרות נדרשות בכל שנה בין 2022-2030</b>

בעוד שבתרחיש ללא שינוי נדרשת הצטרפות של 9,500 נשים ערביות לשוק העבודה בשנה בשנים 2022-2030 כתוצאה מהתערבות ממשלתית, בתרחיש כולל השפעות השינוי בהשכלה מדובר בתוספת שנתית של 7,700 משרות לנשים ערביות. המלצת הצוות היא להתבסס על התרחיש שבמתחשב בגידול הצפוי בהשכלת הנשים. מכיוון שהתרחיש מתבסס על נתוני כלל האוכלוסייה הערבית והמלצות הצוות נוגעות לאוכלוסייה הערבית לא כולל מזרח ירושלים<sup>19</sup>, מספר המשרות הנוספות הנדרשות בשנה כתוצאה מהתערבות ממשלתית עומד על כ-6,200 בשנה עבור נשים ערביות.

19 אוכלוסיית מזרח ירושלים מהווה כ-20% מהאוכלוסייה הערבית בגילאי העבודה

## אוכלוסיות במיקוד

בכדי לעמוד ביעדי התעסוקה לשנת 2030, נמצא כי ישנן שלוש אוכלוסיות מרכזיות שהינן בעלות הפוטנציאל הרב ביותר לביצוע קפיצה משמעותית בהשתתפותן בשוק תעסוקה ובאיכות ההשתתפות שלהן:

- גברים צעירים (גילאי 18 – 35) בעלי השכלה תיכונית ומטה- כפי שתואר בנתונים הדמוגרפיים (כאן),** שיעור הצעירים בחברה הערבית הולך ועולה. בעוד בקרב נשים ערביות יש גידול משמעותי בשיעור הלומדות לימודים אקדמיים. אחוז ניכר מן הגברים הערבים הצעירים נותרים ללא השכלה אקדמית או השכלה על תיכונית אחרת ובהתאם משלחי היד בהם הם יכולים להשתלב מוגבלים וממוקדים במקצועות בשכר נמוך, ביניהם גם מקצועות הנמצאים בסכנת היעלמות. מאחר וירידה משמעותית בשיעור התעסוקה של גברים ערבים צעירים החלה עוד טרם משבר הקורונה, ישנו בסיס להאמין כי אוכלוסייה זו תתקשה להשתקם ועל כן תצטרך סיוע משמעותי יותר בשדרוג מעמדם התעסוקתי, הן מבחינת היקף והן מבחינת מקצועות ושכר. על כן, חשוב להשקיע באוכלוסייה זו ולקדם מענים ייעודיים אשר יסייעו בשילובם כראוי בשוק העבודה.
- נשים צעירות (גילאי 18 – 35) בעלות השכלה תיכונית ומטה- נשים צעירות נטולות השכלה אקדמית הינה האוכלוסייה בעלת השכר הנמוך ביותר והיכולת הפחותה ביותר להשתלב במעגל העבודה. גם כאשר הן משתלבות במעגל העבודה, מדובר על מקצועות בשכר נמוך ביותר, שאינם מעלים את המוטיבציה להמשיך ולעבוד בכדי להתפרנס. השקעה באוכלוסייה זו, על אף שדורשת מענים מורכבים יותר, צפויה להשפיע באופן משמעותי על שיעורי השתתפותן של הנשים הללו ועל גובה שכרן, כמו גם על שיעור השתתפותן בעולם ההשכלה הגבוהה.**
- נשים צעירות (גילאי 18 – 35) בעלות השכלה על תיכונית ואקדמית- אוכלוסייה זו הינה האוכלוסייה בעלת פוטנציאל ההשתכרות הנרחב ביותר. עם זאת, ולמרות כישוריהן והשכלתן, הפוטנציאל אינו בא לידי מימוש כיום- לא בשיעור ההשתתפות שלהן בעיקר בשכר אותו הן מקבלות. על כן, חשוב להשקיע במענים רלוונטיים להכנסתן למעגל העבודה במקצועות רלוונטיים ובשכר הולם, אשר יתאים ליכולותיהן.**

## מנגנון יישום ומעקב לחומש הקרוב

לשם קידום המענים והתוכניות המוצעים הוחלט כי יוקם מנגנון עבודה קבוע לשם מעקב, בקרה וביצוע התאמות נדרשות בהתאם להתפתחויות בתחום התעסוקה של האוכלוסייה הערבית. המנגנון יכלול:

1. הקמת וועדת היגוי ובה חברים: זרוע העבודה, הרשות לפיתוח כלכלי, המועצה הלאומית לכלכלה, אגף תקציבים, שירות התעסוקה, משרד החינוך, מל"ג ותת, משרד הכלכלה.  
כמו כן, לוועדת ההיגוי ימונו 3 נציגי ציבור מהחברה הערבית שלהם הכרות וידע עם עולם התעסוקה. את נציגי הציבור ימנה מנהל הרשות. נציגי הציבור יהיו משקיפים ולהם כל זכויות חבר בוועדה למעט זכות ההצבעה.
2. וועדת ההיגוי תתכנס אחת לרבעון ותקבל דיווחים כפי שתקבע לרבות על ההתקדמות בעמידה ביעדים, על התפוקות של כל אחת מהתוכניות, על מחקרי שבוצעו ביחס לאפקטיביות של התוכניות.
3. וועדת ההיגוי רשאית להסיט ולבצע שינויים ברכיבי התוכנית, לדרוש ביצוע מחקרים על איכות ואפקטיביות של התוכניות והכל לצורך עמידה ביעדים.

## כיווני פעולה לקראת תכנית החומש הבאה

### מרכזי ריאן

#### מצב קיים

מרכזי ריאן הינם מרכזי הכוון תעסוקתי בפריסה גיאוגרפית בחלק מיישובי החברה הערבית, הבדואית, הדרוזית והצ'רקסית המופעלים ע"י זרוע העבודה ומשמשים את האוכלוסייה הערבית כשער כניסה וולונטרי למעגל העבודה. כיום, ישנם כ-21 מרכזי ריאן הפזורים ברחבי הארץ ומחולקים לשלושה אשכולות גיאוגרפיים- עשרה מרכזי ריאן בצפון, אחד במרכז ירושלים, ארבעה באזור המשולש וחמישה בדרום (אזור המשולש והדרום כלולים תחת אותו האשכול). הפונים למרכזי ריאן יכולים להגיע בפנייה עצמאית ישירה או באמצעות reaching out שנעשה להם ע"י המרכז.

בין השנים 2017-2020, מרכזי ריאן נתנו שירות לכ-45,500 פונים. מתוך הנ"ל:

- כ-39,000 הפכו למשתתפים פעילים, מתוכם 72% נשים
- כ-15,500 הושמו בהצלחה והחלו לעבוד
- כ-5,800 קיבלו שוברים לביצוע הכשרות מקצועיות, מתוכם 46% גברים
- כ-7,200 השתתפו בסדנאות והכשרות במסגרת מרכזי ריאן

ע"פ נתוני זרוע העבודה, עלות ממוצעת למשתתף בשנת פעילות עומדת על כ-4,800 ₪.

#### המלצות להמשך

במהלך 2019 עברו המרכזים להיות מופעלים באמצעות מכרז ששם דגש על תעסוקת נשים. על כן, להלן ההמלצות בנושא עידוד תעסוקה באמצעות מרכזי ריאן:

- בחינת אפקטיביות המרכזים והכלים השונים המוצעים בהם
- הגדלת הפעילות והמענים המוצעים במרכזי ריאן והרחבת תפוצתם בהתאם למצב התעסוקה ביישובים, תוך מיקוד בהשמות. ליווי ההתרחבות במחקרי אפקטיביות והתאמת התמריצים של המרכזים ליעדי התוכנית.
- בחינת הקמת מרכזי תעסוקה מוכוונים לאוכלוסייה הערבית בערים מעורבות בהתאם למצב התעסוקה ביישובים אלו, תוך התאמה ומיקוד בחסמים הספציפיים המאפיינים אותן

- הרחבת הפעילות במרכזי ריאן תוך מתן דגש על מענים לגברים צעירים בעלי השכלה תיכונית ומטה
- חיזוק שיתוף הפעולה עם הרשויות המקומיות בתחום התעסוקה לאור היכרותן עם התושבים ומאפייני האוכלוסייה המקומית

יש לתמרץ את מרכזי ריאן לבצע והכוונה להכשרות מקצועיות בעלות תשואה גבוהה בשוק העבודה בהתאם למאפייני האזור, וזאת על בסיס נתונים קיימים על ענפים והכשרות ספציפיות שבהן התשואה גבוהה.

## לימודים במה"ט

### המצב הקיים

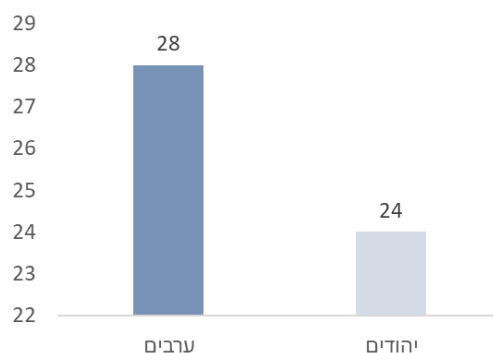
המכון הממשלתי להכשרה טכנולוגית (מה"ט) מפעיל רשת של מכללות והכשרות בתחומי הטכנולוגיה, בהם לומדים כ-7,000 סטודנטים מהחברה הערבית, מתוכם 70% גברים. כ-40% מהלומדים הערבים במה"ט לומדים במכללות ייעודיות לחברה הערבית (כדוגמת סכנין ו-אלקסאמי) וכ-75% מהלומדים הערבים משתלבים במכללות באזור הצפון.

37% מהסטודנטים הערבים מתמקדים במקצועות ההנדסה האזרחית ו-14% מהם לומדים במגמות אדריכלות. כאשר רוב הסטודנטים הערבים במה"ט (בעיקר בקרב הגברים) לומדים מקצועות בעלי פוטנציאל לפריון גבוה. מאפיין נוסף של הלומדים בקרב החברה הערבית הינו גילם הצעיר - כ-42% מהסטודנטים הערבים מתחילים את לימודיהם כשהם בני פחות מ-20.

על אף הביקוש ללימודים במה"ט ויכולת השתלבותם בשוק העבודה, סטודנטים ערבים רבים סובלים מקשיים רבים במהלך הלימודים. סקר שבוצע במה"ט הראה כי כ-36% מהסטודנטים הערבים מתקשים לממן את הלימודים ומצהירים כי יש להם צורך בסיוע כלכלי. בנוסף, רמת הבשלות נמוכה של הלומדים כתוצאה מגיל הכניסה הצעיר, היעדר ההכוון התעסוקתי והצורך בתמיכה במהלך הלימודים (מנטלית, מקצועית או אישית) מובילים לקושי בהשלמת הלימודים ולשיעורי נשירה גבוהים טרם סיום ההכשרה וקבלת הדיפלומה. נתונים שנאספו ע"י מה"ט מראים כי אכן קיים פער משמעותי בין יהודים וערבים הן מבחינת אחוזי נשירה והן מבחינת אחוזי דיפלומה:

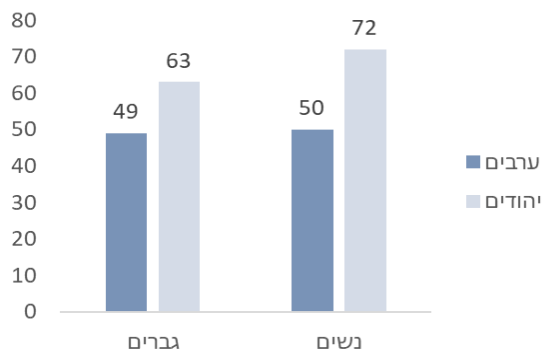
20

**לוח מספר 16: אחוז הנשירה של סטודנטים ערבים ויהודים במה"ט, 2019**



<sup>20</sup> מתוך נתוני מה"ט

### לוח מספר 17: שיעור הדיפלום של סטודנטים ערבים ויהודים במה"ט בחלוקה למגדר, 2019



שיעור הנשירה משמעו מספר הסטודנטים שעזבו את הלימודים טרם השלמת שעות הלימוד, בעוד שיעור הדיפלום משמעו אחוז הסטודנטים שהשלימו את הלימודים כמו גם את מבחני ועבודות הגמר הנחוצים להשגת תעודת הסמכה רישמית לעבודה בתחום. נשירה ודיפלום שזורים זה בזה, שכן סטודנט שנושר מהלימודים טרם סיומם כמובן שלא יוכל לזכות בדיפלום.

החשיבות לדיפלום באה לידי ביטוי ביכולת למצוא עבודה ובגובה השכר שניתן לקבל. ע"פ נתוני מה"ט, ההכנסה החודשית עבור גילאי 30-33 גבוהה בכ-1,500 ש"ח עבור מדופלמים מאשר לא מדופלמים, כאשר הפער עולה ככל שהמקצוע הנלמד נחשב לחיוני יותר, כדוגמת חשמל ואלקטרוניקה, הנדסת תוכנה, הנדסה אזרחית, הנדסת מכונות, הנדסה כימית רפואית.

### לוח מספר 18: שיעור תעסוקה של בוגרי מסלול הנדסאים במה"ט, לפי קבוצת אוכלוסייה ומגדר, 2019

נשים ערביות	גברים ערבים	נשים יהודיות	גברים יהודים
78.4%	91.5%	86.7%	94.0%

<sup>21</sup> מתוך נתוני מה"ט

<sup>22</sup> מתוך נתוני מה"ט בעיבוד ד"ר נסרין חדאד חאג' יחיא מהמכון הישראלי לדמוקרטיה וקרן פורטלנד

## המלצות להמשך

בחינת נתוני ההשתכרות והתעסוקה של בוגרי מה"ט מראה כי ללימודים השפעה משמעותית הן על שיעור התעסוקה והן על איכותה. על כן, ישנה שאיפה להגדיל את היקף המענה, לטייבו ולהתאימו לסטודנטים הערבים ולחסמיהם:

- בחינת מתן תמרוץ למכללות/שינוי במנגנון התקצוב במטרה להגדיל את היקף הלומדים, תוך מתן עדיפות לסטודנטים ערבים ובכדי להביא לעלייה במספר הבוגרים הערבים של תוכניות מה"ט תוך חמש שנים
- בחינת מתן תמיכה על רקע סוציאקונומי לסטודנטים הערבים המתחילים ללמוד במה"ט, במטרה להגדיל את מספר הלומדים מחד ולסייע במניעת נשירה מאידך, התמיכה תכלול שיעורי עזר, מלגות וכלים נוספים. נוכח ההשפעה הניכרת שיש לדפלוס על שכר הנדסאים בטווח הקצר והארוך, יש לבחון תמריצים כלכליים ספציפיים לדיפלומה.
- בחינה של התאמות והיקף הסיוע הנדרש במכינות למה"ט
- ביצוע הכוון בגילאי התיכון, במטרה לסייע לסטודנטים לבחור במסלולי לימוד בעלי פוטנציאל תעסוקתי והשתכרותי גבוה, כדוגמת הנדסאות אזרחית (בדגש על הנדסת בניין) והנדסת מכונות
- שילוב ערבים בתכניות שת"פ עם מעסיקים והבטחת השמה כגון תוכנית "עתידיים"
- השקת קמפיין פרסומי בערבית, במדיה המסורתית והחדשה, להעלאת המודעות ללימודי הנדסאות והיתרונות ארוכי הטווח שלהם. נוכח השיעור הנמוך במיוחד של נשים ערביות במסלולי הנדסאות, על הקמפיין להתמקד בנשים.



## הכשרות מקצועיות

### המצב והתוכניות הקיימות

הכשרות מקצועיות מהוות שער משמעותי לכניסה למעגל העבודה, בעודן מאפשרות רכישת מקצוע וכלים נחוצים להשתלבות. ישנם שני אפיקי הכשרה מרכזיים הקיימים כיום בישראל:

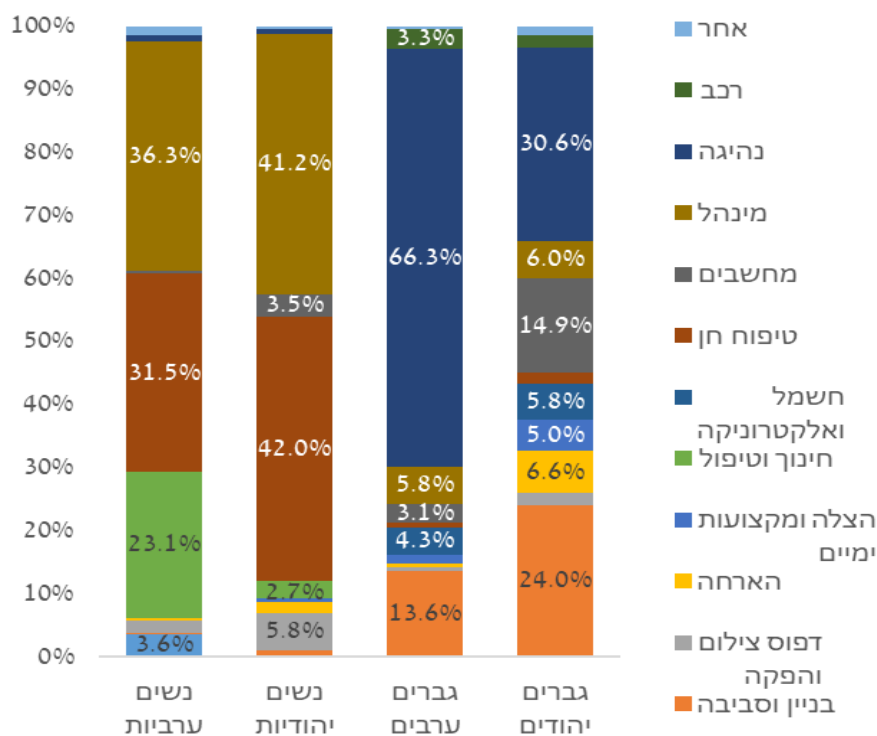
ראשית, **הכשרות מקצועיות בפיקוח משרד העבודה**. הכשרות אלו מועברות בכ-425 מוסדות פרטיים בפריסה ארצית אשר קיבלו הכרה ונמצאים בפיקוח האגף להכשרה מקצועית. ההכשרות פתוחות לקהל הרחב וכרוכות בד"כ במימון עצמי מלא של המשתתפים. לעיתים ניתן מימון חלקי של המדינה באמצעות שוברים. בהכשרות אלו לומדים כ-45,000 תלמידים בכל שנה, מתוכם כ-2,300 ערבים אשר זוכים לסיוע במימון.

במסגרת ההכשרות שמתבצעות בפיקוח ממשלתי, ניכר כי ייצוג האוכלוסייה הערבית בקרב הלומדים נמוך מייצוגם באוכלוסייה, אך תחומי הלימוד שנבחרים על ידם מקשים על כניסתם לעבודה. לראייה, בשנים 2015-2018 נשים ערביות היוו 10.7% מסך הלומדות וגברים ערבים היוו 15.8% מכלל הלומדים בהכשרות מפוקחות.

בחינת התפלגות תחומי הלימוד לפי מגדר ומגזר (לוח 19)<sup>23</sup> מראה כי הסטודנטים הערבים בהכשרות מפוקחות בוחרים בעיקר בהכשרות בתחום הנהיגה והבניין (גברים) או המינהל, החינוך והטיפול (נשים). כפי [שהוזכר](#), למקצוע הלימוד שנבחר יש השפעה על יכולת הכניסה למעגל העבודה: שיעור התעסוקה של נשים ערביות כשנתיים מסיום הקורס עמד על 60%, לעומת 78% ו-76% בקרב גברים ערבים ונשים יהודיות. הזמן הממוצע למציאת עבודה מתום הקורס הוא הגבוה ביותר עבור נשים ערביות ועומד על שישה וחצי חודשים, וכ-62% מהבוגרות הערביות שלא עבדו במקצוע כשנתיים מסיום הקורס לא מצאו עבודה במקצוע או שלא היה להן ביקוש בשוק.

<sup>23</sup> מתוך נתונים שנאספו ע"י ד"ר נסרין חדאד חאג' יחיא מהמכון הישראלי לדמוקרטיה וקרן פורטלנד

**לוח מספר 19: מקצועות שנלמדו במסגרת הכשרות בפיקוח ממשלתי בחלוקה למגדר ומגזר, 2018,**  
**מתוך מחקר מאת ד"ר נסרין חדד חאג' יחיא**



שנית, **הכשרות מקצועיות ממשלתיות**. הכשרות אלו נעשות תוך מתן מימון מלא של המדינה. ההכשרות מיועדות בין השאר לדורשי עבודה/עובדים לא מקצועיים, שקיבלו הפנייה משירות התעסוקה או ממרכזי ההכון הרלוונטיים, ביניהם מרכזי ריאן. בהכשרות במסלול זה לומדים כ-5,000 סטודנטים בשנה.

במסגרת ההכשרות המקצועיות הממשלתיות, מפעילה המדינה כמה מסלולי הכשרה אשר פתוחים לכלל האוכלוסיות:

1. מסלול מופ"ת- מסלול במימון מלא להכשרה מקצועית לדורשי עבודה או הסבה מקצועית, אשר ניתן במגוון ענפי לימוד מקצועיים ובדגש על מקצועות בעלי ביקוש במשק. הקורסים מופעלים בפריסה ארצית ואורכים כחצי שנה, במסגרתה לומדים באופן מלא

2. הכשרה בעבודה (OJT) (on the job training) - קליטת עובדים חדשים והכשרתם באופן עצמאי ע"י מקום העבודה למקצועות מאושרים, בהם השכר גבוה ב-10% משכר המינימום. כולל מימון של עד 17,000 ₪ בשכר העובד, כולל 2,000 ₪ מענק השמה לאוכלוסיות יעד
3. המסלול הירוק- מסלול ישיר להכשרה והשמה במגוון מקצועות, תוך לימודים במוסד מוכר או הכשרה ע"י המעסיק. כולל מימון מלא של עלות ההכשרה והתחייבות להשמה לחצי שנה לפחות
4. סטארטר- הכשרה עיונית ומעשית במוסד לימודים לצד חניכה אצל המעסיק ומטעמו במגוון מקצועות נדרשים במשק. התכנית כוללת מימון של עד 6,900 ₪ לחניך
5. כיתה במפעל- קורס הכשרה מקצועית לדורשי העבודה הנערך במקום העבודה במגוון מקצועות נדרשים למשק, בדגש על עסקים גדולים ובינוניים. המסלול מספק סבסוד מלא של עלות הכשרת העובד, מענק השמה ו-2,000 ₪ מענק השמה לאוכלוסיות יעד

### המלצות להמשך

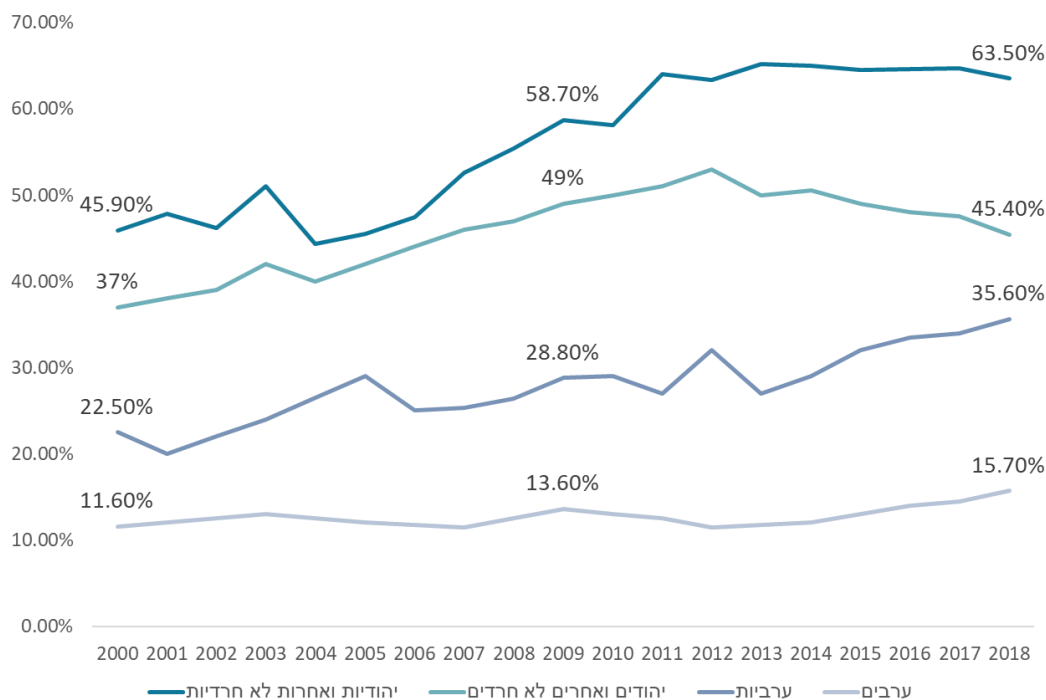
- בכדי להפוך את מערך ההכשרות למותאם לאוכלוסייה הערבית ולצרכיה, ובמטרה שמסיימי ומסיימות הכשרה ויכלו להשתלב במעגל העבודה, אנו ממליצים להתמקד בכמה כיווני פעולה:
- הגדלה משמעותית של מספר ההכשרות האפקטיביות במימון ממשלתי, בפרט בתכנית השוברים. , בהמשך להמלצות דוח 2030 והחלטת הממשל הבנושא
  - הגדלת מספר המשתתפים בהכשרות בשיתוף מעסיקים , הפעלת מנגנון דיווח על אחוז הערבים המשתתפים בהכשרות
  - הכוונת נשים למקצועות בעלי פוטנציאל השתכרות גבוהה, כדוגמת מחשבים, חשמל ואלקטרוניקה
  - יצירת תכניות הכשרה המשלבות השמה בסופן, בשת"פ עם מעסיקים, בחינת מענה ייעודי (OJT) בענף הבנייה
  - הרחבת שיעור ההכשרות המקצועיות הכוללות מרכיב של התנסות מעשית
  - הנגשת מערך ההכשרות ושיווקו לאוכלוסיות היעד, בדגש על גברים ערבים נטולי השכלה
  - מתן מלגות קיום ללומדים מאוכלוסיות היעד במצב סוציו אקונומי נמוך, לשם הגדלת מספר הנכנסים להכשרות והפחתת הנשר
  - יש צורך במחקר שוטף על התשואה בטווח הקצר והארוך של הכשרות מקצועיות.

## הסבות לאקדמאיים שלא בהייטק ורישוי ללומדים בחו"ל

### המצב הקיים

בשנים האחרונות חל גידול בשיעור הסטודנטים הערבים המשתלבים במערכות ההשכלה הגבוהה (ראו לוח מספר 21), בעיקר בקרב נשים. עלייה זו הביאה עימה גם שינויים בתמהיל המקצועות הנלמדים, אשר לא תמיד עולים בקנה אחד עם היצע המשרות והדרישות התעסוקתיות בשוק העבודה הישראלי.<sup>24</sup>

**לוח מספר 20: שיעור הסטודנטים החדשים\* לתואר ראשון ביחד לשנתון, בחלוקה למגדר וקבוצת אוכלוסייה\*\*, 2018**



אחד התחומים המרכזיים בו ניכר הגידול הינו **ענף ההוראה**. כפי שניתן לראות בלוח 20, מקצוע ההוראה הפך בשנים האחרונות לרווי במורים ובעיקר במורות בוגרי מערכות השכלה גבוהה. על אף שיעור הלומדות במערכת ההשכלה

<sup>24</sup> מתוך נתוני המל"ג

<sup>25</sup> חסמים להשתלבות האוכלוסייה הערבית במערכת ההשכלה הגבוהה, זאב קריל, נג'יב עמרייה, 2019

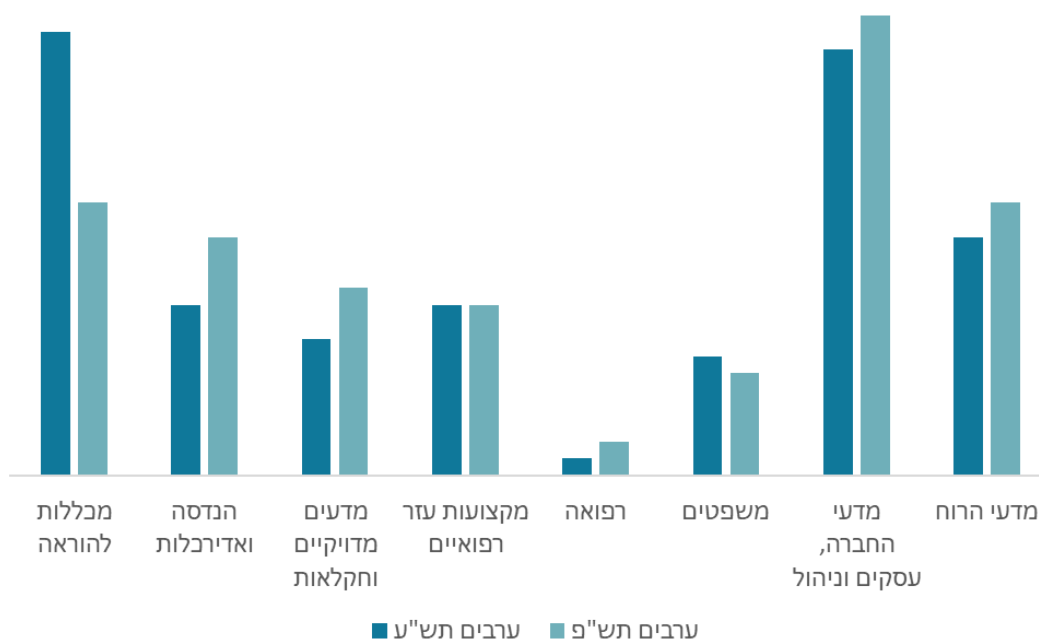
\* סטודנטים חדשים- סטודנטים שהחלו ללמוד במערכת ההשכלה הגבוהה לראשונה

\*\* נתוני הסטודנטים לתואר ראשון מחולקים בממוצע לחמישה שנתונים של הקבוצות השונות בגילאי 20-24

הגבוהה, היצע התעסוקה בתחום נמוך מהביקוש ומורות רבות, בעיקר בוגרות תחומי הגיל הרך והחינוך המיוחד, מתקשות למצוא משרה מלאה במערכת החינוך הערבית, לעיתים במשך שנים. לפי נתוני הלמ"ס, שיעור הסטודנטים הערבים שנה א' במכללות לחינוך שהשתלבו תוך 8 שנים במשרת הוראה ירד מ-81% בשנת 2000 ל-55% בשנת 2012. בקרב מקבלי תואר הוראה (בוגרי המכללות לחינוך, מקבלי תעודת הוראה מהאוניברסיטאות ובוגרי תוכניות להסבת אקדמאיים) ירד שיעור הערבים הנכנסים למשרת הוראה תוך שנתיים מסיום התואר מ-70% בשנת 2008 ל-56% בשנת 2017.<sup>26</sup> נוכח העובדה שמספר הערבים מקבלי תעודת הוראה רק עלה בעשור האחרון (מ-1,850 ל-2,120 בשנים 2017-2008), והצפי הדמוגרפי שמספר התלמידים במערכת החינוך הערבי לא יגדל (ולכן גם כמות המורים לא צפויה לגדול באופן משמעותי, אם בכלל), עלול להיווצר מצב שבו לרבות ורבים ממקבלי תעודת הוראה לא תמצא משרה במערכת החינוך וכיוצא בזאת יצטרכו לעבור הסבה.<sup>27</sup>

28

### לוח מספר 21: התפלגות פנימית ללומדי תואר ראשון מהחברה הערבית, 2009-2019



<sup>26</sup> הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2019

<sup>27</sup> מתוך נסרין חדאד חאג' יחיא, איימן סייף, ניצה (קלינר) קסיר ובן פרג'ון, תוכנית לקידום ההשתלבות של החברה הערבית בשוק העבודה, המכון הישראלי לדמוקרטיה וקרן פורטלנד, 2021.

<sup>28</sup> נתוני המל"ג, 2019

כמו מקצוע ההוראה, גם מקצועות אחרים שאינם בענפי ההיי-טק סובלים מעודף לומדים לצד היעדר משרות. הפער הנ"ל דורש התערבות מוקדמת, בדגש על הכוון תעסוקתי בגילאי טרום לימודים, במטרה להסב תלמידים פוטנציאליים ללמידת מקצועות בעלי ביקוש במשק, קרי- מקצועות בעלי פוטנציאל תעסוקתי והשתכרותי גבוה.

סוגייה נוספת הרלוונטית למקצועות שאינם בענפי ההיי-טק הינה תחום **הלומדים בחו"ל**. בחינת נתוני הלומדים בחו"ל מראה כי כ-18% מהסטודנטים הערבים לומדים בחו"ל לעומת 5% בלבד מהסטודנטים היהודים הלא חרדים<sup>29</sup>. משמע, סטודנטים ערבים רבים בוחרים להעביר את שנות לימודיהם מחוץ לישראל, בעיקר בתחומי ירדן והרשות הפלסטינית, ובמקצועות פרא-רפואיים<sup>30</sup>. לאחר חזרתם לארץ, מתקשים בוגרי מוסדות הלימוד בחו"ל להשתלב בשוק העבודה הישראלי. הסיבה לכך, בד"כ, נעוצה בקושי לעבור את מבחני הרישוי וברמה מקצועית נמוכה יותר מהנחוצה בארץ לצורך עיסוק במקצוע הרפואי אותו למדו.

### המלצות להמשך

במטרה לשפר את מצבם של האקדמיים שלא בהייטק, ניתן לקדם כמה פעולות מרכזיות:

- הרחבת מסלולי התמחות מעשית ללומדי תארים שלא בהיי טק
- הרחבת ההכוון והסיוע בגילאי תיכון ללימודים אקדמיים בישראל
- הרחבת הסבות לבעלי תארים אקדמיים בתחומים שהם הוצעו גבוה משמעותי מהביקוש בדגש על הוראה

במטרה לשפר את מצבם של הסטודנטים שלמדו בחו"ל:

- סיוע בקבלת רישוי ללומדים מקצועות במוסדות אקדמיים בחו"ל
- קיום פעילויות מקדימות לשיפור רמת העברית במטרה להשתלב בלימודים ובתעסוקה בארץ
- הקמת מערכת מידע למעקב אחר הלומדים בחו"ל, במטרה לאתרם מבעוד מועד, לפנות אליהם ולסייע להם בתהליך ההשתלבות בארץ
- ביצוע reaching out לשבים מלימודים בחו"ל במטרה שייקחו חלק בהכשרות והשלמות
- הקמת מסלולים שונים להכשרה בעבור סטודנטים שעברו את המבחן ומתקשים להתקבל לעבודה מקצועית איכותית
- פרסום והנגשת מידע אודות איכות מוסדות הלימוד בחו"ל ונתונים על סיכויי המעבר של בחינות רישוי ובהשתלבות במקצוע כתלות במוסד הלימוד

<sup>29</sup> נתוני הכלכלן הראשי, 2020  
<sup>30</sup> נתוני הכלכלן הראשי, 2020

## מעונות יום

### המצב הקיים

מעונות יום, כמו מגוון פתרונות אחרים לגיל הרך, מהווים כלי לשמירה על שלומם והתפתחותם התקינה של הפעוטות השוהים בהם. בנוסף, מסגרות אלו מהוות אמצעי מרכזי לעידוד תעסוקת נשים בעודם מאפשרים לאם, שהינה בד"כ המטפלת העיקרית של הילדים בחברה הערבית, להתפנות מגידול הילדים ולהצטרף אל מעגל התעסוקה. הטיפול בילד והכלי המתקבל לאם מהווים יחדיו תשתית תעסוקתית איכותית אשר מאפשרת צמצום פערים.

ממצאים מראים כי התערבות חינוכית בגילאי 3-4, קרי, הכנסת הילדים למסגרת, מובילה לעלייה משמעותית בשיעור הלמידה של הילדים בגנים ובשיעור ההשתתפות של אמותיהם בשוק העבודה בכ-8 נקודות האחוז. הנ"ל בא לידי ביטוי בעיקר בקרב נשים משכילות (בעלות מעל ל-12 שנות לימוד) ולא משפיע סביבתית על השתתפות נשים אחרות בשוק העבודה או על פריון הילודה באופן כללי.

מלבד התרומה הישירה של כניסת נשים למעגל התעסוקה, לבניית מעונות יום ישנן גם תועלות עקיפות, כדוגמת עידוד השכלה מגיל צעיר, השפעה ארוכת טווח על רמת ההשכלה והתעסוקה בקרב הלומדים במעונות יום, מתן דוגמה חיובית אזורית וכו'.

בחינת פריסת מעונות היום בעלי מימון ציבורי מראה כי, הכיסוי הנוכחי איננו מספק ביישובים הערבים וכולל רק כ-55 רשויות ערביות ברחבי הארץ.

בנוסף, מלבד שיעור הפריסה הנמוך, גם אחוז ניצול התקציבים המוקצים לבניית מעונות היום אינו מיטבי ועומד על 73% בממוצע. משמע, מלבד המחסור במעונות יום, ישנו גם פער בניצול מלא של מעונות יום קיימים.

בכד להגדיל את פריסת מעונות היום, נקבע בהחלטת ממשלה 922 כי 25% מתקציב השנתי לבניית מעונות יום ישמש יישובים ערביים. בפועל, **למרות הקצאה תקציבית נרחבת זו, ממוצע הניצול התקציבי על ידי הרשויות הערביות בשנים 2017-2020 עמד על 11.5% בלבד.**

ניכר כי ישנם קשיים משמעותיים הפוגעים ביכולת של רשויות מקומיות להקים מעונות יום בשטחן. החסמים להקמת מעונות היום ניתן לחלק לשלושה תחומים עיקריים:

א. קשיים בתכנון ובמציאת מקום להקמת מעון יום:

a. מחסור בקרקע מדינה: בעיה רוחבית בכלל הרשויות המקומיות

ב. מחסור תקציבי לפיתוח:

a. צורך בתקציב ייעודי לתכנון: מלבד עלויות הבנייה עצמה, ישנן עלויות גבוהות לתכנון מעון היום, כאשר

לא בכל שנה יוצא קול קורא למסלול תכנון מעונות יום ע"י המשרד. משמע, תקציב ייעודי לתכנון אינו מוקצה בכל שנה. בחינת הבקשות לתקצוב תכנון הראו כי הוגשו מספר גבוה של בקשות לתכנון, כ-21 בקשות בשנים 2018 ו-2020 אולם בשל התארכות תהליכי התכנון ברשויות המקומיות וחסמים בבינוי רוב תהליכי התכנון לא הסתיימו ועדיין לא החלה בנייה.

b. הקצאת תקציב שאינה מספקת לבנייה וגם להצטיידות של המעון יום: התקציבים המוקצים לרשויות המקומיות במסלול הבינוי אינם מספיקים להשלמתו, במיוחד היות והם מיועדים הן עבור תשתיות היקפיות והן עבור הצטיידות. לאור זאת, התקציב לרוב משמש אך ורק לבינוי, והרשות המקומית או הגוף שיפעיל את המעון חייבים להשלים את התקציב להצטיידות.

ג. ניהול ושיווק ע"י הרשויות המקומיות:

a. חוסר הכרה בצורך- לעיתים רשויות מקומיות לא מכירות בצורך ובחשיבות של הקמת מעונות יום, ועל כן לא פועלות לקידום הקמתם ולעידוד איכלוסם

b. משפחתונים: בהרשויות המקומיות מופעלים משפחתונים שאינם מפוקחים, משפחתונים אלו מופעלים על ידי התושבים. יכול וקיים חשש לא מתוקף כי הקמה והפעלה של מעונות יום על ידי הרשות המקומיות יובילו לסגירת המשפחתונים. ראשי הרשויות נמנעים מזאת מסיבות פוליטיות.

c. תחזוקת מעון היום: לעיתים, הרשויות המקומיות לא מצליחות לרשום מספיק ילדים למעון היום במטרה לכסות את התחזוקה שלו, אשר מוטלת לרוב על המפעיל; ע"פ הערכה של מנהלי מחלקות רווחה, יש צורך בלפחות 40 ילדים במעון על מנת לכסות את עלות התחזוקה: שכר עובדים, ניקיון, אחזקה שוטפת, אוכל, וכו'. המחיר המפוקח הקבוע בצו המחירים עומד על 2,100-2,700 ש"ח בחודש לילד כולל ההשתתפות של ההורים (התליה בהכנסתם).

## המלצות להמשך

לאור הנ"ל ובמטרה לקדם את בניית מעונות היום ולהתיר את החסמים המקשים על ההתקדמות בתחום, אנו ממליצים לפעול בכמה מישורים במקביל:

- הגדרת תקציב תוספתי ייעודי שנתי לתכנון, אשר מהווה חסם עיקרי הדורש כיסוי נפרד
- הקמת וועדה בין משרדית להסרת חסמים וקידום הקמת מעונות היום:
  - זיהוי מקדים של מימוש תכניות מאושרות וסיוע בקידום תכנון, תוך ליווי עד שלב ההקמה, בקרב התכניות המאושרות הקיימות



- קידום אקטיבי של בניית מעונות יום בקרב יישובים שהגישו בקשה לתכנון
- תעודון פתיחת מעונות יום ביישובים בהם שיעור האבטלה ושיעור ההשכלה גבוהים, שיעור הכיסוי נמוך ואחוז הניצול גבוה

- בחינת הגדלת התקציב הממשלתי המוקצה לבינוי ופיתוח של מעון יום, בדגש על בינוי בתנאים טופוגרפיים ייחודיים

בהתאם להמלצות, הצוות ערך מיפוי של הפוטנציאל הגלום בקרב כלל הרשויות המקומיות בהתאם למספר הילדים ללא מסגרת חינוכית (מעל 1,000 ילדים ללא מסגרת) אחוז כיסוי מעונות היום הפעילים (מתחת ל-35%) ושיעור האבטלה הממוצע ביישוב (מעל ל-5%). בהתאם, נמצא כי ישנן כמה רשויות בהן ישנו פוטנציאל רב יותר להקמת מעונות יום מוצלחים, אשר יתרמו הן לתעסוקה והן לעתיד ולחינוך הילדים:

בצפון- אום אל פאחם, שפרעם, טמרה, כפר מנדא, נצרת, מגאר

בדרום- חורה, ערערה בנגב, תל שבע, כסיפה, שגב שלום, רהט

## מענקים למעסיקים

### המצב והתכניות הקיימות

אחד הכלים האפשריים לסיוע בהכנסת האוכלוסייה הערבית למעגל התעסוקה הינו תמרוץ מעסיקים, משמע מתן תגמול למעסיק בעבור כל קליטת עובד.

כיום, הרשות להשקעות במשרד הכלכלה מפעילה חמישה מסלולים הרלוונטיים לתמרוץ העסקת האוכלוסייה הערבית<sup>31</sup>:

שם המסלול	אוכלוסיית יעד	שיעור סבסוד	משך הסבסוד	עלות שכר	שנת יציאה
4.17	אוכלוסיות- ערבית, חרדית, עם מוגבלות	20/30%	שנתיים	8,000-16,000	2009
4.18	פריפריה וירושלים- שכר גבוה	25%	שנתיים	11,000-30,000	2011
4.20	מתמחים מהאוכלוסייה הערבית בתעשיות עתירות ידע	40%	18 חודשים	8,000-16,000	2017
4.63	נשים ממזרח ירושלים	30%	שנתיים	6,000-16,000	2021
4.64	בדואים בנגב	25/30%	שנתיים	6,000-16,000	2021

לפי עבודה שעשה משרד הכלכלה והתעשייה בחינת אפקטיביות המסלולים, בדגש על מסלול 4.17 שנבדק למול קבוצת ביקורת, מראה תוצאות חיוביות, ביניהן:

- עלייה תוספתית של כ-11% במספר המושמים לטווח הארוך ביחס לקבוצת הביקורת
- עלייה של 35% באחוז ובמספר המועסקים שנתיים לאחר סיום התכנית
- עלייה של 50% בשכר העובדים הממוצע שנתיים לאחר סיום תכנית
- **עלייה של 98% בקרב המועסקים מאוכלוסיית המיעוטים** אצל מעסיקים שהשתתפו בתכנית, לאחר עשור
- על כל 1 שקל מענק, המדינה מרוויחה חזרה ישירות (מיסוי, תשלומי העברה)- 2.14 ₪, לצד תועלות עקיפות נוספות. ROI=114%.

<sup>31</sup> מתוך נתוני רשות ההשקעות, משרד הכלכלה

על פי בדיקה שנערכה מטעם הרשות להשקעות, המסלולים הוכיחו יעילות והוסיפו משנת הקמתם 28,568 משרות חדשות בהשקעה של קרוב ל-1.9 מיליארד ש"ח<sup>32</sup>:

ישנו מסלול נוסף שונה לתמרוץ מעסיקים בזרוע העבודה שמושק בימים אלו.

### המלצות להמשך

מומלץ להציע מגוון נוסף של מסלולים לתמרוץ מעסיקים ולבחון הוספת מסלולים נוספים ייעודיים, תוך שימת דגש על עידוד מעסיקים לביצוע השמות. ניתן לעשות זאת ע"י קידום כמה יוזמות בתחום:

- קידום מסלולים חדשים ועדכון מסלולים קיימים אשר יהיו מוכוונים לאוכלוסיות יעד ספציפיות בחברה הערבית, בדגש על NEET, תוך בחינה של קיצור משך הסבסוד בתחומים מסוימים (אפשרי כתת מסלול בתוך 4.17)
- הרחבת מסלול המתמחים (4.20) לענפים נוספים ורמות השכלה נוספות והגדלת יעד ההשמות במסגרתו
- בחינת התאמת המסלולים לנדרש בחברה הערבית וקידום מסלול לעידוד העסקה מרחוק לתת-אוכלוסיות רלוונטיות
- מתן תמיכה, ליווי וסיוע למעסיקים בהגשות
- הארכת מועדי ההגשה והשאריתם פתוחים למשך כל השנה, במטרה שלא לפספס מעסיקים פוטנציאליים
- ביצוע מאמצי שיווק נרחבים למסלולים בקרב מעסיקים מתאימים
- בחינת ביטול ההגבלה הענפית בחלק מהמסלולים במטרה להרחיב את היכולת לשלב מעסיקים נוספים בתכנית

<sup>32</sup> מתוך נתוני רשות ההשקעות, משרד הכלכלה

## תוכניות לסיוע ותמרוץ כלכלי לחזרה או כניסה לעבודה לעובדים

### המצב הקיים

נכון לאפריל 2021, ישנם כ-474,000 מובטלים ערבים בגילאי 25-64<sup>33</sup> שעזבו את מעגל התעסוקה בשנה וחצי האחרונות- חלקם לאור משבר הקורונה וחלקם מנסיבות אחרות שהחלו עוד טרם פרץ המשבר. למרות התאוששות באחוזי התעסוקה ועל אף המאמצים להחזירם לעבודה, המובטלים הערבים עדיין סובלים מחסמים רבים בדרך לחזרה לעבודה, ביניהם חסמים תרבותיים, היצע תעסוקתי נמוך וקשיים נוספים. מנגד, בהינתן שמדובר על אוכלוסייה שהייתה חלק ממעגל העבודה, ניתן להניח כי הם בעלי הכישורים המתאימים להשתלבות מחודשת בשוק, גם אם בשכר נמוך. עם זאת, כל שנת היעדרות ממעגל העבודה משפיעה באופן משמעותי על המשך ההשתלבות התעסוקתית, פוגעת ברמת השכר ומקשה במציאת משרות עתידיות. על כן, ישנה חשיבות גדולה בהחזרתם למעגל העבודה במהרה.

### מענק לעידוד חזרה לעבודה מחוץ ליישוב – CASE STUDY

אחד הכלים האפשריים לעידוד מובטלים וחסרי מעש מהאוכלוסייה הערבית להכנס אל מעגל העבודה הינו מתן תמריץ כלכלי לטווח הקצר למשתלבים בתעסוקה.

בשנת 2015 נערך פיילוט שכלל תמריץ כלכלי לתעסוקה מחוץ ליישוב על ידי שירות התעסוקה. במסגרתו אזרחים שהינם תושבי פריפריה גיאוגרפית או תושבי אזורים שהוגדרו כבעלי עדיפות לאומית, אשר היו זכאים לקצבת אבטלה או להבטחת הכנסה, קיבלו תמרוץ ע"ס כ-600 ₪ למשך חמישה חודשי העבודה הראשונים במידה ומצאו עבודה מחוץ ליישובם.

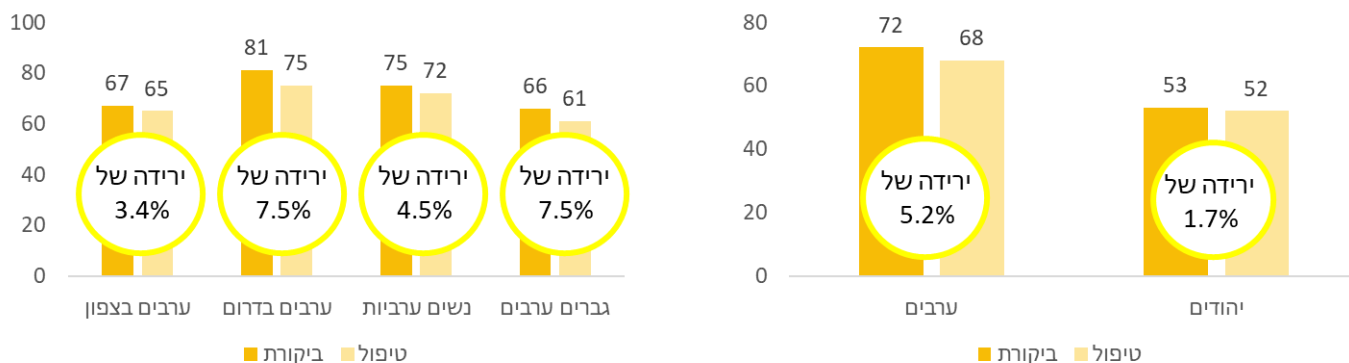
סה"כ עלות התכנית עמדה על כ-324,600 ₪ (עלות מענקים) עבור 11,000 משתתפים, כאשר רק כ-10% מהמשתתפים קיבלו מענקים מלאים בפועל. בחינת התכנית הראתה ממצאים חיוביים, כאשר ניכרה ירידה של כ-4.5% בהתייצבות של המשתתפים בשירות התעסוקה ביחס לקבוצת ביקורת. בנוסף, יישום התוכנית הביא לקיטון בהוצאות המדינה עבור מקבלי קצבאות שיצאו לעבודה כפי שניתן לראות בלוח 22.

בנוסף, ניכר בלוח 22 כי התכנית השפיעה על ערבים יותר מאשר על יהודים, כאשר ההשפעה היתה משמעותית בקרב גברים ערבים ובדרום הארץ.

<sup>33</sup> נתוני שירות התעסוקה-

<https://www.taasuka.gov.il/he/InfoAndPublications/ResearchAndReviews/Documents/arabpopulationcoronacronatime.pdf>

**לוח מספר 22: השפעת התכנית על שיעור המתייצבים בלשכת שירות התעסוקה לאחר חמישה חודשים מההקצאה לתכנית, 2015**



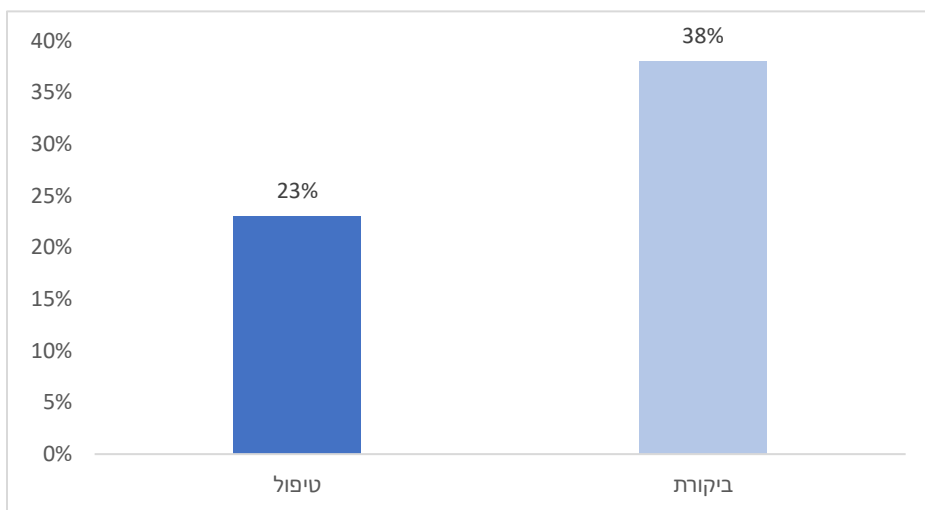
כלי נוסף לעידוד ולסיוע בהשתלבות בעולם העבודה הינו תוכנית **מעגלי תעסוקה**. תכנית זו מופעלת ע"י שירות התעסוקה החל משנת 2014 לטיפול בתובעי הבטחת הכנסה, שנמצאים בעומק אבטלה מטרת התכנית היא לסייע למשתתפים בה להשתלב בעבודה המתאימה להם מוקדם ככל האפשר, ולמנוע את גלישתם לאבטלה ארוכת טווח ולתלות קבוצה בקצבאות סוציאליות באמצעות טיפול של מאמנים אישיים ומנחי סדנאות שהוכשרו לתת מענה לחסמים המאפיינים את קבוצות האוכלוסייה השונות ואת הפרטים המתקשים להשתלב בתעסוקה. התוכנית מופעלת ב-34 מרכזים ברחבי הארץ, מהם 11 מרכזים ייעודיים רק לחברה הערבית וב-13 מרכזים נוספים ניתן שירות מעורב לערבית וליהודים יחד.

בחינת אפקטיביות התכנית (לוח מספר 23) מראה כי התכנית הובילה לירידה של 39% בשיעור הפרטים המתייצבים בשירות התעסוקה, ובפרט בקרב הפרטים מהחברה הערבית, בעלי השכלה נמוכה ונשים<sup>35</sup>. מחקר הערכה שבוצע מצא כי התוכנית מחזירה את העלות לממשלה לאחר פחות משנה.

<sup>34</sup> נתוני שירות התעסוקה

<sup>35</sup> נתוני שירות התעסוקה

### לוח מספר 23: תוצאות עיקריות של תכנית "מעגלי תעסוקה", 2019



#### המלצות להמשך

לאור הצלחת התכנית ויעילותה בקרב החברה הערבית, מומלץ על קידום תכנית ייעודית בהתאמה לצרכים הספציפיים של האוכלוסייה, תוך הסתמכות על יעילותה עבור גברים מהמגזר הערבי:

- מתן תמרוץ לעובדים הערבים, נשים וגברים כאחד, אשר ישתלבו במעגל העבודה תוך תמרוץ נוסף לעבודה מחוץ ליישוב ויתמידו בעבודתם יכול לסייע בפתרון כמה חסמים משמעותיים:
  - הרחבת טווח חיפוש המשרות מעבר ליישובים הערביים, ובכך הגדלת ההיצע הקיים בעבור עובדים ערבים פוטנציאליים
  - הגדלת המוטיבציה לחפש עבודה לאור קבלת התמריץ הכלכלי וסיוע בהתמודדות עם החסם הפסיכולוגי-תרבותי המונע מהם להתחיל את המהלך
  - הישארות ארוכת טווח במעגל העבודה
- בכדי שתוכנית שכזו תהיה יעילה, מומלץ:
  - לבצע מהלך שיווקי משמעותי
  - להגדיל את מספר גופי ההשמה המאפשרים מתן מענק כזה
  - לשלב עם המענק הכספי מעטפת מחקרית שבדקת את שביעות הרצון, ההתמדה והעמידות של העובד לאורך זמן, גם לאחר תום תקופת המענק
  - לבחון הגדלת סכום המענק או הארכת משך הזכאות
  - לבחון להרחיב את אוכלוסיית הזכאים בדגש על אוכלוסיית חסרי המעש
- כמו כן, מומלץ על הרחבת תוכנית מעגלי תעסוקה המיועדת למקבלי קצבת הבטחת הכנסה עם פרופיל דומה תוך מיקוד באוכלוסייה הערבית

## גיוון תעסוקתי במגזר הציבורי ועידוד תעסוקת מבוגרים .

### המצב הקיים

בחינת מצב הגיוון התעסוקתי בישראל, בדגש על המגזר הציבורי, מראה כי ישנו תת-ייצוג של עובדים מהאוכלוסייה הערבית.

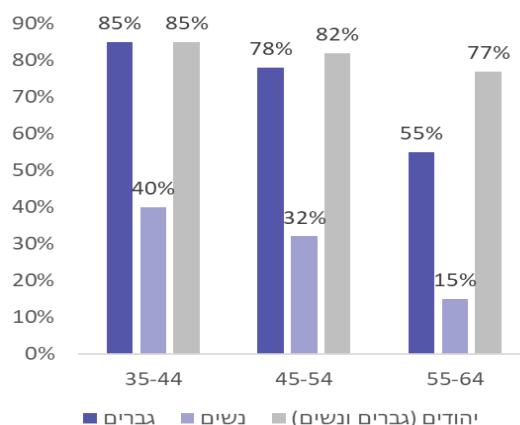
**במגזר הציבורי** 12.2% מהעובדים הציבוריים הינם מהאוכלוסייה הערבית, וזאת למרות ששיעורם בגילאי כוח העבודה עומד על 20.2% ולמרות דו"ח משנת 2020 המגדיר כי אחוז ייצוגם צריך להיות זהה לשיעורם באוכלוסייה<sup>36</sup>. מתוכם, 61.5% מועסקים במשרות שמכונות "דרג כניסה" - הדרג הנמוך ביותר בשירות המדינה, ורק 0.6% עובדים ערבים מועסקים במשרות שנחשבות "דרג בכיר" בשירות המדינה. רוב העובדים הערבים מועסקים במשרד הבריאות (כ-65%), ואילו היתר מפוזרים במשרדי ממשלה אחרים.

**במגזר הפרטי** ניכר כי שיעור ההשתתפות של עובדים ערבים נמוך, ומתרכז במשלחי יד בהם הפריזון נמוך, כפי שהוצג.

תת הייצוג של עובדים ערבים עומד בסתירה למאמצי השילוב של החברה הערבית בשוק התעסוקה, ועשוי להוביל להפסדים רבים לאור יתרונותיו, אשר באים לידי ביטוי ביכולת לשמר עובדים, ליצור מחבורות ארגוניות, להעלאות את רמת היצירתיות בארגון, לשפר את מוניטין הארגון ולעודד רווחיות.

בקרב מבוגרים ערבים קיימים חסמים נוספים למשל מהסתכלות על דפוס היציאה משוק העבודה בגילאים המבוגרים בקרב האוכלוסייה הערבית גבוה באופן משמעותי, כאשר בהשוואה לשיא בגילאי 35-44 ניתן לראות ירידה של כמעט 30 נקודות אחוז בתעסוקה בקרב הגברים ו-25 נקודות בקרב הנשים, כפי שניתן לראות בלוח מספר 24<sup>37</sup>.

**לוח מספר 24: שיעור השתתפות בשוק העבודה לפי גילאים, מגדר ומגזר, 2017**



<sup>36</sup> <https://www.gov.il/BlobFolder/reports/diversity-report-2020/he/diversity-report-2020.pdf>

<sup>37</sup> מתוך נסרין חדאד חאג' יחיא, אימין סייף, ניצה (קלינר) קסיר וכן פרז'ון, תוכנית לקידום ההשתלבות של החברה הערבית בשוק העבודה, המכון הישראלי לדמוקרטיה וקרן פורטלנד, 2021.

הסיבות לירידה בתעסוקה בכלל כוללות בעיקר נסיבות אישיות (בריאות לקויה, מצב כלכלי, כישורים והשכלה) גורמים ארגוניים וענפיים (משלחי יד, ביקוש) ונסיבות חוקתיות (גיל הפרישה בחוק, קצבאות וכו')<sup>38</sup>.

בקרב החברה הערבית, סביר להניח כי הסיבות הללו משפיעות ביתר שאת לאור מאפייני האוכלוסייה המהווים חסמים כבר בגילאים צעירים יותר, כדוגמת מחסור בהכשרות והשכלה ומשלחי יד פיזיים וגמישים פחות לצד ירידה בביקוש.

### המלצות להמשך

מומלץ לשקול קידום פרקטיקות המעודדות שילוב של האוכלוסייה הערבית במגזרי העבודה השונים:

- הנגשה והגדלת המודעות לגיוסים למשרות רלוונטיות במגזר הציבורי בקרב החברה הערבית, תוך קידום פרסום בשפה הערבית
- פתיחת משרות ומכרזים ייעודים לחברה הערבית והקפדה על תנאי סף מתאימים במגזר הציבורי
- עידוד ומתן תמיכה לארגונים הפועלים להגדלת הגיוון התעסוקתי
- קידום תוכניות לקידום תעסוקתי לניהול בדרגי ביניים

בעבור האוכלוסייה המבוגרת, ישנם כמה פתרונות ייעודיים שניתן לקדם:

- מתן תקציב ייעודי להסבות מקצועיות למבוגרים העוסקים במשלחי יד פיזיים או בעלי רמת שחיקה גבוהה
- בחינת תמרוץ העסקת מבוגרים ערבים בעזרת מסלולים ייעודיים למעסיקים

38 נסרין חדאד חאג' יחיא, איימן סייף, ניצה (קלינר) קסיר וכן פרג'ון, תוכנית לקידום ההשתלבות של החברה הערבית בשוק העבודה, המכון הישראלי לדמוקרטיה וקרן פורטלנד, 2021.



## נספח א - רשימת חברי הוועדה

- חסאן טואפרה, ראש הרשות לפיתוח כלכלי במשרד לשוויון חברתי
- מוסא סלמאן, מנהל תחום בקרה ומעקב ברשות לפיתוח כלכלי
- יונתן פז, ממלא מקום מנהל אגף פיתוח כלכלי חברתי ברשות לפיתוח כלכלי חברתי
- סמי להיאני, מנהל אגף פיתוח כלכלי ברשות לפיתוח כלכלי
- תאיר איפרגן, ממונה (בפועל) על זרוע העבודה
- גל יעקובי, מנהלת תחום בכיר תעסוקת מיעוטים במשרד העבודה
- אלה בר דוד, מנהלת תחום בכיר תעסוקה איכותית, זרוע העבודה במשרד הכלכלה והתעשייה
- לואי ג'בר, מנהל תחום תעסוקת מיעוטים, זרוע העבודה במשרד הכלכלה והתעשייה
- הדס פוקס, אגף אסטרטגיה ותכנון מדיניות, זרוע העבודה במשרד הכלכלה והתעשייה
- מורן רייכמן, מנהל פיתוח וחדשנות במכון הממשלתי להכשרה בטכנולוגיה ומדע, זרוע העבודה במשרד הכלכלה והתעשייה
- חגי פורגס, מנהל תחום בכיר באגף מעונות יום ומשפחתונים, זרוע העבודה במשרד הכלכלה והתעשייה
- מיכל פינק, סמנכ"ל אסטרטגיה ותכנון מדיניות במשרד הכלכלה והתעשייה
- יגאל גורביץ', סמנכ"ל רשות השקעות במשרד הכלכלה והתעשייה
- בני צרפתי, האגף לפיתוח כלכלי של הבדואים בנגב
- גלעד שור, האגף לפיתוח כלכלי של הבדואים בנגב
- איציק דניאל, רכז תעסוקה במשרד האוצר
- אביעד שוורץ, רפרנט תעסוקה במשרד האוצר
- רו"ח מוריה שליסל, מנהלת תחום חינוך, רווחה, עבודה ותמיכות בחשב הכללי, משרד האוצר
- איברהים עבד אלרחמן, החשב הכללי
- ד"ר מריאן תחאוכו, מכון אהרון
- ד"ר נסרין חדאד חאג' יחיא מהמכון הישראלי לדמוקרטיה וקרן פורטלנד
- סמיר אבו זיד, ראש מועצת עיילבון
- נדב דגן, נציג ועד ראשי הרשויות מטעם עמותת "סיכוי"
- אמיר רובין, אגף אסטרטגיה, משרד הכלכלה
- ניר בריל, מנהל בכיר בחברת TASC

- אילה שלזינגר, יועצת ארגונית בחברת TASC

## נספח ב- רשימת האנשים, הארגונים והגופים שהופיעו בפני הוועדה

- נאוה ג'השאן-בטשון, מנכ"לית עמותת קו-אימפקט
- יאנה כהן, סמנכ"לית עמותת קו-אימפקט
- אחסאן הינו, מנכ"ל אלפנאר ומנהל ריאן אשכול הצפון
- סמי אסעד, מנכ"ל קו המשווה
- סאמי סעדי, מנכ"ל שותף עמותת צופן
- רביע זיוד, מנכ"ל עמותת חאסוב, קידום יזמות טכנולוגית
- דפנה ג'אבר, עמותת תפוח
- ינה נוימן, קולקטיב אימפקט
- נג'יב עמרייה, אגף הכלכלנית הראשית במשרד האוצר
- אסף גבע, אגף הכלכלנית הראשית, משרד האוצר
- סיוון כהן פארסאי, אגף הכלכלנית הראשית, משרד האוצר
- כפיר בץ, אגף הכלכלנית הראשית, משרד האוצר