

סדרת ניירות עבודה
של הפורום הכלכלי הערבי

חסרי הזדמנויות

צעירים ערבים בין הון
אנושי מבוזבז להיעדר
תעסוקה מקומית

כתבו:
ארנון ברק וסאמי מיעארי



נייר עבודה מס' 9

אוקטובר 2025

المنتدى الاقتصادي العربي
المنتدى الاقتصادي العربي
Arab Economic Forum

הפורום הכלכלי הערבי



הפורום הכלכלי הערבי (ע"ר) (The Arab Economic Forum) הוא מוסד עצמאי, א-פוליטי, ללא כוונת רווח, המתמחה במחקר מדעי ויישומי בנושאים חברתיים-כלכליים בקרב החברה הערבית-פלסטינית בישראל. חשיבותו הייחודית של הפורום נובעת מהתמקדותו בחקר סוגיות כלכליות וחברתיות והשלכותיהן על החברה הערבית בישראל, וכן מיכולתו ליישם פרויקטים שמטרתם להוביל לשינוי משמעותי במעמדה של החברה הפלסטינית בישראל. הפורום תומך באסטרטגיות פעולה של מקבלי החלטות, דבר התורם להתמודדות עם האתגרים הכלכליים והחברתיים העומדים בפני הקהילה הערבית-פלסטינית בישראל.

הפורום מייחס חשיבות רבה לתהליכים החברתיים והכלכליים ולכוחם בעיצוב פניה של החברה הערבית, בהקשר של השסע האתני והפערים הכלכליים-חברתיים הקיימים בין המיעוט הערבי המוחלש לרוב היהודי בישראל. כמו כן, הפורום מדגיש את חשיבות חינוך וקידום של אנשי ונשות עסקים בחברה הערבית, כמנוע עיקרי לחיזוק כלכלתה.

כתרגום מעשי-יישומי של תוצאות מחקריו הנוגעים לדרכי ההעצמה של היכולות הכלכליות-חברתיות של החברה הערבית, הקים הפורום הכלכלי הערבי את מועדון אנשי ונשות העסקים הערבים אשר נועד לפתח ולהעצים אנשי ונשות עסקים ויזמים ערבים.

הפורום הכלכלי הערבי מקדם את מטרותיו האמורות דרך העצמת אנשי ונשות העסקים הערבים וסיוע בפיתוח יכולותיהם; עידוד יזמים ערבים ותרבות יזמית ערבית בארץ; ארגון אירועים ופעילויות שונות להעברת המסרים החינוכיים-מדעיים של הפורום באמצעות מחקר, זאת נוסף להעברת קורסים ועריכת כנסים.

מסמך זה כלול בסדרה של דוחות ומסמכי מדיניות מטעם הפורום הכלכלי הערבי. במסגרת הפעילות לחיזוק מצבה הכלכלי-חברתי של האוכלוסייה הערבית בישראל, הפורום מפרסם דוחות רבעוניים בנושאים מאקרו-כלכליים שיש להם חשיבות מכרעת לחברה הערבית. בכל רבעון יתפרסם דוח קצר וממוקד סביב ההתפתחויות המרכזיות בתחום מוגדר ובעל השלכות רחבות על חיי הציבור הערבי.

ארנון ברק

כלכלן וחוקר עצמאי. עוסק בתחומי מדיניות כלכלית, מקרו-כלכלה ושוק העבודה. בעברו היה חוקר בחטיבת המחקר בבנק ישראל ופרסם עבודות בנושא תחבורה ותעסוקה בחברה הערבית.

סאמי מיעארי

פרופסור לכלכלה בחוג ללימודי עבודה באוניברסיטת תל אביב ועמית מחקר באוניברסיטת ייל, ומייסד הפורום הכלכלי הערבי.

תודות: אנו מבקשים להודות למומי דהן, נעם זוסמן ואורן תירוש על הערותיהם המועילות.

תודה גם למירב פסטרנק, ראש תחום סטטיסטיקה של עבודה, ומרק פלדמן, סגן מנהל אגף בכיר (מיקרו-כלכלה) בלמ"ס, על סיועם בהבהרת ההגדרות וההנחות שעליהן מתבסס המחקר.

חסרי הזדמנויות

צעירים ערבים בין הון אנושי מבוזבז להיעדר תעסוקה מקומית

כתבו: ארנון ברק וסאמי מיעארי

דו"ח אוקטובר 2025

1 תקציר

שיעור הצעירים (18-24) שלא עבדו ולא למדו ב-2023 הסתכם ב-35% בקרב הנשים הערביות וב-26% בקרב הגברים הערבים - גבוה במידה ניכרת בהשוואה לצעירים היהודים (15% אצל הנשים ו-16% אצל הגברים).

בין הצעירים שלא עובדים ולא לומדים נמנים גם צעירים הנמצאים בהכנה ללימודים או הכשרה, וכן מחפשי עבודה. למעשה צעירים אלה פעילים (active), ולשיטתנו ההגדרה "חסרי מעש" לא מתאימה לתאר את מצבם. בניכוי הסיבות הללו שיעור הצעירים הערבים שאינם פעילים היה כ-14% בקרב הגברים וכ-16% בקרב הנשים (לעומת כ-9% בקרב הצעירים היהודים - נשים וגברים).

כמו כן, הפער בשיעור הצעירות שאינן פעילות בין ערביות ליהודיות נובע כמעט כולו משיעור גבוה יותר של עקרות בית בקרב הערביות. ואולם, תופעה זו הולכת ופוחחת במהירות: שיעור הצעירות עקרות הבית ירד מ-16% ב-2018 ל-7% בלבד ב-2023 (לעומת כ-1% אצל היהודיות). לעומת זאת, הפער בין הגברים נובע ממגוון של סיבות.

בסיכומו של דבר, למעט הפער בשיעור עקרות הבית, ההבדלים בשיעור חוסר המעש בין צעירים ערבים ליהודים ניכרים בעיקר במחוז הדרום. לפיכך, נראה כי תופעת הצעירים הערבים שאינם במסגרות פחות מקיפה וחמורה מכפי שנהוג לחשוב.

מדיניות שיפור איכות ההון האנושי של הצעירים הערבים הכרחית ומתבקשת, אך ספק אם זו תספיק כדי לסגור את פערי התעסוקה. לצד זאת, הממצאים בספרות מעלים חששות כבדים לגבי היכולת לחולל שינוי משמעותי בתעסוקה של צעירים ערבים באמצעות כלי המדיניות המקובלים של מדיניות פעילה בשוק העבודה.

■ ההון האנושי בחברה הערבית לא מנוצל ביעילות, וזאת בין היתר בשל היעדר מקומות עבודה מתאימים ביישובים הערביים. מספר המעסיקים לנפש ביישובים הערביים נמוך בהשוואה ליישובים האחרים ברוב הענפים, ובמיוחד בענפים בעלי הפריון הגבוה, ובעסקים בינוניים וגדולים.

■ בעוד אתגר הצעירים שאינם נמצאים במסגרות זוכה לתשומת לב וטיפול ממשלתי מצד ההון האנושי (צד ההיצע), נראה כי הטיפול בסביבה העסקית (צד הביקוש) ביישובים הערביים נשאר מאחור.

■ תוכניות לחיזוק הסביבה העסקית צריכות להתבסס על שילוב בין מדיניות פיצוי (Compensation) שנועדה לפצות על חסרונות הנובעים מהמיקום הפריפריאלי (למשל שת"פ עם מעסיקים מחוץ לאזור), לבין מדיניות ניצול (Exploitation) המתמקדת במינוף היתרונות התחרותיים הייחודיים לאזור (שימוש בידע מסורתי או במומחיות ייחודית).

■ דו"ח זה מציע להפנות חלק גדול יותר מהמשאבים המיועדים לפיתוח כלכלי בחברה הערבית, לטובת פיתוח סביבה עסקית יזמית ועידוד מעסיקים מובילים לפתוח שלוחות בקרבת ריכוזי אוכלוסייה ערבית.

אחת התופעות הבולטות בחברה הערבית היא שיעור גבוה של צעירים שאינם עובדים, לומדים או נמצאים במסגרת הכשרה כלשהי (Not in Employment, Education or Training - NEET). בעוד צעירים יהודים צולחים לרוב את המעבר מהשכלה לתעסוקה ומשתלבים היטב בשוק העבודה, שיעור הצעירים הערבים שלא עובדים ולא לומדים גבוה בהרבה, ולא מהיום. אקשטיין ודהן (2011) מצאו כי כבר ב-2009 כמעט 40% מהצעירים הערבים בני 18-22 לא היו במסגרות של לימודים או עבודה. מיעארי וחאג'–יחיא (2017) דיווחו על שיעור דומה, והצביעו על מאפיינים אישיים היכולים לנבא את הסטטוס "חסר מעש", כמו גם משתנים נוספים שמרמזים על נגישות ואינטראקציה עם הרוב היהודי.

רוב הצעירים היהודים שאינם מועסקים משתתפים במסגרות לימודים, ואלה ביניהם שלא לומדים נמצאים בדרך כלל בשלב נורמטיבי בחייהם בו הם יוצאים לטיול אחרי צבא, או מחפשים את דרכם לפני תחילת הלימודים או בטרם השתלבותם בעולם העבודה. על כן, נראה כי לרוב מדובר בתופעה זמנית ולא בעיה כרונית (ברק ורוזנפלדר, 2024). לעומת זאת, תחאוכו ואחרים (2023) מצביעים על כך שבקרב הגברים הערבים התרחבה התופעה של מי שאינם נמצאים במסגרות והגיעה לממדים מדאיגים בשנים האחרונות. לטענתם, מדובר בהימצאות כרונית מחוץ למסגרות אשר נמשכת אצל מרבית הצעירים מעל שנה, והיקפה עולה גם בקרב בעלי תעודת בגרות ולא רק בקרב אלו שאינם זכאים לתעודה. הסיבות לכך קשורות בעיקר לפערים ברמת ההון האנושי כבר בגיל 18 הבאים לידי ביטוי באיכות תעודת הסיום בתיכון, מיומנויות ובקיאיות בשפה העברית; מחסור במידע, הכוון ומסגרות מעבר לצעירים; ופערים בהשתלבות באקדמיה.

התופעה הרחבה של צעירים ערבים שלא עובדים ולא לומדים נקשרה לרמה הגבוהה של פשיעה והאלימות בחברה הערבית. לפי דו"ח ועדת המנכ"לים (2020): "מחקרים על קבוצות אלו במקומות שונים בעולם מוצאים השלכות שליליות לחוסר מעש, בהן בידוד וניכור חברתי, חוסר אמון בחברה ובמוסדות ומעורבות בפשיעה". הדו"ח מסביר שהיעדר "מסלול המשך" נורמטיבי בסוף התיכון פוגע במעבר הרציף לחיים הבוגרים, ויחד עם קשיים כלכליים, שליטה נמוכה בשפה העברית וחסמים מבניים מקשה על הצעירים הערבים להשתלב במסגרות של לימודים ותעסוקה.

הקשר בין חוסר מעש להיקף הפשיעה והאלימות קיבל ביטוי גם בדו"ח מבקר המדינה (2023), שהעריך בכמיליארד ש"ח בשנה את הנזק הפוטנציאלי של חוסר מעש בקרב צעירים ערבים. עיקרי ההמלצות בדו"ח הביקורת עסקו בשיפור מערכת החינוך בחברה הערבית, לרבות העלאת שיעור הזכאות לבגרות, הוספת שירותים של הכוון תעסוקתי, וחיזוק השילוב של הצעירים הערבים בהכשרות מקצועיות ולימודים אקדמיים.

חסרי הזדמנויות

צעירים ערבים בין
הון אנושי מבוזבז
להיעדר תעסוקה
מקומית

ככלל, הממצאים בישראל מלמדים על שיעור גבוה של צעירים וצעירות בחברה הערבית הנמצאים מחוץ למסגרות של עבודה ולימודים, בעיקר בשל מחסור בהשכלה ובכישורים הנדרשים לשוק העבודה, שמקורם בפערים כבר במערכת החינוך, שהולכים ומתרחבים לאחר סיום הלימודים בתיכון.

צעירים שלא נמצאים במסגרות בקרב מיעוטים בעולם

הצעירים הערבים בישראל אמנם סובלים מכך שהם מיעוט אתני, אבל הממצאים בספרות מלמדים שהקשר בין מיעוט אתני וההסתברות להיות NEET הוא לא חד-משמעי; נראה שהקשר תלוי בקבוצה האתנית המסוימת, וכן במאפיינים נוספים כמו מגדר, מבנה משפחתי ורקע חברתי-כלכלי.

לדוגמה, בקרב צעירים בגילי 16-24 בבריטניה, ממוצע שיעור ה-NEET עמד על כ-11.5%. בחלק מקבוצות המיעוט האתני (פקיסטני, בנגדלשי) השיעור היה גבוה מהממוצע הכללי, ואילו בקבוצות מיעוט אחרות (סיני, הודי) השיעור היה נמוך ממנו.¹ כמו כן, מאמר בבריטניה שבחן השפעות של המוצא האתני, המגדר והמצב התעסוקתי של ההורים על הסיכון להפוך ל-NEET, מצא כי קבוצות מיעוט אתניות, כגון הודים, בנגלדשים ואפריקאים, היו בסיכון נמוך בהשוואה לצעירים בריטים לבנים, במיוחד כאשר גדלו במשקי בית שבהם ההורים לא עבדו (Zuccotti & O'Reilly, 2019).

במדינות סקנדינביה צעירים השייכים למיעוט אתני נמצאו בממוצע בסיכון גבוה יותר להיות NEETs, בהשוואה לצעירים אירופאים. ואולם, ישנם הבדלים ניכרים בין קבוצות המיעוט האתניות: צעירים ממוצא טורקי, ערבי, פקיסטני וצפון-אפריקאי נמצאו בסיכון גבוה יותר להישאר מחוץ למעגל העבודה והלימודים, בעוד צעירים ממוצא אסיאתי היו לעיתים בעלי שיעור נמוך יותר של NEET. בפרט, נשים צעירות ממוצא אתני מיעוטי נמצאו בסיכון גבוה יותר להפוך ל-NEET מאשר גברים מאותה קבוצה אתנית, במיוחד בקרב מהגרים ממדינות לא מערביות. לפי מחברי המאמר הסיבה לכך יכולה להיות ציפיות תרבותיות לגבי מקומן של נשים במשפחה, מה שגורם לעיתים לנשים אלו להימנע מהשתלבות בתעסוקה או בחינוך ברמה גבוהה, או להיתקל בקשיים בהשתלבות בסביבת עבודה גברית (Niknami, Schröder & Wadensjö, 2019).

גם בבולגריה דווחו ממצאים דומים לגבי צעירים מקבוצות מיעוט אתני, במיוחד צוענים וטורקים, הנמצאים בסיכון גבוה יותר להיות NEETs בהשוואה לצעירים ממוצא בולגרי. כ-51% מהצעירים NEETs בבולגריה משתייכים לקבוצות אתניות אלו, בעוד ש-46% הם בולגרים. כמו כן, נשים צעירות מקבוצות מיעוט אתניות מצויות בסיכון גבוה פי 3.5 להיות NEETs בהשוואה לנשים ממוצא בולגרי, וגברים מקבוצות מיעוט אתניות נמצאו בסיכון גבוה פי 2.3 (UNICEF, 2015).

חסרי מעש

התרגום המקובל לעברית של המונח NEET הוא "חוסר מעש", ושימוש זה שכיח בדו"חות המקומיים שהוזכרו לעיל (גם על ידי המחברים). ואולם, לתפיסתנו תרגום זה בעייתי משני טעמים. ראשית, המושג NEET כולל בתוכו גם תוכניות הכשרה, אבל בדרך כלל הנתונים לא מספקים תמונה טובה לגבי מי נמצא בהכשרה, ולכן לרוב מוצג רק השיעור של מי שלא עובדים ולא לומדים. כלומר, בשל בעיית מדידה קבוצת הצעירים המכונה "חסרי מעש" לרוב כוללת בתוכה גם מי שעוסקים בפיתוח ההון האנושי באופן פרטי או במסגרות שלא מסווגות כ"לימודים".

שנית, התרגום "חסר מעש" נושא על גבו הקשר שלילי ולא בהכרח מתאים לתיאור מצבם של הצעירים. צעירים יכולים להיות עסוקים בעשייה מסוגים שונים, ועדיין לא להיות שייכים למסגרות של עבודה או לימודים. על כן, בדו"ח זה נשתמש במונחים צעירים ש "לא עובדים ולא לומדים" או "לא נמצאים במסגרות" ונייחד את המושג "חסרי מעש" לתת-קבוצה של צעירים לא פעילים (inactive), למעט עקרות בית, אותה נגדיר בהמשך.

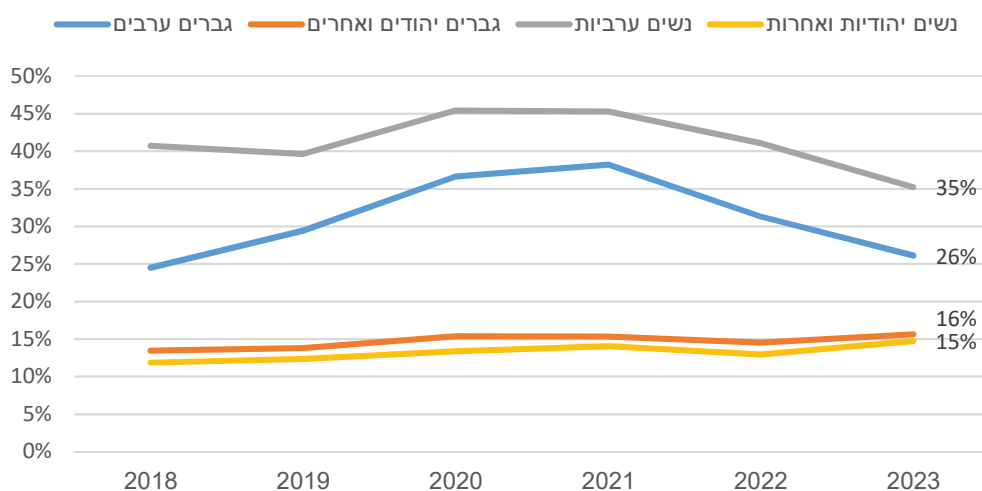
חסרי הזדמנויות

צעירים ערבים בין
הון אנושי מבוזבז
להיעדר תעסוקה
מקומית

3 הצעירים הערבים שלא נמצאים במסגרות

לפי נתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס לשנת 2023, שיעור הצעירים (18-24) שלא עובדים ולא לומדים היה 35% בקרב הנשים הערביות ו-26% בקרב הגברים הערבים - גבוה במידה ניכרת בהשוואה לצעירים היהודים (15% אצל הנשים ו-16% אצל הגברים).² שיעור זה הגיע לשיא בחברה הערבית בשנים 2020-2021 לאחר עלייה חדה בעקבות משבר הקורונה, אך מאז ירד וחזר לרמה בה היה לפני המשבר. לעומת הגידול החד והזמני בשיעור הצעירים שלא עובדים ולא לומדים בחברה הערבית בעקבות הקורונה, בקרב הצעירים היהודים נרשם גידול מתון אך מתמשך, מה שהביא לכך שמאז הקורונה הצטמצם מעט הפער בין האוכלוסיות. אף על פי כן, שיעור הצעירים הערבים שלא עובדים ולא לומדים נותר גבוה במידה ניכרת בהשוואה לצעירים היהודים (תרשים 1).³

תרשים 1 – שיעור בני 18-24 שלא עובדים ולא לומדים



* ערבים ללא מחוז ירושלים.

מקור: עיבוד הפורום הכלכלי הערבי לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס.

3.1 הסיבות לאי-עבודה

המשתתפים בסקר כוח אדם עונים בין היתר על שתי שאלות: האם עבדת בשבוע שעבר לפחות שעה אחת בשכר; והאם אתה לומד במוסד לימודים כלשהו? כאשר מוסד לימודים כולל אוניברסיטה/ישיבה/קורס שנמשך לפחות שנה.⁴ בהתאם לתשובות לשאלות אלו המשתתפים בסקר נחלקים ל-4 קבוצות עיקריות: עובדים ולומדים, עובדים ולא לומדים, לא עובדים

2 הנתונים המוצגים לגבי הצעירים הערבים לא כוללים את מחוז ירושלים כיוון שערבים אלו בזיקה הדוקה לגדה המערבית, ונבדלים בהיבטים רבים מעמיתיהם במחוזות אחרים.

3 שיעור הצעירים שלא עובדים ולא לומדים בקרב יהודים לא חרדים דומה לשיעורם בקרב חרדים. נציין שלפי הגדרת הלמ"ס מי שמשרתים בצבא נחשבים מועסקים.

4 תחת הגדרת לימודים עשויים להיכלל גם קורסים מהותיים להכשרה מקצועית הנמשכים פחות משנה.

ולומדים, לא עובדים ולא לומדים.⁵ מי שענו כי הם לא עובדים נשאלים לגבי הסיבה העיקרית לכך שלא עבדו בשנה האחרונה (או עבדו פחות מ-10 חודשים במהלך השנה). כעת נפלה את הקבוצה "לא עובדים ולא לומדים" לפי הסיבות לאי-עבודה.

הכשרה והכנה ללימודים

הסיבה הראשית לאי-עבודה עליה דיווחו צעירים ערבים השייכים לקבוצת לא עובדים ולא לומדים היא "לימודים בארץ או בחו"ל". לכאורה זו נראית סתירה כי הרי צעירים אלו לא לומדים, אבל נשים לב שהמשטנה "לימודים ועבודה" מתייחס למצב בעת המענה לסקר בעוד הסיבה "לימודים בארץ או בחו"ל" היא תשובה לשאלה מדוע לא עבד בשנה האחרונה, תשובה שיכולה להתייחס גם לעבר בשנה החולפת. כלומר, ייתכן מצב שבו אדם לא עבד כל השנה בגלל שלמד עד לפני חודשיים אך כעת הוא לא עובד ולא לומד. במקרה כזה לא ידועה לנו הסיבה הנוכחית בגללה אותם צעירים כרגע לא נמצאים במסגרת, אבל אם הם אכן סיימו לאחרונה לימודים אז חוסר המעש שלהם הוא לכל היותר נקודתי בלבד ובוודאי לא עניין מהותי. צעירים אלו נמצאים כנראה בשלב ביניים של מעבר מלימודים לקראת כניסה לשוק העבודה או ממתינים להמשך הלימודים.

אפשרות אחרת היא שצעירים אלו נמצאים בתוכניות לימודים/הכשרה הנמשכות פחות משנה, כגון קורסים רבים של הכשרות מקצועיות או סדנאות לשיפור כישורים נדרשים לשוק העבודה. לחילופין, ייתכן וצעירים אלו כרגע לא נמצאים במסגרת אבל מתכוונים לקראת לימודים גבוהים בדרכים שונות וביניהן משפרי בגרויות, לומדים לפסיכומטרי, משתתפים בקורסי שפה, או מי שמתכוונים לבחינות לשכה (רו"ח, עו"ד). האפשרות האחרונה כנראה רווחת יותר כפי שדיווחו מיעארי וחדאד חאג'י-יחיא (2017), שערכו סקר בקרב צעירים ערבים, ומצאו כי 40% מהצעירים הערבים שלא נמצאים במסגרת דיווחו כי הסיבה לכך היא הכנה ללימודים גבוהים.⁶

אמנם כל הצעירים האלו חוסים תחת ההגדרה של "לא עובדים ולא לומדים", אבל בפועל הם מתכוונים ללימודים או משתתפים בסוגים שונים של הכשרה, ולכן לא נכון לכלול אותם תחת הגדרת NEET. מבחינה מהותית אין הבדל בינם לבין צעירים שנמצאים במסגרת רשמית של לימודים - אלה ואלה עוסקים בשיפור ההון האנושי שלהם כדי לקצור את הפירות בשוק העבודה.

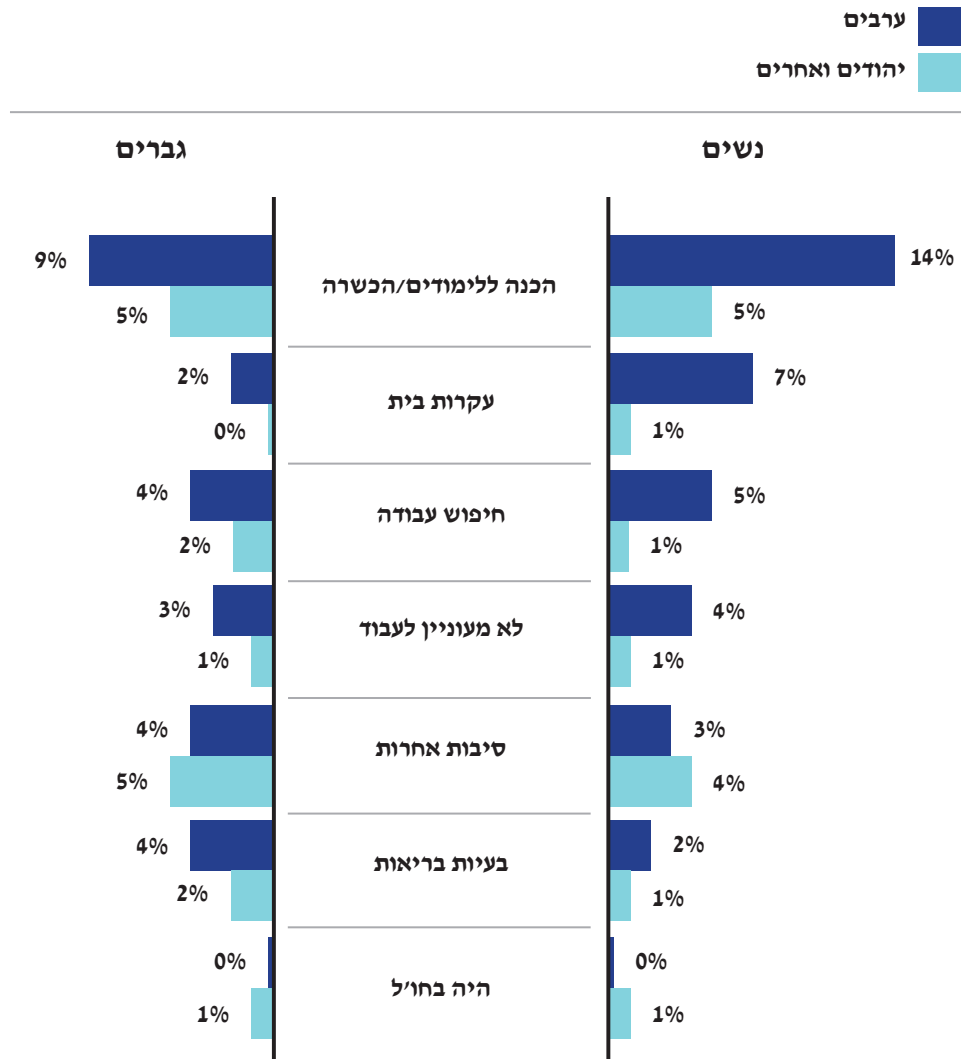
שיעור הצעירים שלא עובדים כנראה בשל הכנה ללימודים או הכשרה גבוה במיוחד אצל הערבים - 14% בקרב הנשים ו-9% בקרב הגברים - לעומת 5% בלבד בקרב כלל הצעירים היהודים (תרשים 2).⁷ זאת על רקע הפערים ברמת הכישורים בין בוגרי החינוך הערבי לבוגרי החינוך היהודי, כפי שבאים לידי ביטוי בין היתר בשיעור הזכאים לבגרות, ובפרט כזו העומדת בדרישות הסף של האוניברסיטאות, ובין בדיעת השפה העברית והאנגלית (תחאוכו ואחרים, 2023). כמו כן, ממצאים אלה מתיישבים גם עם השיעור הגבוה של גברים ערבים בקורסי הכשרות מקצועיות תחת הפיקוח של משרד העבודה (תירוש ובן טובים, 2023).

5 המשתנה לימודים ועבודה כולל גם את הקבוצות עובד ולא ידוע אם לומד, ולומד ולא ידוע אם עובד.

6 ובצורה חלקית בלבד גם קורסים מקצועיים מהותיים הנמשכים פחות משנה.

7 הממצאים המוצגים לשנת 2023 מייצגים נאמנה גם שנים קודמות שכן ההבדלים על פני זמן קטנים. נספח א מציג לדוגמה את הסיבות לאי-עבודה בקרב צעירים לא עובדים ולא לומדים בשנת 2019.

תרשים 2 – סיבות לאי-עבודה בקרב בני 18–24 שלא עובדים ולא לומדים (2023)



* **ערבים** ללא מחוז ירושלים.
 * האחוזים המוצגים מחושבים מתוך כלל אוכלוסיית הצעירים בכל קבוצה (ולא רק מתוך מי שלא עובדים ולא לומדים).
 * **הכנה ללימודים/הכשרה** = מי שלא נמצאים בלימודים ודיווחו כי אינם עובדים מסיבה של "לימודים בארץ או בחו"ל".
 * **עקרות בית** = מי שמטפלים במשק הבית, בילדים או בבן משפחה אחר.
 * סיבות אחרות לרבות עבודה עונתית ולא ידוע.
מקור: עיבוד הפורום הכלכלי הערבי לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס.

במובן זה הצעירים הערבים דומים לצעירים הקוריאנים, שלא נמצאים במסגרות באחוזים מהגבוהים במדינות ה-OECD, אך למעשה רבים מהם מתכוננים למבחני כניסה לאוניברסיטה, לחברות גדולות או למגזר הציבורי, או לומדים קורסים בחינוך בלתי פורמלי, כגון קורסי שפות (OECD, 2019).⁸

8 תופעה זו בקוריאה בולטת בעיקר בקרב בעלי השכלה גבוהה יחסית.

סיבה נוספת לפער בין צעירים ערבים ליהודים היא שיעור גבוה יותר בקרב ערבים, נשים וגברים, של מי שחיפשו עבודה באופן פעיל ולא מצאו. מחפשי העבודה, בשונה מבעלי הסיבות האחרות לאי-עבודה, נמצאים בכוח העבודה ועוסקים באופן פעיל בחיפוש עבודה. זהו הבדל משמעותי בינם לבין מי שלא משתתפים בשוק העבודה, מה שצפוי לבוא לידי ביטוי בהמשך בהשפעות ארוכות טווח, וכן משליך על צעדי המדיניות הנדרשים כדי לסייע לאותם צעירים. לפיכך, מקובל לחלק את אוכלוסיית ה-NEET למי שפעילים בשוק העבודה ולמי שאינם פעילים (OECD, 2023).

הסיבות לאי-עבודה בשל הכנה ללימודים/הכשרה או חיפוש עבודה שכיחות יותר אצל ערבים בהשוואה ליהודים, ולכן הפער בין האוכלוסיות בשיעור הצעירים שאינם פעילים, נמוך משמעותית מהפער בשיעור הצעירים שלא עובדים ולא לומדים (נספח ב). שיעור הנשים הערביות שלא עובדות ולא לומדות ב-2023 היה 35%, אבל פחות ממחצית מהן היו לא פעילות; שיעור זה הצטמצם במהירות בשנים האחרונות מ-23% לפני פרוץ הקורונה ל-16% ב-2023. אף על פי כן, שיעור הנשים הערביות שאינן פעילות נותר גבוה כמעט פי 2 משיעור הנשים היהודיות שאינן פעילות (תרשים 3).

הפער בין הערביות ליהודיות בשיעור הצעירות הלא פעילות נובע בעיקר מפני ש-7% מהנשים הערביות הן עקרות בית - מטפלות במשק הבית או בילדים - לעומת 1% בלבד בקרב הנשים היהודיות (תרשים 2).⁹ ואולם, תופעה זו הולכת ופוחחת במהירות: שיעור הצעירות עקרות הבית ירד מ-16% ב-2018 ל-7% בלבד ב-2023 (לעומת כ-1% אצל היהודיות).

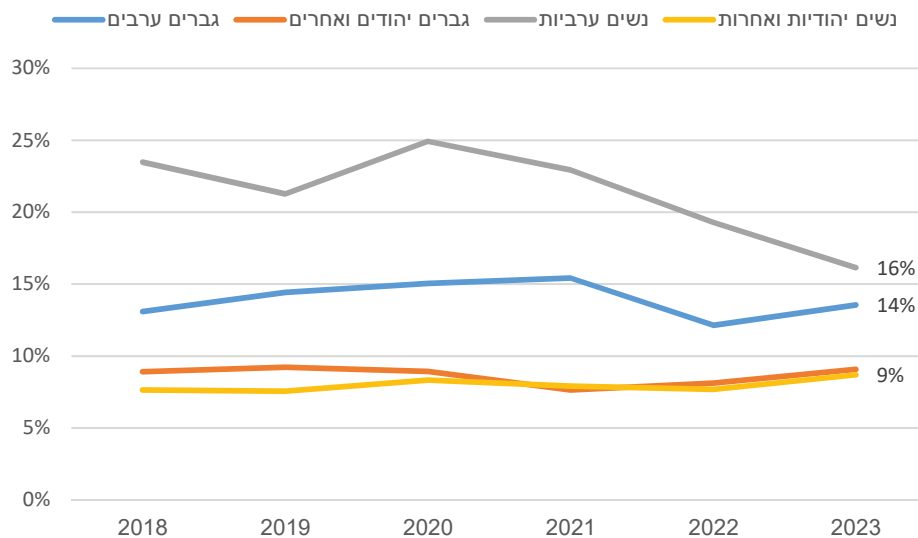
נציין שעקרות הבית לא מועסקות ולא נמצאות בלימודים או הכשרה, ולכן נכללות תחת ההגדרה של NEET. יחד עם זאת, למרות שהן מחוץ לכוח העבודה, למעשה הן עובדות בתוך הבית, הערך הכלכלי של עבודתן אינו זניח (אנדבלד & הלר, 2017), ואם היו עושות זאת מחוץ לבית על פי רוב סביר שגם היו מקבלות על כך תשלום. כמו כן, ישנן עדויות לכך שנשים ערביות בישראל לרוב רוצות להשתלב בשוק העבודה, אך מגבילות את חיפוש התעסוקה לאזורים גיאוגרפיים קרובים לביתם בשל חסמים תשתיתיים וחברתיים (ג'בארין, 2010 ; Miaari, Khattab & Sabbah Karkabi, 2020).

בדומה לנשים הערביות, כחצי מהגברים הערבים שלא עובדים ולא לומדים אינם פעילים (14%). שיעור זה גבוה בהשוואה לגברים היהודים (9%) ומשקף פערים מסוימים במגוון סיבות לאי-עבודה: טיפול במשק הבית, חוסר עניין לעבוד, וכן צעירים שלא עובדים בשל בעיות בריאות.¹⁰

9 כמו כן, שיעור גבוה יותר של נשים ערביות לא מעוניינות לעבוד.

10 אצל צעירים יהודים שיעורים גבוהים יותר של מי שלא עובדים בשל שהייה בחו"ל או סיבות אחרות.

תרשים 3 – שיעור בני 18–24 שאינם פעילים



* "פעילים" = משתתפים בשוק העבודה (לרבות מועסקים ומחפשי עבודה), נמצאים בלימודים או בהכשרה.
 * ערבים ללא מחוז ירושלים.
 מקור: עיבוד הפורום הכלכלי הערבי לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס.

3.2 הייחודיות של מחוז הדרום

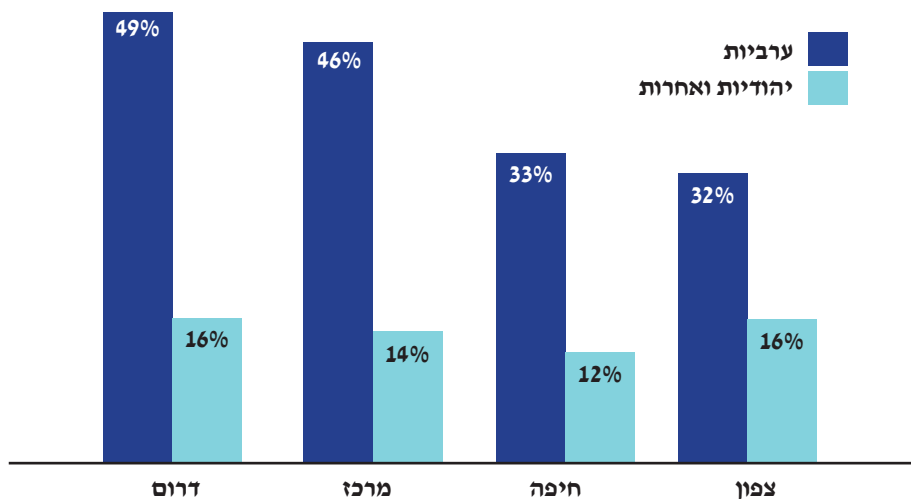
פילוח לפי מחוז מגורים מצביע על פערים משמעותיים בין המחוזות בשיעור הצעירים הערבים שלא נמצאים במסגרות. האחוזים בקרב הנשים הערביות במחוזות חיפה והצפון גבוהים מעט מ-30%, בעוד במחוזות הדרום והמרכז האחוזים גבוהים בהרבה ונושקים ל-50% (תרשים 4). בקרב הגברים הערבים האחוז הנמוך ביותר נרשם במחוז הצפון, והאחוז הגבוה ביותר במחוז הדרום.

אשר לצעירים היהודים, הפערים בין המחוזות אמנם קטנים יותר בהשוואה לערבים, ובכל זאת לא זניחים.¹¹ בניגוד לערבים, השיעור הגבוה ביותר של צעירים יהודים שלא עובדים ולא לומדים היה במחוז הצפון – הן אצל נשים (16%) והן אצל גברים (17%). לפיכך, הפערים הקטנים ביותר בין צעירים ערבים ליהודים נרשמו במחוז הצפון, והגדולים ביותר במחוז הדרום (אצל נשים גם במחוז המרכז).

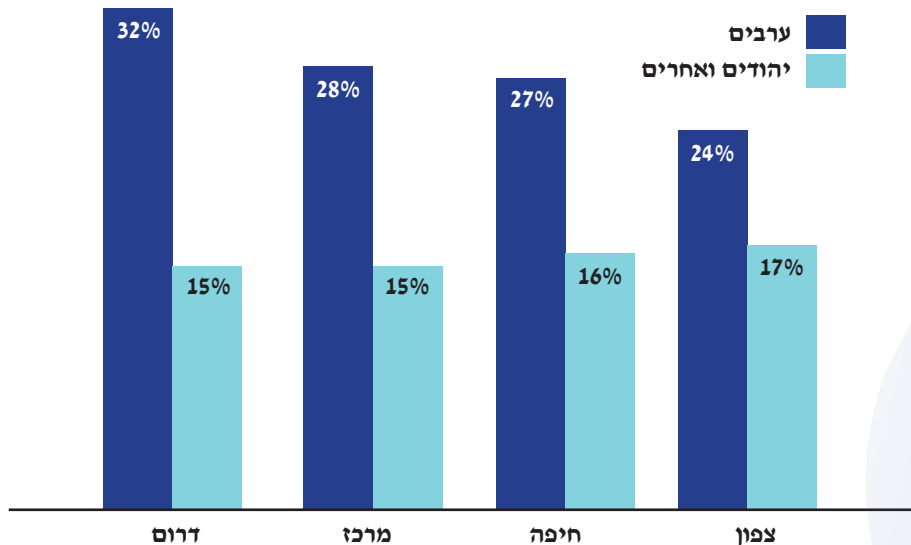
11 הפער בשיעור הצעירים היהודים שלא עובדים ולא לומדים בין המחוז הגבוה ביותר לבין המחוז הנמוך ביותר הוא 24% אצל הגברים (צפון לעומת ירושלים) ו-23% אצל הנשים (צפון לעומת חיפה).

תרשים 4 – שיעור בני 18–24 שלא עובדים ולא לומדים, לפי מחוז מגורים (2023)

נשים



גברים



* מחוז ירושלים לא מוצג בשל מזרח ירושלים, ומחוז ת"א לא מוצג בשל מיעוט תצפיות של האוכלוסייה הערבית.

מקור: עיבוד הפורום הכלכלי הערבי לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס.

בחינה של הסיבות לאי-עבודה בקרב הצעירים הערבים שלא עובדים ולא לומדים, מגלה הבדל ניכר בין מחוז הדרום ליתר המחוזות. שיעור הנשים שלא עובדות ולא לומדות במחוז המרכז קרוב ל-50%, בדומה למחוז הדרום, אבל מתוכן 74% נמצאות בהכשרה או שהן עקרות בית, לעומת 47% במחוז הדרום.¹² מנגד, שיעור מחפשות העבודה בדרום אמנם גבוה יותר, אבל בסיכומו של דבר שיעור מי שלא עובדות ולא לומדות מסיבות אחרות הסתכם ב-17% במחוז הדרום, לעומת כ-11% בלבד במחוז המרכז, ואף נמוך מכך בחיפה ובצפון (תרשים 5).

12 במחוז המרכז 34% מתוך 46%, במחוז הדרום 23% מתוך 49%.

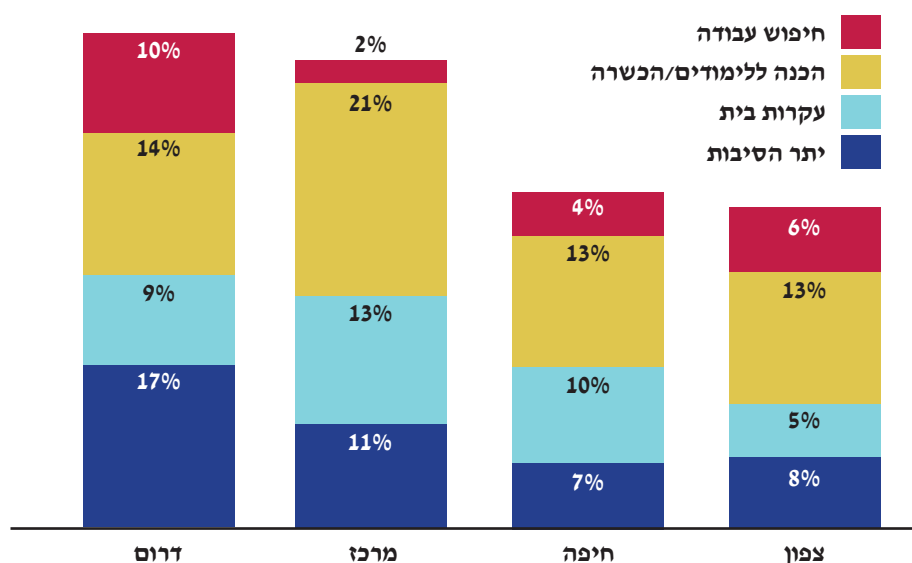
חסרי
הזדמנויות

צעירים ערבים בין
הון אנושי מבוזבז
להיעדר תעסוקה
מקומית

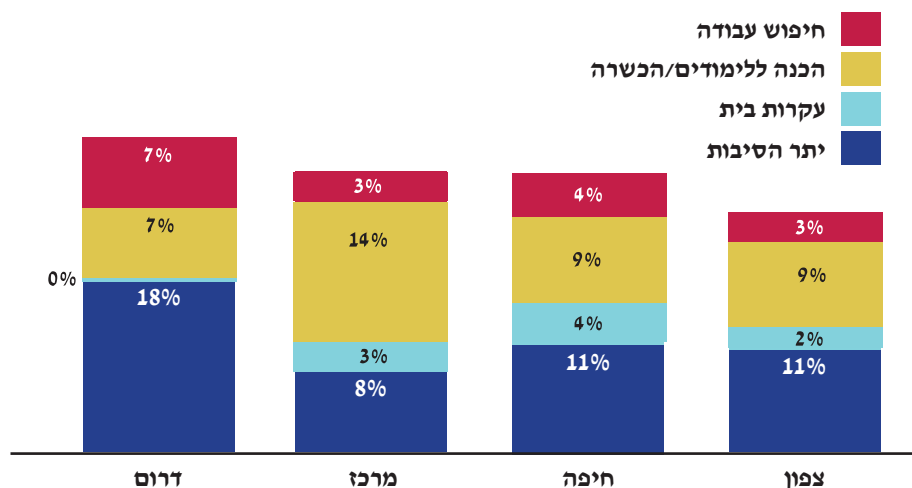
גם בקרב הגברים הערבים במחוז הדרום שיעור מי שלא עובדים מסיבות אחרות גבוה בהשוואה למחוזות האחרים ודומה לנשים (18%). מלכתחילה, שיעור הגברים הצעירים שלא נמצאים במסגרות היה גבוה יותר במחוז הדרום (תרשים 4), והפער בשיעור בעלי סיבות אחרות אף גדול יותר הודות לשיעור גבוה יותר של מי שנמצאים בהכשרה (בעיקר במחוז המרכז), ובמידה פחותה גם בשל פער בשיעור עקרי בית.¹³

תרשים 5 – שיעור ערבים בני 18–24 שלא עובדים ולא לומדים, לפי סיבה ומחוז מגורים (2023)

נשים



גברים



* **הכנה ללימודים/הכשרה** = מי שלא נמצאים בלימודים ודיווחו כי אינם עובדים מסיבה של "לימודים בארץ או בחו"ל".

* **מחוז ירושלים** לא מוצג בשל מזרח ירושלים, **ומחוז ת"א** לא מוצג בשל מיעוט תצפיות של האוכלוסייה הערבית.

מקור: עיבוד הפורום הכלכלי הערבי לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס.

13 כמו כן, גם בקרב הגברים הערבים שיעור מחפשי העבודה במחוז הדרום גבוה בהשוואה ליתר המחוזות.

השוואה על פני המחוזות השונים, מצביעה על כך שהפער בין האוכלוסיות, למעט עקרות הבית, מתמקד בעיקר במחוז הדרום (תרשים 6). ביתר המחוזות הפערים בין ערבים ליהודים קטנים ובחלק מהמקרים השיעור אצל הערבים אף נמוך יותר. ממצאים אלה ככל הנראה משקפים את הייחודיות של האוכלוסייה הבדואית במחוז הדרום, שמצבה קשה יותר מבחינת תעסוקה והשכלה.

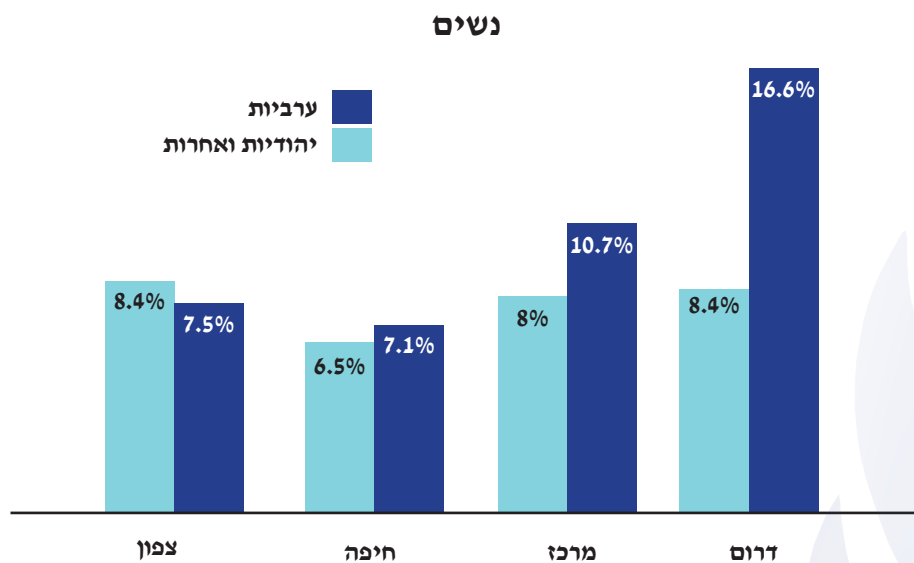
הסיבה המרכזית לכך ששיעור חוסר המעש בקרב צעירות ערביות במחוז הדרום כמעט כפול מהשיעור בקרב צעירות יהודיות נובע מכך ש-10% מהצעירות הערביות לא מעוניינות לעבוד, לעומת 1% בלבד מהצעירות היהודיות. לעומת זאת, הפער אצל הגברים לא מתמקד בסיבה אחת מובהקת, ומשקף לצד שיעור מעט גבוה יותר של צעירים ערבים שלא מעוניינים לעבוד¹⁴, גם שיעור גבוה יותר של מי שלא עובדים בשל בעיות בריאות וסיבות אחרות (נספח ג).

בסיכומי של דבר, נראה כי תופעת הצעירים הערבים שאינם במסגרות פחות מקיפה וחמורה מכפי שנהוג לחשוב, ומתמקדת בעיקר בפערים בשיעור מחפשי העבודה, עקרות הבית ובמחוז הדרום.

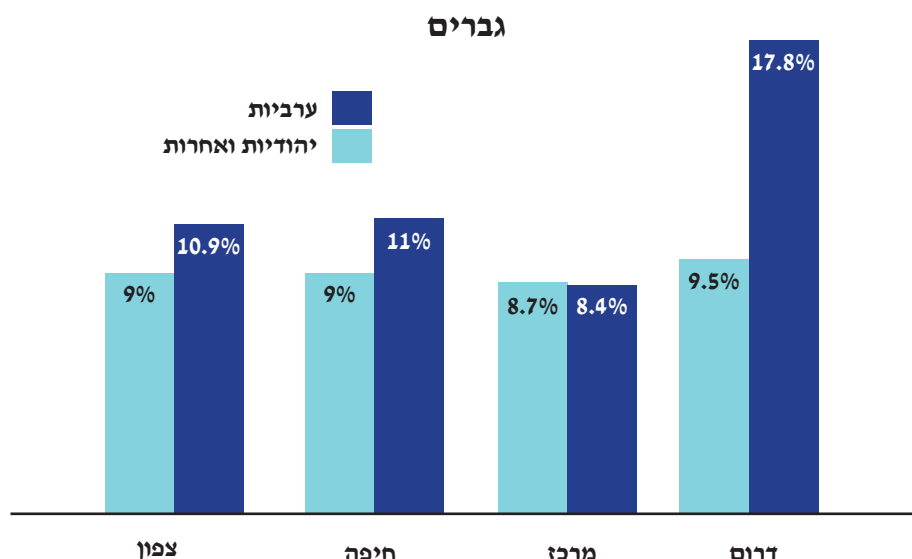
חסרי הזדמנויות

צעירים ערבים בין הון אנושי מבוזבז להיעדר תעסוקה מקומית

תרשים 6 – שיעור בני 18–24 שאינם פעילים, למעט עקרות בית, לפי מחוז מגורים (2023)



14 ב-2023 במחוז הדרום שיעור הגברים שלא מעוניינים לעבוד היה 4% אצל הערבים, לעומת 2% אצל היהודים.



* "פעילים" = משתתפים בשוק העבודה (לרבות מועסקים ומחפשי עבודה), נמצאים בלימודים או בהכשרה.
 * מחוז ירושלים לא מוצג בשל מזרח ירושלים, ומחוז ת"א לא מוצג בשל מיעוט תצפיות של האוכלוסייה הערבית.
 מקור: עיבוד הפורום הכלכלי הערבי לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס.

3.3 מדיניות פעילה בשוק העבודה

הדרך הנפוצה ביותר בכלכלות המפותחות לסייע לצעירים להשתלב בתעסוקה נקראת מדיניות פעילה בשוק העבודה (ALMP = Active Labor Market Policy). מדיניות פעילה בשוק העבודה מאגדת תחתיה מגוון כלים אותם נהוג לחלק לארבע קבוצות:¹⁵

א. **סיוע בחיפוש עבודה:** לרבות על-ידי פגישות להגברת המוטיבציה, הקניית כלים לחיפוש עבודה באופן עצמאי וסדנאות הכנה לראיונות עבודה. הכשרה "רכה" על-ידי התמקדות במיומנויות לא-קוגניטיביות החשובות לשוק העבודה, כגון התמדה, עמידה בזמנים ויחסי עבודה עם בעלי סמכות ועמיתים לעבודה.

ב. **תוכניות הכשרה:** מטרתן המרכזית לאפשר לדורשי-עבודה המתאפיינים ברמת כישורים נמוכה להיקלט למשרות איכותיות יותר על-ידי שיפור הכישרים שלהם. תוכניות ההכשרה נבדלות זו מזו בעדיפות שהן נותנות לרכישת השכלה כללית לעומת רכישת מיומנויות ספציפיות, וכן במשך תקופת ההכשרה.

ג. **סובסידיות לתעסוקה במגזר הפרטי:** יכולות להיות מוענקות למעסיקים או לעובדים לתקופה מוגבלת. לתמיכה במעסיקים יש מגוון רחב של צורות: תמיכה ישירה במעסיקים, תמיכה עקיפה באמצעות החזר מס, מענק עבודה ("מס הכנסה שלילי"), שוברים להעסקת דורשי-העבודה המוטבים ועוד.

ד. **סובסידיה לתעסוקה במגזר הציבורי:** מתמקדת ביצירה ישירה של מקומות עבודה במגזר הציבורי או בפעילויות אחרות המייצרות מוצרים או שירותים ציבוריים. עבודות ציבוריות אלה מכוונות בעיקר למובטלים בעלי קשיי תעסוקה חריפים במיוחד, במטרה

15 ההגדרות בעברית נלקחו מסקירה של אברהם & גיבל (2020), והן עקביות עם ההגדרות המקובלות בספרות.

לשמור אותם בשוק העבודה. יחד עם זאת, לרוב, המשרות שנוצרות אינן קרובות באופיין לשוק העבודה בפועל ולכן אינן נוטות להקנות ניסיון מעשי או יתרון במציאת עבודות אחרות.

ברק ורוזנפלדר (2024) התבססו על מספר מאמרים מהשנים האחרונות שערכו סקירות ספרות מקיפות או מטא-אנליזות (סקירה סטטיסטית של מחקרים קודמים) לגבי תוצאות מחקרים אמפיריים, שבדקו את ההשפעה של תוכניות מדיניות פעילה בשוק העבודה על תעסוקת צעירים. לפיהם נמצא בספרות שלמדיניות פעילה בשוק העבודה השפעה מוגבלת, ונראה **שקשה להשפיע באמצעות כלים אלה על תעסוקת צעירים במדינות מפותחות**. ייתכן והסיבה לכך טמונה בכך שיש סיכוי נמוך מלכתחילה שמדיניות מסוג זה תהיה בעלת השפעה במצבים שבהם צעירים מתמודדים עם מגוון אתגרים בכניסה לשוק העבודה. כלומר, במצבים שבהם חסמי הכניסה לשוק העבודה גבוהים מדי, ייתכן שאפילו תוכניות יעילות לא יספיקו כדי לעזור לצעירים להשתלב בתעסוקה.

לצד זאת, הם מצביעים על כך שההשקעה הממשלתית בישראל במדיניות פעילה בשוק העבודה היא בתחתית מדינות ה-OECD,¹⁶ ויש מקום להגדיל אותה כדי לסייע בעיקר לצעירות מאוכלוסיות מסוימות להשתלב בעולם התעסוקה. הם מציינים שיש חשיבות גדולה לאופן היישום של התוכניות והתאמתן לאוכלוסיית יעד ברורה ומובחנת. כלומר, בפועל התערבויות צפויות להיות מוצלחות רק אם הן מטפלות בבעיות תעסוקה מוגדרות. לדוגמה, תוכניות סיוע בחיפוש עבודה מוצלחות יותר עבור משתתפים מוחלשים, בעוד שהכשרה וסבסוד תעסוקה במגזר הפרטי נוטים להיות בעלי השפעות ממוצעות גדולות יותר עבור מובטלים לטווח ארוך.

נקודות אלה אכן רלוונטיות לחברה הערבית, ועם זאת התוצאות בספרות לגבי תוכניות התערבות בקרב אוכלוסיות בעלות מאפיינים דומים אינן מבטיחות. ממצאי המחקר מצביעים על כך שלמרות שנעשו ניסיונות להחזיר צעירים למסלול של השכלה או תעסוקה, ההתערבויות הקיימות אינן תמיד אפקטיביות, ובמקרים רבים הן אף אינן מותאמות לאוכלוסיות הפגיעות ביותר, כמו צעירים ממוצא אתני מיעוטי או צעירים בעלי רקע חברתי-כלכלי נמוך, ובמיוחד נשים מקבוצות מסורתיות. נמצא גם כי הקבוצות שפחות הרוויחו מהתערבויות היו לעיתים קרובות אלו שהיו במצב המורכב ביותר בתחילת הדרך – למשל, בעלי אוריינות נמוכה או מגזרים אתניים מוחלשים. מצב זה מעלה חשש שההתערבויות הקיימות, למרות כוונתן לצמצם פערים, עלולות להחמיץ את הקהלים הזקוקים להן ביותר ואף להחריף את האי-שוויון החברתי (Mawn et al, 2017).

יתר על כן, חשוב לציין שביקורת מרכזית לגבי הספרות בנושא מדיניות פעילה בשוק העבודה טוענת שרובם הגדול של המחקרים בדקו את ההשפעה של התוכנית רק על משתתפי התוכנית, ולא התייחסו לשיווי המשקל הכללי של העובדים במשק. לפיכך, ייתכן והמשתתפים בתוכנית הגדילו את התעסוקה שלהם על ידי כך שהם דחקו עובדים אחרים, כך שהתוצאות משקפות תחלופה של עובדים ולא גידול בתעסוקה.

16 בשנת 2019 ההוצאה הציבורית על ALMP במדינות ה-OECD הייתה כ-0.5% תוצר במוצע, בעוד בישראל ההוצאה הייתה כ-0.15% בלבד, הוצאה הגבוהה יותר רק מההוצאה בארה"ב וביפן.

בסופו של דבר, נראה כי יש יכולת מוגבלת לחולל שינוי משמעותי בתעסוקה של צעירים ערבים באמצעות כלי המדיניות המקובלים. יתר על כן, מעטים המחקרים שערכו ניתוח עלות-תועלת, ולכן גם אם התוצאות משקפות גידול של ממש בתעסוקה, לא ברור שבמקרים אלו התועלת גבוהה מעלות ההפעלה של התוכניות (Crépon & Van Den Berg, 2016).

הממצאים בספרות לגבי הפערים בהון האנושי בין הצעירים הערבים לצעירים היהודים הם חד-משמעיים, לרעת הראשונים, ואין ספק שנדרש שיפור ניכר באיכות החינוך, ההשכלה וההכשרה בחברה הערבית. יחד עם זאת, חשוב להכיר בכך שאין די בשיפור רמת ההון האנושי כדי לסגור את הפערים בתעסוקה ובהכנסה מעבודה. ישנם מספר גורמים הצפויים להקשות על שילוב הערבים בשוק העבודה, גם בהינתן הון אנושי גבוה:

ראשית, התשוואה להשכלה במונחי שכר נמוכה יותר בקרב מי שאינם יהודים (דבאוי ואחרים, 2021). שנית, צעירים ערבים רבים מדווחים על אי-ההתאמה בין ההשכלה/ההכשרה שלהם לתעסוקה. לפי נתוני סכ"א (2023) שיעור אי-ההתאמה בקרב הצעירים הערבים הגיע ל-32% בהשוואה ל-22% בקרב הצעירים היהודים (הפערים דומים גם בהפרדה לגברים ונשים).

שלישית, הצעירים הערבים נוטים יותר לעבוד קרוב לבית בהשוואה לצעירים היהודים. שיעור הערבים המועסקים בתוך יישוב מגוריהם מעט גבוה יותר, ובחינה רחבה יותר ברמה האזורית מצביעה על פערים גדולים של קרוב ל-20 נק' אחוז בשיעור המועסקים בתוך נפת או מחוז המגורים.¹⁷ זאת בין היתר על רקע נגישות תחבורתית נמוכה המקשה על הצעירים הערבים להגיע למקומות עבודה מרוחקים, ובעיה זו אף צפויה להחמיר עקב העלייה בגודש בכבישים (ברק ומיעארי, 2024), ונראה כי אין היתכנות לחולל שינוי מגמה משמעותי ללא פיתוח מערכות להסעת המונים (מה שלא צפוי בקרוב). כמו כן, בקרב הצעירות הערביות שמחפשות עבודה זמן ההגעה לעבודה הוא גורם משמעותי לאי-תעסוקה (בנק ישראל, 2020).

כל הגורמים הללו מלמדים על הקושי לתמוך בתעסוקה רחבה של צעירים ערבים, ובעיקר צעירות, הרחק ממקום מגוריהם. תובנה זו מביאה אותנו למסקנה שבנוסף לשיפור ההון האנושי (הצעה העבודה) יש לפעול במקביל ובמרץ לחיזוק הסביבה העסקית והוספת מקומות עבודה בקרבת האוכלוסייה הערבית (הביקוש לעבודה).

17 כמו כן, שיעור הצעירים הערבים המעוניינים להחליף את העבודה העיקרית שלהם כדי לעבוד קרוב יותר לבית (1.8%) גבוה פי 2.6 מהשיעור בקרב צעירים יהודים (0.7%).

4 הסביבה העסקית בחברה הערבית

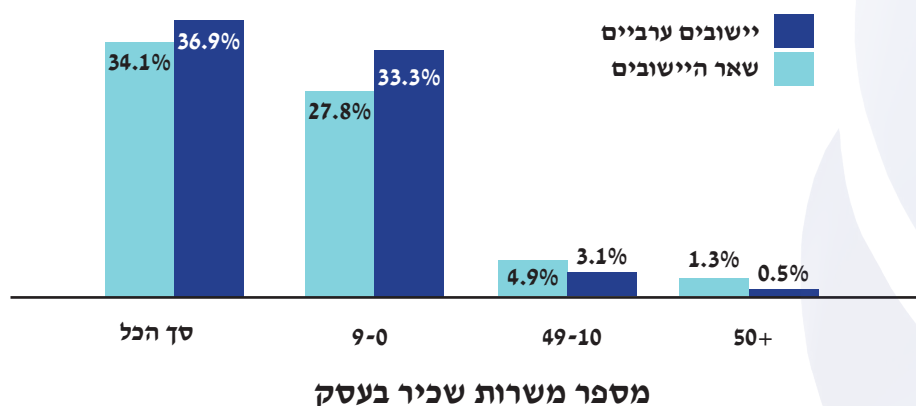
היישובים הערביים מתקשים למשוך אליהם מעסיקים הן מפני שיישובים אלו ברובם קטנים יחסית ופריפריאליים, והן בשל אתגרים ייחודיים וביניהם: איכות נמוכה של תשתיות ושירותים ציבוריים (בכר, דה-מלאך ומיעארי, 2024), רמת שירות נמוכה של תחבורה ציבורית (בנק ישראל, 2019), מיעוט אזורי תעשייה (מבקר המדינה, 2013), נגישות נמוכה לאשראי (רשות התחרות, 2023), ומחסור ברישות חברתי מקצועי המאפשר עידוד יזמות וחדשנות (דלויט, 2020).

4.1 מעסיקים ביישובים ערביים

מעסיקים לפי גודל

בחינה של פריסת המעסיקים מגלה כי מספר המעסיקים הממוצע לאלף נפש ביישובים הערביים בשנת 2023 היה גבוה ב-8% בהשוואה ליתר היישובים בארץ (36.9 לעומת 34.1). ואולם, פילוח של המעסיקים לפי גודל עסק מראה כי הפער הזה משקף ריבוי של עסקים קטנים ביישובים הערביים, בעוד מספר העסקים הבינוניים לנפש נמוך בכ-35%, ובמספר העסקים הגדולים לנפש הפער אף מגיע לכ-65%, בהשוואה לשאר היישובים בארץ (תרשים 7).¹⁸ נציין שחלקם של העסקים הקטנים (עד 9 עובדים) אמנם מגיע לכ-80% מסך העסקים וחשיבותם לכלכלה עומדת בעינה, אבל בסך המשרות חלקם לא עולה על 20%. כמו כן, על פי רוב חברות גדולות הן יציבות יותר, מתאפיינות בפריור גבוה יותר ובהתאם משלמות שכר גבוה יותר.

תרשים 7 – מספר מעסיקים לאלף נפש, לפי סוג יישוב וקבוצת גודל עסק (2023)



מקור: עיבוד הפרורם הכלכלי הערבי לנתוני מעסיקים ומשרות לפי פילוח גיאוגרפי של הלמ"ס.

18 לפי נתוני הלמ"ס עסק קטן מעסיק עד 9 עובדים, עסק בינוני 10-49 עובדים, ועסק גדול 50 עובדים ומעלה.

המחסור בעסקים בינוניים וגדולים מקשה על שילוב החברה הערבית בשוק העבודה, ובעיה זו אף מתעצמת בשל נגישות נמוכה של תחבורה ציבורית ומיעוט של הגירה פנימית בחברה הערבית. סוגיה זו מציבה אתגר מיוחד לצעירים הערבים, שבנוסף להיותם חלק מקבוצת מיעוט, הם מתמודדים עם החסמים בהם נתקלים צעירים רבים המעוניינים להיכנס לשוק העבודה. יתר על כן, נמצא כי צעירים המתקבלים לעבודתם הראשונה בחברה גדולה, אשר מתנהלת כשוק עבודה פנימי בעל מאפיינים המטיבים לעובד, מגיעים להישגים גבוהים יותר בשוק העבודה לאורך זמן, בהשוואה לצעירים שעבודתם הראשונה הייתה בחברה קטנה; זאת הודות להכשרה רחבה ואיכותית יותר בחברות גדולות (Arellano-Bover, 2024).

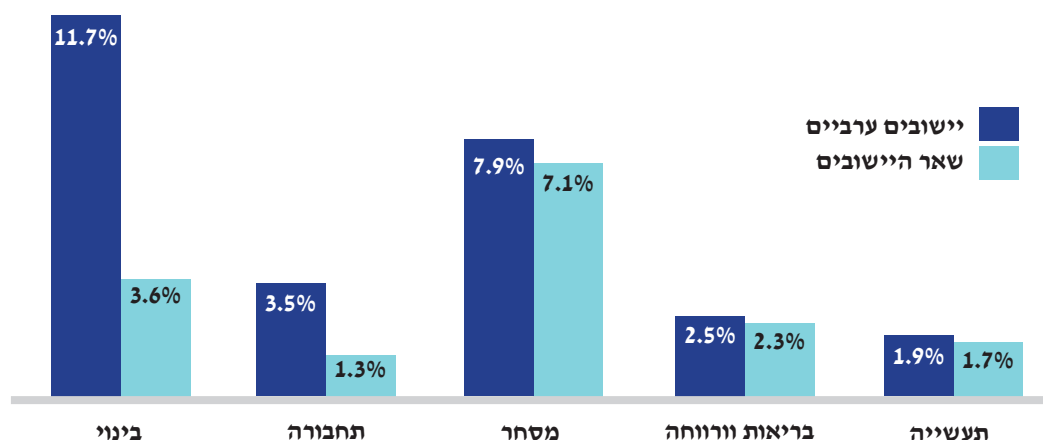
מעסיקים לפי ענף כלכלי

פילוח המעסיקים לפי ענף כלכלי מצביע על ענפים בודדים בהם נוכחות המעסיקים ביישובים הערביים גדולה יותר, ובראשם הבינוי והתחבורה (תרשים 8). מספר המעסיקים לנפש ביישובים הערביים גדול יותר פי 3.2 בענף הבינוי מאשר ביישובים היהודיים והמעורבים, ופי 2.7 בענף התחבורה. כמו כן, מספר המעסיקים לנפש ביישובים הערביים מעט גבוה יותר בענפי המסחר, הבריאות והתעשייה. לעומת זאת, ברוב הענפים מספר המעסיקים לנפש ביישובים הערביים נמוך יותר, ומיעוט המעסיקים בולט במיוחד בענפים המשלמים שכר גבוה: מידע ותקשורת (הייתק); שירותים מקצועיים, מדעים וטכניים; ושירותים פיננסיים ושירותי ביטוח.

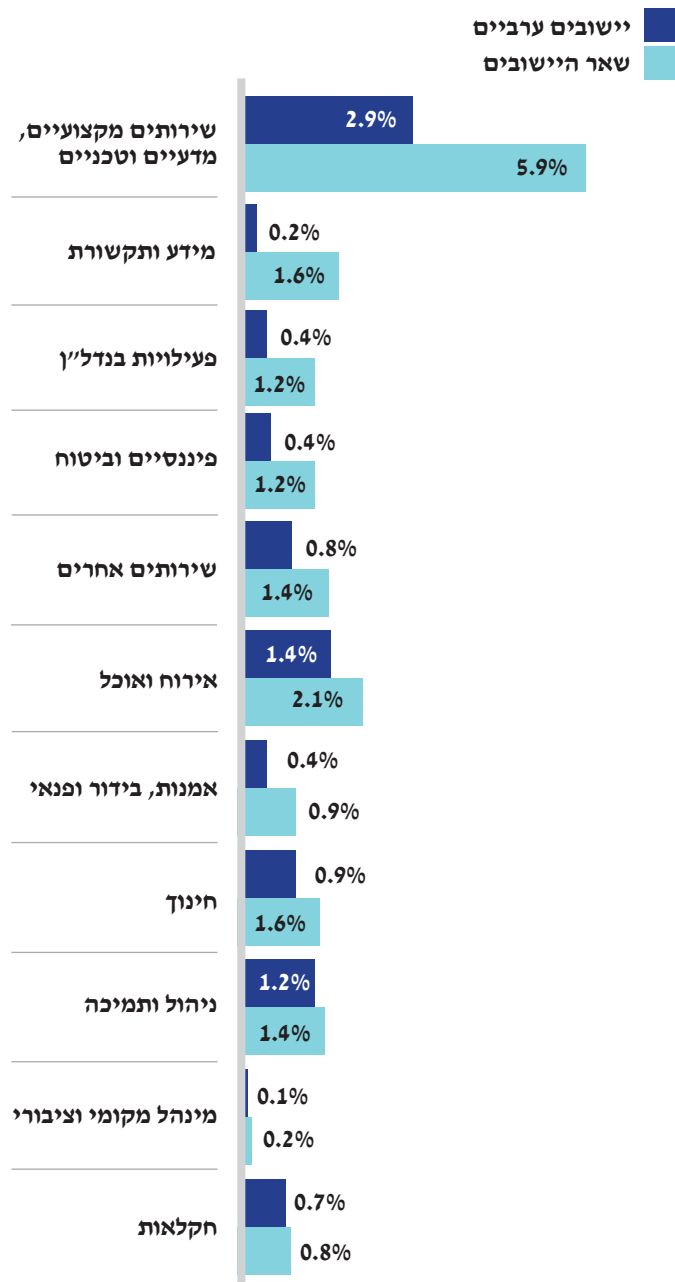
תמונה זו מתחדדת עוד יותר כאשר מתמקדים במעסיקים בינוניים וגדולים בלבד (10 עובדים ומעלה), אז מספר המעסיקים לנפש ביישובים הערביים נמוך בכל הענפים בשיעור של לפחות 25%. במקרה זה, שני היוצאים מן הכלל הם ענפי הבינוי והתחבורה, אבל אפילו בענפים אלו מספר העסקים הגדולים לנפש (50 עובדים ומעלה) נמוך במידה ניכרת בהשוואה לשאר היישובים בארץ.

תרשים 8 – מספר מעסיקים לאלף נפש, לפי סוג יישוב וענף כלכלי (2023)

ענפים מובילים ביישובים ערביים



ענפים בפיגור ביישובים ערביים



מקור: עיבוד הפרום הכלכלי הערבי לנתוני מעסיקים ומשרות לפי פילוח גיאוגרפי של הלמ"ס.

מיעוט המעסיקים ביישובים ערביים זו בעיה של החברה הערבית בכל הארץ, אך היא חמורה במיוחד **במחוז הדרום**. הנוכחות של מעסיקים ביישובים הערביים בדרום נמוכה בהשוואה לשאר היישובים הערביים בארץ בכל הענפים, ללא יוצא מן הכלל (לוח 1). הפער קטן במיוחד בענף התחבורה (9%), ובאופן כללי פחות גדול בענפים בהם הפריון נמוך - חקלאות, ניהול ותמיכה, בינוי. לעומת זאת, הפער גדול יותר בהם הפריון גבוה יותר בממוצע - שירותי פיננסיים וביטוח; שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים; המידע והתקשורת; התעשייה. הפערים הללו ייחודיים ליישובים הערביים במחוז הדרום, בעוד היישובים הערביים במחוז הצפון דומים למרכז הארץ הן מבחינת מספר המעסיקים לנפש והן מבחינת ההתפלגות הענפית של המעסיקים (נספח ד).

חסרי הזדמנויות

צעירים ערבים בין הון אנושי מבוזבז להיעדר תעסוקה מקומית

נראה שמחוז הדרום הוא מעין מיקרוקוסמוס לפער בין החברה הערבית לאוכלוסייה היהודית. הן הפערים בשיעור הצעירים הלא פעילים והן הפערים במספר המעסיקים לנפש, ובפרט בענפים הכלכליים בעלי הפריון גבוה, מתחדדים מאוד כאשר מתמקדים בחברה הערבית במחוז הדרום.

לוח 1 – מספר מעסיקים לאלף נפש ביישובים ערביים במחוז הדרום וישובים ערבים בשאר הארץ (2023)

ענף כלכלי	בשאר הארץ	במחוז הדרום	הפער
סך הכול	40.8	17.0	-58%
שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות	3.6	3.3	-9 %
חקלאות, ייעור ודיג	0.8	0.5	-37%
שירותי ניהול ותמיכה	1.3	0.7	-50%
בינוי	12.8	6.1	-52%
חינוך	1.0	0.4	-57%
שירותי בריאות ושירותי רווחה וסעד	2.8	1.0	-64%
מסחר סיטוני וקמעוני ותיקון כלי רכב מנועיים	8.8	3.0	-66%
שירותי אירוח ואוכל	1.6	0.5	-68%
תעשייה, כרייה וחציבה; אספקת חשמל ומים	2.1	0.5	-75%
שירותים אחרים; משקי בית כמעסיקים	0.9	0.2	-75%
מידע ותקשורת	0.2	0.1	-75%
פעילויות בנדל"ן	0.4	0.1	-85%
שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים	3.4	0.5	-86%
אמנות, בידור ופנאי	0.5	0.1	-87%
שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	0.5	0.0	-92%

מקור: עיבוד הפורום הכלכלי הערבי לנתוני מעסיקים ומשרות לפי פילוח גיאוגרפי של הלמ"ס.

4.2 פיתוח אזורים פריפריאליים

היישובים הערביים בישראל מרוכזים בשיעור גבוה בצפון הארץ וסובלים מחסמים כלכליים וחברתיים המאפיינים אזורים פריפריאליים - כגון מחסור בתשתיות, שירותים ציבוריים והשקעות ממשלתיות - מה שמקשה עליהם למשוך השקעות פרטיות, להקים תעשיות מקומיות ולפתח אקוסיסטם יזמי.

בספרות המחקרית נהוג להבחין בין שתי אסטרטגיות עיקריות לפיתוח של אזורים פריפריאליים (Eder & Trippel, 2019):

ה. **אסטרטגיית פיצוי (Compensation):** שיטה זו מתייחסת לדרכים שונות שנועדו לפצות על חסרונות הנובעים מהמיקום הפריפריאלי כגון נגישות מוגבלת למשאבים, ידע, עובדים מיומנים או שווקים. במסגרת זו נכללים שיתופי פעולה עם שותפים חיצוניים מחוץ לאזור, גיוס עובדים מאזורים אחרים, ייבוא טכנולוגיות מתקדמות, ופנייה למקורות מימון לא-מקומיים.

1. **אסטרטגיית ניצול (Exploitation):** שיטה זו מתמקדת במינוף היתרונות התחרותיים הייחודיים לאזור. במסגרת זו נכללים שימוש בידע מסורתי או במומחיות ייחודית לאזור; בניית קשרים חזקים עם הקהילה המקומית ונאמנות גבוהה של עובדים מקומיים; פיתוח מוצרים או שירותים המותאמים במיוחד לצרכים של שווקים נישתיים או לקוחות מקומיים.

דוגמאות לאסטרטגיית פיצוי:

במאמר לעיל מתוארת דוגמה של חברה בחבל אוסטריה עילית (Upper Austria) שסבלה ממחסור בכוח אדם מיומן ובידע טכנולוגי עדכני, בשל הריחוק ממרכזי ידע ומוסדות מחקר גדולים. כדי לפצות על החסרונות הללו, החברה יזמה שיתופי פעולה אסטרטגיים עם אוניברסיטאות ומכוני מחקר הממוקמים בערים המרכזיות של אוסטריה, מחוץ לאזור שלה. באמצעות שיתופי פעולה אלה, החברה הצליחה: לקבל גישה לטכנולוגיות חדשות ולידע מתקדם שלא היו זמינים לה מקומית; למשוך עובדים מומחים מהמרכז לפרויקטים ייעודיים; להשתתף בפרויקטים מחקריים משותפים, ולהיות חלק מרשתות חדשנות לאומיות ובין-לאומיות. דוגמה זו ממחישה כיצד אסטרטגיית פיצוי מאפשרת לחברות בפריפריה לגשר על פערים מבניים באמצעות חיבורים חיצוניים, ובכך לנצל הזדמנויות שאינן זמינות בסביבה המקומית בלבד.

עמק סינוס בברזיל הוא דוגמה אחרת לאזור פריפריאלי שניסה למשוך חברות בין-לאומיות והתמודד בעבר עם חסרונות לגודל ומחסור בכוח עבודה מיומן (Manning & Richter, 2023). כמו כן, האזור סבל מנטישת לקוחות גלובליים בתעשייה המסורתית לטובת אתרים זולים יותר, ובריחת מוחות לאזורים מטרופוליניים. אף על פי כן, האזור הצליח להתרומם הודות לפיתוח קשרים בין-לאומיים עם תאגידים קוריאניים מובילים בתעשיית המוליכים למחצה. הפיתוח האסטרטגי של הקשרים העסקיים הבין-לאומיים לווה בתמיכה ממשלתית ישירה בהשקעה בתשתיות לצד צעדים שנועדו להפחית את הסיכון למשקיעים הזרים (ליווי רגולטורי, מתן הטבות מס). כמו כן, נוכחות של מכון טכנולוגי והקמה של פארק הייטק בסמיכות למוסד אקדמי מקומי אפשרו הכשרה של כוח אדם מיומן. לבסוף, פיתוח מסלולי קריירה על ידי יצירת קשרים בין חברות לאוניברסיטאות וחיבור תוכניות לימודים עם התמחות ומשרות ברמה התחלתית, סייעו לשמירת צעירים מוכשרים באזור.

העיר קאטניה בסיציליה היא דוגמה נוספת לאזור פריפריאלי שהצליח להתפתח כלכלית בזכות השקעות של חברות רב-לאומיות (Mudambi & Santangelo, 2016). בראשית שנות ה-80, חברת אינטל הקימה סניף בעיר, מה שסייע להפוך את קאטניה למרכז חדשנות טכנולוגית. הסניף של אינטל לא רק הוביל להשקעות בתשתיות אלא גם תרם לפיתוח הכישורים הטכנולוגיים של כוח העבודה המקומי. קאטניה הפכה למוקד לחדשנות בתחום המוליכים למחצה וההייטק, והשקעות נוספות מחברות גלובליות עזרו ליצור קלאסטרים תעשייתיים שהשפיעו על הכלכלה המקומית. בנוסף להשקעות של חברות רב-לאומיות, המאמצים המקומיים בקאטניה כללו תמריצים ממשלתיים כמו הקלות מס והטבות כלכליות לחברות זרות, השקעה בתשתיות טכנולוגיות ושיתוף פעולה עם מוסדות אקדמיים מקומיים ומרכזי מחקר. מאמצים אלו סייעו ליצור סביבה עסקית תומכת שהפכה את העיר לאטרקטיבית להשקעות בין-לאומיות ושדרגה את הכלכלה המקומית.

חסרי הזדמנויות

צעירים ערבים בין
הון אנושי מבחבז
להיעדר תעסוקה
מקומית

דוגמאות לאסטרטגיית ניצול:

בגילפורד, עיירה פריפריאלית בדרום-מזרח אנגליה, נוצר אקוסיסטם יזמי מצליח החל משנות ה-80 של המאה הקודמת ותהליך זה נמשך ומתפתח עד היום (Xu & Dobson, 2019). תעשיית משחקי המחשב בגילפורד התפתחה באופן אורגני, בעיקר בזכות קבוצות מפתחים מקומיות שהקימו חברות מצליחות, שחלק מהעובדים בהן הקימו מאוחר יותר חברות הזנק נוספות. תהליך זה יצר "אפקט מצטבר" של מומחיות מקומית וצמיחה יזמית. בנוסף, אוניברסיטת סארי המקומית סיפקה כוח אדם מיומן ותמכה בקשרים עם התעשייה. התמיכה האקדמית והחיבורים שנוצרו עם שותפים בין-לאומיים סייעו לעיצוב סביבה חדשנית. אף שהתהליך לא הוביל על ידי מדיניות ממשלתית ישירה, הייתה תמיכה מקומית מסוימת ביזמות. בניגוד למודלים מקובלים שמתמקדים ביצירת אקוסיסטם דרך תמריצים חיצוניים, גילפורד מראה כיצד מסה קריטית של ידע וכישרון, יחד עם תמיכה מתונה ממוסדות אקדמיים כמו אוניברסיטת סארי, יכולים להניע צמיחה יזמית בת קיימא גם באזור פריפריאלי. מדובר באקוסיסטם שהתפתח באופן עצמאי, מקומי, עם מינימום תלות במדיניות ממשלתית ישירה.

דוגמה אחרת לקוחה מטירול המזרחית (Osttirol), אזור כפרי והררי באוסטריה, בו אחת החברות שנחקרו ביססה את יתרונה התחרותי על ידע מסורתי ומומחיות ייחודית לעיבוד מתכות, שהועברו מדור לדור בקהילה המקומית (Eder & Trippel, 2019). החברה ניצלה לטובה את הנאמנות הגבוהה של העובדים המקומיים, את תחושת הקהילתיות ואת היכרותה המעמיקה עם צרכי הלקוחות האזוריים. במקום להתחרות ישירות עם חברות גדולות מהמרכז, החברה פיתחה מוצרים מותאמים אישית לשווקים נישתיים, תוך שימוש בטכניקות ייצור ייחודיות שלא היו זמינות במקומות אחרים. המאמר מדגיש כי דפוס זה של "ניצול" נכסים מקומיים – כמו ידע ייחודי, קשרי קהילה חזקים, ונאמנות עובדים – מאפשר לחברות בפריפריה להצליח גם ללא משאבים חיצוניים נרחבים, ולפעמים אף ליצור יתרון תחרותי בר-קיימא.

דוגמה נוספת אפשר ללמוד ממחוז לאוזיץ (Lausitz) שבגרמניה, שבעבר התבסס על תעשיית הפחם, ולאחר סגירת המכרות נעשה שימוש בתשתיות ובשטחים הפנויים כדי להקים את "מחוז האגמים של לאוזיץ" (Lusatian Lake District) – רשת אגמים מלאכותיים, אתרי נופש, מסלולי אופניים ואירועי תרבות. כך הפך האזור, שבעבר נחשב לפריפריאלי ומוזנח, למוקד תיירותי וכלכלי חדש, תוך ניצול הייחודיות ההיסטורית והפיזית שלו. דוגמה זו ממחישה כיצד אזור פריפריאלי יכול לנצל נכסים קיימים – תשתיות ישנות, מורשת תעשייתית, ידע ומיומנויות מקומיות – כדי ליצור יתרון תחרותי חדש (European Commission, 2021).

בפועל, רבות מהחברות החדשניות בפריפריה משלבות בין אסטרטגיות פיצוי לאסטרטגיות ניצול, ולא מסתמכות רק על אחת מהן. השילוב הזה מאפשר להן להתמודד עם המגבלות של הסביבה המקומית ובו-זמנית למנף את היתרונות הייחודיים שלהן. המאמר מדגיש כי דפוס השילוב בין פיצוי וניצול משתנים בין חברות בהתאם לגודלן, משאביהן והקשר האזורי בו הן פועלות. בפרט, גודל החברה הוא הגורם המשפיע ביותר על בחירת האסטרטגיה: חברות גדולות מפצות על חסרונות הפריפריה באמצעים חיצוניים, בעוד שחברות קטנות מנצלות את המשאבים המקומיים שברשותן (Eder & Trippel, 2019).

בישראל, דהן (2025) מצא כי מדיניות אזורית כנראה הייתה בעלת תרומה קטנה מאוד למוביליות הכלכלית של עיירות פיתוח. הוא מציין כי החוק לעידוד השקעות הון היה גולת הכותרת של המדיניות האזורית, אך מפעלי תעשייה שהוקמו בעידוד הממשלה במסגרת החוק לא היו קשורים לחומרי גלם מקומיים, לא נולדו בשל קרבה לשוק או בשל ריבוי אנשי מקצוע מתאימים. ממצא זה עקבי עם מחקרים קודמים שהצביעו על יעילות נמוכה של החוק לעידוד השקעות הון (שוורץ, 1988; נבון ופריש, 2009; צימרינג ומואב, 2016). ממצאים אלו מדגישים את החסרונות של אסטרטגיית פיצוי לבדה, ומדגישים את החשיבות במדיניות משולבת הכוללת גם ניצול של יתרונות יחסיים מקומיים ואזוריים.

5 סיכום ומסקנות

תופעת הצעירים הערבים שאינם נמצאים במסגרות תעסוקה או לימודים קיבלה בשנים האחרונות תשומת לב רבה במסגרת הדיון הציבורי והמדיניות הממשלתית. רמת ההון האנושי הנמוכה לצד מחסור בהכוון תעסוקתי ולימודי זוהו כגורמים המרכזיים ברקע התופעה, וקיבלו מענה בתוכניות ותקציבים ממשלתיים (מרכזי ריאן, שנת מעבר, מערכת החינוך).

עם זאת, בחינה של הסיבות לאי-עבודה מלמדות כי הבעיה כנראה פחות חמורה ממה שנהוג לחשוב, ומורכבת בחלקה מצעירים הנמצאים בהכנה ללימודים או בתוכניות הכשרה, לצד צעירים שמחפשים עבודה באופן פעיל. המשמעות היא שהפער בין הערבים ליהודים בשיעור הצעירים שאינם פעילים קטן בהרבה, ומשקף בעיקר שיעור גבוה של נשים ערביות שהן עקרות בית (נשים העובדות בתוך הבית). ממצאו כי בניכוי הסיבות הללו, שיעור הצעירים "חסרי מעש - לא פעילים" דומה בין ערבים ליהודים, למעט במחוז הדרום. כלומר, רוב מוחלט של הצעירים הערבים מעוניין לעבוד, אך לרבים מהם אין הזדמנויות מתאימות להשתלב בשוק העבודה.

נראה כי ההון האנושי הקיים בחברה הערבית לא מנוצל ביעילות - יעידו על כך תשואה נמוכה יחסית להשכלה, ושיעור גבוה של צעירים ערבים המדווחים על אי-התאמה בין ההשכלה או ההכשרה שלהם לתעסוקה. לשיטתנו, אחת הסיבות העיקריות לאי-יעילות זו היא היעדר מקומות עבודה מתאימים ביישובים הערביים. על כן, ספק אם שיפור ההון האנושי יספיק כדי לסגור את פערי התעסוקה בין צעירים ערבים ליהודים. במיוחד כאשר הצעירים הערבים נוטים לעבוד קרוב לבית, והגודש ההולך ומתגבר בכבישים, בפרט בחברה הערבית, צפוי להאריך את זמני הנסיעה לעבודה ולהקשות על הצעירים הערבים להשתלב מחוץ לאזור המגורים שלהם.

בעוד אתגר הצעירים שאינם נמצאים במסגרות זוכה לתשומת לב וטיפול ממשלתי מצד ההון האנושי, נראה כי הטיפול בסביבה העסקית שמגדילה את הביקוש המקומי ביישובים

חסרי הזדמנויות

צעירים ערבים בין
הון אנושי מבוסס
להיעדר תעסוקה
מקומית

הערביים נשאר מאחור. מספר המעסיקים לנפש ביישובים הערביים נמוך בהשוואה ליישובים האחרים ברוב הענפים, ובמיוחד בענפים בעלי הפיריון הגבוה. יתר על כן, הפער מתרחב במידה ניכרת כאשר מתמקדים במעסיקים הבינוניים והגדולים, האחראים להרבה יותר משרות, ובפרט למשרות יציבות המשלמות שכר גבוה יותר.

דו"ח זה מציג להפנות חלק מהמשאבים כדי לפתח סביבה עסקית יזמית ולעודד מעסיקים מובילים לפתוח שלוחות בריכוזים ערביים. מהלכים כאלה יכולים להתבסס על צעדים ממשלתיים כגון שיפור תשתיות והטבות מס למעסיקים, לצד ייסוד שיתופי פעולה עם מוסדות להשכלה גבוהה ויצירת שותפויות עם חברות עסקיות מובילות הזקוקות לכוח אדם הנמצא במחסור.

דוגמה אחת לכך, יכולה להיות תעשיית ההייטק המתפתחת בתחומי המד-טק או אגרי-פודטק. בתחומים אלה אפשר לבנות שיתופי פעולה עם חברות ישראליות מובילות הנמצאות בחזית הטכנולוגיה העולמית (אסטרטגיית פיצוי), וכן להתבסס על היתרונות המקומיים של החברה הערבית מבחינת הון אנושי מיומן ורלוונטי,¹⁹ לצד קרבה של ריכוזי היישובים הערביים בצפון לתעשיית המזון, שטחי חקלאות, ומוסדות מחקר רפואי (אסטרטגיית ניצול). נציין שבדרך כלל בתחומים אלה הנוכחות הפיזית נדרשת מאוד מה שצפוי לחזק את ההעסקה של תושבי המקום.

19 שיעור גבוה יחסית של אקדמאים בתחומי הרפואה, רוקחות, ביולוגיה, כימיה וחקלאות.

6 רשימת המקורות

- אברהם, נ. & גייבל, ג. (2020). הערכה של תוכניות מדיניות אקטיבית בשוק העבודה: ניתוח וסקירה כלכלית. פורום קהלת.
- אנדבלד, מ. & הלר, א. (2017). הערך הכספי של עבודת עקרת הבית. המוסד לביטוח לאומי.
- אקשטיין, צ. & דהן, מ. (2011). אבטלה גבוהה בקרב צעירים ערבים. המכון הישראלי לדמוקרטיה.
- בכר, ס., דה מלאך, א. & מיעארי, ס. (2024). ניתוח יישום תוכנית החומש לפיתוח כלכלי של האוכלוסייה הערבית במסגרת החלטה 922: תקציבים, הישגים וחסמים. בנק ישראל.
- בנק ישראל (2019). היצע שירותי האוטובוס ליישובים הערביים. לקט ניתוחי מדיניות וסוגיות מחקריות.
- בנק ישראל (2020). האם רמת שירות נמוכה של התחבורה הציבורית היא חסם ליציאה לעבודה? ממצאים מסקר בקרב נשים ערביות. לקט ניתוחי מדיניות וסוגיות מחקריות.
- ברק, א. (2020). השפעת התחבורה הציבורית על התעסוקה בחברה הערבית. סקר בנק ישראל.
- ברק, א., & מיעארי, ס. (2024). תחבורה בחברה הערבית: מאפיינים ומגמות. הפורום הכלכלי הערבי.
- ברק, א., & רוזנפלדר, נ. (2024). תעסוקת צעירים בישראל. משרד העבודה.
- ג'בארין, י. (2010). תעסוקת ערבים בישראל האתגר של הכלכלה הישראלית. המכון הישראלי לדמוקרטיה (פורום קיסריה).
- דבאוי, מ., אפשטיין, ג., & וייס, א. (2021). תשואה מהשכלה ומניסיון בשוק העבודה בישראל. מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.
- דהן, מ. "מוביליות כלכלית של עיירות הפיתוח ב-60 השנים האחרונות" (טרם פורסם).
- דלויט (2020). נייר מדיניות: קידום ובניית ההייטק והחדשנות בחברה הערבית.
- ועדת המנכ"לים. (2020). המלצות ועדת המנכ"לים להתמודדות עם הפשיעה והאלימות בחברה הערבית.
- מבקר המדינה (2013). פיתוח אזורי תעשייה ברשויות המקומיות במגזרי המיעוטים.
- מבקר המדינה. (2023). הטיפול הממשלתי בחוסר מעש בקרב צעירים בחברה הערבית.
- מיעארי, ס., & חדאד חאג' יחיא, נ. (2017). חוסר מעש בקרב צעירים ערבים בישראל. המכון הישראלי לדמוקרטיה.
- נבון, ג. & פריש, ר. (2009). השפעת החוק לעידוד השקעות הון בתעשייה על התוצר התעסוקה וההשקעה: ניתוח אמפירי בנתוני מיקרו. בנק ישראל.
- צימרינג, א., & מואב, ע'. (2016). האם חוק עידוד השקעות הון תורם לכלכלה ולחברה ומשיג את מטרותיו המוצהרות? נייר מדיניות 2016.01. מכון אהרן למדיניות כלכלית.
- רשות התחרות (2023). מחקר שוק: בנקאות במגזר הערבי.
- שוורץ, ד. (1988). השפעת חוק עידוד השקעות הון על ההשקעות בתעשייה בערי הפיתוח. עיונים בכלכלה, 1988, 250-227.

חסרי הזדמנויות

צעירים ערבים בין
הון אנושי מבחבז
להיעדר תעסוקה
מקומית

תחאוכו, מ'מ., לרום, ט'ט., & ג'באלי-סירחאן, ס'. (2023). מדיניות לקידום תעסוקה איכותית בקרב צעירים בחברה הערבית. מכון אהרון למדיניות כלכלית, אוניברסיטת רייכמן.
תירוש, א., & בן טובים, נ. (2023). גיבוש מודל לאמידה שוטפת של התשואה להכשרות המקצועיות של משרד העבודה. משרד העבודה ומכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל.

Arellano-Bover, J. (2024). Career consequences of firm heterogeneity for young workers: First job and firm size. *Journal of Labor Economics*, 42(2), 549 -589.

Eder, J., & Trippl, M. (2019). Innovation in the periphery: Compensation and exploitation strategies. *Growth and Change*, 50(4), 1511 -1531.

European Commission. (2021). Good practice examples of regional and sub-regional strategies in coal regions in transition. Publications Office of the European Union.

Manning, S., & Richter, C. (2023). Upgrading against the odds: How peripheral regions can attract global lead firms. *Journal of International Business Policy*, 6(1), 1 -23.

Mawn, L., Oliver, E. J., Akhter, N., Bambra, C. L., Torgerson, C., Bridle, C., & Stain, H. J. (2017). Are we failing young people not in employment, education or training (NEETs)? A systematic review and meta-analysis of re-engagement interventions. *Systematic reviews*, 6, 1.17-

Miaari, S. H., Khattab, N., & Sabbah-Karkabi, M. (2023). Obstacles to labour market participation among Arab Palestinian women in Israel. *International Labour Review*, 162(4), 541-562. Mudambi, R., & Santangelo, G. D. (2016). From shallow resource pools to emerging clusters: The role of multinational enterprise subsidiaries in peripheral areas. *Regional Studies*, 50(12), 1965 -1979.

Niknami, S., Schröder, L., & Wadensjö, E. (2019). Ethnic minority youths in the labour markets in Denmark, Finland, Norway and Sweden (No. 12274). IZA Discussion Papers.

OECD (2022), *Education at a Glance 2022: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris.

OECD. (2019). *Investing in youth: Korea*. OECD Publishing, Paris.

UNICEF. (2015). *Assessment of the Status and Analysis of the Profile of Adolescents and Young People not in Employment, Education or Training (NEETs)*, UNICEF Bulgaria.

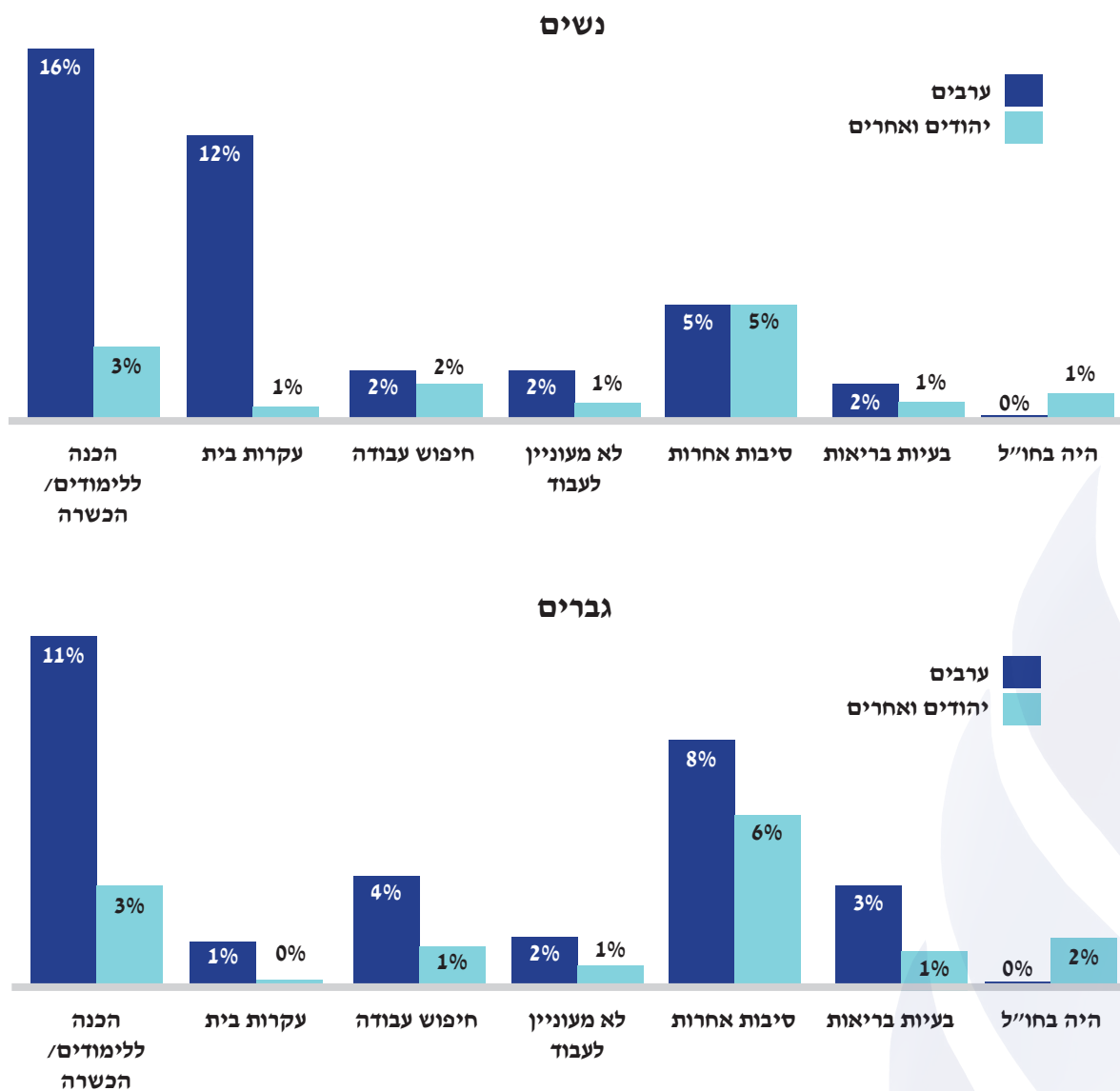
Xu, Z., & Dobson, S. (2019). Challenges of building entrepreneurial ecosystems in peripheral places. *Journal of Entrepreneurship and Public Policy*, 8(3), 408- 430.

Zuccotti, C. V., & O'Reilly, J. (2019). Ethnicity, gender and household effects on becoming NEET: An intersectional analysis. *Work, employment and society*, 33(3), 351- 373.

Crépon, B., & Van Den Berg, G. J. (2016). Active labor market policies. *Annual Review of Economics*, 8, 521- 546.

7 נספחים

נספח א – סיבות לאי-עבודה בקרב בני 18–24 שלא עובדים ולא לומדים (2019)



* ערבים ללא מחוז ירושלים.

* **האחוזים המוצגים** מחושבים מתוך כלל אוכלוסיית הצעירים בכל קבוצה (ולא רק מתוך מי שלא עובדים ולא לומדים).

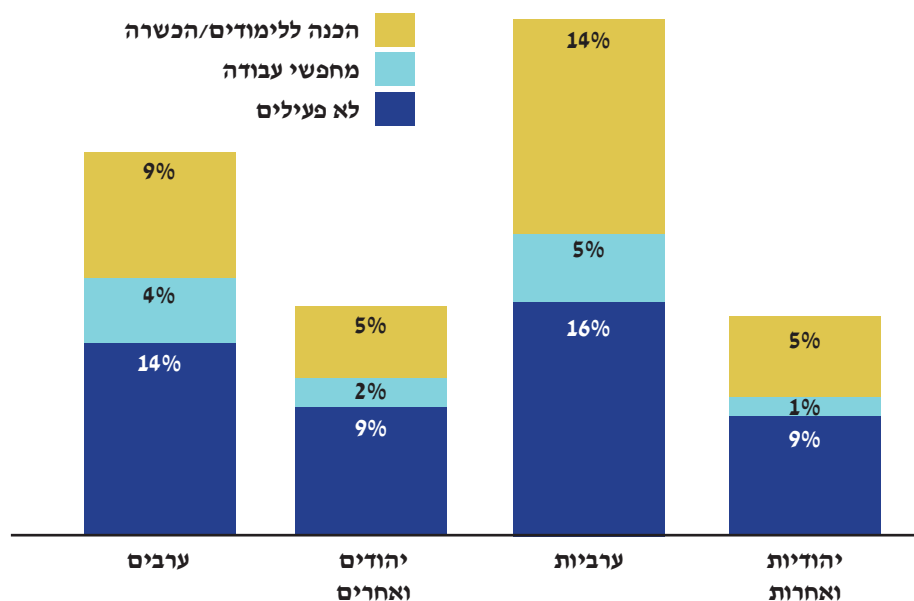
* **הכנה ללימודים/הכשרה** = מי שדיווחו כי אינם עובדים מסיבה של "לימודים בארץ או בחו"ל".

* **עקרות בית** = מי שמטפלים במשק הבית, בילדים או בבן משפחה אחר.

* **סיבות אחרות** לרבות עבודה עונתית ולא ידוע.

מקור: עיבוד הפורום הכלכלי הערבי לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס.

נספח ב – שיעור בני 18–24 שלא עובדים ולא לומדים, לפי מאפיינים נבחרים

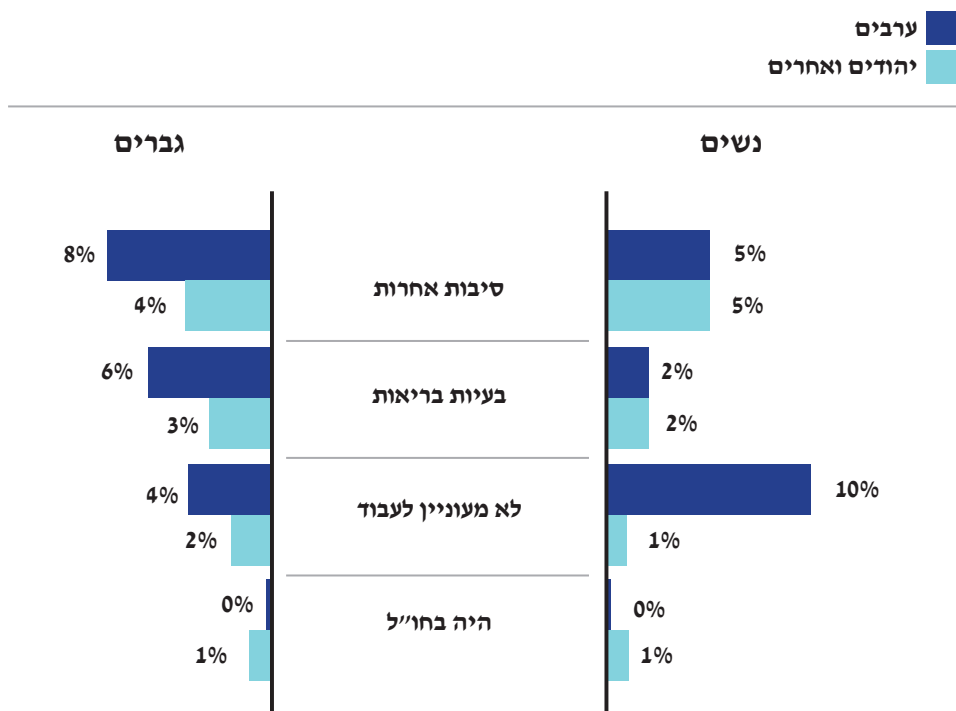


* ערבים ללא מחוז ירושלים.

* הכנה ללימודים/הכשרה = מי שדיווחו כי אינם עובדים מסיבה של "לימודים בארץ או בחו"ל".

מקור: עיבוד הפורום הכלכלי הערבי לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס.

נספח ג – סיבות לאי-עבודה בקרב בני 18–24 "חסרי מעש" במחוז הדרום (2023)



נספח ד – מספר מעסיקים לאלף נפש ביישובים ערביים במחוז הצפון ובמרכז הארץ (2023)

ענף כלכלי	במחוז הצפון	במרכז הארץ*	הפער
סך הכול	40.8	40.8	0%
אמנות, בידור ופנאי	0.4	0.5	42%
שירותים אחרים; משקי בית כמעסיקים	0.7	1.0	36%
שירותים פיננסיים ושירותי ביטוח	0.4	0.6	33%
תעשייה, כרייה וחציבה; אספקת חשמל ומים	2.0	2.2	13%
חינוך	0.9	1.0	12%
בינוי	11.9	13.3	12%
שירותים מקצועיים, מדעיים וטכניים	3.2	3.5	8%
חקלאות, ייעור ודיג	0.7	0.8	7%
שירותי אירוח ואוכל	1.6	1.6	3%
מסחר סיטוני וקמעוני ותיקון כלי רכב מנועיים	8.7	8.9	2%
שירותי בריאות ושירותי רווחה וסעד	2.8	2.8	0%
מידע ותקשורת	0.3	0.2	-14%
פעילויות בנדל"ן	0.5	0.4	-22%
שירותי ניהול ותמיכה	1.7	1.1	-37%

* **מרכז הארץ** = ללא מחוזות הצפון והדרום.

מקור: עיבוד הפורום הכלכלי הערבי לנתוני מעסיקים ומשרות לפי פילוח גיאוגרפי של הלמ"ס.

חסרי הזדמנויות

צעירים ערבים בין הון אנושי מבוזבז להיעדר תעסוקה מקומית



المنتدى الاقتصادي العربي
הפורום הכלכלי הערבי
Arab Economic Forum