



קו משווה • Kav Mashve

להשתחרר מהטבעות חסמים ואתגרים פנימיים להשתלבות אקדמאים ערבים בשוק התעסוקה ”מבט מהשטח”

דני גל, סאמי אסעד, מראם ג'ובראן מרעב



נייר עמדה

פברואר 2019

האתגר:

שילוב מקסימלי ואיכותי של האקדמים מהחברה הערבית בשוק העבודה בתחומים ובמקצועות אותם למדו

בשנים האחרונות אנחנו עדים לעלייה קבועה במספר הסטודנטים מהחברה הערבית בישראל (גידול של 80% ב-7 השנים האחרונות¹) ובעקבותיה עלייה במספר האקדמאים הערבים (גידול של 237% ב-16 השנים האחרונות²). מספרים אלה מעודדים ומלמדים כי באמצעות תכנון נכון ופעולה מערכתית משולבת (מל"ג/ות"ת, ממשלה, עמותות חברה אזרחית, מעסיקים והחברה הערבית עצמה) ניתן לשנות מציאות ולהביא לפריצות דרך משמעותיות. עם זאת, קצב השתלבות האקדמאים בתעסוקה הולמת (במקצוע אותו למדו) לא תואם את העליה הנ"ל בכמות האקדמאים. מחקר שערכה קו משווה בשיתוף עם קרן אדמונד דה רוטשילד מראה כי **רק 22% מהאקדמאים הערבים מועסקים במשרה מלאה בתחום לימודיהם**³. התוצאה היא שיש כמות הולכת וגדלה של אקדמאים מובטלים, אקדמאים שאינם מועסקים במשרה ההולמת את כישוריהם האקדמיים ואף כאלה שנאלצים לעבוד במקצועות שאינם דורשים רקע אקדמי כלל, ובהתאם בשכר נמוך הרבה מיכולתם. אם תופעה זאת תמשיך יהיו לכך השפעות שליליות הן על הצעירים והצעירות בחברה הערבית והמוטיבציה שלהם לפעול להשתלבות בחברה והן על הכלכלה בישראל, אשר כבר היום משלמת מחיר (כלכלי וחברתי) כבד על אי שילובן של אוכלוסיות מודרות בשוק העבודה (יש האומדים את מחיר אי שילוב העובדים הערבים למשק בכ-40 מיליארד ש"ח בשנה⁴), ובהערכות עדכניות יותר אי השתלבות גברים ערבים **בתנאים השווים ליהודים** עולה למשק כ-10 מיליארד ש"ח בשנה⁵ והתשוואה מהשקעה לעידוד תעסוקת נשים ערביות עומדת בהערכה שמרנית על 7 אחוזי תוצר⁶).



רק 22% מהאקדמאים הערבים מועסקים במשרה מלאה בתחום לימודיהם

ההסברים המקובלים

לאור הפער הנ"ל, בין כמות בעלי תואר אקדמי לכמות האקדמאים המשתלבים בעבודה במקצוע אותו למדו, יש לנסות ולהבין לעומק

¹ על פי נתוני מל"ג / ות"ת 2018

² על פי נתוני המכון החרדי למחקרי מדיניות, פורסם ב-"איכות החיים של אוכלוסיות בחברה הישראלית", ניצה (קלינר) קסיר ודמיטרי רומנוב

³ על פי מחקר שערכה קו משווה במימון קרן אדמונד דה רוטשילד, יולי 2018, לא פורסם.

⁴ <https://www.calcalist.co.il/conference/articles/0,7340,L-3731666,00.html>

⁵ <http://surveys.sni.technion.ac.il/files/events/20.04.2009/background.pdf>

⁶ תעסוקת ערבים בישראל - האתגר של הכלכלה הישראלית, פורום קיסריה, יוני 2010

⁶ Kasir (Kaliner), Nitsa and Eran Yashiv (2014). The Labor Market of Israeli Arabs – Key Features and Policy Solutions Tel-Aviv University

את הסיבות, האתגרים והחסמים העומדים בפני האקדמאים הערבים בדרכם להשתלבות איכותית בשוק העבודה.

הספרות המקצועית המקובלת בשנים האחרונות (מחקרים אקדמיים, מחקרים של עמותות ומסמכי העבודה של הממשלה) מציעה הסברים שונים לפער הנ"ל, אשר ניתן לייחס לשלוש

קבוצות עיקריות: (1) המדינה; (2) המעסיקים ו-3) החברה הערבית ובתוכה המועמדים לעבודה. עיקר הדיון במסמך זה מתמקד בקבוצה השלישית, אך נראה כי לא ניתן להציג תמונה שלמה מבלי להתייחס לתפקידים של המדינה והמעסיקים בתמונת המצב העגומה. **לגבי המדינה**, אין ספור מסמכים ודו"חות פורסמו על כך שהמדינה משקיעה הרבה פחות משאבים בחינוך תלמיד ערבי לעומת תלמיד יהודי בישראל (בשעות חינוך, בינוי, מספר תלמידים בכיתה, שעות העשרה וכו', למשל: על פי נתונים שפרסמה המדינה תלמידים יהודים ממדד טיפוח חלש מקבלים תקצוב גבוה מתלמידים דומים בחברה הערבית.

הפער עומד על כ-30% בחינוך היסודי, מאמיר לכ-50% בחטיבת הביניים ומגיע לכ-75% בתיכון⁷). **לגבי המעסיקים**, למרות שיפור ניכר במודעות וברצון לגוון את מקום העבודה - עדיין האוירה הפוליטית בישראל, חששות, חוסר היכרות עם החברה הערבית וחוסר הנגישות וההבנה של המעסיקים את מאפייני וצרכי החברה הערבית, גורמים למצב של ייצוג חסר של עובדים ערבים במקומות העבודה בישראל. לא ניתן לבטל את חלקן של המדינה והמעסיקים בבעיה, אך חשוב גם לדון לעומק בחסמים ובאתגרים מצד הצעירות והצעירים מהחברה הערבית, אשר בבוא העת יהיו המועמדים להתקבל לעבודה במשק הישראלי.

הספרות המקצועית⁸ מציעה את האתגרים והחסמים הבאים, כהסברים לייצוג החסר של עובדים ערבים במשק הישראלי.

ריחוק גיאוגרפי ממרכזי תעסוקה, מחסור בתחבורה ציבורית, פערי תרבות ושפה, מחסור במסגרות מסובסדות לטיפול בפעוטות, אי שירות בצבא או שירות לאומי, חוסר אמון במערכת, אפליה מצד המעסיקים וחוסר בקשרים (כל עובד שלישי בישראל מגויס בשיטת "חבר מביא חבר"¹⁰).

הגם שהסברים אלה נכונים, הם דורשים העמקה ופירוט נוסף, הבחנה בניואנסים ומבט מערכתי. החסמים השונים קשורים זה לזה ומעצימים זה את זה. לא נכון להתייחס אליהם בנפרד, וחשוב להבין אותם כמכלול.

מאמר זה מציג מבט מערכתי להבנת החסמים. מבט שכזה חשוב מאוד כאשר רוצים לעצב מענה אסטרטגי ודרכי פעולה חדשניות, אשר יוצאות מהחשיבה המקובלת ומובילות לפריצת דרך.

7 תכנית מערכתית לשילוב כלכלי של החברה הערבית, הרשות לפיתוח כלכלי של המיעוטים במשרד לשוויון חברתי, יולי 2016
8 ראה למשל ניתוח חסמים להשתלבות בתעסוקה במרכז להפעלת מרכזי הכוון תעסוקתי לאוכלוסיה הערבית מטעם משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים: סעיף 3, ע"מ 41
9 ערן ישיב, וניצה (קלינר) קסיר, כלכלת החברה הערבית בישראל, ספר "אורות וצללים בכלכלת השוק - המשק הישראלי 2015-1995", מכון פאלק, האוניברסיטה העברית. (בעריכת אבי בן בסט, ראובן גרונו ואסף זוסמן). בקרו. <https://www.themarker.com/career/1.2230213>

מאמר זה מציג מבט מערכתי להבנת החסמים. מבט שכזה חשוב מאוד כאשר רוצים לעצב מענה אסטרטגי ודרכי פעולה חדשניות, אשר יוצאות מהחשיבה המקובלת ומובילות לפריצת דרך.

מודל חדש - מערך 'הטבעות'

מערך הטבעות
(טבעת בתוך טבעת)
שיתואר להלן מציב
היררכיה של טבעות
שפועלות יחד
ומובילות לתוצאה
העגומה של חוסר
השתלבות ואי מיצוי
ההון האנושי.

מטרת מסמך זה להציע התבוננות עומק על האתגרים והחסמים העומדים בפני השתלבותם של אקדמאים ערבים בתעסוקה הולמת. הסברים אלה מבוססים על נסיונו בעמותת 'קו משווה' בעבודה ובמפגש עם אלפי צעירים וצעירות מהחברה הערבית, בתיכון, באוניברסיטאות ובמכללות ובמקומות העבודה. חלק מהסברים שיוצגו מהווים ניסוח מחדש של החסמים המוכרים שהוצגו מעלה וחלק מהווים התבוננות חדשה. אחד החידושים שאנו מציעים במאמר זה הוא סידור החסמים והאתגרים בתוך מערך של "טבעות". המטאפורה של הטבעת מתארת מציאות מגודרת, מגוננת, מופרדת ומכונסת, לעיתים כמו בבועה, אך עם גבולות פחות חדירים ויותר קשיחים משל בועה. מערך הטבעות (טבעת בתוך טבעת) שיתואר להלן מציב היררכיה של טבעות שפועלות יחד ומובילות לתוצאה העגומה של חוסר השתלבות ואי מיצוי ההון האנושי.

הטבעת התרבותית

לרוב, השיח על ההבדלים התרבותיים של החברה הערבית¹¹ ביחס לחברת הרוב היהודית-מערבית מתמקד בהיבטים של **קולקטיביזם לעומת אינדיבידואליזם, כבוד לסמכות, חברה פטריאכלית, מגבלות מסורתיות לנשים**¹² וכו'. שיח זה מסמן את ההבדלים בין החברה הערבית לחברה היהודית-חילונית באופן שמקבע את הפערים ולא מראה את הדרך לפתרון. כמו כן, הוא אינו מביא בחשבון את התמורות שחלות בשנים האחרונות ככל שמידת החשיפה לעולם 'מחוץ לטבעת התרבותית' עולה בקרב הדור הצעיר.

בעבודתנו בקו משווה שמנו לב למכנה משותף מעניין וחשוב בקרב הבכירים והבכירות מהחברה הערבית, אלה שהצליחו להגיע להצלחה עסקית ו/או רמות ניהול בכירות. המכנה המשותף כמעט לכולם הוא שהיתה להם בעברם האישי, בשלב מוקדם יחסית, חוויה משמעותית ואינטנסיבית של חשיפה לחברה היהודית בישראל או חוויית חיים/עבודה מתמשכת בחו"ל. התנסות זאת יצרה היכרות עם החברה היהודית (או אחרת), לימוד השפה באופן עמוק ולא רק טכני, הבנה של

¹¹ ראו דיון מעמיק בסוגיית התרבות ב: עקרונות עבודה והתערבות המותאמים לחברה הערבית בשירותי רווחה וטיפול בישראל. ניג'ם-אכתילאת, בן רבי, סבו-לאל. מאירס-גאינט-ברוקדייל. סעיף 2.3 כולו

¹² ראו ניתוח של ניצה (קלינר) קסיר במצגת לארגון מעוז, פברואר 2019, מבוא לחוסן כלכלי-חברתי בדגש על תעסוקת קהילות, באתר הסכון החרדי למחקרי מדיניות

התרבות ויכולת לנווט בה באופן חופשי. ערבים שעברו חווייה כזאת היו באופן טבעי מוכנים יותר להשתלבות ולהצגה מלאה של יכולותיהם

במסלול הקריירה.

שום דבר לא מכין את הצעירות והצעירים (שהיו לרוב התלמידים המצטיינים בשכבה) למשבר אותו הם הולכים לחוות במפגש עם החברה היהודית בהקשר האקדמי והתעסוקתי.

המציאות של רוב הצעירים והצעירות מהחברה הערבית הרבה פחות חשופה ומעורבת עם חברת הרוב היהודית בישראל. ניתן לומר שהם גדלים בתוך טבעת חד תרבותית, המשקפת את הקבוצה בתוך החברה הערבית אליה הם משתייכים, ויש להם היכרות מועטה עם קבוצות אחרות בכלל ועם החברה היהודית בפרט. בתי הספר בהם לומדים רוב בנות ובני החברה הערבית הם בעלי אוריינטציה מקומית, ומציעים מגוון מאוד מצומצם של התנסויות חוץ תרבותיות. הישגים בהם גדלים הצעירים מנותקים ברובם מההוויה של חברת הרוב היהודית בישראל, השפה היא ערבית, המנהגים, החגים, המדיה - הכל שונה ואחר משפת ותרבות הרוב היהודי בישראל. בנוסף, הערבים אינם משרתים בצבא, שהוא כידוע 'כור היתוך' בו מכירים ומתערבבים עם כלל חלקי החברה בישראל. כל אלה מייצרים מעין 'טבעת' בה גדלים הצעירות והצעירים, בנתק מהחברה היהודית בישראל.

שום דבר לא מכין את הצעירות והצעירים (שהיו לרוב התלמידים המצטיינים בשכבה) למשבר אותו הם הולכים לחוות במפגש עם החברה היהודית בהקשר האקדמי והתעסוקתי. הם לא מודעים לכך שהם גדלו בתוך טבעת, והמודעות לכך מגיעה רק בהמשך כאשר הם מתמודדים עם המפגש המתגבר בשנה הראשונה באוניברסיטה ולאחר מכן בתהליך חיפוש העבודה. זהו מפגש קשה מאוד ברוב המקרים, אשר מכניס רבים לדיכאון, ויתור, הימנעות, הסתגרות ושינוי כיוון.

אחת הדרכים המקובלות להסביר את ייצוג החסר של האזרחים הערבים בתעסוקה (למעט בתחומי החינוך והרפואה) היא **חוסר אמון** של המועמדים הערבים באפשרות שתוצע להם עבודה על ידי מעסיקים יהודיים. אך לאור האמור לעיל בנושא "הטבעת התרבותית" ניתן לומר כי חוסר האמון נובע מנתק, חוסר היכרות, חוסר חשיפה ופחד מהלא נודע יותר מאשר בעיית אמון (trust).

הטבעת המשפחתית-חמולתית

המשפחה הערבית היא בדרך כלל משפחה מלוכדת, מגוננת, נטועה בתוך חמולה רחבה יותר, עם קשרים רבים ורחבים יותר מהתא הגרעיני. למרות שחלק גדול מהמשפחות הערביות נמצאות מתחת לקו העוני (47% ב-2017¹³) המשפחה מתגייסת למען הצלחת הפרטים בה,

¹³ לפי דו"ח העוני של ביטוח לאומי 2017

שיעור הערבים
העובדים בתעשיית
ההייטק עומד על
1.4% וכן, שיעור
הסטודנטים הלומדים
את מקצועות
ההנדסה והאדריכלות
בחברה הערבית
(13%) קטן באופן
ניכר משיעור
הסטודנטים הלומדים
מקצועות אלה
בחברה היהודית
(22%)

מסיעת לפרטים שנקלעים למשבר, מגוננת ומונעת סיכונים מיותרים, מדריכה, מנחה ומראה את הדרך לצעירות והצעירים. הם גדלים בתוך סביבה, אשר דואגת לכל צרכיהם מחד, ודורשת מהם להיות נאמנים ולהתנהג בהתאם לקודים התרבותיים של המשפחה מאידך. למשפחה יש השפעה רבה על הבחירות, הרצונות והחלומות של הצעירות והצעירים. מחקרים הבוחנים השפעת הורים על שיקולי בחירת מקצוע מראים כי ההורים והמשפחה הם מקור המידע וההתייעצות העיקרי.¹⁴ בהתאם הסטטיסטיקה של בחירת מקצוע בקרב הצעירות והצעירים (רוב למקצועות הוראה, רפואה וסיעוד) מרמזת כי למשפחה ולקהילה השפעה עמוקה ומכרעת על בחירות אלה. הצעירים לא תמיד מודעים להשפעה זאת ומדווחים שהם בוחרים מקצוע על פי החלום האישי שלהם או הסטטוס הנתפס של המקצוע (הערכת החברה).¹⁵ לעיתים מדובר בהשפעה ישירה וברורה של ההורים (נאומים, שיחות משפחתיות, סנקציות וכו') ולעיתים מדובר בהשפעות "תת-קרקעיות", כאלה שהנוער מפנים ומבין לבד.

בהתאם לכך אין זה מפליא לראות צעירים וצעירות ערבים רבים בוחרים במסלולי ההוראה ותחומי הרפואה (רפואה, סיעוד ורוקחות), שכן מסלולים אלו מתואמים עם הקודים התרבותיים- משפחתיים. במקרה של רפואה, מדובר בהישג יוקרתי של המשפחה אשר בנה/בתה הפכו לרופאים, ובמקרה של סיעוד רוקחות וכו' מדובר במקצועות אשר הסיכוי למצוא בהם עבודה הוא גבוה ביותר ולכן אינם 'מסוכנים' (במובן ספוקלטיביים) ולכן 'מומלצים' על ידי המשפחה. המקרה של הוראה הופך בשנים האחרונות לשנוי במחלוקת מאחר ורמת האבטלה בתחום גבוהה וקשה להשיג משרה (ולכן יש ירידה מסוימת בשיעור הבוחרים במקצוע ההוראה), אך מצד שני המקצוע מאפשר לעבוד בשעות נוחות ולהימנע מנסיעות ארוכות וריחוק מהבית. אחת מההשלכות של תופעה זו היא ביזור לא טבעי של הכישרונות מהחברה הערבית וייצוג נמוך של בעלי פוטנציאל בתחומי החברה וההנדסה. מעודדת העלייה בשנים האחרונות של כמות הסטודנטים והסטודנטיות מהחברה הערבית אשר בוחרים במקצועות ההנדסה, המחשבים והביוטק - עלייה אשר מפשרת על שינוי חיובי מסוים בהשפעת הטבעת המשפחתית - עם זאת לא הוכח עדיין שעלייה זאת מתורגמת למספר גדול יותר של מועסקים בתחום אלה. כך, על פי מחקר של הכלכלן הראשי במשרד האוצר שיעור הערבים העובדים בתעשיית ההייטק עומד על 1.4% (1.3%)

¹⁴ ראה למשל: שיקולים, צרכים, חסמים ואתגרים בבחירת השכלה וקריירה בחברה הערבית ברשויות בהן פועלים מרכזי ריאן, טבלאות 9, 10 ו-13. דוח מיפוי עבור תבת ג'וינט ישראל ואלפאנאר. משב מחקר יישומי

¹⁵ המקפצה להייטק, יעל מזוז הרפז וזאב קריל, משרד האוצר

גברים ו-0.1% נשים)¹⁶, וכן, שיעור הסטודנטים הלומדים את מקצועות ההנדסה והאדריכלות בחברה הערבית (13%) קטן באופן ניכר משיעור הסטודנטים הלומדים מקצועות אלה בחברה היהודית (22%)¹⁷.

קיימים גם הבדלים מסוימים בין נשים וגברים בהקשר הזה:

ההבדל המשמעותי ביותר הוא הלחץ על גברים מגיל מוקדם להתחיל לחשוב על כסף, פרנסה, בניית בית ו"סידור" החיים. לחץ זה מביא לכך שגברים צעירים עסוקים במציאת דרכים "לעשות כסף" מגיל צעיר מאוד, ורבים מהם "מתאהבים" במסלול זה או נשאים שם עקב מצוקה כלכלית והצורך לתמוך בכלכלת המשפחה הגרעינית (מקרה נפוץ הוא של אמא עקרת בית ואבא שיצא לפרישה מוקדמת עקב שחיקה גופנית - ולכן על הבן לעזור בפרנסה¹⁸). לאור זאת ניתן להבין את השיעור ההולך וקטן של גברים בהשוואה לנשים בלימודים אקדמיים ואף קודם לכן בהישגים בלימודי התיכון.

לעומת זאת, על הנשים מופעל לחץ להשיג ציונים גבוהים בתיכון על מנת להתקבל ללימודים אקדמיים, על מנת לרכוש תואר ועל מנת להיות במעמד חברתי שיאפשר להן חופש, רווחה ובחירה. יחד עם זאת ובמקביל, על נשים רבות מופעל מגיל צעיר לחץ להקים משפחה בשלב מוקדם (בהשוואה לחברה היהודית החילונית), להתחתן עם חתן ראוי ולהוליד ילדים. לחץ זה מביא לעלייה במספר הנשים האקדמאיות במשך השנים, ואף לעלייה במספר הנשים הבוחרות במסלולים אקדמיים המובילים למקצועות נדרשים (כגון: מדעי המחשב, הנדסות, ביוטכנולוגיה וכו') - אך עדיין הנטייה של אקדמאיות רבות היא לבחור במקצוע ההוראה - המאפשר להישאר בקרבת הבית כך שתוכלנה לשלב עבודה עם טיפול בבית, או להשתלב במשרות שאינן דורשות רקע אקדמי.

המציאות המתוארת מעלה יוצרת מצב שבו הצעירות והצעירים גדלים במעין "טבעת", אשר מצד אחד דואגת, מגנה, מלכדת ומחברת את המשפחה ליחידה אחת, ומצד שני סוגרת, מגבילה התנסויות חדשות ומונעת קשר וחשיפה לעולם החיצוני המתגורר והמחייב הסתגלות. טבעת זאת מקשה על התפתחות של עצמאות, יזמות, לקיחת סיכונים, מימוש חלומות וכו'. כל אלה מובילים לכך שכאשר הצעירה או הצעיר יוצאים מהטבעת הם נתקלים בקשיים משמעותיים מאוד - כאלה הגורמים להם לחזור מהר לתוך הטבעת ולא להתמודד, או לבחור באיזורי הנוחות של עבודות לא אקדמיות.

ההבדל המשמעותי ביותר בין נשים וגברים בהקשר הזה הוא הלחץ על גברים מגיל מוקדם להתחיל לחשוב על כסף, פרנסה, בניית בית ו"סידור" החיים.

¹⁶ המקפצה להייטק, יעל מזוז הרפז וזאב קריל, משרד האוצר

¹⁷ ראה דו"ח מערכת ההשכלה הגבוהה בישראל, 2016 תשע"ז, המועצה להשכלה גבוהה

¹⁸ ישיב ערן וניצה (קלינר) קסיר, 2010, "דפוסי ההשתתפות של ערביי ישראל בשוק העבודה", סקר בנק ישראל 84.

הטבעת הזהותית (לאומית-דתית-פוליטית)

המציאות לתוכה נולדים הצעירים והצעירות הערבים בישראל היא מציאות של מיעוט בארצו, מציאות פוליטית ארוכת שנים של אפליה ודיכוי. חוק הלאום שחוקק לאחרונה הוא מסמר נוסף בארון האפשרות לזהות ישראלית משותפת. בנוסף ליחסי הרוב-מיעוט, המציאות הפנים ערבית בישראל מהווה אתגר בגיבוש זהות קוהרנטית. כל פרט צריך לגבש את זהותו בתוך בליל של מסרים מתחרים ולעיתים סותרים. רוב מוחלט של הערבים בישראל מזדהים כפלסטינים, אבל הם ערביי 48, כלומר כאלה שנשארו בישראל למרות הנכבה. במקביל לכך הם נושאים תעודת זהות כחולה ודרכון ישראלי, כך שברחבי העולם הם נחשבים ישראלים, והציפייה של הרוב היהודי בישראל היא לנאמנות למדינת ישראל תוך קושי בקבלת העובדה שזהותם הלאומית שונה פעמים רבות. בנוסף, כל אחד משתייך לקבוצה דתית/אתנית שונה: מוסלמים, נוצרים, דרוזים, בדואים (צפון ודרום), צ'רקסים וכו'.

המציאות הפנים ערבית בישראל מהווה אתגר בגיבוש זהות קוהרנטית. כל פרט צריך לגבש את זהותו בתוך בליל של מסרים מתחרים ולעיתים סותרים.

על מנת להדגים את המורכבות הזהותית המוסברת כאן מעניין להתייחס לאירוע בשנת 2017 בו זכה יעקוב שאהין, פלסטיני תושב בית לחם, בתכנית הריאליטי 'ערב איידול', אשר ריתקה את כל העולם הערבי. אירוע זה זכה להתעניינות והזדהות רבים, והפך לשיחת היום בקרב אזרחי ישראל הערבים, בעוד שזכייתה של נטע ברזילי בתחרות האירוויזיון (2018) עוררה מעט מאוד עניין. דוגמא מעניינת נוספת היא האירוע שהסעיר לאחרונה את חובבי הכדורגל הערבי הגדול ביותר, מוחמד ידי מספר גופי תקשורת שכוכב הכדורגל הערבי הגדול ביותר, מוחמד סלאח, יליד מצרים ושחקן קבוצת ליברפול האנגלית, הודיע כי לא יהיה מוכן לשחק באותה קבוצה יחד עם מואנס דאבור, ערבי, מוסלמי, פלסטיני, אזרח ישראל - בגלל היותו ישראלי¹⁹.

בלבול זהויות זה מועצם כאשר הוא מתחבר לענייני גיבוש זהות "רגילים" כמו מגדר, זהות מינית ושאר סוגיות גיל ההתבגרות ויוצר קושי מוגבר ביחס לצעירות וצעירים מקבילים מהחברה היהודית. וכמובן שכל אלה משפיעים ומהווים חסם בהקשרים תעסוקתיים.

הטבעת האישית-פסיכולוגית - פחד מהצלחה

במפגש שלנו עם סטודנטים ומועמדים לעבודה אנו פוגשים במקרים רבים אנשים מוכשרים אבל עם רגשי נחיתות, תחושות חוסר ערך עצמי, בטחון עצמי נמוך, ואמונה שהם לא ראויים לתפקידי מפתח בחברות

¹⁹ כדאי לקחת בעירובן מוגבל את הידיעות על שחקן הכדורגל מאחר ואנו נמצאים בעידן של 'פייק ניוז' ואין כל הוכחה שאכן הדברים נאמרו מפיו - אך עצם קיום הדין והסערה הציבורית בנושא ראוי לתשומת לב.

מובילות. הלחצים שתוארו מעלה (הזהותי, משפחתי ותרבותי) מופנמים ומשפיעים על הצעירים, וגורמים להם לפחד מלקיחת סיכונים, לפחד מכישלון ואפילו לפחד מהצלחה.

פחד מהצלחה הוא מצב בו אנשים נמנעים מהאפשרות שיצליחו ומתרחקים מהזדמנויות שיכולות להוביל אותן להצלחה נתפסת מתוך חשיבה, לא מודעת, שהצלחה הנה מצב מסוכן שיש בצידו מחירים אישיים וחברתיים כבדים. בנוסף, פחד מהצלחה נובע מכך שאדם שמרגיש שאינו ראוי פועל באופן לא מודע לתקף את האמונה הזאת ולהימנע מהצלחה.

על מנת להיחלץ ממגננון זה צריך לעיתים למרוד, להתבדל, לברוח, לספוג ביקורת ולעיתים אף נידוי. מובן שכל אלה הם מחירים שקשה לשלם ואנשים רבים יעדיפו להתרחק ממסלולים שיובילו אותם למצבים כגון אלה.

בנוסף, במפגש שלנו עם הצעירות והצעירים הערבים אנו מתרשמים מרמה נמוכה יחסית של מודעות עצמית וחוסר היכרות עם נקודות חוזק וחולשה של עצמם. כאשר אנו עובדים איתם 'אחד על אחד' במתן משוּב והתבוננות עצמית - הדבר מתקבל על ידם בהפתעה רבה ובתחושת גילוי ראשונית. אנו מתרשמים שכמעט ולא עבדו עם הנוער בכל שנות התיכון על פיתוח העצמי, התמודדות עם קשיים ומורכבות פסיכולוגית.

לכל אלה יש להוסיף את אלמנט הבשלות והגיל. הצעירות והצעירים מהחברה הערבית שאנו פוגשים מגיעים ללימודים האקדמיים בגיל צעיר יותר (כ-4-5 שנים) ממקביליהם היהודים, ובעלי נסיון חיים קטן יותר (לא שירתו בצבא, לא יצאו לטיול אחר צבא בחו"ל וכו').

הלחצים המתוארים מעלה יחד עם חוסר הנגישות של הנוער לייעוץ, שיחה ועבודה בעלת אופי פסיכולוגי, יוצרים מצב בו המועמדים לעבודה אותם אנו פוגשים באים ברמת בשלות ובגרות נמוכה, ולמרות שיכולותיהם הקוגניטיביות יכולות להיות גבוהות מאוד, הם נעדרים את הכישורים הרכים והאינטלגנציה הרגשית הנדרשת על מנת לנווט את דרכם במסע המורכב של הקריירה.

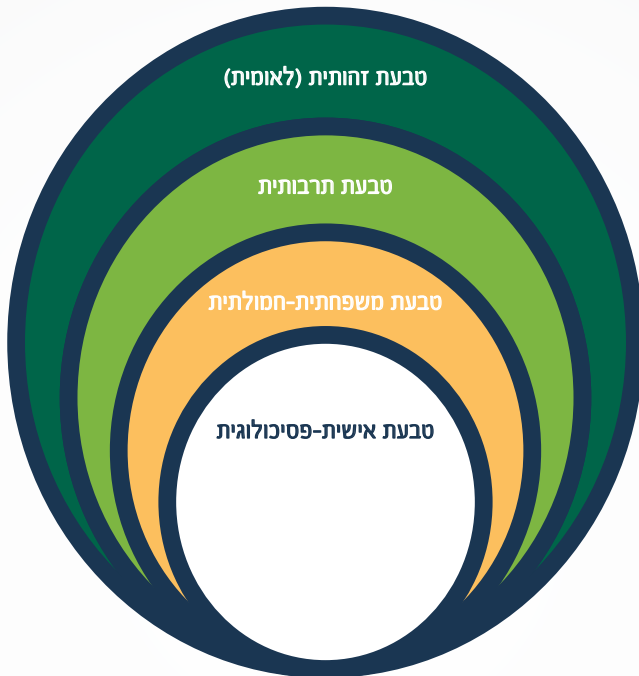
אפקט זה פועל בהמשך הדרך גם על אלה שהתקבלו לעבודה אך אינם שואפים מספיק לקידום ונשארים לאורך הקריירה שלהם בתפקידים נמוכים בהיררכיה הארגונית. על פי מחקר שערכה חברת 'שלדור' בהזמנת מיזם 'קולקטיב אימפקט' עולה כי רק 0.3% מהמנהלים במגזר העסקי הם מהחברה הערבית²⁰.

על מנת להיחלץ
ממגננון זה צריך
לעיתים למרוד,
להתבדל, לברוח,
לספוג ביקורת
ולעיתים אף נידוי.
מובן שכל אלה הם
מחירים שקשה
לשלם ואנשים רבים
יעדיפו להתרחק
ממסלולים שיובילו
אותם למצבים כגון
אלה.

²⁰ <https://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-4624384,00.html>

נראה שהלחצים המתוארים מעלה פוגעים פגיעה חזקה וארוכת שנים באמונה ביכולת העצמית ובאמביציה להתקדם ולהגיע הכי גבוה שאפשר.

איור 1 - תיאור גרפי של רעיון "הטבעות"



המחירים

לכל המתואר מעלה יש מחירים, אשר מסתכמים בשורה תחתונה אחת - האקדמאים הערבים אינם משתלבים בתעסוקה הולמת באופן בו הם אמורים להשתלב בחברה מתוקנת (למעט במקצועות הרפואה והפארא-רפואה).

מחירי המשנה הם²¹:

- שיעור עזיבה (drop out) גבוה של לימודים אקדמיים / החלפת מקצוע
- משך הלימודים האקדמיים של ערבים עד להשגת התואר הראשון הוא ארוך יותר בהשוואה ליהודים

²¹ ניתן למצוא נתונים נוספים ב: ספר החברה הערבית בישראל (9): אוכלוסייה, חברה, כלכלה (2018), הוצאת מכון ון ליר, וב-כלכלת החברה הערבית, ערן ישיב, ניצה (קלינר) קסיר, המחקר יופיע בספר "אורות וצללים בכלכלת השוק העברית", בעריכת אבי בן בסט, ראובן גרונוו וסאף זוסמן.

- ממוצע הציונים נמוך יותר (בעיקר עקב ציונים נמוכים במיוחד בשנה הראשונה ללימודים)
- בוגרי תואר רבים אינם מגישים מועמדות לעבודה בחברות יהודיות
- בוגרים שכן מגישים ומקבלים דחייה אחת נמנעים מהגשה נוספת
- מועמדים רבים מגיעים ברמת בשלות נמוכה ונדחים על ידי המעסיקים עקב כך
- מועסקים רבים לא מתקדמים לתפקידי ניהול ובכך לא ממצים את יכולתם ולא מהווים מודל לחיקוי

מה ניתן לעשות?

מטרתו העיקרית של מאמר זה היא לתאר את החסמים והטבעות שתוארו מעלה. דיון מעמיק בפתרונות מחייב מסגרת אחרת, ובשורות הבאות נציג דיון ראשוני בלבד עם כיוון פעולה מרכזי אשר מתייחס למה החברה האזרחית יכולה לעשות בנדון.

תחילה יש לומר כי האחראית העיקרית לשינוי מציאות זאת היא הממשלה, אשר צריכה לשנות באופן מהותי את כמות ואיכות ההשקעה בחינוך הפורמלי והבלתי פורמלי בחברה הערבית, ולאפשר יותר גשרים וחיבורים לחברה היהודית. יחד עם זאת, שינויים כגון אלה תלויים במשתנים רבים, חלקם פוליטיים וחלקם לוקחים זמן רב מאוד. לפיכך, אין מנוס מלהציע התערבויות משלימות של החברה האזרחית, שתפקידה להמריץ את המערכת ולייצר מודלים של שינוי.

תפקיד החברה האזרחית

מאחר והחברה האזרחית לא יכולה לבצע שינויים מבניים ומערכתיים במערכת החינוך - זה תפקידה של הממשלה - עליה להתמקד בנקודות העיוורון של המערכת ולהציע התערבויות נקודתיות, בעלות פוטנציאל מינוף והשפעה אסטרטגית. התערבויות אשר ייתנו מענה לאתגרים ויוציאו את הצעירים והצעירות מהחברה הערבית מתוך מערך הטבעות המתואר למעלה.

ההתערבות הנדרשת לא יכולה ולא צריכה להתיימר לשנות את התרבות ואת החברה. היא צריכה לחשוף את הנוער לתהליכים ותופעות חיצוניות לחברה, לסייע להרחיב את אפשרויות הבחירה והחשיפה של הצעירים, לפתח יכולות וכישורים "רכים" הנדרשים על מנת להשתלב בהצלחה בחברה הישראלית, בדגש על פיתוח מסלול קריירה משמעותית.

מתי להתערב?

כל נקודת זמן במהלך שנות החינוך, מגן הילדים ועד כיתה י"ב יכולה להיות טובה ונכונה. עם זאת, השפעה ושינוי על מערכת החינוך היא

על החברה האזרחית להתמקד בנקודות העיוורון של המערכת ולהציע התערבויות נקודתיות, בעלות פוטנציאל מינוף והשפעה אסטרטגית. התערבויות אשר ייתנו מענה לאתגרים ויוציאו את הצעירים והצעירות מהחברה הערבית מתוך מערך הטבעות המתואר למעלה.

ההתערבות הנדרשת לא יכולה ולא צריכה להתיימר לשנות את התרבות ואת החברה. היא צריכה לחשוף את הנוער לתהליכים ותופעות חיצוניות לחברה, לסייע להרחיב את אפשרויות הבחירה והחשיפה של הצעירים, לפתח יכולות וכישורים "רכים" הנדרשים על מנת להשתלב בהצלחה בחברה הישראלית, בדגש על פיתוח מסלול קריירה משמעותית.

משימה קשה לאור ההגמוניה והדומיננטיות של משרד החינוך על מערכת החינוך הפורמלית. לכן, אחת מנקודות הזמן המעניינות להתערבות בהקשר זה היא התקופה שלאחר בית הספר התיכון, לאחר כיתה י"ב. בשלב זה בוגרי מערכת החינוך מסיימים את המסגרת האחרונה שהיא במסגרת חוק חינוך חובה - ויוצאים לעצמאות ולחיים משלהם. בשלב זה רוב הצעירים היהודים (הלא חרדים) מתגייסים לצבא המאפשר להם אפשרויות להתנסות בתפקידים שונים וכן לפתח מערכות יחסים בין-אישיות המנותקות ממעגלי החיים שבהם גדלו. מצבם של הצעירים הערבים שונה: עקב אי-השתתפותם בשירות הצבאי הם מתנסים בשוק העבודה בגיל צעיר יותר וברמת בשלות נמוכה יותר. הם אינם זוכים להכוונה שהמסגרת הצבאית מספקת לצעירים היהודים. עם סיום לימודיהם התיכוניים הם נדרשים לעמוד ברשות עצמם ולהתמודד עם משימות חיים מורכבות. המעבר שלהם מהתבגרות לבגרות הוא קצר ומציב בפניהם דרישות קשות²². לצערנו רבים מהם נכנסים למצב המכונה בספרות חקופת "חוסר מעש": חוסר מעש מתייחס למצב של אי השתלבות (בגילאי 18-21) בכל מסגרת פורמאלית, כמו תעסוקה, לימודים או הכשרה מקצועית²³. בישראל, לפי סטטיסטיקות רשמיות של הלמ"ס, רמות חוסר המעש בקרב צעירים יהודיים דומות לרמות חוסר המעש של צעירים במדינות אירופה (כ-17.3%), אולם אחוז חסרי המעש בקרב הצעירים הערביים גבוה הרבה יותר ומגיע לכ-40%²⁴

המעבר מגיל ההתבגרות לבגרות המוקדמת הוא התקופה המשמעותית ביותר לגיבוש העתיד. בתקופה זו, מעצבים הצעירים ציפיות ושאיפות לעתיד הנוגעות לרכישת הכשרה מקצועית, השכלה, קריירה ותכנון חיי משפחה. תהליך עיצוב הציפיות והשאיפות מכונה בספרות המקצועית "אוריינטציות העתיד"²⁵, המוגדרת כמערך של שאיפות, ציפיות, ופעולות שצעירים נוקטים ביחס לעתידם בתחומי התעסוקה והלימודים²⁶. **קבוצות שאינן זוכות לפתח במידה מספקת מיומנויות, כישורים, השתייכות לרשתות חברתיות או שליטה בשפה הדומיננטית במדינה, עלולות להתקשות להשתלב בשוק העבודה**²⁷.

²² נרין חג' יחיא, החסמים בדרכם של הצעירים הערבים בישראל במעבר מלימודי התיכון לשוק העבודה. כתב העת ביאן, גליון מס' 9, נובמבר 2016

²³ מתוך עבודת דוקטורט של נרין חג' יחיא, עדיין לא פורסמה

²⁴ אקשטיין, צבי, ומוסי דהן, 2011. אבטלה גבוהה בקרב צעירים ערבים, ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה (פורום קיסריה לכלכלה וחבר).

²⁵ Social class background and the school-to-work transition. in New Directions for Child and Adolescent Development 2008(119):55-69 · February 2008

²⁶ חטאב, נביל, 2003. פנטסיה, רציונליות או התנגדות: הבניה חברתית וג'נדראלית של אוריינטציות עתיד בקרב בני נוער פלסטינים בישראל, עבודת דוקטור, האוניברסיטה העברית בירושלים.

²⁷ בבנישתי, ר., זעירא, ע. ורפאלי, ת. (2012) צעירים פגיעים בתהליכי מעבר לבגרות: צרכים, שירותים ומדיניות: דוח מחקר מסכם. האוניברסיטה העברית

תופעת ריבוי המכינות המכינות ותכניות 'פוסט כיתה י"ב'

תקופת הזמן של אחרי 12 שנות לימוד היא תקופה קריטית בחשיבותה לעיצוב זהות, יכולות, חיבור ואוריינטציה חברתית ויציאה מתוך מערך הטבעות

בין אם מדובר בקבוצת "חסרי המעש" או בקבוצות חזקות - תקופת הזמן של אחרי 12 שנות לימוד היא תקופה קריטית בחשיבותה לעיצוב זהות, יכולות, חיבור ואוריינטציה חברתית ויציאה מתוך מערך הטבעות שתואר במסמך זה.

לאור זאת, בשנים האחרונות התרבו התכניות העוסקות בשנה שלאחר התיכון, שנת המעבר לחיים בוגרים. לא במקרה יש פריחה של תחום המכינות הקדם צבאיות בחברה היהודית בישראל, סוגים שונים של שנת שירות, שנת התנדבות וכו'. תכניות אלה מתאימות לפוטנציאל הרב הקיים בהשפעה על בני הנוער בשלב של אחרי י"ב כיתות.

עם זאת, בחברה הערבית קיימות תכניות מעטות כגון אלה²⁸. חלק מהסיבות קשור להתנגדות החברה הערבית למכינות קדם צבאיות ולכל מסגרת הקשורה במשרד הביטחון או בקונוטציה צבאית. התנגדות נוספת קשורה לסטיגמה המתלווה לרעיון המכינה, אשר נתפס בקרב רבים בחברה הערבית כסיוע לחלשים. עם זאת, מיעוט התכניות קשור גם למחסור בתקציבים לחינוך הבלתי פורמלי ובחוסר מודעות של החברה הערבית לתכניות מסוג אלה. זוהי בהחלט נקודת עיוורון מערכתית של החברה והממשלה, ובאמצעות פעולה ממוקדת ונכונה ניתן להשיג כאן אפקט משנה מציאות.



²⁸ ניתן למנות בין השאר את: תכנית מסאר של שותפויות רוטשילד, כוכבי המדבר לחברה הבדואית בנגב, שנת התנדבות של עמותת אג'יק ועוד. כל התכניות הללו לא מונות יותר מאשר 120 תלמידים.

סיכום וכיוון פעולה ראשוני

נראה כי קיימת חשיבות רבה לפיתוח תכניות חדשניות לאחר תיכון, הידועות בארה"ב בשם "Gap Year", אשר יענו על האתגרים שתוארו במאמר זה תוך התמודדות חיובית עם האתגרים והרגישויות הקיימות בחברה הערבית ביחס לתכניות מסוג זה. כדי לעשות זאת יש לבצע מחקר מעמיק ותכנון יסודי, אשר יכיל את הפרקים הבאים:

- מיפוי והערכה על תכניות מסוג זה הקיימות בארץ ובעולם
- מיפוי הפערים הקיימים מצד האקדמיה - קשיים ופערים של הסטודנטים הערבים, בעיקר בשנה הראשונה ללימודים
- מיפוי הפערים הקיימים מצד המעסיקים - פערי הבשלות והנסיון של בוגרי אקדמיה ערבים לעומת מקביליהם היהודים.
- מיפוי וניתוח של הדרישות והרגישויות של החברה הערבית באופן שיאפשר לעצב פתרונות מותאמים אשר יזכו לתמיכה רחבה, בדגש על הורים וקהילה תומכת
- מיפוי והגדרת קהל היעד אשר יוביל לתוצאה האפקטיבית ביותר
- מיפוי ורתימה של שותפים אפשריים מקרב הממשלה, המל"ג, האקדמיה, המעסיקים והחברה האזרחית.

לאור כל האמור לעיל, נראה כי כדאי למקד מאמץ בתכניות של 'אחרי תיכון' בחברה הערבית, אשר מביאות בחשבון את כל מערך הטבעות שתואר לעיל, ושמות דגש על בניית מסלול קריירה משמעותי והשתלבות מוצלחת בחברה הישראלית. שנה שכזו במידה ותבוצע ברמה גבוהה ותוך התמודדות איכותית עם היציאה מהטבעות, תביא את הצעיר/ה הערבי לרמת בשלות שונה לחלוטין בעת השתלבותו בחברה בשנים לאחר מכן הן באקדמיה והן בתעסוקה בסופו של דבר.



דני גל: מנכ"ל עמותת קו משווה
סאמי אסעד: סמנכ"ל עמותת קו משווה
מראם ג'ובראן מרעב: מנהלת תכנית המועדונים העסקיים - קו משווה

*אנו רוצים להודות למספר אנשים אשר תרמו למאמר זה בעצותיהם הטובות:

- נסרין חג'-יחיא, המכון הישראלי לדמוקרטיה וקרן פורטלנד
- ארן זינר, נציבות שירות המדינה ולשעבר הממונה על החברה הערבית בות"ת/מל"ג
- נביל ארמלי, מנהל המדיה בקו משווה ומנכ"ל "גלוקל- תרגום, דיגיטל ופתרונות תוכן"
- ניצה (קלינר) קסיר, המכון החרדי למחקרי מדיניות ולשעבר חטיבת המחקר בבנק ישראל
- אחמד מואסי, מנהל תחום חברה ערבית בקרן אדמונד דה רוטשילד

קו משווה נוסדה בשנת 2007 ע"י התעשיין דב לאוטמן ז"ל וד"ר עירית קינן במטרה לקדם השתלבותם של אקדמאים מהחברה הערבית בתעסוקה הולמת במשק הישראלי. יו"ר העמותה הוא השופט (בדימוס) סלים ג'זבראן והמנכ"ל הוא דני גל. אנו מוטרדים מהייצוג הנמוך של אקדמאים מהחברה הערבית במגזרים העסקי והממשלתי ופועלים על מנת לתקן עיוות זה ולסגור את הפערים.

על מנת לממש את משימתנו אנו פועלים מול ארבעה קהלי יעד מרכזיים:

- * הסטודנטים הערבים: הכנה לעולם העבודה וחיבור למעסיקים ולמשרות
- * העובדים הערבים בחברות ובארגונים השונים: הכשרה למשרות ניהול בכיר, רישות והעצמה
- * המעסיקים: הכשרה לחשיבות הגיוון התעסוקתי ולפתיחת דלתות למועמדים מהחברה הערבית
- * תלמידי התיכון: הכוון קריירה בדגש על מסלולים אקדמיים ומקצועות נדרשים בשוק

מיום הקמתה הכשירה קו משווה במסגרת התוכניות והפעילויות המגוונות שלה, אלפי סטודנטים ותלמידי תיכון, דאגה להשתתפותם של מאות עובדים בחברות השונות, והעבירה סדנאות גיוון תעסוקתי והדרכה לעשרות חברות וארגונים מהמובילים במשק. בנוסף, מפעילה קו משווה "סיירת תכנות" במסגרת תכנית של רשות החדשנות בישראל, וכן תכנית לפיתוח מנהלים בשיתוף עם בית הספר לניהול באוניברסיטת תל אביב.

