



את לא נשמעת אתיופית בטלפון

תעסוקת נשים יוצאות אתיופיה בישראל

הוועד המנהל

פרופ' יוסי דהאן, יו"ר
גב' גילברט פינקל, גזברית
פרופ' איסמעיל אבוסעד
פרופ' ניצה ברקוביץ
פרופ' אורן יפתחאל
פרופ' אמריטוס יוברט יולון (חבר כבוד)
פרופ' יוסי יונה
פרופ' שושנה מדמוני
פרופ' ריקי סויה
פרופ' דני פילק
פרופ' רחל קלוש
פרופ' אורי רם
עו"ד עולא שתיווי

ועדת ביקורת

גב' רותי גור
גב' חדוה ישכר

צוות

מנהל: ד"ר יובל לבנת
מנהלת קשרי קהילה: ברברה סבירסקי
מנהל אקדמי: ד"ר שלמה סבירסקי
רכזת מחקר: אתי קונור-אטיאס
מנהלת תחום מגדר: ד"ר יעל חסון
חוקרת: עו"ד נוגה דגן-בוזגלו
רכזת פרויקטים לשוויון מגדרי: ד"ר ולריה סייגלשיפר
רכזת הדרכה ועבודה קהילתית: אוריה זיני
חוקר: ירון הופמן-דישון
חוקרת: אביב ליברמן
חוקרת: ד"ר שני בר-און ממן
מנהלת משרד וקשרי עיתונות: מירה אופנהיים
קריאייטיב וגרפיקה: ליטל ביטון
פיתוח משאבים: אפרת יערי

כותבת הדו"ח

נוגה דגן-בוזגלו

עיצוב הדו"ח

ליטל ביטון

מחקר זה מומן על-ידי משרד המדע והטכנולוגיה

הקדמה

מסמך זה הוא חלק ממחקר העוסק בתעסוקת נשים יוצאות אתיופיה, חרדיות וערביות שנערך בשנים 2018-2020, בתמיכת משרד המדע והטכנולוגיה.

המחקר בוחן את מצבן התעסוקתי של שלוש הקבוצות, את החסמים לשיפורו ומתמקד בנייתן התכניות התעסוקתיות המיועדות לקבוצות אלה ביחס לצרכים של עובדות ומעסיקים. לצורך כך נערכו ראיונות עם מעסיקים, גורמי ממשל וארגוני חברה אזרחית הפועלים בתחום, וכן קבוצות מיקוד עם נשים משלוש הקבוצות.

הדיון מתבסס על כמה סוגיות מרכזיות בספרות המחקר העוסקת בקבוצות מיעוט בשוק העבודה: מדיניות מכוונת היצע, המתמקדת בשיפור כישורי העובדים והתאמתם לשוק העבודה מול מדיניות מכוונת ביקוש, המדגישה את חשיבות העבודה עם מעסיקים וההתאמה לצרכיהם, אסטרטגיות של גיוון והסדרים מוסדיים של העדפה מתקנת;

גישת ההכלה המכוונת לשילוב קבוצות מיעוט בשוק העבודה המרכזי מול גישת הכלכלה האתנית המדגישה את יתרונות התעסוקה בתוך קהילת המיעוט;

מאפיינים וחסמים בהשתלבות נשים מקבוצות מיעוט בארגונים ובשוק העבודה;

חשיבותן של תשתיות תומכות תעסוקה, כגון נגישות לתחבורה ולמסגרות לטיפול בילדים.

הספרות המחקרית מדגישה את הצורך בשיתוף עובדות מקבוצות מיעוט בבניית תכניות לשילובן בשוק העבודה.¹ אנו מקוות שמחקר זה, והכנס שנערך בעקבותיו, יתרמו לכך.

1 Bell, L. and Jo Casebourne. 2008. "Increasing Employment for Ethnic Minorities: a Summary of Research and Findings". Centre for Economic & Social Inclusion in England; European Commission. 2007. For Diversity, Against Discrimination

עיקרי הדברים

נשים יוצאות אתיפיה סובלות במובהק ממה שמכונה בספרות "קנס אתני"- נישות תעסוקה של מיעוטים אתניים, המאופיינות ברמות שכר נמוכות ואפשרויות קידום מוגבלות בהשוואה לרמות השכר בשוק העבודה המרכזי.² הן מצליחות להשתלב בשוק העבודה אך בשכר נמוך יחסית ורק בחלק מהענפים. הן מתקשות להשתלב בעיסוקים שמהווים ערוץ מוביליות עבור נשים שהן דור שני להגירה ו/או דור ראשון של בעלות השכלה אקדמית, כגון הוראה. נשים ללא השכלה אקדמית מרוכזות בתחתית סולם התעסוקה, באופן בולט במשלחי יד של מכירות ושירותים, בשכר נמוך וללא אופק תעסוקתי. כמו כן ישנה בעיה קשה של העסקה פוגענית אליה חשופות נשים יוצאות אתיפיה בשוק העבודה וקושי שהן נתקלות בו במצוי זכויותיהן. מצבן של אקדמאיות יוצאות אתיפיה טוב יותר, אך פערי השכר בינן לבין נשים יהודיות אחרות גדולים מאד.

מרבית התכניות לעידוד התעסוקה של יוצאי אתיפיה - הן תכניות ממשלתיות והן תכניות של החברה האזרחית, מתנהלות תוך התייחסות חלקית בלבד למגדר, ותפיסות של גיוון מתייחסות לנשים וגברים יוצאי אתיפיה באופן זהה. כלומר, ללא התמודדות עם חסמים ייחודיים לנשים כמו הרתיעה ממקצועות שנתפסים גבריים, וחסמים מבניים העומדים בפני אימהות המחפשות תעסוקה קרובה לבית וכזו המאפשרת שילוב בין עבודה וטיפול בילדים. בהתאם, תכניות אלה מצליחות יותר בקידום תעסוקת גברים.³ עם זאת ישנן שתי תכניות המיועדות לנשים, ביניהן יוצאות אתיפיה - תכנית אשת חיל ותוכנית "סל גמיש" למשפחות חד הוריות (בראשן של כ-84% מהן עומדות נשים (מדד המגדר, 2020)). בשנים האחרונות חל מעבר מתכניות שמתמקדות בכישורי העובדים/ות לתוכניות המשלבות בין היצע לביקוש וחלקן נערכות בשיתוף מעסיקים. תכניות אלה מצליחות יותר בשילוב תעסוקתי של אקדמאיות, אך מתקשות להתמודד עם הסטראוטיפים של מעסיקים ולייצר מסלולי תעסוקה איכותית לנשים חסרות השכלה אקדמית.

2 Institute for Women Policy Research. 2016. Undervalued and Underpaid in America: Women in Low-wage Female dominated Jobs;

Gemma, Catney and Albert Sabater. March 2015. Ethnic Minority Disadvantage in the Labour Market, Participation, Skills and Geographical Inequalities. JRF Report;

Bell, L. and Jo Casebourne. 2008. "Increasing Employment for Ethnic Minorities: a Summary of Research and Findings". Centre for Economic & Social Inclusion in England

3 מתוך ראיונות עם מנהלות תכניות בג'וינט תבת ובמשרד העבודה והרווחה, .

החסמים לקידום תעסוקת נשים יוצאות אתיופיה נובעים הן מצד ההיצע והן מצד הביקוש. בצד ההיצע - רבות מהנשים יוצאות אתיופיה מצויות בעמדת נחיתות מבחינת רמת ההשכלה, מיומנויות תעסוקתיות, הכרות עם שוק העבודה ורשתות חברתיות המסייעות בהשתלבות בעבודה. מבחינת הביקוש - דעות קדומות, גזענות, אפליה וחוסר אמון כלפי הקהילה בחברה הישראלית משתקפים ביחס המעסיקים, בנכונותם לקלוט יוצאות אתיופיה לעבודה וכן בחוויות של אפליה שחוות המועסקות.

הקושי המרכזי בהערכת המאמצים הממשלתיים, ושל פעילות ארגוני חברה אזרחית לשילוב וקידום של נשים יוצאות אתיופיה טמון באופן איסוף הנתונים והמדידה. הפעולות שנעשות מכוונות לחסמי התעסוקה שעולים מן המחקר, וניכר מעבר מצד ההיצע לאסטרטגיות מגוונות המשלבות הכשרה והעצמה לצד השמה לעבודה. אולם, הנתונים הנאספים אודות פעולות אלו ותוצאותיהן הם חלקיים. אלה כוללים את מספר יוצאי אתיופיה שלקחו חלק בתוכניות הכשרה ותעסוקה, ללא ניטור שיטתי של תרומת התוכניות להשתלבות בשוק העבודה, כלומר ללא מספרים ושיעורי השמה. ועוד, מרבית התוכניות מיועדות לנשים וגברים ואינן כוללות נתונים בפילוח מגדרי, זאת למרות מיעוט הנשים בחלק מהתוכניות וההכרה של מנהלות תכניות בקושי לייצר מסלולי הכשרה והשמה לנשים.

1 מאפייני תעסוקה

בשנת 2019 מנתה קהילת יוצאי אתיופיה בישראל 155.3 אלף איש, 1.7% מאוכלוסיית ישראל (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2020 [א'] לוח 2.1). מתוך הקהילה, 73,546 איש בגילאי העבודה העיקריים (25-64), מחציתם נשים (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2020 [ב']).

מבחינת מאפייני התעסוקה של נשים יוצאות אתיופיה, ניכרת עלייה חדה בשיעורי התעסוקה של בנות 25-64 משנות ה-1990 ועד היום. בשנת 1995 רק 20.3% מיוצאות אתיופיה היו מועסקות. שיעור זה עלה לכמעט 69% בשנת 2011, ובשנת 2016 עמד על 75.1%, שיעור גבוה מעט מממצע התעסוקה של כלל הנשים בישראל (קסיר, 2016).

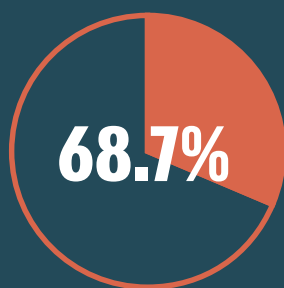
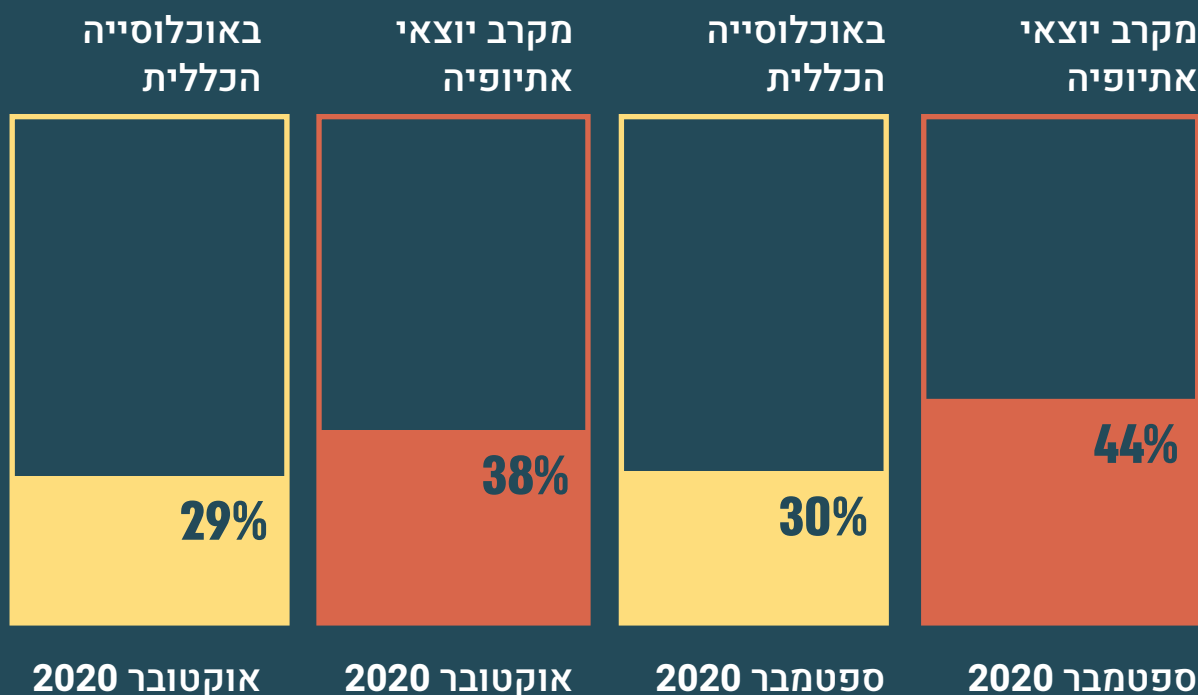
שיעורי התעסוקה הנמוכים בשנות ה-1990 משקפים את העובדה שמדובר בעיקר בילידות אתיופיה שהגיעו לארץ בגילאי העבודה, ללא ידיעת השפה וחלקן שהיו שנים רבות במרכזי קליטה. ב-2011 הגיעו לגילאי העבודה נשים שעלו כילדות ולמדו במערכת החינוך בישראל. נתוני 2016 כוללים כבר גם צעירות ילידות הארץ.

חרף העלייה בשיעורי התעסוקה, שיעור תובעי האבטלה בקרב יוצאי אתיופיה בגילאים 25-44 גבוה משיעורם באוכלוסייה הכללית ומתוך התובעים בשנת 2019 59% היו נשים. עם זאת, טרם משבר הקורונה, שיעור תובעי הבטחת הכנסה מקרב הקהילה היה במגמת ירידה.⁴

במהלך משבר הקורונה, שיעור דורשי העבודה מקרב יוצאי אתיופיה בגילאים 35-50 היה גבוה ביחס לאוכלוסייה הכללית (44% מקרב יוצאי אתיופיה לעומת 30% באוכלוסייה כללית בספטמבר 2020; 38% לעומת 29% באוקטובר 2020). השיעור היה גבוה במיוחד בקרב נשים - 68.7% מדורשי/ות העבודה יוצאי/ות אתיופיה. הדבר נובע מהרכב משלחי היד של דורשי/ות העבודה בקרב יוצאי/ות אתיופיה: מעל שליש מהן סייעות ומטפלות, וכן שיעור גבוה של עובדי/ות מכירות ושירותים, ענפים שהמועסקים בהם הוצאו לחל"ת בהיקפים גדולים (נתוני שירות התעסוקה, חירותי-סובר, 15.11.20).

4 בשנת 2014 היה שיעור האבטלה של יוצאי אתיופיה 8.8%, פי 2 בהשוואה לממוצע הכללי בישראל. משרד הביטחון וצה"ל, משרד הכלכלה והתעשייה, נציבות שירות המדינה. ינואר 2016. התוכנית הממשלתית לקידום שילוב יוצאי אתיופיה בחברה הישראלית. עמ' 20. מנתונים שפרסם שירות התעסוקה לשנת 2019 בגילאים 25-44 שיעור תובעי אבטלה יוצאי אתיופיה גבוה בכ-8% בהשוואה לאוכלוסייה הכללית, ובממוצע לשנה זו 59% מתובעי האבטלה יוצאי אתיופיה היו נשים <https://www.il.co.il/articles/5630535,00-L,0,7340/>

במהלך משבר הקורונה, שיעור דורשי העבודה מקרב יוצאי אתיופיה בגילאים 35-50 היה גבוה ביחס לאוכלוסייה הכללית:



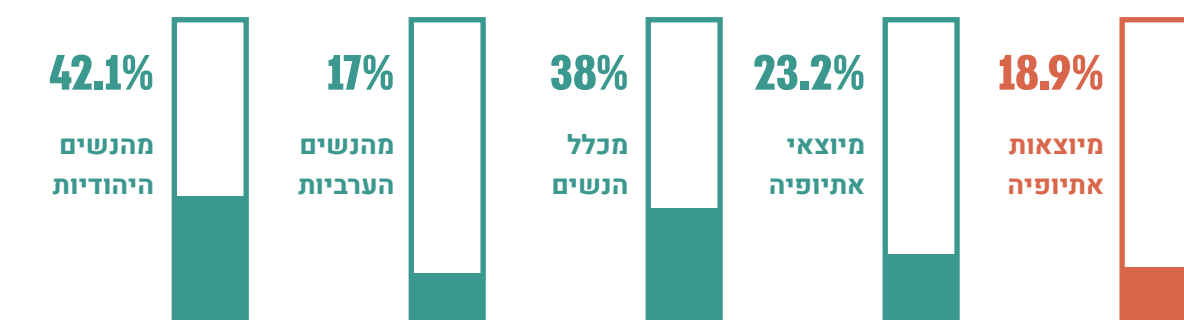
השיעור היה גבוה במיוחד בקרב נשים - 68.7% מדורשי/ות העבודה יוצאי/ות אתיופיה.

הדבר נובע מהרכב משלחי היד של דורשי/ות העבודה בקרב יוצאי/ות אתיופיה: מעל שליש מהן סייעות ומטפלות, וכן שיעור גבוה של עובדי/ות מכירות ושירותים, ענפים שהמועסקים בהם הוצאו לחל"ת בהיקפים גדולים (נתוני שירות התעסוקה, חירותי-סובר, 15.11.20).

השכלה

שיעור יוצאי אתיופיה בעלי השכלה אקדמית מצוי בעליה מתמדת, אך עודנו נמוך. מאפיין בולט של נשים יוצאות אתיופיה, הוא השיעור הנמוך של בעלות השכלה אקדמית – בשנת 2018 רק 18.9% מיוצאות אתיופיה בגילאי 25 ומעלה לעומת 23.2% מהגברים ובהשוואה ל-38% מהנשים בכלל האוכלוסייה: 17% מהערביות ו-42.1% מהיהודיות.

שיעור בעלות השכלה אקדמית בגילאי 25 ומעלה, 2018



עיבוד של מרכז אדוה לסקר הוצאות משק הבית 2018, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה 2019.

גם בנושא ההשכלה חל שיפור בהשוואה לשנות ה-1990 אז עמד שיעור האקדמאיות בקרב יוצאות אתיופיה על 5% בלבד (קסיר, 2016). השיפור נובע במידה רבה מהפער בין ילידות אתיופיה שעלו לישראל אחרי גיל בית הספר לבין נשים שהגיעו כילדות או נולדו בישראל (פוקס וברנד, 2015).

השיעור הנמוך של אקדמאים בקרב יוצאי אתיופיה הוא תוצאה של פערי הישגים גדולים במערכת החינוך. אמנם שיעור הניגשים לתעודת בגרות וכן שיעור הזכאים גדל עם השנים, אך עדיין מדובר בשיעור נמוך. בשנת 2019, 44% מתלמידי י"ב יוצאי אתיופיה קיבלו תעודת בגרות העומדת בדרישות הסף של האוניברסיטאות, לעומת כשני שלישים (71.4%) מכלל תלמידי החינוך העברי. בהתאם, בשנת הלימודים 2019/20 רק 1.3% מהסטודנטים היו יוצאי אתיופיה (הקהילה מונה כ-1.7% מאוכלוסיית ישראל), והסיכוי היחסי של יוצאת/אתיופיה להגיע להשכלה גבוהה היה נמוך ב-30% מהסיכוי של ילידי הארץ (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2020[ב]). מנתונים לשנת 2017, הכוללים פילוח מגדרי עולה, כי כשני שלישי מהסטודנטים יוצאי אתיופיה הם נשים, כמחציתם למדו במכללות (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. מאי 2018). הרחבת המכללות בשנות התשעים הנגישה אמנם את ההשכלה האקדמית לקבוצות מוחלשות בישראל, אך גם יצרה ריבוד בקרב האקדמאים המתבטא בפערים בהזדמנויות התעסוקה בין בוגרי האוניברסיטאות וכמה מכללות יוקרתיות מחד, לבוגרי יתר המכללות. לנשים יוצאות אתיופיה קל יותר להתקבל למכללות, אולם יש לכך מחיר בשוק העבודה.

מסלולי תעסוקה ושכר

נשים יוצאות אתיופיה מרוכזות בשיעור גבוה במיוחד במקצועות "צווארון ורוד".

ב-2016 כ-70% מקרב הנשים יוצאות אתיופיה בגילאי 25-54 הועסקו במשלחי יד של מכירות, שירותים ופקידות - משלחי יד המאופיינים בשכר נמוך ותחלופה גבוהה (ליברמן, 2018). בקרב יוצאות אתיופיה בגיל מבוגר, שיעור גדל והולך עוסקות בעבודות ניקיון. ארגון חברות הניקיון, המאגד חברות המעסיקות כ-70 אלף עובדי ניקיון, מדווח כי בשנת 2012 12% מהעובדים היו ממוצא אתיופי, שיעור שעלה ל-22% בשנת 2017. עוד עולה מהדו"ח כי בשנים אלה חלה עלייה בשיעור עובדי הניקיון המבוגרים - יוצאי אתיופיה אך גם אחרים.⁵

פילוח מפורט של משלחי היד של נשים יוצאות אתיופיה נערך בתחילת העשור על ידי ניצה קסיר. בשנים 2009-2011, 40% מהנשים יוצאות אתיופיה היו עובדות בלתי מקצועיות, כ-27% עבדו במכירות ושירותים ועוד כ-11% בפקידות. רק כ-10% היו בעלות משלח יד אקדמי ומקצועות חופשיים וטכניים, בהשוואה לכ-35% מהנשים בכלל האוכלוסייה.⁶ נתוני "מדד הגיוון" לשנת 2018 מעלים כי בסוף העשור התמונה השתנתה במעט. נשים יוצאות אתיופיה שאינן אקדמאיות מועסקות במספר רב יותר של ענפים, אך עדיין יש להן ייצוג יתר במספר ענפים המתאפיינים בשכר נמוך: שירותי תחזוקה לגינון לבניינים, מכירות, מזון ומשקאות, שירותי תעסוקה, שירותי תחזוקה, טקסטיל והלבשה. ביחס ליתר הנשים היהודיות באותם ענפים, שכרן נמוך באופן ניכר בכל הענפים, אולם הפערים קטנים יותר מאשר בקרב אקדמאיות.

מנעד התעסוקה של אקדמאיות יוצאות אתיופיה טוב יותר. גם הן מועסקות בשיעור גבוה בענפי המזון, משקאות וטבק, והמכירה קמעונאית, אך לצד זאת גם בענפים: שירותי תעסוקה, ביטוח, שירותים פיננסיים, שירותי תקשורת ובמידה פחותה משפטים וחשבונאות. בענף השירותים הפיננסיים בו השכר גבוה יש ייצוג הולם לנשים יוצאות אתיופיה (וגם לגברים), אך שכרן עומד במוצע על 50% משכרן של האקדמיות היהודיות שאינן יוצאות אתיופיה בענף (נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה ואח, 2020).

5 דו"ח ארגון חברות הניקיון. מרץ 2018. נתונים שנמסרו על ידי עו"ד אילן שמעוני, יו"ר ארגון חברות הניקיון.
6 מבחינת ענפי תעסוקה, בשנת 2011 הועסקו כ-22% מהנשים יוצאות אתיופיה במסחר, עוד כ-20% בשירותי בריאות, רווחה וסעד וכ-17% בשירותים עסקיים. בתעשייה עבדו 12% ובענף החינוך הועסקו כ-9% בלבד - שיעור נמוך מאד ביחס לנשים בישראל מכל קבוצות המוצא. שיעורן בבנקאות, ביטוח ופיננסיים וכן בשירותים הקהילתיים אף הוא נמוך מאד ועמד על אחוזים בודדים (קסיר, 2016).

ישנם כמה ענפים בהם אין כלל אקדמאיות יוצאות אתיופיה: מחקר ופיתוח, רדיו וטלוויזיה, הוצאה לאור והפקה. מדד הגיוון של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה לשנת 2017 מעלה, כי אין כלל יוצאי אתיופיה בסגלים האקדמיים במכללות ובאוניברסיטאות (נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה ואח', 2017).

שכרן של עובדות יוצאות אתיופיה נמוך מאד ובממוצע עומד על מעט מעל שכר המינימום. עיבוד של מרכז אדוה לנתוני הלמ"ס מעלה כי בשנת 2018 עמד שכרן החודשי הממוצע של נשים יוצאות אתיופיה על 5,619 ₪ בהשוואה לשכר חודשי ממוצע של 8,546 ₪ של כלל השכירות בישראל (סבירסקי, קונור-אטיאס וליברמן, 2020). ממדד הגיוון עולה כי בכל הענפים שכרן של מועסקות יוצאות אתיופיה נמוך ביחס לנשים יהודיות אחרות, כאשר הפערים גדולים יותר בקרב אקדמאיות (נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה ואח', 2017; 2020).

ב-2016 כ-70% מקרב הנשים יוצאות אתיופיה בגילאי 25-54 הועסקו במשלחי יד של מכירות, שירותים ופקידות - משלחי יד המאופיינים בשכר נמוך ותחלופה גבוהה.



משלח יד

אין כלל יוצאי אתיופיה בסגלים האקדמיים במכללות ובאוניברסיטאות.



אקדמיה

שכרן של עובדות יוצאות אתיופיה נמוך מאד ובממוצע עומד על מעט מעל שכר המינימום. בשנת 2018 עמד שכרן החודשי הממוצע של נשים יוצאות אתיופיה על 5,619 ₪ בהשוואה לשכר חודשי ממוצע של 8,546 ₪ של כלל השכירות בישראל



שכר

2 חסמים לתעסוקת נשים יוצאות אתיופיה

החסמים לשילוב נשים יוצאות אתיופיה בתעסוקה הם בעיקר תוצאה של שני גורמים.

האחד, העובדה שמדובר בנשים שהגיעו מכלכלה של מדינה מתפתחת, המאופיינת ברמת השכלה נמוכה של כלל האוכלוסייה, ושוק עבודה המבוסס ברובו על חקלאות זעירה ומסחר, כאשר רק האליטות עוסקות במשלחי יד חופשיים ואקדמיים. כמו כן, מדובר בנשים שהגיעו ללא נכסים חומריים.

השני, מאפייני הקליטה של יוצאי אתיופיה בישראל: העובדה ששהו זמן רב במרכזי קליטה, סל הקליטה שניתב את העולים לעיירות הפיתוח ולשכונות מצוקה, היווצרותם של "גטאות" של יוצאי אתיופיה בדיור ובחינוך⁷ וגזענות של החברה היהודית כלפיהם מעצם היותם שחורים ואפריקאים (משרד המשפטים, 2016). שני מאפיינים אלה מסבירים את החסמים התעסוקתיים עליהם מצביעה הספרות: קשיי שפה ואוריינות, רמה נמוכה של השכלה ומיומנויות טכנולוגיות ביחס לאוכלוסייה הכללית; היעדר כישורי חיים וניסיון תעסוקתי הדרושים לשוק העבודה הישראלי; היעדר או מיעוט של רשתות חברתיות; שיעור גבוה של עוני ומחסור במודלים לחיקוי בהשכלה ותעסוקה (משרד המשפטים, 2016; דיון, 2014; המשרד לפיתוח הפריפריה ואח', 2017; ברנר ואבישר, 2017; Fanta-Vagenshteina, and Anteby-Yeminia. 2016)⁸. על אלו יש להוסיף חסמים הנובעים מיחסה של החברה הישראלית: מחסור בכלים מותאמים תרבותית המקשים על אבחון יכולות והתאמת הכשרה ותעסוקה במערכות הקולטות; אפליה מצד מעסיקים, חוסר מודעות לפוטנציאל התעסוקתי של יוצאי אתיופיה ודעות קדומות, תפיסתם כקבוצת מיעוט ונראות גבוהה שלהם בשל צבע עורם (שם).

7 למעלה ממחציתם של יוצאי אתיופיה מתגוררים ב-19 ישובים ובמספר מצומצם של שכונות - מצוקה, המהוות פריפריה כלכלית וחברתית בעיקר בערים במרכז הארץ ובדרום. בשנת הלימודים 2009/10 ב-25 בתי ספר למעלה ממחצית התלמידים היו יוצאי אתיופיה (דיון, אוגוסט 2014).

8 מאמרו של פנטה-וגינשטיין ואנטבי-ימיני לעיל בוחן לעומק שבע נשים יוצאות אתיופיה שהצליחו מבחינה תעסוקתית. המשותף לכולן הוא עידוד ללמידה ורכישת השכלה, ואימהות שמילאו תפקיד חשוב במשפחה וחלקן גם בפרנסה, כלומר היו להן מודלים זמינים לחיקוי שעודדו למידה ושאפתנות. עוד מצביע המאמר על שירות צבאי כמייצר הזדמנויות למידה ותעסוקה ועל תרומת המגורים בשכונות מעורבות

(Fanta-Vagenshteina, and Anteby-Yeminia. 2016).

גורמים אלה, המציבים את הנשים יוצאות אתיופיה בעמדת נחיתות בשוק העבודה, משפיעים קודם כל על דור ההגירה, אך גם על אלו שנולדו בארץ.

חסמים אלו עלו גם בראיונות ובקבוצת המיקוד שערכנו.

מצד ההיצע, עלו חסמים של פערי שפה ותרבות עבודה:

כך, אחת המשתתפות בקבוצת המיקוד, ילידת אתיופיה, תיארה את המעבר התרבותי הנדרש בין תעסוקת נשים באתיופיה ובישראל:

”באתיופיה, בכפרים נשים עבדו... יש עובדות חקלאות, עובדות רקמה, עבודות יד... אז לא היתה עבודה עם בוס ומשכורת, אנשים עבדו למען הפרנסה, בחקלאות נשים עזרו לגברים. השוני כאן - כל אישה שיצאה יש לה בוס, מישהו שלוקח ומחזיר את הילדים. היציאה לעבודה מאד שונה”.

על מחסום השפה דברו רבות עובדות התוכנית “אשת חיל” המפעילה כ-13 קבוצות של נשים יוצאות אתיופיה, מרביתן נשים מבוגרות, ילידות אתיופיה, שנכנסות לראשונה לשוק העבודה. הן ציינו כי השפה העברית הינה חסם מרכזי עבור הנשים בתוכנית, לצד היעדר הכרות והבנה של שוק העבודה הישראלי.⁹

בראיונות עם מפעילי עמותות אחרות הושם הדגש על לימודי אנגלית והשלמת מיומנויות דיגיטליות.

מצד הביקוש, עלה יחסם של המעסיקים כחסם מרכזי:

נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה אשר פועלת בשנים האחרונות בהכשרות גיוון למעסיקים ציינה כי חוסר אמון של מעסיקים ביכולות של עובדים ועובדות יוצאי אתיופיה הוא אתגר מרכזי בתוכניות הגיוון בהן מעורבות הנציבות¹⁰. גם בעמותת “עולים ביחד”, הפועלת להגדלת התעסוקה בקרב אקדמאיים/ות מצטיינים/ות יוצאי/ות אתיופיה, ציינו כי:

”האתגר הראשון הוא התפיסה שאיתה מגיע המעסיק... ברב הפעמים למרות שהמעסיק מכיר את פעילות העמותה השיח כמעט תמיד מכוון למקום פחות ראוי. אנחנו באים לשלב מהנדסים ומציעים להם להיות עובדי תחזוקה. הצבע משחק תפקיד, לא משנה מה היה בשיחת הטלפון המקדימה, ברגע שרואים - זו הפתעה”.

9 פיתחו בתוכנית מודל ייחודי, כך שהתוכנית כוללת שבעה מפגשים בהם עוסקים במעבר התרבותי מאתיופיה לישראל, ורק אחר כך מתחילה ההעצמה התעסוקתית. מתוך ראיון עם עובדות תוכנית אשת חיל של עמותת בעצמי.

10 ראיון עם מרים כבהא, נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה, 5.9.18.

”

**האתגר הראשון הוא
התפיסה שאיתה מגיע
המעסיק... אנחנו
באים לשלב מהנדסים
ומציעים להם להיות
עובדי תחזוקה.
הצבע משחק תפקיד.**

עובדת עמותת "עולים ביחד", הפועלת להגדלת
התעסוקה בקרב אקדמאיים/ות מצטיינים/ות
יוצאי/ות אתיופיה

נשים שהשתתפו בקבוצת המיקוד ציינו, כי בחוויה שלהן מעסיקים לא רואים את יוצאי אתיופיה כבעלי השכלה והכשרה ומחפשים אותם בעיקר להשמה בתחומי ניקיון. במילותיה של משתתפת שעבדה כרכזת תעסוקה ברשות מקומית במרכז הארץ:

“כשמעסיקים מתקשרים הם מחפשים יוצאי אתיופיה רק לענייני ניקיונות. עם כל הכבוד, יש אנשים שלמדו, התקדמו ומחפשים עבודות שיתאימו לכישורים שלהם...יש גישה מזלזלת, רואים אותנו וחושבים מה כבר יכולים לעשות? היום אני נוטה לפגוש את המעסיקים קודם, כדי שידעו מי אנחנו”.

ומשתתפת אחרת מוסיפה:

“הגישה אלינו היא אחרת...באופן גורף לתפקידים יותר זוטרים, כאשר מכירים אותנו מציעים גם משרות אחרות, אומרים: לא חשבנו...לא ידענו. הגישה אלינו - אתם לא משכילים אתם עמך”.

וכך סיפרה משתתפת שעוסקת בחינוך:

“התגובות מופתעות כשרואים אותן אחרי שיחת טלפון, נטייה לחשוב שהן הזוטרות, הסייעת ולא הגננת”.

כמו כן, מרבית הנשים בקבוצה העידו כי בשל צבע עורן הן חוות יחס משפיל ולעתים חשדני, כמו גם פערי שכר ואפליה בקידום:

“אפליה בשכר ובתנאי העבודה, מבחינת היחס את בתנאים שונים וזה מורגש בכל עבודה”
“אם יש [בעלת] 12 שנות לימוד שהיא לא מהעדה יעדיפו אותה ולא אותי למרות ששתינו עושות את אותה עבודה”.

“בעבודה הקודמת רק את אתיופים היו לוקחים למכונת אמת. איזה חקירות, רצו לדעת מה עשיתי באתיופיה ועוד כל מיני דברים”.¹¹

”
הגישה אלינו
אתם לא משכילים
אתם עמך

מתוך: קבוצת מיקוד נשים יוצאות אתיופיה
18 לדצמבר, 2019

חסם נוסף: בידול תעסוקתי מגדרי

המחקר שלנו מצביע על חסם נוסף: בידול תעסוקתי מגדרי חזק בקהילת יוצאי אתיופיה הבא לידי ביטוי בתחומי הלימוד, בהכשרות מקצועיות ובהתאם בהשתלבות בשוק העבודה. נשים לומדות בעיקר מקצועות במדעי הרוח והחברה וכן מקצועות פארא-רפואיים. בעוד אצל צעירות ערביות וחרדיות יש עליה בשיעור הלומדות מקצועות ריאליים וטכניים בתיכונים, שיעורן של יוצאות אתיופיה בתחומים אלה נמוך מאד (קסיר, 2016).

מפעילי תוכניות שרואיינו מצביעים על קושי לשלב נשים בהכשרות מקצועיות בתחומים אלה, קושי הנובע מרתיעה ממקצועות שנתפסים גבריים, וחסמים מבניים העומדים בפני אימהות המחפשות תעסוקה קרובה לבית וכזו המאפשרת שילוב עבודה וטיפול בילדים. על כך מעידה למשל מנהלת פיתוח תכניות ותעסוקה בג'וינט-תב"ת:

"יש קושי לפתח הכשרות לנשים במקצועות לא נשיים. חלק מהחסמים קשורים לתפיסות חזקות של בידול תעסוקתי, חלק חסמים מבניים כמו שעות עבודה ומרחק. אנחנו שותפים להכשרות עם מעסיקים במסגרת תוכנית 'למרחק'. הכשרות בשיתוף מעסיקים לטכנאים והנדסאים, פרמדיקים. פרסמנו ולא הגיעו נשים כלל. הכשרות ליועצות שירות (ידע טכני ומכירות) למוסכים. המוסכים רצו נשים אבל נשים לא נרשמו לתוכנית ההכשרה. האתגר הוא למצוא מקצועות שנשים ירצו. למשל 'למרחק' עשו הכשרה של כלים טכנולוגיים לרכזות כח אדם. עשינו קורס של רשמות רפואיות בשיתוף עם קופת חולים כללית. הצליח".

הקושי לגייס נשים להכשרות מתבטא בהשפעה קטנה יותר של התכנית על נשים בהשוואה לגברים. מבדיקה שנערכה על ידי מכון ברוקדייל, עולה כי על אף שהשפעת התכנית על צמצום פערים תעסוקתיים ופערי שכר, גבוהה ביחס לתכניות תעסוקתיות אחרות, עיקר השפעתה היא על גברים - היא מתבטאת בשיפור של 12.5% בשכרם החודשי ואילו על נשים - השפעתה אינה מובהקת. המחברים מייחסים את ההשפעה הנמוכה למיעוט הנשים המשתתפות בהכשרות וממליצים למקד בהן מאמצים בהמשך (יאירוב ואח', 2020).

עמותת טק קריירה העוסקת בהכשרה של יוצאי אתיופיה לתחום ההי-טק, הפעילה 11 הכשרות בין אוקטובר 2015 לפברואר 2020. בהכשרות לקחו חלק 233 משתתפים, מתוכם 83 נשים שהן 29% מהמשתתפים. מדובר בשיעור נמוך במקצת משיעור כלל הנשים המועסקות בענף - כשליש מעובדי הענף. 28 מהמשתתפות הוכשרו כבודקות תכנה, מקצוע כניסה לתחום שהשכר בו נמוך יחסית. 25 מתוכן למדו תכנות ופיתוח אפליקציות - תחומים מתקדמים יותר. העמותה אינה מפרסמת נתונים אודות השמה ותעסוקה.¹²

12 נתונים שנמסרו ממתן חמו, מנהל תחום בכיר תעסוקת אוכלוסיות מיוחדות, משרד העבודה, יוני 2020. עם זאת, עדיין מדובר במספרים נמוכים מאד. למרות פניותינו לא הצלחנו עד כה לקבל נתונים אודות השתלבות המשתתפות בהכשרות בשוק העבודה.

כאשר ברקע – מחסור מתמיד בבודקי תוכנה, סיפורה אחת המשתתפות בקבוצת המיקוד על הקושי להיקלט בעבודה: "עשיתי קורס בדיקת תכנה כשחיפשתי עבודה דרשו ניסיון, לא קבלו אותי לשום עבודה כי לא היה לי ניסיון, אבל מאיפה אני אקבל אותו?".

מנגד, ציינו משתתפות אחרות בקבוצת המיקוד כי תוכניות להשלמת השכלה ל-12 שנות לימוד סייעו להן להתקבל לעבודה, לקבל תוספת שכר ולפעמים גם קביעות: "כשהתחלנו אמרו לנו אין לכם 12 שנות לימוד, למרות שלחלקנו היה מאתיופיה. לא החשיבו את זה. עכשיו גם בנות 40, 50 מסיימות זה מחמם את הלב, נותן כניסה אחרת לבתי חולים, בתי אבות, שדרג את המשכורת".

תופעה רחבה של ניצול וקושי במיצוי זכויות

ההשתלבות בעבודה לאחר הכשרה היא האתגר הראשון. מעבר לכך עולה מהראיונות ומקבוצת המיקוד בעיה קשה של העסקה פוגענית של נשים בעלות השכלה נמוכה. על כך מעידה מנהלת בעמותת "בעצמי" המפעילה את תכנית "אשת חיל":

"נשים יוצאות אתיופיה עובדות בתת תעסוקה, מנוצלות, לא מקבלות את הזכויות שלהן ולא מודעות לזכויותיהן".

סוגיה מרכזית בהקשר זה היא ההעסקה הקבלנית של נשים מבוגרות יוצאות אתיופיה. נשים אלו מתקשות לצבור ותק, לשמור על מסגרת ההעסקה שלהן ולמצות את זכויותיהן הסוציאליות. וכך ספרו עובדות ניקיון בקבוצת המיקוד: "רב הבעיות הקשות בעבודות קבלן, הרבה פעמים אני מתעסקת עם פיצויי פיטורים. מתגלגלים ואף פעם לא צוברים ותק. בגיל 49 מאד קשה. כל פעם צריך לחפש מקומות אחרים, הגיל מתקדם ואנחנו נתקעות".

"עבדתי בבנק... כעובדת ניקיון 5 שנים והבנק לא קלט אותי, אחרי 5 שנים הקבלן עזב, פתאום אמרו לי זהו. העבירו אותי מקום, לעבודת ערב, פחות שעות. לא התאים לי".

”
**דרשו ניסיון,
לא קבלו אותי
לשום עבודה כי
לא היה לי ניסיון,
אבל מאיפה אני
אקבל אותו?**

מתוך: קבוצת מיקוד נשים יוצאות אתיופיה

18 לדצמבר, 2019

תכניות ממשלתיות לקידום תעסוקת נשים יוצאות אתיופיה ויישומן

בעשור האחרון התקבלו כמה החלטות ממשלה שיצרו את מרבית התוכניות התעסוקתיות ליוצאי אתיופיה הפועלות כיום¹³. בניגוד לנשים ערביות אותן המדינה הגדירה כקבוצה שיש לקדם את תעסוקתה במובחן מתעסוקת גברים ערבים, מרבית התוכניות הממשלתיות הנוגעות ליוצאי אתיופיה מתייחסות לגברים ונשים כאחד. במילים אחרות, נשים יוצאות אתיופיה אינן מוגדרות כאוכלוסיית יעד של הממשלה בכל הקשור לקידום תעסוקה.

הדגשים בשילוב נשים יוצאות אתיופיה בתעסוקה השתנו לאורך השנים. תחילה התמקדו בצמצום האבטלה והגדלת שיעורי התעסוקה. ביחס לנשים, כמו גם גברים, שנולדו או התחנכו בארץ, הדגש עבר בשנים האחרונות לשיפור איכות התעסוקה והשכר.

בנוסף, עד לשנת 2015, עת פרצה המחאה הציבורית של צעירים יוצאי אתיופיה, ההתייחסות לכלל הקהילה היתה כאל עולים חדשים ועל הטיפול בשילובם בחברה הישראלית ניצח משרד הקליטה. זאת לצד תוכניות חומש בתחומי תעסוקה. בעקבות המחאה הוקם בשנת 2016 צוות בין-משרדי למיגור הגזענות כלפי יוצאי אתיופיה בראשות מנכ"לית משרד המשפטים¹⁴. צוות מחברי הדו"ח ציין כי "תנאי הכרחי לשינוי עמדות הציבור כלפי יוצאי אתיופיה הוא יצירת אקלים

13 החלטת ממשלה 4624 מיום 13.05.2012 בנושא שיפור קליטת יוצאי אתיופיה; החלטת ממשלה 1300 מיום 9.2.2014 בדבר הקמת צוות בין משרדי לגיבוש תוכנית פעולה לשילוב האתיופים בחברה; החלטת ממשלה 1107 להקמת ועדה בי-משרדית לדיון בגזענות כלפי יוצאי אתיופיה (ועדת פלמור), החלטות ממשלה 324 ו-609 משנת 2015 והחלטות מס' 1107 מיום 18.1.2016 ומס' 1957 מיום 1.8.2016. החלטת ממשלה 467 מיום 5.10.2020 בדבר המשך התכניות הפועלות מתוקף החלטות קודמות.

14 החלטת ממשלה 1107 מיום 4.2.2016.

ציבורי, המאפשר יחס שווה ליוצאי אתיופיה ומנכיח אותם בקרב האוכלוסייה הכללית באופן חיובי". בתחום התעסוקה כולל הדו"ח המלצות לקידום ייצוגם של יוצאי אתיופיה במקומות עבודה איכותיים ובתפקידים משמעותיים. כמו כן צוות המחקרים ממליץ על הקמת מאגר השמה של אקדמאים מקרב יוצאי אתיופיה בשירות המדינה והקמה והכשרה של עתודה ניהולית למורים מקרב מצטיינים יוצאי אתיופיה (משרד המשפטים, 2016).

רק ב-2015, בעקבות דרישה של הקהילה עצמה, החלה הפרדה בין עולים חדשים לוותיקים, תכניות לקידום הקהילה החלו לפעול במשרדי הממשלה השונים ואף הוקם מטה במשרד ראש הממשלה: התכנית הממשלתית לשילוב יוצאי אתיופיה - מטה היישום. המוקד הנוסף העוסק בתעסוקת יוצאי אתיופיה הוא אגף אוכלוסיות מיוחדות במשרד העבודה.

תכנית משרדי הממשלה מינואר 2016 בתחום התעסוקה קבעה יעד של שדרוג תעסוקתי של כ-3,600 יוצאי אתיופיה במשך 4 שנים. היעדים כוללים שילוב מובטלים בתעסוקה, צמצום פערי השכר בין יוצאי אתיופיה לאחרים, שילוב בתעסוקה איכותית ופיתוח ההון האנושי בשיתוף עם מעסיקים. התוכנית כללה, לראשונה, יעדים מדידים.¹⁵ כיום קיימת סדרה של תכניות שמפעילים משרד העבודה והרווחה ומשרדי ממשלה נוספים בשיתוף הג'וינט והעמותות המפעילות. התכניות העיקריות הוזכרו במהלך הפרק: שלוש תכניות ייעודיות לאקדמאים: תכנית משותפת למשרד העבודה והרווחה ולעמותת "עולים ביחד" הפועלת להעצמה וסיוע בהשתלבות בתעסוקה; תכנית טק-קריירה בתמיכת משרד העבודה והרווחה (על שם העמותה המפעילה את התוכנית) שעיקרה הכשרה והשמה להי-טק; ותכנית מכון מרחבים לשילוב יוצאי אתיופיה בבתי ספר במשרות הוראה, המעניקה גם מימון ללימודי תואר שני.

כן פועלות שלוש תכניות המתמקדות בלא-אקדמאים: תכנית אשת חיל של משרד העבודה והרווחה להעצמה ושילוב נשים בתעסוקה שהחלה ב-2011 ופועלת היום באמצעות עמותת "בעצמי"; תכנית "למרחק" שנוסדה על ידי הג'וינט תב"ת ומשרד העבודה והרווחה מפעילה 12 מרכזי הכשרה והשמה בפריסה ארצית ליוצאי אתיופיה¹⁶; ותכנית תל"ם לצעירים בוגרי צבא הכוללת מגורים ותעסוקה בקיבוצים וכן הכשרה לתעסוקה או השלמת בגרות¹⁷.

15 הגדלת מקבלי השוברים להכשרה מקצועית מכ-90 בשנה לכ-160 בשנה; וקליטת כ-80 מתמחים בתעשייה להי-טק; הכשרת 150 עובדים בתעשייה ובשירותים (on-the-job training) במסלול מעסיקים; הכשרת 350 איש במסגרת כ-17 קורסי הכשרה מקצועית בדגש על מחשוב והי-טק; ליווי של כ-4,000 איש במסגרת תוכנית "למרחק" במרכזי ההכוון התעסוקתי ב-12 יישובים; ליווי של כ-350 אקדמאים בתוכניות מנהיגות ומצוינות והשמה של כ-75% מהם לתעסוקה במשרות איכותיות. משרד הביטחון וצה"ל, משרד הכלכלה והתעשייה, נציבות שירות המדינה. ינואר 2016. התוכנית הממשלתית לקידום שילוב יוצאי אתיופיה בחברה הישראלית. <http://pdf.shiluv080916/Documents/hevra/policyplanning/il.gov.pmo.www/>

16 זוהי התכנית המרכזית שמפעילה זרוע אוכלוסיות מיוחדות במשרד הרווחה. התוכנית כוללת ליווי אישי, סבסוד הכשרות וסיוע בהשתלבות בתעסוקה.

17 דיון בוועדת העלייה, הקליטה והתפוצות מיום 14.6.2016. התוכנית שהחלה לפעול בשנת 1998 הופעלה במסגרת תוכנית החומש החל משנת 2010. בתוכנית השתתפו כ-90 צעירים בשנה

בנוסף נעשה מאמץ לשלב יוצאי אתיופיה בתכניות ההכשרה הכלליות: על פי נתונים שנמסרו ממשרד העבודה והרווחה, בשנת 2020 נהנו יוצאי אתיופיה מ-132 שוברי הכשרה בתקציב של קרוב ל-1.2 מיליון ₪, 48 מהשוברים שהם 36% נוצלו על ידי נשים והן נהנו מ-33% מההקצאה התקציבית.¹⁸ מנתוני תכנית למרחק עולה, כי כמחצית מכ-500 שוברים שחולקו בשנים האחרונות נוצלו על ידי נשים וההכשרות הנפוצות בהן השתתפו היו: אחיות מעשיות, סייעות לרופאי/ות שיניים, רשמות רפואיות (כולל השמה בקופות חולים) ומטפלות - מקצועות נשיים מסורתיים שהמבטיח ביניהם מבחינת שכר הוא אחיות מעשיות. עם זאת, השנה פועלות גם הכשרות קבוצתיות של מגייסות טכנולוגיות ושל תמיכה טכנית- מיישמי "salesforce", בהן רב נשי. גברים הוכשרו בעיקר בנהיגה, רישוי, ריתוך וחריטה וכן מהווים רב בכיתות להכשרת הנדסאים.¹⁹

חשוב לציין כי משיחות עם מנהלים באגף אוכלוסיות מיוחדות עולה כי נשים יוצאות אתיופיה אינן מוגדרות כאוכלוסיית יעד של המשרד כך שהתכניות (פרט ל"אשת חיל") אינן פועלות בראייה מגדרית ותוך הבנת הצרכים והאילוצים של הנשים. עם זאת, בימים אלה הקים האגף תחום תעסוקת נשים, ומתכנן לפעול בראיה מגדרית, צעד שיועיל כמובן גם לנשים יוצאות אתיופיה.

תכנית אחת המתמקדת בתמרוץ מעסיקים היא "מסלולי תעסוקה", שמפעיל משרד הכלכלה החל מיולי 2016 והיא מיועדת למעסיקים שקולטים עובדים יוצאי אתיופיה בכמה ענפים²⁰. תמצית התכנית - סבסוד שכר למעסיקים הניתן ל-30 חודשים במתווה יורד, החל מ-37.5% מהשכר. המודל מכוון ל"תעסוקה איכותית". בנוסף פועל מסלול מעסיקים להעסקת מתמחים בתעשייה עתירת ידע, המעסיק מתחייב להעסיק את העובד/ת שנה לפחות ויכול להעסיק מתמחה עד שנתיים. מניתוח מגדרי של תקציב משרד הכלכלה והתעשייה עולה, כי בשנת 2017 רק 1% מההקצאה הכספית למסלול מעסיקים ליוצאי אתיופיה הוקצה לנשים (ספר הצעת תקציב משרד הכלכלה והתעשייה ורשות החדשנות לשנת 2019, עמ' 44). אין נתונים אודות מספר המועסקים והמשרד לא סיפק הסבר לפערים המגדריים.

מראיונות שערכנו עם מעסיקים עלה, כי ישנה רתיעה של מעסיקים מפניה לתכנית בשל עומס בירוקרטי ובעיות בקריטריונים. בקיץ 2020 בעקבות המיתון הכלכלי שיצר משבר הקורונה, הודיע משרד הכלכלה על שינוי תנאי מסלול המעסיקים בתקווה לרתום מעסיקים לצמצום האבטלה בקרב האוכלוסיות הפגיעות יותר בשוק העבודה.

18 שוברים שניתנו באמצעות מרכזי ההכוון של תכנית למרחק ושירות על ידי שירות התעסוקה. נתונים שהתקבלו ממתן חמו, מנהל תחום בכיר תעסוקת אוכלוסיות ייחודיות, משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, 5.3.21.

19 נתונים שנמסרו על ידי שרית רובין, מנהלת תכנית למרחק, 5.4.2021.

20 הענפים נקבעו על פי הגדרתם בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, בתחום התעשייה נכללים תתי הענפים הבאים: תכנות מחשבים, ייעוץ בתחומי ושירותים נלווים אחרים, שירותי חשבונאות, שירותי משרדים ראשיים ושירותי ייעוץ וניהול, שירותי אדריכלות והנדסה.

גם מצד עמותות הפועלות לקידום תעסוקת יוצאי/ות אתיופיה, ישנה הסתייגות ממודל סבסוד השכר במסלולים למעסיקים. כפי שמסבירה מנהלת בעמותת "עולים ביחד", ההתנגדות נובעת מהסטיגמה שיוצר דפוס העסקה זה. העמותה פועלת לקדם מודל חלופי של העסקה המבוסס על שינוי תפיסות בקרב המעסיקים:

"אנחנו מתנגדים לתמריצים למעסיקים שיקלטו עובדים מהקהילה, זה מקבע סטראוטיפים, מה עוד שאנחנו עובדים עם מצטיינים שצריכים לקבל שכר כמו כולם. השיח של "תעשו לי טובה" לא מקובל עלינו, לא צריכים טובות. המטרה היא שהמעסיקים יבינו שזה כדאי להם".

כאמור, ישנן כמה תכניות כמו מסלולי התעסוקה ותכניות ממוקדות כדוגמת הכשרת הנדסאים בליווי המעסיק בסיוע אלביט או פרויקט הכשרה מוצלח בשיתוף מד"א. עם זאת, מהראיונות עולה כי הדגש בעבודת הממשלה בכל הקשור לשיפור מצבם התעסוקתי של יוצאי/ות אתיופיה מושם בעיקר על צד ההיצע – על שיפור יכולותיהם של המועסקים. מנגד, אין מספיק התמקדות בעבודה עם המעסיקים. על כך מעיד אחראי על יוצאי אתיופיה במינהל תעסוקת אוכלוסיות מיוחדות במשרד העבודה והרווחה:

"העבודה הקיימת עם מעסיקים היא במסגרת הפרדיגמה הקלסית של "קשרי מעסיקים" התאמה בין דרישות מעסיקים למועסקים. אין עבודת עומק של ממש עם המעסיקים וזה חסר".

במובן זה נראה כי הגישה בה נוקטת המדינה בעבודה עם מעסיקים הולמת יותר את ראייתם כ"לקוחות" שיש לספק להם מועמדים "מגוונים" למשרות פנויות, או ופחות רואה בהם שותפים בעלי אחריות ליצירת שוק עבודה "מגוון" יותר (Van der Aa and van Berkel, 2014).

מהדברים עולה כי ישנן לא מעט תכניות להכשרה, ליווי והשמה של יוצאי אתיופיה, אולם יש מקום לשיפור להטמעת חשיבה מגדרית בעבודתן תוך התייחסות לחסמים ולצרכים הייחודיים לנשים. בנוסף, חשוב לנהל מעקב מסודר אחר תרומתן של התכניות לשילוב ושדרוג נשים וגברים יוצאי אתיופיה בשוק העבודה, מעבר למחקרי הערכה נקודתיים שנערכים לכל תכנית. מהדוח האחרון של התוכנית הממשלתית לשילוב יוצאי אתיופיה במשרד ראש הממשלה עולה, כי בשנים 2016-2017 לקחו חלק בכלל התוכניות, כולל ייצוג הולם בשירות המדינה, כ-2,500 משתתפים ומשתתפות. הדוח אינו כולל פילוח מגדרי. רק לגבי חלק מהתוכניות מפורטים נתוני השמה ואין מידע לגבי תוצאות תכניות ההכשרה מקצועית והתמיכה ביזמות מעבר למספר המשתתפים. דוח נוסף לשנת 2017 מצביע על כך שמשרד העבודה ניצל את כל תקציבו במסגרת התכנית לשילוב יוצאי אתיופיה. היקף ההשתתפות בתכניות הכשרה מרשימה: 250 סטודנטים בתכניות הכשרת עובדי הוראה, כ-150 משתתפים בהכשרות שוטרים וקצינים, כ-1,300 משתתפי הכשרה מקצועית במסגרת

הקרן לחיילים משוחררים, ועוד כ-1,500 בתכניות תעסוקה שונות. גם כאן, הנתונים מוצגים ללא פילוח מגדרי.²¹

הגורם המרכזי האחראי על תכניות התעסוקה הוא אגף אוכלוסיות מיוחדות במשרד העבודה והרווחה, והגורם המנטר הוא המטה לשילוב יוצאי אתיופיה במשרד ראש הממשלה. פנינו לשני הגורמים בבקשת נתונים אודות הכשרות והשמות של נשים יוצאות אתיופיה, אולם הצלחנו לקבל נתונים חלקיים בלבד. גם פעילים בעמותות שראיינו לא מסרו לנו נתונים על השתלבות בתעסוקה. מנגד, עלו בראיונות ביקורות לגבי היצע הקורסים המוגבל המוצע לנשים בתכניות הכשרה מקצועית, וכך סיפר אחד העוסקים בתחום: "הקורסים המבוקשים על ידי נשים הם הנהלת חשבונות ומזכירות, בהם השוק מוצף וקשה למצוא עבודה, וכן קוסמטיקה- המתאים בעיקר לעצמאיות. נפוץ גם קורס סייעות שיניים, אך המשרות חלקיות והשכר נמוך ולכן רבות לא מתמידות במקצוע. מנגד, ישנו ביקוש רב לקורס אחיות מעשיות, אך קורסים כאלה נפתחים לעיתים רחוקות בשל העדפת משרד הבריאות לאחיות אקדמאיות".

21 משרד ראש הממשלה, התוכנית הממשלתית לשילוב יוצאי אתיופיה. דו"ח ביצוע פעילות לשנים 2016-2017.

המגזר הציבורי

ייצוג הולם בשירות המדינה, בחברות והתאגידים הממשלתיים וברשויות המקומיות

המגזר הציבורי הוא מקום תעסוקה מרכזי לנשים: 62% מעובדי שירות המדינה ו-72% מעובדי הרשויות המקומיות הן נשים (נציבות שירות המדינה, 2020; משרד האוצר, 2020). קל יותר לקדם העסקת קבוצות מיעוט במגזר הציבורי מאשר במגזר הפרטי, באמצעות חקיקה וקביעת ייצוג הולם. כמו כן, עבור עובדים מקבוצות מיעוט ונשים בפרט, הביטחון התעסוקתי, התנאים הסוציאליים הנלווים וההגנה של הסכמים קיבוציים מספקים בטחון כלכלי ויציבות. הדבר נכון לגבי נשים אקדמאיות מקבוצות מיעוט, אך במיוחד לגבי נשים חסרות השכלה אקדמית הסובלות מחוסר יציבות וניצול תעסוקתי במשרות שירותים ומכירות הפתוחות בפניהן בשוק הפרטי.

הכללתם של יוצאי אתיופיה בתוכניות העדפה המתקנת במגזר הציבורי נעשתה בשני שלבים: בשנת 2005 תוקן חוק שירות המדינה ונקבעה בו זכאות יוצאי אתיופיה לייצוג הולם בשירות המדינה. בשנת 2011 הוחלה חובת הייצוג ההולם גם על חברות ממשלתיות המעסיקות מעל 50 עובדים, על תאגידים שהוקמו על-פי חוק, על עיריות ועל מועצות מקומיות.

במסגרת חובת הייצוג ההולם מתפרסמים מכרזי כח אדם המיועדים לאוכלוסיות מיעוט, זאת לצד האפשרות לגשת למכרזים המיועדים לכלל האוכלוסייה. עבור אוכלוסיית יוצאי אתיופיה, המכרזים הייעודיים היוו שער כניסה משמעותי לשירות המדינה - בין השנים 2007-2016 עלה שיעורם מ-1.09% מכלל העובדים ל-1.67%, בדומה לשיעור אוכלוסיית יוצאי אתיופיה בישראל (נציבות שירות המדינה, 2017). בשנת 2016 הועסקו בשירות המדינה כ-1,300 עובדים יוצאי אתיופיה, 55% מתוכם נשים. נתונים אלה כוללים רק עובדים בהעסקה ישירה, ללא המועסקים על ידי קבלני כח אדם. נתונים שנמסרו למרכז המחקר והמידע של הכנסת לשנת 2017 מצביעים על עליה משמעותית בין 2016 ל-2017. בשנה זו היו בשירות המדינה 2.4% מועסקים יוצאי אתיופיה, 58% מהם נשים. נראה כי ההסבר לעליה החדה נובע מקליטת עובדי ניקיון בבתי החולים להעסקה ישירה (לרר, 2018).

מפילוח הנתונים עולה כי עובדים יוצאי אתיופיה מרוכזים בכמה נישות תעסוקתיות ובדרגים נמוכים: שני שלישי מהעובדים יוצאי אתיופיה בשירות המדינה מועסקים במשרד הבריאות, מרביתם בבתי חולים ומרכזי בריאות, וכ-50% נוספים בדרג המנהלי. העובדה שמדובר בנישות תעסוקתיות עולה בבירור מהנתון הבא: 72% ממשרדי הממשלה אינם עומדים ביעד של ייצוג הולם. ועוד, מנתוני נציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה עולה כי יוצאי אתיופיה פחות מקבלים קביעות בשירות המדינה וחשים אפליה בתחום זה (נציבות שירות המדינה, 2017).

מחקר שבחן את השכר של קבוצות מיעוט בשירות המדינה מצא, כי שכרן של נשים יוצאות אתיופיה נמוך בכ-20% משכרן של נשים יהודיות אחרות ובכ-10% מהנשים מקבוצות מיעוט אחרות. נתונים אלה משקפים את ריכוזם של יוצאי אתיופיה בשירות המדינה בדרגים נמוכים ובהיותם בעלי וותק נמוך יותר בהשוואה לממוצע בשירות המדינה.²² על אף השפעת משתנים אלה המסבירים חלק מפער השכר, מצא המחקר כי קיים גם פער שכר בלתי מוסבר לגבי כלל האוכלוסיות מקבוצת מיעוט (שירמן, 2017).

באשר לחברות הממשלתיות, ב-2017 היה שיעורם של יוצאי אתיופיה 2% מכלל המועסקים ובתאגידי הסטטוטוריים - 1.9% מעל שיעורם באוכלוסייה הכללית. שיעור הנשים נמוך במיוחד - 14% ומרביתן - 70% אינן אקדמאיות. גם כאן הממוצע מסתיר פער בין כמה גופים בהם שיעור גבוה יחסית של יוצאי אתיופיה, לבין גופים בהם אין ייצוג ליוצאי אתיופיה כלל. ב-17% מהחברות הממשלתיות וב-41% מהתאגידי הסטטוטוריים עליהם חלה חובת ייצוג הולם לא הועסקו כלל עובדים יוצאי אתיופיה (לרר, 2018). בנוסף, בחלק מהמקרים מדובר בעובדים במשרות ארעיות ובדרגים זוטרים יחסית.

על אף חובת הייצוג ההולם, נתוני ההעסקה ברשויות המקומיות חלקיים ואינם כוללים פירוט של תחומי עיסוק, דרגות או שכר ולא ברור אם הם כוללים העסקה באמצעות קבלני משנה. הרשויות המקומיות מדווחות למשרד הפנים על שיעור המועסקים יוצאי אתיופיה, המשרד אינו מבקר את הנתונים והדיווח הוא חלקי. על פי נתונים שנמסרו למרכז המידע והמחקר של הכנסת, בשנת 2016, ב-45 רשויות בהן ייצוג גבוה ליוצאי אתיופיה - בממוצע 2.5% מאוכלוסיית הרשות, הועסקו ברשות בממוצע 1.9% עובדים יוצאי אתיופיה.²³

22 בחלוקת עובדי שירות המדינה ל-4 דרגות, 83% מיוצאי אתיופיה מועסקים בדרגה הנמוכה-דרגת מסד. הותק הממוצע עמד על 8.85 שנים בקרב יוצאי אתיופיה בהשוואה ל-14 שנים לכלל העובדים ו-10.44 שנים לבני מיעוטים אחרים. (לרר, 18.7.2018).

23 בנתניה ובית שמש, בה שיעור גבוה יותר של יוצאי אתיופיה, לא הועסקו עובדים מהקהילה ברשות המקומית כלל וביריכוזים גבוהים אחרים של הקהילה- כגון באר שבע וקריית מלאכי- לא נמסרו נתונים. מנגד בעפולה ורחובות היה שיעור העסקה גבוה משיעור האוכלוסייה. בסך הכל בכ-70% מהרשויות בהן מהווים יוצאי אתיופיה 0.5% מהאוכלוסייה לפחות, שיעורם במועסקים נמוך משמעותית משיעורם באוכלוסייה.

לרר, מיכל. 18.7.2018. ייצוג הולם של יוצאי אתיופיה בשירות המדינה ובגופים ציבוריים. הכנסת, מרכז המידע והמחקר.

מדיון שנערך בוועדת העלייה והקליטה של הכנסת (דיון מיום 24.7.2017) ומראיונות שערכנו עולה, כי חסם מרכזי לקליטת יוצאי אתיופיה הוא הליך הגיוס - פרסום מכרזים שאינם מגיעים לקהל היעד וקושי בהליכי המיון. חלק מגופי שירות המדינה נעזרים בארגוני החברה האזרחית או פונים למוסדות אקדמיים ליישוג, אולם אחרים אינם עושים זאת. מחקר שבחן את כניסתם לשירות המדינה מצא כי בשנים 2014-2015 כ-65% מהעובדים יוצאי אתיופיה שנקלטו בשירות המדינה עשו זאת באמצעות המכרזים הייעודיים לאוכלוסיית יוצאי אתיופיה (שירמן, 2017).

עם זאת, כפי שצוין לעיל, בארגוני החברה האזרחית מצביעים על החיסרון של המכרזים הייעודיים: אמנם הם מגדילים את סיכויי הקבלה אך גם יוצרים סטיגמה לפיה יוצאי אתיופיה נקלטים בזכות העדפה מתקנת ולא בזכות כישוריהם, דבר המשפיע גם על אפיקי הקידום. כך עולה מראיון עם מנהלת בעמותת "עולים ביחד":

"חוק ייצוג הולם הוא גם מקל בגלגלים, השיריון פוגע כי מייצר תפיסה שהתקבלו כי הם מהעדה ולא כי הם טובים. הרבה אנשים לא רוצים לגשת לתקנים של ייצוג הולם כי לא רוצים להיות על התקן של "אתיופי מחמד". ואז המדינה אומרת- הבעיה שאתם לא מגישים מועמדות. ייצוג הולם אולי דרך טובה להתחיל שינוי אבל לא בטוח שמשרת את הקהילה היום. זה מייצר נזק מבחינת תפיסת הסביבה את הקהילה, כי אם מתקבל מישהו פחות מוכשר, זה מחזק את הסטריאוטיפ שיש על קהילה. המדינה גם עושה downgrading כדי לעמוד ביעדים וזה מחזק סטראוטיפים".

טענות אלה משקפות את הביקורת בספרות המחקרית על כך שהעדפה מתקנת פותחת דלת כניסה למיעוטים, אך גם משעתקת את אי השוויון והסטראוטיפיזציה שלהם לתוך הארגון (Acker, 2006). במילותיה של קאנטר (Kanter, 1977): נחיתות מספרית, של נשים או מיעוטים בארגון מעצבת התנהגות ארגונית: אלו הנמצאים בנחיתות מספרית, ה"סמלים הייצוגיים" (tokens), נאלצים להתמודד עם לחצים ואילוצים הנובעים מכך. עצם ההטייה המספרית יוצרת התנהגויות, תפיסות ועמדות של הרב כלפי המיעוט ושל המיעוט כלפי הרב. הטיות אלה יוצרות בתורן גם ניתוב של קבוצת הטוקן לנישות תעסוקתיות בתוך הארגון²⁴.

ממצאים דומים עולים ממחקרה של סראב אבו רביעה קווידר (Abu-Rabia-Queder, 2019) על נשים יוצאות אתיופיה הלומדות במוסדות אקדמיים. מהמחקר עולה כי תכניות ייעודיות ומסלולים לקליטת יוצאי אתיופיה כסטודנטים במוסדות אקדמיים מייצרים "פוליטיקה של חמלה", מנציחים סטראוטיפים גזעיים ומחזקים את אי השוויון על בסיס מיתוס ההצלה - הרוב ההגמוני הגואל את המיעוט מגורלו.

24 קאנטר טבעה את המונח "טוקניזם" שחלחל מאז לסיפורת שונות ומבטא את הקשיים של "אחר ייצוגי" בארגון בו יש קבוצה דומיננטית אחת.



**מקום של כבוד,
שיראו בך
כמו כל אחד.**

מתוך: קבוצת מיקוד נשים יוצאות אתיופיה
18 לדצמבר, 2019

תכניות המגוונות את דרכי הכניסה לשירות המדינה יכולות לתת מענה חלקי לחסמי הכניסה ולסטיגמה שמייצרים התקנים הייעודיים ליוצאי אתיופיה. למשל, ברשות שדות התעופה זיהו שיוצאי אתיופיה מתקשים בבחינות הכניסה בכתב ועברו לראיונות אישיים, מהלך שהגביר את גיוס העובדים. חברת חשמל ומגן דוד אדום מפעילים יחד עם משרד הכלכלה, הג'וינט ותוכנית "למרחק" תכניות הכשרה ליוצאי אתיופיה או מגייסים יוצאי אתיופיה לתוכניות הכשרה כלליות, מהלך שנמצא מסייע לשילובם בתפקידי ליבה. מודל זה - של הכשרה מרוכזת, מוכיח את עצמו, אך אינו זוכה למימון מספיק. מדובר בהכשרות ממושכות, והלומדים אינם זכאים לדמי קיום, דבר המסכן חלק מהמועמדים הפוטנציאלים.²⁵

נתיב אחר הוא ליווי וסיוע בהליכי הקבלה. עמותת "עולים ביחד" מפעילה את תכנית "משפיעים למגזר הציבורי", הכוללת הכנה למיונים והכוונה למשרות איכותיות במגזר הציבורי שלא באמצעות תקנים המיועדים ליוצאי אתיופיה. בתכנית משתתפים כ-12 איש בשנה. לא נמסרו נתונים על קליטה.

נראה כי עד כה קליטת יוצאי אתיופיה בשירות הציבורי נעשתה תחת תפיסה וחקיקה של העדפה מתקנת וייצוג הולם. מהלך זה הצליח מאד והביא לקליטת עובדים יוצאי אתיופיה כשיעורם באוכלוסייה ואף מעט יותר מכך. מנגד, הוא יצר דפוס העסקה בנישות תעסוקתיות ובתחתית הפירמידה וסטיגמטיזציה של עובדים/ות יוצאי/ות אתיופיה. האתגר הנוכחי הוא העמקת השילוב של יוצאי אתיופיה בשירות המדינה הן מבחינת הרכב משלחי היד ותחומי העיסוק, והן מבחינת קידוםם ושילובם בדרגים בינוניים וגיוסם גם לדרגים הגבוהים. זאת, פחות באמצעות תקנים ייעודיים ויותר תוך תגבור ההכנה למיונים במכרזים כלליים וגיוון הליכי הקבלה, הכשרת בעלי התפקידים האחרים על קליטת עובדים כדי למנוע הטיות, ושילוב עובדים יוצאי אתיופיה בהליכי הקבלה. בנוסף יש להתמקד במשרדי הממשלה, בתאגידים ובחברות בהם לא הושגו יעדי הייצוג ההולם.

עובדות הוראה יוצאות אתיופיה

סייעות ומטפלות יוצאות אתיופיה הן מראה נפוץ, אולם נדיר להיתקל במורה יוצאת אתיופיה. מיעוט עובדות ההוראה יוצאות אתיופיה מהווה החמצה של מסלול מוביליות תעסוקתית המאפיין נשים שהן דור ראשון להשכלה גבוהה, ו/או דור שני להגירה. דוגמאות לכך בישראל הן נשים מזרחיות ילידות הארץ בשנות ה-70-80 ונשים ערביות בשנות ה-90, שתי קבוצות נשים עבורן היתה ההוראה דלת כניסה לשוק העבודה ואפיק תעסוקה מרכזי עד היום (ר' גם Howe, 1977). אמנם, יוקרת מקצוע ההוראה נשחקה, אולם עדיין מדובר במשרה המקנה בטחון תעסוקתי ומקצוע שמאפשר שילוב נח יחסית של עבודה לצד גידול ילדים.

נדירותם של מורים/ות יוצאי אתיופיה בבתי הספר משליכה גם על הישגיהם ותחושתם של תלמידים יוצאי אתיופיה, שחסרים להם מודלים להזדהות וחיקוי. מצב זה מקבע את הדימוי הנמוך של יוצאי אתיופיה ומונע הנכחה חיובית שלהם במרחב החינוכי-ציבורי. מסיבות אלה בחרנו לשים זרקור על העיסוק בהוראה.

על פי נתוני אגודת יהודי אתיופיה בישראל, ביולי 2018 היו 516 עובדי הוראה ממוצא אתיופי במערכת החינוך, ב-722 משרות. רק 1 מתוך 5 מועסק/ת במשרה מלאה, ורק 61% מהם מועסקים במסגרות הבית ספריות. נתונים לשנת 2017 מעלים, כי באותה שנה היו 500 עובדי הוראה יוצאי אתיופיה, ומידי שנה הצטרפו כ-85 נוספים (רן ואח', 2017).

תכניות ייעודיות ללימודי הוראה ומלגות שיפרו את שיעור הלומדות/ים אך הוא עדיין נמוך יחסית (300 בוגרים בשנים 2011-2016). כמו כן ישנו קושי גדול בשילוב הבוגרות במערכת החינוך. חלקן הגדול עובדות במשרות חלקיות, בהוראת אמהרית, במסלולי תגבור, כסייעות/ים ומגשרות/ים ובתוכניות חיצוניות כגון תכנית קרב, ומעטות/ים הם מחנכי כיתות (שם).

מחקר איכותני של רנה ברנר וניסים אבישר משנת 2017 מצביע על חסמים רבים בהשתלבות יוצאי/ות אתיופיה בהוראה. לצד הקשיים בקבלה ללימודים ובלימודים עצמם, בולט הקושי להשתלב בעבודה. הדבר ניכר בשלב הכניסה - קושי רב במציאת התמחות להוראה בשל גזענות

ודעות קדומות, כאשר ללא קשרים כמעט לא ניתן להתקבל להתמחות. החוקרים ממליצים על בניית מנגנונים לקליטת מורים במערכת החינוך הכוללים ליווי וסיוע פרטני למורים הנקלטים (ברנר ואבישר, 2017). כיום תכנית מסוג זה קיימת בעמותת מרחבים, אך לא במשרד החינוך עצמו. הקושי המתואר במחקר עלה גם בקרב נשים שהשתתפו בקבוצת המיקוד שערכנו. כך למשל סיפרה אחת הנשים:

“לפני שנים רציתי להיות גננת הלכתי לראיון עבודה בקיבוץ. לא קבלה אותי אלא מישהי אחרת. את יוליה. שאלתי למה, היא אמרה לי בקיבוץ יש אנשים לא קלים כשהם רואים מישהו שונה”.

הקושי ממשיך גם לאחר ההשתלבות בבית הספר כך מספרת משתתפת בקבוצה, יועצת חינוכית במקצועה כאשר היא מתארת את יחס צוות בית הספר אליה: “ההסתכלות, בגלל שאני יוצאת אתיופיה, המורים, הצוות, איך שתופסים אותך. אני יועצת, אני טיפה מעליהם, על מישהי אחרת לא יוצאת העדה הסתכלו לגמרי אחרת, עלי - לא מאמינים שאני יכולה להיות כמוהן, תפיסתית הם רואים מישהי שונה, מחשבתית מורידים אותך”.

משרד החינוך הציב יעד של הגדלת מספר המורות/ים יוצאי אתיופיה ל-600 בשנת 2019, ולצד תכנית תספ“ה (תוכנית סטודנטים פרחי הוראה) הייעודית להכשרת מורים מהקהילה, הקצה תקציב של כ-9 מיליון ₪ בשנה לטובת קליטת מורים יוצאי אתיופיה בבתי הספר (תכנית “הדרך החדשה”). נייר עמדה של מכון כרם מאפריל 2018 קובע כי על אף השקעת המשאבים והמאמצים המרובים של משרד החינוך ושל המכללות להכשרת מורים, המדיניות הקיימת מתקשה למתג את מקצוע ההוראה כמקצוע יוקרתי בקרב יוצאי אתיופיה משתי סיבות מרכזיות: האחת, בוגרים רבים מביניהם בעלי יחס חשדני כלפי מערכת החינוך מלכתחילה. השנייה, התכניות היוקרתיות להכשרה להוראה, בניגוד למתרחש בעולם, לא מגייסות באופן פעיל ומכוון מועמדים מקבוצות אוכלוסייה מגוונות ולעומתן והתוכניות הייחודיות למורים יוצאי אתיופיה לא נתפסות כיוקרתיות (מהרט ואח', 2018).

המחקרים מצביעים גם על הצורך בתמיכה בבתי ספר שיקלטו עובדי הוראה יוצאי אתיופיה, בדומה למודל של עמותת מרחבים, וכן במיתוג יוקרתי יותר של תוכניות ההכשרה להוראה, למשל באמצעות גיוס מכוון של מועמדים איכותיים להוראה מקבוצות מגוונות בחברה לתוכניות הכשרה יוקרתיות ואיכותיות (רן ואח', 2017; ברנר ואבישר, 2017). כיום פועלת זרוע אוכלוסיות מיוחדות במשרד העבודה והרווחה בשני כיוונים: תכנית לקידום מורים לתפקידי ניהול בשיתוף עמותת “עולים ביחד”, ושיתוף פעולה עם תכנית חותם להסבת אקדמאים להוראה על מנת להגדיל את השתתפות יוצאי אתיופיה בתכנית.²⁶

26 שיחה עם מתן חמו, מנהל תחום בכיר תעסוקת אוכלוסיות ייחודיות, משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, 5.3.21.

”
**לא מאמינים
שאני יכולה להיות
כמוהן, תפיסתית
הם רואים מישהי
שונה, מחשבתית
מורידים אותך.**

מתוך: קבוצת מיקוד נשים יוצאות אתיופיה
18 לדצמבר, 2019

המלצות

1. על מנת להעריך את השפעת התוכניות השונות שפועלות תחת המטה הממשלתי לשילוב יוצאי אתיופיה ולגבש מדיניות המשך, דרוש איסוף נתונים מסודר ושיטתי אודות המשתתפים והמשתתפות בכל התוכניות לתמיכה תעסוקתית ביוצאי אתיופיה ובכלל זאת נתונים אודות השתלבותם בתעסוקה.
2. דרושה עדשה מגדרית בתכנון, יישום ובקרה של כל התוכניות התעסוקתיות ליוצאי אתיופיה. זאת על מנת לתת מענה לחסמים ייחודיים לנשים כמו הרתיעה ממקצועות שנתפסים גבריים, וחסמים מבניים העומדים בפני אימהות המחפשות תעסוקה קרובה לבית וכזו המאפשרת שילוב עבודה וטיפול בילדים, וכשהילדים גדלים פנויות לשדרוג תעסוקתי.
3. ישנו בידול תעסוקתי מגדרי חזק בקהילת יוצאי אתיופיה, הבא לידי ביטוי בתחומי הלימוד, בהכשרות מקצועיות ובהתאם בהשתלבות בשוק העבודה. נשים לומדות בעיקר מקצועות במדעי הרוח והחברה וכן מקצועות פארא-רפואיים. על מנת לשנות זאת יש צורך בהתערבות חינוכית בשלב בית הספר ועידוד נערות ללמוד תחומים מגוונים יותר, לרבות מקצועות ריאליים. בנושא זה ניתן ללמוד מההצלחה בחברה הערבית והחרדית לגוון את מסלולי הלימוד של תלמידות תיכון.
4. שיעור האקדמאים והסטודנטים כאחוז מאוכלוסיית יוצאי אתיופיה עדיין נמוך ביחס לשיעורם בשאר קבוצות האוכלוסייה, ויש מקום להרחבת התמיכה בתחום זה. עבור צעירים - צעד הדורש גם השקעה בחינוך איכותי ובתמיכה כבר בשלב התיכון, ועבור מבוגרים - למשל תוך הסרת החסם של זכאות למלגות עד גיל 28 בלבד.
5. התוכניות התעסוקתיות כיום עדיין מתמקדות יותר בצד ההיצע ופחות בצד הביקוש. מפעילות תכנית אשת חיל, המיועדת לנשים בעלות השכלה נמוכה, מעידות על קושי בשילוב בוגרות התוכנית בתעסוקה איכותית ועל פגיעה בזכויות העובדות. הקשיים הנובעים מהקנס האתני וסטראוטיפים של מעסיקים, מצביעים על כיווני פעולה שיש לחזק:
6. הצורך בהרחבת הליווי בשלב הקליטה בעבודה ובכלל זאת סיוע במיצוי זכויות;

7. וכן – חשיבות העבודה עם מעסיקים: המשך והרחבה של הכשרות בנושא גיוון למעסיקים, שילוב ההיבט המגדרי בהכשרות, הרחבת מסלולי הכשרה וקליטה בשיתוף מעסיקים ודגש על גיוס נשים להכשרות ועל התאמת ההכשרות לצרכיהן.
8. שינוי האקלים הציבורי על ידי המשך המאמצים למיגור הגזענות והדעות הקדומות כלפי יוצאי/ות אתיופיה.
9. הרחבה והעמקה של שילוב יוצאי אתיופיה במגזר הציבורי, המספק בטחון תעסוקתי, יציבות בתעסוקה ותנאים סוציאליים – הבסיס להשתייכות למעמד בינוני. תובנה זו נכונה ביתר שאת לתקופה זו של משבר הקורונה, בה עובדי/ות ענפים בהם מרוכזות יוצאות אתיופיה - מכירות ושירותים - איבדו את תעסוקתם. האתגר הנוכחי הוא העמקת השילוב של יוצאי אתיופיה בשירות המדינה מבחינת הרכב משלחי היד ותחומי העיסוק ומבחינת קידום ושילובם בדרגים בינוניים וגיוסם גם לדרגים הגבוהים. יש מקום להמשיך ולהגביר את שילובם בשירות המדינה כנתיב לשדרוג תעסוקתי ושיפור רמת השכר, פחות באמצעות תקנים ייעודיים ויותר תוך תגבור ההכנה למיונים במכרזים כלליים, יישוג לאיתור מועמדים מתאימים וגיוון הליכי הקבלה. אמצעי משלים הוא האצת הקליטה של עובדות קבלן להעסקה ישירה בשירות המדינה וברשויות המקומיות כדרך להבטיח יציבות תעסוקתית, שכר הוגן ובטחון סוציאלי.
10. כפי שראינו שיעור עובדות ההוראה יוצאות אתיופיה נמוך מאד, אף כי מדובר בתעסוקה נוחה יחסית לאמהות ובאפיק המקנה יציבות תעסוקתית. המאמצים בתחום זה צריכים להתמקד בסיוע לבוגרות לימודי הוראה בהשתלבות במערכת החינוך בתפקידי ליבה ובהעסקה ישירה.
11. מחקר זה התמקד בשכירות, וכך גם מרבית המחקרים שעסקו בתעסוקת יוצאי אתיופיה. יש מקום לבחון מסלולים של עצמאים ומסלולים עוקפי השכלה ואת תרומתם למוביליות תעסוקתית: ספורט, אמנות ובידור ועסקים.

ביבליוגרפיה

- ברנר, רנה וניסים אבישר. 2017. "מורים וגננות במערכת החינוך: סיפורו של תת-ייצוג מתמשך". גילוי דעת, 12: 64-92.
- דיין, ניבי. אוגוסט 2014. השתלבות יוצאי אתיופיה בישראל, תמונת מצב. המכון להגירה ושילוב חברתי, המרכז האקדמי רופין.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. 2020 [א]. שנתון סטטיסטי לישראל.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. 2020. האוכלוסיה ממוצא אתיופי – לקט נתונים לחג הסיגד. הודעה לתקשורת 358/2020 מיום 11 בנובמבר..
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.. 2019. "האוכלוסיה ממוצא אתיופי – לקט נתונים לחג הסיגד". הודעה לתקשורת 355/2019 מיום 24 בנובמבר.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. 2019. סקר הוצאות והכנסות משקי הבית 2018.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. 2018. "השכלה גבוהה תשע"ז 2016/17". סטטיסטיקל מס' 168.
- המשרד לפיתוח הפריפריה, הנגב והגליל ומשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים. 2017. דוח מסכם עבודת הצוות לקביעת מדדים ויעדים לתוכניות תעסוקה בהתאם להחלטת ממשלה מספר 2594 ;
- חירותי-סובר, טלי. 2020. "פחות מפותרים יותר מתפטרים: זה מה שקרה ליוצאי אתיופיה במשבר הקורונה". דה מרקר, 15 בנובמבר .
- יאירוב, מורג, אורן תירוש, אנה שורץ, נועם קשת וסמדר סומך. 2020. למרחק – מרכזי הכוון תעסוקתי לבני העדה האתיופית – בדיקת השפעות התכנית. מאירס-ג'וינט ברוקדייל.
- ליברמן, אביב. 2018. העלייה מברית המועצות לשעבר – תמונת מצב בשוק העבודה. מרכז אדוה.
- לרר, מיכל. 2018. ייצוג הולם של יוצאי אתיופיה בשירות המדינה ובגופים ציבוריים. הכנסת, מרכז המידע והמחקר.
- מדד המגדר, 2020. מכון ון-ליר בירושלים.
- מהרט, דוד, יעל פולברמכר ורחלי דייזיס. 2018. "שילוב מורות ומורים ישראלים יוצאי אתיופיה במערכת החינוך". נייר עמדה של צוות בין מכללתי, מכון כרם ומכללת אורנים.
- משרד האוצר, אגף השכר והסכמי עבודה. 2020. דין וחשבון על הוצאות השכר של הגופים הציבוריים לשנת 2018.

משרד הביטחון וצה"ל, משרד הכלכלה והתעשייה, נציבות שירות המדינה. 2016. התוכנית הממשלתית לקידום שילוב יוצאי אתיופיה בחברה הישראלית.

משרד המשפטים. 2016. הצוות למיגור הגזענות כלפי יוצאי אתיופיה. דוח מסכם.

משרד ראש הממשלה, התוכנית הממשלתית לשילוב יוצאי אתיופיה. דו"ח ביצוע פעילות לשנים 2016-2017.

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, משרד העבודה והרווחה והלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. 2017. מדד הגיוון: ייצוג ושכר בשוק העבודה הפרטי ובאקדמיה.

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, משרד העבודה והרווחה והלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. 2020. מדד הגיוון: ייצוג ושכר בשוק העבודה הפרטי ובאקדמיה.

נציבות שירות המדינה, 2017. דוח בקרה מסכם קליטה והשתלבות עובדים מהייצוג ההולם. נציבות שירות המדינה. 2020. דוח שוויון מגדרי בשירות המדינה 2015-2019.

סבירסקי, ברברה וקפלה יוסף. 2005. מצב תעסוקה בקרב ישראלים אתיופים, מרכז אדוה. סבירסקי שלמה, קונור-אטיאס אתי ואביב ליברמן. 2020. תמונת מצב חברתית 2020. מרכז אדוה, תל אביב.

פוקס, הדס וגלעד ברנד. 2015. מגמות בהשכלה ובתעסוקה בקרב ישראלים ממוצא אתיופי. מרכז טאוב.

קסיר (קלינר) ניצה. 2016. "יוצאי אתיופיה- על תעסוקה, השכלה ועוני". מצגת; נתוני סקר כח האדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנת 2016 בתוך: המשרד לפיתוח הפריפריה, הנגב והגליל ומשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים. נובמבר 2017. דוח מסכם עבודת הצוות לקביעת מדדים ויעדים לתוכניות תעסוקה בהתאם להחלטת ממשלה מספר . 2594

רן, עמליה ואח'. 2017. הכשרתם של מורים ישראלים יוצאי אתיופיה ושילובם במקצוע ההוראה. מרכז המידע הבין-מכללתי, מכון מופ"ת.

שירמן, אסף. 2017. השתלבות אוכלוסיות מוחלשות בשוק העבודה: ממצאים משירות המדינה בישראל. החוג למדע המדינה, ממשל ויחסים בינלאומיים, אוניברסיטת תל אביב.

Abu-Rabia-Queder, Sarab. December 2019. "The paradox of diversity in the Israeli academia: reproducing white Jewishness and national supremacy. Race, Ethnicity and Education". DOI: 10.1080/13613324.2019.1694502.

Acker Joan. 2006. "Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations". Gender & Society. 20(4): 441-464

Bell, L. and Jo Casebourne. 2008. "Increasing Employment for Ethnic Minorities: A Summary of Research and Findings". Centre for Economic & Social Inclusion in England.

European Commission. 2007. For Diversity, Against Discrimination.

Howe, Florence. August 1977. "Introduction: the history of women and higher education". The Journal of Education, 159 (3): 5-10.

Kanter, Rosabeth Moss. 1977. Men and Women of the Corporation. New York: Basic Books.

Yarden Fanta-Vagenshteina, and Lisa Anteby-Yemina. 2016. Migration, gender, and mobility: Ethiopian-Israeli women's narratives of career trajectories. AFRICAN AND BLACK DIASPORA: AN INTERNATIONAL JOURNAL, 2016 VOL. 9, NO. 2, 257-273.

ראיונות

אינה סולטנוביץ'-דוד, מנהלת פיתוח תכניות ותעסוקה, ג'וינט-תבת, 2.8.2018.
יוליה איתן, ראש מנהל תעסוקה של אוכלוסיות מיוחדות בזרוע העבודה, משרד העבודה והרווחה,

15.5.2019

מרים כבהא, נציבת שוויון הזדמנויות בעבודה, 5.9.18.

שרית רובין-צפדיה, מנהלת תוכנית למרחק, 17.10.2018.

מתן חמו, מינהל תעסוקת אוכלוסיות מיוחדות, משרד העבודה והרווחה, 23.7.2019.

רות לויטה אסנת דרעי, תמרי קדמן, תכנית אשת חיל של עמותת בעצמי 12.9.18.

יעל רצ'שטר, סמנכ"לית פיתוח ארגוני ואילת דרסלר, מנהלת פיתוח קריירה, עולים ביחד 11.2.19.

קבוצת מיקוד נשים יוצאות אתיופיה, רחובות, 18.12.2019.

מרכז אדורה
מידע על שוויון וצדק חברתי בישראל

תעסוקת נשים יוצאות אתיופיה יוני, 2021