



תוכנית 'למרחק' הכוונה תעסוקתית לבני העדה האתיופית מחקר הערכה מעצבת ומסכמת

אנה שורץ מורג יאירוב נועם קשת
אורן תירוש סמדר סומך

עריכת לשון: רונית כהן בן-נון
תרגום לאנגלית (תקציר): עמי אשר
עיצוב גרפי: אפרת ספיקר

המחקר הוזמן על ידי ג'וינט ישראל-תבת וזרוע העבודה במשרד הרווחה והביטחון החברתי,
ומומן בסיועם

מכון מאירס ג'וינט ברוקדייל
ת"ד 3886 ירושלים 9103702
טלפון: 02-6557400
brook@jdc.org | brookdale.jdc.org.il

ירושלים | כסלו תשפ"ב | נובמבר 2021

תקציר

רקע

שילוב בני העדה האתיופית בשוק העבודה הוא אחד האתגרים החברתיים-כלכליים המרכזיים של המשק הישראלי. שיעורי העוני בקהילה זו גבוהים, והם נגזרים בין היתר משיעור גבוה מבני העדה שמועסקים בשכר נמוך ובמשרות ללא אופק תעסוקתי. כמענה לכך פיתחו במשותף משרד הרווחה והביטחון החברתי (להלן: משרד העבודה והרווחה) וג'וינט ישראל-תבת את תוכנית 'למרחק' – הכוונה תעסוקתית לבני העדה האתיופית. מטרת התוכנית לסייע לבני העדה להשתלב בעבודות ההולמות את השכלתם ואת כישוריהם. התוכנית החלה פעילותה בשנת 2014 ומאז שנת 2019 היא מצויה בשלבי ההטמעה במשרד העבודה והרווחה. מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל ליווה את התוכנית במחקר הערכה ובחינת השפעה בשנים 2015-2020. הדוח הנוכחי מסכם את ממצאי מחקר ההערכה המעצבת והמסכמת בשנים אלה.

מטרות המחקר

מטרות המחקר הן לבחון את האופן שבו מודל הפעולה של התוכנית יושם; את תוצאות התוכנית לנוכח היעדים שנקבעו לה; ואת ההשפעה של התוכנית על שכר המשתתפים.

שיטת המחקר

בדיקות היישום ותוצאות התוכנית התבססו על ניתוח נתונים ממערכת המידע המנהלי של התוכנית; על ראיונות עומק עם אנשי מטה ושטח, מעסיקים ומשתתפים בתוכנית; ועל סקר טלפוני עם משתתפים. בדיקת השפעת התוכנית על שכר המשתתפים התבססה על נתונים מנהליים שבחדר המחקר של המוסד לביטוח לאומי.

ממצאים

במהלך תקופת המחקר התוכנית התמודדה עם התאמת מענים ייחודיים למשתתפיה כך שהליווי יהלום את צורכיהם, פיתחה רכיב מרכזי של קשרי מעסיקים כדי להתמודד עם החסמים התעסוקתיים שעיימם מתמודדים בני העדה האתיופית והתאימה את ההכשרה של רכזי הקידום התעסוקתי לסביבה שבה היא פעלה.

28% מן המשתתפים השתתפו בסדנה או בהכשרה במסגרת שיתופי פעולה עם מעסיקים. מרביתם השתלבו בקורסים קצרי טווח למקצועות שפוטנציאל ההשתכרות בהם נמוך, ומיעוטם, בעיקר גברים, השתלבו בהכשרות טכנולוגיות למקצועות שפוטנציאל השתכרות בהם גבוה.

בחינת תוצאות התוכנית הראתה כי התוכנית עמדה ביעד-העל של קידום, ולפיו 75% מן המשתתפים התקדמו באחד מארבעת ממדי הקידום לפחות בתוך שנה וחצי ממועד הצטרפותם לתוכנית – שיפור כלכלי, שיפור בתנאי העבודה, שיפור מקצועי ושיפור בהיבט הסובייקטיבי.

ממצאי אמידת ההשפעה של התוכנית הראו כי השפעת התוכנית על שכרם של המשתתפים כשנה עד שנה וחצי מעת הצטרפותם לתוכנית היא תוספת של 644 ש"ח בממוצע לחודש (המבטאת תוספת של 10%, $p < 0.01$). עם זאת, ההשפעה של התוכנית היא בעיקר על גברים (עלייה של 908 ש"ח בממוצע בשכר החודשי, כשנה עד שנה וחצי מעת הצטרפותם לתוכנית, המבטאת תוספת של 12.5%, $p < 0.05$) ולא נמצאה השפעה של התוכנית על שכר הנשים.

סיכום

התוכנית הצליחה לשפר את איכות התעסוקה הנמוכה של בני העדה האתיופית בישראל, שכן תרומתה לשכרם של המשתתפים בה ניכרת ואף גבוהה מעט מהשפעתן של תוכניות דומות בעולם. ממצאי המחקר גם עולים בקנה אחד עם מחקרים שנערכו בישראל, ולפיהם עיקר ההשפעה של תוכניות דומות היא על גברים.

מאז שנת 2019 החלה הטמעה של התוכנית במשרד העבודה והרווחה, ונראה כי האתגרים של שילוב הנשים בנות העדה האתיופית בתעסוקה איכותית ושל מיגור הפער התעסוקתי בין בני העדה האתיופית ובין יהודים שאינם בני העדה ימשיכו להיות במוקד הפעילות של התוכנית בשנים הבאות.

רקע

שילוב בני העדה האתיופית בשוק העבודה הוא אחד האתגרים החברתיים-כלכליים המרכזיים של המשק הישראלי. שיעורי העוני בקהילה זו גבוהים, והם נגזרים בין היתר משיעורי תעסוקה ושכר נמוכים לעומת כלל האוכלוסייה. מאז שנות התשעים השקיעה הממשלה מאמצים ניכרים בתחום התעסוקה של בני העדה האתיופית, רובם הופנו לשילובם בשוק העבודה. אולם על אף העלייה בשיעור התעסוקה, שיעור גבוה מבני העדה מועסקים בשכר נמוך, בענפים עם כריון נמוך ובמשלחי יד ובמשרות ללא אופק תעסוקתי.

במאי 2012 התקבלה החלטת ממשלה 4624 – שיפור קליטת יוצאי אתיופיה, אשר קוראת להקים יחידות הכוון תעסוקתי על בסיס תשתיות קיימות במטרה לסייע לבני העדה האתיופית להשתלב בעבודות ההולמות את השכלתם וכישוריהם המקצועיים. בעקבות זאת פיתחו במשותף משרד הרווחה והביטחון החברתי (להלן: משרד העבודה והרווחה) וג'וינט ישראל-תבת את תוכנית 'למרחק' – הכוונה תעסוקתית לבני העדה האתיופית. מטרת התוכנית לסייע לבני העדה להתקדם בתעסוקה, להשתלב במשרות מקצועיות ולשפר את השכר.

בשנים 2012-2013 פעלה התוכנית כתוכנית חלוץ (פיילוט), ובשנת 2014 החלה פעילותה בשלושה מרכזי תשתית (להלן: מרכזים). כיום (שנת 2021) פועלת התוכנית ב-12 מרכזים ברחבי הארץ. בתקופה זו סיפקה התוכנית לאלפי משתתפים מגוון מענים שנועדו לקדם אותם בתעסוקה, כולל ליווי פרטני, הכוונה לסדנאות תעסוקה, הפניה להכשרה מקצועית ולהשכלה גבוהה והפניה להכשרות מקצועיות שהתוכנית גיבשה בשיתוף עם מעסיקים ואשר כוללת גם רכיב של השמה ובניית תוכנית אישית לפיתוח קריירה. מאז 2019 התוכנית מצויה בשלבי הטמעה במשרד העבודה והרווחה.

מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל ליווה את התוכנית במחקר הערכה מעצבת ומסכמת, כולל בחינת השפעה, בשנים 2015-2020. הדוח הנוכחי מסכם את ממצאי מחקר ההערכה של התוכנית בשנים אלה.

מטרות המחקר

מטרות המחקר הן לבחון את האופן שבו מודל הפעולה של התוכנית יושם, את הקשיים שעלו מהפעלת המודל ואת דרכי ההתמודדות שפותחו; לבחון את תוצאות התוכנית לנוכח היעדים שנקבעו לה; ולבחון את ההשפעה של התוכנית על שכר המשתתפים.

שיטת המחקר

בדיקות היישום ותוצאות התוכנית התבססו על ניתוח נתונים ממערכת המידע המנהלי של התוכנית על אודות 2,103 משתתפים פעילים שהשתתפו בה בשנים 2014-2018; על ראיונות עומק עם 33 אנשי מטה ושטח, מעסיקים ומשתתפים בתוכנית; ועל סקר טלפוני שנערך עם 243 משתתפים שצברו ותק של שנה וחצי בתוכנית.

בדיקת השפעת התוכנית על שכר המשתתפים התבססה על נתונים מנהליים שבחדר המחקר של המוסד לביטוח לאומי על 2,103 המשתתפים בתוכנית, ועל מדגם של 19,330 בני העדה האתיופית ושל 50,000 יהודים שאינם מבני העדה האתיופית, ששימשו

שתי קבוצות השוואה. אמידת ההשפעה התבצעה באמצעות השוואה בין משתתפי התוכנית לאנשים הדומים להם במאפייניהם שלא השתתפו בה, תוך שימוש בשיטה "התאמה על פי השכן הקרוב" (Nearest Neighbor Matching – NNM) ופיקוח על השכר בשנה שלפני ההצטרפות לתוכנית.

ממצאים

בדיקת היישום של התוכנית כללה ראיונות עומק עם אנשי מטה ושטח לאורך כל תקופת המחקר, ניתוח מערכת המידע של התוכנית מן השנים 2014-2018 וסקר טלפוני בקרב 243 משתתפי התוכנית שנערך ב-2017. מן הבדיקה עלה כי התוכנית התפתחה והבשילה, גילתה גמישות מבנית ותהליכית והתאימה עצמה לצרכים העולים מן השטח. התוכנית התמודדה עם סוגיית בידול מול שילוב משתתפיה, השכילה להתאים את מודל הליווי המקורי כך שיהלום את צורכי המשתתפים ורכזי הקידום התעסוקתי, פיתחה רכיב מרכזי של קשרי מעסיקים כדי להתמודד עם החסמים התעסוקתיים הניכרים שעמם מתמודדים בני העדה האתיופית והתאימה את ההכשרה של הרכזים לשינויים בעולם העבודה, לצורכי המשק ולסביבה העסקית המקומית של מרכזי התשתית שבהם היא פעלה.

כאמור, התוכנית פיתחה רכיב של קשרי מעסיקים, ובמסגרתו היא פיתחה פרויקטים מיוחדים בשיתוף פעולה עימם. המשתתפים בפרויקטים אלה עברו הכשרה מקצועית או טכנולוגית הדרושה למעסיק ובסופה השתלבו כעובדים בארגון. ראיונות העומק עם המעסיקים מראים כי יש עדויות לכך שלתוכנית פוטנציאל להשפיע לא רק על המשתתפים בה אלא גם על בני העדה שאינם משתתפים בה, שכן מקרב המשתתפים שנקלטו בארגונים שעמם שיתפה התוכנית פעולה היו שהביאו בעקבותיהם עובדים נוספים בני העדה שלא השתתפו בתוכנית.

ממצאי הסקר הטלפוני עולה כי 66% מ-234 המשיבים יצאו להכשרה או ללימודים במהלך התוכנית, שיעור גבוה מ-30% שהתוכנית קבעה כיעד בממד זה. נוסף על כך, ניתוח מערכת המידע של התוכנית ושיחות עם מפעילי התוכנית הראו כי 28% מכלל 2,103 המשתתפים השתתפו בסדנה או בהכשרה במסגרת שיתופי הפעולה עם המעסיקים. מרביתם השתתפו בקורסים או בסדנאות קצרי טווח ומיעוטם בקורסים ובהכשרות אינטנסיביים, ובהם הכשרות מקצועיות וטכנולוגיות. עוד עלה כי היה הבדל בין דפוס ההכשרות של הנשים ובין זה של הגברים – נשים השתלבו בעיקר בקורסים קצרי טווח למקצועות שפוטנציאל ההשתכרות בהם נמוך, ואילו הגברים השתלבו במידה רבה יותר בהכשרות טכנולוגיות למקצועות שפוטנציאל השתכרות בהם גבוה. חשוב לציין כי תופעה זו אינה ייחודית לתוכנית 'למרחק', וכי היא מאפיינת תוכניות הכשרה נוספות בישראל.

תוצאות התוכנית נבחנו באמצעות הסקר הטלפוני. הבדיקה הראתה כי התוכנית עמדה ביעד-העל של קידום, ולפיו 75% מן המשתתפים התקדמו באחד מארבעת ממדי הקידום לפחות בתוך שנה וחצי ממועד הצטרפותם לתוכנית – שיפור כלכלי, שיפור בתנאי העבודה, שיפור מקצועי ושיפור בהיבט הסובייקטיבי. התוכנית אף עמדה בכל אחד מארבעת יעדי הקידום בנפרד, למעט בממד השיפור המקצועי. עם זאת חשוב לציין שבעת ביצוע הסקר חלק מן המשתתפים היו עדיין במהלך הכשרה או שלא עבר מספיק זמן כדי שמאמציהם במסגרת התוכנית יבואו לידי ביטוי בשיפור הממד המקצועי בתפקידם בעבודה.

ממצאי בדיקת היישום ובדיקת תוצאות התוכנית הוגשו למזמיני המחקר בשנים 2016, 2017 ו-2018. נראה כי חלק ניכר מן ההמלצות אומצו על ידי מפעילי התוכנית, וכי התוכנית השכילה להתמודד עם רבים מן האתגרים שניצבו בפניה. בצד זאת, חלק מן האתגרים

עדיין מלווים את מפעילי התוכנית, ובמיוחד סוגיית התאמת ההכשרות המקצועיות והטכנולוגיות לנשים, אשר ממשיכה לאתגר את מפעילי התוכנית גם בתום תקופת ביצוע המחקר.

השלב האחרון של המחקר כלל את אמידת ההשפעה של התוכנית על שכר המשתתפים לעומת בני העדה האתיופית בעלי מאפיינים דומים שלא השתתפו בה. המחקר בחן את ההשפעה תוך התמודדות עם חוסר איזון במאפיינים דמוגרפיים ותעסוקתיים בין מדגם משתתפי התוכנית (קבוצת הטיפול) ובין מדגם בני העדה האתיופית (קבוצת השוואה) באמצעות שיטת התאמה (Matching). השפעת התוכנית נבחנה על שכר משתתפים שחלפה לפחות שנה מהצטרפותם לתוכנית, תוך פיקוח על השכר בשנה שלפני ההצטרפות.

ממצאי המחקר מראים כי השפעת התוכנית על שכרם של המשתתפים שהשתתפו בה, לאחר שהיא כבר התייצבה והתבססה ולאחר שחלפה כשנה עד שנה וחצי מהצטרפותם לתוכנית, היא תוספת של 644 ש"ח בממוצע לחודש (המבטאת תוספת של 10%, $p < 0.01$). השוואה לתוכניות דומות בעולם הראתה כי השפעת התוכנית על השכר גבוהה מעט מהשפעתן של תוכניות הכוון תעסוקתי והכשרה מקצועית שהשפעתן נבחנה כשנה עד שנתיים מסיום ההשתתפות בהן.

עם זאת, ההשפעה של התוכנית היא בעיקר על גברים – עלייה של 908 ש"ח בממוצע בשכר החודשי עבור קבוצת הגברים ששכרם נבחן כשנה עד שנה וחצי מעת שהצטרפו לתוכנית, ושל 608 ש"ח לקבוצת הגברים ששכרם נבחן שנה וחצי ועד שלוש שנים מעת הצטרפותם לתוכנית (תוספת של 8% ועד 12.5%, $p < 0.05$). לא נמצאה השפעה של התוכנית על שכר הנשים. ממצאים אלו עולים בקנה אחד עם מחקרים שנערכו בישראל, ולפיהם עיקר ההשפעה של תוכניות דומות היא על גברים, אך שונים ממצאי מחקרים בעולם המראים כי לתוכניות תעסוקה השפעה רבה יותר על נשים.

נוסף על כך, נערכה בדיקה נוספת ולפיה המחקר בחן עד כמה התוכנית מצליחה לצמצם פערי שכר בין בני העדה האתיופית המשתתפים בתוכנית ובין יהודים שאינם מבני העדה האתיופית שלא השתתפו בתוכנית, תוך פיקוח על מאפייני הרקע. ממצאי האמידה מראים כי השתתפות בתוכנית אומנם הצליחה לצמצם את פערי השכר אולם היא לא הצליחה למגרם¹.

סיכום

לנוכח ממצאי המחקר נראה כי תרומתה של התוכנית לשכרם של המשתתפים בה היא ניכרת אף לעומת תוכניות דומות אחרות. התוכנית מצליחה לשפר את איכות התעסוקה הנמוכה של בני העדה האתיופית בישראל, אולם ההצלחה ניכרת בעיקר בקרב גברים. ממצאי המחקר מצביעים גם על התרומה של התוכנית לצמצום פערי השכר בין בני העדה האתיופית ובין יהודים שאינם מבני העדה, סוגיה שעדיין מהווה אתגר גם יותר מ-35 שנה מאז החלה העלייה מאתיופיה, אך הפערים הללו עדיין קיימים.

מאז שנת 2019 החלה הטמעה של התוכנית במשרד העבודה והרווחה, ונראה כי האתגרים של שילוב הנשים בנות העדה בתעסוקה איכותית ושל מיגור הפער התעסוקתי בין בני העדה האתיופית ובין יהודים שאינם מבני העדה ימשיכו להיות במוקד הפעילות של התוכנית בשנים הבאות.

¹ צמצום של 250-300 ש"ח בקירוב.

דברי תודה

ברצוננו להודות ליוזמי התוכנית במשרד הרווחה והביטחון החברתי, מתן חמו וגל יעקבי, ובג'וינט ישראל-תבת, שגיא שיין וזיו כץ; לשרית צפדיה מנהלת התוכנית, לטובה אדהנני מנהלת ההדרכה ולצוות הרכזים המקצועי והמחויב; ולנילי בן טובים, ראש תחום בכירה מחקר, אגף בכיר אסטרטגיה ותכנון מדיניות במשרד הרווחה והביטחון החברתי, על הערותיה המועילות שסייעו בעיצוב שיטת המחקר ובחינת הממצאים. תודה שלוחה גם לעמיתנו במכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל, פרופ' ברוך רוזן, ראש חטיבת המערכות במכון, על הערותיו הנבונות, ולד"ר יניב ריינגורץ, ראש השירות הכלכלי במכון, על הערותיו המתודולוגיות.

כמו כן אנו מודים לצוות חדר המחקר במוסד לביטוח הלאומי על הנכונות לסייע, על הליווי בבניית בסיס הנתונים ועל הנגשתו בחדר המחקר.

תוכן עניינים

| | |
|----|---|
| 1 | 1. מבוא |
| 3 | 2. קהילת בני העדה האתיופית בישראל: מאפיינים סוציו-דמוגרפיים |
| 3 | 2.1 רקע ודמוגרפיה |
| 3 | 2.2 מבנה המשפחה |
| 4 | 2.3 חינוך |
| 4 | 2.4 שירות צבאי |
| 5 | 2.5 השכלה גבוהה |
| 5 | 2.6 תעסוקה |
| 7 | 3. תוכנית 'למרחק' – הכוונה תעסוקתית לבני העדה האתיופית |
| 7 | 3.1 אוכלוסיית היעד של התוכנית |
| 8 | 3.2 מודל הפעולה של התוכנית |
| 12 | 3.3 יעדי התוכנית |
| 13 | 4. מחקר ההערכה |
| 13 | 4.1 מטרות המחקר |
| 13 | 4.2 שיטת המחקר |
| 15 | 5. ממצאי המחקר |
| 15 | 5.1 חלק ראשון: הערכת יישום מודל הפעולה של התוכנית והערכת תוצאותיה |
| 24 | 5.2 חלק שני: בדיקת ההשפעה של התוכנית |
| 36 | 6. עוד פרסומים של המכון בנושא |
| 37 | 7. מקורות |
| 40 | נספח א: תוכניות ושירותים לשילוב תעסוקתי של בני העדה האתיופית |

רשימת לוחות

- 9 לוח 1: סל מענים שהתוכנית הציעה למשתתפים בתקופת ביצוע המחקר
- 17 לוח 2: מספר הנרשמים ומספר המשתתפים הפעילים בתוכנית בשנים 2014-2018, לפי מרכז ושנת פתיחה
- לוח 3: בחינת עמידה ביעדים בקרב המשתתפים אשר עבדו במועד ההצטרפות לתוכנית, לפי דיווחי המשיבים לסקר
- 23
- 27 לוח 4: מאפייני קבוצות הטיפול וקבוצת ההשוואה
- 28 לוח 5: שכר ממוצע של קבוצות הטיפול וקבוצת ההשוואה, מתום ההשתתפות ועד כשנתיים לאחר מכן
- 30 לוח 6: חלוקת הקבוצות לתאים, לפי ציון ההתאמה
- לוח 7: אומדן ההשפעה הממוצע של ההשתתפות בתוכנית על השכר החודשי לעומת מי שלא השתתפו בה, לפי שיטת Nearest-Neighbor Matching, ATE-
- 31
- לוח 8: אומדן ההשפעה הממוצע של השתתפות בתוכנית על השכר החודשי לעומת מי שלא השתתפו בה, לפי מגדר – ATE, לפי שיטת Nearest-Neighbor Matching
- 31
- 32 לוח 9: תוצאות אמידת ההשפעה ובדיקות הרגישות
- לוח 10: אומדן ההשפעה הממוצע של השתתפות בתוכנית על השכר של המשתתפים לעומת יהודים שאינם בני העדה האתיופית – ATE, לפי שיטת Nearest-Neighbor Matching
- 34

רשימת לוחות בנספחים

- 40 לוח א-1: תוכניות תעסוקה לשילוב בני העדה האתיופית
- 43 לוח א-2: שירותים לבני העדה האתיופית למטרות שילוב בתעסוקה

רשימת תרשימים

- 14 תרשים 1: מהלך המחקר
- תרשים 2: המספר המצטבר של המשתתפים הפעילים בתוכנית בשנים 2014-2018, לפי דיווחי הרכזים
- 16 במערכת המידע המנהלי

1. מבוא

עלייה של יהודים מאתיופיה לישראל החלה באמצע שנות השבעים, ושיאה בשני גלי עלייה משמעותיים – "מבצע משה" בשנת 1984 ו"מבצע שלמה" בשנת 1991. בסוף שנת 2019 מנתה אוכלוסיית בני העדה האתיופית בישראל 155,300 איש, שהם 1.7% מכלל האוכלוסייה בישראל ו-2.3% מן האוכלוסייה היהודית בה; 44% מהם נולדו בישראל (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה [למ"ס], 2020).¹ מאז גל העלייה הראשון, השתלבותם של עולים מאתיופיה בחברה הישראלית הייתה מאתגרת מהשתלבותם של עולים ממדינות אחרות. המעבר לישראל הציב בפני העולים מאתיופיה קשיי הסתגלות מורכבים, במיוחד נוכח המעבר מחברה כפרית ומסורתית לחברה עירונית, מתועשת ומודרנית, ובשל מחסור במשאבים חברתיים וכלכליים הרלוונטיים להשתלבות במדינה מערבית (חביב ואח', 2010; סמיונוב ואח', 2007; שבתאי וקסן, 2005).

במהלך השנים השקיעו מדינת ישראל ועמותות המגזר השלישי משאבים רבים בפיתוח מענים ייחודיים לבני העדה האתיופית (שפירא, 2013), לרבות תגבור לימודי במוסדות החינוך, סיוע בעת השירות הצבאי, תמיכה בסטודנטים, הקלות בדיוור (חביב והנדין, 2014) ושילוב בתעסוקה (חסן-דאהר וקינג, 2013). בשנת 2012 בלבד הקצתה לכך המדינה 312 מיליון ש"ח ומהם הוצאו בפועל עד לשנת 2014 250 מיליון ש"ח.² פעילות הממשלה בעשורים האחרונים הביאה לצמצום מסוים בפערים בהשכלה (ראו לדוגמה, ברוך-קוברסקי ואח', 2016) ובתעסוקה (ראו, קינג ואח', 2012), אולם הפערים לא צומצמו לחלוטין והם עדיין ניכרים בהשכלה ובאיכות התעסוקה (פוקס וברנד, 2015).

שילוב בני העדה האתיופית בשוק העבודה הוא אחד האתגרים החברתיים-כלכליים המרכזיים של המשק הישראלי. שיעורי העוני בקהילה זו גבוהים, והם נגזרים בין היתר משיעורי תעסוקה ושכר נמוכים לעומת כלל האוכלוסייה ובמיוחד יהודים שאינם חרדים. מאמצי הממשלה לשילוב בני העדה האתיופית בשוק העבודה נשאו פרי שכן בשנים האחרונות הצטמצמו מאוד הפערים בשיעורי התעסוקה, ובשנת 2016 שיעור המועסקים באוכלוסייה זו כבר היה קרוב לשיעור המועסקים בכלל האוכלוסייה בישראל (77% לעומת 81%, בהתאמה; עיבוד מיוחד של מכון ברוקדייל לנתוני סקר כוח אדם של הלמ"ס, 2016). אולם על אף העלייה בשיעור התעסוקה, שיעור גבוה מבני העדה האתיופית מועסקים בשכר נמוך, בענפים עם פריון נמוך ובמשלחי יד ובמשרות ללא אופק תעסוקתי (פוקס וברנד, 2015; קינג ואח', 2012). כך למשל, בשנת 2019, ההכנסה הכספית נטו למשק בית בקרב בני העדה האתיופית הסתכמה ב-14,027 ש"ח לעומת 17,276 ש"ח בכלל משקי הבית באוכלוסייה (למ"ס, 2020).

במאי 2012 התקבלה [החלטת ממשלה 4624 – שיפור קליטת יוצאי אתיופיה](#), אשר קוראת להקים יחידות הכוון תעסוקתי על בסיס תשתיות קיימות במטרה לסייע לבני העדה האתיופית להשתלב בעבודות ההולמות את השכלתם וכישוריהם המקצועיים. בעקבות החלטת הממשלה פיתחו במשותף משרד הרווחה והביטחון החברתי (להלן: משרד העבודה והרווחה) וג'וינט ישראל-

¹ האוכלוסייה האתיופית בישראל כוללת את מי שנולדו באתיופיה וגם את ילידי ישראל שאבותיהם נולדו באתיופיה.

² נתונים על התקציב הממשלתי ליוצאי אתיופיה כפי שהוצגו בשולחן העגול לגיבוש מדיניות לשילוב יוצאי אתיופיה, 18 במרס 2014 (אגף ממשל וחברה, משרד ראש הממשלה, 2016).

תבת בשנים 2012-2013 את תוכנית 'למרחק' – הכוונה תעסוקתית לבני העדה האתיופית (להלן: התוכנית), ובספטמבר 2014, בהתבסס על לקחים מהפעלתה כתוכנית חלוץ (פיילוט) עד אז, החלה פעילות התוכנית.

מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל ליווה את התוכנית במחקר הערכה בשנים 2015-2020. הדוח הנוכחי מסכם את ממצאי מחקר ההערכה בשנים אלה (פירוט והרחבה של ממצאי המחקר לאורך השנים הוגשו למזמיני המחקר בדוחות פנימיים: פישמן ושורץ, 2016, 2017, 2018; שורץ, 2018). הדוח כולל את הפרקים שלהלן: הפרק השני סוקר את הרקע ואת מאפייני קהילת בני העדה האתיופית בישראל הרלוונטיים לתוכנית; הפרק השלישי מתאר את תוכנית 'למרחק'; הפרק הרביעי מציג את מהלך המחקר ואת שיטת המחקר; הפרק החמישי מציג את ממצאי המחקר והוא נחלק לשני חלקים מובחנים: החלק הראשון מסכם את הערכת יישום מודל הפעולה של התוכנית ואת תוצאותיה, והחלק השני מציג את ממצאי בדיקת ההשפעה של התוכנית על שכר המשתתפים ומציג השוואה לתוכניות דומות בעולם.

2. קהילת בני העדה האתיופית בישראל: מאפיינים סוציו-דמוגרפיים

2.1 רקע ודמוגרפיה

כאמור, מרבית בני העדה האתיופית עלו לישראל בשני גלי עלייה עיקריים, בשנות השמונים ובתחילת שנות התשעים; ב"מבצע משה" עלו כ-8,000 איש וב"מבצע שלמה" עלו יותר מ-20,000 איש. משנת 2000 קצב העלייה הואט, ומאז עלו לישראל כ-3,500 איש בשנה לכל היותר (דיין, 2014).

לפי נתוני הלמ"ס (2020), נכון לסוף שנת 2019 חיו בישראל 153,300 בני העדה האתיופית, שהם כ-1.7% מאוכלוסיית ישראל, 44% מהם כבר נולדו בישראל. על אף "מדיניות הפיזור" שנועדה לפזר את בני העדה האתיופית עם עלייתם ארצה ברחבי הארץ, שיעור גבוה מהם חיים בערים ובשכונות ספציפיות (סבירסקי וסבירסקי, 2002; הרוש גיטי, 2014). כ-55% מבני העדה מתגוררים באזורים המוגדרים כפרפריה כלכלית וחברתית; זהו שיעור גבוה החושף אותם לפערים בחינוך, לזמינות נמוכה יותר של שירותי בריאות ורווחה ולמיעוט הזדמנויות תעסוקה (סבירסקי וסבירסקי, 2002).

2.2 מבנה המשפחה

תהליך הקליטה של בני העדה האתיופית עם עלייתם לישראל היה מאתגר והשפיע על כל תחומי חייהם. בעקבות העלייה עורערו נורמות, מוסכמות וערכים תרבותיים, משפחתיים, דתיים וכלכליים אשר השתרשו מדור לדור. כל אלו הובילו לשינויים תרבותיים וחברתיים חדים ומהירים (פז ואלמוג, 2008).

בחלק מן המקרים, שינויים אלה נבעו מקשיי הקליטה בישראל אשר הובילו לכך שהליכודות המשפחתית והקהילתית התערערה, מעמדו של הגבר בחברה ובמשפחה השתנה וקודים תרבותיים נוספים נשברו (בוסטין, 2008). אחת ההשפעות של התהליך היא מגמה של חילון בקרב בני העדה האתיופית אשר נחשבה לכנים חברה מסורתית ודתית. השוואה לאורך שנים מגלה עלייה בשיעור התלמידים בני העדה הלומדים במסגרות חינוך בפיקוח הממלכתי לעומת הממלכתי-דתי. לדוגמה, בשנת הלימודים תשס"ח (2007/8) למדו 41% מן התלמידים בני העדה בפיקוח הממלכתי, ואילו בשנת הלימודים תשע"ח (2017/18) 51% מתלמידי בני העדה למדו בפיקוח הממלכתי, עלייה של 10 נקודות האחוז (למ"ס, 2019).

26% מן המשפחות מוגדרות חד-הוריות, שיעור כפול משיעורן בכלל האוכלוסייה. שיעור הגירושין בקרב בני העדה האתיופית כמעט כפול משיעור הגירושין בקרב יהודים שאינם מן העדה האתיופית, העומד על כ-27%. כמו כן שיעורן של אימהות רווקות הוא גבוה, כ-14%, לעומת 5.3% בקרב יהודיות שאינן מבנות העדה (למ"ס, 2019).

2.3 חינוך

בשנת הלימודים תשע"ט (2018/19) למדו במערכת החינוך 31,890 תלמידים בני העדה האתיופית, שהם כ-2.4% מכלל התלמידים בחינוך העברי (למ"ס, 2020). שיעור הנשירה בקרב תלמידים בני העדה במעבר משנת הלימודים תשע"ה ל-תשע"ו היה נמוך במעט מזה של כלל תלמידי החינוך העברי הלא חרדי (0.8% לעומת 1.1% בהתאמה), בעוד שיעור הנשירה בקרב בנים (1.2%) היה גבוה במידה ניכרת מזה של הבנות (0.5%) – דפוס התואם את המצב בקרב כלל התלמידים בחינוך העברי (1.3%-ו-0.8% בהתאמה; רבינוביץ', 2017). בשנת הלימודים תשע"ט עמד שיעור הניגשים לבחינות הבגרות מבין תלמידי כיתות י"ב בני העדה האתיופית על 92.0%, נמוך רק במעט מן השיעור בקרב כלל התלמידים מן החינוך העברי שעמד על 95.1%. עם זאת, שיעור הזכאים לבגרות בקרב בני העדה האתיופית היה נמוך בהרבה – רק 64.3% היו זכאים לתעודת בגרות לעומת 80.5% בקרב כלל התלמידים מן החינוך העברי (למ"ס, 2020). בקרב תלמידים בני העדה האתיופית בולט במיוחד השיעור הנמוך של ניגשים לבחינות בגרות ברמת 5 יחידות לימוד במתמטיקה ובאנגלית: בשנת הלימודים תשע"ח פחות מ-3% מכלל התלמידים בני העדה ניגשו לבחינת בגרות במתמטיקה ברמה זו לעומת כ-16% מכלל התלמידים שניגשו לבחינה (משרד החינוך, 2018); בשנת הלימודים תשע"ו ניגשו כ-17% מן התלמידים בני העדה לבחינת בגרות באנגלית ברמה זו לעומת כ-38% מכלל התלמידים שניגשו לבחינה (משרד החינוך, 2018).

2.4 שירות צבאי

מחקרים מלמדים על מוטיבציה גבוהה של בני העדה האתיופית להשתלב בחברה הישראלית ועל התנסויותיהם בקשיים ואתגרים בדרכם לעשות זאת, לרבות אפליה וגזענות (בן סימון ואח', 2019). השירות הצבאי הוא אמצעי להשתלבות בחברה הישראלית, זאת באמצעות יצירת נרטיב משותף והירתמות למשימה לאומית (הרוש גיטי, 2014). לפי נתונים מנהליים של צה"ל, שיעור המתגייסים בקרב בני העדה עומד על 86%, והוא גבוה משיעור זה בקרב יהודים שאינם מבני העדה העומד על 74% (בן-יהודה, 2015). נוסף על כך, בני העדה מהווים כ-1.4% מכוח האדם בשירות קבע, בדומה לשיעורם באוכלוסייה. בין משרתי הקבע בני העדה האתיופית, 39% הם קצינים והשאר הם נגדים, זאת לעומת 55% שהם קצינים מקרב כלל האוכלוסייה. שיעורי הגיוס וההשתלבות בצבא קבע הגבוהים מלמדים על מוטיבציה גבוהה בקרב בני העדה האתיופית להשתלב בחברה ולתרום למדינה (בן-יהודה, 2015).

אולם נתוני צה"ל מצביעים על פערים ניכרים בין ציוני הקב"א (קבוצת איכות) של בני העדה האתיופית ובין ציוני הקב"א בקרב כלל המתגייסים, דבר המשפיע על אפשרויות השיבוץ שלהם בתפקידים שונים. על כן, כבר בקליטתם למערכת הצבאית נתקלים בני העדה האתיופית בחסמים שעליהם מתווספים קשיי הסתגלות למערכת נוקשה והיררכית. ואכן, בד בבד עם שיעור גיוס גבוה, שיעור הכלואים בבתי כלא צבאיים מקרב בני העדה גבוה בהרבה משיעורם בצה"ל: שיעור הגברים בני העדה מבין הכלואים הוא 15% ושיעור הנשים בנות העדה מבין הכלואות עומד על 10%, שיעור גבוה משיעורם באוכלוסייה ובצה"ל (בן-יהודה, 2015).

עם זאת, בשנים האחרונות חל שיפור בשיעורי הנשירה מן השירות הצבאי בקרב חיילים בני העדה האתיופית. בעוד בשנת 2014 שיעור הנשירה בקרב חיילים בני העדה (24.4% לגברים ו-12.7% לנשים) היה גבוה מזה של כלל החיילים (13.8% לגברים ו-7.1% לנשים), בשנת 2017 חל שיפור ניכר, ושיעור הנשירה בקרב חיילים בני העדה (14.3% לגברים ו-6.1% לנשים) התקרב לזה של כלל החיילים

(14.0% לגברים ו-7.4% לנשים) (אגודת יהודי אתיופיה, 2018). הצמצום בשיעור הנשירה מעיד על מגמה של שיפור בהשתלבותם של בני העדה האתיופית במסגרות הצבא ויכול ללמד גם על הפוטנציאל בשילוב מיטבי שלהם בחברה הישראלית בכלל.

2.5 השכלה גבוהה

מספר הסטודנטים בני העדה האתיופית במוסדות להשכלה גבוהה (לא כולל האוניברסיטה הפתוחה) נמצא בשנים האחרונות במגמת עלייה. מספרם עלה מ-2,372 סטודנטים בשנת הלימודים תשע"ב (2011/12) ל-3,417 סטודנטים בשנת הלימודים תשע"ט (2018/19), עלייה של 44.4%³. 11% מבין הסטודנטים בני העדה בשנת הלימודים תשע"ט למדו לתואר שני, שהם 0.6% מכלל הסטודנטים שלמדו במוסדות להשכלה גבוהה. כמו כן 0.7% מקרב הסטודנטים בני העדה האתיופית בשנת הלימודים תשע"ט למדו לתואר שלישי, שהם 0.2% מכלל הסטודנטים שלמדו במוסדות להשכלה גבוהה. המשמעות היא שעל אף העלייה במספר הסטודנטים בני העדה, ייצוגם במסגרות להשכלה גבוהה עדיין נמוך משיעורם באוכלוסייה (למ"ס, 2019).

השיעור הנמוך של בני העדה האתיופית במוסדות להשכלה הגבוהה מבטא את החסמים הניצבים בפני חלק ניכר מהם בבואם להשתלב באקדמיה. שיעור נמוך לזכאות לתעודת בגרות העומדת בדרישות הסף לאוניברסיטה (בן סימון ואח', 2019) וציון ממוצע נמוך בבחינה הפסיכומטרית (יכימוביץ כהן, 2018) מקשים על בני העדה להתקבל לאוניברסיטה. קשייהם במערכת ההשכלה הגבוהה עדיין ניכרים חרף התוכניות הרבות הפועלות לצמצום הפערים בהשכלה גבוהה, אם בצעדים שנועדו להגדיל את מספר הסטודנטים בני העדה האתיופית במכינות קדם-אקדמיות, אם בתמיכה וסיוע אישי וכלכלי במהלך הלימודים באמצעות מלגות ומימון שכר לימוד בסיוע של המדינה ושל המוסדות האקדמיים (בן סימון ואח', 2019).

בשנת הלימודים תשע"ט (2018/19) למדו יוצאי אתיופיה בעיקר במכללות האקדמיות – 58% לעומת 48% בקרב כלל הסטודנטים וכחות באוניברסיטאות – 28% לעומת 38% בקרב כלל הסטודנטים (למ"ס, 2019). שיעור גבוה מן הסטודנטים בני העדה האתיופית למדו לתארים בתחומים של מנהל עסקים ומדעי הניהול, מקצועות עזר רפואיים ומדעי החברה, ושיעור נמוך למדו לתארים בתחומים של חקלאות, רפואה, ומדעי הטבע ומתמטיקה (למ"ס, 2019). תחומים המקנים גישה לענפים ולמשלחי יד שבהם שכר גבוה. שיעורם הנמוך של הזכאים לבגרות הכוללת 5 יחידות לימוד במתמטיקה ובאנגלית מקרב בני העדה יכול להסביר זאת.

2.6 תעסוקה

לאורך השנים ההכנסה הממוצעת של משק בית של בני העדה האתיופית נמוכה מן ההכנסה של משק בית בכלל האוכלוסייה. לפי נתוני הלמ"ס (2019), בשנת 2017 הייתה ההכנסה הכספית נטו למשק בית בקרב בני העדה 13,306 ש"ח לעומת 16,518 ש"ח בכלל משקי הבית באוכלוסייה. נוסף על כך, משק בית ממוצע של בני העדה מקיים 4.3 נפשות וכולל 2 מפרנסים, לעומת 3.3 נפשות ו-1.5 מפרנסים במשקי בית בכלל האוכלוסייה. המשמעות היא שייחס התלות⁴ במשק בית של בני העדה האתיופית גבוה מיחס התלות בכלל האוכלוסייה, ולכן גם שיעור העוני גבוה יותר בקרב אוכלוסייה זו.

³ שיעור הסטודנטים בני העדה האתיופית מתוך כלל הסטודנטים עלה מ-0.9% בשנת הלימודים תשע"ב ל-1.2% בשנת הלימודים תשע"ט.

⁴ יחס תלות הוא היחס בין מספר הלא עובדים (ילדים וקשישים) ובין מספר העובדים, באותו משק הבית.

שיעור השתתפותם של בני העדה האתיופית בכוח העבודה הוא גבוה. בשנת 2016 היה שיעור ההשתתפות בכוח העבודה של בני העדה בגילי 25-64 74% מן הנשים ו-80% מן הגברים (לעומת 80% מן הנשים היהודיות שאינן מבנות העדה ו-81% מקרב הגברים היהודים שאינם מבני העדה בשנת זו).

על אף שילובם המיטבי של בני העדה האתיופית בתעסוקה, איכות התעסוקה של בני העדה נמוכה מזו של יהודים שאינם מבני העדה: בשנת 2016, 22% מבני העדה האתיופית היו עובדים לא מקצועיים לעומת 3% בקרב יהודים שאינם מבני העדה, וכן שיעור גבוה מקרב בני העדה הועסקו במשרות חלקיות לעומת יהודים שאינם מבני העדה. איכות התעסוקה הנמוכה של בני העדה מתבטאת בפערי שכר בינם ובין עובדים בכלל האוכלוסייה. בשנת 2013, בקרב עובדים לא אקדמיים, שכרם החודשי הממוצע של גברים בני העדה האתיופית עמד על 6,291 ש"ח לעומת 6,708 ש"ח בקרב גברים יהודים שאינם בני העדה. שכרן החודשי הממוצע של נשים בנות העדה האתיופית עמד על 4,347 ש"ח לעומת 5,083 ש"ח בקרב נשים יהודיות שאינן בנות העדה (פוקס וברנד, 2015).

גם בקרב בני העדה האתיופית בעלי השכלה אקדמית ניכרים פערי שכר לעומת משכילים בכלל האוכלוסייה. לדוגמה, בשנת 2013, שיעורם של בני העדה בגילים 30-35 בעלי השכלה אקדמית שהועסקו במשרות המשתייכות לקטגוריה של "משלחי יד במיומנות גבוהה" היה דומה לזה של כלל האוכלוסייה המשתייכת לאותה קטגוריה (55% בקרב בני העדה האתיופית בעלי תואר אקדמי לעומת 56% בקרב יהודים שאינם מבני העדה) (פוקס וברנד, 2015). עם זאת, הכנסתם של בני העדה האתיופית בעלי השכלה אקדמית נמוכה בהרבה. בשנת 2013, שכרם החודשי הממוצע של גברים אקדמאים בני העדה עמד על 7,475 ש"ח לעומת 10,064 ש"ח בקרב גברים יהודים שאינם בני העדה; שכרן החודשי הממוצע של נשים אקדמאיות בנות העדה עמד על 6,168 ש"ח לעומת 7,648 ש"ח אצל נשים יהודיות שאינן בנות העדה. אפשר שההסבר לכך נעוץ בשיעור העובדים והעובדות מבני העדה האתיופית במקצועות הרווחה וההוראה, שבהם השכר נמוך יחסית (פוקס וברנד, 2015).

במהלך השנים פיתחו משרדי ממשלה בשיתוף עמותות מן המגזר השלישי מספר רב של תוכניות שמטרתן לסייע בהשמה ובשילוב בתעסוקה של בני העדה האתיופית (ראו סקירה של תוכניות אלו, לרבות שנות הפעילות, הגוף המפתח ומטרות התוכנית, בנספח א). תוכניות אלה התמקדו בעיקר בשילוב בתעסוקה ולא בקידום של משתתפים מועסקים. החלטת הממשלה 4624 אשר התקבלה במאי 2012 חוללה שינוי במטרות אשר שמו לעצמם מפתחי תוכניות תעסוקה לבני העדה האתיופית, ולפיו מוקד ההתערבות הוא קידום תעסוקתי:

"להקים יחידות הכוון תעסוקתי על בסיס תשתיות קיימות במטרה לסייע ליוצאי אתיופיה להשתלב בעבודות ההולמות את השכלתם וכישוריהם המקצועיים. יחידות הכוון ישלבו הכוונה תעסוקתית והכוונה ללימודים התואמים את כישורי המשתתפים וצרכי השוק. היחידות יפעלו להעצמת יוצאי אתיופיה על ידי הרחבת מגוון העיסוקים ומעבר מעבודה לא מקצועית למקצועית, שיפור והכוונה לערוצי השכלה מתאימים ויעניקו ליווי אישי למשתתפים, בהתאם לצרכיהם." (החלטת ממשלה 4624).

על רקע החלטה זו פותחה, כאמור, תוכנית 'למרחק' שמטרתה לסייע לבני העדה האתיופית להתקדם בשוק העבודה בישראל ממשרות לא מקצועיות למשרות איכותיות שבהן השכר גבוה יותר ושיש בהן אופק תעסוקתי.

3. תוכנית 'למרחק' - הכוונה תעסוקתית לבני העדה האתיופית

תוכנית 'למרחק' – הכוונה תעסוקתית לבני העדה האתיופית היא תוכנית תעסוקה ייעודית לבני העדה. היא מתמקדת בקידום תעסוקתי ובפיתוח קריירה לשם השתלבות במשרות מקצועיות ושיפור השכר, והיא מציעה ליווי פרטני, לימודים והכשרות בשיתוף המעסיקים. כאמור, את התוכנית פיתחו במשותף משרד העבודה והרווחה וג'וינט ישראל-תבת, והיא פעלה במתכונת של תוכנית חלוץ בשנים 2012-2013. בשנת 2014 החלה התוכנית לפעול בשלושה מרכזי תשתית⁵ (ברחובות, חדרה ובאר שבע) וכיום היא פועלת ב-12 מרכזי תשתית מקומיים ברחבי הארץ (להלן: מרכזים), ובהם מרכזי צעירים ומרכזי תעסוקה. התוכנית פועלת בבאר שבע, אשדוד, רחובות, ירושלים, לוד, פתח תקוה, חדרה, ראשון-לציון, חיפה, נתניה, קריית גת וקריית מלאכי. החל משנת 2019 היא מצויה בשלבי הטמעה במשרד העבודה והרווחה.

השימוש במרכזי תשתית קיימים נועד להנגיש תוכניות נוספות עבור בני העדה האתיופית ולחשוף את המשתתפים למגוון השירותים הניתנים אוניברסלית בתשתיות אלו לכלל האוכלוסייה בישראל, וכן לתת מענה לצרכים ולחסמים הייחודיים של צעירים בני העדה. התוכנית כוללת קידום עובדים המועסקים בעבודות שאינן תואמות את כישוריהם, מתן מענה למבוגרים חסרי השכלה, מתן מענה לאנשים שעובדים בעבודות לא מקצועיות ועבודות בשכר נמוך והם בעלי יכולת ופוטנציאל לקידום, וסיוע לבעלי השכלה גבוהה או הכשרה מקצועית לעבוד במקצוע שרכשו.

הפעילויות המרכזיות בתוכנית הן ליווי פרטני, הכוונה לסדנאות תעסוקה, הפניה להכשרה מקצועית ולהשכלה גבוהה, הפניה להכשרות מקצועיות שהתוכנית גיבשה בשיתוף מעסיקים ואשר כוללות גם רכיב של השמה, ובניית תוכנית אישית לפיתוח קריירה. הקו המנחה של התוכנית הוא יצירת אופק תעסוקתי ומקצועי למשתתפים לטווח ארוך בד בבד עם שאיפה ליצור "מסלול קריירה" אישי להתקדמות מקצועית וכלכלית בשוק העבודה, על פי המסוגלות התעסוקתית והשאיפות המקצועיות והכלכליות של הפרט ושל משפחתו.

3.1 אוכלוסיית היעד של התוכנית

אוכלוסיית היעד של התוכנית היא נשים וגברים בני העדה האתיופית בגילי 20-45, בעלי מוטיבציה ופניות לתהליך של קידום בתעסוקה, העונים על אחד מן התנאים האלה:

1. בוגרי מוסדות להשכלה גבוהה או הכשרה מקצועית העובדים בעבודה לא מקצועית ובתחומי עיסוק שאינם תואמים את השכלתם והכשרתם ו/או הזקוקים לסיוע להשתלב בתעסוקה הולמת
2. אינם עובדים או עובדים בעבודה שאינה מקצועית, בעלי יכולת קידום מקצועי
3. חיילים משוחררים

⁵ מרכזי תשתית הם מרכזים פיזיים הממוקמים בעיר או ביישוב ומספקים מגוון תוכניות ושירותים בתחום התעסוקה לתושבי העיר או האזור.

מאז שנת 2016 גדל היקף המשתתפים העונים על התנאים הראשון והשני (בדגש על משתתפים עובדים). מיקוד זה מדגיש את הייעוד של התוכנית לקדם את משתתפיה בתעסוקה, כאשר לימודים הם ערך נלווה ואמצעי לקידום.

3.2 מודל הפעולה של התוכנית

התוכנית פועלת כמסלול ייחודי בתוך מרכזי תשתית מקומיים. עם צוות התוכנית נמנים מנהלת התוכנית, מנהלת קשרי מעסיקים, מנהלת הדרכה ו-12 רכזי קידום תעסוקה יישוביים (להלן: רכזים).

התוכנית מדגישה קידום קריירה, ועל כן לכל משתתף נבנית תוכנית עבודה אישית על פי שאיפותיו ויכולותיו. התוכנית מציעה לכל משתתף סל מענים גמיש שבאמצעותו ניתן לסייע לו לממש את תוכנית העבודה האישית שלו. מימוש התוכנית נעשה בשתי דרכים – ליווי פרטני של המשתתף על ידי הרכז והכשרות בשיתוף עם מעסיקים.

מודל הפעולה של התוכנית כולל את מודל העבודה עם המשתתפים, מודל גיוס והכשרה של הרכזים ותחום קשרי מעסיקים:

3.2.1 עבודה עם המשתתפים

1. **איתור ומיון משתתפים מתאימים וגיוסם לתוכנית**, באמצעות ריאיון קבלה (אינטייק) בעת ההצטרפות.
2. **מיפוי ואבחון של כישורים ונטיות תעסוקתיות**, ולפיו המשתתפים מנסחים יחד עם רכז התעסוקה תוכנית עבודה המבטאת את החזון התעסוקתי של המשתתף, על פי כישוריו.
3. **ליווי פרטני של המשתתפים בשלושה מסלולים, לצורך מתן מענה מותאם על פי צרכים**. רכז תעסוקה מלווה ליווי פרטני את המשתתפים. הליווי כולל בניית תוכנית אישית למסלול קריירה וליישומה והוא נעשה בשלושה מסלולים, על בסיס מודל סיווג המשתתפים לקבוצות שגובש במהלך שנת הפעילות הראשונה. סיווג המשתתפים לקבוצות נעשה כדי להתאים את המענים לצורכי המשתתפים ועל פי שני היבטים – משך הזמן הנדרש לליווי מועיל של המשתתפים (קצר טווח לעומת ארוך טווח) והיעדים השונים של המשתתפים (קבלה ללימודים לעומת קידום בתעסוקה):
 - מסלול הכוון קצר: משתתפים אשר מוכנים ללימודים וזקוקים לליווי קצר; משתתפים אשר יודעים מהו תחום הלימודים שמעניין אותם ומוכנים להירשם לקורס להכשרה מקצועית. משתתפים אלו מקבלים ליווי קצר וממוקד לשילובם בלימודים, הכולל 3-5 פגישות וחידוש התהליך בתום ההכשרה. המשתתפים מסיימים את הליווי לאחר כשלושה חודשים מסיום ההכשרה.
 - מסלול הכוון ארוך: משתתפים אשר מוכנים ללימודים וזקוקים לליווי מתמשך; משתתפים צעירים, ברובם בתחילת שנות העשרים, העובדים אך אין להם אופק תעסוקתי והם בעלי מוטיבציה ומוכנים להכשרה מקצועית או להשכלה גבוהה באקדמיה. משתתפים אלו מקבלים ליווי אינטנסיבי יותר שנמשך בין 8 חודשים לשנה וחצי, על פי צורכי המשתתף. רוב המשתתפים בתוכנית משובצים במסלול זה.
 - מסלול תעסוקה הולמת: משתתפים בעלי תעודת הכשרה מקצועית או תואר אקדמי בעלי מסוגלות תעסוקתית גבוהה, אשר ברובם לא השתלבו בתחום שאותו למדו וזקוקים לליווי לצורך השמה. במהלך ההשתתפות בתוכנית נעשה מאמץ

לתת מענה לחסמים אשר מונעים מן המשתתפים לעבוד בתעסוקה איכותית. הליווי נמשך כחצי שנה עד שנה ומסתיים כחודש לאחר שהשתלבו שילוב מיטבי בתפקיד.

4. סל מענים והכשרות מקצועיות למשתתפים

התוכנית סיפקה למשתתפים מגוון מענים לשיפור ההון האנושי, בהם סל מענים הכולל קורסים וסדנאות תומכות תעסוקה והכשרות מקצועיות:

- **הפניה לקורסים או מימון הכשרות קצרות טווח באמצעות שוברים להכשרה מקצועית ומלגות**, לרבות קורס הכנה למבחן הפסיכומטרי, קורסים להשלמת השכלה (קורסי אנגלית, מתמטיקה ויישומי מחשב), סדנאות הכנה לעולם העבודה, שיעורי עזר, מענק ללימודים והשתתפות בתוכנית מנטורינג במידת הצורך. **לוח 1** מפרט את המענים שהתוכנית הציעה למשתתפים בתקופת ביצוע המחקר.

לוח 1: סל מענים שהתוכנית הציעה למשתתפים בתקופת ביצוע המחקר

| סוג המענה | תיאור |
|---|--|
| מענים שהוצעו למשתתפים לאורך כל תקופת התוכנית | |
| סדנאות הכנה לעולם העבודה | סדנאות תעסוקתיות, כמו סדנה לבחירת מקצוע |
| שיעורי עזר למתקשים בלימודיהם | שיעורי עזר מועברים על ידי מילגאים של המרכז ו/או באמצעות המענקים הניתנים בתוכנית |
| ייעוץ והרשמה למלגות לימודים | הרכזים מסייעים למשתתפים להירשם למלגות הממנות השכלה גבוהה |
| הפניה לאבחון תעסוקתי ומימונו | אבחון של פסיכולוג תעסוקתי שנועד לסייע למשתתפים בבחירת מקצוע |
| שוברים של משרד העבודה והרווחה לסבסוד הכשרה מקצועית | השוברים מיועדים לסבסוד הכשרה מקצועית למי שאינם עובדים |
| מענים שהוצעו למשתתפים בשלבים הראשונים של התוכנית | |
| מענקים כספיים לצורכי לימודים אקדמיים והכשרות מקצועיות | ניתנו מטעם התוכנית והיו מיועדים בעיקר למכינה קדם אקדמית, קורס הנדסאים והכשרות מקצועיות. בממוצע גובה המענקים עמד על כ-3,750 ש"ח אך משתתפים בלימודי הנדסאות קיבלו עד 7,000 ש"ח |
| קורסי הכנה ללימודים או להעלאת המסוגלות התעסוקתית | קורסי פסיכומטרי ^א ומחשבים הוצעו למשתתפים מטעם המרכז. קורסי אנגלית הוצעו על ידי התוכנית |

^א בזמן כתיבת הדוח מענה זה אינו ניתן יותר על ידי התוכנית אלא באמצעות תוכנית "הישגים" – התוכנית הלאומית של המועצה להשכלה גבוהה להנגשת השכלה גבוהה לצעירי הפריפריה הגיאוגרפית והחברתית.

▪ **הכשרות מקצועיות נדרשות ובסיומן השמה מובטחת – פרויקטים בשיתוף פעולה עם מעסיקים.** לאחר תקופה שבה עיקר מאמצי ההשמה בתוכנית הופנו למשתתפים יחידים, העמיקה ההבנה שהשמה של יחידים לא מספיקה כדי להניב שינוי של ממש. בעקבות זאת נולדה יוזמה ולכיה התוכנית תכשיר ותבצע השמה לקבוצת משתתפים. בדרך זו עולה מספר ההשמות האיכותיות וגם נוצרת נראות של בני העדה האתיופית כמי שמשתלבים בתחומים שבהם יש להם ייצוג נמוך. צעדים אלה נועדו להעלות את הסיכוי שבני עדה נוספים, שאינם משתתפים בתוכנית, ישתלבו בתחום. התוכנית פועלת בשיתוף פעולה עם המעסיקים בשלושה אפיקים:

◦ פרויקטים המשלבים הכשרה טכנולוגית, התנסות אצל המעסיקים והשמה: אפיק זה מתמקד בהכשרות תעשייתיות כמו חשמל ומכונות. ההשתתפות בהכשרה מקנה למשתתפים כרטיס כניסה לתפקידים איכותיים שבהם אופק תעסוקתי. מודל ההכשרה באפיק זה כולל הכשרה ארוכת טווח (כשנה וחצי) שאותה מממנת התוכנית, והתחייבות של מעסיקים להשמה של מי שסיימו את ההכשרה. במסגרת זו יצרה התוכנית שיתוף פעולה עם כ-12 חברות מובילות במשק, ובהן אל על, אלביט, אלקטרה, סימנס, חברת החשמל, רכבת ישראל והתעשייה האווירית, ובכל מחזור הכשרה השתתפו בין 20 ל-25 בני העדה האתיופית.

◦ שיתוף פעולה עם ארגונים גדולים שמעוניינים לקדם את בני העדה האתיופית, בשילוב הכשרה ייעודית קצרת טווח: הפעילות עם ארגונים באפיק זה מתמקדת בפירוק החסמים לשילוב בני העדה במשרות איכותיות בארגון או לקידום מי שכבר עובדים בארגון. הפעילות באפיק זה משלבת גם הכשרה ייעודית לתפקיד בארגון, ואותה מממנת התוכנית (ראו דוגמה לשיתוף פעולה שהתוכנית יצרה עם ארגון מגן דוד אדום בסעיף 5.1.4).

◦ שיתוף פעולה עם ארגונים קטנים: אפיק זה מתמקד בעבודה עם ארגונים קטנים המעוניינים לשלב את בני העדה האתיופית בארגון, אולם הם מתקשים לשלב מספר גדול של עובדים או להתחייב להכשרות לטווח ארוך. במסגרת זו, המעסיקים מיידיעים את התוכנית על משרות שמתפנות והתוכנית מסייעת בהשמת המועמדים באמצעות עבודה עימם ויצירת קשר בין המשתתף ובין המעסיקים. בעת כתיבת הדוח נמצא אפיק זה עדיין בשלבי גיבוש.

3.2.2 גיוס כוח אדם, הכשרתו ופיתוח הון אנושי

נוכח החשיבות הניכרת של הליווי הפרטני בתהליך ההתערבות, התוכנית משקיעה מאמץ ניכר בתהליכי גיוס ומיון צוות רכזים איכותי ופרואקטיבי, בהכשרתו ובפיתוח ההון האנושי של הרכזים:

1. **גיוס ומיון.** במסגרת התוכנית נקבעו קריטריונים לתפקיד הרכז. אלה כללו תואר ראשון במדעי הרוח או החברה, יכולת למידה, מקצועיות, תחושת שליחות ואמונה בתוכנית ובמטרתיה. בגיוס הרכזים הושם דגש על גיון מגדרי ועל ייצוג לבני העדה האתיופית לצד רכזים שאינם בני העדה.

2. **הכשרה.** בשלביה הראשונים של התוכנית הכשיר את הרכזים צוות הדרכה של ג'וינט ישראל-תבת. ההכשרה נועדה להקנות לרכזים כלים לעבודה עם המשתתפים, כמו ניהול ריאיון אינטייב, עבודה עם סל המענים של התוכנית, בניית תוכנית עבודה והקניית הרגלי עבודה ונוהלי עבודה. עם התפתחות התוכנית עברה מרבית האחריות להכשרה לידי מנהלת ההדרכה של התוכנית, והיא שמכשירה את הרכזים החדשים.

מנהלת ההדרכה בונה עבור כל רכז חדש תוכנית למידה אישית. במקביל, לכל רכז חדש מוצמד רכז ותיק המשמש חונך. הרכז החדש צופה במפגשים של הרכז הוותיק עם המשתתפים, וכך הוא נחשף לתהליך המעשי לפני שהוא מקבל משתתפים בעצמו. במהלך השבועיים הראשונים הרכזים לא מקבלים משתתפים כדי שיוכלו ללמוד את התפקיד ולהיחשף לתוכניות נוספות במרכז שבו הם פועלים.

הדרכה אישית ממנהלת ההדרכה: מנהלת ההדרכה נפגשת עם הרכזים החדשים להדרכה אישית, פעם בשבוע למשך 4 שעות, במשך כחודש וחצי. ההדרכה מלווה במעקב ובניטור של החומר הנלמד, משוב על ההתקדמות בתהליך ההכשרה והתמקדות בנושאים הדורשים שיפור. נוסף לכך, בחצי השנה הראשונה מנהלת ההדרכה צופה ברכזים החדשים פעם בשבועיים בכל התנסות חדשה, ולאחריה היא מעבירה משוב לרכז החדש.

3. **פיתוח הון אנושי.** רכזי התוכנית מקבלים ליווי מקצועי ואישי באופן מתמשך על ידי מנהלת ההדרכה, מנהלת התוכנית ומנהלי המרכזים. כמו כן מתקיימות הדרכות קבוצתיות של כלל רכזי התוכנית אחת לכמה שבועות, ובהן רוכשים הרכזים ידע וכלים נוספים על פי הצרכים אשר עולים מן השטח. התוכנית גם מעודדת את הרכזים לנקוט יוזמה ולקבל אחריות לכרויקטיים אשר תורמים לפיתוח ההון האנושי.

4. **פיתוח מענים.** הרכזים ומנהלת ההדרכה מפתחים חלק מן המענים. כאשר הרכזים מזהים צורך אצל המשתתפים הם פועלים יחד כדי לפתח מענה קבוצתי לצורך הזה. למשל, פיתוח קורס או סדנה חדשים או צורך של ליווי המשתתפים בלמידה מרחוק. אפיון הצרכים ופיתוח המענה נעשים בשיתוף אנשי מקצוע חיצוניים, על פי הצורך. כמו כן לעיתים יוצרת התוכנית חיבור עם סדנאות, קורסים ומענים קיימים (למשל חיבור לתוכנית "לינק" של ג'וינט-ישראל תבת שמטרתה פיתוח כישורים לסחר מקוון).

3.2.3 קשרי מעסיקים

תחום קשרי המעסיקים בתוכנית החל לפעול במהלך שנת 2016 בעקבות הבנה שעלתה בקרב קהילת בני העדה האתיופית עצמה, ולפיה החסמים הקשים לקידום תעסוקת בני העדה מצויים אצל המעסיקים ולא דווקא בקרבם. בעקבות זאת, בשלהי שנת 2016 גויסה לתוכנית מנהלת קשרי מעסיקים, והתחום הפך רכיב חשוב מאוד בה. התחום הפך חיוני יותר ויותר במהלך השנים ולכן נוסף למנהלת קשרי המעסיקים החלה גם מנהלת התוכנית להיות מעורבת במאמץ לגיוס המעסיקים ולחיבורם לתוכנית. יצירת קשרי המעסיקים בתוכנית כוללת שני שלבים:

- **מיכוי המעסיקים.** בשלב הראשון נערך מיכוי של מספר רב של מעסיקים, תוך הקפדה על התייחסות לארגונים שגודלם שונה. בנוגע לכל אחד מן המעסיקים ממופים מקצועות הליבה בארגון; נבחנו מסלולי הקריירה ואפשרויות הקידום בתוך הארגון ומחוץ לו; נעשה מיכוי של בני העדה האתיופית אשר עובדים בארגון, של ההזדמנויות ושל החסמים שלהם בארגון; ולבסוף נבחנת מידת הנכונות של הארגון לשתף פעולה עם התוכנית.
- **גזירת הזדמנויות תעסוקתיות.** מן המיכוי נגזרות תובנות בנוגע להזדמנויות הקיימות בשוק העבודה, למקצועות ולמסלולי קריירה המתאימים למשתתפי התוכנית. על בסיס ידע זה נערכת התאמה של תוכנית ההכשרה של הרכזים כך שתתאים לתחום הפעילות של העסקים שמופו. למשל, קיום ימי צוות מרוכזים במפעלים ובארגונים מאפשר לרכזים ללמוד על ההזדמנויות ועל מסלולי הקריירה האפשריים עבור המשתתפים.

3.3 יעדי התוכנית

ג'וינט ישראל-תבת בשיתוף משרד העבודה והרווחה קבעו לתוכנית יעדים ליישום התוכנית, ובהם גיוס משתתפים וכוח אדם, ויעדי תוצאות בנוגע לקידום המשתתפים.

יעדי יישום

- התוכנית הגדירה לעצמה יעדי יישום שמטרתם לסייע לתוכנית להשתלב במרכזים וליישם את מודל הפעולה ביעילות המרבית:
- גיוס של 60 משתתפים חדשים בשנה הראשונה לפעילות של כל מרכז וגיוס של 80 משתתפים חדשים בשנה השנייה ואילך.
 - גיוס והכשרת צוות רכזים בעל מאפיינים מתאימים לתפקיד.
 - הטמעה ושילוב התוכנית במרכזים, כולל בניית מעורבות בתוכנית של אנשי צוות נוספים במרכז ושל מנהלי המרכזים.

יעדי תוצאות

התוכנית הגדירה יעדים לתוצאות ביניים ולתוצאות סופיות.

תוצאות ביניים. 30% מן המשתתפים יצאו ללימודים או להכשרה מקצועית, ו-30% מן המשתתפים שאינם עובדים יושמו בעבודה.

תוצאות סופיות. 75% מן המשתתפים יתקדמו בלפחות אחד מארבעה ממדי קידום במהלך שנה וחצי ממועד כניסתם לתוכנית:

- **שיפור כלכלי:** עלייה של 10% לפחות בשכר השעתי/החודשי ושיפור בקבלת תנאים נלווים כגון קרן השתלמות.
- **שיפור מקצועי:** מעבר מתפקיד לא מקצועי לתפקיד מקצועי (או לתפקיד מקצועי יותר מן התפקיד הקודם), קידום לתפקיד ניהולי, מעבר לעבודה שבה אפשרויות לקידום בעתיד (אופק תעסוקתי).
- **שיפור בתנאי העבודה:** מעבר להעסקה ישירה, מעבר לשעות עבודה נוחות יותר בשכר דומה או גבוה יותר, שיפור במאפייני העבודה: למשל, בזמן הגעה לעבודה או בתנאים פיזיים, אם בשכר דומה ואם בשכר גבוה יותר.
- **שיפור בהיבט הסובייקטיבי:** שיפור במידת שביעות הרצון מן העבודה, מן היחסים עם העמיתים והממונה, מן היכולת לנצל כישורים בעבודה, מן השכר או מאפיקי הקידום, וכן שיפור בתחושת הביטחון התעסוקתי בעבודה.

נוסף לכך התוכנית הגדירה יעדים נפרדים לכל אחד מארבעת הממדים האלה:

- לפחות 30% מן המשתתפים ידווחו על שיפור כלכלי.
- לפחות 60% מן המשתתפים ידווחו על שיפור מקצועי.
- לפחות 10% מן המשתתפים ידווחו על שיפור בתנאי העבודה או שיפור בהיבט הסובייקטיבי.

4. מחקר ההערכה

בשנים 2015-2020 העריך מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל את התוכנית הערכה מעצבת ומסכמת. מטרת-העל של המחקר הייתה לסייע בעיצובה, ולבחון אם היא משיגה את מטרותיה ואם היא משפיעה על התעסוקה של המשתתפים בה ועל שכרם.

4.1 מטרות המחקר

כדי להשיג את מטרת העל של המחקר הוגדרו שלוש מטרות מפורטות:

1. לבחון את האופן שבו מודל הפעולה של התוכנית מיושם, את הקשיים העולים מהפעלת המודל ואת דרכי ההתמודדות שפותחו
2. לבחון את תוצאות התוכנית לנוכח היעדים שנקבעו לה
3. לבחון את השפעת התוכנית על שכר המשתתפים

4.2 שיטת המחקר

4.2.1 אוכלוסיית המחקר

אוכלוסיית המחקר כוללת את כל משתתפי התוכנית בשנים 2014-2018, ב-12 המרכזים שבהם היא פעלה: באר שבע, אשדוד, רחובות, ירושלים, לוד, פתח תקווה, חדרה, ראשון-לציון, חיפה, נתניה, קריית גת וקריית מלאכי. סך הכול 2,103 משתתפים פעילים.

4.2.2 מקורות המידע ומועדי איסוף המידע

במהלך תקופת המחקר נאסף מידע ממגוון מקורות. המידע שנאסף שימש לענות על מטרות המחקר:

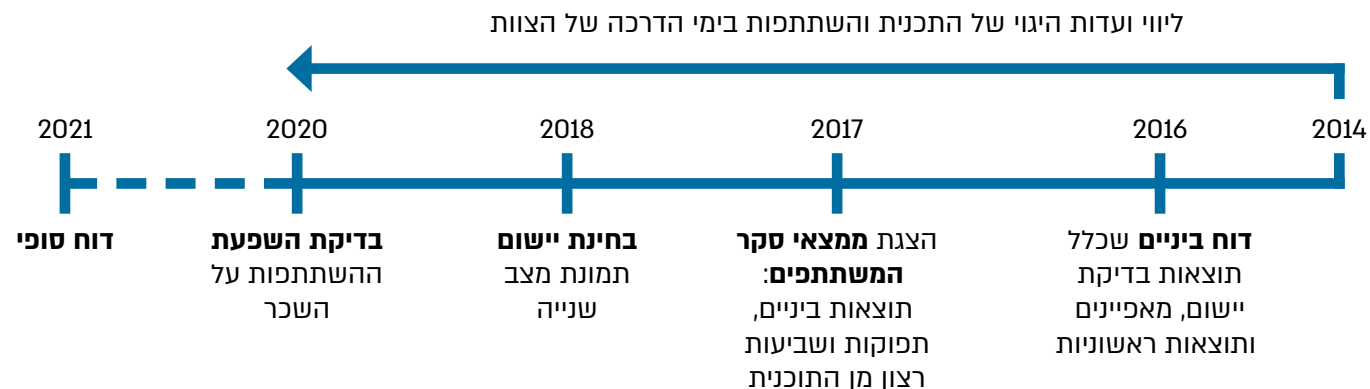
- **ראיונות עומק.** בחודשים מארס 2017 עד ינואר 2018 נערכו 29 ראיונות עומק חצי מובנים עם אנשי מטה ושטח של התוכנית: 5 ראיונות עם רכזי קידום תעסוקה, 9 ראיונות עם מנהלי המרכזים ואנשי צוות נוספים במרכזים, 5 ראיונות עם אנשי צוות ההכשרה במטה ג'וינט ישראל-תבת וחברים בוועדות היגוי של התוכנית ו-10 ראיונות עם משתתפי התוכנית במרכזים השונים. נוסף על כך, במהלך 2020 נערכו 4 ראיונות עומק נוספים עם מעסיקים שעימם שיתפה התוכנית פעולה לצורך הכשרה והשמה של המשתתפים. ראיונות העומק שימשו לבדיקת יישום התוכנית.
- **ניתוח נתונים ממערכת המידע המנהלי של התוכנית (ספוט).** נותחו נתונים ממערכת המידע המנהלי של התוכנית על אודות כלל משתתפי התוכנית בשנים 2014-2018. מערכת המידע המנהלי שימשה לבדיקת יישום התוכנית ולבדיקת תוצאותיה.
- **סקר טלפוני.** בחודשים מאי עד אוקטובר 2017 בוצע סקר טלפוני בקרב 243 משתתפים שצברו ותק של שנה וחצי בתוכנית ואשר מייצגים את אוכלוסיית המשתתפים בה. לצורך הסקר נדגמו 390 משתתפים פעילים ממערכת המידע של התוכנית (ספוט), ומהם רואיינו 243 משתתפים (63% מן המדגם). לא נמצאו הבדלים בין משתתפים שהשתתפו בסקר ובין משתתפים שלא השתתפו בסקר במגוון מאפיינים שנבחנו. הסקר הטלפוני שימש לבדיקת יישום התוכנית ולבדיקת תוצאותיה.

- נתונים מנהליים של המוסד לביטוח לאומי.** במחקר נעשה שימוש בבסיס נתונים מנהלי מיוחד שנבנה במוסד לביטוח הלאומי, הכולל נתוני אורך (longitudinal data) של כל 2,103 משתתפי התוכנית, של מדגם של 19,330 בני העדה האתיופית בגילי 55-20, ושל מדגם של 50,000 יהודים שאינם מבני העדה האתיופית בגילי 20-55, בשנים 2007-2018⁶. הנתונים המנהליים שימשו לבדיקת השפעת התוכנית.

4.2.3 מהלך המחקר

המחקר כלל שלושה שלבים (תרשים 1). השלב ראשון נתן מענה למטרת המחקר הראשונה ונערכו בו שתי בדיקות יישום של התוכנית. ממצאי הבדיקה הראשונה הוגשו למזמיני המחקר במהלך 2016 (פישמן ושורץ, 2016), וממצאי הבדיקה השנייה במהלך 2018 (שורץ, 2018). בשלב השני נבחנו תוצאות התוכנית, וממצאי הבדיקה הוגשו למזמינים בשנת 2017 ובשנת 2018 (פישמן ושורץ, 2017, 2018). עיקרי הממצאים משני השלבים הראשונים של המחקר מובאים בקצרה בפרק 5.1 בדוח הנוכחי. השלב השלישי מתייחס למטרה השלישית של המחקר, והוא כולל את בחינת ההשפעה של התוכנית על שכר המשתתפים לעומת קבוצת השוואה. ממצאי בדיקה זו מובאים בפירוט בפרק 5.2 בדוח הנוכחי, שהוא הדוח האחרון והמסכם של הערכת התוכנית.

תרשים 1: מהלך המחקר



⁶ בסיס הנתונים הוכן על ידי המוסד לביטוח הלאומי ועבודת המחקר התבצעה בחדר המחקר של המוסד לביטוח הלאומי.

5. ממצאי המחקר

בפרק הממצאים שני חלקים. בכל אחד מהם יוצגו מטרות המחקר, שיטת המחקר וממצאי המחקר של אותו חלק. החלק הראשון מסכם את הערכת יישום מודל הפעולה של התוכנית ואת תוצאותיה; החלק השני מציג את בדיקת ההשפעה של התוכנית.

5.1 חלק ראשון: הערכת יישום מודל הפעולה של התוכנית והערכת תוצאותיה

בשנים 2014-2018 נערכו שני השלבים הראשוניים של מחקר ההערכה ובמסגרתם נבחנו יישום התוכנית ותוצאותיה. ממצאי בדיקות אלה הוגשו למפתחי התוכנית במהלך תקופת המחקר (פישמן ושורץ, 2016, 2017, 2018; שורץ, 2018), ובפרק זה הם מובאים בקצרה.

5.1.1 מטרת המחקר

מטרות החלק הראשון של המחקר היו:

1. לבחון את האופן שבו מודל הפעולה של התוכנית מיושם, את הקשיים העולים מהפעלת המודל ואת דרכי ההתמודדות שפותחו.
2. לבחון את תוצאות התוכנית לנוכח היעדים שנקבעו לה.

5.1.2 מקורות המידע ומועדי איסוף המידע

בדיקת היישום של מודל ההפעלה של התוכנית התבססה על 29 ראיונות עומק שנערכו במהלך מארס 2017 עד ינואר 2018, על נתונים ממערכת המידע המנהלי של התוכנית מן השנים 2014-2018 ועל סקר טלפוני עם 243 משתתפים שצברו ותק של שנה וחצי בתוכנית, שנערך במהלך מאי עד אוקטובר 2017 (להרחבה ראו סעיף 4.2.2).

בדיקת תוצאות התוכנית התבססה על סקר טלפוני עם 243 משתתפים שצברו ותק של שנה וחצי בתוכנית, שנערך במהלך מאי עד אוקטובר 2017 ועל נתונים ממערכת המידע המנהלי של התוכנית מן השנים 2014-2018 (להרחבה ראו סעיף 4.2.2).

5.1.3 ממצאי בדיקת היישום

להלן יובאו בקצרה ממצאי בדיקת יישום התוכנית, שנערכה בשתי פעימות, ב-2016 וב-2018.

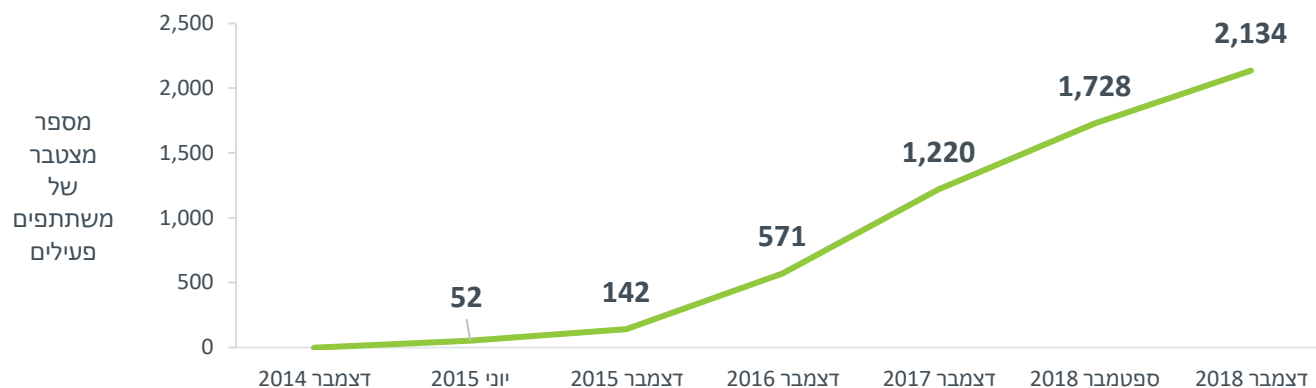
המשתתפים בתוכנית

היקף המשתתפים בתוכנית

על פי נתוני מערכת המידע של התוכנית, מאז החלה לפעול ועד 2018 נרשמו לתוכנית 2,466 פונים, 2,134 מהם המשיכו להשתתף בה כמשתתפים פעילים⁷ (תרשים 2).

⁷ משתתף פעיל הוא אדם אשר עבר אינטייק ועוד פעילות בתוכנית, שמספקת סיוע להשתלבות בתעסוקה (כמו פגישת ליווי אישי, אבחון תעסוקתי, קורס וסדנה). למעט מקרים מיוחדים, שיחת טלפון או פעילות באינטרנט אינן נחשבות פעילות לעניין הגדרת משתתף פעיל.

תרשים 2: המספר המצטבר של המשתתפים הפעילים בתוכנית בשנים 2014-2018, לפי דיווחי הרכזים במערכת המידע המנהלי



מקור: עיבוד של מכון ברוקדייל לנתוני מערכת המידע המנהלי של התוכנית.

הערה: מספר המשתתפים הפעילים תוקף על ידי ניתוח משתנים נוספים במערכת המידע של התוכנית ואושר על ידי מנהלת התוכנית.

לוח 2 להלן מציג את מספר הנרשמים ואת מספר המשתתפים הפעילים בתוכנית, לפי מרכז. כפי שניתן לראות, ככל שמרכז ותיק יותר כך מספר המשתתפים הפעילים בו גבוה יותר, למעט המרכז בבאר שבע. כפי שעלה בבדיקת היישום משנת 2016, הגיוס במרכז זה היה מאתגר יותר הן מאחר שבעיר היה מרכז תעסוקה נוסף שהציע תוכניות דומות הן מאחר שהמרכז עצמו שייך למשרד העבודה והרווחה ומכוון לקהל שאינו תואם את הקריטריונים של משתתפי התוכנית. בעקבות זאת ננקטו במרכז כמה צעדים כדי להתמודד עם הקושי. ראשית, וכפי שהוצג לעיל, יעד הגיוס לשנה הראשונה במרכז צומצם ל-45 משתתפים. נוסף לכך נעשו מאמצים ניכרים של יישוג (reaching out) לצורך פרסום התוכנית לקהל היעד הרלוונטי. מאמצים אלה נשאו פרי וקשיי הגיוס פחתו.

לוח 2: מספר הנרשמים ומספר המשתתפים הפעילים בתוכנית בשנים 2014-2018, לפי מרכז ושנת פתיחה

| שם המרכז | שנת פתיחה | מספר הפעילים | מספר הנרשמים |
|-------------|-----------|--------------|--------------|
| סה"כ | | 2,134 | 2,466 |
| רחובות | 2014 | 293 | 308 |
| חדרה | 2014 | 266 | 343 |
| באר שבע | 2014 | 138 | 271 |
| אשדוד | 2015 | 261 | 286 |
| ירושלים | 2015 | 236 | 236 |
| פתח תקווה | 2015 | 230 | 231 |
| לוד | 2015 | 145 | 156 |
| ראשון לציון | 2016 | 177 | 202 |
| חיפה | 2016 | 150 | 154 |
| נתניה | 2017 | 96 | 123 |
| קרית גת | 2017 | 73 | 78 |
| קרית מלאכי | 2017 | 69 | 78 |

מקור: עיבוד של מכון ברוקדייל לנתוני מערכת המידע של התוכנית.

מאפייני המשתתפים בעת ההצטרפות לתוכנית

להלן תיאור מאפייני הרקע של משתתפי התוכנית בשנים 2014-2018, כפי שהם מופיעים במערכת המידע המנהלי של התוכנית (ספוט) ובנתונים המנהליים של המוסד לביטוח הלאומי.

מין וגיל. 48% מן המשתתפים הן נשים. בנתניה שיעור הנשים הגבוה ביותר (64%) ובלוד הנמוך ביותר (36%). ממוצע גיל המשתתפים בעת ההצטרפות לתוכנית היה 29, טווח הגילים נע מ-18 ועד 52. קבוצות הגיל הגדולות ביותר היו 18-24 (29%), 25-29 (33%) ו-30-34 (22%). 14% מן המשתתפים היו בני 35-44 בעת הצטרפותם לתוכנית ו-2% בני 45-52.

בקרית מלאכי שיעור המשתתפים שהצטרפו לתוכנית בגיל 18-24 היה הגבוה ביותר (49%), אחר כך בלוד, נתניה ופתח תקווה (38%, 34% ו-34%, בהתאמה) ובקרית גת היה הנמוך ביותר (6%).

בממוצע, הנשים הצטרפו לתוכנית בגיל צעיר יותר לעומת הגברים, 37% מן הנשים הצטרפו לתוכנית בגילי 18-24 לעומת 23% מן הגברים.

מצב משכחתי. 40% מן המשתתפים נשואים, 56% רווקים ו-4% גרושים ואלמנים. ל-42% יש ילדים. המרכז שבו שיעור הרווקים הגבוה ביותר הוא נתניה (81%), המרכז שבו שיעור הנשואים הגבוה ביותר הוא חדרה (48%).

ארץ לידה. 60% מן המשתתפים נולדו באתיופיה ו-40% נולדו בישראל. 90% מן המשתתפים שנולדו באתיופיה עלו כילדים עד גיל 18, רובם עלו ב"מבצע שלמה" בשנת 1991.

רמת השכלה בעת ההצטרפות לתוכנית. ל-83% מן המשתתפים שהצטרפו לתוכנית היו 12 שנות לימוד, ל-12% יותר מ-12 שנות לימוד ול-5% פחות מ-12 שנות לימוד. ל-59% הייתה תעודת בגרות. 8% למדו במוסד להכשרה מקצועית, אולם רק 3% הצטרפו לתוכנית עם תעודה מקצועית או טכנולוגית ו-4% עם תואר ראשון ומעלה. 18% דיווחו על קשיי למידה.

תעסוקה ושכר בעת ההצטרפות לתוכנית. מנתוני המוסד לביטוח לאומי עולה כי כ-90% מן המשתתפים עבדו בעת ההצטרפות לתוכנית ומרביתם המשיכו לעבוד גם במהלך תקופת ההשתתפות בה. שכרם החודשי ברטו של המשתתפים בחודשים שלפני הצטרפותם לתוכנית היה 5,160 ש"ח לחודש בממוצע (יש לזכור כי המשתתפים הצטרפו לתוכנית במהלך השנים 2014-2018, ולכן צפוי ששכרם של המצטרפים בשנת 2014 נמוך משכרם של המצטרפים ב-2018, ולו רק מעצם חלוף הזמן והשינויים בשכר במשק. בסעיף 5.2.5 מפורט ממוצע השכר לפי מועדי ההצטרפות לתוכנית).

5.1.4 מבנה התוכנית ומהלך התפתחותה

שלבי ההתפתחות של התוכנית

מאז החלה לפעול בשנת 2014, עברה התוכנית תהליך של התפתחות והבשלה בשני שלבים עיקריים:

שלב ראשון: שנה ראשונה – ביסוס התוכנית וגיוס הצוות. השנה הראשונה התמקדה בפיתוח ותהליכי למידה. בשנה זו גיוסו והוכשרו ארבע הרכזות הראשונות של התוכנית, הוגדרה אוכלוסיית היעד וחודד מודל העבודה. בשנה זו נפתחו ארבעה מרכזים: בשנת 2014 נפתחו מרכזים בבאר-שבע, ברחובות ובחדרה, ובשנת 2015 נפתח המרכז באשדוד.

שלב שני: שנה שנייה ושלישית – קשרי מעסיקים, מיתוג ואכיון מסלולים. בשנים השנייה והשלישית להפעלתה התמקדה התוכנית בפיתוח רכיבי קשרי המעסיקים, עוגנו שותפויות עם מעסיקים וחוזקו הקשרים החברתיים ומיתוג התוכנית באמצעות פתיחת דף פייסבוק ייעודי. כמו כן הוגדרו שלושה מסלולי ליווי כדי לתת מענה מתאים יותר לצורכי המשתתפים. בתקופה זו נפתחו מרכזים בשמונה ערים נוספות ברחבי הארץ (ראו **לוח 2**).

התמודדות עם אתגרים במהלך שנות ההתפתחות של התוכנית

כאמור, בדיקת היישום של התוכנית כללה ראיונות עומק עם אנשי מטה ושטח לאורך כל תקופת המחקר, ניתוח נתוני מערכת המידע של התוכנית בשנים 2014-2018 וסקר טלפוני בקרב 243 משתתפי התוכנית שנערך בשנת 2017. ממכלול התובנות שעלו מבדיקת היישום של התוכנית בשנים 2014-2018 עלה כי התוכנית התפתחה והבשילה תוך שהיא מראה גמישות מבנית ותהליכית ומתאימה עצמה לצרכים העולים מן השטח. כפי שיפורט להלן, התוכנית התמודדה עם סוגיית בידול מול שילוב משתתפיה, השכילה להתאים את מודל ההתערבות המקורי לכדי שלושה מסלולי ליווי כך שיהלמו את צורכי המשתתפים והרכזים, התאימה את ההכשרה של הרכזים כך שיתאימו לשינויים בעולם העבודה, לצורכי המשק ולצורכי הסביבה העסקית המקומית של מרכזי התשתית שבהם היא פועלת, ופיתחה רכיבי מרכזי של קשרי מעסיקים כדי להתמודד עם החסמים התעסוקתיים הניכרים שעימם מתמודדים בני העדה האתיופית.

א. התמודדות עם סוגיית בידול מול שילוב

במהלך בדיקת היישום עלה כי בשנתיים הראשונות של התוכנית סוגיית בידול המשתתפים במענים הייעודיים להם מול שילובם במענים שכוללים משתתפים ממוגון קבוצות אוכלוסייה, אתגרה את התוכנית. מצד אחד, התוכנית הכירה בצורך מהותי שלא לבדל את משתתפיה, כפי שהודגש גם בדוח "דרך חדשה" (2016): "יש לבצע בחינה מחודשת של התוכניות והמסגרות הנפרדות הרבות הקיימות ליוצאי אתיופיה, ולפעול לכך שכל תוכנית ומסגרת תופעל יחד בשילוב עם ישראלים שאינם יוצאי אתיופיה, תוך שימור המשאבים המושקעים בקהילה כיום" (אגף ממשל וחברה, משרד ראש הממשלה, 2016, עמ' 9); מנגד, שילוב קבוצות אוכלוסייה נוספות במעני התוכנית כדי להימנע מבידול התנגש עם הצורך להשקיע את תקציב התוכנית בלעדית במשתתפיה.

בבדיקת היישום בשנת 2018 עלה שהתוכנית מתמודדת עם סוגיה זו בשתי דרכים עיקריות, ולפיהן ניתנים למשתתפי התוכנית מענים המשלבים קבוצות אוכלוסייה נוספות, ומנגד משתתפי התוכנית זוכים לקבל בלעדית שירותים מסוימים:

- התהליך הפרטני מתקיים רק עם משתתפים בני העדה האתיופית, אולם בה בעת התוכנית מספקת מענים קבוצתיים לאוכלוסייה מעורבת.
- התוכנית בחרה כמה מענים איכותיים במיוחד וייעדה אותם לבני העדה האתיופית בלבד (לדוגמה, הכשרת נהג-חובש במד"א).
- בחירת מקום מושבה של התוכנית, בעיקר במרכזי צעירים, נעשתה במחשבה על יצירת מענה ייעודי ומתואם לאוכלוסיית היעד בתוך מרכז שאינו ייעודי לבני העדה האתיופית אלא משמש חלק ממרכז שירות אוניברסלי לכלל האוכלוסיות בישראל.

ב. פיתוח שלושה מסלולי ליווי

במהלך השנה הראשונה להפעלת התוכנית עלה כי מודל הליווי שנקבע בתחילה ותוכנן להימשך כשנה וחצי לכל משתתף, גורם עומס על הרכזים ואין בו התחשבות מספקת בהבדלים שבין צורכי המשתתפים. בעקבות זאת, לאחר שנת פעילות אחת של התוכנית הוחלט לערוך שינוי במודל הליווי כך שהוא יכלול שלושה מסלולים שייקבעו על פי משך הזמן הנדרש לליווי מועיל של המשתתפים (קצר טווח לעומת ארוך טווח) ועל פי היעדים השונים של המשתתפים (קבלה ללימודים לעומת קידום בתעסוקה). המסלולים נקבעו על פי סיווג ראשוני של המשתתפים לשלוש קבוצות, לפי צורכיהם הייחודיים (ראו סעיף 3.2.1).

ממצאי בדיקת היישום לאורך השנים הראו כי מודל הליווי שמותאם לצורכי המשתתפים הקל על עומס הרכזים מכיוון שמספר המשתתפים העוברים ליווי במשך שנה וחצי צומצם, תוכנית העבודה הותאמה התאמה מדויקת יותר לצורכי המשתתפים ולמאפייניהם, ונתפר לכל משתתף סל מענים ייחודי לצרכיו.

ג. חיזוק רכיב קשרי מעסיקים ופיתוח פרויקטים בשיתוף פעולה עם מעסיקים

במהלך בדיקת היישום עלה חשש בקרב קהילת בני העדה האתיופית כי יש חסמים מהותיים לקידום תעסוקתי של בני העדה אשר נובעים מעמדות מעסיקים וממחסור בקשרים (networking). בעקבות זאת הוחלט לפתח בתוכנית רכיב מרכזי של קשרי מעסיקים. בשלהי שנת 2016, סוף תקופת ההקמה של התוכנית, גויסה לתוכנית מנהלת קשרי מעסיקים והתחום הפך חשוב מאוד בתוכנית. התחום הפך חיוני יותר ויותר במהלך השנים, ולכן נוסף למנהלת קשרי המעסיקים החלה גם מנהלת התוכנית להיות מעורבת במאמץ לגיוס המעסיקים ולחיבורם לתוכנית.

פרויקטים של הכשרה והשמה בשיתוף פעולה עם מעסיקים. במסגרת זו פיתחה התוכנית אפיק הכשרה והשמה ייחודי לקבוצות של משתתפים, ולפיו התוכנית מגבשת עבורם הכשרה מקצועית בשיתוף מעסיקים ועל פי דרישות המשק, ובסופה מובטחת להם השמה. יוזמה זו נולדה מן ההבנה כי השמה של יחידים לא תשיג את התוצאה המבוקשת. בדרך זו גם עולה מספר ההשמות האיכותיות וגם נוצרת נראות של בני העדה האתיופית כמי שמשתלבים בתחומים שבהם יש להם ייצוג נמוך. צעדים אלה נועדו להעלות את הסיכוי שבני עדה נוספים, שאינם משתתפים בתוכנית, ישתלבו בתחום.

במסגרת זו יצרה התוכנית שיתוף פעולה עם כ-12 חברות מובילות במשק, ובהן אל על, אלביט, אלקטרה, סימנס, חברת החשמל, רכבת ישראל והתעשייה האווירית, ובכל מחזור הכשרה משתתפים בין 20 ל-25 בני העדה האתיופית. התוכנית, בשיתוף פעולה עם המעסיקים, פיתחה הכשרות נדרשות ודאגה לכך שהמשתתפים יושמו בסוף ההכשרה אצל אותם מעסיקים.

התוכנית פיתחה גם אפיק לשיתוף פעולה עם ארגונים גדולים שמעוניינים לקדם את בני העדה האתיופית, בשילוב הכשרה ייעודית קצרת טווח. הפעילות באפיק זה מתמקדת בפירוק החסמים לשילוב בני העדה במשרות איכותיות בארגון או לקידום מי שכבר עובדים בארגון. דוגמה לכך היא שיתוף פעולה שהתוכנית יצרה עם ארגון מגן דוד אדום, אשר נוהג לגייס עובדים שהיו בעבר מתנדבים בארגון. המשמעות היא שהסיכוי של מי שלא התנדב בארגון בעבר להשתלב כעובד בארגון היה נמוך, ואכן מרבית המתנדבים לא היו מבני העדה האתיופית. בארגון נערכו התאמות של תהליך המיון, ולפיהן דרישות שאינן מהותיות לתפקיד עצמו אך חוסמות מועמדים מתאימים מבני העדה לא הוגדרו עוד דרישת חובה (למשל, תעודת בגרות). עם זאת, כישורים החיוניים לתפקיד נותרו דרישות חובה (למשל, יכולת לתפקד במצבי לחץ). במקביל להתאמות בתהליך המיון, התוכנית מימנה את הכשרת המשתתפים לתפקיד נהג-חובש.

נוסף לכך, התוכנית יצרה קשרים עם מעסיקים קטנים ובינוניים בסביבה העסקית המקומית שבה המרכזים פועלים.

תרומת התוכנית להרחבת שילוב בני העדה האתיופית במגוון ענפים ותעשיות. מן הראיונות עם אנשי המטה והשטח עלה כי חיזוק הקשרים עם מעסיקים תרם גם להרחבת הגישה של המשתתפים למקצועות איכותיים, וגם להגברת חשיפת התוכנית לקהל היעד שלה. בשלב האחרון של המחקר (במהלך שנת 2020) נערכו ראיונות נוספים עם ארבעה מן המעסיקים שעימם התוכנית משתפת פעולה כדי להבין לעומק את מאמצי התוכנית בתחום זה. אלה הן התובנות העיקריות שעלו:

- כל המרואיינים הביעו שביעות רצון מן התוכנית ומן הקשר עם מנהלות התוכנית ועם הרכזות, ומרביתם הביעו שביעות רצון מן האיכות הגבוהה של העובדים שהשתלבו בארגון שלהם.
- המרואיינים הקפידו להדגיש את התמיכה שהתוכנית סיפקה לעובדים שהגיעו דרכה, גם לאחר שהשתלבו כעובדים בארגון, ושיערו כי זו אחת הסיבות לכך ששיעור העזיבה של העובדים היה נמוך במיוחד ושמרביתם הראו יציבות תעסוקתית ומחויבות לארגון.
- חלק מן המרואיינים ציינו שהעובדים שנקלטו הביאו בעקבותיהם עובדים נוספים בני העדה האתיופית (בשיטת "חבר מביא חבר"). דיווחים אלה מחזקים את ההנחה של התוכנית ששילוב עובדים בני העדה האתיופית בתעשיות שבהן הייצוג של קהילה זו הוא נמוך יעודד אחרים מבני העדה, שלא השתתפו בתוכנית, להשתלב בתעשיות אלה. המשמעות היא שלתוכנית יש פוטנציאל להשפיע לא רק על המשתתפים בה אלא גם על בני עדה נוספים בסביבתם הקרובה.

- על אף זאת, המרואיינים הצביעו על קושי הטמון בשילוב של עובדים המגיעים כקבוצה וטענו כי משתתפי התוכנית שנקלטים בארגון כקבוצה מתנהלים בארגון כקבוצה נבדלת שאינה נטמעת במידה מספקת בקרב יתר העובדים. מודל זה עלול להביא לחיכוכים בין עובדים וייתכן כי יעדיפו קליטה של יחידים.
- עבור חלק מן המעסיקים שרואיינו, שילוב עובדים מקרב בני העדה האתיופית אינו חדש, והם נהגו לפעול לשילובם עוד לפני ששיתפו פעולה עם התוכנית. על רקע זה, נראה כי שיתוף הפעולה עם התוכנית הוא ערוץ נוסף לשילוב עובדים בני העדה האתיופית. ואכן כל המרואיינים ציינו שהתוכנית סייעה להרחיב את מגוון הדרכים שבהן הם כמעסיקים מגיעים אל מועמדים מקרב בני העדה.

5.1.5 ממצאי בדיקת תוצאות התוכנית

התוכנית הגדירה יעד-על ולפיו 75% מן המשתתפים יתקדמו לפחות באחד מארבעת ממדי הקידום התעסוקתי בתוך שנה וחצי ממועד ההצטרפות לתוכנית. נוסף לכך, התוכנית הגדירה יעד נפרד לכל אחד מארבעת הממדים של קידום תעסוקתי: שיפור כלכלי – לפחות 30% מן המשתתפים, שיפור מקצועי – לפחות 60% מן המשתתפים, שיפור בתנאי העבודה ושיפור בהיבט הסובייקטיבי – לפחות 10% מן המשתתפים בכל אחד מהם (להגדרה מפורטת של יעדי הקידום ראו סעיף 3.3).

נוסף על כך, התוכנית הציבה יעדים המכוונים לתוצאות ביניים; 30% מן המשתתפים יצאו להכשרה מקצועית או ללימודים, ו-30% מן המשתתפים שאינם עובדים יושמו בעבודה.

יעדי הקידום התעסוקתי נבחנו רק בקרב משתתפים אשר עבדו במועד ההצטרפות לתוכנית. יציאה להכשרה או ללימודים נמדדה עבור כלל המשתתפים, והשמה בעבודה נבחנה רק עבור מי שלא עבד בעת ההצטרפות.

תחילה נציג את עמידת התוכנית ביעדי תוצאות הביניים ולאחר מכן את עמידתה ביעדי התוצאות הסופיות (יעדי הקידום התעסוקתי).

5.1.6 עמידה ביעדי תוצאות הביניים

א. יציאה ללימודים או להכשרה מקצועית

ממצאי הסקר הטלפוני עולה כי 66% מ-234 המשיבים יצאו להכשרה או ללימודים במהלך התוכנית, לרבות קורסים קצרי טווח כמו הכנה ללימודים, לימוד השפה האנגלית, מיומנויות מחשב ועוד, וקורסים ארוכי טווח הדורשים משאבי זמן והשקעה ניכרים יותר מן המשתתפים, כמו הכשרה מקצועית, הכשרה טכנולוגית והשתלבות בלימודים גבוהים. שיעור זה גבוה מ-30% שהתוכנית קבעה כיעד בממד זה.

27% מן המשיבים על הסקר השתלבו במהלך התוכנית בלימודים גבוהים – 20% בלימודים אקדמיים ו-7% במכינות קדם אקדמיות, במכללה או באוניברסיטה (בעיקר במדעי החברה וחינוך). 3% השתלבו בקורסי השלמת השכלה תיכונית ועוד כ-6% במגוון סדנאות קצרות אחרות. כ-30% מן המשיבים על הסקר השתלבו בהכשרה מקצועית.

הנתונים המנהליים של התוכנית מספקים פירוט על ההכשרות שהתוכנית מימנה, חלקן במסגרת שיתופי הפעולה עם מעסיקים (ראו סעיף 3.2.1): כ-28% מן המשתתפים שהצטרפו לתוכנית עד דצמבר 2018 השתתפו בסדנה או בהכשרה כלשהי. מרביתם

(23%) השתתפו בסדנאות או בקורסים קצרי טווח ומיעוטם (5%) בקורסים ובהכשרות אינטנסיביים וארוכי טווח, לפי החלוקה הזו:

- 8% השתלבו בקורסי הכנה ללימודים. קורסים אלה הם האינטנסיביים פחות מבין כלל הקורסים וההכשרות שהתוכנית מימנה, וכללו בין היתר קורס פסיכומטרי, קורס אנגלית, לימודי מכינה ושיעורי עזר.⁸
- 15% השתלבו בקורסי הכשרה מקצועית. הכשרות אלה כוללות הכשרה מקצועית קצרת טווח, והן כללו בין היתר הנהלת חשבונות, אח/ות מעשית, איפור מקצועי, בדיקת תוכנה QA, הפקה מוסיקלית, בניית ציפורניים, בישול, נהג-חובש והכשרת סוורים.
- 5% השתלבו בהכשרה טכנולוגית. הכשרות אלה הן הארוכות והאינטנסיביות מבין כלל ההכשרות, והן כללו הנדסאות חשמל, הנדסאות אלקטרוניקה, הנדסאות מכונות, אוטומציה, הנדסאות בניין, הנדסאות מכשור רפואי ופיתוח תוכנה.

חלק מן ההכשרות, ובעיקר ההכשרות הטכנולוגיות, נעשו בשיתוף פעולה עם המעסיקים וכללו גם רכיב של השמה (הנדסאות חשמל, הנדסאות אלקטרוניקה, הנדסאות מכונות וקורס נהג-חובש). עוד נמצא כי על אף ששיעור הנשים והגברים שהשתלבו בהכשרות היה זהה, הם השתלבו בסוגים שונים של הכשרות וקורסים – יותר נשים השתלבו בקורסי הכנה ללימודים לעומת הגברים (33% מן הנשים לעומת 20% מן הגברים), ומנגד יותר גברים השתלבו בהכשרות טכנולוגיות לעומת נשים (29% לעומת 7%, בהתאמה).

נזכיר כי סוגיית התאמת ההכשרות המקצועיות והטכנולוגיות לנשים היוותה אתגר עבור מפעילי התוכנית במהלך השנים, שכן מרביתן לא היו אטרקטיביות בעיני המשתתפות. החלוקה המגדרית להכשרות מקצועיות מאפיינת את כלל מערכת ההכשרות המקצועיות והטכנולוגיות בישראל והיא אינה ייחודית לתוכנית 'למרחק'. כך למשל, בשנת 2018 35% מכלל הלומדים במסגרות ההכשרה להנדסאים וטכנאים של המכון הממשלתי להכשרה בטכנולוגיה ובמדע של משרד העבודה והרווחה (מה"ט) היו נשים, אולם הן השתלבו במסלולי לימוד מסוימים ובאחרים כמעט שלא (לדוגמה, שיעור הנשים מכלל הלומדים במקצועות החשמל והמכונות היה 2% לעומת 78% במסלול אדריכלות ועיצוב פנים) (המכון הממשלתי להכשרה בטכנולוגיה ובמדע, 2018).

שיעור הנשים הנמוך במסלולי לימוד ובמקצועות שבהם רוב גברי הוא אתגר מאחר שדווקא במקצועות אלה שכרם של הבוגרים הוא גבוה יותר לעומת מקצועות שבהם שיעור הנשים גבוה יותר (פורת והריס, 2017). ואכן, בדיקת ההשפעה של התוכנית על שכר המשתתפים בה (ראו פרק 5.2) מלמדת על הבדל בין השפעת התוכנית על שכר הנשים להשפעתה על שכר הגברים.

ב. השמה בתעסוקה

מנתוני הסקר עלה כי מבין 64 משתתפים שלא היו מועסקים בעת ההצטרפות לתוכנית, 85% הושמו במהלכה (87% מן הנשים שלא עבדו ו-81% מן הגברים שלא עבדו). שיעור זה גבוה מ-30% שהתוכנית קבעה כיעד בממד זה.

⁸ בין תקופת ביצוע המחקר למועד כתיבת הדוח עברה פעילות ההכנה למבחן הפסיכומטרי לידי "הישגים", כפי שהוזכר לעיל.

5.1.7 עמידה ביעדי התוצאות הסופיות

ממצאי הסקר מראים כי התוכנית עמדה ביעד-העל שהציבה לעצמה, ולפיו 75% מן המשתתפים התקדמו לפחות באחד מארבעת ממדי הקידום התעסוקתי (שיפור כלכלי, שיפור מקצועי, שיפור בתנאי העבודה ושיפור בהיבט הסובייקטיבי) בתוך שנה וחצי ממועד הצטרפותם לתוכנית (להגדרה מפורטת של יעדי הקידום ראו סעיף 3.3). עוד מראים ממצאי הסקר כי נוסף לעמידה ביעד-העל, התוכנית עמדה בשלושה מבין ארבעת יעדי הקידום הנפרדים שהציבה לעצמה – שיפור כלכלי, שיפור בתנאי העבודה ושיפור בהיבט הסובייקטיבי:

- **שיפור כלכלי:** שכרם של 37% מכלל המשיבים עלה ב-10% או יותר, שיעור גבוה מעט מ-30% שהתוכנית קבעה כיעד. עלייה זו נובעת בחלקה משילוב בתעסוקה, שכן אם בוחנים רק את המשתתפים שעבדו גם בעת ההצטרפות לתוכנית וגם במועד ביצוע הסקר עולה כי 30% מהם שיפרו את שכרם ב-10% או יותר.
- **שיפור בתנאי העבודה:** 61% מן המשיבים דיווחו על שיפור באחד או יותר מתנאי העבודה שצוינו, שיעור גבוה מ-10% שהתוכנית קבעה כיעד.
- **שיפור בהיבט הסובייקטיבי:** 40% מן המשיבים דיווחו על שיפור בשביעות הרצון מן העבודה בהיבטים שצוינו, שיעור גבוה מ-10% שהתוכנית קבעה כיעד.

26% מן המשתתפים דיווחו על **שיפור מקצועי** במסגרת העבודה (למשל, מעבר לתפקיד מקצועי יותר, קבלת יותר אחריות, מעבר לתפקיד ניהולי או שימוש נרחב יותר בידע מקצועי). שיעור זה היה נמוך מן היעד שנקבע של 60%. עם זאת חשוב לציין שבעת ביצוע הסקר חלק מן המשתתפים היו עדיין במהלך הכשרה או שלא עבר מספיק זמן כדי שמאמצייהם במסגרת התוכנית יבואו לידי ביטוי בשיפור הממד המקצועי בתפקידם בעבודה. מעניין לציין שהיעדים שהתוכנית הציבה לעצמה בממדי השיפור בתנאי העבודה וההיבט הסובייקטיבי היו נמוכים (10% לכל ממד), ואילו ההישגים בהם היו גבוהים (61% ו-40%, בהתאמה). **לוח 3** מסכם את שיעור המשתתפים שהשיגו שיפור בכל אחד מממדי הקידום לעומת היעדים שהתוכנית הציבה לעצמה.

לוח 3: בחינת עמידה ביעדים בקרב המשתתפים אשר עבדו במועד ההצטרפות לתוכנית, לפי דיווחי המשיבים לסקר (באחוזים)

| גברים | נשים | סה"כ | יעד | |
|-------|------|------------|-----|--|
| 70 | 81 | 151 | | מספר המשתתפים שעבדו במועד הצטרפותם לתוכנית |
| 74 | 77 | 75 | 75 | התקדמו בהיבט אחד לפחות [^] |
| 35 | 25 | 30 | 30 | חוו שיפור בשכר (מדד של שיפור כלכלי) [^] |
| 25 | 27 | 26 | 60 | דיווחו על שיפור מקצועי |
| 62 | 60 | 61 | 10 | דיווחו על שיפור בתנאי העבודה |
| 47 | 35 | 40 | 10 | דיווחו על שיפור בהיבט סובייקטיבי |

[^] הכוונה למשתתפים אשר שכרם עלה ב-10% לפחות לעומת שכרם במועד ההצטרפות לתוכנית.

5.1.8 סיכום בדיקת יישום התוכנית ותוצאותיה

בשנים 2014-2018, ארבע השנים שבהן היא נבחנה, סיפקה התוכנית סל מענים עשיר וגמיש למשתתפיה, וסייעה בשילוב בהכשרות ובלימודים, בהשמה ובקידום תעסוקתי של המשתתפים.

במהלך השנים שבהן ליווה המחקר את התוכנית היא התפתחה, הבשילה, גילתה גמישות מבנית ותהליכית והתאימה עצמה לצרכים העולים מן השטח. התוכנית התמודדה עם סוגיית בידול מול שילוב משתתפיה, השכילה להתאים את מודל ההתערבות המקורי כך שיהלום את צורכי המשתתפים והרכזים, התאימה את ההכשרה של הרכזים להטרונגניות של הסביבה העסקית המקומית שבה פועלים המרכזים ופיתחה רכיב מרכזי של קשרי מעסיקים כדי להתמודד עם החסמים התעסוקתיים הניכרים שעיימם מתמודדים בני העדה האתיופית.

ממצאי המחקר הראו כי כשני שלישים ממשתתפי התוכנית הופנו לסדנה, לקורס, ללימודים או להכשרה מקצועית לצורך שיפור ההון האנושי והעלאת פוטנציאל ההשתכרות. נוסף לכך, התוכנית השקיעה מאמצים בשיתוף פעולה עם מעסיקים לצורך גיבוש הכשרות נדרשות ופיתוח מסלולי השמה. 28% מן המשתתפים השתתפו במגוון הכשרות אלה בסיוע התוכנית או ביוזמתה – 8% בהכנה ללימודים, 15% בהכשרה מקצועית קצרת טווח ועוד 5% בהכשרה מקצועית או טכנולוגית אינטנסיבית וארוכת טווח.

אולם על אף ששיעור הנשים והגברים שהשתלבו בהכשרות מקצועיות וטכנולוגיות במימון התוכנית היה זהה, נשים השתלבו בקורסים קצרי טווח למקצועות שפוטנציאל ההשתכרות בהם נמוך לעומת הגברים שיותר מהם השתלבו בהכשרות טכנולוגיות למקצועות שפוטנציאל ההשתכרות בהם גבוה. סוגיית התאמת ההכשרות המקצועיות והטכנולוגיות לנשים היוותה אתגר עבור מפעילי התוכנית במהלך השנים, אולם חשוב לזכור כי החלוקה המגדרית להכשרות מקצועיות מאפיינת את כלל מערכת ההכשרות המקצועיות והטכנולוגיות בישראל והיא אינה ייחודית לתוכנית 'למרחק'.

התוכנית עמדה ביעד-העל של קידום תעסוקתי, ולפיו 75% מן המשתתפים התקדמו לכחות באחד מארבעת ממדי הקידום בתוך שנה וחצי ממועד ההצטרפות לתוכנית – שיפור כלכלי, שיפור בתנאי העבודה, שיפור מקצועי ושיפור בהיבט הסובייקטיבי.

ממצאי בדיקת היישום ותוצאות התוכנית הוגשו למזמיני המחקר בכמה מועדים במהלך שנות המחקר (ראו פישמן ושורץ, 2016, 2017, 2018; שורץ, 2018). מפעילי התוכנית אימצו חלק ניכר מן ההמלצות וכיווני הפעולה שעלו מן המחקר ומאז הפכו לחלק בלתי נפרד מן התוכנית.

5.2 חלק שני: בדיקת ההשפעה של התוכנית

בחלק הראשון הוצגו תהליכי העבודה ויישום התוכנית ותוצאותיה. בחינת התוצאות לבדן חשובה להבנת השינויים שחלו בתוכנית ובקרב המשתתפים אך היא אינה מתייחסת להשפעות של מאפייני המשתתפים ושל נקודת הפתיחה שלהם, ולכן אינה יכולה להעיד על תרומת התוכנית למשתתפיה. הפרק הנוכחי מציג את בדיקת ההשפעה של התוכנית על המשתתפים בה.

5.2.1 מטרת המחקר

מטרת החלק השני של המחקר הייתה לבחון את השפעת התוכנית של שכרם של משתתפיה.

כדי לבחון זאת עלינו לברר מהי תרומת התוכנית למשתתפים לו לא היו משתתפים בה, בניכוי השפעות שאינן נובעות מהפעלתה, כגון מאפייניהם האישיים של המשתתפים.

5.2.2 שיטת המחקר

בחינת השפעת התוכנית על שכר המשתתפים התבצעה באמצעות השוואה בין משתתפי התוכנית ובין אנשים הדומים להם במאפייניהם שלא השתתפו בה. לשם כך, נערכה התאמה בין משתתפי התוכנית (קבוצת הטיפול), ובין אנשים אחרים בעלי מאפיינים מרכזיים דומים הרלוונטיים לתוצאות המצופות (קבוצת ההשוואה), תוך פיקוח על השכר בשנה לפני ההצטרפות לתוכנית, כך שהאומדן להשפעת התוכנית התקבל מן הטיפול שקיבלה הקבוצה שהשתתפה בתוכנית.

כדי לבחון את השפעת התוכנית על שכר המשתתפים המחקר התמודד עם כמה סוגיות:

- **משך ההשתתפות בתוכנית שונה לכל משתתף** ותלוי בהשתייכות לאחד משלושת מסלולי הליווי. משך ההשתתפות יכול לנוע מחודש במסלול הקצר ועד שנה וחצי במסלול הארוך. מנתוני מערכת המידע של התוכנית אי אפשר לדעת כמה זמן אדם השתתף בתוכנית, ולכן לא ניתן היה להיעזר בנתונים אלה לצורך הבדיקה. עם זאת, משיחות עם מפעילי התוכנית עלה כי משך הליווי השכיח נע בין חצי שנה עד שנה וחצי, וזו התקופה שהובאה בחשבון בעת ניתוח הנתונים.
- **נתוני השכר המעודכנים ביותר בעת ביצוע המחקר היו לשנת 2018.** את בחינת השינוי בשכר רצוי לבצע בנוגע לשכרם של משתתפים שסיימו את ההשתתפותם בתוכנית עד לתחילת שנת 2018, ועדיף אף שבמועד זה כבר חלפה כשנה מיום הסיום. בנוגע לחלק מן המשתתפים בתוכנית לא חלף מספיק זמן בין המועדים, ועל כן יש להניח שגם אם התוכנית השפיעה על שכרם לא ניתן היה לראות זאת בנתוני השכר של שנת 2018 (ראו פירוט בסעיף 5.2.4 – קבוצות הטיפול).
- **נתוני השכר הם שנתיים, ללא היקף משרה.** נתוני השכר במוסד לביטוח לאומי מוצגים כנתון שנתי בצירוף מספר חודשי העבודה באותה שנה וללא ציון היקף המשרה, כפי שהם מדווחים לרשות המיסים. המשמעות היא שאם שכר העובד עלה במהלך השנה אין דרך לראות זאת, ואף לא את השינויים שחלו בהיקף המשרה.
- **נקודות זמן שונות בהתפתחות התוכנית.** במהלך אוקטובר 2014 ועד מארס 2016 הייתה התוכנית בתקופת הקמה ועיצוב הפעילות, תקופה שאינה מייצגת את פעילותה הסדירה. לכן יש להתייחס בזהירות הראויה להשפעת התוכנית על שכרם של מי שהשתתפו בה בתקופה זו.

5.2.3 מסד הנתונים

במחקר נעשה שימוש בבסיס נתונים מנהלי מיוחד שנבנה במוסד לביטוח הלאומי, הכולל נתוני אורך (longitudinal data) של כל 2,103 משתתפי התוכנית ושל מדגם של 19,330 בני העדה האתיופית בגילי 20-55 בשנים 2007-2018.⁹

בסיס הנתונים כולל מידע מנהלי על כל פרט: נתונים דמוגרפיים – שנת לידה, מין, מצב משפחתי, מספר ילדים וגילם, ארץ מוצא ושנת עלייה, ארץ מוצא של בן/בת זוג והוריו; נתוני השכלה ומוסד לימודים; קצבאות ונתוני שכר בשנים 2007-2018, הכוללים

⁹ בסיס הנתונים הוכן על ידי המוסד לביטוח הלאומי, ועבודת המחקר התבצעה בחדר המחקר של המוסד לביטוח הלאומי.

מספר חודשי עבודה והכנסה שנתיים כפי שהם מדווחים לרשות המסים (נתוני אורך). הואיל ונתוני התעסוקה מבוססים על נתוני רשות המיסים, הם אינם כוללים מידע על היקף המשרה ועל תעסוקה בעבודה שאינה מדווחת.

בסיס הנתונים כולל גם מידע ממערכת המידע של התוכנית על ההשתתפות בה: האם הפרט השתתף בתוכנית, מועד ההצטרפות לתוכנית והמרכז שבו השתתף.

5.2.4 אוכלוסיית המחקר, אוכלוסיית המדגם וקבוצות המחקר

אוכלוסיית המחקר היא כלל משתתפי התוכנית בשנים 2014-2018.

אוכלוסיית המדגם. מדגם המשיבים נלקח מרשימת המשתתפים במערכת המידע של התוכנית. במערכת זוהו 2,466 נרשמים, מהם זוהו ואומתו על ידי מפעילי התוכנית, 2,103 משתתפים פעילים.

קבוצות המחקר. לצורך בדיקת ההשפעה של התוכנית גובשו קבוצת טיפול וקבוצת השוואה.

▪ **קבוצת הטיפול** כללה 2,103 משתתפים בגילי 20-55, אשר השתתפו בתוכנית בין אוקטובר 2014 ועד סוף שנת 2018, ב-12 מרכזי התוכנית – רחובות, חדרה, באר שבע, אשדוד, ירושלים, כתח תקווה, לוד, ראשון לציון, חיפה, נתניה, קריית גת וקריית מלאכי.

▪ **קבוצת השוואה** כללה מדגם אקראי של 19,330 בני העדה האתיופית¹⁰ בגילי 20-55.

קבוצות הטיפול. משתתפי התוכנית חולקו לשלוש קבוצות טיפול על פי מועד הצטרפותם לתוכנית. בכל קבוצה נבדקה עמידה בשני קריטריונים לצורך בדיקת ההשפעה:

1. חלף מספיק זמן ממועד ההצטרפות לתוכנית ועד לבדיקת השכר. כאמור, רצוי לבחון את שכר המשתתפים בתום השתתפותם בתוכנית ואף רצוי שנה ויותר לאחר מכן, כדי לאפשר להם לסיים את ההתערבות ולהשתמש בידע החדש שצברו בשוק העבודה¹¹.
2. התוכנית פעלה מספיק זמן כך שפעילותה הפכה שגורה וסדירה ולא הייתה בשלבי גיבוש והתפתחות, כך שהמשתתפים יוכלו להפיק תועלת מרבית מן ההשתתפות בה.

אלה הן שלוש קבוצות הטיפול, לפי העמידה בשני הקריטריונים לבחינת ההשפעה:

- **קבוצת טיפול 1** – כוללת 319 משתתפים שהצטרפו לתוכנית בין אוקטובר 2014 למארס 2016. עבור קבוצה זו, עבר מספיק זמן כדי לבחון את השינוי בשכר אך במועד הצטרפותם לתוכנית היא לא הייתה מגובשת מספיק.
- **קבוצת טיפול 2** – כוללת 662 משתתפים שהצטרפו לתוכנית בין אפריל 2016 ליוני 2017. קבוצה זו עומדת בשני הקריטריונים, שכן עבר מספיק זמן כדי לבחון את השינוי בשכר (בין חצי שנה עד שנה וחצי ממועד ההצטרפות), ובמועד הצטרפותם לתוכנית הקבוצה כבר הייתה מגובשת מספיק.

¹⁰ בני העדה האתיופית הם מי שנולדו באתיופיה או שאחד מן ההורים לפחות נולד באתיופיה.

¹¹ נזכיר כי נתוני השכר הקיימים במסד הנתונים מתייחסים לשנים 2007-2018, ולכן עבור כלל המשתתפים נבדק הזמן שחלף ממועד ההצטרפות לתוכנית ועד למועד האחרון שבו אפשר היה לבחון את השכר.

▪ **קבוצת טיפול 3** – כוללת 1,122 משתתפים שהצטרפו לתוכנית בין יולי 2017 לדצמבר 2018. עבור קבוצה זו לא עבר מספיק זמן ממועד הצטרפותם כדי לראות את השפעת התוכנית על השכר (בעת בדיקת השכר, חלקם אף היו במהלך ההשתתפות בתוכנית או בעת ההכשרה).

5.2.5 מאפייני קבוצות המחקר

לוח 4 מציג מאפיינים מרכזיים של קבוצות הטיפול וקבוצת ההשוואה. מן הלוח עולה כי קבוצת הטיפול הכוללת (כלומר, סך כול משתתפי התוכנית בשלוש קבוצות הטיפול) דומה לקבוצת ההשוואה בשיעור הנשים (כ-48%) ובמוצע הגיל (כ-32 שנים). לעומת זאת, קבוצת הטיפול הכוללת מתאפיינת בשיעור נמוך יותר של אנשים שנולדו באתיופיה לעומת קבוצת ההשוואה (60% לעומת 71%, $p < 0.05$) ובמספר שנות השכלה הגבוהה (2.8 לעומת 3.2, $p < 0.05$).

נוסף לכך, קבוצות טיפול 1 ו-2 נבדלות מקבוצת ההשוואה בשיעור האנשים שהיו ללא תעסוקה 3 חודשים לפחות בשנה שקדמה להצטרפות לתוכנית (3% בשתי קבוצות הטיפול לעומת 1%-2% בקבוצת ההשוואה, בתלות בשנת הבדיקה).

מן הלוח עולה עוד כי קבוצת הטיפול הכוללת וקבוצת ההשוואה נבדלות במידה מסוימת בחלק מן המאפיינים, וכן ניכר כי קבוצת ההשוואה מעט נגישה יותר לשוק העבודה בהיותה בעלת השכלה וניסיון תעסוקתי מעט גבוהים יותר.

לוח 4: מאפייני קבוצות הטיפול וקבוצת ההשוואה (באחוזים, במספרים ובש"ח)

| קבוצת הטיפול הכוללת: | | | | | קבוצת השוואה | n (מספר תצפיות) |
|----------------------|---------------|---------------|---|--------------|--|-----------------|
| קבוצת טיפול 3 | קבוצת טיפול 2 | קבוצת טיפול 1 | סה"כ משתתפי התוכנית בשלוש קבוצות הטיפול | קבוצת השוואה | | |
| 1,122 | 662 | 319 | 2,103 | 19,330 | | |
| *56 | *62 | 71 | *60 | 71 | נולד באתיופיה (%) | |
| *13 | *12 | *14 | *13 | 4 | אחד ההורים נולד בארץ (%) | |
| 49 | *43 | *58 | 49 | 48 | שיעור הנשים (%) | |
| 31.4 | 32.8 | 33.0 | 32.1 | 32.3 | ממוצע גיל (שנים) | |
| *40 | *52 | 46 | *42 | 45 | הורים לילדים (%) | |
| *2.8 | *2.9 | *2.5 | *2.8 | 3.2 | ממוצע שנות השכלה גבוהה | |
| | | *3 | | 1 | שלושה חודשי אבטלה לפחות בשנת 2013 (%) [^] | |
| | *3 | | | 2 | שלושה חודשי אבטלה לפחות בשנת 2015 (%) ^{^^} | |
| 2 | | | | 2 | שלושה חודשי אבטלה לפחות בשנת 2016 (%) ^{^^^} | |
| | | 4,117 | | 3,977 | ממוצע השכר החודשי בשנת 2013 [^] | |
| | 5,348 | | | 5,525 | ממוצע השכר החודשי בשנת 2015 ^{^^} | |
| 5,344 | | | | 5,965 | ממוצע השכר החודשי בשנת 2016 ^{^^^} | |

*הפער בין קבוצת ההשוואה לקבוצה המסומנת מובהק סטטיסטית ($p < 0.05$).

[^] בשנה שלפני ההצטרפות לתוכנית לקבוצת טיפול 1

^{^^} בשנה שלפני ההצטרפות לתוכנית לקבוצת טיפול 2

^{^^^} בשנה שלפני ההצטרפות לתוכנית לקבוצת טיפול 3

5.2.6 השכר של משתתפי קבוצות הטיפול וקבוצת ההשוואה בתום ההשתתפות

בדיקה של שכר המשתתפים ושכר קבוצת ההשוואה בתום ההשתתפות ועד כשנתיים מן הסיום מראה כי בשנת 2018, ממוצע השכר החודשי¹² של משתתפי התוכנית היה גבוה יותר בקבוצת טיפול 2 לעומת קבוצת ההשוואה (6,975 ש"ח לעומת 6,563 ש"ח, בהתאמה), אך נמוך יותר בקבוצות טיפול 1 ו-3 לעומת קבוצת ההשוואה (6,413 ש"ח ו-6,191 ש"ח לעומת 6,563 ש"ח, בהתאמה) (לוח 5).

נזכיר כי קבוצת טיפול 2 היא היחידה מבין קבוצות הטיפול שעומדת בשני הקריטריונים לבדיקת ההשפעה¹³, ולעומתה קבוצת טיפול 1 כוללת משתתפים שהשתתפו בתוכנית בעת שהייתה בתקופת הגיבוש וההקמה, וקבוצת טיפול 3 כוללת הן משתתפים שבעת בדיקת השכר אך סיימו את ההשתתפות בתוכנית הן משתתפים שבעת בדיקת השכר היו במהלכה. על כן ייתכן שאצל חלק ממשתתפי קבוצת טיפול 3, מי שהיו בעת בדיקת השכר במהלך ההשתתפות בתוכנית או בהכשרה, אף הייתה ירידה בשכר (תופעה שמתרחשת בעיקר בתוכניות המשלבות הכשרה אינטנסיבית שבמהלכה המשתתפים מוגבלים ביכולתם לעבוד).

לוח 5: שכר ממוצע של קבוצות הטיפול וקבוצת ההשוואה, מתום ההשתתפות ועד כשנתיים לאחר מכן (בש"ח)

| קבוצת השוואה | קבוצת טיפול 1 | קבוצת טיפול 2 | קבוצת טיפול 3 |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|
| ח (מספר תצפיות) | 19,330 | 319 | 662 |
| ממוצע השכר החודשי בשנת 2018 | 6,563 | 6,413 | 6,975 |
| | | 1,122 | 6,191 |

אולם, כדי לבחון במדויק את השפעת התוכנית על השכר, יש להביא בחשבון את המאפיינים הדמוגרפיים ואת מאפייני ההשכלה והתעסוקה של משתתפי התוכנית ושל חברי קבוצת ההשוואה, ואת ההבדלים במאפיינים אלה בין הקבוצות כפי שהוצגו בלוח 5, ובמיוחד את הנגישות המועטה יותר לשוק התעסוקה, הבאה לידי ביטוי ברמת השכלה נמוכה יותר ובשיעור גבוה יותר של קבלת קצבת אבטלה של משתתפי התוכנית לעומת קבוצת ההשוואה. בפרק הבא נציג את ממצאי אמידת ההשפעה אשר מתחשבת בכך.

5.2.7 שיטת אמידת ההשפעה ותוצאותיה

המחקר אומד את השפעת התוכנית על השכר באמצעות בחינת שכר המשתתפים כשנה וחצי לאחר הצטרפותם לתוכנית. בחינה זו כוללת גם שינוי בשכר שנובע משילוב בתעסוקה של אנשים שלא עבדו בעת הצטרפותם לתוכנית. אמידת ההשפעה על שכר המשתתפים היא אתגר מתודולוגי לא פשוט. ההשתתפות בתוכנית היא גורם אחד מני רבים המשפיעים על שכר המשתתפים, והדבר ניכר אף יותר כאשר מבקשים לבדוד את השפעת התוכנית על השכר.

¹² ממוצע השכר החודשי חושב כשכר השנתי חלקי מספר חודשי עבודה (החישוב היה זהה גם לפרטים שעבדו בכמה מקומות עבודה).

¹³ בדיקה של המשתתפים בקבוצת טיפול 2 הראתה כי מבין 662 המשתתפים בה, 69 משתתפים **לכל היותר** היו בשלבי סיום של אחת מן ההכשרות האינטנסיביות של התוכנית.

ואכן, כפי שניתן לראות ב**לוח 4** לעיל, קבוצות הטיפול וקבוצת השוואה אינן זהות בכמה מאפיינים, ובהם רמת ההשכלה וקבלת קצבת אבטלה. אף על פי שמאפיינים אלו ניתנים לפיקוח באמידה, ההשתתפות בתוכנית היא על בסיס התנדבות וההצטרפות תלויה בעמידה בתנאי הקבלה של התוכנית. מכאן שאפשר לשער שהמשתתפים יהיו נבדלים מקבוצת השוואה במאפיינים שאינם ניתנים לפיקוח באמידה, כמו מידת הפרואקטיביות והמוטיבציה שלהם. לכן, חברי קבוצת השוואה עלולים להיבדל ממשתתפי התוכנית בתכונות הקשורות למשתנים תעסוקתיים שאותם אנו מודדים (בעיה זו מכונה "הטיית הבחירה" או "בעיית הסלקציה"). מדידה פשוטה של הפרש התוצאות בין הקבוצות תסקף הן את השפעת הטיפול (השפעת התוכנית שאותה אנו מעוניינים למצוא) הן את השפעת המאפיינים שאינם נצפים ("הטיית הבחירה").¹⁴

כדי להתגבר על כך, התאמנו לחברי קבוצות הטיפול את הפרטים הדומים להם ביותר במאפייניהם מקבוצת השוואה, זאת תוך שימוש בשיטה "התאמה על פי השכן הקרוב" (King & Nielsen, 2019)¹⁵ (Nearest Neighbor Matching – NNM). על פי שיטה זו נמצא לכל פרט מקבוצת הטיפול פרט "תאום" בקבוצת השוואה הדומה לו בסיכוי לקבל טיפול (להצטרף לתוכנית). כך מצטמצמת במידת האפשר השפעת ההטייה על תוצאות האמידה.

התאמה בין מאפייני המשתתפים בקבוצות הטיפול ובין קבוצת השוואה

שלב הכרחי בעריכת אמידת matching הוא בחירת המשתנים שעל פיהם תיעשה ההתאמה וחלוקת המשתתפים לתאים (blocks), כך שבכל תא (block) יהיה איזון מספק בין תצפיות מקבוצת הטיפול (משתתפי התוכנית) לתצפיות מקבוצת השוואה (בני העדה האתיופית). **לוח 6** מציג את הקצאת המשתתפים בשלוש קבוצות הטיפול אל מול קבוצת השוואה לתאים, על פי ציון ההתאמה (p-score), הקצאה אשר עומדת במבחני איזון ההסתברות.

המשתנים שבאמצעותם ערכנו את ההתאמה היו: מין, גיל, נישואין, האם יש ילדים, שנות לימוד בהשכלה גבוהה, ארץ לידה אתיופיה, אחד ההורים יליד ישראל, קצבת אבטלה בלפחות שלושת החודשים שקדמו להצטרפות לתוכנית, שכר שנתי לפני ההצטרפות לתוכנית, מגורים במחוז תל אביב ומגורים בכל אחת מן הערים שבהן פועל מרכז.

מן הלוח עולה כי מודל האמידה חילק את אוכלוסיית המשתתפים בהכשרות בטווח שבין 5 ל-6 תאים (על פי קבוצת הטיפול) וכי בכל תא יש ייצוג לקבוצת הטיפול ולקבוצת השוואה.

¹⁴ זאת גם אם נערוך אמידה מרובת משתנים אשר מתחשבת בהשפעת השוני במאפיינים הנצפים.

¹⁵ מכונה גם מודל מהלנוביס מאחר שהוא מבוסס על מרחק מהלנוביס ((mahalanobis distance).

לוח 6: חלוקת הקבוצות לתאים, לפי ציון ההתאמה (במספרים)

| סך פרטים בתא | מספר פרטים בקבוצת השוואה | מספר פרטים בקבוצת הטיפול | הרף התחתון של ציון ה-P של התא | |
|--------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|---|
| 19,649 | 19,330 | 319 | סך הכול | קבוצת הטיפול הראשונה לעומת קבוצת השוואה |
| 8,619 | 8,542 | 77 | 0 | |
| 8,620 | 8,466 | 154 | 0.0125 | |
| 2,021 | 1,957 | 64 | 0.025 | |
| 371 | 351 | 20 | 0.05 | |
| 18 | 14 | 4 | 0.1 | |
| 19,992 | 19,330 | 662 | סך הכול | קבוצת הטיפול השנייה לעומת קבוצת השוואה |
| 9,701 | 9,515 | 186 | 0 | |
| 7,147 | 6,912 | 235 | 0.025 | |
| 2,933 | 2,713 | 220 | 0.05 | |
| 200 | 179 | 21 | 0.1 | |
| 11 | 11 | 0 | 0.2 | |
| 20,452 | 19,330 | 1,122 | סך הכול | קבוצת הטיפול השלישית לעומת קבוצת השוואה |
| 12,068 | 11,581 | 487 | 0 | |
| 3,086 | 2,937 | 149 | 0.05 | |
| 4,339 | 4,005 | 334 | 0.0625 | |
| 20 | 18 | 2 | 0.075 | |
| 937 | 788 | 149 | 0.1 | |
| 2 | 1 | 1 | 0.2 | |

5.2.8 תוצאות אמידת ההשפעה

תוצאות אמידת ההשפעה של ההשתתפות בתוכנית על השכר החודשי מוצגות בלוח 7. לצורך האמידה חושבו ממוצעי השכר לכל קבוצה, כאשר ההפרש בין שני הממוצעים הוא האומדן ל-Average Treatment Effect (ATE) – האפקט הממוצע של השתתפות בתוכנית לעומת אי-השתתפות בה.

נזכיר כי קבוצות טיפול 1 ו-3 אינן עומדות בקריטריונים לבדיקת ההשפעה של התוכנית, והציפייה היא שלא ניתן יהיה לראות שינוי ניכר בשכר המשתתפים. חברי קבוצת טיפול 1 השתתפו בתוכנית כשהיא הייתה עדיין בשלבי גיבוש והתפתחות, ואילו חברי קבוצת טיפול 3 היו עדיין במהלך ההשתתפות בעת בדיקת השכר (אשר לקבוצת טיפול 3, צפויה אף ירידה בשכר נוכח צמצום צפוי בהיקף התעסוקה לצורך ההשתתפות בתוכנית). קבוצה 2 היא אפוא היחידה שעומדת בשני הקריטריונים, ולכן נצפה שאם יש לתוכנית השפעה, נוכל לראות אותה בקבוצה זו.

ואכן, על פי האמידה השפעת התוכנית על שכר המשתתפים מקבוצת טיפול 2 לעומת קבוצת השוואה עומדת על 644 ש"ח לחודש ($p < 0.01$), והיא מבטאת תוספת של 10% בשכר. על פי האמידה, אין שינוי של ממש בשכר של משתתפי קבוצת טיפול 1, וכצפוי, ירידה מסוימת בשכר של משתתפי קבוצת טיפול 3.

לוח 7: אומדן ההשפעה הממוצע של ההשתתפות בתוכנית על השכר החודשי לעומת מי שלא השתתפו בה – ATE, לפי שיטת Nearest-Neighbor Matching

| רווח בר-סמך (CI: 95%) | | P | Z | שגיאת תקן (standard error) | מקדם (coefficient) שכר בש"ח | n | |
|-----------------------|-------|-------|-------|----------------------------|-----------------------------|-------|---------------|
| עליון | תחתון | | | | | | |
| 1,551 | 771- | 0.510 | 0.66 | (592) | 390 | 319 | קבוצת טיפול 1 |
| 1,020 | 268 | 0.001 | 3.35 | (192) | 644** | 662 | קבוצת טיפול 2 |
| 19 | 532- | 0.069 | 1.82- | (140) | 256- | 1,122 | קבוצת טיפול 3 |

p<0.01 **

5.2.9 אמידת השפעת התוכנית על גברים ועל נשים

השפעת התוכנית על השכר נבחנה בנפרד לנשים ולגברים. על פי האמידה, ההשפעה של התוכנית על שכר המשתתפים ניכרת בעיקר על גברים שהשתתפו בה (לוח 8); השפעת התוכנית על שכר הגברים מקבוצת טיפול 2 לעומת קבוצת ההשוואה היא 908 ש"ח לחודש (p<0.05), והיא מבטאת תוספת של 12.5% בשכר. מן הלוח עולה כי התוכנית השפיעה גם על שכר הגברים מקבוצת טיפול 1, ולעומת קבוצת ההשוואה ההשפעה בקבוצה זו היא 608 ש"ח בממוצע לחודש (p<0.05), והיא מבטאת תוספת של כ-8% בשכר.

מן הלוח עולה עוד כי לא נמצאה השפעה מובהקת סטטיסטית של התוכנית על נשים שהשתתפו בה בשלוש קבוצות הטיפול לעומת נשים שלא השתתפו בתוכנית. ממצאים אלה עולים בקנה אחד עם השיעור הנמוך של נשים שהשתתפו בהכשרות הטכנולוגיות ודומים לממצאי מחקרים על אודות תוכניות תעסוקה אחרות (למשל, ממצאי מחקר ההערכה של תוכנית ריאן. ראו דויטש ואח', 2021).

לוח 8: אומדן ההשפעה הממוצע של השתתפות בתוכנית על השכר החודשי לעומת מי שלא השתתפו בה, לפי מגדר – ATE, לפי שיטת Nearest-Neighbor Matching

| רווח בר-סמך (CI: 95%) | | P | Z (standard error) | מקדם (coefficient) שגיאת תקן | שכר בש"ח | n | |
|-----------------------|-------|-------|--------------------|------------------------------|----------|-----|-------|
| עליון | תחתון | | | | | | |
| 1,125 | 93 | 0.013 | 2.48 | 263 | *608 | 134 | גברים |
| 657 | -870 | 0.786 | 0.27- | 389 | 106- | 185 | נשים |
| 1,725 | 91 | 0.021 | 2.31 | 317 | 908* | 379 | גברים |
| 211 | -688 | 0.299 | -1.04 | 229 | -238 | 283 | נשים |
| 360 | 476- | 0.786 | 0.27- | 213 | 58- | 577 | גברים |
| 98 | -676 | 0.144 | 1.46- | 197 | -289 | 545 | נשים |

p<0.05 *

5.2.10 תוצאות בדיקת רגישות התוצאות

כדי לתקף את הממצאים ולוודא כי הם יציבים ואינם תלויי שיטת מדידה, נערכו כמה בדיקות רגישות באמצעות שיטות אמידה אחרות: נעשה שימוש באמידת PSM (Propensity Score Matching) ובאמידה מרובת משתנים סטנדרטית של גרסיית OLS (Ordinary Least Squares). משום שאלו מתודות מתאימות פחות להתמודדות עם הטיית הבחירה, נצפה לקבל תוצאות מעט שונות, אך לא הפוכות.

לוח 9 מרכז את תוצאות האמידה בשיטות האמידה השונות. מן הלוח עולה כי שימוש בשיטות אמידה שונות אינו מביא לתוצאות שונות במובהק, ונראה כי בדיקות רגישות אלו מחזקות את הביטחון בממצאים. משמעות הדבר היא שבכל בדיקות הרגישות שערכנו מגמות ההשפעה נשמרות, ועל כן אפשר לראות בהן חיזוק לממצאי המחקר.

לוח 9: תוצאות אמידת ההשפעה ובדיקות הרגישות

| שכר, בש"ח | | | משתנה מוסבר |
|-------------|-------|-------|------------------------------|
| \hat{OLS} | PSM | NNM | סוג אמידה |
| 237 | 454 | 390 | קבוצת טיפול 1 |
| (212) | (513) | (592) | (שגיאת תקן – standard error) |
| 319 | 319 | 319 | n |
| 26 | **679 | **644 | קבוצת טיפול 2 |
| (134) | (184) | (192) | (שגיאת תקן – standard error) |
| 662 | 662 | 662 | n |
| 185- | 13- | 256- | קבוצת טיפול 3 |
| (96) | (213) | (140) | (שגיאת תקן – standard error) |
| 1,122 | 1,122 | 1,122 | n |

p<0.01**

^ משתני פיקוח: מין, גיל, נישואין, האם יש ילדים, שנות לימוד בהשכלה גבוהה, האם נולד באתיופיה, האם אחד מהוריו יליד ישראל, האם קיבל קצבת אבטלה לפחות שלושה חודשים בשנה שקדמה להצטרפות לתוכנית, שכר שנתי לפני ההצטרפות לתוכנית, מגורים במחוז תל אביב ומגורים בכל אחת מן הערים שבהן פועל מרכז.

5.2.11 מגבלות אמידת ההשפעה

בדיקת ההשפעה על שכר משתתפי התוכנית מקבוצה 3 היא מוקדמת מדי, ועדיין אי אפשר להסיק ממנה על השינוי הפוטנציאלי בשכרם. כפי שצוין, השכר העדכני ביותר שהיה זמין לחוקרים בעת ביצוע המחקר הוא של שנת 2018, עת שבה רבים ממשתתפי קבוצה זו היו בתהליך של הכשרה. הספרות המקצועית רואה בתקופה זו תקופה שבה המשתתפים נוהגים לצמצם את היקף התעסוקה ובכך את השכר (Card et al., 2010; Ehlert et al., 2012).

מן הנתונים שהיו זמינים לצורך המחקר לא ניתן היה להעריך הערכה מיטבית את משך זמן ההשתתפות של כל משתתף וגם לא את עומק ההתערבות (מה הם המענים וההכשרות שקיבל כל אחד מן המשתתפים). אומנם מפעילי התוכנית סיפקו הערכה של משך ההשתתפות ומידע על ההכשרות, על משכן ועל מאפייניהן, אולם המידע היה מקיף יותר על מי שהשתתף בתוכנית בשנים מאוחרות של הפעלתה וחלקי על המשתתפים בה בשנותיה הראשונות.

התוכנית פעלה ביישובים שונים ואף החלה לפעול בכל אחד מהם במועדים שונים (ראו **לוח 2** לעיל). התמודדות עם השונות בין היישובים נעשתה באמצעות התאמה של אנשים מקבוצת הביקורת לקבוצת הטיפול לפי מקום מגורים בשיטת NNM. על אף זאת, ייתכן כי באותו יישוב הצטרפו משתתפים במועדים שונים, וייתכן כי יש בניהם הבדל במשתנים שאינם נצפים (כמו מוטיבציה) שמתואמים עם התוצאות (Goodman-Bacon, 2021; Borusyak et al., 2021).

כל אמידת השפעה שאינה מתבססת על מערך של הקצאה אקראית (RCT – Randomized Controlled Trial), בדומה לשיטת NNM שעליה התבססנו במחקר הנוכחי, מייצרת קבוצת השוואה על בסיס המאפיינים הנצפים של האוכלוסייה ואינה מתחשבת באפשרות שישנו שוני במאפיינים בלתי נצפים.

על אף המגבלות המתודולוגיות ומגבלות הנתונים, תוצאות המחקר מבוססות, עומדות במבחני הרגישות ומראות כי לתוכנית 'למרחק' אכן הייתה השפעה חיובית ומובהקת על שכרם הממוצע של המשתתפים בקבוצת טיפול 2 (המייצגת השתתפות מלאה בתוכנית בעת שהיא פעלה במתכונת סדורה), על שכרם של גברים בקבוצת טיפול 1 ו-2, אך לא על שכרן של נשים.

5.2.12 אמידת השפעת התוכנית על המשתתפים בני העדה האתיופית לעומת יהודים שאינם מבני העדה

עד כה בחנו את השפעת התוכנית על שכר המשתתפים בה לעומת בני העדה האתיופית שלא השתתפו בה. אולם המצב התעסוקתי של בני העדה האתיופית בישראל ירוד מזה של כלל האוכלוסייה, ובמיוחד מזה של יהודים שאינם מבני העדה, זאת על אף שחלפו יותר מ-35 שנה מאז החלה העלייה הגדולה לישראל מאתיופיה. לכן, ולשם הבנת הפערים בין בני העדה האתיופית ובין אוכלוסייה יהודית הדומה לה במאפיינים שונים, השווינו את משתתפי התוכנית בקבוצת הטיפול למדגם אקראי של 50,000 יהודים בני 20-55 שאינם מבני העדה. לשם כך נערכו שלוש השוואות:

- **השוואה א'** – נערכה בין משתתפים בקבוצת טיפול 2 (הקבוצה שעומדת בכל הקריטריונים של בדיקת ההשפעה) ובין קבוצת השוואה של יהודים שאינם בני העדה האתיופית. בדיקה זו נועדה לבחון אם התוכנית מצליחה לצמצם את הפער בין המשתתפים בה ובין יהודים שאינם בני העדה, תוך שימוש בקבוצה שעונה על הקריטריונים של בדיקת ההשפעה.
- **השוואה ב'** – נערכה בין כלל המשתתפים בתוכנית (שלוש קבוצות הטיפול) ובין קבוצת השוואה של יהודים שאינם בני העדה האתיופית. גם בדיקה זו נועדה לבחון אם התוכנית מצליחה לצמצם את הפער בין המשתתפים בה ובין יהודים שאינם בני העדה, אולם היא כוללת את כל המשתתפים בתוכנית.
- **השוואה ג'** – נערכה בין כלל היהודים בני העדה האתיופית שבקובץ הנתונים, ובהם 19,330 בני העדה האתיופית שלא השתתפו בתוכנית ועוד 2,103 משתתפי התוכנית שבשלוש קבוצות הטיפול, ובין יהודים שאינם בני העדה האתיופית, שלהם מאפיינים דומים. אמידה זו נועדה לבחון את הפער התעסוקתי בין בני העדה האתיופית ובין יהודים אחרים הדומים להם שאינם בני העדה.

כאמור, בדיקות אלה נעשו כדי לבחון עד כמה התוכנית מצמצמת פערים בתעסוקה לא רק בין בני העדה האתיופית שהשתתפו בתוכנית ובין בני העדה שלא השתתפו בה אלא גם בינם ובין יהודים שאינם בני העדה, ושלהם מאפיינים דומים. תוצאות האמידה מוצגות בלוח 10.

לוח 10: אומדן ההשפעה הממוצע של השתתפות בתוכנית על השכר של המשתתפים לעומת יהודים שאינם בני העדה האתיופית – ATE, לפי שיטת Nearest-Neighbor Matching

| מקדם (coefficient) שכר בש"ח | n | |
|--------------------------------|--------|--|
| -448** | 662 | השוואה א' – בין קבוצת טיפול 2 לבין יהודים שאינם בני העדה |
| -643** | 2,103 | השוואה ב' – בין כלל משתתפי התוכנית לבין יהודים שאינם בני העדה |
| -726** | 21,433 | השוואה ג' – בין כלל בני העדה האתיופית שבקובץ הנתונים (משתתפי התוכנית ושאינם משתתפי התוכנית) לבין יהודים שאינם בני העדה |

** p<0.01

מן הלוח עולה כי שכרם של בני העדה האתיופית (משתתפי התוכנית ומי שאינם משתתפי התוכנית) נמוך במובהק משכרם של יהודים שאינם בני העדה, בכל הבדיקות. עם זאת, הממצאים מראים כי השתתפות בתוכנית מצליחה לצמצם את פערי השכר בין בני העדה האתיופית ובין יהודים שאינם בני העדה. כך, משתתפי התוכנית בקבוצת טיפול 2 אומנם משתכרים בממוצע 448 ש"ח לחודש פחות ממי שאינם בני העדה ($p<0.01$), אולם פער השכר הזה הוא קטן יותר מן הפער שבין משתתפי התוכנית בשלוש קבוצות הטיפול ובין כלל האוכלוסייה (פער של 643 ש"ח לחודש לטובת כלל האוכלוסייה, $p<0.01$); ואף קטן עוד יותר מן הפער שבין כלל בני העדה האתיופית שבמדגם, אם השתתפו בתוכנית ואם לאו, ובין כלל האוכלוסייה (פער של 726 ש"ח לחודש לטובת יהודים שאינם בני העדה, $p<0.01$). משמעות הדבר היא כי התוכנית מצליחה לצמצם פערים תעסוקתיים בין בני העדה האתיופית ובין יהודים שאינם בני העדה אך היא לא מצליחה למגרם.

5.2.13 תוכנית 'למרחק' לעומת תוכניות דומות

עתה משביססנו את מידת ההשפעה של התוכנית על שכר המשתתפים בה, חשוב לבחון את אומדן ההשפעה שלה לעומת השפעתן של תוכניות דומות אחרות. תוכנית 'למרחק' המיועדת לבני העדה האתיופית היא ייחודית ואין לה מקבילה דומה דיה. למרות זאת, נבחנו תוצאות השפעת התוכנית לעומת תוצאות השפעת תוכניות הכוון תעסוקתי והשמה ותוכניות הכשרה מקצועית בארץ ובעולם.

בחינת הספרות המקצועית מן העולם מראה כי ההשפעה הממוצעת של תוכניות הכשרה, הכוון תעסוקתי והשמה על שכר המשתתפים היא 3% עד 5% בטווח הבינוני (כלומר עד שנתיים לאחר סיום התוכנית), ושל 5% עד 12% בטווח הבינוני עד ארוך (שנתיים עד שלוש לאחר סיום התוכנית) (Card et al., 2018; Marinescu, 2017; McKenzie, 2017).

ממצאי בדיקת ההשפעה של תוכניות הכוון תעסוקתי והשמה בישראל מצביעות על השפעה על התעסוקה בשיעור של 9%, שנמצאה על גברים אך לא על נשים (דויטש ואח', 2021). לעומתה, ממצאי בדיקת ההשפעה של תוכנית הכשרה מקצועית שמשתתפיה ברובם המוחלט גברים מראים השפעה של 16% על השכר החודשי (תירוש ואח', 2021).

משמעות הדבר היא כי השפעת התוכנית גבוהה מעט מהשפעתן של תוכניות הכשרה והכוון תעסוקתי בארץ ובעולם שנבחנו בטווח הבינוני (בדומה למחקר הנוכחי), ובדומה לתוכניות אחרות בארץ, גם ההשפעה של תוכנית 'למרחק' היא בעיקר על גברים.

5.2.14 סיכום בדיקת ההשפעה של התוכנית

בפרק זה הוצגו ממצאי בחינת השפעת תוכנית 'למרחק' על שכר המשתתפים באמצעות השוואה בין משתתפי התוכנית ובין אנשים אחרים בעלי מאפיינים דומים שלא השתתפו בה, כשנה וחצי לאחר הצטרפותם לתוכנית. המחקר בחן את ההשפעה תוך התמודדות עם חוסר איזון במאפיינים הרלוונטיים לתוצאה הנמדדת בין מדגם משתתפי התוכנית (קבוצת הטיפול) ובין מדגם מקרב בני העדה האתיופית (קבוצת ההשוואה) באמצעות שיטת התאמה (matching), כולל התאמה של רמת השכר לפני התוכנית.

ממצאי המחקר מראים כי השפעת התוכנית על שכר המשתתפים בקבוצת טיפול 2 מובילה לעלייה של 644 ש"ח בממוצע לחודש (המבטאת תוספת של 10%, $p < 0.01$). נזכיר כי קבוצת טיפול 2 עומדת במוקד בדיקת ההשפעה של התוכנית, שכן היא כוללת משתתפים שחלף מספיק זמן מאז סיימו את ההשתתפות בתוכנית ועד מועד בדיקת שכרם, וכן הם השתתפו בתוכנית בעת שמודל ההתערבות כבר היה מבוסס דיו ולאחר שחלפה תקופת ההקמה של התוכנית.

בדיקת ההשפעה של התוכנית, על גברים ונשים בנפרד, מראה כי התוכנית השפיעה בעיקר על גברים, עלייה של 908 ש"ח בשכר החודשי עבור גברים בקבוצת טיפול 2 (המבטאת תוספת של 12.5%, $p < 0.05$), ושל 608 ש"ח בממוצע בשכר החודשי של גברים בקבוצת טיפול 1 (המבטאת תוספת של 8%, $p < 0.05$).

נוסף על כך, בחינת המידה שבה התוכנית מצליחה לצמצם פערי שכר בין בני העדה האתיופית ובין יהודים שאינם מבני העדה מראה כי השתתפות בתוכנית אומנם מביאה לצמצום הפערים אולם היא לא מצליחה למגרם.

ממצאים אלו עולים בקנה אחד עם ממצאי מחקרים שבחנו את ההשפעה של תוכניות תעסוקה בארץ, ולפיהם עיקר ההשפעה היא על הגברים המשתתפים. השוואה בין-לאומית הראתה כי השפעת התוכנית על השכר גבוהה מעט לעומת תוכניות הכוון תעסוקתי והכשרה מקצועית דומות שהשפעתן נבחנה כשנה עד שנתיים מסיום ההשתתפות בהן.

עוד פרסומים של המכון בנושא

דויטש, צ., תירוש, א., לוי, נ. וסומך, ס. (2021). השפעת מרכזי ריאן להכוון תעסוקתי באוכלוסייה הערבית על מצב התעסוקה. דמ-857-21.

תירוש, א., וילנר, ת., לוי, נ., קגיה, ש. וסומך, ס. (2021). הערכת תוכנית סטארטר – הכשרה מקצועית בחניכות – דוח סופי. דמ-867-21. לוי, נ. ודויטש, צ. (2017). הערכת עלות-תועלת של תוכנית אשת חיל. דמ-720-17.

בן רבי, ד., סומך, ס. וניג'ם-אכתילאת, כ. (2016). תכנית החומש לשיפור קליטת בני העדה האתיופית, של משרד הרווחה והשירותים החברתיים: ממצאים ותובנות ממערכת מעקב אחר פעילות התכנית בקרב משפחות וצעירים. דמ-715-16.

חביב, ג. והנדין, א. (2014). דוח מעקב שלישי: ביצוע תכנית החומש לשיפור קליטת יוצאי אתיופיה – תקציבים 2008-2011. דמ-631-12.

חסן-דאהר, ס. וקינג, י. (2013). הטמעת התכנית "אשת חיל" במשרד הרווחה והשירותים החברתיים: מחקר הערכה. דמ-642-13.

את הפרסומים אפשר להוריד ללא תשלום מאתר המכון: brookdale.jdc.org.il

מקורות

- אגודת יהודי אתיופיה. (2018). [צה"ל – תמונת מצב כליאה ונשירה](#).
- בוסטין, ע. (2008). מחקרים בקליטת העלייה: חברה ותרבות. גברים יוצאי אתיופיה: מדוע כל כך קשה להם? *הד האולפן החדש*, 94, 58-64.
- בן סימון, ב., לוי, ד. וכאהן-סטרבצ'ינסקי, פ. (2019). הגורם האנושי: תפיסת סטודנטים יוצאי אתיופיה את הגורמים המסייעים להצלחה באקדמיה. *הגירה*, 9, 111-136.
- בן-יהודה, צ. (2015). *נתונים על שחרור מוקדם של יוצאי אתיופיה משירות צבאי*. מרכז המידע והמחקר של הכנסת.
- ברוך-קוברסקי, ר., בן-רבי, ד. וקונסטנטינוב, ו. (2016). *הפרויקט הלאומי לקהילה האתיופית בישראל: תכנית הסיוע הלימודי: המשך מעקב אחר הישגי התלמידים בתשע"ג (2012/13) ובדיקת יישום המעטפת הרגשית-חברתית ותרומתה בתשע"ה (2014/15)*. דמ-16-713. מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל.
- דויטש, צ., תירוש, א., לוי, נ. וסומך, ס. (2021). *השפעת מרכזי ריאן להכוון תעסוקתי באוכלוסייה הערבית על מצב התעסוקה*. דמ-21-857. מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל.
- דיין, נ. (2014). *השתלבות יוצאי אתיופיה בישראל: תמונת מצב*. המרכז האקדמי רופין, המכון להגירה ושילוב חברתי (עלייה וקליטה).
[אגף ממשל וחברה, משרד ראש הממשלה](#). (2016). [דרך חדשה: מדיניות הממשלה לשילוב יוצאי אתיופיה בחברה הישראלית](#).
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (למ"ס). (2020). [האוכלוסייה ממוצא אתיופי בישראל – לקט נתונים לרגל חג הסיגד](#). הודעה לתקשורת, 11 בנובמבר, 2020.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (למ"ס). (2019). [האוכלוסייה ממוצא אתיופי בישראל – לקט נתונים לרגל חג הסיגד](#). הודעה לתקשורת, 24 בנובמבר, 2019.
- המכון הממשלתי להכשרה בטכנולוגיה ובמדע. (2018). *מצגת של המכון הממשלתי להכשרה בטכנולוגיה ובמדע, הוצגה לוועדה לקידום תחום התעסוקה לקראת שנת 2030*.
- הרוש גיטי, ע. (2014). *שחור, צהוב או משתכנז: תפיסת הזהות האתנית בקרב נוער יוצא אתיופיה באחרי*. עבודת תזה המוגשת במסגרת לימודי תואר שני בבית הספר למדיניות ציבורית. האוניברסיטה העברית.
- חביב, ג. הלבן-איילת, ח. ושץ, א. (2010). *פעילות המשרד לקליטת העלייה בעבור האוכלוסייה האתיופית: בחינת המידע הקיים על אפקטיביות התכניות והתוויית קווים להמשך פיתוחו – דוח מסכם*. דמ-10-536. מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל.
- חביב, ג. והנדין, א. (2014). *דוח מעקב שלישי: ביצוע תכנית החומש לשיפור קליטת יוצאי אתיופיה – תקציבים 2008-2011*. דמ-12-631. מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל.

חסן-דאהר, ס. וקינג, י. (2013). הטמעת התכנית "אשת חיל" במשרד הרווחה והשירותים החברתיים: מחקר הערכה. דמ-642-13. מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל.

משרד החינוך. (2018). [התמונה החינוכית – חטיבה עליונה: נתונים ארציים תשע"ח](#).

יכימוביץ כהן, נ. (2018). חומר רקע לדיון ועדת העלייה, הקליטה והתפוצות בנושא יוצאי אתיופיה במוסדות להשכלה גבוהה – בחינת שילובם ויישום התכנית למצינות אקדמית. מרכז המחקר והמידע של הכנסת.

סבירסקי, ש. וסבירסקי, ב. (2002). היהודים יוצאי אתיופיה בישראל: דיור, תעסוקה, חינוך. מרכז אדוה: מידע על שוויון, 11, 1-37. סמיונוב, מ., הברפלד, י., רייכמן, ר., אמית, ק., דולב, ר., זלצר-זובידה, א. והיילברון, ס. (2007). מדד רופין: המדד השנתי להשתלבותם של עולים בישראל. המרכז האקדמי רופין, המכון להגירה ושילוב חברתי (עלייה וקליטה).

פוקס, ה. וברנד, ג. (2015). מגמות בהשכלה ובתעסוקה בקרב ישראלים ממוצע אתיופי. מכון טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.

כורת, א. והריס ר. (2017). תעסוקה ושביעות רצון מלימודים בקרב בוגרי מסלול הנדסאים של מה"ט כשנתיים עד שלוש מסיום הלימודים (בוגרי 2013-2014). משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.

פז, ד. ואלמוג, ע. (2008). דפוסי משפחה וזוגיות בקרב עולי אתיופיה – מסורת ושינוי. אנשים ישראל – המדריך לחברה הישראלית. מוסד שמואל נאמן לחקר מדיניות לאומית.

פישמן, נ. ושורץ, א. (2016). מחקר הערכה של תכנית למרחק – הכוונה תעסוקתית ליוצאי אתיופיה: דוח ביניים. מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל (לא פורסם).

פישמן, נ. ושורץ, א. (2017). מחקר הערכה של תכנית למרחק – הכוונה תעסוקתית ליוצאי אתיופיה: סיכום ממצאים לאחר סקר גל ראשון. מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל (לא פורסם).

פישמן, נ. ושורץ, א. (2018). תוכנית למרחק: ממצאים מסקר המשתתפים. מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל (לא פורסם).

קינג י., פישמן, נ. וולדה-צדיק, א. (2012). לאחר עשרים שנה בישראל: סקר יוצאי אתיופיה הוותיקים. דמ-526-12. מאירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל.

רבינוביץ, מ. (2017). שילוב תלמידים יוצאי אתיופיה במערכת החינוך. מרכז המחקר והמידע של הכנסת.

שבתאי, מ. וקסן, ל. (עור'). (2005). מולועלם: נשים ונערות יוצאות אתיופיה במרחבים, עולמות ומסעות בין תרבויות, עמ' 7-15. לשון צחה.

שורץ, א. (2018). תוכנית למרחק: תמונת מצב עדכנית. מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל (לא פורסם).

שפירא-צור, ע. (2013). בדרך למעלה: משמעות ההצלחה המקצועית בסיפורי החיים של נשים יוצאות אתיופיה. עבודת מוסמך למדעי הרוח. אוניברסיטת בן-גוריון.

תירוש, א., וילנר, ת., לוי, נ., קגיה, ש. וסומך, ס. (2021). הערכת תוכנית סטארטר הכשרה מקצועית בחניכות – דוח סופי. דמ-21-867. מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל.

Borusyak, K., Jaravel, X., & Spiess, J. (2021). *Revisiting event study designs: Robust and efficient estimation*. Unpublished working paper, version May, 19, 2021.

Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2010). Active labour market policy evaluations: A meta analysis. *The Economic Journal*, 120(548), F452-F477.

Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2018). What works? a meta analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16(3), 894-931.

Ehlert, C., Kluve, J., & Schaffner, S. (2012). *Temporary work as an active labor market policy: evaluating an innovative program for disadvantaged youths*. IZA Discussion Paper No. 6670.

Goodman-Bacon, A. (2021). Difference-in-differences with variation in treatment timing. *Journal of Econometrics* (available online, June 2021, in press).

King, G., & Nielsen, R. (2019). Why propensity scores should not be used for matching. *Political Analysis*, 27(4), 435-454. doi:10.1017/pan.2019.11.

Marinescu, I. (2017). *Job search monitoring and assistance for the unemployed*. IZA World of Labor.

McKenzie, D. (2017). How effective are active labor market policies in developing countries? A critical review of recent evidence. *The World Bank Research Observer*, 32(2), 127-154.

נספח א: תוכניות ושירותים לשילוב תעסוקתי של בני העדה האתיופית

לוח א-1: תוכניות תעסוקה לשילוב בני העדה האתיופית

| שם התוכנית | שנות פעילות | גוף מפתח | מטרת התוכנית | אוכלוסיית היעד | סטטוס |
|---------------------------------|-------------|--|--|---|-----------------|
| 1 חיילים לקראת סוף תקופת השירות | אין מידע | צה"ל בשיתוף קרן גרוס ומנהל הסטודנטים במשרד הקליטה. מפעילה: הקרן למפעלי שיקום | התוכנית תכלול מכינה לקראת שחרור שתחל כשישה חודשים לפני השחרור מן השירות הצבאי, וכן כנסי הכנה לקראת שחרור, ייעוץ תעסוקתי, אבחון מקצועי, בניית תוכנית אישית ואימון לקריירה. בעקבות האבחון ועל פי רצונו, החייל יופנה למסלול המתאים לו ביותר: השלמת השכלה, הכשרה מקצועית, לימודים קדם-אקדמיים או לימודים אקדמיים | חיילים בני העדה האתיופית לקראת שחרור | עדיין לא נפתחה |
| 2 הכשרת מנחי הורים ומשפחה | אין מידע | המכללה האקדמית לחינוך ע"ש דוד ילין, שהיא גם שותפה תקציבית לתוכנית | תוכנית להכשרת אנשי מקצוע בני העדה האתיופית שישמשו מלווים ומנחים להורים ולמשפחות בתהליך קליטתם בארץ. מטרת הליווי היא להקנות למשפחות כלים להתפתחות בריאה ומטיבה של כל אחד מבני המשפחה. ההכשרה נמשכת שנתיים אקדמיות, ובמהלכה שיעורים עיוניים והדרכה על עבודה מעשית | אנשי מקצוע בני העדה האתיופית | אינה פעילה כיום |
| 3 "מתלות לעצמאות" | אין מידע | אין מידע | תוכנית השמה לתעסוקה | רשומים במחלקות לשירותים חברתיים, כולל בני העדה האתיופית | אינה פעילה כיום |

| שם התוכנית | שנות פעילות | גוף מפתח | מטרת התוכנית | אוכלוסיית היעד | סטטוס |
|--|---|--|--|--|------------|
| 4 תוכנית תספ"ה (באמהרית "תקווה") | מתחילת שנות האלפיים | אגף קידום מקצועי והכשרת כוח אדם במשרד החינוך | תוכנית ייחודית להכשרת מורים בני העדה האתיופית במוסדות האקדמיים לחינוך בישראל. התוכנית פועלת בתשע מכללות אקדמיות לחינוך | בני העדה האתיופית שנמצאו מתאימים לתוכנית | פעילה כיום |
| 5 תוכנית תל"מ (תעסוקה, לימודים ומגורים בקיבוצים) | החל משנת 1998 | המשרד לשוויון חברתי בשיתוף התנועה הקיבוצית | שנה של תעסוקה ומגורים בקיבוצים, כולל הכשרה מקצועית או הכנה לקראת לימודים גבוהים. במהלך השנה מתקיימות פעילויות העשרה שונות וסדנאות כישורי חיים. בקיבוצים זמינים לרשות הצעירים מלוויים המספקים להם תמיכה ואוזן קשבת בכל נושא | בני העדה האתיופית בגילי 20-25 | פעילה כיום |
| 6 תוכנית "אשת חיל" | החל משנת 2006 (תחת משרד העבודה והרווחה) | משרד העבודה והרווחה | מתן סיוע בשילובן בשוק העבודה של נשים מחברות מסורתיות. התוכנית כוללת הכשרות מקצועיות, סדנאות הכנה להשתלבות בשוק העבודה, סיוע בחיפוש עבודה ופיתוח קבוצות מנהיגות תעסוקתית מקרב המשתתפות. הפעילות משלבת בין עבודה קבוצתית ועבודה פרטנית | נשים יוצאות אתיופיה, חרדיות וערביות שאינן עובדות | פעילה כיום |
| 7 יוזמים עסק – תוכנית יזמות עסקית לבני העדה האתיופית | אין מידע | משרד הכלכלה והתעשייה | תוכנית לבני העדה האתיופית שמטרתה לסייע להם להשתלב בשוק העבודה. התוכנית כוללת קורסי יזמות של הסוכנות לעסקים קטנים ובינוניים, ובהם ליווי בעיבוד רעיון להקמת עסק חדש, בניית תוכנית עסקית, הכנת אסטרטגיה עסקית וגיוס משאבים | יזמים בני העדה האתיופית | פעילה כיום |
| 8 טק-קריירה | החל משנת 2002 | עמותה הפועלת לשילוב בני העדה האתיופית בתעשיית הטכנולוגיה העילית (הייטק) הישראלית | תוכנית הכשרה והשמה של צעירים בני העדה האתיופית בתעשייה | צעירים בני העדה האתיופית | פעילה כיום |

| שם התוכנית | שנת פעילות | גוף מפתח | מטרת התוכנית | אוכלוסיית היעד | סטטוס |
|---|---------------|--|--|---|------------|
| 9 "עולים ביחד" – תוכנית מצוינות ומנהיגות לקידום אקדמאים בני העדה האתיופית בתעסוקה | החל משנת 2007 | משרד הכלכלה והתעשייה בשיתוף הסוכנות היהודית ועמותת "עולים ביחד" | תוכנית הכנה והשמה בתעסוקה אשר נועדה לקדם את שילובם של האקדמאים בני העדה האתיופית בחזית מנהיגות המשק הישראלי במגזר העסקי, הציבורי והאקדמי, תוך יצירת שכבת מנהיגות ומצוינות של אקדמאים מצטיינים מקרב הקהילה. התוכנית כוללת ליווי אישי, הרצאות וסדנאות, חונכות ואימון אישי מקצועי והוראה פרטנית לשיפור השפה האנגלית | סטודנטים ואקדמאים בני העדה האתיופית אשר עוברים את מבחני הכניסה לתוכנית ובעלי ציון תואר 75 ויותר | פעילה כיום |
| 10 תוכנית "סטארט אפ לקריירה" | החל משנת 2000 | עיריית באר שבע בשיתוף קרן גרוס, היחידה להכוננת חיילים משוחררים וג'וינט ישראל | תוכנית שנועדה לקדם צעירים בני העדה האתיופית באמצעות כלים מגוונים ולחשוף את המשתתפים להזדמנויות תעסוקתיות התואמות את כישוריהם ואת הפוטנציאל האישי הטמון בהם. התוכנית פועלת בשני מסלולים: ליווי אקדמאים בשילוב בתעסוקה והכוונה להכשרה מקצועית לצעירים | צעירים בני העדה האתיופית | פעילה כיום |
| 11 תוכנית לקליטה של אנשי סגל אקדמי מקרב בני העדה האתיופית במוסדות להשכלה גבוהה | אין מידע | המועצה להשכלה גבוהה | תוכנית מלגות לעידוד קליטת אנשי סגל אקדמי בני העדה האתיופית במוסדות להשכלה גבוהה המתוקצבים ע"י ות"ת. מטרת התוכנית היא לעודד קליטת אנשי סגל אקדמי בני העדה האתיופית באוניברסיטאות ובמכללות. המלגות, בסך מאות אלפי שקלים (למשך 3 שנים), ישמשו לתקציבי מחקר ולתשלום שכרם באוניברסיטאות ובמכללות | אקדמאים בני העדה האתיופית | פעילה כיום |

| שם התוכנית | שנות פעילות | גוף מפתח | מטרת התוכנית | אוכלוסיית היעד | סטטוס |
|---|---------------|----------------------------------|---|---------------------------------------|------------|
| 12 שילוב שוטרים ומפקדים בני העדה האתיופית בסגל המשטרה | החל משנת 2015 | המשרד לביטחון פנים (משטרת ישראל) | עידוד שילוב שוטרים ומפקדים בני העדה האתיופית בסגל המשטרה | בני העדה האתיופית שעומדים בקריטריונים | פעילה כיום |
| 13 התוכנית הממשלתית לשילוב בני העדה האתיופית בנציבות שירות המדינה | החל משנת 2016 | נציבות שירות המדינה | השגת יעד של ייצוג הולם לבני העדה האתיופית בשירות המדינה (1.7%), בדגש על אקדמאים וסטודנטים | סטודנטים ואקדמאים בני העדה האתיופית | פעילה כיום |

מקור: [התוכנית הממשלתית לשילוב יוצאי אתיופיה; שילוב יוצאי אתיופיה בתעסוקה, משרד העבודה והרווחה](#)

נוסף לתוכניות תעסוקה, ישנם מגוון שירותים שמעניקים משרדי הממשלה השונים בשיתוף עמותות וקרנות לשם סיוע ותמיכה בתעסוקה של בני העדה האתיופית. **לוח א-2** סוקר שמונה שירותים כאלה.

לוח א-2: שירותים לבני העדה האתיופית למטרות שילוב בתעסוקה

| שם השירות | שנות פעילות | גוף מפתח | מטרה | אוכלוסיית היעד | סטטוס |
|----------------------|-------------|--|---|-------------------------------------|----------------|
| 1 דל"ת פתוחה לתעסוקה | עד שנת 2008 | ג'וינט ישראל-תבת, מט"ח והאגף לחינוך מבוגרים במשרד החינוך | אתר אינטרנט המציע קורסים מקוונים המקנים כישורי קריאה וכתובה בסיסיים, בדגש על שפה תומכת תעסוקה | אוכלוסייה שאינה יודעת קרוא וכתוב | אינו פעיל כיום |
| 2 השלמת השכלה | אין מידע | האגף לשילוב אוכלוסיות ייחודיות במשרד התמ"ת | לימודי השלמת השכלה לקידום בתעסוקה | בני העדה האתיופית שלא סיימו לימודים | אינו פעיל כיום |

| שם השירות | שנות פעילות | גוף מפתח | מטרה | אוכלוסיית היעד | סטטוס |
|---|-------------|--|---|---|----------------|
| 3 סדנאות להעצמה תעסוקתית לבני העדה האתיופית | אין מידע | משרד העבודה והרווחה | אין מידע | אין מידע | אינו פעיל כיום |
| 4 קורס יועצים עסקיים | אין מידע | מט"י לצעירים אקדמאים | קורס יועצים עסקיים הכולל הכשרה עיונית ומעשית בתהליכי הקמה וניהול עסק | אקדמאים צעירים בני העדה האתיופית בגילי 25-35 | אינו פעיל כיום |
| 5 קרן הלוואות לבני העדה האתיופית | אין מידע | הסוכנות לעסקים קטנים ובינוניים המנוהלת באמצעות קרנות קורת ועוגן (האגודה הישראלית להלוואות ללא ריבית) | הקרן מיועדת לסייע לבעלי עסקים בני העדה האתיופית באמצעות הלוואות ללא ריבית של עד 150,000 ₪ לעסק | יזמים ובעלי עסקים בני העדה האתיופית | פעיל כיום |
| 6 תוכנית "שוברים להכשרה מקצועית" | אין מידע | האגף להכשרה מקצועית במשרד העבודה והרווחה | תוכנית המאפשרת לזכאים להשתתף בלימודי הכשרה מקצועית שבחרו ללמוד. מימון ההכשרה המקצועית נעשה באמצעות שוברים אישיים | זכאים בני העדה האתיופית ומאוכלוסיות אחרות | פעיל כיום |
| 7 קורס הכשרה בסיסית ביישומי מחשב לעולים ותושבים חוזרים | אין מידע | משרד העלייה והקליטה | מימון קורס הכשרה בסיסית ביישומי מחשב לעולים ולתושבים חוזרים דורשי עבודה (עד 3,750 ₪ ועד 80% מעלות הקורס, הנמוך מביניהם) | עולים ותושבים חוזרים ובני העדה האתיופית דורשי עבודה זכאים למימון 15 שנים מיום קבלת מעמד עולה או זכאות כעולה | פעיל כיום |
| 8 ביתא עסקים – קהילת מעוף לבעלי עסקים בני העדה האתיופית | אין מידע | משרד הכלכלה | מטרת הקהילה לאפשר שיתוף פעולה בין עסקים, לקבל מידע על כלי סיוע לעסקים, לקדם אירועים/סמינרים/השתלמויות רלוונטיות עבור יזמים ובעלי עסקים מקרב בני העדה האתיופית | יזמים ובעלי עסקים בני העדה האתיופית | פעיל כיום |