

"תצטרך להתאמץ פי שניים"
מהשכלה לתעסוקה של
אקדמאים ישראלים יוצאי אתיופיה



תוכן העניינים

25	תעסוקה	3	תקציר
25	1. תעסוקת יוצאי אתיופיה במספרים	7	מבוא
26	א. ענפי תעסוקה ומשלחי היד בהם מרוכזים שכירים אקדמאים יוצאי אתיופיה	8	מתודולוגיה
27	ב. שכרם של אקדמאים יוצאי אתיופיה נמוך		
29	ג. פערי שכר מגדריים בקרב אקדמאים.ות יוצאי.ות אתיופיה	10	המסע להשכלה גבוהה
	ד. שירות המדינה: עליה בשיעור המועסקים יוצאי אתיופיה אך הם מרוכזים בתחתית הפירמידה	10	1. מי לומדים, מה לומדות ואיפה
30	ה. תעסוקת אקדמאים ברשויות המקומיות	10	א. זכאות לתעודת בגרות המקנה כניסה להשכלה גבוהה
32	2. המסלול שלי: מהשכלה לתעסוקה של אקדמאים יוצאי אתיופיה	11	ב. מאפיינים של סטודנטים.ות יוצאי.ות אתיופיה
33	א. השלב הראשון: ראיונות עבודה	1	ג. דור ראשון להשכלה גבוהה
34	ב. מציאת משרה ראשונה		
35	ג. חוויות של גזענות, סטריאוטיפים ויחס מפחית במקום העבודה	16	2. חוויות המרואיינים במערכת ההשכלה הגבוהה
38	ד. סוגיית הגזענות בקרב עובדי הוראה	16	א. הקושי לבחור מסלול
42	ה. לא מצליחים לעבוד בתחום שלמדו	18	ב. בחירת מוסד לימודים: מכללה לעומת אוניברסיטה
45	ו. תקרות זכוכית בקידום המקצועי	20	ג. חווית הלימודים
47	ז. אמביוולנטיות לגבי העדפה מתקנת, צורך בגיוון	21	ד. ה"קפיצה" הלימודית לאקדמיה
50	ח. דרכי התמודדות עם גזענות	22	ה. מצוקה כלכלית
54			
57	סיכום		
	מדיניות ממשלתית ותוכניות הכוון להשכלה גבוהה ותעסוקה		
59	א. הכניסה להשכלה גבוהה: תוכנית "הישגים – מנגישים השכלה גבוהה"		
60	ב. "הדרך החדשה"		
61	ג. תוכנית "למרחק – קידום תעסוקת צעירים יוצאי אתיופיה"		
62	ד. "טק-קריירה" – הכשרה והשמה לענף ההייטק		
63	ה. "עולים ביחד"		
64	ו. קידום עובדי הוראה יוצאי אתיופיה – תוכנית תספה ומכון מרחבים		
65			
	המלצות מדיניות לשיפור מצבם התעסוקתי של אקדמאים יוצאי אתיופיה		
67			
70	ביבליוגרפיה		

המחקר שלפנינו בוחן את מצבם של אקדמאים ישראלים יוצאי אתיופיה בשוק העבודה. בתוך כך מבקש המחקר לעמוד על המסלול שעברו מבחינת השכלה ותעסוקה, על האפשרויות והחסמים בהשתלבות בשוק העבודה לאחר הלימודים האקדמיים, על החוויה התעסוקתית, על פוטנציאל ההתקדמות התעסוקתית ועל הסיבות לפערי השכר בין קבוצה זו לכלל האוכלוסייה. לצורך כך, המחקר משלב נתונים כמותיים על השכלה ותעסוקה עם ראיונות עומק איכותניים שנערכו עם 26 אקדמאים ואקדמאיות בני הקהילה, בעלי משלחי יד מגוונים מרחבי הארץ, כולם בעלי ניסיון של חמש שנים לפחות בשוק העבודה.

ממצאים עיקריים

המסע להשכלה גבוהה

המחקר מצביע על כך שלמרות העלייה בשיעור הסטודנטים יוצאי אתיופיה, ייצוגם במערכת ההשכלה הגבוהה עדיין נמוך ביחס לשיעורם באוכלוסייה, ובעיקר בתארים מתקדמים. הדרך לאקדמיה עדיין רצופה חסמים:

➔ **חסמי קבלה ולימודים:** שיעור הזכאות לבגרות של יוצאי אתיופיה קרוב לזה של כלל האוכלוסייה היהודית, אך רק 54% מהם זכאים לתעודת בגרות העומדת בתנאי הקבלה למוסדות השכלה גבוהה 75% בקרב התלמידים היהודים. כמעט כל המרואיינים נדרשו לשפר הישגים (כגון באמצעות מכינה או שיפור בגריות) כדי להתקבל ללימודים. רבים ציינו את המבחן הפסיכומטרי כחסם משמעותי, כאשר ממוצע ציוניהם של יוצאי אתיופיה במבחן זה נמוכים בכ-100 נקודות בהשוואה לכלל הנבחנים.

➔ **בחירת מוסד ותחום לימודים:** מעל ארבעת אלפים סטודנטים יוצאי אתיופיה לומדים במערכת ההשכלה הגבוהה, והם מהווים 1.4% מכלל הסטודנטים. שיעורם בתארים מתקדמים נמוך. ישנו ייצוג חסר ניכר ליוצאי אתיופיה באוניברסיטאות: רק 24.1% מהסטודנטים בני הקהילה לומדים בהן, לעומת 42.3% מהסטודנטים היהודים. יש להם ייצוג יתר בתחומי מדעי החברה והניהול, משפטים ומקצועות עזר רפואיים, ומנגד תת-ייצוג משמעותי במקצועות ה-STEM ובהנדסה ואדריכלות.

➤ **דור ראשון להשכלה גבוהה:** כל המרוואיינים הם דור ראשון להשכלה גבוהה, ותיארו תחושת זרות וניכור, העדר היכרות עם המערכת האקדמית ופערים בין הלימודים התיכוניים לבין הדרישות האקדמיות. רבים חוו גזענות סמויה או גלויה, ציפיות נמוכות ולעיתים בדידות, במיוחד באוניברסיטאות ובמצבים שבהם היו היחידים מהקהילה במסלול. שיעור הנשירה בקרב סטודנטים וסטודנטיות יוצאי אתיופיה מגיע ל-25%, לעומת כ-15% בכלל האוכלוסייה היהודית.

➤ **קושי כלכלי והשפעתו על הלימודים:** רבים מהמרוואיינים התמודדו במהלך לימודיהם עם קושי כלכלי מתמשך, שחייב עבודה בהיקף נרחב לצד הלימודים ולעיתים גרם לגרירת התואר. הקושי הכלכלי השפיע גם על בחירת מוסד הלימוד: חלק מהסטודנטים בחרו במכללות שמאפשרות לשלב עבודה ולימודים באופן נגיש יותר, אך בחירה זו הגבילה את מסלולי הלימוד האפשריים וכן השפיעה על ההזדמנויות שלהם בשוק העבודה.

תעסוקה וחסמי השתלבות

➤ בשנת 2020 0.6% בלבד מכלל האקדמאים בישראל היו יוצאי אתיופיה. הנתון נמוך בשל מספר מצומצם של בעלי תואר אקדמי בקהילה ובשל הקושי במציאת תעסוקה הולמת ובמיוחד כזו התואמת את השכלתם. בקרב בוגרי תואר ראשון יוצאי אתיופיה, רק 18% מועסקים בהתאם לתחום השכלתם לעומת 45% בכלל האוכלוסייה. גם חלק מהמרוואיינים במחקר תיארו קושי לתרגם את ההשכלה להזדמנויות תעסוקה הולמות.

➤ **אקדמאים יוצאי אתיופיה מרוכזים בענפים כלכליים ומשלחי יד בהם השכר נמוך יחסית, במרבית התחומים שכרם נמוך מזה של קבוצות מיעוט אחרות.** אקדמאים מבני הקהילה סובלים מ"קנס אתני" – מצב שבו קבוצות אתניות החוות אפליה כלכלית ו/או חברתית מרוכזות בנישות תעסוקתיות מצומצמות, המאופיינות לרוב בשכר נמוך. לצד זאת, ישנם ענפים רבים בהם כמעט לא מועסקים יוצאי אתיופיה, בעוד שנוכחותם משמעותית במגזר הציבורי, במערכת הבריאות, בתעשייה ובשירותי תחזוקה.

➤ **תקרת זכוכית במגזר הציבורי:** למרות עלייה בייצוג יוצאי אתיופיה בשירות המדינה וברשויות המקומיות, רוב העובדים מרוכזים בדרגים הנמוכים, וקיים תת-ייצוג בולט בתפקידים בכירים.

➤ **"נראות יתר", גזענות וסטריאוטיפים:** נראות-יתר מעצימה שונות במקום העבודה, כאשר הזהות הגזעית הופכת לנקודת ההתייחסות המרכזית כלפי העובד/ת ומאפילה על מיומנויות, תרומה ומאפיינים אישיים. התופעה הבולטת שתיארו רוב המרואיינים הייתה גזענות סמויה אך עקבית, שהתבטאה בחוסר אמון ביכולותיהם המקצועיות ובדרישה להוכיח את עצמם באופן מוגבר.

➤ המרואיינים התייחסו גם **למאפיינים תרבותיים של הקהילה כחסם**, וצינו קושי להתבלט ולשווק את עצמם בסגנון "אגרסיבי" המאפיינת עובדים ישראלים אחרים. חלקם הגדירו זאת כ"תרבות של צניעות", המגבילה את יכולתם להציג הישגים ולדרוש קידום.

➤ המרואיינים ציינו את **העדר הרשתות החברתיות-התעסוקתיות** ואת המחסור בקשרים הנחוצים להשתלבות בשוק העבודה. לדבריהם, השיטה של "חבר מביא חבר" מותירה אותם מחוץ למעגל, במיוחד במציאות שבה מספר יוצאי אתיופיה בתפקידים בכירים מועט מאד.

חוויית אלה ליוו את המרואיינים החל מראיונות עבודה, דרך חווית התעסוקה ורובם ציינו את קיומה של תקרת זכוכית שמקשה עליהם בקידום מקצועי.

➤ **בהקשר של העדפה מתקנת ומדיניות גיוון ארגוני**, למרות ההכרה של חלק גדול מהם בנחיצותה של מדיניות כזו, במיוחד כדי להתגבר על הנוכחות המועטה של בני הקהילה בעמדות בכירות וקושי בקידום מקצועי, חלקם ציינו כי היא עשויה להיות חרב פיפיות המשעתקת את תיוגם כקבוצה נבדלת ונחותה יותר.

➤ **בראיונות בלטה נחישותם של המרואיינים להיאבק על מקומם ולא להישבר גם נוכח גזענות ואפליה.** מן הראיונות עלו מספר אסטרטגיות להתמודדות עם חוויות של גזענות ואפליה אלה: חלק מהמרואיינים בחרו שלא ללמוד או לעבוד במקומות שנתפסו כעוינים, ולעיתים אף התפטרו לאחר שחוו יחס מפלה. אחרים רואים בהצלחתם האישית דרך לשנות את ככל דימוי הקהילה ועל הגזענות. אחרים בחרו בהתמודדות ישירה עם ביטויי גזענות, בהומור או בתוקפנות, וחלק נקטו בהתעלמות או הקטנת החשיבות של אירועים.

➤ **"תלמדו מקצוע ותתאמצו פי שניים":** כאשר נשאלו מה היו ממליצים לצעירים מהקהילה בתחום ההשכלה והתעסוקה, רוב המרואיינים חזרו על שתי המלצות מרכזיות: **"תלמדו מקצוע" ו-"תצטרכו להתאמץ פי שניים".**

המלצות

חינוך והשכלה גבוהה

- להשקיע בשיפור איכות הבגרות של תלמידים יוצאי אתיופיה.
- לסייע בהתמודדות עם המבחן הפסיכומטרי.
- להכווין סטודנטים למוסדות השכלה איכותיים ולמקצועות נדרשים במשק.
- להרחיב את התמיכה הכלכלית כך שתכלול מלגות מחיה, במיוחד לסטודנטים הלומדים באוניברסיטאות.

שוק העבודה והמגזר הציבורי

- למקד את מדיניות הייצוג ההולם בקידום יוצאי אתיופיה למשרות בכירות בשירות המדינה וברשויות המקומיות.
- לפתח מסלולי קידום ברורים ולהבטיח ייצוג של בני הקהילה בוועדות מכרזים לדרגות בכירות.

מעסיקים, הכשרות ותוכניות תעסוקה

- להעלות מודעות בקרב מעסיקים לערך הכלכלי של גיוון תעסוקתי, ולא רק לערכו החברתי.
- להכשיר מנהלים ומנהלות משאבי אנוש בנושאי גיוון תעסוקתי ובניית סביבת עבודה מכלילה.
- לרתום מעסיקים גדולים ובינוניים ליוזמות גיוון, בשיתוף משרד העבודה.
- להרחיב את תוכנית "למרחק" לאקדמאים, בדגש על בוגרי מכללות ומדעי הרוח והחברה.
- לקדם שילוב של בני ובנות הקהילה בתעשיית ההייטק ובמערכת החינוך.

”תצטרך להתאמץ פי שניים”, זהו המשפט שמלווה אקדמאים יוצאי אתיופיה גם לאחר שסיימו תואר, גם כשהם מצטיינים, וגם כשהם מבקשים להתקדם. בעשור האחרון נרשמה עלייה במספר הסטודנטים והבוגרים מהקהילה, אולם המציאות התעסוקתית ממשיכה להציב פערים ברורים. גם לאחר רכישת השכלה אקדמית, רבים מתקשים להשתלב במשרות איכותיות ובתפקידים התואמים את הכשרתם.

מחקר זה מתחקה אחר המסלול שעוברים צעירים וצעירות מהקהילה: מן הכניסה להשכלה גבוהה ועד להשתלבות בעבודה, ובוחן את ההזדמנויות ואת החסמים לאורך הדרך. הוא מבוסס על ראיונות עם 26 אקדמאים ואקדמאיות יוצאי אתיופיה, המועסקים במגוון תחומי עבודה, לצד ניתוח נתוני תעסוקה והשכלה.

הרחבת ההשכלה הגבוהה בעשור האחרון התאפשרה בזכות תוכניות ייעודיות של המועצה להשכלה גבוהה, יוזמות של ארגוני חברה אזרחית וקרנות פילנתרופיות. אך הפער בין הישגים במערכת ההשכלה הגבוהה לבין ההשתלבות בשוק העבודה נמשך: שילוב של גזענות, סטריאוטיפים, היעדר רשתות חברתיות-מקצועיות וקושי לתרגם השכלה אקדמית למשרות איכותיות ממשיך לעצב את דפוסי התעסוקה של אקדמאים יוצאי אתיופיה.

המחקר מציג נתונים מפורטים אודות מצבם של יוצאי אתיופיה בהשכלה גבוהה ובתעסוקה, לצד ממצאים שעלו מראיונות עם 26 אקדמאים יוצאי אתיופיה המשולבים בשוק העבודה. לאחר מכן מוצגות התוכניות הפועלות כיום בתחום של הכוון להשכלה גבוהה ועידוד תעסוקה הולמת. המסמך מסתיים בהמלצות בשני תחומים אלה.

מתודולוגיה

המחקר מבוסס על שילוב של ניתוח כמותי עם מחקר איכותני. החלק הכמותי מתמקד בנתונים קיימים על ישראלים יוצאי אתיופיה בתחום ההשכלה הגבוהה והתעסוקה. שילוב זה מאפשר לבחון הן את התמונה החברתית-כלכלית הרחבה והן את דפוסי ההשתלבות העדכניים בשוק העבודה.

המרכיב האיכותני כולל ראיונות עומק חצי-מובנים עם 26 אקדמאים ואקדמאיות יוצאי אתיופיה, כולם בעלי ניסיון של חמש שנים לפחות בשוק העבודה במשלחי יד מגוונים. הדגימה בוצעה בשיטת "כדור שלג": פנייה ראשונית למרואיינים דרך קשרים אישיים, ולאחר מכן פנייה למועמדים נוספים באמצעות המלצותיהם.¹ שיטה זו מאפשרת גישה לאוכלוסייה שקשה לאתרה בדרכים אחרות, אך היא נוטה לייצר הטיה לטובת מרואיינים שהצליחו להשתלב בשוק העבודה. מתוך 36 הפניות, 26 נענו בחיוב; מרואיינים שמצבם התעסוקתי פחות יציב נטו לסרב.

בנוסף נערכו ראיונות עם מנהלים ועובדים בתוכניות ציבוריות ותעסוקתיות הפועלות מול יוצאי אתיופיה, לצורך הרחבת ההבנה של השירותים, אופן ההפעלה שלהם וההיגיון התעסוקתי העומד בבסיסם.

1 תודה מקרב לב לחברי דני אדמסו שבזכותו הצלחתי להגיע לרבים מהמרואיינים.

הגדרת אוכלוסיית המחקר

ישראלים יוצאי אתיופיה כוללים שתי קבוצות:

(1) ילידי אתיופיה שעלו לישראל;

(2) ילידי ישראל שאחד מהוריהם נולד באתיופיה.

הגדרה זו שימשה את החלק הכמותי של המחקר בבניית בסיס הנתונים ובהצלבת הממצאים.

דגימת המרואיינים בחלק האיכותני לא נשענה על סיווג זה, אך בפועל נכללו בו שתי הקבוצות.

פרופיל המרואיינים

מתוך 26 המרואיינים, 15 נולדו באתיופיה והגיעו לישראל בילדותם, והיתר הם ילידי הארץ לאחד מהורים ילידי אתיופיה. טווח הגילאים נע בין 30 ל-50, ורובם בשנות השלושים לחייהם. חלק ניכר מהמרואיינים גדלו בשכונות וביישובים שבהם ריכוז גבוה של יוצאי אתיופיה, וחלקם שהו תקופה במרכזי קליטה.

במישור החינוכי, רבים מהמרואיינים למדו בפנימיות או שובצו למסגרות חינוכיות שלא מבחירה. חלקם למדו בחינוך הממלכתי-דתי וחלקם בחינוך הממלכתי. כל המשתתפים הם דור ראשון להשכלה גבוהה, ורובם נדרשו לשפר ציונים או לעבור מסלולי הכנה כדי להתקבל ללימודים אקדמיים.

בתחום ההשכלה הגבוהה, המרואיינים למדו במגוון מוסדות: אוניברסיטאות, מכללות גדולות ומוסדות נוספים, ובתחומי לימוד שונים, בעיקר מקצועות פרופסיונליים וכן מדעי החברה. לכלל המרואיינים ניסיון תעסוקתי של מספר שנים, אך חלקם לא הצליחו לתרגם את ההשכלה ליתרון תעסוקתי בפועל.

מטרת הראיונות

מטרת הראיונות הייתה להבין את מסלול החיים של אקדמאים יוצאי אתיופיה, מהבחירות הלימודיות בתיכון, דרך הכניסה להשכלה הגבוהה, ועד לכניסה לשוק העבודה וההתפתחות המקצועית. הראיונות מאפשרים לזהות תהליכים, חסמים והזדמנויות לאורך הרצף, ולבחון את מקומם בתוך הקשר חברתי ומבני רחב יותר.

המסע להשכלה גבוהה

רק זה של המסמך יציג נתונים אודות מאפייני תעודת הבגרות של תלמידים יוצאי אתיופיה, על מסלולי הלימוד והמוסדות בהם לומדים וכן יתייחס לחוויות המרואיינים בבחירת מסלולי הלימודים וחווית הלימודים שלהם.

על אף שמחקר זה מתמקד בהשלכות התעסוקתיות של בחירת מסלולי השכלה גבוהה, חשוב לציין כי לרכישת השכלה גבוהה יש תרומה חשובה לפרט, שעומדת בפני עצמה. זאת מבחינת רכישת מיומנויות של חשיבה וכתובה כמו גם הון תרבותי, אפשרות לאזרחות פעילה יותר והתמודדות מושכלת עם מוסדות והליכים בירוקרטיים, במיוחד כאשר מדובר בדור ראשון להשכלה גבוהה.

1. מי לומדים, מה לומדות ואיפה

א. זכאות לתעודת בגרות המקנה כניסה להשכלה גבוהה

הכניסה להשכלה גבוהה מושפעת בראש ובראשונה מאיכות תעודת הבגרות. למרות ששיעור הזכאים לבגרות בקרב תלמידי י"ב יוצאי אתיופיה כמעט זהה לזה של כלל התלמידים (65% לעומת 67%), הפער מתחדד כשבוחנים את הדרישות הספציפיות של המוסדות להשכלה גבוהה. רק 45% מהתלמידים יוצאי אתיופיה נבחנים בארבע יחידות אנגלית, תנאי סף מרכזי, לעומת 56% בכלל האוכלוסייה, נתון שהמועצה להשכלה גבוהה מזהה כגורם משמעותי בפערי הכניסה לאקדמיה. נתוני משרד החינוך מצביעים על תמונה דומה: בשנת

בשנת הלימודים 2022/23 שיעור בעלי תעודת בגרות העומדת בתנאי הסף לכניסה להשכלה גבוהה עמד על 54% בקרב תלמידים יוצאי אתיופיה, לעומת 58% בכלל האוכלוסייה ו-75% בקרב התלמידים היהודים

הלימודים 2022/23 שיעור בעלי תעודת בגרות העומדת בתנאי הסף לכניסה להשכלה גבוהה עמד על 54% בקרב תלמידים יוצאי אתיופיה, לעומת 58% בכלל האוכלוסייה

ו-75% בקרב התלמידים היהודים.² עם זאת, במהלך השנים חל גידול בשיעור המחזיקים בתעודת בגרות, והתוכנית הממשלתית לקידום יוצאי אתיופיה ("דרך חדשה") עוסקת בשיפור איכות תעודת הבגרות שלהם, כך שיש תקווה לשינוי באופן.

חלק גדול מהמרואיינים למחקר זה נזקקו ללימודים במכינות או לשיפור תוצאות מבחני הבגרות כדי להיכנס בשערי ההשכלה הגבוהה.

מבין 26 המרואיינים, 16 סיימו תיכון עם תעודת בגרות מלאה. ברוב המקרים מדובר בבגרות ברמה בסיסית יחסית לכניסה לאקדמיה: מרביתם נבחנו בארבע יחידות אנגלית ושלוש יחידות מתמטיקה, ורק בודדים נבחנו ברמות המוגברות הגבוהות יותר. חלק קטן נבחן במקצועות מדעיים ברמה מוגברת, בעוד שאחרים למדו במקצועות הומאניים.

מחקרים מראים כי השיעור הנמוך של סטודנטים יוצאי אתיופיה במערכת ההשכלה הגבוהה הוא ביטוי לכמה חסמים: שיעור נמוך של זכאות לתעודת בגרות העומדת בדרישות הסף ללימודים במוסדות השכלה גבוהה וציון ממוצע נמוך במבחן הפסיכומטרי, לצד חסמי מידע, חסמים כלכליים וחסמים חברתיים (ר' אצל ונינגר, 2025).

כמעט כל המרואיינים היו צריכים לשפר הישגים בדרך זו או אחרת על מנת להמשיך ללימודים גבוהים. כך, גם מתוך 16 בעלי תעודת הבגרות האקדמית, 13 נדרשו לשפר את הישגיהם על מנת להתקבל למסלול ולמוסד בהם רצו ללמוד, אם באמצעות מכינה ואם באמצעות שיפור בגרויות במקצועות מסוימים. שבעה מבין המרואיינים לא הצליחו להתקבל למסלול הלימודים שרצו ללמוד והתפשרו על תחומי לימוד אחרים. 20 מהמרואיינים ציינו את המבחן הפסיכומטרי כחסם, חלקם ניגשו למבחן מספר פעמים, אחרים מצאו מסלולים עוקפי פסיכומטרי כמו מכינות או מסלולים ייעודיים בהם לא נדרש מבחן פסיכומטרי או שמשקלו נמוך יותר.

1. מאפיינים של סטודנטים יוצאי אתיופיה

בשנת הלימודים 2023/24 למדו 4,081 סטודנטים יוצאי אתיופיה במוסדות להשכלה גבוהה, כ-1.4% מכלל הסטודנטים. בחלוקה לפי תארים: 1.6% מהסטודנטים לתואר ראשון; 0.9% מהסטודנטים לתואר שני ורק 0.2% מהסטודנטים לתואר שלישי (ונינגר, 2025).

2 מצגת המועצה להשכלה גבוהה מיום 22.1.24 שהוצגה בדיון בוועדת החינוך של הכנסת מיום 22.2.2025; משרד החינוך. 17.12.2024. [בשורה משמחת: שוויון בזכאות לבגרות בין תלמידים יוצאי אתיופיה לכלל דוברי העברית.](#)

בעוד יוצאי אתיופיה מהווים 1.75% מכלל האוכלוסייה, הרי שבגילאים צעירים – 30-20, שיעורם עומד על 2.5%. כלומר, למרות העלייה הניכרת בכמות הסטודנטים בעשור האחרון מדובר עדיין בייצוג חסר ביחס לשיעורם באוכלוסייה בגילאים הרלוונטיים ושיעורם נמוך במיוחד בקרב סטודנטים לתארים מתקדמים (שם).

נשים יוצאות אתיופיה פונות ללימודים גבוהים בשיעור גבוה משמעותית ביחס לגברים וכך הן מהוות 70% מהסטודנטים בני הקהילה בתארים ראשון ושני ו-60% מהלומדים לתואר שלישי (שם). נציין כי נשים ככלל מהוות רב של הסטודנטים בכל התארים, ומגמה זו בולטת יותר בקרב מיעוטים: ערבים, חרדים ויוצאי אתיופיה (הל"מ"ס, 2024).

"בגילאים הצעירים יוצאי אתיופיה מהווים 2.5% מהאוכלוסייה, אולם שיעורם בקרב הסטודנטים עומד על 1.6% בתואר ראשון, 0.9% בתואר שני ורק 0.2% בתואר שלישי.

בקרב המוסדות להשכלה גבוהה ישנה היררכיה מבחינת דרישות הקבלה, איכות התואר וערכו בשוק העבודה, כאשר בראש הפירמידה נמצאות האוניברסיטאות ואחריהן המכללות, אשר גם בניהן

קיימת היררכיה. מחקר של חנה איילון (2008) מצביע על כך שבני קבוצות אותן היא מכנה "מקופחות" מעדיפים בדרך כלל את המכללות, וכי בנים להורים שאינם אקדמאים ושהכנסתם נמוכה יחסית פונים למכללות ולא לאוניברסיטאות מכיוון שהישגיהם הלימודיים נמוכים יותר (איילון, 2008).

לסטודנטים יוצאי אתיופיה ייצוג חסר ניכר באוניברסיטאות: 24.1% מכלל הסטודנטים יוצאי אתיופיה לומדים באוניברסיטאות לעומת 42.3% מהסטודנטים היהודים

לסטודנטים יוצאי אתיופיה ייצוג חסר ניכר באוניברסיטאות: 24.1% מכלל הסטודנטים יוצאי אתיופיה לומדים באוניברסיטאות לעומת 42.3% מהסטודנטים היהודים. בהתאם, שיעורם במכללות

גבוה במיוחד: 33.9% במכללות הלא מתוקצבות ו-31.6% במכללות המתוקצבות. שיעורם במכללות לחינוך דומה לשיעור כלל הסטודנטים היהודים (ויניגר, 2025).³

מבין המרואיינים למחקר, עשרה מהמרואיינים למדו באוניברסיטאות, ששה במכללות שנחשבות טובות (כולל מכללות לחינוך) והיתר במכללות אחרות. מרבית המרואיינים למדו פרופסיות והאחרים למדו מדעי החברה, שתיים מהם שילבו גם לימוד בחוג במדעי הרוח. נתונים אלה משליכים על מצבם של יוצאי אתיופיה בשוק העבודה. כך, שני

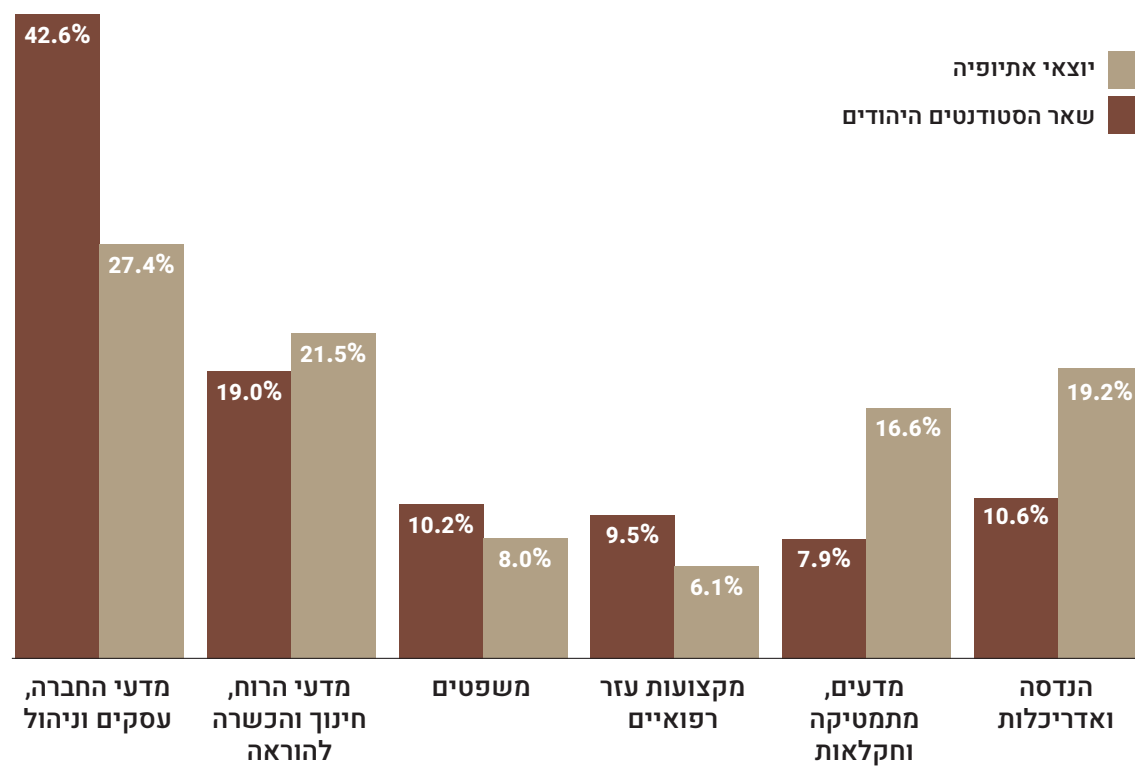
3 נציין גם בקרב המכללות לחינוך יש פער גדול מבחינת איכות ויוקרה בין ארבע המכללות המובילות (אורנים, לוינסקי, סמינר הקיבוצים ומכללת בית ברל) ובין האחרות. אין בנמצא נתונים אודות התפלגות סטודנטים יוצאי אתיופיה בין המכללות לחינוך.

מחקרים מהשנים האחרונות בחנו את רמות השכר של בוגרי מכללות בהשוואה לבוגרי אוניברסיטאות. מהמחקרים מסתמנת היררכיה: בוגרי אוניברסיטאות משתכרים את השכר הגבוה ביותר, אחריהם בוגרי מכללות פרטיות ובתחתית בוגרי מכללות ציבוריות כאשר שכרם של האחרונים גבוה במעט משכרם של בעלי השכלה גבוהה על-תיכונית טכנולוגית (פניגר ואח', 2023; הרפז, 2025).

כדי להבין אילו תחומי לימוד מאפיינים את הסטודנטים יוצאי אתיופיה, מוצגת להלן התפלגות הסטודנטים לתואר ראשון לפי תחום לימוד.

התפלגות הסטודנטים לתואר ראשון לפי תחום לימוד, 2023/24

באחוזים מתוך כל קבוצה



הערה: שיעור הסטודנטים היהודים כולל גם "אחרים", לרוב עולים שאינם מוכרים כיהודים (בעיקר יוצאי בריה"מ לשעבר). מקור: ויניגר, א' (2025). השתלבות יוצאי אתיופיה בלימודים אקדמיים. מרכז המחקר והמידע של הכנסת.

כפי שניתן לראות, שיעור גבוה במיוחד של סטודנטים יוצאי אתיופיה לומדים מדעי החברה והניהול, תחומי לימוד כלליים שחלקם אינם פרופסיונליים ולפיכך מאתגרים יותר מבחינת השתלבות בשוק העבודה. ביחס לכלל הסטודנטים היהודים, שיעורם במקצועות המתמטיקה והמדעים, שהם שער כניסה לתחום ההייטק למשל, עומד על

כמחצית משיעורם של הסטודנטים היהודים. פער משמעותי ישנו גם בתחום ההנדסה והאדריכלות.

מנגד, סטודנטים יוצאי אתיופיה מיוצגים יותר מכלל הסטודנטים היהודים בשתי פרופסיות: לימודי משפטים ומקצועות עזר רפואיים. השיעור הגבוה יחסי של לומדי משפטים מוסבר בהתרחבות התחום במכללות ובתנאי כניסה מקלים ביחס לאוניברסיטאות. בעוד בחירת לימודי משפטים נובעת בין היתר מזמינות מסלולים במכללות ותנאי קבלה מקלים, הבחירה במקצועות עזר רפואיים נתפסת כמושכלת, שכן

תחום זה מציע אפשרויות תעסוקה נרחבות ונדרש בו כוח אדם באופן עקבי במערכת הבריאות⁴.

תנאי קבלה מקלים וגמישים במכללות מסוימות מושכים סטודנטים רבים, אך מעלים שאלות לגבי איכות ההכשרה והיכולת להשתלב במקצוע. כפי שאמר שי מלץ, מנהל תוכנית "למרחק": "כל מי שיש לו דופק מתקבל, אבל רובם לא מצליחים למצוא התמחות. "פופולריות המכללות נובעת גם מפריסת לימודים גמישה (כשלושה ימים בשבוע,

לעיתים מרחוק) המאפשרת עבודה במקביל ללימודים, בניגוד לאוניברסיטאות. עם זאת, הצפת תחום המשפטים מקשה על הבוגרים, לרבות סטודנטים יוצאי אתיופיה, למצוא התמחות ולהשתלב בשוק העבודה.

שיעור הנשירה בקרב סטודנטים בני הקהילה גבוה. מבין הסטודנטים יוצאי אתיופיה שהחלו ללמוד לתואר ראשון בין השנים 2013-2017, כרבע לא השלימו את לימודיהם בהשוואה ל-15.4% מהשיעור המקביל בקרב כלל האוכלוסייה היהודית. שיעורי הנשירה הגבוהים ביותר היו במכללות לחינוך: 36% לעומת 19% בקרב כלל הסטודנטים מהאוכלוסייה היהודית (וינינגר, 2025). הנשירה הגבוהה נובעת ככל הנראה ממספר גורמים: ראשית, פער בין רמת הלימודים בתיכון לאקדמיה; שנית, העדר מודלים לחיקוי וקושי בבחירת מסלולי לימוד; שלישית, קושי כלכלי ניכר: כל המרואיינים במחקר נאלצו לעבוד בהיקף ניכר במהלך הלימודים ללא כל תמיכה ממשפחותיהם.

יצוין כי למועצה להשכלה גבוהה יש תוכנית רב שנתית להגדלת שיעור הסטודנטים יוצאי אתיופיה במוסדות להשכלה גבוהה, תוך מתן תמריצים כלכליים ללימוד תחומים בהם יש ביקוש במשק, כגון לימודי מקצועות הבריאות, מקצועות STEM והנדסה.

שיעור הנשירה בקרב סטודנטים בני הקהילה גבוה. מבין הסטודנטים יוצאי אתיופיה שהחלו ללמוד לתואר ראשון בין השנים 2013-2017, כרבע לא השלימו את לימודיהם בהשוואה ל-15.4% מהשיעור המקביל בקרב כלל האוכלוסייה היהודית.

4 לנתוני 2020 וצפי למחסור חמור יותר בעתיד בחלק מהמקצועות, ר' איגוד מקצועות הבריאות בישראל, 2021 [כאן](#).

כמו כן המועצה מספקת מעטפת הכוללת הכוון לימודי (באמצעות תוכנית "הישגים"), סיוע כלכלי במלגות לצד סיוע פדגוגי שמציעים חלק מהמוסדות. בשנת 2024 תקצה המל"ג את "הנגשת ההשכלה הגבוהה ליוצאי אתיופיה" בכ-40 מיליון ש"ח, חלקו הארי של התקציב מוקדש למלגות. ([חוברת התקציב של המועצה להשכלה גבוהה](#) לשנים 2024-2025).

ג. דור ראשון להשכלה גבוהה

הרב המכריע של המרואיינים למחקר חוו קשיים במסלול רכישת השכלה גבוהה. זאת החל מהתלבטות מה ללמוד והצורך בהכוון טוב יותר, דרך שיפור ציונים כדי לעמוד בתנאי הקבלה ועובר לחוויית הלימודים עצמה. חלק מחוויותיהם דומות לאלו של סטודנטים אחרים שהם דור ראשון להשכלה גבוהה.

הקשיים והחוויית של סטודנטים שהם דור ראשון להשכלה גבוהה מכל קבוצות האוכלוסייה בישראל דומים, ובשנים האחרונות קיימת במועצה להשכלה גבוהה מודעות לנושא ותמיכה ייעודית לאוכלוסייה זו. כדי להבין את החוויות של המרואיינים בהקשר רחב יותר, נבחן תחילה את המאפיינים המשותפים לכל דור ראשון להשכלה גבוהה. ספר שהתפרסם בשנת 2022 (גיגי, נגר-רון ורזי, 2022). מוקדש לחוויות של 44 סטודנטים וסטודנטיות שהם דור ראשון להשכלה גבוהה, מרביתם מזרחים, מעט ערבים ויוצאת אתיופיה אחת. החוקרים מצביעים על כך כי מעבר להבדלים של מגדר, מוצא אתני ולאומי, וכן מיקום גאוגרפי, ניתן לזהות מאפיינים משותפים לדור ראשון להשכלה גבוהה בכל הקבוצות: תחושת של זרות וניכור, העדר הכרות עם מערך הכללים הסמוי מן העין, חוויות אותם מדמים הכותבים לחוויה של הגירה או של עקירה מהשורשים. לצד זאת מתוארות חוויות של עלבון וחוסר אונים מול התנשאות או גזענות מוסדית. רבים מהמשתתפים בספר מתארים את המפגש עם העולם האקדמי כמאיר עיניים מחד ומכאיב מאידך, בין היתר בשל הפער שנוצר בינם לבין משפחתם.

אולם לסטודנטים יוצאי אתיופיה יש אתגרים נוספים המרחיפים את הקשיים המשותפים לדור ראשון להשכלה גבוהה. הפער בהון תרבותי גדול במיוחד, ולעיתים מתווספים אליו קשיי שפה של בניים ובנות לעולים חדשים, מיעוט מודלים לחיקוי ומצב כלכלי קשה. כמעט כולם דור ראשון להשכלה גבוהה ומגיעים ממשקי בית עניים (וכל המרואיינים במחקר כך). לכך מצטרפות חוויות רבות של גזענות המופנית אליהם כשחורים וממוצא אפריקאי. כמוכן גם סטודנטים ערבים חווים גזענות לאומנית, אולם מדובר בקבוצה גדולה יותר ולא בסטודנטים בודדים כפי שנפוץ אצל יוצאי אתיופיה.

זאת למעט מוסדות ספציפיים – המכללה האקדמית אונו ומכללת נתניה, שם הם בריכוז גבוה ואכן גם מעידים על תחושת נוחות חברתית ואקדמית.

סיפורה של ווביט וורקו מנגיסטו, האקדמאית היחידה ממוצא אתיופיה שהשתתפה במחקר המתואר לעיל, ממחיש את המורכבות של קשיים אלה ואת עומקם. ווביט מתארת אמא שתמכה בהשכלתה ונטעה בה בטחון עצמי, אולם נפטרה בטרם הגיעה לגיל הבגרות והיא נותרה ללא מישור להתייעץ עמו בקשר ללימודים. היא נאלצה לפרנס את עצמה, לעבוד שעות ארוכות וחיה בדוחק רב, ולא יכלה להרשות לעצמה אפילו קניית מחשב. היא מתארת מתח רב, תסכול ולחץ שנבעו מהאינטנסיביות של שילוב עבודה ולימודים וכן תחושת בדידות חזקה. זאת לצד חוסר אמון מצד המערכת האקדמית, וכן צורך להשקיע שעות ארוכות כדי לסגור פערים של שפה ויכולות אקדמיות. עם זאת היא מגלה נחישות עצומה להצליח. רק בתואר שלישי קבלה מלגה משמעותית ששינתה את חייה (שם, ע"מ 116-121).

2. חוויות המרואיינים במערכת ההשכלה הגבוהה

בחלק הבא של הפרק אתמקד בחוויות המרואיינים במחקר. אתייחס לקשיי הבחירה במסלול, לשיקולים בבחירת מוסד הלימודים, לקושי הכלכלי ולחוויות הלמידה – פדגוגית וחברתית.

א. הקושי לבחור מסלול

מזל סלומון-יצחק, רכזת מחוז צפון בתוכנית "הישגים" להכוון השכלה גבוהה לצעירים וצעירות יוצאי אתיופיה, ציינה בראיון שנערך במסגרת מחקר זה, כי בקרב משתתפי התוכנית, כולם יוצאי פריפריה חברתית-כלכלית, בולט חוסר ההכרות עם מסלולי ההשכלה הגבוהה, מוסדות הלימוד והליכי הקבלה. לדבריה, חוסר היכרות זה מאפיין במיוחד צעירים יוצאי אתיופיה, והדבר עלה גם מן הראיונות שנערכו במחקר הנוכחי. חשוב לציין כי מרבית המרואיינים החלו את לימודיהם לפני כעשור כאשר עוד לא הייתה מודעות של המועצה להשכלה גבוהה לצורך בהכוון לימודי ולא היה מערך כפי שקיים היום.

כך ג' מספר:

"אחרי הצבא התלבטתי אם לחזור לשכונה, לגטו, חשבתי איך לבנות את עצמי ולא היה ממי לקבל השראה. הראשון במשפחה שהלך לאקדמיה. ביליתי הרבה זמן להבין איך בכלל אני עושה את זה, איך מתקדם, לא היה לי מושג".

ר' היה תלמיד טוב, אם כי תעודת הבגרות שהחזיק בידיו לא עמדה בדרישות הסף להשכלה אקדמית. הוא התלבט מה לעשות וחיפש מקצוע. מורה שלמד אצלו המליץ לו על מסלול הנדסאים שתנאי הקבלה אליו נוחים. רק בהמשך הבין שהמסלול כלל לא התאים לו:

"הלכתי למכללת קריית ביאליק, למדתי הנדסאי אלקטרוניקה, קיבלתי דיפלומה. לא עבדתי בזה, לא התאים לי רק במהלך הלימודים הבנתי שזו הייתה טעות. אחר כך למדתי חינוך מיוחד, תואר ראשון בחינוך מיוחד באוניברסיטת חיפה. עשיתי מכינה, בלי פסיכומטרי". ראיתי את ההתדרדרות של בני נוער, עבריינות, שוטטות, נשירה. קראתי ספרים ומאמרים וזה מה שדחף אותי". (ר', מורה).

"אחרי הצבא התלבטתי אם לחזור לשכונה, לגטו, חשבתי איך לבנות את עצמי ולא היה ממי לקבל השראה. הראשון במשפחה שהלך לאקדמיה. ביליתי הרבה זמן להבין איך בכלל אני עושה את זה, איך מתקדם, לא היה לי מושג".

מרבית המרואיינים תארו קשיים והתלבטויות בבחירת מסלול הלימודים. שמונה מתוכם שינו את תחום הלימודים במהלך התואר הראשון, שלושה אחרים סיימו תואר ראשון ובהמשך עשו תואר נוסף בתחום שהתאים להם יותר או מתוך הבנה טובה יותר של מציאות שוק העבודה. מרביתם ציינו כי רק לאחר שהחלו ללמוד הבינו את מהות המקצוע שבחרו וגילו שאינם מתאים להם. מרואיינים נוספים נכנסו למסלולים אליהם הצליחו להתקבל מתוך ידיעה שהם מתפשרים על שאיפותיהם.

כמה מהמרואיינים תיארו כי בתהליך הייעוץ או בראיונות הקבלה חוו חוסר אמון ביכולותיהם והכוונה למסלולים שנחשבו "מתאימים" עבורם. היו שהקדישו זמן רב בניסיון להתקבל לאוניברסיטאות או למכללות יוקרתיות, אך נתקלו ביחס פוגעני או מייאש מצד גורמי ייעוץ.

כך למשל ש', שהייתה נחושה ללמוד באוניברסיטה, מתארת תהליך שארך שנתיים עד שהחלה ללמוד, את חסם הפסיכומטרי והליך ייעוץ פוגעני:

"חלום חיי היה להיות קלינאית תקשורת. עשיתי שוב ושוב פסיכומטרי אבל לא הצלחתי להיכנס. בסוף הלכתי ללמוד מדעי ההתנהגות, תקשורת ומשאבי אנוש באוניברסיטה..."

נרשמתי כמעט בכל מקום. היה לי קטע עם אוניברסיטת חיפה. יכולתי שם להתקבל על תנאי לקלינאות תקשורת. נסעתי לפגישה. הייתה יועצת לימודים, לא הבינה למה אני רוצה את זה. לחצה עלי שאלמד עבודה סוציאלית או חינוך "כי זה מה שהאתיופים צריכים". אמרתי לה אני לא פה לעזור לעדה שלי, רוצה להיות קלינאית. אחרי שבוע קיבלתי טלפון שהתקבלתי לעבודה סוציאלית. אז חלחלה לי התפיסה של גזענות, תחושה שאנחנו לא בשליטה, מנסים לעצב אותנו. התקשרתי ליועצת ומחיתי, לא תחליטי לי מה אני רוצה להיות. לא תכפי את דעתך על אחרים. זה שאני בצבע חום לא אומר שתפקידי להושיע את הקהילה. הלכתי לאוניברסיטה אחרת בה לבסוף למדתי משאבי אנוש. התקבלתי די מהר. לא היה לי עם מי להתייעץ, לא היה הכוון אבל הייתי כבר אחרי שנתיים הכנות אמרתי אלך על זה. אנחנו חייבים להיות בצמתים האלה, הכוון הוא ממש חשוב, בוא נראה מה למדה, מה רוצה, מה כדאי." **(ש, מנהלת משאבי אנוש).**

ו-י' מספר:

"...אחר כך הייתי עתודאי, עשיתי קדם בטכניון, במסלול שלוקח חבר'ה מהפריפריה ועוזר להם יותר אם עומדים בממוצע טוב. בסיום המסלול הכוונו אותי ללימודי הנדסה באפקה. רציתי אוניברסיטה אבל אמרה לי היועצת עתודה: זה יותר מתאים לאנשים מהסוג שלך, יותר הגיוני שיקבלו אותך שם" **(י, מהנדס, למד באוניברסיטה).**

ב. בחירת מוסד לימודים: מכללה לעומת אוניברסיטה

בחירת מוסד הלימוד עלתה בכל הראיונות כבחירה מרכזית במסלול הלימודים. לחלק מהמראיינים היה ברור שיש יתרון ללימוד באוניברסיטה והם היו נחושים להתקבל אליה. האחרים ציינו את הלימודים במכללות כמרחב ידידותי יותר מבחינת היחס הכולל לסטודנטים, ליווי ליוצאי אתיופיה שקיים בחלקן, האפשרות הנוחה יותר לשלב עבודה במהלך התואר, קיומן של מלגות, ובעיקר את העובדה שקל יותר להתקבל אליהן בשל דרישת ציון פסיכומטרי נמוך יותר.

דברים דומים עלו מהריאיון עם מזל יצחק-סלומון, רכזת בתוכנית "הישגים", שציינה כי רק כעת אוניברסיטאות מתחילות לפתח תוכניות תמיכה ביוצאי אתיופיה. היא ציינה כי צעירים נוטים לבחור מוסדות שבהם יש נוכחות גדולה יותר של יוצאי אתיופיה, לעיתים בהשפעת חברים ובני משפחה. המראיינים חזרו להתייחס לחוויית הפסיכומטרי כמרכיב שמלווה את בחירת מוסד הלימוד, אך מעבר לכך ציינו את השפעתה על דפוסי

הכניסה להשכלה הגבוהה. נתונים של חברת NAS (2023) מצביעים על פער עקבי של כ- 100 נקודות בין נבחנים יוצאי אתיופיה לבין כלל הנבחנים, מחזקים תיאורים אלה ומבהירים את מרכזיותו של המבחן כחסם. תיאורה של ס' ממחיש את האופן שבו מסגרות מכינה ומעטפת תומכת במכללות מסייעות להתמודד עם החסמים.

עבור ס' המבחן הפסיכומטרי היה חסם משמעותי, והיא מתארת נחיתה רכה במכללה בה למדה:

"פסיכומטרי היה לי קשה לעשות, לא הבנתי מה רוצים ממני, קבלתי איזה 580, התאכזבתי. לכן נרשמתי למכינה אז גיליתי שיש עזרה, דמי קיום. את המכינה עשיתי במכללה. הייתה לי אופציה למכינה באוניברסיטה אבל שם עשיתי הפסיכומטרי והייתה חוויה קשה. במכללה הכל יותר קטן והמעטפת של המכינה, גם היה קרוב לבית. המשכתי לתואר ראשון במדעי התנהגות ומשאבי אנוש. שלוש שנים. חווית התואר מאד מעצימה, מלמדת... באתי ממכינה והיו לי פערים, איך לכתוב עבודה וכו' אבל המרצים היו מאד מכילים, סייעו לי ללמוד לכתוב. הייתה מלגה חלקית אז במקביל עבדתי" (ס', **כיום עובדת כעוזרת מנכ"ל**).

ז' (בוגרת תואר ראשון במדעי החברה) מספרת:

"יש נטייה כזו לצערי. לי היה ברור שאני מגיעה לאוניברסיטה, לא משנה מה. סטודנטים שהיו איתי במכינה לא רצו להישאר באוניברסיטה, קשה יותר, העדיפו מכללות. יותר קל להגיע לקריית אנו. קבלה קלה יותר."

ו-ל' מסכם תחושה שהביעו לא מעט מהמראיינים:

"המכללה הייתה חממה, קטן וחמים יותר, אווירה משפחתית כזו. באוניברסיטה זה מורכב יותר."

י', יוצא אתיופיה בעצמו שרואיין למחקר ועובד בתפקיד בכיר בחברה פרטית. בתפקידו המקצועי מנהל צוותים ומראיין לעבודה, כאשר הוא משתדל לקדם גיוון וקבלה של יוצאי אתיופיה לארגון בו הוא עובד. בתשובה לשאלתי ענה:

"אוניברסיטה מול מכללה? תלוי באיזו נקודה, בקבלה לעבודה זה כן משפיע. אני מראיין ומבחינתי זה שיקול, אבל לא השיקול היחיד. לפעמים רואים הבדלי רמה אבל אחרי שנכנסים לתפקיד אם האדם משתלב טוב פחות חשוב. יש אצלי הרבה שמגיעים ממכללות כי נקודת ההתחלה שלהם הייתה פחות טובה, אבל היה להם פוטנציאל".

עם זאת, צריך לסייג ולומר כי ל-י' מודעות רבה לצורך בשילוב אוכלוסיות מקבוצות

"המכללה הייתה חממה, קטן וחמים יותר, אווירה משפחתית כזו. באוניברסיטה זה מורכב יותר."

מיעוט והוא מודע לקשיים שלהם ברכישת השכלה גבוהה. בוודאי שמעסיקים רבים אינם מתחשבים בנסיבות אלה בין אם אינם מחויבים כלל לגיוון ובין אם הם מחפשים מועמדים מצטיינים בלבד.

ג. חווית הלימודים

רוב המרואיינים תיארו במהלך לימודיהם גזענות סמויה וגלויה, ציפיות נמוכות ותחושת ניכור. תופעה זו בלטה במיוחד באוניברסיטאות ובמצבים שבהם היו היחידים מהקהילה במסלול הלימודים. חלקם ציינו קושי להשתלב חברתית ותחושת חוסר שייכות שנבעו מהיחס של סטודנטים או מרצים. ממצאים דומים עלו גם במחקרה של סארב אבו-רביע קוידר, שבחנה סטודנטיות יוצאות אתיופיה הלומדות באוניברסיטת בן גוריון (Abu-Rabia Queder, S. 2019).

לצד חוויות אלה, חלק מהמרואיינים ציינו כי נהנו מהלימודים וחוו תחושת העצמה אישית ומקצועית, לעיתים לאחר תקופת הסתגלות ראשונית.

נ' מתאר חוויות של גזענות ו"הנמכה" מצד הסביבה, וגם תחושה של בידוד וניכור חברתי באוניברסיטה בה למד:

"לא התחברתי יותר מידי במשך התואר. הייתי אתיופי יחיד במחזור, תמיד השאלה 'איך הגעת לפה? כל הכבוד לך. יחסית לאתיופי אתה מאד מתקדם... אני הייתי צריך לעבוד הם היו יוצאים, נפגשים, קליקות שלא הצלחתי להתחבר אליהם והם לא כל כך התחברו אלי. בתיכון הייתי מדד להצלחה. ופתאום מסתכלים עליך ככה (בלימודים ובעבודה), אתה מרגיש מונמך. יש נתון אחד שהוא הכי חזק – המוצא שלך. נהיית הצבע שלך".

"הייתי יושב ולומד שם היו רואים אותי לומד שואלים מה לומד? אמרתי הנדסה, 'אה אתה הנדסאי? באיזו מכללה אתה לומד? אמרתי אוניברסיטה'. כל הזמן תזכורות לזה, משנמכים אותך כל הזמן זה כל כך חזק."

הוא מתאר גם קושי להשתלב מבחינה חברתית:

"לא התחברתי יותר מידי במשך התואר. הייתי אתיופי יחיד במחזור, תמיד השאלה 'איך הגעת לפה? כל הכבוד לך. יחסית לאתיופי אתה מאד מתקדם... אני הייתי צריך לעבוד הם היו יוצאים, נפגשים, קליקות שלא הצלחתי להתחבר אליהם והם לא כל כך התחברו אלי. בתיכון הייתי מדד להצלחה. ופתאום מסתכלים עליך ככה (בלימודים ובעבודה), אתה מרגיש מונמך. יש נתון אחד שהוא הכי חזק – המוצא שלך. נהיית הצבע שלך".

ד' למד במכללה איכותית במסלול יוקרתי, בו היה היחיד מהקהילה. הוא מאד נהנה מהלימודים אך תיאר גם חוויות של גזענות:

"...כמו מורכבויות של יוצאי אתיופיה, יש רובד גלוי וסמוי. חלק מהפעמים הרגשתי חצי אורח, וחלק כאובייקט בגן זואולוגי, אבל אחרי שמכירים זה כבר מסתדר. מצד המרצים היה מורכב, אם התקשיתי שלחו אותי למדור עולים".

חווית הגזענות של ר' הייתה מול המרצים ולא הסטודנטים. היא מתארת את עצמה מסומנת כ"טעונת טיפוח":

"סיימתי את התואר בבן גוריון. היה מלא גזענות. הייתי מאד בולטת, שחורה עם אפרו אדום. יום אחד ישבנו כמה חברות בדשא הגיע מרצה אחד שהיה ממש גרוע. אולם של 500 סטודנטים פתאום הוא עומד מעלי ואומר לי בואי נדבר, שמתי לב שאת בקורס שלי, את יודעת שקבלנו אתכם כשעליתם... אני פה בשבילך אם את לא מבינה, אם השפה גבוהה לך. לא באמת הצעה, עשה את זה כדי להרגיש טוב עם עצמו. אם היית בודק היית רואה שיש לי ציונים טובים, שלא מתקשה. עוד מקרים, כל הזמן, הרבה שאלות מופנות רק אליי 'את מבינה?', 'את מסתדרת?' 'אם קשה לך זה בסדר גם רק לעבור'. מאד מקטין. מבחינת הסטודנטים היה בסדר".

מ' למדה מדעי החברה והרוח באוניברסיטה. היא ייחסה חשיבות רבה ללימודים והדגישה את תרומתם להתפתחותה האישית, אך תיארה חווית למידה מלווה בבדידות וחרדה:

"הייתה לי חוויה נוראית בלימודים. בתור סטודנטית צעירה משהו שם לא עבד. ניכור גדול, מאד בודדה, פיתחתי חרדה לימודית וחברתית. הסטרס העצים את הקשיים ללמוד".

ד. ה"קפיצה" הלימודית לאקדמיה

בראיונות רבים עלה הפער בין הלימודים בתיכון לדרישות באקדמיה, במיוחד בקרב בוגרי האוניברסיטאות. מרואיינים תיארו זאת כ"קפיצה" ללמידה ברמה אחרת, בעיקר בהיבטים של מיומנויות למידה. קשיי ההסתגלות לרמת לימודים אקדמית מאפיינים סטודנטים רבים. אולם עבור דור ראשון להשכלה גבוהה מקהילה שבה מספר האקדמאים המבוגרים קטן מאד, האתגר גדול במיוחד.

נ' הייתה תלמידה מצטיינת בתיכון וסיימה בגרות בציונים גבוהים. היא הרגישה בטוחה בעצמה וביכולותיה, והתקבלה למסלול לימודים סלקטיבי מאד – תואר בפסיכולוגיה באוניברסיטה מובילה. רק כשהחלה ללמוד נחשפה לפער ברמת הלימודים הנדרשת:

"האתגר המרכזי היה הקפיצה האקדמית שנדרשת בין התיכון ללימודים אקדמיים. לא היה אתגר גדול יותר, דור ראשון להשכלה גבוהה לא הייתה לי הכנה מה המיומנויות והמשאבים, אסטרטגיות למידה. לא ידעתי אז שיש לי הפרעת קשב, ידעתי בדיעבד.

הפניות ללמידה. כן קבלתי עידוד בבית אבל לא ממש הבינו מה זה דורש. הכיתות מאד גדולות קבלתי כאפה בשנה הראשונה, הממוצע שלי היה מאד בינוני. בשנה ב עדיין הרגשתי שקשה וחששתי שהציונים שלי לא יספיקו לתואר שני." (נ', פסיכולוגית).

ל' מספרת:

"אתה בא ואתה בשוק. בתיכון הייתי מצטיינת, התייחסו אלי יפה, אבל לא ידעתי איפה להתחיל, איך להתמודד עם הלימודים. גם הבגרות וגם קורסי האנגלית שעשיתי לא הספיקו כדי להבין מאמרים באנגלית. הייתי יושבת שעות על מאמר אחד ואז לא מספיקה כלום. לא היה עם מי להתייעץ. פשוט לא היו לי מיומנויות למידה".

(ל', למדה מדעי החברה באוניברסיטה).

גם מרואיינים אחרים תיארו קושי להסתגל ללמידה אקדמית, צורך לרכוש מיומנויות למידה חדשות וכן אתגרי התארגנות וניווט של מערכת הלימודים. מהרציונות עולה החשיבות של תוכניות תמיכה אקדמית במיוחד בשנת הלימודים הראשונה, תוכניות שיכולות לצמצם גם את שיעורי הנשירה הגבוהים של סטודנטים יוצאי אתיופיה.

ה. מצוקה כלכלית

כל המרואיינים ציינו את הקושי הכלכלי הנובע מהצורך לעבוד ומאילווצים משפחתיים. אף שנהנו ממלגות שכר לימוד, הם עדיין נדרשו לממן מגורים ומחיה. חלקם עשו הפסקות בלימודים או פרסו את התואר לתקופה ארוכה יותר. כולם דיברו על עומס גדול ורבים ציינו עומס כבד, במיוחד באוניברסיטאות שבהן פיזור מערכת השעות מקשה על עבודה במקביל.

"אחרי סמסטר ג התחלתי לעבוד, היה מאד קשות, לא היה לי זמן לכלום, עובדת לומדת מבקר עד ערב, גם סופי שבוע. בסוף נאלצתי לפרוס את התואר לארבע שנים".

חלק מהמוראיינים תארו את העומס הרב של שילוב עבודה ולימודים, עומס שבא על חשבון חיים חברתיים:

"שנה א' אין אופציה לעבוד. משנה שניה הלכתי לעבוד, כשכולם היו יוצאים הביתה עבדתי באבטחה. חייתי על סנדוויצ'ים. לא היה לי זמן לבילויים, חברים, במובן הזה הרגשתי את הנטל."

"אחרי סמסטר ג התחלתי לעבוד, היה מאד קשות, לא היה לי זמן לכלום, עובדת לומדת מבקר עד ערב, גם סופי שבוע. בסוף נאלצתי לפרוס את התואר לארבע שנים."

אצל חלק מהמוראיינים הקושי הכלכלי הועצם גם בשל תפקוד לקוי של מנגנוני הסיוע עצמם. ח' למדה באוניברסיטת תל אביב ומתארת את המלכוד של מבנה הסיוע במלגות באמצעות ואוצ'רים:

"בעיה קשה הייתה כלכלית. הפנו אותי למינהל הסטודנטים, התפקוד שלהם היה גרוע. הייתה רק רכזת אחת ליוצאי אתיופיה, לא הייתה זמינות ולא

היה מענה טוב. השיטה הייתה ואוצ'רים, את משלמת והם מחזירים, הייתי אמורה לקבל מלגת שכר לימוד ומלגת קיום. התשלומים שלהם הגיעו באיחור ובאופן לא סדיר. נכנסתי עמוק למינוסים. בשנה השנייה התחילו לדרוש כמות היסטורית של שעות התנדבות תמורת המלגה. כל זה הכניס אותי לבלגן. בגלל זה בשנה שלישית קרסתי, הפסקתי את הלימודים והלכתי לעבוד במפעל. כשחזרתי כבר לא פניתי למינהל הסטודנטים וטוב שכך."

לא זו בלבד שהיו צריכים לכלכל את עצמם, אלא שחלקם נאלצו לעשות הפסקות בלימודים כדי לתמוך כלכלית במשפחה.

ג' התחיל ללמוד, ואז הפסיק בשל מצב משפחתי והתחיל ללמוד מחדש רק שנתיים אחר כך:

"למדתי במכללת אפקה הנדסה אבל אז התחילו בעיות בבית, בעיות ת"ש אמא שלי חלתה הייתי חייב לעבוד לעזור לפרנס. משפחה חד הורית. הפסקתי לגמרי ללמוד, לא יכולתי לשלב את זה עם פרנסה."

י' מתאר זאת כך:

"התחלתי בהתמחות בניית מערכות מידע, הצריך ממני עוד יום לימודים. אבל אז נכנס המצב המשפחתי. אמא שלי נפטרה כשהייתי בגיל 16, אני הבכור. הייתי צריך לעבוד. אז עברתי להתמחות קלה יותר בשיווק ותמחור. אחרי שנתיים הקפאתי את הלימודים והלכתי לעבוד שנה. חזרתי, השלמתי עוד שנה."

הצורך לתמוך בפרנסת המשפחה, שמקשה ומעכב את הלימודים, עלה גם בדבריו של שי מלץ, מנהל תוכנית "למרחק". הוא ציין כי מדובר בתופעה המשפיעה גם על מציאת תעסוקה הולמת ועל רצף תעסוקתי.

לסיכום חוויות ההשכלה הגבוהה, כמעט כל המרואיינים למחקר חוו קשיים המאפיינים דור ראשון להשכלה גבוהה, החל מהצורך בהכוון לתחומי לימוד ומוסדות, דרך הפער בהון התרבותי והקפיצה הנדרשת מלימודים בתיכון ללימודים אקדמיים ועד להעדר מודלים לחיקוי וסיוע מהסביבה הקרובה. זאת לצד לא מעט חוויות של גזענות וריחוק חברתי. יחד עם האילוצים שנבעו מהצורך לעבוד לפרנסתם, הדבר דחק את חיי החברה שלהם ואולי הוביל לכך שלא הצליחו לייצר רשתות חברתיות שלרבים אחרים מסייעות אחר כך בתעסוקה. מנגד, רובם הפגינו חוסן נפשי, היו נחושים להצליח למרות הקשיים וסיימו את לימודיהם בהצלחה, גם אם נאלצו לפרוס את הלימודים למשך זמן ממושך יותר. נוכח העובדה שמדובר באוכלוסייה שאין לה שום תמיכה כלכלית מהבית, ולעיתים אף נאלצת לתמוך במשפחה, חשוב לבדוק את אופן תשלום המלגות והיקפן כך שיאפשר יותר בטחון כלכלי ופניות ללמידה.

ממצאים אלה מעידים על החשיבות של תמיכה כלכלית ואקדמית, ובמיוחד בשנה הראשונה ללימודים.

1. תעסוקת יוצאי אתיופיה במספרים

נתונים אודות תעסוקת אקדמאים יוצאי אתיופיה כלליים וחלקיים, ואינם מעודכנים מספיק. ללא ספק יש צורך באיסוף מדוקדק יותר של נתונים על מנת להבין את מצבם בשוק העבודה. הנתונים המוצגים להלן מתבססים על כמה מקורות: נתונים שאסף מינהל אוכלוסיות מיוחדות במשרד העבודה על סמך עיבודים של הלמ"ס ומחקרים שהוצגו בשולחן עגול שקיים המשרד בתאריך 17.2.25, נתונים של מדד הגיוון שמפרסמת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, המתבססים גם על נתוני הלמ"ס ונתונים שנאספו בחוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה באוניברסיטת תל אביב, ונתוני נציבות שירות המדינה ומרכז המידע והמחקר של הכנסת לגבי גיוון בשירות המדינה, בחברות הממשלתיות וברשויות המקומיות.

בשנת 2020 0.6% בלבד מכלל האקדמאים בישראל היו יוצאי אתיופיה, מתוכם 0.2% גברים ו-0.4% נשים. מדובר בשיעור נמוך, שכן ישראלים יוצאי אתיופיה מהווים 1.6% מכוח העבודה הלא-אקדמי (נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה ואח', 2024).

פער זה נובע ממספר גורמים: ראשית, שיעור בעלי ההשכלה הגבוהה עדיין נמוך בקהילה. שנית, ריכוז בתחומי לימוד בהם השכר פחות גבוה (כפי שפורט לעיל). שלישית, קשיים במציאת תעסוקה הולמת ובמיוחד כזו התואמת את השכלתם. כך, בקרב בוגרי תואר ראשון יוצאי אתיופיה, רק 18% מועסקים בהתאם לתחום השכלתם בהשוואה ל-45% בכלל האוכלוסייה.⁵

5 נתוני מינהל אוכלוסיות מיוחדות במשרד העבודה, המבוססים על סקר כח אדם של הלמ"ס 2023, נתוני קרן רוטשילד ומרכז טאוב. מתוך מצגת שהוצגה בכנס העוסק באקדמאים יוצאי אתיופיה, משרד העבודה, 17.2.25.

א. ענפי תעסוקה ומשלחי היד בהם מרוכזים שכירים אקדמאים יוצאי אתיופיה

מדד הגיוון של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה מעניק ציון על פי ייצוגן של קבוצות שונות באוכלוסייה בענפי כלכלה נבחרים. המידע לגבי עובדים יוצאי אתיופיה מתייחס לענפים בהם לפחות 39 מועסקים הם בני הקהילה.

חמשת ענפי הכלכלה בהם הציון גבוה, משמע ייצוג גבוה יחסית, של אקדמאים יוצאי אתיופיה, לפי מגדר, 2021

ענף כלכלי	גברים בעלי השכלה אקדמית	נשים בעלות השכלה אקדמית
תעשיית מתכת	1.83	
מכירה קמעונית		1.53
שירותי תחזוקה	4.54	
ממשלה מרכזית	1.48	1.45
רשויות מקומיות	1.43	2.17
שירותים פיננסיים	0.96	
חברות כוח אדם והשמה		2.82
שירותי בריאות ציבוריים*		1.64

* חופפים חלקית עם ענפים ממשלה מרכזית ורשויות מקומיות
הערה: מדד הגיוון מבטא את יחס הייצוג בפועל לייצוג הצפוי. ציון מעל 1.0 = ייצוג-יתר; ציון מתחת ל-1.0 = תת-ייצוג.
מקור: נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, משרד הכלכלה והתעשייה, הלמ"ס והחוג לסוציולוגיה ואנרפולוגיה באוניברסיטת תל אביב (יוני 2024)
מדד הגיוון התעסוקתי: ייצוג ושכר בשוק העבודה הפרטי והציבורי – מהדורה שביעית. (הנתונים לשנת 2020).

ניתן לראות כי ישנו ייצוג גבוה מאד לגברים אקדמאים יוצאי אתיופיה בתחום שירותי התחזוקה וכן בתעשיית המתכת. בקרב נשים, בולט ייצוג גבוה יחסית ברשויות המקומיות ובפרט בחברות כוח אדם והשמה.

מנתוני הנציבות עולה כי ישנו מספר רב של ענפים בהם אין כלל או אין כמעט ייצוג (פחות מ-39 מועסקים לפי מדד הנציבות) לעובדים אקדמאים יוצאי אתיופיה: גברים אקדמאים לא מיוצגים ב-15 ענפים ונשים אקדמאיות לא מיוצגות ב-13 ענפים. המשמעות היא כי אקדמאים מבני הקהילה סובלים מ"קנס אתני" – ריכוז של קבוצות אתניות הסובלות מאפליה כלכלית ו/או חברתית, בנישות תעסוקתיות מוגבלות, המאופיינות בדרך כלל בשכר נמוך.

שיעור הישראלים יוצאי אתיופיה בתפקידי ניהול או בעלי משלח יד אקדמי נמוך ביחס לכלל האוכלוסייה: 10% הם בעלי משלח יד אקדמי (לעומת 33% מקרב כלל המועסקים), ו-3% מנהלים (לעומת 8% מכלל המועסקים). בהיטק, מתוך כלל המועסקים בכל קבוצת אוכלוסייה היו רק 0.7% מבין יוצאי אתיופיה לעומת כ-17% מבין הגברים יהודים 9.3% מהנשים היהודיות, 7.8% מהחרדים, ו-2.8% מהערבים.⁶

שיעור הישראלים יוצאי אתיופיה בתפקידי ניהול או בעלי משלח יד אקדמי נמוך ביחס לכלל האוכלוסייה: 10% הם בעלי משלח יד אקדמי לעומת 33% מקרב כלל המועסקים, ו-3% מנהלים לעומת 8% מכלל המועסקים

1. שכרם של אקדמאים יוצאי אתיופיה נמוך

ישנם פערי שכר ניכרים בין אקדמאים יוצאי אתיופיה לאחרים. שכרם החציוני של בוגרי תואר ראשון יוצאי אתיופיה נמוך ב-25% בהשוואה לבוגרי תואר ראשון בכלל האוכלוסייה.⁷

מחקר של פניגר ואח' (2023) בחן הישגי השכלה ותעסוקה בקרב יהודים ילידי 1978-1983 אשר סיימו את לימודיהם התיכוניים בשנים 1995-2001, לפי מוצא ומגדר. מהמחקר עולה מדרג שכר כאשר בראש הפירמידה אשכנזים, אחריהם יוצאי ברה"מ לשעבר, מזרחים, ובתחתית, בפער ניכר, יוצאי אתיופיה. נמצא כי ישנו פער בשכר הממוצע בין אקדמאים יוצאי אתיופיה ואקדמאים מזרחים - 17% בקרב גברים ו-30% בקרב נשים. לפי החוקרים, הפער בקרב הגברים מוסבר ברובו על ידי רקע כלכלי-חברתי. אולם הפער הגדול בקרב נשים מוסבר בבחירה בתחומי לימוד בהם החזר ההכנסה להשכלה נמוך וייתכן גם שנובע מאפליה. החוקרים מציינים כי נדרש מחקר נוסף בנושא.

שכרם החציוני של בוגרי תואר ראשון יוצאי אתיופיה נמוך ב-25% בהשוואה לבוגרי תואר ראשון בכלל האוכלוסייה

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה משווה בין שכרם הממוצע של אקדמאים מקבוצות גיוון - כאלה הסובלים מתת ייצוג בענפים שונים, במיוחד בדרגים הבכירים, ושכרם הממוצע נמוך יחסית לקבוצה החזקה ביותר- גברים יהודים שאינם חרדים.

6 נתוני מינהל אוכלוסיות מיוחדות במשרד העבודה לשנת 2020, נתוני ההיטק מתייחסים לשנת 2021.
7 נתוני מינהל אוכלוסיות מיוחדות במשרד העבודה, כפי שהוצגו בדיון בוועדת החינוך של הכנסת מיום 22.2.2025.

שכר חודשי ממוצע בש"ח של אקדמאים מקבוצות גיוון, ענפים נבחרים, 2020

	ענף כלכלי	כלל הנשים	יוצאי אתיופיה	ערבים	חרדים	כלל המועסקים
משפטים וחשבונאות	משפטים	13,347	10,061	10,278	12,501	17,224
	ממשלה	13,800	13,633	13,627	12,177	15,270
	רשויות מקומיות	11,453	10,025	11,785	9,995	12,881
	תכנות	24,250	18,769	22,298	22,566	33,560
	פיננסים	23,425	14,167	18,278	19,348	27,164
	מסחר קמעונאי	9,319	6,918	9,443	8,662	13,124
	תחזוקה	5,735	6,570	4,980	6,330	י.א.
	ביטוח	17,129	11,864	9,988	16,335	י.א.
	תעסוקה	8,318	6,588	4,648	7,295	9,472

הערה: מתוך הענפים המוצגים במדד הגיוון (2024) כאן מוצגים רק הענפים בהם למעלה מ-60 מועסקים יוצאי אתיופיה

ניתן לראות כי שכרם הממוצע של אקדמאים יוצאי אתיופיה נמוך במיוחד. ברוב הענפים שהוצגו, הם משתכרים פחות מכל קבוצות האחרות שהוצגו, נשים, ערבים וחרדים, שגם הם מרוויחים פחות מהממוצע בענף. בקרב עובדי ממשלה הפער בין יוצאי אתיופיה לנשים קטן, ומצבם טוב מזה של מועסקים ערבים וחרדים. יוצא דופן הוא ענף התחזוקה, בו ראינו כי יש ייצוג גבוה ליוצאי אתיופיה, והם בעלי השכר הגבוה ביותר. הפערים הגדולים ביותר הם בתחומים תכנות, פיננסים וביטוח, ענפים בהם השכר גבוה.

הסוגייה של שכר נמוך עלתה גם בסקר שקיים מינהל אוכלוסיות מיוחדות בקרב סטודנטים ואקדמאים יוצאי אתיופיה בשנת 2024.⁸ הסקר כלל שאלות שהתייחסו לחסמים העיקריים שעמדו בפני המשיבים בהשתלבות בשוק העבודה ובצרכים שהעלו לסיוע בהשתלבות הולמת בשוק העבודה. בקרב שתי הקבוצות: העובדים בתחום ההשכלה שרכשו ואלה שלא, הבעיה החמורה ביותר שציינו המשיבים היא שכר נמוך.

8 הסקר לא פורסם אך הוצג בשולחן עגול שהתקיים ביום 17.2.2025.

פער השכר נובע בעיקר מהמאפיינים שנדונו בפרק 1: ריכוז בתחומי לימוד ובענפים בעלי שכר נמוך, ריכוז במשרות כניסה ובדרגות נמוכות, ולימודים במכללות. לכך מתווספת תקרת זכוכית, גזענות סמויה וסטריאוטיפים המקשים על קידום תעסוקתי. נושא זה יידון בהרחבה בהמשך.

ג. פערי שכר מגדריים בקרב אקדמאים.ות יוצאי.ות אתיופיה

בכל הענפים שנבדקו במדד הגיוון התעסוקתי ישנם פערי שכר מגדריים בין אקדמאים ואקדמאיות יוצאי.ות אתיופיה. הפערים גדולים במיוחד בתחום התכנות והפיננסים אך יש לציין כי בענפים אלה ייצוג מועט ליוצאי.ות אתיופיה. פערים נוספים קיימים בשירותי בריאות (27%) ובממשלה המרכזית (33%). הפער הקטן ביותר קיים בתחום החינוך (8%), ענף בו מרוכזות נשים רבות.

שכר חציוני בענפים בהם מוצגת השוואה בין אקדמאים ואקדמאיות יוצאי.ות אתיופיה (2020):

ענף כלכלי	שכר חודשי חציוני, ש"ח		הפער באחוזים
	גברים	נשים	
תכנות מחשבים	21,330	13,147	39%
שירותים פיננסים	17,199	12,244	29%
בריאות	16,834	12,322	27%
ממשלה מרכזית	16,407	11,137	33%
רשויות מקומיות	12,016	9,439	22%
חינוך	9,848	9,041	8%

מקור: נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, משרד הכלכלה והתעשייה, הלמ"ס והחוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה באוניברסיטת תל אביב (יוני 2024) [מדד הגיוון התעסוקתי: ייצוג ושכר בשוק העבודה הפרטי והציבורי - מהדורה שביעית](#). (הנתונים לשנת 2020).

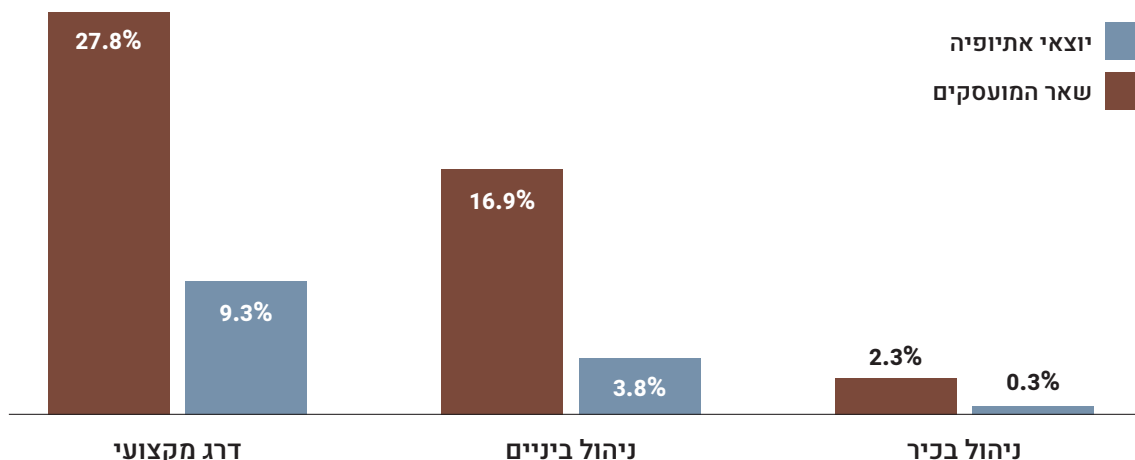
7. שירות המדינה:

עליה בשיעור המועסקים יוצאי אתיופיה אך הם מרוכזים בתחתית הפירמידה

בדומה לדפוסים שעלו בפרקים הקודמים, גם בשירות המדינה ניכר כי ייצוגם של יוצאי אתיופיה מרוכז בעיקר בדרגי הכניסה, בעוד שההתקדמות לתפקידים מקצועיים ובכירים מוגבלת. בין כלל המועסקים בשירות המדינה לעובדים יוצאי אתיופיה יש ייצוג הולם ביחס לשיעורם באוכלוסייה, אולם מרבית הנתונים אינם מפולחים לפי רמת השכלה. מתוך [דו"ח נציבות שירות המדינה לשנת 2022](#) [ודוח מרכז המחקר והמידע של הכנסת](#) משנת 2025 עולה, כי חלה עליה בייצוגם של יוצאי אתיופיה בשירות המדינה שעמד בשנת 2022 על 3.7% ועלה בשנת 2023 ל-3.8%. (נציבות שירות המדינה, 2023; כפיר-אורן, 2025).

60% מיחידות שירות המדינה עמדו ביעד של ייצוג הולם. עם זאת, הרב הגדול של העובדים יוצאי אתיופיה – 83% מהם, נמצאים בדרגי כניסה לשירות, לעומת 48% מכלל עובדי שירות המדינה. בכל הדרגים הגבוהים יותר שיעורם נמוך משמעותית ביחס לכלל העובדים: רק 3.9% מהם מצויים בדרג המקצועי (לעומת 27.8% מכלל העובדים); 3.8% בדרג ניהול ביניים (בהשוואה ל-16.9% מכלל העובדים) ו-0.3% בדרג ניהול בכיר (בהשוואה ל-2.3% מכלל העובדים).

שיעור יוצאי אתיופיה בשירות המדינה אל מול שאר העובדים, לפי דרג, 2022



מקור: נציבות שירות המדינה, 2023. מגוונים את שירות המדינה: דו"ח גיוון וייצוג בשירות המדינה לשנת תשפ"א-תשפ"ב, 2022.

מבחינת דירוגים (להבדיל מדרגים), שיעורם של עובדים יוצאי אתיופיה מתוך כלל העובדים בשנת 2022 היה גבוה במיוחד בדירוג המנהלי ובדירוג סיעוד (6.8% ו-4.5% בהתאמה).

67% מהעובדים יוצאי אתיופיה בשירות המדינה מועסקים במערכת הבריאות ואף אחד מהם אינו מצוי בדרג הניהול הבכיר. ליוצאי אתיופיה ייצוג גבוה במיוחד במשרד העלייה והקליטה (6.5%), במשרד הבריאות (5.2%), במשרד העבודה והרווחה (4%) ובמשרד לביטחון פנים (3.3%). ייצוגם נמוך מהיעד במשרדי התקשורת, החוץ, התיירות, התחבורה והחינוך.

ב-2022 62.3% מהעובדים יוצאי אתיופיה בשירות המדינה היו נשים, אולם בדרג הניהול הבכיר עומד שיעורן על 40% בלבד (עליה ניכרת ביחס לשנת 2021). עם זאת בדרג ניהול הביניים עמד שיעורן על כמעט 54%. במערכת הבריאות שני שלישים מהעובדים. ות יוצאי אתיופיה הן נשים (נציבות שירות המדינה, 2023).

60% מיחידות שירות המדינה עמדו ביעד של ייצוג הולם. עם זאת, הרב הגדול של העובדים יוצאי אתיופיה – 83% מהם, נמצאים בדרגי כניסה לשירות, לעומת 48% מכלל עובדי שירות המדינה. בכל הדרגים הגבוהים יותר שיעורם נמוך משמעותית ביחס לכלל העובדים

במשטרה ובשירות בתי הסוהר ייצוגם של עובדים יוצאי אתיופיה גבוה יחסית לשיעורם בגילאי העבודה (3%-5% בהתאמה), אך בשני הארגונים אין יוצאי אתיופיה בדרגות הקצונה הבכירה, ושיעור הנשים בקצונה נמוך באופן בולט ביחס לגברים (כפיר-אורן, 2025).

מחקר של מרכז אדוה ואגודת יהודי אתיופיה (2022) בחן את הצלחתם של יוצאי אתיופיה במכרזים של שירות המדינה בשנים 2014-2020. לפי נתוני המחקר, במכרזים ייעודיים ליוצאי אתיופיה בוגרי מדעי הרוח והחברה, אוישו 36% בלבד. כשליש מהמכרזים היו פנימיים, עם שיעור איתור נמוך במיוחד של 5% בלבד. במכרזים ייעודיים פנימיים בין-משרדיים שיעור האיוש המוצלח עמד על 14% בלבד, מהם משרה בכירה אחת. לעומת זאת, במכרזים ייעודיים שפורסמו לציבור שיעור האיוש הגיע ל-64%. נתונים אלה מצביעים על קושי ממשי להתקדם מדרגות כניסה לתפקידים מקצועיים ובכירים.

בהתייחס לאתגרי הכניסה לשירות המדינה, הן אורטל מקונן מיחידת אוכלוסיות מיוחדות במשרד העבודה והן שי מלץ, מנהל תכנית "למרחק", העידו על קושי ליצור שיתוף פעולה עם נציבות שירות המדינה (כגון ירידים תעסוקתיים מוכוונים להשתלבות בשירות המדינה). דברים דומים עלו גם מראיון עם גנט אייך, מנכ"לית עמותת "עולים ביחד". מנהליות התוכניות מודעים הן לקושי להיכנס למשרות בשירות המדינה, הנובע בין היתר מדעות קדומות והעדר גיוון בהרכב ועדות המכרזים, והן לריכוז של יוצאי אתיופיה, בהם גם אקדמאים, בדרגים הנמוכים, מבלי שקיימת למיטב ידיעתם תוכנית העוסקת בקידום ויצירת מנהיגות המיועדת ליוצאי אתיופיה.

במרץ 2025 פרסם מרכז המחקר והמידע של הכנסת מסמך אודות ייצוגם של עובדים יוצאי אתיופיה בחברות ובתאגידים הממשלתיים בשנת 2023, הכולל גם התייחסות נפרדת לאקדמאים. מהמסמך עולה כי ישנו ייצוג הולם ליוצאי אתיופיה ביחס לשיעורם באוכלוסייה, וייצוגם עלה במידה ניכרת בעשור האחרון, אולם שיעור האקדמאים והמנהלים נמוך ביחס לכלל העובדים (אליהו, 2025).

נתונים אלה משקפים דפוס חוזר במגזר הציבורי: ייצוג כמותי הולם בקרב סך כל העובדים לצד חסמים בנגישות לתפקידי השפעה בכירים.

ה. תעסוקת אקדמאים ברשויות המקומיות

ברשויות המקומיות, כמו במגזר הציבורי הרחב, שיעור ההעסקה של יוצאי אתיופיה דומה לשיעורם באוכלוסייה, אך דפוסי התעסוקה שלהם מצביעים על ריכוז בדרגים נמוכים ועל תת ייצוג בתפקידים מקצועיים ואקדמיים.⁹

שיעורם של יוצאי אתיופיה בקרב עובדי הרשויות המקומיות עמד בשנת 2022 על 2.2%, כאשר 76% מהם נשים. שיעור זה מעט גבוה משיעורם באוכלוסייה, אך מרבית העובדים מרוכזים בדירוגים המנהליים הנמוכים, ושיעור האקדמאים והמנהלים בקרבם נמוך במיוחד. שכרם של כלל יוצאי אתיופיה ברשויות המקומיות נמוך משמעותית משכר המועסקים היהודים ואף נמוך משכרם של עובדים ערבים ובדואים. במבט מגדרי, הפערים קטנים יותר בקרב נשים, ושכרן הממוצע של נשים יוצאות אתיופיה גבוה מזה של נשים ערביות וחרדיות (כפיר אורן, 2025).

שיעורם של יוצאי אתיופיה בקרב עובדי הרשויות המקומיות עמד בשנת 2022 על 2.2%, כאשר 76% מהם נשים. שיעור זה מעט גבוה משיעורם באוכלוסייה, אך מרבית העובדים מרוכזים בדירוגים המנהליים הנמוכים, ושיעור האקדמאים והמנהלים בקרבם נמוך במיוחד.

דוח של מרכז המחקר והמידע בכנסת (אליהו, 2023), מתייחס לעובדי הרשויות המקומיות בשנת 2021. על פי הנתונים יוצאי אתיופיה היוו 1.8% מעובדי הרשויות המקומיות, בדומה לשיעורם באוכלוסייה. אולם כמו בשירות המדינה, גם כאן הם מרוכזים בדרג הנמוך: 74.8% במכלל העובדים יוצאי אתיופיה היו מועסקים בדירוג המנהלי שהוא הנמוך ביותר עם רמות שכר נמוכות. זהו הדירוג היחיד שבו מתקיים ייצוג הולם ליוצאי אתיופיה.

9 הנתונים אודות תעסוקת אקדמאים יוצאי אתיופיה ברשויות המקומיות חלקיים ויש ספק במהימנותם עקב דיווחים שונים של הרשויות המקומיות ומשרד הפנים (מבקר המדינה, 2024). עם זאת, מוצגים כאן את הנתונים העדכניים ביותר הקיימים.

נוכח הנתונים החלקיים, נערך מחקר של אגודת יהודי אתיופיה שהתבסס על בקשות חופש מידע שנשלחו לרשויות מקומיות לגבי מאפייני מועסקים בשנים 2020-2022, ועל ראיונות עם בכירים ברשויות (שוורץ-אשר, 2025). הממצאים מתבססים על 35 רשויות (מתוך 53) שהשיבו באופן מלא או חלקי לבקשת המידע.

מהמחקר עולה כי 65% מהרשויות שהשיבו עמדו ביעד של ייצוג הולם של עובדים יוצאי אתיופיה בהעסקה ישירה (כלומר, ללא עובדי קבלן), אולם גם במחקר זה נמצא כי הרב המכריע של יוצאי אתיופיה מועסקים בדירוג המנהלי, ושיעור הבכירים מצומצם כאשר מרביתם מרוכזים בדרגות הנמוכות (שם).

2. המסלול שלי: מהשכלה לתעסוקה של אקדמאים יוצאי אתיופיה

חלק זה של המסמך עוסק בניתוח מסלולי התעסוקה של אקדמאים יוצאי אתיופיה, תוך התייחסות להזדמנויות ולחסמים הניצבים בפניהם בהשתלבות בשוק העבודה. הניתוח מבוסס על הראיונות שנערכו במסגרת המחקר.

פרק זה בוחן כיצד אקדמאים יוצאי אתיופיה משתלבים בשוק העבודה, וכיצד ההשכלה שרכשו מתורגמת להזדמנויות תעסוקה. הניתוח מתבסס על הראיונות ומציג רצף של שלבים: קבלה למקומות עבודה, מציאת משרה ראשונה, חוויות במקום העבודה והאפשרות להתקדם לתפקידים בכירים. בעוד הפרק הקודם תיאר את הדרך אל האקדמיה ואת האתגרים שעמדו בפני המרוויינים, כאן עולה תמונה מורכבת של ניסיונות להשתלב בשוק עבודה בלתי שוויוני, המאופיין לעיתים בחסמים גלויים וסמויים. בהמשך תידון גם סוגיית ההעדפה המתקנת כמנגנון שמטרתו להתמודד עם חסמים אלה.

נראות-יתר (Hyper-visibility)

לפי מילון אוקספורד (ר' [כאן](#)) המושג "נראות יתר" משקף מצב בו פרט חשוף לתשומת לב יתרה בשל תכונה קולקטיבית כגון צבע עור או השתייכות לקבוצת מיעוט. נראות-יתר מעצימה שונות כאשר הזהות הגזעית הופכת לנקודת ההתייחסות המרכזית לעובד/ת ומאפילה על מיומנויות, תרומה ומאפיינים אישיים. נראות-יתר מתבטאת בשני אופנים: האחד, בהקשר של העדפה מתקנת, הוא "טוקניזם" (tokenism) – כאשר פרט מקבוצת מיעוט הופך למקרה לדוגמה להוכחת גיוון תוך התעלמות ממקצועיות ומומחיות. השני – לחץ יתר להציג ביצועים טובים ולהוכיח שוב ושוב את ערכם.

המרוויינים תארו חוויה זו באופן בולט: צורך מתמיד להוכיח את עצמם בשל היותם

יוצאי אתיופיה, תחושה של בחינה מיקרוסקופית של ביצועיהם והתמודדות עם מסר חוזר המופנה אליהם ש"תצטרך להתאמץ פי שניים מאחרים". הן בחוויותיהם במערכת ההשכלה הגבוהה והן במקומות עבודה, בגלל צבע עורם ושייכותם הקבוצתית הם מצויים במצב מתמיד של חשיפה מוגברת ובולטות. כל טעות קטנה עלולה להיות מיוחסת למוצאם האתני, ושייכותם הקבוצתית מטשטשת את כישוריהם האישיים. הם מתארים גם חוויה של "טוקניזם" (Canter, 1977) – עצם הצלחתם נתפסת כהוכחה לקבלה והעדר גזענות של החברה הישראלית. בהקשר של העדפה מתקנת ומדיניות גיוון ארגוני, למרות ההכרה של חלק גדול מהם בנחיצותה של מדיניות כזו, במיוחד כדי להתגבר על נוכחות מועטת של בני הקהילה בעמדות בכירות וקושי בקידום מקצועי, חלקם גם ציינו זאת כחרב פיפיות שמשעתקת את התיוג שלהם כקבוצה נבדלת ונחותה יותר.

א. השלב הראשון: ראיונות עבודה

מציאת משרה ראשונה היא אתגר לכל בוגר. תואר ראשון וכך גם עצם ההגעה לראיון עבודה. עם זאת, המרואיינים יוצאי אתיופיה תיארו קשיים נוספים הנובעים מכמה סיבות: נראות יתר, גזענות, העדר רשתות חברתיות-תעסוקתיות וקושי לשווק את עצמם. מרבית המשתתפים במחקר שלחו הרבה מאד קורות חיים והגיעו למעט ראיונות עבודה. רובם צלחו לבסוף ראיון עבודה, אך חלקם מתארים חוויה מתסכלת של גזענות גלויה וניכרת:

עדויות המרואיינים ממחישות כיצד נראות יתר וספקנות כלפי יכולותיהם מופיעות כבר בשלב הראיונות. ק', למדה ניהול משאבי אנוש וסיימה בהצטיינות. שום דבר לא הכין אותה לחוויה הקשה של קבלה לעבודה:

"סיימתי את התואר התחלתי לשלוח קורות חיים, המון שלחתי, לתפקיד התחלתי בתחום משאבי אנוש, להיות יועצת השמה. חלק זימנו אותי לראיונות, כל פעם שהייתי מגיעה היו מתפלאים – "את ק'?" בראיונות בחלק מהם הרגשתי שהצבע משפיע, אבל בלעתי. היו שני מקרים שיצאתי באמצע, עניתי בבוטות. פעם אחת ניגשתי אמרה לי "אה את ק'?" צריכה לעדכן את המנהל". המתנתי חצי שעה. נכנסת למנהל הוא ממשיך בשיחת טלפון. מסיים את השיחה נפנף לי ביד בזלזול כזה. אמרתי לו שלא מעוניינת להתראיין. הלכתי להמון ראיונות ליועצת השמה, איזה 18. חושבת שהיה עניין של הצבע, כי לא היה לאף אחד אחר יתרון עלי. יודעת להתנסח, למדתי במקום טוב. אז החלטתי שמתפשרת. הולכת להיות מראיינת טלפונית, שבדרך כלל עושים את זה

סטודנטים. הייתי כבר בת 26 ובמיונים פגשתי רב של סטודנטים. לזה קיבלו אותי די מהר. השכר הראשון שלי היה 3.7 אלף ש"ח. חודש וחצי לתוך התפקיד עשו לנו ישיבה עם יועצות השמה. פגשתי בנות שלמדו איתי בתואר. הייתי המומה. על סף דמעות. מאד נעלבתי, רגע של משבר. איך יכול להיות שזה קורה? ואני מגייסת לה מועמדים והיא גוזרת קופון. אחרי כמה חודשים באתי למנהל אמרתי לו שרוצה להיות יועצת השמה. התחיל להגיד את עוד לא כל כך מוכנה. ויש לי תואר! ככה היה 8-9 חודשים. יום אחד אמרתי לו אני מרגישה שיש לך בעיה אישית איתי. אמר נכון. עזבתי".

"אני אדם עם בטחון גבוה, לומד להכיר את החוצפה. בעבודה הייתי מאד בטוח בעצמי, כשהתחלתי לחפש מקום חדש ראיתי שיותר קשה. נפסלתי על דברים כמו 'אני רואה שיהיה לך קושי באנגלית' בלי שאפילו ראיון אותי באנגלית. במקום אחר שאלו אותי: 'איך תסתדר עם אנשים? אין פה אתיופים, אתה רגיל לזה?' התמיינתי לתפקידים של מנהל פרויקטים, לא הצלחתי להתקבל לזה, למרות שהיו לי הכישורים

ת' עבד כמקצועו כמהנדס במסגרת התמחות ונשאר כעובד באותו מקום, חברה קטנה וידידותית כפי שהוא מתאר, עם בוס מפרגן שנתן לו הזדמנות וקידם אותו. לאחר שנים ספורות הרגיש שמיצה את עצמו ורצה להתקדם. אז חווה את הקושי בראיונות עבודה:

"אני אדם עם בטחון גבוה, לומד להכיר את החוצפה. בעבודה הייתי מאד בטוח בעצמי, כשהתחלתי לחפש מקום חדש ראיתי שיותר קשה. נפסלתי על דברים כמו 'אני רואה שיהיה לך קושי באנגלית' בלי שאפילו ראיון אותי באנגלית. במקום אחר שאלו אותי: 'איך תסתדר עם אנשים? אין פה אתיופים, אתה רגיל לזה?' התמיינתי לתפקידים של מנהל פרויקטים, לא הצלחתי להתקבל לזה, למרות שהיו לי הכישורים (ת', כיום מהנדס בכיר).

1. מציאת משרה ראשונה

כמחצית מהמראיינים הדגישו את הקושי למצוא משרה ראשונה בתחום לימודיהם, גם בקרב מי שסיימו תארים פרופסיונליים ובהצטיינות. לצד חסמים (שפורטו בתת הפרק הקודם) כגון נראות יתר וגזענות, הם ציינו את העדר הרשתות החברתיות-התעסוקתיות ואת המחסור בקשרים הנחוצים להשתלבות בשוק העבודה, ואת השיטה של "חבר מביא חבר" שמותירה אותם מחוץ למעגל, במציאות שבה יוצאי אתיופיה בתפקידים בכירים מועטים.

היעדר רשת קשרים כחסם משמעותי עלה גם בראיונות עם מנהלי התוכניות. שי מלך, מנהל תוכנית "למרחק" הזכיר זאת כאחד היעדים של התוכנית – לייצר רשת חברתית של הבוגרים. בארגון "עולים ביחד" מתמודדים עם סוגיה זו בשני אופנים: פנייה למעסיקים כדי למצוא למשתתפי התוכניות משרה ראשונה כתחליף לצורך בקשרים, כאשר ההמלצה ניתנת על ידי העמותה, וכן יצירת קבוצות ווטסאפ של בוגרי התוכניות שבהן מועלות גם הצעות עבודה ומשרות פנויות כאשר בוגרים של התוכנית מנסים לסייע בהמלצת כניסה (ראיון עם גנט אייך, מנכ"לית "עולים ביחד"). סוגיה זו עלתה גם בסקר שקיים מכון מרחבים בקרב עובדי הוראה, כאשר 16% מהמשיבים ציינו זאת כגורם מרכזי בקושי להתקדם מבחינה מקצועית.

ר', עורכת דין במקצועה, מצאה התמחות בשירות המדינה דרך תקן של גיוון, וניסתה למצוא עבודה במגזר הציבורי שם חשבה שיש מודעות לצורך לשלב יוצאי אתיופיה. לאחר מאמצים רבים שלא הובילו להשמה, היא השתלבה באמצעות קשר אישי. כך היא מתארת את המסלול שעברה:

"עשיתי התמחות בפרקליטות במסגרת העדפה מתקנת, אחרת צריך קשרים והכל. ההתמחות הייתה מצוינת, חוויה טובה. הבעיה זה בלהשיג משרה. אין לך

"אין מספיק מודלים לחיקוי. בחברות עסקיות המעטים שאני מכיר בדרגי ביניים. חבר מביא חבר, אין את זה ליוצאי אתיופיה, זה משמעותי, רואה את זה גם בשלטון המקומי. במגזר הפרטי, בהייטק רווח באופן חיובי אבל דופק את האתיופים, אלא אם באו מיחידות נבחרות, ואין הרבה כאלה. בחברות הממשלתיות מונופולים פנימיים. חברים שיוצאים מועברים הלאה, קליקות של הדומים להם"

את התשתית החברתית, את הרשת החברתית. גם לגבי כניסה לשירות המדינה. צריך להכיר את היכולות האישיות והמקצועיות. השם שלך עובר מפה לאוזן. כשהייתי מגיעה לוועדות איתור הייתי באה מוכנה מקצועית, אבל יכול להיות שלא הבנתי מה מחפשים שם. אבל אין לך לובי, אז זה לא יעזור... יש משרות מאד משמעותיות בשירות המדינה, היום יודעת, אבל כצעירה אין לנו מספיק ידע ונגישות להגיע אליהן. יש משרות של חבר מביא חבר. בסוף, דרך בעלי הכרתי מישהי בפנסיה שהייתה יועצת משפטית במשטרה. היא העבירה את קורות החיים שלי ליועמ"שית בארגון אליו ניסיתי להתקבל. באתי, התראיינתי, עברתי מרכזי הערכה ואז התחלתי" (ר', כיום עורכת דין בגוף ממשלתי).

א' למד מקצוע מבוקש ובכל זאת מתאר קושי גדול של יוצאי אתיופיה להשתלב בשל העדר קשרים, לצד מציאות של "קליקות" חברתיות:

"אין מספיק מודלים לחיקוי. בחברות עסקיות המעטים שאני מכיר בדרגי ביניים. חבר מביא חבר, אין את זה ליוצאי אתיופיה, זה משמעותי, רואה את זה גם בשלטון המקומי. במגזר הפרטי, בהייטק רווח באופן חיובי אבל דופק את האתיופים, אלא אם באו מיחידות נבחרות, ואין הרבה כאלה. בחברות הממשלתיות מונופולים פנימיים. חברים שיוצאים מועברים הלאה, קליקות של הדומים להם". **(א', כיום מנהל בדרג ביניים ברשות מקומית).**

עבור כמה מהמרוואיינים הכניסה לשוק העבודה עברה בתפקידים של עבודה עם הקהילה, ורק אחר כך עברו לתפקידים אחרים, באמצעות קשרים שרכשו בעבודתם הראשונה. ל' מתארת:

"אחרי תואר ראשון עברתי לירושלים. שנה שלמה לא מצאתי עבודה. עוד לא הייתה לי ביד תעודה, הייתה איזו בעיה טכנית. התחלתי לחפש עבודה כעו"ס אבל ביקשו ממני את התעודה. הבנתי שלא אצליח. מה שמרגיז, חברה שלי באותו מצב אבל לא אתיופית כן קבלה תקן כעו"ס. מרגיז אבל אני כבר לא רוצה להתרגז. כעסתי ונפגעתי. ניסו לעשות אותי מתרגמת, אמרתי לא רוצה. מצאתי עבודה כעובדת שכונתית, היה לי כיף, הרגשתי שמתחילה לבנות בטחון מקצועי".

אחרי כ-15 שנות עבודה וניסיון שרכשה הצליחה לעבור לתפקיד אחר, באמצעות חבר שעובד בתחום.

ט' רכשה גם היא ניסיון מקצועי בעבודה עם הקהילה, ניסיון שאיפשר לה לעבור לעבודה "כללית":

"התחלתי לעבוד ב..., הקמתי מרכז להורות לגיל הרך עבדתי עם יוצאי אתיופיה. עבדתי ב-3 תוכניות ליוצאי אתיופיה ואז אחר כך בתוכנית כללית".

ס' הועסקה עד לאחרונה כעובדת מדינה וכעת מחפשת אופק תעסוקתי חדש. היא נכנסה במכרז פנימי ייעודי ליוצאי אתיופיה למשרד הקליטה לעבודה מול הקהילה ורק אחר כך התקדמה לתפקידים אחרים. גם היא הצליחה לקבל תקן ולהתקדם בזכות קשרים שצברה במשרת הכניסה:

"סיימתי את התואר, למשרד הקליטה נכנסתי במשרת עתידיים (תקן זמני), משרה צבועה, ואז עברתי למשרה של יוצאי אתיופיה, ב-2007. כל עניין הגיוון וצביעת משרות היה חדש. עליתי על תקן של המשרד, היו מרוצים ממני, רצו שאישאר במשרד עזרו לי לקבל את התקן. בקשו תקן של עובדת זמנית ואז עליתי על מכרז בתוך המשרד. תהליך של שלוש שנים עד שעליתי על תקן אמיתי. מישוהו שהכיר אותי רצה שאגיע. הייתי

מועמדת יחידה בלי ועדת בוחנים...בהמשך עברתי לתפקיד שעוסק בתוכניות העבודה של המשרד, עבדתי עם המשנה למנכ"ל עזבתי את אגף יוצאי אתיופיה".

כאשר נשאלה מדוע בחרה במסלול זה, השיבה:

"לא קמתי בבקר ואמרתי רוצה לעבוד עם יוצאי אתיופיה. הייתה לי הזדמנות במשרד הקליטה אז הלכתי על זה. המהלך הזה פתח לי אופק מקצועי ומקפצה לגיבוש תוכניות עבודה, רמת מאקרו. עולם של מדיניות... אפילו בעולם הבריאות מכירה אנשים שהתחילו לעבוד כמתאם בעניין הקהילה בנושא איידס ומשם עברו לתפקידים כללים יותר". **(ס', עובדת מדינה לשעבר).**

ג. חוויות של גזענות, סטריאוטיפים ויחס מפחית במקום העבודה

למרות ארבעה עשורים של חיים בישראל, ושנים רבות של מחאות ציבוריות של פעילים מהקהילה, ובהן גם המחאה הציבורית העוצמתית בשנת 2015, מרואיינים רבים תיארו כי ביטויי גזענות כלפיהם עדיין רווחים. במהלך עבודתם, רב המרואיינים ספגו גזענות, גלויה או סמויה, חוסר אמון ביכולותיהם, הקטנה ותחושה שהם "מסומנים" כאתיופים ולא מקבלים הזדמנות שווה או נאותה. חוויות אלה עלו בראיונות עם מרואיינים בענפים שונים במגזר הציבורי, הפרטי ובארגוני החברה האזרחית.

ג', צלם עצמאי, מתאר מסלול סיזיפי של הניסיון לקבל הכרה אמנותית ותמיכה כלכלית בעבודתו. באמצעות צילום הקהילה הוא מנסה להצביע על תופעות חברתיות רחבות יותר של אי הכרה בשונה, גזענות, יחסי כוח ותרבות. הוא מנסה להציג את העוצמה שבקהילה האתיופית בישראל אך מתאר כיצד שוב ושוב הגורמים השולטים בשדה מכניסים אותו למשבצת הספציפית של העיסוק בקהילה ומצפים ממנו בעיקר לעסוק בקיפוח.

במשך שנים, וגם כיום, הוא חווה דחייה ומתקשה להשיג תמיכה והכרה אמנותית לאורך כל הדרך:

"לא מקבל תמיכה מאף ארגון, עדיין מצלם חתונות, כנסים. לא מצליח לשכנע גופים ממשלתיים ועמותות להשקיע בזה. צילום ויזואלי מחקרי. אם הייתי אדם לבן ועוסק במחקרים שקשורים לקהילה שלנו, היו עומדים בתור לתמוך בי. אני לא האדם הנכון. פונה המון למוסדות אקדמיים, מקבל התעלמות מוחלטת. לא קרוב לבעלי ממון וכוח. שואלים אותי: למה אתה עוסק רק באתיופים? אני מסביר: לרב עוסקים בפן השלילי אני בא מהפן העוצמתי". מגיש למלא קולות קוראים, דוחים את מה שאני עושה, למעט

פעם אחת שמשדד התרבות תמך. שני עשורים הכל מכספי הפרטי. 24 שעות חושב את מי אתעד ומאיפה אשיג את הכסף. יש מחיר כלכלי שאני משלם על זה. התערוכה שלי לא נכנסת, הצגתי תערוכות על מחאות, הרבה פעמים מבטלים. ניגשתי לגלריה בתלפיות בתור סטודנט, תיעדתי את השכונה. כתבה לי עדיף שתלך למקומות שעוסקים בקהילה שלך. מוזיאון אשדוד. התעלמות מוחלטת" (ג', צלם).

ת' הוא מהנדס במגזר הפרטי. הוא מתאר חוויות אישיות של גזענות גלויה במרחב הציבורי וגזענות סמויה יותר בתחום העבודה, הוא מקשר את החוויה האישית שלו לגזענות כלפי הקהילה כולה. דבריו מהולים בכעס ואכזבה מהחברה הישראלית ויחסה ליוצאי אתיופיה.

"אחרי הלימודים התחלתי בחיפוש עבודה. התחלתי במקומות של סטודנטים, לא כל כך הסתדרו איתי בפן המקצועי. גם היום זה קורה אני מציג את עצמי, מהנדס. סוכנת מכירות אצל ספק שלי 'אתה הנדסאי נכון?'. אמרתי לה 'את מכירה אותי חמש שנים, אני בהנהלה, למה נקודת ההנחה שלך היא שאני הנדסאי?'. לא ממקום רע היא אומרת את זה, לא בן אדם רע, זה מסר חברתי. שמים לך תקרה או שטנץ מסוים, כי לא ראו אתיופים באוניברסיטה או בניהול

"אחרי הלימודים התחלתי בחיפוש עבודה. התחלתי במקומות של סטודנטים, לא כל כך הסתדרו איתי בפן המקצועי. גם היום זה קורה אני מציג את עצמי, מהנדס. סוכנת מכירות אצל ספק שלי 'אתה הנדסאי נכון?'. אמרתי לה 'את מכירה אותי חמש שנים, אני בהנהלה, למה נקודת ההנחה שלך היא שאני הנדסאי?'. לא ממקום רע היא אומרת את זה, לא בן אדם רע, זה מסר חברתי. שמים לך תקרה או שטנץ מסוים, כי לא ראו אתיופים באוניברסיטה או בניהול...גזענות באה

ממקום של כוונה. לא רוצה אותו כי הוא אתיופי או שחור. מה שסיפרתי הרבה אנשים היו רואים את זה כגזענות. אני רואה את זה כחברה מקולקלת. האנשים חסרי השכלה, בורים. לא עושים בכוונה אבל מסוכנים לחברה, נוטים לדעות קדומות".
"מסתכלים עלי כאילו אתה האתיופי הראשון ש... כתבות כאלה. כאילו זה לא אירוע שקשור להצלחה אישית. אתה חושב שההצלחה שלי היא אירוע מיוחד כשאתה מבליט אותי ומסתכל עלי ככה".

ליחס של החברה והמדינה יש מחיר תעסוקתי והוא משפיע גם על התפיסה העצמית של בני הקהילה:

"יש לי כעס על המדינה והחברה, המדינה לא השכילה להבין, לכוון אותם. הרבה מחזיקים בתואר ולא מצליחים לעשות איתו כלום. הכרתי מישהי שלמדה סוציולוגיה

וקרימינולוגיה, היום עובדת בחנות. אין אמון עצמי לאנשים שחורים, צריך לשכנע אותם. לא מתאים להם מה שלמדו הולכים להיות עובדים בסופר, חושבים שההצלחה תלויה רק בהם. זה לא ככה" (א', עובד הייטק).

בהמשך הריאיון כאשר נשאל מה היה ממליץ לצעיר יוצא אתיופיה בתחילת דרכו, השיב: "לא פייר להגיד אבל תצטרך להתאמץ הרבה יותר מכל החברים שלך עם אותם נתונים."

ר', עובדת סוציאלית, עבדה במרכז קליטה ואחר כך בכמה תפקידים במחלקת רווחה ברשות מקומית באזור מגוריה שם היא מועסקת עד היום. בשני המקומות היא חוותה גזענות וחוסר אמון ביכולותיה המקצועיות, ובמיוחד קושי לקבל אותה בעמדת סמכות:

"הגעתי למרכז קליטה כעו"ס משפחה. איך היה? תלוי מי היה המנהל. היה מורכב. זה מקום שהייתה בו תחרות. משהו מוזר. אני הייתי העו"סית היחידה מהקהילה. כל העובדות היו תומכות ומלוות כולן פרנג'יות (כלומר לבנות), הייתה להן פוזיציה של "החברה הקולטת", סוג של בעלות על המקום, על הידע. בהתחלה לא הבנתי את זה, אבל ככל שהתרבו האירועים הלא נעימים, קרדיטים שהיו לוקחים ממני, ניסיונות להפוך אותי למתרגמת, אמבושים חברתיים... גם המנהלים. בסך הכל הסתדרתי איתם, נלחמתי על שמי הטוב."

אני הייתי העו"סית היחידה מהקהילה. כל העובדות היו תומכות ומלוות כולן פרנג'יות (כלומר לבנות), הייתה להן פוזיציה של "החברה הקולטת", סוג של בעלות על המקום, על הידע.

לעבודה ברשות המקומית הגיעה אחרי שרכשה

ניסיון מקצועי, וכבר יותר בטוחה בעצמה. בכל זאת המוצא שלה הגדיר את היחס שקבלה מנשות המקצוע בסביבת העבודה שלה, יחס שאופיין לא אחת בגילויי גזענות מפורשים ובדעות קדומות על יוצאי הקהילה האתיופית.

"לגבי גזענות, לפעמים זה עניין של פרשנות, תמיד כשקורה משהו את לא ממש בטוחה. להיכנס למשרד שבו אתה מרגיש ייחודי כזה. אחת המנהלות שלי שאלה 'איך הגעת לתפקיד הזה? יש לך משהו בפיקוח?' כאילו אני לא ראוויה שאהיה כאן בלי שמישהו דחף, מקרים אחרים, התפלאות על זה שיש משפחות אתיופיות משכילות. לא תמיד גזענות אבל אני שומעת דברים על צבע גוף. אני אחראית כרגע על שתי מלוות תוכנית, קשה להן לקבל ממני סמכות, לא פנויות לקבל את מה שיש לי להציע."

ד', בוגרת אוניברסיטה בעלת תואר במדעי החברה, עבדה במשך כמה שנים בשני ארגוני חברה אזרחית, שאינם עוסקים בקהילת יוצאי אתיופיה. היא התקבלה לעבודה ללא

קושי, אבל הרגישה התנגדות שלדעתה לא חוו עובדים אחרים סביבה, התקשתה לקדם רעיונות ומדיניות ולהתפתח בתפקיד, ובסופו של דבר צברה חוויות שליליות שהשפיעו לרעה על הבטחון העצמי (העצמי או המקצועי?) שלה.

"דרך לוח מודעות של שתי"ל מצאתי עבודה בעמותה...אחרי התואר נשארתי לעבוד במחלקת חינוך, ניהול צוות מנחים, ריכוז. בהתחלה היה טוב, אבל יש דפוס כזה של להיכנס להשקיע, לפתח ציפיות ובסוף מתרסקים. מקום אולטרה לבן. כל הניסיון שלי ליזום, ליצור משהו חדש לא פגש רצון או קשב. ארגון מאד גברי, שקשה לו לצאת מהפוזיציה ולהיפתח לרעיונות חדשים. עבדתי שם ארבע שנים, הרגשתי שלא מצליחה להתפתח, עזבתי".

לאחר מכן נכנסה לעבוד בארגון גדול ומוכר בחברה האזרחית, ארגון שמקדם תפיסות ליברליות, עבודה עם מיעוטים ושוויון. מאחר והייתה פעילה חברתית הארגון יצר איתה קשר. היא התקבלה לתפקיד כללי אבל מקצועי.

"זה התפקיד שרציתי. עבדתי שם שנה וחודש ועזבתי. כשהתחלתי היו לי שיחות עם המנהל, סיפרתי על החוויות שלי בעבודתי הקודמת, על מה המשמעות של להעסיק מישהו שהוא לא מאותה קבוצת עמיתים. הייתה חוויה של להיכנס למקום שהוא כביכול מאד פתוח אבל בסוף יש התנגדות. הם רצו להפוך את הארגון למגוון יותר, אבל לא מספיק רק להכניס אותך צריך גם לסייע ולתמוך. פגשתי מורכבות מקצועית ובעיה של קולגיאיות. במחלקה לא היו חוקים ברורים ושקופים, כמו אגודה סודית, קוד שמוכר לנמצאים אבל לא חשוף למישהי חדשה. מקום מאד תחרותי, הרגשתי שאף אחד לא מעוניין לחפוף אותי. כל הצעה שאני מביאה מבחבשים אותי. הרגשה של התגוננות, של קבוצת מיעוט. ...הלכתי ונכביתי".

והיא מסכמת: "החברה האזרחית כביכול מאד פתוחה, ליברלית אבל בפועל זה לא ממש כך. עדיין חוויה של כשלון אישי שמתמודדת איתו".

היו גם מרואיינים שצינו שנתקלו בגזענות בחייהם הפרטיים והציבוריים, אך לא חוו זאת כלל במקום העבודה.

א' עובד בתפקיד אח פסיכיאטרי במערכת הבריאות, לדבריו קיבל יחס טוב במיוחד, וציין כי מערכת הבריאות היא מקום מגוון. ואכן משרד הבריאות הוא אחד המעסיקים הגדולים של יוצאי אתיופיה במגזר הציבורי, וכן מועסקים במסגרות בריאות עובדים ערבים רבים כמו גם יוצאי ברה"מ לשעבר.

"לא הייתה בעיה, הרגשתי שאני מקבל הטבות אפילו. גם לא הייתה בעיה מבחינת מטופלים. חוויתי גזענות אבל לא בעבודה, בחיים הפרטיים כן. מערכת הבריאות זה מקום מגוון."

חוויותיהם של המרואיינים מקבלים חיזוק מדבריה של גנט אייך, מנהלת עמותת "עולים ביחד וממחקר שבחן את עמדות המעסיקים. אייך מציינת את העובדה שעדיין קיימים סטריאוטיפים אודות יוצאי אתיופיה, ואת התופעה הרווחת של גזענות סמויה. מחקר משותף על עמותת "עולים ביחד" עם מרכז אקורד באוניברסיטה העברית לציין שנה. בחן עמדות של בעלי תפקידים בכירים כלפי ישראלים וישראליות יוצאי אתיופיה. המחקר נערך בקרב מדגם של כ-600 משיבים בתפקידי ניהול, איתור, גיוס וקידום. בענפים מגוונים. ברמה ההצהרתית, מרבית המשיבים (85%) השיבו כי יסכימו במידה רבה לעבוד, לנהל ולהיות מנוהלים על ידי יוצאי אתיופיה, ו-69% מצהירים שהצבע של ישראלים יוצאי אתיופיה לא משפיע עליהם (עיוורון צבעים). אולם ממענה לשאלות אחרות שהוצגו בסקר עולה כי התפיסה הדומיננטית היא שהכישורים של יוצאי אתיופיה נמוכים מהנדרש בהתייחס לכישורים כמו יכולות טכנולוגיות, חשיבה ביקורתית, יזמיות, ייצוגיות מול לקוחות, עצמאות, שאיפה למצוינות מקצועית ועוד. בנוסף, עלו סטריאוטיפים: פחות ממחצית מהעובדים שענו לסקר תופסים ישראלים וישראליות יוצאי אתיופיה כבעלי תכונות אישיות חיוביות. עובדות ועובדים תופסים ישראלים וישראליות יוצאי אתיופיה יותר כחרוצים וידידותיים ופחות כרציונליים ובעלי ביטחון עצמי. לבסוף, רק 33% מהעובדות והעובדים חושבים שצעירים יוצאי אתיופיה דומים במידה רבה לבני גילם שאינם יוצאי אתיופיה (האוניברסיטה העברית ואח', 2022).

ד. סוגיית הגזענות בקרב עובדי הוראה

לעובדי הוראה יש נראות גבוהה ופוטנציאל להיות מודל לחיקוי לתלמידים ולהשפיע על האופן שבו הם תופסים את הקהילה. משום כך מוצג כאן דיון נפרד. למחקר רואיינו חמישה עובדי הוראה. מתוכם שתי גננות, אחת ותיקה מאד שהתקדמה לתפקיד הדרכה במחוז. הגננת השנייה, העובדת במערכת כשבע שנים, למדה חינוך לגיל הרך אך דיווחה כי בעת השתלבותה במעונות לא שובצה לתפקיד אחראית גן ותיארה חוויות רבות של גזענות.

שניים מהמרואיינים האחרים הם מורים למדעים, שניהם צעירים בתחום. אחת למדה במכללה נחשבת, האחר במכללה דתית פחות נחשבת אבל מוכרת במגזר הדתי לאומי.

שניהם השתלבו בהוראה – האחד באמצעות תוכנית מרחבים והאחת במסגרת תוכנית ייעודית למורים בפריפריה. אולם, מרגע שהשתלבו בעבודה הראשונה לא חוו כמעט גזענות והם מתארים קליטה טובה ויחס טוב מהמורים והמנהלים.

עוד מרואיין, מורה ותיק שהחל את דרכו בפרויקטים חינוכיים ליוצאי אתיופיה וכשאלה הסתיימו הועבר ללמד בבית ספר, תוך שהוא נתקל בגזענות של המנהל וצוותי הוראה. הוא מציין:

"הדור הצעיר קיבל אותי כמורה לכל דבר. מורים שאינם מבני הקהילה לא מרבים בהפסקה לדבר עם מורים מהקהילה. הילדים התנהגו אחרת לגמרי. הדור הצעיר ישנה הכל. היו כמה מקרים לא נעימים שנתקלתי, היו מנהלי בתי ספר שלא האמינו בכלל שאני מורה, לא האמינו ביכולות שלי. לא אוהב את המילה גזענות, אבל. היו מנהלים שלא קבלו אותי ברצון". (ר', מורה ותיק).

שלושת המורים שרואיינו חברים בקבוצת ווטסאפ של עובדי הוראה יוצאי אתיופיה, וציינו כי בקבוצה עולה פעמים רבות הסוגייה של גזענות. בין היתר ציין המורה הוותיק "חדר מורים זה מקום מאד שיפוטי, מרגישים יותר נח לשאול שאלות בקבוצה".

ס' – כיום גננת לגיל הרך, החלה לעבוד כסייעת לאחר הצבא וכן במהלך לימודיה ברשת גדולה המפעילה מעונות יום. היא למדה במכללה אקדמית בדרום במסלול חינוך לגיל הרך. כבר כסייעת חוותה גזענות קשה, ומתארת זאת כמציאות נפוצה בקרב סייעות יוצאות אתיופיה. גם כשסיימה את לימודיה חוותה אפליה וגזענות. אלו באו לידי ביטוי גם בתנאי העסקה והשכר שלה ושל חברותיה מהקהילה בהשוואה לעובדות האחרות:

"מהצבא ותוך כדי התואר עבדתי כל הזמן כסייעת במעון של [הרשת]. חוויתי גזענות, באו לקראת אחרות אבל לא לקראתי. אנחנו האתיופיות נלחמנו בשביל למצוא מקומות עבודה. בקטע מפחיד. עבדתי שם מ-2008 עד 2016. בסיום הלימודים עברתי לעבוד בתור גננת".

כאשר נשאלה כיצד התקבלה במקום העבודה, השיבה:

"עם הילדים היה מצוין, גם ההורים קבלו אותי טוב. מבחינה חברתית היה לי בסדר. הבעיה הייתה יותר עם הצוות. זה שנכנסתי ל[רשת] זה בזכות זה שעבדתי שם הרבה שנים כסייעת, היה לי מקום בטוח, גם אם בשכר מאד נמוך... כן, יש אפליה בשכר, משלמים לנו פחות, גם אני קבלתי שכר נמוך, כל הזמן הייתי צריכה להילחם על השכר. שכר של אתיופיות נמוך יותר, גם אחוזי המשרה. תמיד סוג ב'. למה לישראליות נותנים 100% משרה ולא אתיופיות לא?! תמיד קבלנו אחוזי משרה נמוכים, ותמיד יש

תירוצים. ברשת השכר היה קצת יותר טוב, אבל עדיין קיבלתי פחות מהשאר את רואה שמעדיפים אחרות אבל אין למי לפנות, למי להתלונן. גם חברות שיש לי מהעדה חוששות לעזוב גם כשהתנאים גרועים, יש אפליה... בשני המקומות לא הייתי אחראית כיתה. שמו לידי לבנה"

א' היא גננת ותיקה ומוערכת, שניהלה שנים רבות גן בהצלחה, ללא חוויות משמעותיות של גזענות, להיפך היא מתארת הכרה מקצועית מהפיקוח וכבוד מצד ההורים לילדים. את חווית הגזענות היא פגשה רק כשקודמה לתפקיד בכיר במערכת החינוך וזו באה לידי ביטוי בין היתר בחוסר נכונות של הגננות לקבל את הסמכות המקצועית שלה:

"בשנים האחרונות אני מובילת חינוך ב... שייכת לצוות המקצועי של הפיקוח, דרגה מתחת למפקחת, יש לי 18 גנים. דברים עוברים דרכנו לפני שמגיעים למפקחת. בקרב הגננות, מי שמכירה אותי הרבה שנים היה לה ברור, היו אחרות שהרימו גבה, לא קבלו את המקום שלי, ערערו על דבריי בהשתלמות, היה להן מה להגיד, נעדרות בלי להודיע לי. גננות שחשבו שהיו צריכות להיות מובילות ולא נבחרו לא הבינו איך בחרו בי. מי ששם לב אז לצערי הגזענות קיימת בכל מיני גוונים..."

גם היא מתארת גזענות רווחת ואפליה כלפי גננות יוצאות אתיופיה, שצריכות להוכיח את עצמן במיוחד וכל הזמן, כתופעה רחבה:

"יש הרבה גננות לא אתיופיות שהן לא מקצועיות והן במערכת. על גננות אתיופיות שמים עליהן עדשה יותר גדולה. פוגע בביטחון העצמי, גננות אתיופיות שמים עליהן עדשה יותר גדולה. פוגע בביטחון העצמי,

במוטיבציה להמשיך להתפתח. ואז נפלטות החוצה מתוך בחירה או אין ברירה... גם כשאת מצוינת את צריכה להוכיח את זה כל הזמן, לדבר בשפה הישראלית האסרטיבית, להעביר מסר שיש לך את כל הכלים להצליח במקצוע הזה" (א', גננת).

ז' וא' שניהם מורים למדעים, האחת בעמק יזרעאל והאחר התחיל במרכז ועבר לצפון. שניהם מתארים יחס מצוין מצד צוותי ההוראה, ומרגישים חזקים מספיק להתמודד עם שאלות ותהיות של תלמידים והוריהם. שניהם מרגישים שליחות וצורך לקיים שיח פתוח כנגד גזענות.

"אני לא הרגשתי על בשרי אפליה".

"יש הרבה גננות לא אתיופיות שהן לא מקצועיות והן במערכת. על גננות אתיופיות שמים עליהן עדשה יותר גדולה. פוגע בביטחון העצמי, במוטיבציה להמשיך להתפתח. ואז נפלטות החוצה מתוך בחירה או אין ברירה... גם כשאת מצוינת את צריכה להוכיח את זה כל הזמן, לדבר בשפה הישראלית האסרטיבית הדורשת, להעביר מסר שיש לך את כל הכלים להצליח במקצוע הזה"

כאשר נשאלה האם צעירים כיום עדיין נתקלים באפליה וגזענות, השיבה: "לא, יש עדיין אנשים חשוכים עם דעות קדומות. נכנסתי לכיתות שלא היו בהם אתיופים או לבתי ספר שלא היו בהם אתיופים היו אומרים ואו איך את מדברת יפה... מאמינה מאד בלהיות בחינוך ולהשפיע, ככל שיראו יותר כמוני וייחשפו יהיה שונה, זה חלק ממטרוטיי" (א', מורה).

מהראיונות עם שני המורים הצעירים וכן עם צוות מכון מרחבים עולה כי בשנים האחרונות יש נכונות לקלוט מורים יוצאי אתיופיה גם ללא התיווך והתמריצים שהניעו את המהלך בעבר. לצד זאת, המרואיינים הדגישו כי הקושי העיקרי כיום אינו בקליטה הראשונית אלא בהתקדמות מקצועית, שכן מרביתם מועסקים בבתי ספר יסודיים ומעטים משתלבים בתפקידי מחנכים, רכזי שכבות או ניהול.

ה. לא מצליחים לעבוד בתחום שלמדו

מרבית המרואיינים למדו פרופסיות והשתלבו בסופו של דבר ל בתחום לימודיהם או בתחום קרוב. עם זאת, כמה מבוגרי מדעי החברה לא הצליחו לתרגם את הישגיהם הלימודיים לתחום התעסוקה והביעו תסכול רב מכך.

נ' גילתה גמישות ונכונות להתפשר. הקושי שלה במציאת משרה מתאימה גדל כשנולדו ילדיה – קושי של מרחק מקום העבודה ממקום המגורים ובאיזון בית עבודה – סוגיה שעלתה גם בסקר של מינהל אוכלוסיות מיוחדות כחסם לתעסוקה הולמת כישורים. היא למדה מדעי ההתנהגות ומשאבי אנוש, אך לא התקבלה לתפקיד יועצת השמה על אף ניסיונותיה הרבים. דרך חברה הגיעה למשרת עוזרת מנכ"ל במוסד אקדמי, עבדה שם תקופה והייתה מרוצה. במהלך העבודה נרשמה ללימודי משפטים במכללה האקדמית אונו, במסלול שמאפשר לימודים במקביל לעבודה. את ההתמחות עשתה במשרד החקלאות, לאחר שפנתה להרבה מקומות ורק שם קבלה תשובה. נ' נהנתה מההתמחות ורצתה להמשיך במגזר הציבורי, אך לא הצליחה לעבור את בחינות לשכת עורכי הדין.

נ' פנתה ל"עולים ביחד" והחליטה שתנסה לעבוד בתחום תפעול. היא שלחה קורות חיים רבים, ועל אף שנעזרה בעמותה התקשתה למצוא משרה שתתאים לה כאמא לשני ילדים קטנים. לבסוף השתלבה כעוזרת מנכ"ל בחברה עירונית קרובה לאזור מגוריה. היא מקווה להתקדם לתפקיד של מנהלת משאבי אנוש:

"ניגשתי לתפקיד של מנהלת מערך קורסים של השלטון המקומי. תפקיד ניהול ביניים. הריאיון צלח. אבל לקראת סוף הריאיון אמרה שצריכה להיות בתל אביב בשמונה בבקר. אמרתי שלא יכולה. אמרה לי טוב יש לי פה עוד הצעה. תפקיד של מזכירה. הייתי המומה. על הפער. הציעה לי תפקיד ממש התחלתי". "בחברה שאני עובדת בה היום בסך הכל טוב לי, קרוב למקום מגוריי ומסתדר עם גידול הילדים. אבל הייתי רוצה תפקיד מקצועי, למשל במשאבי אנוש. כאן יש בעיה כי לא הצלחתי לצבור ניסיון, אבל מכירים אותי אולי ייתנו לי צ'אנס".

ר' למדה באוניברסיטה סוציולוגיה בשילוב חוג ממדעי הרוח ומאוד נהנתה מהלימודים. היא מתארת את מה שקרה עם סיום הלימודים ואת הקושי לייצר רשתות תעסוקתיות:

"אחרי קרוב לשנה הבנתי שצריכה להתחיל לחפש עבודה. היה קורס של משרד העבודה שעשיתי, איך לכתוב קורות חיים וכד'. אחר כך עשיתי גם "בוטקמפ" של "עולים ביחד", סדנאות למיתוג אישי, בניית קורות חיים, הכניסה לראיונות עבודה, נטוורקינג. הייתה לי אשת קשר שעזרה לי לבנות

פרופיל לינקדין. כשהתחלתי לחפש עבודה היה קושי רב להגיע למקומות משמעותיים. שלחתי עשרות קורות חיים, כמעט לא הגעתי לשלב הריאיון. יש לי חברה ששינתה את שם המשפחה שלה לשם הישראלי של בעלה, מיד הרגישה שינוי ביחס. ניסיתי משרדי ממשלה, בעיקר משרד החוץ, דרך מכרזים, לא הצלחתי אפילו להגיע למשרד, אולי עשיתי משהו לא נכון בדרך. בסוף זה

"אחרי קרוב לשנה הבנתי שצריכה להתחיל לחפש עבודה. היה קורס של משרד העבודה שעשיתי, איך לכתוב קורות חיים וכד'. אחר כך עשיתי גם "בוטקמפ" של "עולים ביחד", סדנאות למיתוג אישי, בניית קורות חיים, הכניסה לראיונות עבודה, נטוורקינג. הייתה לי אשת קשר שעזרה לי לבנות פרופיל לינקדין. כשהתחלתי לחפש עבודה היה קושי רב להגיע למקומות משמעותיים. שלחתי עשרות קורות חיים, כמעט לא הגעתי לשלב הריאיון. יש לי חברה ששינתה את שם המשפחה שלה לשם הישראלי של בעלה, מיד הרגישה שינוי ביחס.

דרך קשרים... מכרה שלי סיפרה לי על תפקיד שהתפנה בארגון של החברה האזרחית, בהקשר של יוצאי אתיופיה, החלטתי ללכת על זה. אני שלוש שנים שם אבל שחוקה, לא מרגישה שממצה את עצמי".

כאשר נשאלה מה הייתה ממליצה לצעירים ללמוד ענתה: "בעיקר מקצועות פרקטיים, לא מדעי הדשא. כשאת יוצאת עם מקצוע-משפטים, עבודה סוציאלית, מחשבים, את באפיק שיש בו אופק תעסוקתי".

ל' למדה סוציולוגיה וקרימינולוגיה במכללה בפריפריה. התחום עניין אותה, היא קיבלה מלגה ותוכנית הלימודים אפשרה לה לעבוד במהלך התואר. אולם היא לא הצליחה להשתלב בעבודה שתואמת את כישוריה כאקדמאית:

"סיימתי את הלימודים, הבנתי שיהיה לא פשוט למצוא עבודה. עשיתי קורס קצר כזה לכתיבת קורות חיים, איך להתראיין וכדומה. פתחתי פרופיל בלינקדין שלחתי עשרות קורות חיים, אין תגובה אפילו. רק פעמיים זימנו אותי לריאיון, למשרות שלא באמת דורשות תואר. התייאשתי. המשכתי לעבוד בעבודה קודמת שעשיתי במהלך הלימודים, תפקיד זוטרי במכירות בחברת סלולר. היום אני ראש צוות אבל אין לי לאן להתקדם, התפקידים הבכירים יותר מועטים, ויש שמור לי ואשמור לך. אני מתוסכלת ומאוכזבת. תואר זה לא מספיק. לא בשביל זה הלכתי ללמוד, השקעתי כל כך הרבה בלימודים ולא מצליחה לעשות עם זה שום דבר משמעותי" (ל', עובדת מכירות).

חלק מהקשיים שתיארו המרואיינים: הקושי של בוגרי מדעי החברה והרוח למצוא עבודה, ובמיוחד אם למדו במכללות, נכונה גם לסטודנטים שאינם יוצאי אתיופיה, אולם עבור האחרונים האתגר גדול במיוחד על רקע הגזענות הרווחת כלפיהם.

1. תקורות זכויות בקידום המקצועי

מרבית המרואיינים תיארו את הקושי שלהם ושל אחרים מבני הקהילה להתקדם בעבודה, גם כאשר הרגישו שהם ממלאים את תפקידם היטב, וייחסו זאת לגזענות או לדעות קדומות של מעסיקים וקולגות. חלקם הצביעו על קשיים של יוצאי אתיופיה לקדם את עצמם, קשיים הנטועים בתרבות של הקהילה ובמאפיינים אישיים.

כפי שראינו בתחילת הפרק, בשירות הציבורי, גם כשיש עמידה ביעד המספרי הכללי של ייצוג הולם, יוצאי אתיופיה מרוכזים בדרגות נמוכות, בתפקידי כניסה ושיעורם בתפקידי ניהול נמוכים. מדברי המרואיינים נראה כי בשירות המדינה האסטרטגיה של העדפה מתקנת או גיוון נעצרת בגיוס עובדים ולא נעשות פעולות לקדם את העובדים יוצאי אתיופיה. המרואיינים הדגישו כי שילוב של סטריאוטיפים, אפליה והיעדר קשרים מקשה עליהם לדרוש קידום, ולעיתים הם חשים פחות מיומנים "לדחוף את עצמם" בהשוואה לעובדים ותיקים.

גם מנהלי התוכניות שרואינו למסמך זה ציינו את הקושי בקידום מקצועי. גנט אייך, מנכ"לית "עולים ביחד", סיפרה כי מועסקים שהעמותה סייעה להם בכניסה לשוק העבודה חוזרים אחרי כמה שנים לקורס פיתוח מקצועי וציינה את הקושי להתקדם.

שי מלץ, מנהל תוכנית "למרחק", ציין את הצורך ביעוץ קריירה ואת הסיוע בבניית מסלולי קידום.

שניים מהמראיינים העובדים בשירות הציבורי תארו את הקושי שלהם להתקדם כחלק מתופעה רחבה שחווים יוצאי אתיופיה:

"הבעיה היא בקידום, גם אם אתה טוב מבקשים ממך לעשות דברים שאף אחד לא רוצה לעשות, עבודה שחורה. סומכים עליך מקצועית אבל כשזה נוגע לקידום משהו נתקע שם. לכל בן אדם יש גזענות סמויה. רואה את זה, אבל אי אפשר להצביע על זה. עוטפים את זה בצמר גפן. היה מאתגר, הייתי צריכה להישאר עד השעות הקטנות של הלילה כדי ללמוד, להיות הכי טובה. יש פוליטיקה שאת לא מבינה ויש את הערכים

שגדלת עליהם, לפעמים מתנגש. לומדים להכיר את המערכת. אין לי את הלובי, זו המקצועיות שלי שמדברת, עובדת יותר קשה... לקח לי זמן להתקדם, משהו אחר בדברים שעשיתי ובתקופת הזמן שלי היה מתקדם יותר מהר. במפגש שעשינו דיברו עוד עובדים: חוות הדעת שלנו טובות אבל אף אחד לא נלחם עבורך, יש אחרים שהם רוצים שיעלו" (ר', שירות המדינה).

"הבעיה היא בקידום, גם אם אתה טוב מבקשים ממך לעשות דברים שאף אחד לא רוצה לעשות, עבודה שחורה. סומכים עליך מקצועית אבל כשזה נוגע לקידום משהו נתקע שם. לכל בן אדם יש גזענות סמויה. רואה את זה, אבל אי אפשר להצביע על זה. עוטפים את זה בצמר גפן. היה מאתגר, הייתי צריכה להישאר עד השעות הקטנות של הלילה כדי ללמוד, להיות הכי טובה. יש פוליטיקה שאת לא מבינה ויש את הערכים שגדלת עליהם, לפעמים מתנגש. לומדים להכיר את המערכת. אין לי את הלובי, זו המקצועיות שלי שמדברת, עובדת יותר קשה

"אולי הסקטור הציבורי מגוון, אבל באופן חלקי. רב האתיופים במגזר הציבורי בתפקידים זוטרים. תקרת זכוכית. נכנסתי לתפקיד אדמיניסטרטיבי. מנסה להתקדם במכרזים פנימיים, לקבל תקן, אבל לא מצליח, פעמיים ניגשתי, הייתה לי המלצה

טובה של ראש התחום. מרגיש שלא רואים אותי, יש איזה זלזול, מסתכלים עליך עקום." (א', נכנס לשירות המדינה דרך תוכנית צוערים, מתלבט לגבי המשך דרכו).

ת' מתאר את הקושי להתקדם ואת העדרם של יוצאי אתיופיה בתפקידים בכירים במגזר הפרטי:

"התמיינתי לתפקידים של מנהל פרויקטים, לא הצלחתי להתקבל לזה, למרות שהיו לי הכישורים. פתאום אתה רואה את בועת ההייטק, אין שם אתיופים, אין שם משהו

שונה. כשעבדתי כמהנדס מול HP וכאלה לא ראיתי אתיופים. קודם עבדתי מולם כמהנדס חברה שעובדת מולם ועכשיו אתה לא מספיק טוב בשביל לעבוד אצלם בתפקיד בכיר. ישבתי מול מנכ"לים של חברות גדולות, לא ראיתי אתיופים, לא איש הייטק לא מהנדס לא מקבלי החלטות" (ת', מהנדס בכיר).

י', איש קבע הצליח להתקדם, והוא תולה זאת בגישתו החיובית של הצבא. עם זאת, הוא מציין כי מצבו אינו מייצג את הכלל:

"כן ראיתי אנשים שלא קודמו, חוו גזענות. אני לא מייצג את כל השאר. הצבא זה אחד המקומות היותר סטריליים במובן זה. לא תמיד מגיעים לתפקידים שתואמים את השכלתם. יש לי שני חברים שלמדו הנדסה ולא הצליחו למצוא עבודה, עובדים כהנדסאים (י', בכיר בקבע).

ד' עבד בכפר נוער בתפקידים שונים, נכנס כמדריך והתקדם אחרי שנים לתפקיד מנהל חטיבת הביניים בכפר. אך הוא מתאר את החשדנות ואת הקידום שלו כאיטי יותר:

"עבדתי בכפר שש שנים כמדריך, האם היו כאלה שהתקדמו מהר יותר להיות רכזים? כן, אחרי שלוש שנים אפילו. אני לא. כשהגיע מנהל פנימייה חדש הוא עבד עם יוצאי אתיופיה, מכיר. אמר לי שרוצה אותי רכז. אבל מנהל הכפר אמר לי: לא יודע אם אתה מתאים, לא יודע אם אתה יכול להוציא טיול, להיות אחראי. זה לא גזענות?! זה לא אפליה?! בן אדם שהוא לא מהעדה אולי היה מצליח להתקדם יותר מהר, להגיע גבוה יותר".

ר' למד הנדסה במכללה בדרום, אך לא הצליח למצוא עבודה במקצועו ולבסוף נקלט בחברה פרטית כהנדסאי, בתקווה שלא התממשה עד כה להתקדם בהמשך. כך הוא מספר:

"אחרי שנה שאני שולח קורות חיים ולא חוזרים אלי בכלל פגשתי מכר, סיפרתי לו, אמר אצלנו בחברה אני יודע שמחפשים הנדסאים. הייתי כבר מיואש, אמרתי אלך על זה. הוא סידר לי ראיון והתקבלתי לעבודה. אני שם כבר כמה שנים ולא מצליח להתקדם, כהנדסאי צובר וותק אבל לא מצליח לזוז. רואה אחרים שכן מתקדמים יש תחושה של שמור לי ואשמור לך. אחרי תקופה באתי למנהל שלי והזכרתי לו שיש לי תעודת מהנדס, יכול לעשות יותר, ביקשתי קידום. הוא התחמק. מרגיש שאין עם מי לדבר" (ר', מהנדס שעובד כהנדסאי).

מעבר ליחס של המעסיקים וקולגות, חלק מהמרוויינים תלו את הקושי להתקדם בשילוב של יחס החברה הישראלית וחסמים הנובעים מהתרבות של הקהילה ומרגשי נחיתות בשל מצבם החברתי:

"הרבה פעמים בעיה של הצלחה בראיון, איך שאדם מציג את עצמו. נראה לי שבזה נופלים רב בני העדה. אנשים צנועים, לא מוחצנים, לא מייחצנים את עצמם מספיק טוב. וגם יש תפיסה שלילית של העדה בחברה". (י', בכיר בקבע).

"הבעיה של הקהילה – אין להם בטחון עצמי. מתקשים להפעיל מרפקים ולהראות ידע במקומות עבודה. לאקדמאים מהקהילה יש בעיה של חוסר בטחון" (ר', מורה).

"אין לנו מרפקים, אין את החוצפה של הישראלים. אנחנו באים מתרבות של צניעות, לא יודעים לייחצן את עצמנו. צריכים ללמוד להיות יותר אגרסיביים, לא להתבייש" (ר', החברה האזרחית).

תמונה משלימה לחסמים שעלו בראיונות מתקבלת מהסקר שערך מינהל אוכלוסיות מיוחדות במשרד העבודה בשנת 2024 בקרב יוצאי אתיופיה: מועמדים, סטודנטים ובוגרי תואר ראשון. 96% מהמשיבים היו דור ראשון להשכלה גבוהה, ו-65% בוגרי מכללות, נתונים המשקפים בסיס חברתי תעסוקתי דל בהון חברתי. ממצאי הסקר מחזקים את ממצאי הראיונות: החסמים המרכזיים הם שכר התחלתי נמוך, קושי במציאת משרות מתאימות להשכלה, ואפליה מצד מעסיקים. העדר רשת קשרים עלה כחסם מרכזי, בעיקר בקרב מי שאינם עובדים בתחום לימודיהם. לצד זאת הצביעו המשיבים על צורך בתמיכות שונות: 26% ממי שאינם עובדים בתחום השכלתם ציינו צורך בארגון מסייע בהשמה; 37% מהעובדים בתחום ו-33% ממי שאינם עובדים בו הדגישו את התלות בפתיחות מצד מעסיקים ובמתן הזדמנות ראשונית. בנוסף, 24% ממי שאינם עובדים בתחום ו-18% ממי שכן עובדים בו ציינו צורך בהכשרות להשלמת מיומנויות נדרשות.

2. אמביוולנטיות לגבי העדפה מתקנת, צורך בגיוון

אמביוולנטיות כלפי העדפה מתקנת עלתה בראיונות, והעמדות כלפיה היו חלוקות. חלק הצביעו על כך שמדובר בהכרח, אחרים טענו כי הדבר "מסמן" את יוצאי אתיופיה ובכך פוגע בעובדים מהקהילה. אחרים התנגדו למושג שנראה להם משפיל ומעדיפים להשתמש בטרמינולוגיה של גיוון.

ג' מתייחסת למכרזים או תקנים ייעודיים ליוצאי אתיופיה בשירות המדינה כמתן הזדמנות, אך מודעת לתיוג הכרוך בכך ומתייחסת לעיוות של המושג:

"אני הצלחתי להיכנס להתמחות דרך העדפה מתקנת, לא יודעת אם אחרת היו מקבלים אותי עם כל הדעות הקדומות נגדנו. הרבה לא מבינים את המשמעות של חוק העדפה מתקנת. אם יש מישהו אתיופי ואחר ומבחינת יכולת מקצועית שווים, תיקחו את האתיופי. אבל משתמשים בזה אחרת. מי שמתנגד לחוק מציג את זה בצורה לא נכונה. צריך את זה בשביל הגיוון, לא בתפקידים נמוכים. קודם כל צריכה להראות שהבעיה זו לא את"ג', עו"ד בשירות המדינה).

א' אמביוולנטי. הוא מסתייג מהפרקטיקה של העדפה מתקנת בשירות הציבורי שמתייגת את בני הקהילה ולטענתו מדובר במנגנון בעייתי שמקבע את אי השוויון. עם זאת הוא מבין שאי אפשר לוותר עליו כל עוד אין חלופות והאפליה קיימת:

"העדפה מתקנת - גרוע, גם אם הכוונות טובות, אם היה אפשר לקצוב בזמן עדיף. כמנגנון קבוע בשירות המדינה זה גרוע. מי שנכנס לעבודה מתייחסים אליו מתווג כמי שבא בהעדפה מתקנת, העדיפו אותו... המערכת עוקפת את החסמים שלה במנגנון גרוע. כרגע אין חלופות יותר טובות. נותן למערכת תירוצים לא לתקן. לא לבטל באופן גורף מכרזים ייעודיים אבל משכפלים מנגנון העדפה מסלילים יוצאי אתיופיה לגשת למכרזים ייעודיים. מקבלים הערכות נמוכות אבל נכנסים כי חייב למלא את התקן."

ת' מספר שהמונח העדפה מתקנת פגע בו בעבר, ולכן הוא נמנע מלהשתמש בו. כיום, כמנהל, הוא מעדיף לדבר על גיוון, והוא עצמו מקדם עובדים מהקהילה, אך מדגיש שזה חייב להיעשות על בסיס מקצועי וללא תיוג:

"צריכה להיות העדפה מתקנת כאשר אתה לא פוגע ביכולות המקצועיות שנדרשות לתפקיד. לא 'אני חייב לגייס אתיופי', אם יש שני טובים קח את האתיופי. תקדם גיוון, כדי שיהיה נציג לכל חלקי החברה בכל המקומות. אתה לא יכול להמשיך לייצר שטנץ. אבל לא להתפשר על האיכות. גם במגזר הפרטי, גם שירות ציבורי איכותי אבל גם מגוון. הכי גרוע שלוקחים מישהו שהוא לא טוב, ואז הרסת לכל האתיופים האחרים. לא צריך לקרוא לזה העדפה מתקנת, יש בעיה במינוח, צריך לדבר על גיוון. אני לוקח אנשים מגוונים. אומר למרואיינים אני דוגל בגיוון, רוצה אנשים עם יכולות שלא הצליחו להגיע לרמת הבשלות לתפקיד או קשה להם להיכנס. באוניברסיטה היו אומרים לי אתה פה בהעדפה מתקנת, מושג מעליב. עד היום לא שוכח את זה. יש יתרונות לגיוון....גייסתי אנשים שמישהו אחר לא היה מגייס: דתי ביישן, אחד מגמגם, אתיופי שלא יודע לשווק את עצמו נכון, התעקשתי שיגיע לראיון עבודה, מאותו רגע סידרתי לו

את החיים, מלמד אותו להתמודד עם הדברים האלה... המתנחל הדתי לא יכול להגיד אני שונא ערבים כשהוא עובד עם ערבי. שליחות שלי, רוצה שבסביבתי כשיראו אתיופי יתייחסו אליו אחרת".

ש., מנהלת משאבי אנוש בחברה ממשלתית, מספרת כי בעקבות פנייה של עובד יוצא אתיופיה שלא הצליח להתקדם, זיהתה חסמים ארגוניים והחליטה להוביל קורס ייעודי לקידום עובדים מהקהילה. המהלך הצליח, אך עורר גם ביקורת על בידול:

"יש לי תפקיד מקצועי, מנהלת משאבי אנוש של 700 איש. גם פעילה בפורום הגיוון, בצוות המתמקד ביוצאי אתיופיה. עוברים בקמפוסים של הארגון ועושים חג הסיגד.

במקביל הגיע אלי עובד אקדמאי מהקהילה, מאד ותיק, אומר שלא מצליח להתקדם, להתקבל לתפקיד של ניהול, מקבל פרסים, הכי טוב מקצועי, לא מצליח להתקדם. אמר לי המסלול הקיים בארגון לא מתאים לאתיופים. אמרתי לו אתה לוקח אותי בחזרה למרכז קליטה, התנגדתי. בכל זאת פתחנו קורס ייעודי עבור ישראלים יוצאי אתיופיה. רתמתי מנהלים ומנהלי משאבי אנוש, ונציגות של הוועדים. ליוויתי את פיתוח הקורס לאורך כל הדרך. הקורס עשה באז מטרף. אותם חברה התחילו להתקדם ולהתפתח

"צריכה להיות העדפה מתקנת כאשר אתה לא פוגע ביכולות המקצועיות שנדרשות לתפקיד. לא 'אני חייב לגייס אתיופי', אם יש שני טובים קח את האתיופי. תקדם גיוון, כדי שיהיה נציג לכל חלקי החברה בכל המקומות. אתה לא יכול להמשיך לייצר שטנץ. אבל לא להתפשר על האיכות. גם במגזר הפרטי, גם שירות ציבורי איכותי אבל גם מגוון. הכי גרוע שלוקחים מישהו שהוא לא טוב, ואז הרסת לכל האתיופים האחרים.

מקצועית. סיימנו שני מחזורים. עשה אימפקט עבור המשתתפים וגם עבור הארגון. קבלנו גם ביקורת מעובדים מהקהילה, מה שוב בידול שוב עושים הפרדה. אמרתי אבל בסוף זה מה שאנחנו צריכים, נעשה את זה."

בתשובה לשאלה האם הייתה ממליצה לארגונים נוספים ליישם מהלך דומה ענתה:

"כן. בעיקר בארגונים גדולים. יש שאומרים לי אתם רק 1.7% מהאוכלוסייה, לא מעניין. אותי זה מעניין, גם במקום העבודה שלי אמרתי אני אתעסק אני אפתח תנו לי רק תקציב. בסוף אנחנו נורא בולטים, נכנס אתיופי לחדר רואים אותו. כוח אדם איכותי, צריך רק לשנות את התפיסה לגביהם. מנהלות משאבי אנוש צריכות להבין ולעבוד בזה. בכל מה שקשור לתהליכי גיוון והכלה צריך לחשוב מחוץ לקופסא. ברגע שעושים לזה יח"צ טוב ורותמים מנהלים בארגון כבר לא צריך אחראית גיוון. זה לטפל בחסמים בעיקר רגשיים".

הגישה של ש' ממחישה את החשיבות של קידום של יוצאי אתיופיה לתפקידי ניהול, כאשר הם קולטים לעבודה יוצאי אתיופיה ובכך שוברים את מעגל האפליה.

חלק מהמוראיינים טענו כי הדגש צריך להיות על קידום תפיסות של שוויון בקרב מעסיקים, לא בשם הגיוון, אלא מתוך הכרה בכך שהמנגנונים של גיוס עובדים מפלים: א' התנדב בתוכנית של "עולים ביחד" כמנטור וגם בעמותה שעוסקת בקידום עובדים ערבים. אף על פי כן הוא מסתייג:

"תוכנית 'עולים ביחד' – עוד תו תקן שמאשר לחברה הישראלית שאקדמאים יוצאי אתיופיה שווים. מיצה את עצמו, זה מקבע את המקום שאקדמאי צריך תו תקן. גם לטעמי לא התמודדו מספיק עם החסמים המהותיים של המעסיקים – לדרוש לשפר את מערך המיון של משאבי אנוש, שאתיופי לא צריך להיות מצטיין עם יכולות-על. אין שינוי מהותי מאז המחאה של 2012. תזוזות איטיות".

ט' כועסת על הניסיון לחנך את בני הקהילה וללמד אותם ורואה בזה עוד ביטוי לגזענות. גם היא, כאחרים מצביעה על הצורך לכוון את ההתערבות למנהלים ולא לעובדי מהקהילה:

"אספו אותנו כמה יוצאי אתיופיה בארגון והציעו לנו קורס שיעזור לנו להתקדם ולפתח קריירה, להתמודד עם המנהלים שלנו. ממש התרגזתי. אני ישראלית לכל דבר, נולדתי בארץ, גדלתי פה, אין לי מבטא, בעבודה שלי אני גם מייצגת את הארגון אז למה אתם חושבים שאתם צריכים ללמד אותי?! הבעיה היא הדעות הקדומות שלכם, תעשו השתלמויות למנהלים שלכם שיבינו שהם הבעיה, לא אנחנו".

מוראיינים אחרים רואים את נוכחותם של אקדמאים מבני הקהילה כדרך הטובה ביותר למגר דעות קדומות ולסלול את הדרך לבאים אחריהם:

"מאמינה מאד בלהיות בחינוך ולהשפיע, ככל

שיראו יותר כמוני וייחשפו יהיה שונה, זה חלק ממטרותיי" (א', מורה למדעים ביסודי).

"צריך שיהיו עוד הרבה כמוני, בתפקידים בכירים, זה מה שישנה את היחס של החברה אלינו, שיראו ששחור זה גם מנהל, לא רק עובד זוטרי שנתפס כנחות. זה נותן תמריץ גם לחבר'ה אחרים מהעדה, רואים שיש אנשים שהצליחו זה נותן להם אומץ, הבנה שגם הם יכולים" (ש', עובד כיום בתפקיד בכיר ברשות מקומית).

"צריך שיהיו עוד הרבה כמוני, בתפקידים בכירים, זה מה שישנה את היחס של החברה אלינו, שיראו ששחור זה גם מנהל, לא רק עובד זוטרי שנתפס כנחות. זה נותן תמריץ גם לחבר'ה אחרים מהעדה, רואים שיש אנשים שהצליחו זה נותן להם אומץ, הבנה שגם הם יכולים"

"אני מאמין שבסוף הדרך לשינוי עוברת בזה שפשוט נהיה שם, נוכיח את עצמנו, נתקדם, נצליח. זה מייצר נראות של בני הקהילה במקומות שהיום כמעט לא נמצאים בהם" (ת', מהנדס).

דברי המרואיינים משקפים את הביקורת במחקר, על כך שהעדפה מתקנת פותחת דלת כניסה למיעוטים, אך גם עלולה לשעתק אי שוויון ולחזק סטראוטיפים (Acker, 2006). במילותיה של קאנטר (Kanter, 1977), אחת החוקרות החלוצות בתחום: "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 ההטיה המספרית יוצרת התנהגויות, תפיסות ועמדות של הרוב כלפי המיעוט ושל המיעוט כלפי הרוב. לעיתים, הטיות אלה יוצרות בתורן גם ניתוב של קבוצת הטוקן לנישיות תעסוקתיות מוגבלות בתוך הארגון".

סקר שנערך בשנת 2023 בחן עמדות של מנהלים, מנהלי משאבי אנוש ועובדים כלפי מדיניות גיוון והכללה (האוניברסיטה העברית ואח', 2024). הסקר נערך בקרב מדגם של כאלף מאתיים עובדים בענפים כלכליים שונים ובמחוזות גאוגרפים שונים. מהסקר עלה פער משמעותי בין נכונות עקרונית לגיוון המועסקים לבין הפרקטיקה בפועל, כגון קיום סדנאות גיוון, איתור פעיל של מועמדים, תמריצים חיוביים, עידוד "חבר מביא חבר" ועוד. העמדות הכלליות כלפי גיוון היו ברובן חיוביות אולם הנכונות לעבוד תחת מנהל.ת מקבוצות גיוון מצומצמת מאד. עמדה זו מנציחה העסקה בעמדת נמוכות בארגון ומשקפת את העובדה שדעות קדומות עדיין רווחות מאד למרות הנכונות ההצהרתית לעבוד עם כל קבוצות האוכלוסייה. ועוד, רב גדול של המשיבים תומך בגיוון מסיבות של סובלנות אך לא כתרומה למקצועיות בארגון. בנוסף עלה כי עובדים בכירים ומנהלי משאבי אנוש חסרים כלים ומשאבים לקידום גיוון והכללה.

ח. דרכי התמודדות עם גזענות

בראיונות עלתה באופן מרשים מאוד הנחישות של המרואיינים להיאבק על מקומם ולא להישבר גם נוכח גזענות ואפליה. מספר אסטרטגיות התמודדות עם חוויות של גזענות ואפליה עלו מהראיונות: חלק מהמרואיינים בחרו שלא ללמוד או לעבוד במקומות שנתפסו כעוינים, ולעיתים אף התפטרו לאחר שחוו יחס מפלה. אחרים רואים בהצלחתם האישית דרך לשנות את ככל דימוי הקהילה ועל הגזענות. אחרים בחרו בהתמודדות ישירה עם ביטויי גזענות, בהומור או בתוקפנות, וחלק נקטו בהתעלמות או הקטנת החשיבות של אירועים.

לא מעט מהמרוויינים ציינו כי הם נדרשים להתאמץ יותר, להילחם על המקום שלהם, מדבריהם עולה הקושי אך גם הנחישות, ההתמדה, הנכונות להילחם על מקומם והחוסן הנפשי כתנאים להצלחה:

"לא צריך להילחם נגד גזענות אלא להראות את היכולות שלך. זה היה המוטו שלי, להיות הכי מקצועי. אנחנו צריכים להילחם כדי להראות את היכולות שלנו". (ר', מורה ותיק).

"את כל הזמן מרגישה שאת צריכה להוכיח את עצמך, להראות שאת שווה להם, שיש לך את הכישורים, שאת מקצועית. מן כוננות מתמדת כזו. זה מתיש, אבל לא ויתרתי, אין לנו את הפריבילגיה הזו" (ג', עובדת בארגון חברה אזרחית).

א' מתאר את החסמים והדרך הארוכה שעשה, גם הוא וגם נ' מציינים את החוסן האישי ככלי התמודדות לצד תמיכה משפחתית:

"בהשוואה לצעיר ישראלי מבוסס נדרשתי להשלים פערים אובייקטיביים וסובייקטיביים. הייתי צריך לעשות אקסטרה מאמץ. פערים סובייקטיביים- גזענות. אובייקטיבים- בלי רשת חברתית, בלי מי שיפתח לי דלת. לא הכל הלך חלק, היו חסמים, אבל תמיכה הורית מאד משמעותית. חוסן נפשי לא לשקוע בדכדוך שאז ה"הישגים" יורדים. מרצים, מעסיקים, לפעמים פצע את הנפש אבל לא נתתי לזה להוריד אותי. כופר ב"תלמד תתאמץ תצליח", אבל עם זאת אין ברירה. אתיופי חייב להתאמץ יותר" (א', מהנדס).

"את כל הזמן מרגישה שאת צריכה להוכיח את עצמך, להראות שאת שווה להם, שיש לך את הכישורים, שאת מקצועית. מן כוננות מתמדת כזו. זה מתיש, אבל לא ויתרתי, אין לנו את הפריבילגיה הזו"

ט', גננת ותיקה ומצליחה מתארת את המקצועיות והנחישות כדרך להצלחה גם בחברה גזענית, לאחר שהיא מספרת על הצלחתה, לצד חוויות של גזענות, היא מסכמת:

"בסך הכל חוויה טובה במערכת החינוך. אני טוענת ועדיין מאמינה שמי שמקצועי ועושה את הדרך הנכונה ומדבר בשפה מקצועית ולא מוותר ויודע לדרוש את הזכויות מתוך בקיאות, לא צריכה להיות סיבה שלא יצליח. גזענות יש כלפי כל אחד שהוא שונה".

כמה מהמרוויינים דיברו על השפעת המחאה (2015 ו-2019) ואירועי מחאה אחרים על זהותם, הבנתם את הבעיה של גזענות כחסם חיצוני שאינו קשור ליכולותיהם ואת הכוח שהמחאה נתנה להם. כך למשל ש' מספרת:

"אני עד הסיפור של יוסף סלמסה הסתובבתי בעולם בתחושה שאפשר לנצח גזענות. אהיה מספיק ישראלי, תהיה לי השכלה. צבע העור לא ישפיע. נאיבית. אחרי זה הבנתי שלא משנה מה אעשה וכמה אצליח תמיד יראו אותך אתיופית והילדים שלך תמיד יהיו חשודים. יצאתי למחאה, התחלתי לחבר את המקרים שלי לגזענות. התפכחתי, אמרתי זה בכל מקום אפשרי, אבל ממקום של עוצמה. רוצה לדבר על זה בעמדות מפתח. להביא נרטיב אחר סביב יוצאי אתיופיה. לא האמתי שאצליח לעשות שינוי אם אהיה מרוכזת בתוך העדה. אלא לייצג החוצה. זה מה שמפריך סטיגמות. משתמשת הרבה בהומור. התחלתי גם להתחבר יותר לתרבות שלי, עם שתי הזהויות, לא רק להתעסק בכל כוחותי בלהיות ישראלי" **(ש, מנהלת משאבי אנוש).**

"ידעתי שחובת ההוכחה עלי פי 20 מאחרים, למדתי לא להיפגע. למשל מגיע ספק למשאבי אנוש לגבי פרסום. ישבה בחדר שלי עובדת אשכנזיה בלונדינית. הספק מנהל איתה שיחה כאילו היא סמנכ"לית HR. קמתי אמרתי הפגישה היא איתי... כמעט נחנק. לימים למדנו לצחוק על זה, הייתי נותנת להם לדבר איתה ואז קמה ואומרת זו אני..."

מקום של חוזק היא משתמשת גם בהומור:
 "ידעתי שחובת ההוכחה עלי פי 20 מאחרים, למדתי לא להיפגע. למשל מגיע ספק למשאבי אנוש לגבי פרסום. ישבה בחדר שלי עובדת אשכנזיה בלונדינית. הספק מנהל איתה שיחה כאילו היא סמנכ"לית HR. קמתי אמרתי הפגישה היא איתי... כמעט נחנק. לימים למדנו לצחוק על זה, הייתי נותנת להם לדבר איתה ואז קמה ואומרת זו אני..."

ועם זאת היו גם כמה מרואיינים שעזבו מקומות עבודה לאחר שנאשו מהתקווה לשוויון:

"את משקיעה המון, נותנת מעצמך, אבל אחרי כמה זמן מבינה שלא באמת יתנו לך הזדמנות שווה כאן. אמרתי, אין סיכוי, עדיף לעבור הלאה. התפטרתי ובדיעבד אני שמחה על כך" **(מ', על ארגון בו עבדה כמה שנים).**

סיכום

המחקר מעלה תמונה מורכבת של אקדמאים יוצאי אתיופיה בשוק העבודה, המאופיינת בקשיים משמעותיים במציאת משרה ראשונה, חוויות של גזענות גלויה וסמויה בראיונות ובמקום העבודה, וקושי להתקדם לתפקידים בכירים. חוסר קשרים אישיים, רישות מקצועי ושיטת 'חבר מביא חבר' מהווים חסם משמעותי בהכנסה לעבודה והן בקידום, לצד סטריאוטיפים וחוסר אמון ביכולותיהם. לצד זאת המרואיינים התייחסו גם למאפיינים תרבותיים של הקהילה כחסם, בציינם תרבות של צניעות, קושי להתבלט ולשווק את עצמם ב"אגרסיביות" המאפיינת עובדים ישראלים.

התופעה המרכזית ביותר שהקשתה על מרבית המרואיינים הייתה גזענות, שתוארה ברובה כגזענות סמויה אך נוכחת מאד ביחסם של מעסיקים וקולגות ומסמנת אותם כקבוצה נחותה וכעובדים שצריכים להוכיח את עצמם באופן מוגבר. מרבית המשתתפים במחקר דיווחו על כך ששלחו קורות חיים רבים למשרות וקבלו מעט הזמנות לראיונות עבודה. גם כאשר זומנו, פעמים רבות תהליך הריאיון עצמו היה כרוך בחוסר אמון וחדשנות כלפיהם, ספק ביכולותיהם המקצועיות ובשייכותם למרחב המקצועי ו/או האקדמי. שני צמתים תוארו כמאתגרים במיוחד: מציאת עבודה ראשונה וקידום.

המרואיינים תארו באופן בולט את ההשלכות של "נראות-יתר": הן בחוויותיהם במערכת ההשכלה הגבוהה והן במקומות עבודה, בגלל צבע עורם ושייכותם הקבוצתית הם מצויים במצב מתמיד של חשיפה מוגברת ובולטות. כל טעות קטנה עלולה להיות מיוחסת למוצאם האתני ושייכותם הקבוצתית מטשטשת את כישוריהם האישיים. הם מתארים גם חוויה של טוקניזם- עצם הצלחתם נתפסת כהוכחה לקבלה וחוסר גזענות של החברה הישראלית, כמו גם להצלחה של יוצאי אתיופיה בכלל. גם בהקשר של העדפה מתקנת ומדיניות גיוון ארגוני, למרות ההכרה של חלק גדול מהם בנחיצותה של מדיניות כזו, חלקם גם ציינו זאת כחרף פיפיות שמשעתקת את התיוג שלהם כקבוצה נבדלת ונחותה יותר.

"תקרת הזכוכית" שחווים אקדמאים יוצאי אתיופיה בהתקדמות בקריירה היא שילוב מורכב של הטיות מערכתיות חיצוניות (גזענות, סטריאוטיפים, היעדר תמיכה מצד ממונים) ודפוסי התנהגות פנימיים, מושרשים תרבותית (צניעות, כבוד לסמכות, קושי לשווק את עצמם וחוסר בטחון ביכולותיהם).

עם זאת, רבים מהמרואיינים פיתחו אסטרטגיות התמודדות וגילו חוסן נפשי מרשים מול הגזענות וההנמכה בהן הם נתקלו לכל אורך המסלול התעסוקתי. בטחון עצמי בכישוריהם, במיוחד של אלה שסיימו בהצטיינות את לימודיהם, ואשר מתפתח במהלך הקריירה הוא מרכיב מרכזי ביכולת להשתלב ולהתקדם.

ההכרה בכך שהבעיה היא חברתית ולא אישית גייסה חלק מהמרואיינים שהיו בעמדות בכירות יותר לטובת קידום עובדים מהקהילה ותפיסות של גיוון בקרב המעסיקים. אחרים ציינו שעצם הימצאותם של עובדים מהקהילה והצלחות שלהם סוללות את הדרך לאחרים בכך שהן חותרות תת דעות קדומות של מעסיקים וקולגות.

מדיניות ממשלתית ותוכניות הכוון להשכלה גבוהה ותעסוקה

ממצאי הראיונות ונתוני התעסוקה שהוצגו בפרק הקודם מצביעים על ריבוי חסמים לאורך רצף ההשכלה תעסוקה: החל משלב הכניסה לאקדמיה ועד להשתלבות וקידום בשוק העבודה. פרק זה מציג את המדיניות וקשת התוכניות שנועדו לתת מענה לחסמים אלה, ואת מידת ההתאמה שלהן למסלול החיים של אקדמאים יוצאי אתיופיה.

מאז שנות ה-1980 והגעתם של גלי העלייה מאתיופיה לישראל, מפעילה המדינה תוכניות שונות לקליטתם ולקליטת ילדיהם שנולדו בארץ. במשך שנים רבות ה"טיפול" באוכלוסייה זו היה תחת אחריות משרד הקליטה. רק בעקבות פעילות של ארגוני חברה אזרחית שהקימו בני הקהילה ועסקו בסנגור מתמשך בנושא, ולבסוף מחאת 2015, הועברה האחריות על שילובם למשרדי הממשלה השונים והוקם מטה מתכלל- המטה לשילוב יוצאי אתיופיה במשרד ראש הממשלה.

תוכניות לקידום של אוכלוסיית הישראלים יוצאי אתיופיה פועלות גם כיום, וכחלק מכך התוכניות לשילוב בתעסוקה אליהן אתייחס כאן. לתוכניות אלה תרומה חשובה לקידום הישראלים יוצאי אתיופיה הסובלים מיחס גזעני שמונע שילוב "טבעי" שלהם גם כאשר נולדו בארץ או הגיעו בגיל צעיר וגדלו בישראלים לכל דבר.

עם זאת, וחרף ההתקדמות בתפיסה של השילוב, ישנה ביקורת חריפה על כך שתוכניות אלה מנציחות סגרגציה, מסמנות את בני הקהילה כ"אחרים" ומסיתות את המבט מהגזענות והאפליה של החברה הישראלית למאפיינים לכאורה של בני הקהילה. וכך כותב ד"ר דני אדמסון, החוקר את יחסה של החברה הישראלית ליהודי אתיופיה, ושימש גם מנכ"ל אגודת יהודי אתיופיה בישראל:

"בעיני חלק מיוצאי אתיופיה, העולים החדשים והוותיקים שבהם, המסגרות האלה נתפסות כחממה חברתית, חינוכית ותעסוקתית. אולם למעשה, במבט היסטורי על

ארבעים שנות קליטה, המסגרות תורמות להשחרת יוצאי אתיופיה מבחינה חברתית ואזרחית ומנציחות את יחסי התלות שלהם בממסד ואת סימונם כאחרים וכזרים לחברה הישראלית. בהיבט השילוב, שרבים אוהבים להשתמש בו להצגת פעילויותיהם הסרגטיביות, התוכניות הייעודיות הנמשכות שנים ארוכות מעכבות את ההתמודדות של העולים ואת המפגש שלהם עם המציאות כהווייתה. מנגד, הן מרגילות את הציבור, ובתוכו המעסיקים, לדה-נורמליזציה של יוצאי אתיופיה כישראלים לכל דבר וכחלק טבעי מהמרחב הציבורי בישראל.... ואיני ממעיט כלל במשמעות ההצלחות הנזקפות לזכותם". (אדמסו, 2023: 200-201).

מנהלי התוכניות התעסוקתיות שיוצגו במחקר זה משוכנעים בצורך בהן נוכח אי השוויון בין ישראלים יוצאי אתיופיה לישראלים אחרים בשוק העבודה ובהשכלה גבוהה. הם כמובן מצביעים על הגזענות כגורם מרכזי שמעכב את מסלולם התעסוקתי של אקדמאים בני הקהילה, אך מתייחסים גם למאפיינים כמו היעדר רשתות חברתיות תעסוקתיות, הכרות לא מספיקה עם מערכת ההשכלה הגבוהה ועם הדרכים להתקדמות בשוק העבודה ולרקע הכלכלי-חברתי של ישראלים יוצאי אתיופיה. בנוסף, מעבר לתועלת האישית ולקידום הכלכלי-חברתי של בני הקהילה, לדעתם שילוב בני הקהילה בתפקידים בכירים ומסלולי תעסוקה יוקרתיים הוא מנגנון מרכזי למיגור הדעות הקדומות של עובדים, מעסיקים וכלל החברה הישראלית כלפי ישראלים יוצאי אתיופיה.

א. הכניסה להשכלה גבוהה: תוכנית "הישגים - מנגישים השכלה גבוהה"

"הישגים" היא התוכנית הלאומית של המועצה להשכלה גבוהה להנגשת השכלה גבוהה לצעירים וצעירות מהפריפריה הגיאוגרפית והחברתית, מרביתם דור ראשון להשכלה גבוהה. רכזי "הישגים" פועלים ב-36 מרכזי צעירים ברחבי הארץ. התוכנית מעניקה ייעוץ, הכוונה וליווי אישי עד לכניסה לאקדמיה.

דו"ח תוכנית "הישגים" משנת 2023 (המתייחס לתקופה של ינואר 2022 עד יוני 2023) מעלה כי שיעורם של צעירים יוצאי אתיופיה שפנו לתוכנית גבוה ועמד על 18% מכלל המשתתפים. עם זאת, שיעור המשתתפים שהחלו בלימודים אקדמיים מתוכם עמד על 25% בלבד לעומת 35% בכלל האוכלוסייה שקבלה ליווי מהתוכנית. בנוסף, שיעורם של יוצאי אתיופיה שהחלו ללמוד במכללות פרטיות גבוה במיוחד בהשוואה ליתר משתתפי התכנית.

מזל סלומון-יצחק, רכזת מחוז צפון של התוכנית לצעירים וצעירות יוצאי אתיופיה, מציינת כי ביחס למשתתפים אחרים בתוכנית "הישגים", צעירים וצעירות יוצאי אתיופיה

מגיעים עם פערים גדולים יותר מבחינת הכרות והבנה של מערכת ההשכלה הגבוהה וכן עם תחושת מסוגלות נמוכה מאד. לפיכך הליווי שהם מקבלים מרכזי התוכנית הוא ממושך יותר, וכולל בחלק מהמקרים ליווי פיזי בעת ההרשמה למוסדות השכלה גבוהה.

תוכנית ייעודית להתמודדות עם חסם הפסיכומטרי של יוצאי אתיופיה נערכת במכון פוירשטיין בשיתוף עם קרן רוטשילד, והיא כוללת אבחון וליווי בהליכי הקבלה ואחר כך במידת הצורך גם במהלך הלימודים, תוך דגש על הכנה מותאמת למבחן הפסיכומטרי.¹⁰ זוהי תוכנית איכותית, שנותנת מענה לחסם אקוטי שמקשה על כניסה למסלולי השכלה ברמה גבוהה. לכן, יש מקום להרחיבה.

מהראיונות עם בעלי תפקידים בתוכניות ההכוון להשכלה ולתעסוקה של יוצאי אתיופיה עולה כי הם מודעים למלכודת התעסוקתית שנוצרת כתוצאה מרכישת תארים שערכם בשוק העובדה נמוך ומהנהירה למכללות הפרטיות.

נראה כי יש חשיבות רבה להתכווננות המדיניות, בפרט של תוכנית "הישגים", שהיא המקיפה ביותר מבחינת מספר המשתתפים בה, להכוון ממוקד יותר להשכלה גבוהה איכותית, גם במחיר הכנה ארוכה יותר הנדרשת מהמועמדים. בנוסף, רצוי שהתוכנית לא תכוון יותר למסלולים שקל להתקבל אליהם אך הם "פסי ייצור" לתארים שערכם התעסוקתי מוגבל.

ב. "הדרך החדשה"

התוכנית המדינתית המרכזית לשילוב ישראלים יוצאי אתיופיה היא תוכנית "הדרך החדשה" שהושקה ב-2017 ונקבע כי תפעל עד לסיום שנת 2025. התוכנית פועלת ב-30 יישובים בהם ריכוז גבוה יחסית של יוצאי אתיופיה, במגוון תחומי החיים: הלימודים וההשכלה, התעסוקה, הדיור, המשפחה והקהילה, וכן המעורבות החברתית והאזרחית. החידוש בתוכנית לעומת תוכניות החומש שקדמו לה, הוא הדגש ברשויות המקומיות על צרכי הפרט ושילובו בחברה הישראלית כתחליף לגישה הקודמת שהתמקדה בתוכניות קבוצתיות נבדלות (מבקר המדינה, 2024).

הפעילות הממשלתית לקידום יוצאי אתיופיה פועלת כיום בהתבסס על [החלטת ממשלה מספר 787](#) מיום 17.7.2023. החלטת הממשלה כוללת את הארכת פעילות המטה לשילוב יוצאי אתיופיה במשרד ראש הממשלה, שתפקידו העיקרי לתכלל את פעילות משרדי הממשלה והרשויות המקומיות בנושא. ההחלטה ממשיכה תוכניות קודמות בעניינם של יוצאי אתיופיה תוך התאמות מסוימות.

10 עוד על התוכנית ראו [כאן](#).

בתחום התעסוקה התוכנית מתמקדת בכמה היבטים שהם רלוונטיים לאקדמאים יוצאי אתיופיה: צמצום פערי השכר, קידום ייצוג הולם בכל הדרגות בשירות הציבורי, הגדלת מספר עובדי ההוראה בתפקידי מנהיגות וניהול, הכוון אישי ובניית מסלול פיתוח קריירה מותאם לפרט, הכולל סיוע בתהליך ההשמה, בדגש על הכוון למקצועות מבוקשים במשק.

התוכנית מתייחסת גם לצעדים הנדרשים בתחום החינוך: הגדלת שיעור הזכאות לתעודת בגרות איכותית, הגדלת שיעור התלמידים המצטיינים ושיעור הלומדים במוסדות להשכלה גבוהה.

ג. תוכנית "למרחק" - קידום תעסוקת צעירים יוצאי אתיופיה

כחלק מעבודת ההכנה לגיבוש החלטת הממשלה 787, התגבשה במטה לשילוב יוצאי אתיופיה ההבנה בדבר הקושי של אקדמאים יוצאי אתיופיה להשתלב בתעסוקה איכותית. הדבר מתבטא בשינויים שנערכו בשנת 2024 בתוכנית "למרחק" - קידום תעסוקת צעירים. יוצאי אתיופיה, התוכנית התעסוקתית הממשלתית, המנוהלת כיום על ידי עמותת "למרחק" בשיתוף מינהל אוכלוסיות מיוחדות במשרד העבודה וחברת סינרגיה, ומפעילה 15 מרכזים תעסוקתיים ביישובים בהם ריכוז גבוה של יוצאי אתיופיה (ראיון עם אורטל מקונן, מנהלת תוכניות תעסוקה לאוכלוסיות ייחודיות במינהל תעסוקת אוכלוסיות, משרד העבודה). תפנית זו, של טיפול התוכנית התעסוקתית הממשלתית העיקרית ליוצאי אתיופיה גם בתעסוקת אקדמאים, הינה להערכתי הצעד החשוב ביותר שנעשה בתחום זה. זאת משום שבניגוד לתוכניות תעסוקתיות אחרות שפועלות כבר שנים רבות, המבוססות על סינון קפדני של המשתתפים, ההשתתפות בתוכנית "למרחק" פתוחה לכל מי שעבר שיחת מיון שעיקרה בדיקת המוטיבציה להשתתף בתוכנית.

החל משנת 2024 החל לפעול מסלול לבוגרי אקדמיה והוא עדיין בשלבי פיתוח. מטרת המסלול הינה לסייע למשתתפים להתמודד עם הפער שבין הלימודים האקדמיים לעולם העבודה, מתוך הבנה שגם לבוגרי תארים חסרים כישורים ומיומנויות כדי לתרגם את השכלתם לתעסוקה הולמת ואיכותית (ראיון עם שי מלך, מנהל תוכנית "למרחק"). בשנתה הראשונה של תוכנית "למרחק" לאקדמאים לקחו בה חלק כ-220 אקדמאים, כאשר היעד לשנים 2025-2026 הוא להגיע ל-400 משתתפים בשנה.

לדברי שי מלץ, מנהל התוכנית, נכון למחצית שנת 2025 התוכנית מתמקדת במיתוג עצמי תוך דגש על כישורים ונבדלות, באמצעות סדנאות במהלכן המשתתפים לא רק לומדים אלא גם מיישמים אסטרטגיות כגון קידום ברשתות החברתיות ויצירת רישות (נטוורקינג) ודרכים בהן ניתן להגיע אל מעסיקים פוטנציאליים. זאת לצד למידה עצמית מתמדת לאור מודל העבודה החדש הדורש התעדכנות ורלוונטיות לאורך הקריירה, כגון הכרות עם כלי בינה מלאכותית. זהו מענה ייחודי וחשוב, כאשר גם בסקר שביצע מינהל אוכלוסיות מיוחדות בקרב סטודנטים ואקדמאים 24% ממי שלא עובדים בתחום השכלתם ו-18% מאלה שכן הצביעו על צורך בהכשרות להשלמת מיומנויות הנדרשות על ידי המעסיק.

מבחינת משתתפי התוכנית, לדברי אורטל מקונן, האחראית על התוכנית במשרד העבודה, לתוכנית "למרחק" מגיעים באופן בולט בוגרי מדעי החברה, במיוחד נשים, אשר האופק התעסוקתי שלהם לא ברור וחלקן מועסקות בעבודות לא מקצועיות שאינן דורשות השכלה אקדמית. מנהל התוכנית, שי מלץ תיאר זאת כך:

"למרחק" היא תוכנית ממשלתית ולכן אין לנו את הפריבילגיה לסנן משתתפים לפי תחומי לימוד וציונים, למעט מיון ראשוני שבדוק בעיקר מוטיבציה להשתתף בתוכנית. אנחנו ניקח גם מהנדס תכנה שלמד במכללת סמי שמעון וסיים בממוצע 70, אבל בהחלט נשקף לו את מצבו בשוק העבודה, את העובדה שסביר שחברות הייטק לא יקבלו אותו, נחשוב על אפשרויות אחרות. עובדים גם עם הרבה צעירות שלמדו מקצועות צווארון ורוד, עובדות סוציאליות וכדומה. מורכב, כי רב המשרות במגזר הציבורי, לא קל להיכנס וגם השכר לא גבוה ויש קשיים בקידום".

ד. "טק-קריירה" - הכשרה והשמה לענף ההייטק

[מכללת טק-קריירה](#) החלה לפעול לפני כעשרים ושתיים שנה, כעמותה שקמה ביוזמת אקדמאים יוצאי אתיופיה. מטרתה לאתר מצטיינות ומצטיינים בקרב קהילת יוצאי אתיופיה, ולסייע להם להיכנס לתפקידי מפתח טכנולוגיים. העמותה פועלת הן בצד הביקוש – להעלאת כישורי המשתתפים והם בצד ההיצע – עבודה עם מעסיקים. עבור אקדמאים מפעילה העמותה מערך של הכשרות מעשיות חדשניות המיועדות גם לבוגרי תארים בהנדסה ומדעי המחשב. לדברי נתי רוטשטיין, מנהל תוכנית In-Tech במכללה, לתוכנית מגיעים אקדמאים שחסר להם ידע פרקטי ביחס לבוגרי "בוטקמפים" ותוכניות הכשרה מעשיות מסוג זה (מתוך שולחן עגול בנושא תעסוקת אקדמאים יוצאי אתיופיה, משרד העבודה, 17.2.25).

לפעילות העמותה חשיבות רבה נוכח הייצוג הנמוך של ישראלים יוצאי אתיופיה בתחום ההייטק והיעדר הרישות המקצועי שלהם, וזאת במיוחד משום שהעמותה עובדת עם מעסיקים ומסייעת בהשמה לעבודה.

ה. "עולים ביחד"

עמותת "עולים ביחד" נוסדה בשנת 2007 במטרה לשלב אקדמאים מצטיינים יוצאי אתיופיה בתעסוקה במשק הישראלי. מטרת העמותה הן לקדם ניעות חברתית-כלכלית של אקדמאים מהקהילה והן לגרום לשינוי עמדות ותפיסות של החברה הישראלית כלפי יוצאי אתיופיה.

"עולים ביחד" פועלת הן בצד הביקוש – הכשרה וליווי של בני הקהילה, והן בצד ההיצע – עבודה מול מעסיקים. העמותה מפעילה שתי תוכניות לאקדמאים: תוכנית לפיתוח קריירה, המיועדת לאקדמאים וסטודנטים בשנתם האחרונה הכוללת מפגשים קבוצתיים לצד ליווי אישי, ותוכנית לפיתוח אקדמאים לתפקידי ניהול, המיועדת לבעלי ניסיון תעסוקתי, שמטרתה לבנות עתודות ניהוליות בקרב אקדמאים יוצאי אתיופיה.

בנוסף העמותה מפעילה רשת של כ-1,600 בוגרים של התוכניות שמטרתה לשמש רשת חברתית-תעסוקתית.

הסינון הקפדני של משתתפי התוכניות וההתמקדות במצטיינים, לצד קשרים ארוכי טווח עם מעסיקים, מאפשרת לעמותה להמליץ על בוגרי התוכניות למעסיקים ולפעול באופן אקטיבי לשילובם בתעסוקה. בעמותה פועלת מחלקה שיוצרת שיתופי פעולה עם חברות בתחומים שונים: הייטק, פיננסים, פארה-רפואה ועוד, כאשר העבודה נעשית גם מול מתנדבים במאות חברות שגייסה העמותה במשך השנים. מדבריה של גנט אייך, מנכ"לית העמותה, עולה, כי גם כאשר מדובר במועמדים מצטיינים שעברו הכשרות והתאמות מקצועיות, יש צורך בתיווך של העמותה: "אנחנו למשל מקדמים קורות חיים של מעומדים שלנו עם מעסיקים. היום בהייטק, בפיננסים, מעסיקים מקבלים מאות קורות חיים, בלי משהו שיקדם אותך הסיכוי קלוש".

מבחינת הקשיים עימם מתמודדים אקדמאים יוצאי אתיופיה גנט מצביעה על הקושי לקדם את עצמם והיעדר הרישות כשני החסמים המרכזיים להם העמותה מנסה לספק מענים. היא מציינת כי הקושי קיים לא רק בכניסה לעבודה ראשונה אלא גם בהמשך, כאשר רבים ממשתתפי ההכשרות הראשוניות חוזרים לעמותה בהמשך לצורך פיתוח קריירה וסיוע בהשמה.

ללא ספק קיים עיסוק נרחב בשילוב ישראלים יוצאי אתיופיה בענף ההייטק המוביל בחדשנות ומאופיין בשכר גבוה. הן "עולים ביחד" והן טק-קריירה עוסקים בשילוב אקדמאים בענף ההייטק. היתרון המרכזי של שתי התוכניות הוא העבודה בשיתוף פעולה עם המעסיקים הגדולים בתחום. אולם שיתוף פעולה זה מתאפשר בשל ההתמקדות באקדמאים מצטיינים וחדורי מוטיבציה, אשר מאפשרת לתוכניות אלה להפנות את בוגרי התוכניות למעסיקים ולהמליץ עליהם. מנגד, לתוכנית "למרחק" מגיעים בוגרי תארים בתחומי ה-STEM שאינם בעלי "הישגים" גבוהים ולמדו במכללות שלחלקן יוקרה נמוכה, לצד בוגרי מדעי החברה ובעלי השכלה כללית. זוהי הקבוצה המתגרת ביותר ומכאן החשיבות הגדולה של תוכנית "למרחק" לאקדמאים.

א. קידום עובדי הוראה יוצאי אתיופיה – תוכנית תספה ומכון מרחבים

תוכנית **תספה (תקווה)** היא תוכנית לפרחי הוראה בני הקהילה האתיופית שמטרתה שילובם במערכת החינוך הפורמלית, והיא פועלת כ-15 שנים. התוכנית מופעלת על ידי מינהל עובדי הוראה, מכון מופ"ת בשיתוף עם מכון מרחבים. תספ"ה פועלת כיום ב-15 מכללות להוראה בגיוס מועמדים וליווי במהלך הלימודים ובסיוע למציאת התמחות. מכון מרחבים, שהתמחה בשילוב מורים ומורות ערבים במערכת החינוך היהודית, הצטרף לתוכנית בשנת 2017, והחל לעסוק בהשמה של בוגרי תארים לחינוך והוראה יוצאי אתיופיה לעבודה במערכת החינוך.

לדברי נח מונטסנוט, מנהל התוכנית ליוצאי אתיופיה במכון מרחבים, כיום מועסקים כ-1,180 מורים/ות וגננות יוצאי אתיופיה, כשליש מהיעד של ייצוג הולם שעומד על כ-3,500 מורים. בשבע השנים הראשונות התמקדה הפעילות בשילוב בוגרי הוראה מהקהילה בבתי ספר, באמצעות מאגר מורים מחד וצרכים של מנהלי בתי ספר מאידך, תמריצים לקליטת המתחמים ומורים יוצאי אתיופיה ועוד. באמצעות התוכנית שמגשרת בין הביקוש להיצע הצליח מכון מרחבים, לפי [אתר העמותה](#), לשלב כ-700 מורים יוצאי אתיופיה במערכת החינוך.

כיום מכון מרחבים מתמקד בשתי פעילויות. האחת, תפעול של קבוצות ווטסאפ בהן משתתפים כ-800 מורים. קבוצות אלה מהוות רשת קשר ותמיכה ופלטפורמה ליצירת מנהיגות חינוכית. השנייה, שהחלה לפעול לאחרונה בשיתוף מחוזות משרד החינוך, היא תוכנית לקידום עובדי הוראה יוצאי אתיופיה לדרגות בכירות יותר, לתפקידים כגון חינוך כיתה, ריכוז מקצוע ולניהול. כיום ישנם רק ארבעה מנהלי בתי ספר מהקהילה (ראיון עם נח מונטסנוט, ראיון עם עדי גלבוע, מנהלת תוכניות במכון מרחבים).

לדברי עדי גלבוע, מנהלת התוכניות במכון, המעבר של העמותה לדגש על קידום מורים התבסס על סקר שערך המכון ב-2024, עליו השיבו 130 עובדי הוראה. מהסקר עלה כי יש ייצוג יתר של עובדי הוראה בשלב הקדם יסודי והחינוך היסודי, ותת ייצוג בקרב מורים בתיכונים. מרבית המשיבים בסקר לימדו מקצועות הומאניים ושיעורם בהוראת אנגלית, מתמטיקה ומדעים היה נמוך. מבחינת רמת ההשכלה עלה כי 40% מהמשיבים היו בעלי תואר שני, בדומה לנתוני הלמ"ס לגבי כלל המורים.

הסקר בחן ומצא שיש למשיבים רצון לקידום, אולם הם מתקשים בכך בשל חסמים כלכליים, גזענות וחוסר בטחון עצמי.

בנוסף נערכה השוואה בין וותק המורים לדרגתם לפי הסכם אופק חדש, ממנה עלה כי הקידום של מורים יוצאי אתיופיה איטי מהמצופה, תוצאה אותה ניתן לייחס, בין היתר, למחסור בשעות השתלמות (ראין עם עדי גלבוע, מנהלת התוכניות במכון מרחבים).

ממצאי הסקר עולה תמונה של פירמידה כפי שמתקיים במגזר הציבורי: ריכוז בדרגות נמוכות וברמות שכר נמוכות.

בעקבות הסקר התקבלה ההחלטה להתמקד בקידום מורים ובזיהוי החסמים לקידום, וכיום גובשה תוכנית הפועלת בשיתוף משרד החינוך שמטרתה מיפוי של המורים יוצאי אתיופיה ולאפיין את מצבם מבחינת וותק ודרגות, זיהוי חסמים לקידום ולרתום מפקחות ומנהלות בתי ספר לקידום יוצאי אתיופיה. זאת לצד העצמה של המורים עצמם.

נראה, אם כן, כי בתחום ההוראה האתגר המשמעותי הוא הכוונת בני הקהילה למקצועות נדרשים ויותר לחינוך העל-יסודי, ובעיקר קידום למשרות בכירות יותר בתוך המערכת.

המלצות מדיניות לשיפור מצבם התעסוקתי של אקדמאים יוצאי אתיופיה

המלצות שלהלן נבנות על ממצאי המחקר ומכוונות לטפל בחסמים המצטברים לאורך מסלול החיים של אקדמאים יוצאי אתיופיה: מהתיכון, דרך ההשכלה הגבוהה, ועד לכניסה לשוק העבודה ולקידום מקצועי. הן מסודרות לפי שלבי מסלול זה ומציעות רצף התערבות שמטרתו לחזק את איכות ההשכלה, לצמצם חסמים מבניים ולהגדיל את שיעור ההשתלבות במשרות איכותיות ובתפקידים בעלי השפעה.

➤ **המשך המאמצים של התוכנית הלאומית לקידום יוצאי אתיופיה לנתב תלמידים לתעודת בגרות איכותית, הקבילה לצורך קבלה למוסדות השכלה גבוהה.** במקביל יש לצמצם הפנייה של תלמידים יוצאי אתיופיה למסלולי לימוד מקצועיים מהסוג שאינו מקנה תעודה איכותית.

➤ **להעניק סיוע נרחב יותר בהתמודדות עם המבחן הפסיכומטרי** באמצעות מנגנוני סיוע כגון תוכנית פוירשטיין, לצד סיוע כלכלי בקורסי הכנה למבחנים.

➤ **להעלות את המודעות למסלולי עתודה צבאית,** המספקת תשית ללימודים וכן הבטחה לתעסוקה ורכישת ניסיון מקצועי.

➤ **הכוון אפקטיבי יותר להשכלה גבוהה** תוך דגש רב יותר על הכוון לתחומים מקצועיים, לאוניברסיטאות ולמכללות איכותיות.

➤ **יש להרחיב את התמיכה הכלכלית בסטודנטים יוצאי אתיופיה** – כיום מלגות שכר הלימוד נדיבות אולם הוצאות המחיה והמגורים גבוהות ומחייבות לעבוד בהיקף ניכר, והצורך לעבוד הוא גורם משמעותי בבחירת מוסד הלימודים. המסקנה היא, שלמרות הסבסוד המקיף של שכר הלימוד, יש חשיבות גדולה למלגות מחיה, ואולי כדאי שבכך תתמקד הפילנתרופיה העוסקת בתמיכה בסטודנטים יוצאי אתיופיה בהשכלה גבוהה.

➤ **המשך פיתוח תכנית "למרחק" לאקדמאים**, זאת נוכח העובדה שהקבוצה הגדולה ביותר של סטודנטים ממוצא אתיופי לומדת מדעי החברה ויוצאי אתיופיה מרוכזים בשיעורים גבוהים במכללות. קבוצות אלה הן הזקוקות לסיוע הרב ביותר בהשתלבות בשוק העבודה.

➤ **נחוצה התערבות בייצוג הולם ליוצאי אתיופיה בשירות המדינה**. על מנת להגדיל את שיעורם של יוצאי אתיופיה בתפקידים מקצועיים, בכירים וניהוליים יש צורך לקבוע יעדים לייצוגם בדרגי הביניים והדרגים הבכירים ולהעלות את מספר המכרזים הייעודיים – חיצוניים ופנימיים – לדרגים אלה. כמו כן, יש מקום לנקוט באיתור של עובדים המועסקים בשירות המדינה להגשת מועמדות למכרזים לעמדות בכירות. חשוב במיוחד לכלול אקדמאים מהקהילה בוועדות המכרזים וכן להכשיר את חברי וועדות המכרזים לנטרול דעות קדומות ולקידום תעסוקה מגוונת.

➤ **הרחבת ההכשרות למנהלים בנושא גיוון תעסוקתי**: יש להרחיב ולהעמיק הכשרות למנהלים ולמחלקות משאבי אנוש בחברות ציבוריות ופרטיות, בדגש על אסטרטגיות גיוון, זיהוי הטיות ונטרול דעות קדומות כלפי יוצאי אתיופיה. ההכשרות צריכות להתמקד הן בשלב הקבלה לעבודה והן בקידום מקצועי, ולהתבסס על הידע המצטבר ממחקרי אקורד ו"עולים ביחד" בנוגע לתרומה המקצועית והעסקית של מגוון תעסוקתי.

➤ כדי להרחיב את שיעור המעסיקים המשתתפים בתוכניות גיוון מומלץ לפתח מהלכי יישוג יזומים למעסיקים גדולים ובינוניים בשיתוף משרד העבודה ונציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, ולבחון הקמת קרן ממשלתית שתתמוך בהכשרת צוותים לניהול גיוון.

➤ **קידום התעסוקה בדרגים הבכירים ברשויות המקומיות**: דרוש איסוף טוב יותר של נתונים אודות תעסוקת אקדמאים יוצאי אתיופיה ברשויות המקומיות. תוכנית הצוערים לרשויות המקומיות היא מסלול כניסה מומלץ ולכן כדאי להגביר את המאמצים ליישוג אקדמאים יוצאי אתיופיה ושילובם בתוכנית. בנוסף, ניתן לקדם תוכניות פיתוח מקצועי לשם כניסה לתפקידים משמעותיים של אותם המועסקים ברשויות אך בדרגות נמוכות ובשכר נמוך יחסית.

➡ **הכוון בתחום ההכשרה להוראה:** יש מקום להכוונה לתחומי לימוד בהם יש מחסור במורים, כגון אנגלית, מתמטיקה ומדעים. לצד זאת יש מקום להכווין יותר סטודנטים ולייצר תמריצים להתמחות במסלול על יסודי שם השכר גבוה יותר, ולמקצועות בהם יש מחסור במורים, זאת במכללות להוראה כמו גם במסלולי הסבת אקדמאים להוראה.

➡ **איסוף נתונים אודות תעסוקת אקדמאים יוצאי אתיופיה:** לבסוף, על מנת לשפר את המענים של התוכניות התעסוקתיות הפועלות כיום ושל הקשיים בשילוב יוצאי אתיופיה במשרות איכותיות, דרוש איסוף מעמיק יותר של נתונים אודות תעסוקת אקדמאים יוצאי אתיופיה ומעקב מקיף יותר אחר בוגרי התוכניות הפועלות כיום.

על אף שתוכניות תעסוקה אינן יכולות לפתור כשלעצמן את דפוסי האפליה העמוקים כלפי יוצאי אתיופיה, חיזוק הייצוג במשרות איכותיות ובתפקידי ניהול עשוי להשפיע על נורמות ארגוניות ולערער דעות קדומות. הרחבת הנוכחות בתחומים בעלי נראות ציבורית יכולה ליצור שינוי רחב יותר בתפיסות חברתיות. שילוב צעדים אלה במסגרת מדיניות כוללת הוא תנאי לשיפור מהותי בשילובם התעסוקתי של אקדמאים יוצאי אתיופיה.

- אגודת יהודי אתיופיה ומרכז אדוה. 2022. **יוצאי.ות אתיופיה בשירות המדינה 2014-2022**. אדמוס, דני. 2023. **שחורות בישראל: יהודי אתיופיה ותפיסת השחור בהיסטוריה, בהיסטוריוגרפיה ובתרבות הציונית, 1855-2019**. חיבור לשם קבלת התואר דוקטור לפילוסופיה. אוניברסיטת בר אילן.
- איגוד מקצועות הבריאות בישראל. 2021. **מחסור חמור בכוח אדם במקצועות הפרה-רפואיים**. איילון, חנה. 2008. מי לומד מה, היכן, מדוע? השלכות חברתיות של ההתרחבות והגיוון במערכת ההשכלה הגבוהה בישראל. **סוציולוגיה ישראלית** (1), 2008. ע"מ 33-60.
- אליהו, איילה. 2025. **ייצוג הולם ליוצאי אתיופיה בחברות הממשלתיות ובתאגידים הציבוריים בשנת 2023**. הכנסת, מרכז המחקר והמידע.
- גיגי, מ., נגר-רון, ס. ות. רזי. 2022. **מגוונים את מגדל השן: דור ראשון להשכלה אקדמית – כותבים**. האוניברסיטה העברית, "עולים ביחד" ומכון אקורד. 2022. **עמדות בשוק התעסוקה הישראלי כלפי ישראלים וישראליות יוצאי אתיופיה**.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. 7.11.24. **השכלה גבוהה בישראל – נתונים נבחרים לשנת הלימודים תשפ"ד (2023/24) לרגל פתיחת שנת הלימודים האקדמית**.
- הרפז, ג. י. 2025. **ניידות בין דורית והשכלה על תיכונות**. משרד העבודה.
- וינינגר, אסף. 2025. **השתלבות יוצאי אתיופיה בלימודים אקדמיים**. מרכז המחקר והמידע של הכנסת.
- כפיר-אורן, נ. 2025. **ייצוג נשים במגזר הציבורי**. הכנסת, מרכז המחקר והמידע.
- מבקר המדינה. 2024. **שילוב יוצאי אתיופיה ברשויות המקומיות**.
- משרד החינוך, 17.12.24. **בשורה משמחת: שוויון בזכאות לבגרות בין תלמידים יוצאי אתיופיה לכלל דוברי העברית**.
- נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, משרד הכלכלה והתעשייה, הלמ"ס והחוג לסוציולוגיה ואנתרופולוגיה באוניברסיטת תל אביב. 2024. **מדד הגיוון התעסוקתי: ייצוג ושכר בשוק העבודה הפרטי והציבורי – מהדורה שביעית**.
- נציבות שירות המדינה. 2023. **מגוונים את שירות המדינה: דו"ח גיוון וייצוג בשירות המדינה לשנת תשפ"א-תשפ"ב, 2022**.
- נאס, 2023. **קידום שילוב של יוצאי אתיופיה בלימודים גבוהים ובתעסוקה בתחומי STEM והייטק**. פנינגר, י., בר חיים, א., גורודזיסקי א. ואיילון ח. 2023. רפורמות חינוכיות ו"הישגים" השכלתיים ותעסוקתיים ארוכי טווח של מי שלמדו בתיכון בשנות התשעים מוצא ומגדר בקרב יהודים. **קריאות ישראליות**, גיליון 3 ינואר 2023.
- שוורץ-אשר, ד. 2025. **ייצוג הולם ליוצאי אתיופיה ברשויות המקומיות 2023**. אגדו יהודי אתיופיה.
- Abu-Rabia Queder, S. 2019. "The Paradox of Diversity in Israeli Academia: Reproducing White Jewishness and National Supremacy. **Race, Ethnicity and Education**, Dec. 2019, 25(3), pp. 1-18.
- Acker, J. 2006. Inequality Regimes: Gender, Class and Race in Organizations". **Gender and Society**, 2006, 20(4) pp. 441-464.
- Kanter, R. M. 1977. **Men and Women of the Corporation**. New York: Basic Books.

מרכז אדוה
