

פורום חוקרי מינהל מחקר וכלכלה

משרד הכלכלה
מחקר וכלכלה

תמלול יום העיון שנערך ב- 23.1.2014, י-ם

שילוב האוכלוסיה הערבית בכלל ואוכלוסיית האקדמאים הערבים בפרט בשוק העבודה ומדיניות הממשלה

גלי ליס-גינסבורג רועי אסף

גלי ליס-גינסבורג, חוקרת ומנהלת תחום האוכלוסיה הערבית,
במינהל מחקר וכלכלה במשרד הכלכלה.

רועי אסף, ראש אגף פיתוח חברתי ברשות לפיתוח כלכלי
של מגזר המיעוטים, משרד ראש הממשלה



ימי עיון קודמים

משתתפים:

בני פפרמן, מיכל אלפסי-הנלי, מיכל ליבליך, מירב גרינשטיין,
אלי לוי, ראובן פסח, מיכאל אורנשטיין, גלי ליס-גינסבורג, אלון
פורת, הווארד רוס, רעות הררי, אסנת פיכטלברג-ברמץ, עידית
מרדכי, מרים גרינשטיין ויקי גנני.

בני: פעם בשבועיים אנחנו מקיימים דיון בפורום המחקר, היום
נייחד את הדיון לנושא של תעסוקת ערבים וגלי שמרכזת את
הנושא תיתן הרצאה. יש פה אורח, רועי אסף, מיד הוא יציג את
עצמו.

רועי: שמי רועי אסף, אני ראש אגף לפיתוח חברתי ברשות
לפיתוח כלכלי במגזר המיעוטים, משרד ראש הממשלה. ברשות
אנחנו מנהלים תקציב של 2 מיליארד שקלים. אני אחראי על
תעסוקה והשכלה גבוהה, בתקציב של 1 מיליארד שקל. אנחנו
עובדים עם בני וגלי, בתחום מחקרי ומידע, אחרי כן אציג חלק
מהפרויקטים וארחיב.

- 1 סחר חוץ
- 2 הכשרת הנדסאים
בעשור האחרון ע"פ
סקרי מעקב בוגרי
מה"ט
- 3 הביקוש לעובדים,
משרות פנויות ושוק
- 4 הגינות במסחר
ובעסקים בישראל
- 5 החוק לעידוד
תעסוקת נשים
- 6 היטלי סחר
- 7 מסגרות לימודיות
בשעות הצהריים
- 8 אנשים עם מוגבלות

ש.2: תוכן עניינים

היום נדבר על שני נושאים. הנושא הראשון הוא החסמים שמקשים על האקדמאים הערבים להשתלב בשוק העבודה בישראל. נדבר על סקר גדול שעשינו ב- 2010, אציג מתוכו שני נושאים – 1. תהליכי מיון והכנה מקדימה לשוק העבודה. 2. אמצעי התחבורה בין מקומות המגורים למקומות עבודה של אקדמאים ערבים בישראל. אחר כך רועי יציג מה המדינה עושה כדי להתגבר על החסמים.

אם יהיה זמן נדבר על סקירה נוספת – ערבים שעובדים בעסקים בבעלות יהודית וההיפך.

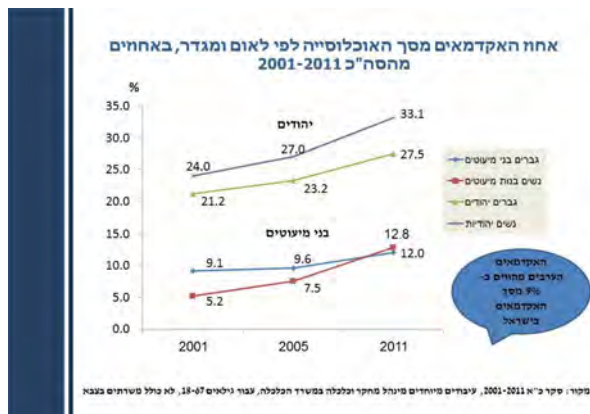


בעשור האחרון
שיעור
האקדמאים
הערבים מכלל
האוכלוסייה
הערבית הולך
וגדל (מ- 7%
בתחילת
העשור ל-
12.4% ב-
2011). למרות
הגידול, עדיין
קיים פער גדול
בשיעור
האקדמאים
הערבים
לעומת
היהודים.

ש.3: אחוז האקדמאים מסך האוכלוסייה לפי לאום ומגדר, באחוזים מהסה"כ 2001-2011

נתחיל בכמה נתונים כלליים על אקדמאים – השקף הבא מציג את אחוז האקדמאים מסך האוכלוסייה לפי לאום, מ-2001 עד 2011, בגילאי 18 עד 67, בחלוקה למגדר. אפשר לראות שאצל ערבים, ככל שהשנים עוברות, אחוז האקדמאים מסך האוכלוסייה הערבית גדל. בקרב הנשים, אם ב- 2001 הן היו כ- 5%, ב-2011 האחוז שלהן עלה ל- 12.8% והצפי שככל שהשנים יעברו אחוז האקדמאיות יעבור את אחוז האקדמאים.

בנוסף, אקדמאים ערבים מהווים כ- 9% מסך אקדמאים בישראל. למרות הנתונים שנראה שיש עלייה באחוז האקדמאים הערבים, יש עדיין פער גדול בין ערבים ליהודים, פער שמשפיע על סוגי העבודות שהאוכלוסייה הערבית עובדת בהם. זה בעצם משליך על הזדמנויות תעסוקתיות שלהם.



ש.4: חסמים פנימיים וחיצוניים איתם מתמודדים האקדמאים הערבים בהשתלבות בשוק העבודה

אני רוצה להציג לכם את נושא החסמים הפנימיים והחיצוניים שאיתם מתמודדים האקדמאים הערבים בהשתלבות בשוק העבודה. שיעור התעסוקה של האקדמאים הערבים הוא יחסית גבוה, לא רחוק משיעור התעסוקה של האקדמאים היהודים – 86% בקרב גברים ערבים לעומת 90% בקרב גברים יהודים ו-76% בקרב נשים ערביות לעומת 83% בקרב נשים יהודיות. אם כך הבעיה היא לא במציאת עבודה אלא בסוג עבודה והתחומים שעובדים בהם. האקדמאים הערבים ניצבים בפני המון חסמים לעבודות הולמות וראויות שהם יוכלו להרוויח בהן שכר הוגן ולמצוא בהן סיפוק ועניין. ישנם חסמים פנימיים וחיצוניים: החסמים הפנימיים תלויים יותר באקדמאים עצמם, מדברים על שינוי פנימי שהאקדמאים יכולים לעשות על מנת לקדם את עצמם ולמצוא מקומות עבודה ראויים. החסם הראשון – בחירת מקצועות לימוד "בעייתיים": רוב האקדמאים נכון להיום בוחרים עדיין ללמוד מקצועות שאין בהם הרבה עבודה או השכר בהם אינו גבוה, כמו מקצועות מתחום החינוך, מדעי החברה והרוח. אלו מקצועות שקשה למצוא בהם עבודה בשוק העבודה הכללי. כל הנושא של לימודי תחום המדעים וההנדסות עדיין לא מפותח אצל האוכלוסייה הערבית. יש רתיעה והם מפחדים ללמוד אותו, גם מתוך חשש שיהיה להם קשה למצוא שם עבודה. החסם השני – מיעוט בהיכרות עם רשתות חברתיות: כיום אחת הדרכים המרכזיות למצוא עבודה בשוק העבודה הכללי היא בשיטת "חבר מביא חבר" או דרך רשתות חברתיות כמו הפייסבוק והלינקדין. במידה והאקדמאים הערבים אינם מכירים אנשים שעובדים במקומות האלה או אינם נמצאים באותן רשתות חברתיות, הסיכויים שלהם למצוא עבודה באותם מקומות, קטנים משמעותית. בנוסף, הבעיה קיימת גם מהכיוון השני - כשחברה מפרסמת משרות היא נעזרת ברשתות אלה בעיקר. האוכלוסייה הערבית לא מקושרת לאותן רשתות ולכן רוב הסיכויים שהם לא ידעו על משרות אלה. בצורה כזאת, מגוון של משרות נחסם בפניהם.

מיכל: לאקדמאים ערבים אין לינקדין?

גלי: הרבה פחות מאשר לאקדמאים היהודים, לא לכולם.

מיכל: גם לא לכל היהודים יש. אז למה זה יותר חסם אצל הערבים?

גלי: כי אחוז האקדמאים הערבים שאין להם לינקדין ורשתות דומות גבוה בהרבה מאחוז האקדמאים היהודים שלא נמצאים ברשתות אלה וכתוצאה מכך מידת החשיפה של האקדמאים הערבים לאותן משרות פוחתת בהרבה. יש גם נושא חבר מביא חבר. למשל, לך יש בן זוג שעובד באינטל, הוא שומע שמשרה מתפנה, מספר לך על אותה משרה ואת אומרת לחברים – כלומר, זה עובר מפה לאוזן, והם מעבירים לכם את קורות החיים שלהם. כמה ערבים אתם מכירים שאתם יכולים להגיד להם על משרות אלה? האוכלוסייה הערבית כלל לא נחשפת להמון עסקים כאלה, וכתוצאה מכך הסיכויים שלה לשמוע על משרות פנויות נמוכים בהרבה. חסם זה מתקשר לחסם השלישי - חוסר היכרות עם מאפייני שוק עבודה יהודי: כל הנושא של תהליך הגיוס למקום עבודה, החל בפרסום משרות וכתובת קורות חיים, השתתפות בראיון עבודה ובמבחני המיון שנרחיב עליהם בהמשך. יש פער גדול בין תהליך הגיוס שמתרחש בשוק העבודה הכללי לבין מה שהאוכלוסייה הערבית מכירה. זה גורם לכך שיהיה להם קשה מאוד להתחיל תהליך חיפוש עבודה.

חסם נוסף הוא הרגשת קיפוח שגורמת לוותר על צמיחה וחיפוש אחר מקומות עבודה ראויים: האוכלוסייה הערבית יודעת שיש אפליה, שיש גזענות לפעמים ושלא יקרה להם להשתלב

בשוק העבודה. רואים את זה בהרבה מקרים – שכבר מתחילת התהליך הם קצת בתחושה של ויתור עצמי. פחות ישתדלו ופחות ישקיעו לחפש מקומות עבודה במקומות אחרים. הם יגידו למה לי לעשות זאת, גם כך לא יסתכלו עליי. ניתן לראות שהרבה מהם מתייאשים, מוותרים מראש ולא לוקחים אחריות על תהליך חיפוש העבודה.

ראובן: הנתונים האלה נלקחו מסקרים שעשית או גם קיימים בספרות?

גלי: גם וגם. גם מתוך סקרים שעשיתי, גם מנתונים של עמותות שמתעסקות בתחום כמו קו משווה וצופן וגם משיחות עם אנשים.

חסם פנימי אחרון הוא קשיי שפה: למרות שחלק מהאקדמאים הערבים לומדים במוסדות השכלה דוברי עברית, עדיין יש המון שלא יודעים עברית ברמה מספקת, מה שמונע מהם להשתלב בשוק העבודה הכללי. גם נושא השפה האנגלית - היום כמעט בכל חברה, גם לא גלובלית, יש דרישה לידע אנגלית ברמה טובה. להרבה אקדמאים ערבים אין ידע מספיק באנגלית והם לא מתקבלים.

מיכל: אלה חסמים רלוונטיים לכלל האוכלוסייה הערבית, לא רק אקדמאים. למה רק אקדמאים?

גלי: חסם הרשתות החברתיות יותר רלוונטי לאקדמאים. גם חוסר ההיכרות עם מאפייני שוק העבודה היהודי – מבחני מיון, כתיבת קורות חיים – יותר קשורים לאקדמאים. גם הנושא של תחושת הקיפוח, כי לאנשים שירצו לעבוד בתחום הייצור או השירותים, יהיה פחות קשה להגיש מועמדות למשרות האלה לעומת מי שרוצה להתקבל לתחום כמו תחום ההנדסה. אבל זה לא גורף, כמובן שיש גם חסמים שרלוונטיים גם לאוכלוסייה הכללית.

עכשיו נדבר על החסמים החיצוניים – החסם הראשון קשור לכלל האוכלוסייה הערבית, לאו דווקא לאוכלוסיית האקדמאים והוא חסם קשיי נגישות פיזית למקומות עבודה: הכוונה לתחבורה ציבורית שבהרבה מקומות היא חסרה או דלילה. האוכלוסייה הערבית גרה בפריפריה, בעיקר בצפון, יש שם מיעוט בתחבורה ציבורית והתדירות של התחבורה הקיימת נמוכה, וזה מקשה מאוד להגיע למקומות עבודה מחוץ ליישוב. החסם השני הינו מיעוט במקומות עבודה באזור המגורים: באזור בו האקדמאים הערבים גרים, באזור הצפון, יש מעט מקומות עבודה והרבה אוכלוסייה - גם אוכלוסייה ערבית וגם יהודית ולכן יש הרבה תחרות על כל משרה. זה אחד החסמים הגדולים ביותר הקיימים כיום וקיים צורך מאוד גדול בהגדלת היצע מקומות העבודה באותם אזורים. חסם נוסף הוא מיעוט בשירותים תומכי עבודה כמו משפחתונים וצהרונים: אמנם בשנים האחרונות יש גידול רציני במספר שירותים אלה ביישובים הערביים אבל זה עדיין לא מספיק. הרבה נשים לא עובדות במשרה מלאה או מוצאות עבודה קרובה לבית כדי לחזור מוקדם כי אין מי שיטפל בילדים בשעות הצהריים. חסם נוסף הוא אפליה מצד מעסיקים יהודיים: לצערנו להרבה מעסיקים יהודים קיים קושי להעסיק עובדים ערבים. בהרצאה של שרון אברהם-ויס מנציבות שוויון בתעסוקה היא דיברה על אפליה בין מזרחים לאשכנזים ואותו הדבר בקרב הערבים - אם שולחים קורות חיים זהים עם שם יהודי ושם ערבי, לערבי פשוט לא קוראים. שזאת בעיה קשה שמנסים להתגבר גם עליה. אולי רועי יתייחס לנושא זה בהמשך.

יש חסמי תרבות ומסורת: באופן מפתיע גם אם נשים יוצאות ללימודים גבוהים, לתואר ראשון ושני, יש משפחות שעדיין אומרות: זה בסדר גמור שיש לך תואר אבל את לא יכולה לצאת לעבוד מחוץ ליישוב, את חייבת לעבוד קרוב לבית, לא רוצים שתעבדי עם גברים או שתיסעי לעבוד במקומות רחוקים ובתחבורה ציבורית. מצב זה גורם לכך שאותן אקדמאיות יכולות

לעבוד רק במקומות הקרובים למקום מגוריהן ובעיקר בעבודות מתחומים מסוימים כגון תחומי החינוך והאדמיניסטרציה.



5. תעסוקת אקדמאים ערבים בישראל – סקר ייעודי

זה היה קצת רקע כללי בנושא החסמים שיש לאקדמאים ערבים להשתלב בשוק עבודה. אני רוצה להציג בפניכם סקר שעשינו על תעסוקת אקדמאים ערבים בישראל. לפני שנתחיל, חשוב להגיד שהסקר הוא על אוכלוסיית האקדמאים הערבים בלבד. לא עשינו סקר משווה לגבי אקדמאים יהודים ולכן אין לנו כרגע את הנתונים עליהם. אני יודעת שזה יכול להיות בעייתי אבל יש תכנון לעשות זאת בעתיד. בנוסף, העובדה שאין כרגע השוואה לאקדמאים היהודים אינה גורעת מכך שהמטרה המרכזית של המחקר הייתה לדון לעומק במאפייני אוכלוסיית האקדמאים הערבים, כך שפחות חשוב מה קורה אצל האקדמאים היהודים ויותר חשוב להתמקד בנתונים שעולים מממצאי המחקר בקרב האקדמאים הערבים.

מיכל: אם רואים שיעור התעסוקה של האקדמאים הערבים הוא גבוה, למה הם אוכלוסייה ששווה לעשות עליה סקר מיוחד?

מירב: אמנם שיעור התעסוקה גבוה, אבל הם מועסקים במקצועות עם שכר נמוך.

גלי: ובמקצועות שאינם הולמים את מה שהם למדו. וחשוב לבדוק מה יעזור להם למצוא עבודות ראויות.

מיכל: ראויות, לא עבודה בכלל.

גלי: הולמות את השכר והמקצוע שלמדו. רוב האקדמאים היום באמת עובדים בעבודות שאין הלימה בין מה שלמדו לבין מה שהם עובדים. אני לא רוצה להיכנס לזה, כי זה לא העניין המרכזי שעליו אנחנו מדברים היום, אבל האחוז של הערבים האקדמאים שלמדו מקצועות מתחום ההייטק ועובדים בתחום עומד על 20% ו-40% עובדים בתחומי הוראה. עושים הסבת אקדמאים והולכים להוראה.

מיכל ל': כי הם נשארים לגור באזור.

רועי: 50% בהוראה.

גלי: יש הרבה בעיות.

מירב: צריך לדבר על גברים ונשים בנפרד.

- האקדמאים
- הערבים
- ניצבים בפני
- חסמים רבים
- (חיצוניים
- ופנימיים)
- המקשים
- עליהם למצוא
- עבודות אשר
- הולמות את
- המקצוע אותו
- למדו ואשר
- ניתן להרוויח
- בהן שכר הוגן.

תעסוקת אקדמאים ערבים בישראל – סקר ייעודי

ש.6: שיטת המחקר

גלי: שיטת המחקר – המחקר נעשה בשנת 2010, עשינו ראיונות טלפוניים בשפה העברית, אמרנו שסביר להניח שהאקדמאים הערבים יודעים עברית ברמה מספקת לראיון והם אכן ידעו. ראינו כאלף אקדמאים בני מיעוטים גילאי 21 עד 67. בעצם התקשרנו טלפונית לבתים של אנשים, שאלנו אם יש בבית אקדמאים מתחת לגיל 67 (לא הגענו למרואיינים לפי רשימה מסודרת).

ראובן: לא היו סירובים?

גלי: מובן שהיו. אבל היתה נכונות יפה, אנשים רצו לדבר, לשפוך. הסקר הכיל המון מידע, אנחנו חילקנו אותו לכמה דוחות. פה אתמקד בנושא תהליכי מיון ונושא של הסדרי תחבורה. המטרה המרכזית של הסקר היתה להציג תמונת מצב עדכנית של מאפייני ההשכלה והתעסוקה של אקדמאים ערבים, מה ואיפה למדו, מה הציונים, כמה עובדים, איפה עובדים, האם יש הלימה בין מה שעובדים למה שלמדו? המטרה המרכזית הייתה למצוא חסמים שמונעים להשתלב בשוק העבודה הכללי ולמצוא תעסוקה הולמת.

בשנת 2010
מינהל מחקר
וכלכלה ערך
סקר בקרב כ-
1000
אקדמאים
ערבים. מטרת
הסקר הייתה
לספק מערך
נתונים מקיף
על אקדמאים
ערבים על מנת
לקדם את
מצבם
התעסוקתי.

שיטת המחקר

- הנתונים נאספו באמצעות ראיונות טלפוניים שנערכו בשפה העברית.
- נערכו ראיונות בקרב מדגם מייצג של כ-1000 אקדמאים בני מיעוטים בגילאי 21 – 67 בעלי תעודות אקדמיות שלמדו באוניברסיטאות ובמכללות בישראל או בחו"ל.
- הראיונות התקיימו במהלך החודשים אוקטובר-נובמבר 2010.
- ממצאי המחקר חולקו למספר דוחות נפרדים, מצגת זו מתמקדת במאפייני תהליכי המיון וההכנה המקדימה לעבודה בקרב האקדמאים הערבים בישראל ובמאפייני הסדרי התחבורה בין מקום מושבם של האקדמאים הערבים בישראל למקומות העבודה.

מטרות הסקר:

1. הצגת תמונת מצב עדכנית של מאפייני ההשכלה והתעסוקה של האקדמאים הערבים.
2. זיהוי החסמים המונעים מאקדמאים ערבים למצוא תעסוקה הולמת לכישוריהם ולהתקדם בשוק העבודה.

7. מספר נתונים על אוכלוסיית המחקר

אוכלוסיית הסקר – 52% גברים ו- 48% נשים, 3/4 נשואים, גיל ממוצע 39, ממוצע מספר ילדים 2.9, 59% התגוררו בצפון, 63% מוסלמים, רבע נוצרים ו- 12% דרוזים וצ'רקסים. 83% עבדו במהלך תקופת הסקר. בעלי תואר ראשון – 75%, תואר שני – 20.6% ותואר שלישי - 4.4%.



9. התפלגות האקדמאים הערבים לפי סטאטוס השתתפות במבחן מיון ומגדר, באחוזים מסה"כ

נצלול לנושא מבחני המיון. דבר ראשון אתן הגדרה מה זה בכלל מבחן מיון: זה מועמד שמגיע ליום שלם של מבחנים, כולל דינמיקה קבוצתית, ראיונות אישיותיים, מקצועיים, מבחנים מול מחשב ומבחני אמינות. בדקנו כמה מאקדמאים ניגשו למבחן כזה, מה ההיכרות שלהם עם מבחני מיון, כמה עברו ובחנו כמה מבחנים אלה מהווים חסם לכניסה לעבודה. בהרבה מקצועות "ראויים" היום משתמשים בדרך הזאת לקבל אנשים לעבודה.

רועי: הייתי במבחן הערכה בתור בוחן, זה היה מכרז ייעודי לבני מיעוטים בשירות המדינה. אמרו לי – תשים לב כשאתה בוחן אסרטיביות. בחברה הערבית, כשאדם מבוגר מדבר כל השאר שותקים כי הם מנומסים. יש הטיה לבוחנים יהודים לתת להם ניקוד נמוך באסרטיביות. אנשים מהצבא היו יותר תוקפניים. לא שמי שלא דיבר בתורו, לא היו לו דברי טעם להגיד, אבל במבחן מנקדים אסרטיביות. יש פה פער תרבותי; גם אני שעובד בתחום הערבי הרבה שנים, בא מתרבות אחרת. אם אין מישהו שמודע או מבין את פערי התרבות, הוא לא מעביר אותם את המבחן. העירו לי ושינינו בהתאם. אם אתה לא עושה זאת, אתה עשוי להפסיד הרבה עובדים כי שם הם מנומסים.

מיכל: והעירו לך, לכן שמת לב.

רועי: זה שונה מהתפיסה של יהודים על ערבים. אתה רואה שכאשר מישהו מבוגר בחדר מדבר, השאר שותקים.

בני: שאלה מטרידה למה מדרגים אסרטיביות כקטגוריה, למה נותנים משקל לאסרטיביות. למה אנחנו, שתרבות הדיון שלנו כל כך לא בסדר נותנים לזה ניקוד.

רועי: זה מבחן סטנדרטי של שירות המדינה. התוקפנים ביותר מפסידים נקודות. בעצם 75% ירוויחו מעודף תוקפנות, הכי תוקפן יפסיד.

מיכל ל': אבל אלה גם אותם אנשים שיעבדו עד 8 בערב...

גלי: ניגע בזה בהמשך. תסתכלו בשקף הזה ותראו את האחוזים - רק 30% מהמרוויינים השתתפו במבחן מיון אחד לפחות. בנוסף, ניתן לראות הבדל גדול בין נשים לגברים, 36% מהגברים השתתפו במבחן מיון אחד לפחות לעומת 23% מהנשים שהשתתפו במבחן כזה. הסבר שחשבנו עליו לגבי הפער בין גברים לנשים, קשור למקצועות הלימוד - נשים לומדות בעיקר את תחומי החינוך, ההוראה, מדעי הרוח והחברה. במשרות שהן ניגשות אליהן יש פחות דרישה למבחנים כאלה. לעומת גברים שיותר לומדים את תחומי המדעים והנדסה וייגשו יותר למבחנים כאלה כי זה מה שמקום העבודה דורש. בנוסף הממצאים האלה מראים שגברים יותר מנשים, ניגשים למשרות בשוק העבודה הכללי.

יקי: מי שולח למבחני מיון? המעביד? אם לא נבחרתי מראש להישלח למיון, אני בכלל לא מגיע לזה.

גלי: זה חלק מתהליך המיון. אם עמדת בתנאי הסף, אתה נשלח למבחני מיון.

יקי: מגיע מועמד, לצורך העניין מועמד ערבי, אם המעסיק לא מעוניין במועמד ערבי, אז הוא גם לא יישלח למבחן מיון. אז הנתון של 30% מוטה כלפי מטה, כי חלק בכלל לא נשלחים מסיבות אחרות, אז הם לא יגיעו לשם.

גלי: נכון. אבל תראו עוד נתון מעניין - 89% מבין האקדמאים הערבים שניגשו למבחני מיון עברו לפחות מבחן מיון אחד בהצלחה.

אלון: התקבלו לעבודה בעקבות המבחן?

גלי: כן. זה אומר שהפחד הגדול שלהם הוא לגשת למבחנים או בכלל להגיש מועמדות לתפקיד שדורש מעבר של מבחן כזה. הבעיה היא לא המעבר, דווקא במעבר הם מצליחים בגדול.

מירב: לא לכל המקצועות עושים מבחני מיון. להוראה אין.

גלי: אנחנו מדברים רק על נושא של מבחני מיון שמהווים סינון ראשוני להרבה תפקידים בחברות הייטק, חברות גלובליות וכו'.

ראובן: אולי לא ניגשים בעיקר בגלל אפליה קודמת.

אלון: זה נשמע נתון חריג מאוד, נשמע גבוה מדי. 90% עברו בהצלחה והתקבלו?

גלי: לפחות פעם אחת.

רועי: אולי יש סינון בקורות החיים שמעלה את הסיכוי למעבר של אותם מועמדים.

ראובן: אולי אלה אנשים שהיה להם יותר סיכוי מאשר ליהודים.



10. שיעור האקדמאים הערבים המשתתפים במבחן מיון לפי דת, באחוזים מסה"כ

גלי: בשקף הזה ניתן לראות שעשינו בדיקה לפי דת - אפשר לראות כמה מוסלמים השתתפו במבחן מיון, כמה נוצרים וכמה דרוזים.

רועי: כולל שירות המדינה?

רעות: זה לא בהתאמה לשיעורים באוכלוסייה?

גלי: כן, כולל שירות המדינה.

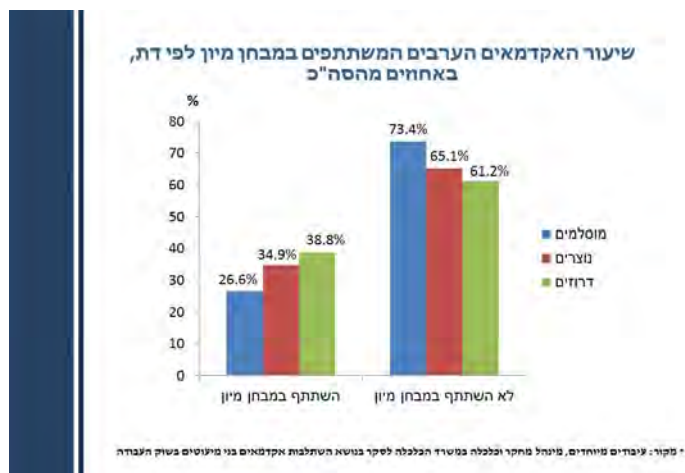
ראובן: גם על מבחני המיון שאלתם בטלפון?

גלי: כן. מהממצאים עולה שדרוזים ניגשו הכי הרבה למבחני מיון, אחר כך נוצרים ובסוף המוסלמים. הסברה היא שלדרוזים יש יותר זיקה לאוכלוסייה היהודית כי הם משרתים בצבא ואז יש להם גם חברים יהודים והם יותר מנסים להתערות בשוק העבודה הכללי. לעומת מוסלמים שיכולה להיות מצדם בעיה של חוסר רצון להשתלב.

ראובן: כמה אקדמאים יהודים היו במבחני מיון?

גלי: אמרתי מראש שלא בחנו את הנתונים של יהודים אז אין לנו את הנתונים לגביהם.

- קיימים
- הבדלים
- באחוזי
- האקדמאים
- הערבים
- המשתתפים
- במבחן מיון
- בחלוקה לפי
- דת – 38.8%
- מהדרוזים,
- 34.9%
- מהנוצרים ו-
- 26.6%
- מהמוסלמים
- ניגשו למבחן
- מיון.



ש.11: התפלגות האקדמאים הערבים לפי סטטוס מעבר בהצלחה את מבחן המיון ודת, באחוזים מהסה"כ

פה אפשר לראות כמה אקדמאים מכל דת עברו את מבחני המיון בהצלחה. רואים שדווקא אחוז המעבר של המוסלמים הכי גבוה, אחר כך הדרוזים והצירקסים ואחר כך הנוצרים. ניסינו לחשוב למה זה קרה. ההסבר קשור למשהו אחר - כמה נשים וכמה גברים היו בכל קבוצת דת. גם אצל המוסלמים וגם אצל הדרוזים והצירקסים, אחוז הנשים היה נמוך יותר ואילו אצל הנוצרים, אחוז הנשים היה הגבוה יותר. על פי הממצאים, אחוז הנשים שעוברות בהצלחה מבחני מיון הוא נמוך יותר, וגם פחות נשים ניגשות למבחני מיון. רעות: 91% מהמוסלמים עברו מבחן מיון. אם זו לא אפליה מתקנת, זה נתון לא סביר. מיכאל: אולי זו מלכתחילה האוכלוסייה שפונה, אולי אוכלוסייה מסוימת מראש לא פונה. ראובן: מגיעה אוכלוסייה עם יכולות יותר גבוהות, כך שעושים אפליה מתקנת לפני המבחן. מי שמגיע למבחן הוא חצי גאון. בני: כנראה זו הקבוצה שיש להם הכי הרבה כישורים והמעסיק היהודי לא רוצה להתעלם מהם. ההפתעה היא נוצרים, היינו מצפים ליותר.

התפלגות האקדמאים הערבים לפי סטטוס מעבר בהצלחה את מבחן המיון ודת, באחוזים מהסה"כ

משתנה	עבר בהצלחה מבחן מיון		סה"כ
	לא עבר בהצלחה מבחן מיון	עבר בהצלחה מבחן מיון	
דת	מוסלמי	91.2	100.0
	דרוזי+צירקסי	88.6	100.0
	נוצרי	84.1	100.0

מקור: עיבודים מיוחדים, מינהל מחקר וכלכלה במשרד הכלכלה לסקר בטטא השתלבות אקדמאים בני מיעוטים בשוק העבודה. סימון () מראה על אומדן אוכלוסייה הנטון מ-30 בתא

מבין תתי המבחנים השונים המופיעים במבחן מיון, האקדמאים הערבים מתקשים בעיקר במבחני הדינאמיקה הקבוצתית, בראיון משאבי האנוש ובראיון המקצועי – מבחנים אשר נדרש בהם כושר התבטאות בעל פה, בדגש על שימוש בעברית.

ש.12: התפלגות תתי המבחנים שעברו האקדמאים הערבים במבחן המיון לפי רמת קושי, באחוזים מהסה"כ

גלי: כמו שאמרתי, יום כזה מורכב מכמה מבחנים: דינאמיקה קבוצתית, ראיון משאבי אנוש, ראיון אישיות, מבחני אמינות ומבחני חשיבה. שאלנו את המרואיניים מה המבחן הקשה עבורם ביותר. דינמיקה קבוצתית – 36% אמרו שזה המבחן שהכי קשה להם, אחר כך ראיון משאבי אנוש (21%) ואחר כך ראיון מקצועי אישי (17.9%). מה המכנה משותף של 3 המבחנים האלה? אלה מבחנים שנדרש בהם כושר ביטוי גבוה יותר בשפה העברית ועמידה מול קהל, למשל בנושא של דינאמיקה קבוצתית וגם בראיונות. אלה המבחנים שהכי קשים להם. רעות: זה לא שונה מהאוכלוסייה היהודית, שגם שם דינאמיקה קבוצתית קשה. אבל הנתונים האלה לא מראים הרבה כאשר לא מושווים לאוכלוסייה שאין לה קושי מיוחד בשוק עבודה. גלי: אין לי השוואה, מה שיש לי זה לנתח את התוצאות שקיבלנו. מירב: אין נתונים בכלל מכל מיני חברות על כלל אוכלוסייה?

בני: אין.

גלי: אנחנו נעשה סקר משווה כי מעניין לראות הבדלים.

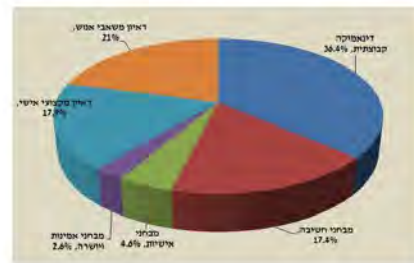
מיכל: חברת פילת לא פירסמו סטטיסטיקה על כלל האוכלוסייה שהיתה אצלם:

בני: זה משהו פנימי של חברות, הם לא רוצים לפרסם זאת. זה עלול לפגוע בהפניית אנשים אליהם.

מיכל: אבל צריך נתון מקביל על האוכלוסייה הכללית, שיהיה לנו משהו להשוואה.

רועי: אולי לנציבות שירות המדינה יש מידע, לפני שעברה הרפורמה.

התפלגות תתי המבחנים שעברו האקדמאים הערבים במבחן המיון לפי רמת קושי, באחוזים מהסה"כ



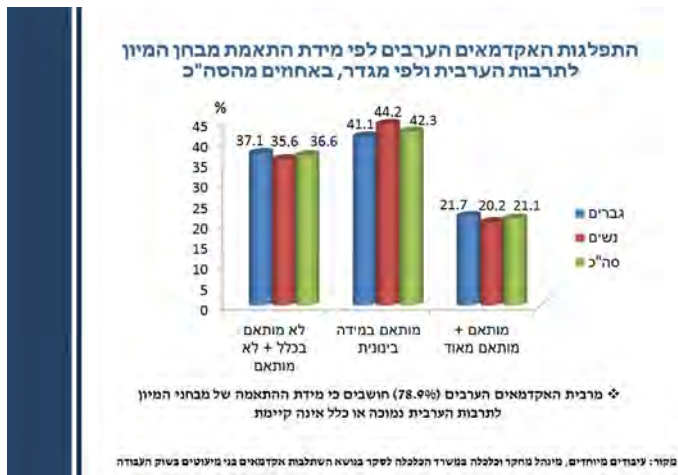
❖ הקושי הגדול במבחני המיון עבור האקדמאים הערבים הינו במבחנים אשר דורשים כושר התבטאות בעל פה, בדגש על שימוש בשפה העברית

מקור: ליבריום פיוחדים, פורטל מחקר ולכללה בפורד הכלכלה לסקר בנושא השתלבות אקדמאים בני פועלים בשוק העבודה

ש.13: התפלגות האקדמאים הערבים לפי מידת התאמת מבחן המיון לתרבות הערבית ולפי מגדר, באחוזים מהסה"כ

גלי: בהמשך, אם דיברנו על זה שאין השוואה בין מה שיגידו יהודים וערבים, זו שאלה לאוכלוסייה הערבית - שאלנו מה מידת ההתאמה של מבחן מיון לתרבות הערבית. רועי קודם דיבר על הפערים שיש בין התרבויות, רצינו לראות כמה המועמדים עצמם מרגישים שיש פערים. אפשר לראות שרק 21% אמרו שהמבחן מותאם או מותאם מאוד לתרבות הערבית. כל היתר, 79%, אמרו שמידת ההתאמה של המבחן בינונית, לא מותאמת או לא מותאמת כלל. זה אומר שמראש יש פחד מכישלון. חוסר רצון להיבחן כי אומרים שזה לא מותאם לתרבות – אני לא אצליח לעבור אז למה לגשת.

צריך לבדוק מה הרמה של ההתאמה של המבחן לתרבות. כי בעצם ככל שהמבחנים יהיו מותאמים יותר לאוכלוסייה הערבית, יהיה להם יותר סיכוי לעבור את המבחנים ולהתקבל לעבודות. מצד שני יש גם את הנושא של איך המעסיקים מסתכלים על מבחני המיון. צריכים לדעת מראש שיש פערים בין יהודים לערבים. לדוגמא, נניח שאומרים "אנחנו יודעים שבאוכלוסייה הערבית לא נהוג להתפרץ", צריך להבין זאת מראש ולא לפסול מישהו אם הוא לא מתפרץ. דוגמא נוספת היא שבמבחנים מועמד יהודי ירצה כמה שיותר לדבר ולפאר את עצמו ולהגיד כמה הוא טוב, לעומת מועמד ערבי שבתרבות שלו לא מקדשים את האינדיבידואל אלא את הקבוצה. זה יכול להתפרש שהוא לא חושב שהוא מספיק טוב וישר יפסלו אותו.



ש.14: מידת היעדרות במכון המתמחה בהתכוננות למבחני מיון והשפעת המכון על אחוז העוברים את המבחן בהצלחה

אחרי שראינו שלאקדמאים הערבים יש חשש לגשת למבחני מיון, רצינו לראות אם אקדמאים ערבים מכירים ויודעים שיש מכוני שיש שמטרתם לעזור לאקדמאים להתכונן למבחני המיון. יש מכון נועם ועמותות שתפקידם לעשות הכנה מקדימה. שאלנו את המרואיינים כמה מהם נעזרו במכוני אלה, רק 18% עשו זאת. אחר כך בדקנו כמה עברו בהצלחה את מבחן המיון - 90.7% מתוך אלה שנעזרו במכון הכנה לעומת 88.4% שלא נעזרו במכון.

בני: זה יכול לקטול את המכוני האלה...

ראובן: כל מבחני המיון זה בעיה.

גלי: יש המון שיטות מיון, יש יתרונות וחסרונות לכל שיטת מיון.

ראובן: כל מבחני המיון לא מוכיחים עצמם כשיטות טובות למיון.

בני: נקודה נכונה. אבל נכון להיום יש מבחני מיון, זה חלק מהמחיר שמשלמים. יכול להיות שזה לא נותן תוצאות טובות, זו סוגיה אחרת לדיון, אבל עובדה שיש את זה.



ש.15: מידת קבלת עזרה מקדימה בכתיבת קורות חיים בקרב אקדמאים ערבים

גלי: אם דיברנו מקודם על נושא קבלה לעבודה, אז התהליך מתחיל מכתבת קורות חיים. זה מחסום גדול אצל אקדמאים ערבים מבחינת איך כותבים קורות חיים, כי זה סינון ראשון כאשר שולחים קורות חיים למעסיק. כמו שאמרתי, מסמך קורות חיים מהווה בסיס לזימון לראיון עבודה. הרבה פעמים זה נכתב שונה מהמקובל בשוק העבודה הכללי. בשוק העבודה הכללי יש פורמט קבוע לכתיבת קו"ח - מה למדת, במה עבדת, מה עשית בצבא. ראיתי קורות חיים של אקדמאים ערבים, יש כאלה שכותבים הכול בפסקה אחת: נולדתי ב-X, למדתי בבית הספר הזה, עשיתי כך וכך.. לא יודעים איך הם אמורים להתנסח ואיך מקובל לכתוב קו"ח. כאשר מעסיק רואה קורות חיים כאלה, אוטומטית הוא פוסל את האדם, למרות שאולי הוא עשה תואר ראשון ושני ויש לו ניסיון והוא מתאים לתפקיד.

מיכל: את לא מצפה מאקדמאי שעשה תואר ראשון ושני שידע איך לכתוב קורות חיים? זה מפורסם כמעט בכל אתר. יש אתרים שבהם מסבירים איך כותבים קורות חיים.

גלי: הם לא חשופים אליהם מספיק.

רועי: אספר שיש לנו עובד דרוזי ביחידה, שהגיש פנייה למשרת מלגזן בקוקה קולה. הוא היה חייל שנכנס תחת אש במלחמת לבנון שנייה עם דחפור. הוא קיבל הוראות לא להיכנס אבל נכנס לשטח והציל חיילים, הוא קיבל נזיפה ואחר כך אות. הוא לא מזכיר את זה בקורות חיים, אלא רק כותב שיש לו ניסיון במלגזה. רוב היהודים היו משתמשים באות הצבאי הבכיר ביותר בזמן מלחמה ומציינים את זה. זה מעיד על אופי. זה מראה שאפילו דרוזי ששירת בצבא, גם לא ישתמש בכלי הזה שניתן לו.

מיכל: הוא יודע ככל הנראה מה הפורמט לקורות חיים. קשה להאמין שמישהו שעשה דוקטורט לא יודע איך לכתוב קורות חיים.

גלי: אל תקפצי לדוקטורט.

מיכל: גם תואר ראשון.

גלי: בעצם אפשר לראות ש-85% מהמרוויינים דיווחו שהם לא קיבלו עזרה מקדימה בכתיבת קורות חיים, למרות שיש גופים שעוזרים לאקדמאים ערביים להתאים את קורות החיים לשוק העבודה. יש עמותות שתפקידן להיכנס ליישובים ערביים ולעזור להם. עדיין 85% לא קיבלו עזרה מקדימה. אין מודעות מספקת אצל אקדמאים ערבים לכל הנושא של להיעזר בגופים כאלה ולהעמיק יותר חיפוש וידע במה שקורה. זה קשור גם לאחד החסמים שדיברתי עליהם, שהם לא מספיק יוזמים. איך יכול להיות שהם לא יודעים איך נהוג לכתוב קו"ח? כי הם לא יושבים על האינטרנט ומחפשים איך כותבים קורות חיים. לא עושים זאת מספיק.

- 85%
- מהאקדמאים
- הערבים לא
- קיבלו עזרה
- מקדימה
- בכתיבת קורות
- חיים למרות
- שזהו אחד
- החסמים
- המקשים
- עליהם
- להתחיל
- תהליך מיון
- בשוק העבודה
- היהודי ולמרות
- שיש גופים
- רבים הנותנים
- עזרה מקצועית
- בתחום.



מקור: עיבודים טווחיים, טיורל מחקר וכלכלה במשרד הכלכלה לסיקר בנושא השתלבות אקדמאים בני מיעוטים בשוק העבודה

ש.16: רמת היכרות האקדמאים הערבים עם תוכניות ממשלתיות העוזרות לשלב בשוק העבודה ומידת ההסתייעות בתוכניות אלה

עכשיו הנושא הבא קשור לרועי... שאלנו אותם כמה הם מכירים תוכניות ממשלתיות שעוזרות לשלב אקדמאים בשוק העבודה. רק 10% מכירים, נתון נמוך.

רועי: ראש הממשלה העיר לנו על זה בישיבת ממשלה, שאנו עושים המון ולא לוקחים קרדיט ביחס לאוכלוסייה הערבית. דבר נפוץ הוא שיש עזרה ממשלתית שניתנת על ידי גוף שלישי, וכולם גונבים קרדיט לממשלה כי הממשלה זו לא חברה פרטית שנלחמת על הקרדיט שלה. הרבה מאוד מהגופים המפעילים – כמו הגיוינט והמתנ"סים – נתפסים כגופים שעושים ולא יודעים שהממשלה גם קשורה ועוזרת. זה מאוד בעייתי.

בני: המסקנה שחלק מהדברים אולי צריך להחזיר לממשלה...

מיכל: כאשר שואלים את הציבור אם הוא מכיר שירותים ממשלתיים, יחידות חשובות כמו אכיפת שכר מינימום – זה נע בין 10 ל-20 אחוזים במקרה הטוב.

גלי: אבל אפשר לראות שיש הבדל בין גברים לנשים: 14% גברים לעומת 6% נשים מכירים תוכניות ממשלתיות. זה נתון נמוך. מבין אלה שאמרו שמכירים את התוכניות, שאלנו כמה נעזרו - 81.4% לא נעזרו בתוכניות. מה שמראה שגם מי שמכיר לא באמת משתמש. ממשלה זה גוף שיש לפעמים רתיעה ממנו.



בשנים
האחרונות,
הממשלה
וארגונים
שונים, מנסים
לסייע
לאקדמאים
ערבים
להשתלב
בשוק העבודה.
כ- 10% בלבד
מהאקדמאים
הערבים
מכירים
תוכניות
ממשלתיות
וכשליש
מכירים
ארגונים
המסייעים
בנושא.

ש.17: רמת היכרות האקדמאים הערבים עם העמותות העוזרות להם למצוא עבודה ומידת ההסתייעות בעמותות אלה, באחוזים מסה"כ

שאלנו כמה מכירים עמותות שעוזרות למצוא עבודה. פה האחוזים מעודדים יותר – 33% אמרו שמכירים. גם פה אפשר לראות שיש הבדל בין נשים לגברים – 40% מהגברים עומת רבע מהנשים. זה אומר שגברים כנראה מנסים יותר להשתלב בשוק העבודה היהודי ויחפשו יותר את עמותות אלה. גם פה רואים שמבין אלה שמכירים את העמותות, 84% לא נעזרו באף אחד מהשירותים שלהן.

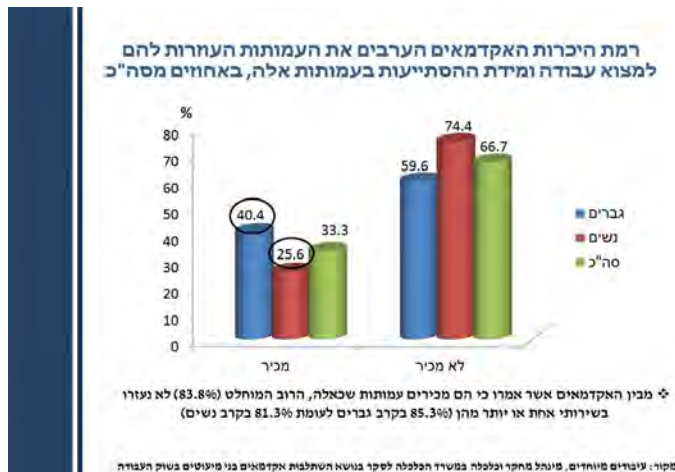
אלי: אי אפשר לחלק בין מגזר בערים מעורבות לכפרים הבודדים יותר, לראות אולי התנהגויות שונות?

גלי: אפשר, אכתוב את זה ונבדוק בהמשך.

אלי: זה יכול קצת להסביר. מי שיושב ביפו או בחיפה, סביר להניח שיש שונות גדולה בהתנהגות שלו לעומת מי שגר בכפרים מרוחקים יותר.

גלי: יש הבדל גדול בין מי שגר בערים מעורבות לבין מי שגר בכפרים וערים ערביות, כי יש יותר חשיפה לאוכלוסייה היהודית, פחות מפחדים לגשת.

אלי: הם מנסים להתקדם יותר מהם, כתחרות טובה.



ש.18: סיכום ומסקנות

גלי: סיכום נושא זה – רואים שמבחני המיון מהווים חסם גדול בהשתלבות אקדמאים ערבים במקומות עבודה איכותיים. כל עוד האקדמאים הערבים יחששו לגשת למבחני מיון, היצע העבודות העומד בפניהם יהיה קטן יותר, כי זה תהליך המיון של חברות אלה. הם יעבדו בהרבה עבודות שלא הולמות מה שלמדו. לגברים ערבים יש יותר ניסיון מאשר לנשים ערביות במבחני מיון, כתוצאה מכך הם עוברים יותר בהצלחה את המבחנים. אקדמאים ערבים חוששים בעיקר ממבחנים שדורשים כושר דיבור בעל פה, שימוש בשפה עברית. יש הבדלי תרבות בין יהודים לערבים, ערבים לא יודעים מה הנורמות התרבותיות בשוק העבודה היהודי והם מתנהגים כמו שחינכו אותם ונופלים.

סיכום ומסקנות

- מבחני המיון מהווים חסם משמעותי בהשתלבותם של אקדמאים ערבים במקומות עבודה איכותיים
- כל עוד אקדמאים ערבים יחששו לגשת למבחני מיון, היצע העבודות העומד בפניהם יהיה קטן יותר מאשר היצע העבודות העומד בפני האקדמאים היהודים. עבודות רבות בהן הם יעבדו לא יתאימו את המקצוע אותו למדו
- לגברים ערבים יש יותר ניסיון מאשר לנשים ערביות במבחני מיון וכתוצאה מכך הגברים עוברים בהצלחה מרובה יותר את המבחנים לעומת הנשים
- האקדמאים הערבים אשר נבחנו במבחני מיון, חוששים בעיקר מהמבחנים הדורשים כושר התבטאות בעל פה בדגש על שימוש בשפה העברית
- במבחני המיון קיים דגש רב יותר על ההבדלים הבין-תרבותיים בין יהודים לערבים, כאשר הערבים אינם מודעים לנורמות התרבותיות המצופות בשוק העבודה ונוהגים כפי שחינכו

ש.19: סיכום ומסקנות—המשך

גלי: חשוב לשים דגש על הגדלת התאמה של מבחני המיון למאפייני התרבות הערבית, כדי שיותר אקדמאים ערבים יעברו ויתקבלו לשוק העבודה הכללי וכדי שיותר אנשים ייגשו למבחנים. אם רק 30% ניגשים, זה מעט.

מיכל: זה לא אומר כמה המבחנים מותאמים תרבותית. אם 90% עברו, כנראה שזה מותאם.

בני: מלכתחילה הם לא ניגשים.

מיכל: כי חושבים שהמבחנים לא מותאמים. אבל 90% עברו.

בני: שיעור גדול של אנשים שהיו בבחינות אומרים שזה לא מותאם. אז מה יכול להיות הממוצע של 90% שעברו?

גלי: הם אמרו שעברו לפחות מבחן אחד. חלק מהם ניגשו להרבה יותר ממבחן מיון אחד.

מיכל: גם אנחנו ניגשים ליותר ממבחן אחד.

בני: ההערות שלך נכונות, אבל לא רלוונטיות. יש פה סיפור אחר לגמרי שצריך לשים לב, כנראה.

גלי: רואים שקיימת חוסר מודעות אצל אקדמאים ערבים לגבי קבלת עזרה מקצועית, גם לפני מבחני מיון, בכתיבת קורות חיים. למרות שכרגע רואים שתרומת המכונים למעבר בהצלחה לא משפרת משמעותית את המצב.

בני: נעשה עכשיו הפסקה לשאלות.

מיכל: איך מתפלגת האקדמיה, באיזה אוניברסיטאות או מוסדות הם לומדים?

גלי: הם לומדים בעיקר בחיפה ובמכללות בצפון - 60% לומדים מכללות, 40% באוניברסיטאות.

רועי: יש מכללות להוראה, כמו כפר קאסם, סכנין.

אלי: שם שפת הלימוד ערבית.

רועי: לומדים שם הוראה, מייצרים מובטלות, 5,000 מורות בצפון שאין להן עבודה. יש הרבה מכללות – בגליל המערבי, בצפת, יש רוב לערבים. בסכנין וכפר קאסם לומדים בערבית, וחלק מהדברים בעברית. הן מכללות להוראה, שמתוקצבות על ידי משרד החינוך ולא המועצה להשכלה גבוהה. יש מכללות שמתוקצבות על ידי המלי"ג, שזה שונה. בגליל מערבי, בצפת, יש רוב לערבים. זה לא בהכרח דבר חיובי, כי אין באמת התערות.

מיכל ל': באוניברסיטת חיפה מעל שליש. באוניברסיטת תל אביב יש קורסים איך להתכונן לראיון עבודה בשנה שלישית.

רועי: המוסד הגדול ביותר בישראל בו לומדת האוכלוסייה הערבית הוא האוניברסיטה הפתוחה.

מירב: הגדרה של אקדמאים, זה מה התעודה האחרונה שלך? כלומר, שאלתם את זה ואז התחלתם את השאלון? אין בסקר תעודת הנדסאי ותיכוני?

גלי: נכון. אין הנדסאי, זה מתואר ראשון ומעלה.

מירב: לגבי אחוז האקדמאים מכלל אוכלוסייה, זה 11-12 אחוז. כלל אוכלוסייה לא רלוונטית לאקדמאים. כלל האוכלוסייה זה כולל ילדים?

גלי: לא. כלל אוכלוסייה בגילאי 18 עד 67.

אלי: היות שהסקר שלך הוא לפי גילאים, אם תפתחי ותראי את הגיל הצעיר יותר של משכילים ערבים, אני חושב שתמצאי שהם הרבה יותר מתנהגים לכיוון שלנו, באופן יותר מודרני ויותר חזק מבחינת השתלבות והכל, יחסית לאלה שאולי בגיל מבוגר יותר.

גלי: נכון, ככל שהשנים עוברות הצעירים נחשפים יותר לשינויים.

אלי: לפי איך שמיכל מכירה את האוכלוסייה, גם כשאני הכרתי אוכלוסייה באוניברסיטה העברית, לפני כמעט 30 שנה – היה פער. עם הזמן הפערים ילכו ויצטמצמו עד כדי השוואה, מבחינת דפוסי התנהגות.

גלי: זה חזון אחרית הימים...

אלי: אם תהיה לך קבוצת ביקורת ותלכי לאוניברסיטת חיפה שהיא מובילה מבחינת החתך שלה של סטודנטים ערביים, תראי שיש אפילו שוויון בין יהודים וערבים. אם תראי אותם ותבדקי את הדברים האלה שם, הממצאים יפתיעו אותך לטובה.

גלי: עדיין יש פערים גדולים. למרות שיש שיפור, הפערים מאוד גדולים.

אלי: אני לא חושב שהם מובהקים. זה הכובע שלך, תחקרי.

מיכאל: רציתי לשאול שאלה דומה מכיוון אחר. אני חושב שלהציג כאן את כלל האוכלוסייה זה טיפה בעייתי, כי יש פה הרבה מאפיינים שונים מכלל האוכלוסייה ומשפיעים על הסיכוי למציאת עבודה. רק אתן דוגמא - אנחנו יודעים מסקר מעסיקים כללי, שהסיכוי של מובטל למצוא עבודה במרכז הארץ הוא פי 2 מאשר בפריפריה: בצפון ובדרום. מסתכלים על כמות האבטלה וכמות המשרות הפנויות. כשנעשתה כאן השוואה בין המגזר הערבי לכלל האוכלוסייה, אז בעצם את הסברת ש- 60% מהאוכלוסייה הערבית נמצאת בצפון. יש פה גורמים שהם מלכתחילה אינהרנטיים ולא קשורים רק למגזר עצמו. השאלה - אם מנסים לנטרל גורמים אלה, האם עדיין פערים גדולים? אם ניקח אקדמאים שבאים ממקומות רק בצפון, ונעשה השוואה של צפון מול צפון בהבדלי אוכלוסיות, השאלה אם תקבלי דברים דומים. כמו שעושים השוואה בין מגזר ערבי ליהודי אבל במבנה ענפי ערבי שיש משקל גדול לבנייה, זה נותן הטיה גדולה שלא כל כך רלוונטית. השאלה אם אפשר להשוות אחד מול אחד.

גלי: עשית פה ספתח לנושא השלישי, ששם בדקנו איזה סוגי עובדים מועסקים בעסקים בבעלות יהודים ולהיפך, ובדקנו לפי מחוזות. אראה בהמשך את ההבדלים. זה נכון מה שאתה אומר, שקשה להשוות מישהו במרכז למישהו בצפון.

מיכאל: 60% מהערבים הם בצפון. אם הייתי אומר בואו נראה מה הסיכוי של יהודי בצפון למצוא עבודה, זה היה נתון להשוואה.

גלי: זו לא השאלה. 60% מהאוכלוסייה הערבית נמצאת בצפון, לא משנה מה היה קורה אם אתה משווה למרכז, אבל המטרה לראות איך עוזרים להם להשתלב בתעסוקה.

המיון למקומות

עבודה רבים

כולל

השתתפות

במבחן מיון.

אקדמאים

ערבים רבים

מעריכים כי

מידת התאמת

המבחן

לתרבות

הערבית

נמוכה, דבר

הגורם להם

לחשוש לגשת

למבחן

וכתוצאה מכך

להקטין את

סיכוייהם

להתקבל

לעבודות

רבות.

מיכאל: האם הבעיה שהם ערבים או שהם בצפון.

גלי: מגוון החסמים שיש להם הוא כל כך גדול – כל הנושא של מגורים בפריפריה, שאין תחבורה ציבורית, זה תקף גם למגזר היהודי שגרים בצפון וגם לערבים. אבל כל נושא האפליה והרתיעה לחפש עבודה וחוסר היכרות של תהליכי המיון בשוק העבודה היהודי, מוסיפים נדבך שיהיה להם קשה בהרבה למצוא עבודה ביחס ליהודים.

רעות: אם נסתכל על היבט אחר, את יודעת לתאר מה הנתונים האחרים שערבים נוקטים בהם לצורך יצירת מוביליות חברתית? האם שיעור היזמות בקרב נשים ערביות הוא גבוה משיעור היזמות בקרב האוכלוסייה הכללית כנתיב אלטרנטיבי למוביליות? האם יש עוד דברים כדוגמת יזמות? מה הן עושות על מנת שתהיה הלימה בין הכישורים שלהם לתעסוקה? מה הן עושות בפועל מאחר שהן לא מצליחות להשתלב?

גלי: הרבה עובדות בתחומי ההוראה והאדמיניסטרציה וגם מנסים מאוד לפתח את נושא היזמות, כי זו עבודה בתוך היישובים.

רעות: אפשר למצוא שיעור גבוה של רואות חשבון בכפרים?

גלי: לא, כי הרוב למדו מקצועות של מדעי החברה והרוח וחינוך.

רעות: יותר סביר שאמצא מישהי עם חנות בגדים מאשר רואת חשבון.

גלי: כן.

רעות: מעניין אם אישה או גבר שלמדו ראיית חשבון, האם יהיו עצמאיים בתוך המגזר שלהם או שיעבדו במגזר היהודי.

גלי: בעיה מרכזית היא שהרבה נשארם ביישוב. זה קשור להסדרי תחבורה, לא יצאו למשרדים רחוקים, הרבה יקימו עסקים ביישוב. רואי חשבון, עורכי דין.

רעות: אז הם לא ישתלבו בפירמה גדולה כי הניסיון הוא מקומי ולא ספציפי.

בני: את בעיית הפתרונות נדחה לסוף, כי רועי יגיד מה עושה הממשלה בעניין.

אני רוצה להתייחס לשני דברים. בצד שאת מציגה חסמים, את לא יכולה לברוח מהביקוש. את מציגה רק את צד היצע, אנו מדגישים את הביקוש. טוענים שהסיפור הגדול של ערביי ישראל, כמו חרדים, זה הצד של מקומות העבודה. יש חוסר הלימה במסר שאת רוצה להעביר. בצד של ההיצע יש חסמי היצע.

מיכל: גלי התייחסה לזה כחסמים חיצוניים.

גלי: דיברתי על בעיה של מקומות עבודה באזור הצפון, צריך לדבר על זה יותר.

בני: יש גם היצע חיצוני, צריך להתייחס לזה. מי שצופה במצגת, שיבין שיש פה סיפור גדול מאוד בצד ההיצע, במיוחד אם לוקחים בחשבון את ההערות של גיאוגרפיה ששם זה הולך ומחריף. בצפון בכלל יש פחות מקומות עבודה, ולערבים עוד פחות. זה עסק יותר מורכב ומסובך. בעוד שחיפאים שאין להם מקומות עבודה נוסעים ברכבת לתל אביב, אלה שגרים בצפון לגמרי לא נוסעים לתל אביב. רק מעטים. זה גם עושה את זה מורכב יותר.

יש עוד משהו – צריך לזכור שהסקר הזה הוא דיווח עצמי, אנשים מדווחים על עצמם. כמו כל הסקרים. צריך לזכור את זה. ברור שגרמנו הרבה נזק בזה שלא שמנו פה את המגזר היהודי. עם

אחת מהבעיות המרכזיות במציאת עבודה בקרב אקדמאים ערבים הינה בכך שהיצע מקומות העבודה הקיים באזור הצפון מועט ביחס לכמות האוכלוסייה היהודית והערבית המתגוררת באזור זה.

זאת, יש הרבה מה לומר גם בתוך המגזר הערבי. ברגע שאין מגזר יהודי, מנתחים מה שיש בתוך המגזר. יש פה שאלה מה הסיפור ההשוואתי, שזה מעניין. אבל אפשר לקחת את מה שקורה במגזר עצמו לא מול יהודים, לא כל דבר בחיים צריך לבחון על רקע השוואתי. אפשר לעשות גם הרבה בתוך המגזר, לראות מה יש לשפר. יש הרבה שאלות שקשורות באוכלוסייה ערבית, ולא קשורות לשאלה אם זה קיים גם אצל יהודים. אבל יש גם דבר מעניין, שמקצים אצל יהודים יותר משאבים. בכל אופן, זה לא אומר שאי אפשר לדון מה קורה בתוך המגזר. עלה עוד נושא מעניין, אנחנו לא יודעים אפילו בחלוקות פשוטות איך מוסדות ההשכלה של ערביי ישראל, די הופתעתי מההערה לגבי האוניברסיטה הפתוחה. לא חשבתי שזה כך.

רעות: זה הגיוני, כי היא מאפשרת לימודים מרחוק בכל מיני חורים.

בני: אני לא חושב שזה ברור אחרי שראינו את המנטליות. אותי זה הפתיע.

אלי: לא מתאים לתרבות הערבית ללמוד מרחוק.

בני: מה שעולה מהדיון, וזה לא עניין השוואתי, זה שהאוכלוסייה הזאת גרה בבועה ענקית במגזר שלה, בגיאוגרפיה שלה, זה חלק מהתוצאות. נניח שהאוכלוסייה הייתה דומה בכל המאפיינים לאוכלוסייה היהודית, מה שאני בטוח שזה לא כך, מה זה אומר מבחינת המעסיק. אם כל הנתונים זהים, מעסיק מעדיף את היהודים. בואו נהיה כנים.

מיכל: כנראה שזה החסם העיקרי.

אסנת: לא בטוח, כי לערבי הוא משלם פחות. גם לנשים אקדמאיות משלמים פחות מאשר לגברים אקדמיים.

אסנת: איך יש כל כך הרבה רופאים ואחים ערביים בבית חולים?

בני: כי יש מחסור ענק.

רועי: בשלוש השנים הקרובות המחסור יִרד, כי נהיה בהצפה של אנשים שלמדו רפואה בירדן. ערבים מציפים את השוק.

רעות: בנושא זה, אי אפשר להתעלם מהמימד של היריבות בין העמים.

בני: נראה לי שכל מי שטוען טענה על הצד המתודולוגי, שאולי הוא בעייתי, לא זה הסיפור. גם אם היהודים והערבים היו אותו הדבר, ברור שמעסיק יהודי היה לוקח פחות ערבים.

רעות: אלא אם יש לו אג'נדה של העסקת ערבים...

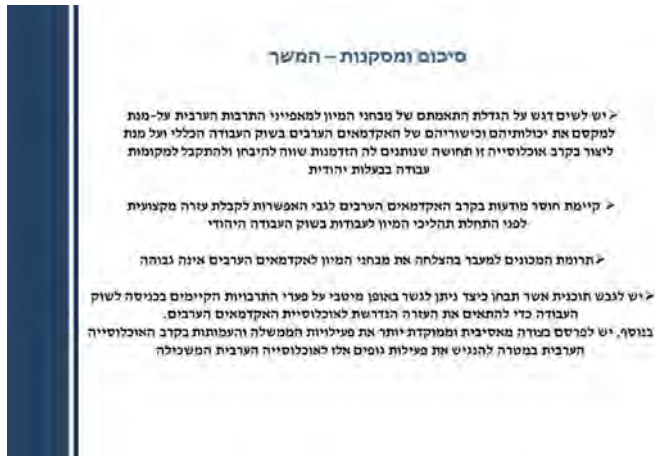
הווארד: מבחינת חסמים, לדעתי לא כולם אופייניים לערבים בהכרח. כי למשל כעולה חדש, או עולים חדשים בכלל, חלק מחסמים אלה גם קיימים גם אצלם: חוסר במידע על משרות מפה לאוזן, קשרים של יוצאי צבא, אלה דברים שאין לעולים. זה לא אופייני רק לערבים, אלא כמעט כל העולים הם במצב של חסמים אלה.

גלי: זה נכון ואפשר להגיד שיש חסמים על הרבה אוכלוסיות כמו על חרדים שהרבה מהמאפיינים האלה דומים, או אנשים עם מוגבלות.

הווארד: אני חוויתי את הקטע של עולים. את אומרת שרק לערבים יש את החסם הזה, זה לא נכון. כתבת שזה חסם שלהם.

גלי: כן, זה חסם שלהם.

- מיכל:** גלי מציגה עכשיו את האוכלוסייה הזאת. ברור שחלק מהחסמים רלוונטיים גם לנכים.
- הווארד:** לעומת חסמים אחרים שהם כן רלוונטיים בעיקר לערבים – זה שהם גרים בפריפריה או בעיות בשפה.
- גלי:** המטרה היתה לרכז חסמים של ערבים, ברור שחלק מהחסמים רלוונטיים גם לאוכלוסיות אחרות.
- אלי:** לשיטתו של בני, כמו שיהודי יעדיף יהודי, האם יש מצב שאקדמאי ערבי לאומני יעדיף דווקא לא לעבוד אצל מעסיק יהודי? שיעשה הפוך על עצמו, יפסול את עצמו מרצון.
- גלי:** לא יגיש מועמדות, לא יחפש בכלל.
- אלי:** אולי זה גם מצמצם, חסם פוליטי או עימותי.
- גלי:** נכון.



ש.20: מאפייני הסדרי התחבורה בין מקום מושבם של האקדמאים הערבים בישראל למקומות העבודה

גלי: נמשיך לחסם נוסף – זה חסם שקשור גם להרבה אנשים שגרים בצפון ולא רק לאוכלוסייה הערבית: כל הנושא של הסדרי תחבורה ממקום המגורים למקום העבודה, ועדיין, למרות שבצפון יש בכלל בעיה של תחבורה ציבורית, אצל האוכלוסייה הערבית זה עוד יותר חזק. אין הרבה תשתיות ביישובים הערבים עצמם ואין הרבה תחבורה ציבורית. למרות שיש המון עבודה בשנים אחרונות על הנושא הזה, להעלות את כמות האוטובוסים שעוברים באזורים אלה והתדירות שלהם.



ש.21: נתוני רקע בנושא דרכי הגעה לעבודה ושימוש בתחבורה ציבורית—השוואה בין יהודים לערבים

דבר ראשון, כמה נתוני רקע ממפקד האוכלוסין, לא קשור לסקר שעשינו, שמציגים נתונים השוואתיים בין יהודים לערבים: 10% מהאקדמאים הערבים לעומת 7% מהאקדמאים היהודים מגיעים לעבודה ברגל, שימוש ברכב פרטי על ידי נוסעים מצטרפים (מה שנקרא carpool) – פי 3 במגזר הערבי מאשר במגזר היהודי ואקדמאים יהודים משתמשים יותר באוטובוס ציבורי מאשר אקדמאים ערבים, בעיקר בהשוואה בין נשים – 15% מהאקדמאיות היהודיות לעומת 10% מהאקדמאיות הערביות.

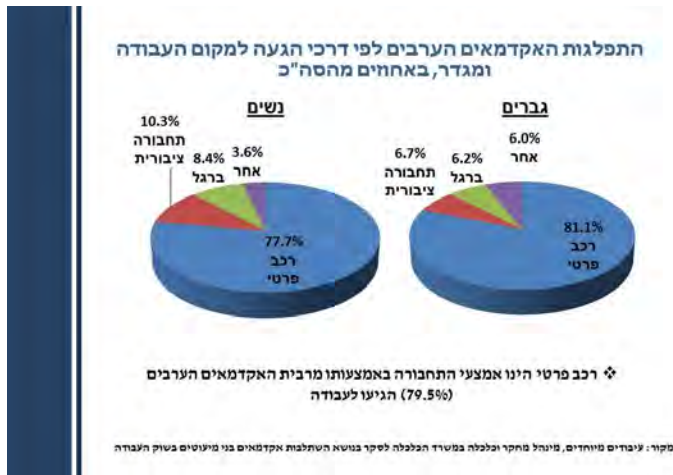
בגלל שהנגישות לתחבורה ציבורית גבוהה יותר אצל יהודים, אז האוכלוסייה ערבית מחפשת פתרונות אלטרנטיביים להגיע ל מקום העבודה - באמצעות carpool או מקום עבודה קרוב לבית. בנוסף יש בעייתיות שהיא לא רק קשורה לפן האובייקטיבי שאין מספיק תחבורה ציבורית באזורי מגורים, אלא גם לפן סובייקטיבי, גם עניין של כבוד. יש אנשים שלא רוצים לנסוע בתחבורה ציבורית בגלל כבוד, וזה לא בקטע של התנשאות, אלא עניין תרבותי. והנושא של נשים שלא רוצים שישעו בתחבורה ציבורית עם גברים, פה צריך לזכור גם את החסמים האלה.

בעיית הנגישות הנמוכה של התחבורה הציבורית בקרב האוכלוסייה הערבית גורמת לכך שאוכלוסייה זו נאלצת למצוא דרכים חלופיות להגיע אל מקום העבודה או לעבוד בקרבת מקום המגורים.



ש.22: התפלגות האקדמאים הערבים לפי דרכי הגעה למקום העבודה ומגדר, באחוזים מסה"כ

הנתונים הבאים קשורים לסקר שאנחנו ערכנו: שאלנו את האקדמאים איך הם מגיעים למקום העבודה שלהם. אפשר לראות ש- 79% הגיעו לעבודה באמצעות רכב פרטי. בנוסף אפשר לראות שיותר גברים מנשים הגיעו לעבודה באמצעות רכב פרטי – 81% מהגברים לעומת 77% נשים. רק 8% מהמרואיינים הגיעו לעבודה באמצעות תחבורה ציבורית. ממצאים אלה מראים שבגלל הקושי של אקדמאים ערבים להשתמש בתחבורה ציבורית, הרוב מגיעים ברכב פרטי. בנוסף 7% דיווחו שהם הגיעו ברגל למקום עבודתם. כלומר אפשר לראות שהרוב המוחלט מגיע לעבודה באמצעות רכב פרטי. מכיוון שלפחות נשים יש רישיון מאשר לגברים, יהיה להן קשה יותר להגיע למקום עבודה מחוץ ליישוב בגלל הבעייתיות הקיימת במינון התחבורה הציבורית.

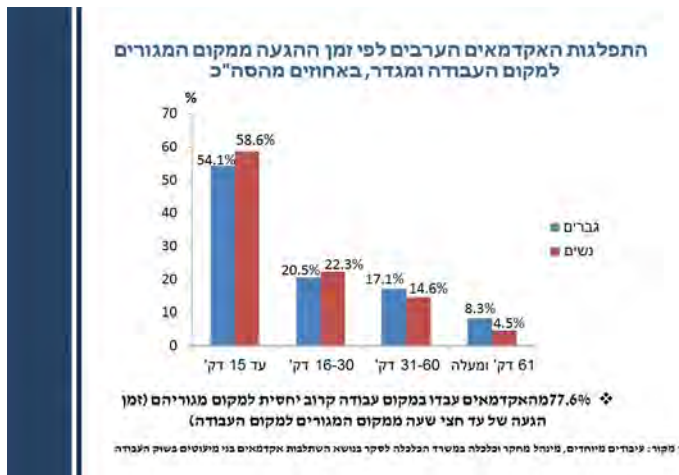


ש.23: התפלגות האקדמאים הערבים לפי זמן ההגעה ממקום המגורים למקום העבודה ומגדר, באחוזים מהסה"כ

שאלנו אותם כמה זמן לוקח להם להגיע ממקום המגורים לעבודה - 77% מהאקדמאים אמרו שהם עובדים במקום קרוב יחסית, זמן הגעה של עד חצי שעה ממקום מגורים. עוד עולה מהנתונים של - 58% מהנשים ול-54% מהגברים לוקח עד רבע שעה להגיע למקום העבודה. הקרבה מעידה המון על המקום שהם עובדים בו ועל סוג העבודה שהם עובדים בו כתוצאה מכך.
מיכל: כנראה לא בתחום שלמדו.

הווארד: אולי מתאימים את מקום המגורים לעבודה. הלוואי עלינו...

- מרבית
- האקדמאים
- הערבים
- (79.5%)
- מגיעים
- לעבודתם
- באמצעות רכב פרטי. 8.4%
- בלבד מגיעים באמצעות תחבורה ציבורית.



ש.24: התפלגות האקדמאים הערבים לפי משתני זמינות תחבורה ציבורית ומגדר, באחוזים מהסה"כ

גלי: לאחר מכן שאלנו אותם האם קיימת תחבורה ציבורית בקרבת מקום המגורים שלהם - 50% אמרו שיש תחבורה ציבורית קרוב מאוד או קרוב למקום המגורים, רבע אמרו שאין כל כך תחבורה ציבורית קרובה ורבע אמרו שלא קיימת תחבורה ציבורית כזאת בכלל. שאלנו מה

התדירות של התחבורה הציבורית וכמעט חצי אמרו שרק אחת לשעה או לשעתיים יש תחבורה ציבורית. מתוך הממצאים האלה אפשר לראות, שהתדירות הנמוכה מקשה מאוד על השימוש בה. אם יש לך אוטובוס פעם בשעה-שעתיים, אתה תשקול כמה פעמים לפני שתצא לעבוד מחוץ ליישוב.

התפלגות האקדמאים הערבים לפי משתני זמינות תחבורה ציבורית ומגדר, באחוזים מהסה"כ

משתנים	סה"כ		
	100%	100%	100%
המצאות תחבורה ציבורית במקום המגורים	קיום מאוד-קיום	49.8	51.3
	לא כל כך קיום-לא קיום בכלל	25.9	24.7
	לא קיימת תחבורה ציבורית שכזו	24.3	24.1
תדירות תחבורה ציבורית בקרבת מקום המגורים	מספר פעמים בשעה עד כמעט שעה	37.6	38.2
	אחת לשעה או אחת לשעתיים	49.4	52.4
	3 פעמים ביום או פחות מ-3 פעמים ביום או אין כלל תחבורה ציבורית	13.0	9.4

מקור: עיבודים מיוחדים, מינהל תחירי ומלכיה במט"ר הכלכלה לסקר בטיאה השתלבות אקדמאים בני פנינים בשוק העבודה, סיוון (1) מראה על אומדן אוכלוסייה הנמוך מ-30 בתא

ש.25: הצורך לוותר על הצעת עבודה או לעזוב מקום עבודה בשל קשיי הגעה בתחבורה ציבורית

בהמשך, שאלנו אותם כמה מהם נאלצו לוותר בזמן כלשהו על הצעת עבודה בגלל תדירות נמוכה או העדר בתחבורה ציבורית. התוצאות - 22% מהנשים ו-15% מגברים. זה אחוז גבוה, שאומר איזה פוטנציאל היה לאקדמאים לעבוד בעבודות יותר מתאימות והולמות.

אלון: קצת מוזר בהתחשב לזה של- 80% יש רכב. מי שענה זה מי שאין רכב.

גלי: שאלנו כמה נאלצו לעזוב מקום עבודה בגלל מיעוט או היעדר של תחבורה ציבורית במקום מגוריהם - 12% מהנשים ו- 8% מהגברים עזבו בגלל מיעוט בתחבורה ציבורית או העדרה. אנו יכולים להעריך שהרבה אקדמאים היו יכולים למצוא עבודה הולמת יותר אם היתה יותר תחבורה ציבורית. במיוחד בקרב נשים, שלפחות מהן יש רישיון.

רועי: זה נתון בעייתי, כי בלאו הכי הן לא היו ניגשות לאותו מקום עבודה. אלה רק נשים שהעתיקו מקום מגורים וזה די נדיר, אולי בעקבות נישואים, ונאלצו לעזוב מקום עבודה. זה בעייתי, כי מראש לא היתה תחבורה. כך שזו סלקציה מראש.

רעות: 5% מתוך 20% שאין להם רכב פרטי. זה לא הרבה. אם רוצים להשקיע בשיפור תחבורה, לא בטוח שזה משתלם יחסית לכך שזה כל כך מעט.

גלי: זה לא מתוך ה- 20%. על השאלה הזאת ענו כולם. ולא כולם רוצים או יכולים לבוא לעבודה תמיד עם רכב, זה מחוסר ברירה. זה הוצאה כספית.

בני: בדרך כלל במשפחה אצלם יש רכב אחד, מי לוקח אותו? הגבר. מה תעשה האישה?

שאלה: האם יש אצלם carpool מעורב מגדרית?

גלי: לא בדקנו את זה אבל אני לא חושבת. בטוח שברוב המקרים אין עירוב מגדרי.



ש.26: סיכום ומסקנות

סיכום הנתונים – רוב האקדמאים הערבים מתגוררים באזור צפון, שהוא אזור בעייתי מבחינת תשתיות הכבישים ותדירות התחבורה הציבורית. עקב זה נושא התחבורה מהווה חסם משמעותי בהגעה למקומות עבודה הולמים מחוץ ליישוב וזה גורם לכך שהאקדמאים הערבים יתקשו למצוא עבודות ראויות. לנשים, יותר מגברים קשה למצוא עבודה מחוץ ליישוב בגלל שלפחות נשים יש רישיון ובגלל בעיית התחבורה הציבורית. יש אקדמאים שהיו יכולים לעבוד בעבודות שיותר מתאימות להם, אבל הם לא עשו זאת בגלל שלא היתה להם תחבורה נוחה להגיע.

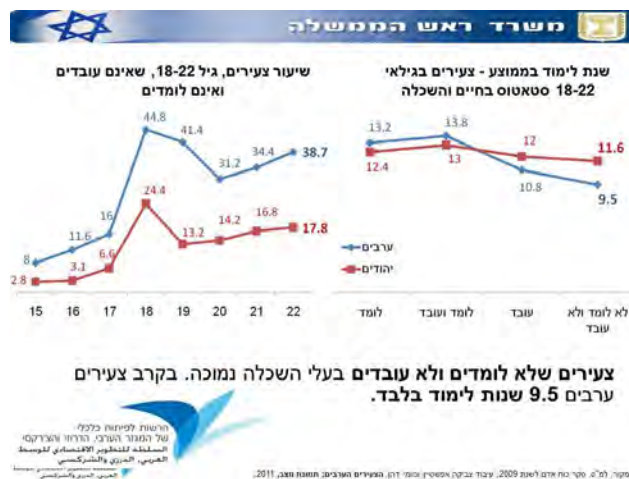
אפשר להגיד שכל עוד המצב של התחבורה באזורים בהם האוכלוסייה הערבית מרוכזת לא ישתנה, אקדמאים ייתקלו בקשיים למצוא ולהתמיד בעבודות שנמצאות מחוץ למקומות שהם גרים.



מדיניות ממשלתית לקידום תעסוקה בחברה הערבית

ש.27:

רועי: שני דברים שחשוב לראות: אחד, שיעור הצעירים שהוא גבוה מאוד, שאין להם תעסוקה והם לא לומדים ולא עובדים. זה משלים לנתון על אקדמאים.



קיים הבדל משמעותי בין שיעור ההשתתפות בכוח העבודה של אקדמאיות ערביות לעומת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה של כלל הנשים הערביות - 77% לעומת 27% בהתאמה.

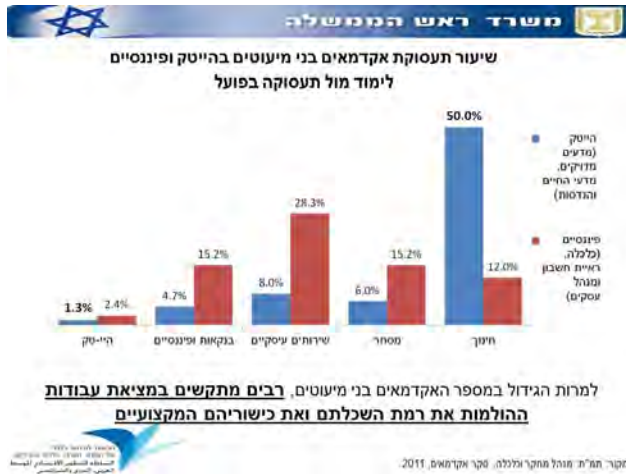
ש.28: שיעורי השתתפות בכוח העבודה (18-66)

דבר שני – שיעורי השתתפות בכוח העבודה של נשים ערביות בהשוואה לאקדמאיות ערביות (המקור זה אתם, מינהל מחקר וכלכלה): שיעור ההשתתפות בכוח העבודה של אקדמאיות ערביות עומד על 77% לעומת 27% ביחס לאוכלוסיית הנשים הכללית. ברגע שנתנו לנשים השכלה, זה ישר העלה את שיעור ההשתתפות בכוח העבודה. ראש הממשלה ראה את השקף הזה, ואמר לכל השרים שזו אחת משתי הבעיות המרכזיות בכלכלת ישראל ושהוא מבקש מכל הממשלה לרכז מאמץ להעלות את שיעור הנשים הערביות המשכילות.



ש.29: שיעור תעסוקת אקדמאים בני מיעוטים בהייטק ופיננסיים לימוד מול תעסוקה בפועל

שיעור תעסוקת אקדמאים בני מיעוטים בהייטק – רואים שמתוך האקדמאים שלמדו מקצועות מתחום ההייטק, פחות מ- 2% עובדים בתחום ההייטק ו- 50% מהם עובדים בתחום החינוך.



ממשלת ישראל קבעה כי עד 2020 יש להעלות את שיעורי התעסוקה של האוכלוסייה הערבית בגילאי 25-64 לשיעור של 60% ובקרב גילאי 20-24 לשיעור של 53%, דבר האומר גידול בכ- 300 אלף מועסקים תוך 6 שנים.

ש.30: שיעורי התעסוקה

אסקור בקצרה את המדיניות הממשלתית: שיעורי תעסוקה, יעדים שהחליטה עליהם הממשלה בעקבות דוח אקשטיין לשנת 2020. כרגע הם עומדים על בערך 27% והיעד הוא 41% תלוי בהתאם לקבוצת הגיל. השאלה אם אפשר להשלים גידול במספר מועסקים של 300 אלף תוך 6 שנים.

רעות: זה ריאלי?

רועי: לא. כשאקשטיין נכנס היה גידול בכלכלת העולם, אך זה לא המשיך בהתאם לאקסטרפולציה שלו ויש שינוי במגמות. אני טוען שכדי להגיע ל- 300 אלף הממשלה צריכה להתערב אקטיבית; הם טוענים שיהיה גידול טבעי ועוד 166 אלף בהתערבות ממשלה מעבר לגידול טבעי בשוק התעסוקה. אך לדעתי אין גידול טבעי, בטח לא בקנה מידה כזה. גם אם אומרים שיש יותר ילדים, יכול להיות שיהיו יותר ילדים בכיתה ולא יותר כיתות. בגדול יש גידול טבעי, אך לא צפי כזה גבוה.

קבוצת אוכלוסייה	המצב ב-2010	יעד הממשלה ב-2020
גברים ערבים בגילאי 20-24	54.2%	65%
גברים ערבים בגילאי 25-64	70.7%	78%
נשים ערביות בגילאי 20-24	22.8%	42%
נשים ערביות בגילאי 25-64	26.6%	41%

קבוצת אוכלוסייה	גידול במספר המועסקים	התוספת מעבר לגידול הטבעי
סך המגזר הערבי	303 אלף	176 אלף
גברים ערבים בגילאי 20-24	85 אלף	68 אלף
גברים ערבים בגילאי 25-64	108 אלף	31 אלף
נשים ערביות בגילאי 20-24	23 אלף	17 אלף
נשים ערביות בגילאי 25-64	87 אלף	60 אלף

ש.31: מדיניות הממשלה פועלת לצמצום פערים חברתיים-כלכליים בין אוכלוסיית המיעוטים לאוכלוסייה היהודית—בתוכניות לאומיות

הממשלה פועלת לצמצום הפערים החברתיים-כלכליים בין אוכלוסיית הערבים לאוכלוסייה היהודית. יש לה מספר תוכניות לאומיות בתחומים שונים: בחינוך יש אופק חדש ועוז לתמורה, המיעוטים מקבלים עדיפות. המלצות ועדת טרכטנברג למגזר הערבי – השקעה בתחום התעסוקה בסך 730 מיליון ש"ח, והשקעה בדיוור בסך 250 מיליון ש"ח. היתה ועדת טרכטנברג אחרי המחאה, בזמן המחאה ישבנו וכתבנו תוכנית לקידום תעסוקת מיעוטים שנקראת 4193, התקבלה ב-29 בינואר 2012, את התוכנית הכוללת כתבנו כך שיש מספר רכיבים מרכזיים שפונים לקבוצות אוכלוסייה שונות. הרחבה של מרכזי הכוון תעסוקתי; יש תוכניות כמו אשת חיל שמיועדת לאוכלוסיית רווחה בלי 12 שנות לימוד, בעיקר נשים, קורסים לפסיכומטרי לקהל גבוה יותר.

הקדשנו חצי מיליארד להיצע, רבע מיליארד לביקוש, כי הבעיה האמיתית היא בעיית הביקושים. הממשלה מסוגלת להתגבר על בעיית היצע. המל"ג, משרד הכלכלה, אגפים פה – הממשלה תדע לתת תעודה של רתך, לא משנה אם באמצעות גורם ממשלתי או פרטי. אם תהיה לו עבודה, זו שאלה אחרת. בני מיעוטים בעולם, כולל יהודים בגולה, בעיקר מהגרים, הולכים למקצועות שבטוח יש בהם עבודה, למשל רופאים. זו חשיבה של מהגרים. כך היה גם בארה"ב, יש עורכי דין ורופאים יהודים. עם השנים שהם התערו בחברה, יש מגוון מקצועות. אותו דבר החברה ערבית: הם יבחרו בהוראה כי זה מקצוע שמאמינים שתהיה בו עבודה. כרגע בטכניון 28% מהמחזור הם ערבים, זה גבוה מאחוז באוכלוסייה, כי מניחים שיתקבלו למקום עבודה.

מיכל: דיברתם קודם על חסמים, ודיברתם על כך שיש חוסר אוניס נרכש ופוחדים לגשת למקומות עבודה.

רועי: השאלה היא המגוון של מקומות עבודה. הם הולכים לאיפה שהם חושבים שיש עבודה.

גלי: תלוי באיזה מקצועות מדובר. מורים זה משהו אחד, רוקחים זה משהו אחר.

רועי: הם חושבים שיהיה מקום עבודה בהוראה ואין להם.

בני: לוקח זמן עד שזה מתורגם והם מבינים את זה. בנוסף, מי מאיתנו סביב השולחן הזה, לא אומר: זה המצב הכללי, אבל לי זה לא יקרה. לי אישית זה לא יקרה, כי אני אהיה שונה.

גלי: חושבים שימצאו עבודה בשוק הערבי.

בני: זה מריץ אותם ללמוד, לא יודעים שיש 5,000 אנשים שחוזרים עם תעודת רוקחות מירדן.

רועי: יודעים שאחותם עובדת כמורה, התקבלה כי דוד שלה מכיר את המנהל וראש העיר. כך זה עובד. יש תוכנית חומש של המל"ג והות"ת להנגשת השכלה גבוהה למיעוטים. אני יזמתי את זה לפני כמה שנים. ייצוג הולם של האוכלוסייה הערבית במגזר הממשלתי – היעד 10% ב-2010; היו מכרזים ייעודיים, והשיעור עלה מ-4% ל-8.6%. זה נאסף. תוקף ההחלטה פג. הייתי בטריבוניל חקירות של ועדת זכויות אדם בז'נבה, מאוד מעניין אותם מה המצב בשירות הציבורי בארץ. כנראה זו אינטגרציה של חברה, ברגע שנכנסים לעמדת כוח בממשלה.

ש.32: מדיניות הממשלה פועלת לצמצום פערים חברתיים-כלכליים בין אוכלוסיית המיעוטים לאוכלוסייה היהודית—בתוכניות ייעודיות

הממשלה פועלת לצמצום פערים חברתיים-כלכליים בין אוכלוסיית המיעוטים לאוכלוסייה היהודית בסכום של 4 מיליארד ש"ח. מתוך זה – יש את תוכנית החומש לפיתוח כלכלי של יישובים במגזר המיעוטים - 2 מיליארד ש"ח. תוכנית לקידום הצמיחה והפיתוח הכלכליים של האוכלוסייה הבדואית – 1.2 מיליארד ש"ח השאר מתחלק לפיתוח והעצמת בדואים בצפון ודרוזים וצ'רקסים. משקיעים הרבה באוכלוסייה הערבית, בעיקר הבדואים בדרום יקבלו יותר כי זו אוכלוסייה נחשלת יותר. הם יקבלו יותר פר ראש כי זו אוכלוסייה נחשלת יותר מאשר ערבים.

ש.33: הרשות לפיתוח כלכלי—תחומי פעילות

הרשות שלנו פועלת ב-4 תחומים, העצמה כלכלית של רשויות מקומיות, פיתוח מגזר עסקי, עידוד תעסוקה ופיתוח הון אנושי.



ש.34: תחבורה ציבורית

להלן מספר דוגמאות קונקרטיות לתוכניות שהממשלה עושה: בתחום התחבורה הציבורית – תוכנית 1539 בסכום של 780 מיליון שקל, הכנסנו תחבורה ציבורית איפה שכמעט לא היה. היה גידול פי 6 של נוסעים בתחבורה ציבורית, חלק מאנשים אלה עובדים, נגישים יותר, בעיקר נשים קשורות למקומות חינוך והשכלה בזכות תחבורה. יש 8,000 נסיעות שבועיות ברהט, כפר קאסם, זה כמה עשרות אלפי איש, שלשם בעבר לא נכנסו אוטובוסים בכלל. היתה שם תרבות שלמה של נהגי מוניות חאפרים, היתה תמיכה של רשויות מקומיות, לא היה קל להעביר את זה. אבל אוטובוסים יש. חצי מיליון איש לא מקבלים תחבורה ציבורית עדיין, כמעט בכלל. רק פעם ביום קרוב ליישוב, בכביש למטה, וכשאין תחבורה ציבורית, אין עבודה.

- הרשות
- לפיתוח כלכלי
- פועלת ב- 4
- תחומים
- מרכזיים:
- העצמה
- כלכלית של
- רשויות
- מקומיות,
- פיתוח המגזר
- העסקי, עידוד
- תעסוקה
- ופיתוח הון
- אנושי.

תחבורה ציבורית

- הפעלת קווים פנימיים בישובים וקווים למרכזי תעסוקה והשכלה
- 33,450 – מספר נוסעים שבועי בתחבורה ציבורית לפני יישום התוכנית (2010)
- 200,000 – מספר נוסעים שבועי לאחר יישום התוכנית (2012)

גידול של 580% בנוסעים בתחבורה ציבורית

ש.35: מרכזי הכוון תעסוקתי

מרכזי הכוון תעסוקתי – יש פריסה של 21 מרכזים, הרשות שלנו אחראית על 6 מתוכם. יש מרכזים אזוריים (השר שלכם היה בטירה וירכא), מרכזים אלה זה one stop shop, מדברים ישר עם המעסיקים, מבקשים לדעת מה הצרכים של המעסיקים, ואז לוקחים קבוצת מחפשי עבודה והיא יכולה לקבל מיד שירות ממשלתי: קורס רתכות, קורס טבחות, אבטחת איכות למחשבים. אני מאמין במנהלי השטח, בירושלים יושבים אנשים נבונים וחכמים אך הם יודעים מעט מאוד אם הם לא מחוברים לשטח. אם מנהל שטח יודע שהתחום החזק הוא עיצוב שיער, הוא ילך על עיצוב שיער, כי אלה הצרכים ברמה נמוכה בשטח, בעיר. מעצבי שיער עובדים בגדול, מי שלמד מחשוב פחות.

מיכל: במרכזים לומדים כתיבת קורות חיים?

רועי: כן, גם כישורים רכים וגם כישורים "קשים".

מיכל ל': לא קורה לצעירים במגזר הערבי שהם עוברים לאזורים אורבניים - לתל אביב, לחיפה?

גלי: קורה אבל רובם רוצים להישאר עם המשפחה.

רועי: היתה התייחסות לאוכלוסייה ערבית כתרבות. אני לא מאמין בזה, כי יש מידה גדולה של דתיות. לדתי יהודי ולחרדי יש מאפיינים דומים, יותר מאשר שיש למוסלמי דתי שגר באחד הכפרים לעומת מוסלמי שגר בחיפה ושותה בירה עם חברים למרות שיש על כך איסור באסלאם וככה הוא מעורה בחברה. אבל בעיקר אצל גברים דתיים ונשים מוסלמיות. אני לא יודע למדוד חילוני ודתי.

מיכל ל': מידת הדתיות יוצרת מורכבות.

רועי: אני לא יודע להגדיר דתיות גם אצל יהודים וגם אצל ערבים, זה בעייתי. מידת הדתיות מאוד משפיעה על מעמד האישה בבית. אישה נוצרייה בחיפה היא לא אותו דבר כמו אישה מוסלמית באותה עיר מעורבת שתי קומות מתחתיה באותו בניין. בטח לא בכפר.

מיכל: לכן מעניין לעשות פילוחים לפי דת.

רועי: קשה לי להאמין בשאלה שבה אנשים משייכים עצמם למידת דתיות. יעלו פה בעיות מתודולוגיות.

גלי: הסקאלה רחבה, קשה להגיד איפה זה עומד בדיוק.

בני: למה זה חשוב?

מיכל ל': כי אלה אנשים שהם lose-lose.

בני: תראי את זה גם באגרציות הנוכחיות.

רועי: אני מדגיש שיש שוני בתוך החברה הערבית, יש להם מפלגות ומלא זרמים. כי יש הבדל משמעותי בגישה לשוק העבודה ובנגישות לשוק העבודה. אם לא מרשים למישהי לצאת מהבית, הנגישות שלה נמוכה. אם בגיל 18 הגיעה לאוניברסיטה, גם מישהי מרקע דתי, הסיכוי שעכשיו תהיה לה התקדמות לשוק העבודה הוא גבוה יותר.

במסגרת
סדרת החלטות
ממשלה
הוחלט על
פיתוח והקמת
21 מרכזי הכוון
תעסוקתיים
שיוקמו
בישובים
ערביים ברחבי
הארץ. זוהי
תוכנית רב
שנתית אשר
תספק פתרון
לאלפי בלתי
מועסקים
ביישובי
המיעוטים.

אסנת: לא משנה כמה תשקיע, יש אוכלוסייה מסוימת שלא תגיע.

רועי: התערבות ממשלתית נכונה משפיעה, אם עושים אותה נכון היא משפיעה מאוד על מעמד האישה בחברה ערבית. אני מודד הצלחה חברתית של חברה על פי מעמד האישה. יש מיליון משתנים מתערבים, אבל זאת דעה שלי, כי ברגע שהיא יכולה להכניס כסף הביתה והיא משכילה, השתנתה החברה. זה יוצר הרבה קרעים בחברה, כי יש זוג שהיא דוקטור והוא מאבטח, אבל ברגע שמעלים את מעמד הנשים זה משנה את החברה. הנושאים שאני גולש אליהם מתוך המדיניות ממשלתית, זה כי חייבים להבין את אפקט ההתנהגות הממשלתית. התערבות ממשלתית עובדת. ילדים זה נפלא ואני בעד, אבל מספר ילדים גבוה ברוב המדינות, ובעיקר בישראל במגזר הערבי, זה מדד לעוני. אם יש מספר ילדים נמוך יותר, זה הולך בגרף הפוך להשכלת נשים, כך שהמלגות הממשלתיות גורמות לכך שגם הנשים מועצמות וגם יהיו יתרונות לכלכלה. במרכזי ההכוון נותנים גם קורסים, יש חיבור למעסיק וגם לאוכלוסייה, שתהיה התאמה פרטנית, אחרת לא עובד. לא כל המרכזים עדיין נפרסו, יש 60% השמה למי שפונה. זה לא כולל את אוכלוסיית היעד של שירות התעסוקה, אלא אנשים שיש להם משאלת לב לעבוד, אנשים שלרוב רוצים לעבוד. זה שונה, זה לא כלל האוכלוסייה שחלק לא רוצים לעבוד. לכן במרכזים הללו יש אחוז השמה גבוה. יש כבר 1,800 מועסקים. השכלה גבוהה, חינוך ומדע – זו תוכנית שיש לנו.

אסנת: מסגרות ההכוון בבעלות יהודית?

רועי: יש שיתוף פעולה של הגיוינט ב-25%, אנחנו 75%. חברת אלפנאר שהוקמה, היה לנו חשוב שתהיה חברה ערבית, רוב העובדים ערבים או דרוזים. זה חשוב כי הידע של איך להיכנס לשוק העבודה יחדור לחברה ערבית, שיהיה הידע בפנים.

גלי: צריך ללמד אותם. מיכל, שאלת למה הם לא יודעים איך לכתוב קורות חיים. אין להם את הכלים האלה. היום, אחת המטרות במרכזים האלה היא להכשיר כוח עבודה מתוך האוכלוסייה הערבית, שיכירו את עולם העבודה.

מיכל: אני מסכימה שזה קשור לאוכלוסייה מסוימת של מגזר המיעוטים, אבל קשה לי להאמין שבנות שלמדו איתי תואר ראשון בעבודה סוציאלית - 50% מהמחזור הן נשים ערביות מוצלחות - קשה לי להאמין שהן לא יודעות לכתוב קורות חיים.

רועי: הם לא יודעים. כיוון שאני יושב גם במל"ג וגם בפורום תעסוקה פה, אני רואה שיש חיבור בין מרכזי הכוון לעבודה של המל"ג. כבר במל"ג מקנים כישורים רכים על ידי עמותות כמו קו משווה, שהממשלה מממנת חלקית. בשקף שלך הראית שהם מקבלים שירות מהממשלה אבל זה דרך עמותה, בכל אופן משלם המיסים משלם את זה, לפחות חלק. זה שירות ממשלתי, הם פשוט לא יודעים את זה. בתוך האוניברסיטאות עושים את הקורסים אלה. בשלב ראשון הפעלנו חינוך בבתי ספר תיכון, שמראש אנשים בגיל 17-18, כאשר בוחרים מקצוע עתידי, יקבלו דוגמאות הצלחה. יבוא מישהו מחברת הייטק, מגיע לכיתת בית ספר, ואומר: "אפשר להיות מהנדס תוכנה. אני מרוויח 20 אלף שקל, יש לי אוטו של אמדוקס". זה משמעותי מאוד גם בחברה היהודית וגם בחברה הערבית. אוטו הייטק... החינוך לקריירה בבתי ספר תיכוניים צריך לבוא כמכלול, שאדם מגיע לזה בבית ספר, נחשף לזה בבית ספר, מגיע לאוניברסיטה.



ש.36: השכלה גבוהה, חינוך ומדע

בתוכנית החומש יש תוכניות שתפקידן למידה, חונכות בכיתות, תרגול על ידי מתרגלים ערבים. מי שלומד תואר בסטטיסטיקה עושה את החניכה לתלמיד תואר ראשון שנה א', יש הרבה כלים שכל מוסד אוניברסיטאי מגיש קול קורא למל"ג ומתאים זאת למוסד של עצמו. זה למנוע נשירה, לפני התוכנית שליש מהסטודנטים נשרו, לא מתחום לתחום, אלא עפו החוצה, לא בהכרח בקשר לציונים אלא בשל אי התאמה תרבותית. מוסלמית אדוקה שמגיעה למוסד שהוא פריצות לחלוטין, גם השפה זרה לה. ליהודייה דתייה חרדית קשה מאוד, לדתייה מוסלמית על אחת כמה וכמה. יש נשירה, ולכן אנו נכנסים לפני האוניברסיטה, עושים אוריינטציה, מכירים להם את הכיתות והאנשים. יש תוכנית מלגות שנסגרת עוד יומיים, 650 מלגות, 10,000 שקל שנה ראשונה, 10,000 שקל שנה שנייה, 5,000 שקל שנה שלישית. כרגע לומדים בין 5000 ל-8000 סטודנטים בגדה המערבית והמזרחית. חלק גדול משלמים 60-70 אלף שקל ללמוד בירדן, אנשים מוכרים אדמות בצפון כדי ללמוד רפואה בירדן כי פה סף הקבלה גבוה יותר. ישראל מפסידה כסף, והם לא חוזרים אוהבי ציון; אני לא מתייחס מבחינת פוליטיקה. הסיכוי של מי שלמד בירדן להתערות בשוק העבודה פה הוא נמוך, כי שפת הלימודים שם היא אנגלית או ערבית. גם אם רמת הרפואה גבוהה מאוד – הוא צריך לעבור מבחנים בישראל, להתקבל במערכת הבריאות; מעדיפים רופא שלמד פה, גם לא רופא שלמד באיטליה.

רעות: גם אתה כפציינט בבחירת רופא, אפשר לראות היום קורות חיים של רופאים. אם הוא למד בירדן אולי תהיה יותר מסויג.

רועי: לא בהכרח הלימודים פחות טובים, אבל ההתאמה לבתי חולים בישראל פחות טובה. אני מציג קורלציה בין שוק העבודה לבין האקדמאים. יש פרויקטים קטנים, מרכזי חלל, חינוך טכנולוגי, 4163 מקור תקציבי. המטרה היא גם ללמד עיצובי שיער וגם מיומנויות שעולות על התחום הזה, מחשבים – לא רק אלקטרוניקה ומכונאות, גם אלקטרוניקה גבוהה. פעם היתה החלטה לבטל את החינוך הטכנולוגיה מקצועי בישראל, זאת דרך להפעיל חינוך מקצועי למגזר הערבי. היתה התנגדות של חלק מחברי הכנסת, כי כולם רצו זאת גם למגזר שלהם.

אלון: שולחים אותם למרכזים של משרד הכלכלה.

רועי: כן, כלכלה וחינוך. השלמת השכלה למבוגרים, זה פיתוח הון אנושי.

מיכל: מה זה מרכז חלל?

רועי: יש מרכזי חלל בישראל, מרכז חלל זה פרויקטים עם משרד המדע, אין שום חינוך בלתי פורמלי במגזר ערבי – יש אמנם נוער עובד ולומד בטובה זנגרייה, אבל אין נוער שוחר מדע ותנועות נוער. מרכז חלל זה אומר שנכנסים למתני"ס, מפגישים ילדים עם פלנטות וכוכבים, אולי הם ילמדו אחר כך את תחום החלל. זה בא למלא גם את המשבצת של חינוך לא פורמלי, כי במגזר הערבי אין חינוך כזה, ההורים לא משכילים, מחצית מהם עניים גם אחרי תשלומי העברה, והתוצאה היא נשירה של 15% ופשע.

אלון: מקבלים שוברים להכשרות?

רועי: כן, 9,000 שקל. הניצול לא כל כך גבוה, לא יודעים איך להשתמש.

אלון: יכולים גם להפנות אותם לקבלת שובר. השאלה אם אלה שמאשרים להם שובר, עוברים תהליך בדיקה והתאמה.

רועי: בוודאי. גם שירות התעסוקה יכול לעשות זאת.

מיכל: מה לגבי שירות אזרחי ככלי לשיתוף בשוק העבודה?

רועי: שירות אזרחי מקנה עברית תעסוקתית. אלי, אתה חושב שיש השתלבות גבוהה יותר, אבל הראיות מצביעות אחרת. באופן כללי רמת העברית במגזר הערבי צונחת, יש אינטרנט, טלוויזיה רב ערוצית, הם יכולים לא לשמוע עברית בכלל.

אלי: ההערה שלי היתה על אקדמאים.

רועי: הם מגיעים לאוניברסיטה ולשוק התעסוקה עם עברית בסיסית מאוד, רמת העברית יורדת. מפעילים לימודי עברית באמצעות שירות התעסוקה ומרכזי הכוון וזה נדרש. משרד החינוך ביקש להעלות מ-100 ל-300 שעות עברית לאנשים בלי השכלת יסוד, כי אפילו בעבודות ניקיון, במקצועות נמוכים, אין להם עברית מספקת כדי לקבל הוראות והנחיות.

עניין של השלמת השכלה למבוגרים זו נקודה חשובה - גם עברית, גם 12 שנות לימוד שאין, אלה דברים שהם הכי בסיסיים בשוק עבודה. דיברנו על סקר אקדמאים, אני בכוונה מראה 88% שאינם אקדמאים. הנשים בשנה שעברה עקפו את הגברים, יהיו יותר אקדמאיות ערביות מאשר אקדמאים ערביים, זה יופי, אבל 80 ומשהו אחוז לפחות בעשר השנים הקרובות יהיו חסרי השכלה, חלק גדול נשרו בכיתה ט', וחלק גדול נגעו בעולם פשע.

חבר מביא חבר – בקרב העולים מרוסיה כן משתמשים בשיטת "חבר מביא חבר". דיברנו עם מנהלי מפעלים, אם מגיע רוסי אחד או שניים, הוא מביא את החברים ובני דודים. ערבים לא, יש להם פחד אמיתי להמליץ. זה עלה בחלק מהשיחות, ערבי שנכנס למקום עבודה מפחד מאוד להמליץ על חבר שלו, כי מרגיש שהוא אחראי לזה, אם הוא ייכשל זה ישליך עליו. אצל רוסים זה לא ככה. זאת נקודה חשובה.

אסנת: לגבי חינוך מטריד שזה בשלב התיכון, כי זה צריך להיכנס בגיל הרך. דולר שאתה משקיע בגיל הרך, זה 7 דולר אחר כך.

רועי: יותר קל לממשלה לטפל בשוק העבודה והתעסוקה מאשר לרדת למעונות יום, גן ויסודי - מבחינת זה שאתה רואה תוצאה מיידית, זה יותר מהיר. אנחנו חושבים שהחינוך הוא נושא מאוד חשוב, היתה פגישה עם שר חינוך ומנכ"ל משרד ראש הממשלה. יש לנו צוות משותף עם משרד החינוך כדי לתקוף את כל נושא החינוך הערבי בישראל. פה רואים 300 מיליון, 730 מיליון שקל, מיליארד שקל תעסוקה. חושבים שזה המון, אבל זה לא הרבה כסף, בחינוך לא.

הרשות
לפיתוח כלכלי
מפתחת את
השכלה
הגבוהה
במספר
תוכניות:
הנגשת
השכלה גבוהה
למיעוטים,
קרנות
המעניקות
מלגות
לסטודנטים,
חינוך לקריירה
בתיכונים,
מרכז חלל,
חינוך טכנולוגי
והשלמת
השכלה
למבוגרים.

אסנת: במעונות יום זה כן הרבה כסף.

רועי: שינינו את המינימום שאישה ערבייה צריכה לעבוד כדי להיות זכאית למעון יום לילד - מ-36 שעות ל-24 שעות, כדי שיותר נשים עם משרה חלקית ייכנסו לשוק העבודה. שינינו את המטציינג שהישוב נותן מ-25% ל-5%. אז יותר יישובים ערביים יכלו להכניס מעונות יום ליישובים. רכזים שלנו עברו ועזרו למלא את הטופס, כי לא מילאו את הטפסים נכון ולכן לא קיבלו, כי המעון לא עמד בתנאי הסף. זה עלה מ-3 בקשות ל-30, מתוך 30 אישרו 13, השנה אישרו 7 מתוך 9 שהגישו. במשפחתונים אנחנו מאמינים שרמת החינוך נמוכה. לכן מנסים לתת מענה.

אסנת: במשפחתונים משתמר המבנה של החמולה הערבית. במעונות יש סיכוי לשינוי. המדיניות היתה להפיץ יותר משפחתונים במגזר ערבי, ואתם צריכים ליצור קונטרה.

רועי: אנחנו לא יכולים להיות נגד משפחתונים, כי אנחנו רוצים שנשים יצאו לשוק עבודה. אבל אנו יותר בעד מעונות.

מיכל ל': היתה בעיה עם הנגישות של מעונות לתחבורה.

רועי: אנחנו עושים הכל ביחד, אבל התקציב שנשמע גדול הוא לא גדול ליישובים ערביים כדי לגשר על פער של 60 שנה.

אלי: זו תוכנית חומש.

משרד ראש הממשלה
השכלה גבוהה, חינוך ומדע

- תוכנית חומש להנגשת השכלה גבוהה למיעוטים של המל"ג - 305 מיליון ₪
- הקמת קרן מלגות בשיתוף המל"ג - 650 סטודנטים
- קרן מלגות וואקף לסטודנטים - 700 סטודנטים
- חינוך לקריירה לבתי ספר תיכוניים
- מרכז החלל בסנין
- חינוך טכנולוגי
- השלמת השכלה למבוגרים

ש.37: שילוב אקדמאים בשוק העבודה

רועי: מה עשינו בשילוב אקדמאים בשוק העבודה? זה בעצם הנושא שלנו היום. עשינו קמפיין להעסקת אקדמאים, ראש הממשלה השיק את הקמפיין. עשינו סרטון שמעודד להעסיק ערבים – "חבל שתוותרו על עובד נכון מהסיבות הלא נכונות". התקשרו אלינו 600 חברות שמעוניינות להעסיק עכשיו ערבים, ולא יודעים איך.

אסנת: בלי להבטיח כלום?

הרשות
לפיתוח כלכלי
מעודדת שילוב
אקדמאים
ערבים בשוק
העבודה
באמצעות:
קמפיין
להעסקת
אקדמאים,
שילוב
אקדמאים
במגזר העסקי,
ייצוג הולם
בשירות
המדינה ומתן
הכשרה
טכנולוגית
לאקדמאים.

רועי: אנחנו מבטיחים סבסוד ממשלתי, יש חברות שלא רצו סבסוד. לעבור את מרכז ההשקעות זה ויה דולורוזה, צריך רואה חשבון מיוחד בשביל זה. יש חברות שאמרו: לא רוצים סבסוד ממשלתי, רק לדעת איך להעסיק. יש לנו עמותות – עמותת "קו משווה", וגם "צופן" שעוסקת רק בתחום הייטק. עמותת "קו משווה" מקנה מיומנויות רכות, מכינה אנשים לשוק עבודה, מוצאת חברות שיעסיקו אנשים, עושים למעסיקים קורסים של diversity, מדברים עם מנהלי משאבי אנוש. מנסים לעודד ביקושים.

מיכל: זה לא התפקיד של מרכזי הכוון?

רועי: כן, אבל אין פה בעיה עם כפילות. "קו משווה" ממוקדים אקדמאים. עכשיו הם אמורים לחתום שנה שלישית ויהיה המיזם, מרכזי הכוון אמורים לתפוס את זה. אלה חברות שיצרו קשרים עם מעסיקים ומנכ"לים, דב לאוטמן ז"ל היה היושב ראש, זה השפיע, כי הוא אישית הרים טלפון. חשוב הקשר האישי. נשיא המדינה הקים מיזם בשם מענטק, mantech, הזמין מנכ"לים של חברות הייטק לבית הנשיא להצטלם, ואמר להעסיק ערבים. אחרי תקופה מנכ"לית בית הנשיא עברה חברה-חברה, הזמינו אותם שוב, ושאלו כמה העסקתם. בלי סבסוד, רק תמונה עם הנשיא.

מיכל: זה אומר שיש הרבה כלים נוספים. יש הרבה כלים שהם לא רק עניין של כסף, יודעים את זה מהתחום של נשים ואנשים עם מוגבלות. לפעמים מעסיק רוצה אות הוקרה, וגם זה עודד אותו לקלוט אוכלוסיות מוחלשות.

רועי: הופתעתי לראות - ברגע שיהיו כמה ערבים בחברה, ייכנסו עוד.

שילוב אקדמאים בשוק העבודה

- קמפיין להעסקת אקדמאים – 600 פניות ממעסיקים
- שילוב אקדמאים במגזר העיסוקי בשיתוף קו משווה – 910 השמות
- ייצוג הולם בשירות המדינה – 8.3% שיעור הערבים בשירות המדינה
- קמפיין לעידוד העסקת ערבים בשירות המדינה – מעל 100 אלף כניסות לאתר
- הכשרה טכנולוגית לאקדמאים, פיתוח כישורים והשמה בתעשיית ההיי-טק בשיתוף "צופן", מענטק

ממשלת ישראל מעודדת העסקת מיעוטים

מעסיקי יזם, מחפש עובדים חתומים/ שווה לך להעסיק אקדמאים מוצאנו רשימה, היכנסו והצטרפו

ש.38: נתוני השמות 2008-2013 בשיתוף הרשות

הגענו ל-8.6% ייצוג בשירות המדינה. היעד של ייצוג הולם הוא 10% ב-2012. החלטת הממשלה הזאת הסתיימה, אין לה תוקף יותר. נציב שירות המדינה התקשר למשרדים ואמר: או שמתוך כל 3 מועסקים שאתה מקבל אתה מעסיק ערבי, או שאיך תקנים. הטענה של הממשלה היתה שאין היצע. ברגע שאמרו שאין תקנים או אין קידומים, כן מצאו עובדים. מקבלים הרבה בנוסים, למשל מקבלים 2000 שקל על מישהו מהצפון שעובר לירושלים.

מיכל: כל עוד אין החלטת ממשלה בתוקף לא ממשיכים את זה?

רועי: ממשיכים מכוח האינרציה. היתה בעיה קשה של אמון במערכת הממשלתית, עשינו קמפיין לעידוד העסקת ערבים, היו 100 אלף קליקים באתר, האתר הכי מוצלח אי פעם באינטרנט. עשינו קמפיין שמטרתו היתה לפנות לאוכלוסיית היעד, לבקש מאקדמאים ערבים לגשת, 100 אלף אנשים נכנסו לאתר, זה משהו אדיר ביחס לגודל האוכלוסייה ומספר האקדמאים הערבים, והיתה קפיצה בהגשות במכרזים ייעודיים. הם מפחדים ממכרז פומבי גדול, כי מפחדים שלא יתקבלו. 3,210 התקבלו מ-2008 עד 2013.

מירב: אנשים שהיו מובטלים או עברו ממקום אחר?

רועי: לא יודע.

בני: אנשים שגמרו אקדמיה בירושלים. במשרד הבריאות, במשרד החינוך אין בעיה.

מיכל ל': אפילו באל על פתחו את זה, ומקבלים דיילים ערבים.

רועי: "צופן" עושה משהו דומה למרכזי הכוון, רק שהפוקוס הוא בהייטק. מסלול תעסוקה זה סבסוד שכר, 30 חודשים שמשרד הכלכלה מסבסד 25% שכר, וזה הולך ויורד. גם גברים חרדים מקבלים סבסוד גבוה, נשים ערביות; נשים חרדיות מקבלות פחות. מרכז הכוון תעסוקתי עשה 1,800 השמות ב-5 שנים, היום זה עומד על הרבה יותר כי זה יומיומי. במגזר פרטי – 910 אנשים, במגזר הציבורי 3210. סך הכל 10,000 השמות.



ש.39: יזמות עסקית—נגישות להון ולאשראי

פתחנו קרן השקעות פרטית: אל-בוואדר, עד היום היא השקיעה ב-7 חברות 40 מיליון שקל. הממשלה שמה ברך 80 מיליון ש"ח וגייסה 100 מיליון ש"ח מהמגזר הפרטי – מנהלים את זה אנשי עסקים. הם סקרו מאות חברות בשוק והחליטו להשקיע ב-7, הם מקבלים equity, אחוזים מערך החברה. היו פה בעיות גדולות מאוד, חברות מסורתיות לא הסכימו לתת אקוויטי, חשבו שזו הלוואה שצריך להחזיר. היה קשה להחדיר את זה, גם לאנשי עסקים ערביים היה קשה לחדור את המבנה הארגוני המסורתי של החברה, ורק 40 מיליון שקל נוצלו. יש חברות שלא רוצים להשקיע בהן, רוצים להשקיע בחברות בינלאומיות.

קרן הלוואות זעירות לנשים – 2,000 הלוואות בהיקף של 16 מיליון שקל; מודל של פרופי יונס. יש ערבות הדדית בין נשים, הן מקבלות הלוואות קטנות ומפתחות עסקים זעירים. זה דרך הקרן, כי אין להן חשבונות בנק. עד היום חולקו 2,000 הלוואות בהיקף של 16 מיליון מתוך 21 מיליון שיש.

בני: זה הלוואות שניתנו גם כדי לשפר ביצועים של עסקים?

רועי: לא, רק לתוספת. בין 5,000 ל-10,000 שקל לעסק, זה כל הסיפור. 8,000 שקל בממוצע.

קרן הלוואות בערבות מדינה לעסקים קטנים – 18 מיליון שקל.

ש.40: דוגמאות ליזמות עסקית במגזר הערבי

דוגמאות ליזמות עסקית במגזר ערבי – באבקום, מעסיקה אלף נשים ערביות, גם חרדים, כל מי שמקבל הפניה משירות התעסוקה. המנכ"ל היוזם הוא עימאד תלחמי, היה סגן של דב לאוטמן בדלתא. אם יש ערבים שהגיעו למקומות ניהול בכירים בתעשייה, הם יודעים להקים עסקים. אבל זה מעט וצריך את לפתח. מטריקס רכשו 51% מבאבקום, הם עושים call-centers. אמדוקס פתחו שלוחה בנצרת, שמועסקים בה 200 מהנדסים. גליל סופטוור – יוזמה ערבית יהודית, מעסיקים 150 מהנדסים. (יש עריקה לאמדוקס, בגלל הלוגו על הרכב, מעבר גדול בין חברות הייטק כמו אצל יהודים).

חשוב לי לסיים בזה שיש דברים שעובדים. אם יש שאלות, בבקשה.

מירב: במסגרות מרכזי ההכוון מתחייבים לדאוג לתעסוקה לערבים? אני מבינה שלא.

רועי: יש מועמדים, עושים להם אבחון, שזה שלב חשוב, ומנסים לעשות להם השמה.

גלי: זה סוג של חברת השמה. אנשים באים ועושים להם שיחה ומחליטים אם הם צריכים תמיכה אישית מסיבית יותר או תמיכה קבוצתית. יש משתתפים שיעברו קורס בעברית ויש כאלה שיקבלו עזרה בכתיבת קורות חיים, איך להתראיין וכד'. אחר כך עוזרים להם לחפש עבודה, אבל בלי התחייבות לכולם.

מירב: כל אחד רשאי להגיע לשם?

קיימות מספר

קרנות

המעודדות

יזמות עסקית:

קרן השקעות

פרטית

אלבוואדר, קרן

הלוואות

זעירות לנשים

וקרן הלוואות

העברות

המדינה

לעסקים

קטנים.

רועי: זה סינון אדיר, הם עושים גם ריצ'ינג-אאוט. מי שניגש – ברגע שמישהו רוצה לעבוד, זו הכנסה מרכזית לשוק העבודה מבחינת היצע. מי שרוצה לעבוד יכול לעבוד. להכריח מישהו שלא רוצה לעבוד זה קשה. לכן כרגע ההצלחה גבוהה. צופים שההצלחה תלך ותרד, כי קבוצת האנשים שרוצים לעבוד תפחת ברגע שלא יהיו חסמים.

אלון: אנשים שהתחילו לעבוד, מרכזי ההכוון ממשיכים ללוות אותם אחרי הכניסה לעבודה?

רועי: לא רק שממשיכים ללוות, מקבלים תשלום חצי שנה אחרי. המשרד בטירה – רק אחרי חצי שנה קיבל חשבונית אחרונה.

גלי: הליווי אמור להיות 3 שנים.

רועי: אם מישהו שורד שנה-שנתיים במקום העבודה, הסיכוי שייקלט בשוק הרבה יותר גבוה מאשר מי שהוא בהלם הראשוני.

בני: יש פה משהו שמעורר הרבה אופטימיות. אבל לכן אני מתחיל לחשוד. השאלה בסופו של יום היא: א. האם אין ריבוי כלים שעלול לגרום לכך שאין מיקוד? שאלה שנייה שיותר מטרידה, האם יכול להיות שהפתרונות שנותנים הם פחותים מהבעיות שעולות מחדש? המאזן בסופו של יום לא משתנה דרמטית ולא ישתנה בשנים קרובות. כי חסמים נוצרים בלי סוף, ואנחנו עם קצב איטי יחסית של פתרונות. כל היעדים ששמנו ל-2020 כנראה לא יושגו, נתרחק מהשיעורים שדיברנו עליהם. לכן האם לא נמצא את עצמנו ב-2020 באכזבה עצומה, שנגיד – התקדמנו, אבל לחלק גדול מהאנשים לא מצאנו פתרון. כל פתרון עד שנת 2020 יוצר אי שוויון ענק, כי לחלק מצליחים לפתור את בעיות ולחלק ענק לא, וזה יוצר תסכול ענק במערכת. השאלה אם אנחנו לא איטיים מדי. דברים עובדים, סיפרנו לעצמנו שאנחנו לא יודעים אם כלים עובדים, אבל פה יש משהו שעובד. למה לא להתחיל להשקיע בזה, אני מתקשר לדברים של ניצה קסיר וערן ישיב שמדובר פה בכסף גדול. ודאי שיש מין רפיון כי זה נגמר ב-2014, לא שאני מצפה לתשובה אבל יש פה בעיה אמיתית.

מירב: האם 10,000 השמות שנעשו זה מספק אתכם, או האם זה קמפוז?

בני: חלק מההשמות היו נעשות ממילא, בואו נהיה כנים. אבל יש פה משהו שונה, משהו שעובד.

רועי: עצם המאמץ שממשלת ישראל עושה בלהעסיק ערבים, בלצאת בקמפיינים, יש לזה אפקטים תודעתיים לאו דווקא לשוק עבודה. לציבור הערבי חשוב היה לראות את הקמפיין בציבור היהודי, הם רוצים אותנו. המנהל שלי – אימן סייף הוא דמות ציבורית במגזר הערבי, ערבי מוסלמי הכי בכיר בשוק העבודה.

לגבי השאלה של ריבוי פתרונות - אני לא חושב שזו בעיה, אלא יש ריבוי אוכלוסיות ולכן יש ריבוי כלים. היה דיון מרכזי על הכוון תעסוקתי – יש הרבה מרכזי הכוון לדרוזים ולבדואים בדרום, אבל מעט לערבים. אם הייתי יכול להוסיף עוד 4 מרכזים זה היה עוזר. עוד 100 לא היה עוזר, כי הביקושים זה בעיה. לא התייחסתי לביקושים באזורי תעשייה. ריבוי פתרונות קיים כי יש ריבוי בעיות. האם התקציב חייב לזלוג לריבוי בעיות, או חייבים רמה מינימלית כדי להמשיך הלאה? דוגמא לאזור תעשייה - אני הלכתי לסיור ביישוב, היה שם מפעל מוצצים מצליח שנמצא בתוך הכפר ונשים עובדות וחוזרות לילדים. אבל זה לא היה בטיחותי, ומשום שאין להם אזור תעשייה ליד הבית, המפעל עבר לצפון וכל הנשים פוטרו. כל עוד כל הכלים לא עובדים על אותה אוכלוסיה, אין בעיה של ריבוי כלים. זה לא טיפה בים, יש התקדמות מתמדת

- למאמצים
- שממשלת
- ישראל עושה
- בחיפוש
- פתרונות
- להעסקת
- ערבים וביציאה
- בקמפיינים, יש
- אפקטים
- תודעתיים
- בקרב הציבור
- הערבי ולא רק
- בעידוד לכניסה
- לשוק עבודה.

במקומות שיש מאמץ ממשלתי. רואים נסיגה בדברים בעייתיים, אצל הגברים הערבים יש ירידה ואצל נשים ערביות עלייה. אולי מושכים מבאר אחת ומכניסים לבאר שנייה. יש הרבה דברים בעייתיים בשוק העבודה, אני מקווה שיהיה בסדר, מאמין במה שאנו עושים, אני חושב שהממשלה פועלת יפה. אבל להגיד שנעמוד ביעד של 42% ב-2020, אני לא חושב...

הנקודה האחרונה זה ביקושים. הממשלה מרוכזת במה שקורה בתוך הגבולות שלנו. אמדוקס לא עושה עבודתה נאמנה להביא עבודה לישראל. אם לוקחים את העבודה מהמרכז צפונה, זה לא באמת שחל שינוי אמיתי. אם אמדוקס פותחת מפעל חדש שהיתרון שלו - בגלל שיש מוסלמיות נוצריות ויהודיות שעובדות שם - שהוא יכול לתת שירות 24 שעות ביממה, 7 ימים בשבוע, בלי עבירה על חוק שעות עבודה ומנוחה, זה משהו חדש שהמכפיל הכלכלי שלו הוא אדיר. זה שהכפלנו את היצוא במגזר ערבי ב-100%, זה יכול להיות גם יצוא פיתות וטחינה מהמשולש לאירופה. היה צריך להנגיש להם את הכלי הממשלתי, זה יצירת ביקושים. יש לנו הרבה תוכניות היצע, אבל הבעיה היא בביקושים. את זה צריך לפתור. צריך למצוא פתרון גאוני להביא הנה חברות שמעסיקות אלפי ומאות אנשים, שם טמון הפתרון.

רונית: זה לא רק לאוכלוסייה הערבית.

מיכל: ב-12 בפברואר יש לנו יום עיון בנושא תעסוקת אנשים עם מוגבלות. מקווה שמשו זה יהיה גם להם.

רועי: קשה מאוד לקבל הטבות פעמיים, מי שהוא ערבי מקבל סבסוד ממשלתי כמעט מוחלט, זה שהוא בעל מוגבלות לא נותן לו עוד סבסוד.

בני: נותנים גם כלים של מטה לשילוב אנשים עם מוגבלות, גם כלים רגילים. יש בעיה עם הכלים, והמרכזים שהקמתם היו אמורים לתת מענה גם לאוכלוסייה עם מוגבלות. לא נתחיל לפתוח עוד מרכזים.

רועי: אבל העדיפות היא לכך שיש 60% מהאוכלוסייה שלא עובדת. תן למרכזים לקום ואז תיתן להם עוד תפקידים. אנשים עם מוגבלויות זה מורכב, כי המוגבלויות שונות בטיבן אחת מהשנייה. יכול להיות שיש אדם שכן מקבלים טיפול ולא מגדיר את עצמו כבעל מוגבלות, אבל זה התחום שלכם.

מיכל: אנחנו יודעים להגיד ששיעור האנשים עם מוגבלות באוכלוסייה ערבית גבוה יותר מהשיעור באוכלוסייה היהודית, ושיעור התעסוקה שלהם נמוך. יש פה בעיה.

בני: תודה לגלי ותודה לך רועי. היה מעניין. לכל מי שמרצה, זה דגם טוב להביא אנשים מבחוץ שייגידו מה הממשלה עושה, זה מועיל לדיון. זה אומר שאנו לא יודעים מספיק, יש פה הרבה דברים שצריך לשבת עם רועי, לבקש שקפים, צריך לדעת הרבה יותר ולא לחכות להזדמנות כזאת. יכול להיות שצריך להפיץ מידע, אנחנו לא המחליפים שלהם אבל כדאי שנדע את המידע. תודה רבה.