

# קליטה תעסוקתית של המגזר החרדי והערבי באמצעות הכשרה מקצועית

ניתוח והמלצות למדיניות

חברת זו מהווה נדבך נוסף בפרויקט רב-שנתי שמבוצע על ידי מרכז מאקרו לכלכלה מדינית בשיתוף קרן פרידריך אברט, שאחד מתוצריו בשנים עברו היה הצעה לרפורמה כוללת במערכת ההכשרה המקצועית בישראל. הנחת היסוד בפרויקט כולו היא, שהכשרה מקצועית איכותית מעניקה לבוגרים אפשרות להשתלב בצורה מכובדת בעולם העבודה, מקדמת את המצב החברתי-כלכלי של המשתתפים ומשפרת את ההתאמה בין כח העבודה לצרכי המשק.

בשנת 2013 הוחלט לחקור את הנעשה והנדרש בתחום ההכשרה המקצועית במגזר החרדי והערבי ולשם כך גויסו שני חוקרים בכירים המכירים את האוכלוסיות ואת צרכיהן שיוכלו לשפוך אור על האתגרים, החסמים והפתרונות הייעודיים הנדרשים לכל מגזר. מטרת מסמך זה להציע רפורמה במערכת ההכשרה המקצועית בקרב האוכלוסייה הערבית והחרדית בישראל.

צוות היגוי (לפי א-ב):

ניעמי איוב, ליאור אידלסון, אלי אייזנברג, אסנת אלנתן, יעל אלנתן, לילך בלוך, אלי בן גרא, שלום בן משה, רוני ברנשטיין, צבי גוטוטר, ענת גולדשטיין, ניקולס גלבניס, אנה גלוק, איתן דובקין, מיקי דריל, קתרין הקל, חנה ויניק, הדר ויסמן, הדסה ורטמן יונס, אדריאן זיידרמן, ניר חזיזה, אסנת חכמון, רמזי חלבי, גרשון כהן, ריקי כהן, רימון לביא, עמית לוונטל, טל לוטן, מור לוי, רועי לוי, אלינור מאיר, אמיל מלול, טאהא מסאלחה, אנדרי נויבאום, לימור ניסן, רובי נתנזון, דפנה סילובסקי, שרית עמרני, שמואל פור, וורנר פושרה, מנחם צרויה, הייקה קאולס, יוסוף קרא, יצחק קרונר, חגית רימון, שלמה שני, אביטל שפירא, מוטי שפירא, דן שרון.

FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG

מאקרו  
MACRO  
המרכז לתכלכלה מדינית  
THE CENTER FOR POLITICAL ECONOMICS

פרויקט  
הכשרה  
מקצועית

בעריכת: ד"ר רובי נתנזון | הדר ויסמן

דצמבר 2013

ISBN 978-965-7523-27-8



9 789657 523278

# **קליטה תעסוקתית של המגזר החרדי והערבי באמצעות הכשרה מקצועית**

**ניתוח והמלצות למדיניות**

**בעריכת:**

**ד"ר רובי נתנזון**

**הדר ויסמן**

**תל אביב, דצמבר 2013**

©All Copyrights belong to Dr. Roby Nathanson, The Macro Center for Political Economics, and the Friedrich-Ebert-Stiftung. The views expressed in this publication are not necessarily those of the Friedrich-Ebert-Stiftung or the organizations for which the authors work.

The commercial use of media published by FES without written permission by FES is strictly forbidden.

© כל הזכויות שמורות לדי"ר רובי נתנון, מרכז מאקרו לכלכלה מדינית ולקרן פרידריך אברט. אין להעתיק לצלם ולשכפל ללא רשות.

מרכז מאקרו לכלכלה מדינית  
רחוב פינסקר 21 תל אביב 63421  
טלפון : +972-3-5251057  
פקס : +972-3-5251058  
[www.macro.org.il](http://www.macro.org.il)

קרן פרידריך אברט  
ת.ד. 12235  
הרצליה 46733 ישראל  
טלפון : +972-9-9514760  
פקס : + 972-9-9514764  
[www.fes.org.il](http://www.fes.org.il)

עיצוב כריכה :  
[www.rotendesign.com](http://www.rotendesign.com)

I | ISBN 978-965-7523-27-8



## תוכן עניינים

5	מבוא
6	תקציר
9	שוק ההכשרה המקצועית בציבור החרדי בישראל - איתן דובקין
10	רקע
11	תהליכים בחברה החרדית בעשור האחרון
16	חסמים קיימים בחברה
19	המצב כיום
27	המלצות לפעילות
<b>רפורמה במערכת ההכשרה המקצועית ושילוב החברה הערבית בכלכלה</b>	
31	ובתעסוקה – ד"ר רמזי חלבי
32	מבוא ומתודולוגיה
33	החברה הערבית בישראל : נתוני יסוד
35	השתלבות הערבים בשוק העבודה – מצב קיים
39	מדיניות נדרשת וצעדים להשקעה במשאב האנושי ושילובו בתעסוקה
46	ריכוז המלצות אופרטיביות בתחומי ההכשרה המקצועית
50	סיכום
51	מקורות



## מבוא

מטרת מסמך זה להציע רפורמה במערכת ההכשרה המקצועית בקרב האוכלוסייה הערבית והחרדית בישראל. הנייר מהווה נדבך נוסף בפרויקט רב-שנתי שמבוצע על ידי מרכז מאקרו לכלכלה מדינית בשיתוף קרן פרידריך אברט, שכלל בשנת 2012 הצעה לרפורמה כוללת במערכת ההכשרה המקצועית בישראל. הנחת היסוד בפרויקט כולו היא, שהכשרה מקצועית איכותית מעניקה לבוגרים אפשרות להשתלב בצורה מכובדת בעולם העבודה, מקדמת את המצב החברתי-כלכלי של המשתתפים ומשפרת את ההתאמה בין כח העבודה לצרכי המשק.

בעבר, הפרויקט הגיע להמלצות ממוקדות וקונקרטיות לשיפור ההכשרה המקצועית בארץ, שיהוו מסגרת למחקר הנוכחי. להלן חלק מאותן המלצות:

- העלאת איכות הלימודים באמצעות מיסוד ועדכון התוכניות, גיוס מורים מהתעשייה, שדרוג מרכזי ההכשרה לשירות צעירים ומבוגרים כאחד.
- ניתוח צרכי שוק העבודה ועריכת תחזיות לעתיד.
- הכשרה מקצועית במקום העבודה כולל חניכות במימון משותף של כל הגורמים.
- אפשרויות לפיתוח עתידי של תוכניות מגוונות ברמה מקצועית, לימודים גבוהים והשתלמויות חוזרות ומתמשכות (Lifelong learning).
- שיפור תדמית ההכשרה המקצועית באמצעות הסברה, קירוב הדור הצעיר לתעשייה, חינוך טכנולוגי ושיפור מתמיד של איכות התוכניות.
- מועצה ציבורית להכשרה מקצועית, שתהווה פורום לשיתוף פעולה בין כל הגורמים.

על מנת לחקור את הנעשה והנדרש בתחום ההכשרה המקצועית במגזר החרדי והערבי גייס מרכז מאקרו שני חוקרים המכירים את האוכלוסיות ואת צרכיהן. כשם שכל מגזר שונה מהותית ודורש פתרונות וגישות המותאמים אליו – לדוגמא, בקרב המגזר החרדי עיקר הבעיה היא בקרב העסקת גברים בעוד בציבור הערבי אלו הנשים שאינן לוקחות חלק בשוק העבודה - ניירות העמדה המאוגדים בחוברת זו נכתבו על ידי חוקרים מרקע שונה וסגנון כתיבה אחר. לפיכך, גם ממצאי המחקר המוצגים הם מגוונים כמו גם ההיבטים בהם הם מתמקדים.

## תקציר

### שוק ההכשרה המקצועית בציבור החרדי בישראל

בשני העשורים האחרונים מתקיימים תהליכים המשפיעים על אורח החיים של הקהילה החרדית בישראל במגוון תחומים. רק על ידי הבנה עמוקה של המתרחש מתחת לפני השטח, יהיה ניתן להבין תהליכים אלו.

שני הזרזים המרכזיים המניעים תהליכים אלו הינם הגידול הטבעי של הציבור החרדי, המצריך מגוון פתרונות להתמודדות עם אתגרים חדשים הנקראים לפתחו של הציבור החרדי, וכמו כן אתגרים ישנים שכעת נדרש פתרון רחב היקף. סיבה נוספת היא תהליכי מודרניזציה וגלובליזציה הכובשים את העולם המודרני ומחלקים הציבור אינו יכול להתעלם (כגון סלולאר, אינטרנט ועוד), בפרט לאור הקשר ההדוק בין הקהילה החרדית בישראל לבין הקהילות החרדיות ברחבי העולם. קשר שרק הולך ומתהדק עם ריבוי הפתרונות.

שוק הלימודים בקרב הציבור החרדי נמצא גם הוא בהתפתחות משמעותית בקרב הציבור החרדי בישראל בשני העשורים האחרונים ובשנים אלו נפתחו עשרות מוסדות לימוד אקדמיים והכשרה מקצועית ייעודיים עבור הציבור החרדי. כיום זוהי עובדה מוגמרת כי גם הגברים בקרב הציבור החרדי יכולים לצאת ללימודים אקדמיים והכשרה מקצועית במסגרת המתאימה להשקפת עולמם. בקרב הנשים היו פתרונות לאורך השנים והם רק התפתחו, בקרב הגברים מדובר על פתרונות שלו היו קיימים בעבר. חשוב להבין שגם כיום נשמעת ביקורת גלויה וסמויה כנגד מוסדות כאלה ואחרים המציעים פתרונות עבור הציבור החרדי. אבל, ניתן לראות שמרבית הביקורת מופנית עבור האקדמיה, וההכשרה המקצועית נחשבת מבין האפשרויות עדיפה עבור הציבור החרדי.

החסמים המרכזיים גם כיום בנושא ההכשרה המקצועית הינם חוסר ידע בסיסי באנגלית בעיקר בקרב הגברים החרדים, אהירה ציבורית פוליטית בישראל המציירת תמונה כי מתרחש תהליך "נגד" הציבור החרדי, כמו כן הציבור החרדי בישראל אינו מקשה אחת ומחולק לקהילות וזרמים שכל אחד מהם מבצע פעילות עצמאית ולא תמיד מנצל את האמצעים העומדים לרשות כלל הציבור.

המחולל המרכזי המאפשר לציבור החרדי לרכוש מקצוע ולהתפרנס בכבוד בשנים האחרונות, הינו מימון המגיע רובו מקרנות פרטיות, ובתקופה זו מגיע תקציב לנושא גם ממשרד הכלכלה. בעשור האחרון חלו תמורות ואחוזי הגברים החרדים שיצאו לשוק העבודה גדל בצורה משמעותית. שינוי זה בא לידי ביטוי בשיח בקרב הציבור החרדי התקשורתי המסקר כיום תחומים שבעבר לא היו קיימים בציבור החרדי.

על מנת לעודד את הציבור החרדי להגדיל את זרם הפונים להכשרה מקצועית על מנת שיוכלו לפרנס את משפחם בכבוד, מומלצים עקרונות הפעילות הבאים:

1. גיבוש אסטרטגיה תקשורתית אחידה עבור כל הגופים המטפלים בתחום.
2. הקמת מנגנון המחבר בין כל החלקים בשרשרת של הקהילות, גופי ההכשרה ובקרב מקומות עבודה.
3. פעילות הסברה פנימית בקרב הקהילות החרדיות של היתרונות של ההכשרה המקצועית על פני האפיקים האחרים.
4. עידוד גופים מובילים בישראל המבצעים הכשרה מקצועית לבצע פעילות ייעודית עבור הציבור החרדי.
5. רתימת אנשי עסקים מהציבור החרדי בישראל, להם מעמד של מובילי דעת קהל, לעידוד ההכשרה המקצועית בציבור החרדי.

### **רפורמה במערכת ההכשרה המקצועית ושילוב החברה הערבית בכלכלה ובתעסוקה**

עריכת רפורמה במערכת ההכשרה המקצועית בחברה הערבית בישראל הינה מטרה חשובה ואמצעי קריטי לשילובה של האוכלוסייה הערבית בכלכלה וכמובן בשוק העבודה. הגישה שאומצה במהלך העבודה הינה גיבוש צעדים אופרטיביים לקידום והרחבה של ההכשרה המקצועית עם תוחלת תעסוקה, כחלק מתוכנית אינטגרטיבית הכוללת בתוכה את חשיבות השילוב באמצעות הכלי המקצועי של הכשרה במגוון של תחומים ועיסוקים מרכזיים.

במסגרת נייר המדיניות שיובא להלן, נעשתה סקירת נתוני יסוד אודות החברה הערבית בישראל וכן תיאור המצב הקיים המצביע על הדרה והעדר שילוב במקצועות מובילים עם שכר נאות, בעוד שישנם הישגים בתחומים מסוימים (שיפור בנתוני השכלה, החלטות ממשלה לפיתוח היישובים הערבים ועידוד רשויות מקומיות בנושאי תעסוקה).

הנקודות המרכזיות המאפיינות את המצב הקיים הינן:

- שיעור השתתפות נשים ערביות בכוח העבודה נמוך, למרות שהייתה עלייה מסוימת, הוא עומד על 21.1% בלבד (לעומת 57% בקרב נשים יהודיות). וכן שיעורי אבטלה גבוהים בקרב שני המינים.



- פערים גדולים ההולכים ומתרחבים ברמות ההכנסה בין יהודים לערבים (ערבי מרוויח כ-60% מהכנסתו הממוצעת של עובד יהודי). כמו כן, ערבים פורשים משוק העבודה בגיל מוקדם יחסית עקב מגבלות פיזיות ומבנה מסורתי.
- נתוני השכלה נמוכים יחסית למגזר היהודי, על אף השיפור המתמיד בהון האנושי הערבי. לכן, ישנו ייצוג גבוה בענפים כלכליים חלשים.
- אפליה בשוק העבודה מצד מעסיקים או עקב מחסומים ביטחוניים. כמו גם, אזורי תעשייה מועטים וקטנים בשטחי הרשויות המקומיות.

ההמלצות העיקריות הנובעות מן המחקר :

- הקמת מועצה ציבורית לקידום הכשרה מקצועית, שתכלול נציגים ערבים.
- סבסוד החינוך וההשכלה שהם ה"מנוע" בטווחים קצר, בינוני וארוך. כמו כן, סיוע בהסבה מקצועית המיועדת להתאמת אקדמאים לצורכי המעסיקים (בעיקר בענפי הטכנולוגיה העילית - מודל צופן).
- על הממשלה לעודד ולתמוך בהקמה של מרכזי תעסוקה בפריסה ארצית להגברת המודעות ולהרחבת אפשרויות התעסוקה.
- מינוף ענפי התיירות והחקלאות הבנויים על המסורת הערבית באמצעות כלים מודרניים והשקעה בתשתיות ובמקורות מים.
- המלצות ייחודיות לקבוצות מסוימות – מקצועות טכניים, הכשרת יוצאי-צבא, שילוב הבדואים בנגב, עידוד ההכשרה להכרת שוקי חו"ל לייצוא וכיו"ב.

## **שוק ההכשרה המקצועית בציבור החרדי בישראל**

**איתן דובקין**

## רקע

המבנה הייחודי של הקהילה החרדית בישראל, מהווה חסם מרכזי להבנה של אורח חיי הציבור החרדי בישראל וקיום תהליכים ופעילות בציבור זה בתחומים שונים. במרבית המקרים זהו הגורם המרכזי לפעילות לא אפקטיבית בקהילה החרדית בישראל, המתחילה עם שאיפות גבוהות אך מהר מאוד מתרסקת אל קרקע המציאות. בבואנו לבדוק את נושא ההכשרה המקצועית בקרב הציבור החרדי בישראל, אנו צריכים להבין את התהליכים המתרחשים כעת בקרב הציבור החרדי בישראל, סביב נושא רגיש זה, וכמו כן את המקור לדברים.

בכל תקופת זמן התרחשו תהליכים ושינויים בקרב הציבור החרדי בישראל, מדובר בקהילה דינמית שאינה שוקטת על שמריה בכל תחום, אך נראה כי בשני העשורים האחרונים מתרחשים תהליכים עמוקים הרבה יותר שמראים את אותותיהם גם מעל לפני השטח. חלקם של התהליכים מקורם בהתפתחות בין לאומיות והתקדמות הטכנולוגיה בתחומים שונים בחיי האדם, בעיקר שינויים פורצי דרך בתחום התקשורת ששינו את הרגלי ההתנהגות בעולם כולו. שינויים אלו לא פסחו על הציבור החרדי בארץ ובעולם, אך הציבור החרדי בישראל מגיב לשינויים אלו בצורה שונה.

בבואנו לבדוק את מקור התהליכים שחלו בשני העשורים האחרונים, חלקם של התהליכים מקורם בהנהגת הציבור החרדי, המכתיבה סדר יום, ומתאימה את חיי היום יום למציאות התקופה. אי לכך יוצאות בקהילות השונות הנחיות לגבי מכלול של נושאים, חלקם רוחניים וחלקם גשמיים. הוראות שעה אלו מתפרסמים מדי תקופה בה נדרש צורך באמירה, ולעיתים אין התייחסות כלל לנושאים בוערים. זוהי גם אמירה מאוד חזקה הנהוגה בקרב הציבור החרדי, אמירה זו לעיתים אינה נשמעת לאוזניו של המתבונן מן הצד, אך היא נשמעת בקול רם, צלול וברור לציבור החרדי. הנושא הרגיש, בו אנו עוסקים של הכשרה מקצועית, זוכה לעיתים קרובות להיכנס לקטגוריה זו, ולמתבונן מהצד נראה כי הנהגת הציבור אינה עושה ופועלת בנושא, אבל רק הבנה נכונה של הציבור החרדי, וראיית עומק, תוכל להסביר את המתרחש.

מקור נוסף לתהליכים שעובר הציבור החרדי הוא הציבור עצמו, "השטח". הציבור החרדי מורכב מקהילות וחצרות רבות ושונות, לכל אחת מהקהילות רשימת נושאים משלה הזוכים לטיפול. כמובן שיש נושאים משותפים לכלל הציבור החרדי, כמו משבר הדיור בו נמצא הציבור כולו, אבל ניתן לראות שגם אם נושא זה משותף לכלל הציבור, לא הצליחו למצוא לו אפילו פתרון חלקי, ובעיה זו רק צוברת תאוצה. גם בקרב הציבור הכללי בישראל קיימת בעיית דיור, אך קצב הנישואין הגדול של הציבור החרדי, והגישה שהיתה עד כה של לא לגור בדירות שכורות, הציבה בעיה זו כאחת הבעיות המרכזיות עימה מתמודד הציבור החרדי. אך קיימים גם נושאים שזוכים בייתר טיפול בקרב קהל אחד,

ולחוסר טיפול בקרב ציבור אחר. רק הבנה נכונה של תמונת המצב, יכולה לייצר המלצות לפעילות, וגם הן לא תמיד כוללות את כלל הציבור החרדי, אלא בהכוונה לזרמים כאלו ואחרים בתוך הקהילה החרדית.

חלקם של התהליכים מקורם באקלים המדיני והפוליטי במדינת ישראל. אנו נמצאים כעת בגל בו הציבור החרדי ובמיוחד שיעורי התעסוקה בקרב הציבור החרדי נמצאים על סדר היום הציבורי בישראל. דבר זה קורה מאז החלה מערכת הבחירות לכנסת, והציבור החרדי, כפרט וככלל מגיב למתרחש במגוון רב של דרכים. הציבור החרדי בישראל אינו מעוניין להיות על סדר היום הציבורי, והעיסוק התקשורתי בו אינו תורם להרגשת הנוחות הכללית והאישית.

הגישה של הציבור החרדי, אותה מובילים גדולי ישראל היא כי כל תהליך, המתייחס אל הכלל, שמקורו וניהולו מחוץ לציבור החרדי, אין לשתף עימו פעולה. תפיסה זו גורמת להתנגשות תמידית בין הפעולות השונות. אך פתרונות עבור יחידים נמדדים ונשקלים בסולם אחר, ואינם מהווים את האיום כמו הפעילות עבור הכלל.

אחד מדפוסי ההתנהגות של הציבור החרדי בישראל אליו יש לשים לב, הינו ההבדל בין הפרט לבין הכלל. כמובן שכולם נשמעים להוראות ההנהגה הרוחנית בצורה גורפת. אך קיימים נושאים ומצבים רגישים, בהם הפרט מקבל פתרון שרלוונטי רק עבורו, בהתחשב במצבו, גם אם מדובר בהחלטות שאינן עולות בקנה אחד עם התנהגות הכלל. מורי הדרך וההוראה בקרב הציבור החרדי, קשובים לציבור, חיים את חיי הקהילה בה הם חיים, ונצרכים לעיתים לקבל החלטות לשאלות אליהם הם נשאלים. רק הבנה נכונה של הדברים תעניק הבנה למתבונן מן הצד ותסביר כביכול סתירות פנימיות בהתבוננות בדפוסי החיים.

## **תהליכים בחברה החרדית בעשור האחרון**

### **דפוסי התנהגות צרכניים**

הציבור החרדי אינו עומד במקום מבחינה צרכנית מול מהפכות הצרכנות בעולם ובישראל לאורך כל השנים. אך הציבור החרדי בוחר לעצמו איך ומתי להיות "שחקן" במתרחש.

ניתן להצביע כנקודת פתיחה על פתיחת רשתות השיווק לציבור החרדי בתחילת שנות התשעים, כאחד הגורמים שהביאו התפתחות צרכנית לציבור החרדי. עד שנים אלו הציבור החרדי היה עושה את קניות מוצרי הצריכה לבית במכולות שכונתיות, בהם המגוון דל, השירות טעון שיפור, ואפילו מגוון הכשרויות מצומצם. כאשר נכנסו למשחק הרשתות הגדולות לישראל, הם התחילו תהליך של פתיחת הצרכן החרדי למהפכה הצרכנית. רשתות שיווק חרדיות נפתחו לראשונה בריכוזי הערים החרדיות, והביאו איתם מגוון גדול יותר של מוצרים, שירות ונקודות מכירה ברמה גבוהה. מי שהביט בכל זה קורה אלו

החברות הגדולות בישראל, אשר הבינו שמנוע צמיחה חדש נמצא מול עיניהם. חברות להם היו מוצרים עבור הציבור החרדי מגדילים את המגוון, וחברות שלא היה להם מוצרים לרלוונטיים עם כשרות מהודרת גיבשו תוכנית סדורה כיצד להיכנס לשוק החרדי.

מהפכה זו הביאה עימה את צמיחת משרדי הפרסום ויחסי הציבור עבור הציבור החרדי. כל אחת מהחברות הצטיידה באנשי מקצוע מהציבור החרדי, המגבשים את תוכניות השיווק.

ענף נוסף שזוכה לעדנה מתהליך זה הוא פריחת המדיה החרדית על סוגיה השונים. כל עסק שרוצה ל"דבר" עם הציבור החרדי צריך לעשות זאת באמצעות המדיה החרדית, היות והציבור החרדי אינו נחשף למדיה שאינו ייעודית עבורו. ההרכב המגוון של הקהילה החרדית בישראל, המורכב מזרמים שונים, מגביר את חשיבות הפניה לכל זרם במדיה הרלוונטית עבורו.

תהליך זה הביא עימו עיצוב מחודש של תרבות הצריכה בקרב הציבור החרדי בישראל. הפעילות השיווקית הביאה עימה מגוון מותגים בינלאומיים שיצרו סטנדרטים חדשים בקרב הקהילה החרדית בישראל. ההמשך הישיר של כך הוא פיתוח יכולת כלכלית למלא את השאיפות. החל מהשאיפה הבסיסית של כל ראש משפחה חרדית, והיא לחתן את הילדים בכבוד, בתרגום למקובל בקהילה החרדית הווי אומר, לדאוג לזוג הצעיר לדירה ולריהוט; ועד השאיפות היום יומיות של שולחן שבת מכובד, נופש לימי החופשה באחת מחברות הנופש החרדיות, ולבוש לכל המשפחה ליום ולחגים ושבתות, המצריך משאבים בהתחשב במספר הנפשות המבורך. ועוד טרם דנו בשמחות הרבות שגם להן יש להקדיש מחשבה ותקציבים.

חיבור זה, גם אם לא נאמר במפורש, הינו חלק מהמתחולל אל מול עיננו בשני העשורים האחרונים. הפער העצום בין הדורות הקודמים לבין הדור הנוכחי עולה בעיקר בסיפורים על דורות קודמים, על אורח חייהם.

השינויים הללו הביאו את הצרכן החרדי לנקודת פתיחה חדשה בה הוא לא תמיד מסתפק במועט, כמו בדורות הקודמים לו, אלא שואף למלא את החלל הגשמי בחייו ולא רק את החלל הרוחני. מרגע שנפתחו האפשרויות לציבור החרדי לרכוש מקצוע ולפרנס את משפחתו בכבוד על מנת למלא את החללים הנ"ל, זהו מעין חיבור טבעי לשינויים הצרכניים שחוה הצרכן החרדי. כאשר רואה הוא כי מסלול זה אינו בגדר חלום אלא הוא בר מימוש, אפילו עם עזרה בדרך, זוהי אחת הסיבות המאפשרות לשינויים לפרוח בעידן זה. לעיתים ה"שיחה" עם הצרכן החרדי היא ממקום רוחני, אך ברור כי התועלת היא גשמית. דוגמא לנושא זה הוא הקונספט התקשורתי של חברת קוקה-קולה לציבור החרדי בשנים האחרונות, אם בציבור הכללי המסרים הם "טעם החיים" העוסקים בגשמיות, המסר המרכזי לציבור החרדי הינו "קוקה קולה – לכבוד שבת קודש". הציבור מחפש

לפאר את שולחן השבת לכבוד קדושת השבת, ובאמצעות משקה קל ניתן לעשות זאת. המסר הוא כביכול עוסק בפאר שולחן השבת, אך ברור לכולם התועלת המיידית של הנושא.

### קשר רציף והדוק עם הציבור החרדי בחו"ל - שרק הולך ומתהדק

ברחבי העולם פזורות קהילות רבות של יהודים חרדים, ולכל קהילה קיים דפוס התנהגות ומאפיינים ייחודיים. אך אחד המאפיינים הזהים למרבית הקהילות מחוץ לארץ ישראל, הוא השילוב הגבוה של גברים בשוק העבודה, לעומת הקהילה החרדית בישראל. במסמך זה לא נתייחס למניעים שהביאו את הציבור החרדי בקהילות הפזורות ברחבי העולם למצב זה, אך חשוב להבין כי קיים קשר איתן בין הקהילות החרדיות בארץ לבין הקהילות החרדיות בעולם. הקשר הינו אישי - משפחות שבני המשפחה גרים בקהילות שונות בעולם, דבר המביא איתו בכל שמחה משפחתית תנועה רבה בין המדינות, וב"ה הציבור החרדי התברך במספר נפשות גבוה, המביא איתו מספר גדול של שמחות. מגוון חתונות, ברי מצוות, בריתות, שבע ברכות ועוד הן סיבה טובה דיה לנסיעה מעבר לים לחגוג עם המשפחה את השמחה.

הקשר החזק בין הקהילות השונות משמש גם למטרות עסקיות ולמסחר ענף בין המדינות, ובכך אפשר להגיע לרשת עניפה של קשרים במספר מדינות ולשפר את הביצועים העסקיים. המוסדות של החסידויות והחצרות השוכנות בכל קהילה וקהילה גם הם מגייסים תקציבים באופן שוטף ומחברים יבשות בגיוס משאבים.

המטריה המחברת את כל הנאמר לעיל הוא הפיכת העולם לכפר גלובלי אחד, בו התקשורת סדירה ורציפה, היכולת להגיע מנקודה בעולם לנקודה שניה הינה ברת השגה וללא עלות מופרזת.

נוסיף לכל הנאמר לעיל מנהג שהתפתח במהלך השנים בקרב הקהילות היהודיות בחו"ל, והוא שליחת הזוג הצעיר, לשנה הראשונה לנישואיו, בה הוא עדיין חדל דאגות, ללימוד תורה בארץ הקודש. מנהג זה מביא איתו אלפי זוגות מדי שנה, המשתכנים בישראל, וחלקם אף נשארים בה למשכן של קבע.

מעבר ליכולת הכלכלית המביאים זוגות אלה, המניעים את הכלכלה החרדית, הם מביאים איתם תפיסת עולם בכל הנוגע לפרנסה. את תפיסת העולם הזו, הרואה בהכשרה מקצועית חלק אינטגרלי מאורח החיים, הם מיישמים בחיים ומשמשים "שגרירים" לחשיבה זו בקרב הציבור החרדי בישראל. אין צורך לדבר על הנושא, כאשר המעשים משקפים את תפיסת העולם, ומוכיחים כבר עם ועולם כיצד ניתן להתפרנס בכבוד באמצעות כך.

בימים אלו נחשפנו כולם לעיסוק בתקצוב בחורי ישיבה המגיעים מחוץ לארץ בקרב הישיבות החרדיות. יו"ר וועדת הכספים ח"כ ניסן סלומינאסקי, סירב על פי פרסומים

לבקשתו של שר האוצר לקצץ בתקציבם, היות ולטענתו זהו המקום היעיל ביותר להבאת תושבי חו"ל לארץ. תופעה זו שאינה מוכרת מחוץ לציבור החרדי, ידועה ומוכרת מאוד בקהילה החרדית בישראל.

### שינוי תפיסה לגבי לימודים והכשרה מקצועית

הנושא החשוב ביותר בו מתבצע שינוי בשנים אלו לנגד עיננו, הוא בנושא בו אנו עוסקים של רכישת מקצוע, אם זה בצורת אקדמיה ואם בצורת הכשרה מקצועית. **מיקוד השינוי הוא בשלב שנות הלימודים במעגל החיים החרדי לגברים ולנשים.** עד לפני שני עשורים פרק חיים זה לא היה קיים בכלל במעגל החיים של הגבר החרדי. בקרב ציבור הנשים שלב זה היה קיים בצורה מאוד ברורה - עם סיום הלימודים בסמינר, היתה ממשיכה התלמידה ללימודי המשך, בהם היא היתה רוכשת מקצוע לחיים על מנת לפרנס את משפחתה בכבוד. אומנם חלק מהשינוי שחל בשנים האחרונות הוא פתיחת מקצועות חדשים שלא היו קיימים, וכמו כן דילול מקצועות שאינם מבוקשים בשוק העבודה, אך מדובר על שלב קיים.

בכל הנוגע לגברים מדובר בשינוי המתרחש. יצירת יש מאין. במעגל החיים החרדי לא היה פרק זמן בו הצעיר רוכש מקצוע, או השכלה גבוהה על מנת לפרנס את משפחתו בכבוד. מרבית העובדים בשוק העבודה החרדי עד לפני עשור, התגלגלו להזדמנות שנקרתה בדרכם ללא תכנון, הכוונה, או הכשרה. הם נשרו מהמסגרת הישיבתית בצורה כזו או אחרת והשתלבו בשוק העבודה ללא הכוונה, דרך או ניהול קריירה, בלי להתבונן ולבחון האם קיים אופק תעסוקתי או שמא תקרה מזכוכית. זוהי הסיבה שניתן לראות רבים מהם, בעיקר הדור המבוגר יותר, עוסק בתחומים פשוטים בלבד, כגון סופרי סת"ם (ספרי תורה ומזוזות, משגיחי כשרות, הוראה ועוד). זהו דבר חדש, שקרם עור וגידים ואיננו כעובדה מוגמרת שאדם בעל אורח חיים חרדי במדינת ישראל, יכול לרכוש השכלה גבוהה ולימודי מקצוע במסגרת שתתאים את עצמה לעולמו של הלומד.

אם נביט למעגל החיים של הציבור הכללי, הרי ידוע לכל כי קיים פרק זמן, במרבית מן המקרים לפני התחלת בניית המשפחה, בו רוכשים מקצוע והשכלה גבוהה. תקופת זמן זו מאופיינת בעולם תרבות וערכים שלם, והצעיר גדל לתוך דפוס חשיבה, בה הוא יודע, את התהליך אותו הוא הולך לעבור. כמובן שניתן לבצע זאת במספר רב של מסלולים ודרכים, אך הצעיר והצעירה יודעים את חשיבותו של פרק זה בחיים, אי לכך כבר מגיל צעיר הם חושבים מה ילמדו, לאיזו דרך יפנו, ובמהלך השנים מגבשים כיווני חשיבה.

הצעירים החרדים הגדלים היום לבתים בהם אחד ההורים רכש מקצוע, או השכלה אקדמית, והמשיך לעבודה בתחום - זהו השינוי המהותי המתרחש בקרב הציבור החרדי. מדובר על שינוי תפיסתי שזרעו נזרעים שעה שעה בשנים אלו, ואת פרותיהם אנו רואים, אך נראה אותו בצורה גדולה יותר בשנים הבאות. אז יהיה מובן לכל צעיר וצעירה הרוצים

לפנות לתעסוקה, כי קיים פרק בחיים בו הם צריכים ללמוד, ויפה שעה אחת קודם, לפני התחלת בניית המשפחה. כי ככל שהלימוד יתבצע בשלב מוקדם יותר, הלימוד יהיה אפקטיבי יותר, ללא טרדות של פרנסת המשפחה. כמו כן בבא העת עם הקמת המשפחה הם יוכלו כבר לתת את פרותיהם ולא להיכנס למסלול השקעה בעת בה צריך כבר לפרנס.

### **מייבשי הביצות**

אם ננסה להבין כיצד קרה תהליך זה בקרב הציבור החרדי השומר על עצמו, נוכל לראות כי תחילתו של תהליך זה מקורו במציאת פתרון לתופעה אחרת בה מצא הציבור החרדי את עצמו נאבק. מדובר בנשירת תלמידים ממסגרות הלימוד החרדיות. אם בעבר היה מדובר בתופעה קטנה, עם השנים, ככל שגדל הציבור החרדי מצאו את עצמם עסקני הציבור מתמודדים עם כמות גדולה של צעירים שאינם מתאימים למסגרת הישיבתית מסיבות שונות. לא כאן המקום לפרט את מכלול הדרכים בהם מנסים להתמודד עם בעיה זו, אך חשוב להבין כי בעבר צעיר שהיה יוצא מהמסגרת החרדית, היה חריג בקהילתו, במשפחתו, והיחס אליו בעבר היה מרחיק. עם השנים גם המערכות החינוכיות בקרב הציבור החרדי הבינו כיצד יש להתמודד עם תופעה זו, והוקמו מסגרות שונות בניסיון להשאיר את הצעיר בחיק קהילתו ומשפחתו, גם אם מקומו מסיבה זו או אחרת אינו בין הלומדים. בדיוק בנקודה זו היה צריך למצוא פתרון ראוי לצעירים הללו, שלא יזרקו ברחוב חס ושלום, אלא יבנו את עצמם מתוך עבודה. כך היה צורך בהקמת מסגרות לימודיות שבעבר לא היה בא בחשבון לפתוח אותם. מסגרות אלו נפתחו כפתרונות עבור צעירים שלא מצאו את מקומם. לכן דור המייסדים של מגוון המוסדות הלימודיים היה מורכב מצעירים שלא מצאו את מקומם בתלם הרגיל - נושא זה היווה חסם עבור אלו שהיו מעוניינים להצטרף למעגל האקדמי או ההכשרה המקצועית.

כעת ניתן לומר בברור שבתהליך איטי חל שינוי משמעותי בקרב היוצאים לשוק ההכשרה המקצועית בציבור החרדי. כיום אנו יכולים לראות צעירים שהיו יכולים להמשיך ללמוד במסגרות החרדיות, ומהווים חלק מהזרם המרכזי, פונים להכשרה מקצועית ואקדמית. עם השנים התגובות כלפי הפונים לאפיק זה התרככו בצורה משמעותית, מה שמביא היום גם צעירים מן המניין לשקול אפיק זה ולממש את האפשרויות הקיימות בתחום.

בשנים האחרונות מושמעת ביקורת סמויה וגלויה כנגד רמת הלימוד במסגרות הייעודיות עבור הציבור החרדי שקמו בשני העשורים האחרונים, אך חשוב להגיד כי לולא מוסדות לימוד אלו, לא היה ניתן להגיע למצב כיום, בו נושא ההכשרה המקצועית והאקדמיה נמצאים כאפשרות עבור הציבור החרדי.

### **מסגרות חרדיות בצה"ל**

למרות ששנים רבות נחשב הגיוס לצבא כחלק שאין לו יד ורגל בקהילה החרדית, נראה שבעבודה נכונה ושקטה, נוצרו מסגרות בצה"ל שמהוות פתרון מתאים וראוי למי שאינו



מתאים למסגרת הלימוד התורני. כל זה נעשה ללא קולות רעש וצלצולים, אלא בעבודה שקטה ובהתאמה של יחידות השירות. אפילו בהכוונה רבנית על ידי מציאת פתרונות אישיים לתלמידים שלא מצאו את מקומם במסגרות הרגילות. כמובן שעם סיום החייל את המסגרת הצבאית, הוא מקבל מימון להמשך לימודים המכניסים אותו בצורה מסודרת למסלול של פרנסת המשפחה.

חשוב להבין שמעבר לבשורה של שילוב בחברה הישראלית, עצם הקיום של חיילים חרדים לובשי מדים, המסתובבים במקום מגוריהם, והם חלק מהקהילה החרדית, יצר מצב שבו גדל דור חדש הרואה במצב זה מצב קיים.

המספרים של המשרתים החרדים הינם קטנים עדיין, אבל חשוב להבין שרק ככה אפשר להתחיל לטפל בנושא זה, וגם בעתיד מסלול זה יהווה פתרון עבור מי שמבקש לחפש מסלול מתאים עבורו.

בדוח מבקר המדינה מספר 62 מותח המבקר ביקורת על זאת כי בוגרי המסלול הצבאי לא קיבלו הכשרה מקצועית כחלק משירותם הצבאי, למרות שהם קהל המטרה המתאים ביותר עבור פעילות זו. אומנם כחלק משירותם הצבאי קהל זה לא קיבל הכשרה מקצועית, אבל ניתן לומר בברור כי יכולת קליטתם בשוק העבודה של צעירים אלו היתה קלה יותר מצעירים שלא עברו מסלול זה. הן בגלל ההכשרה שחלקם עברו ביחידות צבאיות, והן בגלל הכרות עם תרבות ארגונית המצריכה משמעת עצמית.

### **חסמים קיימים בחברה**

שאלת החסמים הקיימת בציבור החרדי הינה שאלה סבוכה, מכיוון שחסם הנחשב למרכזי בקהילה אחת, נחשב לחלש בקהילה שנייה, לכן יש לכוון את הדברים בצורה פרטנית ולא בצורה כוללת.

### **השפה האנגלית**

נושא לימודי הליבה עולה כסיסמא כל העת בשאלת שילוב הציבור החרדי במעגל הלימודים והעבודה. אך ניתן להצביע בוודאות על תחום אחד שמהווה חסם עבור הציבור החרדי בכל תחומי החיים בעידן הצרכנות המודרנית וזהו לימוד האנגלית. מרבית תחומי ההכשרה המקצועית בקרב הציבור החרדי דורשים ידע בסיסי באנגלית. אצל ציבור הנשים המצב הוא אחר מכיוון שהן לומדות לימודי אנגלית במוסדות הלימוד החרדים. אך בקרב הגברים המצב בעייתי מאוד, כאשר רבים מאוד בקרב הציבור החרדי בעלי כל השכלה בתחום זה, אפילו לא מסוגלים לזהות אותיות.

בגישתם לכל נושא, אפילו פתיחת תיבת דואר אלקטרוני אישית, הדבר מהווה חסם, ובוודאי בכל נושא מתקדם יותר.

ארגון מפתח בשיתוף עם השגרירות האמריקאית ערך מספר קורסים לאנגלית, במרכזי מפתח ברחבי הארץ. עלות הקורס היתה סמלית, והם זכו להיענות מהציבור. הן מהפרקטיות של הידע הנרכש, להבדיל מתחומי ידע אחרים שאינם שימושיים בחיים, והן כחוויה לימודית ראשונית חיובית, קצרת מועד, שממנה ימשיכו במסלול הלימודים. חשוב לציין כי ידע באנגלית הופך את הלימודים המקצועיים והאקדמיים בהמשך הדרך לחוויה נעימה הרבה יותר וברת השגה.

למרות שבתי הספר לאנגלית ניסו להיכנס לציבור החרדי מספר פעמים, הם לא זכו להצלחה בגלל חוסר התאמה של החומר הנלמד, אי התאמת שיטת הלימוד וחוסר הידע הבסיסי באנגלית של הציבור החרדי. אך מי שרוצה ללמוד את השפה האנגלית בקרב הציבור החרדי עושה זאת אם זה באמצעות מורים פרטיים, ואם באמצעות קורסים פרטיים המתקיימים. כבר היום ניתן לראות צמא של הציבור להשלמת חסך זה, וחיפוש פתרונות לנושא. זוהי גם הזדמנות עבור התלמיד לרכוש ידע בו הוא עושה שימוש בחייו הפרטיים, להבדיל מלימודים שאינם מקנים יכולות ברות שימוש בחיי היומיום.

### **אורה ציבורית**

הציבור החרדי חי חיי קהילה מלאים בהם הוא בא במגע עם הקהילה כל יום, מספר פעמים ביום. כל ביקור בבית הכנסת, הוא התחברות למקור ההתרחשות המשפיע על כל אורח חייו של הציבור החרדי. אחד מדפוסי ההתנהגות הידועים של הציבור החרדי הוא התנהגות קולקטיבית של הציבור, כמובן שהדברים הם לא שחור ולבן וקיימים הרבה פתרונות פרטניים כמו שהזכרנו לעיל, אבל התנהגות זו דומיננטית ביותר. בתקופה בה קיימת אורה ציבורית המעלה סימני שאלה כנגד כל נושא ההכשרה המקצועית ולימודי האקדמיה, וחשוב להגיד כי כרגע הכל נתפס כתחום אחד, הפרט ימנע מלקבל החלטות לגבי המשך חייו בתחומים אלו. אף אדם לא ירצה להיכנס לרב לשאול שאלה בתחומי לימודים, כאשר האש בוערת ומשתוללת בנושא. כך קיים חסם נסתר, המעכב בצורה משמעותית את הנושא. לא ניתן להגדיר כמותית את נושא זה, אך משיחות שניהלתי עם אנשים בכירים בתעשייה שסרבו להביא את הדברים בשמם, זהו חסם שלא היה בעבר ונהיה מרכזי.

אם נראה שרק הזרם בציבור החרדי החפץ לפרנס את משפחתו בכבוד מתפתח, ראוי לשים לב למחלוקת הקיימת בקרב הציבור הליטאי, שהרימה ראש בצורה משמעותית בבחירות המוניציפאליות האחרונות. לצד הרשימה החרדית המוסכמת על גדולי ישראל, המוכרת בשם יהדות התורה, המורכבת ממפלגות דגל התורה המייצגת את הזרם הליטאי, ואגודת ישראל המייצגת את הזרם החסידי. במספר ערים מרכזיות ברחבי הארץ היתה רשימה

נוספת בשם "עץ" המייצגת את הפלג הליטאי השמרן, הקורא תיגר על הנהגת הציבור החרדי. אחד מהנושאים השנויים במחלוקת הוא היחס אל החרדים העובדים, וקבלתם כחרדים בחברה. הזרם הליטאי השמרן רואה בהם זרם שאינו שייך לציבור החרדי. במציאות של החיים, שלא תמיד הגיונית, דווקא מהלך זה גרם לחלקם של החרדים העובדים להתקרב בחזרה לזרם המרכזי של הציבור החרדי, אותו זרם שבעבר לא ידע כיצד לקבל ציבור עובד זה, והיום לאור הנסיבות, ולאור הבחירות שהיו לכנסת ולרשויות המקומיות, עושה מהלכים על מנת לקרב ציבור זה.

### **חלוקה לזרמים**

אם ננסה לחלק את הציבור החרדי לגושי קהלים וההתייחסות לנושא העבודה, נוכל להגיד כי הציבור הספרדי הינו הציבור עם הכי פחות חסמים מובנים קהילתיים בתחום זה, וניתן לראות כי ציבור זה נמצא בכמות גדולה בכל נושא ההכשרה המקצועית ולימודי האקדמיה.

הציבור החסידי, המורכב מעשרות קהילות, גדולות וקטנות, בהם כל אחד שומע לקול האדמו"ר המנהל את חצר החסידות, לאורך כל השנים חיפש פתרונות הולמים עבור בני הקהילה, לשילוב של פרנסה בכבוד של המשפחה, לצד מסגרת לימודית כגון שיעור יומי או שבועי.

בציבור הליטאי, בו תחום לימוד התורה הוא הנפוץ ביותר עבור כלל הציבור, כמות לומדי התורה לאחר הנישואין בכוללים גם בגיל מאוחר יותר, הוא הגדול ביותר. בציבור זה קיימים הקשיים הגדולים ביותר למציאת פתרונות לקשיי פרנסת המשפחה בכבוד, לצד לימוד תורה כעיסוק בלעדי. ניתן לראות בעיקר בקרב הציבור הליטאי, שסדר לימודו או לפול וחקירה של מהלכי הגמרא, קושי במציאת פתרונות של צרכי השעה לפרנסה של הבית. אברך ליטאי ששקד על לימודי הקודש כעשור מיום חתונתו בצורה בלעדית, וירצה לצאת לשוק הלימודים והעבודה בגיל 34 לערך, לא יבין כיצד עובדים התחומים הללו לחלוטין. להבדיל מאברך חסידי שגם אם עסק בלימודי קודש, במקביל על פי רוב עסק במסחר מזדמן, שהקנה לו הבנה בסיסית וניסיון בתחומי המסחר.

משתנה נוסף הוא הדימוי העצמי של האברך הליטאי בבואו לתחום הלימודים והעבודה בו אינו מבין דבר וחצי דבר, לעומת העליונות שלו בתחום לימודי הקודש בו היה מצטיין וזכה לכבוד בקהילה ובכל מקום בחייו, ועכשיו הוא צריך להתחיל לטפס מתחתית הסולם. זוהי חוויה קשה מאוד עבור האברך ולכן הוא אינו מעוניין בה לעיתים, לכן הוא מעדיף בהרבה מן המקרים להסתפק בחיי דלות, ואפילו למצוא לכך סימוכין ("מבני עניים תצא תורה") ושכר רוחני אליו נלווה הסיפוק והכבוד להם הוא זוכה.

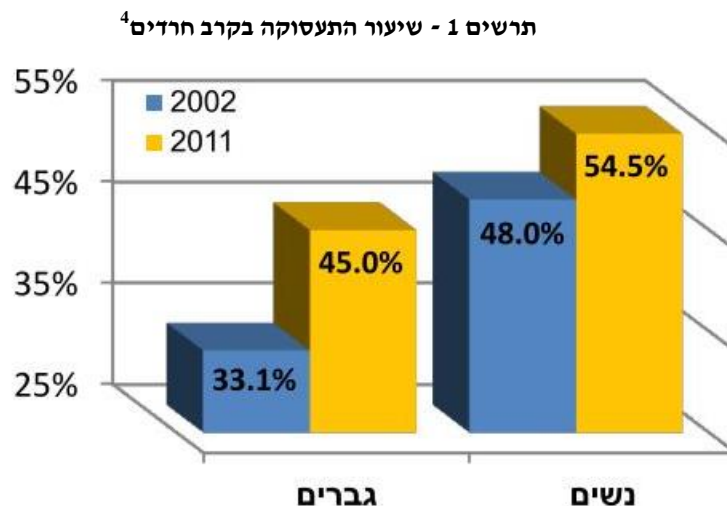
## המצב כיום

### שוק התעסוקה החרדי

בשביל להבין את המתרחש בשוק העבודה החרדי מספיק להביט בנתונים היבשים מהם מתקבלת תמונה מצב לשינויים המתרחשים בציבור החרדי.

הציבור החרדי בישראל מונה כ-800,000 נפש - קיים קושי להגדיר את הציבור החרדי היות וההגדרה מיהו חרדי לא מוסכמת. על פי דוח מבקר המדינה מספר 62, בשנת 2008 עמד שיעור ההשתתפות בתעסוקה (שיעור המועסקים מקרב האוכלוסייה בטווח הגילים 25-64) על 48% בקרב האוכלוסייה החרדית לעומת 77% בקרב האוכלוסייה היהודית הלא חרדית. יודגש כי שיעור ההשתתפות של הגברים החרדים נמוך במיוחד - כ-40% לעומת 82% בקרב יהודים לא חרדים<sup>1</sup>; בקרב הנשים החרדיות שיעור ההשתתפות בתעסוקה גבוה יותר - כ-57%, אם כי גם הוא קטן מהשיעור בקרב יהודיות לא חרדיות - כ-74%. עוד יצוין כי שיעור המגזר החרדי בגילאים אלה נמצא בגידול ניכר: שיעורו עלה מ-4% מכלל האוכלוסייה בישראל בשנת 2000 ל-6% מהאוכלוסייה בשנת 2010, והוא צפוי לעלות לכ-17% בשנת 2030<sup>2</sup>, דהיינו אם לא יהיה שינוי מהותי בתחום התעסוקה במגזר זה, שיעור העוני בישראל ילך ויגדל ויביא לפגיעה חמורה במשק כולו.

על פי פרסום מוסד "שמואל נאמן"<sup>3</sup> שיעור התעסוקה בקרב הציבור החרדי בישראל נמצא במגמת עלייה בולטת. להלן הנתונים:



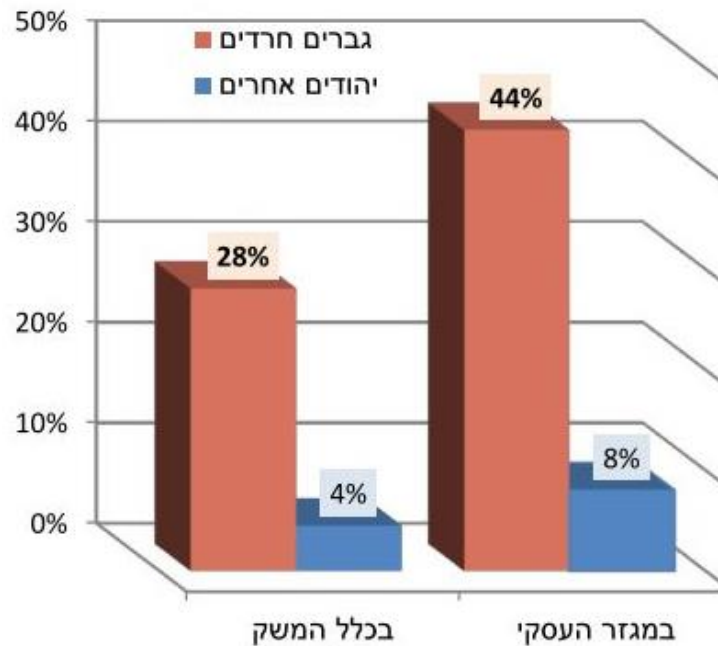
<sup>1</sup> דוח הוועדה בנושא הסדר קצבאות הבטחת הכנסה לאברכים, דצמבר 2010, עמ' 12.

<sup>2</sup> דוח הוועדה בנושא הסדר קצבאות הבטחת הכנסה לאברכים, דצמבר 2010, עמ' 11.

<sup>3</sup> מוסד שמואל נאמן למחקר מדיניות לאומית, "תעסוקת חרדים", מהדורה שנייה, אוקטובר 2013.

<sup>4</sup> המקור: גוינט ישראל, בנק ישראל, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

תרשים 2 - העליה בשיעור התעסוקה בין 2002 ל-2012<sup>5</sup>



### שוק לימודי האקדמיה וההכשרה המקצועית

אם נבצע סקירה של המצב כיום בשוק לימודי האקדמיה וההכשרה המקצועית בקרב הציבור החרדי, נקבל תמונה של שוק חי ותוסס, גדל ומתפתח, שנראה שהיה כאן מאז ומתמיד. אך חשוב לזכור כי בעשור האחרון חל המפנה הגדול, וחלה הצמיחה הגדולה בשוק לעיל, כמו תינוק שבשנות חייו הראשונות מתפתח בקצב מהיר לעומת השנים הבוגרות בחייו. כך גם במקרה שלנו, נראה שהעשור האחרון היווה תהליך של צמיחה, וכעת אנו נכנסים לשלב המיסוד של מכלול המערכות.

על פי מוסד "שמואל נאמן" מעל ל-7,000 מהציבור החרדי לומדים היום לימודים אקדמיים וכ-15,000 סיימו בשנים האחרונות קורסים מקצועיים<sup>6</sup>.

ניתן לחלק את שוק הלימודים וההכשרה המקצועית לשני צדדים, צד אחד אלו מוסדות הלימוד הייעודיים לציבור החרדי בישראל, מוסדות אלו הוקמו בעיקר בעשור האחרון שהחלוציות בתחום נעשתה מספר שנים בודדות לפני כן. הצד השני של אותו מטבע המהווה זרז גדול מאוד, אם לא הזרז המרכזי אלו מקורות המימון של הציבור החרדי ללימודים מסוגים שונים. מקורות אלו לא היו קיימים בעבר, ומרגע שהציבור החרדי יכול היה לקבל מימון למקום לימוד המתאים לאורח החיים חרדי, החלה הצמיחה הגדולה לה. אנו עדים כיום.

<sup>5</sup> המקור: בנק ישראל, מרץ 2012. הערה: המגזר העסקי הינו כ-2/3 מכלל המשק.  
<sup>6</sup> מוסד שמואל נאמן למחקר מדיניות לאומית, "תעסוקת חרדים", מהדורה שנייה, אוקטובר 2013.

שוק הלימודים בקרב הציבור החרדי מורכב מהכשרה מקצועית ולימודים אקדמיים. חשוב להבין את שורש ההבדל הקיים בקרב הציבור החרדי בין שתי הקבוצות, מעבר להבדלים הקיימים בכלל ציבור. כל ההתייחסות של הציבור החרדי והנהגת הציבור החרדי לנושא היציאה לשוק העבודה, הוא מתן פתרון לפרנסה בכבוד לציבור. מעולם לא היתה לציבור החרדי הכרה עם העולם האקדמי, אלא כל הפתרונות שנעשו היו נקודתיים בלבד. פתרונות אלו הצליחו להביא את הציבור החרדי ללימודים אקדמיים, אך חסמים מרכזיים עדיין ניצבים ומקשים על פעילות זו. מרכיב אשר מהווה חסם משמעותי עבור הלימודים האקדמיים הינו לימודי המכינה. מרביתם של הצעירים בישראל המתחילים לימודי אקדמיה, מגיעים עם תעודת בגרות, אומנם חלקם נדרשים לשפר ציונים כאלה ואחרים, ולבצע מבחן פסיכומטרי, אבל הם מתחילים את המסלול עם "משהו". הצעיר החרדי מגיע חסר כל תעודה ועובדה זו מוסיפה לו שנת לימודים שלמה נוספת. כלומר, אם מרבית מהתארים האקדמיים זמן לימודם הוא כשלוש שנים, עבור הצעיר החרדי מדובר בתוספת משמעותית, בזמן שהוא יודע שלא כל אחד נדרש ללימודים אלו. עבור הצעיר החרדי הנפגש פעם ראשונה בחומר לימודי ברמה זו, זהו מפגש לא קל, הן בהסתגלות לתרבות והן בחומר הנלמד. אומנם כמעט כל המכינות עבור הציבור החרדי הינן מכינות ייעודיות ולא מכינות בהם עושים התלמידים בסופו של תהליך את מבחני הבגרות, עדיין מדובר על שנת לימודים, ובהתחשב בנסיבות שלב הלימודים במעגל החיים של הצעיר החרדי, מדובר בנושא מהותי ומכריע.

נושא נוסף בו האקדמיה מהווה אתגר עבור הציבור החרדי הוא החומר הנלמד. העולם האקדמי בארץ והעולם מגיע עם עולם תוכן מלא וגדוש, תפיסות עולם ברורות על נושאים כגון החופש האקדמי, המציבים לא פעם סתירות אל מול התלמיד החרדי.

השורש המניע את הציבור החרדי לתחומים הללו הוא יכולת פרנסה! תואר אקדמי לא תמיד מהווה כרטיס כניסה לשוק העבודה, והתלמיד לא תמיד יודע זאת כאשר הוא מתחיל מסלול אקדמי.

אל מול קשיים אלו ניצב תחום ההכשרה המקצועית, בו זמן ההכשרה במרבית הנושאים קצר משמעותית מלימודים אקדמיים. הוא אינו נוגע לתפיסות עולם וחופש אקדמי, אלא נוגע אך ורק בנושאים הנצרכים לצורך ההכשרה המקצועית. אי לכך זהו פתרון מתאים יותר למחפשים לפרנס את משפחתם בכבוד מקרב הציבור החרדי.

בקרב הקהילות המרכיבות את פסיפס הציבור החרדי בישראל, ניתן לראות גם כאלה בעלות חשיבה רחבה יותר, ודאגה עמוקה יותר לעתיד בני הקהילה, וזאת על ידי הקמת ארגון עבור בני הקהילה, שמטרתו הכוונה, לימוד, ומציאת מקור תעסוקה, בצורה האפקטיבית ביותר עבור בני הקהילה. בגלל המחסור הגדול בידע של הציבור, יש צורך רב לייעוץ והכוונה לאורך כל הדרך של התהליך. פעילות זו נשמרת מתחת ל"רדאר"

התקשורת, מה שמעניק לה חיים להמשך פעילות, חשיפת הפעילות באור הזרקורים, תשמיד מיידית את הפעילות. אנו צופים כי מיזמים מסוג זה, המגיעים ממנהיגים בעלי מעוף, יגדלו ויתרבו בקרב הציבור החרדי בישראל.

### **היחס לנושא הלימודים**

בכל הגישה לנושא ההכשרה המקצועית והלימודים האקדמיים, יש להבין את מעמד נושא הלימודים בציבור החרדי. להבדיל מנושא הלימודים בציבור הערבי, שם מבינים רבים את חשיבות הנושא, ומתגייסים לנושא חשוב זה, היחס בקהילה החרדית לציבור החרדי הינו עדין ופרטני. כלומר יציאה ללימודים עבור הציבור החרדי לעולם לא תהיה לכתחילה, אלא כפתרון בדיעבד. לפי התפיסה הקהילתית מקומו של כל יהודי הוא בלימוד תורה, כי זוהי מטרת האדם בעולמו ולשם כך נברא. בעת הזו קשיי הפרנסה התרבו, והציבור צריך לפרנס את משפחתו על מנת שיוכל להעניק למשפחתו תנאים בסיסיים לגידול המשפחה. אי לכך יש למצוא פתרונות מתאימים עבור מי מבין הציבור החרדי שרוצה לצאת לפרנס את משפחתו, פתרון שיעניק הכשרה מקצועית או לימודים אקדמיים במסגרת המתאימה עבור אורח חיי הציבור החרדי.

אחרי שהסברנו את תפיסה שורשית זו נוכל לנתח את גישת התקשורת החרדית לנושא רגיש זה. גם התקשורת החרדית אינה מקשה אחת וכל כלי תקשורת מייצג בעל דעה אחר. ניתן לראות כי בעיתונים היומיים (המודיע, יתד, המבשר) כמעט ואין פרסום ללימודים אקדמיים, וגם לימודי ההכשרה המקצועית עוברים ביקורת קפדנית. אך בשבועונים החרדיים ובעיתונות המקומית, רואים היטב את פריחת מוסדות הלימוד החרדים. גם בערוצי הרדיו ובאתרי האינטרנט החרדים, בולטת הפעילות המסחרית של כל תחום הלימודים. כל עוד מדובר בפעילות מסחרית הנושא יחסית קל לטיפול, אך רף הרגישות עולה שמדובר על עיסוק בנושא מבחינה מערכתית, היות וגם העיתונות השבועית אינם רוצים להיתפס כמי ששינו את מקומו של היהודי בעולמו הוא לימוד תורה, גם הם נוקטים משנה זהירות בהתייחסות לנושא.

ניתן לראות לצערנו עיסוק בנושא על ידי גורמים שאינם מהציבור החרדי, או שאינם מכירים את רגישות הנושא, ובהינף יד יכולים להרוס עבודה עדינה ורבה בנושא. אמירה אחת שאינה מתאימה תגרום להתקפה על כל נושא הלימודים מבין אלו בקהילה החרדית שרואים בה כיוון לא רצוי, ותוריד לטמיון השקעה רבה.

### **מתקדמים - חיפוש אחר מקצוע מתאים ותעודה מכובדת**

אחת מהתופעות הבולטות של התבגרות שוק הלימודים וההכשרה בקרב הציבור החרדי, הינו חיפוש מעמיק יותר אחר מקצוע לימודים. אם בעבר מגוון מסלולי הלימוד היה מצומצם יותר, ורבים מהלומדים לא בדקו התאמה אישית למסלול אליו הם הלכו, ואת יכולת הפרנסה בעתיד מהמקצוע הנרכש, כיום רבים כבר בודקים בצורה יסודית טרם

הלימודים פרמטרים קריטיים כגון: התאמה אישית, תעודה המוענקת על ידי מוסד מכובד, יכולת הכנסה גבוהה.

### **מוסדות הכשרה מקצועית לציבור החרדי**

שוק ההכשרה המקצועית בקרב הציבור החרדי גדול מאי פעם, הוא כולל מעל 100 מוסדות בכל רחבי הארץ המציעים לציבור החרדי מסגרות ייעודיות. מוסדות אלו מעניקים לפונים אליהם מידע רב לא רק בתחום הלימודים, אלא עזרה וסיוע גם בתחומי המימון והאבחון התעסוקתי. רבים מהפונים למוסדות אלו נמצאים בראשית התהליך של יציאה לשוק העבודה, והם אינם בקיאים כיצד לבחור תחום לימוד ואת מכלול האפשרויות הקיימות. עובדה זו מצריכה ממוסדות הלימוד עבודה מקיפה יותר לליווי התלמיד.

עם הביקוש לתחום ההכשרה המקצועית בקרב הציבור החרדי לפני כיותר מעשור, נפתחו מספר מסגרות המעניקות הכשרה מקצועית לציבור החרדי. מקומות לימוד אלו שוכנים במרכזי הריכוזים של הציבור החרדי, ועם השנים הוסיפו עוד ועוד תחומי לימוד על פי ביקוש והיצע בשוק הלימודים ובשוק העבודה. בכל מקומות הלימוד עבור הציבור החרדי מתקיימים לימודים נפרדים לגברים ולנשים, מדובר בימי לימוד נפרדים כך שאין מפגש בין הקהלים השונים. מוסדות אלו עובדים בשיתוף פעולה הדוק עם קרנות המימון המרכזיות, על מנת להעניק לפונים שירות אפקטיבי. מקומות לימוד אלו זוכים להסכמה ממרבית הקהילות בציבור החרדי, הסכמה שבאה לידי ביטוי באישור שבעל-פה בהתייעצות עם גורמים רבניים. התעודה המוענקת במרבית מסלולי הלימוד הינה תעודה של המוסד החרדי ובמוסדות הגדולים קיימים אישורים של משרדים ממשלתיים על הלימודים. נזכיר את המובילים בתחום:

### **המרכז החרדי להכשרה מקצועית**

המרכז הוקם בשנת 1996 והיה מחלוצי תחום הלימודים בקהילה החרדית בישראל, כשמו כן הוא ומהווה המקום המוכר ביותר עבור הציבור החרדי ללימודים שאינם אקדמיים. הארגון מפעיל סניפים בערים ירושלים, בני ברק, אשדוד, מודיעין עלית, חיפה ובית שמש ומציע כעשרות מסלולי לימוד בתחומים הבאים: טכנולוגיה, הנדסאים, עיצוב ומוטימדיה, מנהל ושיווק וחשבונאות.

### **לומדה**

מכון לומדה להכשרה מקצועית הוקם לפני כ-20 שנה, והינו בית ספר ללימודי מקצוע המפעיל סניפים בירושלים ובביתר עילית. המקום מציע מסלולי לימוד בתחומים: חינוך והוראה, חשבונאות ומנהל, טכנאות, מקצועות המטבח, מחשבים, עיצוב ופרסום, נדלן ופיננסים. המכון מוכר בקרב הציבור החרדי



במקביל, מוסדות לימוד להכשרה מקצועית ברחבי הארץ, גילו עניין בפוטנציאל השוק החרדי ופתחו שלוחות ייעודיות עבור הציבור החרדי. להבדיל ממוסד חרדי שמוקם עבור קהל זה בלבד, פתיחה של שלוחה החרדית מצריכה התאמה של מגוון נושאים עבור הקהל החרדי, מעבר להפרדה המלאה בין גברים לנשים. מוסדות לימוד אלו להבדיל מהגופים החרדים מלמדים תחומי עניין ממוקדים ובסיום הלימודים מקבלים התלמידים תעודה עליה מתנוסס לוגו המוסד החילוני. בשנים האחרונות מחפשים יותר ויותר פונים למוסדות לימוד, תעודה ממקור לימודים שהינו מוביל גם בקרב הציבור הכללי בישראל, עובדה המעידה על רמת לימודים גבוהה.

### **מנגנוני פעילות של הציבור החרדי בתחום ההכוונה, וההכשרה המקצועית ולימודי אקדמיה**

כאשר אנו בוחנים את המציאות כיום של שוק ההכשרה המקצועית ולימודי האקדמיה בקרב הציבור החרדי, נבחין כי קיימים כיום גופים פרטיים וממשלתיים שאמורים לספק מענה לצרכים המיוחדים של הציבור החרדי. מענה הנותן מימון עבור הלימודים, וכמו כן הכוונה עבור הציבור.

#### **ק.מ.ח.**

ק.מ.ח הינה קרן פרטית אשר הוקמה ב-2008 על ידי עסקני הציבור החרדי, ומטרתה לסייע לרוצים ללמוד בקרב הציבור החרדי על ידי מלגות עבור שכר הלימוד. משרדי הקרן שוכנים בירושלים וכל מי שרוצה להגיש בקשה יכול לעשות זאת במשרדי הקרן. הקרן מעולם לא בצעה כל פעילות שיווקית, אלא בשורת המימון עברה מפה לאוזן על ידי הציבור ועל ידי מוסדות הלימוד.

יש לתת את הדעת על שיטת העבודה המיוחדת והחכמה של הקרן, שדואגת להימצא תמיד מחוץ לאור הזרקורים, בלי הצהרות ודיבורים, אלא מציאת פתרונות מתאימים לכל מי שמגיש בקשה. וזהירות רבה לא להיכנס לנושאים שיעוררו זעם מיותר.

תהליך קבלת המלגה כולל ביצוע מבחן יכולות, לאחר מכן פגישה עם יועץ תעסוקתי להכוונה לתחום לימודים מבוקש, ולאחר מכן התלמיד יכול לממש את המלגה שאושרה לו בוועדה מיוחדת. כל בקשה נידונה בנפרד בהתחשב בתנאים של המגיש ובפוטנציאל הלימודים.

מרבית משאביה של הקרן מופנים לגברים, מתוך הבנה שציבור הנשים נמצא כבר בשוק העבודה, ויש לסייע לגברים הרוצים לרכוש מקצוע או השכלה אקדמית. בשנים האחרונות מעדיפה הקרן לימודי אקדמיה, למרות הקשיים השונים.

קרן ק.מ.ח היוותה ועדיין מהווה המחולל המרכזי לצמיחת שוק ההכשרה המקצועית והלימודים האקדמיים לציבור החרדי, על ידי הענקת מלגות עבור ציבור הלומדים החרדים. חשוב מאוד לזכור כי לא מדובר כאן בציבור שיש לו מקורות מימון לנושא זה, כגון מענק שחרור מצה"ל, וכמובן מימון פרטי הינו קשה מנשוא אצל משפחות ברוכות ילדים, שהפרנסה דלה כנקודת מוצא. ועד היום קרן קמח היא הגורם המרכזי בתחום.

## תב"ת

ארגון ג'וינט ישראל, בשיתוף עם האגף להכשרה ולפיתוח כח אדם במשרד הכלכלה, מקיים באמצעות חברת בת משותפת בשם תב"ת, פעילות שמטרה היא לבנות ולבצע תכניות לעידוד ולקידום תעסוקה ולימודים בקרב אוכלוסיות שאינן משתתפות בשוק העבודה, ובכלל אלה החרדים, ולהשימן בעבודה.

הארגון פועל בקרב הציבור החרדי באמצעות מרכזי "מפתח" – מרכזי פיתוח תעסוקה חרדים המספקים שירותי הכוונה, השמה וליווי בתהליך חיפוש והשתלבות בעבודה. השירות ניתן על ידי צוות מקצועי מהמגזר החרדי בשעות נפרדות לנשים ולגברים. למפתח שמונה סניפים הפזורים ברחבי הארץ ובהם ניתנים בלא תשלום שירותים מגוונים למחפשי פרנסה, משלב החיפוש ועד לשלב ההשמה והקליטה. מרכזי מפתח פועלים בערים ירושלים, ביתר עלית, אשדוד, אלעד, בני ברק, חיפה, צפת ובית שמש.

הפעילות במרכזי מפתח ייעודית וממוקדת עבור הקהל החרדי שחלקו הגדול אינו מכיר את דרכי שוק התעסוקה, ומקיימים סדנאות וקורסים בסיסיים בכתבת קורות חיים, חיפוש לימודים מתאימים ומקום עבודה. כמו כן מעניקים גישה לרשת האינטרנט ולתיבת הדואר האלקטרוני, מה שלחלק מהציבור החרדי אינו נגיש בביתו.

בתקופה זו עובר הארגון שינוי במערך הפעילות וחלק ממרכזי מפתח עוברים לתפעול של הרשות המקומית בה הם פועלים. תהליך זה התרחש כבר בבני ברק, ובירושלים (בה זכתה במכרז להפעלת הפעילות קרן ק.מ.ח).

מצבה העגום של ההכשרה המקצועית בישראל בא לידי ביטוי בצורה רחבה יותר בכל הנוגע להכשרה מקצועית של הציבור החרדי.

בחודשים פברואר עד אוגוסט 2011 בדק משרד מבקר המדינה את פעילויות הממשלה המוכוונות לעידוד השתלבות המגזר החרדי בשוק העבודה ומצא כי הופעלו תוכניות על ידי משרד הכלכלה בשיתוף הג'וינט וחברת תב"ת שמטרתן לעודד חרדים לצאת לשוק העבודה, אך נכללות בה יותר נשים מגברים. הפעילות עבור הגברים כוללת כ-1,600 גברים המושמים בתוכניות השונות, אך מדובר בהיקף קטן ולא משמעותי בהשוואה לגודל

הציבור החרדי והתהליכים המתרחשים בו וכנגד יעדי הממשלה שהוצבו בנושא המדברים על מספרים גדולים בהרבה מאלו לעיל.

כמו כן, מותח מבקר המדינה ביקורת על אופן ניהול תוכניות אלו ומציין כי "תכניות תב"ת פותחו מתוך כוונה שאם יצליחו יוטמעו ויופעלו בהיקף נרחב יותר. התברר כי משרד [הכלכלה] טרם נערך לכך כראוי: תכנית "פרנסה בכבוד" החלה עוד בשנת 2001 אולם רק במהלך שנת 2011 הוחל בשלב מעבר לקראת הטמעתה; תכנית מפת"ח החלה בשנת 2006 בכמה יישובים אולם רק באחד מהם (ירושלים) הוחל בפעילות להטמעתה".

### **חברת השמה – "מנפאואר בראשית"**

עם צמיחת שוק העבודה בקרב הציבור החרדי נוצר צורך בגוף שיהווה גשר בין מחפשי העבודה לבין גופים המחפשים כח אדם מתאים. כיום קיים רק גוף אחד העוסק בתחום זה בצורה מסחרית והוא שלוחה חרדית של חברת כח האדם מנפאואר בשם בראשית. העומדים בראש השלוחה החרדית מבצעים מכלול של פעילויות שמטרתם לגייס עובדים מקרב הציבור החרדי.

החברה מנצלת את קשריה הענפים עם החברות הגדולות במשק הישראלי על מנת לעניין אותם בקליטת עובדים מהציבור החרדי. החברה מבצעת התאמה של סביבת העבודה עבור הציבור החרדי, וכמו כן מדריכה את העובדים כיצד לגשת למשרה הרלוונטית.

אחת מהפעילויות הייחודיות של החברה הינה תפעול מרכזי עבודה ייעודיים עבור הציבור החרדי עבור לקוחות. הקמת סביבת עבודה "סטריילית" המותאמת לאורח החיים החרדי, העובדים החרדים מרגישים נינוחים ומבצעים את עבודתם על הצד הטוב ביותר, שהם עסוקים בעבודה ולא בסידורי ההתאמה עבורם.

### **קרן ידידות טורנו**

עמותת ידידות טורנטו הינה ארגון פילנתרופי התומך בייזום, פיתוח וקידום תהליכים חברתיים בקרב הפריפריה החברתית בישראל. העמותה נתמכת בעיקר על ידי קרן פרידברג הקנדית.

העמותה מציעה מסלול עבור הצעיר החרדי המחפש את דרכו בחיפוש אחר פרנסה. להבדיל מארגונים נוספים המעניקים מלגות, העמותה מבצעת אבחון לאיזה תחום מתאים המועמד, והיא ממליצה לו איזו מסגרת לימודים מתאימה לו ביותר, העמותה מעניקה מלגות למימון שכר הלימוד שהוצע, ומעקב וקשר רציף לאורך כל התקופה.

העמותה מעניקה מלגות בעיקר בלימודים אקדמיים ולא בהכשרה מקצועית. העמותה יצאה מספר פעמים בקמפיינים פרסומיים ייעודיים עבור הציבור החרדי, על מנת להגדיל את המודעות לקרן זו.

### **אמצעי מימון נוספים**

מקורות המימון עבור הלימודים של הציבור החרדי אינם מסתיימים בקרנות שהובאו לעיל, אלא קיימות קרנות נוספות, אם זה רשויות מקומיות, קרנות של מוסדות הלימוד, ומקורות מימון נוספים שלוקחים חלק במימון הלימודים עבור הציבור החרדי כחלק מהפעילות השוטפת.

### **הטבות ממשלתיות בהעסקת הציבור החרדי**

אחד מהגורמים המאיצים את החברות במשק הישראלי לגיוס כח אדם מהציבור החרדי הוא תגמול על ידי המדינה. המדינה מקיימת תוכניות לאומיות לעידוד קליטת כח עבודה מאוכלוסיות בהם יש צורך לשפר את רמת התעסוקה ומעניקה תגמול כספי למעסיקים. בתקופה האחרונה יצא משרד הכלכלה בפעילות פרסומית לתוכניות אלו על מנת לעודד חברות ומעסיקים לנושא. במצב המשק כיום אין חברה שלא תחפש הזדמנות להתייעל או לחפש מקור הכנסה נוסף. בעבר שכיחנו בתפקידים רמי דרג ובמשרות שרים נציגי ציבור מהציבור החרדי ניתן היה לראות כי החברות המסחריות היו רתומות יותר לשילוב זה. ניתן להצביע על חברות הסלולר שנכנסו לתוכנית זו, והקימו מערכי שירות לקוחות בהם מועסק כח אדם חרדי.

אך באותה נשימה חשוב לציין, כי תגמול כספי בלבד אינו מספיק, קיימים חסמים חברתיים ותפיסתיים רבים המונעים מחברות להיכנס לתוכנית זו. על מנת לעודד חברות נוספות לבצע פעילות זו יש לחשוב על פתרון כולל עבור קליטת כח אדם חרדי, שחברות רבות אינן יודעות כיצד להתמודד איתו, בגלל אורח החיים החרדי, וזהו החסם העיקרי בנושא זה.

### **המלצות לפעילות**

לפני שניגש לבחון את המלצות הדברים, יש לשים לב בצורה חשובה לקצב של התהליך המתרחש זה שני עשורים. ניסיון להאיץ את מהירות התהליך יכול לגרום את ההפך הגמור, ולאי קצירת הפירות לנטיעות של שנים עברו.

חשוב להגיד בצורה ברורה, כי עד לפני הבחירות האחרונות לכנסת התקיים תהליך בכל הנוגע לפרנסה בכבוד בקרב הציבור החרדי. התהליך התבצע בכל קהילה בקצב שלה, ובצורה שלה, מה שגרם למסתכלים מהצד, שאינם מהציבור החרדי, לראות תמונה לא

נכונה של התהליך, כאילו הוא לא מתקיים. אך לאמתו של דבר הדברים קרו, וקורים, מתוך הבנה עמוקה כי לכל אחד זכות לפרנס את משפחתו בכבוד באם יבחר כך, במסגרת המתאימה לאורח חייו.

להלן המלצות כיצד ניתן להמשיך ולפתח תהליך זה המתרחש בקרב הקהילה החרדית בישראל. כל אחת מההמלצות רגישה ועדינה ויש לבצע אותה תוך תכנון תוכנית פעולה מסודרת, וכמו כן התחשבות בהלך הרוח של הציבור החרדי בישראל בזמן היישום. היות ומדובר בנושאים רגישים, ניסיון פעילות בעיתוי לא טוב, יכול להוביל להאטת התהליך. אי לכך יש לוודא כי בצוותי הפעילות ניצבים אנשים מהקהילה החרדית המביאים את המתרחש בכל קהילה וקהילה, בכל זמן ועת.

## **1. אסטרטגיה תקשורתית**

מגוון רחב של גופים עוסקים בנושא חשוב זה של עידוד יכולת הפרנסה של הציבור החרדי, גופים ממשלתיים ופרטיים, אך כיום לא קיים תיאום בין הגופים השונים להצלחת הפעילות. ואף כל סוג של קשר לא קיים ביניהם למרות שנראה לעיתים כמסלול אחד ארוך, אשר לו חלקים שונים. כמוכן שלא ניתן לכפות על גופים פרטיים עקרונות פעולה משותפים. ניתן לראות, בעיקר בגופים הממשלתיים, העדר טיפול מקצועי בנושא זה בעקבות חוסר הבנה של רגישות הנושא, ובכך ראשי המערכת הזיקו לא פעם לעבודה אותה הם עושים בפועל.

היות והאקלים הציבורי בישראל בכלל ובציבור החרדי בפרט מוכתב מהיחס לו זוכה נושא זה מראשי המערכת הפוליטית בישראל, יש לגבש תוכנית אסטרטגית לטיפול תקשורתית בנושא רגיש זה באמצעות אנשי מקצוע רלוונטיים מהציבור החרדי. לרוב אין טעם בחשיפה בתקשורת החילונית למהלכים הקורים בחדרי חדרים בציבור החרדי, וכל עיסוק כזה רק פוגע במאמצים. גם התקשורת החרדית אינה שמחה לעסוק בנושא, לכן יש לרתום את כל הנוגעים בדבר לגיבוש נהלים אחידים שמצד אחד יביאו את הציבור את האפשרויות הקיימות בתחום, וכמו שראינו קיימות מגוון רב של אפשרויות, אך מצד שני זה יעשה בצורה ממוקדת ופרטנית, בהתאמה עבור כל קהילה וקהילה, ועבור כל איש ואיש, ולא בצורה גורפת ורועשת המזיקה במרבית הפעמים.

## **2. הקמת גוף מחבר בין החברות לנציגי הציבור**

החברות הגדולות במשק הישראלי מבצעות פעילות שיווקית ופרסומית לציבור החרדי באמצעות משרד פרסום ייעודי עבור הציבור החרדי, אבל נושא שילוב השמת עובדים מהציבור החרדי אינו מטופל בצורה מסודרת. תפיסות מוטעות לגבי הציבור החרדי בקרב מנהלי החברות, המשתייכים ברובם לציבור החילוני שאינו מכיר כלל ועיקר את נושא התעסוקה של הציבור החרדי, לצד אתגרים אמיתיים שצריך לתת להם מענה במקומות

העבודה, משלבים ידיים ומשאירים רבים וטובים מהציבור החרדי מחוץ למעגל העבודה. נושא זה חשוב גם עבור החברות על מנת לקבל דירוג גבוהה במדד מעלות. לכן יש לגבש גוף שירכז נושא זה ויעניק את כל הידע הדרוש לחברות שאינן בקיאות בנושא. גוף זה ירכז את הקשר בין נציגי הציבור החרדי לבין האנשים הרלוונטיים בחברות, בדומה למערך המתנהל באמצעות משרדי הפרסום החרדים המהווים גשר. היות ונושא כח אדם אינו רלוונטי כלל וכלל למחלקת השיווק, נושא זה לא זכה לפתרון הולם עד היום. הפעילות תתבצע על ידי פגישות אישיות עם האנשים הרלוונטיים בחברות במשק הישראלי, בהם יציג הצוות את הנושא תוך מתן מענה לאתגרים הנדרשים בכל אתר ואתר.

### **3. הסברה פנימית**

לנושא הרגיש של הכשרה מקצועית בקרב הציבור החרדי אין "אבא". כל אחד מהמוסדות מדבר עבור האינטרסים שלו, ולכן לא ניתן כך לבצע הסברה נכונה בקרב מקבלי החלטות. יש להקים צוות הסברה, המורכב מאנשי מקצוע מהציבור הכללי והחרדי, שיפעל בצורה **אישית** מול מקבלי החלטות ומובילי דעת קהל. אין ספק כי בהצגת הפתרונות הקיימים היום, והעדפת הציבור את ההכשרה המקצועית על לימודי האקדמיה, ניתן לקדם מהלך אפקטיבי בקרב הציבור החרדי בישראל.

### **4. עידוד גופים המבצעים הכשרה מקצועית לבצע פעילות בקרב הציבור החרדי**

מסקירה של מכלול הגופים המציעים כיום הכשרה מקצועית בקרב הציבור החרדי ניתן לראות כי השוק לא מנוהל על ידי שום גורם וכל מוסד מציע את מרכולתו ללא הבנה וידע על נחיצות התחום והתאמתו לציבור החרדי. יש לבחון מיהו הגוף המתאים לבדיקת המקצועות הנדרשים בשוק העבודה מצד אחד, ומתאימים לאורח החיים החרדי מצד שני, ולהעניק להם יתרונות וכלים לשיווק הכשרה זו בקרב הציבור החרדי.

### **5. אנשי עסקים חרדים למען להכשרה המקצועית**

חשוב להבין כי מעמדם של אנשי עסקים בקרב הציבור החרדי הוא חזק מאי פעם. באמצעות ממונם הם תומכים במוסדות התורה והחסד של הציבור החרדי ומפרנסים משפחות רבות על מנת שלא יגיעו לפת לחם. להם יש את היכולת להגיד ולהשמיע, בקרב מקבלי החלטות, את האמירות הנכונות, על מנת לעודד תהליך זה, וכמו כן הם יכולים להיות שותפים לתהליך בדרכים רבות. קיימים עשרות אנשי עסקים חרדים שלהם חברות מצליחות במשק הישראלי, והם נחשבים מודל לחיקוי בקהילה החרדית. מדובר בפעילות רגישה ועדינה, **פרטנית ולא ציבורית**, אך בפעילות נכונה ניתן לייצר תהליך בריא ויעיל.



**רפורמה במערכת ההכשרה המקצועית ושילוב החברה  
הערבית בכלכלה ובתעסוקה**

**ד"ר רמזי חלבי**



## מבוא ומתודולוגיה

מטרת נייר מדיניות זה הינה להציע רפורמה במערכת ההכשרה המקצועית, בקרב האוכלוסייה הערבית בישראל. הנייר מהווה נדבך נוסף בפרויקט שבוצע על ידי מרכז מאקרו, שכלל הצעה לרפורמה במערכת ההכשרה המקצועית בישראל (מאקרו, 2012). הנחת היסוד בעבודה זו היא, שהכשרה מקצועית איכותית מעניקה לבוגרים אפשרות להשתלב בצורה מכובדת בעולם העבודה, מקדמת את המצב הסוציו-אקונומי של המשתתפים ומשפרת את ההתאמה בין כוח העבודה לצרכי המשק.

אחת הדילמות בנייר העמדה היא, האם להתייחס לנושא ההכשרה המקצועית כאוטריקיה העומדת בפני עצמה - כפעולת השבחה של המשאב האנושי בחברה הערבית בישראל, או כתוכנית משולבת ואינטגרטיבית עם נושא התעסוקה או היזמות העסקית.

דילמה שנייה היא, האם להתבסס ברפורמה על סקר מקצועות מבוקשים שנערך לאחרונה על ידי משרד הכלכלה, או להתייחס לסקר רצון הפרט במובן של "מה אתה רוצה להיות כשתהיה גדול?".

לצורך הכנת נייר מדיניות זה ננקטו הצעדים הבאים :

1. סקירת ספרות רלוונטית בנושא החברה הערבית בתחומי החברה, הכלכלה, התעסוקה, החינוך וההכשרה המקצועית והשתלבות האוכלוסייה הערבית בשוק העבודה בישראל.

2. עריכת פגישות עבודה וראיונות לקבלת מידע ורעיונות כדלהלן :

א. בעלי תפקידים בשירות הממשלתי: סמי להיאני (הרשות לפיתוח כלכלי במגזר הערבי במשרד ראש הממשלה), ראסם נאטור (פיתוח אזורי תעשייה במגזר הערבי במשרד הכלכלה), וחיד קבלאן (מנהל אזור הגליל במשרד החקלאות).

ב. בעלי תפקידים בשלטון המקומי: עו"ד רות דיין-מדר (רפרנט למשרד הכלכלה במנהל חינוך במרכז השלטון המקומי), כאמל ריאן (סמנכ"ל לשעבר לרשויות הערביות במרכז השלטון המקומי).

ג. מרכזי טיפוח יזמות והכוון תעסוקתי: שאוקי חיטיב (מנהל פארק התעשייה בנצרת של סטף ורטהיימר ויו"ר לשעבר של ועדת המקב העליונה לאוכלוסייה הערבית), גב' מרים ארי (יועצת אסטרטגית למט"י גליל ולמט"י כפרים), דר' ח'אלד אבו עסבה (מנכ"ל מכון מסאר לחקר החברה הערבית), מקבולה נסאר (אשת תקשורת במדיה הערבית).

ד. נציגים מהמגזר השלישי: סמדר ניהב (מנכ"ל צופן), פז הירשמן (מנהל גיוס משאבים במגזר השלישי), אמנון בארי-סולציאנו (מנכ"ל שותף ביוזמות קרן אברהם), נאדיה אסמאעיל (מנהלת פרויקט שריקאת חייאת לשילוב נשים בתעסוקה).

3. סקירת עבודות קודמות בתחום ההכשרה המקצועית וניירות מדיניות, כדי "לא להמציא את הגלגל מחדש".

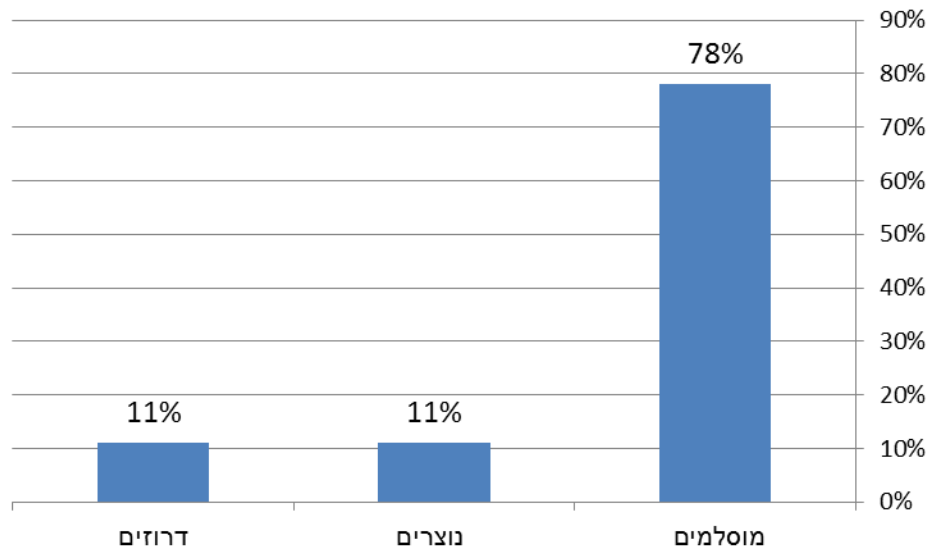
4. ניתוח תוכן של מסמכים רלוונטיים, שיסייעו בקידום הפרויקט.

בנייר מדיניות זה, נציג קודם לכן נתוני יסוד לגבי החברה הערבית בישראל כדי לעמוד על מאפיינים עיקריים המשפיעים על הפרמטרים החברתיים והכלכליים של האוכלוסייה. כמו כן, תובא סקירה וגם המלצות לשילובה של האוכלוסייה הערבית בשוק העבודה, כבסיס נורמטיבי לסוגיות הקשורות בנושא ההכשרה המקצועית שהיא "קרש קפיצה" להשתלבות מכובדת בעולם העבודה, לאינטגרציה טובה יותר של הערבים בחברה הישראלית ולשיפור מצבה הסוציו-אקונומי.

### **החברה הערבית בישראל : נתוני יסוד**

האוכלוסייה הערבית בישראל מונה כ-1.4 מיליון נפש, שהם כ-17% מכלל אזרחי המדינה, חלוקתו למגזרים מוצגת בתרשים 1. לפי נתוני הלמ"ס, כ-58% מאזרחי ישראל הערבים מתגוררים ב-69 מועצות מקומיות, כרבע מהם מתגוררים ב-11 ערים (אום אלפחם, באקה-גית, טייבה, טירה, טמרה, כפר קאסם, נצרת, סחי'נין, קלנסווה, רהט ושפרעם). כ-9% מהם מתגוררים בערים מעורבות וכ-9% מתגוררים ב-45 יישובים השייכים ל-13 מועצות אזוריות ובהן שלוש מועצות אזוריות הכוללות יישובים ערבים בלבד – אבו בסמה (בנגב), אלבטוף ובוסתאן אלמרג' (בצפון). היתר מתגוררים ביישובים אחרים, בכפרים לא-מוכרים ורובם בדווים בנגב (יוזמות קרן אברהם, 2013).

תרשים 1 - התפלגות האוכלוסיה הערבית



חוקרי החברה הערבית נוהגים להבחין באזורים גיאוגרפיים עיקריים שבהם מתגוררת האוכלוסייה הערבית :

1. אזור הצפון – כולל את כל מחוז הצפון ובו הגליל העליון, הגליל התחתון, הגולן, נפות חיפה ועכו (לא כולל הערים המעורבות עכו וחיפה) ואזור חוף הכרמל (הכפרים פרידיס וג'יסר אל זרקא).

2. אזור המשולש – כולל את הנפות והאזורים הטבעיים האלה : חלקים מנפת חדרה במחוז חיפה, נפת השרון ונפת פתח תקווה במחוז המרכז.

3. אזור הדרום – כולל רובו ככולו את אוכלוסיית הבדווים בנגב.

4. הערים המעורבות – חמש הערים המעורבות ה"מסורתיות" הן : עכו, חיפה, ת"א-יפו, רמלה ולוד. מספר האזרחים הערבים המתגוררים בהן הוא כמאה אלף נפש.

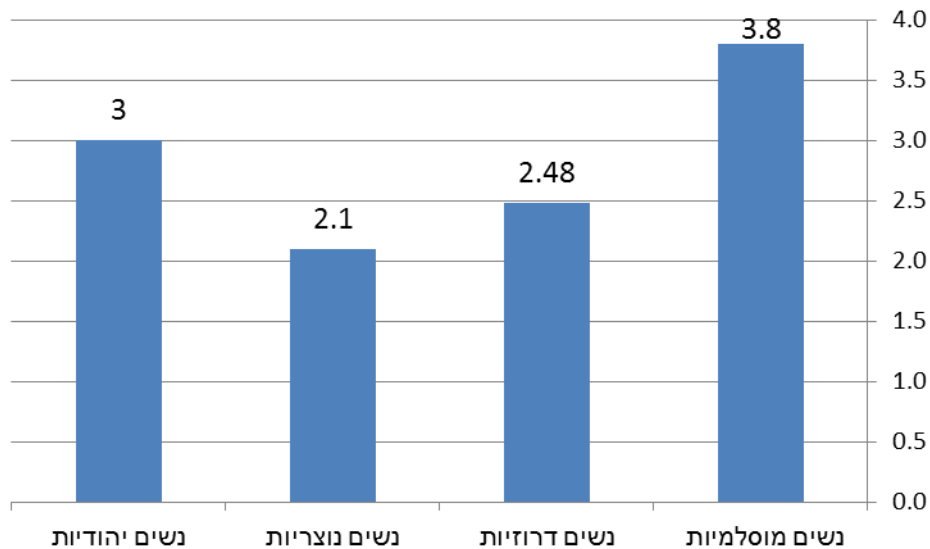
5. אזור ירושלים – לא כולל התושבים הערבים במזרח ירושלים.

לפי נתוני שנת 2011, יותר ממחצית אזרחי ישראל הערבים התגוררו באזור הצפון, כחמישית מהם התגוררו במשולש, כשמינית התגוררו באזור הדרום והשאר באזור הדרום וירושלים.

להלן מספר נתונים רלוונטיים לנושא :

1. שיעור הפרייון בקרב האוכלוסייה הערבית הוא בעל שונות גבוהה בין המגזרים השונים, כפי שניתן לראות בתרשים מספר 2.

## תרשים 2 – שיעור פריון בקרב האוכלוסייה הערבית בישראל



2. בשל פריון הילודה הגבוה, האוכלוסייה הערבית צעירה מאד: מחצית ממנה הם בני 0-21 שנה ורק 3.9% הם בני 65 ומעלה (לעומת 11.6% בקרב יהודים).
3. תוחלת החיים של הגברים הערבים 75.9 (לעומת 79.6 בקרב גברים יהודים) ותוחלת החיים של נשים ערביות 79.9 (לעומת 83.4 בקרב נשים יהודיות).
4. משקי הבית – בשלושת העשורים האחרונים ירד בהתמדה ממוצע הנפשות במשקי הבית הערביים מ-6.32 בשנת 1980 ל-4.76 בשנת 2010.

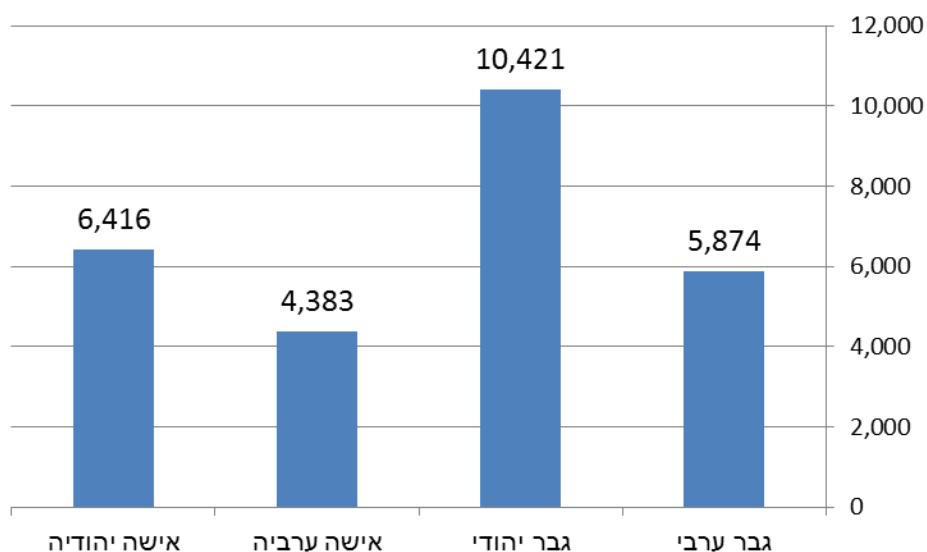
## השתלבות הערבים בשוק העבודה – מצב קיים

בישראל מתקיימות שתי כלכלות באותו מרחב: האחת כלכלה יהודית מפותחת, מתקדמת ודוהרת קדימה, והשנייה כלכלה ערבית מפגרת, הסובלת מאפליה מוסדית כבר שנים ארוכות (סיכוי, 2010). במלים אחרות, בישראל התפתחה כלכלה דואלית, שבה השוק אינו הומוגני אלא מפולח לשני משקים נפרדים. במשק המרכזי נמצאות חברות גדולות עתירות-הון ולעומתן חברות במשק הפריפריאלי אשר מתמודדות עם תנאי שוק שונים לחלוטין, אין להן יכולת השפעה על השוק, הן קטנות ומעסיקות פחות עובדים, יש להן הון קטן יחסית והן פגיעות יותר להשפעת כוחות השוק. היחסים בין שני המשקים מאופיינים בתלות של משק הפריפריה במשק המרכזי, ולכן נוצרים יחסי ניצול וחוסר יציבות כלכלית ותעסוקתית. יוצא אפוא, שהערבים שרובם עובדים אצל מעסיקים יהודים, הם הראשונים שנפלטים משוק העבודה בזמן האטה כלכלית, ובכך סובלים יותר מעוני.

מצבה של האוכלוסייה הערבית בישראל בשוק העבודה נחות בהשוואה לאוכלוסייה היהודית, בכל הפרמטרים הרלוונטיים המצביעים על אי-שוויון ברור (גיבארין, חלבי ואחי, 2010). על בסיס עבודות מחקר ונתונים סטטיסטיים שנאספו בשנים האחרונות, עולה כי הבעיות העיקריות בהשתלבותם של המיעוטים בכלכלת ישראל ובשוק העבודה הינן כדלקמן:

1. שיעור השתתפות נשים ערביות בכוח-העבודה הינו מהנמוכים בעולם - למרות העלייה המתמדת שיעור ההשתתפות עומד כיום על 21.1%, בעוד ששיעור השתתפותן של נשים יהודיות עומד על כ-57%. שיעור השתתפות גברים ערבים לעומת זאת, עומד על 62.4% שהוא זהה כמעט לגברים יהודים. במדינת ישראל, עדיין נשים ערביות נמצאות בתחתית הסולם כתוצאה מהשתייכותן הכפולה – כמיעוט וכנשים (בולוס, 2003). ביישובים הערביים קיים היצע מוגבל של משרות לנשים, כמעט ואין משרדים ממשלתיים או חברות ממשלתיות שביכולתם לקלוט נשים, במיוחד משכילות. פועל יוצא מההיצע הנמוך של מקומות עבודה הייתה היזמות העסקית, אולם העסקים שנפתחו היו עסקים קטנים ומוגבלים לשוק המקומי עם אפשרויות מצומצמות לגיוס הון (מעגל השכונה והמשפחה). לאחרונה, פורסמו נתונים בעניין תנאי העבודה של נשים ערביות במגזר הפרטי בנצרת שהועסקו במשרדי עריכת דין, ראיית חשבון, הנדסה, ביטוח, מרפאות ובתי מסחר. הממצאים הראו שממוצע שעות העבודה השבועיות עמד על 39.3 (פחות ממשרה מלאה) וההכנסה מתחת לשכר מינימום, בנוסף להפרה בוטה של חוקי העבודה בנוגע לתנאים הסוציאליים.
2. פערים גדולים ומתרחבים בהכנסות בין יהודים לבין לערבים – את הפערים בהכנסות בשנת 2012 ניתן לראות בתרשים 3.

תרשים 3 – השוואת הכנסה ממוצעת



3. שיעורי אבטלה גבוהים בקרב הערבים - שיעור האבטלה גבוה בעיקר בקרב נשים וגברים מעל גיל 50 ( גברים 10.2% ונשים 15.4%). נתוני משרד הכלכלה מצביעים על כך שמשך תקופת האבטלה בקרב אקדמאים ערבים ושיעור "המתייאשים" בתוכם, גבוה משמעותית ביחס לעמיתיהם היהודים. בנוסף, בוגרים ערבים במקצועות מדעים והנדסה מתפלגים 20% עובדים במקצוע שלמדו, 44% מועסקים בהוראה ו-28% מועסקים בעבודות שונות כגון מנהל, מכירות ועבודות מקצועיות.

4. הגברים הערבים פורשים מעבודה בגיל מוקדם יחסית - פרופיל ההשתתפות של הגברים הערביים מאופיין בירידה דרסטית אחרי קבוצת גיל 44-40. קיימים שני הסברים לתופעה:

א. מגבלות פיזיות או בריאותיות, עקב עבודה פיזית קשה והימצאות אלטרנטיבה בדמות עובדים זרים.

ב. מבנה המשפחה הערבית והסביבה התרבותית, המאפשרים קבלת תמיכה בין-דורית (מהילדים).

5. נתוני השכלה נמוכים יחסית למגזר היהודי, זאת על אף השיפור המתמיד בהון האנושי הערבי. כיום אחוז הערבים בעלי השכלה של 13 ומעלה כיתות הינו 23.7% לעומת 48.8% בקרב יהודים. שיעור האקדמאים מקרב העובדים הערבים הוא 18% לעומת 33% בקרב יהודים. אחוזי בגרות אצל ערבים הינם 48.3% לעומת 57.8% בקרב יהודים. בנוסף, ההשקעה בתלמיד נמוכה ב-35% בהשוואה לבתי ספר יהודים. גם שיעורי הנשירה של תלמידים ערביים ממערכת החינוך גבוהים במידה רבה מאלה של תלמידים יהודים, כך שלפי נתוני שנת הלימודים 2010/2011 היה שיעור הנושרים בכיתות ט' עד י"ב בחינוך הערבי 4.7%, לעומת 2.7% בחינוך העברי.

6. רמת עוני גבוהה בקרב משקי הבית הערבים - נתוני המוסד לביטוח לאומי מעידים על כך שכמחצית המשפחות הערביות, חיות מתחת לקו העוני (לאחר תשלומי העברה ומסים). זאת לעומת 15.3% בקרב משפחות יהודיות. על פי מדד ג'ני, הבודק את שיעור אי השוויון מיקומה של ישראל לא מחמיא בין המדינות המפותחות בעולם, משום שרק טורקיה ומכסיקו מאופיינות בפערים גדולים יותר בין עניים לעשירים.

7. רמה סוציו-אקונומית נמוכה של אוכלוסיות ברשויות המקומיות הערביות - על בסיס נתוני הלמ"ס, מאופיינות הרשויות המקומיות ברמה חברתית-כלכלית נמוכה ביותר ביחס לשאר הרשויות המקומיות האחרות, דבר הפוגע בחוסן הכלכלי שלהן. הנתונים מצביעים על ייצוג בולט של הרשויות המקומיות הערביות בארבעת האשכולות הראשונים, שבהם הרמה החברתית-כלכלית היא הנמוכה ביותר: 79 יישובים ערביים מתוך 99 יישובים הנמצאים באשכולות אלה, שמהווים 80% מהם. באשכול החמישי

נכללות 3 מועצות מקומיות ערביות מתוך 13 מועצות ועיר מעורבת אחת (מעלות-תרשיחא) מתוך 16 ערים. האשכול השישי כולל מועצה מקומית ערבית אחת (מעליא), בעוד שבולט היעדר ייצוגן של יישובים ערבים בארבעת האשכולות האחרונים, שבהם הרמה החברתית-כלכלית היא הגבוהה ביותר.

8. אחוז נמוך של ערבים המועסקים בסקטור הממשלתי - מהווים כ-6.7% בלבד למרות החלטות ממשלה בעניין ( לדוגמא, החלטת הממשלה לייצוג הולם מספר 2579 משנת 2007 אשר קבעה, שעד סוף 2012 הייצוג של האוכלוסייה הערבית בשירות המדינה יהיה 10% {מקור: זהר, ס., 2013}). כמו כן, הייצוג של ערבים נחות במעגלי קבלת החלטות העוסקות בכלכלה ובפיתוח במוקדים כמו בנק ישראל, משרדי ממשלה מסוימים, ועדות תכנון ובנייה, במינהל מרקעי ישראל ועוד.

9. לערבים ייצוג-יתר בענפים כלכליים ובמשלחי-יד חלשים - ייצוג גבוה בענפים כגון בנייה, מסחר ושירותי אירוח ואוכל, חינוך ושירותי אוכל, תעשייה וחקלאות. לעומת זאת ייצוג נמוך בתעשיות עתירות-ידע, חשמל ומים, בנקאות ופיננסים, ניהול וכיו"ב. כמו כן, חלק גדול מאלה שסיימו לימודים גבוהים, מועסקים בעבודות שאינן הולמות את כישוריהם. בנוסף, הקצאת משאבים לא שוויונית ומחסור בתשתיות (מחסור באזורי תעשייה ובתמיכות מסיביות). אי לכך, שוק העבודה הערבי המקומי מאופיין בהיקף קטן, סובל ממסחר ותעשייה בסדרי גודל משמעותיים, ולכן אינו יכול לענות על הביקוש לעבודה.

10. אפליה בשוק העבודה מצד מעסיקים או חסמים ביטחוניים. הנחת יסוד הקשורה להשתייכות ללאום הערבי היא, העדר סיווג ביטחוני הולם (שטיינר, 2013). ההערכה שמקבוצה זו נשקף באופן הסתברותי סיכון ביטחוני גבוה יותר מזה הנשקף מכלל האוכלוסייה, היא העמדה שבבסיס שיטת ה-profiling הנהוגה בשדות התעופה. זה מהווה חסם בפני השתלבות מלאה של ערבים בשוק התעסוקה, אך אם יש מקרים שבהם השימוש בזהות הלאומית כסמן מעריך הוא לגיטימי, יש חשש ממשי שהדבר מביא לשימוש רחב היקף בסמן זה גם במקרים שבהם הוא אינו לגיטימי. סוגיית ההגבלות הביטחוניות המוטלות על איוש תפקידים במגזר הציבורי ובגופים מעין ציבוריים, נתונה לסמכות של שירות הביטחון הכללי וההסדרה נעשית בדרך של הנחיית קציני ביטחון בגופים הללו (שטיינר, 2013). ועדת אור שעסקה בביורור אירועי אוקטובר 2000, ציינה בדוח שלה כי מועמדים ערבים המבקשים להתקבל לעבודה בחברת החשמל, בזק ורשות שדות התעופה נדחים בטיעונים של שיקולי ביטחון.

11. פערים תהומיים בנושא פיתוח אזורי תעשייה/תעסוקה - רק 2.4% מאזורי התעשייה בארץ נמצאים בשטחי יישובים ערביים. מתוך כלל היישובים הערביים אין ל-26 מהם

אזור תעשייה או מלאכה, ל-16 מהם אזורי תעשייה לא-מפותחים ורק ל-7 ישובים אזוריים מפותחים ברמות שונות (חלבי, 2012).

12. קיימות בעיות נוספות שלא יפורטו במסגרת נייר העמדה הזה כגון: נגישות להון ומקורות מימון של יזמים ערבים, העדר מנהיגות ציבורית שתוביל את הכלכלה הערבית וחוסר המעורבות של מנהיגי הציבור הערבי בפיתוח כלכלי ויצירת מקומות עבודה לאוכלוסייה.

### **מדיניות נדרשת וצעדים להשקעה במשאב האנושי ושילובו בתעסוקה**

התוכנית מבוססת על פיתוח נושא התעסוקה בקרב הציבור המוסלמי, הדרוזי והנוצרי בארץ, תוך יצירת שיתוף פעולה ויחסי גומלין בין השלטון המרכזי, השלטון המקומי וארגונים חברתיים. החלטות הממשלה הקשורות בשילוב האוכלוסייה הערבית בכלכלה ובתעסוקה, מעטות יחסית ואינן מהוות תוכנית אסטרטגית כוללת לפתרון מצוקת התעסוקה והפיתוח הכלכלי.

להלן פירוט התוכניות והצעדים שיש לנקוט, על מנת לחולל שינוי דרמטי בנושא :

1. על הממשלה לגבש תוכנית כלכלית מקיפה, אסטרטגית וארוכת-טווח שתביא לקידום משמעותי בסגירת פערים שהצבענו עליהם במהלך הסקירה בתיאום עם מרכז השלטון המקומי וועד ראשי הרשויות הערביות, פורום ראשי הרשויות הדרוזיות וצירקסיות ופורום ראשי הרשויות הבדואיות. זאת בהמשך להחלטות הממשלה שיובאו להלן:

א. החלטה מס' 1539 מיום 21/3/2010 – תוכנית חומש לפיתוח כלכלי של ישובים במגזר במיעוטים, בהיקף 778.5 מיליון ₪. התוכנית תתמקד ב-4 תחומים: פיתוח כלכל-תעסוקתי, דיור ונדל"ן, נגישות תחבורתית, וביטחון אישי ואכיפה.

ב. החלטה מס' 1204 מיום 15/2/2007 – הקמת רשות לפיתוח כלכלי במגזר המיעוטים, במשרד ראש הממשלה בראשות איימן סייף.

ג. החלטה מס' 2579 מיום 11/11/2007 – ייצוג הולם לבני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצירקסית בשירות המדינה. עד לסוף 2012, לפחות 10% יהיו מבני אוכלוסייה זו.

ד. החלטה מס' 4436 מיום 25/1/2009 – ייצוג הולם לבני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצירקסית בשירות המדינה. זאת על פי אישור המלצות צוות בין-משרדי לגבי סיוע בשכר דירה לצרכי עבודה, הוספת תקנים חדשים, שילוב סטודנטים במשרות ייעודיות וכיו"ב.



ה. החלטה מס' 412 מיום 31/8/2006 – תוכנית רב-שנתית (לשנים 2006-2009) לפיתוח ישובי המגזר הדרוזי והצ'רקסי, בהיקף 447.6 מיליון ₪. מתוך זה העצמת נשים בהיקף 188 מיליון ₪ ופיתוח כלכלי בהיקף של 190 מיליון ₪.

ו. החלטה מס' 413 מיום 31/8/2006 – תוכנית רב-שנתית לפיתוח המגזר הבדואי (בין השנים 2006-2009). בעיקר לפיתוח הון אנושי (188 מיליון ₪) ופיתוח כלכלי (כ-190 מיליון ₪).

ז. החלטה מס' 4209 מיום 6/11/2008 – הארכת ביצוע התוכנית הרב-שנתית לפיתוח ישובי המגזר הדרוזי והצ'רקסי והתוכנית לפיתוח ישובי המגזר הבדואי בצפון.

ח. תוכנית רב-שנתית לפיתוח והעצמת היישובים הדרוזים והצ'רקסים לשני-2011-2014, בהיקף כ-680 מיליון ₪. נמצאת כעת בתהליכי עבודה וביצוע.

החלטות הממשלה שצוינו לעיל והעוסקות בפיתוח כלכלי ובעתיד התעסוקה, מאופיינות בחוסר חשיבה אסטרטגית-כוללת, משום שאינן מלוות על ידי מנגנונים להסרת חסמים ומכשולים. התוצאה אחוז מימוש נמוך יחסית והעדר ניהול ממוקד תוצאות. בבדיקות שערכנו לאורך השנים הסתבר כי, מעט מאד פרויקטים שבוצעו נופלים בקטגוריה של פרויקטים מניבים, שבכוחם לייצר מקומות עבודה חדשים ולהגדיל באופן משמעותי את הכנסות הרשויות המקומיות.

2. העצמת הרשויות המקומיות כזרז לפיתוח כלכלי-תעסוקתי:

האוכלוסיות המתגוררות ברשויות המקומיות במגזר המיעוטים, הן בדרך כלל חלשות מבחינה כלכלית ונמצאות ברמות הנמוכות ביותר בארץ, בסולם המדד הסוציו-אקונומי. מקורן של ההכנסות ברוב הרשויות הערביות, הדרוזיות והצ'רקסיות הן מארנונה בתעריף מינימאלי של מגורים ומענקי איזון. לכן, היכולת שלהן להשקיע כספים בפיתוח כלכלי מוגבלת ביותר. עוד עולה מניתוח ממצאי מחקרים בתחום, הצורך בשינוי כיוון משמעותי בהתנהלות הכלכלית של הקהילות הלא-יהודיות ויצירת חברה חדשה מבחינת מאפייניה ודרכי התמודדותה עם התהליכים הכלכליים העיקריים במשק הישראלי במונחים של ייצור ושירותים, הפצה וחדירה לשווקים חדשים וצריכה ברמות השונות. כדי לעשות כך, נדרשת התארגנות מקצועית כאשר למנהיגות המוניציפאלית תפקיד מכריע.

ברמה האופרטיבית, הפורומים המייצגים בשלטון המקומי (ועד ראשי הרשויות הערביות, פורום ראשי הרשויות הדרוזיות והצ'רקסיות ופורום הרשויות הבדואיות) יקימו גופים לפיתוח כלכלי ועידוד התעסוקה אשר יכלול: נציגי השלטון המקומי (הח"מ מעוניין להיות חבר בפורום מעין זה), נציגי הרשויות המקומיות לפי אזור גיאוגרפי, נציגי לשכות המסחר והתיירות, נציגי אגודות מקצועיות, אנשי אקדמיה, ונציגי מערכת החינוך. הגוף הזה יפעל

להגדרת שיטות וכלים להשגת המטרות הכלכליות, תיאום ובקרה אחר יישום תוכניות של הממשלה, הקמת ועדות-משנה לנושאים ופרויקטים ספציפיים. יתר על כן, מאחר ומבנה המשק מבוסס על היזמות הפרטית, יפעל הגוף הנ"ל לעידוד הקהילה העסקית המקומית, יקדם שיתוף פעולה בפרויקטים בתחום התעסוקה ויינקטו צעדים כדי להתגבר על מחסומים ומכשולים. להלן התחומים העיקריים שבה תפעל הרשות במסגרת תוכנית זו:

א. פיתוח תשתיות פיזיות - אחד התחומים שהתגלה כמעכב פעילות יזמית הוא היעדר תשתיות פיזיות ברמה נאותה, המתאימה להקמת מפעלים ומרכזים מסחריים. יזמים מקומיים וחיצוניים נמשכים ליישובים שבהם קיימת תשתית מתאימה.

ב. משיכת משקיעים ויזמים חיצוניים – על ידי יצירת מוניטין או מיתוג אטרקטיבי ליישוב או לאזור. זאת ניתן לעשות באמצעות פעולות הסברה, ייזום אירועים לבעלי עניין (לדוגמא: עידוד תיירות ביישובי הגליל, לינה כפרית ובזארים אתניים) ומתן תמריצים והקלות בנושאי מס ואגרות ליזמים. בנוסף, פניה למשרד הכלכלה לקבלת אזור עדיפות.

ג. הקמת מסגרות כלכליות ברמת היישוב - לעידוד הפיתוח הכלכלי ויצירת מקומות תעסוקה חדשים. דוגמאות לכך: חברה כלכלית עירונית, עמותה לפיתוח תיירות ומסחר, התאגדויות חקלאיות, מועדון עסקים, הקמת מרכזי מטיי לעידוד הקמה והרחבה של עסקים קטנים ובינוניים ודאגה לליווי עסקי ונגישות למקורות מימון, תוך שימת דגש מיוחד על השתלבות נשים ערביות בעסקים.

ד. הקמת מסגרות של שיתוף בין ישובים - שיתוף זה דרוש וחיוני על מנת להקים תשתיות ושירותים לפיתוי אזורי תעשייה ותעסוקה משותפים. שיתוף מעין זה, משמש מנוף יעיל להתמודדות עם הקשיים הנובעים מהיותם של ישובי המיעוטים ברובם, קטנים יחסית וחלשים מכדי להקים פרויקטים כאלה לבד. דוגמאות בולטות לאזורים משותפים: רהט בני שמעון-להבים, ראש העין-כפר קאסם, מבוא כרמל, נצרת-ציפורי ויישובי ואדי-ערה ומועצה אזורית מנשה.

כל הנקודות שפורטו בסעיף הזה, לא ייצאו מן הכוח אל הפועל ללא מעורבות ממשלתית והקצאת משאבים להצלחת התוכנית.

3. יצירת שיתוף פעולה בין הרשויות המקומיות לבין ארגונים חברתיים מהמגזר השלישי, לקידום התעסוקה כמפורט להלן:

א. ישנם ניצנים לפעילות הולכת וגוברת של ארגוני החברה האזרחית בתחום ההכשרה המקצועית והתעסוקה, ביחוד בכל הקשור לתעסוקת נשים, קידום שילוב אקדמאים ערבים בסקטורים הציבורי והפרטי וקידום הקמתם של אזורי

תעשייה/תעסוקה. אולם, המשאבים העומדים לרשות הארגונים הללו מצומצמים, לכן הפעילות חלקית עם השפעה מוגבלת בראייה מערכתית וכוללת.

ב. על הגופים הנ"ל נמנים: אג"ק, המרכז היהודי-ערבי לפיתוח כלכלי, העמותה להעצמה כלכלית לנשים, הפורום להסכמה אזרחית, יוזמות קרן אברהם, מוסאווא, נשים נגד אלימות, סיכוי, עתידה-היוזמה לקידום תעסוקת נשים ערביות, צופן, קרן קורת ותב"ת מטעם הגוינט ועוד.

ג. הפעילות של ארגונים אלה, לא יכולה להתקיים בצורה אפקטיבית ללא תיאום ושיתוף פעולה עם גופים ממשלתיים, רשויות מקומיות ומרכזי הכוון ומחקר.

4. המלצות להגדלת היצע העבודה לאוכלוסיית המיעוטים:

א. על הממשלה לגבש תוכנית כלכלית מקיפה לצמצום פערים בין האוכלוסייה היהודית לבין האוכלוסייה הערבית. יעדי התוכנית יהיו כדלהלן:

1) ביטול או לפחות צמצום משמעותי של האפליה בתחום התעסוקה והפיתוח הכלכלי. צעד כזה, מחייב עריכת קמפיין ציבורי בתמיכה ממשלתית באמצעות מרכז השלטון המקומי וארגוני החברה האזרחית, כדי להביא לשינוי מנטאלי ושינוי דפוסי התנהגות בקרב המעסיקים בסקטור הכללי.

2) קביעת יעדים שנתיים מדידים במונחים של מכסות לקליטת עובדים/ות ערבים בסקטור הממשלתי והחברות הממשלתיות.

3) יצירת תמריצים לחברות בסקטור הפרטי לקליטת עובדים ערבים. ניתן גם לדרוש מחברות הניגשות למכרזים ממשלתיים להוכיח כי הן מעסיקות שיעור מינימאלי של עובדים מבני המיעוטים.

4) פיתוח התעסוקה בתוך היישובים ע"י יצירת סביבה הולמת וכדאית לפיתוח כלכלי, תוך השבחת ההון האנושי לקראת אתגרי העתיד באמצעות הכשרה מקצועית מגוונת וממוקדת תעסוקה.

5) לנצל את מערכת הקשרים התרבותיים של האוכלוסייה הערבית באזור המזרח התיכון, ליצירת שיתופי פעולה כלכליים, בייחוד בענפי הטכנולוגיה העילית.

6) ראיית שילוב האוכלוסייה הערבית בכלכלת המדינה ובשוק העבודה כמנוף תעסוקתי-עסקי להגדלת התל"ג באופן משמעותי.

ב. ניצול פוטנציאל התעסוקה הגבוה של נשים ערביות, משום שמחקרים רבים שנערכו לאחרונה, הוכיחו כי קיימת נכונות גבוהה בקרבן להשתתף במעגל העבודה

(43% מהן אינן מועסקות ומוכנות להצטרף באופן מיידי לעולם התעסוקה). ממצאים אלה מפריכים את הטענה לפיה, נשים ערביות לא מסוגלות לצאת לעבודה עקב מחסומים תרבותיים והתנגדות הקהילה. אבו מוך ושחאדה (2013) מצאו כי כבר במערכת החינוך נוצרים פערים בין התלמידות לבין התלמידים, כי נתח התלמידות בחינוך הטכנולוגי נמוך והן מתמחות במגמות עיוניות המקבלות תקציבים נמוכים ומשפיעות לרעה על ההשתלבות בעתיד בשוק העבודה.

ג. יישום ואכיפה של החוקים הקיימים לקידום תעסוקת ערבים במגזר הציבורי, כפי שהוזכר קודם לכן, בכל הרמות והדרגות. נושא זה יחול גם על קבלני מיקור-חוץ, שמבצעים חלק גדול מהפרויקטים הממשלתיים.

ד. עידוד ויוזמה ממשלתית להקמת שני מפעלי עוגן של חברות ישראליות מובילות או חברות בינלאומיות, באזורי תעשייה ביישובים ערבים. מפעל אחד יוקם בצפון והשני באזור המשולש (דוגמא לכך הוא מפעל אינטל בקרית-גת, שהוקם ביוזמה ובתמריץ ממשלתי). ידוע כי ארגון צופן ועיריית נצרת הצליחו לקדם הקמת מרכז פיתוח מודרני של חברת אמדוקס בפארק התעשייה בנצרת. לאחר הקמת מפעל עוגן, ניתן יהי לעודד חברות גדולות בתחומים שונים, פירמות ובעלי עסקים פרטיים להתמקם באזורים אלה משיקולי כדאיות כלכלית ולא רק משיקולים אידיאולוגיים.

ה. הקמת קרנות פרטיות להשקעה בחברה הערבית בהשתתפות הון ראשוני מטעם הממשלה, תוך מתן ערבות ממשלתית חלקית (כ-70% מהיקף האשראי או ההלוואה). הקרנות יתמקדו בהקמת עסקים חדשים או הרחבת עסקים קיימים, במטרה ליצור מסגרות כלכליות רווחיות ולהבטיח מקומות עבודה חדשים. דוגמא ליוזמה חלוצית כזו, היא קרן "אלבואדר" שהוקמה ע"י קרן "פיטנגו" בראשות חמי פרס בשנת 2010, בהשקעה ממשלתית ופרטית משותפת בהיקף של כ-200 מיליון ₪.

5. המלצות לקידום השתלבות הערבים בשוק העבודה בצד הביקוש לעבודה:

א. השקעה בהון אנושי בחברה הערבית באמצעות הכשרה מקצועית עם תוחלת תעסוקה ושיפור מוחשי במערכת החינוך. המחקרים הרלוונטיים בנושא מראים באופן חד-משמעי, כי להשכלתם והכשרתם של הערבים השפעה מכרעת על מצבם התעסוקתי מבחינת רמת השכר, משלח היד, פריון העבודה ורמות התעסוקה ושיעורי האבטלה. על כן, למרות השיפור שחל בשנים האחרונות בנתוני ההשכלה, עדיין נדרשת השקעה ממוקדת במערכת החינוך ובהכשרה המקצועית באמצעות הגדלת המשאבים הכספיים, הקטנת מספר התלמידים בכיתות, הוספת שעות

לימוד ושיפור איכות ההוראה, שימת דגש מיוחד על תכנים שיסייעו בהשתלבות עתידית בתעסוקה (כמו חינוך טכנולוגי) וחיזוק השפות העברית והאנגלית.

ב. יצירת אקלים מעודד לשילוב נשים בתעסוקה באמצעות הקמת והרחבת מרכזי תעסוקה, מתן תמריצים ליציאה לעבודה (למשל, מס הכנסה שלילי), הסרת חסמים בפני תעסוקה (הכוונה להקמה וסבסוד מעונות יום לנשים עובדות, מערך הסעות מסודר בין היישובים הערביים לבין אזורי תעסוקה פוטנציאליים) ויזום פרויקטים בשיתוף עם המעסיקים כדי לקלוט נשים ערביות (דוגמא מוצלחת בעניין זה הוא פרויקט "שריקאת היאת", כלומר- שותפות לחיים, המופעל על ידי יוזמות קרן אברהם לעידוד קליטת נשים ערביות בתעסוקה הולמת).

ג. הנגשה של קהל מחפשי העבודה למרכזי תעסוקה, משום שריחוקם הגיאוגרפי של הערבים בישראל והעדר תשתיות תחבורתיות ברמה נאותה, מהווים חסם בולט בפני ההשתלבות בשוק העבודה. בטווח הקצר הכוונה היא לסבסד את הגופים המנגישים קווי תחבורה, ובטווח הארוך הגדלת ההשקעות בתשתיות ובאמצעי הסעה למקומות עבודה. במילים אחרות, הגברת תופעת היוממות מן היישובים ואליהם.

ד. שיפור בכלים המודרניים להשמת עובדים ערבים במקומות עבודה ההולמים את יכולותיהם והכשרתם. זאת ניתן לעשות על ידי:

1) הפניית יותר משאבים ליחידות שירות התעסוקה הפועלות במגזר הערבי, על מנת לשפר את הסיכויים למציאת עבודה וכדי להתגבר על קשיים קיימים.

2) יצירת תוכנית חלופית לתוכנית "אורות לתעסוקה", הידועה כתוכנית וויסקונסין ואשר הצליחה בקרב גברים ערבים שהיו חסרי תעסוקה.

3) הקמת מרכזים להכשרה מחדש והסבה מקצועית ייעודיים שיטפלו באקדמאים שלא מוצאים עבודה בתחום לימודיהם, או המעוניינים בהכשרה טכנולוגית, או כאלה שעומדים לפרוש מעבודה פיזית בגיל צעיר.

4) פיתוח תוכנית חניכה (mentoring) בדומה לתוכניות המופעלות באירופה ואשר תיושם באמצעות מלכ"רים. התוכנית מבוססת על ציוות צעיר/ה עם מבוגר/ת, לרוב ממין ועיסוק זהה שתפקידו להשתמש בניסיונו בשוק העבודה ובהון החברתי שרכש, כדי לעזור במציאת מקום עבודה ההולם את כישוריו והשכלתו של הצעיר.

ה. טיפוח היזמות העסקית בקרב הציבור הערבי, במטרה להגדיל את שיעור ההשתתפות במעגל העבודה, לפיתוח התעשייה והמסחר המקומיים ולהוות קרש-קפיצה כדי להתגבר על החסמים הרבים שהזכרנו קודם לכן. עידוד היזמות דורש מספר צעדים:

1) החדרת תוכניות לימוד בבתי הספר, על מנת לחשוף את התלמידים לחשיבה וכלים מעולם התוכן של העסקים והתעסוקה. דוגמא לכך ניתן לראות בתוכניות של "יזמים צעירים" המופעלת על ידי משרד הכלכלה.

2) הקמת קרן מיוחדת אשר תעניק "מיקרו-הלוואות" לפתיחת עסקים זעירים, בתנאים נוחים במיוחד למעוטי-יכולת.

3) הקמת מרכזים נוספים לטיפוח יזמות ביישובים הערבים וחיזוק המרכזים הקיימים בנצרת, ירכא ובאקה-אלגרבייה. מרכזים אלה צריכים להיות מופעלים באופן מקצועי כדי לעודד עסקים חדשים באמצעות הלוואות נוחות, ליווי פיננסי, תוכניות שיווק ונגישות למקורות מימון נוחים וגישה לשווקים חדשים בארץ ובחו"ל.

4) שיתוף פעולה עם ארגוני החברה האזרחית לפיתוח יזמות בתחומי היי-טק ועידוד עסקים משותפים בין יהודים לערבים.

1. שימת דגש על שילוב אקדמאים ערביים באמצעות כלים רלוונטיים - לאחרונה, פורסם מחקר של גלי ליס-גינסבורג (משרד הכלכלה, 2013) העוסק בפרופיל אוכלוסיית האקדמאים הערבים והקשיים העומדים בפניהם להשתלב בשוק העבודה. להלן עיקר הממצאים:

1) אוכלוסייה זו צעירה באופן משמעותי מאקדמאים יהודים (הגיל הממוצע – 38.9 לעומת 42.9 בקרב יהודים).

2) מרבית האקדמאים מתגוררים באזור הצפון – 58.9% לעומת אקדמאים יהודים ש-56.5% נמצאים באזור ת"א והמרכז.

3) נמצא הבדל בין כמות מבחני המיון שגברים ערבים עברו לעומת כמות מבחני המיון שנשים עברו, שהוא נמוך באופן משמעותי.

4) הקשיים הכרוכים במבחני המיון ובתהליכי ההכנות המקצועיות למבחנים אלו ולראיונות במקום העבודה הינם, לפי רמת הקושי: 36.4% - הדינאמיקה הקבוצתית, 21% - ראיון משאבי אנוש ו-17.9% - ראיון מקצועי-אישי.

## ריכוז המלצות אופרטיביות בתחומי ההכשרה המקצועית

בנוסף להמלצות הכלליות שהובאו בגוף העבודה, להלן ריכוז המלצות ספציפיות ואופרטיביות בתחומי ההכשרה המקצועית בחברה הערבית בישראל:

1. תמיכה בהמלצת מרכז מאקרו להקמת מועצה ציבורית להכשרה מקצועית, שתהווה פורום לשיתוף פעולה בין כל הגורמים המעורבים. בפורום הזה יהיה ייצוג הולם למגזר הערבי ברמות שונות, החל בנציג הממשלה, השלטון המקומי וארגוני המעסיקים. על המועצה הציבורית לקחת בחשבון, שהמגזר הערבי סובל מהזנחה רבת-שנים לכן יש קושי לבצע תיקון מהיר במצבו ונדרשת מדיניות נרחבת, עקבית ומתמידה להשגת שיפור מערכות החינוך, ההכשרה המקצועית והנגשת מקומות עבודה. הדגש העיקרי צריך להיות הכשרה מקצועית עם אופציה לשילוב בתעסוקה מתאימה.
2. סבסוד החינוך וההשכלה הגבוהה - החינוך וההשכלה הם גורמים יסודיים ומשמעותיים ביותר בכל הנוגע לביצועים בשוק העבודה: בקביעת ההשתתפות, רמת משלח היד, פריון העבודה וכדומה (ישיב וקסיר, 2013). בטווח הקצר, יש לפעול להגדלת משאבים כספיים לבתי ספר בתחתית סולם ההישגים, להתמקד בתכני לימוד שיסייעו בהשתלבות עתידית בתעסוקה (כולל חיזוק השפה העברית) והעברת כספים "צבועים" למטרה זו על ידי גופים מקצועיים, עקב חולשתן של הרשויות המקומיות הערביות. בטווח הבינוני, ניתן לטפל בהעדר משאבים מספיקים ובשיפור איכות כוח ההוראה. בטווח הארוך, יש לפעול לשינוי יסודי בתמיכה בהשכלה במגזר הערבי בכל רמות החינוך, החל במעונות יום וגני ילדים וכלה בהשכלה הגבוהה. הכוונה היא להקמת מוסדות חדשים, חיזוק מוסדות קיימים ושדרוג איכות ההוראה בכל הרמות.
3. הכשרה מקצועית והכוון תעסוקתי - ברמת המדיניות, יש לנקוט בצעדים להשגת פיזור תעסוקתי רחב יותר של הגברים הערבים על מנת למנוע את ריכוז היתר שלהם במשלחי-יד פיזיים, שהפרישה מהם מוקדמת. עם צעדים אלו, מעבר לנושא החינוך, ניתן למנות סיוע בהסבה מקצועית ממוקדת, הכשרות מקצועיות המיועדות להביא להתאמה טובה יותר של כישורי העובדים לפי צרכי המעסיקים. הגישה המקובלת בנייר זה היא, שתוכניות להכשרה והסבה מקצועית אינן אפקטיביות אם הן לא ממוקדות, הן מבחינת האוכלוסייה והן מבחינת תוכן ההכשרה.
4. קיים קשר ישיר בין רכישת השכלה או מקצוע, לבין השתלבות בשוק העבודה המודרני בכלל ונשים בפרט. התשתית החינוכית ומסגרות ההכשרה הקיימות כיום במגזר הערבי, אינן עונות על הדרישות הבסיסיות בשוק העבודה. רוב מגמות הלימוד וההכשרות המקצועיות הינן מסורתיות, כגון: מזכירות, ספרות, תפירה, שרטוט, נגרות, חשמלאות רכב ועוד. ההמלצה העיקרית במסגרת זו הינה, להקצות משאבים לחינוך והכשרות טכנולוגיות ופיננסיות, שבכוחן להגדיל את סיכויי השתלבותן של

עובדות ערביות בתפקידים "מתוחכמים" או מקומות עבודה המבטיחים שכר גבוה יותר.

5. על הממשלה לעודד ולתמוך בהקמה של מרכזי תעסוקה והכוון תעסוקתי (החלטה מס' 4193 של הממשלה והחלטה 1539 הידועה כתוכנית ברוורמן) בפריסה ארצית, שתכסה את מרבית האזורים בהם מתגוררת האוכלוסייה הערבית. כיום מנהל ארגון "אלפנאר" (חברה לתועלת הציבור בראשות שאוקי חיטיב – נתמכת על ידי הגיוינט ויד הנדיב) שלושה מרכזי תעסוקה כפיילוט. המלצתנו היא, להקים כ-14 מרכזי תעסוקה ביישובים הערבים, כדי להגביר את המודעות לחשיבות ההכשרה המקצועית במקצועות נדרשים ולהרחיב את אפשרויות התעסוקה.

6. הכשרה ותעסוקה לאקדמאים ערבים – כפי שציינו קודם לכן, אקדמאים ערבים רבים אינם מועסקים בתחום הלימודים שלהם. התאמה טובה יותר בין ההשכלה לבין משלח היד תסייע הן בהגדלת הפריון במשק והן בהגדלת שביעות הרצון של העובדים ממצב ותנאי התעסוקה שלהם (דוגמא חיובית היא חברת "אינטל" שמעסיקה עובדים ערבים רבים כמדעניות מעודדות). אי לכך, על מנת שאוכלוסיית האקדמאים הערבים תיעזר יותר בתוכניות הממשלתיות ובעמותות אשר מנסות לעזור לאקדמאים ערבים לעבור בהצלחה את מבחני המיון ולהתקבל לשוק העבודה, יש לגבש תוכנית אשר תבחן כיצד לגשר באופן מיטבי על פערי התרבויות הקיימים בכניסה לשוק העבודה, כדי להתאים את העזרה הנדרשת לאוכלוסייה זו (ליס-גינסבורג, 2013). בנוסף, יש לפרסם בצורה מסיבית וממוקדת את פעילויות אותם גופים בקרב האוכלוסייה הערבית, במטרה להנגיש את הפעילות של גופים אלה לאוכלוסייה הערבית המשכילה. כאן ראוי להציג את המודל של "צופן" (חברה לתועלת הציבור שייעודה הוא לשלב את האקדמאים הערבים בתעשיית ההיי-טק). ארגון "צופן" ביצע סקירה של ענף הטכנולוגיה העילית, ההכשרה המקצועית ואופן שילוב החברה הערבית בישראל בתעשיית העילית. להלן העקרונות המרכזיים של ההכשרה הייחודית עבור מהנדסים ערבים ושילובם בתעשייה:

א. ניתן לספק כח אדם איכותי מהחברה הערבית בעלויות סבירות, על ידי הכשרה מקצועית ספציפית וממוקדת וכן העצמה אישית.

ב. חשוב להתגבר על החסמים לפיתוח כלכלת הטכנולוגיה המתקדמת בחברה הערבית, כדי להעלות את רמת ההכנסה.

ג. האצת הקמת מרכזי פיתוח טכנולוגיים ביישובים הערבים.

ד. תמיכה ממשלתית לעידוד כניסת תעשיות תומכות-הייטק ליישובים הערבים, לקידום תעסוקת נשים.



7. מינוף ענף התיירות – עד לתחילת שנות התשעים לא התפתח ענף התיירות במגזר הערבי (פרט לעיר נצרת). אחת התופעות שהתחילה להתפשט ביישובים הערבים ב-20 השנים האחרונות, היא הכשרת חדרי אירוח כפריים ומסורתיים. כיום מופעלים מאות חדרי אירוח, צימרים ומלונות במיוחד באזור הצפון. בבדיקת התפלגות המועסקים לפי ענף כלכלי, נמצא ייצוג גבוה בענף שירותי אירוח המניב שכר נמוך - 5.57% בקרב ערבים לעומת 4.44% בקרב יהודים (חיידר, 2010). בתחום ההכשרה המקצועית נדרשים שני צעדים:

א. הכשרת עובדים ערבים למקצועות איכותיים יותר בבתי המלון ובמוקדי התיירות בארץ, כמקור פרנסה משמעותי תוך תשלום שכר גבוה יותר (שפים, מנהלי קבלה, מארגני אירועים וכד').

ב. חשיפת יזמים פוטנציאליים להקמה והפעלה של שירותי אירוח ברמה גבוהה, להגדלת מספר החדרים והכנסת ענפי שירות נוספים כגון: תיירות רפואית, טיפולי בריאות ומסז'ים, ערבי פולקלור וטיולים בטבע. הדבר מחייב הכשרת בעלי מקצוע כמו מדריכי תיירות, עיסוי, הפעלה ובידור.

8. הכשרה ותמיכה בחקלאות הערבית - התפתחות החקלאות בישראל מאופיינת בהתערבות ממשלתית רבה, בתכנון ובהכוונה. הקצאת אמצעי הייצור לפיתוח חקלאי ולהכשרת כח אדם מתאים נמצאת בידי הממסד הפוליטי ואיגודי החקלאים (חיידר, 2005). על פי הנתונים הקיימים, הממשלה מקצה לחקלאות הערבית 2.3% בלבד מכלל מכסות המים והשקעת ההון בחקלאות נעה בין 2-8%. לכן, מספר המועסקים בחקלאות במגזר הערבי הולך וקטן, לעומת זאת מספרם של העובדים הערבים בחקלאות היהודית כשכירים, גדל בהתמדה (כ-70% מהמועסקים בחקלאות עובדים מחוץ ליישוביהם). במלים אחרות מעמד החקלאות הערבית ירד מסטאטוס של צורת חיים למעמד שולי, אולם בהשקעה נכונה מצד משרד החקלאות, הקצאת מים והכשרת חקלאים צעירים באמצעים טכנולוגיים עשויה להביא להתבססות משמעותית בפרנסה בענף החקלאות ולתרומה חשובה ליכולת הקיום של חלק מהאנשים החיים בחברה הערבית. במסגרת הראיונות שערכנו הסתבר, שהערבים אכן נטשו את החקלאות וכי אין אף בית ספר חקלאי בחברה הערבית (בבתי ספר כמו כדורי וכפר גלים לומדים כ-2000 תלמידים ובהם מספר בודד של תלמידים ערבים).

9. המלצות ייחודיות והתייחסות לתת-קבוצות בחברה הערבית :

א. הכשרת בעלי מקצועות טכניים ולוגיסטיים כגון: נגרים, יצרני ריהוט, אוטוטרוניקה, מסגרות, מומחים בתחום הכימיה והתרופות ומקצועות נוספים העונים להגדרה של הכשרת "אדם ליד מכונה". ההכשרה צריכה להתחיל בחינוך טכנולוגי בבתי הספר, לאחר מכן הכשרה מתקדמת ומחקר ופיתוח (באמצעות

מרכזי תעסוקה), ולבסוף יצירת אפשרויות תעסוקה בשטח בתיאום עם חברות ועסקים בתחומים הנ"ל.

ב. הכשרת יוצאי צבא מקרב האוכלוסייה הדרוזית, הצ'רקסית והבדואית לתעשיות ביטחוניות (תעשייה צבאית, תעשייה אווירית, רפא"ל וכדומה) במקצועות נדרשים: חשמל ואלקטרוניקה, רובטיקה סימולציה, כימיה, CNC ועוד מקצועות על פי צרכי המערכות הביטחוניות. ניתן לתאם הכשרות אלה עם היחידות להכוונת חיילים משוחררים במשרד הביטחון.

ג. חשוב להסדיר את נושא הסיווג הביטחוני בשוק התעסוקה ובמערך ההכשרה המקצועית לצרכים מוגדרים וממוקדים. כמו כן, יש לצמצם את החסם למינימום הנדרש ולהגביר את מידת השקיפות של מנגנון הפעולה כדי להפחית את ההשפעות מרחיקות הלכת של האפקט המצנן, ולאפשר איתור של משתמשים בטענות ביטחוניות בלא צורך ממשי ואכיפת החוק בעניינם. על בסיס הבנות בין גורמי הביטחון לבין הגורמים המקצועיים במשרד הכלכלה, יוגדרו התחומים שבהם ניתן להכשיר ערבים לתפקידים שלא מתנגשים עם השיקול הביטחוני.

ד. מסלולי הכשרה ייחודיים לאוכלוסייה הבדואית בנגב – על פי נתוני סקר תעשייה בנגב (רודניצקי, 2011), חלקם של הבדואים המועסקים בתעשייה בנגב כ-4% שהוא נמוך ביחס למשקלם באוכלוסייה באזור (25%). רוב המועסקים הבדואים משתייכים לענפים המסורתיים ותופסים את המשרות הנחותות בתחומי השירותים כמו המינרלים האל-מתכתיים, המזון והמשקאות, בעוד משקלם בענף החשמל והאלקטרוניקה נמוך (0.5% מהמועסקים). לאחרונה, נחתם הסכם בין משרד הכלכלה לבין גיוינט ישראל להקמת שמונה מרכזי תעסוקה בכל אחד מיישובי הקבע בנגב, במטרה להעניק ייעוץ והכוונה למועסקים בדואים ולסייע להם להתמודד עם חסמים המונעים את שילובם בשוק העבודה. מומלץ, להתאים את ההכשרה המקצועית לאוכלוסייה לעיל הסובלת מאחוז אבטלה גבוה, במקצועות הנדרשים בתעשייה בנגב בענפי הדפוס, החשמל והאלקטרוניקה כדי להעלות את רמתם המקצועית ולשלב אותם משמעותית בעבודה "מכניסה".

ה. עידוד והכשרה להגברת הייצוא ממפעלים ערביים – נדרש שיתוף פעולה בין גורמי הממשלה ומכון הייצוא והייבוא, להפעלת תוכנית "תבל" בתעשייה יצרנית ערבית. ההכשרה תכלול הכנה לייצוא מסמכי רלוונטיים, עיצוב המוצר והכנת קטלוגים, הקמת מערך שיווק בחו"ל וליווי צמוד לסגירת עסקאות. הענפים האטרקטיביים לכך הם: מזון וממתקים, משקאות וקפה, תכשיטים אתניים, מוצרי חקלאות ומוצרים טבעיים לטיפוח בהן והבריאות (דוגמא קלאסית- סבתא ג'מילה). על פי הנתונים שנבדקו, היקף הייצוא בשנתיים האחרונות עלה מכ-30 מיליון דולר

למעל 100 מיליון דולר, אך זהו עדיין סכום נמוך מאד ביחס להיקף הייצוא הישראלי לחו"ל (פחות מ-1% מהיקף הייצוא). מומלץ להרחיב את התוכניות התומכות בייצוא ולהרחיב אותן לתחומים טכנולוגיים, כולל תעשיות מתקדמות ומלאכה תומכת הייטק.

## **סיכום**

מטרת נייר מדיניות זה, העוסק ברפורמה במערכת ההכשרה המקצועית בחברה הערבית בישראל, הינה להציע צעדים אופרטיביים לחיזוק ההכשרה המקצועית והגברת השילוב בכלכלת המדינה בכלל ובשוק העבודה בפרט. הגישה שהונהגה בעבודה זו רואה את השילוב בתעסוקה כתוכנית אינטגרטיבית הכוללת בתוכה את מערך ההכשרה המקצועית. העבודה כללה סקירת נתוני יסוד אודות החברה הערבית בישראל וכן תיאור המצב הקיים, בנוגע להשתלבות הערבים בשוק העבודה ואשר מצביעים על פערים גדולים שיש לצמצם באמצעות השקעה במשאב האנושי בקרב גברים ונשים כאחד. תחילה הוצגו צעדים הנופלים בקטגוריה של מדיניות הממשלה בתחום הנחקר והמלצות ליישום המדיניות, בשני היבטים: היבט הביקוש לעבודה והיבט ההיצע של עבודה לאוכלוסיית המיעוטים.

עיקר התרומה של נייר המדיניות הינו בהכנת תוכנית כוללת להכשרת ערבים במקצועות ייחודיים ובתחומים יוקרתיים, יחד עם שילוב במקומות עבודה ראויים המאופיינים בהכנסות בינוניות וגבוהות. התחומים שנסקרו הם: החל בסבסוד החינוך וההשכלה הגבוהה, דרך ביצוע הכשרה מקצועית והכוון תעסוקתי (כולל הקמת מרכזים כאלה), הסבת אקדמאיים למקצועות נדרשים ובעיקר טכנולוגיה עילית. כמו כן, פיתוח ענפי התיירות והחקלאות והתייחסות ספציפית לאוכלוסיות בעלות מאפיינים תרבותיים ייחודיים (דרוזים יוצאי צבא, בדואים בנגב ויצואנים פוטנציאליים).

## מקורות

1. אבו מוך, ל., שחאדה, א., מדריך לתקציבים רגישי מגדר. אגודת הגליל, ריכאז, מדה אל-כרמל, איעלאם. שפרעם, 2011.
2. בולוס, ס., השתלבותן של נשים ערביות בשוק העבודה הישראלי – מכשולים והצעות לפתרון. האגודה לזכויות האזרח בישראל, 2003.
3. גיבארין, י., חלבי, ר., תעסוקת ערבים בישראל : בעיות והמלצות – האתגר הנורמטיבי של כלכלת ישראל. הטכניון, 2010.
4. חידר, ע., ספר החברה הערבית בישראל : אוכלוסייה, חברה כלכלה. מכון ון ליר, ירושלים, 2005.
5. חידר, ע., מדד השוויון בין האזרחים היהודים והערבים בישראל, סיכוי, ירושלים, חיפה, 2010.
6. חלבי, ר., אסופת תקצירי מחקרים בתחומי השלטון המקומי בישראל ובעולם. מרכז השלטון המקומי בישראל, ת"א, 2012.
7. שטיינר, ט., התמודדות עם אפליית ערבים בשוק העבודה – מחקר מדיניות 97. המכון הישראלי לדמוקרטיה, ירושלים, 2013.
8. יוזמות קרן אברהם, החברה הערבית בישראל, קריית התקשורת נווה אילן, 2013.
9. ישיב, ע., קסיר, נ., שוק העבודה של ערביי ישראל. אוניברסיטת ת"א, 2013.
10. ליס-גינסבורג, ג., תעסוקת אקדמאים ערבים – סקר ייעודי. משרד הכלכלה, 2013.
11. מאקרו – המרכז לכלכלה מדינית, הצעה לרפורמה במערכת ההכשרה המקצועית בישראל, ת"א, 2012.
12. רודניצקי, א., החברה הבדואית בנגב – מאפיינים חברתיים, דמוגרפיים וכלכליים. יוזמות קרן אברהם, קריית התקשורת נווה אילן, 2011.