

יוצאי.ות אתיופיה בשירות המדינה

2014-2020

פרסום: אוגוסט 2022

- מבוא **2**
- יוצאי.ות אתיופיה בשירות המדינה **4**
- מכרזים ייעודים ליוצאי.ות אתיופיה **5**
- 1 - מכרזים לפי יחידה ממשלתית **5**
- 2 - מכרזים לפי דרג (רמה) בשירות המדינה **11**
- 3 - מכרזים לפי דירוגים **14**
- 4 - התפלגות סוגי המכרזים **17**
- סיכום והמלצות **18**

מבוא

דוח זה מבקש לבחון את מצבם של עובדים.ות יוצאי.ות אתיופיה בשירות המדינה, לאור חובת הייצוג ההולם, באמצעות בחינה של איוש משרות במכרזים ייעודיים ככלי למימוש חובה זו. הדוח מבוסס בעיקרו על נתונים שהתקבלו בהמשך לבקשות חופש המידע שהוגשו לנציבות שירות המדינה על ידי אגודת יהודי אתיופיה, במהלך שנת 2021. הדוח מנתח את שיעורי האיוש של עובדים.ות יוצאי.ות אתיופיה במשרדי הממשלה וביחידות הסמך, באמצעות מכרזים ייעודיים בהשוואה למכרזים כלליים, על פי דרגים ודירוגים ועל פי סוגי המכרזים (פנימיים או ציבוריים). חשוב לציין כי הנתונים שהתקבלו אינם כוללים פילוח מגדרי ולכן הניתוח יתייחס ליוצאי.ות אתיופיה באופן כללי מבלי להבחין בין נשים וגברים, אך תוך המלצה לפרסם ולבחון באופן שיטתי נתונים מגדריים על מנת שניתן יהיה להעמיק את הניתוח גם בהקשר זה.

במסגרת חובת הייצוג ההולם מתפרסמים מכרזי כח אדם המיועדים לאוכלוסיות מיעוט, זאת לצד האפשרות לגשת למכרזים המיועדים לכלל האוכלוסייה. הכללתם של יוצאי.ות אתיופיה בתוכניות ההעדפה המתקנת במגזר הציבורי נעשתה בשני שלבים: (1) בשנת 2005 תוקן חוק שירות המדינה ונקבעה בו זכאות יוצאי.ות אתיופיה לייצוג הולם בשירות המדינה, (2) 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.

סעיף 15א לחוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט – 1959 (להלן: "החוק") קובע כי:

בקרב העובדים בשירות המדינה, בכלל הדרגות והמקצועות, בכל משרד ובכל יחידת סמך, יינתן ביטוי הולם, בנסיבות העניין, לייצוגם של בני שני המינים, של אנשים עם מוגבלות, של בני האוכלוסייה הערבית, לרבות הדרוזית והצ'רקסית, של מי שהוא או שאחד מהוריו נולדו באתיופיה, של בני האוכלוסייה החרדית ושל עולים חדשים (בחוק זה – ייצוג הולם).

על אף החקיקה הכוללת את אוכלוסיית יוצאי.ות אתיופיה בישראל תחת ההגדרה 'אוכלוסייה מגוונת' ועל אף החלת חובות חוק ייצוג הולם גם על אוכלוסייה זו, בחינה מעמיקה של יישום החוק בשנים האחרונות מציגה תמונת מצב לקויה. בהינתן יישום נכון ומיטבי של החוק על יוצאי.ות אתיופיה בטווח של עשור, היינו מצפים לראות שינוי משמעותי בהיקף הייצוג של יוצאי.ות אתיופיה במגזר הציבורי בעמדות ניהוליות, במחלקות ובצמתים בעלי השפעה ניכרת. אולם לא כך המצב כיום.

ניתן להצביע על שתי בעיות עיקריות ביישום החוק:

1. חלק משמעותי מהיחידות הממשלתיות אינן עומדות ביעד

על פי החלטת הממשלה מספר 1065 מיום 28.1.16, היעד הכמותי לקליטת עובדים.ות יוצאי.ות אתיופיה על פי החוק הוא לפחות על פי שיעורם באוכלוסייה הכללית. כלומר, היעד המוגדר כיום - כ-1.73%, הוא המינימום הנדרש על מנת לעמוד בתנאי החוק. יחד עם זאת, בבואנו לבחון את יישום החוק ביחידות השירות הציבורי נראה כי יחידות רבות אינן עומדות ביעד ובודדות היחידות שמעסיקות עובדים.ות יוצאי.ות אתיופיה בשיעורים גבוהים מהיעד. בהקשר זה יש לשים לב שהיעד המינימלי לא הופך ליעד מקסימלי אליו יש לשאוף על מנת לקבל אישור על גיוון בהעסקה.

2. דגש על כמות ולא על איכות המשרות בהן משולבים.ות ישראלים.ות יוצאי.ות אתיופיה

דבר החוטא למטרה לשמה החוק נוצר והיא: שילוב וייצוג אוכלוסיית מיעוט בכל הדרגים, לרבות בקרב מקבלי ההחלטות. חוק ייצוג הולם מאפשר ליחידות ממשלתיות לעשות שימוש במגוון כלים על מנת להבטיח קבלת מועמדים.ות מאוכלוסיות מגוונות, וביניהן גם יוצאי.ות אתיופיה, באופן שאינו פוגע בכשירות המועמדים.ות או עלול להזיק לתפקוד המשרד. בין היתר ניתנת האפשרות ליעד תקנים למועמדים.ות מאוכלוסייה ספציפית. על אף הפוטנציאל הטמון במשרות המיועדות ליוצאי.ות אתיופיה, אין בנמצא נוהל ברור המבהיר ליחידות הממשלתיות כיצד עליהן לנצל את התקנים הייעודיים המגיעים להם. החוק אמנם מגדיר מפורשות כי ייצוג הולם צריך להתקיים 'בכלל הדרגות והמקצועות' אך בפועל התקנים הייעודיים ליוצאי.ות אתיופיה מצויים לרוב במשרות כניסה בעלות איכות נמוכה.

יוצאיות אתיופיה בשירות המדינה

בשנת 2020 הועסקו בשירות המדינה 82,072 עובדים. 100-ות יחידות, מתוכם 2,551 יוצאיות אתיופיה – 3.1%. שיעור יוצאיות אתיופיה בגילאי כוח העבודה בישראל היה 1.189%¹.

יעד הייצוג שהוגדר ליוצאיות אתיופיה בשירות המדינה היה 1.73% בשנת 2020 (בדומה לשיעורם בכלל האוכלוסייה), יעד זה הושג ביחס לייצוג בשירות המדינה בכללותו. עם זאת, קיימת שונות גבוהה בין היחידות הממשלתיות, כאשר חלקן הגדול לא עמד ביעד הממשלתי; בחלק לא מבוטל מאותן יחידות לא היה כלל ייצוג ליוצאיות אתיופיה, ובחלקן הייצוג היה נמוך מהיעד האמור.²

השיעורים הגבוהים ביותר של ייצוג ליוצאיות אתיופיה נמדדו בבתי-חולים, מרכזים גריאטריים ומרכזים לבריאות הנפש. כך, לדוגמא, במרכז הגריאטרי "שמואל הרופא" שבבית יעקב, שיעור העובדים יוצאיות אתיופיה בשנת 2019 עמד על 15.4% - הגבוה מבין כל היחידות הממשלתיות. שיעורים גבוהים נמצאו גם במרכז הגריאטרי בנתניה (13.36%), במרכז הגריאטרי בראשון לציון (9.56%), בבית-החולים וולפסון (9.22%) ובאברבנאל (7.36%). לפי דוח גיוון וייצוג בשירות המדינה (2021) – 67% מיוצאיות אתיופיה בשירות המדינה הועסקו במערכת הבריאות ויש להם בה ייצוג יתר בדרג הכניסה.

1 נציבות שירות המדינה. 2021. דוח גיוון וייצוג בשירות המדינה לשנת תשע"ט-תש"פ, 2020 (להלן: "דו"ח הגיוון").

2 בשנת 2020, כ-54% מהיחידות הממשלתיות לא עמדו ביעד הגיוון שהוצב, מהן, כ-16% מהיחידות לא היה כלל ייצוג ליוצאיות אתיופיה (שם, ע' 31).

מכרזים ייעודיים ליוצאי.ות אתיופיה

בין השנים 2014-2020 פורסמו 574 מכרזים ייעודיים ליוצאי.ות אתיופיה – מתוכם גויסו 241 מועמדים.ות, המהווים 42% בלבד. למעל רבע (27.2%) מהמכרזים לא ניגשו כלל מועמדים.³

ניכרת מגמת ירידה עם השנים במספר המכרזים הייעודיים, כך שבשנת 2020 פורסמו 40 מכרזים ייעודיים בלבד ליוצאי.ות אתיופיה.⁴ זאת, למרות הנחייה של הנציבות בדבר ייעוד 30% מהמשרות לאוכלוסיות מגוונות.⁵

1. מכרזים לפי יחידה ממשלתית

להלן פילוח מכרזים ייעודיים ולא ייעודיים לפי יחידות הממשלה בהן הם פורסמו, בין השנים 2014-2020.

3 אין בידינו חלוקה מגדרית של הניגשים.ות או של הזוכים.ות במכרז.

4 90 משרות ב-2018, 77 משרות בשנת 2019, דו"חות הנציבות לשנים 2018-2019.

5 נציבות שירות המדינה, אגף בכיר (תכנון ובקרה), נוהל סימון משרות לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם, 12.8.14. בהמשך לחוזר נציבות שירות המדינה 1/2012, נוהל עבודה לסימון משרות לבני האוכלוסיה הערבית לרבות הדרוזית והצ'רקסית, מ-5.1.02.



לוח 1: גיוס עובדים.ות יוצאי.ות אתיופיה במכרזים ייעודיים ולא ייעודיים לפי יחידות ממשלתיות במספרים מוחלטים ובאחוזים, 2014-2020

שיעור הייצוג 2019	מועמדים יוצאי.ות אתיופיה שנבחרו במכרזים לא ייעודיים	נסגרו ונבחר מועמד (%)	נסגרו ונבחר מועמד	מכרזים ייעודיים שפורסמו	משרד
5.00%	0	50%	1	2	משרד ירושלים ומורשת
4.50%	0	50%	2	4	ב. הנפש באר-שבע
3.90%	32	8%	1	12	עבודה, רווחה ושירותים חברתיים
3.60%	2	14%	1	7	לשכת הבריאות מחוז המרכז
3.30%	0	50%	1	2	משרד לשיתוף פעולה אזורי
3.20%	0	50%	1	2	מרכז לבריאות הנפש מעלה הכרמל
3.10%	0	50%	1	2	רשות השירות הלאומי האזרחי
3.10%	1	50%	1	2	מע. בריה"צ ת"א
2.80%	3	20%	1	5	רשות החשמל
2.70%	7	20%	3	15	משרד החקלאות ופיתוח הכפר
2.50%	18	71%	5	7	רשות האוכלוסין וההגירה
2.10%	17	67%	4	6	משרד הכלכלה

שיעור הייצוג 2019	מועמדים יוצאי אתיופיה שנבחרו במקרים לא ייעודיים	נסגרו ונבחר מועמד (%)	נסגרו ונבחר מועמד	מקרים ייעודיים שפורסמו	משרד
1.90%	1	50%	3	6	משרד לשוויון חברתי
1.90%	0	50%	1	2	לשכת הפרסום הממשלתית
1.80%	51	69%	11	16	רשות המסים בישראל - מס הכנסה
1.80%	8	52%	11	21	משרד הבינוי והשיכון
1.70%	4	27%	4	15	משרד לבטחון הפנים
1.70%	0	25%	1	4	הרשות לשוק ההון
1.70%	0	0%	0	4	משרד התקשורת
1.60%	1	44%	8	18	הרשות הממשלתית למים ולביוב
1.60%	0	43%	3	7	שירות ההדרכה והמקצוע
1.60%	2	30%	6	20	נציבות שרות המדינה
1.60%	2	20%	2	10	לשכת הבריאות מחוז חיפה
1.50%	1	55%	6	11	משרד האנרגיה
1.50%	1	38%	5	13	משרד ראש ממשלה
1.40%	1	40%	2	5	המרכז למיפוי ישראל
1.40%	1	0%	0	1	בתי דין רבניים
1.30%	2	100%	3	3	משרד התיירות
1.30%	7	64%	7	11	רשות האכיפה והגבייה
1.30%	16	48%	38	80	משרד המשפטים

שיעור הייצוג 2019	מועמדים יוצאי אתיופיה שנבחרו במכרזים לא ייעודיים	נסגרו ונבחר מועמד (%)	נסגרו ונבחר מועמד	מכרזים ייעודיים שפורסמו	משרד
1.30%	0	29%	2	7	הרשות להגנת הצרכן ולסחר הוגן
1.30%	4	0%	0	3	מנהל לחינוך התישבותי ועליית הנוער
1.20%	13	69%	9	13	רשות המסים בישראל- מכס ומע"מ
1.20%	2	50%	3	6	משרד המדע הטכנו' תרבות וספורט
1.10%	11	43%	17	40	משרד החינוך
1.10%	1	38%	10	26	משרד להגנת הסביבה
1.10%	0	0%	0	2	משרד הרווחה - זרוע העבודה
1.00%	4	53%	8	15	משרד האוצר
1.00%	13	41%	7	17	משרד הבריאות
0.90%	1	50%	2	4	לשכת הבריאות מחוז הצפון
0.90%	5	40%	2	5	המשרד לשירותי דת
0.90%	4	25%	2	8	משרד התחבורה והבטיחות בדרכים
0.80%	1	100%	1	1	שירות עיבודים ממוחשבים
0.80%	20	100%	1	1	הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה
0.80%	4	40%	2	5	מינהל המחקר החקלאי
0.70%	0	100%	5	5	רשות התחרות
0.70%	9	51%	18	35	הנהלת בתי המשפט
0.70%	4	0%	0	1	משרד החוץ

שיעור הייצוג 2019	מועמדים יוצאי אתיופיה שנבחרו במכרזים לא ייעודיים	נסגרו ונבחר מועמד (%)	נסגרו ונבחר מועמד	מכרזים ייעודיים שפורסמו	משרד
0.50%	2	35%	8	23	משרד הפנים
0.40%	1	25%	2	8	לשכת הבריאות מחוז תל-אביב
0.40%	1	17%	1	6	מרכז הרפואי לבריאות הנפש מזור
0.30%	0	100%	1	1	לשכת הבריאות מחוז הדרום
0.30%	1	100%	1	1	מרכז רפואי ע"ש ברוך פדה-פוריה
0.30%	1	13%	1	8	מנהל התכנון
0.00%	0	43%	3	7	משרד לנושאים אסטרטגיים
0.00%	0	25%	1	4	המכון הגיאולוגי
0.00%	0	20%	1	5	רשות הבדואים
0.00%	0	0%	0	2	משרד התפוצות
0.00%	0	0%	0	1	הרבנות הראשית
0.00%	0	0%	0	1	הרשות להתחדשות עירונית
-	152	-	-	0	יתר היחידות הממשלתיות ⁶
73.1%	424	42%	241	574	סכום כולל

6 ב- 24 יחידות ממשלתיות לא התפרסמו ולו מכרז ייעודי אחד בין השנים 2014-2020.
7 נציבות שירות המדינה. 2021. דוח גיוון וייצוג בשירות המדינה לשנת תשע"ט-תש"פ, 2020.

מלוח 1 ניתן ללמוד שמתוך 665 יוצאי.ות אתיופיה שנקלטו בשירות המדינה בין השנים 2014-2020, נקלטו 241 (36%) באמצעות מכרזים ייעודיים ואילו 424 (64%) נקלטו באמצעות מכרזים לא ייעודיים. על פניו, מדובר בשיעור גבוה למדי של עובדים שנקלטו באמצעות מכרזים ייעודיים, דבר המלמד על חשיבות אמצעי זה לקידום ייצוג הולם של יוצאי.ות אתיופיה בשירות המדינה.

מצד שני, רק כ- 42% מהמכרזים הייעודיים הסתיימו באיוש המשרה במועמד.ת יוצא.ת אתיופיה. קרי, מאמצי הייצוג עדיין לא מוצו והעובדה שמרבית המשרות המיועדות אינן מסתיימות באיוש, מצביעה על כשל באופן בו מיושם כלי זה. זאת ועוד, ל-27% מהמכרזים כלל לא ניגשו מועמדים.⁸ מאחר ומדובר בשיעור לא זניח של מכרזים, עולה השאלה באילו מכרזים מדובר, האם הם פורסמו כראוי והאם נעשה מאמץ להגיע למועמדים.ות.

ממצא מעניין שעולה מהלוח לעיל הוא שבתחום המשפט (משרד המשפטים והנהלת בתי המשפט) פורסמו 115 מכרזים ייעודיים מתוך סך כולל של 574 באותן שנים (כ-20%). שיעורים גבוהים יחסית של מכרזים בקרב שתי יחידות אלה (48%-ו-51% בהתאמה) הסתיימו באיוש מוצלח של המשרות על ידי יוצא.ת אתיופיה. סך כל המועמדים.ות יוצאי.ות אתיופיה שנבחרו במכרזים הייעודיים של שתי יחידות משפטיות אלה הגיע ל-23% מסך כל המועמדים שנבחרו בכל המכרזים הייעודיים שפורסמו באותן שנים. הנתונים אמנם מלמדים ששיעור העובדים.ות יוצאי.ות אתיופיה בשנת 2019 בקרב שתי היחידות (1.3%-ו-0.7% בהתאמה) היה נמוך מהיעד שנקבע על ידי נציבות שירות המדינה (1.7%), אך לכל הפחות ניתן ללמוד על התגייסותן של יחידות אלה בשנים האחרונות על מנת להעלות את שיעור העובדים.ות יוצאי.ות אתיופיה בקרבן.

8 נתונים שהתקבלו ממר אריה גרינבלט, דובר הנציבות וממונה על ההסברה, פרסומים וקשרי חוץ ביום 4.5.22.

2. מכרזים לפי דרג (רמה) בשירות המדינה

בשנת 2020, 84% מיוצאי.ות אתיופיה בשירות המדינה עבדו במשרות בדרג הכניסה, כ-10% נוספים בדרג הניהול המקצועי וכ-3% בדרג הביניים. 0.2% בלבד הועסקו בדרג הבכיר.⁹

הנתונים שלהלן מתייחסים ל-356 מכרזים ייעודיים עבור קיים מידע באשר לרמת הבכירות. עבור 218 נוספים (38%) אין מידע כזה.¹⁰

באשר לפרסום המכרזים לפי רמת בכירות, לוח 2 מראה כי כ-75% מהמכרזים הייעודיים פורסמו עבור תפקידים זוטרים: 41% מהמכרזים הייעודיים כווננו לתפקיד ביצועי זוטרי וכ-34% לתפקיד ניהולי זוטרי. 17% מהמכרזים פורסמו עבור תפקידים ביצועיים בכירים ואילו עבור תפקידי ניהול בכירים או בדרג הביניים פורסמו 28 מכרזים בלבד – המהווים כ-8% מכלל המכרזים בשנים 2014-2020.

שיעור המכרזים הייעודיים המוצלחים (שהסתיימו באיזש המשרה) היה הגבוה ביותר במכרזים עבור תפקיד ביצועי זוטרי: 70% ממכרזים אלו אוישו (102 מועמדים.ות התקבלו מתוך 145 מכרזים). במכרזים עבור תפקיד ניהולי זוטרי וביצועי בכיר נמצאו שיעורי איזש נמוכים יותר (55%-ו-59% בהתאמה).

בתפקידי הניהול הבכירים ובדרגי הביניים, בהם מספר המכרזים הנמוך ביותר, גם שיעור בחירת המועמדים.ות הוא הנמוך ביותר: לתפקידים בדרג הביניים פורסמו 23 מכרזים ונסגרו שבעה עם מועמדים.ות יוצא.ת אתיופיה – כ-30% בלבד. לתפקידים בדרג בכיר פורסמו חמישה מכרזים בלבד, ונסגרו שניים עם מועמדים.ות יוצא.ת אתיופיה (40%).

כמו כן, רק שלושה מכרזים יועדו בשנים 2017-2018 למשרות בכירות, ובשנת 2019 לא יועד אף מכרז למשרה בכירה ליוצאי.ות אתיופיה.¹¹ ממצאים אלה, בדבר היקף המשרות הייעודיות המתפרסמות בדרגים השונים (מרבית המשרות בדרגים זוטרים ומיעוטן בדרגים בכירים,

9 נציבות שירות המדינה. 2021. דוח גיוון וייצוג בשירות המדינה לשנת תשע"ט-תש"פ, 2020.

10 בתגובה שהתקבלה ממר אריה גרינבלט, דובר הנציבות וממונה על ההסברה, פרסומים וקשרי חוץ ביום 4.5.22, יתכן שמתוך המשרות הללו יש חלק לא מבוטל של משרות בכירות, אולם אין בנמצא נתונים שיעידו על כך. כך או כך רק 12% ממכרזים אלו נסגרו עם בחירת מועמד בוועדה.

11 דו"ח מבקר המדינה, 72א'. 2021. ע' 530.

לצד השונות בשיעורי האיזש בדרגים השונים), מלמדים על המשך המגמה של ייצוג יתר של יוצאי. ות אתיופיה במשרות זוטרות בשירות המדינה, כאשר שיעור הייצוג שלהם.ן יורד ככל שעולים בסולם הדרגות. ראוי לשוב ולציין שחובת הייצוג ההולם של יוצאי. ות אתיופיה לפי חוק שירות המדינה (מינויים) חלה ביחס ל"כלל הדרגות והמקצועות, בכל משרד ובכל יחידת סמך".¹²

לוח 2: מכרזים שפורסמו לגיוס עובדים יוצאי אתיופיה לפי דרג (רמה), במספרים מוחלטים ובאחוזים לשנים 2014-2020¹³

רמה	תפקיד ביצועי בכיר	תפקיד ביצועי זוטר	תפקיד ניהולי בכיר	תפקיד ניהולי בדרג ביניים	תפקיד ניהולי זוטר
סה"כ מכרזים	61	145	5	23	122
נבחרה מועמדת בוועדה	59%	70%	40%	30%	56%
אין מועמדים	7%	10%	0%	0%	2%
המועמדים לא עונים לדרישות סף	7%	5%	0%	22%	19%
לא נבחרה אף מועמדת בוועדה	13%	6%	40%	26%	12%
הסירו את מועמדותם בוועדה	2%	3%	0%	4%	3%
המועמדים לא הופיעו לבחינה	5%	1%	20%	9%	5%
המועמדים לא הופיעו לוועדה	5%	1%	0%	0%	1%
נכשלו בבחינות/מרכז הערכה	2%	0%	0%	0%	1%

12 סעיף 15א לחוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט-1959.

13 הנמנים ללוח זה התקבלו ממר אריה גרינבלט, דובר הנציבות וממונה על ההסברה, פרסומים וקשרי חוץ ביום 4.5.22.



בשנת 2020

שיעור המכרזים הייעודיים שהסתיימו באיוש המשרה היה גבוה ביותר במכרזים עבור תפקיד ביצוע זוטר (70%) ופוחת ככל שעולים בדרג. במכרזים לתפקידים בדרג בכיר פורסמו חמישה מכרזים בלבד ורק שניים מהם אוישו.

3. מכרזים לפי דירוגים

ייצוג יוצאי אתיופיה לפי דירוג עומד ביעד הממשלתי בדירוגים הסיעודי, המנהלי ובקרב סטודנטים. ביתר הדירוגים ייצוגם נמוך מהיעד.¹⁴

במהלך השנים 2014-2020, מרבית המכרזים הייעודיים פורסמו עבור תפקידים בדירוגים שאינם מקצועיים, בהם ייצוג יוצאי. אתיופיה עומד ביעד הממשלתי, ומעט מכרזים ייעודיים פורסמו עבור דירוגים בהם קיים ייצוג חסר ו/או אין ייצוג כלל. גם אחוז המכרזים הייעודיים שהסתיימו באיוש, גבוה יותר כשמדובר בדירוגים שאינם מקצועיים, והולך ופוחת בדירוגים המקצועיים.

כמחצית מכלל המכרזים הייעודיים בשנים 2014-2020 פורסמו עבור תפקידים בדירוג המנהלי – 256 בסך הכל. כמחציתם נסגרו עם בחירת מועמד. יוצאת אתיופיה. בדירוג המנהלי גויס גם מספר יוצאי. אתיופיה הגדול ביותר באמצעות מכרזים שאינם ייעודיים – 224 מועמדים. את הדירוג השני במספר המכרזים הייעודיים הוא מח"ר – (בוגרי תואר ראשון במדעי החברה והרוח) – עם 188 מכרזים ייעודיים ליוצאי. אתיופיה, מהם נסגרו 36% בלבד עם בחירת מועמד. 73 מועמדים. יוצאי. אתיופיה גויסו במכרזים לא ייעודיים – מספר נמוך מאלו שגויסו כך בדירוג המנהלי, אך גבוה ממספר המועמדים שגויסו לדירוג זה באמצעות מכרז ייעודי.

שיעורי המכרזים הייעודיים שנסגרו עם בחירת מועמד. ת בקרב משפטנים ומהנדסים עמדו על 43% ו-38% בהתאמה.

באשר לעובדים הסוציאליים – בעוד שפורסמו 17 מכרזים ייעודיים, שלושה בלבד נסגרו עם בחירת מועמד. יוצאת אתיופיה – כ-18%. עם זאת, מספר המועמדים. יוצאי. אתיופיה אשר התקבלו לעבודה באמצעות מכרז שאינו ייעודי היה כפול ממספר המכרזים הייעודיים ועמד על 33.

ביתר הדירוגים לא פורסמו כלל מכרזים או שפורסמו מכרזים בודדים וגם הם לא אוישו במלואם.¹⁵

14 נציבות שירות המדינה. 2021. דוח גיוון וייצוג בשירות המדינה לשנת תשע"ט-תש"פ, 2020.

15 כך, למשל, פורסמו ארבעה מכרזים ייעודיים לסנגוריה הציבורית ושניים בלבד נסגרו עם בחירת מועמד. ת. במכרזים לרופאים ולאחיות בריאות הציבור לא נמצאה ולו מועמד. ת. אחד. ת. מתאים. ה. גם במכרזים לא ייעודיים גויסו מועמדים. יוצאי. אתיופיה בודדים. ו. בלבד.

לוח 3: מכרזים שפורסמו לגיוס עובדים.ות יוצאי.ות אתיופיה לפי דירוג, במספרים מוחלטים ובאחוזים לשנים 2014-2020

קוד דרוג	מכרזים שפורסמו	נסגרו ונבחר מועמד	נסגרו ונבחר מועמד (%)	מועמדים שנבחרו ממכרז לא ייעודי
מנהלי	256	132	52%	224
מח"ר	188	67	36%	73
משפטנים	49	21	43%	12
מהנדסים	37	14	38%	12
עובדים סוציאליים	17	3	18%	33
הנדסאים/טכנאים	6	0	0%	2
סטודנטים	6	1	17%	8
סגורים ציבוריים	4	2	50%	0
רופאים	4	0	0%	4
אחיות לבריאות הציבור	4	0	0%	1
מפקחים	2	1	50%	1
עיתונאים	1	0	0%	1
טכנאי רנטגן מוסמכים	0	-	-	3
פרקליטים	0	-	-	2
וטרינרים	0	-	-	2
ביוכימאים	0	-	-	1

קוד דרוג	מכרזים שפורסמו	נסגרו ונבחר מועמד	נסגרו ונבחר מועמד (%)	מועמדים שנבחרו ממכרז לא ייעודי
רוקחים	0	-	-	2
אחיות	0	-	-	5
הוראה	0	-	-	2
פארא-רפואיים	0	-	-	5
מרפאים בעיסוק	0	-	-	1
רשות הכבאות	0	-	-	34
סה"כ	574	241	42%	426

4. התפלגות סוגי המכרזים

רוב המכרזים הייעודיים – 61% – פורסמו לציבור הרחב. במכרזים אלו נמצא גם שיעור איוש המשרות הגבוה ביותר: מתוך 351 מכרזים שפורסמו, 226 נסגרו באיוש המשרה על ידי יוצא.ת אתיופיה – 64%, מתוכם מועמד אחד לדרג הבכיר.

כשליש מכלל המכרזים הייעודיים פורסמו באופן פנימי.¹⁶ שיעור האיתור של מועמד.ת אתיופיה בסוג מכרז זה היה כמעט זניח ועמד על 5% בלבד. השיעור הנמוך עשוי להיות תוצאה של שני גורמים: הראשון, שיעורם הנמוך של עובדים.ות יוצאי.ות אתיופיה ביחידות הממשלתיות; השני, ביטוי לתקרת זכוכית בתהליכי קידום בתוך היחידות בהן מועסקים.ות יוצאי.ות אתיופיה.

באשר למכרזים בין-משרדיים, שיעור הסגירה המוצלחת עם מועמד יוצא אתיופיה עמד על 14% בלבד בשנים הנבדקות, ביניהם אחד בלבד למשרה בדרג בכיר.

לוח 4: מכרזים לגיוס עובדים.ות יוצאי.ות אתיופיה לפי סוג המכרז, במספרים מוחלטים ובאחוזים, 2014-2020

סוג מכרז	כמות מכרזים שפורסמו	נסגרו ונבחר מועמד	נסגרו ונבחר מועמד (ב-%)	מועמדים שנבחרו ממכרז לא ייעודי
פומבי	351	226	64%	246
פנימי	179	9	5%	172
בין-משרדי	43	6	14%	6
סכום כולל	573	241	42%	424

16 לפי תקנון שירות המדינה, לשם איוש משרה פנויה בשירות המדינה חובה לפרסם מכרז פנימי לפני פרסום מכרז פומבי. המכרז הפנימי מיועד לעובדי המשרד שבו המשרה הפנויה. ככל שלא נבחר כשיר למשרה במכרז הפנימי, רשאי האחראי לפרסום מכרז בין-משרדי. מתוך: נציבות שירות המדינה. 2015. מסמך מדיניות בנושא מכרזים פנימיים ובין-משרדיים.

סיכום והמלצות

מכרזים ייעודיים ליוצאי.ות אתיופיה הם צעד בכיוון הנכון, אך אין בכך די. שיעור האיזוש באמצעות מכרזים אלו עמד בשנים 2020-2014 על 42% בלבד. כאשר, מרבית המכרזים הייעודיים מתפרסמים למשרות בדרגים זוטרים ובדרגים בלתי מקצועיים. לפיכך, **מומלץ לקבוע יעד לשיעורם של יוצאי.ות אתיופיה בדרגי ביניים ובדרגים בכירים** בשירות המדינה - במשרדים ממשלתיים וביחידות הסמך.

כמו כן, **מומלץ להעלות את מספרי התקנים הייעודיים** ליוצאי אתיופיה בתפקידים ניהוליים זוטרים, בדרג הביניים ובדרג הבכיר ולוודא עליה במספרי הנקלטים בדרגים אלו בהתאם.

בנוסף, **מומלץ להעלות את מספרי התקנים הייעודיים** ליוצאי.ות אתיופיה בתפקידים ניהוליים זוטרים, בדרג הביניים ובדרג הבכיר ולוודא עליה במספרי הנקלטים בדרגים אלו בהתאם.

כמו כן, **מומלץ להגדיר נוהל מסודר**, ברור ושקוף להקצאה של תקנים ייעודיים לישראלים יוצאי.ות אתיופיה בשירות הציבורי, אשר יכלול פירוט של פיזור התקנים לפי דרגים ודירוגים וכן מומלץ להתנות קבלת תקציב עבור משרות באיזוש של תקנים אלו.

מומלץ לוודא כי חברי.ות ועדות הבוחנים, יהיו מודעים.ות להטיותיהם.ן עת נבחנו.ות מולם.ן מועמדים.ות מאוכלוסיית הגיוון, על מנת שיוכלו לנטרל ולפקח על הטיות אלו. זאת יש לעשות באמצעות הקפדה על ועדות שלפחות מחצית מחבריהן הם מתוך אוכלוסיות הגיוון וכן תוך הקפדה על כך כי נציגי.ות המשרדים בוועדות הבוחנים יעברו הכשרות מתאימות.

כמו כן, מומלץ להטיל על כל משרד וכל יחידת סמך, לפרסם דו"ח שנתי על העסקה שוויונית, שיכלול נתונים על ייצוג יוצאי.ות אתיופיה לפי דרגים ודירוגים; נתונים על משרות ייעודיות שפורסמו; נתונים על מספר המועמדים שהגישו מועמדות ו/או הגיעו לוועדות בוחנים וכמה מהמשרות אוישו ונתונים על אופן קבלת המועמדת. למשרה: מכרז כללי, ייעודי, פנימי או פומבי. יש לבחון נתונים אלו ובמידת הצורך להגביר את מאמצי היישוג של עובדים.ות יוצאי.ות אתיופיה בדרגות ובדירוגים השונים, בעיקר במקומות בהם יש להם.ן ייצוג חסר.

לבסוף, יש לאסוף מידע ולייצר ניתוח שיטתי של נתונים לפי מגדר ומעקב אחר השמת נשים יוצאות אתיופיה בהשוואה לגברים.¹⁷ לפי דוח הגיוון, נשים מהוות 33% מכלל יוצאיות אתיופיה וכ-63% מכלל העובדים בדרג הכניסה.¹⁸ הנתונים שהתקבלו לסקירה הנוכחית נעדרו פילוח מגדרי ולא אפשרו בחינה מעמיקה של השמות באמצעות מכרזים ייעודיים לפי מגדר.

17 המלצה זו עולה בקנה אחד עם המלצות דוח מרכז אדום מיוני 2021.

18 נציבות שירות המדינה. 2021. דוח גיוון וייצוג בשירות המדינה לשנת תשע"ט-תש"פ, 2020.

AdvaCenter مرکز أديفا
מרכז אדוה
מידע על שוויון וצדק חברתי בישראל



**אגודת יהודי
אתיופיה**
ASSOCIATION OF ETHIOPIAN JEWS
אגודת ישראל ליהודי אתיופיה

