



הכנסת

מרכז המחקר והמידע

תוכניות ציבוריות להגדלת שיעור התעסוקה של נשים ערביות

כתיבה: אורלי אלמגור-לוטן

אישור: הודיה קין, ראש צוות

עריכה לשונית: מערכת "דברי הכנסת"

כ"א באלול תש"ע

10 בספטמבר 2009

הכנסת, מרכז המחקר והמידע

קריית בן-גוריון, ירושלים 91950

טל': 02 - 6408240/1

פקס: 02 - 6496103

www.knesset.gov.il/mmm

תמצית

במסמך זה נסקרות תוכניות לעידוד התעסוקה של נשים ערביות שמעורבים בהן משרדי ממשלה, גופי סמך ועמותות. מהגופים והמיזמים הנסקרים במסמך זה: משרד ראש הממשלה, משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה (להלן: משרד התמ"ת), המוסד לביטוח לאומי, תוכנית מהל"ב ("אורות לתעסוקה"), תב"ת ("תנופה בתעסוקה"), משרד החינוך, משרד התיירות ומשרד התחבורה, העמותה להעצמה כלכלית לנשים.

בשנים האחרונות נעשית פעילות רבה להגדלת שיעור התעסוקה בקרב הנשים הערביות. אומנם יש עלייה הדרגתית ומתונה בשיעור המועסקות הערביות, אולם שיעור התעסוקה שלהן עדיין נמוך מאוד.

עיקר הדגש בתוכניות לעידוד תעסוקת נשים ערביות הוא על הגדלת היצע העובדות, כלומר – עידוד הנשים להשתלב בשוק העבודה. ואולם, אחד החסמים העיקריים המקשים השתלבות של נשים ערביות בשוק העבודה בישראל הוא תשתית תעסוקתית לא מספקת בתוך היישובים הערביים, המגבילה את הביקוש לעובדות. ללא יצירת תשתית כזאת במגזר הערבי או בקרבתו, אין טעם רב בהגדלת מצבת העובדות הפוטנציאליות, שכן הן לא ימצאו מקום עבודה להשתלב בו. דברים ברוח זו נמסרו לנו גם מהנהלת התוכנית "אורות לתעסוקה" הפועלת במגזר הערבי בנצרת: כיום השמת העובדות הערביות באזור הגיעה למיצוי כמעט מלא, ולא יהיה אפשר להרחיב את היקף ההשמה של המשתתפות בתוכנית ללא פעילות משולבת להגדלת היצע מקומות העבודה באזור. מהתוכניות שנבדקו, שני מסלולים עיקריים עוסקים בהגברת הביקוש לעובדים – קרן השקעות למגזר הערבי ביוזמת משרד ראש הממשלה ומסלול תעסוקה במשרד התמ"ת. אומנם מסלולים אלו אינם מכוונים רק לנשים אלא לכלל המגזר הערבי, אולם ההתמקדות שלהם בהרחבת היצע של מקומות העבודה בתוך המגזר הערבי תסייע במיוחד לנשים הערביות, שכן נידותן מוגבלת לעומת זו של הגברים הערבים. לאור התרומה האפשרית של מסלולי סיוע אלו לעידוד התעסוקה של נשים ערביות, נראה כי במעקב אחר מידת ההשפעה שלהן במגזר הערבי יש לבחון בנפרד את מידת ההשפעה שלהן על נשים, כלומר – כמה נשים נקלטו בעבודה בעקבות הסיוע שניתן במסלולים אלו ומה שיעורן בכלל העובדים הערבים שנקלטו.

אחת הטענות העולות בנוגע לתוכניות לעידוד תעסוקה של נשים ערביות היא שהן מכוונות את הנשים להשתלב במקצועות "נשיים", כמו ניקיון, טיפול ומזכירות. טענה זו עולה גם בהקשר של עידוד נשים ערביות למסלול של יזמות זעירה, מסלול שתוכניות רבות מכוונות עליו. כיוון זה נתפס כמתאים יותר לקשיים המיוחדים של הנשים הערביות, ובעיקר לקושי לצאת לעבודה מחוץ לביתן ולשלב עבודה ומשפחה, שכן הוא מאפשר גמישות רבה במקום העבודה ובשעות העבודה. ואולם, ההפניה ליזמות (וכן לעבודה שכירה במקצועות "נשיים") מקבעת את הנשים בעבודות שבהן מתח הרווחים נמוך יחסית, במקום לכוון אותן למקצועות רווחיים יותר. נשאלת השאלה אם עצם ההשתלבות של נשים בשוק העבודה, גם בעבודה חלקית ולא מכניסה, היא מטרה בפני עצמה, שכן היא תורמת לחשיפת אותן נשים לחיים שמחוץ לבית ולטיפול במשפחה, או שמא המטרה צריכה להיות שילוב מלא של הנשים בחיים הכלכליים, תוך כיוון למטרות "אוניברסליות" יותר כמו השתכרות והתפתחות מקצועית.

לא כל התוכניות שהופעלו בקרב הנשים הערביות לוו במחקרי הערכה מספקים, הבודקים את מידת ההשפעה של התוכניות על שילוב הנשים בתעסוקה ואת הבעיות שהתעוררו במהלך הפעלתן. נראה כי מחקרים נלווים הם הכרחיים לצורך בניית תוכניות עתידיות. בהקשר זה יש לציין את התוכניות שבהן מעורב המוסד לביטוח לאומי, שכל אחת מהן מלווה בחוקר מטעם המוסד הבודק את מגוון היבטיה. גם תוכניות בשיתוף תב"ת לוו פעמים רבות בחוקר ונעשו להן מחקרי הערכה. מחקרים נלווים כאלה הצביעו, למשל, על החשיבות של שיתוף בני משפחתן של הנשים בתוכניות ככלי להפחתת התנגדות.



שילוב כזה נעשה הן בשלב גיוס הנשים לתוכניות והן במהלך הפעלתן, באמצעות פעילויות משותפות לנשים ולבני המשפחה. מנגד, תוכניות ההכשרה המקצועית של משרד התמי"ת אינן מלוות במחקר שוטף. באגף ההכשרה המקצועית שבמשרד יש מעקב ארוך טווח אחר בוגרי קורסי ההכשרה שהתקיימו בשנת 1999, אולם אין מעקב שוטף אחר הבוגרים משנים מאוחרות יותר. היעדרו של מעקב כזה מעלה סימני שאלה, שכן לא ברור כיצד המשרד בוחר לפתוח קורסים חדשים במקצועות מסוימים בלי לבחון את מידת השתלבותם של המשתלמים במקצועות אלו בעבודה.

אחד הצרכים העולים מעיון בתוכניות הקיימות הוא הצורך בתוכניות הכשרה מקצועית והשמה המכוונות למקצועות מבוקשים, בעיקר מקצועות טכנולוגיים. הכוונה של הנשים הערביות למקצועות אלו, שיש בהם ביקוש גבוה לעובדים, עשויה להביא לעלייה בשיעור הנשים הנקלטות בעבודה לאחר ההכשרה. השכר בצדן של עבודות אלו גבוה יחסית, והדבר עשוי לתרום להעצמתן. כיום רק תוכנית אחת, המופעלת על-ידי תב"ת, פועלת בתחום זה, ומספר הנשים הערביות המשתתפות בה קטן למדי. תוכניות אחרות להסבת נשים אקדמאיות למקצועות אלו לא יצאו עד כה אל הפועל. כיום **כמעט אין תוכניות המיועדות לאקדמאיות ערביות, חוץ מהפעילות המצומצמת למדי של עמותת "קו משווה".**

יש חשיבות להפעלת תוכניות המכוונות את הנשים הערביות למקצועות מבוקשים בפרט ולשוק העבודה בכלל עוד בשלב הלימודים התיכוניים, אם לא קודם לכן, לצד תוכניות להעצמתן. במשרד החינוך מופעלת כיום תוכנית "חינוך לקריירה" במגזר הערבי, אולם היא אינה עוסקת בתעסוקת נשים. התוכניות של היחידה לשוויון בין המינים במשרד החינוך המופעלות במגזר הערבי עוסקות בנושא, אולם זה רק היבט אחד בתוכניות.

אשר למעסיק העיקרי במשק כיום – **שירות המדינה** – נראה שבשנים האחרונות יש עלייה במספר הנשים הערביות שנקלטות בו, אולם שיעורן עדיין נמוך משיעור הגברים הערבים הנקלטים בו. **נציבות שירות המדינה מפעילה תוכניות לקידום ההעסקה של עובדים ערבים בשירות המדינה, אך הן מיועדות לכלל המגזר, ואינן מטפלות בבעיות המיוחדות של הנשים הערביות.**

מכל התוכניות שנסקרו, תוכנית "אורות לתעסוקה" היא היחידה שאינה וולונטרית, ונשים שאמורות להשתתף בה ואינן מעוניינות בכך נתונות לסנקציה של שלילת קצבאות. אומנם החובה להשתתף בתוכנית מעוררת התנגדות, אולם מפעילי התוכנית מסרו כי החובה דווקא סייעה להפחית את התנגדות הסביבה להשתלבותן של הנשים בהכשרה ובעבודה.

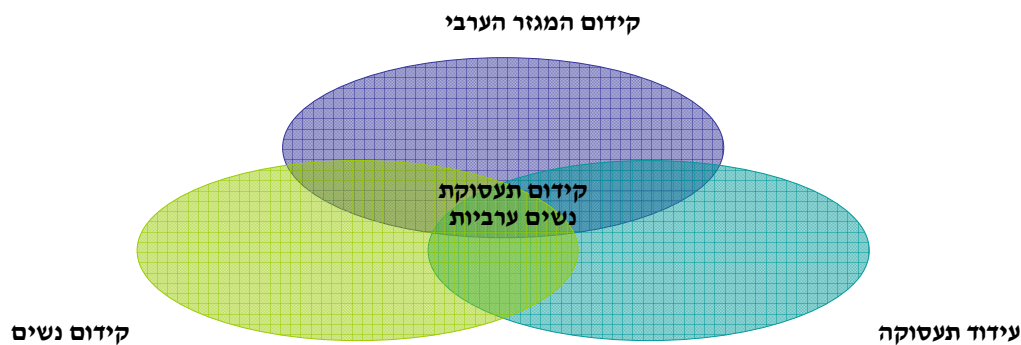
אין לדעת עד כמה השינוי בשיעור התעסוקה של הנשים הערביות בשנים האחרונות נובע מהתוכניות לקידום נושא זה ועד כמה הוא פועל יוצא של גורמים אחרים. על כל פנים, לנוכח שיעור התעסוקה הנוכחי של הנשים הערביות, אין ספק שהן צריכות להיות קהל יעד מרכזי של כל תוכנית שמטרתה הגדלת כוח העבודה במשק הישראלי.



מבוא

מסמך זה נכתב לבקשת חברת הכנסת חנין זועבי, ונסקרות בו תוכניות של הרשויות בישראל לעידוד תעסוקה של נשים ערביות. במסמך נסקרות תוכניות שהרשויות מפעילות ותוכניות המופעלות על-ידי גופים אחרים ומקבלות מימון ציבורי. יצוין כי המסמך אינו סוקר את כלל התוכניות המטפלות בעניין זה, אלא תוכניות מרכזיות בלבד.

תוכניות לעידוד תעסוקת נשים ערביות עשויות להיות מופעלות בכמה מישורים אשר יש ביניהם חפיפה מסוימת:



כוונתנו המקורית היתה להתמקד בתוכניות שבאזור החפיפה בין שלושת המעגלים, כלומר בתוכניות ייעודיות לקידום התעסוקה של נשים ערביות. ואולם, **מרבית התוכניות שהרשויות מפעילות מיועדות לקהל יעד רחב יותר, ובעיקר למגזר הערבי, וכמעט אין תוכניות המתמקדות בנשים ערביות.** על כן, המסמך עוסק גם בתוכניות כלליות יותר, והשתדלנו להציג מידע ונתונים הנוגעים לחלקן של הנשים בתוכניות. תוכניות ייעודיות לנשים ערביות מופעלות בעיקר על-ידי ארגוני המגזר השלישי.

נראה כי לכל מסלול של תוכניות – תוכניות שהרשויות מפעילות ותוכניות המופעלות על-ידי המגזר השלישי – יש יתרונות וחסרונות: תוכניות של הרשויות מטפלות על-פי רוב בנשים רבות יותר, אולם הן מיועדות לקהל יעד רחב ולכן לא תמיד הן נותנות מענה לצרכים המיוחדים של הנשים הערביות; תוכניות המופעלות על-ידי עמותות הן על-פי רוב בהיקף קטן, ופעמים רבות משתתפות בהן כמה עשרות נשים ואף פחות. עם זאת, רוב התוכניות האלה פותחו במיוחד בעבור אוכלוסיית הנשים הערביות או הותאמו להן, והן מביאות בחשבון את הצרכים המיוחדים שלהן. חלק מהתוכניות הנסקרות במסמך זה מופעלות על-ידי עמותות המכירות היטב את השטח, ומקבלות תקציב ממשרדי ממשלה ומרשויות ציבוריות אחרות.

יצוין כי חלק מהתוכניות המוצגות במסמך משותפות לכמה רשויות. החלוקה לפרקים לפי התוכניות נעשתה לפי הרשות שהיה לה התפקיד המרכזי בהפעלה.

נציין כי במאי 2009 פורסם מחקר מקיף של מכון ברוקדייל בנושא תעסוקת נשים ערביות בנות 18-64 (להלן: מחקר ברוקדייל). במסמך זה נעזרנו במחקר ברוקדייל.



1. רקע

1.1. נתונים על תעסוקת נשים ערביות

שיעור התעסוקה בקרב נשים ערביות נמוך במידה ניכרת הן משיעור התעסוקה בקרב גברים ערבים והן משיעור התעסוקה בקרב נשים יהודיות. בשנת 2007 שיעור ההשתתפות בכוח העבודה¹ של הנשים הערביות היה 20.5% בלבד, לעומת 57.5% בקרב הנשים היהודיות ו-61.7% בקרב הגברים הערבים. שיעור האבטלה (כלומר שיעור הבלתי-מועסקות בכוח העבודה) של נשים ערביות הוא כ-15% – כפול משיעור האבטלה בקרב הנשים היהודיות (7.6%) ופי אחד וחצי משיעור האבטלה בקרב הגברים הערבים (10%). שיעור המועסקות בכלל הנשים הערביות בגיל העבודה (כלומר לא רק נשים שבכוח העבודה) הוא 17.5% בלבד, כלומר חמש מכל שש נשים ערביות בגיל העבודה אינן עובדות.²

הענפים העיקריים שבהם מועסקות הנשים הערביות הם חינוך, רווחה ובריאות ומסחר. הכנסתן החודשית הממוצעת בשנת 2007 היתה 4,350 ש"ח, לעומת 5,949 ש"ח אצל נשים יהודיות ו-5,764 ש"ח אצל גברים ערבים. גם בשכר לשעת עבודה יש פער: הנשים הערביות משתכרות 32.3 ש"ח לשעה בממוצע, ואילו הנשים היהודיות משתכרות 40.5 ש"ח לשעה בממוצע.³

אשר לשיעורי התעסוקה הנמוכים של נשים ערביות, אפשר כי ההיקף הריאלי של הפעילות מניבת ההכנסה בקרבן גבוה מהמדווח. בראיונות שנערכו עם נשים ערביות עלה כי נשים ערביות הן גורם יצרני גם כאשר אינן משתתפות בכוח העבודה הפורמלי, ונשים רבות עוסקות ביזמות זעירה, כגון מכירת מוצרים, ספרות וקוסמטיקה. מקצתן אף סיפרו שאמהותיהן עסקו בכך והן ממשיכות מסורת רבת שנים שבה האשה תורמת לכלכלת המשפחה מתוך הבית.⁴ מנגד נטען כי היקף העבודה הלא-מדווחת בקרב הנשים נמוך, ומכל מקום ההכנסות הנובעות ממנה קטנות מאוד.⁵

1.2. חסמים בהשתלבות של נשים ערביות בשוק העבודה

השתלבות נשים ערביות בשוק העבודה מושפעת ממכלול של גורמים. הטענה המרכזית העולה בהקשר זה היא שלמעשה נשים אלו סובלות מאפליה כפולה – הן אפליה על רקע מגדרי, בעיקר בתוך החברה הערבית, והן אפליה על רקע מוצאן מכיוון החברה היהודית.

ההסברים הנפוצים לשיעורי התעסוקה הנמוכים של נשים ערביות הם בשלושה מישורים:⁶

- מאפיינים אישיים של הנשים:

- מצב משפחתי, מספר ילדים, גיל הילד הצעיר.

¹ שיעור האנשים מעל גיל 15 המועסקים או מחפשים עבודה באופן פעיל.

² הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר כוח אדם לשנת 2007, לוח 8.1 ולוח 6.1, באתר הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, www.cbs.gov.il.

³ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר הכנסות לשנת 2007, לוח 25, באתר הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, www.cbs.gov.il.

⁴ עמליה סער, עסק משלך, מינהל המחקר והתכנון של המוסד לביטוח לאומי, ירושלים, מאי 2007.

⁵ פרופ' יוסף ג'בארין, ישיבת הוועדה לקידום מעמד האשה בנושא שיעורי התעסוקה של נשים ערביות, 24 ביוני 2009, באתר הכנסת: <http://www.knesset.gov.il/protocols/data/rtf/maamad/2009-06-24.rtf>, תאריך כניסה: 29 ביולי 2009.

⁶ יהודית קינג, דניז נאון, אברהם וולדה-צדיק וג'יק חביב, תעסוקת נשים ערביות בנות 18-64, מאירס-גיוינט-מכון ברוקדייל, המרכז לחקר מוגבלויות ותעסוקת אוכלוסיות מיוחדות, ירושלים, מאי 2009.



○ הון אנושי, ובכלל זה השכלה וניסיון תעסוקתי.

○ מאפיינים דמוגרפיים כגון גיל, אזור מגורים וסוג יישוב המגורים.

● **מבנה ההזדמנויות בשוק העבודה:** הקושי להשתלב בשוק העבודה היהודי והעובדה שהאוכלוסייה הערבית מתגוררת בריכוזי אוכלוסייה נפרדים יוצרים כלכלה ערבית מקומית-סקטוריאלית הנפרדת במידה רבה מהכלכלה היהודית. הצטמצמות שוק העבודה הערבי למוקדי המגורים של האוכלוסייה מושפעת גם מתחבורה ציבורית לא מספקת בתוך היישובים הערביים ומהם אל מוקדי התעסוקה ביישובים היהודיים; בעבור נשים, הדבר מושפע גם מהעדפה (שלהן או של בני ביתן) שיעבדו בקרבת הבית. ואולם, שוק העבודה המקומי הערבי מוגבל בהיקפו, והביקוש לעובדים בו נמוך מהיצע העובדים הפוטנציאלי במגזר הערבי. נוסף על כך, סגירת מפעלים מסורתיים כגון מפעלי טקסטיל שפעלו בצפון פגעה בנשים ערביות שהועסקו בהם, בעיקר בנשים מבוגרות וחסרות השכלה, אשר מתקשות להשתלב בעבודות אחרות. גם המעבר מחקלאות מסורתית לחקלאות מודרנית צמצם את העבודה בחקלאות ביישובים הערביים ופגע במידה רבה בנשים.

● **תרבות ונורמות חברתיות:** אחת הטענות העולות בהקשר של תעסוקת נשים ערביות היא שהעובדה שהחברה הערבית מסורתית משפיעה על מקומן של נשים בחברה בכלל, ועל השתלבותן בשוק העבודה בפרט. על-פי רוב, כאשר טענה זו עולה בדיון בתעסוקת נשים היא מעוררת ביקורת, ונטען כי היא אינה רלוונטית. ואולם, סקרים שנעשים מעת לעת (ראו להלן) מראים כי השפעתו של גורם זה טרם נעלמה.

במחקר ברוקדייל נבדקה השפעתם של כמה גורמים על השתתפות נשים ערביות בשוק העבודה באמצעות רגרסיה רבת משתנים.⁷ ברגרסיה נבדקו משתנים הקשורים למישור הראשון – מאפיינים אישיים של הנשים: גיל האשה, השכלה, דת (מוסלמית, דרוזית או נוצרייה), ילדים, אזור מגורים, גודל יישוב המגורים ולימודים כיום. מהבדיקה עלה כי **השכלה היא המשתנה המשפיע ביותר על סיכויי התעסוקה של נשים ערביות**. ממצא מעניין נוסף שעלה בבדיקה הוא שגודל היישוב אינו משפיע על סיכויי התעסוקה, אולם מגורים ביישובים מעורבים מגדילים אותם. כמו כן עלה כי סיכויי התעסוקה של הנשים הערביות המתגוררות באזור ירושלים נמוכים משל הנשים הערביות המתגוררות באזור חיפה והצפון.

במחקר עלו ממצאים מעניינים בדבר החסמים הרווחים בקרב הנשים שאינן משתתפות בכוח העבודה:

● **52% מהנשים שלא השתתפו בכוח העבודה אינן יודעות לדבר עברית, ובכללן 44% מהצעירות, שהן משכילות יותר.** כ-50% מהן אינן יודעות קרוא וכתוב בעברית, ובכללן כ-40% מהצעירות. נראה כי חוסר השליטה בשפה העברית מגביל מאוד את יכולתן למצוא עבודה מחוץ למגזר הערבי, וכן להשתתף בקורסי הכשרה שאינם מותאמים לאוכלוסייה הערבית.

● **מרבית הנשים שמחוץ לכוח העבודה לא השתמשו במחשב בחודש שקדם לבדיקה ו-95% מהן לא השתמשו באינטרנט.** מכאן אפשר להסיק כי הן אינן משתמשות בכלים אלו לעתים קרובות.

⁷ שיטה לבדיקת היחס בין משתנה תלוי (במקרה זה – תעסוקה נשים ערביות) למשתנים בלתי תלויים. השיטה מאפשרת להעריך את ההשפעה של כל משתנה בלתי תלוי על המשתנה התלוי. הרגרסיה המוצגת כאן התבססה על נתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנת 2005.



- רק ל-18% מהנשים היה רשיון נהיגה. לנוכח בעיות התחבורה הציבורית ביישובים הערביים (ראו בהמשך), היעדר רשיון נהיגה מקשה ביותר על נשים לצאת לעבודה.

קשיים אלו עשויים לבוא לידי ביטוי ביתר שאת בקרב כמה קבוצות משנה בחברה הערבית, כמו הנשים הבדואיות.

פרופ' יוסף ג'בארין מהפקולטה לארכיטקטורה ובינוי ערים בטכניון בחן סוגיות הנוגעות לתעסוקת נשים ערביות בסקר שערך בקרב 1,500 נשים ערביות, מחציתן מועסקות.⁸ בסקר התבקשו הנשים לציין את הגורמים המגבילים את כניסתן לשוק העבודה. שיעור הנשים אשר הציגו כל תשובה מוצג בטבלה שלהלן (לצד כל גורם צוין שיעור הנשים אשר ציינו אותו). הנשים יכלו לציין יותר מגורם אחד, ועל כן השיעורים אינם מתכנסים ל-100%). בטבלה מוצגות התשובות של כלל הנשים הערביות לצד התשובות של הנשים הבדואיות.

שכיחות גורמים לאי-עבודה בקרב נשים ערביות ובדואיות

נשים בדואיות	כלל הנשים הערביות	הגורם
31%	57.5%	היצע עבודה לא מספיק
43%	39.3%	עבודה בבית ללא שכר (עקרת בית)
60%	29.2%	תרבות מסורתית
32%	23.6%	הון אנושי לא מספיק
8%	16.6%	לימודים
2%	13.3%	בעיות בריאות וחוסר יכולת לעבוד מחוץ לבית
1%	10.1%	סביבה לא תומכת (מחסור במעונות יום)
4%	6.1%	תחבורה ציבורית לא מספקת

מהטבלה עולה כי הסיבות השכיחות ביותר לאי-עבודה בקרב כלל הנשים הערביות היו היצע עבודה לא מספיק ומילוי תפקיד של עקרת בית. בקרב הנשים הבדואיות הסיבות השכיחות היו תרבות מסורתית ומילוי תפקיד של עקרת בית. במפתיע, מיעוט בלבד ציינו מחסור במעונות יום ותחבורה ציבורית לא מספקת כסיבות לאי-עבודה.

גם במחקר ברוקדייל נבדקו הסיבות העיקריות לאי-תעסוקה בקרב נשים ערביות. עלה כי שלוש הסיבות העיקריות שציינו נשים היו טיפול בילדים (כמחצית הנשים), עבודה בבית או טיפול בבן משפחה שאינו ילד (כרבע מהנשים) ומחלה או נכות (14% מהנשים). אשר לטיפול בילדים, כ-90% מהנשים שציינו סיבה זו נשארו בבית כדי לטפל בילדיהן כי הדבר חשוב להן או כי משפחתן מצפה מהן לזאת. מכאן עולה כי לגורם הערכי-תרבותי יש השפעה על יציאת נשים ערביות לשוק העבודה.

בשני המחקרים שצינו לעיל נבדק גם הפוטנציאל להרחבת שיעור התעסוקה בקרב הנשים הערביות.

במחקר ברוקדייל עלה כי 17% מהנשים הערביות שהיו מחוץ לכוח העבודה, שהן כ-40,000 נשים (בשנת 2005), הצהירו כי הן מעוניינות לעבוד מייד בעבודה מתאימה. למספר זה יש להוסיף את הנשים

⁸ המחקר טרם פורסם. ממצאיו העיקריים הוצגו בכנס בנושא "מגדר, תעסוקה וחינוך: סוגיות בהשכלה ותעסוקה בקרב נשים ערביות" שנערך במוסד שמואל נאמן בטכניון ב-9 ביוני 2009. מצגת ובה עיקרי הממצאים מופיעה באתר האינטרנט של המוסד: <ftp://ftp.sni.technion.ac.il/events/20.04.2009/yosef.pdf>, תאריך כניסה: 30 ביולי 2009.



הערביות המובטלות, כלומר הנשים שמתתפות בכוח העבודה אך אינן מועסקות, שהן כ-4% מהנשים הערביות – קרוב ל-13,000 נשים. מכאן שכ-50,000 נשים ערביות אינן עובדות ומעוניינות לעבוד.

בסקר שערך פרופ' ג'בארין עלה כי 43% מהנשים שאינן עובדות היו מוכנות לצאת לעבוד בשכר מייד. ג'בארין הוסיף ובדק אצל הנשים מהם התנאים שצריכים להתקיים כדי שייצאו לעבוד, והם מוצגים בטבלה שלהלן (גם כאן היה אפשר להציג יותר מגורם אחד, ולכן הגורמים אינם מתכנסים ל-100%).

עמדות של כלל הנשים הערביות ושל נשים בדואיות בדבר תנאים מוקדמים ליציאה לעבודה (שיעור הנשים אשר הציגו כל תנאי)

הגורם המסייע לצאת לעבודה	כלל הנשים הערביות שאינן עובדות	נשים בדואיות שאינן עובדות
היצע עבודה הולם	52.7%	27%
שיפור ההון האנושי (הכשרה)	38.8%	56%
היצע עבודה בתוך היישוב	25.2%	20%
הסכמת המשפחה (תרבות)	16.9%	30%
שיפור התחבורה הציבורית	12.5%	8%
עזרה בבית (תפקיד הנשים בחברה)	11.5%	12%
היצע מקומות עבודה לנשים בלבד	6.9%	6%
מסגרות לילדים בשעות העבודה	5.2%	2%

מהטבלה עולה כי בקרב כלל הנשים הערביות, התנאים העיקריים אשר צריכים להתמלא הם היצע עבודה הולם ושיפור ההון האנושי (הכשרה). בקרב הנשים הבדואיות הוזכרו בראש ובראשונה שיפור ההון האנושי והסכמת המשפחה. גם כאן, במפתיע, שיפור התחבורה הציבורית ומסגרות טיפול בילדים אינם תופסים מקום מרכזי. אפשר שהנשים המעוניינות להשתלב בעבודה הן נשים שאין להן ילדים בגיל הרך.

לפי הסקר, מרבית הנשים הערביות (כ-80%) מחפשות עבודה באמצעות חברים, קרובים ומכרים. רק 30.5% מחפשות באמצעות משרד העבודה, וכ-20% – באמצעות העיתונות הערבית. אינטרנט, עיתונות עברית ומקורות אחרים הם כתובות שכיחות עוד פחות לחיפוש עבודה.

31% מהנשים הערביות בסקר העדיפו כי מקום העבודה יהיה בבית, ו-42% נוספות העדיפו כי יהיה ביישוב. רק 27% העדיפו כי מקום העבודה יהיה מחוץ ליישוב או שלא היתה להן העדפה. מהסקר עלה כי 75% מהנשים המועסקות עובדות בתוך יישוב המגורים שלהן ורק רבע עובדות מחוצה לו, מרביתן ביישוב קרוב לו.

לנוכח היצע העבודה המוגבל בתוך המגזר הערבי, העדפת עבודה בקרבת הבית מגבירה את הקושי של אותן נשים להשתלב בעבודה. מנגד, האפשרות לפנות לאפיקים של עבודה יזמית מהבית או בתוך היישוב עשויה להתאים לנשים אלו, למרות ההכנסה הנמוכה יחסית שבצדה של עבודה כזאת.

2. תוכניות לקידום תעסוקה של נשים ערביות

בשנים האחרונות במרבית הדיונים במצב הכלכלי במשק הישראלי בכלל, ובשוק העבודה בישראל בפרט, מודגשת החשיבות של הגדלת שיעור התעסוקה בקבוצות אוכלוסייה שאינן עובדות, ובהן נשים ערביות (קבוצה אחרת אשר חוזרת ועולה בדיונים היא הגברים החרדים). שיעור התעסוקה של נשים יהודיות



בישראל הוא מהגבוהים במדינות ה-OECD, ואילו שיעור התעסוקה של הנשים הערביות בארץ נמוך במידה ניכרת, ואף נטען כי הוא נמוך משיעורי התעסוקה במדינות ערביות רבות.⁹ על כן, בכל ניסיון להעלות את שיעורי התעסוקה של נשים בישראל יש להתמקד בנשים הערביות, שכן התעסוקה של הנשים היהודיות כבר הגיעה למיצוי כמעט מלא.

כמוצג במבוא, תוכניות לעידוד תעסוקה של נשים ערביות מופעלות בכמה מישורים. בין היתר אפשר להבחין בין תוכניות המיועדות לנשים (ובכללן נשים ערביות), תוכניות המיועדות לאוכלוסייה הערבית (ובכללה נשים) ותוכניות כלליות לעידוד תעסוקה. נראה כי תוכניות המופעלות על-ידי המגזר השלישי הן בדרך כלל תוכניות ממוקדות יותר, ואילו תוכניות המופעלות על-ידי משרדי ממשלה הן בדרך כלל תוכניות כלליות ומיועדות לקבוצות אוכלוסייה רחבות. כמו כן, נראה כי תוכניות המופעלות על-ידי המגזר השלישי (ובכללן תוכניות שהמדינה מממנת) נותנות בדרך כלל מענה כוללני יותר לסוגיית התעסוקה של נשים ערביות, שכן הן עוסקות גם בנושאים נלווים כמו העצמת נשים.

להלן יוצגו תוכניות לעידוד תעסוקת נשים. בתחילה יוצגו התוכניות המטפלות בתעסוקה באופן כללי, ולאחריהן יוצגו תוכניות המתמקדות בעידוד יזמות בקרב נשים ערביות. בסיום המסמך תוצג ההתמודדות של משרדי הממשלה עם הצורך בפיתוח תשתית תומכת לתעסוקת נשים ערביות, ובפרט – שיפור התחבורה הציבורית במגזר הערבי ופתיחת מסגרות לטיפול בילדים קטנים. יצוין כי חלק מהגופים שפנינו אליהם כדי לקבל מידע על הפעילות שלהם לא השיבו על פנייתנו במשך כחודשיים, ועל כן פעילותם אינה נסקרת במסמך זה.

2.1. משרד ראש הממשלה

2.1.1. הרשות לפיתוח כלכלי של המגזר הערבי, הדרוזי והצ'רקסי¹⁰

הרשות לפיתוח כלכלי של המגזר הערבי, הדרוזי והצ'רקסי במשרד ראש הממשלה (בפרק זה: הרשות) הוקמה על-פי החלטת ממשלה מס' 1204 מפברואר 2007. הרשות פועלת כגוף תיאום ומעקב אחר הפעילות הממשלתית לקידום כלכלי של האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית. פעילות הרשות נחלקת לשניים: עבודה כגוף מטה עם משרדי ממשלה ועם אחרים; ייזום תוכניות. הרשות עובדת עם כל משרדי הממשלה הנוגעים בדבר, ובכללם משרד התמי"ת, משרד התחבורה ומשרד החינוך. ברבות מהתוכניות של משרדי הממשלה המוצגות במסמך זה היתה מעורבות כלשהי של הרשות.

אשר לפעולות של הרשות עצמה לקידום תעסוקה של נשים ערביות, הרשות מפעילה שלושה פרויקטים עיקריים:

- **פרויקט יזמות עסקית בקרב נשים ערביות.** במסגרת זו הרשות מתקצבת ב-1.5 מיליון ש"ח פרויקטים לקידום תעסוקת נשים של מרכזי מט"י. כאמור, בהמשך המסמך יוצגו בפירוט תוכניות לעידוד היזמות בקרב נשים, ובכללן חלק מהתוכניות של מרכזי מט"י.
- **קרון השקעות למגזר הערבי.** ביולי 2009 פרסמה הרשות מכרז להקמת קרן השקעות במגזר המיעוטים בסכום של 160 מיליון ש"ח, ומהם 80 מיליון ש"ח מתקציב משרד ראש הממשלה

⁹ ג'בארין, ראו הערה 5 לעיל.

¹⁰ פרק זה מתבסס על מידע שמסר לנו ביוני וביולי 2009 איימן סייף, מנהל הרשות לפיתוח כלכלי במגזר הערבי, הדרוזי והצ'רקסי במשרד ראש הממשלה, וכן על מידע מאתר האינטרנט של הרשות, <http://www.pmo.gov.il/PMO/PM+Office/rsuiot/ecoAR.htm>, תאריך כניסה: 2 באוגוסט 2009.



80-מיליון ש"ח מתקציב משקיע שייבחר במכרז. מטרת הקרן לפתח את העסקים במגזר המיעוטים על-ידי השבחה של עסקים קיימים והקמת עסקים חדשים. הקרן נועדה לסייע לעסקים במגזר הערבי הן במימון והן בתכנון ובניהול, כלומר – היא אמורה לעזור בהתמודדות עם שני חסמים מרכזיים בשוק הפרטי הערבי כיום: מחסור בהון והצורך בהשבחת הניהול. הקרן תשקיע בעסקים בבעלות בני מיעוטים ביישובי מיעוטים או באזורי תעשייה בקרבת יישובי מיעוטים.

בתנאי המכרז של קרן ההשקעות אין התייחסות נפרדת להשקעות בעסקים של נשים, והיא מכוונת לכלל המגזר הערבי. מר איימן סוף, מנהל הרשות לפיתוח כלכלי במגזר הערבי, מדגיש כי **הקרן נועדה לסייע לפתיחת עסקים בתוך היישובים הערביים ובקרבתם, ובכך היא מספקת פתרון לאחד החסמים העיקריים ליציאת נשים ערביות לעבודה – מחסור במקומות עבודה בתוך המגזר הערבי.**

• **תמיכה בעמותות הפועלות לקידום תעסוקת נשים.** הרשות פרסמה קול קורא לעמותות העוסקות בקידום תעסוקת נשים. לקול הקורא נענו 25 ארגונים והם הגישו 40 תוכניות. ביולי 2009 היה נוהל התמיכות בעבור התוכנית בהליך גיבוש במשרד המשפטים, ותאריך היעד לפרסומו הוא ספטמבר 2009.

נוסף על אלו, הרשות משתתפת במימון פעילותה של עמותת "קו משווה" לשילוב אקדמאים ערבים בשוק העבודה בסכום של 350,000 ש"ח (ראו בהמשך).

2.1.2. הרשות לקידום מעמד האשה¹¹

הרשות לקידום מעמד האשה פועלת לעידוד תעסוקת נשים בדואיות, דרוזיות וצ'רקסיות לפי החלטות ממשלה 412 (תוכנית רב-שנתית לשנים 2006-2009 לפיתוח יישובי המגזר הדרוזי והצ'רקסי) ו-413 (תוכנית רב-שנתית לשנים 2006-2009 לפיתוח יישובי המגזר הבדואי בצפון), שתיהן מ-15 באוגוסט 2006.

הפעילות העיקרית של הרשות היא קורסים להכשרה ולהעצמה של נשים במגזרים אלו. בשנים 2008 ו-2009 (עד אפריל) נפתחו 53 קורסים, ו-40 מהם היו בתחום העבודה והיזמות. קורסי התעסוקה והיזמות הם של 32 שעות, והם נועדו להקנות רקע תיאורטי בעולם העבודה (למשל מידע על תהליך פתיחת עסק). חלקם כוללים הכשרה ממשית בתחומים כמו תכשיטנות ובניית ציפורניים. בקורסים השתתפו עד כה יותר מ-1,000 נשים (כאמור, רובן השתתפו בקורסים הקשורים לעולם העבודה). ברשות אין כיום מעקב מסודר אחר השפעת הקורסים, כלומר – כמה נשים שהשתתפו בהם השתלבו בעבודה וכיצד הדבר השפיע על רמת ההכנסה של משפחתן. מהרשות נמסר כי יש כוונה לערוך בדיקה כזאת בקרוב, לאחר גיוס שתי רכזות שטח שיאספו את הנתונים.

הקורסים ממומנים במלואם על-ידי הרשות לקידום מעמד האשה. ב-2008 הושקע בהם סכום של כ-600,000 ש"ח, ובשנת 2009 היה הסכום כ-500,000 ש"ח. הקורסים התקיימו בשיתוף עם היועצות למעמד האשה ברשויות המקומיות.

נוסף על הקורסים שהרשות לקידום מעמד האשה מפעילה, היא מחלקת מלגות לסטודנטיות דרוזיות וצ'רקסיות בצפון הארץ הלומדות רפואה, רוקחות, מקצועות פרה-רפואיים, סיעוד, משפטים, הנדסה והנדסאות בפיזיקה מה"ט (המכון הממשלתי להכשרה בטכנולוגיה ומדע).

¹¹ עו"ד הימת יונס, מרכזת תחום מיעוטים, הרשות לקידום מעמד האשה במשרד ראש הממשלה, מכתב, 22 ביוני 2009.



2.2. משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה

2.2.1. אגף הכשרה מקצועית

אגף הכשרה מקצועית במשרד התמ"ת מפעיל קורסי הכשרה מקצועית למבוגרים בכמה מסלולים. מטרת ההכשרה היא להקנות מקצוע למבוגרים (בני 18 או יותר), המבקשים ללמוד מקצוע או לעבור הסבה מקצועית כדי לשפר את סיכויי התעסוקה ואת ההכנסה שלהם.

פעילות האגף להכשרה מקצועית בקרב האוכלוסייה הלא-יהודית¹²

משתתפים – לא יהודים		משתתפים – אוכלוסייה כללית		שנה
מתוכם נשים (שיעור מתוך הלא-יהודים)	סה"כ	מתוכם נשים (שיעור מתוך סה"כ)	סה"כ	
1,234 (27%)	4,536	18,207 (48%)	38,039	2000
1,470 (33%)	4,414	16,271 (47%)	34,351	2001
1,857 (39%)	4,808	16,843 (53%)	31,909	2002
1,344 (40%)	3,338	9,201 (52%)	17,696	2003
2,018 (51%)	3,978	8,164 (56%)	14,482	2004
1,693 (55%)	3,091	5,365 (46%)	11,712	2005
1,788 (61%)	2,919	4,570 (46.5%)	9,812	2006
1,028 (59%)	1,733	3,025 (45%)	6,742	2007
1,107 (59%)	1,880	3,032 (46%)	6,616	2008
691 (58%)	1,194	1865 (44%)	4,200	ינואר-יוני 2009
14,225.18 (44%)	31,891	83,510 (48%)	175,559	סה"כ

מהטבלה עולה כי מאז שנת 2000 חלה ירידה ניכרת במספר המשתתפים בקורסי ההכשרה המקצועית של משרד התמ"ת. הירידה נגרמה מכמה סיבות, ובין השאר – קיצוצים בתקציב האגף. עם זאת, הירידה במספר הנשים הערביות שהשתתפו בהם היתה קטנה יותר: בשנים 2008-2000 חלה ירידה של כ-83% במספר המשתתפים בקורסים, ואילו מספר המשתתפות הערביות ירד ב-11% בלבד; שיעור הנשים בקרב המשתתפים מהמגזר הערבי עלה מ-27% בשנת 2000 ל-58% בשנת 2009, כלומר כיום נשים הן רוב המשתתפים מהמגזר הערבי.

בסך הכול השתתפו בקורסי ההכשרה המקצועית בשנים 2008-2000 כ-13,500 נשים ערביות. הקורסים העיקריים שבהם השתתפו הנשים הערביות בינואר-יוני 2009 היו מינהל (250 נשים), מטפלות (94 נשים) וטיפול החן (103 נשים). 56 נשים השתתפו במכינות טכנולוגיות (לפני השתתפות בקורס אחר), ואלה הקנו להן ידיעות בסיסיות בשפה העברית, בחשבון וכו'.¹³

¹² ניצה סבן, מרכזת מידע ומעקב, אגף בכיר להכשרה ולפיתוח כוח אדם במשרד התמ"ת, מכתבים, 7 ביוני 2009 ו-12 ביולי 2009.

¹³ מכיוון שנשים המשתתפות במכינות הטכנולוגיות משתתפות אחר כך גם בקורסי הכשרה אחרים של האגף, יש נשים שנספרו פעמיים.



הכנסת

מרכז המחקר והמידע

התפלגות תחומי ההכשרה בקרב הנשים הערביות, ינואר-יוני 2009

מספר הנשים הערביות בהכשרה	ענף הכשרה
1	סרטוט
1	בניין וסביבה
7	מחשבים
6	דפוס, צילום והפקה
103	טיפול החן
250	מינהל
94	מטפלות
4	מתכת/מכונות
16	הארכה
4	חשמל ואלקטרוניקה
40	אופנה וטקסטיל
12	פרי-רפואי
97	שונות
56	מכינות
691	סה"כ

במחקר ברוקדייל הועלו כמה בעיות הנוגעות לקורסי ההכשרה המקצועית בתמ"ת:

- דרישות קדם:** במחקר נטען כי קורסי ההכשרה המקצועית מיועדים לבעלות השכלה של 11-12 שנות לימוד. לפי נתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס לשנת 2007, כ-35% מהנשים מחוץ לכוח העבודה הן בעלות שמונה שנות לימוד או פחות, כלומר הן אינן עונות על תנאי זה. מאגף הכשרה מקצועית נמסר כי תנאי הקבלה לקורסים תלויים בתוכן הקורסים, והם נעים משמונה שנות לימוד לבגרות חלקית.
- שפת הלימוד:** רוב הקורסים מתנהלים בשפה העברית, ורבות מהנשים הערביות אינן שולטות בה: לפי נתוני המחקר, כ-30% מבנות ה-20-34 אינן מסוגלות לדבר עברית ו-23% אינן יודעות קרוא וכתוב בעברית. מאגף הכשרה מקצועית נמסר כי על-פי הצורך מתקיימות מכינות שבהן מלמדים גם עברית, ובבחינות הנערכות בשפה העברית התלמידים הערבים מקבלים הקלות כמו תוספת זמן ואפשרות שימוש במילון. עם זאת, מנתוני האגף להכשרה מקצועית עולה כי בשנת 2008 רק 163 נשים השתתפו במכינות (מתוך 1,107 נשים לא יהודיות שהשתתפו בקורסי הכשרה של האגף), ובינואר-יוני 2009 היה מספרן 56 (מתוך 691 נשים שהשתתפו בקורסי הכשרה).
- קשיי גישה לקורסים:** במחקר נטען כי הקורסים נערכים בדרך כלל בערים מרכזיות ומחייבים נסיעה אל מחוץ ליישובים הערביים, דבר היוצר קושי בחברה הערבית. ממשד התמ"ת נמסר כי קורסי ההכשרה מתקיימים במקומות שיש בהם תשתית מתאימה, כמו מוסדות לימוד. בכפר תמרה יש מרכז הכשרה מקצועית של המשרד הנותן מענה לאוכלוסייה הלא-יהודית בצפון, ובתי-ספר פועלים גם בערים אחרות, למשל עכו, סחי'נין, אום אל-פחם ונצרת.
- קורסים משותפים לגברים ולנשים:** הדבר מעורר התנגדות ועשוי לחזק את הנטייה של הנשים הערביות לבחור בקורסים "נשיים" ולהימנע מלהשתתף בקורסים "גבריים", כמו קורסים טכנולוגיים.



בינואר 2009 הציגה הרשות לפיתוח כלכלי של המגזר הערבי, הדרוזי והצירקסי במשרד ראש הממשלה לאגף התקציבים באוצר תוכנית לפיתוח כלכלי של המגזר הערבי.¹⁴ התוכנית עסקה בין השאר בהכשרה מקצועית של הנשים הערביות, בהתחשב בצורכי שוק העבודה הישראלי. בתוכנית הוצגו שני מסלולי פעולה אפשריים שהרשות תכננה לקדם בשיתוף האגף להכשרה מקצועית (המסלול הראשון מיועד לנשים והשני גם לגברים במגזר הערבי):

- **עידוד הכשרה בתחומי תעסוקה נדרשים** – ברבים מהמקצועות שבהם מכשירים נשים ערביות כבר יש היצע גדול של עובדים בשוק המצומצם יחסית במגזר הערבי. כדי להגביר את ההשתתפות של נשים ערביות בשוק העבודה יש לספק להן כלים מתאימים להשתלבות במקצועות נדרשים כמו הנדסה וטכנולוגיה, ובד בבד – לאתר נשים שעשויות להשתתף בהכשרה מסוג זה ולתמרץ אותן לפנות לכיוונים אלו. הרשות תכננה להפעיל מהמחצית השנייה של שנת 2009 פרויקט להכשרת 500 נשים במקצועות אלו, בשיתוף עם אגף ההכשרה המקצועית, אולם התוכנית לא יצאה אל הפועל.
- **הסבת אקדמאים לתחומי תעסוקה נדרשים** – הרשות ומשרד התמ"ת היו אמורים להשתתף במימון של קורסי הסבה מקצועית כאמור בהיקף של 80% מעלותם, וכן לממן 25% מעלות השכר של עובדים בוגרי קורסים כאלה במשך שישה חודשים כדי לסייע להם להשתלב בשוק העבודה. התקציב הכולל לעידוד קורסים אלו היה אמור להיות 16.5 מיליון ש"ח, רובו מתקציב משרד התמ"ת ו-4-5 מיליוני ש"ח מתקציב הרשות. לפי התוכנית, הקורסים היו אמורים להתחיל לפעול ביוני 2009, אולם הם לא נפתחו.

הערכת ההשפעה של הקורסים להכשרה המקצועית על נשים ערביות

מינהל תכנון, מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת עורך מעקב אחר בוגרי קורסים להכשרה מקצועית של המשרד. במסגרת זו נבדק המצב התעסוקתי של מי שהשתתפו בהכשרה מקצועית בשנת 1999 בשני מועדים – בשנת 2004 (חמש שנים לאחר ההכשרה) ובשנת 2009 (עשור לאחר ההכשרה). להלן נתונים על מצבן התעסוקתי של נשים שהשתתפו בהכשרה במגזר הערבי ובקרב כלל הבוגרות.¹⁵

מצבן התעסוקתי של בוגרות הכשרה מקצועית בשנת 2004, לפי מגזר

גודל המדגם	סה"כ	לא בכוח העבודה	מובטלות – מחפשות עבודה	מועסקות			קבוצה
				כלל המועסקות	עובדות במקצוע אחר	עובדות במקצוע הנלמד	
280	100%	33.6%	22.8%	43.6%	24%	19.6%	בוגרות במגזר הערבי
3,847	100%	18.4%	12.7%	68.9%	41.6%	27.3%	כלל הבוגרות

¹⁴ אתר האינטרנט של הרשות לפיתוח כלכלי של המגזר הערבי, הדרוזי והצירקסי במשרד ראש הממשלה, <http://www.pmo.gov.il/PMO/PM+Office/rsuiot/ecoAR.htm>, תאריך כניסה: 5 באוגוסט 2009.

¹⁵ מירב גרינשטיין, סטטיסטיקאית, מינהל תכנון, מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת, מכתב, 29 ביולי 2009.



מצבן התעסוקתי של בוגרות הכשרה מקצועית בשנת 2009, לפי מגזר

גודל המדגם	סה"כ	לא בכוח העבודה	מובטלות – מחפשות עבודה	מועסקות			קבוצה
				כלל המועסקות	עובדות במקצוע אחר	עובדות במקצוע הנלמד	
109	100%	32.2%	17.4%	50.4%	29.3%	21.1%	בוגרות במגזר הערבי
2,236	100%	15.8%	6.4%	77.8%	49.4%	28.4%	כלל הבוגרות

מענף תכנון, מחקר וכלכלה נמסר כי השיעור הגבוה ביותר של עובדות במקצוע הנלמד בקרב הבוגרות הערביות היה בענף המטפלות – כ-30% מבוגרות ההכשרה בענף זה עבדו במקצוע (הן בשנת 2004 והן בשנת 2009).

מידת ההשפעה של תוכניות ההכשרה המקצועית על הנשים הערביות נמדדת גם ביחס לכלל הנשים שהשתתפו בקורסים (שרובן יהודיות) ולכלל הנשים הערביות:

שיעור המועסקות בקרב הנשים הערביות בוגרות הקורסים נמוך במידה ניכרת משיעורן בקרב כלל הבוגרות: 50.4% לעומת 77.8% בהתאמה. גם בקרב המועסקות במקצוע הנלמד השיעור בקרב הערביות נמוך מבקרב כלל הבוגרות, אם כי הפערים קטנים יותר – 21.1% מהנשים הערביות שהן בוגרות הכשרה מקצועית מועסקות בתחום שבו הוכשרו, לעומת 28.4% בקרב כלל הבוגרות. כמו כן, **שיעור המובטלות בקרב בוגרות הקורסים במגזר הערבי גבוה במידה ניכרת משיעורן בקרב כלל הבוגרות – 17.4% לעומת 6.4%, כלומר כמעט פי-שלושה.** שיעור ההשתתפות בכוח העבודה בקרב הבוגרות הערביות הוא 67.8%, לעומת 84.2% בקרב כלל הבוגרות. מכאן עולה כי בכל הפרמטרים מצבן של כלל הבוגרות טוב ממצבן של הבוגרות במגזר הערבי.

השוואת הבוגרות הערביות לכלל הנשים הערביות מספקת פרספקטיבה שונה על הדברים: **שיעור המשתתפות בכוח העבודה ושיעור המועסקות בקרב הבוגרות הם 67.8% ו-50.4% בהתאמה, והם גבוהים במידה ניכרת משיעור המשתתפות בכוח העבודה ומשיעור המועסקות בקרב כלל הנשים הערביות: 20.5% ו-17.5% בהתאמה.** רק שיעור האבטלה בקרב בוגרות הקורסים גבוה משל כלל הנשים הערביות – 17% ו-3% בהתאמה.¹⁶ עם זאת, סביר להניח כי לנשים הערביות המשתתפות בקורסים יש מלכתחילה נטייה להשתתפות בכוח עבודה, ועל כן קשה להעריך את מידת ההשפעה של קורסי ההכשרה המקצועית על כניסת הבוגרות לשוק העבודה.

2.2.2. סבסוד מעסיקים במסגרת מסלול תעסוקה

מסלול תעסוקה הוא כלי של משרד התמי"ת לעידוד מעסיקים להגדיל את מספר העובדים שלהם באמצעות סבסוד שכרם של העובדים. המשרד משתמש בכלי זה בעיקר בקרב בני מיעוטים ובמגזר החרדי. במסלול זה הסבסוד ניתן למפעלים (ובכלל זה בענף השירותים), למעסיקים בפריפריה ולמפעלים שרוב עובדיהם (90% לפחות) הם חרדים או בני מיעוטים. בשנים קודמות ניתנה עדיפות לנשים ערביות

¹⁶ סביר להניח כי שיעור האבטלה הגבוה יותר בקרב בוגרות הקורסים אינו נובע מקושי רב יותר למצוא עבודה, אלא משיעור השתתפות גבוה יותר בכוח העבודה מהשיעור בקרב כלל הנשים הערביות.



ולגברים חרדים, בשל שיעורי התעסוקה הנמוכים בקבוצות אלו, אולם כיום אין העדפה כזאת. הסיוע ניתן 30 חודשים ושיעורו 15%-35% מהשכר, ובממוצע – רבע ממנו.

המפעלים המקבלים סיוע נבחרים באמצעות הקצאה תחרותית. ההרשמה להקצאה האחרונה היתה במרס 2009. במועד זה הגישו 39 מעסיקים ערבים בקשות לסיוע, ו-38 מהם נבחרו לקבלו (אחד לא נבחר מסיבות טכניות). 853 עובדים בני מיעוטים מיועדים להיקלט לעבודה. מהמעסיקים שאושר להם סיוע במסלול זה ראוי לציין מוקד טלפוני (call center) שאמור להיפתח בתפן, ואמורים להיקלט בו 230 עובדים מהמגזר הערבי.¹⁷ אם יינתנו שירותי תחבורה מתאימים למוקד הטלפוני (כפי שנעשה במוקדי שירות טלפוני אחרים), סוג זה של עבודה עשוי להתאים לנשים.

תקציב הסיוע המיועד לאוכלוסייה הערבית הוא יותר ממחצית תקציב מסלול תעסוקה. יצוין כי שלא כמו בשנים קודמות, שבהן היתה ההיענות במגזר הערבי להשתתפות במסלול זה (הפועל כארבע שנים) נמוכה יחסית, בשנה הנוכחית היתה ההיענות גבוהה יחסית (לעומת זאת ההיענות במגזר החרדי נמוכה).¹⁸

אומנם בעיית התעסוקה העיקרית במגזר הערבי היא עבודת נשים, אולם הסיוע ניתן בעבור קליטה של עובדים ללא הבחנה בין גברים לנשים, ועל כן אי-אפשר לדעת כמה נשים אמורות להצטרף למעגל התעסוקה בעקבות מסלול התמיכות האחרון. בשנים קודמות ניתנה עדיפות להעסקת נשים ערביות, אולם לא קיבלנו ממשרד התמ"ת נתונים על מספר הנשים שהצטרפו למעגל התעסוקה בזכות הסיוע בשנים אלו.

2.3 תוכנית מהל"ב – "אורות לתעסוקה"

תוכנית "אורות לתעסוקה", שנועדה להחזיר לשוק העבודה מקבלי גמלת הבטחת הכנסה, מופעלת בכמה אזורים בארץ מאז שנת 2005. התוכנית מבוססת על מודל כוללני לטיפול בנושא התעסוקה – one stop shop – העוסק במגוון תחומים הנוגעים לתעסוקה, ובכלל זה הכשרה, השמה בעבודה ושירותים נלווים כגון סידורי השגחה על הילדים ותחבורה. במגזר הערבי התוכנית מופעלת באזור נצרת.

מנתונים שמסרו מפעילי התוכנית בנצרת עולה כי **מתחילת הפעלת התוכנית ועד יוני 2009 טופלו במסגרתה כ-3,600 נשים ערביות מנצרת, מנצרת-עילית ומעין-מאהל.**¹⁹

מאפייני הנשים שהשתתפו בתוכנית:

- **גיל:** כשליש מהנשים היו בנות יותר מ-45, כשליש היו בנות 35-45, כרבע היו בנות 25-35 והשאר – כ-7% – בנות פחות מ-25.
- **הון אנושי:** יותר ממחצית הנשים שהשתתפו בתוכנית (58%) לא סיימו 12 שנות לימוד. 65% מהן הצהירו עם התייצבותן במרכז התעסוקה כי הן אינן דוברות עברית. שיעור דומה של נשים לא עבדו מעולם.
- **מצב משפחתי:** 26% מהנשים היו אמהות לארבעה ילדים או יותר, ו-10% מהן גרושות עם ילדים.

¹⁷ המידע על המוקד הטלפוני התקבל מאיימן סוף, מנהל הרשות לפיתוח כלכלי של המגזר הערבי במשרד ראש הממשלה, גנישה, 28 ביולי 2009.

¹⁸ אשר שטרית, סגן מנהל מרכז ההשקעות, משרד התמ"ת, מכתב, 16 ביוני 2009; שיחת טלפון, 22 ביוני 2009.

¹⁹ אבתהאל שיתי, נשים ערביות ועולם התעסוקה: נתונים והשפעות במסגרת תוכנית אורות לתעסוקה אזור נצרת ועין-מאהל, אוגוסט 2005-מאי 2009, הוגש לוועדה לקידום מעמד האישה ביוני 2009.

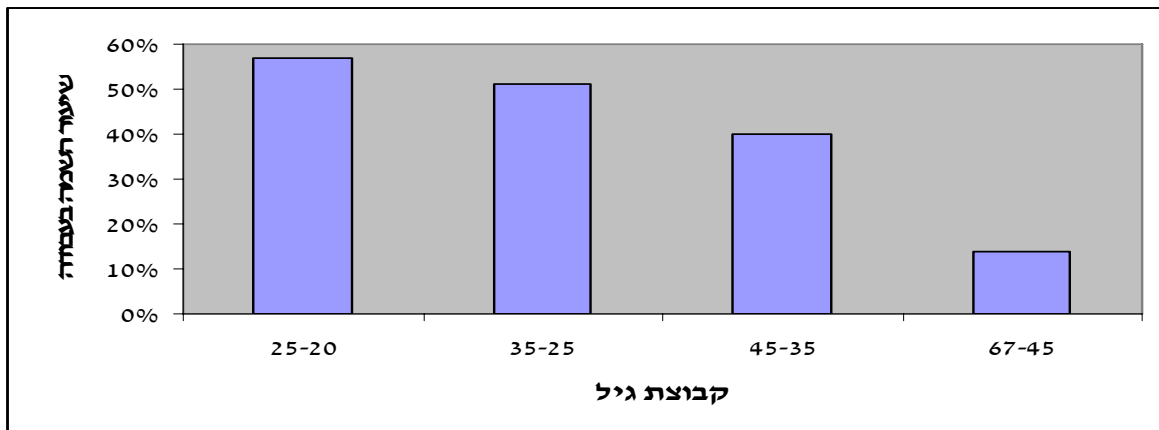


- **ניידות:** ל-22% מהנשים בלבד היה רשיון נהיגה.

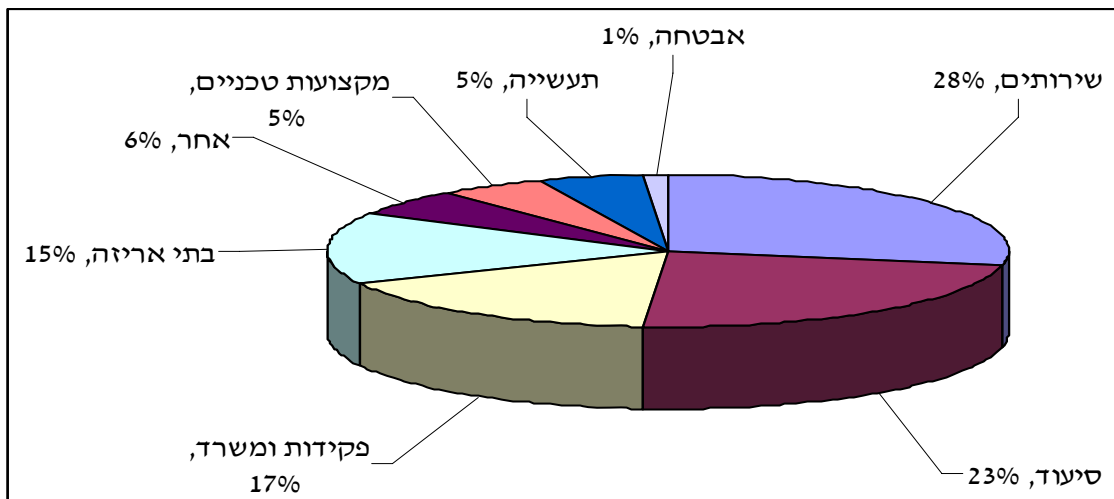
מאפייני הנשים שהתייצבו בתוכנית יוצרים קושי בהשמתן בעבודה: רמת השכלה נמוכה היא מכשול מרכזי בהשתלבות בעבודה, ולמספר ילדים גדול יש השפעה דומה; אי-שליטה בשפה העברית מקשה מאוד את ההשתלבות במקומות עבודה במגזר היהודי; האפשרות של מי שאינן נוהגות לעבוד מחוץ לסביבת המגורים שלהן מוגבלת.

לפי נתונים שמסרו מפעילי התוכנית, 36% מהנשים שהתייצבו בה השתלבו בעבודה – 73% מהן במשרה חלקית ו-23% במשרה מלאה. שיעורי ההשמה בעבודה נמוכים יותר ככל שגילן של הנשים עולה. בקרב נשים שלהן יותר מ-12 שנות לימוד שיעור ההשמה בעבודה גבוה מ-75%.

שיעורי ההשמה בעבודה של המשתתפות בתוכנית, לפי גיל



ענפי התעסוקה שבהם הושמו המשתתפות בתוכנית



מהגרף עולה כי ענפי התעסוקה העיקריים שבהם השתלבו הנשים היו שירותים (28%), סיעוד (23%) ופקידות ומשרד (17%).

במחקר ברוקדייל נבחנה השפעת התוכנית בנצרת על תעסוקת נשים ערביות באמצעות השוואת נתוני התעסוקה של קבוצת הנשים שהשתתפו בתוכנית לנתוני התעסוקה של קבוצת ביקורת – נשים בעלות מאפיינים דומים שלא השתתפו בה. ההשוואה נעשתה בשני מועדים: באוגוסט 2005 (תחילת התוכנית) ובנובמבר 2006. מההשוואה עלה כי שיעור המועסקות בקבוצת הניסוי גדל מ-6.2% ל-15.2% (עלייה של 8.9 נקודות האחוז), ואילו שיעור המועסקות בקבוצת הביקורת עלה מ-5.6% ל-7.4% (1.8 נקודות



האחוז). כמו כן, במחקר עלה כי ההשפעה הרבה ביותר היתה על נשים צעירות: שיעור התעסוקה שלהן עלה ב-11.2 נקודות האחוז, ואילו שיעור התעסוקה של נשים מבוגרות יותר (מעל גיל 45) עלה ב-4 נקודות האחוז בלבד. בטבלה שלהלן מוצגים נתוני ההשוואה.

תעסוקת נשים בתוכנית "אורות לתעסוקה" ונשים בקבוצת ביקורת, אוגוסט 2005 ונובמבר 2006

נשים מעל גיל 45			נשים מתחת לגיל 45			כלל הנשים הערביות			נתון
השפעת התוכנית	קבוצת הביקורת	קבוצת הניסוי	השפעת התוכנית	קבוצת הביקורת	קבוצת הניסוי	השפעת התוכנית ²⁰	קבוצת הביקורת	קבוצת הניסוי	
2.8%	1.1%	2.4%	9.1%	7.7%	8%	7.1%	5.6%	6.2%	שיעור המועסקות באוגוסט 2005
	2.3%	6.4%		9.8%	19.2%		7.4%	15.2%	שיעור המועסקות בנובמבר 2006
	1.2%	4%		2.1%	11.2%		1.8%	8.9%	הפרש

מפעילי התוכנית ציינו שורה של חסמים שהקשו את קליטת הנשים הערביות בשוק העבודה, והציגו את האופן שבו התמודדו עם חסמים אלו:²¹

אמצעי התמודדות	חסם
התניית מתן קצבאות בהשתתפות בפעילות הביאה להפחתת את התנגדות הסביבה, שכן ההתניה לא הותירה לנשים ברירה אלא להשתתף בה. בהדרגה נבנה אמון, והדבר הקל עליהן להמשיך להשתתף בתוכנית ולהשתלב בעבודה	חסמים חברתיים: מעמד האשה ונורמות חברתיות
השלמת השכלה לנשים שלהן פחות מ-12 שנות לימוד (ההיענות של הנשים היתה נמוכה); לימודי עברית ומחשבים; שיפור מיומנויות והכנה לעבודה לנשים שלהן 12 שנות לימוד או יותר	חסמי הון אנושי: רמת השכלה נמוכה; אי-ידיעת השפה העברית ומחשבים; היעדר מקצוע
רכישת מיומנויות וניסיון תעסוקתי באמצעות השתתפות בפרויקטים של שירות בקהילה; העצמה אישית וקבוצתית	חסמים אישיים: היעדר ניסיון תעסוקתי, ביטחון עצמי נמוך, היעדר קשרים ורשת חברתית המסייעים במציאת עבודה
הרחבת ההיצע של מסגרות טיפול בילדים, ונד בוד – פעילות הסברה בקרב ההורים ליצירת נכונות להכניס את הילדים למסגרת טיפול חוץ-ביתית	היעדר תשתיות לתעסוקת נשים: מסגרות השגחה על ילדים ותחבורה
עידוד עסקים מקומיים ונד בוד – פעילות להגברת נכונות הנשים לעבוד מחוץ למקום מגוריהן; סיוע בשירותי תחבורה לצורך עבודה מחוץ לעיר; עידוד משתתפות לפתוח עסקים עצמאיים (עד כה רק תשעה עסקים נפתחו או נתונים בתהליך פתיחה); פעילות מול מעסיקים לקידום העסקתן של נשים ערביות לצד פעילות הסברה לצמצום הרתיעה מהעסקתן	חסמי שוק העבודה: רתיעת מעסיקים מקליטת עובדות ערביות; היעדר עידוד של ענפי תעסוקה המתאימים לאוכלוסייה מסורתית; היעדר הזדמנויות תעסוקה לנשים משכילות והעסקתן כעובדות לא מקצועיות; היעדר תשתיות תעסוקה באזור, כמו אזורי תעשייה; חוקי עבודה פרוצים באזור ואי-אכיפה של חוקי עבודה

²⁰ השפעת התוכנית מחושבת לפי הפער בין ההפרש בקבוצת הניסוי להפרש בקבוצת הביקורת.

²¹ אבתהאל שיתי, ראו הערה 19 לעיל.



ממפעילי התוכנית נמסר כי היצע המשרות באזור כבר מוצה ולא יהיה אפשר להגדיל אותו הגדלה של ממש ללא פעילות משולבת של כמה גופים, ובהם משרדי ממשלה, רשויות מקומיות ויזמים מקומיים.

הן במחקר ברוקדייל והן בנייר של מפעילי התוכנית עלתה סוגיית חיוב הנשים להשתתף בתוכנית באמצעות התניית ההמשך של קבלת זכויות סוציאליות בהשתתפות בה והשפעתה. מחברי המחקר הדגישו כי לנוכח שיעורי ההצלחה של התוכנית למרות הכפייה שלה, לתוכניות וולונטריות בעלות מאפיינים דומים עשויה להיות השפעה רבה אף יותר על הנשים. מנגד, מפעילי התוכנית גורסים כי לאלמנט הכפייה של התוכנית היתה השפעה חיובית דווקא. לדידם, הכפייה של ההגעה למרכזי התוכנית לצורך המשך קבלת הגמלאות מהביטוח הלאומי נטרלה התנגדות ליציאת הנשים לעבודה – הן התנגדות של הסביבה והן התנגדות של הנשים עצמן. משנפרץ מחסום זה של היציאה מהבית והשתלבות במסגרת כלשהי, נפתח פתח להשתלבות עתידית בעבודה.

2.4. תב"ת – "תנופה בתעסוקה"

תב"ת – "תנופה בתעסוקה" – הוא מיזם משותף של ג'וינט ישראל ושל ממשלת ישראל. מטרתו היא השמה בעבודה ושיפור עבודה והכנסה בקרב קבוצות היעד שלו, שאחת מהן היא מיעוטים בכלל ונשים ערביות בפרט.

תב"ת מפעילה שורת תוכניות במגזר הערבי, בתחומים שונים ובעבור קבוצות שונות: "אשת חיל"/"אביחיל"; יזמות; הכשרה לבדואים בדרום; תוכנית "מעברים"; רשות מקדמת תעסוקה בתמרה ובערים מעורבות; "אפיקים" (לגברים בלבד); השלמת השכלה – תוכנית "עידית"; תוכנית הכשרה טכנולוגית WEP. רוב התוכניות אינן ייעודיות לנשים, אולם רוב המשתתפים בהן הם נשים, כפי שעולה בטבלה שלהלן.

משתתפים מהמגזר הערבי בתוכניות של תב"ת, לפי מין²²

מתוכם נשים (שיעור מהמשתתפים)	מספר המשתתפים הכולל	תוכנית
328 (82%)	400	"אשת חיל"/"אביחיל"
900 (75%)	1,200	יזמות
84 (76%)	110	הכשרה לבדואים בדרום
217 (43%)	500	"מעברים"
361 (60%)	600	רשות מקדמת תעסוקה
-	50	"אפיקים"
33 (100%)	33	השלמת השכלה ("עידית")
30 (100%)	30	תוכנית הכשרה טכנולוגית WEP

ד"ר סיגל שלח, ראש תחום עולים וערבים בתב"ת, מסרה כי שיעורי ההשמה של הנשים הערביות שונים בכל תוכנית ותוכנית, אולם הם נמוכים משיעורי ההשמה בתוכניות דומות המופעלות במגזר היהודי. לדוגמה, שיעור ההשמה בתוכנית "אשת חיל" (ראו להלן) במגזר הערבי הוא 40%, ואילו שיעור ההשמה ביישובים היהודיים הוא יותר מ-70%. המקצועות העיקריים שבהם הנשים הערביות משתלבות הם

²² ד"ר סיגל שלח, ראש תחום עולים וערבים בתב"ת, מכתב, 15 ביולי 2009.



מקצועות טיפוליים (סייעות, מטפלות בקשישים, מטפלות בעיוורים וכו'), מזכירות, ניקיון ומשק בית ושירותי הארחה.

בתוכניות של תב"ת צוינו החסמים בשילוב נשים ערביות בעבודה אשר נדונו בתחילת מסמך זה: ביקוש נמוך; תחבורה ציבורית לא מספקת למרכזי תעסוקה; שליטה נמוכה בשפה העברית; השכלה נמוכה, המקשה השתלבות בעבודות שאינן משק בית או סיעוד; אי-אכיפה של חוקי עבודה במגזר הערבי.

להלן פרטים על שלוש תוכניות שמפעילה תב"ת וממוקדות בנשים.

2.4.1. "אשת חיל" – שריקאת חיית (שותפות לחיים)

תוכנית "אשת חיל" מופעלת זה כעשור בשיתוף גופים כגון ג'וינט ישראל (ובהמשך תב"ת), משרד הקליטה, משרד החינוך, משרד הרווחה והשירותים החברתיים, שדולת הנשים בישראל ורשויות מקומיות. התוכנית נועדה במקור בעבור עולות מאתיופיה והותאמה לקבוצות אחרות של נשים (במקביל פועלת תוכנית נפרדת לגברים המכונה "אביחיל"). מאז 2006 התוכנית מופעלת גם במגזר הערבי, ועד כה היא הופעלה ב-12 יישובים במגזר.²³ כיום התוכנית מופעלת באום אל-פחם, בריינה, בכפר-כנא, בחיפה, בבאקה אל-ערביה ובטורעאן.²⁴

אוכלוסיית היעד של התוכנית היא נשים שגילן פחות מ-50, ללא השכלה אקדמית (מתקבלות גם נשים שאינן יודעות קרוא וכתוב בערבית), שמצבן הבריאותי מאפשר השתלבות בעבודה.

שני שלבים לתוכנית: סדנה והשמה בעבודה. היקף הסדנה 30 שעות, ונלמדים בה הנושאים האלה: פיתוח מיומנויות וכלים לחיפוש עבודה (למשל כתיבת קורות חיים, שיווק עצמי ומשא-ומתן); זכויות במקום העבודה; עידוד יציאה לעבודה. הסדנה קבוצתית, והיא מלווה בפגישות פרטניות עם רכזת, המסייעת בפתרון בעיות אישיות. בשלב השני – ההשמה – רכזות התוכנית מסייעות למשתתפות לאתר מקומות עבודה ולהשתלב בהם. בשלב זה ניתן למשתתפות ליווי קבוצתי, הכולל הרצאות של אנשי מקצוע בתחומים שונים, וכן ליווי אישי, המיועד לבניית תוכנית אישית לחיפוש עבודה וקבלה אליה.

כאמור, **התוכנית הותאמה מבחינה תרבותית לנשים הערביות**: בצוות התוכנית נשים ערביות בלבד; התוכנית מתנהלת ביישוב המגורים של המשתתפות; התוכנית קיבלה שם בערבית; התכנים הנלמדים בסדנה מבוססים על סוגיות שהנשים עצמן מעלות.

במחקר הערכה שליווה את התוכנית עלו כמה קשיים בהפעלתה:²⁵

- **היעדר תשתיות** לקיום הסדנה, ובכלל זה מבנה, מחשב וחיבור לאינטרנט לצורך חיפוש עבודה.
- **מאפייני המשתתפות** – רובן אינן יודעות עברית וכישוריהן נמוכים.
- **קשיים בגיוס משתתפות** – אי-אמון של המשתתפות בממסד בכלל וביכולת למצוא להן עבודה בפרט; קושי בקבלת עזרה מלשכת הרווחה באיתור מועמדות לתוכנית; שיווק לא יעיל של התוכנית, שהביא להארכה של משך הגיוס אליה.
- **קשיים בשלב ההשמות**, הן קשיים של המשתתפות עצמן והן קשיים הנוגעים לתנאי שוק העבודה: ריחוק מאזורי תעסוקה; תחבורה לא סדירה; היעדר מסגרות לטיפול בילדים; אפליה מצד מעסיקים יהודים; תנאי העסקה פוגעניים; ציפיות גבוהות מדי בנוגע לתנאי העסקה;

²³ שם; מחקר ברוקדייל, ראו הערה 6 לעיל.

²⁴ מחמד נעאמנה, מנהל תוכניות החברה הערבית, תחום מיעוטים בתב"ת, מכתב, 9 בספטמבר 2009.

²⁵ המידע בפרק זה הוא על המצב בפברואר 2008; מחקר ברוקדייל, ראו הערה 6 לעיל.



חוסר נכונות לוותר על גמלת הבטחת הכנסה; ביטחון עצמי לקוי; חוסר עניין במציאת עבודה. כפי שצוין במבוא, קשיים אלו אינם מיוחדים לתוכנית זו, והם אופייניים להשתתפות נשים ערביות בכלל בשוק העבודה בארץ.

באוגוסט 2009 ביקשנו לבדוק שנית מהם הקשיים בהפעלת התוכנית. הקשיים שצוינו לעיל הוזכרו גם כעת, וצוין גם קושי תרבותי שנובע מחוסר לגיטימציה ליציאה לעבודה של נשים ערביות.

מנהלי התוכנית ציינו כמה דרכים להתמודדות עם הקשיים:²⁶

- יצירת קבוצות הומוגניות ככל האפשר מבחינת ההשכלה של המשתתפות, לנוכח הקושי שהיה למפעילי התוכנית לבנות תוכניות הכשרה לקבוצה שיש בה פערי השכלה. כמו כן, לנוכח הקושי למצוא מקומות עבודה לנשים חסרות השכלה, נפתחה קבוצה חדשה לנשים שיש להן 11-12 שנות לימוד לפחות, ואכן, נשים אלו הושמו בעבודה ביתר קלות.
- התאמת התוכניות למשתתפות הערביות, ובכלל זה בניית תכנים מתאימים בשפה הערבית והתאמה לשוק התעסוקה במגזר הערבי. בד בבד, לנוכח הקושי של הנשים הערביות בשפה העברית, אחד ממרכיבי ההכשרה בתוכנית הוא סדנה של 30-40 שעות ללימוד עברית תעסוקתית מדוברת.
- לימוד שוק העבודה במגזר הערבי – לצד עבודתה של רכזת התוכנית ביישוב עם קבוצת המשתתפות, היא מייעדת מחצית מזמנה ליצירת קשר עם מעסיקים פוטנציאליים בתוך היישוב ומחוצה לו. אחת המסקנות שעלו מתהליך זה היא שמעסיקים בתוך היישובים מעדיפים להעסיק נשים צעירות, רווקות ולא-דתיות. ככל שהאשה מבוגרת יותר ומסורתית יותר, וכן אם היא נשואה עם ילדים, פוחתים סיכוייה לעבוד בעבודות של שירות פרונטלי כמו מוכרת בחנות בגדים או בסופרמרקט. העדפה כזאת היתה מובנת אם היה מדובר במעסיק יהודי מחוץ ליישוב, אולם היא מעט מפתיעה כאשר מדובר במעסיקים ערבים, השייכים לתרבות שהנשים האלה שייכות אליה.

במחקר הערכה של התוכנית שנערך שבעה חודשים לאחר התחלתה עלה כי כ-80 מהמשתתפות בה חיפשו עבודה במהלך התקופה. לא היו נתונים על שיעור הנשים שהשתלבו בעבודה.²⁷ במועד כתיבת מסמך זה שיעור ההשמה של המשתתפות בתוכנית היה 40%-50%, ועל-פי רוב הן עובדות בעבודה שכירה בניקיון, בטיפול בקשישים, בסיוע לגננות ובמכירה בחנויות למוצרי מזון.²⁸

2.4.2. הכשרה טכנולוגית לצעירות (WEP – Women Empowerment Program)²⁹

תוכנית WEP פועלת בשיתוף פעולה בין גיוינט ישראל, תב"ת וחברת התקשורת "סיסקו". התוכנית נועדה לכוון נשים צעירות לתחום הטכנולוגי, שבו הביקוש לעובדים רב ונתון במגמת עלייה וההכנסה הפוטנציאלית בו גבוהה יחסית. במגזר הערבי התוכנית מופעלת בנצרת ובעיר הכרמל.

קהל היעד של התוכנית הוא צעירות מקבוצות מוחלשות בחברה שגילן 18-32, בעלות 11-12 שנות לימוד, שאינן עובדות.

²⁶ מחמד נעאמנה, מנהל תוכניות החברה הערבית, תחום מיעוטים בתב"ת, מכתב, 9 בספטמבר 2009.

²⁷ מחקר ברוקדייל, ראו הערה 6 לעיל.

²⁸ מחמד נעאמנה, מנהל תוכניות החברה הערבית, תחום מיעוטים בתב"ת, מכתב, 9 בספטמבר 2009.

²⁹ תב"ת, הכשרה טכנולוגית לצעירות WEP, התקבל מד"ר סיגל שלח, 27 ביולי 2009.



היקף ההכשרה הוא 25 שעות שבועיות במשך שישה חודשים, ואחרי ההכשרה ניתן ליווי בהשמה בעבודה. בתוכנית הכשרה טכנולוגית (ובכלל זה לימודי בסיס במחשבים ובאנגלית), התנדבות קהילתית, הכנה לעולם העבודה וליווי במשך שנה לאחר סיום ההכשרה. בוגרות התוכנית משתלבות בעבודה או פונות ללימודים מתקדמים במכללות ובאוניברסיטאות.

התוכנית מבוססת במידה רבה על מעורבות ושותפות בקהילה, ובעיקר על עבודה התנדבותית באמצעות המתנ"סים והמרכזים הקהילתיים ביישובים שבהם היא מתקיימת. במסגרת התוכנית הנשים מתנסות בעבודה טכנולוגית על-ידי התנדבות בקהילה בתחומים שהן לומדות, למשל הדרכת מחשבים ותמיכה בתפעול מחשבים במרכזים קהילתיים.

הקשר בין המשתתפות בתוכנית אמור להימשך גם עם סיומה באמצעות מועדון "קפה נשים", שישמש זירה לשיתוף ידע, לדיון בהצלחות ובכישלונות של הנשים ולקידום נושאים קהילתיים. שתי נשים מכל קבוצה אמורות לקבל הכשרה של מנחות קבוצות, והן שיקימו ויתחזקו את מועדון "קפה נשים".

כפי שצוין בטבלה שלעיל, בתוכנית השתתפו 30 נשים ערביות. שלושה חודשים לאחר סיום הקורס, שיעור ההשמה של הבוגרות הוא 50%; היעד של מפעילי התוכנית הוא להגיע לשיעור השמה של 70% בתוך שישה חודשים מסיום הקורס. כל העבודות שבהן הנשים עובדות הן עבודות טכנולוגיות. בעיר הכרמל מרבית ההשמות הן מחוץ ליישוב, בחברות כגון "נטויז'ן", 012 ו"בזק". בנצרת מרבית ההשמות הן בתוך העיר ובנצרת-עילית, בשל הריחוק מחיפה.³⁰

מר אבי פליישון, מנהל תוכניות לצעירים ואנשים עם צרכים מיוחדים בתב"ת, מסר כי בהפעלת התוכנית במגזר הערבי הושם דגש רב יותר על תכנים "רכים" – חיזוק המסוגלות התעסוקתית והעצמת הנשים. כמו כן, הוסף לקורס מרכיב של לימוד עברית תעסוקתית והורחבו לימודי האנגלית.³¹

2.4.3. תוכנית "עידית"

תוכנית "עידית" היא תוכנית השלמת השכלה וסיוע להשתלבות בתעסוקה אשר פותחה במקור במסגרת שיקום שכונות בעבור נשים יהודיות צעירות.³² התוכנית הופעלה פעמים אחדות בעבר במגזר הדרוזי, וכיום היא מופעלת על-ידי תב"ת (בשיתוף גורמים אחרים, ובהם משרד החינוך) בקרב נשים ערביות בסחי'נין. התוכנית היתה אמורה להיות מופעלת גם במגזר הבדואי בדרום, אולם מחוסר תקציב לעניין זה במשרד הדבר לא יצא אל הפועל.³³

אוכלוסיית היעד של התוכנית היא אמהות צעירות בנות 18-35, אשר אינן לומדות ואינן עובדות, החסרות הכשרה מקצועית מתאימה לתעסוקה וזקוקות להשלמת השכלה, החל מרמת היסוד וכלה בהשכלה תיכונית.³⁴

בתוכנית שני שלבים: השלמת השכלה והכשרה מקצועית. השלב הראשון הוא לימודים לצורך קבלת תעודת בוגר תיכון (לא תעודת בגרות) בהיקף של 750-800 שעות לימוד. הלימודים מתנהלים חמישה ימים בשבוע, משעות הבוקר ועד שעות הצהריים המוקדמות. תחומי הלימוד הם בין השאר עברית,

³⁰ אבי פליישון, מנהל תוכניות לצעירים ואנשים עם צרכים מיוחדים בתב"ת, מכתב, 2 באוגוסט 2009.

³¹ שם.

³² מחקר ברוקדייל, ראו הערה 6 לעיל.

³³ מחמד נעאמנה, מנהל תוכניות החברה הערבית, תחום מיעוטים בתב"ת, שיחת טלפון, 29 ביולי 2009.

³⁴ תב"ת, "עידית חירום בסחי'נין", התקבל מד"ר סיגל שלח, 27 ביולי 2009.



ערבית, אנגלית בסיסית ושימוש במחשב. בשלב השני של התוכנית הנשים משתתפות בהכשרה מקצועית בקורסים של אגף הכשרה מקצועית במשרד התמ"ת או בקורסי הכשרה אחרים.

בתוכנית הפועלת כיום בסחינין משתתפות 33 נשים (החלו אותה 45 נשים ו-12 נשרו במהלכה). לדברי מר מוחמד נעאמנה, מנהל תוכניות חברה ערבית בתב"ת, שיעור הנשירה גבוה משיעור הנשירה במגזר היהודי.³⁵ כיום התוכנית בשלב השני – שלב ההכשרה המקצועית. 23 מהנשים משתתפות בהכשרה לעבודה כמטפלות, שמונה סיימו הכשרה של משרד התמ"ת לעבודה כמזכירות בכירות (כמה מהן כבר הושמו בעבודה) והאחרות משתתפות בהכשרה בתחום הקונדיטוריה.³⁶

אחת ההתאמות המרכזיות של תוכנית "עידית" להפעלה במגזר הערבי היתה שילוב המשפחות בתהליך. כדי להפחית את התנגדות משפחותיהן של הנשים להשתתפותן ולהגדיל את מעטפת התמיכה שלהן נכללו בתוכנית פעילויות לבני המשפחה – הן פעילויות פנאי כמו טיולים והן סדנאות. גם בתוכנית הלימודים נעשו כמה שינויים כדי להתאימה למגזר הערבי (למשל בלימודי השפות).

התוכנית מלווה במחקר הערכה של מכון ברוקדייל. המחקר נתון בעיצומו, ועדיין מוקדם להעריך את תרומת התוכנית.

2.5. נציבות שירות המדינה : תעסוקה בשירות המדינה

שירות המדינה הוא אחד המעסיקים הגדולים של נשים יהודיות, ונשים הן רוב העובדים בו (כ-65%), אולם במגזר הערבי התמונה היא שונה. בשנת 2008 הועסקו בשירות המדינה 58,179 עובדים, 3,883 מהם ערבים – 6.67% מכלל העובדים. מהעובדים הערבים, 2,452 הם גברים (63%) ו-1,431 נשים (37%).

בשנים האחרונות יש מגמת עלייה בקליטת עובדים ערבים בכלל, ונשים ערביות בפרט, בעבודה בשירות המדינה, ובד בבד – עלייה מתמדת, גם אם אטית, בשיעור העובדים הערבים בשירות המדינה.³⁷

מספר העובדים הערבים בשירות המדינה, לפי מין, 2000-2008

שיעור הערבים בכלל עובדי המדינה	כלל עובדי המדינה	עובדים ערבים			שנה
		סה"כ	נשים	גברים	
5.05%	55,409	2798	876	1,922	2003
5.54%	56,914	3,154	1,048	2,106	2004
5.7%	57,085	3,251	1,128	2,123	2005
5.92%	57,267	3,389	1,174	2,215	2006
6.17%	57,946	3,577	1,265	2,312	2007
6.67%	58,179	3,883	1,431	2,452	2008

³⁵ מחמד נעאמנה, ראו הערה 28 לעיל.

³⁶ שם.

³⁷ הניה מרקוביץ, ייצוג הולם לבני האוכלוסייה הערבית, לרבות הדרוזים והצ'רקסים, בשירות המדינה, דוח לשנת 2008, נציבות שירות המדינה, באתר האינטרנט של הנציבות: www.civil-service.gov.il תאריך כניסה: 2 באוגוסט 2009.



קליטת עובדים ערבים בשירות המדינה, לפי מין, 2007-2008

שנה	עובדים ערבים שהתקבלו			כלל העובדים שהתקבלו			שיעור הערבים בכלל העובדים שהתקבלו		
	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ
2007	236	156	392	1,710	2,804	4,514	13.8%	5.5%	8.7%
2008	296	282	578	1,909	3,046	4,955	15.5%	9.3%	11.7%

התפלגות העובדים הערבים שהתקבלו לשירות המדינה לפי מין, 2003-2008

שנה	גברים	נשים	סה"כ	שיעור הגברים	שיעור הנשים
2003	127	66	193	65.8%	34.2%
2004	165	84	249	66.3%	33.7%
2005	195	118	313	62.3%	37.7%
2006	128	80	208	61.5%	38.5%
2007	236	156	392	60.2%	39.8%
2008	296	282	578	51.2%	48.8%

שתי הטבלאות האחרונות מראות את העלייה במספר הנשים הערביות הנקלטות בעבודה בשירות המדינה ואת העלייה בשיעור הנשים בכלל העובדים הערבים הנקלטים לעבודה.

מועמדים במכרזים לשירות המדינה לפי מין וסוג מכרז, 2007-2008

שנה	מועמדים ערבים במכרזים ייעודיים (שיעור בכלל המועמדים)		מועמדים לא ערבים במכרזים רגילים (שיעור בכלל המועמדים)		ערבים במכרזים רגילים (שיעור בכלל המועמדים)		כלל המועמדים במכרזים רגילים (שיעור בכלל המועמדים)	
	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים
2007	872 (69%)	387 (31%)	8,506 (52%)	7,702 (48%)	516 (72%)	202 (28%)	9,022 (53%)	7,904 (47%)
2008	1,328 (68%)	618 (32%)	9,314 (54%)	7,996 (46%)	321 (62%)	200 (38%)	9,635 (54%)	8,196 (46%)

מהטבלה האחרונה עולה כי בקרב מועמדים ערבים לשירות המדינה שיעור הנשים נמוך במידה ניכרת משיעור הגברים, הן במכרזים ייעודיים והן במכרזים רגילים. בשנת 2008 הפער בין גברים לנשים מהמגזר הערבי במכרזים רגילים קטן, אולם נראה כי הדבר נובע מירידה ניכרת במספר הגברים הערבים אשר ניגשו למכרזים, ולא בעלייה במספר הנשים.

לנוכח השיעור הנמוך יחסית של עובדים ערבים בשירות המדינה, התקבלו בשנים האחרונות כמה החלטות ממשלה שנקבעו בהן יעדים להעלאת שיעור העובדים הערבים ואמצעים לעשות כן. לפי החלטות ממשלה מס' 2579 מנובמבר 2007, שיעור העובדים הערבים בכלל עובדי המדינה יגיע ל-10% עד סוף שנת



2012. צוות בין-משרדי שהוקם לצורך יישום החלטה זו הציע כמה צעדים להשגת היעד המבוקש, ואלה אושרו בהחלטת ממשלה מס' 4436 מינואר 2009: השתתפות בשכר דירה לעובדים ערבים העובדים במרחק של 70 ק"מ לפחות מביתם; הוספת תקנים; שיפור הפצת המידע על משרות פנויות בשירות המדינה במגזר הערבי; הקמת מאגר בוחנים מקרב האוכלוסייה הערבית; הטלת חובה על משרדי הממשלה להכין מתכונת חניכה משרדית לכלל העובדים החדשים.³⁸

נראה כי הממשלה הביאה בחשבון בתוכניתה להעלאת שיעור העובדים הערבים בשירות המדינה חסמים אשר מעכבים את השתלבותם בשירות, והתוותה צעדים להעלאת המודעות לבעיה ולשיפור תהליך המיון ותהליך הקליטה. עם זאת, נראה כי בהחלטות הממשלה והצוות הבין-משרדי לא הובאו בחשבון הצרכים המיוחדים של נשים ערביות. למשל, סיוע של ממש בשכר דירה, המגיע עד 2,000 ש"ח בחודש, עשוי לשמש תמריץ רציני לעובדים לקבל עליהם עבודה המאלצת אותם להחליף מקום מגורים. עם זאת, ספק אם נשים רבות במגזר הערבי יפיקו מהסדר זה תועלת כלשהי, בשל הקושי של נשים ערביות, בעיקר נשים נשואות ובעלות משפחה, לעבור למקום מגורים אחר לצורך פרנסה. בהקשר זה יצוין כי פנינו אל נציבות שירות המדינה בבקשה לקבל את מספר העובדות הערביות המקבלות סיוע כזה. מהנציבות לא יכלו להעביר לנו את המידע המבוקש, שכן אין ההבחנה בין גברים לנשים בקובצי המידע של המקבלים סיוע.³⁹ נראה כי בתוכנית להעלאת שיעור העובדים הערבים בשירות המדינה ראוי לשים דגש על קליטת עובדות ערביות, הן בצעדים הננקטים לצורך קליטתן והן במעקב ובקרה אחר יישומם.

2.6. המוסד לביטוח לאומי: תוכניות במימון הקרן למפעלים מיוחדים

המוסד לביטוח לאומי פועל לקידום התעסוקה בקרב נשים ערביות באמצעות השתתפות הקרן למפעלים מיוחדים של המוסד במימון תוכניות. בשנים האחרונות השתתף המוסד לביטוח הלאומי במימון של כמה תוכניות שקידמו מטרה זו, חלקן ייעודיות לנשים במגזר הערבי וחלקן מיועדות לקהל יעד רחב יותר. מהפרויקטים שבמימון השתתף המוסד: "עסק משלך" וחממה עסקית לנשים (שתיהן ביוזמת העמותה להעצמה כלכלית לנשים); "מעברים בדואים" – מרכז תעסוקה קהילתי במגזר הבדואי (ביוזמת החברה למתנ"סים); "הורים כשותפים" (ביוזמת מכון הנגב "אגיק"). להלן נביא פרטים על התוכניות העיקריות המיועדות לנשים ערביות או שנשים ערביות הן חלק מרכזי מאוכלוסיית היעד שלהן. נוסף על תוכניות אלו, המוסד לביטוח לאומי היה שותף במימון תוכנית "בתים חמים" לנערות במצוקה שהופעלה בפרדיס ובשפרעם ונועדה לתת מענה לצרכים של נערות ערביות צעירות, בכלל זה בנושא התעסוקה. קידום התחום של הכשרה מקצועית ושל תעסוקה בקרב הניב בשפרעם תוצאות יפות, אולם בפרדיס כמעט לא ניתן משקל לנושא.⁴⁰

בתחילת שנת 2009 פרסמה הקרן למפעלים מיוחדים קול קורא להגשת תוכניות לשילוב נשים בעבודה. מסגרת זו אינה מוגבלת לתוכניות המיועדות לנשים ערביות, אולם יש בה העדפה לפריפריה ולקבוצות שבהן שיעורי התעסוקה נמוכים. למוסד לביטוח לאומי הוגשו 78 בקשות לתמיכה, מהן (19%) מהמגזר הערבי. עד כה לא נמסר לנו מה הוחלט בנוגע לתמיכות.

³⁸ נציבות שירות המדינה, חוזר מס' 2/2009 מ-3 במרס 2009 בנושא: החלטת ממשלה מס' 4436 מיום 25.1.2009 בעניין "ייצוג הולם לבני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית, והצ'רקסית בשירות המדינה – אישור המלצות צוות בין-משרדי", באתר האינטרנט של נציבות שירות המדינה: <http://www.civil-service.gov.il/Civil-Service/TopNavHe/Units/TichnunBakara/UnitForms/2009-122.htm>, תאריך כניסה: 2 באוגוסט 2009.

³⁹ הניה מרקוביץ, מנהלת אגף בכיר לתכנון ובקרה, נציבות שירות המדינה, מכתב, 7 ביולי 2009.
⁴⁰ אירית מירר-יפה וג'האד חאגי-יחיא, בית חם לנערות ולנשים רווקות בפרדיס ובשפרעם, המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון, אוקטובר 2007, בתוך: http://www.btl.gov.il/Publications/Special_Activities_publications/, בתוך: http://www.btl.gov.il/Document/mifal_119.pdf, תאריך כניסה: 3 באוגוסט 2009.



בפרק זה תיסקר תוכנית "הורים כשותפים" בלבד. תוכניות "עסק משלך" וחממה עסקית לנשים ייסקרו בפרק על קידום יזמות עסקית.

2.6.1. תוכנית "הורים כשותפים" – מכון הנגב "אגייק"⁴¹

תוכנית "הורים כשותפים" מופעלת ביוזמת מכון הנגב לאסטרטגיות של שלום ופיתוח ("אגייק") ובשיתוף המרכז היהודי-ערבי לפיתוח כלכלי. בתוכנית נשים בדואיות מקבלות הכשרה להפעיל מסגרות לאמהות וילדיהן ביישובים הבדואיים בדרום. לאחר הכשרתן של הנשים כמדריכות הן מתחילות לעבוד בקהילות שלהן. פעילותן נחלקת לשני שלבים: בשלב הראשון, המדריכות נפגשות עם קבוצה של אמהות וילדיהן פעמיים בשבוע לפגישה של שלוש שעות, ובה מתנהלות פעילויות משחק וניתנת הדרכה במגוון נושאים. בשלב השני מוקמים מרכזים עבור הילדים בני שנה וחצי עד שלוש המכונים "בית האם והילד" (בית אל-אום ואל-טיפל). מרכזים אלו נועדו לספק לילדים פעילויות אשר הם אינם יכולים לקבל בבתיהם. המרכזים פועלים חמישה ימים בשבוע, משעות הבוקר עד שעות הצהריים.

תוכנית "הורים כשותפים" הופעלה בשני שלבים:

השלב הראשון פעל בשנים 2004-2006. בשלב זה גויסו וקיבלו הכשרה 19 מדריכות מחמישה יישובים לא מוכרים, ובסיומו הוקמו מרכזים ביישובים אבו-כף, בעוגאן, אלגריין/אלסייד ואללדא. במרס 2006 קיבלו המרכזים הפועלים במסגרת התוכנית הכרה כמשפחתונים מהאגף למעונות יום ומשפחתונים של משרד התמ"ת כמסגרת חינוך ייחודית, אשר עונה על צרכי הקהילה הערבית-בדואית, והחלו לקבל תקציב מהמשרד. המשפחתונים פועלים במתכונת של חצי יום, ומיועדים גם לילדים לאמהות שאינן עובדות. כיום מטופלים בהם כ-100 ילדים, ומשרד התמ"ת מסבסד 50% משכר הלימוד בהם.⁴²

לאחר סיום השלב הראשון של התוכנית החל השלב השני – שלב ההטמעה – ובו היא הורחבה ל-12 קבוצות חדשות בארבעה יישובים נוספים: חורה, שגב-שלום, אום בטיין-אלסייד ולקיה.

הקריטריונים להשתתפות הנשים בתוכנית הותאמו לפרופיל ההשכלה של הנשים הבדואיות בדרום: אמא, בעלת השכלה של שמונה שנות לימוד לפחות, בעלת מוטיבציה גבוהה ומחויבות להתמיד בתהליך ההכשרה. לפי דוח ההתקדמות של התוכנית לחודשים ינואר-מרס 2009, 31 נשים השתתפו באותה העת בתוכנית להכשרת מדריכות; 12 קבוצות של אמהות וילדיהן בגיל הרך פעלו ביישובים לקיה, שגב-שלום, תל-שבע, אום-מתנאן, אבו-כף, אלאטרש ואלסייד. בקבוצות פעלו 24 מדריכות והשתתפו בהן 110 אמהות. נוסף על 12 קבוצות אלו, שבהן המדריכות בשכר (משרה חלקית בשכר מינימום), מופעלות בהתנדבות פעם בשבוע עוד שש קבוצות על-ידי נשים מחורה, מלקיה ומשגב-שלום, ומשתתפים בהן כ-50 אמהות וילדיהן.

לתוכנית "הורים כשותפים" יש תועלת משולשת: הכשרה ומסגרת תעסוקה לאמהות-המדריכות, העצמה של נשים המשתתפות בתוכנית ואינן עובדות בה והוספת מסגרות לטיפול בילדים באזור שמסגרות אלו אינן שכיחות בו.

⁴¹ אם לא מצוין אחרת, הפרק מתבסס על המקורות האלה: "מפעל מיוחד: 'הורים כשותפים' – הרחבה", נייר של הקרן למפעלים מיוחדים במוסד לביטוח לאומי; "הורים כשותפים: תוכנית הדרכה להורים לילדים בגיל הרך בחברה הערבית בנגב, שלב ב', הטמעה", דוח ביצוע ינואר-מרס 2009, נכתב על-ידי מכון הנגב לאסטרטגיות של שלום ופיתוח, 8 ביוני 2009; "תעסוקה במגזר הערבי, פרויקטים שמומנו על-ידי הקרן למפעלים מיוחדים", נייר של המוסד לביטוח לאומי. שלושת המסמכים התקבלו מטגיה לץ, מרכזת מפעלים מיוחדים, המוסד לביטוח לאומי, ב-16 ביוני 2009; אתר האינטרנט של מכון הנגב לאסטרטגיות של שלום ופיתוח, www.nisped.org.il, תאריך כניסה: 28 ביוני 2009.

⁴² נורית טננבוים, מנהלת תחום תכנון, תקצוב ובקרה, אגף בכיר מעונות יום ומשפחתונים במשרד התמ"ת, מכתב, 17 ביוני 2009; שיחת טלפון, 20 ביולי 2009.



סכום ההשתתפות של הביטוח הלאומי בתוכנית היה 381,041 ש"ח בשלב הראשון ו-717,720 ש"ח בשלב ההטמעה שלו.

2.7. משרד התיירות

משרד התיירות מעורב בעקיפין בקידום תעסוקת נשים ערביות באמצעות קורסי הכשרה בענף התיירות שהמשרד מפעיל ביישובים ערביים. קורסי ההכשרה מופעלים בשיתוף עם גורמים כגון רשויות מקומיות; המשרד מופקד על הצד המקצועי ומממן את ההדרכה, ואילו הגורמים המקומיים מספקים את הצרכים הלוגיסטיים.

שתי קורסים שקיים המשרד לאחרונה נועדו לספק תעסוקה לנשים ערביות:⁴³

קורס תיירות בשיתוף המועצה המקומית בבעינה-נג'ידאת – ביישוב פועל מרכז של מט"י כפרים (ראו בהמשך) שבו נשים ערביות עוסקות במלאכות מסורתיות כמו אריגה ומוכרות את תוצרתן. המרכז משמש הן כמקום הייצור של המוצרים והן כמרכז מבקרים למכירתם. הקורס נועד לעזור לנשים לשפר את המוצרים שהן מייצרות, ללמד אותן ניהול של עסק קטן ולהפוך את המתחם שבו הן עובדות לאתר תיירות. הקורס נערך בסוף שנת 2008; הוא נמשך 25 שעות והשתתפו בו כ-20 נשים.

קורס לקידום תיירות בבית-ג'אן – הקורס בבית-ג'אן הוא פיילוט של משרד התיירות לקידום התיירות במגזר הדרוזי; ביישוב פועלים כ-200 צימרים המנוהלים כעסק משפחתי, שהנשים ממלאות בו תפקיד מרכזי. משרד התיירות קיים ביישוב קורס של ייזום והקמה של עסק תיירותי, שכלל היבטים של העצמת נשים. הקורס היה 40 שעות, והוא התנהל בעשרה מפגשים. גם בקורס זה משרד התיירות מימן את ההדרכה והמועצה המקומית סיפקה את המבנה. השתתפו בקורס כ-20 נשים, והוא הסתיים ביוני 2009.

משרד התיירות אינו עורך מעקב אחר הנשים שסיימו את קורסי ההכשרה כדי לבדוק את מידת ההשפעה שלהם על הנשים, אלא מעורב בהיבט המקצועי-הדרכתי בלבד; על כן, אין לו מידע על מצב התעסוקה של נשים אשר השתתפו בקורסים.

דוגמה מעניינת לתרומת משרד התיירות לקידום התעסוקה בקרב נשים ערביות בצפון היא דווקא קורס שלא יועד לנשים. במסגרת קידום התיירות במגזר הדרוזי נערך בצפון קורס של שיווק טלפוני לבעלי צימרים. היות שהצימרים מנוהלים כעסק משפחתי, בקורס נכחו הן הנשים והן הגברים (פעמים רבות בעבורם ניהול הצימר הוא עבודה שנייה לצד עבודה כשכירים). ההשתתפות בני זוגן אפשרה לנשים להשתתף בקורס מעורב; סביר להניח שאלמלא כן השתתפותן בקורס מעורב לא היתה מתקבלת בברכה. מודל כזה של פיתוח מיזמי תיירות רלוונטי מאוד לאוכלוסייה הערבית, שכן הוא מאפשר לנשים לעבוד מתוך הבית בעבודה שעשויה להיות מאתגרת ומתגמלת. כמו כן, שילוב של בני המשפחה בעבודה עשוי לצמצם התנגדות פוטנציאלית.

2.8. משרד החינוך

כפי שצוין לעיל, השכלה היא אחד הגורמים המשפיעים ביותר על התעסוקה, ובכלל זה על תעסוקת נשים ערביות. נוסף על כך, מערכת החינוך נחשבת למוקד סוציאליזציה של בני הנוער, ואפשר להיעזר בה כדי

⁴³ ציפי וענונו, מרכזת בכירה (הכשרה מקצועית) במשרד התיירות, שיחת טלפון, יולי 2009.



לקדם שינויים בקרבם, בין היתר את יחסם לעבודת נשים. פרק זה אינו עוסק בהישגים הלימודיים של הנערות הערביות,⁴⁴ אלא מתמקד בהיבט השני.

סוגיית תעסוקת נשים במגזר הערבי מטופלת במשרד החינוך בשני ערוצי פעולה: תוכנית "חינוך לקריירה", המיועדת למגזר הערבי (באחריות האגף לחינוך ערבי), ותוכניות לקידום השוויון בין המינים (באחריות היחידה לשוויון בין המינים בחינוך). אף אחד מערוצי הפעולה אינו ייעודי לתעסוקת נשים, אולם שניהם נוגעים בה באופן כלשהו, כל אחד מהם מכיוון אחר.

"חינוך לקריירה"⁴⁵ – תוכנית המיועדת לתלמידים בבתי-הספר התיכוניים במגזר הערבי. התוכנית מופעלת בשיתוף עם שפ"י (שירות פסיכולוגי ייעוצי), והיא נועדה לסייע לתלמידים לקבל החלטות בדבר כיווני קריירה אפשריים בעבורם על סמך שאיפותיהם והיכולת שלהם. הצורך להפעיל תוכנית זו במגזר הערבי נבע מכך שבני נוער ערבים רבים בוחרים תחום לימודים שאינו מתאים להם במוסדות להשכלה גבוהה – דבר שבא לידי ביטוי בשיעור גבוה יחסית של סטודנטים מהמגזר הערבי המחליפים את תחום הלימודים בתום שנת הלימודים הראשונה. התוכנית נועדה לתת לתלמידים כלים לקבלת החלטות נכונות בנושא התעסוקה, מידע על שוק העבודה, מידע על תחומי הלימוד הנלמדים באוניברסיטאות ובמכללות ועל תנאי הקבלה אליהן, וכן הכוונה לחלופות תעסוקתיות אם התלמיד בחר בתחום שאינו מתאים לו.

התוכנית "חינוך לקריירה" נועדה לכלל התלמידים, ללא הבחנה בין נערים לנערות. אף שהקושי בבחירת תחום לימודים קיים במגזר הערבי אצל שני המינים, קשה להתעלם מהעובדה שהנשים בחברה הערבית חוות קשיים שונים משל גברים בשילוב בעבודה. נראה כי היה אפשר לטפל במסגרת תוכנית כזאת גם בבעיות המיוחדות לנשים ולנערות בחברה הערבית, ובעיקר משום שבגיל ההתבגרות עוד אפשר להשפיע על עיצוב התפיסות של בני הנוער, ובעיקר תפיסות בדבר מעמד הנשים בחברה ובשוק העבודה. סוגיה זו אומנם באה לידי ביטוי בתוכניות של היחידה לשוויון בין המינים במשרד החינוך (ראו להלן), אולם נראה כי היה מקום לתת לה ביטוי גם בתוכנית שעניינה ההכוונה הלימודית-מקצועית של התלמידים הערבים.

תוכניות לקידום השוויון בין המינים – במגזר הערבי מיושמת תוכנית חומש למגדר ולשוויון בין המינים. אחת הסוגיות המרכזיות המטופלות בתוכנית היא קונפליקט "כפילות קריירה", קרי – המחויבות של נשים לעבודה במשק ביתן ולנורמות של החברה המסורתית שבה הן חיות מול הרצון לעבוד מחוץ לבית. בהצעה לתוכנית החומש נכתב: "מבין הפתרונות לקונפליקט זה עבור נשים ערביות המעוניינות להצטרף לשוק העבודה הוצגה **היזמות** [הדגש במקור] כמענה לצורך בגמישות במעמדן של הנשים הערביות בכוח העבודה הישראלי, תוך התמקדות בנושא היזמות כדרך לשילוב בין דרישות הבית והעבודה". התוכנית תיושם באמצעות ימי הדרכה בפריסה ארצית, השתלמויות לעובדי הוראה ותוכניות העצמה, מנהיגות והובלת שינוי של בני הנוער.⁴⁶

גב' מרים שכטר, מנהלת היחידה לשוויון בין המינים במשרד החינוך, מסרה כי כל תוכניות ההעצמה שמפעילה היחידה לשוויון בין המינים עוסקות גם בנושא התעסוקה. יתר על כן, נראה כי כשהעצמת הנערות נעשית בצורה אפקטיבית, היא עשויה לתרום לשינוי התפיסה שלהן את עצמן ואת מקומן בחברה הערבית והישראלית, ולעודד אותן לנסות להשתלב בשוק העבודה.

⁴⁴ למידע בנושא זה ראו: מרכז המחקר והמידע של הכנסת, פֶּרָעִים מגדריים בהישגים הלימודיים במגזר הערבי, כתיבה: יובל וורגן, 27 ביולי 2009.

⁴⁵ משרד החינוך והתרבות, חינוך לקריירה: תוכניות חינוכיות לשלב העל-יסודי בבתי-ספר ערביים, מרס 2009 (בערבית); באסם סעדי, עוזר מנהל אגף החינוך לערבים, שיחת טלפון, 4 באוגוסט 2009.

⁴⁶ מרים שכטר, הממונה על השוויון בין המינים בחינוך, משרד החינוך, הצעה לתוכנית מיגדר ושוויון בין המינים בחינוך לתוכנית החומש במגזר הערבי/דרוזי, בדואר וצ'רקסי, שנה"ל תשס"ט, התקבל ממרים שכטר, מכתב, 26 ביולי 2009.



בפעילויות לקידום השוויון בין המינים השתתפו בשנת הלימודים תשס"ט 627 תלמידים ותלמידות מהמגזר הלא-יהודי ו-1,898 עובדי הוראה מהמגזר. מדובר בגידול ניכר לעומת מספר התלמידים שהשתתפו בפעילויות אלו בשנות הלימודים הקודמות.⁴⁷

3. קידום יזמות עסקית

יזמות עסקית, בעיקר יזמות זעירה, היא אפיק תעסוקה שמתאים לנשים בכלל ולנשים ערביות בפרט. הסיכויים של הנשים הערביות להשתלב בשוק העבודה כשכירות קטנים, בעיקר כאשר שוק העבודה הערבי מצומצם ושוק העבודה היהודי אינו מקבל אותן בזרועות פתוחות. פתיחת עסקים זעירים מסייעת להתמודד עם חסמים המקשים על הנשים להשתלב בשוק העבודה (בראש ובראשונה יציאה לעבודה מחוץ לבית, ועל אחת כמה וכמה מחוץ ליישוב המגורים), בעיקר כאשר העסק מופעל מתוך הבית או סמוך לו. עסקים זעירים גם מאפשרים לנשים לנצל כישורים "נשיים" נפוצים, למשל אפייה ומלאכות יד למיניהן. כמו כן, הפעלת העסק מתוך הבית עשויה לחסוך לנשים את עלות השכירות של מקום חיצוני. יתרונות נוספים של פתיחת עסקים זעירים: לפתיחתם נדרש הון התחלתי נמוך למדי; חוויית ההצלחה עשויה להיות מיידית; הם מסייעים ביצירת דינמיקה קהילתית: הצלחתה של אשה אחת עשויה למשוך נשים אחרות לאותו כיוון.⁴⁸

יצוין כי ההתמקדות ביזמות זעירה מעוררת גם הסתייגויות: שיעורי ההצלחה של העסקים הזעירים נמוכים יחסית; ההכנסה שהנשים עשויות להפיק מהעסקים נמוכה, ופעמים רבות אינה עולה על הכנסתן מקצבאות; רבים מהעסקים אינם מצליחים לשרוד יותר מתקופה קצרה. נטען עוד כי הפנייה ליזמות זעירה עשויה למנוע מנשים מסוימות להשתלב בשוק העבודה במשרות שעשויות להתאים להן יותר.⁴⁹

מרבית התוכניות לקידום יזמות עסקית כוללות את המרכיבים האלה: איתור יזמים פוטנציאליים והכשרתם לצורך פתיחת עסק קטן; שילוב משתתפים שאינם מתאימים ליזמות בעבודה שכירה בעסקים קיימים; מתן כלים לבעלי עסקים לניהול יעיל של העסק והגברת שרידותו; הכשרת יועצים עסקיים מתוך המגזר, שיוכלו ליעץ למעוניינים בהקמת עסק מתוך הבנת הקשיים המיוחדים שעמם הם מתמודדים.⁵⁰

3.1 מט"י כפרים (מט"י דרוזי בגליל)

מרכזי טיפוח יזמות (להלן: מט"ים) הם הזרוע הביצועית של הרשות לעסקים קטנים ובינוניים של משרד התמ"ת. המט"ים נועדו לשמש כתובת מרכזית אחת (one stop shop) לבעל העסק או לזום, שבה הם יכולים להיעזר בסל שירותים כולל העומד לרשותם או לקבל הכוונה ומידע על כלים רלוונטיים שמפעילים גורמים אחרים. השירותים העיקריים שהמט"ים נותנים הם ייעוץ מקצועי, הדרכה, הפניה למקורות מימון ומידע והכוונה.⁵¹

⁴⁷ זהבה אסא, מנכ"ל חברת "אדיוסיסטמס", מכתב, 30 ביולי 2009.

⁴⁸ מחקר ברוקדייל, ראו הערה 6 לעיל.

⁴⁹ הנרי פישמן ואשר וטורי, פיתוח מקורות תעסוקה בגליל – דוח מסכם, יוני 2007; נכתב על-ידי פורום יועצים והוגש לרשות לפיתוח הגליל; התקבל מדליה בודינגר, מנהלת פרויקטים ברשות לפיתוח הגליל, 2 ביולי 2009.

⁵⁰ מחקר ברוקדייל, ראו הערה 6 לעיל.

⁵¹ אתר האינטרנט של הרשות לעסקים קטנים ובינוניים, <http://www.asakim.org.il>, תאריך כניסה: 2 באוגוסט 2009.



לצורך כתיבת המסמך פנינו אל חמישה מסניפי מט"י הפועלים במגזר הערבי⁵² בבקשה לקבל מידע על התוכניות המופעלות בקרב נשים ערביות. רק מט"י כפרים (באמצעות הרשות לפיתוח הגליל) ענה על פנייתנו ומסר לנו את המידע המבוקש.⁵³ מט"י ירושלים ענה על פנייתנו אולם העביר לנו מידע כללי על הפעילות, ללא מידע פרטני על נשים ערביות, ולכן תשובתו אינה נכללת במסמך זה.

מט"י כפרים, שהוקם ב-1992, פועל ביישובים הלא-יהודיים בגליל ומשרת את האוכלוסייה הערבית, הדרוזית, הצ'רקסית והבדואית החיה באזור זה. זה כמה שנים נעשית פעילות בקרב הנשים הערביות באזור. בשלב הראשון נערך סקר לבחינת הצרכים והרצונות של הנשים. על סמך ממצאי הסקר, רוב קורסי ההכשרה שהסניף עורך הם בתחומים המתאימים לעסקים ביתיים, כמו טיפוח החן ומלאכת יד.

בשנים האחרונות עולה בהדרגה מספר הנשים אשר פונות אל המט"י לקבלת סיוע: בשנת 2006 התקבלו כ-60 פניות מנשים, בשנת 2007 התקבלו כ-110 פניות ובשנת 2008 התקבלו כ-160 פניות. כיום, מרבית הפניות למט"י – כ-70% – מגיעות מנשים.⁵⁴

מתחילת שנת 2009 עבד הסניף עם קרוב ל-180 נשים. מכלל הנשים שהוכשרו במט"י, כ-67 נשים השתלבו במידה כלשהי בעבודה: כ-50 נשים עובדות כשכירות בעבודות מזדמנות, ו-17 נשים עובדות במסגרת מרכז המבקרים התיירותי לתעסוקת נשים בבעינה (שהוזכר לעיל), שם הן עוסקות במלאכות יד מסורתיות.

במט"י כפרים יש כיום שלושה כיווני פעולה חדשים לקידום התעסוקה בקרב הנשים הערביות: פתיחת מרכז תעסוקה "ירוק", שבו יעסקו נשים בעבודות יד מחומרים ממוחזרים; שני ירידים בצפון להצגת התוצרת שהנשים מייצרות, שאמורים להיערך בראש השנה ובסוכות ומטרתם לחשוף את המוצרים של הנשים לקהל יעד רחב יותר; הרחבת אתר האינטרנט של מט"י כך שיכלול דפי אינטרנט לנשים העובדות במרכז המבקרים, שבהם הן יוכלו להציג את מוצריהן.

לדברי מר נדיר אסעד, מנהל התפעול של מט"י כפרים, העלייה במספר הפונות הערביות אל מט"י נובעת מהתאמת הפעילות לצורכי הנשים, ובפרט:

- הקורסים מתקיימים בתוך היישובים עצמם, ואין צורך לנסוע למקומות מרוחקים. הדבר חוסך לאשה ולמשפחתה עלויות נסיעה, שעשויות להיות גבוהות, וכן מפחית התנגדויות אפשריות ליציאת הנשים מהיישוב.
- הנשים בוחרות את סוג ההכשרה ואת מועדי המפגשים (בשיתוף עם המדריכים).
- מחיר ההשתתפות בקורסים סמלי – 200-350 ש"ח – ונחשב "דמי רצינות".
- הקורסים מתקיימים בשפה הערבית.

אסעד מפרט את הבעיות הכרוכות בפעילות המט"י (לצד תקציבים לא מספקים):

- חוסר אמון של התושבים הערבים בממסד ובגופים הציבוריים, אשר יוצר ספקנות בנוגע לפעולות הנעשות מטעמם.
- מודעות נמוכה מאוד לפעילות.

⁵² סניפי מט"י שפנינו אליהם: מט"י באר-שבע (שלוחת המגזר הבדואי), מט"י ירושלים, מט"י משולש, מט"י לב הגליל ומט"י כפרים.

⁵³ נדיר אסעד, מנהל תפעול במט"י כפרים, מכתב, 9 ביולי 2009. המידע הועבר למרכז המחקר והמידע של הכנסת דרך שוגן פישמאף, רכז מיעוטים ברשות לפיתוח הגליל, ב-14 ביולי 2009.

⁵⁴ שם.



- נורמות חברתיות המקשות את הפעילות. כדי להתמודד עם בעיה זו לעתים מעורבים אנשי דת בתהליך הגיוס וההסברה של המט"י.
- חוסר במתקנים ובמבנים לקיום קורסים בחלק מהיישובים.

בשנים 2006-2008 הוקצה לנשים תקציב של 800,000 ש"ח, שמקורותיו היו תב"ת, הרשות לפיתוח הגליל והרשות לעסקים קטנים ובינוניים. בשנת 2009 התקציב הכולל של הסניף הוא 800,000 ש"ח, ורובו מיועד לנשים (שכן כאמור מרבית הפניות לסניף הן של נשים). בהקשר זה יוזכר כי כפי שצוין בפרק 2.1.1, סניפי מט"י מקבלים תקציב לצורך הפעלת תוכניות בקרב נשים ערביות גם מהרשות לפיתוח כלכלי של המגזר הערבי, הדרוזי והצ'רקסי במשרד ראש הממשלה.

3.2. "עסק משלך" – העמותה להעצמה כלכלית לנשים

"עסק משלך" היא תוכנית להעצמה כלכלית של נשים מוחלשות אשר מעוניינות לפתוח עסק בביתן אולם אין להן גישה להכשרה ולמקורות המימון הנחוצים לכך. קהל היעד של התוכנית הוא נשים שאינן עובדות מחוץ למשק הבית או שעובדות בעבודות מזדמנות ומתקיימות מהשלמת הכנסה או מהבטחת הכנסה. התוכנית לא כוונה לנשים במגזר הערבי בלבד, אולם היות שהיא יועדה לנשים מוחלשות שמעמדן הסוציו-אקונומי נמוך, רוב הנשים בה היו ערביות, עולות מאתיופיה או מחבר העמים ואמהות במשפחות חד-הוריות. מטרת התוכנית היתה לסייע לאותן נשים לצאת ממעגל העוני ולהגיע ליציבות כלכלית, והיא כללה העצמה של הנשים לצד הנחיה עסקית, וכן ליווי עסקי בעלות מסובסדת והלוואה ללא ערבים.

בשלב הראשון, בשנים 2002-2006, התוכנית הופעלה לניסיון. פעלו במסגרתה 15 קבוצות, ובחמש מהן השתתפו נשים דוברות ערבית: מעראבה – 22 נשים; מנצרת – 24 נשים; מחיפה – 20 נשים; מלקיה – 21 נשים בדואיות; ממגאר – 22 נשים. המוסד לביטוח לאומי השתתף במימון הפרויקט בסכום של 700,000 ש"ח, שהוא מחצית מעלותו.⁵⁵

בשלב השני – הטמעת הפרויקט – הוא הורחב ליישובים ערביים ומעורבים נוספים: סחי'ן – 28 נשים; עכו – 22 נשים ערביות; יפו – 15 נשים ערביות; תמרה – 26 נשים. גם בשלב זה נשא המוסד לביטוח לאומי במחצית עלות הפרויקט – 600,000 ש"ח.

חלקה הראשון של התוכנית לווה במחקר הערכה. להלן יוצגו ממצאי המחקר הנוגעים למידת ההשפעה של התוכנית על הנשים הערביות:⁵⁶

- בתום התוכנית, רק 18% מהנשים הערביות דיווחו כי יש להן עסק, לעומת 31% מהנשים היהודיות. עם זאת, גם בקרב אלו שלא פתחו עסקים היתה פעילות עסקית מסוימת, אם כי במידה פחותה מאשר בקרב הנשים היהודיות.
- הנשים הערביות אשר פתחו עסקים דיווחו על רווחים גבוהים מאלו שדיווחו עליהם הנשים היהודיות – 2,430 ש"ח בחודש בממוצע לעומת 1,643 ש"ח בחודש בממוצע. לדברי עורכת המחקר, לאור ההשפעה החיובית של העסקים על הכנסתן ועל הכנסת משק הבית, מתחדדת חשיבות התמיכה והסיוע לנשים ערביות בפתחת עסקים.

⁵⁵ המוסד לביטוח לאומי, תעסוקה במגזר הערבי – פרויקטים שמומנו על-ידי הקרן למפעלים מיוחדים.

⁵⁶ עמליה סער, עסק משלך, המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון, מאי 2007, באתר האינטרנט של המוסד לביטוח לאומי: http://www.btl.gov.il/פרסומים/pub/Special_Activities_publications/Pages/default.aspx, תאריך כניסה: 3 באוגוסט 2009.



- בתום התהליך רק 17% מהנשים הערביות דיווחו על עבודה כשכירות, ומהן כמחצית היו מועסקות טרם הקורס. בקרב הנשים היהודיות, כמחצית המשתתפות עבדו עם תום התוכנית, ומהן כמחצית (כלומר רבע מהנשים היהודיות) עבדו עוד לפניה.

מראיונות עומק שערכה מחברת המחקר עם הנשים הערביות עלה כי אפשר שההיקף הריאלי של הפעילות מניבת ההכנסה בקרבן היה גבוה מהמדווח. נראה שיש לכך שלוש סיבות: (1) הפעילות העסקית של הנשים נתפסת לעתים כחלק מהפעילות ה"טבעית" של האשה, פעילות שהיא עושה לאורך שנים, ואינה נחשבת לפעילות עסקית. אם כך הדבר, לא מדובר בהסתרה מכוונת של הפעילות אלא בתפיסה שונה שלה; (2) המחברת מציינת כי נשים שהצליחו בפעילות עסקית עוררו תגובות שליליות של הסביבה, והדבר עשוי לגרום לניסיונות להסתיר את היקף הפעילות האמיתי, אפילו מהסביבה הקרובה. זו הסתרה מכוונת, אולם לא מסיבות כלכליות אלא מסיבות תרבותיות; (3) לעתים הוסתר מקצת הפעילות העסקית משאר בני המשפחה, בעיקר כאשר הרווחים מהפעילות היו קטנים וחיוניים לכלכלת המשפחה, כדי להשאיר בידי הנשים מרווח תמרון בשימוש בהכנסה שלהן (הכוונה היא הנראה שאותן נשים מנסות למנוע מגברים במשפחה להשתמש בכסף לצורכיהם האישיים, דבר שלפי מחקרים קורה לעתים בחברות מסורתיות).

3.3. חממה עסקית לנשים – העמותה להעצמה כלכלית לנשים

התוכנית מיועדת לנשים בעלות עסקים זעירים בצפון הארץ שהן בוגרות תוכנית "עסק משלך" או מקבלות הלוואה מהעמותה להעצמה כלכלית לנשים. החממה מציעה מערך מובנה של שירותי סיוע, ובכלל זה שירותי פיתוח עסקי וגישה למימון, תמורת תשלום חודשי של 70 ש"ח.⁵⁷

תהליך העבודה בחממה הוא כדלקמן: מפגש עם צוות התוכנית פעמיים בחודש להתייעצות; השתתפות בסמינרים ובימי עיון חודשיים לפי תחום העסק; השתתפות באירועי מכירות, שיווק ורישות; ייעוץ שיווקי, ייעוץ פיננסי ומתן כלים לשיפור המוצר; הגשת דוחות חודשיים על התקדמות ועל רווחים. הנשים יוצאות מן החממה לאחר שנתיים, או לאחר שהגיעו ליעד העסקי שנקבע בהתחלה – המוקדם מהשניים. המשתתפות בחממה מחויבות להיות בעלות עסקים פעילים, או לרשום את העסק כאחד מיעדי ההשתתפות בה.

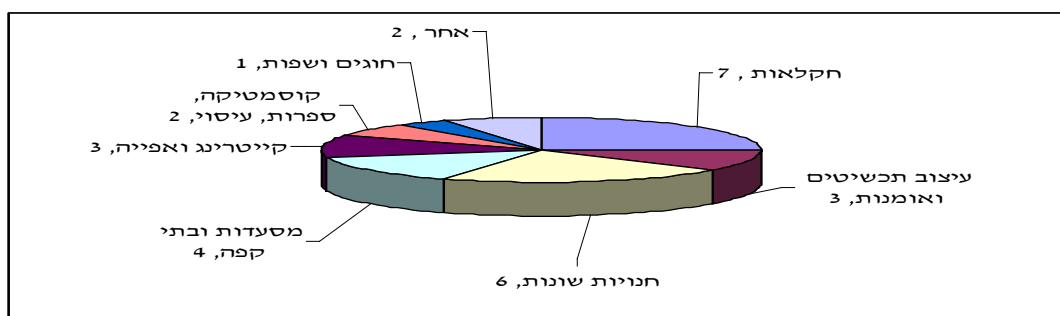
בחממה השתתפו עד כה 71 נשים, 28 מהן ערביות (כ-40%). כל הנשים הערביות היו מעל גיל 31, וכ-40% מהן היו מעל גיל 51. כרבע מהנשים הערביות היו ללא תעודת בגרות, כשליש היו עם תעודת בגרות, כשליש היו בעלות השכלה על-תיכונית לא אקדמית ול-5% היה תואר שני או שלישי (לא היו משתתפות בעלות תואר ראשון בלבד). מרבית הנשים הערביות בתוכנית נשואות ובעלות ילדים.⁵⁸

⁵⁷ אתר האינטרנט של העמותה להעצמה כלכלית לנשים, http://www.womensown.org.il/Uploads/241ptihat_hamama_muktan.ppt, תאריך כניסה: 3 באוגוסט 2009.

⁵⁸ שוקי הנדלס, חוקר מלווה של התוכנית מטעם המוסד לביטוח לאומי, מכתב, 21 ביוני 2009.



התפלגות העסקים של המשתתפות הערביות בחממה העסקית לנשים



התוכנית מלווה במחקר הערכה של המוסד לביטוח לאומי. המחקר אמור להתפרסם לקראת סוף שנת 2009, וכיום אין מידע על שיעור ההצלחה שלה. המוסד לביטוח לאומי גם השתתף במימון התוכנית בסכום של 580,000 ש"ח.

3.4. מאפייני תוכניות לעידוד יזמות בקרב נשים ערביות

חלק מהתוכניות לעידוד יזמות בקרב נשים ערביות, הן אלו שצוינו לעיל והן תוכניות אחרות, לא פותחו במיוחד עבור נשים ערביות אלא בעבור נשים יהודיות, והותאמו למגזר הערבי. במחקר ברוקדייל הוצגו חלק מההתאמות הנדרשות:

- **שיתוף גברים בתוכנית:** שיתוף הגברים המרכזיים בחיי הנשים – בעל, אב או אח גדול – נועד להשיג את הסכמתם ותמיכתם בכניסת האשה לתהליך ולמנוע התנגדות מצדם. שיתוף הגברים הוא חיוני לא רק בגיוס המשתתפות אלא גם במהלך התוכנית, כדי לטפל בהתנגדות שעשויה לצוץ.
- **נגישות גיאוגרפית:** פעמים רבות אין ביישוב אחד די משתתפות לפתוח קורס, ותחבורה ציבורית לא מספקת (ראו בהמשך) מקשה על נשים להגיע לקורסים. לפיכך, יש לקיים את הקורסים במקומות נגישים לנשים או לארגן להן הסעות.
- **שיקולים תרבותיים בבחירת המקום לעריכת הקורס:** לדוגמה, קורס תכשיטנות לנשים בדואיות אפשר לקיים ביישובים עצמם, שכן קורסים כאלה הולמים את דפוסי הפעילות המסורתיים של הנשים. לעומת זאת, קורסי צילום ותקליטנות נערכו בבאר-שבע, כדי שלא לעורר תשומת לב ציבורית ביישוב המגורים להתנהגות החריגה של נשים המסתובבות עם מצלמות וידאו על כתפיהן.
- **התאמת דפוסי העסק למאפייני הנשים:** לדוגמה, קורסים הקשורים ביצירה מתאימים גם לנשים חסרות השכלה, ואילו קורסים של ניהול עסק מחייבים לכל הפחות ידע בסיסי בקריאה ובכתיבה, וכן בחשבון. אפשרות נוספת היא הכוונה של נשים לעבוד בזוגות או בקבוצות, כדי שהן ישלימו בכישוריהן זו את זו. כמו כן, הסיוע וההכוונה הניתנים לנשים צריכים להתאים למאפיינים שלהן. כך, נשים אשר יעדיפו להתמקד בייצור ויתקשו בתפעול העסק עשויות להזדקק לסיוע בקניית חומרי גלם, בשיווק המוצר וכו'.
- **הקמת עסק כמענה לצורך שנוצר על רקע מגבלות התרבות:** הגבלות תרבותיות בחברה הערבית המסורתית פותחות לעתים פתח לאפשרויות תעסוקה חדשות לנשים. לדוגמה, בחברה הבדואית אסור לנשים לשהות בחברת גברים שאינם בני משפחה, אפילו בשמחות משפחתיות, ויש ביקוש



לנשים שימלאו משימות כמו צילום ותקלוט באזורי הנשים בשמחות כאלה. הביקוש הביא לפתיחת קורסים בתחומים אלו לנשים בדואיות בדרום, והן השתלבו בעבודה בתחום.

- **משך הקורס:** מוטב שקורס ההכשרה יהיה קצר (חודשים אחדים), וכך יפחתו הסיכון לנשירה של נשים במהלכו.
- **תכנים:** חשוב לשלב יזמות עסקית עם לימוד המקצוע שבו יש כוונה להקים עסק, וכן לתת ליווי פרטני בכל תהליך הקמת העסק וכשנה לפחות לאחר הקמתו.
- **מימון:** נשים במצב כלכלי קשה מתקשות לקבל הלוואות בנקאיות, ויש צורך בקרנות שיעניקו להן הלוואות בתנאים נוחים.

3.5. טיפול באקדמאים ערבים – עמותת "קו משווה"

עמותת "קו משווה" פועלת לקידום אקדמאים ערבים בשוק העבודה, בעיקר במגזר הפרטי. העמותה פועלת הן עם האקדמאים עצמם והן מול מעסיקים פוטנציאליים. העמותה עובדת בשיתוף פעולה עם הרשות לפיתוח כלכלי במגזר הערבי שבמשרד ראש הממשלה ומקבלת מהרשות מימון חלקי לפעילותה. לאחרונה הוחלט גם בתב"ת על השתתפות בחלק מהפעילות הנעשית בעמותה.

הפעילויות העיקריות של "קו משווה": הקמת מאגר ארצי ממוחשב של מועמדים מוכשרים למגוון משרות; הפעלת מרכז השמה ארצי ממוחשב; התאמת מועמדים למשרות המבוקשות על סמך כישורים; הפעלת סדנאות הכנה רב-תרבותיות במקום העבודה; תכנון תהליכים אסטרטגיים בעסקים לגיוון סביבת העבודה; גיבוש קבוצות ייעוץ מעורבות; ליווי המעסיקים והמועסקים וייעוץ לפי הנדרש; הכשרה והדרכה משלימות בתיאום עם המעסיקים ולפי צרכיהם; הכשרה, העצמה, הכנה, ליווי וחניכה למועמדים – סטודנטים ואקדמאים ערבים; הפעלת כלים תקשורתיים ואחרים לשינוי עמדות ולקידום מודעות בתחום.⁵⁹

במאגר המועמדים של העמותה רשומים כיום 6,500 מועמדים ערבים, 2,300 מהם נשים. מתוך 105 השמות בעבודה שעשתה העמותה, 24 בלבד היו של נשים – 11 מהן באזור המרכז, 11 באזור הצפון ו-2 באזור הדרום. הנשים הושמו במקצועות האלה: כימיה, בנקאות, תקציבאות, מינהל, ניהול פרויקטים ועריכת-דין.⁶⁰

מר אברהים כתאנה, סמנכ"ל "קו משווה", מציין כמה קשיים בטיפול באקדמאיות הערביות:⁶¹

- לבושן של הנשים הדתיות מדגיש את השונות שלהן ויוצר רתיעה כלפיהן בקרב מעסיקים פוטנציאליים.
- בקרב הנשים הערביות יש נכונות נמוכה להעסקת מקום המגורים.
- הנשים הערביות מתקשות להשתלב בעבודה הכרוכה במשמרות לילה.
- מרבית הנשים הערביות רכשו השכלה במקצועות הומניים כמו חינוך וסוציולוגיה, שאין להם ביקוש בעולם העסקי. שיעור הנשים הלומדות מקצועות טכנולוגיים, שהביקוש להם גבוה, קטן

⁵⁹ אתר האינטרנט של עמותת "קו משווה", תאריך כניסה: 3 באוגוסט 2009.

⁶⁰ אברהים כתאנה, סמנכ"ל "קו משווה", מכתב, 2 באוגוסט 2009.

⁶¹ שם.



למדי. בהקשר זה נטען כי בחברה הערבית לימודיה של אשה נתפסים פעמים רבות כסמל סטטוס של משפחה, ולא כאמצעי להגשמה עצמית ולפיתוח קריירה עצמאית.⁶²

4. הסדרים תומכים בתעסוקת נשים ערביות: תחבורה ומסגרות לטיפול בילדים

בדיונים בעידוד תעסוקה של נשים ערביות עולים שני חסמים עיקריים: תחבורה ציבורית לא מספקת ומחסור במסגרות לטיפול בילדים. לפיכך, יש צורך בשירותים תומכים בתעסוקה, בראש ובראשונה הרחבת מערך התחבורה הציבורית והקמת מסגרות לטיפול לילדים. להלן ייסקר הטיפול הממשלתי בסוגיות אלו.

4.1 משרד התחבורה: תחבורה ציבורית ביישובים הערביים

כאמור, הכלכלה הערבית בישראל מוגבלת בהיקפה, והביקוש בה לעובדים קטן מהיצע הנשים הערביות שאינן מועסקות כיום. לצד פיתוח הכלכלה הערבית המקומית (שייתן מענה לקושי של נשים רבות לצאת לעבוד במקומות עבודה המרוחקים מביתן), יש צורך לפתח תשתית תחבורה מספקת בתוך היישובים הערביים ומהם החוצה, כדי לאפשר לנשים המעוניינות בכך לעבוד מחוץ לסביבת המגורים שלהן. אפשר להגיע למקום העבודה ברכב פרטי או בתחבורה ציבורית, ועל כן יוצגו להלן אפשרויות השימוש של הנשים הערביות בשני אמצעים אלו.

רשיון נהיגה בקרב נשים ערביות, גברים ערבים ונשים יהודיות בכלל האוכלוסייה ובגילי העבודה העיקריים (25-55), 2007

קבוצה	נשים ערביות	גברים ערבים	נשים יהודיות
כלל קבוצת האוכלוסייה	29.5%	43%	40%
גילי העבודה העיקריים	33%	69%	56%

מהטבלה עולה כי שיעור המחזיקות ברשיון נהיגה בקרב הנשים הערביות נמוך במידה ניכרת הן מהשיעור בקרב הגברים הערבים והן מהשיעור בקרב הנשים היהודיות. בגילי העבודה העיקריים הפערים אף גדולים יותר: שיעור הנשים הערביות בגילי העבודה העיקריים שיש להן רשיון נהיגה הוא 33%, לעומת 69% מהגברים הערבים ו-56% מהנשים היהודיות.⁶³

מהנתונים שלעיל עולה כי הנשים הערביות מוגבלות למדי באפשרויות הניידות שלהן ותלויות בתחבורה ציבורית (או בבני משפחה) כדי להגיע ממקום למקום.

רבות נטען כי התחבורה הציבורית במגזר הערבי אינה מספקת ואינה מתאימה לצורכי האוכלוסייה. הטענות העיקריות הן שתדירות האוטובוסים ליישובים הערביים ומהם היא נמוכה, הקשרים בין היישובים הערביים מועטים והאוטובוסים אינם נכנסים ליישובים אלא אוספים נוסעים בצמתים

⁶² יאסר עוואד, אקדמאיות ערביות בשוק העבודה, "נשים נגד אלימות", ספטמבר 2007.

⁶³ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, שנתון סטטיסטי לישראל לשנת 2008, לוח 2.19; הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, מורשים לנהוג, לוח 4, באתר הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, www.cbs.gov.il, תאריך כניסה: 4 באוגוסט 2009.



הסמוכים להם.⁶⁴ ההכרח להגיע באופן עצמאי אל הצומת הסמוך ליישוב מקשה במיוחד על הנשים הערביות, אף יותר משהדבר מקשה על הגברים.

הטענה בדבר תחבורה ציבורית לא מספקת ביישובים הערביים קיבלה חיזוק בדוח שנכתב במשרד התחבורה במאי 2008 שכותרתו "הסדרת תחבורה ציבורית סדירה ביישובים הערביים".⁶⁵ בדוח נאמר כי על אף הצורך בהיצע גדול של תחבורה ציבורית ביישובים הערביים, בפועל היצע התחבורה הציבורית המוסדרת קטן. בחלק מהאזורים המחסור מתמלא על-ידי שירות לא מוסדר (כמו מוניות שירות) ובאחרים הוא פשוט נותר בעינו.

בדוח של משרד התחבורה הוצגה תוכנית לשיפור התחבורה הציבורית במגזר הערבי, אשר תתבסס על בדיקה מעמיקה של צורכי התחבורה במגזר, בין השאר באמצעות סקרי תחבורה, בשיתוף הרשויות המקומיות. כדוגמה הוצג פרויקט שנערך בעיר רהט לבדיקת צורכי התחבורה של התושבים.

פנינו אל משרד התחבורה בבקשה לקבל מידע על קידום תשתית התחבורה הציבורית במגזר הערבי כיום. קיבלנו מאגף תחבורה ציבורית במשרד מידע על כמה פרויקטים של המשרד, חלקם מופעלים וחלקם בשלבי תכנון:⁶⁶

- **תכנון והפעלה של שירותי תחבורה ציבורית בעיר רהט**: בתחילת מאי 2009 החל לפעול שירות תחבורה ציבורית בעיר רהט, עיר שבה לא היה קודם לכן שירות תחבורה ציבורית מוסדר. השירות ניתן על-ידי חברת "גלים", והוא כולל ארבעה קווים פנימיים וכמה קווים בין-עירוניים (בין השאר לבאר-שבע ולשדרות). מדובר בכ-300 נסיעות בין-עירוניות אל העיר וממנה בשבוע. לדברי מר דרור גנון, סגן בכיר למנהל אגף בכיר תחבורה ציבורית במשרד התחבורה, כיום כמעט לא נעשה שימוש בקווים העירוניים המופעלים בעיר, אולם עדיין מוקדם להסיק מסקנות, ובכוונת המשרד לתת לתושבים "זמן הסתגלות" לשינוי. כמו כן נמסר כי הפעלת השירות התאפשרה לאחר תהליך תכנון ארוך, שכלל עבודה משותפת עם עיריית רהט וכן שיתוף הציבור.
- **תכנון והפעלה של שירותי תחבורה ציבורית לשבעת יישובי הקבע של המגזר הבדואי בדרום, שבהם אין כיום תחבורה ציבורית**. פרויקט זה בתחילת שלבי התכנון. ממשרד התחבורה נמסר כי תהליך התכנון כולל עבודה משותפת עם ראשי המועצות וסדנאות שיתוף הציבור, והוא עתיד להסתיים בשנת 2010.
- **יישובי המשולש**: בשנת 2010 אמור להיעשות תכנון ליישובי המשולש, בשיתוף המועצות ביישובים. התוכנית שתתווה אמורה להשתלב במכרז רחב יותר לאזור חדרה-נתניה, אשר עתיד להתפרסם בשנת 2010.
- **הפעלת תחבורה ציבורית בעיר מע'אר במתכונת של תפעול גמיש**: השירות ניתן על-ידי מיניבוסים הנוסעים ביישוב ובקרבתו, ומתבסס על "הינף יד" (כלומר לא על תחנות מוסדרות). השירות ניתן על-ידי חברת "נתיב אקספרס" ופועל משנת 2008. כמו ברהט, גם במע'אר ההיענות לשירות החדש עדיין נמוכה, אולם גם בה הדבר מיוחס לצורך בהסתגלות לשינוי.

⁶⁴ הטענות בדבר תחבורה ציבורית לא מספקת ביישובים הערביים והשפעתה על יציאת נשים ערביות לעבודה עולות בכל דיוני הכנסת הנוגעים לתעסוקת נשים ערביות. טענות אלו מסוכמות במחקר של עמותת "כיאן", הניידות בקרב נשים ערביות בישראל, 2007, באתר האינטרנט של העמותה: [http://www.kayan.org.il/Public/ivrit.indd%20\(1\).pdf](http://www.kayan.org.il/Public/ivrit.indd%20(1).pdf), תאריך כניסה: 4 באוגוסט 2009.

⁶⁵ הדוח נמסר לרשות לפיתוח כלכלי של המגזר הערבי, הדרוזי והצ'רקסי במשרד ראש הממשלה והועבר למרכז המחקר והמידע על-ידי איימן סוף, מנהל הרשות.

⁶⁶ דרור גנון, סגן בכיר למנהל אגף תחבורה ציבורית, משרד התחבורה, מכתבים, 15 ביולי 2009 ו-3 באוגוסט 2009; שיחת טלפון, 9 באוגוסט 2009.



- **תכנון והפעלה של שירותי תחבורה ציבורית ליישובים הדרוזיים דאלית אל-כרמל ועוספייה,** הן שירות עירוני והן שירות אזורי ליעדים אחרים בסביבה. פרויקט זה בסיוע שלבי התכנון, ומיועד לצאת אל פועל במסגרת מכרז להפעלת שירותי תחבורה ציבורית באזור יוקנעם, שאמור לצאת בקרוב.
- **תכנון והפעלה של שירותי תחבורה ציבורית לקבוצת היישובים לאורך ואדי עארה ומרחב סח'נין.** בפרויקט מתוכנן שיפור של מערך הקווים הקיימים, וכן הוספת קווים חדשים. פרויקט זה בעיצומו של שלב התכנון. עם סיום שלב זה, צפוי שיישום השינויים במרחב סח'נין ייעשה בתחילת שנת 2010, ובוואדי עארה – באמצע שנת 2011.
- **שיפור רמת השירות ביישובים דרוזיים בצפון:** בפרויקט זה יגובשו פתרונות תחבורה ציבורית לעשרה יישובים דרוזיים בצפון. כיום נעשה ניתוח של המצב הקיים, וצפוי שהשינויים שיוחלט עליהם ייושמו בשנת 2011.

ממשרד התחבורה נמסר כי בכל קבוצות המיקוד שהתקיימו ניתן ייצוג הן לנשים והן לגברים, ובחלק מהקבוצות נשים אף היו הרוב. תכנון הקווים מאפשר הגעה משכונות המגורים אל מוקדי תעסוקה, לנוכח הבנת קשיי הגישה של נשים למקומות עבודה.

4.2. משרד התמ"ת – מעונות יום ומשפחתונים במגזר הערבי

קיומם של הסדרים זמניים לטיפול בילדים הוא תנאי הכרחי ליציאת נשים לעבודה, שכן נשים הן המטפלות העיקריות בילדים, בעיקר במגזר הערבי. בהקשר זה יצוין כי במגזר הערבי נפוצים יותר דפוסים מסורתיים של טיפול בילדים, בעיקר טיפול של אחד ההורים (האם) או של בני המשפחה המורחבת.⁶⁷ עם זאת, נשאלת השאלה עד כמה דפוסים אלו נובעים ממחסור במסגרות טיפול בילדים ועד כמה הם נובעים מבחירה של הנשים.

במחקר ברוקדייל נבדקו הסיבות הספציפיות לאי-עבודה בקרב הנשים הערביות בגילי העבודה העיקריים שציינו שאינן עובדות בגלל טיפול בילדים. כ-84% מהנשים ציינו כי חשוב להן להישאר בבית ולטפל בילדים, וכ-6% נוספות ציינו כי המשפחה ציפתה מהן לעשות כן. באופן מפתיע, כמעט לא היה הבדל בין נשים שסיימו עד 11 שנות לימוד לבין נשים שסיימו 12 שנות לימוד או יותר בכל הנוגע לתפיסת הטיפול בילדים. רק 6% מהנשים שלא השתתפו בכוח העבודה ציינו כי לא מצאו מסגרת מתאימה לילדיהן (בקרב נשים שלהן 12 שנות לימוד או יותר היה השיעור כ-8%). בהקשר זה יוזכר כי בסקר של ג'בארין שצוין לעיל ציינו רק 10% כי אחת הסיבות לאי-עבודה היא מחסור במסגרות לילדים.⁶⁸

למרות השיעור הנמוך יחסית של נשים אשר אינן עובדות בשל מחסור במסגרות טיפול בילדים, מדובר בכמה אלפי נשים אשר פתיחת מסגרות לטיפול בילדיהן עשויה לאפשר או לזרז את כניסתן לשוק העבודה. כמו כן, חשוב לזכור ששיעור ניכר של נשים ערביות עובדות במשרה חלקית, וסביר להניח כי לפחות חלקן עושות זאת בשל מחסור במסגרות לטיפול בילדיהן בשעות הצהריים ואחר-הצהריים. לדוגמה, בדוח הפעילות של תוכנית מהל"ב בנצרת צוין כי עד להפעלת התוכנית לא פעלה בה כל מסגרת לטיפול בילדים לאחר שעות הלימודים בבתי-הספר, ורוב גני-הילדים פעלו עד השעה 14:00 בלבד.⁶⁹ ברור

⁶⁷ אסנת פיכטלברג-ברמץ, הסדרים לטיפול בילדים בגיל הרך, משרד התמ"ת, מינהל תכנון, מחקר וכלכלה, דצמבר 2004.

⁶⁸ מחקר ברוקדייל, ראו הערה 6 לעיל; פרופ' ג'בארין, ראו הערה 5 לעיל.

⁶⁹ אבתהאל שיתי, ראו הערה 19 לעיל.



כי מצב זה מגביל מאוד את יכולתן של הנשים לעבוד במשרה מלאה, בעיקר אם מקום העבודה הוא מחוץ ליישוב המגורים.

משרד התמ"ת מסייע בטיפול בילדי אמהות עובדות וילדי רווחה מתחת לגיל 4⁷⁰ באמצעות השתתפות בשכר הלימוד במעונות יום ובמשפחתונים המוכרים על-ידי המשרד. כמו כן, משרד התמ"ת משתתף בשכר הלימוד בצהרונים המוכרים לאוכלוסייה המתגוררת ביישובים ברמה סוציו-אקונומית נמוכה (רבים מהם יישובים ערביים).

ילדים במסגרות המוכרות על-ידי התמ"ת, לפי מסגרת ולפי מגזר, יוני 2009⁷¹

המגזר היהודי	המגזר הערבי	
75,183	2,422	מעונות יום
7,279	1,095	מהם: ילדי רווחה
67,904	1,327	ילדי אמהות עובדות
7,283	5,004	משפחתונים
1,106	2,704	מהם: ילדי רווחה
6,177	2,300	ילדי אמהות עובדות
82,466	7,426	סה"כ
8,385	3,799	מתוכו: ילדי רווחה
74,081	3,627	ילדי אמהות עובדות

מהטבלה עולה כי שיעור הילדים הערבים בכלל הילדים במסגרות המוכרות (8%) נמוך במידה ניכרת משיעורם בכלל אוכלוסיית הילדים בגילים הרלוונטיים (27%).⁷² מבדיקה של שיעור התעסוקה בקרב אמהות ערביות ויהודיות שיש להן ילדים מתחת לגיל 4 עולה כי רק 11% מילדי האמהות הערביות העובדות בגילים הרלוונטיים מטופלים במסגרות של התמ"ת, לעומת 29% מילדי האמהות היהודיות העובדות; כאשר מצמצמים את הבדיקה לילדי אמהות העובדות במשרה מלאה עולה כי רק 29.5% מילדי האמהות הערביות המועסקות במשרה מלאה מטופלים במסגרות של התמ"ת, לעומת 46% מילדי האמהות היהודיות המועסקות במשרה מלאה.⁷³

מאגף מעונות יום ומשפחתונים במשרד התמ"ת נמסר כי בשנים תשס"ח-תש"ע האגף פועל באופן יזום לפתיחת יותר מ-400 משפחתונים חדשים במגזר הלא-יהודי. משפחתונים אלו אמורים לתת פתרון ל-2,000 ילדים במגזר. אם התפלגות הילדים במשפחתונים החדשים תהיה דומה להתפלגות במשפחתונים הקיימים, הרי יותר ממחצית הילדים המטופלים בהם יהיו ילדי רווחה, וכ-920 ילדים יהיו ילדי אמהות עובדות. כמו כן, משפחתונים אלו אמורים לשמש מקור פרנסה לנשים המפעילות אותם (שהן נשים ערביות). לצורך פתיחת המשפחתונים החדשים משרד התמ"ת מפעיל קורסים להכשרת המטפלות החדשות, בתקציב של כ-2 מיליון ש"ח. שכר הלימוד בקורס הוא 6,000 ש"ח, והמשרד מממן 75% ממנו.

⁷⁰ הטיפול בילדים מעל גיל 4 הוא באחריות משרד החינוך.

⁷¹ נורית טננבוים, ראו הערה 42 לעיל.

⁷² הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, שנתון סטטיסטי לישראל לשנת 2009, לוח 2.19.

⁷³ נתוני התעסוקה שעליהם מתבסס החישוב לקוחים מסקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנת 2007, ולפיהם בשנת 2007 היו בישראל 289,500 אמהות מועסקות שיש להן ילד מתחת לגיל ארבע – 258,300 יהודיות ו-31,200 ערביות. 161,900 נשים יהודיות ו-12,400 נשים ערביות עבדו במשרה מלאה. החישוב נעשה על סמך הנחה שיש ילד אחד בקבוצת הגיל הרלוונטית בכל משפחה.

