

A D V A ה ו ד א
C E N T E R

INFORMATION ON EQUALITY AND SOCIAL JUSTICE IN ISRAEL
מידע על שוויון וצדק חברתי בישראל
מרכז «אדא» - معلومات حول المساواة والعدالة الاجتماعية في إسرائيل

מצב התעסוקה בקרב ישראלים אתיופים

ברברה סבירסקי

וקפלה יוסף

אוגוסט 2005

תודות

דו"ח זה הוכן על-ידי מרכז אדוה בשיתוף פעולה עם הפדרציה של ניו יורק, כדי שישמש בסיס להתייעצויות עם קבוצות וארגונים המעורבים בקליטתם של עולים אתיופיים בישראל. מרכז אדוה נושא באחריות בלעדית לתוכנו של הדו"ח. אנו רואים במסמך זה צעד נוסף בדרך ליעד המשותף לכולנו - שילובם המוצלח של הישראלים האתיופיים בחברה הישראלית.

ברצוננו להודות לפדרציה של ניו יורק, ובמיוחד לדייוויד מלאך, מנכ"ל חטיבת העם היהודי של המגבית-הפדרציה של ניו יורק; לסטפן דונשיק, מנהל, המשרד הישראלי של המגבית-הפדרציה של ניו יורק; ולאילן הלפרין, מנהל בכיר במשרד הישראלי, על יוזמתם, שיתוף הפעולה ההדוק ועל תרומתם לפרויקט זה.

כמו כן ברצוננו להודות לכל הארגונים והאנשים שנתנו את הסכמתם הנדיבה להתראיין, ובעשותם כן תרמו מידע רב ערך, כמו גם את זווית הראייה שלהם, לכתובתו של דו"ח זה.

תוכן העניינים

5	הקדמה
9	השיטה
10	ממצאים עיקריים
13	דיון והמלצות
13	ישראלים אתיופים בשוק העבודה : מבט כללי
21	אקדמאים
25	נשים
27	חיילים משוחררים
28	מבוגרים בגיל העבודה
30	מתודולוגיה
32	מקורות
33	נספח א : משלח ידם של 67 המרואיינים המועסקים
34	נספח ב : עיסוקים המועדפים על ידי מובטלים
35	נספח ג : ראיונות לעומק
37	נספח ד : פרופילים של המועסקים

מצב התעסוקה בקרב ישראלים אתיופים

מרכז אדוה מחפש
רכזות לפרויקט מחקר
בחצי משרה לשישה חודשים
יתרון לדוברי אמהרית
יש לשלוח קורות חיים בפקס ל-03-5602205
או בדוא"ל ל-advainfo@bezeqint.net

מודעת ה"דרושים" הזאת התפרסמה באתר "שתי"ל", באתרים של ארגונים לשינוי חברתי ובאתר של מינהל הסטודנטים במשרד הקליטה.

בעקבות הפירסום ב"שתי"ל" הגיעו 100 פניות, רק אחת מהן של ישראלי אתיופי. הפירסום במינהל הסטודנטים הביא לכך שרכז התעסוקה של אקדמאים אתיופים, שמעון סולומון, פיקסס למרכז אדוה רשימה של כ-20 אקדמאים אתיופיים. בסופו של דבר הוזמנו לראיון שלושה - אלה שנתוניהם האקדמיים והתעסוקתיים היו המתאימים ביותר לתפקיד. כל השלושה, בעלי ביטחון עצמי ומתבטאים ברהיטות, עברו את הראיון בהצלחה רבה וזומנו לראיון שני. הבחירה לא היתה פשוטה. כל השלושה התאימו היטב לתפקיד; בסופו של דבר נבחר קפלה יוסף, המועמד בעל הניסיון הישיר הרב ביותר בתחום התעסוקה.

התהליך המתואר לעיל חשף מכרה זהב של מועסקים אפשריים, שרוב המעסיקים הישראליים אינם מודעים לקיומו.

אחד משני המראיינים לחץ על הכפתור וכיבה את הרשמקול. המרואיין, מנהל מחלקת כוח אדם בחברת אוטובוסים, רכן על שולחנו כדי להתקרב אל שני המראיינים.
"אני רוצה לשאול אתכם שאלה".
"בבקשה".

"האם יש לכם אתיופים בשבילי? אני אקח 50, אפילו 100, מיד. אני אכשיר אותם על חשבוני לתפקיד נהגי אוטובוס, ואני מבטיח לספק להם עבודה לשלוש שנים לפחות".

חודש מאוחר יותר חזרה התמונה על עצמה בסופו של ראיון עם מנהל כוח אדם של חברת אוטובוסים אחרת.

אין להסיק מדוגמאות אלה, שאתיופים ישראלים מבוקשים כנהגי אוטובוסים מפני שיש להם נטייה מיוחדת לנהיגת אוטובוסים. ישראלים אתיופים נזקקים, כך מתברר, לתקופת הכשרה ממושכת יותר מאשר נהגים אחרים. מדוע, אם כן, השתוקקו כל כך שתי חברות האוטובוסים היריבות להעסיק אותם? התשובה, לדעתנו, היא שהניסיון הוכיח להן שמדובר בהשקעה משתלמת.

הקדמה

רוב העולים האתיופים הגיעו לישראל עם השכלה פורמלית מועטה וללא רבים מהכישורים הנדרשים בשוק העבודה הישראלי. עובדות אלה גרמו לכך שתהליך השתלבותם בכוח העבודה היה קשה, אם כי לא "משימה בלתי אפשרית". הקהילות היהודיות בחו"ל והגופים הישראליים הממונים על קליטת העלייה, שהכירו בכך שהמפתח להצלחה בחברה המודרנית הוא רכישת השכלה, עשו מאמצים משותפים כדי לאפשר לישראלים אתיופים צעירים לרכוש השכלה אקדמאית. זהו, ככל הנראה, אחד ההישגים הגדולים ביותר של כל הגופים העוסקים בשילובם של ישראלים אתיופים בלב החברה הישראלית.

כיום, תשומת הלב מופנית לבעיית התעסוקה, כמפתח חשוב נוסף בתהליך השילוב; המחקר הזה מנסה לשפוך אור על הבעיות ולהציע כמה דרכים להתמודדות איתן.

שוק העבודה הישראלי

רובם הגדול של העולים האתיופים הגיעו לישראל בתקופה שבה שוק העבודה המקומי עבר תהליך של קיטוב עמוק: מצד אחד ישראלים בעלי השכלה אקדמאית ומצד שני ישראלים בעלי השכלה תיכונית או פחות. שכרם של חברי הקבוצה השניה עבר שחיקה, יחסית לשכרם של חברי הקבוצה הראשונה, וכיום אנשים רבים חסרי כישורים מיוחדים מתקשים להשתכר למחייתם.

עובדה נוספת המחמירה את המצב היא, שרבים מן העובדים בישראל אינם מוגנים כיום כראוי. בשנות התשעים איבדה ההסתדרות את רוב נכסיה וכיום היא מתמקדת בהגנה על המגזרים החזקים של שוק העבודה. המדינה איננה אוכפת את חוקי העבודה הפרוגרסיביים שלה, כמו חוק שכר מינימום, והמעסיקים מגבירים את השימוש בהעסקה באמצעות קבלני משנה, תוך עקיפת הסכמי השכר הקיבוציים. המעסיקים גם למדו לנצל את התחרות בין עובדים ותיקים, עולים חדשים, פלסטינים מהרשות הפלסטינית ועובדים זרים. חלק מהם העבירו את קווי הייצור לירדן, למצרים, לטורקיה ולסין.

מדיניות התעסוקה שגובשה לגבי ישראלים אתיופים

רשויות הקליטה, המודעות להתפתחויות אלה, גיבשו אסטרטגיות מיוחדות לטיפול בעולים החדשים מאתיופיה, שמטרתן להעניק להם יתרון על פני הפלסטינים והעובדים הזרים: הכשרה מקצועית, בעיקר לגברים; סיוע בהשמה במקומות עבודה באמצעות פרויקטים מיוחדים, המעסיקים מגשרים תעסוקתיים לצורך תיווך בין המעסיק לבין העובד הפוטנציאלי; ותשלומי הבטחת הכנסה. בתחום ההכשרה המקצועית, הניסיון מראה שמדיניות התעסוקה הטובה ביותר היא הפנייתם של העולים החדשים ישירות אל

שוק העבודה, במקום הפנייתם לקורסים להכשרה מקצועית (קינג 2003 : 7). הדבר נכון גם על פי השכל הישר : ב-15 השנים האחרונות מועסקים מאות אלפי מהגרי עבודה ("עובדים זרים") בחקלאות, בבנייה ובשירותים אישיים. עובדים אלה, שנולדו וגדלו בארצות המוגדרות "חקלאיות" ו"מסורתיות" מבחינה חברתית, לא התקשו ליצור לעצמם נישא בשוק העבודה הישראלי. ההכשרה המקצועית נחוצה מאוד, אך לא כדרישה מקדמית לעבודה בישראל אלא כחלק מן העיקרון של "למידה לאורך כל החיים", לצד העבודה.

פרויקטים המעסיקים מגשרים תעסוקתיים הצליחו לסייע לאלפי ישראלים אתיופיים למצוא עבודה, ויש להמשיך בפרויקטים מסוג זה.

קצבאות הבטחת הכנסה עלולות להתחרות עם השכר המשולם במשרות רבות. אולם, הפתרון אינו מצוי בצמצום או בביטול של הקצבאות אלא בהעלאת השכר, בארגון מחדש של משרות מסוימות, באכיפת חוקי העבודה ובאספקת הגנה לישראלים אתיופיים המקבלים שכר נמוך.

מחקר שנעשה במרכז אדוה, המבוסס על סקרי כוח אדם משנת 1999 (סבירסקי וסבירסקי, 2002) מצא, שהגורמים החשובים ביותר הקובעים אם ישראלי אתיופי בגיל העבודה העיקרי (25-54) יהיה מועסק או לא, הם השכלתו והוותק שלו בישראל. מעל למחצית מתוך קרוב ל-15,000 הישראלים האתיופיים בני 25-54 המתגוררים בארץ היו באותה שנה בכוח העבודה (מועסקים או מחפשים עבודה באופן פעיל), לעומת 76% בקרב כלל הישראלים, אך היו הבדלים פנימיים משמעותיים בין גברים לנשים.

בשכבת הגיל 25-34, שיעור ההשתתפות של הגברים האתיופיים עמד על 74% (בקרב שאר הגברים בישראל - 81%); בשכבת הגיל 35-44, הוא עמד על 61% (בהשוואה ל-86%), ובשכבת הגיל 45-54 הוא עמד על 64% (בהשוואה ל-87%).

לעומת זאת, שיעורי ההשתתפות של הנשים האתיופיות היו נמוכים באופן משמעותי: בשכבת הגיל 25-34 - 46% (בקרב שאר הנשים בישראל - 66%); בשכבת הגיל 35-44 - 35% (בהשוואה ל-69%); ובשכבת הגיל 45-54 הוא עמד על 18% (בהשוואה ל-69%) (שם : 17).

מכון ברוקדייל ערך סקרי תעסוקה בקרב ישראלים אתיופים במספר אזורים בארץ. הסקר האחרון, שהקיף 241 עולים המתגוררים בחיפה, מצא שהפער המיגדרי נותר עמוק : 50% מהגברים היו מועסקים ו-24% נוספים חיפשו עבודה, לעומת 19% מהנשים שעבדו ו-17% נוספות שחיפשו עבודה (קינג, 2003 : 2). המחקר של ברוקדייל מצא גם ששיעורי התעסוקה עלו ביחס ישר למשך השהייה בישראל, אבל שבקרב הנשים הגידול היה משמעותי רק כעבור עשר שנים (שם).

המחקר הנוכחי בוחן את מצב התעסוקה של ישראלים אתיופיים, ומתמקד בארבע קבוצות עיקריות :

1. אקדמאים

כמה ישראלים אתיופיים הם אקדמאים? לדברי שמעון סולומון, רכז התעסוקה של אקדמאים אתיופיים, אין בקיים נתונים מדויקים. ידוע לנו שהשנה (2005) יש כ-2,400 סטודנטים אתיופיים באוניברסיטאות ובמכללות בישראל. אנו יודעים גם שמדי שנה מסיימים 250-300 ישראלים אתיופיים את התואר הראשון. אם מניחים שהתהליך הזה נמשך כעשר שנים, הרי שכיום ישנם 2,500-3,000 אקדמאים ישראלים אתיופיים בשוק העבודה.

המחקר של מרכז אדוה (2002) מצא כמה מאות צעירים המועסקים ב"מקצועות אקדמיים, חופשיים ופקידותיים" בשירות הציבורי. רובם עבדו בפרויקטים שמטרתם לסייע לחברי קהילת הישראלים האתיופיים. שיערנו שסוג זה של תעסוקה של ישראלים אתיופיים (שרובם אקדמאים) עשוי להעניק להם ידע שיסייע להם להשתלב בעתיד בשוק העבודה הרחב יותר. אולם היינו זהירים, "נתוני 1999 מצביעים על כך שהישראלים האתיופיים האלה עובדים במשרות זמניות ואין להם אחיזה בשוק העבודה" (סבירסקי וסבירסקי, 2002: 23).

במחקר הנוכחי אנו מנתחים את התופעה לעומק.

2. נשים

המחקר שערכנו בשנת 2002 מצא ש-90% מהנשים הישראליות האתיופיות המועסקות עבדו במשרות של צווארון כחול, בעיקר בענף השירותים. רובן הגדול של המועסקות בתעשייה (69%) בבנקאות ובעסקים (100%) היו עובדות לא מקצועיות, וקרוב ל-30% מהנשים שהיו מועסקות בשירות הציבורי היו במקצועות החופשיים או הטכניים. ניתן להניח שרוב הנשים בעלות תואר אקדמי עבדו בתחומי החינוך (אך לא כמורות) או העבודה הסוציאלית.

הבעיה של רוב הנשים חסרות המקצוע היא, שהן עובדות במגזרי שוק שבהם ההכנסה נמוכה, ולכן הן לכודות במעגל קסמים: על מנת לעבוד, הן זקוקות למסגרות טיפול לילדים, אבל עלות הטיפול היא גבוהה מדי בדרך כלל.

3. חיילים וחיילות משוחררים

קבוצה זו נבחרה מפני שרצינו לגלות האם הם מתקשים למצוא עבודה ומהן תוכניותיהם לעתיד.

4. בני 55-65

בישראל של ימינו אלה, בני/ות 55 ומעלה כמעט ואינם יכולים למצוא עבודה, אלא אם כן יש להם קשרים או כישורים מיוחדים מאוד. למרות זאת, גיל הפרישה הוא 62 לנשים (והוא יעלה בהדרגה עד 64) ו-65 לגברים (ויעלה בהדרגה ל-67). מה שמחמיר את המצב עוד הוא, המגמה שנרשמת ברוב מגזרי המשק, להוציא אנשים לגמלאות בגיל מוקדם, יחסית – 50-60. במצב זה, אנשים ללא חסכוניות וללא פנסיה (או ללא הסדר של פנסיה מוקדמת) הופכים לתלויים בקצבאות הביטוח הלאומי.

ציפינו שהבעיה תהיה חמורה במיוחד בקרב הישראלים האתיופים, בגלל מצבם הנחות בשוק העבודה. הנפגעים העיקריים הם גברים; נשים שכיום הן בנות 55 היו בעת העלייה לישראל בנות 35 או יותר (אם עלו במבצע משה) או מעל 42 (אם עלו במבצע שלמה). מאחר שבאתיופיה העבודה מחוץ לבית לא היתה מקובלת בקרב נשים נשואות, ומאחר שרשויות הקליטה כלל לא עודדו נשים בגילאים אלה לצאת לעבודה, הן נשארו בבית.

השיטה

לצורך המחקר ראינוו שתי קבוצות. בקבוצה הראשונה נכללו 33 נושאי תפקידים – 21 נציגי מעסיקים וארגוני מעסיקים, 8 פקידים בממשלה ובג'וינט, ו-4 מנהיגים של ארגונים לא ממשלתיים של בני הקהילה האתיופית. כל אלה ראינוו ראינוו עומק.

בקבוצה השניה נכללו מאה ישראלים אתיופים בני 20-65, שנשאלו על מצבם וניסיונם התעסוקתי, באמצעות שאלון מובנה. השאלונים הועברו על ידי שני מראיינים, שהתבקשו לראיין 25 אנשים בכל אחת מארבע הערים: חדרה, רחובות, לוד ונתניה – יישובים שבהם קהילות גדולות של ישראלים אתיופים - ובכל יישוב לראיין אנשים מועסקים ושאינם מועסקים, מכל אחת מארבע הקטגוריות שנמנו לעיל: אקדמאים; נשים, בעיקר אמהות חד-הוריות; חיילים שהשתחררו לאחרונה, גברים ונשים; ואנשים בני 55-65.

מספר המרואיינים עמד על 100, והם התפלגו כדלהלן: 51% גברים ו-49% נשים; 45% נשואים, 17% פרודים, גרושים או אלמנים, ו-38% לא נשואים; 58% היו הורים לילדים. מבחינת הגיל, 23% היו בני 24 או פחות, 59% היו בני 25-54 ו-18% היו בני 55-56. כולם נולדו באתיופיה: 29% עלו לישראל בשנות השמונים, 70% בשנות התשעים ורק אחד בשנת 2000. מספר המועסקים עמד על 67 ומספר הלא מועסקים על 33. מבחינת השכלה: 26% דיווחו שלא למדו כלל, 6% דיווחו על לימודים בבית ספר יסודי, 24% אמרו שסיימו בית ספר תיכון עם תעודת בגרות, 6% דיווחו על לימודים אחרי התיכון במוסדות שאינם אקדמאים ו-24% דיווחו על לימודים במוסדות אקדמיים.

תיאור מפורט יותר של המתודולוגיה של המחקר נמצא בסוף הדוח.

ממצאים עיקריים

ישראלים אתיופים בשוק העבודה – מבט כללי

1. ישראלים אתיופים, ובכלל זה אקדמאים, אינם מחוברים די הצורך לערוצים המקובלים שבאמצעותם ניתן למצוא עבודה.
 2. בכל מפעל או ארגון שמעסיק מספר גדול של ישראלים אתיופים למשך פרק זמן ארוך דיו, הם זוכים בהכרה כעובדים שהעסקתם כדאית. רוב המעסיקים אינם מודעים לפוטנציאל של העובדים האתיופים ואינם יודעים כיצד לגייסם לעבודה.
 3. רוב הישראלים האתיופים בגיל העבודה רוצים לעבוד; הם חונכו על פי הרעיון שאין ארוחות חינוך, אבל, הם אינם רוצים שינצלו אותם או שיתייחסו אליהם בצורה לא ראויה.
- 3א. במצב הקיים, שבו יש בישראל היצע גדול של עובדים לא מקצועיים וביקוש קטן, יחסית, לשירותיהם, ישראלים אתיופים שאין להם כישורים מיוחדים נמצאים בעמדת נחיתות לעומת מחפשי עבודה אחרים, בגלל ידיעה בלתי מספקת של השפה העברית (במיוחד עולים חדשים), בגלל היעדר ותק ואסרטיביות ובגלל סטריאוטיפ שלילי הנפוץ בקרב מעסיקים ("אתיופים זה אפריקה, הם מפגרים").
- 3ב. העובדה, שחלק מהישראלים האתיופים שעובדים אינם יכולים להתקיים בכבוד, נובעת ממגמות מסוימות בשוק העבודה – העסקת עובדים באמצעות חברות כוח אדם וקבלני משנה (רוב המרוואיינים השתמשו בשני המונחים חליפות); התחרות עם העובדים הזרים שמועסקים בפחות משכר המינימום; ומה שמכונה בלשון נקיה "גמישות בעבודה", כלומר משרות חלקיות ולטווח קצר, שחלק מהן כלל אינן עומדות בהגדרה של "משרה".
- 3ג. עבור חלק מהישראלים האתיופים שאינם אקדמאים (כמוהם כישוריהם אחרים חסרי כישורים מיוחדים), שכר המינימום הוא תקרת זכויות. מעט שעות עבודה, או היעדרות מעבודה עקב מחלה או סיבות אחרות, גורמים לכך שהשכר שהם מקבלים נמוך משכר המינימום (שכר מינימום: כ-3,300 ש"ח לחודש או כ-767 ש"ח לשבוע עבודה בן 43 שעות).

אקדמאים

4. המפתח להשתלבות הקהילה הישראלית-אתיופית בשוק העבודה הישראלי מצוי בידי שכבת האקדמאים. אולם, חלק גדול מן האקדמאים מועסק בפרויקטים המיועדים לטיפול בקהילה האתיופית, והעסקה זו איננה משמשת ככל הנראה קרש קפיצה לזרם המרכזי של החברה הישראלית; היא דומה יותר לדלת מסתובבת המעבירה אותם מפרויקט לפרויקט ועוצרת בעדם יותר משהיא מקדמת אותם.

א. לחלק גדול של האתיופים האקדמאים יש תואר במדעי החברה. נראה שהדבר משקף, מצד אחד, את דרישות הכניסה הנמוכות במדעי החברה ומצד שני, את חוסר המודעות למדיניות הצמצום של המגזר הציבורי, שבו קיוו רבים למצוא עבודה.

ב. לכישלונם של האקדמאים לפרוץ לתוך הזרם המרכזי עלולה להיות השפעה שלילית על המוטיבציה של הצעירים – ושל הקהילה בכלל – להמשיך בלימודים גבוהים.

נשים

5. נשים אתיופיות צעירות שותפות לשאיפותיהן של נשים צעירות אחרות: קריירה ומשפחה. במקרים רבים הן נבלמות בשל היעדר אסרטיביות ישראלית, מחד גיסא, ובגלל סטריאוטיפים של מעסיקים, מאידך גיסא.

א. מחסום נוסף העומד בפני נשים ישראליות אתיופיות עם ילדים, כמו בפני ישראליות אחרות עם ילדים, הוא היעדר מסגרות טיפול לילדים – או עלותן הגבוהה.

ב. האפשרויות העומדות בפני נשים ישראליות אתיופיות שהן חסרות כישורים מיוחדים, מוגבלות לעבודות ניקיון באמצעות קבלני משנה, לטיפול בקשישים באמצעות חברות סיעוד ולעבודה כקופאיות – כל אלה עבודות שאינן מאפשרות להן להתפרנס בכבוד.

חיילים משוחררים

6. חיילים משוחררים (גברים ונשים כאחד) מוצאים בקלות עבודה כמאבטחים, הודות לעובדה שבתחום תעסוקה זה התגבשה מסה קריטית של ישראלים אתיופים.

מבוגרים בגיל העבודה

7. ישראלים אתיופים בני 55 ומעלה רוצים לעבוד, בדיוק כמו עמיתיהם הצעירים. אבל הם מתקשים למצוא עבודה, כמו ישראלים אחרים בגיל זה. לישראלים אתיופים מבוגרים יש בעיה נוספת - שליטה בלתי מספקת בשפה העברית.

דיון והמלצות

ישראלים אתיופים בשוק העבודה: מבט כללי

1. ישראלים אתיופים, ובכלל זה אקדמאים, אינם מחוברים די הצורך לערוצים המקובלים שבאמצעותם ניתן למצוא עבודה.

משרד הקליטה, המודע לבעיה זו, יזם, בשיתוף עם הרשויות המקומיות, פרויקטים של תעסוקה שבמסגרתם, מגשרים תעסוקתיים עוזרים לעולים ישראלים-אתיופים למצוא עבודה. לדברי דב אוחיון, הממונה על מרכזי הקליטה במשרד הקליטה, מצליחים המגשרים התעסוקתיים הנמצאים תחת פיקוחו לשבץ מדי שנה 1,000 עד 1,200 אנשים בעבודה. "פידל", ארגון שהוקם ומנוהל על ידי ישראלים אתיופים, מפעיל שירות דומה, שבשנת 2004 מצא עבודה ל-500 עולים. המגשרים התעסוקתיים מתמקדים בסיוע לישראלים אתיופים שאינם אקדמאים; הם מחפשים עבורם משרות במוסדות מכובדים, תוך העדפת התעשייה או השירות הציבורי. זהו תפקיד לא קל: ישנם אזורים שלא ניתן למצוא בהם מעסיקים מתאימים, וגם אם יש כאלה, לא תמיד הם מחפשים עובדים.

עבודתם של המגשרים התעסוקתיים חשובה במיוחד לעולים חדשים בגיל העבודה שעדיין אינם יודעים את השפה – או אינם מכירים את ההליכים המקובלים. היא חשובה גם למעסיקים, שלפעמים יש להם בעיות תקשורת עם ישראלים אתיופים, מסיבות של תרבות או שפה.

קביעה שבה נתקלנו לעתים קרובות במחקר שלנו היא, שלישראלים אתיופים אין קשרים - חיסרון גדול בשוק שבו משיגים עבודה באמצעות קשרים. זה נכון הן לגבי אקדמאים והן לגבי אחרים. אחד המנהיגים האתיופיים הביא לדוגמה את עצמו: הוא מצא עבודה בחברת היי-טק בזכות כמה אנשים שאיתם שירת בצה"ל. לדעתו, ללא קשרים אלה, ספק רב אם היה מצליח לפרוץ לזרם המרכזי של שוק העבודה.

קרוב לשליש מהנסקרים העובדים, דיווחו לנו כי מצאו את עבודתם באמצעות חברים. המובטלים דיווחו שהם מחפשים עבודה בעיקר באמצעות שירות התעסוקה (אולי מפני שהם חייבים להירשם כדי לקבל דמי אבטלה) או באמצעות חברות כוח אדם.

כיום, אקדמאים יוצאי אתיופיה שולחים את קורות החיים שלהם למינהל הסטודנטים במשרד הקליטה (גוף הממומן במשותף על ידי משרד הקליטה והסוכנות היהודית). מינהל הסטודנטים מעסיק עובד אחד במשרה מלאה - שמעון סולומון, ישראלי אתיופי, הממלא

את התפקיד מאז יולי 2003. סולומון אומר שכיום רשומים אצלו 450 אקדמאים. בין ספטמבר 2003 ואפריל 2005 הוא מצא עבודה ל-57 אקדמאים. בנוסף, 29 אקדמאים עוברים כיום הכשרה מיוחדת, שבסיומה הובטחה להם עבודה. סולומון מחפש משרות בעיקר באמצעות מודעות בעיתונים ובאמצעות האינטרנט.

ביולי 2004 הקים סולומון פורום מיוחד של ישראלים אתיופים מצליחים, הנמצאים בעמדות גבוהות במגזר הפרטי והציבורי. מטרת הפורום הן להזים את הסטריאוטיפים השליליים לגבי הישראלים האתיופים, לסייע לאקדמאים למצוא עבודה ולהשתתף בפעולות שדולה בכל מקום נדרש.

(בראיון טלפוני גילה סולומון שבתקציב המדינה לשנת 2005 לא הוקצו כלל כספים למינהל הסטודנטים וכי כיום הוא עובד מבלי לקבל שכר. נראה כי הדבר משקף אי הבנה או אי הסכמה בין שני השותפים, הסוכנות היהודית ומשרד הקליטה).

הנושא מצריך עוד עבודה ומאמץ. מספרם של הישראלים האתיופים האקדמאים נאמד ב-2,500-3,000. מציאת עבודה עבורם תסלול את הדרך לאלה שיבואו אחריהם. נראה לנו שבמאמץ מרוכז ניתן לפתור את הבעיה בתוך זמן קצר יחסית.

המלצה מסי 1: הקמת מסלקה לאומית לתעסוקה לישראלים אתיופים אקדמאים, שיהיו לה מספיק משאבים כדי לעסוק ביצירת קשרים נרחבים עם מעסיקים פוטנציאליים.

אחת האפשרויות היא להרחיב את מינהל הסטודנטים הקיים. היתרון בכך הוא שחלק מהמנגנון קיים כבר; החיסרון - יש סכנה שגופים ממשלתיים ישתמשו בכספים למטרות אחרות.

אפשרות נוספת היא להקים פרויקט לא-ממשלתי שיוכל לגייס מימון ממשלתי אבל לא יהיה תלוי רק בממשלה.



2. בכל מפעל או ארגון שמעסיק מספר גדול של ישראלים אתיופים למשך פרק זמן ארוך דיו, הם זוכים בהכרה כעובדים שהעסקתם כדאית. רוב המעסיקים אינם מודעים לפוטנציאל של העובדים האתיופים ואינם יודעים כיצד לגייסם לעבודה.

למרות ששמענו וקראנו על דעות שליליות הרווחות אצל חלק מן המעסיקים בכל הנוגע לעובדים ישראלים אתיופים (ר', למשל, קינג, 2003 : 3) הרי שבמחקר הנוכחי, אף אחד מהמעסיקים שראיינו לא התלונן על עובדיו האתיופיים. את האזכור השלילי היחיד של איטיות מצאנו דווקא בדוח חודשי של מגשר תעסוקתי בארגון פידל בחיפה : הוא ציין שמעסיקים בחיפה (מספרם לא צויף) שאצלם הוא מצא עבודה לישראלים אתיופים התלוננו, שקצב העבודה שלהם איטי מדי.

מנכ"לית של גוף המעסיק מטפלות סיעודיות סיפרה לנו, שמנהלי הסניפים המקומיים דיווחו על ליקויים בעבודתן של הנשים האתיופיות שהם מעסיקים : הן זקוקות ליותר הדרכה מנשים אחרות, הן מאחרות לעבודה ואינן מודיעות כשאינן מגיעות לעבודה. אלא שבמקביל, הם אמרו שהרגלי העבודה של הנשים האלה משתפרים עם הזמן. למרות החסרונות, המנכ"לית קבעה באופן חד משמעי שבארגון שלה, הנשים האתיופיות נחשבות לעובדות רצויות ולמטפלות סיעודיות מצוינות.

המעסיק הנוסף היחיד שציין חסרונות של עובדים אתיופים היה מנהל כוח אדם של חברת אוטובוסים ; הוא הקדים את דבריו בהצהרה שהוא מרוצה מאוד מ-99% מהנהגים הישראלים האתיופים שלו. בין החסרונות שמנה : הם אינם אוהבים שמעליבים אותם (!), הם זקוקים להכשרה ממושכת יותר ולפעמים הם מושפעים יותר מדי ממנהיגיהם. הוא הוסיף שלמרות החסרונות, "אם משקיעים בהם, מקבלים מוצר כמעט מושלם : הם פשוט עושים עבודה נהדרת".

מצאנו, אם כן, שביעות רצון רבה בקרב מעסיקים בבתי חולים, חברות אוטובוסים, חברות סיעודיות, סוכנויות של עובדי שמירה וניקיון, מפעלי תעשייה ולפחות חברת תקשורת אחת. על רקע זה, בולט מאוד העדרם של עובדים ישראלים אתיופים בבנקים. ראיינו גורמים בכירים במחלקות משאבי אנוש בשלושה בנקים גדולים והתברר, כי אין להם כמעט עובדים אתיופים. המרואיינים היו מודעים לתת ייצוגם של ישראלים אתיופים בחברות שלהם ; הם ייחסו זאת לעובדה שאלה אינם נוהגים לפנות לבנקים בבקשות עבודה.

הבנקים משדרגים כיום את מצבת כוח האדם שלהם : הם מחפשים בעיקר, אם כי לא רק, עובדים אקדמאים בוגרי כלכלה ומנהל עסקים. משיחתנו עם אנשי הבנקים עלה, שהם אינם מודעים לכך שהעלייה ההמונית האחרונה של יהודים מאתיופיה התרחשה לפני יותר מעשר שנים, וכי אלה הנכנסים כיום לשוק העבודה הם בוגרי מערכת החינוך בישראל. הם גם אינם מודעים לכך שהאתיופים אינם נוהגים לשלוח קורות חיים בדואר האלקטרוני או

בפקס מבלי שהתבקשו לעשות זאת, בניגוד לרוב המועמדים לעבודה שמגיעים בדרך זו. אילו הבנקים היו מודעים לכך שהם יכולים להכשיר "מוצרים כמעט מושלמים", יתכן והיו מפרסמים את הצעות העבודה שלהם בכלי התקשורת באמהרית, שהישראלים האתיופים חשופים לה. מצד שני, אילו הישראלים האתיופים היו מודעים לכך שהבנקים מחפשים עובדים חדשים בעלי תעודות אקדמיות, יתכן והם היו פונים בעצמם.

המלצה מס' 2: לצאת בקמפיין של יחסי ציבור למען הישראלים האתיופים בגיל העבודה. לדוגמא, להפיק סרט המציג סיפורי הצלחה בתחומי תעסוקה שונים, ולהקרין אותו בטלוויזיה ובכנסים של לשכת המסחר, התאחדות התעשיינים, הרשויות המקומיות ועוד.

הפורום של ישראלים אתיופים שהצליחו, המאורגן על ידי מינהל הסטודנטים, עשוי לשמש מקור לסיפורי הצלחה.

המלצה מס' 3: לספק לישראלים האתיופים יותר ייעוץ בבחירת קריירה, כדי שיוכלו לבחור תחומי לימוד שיש להם ביקוש רב יותר בשוק העבודה. לערב במאמצי הייעוץ נציגים מענף ההיי-טק, הבנקים וחברות הביטוח. אם תידרש תמיכה כלכלית נוספת לסטודנטים לכלכלה או בתחומי הטכנולוגיה, יש לספק אותה.

המלצה מס' 4: לחפש מעסיקים נוספים, כדוגמת הבנקים, שאינם מעסיקים כיום אתיופים. לערב אותם בהפקת סרט יחסי הציבור על הישראלים האתיופים. כמו כן, לערב אותם במאמצים החדשים של ייעוץ במציאת קריירה, שיפותחו במיוחד לישראלים אתיופים.



3. רוב הישראלים האתיופים בגיל העבודה רוצים לעבוד; הם חונכו על פי הרעיון שאין ארוחות חנם. אבל הם אינם רוצים שינצלו אותם או שיתייחסו אליהם בצורה לא ראויה.

על הערך הרב שישראלים אתיופים מייחסים לעבודה ניתן לעמוד באמצעות הנתונים הבאים: 73% (30) מהעובדים הלא מקצועיים שראיינו, אמרו שהם מפיקים סיפוק מעבודתם. ורוב של 63% מקרב המועסקים על ידי חברות כוח אדם או קבלני משנה דיווחו אף הם על סיפוק בעבודה. הדבר ראוי לציון מפני שמדובר בעבודות שירות עם שכר נמוך ותנאי עבודה גרועים.

נראה כי הישראלים האתיופים די אופטימיים באשר לעתידם בשוק העבודה. כשנשאלו איך הם רואים את עצמם בעוד עשר שנים, רק 4 מתוך 67 מועסקים לא צפו שום שיפור – שניים מהם מפני שהם יהיו מבוגרים מכדי לעבוד. המובטלים הביעו רמת אופטימיות נמוכה יותר; ולמרות זאת, 55% (18) מתוכם צפו שבעוד עשר שנים הם ירוויחו שכר סביר או ימשיכו ללמוד או להתפתח מבחינה מקצועית.

3א. במצב הקיים, שבו יש בישראל היצע גדול של עובדים לא מקצועיים וביקוש קטן, יחסית, לשירותיהם, ישראלים אתיופים שאינם בעלי כישורים מיוחדים נמצאים בעמדת נחיתות לעומת מחפשי עבודה אחרים, בגלל ידיעה בלתי מספקת של השפה העברית (במיוחד עולים חדשים), בגלל היעדר ותק ואסרטיביות ישראלית ובגלל סטריאוטיפים שפיתחו המעסיקים ("אתיופים זה אפריקה, הם מפגרים").

בעיית השפה של עולים חדשים מאתיופיה אינה שונה מבעיית השפה של עולים ממקומות אחרים. אבל מאחר שרוב העולים הישראלים האתיופים אינם בעלי מקצוע, הם נאלצים להתחרות בעובדים הזרים. לעובדים הזרים יש אותו חיסרון של אי ידיעת השפה, אולם יש להם גם יתרון: המעסיקים יכולים לשלם להם פחות משכר המינימום – לא על פי החוק, אך באופן מעשי.

רכישת השפה – ושיפור במצב הכלכלי של המשק – צפויים להקטין את הבעיה של "מי שהועסק אחרון מפוטר ראשון". לאחר שהמעסיקים יכירו ביתרונותיהם של העובדים האתיופים, הם ייטו פחות לפטר אותם. גם יוזמות של יחסי ציבור (המלצה מס' 2) עשויות לזרז את התהליך.

בעיה אחרת היא היעדר אסרטיביות ישראלית. למרות שפרויקטים של תעסוקה המופעלים על ידי ארגון פידל וארגונים וסוכנויות אחרים מספקים קורסים מרוכזים שבהם הם מלמדים כיצד להגיש בקשה למקום עבודה, ובכלל זה כיצד "למכור" את עצמך למעסיקים פוטנציאליים, איננו בטוחים שעל הישראלים האתיופים לשנות את אופיים. ייתכן שצריך לעשות מאמצים לספר למעסיקים על צניעותם ועל דרך הארץ שלהם. מנהל מחלקת משאבי אנוש של חברה ממשלתית, שנשאל אם לדעתו כדאי לישראלים האתיופים לאמץ לעצמם את האסרטיביות הישראלית (שלא כל הישראלים ניחנו בה, כמובן!), הוא השיב שכמו התימנים לפניהם, הישראלים האתיופים חייבים ללמוד כיצד להפעיל מרפקים, אבל הם אינם חייבים לאמץ לעצמם את האסרטיביות (הוא עצמו ממוצא תימני).

אי אפשר לצפות שהסטריאוטיפים לגבי היהודים האתיופים ייעלמו אוטומטית. צריך להשקיע מאמץ כדי לסתור אותם (המלצה מס' 2).

3ב. העובדה, שחלק מהישראלים האתיופים שעובדים אינם יכולים להתקיים בכבוד, נובעת ממגמות מסוימות בשוק העבודה – העסקת עובדים באמצעות חברות כוח אדם וקבלני משנה (רוב המרואיינים השתמשו בשני המונחים חליפות); תחרות עם עובדים זרים שמועסקים בפחות משכר המינימום; ומה שמכונה בלשון נקיה "גמישות בעבודה", כלומר משרות חלקיות ולטווח קצר, שחלק מהן כלל אינן עומדות בהגדרה של "משרה".

ג3. עבור חלק מהישראלים האתיופים שאינם אקדמאים (כמוהם כישראלים אחרים חסרי כישורים מיוחדים), שכר המינימום הוא תקרת זכוכית. מעט שעות עבודה, או היעדרות מעבודה עקב מחלה או סיבות אחרות, גורמות לכך שהשכר שהם מקבלים נמוך משכר המינימום (שכר המינימום: כ- 3,300 ש"ח לחודש או כ-767 ש"ח לשבוע עבודה בן 43 שעות).

בסקר שלנו, מתוך 67 המרואיינים שהיו מועסקים, 48% (32) הועסקו במשרה מלאה, 19% (13) עבדו בשלושת-רבעי משרה, 19% (13) עבדו בחצי משרה, ו-13% (9) עבדו לא יותר משעות ספורות בשבוע.

28% (19) היו מועסקים על ידי חברות כוח אדם או קבלני משנה, 28% עבדו במגזר הפרטי, 10% (7) עבדו במגזר הציבורי שלא במסגרת פרויקטים המיועדים לסיוע לישראלים אתיופים, 31% (21) עבדו בפרויקטים למען ישראלים אתיופים ואדם אחד היה עצמאי.

קצת מעל למחצית הנסקרים קיבלו שכר חודשי ברוטו נמוך מ-3,500 ש"ח; 31% (21) היו בקטגוריה של 3,500-4,999 ש"ח; 12% (8) היו בקטגוריה של 4,000-6,999 ש"ח ורק 3% (2 אנשים) 7,000 ש"ח או יותר. יצוין, כי 7,000 ש"ח הוא השכר החודשי הממוצע בישראל (כ-25% מהמועסקים הישראלים מרוויחים שכר ממוצע או יותר). באופן לא מפתיע, 65% (22) מהנשים המועסקות שרואיינו דיווחו שהן מרוויחות פחות מ-3,500 בחודש, לעומת 36% (12) מהגברים.

רק 34% (23) מהמרואיינים דיווחו, שהמשרות שלהן מוגדרות כקבועות.

הערה שחזרה ונשמעה מפי המרואיינים שלנו היתה, שהם לא הצליחו למצוא עבודה או שלא הצליחו למצוא עבודה בהיקף מספיק. המובטלים הביעו רצון למצוא עבודה, ואלה המועסקים במשרות חלקיות הביעו רצון למצוא עבודה במשרה מלאה. המובטלים היחידים שלא חיפשו עבודה היו אנשים הסובלים מבעיות בריאות קשות.

מאידך גיסא, שמענו מפי מגשרים תעסוקתיים של ארגון פידל הפועלים בירושלים, כי מחפשי עבודה חסרי מקצוע הם בררנים מדי ואינם מוכנים לקבל כל עבודה המוצעת להם. דוגמאות לעבודות שאין עליהן קופצים: טיפול סיעודי בקשישים ועבודת עזר בבתי חולים. תלונות דומות נשמעו מפי מנהל כוח אדם בבית מטבחיים בקרית מלאכי: הוא טען שיש לו משרות פנויות לעובדים לא מקצועיים, אלא שרבים מהעולים האתיופים אינם רוצים בעבודות אלה מפני שהעבודה קשה מדי. (הוא הוסיף שאלה שכן הסכימו לעבוד – 25 מתוך 150 העובדים במפעל הם ישראלים אתיופים – עושים עבודה טובה מאוד). בתשובה לשאלה על השכר הוא השיב "שכר מינימום בתוספת פרמיות", וטען שעובד יכול להגיע לשכר ברוטו של 4,000 ש"ח בחודש.

איך אפשר ליישב את החשיבות שמייחסים הישראלים האתיופים לעבודה ואת טענתם שהם רוצים לעבוד, מצד אחד, עם תופעת הסירוב שציינו לעיל, מצד שני? יכולנו לעמוד על כך משיחות לא רשמיות עם עובדים המועסקים במפעל אחר בפארק התעשייה הסמוך לקריית מלאכי. העובדים אמרו שהם אינם מרוצים מפני שהם מרגישים שהמעסיק מנצל אותם. הם דיווחו על תנודות בשכרם החודשי, ועל כך שאף אחד לא טרח להסביר להם מה הסיבה לתנודות אלה. אילו הסבירו להם ממה נובעות התנודות בשכר ואילו הקדישו להם קצת יותר תשומת לב, אולי אפשר היה לשכך את תחושות הניצול שלהם. ואם הם אמנם מנוצלים, חייבת להיות להם כתובת שבה יוכלו להעלות את טענותיהם.

באשר לתופעת הניצול עצמה, אין לנו ספק שהיא קיימת. אותם ישראלים אתיופים שמתקשים בשפה העברית ואינם מכירים את חוקי העבודה, חשופים לניצול, כמו ישראלים אחרים חסרי מקצוע וכמו עובדים זרים. דו"ח של מגשר תעסוקה מארגון פידל העובד בחיפה קובע מפורשות, שקיימת נטייה מצד המעסיקים לנצל את העובדים בכך שהם מעסיקים אותם יותר שעות תמורת אותו שכר. אלא שמשימתם העיקרית של המגשרים היא מציאת עבודה, ואין להם זמן או אמצעים לטפל בשכר או בתנאי העבודה. רכז התעסוקה במרכז הקליטה בקריית מלאכי מנה את הניצול כאחת משלוש הבעיות העיקריות שבהן נתקל (האחרות: מחסור במקומות עבודה והשכלה נמוכה של העולים). הוא סיפר על עולה העובד 4 שנים באותו מקום ובשכר מינימום, שלא קיבל את תוספת היוקר המתחייבת על פי החוק. מקרה אחר: קבוצת אמהות שעבדו כמה חודשים, לא קיבלו שכר ולבסוף עזבו. מקרה נוסף: שתי נשים דיווחו שהורידו 300 ש"ח משכרה של כל אחת מהן בגין "מקדמה" שאותה מעולם לא קיבלו. הרכז אמר שהרגיש כי ידיו קשורות: אם יגיש תלונה בשמן של העובדות, המעסיקים לא יציעו לעולים עבודות נוספות. בתשובה לשאלת המראיין, האם הניצול הוא תופעה יוצאת דופן או בגדר נורמה, השיב הרכז שמדובר באירוע חריג ושרוב מפירי החוק הם קבלנים של עבודות ניקיון.

מתוך הנאמר לעיל נראה, כי מציאת עבודה והגנה על זכויותיהם של העובדים הן שני תפקידים נפרדים.

המלצה מס' 5: להקדיש מאמצים ליידע את הישראלים האתיופים מהן זכויותיהם כעובדים.

הרעיון הוא לעודד ארגונים קיימים העוסקים בשמירה על זכויות העובדים (קו לעובד, מחויבות), בשיתוף פעולה עם ארגונים של ישראלים אתיופים, לעשות מאמצים מיוחדים כדי להגיע אל עובדים אתיופים, ללמד אותם את זכויותיהם ולטפל בתלונותיהם. יש להפיץ קלטות באמהרית על זכויותיו הבסיסיות של העובד והעובדת - במקומות עבודה ובמשרדי שירות התעסוקה ברחבי המדינה. כשם שארגונים לזכויות העובדים קבעו שהעובדים הזרים מהווים קבוצה הזקוקה לסיוע והושיטו להם יד, כך עליהם לצאת גם לעזרת הישראלים האתיופים.

ייתכן שאין צורך להקים ארגון נפרד לזכויות העובדים האתיופים : בדיוק כשם שצריך לעשות מאמצים לשלב אותם בזרם המרכזי של שוק העבודה, כך יש לעשות מאמצים להגן על זכויותיהם לצד אלה של עובדים אחרים. הארגונים הקיימים לזכויות העובדים רכשו ניסיון רב ערך בהתמודדות עם ניצול לרעה על ידי מעסיקים, ואפשר להושיט יד כדי שהאפשרויות הללו יהיו נגישות גם לעובדים אתיופים.

המלצה מס' 6 : לפעול לאכיפת חוק שכר מינימום לכל העובדים בישראל.

אם ייאכף חוק שכר המינימום לעובדים זרים, יושוו התנאים בתחרות על מקומות עבודה ביניהם ובין הישראלים האתיופים.

המלצה מס' 7 : לפעול לאכיפת תיקון לחוק חברות כוח אדם, הדורש שעובדים בחברות כוח אדם יהפכו לעובדים של מקומות עבודתם בפועל אחרי תשעה חודשי עבודה.

המלצה מס' 8 : לפעול לקביעת תקנות וסטנדרטים לחברות קבלני משנה ; אלה משמשות כיום כמעסיקות העיקריות של עובדי ניקיון ואנשי אבטחה.

למרות שמשרד העבודה קבע תקנות לחברות כוח אדם ולמרות שקיים חוק המתייחס לפעילותן, אין בקיים תקנות או סטנדרטים לגבי חברות קבלנות משנה, שידוע כי חלקן פועלות תוך הפרת זכויות העובדים.

אקדמאים

4. המפתח להשתלבות הקהילה הישראלית-אתיופית בשוק העבודה הישראלי מצוי בידי שכבת האקדמאים. אולם, חלק גדול מן האקדמאים מועסקים בפרויקטים המיועדים לטיפול בקהילה האתיופית, והעסקה זו איננה משמשת ככל הנראה קרש קפיצה לזרם המרכזי של החברה הישראלית. היא דומה יותר לדלת מסתובבת המעבירה אותם מפרויקט לפרויקט ועוצרת בעדם יותר משהיא מקדמת אותם.

מתוך 67 המועסקים שרואינו בסקר הנוכחי, 20 למדו באוניברסיטאות: 13 מהם (62%) עבדו בפרויקטים המשרתים את הקהילה הישראלית אתיופית. שמונה מהם טענו שעבודתם איננה תורמת בשום דרך להתפתחותם המקצועית.

גורמים במשרד הקליטה והגיוינט, כמו גם מנהיגים ישראלים אתיופים, נשאלו מדוע לדעתם מועסקים רוב האקדמאים האתיופים בפרויקטים המשרתים את הקהילה שלהם. ישראלים אתיופים מן השורה לא נשאלו שאלה זו; אלה שהביעו את דעתם בנושא העלו אותו מיוזמתם הם.

חלק מן האחראים לפרויקטים אלה (אך לא כולם) נקטו עמדת התגוננות, שהרי יש להם אינטרס בפרויקטים: הם אלה שהקימו את הפרויקטים וכיום הם עצמם ממומנים על ידי פרויקטים אלו. יש גם היגיון בתיאורם את עבודת הפרויקט כדרך לרכוש ניסיון שיסייע לאקדמאים אתיופים למצוא עבודה במקומות אחרים. ואולם כמה מנהיגים ישראלים אתיופים, ואחדים מהאקדמאים שראינו, ראו את הדברים בצורה שונה. לדעתם, שהפרויקטים משמשים כדלת מסתובבת ולא כקרש קפיצה. כך, למשל, מצבם של המגשרים התעסוקתיים: כשאחד הפרויקטים מסתיים הם מחפשים עבודה בפרויקט דומה אחר, מפני שלא הצליחו למצוא – או חשבו שאין להם שום סיכוי למצוא – עבודה במקום אחר. אין ספק כי הם רכשו מיומנות בגישור תעסוקתי למען עולים מאתיופיה, אבל זוהי מומחיות שאין לה ביקוש רב בזרם המרכזי של שוק העבודה הישראלי (יש לציין שאחד המרוואיינים, בעל נטייה ליזמות, אמר שהוא מתכנן להקים חברה לגישור). אחדים מהמרוואיינים ציינו, שהמשרה איננה תורמת בדרך כלל לפיתוח קריירה ואינה דורשת ידע רב, מעבר לשליטה טובה בעברית. לדעתם, עבודת הפרויקטים מגבילה את עולמם של הישראלים האתיופים האקדמאים, במקום להרחיבו.

לרוע המזל, אין בקיים מחקר בנושא. איננו יודעים כמה אקדמאים אתיופים המועסקים בפרויקטים שכאלה הצליחו למצוא משרות בזרם המרכזי. אנו סבורים שהעבודה בפרויקטים היא אכן דרך ללא מוצא, או עבודה שעוצרת את התקדמותם של הישראלים האתיופים האקדמאים במקום לדחוף אותם קדימה. היא מספקת עבודה – אם גם לפעמים רק במשרה חלקית; אבל ייתכן שהגיע הזמן לחשוב מחדש על התעסוקה בפרויקטים.

איננו מתכוונים לומר שהמגשרים אינם עושים עבודה חשובה. אחרי ככלות הכל, הפרויקטים השונים מוצאים עבודה למאות עולים מדי שנה. אנחנו גם מכירים בכך שלמגשרים תעסוקתיים רבים יש מוטיבציה גבוהה לשרת את הקהילה שלהם ושהם מפיקים סיפוק רב מעבודתם. ואנחנו מודעים לעובדה שעבודה בפרויקטים משמשת "רשת ביטחון" לאקדמאים, שבשל כל הסיבות שניתחנו מתקשים למצוא תעסוקה בזרם המרכזי של שוק העבודה.

עם זאת, נראה שזו אינה עבודה המתאימה לכל האקדמאים. גם כאשר מדובר במשרה מלאה (ובדרך כלל אין זה כך), השכר אינו עולה בדרך כלל על 5,000 ש"ח בחודש. לשם השוואה, זהו שכרם ההתחלתי של נהגי אוטובוסים, תפקיד שאינו דורש יותר מ-12 שנות לימוד. יתר על כן, למרות שמצפים מהמגשרים לבקר באתרי התעסוקה, בדרך כלל אין מחזירים להם את הוצאות הנסיעה.

אם כך, אתיופים אקדמאים הם בדרך כלל בעלי כישורי-יתר ומשתכרים פחות מדי כמגשרים תעסוקתיים. אין ספק שהדבר נכון כשמדובר בבעלי תואר שני. (נציין, שישנם מגשרים שאינם אקדמאים; להם מעניקה המשרה ניסיון רב ערך ותגמול הולם).

לא קל להרוג שתי ציפורים במכה אחת. אקדמאים העובדים כמגשרים תעסוקתיים עשויים לפתור את בעיות התעסוקה של מספר לא קטן של עולים חסרי מקצוע (וגם בעיות אחרות, במסגרת פרויקטים של רכישת השכלה), אבל בכך הם דוחים מציאת פיתרון לבעייתם הם.

המלצה מס' 9: לתכנן מחדש את הפרויקטים של גישור תעסוקתי, כך שיכללו את המרכיבים הבאים:

- א. קידום מגשרים מצטיינים לתפקיד מנהלי פרויקטים במשרה מלאה, שתפקידם לתכנן אסטרטגיות חדשות ולפקח על המגשרים. יש להם די ידע וניסיון על מנת לקחת על עצמם תפקידי ניהול.**
- ב. בפרויקטים חדשים, להעסיק חיילים משוחררים כמגשרים; לתת להם מלגות כדי שיוכלו לעבוד במשרה חלקית וללמוד. יש להבטיח שהם יקבלו ייעוץ בבחירת מקצוע.**
- ג. אקדמאים המועסקים כיום כמגשרים תעסוקתיים צריכים לשמש קבוצת יעד שבה יושקעו מאמצים מרוכזים (המלצות מס' 1,2,3,4) למצוא הזדמנויות תעסוקה חדשות.**



4א. לחלק גדול של האתיופים האקדמאים יש תואר במדעי החברה. נראה שהדבר משקף, מצד אחד, את דרישות הכניסה הנמוכות במדעי החברה ומצד שני, את חוסר המודעות למדיניות הצמצום של המגזר הציבורי, שבו קיוו רבים למצוא עבודה.

בקרב הישראלים האתיופים רווחת הטענה, שקשה להתווכח עמה, שמשרדי הממשלה והשירותים הממשלתיים צריכים להגדיל את מספר העובדים הישראלים האתיופים ואת בולטותם. ראשית, כדי שישמשו דוגמה לאחרים ושנית, מפני שלמועסקים במגזר הציבורי יש איגודים חזקים וחוזי עבודה טובים יותר מאלה של עובדים במגזרים אחרים.

למספר לא קטן של אקדמאים ישראלים אתיופים יש תואר בחינוך (על כך למדנו מהראיונות לעומק). אולם הם אינם מועסקים כמורים. היעדרם בולט במיוחד במחלקות חינוך ברשויות המקומיות, אפילו ביישובים שבהם יש קהילות גדולות של ישראלים אתיופים, כדוגמת נתניה. יש להקדיש מאמצים לשלב אותם בבתי הספר ובמחלקות החינוך המוניציפליות, באמצעות מבצעים של יחסי ציבור (המלצה מס' 2) ברמה הלאומית והמקומית.

מאידך גיסא, ישראלים אתיופים הצליחו לפרוץ לכמה תחומים בשירות הציבורי: שירותי הביטחון, המשטרה, רשות בתי הסוהר, בתי חולים ציבוריים (כעובדי סיעוד וכוח עזר) והרכבת. השכר, ההטבות הנלוות והביטחון בעבודה בשירותים אלה טובים יותר מאשר במגזר הפרטי.

שירותי הביטחון עוברים כיום תהליך התרחבות, ובכך הם חריגים בנוף של המגזר הציבורי; לעומת זאת, שירותי החינוך והבריאות, שירותי הרווחה, שירותי איכות הסביבה ושירותי המחקר והפיתוח מצטמקים, ולכן הם נמנעים מלהעסיק עובדים חדשים, או שהם עושים זאת באמצעות חברות כוח אדם, בתנאי תעסוקה טובים פחות.

במלים אחרות, כרגע אין טעם לקדם את המגזר הציבורי כאפשרות התעסוקה הטובה ביותר. למרות שהראיונות שלנו הראו שיש ישראלים אתיופים השואפים לאפשרויות קריירה בת קיימא - בצבא, במשטרה, במדעי המחשב, בסטיסטיקה וכלכלה - **ההמלצה העיקרית שלנו היא ייעוץ בבחירת מקצוע, במיוחד לנשים**. מן הראיונות שלנו עולה, כי עבודה סוציאלית היא בחירתן הראשונה של רבות מהנשים הישראליות האתיופיות; אבל צריך להתכונן לאפשרות שבעוד זמן לא רב יעלה ההיצע על הביקוש. לעומת זאת, הן אינן בוחרות במדעי הטכנולוגיה - על אף שאלה התחומים שבהם הביקוש גדל. תהיינה אשר תהיינה הסיבות שבעטיין הנשים הישראליות-אתיופיות בוחרות בעבודה סוציאלית, כדאי לנסות להדריך אותן בכיוונים אחרים.

המלצה מס' 10: לספק ייעוץ בבחירת מקצוע לישראלים אתיופים בעלי תואר במדעי החברה ולעודד אותם לבחור כיוונים שיעניקו להם הזדמנויות טובות יותר בשוק העבודה.

4. לכישלונם של אקדמאים לפרוץ לתוך הזרם המרכזי עלולה להיות השפעה שלילית על המוטיבציה של הצעירים - ושל הקהילה בכלל - להמשיך בלימודים גבוהים.

מן הראיונות לעומק מתברר, שאקדמאים שאינם מצליחים למצוא עבודה בתחומים שבהם בחרו, עלולים להנחיל מוטיבציה שלילית לאחיהם הצעירים ולצעירים אחרים בקהילה. אם צעיר שהשתחרר זה עתה משירות החובה בצבא עובד כאיש ביטחון לצד אקדמאי שלא הצליח למצוא עבודה הולמת יותר, הצעיר עלול להסיק מכך שהשכלה גבוהה אינה שווה את המאמץ. כמובן, הדבר נכון גם לישראלים שאינם אתיופים.

בהקשר זה, ראוי להזכיר שוב את העבודה בפרויקטים שנועדו לטפל בקהילה. אקדמאים מציעים עצמם למשרות אלו, הן מפני שהן קיימות והן מפני שאלה המשרות היחידות שבהן יש להם יתרון "טבעי"; יחד עם זאת, רבים אינם רואים בפרויקטים תעסוקה של ממש, ואחדים מהם מתוסכלים למדי. התייחסות כזאת עלולה להיות מידבקת, והיא עלולה לרפות את ידיהם של הצעירים, שאינם מבינים מדוע אחיהם הבוגרים אינם מצליחים לקבל עבודה "אמיתית".



נשים

5. נשים אתיופיות צעירות שותפות לשאיפותיהן של נשים צעירות אחרות: קריירה ומשפחה. במקרים רבים הן נבלמות בשל היעדר אסרטיביות ישראלית, מחד גיסא, ובגלל סטריאוטיפים של מעסיקים, מאידך גיסא.

5א. מחסום נוסף העומד בפני נשים ישראליות אתיופיות עם ילדים, כמו בפני נשים ישראליות אחרות עם ילדים, הוא היעדר מסגרות טיפול לילדים - או עלותן הגבוהה.

5ב. האפשרויות העומדות בפני נשים ישראליות אתיופיות שהן חסרות כישורים מיוחדים, מוגבלות לעבודות ניקיון באמצעות קבלני משנה, טיפול בקשישים באמצעות

חברות סיעוד ולעבודה כקופאיות – כל אלה עבודות שבדרך כלל אינן מאפשרות קיום בכבוד.

כמו אחיותיהן הצבריות, גם הנשים הישראליות ממוצא אתיופי אינן מתלבטות בין משפחה לבין קריירה: הן רוצות את שתיהן. המכשולים הניצבים על דרכן להתפתחות מקצועית קשורות בכמה מהבעיות שכבר דנו בהן: לאקדמאיות, התחום שבחרו בו; לרבות מהן, בכלל זה אקדמאיות, חוסר המודעות של המעסיקים באשר לתרומה שהן יכולות לתרום לארגון שלהם.

מחסום נוסף שעלה ברבים מהראיונות עם מנהיגי ארגונים, גורמים ממשלתיים או עם הנשים עצמן, הוא המחסור במסגרות טיפול לילדים והעלות הגבוהה של הטיפול.

בישראל, ליותר מ-70% מהאמהות לילדים קטנים (בני 3 חודשים עד 3.5 שנים) יש סידור כלשהו לטיפול בילדים, אם ללא תשלום (ל-9.4% יש הסדר עם קרובים או חברים, או שהן מתחלקות בנטל עם בני זוגן) ואם בתשלום (63.2% שולחות את הילדים למעונות יום פרטיים או ציבוריים או מעסיקות מטפלות) (פיכטלברג-ברמץ, 2004: 24). מטפלות הן הסידור היקר ביותר.

בקרב הישראליות האתיופיות, אין זה מקובל לבקש מאנשים שאינם קרובי משפחה לשמור על הילדים, ואין זה מקובל לשלם לקרובי משפחה או לחברים תמורת שירותי שמרטפות. מעונות פרטיים יקרים מדי, בדרך כלל. מעונות ציבוריים הם זולים יותר והתשלום מחושב על פי ההכנסה, אך התשלום הנמוך ביותר הוא 350 ש"ח בחודש לילד. זהו סכום גבוה לאם לילד אחד המשתכרת פחות משכר המינימום; לאם לשני ילדים הסכום הוא מופרז (תוכניות מיוחדות לאמהות חד הוריות קבעו תשלום מינימלי של 250 ש"ח לילד. גם סכום זה גבוה מדי למי שמשתכרת שכר מינימום או פחות).

הוצאות הן בעיה אחת; בעיה נוספת היא שעות הטיפול: רבות מעבודות הניקיון דורשות מהנשים לעבוד מוקדם מאוד בבוקר, לפני שהמעון נפתח, או מאוחר בלילה, אחרי שהוא נסגר.

לנשים שילדיהן מבוגרים יותר, יום הלימודים הקצר מהווה מכשול קשה בעבודה, וכמוהו העלות של סידורי טיפול בילדים אחרי בית הספר.

ולבסוף, מבחר התעסוקות העומד בפני נשים ישראליות אתיופיות החסרות כישורים מיוחדים, כמוהן כנשים ישראליות אחרות במצב דומה, הוא מוגבל ביותר: עבודות ניקיון, טיפול בזקנים או באנשים מוגבלים או כקופאיות. שתי הראשונות הן עבודות שבהן הנשים עוברות מבית אחד למשנהו ורק לעיתים רחוקות הן מאפשרות להם לעבוד מספיק שעות

כדי להגיע אפילו לשכר המינימום. דיווחים שהתפרסמו לאחרונה בעיתונים הראו, שגם קופאיות מתקשות לעבוד מספיק שעות כדי להגיע לשכר מינימום.

יש נשים שהיו מעדיפות עבודה במפעל, בגלל שעות העבודה הקבועות, אלא שכיום אין די משרות בייצור (בתעשייה המסורתית כמעט אין צמיחה), ולא ניתן למצוא אותן בכל מקום.

המלצה מס' 11: לעודד ישראלים אתיופים וארגונים לא ממשלתיים ליזום פרויקטים המעודדים נשים אתיופיות לשפר את כישוריהן בטיפול בילדים ולהקים מוסדות לטיפול בילדים.

למרות שאין זה מקובל לגבות כסף על הטיפול בילדים של חברים או שכנים, אפשר להתגבר על המכשול הזה גם באמצעות שיפור הכישורים, דבר שיהפוך את הטיפול בילדים לשירות טיפול מקצועי, וגם באמצעות הקמת מסגרות טיפול בילדים מחוץ לשכונה שבה מתגוררת המטפלת. יש לתת הלוואות לנשים המעוניינות להקים משפחתונים ומעונות יום.

המלצה מס' 12: מסע תדמית ושכנוע גורמים רלוונטיים בממשלה ובחברות הסיעוד, במטרה להביא לשינוי המבנה של עבודות הניקיון והטיפול.

במקום שהעבודה תוגדר כ"שעה פה, שעה שם" והעובדות יוגדרו כ"סותמות חורים", יש להגדיר מחדש את המשרות כעבודה במשרה מלאה או במשרה חלקית, שתאפשר לנשים (ולגברים) לקבל שכר קבוע שאינו נופל משכר המינימום (תמורת עבודה במשרה מלאה).

המלצה מס' 13: לעודד נשים אתיופיות ללא תעודת בגרות להשלים את לימודיהן ולרכוש כישורים חדשים, בהתאם לצרכי שוק העבודה. יש לאמץ את המושג של "למידה לכל אורך החיים", ויש להרחיב את אפשרויות הלימוד תוך כדי עבודה, לא באמצעות תוכניות מיוחדות המיועדות לישראלים אתיופים אלא באמצעות מסלולים הפתוחים בפני כל אזרחי המדינה.



חיילים משוחררים

6. חיילים משוחררים (גברים ונשים כאחד) מוצאים בקלות עבודה כמאבטחים, הודות לעובדה שבתחום תעסוקה זה התגבשה מסה קריטית של ישראלים אתיופים.

הסיבה לכך שכל כך הרבה ישראלים אתיופים צעירים עובדים כמאבטחים איננה קשורה כלל ל"ינטייתם הטבעית" לעבודה מסוג זה, אלא לעובדה שמסה קריטית של ישראלים אתיופים צעירים מועסקים כבר בתחום זה. השגשוג שחל לאחרונה בתפקיד זה גרם לכך שהוא הפך נגיש יותר לעולים חדשים מאתיופיה (ומרוסיה). מאחר שהדרך המקובלת ביותר למציאת תעסוקה היא באמצעות חברים, ברגע שקיים מספר קריטי של אנשים המועסקים בתחום מסוים, יש לצפות לכך שהם ימליצו על חבריהם למילוי המשרות שנפתחות.

לדברי מנהל התפעול של חברת אבטחה, תקופת העבודה הממוצעת היא שנתיים. בעבודות אבטחה משלמים שכר מינימום, וישנם תפקידים המשלמים יותר. עבור חיילים משוחררים המתכננים להמשיך את לימודיהם, זוהי אפשרות טובה למדי. אולם יש לציין שככל שתהליך השלום מתקדם, הביקוש לאנשי אבטחה צפוי לרדת. זו סיבה נוספת לכך שכדאי להתחיל לחפש אפשרויות חדשות.

הלקח שיש להפיק מהשתתפותם הבולטת של הישראלים האתיופים בתפקידי אבטחה הוא החשיבות בהכנסת מספר גדול של ישראלים אתיופים למגזרים אחרים במשק הישראלי, כדי שהם ייצרו הזדמנויות לאחרים.

ממצא נוסף: המראיינים הופתעו לגלות שרוב החיילים המשוחררים הם אופטימיים. "זה מפני שהם עדיין לא נמצאים בשוק העבודה מספיק זמן כדי להתמודד עם בעיות אמיתיות", הם מזהירים.

ולכן, משימה חשובה נוספת היא למנוע מהם אכזבה עתידית.

המלצה מס' 14: להקדיש תשומת לב מיוחדת לאתיופים צעירים המשתחררים מהצבא ולדאוג עבורם לייעוץ מקצועי בבחירת מקצוע.

יש לציין כי בבאר שבע מופעל מרכז נוער, במסגרת פרויקט משותף של הגיוינט, העירייה וכמה משרדים ממשלתיים. המרכז מטפל בצעירים לפני ואחרי השירות הצבאי, וגם אחרי סיום הלימודים האקדמיים. יש תוכניות להרחיב את השירות לשלושה יישובים נוספים.

מספר גורמים נוספים יזמו פרויקטים ועורכים אירועים שמטרתם לסייע לחיילים משוחררים בצעד הבא. עם הגופים האלה נמנים, בין השאר, צה"ל וכמה רשויות מקומיות. לא הצלחנו לבחון את המצב לעמקו במסגרת הפרויקט הנוכחי.

המלצה מס' 15: ליזום מחקר למיפוי הפרויקטים והאירועים המיועדים לחיילים משוחררים באופן כללי, ולבני קהילת הישראלים האתיופים במיוחד. לברר מה מידת השימוש שעושים ישראלים אתיופים בשירותים הקיימים.

יש להגיע לכמה שיותר צעירים ולתת להם הדרכה, כולל ייעוץ בבחירת מקצוע. ייתכן שזהו פרויקט שיוכל להתבצע על ידי הארגונים האתיופים או בשיתוף איתם.



מבוגרים בגיל העבודה

7. ישראלים אתיופים בני 55 ומעלה רוצים לעבוד, בדיוק כמו עמיתיהם הצעירים. אלא, שהם מתקשים למצוא עבודה, כמו ישראלים אחרים בגיל הזה. לישראלים אתיופים מבוגרים יש בעיה נוספת – שליטה בלתי מספקת בשפה העברית.

ישראלים בני 55 ומעלה (וגם צעירים יותר) מתקשים מאוד למצוא עבודה, אלא אם כן הם מקושרים היטב. ישראלים אתיופיים מבוגרים נמצאים בעמדת נחיתות: הם חסרי קשרים, ברובם הגדול הם חסרי מקצוע, רבים מהם אינם שולטים היטב בעברית והם סובלים מסטריאוטיפים של המעסיקים.

עולים חדשים מבוגרים מרוסיה מוצאים במקרים רבים עבודה כמאבטחים; לא כך הדבר עם עולים מבוגרים מאתיופיה.

למרות תנאי עבודתם הקשים (אם הם עובדים בכלל), הישראלים האתיופים המבוגרים אינם ממורמרים (המראיינים הופתעו לגלות זאת). אולם העובדה שהם משלימים עם מצבם איננה צריכה לגרום לכך שיתעלמו מהם.

ישנם שני כיוונים אפשריים לפתרון: כיוון אחד הוא סיוע ממשלתי. סיוע כזה יכול לבוא בצורות שונות: בהולנד הונהגו הקלות במס למי שמעסיקים אנשים מבוגרים; בשוודיה הם מקבלים סובסידיות לשכר למשך שנתיים; בבריטניה הונהגה חבילה בשם "ניו דיל לבני

50+ "הכוללת ייעוץ, שירותי השמה בעבודה והכשרה מקצועית לבני 50 ומעלה (הנציבות האירופית, 2003).

אולם נראה שיהיה עלינו להמתין עד שתתרחש התאוששות משמעותית במשק הכלכלי לפני שממשלת ישראל תקדיש תשומת לב לעובדים המבוגרים – שכיום ניצבים בסוף התור לקבלת עבודה.

הכיוון השני הוא גישה מוגבלת יותר: ייזום פרויקטים להעסקת ישראלים אתיופים מבוגרים בגיל העבודה.

המלצה מס' 15: לחקים כוח משימה שיחפש דרכים לספק תעסוקה במשרה חלקית לישראלים אתיופים מבוגרים, באמצעות פרויקטים מיוחדים שיפעלו במרכזים קהילתיים, בבתי ספר ובמבנים עירוניים שאין בהם שימוש.

מפעל התפירה אלמוז בלוד מספק עבודה ל-15 נשים ישראליות אתיופיות העובדות במפעל ולכמה נשים (וגברים!) הרוקמות בבית. על פי דוגמא זו אפשר ליצור פרויקטים דומים למען קבוצות קטנות של אנשים מבוגרים – הרכבת רכיבים, עבודות ניקיון ברשויות המקומיות, עבודת גננות במוסדות ציבור וכו' – תמורת תשלום. קיים כבר מודל כזה המשרת אנשים מוגבלים.

בנוסף, עבודה במשרה חלקית עשויה לשפר במידה רבה את איכות חייהם של ישראלים אתיופים בני חמישים ומעלה.

מתודולוגיה

מספר מקורות וכלים שימשו את עורכי המחקר :

1. הספרות המקצועית : סוכמו כל הדוחות הקיימים על מצבם התעסוקתי של ישראלים אתיופים, כולל עבודות מ.א. ופרוטוקולים של ישיבות ועדת הקליטה של הכנסת.
2. ראיונות עומק בני שעה עד שעה וחצי נוהלו במשותף על ידי רכז הפרויקט (קפלה יוסף) ומנהלת מרכז אדוה (ברברה סבירסקי) עם 33 בעלי תפקידים : 21 מעסיקים או נציגים של ארגוני מעסיקים, 8 עובדים בכירים בממשלה ובג'וינט, ו-4 מנהיגי ארגונים אתיופיים. הראיונות התקיימו בין נובמבר 2004 ואפריל 2005. הארגונים המיוצגים רשומים בנספח ג'.
3. רוב המראיינים הסכימו שהראיונות יוקלטו, וההקלטות תומללו (עקב מגבלות זמן, הראיון עם שמעון סולומון היה קצר יותר והתנהל בטלפון).
4. התקיימו ראיונות עם 100 בני אדם בגיל העבודה בקהילה הישראלית-אתיופית בארבע ערים : רחובות, נתניה, חדרה ולוד. נבחר מגוון של קהילות על מנת למנוע הטיה בממצאים עקב ייחודיות של קהילה זו או אחרת. המראיינים התבקשו לראיין כ-25 אנשים בכל קהילה, מחציתם עובדים ומחציתם מובטלים, ולנסות לראיין מספר שווה של אנשים בעלי המאפיינים הבאים : צעירים שהשלימו לא מכבר את שירותם הצבאי ; אקדמאים ; נשים, ובעיקר אמהות חד הוריות ; ואנשים בני 55-65. הקטגוריות הללו נבחרו מפני שבכל אחת מהן נמצאו בעיות מיוחדות להן.
5. לצורך הראיונות נבנה שאלון בעברית ותורגם לאמהרית. אנשים הדוברים עברית שוטפת רואיינו תוך שימוש בשאלון בעברית. הראיונות נערכו על פני שלושה חודשים, מינואר 2005 עד מרס 2005, על ידי שני אתיופים אקדמאים, האחת עובדת סוציאלית והשני בעל תואר ראשון בסוציולוגיה ובמדע המדינה המועסק במשרה חלקית בפרויקט חינוכי.
6. המדגם לא איפשר הכללה, מפני שהוא לא היה אקראי ולא ממש מייצג. המראיינים נבחרו בשיטת "כדור השלג" – מראיין אחד המליץ על האחר. התשובות לשאלונים נותחו סטטיסטית במטרה להוסיף מידע לזה שהושג בדרכים אחרות. לכל אחד מ-100 המראיינים נבנה פרופיל תעסוקה ; מדגם נמצא בנספח ד' של הדוח. בנוסף לשאלות הסגורות, נשאלו המראיינים אם ברצונם להוסיף דבר מה העשוי להיות חשוב למחקר.
7. מחברי המחקר ראינו את המראיינים עצמם, על תהליך הראיון ועל תחושותיהם ותפיסותיהם לגבי החוויות שדווחו על ידי המראיינים.
8. מר טקלה מקונן, מנכ"ל ארגון פידל, איפשר למחברי הדוח לקרוא את הדוחות החודשיים שנכתבו על ידי כל המגשרים התעסוקתיים העובדים בפידל במשך תקופה של שלושה חודשים.

9. מר קפלה יוסף, רכז הפרויקט, הגיע לפרויקט כשברשותו ידע רב על מצב התעסוקה של הישראלים האתיופים, מאחר שלפני כן עבד כמנהל מרכז הקליטה בחדרה.

מקורות

פיכטלברג-ברמץ, אסנת. 2004. הסדרים לטיפול בילדים בגיל הרך. מינהל תכנון מחקר וכלכלה, משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה.

סבירסקי, שלמה וסבירסקי, ברברה. 2002. היהודים יוצאי אתיופיה בישראל: דיור, תעסוקה, חינוך, "מידע על שוויון, גליון 11. תל אביב: מרכז אדוה.

סולומון, שמעון. 2005. "תעסוקת אקדמאים יוצאי אתיופיה". מצגת (מרץ).

קינג, יהודית. 2003. תעסוקת עולי אתיופיה: ממצאים נבחרים מתוך מחקר שנערך בחיפה וכיוונים לקביעת מדיניות ולפיתוח תכניות. גוינט-מכון ברוקדייל, גוינט-ישראל, הפדרציה של יהודי בוסטון שותפות חיפה-בוסטון, הרשות העירונית לקליטת עלייה בחיפה, הסוכנות היהודית.

European Commission, 2003, *Labour Market Policy (2001): Qualitative Report*. The Netherlands, Sweden, United Kingdom, Theme 3: Population and Social Conditions: Europa server: <http://europa.eu.int>.

נספח א': משלח ידם של 67 המרואיינים המועסקים

מספר אנשים	עיסוק
19	עובד לא מקצועי
10	מגשר
9	איש בטחון
5	מדריך
5	עובדת סוציאלית
2	צבא, רשות בתי הסוהר
2	נהג
2	רכז
2	תפקיד ניהולי
2	עובד מחסן
1	פקיד
1	מרצה
1	טכנאי
1	רתך
1	מנחת קבוצות
1	טבח
1	ספר
1	ספרנית
1	איש מכירות בחנות כלבו
67	סה"כ

נספח ב': עיסוקים המועדפים על ידי מובטלים

(לא כולל גמלאים ואנשים הסובלים מבעיות בריאות קשות)

מספר	סוג התעסוקה
9	כל עבודה
7	עבודה בבית חרושת
4	שירות ממשלתי
3	צבא או משטרה
2	טיפול בישראלים אתיופים
1	חקלאות
1	היי-טק
1	רשות מקומית
1	אמנות
1	חברת החשמל
30	סה"כ

נספח ג': ראיונות לעומק

מעסיקים	
מנהל משאבי אנוש, חברת דן	אמיר גוליקמן
מנהל משאבי אנוש, חברת אגד	מאור ששון
מנהל יחסי אנוש, בנק לאומי	יצחק גליק
מנהל הערכה וגיוס, בנק לאומי	יעקב רוטו
מנהל משאבי אנוש, בנק דיסקונט	שמואל פינסלר
מנהלת המחלקת לפיתוח אסטרטגי ומחקר, משאבי אנוש, בנק הפועלים	מיכל ברנר
נשיא ומיסד, חברת ORS	גבריאל סבג
מנהל תפעול, מיקוד שירותי אבטחה	רמי אבידן
רכות גיוס עובדים, חברת טבע	הילה אדר
מנכ"ל, מט"ב	עליזה עפר
מנהל כוח אדם, משחטת עופות	מיכאל בשארי
מנהלת, מתפרת אלמו	מיקי שפירא
ראש אגף עבודה ומשאבי אנוש, התאגדות התעשיינים	יוסף גטניו
מנהלת המחלקה הכלכלית, לשכות המסחר	ישראלה מני
ראש אגף משאבי אנוש, משטרת ישראל	ניצב משנה אילנה ארד
מנהל מחלקת משאבי אנוש, שירותי בתי הסוהר	תת-גונדר יצחק זוסמן
קצינת תכנון כוח אדם, שירות בתי הסוהר	כלאי פנינה לב-ארי
מנהלת משאבי אנוש, בית חולים הלל יפה	אביבה פטירשו
מנהל מחלקת משאבי אנוש, חברת בזק	רן ורדי
סמנכ"ל כוח אדם, רכבת ישראל	יצחק סרי
מנהלת המחלקה להדרכה, הוראה ולמידה, חברת המתנ"סים	ליאורה שני
פקידי ממשלה ועובדי הג'וינט	
סמנכ"ל, משרד הקליטה	חנוך זמיר
מנהל מרכזי הקליטה, משרד הקליטה	דב אוחיון
מנהל המחלקה לעולי אתיופיה, משרד הקליטה	דוד יאסו
רכז תעסוקה, מינהל הסטודנטים, משרד הקליטה	שמעון סולומון
מנהל, מרכז ההיגוי, האגודה לקידום החינוך, משרד החינוך	דוד מהרט
מנכ"ל הג'וינט	ארנון מנטבר
מנהלת תוכניות "אשת חיל" ו"אבי חיל", הג'וינט	רות ירון
ראש אגף שילוב עולים תעסוקה ויזמות, הג'וינט	דני פינס
ראשי ארגונים של ישראלים אתיופים	
מנכ"לית, הפרויקט הלאומי של עולי אתיופיה	נגיסט מנגשה
מנכ"לית, האגודה הישראלית למען יהודי אתיופיה	בתיא איוב
יו"ר, ארגון הגג של עולי אתיופיה	אדיסו מסאלה
מנהל, פידל	טקלה מקונן

מעסיקים שסירבו להתראיין:

- רשות שדות התעופה
- צה"ל
- התעשייה האווירית
- הבנק הבינלאומי הראשון
- חברת מגה
- אמניר
- מנפאואר ישראל
- אגודת השומרים שירותי אבטחה
- קבוצת שירותי אבטחה
- א. מוקד שירותי אבטחה

נספח ד': פרופילים של המועסקים

אקדמאים

- בעלת תואר ראשון בחינוך ללא תעודת הוראה. עובדת במשרה מלאה כרכזת בפנימייה. מרוצה מכך שהיא עובדת במקצוע שבחרה ואין לה כל תלונות. שאיפותיה לעתיד: להתחתן ולהתקדם מבחינה מקצועית. שכרה בקטגוריה שבין 5,000-6,999 ₪ בחודש.
- בעל תעודת גישור ממכללת בית ברל. עובד כמגשר בלוד וברמלה, עם ילדי בית ספר והוריהם. אוהב את עבודתו ומרגיש שהוא תורם תרומה משמעותית לקהילה. שואף לשפר את כישוריו ולהתקדם במקצועו. שכרו בקטגוריה 3,500-4,999 ₪ בחודש.
- עובדת סוציאלית המועסקת בחצי משרה בפרויקט. מאוד לא מרוצה מתנאי עבודתה, מאחר שמדובר בעבודה חלקית בלבד והמעסיק הוא פרויקט. מקווה שבמשך הזמן תמצא עבודה קבועה במשרה מלאה ברשות מקומית. שכרה פחות מ-3,500 ₪ בחודש.
- מובטל מזה 5 חודשים. התפטר מעבודתו במגזר הפרטי בעקבות "חילוקי דעות רציניים" עם המעסיק. לטענתו, אקדמאים צריכים להיות מועסקים בתפקידים התואמים את הישגיהם האקדמיים. היה רוצה לקבל עבודה ממשלתית. בעוד עשר שנים רואה את עצמו עובד בחברה ציבורית לאחר שסיים תואר שני במנהל עסקים.
- מובטל שקיבל תואר ראשון לפני שהתגייס לצבא. מאז שהשתחרר הוא מתקשה למצוא עבודה. עד כה מצא רק עבודות מזדמנות.

נשים

- בעלת תעודת בגרות. לאחר שסיימה את השירות הצבאי השתתפה בקורס ספרות וכיום היא עובדת במשרה מלאה במספרה. באשר לעתיד, "אני חולמת להיות עצמאית, כלומר לפתוח בתחילה מספרה משלי ובהמשך לפתוח סניפים ברחבי המדינה". שכרה בקטגוריה 5,000-6,999 ₪ בחודש.
- אישה חסרת השכלה העוברת תהליך גירושין. עובדת במשרה חלקית בניקיון בית ספר, עבודה שמצאה באמצעות שירות התעסוקה. אינה אוהבת את עבודתה, מפני שהיא דורשת מאמץ פיזי רב וגם מפני שאין מדובר במשרה מלאה: מרוויחה פחות מ-3,500 ₪ בחודש ומקבלת גם הבטחת הכנסה. שואפת למצוא עבודה במשרה מלאה, עדיף כקופאית או בייצור או במכירות.
- צעירה שסיימה 12 שנות לימוד ללא תעודת בגרות. התחתנה באתיופיה, אם לארבעה ילדים. עובדת שליש משרה בעבודת ניקיון והכנסתה החודשית היא

- פחות מ-3,500 ₪. לא אוהבת את העבודה ומקווה שתמצא עבודה טובה יותר, במשרה מלאה, עדיף בבית חרושת.
- מובטלת בעלת השכלה מעטה. פוטר ממושרה בניקיון בגלל קיצוצים. מחפשת עבודה במשרה חלקית ולא מלאה מפני שיש לה ילדים קטנים. לדעתה, רבות מהאמהות לילדים קטנים מתקשות למצוא עבודה במשרה חלקית שתאפשר להן להיות עם ילדיהן כשהם זקוקים להן.
- אם חד-הורית שמתוסכלת מאוד בנושא התעסוקה. טענה שאינה יכולה למצוא עבודה מפני שאין לה סידור לילדים. "למעסיקים לא איכפת אם יש לך ילדים או לא, העיקר שתבואי לעבודה כשהם זקוקים לך". היתה רוצה לעבוד עם ילדים מפני שיש לה ניסיון בתחום.

חיילים משוחררים

- עובד כמאבטח באוטובוס. מרוצה מעבודתו ומתנאי העבודה. אומר שקיבל את העבודה הודות לניסיון שרכש כחייל ביחידה קרבית. שכרו בקטגוריה 5,000-6,999 ₪ בחודש. הוא מעיר: "זו רק עבודה זמנית. בשנה הבאה אני מתכוון ללמוד תקשורת ומשאבי אנוש... אני מקווה להצליח באוניברסיטה ואחר כך למצוא עבודה באחד התחומים או בשניהם".
- מועסק על ידי חברת כוח אדם כעובד מחסן בפארק תעשייתי סמוך ללוד. קיבל את העבודה הודות לעובדה שלפני השירות הצבאי עבד כעובד מחסן של ציוד משרדי. לדבריו, הוא אוהב את העבודה. מה שמטריד אותו הוא מדוע עליו לעבוד בחברת כוח אדם ולא בחברה עצמה. למרות שיש לו תעודת בגרות, הוא איננו מתכוון להמשיך ללמוד. "המטרה היחידה שלי היא להיות עובד קבוע בחברה הזאת". שכרו בקטגוריה 3,500-4,999 ₪ בחודש.
- אישה צעירה, השתחררה מצה"ל לפני שנה. בעלת תעודת בגרות אבל היא אינה מתכוונת להמשיך בלימודים. יש לה עבודה קבועה במשרה מלאה בחברה פרטית, בהכנת חבילות למשלוח. היא אומרת שקיבלה את העבודה בזכות הקואורדינציה הטובה שלה והיא אוהבת את העבודה. שאיפתה לפתוח עסק למכירת בגדי כלולות ולהפוך לאשת עסקים מצליחה. שכרה נמוך מ-3,500 ₪.
- עובד בשירות בתי הסוהר. אוהב מאוד את העבודה ורוצה להיות קצין. שכרו בקטגוריה 3,500-4,999 ₪ בחודש. לדבריו התקדמותו תלויה בכך שישקיע בתפקידו. הוא מקווה ללמוד באוניברסיטה, מה שיסייע לו להתקדם.
- עובד כמאבטח, שכרו בקטגוריה 3,500-4,999 ₪ בחודש. אינו מרוצה בעבודה מפני ש"זו עבודה משעממת ואין בה שום אפשרות להתקדם. החלום שלי הוא להיות נהג אוטובוס. הגשתי בקשה אבל לא התקבלתי. בשנה הבאה אנסה שוב את מזלי".

- בעל עבודה קבועה במשרה מלאה בנמל התעופה ושכרו בקטגוריה 3,500-4,999 ₪. אוהב את עבודתו ומכריז "זה הרבה יותר ממה שיש לאנשים אחרים". מתכוון להישאר בעבודה כל עוד יוכל.
- עובד במשרה מלאה בעבודה זמנית במחסן ומרוויח פחות מ-3,500 ₪ בחודש. המעסיק שלו הוא חברת כוח אדם. כשנשאל אם הוא אוהב את עבודתו, השיב: "אני לא אוהב את העבודה אבל אני לא מאמין שאוכל למצוא משהו אחר". מקווה להישאר בתפקיד עד שייצא לגמלאות.
- מעולם לא למד בבית ספר. עבד בייצור, באמצעות חברת כוח אדם. עזב את העבודה בעקבות תאונה בעבודה, וכיום אינו יכול לעשות עבודה מאומצת. מקבל קצבת נכות. היה רוצה לעבוד במשרה חלקית בשירות הקהילה האתיופית; מאמין שהוא יכול לתרום, במיוחד לאנשים מבוגרים, וזו עבודה שאינה דורשת מאמץ פיזי.
- מובטל שאומר שהוא מחפש עבודה, בעיקר בכוחות עצמו וגם באמצעות ארגונים אתיופים, אבל ללא הצלחה. לא עבד מאז שעלה לישראל.
- המרואיין מובטל. אומר שהיה רוצה לעבוד אבל אינו מצליח למצוא עבודה. מייחס את מצבו לגיל ולבעיות שפה. טוען שעולים מבוגרים מסוגלים לעבוד, כפי שעבדו באתיופיה עד גיל מבוגר. זו הסיבה לכך שהיו בריאים יותר. בישראל, לדבריו, רבים חולים מפני שאינם עובדים.

