



כדי להקל על השיטוט במסמך זה, יש לפתוח את "סימניות (Bookmarks)"
על ידי לחיצה על הלשונית המתאימה או באמצעות הקשה על F6.



הסוכנות היהודית
לארץ ישראל



הרשות העירונית
לקליפת עלייה
בחיפה



המדרגה של
יהודי בוסטון
שותפות חיפה-בוסטון



נזינס-ישראל



נזינס-
מכון ברוקדייל

תעסוקת עולי אתיופיה בחיפה

יהודית קינג




המחקר בוצע במסגרת השותפות חיפה-בוסטון.
המחלקה לישראל בסוכנות היהודית נזינס ישראל,
וג'וינט-מכון ברוקדייל

בעריכת התעסוקה שותפים: עיריית חיפה, הרשות העירונית
לקליפת עלייה, שותפות חיפה-בוסטון, נזינס-ישראל,
שירות התעסוקה, משרד העבודה, משרד הקליטה ומשרד החינוך

03-420-03

תקציר

הרקע למחקר

בין השנים 1985-1995 הקדישו הממשלה וארגונים וולונטריים רבים, בהם ג'וינט-ישראל והסוכנות היהודית, משאבים ניכרים לטיפול בנושא תעסוקת עולי אתיופיה. פותחו קורסי הכשרה מיוחדים המותאמים לרקע של העולים; וניתנו שירותי השמה קבוצתית בעבודה באמצעות רשת ארצית של רכזי תעסוקה ומגשרים בני העדה המלווים את העולים במקומות העבודה. לאחר עשור זה פחתה תשומת הלב שניתנה לנושא על-ידי הגופים הרלוונטיים ולמעשה כמעט שלא פותחו מודלים חדשים לשילוב תעסוקתי.

לאחרונה, התחזקה שוב בקרב קובעי מדיניות ונותני שירותים, העובדים עם אוכלוסיית עולי אתיופיה, ההכרה בדחיפות הטיפול בקידום השתלבותם של העולים בתעסוקה, וזאת מתוך שילוב של מספר סיבות:

1. הצורך בקידום עצמאות כלכלית של המשפחות האתיופיות והימנעות מתלות במערכת הציבורית
2. מניעת היווצרות לגיטימציה בעדה לאי-תעסוקה ולקבלת תמיכות
3. רצון לשפר את רווחת המשפחה, להעלות את רמת חייה, ולאפשר לה לספק את צורכי ילדיה בתחום החומרי והלימודי
4. הכרה בהשפעה השלילית של מצב שבו ההורים אינם מפרנסים את משפחתם, על מעמדם במשפחה, בכלל, ועל יכולתם להוות מודל תפקידי לילדיהם, בפרט.

עד לאחרונה עמדו לרשותנו נתונים מועטים בלבד בנושא, שבעיקר הציגו תמונת מצב על שיעורי התעסוקה של כלל עולי אתיופיה, ובחתיכים לפי מגדר, גיל וותק בארץ (עיבוד מיוחד מתוך נתוני מפקד האוכלוסין של 1995; ניתוח נתונים של יוצאי אתיופיה מסקר כוח אדם 1999 שנעשה על-ידי מרכז אדוה, 2002), או של תת-קבוצות בתוכם (הורים של מדגם ארצי של בני נוער, ליפשיץ ואחרים, 1998). סקר שנערך על-ידי חברת דיאלוג-דאטה (2001) סיפק מידע מסוים על קליטה תעסוקתית של יוצאי אתיופיה בתחום היזמות העסקית.

בשנתיים האחרונות נערכה סדרת מפקדים של כל משקי הבית של יוצאי אתיופיה בשכונות בהם קיימים ריכוזים גדולים של עולי אתיופיה, ואשר משרד הקליטה בשיתוף הרשות המקומית הקים בהן מוקדי קליטה שכונתיים בעבור העולים (קינג ואפרתי, 2002א,ב,ג, 2003; קינג, אפרתי וריבל-איתן, 2003; קינג, אפרתי ופנחסי, 2003). במסגרת סקרים אלה נתקבל מידע על טיב התעסוקות של עולי אתיופיה, השתלבותם במערכת ההכשרה המקצועית, הסיבות לאי-תעסוקתם של הבלתי מועסקים, החסמים שלהם בשלבים שונים של תהליך ההשתלבות בתעסוקה, וצורכי עזרה שלהם. אולם, גם כאן, המידע הוא חלקי מכיוון ששילוב בתעסוקה הוא רק אחד הנושאים הנבדקים בסדרת המפקדים, ולכן אין בו די להבנת הקשיים הייחודיים של עולי אתיופיה בתחום התעסוקה.

היוזמה למחקר הנוכחי באה משותפות חיפה-בוסטון כחלק מפרויקט לקידום השתלבותם של עולי אתיופיה תושבי חיפה בתעסוקה. במסגרת הפרויקט מתוכנן מרכז תעסוקה לעולי אתיופיה. למימון

המחקר חברו גם ג'וינט-ישראל והמחלקה לישראל בסוכנות היהודית. מרכז התעסוקה יוקם בסיוע הרשות העירונית לקליטת עלייה בחיפה, משרד הקליטה, משרד העבודה, שירות התעסוקה, משרד החינוך וג'וינט-ישראל. מטרת המחקר הייתה ללמוד בצורה מעמיקה את נושא תעסוקת עולי אתיופיה מתוך פרספקטיבה כוללת המשלבת את נקודת הראות של העולים עצמם, של המעסיקים ושל מפעילי תכניות התערבות לקידום תעסוקת העולים. המידע שנאסף אמור לשמש באופן מיידי את מרכז התעסוקה בחיפה, להעמיק את ההבנה בנושא תעסוקת עולי אתיופיה בקרב כל העוסקים בו, ולקדם קביעת מדיניות ופיתוח תכניות אשר יענו על הצרכים הייחודיים של עדה זו.

שיטות המחקר והמדגם

המחקר כלל שלושה מרכיבים, חלקם איכותניים וחלקם כמותיים. המרכיבים האיכותניים כללו ארבע קבוצות מיקוד עם עולי אתיופיה וראיונות עומק עם תשעה מעסיקים מסוגים שונים שקלטו עולים מאתיופיה בעבודה. הם היוו תשומות למרכיב הכמותי - סקר בקרב מדגם מייצג של יוצאי אתיופיה גילאי 20-50 בחיפה (להוציא סטודנטים וחיילים בשירות סדיר). המדגם מנה 241 עולים. כמחציתם בעלי ותק מועט בארץ: 52% נמצאים בישראל 2-5 שנים בלבד. בניגוד לכך, כשליש נמצאים בה למעלה מעשר שנים. שאלון הסקר היה בעברית ובאמהרית. הראיונות פנים-אל-פנים בוצעו בחודשים מארס-ספטמבר 2001 על-ידי סטודנטים בני העדה השולטים בעברית ובאמהרית.

שיעורי תעסוקה

שיעורי התעסוקה בקרב עולי אתיופיה גילאי 20-50 בחיפה עומדים על 31% (50% מהגברים ו-19% מהנשים). בנוסף לכך, 20% (24% מהגברים ו-17% מהנשים) מחפשים עבודה. שיעורי התעסוקה הללו נמוכים, לא רק בהשוואה לשיעורים הארציים בכלל האוכלוסייה היהודית, אלא אף בהשוואה לשיעורים שנמצאו בקהילות של יוצאי אתיופיה בנתניה וברחובות, שאף הן בעלות ותק מועט בארץ.

הן אצל הגברים והן אצל הנשים חלה עלייה בשיעור התעסוקה עם הוותק בארץ, אולם, בעוד שאצל הגברים השיפור הוא רציף, הרי שאצל הנשים הגידול המשמעותי מתרחש לאחר 10 שנים. כלומר, תהליך הכניסה שלהן לשוק העבודה איטי יותר.

המועסקים

שבעים אחוזים מהמועסקים עובדים בעבודות מקצועיות: בתעשייה (23%), מכירות ושירותים (26%), פקידות (8%) ומקצועות אקדמיים וחופשיים (13%, בעיקר מגשרים ומדריכים קהילתיים). כ-50% משתכרים שכר מינימום (כ-18 ₪ לשעה), ו-40% משתכרים יותר משכר מינימום.

קיים פער מסוים בין תפיסתם העצמית של המרואיינים לבין תפיסת המעסיקים בנושא הערכת התפקוד בעבודה, אם כי יש לציין שהמעסיקים שרואיינו הם לאו-דווקא המעסיקים הישירים של המרואיינים. חמישים ושניים אחוזים מהעולים ציינו שאין להם קשיים באף אחד מ-12 ההיבטים שהוצגו בפניהם, ו-25% דיווחו שיש להם קושי באחד מן ההיבטים. כך, למשל, באשר לטענה שכיחה לגבי עולי אתיופיה שהם נוהגים לאחר, רק 11% ציינו שהם מתקשים להגיע בזמן לעבודה. בעוד שרוב המעסיקים ציינו את קצב העבודה האיטי ואת התפוקה הפחותה של העובדים יוצאי אתיופיה גם לאחר זמן, רק 8% מהמרואיינים סברו שיש להם קושי לעמוד בלוח זמנים בביצוע העבודה. אחת הטענות המועלות כנגד

יוצאי אתיופיה מתייחסת לשכיחות היעדרותם מהעבודה ללא הודעה מוקדמת; 55% מהמועסקים דיווחו כי לא נעדרו אף יום במהלך החודשיים האחרונים, ו-22% נעדרו יום או יומיים. הסיבות העיקריות להיעדרות היו מחלת העובד (41% מהנעדרים), מחלת ילד (24%), לוויה של בן משפחה או "שבעה" (32%), וסידורים אישיים (24%).

בעוד שבקבוצות המיקוד נשמעה תחושת קיפוח חזקה, סברו 80% מהמרואיינים בסקר שהמעסיק מתייחס אליהם כמו אל שאר העובדים; 15% אפילו ציינו אפליה לטובה. שבעים ושלושה אחוזים מהמועסקים דיווחו שהם נמצאים בקשר "כל הזמן" עם ישראלים ותיקים ועם עולים מארצות אחרות. גם אם מדובר ביחסים פונקציונליים לצורך ביצוע העבודה, ממצא זה סותר את הטענה בדבר הסתגרותם של עולי אתיופיה במקום העבודה.

המועסקים מביעים שביעות רצון גבוהה מעבודתם: 52% "מרוצים" ו-31% "מרוצים מאוד". שיעור המרוצים בקרב המועסקים בעבודות בלתי מקצועיות כמעט זהה לשיעורם בקרב המועסקים בעבודות מקצועיות בתעשייה - 71% ו-73%, בהתאמה. בתשובה לשאלה מהם ההיבטים שמהם הם הכי מרוצים, ציינו 40% מהמועסקים את עצם העובדה שהם יוצאים לעבוד ושיש להם פרנסה; 33% את השכר ותנאי העבודה מבחינת שעות העבודה הנוחות והקרבה לבית; 32% את החברים לעבודה ו-24% את יחס המעסיק. הגורם העיקרי לאי-שביעות רצון הוא תנאי העבודה: ריחוק מהבית, היעדר הסעות למקום העבודה, היעדר ארוחות במקום העבודה.

הבלתי מועסקים

באופן כללי הבלתי מועסקים סובלים מלא מעט חסמים בתהליך ההשתלבות בתעסוקה: מחציתם לא למדו כלל, כשני-שלישים אינם מסוגלים כלל לקרוא ולכתוב מכתב פשוט בעברית, או רק בקושי; לשני-שלישים אין ניסיון תעסוקתי בישראל; וכמחצית סובלים (לדבריהם) ממגבלות בריאות. תפיסתם הסובייקטיבית של הבלתי מועסקים נמצאת בהלימה עם ההערכה "האובייקטיבית". אלה מביניהם המחפשים עבודה מייחסים את קשייהם למיעוט משאביהם התעסוקתיים: אי-ידיעת עברית (32%), חוסר ניסיון מקצועי (28%) וחוסר השכלה כללית (23%). אף-על-פי-כן, העובדה שגם בקרב המועסקים 30% לא למדו כלל, 30% אינם מסוגלים לקרוא מכתב פשוט בעברית כלל או ללא קשיים, וכ-70% לא למדו מקצוע בארץ, עשויה להעיד כי ניתן לשלב בעבודה גם בעלי משאבים מועטים. כמובן שנדרש לכך מאמץ גדול יותר.

עם זאת, אין להתעלם ממשאביהם של הבלתי מועסקים, בייחוד של הגברים: 21% מהם למדו 12 שנים או יותר באתיופיה, או, לפחות חלקית בבית-ספר תיכון בישראל, 67% מהם שולטים מספיק בעברית כדי להציג את עצמם בפני מעסיק פוטנציאלי ו-50% מסוגלים לקרוא בקלות מכתב בעברית, לכמחצית אין מגבלות בריאות שמפריעות להם בתפקוד, 10% הם בעלי תעודת סיום קורס מקצועי, 31% התנסו בתעסוקה בישראל, ו-37% הם צעירים עד גיל 30. בסיכום כל המשאבים הללו מתברר כי ל-50% מהגברים ול-34% מהנשים הבלתי מועסקים יש לפחות 3 משאבים, ל-15% מהגברים ול-17% מהנשים יש לפחות 5 משאבים.

שלושים וחמישה אחוזים מבין הבלתי מועסקים מחפשים עבודה באופן פעיל, אולם, גם בקרב אלה שאינם מחפשים יש מידה מסוימת של נכונות פסיבית לצאת לעבודה. נכונות זו יכולה להוביל לשילוב בתעסוקה אם ניתנת הצעת עבודה קונקרטית מתקבלת על הדעת, ועזרה ביצירת הקשר הראשון עם מעסיק פוטנציאלי. עשרים וחמישה אחוזים מהגברים וכ-20% מהנשים שאפילו לא התכוונו לחפש עבודה בטווח הקרוב, הצהירו שהם מוכנים להתחיל לעבוד מיד אם תוצע להם עבודה.

השתתפות בהכשרה מקצועית

עשרים אחוזים מהגברים ו-24% מהנשים במדגם למדו בקורסים להכשרה מקצועית. חמישים ושבעה אחוזים מהגברים ו-52% מהנשים לא למדו בקורסים, אך הם מעוניינים לעשות כן. לחלקם, בייחוד לגברים, יש נתונים לא רעים מבחינת השכלה (כרבע סיימו לפחות 12 שנות לימוד), ידיעת עברית (60% יכולים לקרוא בקלות מכתב פשוט), וניסיון תעסוקתי בארץ (כ-50% היו מועסקים בעבר). העובדה שמחצית מאלה שלא הגיעו למערכת ההכשרה המקצועית נימקו זאת בכך שלא ידעו מה היא מציעה, שאיש המקצוע לא הציע להם, ושהם עצמם לא ידעו איזה מקצוע מתאים להם, מצביעה על החשיבות שבמתן מידע, אבחון והכוונה מקצועיים.

חשיבות נודעת גם לשדרוג מועסקים בעלי כישורים נמוכים יחסית על מנת להפחית את סיכויי היפלטותם ממקום העבודה. בקרב העולים המועסקים ישנה מידה ניכרת של נכונות ללמוד בשעות הערב על מנת להתקדם, גם כשהדבר כרוך בתשלום. אחוז קטן יותר מוכנים ללמוד במסגרת הסדר שבו מחצית שעות הלימודים הן על חשבון זמן העבודה בתשלום.

יזמות עסקית

באוכלוסיית המחקר הנוכחי, המסלול של יזמות עסקית כאחת החלופות להשתלבות בתעסוקה נראה כשולי, לאור זאת שאף אחד מהמראיינים המועסקים לא הקים עסק, ואחוז קטן בלבד מהבלתי מועסקים הביעו מידה מסוימת של עניין באפשרות זו. עם זאת, ייתכן שהפצת מידע בנושא תוביל להגברת ההתעניינות בערוץ זה.

אופן הקליטה הראשונית במקום העבודה, ותרומת הסדרים שונים ברמת מקום העבודה להקלת הקליטה בו

על סמך הראיונות עם העולים ועם המעסיקים ניתן לקבוע באופן חד-משמעי כי נודעת חשיבות לאופן הקליטה הראשונית במקום העבודה. הסברים על העבודה ועל נורמות ההתנהגות, בתוספת הדגמה וליווי בתקופה הראשונה, ויחס טוב ובלתי מפלה מצד המעסיק, עשויים לתרום לשביעות רצון של העולים מעבודתם, ולצמצם את התחלופה הגבוהה יחסית אצלם.

שני הסדרים המוצעים לעתים על-ידי גורמי השמה זוכים בסקר הנוכחי לתמיכת העולים. כשני-שלישים מהעולים תומכים בהשמה קבוצתית, כלומר, השמה של מספר עולים מאתיופיה באותו מקום עבודה או באותה מחלקה, במטרה לעודד עזרה הדדית ולמידה הדדית, ולצמצם את הרגשת הזרות. יש לציין כי המעסיקים שרואינו הביעו הסתייגות מהסדר זה משום החשש להתססה של קבוצת עולים בידי אדם אחד המרגיש עצמו נפגע.

כשני-שלישים תומכים ברעיון של מיסוד תפקיד ההדרכה והליווי האישי בדמות חונך. החונך אינו חייב דווקא להיות אתיופי בעצמו ; לדעת רוב העולים מוצאו אינו משנה.

בסוף הדוח מוצגים כיוונים לקביעת מדיניות ופיתוח תכניות לקידום השתלבותם של יוצאי אתיופיה בתעסוקה.

ממצאים ראשוניים הוצגו לפני ועדת ההיגוי (1 במאי 2002), ולפני משלחת של הפדרציה של יהודי בוסטון (17 בנובמבר 2002), וכבר משמשים את מרכז התעסוקה בחיפה בתכנון פעולותיו וביישומן.

המחקר בוצע במימון השותפות חיפה-בוסטון, המחלקה לישראל בסוכנות היהודית וג'וינט-ישראל.

בפרויקט התעסוקה שותפים: עיריית חיפה, שותפות חיפה-בוסטון, ג'וינט-ישראל, שירות התעסוקה, משרד העבודה, משרד הקליטה ומשרד החינוך.

תוכן עניינים

חלק א: מבוא

1. הרקע למחקר

2. מטרת המחקר ושאלות המחקר

3. שיטות המחקר

4. אוכלוסיית המחקר והמדגם
4.1 תוצאות עבודת השדה

5. מבנה הדוח

חלק ב: קבוצות המיקוד

6. מתודולוגיה

7. התמודדות עם היעדר תעסוקה

7.1 מצוקה וחוסר ביטחון כלכלי

7.2 גברים - התנהגות ועמדות

7.3 נשים - התנהגות ועמדות

7.4 הקשר עם המוסד לביטוח לאומי ועם שירות התעסוקה

8. אחריות אישית לעומת אחריות המדינה

9. השתלבות בשוק העבודה

9.1 מחזוריות של אבטלה, תעסוקה קצרת-טווח ואבטלה חוזרת

9.2 חוסר משאבים לתעסוקה: אין תעודה, אין עברית

9.3 מאפייני התעסוקות בהן מועסקים העולים

9.4 לא כדאי לעבוד

10. קליטה במקום העבודה

10.1 ציפיות העולים ממקום העבודה ויחס המעסיקים כלפיהם

10.2 יחסים עם עובדים אחרים

10.3 קונפורמיות/סטייה לגבי נורמות של מקום העבודה

11. תחושות של קיפוח יחסי, ניצול ואפליה

12. מסקנות מקבוצות המיקוד

12.1 פיתוח ציפיות ריאליות

12.2 הכנה לעולם העבודה בכלל, ולימוד כללי ההתנהגות ("איך להסתדר") במקום העבודה
הספציפי

12.3 לקיחת אחריות אישית

12.4 חונכות

12.5 לסיכום: שני סיפורי הצלחה

21	חלק ג: ראיונות עם מעסיקים
21	13. קבלה לעבודה והסדרי קליטה ראשונית במקום העבודה
21	13.1 קריטריונים לקבלה לעבודה
22	13.2 הסדרים לקליטת עולי אתיופיה
22	14. הערכת תפקוד העולים בעבודה
25	חלק ד: ממצאים מתוך הסקר
25	15. המדגם לעומת האוכלוסייה
26	16. שיעורי תעסוקה ואבטלה
28	17. השוואה בין מאפיינים נבחרים של מועסקים ושל בלתי מועסקים
29	18. המועסקים
30	18.1 היסטוריה תעסוקתית
30	18.2 תיאור העבודה הנוכחית
32	18.3 תהליך ההשתלבות במקום העבודה
35	18.4 שביעות רצון מהעבודה
37	18.5 נכונות ללמוד כדי להתקדם
37	18.6 עמדות העולים לגבי הסדרים להקלת קליטתם של עולי אתיופיה במקום העבודה
38	19. הבלתי מועסקים
38	19.1 מאפיינים דמוגרפיים
39	19.2 משאבים לתעסוקה
44	19.3 חיפוש עבודה
47	19.4 נכונות לעבודה בקרב הבלתי מועסקים שאינם מחפשים
50	19.5 צורכי עזרה בהשתלבות בעבודה
51	19.6 הקמת עסק פרטי
51	19.7 שתי קבוצות ייחודיות: הורות יחידות ומשכילים
52	20. טיפול מערכת ההכשרה המקצועית ומערכת ההשמה
52	20.1 השתתפות בהכשרה מקצועית
53	20.2 הטיפול של שירות התעסוקה, על-פי דיווחי העולים
54	21. סיכום
58	22. כיוונים לקביעת מדיניות ופיתוח תכניות
66	מקורות
67	נספח: שליטה של העולים הבלתי מועסקים בעברית, לפי גיל

רשימת לוחות ותרשימים

- 25 לוח 1 : התפלגות המדגם והאוכלוסייה לפי מגדר, גיל וותק בארץ
- 25 לוח 2 : השכלת העולים, לפי מגדר
- 27 לוח 3 : שיעורי תעסוקה של גברים ונשים עולי אתיופיה לפי גיל, מצב משפחתי והשכלה
- 28 לוח 4 : שיעורי תעסוקה של גברים ונשים עולי אתיופיה בני 20-50 בחיפה, רחובות ונתניה לפי וותק בארץ
- 28 לוח 5 : תעסוקת מרואיינים נשואים ובני/בנות זוגם
- 29 לוח 6 : השוואה בין מועסקים ובלתי מועסקים
- 31 לוח 7 : המקצועות בהם מועסקים העולים, לפי מגדר
- 32 לוח 8 : אופן מציאת העבודה הנוכחית
- 34 לוח 9 : קשיים בעבודה, לפי מגדר
- 36 לוח 10 : שביעות רצון כוללת בעבודה לפי משלח-יד
- 36 לוח 11 : היבטים של העבודה שמהם העולים שבעי רצון במיוחד
- 37 לוח 12 : היבטים של העבודה שמהם העולים אינם מרוצים במיוחד
- 39 לוח 13 : רמת השכלה של הבלתי מועסקים, לפי מגדר
- 39 לוח 14 : רמת השכלה של הבלתי מועסקים, לפי גיל
- 41 לוח 15 : שליטה בעברית של הבלתי מועסקים, לפי מגדר
- 41 לוח 16 : אחוז הבלתי מועסקים היכולים בקלות לבצע מיומנויות שונות בעברית, לפי גיל
- 42 לוח 17 : הבלתי מועסקים שעבדו בעבר בארץ, לפי מגדר וגיל
- 42 לוח 18 : המקצוע בו הועסקו הבלתי מועסקים שעבדו בעבר בעבודתם האחרונה, לפי מגדר
- 43 לוח 19 : הבלתי מועסקים המדווחים על קשיים בהרגלי עבודה, לפי ניסיון תעסוקתי בארץ
- 43 לוח 20 : מצב הבריאות של הבלתי מועסקים, לפי מגדר וגיל
- 44 לוח 21 : בלתי מועסקים מחפשי עבודה, לפי מאפיינים סוציו-דמוגרפיים שונים

50	לוח 22 : צורכי עזרה של גברים ונשים בהשתלבות בעבודה
48	תרשים 1 : חיפוש עבודה ונכונות לעבודה בקרב גברים עולי אתיופיה בלתי מועסקים
49	תרשים 2 : חיפוש עבודה ונכונות לעבודה בקרב נשים עולות אתיופיה בלתי מועסקות