

שילוב החברה הערבית בהיי-טק

דיון בנוגע לפוטנציאל של צעירים מצטיינים בחברה הערבית

רועי לבנון

Roe.Levanon@Labor.gov.il

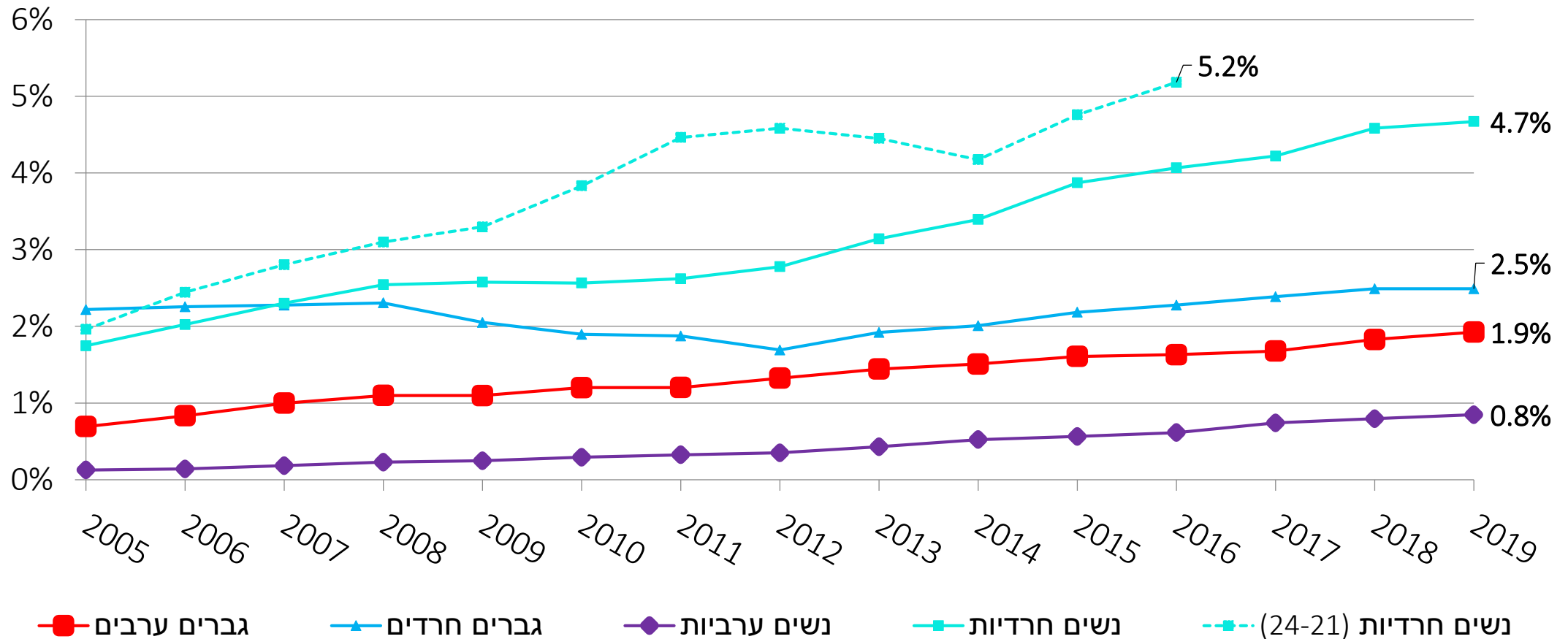
מנהל תחום בכיר חדשנות, פיתוח והיי-טק

מינהל תעסוקת אוכלוסיות

זרוע העבודה במשרד הכלכלה

מתקדמים, אבל לאט (מדי)

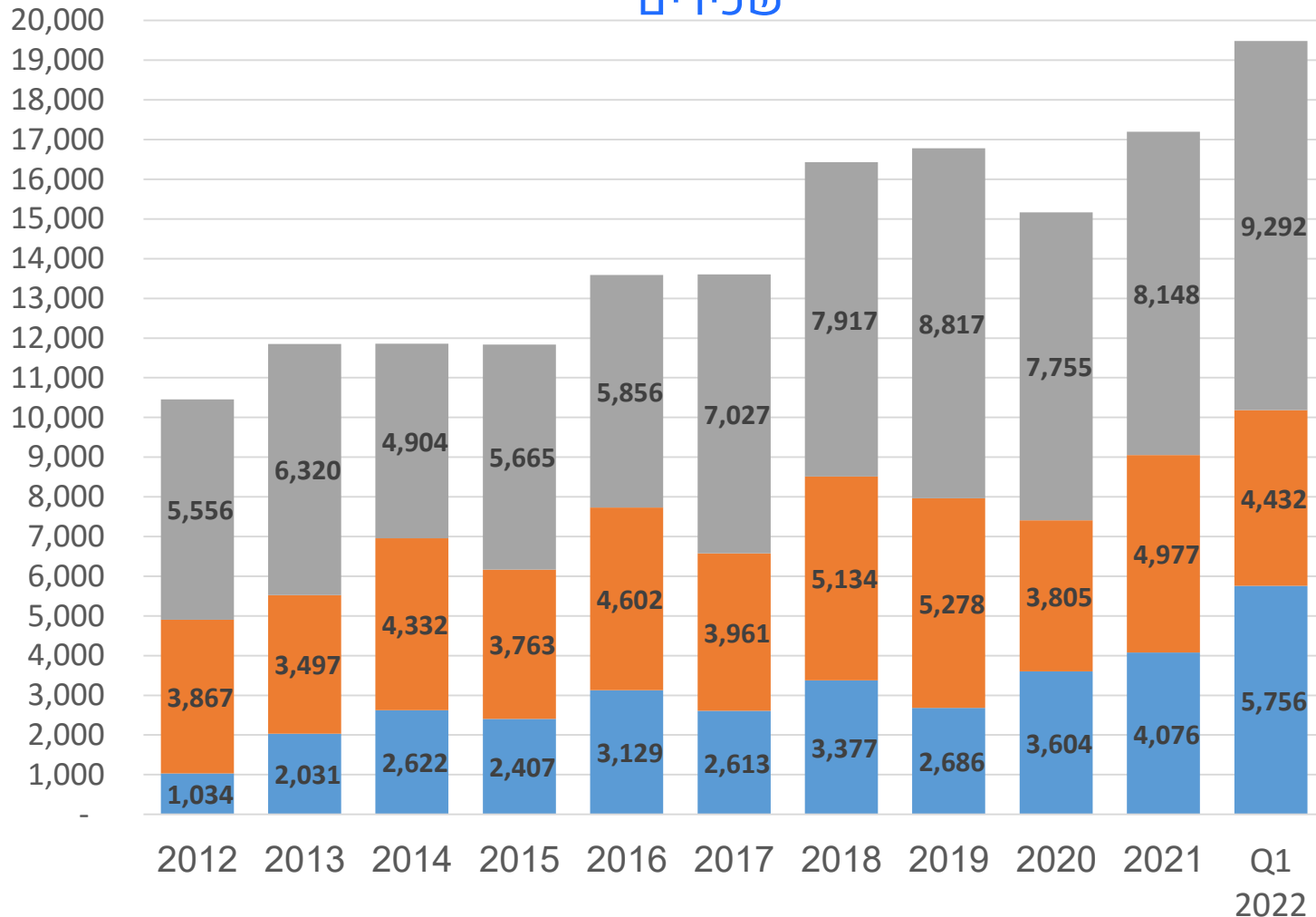
שיעור המשתלבים בהייטק בחברה החרדית והערבית מתוך אוכלוסייה זו
 שכירים בני 25-35



הי-י-טק במובן רחב

העובדים הערבים בהי-י-טק

שכירים

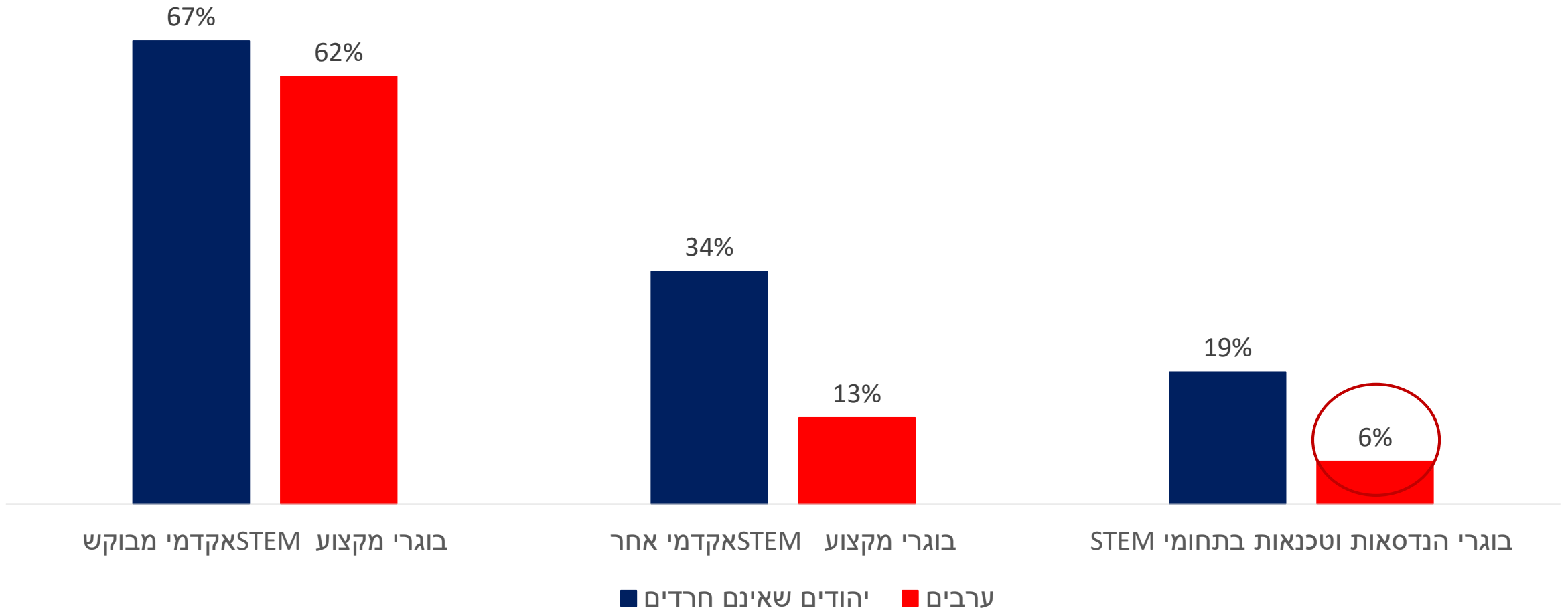


■ בעלי משלח-יד לא בהי-י-טק ■ בעלי משלח-יד לא הייטק בהי-י-טק ■ בעלי משלח-יד הייטק בהי-י-טק

- שיעור לא מבוטל של עובדים ערבים במקצועות הי-י-טק שאינם בענף קפיצת מדרגה בכמות עובדי הליבה הערבים בהי-י-טק ב-2021-2022?
- צורך להעמיק בסוגי החברות ובפתיחת דלתות בחברות רבות

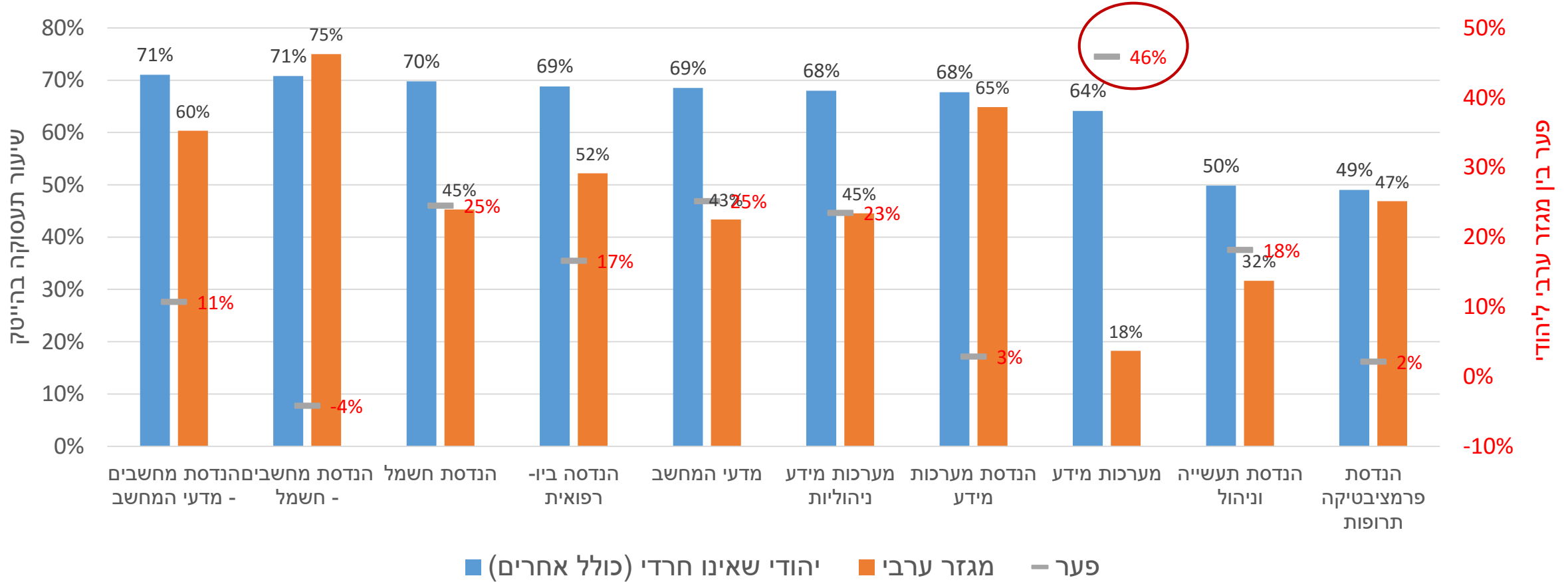
לא כל ה-STEM זהה

שיעור התעסוקה בהייטק (מועסקים בהייטק מכלל קבוצת הגיל)
שכירים בני 25-35



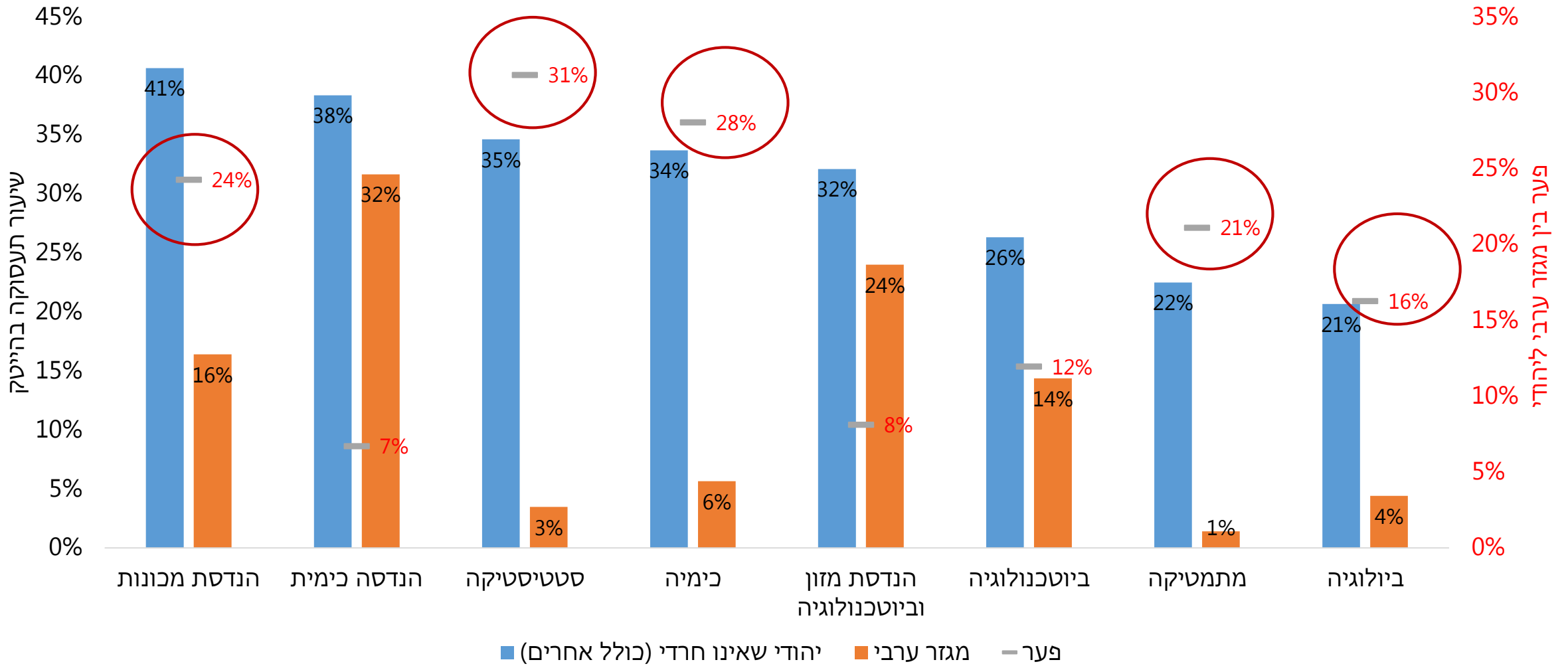
אזורים להעמקה גם במקצועות ליבה

שיעור התעסוקה בהייטק בקרב בוגרי מקצועות נבחרים



וב-STEM הרחב "אוקיינוס כחול"

שיעור התעסוקה בהייטק בקרב בוגרי מקצועות הלימוד נבחרים



האצת קצב ההשתלבות

- חינוך, חינוך, חינוך.
- צורך לייצר אפיקי השתלבות נוספים לחשיפה לתחומי ההיי-טק, לשיפור מיומנויות ולצבירת הון חברתי (שנות מעבר, שירות אזרחי טכנולוגי, תוכניות preTech ועוד).
- אוניברסיטאות Vs. מכללות: הנתונים מצביעים על צורך במתן מענה ייעודי לסטודנטים ובוגרי המכללות ביחס לאוניברסיטאות.
- צורך לבחון את הנתונים ברמת מוסדות (ביחס לנשירה, פערי ציונים וכו').
- יש להמשיך בביצוע העמקה של ההזדמנויות בחלוקה למקצועות מגוונים.
- יש להתייחס למגמות השונות בחברה הנוצרית, הדרוזית והמוסלמית (קרוב למחצית מהערבים בהייטק הם דרוזים ונוצרים, אף ששיעורם בחברה הערבית כשישית בלבד, פערים עצומים בחברה הבדואית בדרום)