

המרכז הלאומי למידע
ולחקר החברה הבדואית בעב
המכללה האקדמית ספיר



מכון ירושלים
למחקרי מדיניות
FOR POLICY
RESEARCH
معهد القدس
لبحث السياسات



הדיבידנד הדמוגרפי

כיצד ירידה בפריון הילודה, בשילוב מדיניות נכונה, יכולה
להביא לקפיצת מדרגה כלכלית בחברה הבדואית
יאיר אסף-שפירא, עומר יניב, עדן יצחקי

המרכז הלאומי למידע
ולחקר החברה הבדואית בעב
המכללה האקדמית ספיר



JERUSALEM מכון ירושלים
INSTITUTE למחקרי מדיניות
FOR POLICY معهد القدس
RESEARCH لبحث السياسات



הקרן לירושלים
مؤسسة صندوق القدس
THE JERUSALEM FOUNDATION

הדיבדנד הדמוגרפי

כיצד ירידה בפריון הילודה, בשילוב מדיניות נכונה,
יכולה להביא לקפיצת מדרגה כלכלית

יאיר אסף-שפירא, עומר יניב, עדן יצחקי

ירושלים, 2025

הדיבידנד הדמוגרפי

כיצד ירידה בפרייון הילודה, בשילוב מדיניות נכונה, יכולה להביא לקפיצת מדרגה כלכלית

יאיר אסף-שפירא, עומר יניב, עדן יצחקי

הפקה: תגל קומיי

עיצוב ועימוד: חגי קרנר

צילום תמונת השער: איוב אבו מדיעם, מתוך אתר פיקיויקי

לציטוט (APA):

אסף שפירא, י', יניב, ע', ויצחקי. ע' (2025). הדיבידנד הדמוגרפי: כיצד ירידה בפרייון הילודה, בשילוב מדיניות נכונה, יכולה להביא לקפיצת מדרגה כלכלית. ירושלים: מכון ירושלים למחקרי מדיניות.

© 2025, מכון ירושלים למחקרי מדיניות

בית חי אלישר

רח' רד"ק 20, ירושלים 9218604

www.jerusalemstitute.org.il

info@jerusalemstitute.org.il

הדיבידנד הדמוגרפי הוא תקופה של צמיחה כלכלית מואצת שיכולה להתרחש כאשר מבנה הגילאים של אוכלוסייה במדינה משתנה. מעבר זה מתרחש כחלק מ"מעבר דמוגרפי" רחב יותר, שבו מדינה עוברת משיעורי ילודה ותמותה גבוהים לנמוכים.¹ כתוצאה ממעבר זה, אוכלוסיית כוח העבודה (בדרך כלל בני 15-64) גדלה באופן זמני מהר יותר מהאוכלוסייה התלויה בה (צעירים וקשישים).² שינוי זה יוצר "חלון הזדמנויות" כלכלי, שבו משתחררים משאבים שניתן להשקיע בפיתוח ובשיפור רווחת המשפחה – מה שמוביל לעלייה בהכנסה לנפש.³

מה שבעצם קורה הוא שבמהלך הדיבידנד הדמוגרפי יורד שיעור התלות הכלכלית – יש פחות ילדים וקשישים שצריך לפרנס, והמשאבים שמתפנים במשקי הבית ובמדינה יכולים להיות מושקעים בפיתוח כלכלי וברווחת המשפחות. עם זאת, הדיבידנד אינו מתרחש מעצמו: הוא מחייב מדיניות נכונה, ובפרט יצירת מקומות עבודה חדשים שיבטיחו תעסוקה פרודוקטיבית לדור העובדים הגדל.⁴

בסקירה זו נציג את מושג הדיבידנד הדמוגרפי דרך שלושת שלביו – מהמעבר הדמוגרפי ועד הדיבידנד הראשון והשני – לצד המדיניות והתנאים הדרושים למימוש. בנוסף, אני נביא דוגמאות ממקרי הצלחה כמו הנמרים האסיאתיים, לעומת

¹ David E. Bloom, David Canning, and Jaypee Sevilla, *The Demographic Dividend: A New Perspective on the Economic Consequences of Population Change* (Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2003)

² Ronald Lee and Andrew Mason, "What Is the Demographic Dividend?" *Finance & Development* 43, no. 3 (2006): 16–17

³ James N. Gribble and Jason Bremner, "Achieving a Demographic Dividend," *Population Bulletin* 67, no. 2 (2012): 1–16

⁴ Ibid.

הפוטנציאל שטרם מומש בעולם הערבי והאתגרים הייחודיים של החברה הערבית בישראל.

המעבר הדמוגרפי

כאמור, המעבר הדמוגרפי (נקרא לפעמים "התמורה הדמוגרפית"), הכולל ירידה בתמותה ובילודה, משנה את מבנה הגילאים באוכלוסייה. שינוי זה פותח "חלון הזדמנויות" כלכלי, המכונה הדיבידנד הדמוגרפי הראשון, ובהמשך, בתנאים מתאימים, מוביל לדיבידנד הדמוגרפי השני. המעבר הדמוגרפי הוא למעשה תהליך שבו מדינה עוברת מחברה פרה-תעשייתית עם שיעורי ילודה ותמותה גבוהים לחברה תעשייתית או עירונית עם שיעורי ילודה ותמותה נמוכים. הוא מתרחש בשלבים, ויוצר את התנאים הבסיסיים לדיבידנד הדמוגרפי⁵:

- שלב ראשון: שיעורי התמותה יורדים בצורה דרמטית הודות להתקדמות ברפואה, היגיינה ותזונה. שיעורי הילודה נשארים גבוהים, מה שמוביל לגידול מהיר באוכלוסייה.
- שלב שני: בשלב זה שיעורי הילודה מתחילים לרדת, לרוב בעקבות חינוך איכותי יותר (במיוחד לנשים), התקדמות בתכנון המשפחה, ומעבר מכלכלה המבוססת על עבודות פיזיות לצורך בהשקעה מוגברת בחינוך הילדים. כתוצאה מכך, אוכלוסיית כוח העבודה גדלה מהר יותר מאוכלוסיית התלות (בעיקר ילדים).
- שלב שלישי: שיעורי הילודה והתמותה נמוכים ומתייצבים, והאוכלוסייה מתחילה להזדקן.

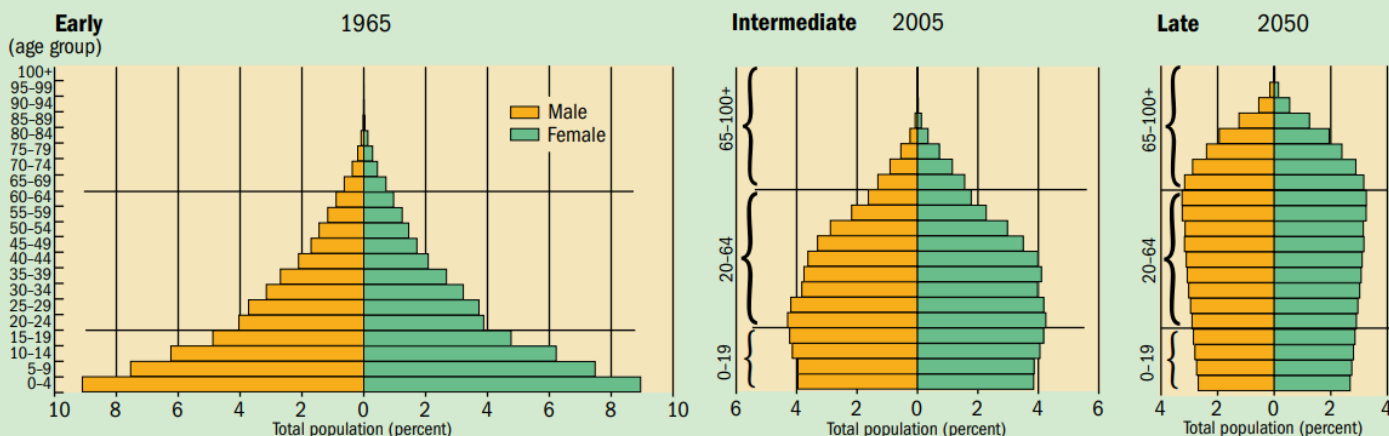
⁵ David E. Bloom, David Canning, and Jaypee Sevilla, *The Demographic Dividend: A New Perspective on the Economic Consequences of Population Change* (Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2003)

המעבר בין השלב השני לשלישי הוא "חלון ההזדמנויות" של הדיבידנד הדמוגרפי. כדי להמחיש את התהליך, ניתן להתבונן בגרף על תאילנד, שמראה כיצד מבנה הגילאים באוכלוסייה משתנה לאורך זמן⁶:

Chart 1

Thailand's demographic transition

Thailand has just begun the intermediate stage, its chance to seize the demographic dividend.



- "בולטות הצעירים" (Youth Bulge): בגרף הראשון משמאל, המציג את תחילת התקופה, ניתן להבחין כי הבסיס של פירמידת הגילאים רחב מאוד, מה שמעיד על שיעורי ילודה גבוהים. כלומר, ישנו מספר רב של ילדים (גילאי 0-14).
- המעבר לדיבידנד: בגרף השני משמאל, נראית ירידה בשיעורי הילודה, בסיס הפירמידה מצטמצם, וה"בליטה" או ה"בטן" של קבוצת הגיל הגדולה זזה כלפי מעלה ומרחיבה את החלק של גילאי העבודה (15-64). זהו "חלון ההזדמנויות" הדמוגרפי - מצב שבו יש יותר עובדים ופחות ילדים תלויים לפרנס.
- הזדקנות האוכלוסייה: בגרף השלישי משמאל, ניתן לראות כי החלק העליון של הפירמידה (גילאי 65 ומעלה) מתחיל להתרחב, בעוד שאוכלוסיית גילאי

⁶ Ronald Lee and Andrew Mason, "What Is the Demographic Dividend?" *Finance & Development* 43, no. 3 (2006): 16-17

העבודה מתחילה להזדקן. זהו השלב שבו נסגר חלון ההזדמנויות של הדיבידנד הדמוגרפי הראשון ומתחילות ההשלכות של הזדקנות האוכלוסייה.

הדיבידנד הדמוגרפי הראשון

הדיבידנד הראשון הוא תקופה של צמיחה כלכלית שנגרמת מהירידה הזמנית בשיעור התלות הכלכלית של האוכלוסייה. הדבר מתרחש כאשר שיעורי הילודה יורדים, וכתוצאה מכך יש פחות ילדים צעירים ושיעור כוח העבודה גדל יחסית לאוכלוסייה התלויה.⁷ כאמור, במעבר הדמוגרפי, מדובר בתקופה שבין השלב השני לשלישי או "חלון ההזדמנויות" הכלכלי. תקופה זו יכולה להימשך חמישה עשורים או יותר. היא מאפשרת שחרור משאבים ממשקי הבית ומהמדינה, שניתן להשקיע אותם בפיתוח כלכלי וברוחת המשפחה, מה שמוביל לצמיחה מהירה יותר בהכנסה לנפש.⁸ אבל, בסופו של דבר, אם לא ננקטת מדיניות מתאימה, הדיבידנד הראשון הופך לשלילי. שיעורי הילודה הנמוכים מובילים לירידה בגידול של כוח העבודה, בעוד שאוכלוסיית הקשישים ממשיכה לגדול, מה שגורם להאטה בצמיחת ההכנסה לנפש.⁹

הדיבידנד הדמוגרפי השני

בעוד שהדיבידנד הראשון נובע משינוי במבנה הגילאים, הדיבידנד השני נובע מגידול בהשקעות ובהצטברות הון, מה שמאפשר צמיחה כלכלית גם כאשר אוכלוסיית כוח העבודה מתחילה להזדקן. עם התבגרות האוכלוסייה נוצרת הזדמנות להגדיל את החיסכון לקראת פרישה.¹⁰ כדי לממש את הדיבידנד השני נדרשת מדיניות המעודדת

⁷ James N. Gribble and Jason Bremner, "Achieving a Demographic Dividend," *Population Bulletin* 67, no. 2 (2012): 1–16

⁸ Ronald Lee and Andrew Mason, "What Is the Demographic Dividend?" *Finance & Development* 43, no. 3 (2006): 16–17

⁹ Ibid.

¹⁰ Ibid.

חיסכון, כך שהמשאבים שנצברים יופנו להשקעות המגדילות את ההון לנפש, את צמיחת התפוקה ואת ההכנסה לנפש.¹¹

כלי מדיניות לתקופת המעבר הדמוגרפי

הבנק העולמי מציע מסגרת יישומית להבנת המעבר הדמוגרפי, באמצעות חלוקת המדינות לשלוש קטגוריות עיקריות לפי השלב שבו הן מצויות. במקום לראות את הדיבידנד הדמוגרפי כמושג כללי, החלוקה הבאה שפותחה על ידי הבנק העולמי, מאפשרת למקם כל מדינה על ציר הזמן הדמוגרפי ולזהות את האתגרים וההזדמנויות הייחודיים העומדים בפניה. היא מאפשרת להבין את האתגרים הייחודיים לכל מדינה, ולהתאים מדיניות נכונה לכל שלב:¹²

- מדינות טרום-דיבידנד: מדינות עם שיעורי ילודה גבוהים ואוכלוסייה צעירה מאוד. כידוע, המוטיבציה בשלב זה היא הפחתת שיעורי הילודה, אך האתגר המרכזי הינו הנגשת מידע וכלים לתכנון המשפחה והשקעה בחינוך ובריאות הילדים.
- מדינות דיבידנד: מדינות בהן שיעורי הילודה ירדו, ואוכלוסיית גיל העבודה גדלה. זהו "חלון ההזדמנויות" הכלכלי, הדורש מדיניות הממוקדת ביצירת מקומות עבודה ופיתוח כלכלי כדי לנצל את כוח העבודה הגדל.
- מדינות פוסט-דיבידנד: מדינות שבהן חלון ההזדמנויות נסגר והאוכלוסייה מתחילה להזדקן. בשלב זה, האתגר הוא לנהל כלכלה המבוססת על אוכלוסייה מבוגרת יותר, באמצעות עידוד חיסכון והשקעה בפנסיה.

¹¹ Ibid.

¹² World Bank, *Demographic Dividend Operational Tool for Pre-Dividend Countries* (Washington, DC: World Bank, 2017)

מדיניות ותנאים למימוש הדיבידנד הדמוגרפי

הדיבידנד הדמוגרפי אינו מתממש באופן אוטומטי, אלא דורש שילוב של מדיניות נכונה בתחומים שונים ובשלב הנכון כדי להבטיח שהגידול באוכלוסיית כוח העבודה יתורגם לצמיחה כלכלית.¹³ ישנם מספר תחומים קריטיים שבהם נדרשת פעולה:

1. שלב הטרם-דיבידנד: הכנה והשקעה בביסיס ובהון אנושי

בשלב זה, המדיניות מתמקדת ביצירת התנאים הביסיסיים לדיבידנד העתידי.

- בריאות ותכנון משפחה: ההשקעה הראשונית צריכה להיות בשירותי בריאות ציבוריים, ובמיוחד בתכנון משפחה. ירידה בשיעורי התמותה, במיוחד בקרב ילדים, וירידה בשיעורי הילודה, שנגרמות בזכות שירותי בריאות ותכנון משפחה זמינים, מהוות תנאי ביסיסי לשינוי המבנה הדמוגרפי שמוביל לדיבידנד. כאשר נשים יכולות להחליט על גודל משפחתן, יש להן יותר זמן להשתלב בשוק העבודה, מה שתורם עוד יותר לצמיחה הכלכלית.¹⁴
- חינוך: השקעה מוקדמת בחינוך ביסיסי היא קריטית כדי להבטיח שכאשר הדור הצעיר יגיע לגיל העבודה, הוא יהיה משכיל ומוכן לשוק העבודה המודרני. השקעה בחינוך איכותי מכינה את הדור הצעיר לשוק העבודה המודרני והופכת אותו ליצרני יותר.¹⁵

2. שלב הדיבידנד: מימוש הפוטנציאל ויצירת מקומות עבודה

¹³ David E. Bloom, David Canning, and Jaypee Sevilla, *The Demographic Dividend: A New Perspective on the Economic Consequences of Population Change* (Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2003)

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Ibid.

כאשר המדינה מגיעה לשלב זה, עם אוכלוסיית גיל עבודה גדלה, המדיניות צריכה להתמקד בניצול הפוטנציאל שהיא יצרה:

- ממשל תקין ומוסדות חזקים: ממשל יעיל ומוסדות יציבים הם קריטיים להצלחה וחשובים בכל השלבים. השקעות בפיתוח הון אנושי ויישום מדיניות כלכלית לא יצליחו אם הממשל חלש או מושחת. במדינות כמו רוסיה ואמריקה הלטינית, ממשל חלש ושחיתות מנעו מהן לנצל את הדיבידנד הדמוגרפי למרות שחלונות ההזדמנויות הדמוגרפיים נפתחו בהן.¹⁶
- תעסוקה פרודוקטיבית וגמישה: זהו השלב שבו המדינה צריכה ליצור מספיק מקומות עבודה חדשים כדי לקלוט את הגידול בכוח העבודה, במיוחד בתעשיות מוטות ייצוא וטכנולוגיה, כמו זו שיושמה במדינות מזרח אסיה, כדי לקלוט את כוח העבודה הגדל. מדיניות שמעודדת גמישות בשוק העבודה (הסרת בירוקרטיה, עידוד יזמות) הופכת חיונית.¹⁷
- גמישות בשוק העבודה: מדיניות המעודדת גמישות בשוק העבודה יכולה לסייע למדינה לנצל את הדיבידנד הדמוגרפי.¹⁸ כלומר מדיניות ותקנות המאפשרות למעסיקים ולעובדים להסתגל במהירות לשינויים בתנאי הכלכלה. בהקשר של הדיבידנד הדמוגרפי, בו יש גידול מהיר במספר האנשים בגיל העבודה, גמישות זו הופכת לקריטית. אז על מנת לממש את הדיבידנד, הכלכלה חייבת להיות מסוגלת לייצר מקומות עבודה חדשים בקצב מהיר מספיק כדי לקלוט את כוח העבודה הגדל. ניתן לממש זאת באמצעות הסרת חסמים לתעסוקה, מדיניות המפחיתה בירוקרטיה, התאמה מהירה לצורכי השוק, עידוד יזמות וחדשנות וקידום ניידות תעסוקתית.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Ibid.

- חיסכון והשקעה: ההכנסה הפנויה הגדלה במשקי הבית בשלב זה יכולה להפוך למקור של הון זמין להשקעות. כאמור, הדיבידנד השני מתאפשר בזכות חיסכון מוגבר של עובדים לקראת פרישה. כדי לממש זאת, יש צורך במערכות פיננסיות יציבות ומהימנות המעודדות חיסכון והשקעה.¹⁹

3. שלב הפוסט-דיבידנד: התמודדות עם הזדקנות האוכלוסייה

בשלב זה, חלון ההזדמנויות הדמוגרפי נסגר, והאתגר המרכזי הוא התמודדות עם אוכלוסייה מבוגרת יותר:

- מערכות פיננסיות: הדיבידנד הדמוגרפי השני מתאפשר בזכות חיסכון מוגבר של העובדים לקראת פרישה. בשלב זה, המדיניות חייבת להתמקד בחיזוק מערכות פנסיה וחסכון, על מנת להבטיח רווחה כלכלית לאוכלוסייה המזדקנת.
- השקעה בהון אנושי וטכנולוגי: כדי לשמור על רמות ייצור גבוהות עם כוח עבודה קטן יותר, המדינה צריכה להשקיע בשיפור הפרודוקטיביות באמצעות טכנולוגיה וחינוך מתקדם, שיאפשר לעובדים המבוגרים יותר להישאר רלוונטיים.

השלכות של פספוס חלון ההזדמנויות

אם מדינה אינה מצליחה ליישם את המדיניות הנדרשת במהלך חלון ההזדמנויות הדמוגרפי, עלולות להיות לכך מספר השלכות²⁰:

¹⁹ Ibid.

²⁰ Ibid.

- אבטלה וחוסר יציבות: כשמספר העובדים גדל אך אין די מקומות עבודה, עלולה להיווצר אבטלה גבוהה שתגרור אי־שקט חברתי, עלייה בפשיעה וחוסר יציבות פוליטית.
- הזדקנות מהירה: כאשר הדיבידנד הדמוגרפי מוחמץ, אוכלוסיית המדינה מזדקנת מבלי שהכלכלה הספיקה לצמוח ולהתחזק כדי לתמוך באוכלוסייה מבוגרת גדולה יותר. מצב זה יוצר נטל כלכלי כבד על המדינה, משום שיש פחות עובדים יצרניים התומכים באוכלוסייה המבוגרת.
- החמצת הזדמנות בלתי חוזרת: חלון ההזדמנויות של הדיבידנד הדמוגרפי הוא תופעה חד-פעמית. אם הוא מוחמץ, המדינה עלולה למצוא את עצמה במצב בו שיעור התלות עולה במהירות והיא ללא הכלים הכלכליים המתאימים כדי להתמודד עם אתגרי העתיד.

מקרה בוחן: סיפור ההצלחה של "הנמרים האסיאתיים"

במהלך המחצית השנייה של המאה ה-20, מדינות מזרח אסיה, ובראשן "הנמרים האסיאתיים" – הונג קונג, סינגפור, דרום קוריאה וטייוואן – עברו תהליך יוצא דופן של שינוי דמוגרפי, שהפך לאחד ממנועי הצמיחה הכלכלית המהירים בהיסטוריה.

סיפור ההצלחה החל בשינוי דרמטי ומהיר במבנה האוכלוסייה. מדינות אלו, שהתאפיינו בעבר בשיעורי ילודה גבוהים, החלו לחוות ירידה חדה בילודה לצד ירידה בתמותה. כתוצאה מכך, קבוצה גדולה של ילדים התבגרה והפכה לכוח עבודה צעיר, בריא ופורה. מבנה גילאים זה יצר "חלון הזדמנויות" ייחודי שבו שיעור האוכלוסייה בגילאי העבודה היה גבוה משמעותית משיעור האוכלוסייה התלויה (ילדים וקשישים).

חלון הזדמנויות זה אפשר שחרור של משאבים רבים שהיו מושקעים קודם לכן בטיפול ובחינוך של אוכלוסייה תלויה גדולה.²¹

ההצלחה לא הייתה מקרית. היא נבעה מכך שהממשלות במדינות אלה הבינו את הפוטנציאל והובילו מדיניות אסטרטגית שנועדה לנצל את המומנטום הדמוגרפי. ראשית, המדינות השקיעו בהון האנושי שלהן באופן חסר תקדים. הן הקצו משאבים רבים לשיפור מערכות הבריאות והחינוך, החל בחינוך יסודי אוניברסלי ועד להשכלה גבוהה. השקעה זו יצרה כוח עבודה משכיל, יצרני ובעל יכולות שמתאימות לכלכלה המודרנית. שנית, כדי לספק תעסוקה לכוח העבודה הגדל, הממשלות נקטו במדיניות כלכלית אגרסיבית מוטת ייצוא. הן הקימו תעשיות הדורשות כוח אדם רב, כמו טקסטיל ואלקטרוניקה בסיסית, וייצאו את תוצרתן לשווקים בינלאומיים. הדבר יצר מיליוני מקומות עבודה חדשים וקלט ביעילות את הגידול באוכלוסייה הצעירה.²² יתרה מזאת, הדיבידנד הדמוגרפי אפשר למשקי הבית להגדיל את החיסכון. עם פחות ילדים, נותרה למשפחות יותר הכנסה פנויה, שחלק ניכר ממנה הופנה לחיסכון. הממשלות עודדו חיסכון לאומי, והוא הפך למקור הון חשוב להשקעות בתשתיות, טכנולוגיה ותעשיות חדשות.²³

השילוב של שינוי דמוגרפי ומדיניות חכמה יצר אפקט סינרגטי שהוביל לתוצאות כלכליות מרשימות. מדינות אלו חוו צמיחה כלכלית מהירה ומתמשכת שכונתה "נס כלכלי". ההכנסה לנפש עלתה באופן דרמטי, והדבר תרם להעלאת רמת החיים

²¹ James N. Gribble and Jason Bremner, "Achieving a Demographic Dividend," *Population Bulletin* 67, no. 2 (2012): 1–16

²² David E. Bloom, David Canning, and Jaypee Sevilla, *The Demographic Dividend: A New Perspective on the Economic Consequences of Population Change* (Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2003)

²³ Ronald Lee and Andrew Mason, "What Is the Demographic Dividend?" *Finance & Development* 43, no. 3 (2006): 16–17

הכללית, הפחתת העוני והשגת שגשוג. סיפור הנמרים האסיאתיים מדגים כי הדיבידנד הדמוגרפי אינו מתנה אלא הזדמנות שיש לנצל באמצעות מדיניות חכמה של השקעה בהון אנושי וביצירת מקומות עבודה פרודוקטיביים. הם הוכיחו שכאשר כוח עבודה גדול וצעיר נכנס לשוק עבודה גמיש, הוא יכול להוות מנוע צמיחה אדיר למדינה כולה.

הדיבידנד הדמוגרפי: הפוטנציאל שטרם מומש בעולם הערבי

סיפורו של הדיבידנד הדמוגרפי בעולם הערבי הוא סיפור של פוטנציאל עצום, אך כזה שטרם מומש במלואו. בניגוד לסיפור ההצלחה של מזרח אסיה, שתרגמה את השינוי הדמוגרפי לצמיחה כלכלית מדהימה, האזור הערבי התקשה לנצל את אוכלוסיית הצעירים הגדלה שלו לטובת שגשוג. במקום זאת, לעיתים קרובות, השינוי הדמוגרפי הפך לאתגר. כמו מדינות רבות, גם העולם הערבי חווה בעשורים האחרונים ירידה חדה בשיעורי הילודה. במדינות כמו מצרים וירדן הירידה יצרה "בולטות" של אוכלוסייה צעירה וגדולה – הדור הגדול ביותר בתולדות האזור, בריא ומשכיל יותר מקודמיו. מבחינה דמוגרפית זהו "חלון הזדמנויות" קלאסי, שבו חלקם של בני גיל העבודה גדל משמעותית ביחס לאוכלוסייה התלויה (ילדים ואוכלוסייה מבוגרת).²⁴

הפוטנציאל הזה היה אחד הגורמים ששיחקו תפקיד באירועי "האביב הערבי" ב-2011. התסיסה לא נבעה רק מעוני, אלא בעיקר מתסכול של צעירים משכילים ומובטלים ממעמד הביניים הנמוך, שחשו שהמערכת הכלכלית לא מספקת להם הזדמנויות התואמות את השכלתם ושאיפותיהם. במדינות כמו מצרים, למרות שהכלכלה צמחה,

²⁴ United Nations Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA), *Demographic Trends in the Arab Region: 1950–2030* (Beirut: United Nations, 2025)

הצמיחה הזו לא תורגמה ליצירת מקומות עבודה איכותיים בקצב מהיר מספיק כדי לקלוט את הגידול העצום באוכלוסיית גיל העבודה.²⁵

בניגוד לנמרים האסיאתיים, שהשקיעו בתעשיות מוטות ייצוא עתירות עבודה, מדינות ערביות רבות השקיעו במגזרים לא יצרניים ולא גמישים. בנוסף, חוסר היציבות הפוליטית, מלחמות אזרחים וסכסוכים אלימים במדינות כמו סוריה ולוב הובילו לתופעה של עקירת אוכלוסין המונית.²⁶ תופעות אלה פגעו קשות ביכולת של המדינות לייצר שגשוג כלכלי ולמעשה הפכו את הדיבידנד הדמוגרפי מ"חלון הזדמנויות" ל"חלון סיכון".

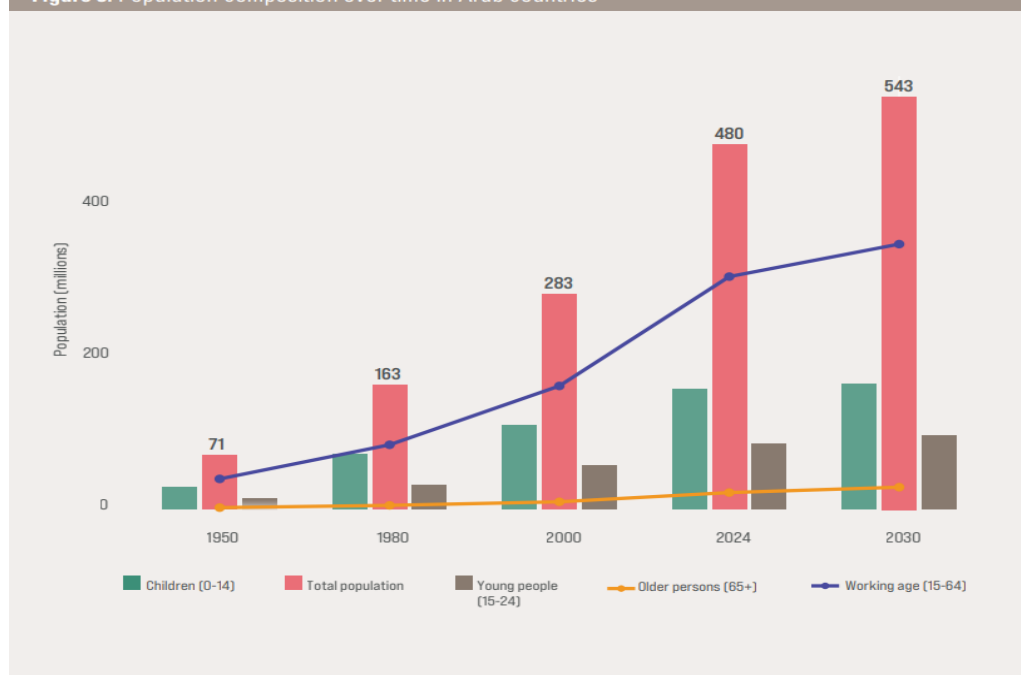
להלן גרף אשר מציג את הרכב האוכלוסייה הערבית לאורך זמן, לפי קבוצות גיל (ילדים, צעירים, אוכלוסיית גיל העבודה וקשישים)²⁷. הוא ממחיש באופן חזותי את המעבר הדמוגרפי וכיצד שינויים במבנה הגילאים הופכים לאתגר, בעיקר בהיעדר מדיניות תומכת:

²⁵ Elizabeth Leahy Madsen, *The Arab Spring Can Bring a Demographic Dividend That Is Good for Business and Investors*, Brookings Institution, 2012 <https://www.brookings.edu/articles/the-arab-spring-can-bring-a-demographic-dividend-that-is-good-for-business-and-investors/>

²⁶ United Nations Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA), *Demographic Trends in the Arab Region: 1950–2030* (Beirut: United Nations, 2025)

²⁷ United Nations Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA), *Demographic Trends in the Arab Region: 1950–2030* (Beirut: United Nations, 2025).

Figure 3. Population composition over time in Arab countries



ניתן להבחין במספר נקודות חשובות:

1. ירידה בחלקם היחסי של הילדים: הגרף מראה כי בעוד שילדים בגילאי 0-14 (בצבע ירוק) היוו חלק משמעותי מהאוכלוסייה, חלקם היחסי ירד משמעותית עד לשנת 2024. זאת לצד ירידה בשיעורי הילודה באזור (מ-7 ילדים לאישה בשנות ה-60 ל-3.1 כיום), שהיא תנאי הכרחי לדיבידנד דמוגרפי.
2. גידול באוכלוסיית גיל העבודה: הגרף מדגיש כי האוכלוסייה בגילאי העבודה (בצבע כחול) גדלה בעשורים האחרונים באופן ניכר. זהו השינוי המהותי ביותר שיוצר את "חלון ההזדמנויות" של הדיבידנד הדמוגרפי, כאשר יש כוח עבודה גדול יותר שיכול לפרנס אוכלוסייה תלויה קטנה יותר.
3. גידול באוכלוסיית הקשישים: הגרף מראה גם כי חלקם של הקשישים בגילאי 65 ומעלה (בצבע כתום) באוכלוסייה גדל בהדרגה, עם תחזית לעלייה נוספת. נתון זה מעיד על תחילתו של תהליך הזדקנות האוכלוסייה, שהיא השלב הבא במעבר הדמוגרפי.

הגרף מציג כיצד האזור הערבי חווה באופן דמוגרפי את כל התנאים לדיבידנד, ובכל זאת, כפי שנדון קודם, לא הצליח לממש את הפוטנציאל הזה במלואו. כיום, למרות הפוטנציאל הקיים, מדינות רבות בעולם הערבי מתמודדות עם שיעורי אבטלה גבוהים בקרב צעירים, במיוחד נשים, ועם פערים כלכליים וחברתיים גדולים. הסיפור של האזור הערבי ממחיש בבירור שדיבידנד דמוגרפי אינו מתנה שמתממשת מעצמה. בעוד שהעולם הערבי עדיין יכול להצליח לממש את הפוטנציאל הדמוגרפי שלו, הוא נדרש לפעול באופן אסטרטגי כדי להתגבר על האתגרים הקיימים ולהפוך את הדמוגרפיה למנוף של צמיחה ושגשוג.

החברה הערבית בישראל: בין פוטנציאל דמוגרפי לאתגרים כלכליים

בדומה למדינות ערב רבות, גם החברה הערבית בישראל עוברת תהליך של מעבר דמוגרפי. על פי שנתון החברה הערבית בישראל 2023,²⁸ האוכלוסייה הערבית בישראל צעירה באופן יחסי לאוכלוסייה היהודית. למרות זאת, בדומה למגמות בעולם, גם בקרב האוכלוסייה הערבית בישראל נרשמה ירידה דרמטית בשיעורי הילודה במהלך העשורים האחרונים. ירידה זו יצרה "חלון הזדמנויות" דמוגרפי, שבו אוכלוסיית הילדים קטנה ביחס לאוכלוסייה בגילאי העבודה, מה שיכול להוות מנוף לצמיחה כלכלית. הפוטנציאל הכלכלי של שינוי זה ניכר במיוחד בהינתן העובדה ששיעור המועסקים בקרב גברים ערבים הוא גבוה יחסית. עם זאת, נתוני תעסוקת הנשים עדיין נמוכים בהשוואה לממוצע הארצי.

הבדלים אזוריים בישראל והאתגרים הייחודיים

²⁸מוחמד ח'לאילה, אחמד בדראן, ואריק רודניצקי, שנתון החברה הערבית בישראל 2023 (ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה והרשות לפיתוח כלכלי של מגזר המיעוטים, המשרד לשוויון חברתי וקידום מעמד האישה, 2024).

הניתוח של הדיבידנד הדמוגרפי בחברה הערבית בישראל חייב להתחשב בשונות הגיאוגרפית בין האזורים:²⁹

- אזור הצפון והמשולש: באזורים אלה, שבהם מתגוררת מרבית האוכלוסייה הערבית בישראל, שיעורי הילודה עדיין גבוהים אך במגמת ירידה. עם זאת, היעדר פיתוח אזורי ומקומות עבודה איכותיים גורם לכך שצעירים רבים רוכשים השכלה גבוהה, אך מתקשים למצוא תעסוקה מתאימה. כך, הפוטנציאל של כוח עבודה משכיל אינו ממומש במלואו, ובמקום דיבידנד דמוגרפי נוצר אתגר של תת-תעסוקה.
- ירושלים ומזרח ירושלים: בירושלים ובמיוחד במזרח העיר, שיעורי הילודה גבוהים מאוד. אולם עוני נרחב ותשתיות ירודות מונעים ניצול של הפוטנציאל הדמוגרפי. במקום ליהנות מהפוטנציאל של אוכלוסייה צעירה, האזור נאלץ להתמודד עם עומס כבד על מערכות החינוך והשירותים החברתיים.
- הנגב (דרום): המקרה של האוכלוסייה הבדואית בנגב מורכב במיוחד. כמעט חמישית מהאזרחים הערבים בישראל הם בדואים, והם מתאפיינים בשיעורי הילודה הגבוהים ביותר במדינה. נתון זה יוצר "בולטות" של אוכלוסייה צעירה מאוד, אך לצד זאת האזור מתמודד עם אתגרים: אבטלה גבוהה, עוני, חוסר יציבות (במיוחד ביישובים הלא-מוכרים). יחד עם זאת, בקרב החברה הבדווית בדרום טמון פוטנציאל משמעותי למינוף הדיבידנד הדמוגרפי, אם יושקעו המשאבים הנדרשים בתחומי חינוך, תעסוקה ובריאות. הרחבת ההשתתפות של צעירים וצעירות במסגרות להשכלה גבוהה, לצד פיתוח תעסוקה איכותית ונגישה לשני המגדרים, יכולים לחזק את ההון האנושי וליצור מנועי צמיחה חדשים. במקביל, חשוב לשמר את הנגישות לשירותי בריאות ולתכנון

²⁹ Ibid.

המשפחה, תוך התחשבות ורגישות תרבותית, כדי לאפשר בחירה מודעת של משפחות ולהמשיך את מגמת הירידה בפריון. שילוב מהלכים אלה עשוי להבטיח שהגידול באוכלוסייה הצעירה יהפוך להזדמנות כלכלית וחברתית, ולא יעמיק פערים ואתגרים קיימים. ללא השקעה משמעותית בחינוך וביצירת מקומות עבודה, אוכלוסייה צעירה וגדלה עלולה להפוך לנטל כלכלי ולא למנוף צמיחה.

בעוד שהשינויים הדמוגרפיים בחברה הערבית בישראל יצרו את התנאים הבסיסיים לדיבידנד דמוגרפי, המציאות מראה שאתגרים מבניים וכלכליים מונעים את מימושו המלא. הפוטנציאל קיים, אך הוא דורש מדיניות אסטרטגית מותאמת שתשקיע בהון האנושי ותיצר מקומות עבודה, בדומה למקרה של הנמרים האסיאתיים.

סיכום

סקירת ספרות זו הציגה את המושג "דיבידנד דמוגרפי" וניתחה כיצד הוא מתממש במקרים שונים – חלקם מוצלחים וחלקם פחות. היא מראה כי הדיבידנד הדמוגרפי אינו מתרחש מאליו, אלא מהווה "חלון הזדמנויות" הדורש מדיניות נכונה, השקעה בהון אנושי ויצירת מקומות עבודה יצרניים, כדי להפוך שינוי דמוגרפי לצמיחה כלכלית. סיפור ההצלחה של הנמרים האסיאתיים מדגים מימוש מוצלח של הדיבידנד הדמוגרפי: ירידה בילודה ועלייה בכוח העבודה תורגמו לצמיחה כלכלית באמצעות מדיניות ייצוא והשקעות רחבות בחינוך.

העולם הערבי מציג תמונה שונה. למרות שגם הוא חווה ירידה בשיעורי הילודה, מדינות רבות כמו מצרים וירדן לא הצליחו לתרגם את השינוי הזה לצמיחה כלכלית. החברה הערבית בישראל מציגה מקרה בוחן ייחודי, המדגיש את המורכבות גם בתוך מדינה אחת. בעוד שחל שינוי דמוגרפי והאבטלה בקרב גברים יורדת, אתגרים מבניים, פערים

אזוריים וחוסר השקעה הולמת מונעים את מימוש הפוטנציאל במלואו, במיוחד באוכלוסייה הבדואית בנגב, ששיעורי הילודה בה עדיין גבוהים מאוד.

כאמור, דיבידנד דמוגרפי הוא תהליך שביר וחד-פעמי. הוא מהווה הזדמנות, אך כדי לממשו נדרשת אסטרטגיה מקיפה שתתמקד בחינוך, תעסוקה ופיתוח כלכלי. ללא פעולה מתאימה, שינוי דמוגרפי חיובי עלול להפוך לנטל כלכלי וחברתי כבד.

ביבליוגרפיה

Bloom, David E., David Canning, and Jaypee Sevilla. *The Demographic Dividend: A New Perspective on the Economic Consequences of Population Change*. Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2003.

ESCWA (United Nations Economic and Social Commission for Western Asia). *Demographic Trends in the Arab Region: 1950–2030*. Beirut: United Nations, 2025.

Gribble, James N., and Jason Bremner. "Achieving a Demographic Dividend." *Population Bulletin* 67, no. 2 (2012): 1–16.

הערבית בישראל 2023. ירושלים: המכון הישראלי לדמוקרטיה, הרשות לפיתוח כלכלי של מגזר המיעוטים, והמשרד לשוויון חברתי וקידום מעמד האישה, 2024.

Lee, Ronald, and Andrew Mason. "What Is the Demographic Dividend?" *Finance & Development* 43, no. 3 (2006): 16–17.

Madsen, Elizabeth Leahy. *The Arab Spring Can Bring a Demographic Dividend That Is Good for Business and Investors*. Brookings Institution, 2012. <https://www.brookings.edu/articles/the-arab-spring-can-bring-a-demographic-dividend-that-is-good-for-business-and-investors/>.

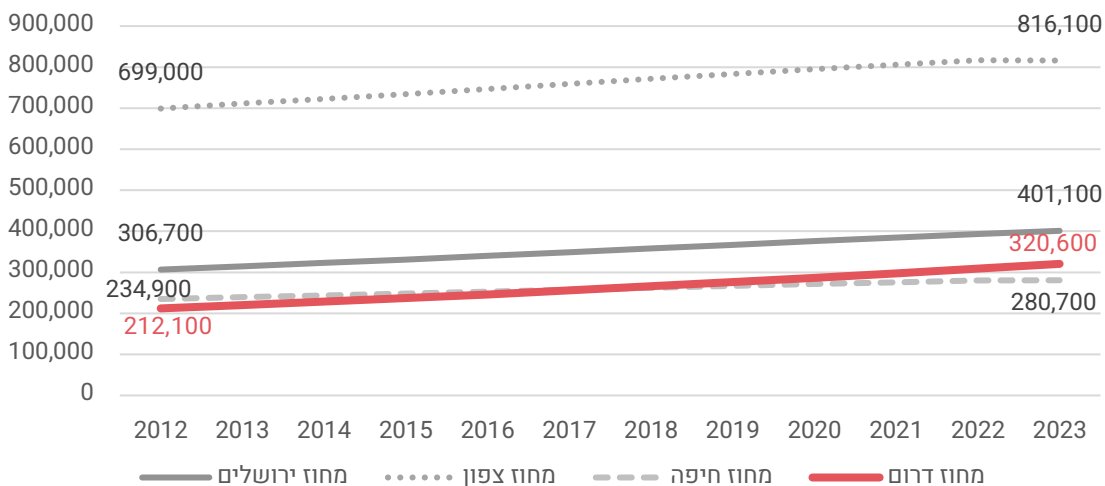
World Bank. *Demographic Dividend Operational Tool for Pre-Dividend Countries*. Washington, DC: World Bank, 2017.

אוכלוסייה

בשנת 2023 חיו במחוז דרום כ-320,600 תושבים ערבים (שמרביתם הם בדואים). אלו היוו כ-16% מתושביה הערבים של ישראל, וכ-22% מתושבי מחוז הדרום. מבחינת מספר תושבים ערבים, היה מחוז הדרום המחוז השלישי בגודלו לאחר מחוז הצפון (816,100 תושבים) ומחוז ירושלים (401,100 תושבים). במחוז חיפה חיו בשנת 2023 כ-280,700 תושבים, במחוז המרכז כ-197,700 אלף תושבים ובמחוז תל אביב כ-306,700.

תרשים מס' 1: תושבים ערבים בישראל, לפי מחוז, 2012-2023

תושבים



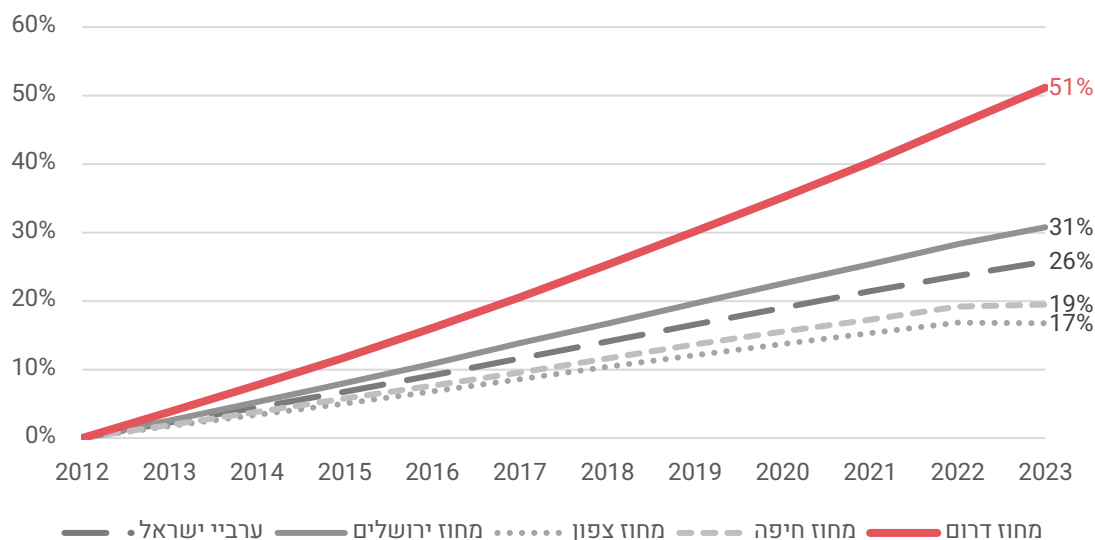
מקור: עיבוד מכון ירושלים למחקרי מדיניות לנתוני הלמ"ס

אוכלוסיית הערבים במחוז דרום גדלה במהירות גדולה באופן משמעותי מאשר במחוזות האחרים בישראל. בין השנים 2012-2023 גדלה האוכלוסייה הערבית במחוז הדרום ב-51%, בהשוואה לגידול של 26% בקרב כלל ערביי ישראל. במחוז הצפון גדלה

האוכלוסייה בשנים אלו בכ-17%, במחוז חיפה גדלה האוכלוסייה ב-19% ובמחוז ירושלים בכ-31%.

תרשים מס' 2: גידול באוכלוסיית ערביי ישראל, לפי מחוז, 2012-2023

אחוז מצטבר (2012=100%)



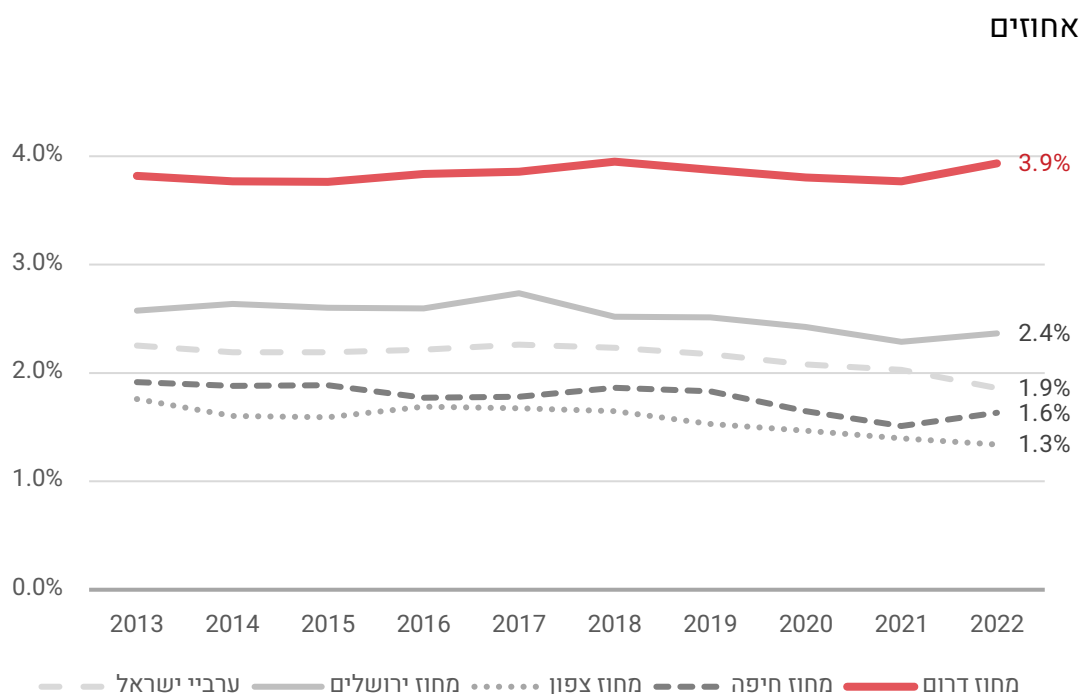
מקור: עיבוד מכון ירושלים למחקרי מדיניות לנתוני הלמ"ס

בין השנים 2013-2022³⁰ גדלה אוכלוסיית הערבים במחוז הדרום בכ-3.8% בממוצע כל שנה, בהשוואה לגידול ממוצע של 2.1% בקרב ערביי ישראל, גידול ממוצע של 1.6% במחוז הצפון, 1.8% במחוז חיפה ו-2.5% בקרב ערבים תושבי מחוז ירושלים.

³⁰ בשנת 2023 הייתה ירידה משמעותית בשיעור הגידול של האוכלוסייה בחלק מהמחוזות, בעקבות אומדן מחודש של האוכלוסייה שנערך במסגרת מפקד האוכלוסין 2022.

תרשים מס' 3: שינוי משנה לשנה של אוכלוסיית הערבים בישראל, לפי מחוז,

2022-2013



מקור: עיבוד מכון ירושלים למחקרי מדיניות לנתוני הלמ"ס

הסיבה המרכזית לשיעור הגידול הגבוה באוכלוסיית מחוז הדרום היא שיעור הפרייון הכולל³¹ הגבוה בקרב נשים ערביות במחוז: בשנת 2023 עמד שיעור הפרייון של נשים ערביות במחוז הדרום על 4.67 ילדים לאישה, שני ילדים יותר מאשר הממוצע לנשים ערביות בישראל (2.66 ילדים לאישה). במחוז הצפון עמד שיעור הפרייון הכולל על 2.15 ילדים לאישה, בדומה למחוז חיפה (2.16). במחוז ירושלים היה שיעור הפרייון הכולל 2.73 ילדים לאישה ובמחוז המרכז על 2.43.

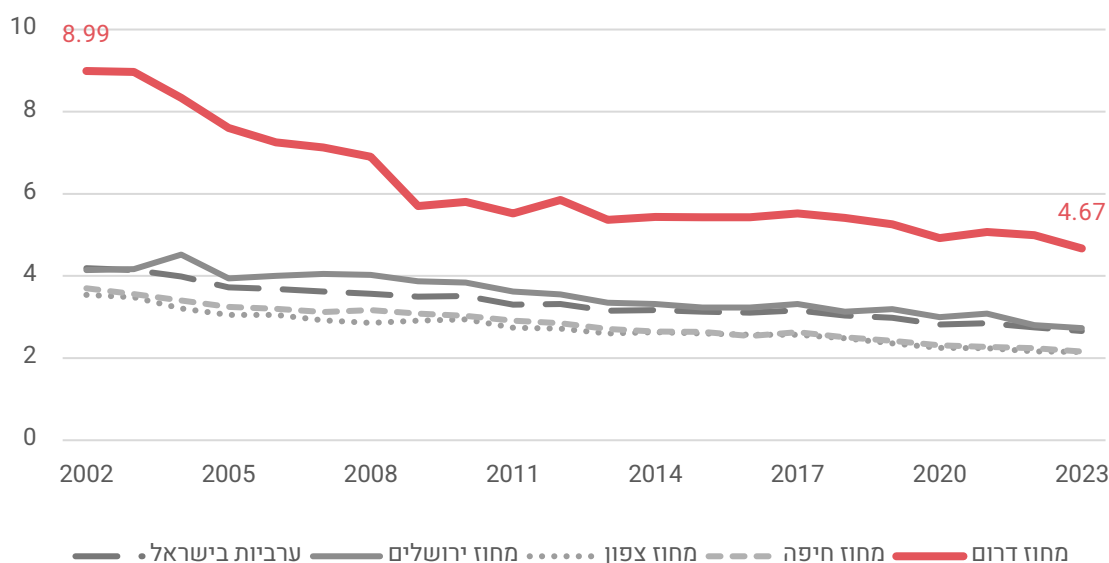
עם זאת, יש להתייחס לירידה התלולה שנרשמת לאורך השנים בשיעור הפרייון הכולל לנשים הערביות במחוז הדרום: בשנת 2000 היה שיעור הפרייון הכולל לנשים ערביות

³¹ שיעור פרייון כולל- מספר הילדים הצפויים להיוולד לאישה במהלך גיל הפרייון (15-49).

במחוז הדרום 9.13 ילדים לאישה, וכאמור מספר זה פחת ל-4.67 ילדים לאישה בשנת 2023, ירידה של 49%. יש לציין כי שיעור ירידה גבוהים נרשמו גם בקרב נשים ערביות במחוזות האחרים בישראל, כמו המרכז (ירידה של 46%), חיפה (43%) והצפון (42%).

תרשים מס' 4: שיעור פריון כולל של נשים ערביות, לפי מחוז, 2002-2023

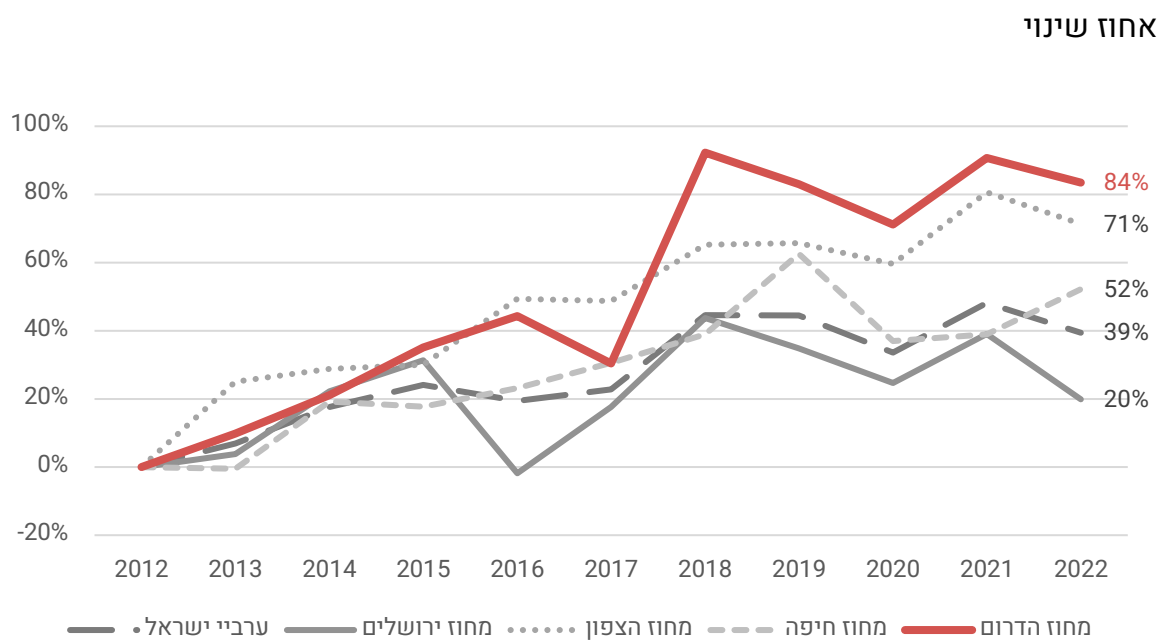
מספר ילדים לאישה



מקור: עיבוד מכון ירושלים למחקרי מדיניות לנתוני הלמ"ס

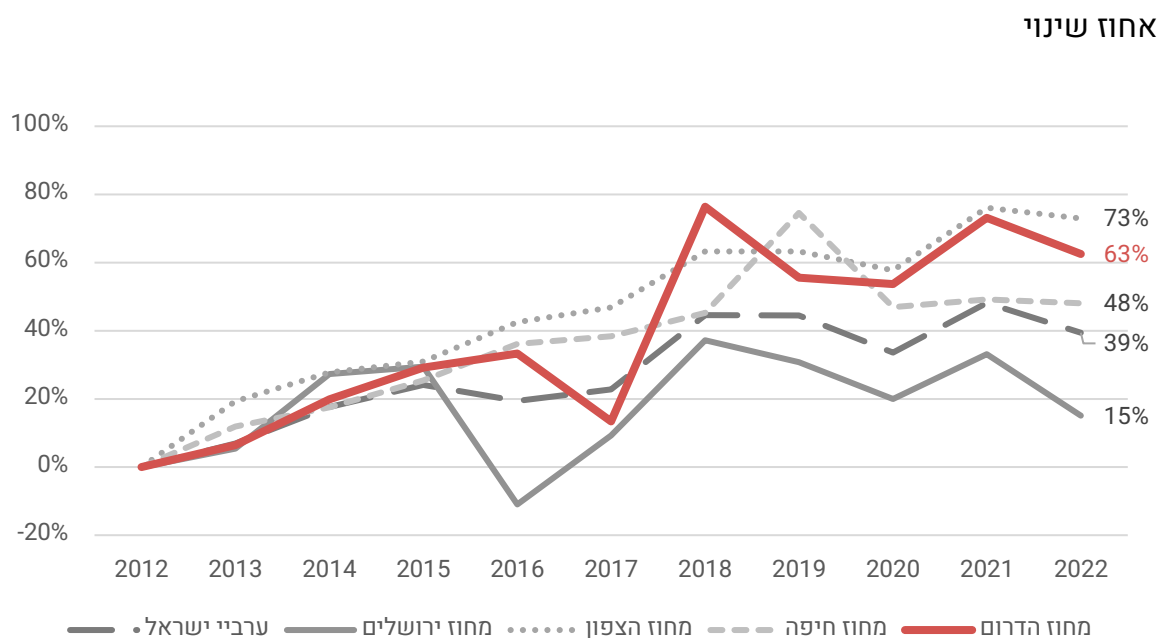
שיעורי גירושין- בין 2012-2022 גדל מספר מקרי הגירושין של נשים מוסלמיות במחוז הדרום מ-194 מקרים ל-356 מקרים, גידול של 84%. בקרב הגברים המוסלמים תושבי מחוז הדרום גדל מספר מקרי הגירושין ב-63% (מ-216 ל-351 מקרים). שיעורי הגידול במספר מקרי הגירושין בקרב מוסלמים תושבי מחוז הדרום היה גבוה משמעותית ביחס לגידול במספר הגירושין בחברה המוסלמית בישראל (39% עבור גברים ונשים).

תרשים מס' 5: שינוי באחוז גירושי נשים מוסלמיות לפי מחוז, 2012-2022
(100%=2012)



מקור: עיבוד מכון ירושלים למחקרי מדיניות לנתוני הלמ"ס

תרשים מס' 6: שינוי באחוז גירושי גברים מוסלמים לפי מחוז, 2012-2022
(100%=2012)



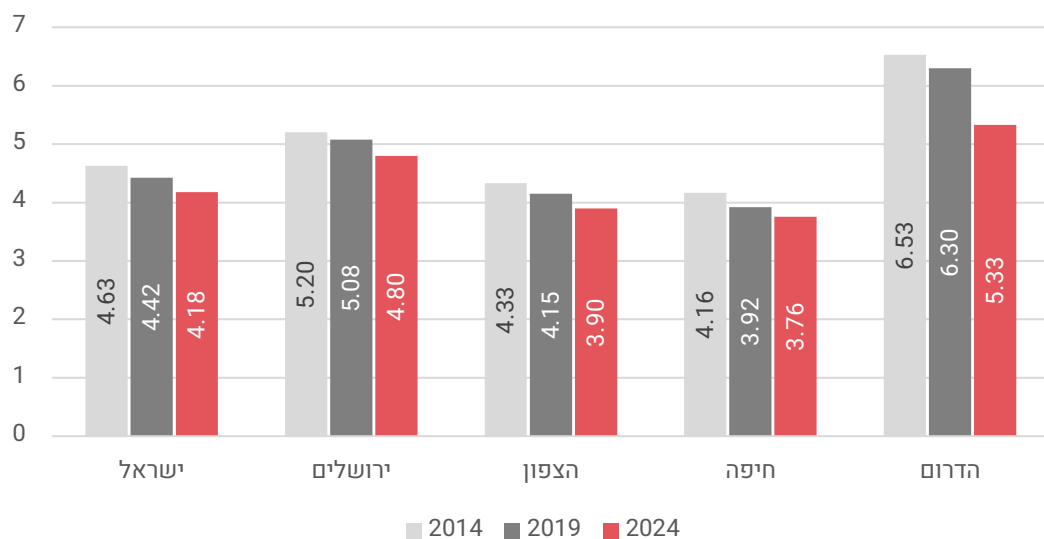
מקור: עיבוד מכון ירושלים למחקרי מדיניות לנתוני הלמ"ס

גודל משק בית- לפי נתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס, גודל משק הבית הממוצע באוכלוסייה הערבית במחוז הדרום בשנת 2024 עמד על 5.33 נפשות. מדובר בירידה בהשוואה לגודלו בעשור הקודם, אז היו במשק הבית הערבי במחוז דרום 6.53 נפשות בממוצע. משקי הבית הערבים במחוז הדרום גדולים בהשוואה לכלל ערביי ישראל (גודל משק בית ממוצע בשנת 2024 היה 4.18 נפשות) ולמשקי הבית הערבית במחוזות האחרים בישראל.

תרשים מס' 7: גודל משק בית ערבי ממוצע בישראל, לפי מחוז,

2024,2019,2014

נפשות במשק הבית

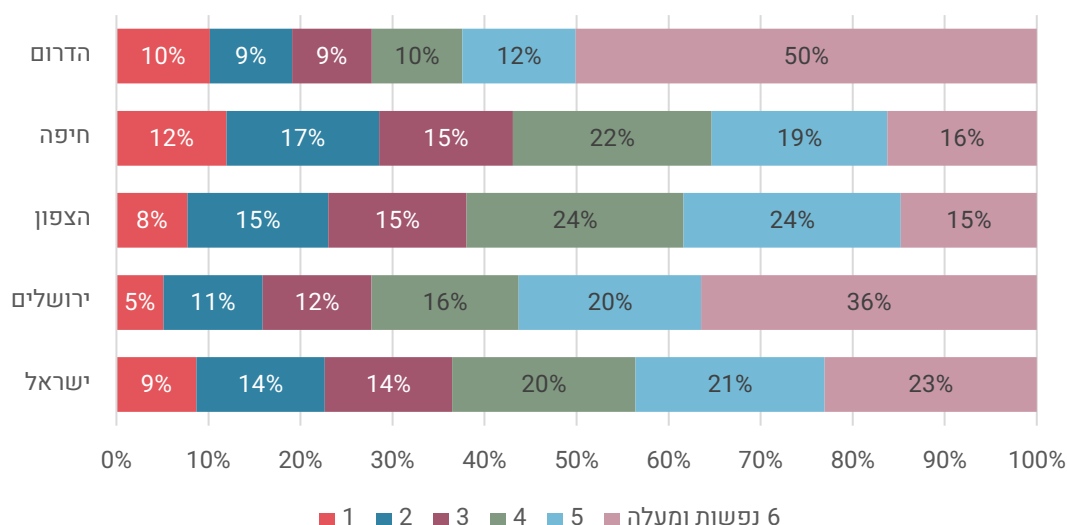


מקור: עיבוד מכון ירושלים למחקרי מדיניות לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

בין השנים 2024-2014 ירד חלקם של משקי הבית הערבים הגדולים, במחוז הדרום, בהם חיים מעל ל-5 נפשות, מ-75% ל-62%. שיעור משקי הבית הגדולים במחוז הדרום עדיין גדול בהשוואה לכלל משקי הבית של ערביי ישראל, בהם עמד חלקם על 44%, וגם ביחס למחוזות אחרים: במחוז חיפה היה חלקם של משקי הבית הערבים עם 5 נפשות ומעלה על 35%, במחוז הצפון על 38% ובמחוז ירושלים- 56%.

תרשים מס' 8: משקי בית ערבים בישראל, לפי מספר נפשות ומחוז, 2024

אחוזים



מקור: עיבוד מכון ירושלים למחקרי מדיניות לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

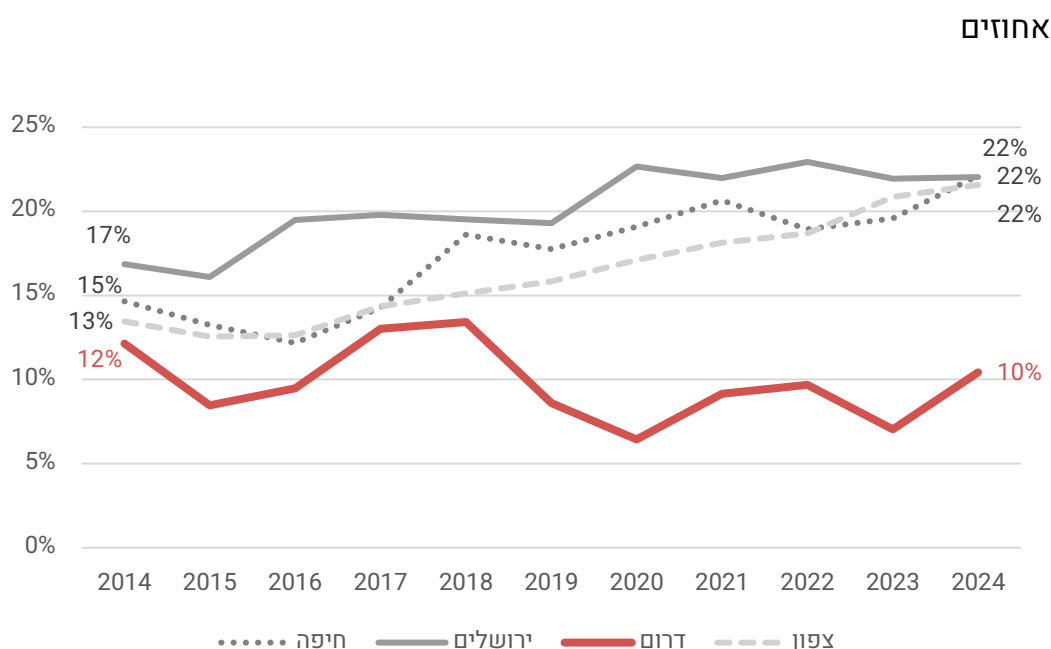
השכלה

לפי נתוני סקרי כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, ניתן לראות כי שיעור האוכלוסייה הערבית המחזיקה בתואר אקדמי נמוכה משמעותית בקרב ערבים תושבי מחוז הדרום בהשוואה למחוזות אחרים בישראל. במסגרת הסקר נשאלים המשיבים לגבי תעודה ההשכלה הגבוהה ביותר שלהם. בשנת 2024 היה שיעור בני 15 ומעלה להם תואר אקדמי בקרב תושבי מחוז הדרום הערבים 10% לנשים ו-7% לגברים. זאת בהשוואה ל-21% מהנשים הערביות בישראל שהיו בעלות תואר אקדמי, ו-15% מקרב הגברים. ל-22% מהנשים הערביות שגרו במחוזות ירושלים, חיפה והצפון היו תארים אקדמיים, ובקרב הגברים הערבים 17% במחוזות הצפון וחיפה ו-14% במחוז ירושלים.

יש לציין כי לפי נתוני סקר כוח אדם, שיעור בעלי התואר האקדמי בקרב ערביי מחוז דרום חווה תנודות בין השנים 2014-2024 ולא רשם מגמה כללית של עלייה כמו בקרב ערביי ישראל והמחוזות האחרים, שם למרות מספר ירידות המגמה הכללית הצביעה על גידול בשיעור בעלי תואר אקדמי: בשנים אלו נע שיעור הנשים הערביות בעלות תואר אקדמי במחוז דרום בין 6%-13%, ושיעור הגברים בין 6%-11%.

תרשים מס' 9: שיעור הנשים הערביות בנות 15 ומעלה עם תואר אקדמי, לפי

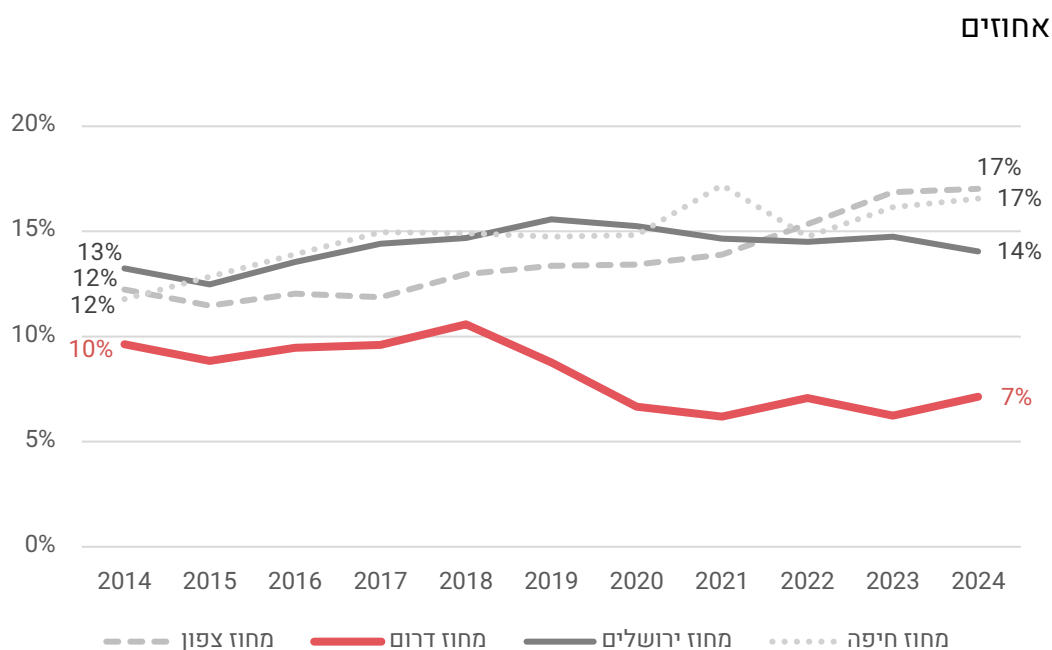
מחוז מגורים, 2014-2024



מקור: עיבוד מכון ירושלים למחקרי מדיניות לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

תרשים מס' 10: שיעור הגברים הערבים בני 15 ומעלה עם תואר אקדמי, לפי

מחוז מגורים, 2014-2024



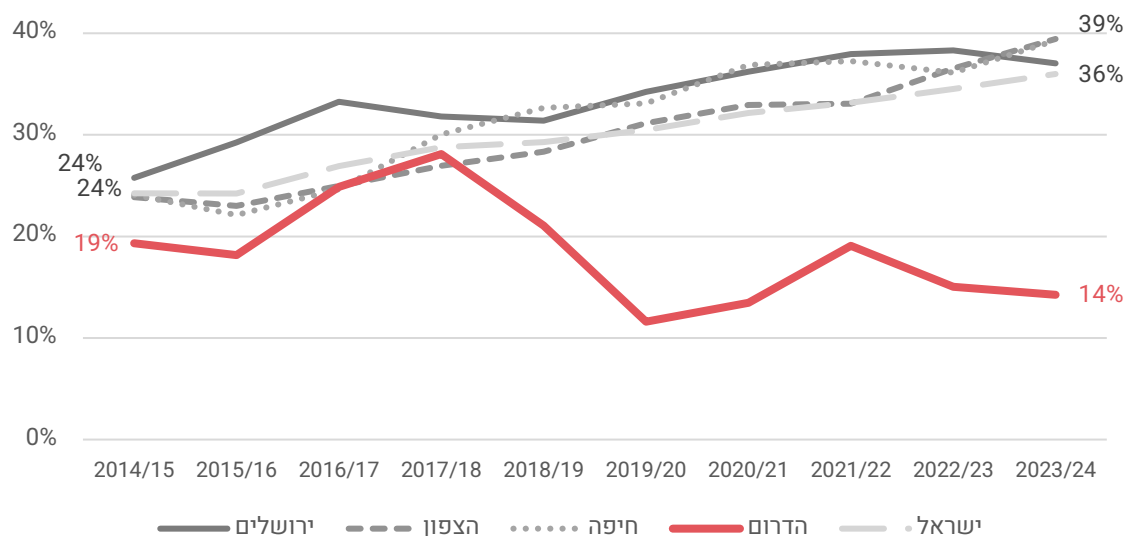
מקור: עיבוד מכון ירושלים למחקרי מדיניות לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

גם כשבוחנים את שיעור בעלי התואר האקדמי מקרב ערביי מחוז הדרום בגילי 25-45, ניתן לראות כי בשיעורן של בעלות התואר האקדמי מבין הנשים הערביות במחוז הדרום חלה ירידה מ-19% מהנשים בקבוצת הגיל בממוצע בשנים 2014/15 ל-14% בשנים 2023/24. באותן שנים עלה שיעורן של בנות 25-45 הערביות בישראל להן תואר אקדמי מ-24% ל-36%.

תרשים מס' 11: שיעור הנשים הערביות בנות 25-45 עם תואר אקדמי, לפי מחוז

מגורים, 2014-2024

אחוזים (ממוצע דו-שנתי)



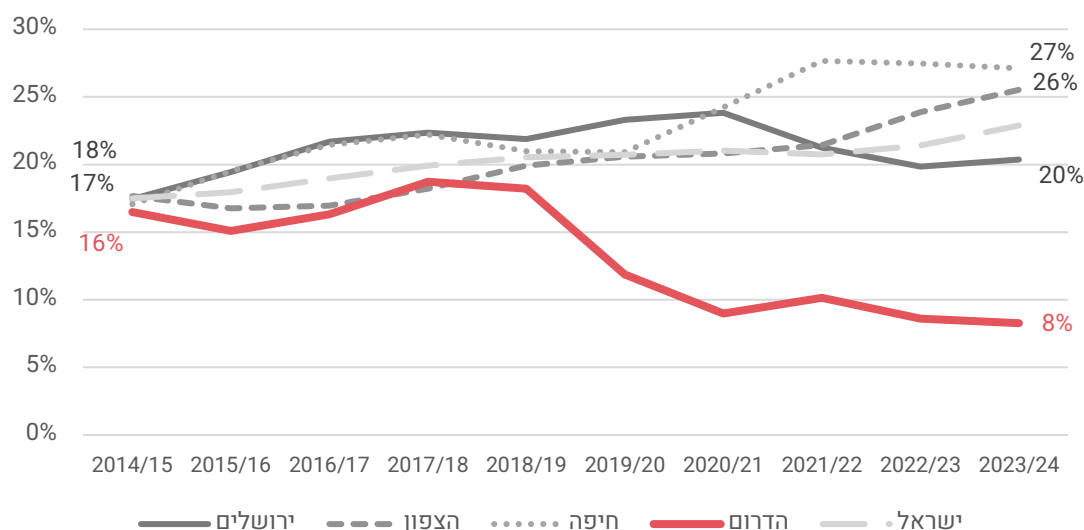
מקור: עיבוד מכון ירושלים למחקרי מדיניות לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

גם בקרב הגברים הערבים במחוז הדרום בקבוצת הגיל 25-45 נרשמה ירידה באחוז בעלי התואר האקדמי. בשנים 2014/15 היה שיעורם 16%, ושיעור זה פחת ל-8% בלבד בשנים 2023/24, בזמן שבקרב ערביי ישראל בקבוצת הגיל 25-45 נרשם גידול בשנים אלו מ-17% ל-23%.

תרשים מס' 12: שיעור הגברים הערבים בני 25-45 עם תואר אקדמי, לפי מחוז

מגורים, 2014-2024

אחוזים (ממוצע דו-שנתי)



מקור: עיבוד מכון ירושלים למחקרי מדיניות לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

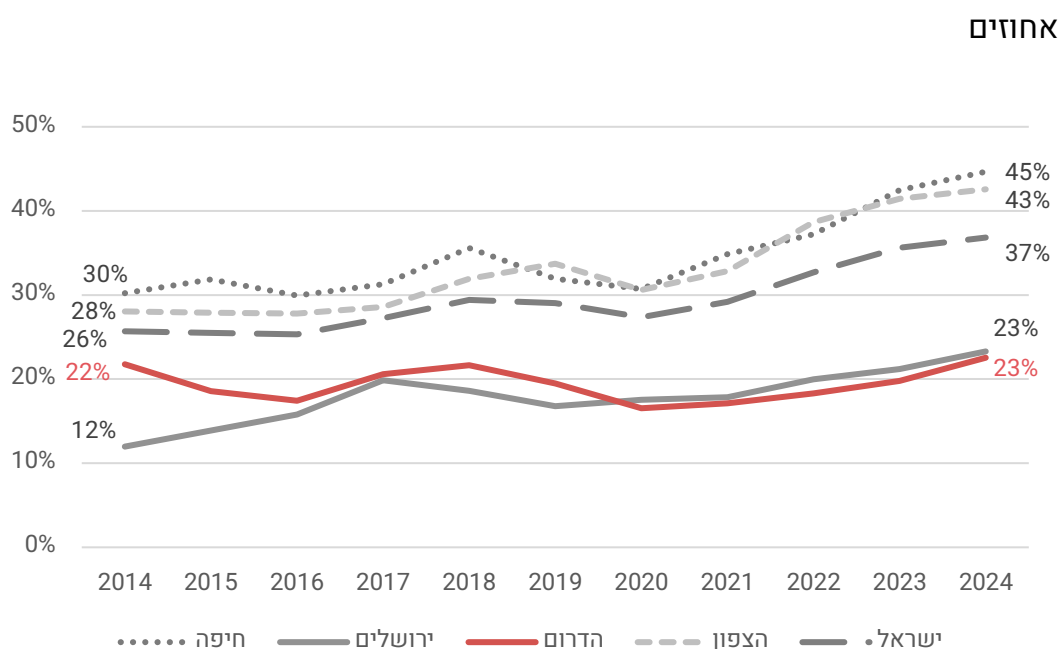
מנתוני ההשכלה הגבוהה עולה תמונה כי פחות ופחות מהתושבים והתושבות הערבים במחוז הדרום פונים לרכישת השכלה גבוהה. בעוד שבמחוזות אחרים שיעור בעלי התואר האקדמי גדל, במחוז הדרום נרשמה מגמה הפוכה בשנים האחרונות, לאחר שבשנים 2014-2018 דווקא נרשמו גידול בשיעור בעלי התואר האקדמי, נרשמה ירידה בשיעור בעלי התואר האקדמי (ניתן לראות מגמת בלימה או ירידה גם במחוזות חיפה וירושלים).

תעסוקה

שיעורי ההשתתפות בכוח העבודה של ערבים תושבי מחוז הדרום היו נמוכים בהשוואה לערביי ישראל ולמחוזות אחרים. בעוד שבקרב נשים ערביות בישראל קיימת מגמה לפיה ההשתתפות בכוח העבודה נמוכה, אך הולכת וגדלה עם השנים,

בקרב הנשים הערביות במחוז הדרום נרשמים שיעורי השתתפות נמוכים עם שינויים מועטים. בעוד שבקרב נשים ערביות בישראל בגילי 15 ומעלה עלה שיעור ההשתתפות מ-26% בשנת 2014 ל-37% בשנת 2024, בקרב נשים ערביות במחוז הדרום עלה שיעור ההשתתפות בנקודת אחוז אחד בלבד, מ-22% ל-23%. במחוזות חיפה והצפון עמד שיעור ההשתתפות של נשים ערביות בשנת 2024 על 45% ו-43% בהתאמה. שיעור ההשתתפות של נשים ערביות במחוז ירושלים היה דומה לזה שבמחוז הדרום, אך שיעור ההשתתפות גדל מ-12% בלבד בשנת 2014, ל-23% בשנת 2024.

תרשים מס' 13: שיעור ההשתתפות בכוח העבודה של נשים ערביות בגילי 15 ומעלה בישראל, לפי מחוז, 2024-2014



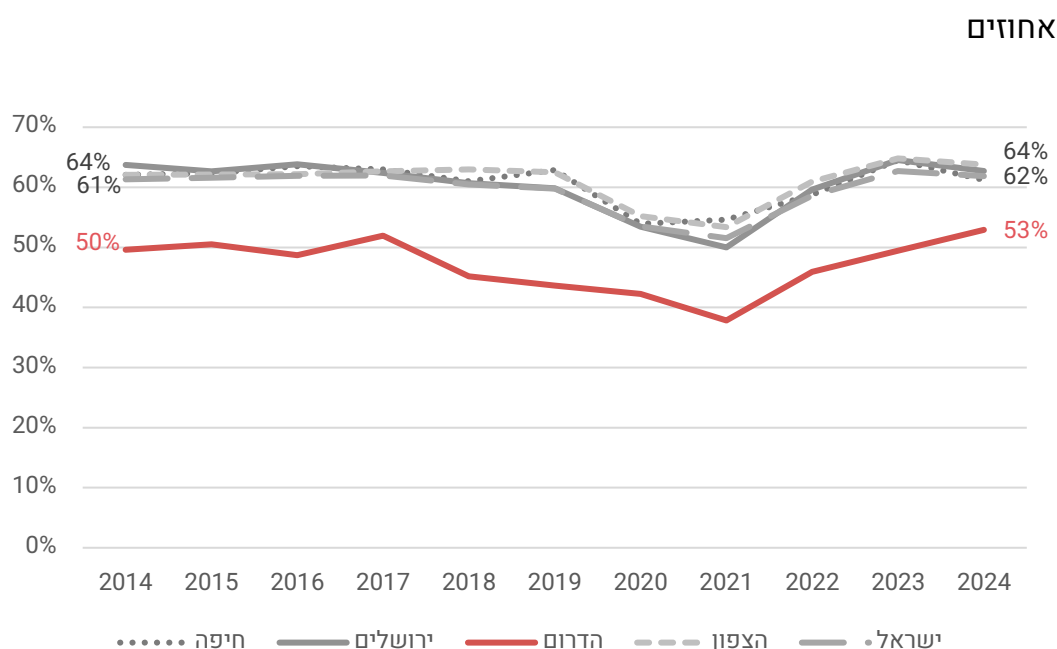
מקור: עיבוד מכון ירושלים למחקרי מדיניות לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

מגמות שיעורי ההשתתפות בכוח העבודה בקרב הגברים הערבים בגילי 15 ומעלה בישראל היו זהות הן בכלל ישראל והן במחוזות השונים, עם מגמה יציבה של שיעורי

השתתפות גבוהים יותר מאלו של נשים ערביות, ועם ירידה מסוימת בשנים 2021-2020, בהתאם לסגרי הקורונה וצמצום שוק העבודה. עם זאת, ניתן לראות כי שיעורי ההשתתפות של גברים ערבים במחוז הדרום היו נמוכים יותר מאשר בישראל ובמחוזות אחרים: שיעור ההשתתפות לגברים ערבים במחוז הדרום עמד בשנת 2024 על 53%, בהשוואה לשיעורי ההשתתפות שנעו בין 61%-64% במחוזות אחרים.

תרשים מס' 14: שיעור ההשתתפות בכוח העבודה של גברים ערבים בגילי 15

ומעלה בישראל, לפי מחוז, 2014-2024



מקור: עיבוד מכון ירושלים למחקרי מדיניות לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

בחלוקה לפי קבוצות גיל, ניתן לראות כי שיעורי התעסוקה של נשים ערביות במחוז הדרום בשנת 2024 היו נמוכים משמעותית מאלו של ישראל ומחוזות חיפה והצפון, ודומים לאלו של ירושלים. שיעור ההשתתפות הגבוה ביותר בכוח העבודה נרשם בקבוצת הגיל 35-54, עם 34% מהנשים הערביות במחוז הדרום שהשתתפו בכוח

העבודה. שיעור ההשתתפות בכוח העבודה של נשים ערביות בגילי 55-64 במחוז דרום היה נמוך משמעותית מאשר בישראל.

טבלה מס' 1: שיעור השתתפות בכוח העבודה לנשים ערביות בישראל, לפי מחוז,

2024

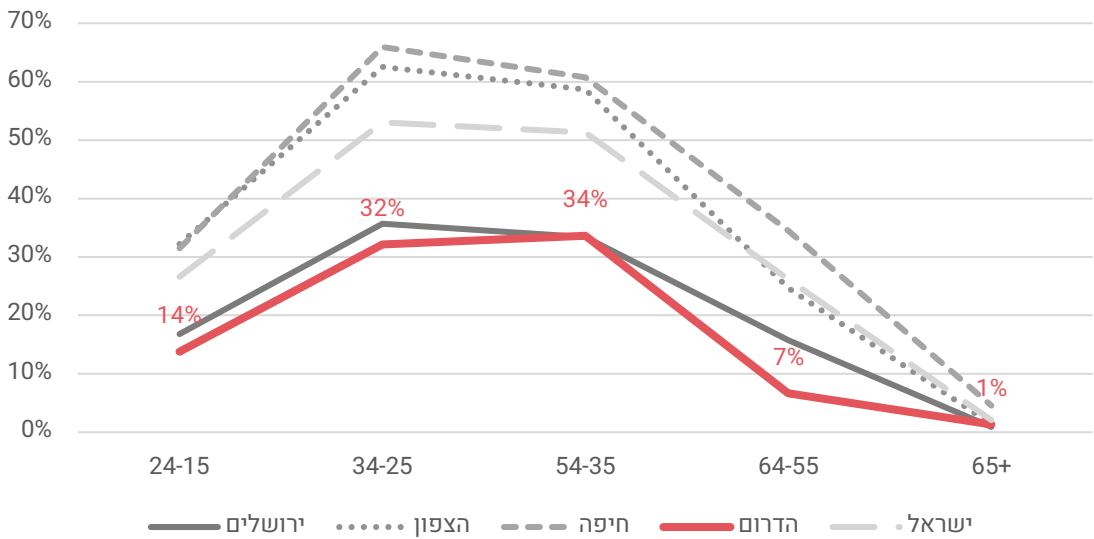
קבוצת גיל	הדרום	ירושלים	הצפון	חיפה	ישראל
24-15	14%	17%	32%	31%	27%
34-25	32%	36%	63%	66%	53%
54-35	34%	33%	59%	61%	51%
64-55	7%	16%	25%	35%	26%
65+	1%	1%	1%	5%	2%

מקור: עיבוד מכון ירושלים למחקרי מדיניות לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

תרשים מס' 15: שיעור השתתפות בכוח העבודה של נשים ערביות בישראל, לפי

מחוז וקבוצת גיל, 2024

אחוזים



מקור: עיבוד מכון ירושלים למחקרי מדיניות לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

בקרב הגברים הערבים שמתגוררים בכוח העבודה ניכר כי עיקר ההבדל בין מחוז דרום לישראל ולמחוזות האחרים, הוא שיעור השתתפות נמוך יותר, כאשר שיעור המשתתפים הנמוך בולט בעיקר בקרב מבוגרים- שיעור הגברים הערבים המשתתפים בכוח העבודה בגילי 64-55 ובגילי 65 ומעלה נמוך משמעותית מזה שבישראל ובמחוזות אחרים.

טבלה מס' 2: שיעור השתתפות בכוח העבודה לגברים ערבים בישראל, לפי מחוז,

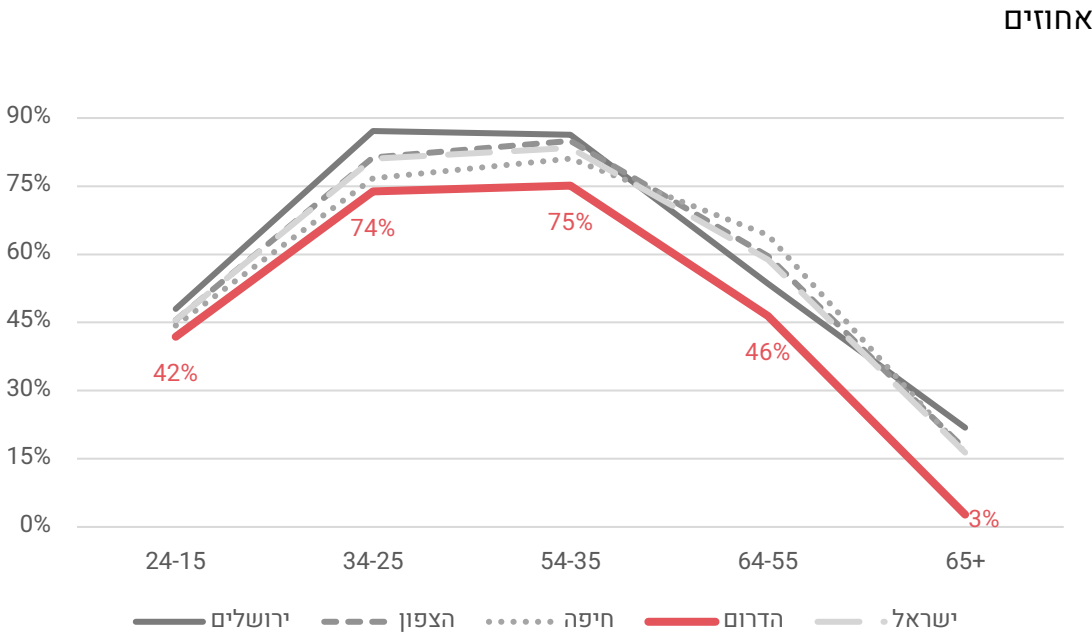
2024

קבוצת גיל	הדרום	ירושלים	הצפון	חיפה	ישראל
24-15	42%	48%	46%	44%	46%

81%	77%	81%	87%	74%	34-25
83%	81%	85%	86%	75%	54-35
59%	64%	60%	54%	46%	64-55
16%	16%	17%	22%	3%	65+

מקור: עיבוד מכון ירושלים למחקרי מדיניות לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

תרשים מס' 16: שיעור השתתפות בכוח העבודה של נשים ערביות בישראל, לפי מחוז וקבוצת גיל, 2024



מקור: עיבוד מכון ירושלים למחקרי מדיניות לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

בהשוואה בין בעלי רמות ההשכלה השונות, לפי תעודה אחרונה, ניתן את ההשפעה של ההשכלה על ההשתתפות בכוח העבודה: הן אצל גברים והן אצל נשים מהאוכלוסייה הערבית במחוז הדרום נרשמים שיעורי השתתפות גבוהים יותר בקרב בעלי תארים אקדמיים מאשר אצל אלו שלא סיימו תארים, דבר המצביע על השתלבות יעילה בשוק העבודה של אקדמאים ערבים במחוז הדרום, בשיעורים דומים לאלו של

ערביי ישראל. כפי שנזכר למעלה, שיעור בעלי התואר האקדמי מבין ערביי מחוז הדרום נמוך משמעותית משיעורם בשאר ישראל, ומשמעות הדבר שיש לתואר אקדמי תפקיד מרכזי בכניסה של ערבים תושבי מחוז הדרום למעגל העבודה.

טבלה מס' 3: שיעור השתתפות בכוח העבודה של ערבים בישראל, לפי מחוז,

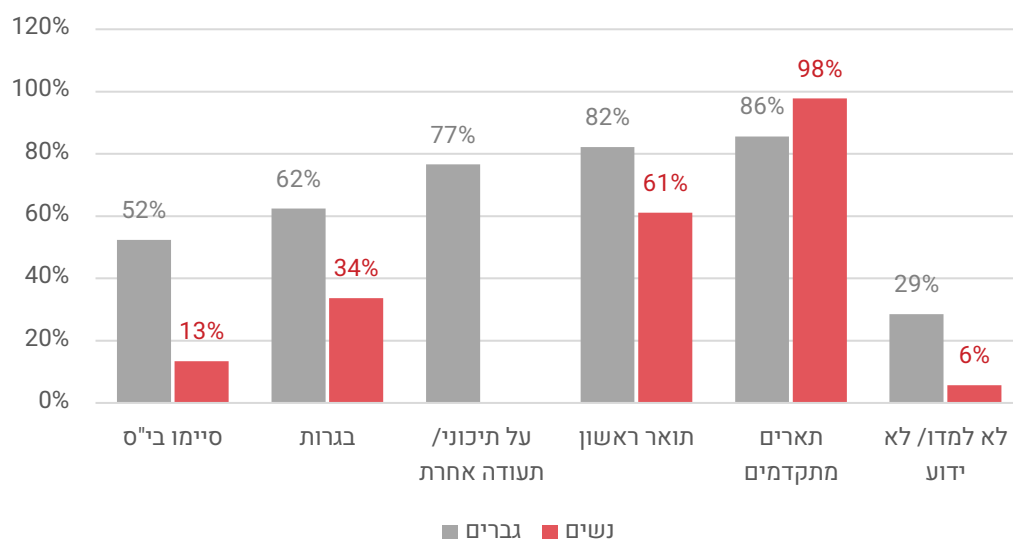
מגדר ותעודה גבוהה, 2024

מגדר	תעודה אחרונה	הדרום	ירושלים	הצפון	חיפה	ישראל
גברים	סיימו בי"ס	52%	59%	57%	51%	56%
	בגרות	62%	76%	70%	72%	70%
	על תיכוני/ תעודה אחרת	77%	87%	86%	75%	85%
	תואר ראשון	82%	77%	84%	90%	83%
	תארים מתקדמים	86%	82%	86%	80%	85%
	לא למדו/ לא ידוע	29%	32%	21%	26%	26%
	סיימו בי"ס	13%	14%	24%	24%	21%
נשים	בגרות	34%	19%	47%	50%	41%
	על תיכוני/ תעודה אחרת	0%	31%	65%	70%	53%
	תואר ראשון	61%	44%	73%	76%	65%
	תארים מתקדמים	98%	77%	91%	89%	89%
	לא למדו/ לא ידוע	6%	16%	9%	12%	10%
	סיימו בי"ס	13%	14%	24%	24%	21%
	בגרות	34%	19%	47%	50%	41%

מקור: עיבוד מכון ירושלים למחקרי מדיניות לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

תרשים מס' 17: שיעור השתתפות בכוח העבודה של ערבים תושבי מחוז הדרום,
לפי מגדר ותעודה אחרונה, 2024

אחוזים

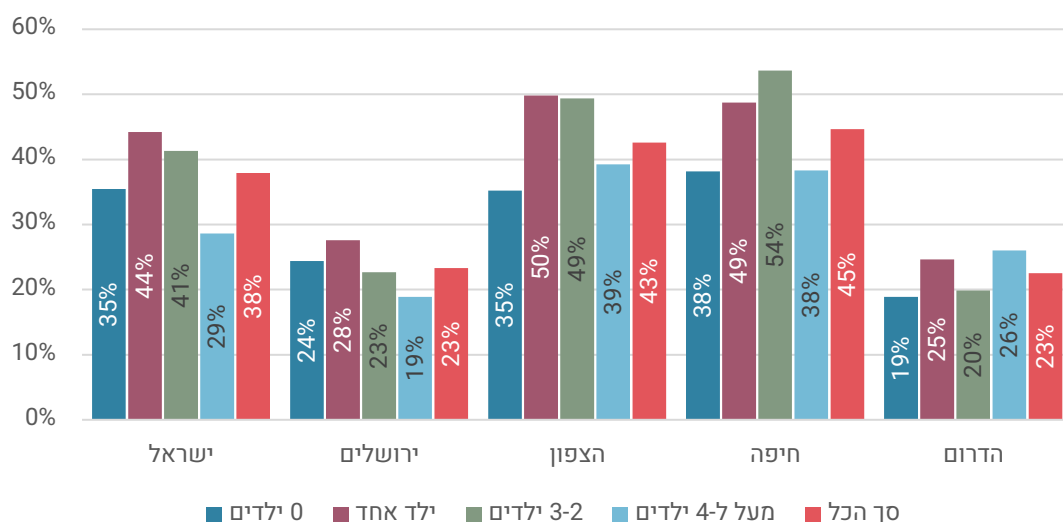


מקור: עיבוד מכון ירושלים למחקרי מדיניות לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

מבחינת השוואה לפי מספר ילדים (ילדים בגיל 17 ומטה במשק הבית) ניתן לראות כי במחוז הדרום דווקא ההשתתפות בכוח העבודה של נשים עם מספר ילדים גבוה באחוז גבוה יותר במעט משאר הקבוצות, בניגוד למצב בקרב ערביות ישראל.

תרשים מס' 18: שיעור השתתפות בכוח העבודה של נשים ערביות בישראל, לפי מספר ילדים מתחת לגיל 17 במשק הבית ומחוז מגורים, 2024

אחוזים



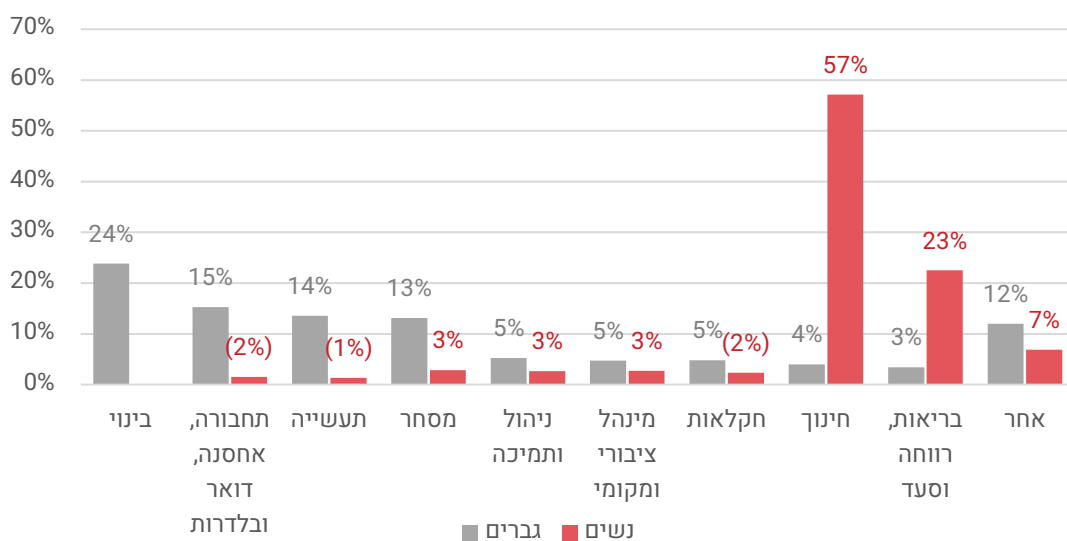
מקור: עיבוד מכון ירושלים למחקרי מדיניות לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

ענפים כלכליים ומשלחי יד- הענף הכלכלי בו הועסק אחוז תושבי מחוז הדרום הערבים הגבוה ביותר היה ענף החינוך עם 20%. הדבר נובע מכך שיותר ממחצית הנשים הערביות המועסקות במחוז הדרום, היו מועסקות בענף (57%), לעומת רק 4% מהגברים. מלבד ענף החינוך, 23% מהנשים הערביות במחוז הדרום היו מועסקות בענף שירותי בריאות, רווחה וסעד. בקרב הגברים הערבים במחוז הדרום בלט ענף הבינוי (24% מהמועסקים), שירותי תחבורה, אחסנה, דואר ובלדרות (15%), תעשייה (14%) ומסחר סיטוני וקמעוני (13%).

תרשים מס' 19: מועסקים ערבים במחוז הדרום, לפי מגדר וענפים כלכליים

נבחרים, 2024

אחוזים



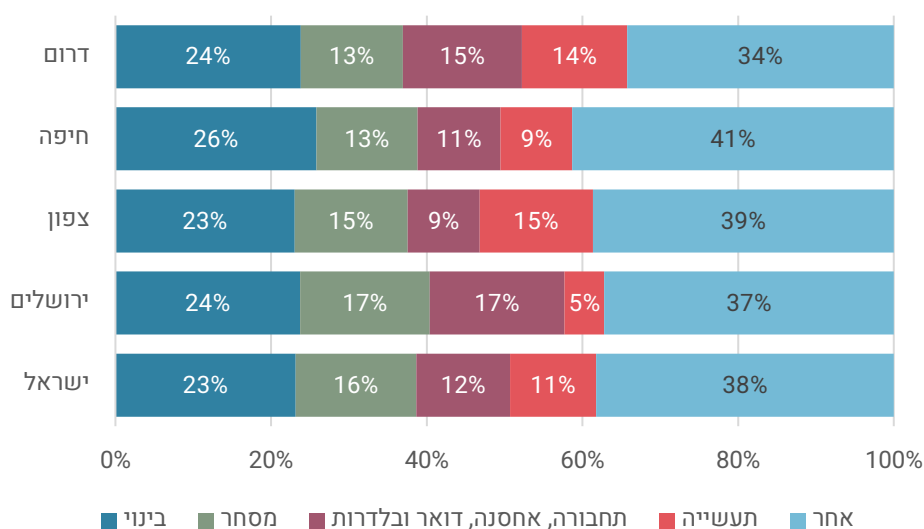
מקור: עיבוד מכון ירושלים למחקרי מדיניות לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

בדומה למועסקים ערבים במחוזות נוספים בישראל, גם במחוז הדרום כרבע מהמועסקים הם בענף הבינוי. קיימת גם תעסוקה משמעותית בענפי המסחר, התחבורה והתעשייה.

תרשים מס' 20: גברים ערבים מועסקים, לפי מחוז וענפים כלכליים נבחרים,

2024

אחוזים



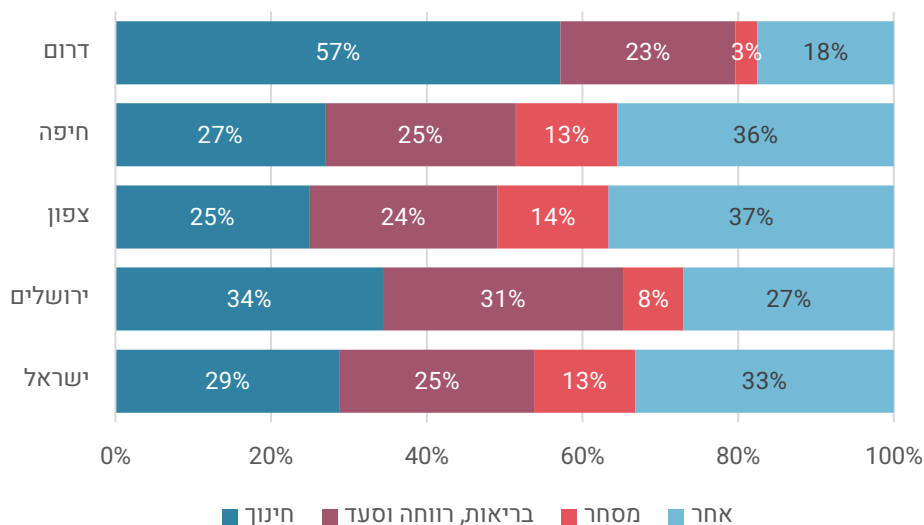
מקור: עיבוד מכון ירושלים למחקרי מדיניות לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

בקרב הנשים הערביות ניתן לראות כי בעוד גם במחוזות אחרים בלט שיעור המועסקות בענפי החינוך והבריאות, במחוז דרום חלקן של הנשים הערביות המועסקות בחינוך גדול משמעותית מזה של המחוזות האחרים, וגם חלקם של הענפים האחרים קטן בהרבה, דבר המצביע על מחסור בגיוון תעסוקתי במחוז. ישנו קשר בין הצורך במועסקות בתחום החינוך לבין מספר הילדים הגבוה לאישה ערבית במחוז הדרום.

תרשים מס' 21: נשים ערביות מועסקות, לפי מחוז וענפים כלכליים נבחרים,

2024

אחוזים



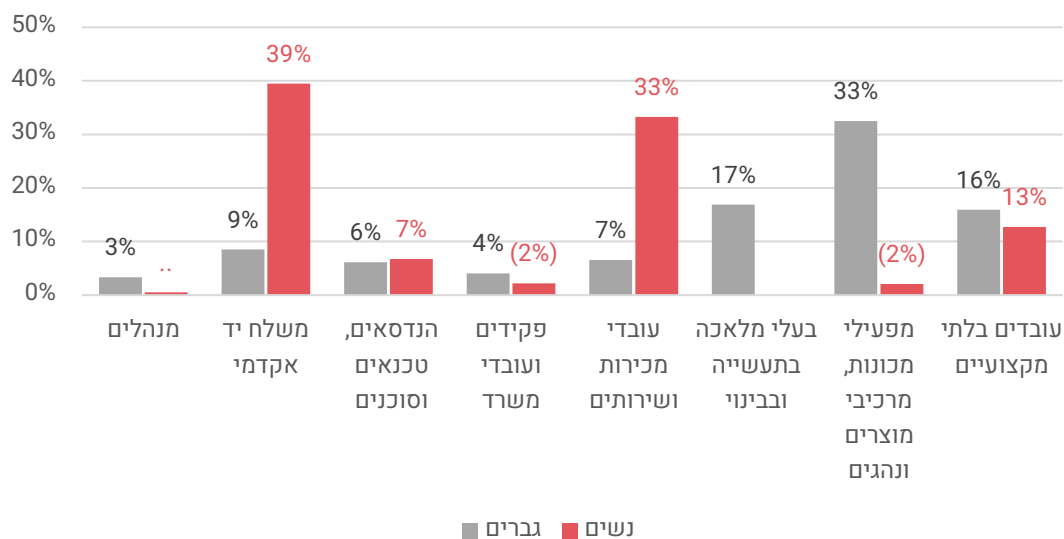
מקור: עיבוד מכון ירושלים למחקרי מדיניות לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

בחלוקה למשלחי יד, ניתן לראות כי אחוז גבוה של נשים ערביות במחוז הדרום מועסקות במשלחי יד אקדמאים (39%), שכפי שנזכר למעלה, מדובר בעיקר בענף החינוך, ומשלח יד של מכירות ושירותים (33%). בקרב הגברים הערבים תושבי מחוז הדרום, כמחצית מהם עבדו בהפעלת מכונות, הרכבה ותחבורה (33%), ובתעשייה ובבנייה (17%). אחוז נמוך של גברים ונשים עבדו במשלח יד בדרג הניהולי, זאת, בין השאר, בגלל חוסר בהשכלה גבוהה הנדרשת לתפקידים אלו.

תרשים מס' 22: מועסקים ערבים במחוז הדרום, לפי מגדר ומשלחי יד נבחרים,

2024

אחוזים



מקור: עיבוד מכון ירושלים למחקרי מדיניות לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

בהשוואה בין הגברים הערבים המועסקים במחוז הדרום לישראל ולמחוזות אחרים, ניתן לראות כי שיעור האקדמאים במחוז הדרום נמוך בהשוואה לערביי ישראל, וכי אחוז מפעילי המכונות והנהגים גבוה משמעותית במחוז הדרום בהשוואה למחוזות אחרים בישראל. ניתן לראות גם אחוז גבוה יחסית של עובדים בלתי מקצועיים בהשוואה לישראל.

טבלה מס' 4: אחוז גברים ערבים מועסקים בישראל, לפי מחוז ומשלח יד, 2024

מחוז	מנהלים	משלח יד אקדמי	הנדסאים טכנאים וסוכנים	פקידים ועובדי משרד	עובדי מכירות ושירותים	בעלי מלאכה בתעשייה ובבנין	מפעילי מכונות, מרכיבי מוצרים ונהגים	עובדים בלתי מקצועיים
ישראל	4%	13%	6%	3%	13%	26%	19%	10%
ירושלים	3%	8%	4%	3%	18%	26%	22%	15%
צפון	5%	15%	7%	3%	13%	27%	16%	8%
חיפה	4%	15%	8%	3%	10%	28%	17%	8%
דרום	3%	9%	6%	4%	7%	17%	33%	16%

מקור: עיבוד מכון ירושלים למחקרי מדיניות לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס

בקרב הנשים הערביות במחוז הדרום חלוקת משלחי היד יחסית דומה לזו של ערביות בישראל, אך עדיין ניתן לראות אחוז גבוה של בעלות משלח יד אקדמי (חינוך) ושל עובדות בלתי מקצועיות, לעומת אחוז נמוך של פקידות ועובדות משרדים.

טבלה מס' 5: אחוז נשים ערביות מועסקות בישראל, לפי מחוז ומשלח יד, 2024

מחוז	מנהלות	משלח יד אקדמי	הנדסאיות טכנאיות וסוכנות	פקידות ועובדות משרד	עובדות מכירות ושירותים	בעלות מלאכה בתעשייה ובבינוי	מפעילות מכונות, מרכיבות מוצרים ונהגות	עובדות בלתי מקצועיות
ישראל	1%	32%	8%	9%	33%	1%	2%	10%
ירושלים	0%	34%	8%	8%	36%	0%	1%	10%
צפון	1%	31%	8%	11%	33%	1%	2%	9%
חיפה	2%	30%	9%	11%	32%	0%	1%	11%
דרום	1%	39%	7%	2%	33%	0%	2%	13%

מקור: עיבוד מכון ירושלים למחקרי מדיניות לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס