

## אתגרי החברה הערבית

## בשוק העבודה

## בשגרה ובחירום

מריאן תחאוכו, עמית לוונטל, טלי לרום ואיילה פרטוש\*

נייר מדיניות 2024.02 / מאי 2024



\* ד"ר מריאן תחאוכו היא ראשת המרכז למדיניות כלכלית של החברה הערבית במכון אהרן למדיניות כלכלית. ד"ר עמית לוונטל וד"ר טלי לרום הם חוקרים בכירים במכון אהרן. איילה פרטוש היא חוקרת במכון אהרן. נייר המדיניות מבוסס על מחקר שנערך במשותף עם ג'וינט-תבת. פרק 3.4 נכתב בשיתוף מרכז אקורד – פסיכולוגיה חברתית לשינוי חברתי. המחקר נערך בסביבת המחקר של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בהתבסס על קובצי רשומות פרט שהוכנו לצורך ביצוע המחקר על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ושמהם הושמטו פרטי זיהוי, ואנו מודים לצוות המקצועי מהלמ"ס על שיתוף הפעולה הפורה ועל הנכונות לעזור.

# מכון אהרן למדיניות כלכלית

## על שם אהרן דוברת ז"ל

חזון מכון אהרן למדיניות כלכלית בבית ספר טיומקין לכלכלה הוא לתמוך בצמיחה כלכלית וחזק חברתי בני-קיימא ובצמצום העוני, זאת באמצעות עיצוב אסטרטגיה מבוססת יעדים מדידים בני השוואה בינלאומית והצעות לתוכניות מפורטות למדיניות כלכלית המבוססות על ידע בינלאומי מעודכן. אנו מתמקדים ברפורמות לצמיחה כלכלית הנובעת מגידול בתעסוקה ומהעלאת התוצר לשעת עבודה (הפריון) בישראל.

המדד המרכזי לצמיחה כלכלית בת-קיימא – התוצר לנפש – נמצא עדיין ברמה נמוכה מזו המקובלת במדינות המובילות בעולם המפותח, וכמוהו גם הפריון במשק. המכון, באמצעות מחקרים כלכליים, מציע יעדים, כלי מדיניות חדשניים ורפורמות לקידום הצמיחה, התעסוקה האיכותית והפריון.

מטרת המכון היא להשפיע על המדיניות הכלכלית-חברתית בישראל, תוך גיבוש תוכניות ארוכות טווח שתמודדנה עם מכלול הבעיות הכלכליות והחברתיות במשק, ובייחוד בקרב משפחות בחצי התחתון של התפלגות ההכנסות. אלו כוללות חלקים נכבדים מהאוכלוסיות הערבית והחרדית, ועליית התעסוקה והפריון בהן תתרום רבות להשגת יעדי הצמיחה, החזק החברתי וצמצום העוני. כמו כן, מטרת המחקרים היא להשפיע על השיח המקצועי ולעורר דיון המבוסס על מידע אמין ועל מחקר כלכלי-חברתי המציע כלים מעשיים להשגת היעדים.

### ← דירקטוריון:

מר שלמה דוברת (יו"ר), מר ירון לוטן (סגן יו"ר), פרופ' מרטין אייכנבאום, גב' יעל אנדורן, פרופ' צבי אקשטיין, מר ירום אריאב, מר גבי אשכנזי, גב' דיתה ברונצקי, פרופ' איתי גולדשטיין, גב' יעל דוברת, מר קובי הבר, מר רוני חזקיהו, פרופ' ניראון חשאי, גב' ענת לוי, פרופ' רפי מלניק, מר רונן ניר, ד"ר טלי רגב, גב' עפרה שטראוס, מר חיים שני, מר עימאד תלחמי.

### ← ראש המכון:

פרופ' צבי אקשטיין.

### ← ועדה מדעית:

פרופ' צבי אקשטיין (יו"ר), פרופ' מרטין אייכנבאום, ד"ר אסף אילת, פרופ' אפרים בנמלך, פרופ' צבי הרקוביץ, ד"ר יניב ידיד לוי, ד"ר אסנת ליפשיץ, פרופ' עומר מואב, פרופ' רפי מלניק, ד"ר טלי רגב.

### ← פרטי התקשרות:

אוניברסיטת רייכמן, ת.ד. 167 הרצליה 4610101

טלפון: 09-9602431

דוא"ל: [aaron.economics@runi.ac.il](mailto:aaron.economics@runi.ac.il)

אתר: [www.aiep.idc.ac.il](http://www.aiep.idc.ac.il)

## המרכז למדיניות כלכלית של החברה הערבית במכון אהרן

מכון אהרן הקים את המרכז למדיניות כלכלית של החברה הערבית בישראל מתוך חזון לקידום כלכלה יצרנית ועסקית של החברה הערבית והגברת שילובה בכלכלה הישראלית. פעילות המרכז הינה חלק מהאסטרטגיה הכלכלית המקיפה של מכון אהרן למשק הישראלי, אשר מטרתה להוביל להשגת היעד של צמיחה מתמשכת בתוצר ובפרייון תוך צמצום העוני ואי-שוויון. במוקד הפעילות – הצגת המלצות ליישום מדיניות כלכלית ארוכת טווח לחברה הערבית בפני מקבלי החלטות בממשלה, והובלה ליישומן בפועל. מתוך חזון המרכז, הפעילות מתמקדת בעיצוב אסטרטגיות ובגיבוש מדיניות בתחומי החינוך, התעסוקה והתשתיות בשיתוף משרדי הממשלה השונים, ובייחוד משרד האוצר והרשות לפיתוח כלכלי במגזר המיעוטים. המלצות המדיניות כוללות הצעות לתוכניות מפורטות המבוססות על נתונים עדכניים של האוכלוסייה הערבית, ידע לאומי ובינלאומי בכלכלה תוך התייחסות להרגלים ולתרבויות בישראל, לרבות המגבלות הפוליטיות. תוצאות המחקרים וההמלצות מוצגות בדיונים פתוחים בשולחנות עגולים המתקיימים ביישובים ערביים בהשתתפות אנשי מקצוע מהחברה הערבית והיהודית וביניהם חוקרים, מקבלי החלטות ובכירים במגזר העסקי והציבורי. שיתוף הפעולה עם משרדי הממשלה, ובייחוד עם משרד האוצר, מאפשר להגדיל את האימפקט ולהביא תוכניות אלו להחלטות ממשלה מתוקצבות אשר תבואנה לידי ביטוי ביישום מדיניות ארוכת טווח בתחומים השונים.

## שותפות ג'וינט תבת

שותפות ג'וינט תבת היא שותפות ממשלתית רחבה בהובלה של משרד העבודה לקידום פעילות באתגר התעסוקה והפרייון המכליל. מטרת השותפות הינה לפעול בראייה מתכללת ולקדם מהלכים מרכזיים, חדשניים ובני מדידה באתגר, המתייחס לשיפור הפרייון לצד שילוב של אוכלוסיות בתעסוקה איכותית. לצורך עיצוב כיווני הפעולה נבנתה שותפות אסטרטגית עם מכון אהרן, אשר מסייע במסגרת שותפות תבת לליווי ויישום בפועל של המהלכים, אשר יקודמו בהתאם ליעדים הלאומיים שהציבה ועדת 2030.

## אתגרי החברה הערבית בשוק העבודה בשגרה ובחירום

מחקר זה מאפיין את הפערים בשוק העבודה בין החברה הערבית ליהודית כפי שהם עולים מתמונת המצב של שיעור ואיכות התעסוקה בשגרה ובחירום, בוחן את השפעת המלחמה על התעסוקה בחברה הערבית, ומציג המלצות למדיניות שתתמודד עם אתגרי התעסוקה ותקדם את השתלבות הערבים והערביות בתעסוקה איכותית.

**מבט על שוק העבודה ב-2022 מלמד שתנאי הפתיחה של החברה הערבית עוד בטרם השבעה באוקטובר הם ירודים, ומתאפיינים בפערים ניכרים מול החברה היהודית הלא-חרדית בהשכלה, בשיעורי התעסוקה ובשכר.** בקרב גברים אתגרי התעסוקה העיקריים הינם שיעור נמוך של משכילים, פערים גדלים בתעסוקה לעומת יהודים לא-חרדים בגילים הצעירים יותר (25–44), וריכוז בענפים בפריון נמוך ובמשלח יד הדורשים עבודה פיזית. בקרב נשים האתגר הגדול ביותר הינו שיעורי התעסוקה הנמוכים, בייחוד בקרב הלא-משכילות, וכן שיעור נמוך של בעלות השכלה אקדמית ופערי שכר גבוהים בכל רמות ההשכלה.

תנאי פתיחה אלה מציבים את החברה הערבית בעמדת נחיתות בעיתות משבר והופכים אותה לפגיעה יותר. הפגיעה בתעסוקה בחודשי המלחמה (אוקטובר 2023 – פברואר 2024) היא הגדולה ביותר בקרב החברה הערבית, והמלחמה הובילה לירידה דרמטית בתעסוקה האפקטיבית (בניכוי נעדרים מסיבות כלכליות ואחרות) של החברה הערבית, ובפרט של גברים ערבים, אשר מחקה את כל העלייה שחלה בקרב ערבים וערביות בשלושת הרבעונים הראשונים של 2023 עד פרוץ המלחמה. בחודש הראשון למלחמה נצפתה גם תופעה חדשה של היעדרות ניכרת של ערבים וערביות ממקום העבודה מסיבות "אחרות" שאינן כלכליות או מילואים, ואנו מעריכים שמצב זה מייצג מתיחות בין ערבים ליהודים ותחושת חוסר ביטחון אישי שמנעה מהם להגיע למקום העבודה, וכן מגבלות שהוטלו על עובדים ערבים להגיע לעבודה. עבור יהודים לא-חרדים ועבור נשים ערביות הייתה הירידה בתעסוקה בתחילת המלחמה זמנית, והתמתנה ונעלמה בהמשך. עבור גברים ערבים, שהם המפונסים העיקריים ברוב משקי הבית הערבים, בעת כתיבת שורות אלה טרם חזרו שיעורי התעסוקה במלואם לרמה שלפני המלחמה. נראה שבחברה הערבית המלחמה עשויה לייצג התחלה של שינוי מתמשך בשוק העבודה, אשר עלול להביא לפגיעה חמורה יותר בטווח הבינוני והארוך.

כדי לצמצם את הפערים בשוק העבודה ובהכנסה מעבודה בין משקי בית ערבים ויהודים לא-חרדים בשגרה ולהקטין את הפגיעות של העובדים הערבים בחירום, יש לפעול להגדלת שיעור המועסקים ולשיפור איכות התעסוקה בחברה הערבית, וזאת באמצעות: (1) הגדלת שיעור הערבים בעלי השכלה על-תיכונית אקדמית או טכנולוגית – השקעה במערכת החינוך מהגיל הרך ועד התיכון, חיזוק מיומנויות וכישורים רכים ובייחוד חיזוק אוריינות בשפה העברית, אבחון, ייעוץ והכוונה לתלמידי תיכון ולצעירים, שנות מעבר ומכינות לרכישה ולהשלמה של כישורים אחרי גיל 18, פיתוח הכשרות מקצועיות וטכנולוגיות בהתאם לביקושים בשוק העבודה ובשיתוף מעסיקים, וטיפול בחסמים להשכלה אקדמית; (2) הגדלה ניכרת של התעסוקה בקרב ערבים לא-משכילים, ובפרט נשים לא-משכילות – מרכזי תעסוקה אזוריים המותאמים לצורכי המקום ומספקים שירותי אבחון והכוון מבוסס כישורים, השלמת כישורים וליווי בהכשרה, בחיפוש עבודה ובהשמה, אזורי תעסוקה ביישובים ערביים או בקרבתם, וטיפול בחסמים היחודיים המאפיינים נשים ערביות בדגש על הלא-משכילות; (3) הגדלת היצע ההזדמנויות לתעסוקה איכותית – עידוד יזמות בחברה הערבית על מנת ליצור עסקים בעלי פרוץ גבוה ותמיכה בהגדלת הפריון בקרב מעסיקים קיימים באמצעות הטמעת חדשנות טכנולוגית ולא-טכנולוגית ובניית כישורי מנהלים; (4) בניית יחסי אמן בין עובדים ערבים ליהודים ובין עובדים ערבים למעסיקים יהודים – תוכניות לגיוון והכללה של עובדים ערבים, הגדרת יעדים שאפתניים להעסקת וקידום עובדים ערבים במגזר הציבורי ויישום מדיניות להשגתם; (4) התאמת כלל הצעדים לדרישות ולצרכים של כל אזור וקבוצה מובחנת בתוך החברה הערבית; (5) המשך היישום המלא של החלטות הממשלה ותוכניות הפיתוח הכלכלי לחברה הערבית מהשנים הקודמות.

## תוכן העניינים

6	1. סיכום ומסקנות
9	2. מצב שוק העבודה ב-2022
9	2.1 מקורות הנתונים והגדרת התעסוקה
10	2.2 שיעור התעסוקה
15	2.3 איכות התעסוקה ומאפייני המועסקים
20	2.4 הבדלים אזוריים
21	2.5 הכנסה מעבודה של משקי בית
22	2.6 סיכום אתגרי התעסוקה בחברה הערבית בשגרה
23	3. מצב שוק העבודה ערב המלחמה ובמהלכה
23	3.1 שיעור התעסוקה
24	3.2 מאפייני הנעדרים מעבודה בחודשי המלחמה
27	3.3 השוואה למערכות קודמות ולמשבר הקורונה
29	3.4 הקשר בין השתלבות ערבים בתעסוקה ליחסי יהודים-ערבים והשפעת הלחימה
31	4. המלצות מדיניות
36	נספח א: איורים ולוחות נוספים
50	נספח ב: פירוק פערי התעסוקה
53	נספח ג: קיבוץ משלחי היד וענפי הכלכלה

## 1. סיכום ומסקנות

מטרת מחקר זה הינה לאפיין את הפערים בשוק העבודה בין החברה הערבית ליהודית כפי שהם עולים מתמונת המצב של שיעור ואיכות התעסוקה בשגרה ובחירום, לבדוק את השפעת המלחמה על התעסוקה בחברה הערבית, ולהציג המלצות למדיניות שתתמודד עם אתגרי התעסוקה ותקדם את השתלבות הערבים והערביות בתעסוקה איכותית.

מבט על שוק העבודה ב-2022 מלמד שתנאי הפתיחה של החברה הערבית עוד בטרם השבעה באוקטובר הם ירודים, ומתאפיינים בפערים ניכרים מול החברה היהודית הלא-חרדית:

- שיעור התעסוקה של גברים ערבים בגילי העבודה העיקריים (25–64) עומד על 74%, נמוך בכ-13 נקודות אחוז משל גברים יהודים לא-חרדים, ואילו שיעור התעסוקה של נשים ערביות נמצא בעלייה בשני העשורים האחרונים אך עדיין נמוך בהרבה מזה של נשים יהודיות, ועומד על 43%.
- **77% מהגברים הערבים ו-69% מהנשים הערביות הם בעלי השכלה תיכונית ומטה, ופערי התעסוקה מול החברה היהודית הלא-חרדית הם הגדולים ביותר ברמת השכלה זו.**
- השכלה על-תיכונית (אקדמית או לא-אקדמית) משפרת במידה ניכרת את סיכויי התעסוקה, והשפעתה בקרב ערבים גדולה יותר מאשר בקרב יהודים לא-חרדים.
- יחד עם זאת, גם אם רמת ההשכלה בחברה הערבית תשתווה לזו של החברה היהודית, ובפרט החלק היחסי של הלא-משכילים יהיה זהה, עדיין ייוותרו פערי תעסוקה ניכרים בין שתי הקבוצות וזאת בשל התעסוקה הנמוכה של הלא-משכילים, ויותר מכך הלא-משכילות, בחברה הערבית.
- מבין העובדים בעלי השכלה תיכונית ומטה, 70% מהערבים ו-30% מהערביות מועסקים בעבודות פיזיות, לעומת 39% מהיהודים הלא-חרדים ו-10% מהיהודיות הלא-חרדיות.
- בעוד ששני ענפי התעסוקה הבולטים בקרב גברים יהודים לא-חרדים הם הייטק ושירותים מקצועיים ופיננסיים, המתאפיינים בפריזון גבוה, בקרב גברים ערבים שני הענפים הגדולים הם בינוי ומסחר, המתאפיינים בפריזון נמוך.
- ההכנסה מעבודה של המועסקים בחברה הערבית היא 63% מזו של המועסקים בחברה היהודית הלא-חרדית, הן עבור גברים והן עבור נשים. פער זה הוא תוצאה של הבדלים גם בהיקף שעות העבודה וגם בשכר השעתי, ובייחוד הפער בולט בשכר השעתי של בעלי השכלה תיכונית ומטה.
- הפערים בהשכלה, בשיעורי התעסוקה ובשכר מובילים לכך שההכנסה מעבודה של משק בית ערבי היא 60% מזה של משק בית יהודי לא-חרדי.
- הגורם המשמעותי ביותר לפערים בהכנסות מעבודה של משקי הבית הוא תעסוקת נשים, בייחוד אלו שהן בעלות השכלה נמוכה. אם ייסגרו פערי התעסוקה בכל רמת השכלה בין נשים ערביות בנות 25–44 לנשים יהודיות לא-חרדיות, הדבר יביא לסגירת 20% מפער ההכנסות בין משקי הבית בגילים אלו (ליפשיץ ולרום, 2024).

מנתונים אלו עולה כי אתגרי התעסוקה בחברה הערבית בעת שגרה הם רבים וגדולים, ונבדלים בין גברים לנשים. בקרב גברים האתגרים העיקריים הינם שיעור נמוך של משכילים, פערים גדלים בתעסוקה לעומת יהודים לא-חרדים בגילים הצעירים יותר (25–44), וכן ריכוז בענפים בפריזון נמוך ובמשלחי יד הדורשים עבודה פיזית. בקרב נשים האתגר הגדול ביותר הינו שיעורי התעסוקה הנמוכים, בייחוד בקרב הלא-משכילות, זאת גם בהשוואה לנשים החרדיות שדווקא שיפרו את שיעור התעסוקה שלהן. אפילו הגידול בהשכלת נשים ערביות בעשורים האחרונים (תחאוכו ואחרים, 2022) צמצם רק חלק קטן מהפער. אתגרים גדולים נוספים של נשים ערביות הינם שיעור נמוך של בעלות השכלה אקדמית (אף על פי שהוא גבוה יותר משיעור הגברים המשכילים), ופערי שכר גבוהים בכל רמות ההשכלה.

**תנאי פתיחה אלה בשוק העבודה מציבים את החברה הערבית בעמדת נחיתות בעיתות משבר והופכים אותה לפגיעה יותר למשברים.** בפרט, למלחמה שפרצה בשבעה באוקטובר 2023 והשפיעה באופן משמעותי על החברה והכלכלה הישראלית כולה הייתה השפעה ייחודית על מועסקים מהחברה הערבית, ואלו נפגעו בחודש הראשון של המלחמה יותר ממועסקים יהודים (תחאוכו, לוונטל ופרטוש, 2023). בנייר זה אנו מביאים ניתוח חדש של נתוני התעסוקה בחודשי המלחמה (אוקטובר 2023 – פברואר 2024), וממנו עולה כי גם לאחר החודש הראשון קבוצת האוכלוסייה שנפגעה במידה הרבה ביותר בשוק העבודה עקב המלחמה הייתה גברים ערבים, ואחריה נשים ערביות. **המלחמה הובילה לירידה דרמטית בתעסוקה האפקטיבית (בניכוי נעדרים מסיבות כלכליות ואחרות) של החברה הערבית, ובפרט של גברים ערבים, אשר מחקה את כל העלייה שחלה בקרב ערבים וערביות בשלושת הרבעונים הראשונים של 2023 עד פרוץ המלחמה.** לאורך כל המלחמה היה שיעור הגברים הערבים בגילים 25–64 אשר נעדרו ממקום עבודתם עקב סיבות כלכליות, שהם בעיקר עובדים שהוצאו לחל"ת, פי שניים עד שלושה מזה של גברים יהודים. ההיעדרות מסיבות כלכליות הייתה נרחבת יותר מבכל תקופה אחרת מאז שהחל איסוף נתוני תעסוקה חודשיים ב-2012, למעט בזמן מגפת הקורונה.

**במלחמה זו נצפתה גם תופעה חדשה בשוק העבודה, שלא ידענו במערכות קודמות, של היעדרות משמעותית ממקום העבודה מסיבות "אחרות" שאינן כלכליות (כמו חל"ת) או מילואים.** היעדרות זו נצפתה בעיקר בחודש הראשון למלחמה, והייתה דומיננטית במיוחד בקרב גברים ונשים ערבים אשר עבורם היא הייתה הגורם העיקרי להיעדרות. אנו מעריכים שמצב זה מייצג מתיחות בין ערבים ליהודים ותחושת חוסר ביטחון אישי שמנעה מהם להגיע למקום העבודה, וכן מגבלות שהוטלו על ידי ראשי ערים יהודיות על עובדים ערבים להגיע לעבודה, בין היתר באתרי הבנייה. אנו מציגים בהקשר זה השוואה של מחקרים וסקרי דעת קהל מלפני ואחרי פרוץ המלחמה המלמדת על התגברות הרגשות השליליים בין יהודים לערבים במקומות העבודה ובכלל, אך גם כי מפגש חיובי בין יהודים וערבים במקומות העבודה סייע להפחית רגשות אלה. עבור יהודים לא-חרדים ועבור נשים ערביות הייתה הירידה בתעסוקה בתחילת המלחמה זמנית, והתמתנה ונעלמה בהמשך. **עבור גברים ערבים, שהם המפרינסים העיקריים ברוב משקי הבית הערבים, בעת כתיבת שורות אלה טרם חזרו שיעורי התעסוקה במלואם לרמה שלפני המלחמה, וחלה ירידה גם בשיעור התעסוקה הרשמי שלהם (הכולל נעדרים).** יש לציין כי מפילוח הנעדרים עולה כי לאורך כל חודשי המלחמה 40% מכלל הגברים הערבים שנעדרו מעבודתם מסיבות כלכליות או אחרות היו מענף הבניין, וכן כי הפגיעה בתעסוקה הייתה משמעותית יותר עבור גברים לא-משכילים. נראה שבחברה הערבית המלחמה מייצגת התחלה של שינוי מתמשך בשוק העבודה העלול להביא לפגיעה חמורה יותר בטווח הבינוני והארוך. כדי לצמצם את הפערים בין משקי בית ערבים ויהודים לא-חרדים בשגרה ולהקטין את הפגיעות של העובדים הערבים בחירום יש לפעול להגדלת שיעור המועסקים ולשיפור איכות התעסוקה בחברה הערבית, וזאת באמצעות:

1. **הגדלת שיעור הערבים בעלי השכלה על-תיכונית אקדמית או טכנולוגית,** וזאת לאור הממצאים על תרומתה של השכלה כזו לתעסוקה. הדבר נכון במיוחד לגבי גברים, שנמצא שאצלם שיעור בעלי ההשכלה העל-תיכונית נמוך במיוחד. צעדים אלה כוללים השקעה במערכת החינוך מהגיל הרך ועד התיכון, התערבות מוקדמת ככל האפשר ומתמשכת לכל אורך שכבות הגיל; חיזוק מיומנויות וכישורים רכים ובייחוד חיזוק אוריינות בשפה העברית; אבחון, ייעוץ והכוונה לתלמידי תיכון ולצעירים; שנות מעבר ומכונות לרכישה ולהשלמה של כישורים אחרי גיל 18; פיתוח הכשרות מקצועיות וטכנולוגיות בהתאם לביקושים בשוק העבודה ובשיתוף מעסיקים; טיפול בחסמים להשכלה אקדמית.



2. **הגדלה ניכרת של התעסוקה בקרב ערבים לא-משכילים, ובפרט נשים לא-משכילות, וזאת לאור הממצאים על שיעורי התעסוקה הנמוכים במיוחד בקרב קבוצה זו. הכלי המרכזי לשם כך הינו מרכזי תעסוקה אזוריים המותאמים לצורכי המקום ומספקים שירותי אבחון והכוון מבוסס כישורים, השלמת כישורים, ליווי בהכשרות ובהשכלה, ליווי בחיפוש עבודה והשמה. כמו כן יש ליצור אזורי תעסוקה ביישובים ערביים או בקרבתם, וכן לטפל בחסמים היחודיים המאפיינים נשים ערביות בדגש על הלא-משכילות, כגון נגישות תחברתית ומסגרות לגיל הרך.**
3. **הגדלת היצע ההזדמנויות לתעסוקה איכותית, וזאת לנוכח הממצאים על היקף התעסוקה הלא-איכותית בקרב עובדים ערבים, המתבטאים בריכוזם במשלחי יד הדורשים מיומנות נמוכה ובענפים עם פרוץ עבודה נמוך, באי הלימה בין השכלה למשלח יד ובפערי שכר ניכרים עם עובדים יהודים. במסגרת זו יש לעודד יזמות בחברה הערבית על מנת ליצור עסקים בעלי פרוץ גבוה, לתמוך בהגדלת הפריון בקרב מעסיקים קיימים באמצעות הטמעת חדשנות טכנולוגית ולא-טכנולוגית ובניית כישורי מנהלים, ולפתח ולחזק קהילות כתשתית לתמיכה בתעסוקה איכותית.**
4. **בניית יחסי אמון בין עובדים ערבים ליהודים ובין עובדים ערבים למעסיקים יהודים, וזאת לנוכח הממצאים על התגברות הרגשות השליליים בין יהודים לערבים במקומות עבודה ועל התפקיד של מפגש חיובי בהפחתתם. על מקומות עבודה במגזר העסקי ובמגזר הציבורי להשקיע בתוכניות לגיוון והכללה של עובדים ערבים ועובדים מקבוצות מוחלשות אחרות, וכן יש להגדיר יעדים שאפתניים להעסקת וקידום עובדים ערבים במגזר הציבורי וליישם מדיניות להשגתם.**
5. **התאמת כלל הצעדים לדרישות ולצרכים של כל אזור וקבוצה מובחנת בתוך החברה הערבית, למשל תושבי הצפון, בדואים בדרום או תושבי ערים מעורבות, וזאת לנוכח ההבדלים שנמצאו במאפייני התעסוקה בין אזורים שונים.**
6. **המשך היישום המלא של החלטות הממשלה ותוכניות הפיתוח הכלכלי לחברה הערבית מהשנים הקודמות.**



## 2. מצב שוק העבודה ב-2022

### 2.1 מקורות הנתונים והגדרת התעסוקה

הניתוח בנייר זה מבוסס ברובו על נתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, אשר בחלקם זמינים רק בחדר המחקר של הלשכה.<sup>1</sup> שיעור התעסוקה מחושב בהתאם להגדרה המקובלת של הלמ"ס (ושל ארגון העבודה העולמי) על פי תכונות כוח העבודה השבועי. הגדרה זו לתעסוקה כוללת את כל מי שעבד לפחות שעה אחת בשבוע שקדם למענה על הסקר, וכן את מי שנעדר זמנית מעבודתו עקב: (1) מחלה אישית, מחלה של בן משפחה, תאונה, חופשה, חופשת לידה, חג או מזג אוויר; (2) מילואים; (3) סיבות כלכליות – צמצום בהיקף העבודה, הפסקה זמנית של עד 30 יום, סכסוך עבודה, שביתה או השבתה. קטגוריה זו מאפשרת לזהות בקירוב עובדים שהוצאו לחל"ת; (4) סיבות אחרות – שאינן נכללות באף אחת מהקטגוריות האחרות.

שיעורי התעסוקה לפי הגדרה רשמית זו השתנו מעט מאוד מאז פרוץ המלחמה, אולם המלחמה הובילה בחודשיה הראשונים למספרים גדולים של נעדרים זמנית ממקום עבודתם מסיבות שונות, וזאת בדומה לתופעה שהתרחשה בשוק העבודה בזמן משבר הקורונה, כאשר עובדים רבים נעדרו מעבודתם עקב הוצאה לחל"ת. על כן, ועל בסיס עבודות קודמות שבחנו את השפעת הקורונה והלחימה על שוק העבודה (אקשטיין, ליפשיץ ולרום, 2020; תחאוכו, לוונטל ופרטוש, 2023), אנו משתמשים בהגדרה של "שיעור תעסוקה אפקטיבי ללא נעדרים מסיבות כלכליות ואחרות". כאמור, היעדרות מסיבות כלכליות מאפשרת לזהות בקירוב עובדים שהוצאו לחל"ת או שפעילות מקום העבודה שלהם הופחתה או הופסקה, בעוד שהיעדרות מסיבות אחרות מאפשרת לזהות בקירוב עובדים שלא הגיעו למקום עבודתם בשל סיבות הקשורות למלחמה שאינן מילואים או חל"ת כמו חוסר במסגרת לילדים, חשש של עובדים לביטחונם במקום העבודה או הנחיה של מעסיקים לעובדים ערבים להימנע מלהגיע למקום העבודה.<sup>2</sup> שיעור התעסוקה האפקטיבי שהגדרנו כן כולל את מי שנעדר זמנית מעבודתו מהסיבות המפורטות בסעיפים (1) ו-(2) לעיל, כלומר בחרנו לכלול בהגדרה זו כמועסקים את העובדים שנעדרו בשל שירות מילואים, משום שהיעדרות בשל מילואים אינה משקפת את מאפייני שוק העבודה של הנעדרים ואינה מושפעת ממדיניות בשוק העבודה.<sup>3</sup>

ניתוח ההכנסות והשכר מבוסס על נתוני סקר הוצאות של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ל-2021. חשוב להזכיר כי קיימים הבדלים מסוימים בנתוני ההשכלה והתעסוקה בין סקר הוצאות לסקר כוח אדם, הן כתוצאה מהבדלים בשיטת הדגימה של כל סקר והן משום שנתוני סקר הוצאות העדכניים ביותר הזמינים במועד כתיבת נייר זה הם עבור 2021, בעוד שנתוני סקר כוח אדם זמינים עבורנו בחדר המחקר עד תחילת 2024.

<sup>1</sup> הניתוח אינו כולל את המדגמים הקבועים.

<sup>2</sup> במסגרת כתיבת הנייר נבדקה האפשרות שעובדים ערבים שנעדרו בשל חשש לביטחונם האישי בחרו לנקוב בסיבות כמו חופשה או מחלה כדי להסוות את תחושתם, ונמצא כי לא חל שינוי משמעותי בשיעור העובדים הערבים הנעדרים מסיבות אלה בחודשים ספטמבר-דצמבר 2023.

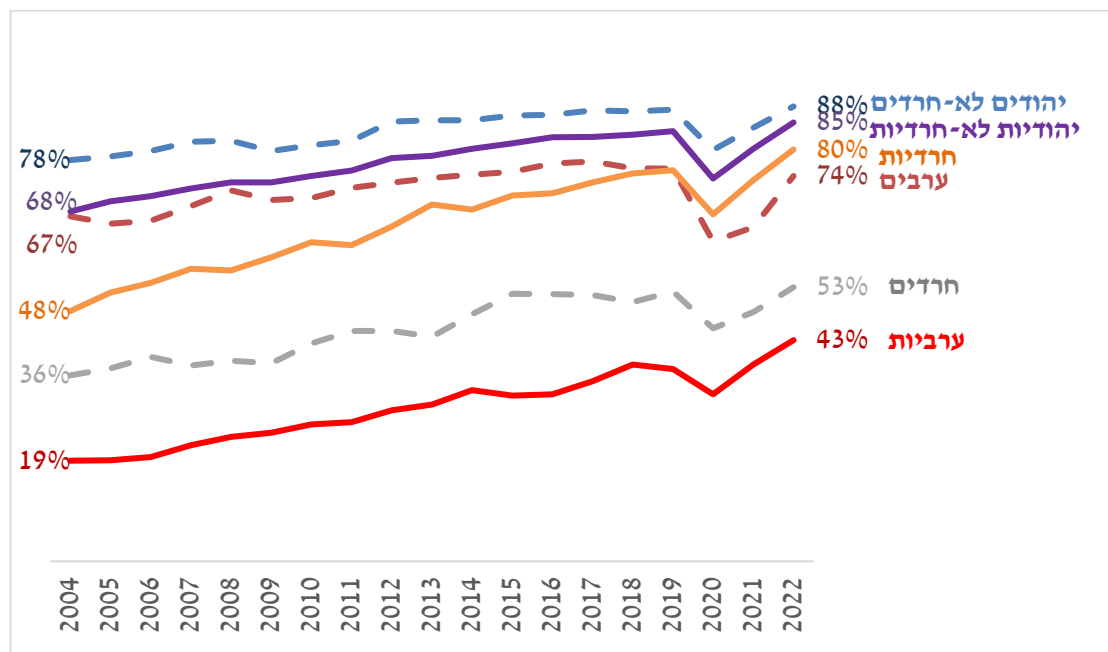
<sup>3</sup> שיעור הנעדרים עקב מחלה, תאונה או חופשה (סעיף (1) לעיל) היה זניח בכל קבוצות האוכלוסייה מאז פרוץ המלחמה. שיעור הנעדרים עקב מילואים (סעיף (2) לעיל) היה משמעותי בקרב יהודים לא-חרדים בחודשים הראשונים למלחמה.

## 2.2 שיעור התעסוקה

### מגמות רב-שנתיות

מבט על שוק העבודה בשנים שלפני המלחמה מלמד שתנאי הפתיחה של החברה הערבית עוד בטרם ה-7 באוקטובר היו ירודים והתאפיינו בפערים מן החברה היהודית. כפי שניתן לראות באיור 1, בעשרים השנים האחרונות עלה שיעור התעסוקה של גברים ערבים בני 25–64 באיטיות. במהלך מגפת הקורונה נפגעה תעסוקת הגברים הערבים במידה רבה יותר מזו של הגברים היהודים הלא-חרדים, והיא התאוששה לחלוטין רק ב-2022 אך עדיין נותרה נמוכה מזו של גברים יהודים לא-חרדים ושל נשים יהודיות, כולל חרדיות. שיעור התעסוקה של נשים ערביות היה לאורך כל התקופה במגמה מתמשכת של עלייה, אך עדיין נותר נמוך במידה ניכרת מזה של כל קבוצות האוכלוסייה האחרות.

איור 1: שיעור תעסוקה אפקטיבי ללא נעדרים מסיבות כלכליות ואחרות לפי קבוצת אוכלוסייה, גילים 64–25



חרדים עד 2013 לפי סוג בייס אחרון, מ-2014 לפי הגדרה עצמית.  
מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

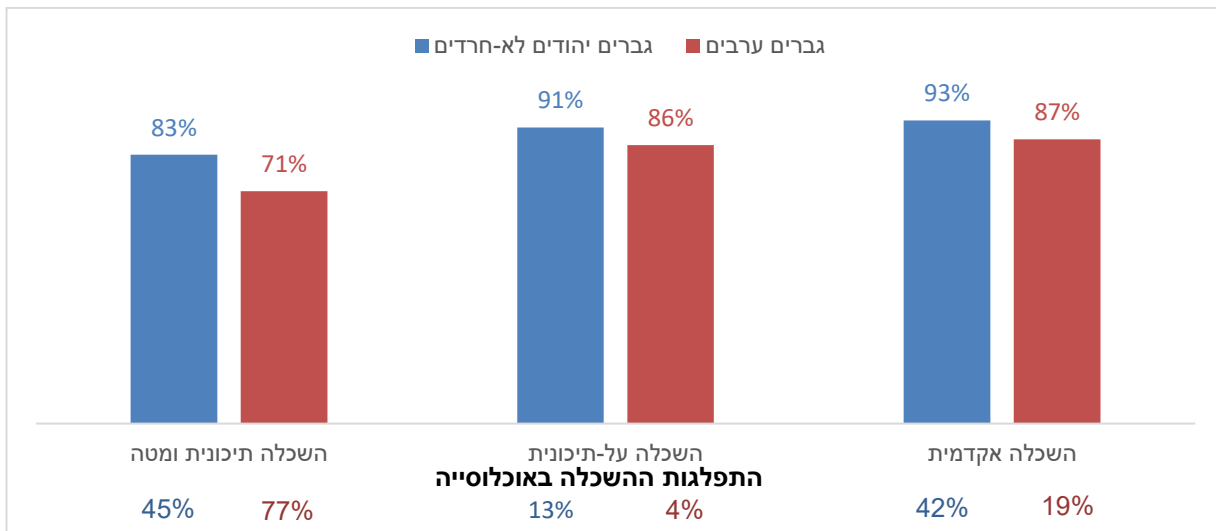
בין השנים 2004 ל-2022 פערי התעסוקה בין גברים ערבים ליהודים לא-חרדים התרחבו מ-11 ל-13 נקודות אחוז, בעוד שהפערים בין נשים ערביות לנשים יהודיות לא-חרדיות הצטמצמו מ-48 ל-42 נקודות אחוז. בחינת השינוי בפערים בין שתי האוכלוסיות לפי קבוצות גיל מראה כי עבור הקבוצה הצעירה יותר הפער בין נשים ערביות ליהודיות לא-חרדיות בנות 25–44 קטן, והוא שהביא לצמצום הפער הכולל בגילאי 25–64, בעוד שהפער בין גברים ערבים ליהודים לא-חרדים בני 25–44 גדל והביא להתרחבות הפער הכולל (איור נ-1 בנספח א). לעומת זאת עבור הקבוצה המבוגרת יותר הפער של נשים ערביות בנות 45–64 נותר דומה והפער של גברים ערבים בני 45–64 הצטמצם, אך לא מספיק כדי לקזז את התרחבות הפער בקרב הערבים הצעירים יותר (איור נ-2 בנספח א).

## הגורמים לפערי התעסוקה

פערי התעסוקה של ערבים וערביות מושפעים במידה רבה מאוד מרמת ההשכלה, הן בשל פערים בהתפלגות ההשכלה והן בשל פערים בשיעור התעסוקה בתוך כל רמת השכלה. בכל קבוצות האוכלוסייה קיים מתאם חיובי בין השכלה לבין תעסוקה, אך בעוד שאצל יהודים לא-חרדים ההבדל בין תעסוקת משכילים ללא-משכילים הוא קטן יחסית, בקרב ערבים, ובייחוד בקרב נשים ערביות, הבדל זה הוא גדול. החברה הערבית פחות משכילה, וככל שההשכלה יורדת פערי התעסוקה בינם לבין היהודים גדלים. הפער בתעסוקה בקרב גברים משכילים עומד נכון ל-2022 על 6 נקודות אחוז, בעוד שבקרב בעלי השכלה תיכונית ומטה הוא עומד על 12 נקודות אחוז (איור 2). בקרב נשים הפערים בשיעורי התעסוקה גבוהים יותר בכל רמות ההשכלה, אך בולט בעיקר הפער הגדול בקרב נשים עם השכלה תיכונית ומטה אשר עומד על 49 נקודות אחוז; בעוד ששיעור התעסוקה של נשים יהודיות לא-חרדיות בקבוצה זו עומד על 79%, שיעור התעסוקה של ערביות עומד על 30% בלבד, כאשר קבוצה זו מהווה 69% מהנשים הערביות בנות 25–64. כפי שנראה בהמשך, שיעור התעסוקה הנמוך במיוחד של נשים ערביות לא-משכילות אחראי על חלק ניכר מפערי התעסוקה בין נשים ערביות ליהודיות לא-חרדיות.<sup>4</sup>

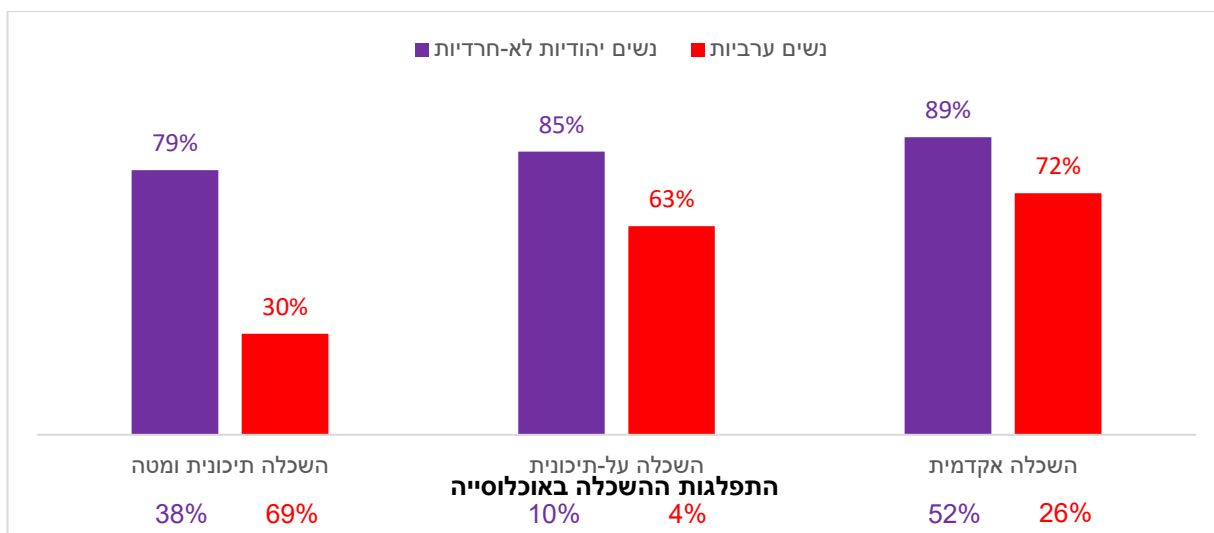
פערי התעסוקה מושפעים גם מפערים בשיעור התעסוקה בתוך כל קבוצת גיל. בכל קבוצות האוכלוסייה שיעור התעסוקה מגיע לשיאו בגילים 35–44 ויורד ככל שמתקרבים לגיל הפרישה, אך בעוד שאצל יהודים לא-חרדים ויהודיות לא-חרדיות הירידה מתונה יותר ומתרחשת בשלב מאוחר יותר, בגילים 55–64, אצל ערבים וערביות הירידה מתחילה מוקדם יותר, כך שפערי התעסוקה גדולים יותר בקרב המבוגרים (איור 3). ב-2022 שיעור התעסוקה של גברים ערבים עמד על 77% בגילים 45–54 ו-59% בלבד בגילים 55–64, לעומת 91% ו-81% אצל גברים יהודים לא-חרדים, בהתאמה, ושיעור התעסוקה של נשים ערביות בקבוצות הגיל האלה עמד על 40% ו-26%, לעומת 91% ו-74% בקרב נשים יהודיות לא-חרדיות.<sup>5</sup>

איור 2: שיעור תעסוקה לפי רמת השכלה וקבוצת אוכלוסייה, גילים 25–64, 2022



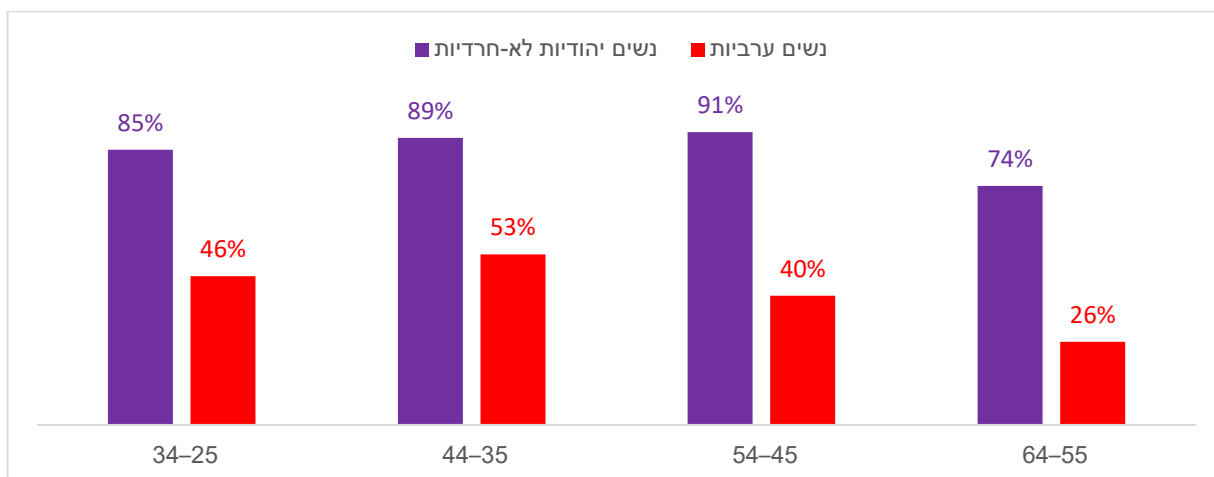
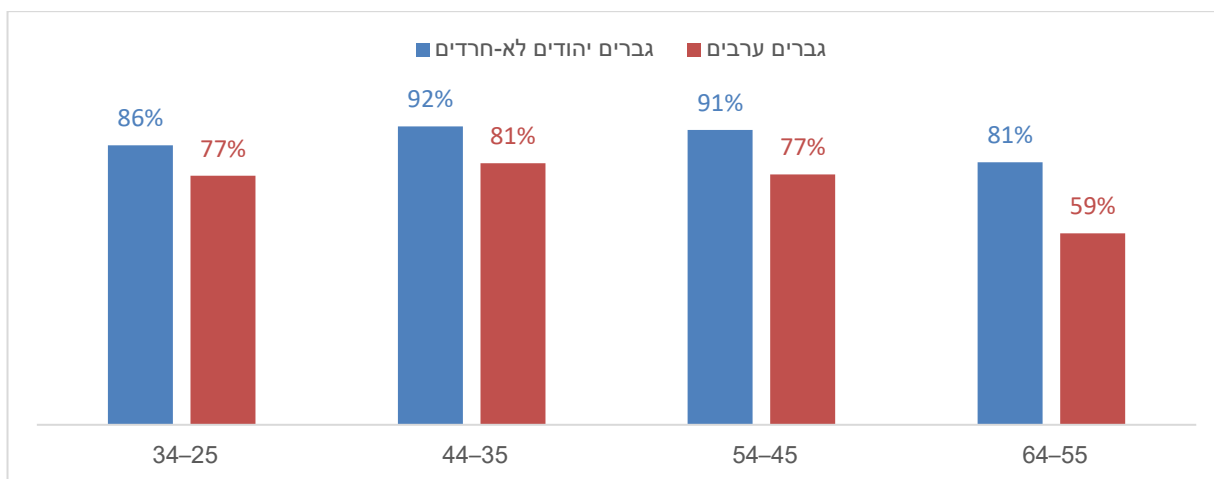
<sup>4</sup> בנוסף לכך, הנשים הערביות מתאפיינות בשיעורי תעסוקה נמוכים בשל יציאה מתעסוקה בגיל צעיר יחסית ושילוב של חסמי דת ותרבות עם מחסור במסגרות לילדים, בהזדמנויות לתעסוקה בקרבת מקום המגורים ובתחבורה ציבורית למקומות העבודה (Miaari, Khattab and Sabbah-Karkabi, 2023).

<sup>5</sup> הגברים הערבים מתאפיינים ביציאה מתעסוקה בגיל צעיר יחסית כתוצאה מריכוז במשלחי יד עתירי עבודה פיזית (ראו בסעיף 2.3 בהמשך וכן Yashiv and Kasir, 2011) ובשל היכולת להחליף עובדים מבוגרים שיכולותיהם הפיזיות ירדו בעובדים זרים (ישיב וקסיר, 2018).



מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

איור 3: שיעור תעסוקה לפי קבוצת גיל וקבוצת אוכלוסייה, גילים 25–64, 2022



מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

## פירוק פערי התעסוקה

כדי להעריך את החשיבות והמשקל של כל אחת מהתכונות כגון השכלה, מקום מגורים ומצב משפחתי בהשפעה על פערי התעסוקה ביצענו שני ניתוחים: הראשון הוא רגרסיה מרובת משתנים לנתוני 2022 שבה המשתנה המוסבר הוא הסיכוי של פרט בכל אחת מקבוצות האוכלוסייה להיות מועסק, והמשתנים המסבירים הם קבוצת הגיל, רמת ההשכלה, מחוז המגורים, המצב המשפחתי ומספר הילדים בגיל 17 ומטה. השני, המכונה Oaxaca-Blinder, משתמש בתוצאות הרגרסיה על מנת לפרק את פער התעסוקה בין ערבים ליהודים לא-חרדים לחלק המוסבר על ידי הבדלים בתכונות של הפרטים (כמו למשל שיעור בעלי ההשכלה האקדמית) ולחלק המוסבר על ידי הבדלים בין פרטים עם אותן תכונות (כמו למשל פער התעסוקה בין ערבים בעלי השכלה אקדמית לבין יהודים בעלי השכלה אקדמית). אופן הניתוח והתוצאות המלאות מפורטים בנספח ב.

תוצאות הרגרסיה מלמדות אותנו כי לגיל ולהשכלה השפעה ניכרת על שיעורי התעסוקה גם כאשר מביאים בחשבון משתנים נוספים – מחוז מגורים, מצב משפחתי ומספר ילדים. **השכלה על-תיכונית, אקדמית או לא-אקדמית משפרת במידה רבה את סיכויי התעסוקה של כל הקבוצות, אך בקרב ערבים השפעתה גדולה יותר.** כמו כן, הפערים הגדולים בשיעורי התעסוקה בין יהודים לערבים ברמות ההשכלה הנמוכות ובקבוצות הגיל המבוגרות נשמרים גם כאשר מביאים בחשבון את המשתנים האחרים, והם מסבירים את חלק הארי של פערי התעסוקה בין יהודים לערבים. לכן, גם אם שיעור המשכילים בחברה הערבית ישתווה לשיעור המשכילים בחברה היהודית, עדיין ייוותרו פערי תעסוקה ניכרים בין הקבוצות.

## תרחישים אפשריים לשינוי בהשכלה ובתעסוקה

כדי להדגים את חשיבות ההשכלה לצמצום פערי התעסוקה אנו מציגים שני תרחישים אפשריים לשינויים בהשכלה ובתעסוקה של ערבים וערביות, ובודקים כמה מפערי התעסוקה נסגרים בתרחישים אלה. בתרחיש א התפלגות ההשכלה של ערבים משתווה לזו של יהודים לא-חרדים (למשל, שיעור הגברים הערבים בעלי השכלה אקדמית עולה מ-19% ל-42%), אך שיעור התעסוקה בכל רמת השכלה אינו משתנה. בתרחיש ב שיעורי התעסוקה של ערבים בכל רמת השכלה משתווים לאלה של יהודים לא-חרדים (למשל, שיעור התעסוקה של נשים ערביות בעלות השכלה תיכונית ומטה עולה מ-30% ל-79%), אך התפלגות ההשכלה אינה משתנה.<sup>6</sup>

איור 4 מציג את תוצאות התרחישים. בקרב גברים, השוואת התפלגות ההשכלה של ערבים לזו של יהודים לא-חרדים סוגרת 45% מפער התעסוקה ביניהם, או כ-6 נקודות אחוז מתוך פער כולל של 13 נקודות אחוז. לעומת זאת, סגירת פערי התעסוקה בין ערבים לבין גברים יהודים לא-חרדים באותה רמת השכלה סוגרת 68% מהפער (כ-9 נקודות אחוז). עבור נשים, השוואת התפלגות ההשכלה של ערביות ליהודיות לא-חרדיות סוגרת 36% מפער התעסוקה (כ-15 נקודות אחוז מתוך פער כולל של 42 נקודות אחוז), בעוד שסגירת פערי התעסוקה בין ערביות ליהודיות לא-חרדיות באותה רמת השכלה סוגרת 90% מהפער (כ-38 נקודות אחוז).

<sup>6</sup> על מנת להגדיל את רמת הדיוק של התרחישים, אנו מתייחסים בנפרד לחמש רמות ההשכלה הזמינות בסקר כוח אדם – השכלה תיכונית (ללא תעודת בגרות) ומטה, תעודת בגרות, השכלה על-תיכונית, תואר ראשון ותואר שני. ביתר הנייר אנו מאחדים את שתי רמות ההשכלה הראשונות ל"תיכונית ומטה" ואת שתי רמות ההשכלה האחרונות ל"אקדמית".

**איור 4: החלק של פער התעסוקה בין ערבים ליהודים לא-חרדים שנסגר בכל תרחיש, לפי מגדר (באחוזים)**

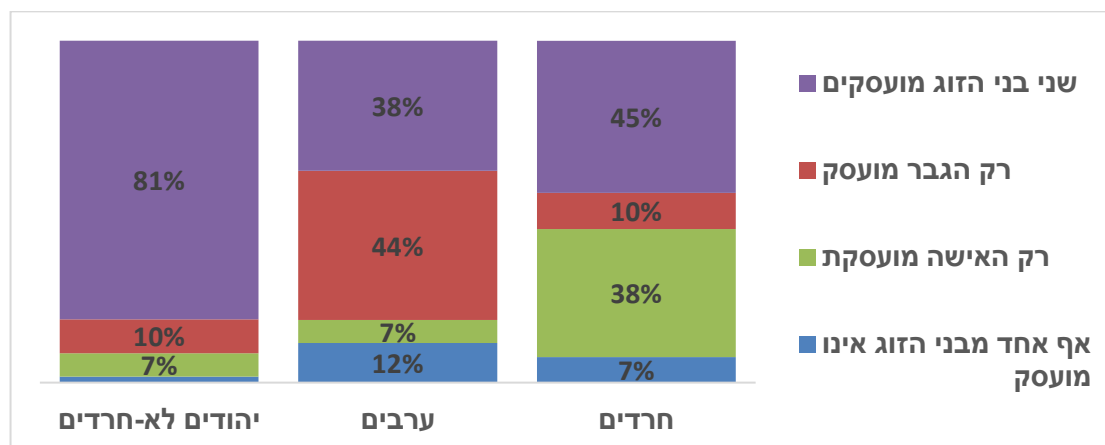


מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

**תעסוקה של משקי בית**

את פערי התעסוקה בין ערבים ליהודים חשוב להבין גם ברמת משקי הבית. החלטת הפרט האם לצאת לעבוד או לא משפיעה על רווחת כל הפרטים האחרים במשק הבית שלו, בין אם מדובר במשק בית זוגי (בני זוג החיים יחד או הורים וילדים) או במשק בית יחידני (רווק או הורה יחידני וילדים).<sup>7</sup> בישראל רוב משקי הבית הם זוגות, בייחוד בקרב ערבים ויהודים חרדים – נכון ל-2022 כ-79% ממשקי הבית הערבים היו זוגות, לעומת 66% בלבד ממשקי הבית היהודים הלא-חרדים (איור נ-3 בנספח א). שיעורי התעסוקה הנמוכים של ערבים, ובייחוד של ערביות, מתורגמים לכך שב-38% בלבד ממשקי הבית הערבים שהם זוגות שני בני הזוג מועסקים, פחות ממחצית הנתון המקביל במשקי בית יהודים לא-חרדים, וב-44% ממשקי הבית הערבים הגבר הוא המפרנס היחיד (איור 5). במשקי בית ערבים יחידניים, 39% ממשקי הבית היו של גבר מועסק ו-34% של אישה מועסקת, לעומת 43% ו-43% בהתאמה, בקרב יהודים לא-חרדים (איור נ-4 בנספח א). כפי שנראה בהמשך, הגברים הערבים הם הפגיעים ביותר בעיתות משברים, ולאור העובדה כי רבות כל כך מן המשפחות הערביות מסתמכות רק על ההכנסה של הגבר, הן פגיעות יותר למשברים ממשקי הבית היהודים הלא-חרדים.

**איור 5: מספר המפרנסים במשקי בית שהם זוגות לפי קבוצת אוכלוסייה, ראש משק הבית בגיל 25–64, 2022**



הנתונים מתייחסים רק למשקי בית של זוגות החיים ביחד.  
מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

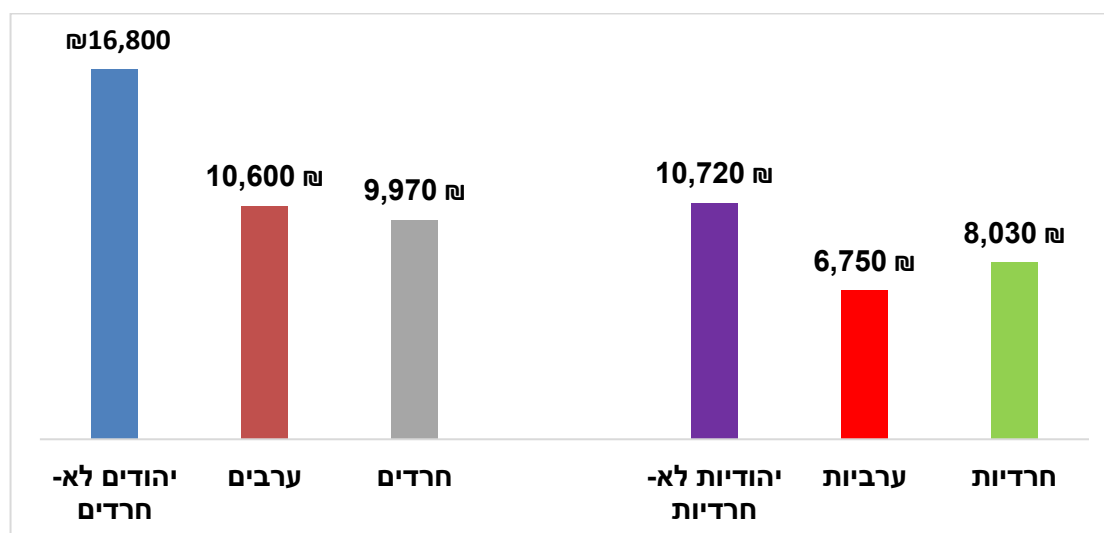
<sup>7</sup> אופן זה של התייחסות למשק הבית כיחידה אחת בהקשר של תעסוקה מקובל בספרות הכלכלית (לדוגמה Olivetti, 2006) וגם בהקשר של הכלכלה בישראל (לדוגמה לוונטל, מלאך וגורדון, 2022; ליפשיץ ולרום, 2024). ייתכן כמובן גם מצב שבו מערכת היחסים בין בני משק הבית אינה תמיד שוויונית והפרט לא בהכרח מקבל את ההחלטה בעצמו. הניסוח למעלה הוא הפשטה של המציאות.

## 2.3 איכות התעסוקה ומאפייני המועסקים

### פערי שכר

הפערים בשוק העבודה מתבטאים לא רק בשיעורי התעסוקה, אלא גם בהכנסה מעבודה של המועסקים. קיים פער ניכר של כ-37% בהכנסה החודשית מעבודה בין גברים ערבים לבין יהודים לא-חרדים ובין נשים ערביות לבין יהודיות לא-חרדיות (איור 6).

איור 6: הכנסה חודשית מעבודה לפי קבוצת אוכלוסייה, גילים 25–64, 2021



מחירי 2021.

מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר הוצאות של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

הפערים בשכר החודשי הם תוצאה של פערים גם בהיקף שעות העבודה וגם בשכר השעתי. בהיקף שעות העבודה השבועיות קיים פער של 7% בין גברים ערבים ליהודים לא-חרדים, ופער של 13% בין ערביות ליהודיות לא-חרדיות (איור נ-5 בנספח א). הפער בשכר השעתי של שכירים גדול יותר, כאשר עבור גברים הוא דומה בקרב בעלי השכלה תיכונית ומטה והשכלה אקדמית (36%–38%) וזניח בקרב בעלי השכלה על-תיכונית לא-אקדמית, ואילו בקרב נשים הוא מצטמצם עם העלייה בהשכלה מ-31% בקרב בעלות השכלה תיכונית ומטה ל-18% בקרב בעלות השכלה אקדמית (איור נ-6).

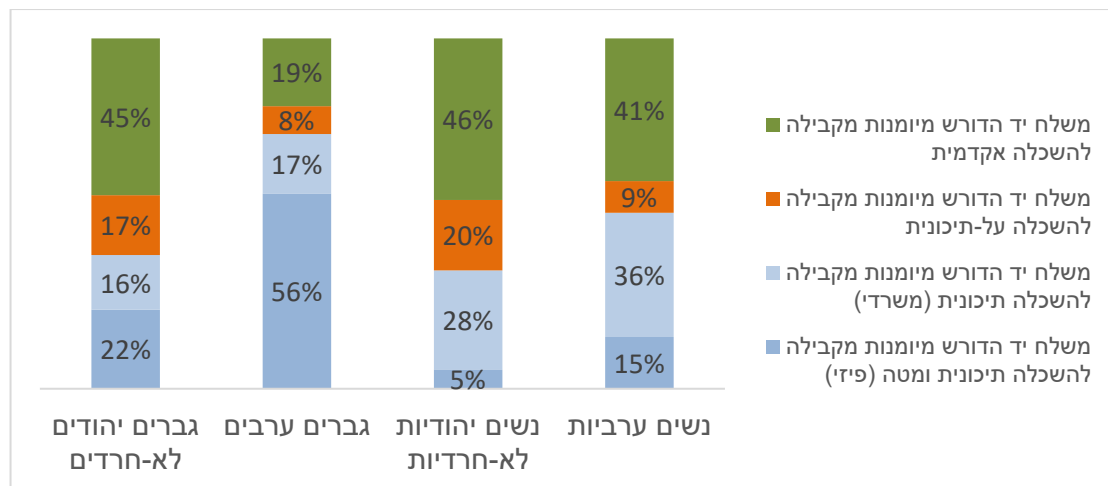
פערים אלה נובעים הן ממאפייני מקום העבודה – הענף הכלכלי, והן ממאפייני המועסקים עצמם – ההשכלה ומשלח היד. רמת השכלה גבוהה יותר, בייחוד כזו המעניקה מיומנויות מבוקשות, מאפשרת לעסוק במשלח יד מתגמל יותר. גם במשלח יד שדורש השכלה ומקנה שכר גבוה יחסית, כמו עריכת דין או ראיית חשבון, מעסיק מענף עם פריון גבוה, כמו הייטק, יוכל להציע שכר טוב יותר ממעסיק מענפים עם פריון נמוך יותר, כמו מסחר או בינוי.



## הבדלים בהתפלגות משלחי היד

לערבים המועסקים מאפיינים שונים מאלה של היהודים המועסקים. בעוד של-74% מהגברים הערבים המועסקים אין השכלה על-תיכונית או אקדמית, בקרב גברים יהודים לא-חרדים מדובר ב-42% בלבד, ובקרב נשים ערביות ויהודיות מדובר ב-49% ו-35% מן המועסקות, בהתאמה (איור נ-7 בנספח א). בהתאם לפערי ההשכלה, שיעור הערבים המועסקים במשלחי יד הדורשים רמה גבוהה של מיומנות הוא קטן לעומת היהודים הלא-חרדים.<sup>8</sup> ב-2022, רק 19% מן הגברים הערבים המועסקים בגילאי העבודה העיקריים השתייכו למשלח יד מקבוצת משלחי היד הדורשים את רמת המיומנות הגבוהה ביותר, המקבילה להשכלה אקדמית, לעומת 45% מן הגברים היהודים הלא-חרדים, 46% מן הנשים היהודיות הלא-חרדיות ו-41% מן הנשים הערביות (איור 7). לעומת זאת, 56% מן הגברים הערבים המועסקים השתייכו לקבוצת משלחי היד הדורשים רמת מיומנות המקבילה להשכלה תיכונית ומטה ועיקרם עבודה פיזית, לעומת 22% בלבד בקרב גברים יהודים לא-חרדים. חלוקה מפורטת יותר למשלחי יד מוצגת באיור נ-8 בנספח.

איור 7: התפלגות משלחי היד של המועסקים לפי קבוצת אוכלוסייה, גילים 25–64, 2022



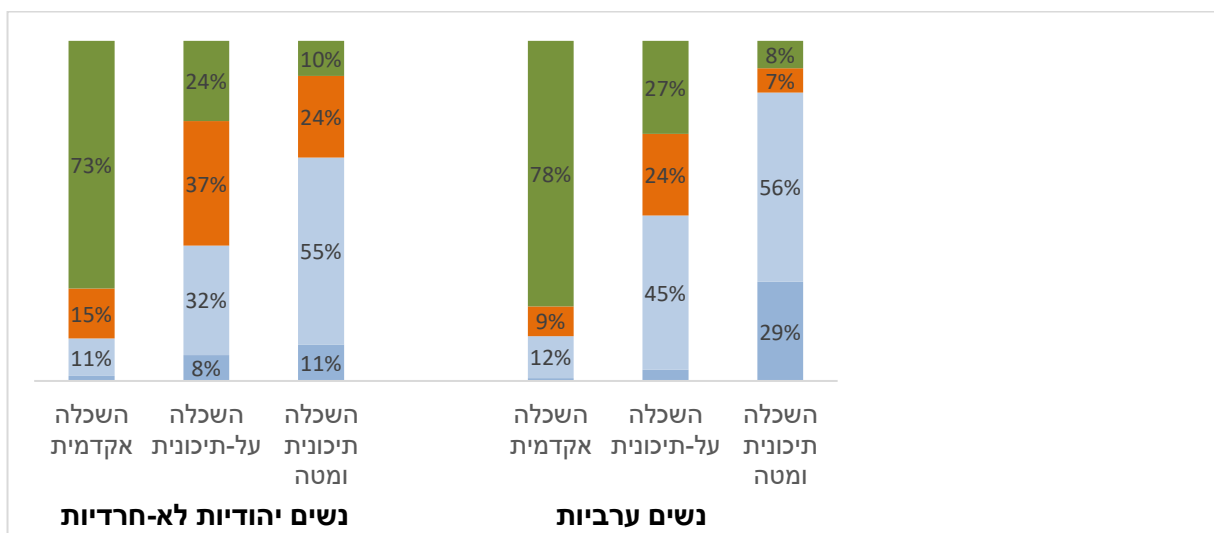
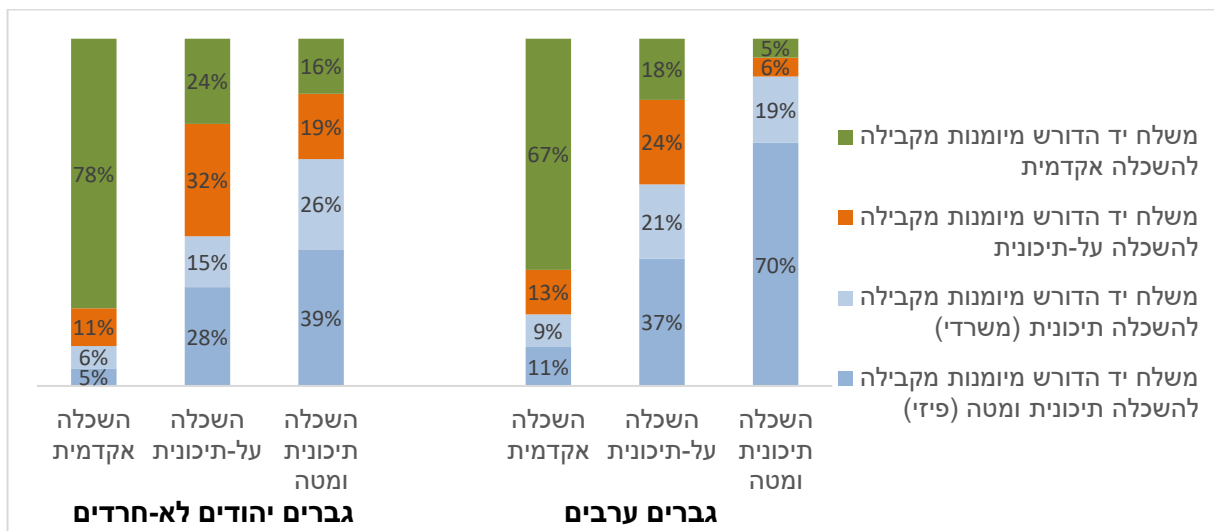
מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

## הלימה בין רמת השכלה למשלח יד

בנוסף להבדלים בהתפלגות משלחי היד, קיימת אי-הלימה בין ההשכלה למשלחי היד של גברים ערבים בפרט: 33% מהגברים הערבים המועסקים שהם בעלי השכלה אקדמית מועסקים במשלחי יד הדורשים השכלה נמוכה יותר, ושיעור גבוה של 70% מהגברים הערבים שהם בעלי השכלה תיכונית ומטה מועסקים במשלחי יד שעיקרם עבודה פיזית, לעומת 39% מהגברים היהודים הלא-חרדים בעלי השכלה זו (איור 8). בקרב גברים יהודים לא-חרדים קיימת אי-הלימה הפוכה, כאשר 35% מהמועסקים שהם בעלי השכלה תיכונית ומטה מועסקים במשלחי יד הדורשים השכלה על-תיכונית. בקרב נשים, 29% מהנשים הערביות בעלות השכלה תיכונית ומטה מועסקות במשלחי יד שעיקרם עבודה פיזית, לעומת 11% בלבד מהנשים היהודיות הלא-חרדיות בעלות אותה רמת השכלה. הריכוז הגבוה של ערביות לא-משכילות במשלחי יד פיזיים יכול להסביר את הפער הגדול בשיעור התעסוקה לעומת יהודיות לא-משכילות המתואר באיור 2.

<sup>8</sup> בנייר זה אנו מחלקים את משלחי היד לארבע קבוצות, לפי רמות המיומנות וההשכלה הנדרשות כדי לעסוק בהם ולפי מידת העבודה הפיזית שהם דורשים: משלח יד הדורש מיומנות מקבילה להשכלה אקדמית, משלח יד הדורש מיומנות מקבילה להשכלה על-תיכונית, משלח יד הדורש מיומנות מקבילה להשכלה תיכונית (משרדי), ומשלח יד הדורש מיומנות מקבילה להשכלה תיכונית ומטה (פיזי). לפירוט הקיבוץ של משלחי היד ראו נספח ג.

איור 8: התפלגות משלחי היד של המועסקים לפי רמת השכלה וקבוצת אוכלוסייה, גילים 25–64, 2022



מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

## **הבדלים בהתפלגות ענפי הכלכלה**

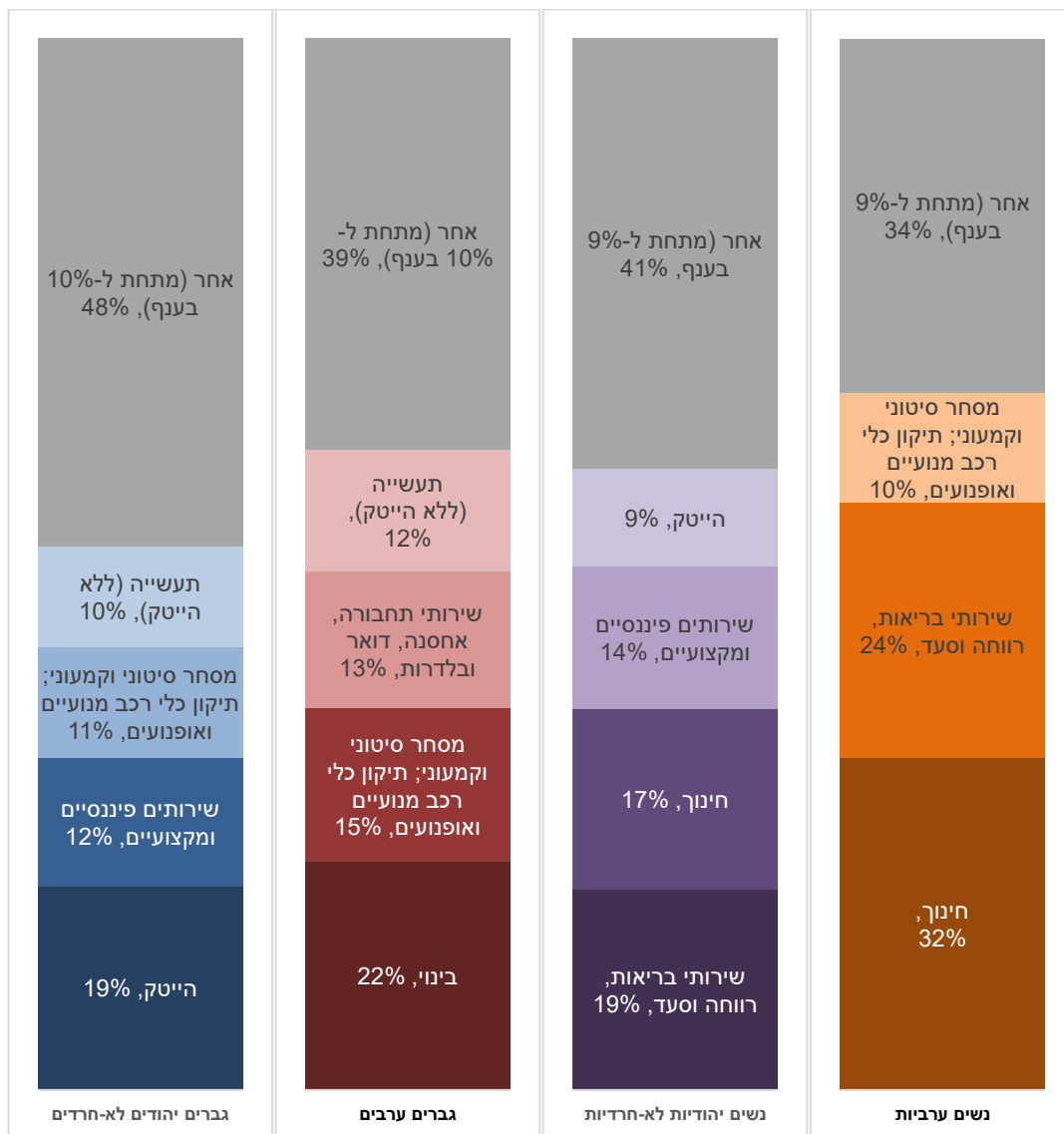
הפערים בשוק העבודה מתבטאים גם בהבדלים בענפי הכלכלה שבהם מועסקים ערבים לעומת יהודים. גברים ערבים מועסקים בעיקר בארבעה ענפים כלכליים – בינוי, מסחר, תחבורה ותעשייה (ללא הייטק), וב-2022 61% מן הגברים הערבים שעבדו היו מועסקים בענפים אלו (איור 9).<sup>9</sup> ענפי הבינוי (22% מן הגברים הערבים המועסקים) והמסחר (15%), שני הענפים הגדולים ביותר בקרב גברים ערבים, מאופיינים הן בפריון נמוך יחסית (אקשטיין, מנחם-כרמי וסומקין, 2022) והן, כפי שנראה בהמשך, בפגיעות גדולה בשעת חירום. ענפי הבינוי והתחבורה מתייחדים בכך שמרבית המועסקים בהם הינם גברים ערבים – 60% מן המועסקים בענף הבינוי ו-47% מן המועסקים בענף התחבורה הינם גברים ערבים. ענף הבינוי מתאפיין גם בשיעור גבוה במיוחד של עובדים לא-ישראלים. לפי עיבוד מכוון אהרן לנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, ב-2022 החזיקו עובדים פלסטינים משטחי יהודה, שומרון ועזה ב-24% ממשורות השכיר בתחום הבינוי, ועובדים זרים ממדינות אחרות ב-7% נוספים.<sup>10</sup> הסתמכות זו על עובדים לא-ישראלים בכלל, ופלסטינים בפרט, הופכת את הענף, ואת העובדים הישראלים המועסקים בו, לפגיע במיוחד להסלמות בסכסוך הישראלי-פלסטיני.<sup>11</sup> רק כ-2% מהגברים הערבים מועסקים בענף ההייטק (לוח נ-1 בנספח א), ואפילו בקרב ערבים אקדמאים שיעור המועסקים בהייטק עומד על 5% בלבד (לוח נ-2). לעומת זאת, כ-19% מהגברים היהודים מועסקים בענף ההייטק, ו-12% נוספים בענפי השירותים המקצועיים, השירותים הפיננסיים והנדל"ן – כולם ענפים עם פריון גבוה, ופגיעים פחות למצבי חירום, בהשוואה לבינוי ולמסחר. בקרב נשים ערביות, כ-56% מועסקות באחד משני ענפים – 32% בחינוך ו-24% בשירותי בריאות, רווחה וסעד. אלה שני הענפים הגדולים ביותר גם בקרב נשים יהודיות לא-חרדיות, אבל רק 36% מהן מועסקות בשני הענפים האלה, ולעומת זאת שיעורים גדולים מהן מועסק בענפי ההייטק, והשירותים המקצועיים, השירותים הפיננסיים והנדל"ן.

<sup>9</sup> בנייר זה אנו מקבצים יחד ענפים קטנים וענפים דומים, וכן מציגים את מגזר ההייטק כענף נפרד. לפירוט הקיבוץ של ענפי הכלכלה ראו לוח נ-7 בנספח ג.

<sup>10</sup> מתוך מדגם מדדי התעסוקה והשכר של המתפרסם בשנתון הסטטיסטי לישראל, מבוסס על דיווחי מעסיקים למוסד לביטוח לאומי, וכולל גם מידע על עובדים פלסטינים וזרים. הנתון "משורות שכיר" נבדל מהנתון "מועסקים" בכך שהוא אינו כולל עצמאים ובכך ששכיר המועסק בשתי משורות עם שני תלושי משכורת ייספר פעמיים. כמו כן, הנתונים על שיעורי המועסקים המובאים במסמך זה אינם כוללים עובדים זרים ועובדים פלסטינים.

<sup>11</sup> גם בענף החקלאות קיים שיעור גבוה של עובדים לא-ישראלים, אך מכיוון שזהו ענף קטן ומעטים מכלל העובדים הערבים הישראלים מועסקים בו, איננו דנים בו במסמך זה.

איור 9: התפלגות ענפי הכלכלה של המועסקים לפי קבוצת אוכלוסייה, גילים 25–64, 2022

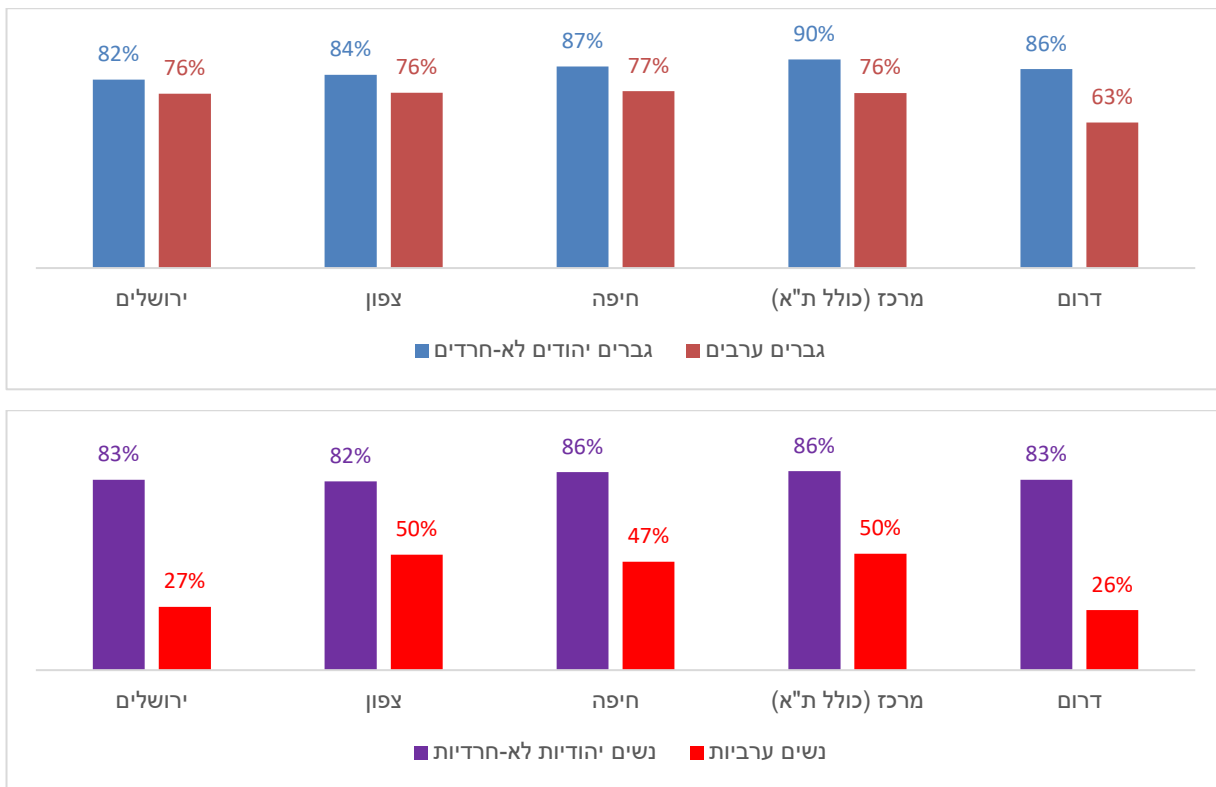


מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

## 2.4 הבדלים אזורים

לצד הפערים שתוארו לעיל, קיימים גם הבדלים בשיעורי התעסוקה ובמאפייניה בין ערבים ויהודים המתגוררים באזורים שונים בארץ.<sup>12</sup> שיעורי התעסוקה בקרב הבדואים בדרום הם הנמוכים ביותר בקרב ערבים, וגם הפערים בינם לבין היהודים הם הגדולים ביותר במחוז זה (איור 10). בקרב נשים גם במחוז ירושלים, המייצג בעיקר את ערביי מזרח ירושלים, שיעורי התעסוקה נמוכים והפערים גדולים מאוד. כמו כן, בעוד שבקרב היהודים שיעורי התעסוקה הגבוהים ביותר הינם במחוזות המרכז וח'פה, ככל הנראה בשל הזדמנויות התעסוקה הגדולות יותר לעומת מחוזות אחרים, בקרב ערבים אין הבדל ניכר בין אזורים אלה לאזור הצפון, שכן באזור הצפון שיעור המשכילים בקרב הערבים הוא הגבוה ביותר (איור 9-בנספח א), וכך גם שיעור המועסקים במשלחי יד הדורשים מיומנות המקבילה להשכלה אקדמית (איור 10-א). אצל נשים ערביות שיעורי המועסקות המשכילות והמועסקות במשלחי יד אקדמי במחוז ירושלים הם הגבוהים ביותר. מכיוון שבמחוז זה ישנו שיעור תעסוקה נמוך במיוחד של נשים, ככל הנראה הסיבה לכך היא שיעור תעסוקה נמוך במיוחד של נשים לא-משכילות.

איור 10: שיעור תעסוקה לפי מחוז מגורים וקבוצת אוכלוסייה, גילים 25–64, 2022



מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

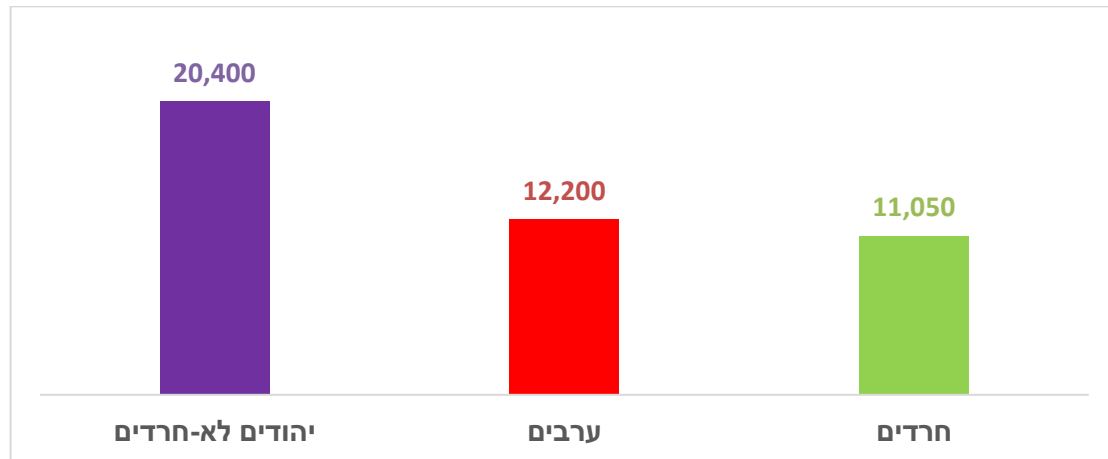
בנוסף, ישנם ענפי כלכלה דומיננטיים יותר במחוזות מסוימים. במרכז, למשל, המסחר דומיננטי יותר בקרב גברים ערבים, וההייטק והשירותים הפיננסיים והמקצועיים דומיננטיים יותר אצל גברים יהודים לא-חרדים (איור 11-בנספח א). כמו כן, אצל נשים ערביות ענף הבריאות דומיננטי בכל מקום למעט הדרום, ואילו אצל נשים יהודיות לא-חרדיות השירותים הפיננסיים והמקצועיים דומיננטיים יותר במרכז.

<sup>12</sup> הניתוח בסעיף זה אינו כולל את אזור יהודה ושומרון, שהאוכלוסייה הערבית בו היא זניחה. מחוזות תל אביב והמרכז אוחדו בשל הקרבה הגאוגרפית והשיעור הנמוך, אך לא זניח, של ערבים במחוז תל אביב.

## 2.5 הכנסה מעבודה של משקי בית

ההבדלים בשיעורי התעסוקה ובמאפייני התעסוקה והמועסקים מביאים לכך שהכנסת משק הבית הערבי עומדת, בממוצע, על 60% מהכנסת משק הבית היהודי הלא-חרדי, עבור משקי בית שבהם ראש משק הבית בגיל 25–64 (איור 11). גם בקבוצות הגיל הצעירות, כאשר ראש משק הבית בגיל 25–44, התמונה דומה, והכנסת משק הבית הערבי עומדת על 59% מהכנסת משק הבית היהודי הלא-חרדי (ליפשיץ ולרום, 2024).

**איור 11: הכנסה מעבודה של משקי בית לפי קבוצת אוכלוסייה, ראש משק הבית בגיל 25–64, 2021**



כולל משקי בית ללא הכנסה מעבודה, אשר להם מחושבת הכנסה של אפס. במחירי 2021.  
מקור: ליפשיץ ולרום (2024).

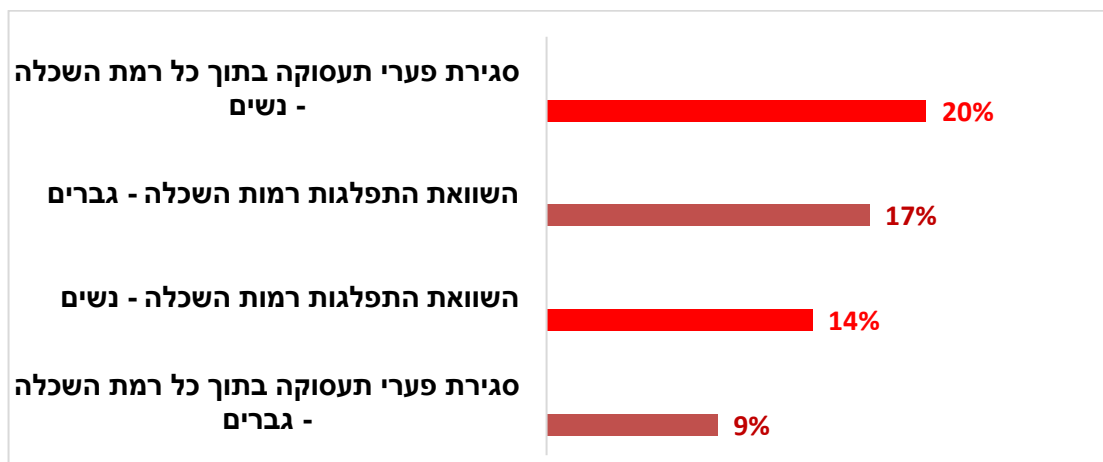
פערי ההכנסה מושפעים כאמור מההבדלים בשכר ובמספר המפרנסים במשק הבית, שהוא נמוך יותר אצל ערבים לעומת יהודים (איור 6), וכן מההבדלים במבנה משק הבית, שאצל ערבים נוטה יותר להיות זוגי מיחידיני לעומת יהודים (איור 5). ההכנסה החודשית מעבודה של משק בית ערבי זוגי עמדה ב-2021 על כ-13,100 שקלים, 50% מהכנסת משק בית יהודי דומה, שעמדה על כ-26,000 שקלים.<sup>13</sup> הפערים בקרב משקי בית יחידיניים נמוכים יותר: הכנסת משק בית ערבי של גבר יחידיני הייתה כ-11,000 שקלים, 97% מהכנסת משק בית יהודי דומה (11,200 שקלים), והכנסת משק בית של אישה יחידינית ערבייה הייתה 6,400 שקלים, או 63% מהכנסת משק בית יהודי דומה.

על מנת להעריך את תרומתם של הגורמים השונים לפערים בהכנסת משקי הבית בדקו ליפשיץ ולרום (2024) תרחישים מספר עבור משקי בית שבהם ראש משק הבית בגיל 25–44. בדומה לתרחישים שהוצגו בסעיף 3.2 בהקשר של פערי התעסוקה, נבחנו בין היתר תרחישים של צמצום פערי ההשכלה בין ערבים ליהודים לא-חרדים וצמצום פערי התעסוקה בכל רמת השכלה בין ערבים ליהודים לא-חרדים.<sup>14</sup> איור 12 מציג את תוצאות התרחישים. התרחיש שסוגר את החלק הגדול ביותר, 20% מפער ההכנסות בין משקי הבית, הוא סגירת פערי התעסוקה בכל רמת השכלה עבור נשים. אחריו השוואת התפלגות ההשכלה בקרב גברים (17%), השוואת התפלגות ההשכלה בקרב נשים (14%) וסגירת פערי התעסוקה בכל רמת השכלה עבור גברים (9%). סגירת פערי ההשכלה והתעסוקה בכל רמת השכלה בקרב נשים וגברים גם יחד תביא לצמצום של 56% מפערי ההכנסה בין משקי בית ערבים ויהודים לא-חרדים. יתר הפער נובע מהפערים בהכנסה מעבודה בתוך כל רמת השכלה: שעות, שכר לשעה, ענפים, משלחי יד ותחומי לימוד.

<sup>13</sup> עיבודי המחברים לנתוני סקר הוצאות של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, ראש משק הבית בגיל 25–64. המספרים מעוגלים למאה הקרובה ביותר.

<sup>14</sup> תחת ההנחה שעובד ערבי ששיפר את השכלתו ירוויח כמו עובד ערבי ברמת ההשכלה הגבוהה יותר.

איור 12: החלק של פער הכנסות משקי הבית בין ערבים ליהודים לא-חרדים שנסגר בכל תרחיש, גילים 44–25



מקור: עיבודי המחברים לליפשיץ ולרום (2024).

## 2.6 סיכום אתגרי התעסוקה בחברה הערבית בשגרה

מהנתונים שהצגנו עולה כי אתגרי התעסוקה בחברה הערבית בעת שגרה הם רבים וגדולים, וכן נבדלים בין גברים לנשים.

בקרב גברים האתגרים העיקריים הינם שיעור נמוך של משכילים, פערים גדלים בתעסוקה בגילאים הצעירים יותר (25–44) לעומת יהודים, וכן ריכוז בענפים בפריון נמוך ובמשלחי יד הדורשים עבודה פיזית.

בקרב נשים האתגר הגדול ביותר הינו שיעורי התעסוקה הנמוכים, בייחוד בקרב הלא-משכילות, זאת גם בהשוואה לנשים החרדיות שדווקא שיפרו את שיעור התעסוקה שלהן. אפילו הגידול בהשכלת נשים ערביות בעשורים האחרונים (תחאוכו ואחרים, 2022) צמצם רק חלק קטן מהפער. אתגרים גדולים נוספים של נשים ערביות הינם שיעור נמוך של בעלות השכלה אקדמית (אף על פי שהוא גבוה יותר משיעור הגברים המשכילים) ופערי שכר גבוהים בכל רמות ההשכלה.



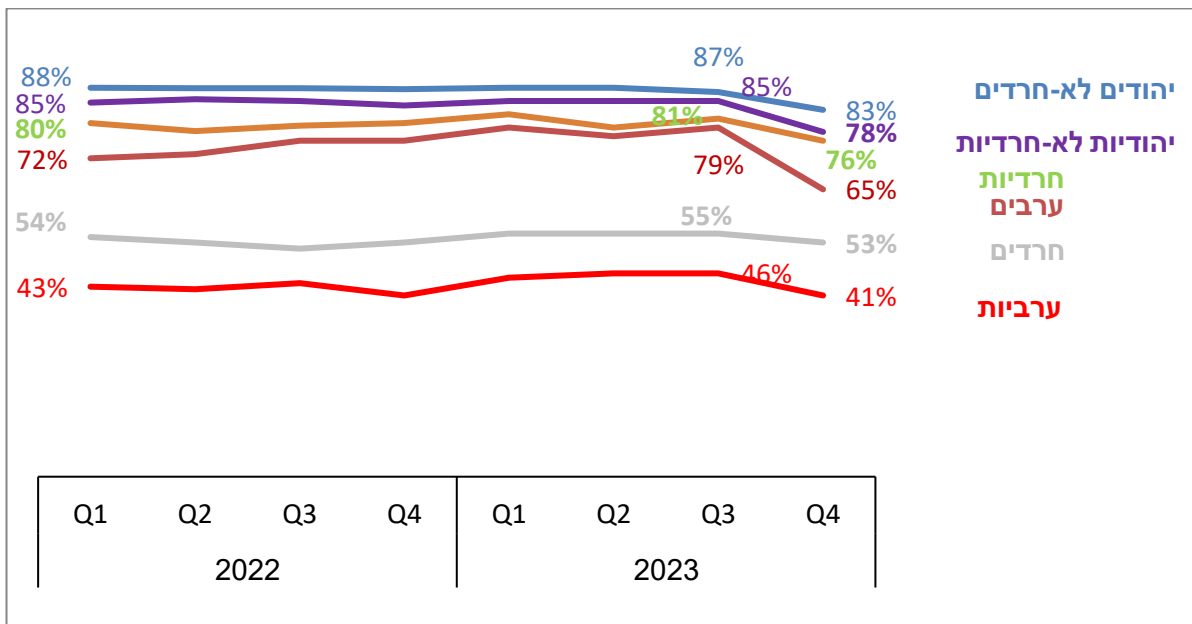
### 3. מצב שוק העבודה ערב המלחמה ובמהלכה

#### 3.1 שיעור התעסוקה

בשלושת הרבעונים הראשונים של 2023 המשיכה מגמת העלייה בתעסוקה בחברה הערבית שראינו בשנים הקודמות. אם ברבעון השלישי של 2022 עמד שיעור התעסוקה האפקטיבי של גברים ערבים על 76% ושל נשים ערביות על 44%, ערב פרוץ המלחמה, ברבעון השלישי של 2023, הוא עמד על 79% ו-46%, בהתאמה (איור 13).<sup>15</sup> ייתכן כי חלק מהעלייה ניתן לייחס לתוכניות הפיתוח הכלכלי שיושמו בחברה הערבית בשנים הקודמות (תחאוכו, לוונטל ופרטוש, 2023).

המלחמה מחקה את כל העלייה, וברבעון הרביעי ירדו שיעורי התעסוקה האפקטיביים ל-65% ול-41%. כלומר, הייתה ירידה דרמטית בתעסוקה האפקטיבית של 14 נקודות אחוז בקרב גברים ערבים, יותר מכל יתר קבוצות האוכלוסייה, אשר ירדו ב-4-7 נקודות אחוז.<sup>16</sup> בתחילת 2024 חלה התאוששות, ובקרב רוב קבוצות האוכלוסייה היה שיעור התעסוקה האפקטיבי בינואר ובפברואר קרוב למה שהיה לפני המלחמה. היוצאים מן הכלל היחידים הם גברים ערבים, ששיעור התעסוקה שלהם טרם חזר במלואו לרמה שלפני המלחמה בעת כתיבת שורות אלה ועמד על 74% בלבד בפברואר (איור נ-12). בדומה למשבר הקורונה, גברים ערבים היו גם הקבוצה שתעסוקתה נפגעה במידה הרבה ביותר מן המלחמה וגם הקבוצה שמתאוששת ממנה בקצב האיטי ביותר. נראה שבחברה הערבית המלחמה מייצגת התחלה של שינוי מתמשך בשוק העבודה העלול להביא לפגיעה חמורה יותר בטווח הבינוני והארוך.

איור 13: שיעור תעסוקה אפקטיבי ללא נעדרים מסיבות כלכליות ואחרות לפי קבוצת אוכלוסייה, גילים 25-64, נתונים רבעוניים



מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

<sup>15</sup> כפי שהוסבר בסעיף 2.1 לעיל, שיעור התעסוקה האפקטיבי ללא נעדרים מסיבות כלכליות ואחרות כולל את כל מי שעבד לפחות שעה אחת בשבוע שקדם למענה על הסקר, וכן את מי שנעדר זמנית מעבודתו בשבוע זה בשל מילואים או בשל מחלה, תאונה או חופשה. פילוח הנתונים לפי קבוצות גיל מלמד כי העלייה בתעסוקה בקרב גברים ערבים באותה תקופה הייתה בעיקר בקבוצת הגיל 35-44.

<sup>16</sup> בהוספת ניכוי הנעדרים בשל שירות מילואים ירדה התעסוקה של גברים יהודים לא-חרדים ברבעון הרביעי ב-12 נקודות אחוז. שיעור התעסוקה הרשמי הכולל את הנעדרים מכל הסיבות השתנה מעט מאוד מאז ספטמבר 2023, כלומר למלחמה הייתה השפעה מועטה על הקצב שבו אנשים יוצאים ממעגל העבודה או נכנסים אליו.

## **תעסוקה לפי רמת השכלה**

בקרב גברים יהודים, ובדומה למשבר הקורונה, הפגיעה בתעסוקה הייתה גדולה יותר ככל שהשכלה נמוכה יותר. שיעור התעסוקה האפקטיבי ללא נעדרים מסיבות כלכליות ואחרות של בעלי השכלה תיכונית ומטה ירד ב-11 נקודות אחוז בין ספטמבר לאוקטובר 2023, אך תעסוקת בעלי השכלה אקדמית ירדה רק ב-6 נקודות אחוז (איור נ-13). בקרב גברים ערבים, לעומת זאת, תעסוקת בעלי השכלה תיכונית ומטה ירדה ב-25 נקודות אחוז, אך בשונה ממשבר הקורונה, גם תעסוקת בעלי השכלה אקדמית נפגעה במידה ניכרת וירדה ב-18 נקודות אחוז. בקרב נשים יהודיות לא-חרדיות, הפגיעה הגבוהה ביותר בתעסוקה הייתה בקרב בעלות השכלה על-תיכונית, ועמדה על 16 נקודות אחוז וכך גם אצל נשים ערביות, שם עמדה הפגיעה בתעסוקה של בעלות השכלה זו על 20 נקודות אחוז. בפברואר 2024 הייתה ההתאוששות בשיעור התעסוקה האפקטיבי מלאה או כמעט מלאה במרבית קבוצות האוכלוסייה ורמות ההשכלה, למעט בקרב גברים ערבים עם השכלה תיכונית ומטה או על-תיכונית ובקרב נשים עם השכלה על-תיכונית.

## **3.2 מאפייני הנעדרים מעבודה בחודשי המלחמה**

### **סיבות להיעדרות**

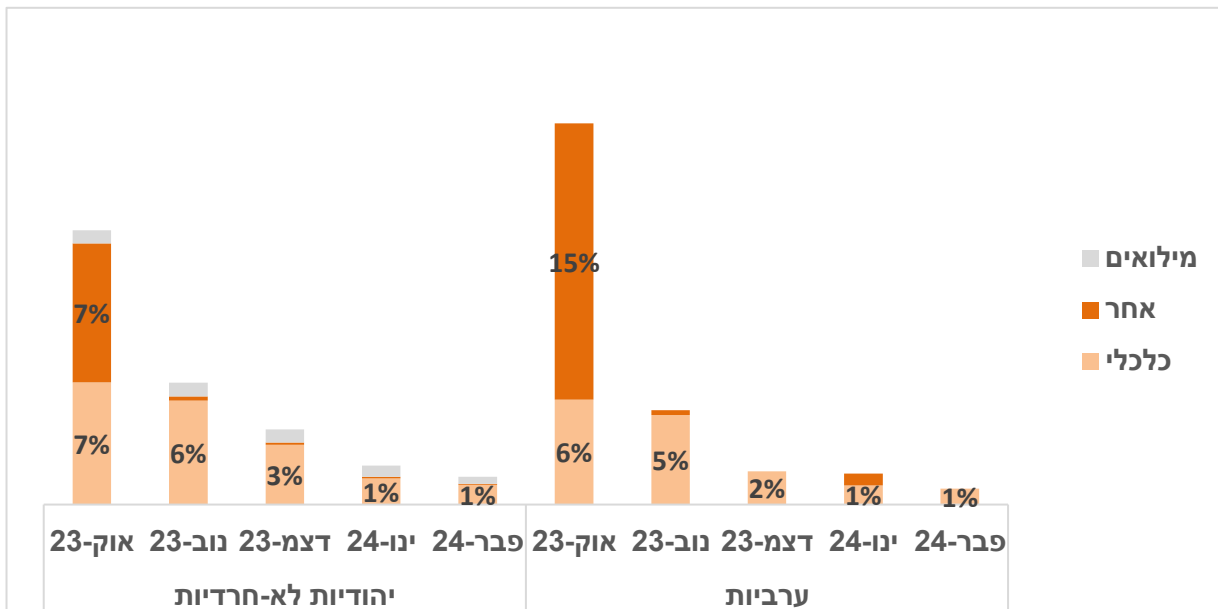
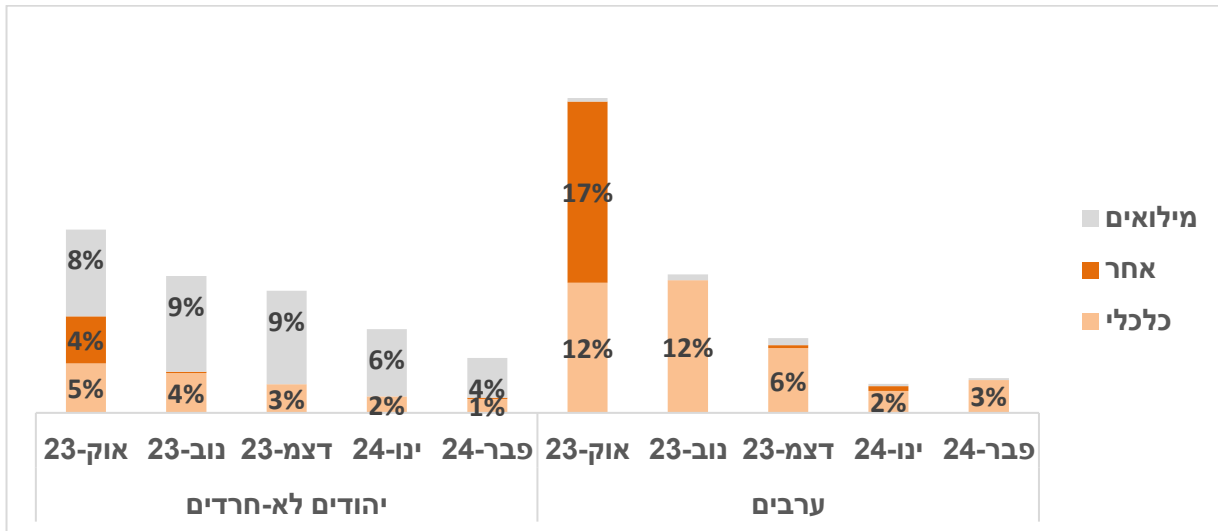
איור 14 מציג את שיעור הנעדרים ממקום עבודתם מסיבות הקשורות למלחמה בחודשים אוקטובר 2023 – פברואר 2024.<sup>17</sup> כאמור, בחודשים הראשונים של המלחמה הגברים הערבים נפגעו יותר מכל קבוצות האוכלוסייה. באוקטובר, החודש הראשון של המלחמה, 29% מהגברים הערבים המועסקים נעדרו ממקום העבודה שלהם, כאשר הגורם הבולט ביותר להיעדרות ממקום העבודה היה "מסיבות אחרות", שסביר להניח שנבעו מהמתרחשות בין ערבים ליהודים ומתחושת חוסר ביטחון אישי שמנעה מהם להגיע למקום העבודה, זאת לצד המגבלות שהוטלו על ידי ראשי ערים יהודיות על עובדים ערבים להגיע לעבודה, בין היתר באתרי הבנייה. גם בקרב נשים ערביות הייתה היעדרות מסיבות אחרות הגורם הדומיננטי להיעדרות ממקום העבודה באוקטובר. בקרב גברים יהודים הגורם הבולט ביותר להיעדרות היה שירות מילואים, והוא עמד על 8% מכלל המועסקים באוקטובר.

בנובמבר ובחודשים הבאים נעלמה תופעת היעדרות "מסיבות אחרות" כליל בכל קבוצות האוכלוסייה, אך שיעור הנעדרים מסיבות כלכליות בקרב הגברים הערבים היה הגבוה ביותר ועמד על פי שלושה בנובמבר ועל פי שניים בדצמבר בהשוואה לגברים יהודים. בינואר ובפברואר המשיכו שיעורי הנעדרים מסיבות כלכליות לרדת, אך נשארו גבוהים יותר בקרב גברים ערבים לעומת קבוצות אחרות. סיבה מרכזית לכך היא הפגיעה הגדולה יותר בענפים ובמשלחי יד שבהם מרוכזים עובדים ערבים, ובייחוד עובדי כפיים שיכולים לעבוד רק מאתר ספציפי שעלול להיות מטווח על ידי רקטות, וזאת לעומת עובדים אחרים שיכולים להמשיך לעבוד מהבית או ממרחב מוגן.

<sup>17</sup> יש לציין כי שיעורי התעסוקה הרשמיים אשר כוללים את הנעדרים מכל הסיבות לא היו זהים בין ספטמבר 2023 לפברואר 2024 בקרב ערבים ויהודים לא-חרדים, נשים וגברים.

איור 14: שיעור הנעדרים מעבודתם מסך המועסקים לפי סיבת היעדרות וקבוצת אוכלוסייה, גילים 25-

64

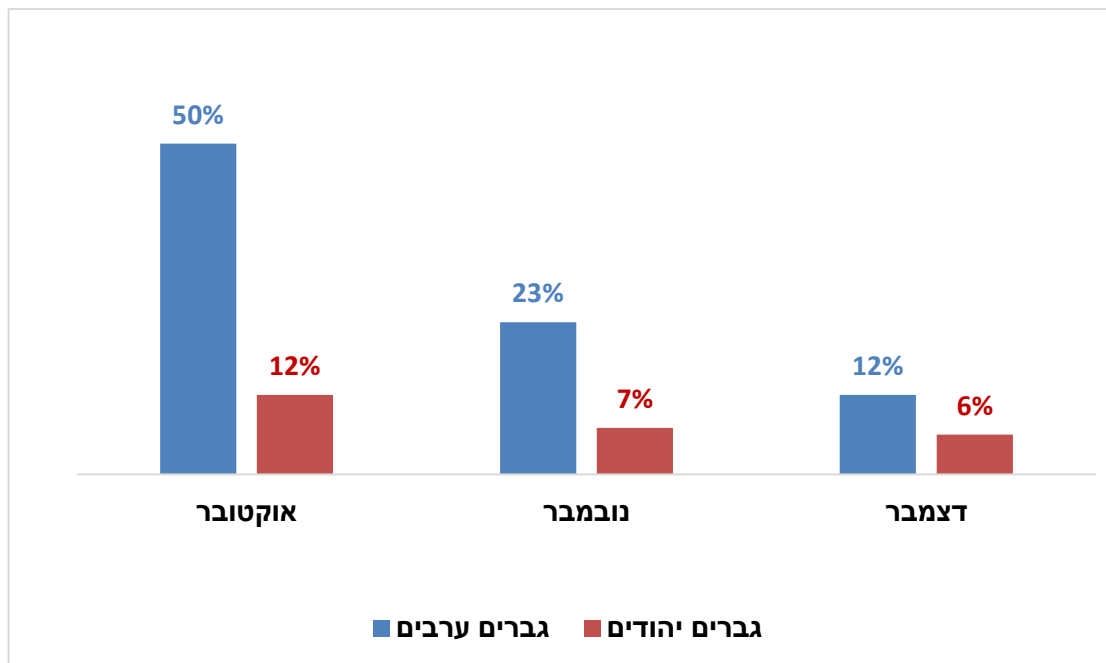


מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

### היעדרות לפי ענף כלכלי

בקרב גברים ערבים הענף שנפגע במידה הרבה ביותר היה הבינוני, כאשר עובדי ענף הבינוני היוו 40%–43% מהנעדרים לאורך שלושת חודשי המלחמה הראשונים. בחודש אוקטובר נעדרו מעבודתם מחצית מן הגברים הערבים המועסקים בענף, לעומת 12% בלבד מן הגברים היהודים הלא-חרדים (איור 15). גם בנובמבר ובדצמבר, כאשר ההיעדרויות פחתו, המשיך שיעור ההיעדרות של הגברים הערבים להיות גבוה פי שניים עד פי שלושה מזה של הגברים היהודים הלא-חרדים. בקרב נשים ערביות בלט ענף החינוך כענף עם שיעור הנעדרות הגבוה ביותר במהלך חודש אוקטובר.<sup>18</sup> בחודשים ינואר ופברואר, בשל הירידה במספר הנעדרים הכולל, מיעוט התצפיות אינו מאפשר פילוחים של הנעדרים לפי ענף כלכלי או חישוב של שיעור הנעדרים מסך המועסקים בענף. יחד עם זאת, מכיוון שלפני כן היו מרבית הנעדרים בקרב גברים ערבים מענף הבינוני וחלה ירידה במספר הנעדרים הכולל, סביר כי שיעור הנעדרים מסך המועסקים בענף זה המשיך להצטמצם גם בינואר ופברואר.

איור 15: שיעור הנעדרים מעבודתם מסך המועסקים בענף הבינוני לפי קבוצת אוכלוסייה, גילים 25–64



מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

<sup>18</sup> מיעוט התצפיות במדגמים מנע פילוחים מפורטים יותר או פילוחים בחודשים שאחרי אוקטובר.

### 3.3 השוואה למערכות קודמות ולמשבר הקורונה

גם במרחק של כחצי שנה ברור כי המלחמה שהחלה בשבעה באוקטובר הינה חסרת תקדים בהשפעתה על החברה והכלכלה הישראלית לעומת מערכות צבאיות ומשברים אחרים שפקדו את המדינה בעשורים האחרונים. עם זאת, היא אינה המקרה היחיד בעשורים האחרונים שבו שיעור ניכר מן האוכלוסייה היה חשוף לפיגועי טרור או לירי רקטות לאורך זמן, או ששיעור גדול מן המועסקים נעדר ממקום עבודתו לאורך זמן.

כך קרה, אם כי מסיבות שונות, במהלך משבר הקורונה. עובדים שיכלו לעבוד רק מאתר פיזי ספציפי, בייחוד אם עבודה זו הייתה מול קהל, נטו יותר להפסיק את עבודתם לעומת עובדים שיכלו לעבוד מהבית. בעת הסגר הראשון, באביב 2020, שיעור גבוה של עובדות ערביות צעירות היה מועסק בענף המכירה הקמעונאית ושיעור גבוה מן הגברים הערבים היה מועסק בענפי הבינוני, המלונאות ושירותי הארחה, מה שהשתקף בכך ש-32% מן הערבים שהועסקו ב-2019 פנו לשירות התעסוקה במרץ 2020, לעומת 23% מן העובדים היהודים (סומך ואחרים, 2020).

מגמה זו נמשכה גם שנה לאחר פרוץ משבר הקורונה. לפי עיבודים של מכון אהרן לנתוני סקר כוח אדם, שיעור התעסוקה של הגברים הערבים בני 25–64 ירד מ-76% ב-2020 ל-62% בלבד באפריל 2021, לעומת ירידה מ-88% ל-83% בקרב גברים יהודים לא-חרדים. ירידה זו התקיימה עבור כל קבוצות הגיל, אך הייתה חריפה יותר בקרב עובדים לא-משכילים, והתמקדה בענפי המסחר ושירותי האירוח והאוכל (לרום, 2021). לכן נצפה לפגיעה ניכרת בעובדים הערבים בענפים כמו קמעונאות, מלונאות, ושירותי הארחה. נצפה גם לפגיעה לא סימטרית בקרב גברים ונשים ערבים בהינתן התפלגות שונה שלהם בין ענפי כלכלה.

כמו כן, מאז תחילת שנות האלפיים חוותה ישראל סדרה של הסלמות בסכסוך הישראלי-פלסטיני. במקרים מסוימים הייתה להסלמות אלה השפעה על יחסי העבודה בין מעסיקים יהודים לעובדים ערבים. בסוף ספטמבר 2000 פרצה האינתיפאדה השנייה, שכללה מתקפות טרור של פלגים פלסטיניים על מטרות ישראליות, ובאוקטובר 2000, בעקבות פרוץ האינתיפאדה השנייה, התרחשו שורה של התנגשויות אלימות בין משטרת ישראל לבין מפגינים ערבים ישראלים. Miaari, Zussman and Zussman (2012) בחנו את השפעת מאורעות אלה על "היפרדויות" (סיום העסקת עובד, בין אם נעשה כתוצאה מפיתורין או התפטרות) של עובדים ממקומות עבודה מעורבים במגזר הפרטי, שכללו גם עובדים יהודים וגם ערבים. החוקרים מצאו כי בתשעת החודשים שלפני האינתיפאדה (ינואר עד ספטמבר 2000), הסיכוי של עובד ערבי להיפרד ממקום העבודה שלו היה נמוך ב-4.9% מזה של עובד יהודי. לעומת זאת, בתשעת החודשים הראשונים של עובד יהודי, והפער הצטמצם לכמעט מחצית ממה שהיה קודם (צמצום של 2.2 נקודות אחוז). שינוי זה הקיף כמעט את כל ענפי המשק שנבדקו, נשאר משמעותי לכל אורך תשעה חודשים אלה ונראה שלא הושפע ממתקפות הטרור של הפלגים הפלסטיניים, שהלכו והחריפו, אלא נבע מפרוץ האינתיפאדה וממאורעות אוקטובר. כמו כן, השפעה זו חצתה אזורים גאוגרפיים, בין אם היה מדובר ביישובים שבהם אירעו ההתנגשויות האלימות, בערים המעורבות, או ביישובים אחרים.

ב-2006 פרצה מלחמת לבנון השנייה, שנמשכה כחודש והייתה מלווה בירי רקטות נרחב של חיזבאללה על יישובי הצפון, ונפתחה בחטיפת שלושה חיילי מילואים על ידי הארגון. בעשור שאחריה התרחשו התנגשויות רבות בין ישראל לבין חמאס, שלוו בירי נרחב של רקטות לשטח ישראל מתוך רצועת עזה, ובפרט המבצעים "עופרת יצוקה" (כשלושה שבועות בין דצמבר 2008 לינואר 2009), "עמוד ענן" (שמונה ימים בנובמבר 2012) ו"צוק איתן" (כ-50 יום ביולי-אוגוסט 2014, שבמהלכם היו חלקים נרחבים מהמדינה חשופים לירי תלול מסלול ובוצע גיוס מילואים נרחב). צבי וזוסמן (2023) בחנו את השפעת ארבעת האירועים והחשיפה לירי הרקטות באירועים אלה על היפרדות עובדים ממקומות עבודה מעורבים בבעלות יהודית במגזר הפרטי בשנים 2004–2015. התופעה של עלייה בהיפרדות מועסקים ערבים נצפתה אך ורק בעקבות מבצע צוק איתן: שנה לפני המבצע היו סיכויי ההיפרדות של ערבים נמוכים מאלה של יהודים ב-1.4%, אך בשלושת החודשים שלאחר המבצע הצטמצם הפרש זה בלמעלה ממחצית (צמצום של 0.8 נקודות אחוז). במחוז הדרום, שהיה החשוף ביותר לירי הרקטות במבצע, הייתה תמונת המצב קיצונית יותר – שנה לפני המבצע לא היה הבדל ניכר בין עובדים יהודים לערבים במקומות עבודה במחוז זה, ואילו בשלושת החודשים שלאחר המבצע היו סיכויי ההיפרדות של ערבים גבוהים ב-2.2% מאלה של יהודים. ניתוח לטווח ארוך יותר העלה כי העלייה בסיכויי ההיפרדות נמשכה כחצי שנה, ולאחר מכן נעלמה השפעת המבצע. גם הפעם הייתה השפעה זו דומה בין ענפי הכלכלה. בנוסף מצאו החוקרים כי ההשפעה הייתה גדולה יותר בקרב ערבים מוסלמים מכפי שהייתה בקרב דרוזים וערבים נוצרים.

בחודש מאי 2021 התחולל מבצע "שומר החומות", שנמשך כ-12 ימים ובמהלכו לא רק שחלקים נרחבים מהמדינה שוב היו חשופים לידי תלול מסלול, אלא גם אירעו התנגשויות אלימות בין יהודים לערבים ובין אזרחים ישראלים לבין כוחות הביטחון בהיקף חסר תקדים, אם כי לא נבדקה השפעתו על יחסי העבודה. השוואה בין האירועים הביטחוניים מלמדת אותנו שהמבצעים הקצרים יחסית (עופרת יצוקה ועמוד ענן), ומלחמת לבנון השנייה, שבה האויב לא היה ארגון פלסטיני, לא השפיעו על עזיבת או העזבת עובדים ערבים. לעומת זאת מבצע צוק איתן, שהיה ארוך יחסית למבצעים האחרים, ומאורעות אוקטובר 2000, שכללו התנגשויות אלימות בין אזרחים ערבים לבין המשטרה, הובילו לגידול בעזיבת והעזבת עובדים ערבים, לפחות למשך חודשים מספר. המלחמה שהחלה בשבעה באוקטובר 2023, נכון לכתבת שורות אלה, מתקיימת מול חמאס, שהוא ארגון פלסטיני, ונמשכת יותר מן האירועים הביטחוניים שתוארו. על כן, אנו מצפים כי תהיה לה השפעה ניכרת על תעסוקת עובדים ערבים גם חודשים לאחר שתסתיים.

האם היקפי ההיעדרות במערכה הנוכחית דומים למערכות הקודמות או למגפת הקורונה? כדי לענות על שאלה זו אנו משתמשים בנתונים החודשיים של סקר כוח אדם בשנים 2012–2022 ומשווים את השינויים בשיעורי הנעדרים ממקום עבודתם מסיבות שונות בין מבצעי צוק איתן ושומר החומות, סגרי הקורונה והמערכה הנוכחית.<sup>19</sup> מצאנו כי קיימים הבדלים ניכרים בין המערכה הנוכחית לבין האירועים האחרים. ראשית, תופעת ההיעדרות מסיבות אחרות והיקפה הינם ייחודיים למערכה הנוכחית ולא נצפו במערכות הקודמות מאז 2012, שבהן שיעור הנעדרים מסיבות אחרות היה אפסי. שנית, שיעור ההיעדרות בשל מילואים גבוה במידה רבה מבכל מערכה אחרת בשנים האחרונות, וגם הוא מהווה תופעה ייחודית למערכה הנוכחית לעומת שיעור ההיעדרות בשל מילואים של 1% בלבד בזמן מבצע צוק איתן (יולי-אוגוסט 2014) בקרב גברים יהודים לא-חרדים, ושיעור אפסי בזמן מבצע שומר החומות. ולבסוף, תופעת ההיעדרות מסיבות כלכליות היא נרחבת יותר מהמערכות הקודמות, שבהן השיעור היה אפסי, אך נמוכה בהרבה מכפי שהייתה בתקופת הקורונה, כשיעור הנעדרים מסיבות כלכליות הגיע לשיא של 20%–30% עבור רוב קבוצות האוכלוסייה במהלך אפריל 2020.

<sup>19</sup> לא ניתן לכלול בהשוואה אירועים מוקדמים יותר כמו האינתיפאדה השנייה ומלחמת לבנון השנייה בשל היעדר סקרי כוח אדם חודשיים בתקופות אלה.

### 3.4 הקשר בין השתלבות ערבים בתעסוקה ליחסי יהודים-ערבים והשפעת הלחימה

הנתונים הייחודיים שראינו בחודש אוקטובר, של היעדרות ניכרת מסיבות שאינן כלכליות בקרב עובדים ערבים, יחד עם התגברות החששות שלהם לביטחונם האישי (המכון הישראלי לדמוקרטיה, 2023) והתגברות של עמדות ורגשות שליליים של יהודים כלפי ערבים (נאסר, עוידה וחסון, 2024; דביר ואחרים, 2023) מעידים על משבר אמון משמעותי בין יהודים לערבים בישראל על רקע המלחמה. למשבר זה עשויה להיות השפעה על המשך ההשתלבות של ערבים בתעסוקה במקומות עבודה מעורבים, ולכן, בשיתוף עם חוקרים ממכון "אקורד", העוסק בפסיכולוגיה חברתית בהקשר של יחסים בין קבוצות זהות (למשל יהודים וערבים, או חרדים וחילונים), שילבנו במסמך זה דיון קצר בנושא.

הירידה בשיעור התעסוקה האפקטיבי, כפי שמוצגת בפרק זה, מעידה על סיבות להיעדרות אשר קשורות קשר ישיר למלחמה והשפעותיה על המועסקים שאינם נעדרים מסיבות הקשורות לחימה (כדוגמת המילואים). ניתן להניח שחלק מהסיבה להיעדרות זו יכול להיות מוסבר במונחים של משבר אמון בין החברה היהודית לחברה הערבית, שמשמעותו הישירה היא פגיעה ביכולת לנהל יחסי עבודה תקינים.

מאז פרוץ מלחמת "חרבות ברזל", התושבים בישראל נתונים במצב שניתן להגדירו כטראומה קולקטיבית מתמשכת (Leidner, Hirschberger and Park, 2023). המלחמה מעמתת את כלל הציבור במדינת ישראל עם רגשות סוערים ומציפים בכל זירות החיים, ומשפיעה על מרקם היחסים בין החברה היהודית לחברה הערבית שהלך ונבנה בעת שגרה.

בשנים שלפני המלחמה, ובחודשיה הראשונים, חלה ירידה באמון במוסדות המדינה הן בחברה היהודית והן בחברה הערבית, בייחוד כלפי המוסדות הפוליטיים (הרמן ואחרים, 2022; 2024). במהלך המלחמה התבטא משבר אמון זה גם ביחסים בין יהודים וערבים. למשל, במהלך תקופה הלחימה זוהתה עלייה בתחושות הכעס והפחד של יהודים כלפי ערבים (נאסר, עוידה וחסון, 2024), וכן 29% מן הנשים הערביות העובדות בסביבה מעורבת ו-21% מן הגברים הערבים העובדים בסביבה זו דיווחו על תחושת ביטחון נמוכה או נמוכה מאוד במקום עבודתם בהשוואה לתקופה שלפני המלחמה (מיעארי וברק, 2023).

ירידה באמון באה לידי ביטוי בתחושות שאין על מי לסמוך בצד השני והיעדר רצון להיות באינטראקציה עם האחר. התגברות רגשות שליליים של כעס, פחד ואף שנאה מגבירות הנחות מהותניות לגבי הקבוצה השנייה: ייחוס ההתנהגות של חבריה לכוונות עוינות ורצון לפגוע בקבוצה שלי. כמו כן, מתגברת ההטיה המניחה שכל הקבוצה השנייה הומוגנית בעמדותיה. השפעות פסיכולוגיות אלו מחריפות את חוסר האמון, גם ברמה הבין-אישית אבל גם ברמה המקצועית.

בתקופות של הסלמה במצב הביטחון גוברת נטייתנו לסווג את עצמנו ואת הזולת כ"אנחנו" (קבוצת הפנים) לעומת "הם" (קבוצת החוץ). בהקשר של הסכסוך הישראלי-פלסטיני, קבוצות הפנים והחוץ חופפות לזהויות הלאומיות – ישראלים ופלסטינים (Rouhana and Bar-Tal, 1998). התחזקות הזהויות הללו עלולות לערער את הזהות הארגונית המשותפת במקום העבודה, ולהשפיע באופן ישיר על היחסים בין הקבוצות השונות.

מאז תחילה המלחמה נצפתה עלייה הן במצוקה הרגשית ובפחד בשל המצב הביטחוני, והן בתחושות תסכול, ניכור, חוסר שייכות וחוסר מוטיבציה מצד שני הצדדים. במחקרים שנעשו במסגרת מרכז אקורד בנוגע לערבים בעלי השכלה אקדמית, לפני ואחרי המלחמה, עלה כי הטבח שהתרחש בשביעי באוקטובר והמלחמה שהחלה בעקבותיו השפיעו על מרקם היחסים בין הערבים והיהודים (נאסר, עוידה וחסון, 2024), בייחוד במרחבי התעסוקה המשותפים.



במחקר שקיים מרכז אקורד יחד עם מיזם קו אימפקט (דביר ואחרים, 2023) ניתן לראות כי מאז פרוץ המלחמה קיימת העדפה של שתי החברות, היהודית והערבית, להתכנס ולהפחית את האינטרקציה ביניהן. נמצא כי מאז פרוץ המלחמה ליהודים יש פחות מוטיבציה לעבוד עם ערבים – חלה ירידה של כ-15% בהיקף המשיבים המעידים כי יהיו מוכנים במידה רבה לנהל, לעבוד עם או להיות מנוהל על ידי עובד ערבי. כמו כן עלה כי אחוז גדול מהמנהלים ואנשי משאבי אנוש מהחברה היהודית ישקיעו פחות זמן ומאמץ בשילוב הערבים בארגוניהם. מצד המועסקים והמועמדים האקדמאים מהחברה הערבית, אשר עובדים כיום במקומות עבודה עם רוב יהודי, לא נצפתה ירידה במוכנות לעבוד עם יהודים, אך הוכפלה ההעדפה לעבוד במקום עבודה עם רוב ערבי.

חשוב לציין כי מגמה זו נצפית במגוון רחב של ענפים שנדגמו במחקר (בכללם הייטק, שירות ממשלתי וציבורי, בריאות, תרופות ופארמה, פיננסים, ביטוח ובנקאות, תעשיית ייצור ומזון, שירותים מקצועיים כגון משפט, עריכת דין ומשאבי אנוש, מסחר ושיווק, אקדמיה, מידע ותקשורת, בניין ותעשיית כימיקלים). זהו **אתגר מרכזי שכלל המשק נדרש להתמודד איתו, ולפיכך לא מן הנמנע שכלל הגופים במשק (ממשלה, מעסיקים וגופי החברה האזרחית) נדרשים לפעול על מנת לשנותו.**

ניתוח מחקר אורך שנערך במרכז אקורד בשנים האחרונות (נאסר, עוידה וחסון, 2024) וגם לאחר אירועי השביעי באוקטובר, שבדק את היחסים בין האזרחים היהודים והערבים בזירות ובמרחבים השונים, חושף נתון משמעותי שחוזר על עצמו בכל זירות המפגש בין ערבים ויהודים: **נמצא קשר בין מפגשים בעלי אופי חיובי בין יהודים וערבים שהתקיימו טרם תחילת המלחמה לרגשות פחות שליליים ויותר מתונים בזמן המלחמה, ולנכונות גדולה יותר לקרבה הדדית, ונמצא כי ככל שתדירות המפגש החיובי בין יהודים וערבים טרם המלחמה הייתה גבוהה, כך פוחתות כוונות התנהגות שליליות בעת המלחמה.**

קידום תשתית לניהול מיטיב של יחסים בארגון היא קריטית, כי היא מייצרת חוסן ארגוני להתמודדות בתקופת הסלמה. מתוך מפגש מתמשך של אקורד עם ארגונים בשדה, עולה כי ארגונים אשר השקיעו בתוכניות לגיוון והכללה, ו"דיברו את השפה" לפני המלחמה, ידעו להתמודד טוב יותר ולהגיב מהר יותר לאתגרי השעה. במסגרת תוכניות אלו, מעסיקים יכולים לבנות אמון בין עובדים ולהשפיע על תפיסת העובד של כל אחד מהצדדים. לפיכך יש לעסוק בסוגיות אלה בשגרה, הן בשביל להשפיע על תהליכים ארוכי טווח והן על מנת להתמודד בצורה טובה יותר בעת חירום והסלמה.

## 4. המלצות מדיניות

מכלול הנתונים שהוצגו בפרקים הקודמים מלמד שתנאי הפתיחה של החברה הערבית עוד בטרם ה-7 באוקטובר היו ירודים והתאפיינו בפערים ניכרים מול החברה היהודית הלא-חרדית. תנאי פתיחה אלה בשוק העבודה מציבים את החברה הערבית בעמדת נחיתות בעיות משבר והופכים אותה לפגיעה יותר למשברים, ואכן הפגיעה בתעסוקה עם פרוץ המלחמה הייתה המשמעותית ביותר עבור ערבים וערביות, והתאוששות התעסוקה של הגברים הערבים היא איטית משל כל יתר הקבוצות. נתוני התעסוקה של ערבים החל מאוקטובר עשויים לייצג התחלה של שינוי מתמשך בשוק העבודה, אשר עלול להביא לפגיעה חמורה יותר בטווח הבינוני והארוך.

על מנת להפוך את המגמה, לצמצם את הפערים בשוק העבודה ואת הפערים בהכנסה מעבודה בין משקי בית ערבים ויהודים לא-חרדים ולהקטין את הפגיעות של העובדים הערבים בחירום, יש לפעול בכמה מישורים להגדלת שיעור המועסקים ולשיפור איכות התעסוקה בחברה הערבית.

1. לאור הממצאים על תרומתה של השכלה על-תיכונית, אקדמית או טכנולוגית, לתעסוקה, יש לנקוט צעדים להגדלת שיעור הערבים בעלי השכלה זו:

א. **הגדרת יעדים ונקיטת צעדים להגדלת הפוטנציאל – שיעור הערבים המסיימים את מערכת החינוך בגיל 18 עם ציונים ויכולות המאפשרים להם להמשיך להשכלה על-תיכונית (אקדמית או לא-אקדמית)**, בדגש על גברים. על מנת להשיג זאת נדרשת השקעה בחינוך הפורמלי והבלתי פורמלי בחברה הערבית על כל שלביה – הגיל הרך, גני ילדים, יסודי, על-יסודי ותיכוני, כדי להביא לצמצום הפערים בהישגים בגיל 18 (תחאוכו ואחרים, 2022). על מנת לשפר את ההשתלבות בתעסוקה איכותית ואת הפריזון בשוק העבודה, ההתערבות בתהליכי החינוך צריכה להיות מוקדמת ככל האפשר ומתמשכת לכל אורך שכבות הגיל.

ב. כחלק מהגדלת הפוטנציאל נדרשת השקעה מגיל צעיר בפיתוח מיומנויות ספציפיות הדרושות להשתלבות בהשכלה העל-תיכונית, בראשן **אוריינות בשפה העברית** וכישורים רכים (לא-קוגניטיביים). אוריינות נמוכה בשפה העברית זוהתה זה מכבר כחסם מרכזי של ערבים להשתלבות בהשכלה על-תיכונית ובתעסוקה איכותית (תחאוכו, קלישר ומושקלב, 2020). על מנת לשפר אותה יש ליצור סטנדרט אחיד וגבוה של לימוד עברית ששם דגש על עברית שימושית ומדוברת, ולהתאים אליו את תוכניות הלימוד והבחינות הרלוונטיות במערכות החינוך, ההשכלה האקדמית והטכנולוגית וההכשרות המקצועיות. במערכת החינוך בפרט יש להפוך את הוראת העברית למקצוע ליבה, להגביר את החשיפה לשפה דרך חינוך לא-פורמלי וכלים דיגיטליים ולשלב מורים דוברי עברית בהוראה (תחאוכו, קלישר ומושקלב, 2020; תחאוכו וקלישר, 2023).

ג. **מיצוי פוטנציאל ההשכלה העל-תיכונית (אקדמית או לא-אקדמית) הקיים על ידי אבחון, מידע, ייעוץ והכוונה בקרב צעירים**. על שלב זה להתחיל כבר במהלך הלימודים בבית הספר. אבחון – זיהוי ומיפוי הכישורים והיכולות של הצעירים וההעדפות שלהם, עדיף כבר בסוף החטיבה ולקראת התיכון; מידע – מתן פרטים על המסלולים והאפשרויות העומדים בפני הצעירים; ייעוץ והכוונה – ייעוץ בבחירת מסלול הלימודים בתיכון (בסוף החטיבה) ובהמשך הכוונה לתוכניות רכישת השכלה, השלמת כישורים והכוונה לתעסוקה ובכלל זה שנת מעבר, מכינה, השכלה אקדמית, השכלה טכנולוגית או הכשרה מקצועית (תחאוכו, לרום וג'באלי-סירחאן, 2023). כלים אלו, יחד עם הקניית הכישורים הרלוונטיים, יסייעו לעיצוב תמונת העתיד של הצעירים.

- ד. **מיצוי הפוטנציאל דרך מסגרות לרכישה והשלמה של כישורים אחרי גיל 18, אשר יסייעו בהכנתם של צעירים להשתלבות מיטבית בהשכלה, בהכשרה ובתעסוקה.** מסגרות אלה יכולות להיות מכינות, תוכניות שנות מעבר או מסגרות שירות אזרחי אשר יציעו לצעירים סדנאות וקורסים להשלמה ופיתוח של כישורים (עברית, אוריינות דיגיטלית, כישורים רכים), הכרת שוק העבודה ומערכת ההשכלה, הכשרות מקצועיות קצרות ופיתוח זהות אישית וקהילתית (תחאוכו, לרום וג'באלי-סירחאן, 2023).
- ה. **פיתוח הכשרות מקצועיות וטכנולוגיות בהתאם לביקושים בשוק העבודה ובשיתוף מעסיקים.** זהו כלי מרכזי לתעסוקה איכותית, במונחי שיעור תעסוקה ושכר, בקרב פרטים שאינם פונים ללימודים אקדמיים. יש לפתח את ההכשרות תוך התייחסות לחסמים הייחודיים לחברה הערבית והתאמה למאפייניה.
- ו. **מיצוי הפוטנציאל דרך טיפול בחסמים ייחודיים להשכלה אקדמית.** יש לפעול בקרב בני 18 ומעלה שיש להם ההישגים הנדרשים להשתלבות באקדמיה על מנת לשפר את היכולת שלהם להתחיל ולסיים לימודים אקדמיים. שיפור זה ייעשה באמצעות מכינות אקדמיות חדשות וטיוב הקיימות, צמצום שיעורי הנשירה (תחאוכו, ג'באלי-סירחאן ומטר, יפורסם בקרוב) וכן באמצעות שיפור מיומנויות וכישורים, בעיקר עברית (תחאוכו ואחרים, 2022), לצד אוריינות דיגיטלית (קלישר ואחרים, 2022) וכישורים רכים.
- ז. **לנוכח הממצאים על שיעורי התעסוקה הנמוכים במיוחד בקרב ערבים לא-משכילים, ובפרט נשים לא-משכילות, יש לפעול להגדלה ניכרת של התעסוקה בקרב קבוצה זו:**
- א. **מרכזי תעסוקה אזוריים המותאמים לצורכי המקום.** יש לפעול לשדרוג מרכזי התעסוקה הקיימים ולהכשרה של אנשי המקצוע בהם לשיטות ההשמה של שוק העבודה במאה ה-21, כולל היכרות עם נתוני הביקוש לעובדים והיצע ההכשרות. המרכזים ייתנו מענה למובטלים, בלתי מועסקים, עובדים ומעסיקים על ידי אבחון והכוון מבוסס כישורים, השלמת כישורים, ליווי בהכשרות ובהשכלה, ליווי בחיפוש עבודה והשמה.
- ב. **יצירת אזורי תעסוקה ביישובים ערביים או בקרבתם** שיאפשרו הזדמנויות תעסוקה נוספות ונגישות.
- ג. **טיפול בחסמים הייחודיים לתעסוקת נשים ערביות,** בדגש על הנשים הלא-משכילות, כגון נגישות תחברתית ומסגרות לגיל הרך.
- ד. **לנוכח הממצאים על היקף התעסוקה הלא-איכותית בקרב עובדים ערבים, המתבטאים בריכוזם במשלחי יד הדורשים מיומנות נמוכה ובענפים עם פרוץ עבודה נמוך, באי הלימה בין השכלה למשלח יד, ובפערי שכר ניכרים עם עובדים יהודים, יש לפעול להגדלת היצע ההזדמנויות לתעסוקה איכותית:**
- א. **עידוד יזמות בחברה הערבית,** על מנת ליצור עסקים בעלי פרוץ גבוה שמאפשרים הזדמנויות לתעסוקה איכותית.
- ב. **תמיכה במעסיקים קיימים בחברה הערבית על מנת לשפר את הפריון בהם,** דרך הטמעת חדשנות טכנולוגית ולא-טכנולוגית, בניית כישורי מנהלים והעצמת יכולות לביצוע השינוי.
- ג. **פיתוח וחיזוק קהילות מחוללות שינוי שתהווה תשתית לאקוסיסטם המעודד ותומך בתעסוקה איכותית, דרך בניית מודלי התערבות ומודלים לחיקוי ועידוד החברה הערבית לנקיטת צעדים אקטיביים לקידום כלכלי.**

4. לנוכח הממצאים על התגברות הרגשות השליליים בין יהודים לערבים במקומות עבודה ועל התפקיד של מפגש חיובי בין יהודים וערבים במקומות העבודה בהפחתת רגשות אלה, יש לפעול לבניית יחסי אמון בין עובדים ערבים ליהודים ובין עובדים ערבים למעסיקים יהודים. בפרק הקודם הסברנו כיצד מפגש חיובי בין יהודים וערבים במקומות העבודה סייע להפחית רגשות שליליים. אנו ממליצים למקומות עבודה להשקיע בתוכניות לגיוון והכללה של עובדים ערבים בפרט, ועובדים מקבוצות מוחלשות או מיוצגות פחות בכלל. מקום טוב להתחיל בו הוא המעסיק הגדול במשק – המגזר הציבורי, תוך הגדרת יעדים שאפתניים להעסקה ולקידום של עובדים ערבים ויישום מדיניות החותרת להשגת יעדים אלה במשרדי ממשלה, בעיריות מעורבות ובמערכת ההשכלה הגבוהה.
5. העסקת עובדים ערבים וערביות בעמדות השפעה ובדרגים בכירים בשירות המדינה, באופן שיאפשר השפעה על קבלת החלטות ועיצוב מדיניות הקשורים לחברה הערבית.
6. לאור ההבדלים שנמצאו במאפייני התעסוקה בין אזורים שונים, חשוב להתאים את כלל הצעדים המפורטים למעלה לדרישות ולצרכים של כל אזור וקבוצה מובחנת בתוך החברה הערבית, למשל תושבי הצפון, בדואים בדרום או תושבי ערים מעורבות.

בנוסף לצעדים אלה, ישנה חשיבות להמשך היישום המלא של תוכניות הפיתוח הכלכלי לחברה הערבית מהשנים הקודמות, הכוללות השקעה במנועי צמיחה בתחומי הדיור, התשתיות, התחבורה, השירות לאזרח ותשומות נוספות המשלימות ומעצימות את ההון האנושי (תחאוכו, לוונטל ופרטוש, 2023). תוכניות אלה אחראיות במידה רבה לגידול בשיעור התעסוקה של ערבים שראינו בחודשים שקדמו למלחמה. במקום לשמר ולחזק את התוכניות האלה, עדכון תקציב המדינה ל-2024 קיצץ אותן ב-15%, שיעור גדול במידה רבה מן הקיצוץ הרחבי שנעשה בסעיפים אחרים של התקציב (אקשטיין ואחרים, 2024). אנו ממליצים להשיב את התקציבים שקוצצו, על חשבון הכספים הייחודיים שאינם תומכי צמיחה, ולפעול ליישום מלא של החלטות הממשלה הבאות: "התוכנית הכלכלית לצמצום פערים בחברה הערבית עד לשנת 2026" (החלטה 550), "תוכנית לפיתוח כלכלי חברתי בקרב האוכלוסייה הבדואית בנגב 2022–2026" (החלטה 1279), "תוכנית להעצמה ולפיתוח כלכלי-חברתי ביישובים הדרוזיים והצירקסיים בגליל ובכרמל לשנים 2021–2023" (החלטה 716), "תוכנית להעצמה ולפיתוח כלכלי-חברתי ביישובים הדרוזיים ברמת הגולן לשנים 2021–2023" (החלטה 717), "צמצום פערים חברתיים וכלכליים במזרח ירושלים" (החלטה 880), "תוכנית לטיפול בתופעות הפשיעה והאלימות בחברה הערבית 2022–2026" (החלטה 549) ו"תוכנית דחופה לצמצום פערים ומתן מענים משלימים למניעת אלימות ופשיעה בערים המעורבות" (החלטה 1834).

## מקורות

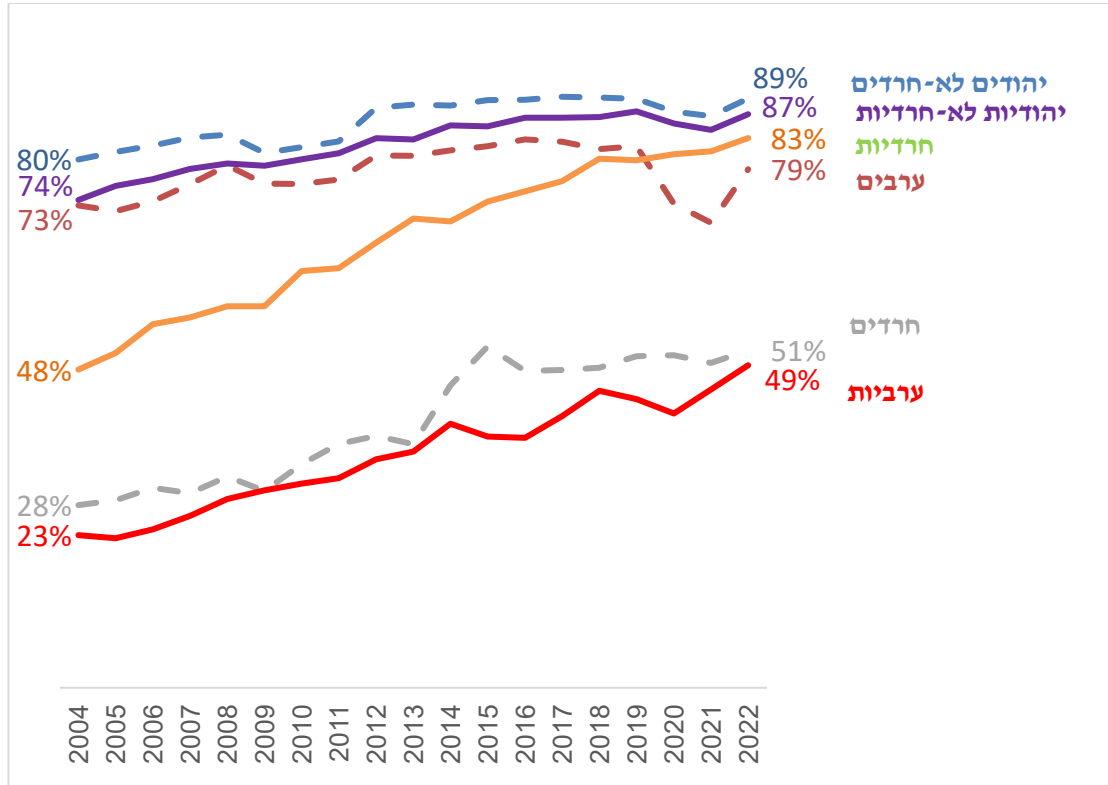
1. אקשטיין, צ', ליפשיץ, א' ולרום, ט' (2020), "[מדיניות תעסוקה להתמודדות עם משבר הקורונה](#)", מכון אהרן למדיניות כלכלית.
2. אקשטיין, צ', מנחם-כרמי, ש' וסומקין, ס' (2022), "[מדיניות השקעות ציבוריות ורפורמות מבניות להעלאת הפרייון והצמיחה במשק](#)", מכון אהרן למדיניות כלכלית.
3. אקשטיין, צ', מנחם-כרמי, ש', סומקין, ס' וקלישר, ע' (2024), "[עדכון תקציב 2024: עמדת מכון אהרן למדיניות כלכלית](#)", מכון אהרן למדיניות כלכלית.
4. דביר, מ', שטיין, ר', תג'ר שפיר, ת', סעדי, א', שאול, א', לוי, ע', חסון, י', הלפרין, ע', פאר, ס' וגבעתי, ע' (2023), "מה גורם למעסיקים יהודים לשלב עובדים ערבים בארגונים? מה גורם לעובדים ערבים לרצות לעבוד בארגונים עם רוב יהודי? תובנות מפרספקטיבה פסיכו-חברתית", מכון אקורד.
5. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2015), "הסיווג האחד של משלחי היד: 2011", פרסום טכני מס' 81.
6. המכון הישראלי לדמוקרטיה (2023), "מדד הקול הישראלי נובמבר 2023".
7. הרמן, ת', ענבי, א', קפלן, י' וספוז'ניקוב, א"א (2022), "מדד הדמוקרטיה הישראלית 2022", המכון הישראלי לדמוקרטיה.
8. הרמן, ת', ענבי, א', קפלן, י' וספוז'ניקוב, א"א (2024), "מדד הדמוקרטיה הישראלית 2023: בחינת עמדות הציבור הישראלי תוך כדי מלחמת 'חרבות ברזל'", המכון הישראלי לדמוקרטיה.
9. ישיב, ע' וקסיר, נ' (2018), "כלכלת החברה הערבית בישראל", בתוך בן-בסט, א', גרונאו, ר' וזוסמן, א' (עורכים), *אורות וצללים בכלכלת השוק – המשק הישראלי, 1995–2015*, עמ' 678–720, עם עובד.
10. לוונטל, ע', מלאך, ג' וגורדון, ג' (2022), "האם הקומץ משביע את הארי? ההתנהלות הכלכלית של משקי הבית החרדיים", המכון הישראלי לדמוקרטיה.
11. ליפשיץ, א' ולרום, ט' (2024), "[הכנסה מעבודה של משקי בית: אתגרים, תרחישים ומדיניות](#)", מכון אהרן למדיניות כלכלית.
12. לרום, ט' (2021), "[המשבר כהזדמנות: מדיניות תעסוקה והון אנושי](#)", מכון אהרן למדיניות כלכלית.
13. מיעארי, ע' וברק, א' (2023), "השפעת המלחמה ומגמות תעסוקה בחברה הערבית", הפורום הערבי לכלכלה.
14. נאסר, י', עוידה, מ' וחסון, י' (2024), "מגמות ביחסי יהודים וערבים בישראל בעקבות המלחמה באוקטובר 2023", מכון אקורד.
15. סומך, ס', תירוש, א', קשת, נ', מיעארי, ס', כרכבי-סבאח, מ', לוונטל, ע', מסטרמן, ע', אבו חרפה, נ', דיאבאת, ס' וחסון, ס' (2020), "התעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית בעת משבר הקורונה: אתגרים, הזדמנויות ומרחבי השפעה", מכון מאיר-ג'וינט-ברוקדייל.
16. צבי, ב' וזוסמן, נ' (2023), "השפעת אירועים ביטחוניים בישראל על היפרדויות של ערביי ישראל ממעסיקיהם", בנק ישראל.
17. קלישר, ע', תחאוכו, מ', מושקלב, ק' ומטר, ח' (2022), "[האתגר הדיגיטלי בחינוך הערבי: לקחים ממשבר הקורונה](#)", מכון אהרן למדיניות כלכלית.
18. תחאוכו, מ', ג'באלי-סירחאן, ס' ומטר, ח' (יפורסם בקרוב), "איך מגדילים את שיעור האקדמאים בקרב גברים ערבים? חסמים בלימודים אקדמיים בישראל לערבים", מכון אהרן למדיניות כלכלית.
19. תחאוכו, מ', לוונטל, ע' ופרטוש, א' (2023), "[השפעות הלחימה על החברה הערבית וצעדי המדיניות הנדרשים](#)", מכון אהרן למדיניות כלכלית.
20. תחאוכו, מ', לרום, ט' וג'באלי-סירחאן, ס' (2023), "[מדיניות לקידום תעסוקה איכותית בקרב צעירים בחברה הערבית](#)", מכון אהרן למדיניות כלכלית.

21. תחאוכו, מ' וקלישר, ע' (2023), "[אוריינות בשפה העברית בחברה הערבית: סטנדרטיזציה במדידה ובהערכה](#)", מכון אהרן למדיניות כלכלית.
22. תחאוכו, מ' קלישר, ע' ומושקלב, ק' (2020), "[התשואה לידע בשפה העברית בחברה הערבית: חסמים ברכישת השפה והדרכים להסרתם](#)", מכון אהרן למדיניות כלכלית.
23. תחאוכו, מ' קלישר, ע', מטר, ח' ומושקלב, ק' (2022), "[מדיניות לצמצום פערים בין החינוך הערבי לעברי](#)", מכון אהרן למדיניות כלכלית.
24. International Labour Office (2012), "International Standard Classification of Occupations: ISCO-08".
25. Leidner, L. M., Hirschberger, G. and Park, J. (2023), "From threat to challenge: understanding the impact of historical collective trauma on contemporary intergroup conflict", *Perspectives on Psychological Science*, 18(1), 190–209.
26. Miaari, S. H., Khattab, N., and Sabbah-karkabi, M. (2023), "Obstacles to labour market participation among Arab Palestinian women in Israel", *International Labour Review* 162(4), 587–614.
27. Miaari, S., Zussman, A. and Zussman, N. (2012), "Ethnic conflict and job separations", *Journal of Population Economics* 25, 419–437.
28. Olivetti, C. (2006), "Changes in women's hours of market work: The role of returns to experience", *Review of Economic Dynamics* 9(4), 557–587.
29. Rouhana, N. N. and Bar-Tal, D. (1998), "Psychological dynamics of intractable ethnonational conflicts: The Israeli-Palestinian case", *American Psychologist* 53(7), 761–770.
30. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2006), "International Standard Classification of Education: 1997".
31. Yashiv, E. and Kasir, N. (2011), "Patterns of labor force participation among Israeli Arabs", *Israel Economic Review* 9(1), 53–101.

## נספח א: איורים ולוחות נוספים

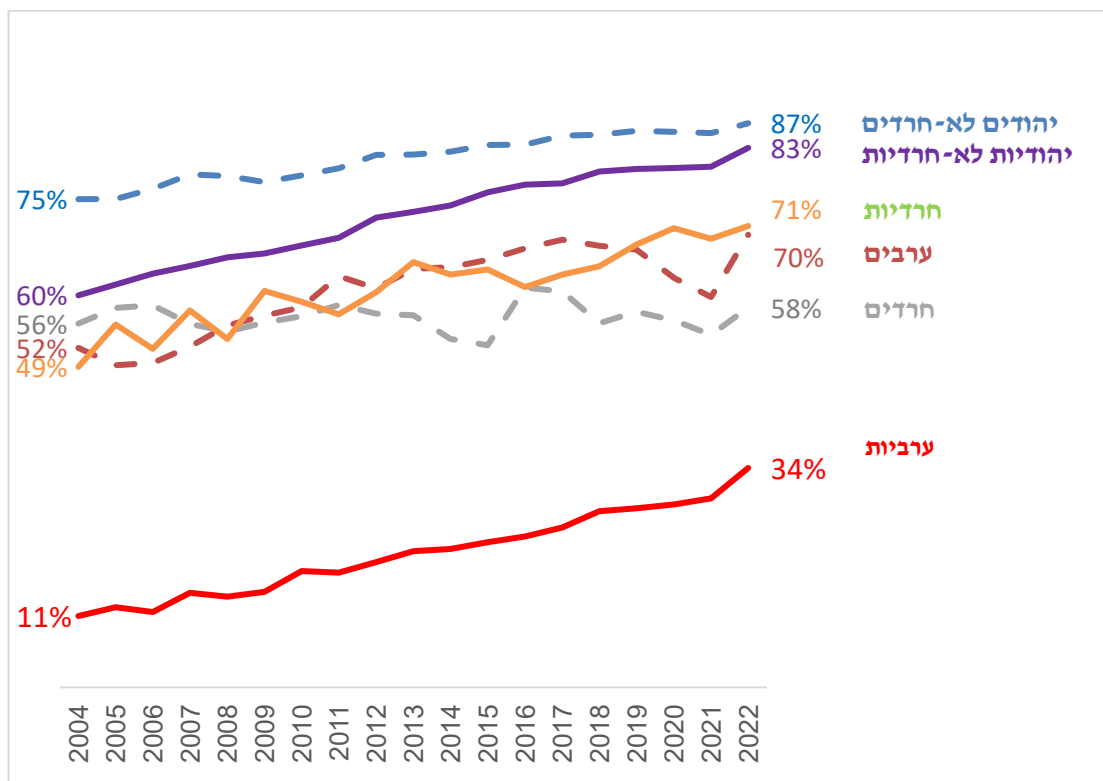
איור נ-1: שיעור תעסוקה אפקטיבי ללא נעדרים מסיבות כלכליות ואחרות לפי קבוצת אוכלוסייה, גילים

44–25



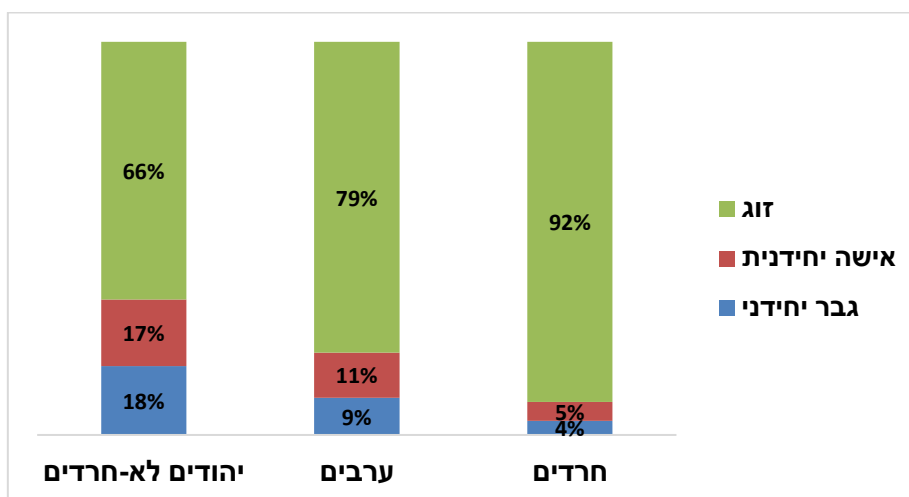
מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

איור נ-2: שיעור תעסוקה אפקטיבי ללא נעדרים מסיבות כלכליות ואחרות לפי קבוצת אוכלוסייה, גילים 64-45



מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

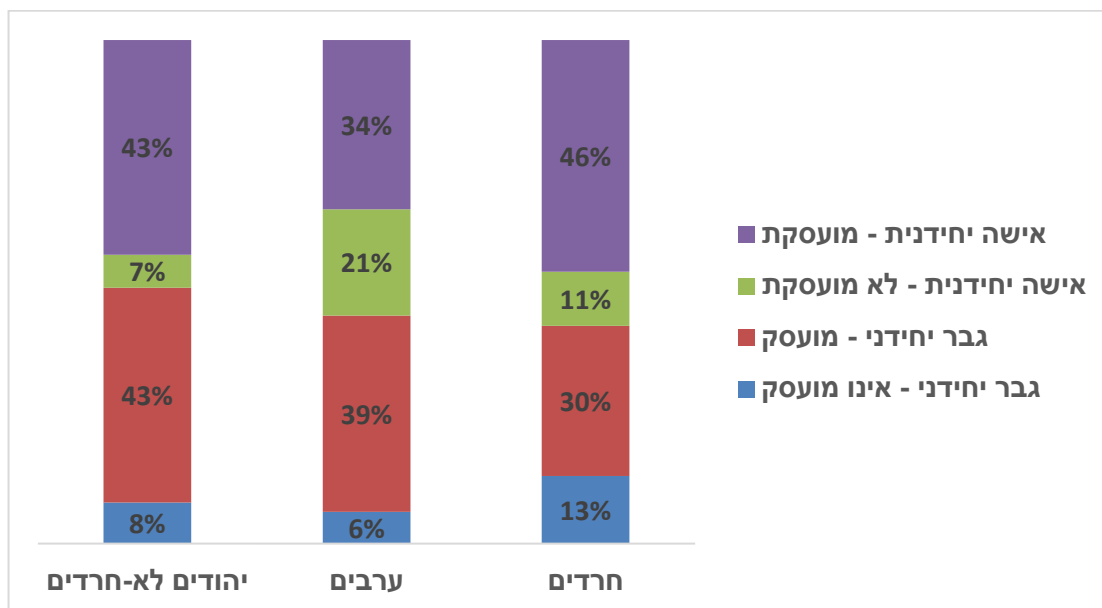
איור נ-3: התפלגות טיפוסית משקי בית לפי קבוצת אוכלוסייה, ראש משק הבית בגיל 25-64, 2022



מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

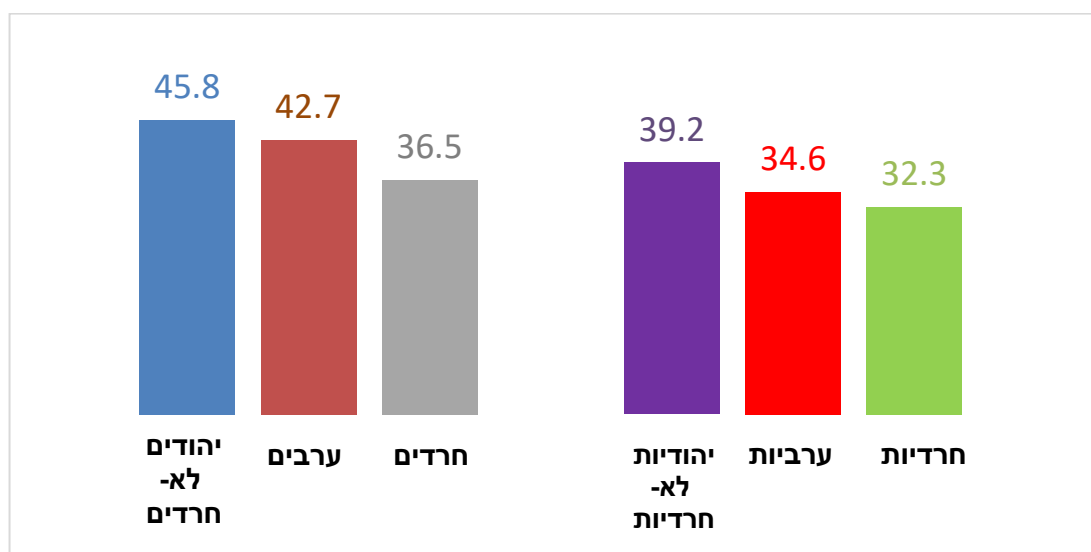


איור נ-4: מספר המפונסים במשקי בית יחידניים לפי קבוצת אוכלוסייה, ראש משק הבית בגיל 25–64, 2022



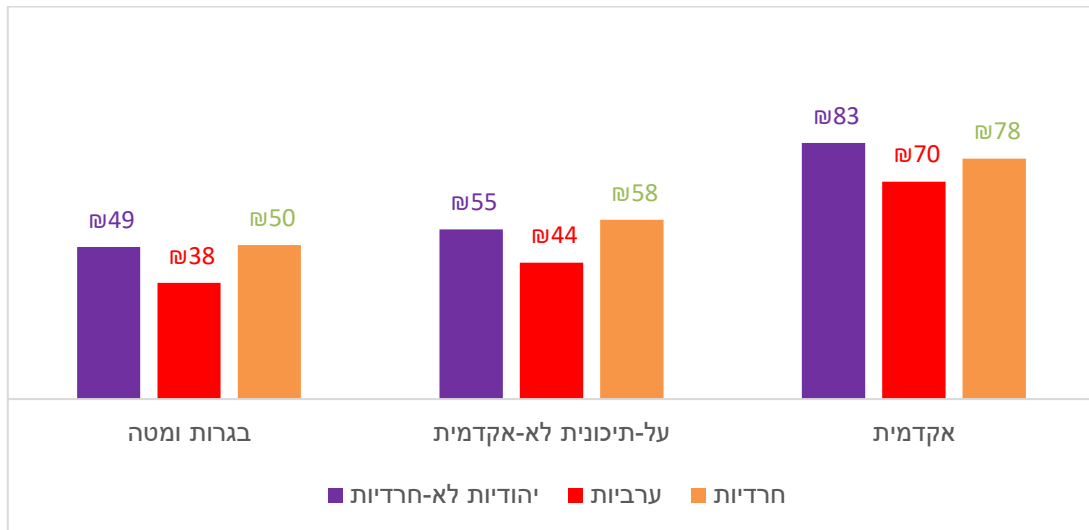
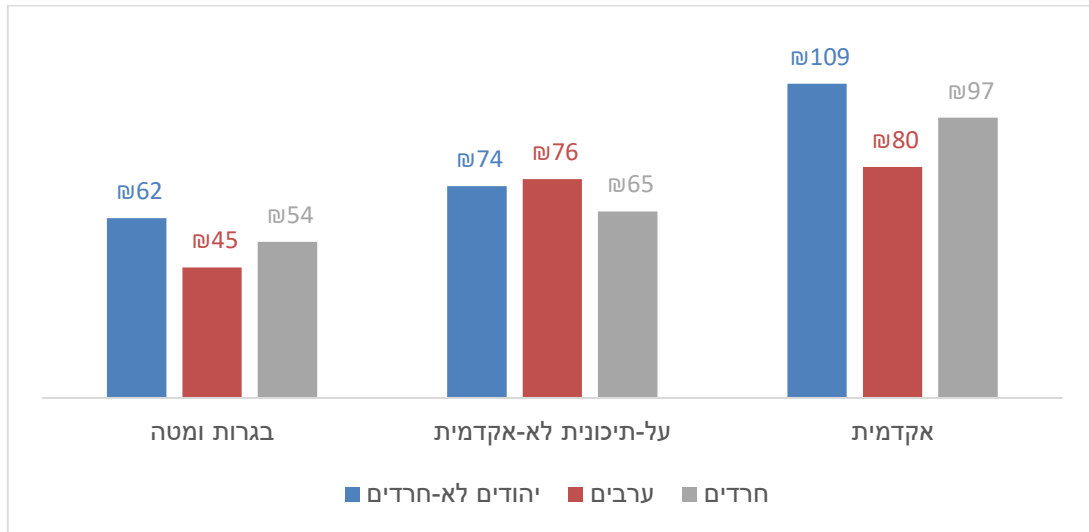
הנתונים מתייחסים רק למשקי בית שבהם ראש משק בית חי ללא בן או בת זוג. בשל עיגולי שברים ייתכן שסכום הקטגוריות אינו שווה ל-100% במקרים מסוימים.  
 מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

איור נ-5: שעות עבודה שבועיות של מועסקים לפי קבוצת אוכלוסייה, גילים 25–64, 2021



לא כולל מי שנעדר מעבודתו בשבוע האחרון או מי שעובד שעות לא קבועות.  
 מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

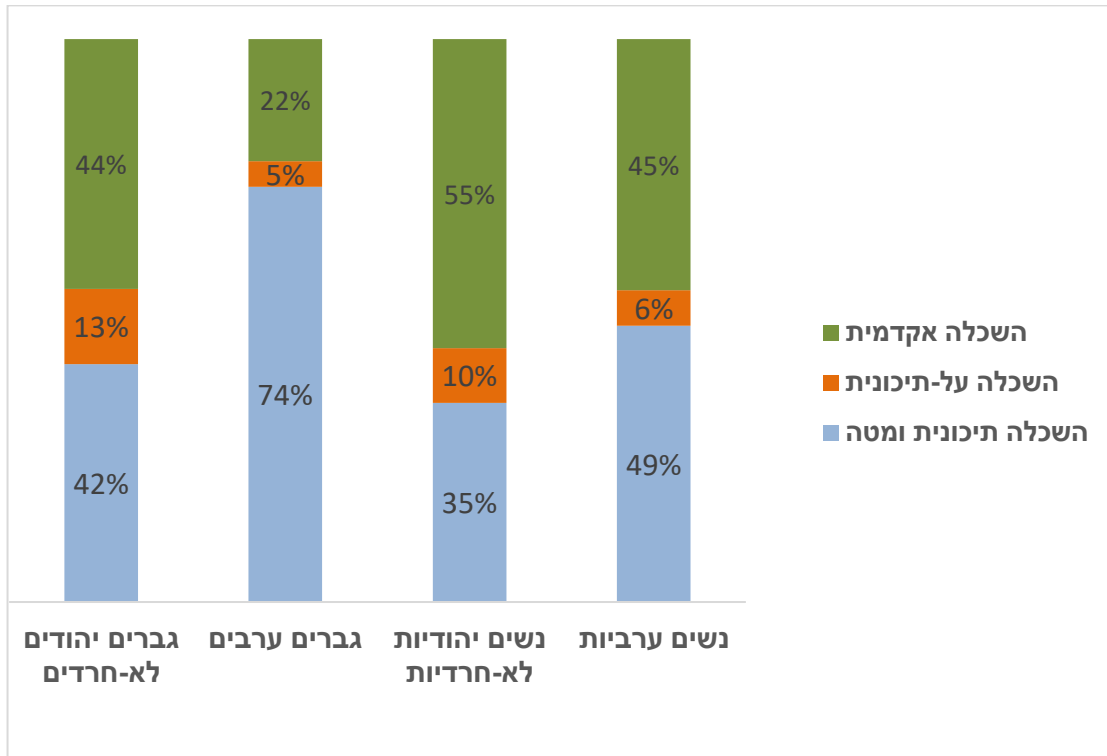
איור נ-6: שכר שעתי של שכירים לפי רמת השכלה וקבוצת אוכלוסייה, גילים 25–64, 2021



מחירי 2021.

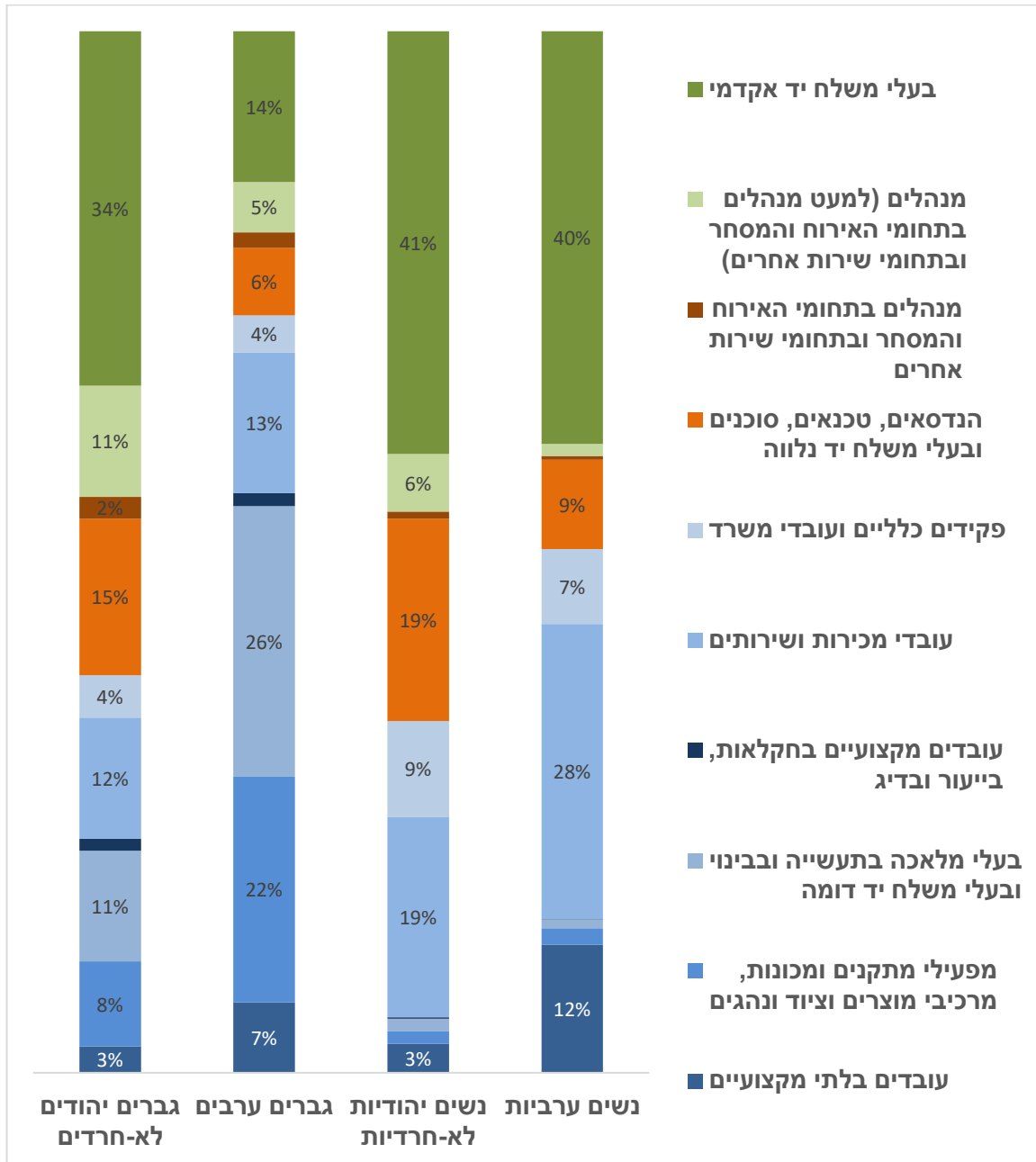
מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר הוצאות של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

איור נ-7: התפלגות ההשכלה של המועסקים לפי קבוצת אוכלוסייה, גילים 25–64, 2022



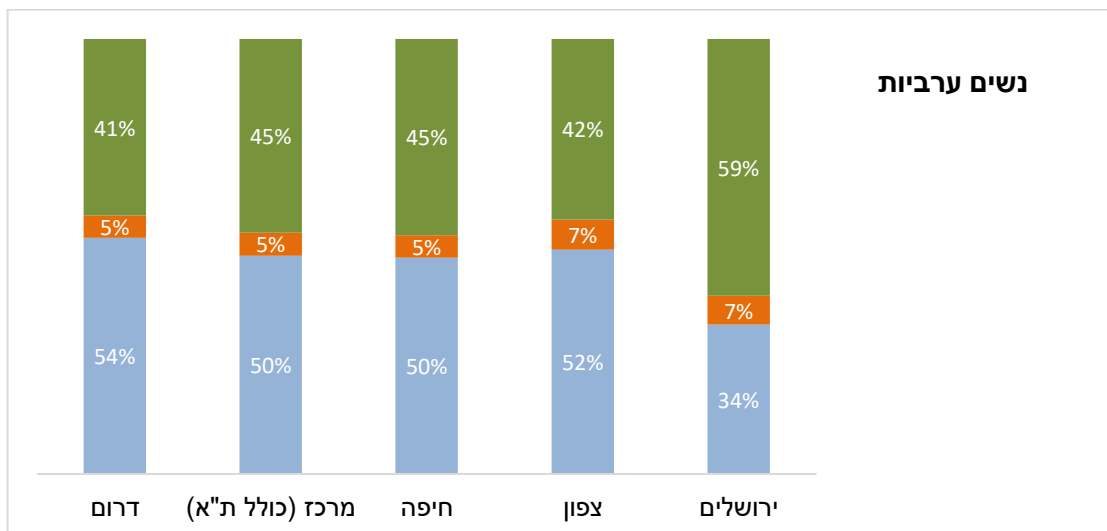
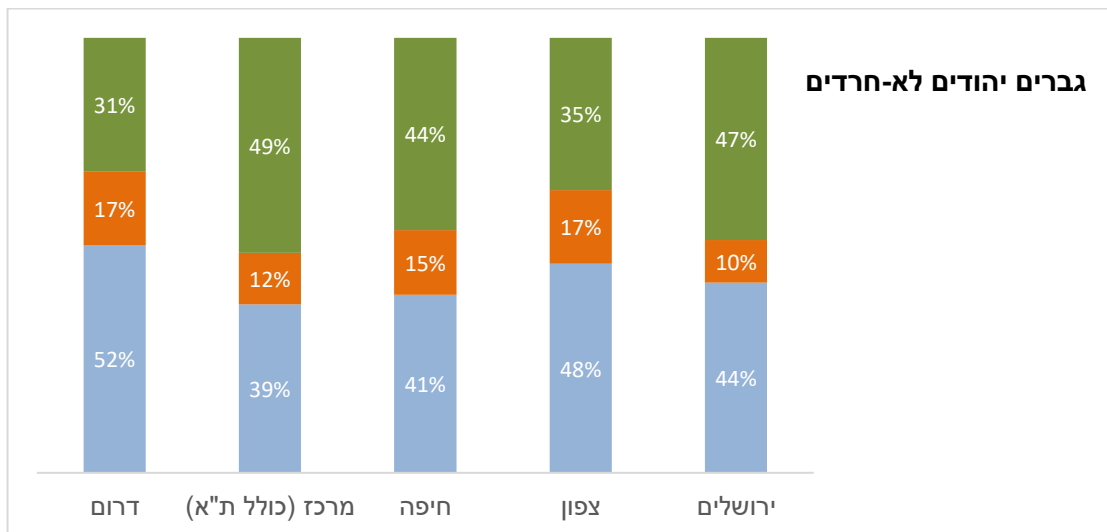
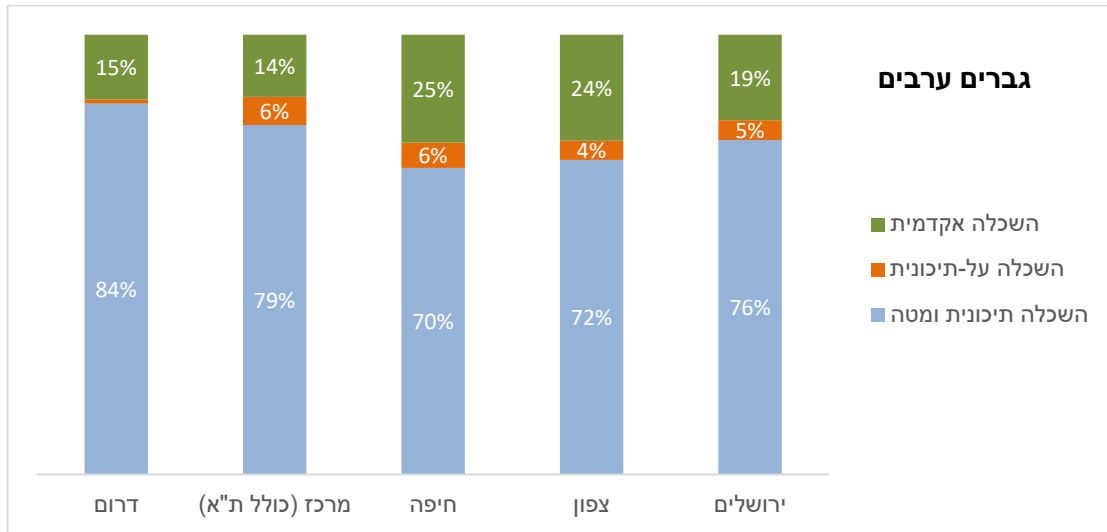
מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

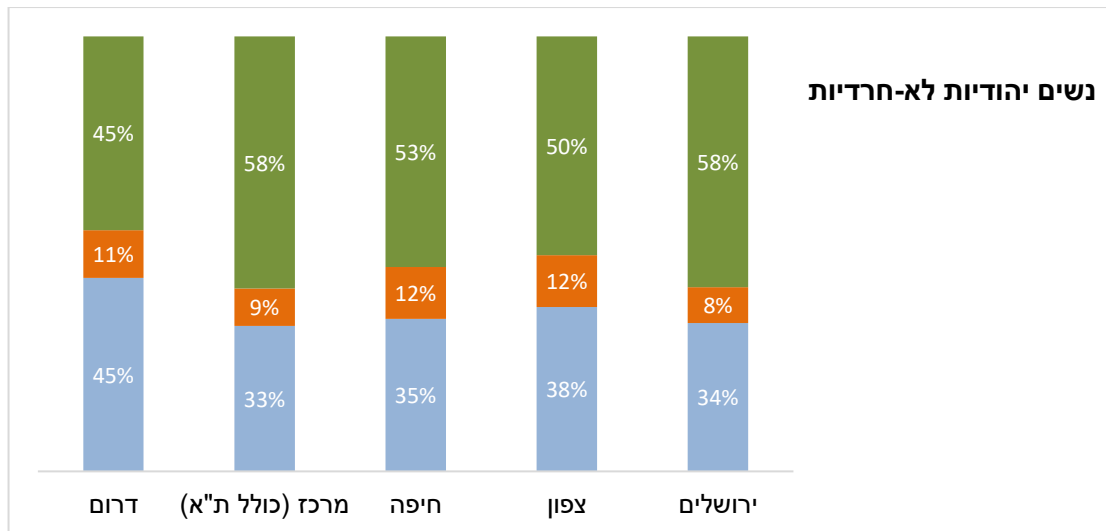
איור נ-8: התפלגות משלחי היד של המועסקים לפי קבוצת אוכלוסייה, גילים 25–64, 2022



מקור: עיבודי המחקרים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

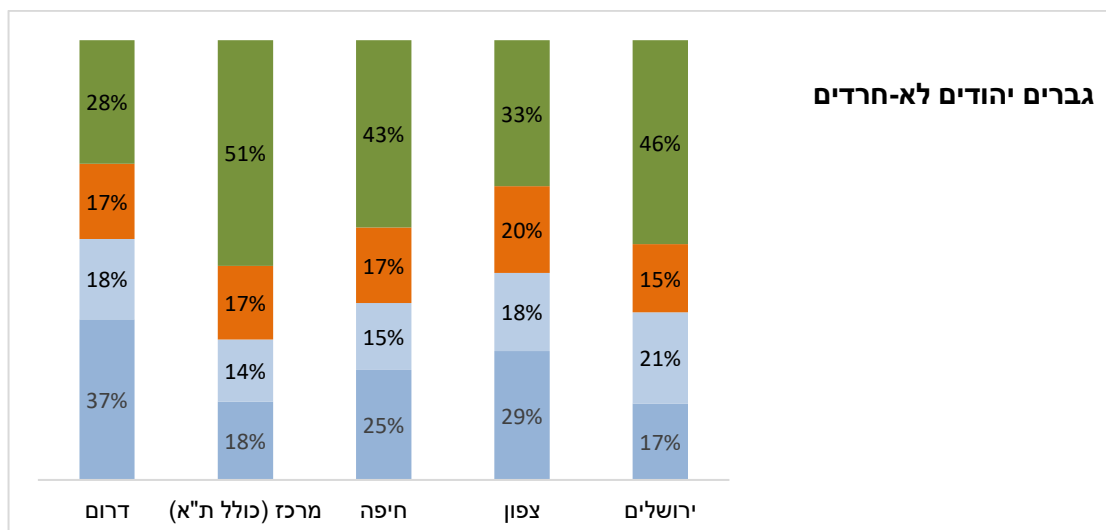
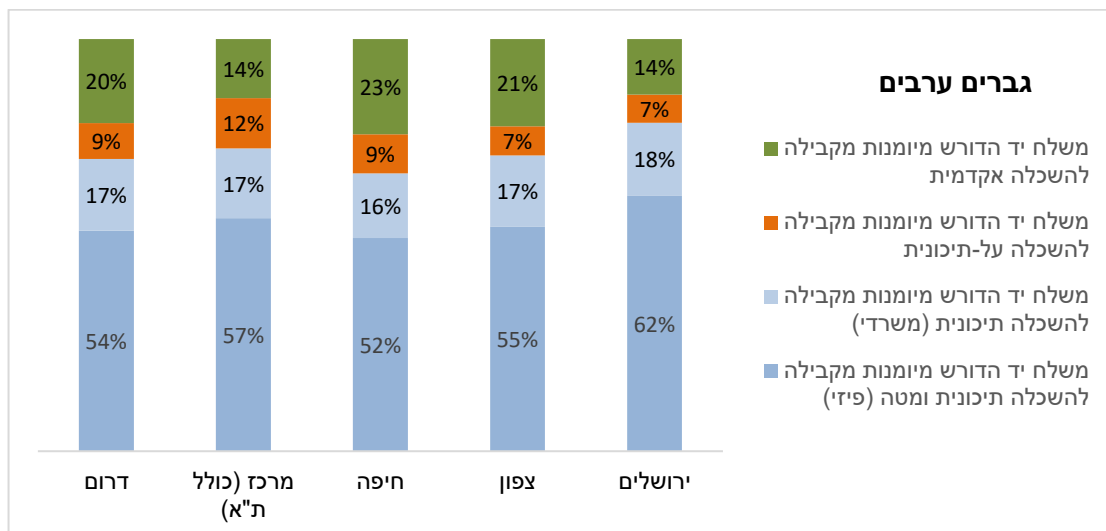
איור נ-9: התפלגות ההשכלה של המועסקים לפי מחוז מגורים וקבוצת אוכלוסייה, גילים 25–64, 2022

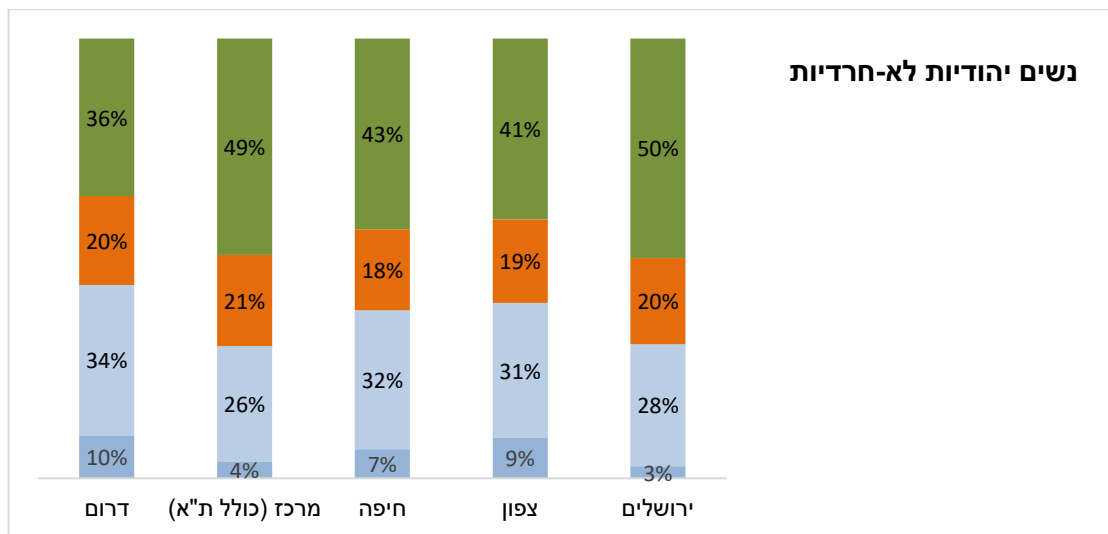
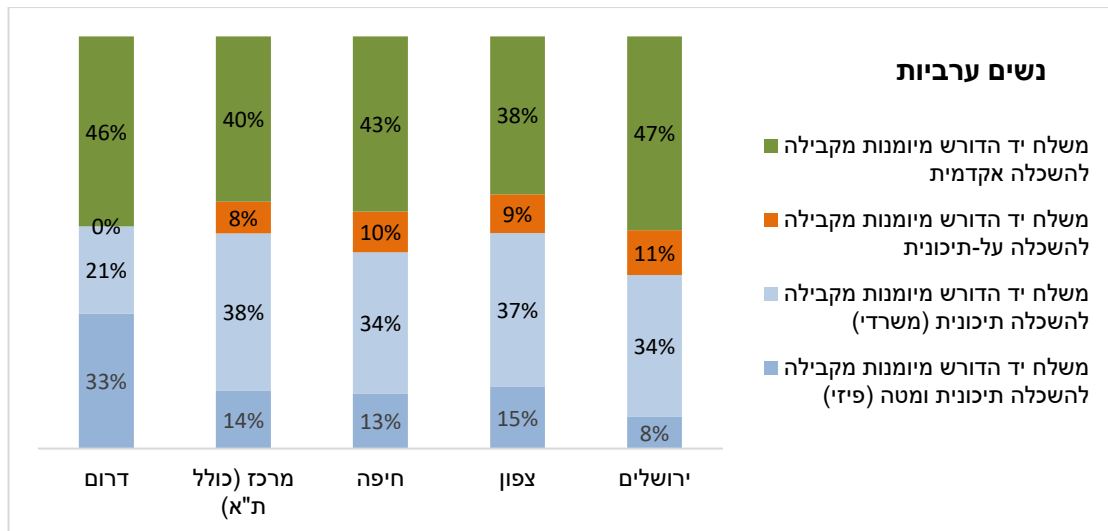




מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

איור נ-10: התפלגות משלחי היד של המועסקים לפי מחוז מגורים וקבוצת אוכלוסייה, גילים 25–64, 2022



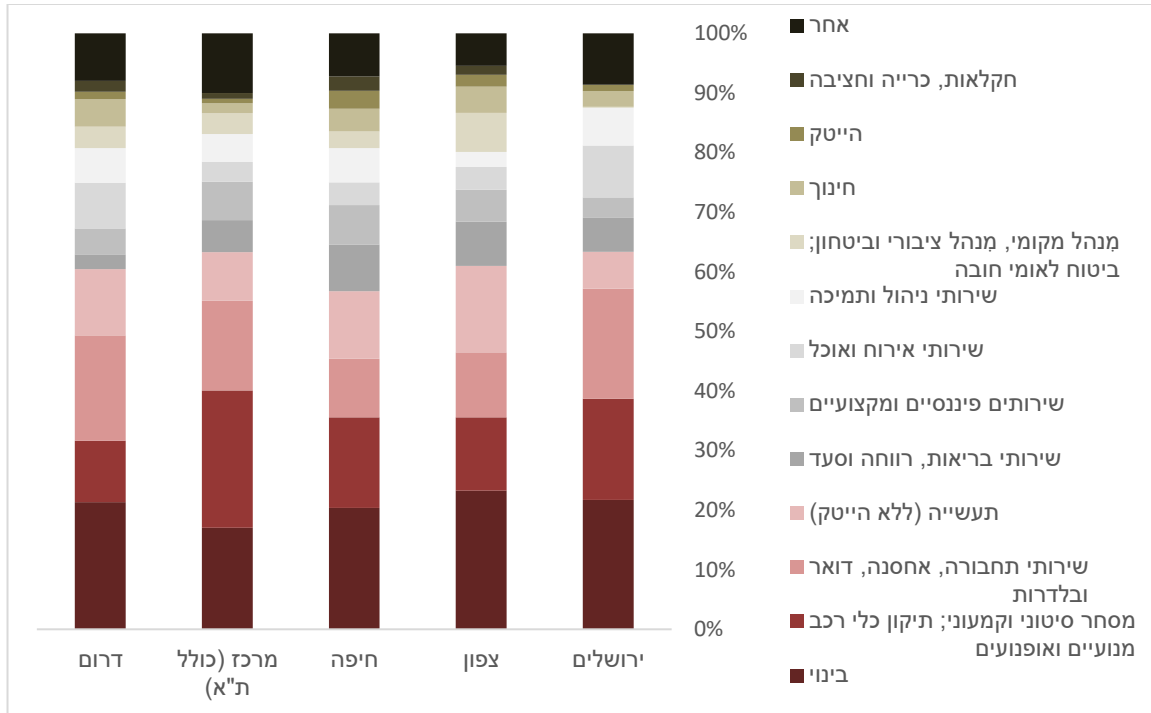


מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

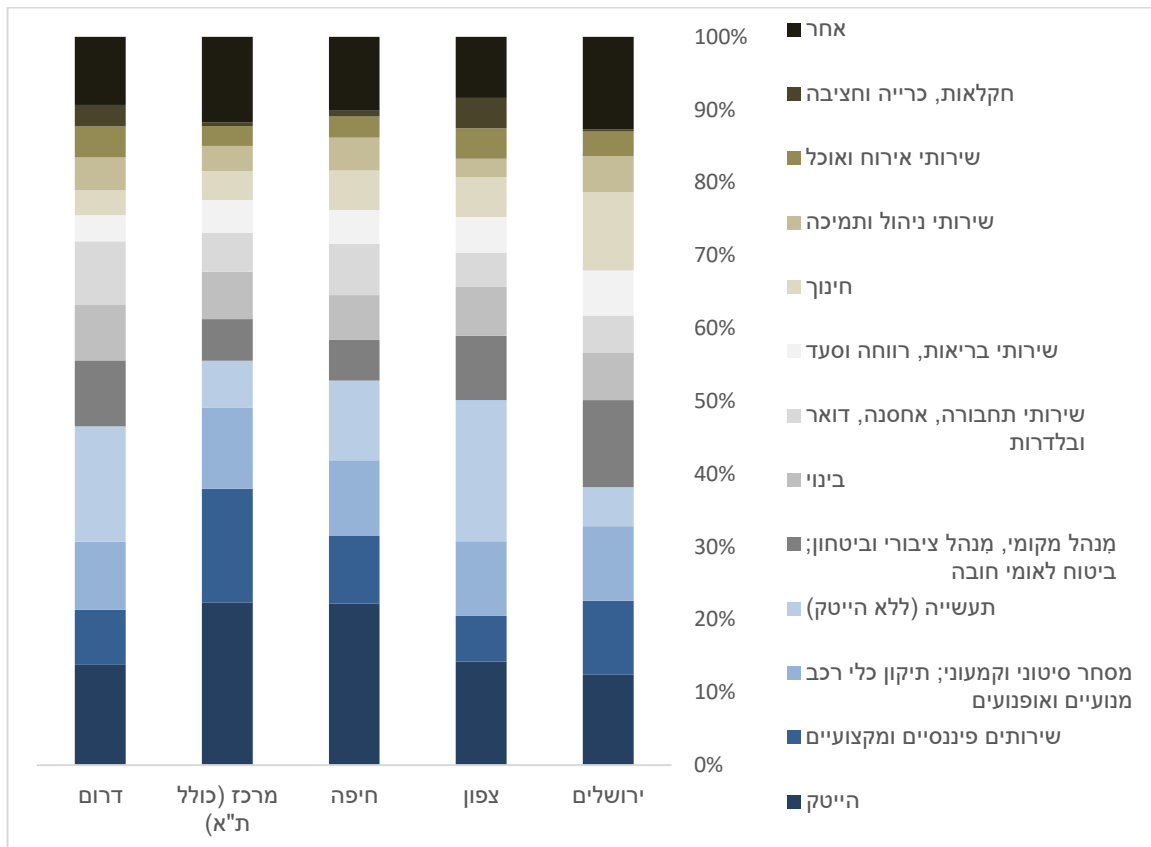
איור נ-11: התפלגות ענפי הכלכלה של המועסקים לפי מחוז מגורים וקבוצת אוכלוסייה, גילים 25–64,

2022

גברים ערבים

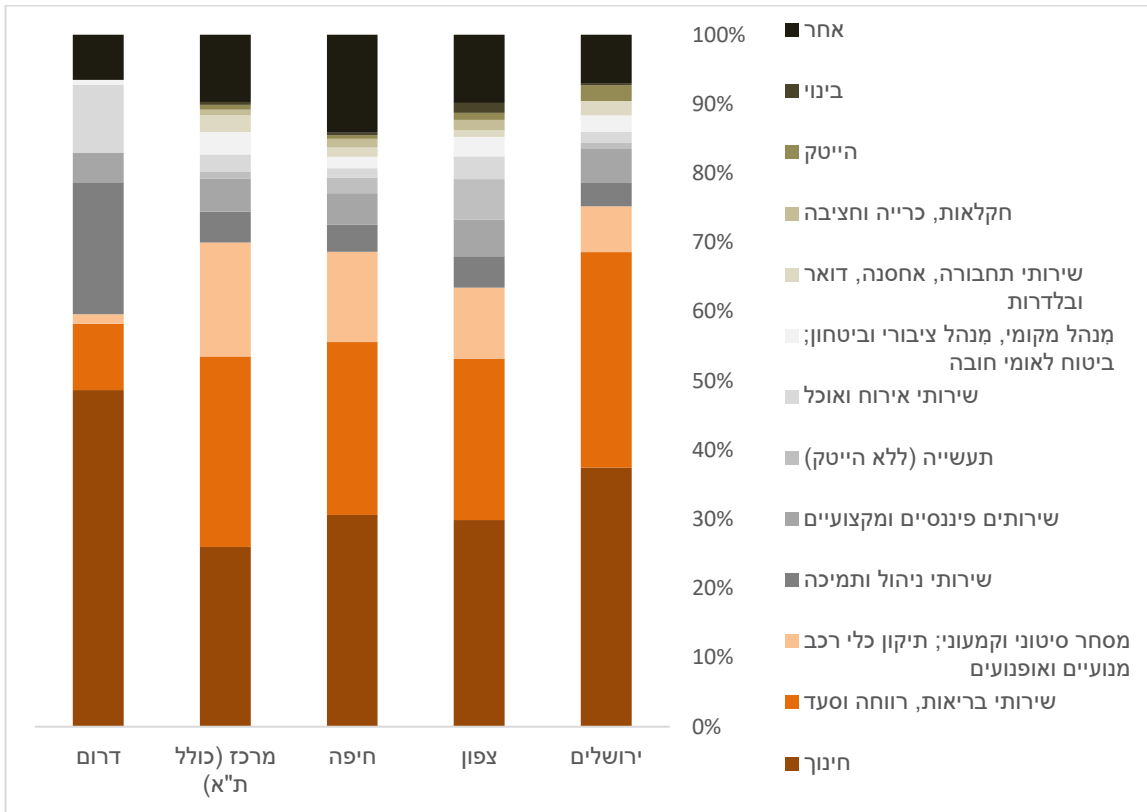


גברים יהודים לא-חרדים

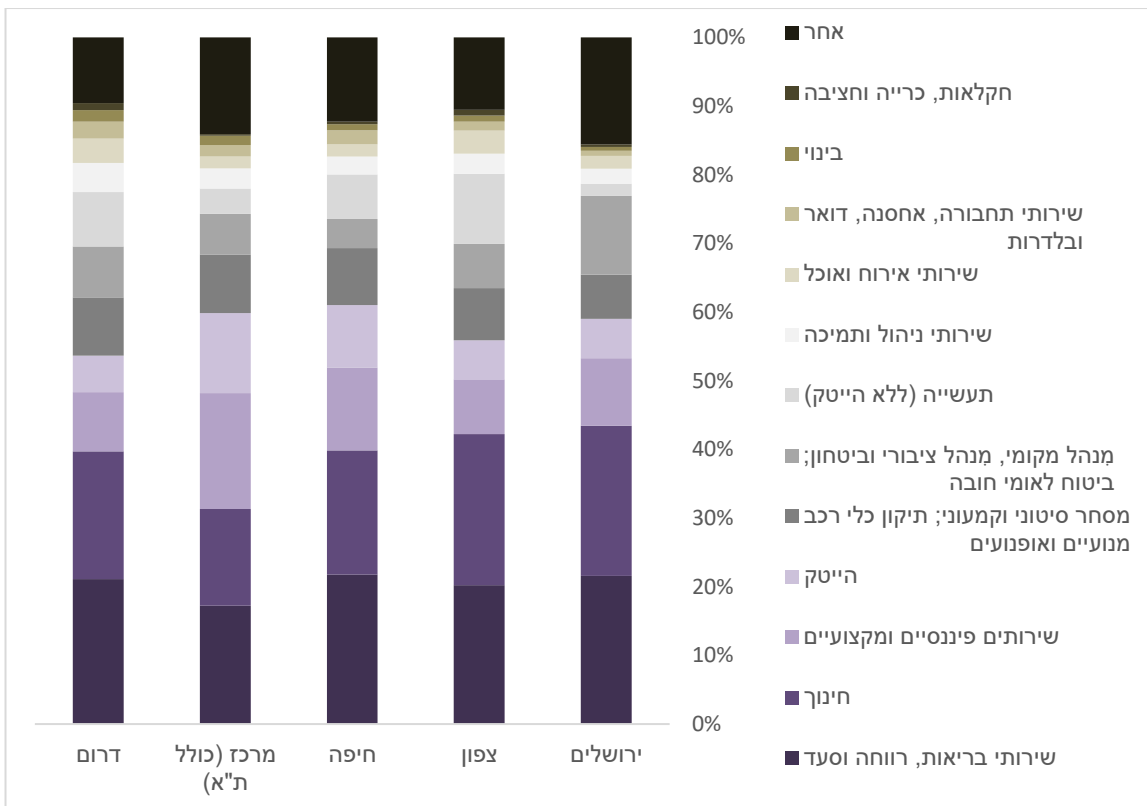




### נשים ערביות

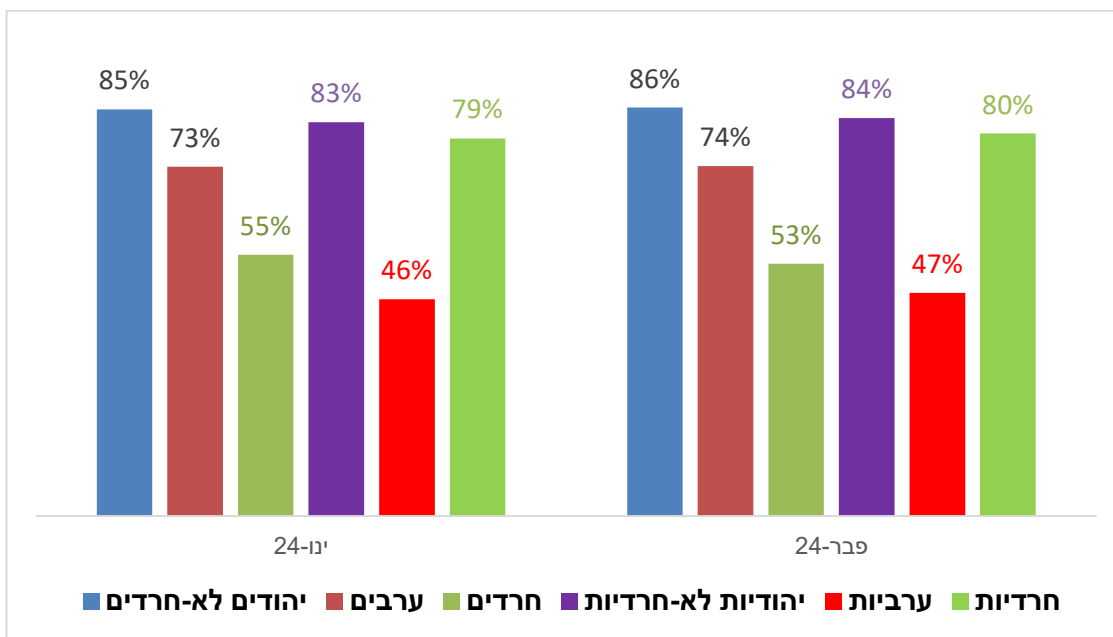


### נשים יהודיות לא-חרדיות



מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

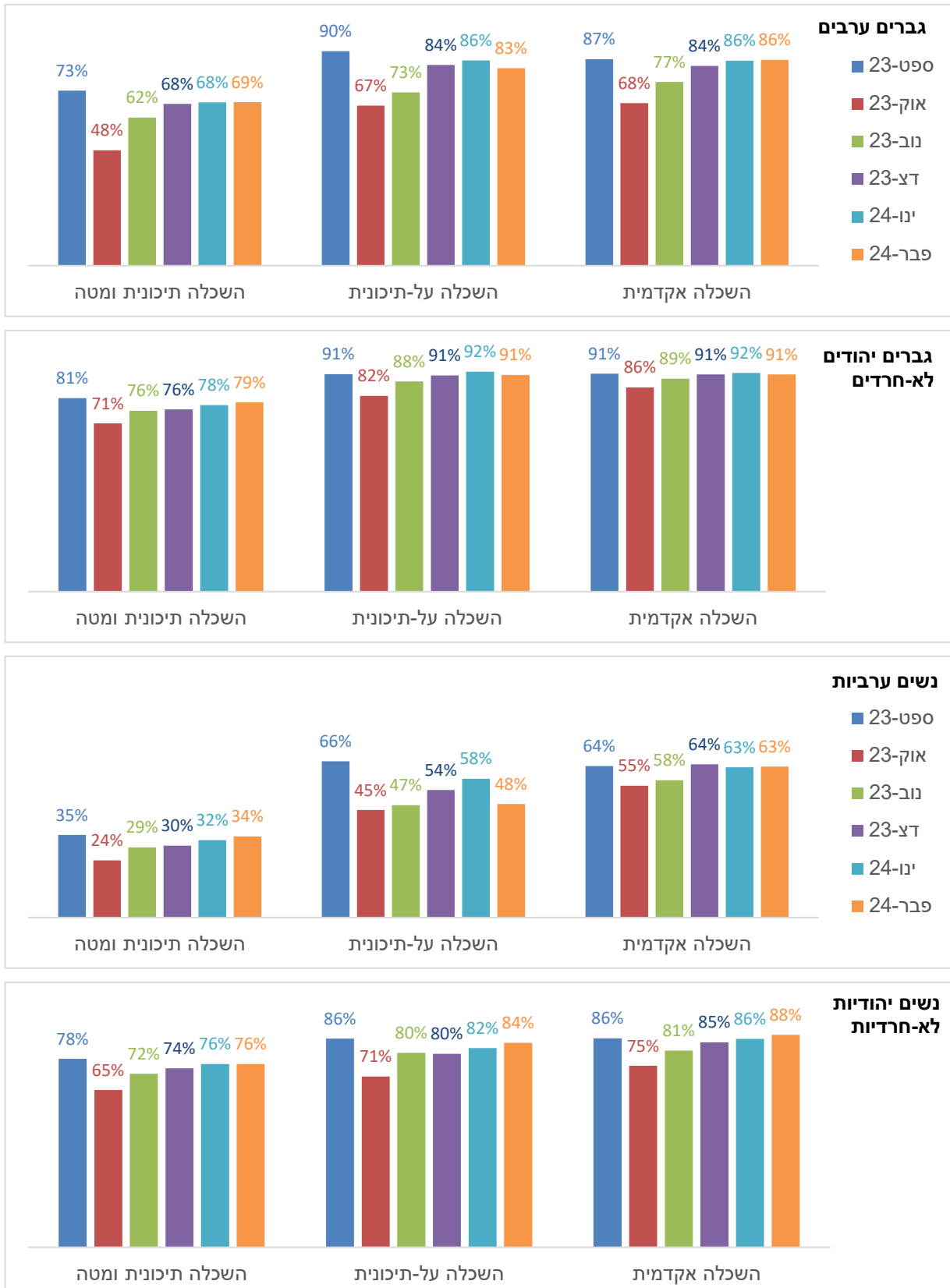
איור נ-12: שיעור תעסוקה אפקטיבי ללא נעדרים מסיבות כלכליות ואחרות לפי קבוצת אוכלוסייה, גילים 25–64, נתונים חודשיים



בהוספת ניכוי הנעדרים בשל שירות מילואים, שיעור התעסוקה של יהודים לא-חרדים ויהודיות לא-חרדיות בפברואר הוא 83%.

מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

איור נ-13: שיעור תעסוקה אפקטיבי ללא נעדרים מסיבות כלכליות ואחרות לפי רמת השכלה וקבוצת אוכלוסייה, גילים 25–64, נתונים חודשיים



מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

לוח נ-1: התפלגות ענפי הכלכלה של המועסקים לפי קבוצת אוכלוסייה, גילים 25–64, 2022

ענף	ערביות	יהודיות לא-חרדיות	ערבים	יהודים לא-חרדים
חקלאות, כרייה וחציבה	1%	0%	1%	1%
הייטק	1%	9%	2%	19%
תעשייה (ללא הייטק)	4%	5%	12%	10%
בינוי	1%	1%	22%	7%
מסחר סיטוני וקמעוני; תיקון כלי רכב מנועיים ואופנועים	10%	8%	15%	11%
שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות	1%	2%	13%	6%
שירותי אירוח ואוכל	3%	2%	5%	3%
שירותים פיננסיים ומקצועיים	5%	14%	5%	12%
מנהל מקומי, מנהל ציבורי וביטחון; ביטוח לאומי חובה	2%	6%	4%	7%
חינוך	32%	17%	4%	5%
שירותי בריאות, רווחה וסעד	24%	19%	7%	5%
שירותי ניהול ותמיכה	5%	3%	4%	4%
אחר	10%	13%	7%	11%

מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

לוח נ-2: התפלגות ענפי הכלכלה של המועסקים בעלי השכלה אקדמית לפי קבוצת אוכלוסייה, גילים

2022, 64–25

ענף	ערביות	יהודיות לא-חרדיות	ערבים	יהודים לא-חרדים
חקלאות, כרייה וחציבה	0%	0%	0%	1%
הייטק	2%	13%	5%	30%
תעשייה (ללא הייטק)	1%	4%	5%	7%
בינוי	1%	1%	8%	3%
מסחר סיטוני וקמעוני; תיקון כלי רכב מנועיים ואופנועים	5%	5%	9%	5%
שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות	1%	1%	3%	2%
שירותי אירוח ואוכל	1%	1%	2%	1%
שירותים פיננסיים ומקצועיים	7%	16%	19%	19%
מנהל מקומי, מנהל ציבורי וביטחון; ביטוח לאומי חובה	4%	8%	8%	8%
חינוך	49%	22%	14%	8%
שירותי בריאות, רווחה וסעד	24%	19%	20%	6%
שירותי ניהול ותמיכה	1%	2%	2%	2%
אחר	5%	8%	6%	8%

מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

## נספח ב: פירוק פערי התעסוקה

### שיטה

ראשית, אמדנו בשיטת probit את ההסתברות של פרט  $i$  בתת מדגם  $j$  להיות מועסק:

$$(1) \Pr(emp_{i,j}) = \beta_j X_{i,j} + \varepsilon_{i,j}$$

כאשר  $emp_i$  הוא משתנה בינארי המקבל 1 כאשר פרט  $i$  מועסק (לפי ההגדרה הרגילה) ו-0 אחרת,  $X_i$  הוא וקטור של משתנים ברמת הפרט הכולל (במשתנים קטגוריאליים קטגוריית הבסיס מודגשת):

- קבוצת גיל (25–34, 35–44, 45–54, 55–64)
- רמת השכלה (תיכונית ומטה, על-תיכונית לא-אקדמית, אקדמית)
- מחוז מגורים (מרכז+תל אביב+איו"ש, ירושלים, צפון, חיפה, דרום)
- מצב משפחתי (רווק, נשוי, גרוש+פרוד+אלמן)
- מספר ילדים בגילים 0–17

$\varepsilon_i$  הוא הטעות.

עבור כל מגדר (גברים, נשים) האמידה נעשתה פעם אחת עבור תת-מדגם של יהודים לא-חרדים ( $j=Jewish$ ), פעם אחת עבור תת-מדגם של ערבים ( $j=Arab$ ) ופעם אחת עבור שתי הקבוצות יחד ( $j=Pooled$ ). שנית, השתמשנו בשיטת Oaxaca-Blinder על מנת לפרק את פער התעסוקה לחלק המוסבר על ידי הבדלים בתכונות ( $E$ ) ולחלק המוסבר על ידי ההבדלים במקדמים ( $R$ ):

$$(2) \overline{\Pr(emp_{Jewish})} - \overline{\Pr(emp_{Arab})} = \beta_{Jewish} \overline{X_{Jewish}} - \beta_{Arab} \overline{X_{Arab}} = \dots \\ = (\overline{X_{Jewish}} - \overline{X_{Arab}}) \beta_{Pooled} + \overline{X_{Jewish}} (\beta_{Jewish} - \beta_{Pooled}) \\ + \overline{X_{Arab}} (\beta_{Pooled} - \beta_{Arab})$$

כאשר

$$E = (\overline{X_{Jewish}} - \overline{X_{Arab}}) \beta_{Pooled} \\ R = \overline{X_{Jewish}} (\beta_{Jewish} - \beta_{Pooled}) + \overline{X_{Arab}} (\beta_{Pooled} - \beta_{Arab})$$

בניתוח הספציפי שלנו,  $E$  מייצג את החלק המוסבר על ידי הבדלים בתכונות של הפרטים, כמו למשל שיעור בעלי השכלה האקדמית, ו- $R$  מייצג את החלק המוסבר על ידי הבדלים בין פרטים עם אותן תכונות, כמו למשל פער התעסוקה בין ערבים בעלי השכלה אקדמית לבין יהודים בעלי השכלה אקדמית.

### תוצאות

השפעת השכלה על התעסוקה בקרב ערבים, ובייחוד בקרב ערביות, גדולה יותר מאשר בקרב יהודים לא-חרדים ויהודיות לא-חרדיות. ההסתברויות של גברים ערבים עם השכלה על-תיכונית ועם השכלה אקדמית להיות מועסקים גבוהות ב-13 וב-16 נקודות אחוז מזו של גברים ערבים עם השכלה תיכונית ומטה, בהתאמה, בעוד שאצל גברים יהודים לא-חרדים ההפרשים הם 6 ו-8 נקודות אחוז בלבד (לוח נ-3). אצל נשים ערביות ההבדלים עומדים על 30 ו-40 נקודות אחוז, ואצל נשים יהודיות לא-חרדיות על 5 ו-8 נקודות אחוז. כמו כן, בקרב גברים ככל שמשתייכים לקבוצת גיל מבוגרת יותר ההסתברות לעבוד יורדת, אך אצל גברים ערבים השפעת הגיל גדולה בהרבה. ההסתברויות של גברים ערבים בגילים 45–54 ובגילים 55–64 להיות מועסקים נמוכות ב-8 וב-29 נקודות אחוז, בהתאמה, מההסתברות של גברים ערבים בגילים 25–34.

לוח נ-3: תוצאות ניתוח רב משתני, גילים 25–64, 2022

מדגם	יהודים לא-חרדים	ערבים	יהודים לא-חרדים וערבים	יהודיות לא-חרדיות	ערביות	יהודיות לא-חרדיות וערביות
משתנים						
קבוצת גיל (קטגוריית בסיס: 34–25)						
44–35	-0.00178***	-0.0336***	-0.000138	0.0249***	0.110***	0.0690***
	(0.000186)	(0.000513)	(0.000181)	(0.000233)	(0.000539)	(0.000227)
54–45	-0.0237***	-0.0837***	-0.0310***	0.0420***	0.00407***	0.0475***
	(0.000209)	(0.000552)	(0.000203)	(0.000229)	(0.000591)	(0.000243)
64–55	-0.122***	-0.289***	-0.160***	-0.121***	-0.128***	-0.119***
	(0.000279)	(0.000685)	(0.000272)	(0.000327)	(0.000646)	(0.000307)
השכלה (קטגוריית בסיס: תיכונית ומטה) על-תיכונית לא-אקדמית						
אקדמית	0.0648***	0.134***	0.0991***	0.0524***	0.298***	0.169***
	(0.000225)	(0.000825)	(0.000217)	(0.000296)	(0.00103)	(0.000300)
אקדמית	0.0785***	0.157***	0.113***	0.0836***	0.403***	0.210***
	(0.000162)	(0.000409)	(0.000151)	(0.000182)	(0.000466)	(0.000180)
מחוז מגורים (קטגוריית בסיס: תל אביב, מרכז ואיו"ש) ירושלים						
צפון	-0.0493***	0.00227***	-0.0816***	-0.0347***	-0.00313***	-0.150***
	(0.000273)	(0.000662)	(0.000209)	(0.000290)	(0.000716)	(0.000247)
חיפה	-0.0254***	0.0113***	-0.0439***	-0.00237***	-0.0233***	-0.0662***
	(0.000238)	(0.000759)	(0.000225)	(0.000250)	(0.000831)	(0.000259)
דרום	-0.0270***	-0.115***	-0.0483***	-0.0237***	-0.188***	-0.0603***
	(0.000216)	(0.000948)	(0.000220)	(0.000241)	(0.000925)	(0.000250)
מצב משפחתי (קטגוריית בסיס: רווק) נשוי						
גרוש, אלמן או פרוד	0.144***	0.223***	0.163***	0.0348***	-0.0634***	0.000719***
	(0.000283)	(0.000704)	(0.000269)	(0.000276)	(0.000687)	(0.000268)
מס' ילדים בגילים 0–17	0.00610***	-0.00774***	-0.00640***	-0.00364***	-0.0122***	-0.0246***
	(8.01e-05)	(0.000142)	(6.36e-05)	(8.21e-05)	(0.000157)	(7.18e-05)
מקדם קביעה (Pseudo-R <sup>2</sup> )						
תצפיות	0.1032	0.0729	0.1001	0.053	0.1691	0.1236
	40,961	9,401	50,362	47,148	10,206	57,354

טעויות סטנדרטיות בסוגריים, \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01.

מקור: עיבודי המחברים לנתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

ניתוח Oaxaca-Blinder מראה כי פערי התעסוקה בין יהודים לערבים נובעים פחות מההבדלים בהתפלגות התכונות הנצפות, למשל שיעור הערבים המשכילים הנמוך יותר, ויותר מהבדלים במקדמים של תכונות אלו (לוח נ-4). משמעות תוצאה זו היא שלהבדל בשיעור התעסוקה בין יהודים לא-משכילים לבין ערבים לא-משכילים יש השפעה גדולה יותר על פער התעסוקה הכולל מלעובדה שיש יותר ערבים לא-משכילים מיהודים לא-משכילים. כך גם לגבי ההבדל בשיעור התעסוקה בין יהודים מקבוצות גיל מבוגרות לבין ערבים מקבוצות גיל מבוגרות.

#### לוח נ-4: תוצאות פירוק Oaxaca-Blinder

שיעור מתוך פער התעסוקה הכולל	פער תעסוקה בנקודות אחוז	רכיב בפער	קבוצת אוכלוסייה
18.39%	2.43	פער תעסוקה המוסבר על ידי תכונות	גברים יהודים לא-חרדים
81.61%	10.77	פער תעסוקה המוסבר על ידי מקדמים	
9.22%	1.22	פער תעסוקה המוסבר על ידי תכונות	גברים ערבים
90.78%	11.98	פער תעסוקה המוסבר על ידי מקדמים	
100%	13.20	פער תעסוקה כולל	
8.58%	3.62	פער תעסוקה המוסבר על ידי תכונות	נשים יהודיות לא-חרדיות
91.42%	38.57	פער תעסוקה המוסבר על ידי מקדמים	
37.07%	15.64	פער תעסוקה המוסבר על ידי תכונות	נשים ערביות
62.93%	26.55	פער תעסוקה המוסבר על ידי מקדמים	
100%	42.20	פער תעסוקה כולל	

## נספח ג: קיבוץ משלחי היד וענפי הכלכלה

לפי סיווג הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2015) וסיווגים בינלאומיים (International Labour Office), משלחי היד נחלקים לתשעה סדרים הנבדלים ביניהם ברמת המיומנות הנדרשת על מנת לעסוק בהם.<sup>20</sup> לכל רמת מיומנות יש רמת השכלה פורמלית נדרשת שבדרך כלל מזוהה איתה, אך היא מוגדרת גם על ידי אופי המשימות, הניסיון וההכשרה הנרכשים במהלך העבודה, ורמת ההתמחות הנדרשת (לוח נ-5). לעיתים ניסיון או אימון במהלך התעסוקה נדרש בנוסף להשכלה הפורמלית או יכול להחליף חלק ממנה. למשל, במשלח יד מנהלים, המוגדר כדורש השכלה אקדמית, נצפה לראות גם עובדים בעלי ניסיון מקצועי וניהולי רב אך ללא השכלה אקדמית, כדוגמת קבלנים בענף הבנייה.

### לוח נ-5: סיווג משלחי יד לפי רמת מיומנות נדרשת ורמת השכלה פורמלית

סדר	שם משלח יד	רמת מיומנות נדרשת	רמת השכלה פורמלית מקבילה
1	מנהלים (למעט קבוצה 14 – מנהלים בתחומי האירוח והמסחר ובתחומי שירות אחרים)	רמת מיומנות רביעית – ביצוע משימות הדורשות פתרון בעיות וקבלת החלטות ומבוססות על ידע תיאורטי ופרקטי הדורש התמחות. בדרך כלל יש צורך ברמות גבוהות של אוריינות, תקשורת בין-אישית או יכולת מתמטית ובהבנה של מידע ורעיונות כתובים מורכבים	אקדמית
2	בעלי משלח יד אקדמי	רמת מיומנות שלישית – ביצוע משימות טכניות או פרקטיות הדורשות גוף רחב של ידע וכישורים, דורש רמות גבוהות של אוריינות, יכולת מתמטית ותקשורת בין אישית, ולעיתים הבנה או כתיבה של טקסטים מורכבים	על-תיכונית
3	מנהלים (קבוצה 14 – מנהלים בתחומי האירוח והמסחר ובתחומי שירות אחרים – בלבד)	רמת מיומנות שנייה – הפעלת מכונות וציוד חשמלי, נהיגה, תחזוקת ציוד מכני וחשמלי, או סידור, אחסון ועיבוד מידע, דורש אוריינות, ולעיתים גם יכולת מתמטית, קואורדינציה, או תקשורת בין-אישית	תיכונית, על-יסודית או הכשרה מקצועית קצרה
4	פקידים כלליים ועובדי משרד	רמת מיומנות ראשונה – פעילויות פיזיות ורוטיניות (כמו ניקיון, חפירה, סחיבה), דורש כוח וסיבולת פיזיים ולכלל היותר שימוש בכלים פשוטים ורמות נמוכות של אוריינות וחשבון	יסודית
5	עובדי מכירות ושירותים		
6	עובדים מקצועיים בחקלאות, בייעור ובדיג		
7	בעלי מלאכה בתעשייה ובינוי ובעלי משלח יד דומה		
8	מפעילי מתקנים ומכונות, מרכיבי מוצרים וציוד ונהגים		
9	עובדים בלתי מקצועיים		

במחקר זה אנו עוסקים בהתאמה בין השכלה ומשלח יד על פני קבוצות אוכלוסייה בחלוקה מגדרית, ולכן אנחנו מקבצים את משלחי היד לפי רמת המיומנות הנדרשת. בנוסף, אנו מפרידים בין סדרים 4–5 לבין סדרים 6–8, שכולם דורשים רמת מיומנות דומה, בשל ההבדל באופי העבודה ביניהם – משרדית בסדרים 4–5 לעומת פיזית בסדרים 6–8, ובהרכב המגדרי – ייצוג משמעותי לשני המגדרים בסדרים 4–5 לעומת שיעור נמוך מאוד של נשים בסדרים 6–8 (לוח נ-6). מכיוון שבנייר זה איננו מבחינים בין השכלה תיכונית לבין השכלה יסודית, אנחנו מאחדים במרבית האיורים את שתי הקבוצות האחרונות – "משלח יד הדורש מיומנות מקבילה להשכלה תיכונית (פיזי)" ו"משלח יד הדורש מיומנות מקבילה להשכלה יסודית" לקבוצה אחת, "משלח יד הדורש מיומנות מקבילה להשכלה תיכונית ומטה (פיזי)". המשותף בין שתי קבוצות אלה הוא שהן אינן דורשות רמת מיומנות המקבילה להשכלה על-תיכונית או אקדמית, ושהן דורשות עבודה פיזית משמעותית.

<sup>20</sup> למעשה מדובר ב-12 סדרים, אך אנו מתעלמים מהסדר "אנשי צבא" שבו לא נעשה שימוש בישראל, ומהסדרים "לא ידוע" ו"ללא סיווג משלח יד" שאינם רלוונטיים לדיון.



לוח נ-6: קיבוץ משלחי יד

סדר	שם משלח יד	קבוצת משלחי יד
1	מנהלים (קבוצות 11, 12, 13 בלבד)	משלח יד הדורש מיומנות מקבילה להשכלה אקדמית
2	בעלי משלח יד אקדמי	
1	מנהלים (קבוצה 14 בלבד)	משלח יד הדורש מיומנות מקבילה להשכלה על-תיכונית
3	הנדסאים, טכנאים, סוכנים ובעלי משלח יד נלווה	
4	פקידים כלליים ועובדי משרד	משלח יד הדורש מיומנות מקבילה להשכלה תיכונית (משרדי)
5	עובדי מכירות ושירותים	
6	עובדים מקצועיים בחקלאות, בייעור ובדיג	
7	בעלי מלאכה בתעשייה ובבינוי ובעלי משלח יד דומה	משלח יד הדורש מיומנות מקבילה להשכלה תיכונית (פיזי)
8	מפעילי מתקנים ומכונות, מרכיבי מוצרים וציוד ונהגים	משלח יד הדורש מיומנות מקבילה להשכלה תיכונית ומטה (פיזי)
9	עובדים בלתי מקצועיים	משלח יד הדורש מיומנות מקבילה להשכלה יסודית

לוח נ-7: קיבוץ ענפי כלכלה

סדר	שם ענף	קבוצת ענפי כלכלה
A	חקלאות, ייעור ודיג	חקלאות, כרייה וחציבה
B	כרייה וחציבה	חקלאות, כרייה וחציבה
*	הייטק	הייטק
**C	תעשייה (ללא הייטק)	תעשייה (ללא הייטק)
D+E	חשמל, גז, קיטור ומיזוג אוויר + מים; ביוב, טיפול באשפה, פסולת, טיהור	אחר
F	בינוי	בינוי
G	מסחר סיטוני וקמעוני; תיקון כלי רכב מנועיים ואופנועיים	מסחר סיטוני וקמעוני; תיקון כלי רכב מנועיים ואופנועיים
H	שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות	שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות
I	שירותי אירוח ואוכל	שירותי אירוח ואוכל
***J	מידע ותקשורת (ללא הייטק)	אחר
K	שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	שירותים פיננסיים ומקצועיים
L	פעילויות בנדל"ן	שירותים פיננסיים ומקצועיים
****M	שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים (ללא הייטק)	שירותים פיננסיים ומקצועיים
N	שירותי ניהול ותמיכה	שירותי ניהול ותמיכה
O	מנהל מקומי, מנהל ציבורי וביטחון; ביטוח לאומי חובה	מנהל מקומי, מנהל ציבורי וביטחון; ביטוח לאומי חובה
P	חינוך	חינוך
Q	שירותי בריאות, רווחה וסעד	שירותי בריאות, רווחה וסעד
R	אומנות, בידור ופנאי	אחר
S	שירותים אחרים	אחר
T	משקי בית כמעסיקים; משקי בית המייצרים מגוון טובין ושירותים לשימוש עצמי	אחר
X	לא ידוע	אחר

\* כולל את הענפים הראשיים בסדרים J, C ו-M המוגדרים על ידי חשאי ואחרים (2022) כענפי ההייטק.

\*\* למעט ענפים ראשיים 21, 26 ו-30.

\*\*\* למעט ענפים ראשיים 62-63.

\*\*\*\* למעט ענף ראשי 72.