



התעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית בעת משבר הקורונה: אתגרים, הזדמנויות ומרחבי השפעה

ג'וינט ישראל-תבת
עינת מסטרמן, מנהלת תוכניות בכירה
נעים אבו חרפה, מנהלת פרויקטים
סעיד דיאבאת, מנהל פרויקטים
סוזן חסן, משנה למנכ"ל

הפורום הכלכלי הערבי
ד"ר סאמי מיעארי, מנכ"ל
ד"ר מהא כרכבי-סבאח, מנהלת המחקר
עמית לווינטל, חוקר

מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל
סמדר סומך, ראשת צוות תעסוקה
אורן תירוש, חוקר עמית
נועם קשת, חוקר עמית

דברי תודה

כותבי המסמך מבקשים להודות לשותפים שהתראיינו וסייעו בגיבוש התובנות המוצגות במסמך זה :

- גב' סלימה מוסטפא-סלימאן, מנהלת תחום פיתוח אזורי צפון, הרשות לפיתוח כלכלי במגזר הערבי, הדרוזי והצ'רקסי במשרד לשוויון חברתי
- מר סאמי להיאני, ראש אגף פיתוח כלכלי, הרשות לפיתוח כלכלי במגזר הערבי, הדרוזי והצ'רקסי במשרד לשוויון חברתי
- מר יאיר חרותי, מנהל תחום תכנון אסטרטגי, משרד החקלאות ופיתוח הכפר
- מר אחסאן הינו, מנכ"ל חברת אלפנאר – לקידום תעסוקת ערבים בישראל
- מר סלימאן אלעמור, מנכ"ל שותף, אג'יק – מכון הנגב
- מר חוסאם אבו בכר, מנהל סניף המוסד לביטוח לאומי, עפולה
- גב' ח'אולה ריחאני, מנהלת תוכניות, ג'וינט ישראל אלכא – המכון למנהיגות וממשל

1. **עם פרוץ משבר הקורונה ניכרה פגיעה קשה בתעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית.** 32% מן המועסקים הערבים פנו לשירות התעסוקה במאוס 2020 לעומת 23% מן המועסקים היהודים והאחרים. הסיבה לפגיעה זו היא שרבים מקרב האוכלוסייה הערבית, הן גברים הן נשים, מועסקים בענפים שנפגעו במידה רבה בעת המשבר וצפויים להיות האחרונים שיחזרו לפעילות סדירה: שיעור גבוה של נשים ערביות צעירות מועסקות בענפי המכירה הקמעונאית ושיעור גבוה של גברים ערבים מועסקים בענפי הבינוי, התעשייה, המלונאות ושירותי ההארכה.
2. **ההשפעה של חסמי התעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית הועצמה בעת המשבר.** רמות מיומנויות והשכלה נמוכות, ריחוק גיאוגרפי וכן ריחוק חברתי של האוכלוסייה הערבית מגבירים את הסיכון התעסוקתי של העובדים הערבים במיוחד בתקופת המשבר, שבה האבטלה עולה והביקוש לעובדים במשק יורד. על כן עולה חשש מפני הרחקת העובדים משוק התעסוקה, ובמיוחד חשש שעובדים בעלי רמות מיומנויות והשכלה נמוכות יוחזרו אחרונים לשוק התעסוקה או יפוטרו. הדבר נכון במיוחד בשל הרמה הנמוכה של אוריינות דיגיטלית בקרב עובדים ערבים והשיעור הגבוה של עובדים במשרות שאינן מאפשרות עבודה מן הבית.
3. **עם זאת המשבר טומן בחובו כמה הזדמנויות לשיפור המצב התעסוקתי של ערביי ישראל.** המעבר לעבודה מן הבית יכול להקל על נשים ערביות המוגבלות ביכולתן להתרחק מאזורי מגוריהן להשתלב בתעסוקה. מעבר לעבודה מן הבית הוא גם הזדמנות לשפר את רמת האוריינות הטכנולוגית באוכלוסייה הערבית, בייחוד בקרב נשים העוסקות בתחום החינוך. איבוד מקומות העבודה המסורתיים והדרישה הגוברת למיומנויות טכנולוגיות הם הזדמנות להכשרה מחדש של המפוטרים ולחיזוק כישוריהם הטכנולוגיים, עובדה שיכולה לאפשר לאנשים שאיבדו משרות בשכר נמוך להשיג משרות טובות יותר ומתגמלות יותר.
4. **כדי להתמודד עם אתגרי התעסוקה החדשים של האוכלוסייה הערבית, יש צורך לפתח מענים בשלושה מרחבי השפעה עיקריים: פיתוח הון אנושי – התמקדות בעובדים המושבתים ובענפים הפגיעים ועיסוק בהקניית הכשרות למקצועות מבוקשים, בהקניית כישורים רכים שנדרשים לעולם העבודה החדש, בחיזוק האוריינות הדיגיטלית ובחיזוק השליטה בשפה העברית; חיזוק תשתיות מבניות ומקצועיות, כולל הרחבת מסגרות לילדים שיאפשרו תעסוקה לאימהות לילדים צעירים, חיזוק תשתיות תחבורה שיעודדו יציאה מיישוב המגורים לצורך עבודה והרחבת מרכזי ההכוון התעסוקתיים; חיזוק ההנהגה הציבורית, כולל חיזוק הפיתוח הכלכלי של הרשויות המקומיות, חיזוק ארגוני חברה אזרחית ואסדרתם בקרב האוכלוסייה הערבית והגדלת ייצוג העובדים הערבים בעמדות מפתח במגזר הציבורי, שכן הם ממלאים תפקיד חשוב בייזום מענים תעסוקתיים המותאמים תרבותית לאוכלוסייה הערבית.**

תמצית

1. מבוא

בשלהי 2019 ובתחילת 2020 התפשטה מחלת COVID-19, הנגרמת על ידי נגיף קורונה (SARS-CoV-2), בכל העולם. ב-11 במארס 2020 הכריז ארגון הבריאות העולמי שהמחלה היא מגפה עולמית (פנדמיה) והעריך כי שיעור ניכר מכלל אוכלוסיית העולם יידבק בנגיף. אי-לכך מדינות ברחבי העולם, ובהן ישראל, הכריזו על מצב חירום והודיעו על הגבלות והנחיות שמטרתן ליישם את עיקרון הריחוק החברתי (social distancing) אשר נועד להאט את התפשטות התחלואה. אלה הביאו להאטה דרמטית בפעילות הכלכלית בישראל ובעולם.

משבר הקורונה הביא לשינויים מהירים, קיצוניים וחסרי תקדים בכל תחומי החיים. אחת הזירות המרכזיות שהושפעו מן המגפה היא שוק התעסוקה: עובדים רבים הוצאו לחופשה ללא תשלום (חל"ת), חלקם פוטרו ועוד רבים אחרים עברו לעבוד מן הבית. למרות מצבו האיתן של שוק התעסוקה בישראל ערב המשבר, האוכלוסייה הערבית נכנסה אליו בעמדה נחותה בשל פערים בינה ובין כלל האוכלוסייה בישראל במגוון מאפייני תעסוקה, ועקב שלל חסמים תעסוקתיים, מבניים ואישיים שעימם מתמודדת האוכלוסייה הערבית זה שנים ואשר חלקם אף הוקצנו במהלך המשבר.

מטרת העבודה הנוכחית היא להציע כיווני פעולה אפשריים להתמודדות עם אתגרי התעסוקה החדשים של האוכלוסייה הערבית בישראל. לצורך כך סקרנו את הספרות המקצועית בתחום, בחנו מגוון רחב של מסמכים אסטרטגיים של גופי מחקר, משרדי ממשלה ויחידות סמך, ניתחנו נתוני תעסוקה לאורך השנים ובתקופה האחרונה וערכנו ראיונות עומק עם נציגי האוכלוסייה הערבית ועם מומחי תוכן בתחום.

המסמך מציג את מאפייני התעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית ערב משבר הקורונה ואת החסמים התעסוקתיים שהיא מתמודדת עימם; את השינויים שהתרחשו בתחום התעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית בעת המשבר, בהתייחסות למאפייני העובדים שנפגעו ולענפי הכלכלה; את ההשפעות הצפויות של המשבר על תעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית בעת היציאה מן המשבר; את האתגרים התעסוקתיים הנובעים מן השינויים בשוק התעסוקה בעת המשבר ואת ההזדמנויות שאפשר ורצוי לנצל לטובת שיפור התעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית בעקבות המשבר. לבסוף מובאות המלצות לכיווני פעולה אפשריים.

2. התעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית ערב משבר הקורונה

2.1 מאפייני התעסוקה

ערב המשבר התאפיינה האוכלוסייה הערבית בשיעור תעסוקה נמוך מאוד בקרב נשים, בשיעור גבוה של עובדים בשכר נמוך ובתעסוקה בענפים שבהם הפריון נמוך, הן בקרב גברים הן בקרב נשים. כדי לתאר את מאפייני התעסוקה של האוכלוסייה הערבית אנו משווים קבוצה זו לקבוצת היהודים שאינם חרדים בלבד, ללא קבוצת היהודים החרדים (להלן: יהודים אלא אם מצוין אחרת). זאת, כיוון שלקבוצת היהודים החרדים מאפייני תעסוקה ייחודיים ומובחנים.

❖ **שיעור התעסוקה הנמוך בקרב נשים ערביות ערב המשבר, ובמיוחד בקרב נשים שהשכלתן נמוכה, מלמד על קושי רב להשתלב בשוק התעסוקה.**

- שיעור הנשים הערביות המועסקות נמוך, גם לעומת נשים יהודיות וגם לעומת גברים ערבים – 37% בקרב הערביות בשנת 2019 לעומת 84% בקרב נשים יהודיות ו-73% בקרב גברים ערבים.
- שיעור התעסוקה בקרב נשים ערביות בעלות השכלה נמוכה נמוך מאוד לעומת שיעור התעסוקה בקרב נשים יהודיות בעלות השכלה דומה (16% לעומת 68% ב-2017, בהתאמה).

- ❖ **שיעור התעסוקה בקרב קבוצת הגיל המבוגרת (55-64) נמוך מאוד, במיוחד בקרב נשים, והוא מעיד על פרישה ממעגל העבודה בגיל צעיר או על אי-שייכות לכוח העבודה במהלך החיים:** ב-2017 שיעור התעסוקה בקרב הערביות היה 13% לעומת 67% בקרב היהודיות, ושיעור התעסוקה בקרב הערבים היה 54% לעומת 79% בקרב היהודים.
- ❖ **שכרם של העובדים הערבים, גברים ונשים, נמוך לעומת שאר האוכלוסיות.** השכר החודשי החציוני של עובד ערבי בשנת 2018 היה נמוך ב-37% משכרו החציוני של עובד יהודי, ושכרה החודשי החציוני של עובדת ערבייה היה נמוך ב-35% משכרה החציוני של עובדת יהודייה.
- ❖ **עבודה בשכר נמוך היא מאפיין בולט במיוחד בקרב נשים ערביות,** אשר השכר החציוני שלהן בעשור האחרון צמח בשיעור נמוך הן לעומת נשים יהודיות הן לעומת גברים ערבים.
- ❖ **שיעור גבוה של עובדים ערבים בענפי כלכלה שבהם הפריזון נמוך.**
 - ענפי הכלכלה העיקריים בקרב גברים ערבים הם: בינוי וחקלאות (25%), תעשייה ללא היי-טק (13%) ותחבורה, אחסנה ודואר (10%).
 - ענפי הכלכלה העיקריים בקרב נשים ערביות הם: חינוך (38%), בריאות, רווחה וסעד (23%) ומכירה קמעונאית (8%).
- ❖ **האוכלוסייה הערבית מתאפיינת בבעלות על עסקים קטנים ובינוניים שבהם הפריזון נמוך יחסית, בעיקר בענפים שבהם הפריזון נמוך והסובלים מתת-ייצוג בתעשיית ההיי-טק ובשירותים מבוססי ידע.**

2.2 חסמים בתעסוקה

ערב משבר הקורונה התמודדה האוכלוסייה הערבית עם מגוון חסמים תעסוקתיים המסבירים את ריחוקה היחסי משוק התעסוקה, ובהם רמות נמוכות של הון אנושי, המתבטא ברמת השכלה נמוכה ומיומנויות בסיס ושליטה נמוכה בשפה העברית; שיעור ילודה גבוה ומחסור במסגרות לטיפול בילדים; עקרונות תרבות ודת המשפיעים במיוחד על תעסוקת הנשים הערביות המסורתיות; ורמת תשתיות נמוכה ביישובים.

- ❖ **רמה נמוכה של הון אנושי ורמת השכלה נמוכה מסבירים את שיעור התעסוקה הנמוך בקרב נשים ערביות ואת השכר הנמוך בקרב גברים ערבים.**

- פערי ההשכלה ניכרים כבר בחינוך הבסיסי, שכן ל-30% בלבד מבוגרי מערכת החינוך הערבית תעודת בגרות המאפשרת השתלבות באקדמיה (לעומת 53% בקרב בוגרי מערכת החינוך העברית); בהתאמה, 27% בלבד מבני האוכלוסייה הערבית מחזיקים בתעודה על-תיכונית לעומת 54% מן הגברים ו-62% מן הנשים מקרב היהודים.

- רמות נמוכות של מיומנויות בסיס בקרב הבוגרים הערבים, כפי שנמדדו בסקר המיומנויות הבין-לאומי PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies), הן חסם תעסוקה עיקרי, ובמיוחד הרמה הנמוכה של אוריינות דיגיטלית: 34% מקרב הערבים הם חסרי מיומנויות תקשוב לעומת 9% בלבד מקרב היהודים.

- אי-ידיעת השפה העברית היא חסם מכריע להשתלבות בשוק התעסוקה עבור האוכלוסייה הערבית. חוסר השליטה בשפה העברית (ובמיוחד בשפה הדבורה) רווח בקרב נשים יותר מבקרב גברים וחמור יותר ברמות ההשכלה הנמוכות.

- ❖ **עקרונות התרבות והדת באוכלוסייה הערבית השמרנית משפיעים על שילוב נשים ערביות בתעסוקה, ובמיוחד נשים דתיות.**

- נורמות מסורתיות מגבילות נשים ביכולתן להתרחק מיישובי מגוריהן לצורך עבודה או לימודים, ונראה כי הסיכוי של נשים ערביות שהגדירו עצמן דתיות להיות מועסקות נמוך בכ-21 נקודות האחוז מן הסיכוי של נשים ערביות שהגדירו עצמן חילוניות.

- שיעור ילודה גבוה ותפיסה מגדרית מושרשת בנוגע לתפקיד המרכזי של האישה בגידול הילדים תורמים להרחקת האישה הערבייה משוק התעסוקה. ואכן לאימהות לילדים שגילם פחות מחמש שנים סיכוי נמוך הרבה יותר להיות מועסקות לעומת נשים אחרות: פער של כ-7 נקודות האחוז בקרב נשים יהודיות ו-10.5 נקודות האחוז בקרב נשים ערביות

❖ **רמת תשתיות נמוכה ביישובים ערביים היא חסם תעסוקתי הכרוך בכלל החסמים שהוזכרו לעיל, והיא פוגעת ברווחה הכלכלית של האוכלוסייה הערבית ותורמת לריחוקה משוק התעסוקה.** רוב האוכלוסייה הערבית בישראל מתגוררת ביישובים הומוגניים ופריפריאליים המדורגים באשכולות חברתיים-כלכליים נמוכים. יישובים אלה מתאפיינים במיעוט אזורי תעשייה ומרכזי מסחר בקרבתם, בדלילות התחבורה הציבורית בתוכם ובגישה מוגבלת של תחבורה ציבורית אליהם. נוסף על כך ניכר מחסור במסגרות חינוך לילדים בגיל הרך, ובחלק מן היישובים תשתיות האינטרנט אינן מספקות. חסמים אלה רלוונטיים במיוחד לתעסוקה של נשים ערביות, שכאמור הנורמות המסורתיות וחלוקת התפקידים המגדרית מגבילות את יכולתן להתרחק מיישובי מגוריהן לצורך עבודה או לימודים.

3. התעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית בעת משבר הקורונה

3.1 המאפיינים של דורשי העבודה

במארס-אפריל 2020, החודשיים הראשונים של משבר הקורונה בישראל, נפגעו העובדים הערבים במידה רבה: כשליש מהם הוצאו לחל"ת או פוטרו בשל עיסוקיהם, בשל רמת ההשכלה שלהם ובשל זמינותם לשוק התעסוקה, המגבירים את הסיכון לאבטלה.

- כ-175,000 מן הפונים לשירות התעסוקה בחודש מארס 2020 היו ערבים (מוסלמים ונוצרים) ודרוזים, שהם 32% מן המועסקים הערבים בשנת 2019, זאת לעומת 23% מן המועסקים שפנו לשירות התעסוקה ואינם ערבים.
- רוב העובדים שהוצאו לחל"ת או פוטרו – שכרם מן הנמוכים במשק.
- מבין הפונים החדשים לשירות התעסוקה מקרב האוכלוסייה הערבית, 89% הוצאו לחל"ת; רבים מהם צעירים עד גיל 34 (51%), ושיעור גבוה מהם תובעים הבטחת הכנסה בהשוואה ליהודים (5.0% לעומת 3.2%, בהתאמה).

3.2 הרגישות של ענפי הכלכלה למשבר

❖ **נשים וגברים רבים בני האוכלוסייה הערבית מועסקים בענפים שנפגעו במידה רבה בעת המשבר.** שיעור גבוה של נשים ערביות צעירות מועסק בענפי המכירה הקמעונאית ושיעור גבוה של גברים ערבים מועסק בענפי הבינוי, התעשייה, המלונאות ושירותי ההארוחה.

❖ **אסטרטגיית היציאה מן המשבר ומידת הפגיעה בעת המשבר מרמזות על מידת הפגיעה הצפויה בענפים ביום שלאחר המשבר וכן על רגישותה של האוכלוסייה הערבית למשבר**

- ענפים הצפויים להיפגע במידה מועטה מן המשבר הם ענפים חיוניים המאפשרים עבודה מן הבית, ענפים שמתאפשרת בהם פעילות במרחב הפתוח וענפים שמאפיינים את המגזר הציבורי: בינוי וחקלאות; בריאות, רווחה וסעד; חינוך; מנהל מקומי וציבורי; היי-טק; מידע ומחקר; פיננסים וביטוח.
- ענפים הצפויים להיפגע מן המשבר במידה רבה הם ענפים שנחיצותם נמוכה בשעת חירום, ענפים אשר דורשים התקהלות וענפים המספקים שירותי תיירות: מכירה קמעונאית; אומנות; בידור ופנאי; אירוח, אוכל וטיולים.

❖ **רגישות האוכלוסייה הערבית למשבר, לפי מאפייני העיסוק וענף הכלכלה**

- הפגיעה הצפויה בנשים: רבות מן הנשים הערביות בגיל 25 ויותר מועסקות בענפים בסיכון נמוך (חינוך, בריאות, רווחה וסעד), ולכן מבחינה זו צפוי להן ביטחון תעסוקתי יחסי. לעומתן, 41% מקרב הערביות הצעירות (18-24) מועסקות בענפים בסיכון גבוה, מרביתן בענף המכירה הקמעונאית. חשוב לציין כי ייתכן שהייצוג הגבוה של צעירות בענפים אלה מעיד על היותן בתקופת ההכשרה והלימודים, לקראת כניסתן לתעסוקה בענפי החינוך, הבריאות, הרווחה והסעד (בענפים אלה, שיעור הצעירות נמוך יחסית).

- הפגיעה הצפויה בגברים: שיעור גבוה מקרב הגברים הערבים מועסקים בענפי הבינוני והחקלאות וצפויים לחזור לשגרה במהירות יחסית; אולם גברים רבים (בעיקר צעירים) עובדים בענפי האירוח והאוכל (בעיקר בבתי מלון ובשירותי הארחה), שנפגעו מאוד בעת המשבר וצפויים להיות האחרונים שיחזרו לפעילות סדירה.

על אף האמור לעיל, חשוב להדגיש כי גם בתוך הענפים יש הבדל בין העובדים. מגוון החסמים התעסוקתיים שהוזכרו לעיל, ובמיוחד רמת ההון האנושי הנמוכה בקרב האוכלוסייה הערבית, מציבים את העובדים הערבים בעמדת נחיתות לעומת דורשי העבודה החדשים המיומנים, המתחרים על המשרות הפנויות בתקופת המשבר עת הביקוש לעובדים יורד.

4. אתגרים והזדמנויות בקרב האוכלוסייה הערבית בעקבות משבר הקורונה

4.1 אתגרים

- רמות מיומנויות והשכלה נמוכות, ריחוק גיאוגרפי וכן ריחוק חברתי של האוכלוסייה הערבית מגבירים את הסיכון התעסוקתי של העובדים הערבים במיוחד בתקופת המשבר, שבה האבטלה עולה והביקוש לעובדים במשק יורד. על כן עולה חשש מפני הרחקת העובדים משוק התעסוקה, ובמיוחד חשש שעובדים בעלי רמות מיומנויות והשכלה נמוכות יחזרו אחרונים לשוק התעסוקה או יפוטרו.
- יש חשש כי נשים צעירות המועסקות בענפי המכירה הקמעונאית וגברים המועסקים בענפי הבינוני והאירוח (כולל מלונאות), שנפגעו פגיעה קשה בעת המשבר, יהיו האחרונים לחזור לשגרה.
- שיעור גבוה של חסרי מיומנויות תקשוב ומיומנויות דיגיטליות בקרב האוכלוסייה הערבית לעומת בקרב האוכלוסייה היהודית מציב את העובדים הערבים בנחיתות טכנולוגית עקב ההאצה הטכנולוגית של רבים מן הענפים במשק בעת המשבר.
- מיעוט היכולת לעבוד מן הבית בשל ייצוג חסר בענפים שבהם מתאפשרת עבודה מן הבית (היי-טק, מגזר ציבורי) ובשל ייצוג יתר בענפים שבהם קשה לעבוד מן הבית, וכן בשל מחסור במיומנויות תקשוב וכישורים דיגיטליים, ובמידה מסוימת גם בשל תשתיות אינטרנט מוגבלות בחלק מן הרשויות.

4.2 הזדמנויות

- ענף החינוך צפוי להיות בין הראשונים שיחזרו לשגרה. לכן רצוי לראות במצב זה הזדמנות לסייע לתעסוקת נשים בענף החינוך, אם באמצעות חיזוק הכישורים הטכנולוגיים לצורך למידה מרחוק ואם באמצעות חיזוק תשתיות האינטרנט ביישובי מגוריהן.
- לפי התחזית, בתום המשבר מקומות עבודה רבים יישלבו עבודה מן הבית. תהיה זו הזדמנות לשלב בתעסוקה נשים שיציאתן מן הבית או מאזורי מגוריהן לצורך עבודה היא מוגבלת, אם בשל נורמות מסורתיות ואם בשל גידול ילדים ומחסור במסגרות חינוך.
- הביקוש הגובר למיומנויות טכנולוגיות הוא הזדמנות לחזק את הכישורים הטכנולוגיים בקרב נשים וגברים, הן לצורך חיזוק אפשרויות עבודה מן הבית בענפים שעברו האצה טכנולוגית במסגרת המשבר הן לצורך למידה ושיפור ההון האנושי (במיוחד בשל התחרות החדשה על מקומות עבודה שנוצרה עקב כניסתם של צעירים בעלי מיומנויות גבוהות לשוק התעסוקה).

- איבוד מקום העבודה עשוי לשמש תמריץ לגברים לחפש עבודה איכותית. תקופת המשבר היא הזדמנות עבור חלק מן הגברים הערבים שהוצאו לחל"ת או שפוטרו לחשוב מחדש על המשך הקריירה, בעיקר למועסקים בענפים שפורשים מהם בגיל צעיר, למשל ענפי האירוח, האוכל והבינוי.
- שיפור בידע השפה העברית בעקבות חשיפה לתקשורת העברית, להנחיות ולתוכני הסברה בעברית בזמן המשבר.
- חיזוק מנהיגות אזרחית קהילתית שיכולה להיות שותפה להנעת מהלכי שינוי בתחום התעסוקה, במיוחד בעקבות הפעילות הרחבה של ארגוני החברה האזרחית בקרב האוכלוסייה הערבית אשר נועדה להתמודד עם אתגרי המשבר.
- חיזוק הפתיחות והגליטימציה החברתית והדתית להתנדבות בקהילה, שנוצרו בעקבות פעולות ההתנדבות של צעירים בתקופת החירום, עשוי לשמש שער לעולם של התנסות בשוק התעסוקה.

5. מרחבי השפעה וכיווני פעולה

בחינת תמונת התעסוקה של האוכלוסייה הערבית ערב משבר הקורונה ובעקבותיו מלמדת שכדי להתמודד עם אתגרי התעסוקה החדשים בקרב האוכלוסייה הערבית יש צורך לפתח מענים בשלושה מרחבי השפעה עיקריים – פיתוח הון אנושי, חיזוק תשתיות מבניות ומקצועיות וחיזוק ההנהגה הציבורית בעמדות השפעה. חלק מאפיקי הפעולה המוצעים כבר קיימים וניתנים כיום לאוכלוסייה הכללית או לאוכלוסייה הערבית אך יש צורך בהרחבתם, וחלקם אפיקים חדשים שיש לפתח.

5.1 פיתוח הון אנושי, חיזוק מיומנויות והתאמתן לצורכי המשק המשתנים

לפני התפשטות נגיף הקורונה הייתה רמה נמוכה של הון אנושי החסם העיקרי להשתלבות של בני האוכלוסייה הערבית בתעסוקה איכותית, וצפוי כי יהיה כך גם בעת היציאה מן המשבר. מוצע למקד את המשאבים להתמודדות עם אתגרי ההון האנושי בקבוצות מסוימות מקרב האוכלוסייה הערבית, במענים ובכלים המיטביים, ולהתאימם לענפי הכלכלה לפי רגישותם למשבר.

❖ **קבוצות האוכלוסייה שמומלץ למקד בהן את המאמצים.** עובדים מושבתים (שהוצאו לחל"ת או פוטרו) בענפים פגיעים; עובדים המועסקים בענפים שהפרייון בהם נמוך; תת-קבוצות ששיעור התעסוקה שלהן נמוך במיוחד (למשל, נשים מבוגרות או אקדמאים שאינם מועסקים או מצויים בתת-תעסוקה בשל מיומנויות שאינן מותאמות לצורכי המשק); צעירים וצעירות בני 18-21 שאינם עובדים ואינם לומדים.

❖ **תכנים וכלים מומלצים**

- הכשרות מקצועיות מואצות במקצועות מבוקשים ושיתוף מעסיקים בהתאמת התכנים לצורכי המשק, כולל מסלול הסבה לעובדים בענפים שנפגעו מן המשבר או בענפים שבהם הפרייון נמוך ומסלולי הכשרה המשלבים לימודי שפה עברית כמו במכינה קדם-אקדמית, באמצעות שימוש במרכזי ריאן¹ או בשירות האזרחי הלאומי כפלטפורמות אפשריות.
- הקניית כישורים רכים שהוכח כי הם תורמים להצלחה בשוק התעסוקה, כולל כישורי המאה ה-21 ובפרט כישורים החיוניים לעבודה מרחוק.
- חיזוק אוריינות דיגיטלית: באמצעות בניית מודלים של מרכזי הכוון מקוונים והתמרה דיגיטלית של השירותים הניתנים בהם וחיזוק יכולות דיגיטליות של קהלי היעד המשתתפים בהם.
- חיזוק כישורי השפה העברית: האצת תהליכי פיתוח של קורסים דיגיטליים לחיזוק כישורי השפה העברית לכלל האוכלוסייה הערבית.

¹ מרכזי ריאן להכוון תעסוקתי של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, פועלים במסגרת תוכנית ריאן. המרכזים מציעים למשתתפים שירותי ייעוץ והכוון תעסוקתי, סדנאות לפיתוח מיומנויות תעסוקה רכות, השמה תעסוקתית ובמידה מסוימת גם הפניה להכשרות מקצועיות.

- הקניית כלים פיננסיים והענקת דמי קיום כדי לעודד צעירים להיכנס למסלולי הכשרה מקצועית ולתמוך במעוניינים לשדרג כישורים מקצועיים בשל צמצום ההכנסה ברבים ממשקי הבית.
- כלים לעידוד הצעירים וצעירות, טרם כניסתם לשוק התעסוקה, להתנסות בתעסוקה ולהכין את עצמם לחיי קריירה, כולל הרחבת מענים קיימים ופיתוח מענים חדשים מותאמים לעידוד צעירים להתנדבות בקהילה באמצעות התנסות בעבודה בפועל (למשל, במודל המוכר כ-gap year)².

❖ ענפי כלכלה שמומלץ להתמקד בהם

- מוצע להתאים את המענים לענפי הכלכלה על פי מידת רגישותם למשבר: ענפים שנפגעו פגיעה חמורה מן הגבלות הקורונה וצפוי כי יתקשו מאוד לשרוד ושצפויה להם תקופת התאוששות ארוכה יחסית – עובדים הנפלטים מענפים אלה יצטרכו סיוע בהסבות מקצועיות ובניוד לענפים יציבים שבהם הפריזון גבוה; ענפים שנפגעו פגיעה חמורה מהגבלות הקורונה וצפוי כי יתקשו לשרוד ושצפויה להם תקופת ההתאוששות לא ארוכה – עובדים הנפלטים מענפים אלה יצטרכו סיוע בשדרוג כישורים שיאפשרו להם להשתלב בחזרה בענף ויחזקו את מידת הרלוונטיות שלהם בענף; ענפים יציבים שכמעט לא נפגעו מן המשבר ושהפריזון בהם גבוה – ענפים אלה דורשים התייחסות אחרת; יש להעריך אילו עובדים יידרשו בהם, באילו היקפי העסקה, ומה הן המיומנויות המקצועיות שיידרשו מן העובדים. כך יהיה אפשר להכשיר עובדים על פי ההערכות ולעודד מעסיקים לקלוט עובדים מיומנים מאוכלוסיות מגוונות בכלל ומן האוכלוסייה הערבית בפרט.
- עסקים קטנים ובינוניים: לפיתוח ולחיזוק של עסקים קטנים ובינוניים באוכלוסייה הערבית השפעות רבות הן במישור של פיתוח כלכלי מקומי הן במישור של פתרון בעיות תעסוקה בקרב דורשי עבודה. המשבר הנוכחי חשף את מידת פגיעותם וחולשתם של עסקים קטנים רבים, הקשורים בין היתר למחסור בכישורים ניהוליים הדורשים חיזוק. לפיכך יש לחזק את ההון האנושי של המועסק והמעסיק בתוך העסקים מתוך הבנה שהון אנושי מיומן בעסקים אלה עשוי להעלות את הפריזון של העסק ובכך לתרום להרחבת הזדמנויות העבודה המקומיות.

5.2 חיזוק והרחבה של תשתיות מבניות ומקצועיות תומכות לעידוד השתלבות חזרה בשוק

התעסוקה

- חסמים מבניים קיבלו משקל רב יותר בצל המשבר ועל כן יש חשיבות יתרה לפעול כדי לצמצמם:
- **הרחבת מעונות יום ומסגרות לילדים** לצורך התאמת סביבת הלימודים והעבודה במרחב ה"ביתי-תעסוקתי" החדש של נשים ערביות ממשפחות מרובות ילדים, בייחוד בשל התחזיות כי תהליכי עבודה מרחוק, מתן שירותים מרחוק וכן למידה והכשרה מקצועית מרחוק יוגברו בתקופה הקרובה.
- **שיפור תשתיות תחבורה**, שיכול לעודד גם יציאה מיישובים למקומות עבודה וגם השתלבות במסלולי הכשרה והסבה מקצועית מתקדמת בתחומי ההיי-טק.
- **הרחבת מרכזי הכוון תעסוקתיים** ליישובים ערביים נוספים ולאוכלוסייה הערבית בערים המעורבות, שישימשו תשתית מקצועית למתן שירותי הכוון, הכשרה מקצועית וכישורי עבודה.

5.3 חיזוק ההנהגה הציבורית בעמדות השפעה

יש צורך של ממש לחזק יכולות של עובדים בעמדות הובלה והשפעה במגזר החברתי והציבורי ולחזק תשתיות מקצועיות ורשויות מקומיות השותפות ביצירת מעני תעסוקה לאוכלוסיית היעד, בהובלתם ובקידומם.

- **חיזוק הפיתוח הכלכלי של הרשויות המקומיות** באמצעות הרחבה של משאבים לתמיכה באגפים של פיתוח כלכלי מקומי ברשויות המקומיות, על פי הצרכים המקומיים.

² שנת הפסקה של צעירים בתום חוק לימודיהם (ובמדינות מסוימות, בתום הלימודים האקדמיים) ולפני כניסתם לשוק התעסוקה. במהלכה הם מתנסים במגוון פעילויות חינוכיות ובתרומה לקהילה.

- **חיזוק ארגוני חברה אזרחית** ואסדרתם בקרב האוכלוסייה הערבית. לארגונים אלה תפקיד חשוב בייזום תוכניות ומעני תעסוקה, בהפעלתם וביישומם, והם עלולים להיפגע מצמצום הכנסותיהם מתרומות ומתקציבי ממשלה אשר מממנים את פעילותם.
- **הגדלת ייצוג העובדים הערבים במגזר הציבורי**, ובייחוד בעמדות מפתח המאפשרות קידום מענים תעסוקתיים מותאמים תרבותית לאוכלוסייה הערבית באמצעות הרחבת מענים ותוכניות של עתודות ניהול לשם גיוס עובדים חדשים וקידום עובדים.

6. סיכום

בחודשיים הראשונים של משבר הקורונה נפגעו העובדים הערבים במידה רבה: כשליש מהם הוצאו לחל"ת או פוטרו בשל אופי עיסוקיהם, בשל הרמות הנמוכות של ההשכלה והמיומנויות שלהם ובשל זמינותם לשוק התעסוקה, אשר מגבירים את הסיכון לאבטלה. הנשים הערביות, ובעיקר הצעירות, נפגעו יותר מן המשבר וצפויות להתמודד בתחרות גדולה יותר בשוק התעסוקה עם צעירים וצעירות בעלי רמות גבוהות של מיומנויות. גם גברים צעירים חסרי הכשרה מתאימה או ניסיון מקצועי, המועסקים במקצועות או בענפים שבמשבר הקורונה נהנו מהאצה טכנולוגית, יתקשו להתמודד עם האצה זו בשל רמה נמוכה של כישורים טכנולוגיים.

קשיים ואתגרים אלה טומנים בחובם גם הזדמנויות. המעבר לעבודה מן הבית יכול להקל את השילוב בתעסוקה של נשים ערביות המוגבלות ביכולתן להתרחק מן היישוב. המעבר לעבודה מן הבית הוא גם הזדמנות לשפר את רמת האוריינות הטכנולוגית בקרב האוכלוסייה הערבית, במיוחד בקרב נשים העובדות בענף החינוך שחזרו לעבוד מייד עם הסרת הגבלות הקורונה. החשיפה הרבה לתקשורת ולמערך ההסברה בעברית מעלה את רמת השליטה בשפה זו, הדרושה לתעסוקה איכותית. את פעילות הסיוע הרחבה של ארגוני החברה האזרחית בקרב האוכלוסייה הערבית אפשר למנף לחיזוק מנהיגות אזרחית שתסייע להניע תהליכים בתחום התעסוקה. ולבסוף, צמצום מקומות עבודה שהפריז בהם נמוך הוא הזדמנות להכשרה מחדש של עובדים ולהשמתם בענף שהפריז בו גבוה.

אנו ממליצים על מדיניות בשלושה אפיקים – **פיתוח הון אנושי, חיזוק תשתיות מבניות ומקצועיות וחיזוק ההנהגה הציבורית בעמדות השפעה**. פיתוח ההון האנושי צריך להתמקד בעובדים המושבתים בענפים הפגיעים ובאנשים הנמצאים בתת-תעסוקה ולעסוק בהקניית כישורים רלוונטיים למקצועות מבוקשים. התשתיות שיש לחזק כוללות הרחבה של מסגרות לילדים, תשתיות תחבורה ומרכזי הכוון תעסוקתיים. על הרשויות ועל החברה האזרחית לחזק את ההנהגה הציבורית ולחזק את השילוב של ערבים בשירות הציבורי. ניצול נכון של אמצעים אלה כדי למנף את ההזדמנויות שנקרו בעת משבר הקורונה יאפשר התמודדות מוצלחת עם האתגרים שהוא מזמן.

תוכן עניינים

1	1. מבוא
1	2. התעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית ערב משבר הקורונה
1	2.1 מאפייני התעסוקה
5	2.2 חסמים בתעסוקה
9	3. התעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית בעת משבר הקורונה
9	3.1 המאפיינים של דורשי העבודה
9	3.2 הרגישות של ענפי הכלכלה למשבר
13	4. אתגרים והזדמנויות בקרב האוכלוסייה הערבית בעקבות משבר הקורונה
13	4.1 אתגרים
14	4.2 הזדמנויות
14	5. מרחבי השפעה וכיווני פעולה
15	5.1 פיתוח הון אנושי, חיזוק מיומנויות והתאמתן לצורכי המשק המשתנים
17	5.2 חיזוק והרחבה של תשתיות מבניות ומקצועיות תומכות לעידוד השתלבות חזרה בשוק התעסוקה
17	5.3 חיזוק ההנהגה הציבורית בעמדות השפעה
18	6. סיכום
20	מקורות
23	נספח א
24	נספח ב

רשימת תרשימים

2	תרשים 1 : שיעור התעסוקה בגילי 25-64 בשנים 2008-2019, לפי קבוצת אוכלוסייה ומגדר
3	תרשים 2 : שכר חודשי חציוני של שכירים בגילי 25-64 בשנים 2008-2018, לפי קבוצת אוכלוסייה ומגדר
3	תרשים 3 : שיעור התעסוקה בגילי 25-64 בשנים 2016-2017, לפי השכלה, קבוצת אוכלוסייה ומגדר
5	תרשים 4 : התפלגות האוכלוסייה בגילי 25-64 בשנים 2016-2017, לפי התעודה הגבוהה ביותר, קבוצת אוכלוסייה ומגדר
5	תרשים 5 : הישגי תלמידים בבתי ספר דוברי עברית ובבתי ספר דוברי ערבית במבחני המיצ"ב במתמטיקה לכיתות ח' לאורך השנים
6	תרשים 6 : שיעור העובדים בענפי כלכלה בשנים 2016-2017, לפי מידת הפגיעות של הענף במשבר הקורונה ולפי מגדר, קבוצת אוכלוסייה וגיל
12	

רשימת לוחות

4	לוח 1 : שיעור העובדים בענף הכלכלה מכלל המועסקים, שיעור התעסוקה, סך האוכלוסייה וסך המועסקים בגילי 25-64 בשנים 2016-2017, לפי מגדר וקבוצת אוכלוסייה
11	לוח 2 : ענפי כלכלה, לפי מידת הפגיעות במשבר הקורונה

רשימת לוחות בנספחים

23	לוח א-1 : שיעור העובדים בענף הכלכלי מכלל המועסקים, סך האוכלוסייה, סך המועסקים ושיעור התעסוקה בשנים 2016-2017, לפי מגדר, קבוצת אוכלוסייה וגיל
24	לוח ב-1 : טבלת סיווג ענפי הכלכלה, לפי הסיווג האחד של ענפי הכלכלה

1. מבוא

בשלהי 2019 ובתחילת 2020 התפשטה מחלת COVID-19, הנגרמת על ידי נגיף קורונה (SARS-CoV-2), בכל העולם. ב-11 במארכ 2020 הכריז ארגון הבריאות העולמי שהמחלה היא מגפה עולמית (פנדמיה) והעריך כי שיעור ניכר מכלל אוכלוסיית העולם יידבק בנגיף. אי-לכך, מדינות ברחבי העולם, ובהן ישראל, הכריזו על מצב חירום והודיעו על הגבלות והנחיות שמטרתן ליישם את עיקרון הריחוק החברתי (social distancing) אשר נועד להאט את התפשטות התחלואה. אלה הביאו להאטה דרמטית בפעילות הכלכלית בישראל ובעולם.

משבר הקורונה הביא לשינויים מהירים, קיצוניים וחסרי תקדים בכל תחומי החיים. אחת הזירות המרכזיות שהושפעו מן המגפה היא שוק התעסוקה: עובדים רבים הוצאו לחופשה ללא תשלום (חל"ת), חלקם פוטרו ועוד רבים אחרים עברו לעבוד מן הבית. שינויים אלה השפיעו על מגוון קבוצות האוכלוסייה בישראל ופגעו פגיעה קשה במשקי הבית במגזרים החלשים בחברה. על אף מצבו האיתן של שוק התעסוקה בישראל ערב המשבר, האוכלוסייה הערבית נכנסה אליו בעמדה נחותה בשל הפערים בינה ובין כלל האוכלוסייה בישראל במגוון מאפייני תעסוקה ועקב שלל החסמים התעסוקתיים, המבניים והאישיים שעיימם מתמודדת האוכלוסייה הערבית זה שנים, ואשר חלקם אף הוקצנו במהלך המשבר.

עם זאת, התפרצות המגפה והמשבר הכלכלי שהתרחש בעקבותיה הם גם הזדמנות לשינויים שישייעו לא רק להגן על מגזרים אלה אלא גם לפתח אותם ולחזקם בעתיד. הסיכונים והסיכויים האלה בולטים בתעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית בישראל ובמיוחד במקרה של תעסוקת נשים ערביות.

מטרת העבודה הנוכחית היא להציע כיווני פעולה אפשריים להתמודדות עם אתגרי התעסוקה החדשים של האוכלוסייה הערבית בישראל. לצורך כך סקרנו את הספרות המקצועית בתחום, בחנו מגוון רחב של מסמכים אסטרטגיים של גופי מחקר, משרדי ממשלה ויחידות סמך, ניתחנו נתוני תעסוקה לאורך השנים ובתקופה האחרונה וערכנו ראיונות עומק עם נציגי האוכלוסייה הערבית ועם מומחי תוכן בתחום.

המסמך מציג את מאפייני התעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית ערב משבר הקורונה ואת החסמים התעסוקתיים שהיא מתמודדת עימם; את השינויים שהתרחשו בתחום התעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית בעת המשבר, בהתייחסות למאפייני העובדים שנפגעו ולענפי הכלכלה; את ההשפעות הצפויות של המשבר על תעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית בעת היציאה מן המשבר; את האתגרים התעסוקתיים הנובעים מן השינויים בשוק התעסוקה בעת המשבר ואת ההזדמנויות שאפשר ורצוי לנצל לטובת שיפור התעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית בעקבות המשבר. לבסוף מובאות המלצות לכיווני פעולה אפשריים.

2. התעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית ערב משבר הקורונה

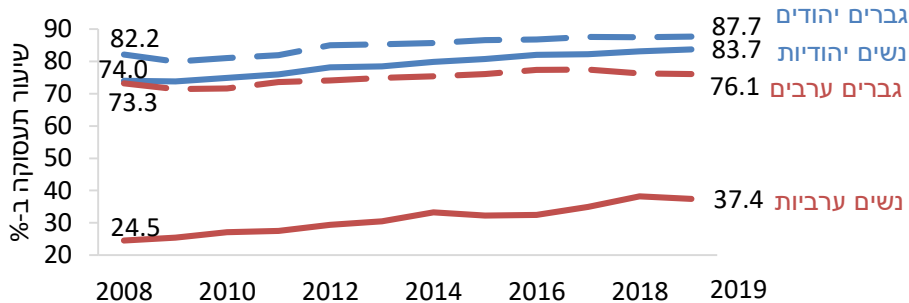
2.1 מאפייני התעסוקה

למרות מצבו האיתן של שוק התעסוקה הישראלי ערב משבר הקורונה, האוכלוסייה הערבית נכנסה למשבר בעמדה נחותה בשל הפערים בינה ובין כלל האוכלוסייה בישראל, במגוון מאפייני תעסוקה. כדי לתאר את מאפייני התעסוקה של האוכלוסייה הערבית אנו משווים קבוצה זו לקבוצת היהודים שאינם חרדים בלבד (להלן יהודים, אלא אם מצוין אחרת), ללא קבוצת היהודים החרדים. זאת, כיוון שלקבוצת היהודים החרדים מאפייני תעסוקה ייחודיים ומובחנים.

2.1.1 שיעור התעסוקה

בעשור האחרון עלה שיעור התעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית. שיעור זה עלה במיוחד בקרב נשים ערביות, מ-25% בשנת 2008 ל-37.4% בשנת 2019 (תרשים 1). עם זאת, שיעור זה עדיין נמוך מאוד לעומת שיעור הנשים היהודיות (83.7%), ומרבית הנשים הערביות בגילי העבודה נותרות מחוץ לשוק התעסוקה.

תרשים 1: שיעור התעסוקה בגילי 25-64 בשנים 2008-2019, לפי קבוצת אוכלוסייה* ומגדר (באחוזים)



* ערבים לעומת יהודים שאינם חרדים
מקור: עיבוד מכון ברוקדייל לסקרי כוח אדם של הלמ"ס, 2019-2008

מאפיין נוסף של תעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית בישראל הוא פרישה בגיל צעיר יחסית. כך למשל, שיעור התעסוקה של גברים ערבים בגילי 64-55 הוא 54% לעומת 79% בקרב גברים יהודים. בקרב הנשים תופעה זו חריפה אף יותר, שכן שיעור התעסוקה של נשים ערביות בקבוצת הגיל 64-55 הוא 13% לעומת 67% בקרב נשים יהודיות (עיבוד של מכון ברוקדייל לנתוני סקרי כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה [למ"ס], 2016, 2017).

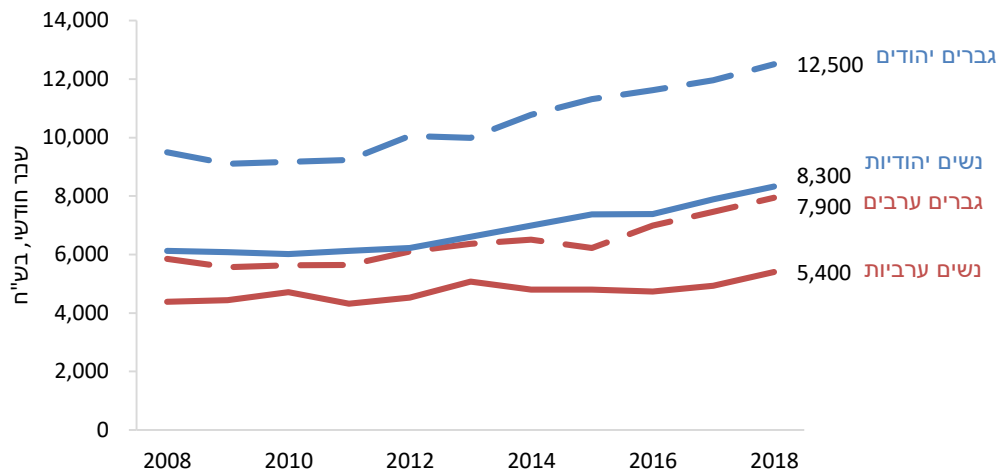
בקרב גברים ערבים, עיקר הפרישה בגיל צעיר היא במקצועות הדורשים עבודה פיזית (למשל, בענפי בינוי וחקלאות) אולם בקרב נשים ערביות הירידה הניכרת היא בקרב העוסקות במקצועות הדורשים רמה גבוהה של כישורים, בעיקר בענף החינוך. הסיכוי של נשים ערביות בגיל 55 לפרוש גדול ב-26 נקודות האחוז מזה של נשים יהודיות. לעומת זאת, במקצועות הדורשים פחות כישורים והשכלה, למשל בענפי המסחר והשירות, הפער עומד על 13 נקודות האחוז בלבד (Miaari, Khattab & Sabbah-Karkabi, 2020).

2.1.2 שכר

בשנת 2018 היה שכרו החודשי החציוני של עובד ערבי כ-7,900 ש"ח, סכום הנמוך ב-37% משכרו החציוני של עובד יהודי, ושכרה החציוני של עובדת ערבייה היה כ-5,400 ש"ח, סכום הנמוך ב-35% משכרה של עובדת יהודייה (תרשים 2).

השכר החודשי החציוני של גברים ערבים עלה ריאלית בעשור שבין 2008 ל-2018 ב-36% וצמצם במידה מועטה מאוד את הפער לעומת גברים יהודים, ששכרם החודשי החציוני עלה ב-32%. לעומתם, שכרן החודשי החציוני של נשים ערביות עלה ריאלית בשיעור נמוך יותר של 23%, כך שפערי השכר גדלו גם לעומת שכר הגברים וגם לעומת שכר הנשים היהודיות, ששכרן החציוני החודשי עלה ב-36%. נתונים אלה ממשיכים מגמה רבת שנים של פערי שכר בין עובדים יהודים לעובדים ערבים בישראל (Miaari & Khattab, 2013).

תרשים 2: שכר חודשי חציוני של שכירים בגילי 25-64 בשנים 2008-2018, לפי קבוצת אוכלוסייה* ומגדר (בש"ח, במחירי 2018)

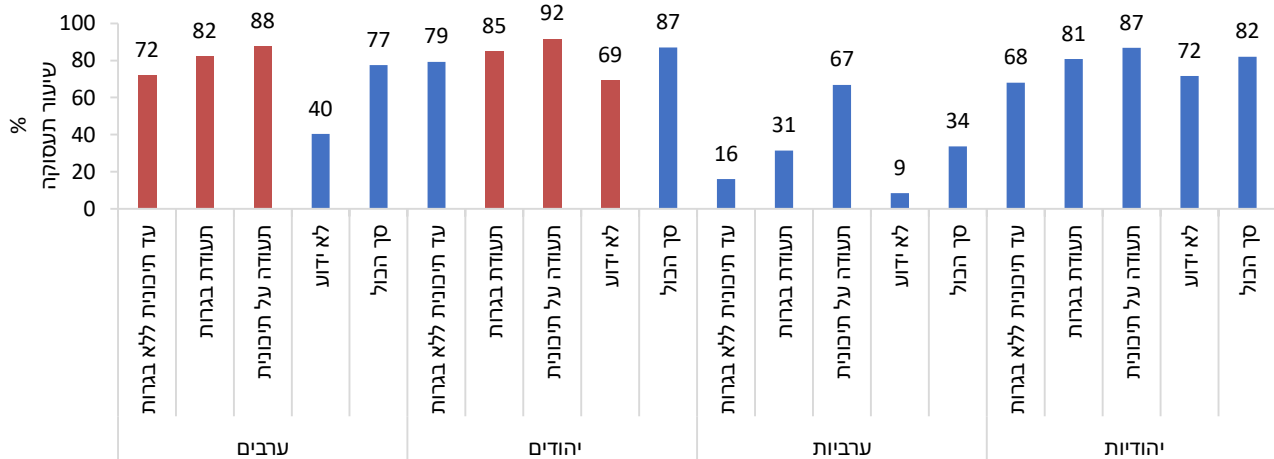


* ערבים לעומת יהודים שאינם חרדים
מקור: עיבוד מכון ברוקדייל לסקרי הוצאות משק הבית של הלמ"ס, 2018-2008

2.1.3 השכלה ותעסוקה

שיעור התעסוקה ואיכות התעסוקה מושפעים במידה רבה מרמות ההשכלה של האוכלוסייה (בנק ישראל, 2013). שיעור התעסוקה בקרב כל קבוצות האוכלוסייה עולה ככל שעולה רמת ההשכלה (תרשים 3). הקשר בין רמת ההשכלה לשיעור התעסוקה בולט בקרב נשים ערביות ששיעור התעסוקה שלהן הוא 16% בקרב בעלות השכלה נמוכה (עד תיכונית, ללא תעודת בגרות), 31% בקרב בעלות תעודת בגרות ו-67% בקרב בעלות תעודה על-תיכונית.

תרשים 3: שיעור התעסוקה בגילי 25-64 בשנים 2016-2017, לפי השכלה, קבוצת אוכלוסייה* ומגדר (באחוזים)



* ערבים לעומת יהודים שאינם חרדים
מקור: עיבוד מכון ברוקדייל לסקרי כוח אדם של הלמ"ס, 2017-2016

2.1.4 ענפי הכלכלה

לוח 1 מציג את התפלגות המועסקים בגיל 25-64 בכל קבוצת אוכלוסייה, בענפי הכלכלה השונים³ (לפירוט הענפים לפי קבוצות גיל ראו לוח א-1 בנספח א). מן הנתונים עולה כי ענפי הכלכלה העיקריים בקרב גברים ערבים הם: בינוי וחקלאות (25%), תעשייה ללא היי-טק (13%) ותחבורה, אחסנה ודואר (10%). בקרב נשים ערביות הענפים העיקריים הם: חינוך (38%), בריאות, רווחה וסעד (23%) ומכירה קמעונאית (8%).

לוח 1: שיעור העובדים בענף הכלכלה מכלל המועסקים (באחוזים), שיעור התעסוקה (באחוזים), סך האוכלוסייה (באלפי איש) וסך המועסקים (באלפי איש) בגילי 25-64 בשנים 2016-2017, לפי מגדר וקבוצת אוכלוסייה*

ענף	גברים		נשים	
	ערבים	יהודים	ערביות	יהודיות
בינוי וחקלאות	24.6	7.4	2.2	1.6
בריאות, רווחה וסעד	5.6	4.3	23.2	18.5
חינוך	6.1	4.9	37.6	19.0
מנהל מקומי וציבורי	3.3	7.9	2.2	6.2
היי-טק, מידע ומחקר	1.7	15.3	0.9	8.7
פיננסים וביטוח	0.9	3.6	2.0	5.3
מכירה קמעונאית	7.5	5.2	8.3	6.1
אומנות, בידור ופנאי	0.6	2.3	0.5	2.0
אירוח, אוכל וטיולים	5.8	4.1	2.4	3.0
תעשייה	13.2	12.3	4.1	5.8
חשמל, מים ותשתיות	0.9	1.9	0.4	0.4
מסחר סיטוני	7.4	6.9	1.1	3.5
שירותים מקצועיים וניהול	7.7	11.5	6.4	10.0
תחבורה, אחסנה ודואר	10.4	6.4	1.2	2.0
תקשורת	0.5	1.7	0.7	1.5
אחר/לא ידוע	4.1	4.4	6.8	6.4
סך אוכלוסייה (באלפי איש)	352.1	1,331.8	359.0	1,381.8
סך מועסקים (באלפי איש)	272.6	1,158.5	121.0	1,133.5
שיעור תעסוקה (באחוזים)	77.4	87.0	33.7	82.0

* ערבים לעומת יהודים שאינם חרדים
מקור: עיבוד מכון ברוקדייל לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס, 2016-2017

פירוט הענפים לפי קבוצות גיל (ראו לוח א-1 בנספח א) מראה כי שיעור הגברים העובדים בענפי הבינוי והחקלאות דומה בשלוש קבוצות הגיל הראשונות – 30% בגילי 18-24, 25% בגילי 25-34 ו-26% בגילי 35-54. בקבוצת הגיל המבוגרת יש ירידה בשיעור העובדים בענף זה המצריך פעילות פיזית – 19% מן הגברים המועסקים בקבוצת גיל זו.

לעומתם, שיעור גבוה יחסית מקרב נשים המועסקות בשלוש קבוצות גיל אלה עובדות בענף החינוך (כ-38% מן הנשים הערביות המועסקות) – בין 31% ל-42% בגילי 25-64. דווקא בקבוצת הגיל הראשונה (18-24) שיעור המועסקות בענף החינוך נמוך יחסית (17% מן המועסקות בקבוצת גיל זו), והוא מעיד על תקופת ההכשרה והלימודים (תמונה דומה עולה גם בענף הבריאות, רווחה וסעד). בקבוצת גיל זו שיעור גבוה של צעירות עובדות בענפי המכירה והקמעונאות (31% מן הנשים בקבוצת הגיל).

³ מטעמי נוחות, ענפי הכלכלה הראשיים מסווגים. לפירוט ראו לוח ב-1 בנספח ב.

2.2 חסמים בתעסוקה

מחקרים רבים הציעו גורמים שונים כמסבירים אפשריים לריחוק היחסי של ערבים משוק התעסוקה (אייל, קינג, פרנקל ותירוש, 2018; מזרחי סימון, 2016). בין הגורמים אפשר לציין רמה נמוכה של השכלה (בנק ישראל, 2013); שיעור ילודה גבוה ומחסור במסגרות לטיפול בילדים (שלוסר, 2006; ישיב וקלינר קסיר, 2011, 2013); אפליה של האוכלוסייה הערבית בשוק התעסוקה המתבטאת הן בחוסר העסקה של מחפשי עבודה ערבים וערביות הן בשילובם במקצועות שבהם משתכרים שכר נמוך (Asali, 2006; Miaari, 2014); קשיי השתלבות בחברות ובארגונים באוכלוסייה היהודית (Miaari, 2015); וחוסר התאמה בין רמת ההשכלה של עובדים ערבים ובין רמת ההשכלה הדרושה במקצועות שהם עובדים בהם (Khattab & Miaari, 2013). גורמים נוספים לריחוק היחסי של ערבים משוק התעסוקה הם שיעורם הנמוך מבין המועסקים בענפי ההיי-טק והתעשייה העילית ופרישה מוקדמת משוק התעסוקה, למשל בשל תעסוקה בעבודות פיזיות (גיבארין ואגיבאריה, 2010).

להלן נפרט את החסמים התעסוקתיים העיקריים של האוכלוסייה הערבית בישראל הבולטים במיוחד בתעסוקת נשים ערביות – הון אנושי (המתבטא ברמת השכלה, מיומנויות ושליטה בשפה העברית), עקרוניות תרבות ודת ורמת התשתיות ביישובים.

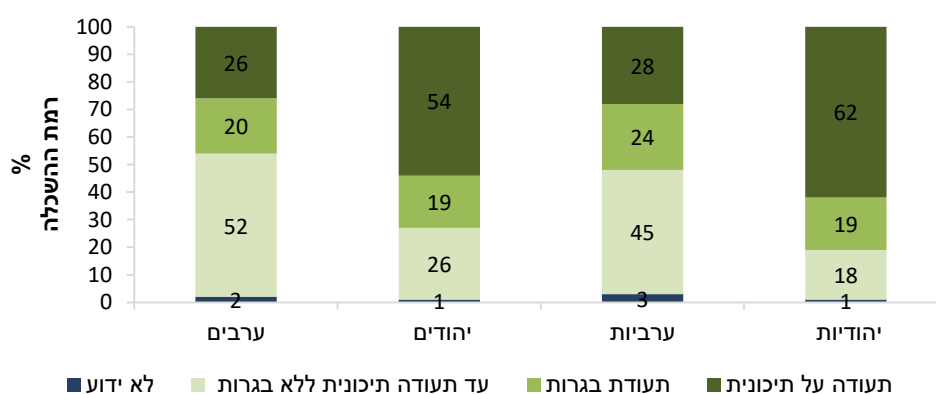
2.2.1 הון אנושי – השכלה, מיומנויות ושליטה בשפה העברית

החסם הבסיסי ביותר לתעסוקת ערבים בישראל הוא הון אנושי. משרות בשוק התעסוקה המודרני דורשות רמות גבוהות יותר ויותר של השכלה ושל מיומנויות, ובהן מיומנויות שפה, כישורים כמותיים, כישורים טכניים ומיומנויות דיגיטליות. חסמים ברכישת הון אנושי טרם הכניסה לשוק התעסוקה מסבירים את הפער בין שיעור התעסוקה בקרב נשים ערביות ובין שיעור התעסוקה בקרב נשים יהודיות ואת פערי השכר בין גברים ערבים לגברים יהודים (תחאוכו, 2019; הקט וקריל, 2018).

רמת השכלה

בישראל יש פער ניכר בהשכלה בין היהודים לערבים, הן בקרב נשים הן בקרב גברים (תרשים 4). מן התרשים עולה כי כ-27% מבני האוכלוסייה הערבית (גברים ונשים) מחזיקים בתעודה על-תיכונית לעומת 54% בקרב יהודים ו-62% בקרב יהודיות.

תרשים 4: התפלגות האוכלוסייה בגילי 25-64 בשנים 2016-2017, לפי התעודה הגבוהה ביותר, קבוצת אוכלוסייה* ומגדר (באחוזים)



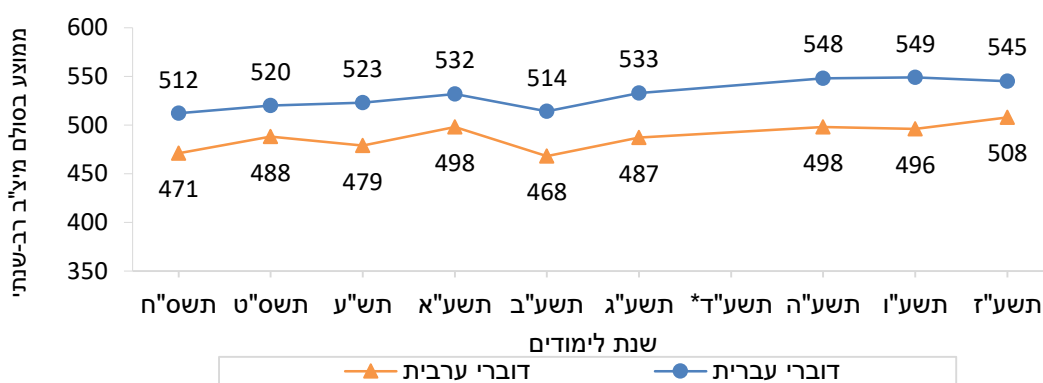
* ערבים לעומת יהודים שאינם חרדים
מקור: עיבוד מכון ברוקדייל לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס, 2016-2017

כפי שהראינו בתרשים 3 לעיל, הקשר בין השכלה לתעסוקה בולט במיוחד בקרב נשים ערביות, שכן שיעור התעסוקה בקרבן נמוך במיוחד ברמות ההשכלה הנמוכות (16% לבעלות השכלה עד תיכונית ללא תעודת

בגרות ו-31% לבעלות תעודת בגרות). תופעה זו אינה בולטת בקרב גברים ערבים, שרבים מהם מועסקים בעבודות שאינן דורשות הכשרה מקצועית. זאת ועוד, ניתוח נתוני תעסוקת נשים ישראליות משני העשורים האחרונים מראה שהסיכוי של אישה, יהודייה או ערבייה, עם תואר אקדמי להיות מועסקת גבוה ב-35 נקודות האחוז מזה של אישה ללא תואר (Miaari et al., 2020).

את הפערים בהשכלה בין האוכלוסייה הערבית לאוכלוסייה היהודית אפשר לראות כבר בגילים צעירים. למרות השיפור בשיעור הלומדים בתיכון ובשיעור הזכאים לבגרות, בשנים 2014-2015 שיעור הזכאים לבגרות עדיין נותר נמוך בקרב ערבים (45%) לעומת היהודים (71%) (המועצה הלאומית לכלכלה, 2015). גם ציוני המיצ"ב (מדדי יעילות וצמיחה בית-ספרית) ופיזה (PISA - Programme for International Student Assessment) בחינוך הערבי נותרו נמוכים לעומת החינוך העברי (וייס, 2018; רשות ארצית למדידה והערכה בחינוך [ראמ"ה], 2017). **תרשים 5** מדגים את הפערים בציוני המיצ"ב במתמטיקה.

תרשים 5: הישגי תלמידים בבתי ספר דוברי עברית ובבתי ספר דוברי ערבית במבחני המיצ"ב במתמטיקה לכיתות ח' במשך השנים



*בשנת תשע"ד לא נערך מיצ"ב לכיתות ח'
מקור: ראמ"ה, 2017

המקור העיקרי לפערי ההשכלה הוא הפער הגדול בין איכות מערכת החינוך העברית לאיכות מערכת החינוך הערבית. החינוך הערבי מקבל בקביעות פחות משאבים לעומת החינוך העברי ורמתו נמוכה יותר. כך למשל, 88% מתלמידי התיכון הערבים משתייכים לבתי ספר בשני החמישונים החלשים⁴ (על פי הגדרת מדד הטיפול משנת 2007, משרד החינוך, 2007), והפער בתקצוב התלמידים בחמישונים אלה מגיע ל-17,000 ש"ח לתלמיד לשנה, לטובת תלמיד בחינוך העברי (תחאוכו, מושקליב, קריל ועמרייה, 2019). עקב כך, לבוגרי מערכת החינוך הערבית כישורים טובים פחות מאלה של הבוגרים היהודים, ול-30% בלבד תעודת בגרות המאפשרת השתלבות באקדמיה לעומת 53% מקרב בוגרי מערכת החינוך העברי בשנת 2016 (תחאוכו, 2019).

על אף האמור לעיל, יש לשים לב להבדל בין נערים ערבים לנערות ערביות: נערות ערביות לומדות בתיכון וזכאיות לבגרות בשיעורים גבוהים יותר מנערים, והן אף לומדות מקצועות מדעיים ברמה מוגברת בשיעור גבוה מנערות יהודיות (וייס, 2018). אולם לכניסה למערכת ההשכלה הגבוהה יש חסמים נוספים המשפיעים על נערים ונערות במידה דומה, הקשורים בריחוק של האוניברסיטאות מיישובים ערביים, בעלות הגבוהה של שכר הלימוד וברמה הנמוכה של ידיעת השפה העברית והשפה האנגלית הדרושות ללימודים גבוהים בישראל.

⁴ מדד הטיפול מבטא חסך חינוכי יחסי ונועד לסייע למדינה להקצות תוספת שעות לבתי ספר שבו תלמידים מאוכלוסיות חלשות. המדד מחושב לכל תלמידי בתי הספר היסודיים ועל ידי כך נוצר "ציון" לכל ילד. ציוני מדד הטיפול יוצרים רצף שאותו מחלקים ל-10 עשירונים, עשירון 1 – אוכלוסייה חלשה הזקוקה ביותר לטיפול נוסף ועד עשירון 10 – אוכלוסייה חזקה שלא זקוקה לטיפול נוסף. ערך המדד של בית ספר הוא ממוצע העשירונים של התלמידים הלומדים בו (משרד החינוך, 2007).

רמת מיומנויות ואוריינות דיגיטלית

בשוק עבודה תחרותי ישנה חשיבות רבה למיומנויות העובדים ולכישוריהם. המעסיקים מעדיפים להעסיק את העובדים בעלי המיומנויות הגבוהות יותר, ולכן במצב של עודף בדורשי עבודה כאשר האבטלה במשק גבוהה, תחלופת העובדים בשוק נקבעת בצורת LIFO (last in first out) – העובדים בעלי הכישורים הנמוכים יותר הם האחרונים להיכנס לשוק התעסוקה והראשונים לצאת ממנו בתקופות של מיתון ומשבר.

בשנים 2014-2015 ערכה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (להלן: הלמ"ס) את הגל הראשון של סקר מיומנויות הבוגרים בישראל במסגרת הסקר העולמי PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies)⁵. תוצאות הסקר לימדו על פער ניכר בין מיומנויות הבוגרים היהודים למיומנויות הבוגרים הערבים בישראל, אשר יכול להסביר את יציאתם המהירה של עובדים ערבים משוק התעסוקה בתקופות משבר. אומנם ממוצע ציוני היהודים היה דומה לממוצע הציונים במדינות ה-OECD, אך ממוצע ציוני הערבים היה נמוך יחסית לממוצע הציונים במדינות ה-OECD בכל התחומים (אוריינות קריאה, אוריינות מתמטית ופתרון בעיות בסביבה מתקשבת) ואף מוקם בין שלושת המקומות האחרונים. זאת ועוד, שיעור גבוה יותר מקרב הערבים סווג לרמות הנמוכות של המיומנויות ושיעור נמוך יותר סווג לרמות הגבוהות, הן לעומת ממוצע ה-OECD הן לעומת יהודים (פורטנוי, 2016).

בשל התפתחויות טכנולוגיות מהירות וחדירת טכנולוגיות דיגיטליות למקצועות רבים במשק ובמיוחד בשל שימוש הולך וגובר בטכנולוגיות של למידה ותקשורת (ICT - Information and Communication Technologies), האוכלוסייה הערבית נמצאת בנחיתות נוספת לעומת כלל האוכלוסייה בישראל, בהינתן רמות נמוכות של אוריינות דיגיטלית שמגבילות את יכולתה להפיק תועלת מטכנולוגיות אלה. ממצאי סקר PIAAC מראים שממוצע הציונים בפתרון בעיות בסביבה ממוחשבת נמוך יותר בקרב ערבים לעומת בקרב יהודים ב-42 נקודות (פלוג, 2017; בנק ישראל, 2017א, 2017ב), וכי שיעור חסרי מיומנויות תקשוב גבוה במיוחד בקרב האוכלוסייה הערבית (34%) לעומת האוכלוסייה היהודית (9%) (פורטנוי, 2016).

מחסור בידיעת השפה העברית

אי-ידיעת השפה העברית היא חסם מכריע להשתלבות בשוק התעסוקה עבור האוכלוסייה הערבית, שכן קיים מתאם חיובי בין שליטה בעברית מדוברת ובין תעסוקה ושכר (תחאוכו, קלישר, מושקליב, גבע ועמרייה, 2020). נראה כי לחלק מן האוכלוסייה הערבית בגיל העבודה חסר הידע בשפה העברית כדי להשתלב במשרות רבות במשק (תחאוכו, 2019; אייל ואח', 2018).

נתוני הסקר החברתי לשנת 2016 מראים כי חוסר השליטה בשפה העברית (ובמיוחד בשפה הדבורה) חמור יותר בקרב נשים לעומת בקרב גברים ובולט יותר ברמות ההשכלה הנמוכות – 81% מן הנשים בעלות השכלה עד תיכונית אינן דוברות עברית כלל לעומת 20% בקרב נשים בעלות השכלה אקדמית (תחאוכו, 2019). בקרב הגברים, רק 34% מבין בעלי השכלה עד תיכונית אינם דוברים עברית.

בהינתן העובדה שהשפה העברית היא השפה העיקרית בישראל ובה מתנהלים רוב מוסדות המדינה, יש הכרח בבקיאות ובשליטה בשפה כדי להביא לשילוב מיטבי של האוכלוסייה הערבית בחברה הישראלית בכלל ובשוק התעסוקה בפרט. אומנם כיום השפה העברית נלמדת בבתי הספר הערביים כשפה שנייה החל מכיתה ג, אולם בחינוך היסודי מוקצות לנושא 4 שעות שבועיות מתוך 31 שעות שבועיות בממוצע לכיתה בלבד, ויותר ממחצית מן התלמידים הערבים לא נחשפים כלל לעברית בדרכים בלתי פורמליות (שינוול, כהן, ברוך ונגר, 2015).

5

<https://www.cbs.gov.il/he/publications/Pages/2016/%D7%9E%D7%99%D7%95%D7%9E%D7%A0%D7%95%D7%99%D7%95%D7%AA-%D7%91%D7%95%D7%92%D7%A8%D7%99%D7%9D-%D7%91%D7%99%D7%A9%D7%A8%D7%90%D7%9C-2015-2014.aspx>

2.2.2 עקרונות תרבות ודת

חסם נוסף המבדיל תעסוקת נשים ערביות מתעסוקת נשים לא ערביות הוא שוני תרבותי ודתי שמקורו בחברה הערבית השמרנית, ובקרב קהילות מוסלמיות גם בעקרונות דת האסלאם. הנורמות המסורתיות של חלק גדול מן האוכלוסייה הערבית מגבילות נשים מלהתרחק מיישוב מגוריהן לצורך עבודה או לימודים (ישיב וקלינר קסיר, 2011, 2013; אלמגור-לוטן, 2009; מיעארי, 2012). ואכן, ניתוח נתוני התעסוקה בישראל מצא שהסיכוי של נשים ערביות שהגדירו עצמן דתיות להיות מועסקות נמוך בכ-21 נקודות האחוז מן הסיכוי של נשים ערביות שהגדירו עצמן חילוניות (Miaari et al., 2020).

החסמים בתחום התרבות והדת מתבטאים גם בחלוקת תפקידים מגדרית מסורתית בין גברים ונשים, החזקה במיוחד בחברות שמרניות ומטילה על הנשים את חובת הטיפול בילדים ובמשק הבית, ובכך מרחיקה אותן משוק התעסוקה. באוכלוסייה הערבית שיעור ילודה גבוה ותפיסה מגדרית מושרשת בנוגע לתפקידה העיקרי של האישה בגידול הילדים, ובד בבד יש מחסור במסגרות לטיפול בילדים (שלוסר, 2006; ישיב וקלינר קסיר, 2011, 2013). ואכן, לאימהות לילדים בני פחות מחמש שנים סיכוי נמוך להיות מועסקות לעומת נשים אחרות. אצל נשים יהודיות מדובר בהבדל של כ-7 נקודות האחוז בעוד אצל נשים ערביות מדובר בהבדל של 10.5 נקודות האחוז (Miaari et al., 2020). לפיכך, מחסור באזורי תעסוקה בקרבת היישובים הערביים ומחסור במעונות יום או במסגרות לילדים הם חסם להשתלבות בתעסוקה של נשים ערביות ובמיוחד של נשים ערביות מסורתיות.

2.2.3 רמת התשתיות ביישובים

חסם תעסוקה נוסף אשר נידון בספרות הוא רמת התשתיות הנמוכה ביישובים הערביים. מרבית האוכלוסייה הערבית בישראל מתגוררת ביישובים הומוגניים ופריפריאליים (בעיקר בנגב ובגליל), המדורגים באשכולות חברתיים-כלכליים נמוכים. מחקרים שבחנו קבוצות מיעוט המתגוררות בפריפריה, ובהן גם האוכלוסייה הערבית, מראים כי הבידול פוגע ברווחתן הכלכלית (בנק ישראל, 2017ג). הדבר בולט במיוחד נוכח מיעוט אזורי תעשייה ומרכזי מסחר בקרבת יישובים ערביים (גיבארין ואגיבאריה, 2010). כמו כן, דלילות התחבורה הציבורית ביישובים הערביים והגישה המוגבלת של תחבורה ציבורית ליישובים אלה הן חסם להשתתפות האוכלוסייה הערבית בתעסוקה (ישיב וקלינר קסיר, 2013). חסמים אלה רלוונטיים במיוחד לתעסוקה של הנשים הערביות, שכפי שצוין, הנורמות המסורתיות וחלוקת התפקידים המגדרית מגבילות את יכולתן להתרחק מיישוב מגוריהן לצורך עבודה או לימודים.

נציין כי רפורמה בתחבורה הציבורית שהונהגה בעשור האחרון שיפרה את הגישה ליישובים הערביים (ובהם היישובים הבדואים בנגב), אולם במחקר שנערך בבנק ישראל נמצא כי הייתה לה השפעה נמוכה על שיעור התעסוקה ולא נמצאה השפעה על ההשתתפות בכוח העבודה (ברק, 2019). למרות זאת, ניתוח נתוני התעסוקה מראה קשר בין רמת שביעות הרצון מתחבורה ציבורית ובין הסיכוי של נשים להיות מועסקות (Miaari et al., 2020).

נוסף לכך, לאוכלוסייה הערבית נגישות מוגבלת לתשתיות אינטרנט מתקדמות. בעידן המידע, ובמיוחד בשל השימוש המואץ בטכנולוגיות למידה ותקשורת (ICT) בעת משבר הקורונה, ישנם יתרונות רבים לגישה לידע באמצעות רשת האינטרנט ובמיוחד לגישה לשוק התעסוקה. טכנולוגיות דיגיטליות מאפשרות להקנות שירותים לאוכלוסיות שהנגישות אליהן היא מצומצמת, לקרב אל שוק התעסוקה אוכלוסיות המרוחקות ממנו, והשימוש בטכנולוגיות אלה הוא אחת הדרכים העיקריות לצמצם פערים בין מרכז לפריפריה (הן גאוגרפית הן חברתית). אולם בישראל יש פער בחיבור לתשתיות דיגיטליות מתקדמות בין הפריפריה למרכז, אשר מגביל את היכולת של תושבי הפריפריה להפיק מהן תועלת (המועצה הלאומית לכלכלה, 2015). התופעה בולטת בקרב האוכלוסייה הערבית, במיוחד באזורים כפריים בפריפריה.

3. התעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית בעת משבר הקורונה

3.1 המאפיינים של דורשי העבודה

בעקבות ההגבלות למניעת הידבקות והירידה בביקושים, עסקים רבים בישראל צמצמו את מצבת העובדים שלהם, ועובדים רבים הוצאו לחופשה ללא תשלום (חל"ת). על פי נתוני שירות התעסוקה, בחודש מארס 2020 פנו כ-850,000 איש לשירות התעסוקה לקבלת קצבה לאחר שהוצאו לחל"ת או פוטרו (שירות התעסוקה, 2020). מן הנתונים עולה עוד כי מחודש מארס ועד אמצע אפריל 2020, כ-175,000 מן הפונים היו ערבים (מוסלמים ונוצרים) ודרושים, שהם 32% מן המועסקים הערבים בשנת 2019⁶, שיעור גבוה מזה של עובדים יהודים ואחרים⁷ שפנו לשירות התעסוקה (23%).

על פי סקירת אגף הכלכלנית הראשית באוצר (משרד האוצר, 2020), רוב העובדים המושבתים שהוצאו לחל"ת או פוטרו ממוקמים בתחתית התפלגות השכר במשק, והם השתכרו לפני המשבר 6,342 ש"ח בחודש, בממוצע, כשליש פחות מן השכר החודשי הממוצע במשק בשנת 2019 שעמד על 10,481 ש"ח.

בחודשים מארס-אפריל 2020, מבין הנרשמים החדשים מקרב האוכלוסייה הערבית לשירות התעסוקה, כ-89% הוצאו לחל"ת; מחציתם הם צעירים עד גיל 34 (51%); ושיעור גבוה יחסית מהם הם תובעי הבטחת הכנסה (5.0% לעומת 3.2% מן היהודים) – סיכוייה של קבוצה זו לחזור ולהשתלב בשוק התעסוקה נמוכים יותר מסיכוייהם של תובעי הבטחת הכנסה אחרים (יחיאלי, 2020).

סקר שערך המכון הישראלי לדמוקרטיה בסוף חודש מארס 2020 העלה כי 41% מן המשיבים הערבים השכירים אינם עובדים – 30% יצאו לחל"ת, 7% יצאו לחופשה על חשבון ימי חופשה ועוד 4% פוטרו, 13% עברו לעבודה במשרה חלקית ו-46% המשיכו לעבוד כרגיל (בתשלום מלא ממקום העבודה, מן הבית או בשילוב של השניים, בדומה ל-48% בקרב היהודים השכירים) (פלוג, 2020).

3.2 הרגישות של ענפי הכלכלה למשבר

3.2.1 הפגיעה בענפי הכלכלה

משבר הקורונה השפיע השפעה ניכרת על חלק מענפי הכלכלה. בעת שענפים אחדים הוגדרו כיוניים והמשיכו לפעול או לא נפגעו כלל, ענפים אחרים חוו האטה של ממש בפעילות עד עצירה מלאה בביקוש למוצריהם או ביכולתם להמשיך לייצר.

בחודשים מארס-אפריל 2020, גופי מחקר וגופים ציבוריים עשו מאמצים כדי לבחון את מידת הפגיעה בענפי הכלכלה השונים. בחינה של הנתונים והמידע שפורסם מלמדת בעיקר על מחסור בנתונים עדכניים ועל האתגר הטמון בהתמודדות עם מצב של אי-ודאות ועם מציאות שמשתנה במהירות. אף על פי כן, להלן נציג ממצאים בולטים בדגש על הענפים הרלוונטיים ביותר לאוכלוסייה הערבית.

• **הלמ"ס.** בחודשים מארס-אפריל 2020 ביצעה הלמ"ס סקר, בכמה גלים, לבחינת מצב העסקים והתעסוקה בעקבות מגפת הקורונה וההגבלות הנלוות לה. על פי הסקר, מרבית העסקים (82%) דיווחו על

⁶ מתוך 547,500 מועסקים בני 15 ויותר מקרב האוכלוסייה הערבית ב-2019 (ניתוח מיוחד של בנק ישראל לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס, 2019).

⁷ לפי הגדרת הלמ"ס אחרים הם: נוצרים לא-ערבים, בני דתות אחרות ואנשים שלא סווגו במרשם האוכלוסין כיהודים, כמוסלמים או כנוצרים.

פגיעה כלשהי בפעילות הכלכלית. הענף הכלכלי שנפגע במידה הרבה ביותר היה ענף המסחר הקמעונאי: 67% מבעלי העסקים בענף זה דיווחו כי הייתה פגיעה של יותר מ-50% בפדיון העסק לעומת 42% מכלל העסקים שדיווחו כך; לאחריו ענף התעשייה (לא היי-טק) – 53% מבעלי העסקים בענף זה דיווחו כי הייתה פגיעה של יותר מ-50% בפדיון העסק; ולבסוף, ענף הבינוי – 45% מבעלי העסקים דיווחו כך. הסיבות העיקריות לכך הן: הגבלת התנועה במרחב הציבורי וסגירת השווקים, החנויות, מרכזי המסחר, הבילוי והפנאי. בענפי ההיי-טק⁸ והשירותים הפיננסיים והביטוח דיווחו 33% ו-27%, בהתאמה, כי הייתה פגיעה של יותר מ-50% בפדיון העסק, ו-37% ו-31%, בהתאמה, דיווחו כי פדיון העסק לא נפגע כלל בשל המשבר. הסיבה העיקרית לכך הייתה היכולת לאפשר לעובדים לעבוד מן הבית (למ"ס, 2020).

- **בנק ישראל.** ניתוח שערך בנק ישראל מראה כי במהלך המשבר הושבת 37% מן המשק, וכי ענפי הכלכלה שבהם שיעור ההשבתה היה הגבוה ביותר הם ענפים שבהם עובדים בשכר נמוך. מהם, הענפים שבהם שיעור גבוה של עובדים ערבים הם שירותי אירוח ואוכל (70% השבתה), בינוי (50% השבתה), מסחר (50% השבתה) ותעשייה (25% השבתה) (פלוג, 2020). נוסף לכך, בנק ישראל הראה כי ענפים שיתקשו לשרוד בתום המשבר הם ענפי החקלאות והבינוי, המכירה הקמעונאית, המלונאות ושירותי הארחה, שבהם שיעור גבוה של מועסקים ערבים. ענפי המכירה הקמעונאית, והאירוח והמלונאות הם ענפים שבהם שיעור גבוה של עובדים בשכר נמוך.

- **שירות התעסוקה.** ניתוח ענפי הכלכלה של הנרשמים החדשים לשירות התעסוקה בחודשים מארס-אפריל 2020 הראה כי דורשי העבודה המובילים היו ממקצועות ההוראה, המכירה והמסעדות (בחודש מארס, למשל, 14% בהוראה, 9% במכירה ו-6% במסעדות). בחינה של הענפים שנפגעו במידה הרבה ביותר בקרב האוכלוסייה הערבית משקפת תמונה דומה: אחזקה וניקיון (11% נרשמים חדשים בחודשים מארס-אפריל), תחבורה ורכב (10%), הוראה, חינוך והדרכה (9%), בינוי, תשתיות ונדל"ן (7%) ומסעדות, מזון ואירועים (7%) (יחיאלי, 2020).

סיכום של הניסיונות לנתח את רמת הפגיעה בענפי הכלכלה בעת המשבר מראה כי הענפים שנפגעו במידה הרבה ביותר הם ענפי המכירה הקמעונאית ובמידה מסוימת גם ענפי החינוך וההוראה, שבהם מועסק שיעור גבוה של נשים מקרב האוכלוסייה הערבית, וענפי הבינוי, התעשייה, ומלונאות ושירותי הארחה, שבהם מועסק שיעור גבוה של גברים מקרב האוכלוסייה הערבית.

3.2.2 קצב החזרה לשגרה של ענפי הכלכלה

עד כה ראינו אילו ענפים נפגעו במהלך החודשים מארס-אפריל 2020. עם זאת, ישנה שונות רבה בקצב החזרה לשגרה הצפוי בענפים השונים, והיא משפיעה על מידת הפגיעה בתקופה שלאחר המשבר (לפחות בטווח הבינוני).

בתחילת חודש מאי 2020 פרסמו משרד הבריאות ומשרד ראש הממשלה הודעה בדבר מתווה היציאה מן המשבר⁹, ועל פיו תהליך היחלצות המשק מן המשבר צפוי להיות הדרגתי ומבוקר, בכפוף לקצב ההידבקות באוכלוסייה. בשלב הראשון התאפשרו עבודות במרחב הפתוח, כגון עבודת בענף הבינוי, ונפתחו בהדרגה מסגרות החינוך. כמו כן, בשלב הראשון נפתחו קניונים ושווקים, ללא אכילה במקום, וכן צימרים ובתי מלון ללא שטחים משותפים. לקראת סוף חודש מאי, בשלב השני, נפתחו מסעדות, והגבלת ההתקהלות הורחבה עד למאה איש במרחב הפתוח. ולבסוף, לקראת אמצע חודש יוני התבטלו כל ההגבלות ופעילויות פנאי, ספורט ובידור התאפשרו במלואן.

⁸ על פי הלמ"ס (2015) התעשיות בענפים הכלולים בסיווג עצימות טכנולוגיה עילית (היי-טק) הם: ייצור תרופות, ייצור מחשבים, מכשור טכנולוגי ואופטי וייצור כלי טייס.

⁹ "אסטרטגיית היציאה - שלבי המשך". הודעה משותפת של משרד הבריאות ומשרד ראש הממשלה, 4.5.2020.

על פי מתווה היציאה ומידת הפגיעה בעת המשבר, הענפים שצפויים להיפגע במידה מועטה מן המשבר הם ענפים נחוצים בשעת חירום, ענפים שיכולים לאפשר לעובדים לעבוד מן הבית, ענפים שמרבית פעילותם במרחב הפתוח וענפים שמאפיינים את המגזר הציבורי; הענפים שצפויים להיפגע מן המשבר במידה רבה הם ענפים שנחוצות נמוכה בשעת חירום, ענפים הדורשים התקהלות וענפים המספקים שירותי תיירות. **לוח 2** מציג את ענפי הכלכלה, לפי מידת הפגיעות שלהם במשבר הקורונה (לפירוט הענפים לפי הסיווג האחד של ענפי הכלכלה, 2011 של הלמ"ס ראו לוח ב-1 בנספח ב).

לוח 2: ענפי כלכלה, לפי מידת הפגיעות במשבר הקורונה*

מאפיינים	ענף	ענפים פגיעים במידה מועטה מאוד
עבודה במרחב הפתוח	בינוי וחקלאות	ענפים פגיעים במידה מועטה מאוד
עבודות חיוניות בחירום ומגזר ציבורי	בריאות, רווחה וסעד	
חזרה מהירה לפעילות	חינוך**	
מגזר ציבורי	מנהל מקומי וציבורי	
אפשרות לעבודה מן הבית	היי-טק, מידע ומחקר	ענפים פגיעים במידה רבה מאוד
אפשרות לעבודה מן הבית	פיננסים וביטוח	
דורשים התקהלות	מכירה קמעונאית	
דורשים התקהלות	אומנות, בידור ופנאי	ענפים פגיעים במידה רבה מאוד
דורשים התקהלות ונסמכים על תיירות	אירוח, אוכל וטיולים	

* הענפים הנותרים הפגיעים במידה לא ודאית: תעשייה, חשמל, מים ותשתיות, מסחר סיטוני, שירותים מקצועיים וניהול, תחבורה, אחסנה ודואר ותקשורת.

** הכללנו את ענף החינוך בקבוצת הענפים שצפויים להיפגע פחות מן המשבר על אף שעובדי הוראה רבים יצאו לחל"ת, משום שבמתווה היציאה מן המשבר מסגרות החינוך חוזרות במהירות לפעילות ומשום שמגזר זה ציבורי ברובו.

3.2.3 הרגישות של האוכלוסייה הערבית למשבר, על פי ענפי הכלכלה

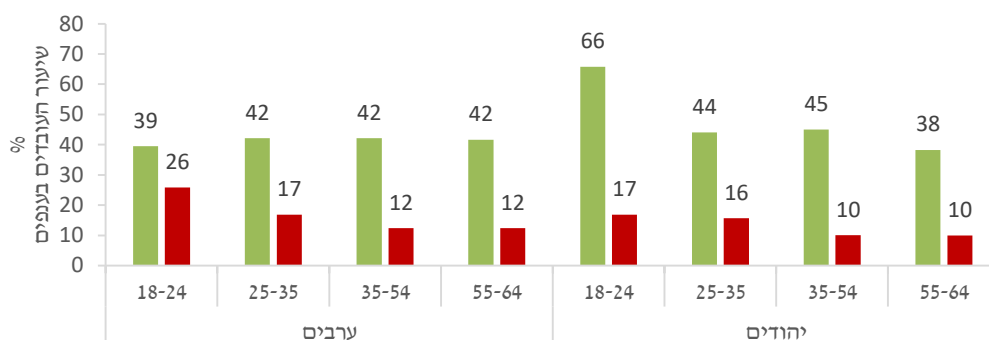
כדי לבחון עד כמה האוכלוסייה הערבית חשופה לפגיעה תעסוקתית עקב המשבר, חישבנו את שיעור העובדים הערבים והיהודים העובדים בענפים הפגיעים במידה רבה ובמידה מועטה (לפי האומדן המוצג בלוח 2 לעיל), מתוך כלל המועסקים בכל אוכלוסייה בנפרד בגילים השונים (**תרשים 6**):

- בכל קבוצות האוכלוסייה, עם העלייה בגיל יורד חלקם של העובדים בענפים בעלי הסיכון הגבוה יותר.
- בקרב נשים, שיעור השייכות לקבוצת הסיכון גבוה יותר בגילים הצעירים (18-24), ובמיוחד בקרב ערביות צעירות ש-41% מהן מועסקות בענפים בסיכון גבוה, מרביתן בשל תעסוקה בענף המכירה הקמעונאית (לפירוט הענפים לפי קבוצות גיל ראו לוח א-1 בנספח א). חשוב לציין כי ייתכן שהייצוג הגבוה של צעירות בענפים אלה מעיד על היותן בתקופת ההכשרה והלימודים, לקראת כניסתן לתעסוקה בענפי החינוך, הבריאות, הרווחה והסעד (בענפים אלה, שיעור הצעירות נמוך יחסית).
- נשים בגילי 25 ויותר, ובמיוחד ערביות, מועסקות בשיעור גבוה יותר בענפים בסיכון נמוך, בעיקר בענפי החינוך והבריאות.
- שיעור גבוה של גברים ערבים מועסק בענפי הבינוי והחקלאות, הצפויים לחזור לשגרה במהירות יחסית בשל מאפייני העבודה באוויר הפתוח (בין 19% ל-30%, על פי קבוצת הגיל, ראו לוח א-1 בנספח א). אולם ישנם גברים רבים (בעיקר צעירים) העובדים בענפי האירוח והאוכל (ובעיקר בבתי מלון ובשירותי הארחה) שנפגעו מאוד בעת המשבר וצפויים להיות האחרונים שיחזרו לפעילות סדורה, הן בשל צמצום ההתקהלות הן בשל ההסתמכות על ענפים אחרים (למשל, תעבורה אווירית).

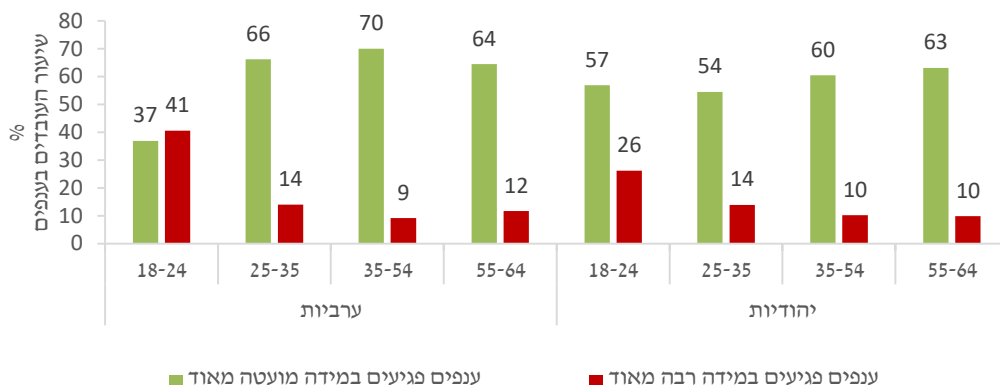
יודגש כי שיעור נמוך מאוד של ערבים וערביות מועסקים בענפי היי-טק, מידע ומחקר (2% מן הגברים ו-1% מן הנשים) ובענפי פיננסים וביטוח (1% ו-2%, בהתאמה) – ענפים שבהם פרוץ גבוה ומידת פגיעות נמוכה במיוחד (ראו לוח א-1 בנספח א).

תרשים 6: שיעור העובדים בענפי כלכלה בשנים 2016-2017, לפי מידת הפגיעות של הענף במשבר הקורונה ולפי מגדר, קבוצת אוכלוסייה* וגיל (באחוזים)

גברים



נשים



* ערבים לעומת יהודים שאינם חרדים
מקור: עיבוד מכון ברוקדייל לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס, 2016-2017

נסכם, במארגס-אפריל 2020, החודשיים הראשונים למשבר הקורונה, נפגעו העובדים מקרב האוכלוסייה הערבית במידה רבה בעת שכשליש מהם הוצאו לחל"ת או פוטרו, זאת בשל אופי העיסוק, רמת ההשכלה וזמינות לשוק התעסוקה, אשר מגבירים את הסיכון לאבטלה. במבט לעתיד, ובהתייחסות למתווה היציאה מן המשבר, הצעירים הערבים ובעיקר הנשים הצעירות צפויים לסבול משיעור אבטלה גבוה, ואילו הנשים המבוגרות יותר (בגילי 25 ויותר) חשופות פחות לסיכון תעסוקתי, בעיקר בשל השתייכותן לענפי החינוך, הבריאות, הרווחה והסעד.

כמו כן, חשוב לציין כי ניתוח זה של הסיכון לאבטלה במהלך היציאה מן המשבר מבוסס על הפערים הבין-ענפיים, אך ישנו הבדל בין עובדים גם בתוך הענפים. רמת השכלה נמוכה, רמת מיומנויות נמוכה, ריחוק גיאוגרפי וכן ריחוק חברתי של האוכלוסייה הערבית מגבירים את הסיכון התעסוקתי שלהם, בייחוד בתקופות משבר כאשר האבטלה עולה והביקוש לעובדים במשק יורד.

תמיכה לכך עולה מדבריהן של דמויות בולטות מנציגי האוכלוסייה הערבית ומומחי תוכן בתחום שרואינו לצורך כתיבת מסמך זה. המרואיינים סימנו את הנשים הערביות, ובעיקר את הצעירות, כפגיעות יותר למשבר. לדבריהם, נשים צעירות נמצאות בנחיתות מבחינת ההון האנושי וההכשרה המקצועית וצפויות להיתקל בתחרות גדולה יותר בשוק התעסוקה מכיוונם של צעירים וצעירות בעלי מיומנויות גבוהות.

פגיעות במיוחד עלולות להיות נשים שמתקשות להתרחק מן היישוב לצורך עבודה (אם בשל מחסור בתחבורה ציבורית ואם בשל מגבלות המסורת). המרואיינים ציינו גם את העובדה כי גברים ערבים צעירים ללא הכשרה מתאימה או ניסיון מקצועי, המועסקים במקצועות או בענפים שחוו האצה טכנולוגית במסגרת המשבר, יתקשו להתמודד עם המעבר לטכנולוגיות ICT.

4. אתגרים והזדמנויות בקרב האוכלוסייה הערבית בעקבות משבר הקורונה

עד כה תיארונו את מאפייני התעסוקה של האוכלוסייה הערבית ואת החסמים התעסוקתיים ערב משבר הקורונה והצגנו את השינויים בקרב העובדים הערבים בעת המשבר, את מאפייני העובדים המושבתים, את הענפים הרגישים למשבר ואת שיעור העובדים הערבים בהם. נוסף לכך בחנו את הסיכון לריחוק משוק התעסוקה במהלך היציאה מן המשבר, הן לנוכח רגישותם של ענפי הכלכלה שבהם שיעור גבוה של עובדים ועובדות ערבים הן לנוכח החסמים התעסוקתיים, הכוללים את רמת ההון האנושי, העקרונות התרבותיים של האוכלוסייה הערבית ורמת התשתיות, המשפיעים על אפשרויות התעסוקה בעת שגרה, אך במיוחד בעת היציאה מן המשבר.

להלן נסכם בקצרה את האתגרים העולים מן השינויים שחלו בשוק התעסוקה בעת המשבר, על רקע מאפייני התעסוקה והחסמים התעסוקתיים בקרב האוכלוסייה הערבית ערב המשבר, ונציג את ההזדמנויות שלהבנתנו אפשר לנצל לטובת שיפור מצב התעסוקה בקרב אוכלוסייה זו.

4.1 אתגרים

- אופי העיסוקים, רמות השכלה נמוכות, מיומנויות נמוכות, שיעורי תעסוקה נמוכים (במיוחד בקרב נשים) ושכר נמוך בקרב האוכלוסייה הערבית ערב המשבר, מעידים על קושי להשתלב בשוק התעסוקה ולמצוא עבודה איכותית גם בעת שגרה ומצביעים על חשש מפני פגיעה של ממש בעקבות המשבר.
- שיעור נמוך מאוד של גברים ונשים באוכלוסייה הערבית מועסקים בענפים שבהם פרוץ גבוה ורמה נמוכה של פגיעות מן המשבר, בדומה לענפי ההיי-טק והביטוח והפיננסים.
- שיעור גבוה של נשים צעירות מועסקות בענפי המכירה הקמעונאית, ושיעור גבוה של גברים מועסקים בענפי הבינוי והאירוח (כולל מלונאות). אלה נפגעו פגיעה קשה בעת המשבר וצפוי כי יהיו האחרונים לחזור לשגרה.
- שיעור גבוה של עובדים חסרי מיומנויות תקשוב ומיומנויות דיגיטליות לעומת שיעורם בקרב האוכלוסייה היהודית מציב את העובדים הערבים בנחיתות טכנולוגית עקב ההאצה הטכנולוגית של רבים מן הענפים במשק בעת המשבר.
- שיעור נמוך של עובדים שיש להם אפשרות לעבוד מן הבית, אם בשל ייצוג חסר בענפים שבהם מתאפשרת עבודה מן הבית (היי-טק, מגזר ציבורי) וייצוג יתר בענפים שבהם קשה לעבוד מן הבית, אם בשל מחסור במיומנויות תקשוב וכישורים דיגיטליים ובמידה מסוימת גם בשל תשתיות מוגבלות בחלק מן הרשויות.
- רמות נמוכות של מיומנויות והשכלה, ריחוק גיאוגרפי וכן ריחוק חברתי של האוכלוסייה הערבית מגבירים את הסיכון התעסוקתי של העובדים הערבים, במיוחד בתקופת המשבר שבה האבטלה עולה והביקוש לעובדים במשק יורד. לפיכך עולה חשש מפני הרחקת העובדים משוק התעסוקה, ובמיוחד:
 - חשש שעובדים בעלי רמות נמוכות של מיומנויות והשכלה יוחזרו אחרונים לשוק התעסוקה.
 - חשש מפיתורין של עובדים בעלי רמות נמוכות של מיומנויות והשכלה שהוצאו לחל"ת.
 - חשש מאי-חזרה לשוק התעסוקה של עובדים מבוגרים שהוצאו לחל"ת או פוטרו.

4.2 הזדמנויות

- על אף העלייה בשיעור דורשי העבודה בענף החינוך, ובמיוחד מקרב האוכלוסייה הערבית, מתווה היציאה של משרד הבריאות ומשרד האוצר מלמד על כך שענף זה יהיה בין הראשונים שיחזור לשגרה. לכן רצוי לראות במצב זה הזדמנות לסייע לתעסוקה של נשים ערביות בענף החינוך, אם באמצעות חיזוק הכישורים הטכנולוגיים שלהן לצורך למידה מרחוק ואם באמצעות חיזוק תשתיות האינטרנט ביישוב.
- שילוב נשים מסורתיות בעבודה מן הבית. המעבר של עובדים רבים לעבוד מן הבית והתחזית ולפיה בתקופה שלאחר תום המשבר מקומות עבודה רבים יסלבו תמהיל כזה או אחר של עבודה ממקום העבודה עם עבודה מן הבית, הם הזדמנות לשלב בתעסוקה נשים ערביות שיציאתן מן הבית או מאזור מגוריהן לצורך עבודה היא מוגבלת, בשל מגבלות מסורת ובשל מחסור במסגרות חינוך לילדים.
- חיזוק הכישורים הטכנולוגיים בקרב נשים וגברים, הן לצורך חיזוק אפשרויות עבודה מן הבית בענפים שעברו האצה טכנולוגית במסגרת המשבר הן לצורך שיפור ההון האנושי. זאת במיוחד עקב התחרות החדשה על מקומות עבודה שנוצרה עם היכנסם של צעירים רבים בעלי מיומנויות גבוהות לשוק התעסוקה בעת המשבר. בהמשך לכך, המעבר להוראה מקוונת הוא הזדמנות עבור סטודנטיות הגרות רחוק מן האוניברסיטה, ובלבד שיש להן גישה למחשב ותשתית אינטרנט (שנוטים גם כן להיות זמינים פחות במשקי בית דלי אמצעים ברשויות מקומיות חלשות).
- איבוד מקום העבודה עשוי לשמש תמריץ לגברים לחפש עבודה איכותית: במשך שנים רבות האתגר של תעסוקה בענפים שבהם פרוץ נמוך ופרישה בגיל צעיר יחסית אפיינו את תעסוקת הגברים הערבים בישראל. אחת הסיבות העיקריות שהקשו על ההתמודדות עם האתגר הייתה שגברים ערבים התקשו בביצוע מסלולי הסבה והכשרות מקצועיות שדרשו מהם לוותר על הכנסה מעבודה במשך תקופה של לימודים או ההכשרה. תקופת המשבר עשויה להעניק לחלק מהם הזדמנות לחשוב מחדש על המשך הקריירה שלהם, בעיקר למי שמועסק בענפי האירוח, האוכל והבינוי ושהוצאו לחלי"ת או פוטרו. נראה כי באמצעות בנייה נכונה של מסלולי הכשרה מתאימים ותמיכה כלכלית ובאמצעות פעולות הסברה והגברת מודעות, אפשר להביא את הגברים האלה להשתלב במסלולי הכשרה שיקדמו את שילובם בתעסוקה איכותית יותר ובענפים שבהם פרוץ גבוה.
- שיפור ידיעת השפה העברית: חשיפה לתקשורת, להנחיות ולתוכני הסברה בשפה העברית סייעו לשפר את ידיעת השפה העברית בקרב תת-קבוצות, ובהן צעירים ואקדמאים. חשוב להמשיך ולחזק את ידיעת השפה העברית הדבורה, במיוחד בשל הקשר בין שליטה בעברית לתעסוקה איכותית.
- חיזוק מנהיגות אזרחית קהילתית שיכולה להניע מהלכים לשינוי בתחום התעסוקה: הפעילות הרחבה של ארגוני החברה האזרחית הערבית ושל ההנהגה הקהילתית המקומית בקרב האוכלוסייה הערבית לשם התמודדות עם אתגרי המשבר, הן במישור של הסברה והגברת מודעות הן במישור התמיכה והסיוע הפיזיים, מצביעה על הימצאותם של שותפים אפשריים רבים בקהילה הערבית שיכולים להוביל תהליכי שינוי בתעסוקה. ישנה חשיבות רבה למיפוי הזדמנויות לשותפויות אלו, לחיזוקן וליצירת מנגנון סדור שיסייעו למקבלי החלטות למפות את צורכי האוכלוסייה בתחום התעסוקה, ליזום פעולות וליישמן.
- פתיחות ולגיטימציה חברתית ודתית להתנדבות בקהילה: פעולות של התנדבות בקהילה בקרב צעירים בתקופת המשבר היו חשובות מאוד וקיבלו הכרה, הוקרה ועידוד על ידי הקהילה. ערוץ התנדבות זה עשוי לשמש שער לעולם של התנסות בשוק התעסוקה.

5. מרחבי השפעה וכיווני פעולה

התמונה העולה מן הנתונים הכמותיים ומן הראיונות שנערכו מלמדת על הצורך לפתח מענים נרחבים בשלושה מרחבי השפעה עיקריים כדי להתמודד עם אתגרי התעסוקה החדשים בקרב אוכלוסייה הערבית.

חלק מכיווני הפעולה המוצעים הם אפיקים הניתנים כיום לאוכלוסייה הכללית או לאוכלוסייה הערבית אולם יש צורך להרחיבם. כיווני פעולה אחרים הם אפיקים חדשים שיש לפתחם.

5.1 פיתוח הון אנושי, חיזוק מיומנויות והתאמתן לצורכי המשק המשתנים

רמת ההון האנושי הנמוכה באוכלוסייה הערבית, שהייתה ערב משבר הקורונה חסם עיקרי להשתלבות בתעסוקה איכותית, תמשיך להיות חסם עיקרי לעובדים שהוצאו לחל"ת או פוטרו בתקופת המשבר לחזור ולהשתלב בשוק התעסוקה וחסם להתקדמות עובדים שנותרו בשוק התעסוקה (במיוחד בקרב תת-קבוצות ששיעור התעסוקה שלהן היה נמוך מאוד ערב המשבר, כגון נשים ערביות מבוגרות). מוצע למקד את המשאבים להתמודדות עם אתגרי ההון האנושי בקבוצות מסוימות מקרב האוכלוסייה הערבית, במענים ובכלים המיטביים, ולהתאימם לענפי הכלכלה, לפי רגישותם למשבר.

5.1.1 קבוצות האוכלוסייה שמומלץ למקד בהן את המאמצים

- עובדים מושבתים (שהוצאו לחל"ת או פוטרו) בענפים פגיעים: נשים בענף המסחר והקמעונאות, נשים עצמאיות בענף החינוך; גברים בענף המלונאות, בענף המסחר הקמעונאי והשירותים.
- עובדים המועסקים בענפים שבהם הפריון נמוך: גברים בענפי הבינוי; גברים בענפי התעשייה המסורתית, חסרי הכשרות מקצועיות שתואמות את צורכי המשק מבחינת כישורים ומיומנויות מקצועיות.
- נשים מבוגרות ששיעור התעסוקה שלהן היה נמוך מאוד לפני המשבר ולכאורה לא נפגעו: שיעור התעסוקה של נשים מבוגרות (בגילי +40, ובמיוחד בקבוצת הגיל 55-64) היה נמוך מאוד ערב המשבר. יש סיכון של ממש שאוכלוסייה זו תישאר מחוץ לשוק התעסוקה בשל העדפת העסקים לקלוט קבוצות אוכלוסייה בעלות משאבי תעסוקה גבוהים יותר.
- אקדמאים ובוגרי תארים כלליים ובעלי תעודות הוראה שאינם מועסקים או מצויים בתת-תעסוקה בשל מיומנויות שאינן מותאמות לצורכי המשק.
- צעירים בגילי 18-21 שאינם עובדים ואינם לומדים, לרבות מי שנמצאים במסגרות התנדבות למיניהן.

5.1.2 תכנים וכלים מומלצים

- הכשרות מקצועיות מואצות במקצועות מבוקשים, במודלים המשתפים את העסקים בהתאמת התכנים לצורכי המשק.
 - כלי זה עשוי להתאים במיוחד כמסלול הסבה לקבוצת הגברים העובדים בענפים שבהם הפריון נמוך ובענפים שנפגעו במידה רבה מן המשבר (כגון מלונאות ומסחר קמעונאי). הכלי עשוי להתאים גם לנשים בעלות השכלה תיכונית שנמצאות מחוץ לשוק התעסוקה ושהמשבר עשוי להיות הזדמנות לשלבן בתעסוקה.
 - מומלץ לפתח מסלולי הכשרה ייחודיים לאוכלוסייה הערבית, המשלבים רכיבים של מכינת שפה בהקניית כישורים רכים ותכנים המקצועיים. הכשרות מקצועיות המאפשרות עבודה מן הבית (למשל, בתחומי הסחר המקוון ומכירת השירותים), עשויות להתאים לנשים ממשפחות מסורתיות המוגבלות במידה שבה הן יכולות להתרחק מאזור מגוריהן לצורך עבודה.
 - מרכזי ריאן להכוון תעסוקתי עשויים לשמש פלטפורמה חשובה להפעלה ולהרחבה של הכשרות אלו עבור נתח גדול מאוכלוסיית היעד. פלטפורמה נוספת שעשויה להתאים היא הפלטפורמה הממשלתית לשירות אזורי לאומי.
- הקניית כישורי עבודה רכים בדגש על כישורים לעבודה מרחוק: הגברת ההשקעה בסדנאות לפיתוח כישורי עבודה בדגש על כישורי המאה ה-21 בשילוב היבטים של חיזוק כישורי עבודה מרחוק, מכירה מרחוק ומתן שירותים מרחוק. מומלץ להטמיע רכיב כזה בכלל המענים והתשתיות להכוון קריירה ותעסוקה.

- חיזוק אוריינות דיגיטלית: באמצעות בניית מודלים של מרכזי הכוון מקוונים והתמרה דיגיטלית של השירותים הניתנים בהם וחיזוק יכולות דיגיטליות של קהלי היעד הנעזרים בהם. מן הראיונות שערכנו עם מומחים לצורך גיבוש מסמך זה עלו המלצות להתחיל ניסוי ראשוני (פיילוט) בקרב אוכלוסיות שרמת המיומנות הדיגיטלית שלהן גבוהה יחסית – אקדמאים וצעירים.
 - הקניית השפה העברית וחיזוק ידיעת השפה: האצת תהליכי פיתוח של קורסים דיגיטליים לחיזוק ידיעת השפה העברית לכלל האוכלוסייה הערבית. הפצת מענים חדשניים בכלל הפלטפורמות והתשתיות הממשלתיות להכוון קריירה ותעסוקה (כולל מרכזי קריירה ותוכניות של המועצה להשכלה גבוהה). כישורים אלו הכרחיים עבור קבוצות ייחודיות באוכלוסייה הערבית לצורך השתלבות בעבודה, כגון ערבים במזרח ירושלים.
 - הקניית כלים פיננסיים ודמי קיום: לנוכח צמצום ההכנסה ברבים ממשקי הבית, מומלץ להשתמש בכלים פיננסיים (למשל, הלוואות מותנות) לעידוד צעירים, בעיקר גברים, לכניסה למסלולי הכשרה מקצועית. התמיכה נועדה לנשים ולגברים עובדים המעוניינים לשדרג כישורים מקצועיים במקביל לעבודתם ואשר חוששים מאיבוד מקורות הכנסה בזמן הלימודים. יש להפנות משאבים אלה במיוחד לצעירים כדי לעודד אותם להשתלב במסלולים מתקדמים להכשרות טכנולוגיות.
- מתן כלים לעידוד צעירים וצעירות טרם כניסתם לשוק התעסוקה להתנסות בתעסוקה ולהכנה לחיי קריירה: הרחבת מענים קיימים ופיתוח מענים חדשים מותאמים לעידוד התנדבות בקהילה תוך כדי התנסות בעבודה בפועל, חשיפה למסלולי הכשרה המפנים לענפים ועיסוקים עם שכר גבוה והקניית כישורים מקצועיים בדגש על מודלים מן העולם של "שנת חופש" (gap year)¹⁰.

5.1.3 ענפי כלכלה שמומלץ להתמקד בהם

מומלץ למקד את המענים לתת-הקבוצות השונות באמצעות בחינת ענפי הכלכלה, צורכי האוכלוסייה והאתגרים בצל המשבר.

❖ אנו מציעים לחלק את הענפים לשלוש קטגוריות ולפיהן לחשוב על מענים מותאמים לעובדים ולעובדים פוטנציאליים מקרב האוכלוסייה הערבית:

- ענפים שנפגעו פגיעה חמורה מהגבלות הקורונה וצפוי כי יתקשו מאוד לשרוד ושצפויה להם תקופת התאוששות ארוכה יחסית, דוגמת ענפי האירוח, המלונאות והתיירות. עובדים הנפגעים מענפים אלה, כגון גברים ערבים, יזדקקו לסיוע בהסבות מקצועיות ובניוד לענפים יציבים שבהם הפריזון גבוה.
- ענפים שנפגעו פגיעה חמורה מהגבלות הקורונה וצפוי כי יתקשו לשרוד ושצפויה להם תקופת ההתאוששות לא ארוכה, דוגמת חלק מתת-הענפים בענף המסחר והשירותים. עובדים הנפגעים מענפים אלה, כגון נשים ערביות צעירות העובדות במכירות, יצטרכו סיוע בשדרוג כישורים ויכולות דיגיטליות (מכירה מרחוק, שיווק מרחוק) שיאפשרו להם להשתלב בחזרה בענף ויחזקו את מידת הרלוונטיות שלהם.
- ענפים יציבים שכמעט ולא נפגעו מן המשבר ושהפריזון בהם גבוה. ענפים אלה דורשים התייחסות אחרת; יש להעריך אילו עובדים יידרשו בהם, באילו היקפי העסקה, ומהן המיומנויות המקצועיות שיידרשו מן העובדים. מומלץ לתכנן מסלולי הכשרה לצעירים ערבים, על פי ההערכות, ולפתח מענים לעידוד מעסיקים לקליטת עובדים מיומנים מאוכלוסיות מגוונות בכלל ומן האוכלוסייה הערבית בפרט, אשר יעמדו בפני האתגר של תחרות מול צעירים מיומנים מקבוצות אוכלוסייה אחרות.

¹⁰ שנת הפסקה של צעירים בתום חוק לימודיהם (ובמדינות מסוימות, בתום הלימודים האקדמיים) ולפני כניסתם לשוק התעסוקה. במהלכה הם מתנסים במגוון פעילויות חינוכיות ובתרומה לקהילה.

הפעלת מנגנונים ומסלולים של סבסוד למעסיקים, התערבויות ארגוניות לבניית מסלולי קריירה או יעדים ספציפיים לגיוס עובדים עשויים לתת מענה בהקשר הזה.

- ❖ **עסקים קטנים ובינוניים**. לפיתוח וחיזוק עסקים קטנים ובינוניים באוכלוסייה הערבית השפעות רבות הן במישור של פיתוח כלכלי מקומי והן במישור של פתרון בעיות תעסוקה בקרב דורשי עבודה. המשבר הנוכחי חשף את מידת פגיעותם וחולשתם של עסקים קטנים רבים הקשורים בין היתר למחסור בכישורי ניהול (כגון התמודדות עם שינויים מהירים ומצבי אי-ודאות, מיצוי משאבים, הכשרה מהירה של עובדים, ניהול חדשנות, אימוץ כלים טכנולוגיים בעבודה וכישורים פיננסיים).
- יש להציע מענים לחיזוק ההון האנושי של המועסק והמעסיק, מתוך הבנה שהון אנושי מיומן בעסקים אלה עשוי להעלות את הפרייון של העסק ובכך לתרום להרחבת הזדמנויות העבודה המקומיות. המומחים שראינו לצורך כתיבת מסמך זה המליצו לשים דגש על דור ראשון של מנהלים בעסקים משפחתיים.
- מומלץ לבחון את הצרכים המבדילים (דיפרנציאליים) של העסקים בתת-ענפים שונים, וייתכן שאף באזורים גיאוגרפיים שונים, מתוך הנחה כי עסקים ביישובים ערביים פריפריאליים, כגון היישובים הבדואים, יצטרכו תמיכה ייחודית.
- מומלץ לפתח מודלים לתמיכה בהכשרת עובדים בתוך אותם עסקים בתחומים של כישורים טכנולוגיים ועבודה מרחוק. אנו מציעים לשלב במענים אלו כלים חדשניים של ליווי אישי (mentoring), ליווי של עסקים וחברות גדולות (B2B - Business to Business) והקמת מוקד סיוע ייחודי לתמיכה בעסקים.

5.2 חיזוק והרחבה של תשתיות מבניות ומקצועיות תומכות לעידוד השתלבות חזרה בשוק

התעסוקה

חסמים מבניים קיבלו משקל רב יותר בקרב האוכלוסייה הערבית בצל המשבר, ועל כן יש חשיבות יתרה לפעול כדי לצמצמם.

- **הרחבת מעונות יום ומסגרות לילדים**: ההערכה היא כי תהליכי עבודה מרחוק, מתן שירותים מרחוק וכן למידה והכשרה מקצועית מרחוק עבור דורשי עבודה יוגברו בתקופה הקרובה. מציאות זו מחייבת להתאים את סביבת הלימודים והעבודה במרחב הביתי-תעסוקתי החדש בעיקר בקרב נשים ערביות ממשפחות מרובות ילדים.
- **שיפור תשתיות תחבורה**: נוסף לצורך הידוע בתחבורה ככלי לעידוד יציאה מן היישובים למקומות עבודה, תחבורה ציבורית נחוצה אף יותר בתקופה זו לצורך עידוד השתלבות במסלולי הכשרה והסבה מקצועית מתקדמת בתחומי ההיי-טק, שכן מרבית התוכניות האלה פועלות במרכז הארץ.
- **הרחבת מרכזי הכוון תעסוקתיים**: הרחבת שירותי רשת מרכזי הכוון התעסוקתיים – ריאן ליישובים ערביים נוספים ולאוכלוסייה הערבית בערים המעורבות, שישמשו תשתית מקצועית למתן שירותי הכוון, הכשרה מקצועית וכישורי עבודה לכלל האוכלוסייה הערבית. מומלץ להרחיב את השירותים הדיגיטליים שניתנים כיום במרכזים ולהאיץ את הפצתם כדי לעודד למידה והכוון תעסוקתי מרחוק.

5.3 חיזוק ההנהגה הציבורית בעמדות השפעה

ההתמודדות עם המשבר חשפה פרטים וארגונים באוכלוסייה הערבית שסייעו לנפגעי המשבר בהתמודדות עם אתגרי ההסברה, ובפיתוח מעני חירום בתחום תעסוקה ובתחומים אחרים. יש צורך של ממש לחזק יכולות של עובדים בעמדות הובלה והשפעה במגזר החברתי והציבורי ולחזק תשתיות מקצועיות ורשויות מקומיות השותפות ביצירת מעני תעסוקה לאוכלוסיית היעד, בהובלתם ובקידומם.

- **חיזוק הפיתוח הכלכלי של רשויות מקומיות**: יש להרחיב את התמיכה באגפים של פיתוח כלכלי מקומי ותעסוקתי ברשויות המקומיות, ובפרט את תוכנית מיצוי המשאבים הפועלת במסגרת החלטת

הממשלה 922 – תוכנית "מוארד" (מיזם למיצוי משאבים ופיתוח כלכלי ברשויות מקומיות ערביות). המומחים שהתראיינו לצורך כתיבת מסמך זה מקנים חשיבות רבה לבניית פורומים מקצועיים ברשויות המקומיות שיוכלו לסייע בגיבוש תוכניות פיתוח מקומיות על פי הצרכים המקומיים.

- **חיזוק ארגוני חברה אזרחית ואסדרתם** : לארגוני החברה האזרחית באוכלוסייה הערבית תפקיד חשוב בייזום, בהפעלה וביישום של תוכניות ומעני תעסוקה. מרבית הארגונים הערביים הם ארגונים קטנים אשר עלולים להיפגע פגישה קשה מצמצום ההכנסות שלהם מתרומות ומתקציבי ממשלה המממנים את פעילותם, ולכן יש לגבש מנגנונים סדורים המבטיחים את המשכיות פעילותם.
- **הגדלת ייצוג העובדים הערבים בשירות הציבורי** : המציאות המשתנה והצורך לבנות ולתכנן מענים תעסוקתיים מותאמים תרבותית וחברתית בפרקי זמן קצרים, מחייבים היכרות מעמיקה עם צרכי האוכלוסייה המשתנים. אחת הדרכים להתמודדות עם אתגר זה היא הגדלת הייצוג של עובדים ערבים בעמדות מפתח בשירות הציבורי ובמגזרים אחרים. אנו ממליצים על הרחבת מענים ותוכניות של עתודות ניהוליות לשם גיוס עובדים חדשים וקידום עובדים לעמדות מפתח וקבלת החלטות. מענים כאלו נדרשים בעיקר בקרב קבוצות אוכלוסייה המרוחקות מאוד ממוקדי קבלת החלטות עם תת-ייצוג בולט בתפקידי מפתח, כגון אוכלוסיית הבדואים בנגב.

6. סיכום

במאס-אפריל 2020, החודשיים הראשונים למשבר הקורונה, נפגעו העובדים הערבים במידה רבה: כשליש מהם הוצאו לחל"ת או פוטרו בשל עיסוקיהם, בשל רמת ההשכלה והמיומנות שלהם ובשל זמינותם לשוק התעסוקה, אשר מגבירים את הסיכון לאבטלה. במבט קדימה ובהתייחסות למתווה היציאה מן המשבר, הצעירים הערבים ובעיקר הנשים הצעירות צפויים לסבול מאבטלה גבוהה, ואילו הנשים הערביות המבוגרות יותר (בגילי 25 ויותר) חשופות במידה יחסית מועטה לסיכון תעסוקתי בעיקר בשל השתייכותן לענפי החינוך, הבריאות, הרווחה והסעד.

כמו כן, רמת השכלה נמוכה, רמת מיומנויות נמוכה, ריחוק גיאוגרפי וכן ריחוק חברתי של האוכלוסייה הערבית מגבירים את הסיכון התעסוקתי של העובדים הערבים, בייחוד בתקופת המשבר. הנשים הערביות, ובעיקר הצעירות, שהן פגיעות יותר בשל המשבר, נמצאות בנחיתות מבחינת ההון האנושי וההכשרה המקצועית וצפויות להתמודד בתחרות גדולה יותר בשוק התעסוקה עם צעירים וצעירות בעלי רמות גבוהות של מיומנויות. נשים שמתקשות להתרחק מן היישוב לצורך עבודה (אם בשל מחסור בתחבורה ציבורית ואם בשל מגבלות המסורת) עלולות להיות פגיעות יותר מנשים אחרות. גם גברים צעירים חסרי הכשרה מתאימה או ניסיון מקצועי, המועסקים במקצועות או בענפים שבמשבר הקורונה נהנו מהאצה טכנולוגית, יתקשו להתמודד עם האצה זו בשל הרמה הנמוכה של כישוריהם הטכנולוגיים.

קשיים ואתגרים אלה טומנים בחובם גם הזדמנויות. המעבר לעבודה מן הבית יכול להקל על שילוב בתעסוקה של נשים ערביות המוגבלות ביכולתן להתרחק מן היישוב (בשל מגבלות מסורת ובשל מחסור במסגרות חינוך לילדים). המעבר לעבודה מן הבית הוא גם הזדמנות לשפר את רמת האוריינות הטכנולוגית בקרב האוכלוסייה הערבית, בייחוד בקרב נשות חינוך הצפויות לחזור לעבוד מייד עם הסרת המגבלות ובקרב סטודנטיות הגרות רחוק מן האוניברסיטה. החשיפה הרבה לתקשורת ולמערך ההסברה בעברית מעלה את רמת השליטה בשפה זו, הדרושה למציאת תעסוקה איכותית. את פעילות הסיוע הרחבה של ארגוני החברה האזרחית בקרב האוכלוסייה הערבית אפשר למנף לחיזוק מנהיגות אזרחית קהילתית שתסייע להניע תהליכים בתחום התעסוקה. התגייסות מתנדבים לארגונים אלה יכולה להיות פתח להתנדבויות אחרות והזדמנות לתרום לתעסוקה בהמשך. ולבסוף, צמצום מקומות עבודה שהפריז בהם נמוך הוא הזדמנות להכשרה מחדש של עובדים ולהשמתם במקומות עבודה שהפריז בהם גבוה יותר.

אנו ממליצים על מדיניות בשלושה אפיקים – **פיתוח הון אנושי, חיזוק תשתיות מבניות ומקצועיות וחיזוק ההנהגה הציבורית בעמדות השפעה**. פיתוח ההון האנושי צריך להתמקד בעובדים המושבתיים בענפים הפגיעים ובאנשים הנמצאים בתת-תעסוקה ולעסוק בהקניית כישורים רלוונטיים למקצועות מבוקשים. התשתיות שיש לחזק כוללות הרחבה של מסגרות לילדים, תשתיות תחבורה ומרכזי הכוון תעסוקתיים. על הרשויות ועל החברה האזרחית לחזק את ההנהגה הציבורית ולחזק את השילוב של ערבים בשירות הציבורי. ניצול נכון של אמצעים אלה כדי למנף את ההזדמנויות שנקרו בעת משבר הקורונה יאפשר התמודדות מוצלחת עם האתגרים שהוא מזמן.

מקורות

- אייל, י., קינג, י., פרנקל, מ., תירוש, א. (2018). התוכנית לקידום הצמיחה והפיתוח הכלכליים של האוכלוסייה הבדואית בנגב (החלטת הממשלה 3708): דוח מסכם. ירושלים: מכון מאיירס-גיוינט-ברוקדייל. דמ-18-722.
- אלמגור-לוטן, א. (2009). תכניות ציבוריות להגדלת שיעור התעסוקה של נשים ערביות. ירושלים: מרכז המחקר והמידע של הכנסת.
- בנק ישראל (2013). פרק ה': השפעת ההשכלה על שיעור ההשתתפות בכח העבודה בישראל. בתוך דוח בנק ישראל 2012 (עמ' 155-157). ירושלים: המחבר.
- בנק ישראל (2017א). פרק א': המשק והמדיניות הכלכלית. בתוך דין וחשבון לשנת 2016 (עמ' 2-21). ירושלים: המחבר.
- בנק ישראל (2017ב). הסקירה הפיסקלית התקופתית ולקט ניתוחים מחקריים. ירושלים: המחבר.
- בנק ישראל (2017ג). פרק ח': סוגיות במדיניות הרווחה. בתוך דין וחשבון לשנת 2016 (עמ' 188-203). ירושלים: המחבר.
- ברק, א. (2019). השפעת התחבורה הציבורית על התעסוקה בחברה הערבית. סדרת מאמרים לדיון 2019.03. חטיבת המחקר. בנק ישראל.
- ג'בארין, י. ואגיבאריה, א. (2010). חינוך בהמתנה: מדיניות הממשלה ויוזמות אזרחיות לקידום החינוך הערבי בישראל. נצרת: דיראסאת – מרכז ערבי למשפט ומדיניות.
- המועצה הלאומית לכלכלה (2015). הערכת מצב אסטרטגית כלכלית חברתית. <http://economy.pmo.gov.il/CouncilActivity/Strategy/Pages/Socio-EconomicAssessment.aspx>
- הקט, י. וקריל, ז. (2018). פירוק פערי ההכנסה בין גברים יהודים וגברים ערבים. אגף הכלכלן הראשי, משרד האוצר.
- וייס, א. (עורך) (2018). תמונת מצב המדינה: תרשימים בנושאי חברה וכלכלה בישראל 2018. ירושלים: מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.
- יחיאלי, ע. (2020). הנרשמים החדשים בשירות התעסוקה במשבר הקורונה: השוואה בין האוכלוסייה הערבית והיהודית. דוח שירות התעסוקה הישראלי, 14.5.2020.
- ישיב, ע. וקלינר קסיר, נ. (2011). נשים ערביות בשוק התעסוקה בישראל: מאפיינים וצעדי מדיניות. הרבעון לכלכלה, 58 (2-1): 120-160.
- ישיב, ע. וקלינר קסיר, נ. (2013). שוק התעסוקה של ערביי ישראל: סקירת מאפיינים וחלופות למדיניות. אוניברסיטת תל אביב (החוג למדיניות ציבורית).
- למ"ס (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה) (2018). סקר כוח אדם 2016. פרסום מספר 1723. ירושלים: המחבר.
- למ"ס (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה) (2019). סקר כוח אדם 2017. פרסום מספר 1746. ירושלים: המחבר.
- למ"ס (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה) (2020). סקר בוק לבחינת מצב העסקים והתעסוקה בעקבות התפשטות נגיף הקורונה וההגבלות המתלוות לו. גלים 4-1. ירושלים: המחבר.

- למ"ס (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה) (2015). "הסיווג האחד של ענפי הכלכלה 2011 (מהדורה מעודכנת)". פרסום טכני מס' 80. ירושלים: המחבר.
- מזרחי סימון, ש. (2016). תעסוקה בקרב נשים ערביות. הכנסת: מרכז המחקר והמידע.
- מיעארי, ס. (2012). נשים ערביות בשוק התעסוקה: יישומים אמפיריים והצעות למדיניות. שפרעם: אגודת הגליל.
- משרד האוצר. (2020). ניתוח מאפייני דורשי עבודה בתקופת הקורונה – מאי 2020. אגף הכלכלנית הראשית. https://www.gov.il/BlobFolder/dynamiccollectorresultitem/periodic-review-07072020/he/weekly_economic_review_periodic-review-07072020.pdf
- משרד הבריאות, משרד ראש הממשלה (2020). "אסטרטגיית היציאה - שלבי המשך". הודעה משותפת מיום 4.5.2020.
- משרד החינוך. (2007). "דו"ח הוועדה לקביעת מדד הטיפוח ומודל ההקצאה של שעות התקן בבתי הספר היסודיים". לשכת המדען הראשי. ירושלים: המחבר.
- פורטנוי, ח. (2016). "סקר מיומנויות בוגרים בישראל (2015-2014)". גדיש ט"ז. מחקר ועיון בחינוך מבוגרים. האגף לחינוך מבוגרים. ירושלים: משרד החינוך.
- פלוג, ק. (2020). מגפת הקורונה: השלכות על שוק התעסוקה. המכון הישראלי לדמוקרטיה והאוניברסיטה העברית. מצגת מיום 23.4.2020.
- פלוג, ק. (2017). פריון והון אנושי. כנס חטיבת המחקר – מיומנויות העובדים בישראל. ירושלים: בנק ישראל.
- ראמ"ה (רשות ארצית למדידה והערכה בחינוך) (2017). פיזה 2015: אוריינות בקרב תלמידים בני 15 במדעים בקריאה ובמתמטיקה. https://meyda.education.gov.il/files/Rama/PISA_2015_Full_Report.pdf
- שינוול, מ., כהן, ח., ברוך, ע., נגר, ג. (2015). טיפוח ומיצוי ההון האנושי בישראל – מערכת החינוך כמנוע לשילוב כלכלי-חברתי של החברה הערבית: ניתוח השוואתי ועקרונות מנחים. ירושלים: משרד החינוך, המועצה הלאומית לכלכלה במשרד ראש הממשלה והרשות לפיתוח כלכלי של המיעוטים במשרד לשוויון חברתי.
- שירות התעסוקה. (2020). "תמונת מצב שירות התעסוקה משבר הקורונה תמונת מצב עדכנית". מצגת מיום 13.4.2020.
- שלוסר, א. (2006). השפעת מתן חינוך טרום חובה חינוך על היצע העבודה של אמהות ערביות: ממצאים מניסוי טבעי. הרבעון לכלכלה, 3, עמ' 517-553.
- תחאוכו, מ. (2019). החברה הערבית כמנוע צמיחה במשק הישראלי – נייר מדיניות. הרצליה: מכון אהרון למדיניות כלכלית.
- תחאוכו, מ., מושקליב, ק., קריל, ז., עמרייה, נ. (2019). צמצום פערים על ידי השקעה בתלמידים החלשים ביותר. שולחן עגול – כיצד ניתן להתמודד עם אתגרי ההון האנושי בחברה הערבית? מצגת מיום 31.3.2019. הרצליה: מכון אהרון למדיניות כלכלית.
- תחאוכו, מ., קלישר, ע., מושקליב, ק., גבע, א., עמרייה, נ. (2020). פערים במערכת החינוך וחסם השפה העברית. שולחן עגול – פערים במערכת החינוך וחסם השפה העברית. מצגת מיום 24.2.2020. הרצליה: מכון אהרון למדיניות כלכלית.

- Asali, M. (2006). *Why do Arabs earn less than Jews in Israel?* Maurice Falk Institute for Economic Research in Israel. Discussion Paper 06.03.
- International Labour Organisation (ILO). (2020). COVID-19 and world of work: impacts and responses. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf
- Khattab, N., & Miaari, S. (2013). The occupational mismatch amongst Palestinians and Jews in Israel: A new evidence from the LFS 2000-2010. *Research in Social Stratification and Mobility*, 34, 1-13.
- Miaari, S., & Khattab, N. (2013). The persistent wage gaps between Palestinians and Jews in Israel, 1997-2009. In *Palestinians in the Israeli Labor Market* (pp. 61-84). Palgrave Macmillan, New York.
- Miaari, S., Khattab, N., & Sabbah-Karkabi, M. (2020). *Obstacles to Labour Market Participation among Arab Women in Israel*. Working Paper. Shfar'am: Arab Economic Forum.
- Miaari, S., Mishan, T., & Masalha, M. (2015). *Supplementary Study – The Candidates' Side. Collective Impact – The Partnership for a Breakthrough in Arab Employment*.
- Miaari, S., Zussman, A., & Zussman, N. (2014). Employment restrictions and political violence in the Israeli–Palestinian conflict. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 101, 24-44.
- World Health Organization (WHO). (2020). WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19-11 March 2020. Geneva, Switzerland.

נספח א

לוח א-1: שיעור העובדים בענף הכלכלי מכלל המועסקים (באחוזים), סך האוכלוסייה (באלפי איש), סך המועסקים (באלפי איש) ושיעור התעסוקה (באחוזים) בשנים 2016-2017, לפי מגדר, קבוצת אוכלוסייה וגיל

																נשים																	גברים
יהודיות שאינן חרדיות				ערביות				יהודים שאינם חרדים				ערבים																					
64-55	54-35	34-25	24-18	64-55	54-35	34-25	24-18	64-55	54-35	34-25	24-18	64-55	54-35	34-25	24-18																		
																	ענף/קבוצת גיל																
																	בינוי וחקלאות																
																	בריאות, רווחה וסעד																
																	חינוך																
																	מנהל מקומי וציבורי																
																	היי-טק, מידע ומחקר																
																	פיננסים וביטוח																
																	מכירה קמעונית																
																	אומנות, בידור ופנאי																
																	אירוח, אוכל וטיולים																
																	תעשייה																
																	חשמל, מים ותשתיות																
																	מסחר סיטוני																
																	שירותים מקצועיים וניהול																
																	תחבורה, אחסנה ודואר																
																	תקשורת																
																	אחר/לא ידוע																
324.2	690.7	366.9	250.2	52.7	190.0	116.4	108.9	306.1	657.9	367.8	259.2	51.3	189.9	111.0	117.2	סך אוכלוסייה (אלף איש)																	
218.2	604.2	311.1	188.1	7.0	67.1	46.9	27.5	241.0	600.6	316.9	193.3	27.8	154.1	90.7	70.9	סך מועסקים (אלף איש)																	
67.3	87.5	84.8	75.2	13.4	35.3	40.3	25.2	78.7	91.3	86.2	74.6	54.2	81.2	81.7	60.5	שיעור התעסוקה (%)																	

מקור: עיבוד של מכון מאיר-גיוינט-ברוקדייל לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס, 2016-2017

לוח ב-1: טבלת סיווג ענפי הכלכלה, לפי הסיווג האחד של ענפי הכלכלה, 2011 (למ"ס, 2015)

ענף מקובץ	ענף כלכלי בסיווג הלמ"ס
בינוי וחקלאות	גידולים צמחיים, ייעור וכריתת עצים, דייג וחקלאות מים, גידול בעלי חיים, ציד ופעילויות נלוות, בניית מבנים ובניינים, עבודות הנדסה אזרחית, עבודות בנייה מיוחדות
בריאות, רווחה וסעד	שירותי בריאות, מגורים טיפוליים, שירותי רווחה וסעד ללא מגורים
חינוך	חינוך
מנהל מקומי וציבורי	מנהל מקומי, מנהל ציבורי וביטחון; ביטוח לאומי חובה
היי-טק, מידע ומחקר	ייצור תרופות, כולל תרופות הומאופתיות, ייצור מחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי, תכנות מחשבים, ייעוץ בתחום המחשבים ושירותים נלווים אחרים, שירותי מידע, מחקר מדעי ופיתוח, פרסום וחקר שווקים, סוגים אחרים של שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים
פיננסים וביטוח	שירותים פיננסיים, פרט לביטוח ולקרנות פנסיה, ביטוח, ביטוח משנה וקרנות פנסיה, פרט לביטוח לאומי חובה, פעילויות עזר הנלוות לשירותים פיננסיים ולשירותי ביטוח
מכירה קמעונית	מכירה קמעונית, פרט לכלי רכב מנועיים ולאופנועים
אומנות, בידור ופנאי	יצירה, אומנות ובידור, הפעלת ספריות, ארכיונים, מוזאונים ופעילויות תרבות אחרות, פעילויות הימורים והתערבויות, פעילויות ספורט, בילוי ופנאי
אירוח, אוכל וטיולים	שירותי אירוח, שירותי מזון ומשקאות, פעילויות של סוכנויות נסיעות, מארגני טיולים, הזמנות ושירותים נלווים
תעשייה	כריית פחם ופחם חום, הפקת נפט גולמי וגז טבעי, כריית עפרות מתכת, סוגים אחרים של כרייה וחציבה, פעילויות עזר לכרייה, ייצור מוצרי מזון, ייצור משקאות, ייצור מוצרי טבק, ייצור טקסטיל, ייצור מוצרי הלבשה, ייצור ועיבוד של מוצרי עור ושל אביזרים נלווים, ייצור מוצרי עץ ומוצרי עץ ושעם, פרט לרהיטים; ייצור מוצרי קש ומוצרים מחומרי קליעה, ייצור נייר ומוצרים, הדפסה ושכפול של חומר תקשורתי מוקלט, ייצור מוצרי נפט מזוקק, ייצור כימיקלים ומוצריהם, ייצור מוצרי גומי ופלסטיק, ייצור מוצרים אחרים על בסיס מינרלים אל-מתכתיים, תעשיית מתכות בסיסיות, ייצור מוצרי מתכת בהרכבה, פרט למכונות ולציוד, ייצור ציוד חשמלי, ייצור מכונות וציוד לנמ"א*, ייצור כלי רכב מנועיים ונגררים, ייצור כלי תחבורה והובלה אחרים, ייצור רהיטים, ענפי ייצור אחרים, תיקון, תחזוקה והתקנה של מכונות וציוד, עיבוד יהלומים
חשמל, מים ותשתיות	אספקת חשמל, גז, קיטור ומיזוג אוויר (קירור), אגירת מים, טיפול ואספקה, שירותי ביוב, איסוף, טיפול וסילוק של אשפה ופסולת, מחזור (הושבה) של חומרים, שירותי טיהור ושירותים אחרים לטיפול בפסולת
מסחר סיטוני	מסחר סיטוני וקמעוני בכלי רכב מנועיים ובאופנועים ותיקונם, מסחר סיטוני, פרט לכלי רכב מנועיים ולאופנועים
שירותים מקצועיים וניהול	פעילויות בנדל"ן, שירותים משפטיים ושירותי חשבונאות, שירותי משרדים ראשיים; שירותי ייעוץ ניהולי, שירותי אדריכלות והנדסה; בדיקות טכניות וניתוח נתונים טכניים, שירותים וטרינריים, שירותי השכרה והחכרה, שירותי תעסוקה, שירותי שמירה, אבטחה וחקירה, שירותי תחזוקה לבניינים ועבודות גינון, שירותי ניהול ותמיכה למשרדים ולעסקים
תחבורה, אחסנה ודואר	הובלה יבשתית והובלה באמצעות קווי צינורות, הובלה ימית, הובלה אווירית, אחסנה ושירותי עזר לתחבורה, שירותי דואר ובלדרות
תקשורת	הוצאה לאור, הפקה, פוסט-פרודקשן והפצה של סרטי קולנוע, סרטי וידאו, תוכניות טלוויזיה, הקלטה והוצאה לאור של קול ומוזיקה, שידור תוכניות רדיו וטלוויזיה, שירותי תקשורת
אחר	פעילויות של ארגוני חברים, תיקון של מחשבים, ציוד אישי וציוד לבית, שירותים אישיים אחרים, משקי בית כמעסיקים (של עובדי משק בית), משקי בית המייצרים מגוון טובין ושירותים לשימוש עצמי, ארגונים וגופים חוץ-מדינתיים, לא ידוע

*לנמ"א = לא נזכר במקום אחר