

תעסוקה בחברה הערבית הבדואית בנגב

סקירת מצב ומיפוי תחום התעסוקה בחברה הערבית הבדואית בנגב,
והמלצות למודל לקו-אימפקט בכניסה לעבודה בנגב



תוכן עניינים

1 הקדמה

2 נתוני רקע

3 מיפוי השחקנים גופי ממשלה • אקדמיה • גופים מרכזיים בשטח • מועמדים ומועסקים • מעסיקים

4 אינטגרציית התובנות

5 מיפוי אזורי תעסוקה

ברצוננו להודות לחברות וחברי ועדת ההיגוי של פרויקט מחקרי יישומי זה על תרומתם לממצאי המחקר ולהמלצותיו:

נוא ג'השאן בטשון - מנכ"לית קו-אימפקט

סאמר פאר - סמנכ"ל ייעוץ וידע, קו-אימפקט

ד"ר מנאל חריב - אחראית תחום מחקר, הערכה ומדידה, קו-אימפקט

נועה בינשטיין - מנהלת מחקר ומדיניות, המרכז להשכלה גבוהה-תעסוקה מייסודה של קרן אדמונד דה רוטשילד

אילאיל אמיר-כסיף - מנהלת המרכז להשכלה גבוהה-תעסוקה מייסודה של קרן אדמונד דה רוטשילד

אחמד מואסי - מנהל תחום חברה ערבית, קרן אדמונד דה רוטשילד

על האמון שנתתם בנו, על התמיכה וההנגשה של המידע הארגוני ובעיקר על ההערות המאירות והמחכימות שתרמו מאוד הן לגיבוש התוצר המחקרי והן לבניית המודל.

כמו כן אנו מודים לצוות קו-אימפקט על שיתוף בידע ותובנות מנסיונם הרב ופתיחת דלתות המעסיקים עבורנו.

ד"ר נסרין חדאד חאג' יחיא, ארן זינר ויסמין תמוז - צוות המחקר, נאס-נאס

מאי 2022



מטרת המחקר

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

אינטגרציית
התובנות

מודל

מיפוי אזורי
תעסוקה

מיפוי תחומי התעסוקה וההשכלה בחברה הבדואית בדרום, בקרב אוכלוסיית המחקר - בני 18-45 מהחברה הבדואית בדרום בעלי 12 שנות לימוד לפחות.

גיבוש המלצות מעשיות לאסטרטגיית פעולה בנגב עבור מיזם קו-אימפקט שימשו את המיזם בעבודה מול מעסיקים ומועמדים בנגב.



מתודולוגיה

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

אינטגרציית התבנות

מודל

מיפוי אזורי תעסוקה

איסוף נתונים וסיכום מחקרים ומיפויים קודמים, עדכניים ככל הניתן. נעשה שימוש בנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (נתונים מאתר הלשכה לצד נתונים חדשים ובלתי מעובדים שהועברו לחוקרים וטרם פורסמו פומבית בעת כתיבת מסמך זה), מחקרי מכון ברוקדייל, המכון הישראלי לדמוקרטיה, מחקרים ודוחות של גופים ממשלתיים שונים ומחקרי ארגוני חברה אזרחית. כמו כן מופיעים בדוח נתונים מנהליים שהועברו על ידי גופים ממשלתיים.

ראיונות עומק עם אוכלוסיות רלוונטיות לנושא המחקר, מהקבוצות הבאות:

- מעסיקים גדולים בנגב ומעסיקים עם אתרים בדרום, ממגוון תעשיות
- גופים מרכזיים הפועלים בנגב בתחומי השכלה והתעסוקה מהחברה האזרחית והרשויות המקומיות והאזוריות
- גופי ממשלה שעוסקים בתחומים הרלוונטיים
- מוסדות אקדמיים מרכזיים בדרום אשר מנקזים אליהם את האוכלוסייה הבדואית
- גופי הכשרה מקצועית בנגב אשר נותנים שירות לאוכלוסייה הבדואית
- מועסקים מהחברה הבדואית אשר מהווים "סיפורי הצלחה"

שולחנות עגולים, מועמדים - קבוצות מיקוד של מחפשי עבודה ומועסקים אשר אינם עובדים במשרות ההולמות את הכשרתם וכישוריהם, המגיעים ממגוון קבוצות גיל, צורות יישוב, רמות השכלה וסטטוס משפחתי. הקבוצות התקיימו בהפרדה מגדרית.

המחקר לווה בפגישות עדכון תכופות של הצוות המוביל, וכן בוועדת היגוי אשר בפגישותיה הוצגו תוצרי הביניים ונידונו שאלות ודילמות שעלו במהלך המחקר ולקראת גיבוש המלצותיו.



נתוני רקע

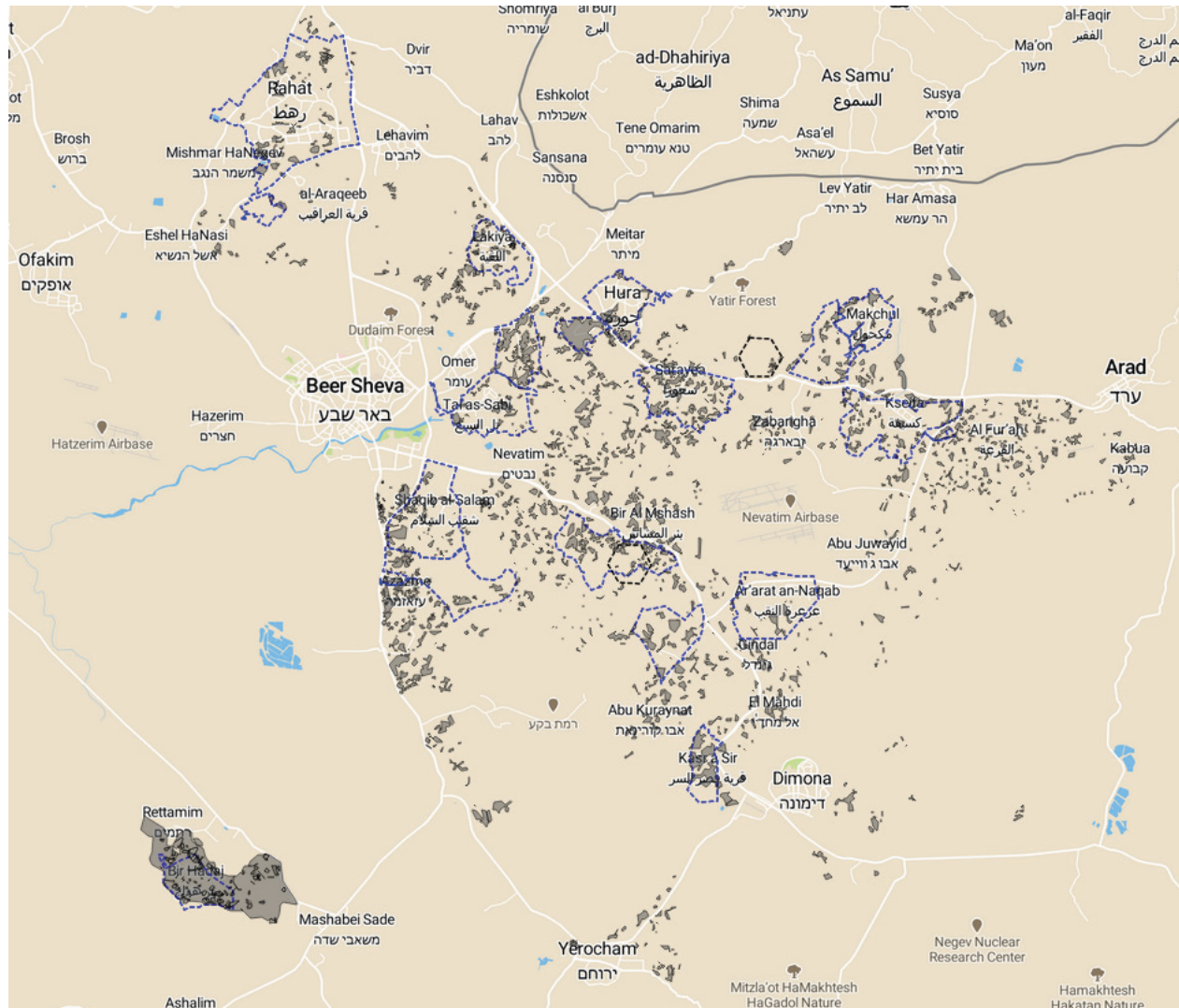
An icon consisting of a magnifying glass with a black handle and frame. Inside the lens of the magnifying glass is a bar chart with three vertical bars of increasing height from left to right. The entire icon is set against a light blue circular background.

מפה של החברה הבדואית

האוכלוסייה הבדואית יושבת כיום ב-18 פוליגונים (תאי שטח מוגדרים) בעלי קו כחול שמעיד על הכרה של רשויות המדינה - ובאזורי התיישבות ספונטאנית בהם ישבו לאורך השנים המכונים פזורה, צבירים, שבטים או ישובים שאינם מוכרים. השטח הכולל של הפוליגונים המוכרים הוא כ-178.6 קמ"ר.

בנוסף אליהם שטחי הישוב הכוללים של האזרחים שאינם רשומים באחת מהמועצות מתפרסים על שטח כולל של 84.5 קמ"ר, אשר שלישי ממנו נמצא בתוך שטחן של 18 מועצות. השטח המיושב שאינו נמצא בתחומן של המועצות המוכרות עומד על כ-55 קמ"ר. לפיכך סך כל השטח שנמצא כיום מיושב או מיועד ליישוב במועצות המוכרות עומד על 233.6 קמ"ר.

הערים היהודיות של אזור הנגב המזרחי מאופיינות בתחום שטח שיפוט רחב המוקף בקו הכחול שלהן. לדימונה השטח הגדול ביותר מכל רשויות המדינה ושטחה עומד על 173 קמ"ר, באר שבע שנייה בדרוג הארצי ושטחה 117 קמ"ר ולערד (מקום רביעי, אחרי ירושלים) שטח של 102 קמ"ר הכלוא בקו הכחול המקיף אותה.



מקור: מאגר מידע מקוון-מאפייני חיים של החברה הבדואית בנגב, אוניברסיטת בן גוריון בנגב, נתוני שנת 2021.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

אינטגרציית התבונות

מודל

מיפוי אזורי תעסוקה



הקדמה

נתוני רקע

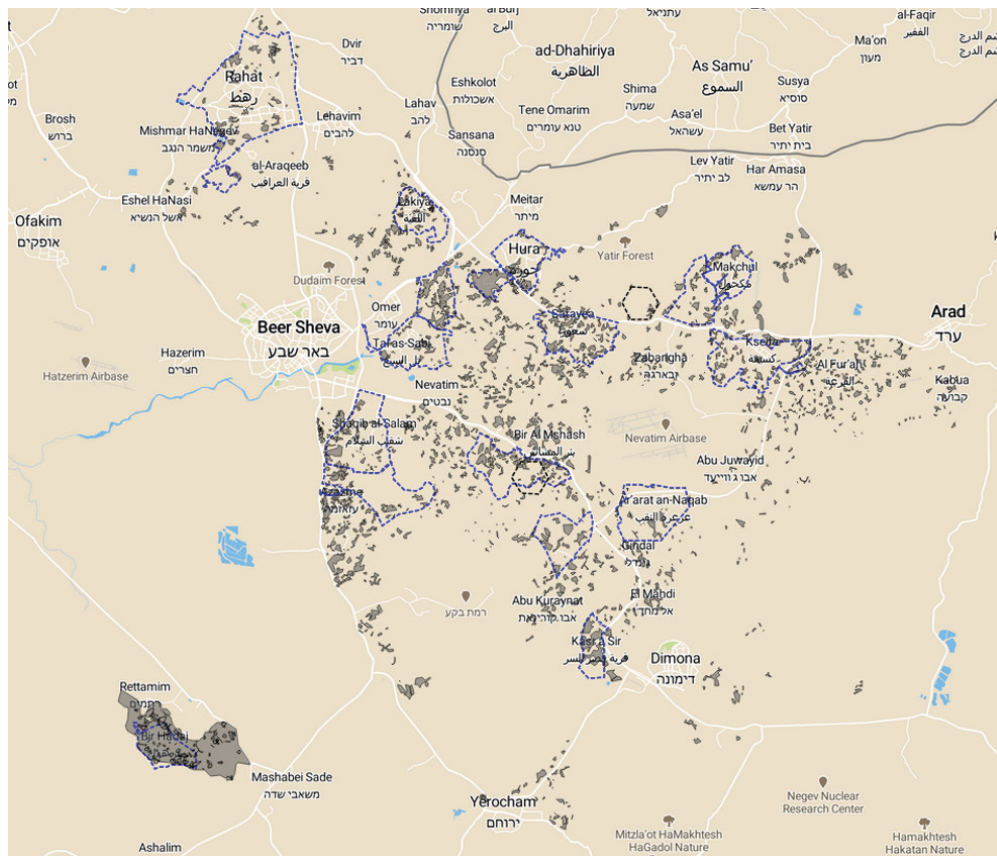
מיפוי השחקנים

אינטגרציית התבונות

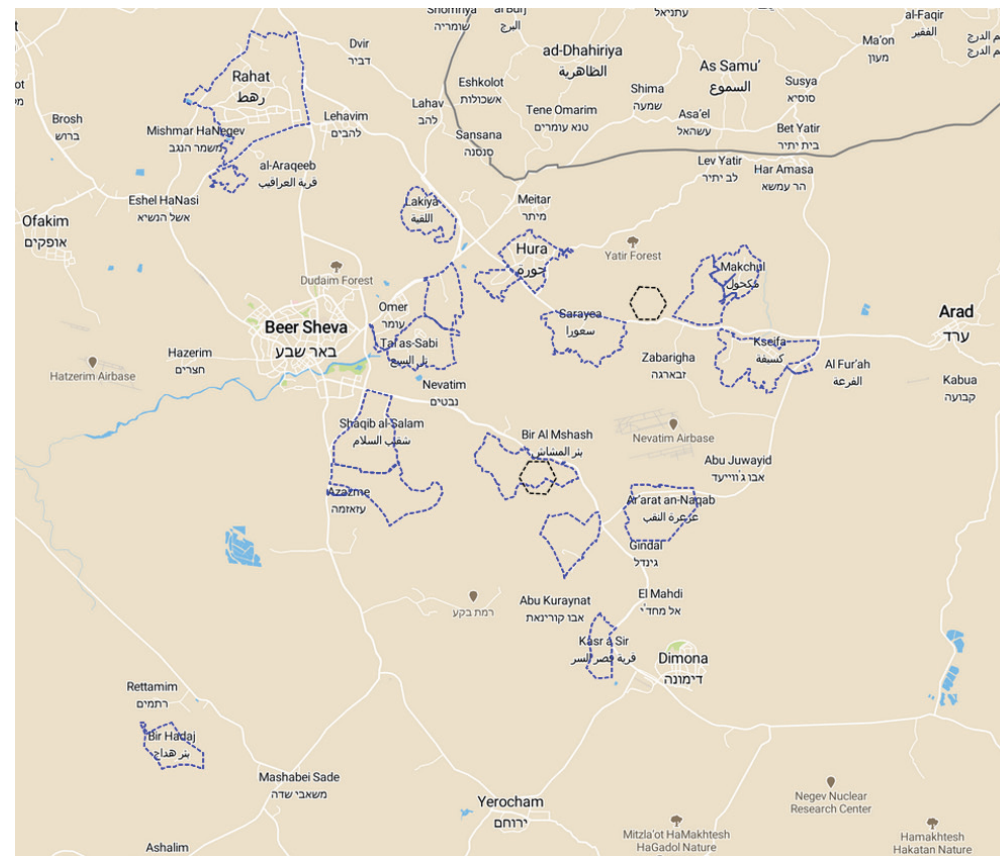
מודל

מיפוי אזורי תעסוקה

מפת הנגב המרכזי עם "קווים כחולים" ופיזור האוכלוסייה הבדואית בפועל



מפת הנגב המרכזי עם סימוני "קווים כחולים" של היישובים הבדואים (קווי שטח השיפוט של הרשויות המקומיות)



נתונים דמוגרפיים

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

אינטגרציית התבנות

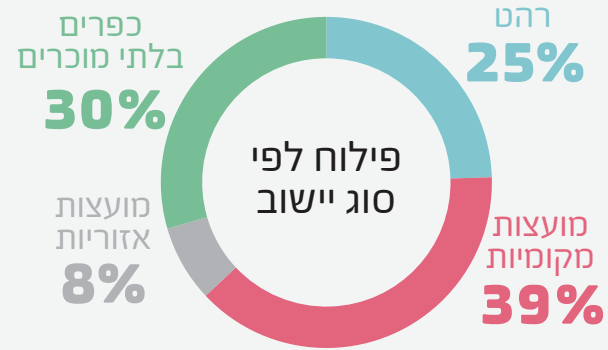
מודל

מיפוי אזורי תעסוקה



46,000
תושבים

רשומים בכתובת אחת
ברשות האוכלוסין ובכתובת
אחרת ברשות ההסדרה



בסוף שנת 2020 האוכלוסייה הבדואית בנגב מנתה כ-290,700 בני אדם והיותה

כ-37%	מכלל אוכלוסיית נפת באר שבע
כ-21%	מתוך כלל אוכלוסיית הנגב
כ-15%	מהאוכלוסייה הערבית בישראל

- ברהט לבדה גרים מעל ל-70,000 תושבים והם מהווים כרבע מהתושבים הבדואים בנגב.
- המועצות המקומיות הן חורה, כסייפה, לקיה, ערערה בנגב, שגב שלום ותל שבע ובהן חיו בשנת 2020 כ-112,000 תושבים.
- במועצות האזוריות אל-קסום ונווה מדבר גרים כ-23,000 תושבים ב-12 הכפרים המוכרים.
- כ-30% מהבדואים בנגב גרים ב-22 היישובים הלא מוכרים. הכפר של שבט מסעודין אל עזאזמה הוא הגדול ביותר מבין היישובים הלא מוכרים ובשנת 2019 חיו בו 17,411 איש.
- מבקר המדינה מצא כי קיימים פערים משמעותיים ביותר ברישום האוכלוסייה בין רשות האוכלוסין לרשות לפיתוח והתיישבות הבדואים בנגב (הידועה כרשות ההסדרה) וכן בין רשות האוכלוסין לנתוני הוועדה לחלוקת הכנסות מהמועצה המקומית תעשייתית רמת חובב. פערים אלו משפיעים על קבלת ההחלטות, עיצוב המדיניות ואף על היכולת לבצע הקצאת משאבים למועצות בהתאם לצרכיהן.

מקורות: עיבוד נאס-נאס לנתוני הלמ"ס, 2020, 2021; אוכלוסיית הבדואים בנגב מבחר נתונים, מרכז המחקר והמידע של הכנסת, 2020; דוח שנתי 72 חלק ראשון, היבטי משילות בנגב, מבקר המדינה, 2021.





נתונים דמוגרפיים

שיעורי פריון ילודה, רב-שנתי

שיעורי פריון ילודה, 2019

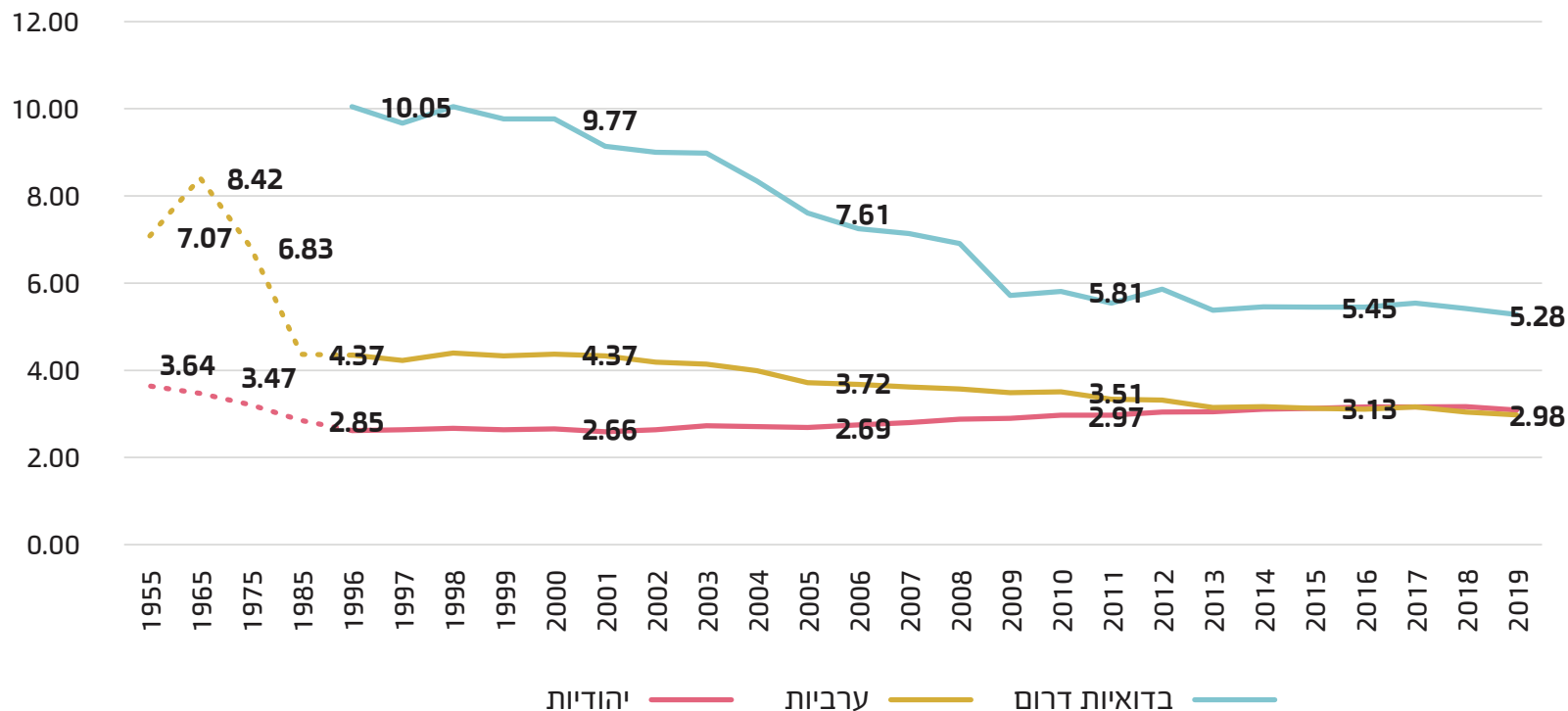
בדואיות 5.3



ערביות 3



יהודיות 3.1



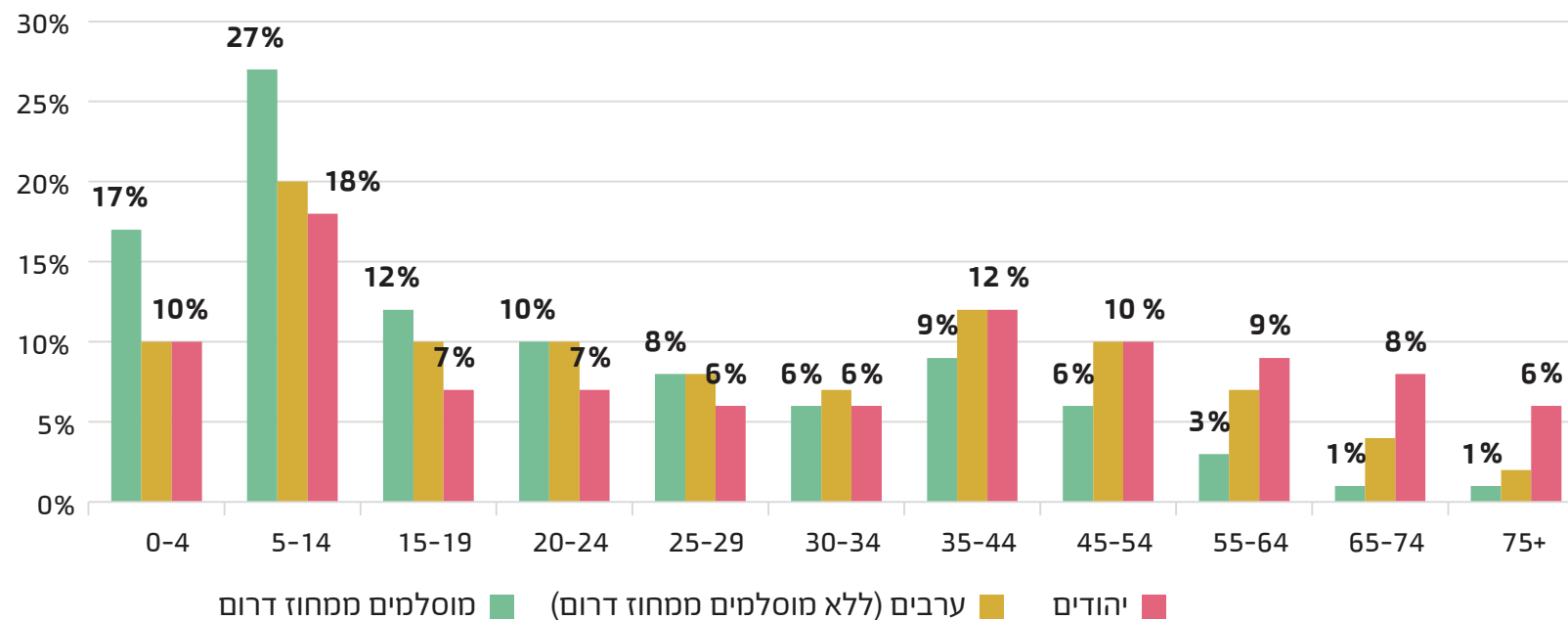
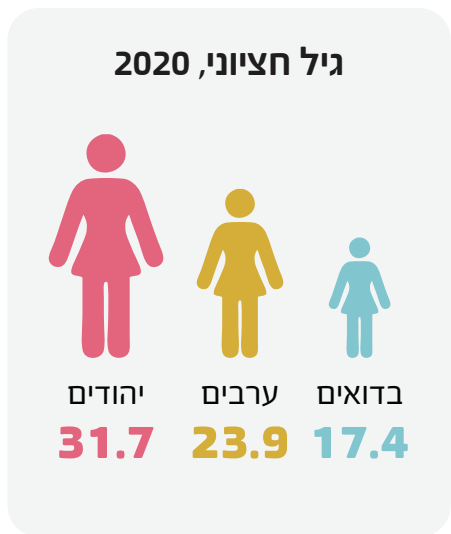
• שיעורי פריון הילודה בחברה הבדואית בנגב הינם הגבוהים ביותר בקרב כלל קבוצות האוכלוסייה בישראל.

• יחד עם זאת ניתן לראות כיצד ירד פריון הילודה בחברה הבדואית בנגב בחדות משנת 1996 ועד לשנת 2009, בעשור האחרון המשיכה מגמת הירידה, אך באופן מתון יותר. גם כיום פריון הילודה של האישה הבדואית גבוה משאר קבוצות האוכלוסייה ביותר משני ילדים.

מקורות: עיבוד נאס-נאס לנתוני הלמ"ס; התפתחות הפריון הכולל בארץ ישראל: כיצד הפך השד הדמוגרפי לנס דמוגרפי, יעקב פייטלסון, המכון לאסטרטגיה ציונית, 2018.

נתונים דמוגרפיים

התפלגות גילאים פנימית לפי אוכלוסיות, 2020



- החברה הבדואית בנגב הינה צעירה יותר משאר החברה הערבית בישראל ומהחברה היהודית.
- מגיל 35 ואילך התמונה מתהפכת וחלקם היחסי של הבדואים נמוך משאר האוכלוסיות. הדבר נובע משיעורי הילודה הגבוהים ותוחלת חיים נמוכה יותר.



רשויות מקומיות

הקדמה

נתוני רקע

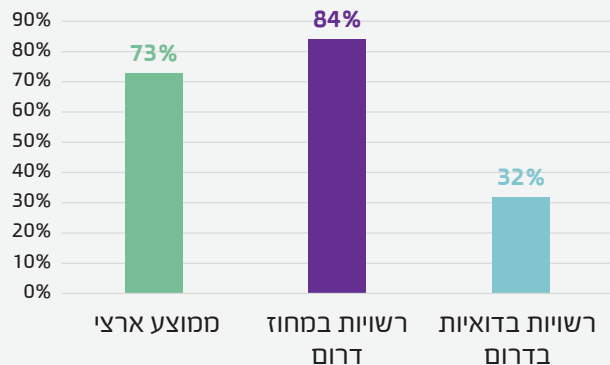
מיפוי השחקנים

אינטגרציית התובנות

מודל

מיפוי אזורי תעסוקה

גביית ארנונה ממגורים



מועצה אזורית אל-קסום

נותנת שירות לכ-60,000 תושבים, כאשר רשומים במועצה פחות מ-12,000 תושבים



מתוך 11 רשויות הנמצאות באשכול 1 במדד החברתי כלכלי

9 הן בדואיות

שתי הרשויות הנוספות הן ערים חרדיות, אין רשות בדואית מחוץ לאשכול 1

- כל הרשויות הבדואיות בנגב נמצאות באשכול הנמוך ביותר ומהוות 81% ממנו.
- נווה מדבר הינה הרשות בעלת הניקוד הנמוך ביותר מכלל הרשויות.
- האתגרים המרכזיים של הרשויות (על פי הדוח המסכם על החלטת ממשלה 3708, מכון ברוקדייל, שנת 2018):
 - הכנסות נמוכות: תעריפי ארנונה נמוכים בשל המצב הסוציאקונומי, אחוז גבייה נמוך ממגורים, מעט שטחי מגורים, קושי בקבלת הלוואות, העדר ארנונה ממשלתית.
 - מגבלות על עצמאות הרשויות: מרבית הרשויות עם חשב מלווה, התקציבים הממשלתיים מיועדים למטרות ספציפיות ואינם מותירים גמישות.
 - הוצאות בגין הכפרים הלא מוכרים: נדרשות לתת שירות לאוכלוסייה אשר אינה רשומה תחת הרשות ללא מתן שיפוי הולם.
 - בעיות בכוח אדם - מחסור בכוח אדם מקצועי, שיקולים שבטיים על חשבון שיקולים מקצועי - מוביל בין היתר לקושי במיצוי המשאבים הממשלתיים בשל חוסר באנשי מקצוע.
 - קשר עם הרשות לפיתוח וההתיישבות הבדואים בנגב - הרשויות צריכות את הסיוע של הרשות במימון ופיתוח התשתיות אך נמצאות מולם במחלוקת סביב סוגיות הקרקע.



נתונים סוציו-אקונומיים

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

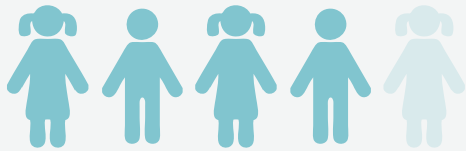
אינטגרציית התבנות

מודל

מיפוי אזורי תעסוקה

4 מכל 5 ילדים

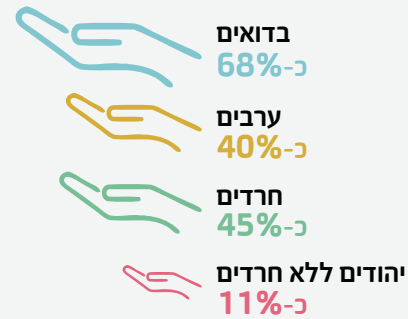
מהחברה הבדואית
היו מתחת לקו העוני בשנת 2018*



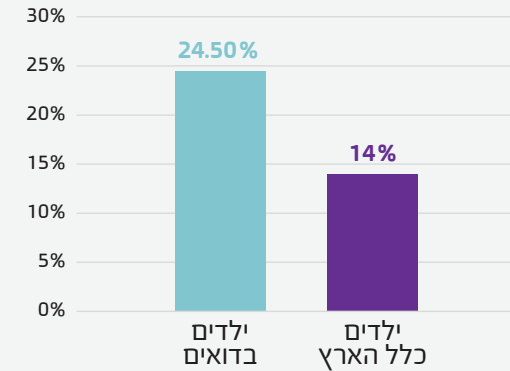
לעומת 3 מ-5 באוכלוסייה הערבית
ו-1 מ-5 באוכלוסייה היהודית

תחולת העוני

לפי קבוצת אוכלוסייה, 2018*



שיעור הילדים המוכרים ברווחה, 2018



נתוני עוני קשים אלו חושפים תמונה חלקית, שכן הם אינם כוללים את היישובים הלא מוכרים, אשר מצבם חמור אף יותר.

מחקרים מצביעים על כך שילדים החיים בעוני נמצאים בסיכון גבוה לסבול מבעיות התנהגותיות, רגשיות וקוגניטיביות, בנוסף העוני משפיע על הבריאות וההשכלה. ככלל מצבם הכלכלי של ההורים משפיע על מצבם העתידי של ילדיהם. במציאות בה 80% מהילדים נמצאים מתחת לקו העוני, תמונת העתיד של האוכלוסייה הינה מדאיגה ביותר.

משפחות המקבלות גמלה להבטחת הכנסה: ברהט, היישוב בו המצב הוא הטוב ביותר, 10.4% מכלל ילדי היישוב חיים במשפחה המקבלת גמלה להבטחת הכנסה. בכסייפה אחוז המשפחות הגבוה ביותר ועומד על 28.7%, בעוד שרק 3.5% מכלל ילדי המדינה חיים במשפחות המקבלות גמלה להבטחת הכנסה.

*השנה האחרונה לגביה נעשה פילוח לחברה הבדואית



מקורות: מאגר נתונים מקוון - מאפייני חיים של החברה הבדואית, אוניברסיטת בן-גוריון, אוחר ב-9.4.2022; ממדי העוני והפערים החברתיים, המוסד לביטוח לאומי, 2018; מצב הרווחה בחברה הערבית - עוני, מדיניות ממשלתית וחולשת הרשויות המקומיות, נסרין חדאד חאג' יחיא, איימן סייף, ניצה (קלינר) קסיר, בן פרג'ון, קרן פורטלנד והמכון הישראלי לדמוקרטיה, 2021.

נתונים סוציו-אקונומיים - רמות מינוע

הקדמה

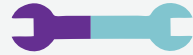
נתוני רקע

מיפוי השחקנים

אינטגרציית התובנות

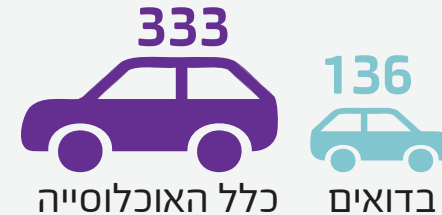
מודל

מיפוי אזורי תעסוקה



הגיל הממוצע של הרכבים הפרטיים ביישובים הבדואים גבוה בכ-40% מהגיל הממוצע של רכבים בכלל היישובים בישראל

רכבים פרטיים ל-1000 איש



- בנוסף לנתוני הרכבים הפרטיים, רמת המינוע הכללית ביישובים הבדואים עומדת על 189 כלי רכב ל-1000 איש, לעומת 393 בכלל מדינת ישראל. ברהט ובחורה רמת המינוע גבוה יותר ועומדת על 225 ו-250 בהתאמה, אך בשאר היישובים הבדואים רמת המינוע נמוכה מ-200.
- הגיל הממוצע של רכבים פרטיים משתנה בין סוגי היישובים השונים:
 - רהט - 9.9 שנים
 - מועצות מקומיות - 11.1 שנים
 - מועצות אזוריות - 11.9 שנים



מעל 2,000 בתים נהרסו בישובים הבדואים בכל שנה מהשנים האחרונות



מעל 80% מהם בהריסה עצמית של התושבים (לפני ביצוע צווי ההריסה)

43% מהרחובות

ב-7 היישובים הבדואים הוותיקים אינם ממופים



ללא שיום רחובות ומספרי בתים

91% מהתשתיות הציבוריות ביישובים במועצות האזוריות אל-קסום ונווה מדבר חסרות



- התשתיות הפיזיות ביישובים הבדואים המוכרים והלא מוכרים לוקות בחסר.
- במועצות האזוריות המצב על פי רוב חמור יותר מאשר בעיירות ובכפרים המוכרים.
- גם ברשויות המקומיות התשתיות הקיימות הינן בסיסיות ולעיתים לא קיימות וסובלות מתת פיתוח כתוצאה מסכסוכים בנוגע לבעלות על הקרקעות מול המדינה וכן חולשתן של הרשויות.
- ברשויות המקומיות קיימת בעיה חמורה של מיפוי הרחובות, דוגמא להשפעה של מחסור זה אשר עלתה ממעסיקים שרואיינו, היא הקושי שלהם להסיע עובדים באמצעים הרגילים כיוון שחברות ההסעה לא יודעות למצוא את דרכן ביישובים הבדואים.
- הוצאת היתרי בנייה הן ביישובים המוכרים והן בבלתי מוכרים אינה אפשרית, מצב המוביל לשיעור הריסות בתים גבוה בהשוואה לאזורים אחרים בארץ.

תשתיות תחבורה

מחסור חמור בתחבורה ציבורית ליושבים המוכרים;
אין תחבורה ציבורית כלל ליושבים הבלתי מוכרים



- עד שנת 2009 לא היו שירותי תחבורה ציבורית ביישובי החברה הבדואית בנגב.
- אחד האתגרים המרכזיים הוא היעדר תשתיות כבישים המהוות תנאי בסיסי לקיומה של תחבורה ציבורית. במסגרת החלטות הממשלה 3708 ו-2397 רוכז מאמץ סביב הקמת והסדרת תשתיות תחבורה בסיסיות ביותר ביישובים המוכרים, כגון כבישי כניסה ליישובים, כבישים ראשיים בתוך היישובים וכבישי גישה לבתי הספר.
- במועצות האזוריות אל-קסום ונווה מדבר לא פותחו שירותי תחבורה ציבורית בשל היעדר תשתיות המאפשר כניסה של שירותי תחבורה ציבורית ליישובים אלו.
- עדות לרמת פערי התשתיות, היא כי בימי גשם משמעותיים הורים רבים בכפרים הבלתי מוכרים לא שולחים את ילדיהם לבתי הספר, מכיוון שקטעי דרך רבים נסחפים ונשקפת סכנה לחיי הילדים.

מקורות: דוח שנתי 72 חלק ראשון, היבטי משילות בנגב, מבקר המדינה, 2021; התוכנית לקידום הצמיחה והפיתוח הכלכליים של האוכלוסייה הבדואית בנגב (החלטת הממשלה 3708): דוח מסכם, יונתן אייל, יהודית קינג, מוריה פרנקל, אורן תירוש, מכון מאיירס-ג'וינט-ברוקדייל, שנת 2018.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

אינטגרציית
התובנות

מודל

מיפוי אזורי
תעסוקה



חינוך - תשתיות

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

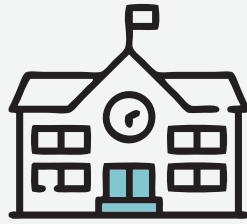
אינטגרציית התבונות

מודל

מיפוי אזורי תעסוקה



שטח לתלמיד בבית הספר בהשוואה לחברה היהודית
40%



קיימים כיום 3 תיכונים בכפרים הלא מוכרים
0-1 תיכונים מוכרים

ב-2020 כ- **17%** מבני 3-5



לא למדו בגני ילדים

- שיעור הילדים שאינם הולכים לגן ילדים ציבורי נמצא במגמת ירידה ועמד על 17% בשנת 2020.

- 67% מהילדים אשר אינם הולכים לגנים מגיעים מהמועצות האזוריות המספקות את שירותי החינוך גם עבור היישובים הבלתי מוכרים.

- ב-24 כפרים בלתי מוכרים אין כיום גנים והפתרון המוצע על ידי המדינה הוא הסעות אשר אינן מתאימות מסיבות בטיחותיות והתפתחותיות לגילאים אלו.

- כתוצאה מכך ילדים רבים אינם נמצאים במסגרות עד לשלב הכניסה לבית הספר היסודי. עובדה המשפיעה הן על התפתחותם והן על היכולת של האימהות לצאת לעבוד.

- 10 בתי הספר בכפרים הלא מוכרים משרתים אוכלוסייה גדולה הפזורה על פני שטח רחב - על מנת להגיע לבית הספר נדרשים התלמידים ללכת קילומטרים רבים ברגל או להשתמש בהסעות אשר סובלות מאתגרים רבים לאור התשתיות הלקויות.

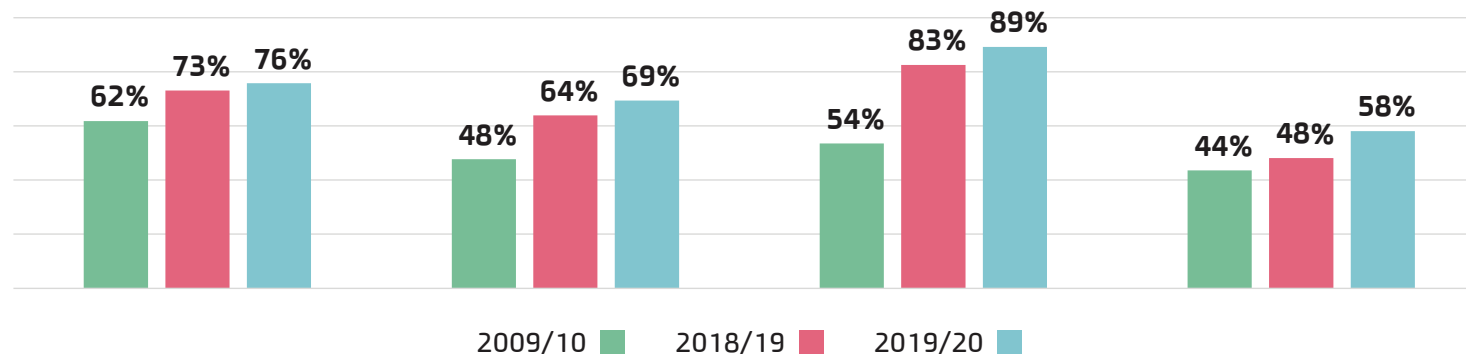
- השלמת החוסרים במבנים נעשית באופן איטי ביותר, בין השנים 2011 ל-2017, מתוך 3,708 כיתות שמשרד החינוך הכיר בצורך לבנותן הושלמו רק 679 (18%).

מקורות: חינוך והשכלה בחברה הערבית, פועלים וניצנים של שינוי, נסרין חדאד חאג' יחיא, איימן סייף, ניצה (קלינר) קסיר, בן פרג'ון, המכון הישראלי לדמוקרטיה, 2021; מערכת החינוך הערבית-בדואית בנגב: מציאות וצרכים, פרופ' איסמעיל אבו סעד, המכון הישראלי לדמוקרטיה, פורסם ב-13.9.2021, אוחרזר ב-9.2.2022; החינוך הבדואי בנגב 2018, נתונים נבחרים, מרכז המחקר והמידע של הכנסת, 2018.



חינוך - הישגים

שיעור תלמידי י"ב הזכאים לתעודת בגרות, לפי מגזרי חינוך, השוואה בין 2009/10, 2018/19 ו-2019/20 חינוך ערבי ללא מזרח ירושלים, חברה יהודית כולל חרדים



- הישגי החברה הבדואית (לרבות אזור הצפון) בציוני המיצ"ב לאורך שנים הינם הנמוכים ביותר מקרב כלל קבוצות האוכלוסייה. כאשר הישגי הנשים מעט גבוהים יותר מהישגי הגברים הבדואים, מלבד בתחום השפה בו הנשים הבדואיות מצליחות להשתוות לנתוני שאר הגברים הערבים (אשר גם הם נמוכים מהישגים הנשים הערביות).
- משנת הלימודים 2009/10 השתפרו הישגי הבגרות עד שנת 2019/20 ב-33%, אך עליה זו אינה עקבית ועד לשנת 2019/20 לא צומצם הפער משאר האוכלוסיות, אשר התקדמו בשיעורים גבוהים יותר.
- יש להתייחס בזהירות לקפיצה בנתוני 2019/20, אשר קשורה ככל הנראה לשנת הקורונה בה נעשה צמצום במספר הבחינות החיצוניות, חומר הלימוד ועוד. יש לציין כי עד לשנת 2019/20 נצפתה דווקא ירידה בשיעורי הזכאות של האוכלוסייה הבדואית בנגב ביחס לשנים הקודמות.
- קיימת שונות רבה בין היישובים בשיעורי הזכאות. לדוגמא, בחורה בשנת תשע"ט אחוז הזכאות עמד על 63%, בעוד בתל שבע עמד אחוז הזכאות על 37% בלבד.

מקורות: חינוך והשכלה בחברה הערבית, פערים וניצנים של שינוי, נסרין חדאד חאג' יחיא, אימון סייף, ניצה (קלינר) קסיר, בן פרג'ון, המכון הישראלי לדמוקרטיה, 2021; נתוני מינהל כלכלה ותקציבים, משרד החינוך, אוחר ב-24.04.2022; אוכלוסיית הבדואים בנגב מבחר נתונים, מרכז המחקר והמידע של הכנסת, 2020.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

אינטגרציית התבנות

מודל

מיפוי אזורי תעסוקה



חינוך - נשירה מבית הספר וחוסר מעש

הקדמה

נתוני רקע

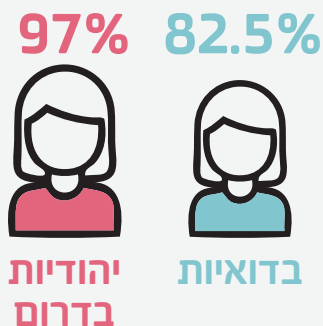
מיפוי השחקנים

אינטגרציית התבנות

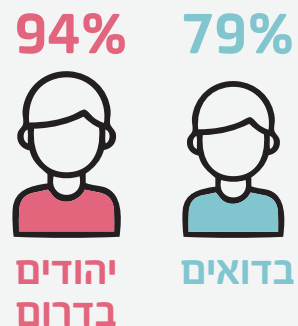
מודל

מיפוי אזורי תעסוקה

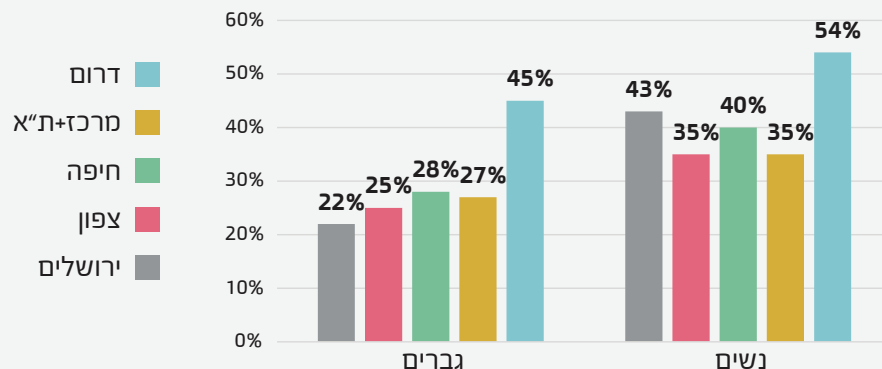
שיעור הבנות הלומדות בכיתה י"ב ביחס לגודל המחזור, 2019



שיעור הבנים הלומדים בכיתה י"ב ביחס לגודל המחזור, 2019



שיעורי חסרי המעש בגילאי 19-24 בקרב קבוצות בחברה הערבית ומגדר, 2019



- שיעור הלומדים בפועל בכיתה י"ב בקרב הבדואים והבדואיות בנגב, מעיד כי הפערים אשר הוצגו בשיעורי הזכאות לבגרות מתוך תלמידי י"ב מציגים תמונה חלקית ביותר ובפועל שיעורי הזכאות מתוך קבוצת הגיל נמוכים בהרבה.
 - שיעור הזכאים לבגרות העומדת בתנאי הסף לקבלה לאוניברסיטאות ממחזור עמד בשנת 2019 על 16% בקרב הבנים הבדואים ו-39% בקרב הבנות, לשם השוואה בקרב היהודים הנתונים הם 67% ו-78% בהתאמה.
 - הנשירה מבית הספר התיכון מהווה מבוא לקראת חוסר המעש לאחר שנות התיכון. ניתן לראות כי הן הנשים והן הגברים הבדואים הצעירים נמצאים בשיעורי חוסר מעש גבוהים ביותר.
 - חוסר מעש של צעירים פוגע בביטחון העצמי, בראיית העתיד ומשפיע על איכות השתלבותם בהשכלה ותעסוקה בהמשך חייהם. חוסר המעש גם מוביל לבידוד וניכור חברתי, חוסר אמון בחברה ובמוסדות וכן מעורבות בפשיעה.
 - שיעורי חוסר המעש הגבוהים בקרב הצעירים מעידים על קושי משמעותי להשתלב לאחר התיכון בלימודי המשך (הכשרות ואקדמיה) וכן בתעסוקה.
- מקורות: מחקר של נסרין חדד חאג' יחיא, מרב שביב, אריק רודניצקי וארן זינר, המחקר צפוי להתפרסם בזמן הקרוב; תמונת מצב של האוכלוסייה הבדואית בנגב, מדדים נבחרים, ארוא מג'אדלה, דנה כהן, רנא עבאס, וצ'סלב קונסטנטינוב, דפנה הרן ויונתן אייל, מכון ברוקדייל, 2022.



רמות השכלה לפי קבוצות אוכלוסייה

הקדמה

נתוני רקע

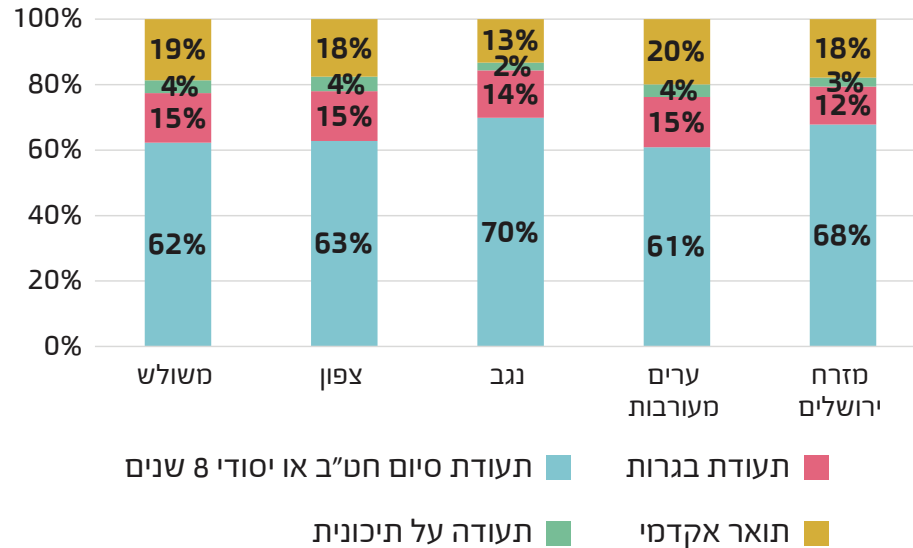
מיפוי השחקנים

אינטגרציית התבנות

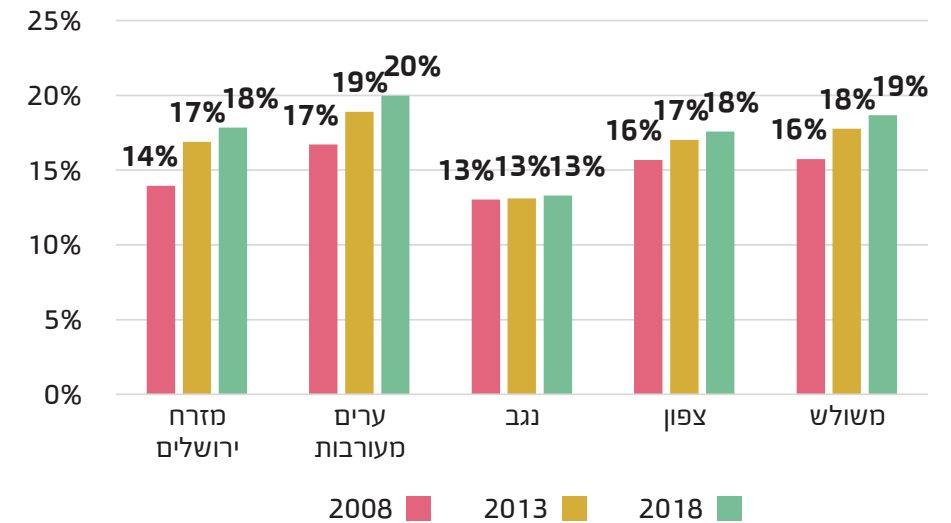
מודל

מיפוי אזורי תעסוקה

רמות השכלה לפי קבוצות אוכלוסייה, גילאי 25-64, 2018



שיעור האקדמאים באוכלוסייה, גילאי 25-64, שנים נבחרות



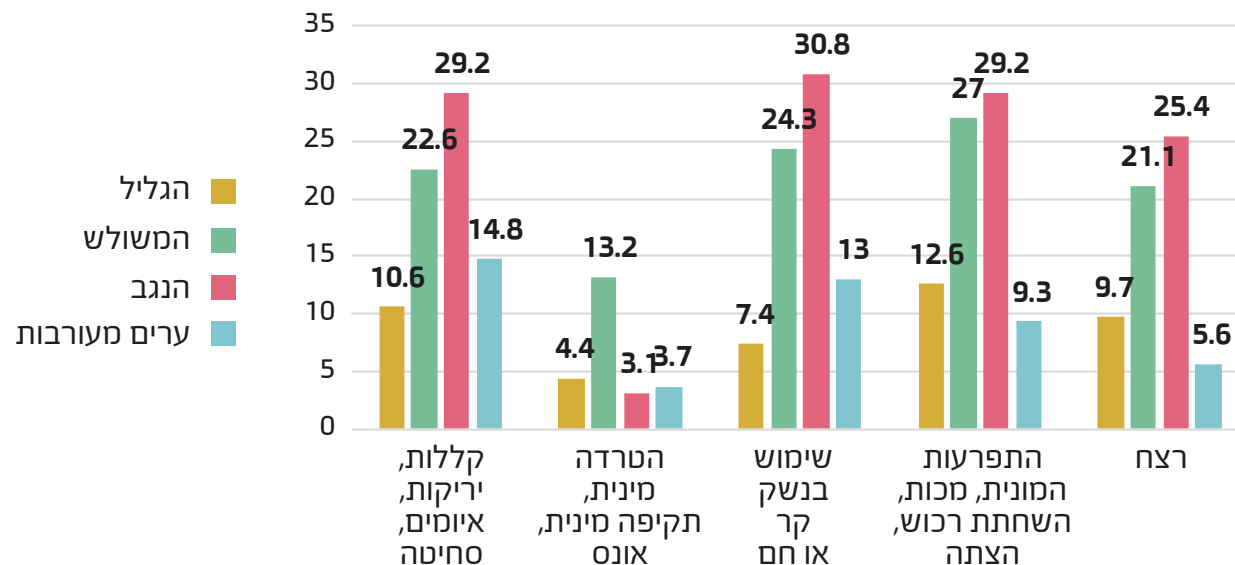
- הנתונים אינם כוללים את קבוצת בעלי פחות משמונה שנות לימוד, בהחלט ייתכן כי בהינתן נתון זה הפער ברמות ההשכלה של החברה הבדואית בנגב ביחס לשאר הקבוצות היה גדל.
- חלקם של בעלי 12 שנות לימוד ומטה בחברה הבדואית גדול משמעותית משאר האזורים, למעט מזרח ירושלים.
- שיעור האקדמאים בחברה הבדואית עלה ב-2% בלבד בעשור הנבדק, זאת כאשר בכלל הקבוצות האחרות גדל שיעור האקדמאים (ב-12% באזור הצפון ו-28% במזרח ירושלים). נתונים אלו מהווים אינדיקציה להתרחבות של הפערים בין הקבוצות בעשור זה.

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתונים אשר התקבלו מהלמ"ס.



אלימות ותחושת ביטחון אישי

באיזו מידה את/ה או מישהו מבני משפחתך או מחברך, נפגעת או היית קורבן, לכל אחת מתופעות האלימות הבאות במהלך השנה האחרונה?
(שיעור המשיבים "במידה רבה" ו"במידה רבה מאד")



- מדד הביטחון האישי והקהילתי לשנת 2019 אשר פורסם על ידי עמותת יוזמות אברהם ומוסד שמואל נאמן, מלמד על תמונת המצב של החברה הבדואית בנגב ביחס לשאר חלקי החברה הערבית בישראל.
- שיעור המשיבים מהנגב אשר העידו כי נפגעו מאלימות כלשהי (מלבד אלימות מינית) היה הגבוה ביותר בקרב כלל הקבוצות בחברה הערבית.
- 75% מהמשיבים לסקר מהנגב העידו על היעדר תחושת ביטחון אישי בגלל אלימות ביישוב, נתון השני רק לתושבי המשולש (78%) הסובלים משיעורי הרצח הגבוהים ביותר בחברה הערבית.

מקור: אלימות, פשיעה ושיטור בחברה הערבית - מדד הביטחון האישי והקהילתי 2019, נוהאד עלי, רות לוין-חן, עולא נג'מי-יוסף, עמותת יוזמות אברהם, מוסד שמואל נאמן, 2020.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

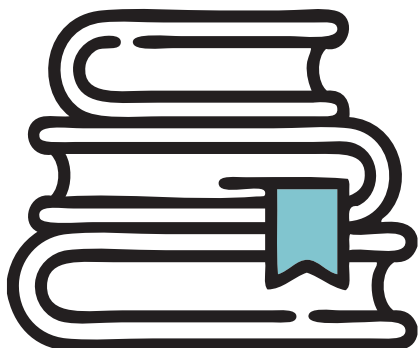
אינטגרציית התבונות

מודל

מיפוי אזורי תעסוקה



חסמים לתעסוקה של האוכלוסייה הבדואית - סקירת ספרות



המחקר על השכלה ותעסוקה בחברה הבדואית נמצא בחיתוליו, ונכון לזמן כתיבת מסמך זה, פורסמו מחקרים ספורים בלבד אשר ממפים נושא זה מהיבטיו השונים.

בשקפים הבאים מובאים בתמצות עיקרי הממצאים מתוך הספרות הקיימת, אודות חסמים של החברה הבדואית להשתלבות בתעסוקה.

מקורות:

תוכנית לקידום השתלבות של החברה הערבית בשוק העבודה, נסרין חדאד חאג'–יחיא, אימן סייף, ניצה קלינר (קסיר), בן פרג'ון, המכון הישראלי לדמוקרטיה וקרן פורטלנד, 2021;

השכלה ותעסוקה בקרב צעירים ערבים, מתוך דוח מצב המדינה 2017, הדס פוקס, מרכז טאוב, 2017;

התוכנית לקידום הצמיחה והפיתוח הכלכליים של האוכלוסייה הבדואית בנגב (החלטת ממשלה 3708): דוח ראשון, חגית סופר-פורמן, יונתן אייל, סוזן חסן דאהר, מוריה פרנקל, מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל, 2016;

התוכנית לקידום הצמיחה והפיתוח הכלכליים של האוכלוסייה הבדואית בנגב (החלטת ממשלה 3708): דוח מסכם, יונתן אייל, יהודית קינג, מוריה פרנקל, אורן תירוש, מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל, 2018;

מבט לתעסוקת נשים ערביות בדואיות בנגב, בן פרג'ון, פורום דו-קיום בנגב לשוויון אזרחי, 2018;

השפעת מרכזי ריאן להכוון תעסוקתי באוכלוסייה הערבית על מצב התעסוקה, צביקה דויטש, אורן תירוש, ניר לוי, סמדר סומך, מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל, 2021;

תכנית אסטרטגית לקידום חברתי כלכלי של החברה הבדואית, שלב א', עדליא, 2015 (מסמך שלא פורסם).

חסמים העולים מתוך הסקירה

קשיי תחבורה - אחוזים נמוכים של החזקת רכב פרטי לצד תחבורה ציבורית לוקה בחסר.

שפה - שליטה נמוכה בעברית, שליטה כמעט אפסית באנגלית.

חוסר בהיצע של משרות- באזור הישובים הבדואים, משפיע במיוחד על נשים.

מיעוט עסקים מקומיים בהשוואה לאזורים אחרים.

העסקה פוגענית ועבודה דרך קבלנים במיוחד בחקלאות ומפעלים.

הישגים לימודיים נמוכים.

חוסר מוטיבציה ומחויבות לצאת לעבודה.

העדר ניסיון תעסוקתי ו/או הכשרה מקצועית.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

אינטגרציית
התובנות

מודל

מיפוי אזורי
תעסוקה



חסמים העולים מתוך הסקירה

נשים

● חוסר גמישות של נשים בסוגי עבודות ובתנאיהן, לצד העדר התאמת מאפייני מקום העבודה לנשים.

● מגבלות תרבותיות חברתיות על עבודה ותנועה מחוץ לישוב.

● מחסור חמור במסגרות לילדים, ובגנים מסובסדים לגילאי 0-3; מחסור בגנים לגילאי 3-6.

● התמודדות עם חסמים מרובים ומורכבים.

● עדיפות לעובדות שאינן בדואיות מהנגב, אלא ערביות מהצפון - רלוונטי בעיקר לתחום החינוך.

גברים

● קושי בהתמדה בעבודה של גברים.

● חוסר סבלנות להכשרות בגלל הרצון והצורך לעבודה ופרנסה מיידית.

● ברים עם בעיות גופניות מתקשים יותר להשתלב בשוק העבודה מאשר גברים עם נתונים דומים במרכז ובצפון.

מעסיקים

● דעות קדומות בקרב מעסיקים (ייחוס חוסר אחריות, חוסר התמדה וחוסר שליטה בעברית).

● העדפה לקליטת עובדים בעלי ניסיון/הכשרה על פני קליטה והכשרה במקום.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

אינטגרציית
התובנות

מודל

מיפוי אזורי
תעסוקה



אפיון של החברה הבדואית

- בנוסף לנתונים המספריים המפולחים לפי סוגי ישוב, עלו במהלך הראיונות מספר התייחסויות לאפיונים של תת קבוצות בתוך החברה הערבית.
- האפיון הרלוונטי של החברה הבדואית לצורכי המחקר ובניית המודל הוא מגדרי, השכלתי ומרחבי (אפיונים סוציולוגיים סובייקטיביים אשר צפו מן הראיונות העלו תמונה מורכבת).

"[יש] מורכבות בהיררכיה התמולתית בחברה הבדואית - כמו אשכנזים וספרדים, יש תחושת עליונות - שכונה 25 לא נכנסת לשכונה 22. אליטות פנימיות."

"הכפרים בחברה הבדואית נמצאים לחוד [מבודדים אחד מהשני], יש קצת ערבוב בבתי הספר, אבל יש היררכיה, כל צד רואה את הצד השני כנחות יותר. זה חלק מהסיבות שהחברה בדרום יותר מסורתית ומכונסת בעצמה... רק רהט קצת יותר מודרנית."

"רהט מתנהגת אחרת, אחר כך הישובים המוכרים, אחר כך הבלתי מוכרים. רהט הכי פתוחה, עיר לכל דבר ועניין. חורה, לקייה, שגב שלום וכו' טיפה יותר שמרנים והישובים הבלתי מוכרים זה אחרת לגמרי, שם הרבה יותר שמרנים."

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

אינטגרציית התבנות

מודל

מיפוי אזורי תעסוקה



מיפוי השחקנים

גופי ממשלה 

אקדמיה 

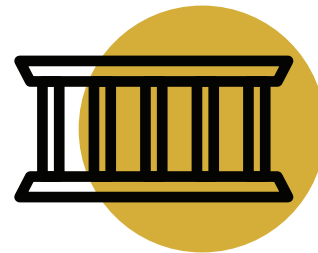
גופים מרכזיים בשטח 

מועמדים ומועסקים 

מעסיקים 





גופי ממשלה




החלטות ממשלה

בשני העשורים האחרונים הממשלה החלה לפעול לצמצום פערים בין החברה הבדואית בנגב לכלל האוכלוסייה בישראל. לאחרונה אושרה תוכנית חומש שלישית המתמקדת בקידום חברתי וכלכלי של החברה הבדואית. תקציבי החלטות הממשלה גדלים מהחלטה להחלטה, אך המדינה מתקשה בניצול בפועל של התקציבים המוקצים.

החלטה 3708, תכנית לקידום הצמיחה והפיתוח הכלכליים של האוכלוסייה הבדואית 1.2, 2011, מיליארד ₪. 

החלטה 2397, תוכנית החומש 2017-2021, 3 מיליארד ₪. 

ההחלטה 1279, תוכנית החומש 2022-2026, 5.2 מיליארד ₪. 

בנוסף, ישנם תקציבים תוספתיים נוספים המגיעים מתוך החלטות הממשלה הכלליות עבור החברה הערבית. 



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



החלטת ממשלה 1279 לשנים 2022-2026

החלטת הממשלה תנוהל על ידי ועדה מתמדת אשר תרוכז על ידי האגף לפיתוח כלכלי-חברתי בחברה הבדואית בנגב ומנכ"לית משרד הרווחה והביטחון החברתי, ויהיו חברים בה מנכ"לית משרד ראש הממשלה החליפי, הממונה על התקציבים, החשב הכללי או נציג בכיר מטעמם. הוועדה תכנס אחת לרבעון. לישיבות הוועדה המתמדת יוזמן כמשקיף נציג קבוע מטעם ראשי הרשויות המקומיות הבדואיות בנגב.

בטבלאות הבאות רוכזו מתוך החלטת הממשלה הסעיפים הנוגעים לתעסוקה באופן ישיר/ייעודי (בטבלה בשקף זה) ובאופן רחב/בלתי מפורט (הטבלה בשקף הבא), בחלוקה למשרדי ממשלה.

תקציבים לפעילות ייעודית לקידום תעסוקה

משרד הכלכלה והתעשייה	זרוע העבודה (משרד הרווחה והביטחון החברתי)	משרד החדשנות, המדע והטכנולוגיה	שירות התעסוקה	משרד החקלאות
רשות ההשקעות: 20 מיליון ₪, עבור מסלולי השקעה בהון אנושי לאוכלוסייה הבדואית בנגב.	180 מיליון ₪, לטובת המשך הפעלת מרכזי ריאן, ההכשרות התעסוקתיות והמקצועיות , חיזוק הוראת העברית והמשך הפעלת מערכי הכשרה להנדסאיות והנדסאים מקרב החברה הבדואית בנגב באמצעות מה"ט ותכניות בתחום ההייטק. בנוסף ישנה גמישות לטובת שימושים נוספים.	25 מיליון ₪, לטובת הפעלת תוכניות חינוכיות לצמצום פערים בתחום המדע והטכנולוגיה וחיזוק המחקר היישומי בחברה הבדואית בנגב.	10.5 מיליון ₪, עבור תוכניות "מעגלי תעסוקה", "מענק עבודה מרוחקת" והקצאה ייעודית לטובת האוכלוסייה הבדואית בנגב במסגרת שוברים להכשרות מקצועיות המנוהלים על ידי זרוע העבודה.	10 מיליון ₪, לקידום תעסוקה בחקלאות בחברה הבדואית.
רשות ההשקעות: 10 מיליון ₪, לטובת הטמעת חדשנות עסקית וטכנולוגית, הגדלת הפריון ועידוד הצמיחה בחברה הבדואית בנגב, יוקצה תקציב ליישובי הבדואים בנגב במסלולים קיימים או במסלולים ייעודיים.	10 מיליון ₪, עבור מסלול ייעודי בקרן השקעות של זרוע העבודה לטובת קידום ועידוד יוזמות תעסוקתיות ופיילוטים לעידוד תעסוקה , הכשרות מקדמות תעסוקה ובחינת כלי סיוע חדשים לשוק התעסוקה המשתנה.	12.5 מיליון ₪, לשם קידום ההון האנושי בחברה הבדואית ושילובו בתעשיית ההייטק , המשרד יפעל מול יזמים על מנת לעודד הקמת חברות הזנק ופעילות מו"פ וחדשנות טכנולוגית, לרבות הגדלת הנגישות של יזמים וחברות למסלולי ההטבות המופעלים על-ידי רשות החדשנות.		
אזורי תעשייה - 57.5 מיליון ₪, לטובת הקמה של מינהלות חדשות והמשך תקצוב של מינהלות קיימות של אזורי תעשייה הגדולים מ-100 דונם ביישובי החברה הבדואית.	בשיתוף עם רשות הצעירים במשרד לשוויון חברתי - 30 מיליון ₪, לטובת הפעלת שנות מעבר לצעירים בדואים.			

סך הכל:
365.5 מיליון ₪



החלטת ממשלה 1279 לשנים 2022-2026

בנוסף לתקציבים שהוקצו באופן ייעודי לקידום תעסוקה, הוקצו במסגרת התוכנית תקציבים נוספים אשר מקדמים מגוון נושאים וביניהם תעסוקה (ללא פירוט החלוקה הפנימית עבור הסעיף, אשר ככל הנראה תקבע בהמשך על ידי הגוף מקבל התקציב) וכן תקציבים אשר הוקצו לנושאים רחבים שעשויים לכלול תעסוקה (כמו תקציבי קידום מהלכים אזוריים באשכולות הנגב. אשכולות אלו שמים דגש נרחב על תעסוקה, ולכן ישנה סבירות גבוהה שחלק מתקציבים אלו יוקצו לנושאי תעסוקה).

תקציבים לפעילות נוספת לקידום תעסוקה

המועצה להשכלה גבוהה	משרד החינוך	משרד הרווחה והביטחון החברתי	האגף לפיתוח כלכלי-חברתי בחברה הבדואית בנגב (משרד הרווחה והביטחון החברתי)	משרד התחבורה	המשרד לפיתוח הפריפריה, הנגב והגליל	משרד הפנים
המשך הפעלת תוכנית שער לאקדמיה.	בין המטרות הרשומות תחת המשרד - מוכוונות לאקדמיה וקידום מוביליות חברתית. לא ברור היקף התקציב ליעדים אלו, אך יש לחשוב עליהם במסגרת המערכת הנבנית.	71.75 מיליון ש"ח, תכנית עבודה להגברת המענים לאוכלוסייה הבדואית בנגב בתחום פעילות, בשים לב ל-5 נושאי ליבה עיקריים: טיפול באלימות, היערכות לחירום, חיזוק ההון האנושי, קידום חיים משותפים בנגב ושדרוג מבני רווחה.	94 מיליון ש"ח, פעולות לחיזוק והעצמה מקצועית של ארגוני חברה אזרחית מקומיים; מיפוי ומחקר של פערים סוציו-אקונומיים; תהליכי היועצות רב מגזריים בנושאים ממוקדים על בסיס המיפוי והמחקר ותוכנית פעולה להשקעה בחברה אזרחית הפועלת בנגב שתיגזר מההמלצות שיתקבלו מתהליכי המחקר ותהליכי היועצות.	58.5 מיליון ש"ח + 17.5% מתקציבי משרד התחבורה בהחלטת ממשלה 550 + 164.5 מיליון ש"ח מהתוכנית האסטרטגית של המשרד - לטובת שיפור תשתיות התחבורה והתחבורה הציבורית בחברה הבדואית (לרבות חיבור למוקדי תעסוקה ומטרופולינים).	64 מיליון ש"ח, למגוון פרויקטים ביניהם: פיתוח כלכלי, אזורי תעסוקה וצעירים. בשיתוף עם האגף לפיתוח חברתי-כלכלי.	15 מיליון ש"ח, לטובת פעולות לקידום מהלכים אזוריים באמצעות אשכולות הנגב.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

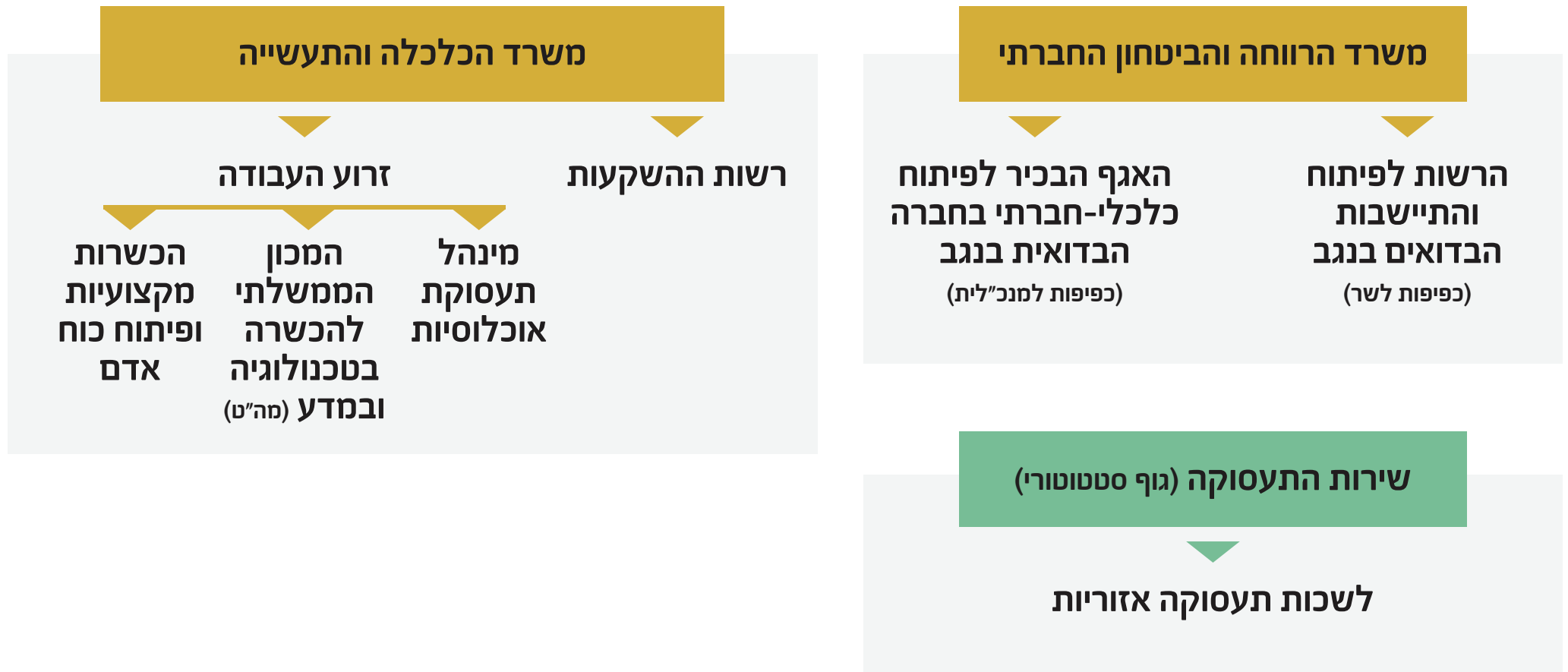
מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



גופי הממשלה המרכזיים העוסקים בתחומי התעסוקה בחברה הבדואית



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



משרד הרווחה והביטחון החברתי

- הרשות לפיתוח והתיישבות הבדואים בנגב ("הרשות", ידועה גם כ"רשות ההסדרה") והאגף הבכיר לפיתוח כלכלי-חברתי בחברה הבדואית בנגב ("האגף") הם שני הגופים הייעודים לעבודה בחברה הבדואית.
- שני הגופים ישבו תחילה (כמטה ההסדרה) במשרד רה"מ, לאחר מכן הועברו למשרד החקלאות לתקופה ממושכת. בשנתיים האחרונות הועברו למשרד הכלכלה ולאחרונה למשרד הרווחה.
- **הרשות** - עוסקת בהסדרת ההתיישבות של החברה הבדואית בנגב ובפיתוח חברתי כלכלי.
- **האגף** - אחראי על תכלול הפעילות הממשלתית לפיתוח כלכלי וחברתי של החברה הבדואית בנגב.
- קיימות כפילויות וחפיפות מסוימות בין הרשות והאגף.
- בשני הגופים האלו יחד עובדים עשרות בודדות של עובדים, ביניהם עובד בודד מהחברה הבדואית.

משרד הרווחה והביטחון החברתי

האגף הבכיר לפיתוח כלכלי-חברתי בחברה הבדואית בנגב
(כפיפות למנכ"לית)

הרשות לפיתוח והתיישבות הבדואים בנגב
(כפיפות לשר)

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



הרשות לפיתוח והתיישבות הבדואים בנגב

- הרשות לפיתוח והתיישבות הבדואים בנגב הוקמה בשנת 2007 במסגרת החלטת ממשלה 1999.
- הרשות עוסקת בהסדרת ההתיישבות של החברה הבדואית בנגב, על ידי תכנון, פיתוח תשתיות, שכונות ויישובים, וכן תכנון של היישובים המוכרים ואזורי תעשייה. העבודה נעשית על בסיס נתונים דמוגרפיים ומשא ומתן מול האוכלוסייה בתהליך מובנה וסדור.
- משרדי הרשות נמצאים בבאר שבע. לדבריהם, הימצאותם בשטח מעלה סוגיות רבות בהן הם נדרשים לטפל, אשר אינן תחת אחריותם הפורמלית (לדוגמא, תקלות במערכת הביוב ביישובים).
- בנוסף לפעילויות ההסדרה, קיים ברשות אגף חברה וקהילה העוסק בהסברה והנגשה של פעילות הרשות לחברה הבדואית וכן מפעיל פרויקטים חברתיים ייעודיים (לדוגמא, הנגשת נתונים על החברה הבדואית, חינוך בלתי פורמלי).
- ברשות ישנו עובד בודד מהחברה הבדואית.

משרד הרווחה והביטחון החברתי

האגף הבכיר לפיתוח כלכלי-חברתי בחברה הבדואית בנגב
(כפיפות למנכ"לית)

הרשות לפיתוח והתיישבות הבדואים בנגב
(כפיפות לשר)



האגף הבכיר לפיתוח כלכלי-חברתי בחברה הבדואית בנגב

- האגף אחראי על תכלול הפעילות הממשלתית לפיתוח כלכלי וחברתי של החברה הבדואית בנגב ועל החלטות הממשלה הרלוונטיות בנושא.
- משרדי האגף נמצאים בירושלים.
- משמש כשחקן רוחב, הבקיא בנעשה בכלל המישורים בהן פועלת הממשלה. ההפעלה בפועל של מרבית הפעילות נמצאת באחריות גופי ממשלה אחרים.
- בתחומי התעסוקה - זרוע העבודה היא הגורם המבצע המרכזי.
- בנוסף, קיימת מעט פעילות ישירה המובלת על ידי האגף הפועל מול מספר ארגוני חברה אזרחית.
- חלק מפעילותו של האגף היא לאתר ולהסיר חסמים קיימים בשירותי ממשלה, על ידי התאמתם לחברה הבדואית יחד עם המשרד המבצע.

משרד הרווחה והביטחון החברתי

האגף הבכיר לפיתוח כלכלי-חברתי בחברה הבדואית בנגב
(כפיפות למנכ"לית)

הרשות לפיתוח והתיישבות הבדואים בנגב
(כפיפות לשר)



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה

מינהל תעסוקת אוכלוסיות

- מינהל תעסוקת אוכלוסיות בזרוע העבודה מפעיל תוכניות ייעודיות לקידום תעסוקה למגוון אוכלוסיות, בחלוקה תתי תחומים, לפי אוכלוסיות, קהלי יעד ותחומי עיסוק.
- האוכלוסייה הבדואית היא תחת אחריות מנהלת תחום בכיר - תעסוקת חברה ערבית, דרוזית וצ'רקסית, כלומר אין במינהל גורם ייעודי ובלעדי עבור החברה הבדואית.
- הכלי המרכזי הרלוונטי לחברה הבדואית דרכו פועל מינהל תעסוקת האוכלוסיות הוא תוכנית ריאן (ראו בהמשך), אשר מיועדת לכלל החברה הערבית.
- המינהל פועל באופן הדוק עם האגף לפיתוח כלכלי-חברתי בחברה הבדואית בנגב.
- המינהל פועל מול יחידות נוספות בזרוע העבודה כגון מה"ט והכשרות מקצועיות, לטובת התאמת השירותים והפעלת תוכניות ייחודיות עבור אוכלוסיות היעד. (לדוגמא, בדרום מופעלת תוכנית אשבל עבור הנדסאים בדואים, ראו בהמשך)
- לאחרונה פרסמו קול קורא למסלולי שנת מעבר בדגש על תעסוקה.



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



מרכזי ריאן

רקע:

- מרכזי ריאן החלו בתור פיילוט אשר פותח בתוכנית מעברים ביישובי הבדואים בדרום. בשנת 2013 הושקו המרכזים כמיזם ממשלתי לקידום תעסוקתי של החברה הערבית בכל הארץ. עד לשנת 2019 הופעלו המרכזים בכל הארץ על ידי ארגון אלפנאר.
- מסוף שנת 2019, פוצלה הפעלת התוכנית לשני מפעילים בחלוקה אזורית*. בנוסף לארגון אלפנאר שהמשיך להפעיל את המיזם בצפון, בדרום ובמשולש התוכנית עברה לידיים של ארגון בעצמי, ארגון חברתי הפועל לשילוב וקידום בעבודה של אוכלוסיות מעוטות הזדמנויות. הארגון מפעיל גם את תוכנית אשת חיל המשלבת נשים ערביות בשוק העבודה.

קהל היעד:

- נשים וגברים ערבים בגילאי העבודה, בכל רמות ההשכלה. לאחרונה אישרה זרוע העבודה לזכיינים לתת מענה גם לחסרי מעש מגיל 17.

אופן הפעולה:

- אפיקי המענים המרכזיים הניתנים הם הכוונה תעסוקתית, הכשרה, השמה וליווי תעסוקתי.
- המענים ניתנים באופן תהליכי תוך ליווי המשתתפים דרך ארבע התחנות לעיל ובמהלכן.
- הליווי הפרטני נעשה על ידי רכזי תעסוקה במרכזים, ובמסגרתו נעשה גם אבחון תעסוקתי וכן הפנייה לתוכניות נוספות (רואד, אשת חיל ותעסוקה שווה), שילוב בהכשרות מקצועיות ולימודי הנדסאים וכן למענים קבוצתיים.
- מענים קבוצתיים - כוללים:
 - כישורי בסיס: לימודי עברית, אוריינות דיגיטלית, אנגלית וכישורים ומיומנויות רכות (שיווק עצמי, עמידה מול קהל, שפת גוף).
 - השלמות הכשרה מתקדמות והכנה לקראת השמה: מסלולי הסבת אקדמאים, הכנה למבחנים לשם קבלת רישיון ישראלי עבור סטודנטים שלא למדו בישראל והכנה למבחני מיון והערכה.



*בנוסף לשני הארגונים (בעצמי ואלפנאר) המפעילים את מרכזי ריאן בצפון, במשולש ובנגב קיימת גם פעילות במזרח ירושלים. המרכזים מספקים ליווי וסיוע בתחום התעסוקתי והמקצועי לצרכים הייחודיים של תושבי ירושלים המזרחית.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



מרכזי ריאן

פיזור גיאוגרפי:

- בדרום ישנם חמישה מרכזים של ריאן הנמצאים ברשויות המקומיות, כאשר לארבעה מתוכם ישנן שלוחות הנותנות מענה לרשויות מקומיות וליישובי המועצות האזוריות. בנוסף, ישנו מטה דרומי לתוכנית הכולל מנהל ייעודי לאזור הדרום ופונקציות נוספות.

מרכזים	שלוחות על פי שיוך למרכז
חורה	לקיה אלסייד ומולדה
כסייפה	דריג'את ערערה
תל שבע	אום בטין
שגב שלום	ביר הדאג' קסר אלסר
רהט	אין שלוחות

אתגרי הפעלה מרכזיים:

- קושי בגיוס כוח אדם איכותי ומתאים להפעלת התוכנית.
- נמצאים בתהליך יצירת אמון מחודש בתוכנית בעקבות החלפת הגוף המפעיל.
- משתתפים רבים עדיין אינם בשלים להשתלבות בשוק העבודה (אקדמאים ושאינם אקדמאים) ונדרשים תהליכי הכנה משמעותיים בהשוואה לאוכלוסייה במשולש והצפון.
- מודל התקצוב דומה למודל המשולש והצפון, אך התשומות הנדרשות בדרום גבוהות בהרבה.
- המתח בדרום פוגע במוכנות בעיקר של נשים לעבוד מחוץ ליישוב.
- אתגרים ייחודיים ביצירת קשרים ושיתופי פעולה עם מעסיקים.
- כלים וכוח אדם לטובת מתן ליווי לאקדמאים אינם מותאמים לצורך.
- קושי ביצירת שתופי פעולה עם רשויות מקומיות.



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

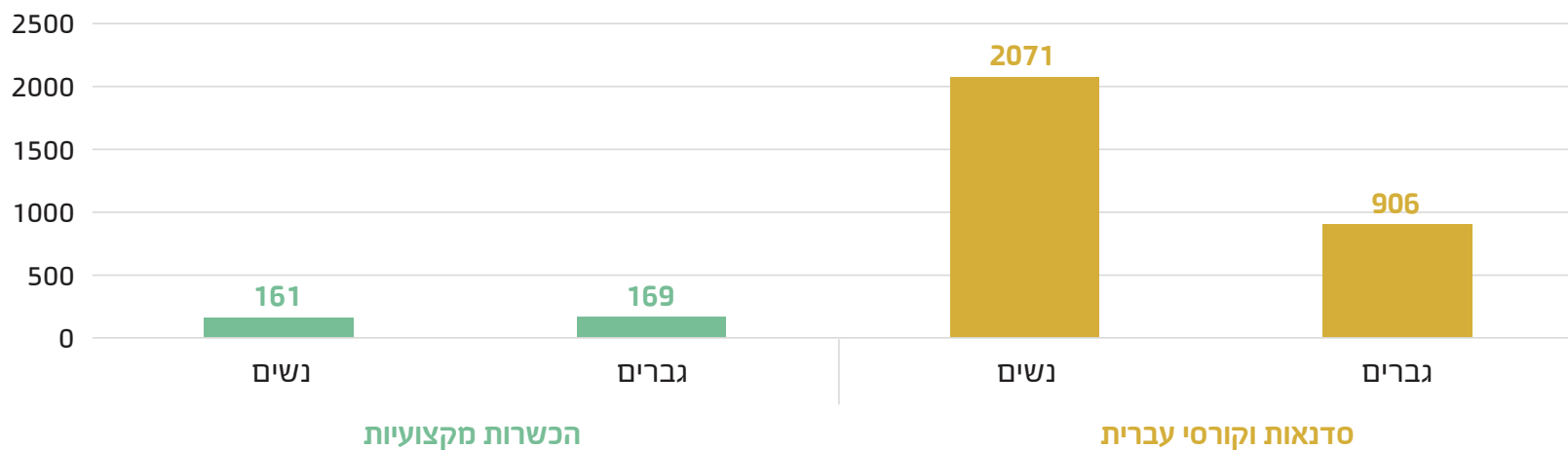
מיפוי אזורי

תעסוקה



ריאן - משתתפים בפעילות

משתתפים בהכשרות בריאן בנגב, 2021



- הנתונים הקיימים הינם חלקיים ואינם מפורטים דיים, לא ניתן לדעת באילו סוגי סדנאות והכשרות השתתפו מקבלי השירותים. כמו כן לא התקבל מידע בנוגע להשמות שהתאפשרו בעקבות ההשתתפות בפעילויות אלו.
- קורסי העברית הן הפעילות הנרחבת ביותר המתקיימת במסגרת התוכנית.
- נשים היוו 60% מסך מקבלי השירותים החדשים בריאן בנגב ב-2021.
- בקרב משתתפי ההכשרות של ריאן בנגב, חלקן של הנשים עמד בשנה זו על 67%, כלומר נשים נוטות להשתתף יותר בהכשרות המוצעות להן לעומת גברים.

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתוני תוכנית ריאן אשר התקבלו מזרוע העבודה במרץ 2022.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

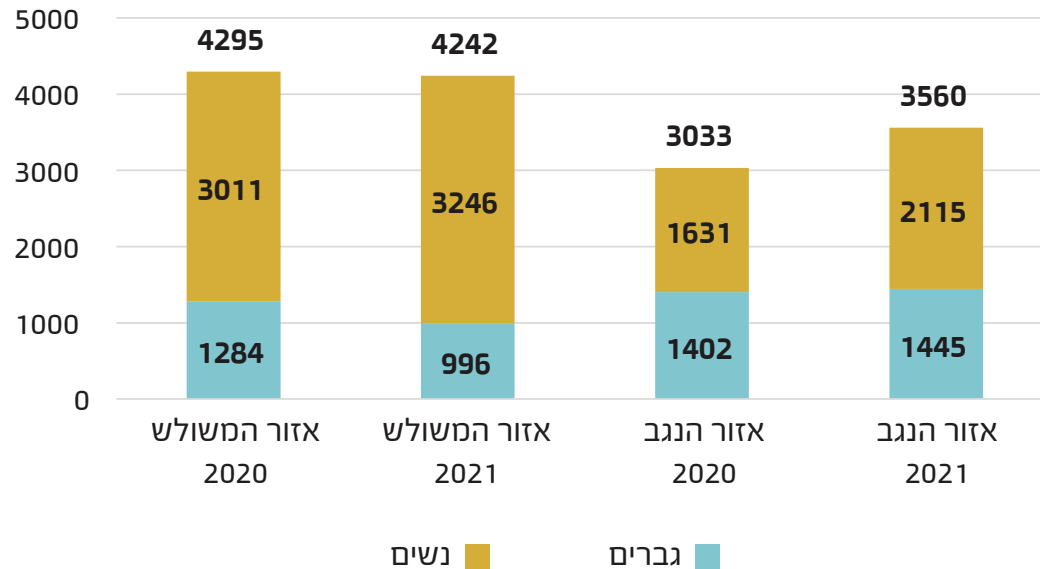
מיפוי אזורי

תעסוקה

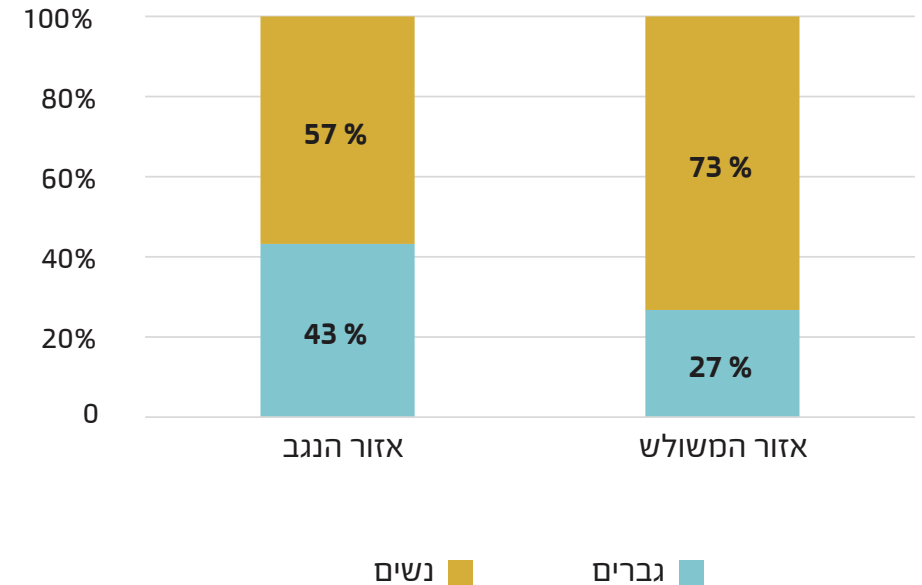


ריאן - מקבלי שירותים חדשים

משתתפי ריאן, לפי מגדר ואזור, 2020 ו-2021



משתתפי ריאן, לפי מגדר ואזור, 2020-2021



- בין שנת 2020 לשנת 2021 גדל מספר מקבלי השירותים במרכזי ריאן בנגב ב-17%, זאת אל מול קיטון של 1% במרכזי ריאן במשולש.
- הגידול בשנת 2021 נבע ברובו מגידול של 30% במספר הנשים המשתתפות אשר שינה את התמהיל המגדרי של מקבלי השירותים במרכזי ריאן בנגב מ-54% נשים ל-60% נשים. במרכזי ריאן במשולש הנשים היוו 73% ממקבלי השירותים בשנים 2020-2021.
- על פי דיווח של מנהלת תוכנית ריאן ב"בעצמי", כ-60% ממשתתפי התוכנית בנגב הם בגילאי 18-26.

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתוני תוכנית ריאן אשר התקבלו מזרוע העבודה במרץ 2022.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

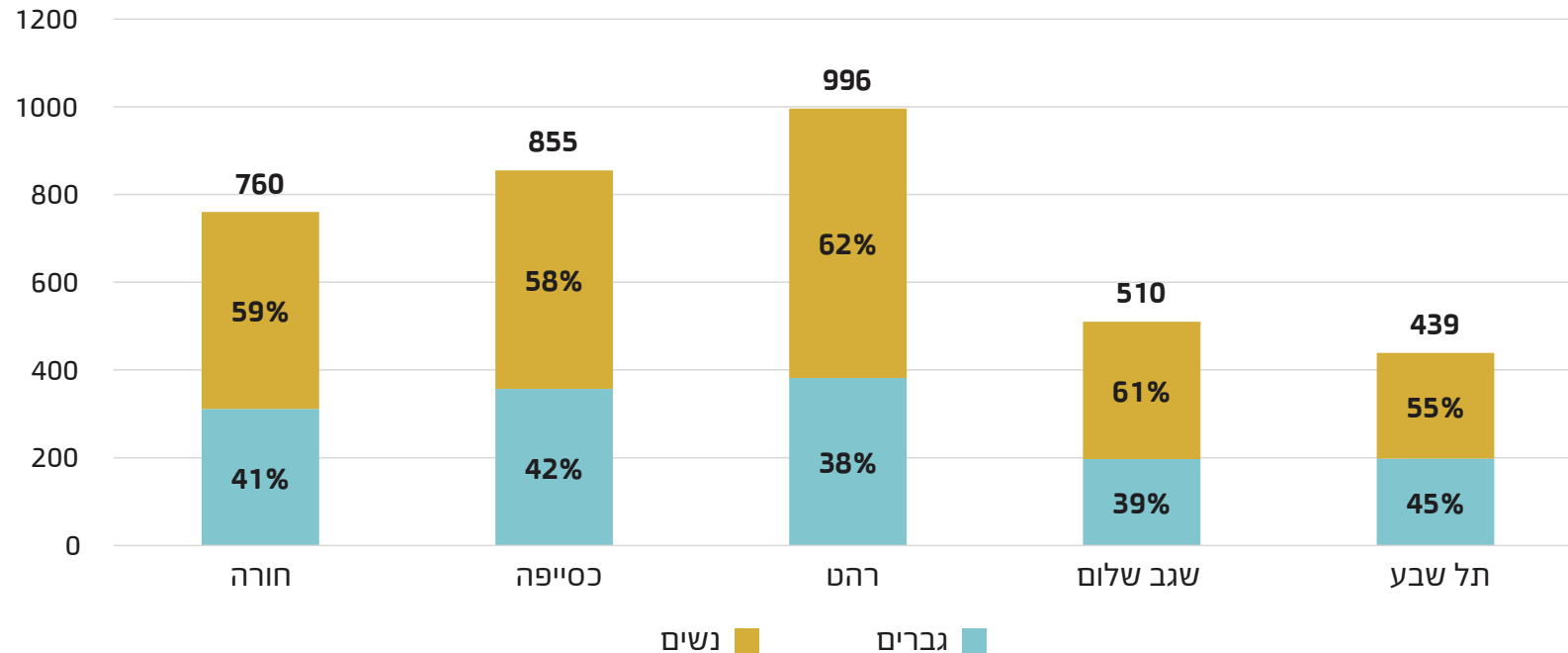
מיפוי אזורי

תעסוקה



ריאן - מקבלי שירותים חדשים

מקבלי שירותים חדשים בריאן, לפי ישוב ומגדר, 2021



• הגידול לעומת שנת 2020 (שנתוניה אינם מופיעים בגרף) בחלוקה יישובית אינו אחיד.

• בשנת 2021 מספר מקבלי השירותים ביישובים חורה, רהט ותל שבע גדל בכ-25% לעומת 2020; בכסייפה הגידול עמד על 11%; בשגב שלום לא חל גידול במקבלי שירותים חדשים יחסית ל-2020, אך יחס הנשים לגברים גדל.

• בכל היישובים גדל חלקן היחסי של הנשים מסך מקבלי השירותים החדשים בין 4 ל-7 נקודות אחוז בשנת 2021 ביחס לשנת 2020.

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתוני תוכנית ריאן אשר התקבלו מזרוע העבודה במרץ 2022.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

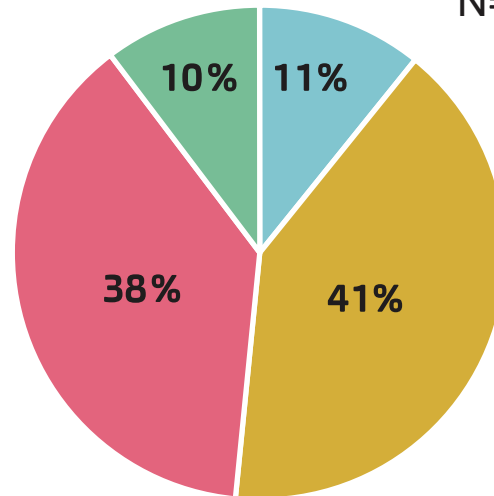
תעסוקה



ריאן - השכלת מקבלי שירותים

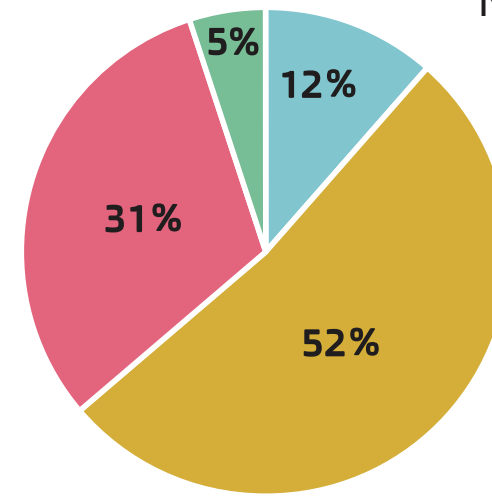
- הקדמה
- נתוני רקע
- מיפוי השחקנים
- גופי ממשלה
- אקדמיה
- גופים מרכזיים בשטח
- מועמדים ומועסקים
- מעסיקים
- אינטגרציית התובנות
- מודל
- מיפוי אזורי תעסוקה

נשים
N=2,881



- ללא 12 שנות לימוד
- סיים 12 שנות לימוד
- ללא בגרות מלאה
- בעלי תעודת בגרות
- בעלי תואר ראשון

גברים
N=2,135



- המעקב הקיים במסגרת תוכנית ריאן אחר השכלת המשתתפים אינו עקבי ועל כן אמינות הנתונים מוגבלת.

- הנשים המגיעות למרכזי ריאן הינן בממוצע משכילות יותר מהגברים.
 - שיעור הנשים בעלות התואר הראשון כפול משיעור הגברים בעלי השכלה זהה.
 - 48% מהנשים הינן בעלות תעודת בגרות ומעלה לעומת 36% מהגברים.

- שיעור הגברים והנשים המגיעים ללא 12 שנות לימוד דומה.

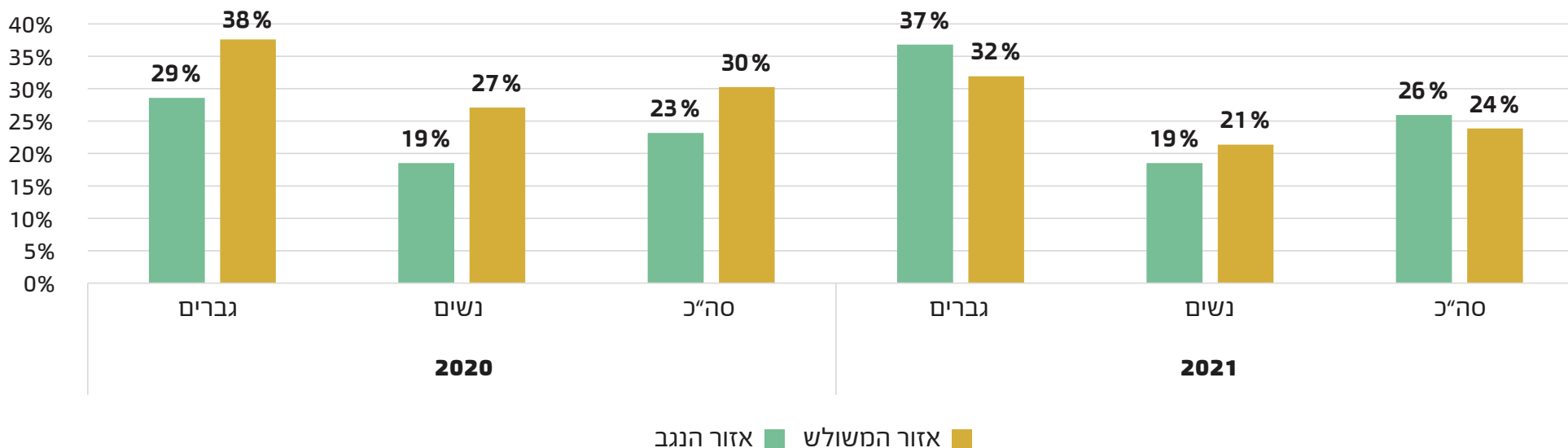
- בהשוואה לרמות ההשכלה הקיימות בחברה הבדואית בנגב, ניכר כי ישנו ייצוג ייתר לבעלי תעודת בגרות בקרב מקבלי השירותים של תוכנית ריאן.

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתוני תוכנית ריאן אשר התקבלו מזרוע העבודה במרץ 2022.



ריאן - אחוזי השמה

אחוזי השמה מתוך מקבלי שירותים חדשים בריאן, לפי מגדר ואזור, 2020-2021



- בין שנת 2020 לשנת 2021 עלה אחוז ההשמות של הגברים במרכזי ריאן בנגב ב-29%, זאת אל מול ירידה של 15% בשיעורי ההשמה במרכזי ריאן באזור המשולש.
- בקרב הנשים במרכזי ריאן בנגב לא חל שינוי באחוזי ההשמה, אך כיון שהיה גידול במספר מקבלות השירותים, המספר האבסולוטי גדל. אחוז ההשמות של הנשים באזור המשולש ירד באותה תקופה ב-21%.
- יעדי ריאן הם השמה של 40% מהמשתתפים. כפי שניתן לראות, בקרב הגברים הבדואים המספרים של 2021 התקרבו ליעד (37%), אך בקרב הנשים קיים פער גדול ובוצעו פחות ממחצית ההשמות הדרושות (19%).

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתוני תוכנית ריאן אשר התקבלו מזרוע העבודה במרץ 2022.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

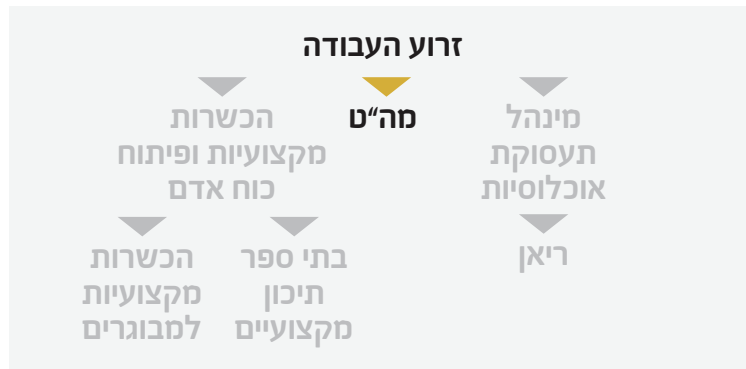
מיפוי אזורי

תעסוקה



המכון הממשלתי להכשרה בטכנולוגיה ובמדע (מה"ט)

- המכון הממשלתי להכשרה בטכנולוגיה ובמדע (מה"ט), אמון על הסדרת אופן הכשרתם של הנדסאים וטכנאים מוסמכים המבוצעת על ידי המכללות הטכנולוגיות.
- במה"ט יושב אגף העוסק באוכלוסיות ייחודיות אשר מתמקד בשנים האחרונות בחרדים ובבדואים בדרום. בעקבות החלטת הממשלה 550 (תוכנית החומש לחברה הערבית) צפויים להרחיב את פעילותם לכלל החברה הערבית לטובת שיפור שיעורי המסיימים.
- מה"ט מפעיל את תוכנית אשבל - תוכנית ייעודית עבור החברה הבדואית (ראו בהמשך).
- סטודנטים בדואים רבים נדרשים לבצע שנת מכינה לפני תחילת לימודיהם, אותה רבים אינם עוברים, ולכן לא משתלבים בסופו של דבר בלימודים הנדסאות.
- ריאן מבצעת הכוון ללימודי הנדסאות, הן לאשבל והן למסלולים הרגילים.
- תוכנית עתידאים - בתמיכת הפילנתרופיה, תוכנית המשלבת מראש מעסיקים בתהליך הכשרת ההנדסאים ומבטיחה תמיכה רחבה והשמה בסוף הלימודים - התוכנית אינה ייעודית לחברה הבדואית.
- התוכנית הלאומית להכשרת הנדסאים - תוכנית הכשרה מותאמת לצרכי המעסיקים ומשלבת תעסוקה במהלך הלימודים - התוכנית אינה ייעודית עבור החברה הבדואית.



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התבונות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



תוכנית אשבל

תנאי הקבלה:

- הקבלה לתוכנית אשבל מותנית במספר תנאים: השתייכות לאוכלוסייה הבדואית בנגב, תעודת בגרות (או לחילופין בגרות במתמטיקה, אנגלית ועברית, תלוי במסלול ובמכללה) וכן השלמה ומעבר של קורס קדם לימודים הכולל מבחן במתמטיקה ועברית ומבחן פסיכוטכני.
- במסלול זה תנאי הקבלה גבוהים יותר מהמסלול הרגיל. במסלול הקבלה הרגיל, בו התנאים פחותים, סטודנטים בדואים רבים משתתפים במכינה שנתית.

תמיכות:

- מלגת שכר לימוד מלאה.
- מלגת קיום במשך חודשי הלימודים בכל שנות הלימודים, גובה המלגה נע בין 700 ₪ לחודש במסלול המשולב (אחר צהריים/ערב) ל-1050 ₪ לחודש במסלול הבוקר.
- מענק הצלחה: לעוברים מבחנים שנתיים ומבחני דיפלום בתום הלימודים יוענקו עד 5,500 ₪ לגברים ועד 7,500 ₪ לנשים. עד לשנת הלימודים הנוכחית, התוכנית לא כללה מענים לסטודנטים הבדואים כמו ליווי אקדמי/אישי.

ליווי:

- בשנה האחרונה ניתן לראשונה תקציב של 1,200,000 ₪ לטובת מתן ליווי לסטודנטים הבדואים המשתתפים בתוכנית אשבל. תקציב הליווי ניתן למכללות במודל תימרוץ (60% על בסיס ההצלחות במבחנים הממשלתיים) ומופעל ומנוהל על ידי המכללות.



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



מה"ט - תוכנית אשבל ומכללות

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

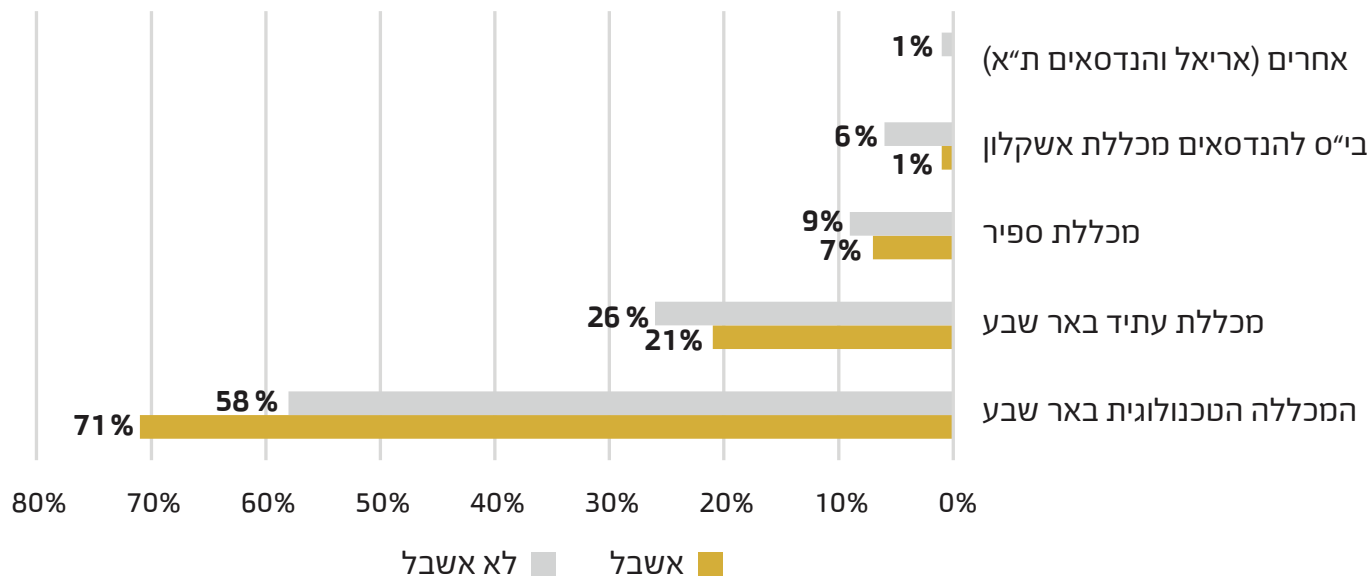
מודל

מיפוי אזורי

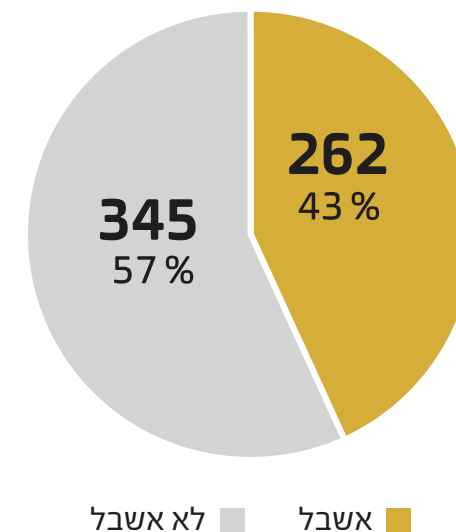
תעסוקה



התפלגות הסטודנטים במכללות טכנולוגיות, לפי השתתפות בתוכנית אשבל, שנת הלימודים 2021/22



סטודנטים במכללות הטכנולוגיות, לפי השתתפות בתוכנית אשבל, תחילת שנת הלימודים 2021/22

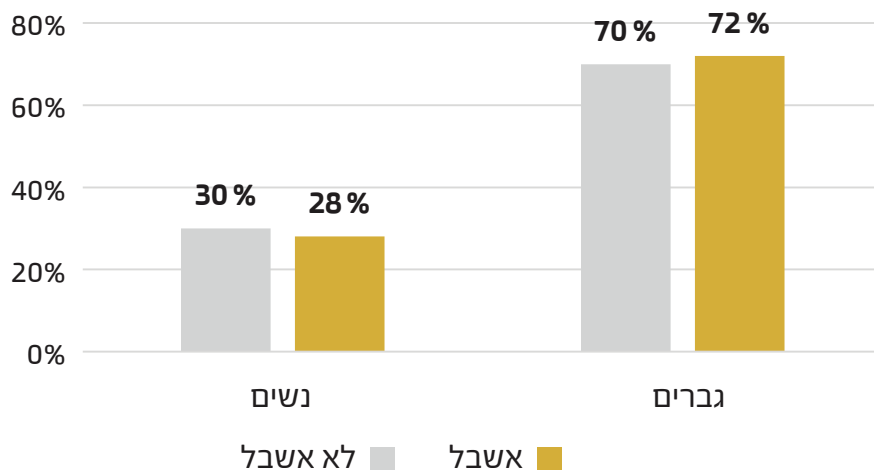


- סך כל הסטודנטים שלמדו במכללות הטכנולוגיות בתחילת שנת הלימודים 2021/22 עמד על 607 סטודנטים, כאשר מרביתם עושים זאת באופן עצמאי ללא התמיכה הניתנת במסגרת תוכנית אשבל.
- 64% מהסטודנטים הבדואים לומדים במכללה הטכנולוגית בבאר שבע, 24% לומדים במכללת עתיד בבאר שבע וביחד, 87% מהסטודנטים הבדואים במכללות להנדסאים לומדים בבאר שבע.

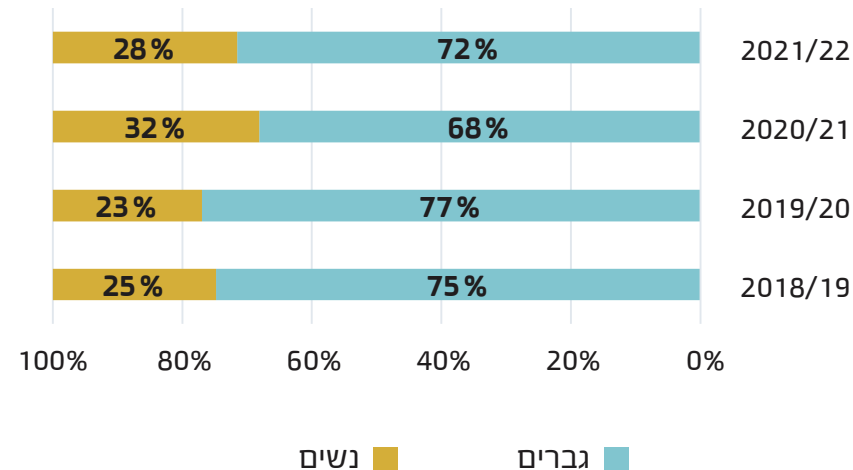
מקור: נתוני מה"ט אשר התקבלו מזרוע העבודה במרץ 2022.

מה"ט - מגדר

התפלגות מגדרית של סטודנטים להנדסאים בדואים, שנת הלימודים 2021/22



התפלגות מגדרית בתוכנית אשכל שנות הלימודים 2021/22, 2018/19



- גברים בדואים לומדים בשיעורים גבוהים בהרבה מנשים הבדואיות במכללות להנדסאים, כאשר אין הבדל בתמהיל המגדרי בין תוכנית אשכל לסטודנטים בדואים אשר אינם משתתפים בתוכנית.
- התמהיל המגדרי בתוכנית אשכל השתנה מעט בשנים האחרונות, כאשר אחוז הנשים עלה במעט בשנתיים האחרונות.
- בארבע השנים האחרונות עמד ממוצע הגברים המשתתפים על 103 בשנה, בעוד מספר הנשים המשתתפות עמד על 39.

מקור: נתוני מה"ט אשר התקבלו מזרוע העבודה במרץ 2022.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

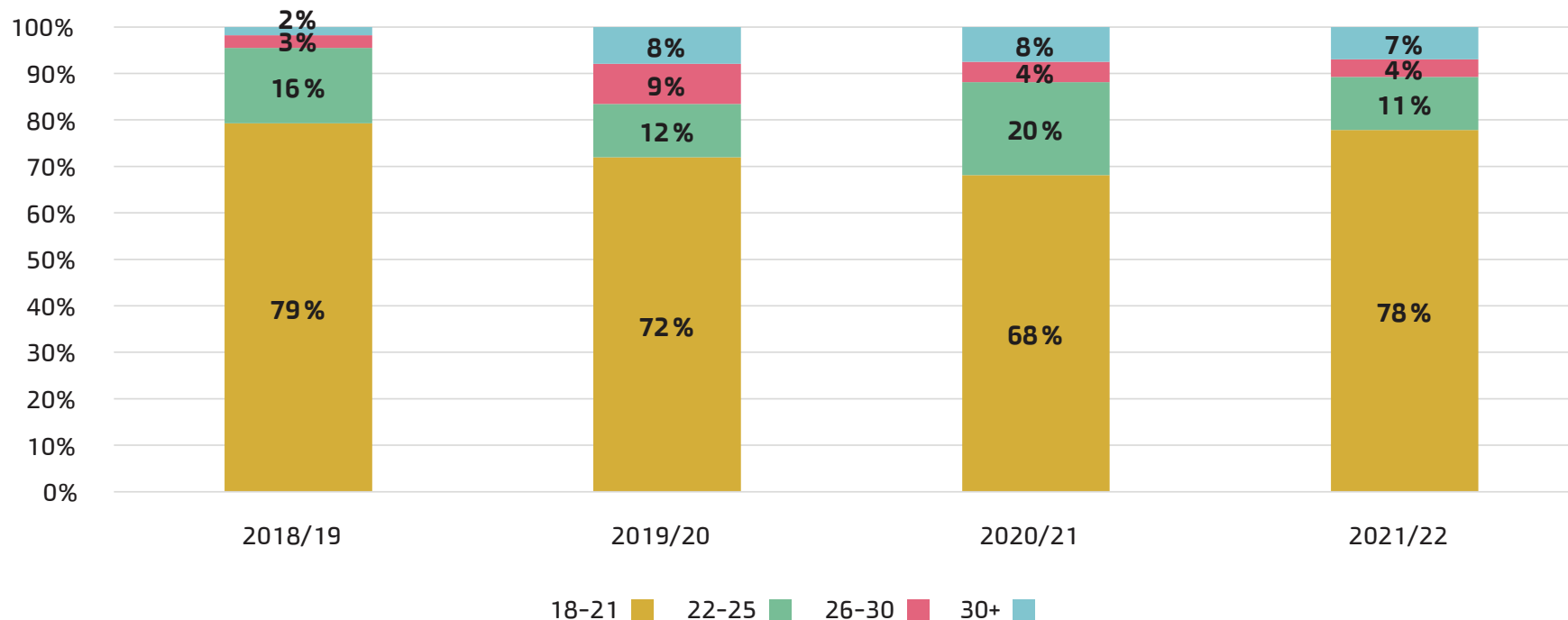
מיפוי אזורי

תעסוקה



מה"ט - גילאים

התפלגות גילאי משתתפי אשבל, שנות הלימודים 2018/19-2021/22



• הסטודנטים בתוכנית אשבל צעירים ברובם, כאשר בארבע השנים האחרונות עמד חלקם של בני ובנות 18-21 על 74% בממוצע מסך המשתתפים בתוכנית.

• ביחס לשנת 2018/19, חל גידול בשנים הבאות בחלקם של בני ובנות ה-30+, אך עדיין מדובר בכ-11-12% משתתפים בכל מחזור בלבד.

מקור: נתוני מה"ט אשר התקבלו מזרוע העבודה במרץ 2022.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

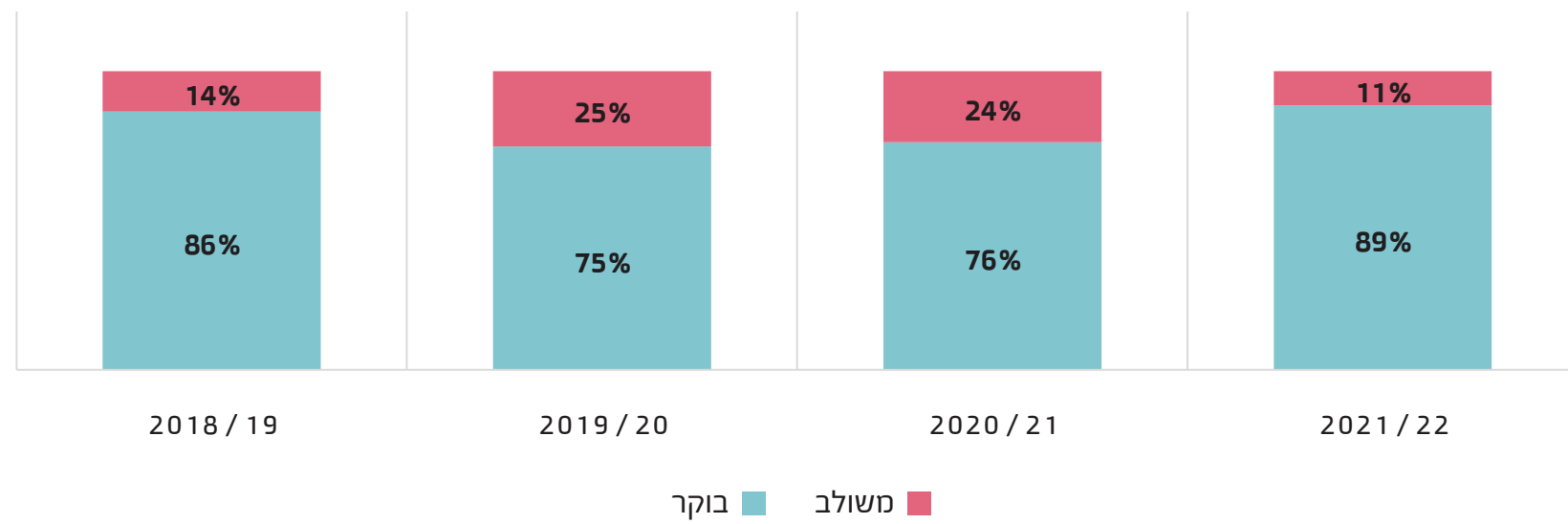
מיפוי אזורי

תעסוקה



מה"ט - מסלולי לימוד

מסלולי לימוד תוכנית אשבל, שנות הלימודים 2018/19-2021/22



- לימודי ההנדסאים מוצעים לרוב בשני מסלולים:
 - מסלול בוקר - לימודים על פני שנתיים, 5 ימים בשבוע בשעות הבוקר.
 - מסלול משולב - לימודים על פני 3 שנים, על פי רוב במהלך השבוע אחר הצהריים ובימי שישי, מיועד לאנשים עובדים.
- מרבית משתתפי אשבל מעדיפים את מסלול הבוקר והביקוש למסלול זה אף התגבר בשנה הנוכחית.

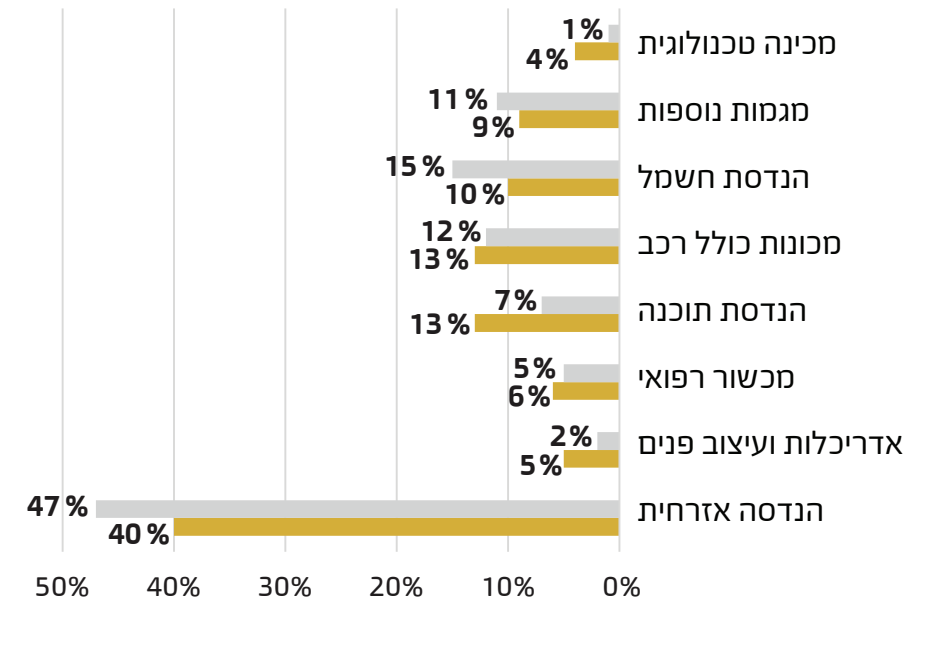
מקור: נתוני מה"ט אשר התקבלו מזרוע העבודה במרץ 2022.

- הקדמה
- נתוני רקע
- מיפוי השחקנים
- גופי ממשלה
- אקדמיה
- גופים מרכזיים בשטח
- מועמדים ומועסקים
- מעסיקים
- אינטגרציית התובנות
- מודל
- מיפוי אזורי תעסוקה

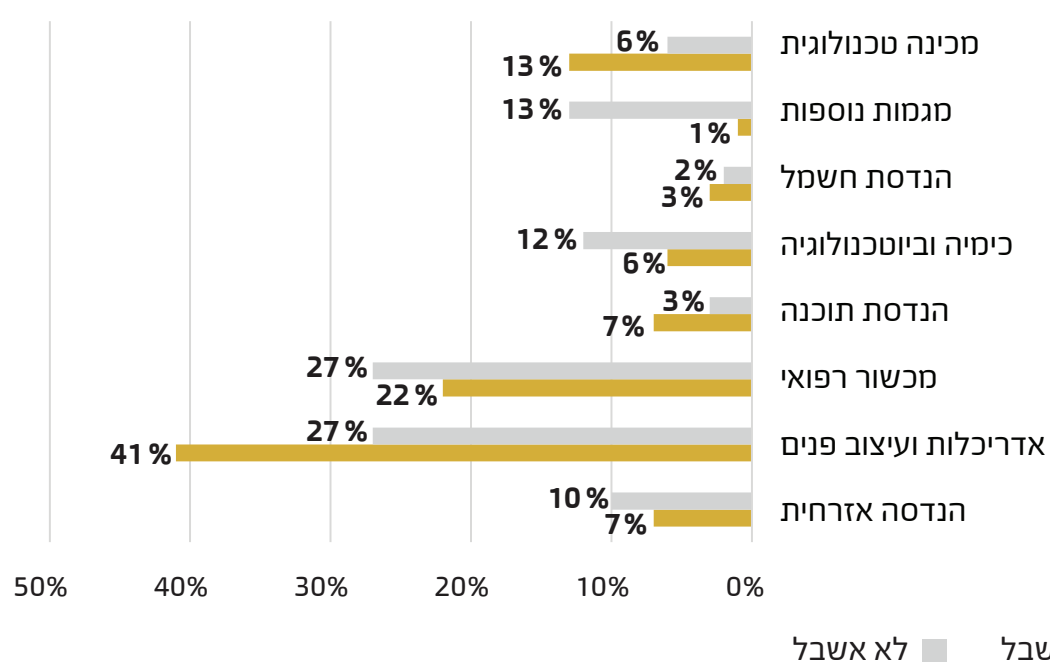


מה"ט - מגמות לימוד

התפלגות למגמות, בדואים - גברים, שנת הלימודים 2021/22



התפלגות למגמות, בדואיות - נשים, שנת הלימודים 2021/22



• הגברים הבדואים מרוכזים בתחום ההנדסה האזרחית, בעוד הנשים מרוכזות באדריכלות ועיצוב פנים ובמכשור רפואי.

• הבדלים בין משתתפי אשבל לשאר הסטודנטים:

- גברים: משתתפי אשבל פונים פחות להנדסה אזרחית והנדסת חשמל, ופונים יותר לאדריכלות ועיצוב פנים, הנדסת תוכנה ולמכינה.
- נשים: משתתפות אשבל פונות פחות למכשור רפואי, כימיה וביוטכנולוגיה, ופונות יותר לאדריכלות ועיצוב פנים ולמכינה.

מקור: נתוני מה"ט אשר התקבלו מזרוע העבודה במרץ 2022.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

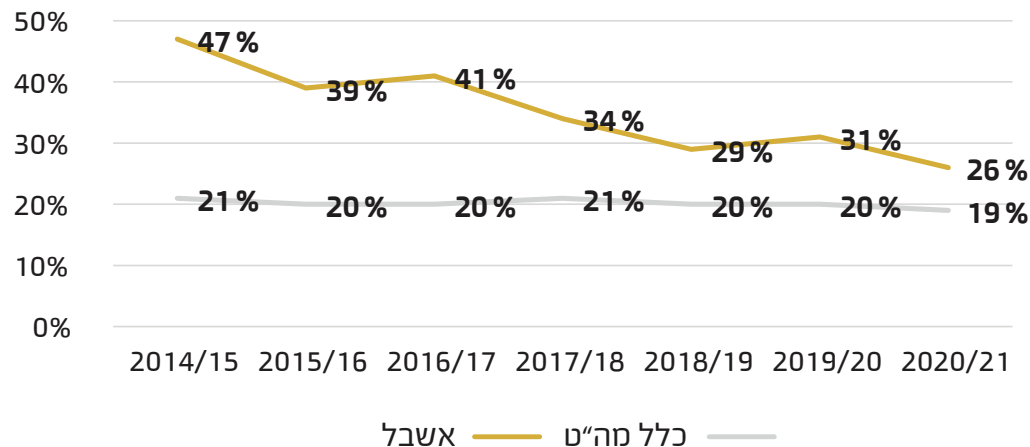
מיפוי אזורי

תעסוקה

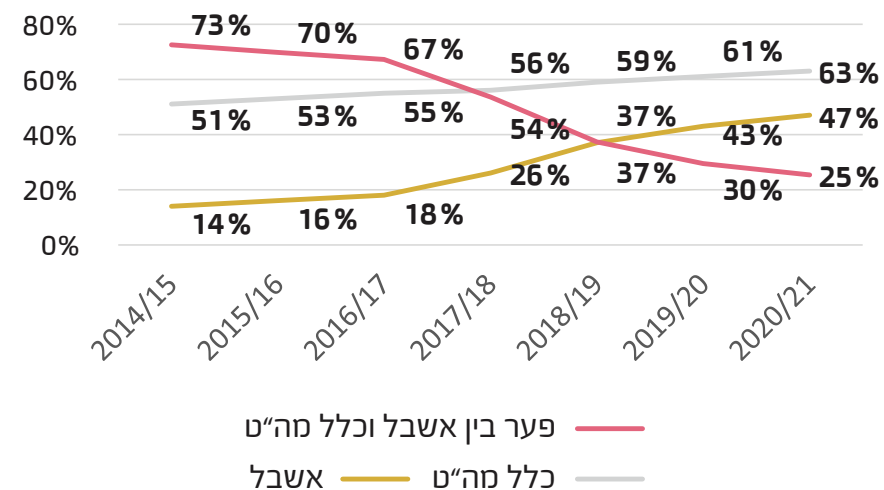


מה"ט - נשירה ודיפלום

נשירת משתתפי תוכנית אשבל וכלל הסטודנטים,
שנות הלימודים 2014/15-2020/21



דיפלום משתתפי תוכנית אשבל וכלל הסטודנטים,
שנות הלימודים 2014/15-2020/21



- אחוזי הנשירה (והדיפלום) של משתתפי תוכנית אשבל גבוהים (נמוכים) מאלו של כלל אוכלוסיית הסטודנטים במה"ט בכל השנים הנדגמות (בהתאמה).
- אחוזי הנשירה של האוכלוסייה הכללית נשארו קבועים בשנים האחרונות. אחוזי הנשירה של משתתפי אשבל ירדו בהתמדה (בצמוד לעליית אחוזי הדיפלום) וכך הפער באחוז הנושרים (בין תוכנית אשבל לכלל הסטודנטים) הצטמצם משמעותית מ-124% ל-37%.
- אחוזי הדיפלום השתפרו בקרב כלל האוכלוסייה, אך בקרב משתתפי אשבל השיפור היה משמעותי יותר וצמצם את הפער בין כלל האוכלוסייה למשתתפי אשבל מ-73% ל-25%.

מקור: נתוני מה"ט אשר התקבלו מזרוע העבודה במרץ 2022.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



בתי ספר תיכון מקצועיים

- בתי הספר להכשרה מקצועית, מהווים כ-3% מכלל בתי הספר התיכוניים בישראל. בתי ספר אלו מפוקחים על ידי האגף להכשרה מקצועית ופיתוח כוח אדם בזרוע העבודה (ולא על ידי משרד החינוך).
- במרכז הלימודים עומדת ההכשרה המקצועית והתלמיד מסיים עם מקצוע ביד.
- יומיים בשבוע מוקדשים לעבודה אצל מעסיקים שונים (קטנים וגדולים), עליה מקבלים התלמידים שכר.
- התלמידים המגיעים לבתי הספר לרוב נשרו או לא מצאו את מקומם בבתי הספר הרגילים של משרד החינוך.
- יש אפשרות להשלים גם בגרות במהלך הלימודים, וכך להשתלב בסוף הלימודים בלימודי הנדסאים.
- בדרום יש שבעה בתי ספר מקצועיים, לרוב מדובר בבתי ספר קטנים בהם לומדים כ-100 תלמידים.
- שלושה בתי ספר נמצאים ביישובים בדואים. בית הספר המקצועי ברהט הוא הגדול ביותר בארץ ולומדים בו כ-700 תלמידים, בכל אחד מבתי הספר בשגב שלום ובחורה לומדים כ-250 תלמידים.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



הכשרות מקצועיות למבוגרים

- ההכשרות המקצועיות, מתקיימות לרוב במשך חמישה ימים בשבוע, כשבע שעות ביום ובמשך מספר חודשים עד שנה.
- למשתתפי ההכשרות יש זכאות לדמי אבטלה בגובה 70% או הבטחת הכנסה מביטוח לאומי. ישנם סוגי הכשרות בתיעדוף בהם מקבלים המשתתפים דמי אבטלה מלאים (ריתוך, עיבוד שבבי, בישול אתני ועוד).
- ההכשרות מופעלות בשני מסלולים:
 - **הכשרות מתוקצבות** - מתקיימות במרכזים ממשלתיים על ידי זכיינים של האגף. המשתתפים לא משלמים שכר לימוד. מיועדות לבלתי מועסקים או למועסקים בעבודה לא מקצועית לטובת רכישת מקצוע או הסבה מקצועית. קיים מרכז ברהט וביישובים יהודים בנגב.
 - **הכשרות שאינן מתוקצבות** - מופעלות במוסדות פרטיים בפיקוח האגף להכשרות מקצועיות ופיתוח כוח אדם. דורשי עבודה ואוכלוסיות ייעודיות (לרבות החברה הערבית) יכולים לקבל מהמדינה סבסוד חלקי באמצעות תוכנית השוברים המכסים עד ל-80% מעלות הקורס. קיימים מספר בתי ספר ביישובים הבדואים.
- במסגרת ההכשרות המתוקצבות מתקיימים גם מספר מסלולים ייחודיים בשיתוף מעסיקים (פנים מפעלי, כיתה במפעל והכשרה בחניכות). קיימת הבנה באגף שאלו המסלולים היותר מתאימים לשוק העבודה היום.
- הפצת המידע אודות ההכשרות מתבצעת על ידי שירות התעסוקה ועל ידי מרכזי ריאן.
- לא מתקיימות הכשרות ייעודיות לחברה הבדואית. בעבר נעשה ניסיון לקיים קורסי עברית ביישובים, אך התקשו להגיע למספיק מועמדים. איפה שהצליחו מדווחים באגף על השפעה משמעותית על הנשים.
- הבדואים בהכשרות המקצועיות מתקשים עם הכשרות בשעות הבוקר אשר אינן מאפשרות להם לעבוד במקביל (בחלק מהמסלולים עבודה מקביל מונעת זכאות להשתתפות). בנוסף מתקשים להתמיד וכן לממש את זכויותיהם למימון.



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

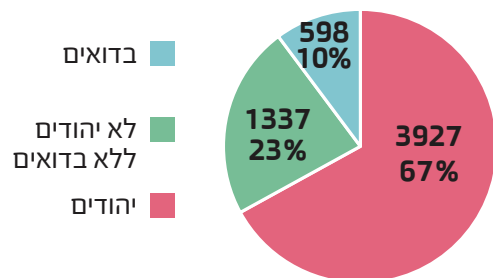
מיפוי אזורי

תעסוקה

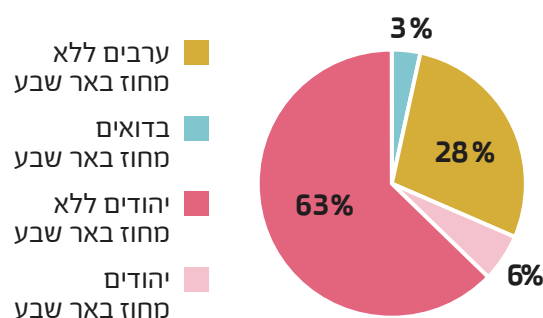


הכשרות מקצועיות - השתתפות

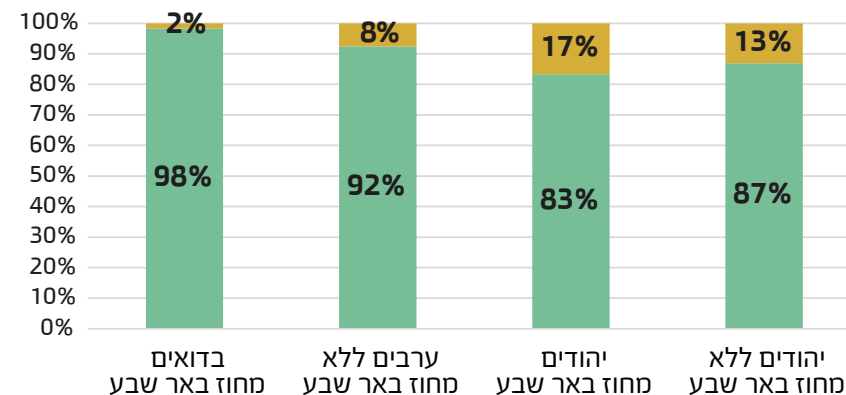
שוברים לפי קבוצות אוכלוסייה, 2021



השתתפות בהכשרות מקצועיות לפי קבוצות אוכלוסייה, 2021



השתתפות לפי סוג מסלול ומסלולים מתוקצבים



- החברה הערבית עושה שימוש נרחב בהכשרות המקצועיות (31% מכלל משתתפי ההכשרות). הסבר אפשרי לכך הוא ההישגים הנמוכים באופן יחסי של החברה הערבית במערכת החינוך אשר אינם מאפשרים לבוגריה להשתלב באקדמיה או במכללות הטכנולוגיות בהתאם לחלקם באוכלוסייה.
- בשונה משאר החברה הערבית אשר ייצוגה בהכשרות המקצועיות עולה על חלקה באוכלוסייה, חלקה של החברה הבדואית בנגב דומה לחלקה באוכלוסייה (3%).
- השימוש של החברה הבדואית בשוברים הינו גבוה ביחס לחלקם באוכלוסייה (10%), אך יש לשים לב כי מספר השוברים לכלל האוכלוסייה אינו גבוה (כ-6000 שוברים בסך הכל).
- השתתפות החברה הבדואית בנגב במסלולים המתוקצבים הינה הנמוכה ביותר מבין כלל קבוצות האוכלוסייה. כלומר החברה הבדואית בנגב משתמשת באופן מצומצם בתקציבי מדינה העומדים לרשותם באפיק זה ומשלמים על ההכשרות מכיסם. הסבר אפשרי לכך הוא מחסור במידע אודות הכשרות אלו והקושי להתמצא בבירוקרטיה הכרוכה בהשגת הזכאות להכשרות אלו.

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתוני ההכשרות המקצועיות אשר התקבלו מזרוע העבודה במרץ 2022.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התבונה

מודל

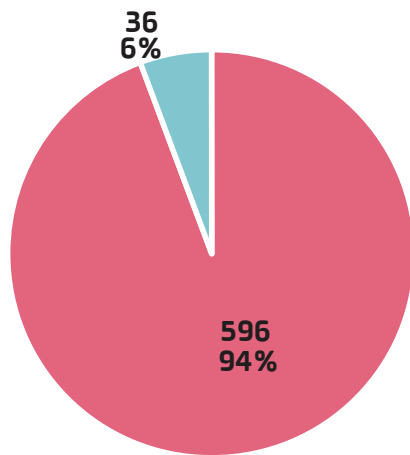
מיפוי אזורי

תעסוקה

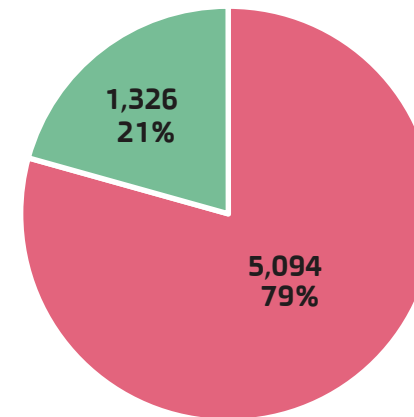


הכשרות מקצועיות - מסלולים מתוקצבים

השתתפות בהכשרות מתוקצבות לפי קבוצות אוכלוסייה, השתתפות בהכשרות מתוקצבות לפי קבוצות אוכלוסייה, מחוז באר שבע, 2021



יהודים ■ בדואים ■



יהודים ■ ערבים ■

- השתתפות הבדואים במסלולים המתוקצבים הינה נמוכה מאד ביחס לחלקם באוכלוסייה, לשם השוואה ברמה הארצית (ללא מחוז באר שבע) עומד אחוז הערבים על 21% בדומה לחלקם באוכלוסייה, אך פחות מחלקם בקבוצות הגיל הרלוונטיות.
- מרבית המשתתפים בחברה הבדואית הן משתתפות (67%), כאשר מתוכן 92% השתתפו במכינות ולא בקורס מקצועי.
- לשם השוואה במחוז חיפה, אחוז הנשים הערביות מסך הערבים עמד על 58% ואף לא אחת מהן השתתפה במכינה. בקרב האוכלוסייה הערבית ברמה הארצית (ללא מחוז באר שבע) עומד אחוז הנשים על 57%, ומתוכן 43% השתתפו במכינות.

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתוני ההכשרות המקצועיות אשר התקבלו מזרוע העבודה במרץ 2022.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

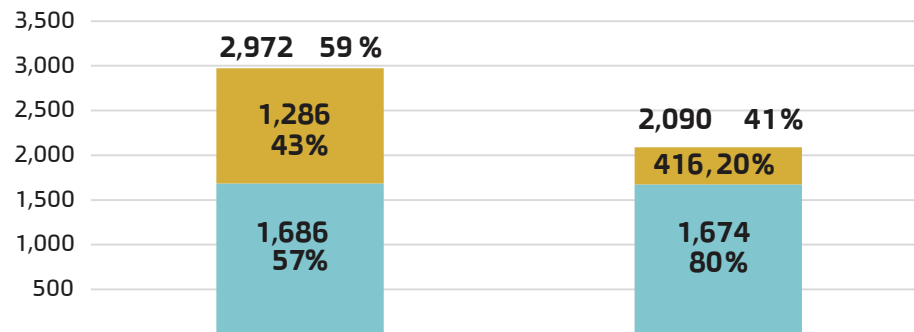
מיפוי אזורי

תעסוקה

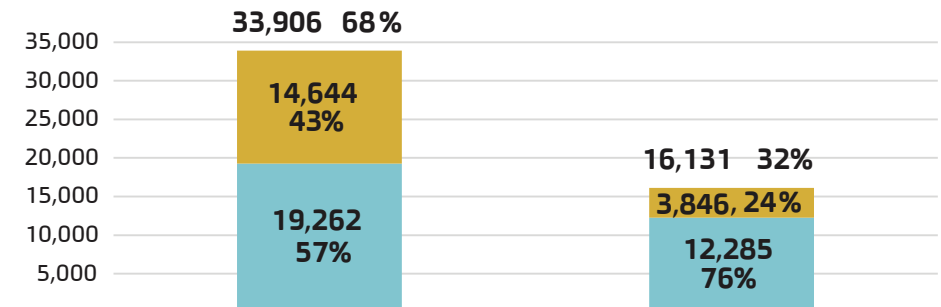


הכשרות מקצועיות - מסלולים לא מתוקצבים

השתתפות בהכשרות לא מתוקצבות
לפי קבוצות אוכלוסייה, מחוז באר שבע, 2021



השתתפות בהכשרות לא מתוקצבות
לפי קבוצות אוכלוסייה, ארצי ללא מחוז באר שבע, 2021



■ נשים ■ גברים

- החברה הערבית ככלל משתתפת בשיעורים גבוהים במסלולים הלא מתוקצבים. ייצוגם בכל הארץ עומד על 33%, מספר גדול באופן משמעותי מחלקה של החברה הערבית מכלל האוכלוסייה ואף מקבוצות הגיל הצעירות אשר חלקן נע בין 28%-24%.
- חלקה של החברה הבודואית בנגב מקרב כלל המשתתפים הערבים במסלולים הלא מתוקצבים עומד על 11%, כאשר חלקה מתוך החברה הערבית עומד על כ-15%, כלומר ביחס לחברה הערבית, החברה הבודואית בנגב משתתפת בחסר במסלולים הלא מתוקצבים.

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתוני ההכשרות המקצועיות אשר התקבלו מזרוע העבודה במרץ 2022.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

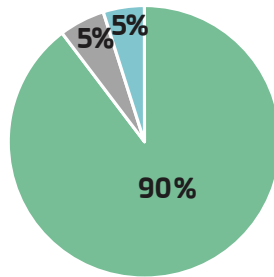
תעסוקה



הכשרות מקצועיות - מסלולים לא מתוקצבים

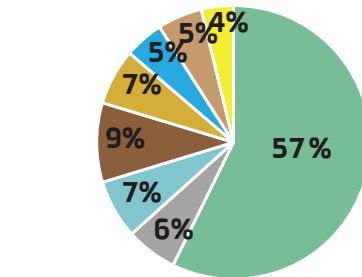
תחומי לימוד מרכזיים במחוז באר שבע, לפי אוכלוסייה ומגדר, 2021

גברים בדואים



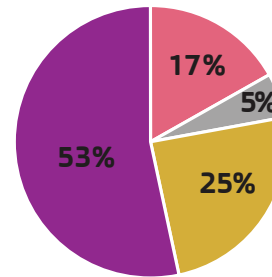
■ תחבורה ■ אחר ■ בניין וסביבה

גברים יהודים



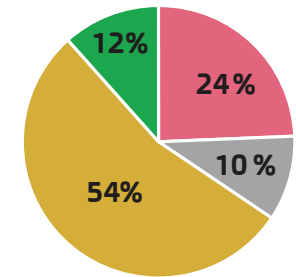
■ תיירות וקולינריה ■ אחר ■ בניין וסביבה ■ תחבורה ■ חשמל ובקרת אקלים ■ רכב ■ הצלה ומקצועות ימיים ■ ניהול שיווק ופיננסים

נשים בדואיות



■ חינוך וטיפול ■ ניהול שיווק ופיננסים ■ אחר ■ טיפוח החן

נשים יהודיות



■ עיצוב ומדיה ■ ניהול שיווק ופיננסים ■ אחר ■ טיפוח החן

- הגברים היהודים והבדואים פונים בעיקר להכשרות בתחום התחבורה, אך בעוד ש-43% מהגברים היהודים פונים גם להכשרות אחרות ומגוונות, רק 10% מהבדואים פונים להכשרות בתחומים שאינם תחבורה.
- בקרב הנשים הבדואיות, 53% פונות לתחומי החינוך והטיפול לעומת 2% בלבד מהנשים היהודיות פונות לתחום זה.
- בעוד בחברה היהודית כמחצית המשתתפות בוחרות הכשרות בתחומי ניהול, שיווק ופיננסיים, בחברה הבדואית רבע מהמשתתפות פונות לתחום זה.
- תחום נוסף הבולט בקרב שתי האוכלוסיות הוא טיפוח החן, אליו פונות 24% מהנשים היהודיות ו-17% מהנשים הבדואיות.

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתוני ההכשרות המקצועיות אשר התקבלו מזרוע העבודה במרץ 2022.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



רשות ההשקעות

- הרשות להשקעות ולפיתוח התעשייה והכלכלה, פועלת מכוח החוק לעידוד השקעות הון.
- הרשות פועלת במספר מסלולים:

עידוד השקעות הון: מענקי הון או הטבות מס לטובת הקמה, העתקה והרחבה של מפעלים הן בתעשייה המסורתית והן בתעשייה העילית. מסלול 2.49, המותאם לחברה הבדואית. לרשות להשקעות מסלול תמיכה במפעלים מייצאים, אך כיון שאין מפעלים כאלו בחברה הבדואית, נפתח מסלול מותאם המרחיב את תנאי ההתאמה. בהמשך הורחב המסלול המותאם לכלל החברה הערבית.

- הון אנושי:** נועד לסייע ולעודד מעסיקים לקלוט עובדים חדשים ובפרט עובדים מאוכלוסיות ייחודיות, לרבות ערבים.
- מסלול 4.64 - מסלול ייעודי לחברה הבדואית בנגב, החליף את המסלול 4.17 הגנרי המיועד לאוכלוסיות נוספות, אשר לא הניב תוצאות בהעסקה של עובדים בדואים. ההתאמה נעשתה בשיתוף פעולה של רשות ההשקעות עם האגף לפיתוח כלכלי-חברתי בחברה הבדואית בנגב במשרד הרווחה.
 - השינוי במסלול החדש כלל הפחתת בירוקרטיה (עבור המגישים - המעסיקים), התאמת רשימת הענפים הרלוונטיים והנמכת התנאים (לרבות השכר המינימלי) כדי שיתאימו למציאות התעסוקתית בשטח.
 - המסלול כולל השתתפות של רשות ההשקעות בגובה 30% משכר עובדים בשנה הראשונה ו-20% בשנה השנייה.
 - לדברי נציג האגף לפיתוח כלכלי-חברתי, בעקבות פתיחת המסלול המותאם נדרשה הוספת תקציב בשל עלייה משמעותית במספר המעסיקים המגישים העומדים בתנאי המסלול.
 - השכר הממוצע של המועסקים במסלול עומד על 9,500 ₪.
 - לא ברור אם המעסיקים המממשים תמריץ זה בדואים או יהודים.



- הקדמה
- נתוני רקע
- מיפוי השחקנים
- גופי ממשלה
- אקדמיה
- גופים מרכזיים בשטח
- מועמדים ומועסקים
- מעסיקים
- אינטגרציית התובנות
- מודל
- מיפוי אזורי תעסוקה



לשכות תעסוקה אזוריות

- שירות התעסוקה מעניק שירותי הכנה והשמה באמצעות 71 לשכות תעסוקה הפזורות בכל הארץ.
- בדרום פועלות 14 לשכות תעסוקה, אך רק אחת פועלת ביישוב בדואי (רהט). לאחרונה הגישו מספר ארגוני חברה אזרחית עתירה לבג"ץ בדרישה להקים לשכות תעסוקה ביישובי החברה הבדואית ולפרסם את אמות המידה לפתיחת לשכות תעסוקה.
- מרבית הפונים הבדואים בנגב עושים זאת באמצעות לשכות התעסוקה ברהט ובבאר שבע.
- שירותים מרכזיים: הכוונה והפנייה של דורשי העבודה למקומות עבודה, בשילוב של הכשרות מקצועיות, חיזוק יכולות וכישורים כגון: מיומנויות דיגיטליות ועבודה בסביבה דיגיטלית, עברית ומיומנויות נוספות.
- שוברי הקורסים (המסבסדים עד 80% מעלות הקורס) ניתנים לפונים ללשכת התעסוקה והם נדרשים לחפש בכוחות עצמם את ההכשרה המתאימה להם ולאחר מכן לאשר את ההכשרה הנבחרת ללשכת התעסוקה.
- פרופיל הפונים המרכזי הוא דורשי עבודה הנתמכים על ידי הביטוח הלאומי ונזקקים לסיוע יסודי לטובת השתלבות בתעסוקה. המפתח לטובת הנעתם הבסיסית הוא להראות להם שיוכלו לקבל שכר הגבוה משמעותית מקצבת הביטוח הלאומי - זהו גם האופן בו הלשכה מודדת את הצלחת פעילותה.
- פרופיל נוסף של פונים שאינם נתמכים על ידי ביטוח לאומי נוספו בתקופה האחרונה בעקבות שיפור בתדמית הלשכה (רהט) הפונים לטובת קבלת שוברים והשתלבות בקורסים הנעשים בשיתוף עם מעסיקים מובילים.
- הלשכה בבאר שבע נותנת מענה ליהודים ובדואים המגיעים מיישובים שונים, בנוסף בדואים רשאים לפנות גם ללשכות התעסוקה בשאר היישובים היהודים הנמצאות בקרבה גיאוגרפית למקום מגוריהם, אך בשל קשיי נגישות, עבור רבים מהם מדובר על נסיעה מורכבת יותר (על אף הקרבה הגאוגרפית).
- שתי אוכלוסיות מרכזיות בחברה הבדואית המקבלות דגש בפעילות הלשכות:
 - גברים צעירים - אשר עבורם הותאמו תהליכים קצרים מכיוון שאינם מעוניינים בתהליכים ארוכי טווח.
 - אקדמאיות ואקדמאיים צעירים - בעקבות קשיי השתלבות וחשש לפגיעה במוטיבציה לפנייה להשכלה גבוהה.
- שירות התעסוקה מבצע מדידה עקבית ושיטתית לבחינת האפקטיביות של פעילותו וכן של המגמות בשטח.

שירות התעסוקה (גוף סטטוטורי)

לשכות תעסוקה אזוריות

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



גופי ממשלה - אתגרים

חוסר ידע בקרב המרואיינים לגביי פלחים מסוימים בחברה הבדואית הנובע מהעדר עובדים/יועצים בדואים וחוסר חיבור לשטח.

תסכול מעומק הפערים הקיימים בין החברה הבדואית לשאר הפלחים בחברה הישראלית בכל מדד רלוונטי.

קהל היעד בחברה הבדואית סובל מנקודת התחלה נמוכה במיוחד (לדוגמא, לא רק חסרה עברית, חסרה אוריינות בערבית).

קיימים כלים שהוכחו כמוצלחים בקרב האוכלוסייה הערבית במרכז ובצפון, אך לא מתאימים לחברה הבדואית בנגב (לימודי עברית, תכנית מעוף).

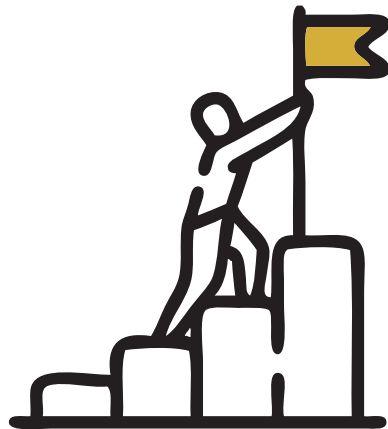
סוגיות סביב קרקע מקשות על התקדמות ופיתוח יישובים ותוכניות, ומשפיעות באופן רחב על מגוון נושאים באופן ישיר ועקיף.

קיימת מדידת תשומות ותפוקות בלבד, חסרה מדידה תוצאתית ובחינת האפקטיביות של התוכניות.

אתגרי כוח אדם פנימי בחברה הבדואית מהווים לעתים חסם בקידום המשימות הממשלתיות

קיים קושי של המועמדים הבדואים להתמיד במסלולי ההכשרה השונים, נשירה גבוהה.

במציאות הקיימת אזורי התעשייה המשויכים בלעדית לחברה הבדואית אינם מהווים פתרון איכותי לתעסוקה שכן מעסיקים איכותיים לא ירצו להגיע אליהם.



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



גופי ממשלה - תובנות

קיים צורך בחיבור חזק לשטח - גיוס מנהיגים מהחברה הבדואית לקידום כל מהלך.

דרושות התאמות פרטניות של כל מענה לצרכים והפערים הייחודיים של החברה הבדואית בנגב.

בכל תוכנית או פרויקט, סבלנות ועקביות הן הדרך להתקדמות - אין פתרונות פשוטים ו/או מהירים.

הצבת יעדים צנועים והתקדמות הדרגתית.

מסות כוח האדם הזמין כיום רלוונטיות בעיקר למשרות צווארון כחול ופחות למשרות מקצועיות וניהוליות.

במקביל, יש לעבוד עם השכבה הדקה של המצטיינים בכדי שתהווה מודל דו-כיווני הן עבור החברה הבדואית והן עבור המעסיקים מהחברה היהודית.

על מנת להניע ליציאה לעבודה דרוש לעיתים מרווח משמעותי בין ההכנסות הנוכחיות כדוגמת הבטחת הכנסה לשכר אותו יקבלו בשוק העבודה.



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



גופי ממשלה - כיווני פעולה

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



מיקוד תוכניות באקדמאים.



לפני המיקוד בהשמות, צריך להתמקד בהקניית יכולות וכישורים תעסוקתיים בסיסיים.



פעולות להגברת האמון בין החברה הבדואית לחברה היהודית ולהפך.



הגברת המעורבות של האוכלוסייה בבניית התוכניות ובהפעלתן.



פיתוח אזורי תעסוקה - לאור חוסר ההצלחה של אזורי התעשייה הקיימים, נעשית חשיבה למציאת כיווני פעולה חדשניים ויצירתיים שייתנו מענה לחסמים הייחודיים של האוכלוסייה.



מסלולי "שנת מעבר", שאותרו כהכרחיים ביותר לצעירים הבדואים.



שיפור וחיידוד המענים הקיימים והרחבת המענים עבור אקדמאיים וחסרי מעש.

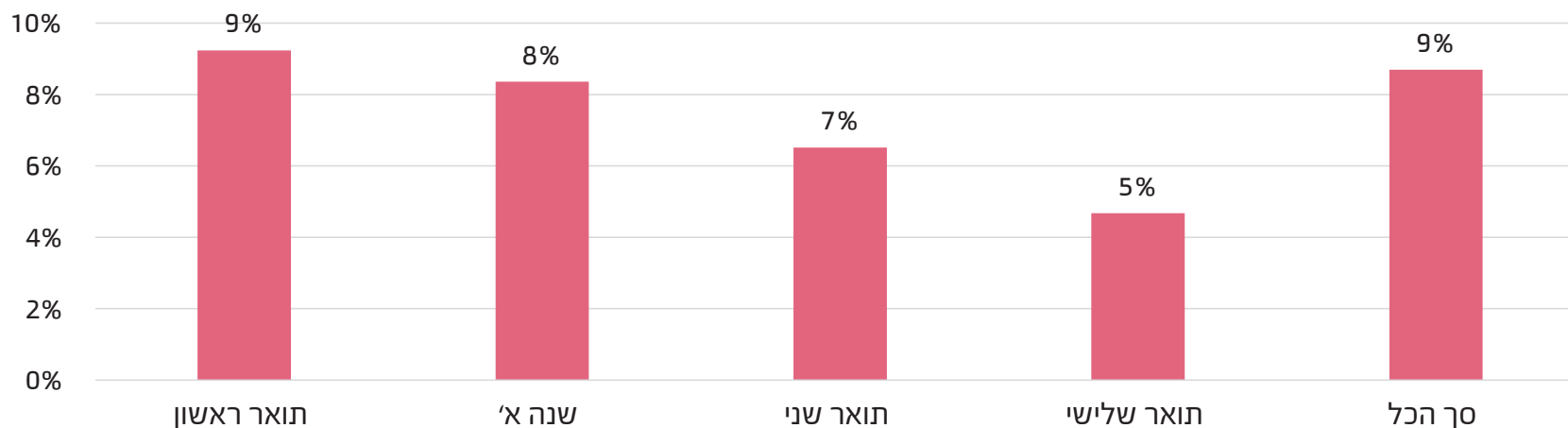


אקדמיה



אקדמיה - ייצוג החברה הבדואית

ייצוג החברה הבדואית בנגב בהשכלה הגבוהה, מתוך החברה הערבית, שנת הלימודים 2019/20



- חלקה של החברה הבדואית מתוך החברה הערבית עומד על כ-15%, זאת מבלי להתייחס לכך שהחברה הבדואית הינה צעירה יותר ובהתאם חלקה מתוך קבוצת הגיל הרלוונטית גדול אף יותר.
- נתונים אלו מעידים על כך שייצוגה של החברה הבדואית באקדמיה ביחס לשאר החברה הערבית עומד על 60% בכל התארים.
- ניתן לראות כי ייצוגה של החברה הבדואית בכלל התואר הראשון גבוה מייצוגה בשנה א', הדבר מעיד ככל הנראה על גרירת תואר עודפת בקרב החברה הבדואית.
- ככל שעולים ברמות התואר ייצוגה של החברה הבדואית בנגב יורד בהשוואה לשאר החברה הערבית.

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתוני מערכת ההשכלה הגבוהה אשר התקבלו מהמועצה להשכלה גבוהה.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

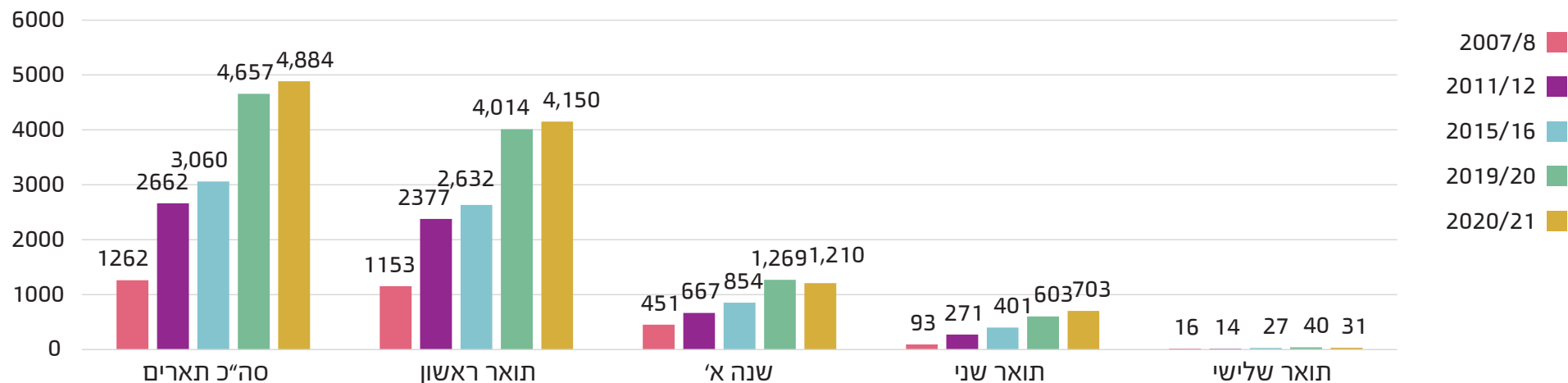
מיפוי אזורי

תעסוקה



אקדמיה - ייצוג החברה הבדואית

תמונה רב שנתית של החברה הבדואית בהשכלה הגבוהה, שנות לימודים נבחרות



- נראה כי הקפיצות המשמעותיות בהשתתפות החברה הבדואית בהשכלה הגבוהה אירעו בין שנות הלימודים 2007/8 ל-2011/12, עלייה שניתן לשייך לעלייה מקבילה בכלל החברה הערבית, ועלייה נוספת בין שנות הלימודים 2015/16 ל-2019/20 אותה ניתן לייחס לתוכנית שער לאקדמיה שהחלה לפעול באופן רחב בשנת הלימודים 2018/19 ונספרה לראשונה בנתונים ב-2019/20.

- שנת הלימודים 2020/21 מציגה תמונה מורכבת יותר, שכן לצד העלייה הכללית, ניתן לראות כי מספר הסטודנטים בשנה א' ירד ביחס לשנת הלימודים שקדמה לה וכן חלה ירידה משמעותית של קרוב ל-25% במספר הסטודנטים לתואר שלישי.

- את הירידה בשנה א' בתואר הראשון ניתן לקשר לתקופת הקורונה אשר במהלכה נוצר גידול בביקוש מצד האוכלוסייה היהודית לאקדמיה שגרם לתחרות על המקומות הפנויים.

- את המשך הגידול בסך הסטודנטים בתואר הראשון על אף הקיטון במספר הסטודנטים החדשים ניתן גם לקשר לתקופת הקורונה. תקופה זו הקשתה באופן ייחודי על החברה הבדואית בשל המאפיינים הסוציאקונומיים שלה וכן בשל המחסור בתשתיות אינטרנט אשר לא אפשר לסטודנטים הבדואים למידה איכותית בתקופה זו. שני הגורמים הללו ככל הנראה הובילו לגידול בגרירת התואר הראשון.

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתוני מערכת ההשכלה הגבוהה אשר התקבלו מהמועצה להשכלה גבוהה.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

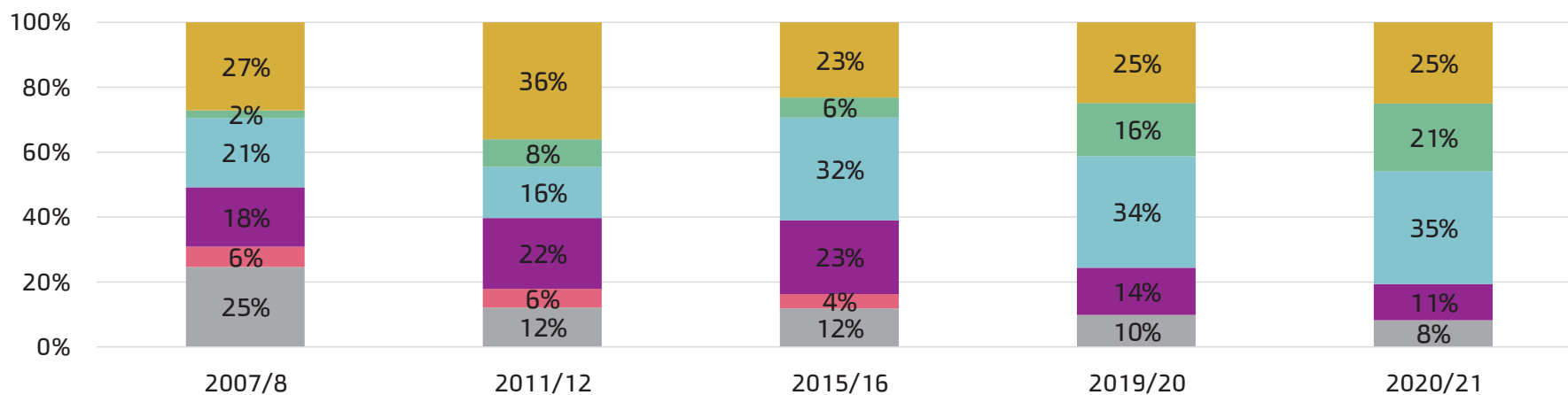
מיפוי אזורי

תעסוקה



אקדמיה - מוסדות

סטודנטים בדואים באקדמיה, התפלגות לפי סוג מוסד לימודים, שנות לימודים נבחרות



אוניברסיטאות
 מוסדות בחסות
 האוניברסיטה הפתוחה
 מכללות אקדמיות ציבוריות
 מכללות פרטיות
 מכללות אקדמיות לחינוך

- חלקם של הסטודנטים הבדואים באוניברסיטאות הולך וקטן, כאשר המספר בפועל אף ירד בין 2019/20 ל-2020/21 בכ-50 סטודנטים.
- האוניברסיטה הפתוחה סובלת גם היא מירידה מתמדת בחלקה, וכן בירידה עקבית משנת 2015/16 עד לשנת 2020/21 של כ-130 סטודנטים.
- חלקן של המכללות האקדמיות הולך וגדל משנת 2015/16, כאשר המכללות הפרטיות גדלות בקצב המהיר ביותר. ייתכן כי גם קפיצה זו במכללות הפרטיות הינה תוצאת לוואי של תקופת הקורונה, שכן תנאי הקבלה במוסדות אלו מקלים ביחס למוסדות הציבוריים.

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתוני מערכת ההשכלה הגבוהה אשר התקבלו מהמועצה להשכלה גבוהה.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

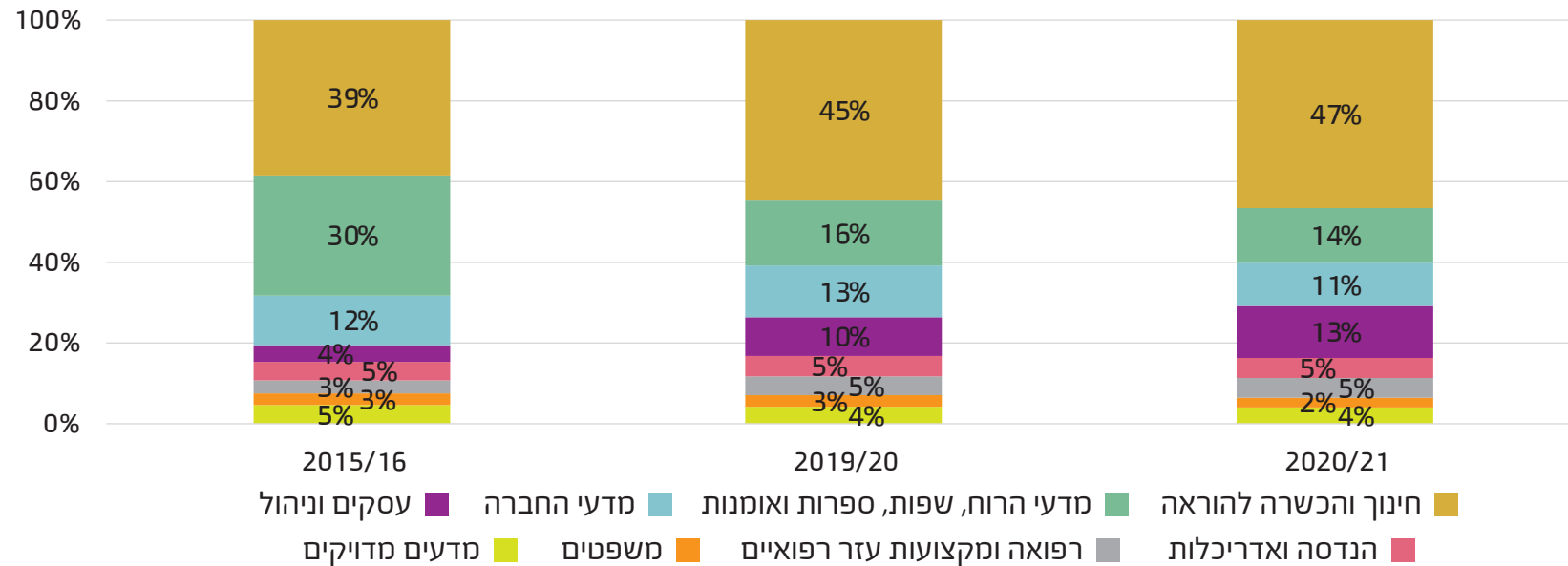
מיפוי אזורי

תעסוקה



אקדמיה - חוגי לימוד

סטודנטים בדואים בתואר הראשון, חוגי לימוד, שנות לימודים נבחרות



בשנים האחרונות חל גידול בחלקם של הסטודנטים בתחומי החינוך ובתחומי העסקים והניהול. גידולים אלו נובעים משני גורמים מרכזיים, האחד הוא תוכנית שער לאקדמיה אשר במסגרתה כלולים תחומי עסקים וניהול וכן מספר תחומי הוראה והשני הוא גידולים משמעותיים בתחומי החינוך ומנהל עסקים במכללות הפרטיות (שאינן נכללות בשער לאקדמיה).

הגידול בחלקם של תחומים אלו מגיע מתוך מדעי הרוח.

בין השנים 2015/16 ל-2020/21 חל גידול כמותי בתחומי ההנדסה (נוספו 80 סטודנטים), המדעים המדויקים (נוספו 45 סטודנטים), ומקצועות עזר רפואי (נוספו 120 סטודנטים).

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתוני מערכת ההשכלה הגבוהה אשר התקבלו מהמועצה להשכלה גבוהה.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

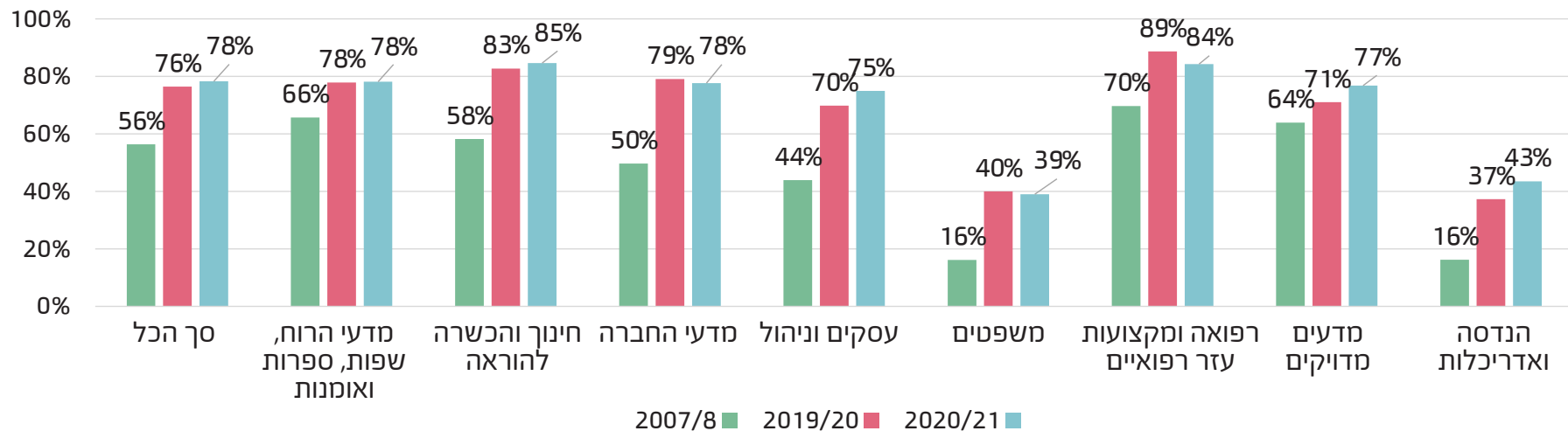
מיפוי אזורי

תעסוקה



אקדמיה - חוגי לימוד, ייצוג נשים

שיעור הסטודנטיות הבדואיות בתואר ראשון מתוך הסטודנטים הבדואים, לפי חוגי לימוד, שנות לימודים נבחרות



- בשנים האחרונות חלה עלייה תלולה במספר ואחוז הנשים הבדואיות הרוכשות השכלה גבוהה. הנתונים משקפים מגמה זו, המהווה חלק משינוי חברתי אשר עוברת החברה הבדואית בנגב.
- בין השנים 2007/8 ל-2020/21 משתנה ההתפלגות המגדרית באופן משמעותי בכל חוגי הלימוד, והנשים הופכות לרוב מכריע במרבית התחומים (למעט משפטים והנדסה, עם 39% ו-43% נשים בהתאמה).

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתוני מערכת ההשכלה הגבוהה אשר התקבלו מהמועצה להשכלה גבוהה.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

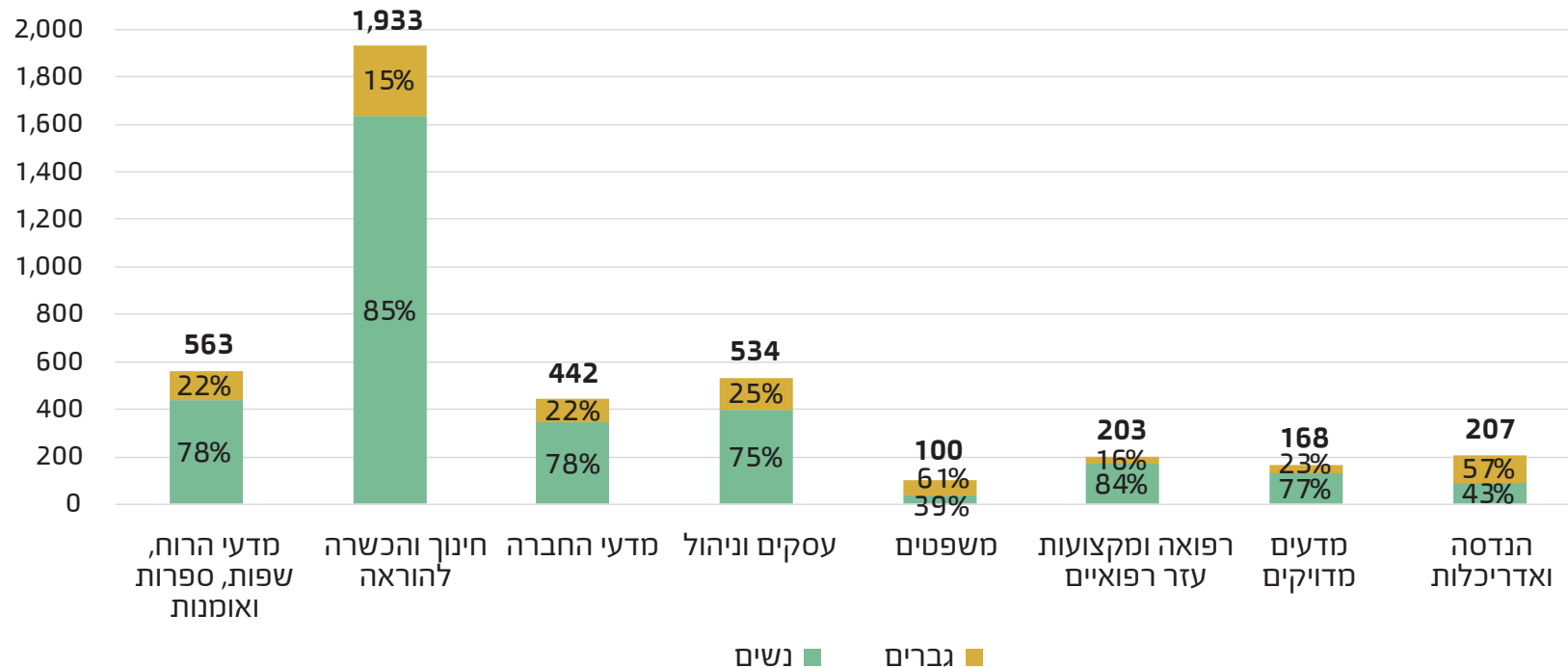
מיפוי אזורי

תעסוקה



אקדמיה - חוגי לימוד, חלוקה מגדרית

חלוקה מגדרית בתואר ראשון של הסטודנטים הבדואים, לפי חוגי לימוד, 2020/21



- תחומי החינוך וההכשרה להוראה מרכזים את מספר הסטודנטים הגדול ביותר, ובו לומדות 50% מהסטודנטיות ו-33% מהסטודנטים הבדואים.
- חלקם היחסי של הגברים מבין הסטודנטים הבדואים עמד בשנת 2020/21 על 22%, כאשר ברפואה ומקצועות העזר רפואיים ובתחומי החינוך וההכשרה להוראה חלקם היחסי קטן עוד יותר ועומד על 16% ו-15% בהתאמה.

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתוני מערכת ההשכלה הגבוהה אשר התקבלו מהמועצה להשכלה גבוהה.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

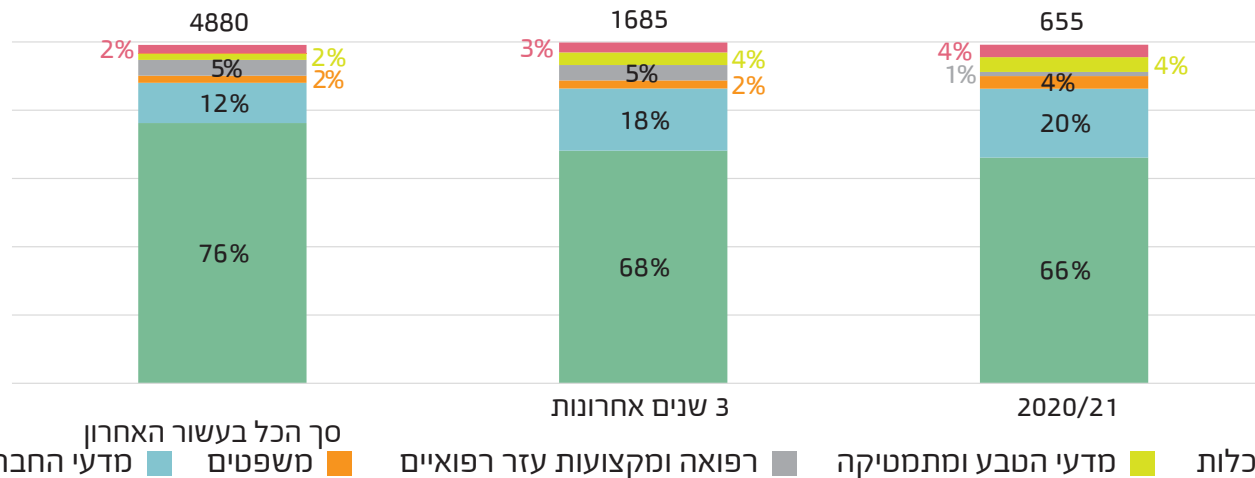
מיפוי אזורי

תעסוקה



מקבלי תארים אקדמיים

התפלגות מקבלי תואר ראשון מהחברה הבדואית בנגב



- בעשור האחרון זינק מספר הבוגרים בשנתון מכ-200 בשנת תשע"א ל-655 בשנת 2020/21, על אף הגידול מספר הבוגרים השנתי עדיין אינו מהווה ייצוג הולם לחלקה של החברה הבדואית באוכלוסייה ועומד על קצת מעל לאחוז מסך הבוגרים במחזור.
- בהקשר זה יש לציין כי לא נכללים בנתונים בוגרי תוכנית שער לאקדמיה, אשר הראשונים מבניהם טרם סיימו והם צפויים לסיים את התואר בשנת הלימודים הנוכחית (2021/22), בוגרי התוכנית צפויים להגדיל את ייצוג החברה הבדואית בקרב מקבלי התארים.
- ניתן לראות כי משקל הבוגרים ממדעי הרוח (הכולל גם את תחום ההוראה), ירד בין תקופות הזמן המוצגות, כאשר רוב המשקל עבר למדעי החברה וכן גידולים קטנים יותר במשפטים, הנדסה ואדריכלות. גם בהיבט זה, בוגרי תוכנית שער לאקדמיה צפויים להביא לשינוי חיובי אך מתון בתמהיל הבוגרים.
- צמצום מסוים נרשם ברפואה ומקצועות עזר רפואיים, מרבית הצמצום התרחש באופן נקודתי בשנת 2020/21, כך שקשה להסיק מכך על מגמה עקבית.
- יש לצפות בשנים הקרובות לזרם של אקדמאים ובעיקר אקדמאיות בדואים בהיקף שיחל מכ-700 בוגרים בשנה וימשיך לצמוח. כאשר מתוכם חלק משמעותי יידרש להכשרה נוספת ואף להסבה בכדי להשתלב בשוק העבודה, וחלק שילך ויגדל עם השנים צפוי לסיים את הלימודים עם מוכנות גבוה יותר לשוק העבודה (בשל השינוי בתחומי הלימוד הנבחרים).

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתוני מערכת ההשכלה הגבוהה אשר התקבלו מהמועצה להשכלה גבוהה.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

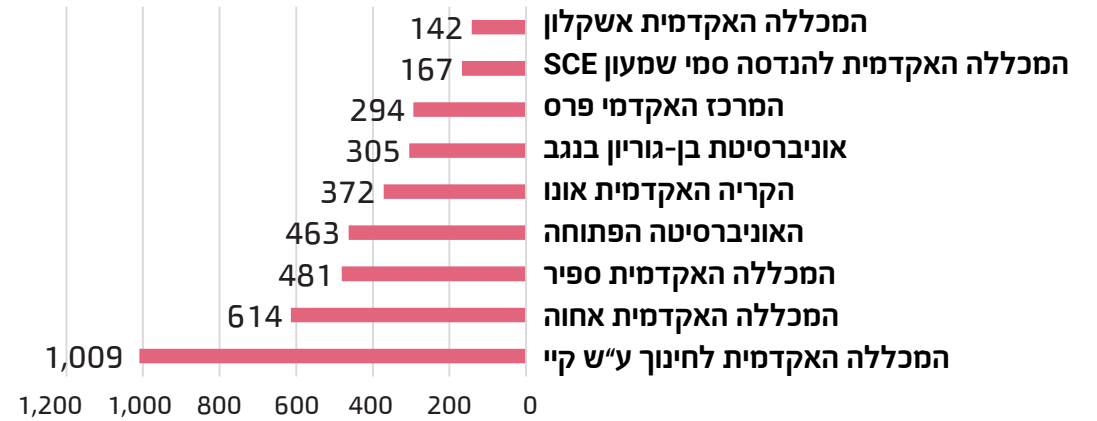
מיפוי אזורי

תעסוקה



החברה הבדואית באקדמיה

מספר סטודנטים בדואים לתואר ראשון במוסדות המרכזיים, שנת הלימודים 2020/21



- המוסדות הגדולים ביותר הם מוסדות בהם מרבית (אחוה) ואף כלל (קיי) תחומי הלימוד הם תחומי ההוראה.
- הקריה האקדמית אונו והמרכז האקדמי פרס הינם מוסדות אקדמיים פרטיים בהם עלות הלימודים גבוהה, בנוסף מדובר במוסדות אשר אינם יושבים בדרום.

- בדרום פועלים מספר מוסדות אקדמיים מרכזיים - אוניברסיטת בן גוריון, המכללה האקדמית ספיר, המכללה האקדמית להנדסה סמי שמעון, המכללה האקדמית אשקלון, המכללה האקדמית אחוה, המכללה האקדמית לחינוך ע"ש קיי והאוניברסיטה הפתוחה.
- בשנת 2018 למדו ברשות הפלשתינית כ-8,000 סטודנטים ערבים, ניתן להעריך כי מתוכם כ-1000 סטודנטים מגיעים מקרב החברה הבדואית בדרום, אשר מרביתם לומדים באוניברסיטת חברון, בין היתר, לימודי דת האיסאלם. הלימודים מתקיימים בערבית ואף בימי סוף השבוע, כך מתאפשר לסטודנטים לעבוד במקביל ללימודיהם.
- המועצה להשכלה גבוהה מפעילה מספר תוכניות לתמיכה בהשתלבות הסטודנטים הערבים והבדואים בפרט באקדמיה:
 - **תוכנית רואד** - מטרתה מתן מידע והכוון לכלל החברה הערבית לטובת השתלבות באקדמיה. לתוכנית מנהל אזור דרום תחתיו עובדות עשר רכזות בכלל הרשויות הבדואיות. במסגרת זו קיים תהליך ליווי פרטני למתעניינים לטובת בחירת תחום לימודים וליווי עד לקבלה לאקדמיה, לצד מענים קבוצתיים כגון סדנאות לתלמידי תיכון, קורסי פסיכומטרי וירידי השכלה גבוהה. כמו כן, אחראית התוכנית על ניהול הרכיב המנהלתי של בחינות הכניסה לתוכנית שער לאקדמיה.
 - **מעטפות תמיכה כלליות** לחברה הערבית המעניקות סיוע אקדמי, חברתי ורגשי משלב הכניסה לאקדמיה ועד סיום הלימודים. מיועדות לכלל הסטודנטים הערבים במוסדות המתקצבים על ידי ות"ת.
 - **תוכנית שער לאקדמיה** - החלה לפעול בשנת הלימודים 2018/19, תוכנית ייעודית לחברה הבדואית בדרום, מאפשרת כניסה לתחומים נדרשים ללא פסיכומטרי על ידי השתלבות בשנת הכנה המשלבת צבירת נקודות זכות. במסגרת התוכנית הסטודנטים מקבלים תמיכה כלכלית, חברתית, רגשית ואקדמית נרחבת. בכל שנה משתלבים בתוכנית כ-400 סטודנטים חדשים. התוכנית פועלת בכל מוסדות ות"ת בדרום מלבד המכללה האקדמית להנדסה סמי שמעון.

מקורות: חסמים להשתלבות האוכלוסייה הערבית במערכת ההשכלה הגבוהה, זאב קריל ונג'יב עמרייה, אגף הכלכלן הראשי, משרד האוצר, 2019; עיבוד נאס-נאס לנתוני המועצה להשכלה גבוהה, 2021.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



אקדמיה - תוכניות לשילוב בתעסוקה

בנוסף לתוכניות התמיכה בהשתלבות האקדמית, המועצה להשכלה גבוהה מפעילה שתי תוכניות העוסקות בהכנת הסטודנטים לקראת השתלבות בשוק התעסוקה:

- **מרכזי קריירה לחברה הערבית**
נועדו בכדי לאפשר התאמה של מעני מרכזי הקריירה הכלליים לצרכי החברה הערבית. על פי רוב המרכזים פועלים כחלק ממרכזי הקריירה הכלליים של המוסד. במרכזים אלו פועל רכז ערבי ייעודי ומופעלים מענים כגון, פיתוח וליווי אישי, סדנאות LinkedIn, הכנה לראיונות, כתיבת קורות חיים, ירידי תעסוקה, תוכניות התמחות וסיוע בהשמה.
- **תוכנית ההתמחויות**
מיזם משותף של המועצה להשכלה גבוהה, קרן אדמונד דה רוטשילד ועמותת אלומה. במסגרת התוכנית הסטודנטים משלבים קורס אקדמי ייעודי עם התנסות בשוק העבודה בתפקידים הרלוונטיים לתחום לימודיהם במגוון ארגונים.
 - בנגב פועלת התוכנית באוניברסיטת בן גוריון, המכללה האקדמית להנדסה סמי שמעון, המכללה האקדמית ספיר, האוניברסיטה הפתוחה ומכללת אחוה (רק עבור אנשים עם מוגבלות).
 - בשנת הלימודים 2021/22 משתתפים בתוכנית 4,988 סטודנטים בכל הארץ, מתוכם 425 ערבים המהווים כ-8.5%, אך יש לציין כי הבדיקה נעשת על בסיס דיווח עצמי אשר הסטודנטים אינם מחויבים למלא ואין הגדרה נפרדת לבדואים.
 - ישנם מוסדות המפעילים מסלולים ייעודים עבור החברה הערבית במסגרת התוכנית, אך גם בהן ההשתתפות היא דלה (בבן גוריון 6-7 סטודנטים במסלול הייעודי).
 - ככל הנראה השתתפותם של הסטודנטים הבדואים נמוכה באופן מיוחד בתוכנית.
- התוכנית מהווה כניסה רכה ומותאמת לשוק התעסוקה, המוסדות רואים בתוכנית זו כלי חשוב ומועיל, אך הוא דורש מהם לתווך בין הסטודנט לארגון הקולט ובעבודה עם הסטודנטים הבדואים מציאת ההתאמה והתיווך מורכבים יותר.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



אקדמיה - אתגרים

חוסר היענות של הסטודנטים הבדואים לתוכניות סיוע והעשרה, צריכה נמוכה של תמיכות.

הסטודנטים מגיעים לאקדמיה כשהם צעירים ולא בשלים לדרישות הלימודים הגבוהות.

קיימים פערים בין סטודנטים מהמרכז והצפון לסטודנטים מהנגב (עברית, אנגלית, כישורים ומיומנויות).

הסטודנטים הבדואים לא מוכוונים לתעסוקה.

אחוזי נשירה וגרירת תואר גבוהים בקרב הסטודנטים הבדואים ביחס למקביליהם.

קושי להתמיד בלימודים, במיוחד כשמתעוררים קשיים.

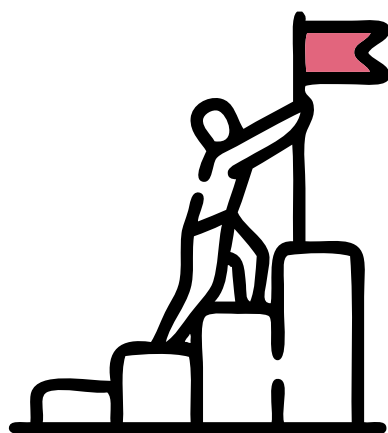
סטודנטים בדואים רבים פונים בסוף התואר לעסקי המשפחה או להוראה.

קיימים מתחים לאומיים בתוך המוסד, סגרגציה בין הסטודנטים היהודים לבדואים.

חוסר איזון מגדרי באקדמיה, וריכוז של הנשים בתחומים קשי השמה.

קושי של מרכזי הסיוע והקריירה בגיוס רכזים מתאימים מהחברה הבדואית.

קושי בהשמת סטודנטים בדואים בשל חוסר רצון של מעסיקים בדרום להעסיק בדואים



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

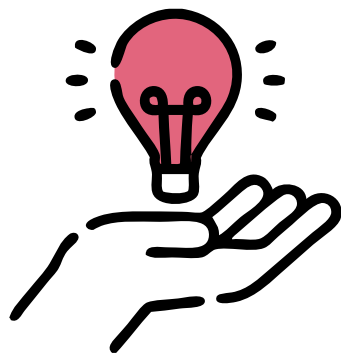
אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



אקדמיה - תובנות

סטודנטים ערבים ממעטים להגיע לארועים וסדנאות המיועדים לכלל הסטודנטים.



מפגשים של הסטודנטים הבדואים עם מעסיקים ומודלים לחיקוי פותחים אופקים חדשים.



דרושה עבודת חיזוק עברית ואנגלית תעסוקתית.



ההתמחות של סטודנטים בארגון פותחת דלתות מהווה כניסה רכה להשתלבות בו.



סטודנטים בדואים נענים יותר לתמיכות קצרות ולא לתהליכים ממושכים.



דרושה עבודה של יצירת אמון עם הסטודנטים בשנים המוקדמות שלהם במוסד בכדי שיהיה אפשר לגייס אותם לתוכניות לקראת סוף התואר.



אקדמיה - כיווני פעולה

קורסי חובה בתחום ההכנה לשוק התעסוקה.

הגדלת עבודת השטח מול הסטודנטים
הבדואים, פנייה וגיוס אקטיביים של קהל היעד.

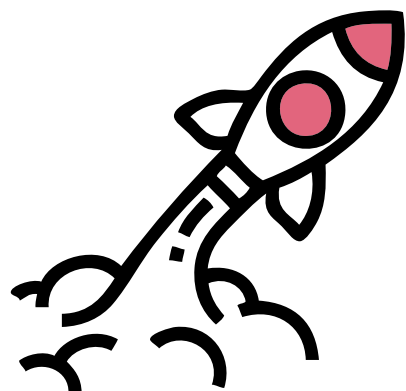
הרחבת השיח להורים ולקהילה בכדי שיוכלו להיפתח לתחומים שאינם מוכרים בחברה הבדואית וכן כדי להבהיר לסביבה עם מה מתמודדים הסטודנטים בכדי ליצור תמיכה מבית.

פיתוח מענים לצורך בהמשך קשר עם הסטודנטים הבדואים לאחר תום הלימודים.

עבודה על הנגשת והבלטת סיפורי הצלחה מתוך החברה הבדואית.

קיום פעילות ביישובים (ירידי תעסוקה).

פיתוח תוכניות הסבה לאקדמאים בתחומים שאינם נדרשים.



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



גופים מרכזיים בשטח



- אשכולות רשויות מקומיות
- ארגונים אסטרטגיים
- ארגונים המתמקדים בתעסוקה
- ארגונים תומכי תעסוקה
- תובנות מרכזיות



אשכולות רשויות מקומיות

אשכול רשויות מקומיות הינו איגוד רשויות מקומיות המוקם על מנת לעודד פיתוח איזורי ושיתוף פעולה בין הרשויות המקומיות החברות בו. האשכול מבוסס על התאגדות וולונטרית של רשויות סמוכות מתוך הכרה בתועלת ובפוטנציאל הטמונים בעבודה משותפת וחברות לאגם משאבים ולקדם ראייה אזורית כוללת במגוון נושאים כדי לשפר את איכות החיים של תושביהן.

האשכולות החלו כיוזמה שצמחה מהשטח, ואומצה על ידי משרד הפנים ב-2012, אשר מאז קידם הקמה של אשכולות נוספים. ב-2016 עוגן מעמדם המשפטי של האשכולות והושם דגש על עיקרון הוולונטריות שבהקמת האשכולות, ההצטרפות אליהם ותחומי פעילותם.

כיום קיימים בישראל עשרה אשכולות, בהם מאוגדים יותר ממחצית הרשויות המקומיות בישראל, וכחמישית מאוכלוסייתה. שמונה מתוך עשרת האשכולות הם בפריפריה.

האשכולות הם ארגונים "רזים" יחסית (מבחינת כוח אדם), ופועלים במעורבות גבוהה ובשיתוף מתמיד עם ראשי הרשויות ונציגי הרשויות החברות המתאימים, בהתאם לתחומי העבודה. תקציב האשכולות מגיע הן ממשרד הפנים והן מהרשויות המקומיות החברות בו.

בנגב פועלים אשכולות נגב מערבי ונגב מזרחי (ראו בהמשך), אשר עובדים בשיתוף פעולה הדוק במספר נושאים רחביים. כל הרשויות המקומיות הבודאיות חברות באחד משני האשכולות. בראיונות עם נציגי האשכולות נרשם עניין רב בקו-אימפקט ונכונות גבוהה לשיתוף פעולה עם המיזם.

מקורות: אשכולות אזוריים בישראל, מיכל לרר, מרכז המחקר והמידע של הכנסת, 2019; אתר משרד הפנים.



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



אשכולות רשויות מקומיות

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



האשכול הוקם ב-2015 ומאגד תחתיו 11 רשויות. תשע מתוכן יהודיות (אופקים, נתיבות, שדרות ושש מועצות אזוריות) ושני ישובים בדואים (לקייה ורהט). בתחומי האשכול שלושה פארקי תעשייה: עידן הנגב (שנמצא בבעלות משותפת של רהט, מועצה אזורית בני שמעון ולהבים), ספירים ופארק נ.ע.מ. כ-270,000 תושבים נמצאים תחת האשכול, 30% מהם בדואים (הנתונים אינם כוללים את הישובים הבלתי מוכרים).

האשכול פועל במגוון תחומים וערוצים: יעילות כלכלית (לדוגמא, פינוי פסולת), טיוב שירותים (לדוגמא, שירות וטרינרי), קול אזורי ופיתוח האזור (תכנית אסטרטגית, נוכחות בתוכניות חומש, החלטות ממשלה), לכידות חברתית (חיבור בין האוכלוסיות השונות) - כל אלו יחד נודעו לקדם את החיים המשותפים במרחב.

בתחום התעסוקה האשכול מקדם הקמה של מנהלת תעסוקה אזורית, שותף להקמת מנהלת לעסקים קטנים ברהט, פועל ליצירה וקידום של מגוון פרויקטים תיירותיים, פועל לקידום ופיתוח של כלכלה מקיימת ותעשיית המדיה בנגב שמרכזת במכללת ספיר.

רהט הוא אחד מהמנועים המרכזיים לפעילות כלכלית באשכול ועל כן פועלים בו, בשיתוף הדוק עם העירייה, לקידום העיר כמרכז תיירותי, תרבותי, מסחרי ותעסוקתי.

משרדי האשכול נמצאים בנתיבות, מועסקים בו כעשרה עובדים, אף אחד מהם אינו מהחברה הבדואית.

אשכול נגב מערבי



האשכול מאגד תחתיו 15 רשויות מקומיות, שמונה מהן יהודיות (עיריות, מועצות מקומיות ואזוריות) ושבע בדואיות (חורה, כסייפה, ערעה בנגב, שגב שלום, תל שבע, אל קסום ונווה מדבר). כ-180,000 תושבים נמצאים תחת האשכול, 35% מהם בדואים (הנתונים אינם כוללים את הישובים הבלתי מוכרים). אשכול נגב מזרחי הוא הגדול ביותר מבין האשכולות מבחינת השטח הגאוגרפי עליו הוא חולש (8,610 קמ"ר).

עיסוק מרכזי של האשכול הוא פיתוח תעסוקה מקומית ופיתוח כלכלי חדשני. האשכול שותף בהקמת אזור התעשייה החדש בכסייפה המוקם בימים אלו ומיועד לתעשייה מתקדמת (תעשייה 4.0), הקמת Hubs מקומיים בשיתוף עם מעסיקים, קידום מנהלת תיירות אזורית מתוך ראיית התיירות כמפתח לפיתוח אזורי וכן בניית תוכניות לקידום עסקים קטנים. כמו כן, האשכול מציע מגוון קורסים והכשרות לתעסוקה, בשיתוף עם זרוע העבודה, מעסיקים, עמותות וגופי הכשרה.

האשכול עוסק בפיתוח פתרונות תחבורה, עם דגש על הישובים הבדואים.

לדברי נציגי האשכול שראויין, משאבים רבים בו מופנים לטובת הישובים הבדואים שבו, הבנת החסמים והפערים וניסיון מתמיד למצוא פתרונות יצירתיים לחסמים אלו.

משרדי האשכול נמצאים בדימונה, מועסקים בו כ-25 עובדים, ביניהם עובדים בדואים וערבים מהצפון.

אשכול נגב מזרחי



ארגונים אסטרטגיים

ינאביע



עמותה, הוקמה ב-2019 על ידי ראש המועצה המקומית חורה לשעבר, ד"ר מוחמד אל נבארי ואיזיק זיוון. ממוקמת בפארק התעשייה בעומר ומעסיקה כ-14 עובדים.

מטרת העמותה היא קידום החברה הבדואית בנגב במגוון היבטים, צמצום הפערים והפיכת הבדואים למנוע הצמיחה של הנגב.

העמותה פועלת באופן אסטרטגי ובשיתוף פעולה עם רשויות מקומיות, הממשלה, המגזר הפרטי וארגוני חברה אזרחית נוספים כדי לקדם מספר תחומים: בריאות, תעסוקה ופיתוח כלכלי, פיתוח הון אנושי, דיור וחינוך.

בתחום התעסוקה, מפעילה ינאביע מספר פרויקטים, ביניהם מודל להעסקה יציבה בשכר הוגן של נשים בדואיות ממעגל האבטלה בחקלאות בנגב (בשיתוף חקלאים), שלוחת מעסיק (Hub) מקומית (בכסייפה, בשיתוף סודה סטרים), קידום מיזמים עסקיים.

קיימת מחלקה לתעסוקה איכותית המקדמת שילוב תעסוקתי באמצעות קורסים והכשרות לתעשייה ולהייטק בשיתוף עם מעסיקים. במסגרת זו מתקיים כעת מחזור ראשון של פרויקט הכשרת הנדסאים בשיתוף עם חברת החשמל.

בנוסף, מקדמת ינאביע הכשרה ותעסוקה לאנשי מקצוע פרה-רפואיים.

עמותה הפועלת משנת 2002 בתוך מכון הנגב בבאר שבע ומהווה את אחד מארגוני החברה האזרחית הגדולים בישראל, מעסיקה כ-200 עובדים וכ-1,200 מתנדבים.

מטרת העמותה היא פיתוח חברתי-כלכלי בקרב החברה הערבית הבדואית בנגב ויצירת שותפות ערבית-יהודית.

העמותה פועלת לקידום מדיניות במגוון תחומי פעילותה ולצד זה מפעילה מגוון רחב של תוכניות ופעילויות בתחומים של בריאות, חינוך וחיים משותפים. בתחומי התעסוקה פועלות תוכניות לקידום עסקים חברתיים ושני מסלולי הכשרה לחברה הבדואית:

תוכנית ברידג'טק: שנת מעבר לבוגרי תיכון עם אוריינטציה למדעים וטכנולוגיה, התוכנית פועלת בנגב מאז 2016 (ובשנתיים האחרונות גם במרכז) ומשמשת גשר עבור צעירים בדואים בין לימודי התיכון ללימודים אקדמיים ותעסוקה איכותית, בדגש על ההיי-טק. בכל שנה משתתפים בתוכנית בנגב 20-25 בוגרי תיכון מצטיינים מהחברה הבדואית. התוכנית כוללת מרכיב לימודי, תוכנית חברתית, מרכיב התנדבותי, חשיפה לתעשיית ההיי-טק ודמי קיום. הארגון מציע לבוגרי התוכנית תהליך ליווי מתמשך במהלך הלימודים האקדמיים ולקראת ההשתלבות בתעסוקה.

תוכנית גו'סור: תוכנית הכשרה אינטנסיבית של חצי שנה לבוגרי תואר ראשון ושני מהחברה הבדואית המכינה את הבוגרים להשתלבות בעבודה בשירות המדינה או בתוכנית הצוערים של שירות המדינה. התוכנית כוללת תכנים אקדמיים בנושאים של מדעי המדינה ומדיניות ציבורית, לימודי עברית, כישורי כתיבה והצגה, הרצאות ומפגשים עם דמויות מהמגזר הציבורי ומלגת קיום. לבוגרי תוכנית אין תקנים מובטחים בשירות המדינה. בימים אלו מתקיים המחזור השני של התוכנית ובו כ-20 משתתפים. אף אחד מבוגרי המחזור הראשון של התוכנית, שהסתיים לא מכבר, לא השתלב במגזר הציבורי.

אג'יק



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



ארגונים המתמקדים בתעסוקה

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



מרכז הכשרה, הוקם ב-2019 על ידי פילנתרופ אוסטרלי ומטרתו להביא לקידום נושא התעסוקה בנגב, בדגש על החברה הבדואית.

למרכז מבנה חדיש הממוקם בעידן הנגב (אזור תעשייה הצמוד לרהט) ובו אולם התכנסות, כיתות לימוד מאובזרות ומשרדים. כיום מציע המרכז הכשרות ופעילויות בתחומי תעסוקה ותומכי תעסוקה כמו העצמה אישית לנשים עובדות (בשיתוף עם מעסיקים), לימודי שפה, קורסים מקצועיים (לדוגמא, שיווק דיגיטלי, קורס הנהלת חשבונות), קייטנות לילדי עובדים ועוד.

בנוסף, המרכז מארח פעילויות והכשרות של עמותות שונות (לדוגמא, פעילות מונא מתקיימת במרכז).

לאחרונה נחתמה שותפות בין המרכז לחברה למתנ"סים במטרה להגדיל ולמסד את הפעילות האזורית לקידום תעסוקה ולהוות מרכז אזורי למנהלי ועובדי המתנ"סים מהחברה היהודית והבדואית. אסטרטגיית העבודה ואופן התפעול עוד לא נסגרו סופית ונמצאים בדיונים בין השותפים בימים אלו.

מרכז סוויץ'

SWITCH

מרכז טריגובוף להכשרה וקידום תעסוקה
مركز تريجويفوف للتأهيل ودعم التشغيل
Triguboff Center for Training and advancement
of Employment

עמותה, הוקמה ב-2017 על ידי יזמים חברתיים, אנשי עסקים ופעילים מהקהילה הבדואית במטרה לקדם תעסוקת הבדואים בתעשיית ההיי-טק בנגב. העמותה פועלת לצד ובשיתוף פעולה הדוק עם חברת התוכנה סיראג' טכנולוגיות. העמותה הציבה לעצמה מטרה להגיע עד שנת 2030 ל-400 מהנדסים ונדסאים בדואים המועסקים בתעשיית ההיי-טק (כיום מועסקים בה עשרות בודדות של בדואים).

לשם כך פועלת העמותה לחשיפה לתעשייה והעלאת מודעות וההסברה בקהילה הבדואית של עולם ההיי-טק - הרצאות לתלמידי תיכון, סיורים ומפגשים עם חברות ההיי-טק, הקאתונים. כמו כן מפעילה העמותה תוכנית מנטורים לצמצום נשירה ושילוב בתעסוקה בקרב סטודנטים. לעמותה שתי תוכניות הכשרה מרכזיות, בשיתוף עם מעסיקים:

תוכנית ההכשרה OJT (On the Job Training) - מיועדת לסטודנטים בשנים מתקדמות ובוגרי מקצועות ההיי-טק באקדמיה. במסגרת התוכנית מקבלים המשתתפים עשרות שעות למידה בנושאים טכנולוגיים עדכניים, סדנאות של מיומנויות רכות והכנה לתעסוקה, נחשפים לתעשייה ועובדים על פרויקט בשיתוף עם חברת סיראג'. בתום הכשרה מרבית המשתתפים משתלבים בחברה.

תוכנית Tech-way - תוכנית להכשרת הנדסאים בדואים בהתאם לדרישות התעשייה הכוללת איתור תלמידי תיכון, מתאימים, הסרת חסמים תרבותיים והכנה ללימודים, ליווי וחונכות שלהם במהלך לימודי ההנדסאים במכללה וקבלה והסתגלות למקום העבודה. התוכנית נמצאת בעיצומו של המחזור הראשון, ונעשית בשיתוף עם מספר חברות מהתעשייה, המהוות מעסיקים פוטנציאליים עבור בוגרי התוכנית.

סיראג'



ארגונים המתמקדים בתעסוקה

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



עמותה, הוקמה ב-2013 במג'ד אל כרום, כיום פועלת בפרישה ארצית, מטרתה הכשרה והשמה של צעירים ערבים בתעשיית ההיי-טק.

העמותה מציעה קורסים אינטנסיביים לבוגרי מקצועות הנדסה והנדסאות, הכוללים פרויקט מעשי. מטרת הקורסים היא להעניק ניסיון מעשי וכישורים טכניים לצד עבודה עם המשתתפים על מיומנויות רכות ונורמות עבודה הדרושים להשתלבות מוצלחת בתעשייה. הבוגרים מקבלים ליווי בתהליך חיפוש העבודה עד להשתלבות בתעסוקה. הקורסים נבנים בהתאם לדרישות התעשייה ובמעורבות גבוהה של המעסיקים הפוטנציאליים.

מונא מפעילה גם תוכניות ליווי בבתי ספר בנגב מכיתה ד' ועד י"ב ומתעתדת להציע הכשרות גם לחסרי המעש בנגב.

בנגב יש לעמותה שלוחה היושבת בתוך מרכז סוויץ' בעידן הנגב, ובה מעבדה המשמשת בהכשרות, וכן שלוחה בכסייפה.

מונא



מרכז לאודר לקידום תעסוקה בנגב הוקם בשנת 2015 ומופעל על ידי ארגון ארץ-עיר בשיתוף JNF ארה"ב ואוניברסיטת בן גוריון. מעסיק כ-80 עובדים.

מטרת המרכז היא למנוע עזיבת צעירים את הנגב לאחר תקופת הלימודים ולקדם את העסקתם בדרום.

המרכז מספק הכוון וליווי תעסוקתי לבוגרי מכללות ואוניברסיטה, מקשר בינם לבין מעסיקים פוטנציאליים, מקיים ירידי תעסוקה ופורומים שונים בתחומי התעסוקה, מפעיל תוכניות לקידום עסקים קטנים בפריפריה.

המרכז אינו מפעיל תוכניות ייעודיות לחברה הבדואית.

מרכז לאודר



מרכז לאודר
לקידום התעסוקה בנגב
LAUDER EMPLOYMENT CENTER

ארגונים תומכי תעסוקה

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



כוכבי המדבר



עמותה, הוקמה ב-2013 על ידי ד"ר מוחמד אל נבארי ומתן יופה. העמותה פועלת לפיתוח מנהיגות בדואית צעירה, על מנת ליצור רשת של צעירים אשר ישתלבו בעמדות מפתח ויפעלו יחד כדי לקדם את החברה הבדואית בנגב. העמותה מפעילה רצף של תוכניות חינוכיות החל מגיל 12, ועד הבגרות.

התוכניות כוללות בית ספר תיכון למנהיגות על-שבטי, פעילויות חינוך בלתי פורמאליות ותנועת נוער, שנות מעבר בדגש על פיתוח מנהיגות לצעירות וצעירים ורשת בוגרים.

במסגרת רשת הבוגרים, העמותה מציעה ליווי באקדמיה ובתעסוקה, הכולל הכוון, ייעוץ, רישות, פיתוח אישי ומנטורינג.

העמותה פועלת בשיתוף פעולה עם משרדי ממשלה, רשויות מקומיות, ארגוני חברה אזרחית והמגזר העסקי.

עמותת תמר



עמותה, הוקמה ב-2015 על ידי הפסיכולוג איבראהים אבו ג'עפר במטרה להנגיש מענים טיפוליים וחינוכיים מותאמים תרבותית לחברה הבדואית וכדי לשפר ולחזק את החוסן האישי והלכידות בקהילה. עם השנים התפתחה העמותה גם בכיוון תעסוקתי לאחר שזיהתה את הקשר בין תעסוקה לבריאות נפשית וחוסן.

העמותה מציעה מגוון שירותים בתחומי בריאות הנפש הכוללים טיפול פרטני, זוגי ומשפחתי, הדרכת הורים, אבחונים, וכן הדרכות, הכשרות ופיתוח ידע לבעלי מקצוע.

בתחומי התעסוקה העמותה פועלת להכשרה והדרכה של נוער וצעירים, העברת סדנאות וכלים להשתלבות כמו לימודי עברית, הכנה למרכזי הערכה ולעולם העבודה ועוד. כמו כן, היא מציעה אבחון תעסוקתי מותאם תרבותית.

עמותת תמר היא שותפה בתוכנית לצעירים חסרי מעש בנגב, בשיתוף אג'יק וריאן.

ארגונים תומכי תעסוקה

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



מרכז תמר



עמותה, הוקמה ב-2015 על ידי היזם איברהים נסאסרה, המעורב בה עד היום ומשמש כיו"ר הועד המנהל. משרדי העמותה נמצאים בבאר שבע אך פעילותה מתפרשת על פני ישובים בדואים רבים בנגב.

זרוע מרכזית של משרד החינוך להפעלת תוכניות לקידום מקצועות ה-STEM בנגב.

מפעילה תוכנית מצוינות למדעים לתלמידים בכיתות ט'-י"ב במטרה להביא לעלייה במספר התלמידים הבדואים הזכאים לבגרות מדעית איכותית. נמצאת בתהליך הקמה של בית ספר תיכון על-אזורי למצוינות בתחומי ה-STEM.

מרכז תמר מפעיל תוכנית בוגרים המספקת הכוון וליווי אקדמי, תמיכה אישית וקבוצתית, סדנאות ותשתיות ללמידה.

ארגוני נשים מקומיים



ארגון נשות לקייה: עמותה הפועלת מ-1986 במטרה לקדם ולהעצים את הנשים בלקייה. מפעילה פרויקטים בתחום התיירות, מפעל לאומנות רקמה בדואית, ספרייה ניידת וכן תוכנית להכנת צעירות לעולם האקדמיה והתעסוקה. עובדת בשיתוף פעולה עם עמותות ומרכזים נוספים.

עמותת סידרה: מטרתה שילוב נשים מכפרים לא מוכרים בנגב בתעסוקה. מפעילה תוכניות ללימודי עברית לנשים, ליווי נשים בפתיחת עסקים בתחום האירוח ומפעל אריגה.

ארגונים תומכי תעסוקה

החברה למתנ"סים



החברה למתנ"סים מפעילה מרכזים קהילתיים בכל הרשויות הבדואיות בדרום, אשר משרתים גם את אוכלוסיית הישובים הבלתי מוכרים.

בחלק מהמרכזים הקהילתיים פועל מרכז צעירים כחלק מהמרכז הקהילתי, אשר קהל היעד שלו הוא צעירים בני 18-35, באחרים מרכזי הצעירים נמצאים בשלבים שונים של הקמה. קיומו ותפקודו של מרכז הצעירים תלוי במרכז הקהילתי אליו הוא משתייך ומידת ואיכות תפקודו. במקומות שבהם המרכז עובד, הוא מציע מגוון פעילויות פנאי וכן מושם דגש על תעסוקה, כולל הכוון, הכשרות, סדנאות למיומנויות רכות ועוד, ומועסק ממונה על הנושא.

החברה למתנ"סים נכנסת בימים אלו לשותפות עם מרכי סוויץ' (ראו מעלה).

פורום דו-קיום בנגב



פורום דו-קיום בנגב לשוויון אזרחי הוא ארגון ערבי-יהודי הפועל למען שוויון זכויות בין ערבים ויהודים בנגב. הארגון מפרסם דוחות וניירות עמדה בנושאים חברתיים כלכליים ופועל מול גופי ממשלה ומערכת המשפט לקידום מגוון נושאים הנוגעים לאוכלוסייה הבדואית בנגב.

לאחרונה היה הפורום שותף לעתירה שהוגשה לבג"ץ בעניין של הוספת לשכות תעסוקה בישובים הבדואים בנגב.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזרחי

תעסוקה



תובנות מרכזיות התובנות המובאות כאן עלו מתוך הראיונות שקוימו עם נציגי הגופים המפורטים מעלה ודמויות מרכזיות מהקהילה הבדואית.

אישור חסמים ידועים, איתור חסמים נוספים

אישור החסמים המוכרים להשתלבות בעבודה של המועמדים: עברית, אנגלית, אוריינות טכנולוגית, פערים תרבותיים, מגבלות תרבותיות (לנשים בעיקר), חוסר היכרות עם שוק התעסוקה, ההזדמנויות והצרכים שבו, נגישות, מחסור בתשתיות.

דור ראשון לעבודה - מיקוד במעט מקצועות, מחסור במודלים לחיקוי, פסיביות בשלב חיפוש העבודה, חוסר הבנה והיכרות עם עולם העבודה: התנהלות מול סמכות, שעות עבודה, נורמות במקום עבודה. חסם זה אותר באופן מצומצם במחקרים שנסקרו, אך עלה בצורה חזקה ועקבית מתוך הראיונות.

חסמים נוספים שזוהו:

- פרמיה שלילית על השכלה גבוהה - העלייה של השנים האחרונות במספר האקדמאים בחברה הבדואית, בצירוף בחירת מסלולים ומוסדות אשר אינם מבוקשים בשוק העבודה, הביאה לאבטלה של אקדמאים (ראו בהמשך). אקדמאים אלו נהפכים למודלים לאי הצלחה בקרב קרוביהם ומכריהם, המסיקים מכך שהשקעה בהשכלה גבוהה איננה כדאית.
- חוסר אמון במדינה ומניעה - בחברה הבדואית קיימת חשדנות ואף עוינות כלפי המדינה וגופיה, חלק מחוסר ההיענות לתוכניות ממשלתיות נובע מחשדנות זו וספקנות לגבי מניעי הגופים המפעילים ו/או המממנים את התוכניות.
- חוסר רלוונטיות של מעסיקים בעיני קהל היעד - קיים מגוון גדול של מעסיקים אשר לא נתפס בעיני מועמדים לתעסוקה כפוטנציאליים, משתי סיבות עיקריות:
 - חוסר היכרות עם המעסיק והפוטנציאל התעסוקתי בו.
 - הערכה עצמית נמוכה אשר סוברת כי המעסיק אינו מעוניין להעסיק עובדים מהחברה הבדואית.



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



תובנות מרכזיות

אתגר מורכב

האוכלוסייה הבדואית בנגב היא אוכלוסייה מוחלשת ממגוון רחב של היבטים: רווחה, חינוך, השכלה גבוהה, תשתיות, שירותי מדינה ועוד.

הפערים התעסוקתיים הם חוליה נוספת בשרשרת הזו ואינם מנותקים ממנה, ועל כן הפתרונות צריכים לגעת בכל חוליות השרשרת.

החברה הבדואית היא חברה שנמצאת בתהליכי שינוי ומודרניזציה. אי לכך יש בתוכה כוחות שונים ומנוגדים המושכים לכיוונים שונים, חלקם מתנגדים לתהליכי השינוי שקורים מבחינה תעסוקתית.

היעדר תפיסה הוליסטית מצד המדינה.

תוכניות שמוצעות וממומשות על ידי גופי מדינה לא תמיד מתאימות לקהל היעד ולא נכתבות בחיבור לשטח ולצרכיו.

קיימים מעט גופים בשטח שעוסקים באופן ישיר בתחום התעסוקה של החברה הבדואית. מרביתם גופים צעירים שעדיין לומדים את השטח.

קיים כיום חוסר סנכרון בין הגופים הפועלים בתחום (ממשלה, חברה אזרחית, אקדמיה).



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



תובנות מרכזיות

אקדמאים שאינם משתלבים בשוק העבודה

קיימת תופעה חדשה אך רחבה של אקדמאים שמסיימים תארים במגוון תחומים ולא מצליחים להשתלב בשוק התעסוקה או משתלבים במשרות אשר אינן הולמות את השכלתם.

אקדמאים בדואים המשתלבים במשרות שלא הולמות את השכלתם ו/או כישוריהם (לדוגמא, מוקדי שירות, הוראה) למעשה סוגרים לעצמם את ערוץ הקריירה הרלוונטי לתחום לימודיהם.

מיעוט במשאבים ממשלתיים המוקצים למתן סיוע לאקדמאים.

התופעה נובעת ממספר סיבות:
• שילוב של מיעוט משרות לאקדמאיים בנגב (כלומר, תחרות גדולה על המשרות הנפתחות) ונחיתות המועמדים הבדואים אל מול היהודים (יכולות, ניסיון, העדפה של מעסיקים יהודיים להעסקת עובדים יהודיים).

• האקדמאים מכווינים עצמם לתחומים אותם הם מכירים (חינוך, בריאות ורשויות), מספר מקומות העבודה בתחומים אלו לא גדל ביחס דומה לגידול במספרי האקדמאים בשנים האחרונות.

• יכולות שנרכשו ביחס לביקושי שוק העבודה - בכדי להשתלב בהצלחה בשוק העבודה כיום נדרשים במקרים רבים כישורים נוספים על הכישרים אותם מספקים מוסדות ההשכלה וההכשרה (לדוגמא, יכולות טכנולוגיות בסיסיות בתפקידים שאינם טכנולוגיים במהותם). האקדמאים הבדואים לרוב לא רוכשים כישורים אלו ועל כן נתפסים על ידי המעסיק כפחות אטרקטיביים ממקביליהם היהודים.

• על אף הגיוון שחל בשנים האחרונות בבחירת מסלולי לימוד, סטודנטים בדואים רבים בוחרים במסלולים ומוסדות שבוגריהם אינם מבוקשים בשוק העבודה (לדוגמא, תואר ראשון רב-תחומי, לימודי דת, מוסדות ברשות הפלשתינית).



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



תובנות מרכזיות

נשים

רבים מהחסמים להשתלבות בתעסוקה העומדים בפני נשים בדואיות הם ייחודיים ושונים מאלו של הגברים.



היסטורית, נשים בחברה הבדואית עבדו תמיד במשך שעות רבות במהלך היום והשבוע. עבודה הכוללת אחזקת משק הבית, גידול הילדים, גיבון חלב צאן, רקמה ועוד.



קיימים עסקים קטנים ובלתי פורמליים שמנהלות נשים בכפרים ובישובים הבדואים.



חסם מרכזי עבור נשים הוא היציאה מהישוב, משתי סיבות מרכזיות:

- תרבותית: משפחות רבות לא רואות בעין יפה את יציאת הנשים מהישוב לצורך עבודה והנסיעה העצמאית.
- לוגיסטית: בהעדר רישיונות נהיגה ורכבים לנשים רבות, התחבורה הציבורית החסרה מקשה מאד על עבודה במקום מרוחק.



העבודה בסביבה שאיננה מופרדת מגדרית מהווה חסם עבור נשים.



אתגר חברתי נוסף אשר נוצר בשנים האחרונות הוא פערי השכלה לטובת הנשים.



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



תובנות מרכזיות

חשיפה והנגשה של הזדמנויות תעסוקה

על אף שינויים משמעותיים, איכותניים וכמותיים, שחלו בשנים האחרונות בתחום ההשכלה הגבוהה בחברה הבדואית, עדיין קיים מיקוד במקצועות מעטים ומוכרים (הוראה, בריאות, רשויות) וחוסר אוריינטציה למקצועות רבים. הדבר נובע, בין השאר, מ-Risk aversion המאפיין אוכלוסיות מוחלשות, הגורם להן להעדיף מסלולי לימוד וקריירה מוכרים ומקובלים בקהילה. מסלולים אלו נתפסים כמקני ביטחון תעסוקתי.



חלק נרחב מהאוכלוסייה הבדואית אינו חשוף להזדמנויות תעסוקה בערוצים שרוב האוכלוסייה נחשף אליהם (רשתות חברתיות ומקצועיות, אתרי חברות, רשתות קשרים אישיים, כלים ומנועים לחיפוש עבודה).



מעסיקים רבים לא רואים באוכלוסייה הבדואית קהל יעד להעסקה ועל כן לא ממקדים מאמצים באוכלוסייה זו.



קיימים מעט מודלים לחיקוי מהאוכלוסייה הבדואית אשר הצליחו לפרוץ לתחומים ומעסיקים חדשים.



בשל ניסיון מועט בתחום ומיעוט שחקנים העוסקים בנושא, קיים חוסר ידע בקרב ארגונים ומעסיקים לגבי אסטרטגיות גיוס והשמה יעילות לאוכלוסייה זו.



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



תובנות מרכזיות

עולם הפתרונות

הסעות שיתופיות למספר נשים מאותו הכפר מהוות פתרון לחלק מחסמי התעסוקה של נשים (מיושם כבר היום במספר ישובים ועם מספר מעסיקים).



מרכזי תעסוקה קטנים בתוך הישובים (מעין Hubs) מהווים פתרון מסוג נוסף.



ליווי של עובדים בחודשיהם הראשונים בעבודה יעזור לקליטה במקום העבודה ולהתמדה בו. הליווי יכול להיעשות על ידי אדם חיצוני (בעל ניסיון והכרות עם עולם העבודה) או פנימי - "חבר" מתוך הארגון הקולט שיוכל להיות משאב ואזן קשבת לעובד החדש.



קיימת הבנה רחבה כי דרושות תוכניות הכוון לתעסוקה אשר מיועדות לרוב הגדול (מעל 80%) שעבורו לימודים אקדמיים אינם רלוונטיים. רצוי להתחיל עם תוכניות אלו כבר בשלב חטיבת הביניים והתיכון, כדי שלא יצאו מהתיכון ל"ריק" ויגיעו לחוסר מעש וכן בכדי לפתח ראיית עתיד ותפיסת קריירה מגיל צעיר.



באוכלוסייה שבה אחוז מקבלי הקצבאות גבוה ובהעדר תפיסת פיתוח קריירה, על מנת שמובטלים ירצו לצאת לעבוד, דרוש שכר שיהיה משמעותית גבוה מתקבולי הביטוח הלאומי.



בגלל החשדנות של החברה הבדואית כלפי האחר, ובגלל שזו קבוצה קטנה יחסית וקהילתית, ניסיון לפעולה לא מוצלחת של שחקן חדש עלול להדהד ולהשפיע באופן אנוש על המשך הפעילות. מנגד, הצלחות יהדהדו גם הן ועשויות להכות גלים ולפתוח דלתות נוספות. לכן רצוי להתחיל את הפעילות באופן ממוקד ושמרני - פעולות בטוחות יחסית ובעלות סיכויי הצלחה גבוהים.



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה

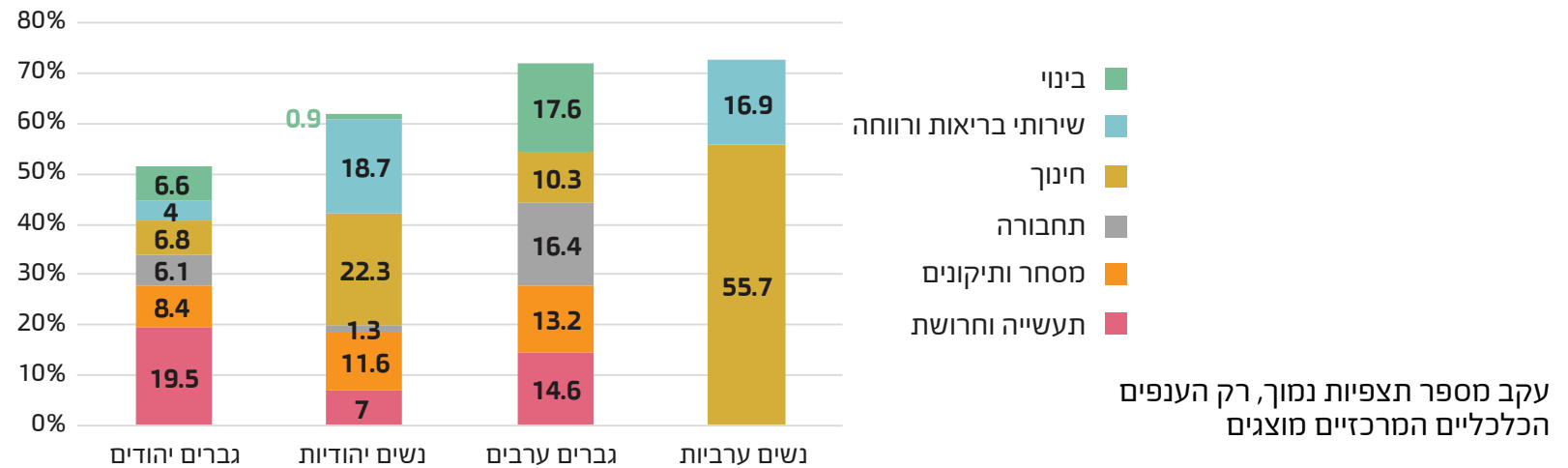


מועמדים ומועסקים



שוק התעסוקה בדרום - ענפים

ענפים כלכליים מרכזיים בקרב מועסקים מאזור הדרום, לפי קבוצת אוכלוסייה ומגדר, 2012-2017



• כלל האוכלוסיות בדרום מרוכזות בתחומי צווארון כחול ו/או משרות ציבוריות.

• 73% מהנשים הבדואיות מרוכזות בשני ענפים כלכליים מרכזיים: חינוך ושירותי בריאות ורווחה ונמצאות בשיעורים קטנים בשאר התחומים. 60% מהנשים היהודיות בדרום מרוכזות בארבעה תחומים מרכזיים.

• 72% מהגברים הבדואים מרוכזים בחמישה תחומים מרכזיים: בינוי, תחבורה, תעשייה וחרושת, מסחר ותיקונים וחינוך. 51% מהגברים היהודים מרוכזים בששה תחומים מרכזיים.

• ניתן לראות כי הפיזור התעסוקתי של החברה הבדואית ובייחוד של הנשים הבדואיות נמוך באופן משמעותי ממקביליהם היהודים. משמעות הדבר הוא כי בפועל ענפים כלכליים רבים אינם רלוונטיים כיום עבור החברה הבדואית בדרום ונותרים אפשרויות תעסוקה מצומצמות היכולות להסביר חלק מהפערים בשיעורי התעסוקה אשר יוצגו בהמשך.

מקור: תוכנית לקידום ההשתלבות של החברה הערבית בשוק העבודה, נסרין חדאד חאג' יחיא, אימן סייף, ניצה (קלינר) קסיר, בן פרג'ון, המכון הישראלי לדמוקרטיה, 2021.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

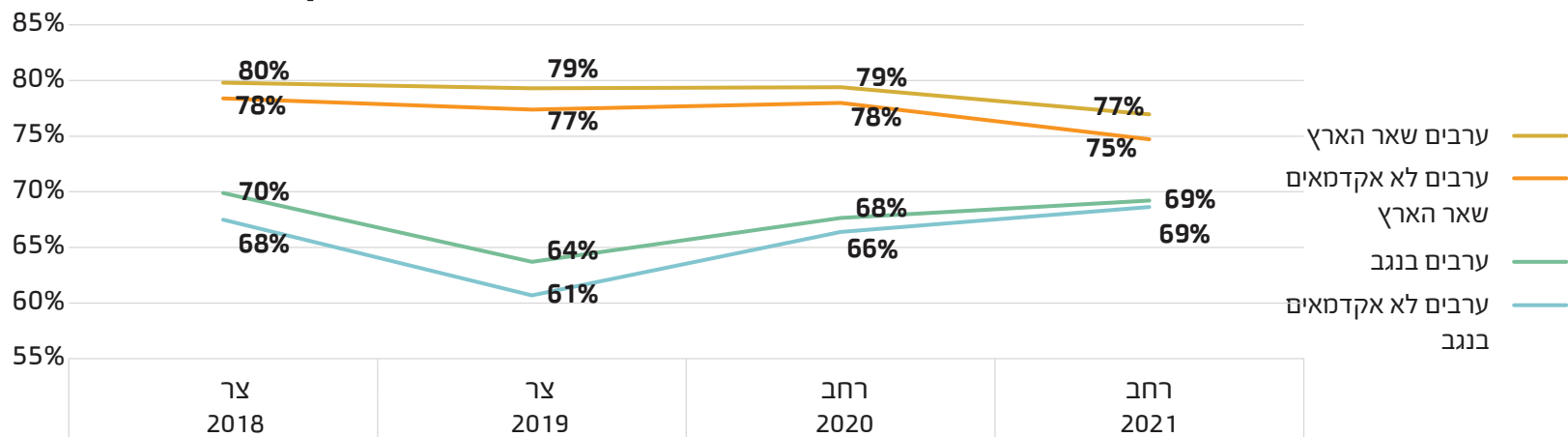
מיפוי אזורי

תעסוקה



השתתפות בכוח העבודה - גברים ערבים

השתתפות בכוח העבודה, גברים ערבים בנגב ובשאר הארץ, 2018-2021



בשנים 2020 ו-2021 בשל השפעותיה של תקופת הקורונה על שוק העבודה נעשתה מדידה שונה של אבטלה תחת ההגדרה "אבטלה רחבה". בניגוד להגדרה של "אבטלה צרה", הכוללת את מחפשי העבודה שאינם עובדים, הגדרה זו כוללת מצבי תעסוקה נוספים (חל"ת ומתייאשים) ונותנת שיקוף טוב יותר של כוח העבודה בשנים אלו.

- בין 2018 ל-2019 חלה ירידה בהשתתפות בכוח העבודה של הגברים הבדואים, זאת בזמן שגם הגברים הערבים נמצאו בסטגנציה אך לא בירידה משמעותית.
- דווקא בשנות הקורונה חלה עלייה בהשתתפות בכוח העבודה של הגברים הבדואים בנגב, אך הדבר נובע מהספירה השונה בתקופה זו אשר כללה בין היתר מתייאשים ועובדים בחל"ת.
- ככלל ניתן לראות כי שיעורי התעסוקה של הגברים הבדואים בנגב נמוכים ב-15-8 נקודות אחוז ביחס לגברים הערבים בשאר הארץ בכל השנים הנבדקות.
- נתוני הגברים האקדמאים נכללים בנתוני הקבוצות הכלליות (ערבים שאר הארץ וערבים בנגב) אך לא מוצגים כאן בנפרד בשל מספריהם הקטנים בקרב הלא מועסקים.

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתונים אשר התקבלו מהלמ"ס בפברואר-אפריל 2022.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

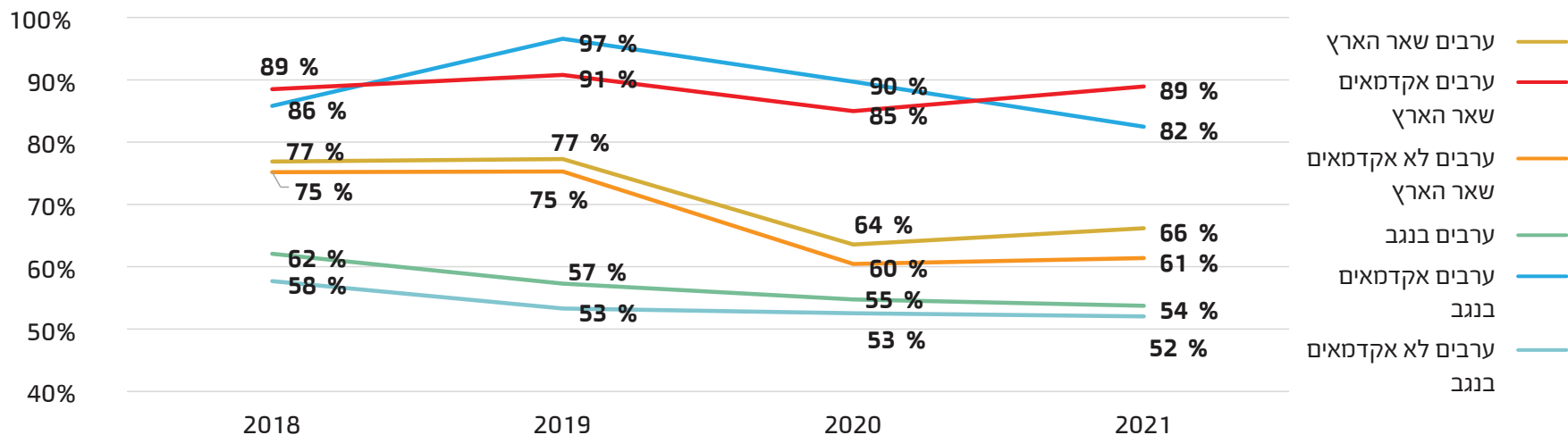
מיפוי אזורי

תעסוקה



שיעורי תעסוקה - גברים ערבים

שיעורי תעסוקה, גברים ערבים בנגב ובשאר הארץ, 2018-2021



- בשונה מהתמונה המתקבלת מבחינת שיעורי ההשתתפות בכוח העבודה, כאשר בוחנים את שיעורי התעסוקה של החברה הבדואית ניכר כי ההתאוששות מתקופת הקורונה של החברה הבדואית בנגב הינה איטית יותר.

- בקרב הגברים בנגב שאינם אקדמאים הירידה בשיעורי התעסוקה הינה מגמה מתמשכת שהחלה לפני הקורונה, כאשר השפעת הקורונה על שיעורי התעסוקה הייתה מינורית ביחס להשפעתה על הגברים הלא אקדמאים משאר הארץ. הסבר אפשרי לכך הוא שיעורי תעסוקה גבוהים בתחומים אשר הוגדרו כחיוניים במהלך הקורונה ובהם נמשכה העבודה כרגיל (בינוי, תעשייה וחרושת, חינוך).

- בקרב גברים משאר הארץ (ובמיוחד בקרב האקדמאים) ניתן לראות התאוששות בשנת 2021 ביחס לשנת 2020, בעוד שבקרב הגברים בנגב קו המגמה היורד נמשך גם בשנת 2021.

- השפעת הקורונה על האקדמאים הבדואים היא משמעותית ומתמשכת, לעומת ההתאוששות של הגברים האקדמאים בשאר הארץ ב-2021.

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתונים אשר התקבלו מהלמ"ס בפברואר-אפריל 2022.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

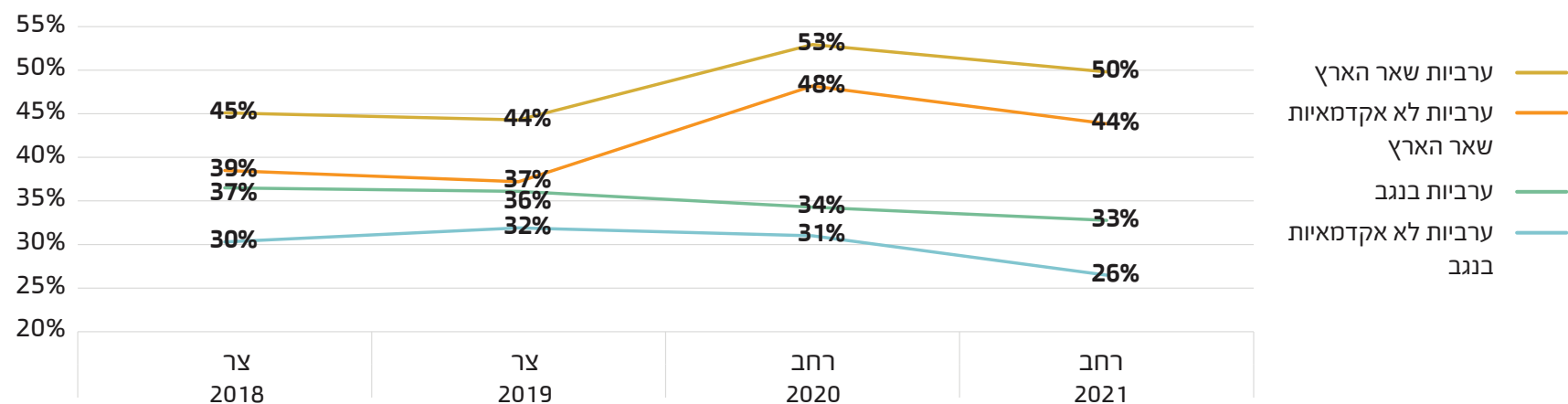
מיפוי אזורי

תעסוקה



השתתפות בכוח העבודה - נשים ערביות

השתתפות בכוח העבודה, נשים ערביות בנגב ובשאר הארץ, 2018-2021



- הקדמה
- נתוני רקע
- מיפוי השחקנים
- גופי ממשלה
- אקדמיה
- גופים מרכזיים בשטח
- מועמדים ומועסקים
- מעסיקים
- אינטגרציית התובנות
- מודל
- מיפוי אזורי תעסוקה

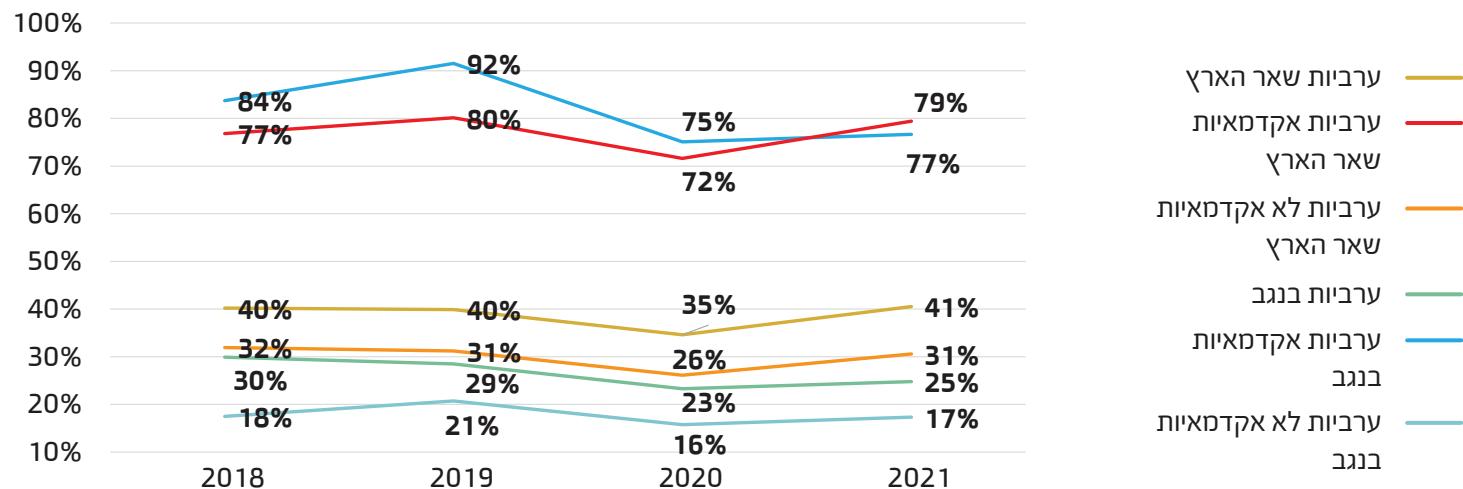


- תקופת הקורונה בלמה גידול בשיעורי הנשים הלא אקדמיות הנמצאות בכוח העבודה ואף החזירה את הגלגל לאחור באופן משמעותי, כאשר גם תחת הגדרות האבטלה הרחבה הן לא נמצאו בתוך שוק התעסוקה.
- בשונה מהן, בעקבות ההגדרות המרחיבות של האבטלה, גדל שיעורן של הנשים הערביות שאינן אקדמאיות בכוח העבודה בשנות הקורונה.
- ככלל, הן בנגב והן בשאר הארץ הנשים הוצאו לחל"ת בשיעורים גבוהים יותר מהגברים.
- נתוני הנשים האקדמאיות נכללים בנתוני הקבוצות הכלליות (ערביות שאר הארץ וערבים בנגב) אך לא מוצגים כאן בנפרד בשל מספריהם הקטנים בקרב הלא מועסקים.

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתונים אשר התקבלו מהלמ"ס בפברואר-אפריל 2022.

שיעורי תעסוקה - נשים ערביות

שיעורי תעסוקה, נשים ערביות בנגב ובשאר הארץ, 2018-2021



- בניגוד לתמונה המצטיירת מבחינת שיעורי ההשתתפות בכוח העבודה הנשים הבדואיות האקדמאיות ושאין אקדמאיות נמצאות במגמת עליה בשיעורי התעסוקה, אך הן מתאוששות לאט יותר מהקורונה ביחס לנשים הערביות בשאר הארץ.
- בעוד הנשים האקדמאיות הבדואיות נמצאות בשיעורי תעסוקה דומים לנשים הערביות בשאר הארץ, שיעורי התעסוקה של הנשים שאין אקדמאיות בשאר הארץ הינם כמעט כפולים ביחס לשיעורי התעסוקה של הנשים הבדואיות שאין אקדמאיות, כאשר תקופת הקורונה הגדילה את הפער בין הקבוצות.
- שיעורי התעסוקה הגבוהים של הנשים האקדמאיות הערביות בכל הארץ, אינם מעידים בהכרח על איכות התעסוקה בה הן משתלבות, עדות לכך ניתן לראות בנתוני הכנסותיהן השנתיות המוצגים בהמשך.
- בשל המספר הקטן של האקדמאיות, התנועות הן חדות יותר יוצרות עיוות בשיעור המועסקים הכולל של הנשים ב-2019, הנובע מהבדלים במשקולות בין השנים.

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתונים אשר התקבלו מהלמ"ס בפברואר-אפריל 2022.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

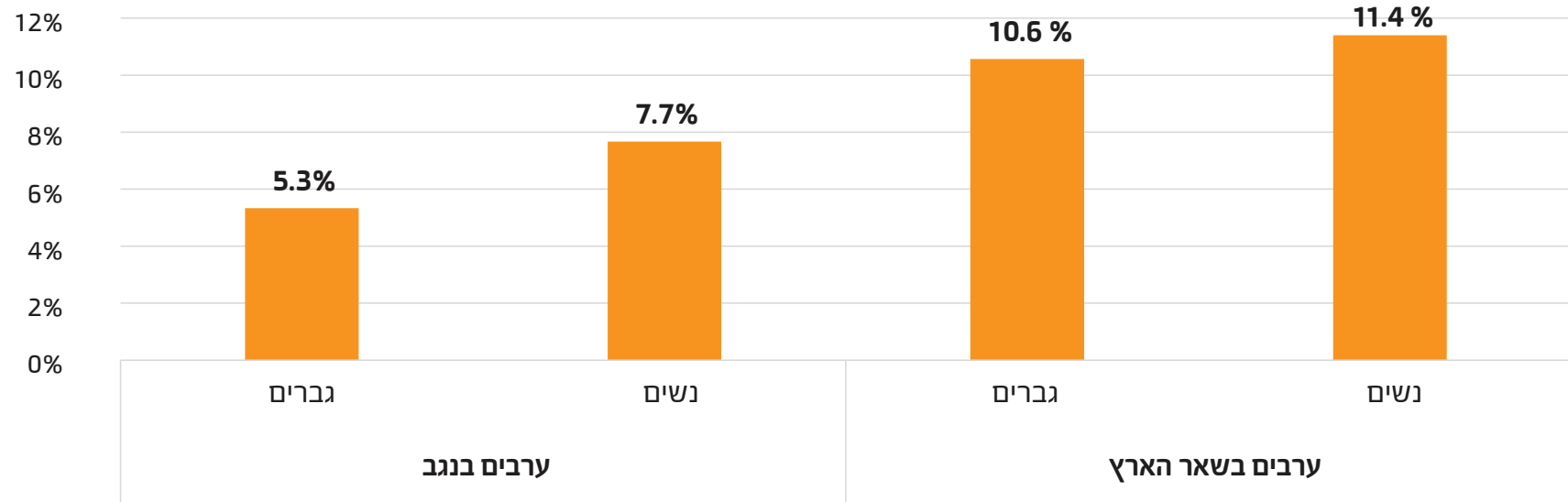
מיפוי אזורי

תעסוקה



חופשה ללא תשלום בתקופת הקורונה

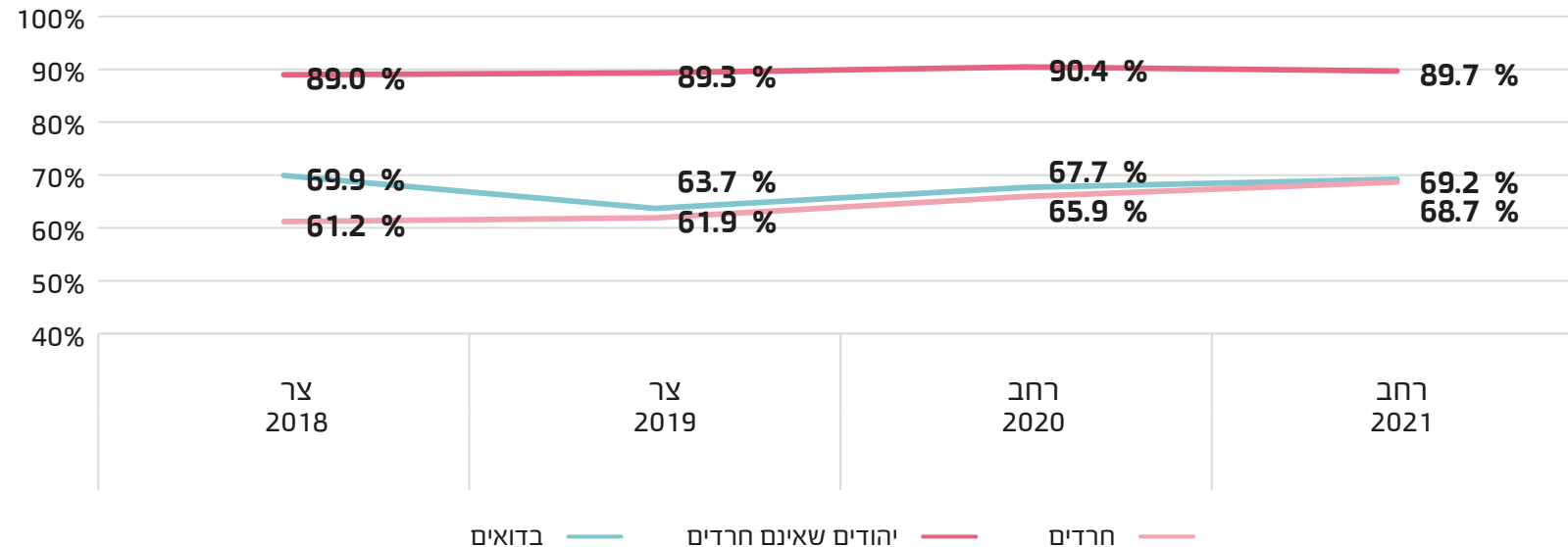
שיעור העובדים שהוצאו לחופשה ללא תשלום (חל"ת), לפי קבוצות אוכלוסייה ומגדר, 2020



הסבר אפשרי לקצב ההתאוששות האיטי יותר בקרב החברה הבדואית מתקופת הקורונה הוא אחוז העובדים מכל קבוצה אשר הוצאו לחופשה ללא תשלום. השימוש בחל"ת עבור עובדים מהחברה הבדואית נעשה באופן מצומצם יותר, זאת לצד ירידה בשיעורי התעסוקה - הדבר גרם לכך שהנתק בין המעסיקים לעובדים בחברה הבדואית היה עמוק יותר וכאשר החלה ההתאוששות ורבים מהעובדים שהיו בחל"ת חזרו לעבודתם, נותרו העובדים הבדואים מאחור.

השתתפות בכוח העבודה - גברים בנגב

השתתפות בכוח העבודה בנגב - גברים, לפי קבוצות אוכלוסייה, 2018-2021



- העובדה ששיעור הבדואים הנמצאים בכוח העבודה נשאר יציב בזמן ששיעורי התעסוקה ירדו - משמעותה כי בחזרה מתקופת הקורונה גברים בדואים רבים נותרו מחוץ לשוק התעסוקה על אף רצונם לעבוד. סיבות אפשריות:
 - תהליכי אוטומציה מהירים בתקופה זו בפסי הייצור.
 - השפעות המתיחות אשר התגברה בנגב בין יהודים וערבים מאירועי מאי 2021.
 - שינוי בבחירות/העדפות בנוגע לתעסוקה בחברה הבדואית (כפי שהתרחש בקרב קבוצות אחרות).

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתונים אשר התקבלו מהלמ"ס בפברואר-אפריל 2022.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

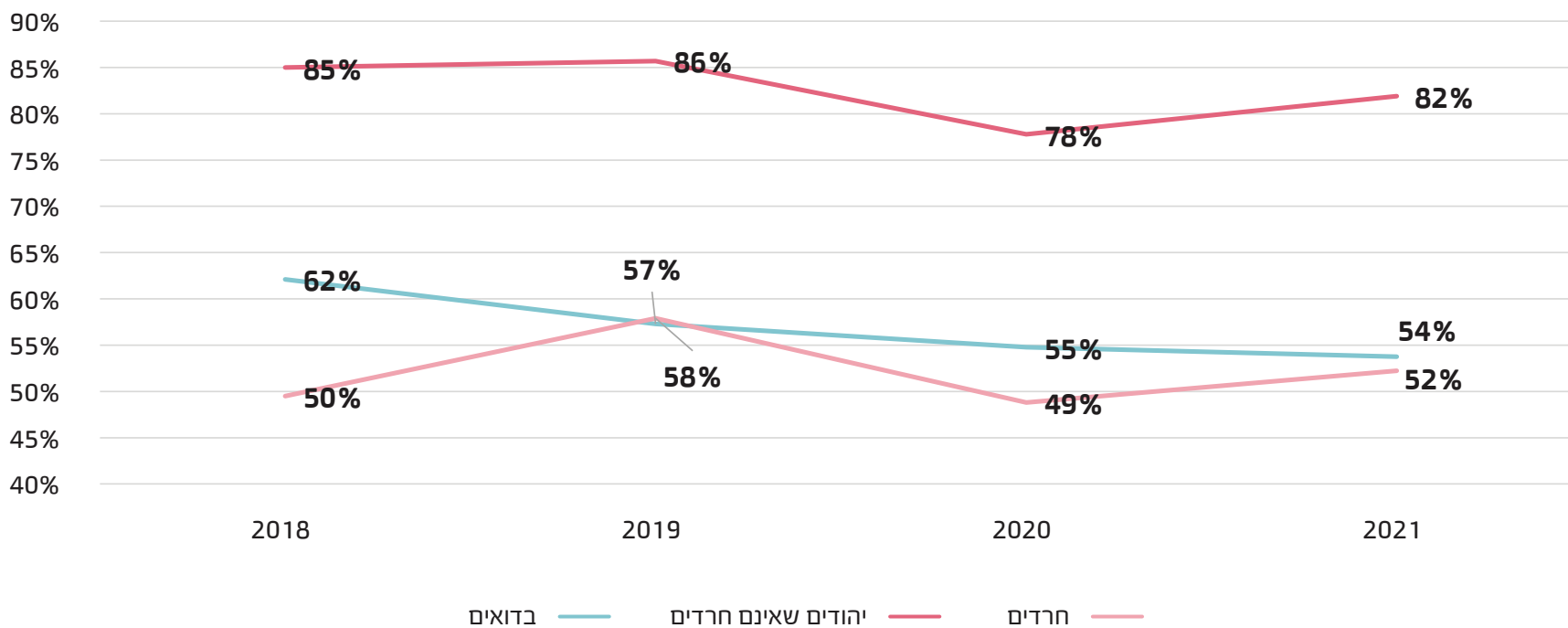
מיפוי אזורי

תעסוקה



שיעורי תעסוקה - גברים בנגב

שיעורי תעסוקה בנגב - גברים, לפי קבוצות אוכלוסייה, 2018-2021



בהשוואה בין אוכלוסיות שונות באזור הנגב, ניתן לראות כי הגברים הבדואים בנגב נמצאים במגמה שלילית רב שנתית אשר אינה מאפיינת את האזור כולו.

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתונים אשר התקבלו מהלמ"ס בפברואר-אפריל 2022.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

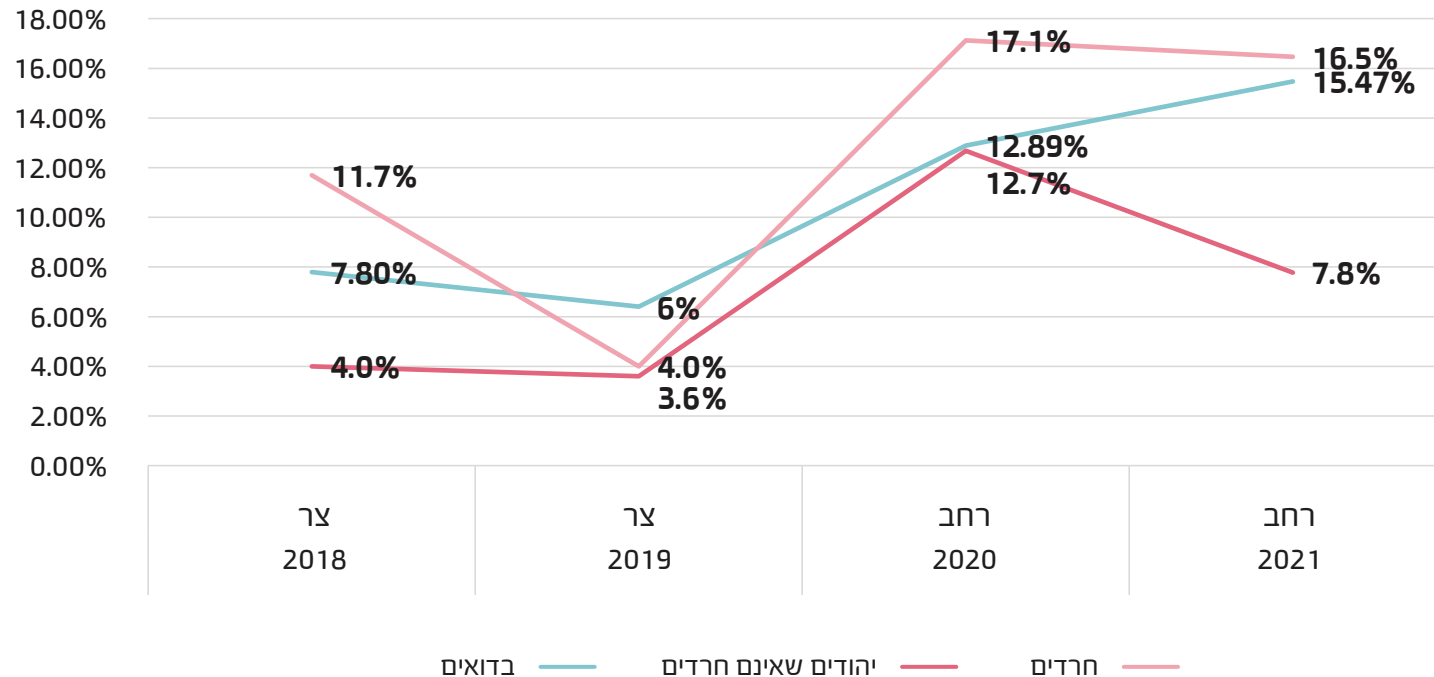
מיפוי אזורי

תעסוקה



שיעורי אבטלה - גברים בנגב

שיעורי אבטלה בנגב - גברים, לפי קבוצות אוכלוסייה, 2018-2021



- בחיבור עם שיעורי התעסוקה של הגברים הבדואים בנגב, בשנת 2019 נרשמה יציאה מכוח העבודה של הגברים הבדואים, אשר נראה כי גם החברה החרדית סבלה ממנה (נתוני החרדים בעלי תנודתיות גדולה יותר בשל מספר נסקרים קטן יותר).

- המעבר להגדרת האבטלה הרחבה, "החזיר" בדואים רבים לכוח העבודה, אך קשה לאמוד עד כמה גידול זה משקף את התמונה במלואה.

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתונים אשר התקבלו מהלמ"ס בפברואר-אפריל 2022.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

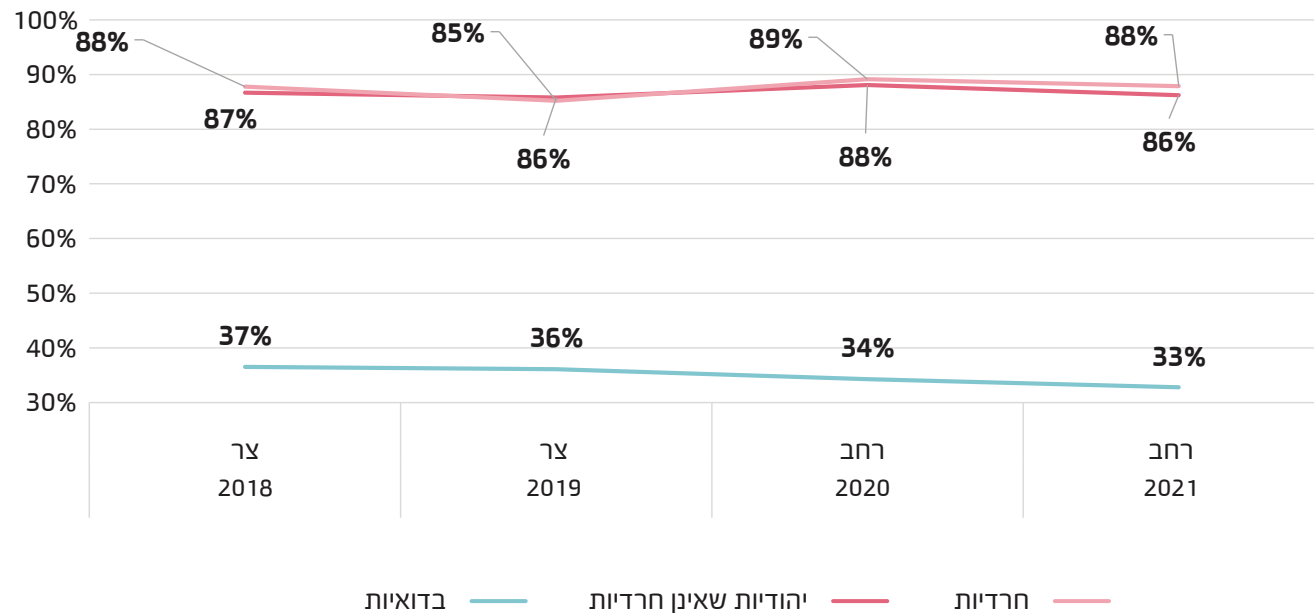
מיפוי אזורי

תעסוקה



השתתפות בכוח העבודה - נשים בנגב

השתתפות בכוח העבודה בנגב - נשים, לפי קבוצות אוכלוסייה, 2018-2021



- ניכר כי שיעורי ההשתתפות בכוח העבודה של הנשים היהודיות החרדיות ושאין חרדיות חוות תנודתיות דומה וחזרה ב-2021 לתקופת טרום הקורונה, בעוד ההשתתפות בכוח העבודה של הנשים הבדואיות נמצאת במגמת ירידה מתונה אך מתמדת מ-2018 ועד 2021.
- שיעורי האבטלה של הנשים הבדואיות חזרו לרמתם לפני תקופת הקורונה ושיעורי התעסוקה לא חזרו לרמתם בשנת 2019 (כפי שניתן לראות בגרפים הבאים), משמעות הדבר הוא שהיציאה של הנשים הבדואיות מכוח העבודה בשיעור של 9% ביחס לשנת 2019 מרביתה מתוך המועסקות.

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתונים אשר התקבלו מהלמ"ס בפברואר-אפריל 2022.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

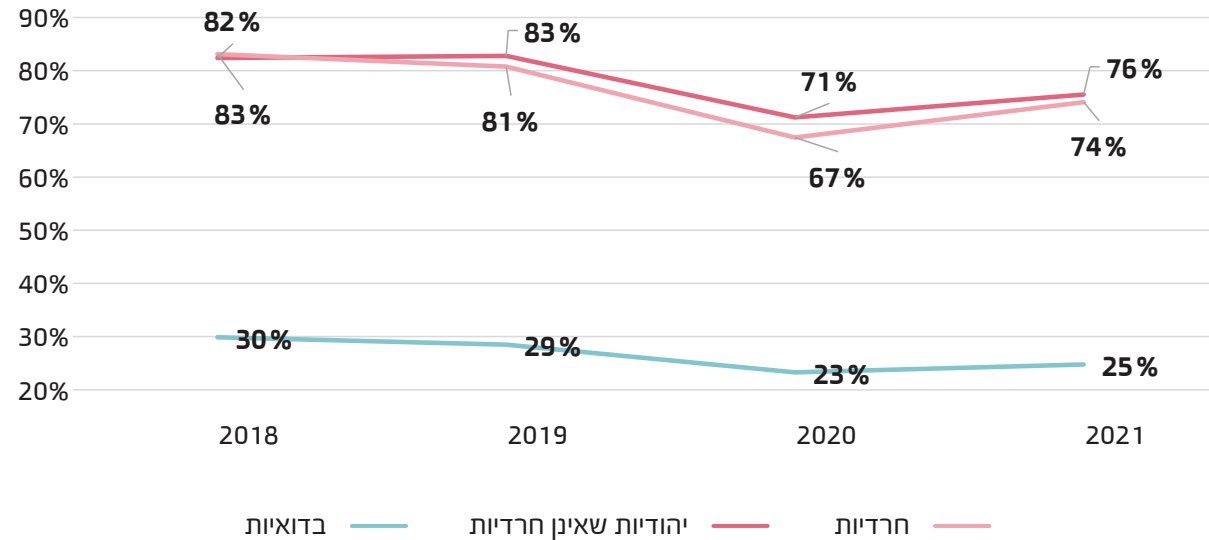
מיפוי אזורי

תעסוקה



שיעורי תעסוקה - נשים בנגב

שיעורי תעסוקה בנגב - נשים, לפי קבוצות אוכלוסייה, 2018-2021



- תקופת הקורונה חיזקה מגמה מוקדמת של ירידה בשיעורי התעסוקה בקרב הנשים הבדואיות בנגב, זאת אל מול יציבות בקרב הנשים היהודיות.
- בדומה לנשים היהודיות גם הנשים הבדואיות התאוששו ב-2021 אך לא חזרו לשיעורי התעסוקה שקדמו לתקופת הקורונה. בשל שיעורי התעסוקה הנמוכים מלכתחילה של הנשים הבדואיות המרחק היחסי משנת 2019 נותר רחב יותר.

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתונים אשר התקבלו מהלמ"ס בפברואר-אפריל 2022.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

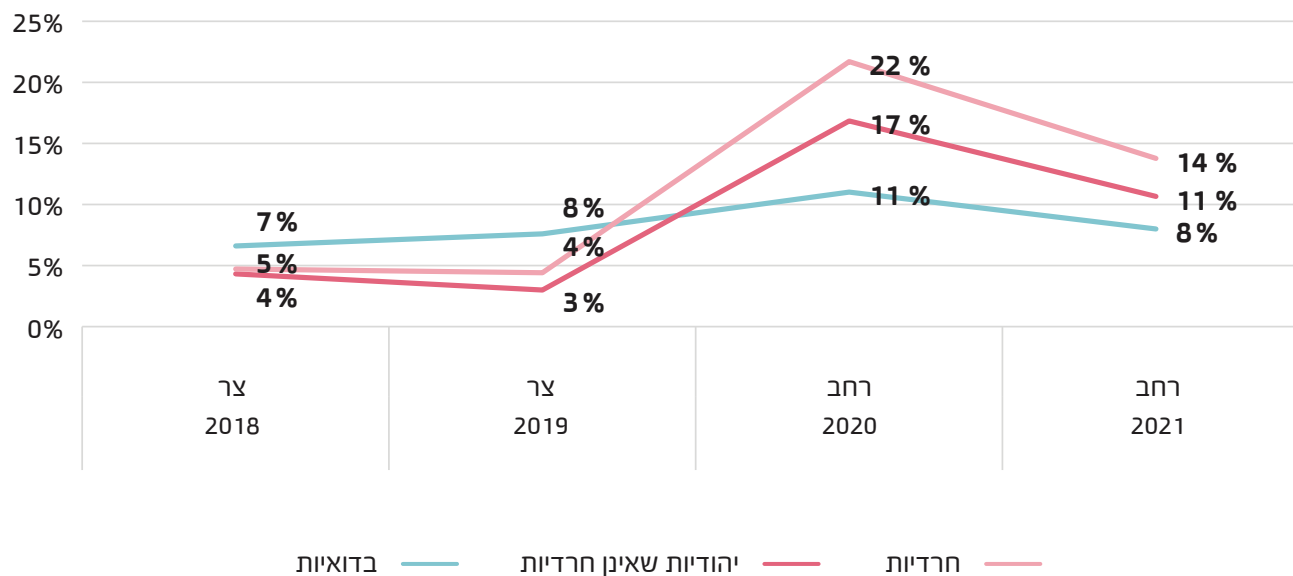
מיפוי אזורי

תעסוקה



שיעורי אבטלה - נשים בנגב

שיעורי אבטלה בנגב - נשים, לפי קבוצות אוכלוסייה, 2018-2021



- שיעורי האבטלה של הנשים הבדואיות בנגב טרום תקופת הקורונה היו הגבוהים ביותר מבין שלוש קבוצות האוכלוסייה.
- בתקופת הקורונה, עם המעבר למדידת האבטלה הרחבה (כאמור, ספירה הכוללת גם את העובדים בחל"ת והמתייאשים בשיעורי האבטלה) שיעורי האבטלה של הנשים היהודיות עברו את אלו של הנשים הבדואיות.
- בנוסף לאבטלה, שיעורי התעסוקה של הנשים הבדואיות ירדו. המסקנה הנגזרת היא שתקופת הקורונה גרמה ליציאה מכוח העבודה של הנשים הבדואיות.

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתונים אשר התקבלו מהלמ"ס בפברואר-אפריל 2022.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

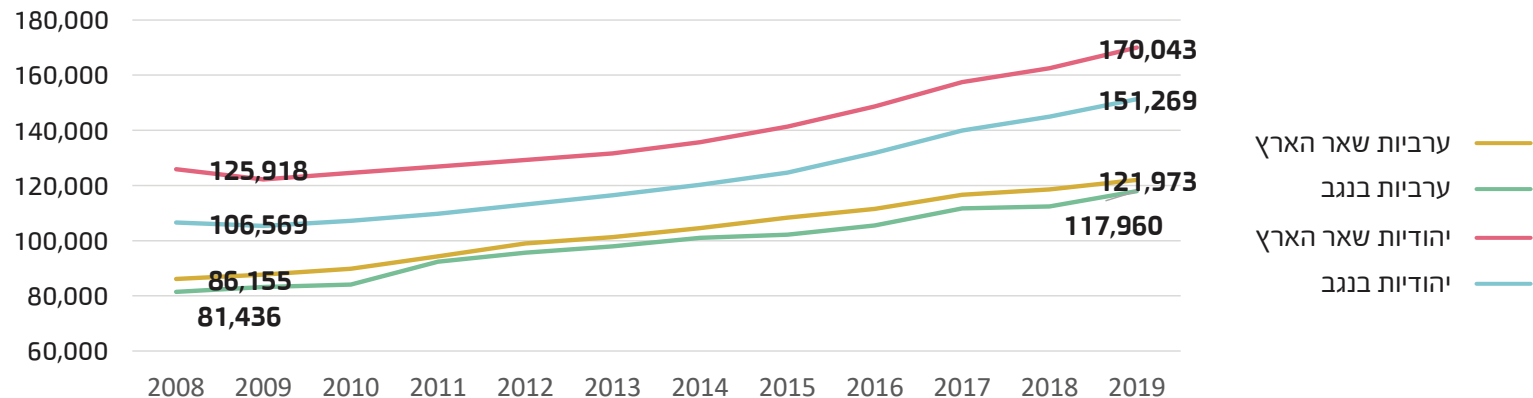
תעסוקה



הכנסה - נשים אקדמאיות

הכנסה שנתית ממוצעת בקרב בעלות הכנסה חיובית - נשים אקדמאיות, לפי קבוצות אוכלוסייה, 2008-2019

שיעור העלייה בהכנסות מ-2008 ל-2019	
35%	יהודיות שאר הארץ
42%	יהודיות בנגב
42%	ערביות שאר הארץ
45%	ערביות בנגב



- ב-2008 היה פער משמעותי של 18% בין האקדמאיות היהודיות בנגב לשאר הארץ, פער אשר המצטמצם ל-12% ב-2019.
- הפער בין האקדמאיות הערביות בנגב לשאר הארץ עמד בשנת 2008 על 6% והצטמצם ב-2019 ל-3% בלבד.
- כאשר משווים בין האוכלוסיות לפי אזור, הפער בין היהודיות לערביות בשאר הארץ הצטמצם באופן מינורי בתקופה זו מ-46% ל-39%, בנגב הפער הצטמצם עוד פחות בתקופה זו מ-31% ל-28%.
- חולשתו הכלכלית של הנגב ביחס לשאר הארץ כמעט ואינה פוגעת בנשים האקדמאיות הבדואיות בעלות ההכנסה החיובית. ניתן לקשר זאת לשיעורים הגבוהים של הנשים המועסקות במשרות ציבוריות בתחומי ההוראה והבריאות, בהן השכר דומה בכל הארץ.
- הסברים אפשריים להפרשי השכר בין הנשים היהודיות והערביות הם איכות והיקף התעסוקה בהן משתלבות הנשים הערביות.

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתונים אשר התקבלו מהלמ"ס בפברואר-אפריל 2022.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרצית התבונות

מודל

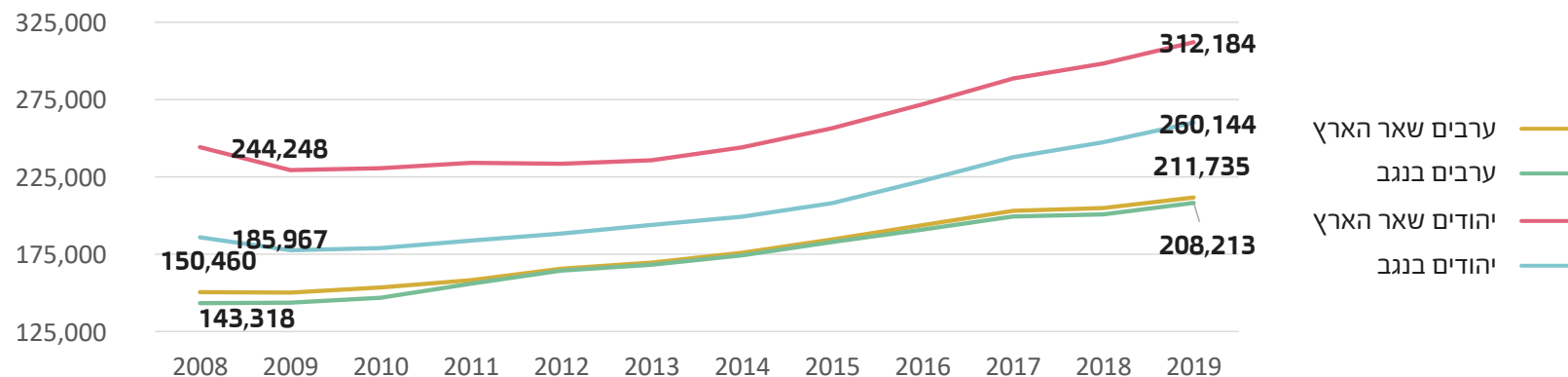
מיפוי אזורי תעסוקה



הכנסה - גברים אקדמאים

הכנסה שנתית ממוצעת בקרב בעלי הכנסה חיובית - גברים אקדמאים, לפי קבוצות אוכלוסייה, 2008-2019

שיעור העלייה בהכנסות מ-2008 ל-2019	
28%	יהודים שאר הארץ
40%	יהודים בנגב
41%	ערבים שאר הארץ
45%	ערבים בנגב



- בדומה לתמונה המתקבלת אצל הנשים, בקרב הגברים האקדמאים היהודים קיים פער משמעותי בין הנגב לשאר הארץ של 31% ב-2008, המצטמצם ל-20% ב-2019, בעוד הפער בין האקדמאים הערבים עמד בשנת 2008 על 5% והצטמצם ל-2% בלבד בשנת 2019.
- כאשר משווים בין האוכלוסיות לפי אזור, הפער בין היהודים לערבים בשאר הארץ הצטמצם באופן משמעותי בתקופה זו מ-62% ל-47%, בנגב הפער ב-2008 היה קטן בהרבה ועמד על 30% והצטמצם בתקופה זו ל-25%.
- חולשתו הכלכלית של הנגב ביחס לשאר הארץ פוגעת באופן מינורי ביותר גם בגברים הבדואים האקדמאים בעלי ההכנסה החיובית, ההסבר לכך זהה להסבר בקרב הנשים (משרות ציבוריות בתחומי ההוראה והבריאות בעלות שכר זהה בכל הארץ).

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית התובנות

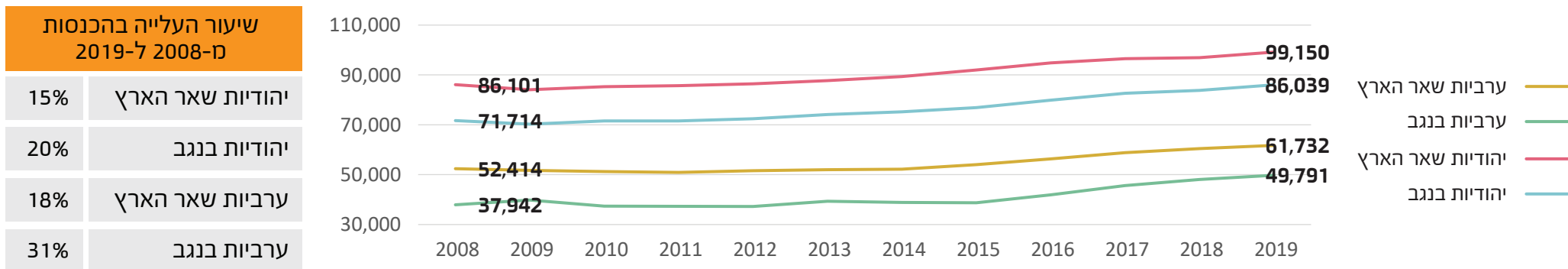
מודל

מיפוי אזורי תעסוקה



הכנסה - נשים בעלות תעודה על תיכונית

הכנסה שנתית ממוצעת בקרב בעלות הכנסה חיובית - נשים בעלות תעודה על תיכונית,
לפי קבוצות אוכלוסייה, 2008-2019



- ב-2008 היה פער משמעותי של 20% בין האקדמאיות היהודיות בנגב לשאר הארץ, פער אשר המצטמצם ל-15% ב-2019.
- הפער בין האקדמאיות הערביות בנגב לשאר הארץ משמעותי יותר, ועמד בשנת 2008 על 38%. הפער הצטמצם ב-2019 אך נותר בשיעור של 24%.
- כאשר משווים בין האוכלוסיות לפי אזור, הפערים בין היהודיות לערביות בשאר הארץ הצטמצמו באופן מינורי בתקופה זו מ-64% ל-61%.
- בנגב הפער בין היהודיות לערביות הצטמצם בשיעור גבוה יותר, אך נקודת הפתיחה הייתה נמוכה ביותר ועמדה על 89% ובשנת 2019 על 73%.
- אחוז השיפור בקרב הנשים הערביות בנגב בעלות תעודה על תיכונית הוא אומנם הגבוה ביותר, אך נקודת הפתיחה הייתה נמוכה מאד. כך, גם בשנת 2019 הפערים עצומים ומעידים על כך שגם הנשים הערביות בנגב בעלות ההכנסה למעשה משתתפות בשוק העבודה באופן חלקי ביותר ו/או מקבלות שכר נמוך ביותר על אף ההסמכה.

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתונים אשר התקבלו מהלמ"ס בפברואר-אפריל 2022.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

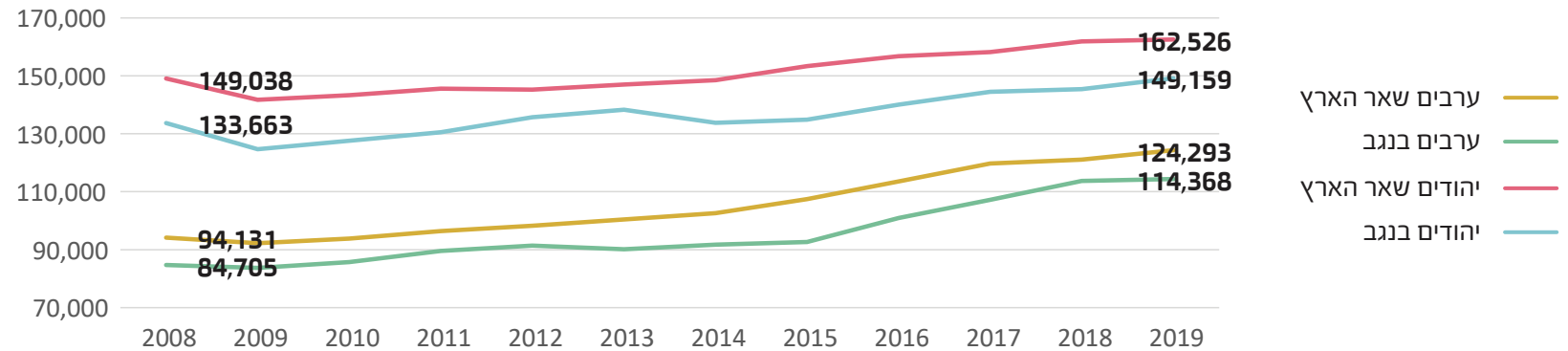
תעסוקה



הכנסה - גברים בעלי תעודה על תיכונית

הכנסה שנתית ממוצעת בקרב בעלי הכנסה חיובית - גברים בעלי תעודה על תיכונית,
לפי קבוצות אוכלוסייה, 2008-2019

שיעור העלייה בהכנסות מ-2008 ל-2019	
9%	יהודים שאר הארץ
12%	יהודים בנגב
32%	ערבים שאר הארץ
35%	ערבים בנגב



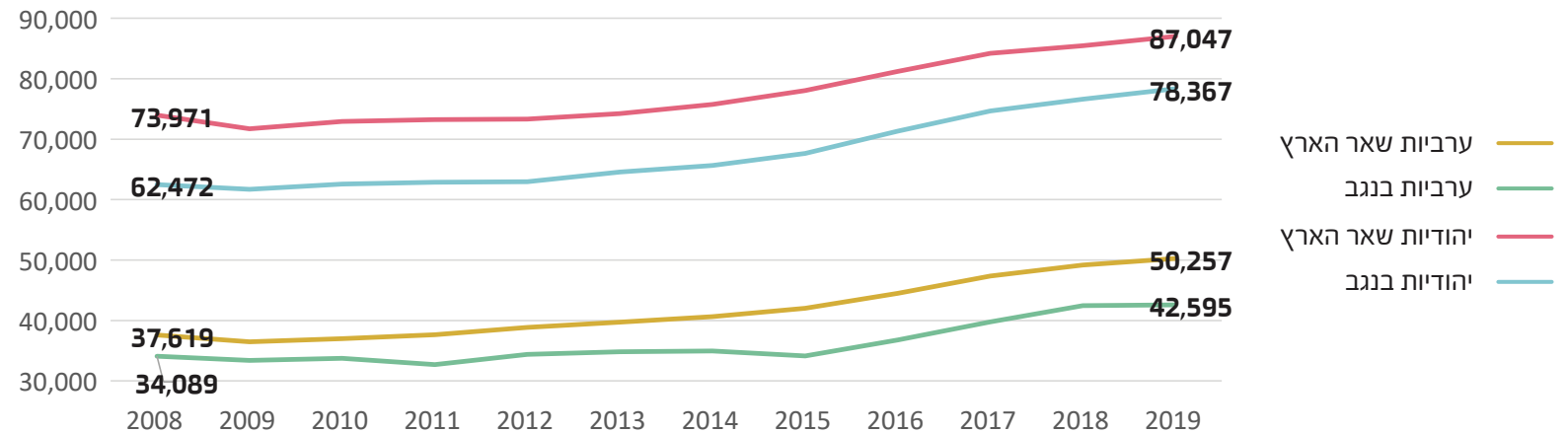
- בקרב הגברים היהודים קיים פער בין הנגב לשאר הארץ של 12% ב-2008, אשר המצטמצם ל-9% ב-2019, הפער בקרב הערבים בנגב לשאר הארץ עמד בשנת 2008 על 11% והצטמצם ל-9% בשנת 2019.

- כאשר משווים בין האוכלוסיות לפי אזור, הפערים בין היהודים לערבים בשאר הארץ ובנגב זהים, ועמדו על 58% גם בנגב וגם בשאר הארץ ב-2008. פערים אלו אף הצטמצמו באופן דומה ב-2019, ל-31% בשאר הארץ ו-30% בנגב. כלומר ההתקדמות של הערבים בכלל הארץ הייתה דומה, לצד צמצום פערים של הנגב כולו ביחס לשאר הארץ.



הכנסה - נשים בעלות תעודת בגרות

הכנסה שנתית ממוצעת בקרב בעלות הכנסה חיובית - נשים בעלות תעודת בגרות,
לפי קבוצות אוכלוסייה, 2008-2019



שיעור העלייה בהכנסות מ-2008 ל-2019	
18%	יהודיות שאר הארץ
25%	יהודיות בנגב
34%	ערביות שאר הארץ
25%	ערביות בנגב

- בקרב היהודיות קיים פער בין הנגב לשאר הארץ של 18% ב-2008, אשר הצטמצם ל-11% ב-2019.
- הפער בין הערביות עמד על 10% בשנת 2008 וזינק ל-18% בשנת 2019.
- כאשר משווים בין האוכלוסיות לפי אזור, הפער בין היהודיות לערביות בשאר הארץ הצטמצם באופן משמעותי בתקופה זו מ-97% ל-73%.
- בנגב הפער, שהיה קטן יותר בשנת 2008 ועמד על 83%, לא הצטמצם ואף עלה ל-84% בשנת 2019.
- בעוד הערביות בשאר הארץ צמצמו באופן משמעותי את הפער מהחברה היהודית, הערביות בנגב התקדמו בשיעור זהה בדיוק להתקדמות האזור כולו ועל אף נקודת הפתיחה הנמוכה לא צמצמו את הפער ביחס לחברה היהודית והתרחקו ממקבילותיהן הערביות בשאר הארץ.

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתונים אשר התקבלו מהלמ"ס בפברואר-אפריל 2022.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

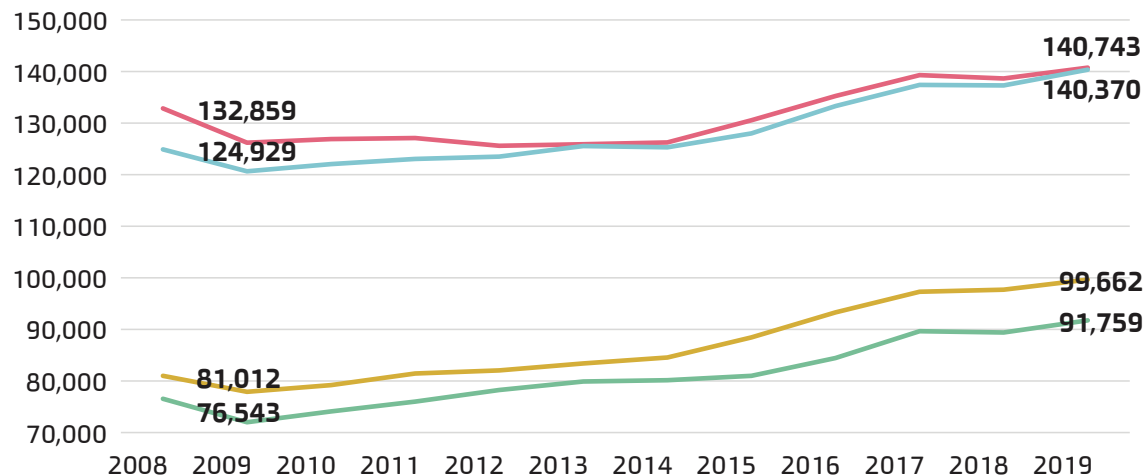
תעסוקה



הכנסה - גברים בעלי תעודת בגרות

הכנסה שנתית ממוצעת בקרב בעלי הכנסה חיובית - גברים בעלי תעודת בגרות, לפי קבוצות אוכלוסייה, 2008-2019

שיעור העלייה בהכנסות מ-2008 ל-2019	
6%	יהודים שאר הארץ
12%	יהודים בנגב
23%	ערבים שאר הארץ
20%	ערבים בנגב



- הפער בין הנגב לשאר הארץ בשנת 2008 עמד על 6% בשתי הקבוצות (יהודים וערבים).
- בשנת 2013 מחקו הגברים היהודים בנגב את הפער משאר הארץ, בשנה זו גם הפער בין הערבים בנגב ובשאר הארץ היה הנמוך ביותר ועמד על 4%, אך בשנים לאחר מכן התרחב הפער ועמד בשנת 2019 על 9%.
- כאשר משווים בין האוכלוסיות לפי אזור, הפערים בין היהודים לערבים בשאר הארץ ובנגב היו דומים בשנת 2008 ועמדו על 64% ו-63% (בהתאמה), אך לאור השיפור המינורי בקרב יהודים בשאר הארץ הצטמצם הפער בשאר הארץ ל-41% לעומת 53% בנגב בשנת 2019.
- ערביי הנגב שיפרו את מצבם ביחס ליהודי הנגב, אך ביחס לערביי שאר הארץ התרחב הפער.

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתונים אשר התקבלו מהלמ"ס בפברואר-אפריל 2022.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית התובנות

מודל

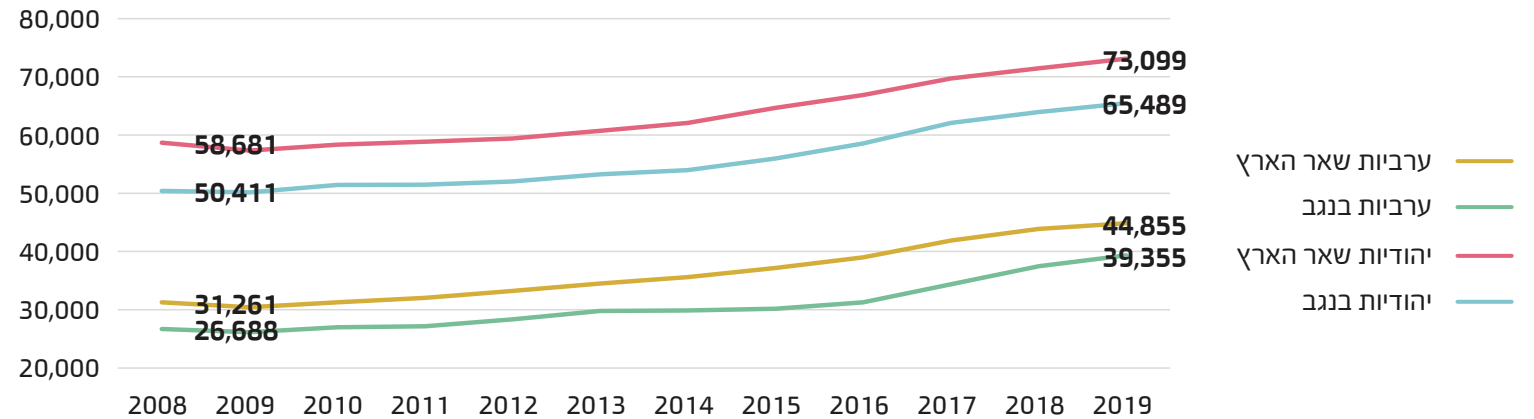
מיפוי אזורי תעסוקה



הכנסה - נשים בעלות 8-12 שנות לימוד

הכנסה שנתית ממוצעת בקרב בעלות הכנסה חיובית - נשים בעלות 8-12 שנות לימוד, לפי קבוצות אוכלוסייה, 2008-2019

שיעור העלייה בהכנסות מ-2008 ל-2019	
25%	יהודיות שאר הארץ
30%	יהודיות בנגב
43%	ערביות שאר הארץ
47%	ערביות בנגב



- בקרב היהודיות עמד הפער בין הנגב לשאר הארץ על 16% ב-2008, והצטמצם ל-12% ב-2019.
- הפער בין הערביות עמד על 17% ב-2008 והצטמצם ל-14% ב-2019.
- בהשוואה בין האוכלוסיות לפי אזור, הפערים בין היהודיות לערביות בשאר הארץ ובנגב דומים, בשנת 2008 עמד הפער על 88% בשאר הארץ ו-89% בנגב. הפער הצטמצם באופן משמעותי ב-2019 ל-63% בשאר הארץ ו-66% בנגב.
- ככל הנראה הסיבה לכך שהערביות בנגב צמצמו את הפער באופן מתון יותר, נובעת משיפור משמעותי של הנשים היהודיות בנגב ביחס לנשים היהודיות בשאר הארץ. הערביות בנגב הן הקבוצה ששיפרה באופן המשמעותי ביותר את הכנסותיה בשנים אלו.

מקור: עיבוד נאס-נאס לנתונים אשר התקבלו מהלמ"ס בפברואר-אפריל 2022.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

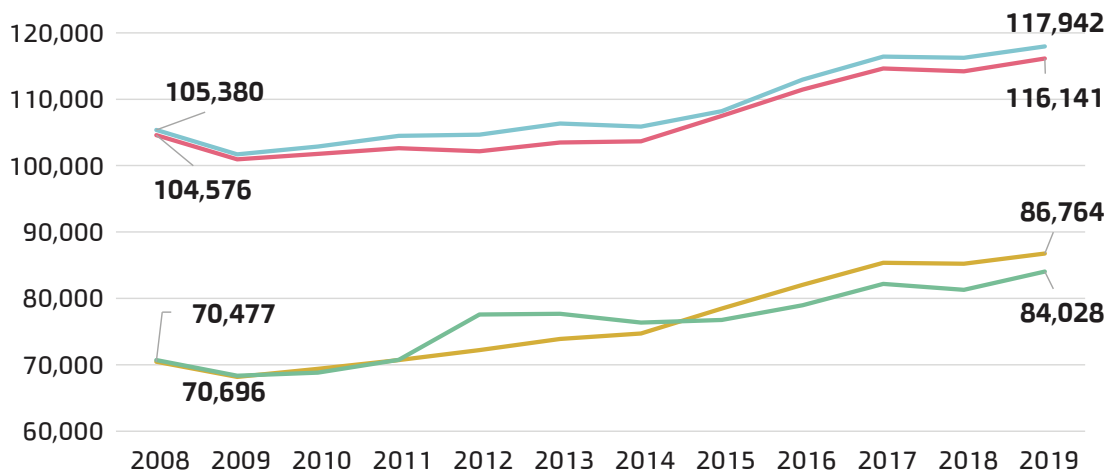
מיפוי אזורי

תעסוקה



הכנסה - גברים בעלי 8-12 שנות לימוד

הכנסה שנתית ממוצעת בקרב בעלי הכנסה חיובית - גברים בעלי 8-12 שנות לימוד, לפי קבוצות אוכלוסייה, 2008-2019



שיעור העלייה בהכנסות מ-2008 ל-2019	
11%	יהודים שאר הארץ
12%	יהודים בנגב
23%	ערבים שאר הארץ
19%	ערבים בנגב

- הפערים בין הנגב לצפון בקרב שתי הקבוצות (יהודים וערבים) הינם זניחים ביותר, כאשר בניגוד לשאר רמות ההשכלה נראה כי אין יתרון לשאר הארץ ביחס לנגב.
- כאשר משווים בין האוכלוסיות לפי אזור, הפערים בין היהודים לערבים בשאר הארץ ובנגב היו דומים בשנת 2008 עם 48% בשאר הארץ ו-49% בנגב, אך לאור שיפור משמעותי יותר בקרב הערבים בשאר הארץ הצטמצם הפער בשאר הארץ ל-34% לעומת 40% בנגב בשנת 2019.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

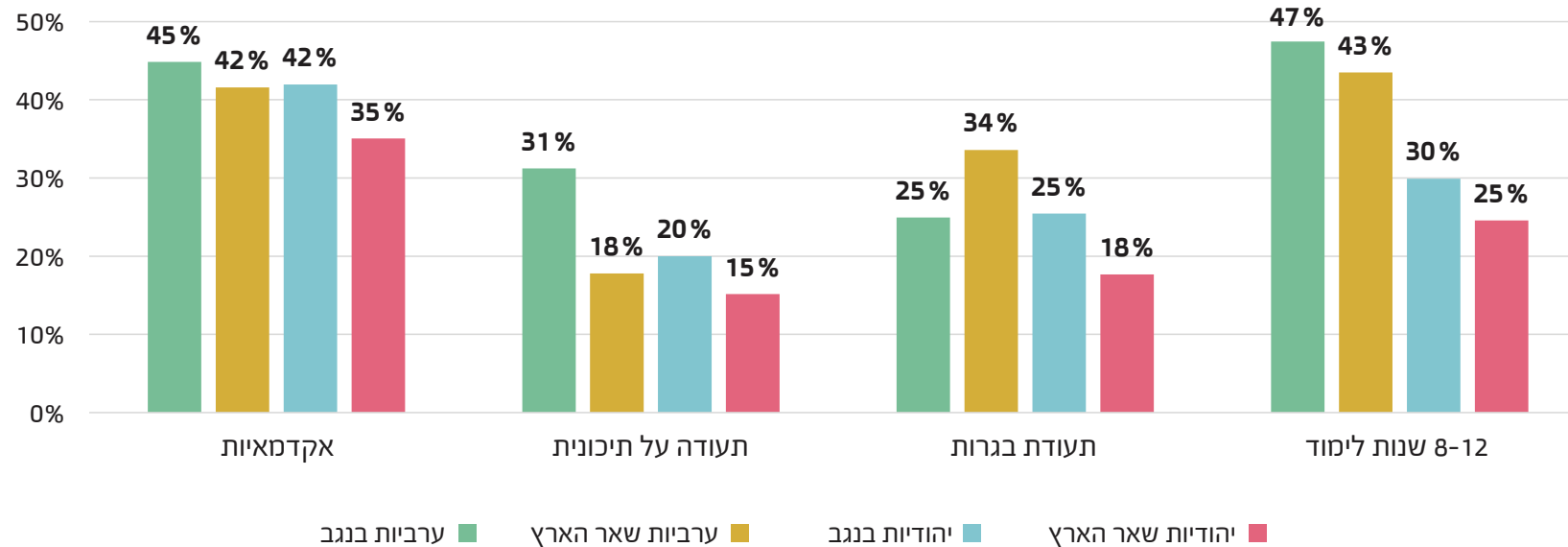
מיפוי אזורי

תעסוקה



גידול בהכנסה - נשים

שיעור הגידול בהכנסות בקרב נשים בעלות הכנסה חיובית, לפי קבוצת אוכלוסייה ורמות השכלה, 2008-2019



- הנשים הבדואיות בכל רמות ההשכלה (למעט בעלות תעודת בגרות) הגדילו את הכנסתן במידה הגדולה ביותר בהשוואה לשאר קבוצות האוכלוסייה באותה רמת השכלה.
- בעלות תעודת הבגרות חוות בשנים אלו מצד אחד גידול בפער שלהן מבעלות ההשכלה העל תיכונית ומצד שני צמצום בפער של בעלות עד 12 שנות לימוד מהן.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

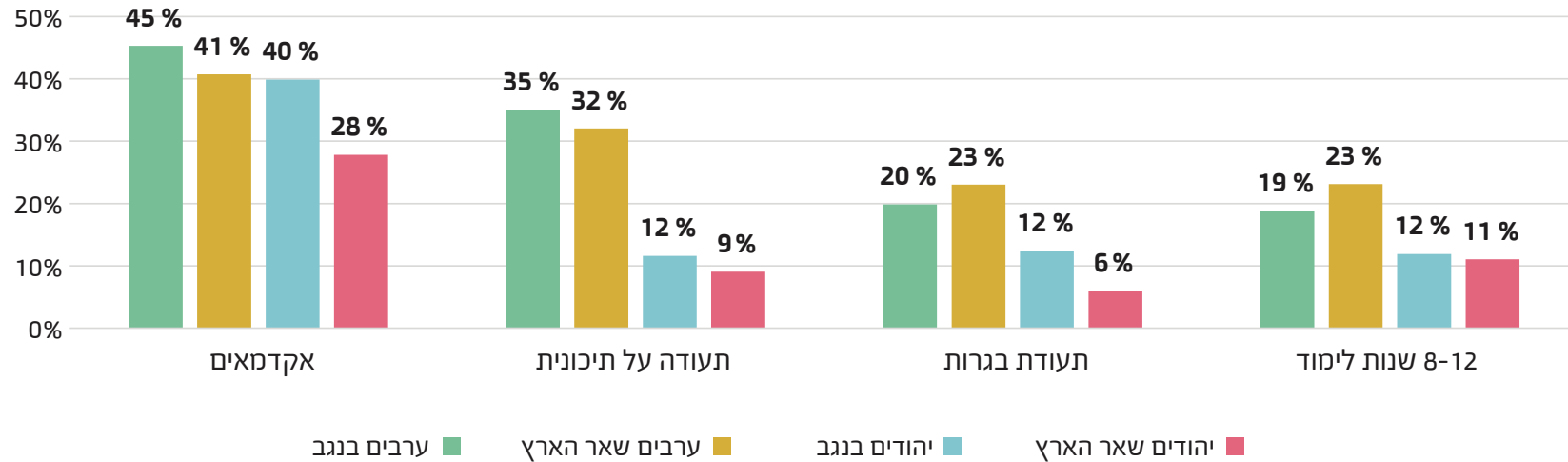
מיפוי אזורי

תעסוקה



גידול בהכנסה - גברים

שיעור הגידול בהכנסות בקרב גברים בעלי הכנסה חיובית, לפי קבוצת אוכלוסייה ורמות השכלה, 2008-2019



- הגברים הבדואים בעלי התואר האקדמי ובעלי תעודה על תיכונית הגדילו את הכנסתם במידה הגדולה ביותר בהשוואה לשאר הקבוצות באותה רמת השכלה.
- בקרב בעלי תעודת בגרות ומטה, החברה הערבית בשאר הארץ שיפרה את מצבה באופן משמעותי יותר בהשוואה לחברה הבדואית בנגב.
- משמעות הדבר הוא גידול בפערים לטובת גברים בעלי תואר אקדמי או תעודה על תיכונית, אשר יכול להוות מוטיבציה לרכישת השכלה.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

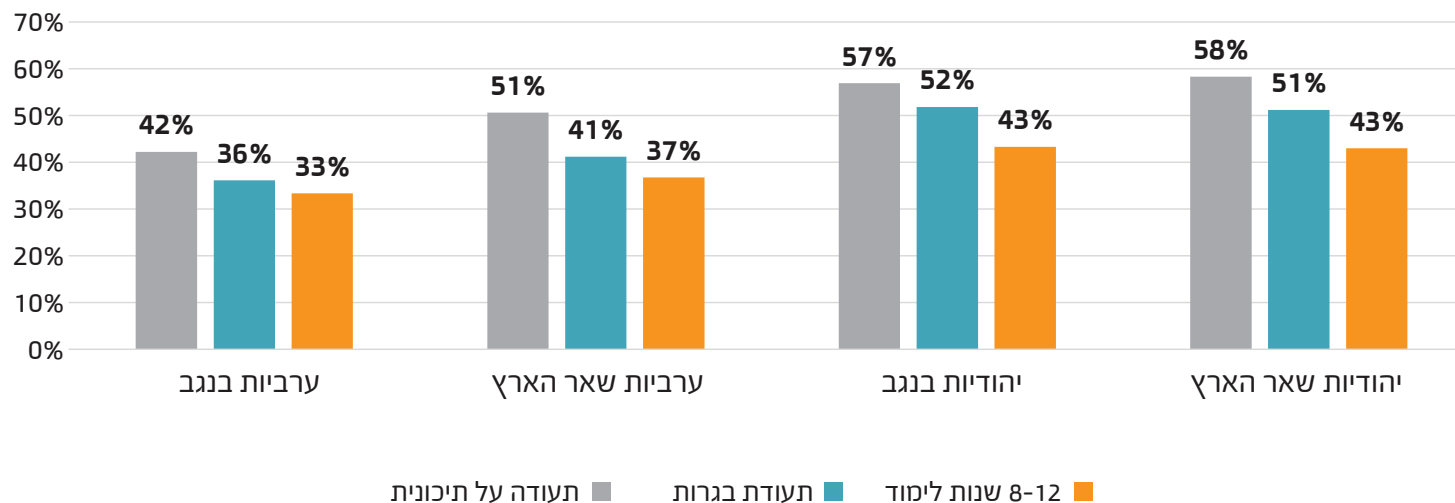
מיפוי אזורי

תעסוקה



הכנסה ביחס להכנסת אקדמאיות - נשים

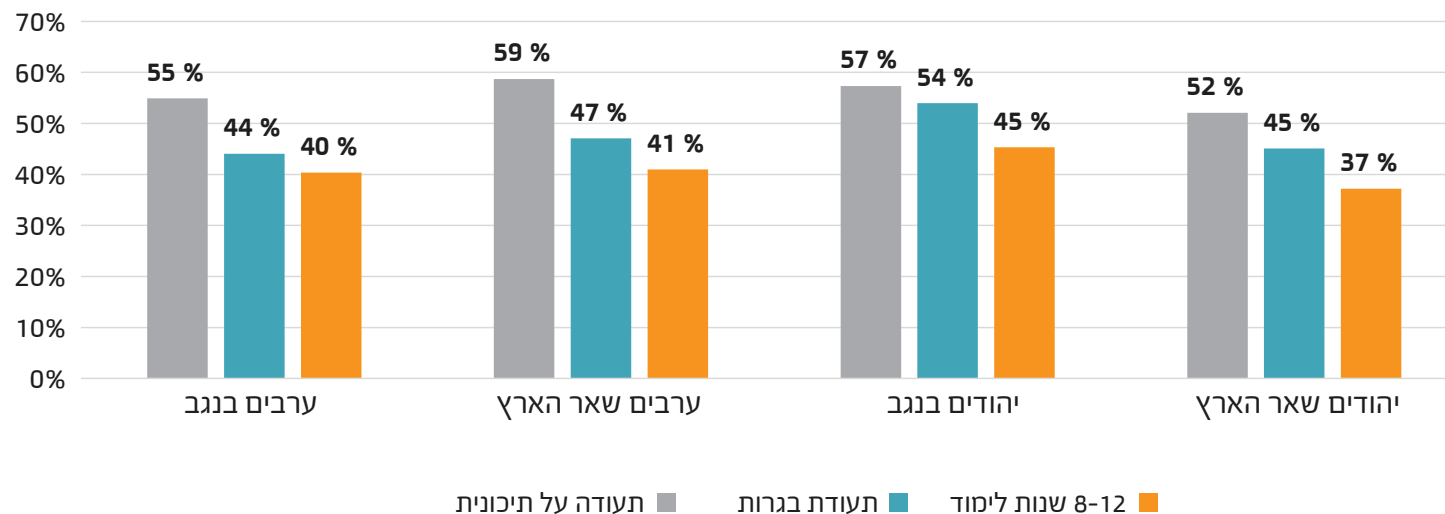
אחוז ההכנסות מתוך ההכנסה הממוצעת של נשים אקדמאיות, לפי רמת השכלה וקבוצת אוכלוסייה, 2019



- הפער של הנשים הערביות בנגב אשר אינן אקדמאיות מהנשים האקדמאיות בקבוצתן הוא הגדול ביותר מקרב כל האוכלוסיות ובכל רמות השכלה. ייתכן ופערים גדולים אלו היוו את המוטיבציה אשר הובילה לשיפור הישגים בשנים האחרונות של הנשים הבדואיות במערכת החינוך והגידול בהשתתפותן בהשכלה הגבוהה.

הכנסה ביחס להכנסת אקדמאים - גברים

אחוז ההכנסות מתוך ההכנסה הממוצעת של גברים אקדמאים, לפי רמת השכלה וקבוצת אוכלוסייה, 2019



- בכל הקבוצות הפערים בין אקדמאים ללא אקדמאים הינם באותם סדרי גודל.
- עם זאת, ביחס לערבים בשאר הארץ, בקרב הבדואים בנגב, הפער של לא-אקדמאים ביחס לאקדמאים הוא גדול יותר בכל רמות השכלה הגבוהה.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



מועסקים ומועמדים



ראיונות עומק עם **מועסקים**
מענפים כלכליים שונים (הנדסה,
רפואה, חברה אזרחית, שירותים),
נשים וגברים, בעלי בגרות מלאה
ועד דוקטורט (MD) ממוסדות
אקדמיים שונים, מישובים שונים,
מוכרים ובלתי מוכרים, בגילאי
24-30.



קבוצות מיקוד עם **מועמדים** -
מובטלים ומועסקים בתעסוקה
שאינה הולמת את כישוריהם - נשים
וגברים, בעלי בגרות מלאה, תעודות
מקצועיות או תואר ראשון ממוסדות
שונים (כולל אוניברסיטת חברון),
מישובים שונים, מוכרים ובלתי
מוכרים, בגילאי 22-42.

- כל הראיונות וקבוצות המיקוד נערכו בערבית, על ידי מראיינות מהחברה הבדואית.
- נתקלנו בקושי גדול להשיג מועמדים לקבוצות המיקוד שיסכימו להתראיין על נושאים רגישים אלו.
- בניגוד לקבוצת המועסקים, בה פגשנו מרואיינים בעלי נכונות גדולה לדבר ולשתף בקשיים ובהצלחות, מרבית משתתפי קבוצות המיקוד נטו, גם לאחר ההסכמה להשתתף בקבוצה, לשתף באופן חלקי בלבד והיו פחות ורבליים ופתוחים.
- למרות זאת, עלו תובנות רבות ומעניינות משתי האוכלוסיות, חלקן משותפות וחלקן ייחודיות, כמפורט בהמשך.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



תמות מרכזיות

חסמים
תרבותיים/משפחתיים

גזענות

השפה והתרבות
העברית

גורמים תומכים
במקום העבודה

דרישות ותנאי העסקה

פערים נתפסים בהשוואה
למועמדים/עובדים יהודים

חוסר תמיכה
מהסביבה

בדידות במקום
העבודה

אפליה פנימית בחברה
הבדואית

ניידות

חוסר בטחון עצמי

המלצות המועסקים

העדפה לעבוד עם
יהודים

קרבה לבית

נכונות לקבלת סיוע

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



חסמים תרבותיים/משפחתיים

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



"המשפחה היא קושי עבורי."

מועמדת

"[מה שמגביל אותי

במציאת עבודה זו

הדרישה] לעבוד

במשמרות, לישון מחוץ

לבית, אצלי הכל מוגבל."

מועמדת

החברה הבדואית היא חברה מסורתית ופטריארכלית, יותר מהחברה הערבית במרכז ובצפון. מאפיין זה בא לידי ביטוי בצורה חזקה כמגבלה על תעסוקה עבור נשים, וכולל איסורים והגבלות בנושאי תוכן העבודה, מיקום, זמנים, חברה (עמיתים לעבודה). מאידך, כאשר המסגרת המשפחתית נמצאת בסביבה הדבר פותח לנשים אפשרויות נוספות.

"בנוגע לתקופת ההכשרה המקצועית, שם לא נתקלתי בקושי מאחר ואני מתחילת העבודה לא הייתי צריכה לעלות על אוטובוס כי הרבה מבני משפחתי המורחבת (דודים, דודות, חברות, בני דודים...) עובדים באותו מקום ועד היום אני נוסעת איתם ברכב הפרטי שלהם לעבודה."

מועמדת

"צריך לשלב נשים בדואיות יותר לעבוד מהבית, לצאת מהבית זה חסם."

מועמדת

"לא מגישה מעמדות לעבודות כמו ניקיון, עבודת ייצור במפעלים מבחינת המשפחה אסור לעבוד בעבודות כאלה, זה חסם משפחתי."

מועמדת

דרישות ותנאי העסקה



"הגשתי מועמדות לכל משרה שנראית רלוונטית עבורי אבל בגלל שעות העבודה והמשכורת הנמוכה לא רציתי!"

מועמד

"דיברתי עם קבלן והוא אמר לי שהעבודה מ-4:00 בבוקר עד 14:00 במשכורת מינימום. זה לא התאים לי!"

מועמד

פער גדול בין הדרישות ותנאי העסקה של המעסיקים לבין הנכונות של המועמדים להחזיק במשרות אלו. במשרות ללא הכשרה/ניסיון קיים חוסר הלימה בין הצורך הגדול לעובדים לבין השכר המוצע. מועמדים רבים מציינים כי חסם מרכזי הוא הדרישה לניסיון וותק. ישנם מועמדים שמבינים את הצורך ברכישת מקצוע.

מועמדים סבורים כי קיימות משרות רבות במרכז ובצפון, אך לא בדרום.

"אני שואף למצוא עבודה מסודרת - לא משנה איזו אבל שתהיה בדרום."

מועמד

"מה עוזר לי לצאת לעבוד? זה שיש לי תעודות - למדתי סייעת רופא שיניים... אין אפשרות לעבוד בלי תעודה."

מועמד

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



אפליה פנימית בחברה הבדואית

בתשובה לשאלה מהו הסיכוי שלכן למצוא עבודה ההולמת את כישוריכן -

"אצל מעסיק יהודי יש סיכוי יותר גדול."

מועמדת

"למשל בלשכת תעסוקה הגשתי מועמדות לתפקיד מתאם השמה - אמרו לי שיש מישהי אחרת מאותה משפחה."

מועמדת

"חסם לקבלה לעבודה הוא] משרות תפורות."

מועמד

כמעט כל המועמדים ציינו כי חוו יחס מפלה בתוך הישוב שלהם ו/או בתוך החברה הבדואית, ורבים מהם ציינו זאת כחסם להשתלבות בעבודה. יש לציין כי ממצא זה משתלב עם דיווחים של מעסיקים שאינם בדואים על גיוס סלקטיבי מטעמים דומים - כלומר תופעה זו אומצה גם בקרב מעסיקים מחוץ לחברה הבדואית.

"אני לא מוצאת עבודה אחרת, יש גזענות ביישוב."

מועמדת

"70% מבתי הספר לא מקבלים מישהו ממשפחה אחרת, הייתה לי חוויה לא קלה איתם עד היום. לא נתנו לי הדמנות לא מסתכלים על הכישורים שלי ... לא רוצים מישהי לא מהמשפחה, המנהל לא רוצה אותי."

מועמדת

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



העדפה לעבוד עם יהודים

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה

"לא מגישה [מועמדות]
למעסיק ערבי."

מועמדת

"מרגישה ביטחון לעבוד עם יהודים."

מועמדת

כל המועמדים שדיברו על הנושא, ציינו כי יעדיפו לעבוד עם מעסיק יהודי. מעסיקים יהודים נתפסים כיותר מקצועיים, יותר מקפידים על בטיחות (בענפים הרלוונטיים) ובעלי תנאי העסקה הוגנים יותר. האפליה על ידי החברה היהודית נתפסת כפחות קשה מזו שבתוך החברה הבדואית.

"אין לי חששות לעבוד עם יהודים, להפך."

מועמד

"[אני מעדיפה] מעסיק יהודי,
מרגישה ביטחון, מקצועיות, מתאים
ומרגישה נוח אפילו [אם ה]משכורת
פחות טובה."

מועמדת



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה

"נתקלתי בגזענות בעבודה עם חלק מהעובדות הצעירות, אומנם לא באופן ישיר, ראיתי דרך הרשתות החברתיות שהן שיתפו אמירות נגד הערבים ואמירות גזעניות וזו הייתה עוד סיבה לעזוב את העבודה."

מועסקת

"מעסיקים לא חוזרים אלינו בגלל גזענות, בגלל שאנחנו ערבים."

מועמדת

"מנהל יהודי ששומע שאתה ערבי לא חוזר."

מועמד

רוב המועסקים התייחסו לגזענות, הם חוו אותה ברמות שונות, נשים התייחסו אליה בצורה יותר ישירה. עולה כי ההתמודדות עם הגזענות היא לרוב באמצעות שתיקה והתעלמות, אך ניכר כי אווירה זו משפיעה על איכות השתלבותם, שביעות רצונם מהעבודה ואף על ההתמדה במקום העבודה.

חלק מהמועמדים ציינו כי מניעים גזעניים פוגעים ביכולת השתלבותם בתעסוקה.

"אני רואה גזענות בעיני כולם, אני מרגישה שהאווירה בעבודה לא מתאימה לי, חוץ מהעבודה עצמה, כך האווירה הייתה בעבודה וכך ממשיכה."

מועסקת

"אחת העובדות דיברה עם העובדים ואמרה שאני בוגדת ושלא מגיע לי לעבוד כאן רק בגלל שאני ערבייה, פניתי למנהל ואמר לי אל תייחסי חשיבות לזה ושום דבר לא השתנה."

מועסקת



פערים נתפסים בהשוואה למועמדים/עובדים יהודים

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה

"בטח שכן, האוכלוסייה שונה לגמרי, אם הייתי עובדת אצל יהודים הייתי מפחדת מכל דבר. אם זרק מישהו [עובד] סתם מילה, מטופל פשוט מזמין לו משטרה. לדעתי זה פער שאף פעם לא יתגשר."

מועסקת

"למועמדים היהודים יש תמיכה ועידוד, אנחנו מרגישים השפלה במקום העבודה, לא מאמינים ביכולות שלנו או שלי."

מועמדת

"פחות נגישות וחשיפה למשרות."

מועמדת



בקרב חלק מהמועמדים קיימת תפיסה של פערים בינם לבין המועמדים היהודים, אך אלו מיוחסים לגורמים חיצוניים (יחס מועדף, נגישות למשרות) ולא פנימיים (יכולות מקצועיות, שפה). חלק מהמועסקים התייחסו לחוסר שוויון מובנה ומוסדי, חלק מרגישים שהפערים משפיעים על התפקוד המקצועי שלהם.

בתשובה לשאלה "האם היית עונה אחרת [על השאלה איפה תהיה עוד 5 שנים] אם היית יהודי?"

"לא הייתי עונה אחרת, אולי רק בהתחלת הדרך בכל מה שקשור למקומות העבודה."

"לא, קצת נושא השפה אבל כל השאר תלוי האופי של האדם."

מועסקות

"יש העדפה לעובדים יהודים."

מועמדת

"בוודאי שיש פערים בין החברה הערבית והחברה היהודית במקצוע שלי, בחברה היהודית יש תמיכה והזדמנויות במקצוע וזה בשונה מהחברה הערבית."

מועסק



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



"הייתה לי בעיה בניידות שהגבילה אותי לעבוד מחוץ ליישוב ... ניידות מבחינתי היא חסם לצאת לעבודה."

מועמדת

"אני חיפשתי עבודה דרך נשים ביישוב לצאת איתן."

מועמדת

מרבית המועסקים התייחסו לנושא הניידות וכיצד הוא מהווה קושי עבורם, שילוב אתגר הניידות עם השכר הנמוך המוצע לרבים מהם פוגע בכדאיות היציאה לעבודה. מרואיינת מכפר בלתי מוכר תיארה חוויה דומה למרואיינים מישובים מוכרים.

"יש הרבה עבודה באיזור התעשייה בבאר שבע. אבל התחבורה לא מגיעה ולא משלמים דלק כשמגיעים ברכבים שלנו."

מועמד

"זה לא היה קל, שעות האוטובוסים לא תאמו את שעות העבודה, צריך לעלות על שני קווים על מנת להגיע, בסוף היום אין קו אוטובוס שנכנס לכפר, יש תחנה בכניסה לכפר ומשם הליכה של כחצי שעה או שנאלצתי להתאים את זמני עם מישהו מבני המשפחה על מנת שאוכל לנסוע איתו."

מועסקת

קרבה לבית

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה

"אני מרגישה שאני נהנית במקום
העבודה שלי, ראשית כי אני מנהלת
את המרפאה ושנית כי היא קרובה
לביתי ואני מחליטה מתי לפתוח
אותה ומתי לסגור."

מועסקת

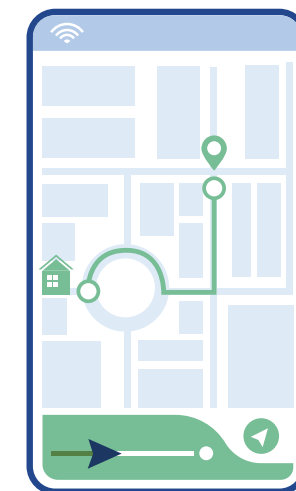
"הרבה בנות לא יעבדו
מחוץ לכפר שלהן."

מועסקת

מעבר לחסם המשפחתי לעבוד מחוץ ליישוב, הקרבה לבית מהווה עבור נשים רכיב משמעותי בשביעות הרצון ממקום העבודה. בשל המשקל שהן נותנות לתפקידן בבית, הקרבה לבית יכולה אף לפצות על חוסר שביעות רצון מהתפקיד וסביבת העבודה. חשיבות הקרבה למקום התעסוקה חשובה עבור נשים בכלל המגזרים, אך בחברה הבדואית היא מועצמת בשל השילוב בין הניתוק הגיאוגרפי, הניידות המוגבלת והמבנה הפטריארכלי המשפחתי.

"הסיבה שאני עדיין נמצאת במקום
העבודה הנוכחי הוא הקרבה לבית
ולילדים, במקום העבודה שלי אני
לא מרגישה בנוח בכלל."

מועסקת



השפה והתרבות העברית

"בהתחלה היה קשה לי להשתלב עם השפה כי היא הגעתי ממקום שונה לגמרי, אבל עם הזמן ועם הסטאז' השתלבת".

מועסקת

"כל מקצוע דורש ידע בשפה העברית, במיוחד בעבודה שלי אנחנו נפגשים עם ערבים ויהודים וזה דורש בקיאות בשפה ב 100%".

מועסק

המועסקים הצביעו על קושי בשפה העברית, ציינו כי המעבר מתיכון לאקדמיה היה קשה, חלקם תיארו מעבר "מעולם לעולם אחר", הקושי של השפה היה בתחילת דרכם בלימודים ובהשתלבות בשוק העבודה. הרוב מצביע על חווית הסתגלות, אך בו זמנית יש צורך תמיד לשפר ולהעשיר את הידע בשפה העברית.

האקדמיה מצמצמת פערים עבור בוגריה, אך לא מוחקת אותם לגמרי.

לעומת המועסקים, אף אחד מהמועמדים לא הצביע על עברית כחסם, סביר שזה נובע מהעובדה שאלו שעבדו, עבדו בתוך הישוב או בעבודות מזדמנות ופיזיות, והשאר מעולם לא עבדו.

"סיימתי את לימודי התיכון ומיד עברתי ללימודים אקדמאיים, עברתי מעולם לעולם אחר לגמרי ולא הבנתי כלום בעברית".

מועסקת

"תקופה הלימודים הייתה תקופה חדשה ושונה מהלימודים בתיכון, כשהתחלתי ללמוד היה לי קשה לדבר עברית ולהיות בסביבת סטודנטים יהודים, התביישתי לשאול את המרצים מחשש להתבלבל בשאלה, כעבור שבועיים מתחילת הלימודים הייתה לנו הזדמנות לקבל סיוע, סטודנט שנה ב' מצטיין ליווה אותנו ... וזה סייע לנו והקל עלינו".

מועסקת

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



חוסר תמיכה מהסביבה

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



"ראשית התסכול, כולם ללא יוצא מן הכלל אמרו לי שלא תמצאי עבודה בתחום שלמדת, זה גרם לתחושת תסכול חזקה."

מועסקת

מועמדים ומועסקים מספרים כי הסביבה הקרובה שלהם לא בהכרח מהווה מקור תמיכה, ולעיתים אף להפך - מטילה ספק ביכולותיהם וסיכויי השתלבותם בעבודה.

"כולם אמרו לי שלא תמצאי עבודה במקצוע שלך, וזה תסכל אותי, הם אמרו שאין ביקוש למקצוע שלך."

מועסק

"המשפחה היא קושי עבורי."

מועמדת



חוסר ביטחון עצמי

"אני רואה כי הביטחון העצמי הוא חיוני וחשוב למבקש העבודה, הוא צריך לשדר ביטחון עצמי ולהיות חכם במהלך הריאיון, לדעת איך לענות, לשבת ולדבר."

מועסק

"ראשית, שנית ועשירית, הביטחון העצמי, הנדסאי הבניין צריך להבין שעל מנת לצבור ניסיון זה דורש זמן. התסכול אליו נקלעים הנדסאי הבניין מבחינה זו הוא מפחיד, לפעמים הם נכשלים בלעבור את ראיון העבודה למרות שהם היו מצטיינים בלימודיהם, הם נופלים מאחר ואין להם ביטחון עצמי."

מועסק

"אנחנו מרגישים זרים בכל מקום שאנחנו פונים אליו מבחינת מוצא ושפה. אני מרגישה שאנחנו מגיעים לראיון עבודה עם אנרגיות שליליות ופחד, ללא הכנה או ביטחון עצמי ואלו דברים מאוד חשובים, חשוב מאוד לדעת איך לענות על השאלות, להרים את הראש ולבוא עם רקע על מקום העבודה."

מועסקת

מועסקים רבים מדברים על השפעת הביטחון העצמי על ההצלחה של תהליך הכניסה לשוק העבודה. חוסר הביטחון מיוחס באופן ישיר לתחושת הזרות שהם חווים. כמו כן הם מבינים בדיעבד את החשיבות של הכנה לתהליכי הקבלה, שמשפיעה גם היא על הביטחון העצמי. סביר להניח שחוסר התמיכה מהסביבה הקרובה מהווה גם הוא גורם המשפיע לרעה על הביטחון העצמי.

"הביטחון העצמי משחק תפקיד חשוב, אם האדם לא בטוח בעצמו וניגש לראיון עבודה, למרות שהם הצטיינו בלימודיהם, זו סיבה שלא יתקבל לעבודה."

מועסקת

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



נכונות לקבלת סיוע

"בתחילת דרכי התעסוקתית, לאחר שסיימתי לימודי תואר ראשון, ביקשתי מחבר שלי לכתוב לי קורות חיים בצורה מקצועית."

מועסק



המועסקים מבינים בדיעבד את החשיבות הגדולה של קבלת תמיכה מגורמים מקצועיים בתהליך הכניסה לשוק העבודה. רק במבט לאחור הם מבינים כי רכישת השכלה ואף הצטיינות בלימודים אינה מספקת להשתלבות מוצלחת, ודרושות מיומנויות נוספות כדי לעמוד בקו אחד עם מועמדים מקבוצות אחרות.

"העצה שלי כי הבוגרים יפנו לארגונים מקצועיים ולקבל סיוע בכל מה שקשור להכשרה מקצועית, הדרכה לכתיבת קורות חיים והכנה לראיון עבודה."

מועסקת

"ההכשרה המקצועית שנמשכה כחצי שנה [ג'וסור] הקנתה לי כלים, נחשפתי להרבה אינפורמציה ואופק תעסוקתי חדש."

מועסקת

"פניתי לדיקנט הסטודנטים בשנה האחרונה ללימודי וביקשתי את עזרתם למצוא עבודה מתאימה, ואכן הם סייעו לי בכתיבת קורות חיים ובחיפוש אחרי משרות."

מועסקת

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



גורמים תומכים במקום העבודה

בקרב המועסקים זהו שלושה גורמים מרכזיים שהיוו גורמים תומכים במקום העבודה:

1 עניין במקצוע
משפיע על המחויבות, החיבור לעבודה וההנאה ממנה, ומעלה את הסיכוי להתמדה.

"הדבר החשוב הוא הרצון ואהבת המקצוע ... אבל אני אוהבת את התחום שלי ואני אוהבת לשרת את החברה שלי, זה היה מניע ללמוד ולחקור ולהבין את כלי העבודה ולרכוש מיומנויות חדשות כל יום."

מועסקת

"במקום העבודה הנוכחי יש הרבה עובדים שאני מכירה וחלקם קרובי משפחה, לכן לא הרגשתי זרה."

מועסקת

2 סביבה חברתית ומקצועית
חשובה ל-well-being של כל עובד. משתקפת כאן כתמונת ראי של תחושות הזרות והניכור המשפיעות לרעה.

3 רצון לתרום לחברה
עלה כגורם מוטיבציה משמעותי הן בקרב מועסקים והן בקרב מועמדים.

"הרצון והתשוקה שלי לעבודה, מאחר ואהבתי את תחום רפואת השיניים, ביוזמתי נרשמתי ועד היום אני ממשיכה להירשם להשתלמויות מקצועיות על מנת להתקדם בעבודה ולהיות מעודכנת בכל החידושים בתחום."

מועסקת

"לא היה קל בהתחלה, הרגשתי שאני צריכה עזרה מהרופאים הוותיקים, ביקשתי עזרה ועצות והצוות היה מדהים."

מועסקת

"אני אוהבת אוכלוסיית נוער בסיוון ... את היכולת להשפיע ולעודד אותם."

מועמדת

"הרצון לעבוד והרצינות ... והכי חשוב הוא ההתמדה והעקביות על מנת לרכוש מיומנויות יום אחרי יום שעושה ממש הנדסאי בניין טוב."

מועסקת

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



בדידות במקום העבודה

"בתחילת כל עבודה חדשה יש קשיים, במיוחד תחושת הזרות (الغربة)."

מועסקת

חלק מהמועסקים שעובדים בסביבה יהודית סיפרו כי הם מרגישים זרות וניכור על רקע חברתי-תרבותי, תחושות אשר פוגעות בהשתלבותם החברתית במקום העבודה ובמוטיבציה להתמיד בו.

"ניסיתי מספר פעמים ליזום שיחה עם העובדות היהודיות, אני לא מתחברת לנושאים שהן מעלות, הרגשתי שהמקום לא מתאים לי וכי אני באמת צריכה להיות בסביבת עבודה עם אנשים מהחברה שלי."

מועסקת

"אני המהנדסת הערבייה היחידה במשרד, אני לא מרגישה שייכות למקום, עוברים ימים שלמים בלי שאני מוציאה מילה, אני לא מתחברת לנושאים שהעובדים מעלים, גם אם אני מנסה לדבר על נושאים שמעניינים אותי כערבייה בדואית, הם לא מתייחסים."

מועסקת



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



המלצות המועסקים

“לא להקשיב להערות האנשים המדכאות, ולפנות לדיקנט הסטודנטים במקום שהם לומדים בו, לא להתבייש לבקש עזרה מכל אדם שיכול לעזור.”
מועסקת

“קודם כל לשפר את השפה העברית, לשנן כל יום 10 מושגים חדשים.”
מועסקת

“להכיר אדם שעובד באותו מקום העבודה ולשאול אותו על העבודה ודרישות העבודה, להיות עם רקע על המקום, זה דבר שמקל לעבור את ראיון העבודה והכי חשוב זה השקיפות והאמינות בראיון.”
מועסקת

“חשוב להתכונן היטב לפני העבודה, כלומר לחזק את הכלים שלנו שלמדנו בתקופת הלימודים וכך יעבור ראיון העבודה בצורה חלקה.”
מועסק



“כל סטודנט שסיים את לימודיו בתחום הנדסאי בניין, צריך ביוזמתו לנסות ליישם את מה שלמד בביתו ואולי בשכונה שלו, לפני ההשתלבות בשוק העבודה הוא צריך לרכוש ביטחון עצמי, ולאחר מכן שינסה להשתלב במקום עבודה קטן ולצבור שם ניסיון ושהאנשים יתחילו להכיר אותו ולהתקדם לאט לאט.”
מועסק

למועסקים תובנות רבות מניסיונם האישי בנוגע להשתלבות בתעסוקה איכותית. הם ממליצים לחזק את העברית, לפתח את הכישורים הרכים, לשפר את המוכנות לתהליכי מיון, להיעזר בגופים הייעודיים (מרכזי קריירה, ריאן), להיות אקטיביים בחיפוש אחר מידע וידע על עולם העבודה בכלל ותחום העיסוק המיועד בפרט, לחזק את הביטחון העצמי.

“ראשית והדבר החשוב שהאדם יהיה בטוח בעצמו, תמיד יש דברים חדשים שאנחנו לומדים, לא לפחד מהתחלות חדשות, תמיד מתחילים לעבוד במקום פשוט כשביל לצבור ניסיון.”
מועסקת

“לבקש עזרה מארגונים מקצועיים כמו מרכז ריאן, כי המרכז מסייע באיתור הזדמנויות תעסוקתיות.”
מועסק

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



מעסיקים



שוק התעסוקה בדרום - ענפים

מועסקים על פי ענף כלכלי ומחוז מגורים, 2020

ענף כלכלי	מחוז דרום	מחוז דרום	סך הכל ללא מחוז דרום
תעשייה, כרייה וחציבה	9.3%	13.7%	47%
חינוך	12.6%	13.4%	6%
שירותי בריאות, רווחה וסעד	11.9%	12.4%	4%
מינהל מקומי, ציבורי ובטחון וביטוח לאומי	10.5%	11.6%	10%
מסחר סיטוני וקמעוני ותיקון כלי רכב מנועיים	10.9%	10.5%	-3%
בינוי	5.2%	5.3%	3%
שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות	4.2%	5.1%	21%
שירותי ניהול ותמיכה	3.9%	4.9%	25%
שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים	8.4%	4.9%	-42%
שירותי אירוח ואוכל	3.5%	4.3%	22%
מידע ותקשורת	6.6%	2.7%	-59%
שירותים אחרים	2.8%	2.6%	-8%
חקלאות, ייעור ודיג	0.8%	2.2%	175%
אומנות, בידור ופנאי	2.1%	1.8%	-16%
שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	3.6%	1.6%	-56%
משקי בית כמעסיקים	1.7%	1.1%	-33%
אספקת מים, שירותי ביוב וטיהור וטיפול בפסולת	0.4%	0.8%	100%
אספקת חשמל	0.4%	0.7%	72%
פעילויות בנדל"ן	1.0%	0.5%	-49%
סך הכל	100%	100%	

- חלקן של משרות הצווארון הכחול - תעשייה, בינוי, שירותי תחבורה ואחסנה, חקלאות, אספקת מים, חשמל ועוד - הינו גדול יותר בהשוואה לשאר הארץ.
- חלקן של משרות הצווארון הלבן - שירותים מקצועיים ומדעיים, מידע ותקשורת, אומנות ובידור, שירותים פיננסיים - הינו נמוך בהשוואה לשאר הארץ.
- חלקן של המשרות הציבוריות - חינוך, בריאות, רווחה, מינהל מקומי - הינו גדול יותר בהשוואה לשאר הארץ.

מקור: שוק העבודה - שנתון סטטיסטי לישראל 2021, הלמ"ס.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

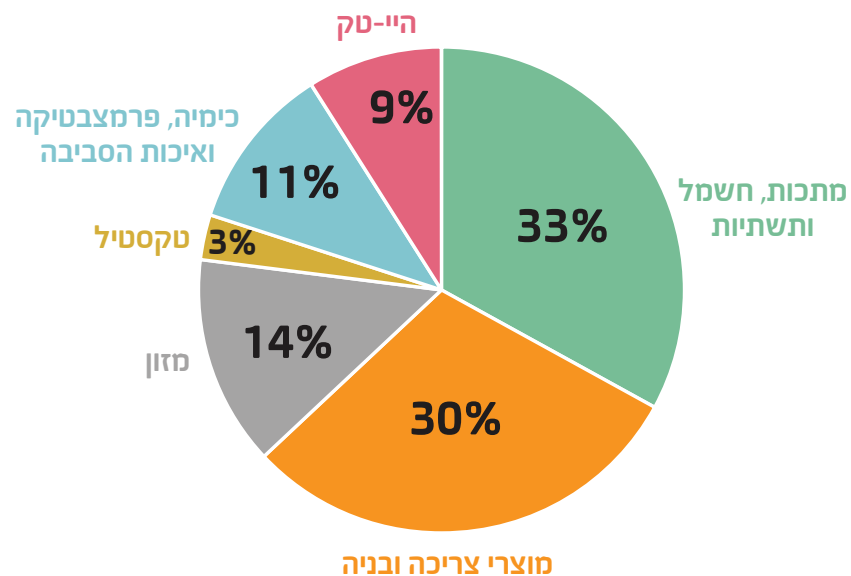
מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



התפלגות מפעלי התעשייה במרחב דרום והנגב, 2017



- המכירות השנתיות של התעשייה בדרום עמדה בשנת 2018 על 85.15 מיליארד ש"ח, מתוכן מייצאת התעשייה כ-49%, השווים ל-42 מיליארד ש"ח בשנה ומהווים 25% מסך היצוא התעשייתי השנתי בישראל.
- פילוחים אלו של ענפי התעשייה מהווים את החלק הארי של המועסקים בדרום (אחרי המגזר הציבורי).
- עם זאת, אנו עדים למגמה שתופסת תאוצה, של פתיחת מרכזים וסניפים באזור הדרום של חברות מענפים נוספים: שירותים, פיננסים, היי-טק ועוד.

מקור: מפת הדרכים לעתיד ופיתוח התעשייה בנגב, אביב חצבני ויוהן אטלן, התאחדות התעשיינים בנגב, מרחב דרום ומועצת הנגב, 2018.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה





- נערכו ראיונות עם נציגי חברות ממגוון רחב של תחומים: תעשייה (מזון, כבדה, כימית ועוד), פיננסים, בריאות, היי-טק, תחבורה, שירותים, חברה אזרחית, אקדמיה.

- מרבית המרואינים היו ממחלקות ה-HR (סמנכ"לי HR ואנשי גיוס), בחלק מהחברות רואינו מנהלים בכירים ובמיעוט החברות, רואינה אחראית תחום האחריות התאגידית.

- כשליש מהמרואינים הגיעו מחברות שלהן אתרים בנגב הנמצאות בשלבים שונים של תהליך עם קו-אימפקט.

- פנייה לחברות רבות לצורך תיאום ראיון, נתקבלה בסירוב או חוסר מענה.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



תמות מרכזיות

Business Case

מדיניות גיוון והכלה

יחסי מטה-אתר
בחברות גדולות

משרות רצפת ייצור

אקדמאים

מגבלות על תעסוקה

השפעת אירועים חיצוניים
על מקום העבודה

דינמיקות פנים-בדואיות
המשפיעות על המעסיק

נגישות

דעות קדומות ויחסי יהודים-ערבים
במקום העבודה

פערים לעומת עובדים
שאינם בדואים

דור ראשון לעבודה

מחסור באנשי מקצוע

נכונות מעסיקים
להשתתפות בהכשרות

חברות קבלן

אוריינות

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



Business Case

מעסיקים רבים מודעים ליתרונות שבהקמה של עסקים בישובים/אזורי תעשייה בדואיים, והעסקת עובדים מהחברה הבדואית.

- נדל"ן זול בישובים בדואיים.

- סיוע והטבות מהמדינה ליזמים המקימים עסקים באזורי תעשייה רלוונטיים.

- תמריצים של המדינה להעסקה של עובדים מהחברה הבדואית. (ישנם מעסיקים המודעים לתמריצים; הגדולים מעידים כי זה לא שיקול בהעסקה של עובדים אלו, הקטנים חלוקים).

- מעסיקים המחזיקים רצפת ייצור מבינים את היתרון התחרותי שבהעסקת בדואים, משתי סיבות עיקריות:
 - פסי הייצור העובדים 24/7, בדואים יכולים לאייש אותם בשבתות וחגים.
 - הקושי לגייס עובדים יהודים לתפקידים של עבודה פיזית/פס יצור.
 - אפשרות לגייס במסות.

- מעסיקים ציינו כי ההתאמות לאוכלוסייה הבדואית דורשות השקעה (בתשתיות, אובדן שעות ייצור, הסעות ועוד) אך בשורה התחתונה ההשקעה משתלמת ומתרגמת לרווח.

- ישנם מעסיקים המעידים על העובדים הבדואים שהשתלבו כעובדים טובים:
 - מסורים לעבודה, מכבדים את מנהליהם.

"העובדים הבדואים הם בעלי מחויבות, כשנותנים להם את הכבוד וההוקרה, יכבדו אותך ויאהבו אותך לנצח, יש משהו שמאד נעים וכיף לעבוד איתו."

"[אנחנו] משלמים על זה בפחות שעות ייצור, מצד שני, לאורך השנים רואים שההתחשבות הזאת בסופו של דבר עוזרת לנו בשורת הרווח."

"כשהבנו שלא מצליחים לגייס עובדים [יהודים] פתחנו לעוד אפשרויות - החברה הערבית."

"הם יכולים להיות כח אדם טוב, מגיעים עם מורכבות, אבל לא רוצה לפספס, עובדים ישראלים [יהודים] לא רוצים לעשות עבודות פיזיות, והבדואים מוכנים יותר ... רואה את הבדואים כפחות בכיונים, עבודה פיזית לא מרתיעה אותם."

"המפעל התרחב בגלל שהייתה לו את האופציה לגייס מסה גדולה של עובדים [בדואים]."

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



מדיניות גיוון והכלה

- קיים הבדל בין חברות גדולות ובינלאומיות - המקדמות מדיניות גיוון והכלה באופן אקטיבי ומדברות את השפה - לבין חברות מקומיות אשר לא מקדישות משאבים משמעותיים לנושא.
- עם זאת, כל החברות אשר מעסיקות עובדים ערבים (ולא בבודדים) העידו כי נערכו התאמות תרבותיות כדי להכיל את השונות התרבותית.
- חלק מהמעסיקים רואים בבדואים עובדי רצפת ייצור בלבד ולא כמועמדים פוטנציאליים לקידום ולמשרות אקדמיות.
- לדברי מעסיקים רבים, "אין מועמדים" למשרות האקדמיות (עם זאת, לא נעשות פעולות ייעודיות).
- נדירים שיתופי פעולה ועבודת עומק עם ארגוני חברה אזרחית. הם נפוצים בעיקר בחברות הבינלאומיות המוזכרות מעלה.
- חברות מתייחסות לארגונים שעוסקים בגיוון כאל חברות השמה.

"כשהתחלנו לעבוד עם קבלן כוח אדם מרהט, התחלנו להבין דרכו את התרבות. עד היום אני מתייעץ איתו על הרבה דברים, על חגים לדוגמא."

"זה לא שהגיע מועמד ערבי וזרקו אותו מהדלת, האמירה [מצד המגייסים] היא שאין מועמדים."

"המיקום והנוכחות של רקע וצבע עור בחברה גלובלית [כמו שלנו] פחות מרכזי ומטושטש, רגילים לעבוד עם מבטאים שונים ונראות שונה."

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



יחסי מטה-אתר בחברות גדולות

- חברות גדולות המפעילות אתרים בנגב, פועלות מול המטה במודלים שונים, לפי החלוקה הגסה הבאה:
 - האתר מתנהל כגוף אוטונומי בהיבטים רבים, כולל גיוס וניהול כוח אדם.
 - האתר מתנהל באופן אוטונומי בהיבטים מסוימים (לדוגמא - מדיניות רווחה) וצורך שירותים מסוימים מהמטה (לדוגמא - יחידת גיוס מרכזית במטה המשרתת את כל האתרים).
 - האתר (ואתרים נוספים כמותו) מתנהל כחלק אינטגרלי מהמטה ו"מיישר קו" במרבית הנושאים.
- במקרים רבים כאשר יש נתק גאוגרפי בין המטה לאתר, גופי המש"א/גיוס לא בהכרח מכירים ומודעים ליומיום באתרים, הם מסתכלים על הדברים מלמעלה ולא תמיד יודעים להצביע על האתגרים.
- כך לדוגמא, מנהלת מש"א טענה בראיון "ב[אתר בנגב] כנראה יש להם יותר [עובדים בדואים] בגלל שיש להם מערך הסעות קיים". בראיון עם מנהל אותו אתר התגלה כי הסיבתיות היא הפוכה - מערך ההסעות הוקם באופן ייעודי עבור העובדים הבדואים שגויסו על ידי המפעל באופן לוקאלי. באתרים נוספים של אותה חברה לא נעשו מהלכים דומים.

"אני רכזת משאבי אנוש שאחראית על האתר בנגב, אני יושבת במרכז ומשתדלת להגיע אחת לשבועיים לאתר."



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



משרות רצפת ייצור

האתגרים

- העבודה ברצפת הייצור היא סייזיפית, קשה פיזית, רפטיבית ולרוב לא מורכבת. במקרים רבים תנאי העבודה קשים: אקלים, ציוד מיגון, חומרים מסוכנים, שעות עבודה ארוכות.
- תנאי הסף לעבודה הם בסיסיים ביותר (רמת העברית הנדרשת משתנה ממעסיק למעסיק).
- קיים קושי גדול בגיוס של עובדים לפסי ייצור ורוב המעסיקים דיווחו על צורך מתמיד בעובדים למשרות אלו:
 - turnover גבוה ברצפת הייצור.
 - נכונות הולכת ופוחתת של יהודים לעבוד בעבודה פיזית, לעומת בדואים שמוכנים לבצע עבודות אלו.
 - נעשה שימוש רחב בעבודה עם חברות קבלן.
- באופן כללי, במשרות אלו מועסקות אוכלוסיות חלשות
 - אלו אוכלוסיות שפעמים רבות יש איתן אתגרים - יכולת התמדה במקום העבודה, בעיות אישיות - הבדואים לא נתפסים כחריגים בהקשר הזה.
 - מפגש בין אוכלוסיות חלשות: מספר מעסיקים ציינו יחס עוין מצד עובדים יוצאי בריה"מ לשעבר כלפי עובדים ערבים.

כלים להתמודדות

- בשביל לשמר את העובדים צריך לייצר מעטפת רחבה שדואגת להם להכל: הסעות, פעילויות גיבוש, ארוחות, ציוד ולבוש. מעבר לכך דרושות התאמות נוספות עבור האוכלוסייה הבדואית - שעות עבודה מתאימות לנשים, פעילויות נפרדות לנשים וגברים, הסעות עם איסוף מהבית, התאמות בשעות ברמאדן, מתקני תפילה ועוד.
- כדי לצמצם את השחיקה: ניווד בין עמדות, קיצור שעות המשמרת, קשב לבקשות, התאמות ייעודיות לנשים של שעות העבודה, שכר ותגמולים, התאמות לחגים.
- מספר מעסיקים ייחסו את השילוב המוצלח של עובדים בדואים והתמדתם למנהל (יהודי או בדואי) שהצליח ליצור חיבור לעובדים ולהתאים את תנאי מקום העבודה לצרכים הייחודיים.
- הכתבת קו נוקשה שאינו מאפשר שיח לאומי, אתני ופוליטי במקום העבודה.

"אתגר ההתמדה, לא קשור לאוכלוסייה אלא לסוג המשרה."

"הרוסים לא סובלים את הבדואים."

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



אקדמאים

- המעסיקים המרכזיים של אקדמאים בדואים הם מהמגזר הציבורי (בריאות, חינוך ורווחה) והשלישי (ריאן, רואד, החברה למתנ"סים וכו').
- קיימים סטודנטים ואקדמאים המשתלבים במשרות שאינן הולמות את השכלתם (מוקדים טלפוניים, רצפת ייצור).
- המוסדות בהם לומדים האקדמאים הבדואים מהווים לעיתים חסם, כיון שאלו נחשבים מוסדות פחות איכותיים.
- האקדמאים מגיעים לא בשלים לשוק העבודה - קושי בעצמאות, משמעת, מחויבות, לא מבינים את ההשלכות הכלכליות והתעסוקתיות של הפער הזה. קשה להם להתגייס לטובת משימה, פחות מרגישים אחריות על המשימות (בעיקר בתחילת הדרך).
- מעסיקים רבים לא רואים באקדמאים הבדואים כמועמדים פוטנציאליים למשרות מקצועיות. אלו שנתנו סיבה ציינו אחת משתי סיבות עיקריות:
 - רמה מקצועית/אישית נמוכה ממועמדים אחרים.
 - היעדר של מועמדים בדואים לתפקידים אלו.
 - בנוסף, מספר המשרות בדרום הרלוונטיות לאקדמאים מצומצם והתחרות קשה.
- התמחויות - מאפשרות ללמוד איך להתנהל, עמידה בלוחות זמנים, עבודה מול לקוחות - בוגרי ההתמחויות מגיעים מוכנים יותר לעבודה.

"האוכלוסייה ברצפת הייצור?
סטודנטים שעובדים בשביל
לממן את הלימודים. [יש לנו]
רופא מתמחה שעושה הכנסה
נוספת כמנהל לילה."

"אין כרגע סטודנטים בדואים
וערבים - במידה ויהיו [מועמדים
כאלו] הם יקבלו עדיפות מבחינתנו."

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה

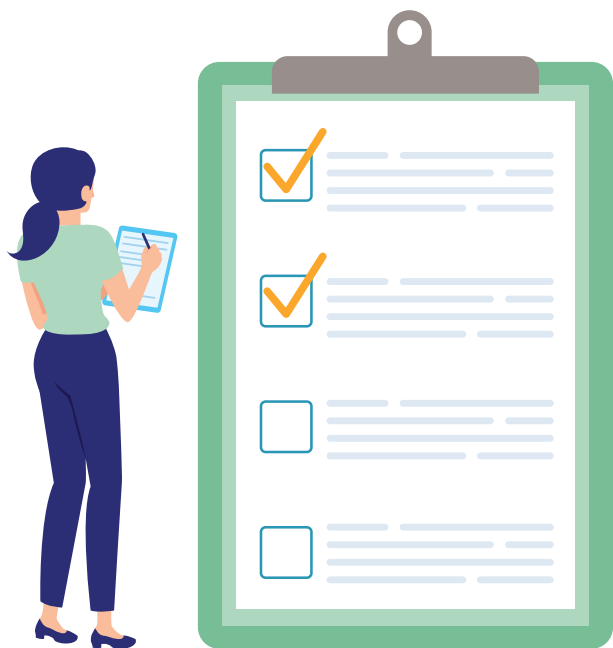


מגבלות על תעסוקה

- מספר מעסיקים העלו סוגיות ביטחוניות שמשפיעות הן על הגיוס למשרות ייצור והן על אופן ההעסקה (עובדי קבלן במקום העסקה ישירה). הנושא עלה בהקשר של עבודה עם חומרים מסוכנים ומתכות ואישורים שניתנים הקשורים לסחורות שמוצאים דרך נמל אשדוד, וכן אישורי כניסה לאתרים של גופים בטחוניים. לא ברור אם אכן קיימת מגבלה כזו.
- לקוחות רבים (במיוחד גופי מדינה) דורשים אישור על העדר רישום פלילי מעובדים שנכנסים (כעובדים של ספק הנותן שירות) לאתריהם.
- ישנם תפקידים שדורשים שירות צבאי כתנאי סף לכניסה לעבודה.

"יש חברות שבשביל להכנס לאתרים שלהם העובדים צריכים אישור על היעדר רישום פלילי. מבקשים על כל העובדים. לא מכיר בדואי שלא הסתבך בקטטה ולהרבה יש תיקים פליליים בגלל קטטות."

"[אנחנו] מפעל מונחה שב"כ ומשטרה - בגלל המיקום והחומרים שעובדים איתם, כל מי שנכנס צריך לעבור סינון בטחוני!"



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



השפעת אירועים חיצוניים על מקום העבודה

הראיונות עם המעסיקים נעשו במקביל לאירועי האלימות בחודשים ינואר-מרץ 2022 וניכר כי הדבר השפיע על עמדותיהם ונקודת מבטם בהקשרים אלו.

- מעסיקים מעידים כי אירועים חיצוניים (לחימה בנגב, הפגנות, פשיעה) משפיעים על האווירה במקום העבודה ומייצרים מתח.

- במצבים קיצוניים המעסיקים מדווחים כי ישנם עובדים (יהודים ובדואים כאחד) החוששים להגיע למקום העבודה.

- ישנם מעסיקים המדווחים כי הם מונעים באופן אקטיבי מעובדים לדון בנושאים פוליטיים ונפוצים במקום העבודה כדרך התמודדות עם התופעה.

- מספר מעסיקים המעסיקים מספר גדול של עובדים בדואים ציינו כי גם בתקופות מתוחות, נשמרת אווירת עבודה חיובית ואחוהה במקום העבודה של העובדים היהודים והבדואים.

"העובדים הבדואים מפחדים להגיע אחרי הפיגוע אתמול."

"אנחנו לא נותנים מקום ולגיטימציה לדברים האלו להתעורר במקום העבודה."

"יש אתגר בשימור שלהם [העובדים הבדואים], סביב אירועים ביטחוניים, כשהתחילו המהומות בשומר חומות, אז הם התחילו לפחד להגיע."

"המתיתחות בכל מה שקשור לחברה הבדואית בנגב עלתה ברמות מפחידות, יש שיח קשה, תופעות קשות. צריך לקחת גם את זה בחשבון, מבחינת המוכנות של הבדואים לעבוד ושל המעסיקים להעסיק אותם. הסיר בנגב מבעבע."

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



דינמיקות פנים-בדואיות המשפיעות על המעסיק

- חמולות - חלק מהמעסיקים דיווחו כי זהו שיקול בתהליכי הגיוס והעסקה בארגונים שעובדים עם מסות גדולות, אחרים דיווחו כי זה אינו שיקול.
- גיוס לפסי היצור נעשה על ידי גורם בדואי פעמים רבות, מהארגון או מחוץ לארגון.
- אליטות פנים בדואיות - מדירות את מי שלא משתייך אליהן (תחומי הרפואה).

"הוא [בעל העסק] מגייס את מי שמתאים. זה עסק גדול שמגייסים מכל הישובים."

"לא כל משפחה יכולה להיכנס לכאן, יש חמולות."

"מתחילים מהדבר הכי פשוט - איך עובדים במזון, היאיינה, הגעה בזמן, מה מגיע [תנאי העסקה] על פי החוק. הם נשמעים טריוויאליים לאנשים אחרים, להן הם לא היו טריוויאליים."

"יש פחד לבחורות צעירות לצאת לעבוד מחוץ לבית. זה עדיין משחק תפקיד פה, בטח בישובים הבלתי מוכרים."

נשים

- לשילוב נשים דרושות התאמות נוספות: הפרדה מגדרית (חלק מהמעסיקים ציינו זאת כתנאי, חלק לא), שעות קצרות יותר שמאפשרות שילוב יותר טוב של עבודה ומשפחה.
- נשים בפסי יצור - השתלבותן תלויה בהרבה גורמים תומכים: קרבה לבית, ניהול מותאם (של פסי היצור), נוכחות גבוהה של החמולה במפעל יגדיל את הסיכוי שיתנו לנשים מתוך החמולה לעבוד שם (כיון שיש "פיקוח" של בני משפחה).
- מספר מעסיקים הציעו לנשים שהועסקו לראשונה בחייהן קורסים/הדרכות בנושאים רכים שאינם קשורים בהכרח לתפקידיהן. אלו מקלים את הכניסה לתעסוקה ונותנים כלים להתמודדות עם קשיים אופייניים שהן פוגשות בדרך.
- תפקידי רצפת ייצור דורשים לעיתים קרובות משמרות של 12 שעות ברצף, דבר המקשה מאד על נשים להתחייב לעבודה בשל מחויבויות הבית.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



נגישות

- המרחקים הגיאוגרפיים לצד הנגישות התחבורתית של היישובים הבדואים מאתגרים את ההשתלבות במקומות תעסוקה מרוחקים - גם אם יש הסעות, זמן רב הולך על הנסיעות.

- כאשר מקום העבודה מרוחק ממקום המגורים, זמן הנסיעות פוגע בכדאיות הכלכלית ליציאה לעבודה במשרות בשכר נמוך.

- בגלל העדר כתובות מסודרות במרבית היישובים הבדואים, ותשתיות ירודות ביישובים מסוימים (בייחוד ביישובים הלא מוכרים, אך לא רק), גם מעסיקים המספקים הסעות לא תמיד יכולים לספק איסוף מנקודה קרובה לבית לעובדיהם הבדואים.

- לכך יש להוסיף את המרחבים הגדולים בנגב, הגורמים לכך שמפעלים מרוחקים מתקשים לספק הסעות לכל יישוב, בשל העלויות הגבוהות.

- ישנם מעסיקים המוצאים פתרונות ייעודיים לבעיות הנגישות של העובדים הבדואים (לדוגמא, החזר נסיעות עד למקום האיסוף).

"לכולם יש הסעה הלוך חזור. יש בעיה של כתובות. אז הקבלן פתח חברת הסעות והוא מביא אותם. זה פותר לי את הבעיה."

"להגיע מהפזורה לוקח יותר זמן נסיעה ולכן משפיע על ההישרדות שלהם בעבודה. בשורה תחתונה-המרחק הגיאוגרפי הוא המשפיע ביותר."

"[אנחנו] מסיעים את כולם מהבית לעבודה. לגבי פזורות, מקבלים החזר רכב, או החזר רכב עד למקום שאליו מגיעה ההסעה."

"הסעות יש רק מבאר שבע וירוחם. אפילו לראיין זה סיפור, כי קשה להם להגיע."



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התבונות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



דעות קדומות ויחסי יהודים-ערבים במקום העבודה

- מעסיקים מביעים פחד וחשש מגנבות אם יעסקו בדואים.

- מעסיקים מספרים על קושי של שילוב אוכלוסיות שונות במקום העבודה, במיוחד בשילוב בפסי הייצור בגלל התנגדות של עובדים יהודים בעלי דעות קדומות.

- חלק מהמעסיקים דיווחו על קולגיאליות ושיתוף פעולה חיובי בין העובדים הבדואים ליהודים, אחרים דיווחו על נתק.

- מעסיקים דיברו על העדר הבנה של הניואנסים התרבותיים של העובדים הבדואים וניסיון להיעזר בעובדים בדואים או אנשים חיצוניים כדי להבין את התרבות ולגשר על הפערים.

- מעסיקים יהודים תושבי הדרום ציינו את האוירה המתוחה הקיימת כיום באזור סביב הפשיעה, ההפגנות והאירועים האלימים הקורים שם, ואת השפעתם השלילית על האוירה במקום העבודה והנכונות להעסיק בדואים.

- לעומתם, מספר מעסיקים המעסיקים כמות גדולה של עובדים בדואים ציינו כי גם בתקופות מתוחות, נשמרת אווירת עבודה חיובית ואחוה במקום העבודה של העובדים היהודים והבדואים.

"כשנכנסים בשער, לא נכנסת הפוליטיקה."

"לא קל לשלב מבחינה חברתית - [הבדואים] מתקשים פה חברתית."

"[אחרי מקרה גניבה] המנכ"ל ישר אמר עזבי אל תביאי יותר 'בני דודים' ותנסי למזער את כמות הבדואים שמגיעים לכאן."

"אין עוינות, רק נתק."

"אני אף פעם לא יודעת בדיוק מה הם חושבים, קשה להבין כי לא אומרים לי במפורש ואני לא מבינה מספיק את הניואנסים."

"יש פה כור היתוך. בסיטואציה אחרת לא הייתי חושבת להיכנס לכפר, מפחד. את ניזונה מכל השמועות והסטריאוטיפים. אבל היום כשיש חגים אנחנו יושבים אצלם, חתונות, אירועים משותפים."

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



פערים לעומת עובדים שאינם בדואים

- המועמדים הבדואים נתפסים על ידי חלק מהמעסיקים כמועמדים חלשים מבחינת יכולות אישיות ומקצועיות.
- חלק מהמעסיקים ציינו כי אין הבדל בין איכות העובדים הבדואים לבין אלו היהודים.
- מעסיקים מדווחים כי העובדים הבדואים נעדרים יותר ממקביליהם היהודים, לעתים קרובות בגלל נסיבות שקשורות במשפחה (אירועים משפחתיים, אבל).

"אצל העובדים הבדואים יש המון היעדרויות."

"החברה הבדואים הם תמיד פחות - פחות בעברית, בתקשורת. הם באים עם דרישות, הם לא מחוברים לדברים."

"קשה להם [לעובדים הבדואים] לקבל ביקורת, גם בונה, על דברים שלא נעשים כמו שצריך. מאד חשוב להם לקבל הערכה. אני מאד עובדת בזה כל הזמן, להעריך לפרגן, לחזק."

"בנגב לא מקבלים קורות חיים כמו שצריך. האיכות של האנשים [הערבים] מהצפון ומהמרכז הרבה יותר בעלי התכונות שאנחנו מחפשים. כמעט שאין מתאימים [מהחברה הבדואית]."

"במגזר הבדואי נהוג - אם משהו קורה, צריכים לעזוב הכל, אפילו לא מעדכנים... החמולה [של אחד העובדים] הותקפה, [הוא] קם ועוזב הכל."



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



דור ראשון לעבודה

חוסר הפנמה של ציפיות ונורמות בתעסוקה

- מעסיקים מעידים כי לעובדים הבדואים קושי עם ניהול זמנים.
- עובדים בדואים בתפקידים מורכבים (שאינם רצפת ייצור) אינם עומדים, לעיתים, בציפיות במשימות שבעיני מעסיקי יהודי נדמות כטריוויאליות.
- חלק מהמעסיקים דיווחו על קושי של עובדים בדואים בהתמדה בעבודה, היעלמות ללא התראה וחוסר במחויבות למקום העבודה, הדבר נכון גם בשלבי המיון.

"הזמנתי לראיונות ארבעה מועמדים למשרות הרכבה ואף אחד לא הגיע בסוף."

"רכז בוגר תואר שני, שהמנהלת שלו הייתה צריכה להתקשר אליו בבוקר להעיר אותו. דברים שנראים לנו מאד טריוויאליים, מאד לא ברורים להם."

"במגזר הבדואי המנטליות שונה, המחויבות יותר נמוכה, הם נוטים להעלם ומחזיקים פחות זמן [במקום העבודה]."

"לרכזים קשה להבין שצריך להגיע [לעבודה], להגיש תוכנית עבודה, לנהל תוכנית עבודה. זה מאד חזק, החוסר הזה."

"עכשיו הדוד נפטר אז הם מחויבים לשבת עם המשפחה, מספיק שאחד נפטר והרבה מאד [עובדים בדואים] נעלמים. זה מקשה על היציבות של כוח העבודה."

"...עם נטייה טבעית של אנשי מדבר לשנטי ולזמנים אחרים, את מקבלת עובדים שהזמן הוא המלצה והמוטיבציה הוא סימן שאלה אחד גדול."

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



מחסור באנשי מקצוע

- קיים מחסור חמור באנשי מקצועות טכניים והנדסאים (מפעילי CNC, חרטנים, חשמלאים וכד'), שצפוי לגדול בשנים הקרובות.
- קיים קושי בגיוס מהנדסים.

"יש מחסור חמור בעובדים
מקצועיים בתחומי המתכות."

"טכנאים והנדסאים יותר קשה לגייס. אם אני
מחפשת הנדסאי, חשמלאי - צריך תעודת
מקצוע. יש מחסור כללי. חשמלאי אפשר
לחכות חצי שנה עד שמצליחים לגייס."



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



נכונות מעסיקים להשתתפות בהכשרות

- קיימת נכונות של מעסיקים לביצוע הכשרות לתפקידים נדרשים בהם יש מחסור במועמדים בשיתוף עם החברה האזרחית/גופי הכשרה. המעסיקים לרוב מתנים זאת בכך שלא יידרשו לשאת בכל נטל עלות ההכשרה ואינם מעוניינים להשקיע זמן רב בתהליכים אלו.
- מעסיקים אשר התנסו בשיתופי פעולה בהכשרות עם ארגוני חברה אזרחית/גופי הכשרה העידו כי הדבר יעיל עבורם כאשר הם מעורבים במיזם המשתתפים ובניית התכנים המועברים.
- מעסיקים מעדיפים להכשיר ולקדם עובדים מתוך החברה שעימם קיימת מערכת יחסים, הם בעלי ידע רלוונטי ומכירים את העבודה באותו הארגון.

"[החברה] מוכנה לשלם חצי [מעלות הכשרה רלוונטית], אבל צריכה שהמדינה תשלים."

"פעם היינו עושים קורסים בשיתוף עם עמותות/משרד הכלכלה - עם כל הכבוד לקורסים האלו, נותנים כלים יפים לאנשים שם, אבל את המפעלים זה פחות משרת, כי הבוגרים מתפזרים בין הרבה ארגונים."

"ניסה לעשות שיתופי פעולה עם כל מי שרק אפשר, ולא יצא מזה כלום... המדינה אומרת שתממן אבל רוצה רק להכשיר מובטלים... ואי אפשר לעבוד איתם כי הם לא באמת מחויבים לתעסוקה."

"אנחנו מעוניינים [להשתתף בהכשרה], אבל לא מתלהבים מזה, יש את השוטף בעבודה וזה דורש הרבה משאבים ולא בטוח שכולם ישארו [ישתלבו בעבודה] אצלך."

"אם [קו-אימפקט] יגידו לי 'בוא נמפה את האוכלוסייה שאתם צריכים, אנחנו נביא לכם סטודנטים (טכנאים) שסיימו ללמוד - אנחנו נלוו אותם חצי שנה עליו, או שנבנה תוכנית ביחד - [אני] פתוח לגמרי לתהליך חדשני."

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



חברות קבלן

- מעסיקים מהתעשייה דיווחו כי הם עובדים עם חברות קבלן לצורך איש תפקידים שאינם דורשים הכשרה (ניקיון, הכשרה), תפקידים זמניים ובזמני שיא בייצור.
- מעסיקים לרוב לא מתייחסים לעובדים אלו כחלק מכוח העבודה שלהם, כיון שאין יחסי עובד מעביד ואין תהליכי מיון הדומים לתהליכים של עובדים בהעסקה ישירה.
- הקבלנים מהווים עבור המעסיקים גשר אל החברה הבדואית. הן מבחינה טכנית-לוגיסטית - להם גישה למספר רב של עובדים פוטנציאליים, והן מבחינה תרבותית - ביאור והנגשה של התרבות הבדואית למעסיק היהודי.

"הם [עובדי רצפת הייצור] התייחסו אליהם [עובדי חברת קבלן] כשוק עבדים. זו לא בעיה רק עם עובדים בדואים. אני אמרתי לרצפת הייצור שהם חייבים להתייחס אליהם כאל עובדים ולא כוח עבודה. הם לא קיבלו אפילו ארוחת צהריים."

"בישובים האחרים [שאינם רהט] - לקייה, חורה - שם זה עובד זה דרך ראיס - אבא שיש לו הרבה נשים וילדים והוא סוג של קבלן כח אדם. עבדנו קצת עם חורה מול ראיס מסויים. ושרצינו לאייס [את העובדים להעסקה ישירה] זה נגמר"

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



אוריינות

- מעסיקים רבים ציינו את רמת העברית הנמוכה כחסם לעבודה, הן בדיבור והן בקריאה וכתובה.
- בוגרי תיכון הם בדרך כלל בעלי עברית מאד חלשה, אקדמאים שלמדו בישראל הם בעלי עברית חזקה יותר.
- מספר מעסיקים ציינו את העדר הידע הבסיסי של מועמדים בדואים בפעולות בסיסיות במחשב כחסם, גם לתפקידים לא מקצועיים.

"צריך לדעת לעבוד עם מחשבים, לקרוא שרטוטים. צריך בסיס כלשהו גם בעברית, מחשב בסיסי. מחסנאי צריך לדעת קצת מחשב."

"[למועמדים הבדואים] אוריינטציה דיגיטלית נמוכה."

"אני מבקש מהקבלן שיביא אנשים שמדברים לפחות קצת עברית."

"חלק [מהמועמדים הבדואים] לא יודעים קרוא וכתוב, לדבר באופן כללי יכולים. אבל אני צריכה שהם ידעו לקרוא באופן בסיסי וגם את זה לחלקם אין."

"ניסיתי לקלוט בנות ללא השכלה וראיתי שבדרך כלל קשה להן עם העברית, קשה להן לתעד בעברית. אז אני מעביר להן את הראיון בעברית ומבקש מהן לכתוב פסקה בעברית, עם הגישה לטכנולוגיה ניתן להסתדר."

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

גופי ממשלה

אקדמיה

גופים מרכזיים בשטח

מועמדים ומועסקים

מעסיקים

אינטגרציית

התובנות

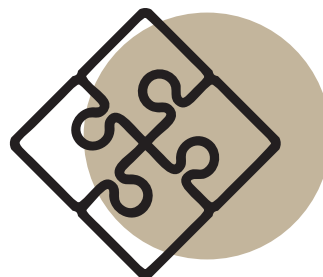
מודל

מיפוי אזורי

תעסוקה



אינטגרציית התובנות



מרכיבי אתגר שילוב החברה הבדואית בתעסוקה

במחקר עלו, הן מנתוני הרקע והן מהראיונות הרבים שנערכו, פרטים רבים אשר יחד מרכיבים את אתגר שילוב החברה הבדואית בתעסוקה. בחלק זה קובצו יחד כלל המרכיבים וסווגו לארבעה נושאים מרכזיים:



◀ **אמון, יחסים עם החברה היהודית**

השתלבות איכותית בשוק העבודה מחייבת מפגש עם קבוצת הרוב.

◀ **אתגר מורכב**

נובע מהיותה של החברה הבדואית קבוצת מיעוט חלשה ומסורתית אשר חווה תהליכי שינוי.

◀ **דור ראשון לעבודה והשכלה**

עבור חלקים נרחבים בחברה הבדואית המפגש עם שוק העבודה המודרני הוא ראשוני וככזה יוצר פערים בנורמות ובהתנהלות ביחס למצופה.

◀ **פערים תשתיתיים**

אתגרי התעסוקה נובעים מהמציאות בה חיה החברה הבדואית.

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

אינטגרציית התובנות

מודל

מיפוי אזורי תעסוקה



רכיבי אתגר שילוב החברה הבדואית בתעסוקה, בחלוקה לארבעת הנושאים המרכזיים.

דור ראשון לעבודה והשכלה



אתגר מורכב



אמון, יחסים עם החברה היהודית



מערכת חינוך חלשה (איכות ותשתית)

קשיי ניידות

רשויות חלשות

תשתיות פיזיות חסרות (ביוב, מים, חשמל, כבישים, תקשורת)

סוגיות קרקע

מצב סוציו-אקונומי קשה

פערים תשתיתיים

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

אינטגרציית התובנות

מודל

מיפוי אזורי תעסוקה



מפגש מועמדים ומעסיקים - היצע וביקוש

אתגרים

העדפה לקליטת עובדים בעלי ניסיון	פערים בהשוואה למועמדים יהודים
מעט הזדמנויות תעסוקה במשרות איכותיות	חוסר בשלות של אקדמאים
	התמקדות של אקדמאים במעט מקצועות
שכר נמוך במשרות ייצור	הסתמכות על הבטחת הכנסה
	דרישות ותנאי העסקה
משמרות ארוכות	זמן הגעה ארוך לעבודה
מחסור בעובדים במשרות מקצועיות טכנולוגיות	נשירה גבוהה של סטודנטים מתחומים טכנולוגיים
	התמקדות בהכשרות במעט תחומים

הזדמנויות

מחסור בעובדי ייצור	מסה של מועמדים חסרי השכלה
תמריצים ממשלתיים	רצון לעבוד בקרבה לבית
	חוסר כדאיות כלכלית לעבוד
מחסור בעובדים במשרות מקצועיות טכנולוגיות	תוכניות הכשרה להנדסאים ומהנדסים
תפיסות גיוון והכלה	העדפה לעבוד עם יהודים
	ערבים
קווי ייצור 24/7 (שבתות וחגים)	

מעסיקים

מועמדים

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

אינטגרציית התובנות

מודל

מיפוי אזורי תעסוקה



סיכום אתגרים והזדמנויות לפי שחקנים

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

אינטגרציית התבנות

מודל

מיפוי אזורי תעסוקה

אתגרים וחולשות

חברה מסורתית ושבטית, עוני, פטריארכליות, חוסר אמון באחר (חברה יהודית, חברה ערבית, משפחות אחרות בתוך החברה הבדואית), דור ראשון להשכלה ועבודה, חינוך, הסתכמות על קצבאות, סגרגציה מהחברה היהודית, חוסר אמון בממסד, ניתוק של הכפרים הבלתי מוכרים, חוסר מעש, העדר אוריינטציית עתיד, פערים מגדריים בהשכלה.

מחסור במענים, אין ייצוג הולם לחברה הבדואית בפקידות ובמוקדי קבלת החלטות, חוסר התאמה של מענים והיעדים, תשתיות חסרות, מחסור בתוכניות ארוכות טווח למשאבים למימושן, קושי במימוש תקציבים, חוסר אחידות בנתוני האוכלוסייה.

מחסור בכוח אדם איכותי, מחסור בתקציבים, פריסה מוגבלת, חוסר תיאום בין הארגונים, קושי ביצירת קשרים עם מעסיקים.

חוסר הכרות עם החברה הבדואית, תפיסות גזעניות, תפיסת הבדואים כרלוונטיים רק למשרות ייצור, מתיחות פוליטית, שכבה מקצועית/מטה רזה, תחרות קשה על משרות מקצועיות.

הזדמנויות וחוזקות

חברה בשינוי, עלייה בשיעורי ההשכלה, חופש תנועה הולך וגדל לנשים, עלייה בשיעורי השתתפות נשים בתעסוקה, נכונות לצאת לעבוד, עלייה בנכונות לקבלת סיוע והשתתפות בתוכניות, יותר מודלים לחיקוי מבעבר, תחילת כניסה לענפים כלכליים שלא השתתפו בהם בעבר.

שינוי תודעתי בפקידות, החלטת ממשלה חדשה, מתהווה קשר אל השטח הבדואי, ניסיון מצטבר במימוש תוכניות.

חיבור לשטח, התאמת המענים לצורכי האוכלוסייה, התמקצעות, צמיחה בכמות ואיכות הארגונים, חיזוק החיבור עם משאבי מדינה.

פרקטיקות עבודה משתנות (בעקבות הקורונה), עלייה בנכונות לגיוון והכלה, צורך בעובדים ברצפת ייצור ובתפקידים טכניים-מקצועיים, גמישות מצד מעסיקים לביצוע התאמות לאוכלוסייה הבדואית.

הקהילה הבדואית

מדינה

חברה אזרחית

מעסיקים



מיפוי אזורי תעסוקה



מפת אזורי תעסוקה מרכזיים בנגב

הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

אינטגרציית התבונה

מודל

מיפוי אזורי תעסוקה



הקדמה

נתוני רקע

מיפוי השחקנים

אינטגרציית
התובנות

מודל

מיפוי אזורי
תעסוקה

- שדרות - פארק ספירים ואזור תעשייה
- קריית גת - פארק התעשייה
- נתיבות - פארק התעשייה נ.ע.מ.
- רהט - פארק תעסוקה משותף עידן הנגב
- באר שבע - אזורי תעשייה
- שגב שלום - אזור תעשייה
- אזור תעשייה רמת בקע
- עיר הבה"דים
- אזור תעשייה נאות חובב
- ערד - פארק תעשייה מואב
- ים המלח
- דימונה



