



מינהל מחקר וכלכלה
משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה

הועדה הבינמשרדית לגיבוש תכנית סיוע לבני העדה האתיופית

דו"ח ועדת המשנה
לשילוב צעירים בני העדה האתיופית
בשוק העבודה

פתח דבר

הדוח שלעיל מציג את המלצות אחת מועדות המשנה אשר הוקמו במסגרתה של ועדה בינמשרדית, שנועדה לגבש תכנית מקיפה לסיוע לעולים מקרב העדה האתיופית בתחומים שונים. ועדת משנה זו התמקדה בעבודתה, בהתאם לכתב המינוי שלה, בדרכי התערבות טיפול אפשריות בתחום התעסוקה בקרב צעירים יוצאי אתיופיה, בגילאי 18 – 35. זאת במטרה לגבש מדיניות כללית ארוכת טווח לקידום תעסוקתם של צעירים אתיופים, מתוך הנחה כי ההשתלבות בשוק העבודה ומיקומו של הפרט בו הנה אחד המפתחות המרכזיים להשתלבות עולי אתיופיה בחברה הישראלית.

מאז גל העלייה הראשון של האוכלוסיה האתיופית בשנות ה 80, הופעלו תכניות רבות על ידי הממשלה וגופים אחרים במטרה לסייע לעולי אתיופיה להשתלב בתחומי החיים השונים בחברה הישראלית. ההשקעה בקבוצת עולים זו מקורה בהבנת השוני הרב הקיים בין חיי העולים בארץ מוצאם לבין אורחות החיים בחברה הקולטת, ובהכרה כי עולים אלו חסרים את מרבית מיומנויות החיים הדרושות לשם ניהול אורח חיים והשתלבות בחברה המערבית, שכן רוב העולים מאתיופיה הגיעו לישראל עם השכלה פורמאלית מועטה וללא רבים מהכישורים הנדרשים בעולם העבודה החדש. מצב זה הקשה על השתלבותם בשוק העבודה הישראלי.

אף כי מאז הגיעם של העולים הראשונים מאתיופיה לארץ חלה התקדמות ניכרת בתחום החינוך, במספר הלומדים במוסדות להשכלה גבוהה, בהישגים בצבא ובמעורבות רבה יותר של בני הקהילה ברמה הארצית והמקומית, הרי שבמצב התעסוקה של העולים חלה הרעה, והפערים החברתיים בינם לבין כלל האוכלוסיה אף התרחבו. מכיוון שהממשלה אחראית לקליטת עליה ולהתמודדות עם סוגיות של תעסוקה, אבטלה, עוני ופערים חברתיים, מחובתה לעסוק בדרכי ההתמודדות עם סוגיות אלו בקרב העולים מאתיופיה בכלל, ובקרב צעירים בני העדה בפרט.

כדי לתת מענה לקשיים אלו ולחזק את שילובם של צעירים בני העדה האתיופית בשוק העבודה, המליצה ועדת המשנה להפעיל שלושה מוקדי תכניות שונים לאוכלוסיות הבאות:

א. צעירים לקראת תום שירות צבאי או לאומי

ב. צעירים ברובד ביניים

ג. סטודנטים בשנת הלימודים האחרונה, בעלי השכלה על תיכונית ואקדמאים בעלות כוללת לחמש שנים בסך של 77 מיליון ₪, 15.5 מיליון ₪ בממוצע לשנת פעילות.

נקודת המוצא היא שנדרשת התייחסות שונה לכל אחת מהאוכלוסיות הנזכרות, הן באשר לגורמים המעורבים בתהליך והן באשר לשירותים השונים הנדרשים לכל אחת מהקבוצות: אבחון מוקדם מותאם לאוכלוסיית היעד, פיתוח ההון האנושי, הנגשת מערך ההכשרה המקצועית ופיתוח מערך שירותים משלימים ותומכים תוך כדי ליווי הפרט ברציפות במהלך תהליך רכישת ההכשרה- השכלה. מעבר לתהליכים הנוגעים לטיוב היצע כח העבודה של צעירים יוצאי אתיופיה, עסקה הועדה בשינוי עמדות ותפיסות של מעסיקים לגבי אוכלוסיה זו שאותם מצאה כאחד החסמים לשילובם בתעסוקה.

ולבסוף, הצלחת התכניות, שתמדד באמצעות מדדי ביצוע כמותיים, מותנית ביצירת תאום בין גורמים השונים המעורבים בהפעלתן .

הדוח שלעיל הינו פרי עבודתם של משתתפים רבים, חברי ועדת המשנה לשילוב צעירים בני העדה האתיופית בשוק העבודה, מומחים ואנשי מקצוע במשרדי ממשלה ובגופים ציבוריים שונים המטפלים בקידומה של האוכלוסיה האתיופית בשנים האחרונות. המשתתפים בועדה תרמו לליבון הסוגיות ודרכי ההתמודדות הרצויות הנוגעות להטבת מצבם של צעירים יוצאי אתיופיה בשוק העבודה ולכולם מסורה תודתית על עבודתם הנאמנה. במיוחד אני מבקש להודות לגבי נטע אחדות על ריכוז מקצועי של ועדת המשנה וכתיבת הדו"ח.

יו"ר הועדה,

בני פפרמן,

מנהל מינהל מחקר וכלכלה, תמ"ת

יו"ר הועדה :

פפרמן בני, משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה

חברי הועדה :

אדמסו דני, מנכ"ל האגודה הישראלית למען יהודי אתיופיה
 איתן יוליה, מועצה לאומית לכלכלה, משרד ראש הממשלה
 אליהו דליה, משרד הקליטה והעליה
 גלוק אנה, משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה
 וולקן גדי, ראש מטה המאבק לעולי אתיופיה
 כץ קלאודיה, משרד הקליטה והעליה
 רבדל – נדקוב אריאלה, משרד הבינוי והשיכון
 שיף גיל, מועצה לאומית לכלכלה, משרד ראש הממשלה

משתתפים בישיבות:

אללי אדמסו, משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה
 אקלי רוני, משרד הקליטה והעליה
 בייסין קסה, פרוייקט עתידים משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה
 גיגאנו זמיר, מט"י נתניה
 ירון רותי, פרוייקט תב"ת ג'וינט ישראל
 פוזנר חיים, פרוייקט תב"ת ג'וינט ישראל
 שחף רייך, אגף תכנון מדיני חברתי, משרד ראש הממשלה

מירב גרינשטיין, עיבודים סטטיסטים, משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה
 נטע אחדות, מרכזת מקצועית לוועדה, משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה

ועדת המשנה לטיפול בנושא תעסוקת צעירים בני העדה האתיופית:

שילוב וטיוב מעמד בשוק העבודה

עמודים

7	עיקרי הממצאים והמלצות הועדה פרקי הדו"ח
15	(א) מאפייני כלל האוכלוסיה
18	לוח 1: פרופיל תעסוקתי של ילידי אתיופיה בגילאי 18-65
19	(ב) הרקע להקמת הועדה, מטרת הועדה והנושאים לטיפול
22	(ג) מאפייני אוכלוסיית הצעירים האתיופים, גילאי 18-35 לוחות:
23	לוח 2: אוכלוסיה וכוח עבודה
25	לוח 3: מאפייני אבטלה ודרכים לחיפוש עבודה
27	לוח 4: מאפייני תעסוקה ושכר
29	לוח 5: אוכלוסיה שאינה בכוח עבודה לפי השכלה
30	לוח 6: מאפייני השכלה
32	לוח 7: תעסוקה לפי מאפייני השכלה
32	תרשים 1: שיעורי תעסוקה לפני תעודה אחרונה
32	תרשים 2: שיעורי השתתפות לפי תעודה אחרונה
33	לוח 8: שכר לפי מאפייני השכלה
35	לוח 9: אקדמאים ומאפייני תעסוקה
37	(ד) המדיניות המוצעת: תפיסת עולם ועקרונות מנחים
40	(ה) תהליך העבודה של התכנית: מיקום על הרצף ואפשרויות הניתוב
41	תרשים 3: מיקום הפרט על רצף ההכשרה – השכלה ואפשרויות הניתוב
43	(ו) חלוקה לקבוצות אוכלוסיה לפי צרכים ייחודים (חסמים)
46	לוח 10: מיפויי פלחי האוכלוסיה: יעדים, חסמים וכלים לטיפול
48	(ז) פעולות וכלים במסגרת התכנית
50	(ח) שלושה מוקדי תכניות ואומדני היקף האוכלוסיה לפי המוקדים
51	(ט) יעדים כמותיים לפי שלושה מוקדי התכנית
53	(י) תקצוב לפי מוקדי תכניות וסה"כ עלות הפעלה לחמש שנים
55	(יא) תפיסת היישום

עיקרי הממצאים והמלצות הועדה

עבודת הועדה כללה שני חלקי מרכזיים, הראשון התמקד בניתוח המצב הקיים ביחס למאפייני תעסוקתם של צעירים אתיופים בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית, ואילו השני התמקד בבחינת דרכי התמודדות אפשריות.

1. עיקר הממצאים

במסגרת ניתוח המצב הקיים חשוב היה לאתר את הפערים הקיימים בין יוצאי אתיופיה לשאר האוכלוסיה היהודית וכן את עוצמתם על מנת לאמוד את חומרת המצב. איתור הפערים היווה בהמשך את הבסיס לעיצוב דרכי התמודדות אפשריות.

בפני הועדה הונחה תשתית עובדתית המתייחסת למאפייני התעסוקה של האוכלוסיה האתיופית הצעירה בגילאי 18-35 בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית באותה קבוצת גיל. הממצאים מורים באופן שאינו משתמע לשני פנים כי הביצועים של צעירים אתיופים בשוק העבודה נמוכים בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית בכל הפרמטרים המרכזיים של שוק העבודה.

- שיעור התעסוקה בקרב יוצאי אתיופיה נמוך באופן משמעותי מהשיעור המקביל בשאר האוכלוסיה היהודית (58.3% לעומת 68% בהתאמה), כאשר הפער בקרב הנשים גדול מהפער אצל הגברים.
- שיעור האבטלה בקרב יוצאי אתיופיה נמצא גבוה באופן ניכר מהשיעור המקביל בשאר האוכלוסיה היהודית (19.3% לעומת 10.7%, בהתאמה).
- שיעור המתמייאשים מחיפוש עבודה (שחושב מתוך אוכלוסיית המובטלים) בקרב צעירים אתיופים היה גבוה פי 2.5 מהשיעור שנמצא בקרב עמיתיהם בשאר האוכלוסיה היהודית (1.9% לעומת 0.7%, בהתאמה).
- שיעור העובדים חלקית שלא מרצון גבוה יותר בקרב יוצאי אתיופיה בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית (9.3% לעומת 5.0%, בהתאמה). (לשיעור האבטלה הרב ממדי¹ ראה לוח 3).
- ממוצע השכר לחודש עבודה נמוך באופן משמעותי בקרב יוצאי אתיופיה בהשוואה לשכר הממוצע בקרב שאר האוכלוסיה היהודית (פער של כ 1,800 ₪ לחודש) (ראה לוח 4).

¹ שיעור המובטלים שיעור העובדים משרה חלקית שלא מרצון ושיעור המתמייאשים מחיפוש עבודה

- פערי השכר בין יוצאי אתיופיה לבין שאר האוכלוסיה היהודית נשמרים גם כאשר נבחן ממוצע השכר לחודש על פי רמות השכלה שונות (ראה לוח 8).
- הייצוג של יוצאי אתיופיה גבוה באופן ניכר במשלחי היד הנמוכים והבלתי מקצועיים בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית. ובאופן מקביל ייצוגם במשלחי יד גבוהים יחסית ואקדמאים נמוך באופן ניכר מזה של שאר האוכלוסיה היהודית (ראה לוח 4).

הפערים שנצפו בין האוכלוסיות, מקורם בחסמים מסוגים שונים. חשיבות איתור מקור וסוג החסם קשורה למיקוד דרכי ההתערבות בצמתים הרלוונטיים, כלומר להבחנה בין סוגי החסמים חשיבות ברמה הפרקטית של עיצוב תכניות התערבות המכוונות להסרת חסמים. הועדה בחנה ומיפתה את הגורמים לפערים שנצפו בין שתי האוכלוסיות וסיווגה אותם לשלוש רמות עיקריות: חסמים שמקורם במאפייני ההון האנושי של הפרט (פערים בהון האנושי), חסמים ברמת המערכת וחסמים ברמת המעסיקים.

א. חסמים שמקורם במאפייני ההון האנושי של בפרט

השכלה נמוכה יחסית, העדר מקצוע והכשרה לתחום מסוים, כישורים וניסיון תעסוקתי מועט (חסמי הון אנושי), העדר רשתות חברתיות פורמאליות ובלתי פורמאליות. וכן, מיומנויות וכישורי חיים אחרים, כגון: יכולת הצגת דברים (מפאת העדר ביטחון עצמי), כתיבת קורות חיים, פנייה לשירותים מתאימים, חיפוש עבודה ועוד. כאשר לפערי ההשכלה בין צעירים אתיופים לבין צעירים יהודים אחרים בחנה הועדה את הפער בשנות הלימוד בין האוכלוסיות ומצאה כי:

- ממוצע שנות הלימוד בקרב צעירים אתיופים נמוך באופן משמעותי ממוצע שנות הלימוד בקרב שאר האוכלוסיה היהודית (9.4 לעומת 13.5, בהתאמה), כאשר הפער הגדול ביותר הוא בקרב נשים בכל אחת מן הקבוצות (8.6 לעומת 13.7, בהתאמה).
- שיעור חסרי ההשכלה בקרב יוצאי אתיופיה גבוה באופן ניכר מהשיעור המקביל בקרב שאר האוכלוסיה היהודית (22.0% לעומת 0.2%, בהתאמה). וכן ייצוגם בטווחי ההשכלה הנמוכים גבוה בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית (ראה לוח 6).
- שיעור בעלי תעודת הבגרות בקרב יוצאי אתיופי נמוך בהרבה מהשיעור המקביל בקרב שאר האוכלוסיה היהודית (23.3% לעומת 33.4%, בהתאמה). כאשר הפער הגדול הוא בקרב נשים בכל אחת מן הקבוצות (22.2% לעומת 35.7%, בהתאמה).

- שיעור בעלי ההשכלה העל תיכונית והאקדמאית בקרב יוצאי אתיופיה נמוך באופן ניכר מהשיעור המקביל בקרב שאר האוכלוסיה היהודית (8% לעומת 35.2%, בהתאמה).

מעבר לרמה הראשונה המתייחסת למאפייני הפרט, מיפתה הועדה מקורות נוספים של חסמים המעכבים את השתלבותם של צעירים אתיופים בשוק העבודה ואת שדרוג מעמדם בו.

ב. חסמים שמקורם בצד המערכת

לנוכח העובדה שמזה שנים רבות תפיסת העולם של המערכות השונות (מערכת החינוך, צה"ל, המוסדות להשכלה על תיכונית ואקדמית, מערכת ההכשרה המקצועית, קורסי הכשרה מקצועית בשוק הפרטי) היא כי ניתן ליצור קריטריונים אחידים לאבחון והערכה של יכולות הפרט והישגיו, אין הן מביאות בחשבון הבדלים תרבותיים ומנטאליים אשר מאפיינים את אוכלוסיית העולים מאתיופיה. השקפה זו מביאה לכך כי אין תהליך של התאמת האבחונים השונים לקבוצת זו. כלומר העדר ידע וכלים במערכות השונות על מנת לבצע מיון אמת של יכולת העולים.

ג. חסמים שמקורם בצד המעסיקים

קטלוג על ידי מעסיקים כבעלי פריון נמוך (כתוצאה מכך אלה עובדים במקומות שהפריון השולי שלהם נמוך יותר), אפליה (סטיגמות ודעות קדומות). הקטלוג הוא הנושא המרכזי, כלומר תפיסת מאפייני האוכלוסיה ומכאן גם "איזה סוג עובד הוא" על ידי מעסיקים – כזה שאינו "מבין את המערכת" ו"איך דברים פועלים". תפיסה זו היתה רלוונטית יותר בעבר עבור האוכלוסיה המבוגרת יותר והיא מותקת אל האוכלוסיה הצעירה למרות שהיא במקרים רבים הרבה פחות רלוונטית כיום, אולם בתודעת המעסיקים עדיין צרובים דפוסי ההתנהגות של האוכלוסיה המבוגרת יותר.

חברי הועדה הדגישו כי רק באמצעות טיפול מקביל במכלול מקורות החסמים ניתן יהיה לשפר באופן משמעותי את מצבם של צעירים אתיופים בשוק העבודה ואת סיכוייהם להתקדם בו אל עבר משרות הולמות כישורים והשכלה, משרות מקצועיות, יציבות ושביצדן שכר הולם.

כמו כן מצאה הועדה קשר בין רמת ההשכלה לשיעורי התעסוקה כאשר הפער בשיעורי התעסוקה מצטמצם בין האוכלוסיות בטווחי ההשכלה הגבוהים (ראה לוח 8 ותרשים 1). יחד עם זאת, באשר לממוצע השכר החודשי הפערים נותרים בעינם גם בטווחי ההשכלה הגבוהים (ראה לוח 8).

2. המלצות הועדה

שתי הנחות יסוד עומדות בבסיסו של המודל המוצע, הראשונה קשורה לקיום אחריות ממשלתית לשיפור מצבה של האוכלוסיה האתיופית הצעירה בשוק העבודה, ואילו השנייה היא ביצירת תהליך המשכי עבור הפרט המשתתף בתכנית אשר נועד לאפשר התקדמות בשלבים על פני רצף ההשכלה – הכשרה במטרה להביא לשיפור ניכר במיקומו של פרט נתון בשוק העבודה.

הועדה ממליצה להפעיל שלושה מוקדי תכניות שונים:

- א. **צעירים לקראת תום שירות צבאי או לאומי:** 1,000 – 1,250 חיילים עבור שנת פעילות.
- ב. **צעירים ברובד ביניים:** טיפול במצבת כוח האדם הנוכחית עבור האוכלוסיה שאינה נמצאת במערכת מסוימת: תכניות המיועדות למגוון פלחי האוכלוסיה ברמות השונות: מי שאינם עובדים כלל, העובדים ואלה המעוניינים לשדרג את מקום עבודתם. בניית תכנית עבודה עבור כל פרט במסגרת תכנית כללית ובאמצעות מגוון הכלים שהוצעו. אומדן היקף האוכלוסיה נחלק לשניים:
 - הגדלת שיעורי התעסוקה – 4,500 - סה"כ מצטבר עבור שלוש שנות פעילות.
 - טיוב מעמד בשוק העבודה – 4,000 - סה"כ מצטבר עבור שלוש שנות פעילות.
- ג. **סטודנטים בשנת הלימודים האחרונה, בעלי השכלה על תיכונית ואקדמאים:** השמה בתעסוקה אשר הולמת את כישורי והשכלת הפרט: 1,500 סטודנטים, בעלי השכלה על תיכונית ואקדמאים עבור שנת פעילות.

התקציב² המוצע עבור כל אחד משלושת מוקדי התכניות:

- א. חיילים ומשרתים בשירות לאומי לקראת סוף השירות: 6 מיליון ₪ עבור שנת פעילות, סה"כ 30 מיליון ₪ עבור חמש שנות הפעלה, בשלב הראשון.
- ב. רובד הביניים, מצבת כוח האדם הנוכחית: 9 מיליון ₪ עבור שנת פעילות, סה"כ 27 מיליון ₪ עבור שלוש שנות הפעלה, בשלב הראשון.
- ג. סטודנטים בשנת הלימודים האחרונה, בעלי השכלה על תיכונית ואקדמאים: 4 מיליון ₪ עבור שנת פעילות, סה"כ 20 מיליון ₪ עבור חמש שנות הפעלה, בשלב הראשון.

סה"כ עלות הפעלת המערך לחמש שנים היא 77 מיליון ₪, 15.5 מיליון ₪ בממוצע לשנת פעילות.

בכדי לשפר את מצבם התעסוקתי של צעירים אתיופים ולצמצם את הפער בשוק העבודה בינם לבין צעירים יהודים אחרים ממליצה הוועדה לפעול באמצעות הכלים הבאים:

- **עריכת אבחונים** – אבחון תעסוקתי מקצועי אשר מטרתו למקם את הפרט על פני רצף ההשכלה- הכשרה ולהפנותו כפועל יוצר של תוצאות האבחון ורצונו לאחד המסלולים התואמים את מיקומו על הרצף.
- **פיתוח ההון האנושי של משתתפי התכנית** – מסלולי הכשרה מקצועית במסגרת מקום העבודה ומחוצה לו (במקביל להשתלבות בתעסוקה), יצירת סף קבלה להכשרה מקצועית, השלמת תעודת בגרות, שיפור תעודת בגרות, מכינה לבחינות מיון והערכה למוסדות השונים וכן הכוונה ומתן יעוץ בבחירת תחום הלימודים או רכישת המקצוע (לתחומי לימוד פרקטיים שבצידם עיסוק מוגדר יותר וכן לכאלה להם יש ביקוש בשוק העבודה).

² התקציב המוצע נבנה על פי עלות ממוצעת למשתתף כאשר ההנחה היא כי בשלב הראשון מוקד התכנית הראשון והשלישי יפעלו לתקופה של חמש שנים ומוקד התכנית השני יפעל לתקופה של שלוש שנים. בשל מורכבות התכנית והשונויות הרבה על פי טווח הכלים המוצע במסגרתה – אבחון תעסוקתי וסל כלים פרטיקולרי עבור כל פרט כפועל יוצא של האבחון ומערכת הטעמים האישית של הפרט – לא ניתן היה להעריך באופן מדויק את העלות עבור כל משתתף. יחד עם זאת, נעשה ניסיון לאמוד את התקציב על פי הידע הקיים כיום במערכות המטפלות (בעיקר משרד הקליטה ותב"ת) עבור משתתף יחיד. התקציב המוצע הוא פועל יוצא של הערכות אלה.

- **הנגשת מערך ההכשרה המקצועית לאוכלוסיה** - באמצעות התאמת והגמשת תנאי הכניסה.
- **התאמת כלי המיון והאבחון** - התאמת מבחני מיון והערכה במוסדות השונים לאוכלוסיית היעד.
- **שירותים פארה השמתיים** - כתיבת קורות חיים, הכנה לראיון עבודה, מיומנויות של חיפוש עבודה וליווי בתהליך ההשמה ואחריו.
- **מערך שירותים משלימים/ תומכים** - כחלק מהשקפת העולם של מתן טיפול הוליסטי יש להעניק לפוני התכנית מגוון שירותים תומכים, כגון: מעונות יום לגיל הרך, מסגרות טיפול משלימות לילדים בשעות שלאחר הגן ובית הספר והשתתפות בהוצאות נסיעה.
- **ליווי הפרט לאורכו של התהליך** - זאת יעשה באמצעות אימוץ מודל של מנהלי טיפול מקרה שתפקידם יהיה ליווי הפרט לאורכו של כל התהליך גם לאחר ההשמה בתעסוקה, ליווי בעת המעברים ממסגרת התכנית לתעסוקה וממקום תעסוקה אחד למשנהו במקרים הנדרשים לכך. כמו כן, ליווי נוסף במידה ולאחר רכישת ניסיון תעסוקתי יהיה מעוניין הפרט לשוב ולהשתלב במסלול מתקדם יותר של התכנית, על מנת לשפר את מיקומו היחסי בשוק העבודה. ליווי אישי זה נועד להבטיח כי הפרט ישתלב במקום עבודה התואם את השכלתו והכשרתו וכן התמדה בשוק העבודה.
- **הרחבה יזומה של מקומות עבודה במגזר הציבורי והחברות הממשלתיות** - חלק מהחסמים הקשורים לתפיסות מעסיקים את האוכלוסיה אינם ניתנים לפתרון ישיר. על כן יש לאמץ כלים עקיפים במסגרת אימוץ מדיניות לפיה ייצרו הממשלה, הסקטור הציבורי והחברות הממשלתיות משבצות תעסוקה מקצועיות בכל העמדות (ובעיקר באלה הבכירות) עבור יוצאי אתיופיה שהם בעלי הידע וההכשרה המתאימים למילוי התפקידים. שילוב מסוג זה יהווה סמן להצלחה בקרב בני העדה וכן יהווה מתן דוגמא ומודל לחיקוי עבור הצעירים. באופן דומה מתן שירותים מקצועיים על ידי עולי אתיופיה לאוכלוסיה הישראלית הוותיקה יש בו משום להפריח ולשנות סטיגמות ודעות קדומות.
- **יצירת פורום מעסיקים בכיר לשינוי התפיסה: שינויי עמדות המעסיקים** - הפחתת הסטיגמות והקטלוג באמצעות יצירת פורום מעסיקים בכיר לשינוי התפיסה בדבר קליטתם של יוצאי אתיופיה בתעסוקה.

יישום התכנית:

- תפיסת היישום של התכנית מציעה הצבת **מדדי ביצוע כמותיים** אשר משך הזמן הנתון להשגתם תחום (ראה פרק ט' בדו"ח הועדה).
- התכנית תפעל על פי מודל בו הממשלה אחראית על עיצוב תוכן התכנית, מטרות ויעדי התכנית, הכלים בהם יעשה שימוש, פיקוח על תהליך הביצוע – תוך הבטחה שהשירות יינתן על פי תפיסת העולם של התכנית והתקציב המוצע - וכן הערכה של תוצאות, בעוד הביצוע והתפעול של התוכנית יהיה באחריות הממשלה באמצעות קניית שרות במכרז.
- הצבת מדדי ביצוע לגופים המבצעים.
- התכניות יופעלו למשך חמש שנים, ובסיומם תתבצע הערכה מיוחדת לגבי המשכן ובאיזה אופן.

תאום בין גופי ביצוע:

לנוכח ריבוי התוכניות וגופי הביצוע לרבות מבצעים מהמגזר השלישי ממליצה הועדה בטרם יחל שלב יישום התוכניות לערוך מיפוי שלהם על פי מטרותיהם ולתאם בין יישום התכניות המוצעות לבין תכניות פועלות וכדלקמן:

מוקד התכנית הראשון, במסגרת המוקד עבור צעירים לפני תום שירות צבאי ולאומי מוצע לבחון מודל של שיתוף פעולה עם צה"ל בעת השירות הצבאי. שיתוף פעולה זה יהיה בין משרד הקליטה והתמ"ת ובין הגוף המטפל מטעם צה"ל, כאשר האחריות לביצוע ומעקב תחולק בין שני המשרדים באופן מוגדר (ראה פרק י"א בדו"ח הועדה).

עבור **מוקד התכנית השני**, טיפול ברובד הביניים (מצבת כוח האדם הנוכחי):

- א. מוצע מודל המשלב בין תכניות קיימות המופעלות כיום ובין תכניות חדשות. לשם כך, בשלב הבא יבחנו התכניות הקיימות וימופו על פי הצרכים והמענים הניתנים במסגרתן.
- ב. כמו כן, יש לזהות את תפיסת המדיניות באם קיימת של התכניות הקיימות ועל פי זאת יומלץ האם יש לאמץ תכנית נתונה במסגרת המודל המוצע, לערוך בה התאמות או לא לאמץ כלל.
- ג. על ההחלטה באם לאמץ תכנית להתקבל לאור מידת התאמתה לתפיסת העולם המוצעת בדו"ח זה.

ד. במקביל, אנו מציעים לבחון תכניות חדשות אשר ישקפו את תפיסת העולם המוצעות ואת ההתייחסות הדיפרנציאלית לפרטים בעלי צרכים ויכולות מגוונים (ראה פרק ד' בדו"ח הועדה).

ה. על התכניות, ישנות כחדשות, אשר יאומצו במסגרת הטיפול ברוד הביניים להיות כאלה אשר מבטיחות תוצאות השמתיות שיש בהן שיפור מצבו היחסי של הפרט וקידומו בשוק העבודה.

ו. הועדה מציעה לבחון שימוש במערכות הקיימות מטעמי יעילות כלכלית במקומות שאינם מחייבים הקמת מערך חדש. כך למשל, יש לבחון שימוש במוקדי הקליטה (של משרד הקליטה) הקיימים בישובים השונים וכן במוקדים של משרד השיכון הנמצאים בחלק מן השכונות.

עבור **מוקד התכנית השלישי**, סטודנטים בשנת הלימודים האחרונה, בעלי השכלה על תיכונית ואקדמאים תגובש תוכנית משותפת לצוות השכלה אקדמית וצוות קידום תעסוקתי על פי הדגם המוצג בדו"ח זה, לרבות שיתוף פעולה עם מנהל הסטודנטים כפי שפועל כיום במסגרת משרד הקליטה. המטרה עבור פלח אוכלוסיה זה הנה להביא לשילוב בשוק העבודה אשר תואם את כישורי והשכלת הפרט.

א) מאפייני כלל האוכלוסיה

למעלה משני עשורים חלפו מאז הגיע גל העולים הראשון מאתיופיה. למרות שתפקידה של ועדת המשנה בתחום התעסוקה הוגדר כטיפול בצעירים אתיופים בגילאי 18-35 סברנו כי יש מקום להעניק לקורא תמונה כללית רחבה יותר ביחס למאפייני כלל האוכלוסיה וכן להציג אינדיקטורים עיקריים של ביצועי האוכלוסיה בשוק העבודה.

בשנת 2006 מנתה האוכלוסיה האתיופית כ 110,000 נפשות, מתוכם כ 76,000 עולים שעלו בגלי העלייה השונים וכ 34,000 ילידי הארץ, המהווים כ 31% מסך האוכלוסיה (למ"ס, 2006). מבחינת התפלגות הגיל של העולים עולה כי 48.9% נמצאים בטווח הגילאים של 0-17, 45.8% נמצאים בטווח הגילאים של 18-65 ואילו 5.3% הם בני 66 ומעלה. הגיל החציוני הוא 20.5, ואילו הגיל הממוצע עומד על כ 24.3, ממצאים דומים מתקבלים גם כאשר נבחנים מאפייני הגיל על פי מגדר (למ"ס, 2005).

מגמת הגידול של האוכלוסיה הייתה הדרגתית כאשר בין השנים 1980 ועד היום הגיעו עולים מאתיופיה לישראל. שני גלי עליה גדולים התרחשו בשנים 1984 ו 1991 (מבצע משה ומבצע שלמה). בגל העלייה הראשון הגיעו כ 8,000 עולים ובשני כ 19,000. בשנת 1990 היו בארץ כ 20,000 עולים מאתיופיה כאשר מספר זה הוכפל בשנה שלאחר מכן בעקבות גל העלייה של 1991. בראשית שנות ה 2000 הגיע מספר העולים מאתיופיה לכ 60,000, ואילו בשנים 2004-2005 עמד על כ 73,000 ועד לכ 76,000 סה"כ עולים מאתיופיה כיום. לכך יש להוסיף את ילדי הארץ ממוצא אתיופי אשר מספרם עומד, כאמור, על 34,000.

באשר לפיזור הגיאוגרפי של האוכלוסיה האתיופית המבוגרת (גילאי 18 ומעלה) עולה כי שיעור גבוה מתגורר במחוז המרכז ותל אביב (כ 38%), שיעור נמוך במקצת מתגורר במחוז הדרום (כ 32%), שיעור של כ 13% מתגורר במחוז חיפה וכן במחוז בצפון, ואילו השיעור הנמוך ביותר הוא במחוז ירושלים, כ 3% בלבד (סקר כ"א, עיבודים מיוחדים מנהל מחקר וכלכלה, תמ"ת).

קיימים מספר ערים וישובים בהם קיים ריכוז גבוה של תושבים מקרב בני העדה האתיופית, כך למשל בנתניה (11,000 שהם 6.5% מכלל האוכלוסיה בישוב), באר שבע (6,500 שהם 3.6% מכלל האוכלוסיה בישוב), אשדוד (6,500 שהם 3.4% מכלל האוכלוסיה בישוב), רחובות (6,250 שהם 6.2% מכלל האוכלוסיה בישוב), אשקלון (5,600 שהם 5.4% מכלל האוכלוסיה בישוב), חדרה וראשון לציון (כ 5,000 שהם 6.7% ו 2.3% מכלל האוכלוסיה בישוב, בהתאמה). בכל אחת מהערים ירושלים, פתח תקווה, קריית מלאכי לוד, קריית גת ועפולה מתגוררים כ 3,000 – 4,000 יוצאי אתיופיה, כשאר שיעורם מכלל האוכלוסיה משתנה מעיר לעיר. חשוב להדגיש כי קיימים ערים

ויישובים בהם שיעור בני העדה האתיופית מכלל האוכלוסיה הוא יחסית גבוה, כך למשל בקריית מלאכי מצאנו ששיעורם מגיע ל 18% בגדרה כ 12%, בנס ציונה 11%, ואילו באיילת השחר 38% הגם שמדובר בכ 500 אתיופיים בלבד בישוב זה.

באשר למבנה המשפחות האתיופיות הן מאופיינות בריבוי ילדים, מספר הילדים הממוצע למשפחה (עד גיל 17) הוא 2.7 לעומת הממוצע בשאר האוכלוסיה היהודית העומד על 2.1, הגם ששיעורי הפריון ירדו עם הותק בארץ, גבוה בקרבם שיעור המשפחות החד הוריות העומד על 20.4% בהשוואה ל 10.9% בקרב שאר האוכלוסיה היהודית, וכן שיעור הילדים המתגוררים עם הורים קשישים – ומכאן שיחס התלות גבוה.

באשר לתחולת העוני בקרב משפחות ממוצא אתיופי עומד השיעור על 51.7% בהשוואה לשיעור מקביל בקרב האוכלוסיה הוותיקה העומד על 14.5%. גם כאשר בוחנים את תחולת העוני בקרב ילדים קיים פער גדול בין אוכלוסיית יוצאי אתיופיה ובין האוכלוסיה הוותיקה בעוד 65.3% מהילדים האתיופים מוגדרים כעניים, הרי השיעור המקביל בקרב האוכלוסיה הוותיקה נמוך בהרבה ועומד על 24.4% (דו"ח בנק ישראל, 2005).

מאפייני כלל האוכלוסיה: תעסוקה, שכר והשכלה, 2005

לוח 1 מציג פרופיל תעסוקתי והשכלתי של יוצאי אתיופיה בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית.

תעסוקה

באשר לשיעור ההשתתפות בכוח העבודה נמצא פער משמעותי בין שתי הקבוצות, כאשר שיעור זה עומד על 61% בקרב יוצאי אתיופיה לעומת שיעור מקביל של כ 76% בקרב שאר האוכלוסיה היהודית. זאת ועוד, שיעור התעסוקה בקרב יוצאי אתיופיה נמוך ב 20 נקודות האחוז משיעור התעסוקה בקרב שאר היהודית (49.7% לעומת 69.7%, בהתאמה) וכן שיעור האבטלה הוא למעלה מכפול בקרב יוצאי אתיופיה (18.5%) בהשוואה לשיעור המקביל בקרב שאר האוכלוסיה היהודית (8.6%).

שכר

באשר לשכר נמצא כי יוצאי אתיופיה משתכרים בממוצע כ 3,000 ₪ פחות משאר האוכלוסיה היהודית וכן כי הפער בקרב הגברים בכל אחת מן הקבוצות הוא הגדול ביותר, זאת כאשר הגברים האתיופים משתכרים בממוצע כ 58% משכרם הממוצע של הגברים היהודים האחרים. הפער בקרב

נשים דומה, שכרם הממוצע של הנשים האתיופיות עומד על 57% משכרם הממוצע של הנשים היהודית האחרות.

פערי השכר משתקפים גם בממוצע השכר עבור שעת עבודה בעוד שכר זה עומד בקרב יוצאי אתיופיה על כ 27 ₪ לשעה לעומת שכר גבוה יותר בקרב שאר האוכלוסייה היהודית העומד על כ 43 ₪ לשעה.

השכלה

מניתוח התפלגות טווחי ההשכלה על פי תעודה אחרונה עולה כי שיעור מי שהם חסרי השכלה גבוה מאד בקרב יוצאי אתיופיה ועומד על 45% לעומת שיעור אפסי בקרב שאר האוכלוסייה היהודית. באופן דומה שיעור מי שהם בעלי השכלה של עד חטיבת ביניים גבוה יותר בקרב יוצאי אתיופיה בהשוואה לשאר האוכלוסייה היהודית (כ 22% לעומת כ 14%, בהתאמה). תמונה הפוכה מתקבלת כאשר בוחנים את טווחי ההשכלה הגבוהים, בעלי תעודת בגרות ובעלי השכלה על תיכונית ואקדמאית, זאת כאשר הפערים הגדולים ביותר נמצאים בכל אחת מן הקבוצות בקרב מי שהם בעלי השכלה על תיכונית ואקדמאית (4.8% לעומת 15.5%, בהתאמה וכן 2.3% לעומת 26.3%, בהתאמה). פערי ההשכלה בין שתי האוכלוסיות משתקפים, כמובן, גם במספר שנות הלימוד הממוצע, כך מספר שנים זה עומד על 6.25 בקרב יוצאי אתיופיה בהשוואה ל 13.6 בקרב שאר האוכלוסייה היהודית. ממוצע מספר שנות הלימוד למעלה מכפול בקרב שאר האוכלוסייה היהודית.

לוח 1: פרופיל תעסוקתי של ילידי אתיופיה³ בגילאי 18-65 בהשוואה ליהודים אחרים, 2005

שאר האוכלוסיה היהודית			בני העדה האתיופית			
גילאי 18-65			גילאי 18-65			
נשים	גברים	סה"כ	נשים	גברים	סה"כ	
באלפים						אוכלוסיה 18-65
1,601	1,548.2	3,149.2	22.9	22.5	45.4	סה"כ 18-65
5.6	139.3	207.7	1.1	4.5	5.6	מתוכם : משרתים בצה"ל
1,533.6	1,408.9	2,941.5	21.8	18.0	39.8	סה"כ 18-65, מתוקן ¹
1,123.5	1,120.6	2,244.1	12.7	11.6	24.3	משתתפים בכוח עבודה
						מתוכם :
1,021.9	1,029.6	2,051.5	10.1	9.7	19.8	מועסקים
101.6	91	192.6	2.6	1.9	4.5	מובטלים
באחוזים						משתתפים בכוח העבודה
73.3	79.5	76.3	58.3	64.4	61.0	שיעור השתתפות
66.7	73.08	69.7	46.3	53.9	49.7	שיעור תעסוקה
9.0	8.12	8.6	20.5	16.4	18.5	שעור אבטלה
						שכר ממוצע ²
5,527.7	9,310.4	7,348.7	3,181.2	5,379.3	4,427.1	שכר לחודש עבדה
38.8	48.3	43.4	23.5	30.4	27.4	שכר לשעת עבודה
35.5	46.1	40.6	33.2	44.6	39.7	ממוצע שעות עבודה בשבוע
						מאפייני השכלה¹
0.6	0.5	0.5	45.9	36.1	41.5	% חסרי ההשכלה
10.7	17.4	13.9	18.9	26.1	22.1	% עד חטי"ב
17.6	22.5	19.9	11.9	17.2	14.3	% תיכון ללא בגרות
24.4	20.0	22.3	14.2	12.8	13.6	% תיכון עם תעודת בגרות
17.2	13.6	15.5	4.6	5.0	4.8	% על תיכוני
28.1	24.4	26.3	2.8	1.7	2.3	% אקדמאים
13.6	13.5	13.6	5.8	6.6	6.2	ממוצע שנות לימוד

(1) בניכוי המשרתים בצה"ל (2) השכר מחושב לגילאי 18-64
 מקור : סקרי כ"א והכנסות 2005, עיבודים מיוחדים מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת

³ ילידי אתיופיה מוגדרים כאלה שנולדו באתיופיה וכאלה שנולדו בישראל וארץ המוצא של הוריהם אתיופיה.

(ב) הרקע להקמת הועדה, מטרת הועדה והנושאים לטיפול

הרקע להקמת הועדה: הקשיים עמם מתמודדת האוכלוסיה בדגש על תחום התעסוקה

מאז גל העלייה הראשון בשנות ה 80 ועד היום הופעלו תכניות רבות על ידי הממשלה וגופים אחרים במטרה לסייע לעולי אתיופיה להשתלב בתחומי החיים השונים בחברה הישראלית. ההשקעה הרבה בקבוצת עולים זו נבעה בעיקר מההבנה כי הרקע ממנו באו העולים שונה בתכלית מזה הישראלי וכי הם חסרים את מרבית מיומנויות החיים הדרושות לשם ניהול אורך חיים והשתלבות בחברה הישראלית. כמו כן, לא ניתן היה להתעלם מהפערים הרבים בתרבות ובחינוך עליהם היה לגשר. חרף המאמצים הרבים שהושקעו וכברת הדרך הארוכה שנעשתה נותר אתגר השילוב בעינו בעת שהנתונים מלמדים על כך כי מצבה של האוכלוסיה ביחס לפרמטרים שונים אינו משביע רצון כלל.

מאז הגיעם של העולים הראשונים מאתיופיה לארץ היתה התקדמות ניכרת של העולים בתחום החינוך, במספר הלומדים במוסדות להשכלה גבוהה, בהישגים בצבא ובמעורבות רבה יותר של בני הקהילה ברמה הארצית והמקומית. יחד עם זאת, תהליך ההתקדמות והישגי העולים מאוימים על ידי מספר גורמים, בניהם, הידרדרות במצב התעסוקה והתרחבות הפערים החברתיים, צמצום היקף פעילותו של המגזר הוולנטרי והשקעתו באוכלוסיית העולים, כך הוקטנה ההשקעה באוכלוסיית העולים בתחומים השונים (בריאות, תעסוקה, השכלה ועוד) אשר התבטאה בצמצום הסיוע לייזום ולהפעלה של תכניות, דבר שהחליש את התשתית לפיתוח שירותים והפעלתם. במקביל לכך חל תהליך של התרופפות הארגונים הוולונטריים של הקהילה בשל ירידה בתרומות. זאת ועוד, ריכוז עולי אתיופיה בערים מסוימות כתוצאה ממדיניות האכלוס, ריכוזם של התלמידים האתיופים באותם בתי ספר דבר המקשה על בית הספר ומחליש אותו ועוד (מכון ברוקדייל, 2001). בנוסף לכך יש לציין את הקשיים המיוחדים המאפיינים אוכלוסיה זו, כגון: משאבים חברתיים וכלכליים מדולדלים (למשל, מבנה המשפחה וגודלה, חוסר השכלה והיכרות מוגבלת עם מסגרות חינוך ותעסוקה, רבים מהמבוגרים היו חסרי השכלה בהגיעם לארץ ואף לא ידעו קרוא וכתוב בשפת מוצאם, רמת ההתנסות במערכת החינוך של רוב הילדים באתיופיה היתה דלה), פערי תרבות המתבטאים בדפוסי היחסים במשפחה, מעמד הילדים, דפוסי המגורים והתמיכה ההדדית ורכישת השפה העברית שהוא אתגר גדול עבור העולים בעבור המבוגרים מבניהם.

כמו כן, חלק גדול מעולי אתיופיה התיישב במספר מצומצם של שכונות מצוקה, בעיקר בערים במרכז הארץ ובאזור הדרום⁴, על אף המדיניות המוצהרת לפיזורם; ריכוזם זה מכביד על הרשויות המקומיות בהענקת הסיוע הנדרש ומאט את קצב השתלבותם בחברה הישראלית (דו"ח בנק ישראל, 2006).

באופן דומה, שוק העבודה לא האיר פנים לעולי אתיופיה בעשור האחרון, כתוצאה מתהליכים כלל משקיים שפגעו בעובדים שהשכלתם נמוכה וכישוריהם המקצועיים מועטים: צמצום תעשיות מסורתיות, גידול חלקם של העובדים הלא-ישראלים, התרחבות התעסוקה הלא מאורגנת, כולל דרך חברות כוח אדם בעבודות זמניות ובשכר נמוך יחסית. כתוצאה מכך חלק ניכר מעולי אתיופיה מוצאים את פרנסתם כעובדים לא מקצועיים, ושיעור גבוה מהם יחסית מועסק על ידי חברות כוח אדם, מצב המתבטא גם בשכר החודשי הנמוך וברמת שביעות רצון נמוכה מעבודתם בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית⁵. נוסף על אלה צמצמה הממשלה מאוד את מערך ההכשרה המקצועית, שהיה עשוי להיות לעזר לאוכלוסיה זו (דו"ח בנק ישראל, 2006).

מן הצד השני חשוב לציין גם את התנאים החברתיים – כלכליים בישראל אל תוכם נקלעו עולי אתיופיה. זאת כאשר, קליטת עולי אתיופיה התרחשה בישראל בזמן שהחברה הישראלית ניצבה בפני אתגרים שונים: גל העלייה מבריה"מ לשעבר, רמת אבטלה גבוהה, התרחבותם של פערים חברתיים וגידול בהיקף העוני (מכון ברקודייל, 2001). כל אלה השפיעו על מצבם של עולי אתיופיה ועל התנאים עמם נדרשו להתמודד בעת קליטתם בארץ.

ברור הדבר כי אחד המפתחות המרכזיים להשתלבות בחברה הישראלית הנו השתלבותם של עולי אתיופיה בשוק העבודה. כאמור, רוב העולים מאתיופיה הגיעו לישראל עם השכלה פורמאלית מועטה (או חסרי השכלה כלל) וללא רבים מהכישורים הנדרשים בשוק העבודה הישראלי, עובדה זו הקשתה על ההשתלבות בכוח העבודה הישראלי (סבירסקי ויוסף, 2005). מבחינת מאפיינים שונים של מצבם התעסוקתי של העולים עולה כי קיימים פערים ניכרים בין האוכלוסיה האתיופית לשאר האוכלוסיה היהודית בכל האינדיקטורים שנבדקו.

⁴ כ 38% מתגוררים במחוז המרכז ות"א וכ 32% מתגוררים במחוז הדרום (סקר כ"א 2005, עיבודים מיוחדים מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת)

⁵ שיעור המדווחים כי הם שבעי הרצון מעבודתם (מרוצים או מרוצים מאד) בקרב שאר האוכלוסיה היהודית עומד על 83% לעומת שיעור של 69% בקרב יוצאי אתיופיה (דוח" בנק ישראל לשנת 2006)

מטרת הועדה והנושאים לטיפול

ועדה זו הנה אחת מועדות המשנה אשר הוקמו במסגרת ועדה בינמשרדית שנועדה לגבש תכנית מקיפה לסיוע מיוחד לעולים מקרב העדה האתיופית בתחומים שונים. מטרת ועדת משנה זו היא להמליץ על דרכי הטיפול בנושאי תעסוקה של צעירים יוצאי אתיופיה, בגילאים 18-35.

להלן מובאים נושאי הטיפול בוועדה כפי שהוגדרו בכתב המינוי שלה:

- תת תעסוקה בקרב העובדים הלא מקצועיים בשל חוסר במיומנויות השפה, הרגלי ומיומנויות עבודה.
- אי עמידה בדרישות הסף לקורסי הכשרה מקצועית במשרד התמ"ת.
- היפלטות חוזרת ונשנית ממעגל העבודה.
- חוסר נראות בני העדה במשרדי הממשלה.
- חוסר יכולת של צעירים אקדמאים להשתלב בעבודה במקצועם, הן במגזר הציבורי והן במגזר הפרטי.

מטרת העל כפי שנגזרת מכתב המינוי: גיבוש מדיניות כללית ארוכת טווח בתחום קידום תעסוקתם של צעירים אתיופים תוך מתן פתרונות ייעודיים לפלחי אוכלוסיה שונים.

במהלך עבודתה למדה הוועדה על מאפייניה השונים של האוכלוסיה תוך התבססות על ידע שהובא על ידי אנשי המקצוע המטפלים באוכלוסיה במשרדי הממשלה וכן התבססה על בחינה של נתונים סטטיסטיים עדכניים לגבי מצבם התעסוקתי של צעירים אתיופים. נתונים אלה הושאו לשאר האוכלוסיה היהודית על מנת לאמוד את הפערים בין שתי האוכלוסיות ולבחון דרכים אפשריות לצמצום הפערים בתחום התעסוקה. תמונת מצב זו אשר הוצגה בפני חברי הועדה שימשה כרקע לדיון בדבר פתרונות אפשריים להטבת מצבם של יוצאי אתיופיה בשוק העבודה.

בפרק הבא יוצגו המאפיינים העיקריים של האוכלוסיה בגילאים 18-35, תוך בחינת מאפייני כוח עבודה, אבטלה, תעסוקה, שכר והשכלה בהשוואה לאוכלוסיה היהודית הוותיקה.

(ג) מאפייני אוכלוסיית הצעירים האתיופים, גילאי 18-35: תמונת מצב, 2005

אוכלוסיה

לוח 2 מציג את היקף האוכלוסיה ואת מאפייני כוח העבודה בקרב צעירים אתיופים בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית. על פיו ניתן לראות כי סך כל מספרם של בני 18-35 בקרב האוכלוסיה האתיופית עומד על 27,000, כאשר בניכויי האוכלוסיה שלא הייתה בכוח העבודה בשנה האחרונה לפחות 10 חודשים בעילה של שרות בצה"ל עמד מספרם על 22,300. מתוך סה"כ האוכלוסיה (בניכויי אלו שהיו בצה"ל), כ 16,000 משתתפים בכוח העבודה, מתוכם: 13,000 מועסקים ו 3,100 מובטלים. 6,200 אינם בכוח העבודה כלל.

כוח עבודה

בשיעור ההשתתפות בשוק העבודה נמצאו הבדלים בין הקבוצות, אם כי מתונים. זאת כאשר שיעור ההשתתפות בקרב האוכלוסיה האתיופית הוא 72% בהשוואה לשיעור של 76% בקרב שאר האוכלוסיה היהודית. ההבדל הגדול ביותר הוא בין הנשים בכל אחת מן הקבוצות, בעוד שיעור ההשתתפות של נשים אתיופיות נמוך בהשוואה לשיעור ההשתתפות של נשים יהודיות – וותיקות (כ 68% לעומת 77%, בהתאמה). באשר לשיעורי התעסוקה ניתן לראות כי בעוד שמקרב האוכלוסיה האתיופית מועסקים כ 58%, הרי שהשיעור המקביל בשאר האוכלוסיה גבוה יותר ועומד על 68%. זאת כאשר ההבדל הגדול ביותר נמצא בקרב הנשים (כ 56% לעומת כ 68%, בהתאמה). ביחס לשיעור האבטלה נראה כי הוא גבוה באופן ניכר (כמעט כפול) בקרב הצעירים ממוצא אתיופי לעומת שאר האוכלוסיה, כך שיעור האבטלה בקרב הצעירים ממוצא אתיופי עמד על למעלה מ 19% לעומת השיעור המקביל בקרב שאר האוכלוסיה היהודית העומד על 10.7%. הפער המשמעותי ביותר נמצא בקרב הגברים, שיעור אבטלתם בקרב יוצאי אתיופיה עמד על 20.6% לעומת שיעור נמוך בהרבה בקרב שאר האוכלוסיה היהודית שעמד על 9.6%.

לוח 2: אוכלוסיה וכוח עבודה בקרב צעירים אתיופים בהשוואה ליהודים אחרים, גילאי 18-35,

2005

שאר האוכלוסיה היהודית גילאי 18-35			בני העדה האתיופית גילאי 18-35			
נשים	גברים	סה"כ	נשים	גברים	סה"כ	
באלפים						אוכלוסיה 18-35
723.8	739.3	1,463.1	14.5	13.3	27.8	סה"כ 18-35 ⁶
656.4	610.4	1,266.8	13.6	8.7	22.3	סה"כ 18-35, מתוקן ¹
		10.4			20.0	% האימהות החד הוריות ²
כוח עבודה אזרחי						כוח עבודה
506.9	456.7	963.6	9.3	6.8	16.1	משתתפים בכוח העבודה מתוכם:
448.1	413.0	861.1	7.6	5.4	13.0	מועסקים
58.9	43.7	102.6	1.7	1.4	3.1	מובטלים
149.5	153.7	330.2	4.3	1.9	6.2	אינם בכוח העבודה
באחוזים						
77.2	74.8	76.1	68.4	78.2	72.2	שיעורי השתתפות בכ"ע
68.3	67.7	68.0	55.9	62.1	58.3	שיעור התעסוקה
11.6	9.6	10.7	18.3	20.6	19.3	שיעור האבטלה
22.8	25.2	26.1	31.6	21.8	27.8	שיעור שאינם בכ"ע

(1) בניכוי המשרתים בצה"ל

(2) שיעור האימהות החד הוריות מסה"כ משקי הבית להם ילדים עד גיל 17 מקור: סקרי כ"א, עיבודים מיוחדים מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמי"ת

6

523.3	11.4	סה"כ משקי בית מתוכם:
264.0	3.9	ראשי משק בית נשוי
2.88	3.98	ממוצע נפשות למשק בית

מאפייני אבטלה

לוח 3 מציג את מאפייני האבטלה בקרב צעירים אתיופים בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית. ניתן לראות על פיו כי ממוצע משך האבטלה בשבועות אינו שונה בין צעירים יוצאי אתיופיה בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית (24.8 לעומת 24.7, בהתאמה) וכן כי שיעור הגרעין הקשה (מי שמחפשים עבודה למעלה מ 50 שבועות) דומה בשתי הקבוצות (22.6% לעומת 20.6%, בהתאמה). יחד עם זאת, באשר לשיעור המתייאשים מסך כוח העבודה נמצא כי בקרב הצעירים האתיופיים השיעור הוא למעלה מפי 2.5 (1.9%) בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית (0.7%). באופן דומה, נמצא פער ניכר בין הקבוצות ביחס לשיעור העובדים חלקית שלא מרצון, בעוד שיעור זה עומד על למעלה מ 9% בקרב האוכלוסיה האתיופית השיעור המקביל בקרב שאר האוכלוסיה היהודית עומד על 5% בלבד, כאשר הפער הגבוה ביותר נמצא בקרב הגברים (7.4% לעומת 2.8%, בהתאמה). נתון נוסף בהקשר זה הוא שיעור האבטלה הרב ממדי המורכב מסך הכל שיעור האבטלה, אחוז המתייאשים ואחוז העובדים חלקית שלא מרצון. שיעור זה עומד בקרב סך כל האוכלוסיה האתיופית הצעירה על 30.5% לעומת שיעור נמוך מזה בקרב שאר האוכלוסיה היהודית העומד על 16.4%, כאשר הפער הגדול ביותר נמצא בקרב הגברים (29.5% לעומת 13%, בהתאמה).

באשר לדרכים לחיפוש עבודה עולה מן הלוח כי שיעור המחפשים עבודה באמצעות שירות התעסוקה הממשלתי גבוה באופן ניכר בקרב יוצאי אתיופיה בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית (כ 74% לעומת כ 46%, בהתאמה). כמו כן, שיעור המחפשים באמצעות חברות כוח אדם והשמה גבוה יותר בקרב אוכלוסיה זו לעומת שאר האוכלוסיה היהודית (כ 77% לעומת 55%, בהתאמה). חיפוש באמצעות מודעות בעיתונים ופנייה ישירה למעסיק נמצאו בשיעור נמוך יותר בקרב יוצאי אתיופיה בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית. כמו כן, גם שיעור המחפשים באמצעות חברים נמוך יותר בקרב יוצאי אתיופיה בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית (כ 74% לעומת כ 80%). הסבר אפשרי לכך הוא המחסור ברשתות חברתיות בקרב יוצאי אתיופיה אשר עשויות לסייע במציאת עבודה וכן חשיפתם המועטה של בני העדה לאנשי קשר בדמות חברים להם מידע אודות מקורות תעסוקה אפשריים. זאת כשאר, ערוץ חיפוש זה שכיח יותר בקרב האוכלוסיה היהודית הוותיקה אשר מרבה להשתמש ברשתות חברתיות וקשרים קודמים על מנת למצוא תעסוקה ולנייד את עצמה בשוק העבודה. העדר קשרים מסוג זה יש בו משום להוות חסם למציאת עבודה והתניידות בשוק העבודה בקרב יוצאי אתיופיה.

לוח 3: אבטלה בקרב צעירים אתיופים בהשוואה ליהודים אחרים, גילאי 18-35, 2005

שאר האוכלוסיה היהודית			בני העדה האתיופית			אבטלה לפי משתנים
גילאי 18-35			גילאי 18-35			
נשים	גברים	סה"כ	נשים	גברים	סה"כ	
58.9	43.7	102.6	1.7	1.4	3.1	סה"כ מובטלים ¹ , באלפים
11.6	9.6	10.7	18.3	20.6	19.3	שיעור אבטלה ^{2,3}
25.1	24.2	24.7	27.0	21.8	24.8	משך אבטלה, בשבועות
21.2	19.7	20.6	23.5	21.4	22.6	אחוז הגרעין הקשה ⁴
0.8	0.6	0.7	2.2	1.5	1.9	אחוז המתייאשים ⁵
7.9	2.8	5.0	10.8	7.4	9.3	אחוז העובדים חלקית שלא מרצון ⁵
20.3	13.0	16.4	31.3	29.5	30.5	שיעור אבטלה(הרב ממדי) מתוקן ⁶
דרכים לחיפוש עבודה						
44.8	47.8	46.1	82.4	64.3	74.2	שירות התעסוקה
54.0	55.8	54.8	82.4	71.4	77.4	חברת כ"א והשמה
84.0	82.8	83.5	70.6	64.3	67.7	מודעות בעיתונים
67.4	70.7	68.8	41.2	42.9	41.9	פנייה אישית למעסיק
77.6	82.6	79.7	70.6	78.6	74.2	חברים

(1) ללא ניכוי הלומדים. (2) מתוך סה"כ מותאם. (3) ללא הלומדים כיום. (4) מחפשים עבודה למעלה מ-50 שבועות, אחוז מסך המובטלים. (5) מכוח-העבודה. (6) סה"כ שיעור אבטלה, אחוז המתייאשים ואחוז העובדים חלקית שלא מרצון

מקור: סקרי כ"א, עיבודים מיוחדים מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת

תעסוקה

לוח 4 מציג את מאפייני התעסוקה של האוכלוסיה האתיופית הצעירה בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית. על פיו ניתן לראות כי קיימים פערים ניכרים בין שתי האוכלוסיות במרבית משתני התעסוקה שנבחנו. כך למשל, שיעור העובדים משרה חלקית גבוה יותר בקרב האוכלוסיה האתיופית בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית (25.4 לעומת 21.9%, בהתאמה), כאשר הפער הגדול ביותר הוא בקרב הגברים - 13% לעומת 2.5% בקרב שאר האוכלוסיה היהודית. תמונה דומה עולה גם מבחינת שיעור המקבלים שכר מחברת כוח אדם בכל אחת מן הקבוצות - 7.7% בקרב האוכלוסיה האתיופית לעומת 2.5% בקרב שאר האוכלוסיה היהודית - כאשר גם כאן, הפער הגדול ביותר הוא בקרב הגברים (13% לעומת 2.5%, בהתאמה).

באשר לרמת השכר ניתן לראות על פי הלוח כי ישנם פערי שכר גבוהים בין יוצאי אתיופיה לבין שאר האוכלוסיה היהודית. כך למשל, ממוצע שכר עבודה לחודש של יוצא אתיופיה עומד על כ 3,907 ₪ לעומת 5,746 ₪ בקרב שאר האוכלוסיה היהודית. הפער הגדול ביותר נמצא בקרב גברים כאשר שכרם הממוצע של הגברים האתיופים עומד על 68% משכרם הממוצע של הגברים היהודים האחרים. הפער בקרב נשים נמוך מכך, שכרם הממוצע של הנשים האתיופיות עומד על 59% משכרם הממוצע של הנשים היהודיות האחרות. כמו כן, ממוצע השכר עבור שעת עבודה נמוך יותר בקרב יוצאי אתיופיה לעומת שאר האוכלוסיה היהודית (כ 25 ₪ לשעה לעומת כ 36 ₪ לשעה, בהתאמה), כאן הפער הגדול ביותר נצפה בקרב הנשים (כ 20 ₪ לעומת כ 33 ₪ עבור שעת עבודה).

מבחינת התפלגות שתי האוכלוסיות על פי ענף כלכלי ניתן לראות על פי הלוח כי שיעור יוצאי אתיופיה המועסקים בענף התעשייה גבוה באופן ניכר מהשיעור המקביל בקרב שאר האוכלוסיה (כ 21% לעומת 13%, בהתאמה). מהתפלגות משלחי היד עולה כי שיעור המועסקים במשלחי יד אקדמיים, חופשיים, טכניים ומנהלים נמוך באופן ניכר בקרב האוכלוסיה האתיופית בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית (כ 6% לעומת כ 36%, בהתאמה). הבדלים דומים, אם כי מתונים יותר, נצפים גם ביחס למשלח היד של פקידות (כ 8% לעומת כ 21%, בהתאמה). בשיעור המועסקים בכל אחת מן הקבוצות במשלח היד של סוכנים ועובדי מכירות לא נצפה פער גדול בין שתי האוכלוסיות, יחד עם זאת יש לתת את הדעת לפער הקיים בין שיעור העובדים כמטפלים במשלח יד זה. שיעור המטפלים בקרב האוכלוסיה האתיופית העובדת במשלח היד של סוכנים ועובדי מכירות עומד על כ 13% לעומת שיעור נמוך בהרבה בקרב שאר האוכלוסיה היהודית העומד על 3.7% בלבד.

זאת ועוד, שיעור העובדים במשלחי יד בלתי מקצועיים גבוה באופן ניכר בקרב יוצאי אתיופיה לעומת שאר האוכלוסיה היהודית (כ 33% לעומת כ 5%, בהתאמה) ומתוכם שיעור העובדים בניקיון מבנים, מטבח ומכבסות גבוה מאד בקרב יוצאי אתיופיה (22.3%) בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית (1.7%). ככלל, ניתן לומר כי ייצוגם של יוצאי אתיופיה במשלחי היד הגבוהים הוא נמוך באופן משמעותי בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית, וכן כי ייצוגם במשלחי היד הנמוכים והבלתי מקצועיים גבוה באופן משמעותי מזה של שאר האוכלוסיה היהודית. תמונה זו יש בה משום לשקף הן את ההבדלים ברמת השכר בין שתי האוכלוסיות והן את פערי ההשכלה כפי שיוצגו בהרחבה בהמשך.

לוח 4: תעסוקה בקרב צעירים אתיופים בהשוואה ליהודים אחרים, גילאי 18-35, 2005

שאר האוכלוסיה היהודית גילאי 18-35			בני העדה האתיופית גילאי 18-35			תעסוקה לפי משתנים
נשים	גברים	סה"כ	נשים	גברים	סה"כ	
448.1	413.0	861.1	7.6	5.4	13.0	סה"כ העובדים, באלפים
29.2	13.9	21.9	30.3	18.5	25.4	% העובדים משרה חלקית
2.4	2.5	2.5	3.9	13.0	7.7	% המקבלים שכר מחברת כ"א
9.9	10.1	10.0	8.7	9.1	8.8	ממוצע חודשי עבודה בשנה האחרונה
35.7	44.1	39.7	35.2	43.2	39.9	ממוצע שעות עבודה לשבוע
						<u>שכר ממוצע</u>
4,592.9	6,981.8	5,746.3	2,693.8	4,758.1	3,907.6	שכר לחודש עבודה
33.4	38.8	36.1	20.1	28.5	25.1	שכר לשעת עבודה
100%	100%	100%	100%	100%	100%	<u>ענפי כלכלה, באחוזים</u>
9.1	17.7	13.2	17.1	25.9	20.8	תעשייה
14.8	14.7	14.7	17.1	13.0	15.4	מסחר
14.6	20.4	17.4	18.4	13.0	16.2	שירותים עסקיים
39.3	17.7	28.9	34.2	16.7	26.9	מגזר ציבורי ¹
22.3	29.4	25.7	13.2	31.5	20.8	שאר הענפים ²
100%	100%	100%	100%	100%	100%	<u>משלח-יד, באחוזים</u>
36.4	35.4	35.9	7.9	3.7	6.2	אקדמאים, חופשיים ומנהלים
31.0	9.5	20.7	10.5	3.7	7.7	פקידות ומינהל
24.5	24.0	24.3	30.3	25.9	28.5	סוכנים ועובדי מכירות
6.8	0.4	3.7	21.1	1.9	13.1	מזה: מטפלים ³
3.1	22.5	12.4	11.8	37.0	22.3	עובדים מקצועיים

(1) כולל ענפים: חינוך, בריאות, שירותים ציבוריים, שירותים קהילתיים וחברתיים. (2) כולל ענפים: חקלאות בינוי, חשמל ומים, אירוח ואוכל, תחבורה אחסנה ותקשורת, בנקאות ופיננסים, שירותים למ"ב ע"י פרטיים. (3) סיווג 45 במשלח יד

מקור: סקרי כ"א, עיבודים מיוחדים מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת

המשך - לוח 4: תעסוקה בקרב צעירים אתיופים בהשוואה ליהודים אחרים, גילאי 18-35, 2005

שאר האוכלוסיה היהודית גילאי 18-35			בני העדה האתיופית גילאי 18-35			תעסוקה לפי משתנים
נשים	גברים	סה"כ	נשים	גברים	סה"כ	
4.0	6.7	5.3	35.5	29.6	33.1	עובדים בלתי מקצועיים
2.1	1.4	1.7	27.6	14.8	22.3	מזה: בניקיון מבנים, מטבח ומכבסות
1.1	1.1	1.3	7.9	3.7	6.2	בקטיף, אריזה ומיון ⁴

(4) סיווג 95 במשלחי יד

מקור: סקרי כ"א, עיבודים מיוחדים מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת

אינם משתתפים בכוח העבודה

לוח 5 מציג את מאפייני ההשכלה של מי שאינם משתתפים בכוח העבודה בקרב צעירים אתיופים לעומת שאר האוכלוסיה היהודית. ניתן לראות על פיו כי בקרב יוצאי אתיופיה שיעור חסרי ההשכלה גבוה ועמד על 18.8% לעומת שיעור אפסי בקרב שאר האוכלוסיה היהודית. שיעור זה גבוה מאד בקרב הנשים ממוצא אתיופי ועומד על כ 33%. באופן דומה, שיעור מי שסיימו בית ספר יסודי או חטיבת ביניים גבוה בהרבה מהשיעור המקביל בשאר האוכלוסיה היהודית (כ 23% לעומת כ 16%, בהתאמה), וכן הפער הגדול ביותר נמצא בקרב הנשים. במקביל לכך, השיעור של מי שהם בעלתי תעודת בגרות נמוך יותר (31.6%) בקרב יוצאי אתיופיה בהשוואה לשיעור זה בקרב שאר האוכלוסיה היהודית (48.3%), כאשר הפער הגדול ביותר נצפה בקרב נשים בכל אחת מן הקבוצות - שיעור בעלו תעודת הבגרות בקרב שאר האוכלוסיה היהודית כפול מהשיעור המקביל בקרב יוצאות אתיופיה – 21.6% לעומת 52.1%.

ביחס לממוצע מספר שנות הלימוד עולה מהלוח כי בקרב מי שאינם משתתפים בכוח העבודה ממוצע שנות הלימוד אצל האוכלוסיה האתיופית עומד על 9.3 לעומת ממוצע גבוה מזה בקרב שאר האוכלוסיה היהודית העומד על 12.9 שנות לימוד.

לוח 5: אינס בכוח העבודה בקרב צעירים אתיופים בהשוואה ליהודים אחרים, גילאי 18-35, 2005

שאר האוכלוסיה היהודית גילאי 18-35			בני העדה האתיופית גילאי 18-35			
נשים	גברים	סה"כ	נשים	גברים	סה"כ	
216.9	282.6	499.5	5.1	6.6	11.7	סה"כ, באלפים
0.4	0.5	0.5	33.3	7.6	18.8	%חסרי השכלה
8.6	21.6	16.0	23.5	22.7	23.0	% עד חט"ב
19.0	20.9	20.1	17.6	21.2	19.7	% תיכון ללא בגרות
52.1	45.4	48.3	21.6	39.4	31.6	% תיכון עם תעודת בגרות
1.7	1.0	1.3	3.9	6.1	5.1	% על תיכוני ואילך
12.9	12.9	12.9	12.9	10.5	9.3	ממוצע שנות לימוד
26.3	40.1	34.1	15.7	62.1	41.9	% המשרתים בצבא, שנתי
24.8	0.0	10.8	35.3	0.0	15.4	% המטפלים בילדים, שנתי
30.6	44.9	38.7	35.3	27.3	30.8	% הלומדים, שנתי

מקור: סקרי כ"א, עיבודים מיוחדים מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמי"ת

מהנתונים שנבחנו עולה כי הביצועים של יוצאי אתיופיה בשוק העבודה, בכלל הפרמטרים, נמוכים מאלה של שאר האוכלוסיה היהודית. כך, שיעור התעסוקה נמוך בקרב יוצאי אתיופיה בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית ובמקביל שיעור האבטלה גבוה יותר. באופן דומה, שיעור המתייאשים מחיפוש עבודה גבוה באופן ניכר בקרב יוצאי אתיופיה וכן שיעור העובדים חלקית והעובדים חלקית שלא מרצון בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית. בהמשך לכך, ייצוגם של יוצאי אתיופיה גבוה יותר בקרב מי שמקבלים את שכרם באמצעות חברות כוח אדם בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית וכן ייצוגם במשלחי היד הנמוכים גבוה אף הוא. למאפייני תעסוקתם של יוצאי אתיופיה השפעה ישירה על השכר אותו הם משתכרים, כאשר גם כאן נמצאו פערים בין שתי האוכלוסיות. תמונת מצב זו הנה תוצאה של גורמים שונים, אשר המרכזי בהם הוא רמת ההשכלה הנמוכה של הצעירים האתיופים בהשוואה לצעירים יהודים אחרים. פער זה ברמת ההשכלה אינו מאפשר לצעירים האתיופים כניסה למשלחי היד הגבוהים ומכאן לקשת רחבה של משרות בעלות פוטנציאל השתכרות ואפשריות קידום בעתיד לעמדות בכירות יותר. עדות לכך ניתן למצוא בבחינת מבנה ההשכלה לפי שיעורי תעסוקה בכל אחת מהאוכלוסיות.

מבנה ההשכלה של אוכלוסיית הצעירים האתיופיים ושיעורי התעסוקה

לוח 6 מציג את התפלגות רמות ההשכלה לפי תעודה אחרונה בקרב יוצאי אתיופיה בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית. על פיו ניתן לראות כי ממוצע שנות הלימוד של יוצאי אתיופיה נמוך בהרבה מזה של שאר האוכלוסיה היהודית – 9.4 שנות לימוד בהשוואה ל 13.5 שנות לימוד. מגמה זו משתקפת בטווחי ההשכלה השונים, כך למשל שיעור חסרי ההשכלה עומד בקרב יוצאי אתיופיה על 22% בעוד השיעור המקביל בשאר האוכלוסיה היהודית נמוך בהרבה ועומד על 0.2% בלבד. כמו כן, שיעור בעלי ההשכלה של עד חטיבת הביניים גבוה יותר בקרב יוצאי אתיופיה בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית (25% לעומת 10%, בהתאמה), כאשר הפער הגדול ביותר נמצא בקרב הנשים - 22.9% לעומת 4.4% בלבד בקרב שאר האוכלוסיה היהודית.

שיעור בעלי תעודת הבגרות בקרב יוצאי אתיופיה נמוך באופן משמעותי מהשיעור המקביל בקרב שאר האוכלוסיה היהודית (כ 23% לעומת כ 33%, בהתאמה) וכן שיעור האקדמאים בקרב יוצאי אתיופיה נמוך בהרבה מזה של שאר האוכלוסיה היהודית (4.0% לעומת 22.7%, בהתאמה). מגמת פערים זו באה לידי ביטוי בכל טווחי ההשכלה.

לוח 6 : צעירים אתיופים בהשוואה ליהודים אחרים, גילאי 18-35, 2005 לפי תעודה אחרונה, בניכוי המשרתים בצה"ל

שאר האוכלוסיה היהודית גילאי 18-35			בני העדה האתיופית גילאי 18-35			
נשים	גברים	סה"כ	נשים	גברים	סה"כ	
656.3	610.5	1,266.8	13.5	8.8	22.3	אלפים
21.0	22.0	21.5	14.5	10.5	12.6	% הלומדים
0.2	0.3	0.2	25.9	15.9	22.0	% חסרי ההשכלה
4.4	15.6	10.0	22.9	28.5	25.1	% עד חט"ב
17.0	22.6	19.7	19.3	23.9	21.1	% תיכון ללא בגרות
35.7	30.8	33.4	22.2	25.0	23.3	% תיכון עם תעודת בגרות
14.8	10.0	12.5	4.4	3.4	4.0	% על תיכוני
26.1	19.1	22.7	4.4	3.4	4.0	% אקדמאים
13.7	13.4	13.5	8.6	10.3	9.4	ממוצע שנות לימוד

מקור: סקרי כ"א, עיבודים מיוחדים מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת

המשך - לוח 6 : צעירים אתיופים בהשוואה ליהודים אחרים, גילאי 18-35, 2005 לפי תעודה אחרונה, בניכוי המשרתים בצה"ל

שאר האוכלוסיה היהודית גילאי 18-35			בני העדה האתיופית גילאי 18-35			
נשים	גברים	סה"כ	נשים	גברים	סה"כ	
13.1	12.6	12.8	9.7	10.3	10.0	ממוצע שנות לימוד 18-25
14.4	14.2	14.3	7.0	8.8	7.7	ממוצע שנות לימוד 26-35
			11.6	12.1	11.9	ממוצע שנות לימוד בקרב אתיופים ילידי הארץ

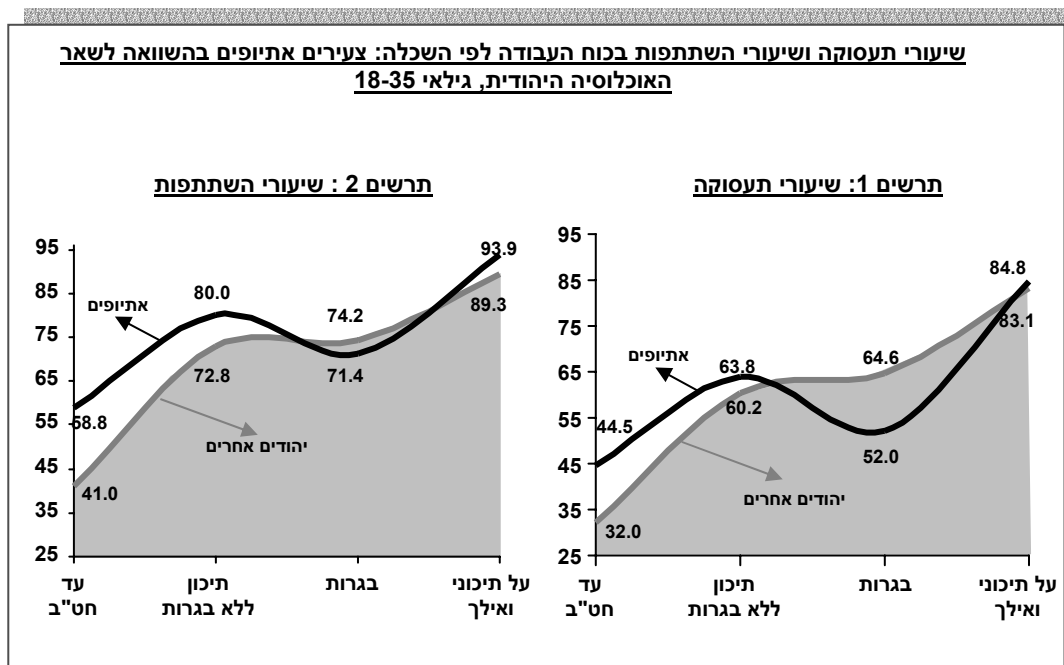
מקור : סקרי כ"א, עיבודים מיוחדים מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמי"ת

לוח 7 מציג את שיעורי התעסוקה ושיעורי ההשתתפות של שתי האוכלוסיות על פי רמת השכלה. ניתן לראות על פיו כי בקרב יוצאי אתיופיה שיעור המועסקים מאלה שהם בעלי השכלה של עד חטיבת ביניים גבוה יותר בהשוואה לשיעור המקביל בקרב שאר האוכלוסיה היהודית (44.5% לעומת 32%, בהתאמה), זאת כאשר הפער בקרב גברים הוא הגדול ביותר (54.4% לעומת 32.5%). באופן דומה, שיעור המועסקים שהם יוצאי אתיופיה בקרב מי שהם בעלי תעודת בגרות נמוך יותר בהשוואה לשיעור המקביל בשאר האוכלוסיה היהודית (52% לעומת 64.6%, בהתאמה). ביחס למי שהם בעלי השכלה על תיכונית ומעלה לא נצפה הבדל בשיעורי התעסוקה בכל אחת מן הקבוצות. מבחינת שיעורי ההשתתפות בכל אחת מן הקבוצות עולה תמונה דומה ביחס לבעלי השכלה נמוכה (עד חטיבת ביניים), זאת כאשר שיעור ההשתתפות גבוה יותר בקרב יוצאי אתיופיה לעומת השיעור בשאר האוכלוסיה היהודית. במקביל לכך, שיעורי ההשתתפות של מי שסיימו תיכון ללא תעודת בגרות גבוהים יותר בקרב יוצאי אתיופיה בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית (80% לעומת 72.8%, בהתאמה). הבדלים מתונים נצפים בטווחי השכלה הגבוהים יותר בכל אחת מן הקבוצות.

לוח 7: שיעורי תעסוקה ושיעורי ההשתתפות בכוח העבודה לפי השכלה של צעירים אתיופים בהשוואה ליהודים אחרים, גילאי 18-35, ממוצעים לשנים 2004-2005

שאר האוכלוסיה היהודית גילאי 18-35			בני העדה האתיופית גילאי 18-35			
נשים	גברים	סה"כ	נשים	גברים	סה"כ	
שיעורי תעסוקה						
67.0	66.7	66.8	51.2	58.4	54.3	סה"כ
30.7	32.5	32.0	38.6	54.4	44.5	עד חט"ב
56.1	63.4	60.2	65.3	62.5	63.8	תיכון ללא בגרות
64.2	65.1	64.6	51.7	52.5	52.0	בעלי תעודת בגרות
79.0	89.2	83.1	81.0	91.7	84.8	על תיכוני ואילך
שיעורי השתתפות						
76.7	74.7	75.8	65.6	74.7	69.4	סה"כ
41.8	40.7	41.0	55.3	64.7	58.8	עד חט"ב
70.6	74.5	72.8	75.5	83.9	80.0	תיכון ללא בגרות
74.8	73.4	74.2	70.7	72.5	71.4	בעלי תעודת בגרות
85.9	94.4	89.3	95.2	91.7	93.9	על תיכוני ואילך

מקור: סקרי כ"א, עיבודים מיוחדים מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת



לוח 8 מציג את שכרם של צעירים אתיופים בהשוואה ליהודים אחרים על פי רמות השכלה. ניתן לראות על פיו כי שכרם של יוצאי אתיופיה בכל אחד מטווחי ההשכלה נמוך באופן יחסי לשכרם של היהודים האחרים. כך, שכרם החודשי של מי שהם בעלי עד 11 שנות לימוד בקרב צעירים אתיופים עומד על 3,253 ₪ בהשוואה לשכר המקביל בקרב יהודים אחרים העומד על 4,037 ₪, אולם יש לשים לב לכך שממוצע שעות העבודה של יוצאי אתיופיה נמוך מזה של היהודים האחרים בכשש שעות בממוצע לשבוע. ממצא זה יש בו משום הסבר חלקי בלבד להבדלים בשכר שנמצאו בין הקבוצות. פער זה נצפה גם בקרב מי שהם בעלי 12 שנות לימוד ועומד על כ 800 ₪. ביחס לבעלי השכלה של 13-14 שנות לימוד שכרם של יוצאי אתיופיה עומד על 3,915 ₪ לחודש בהשוואה לשכר גבוה מזה בקרב שאר האוכלוסיה היהודית, 4,716. פערי השכר בין הקבוצות משתקפים גם בקרב מי שהם בעלי 15 שנות לימוד ומעלה ועומדים על פער של כ 1,400 ₪. הסבר אפשרי לפערי השכר בתת קבוצה זו קשור לתחומי הלימודים אליהם פונים הצעירים האתיופים שהם בעלי פוטנציאל השתכרות נמוך באופן יחסי, דיון בסוגיה זו יוצג בהמשך.

לוח 8: שכר לפי השכלה של צעירים אתיופים בהשוואה ליהודים אחרים, גילאי 18-34, ממוצע לשנים 2003-2005

שאר האוכלוסיה היהודית גילאי 18-34			בני העדה האתיופית גילאי 18-34			
שכר ברוטו לחודש	שכר לשעת עבודה לשבוע	ממוצע שעות עבודה לשבוע	שכר ברוטו לחודש	שכר לשעת עבודה לשבוע	ממוצע שעות עבודה לשבוע	
5,620.1	34.9	39.6	3,903.0	24.3	39.2	סה"כ שכירים 18-34, באלפים השכלה (בשנ"ל)
4,037.6	23.2	43.5	3,253.3	21.3	36.7	עד 11 ¹
4,486.3	26.8	41.3	3,685.8	21.4	42.1	12
4,716.0	32.3	36.6	3,915.9	26.7	38.5	13-14
7,405.8	45.8	39.1	6,012.6	37.6	37.8	15 ומעלה

(1) כולל מי שלא למדו כלל

מקור: סקרי כ"א, עיבודים מיוחדים מינהל מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת

באשר לאקדמאים מבני העדה האתיופית לא ניתן לטעון כי רמת השכלתם אינה מספקת על מנת להשתלב בשוק העבודה ולהתקדם בו. יחד עם זאת, אחת הטענות השבות ועולות מתייחסת לכך שאקדמאים ממוצא אתיופי אינם עובדים במשרות אשר הולמות את רמת השכלתם וכישוריהם המקצועיים. לעובדה זו שני הסברים אפשריים, הראשון מתייחס לחסמים מצד מעסיקים אשר בעקבות תיוג שלילי של האוכלוסיה נרתעים מלהעסיק אתיופים, והשני מתייחס לתחומי הלימוד אליה פונה אוכלוסיה זו – תחומי לימוד כלליים יותר (בעלי סף קבלה נמוך באופן יחסי) להם ביקוש מועט בשוק העבודה, מקצועות כעבודה סוציאלית, הוראה וסיעוד בהם השכר המשולם אינו גבוה וכן ייצוג חסר בתחומי הכלכלה והטכנולוגיה. מאפיינים אלה מגבילים את יכולתם של האקדמאים האתיופים להשתלב במשלחי יד גבוהים ובתחומים המובילים במשק המבטיחים גם שכר הולם. נושא אחר בהקשר זה הוא שיעורי הנשירה הגבוהים של סטודנטים מהמוסדות להשכלה גבוהה. מנתוני מנהל הסטודנטים לשנת הלימודים תשס"ה (5-2004) עולה כי שיעור הלומדים הולך ופוחת עם ההתקדמות בשנות הלימודים כאשר בוחנים שיעור זה בשנת לימודים נתונה. נתון זה יש בו משום להצביע על שיעור הנשירה בין שנות הלימוד. כך למשל, מבחינת התפלגות שיעור הלומדים מקרב יוצאי אתיופיה בשנות הלימודים השונות (שנה א', שנה ב' ושנה ג') עולה כי בשנת הלימודים הראשונה עמד השיעור על כ 31%, בשנת הלימודים השניה הוא היה כ 23% ואילו בשנת הלימודים השלישית נצפה השיעור הנמוך ביותר, כ 14%. נראה כי מספר רב יותר של סטודנטים מתקבלים למוסדות השונים ומתחילים את לימודיהם, אך יחד עם זאת מספר הולך ופוחת עם ההתקדמות בשנות הלימוד האקדמיות. לאור זאת, חשיבות רבה בבניית תכנית שמטרתה מניעת נשירה מהמוסדות השונים. תכנית מסוג זה הנה באחריותו של משרד הקליטה בשיתוף עם מנהל הסטודנטים האחראי על הטיפול בסטודנטים עולים.

לוח 9 מציג מאפיינים עיקריים של קבוצת האקדמאים בכל אחת מן האוכלוסיות. על פיו ניתן לראות כי ההתפלגות על פי מין בכל אחת מן הקבוצות דומה, כאשר בשתי הקבוצות שיעור הנשים גבוה יותר. שיעור בעלי התואר הראשון גבוה יותר בקרב יוצאי אתיופיה בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית (87.5% לעומת 76%, בהתאמה). ככל הנראה שיעור בעלי התארים הגבוהים יותר (תואר שני ושלישי) מקרב האקדמאים בשאר האוכלוסיה היהודית גבוה יותר. באשר לשיעורי ההשתתפות בכוח העבודה עולה מן הנתונים כי הם נמוכים יותר בקרב יוצאי אתיופיה (85.7%) בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית (91%) וכן שיעור התעסוקה גבוה במקצת בקרב שאר האוכלוסיה היהודית (85.1%) בהשוואה לשיעור המקביל בקרב יוצאי אתיופיה (82.1%).

שיעור האבטלה בקרב האקדמאים יוצאי אתיופיה נמוך מהשיעור המקביל בקרב שאר האוכלוסיה היהודית (4.2% לעומת 6.5%, בהתאמה). וכן שיעור מי שלא עובדים⁷ גבוה יותר בקרב יוצאי אתיופיה (32.1%) בהשוואה לשאר האוכלוסיה היהודית (18.1%).

שיעור המועסקים במגזר הציבורי בקרב יוצאי אתיופיה גבוה באופן ניכר מהשיעור המקביל בקרב שאר האוכלוסיה היהודית (69.6% לעומת 37.8%, בהתאמה). עובדה זו יש בה כדי לרמז על תחומי הלימוד השונים בקרב האוכלוסיה האתיופית אשר פעמים רבות אינם מאפשרים השתלבות בענפי התעסוקה במגזר הפרטי כגון טכנולוגיה גבוהה ופיננסים. בהמשך לכך, ממוצע השכר החודשי של יוצאי אתיופיה נמוך בכ 2,200 ₪ מזה של שאר האוכלוסיה היהודית. זאת כאשר שכרם הממוצע של יוצאי אתיופיה האקדמאים עומד על 72% משכרם הממוצע של האקדמאים היהודים האחרים. פער זה משתקף גם בממוצע השכר לשעת עבודה בעוד בקרב יוצאי אתיופיה שכר זה עומד על כ 34 ₪ לעומת כ 48 ₪ בקרב שאר האוכלוסיה היהודית. גם כאן, שכרם הממוצע לשעה של יוצאי אתיופיה עומד על 72% מהשכר המקביל בקרב שאר האוכלוסיה היהודית.

לוח 9: אקדמאים אתיופים בהשוואה לאקדמאים יהודים אחרים, גילאי 18-35, ממוצע לשנים 2003-2005

שאר האוכלוסיה היהודית גילאי 18-35	בני העדה האתיופית גילאי 18-35	
	נאלפים	אוכלוסיה 18-35
282.7	1.1	סה"כ אקדמאים, באלפים
41.5	43.8	% הגברים
58.5	56.3	% הנשים
	נאחוזים	
76.0	87.5	% בעלי תואר ראשון
18.5	18.8	% הלומדים כיום מסך האקדמאים
19.1	21.4	% הלומדים כיום מסך האוכלוסיה

⁷ שיעור המובטלים + שיעור אלה שאינם משתתפים בכוח העבודה

המשך - לוח 9: אקדמאים אתיופים בהשוואה לאקדמאים יהודים אחרים, גילאי 18-35, ממוצע לשנים 2003-2005

שאר האוכלוסיה היהודית גילאי 18-35	בני העדה האתיופית גילאי 18-35	
		תעסוקה
91.0	85.7	שיעור השתתפות
85.1	82.1	שיעור תעסוקה
6.5	4.2	שיעור אבטלה
18.1	32.1	שיעור הלא עובדים
37.8	69.6	% העובדים במגזר הציבורי
		מסך המועסקים
		שכר ממוצע
7743.4	5552.8	שכר לחודש עבודה
47.7	34.3	שכר לשעת עבודה
39.2	40.0	ממוצע שעות עבודה בשבוע

ההבדלים הניכרים הקיימים בין האוכלוסיות לפי רמת השכלה מסבירים במידה רבה את מאפייני התעסוקה של יוצאי אתיופיה, הן מבחינת השכר המשולם להם והן מבחינת משלחי היד והיקפי המשרות בהם הם מועסקים. נראה כי אחד הפתרונות לטווח הרחוק בכדי לשפר את מצבה של אוכלוסיה זו בשוק העבודה הוא הקניית השכלה על גווניה השונים, כאן הכוונה גם לרכישת מקצוע והכשרה לתחום מסוים שתביא לשיפור המיצב התעסוקתי של האוכלוסיה – כל זאת יש לעשות לפי מיקומו הייחודי של הפרט על פני רצף ההשכלה – הכשרה. לאור זאת, חשיבות רבה בצמצום הפערים בין שתי האוכלוסיות באופן שיאפשר פיתוח הונם האנושי של יוצאי אתיופיה ומכאן יגדיל את סיכוייהם להשתלב בתעסוקה מקצועית, ההולמת את השכלתם הכשרתם ויציבה.

(ד) המדיניות המוצעת: תפיסת עולם ועקרונות מנחים

בטרם תוצג תפיסת העולם והעקרונות המנחים ביקש הצוות להגדיר את מטרת התכנית המוצעת:
שילוב תעסוקתי, הכולל שלוש רמות התייחסות, כדלקמן:

1. **איתור אפשרויות תעסוקה**
2. **יצירת אופק השתכרות**
3. **סיכויי להתקדמות בעתיד**

זאת כאשר, ב"אפשרויות תעסוקה" הכוונה לתעסוקה בשכר ובתחום המשקף והולם את כישורי הפרט, ב"אופק השתכרות" הכוונה לתעסוקה בה קיימת האפשרות לעליה ברמת השכר וב-"סיכויי להתקדמות בעתיד" הכוונה לתעסוקה המאפשרת פותחת מסלולים להתקדמות בעתיד, כלומר מעבר לעמדה תפקיד בכיר יותר באותו ארגון או בארגון אחר.

יחד עם זאת, אנו מודעים לכך כי לא ניתן יהיה למצות את שלושת מרכיבי מטרת העל עבור כלל האוכלוסיה, אולם גם כאן נשאף להביא לשילוב בתעסוקה המשקף את מירב הפוטנציאל של פרט נתון בנקודת זמן נתונה.

תפיסת העולם ועקרונות מנחים

קידום הפרט: מתן אפשרויות קידום על פני רצף השכלה - הכשרה (על פי מיקומו של הפרט על הרצף):

תפיסת העולם של התכנית היא כי יש לאפשר לפרט אפשרויות קידום שהן פועל יוצא של מיקומו מבחינת כישורים והשכלה על פני רצף הנע מרמת ההשכלה והכישורים הנמוכים ביותר ועד לרמות ההשכלה הגבוהות ביותר. כלומר, התקדמות על פי ספים שונים המשקפים את הדרישות המקובלות והנחוצות בשוק העבודה (תעודת גמר של 12 שנות לימוד, עמידה בתנאים לקבלה להכשרה מקצועית, תעודת בגרות, השכלה על תיכונית, השכלה אקדמית וכן הכשרה למקצוע). כתוצאה מתפיסה זו יש להפעיל את המערך המוצע לטווח זמן ארוך וליצור תהליך המשכי של התקדמות בשלבים השונים של התכנית. לאור זאת, אין השתתפות הפרט במסלול מסוים בהווה מוציאה את השתתפותו בהמשך במסלול אחר גבוה יותר במדרג, אולם הדבר יהיה מותנה לתלוי במחויבות הפרט לרכישת ניסיון תעסוקתי במקביל.

דגם טיפול מקרה (Case-working): כפועל יוצא של האמור על התכנית לספק רצף במתן שירותים. זאת יעשה באמצעות אימוץ מודל של מנהלי טיפול מקרה (case manager) שתפקידם יהיה ליווי הפרט לאורכו של כל התהליך גם לאחר ההשמה בתעסוקה (עמידה בקשר רציף עם הפרט ועם המעסיק במידת הצורך) וליווי בעת המעברים ממסגרת התכנית לתעסוקה וממקום תעסוקה אחד למשנהו במקרים הנדרשים לכך. כמו כן, ליווי נוסף במידה ולאחר רכישת ניסיון תעסוקתי יהיה מעוניין הפרט לשוב ולהשתלב במסלול מתקדם יותר של התכנית.

רעיון טיפול המקרה מבוסס על ההבנה שכל פונה לתכנית הוא אינדיבידואל בפני עצמו, עם צרכים אישיים ועל כן יש לבנות תכנית המותאמת אישית לפרט נתון. חלק מהפונים מוכנים לעבודה וזקוקים לעזרה רק לשם מציאת עבודה מתאימה, בעוד אחרים צריכים לרכוש כישורים, מיומנויות וביטחון טרם ההשמה בתעסוקה.

לאור האמור, **התכנית מאמצת דגם של טיפול הוליסטי** בפרט המקיף את היבטי החיים השונים בהם הוא זקוק לסיוע כדי להשתלב בתעסוקה או לשדרג את מיקומו בשוק העבודה. כלומר קיימת הבנה כי לא ניתן לסייע לפרטים רבים תוך התייחסות להיבט יחיד הקשור לתעסוקת הפרט, אלא יש לאפשר הסרה וטיפול בחסמים הנובעים לא בהכרח ממאפייניו האישיים של הפרט. כך למשל תציע התכנית שירותים תומכי השמה כגון: סיוע במימון מסגרות טיפול משלימות לילדים, השתתפות במימון הוצאות נסיעה ועוד. אלה יצרו רצף במתן השירותים לפרט ויקיפו היבטי חיים נוספים אשר להם השפעה על שילובו של הפרט בשוק העבודה ועל מיקומו בו.

זיהוי החסמים

הנחת היסוד של התכנית היא כי קיימים חסמים שונים המעכבים את יכולתו של הפרט להשתלב בתעסוקה, להתמיד בה וכן עבור אלה הנמצאים כבר בשוק עבודה לשפר את מיקומם בו (הן מבחינת שכר והן מבחינת מאפייני המשרה). נהיר הוא כי מקורם של החסמים אינו תלוי רק במאפייני הפרט (השכלתו, הכשרתו, כישוריו המקצועיים ומיומנויות חיים אחרות), אלא גם בחסמים חברתיים רחבים יותר שמקורם בשוק העבודה ובתפיסת המעסיקים את האוכלוסייה. לכן, על ההתערבות המוצעת להתייחס אל מכלול החסמים במקביל לבניית תכנית התערבות פרטנית שהיא פועל יוצא של רצון הפרט ומיקומו על פני רצף ההשכלה – הכשרה. דיון מפורט בסוגייה זו יובא בהמשך.

ניתוב הפרט: אבחון מקצועי ורצון (החלטת) הפרט:

דגם התכנית מתבסס על קבלת החלטה בשני צמתים: הראשון - צומת אבחוני - סיווג למסלול מסוים על פי המקובל מבחינת התכנית (סף תנאי קבלה) עבור פרט מסוים, והצומת השני - קבלת החלטה של הפרט על פי העדפותיו וטעמיו האישיים בנקודת זמן נתונה.

אחריות הפרט וגמישות : המודל בנוי על ההנחה שהפרט הוא אוטונומי ומקבל החלטות עבור עצמו, לכן אינו מחויב להשתלב במסלולים המוצעים לו. כתוצאה מהנחה זו מי שאינו מעוניין להשתלב במסלולי התכנית על פי השתייכות לפלח אוכלוסיה מסויים יקבל סיוע במציאת עבודה ובהשמה מיידית בתעסוקה, וכן יהיה זכאי לקבלת שירותי השמה קצרי טווח. זאת כאשר, לתכניות השונות יהיה יועץ השמתי, כאמור, שתפקידו להעניק שירותים קצרי טווח להשתלבות בתעסוקה: סיוע והנחיה בכתיבת קורות חיים, שיפור המיומנויות לחיפוש עבודה, הכנה לראיון עבודה וסיוע בחיפוש ומציאת עבודה וכן ליווי לאחר ההשמה התעסוקתית וסיוע נוסף בעת הצורך, למשל בעת מעבר ממקום עבודה אחד לאחר.

כמו כן יכולה להיות זליגה – המבטא את עקרון הגמישות - (מעבר רצוני של הפרט) ממסלול ניתוב אחד לאחר – זה נתון במרבית המקרים לבחירתו של הפרט, אולם בו בזמן תלוי באבחון שנערך עבורו. עבור פרטים מסוימים לא תתקבל אפשרות להשתלבות בכל מסלול נתון מפאת העדר תנאי הסף הדרושים. יחד עם זאת, מי שיהיה מעוניין לחזור ולהשתלב בתכנית לאחר שהשתלב בתעסוקה או לאחר תקופת זמן יוכל לעשות זאת. אין החלטת הפרט בנקודת זמן נתונה מחייבת אותו לגבי ההמשך. כלומר, התכנית נועדה לאפשר התקדמות המשכית (בשלבם) של הפרט על פני רצף ההשכלה – הכשרה על מנת להביא למימוש מירב הפוטנציאל של פרט נתון ולשדרוג מקסימלי של מיקומו בשוק העבודה.

"מכוונים גבוה" ("Aiming High")

תפיסת העולם של התכנית היא מניעתית ועל כן היא ממקדת את מירב ההשקעה באוכלוסיה הצעירה יותר וכן בזו שעדיין נמצאת בעת השירות הצבאי לאומי. ההנחה היא כי התערבות בשלב מוקדם – בקרב מי שעומדים לפני כניסתם הראשונה לשוק העבודה - תשא פרי ותביא את מירב התועלת עבור הפרט והחברה. כאן ההנחה היא כי יש לשפר את נקודת הכניסה הראשונית של הפרט לשוק העבודה.

מבחינת התייחסות התכנית לפלחי האוכלוסיה השונים, עבור האוכלוסיה הצעירה יותר השאיפה היא להביאם לרמות ההשכלה הגבוהות יותר ולא להסתפק ברכישת מקצוע ("מכוונים גבוה"), ואילו עם מי שנחשבים למבוגרים במונחי השכלה ההכוונה היא לעבר רמות נמוכות יותר בשוק העבודה, אך יחד עם זאת מה שיותר מקצועיות עבורם.

עבור כל פרט ההכוונה היא להשמה בתעסוקה כמה שיותר מקצועית עבורו, ולפיכך אין אנו באים לסייע לשירות התעסוקה או להחליף גורמי השמה אחרים – אלא מציגים דגם אחר אשר במסגרתו לא נפעל לשילוב משתתפי התכנית במשלחי יד מסוימים. נקודת המוצא לכך כי אחד מיעדיה החברתיים של התכנית היא להפחית את חלקם של בני העדה במשלחי היד הבלתי מקצועיים ומקצועיים למחצה ולא לתת יד לקיבוע הריבוד במשלחי היד כפי שקיים.

(ה) תהליך הטיפול בפרט: מיקום על פני הרצף ואפשרויות הניתוב בתכנית

שלב האבחון: בשלב הראשון נכנס הפרט בשערי התכנית ומתבצע עבורו אבחון תעסוקתי מקדים הממקם אותו על פני רצף ההשכלה – הכשרה. כאן נבחנת רמת השכלתו של הפרט, הכשרתו למקצוע או לתחום עיסוק מסוים וניסיונו התעסוקתי. תוצאת האבחון ממקמת את הפרט בנקודה מסוימת על פני הרצף (סקאלת ההשכלה/הכשרה), זאת כאשר, הרצף מחולק לשלוש רמות "גסות". מכל רמת השכלה - הכשרה ישנם מספר מסלולים אפשריים עבור כל פרט נתון.

1. **רמה נמוכה** (מקביל ל 2.ב+3 בפלחי אוכלוסיה בהמשך) – טווח זה של הרצף כולל את מי שהם נעדרי השכלה וכישורים בסיסיים להשתלבות בשוק העבודה, וכן את מי שניתן לקדמו לרמה של עובדים מקצועיים למחצה (סמי מקצועיים). עבור אלה הנמנים על טווח זה קיימות מספר אפשרויות ניתוב:

- השמה מיידית התעסוקה.
- שילוב של השמה ובמקביל הכשרה במסגרת מקום העבודה.
- השמה מיידית בתעסוקה, ולאחר תקופת זמן עם רכישת כישורים והשכלה במסגרת מקום העבודה – שילוב במסגרת של הכשרה מקצועית מובנת.
- השמה מיידית בתעסוקה ובמקביל שילוב של הכשרה מקצועית \ השלמת השכלה בשעות שלאחר העבודה.

2. **רמה אמצעית** (מקביל ל 2.ב בפלחי אוכלוסיה בהמשך) – טווח זה של הרצף כולל את מי שהם בוגרי מערכת החינוך בישראל (כלומר, מי שעשה את מירב שנות השכלות במערכת החינוך בארץ – עולים שהגיעו בגיל צעיר יחסית), בעלי 12 שנות לימוד ועד בעלי תעודות השכלה על תיכוניות (לא כולל). עבור אלה הנמנים על טווח זה קיימות מספר אפשרויות ניתוב:

- השלמת תעודת בגרות – למי שקרובים לסף.
- שיפור תעודת בגרות, מכינה לבחינה הפסיכומטרית או לבחינות קבלה למוסדות ללימודים על תיכוניים וכן הכוונה לתחום לימודים (משלחי יד אקדמיים – מקצועיים).
- השמה בתעסוקה לפי כישורי הפרט בעת האבחון עבור המעוניינים.
- תכנית יזמות עסקית.

3. **רמה עליונה** (מקביל ל 4 בפלחי אוכלוסיה בהמשך) – טווח זה של הרצף כולל את מי שהם בעלי השכלה על תיכונית ואקדמאים וכן סטודנטים בשנת הלימודים האחרונה

- מתן סיוע בחיפוש עבודה מתאימה ההולמת את כישורי הפרט, מיומנויות הקשורות לחיפוש עבודה, כגון: כתיבת קורות חיים, הכנה לראיון עבודה ועוד.
- התאמה והשלמה לאחר סיום הלימודים אל מקצוע לו ביקוש בשוק העבודה.
- תכנית יזמות עסקית

תהליך העבודה בתכנית: מיקום על רצף ואפשרויות הניתוב



שלושת רמות ההשכלה כפי שהוצגו מאפיינות פלחים שונים של האוכלוסיה, כאשר חלק מפלחי האוכלוסיה כוללים בתוכם רמות השכלה שונות. החלוקה לפלחי האוכלוסיה מאפשר לקובעי המדיניות בתחום למפות צרכים, דרכי התערבות אפשריות וכן את היקף האוכלוסיה בכל תת קבוצה.

(ו) חלוקה לקבוצות אוכלוסיה לפי צרכים ייחודיים (חסמים) של כל קבוצה

הסרת חסמים, מיפויי מקור החסם

ההנחה העומדת בבסיס התכנית המוצעת היא כי חסמים שונים עומדים בפני אוכלוסיית עולי אתיופיה בבואם להשתלב בתעסוקה וכן בבואם להשתלב בתעסוקה ההולמת את כישוריהם. על כן, יש לספק להם כלים שונים בתהליך זה הנגזרים מאופי ומקור החסמים. לפיכך, חשיבות רבה טמונה בהשקעת משאבים לצורך הסרת חסמים אלה טרם השילוב בתעסוקה ובמקביל לה.

המטרה העיקרית של תפיסה זו היא הניסיון לשפר את יכולת התעסוקה (Employability) של משתתפי התכנית.

יחד עם זאת, קיימים חסמים מערכתיים מורכבים שאינם כולם עניינה של הועדה. יש לתת את הדעת לכך שעל חלק מהחסמים להיות מטופלים על ידי ועדות אחרות. ללא טיפול מקיף זה, הדבר יחליש אלמנטים שמטופלים במסגרת התכנית הנוכחית. חשיבה ארוכת טווח מחייבת טיפול בנושאים שאינם קשורים לוועדה הנוכחית באופן ישיר, במידה ותהליך זה לא יתרחש אנו נמשיך לטפל בגזרות חלקיות שאינן מכילות טיפול בכלל החסמים העומדים בפני האוכלוסיה. הדבר משמעותי ורלוונטי בעיקר ככל שהטיפול מתמקד באוכלוסיה המיועדות לקידום בהשכלה וכן בתעסוקה, אלה אשר תהליכי המיון מחד ושילוב במקום עבודה מקצועי מאידך הם חשובים יותר עבורם. זאת כאשר, הכוונה היא לחסמים המשיקים לנושא התעסוקתי – אלה נידונים בוועדות אחרות וקשורים למערכות המטפלות בשלבים מוקדמים יותר - מערכת החינוך וצה"ל - להם השלכות על כניסתו של הפרט לשוק העבודה ועל מיקומו של זה האחרון בו.

טיפול בחסמים אלה הנו טיפול מניעתי אשר בלעדיו לעולם לא נצליח לצמצם פערים בין יוצאי אתיופיה לשאר האוכלוסיה היהודית, וניווטר עם מלאי שוטף של אוכלוסיה עם אותן הבעיות שאנו מתמודדים עמן כיום בשוק העבודה.

ניתן לציין ארבעה מקורות (סוגים) של חסמים:

1. חסמים שמקורם במערכות השונות (מערכת החינוך, צה"ל, המוסדות להשכלה על תיכונית ואקדמית, מערכת ההכשרה המקצועית, קורסי הכשרה מקצועית בשוק הפרטי) - תפיסת העולם של המערכות השונות היא כי ניתן ליצור קריטריונים אחידים לאבחון והערכה של יכולות הפרט והישגיו, זאת כאשר הן אינן מביאות בחשבון הבדלים תרבותיים ומנטאלים אשר מאפיינים את אוכלוסיית העולים מאתיופיה. השקפה זו מביאה לכך כי אין תהליך של התאמת האבחונים השונים לקבוצת זו. ההנחה כי ניתן "להכיל אותם בתוכנו" לא עמדה במבחן המציאות. הדבר בא לידי ביטויי באי התאמת הבחינות במוסדות השונים (צה"ל והמוסדות

להשכלה על תיכונית, תנאי הקבלה לקורסי הכשרה מקצועית במסגרת תכניות ממשלתיות (בשוק הפרטי) לאוכלוסיה. שיטת האבחון תלויות תרבות ואינה מותאמת לבני העדה, כלומר העדר ידע וכלים במערכות השונות על מנת לבצע מיון אמת של יכולת העולים.

2. **חסם שמקורו במבנה המערכת ובהגדרת האוכלוסיה כפי שהם כיום** – כאן הכוונה כי הטיפול

באוכלוסיה בנושא התעסוקה מבוזר בין גורמים שונים, היקף התכניות השונות (מספר המשתתפים בתכנית נתונה) קטן יחסית וכן התכניות הקיימות אינן פועל יוצא של מדיניות מובנת ומסודרת, כאשר חלק ניכר מהתכניות המופעלות אינן מביאות בחשבון את מכלול החסמים שצוינו. מצב זה יש בו משום להוות חסם ליכולת היישום של המודל המוצע. בהקשר זה כלול גם החסם של הגדרת אוכלוסיית העולים ("ותק עלייה") המתייחס לעולים כמי ששוהים בארץ עד עשר שנים. במסגרת הנוכחית יש להרחיב את כר האוכלוסיה עבור כל מי שנמצא בטווח הגילאים של 18-35. זהו חסם הפעלתי שנובע, בין השאר, מתפיסת עולם כי לאחר עשר שנים של שהות בארץ יש לסיים את הטיפול היעודי באוכלוסיית העולים. אמנם, המציאות מראה כי עוד דרך ארוכה לשילובה המלא של קבוצה זו בחברה הישראלית.

3. **חסמים שמקורם בצד המעסיקים** – קטלוג על ידי מעסיקים כבעלי פריון נמוך (כתוצאה מכל

אלה עובדים במקומות שהפריון השולי שלהם נמוך יותר), אפליה (סטיגמות ודעות קדומות). הקטלוג הוא הנושא המרכזי, כלומר תפיסת מאפייני האוכלוסיה ומכאן גם "איזה סוג עובד הוא" על ידי מעסיקים – כזה שאינו "מבין את המערכת", "איך דברים פועלים", כתוצאה מכך היעדרויות, חוסר משמעת ואי שמירה על מסגרת הכללים הנהוגים במקומות עבודה. תפיסה זו היתה רלוונטית יותר בעבר עבור האוכלוסיה המבוגרת יותר והיא מותקת אל האוכלוסיה הצעירה למרות שהיא במקרים רבים הרבה פחות רלוונטית כיום, אולם בתודעת המעסיקים עדיין צרובים דפוסי ההתנהגות של האוכלוסיה המבוגרת יותר.

4. **חסמים שמקורם במאפייני ההון האנושי של הפרט** - השכלה, מקצוע והכשרה לתחום מסוים,

כישורים וניסיון תעסוקתי (חסמי הון אנושי), העדר רשתות חברתיות פורמאליות ובלתי פורמאליות, מיומנויות וכישורי חיים אחרים, כגון: יכולת הצגת דברים (מפאת העדר ביטחון עצמי), כתיבת קורות חיים, פנייה לשירותים מתאימים, חיפוש עבודה ועוד.

מיפוי סוג האוכלוסיה והיקפה, יעדים, חסמים בהווה וכלים לטיפול

מיפוי האוכלוסיה המוצע, על פי רמות ההשכלה השונות וכן על פי טווח הגילאים, הנו כלי התמצאות עבור מפעילי התכנית ומספק נקודת התחלה הגיונית לתהליך העבודה המוצע, קיימת האפשרות שתוך כדי ההפעלה והמפגש עם האוכלוסיה יתגלו פלחי אוכלוסיה נוספים להם צרכים

ייחודים אשר אינם באים לידי ביטויי במסגרת המוצעת. עבור אלה יעשו ההתאמות הדרושות ובניית תכניות אישיות על פי הצורך.

המדובר בארבע אוכלוסיית שהבחנו בהם על פי רמות ההשכלה- הכשרה השונות. זאת כאשר עבור כל קבוצה מוצעים מספר מסלולים אפשריים לקידום ולשיפור אפשרויות התעסוקה.

1. צעירים לפני תום שירות צבאי או שירות לאומי (גילאי 19-21)

2. צעירים שסיימו שירות צבאי/לאומי וכאלה שלא שירתו (גילאי 18-25):

a. בוגרי מערכת החינוך בישראל.

b. אינם בוגרי מערכת החינוך בישראל (עולים חדשים יחסית או מי שהגיעו ארצה

בסמוך לגיל סיום תיכון).

3. צעירים חסרי כישורי יסוד להשתלבות בשוק העבודה (עולים חדשים יחסית), (26-35).

4. סטודנטים בשנת הלימודים האחרונה, צעירים בעלי השכלה על תיכונית ואקדמאים

מיפויי פלחי האוכלוסייה לפי חסמים וכלים לטיפול בהם

לוח 10 מציג את מיפויי פלחי האוכלוסייה, היעדים, החסמים הקיימים והכלים לטיפול בהם. יש לציין כי החסמים המפורטים בלוח רלוונטיים לפלחי האוכלוסייה המוצעים. יחד עם זאת ישנם חסמים שהם אוניברסליים ורלוונטיים עבור כל פלחי האוכלוסייה ולכן לא יפורטו במסגרת הנוכחית (להרחבה ראה תת הפרק "הסרת חסמים, מיפויי מקור החסם").

לוח 10: מיפויי פלחי האוכלוסיה: יעדים, חסמים וכלים לטיפול

אוכלוסיה	יעדים ("לאן אנחנו רוצים להגיע?")	חסמים ("עיכובים בהווה")	כלים לטיפול ⁸
1) צעירים לפני תום שירות צבאי או שירות לאומי (גילאי 20-21)	היעד הכולל הוא קבלה למשרות שדורשות את רמות ההשכלה השונות קבלה למוסדות להשכלה גבוהה/לימודים על תיכונים והכוונה בבחירת תחום הלימודים	(א) העדר השכלה מספקת להתקדמות בעתיד (ב) אי התאמת מבחני המיון במוסדות השונים לאוכלוסיה (כלי האבחון של המערכות לוקים בחסר)	(א) לבעלי 10-0 שנות לימוד יצירת סף להכשרה מקצועית (ב) השלמה ל 12 שנות לימוד + הכשרה מקצועית ⁹ (ג) השלמת תעודת בגרות ¹⁰ + הכשרה מקצועית ¹¹ (ד) שיפור תעודת בגרות + מכינה לבחינה פסיכומטרית (ה) התאמת מבחני המיון השונים לאוכלוסיה
אומדן היקף האוכלוסיה - 5,300			
2) צעירים שסיימו שירות צבאי \ לאומי וכאלה שלא שירתו (גילאי 18-25)			
אומדן היקף האוכלוסיה - 13,900			
• בוגרי מערכת החינוך בישראל – מיועד לבעלי תעודת בגרות חלקית ומעלה (8,300)	(א) שיפור השכלה כדי להביא לשילוב במשרות גבוהות יותר (ב) קבלה למוסדות להשכלה גבוהה \ לימודים על תיכונים והכוונה בבחירת תחום הלימודים	(א) העדר השכלה מספקת להתקדמות בעתיד (ב) אי התאמת מבחני המיון במוסדות השונים לאוכלוסיה (כלי האבחון של המערכות לוקים בחסר)	(א) השלמת תעודת בגרות+ הכשרה מקצועית ¹² (ב) התאמה לסף הדרישות להכשרה מקצועית (ב) שיפור תעודת בגרות + מכינה לבחינה פסיכומטרית (ג) התאמת מבחני המיון השונים לאוכלוסיה

⁸ כל כלי לטיפול יותאם לתת קבוצת האוכלוסיה הרלוונטית מתוך הפלח הכללי של האוכלוסיה

⁹ עבור מי שמעוניינים ברכישת מקצוע

¹⁰ עבור מי שקרובים לתעודת בגרות מלאה – יש לקבוע סף אופרטיבי

¹¹ עבור מי שמעוניינים ברכישת מקצוע

¹² עבור מי שמעוניינים ברכישת מקצוע

המשך לוח 10: מיפויי פלחי האוכלוסיה: יעדים, חסמים וכלים לטיפול

<u>אוכלוסיה</u>	<u>יעדים ("לאן אנחנו רוצים להגיע?")</u>	<u>חסמים ("עיכובים בהווה")</u>	<u>כלים לטיפול</u> ¹³
<ul style="list-style-type: none"> אינם בוגרי מערכת החינוך בישראל (5,600) 	(א) שילוב בתעסוקה (ב) שיפור השכלה (כאן הכוונה להכשרה מקצועית) כדי להביא לקליטה בסף משרות גבוהות יותר בשוק העבודה – השמה בתעסוקה במשלחי יד מקצועיים	(א) העדר השכלה וכישורי תעסוקה בסיסיים (ב) אי התאמה לסף הנדרש להכשרה מקצועית	(א) השמה מיידיית בתעסוקה (ב) התאמה לסף הקבלה להכשרה מקצועית (ג) מתן הכשרה מקצועית (ד) תעסוקה המשלבת מתן ימי הכשרה במסגרתה
3) צעירים חסרי כישורי יסוד (עולים חדשים יחסית), (גילאי 26-35) ¹⁴	השמה בתעסוקה השמה בתעסוקה במקצוע	חסרי השכלה וכישורי תעסוקה בסיסיים	יצירת רצף הכולל את השלבים הבאים: (א) השלמת השכלה בסיסית (ב) שילוב במכינה ייעודית (ג) הכשרה מקצועית (ד) השמה בתעסוקה (ה) שירותים משלימים (ליווי במעברים, סיבסוד מעונות יום, השתתפות בהוצאות נסיעה ועוד
אומדן היקף האוכלוסיה - 5,100			
4) סטודנטים ובעלי השכלה על תיכונית ואקדמאים	השמה תעסוקתית במקצוע/ תחום אותו רכשו במסגרת לימודיהם	(א) קטלוג ע"י מעסיקים כבעלי פריון נמוך (כתוצאה מכל אלה עובדים במקומות שהפריון השולי שלהם נמוך יותר) (ב) העדר רשתות תמיכה פורמאליות ובלתי פורמאליות	(א) יצירת בסיס נתונים של קבוצת אוכלוסיה זו שיאפשר הקמת מרכז ניתוב תעסוקתי (ב) העדפה מתקנת בשירות המדינה ובחברות גדולות במשק (ליעד תקנים לאוכלוסיית) (ג) יצירת מאגר מעסיקים מהמגזר העסקי
אומדן היקף האוכלוסיה - 3,400			

¹³ כל כלי לטיפול יותאם לתת קבוצת האוכלוסיה הרלוונטית מתוך הפלח הכללי של האוכלוסיה

¹⁴ פלח זה יכול לנקז לתוכו אוכלוסיה מגוונת ומי שעומד בתנאי הסף של פלחי האוכלוסיה הגבוהים יותר ואינו מעוניין לקחת חלק בתכניות הניצבות במקום גבוה יותר במדרג

(ז) ריכוז הפעולות והכלים שמוצע לאמץ במסגרת התכנית

- **עריכת אבחונים** - אבחון תעסוקתי מקצועי אשר מטרתו למקם את הפרט על פני רצף ההשכלה- הכשרה ולהפנותו כפועל יוצר של תוצאות האבחון ורצונו לאחד המסלולים התואמים את מיקומו על הרצף.
- **פיתוח ההון האנושי של משתתפי התכנית** - מסלולי הכשרה מקצועית, יצירת סף קבלה להכשרה מקצועית, השלמת תעודת בגרות, שיפור תעודת בגרות, מכינה לבחינות מיון והערכה למוסדות השונים.
- **הכשרה במסגרת מקום העבודה** - On The Job Training, מתן אפשרות לשדרוג עמדה ותפקיד בתוך מקום העבודה הנוכחי, זאת באמצעות השתתפות בהוצאות של המעסיק בגין השקעתו בהכשרת העובד לשם מעבר לתפקיד בכיר יותר.
- **הכשרה במקביל להשתלבות בתעסוקה** - מתן הכשרה לעובדים שאינה במסגרת מקום העבודה ופיצויו של המעסיק בגין הזמן בו העובד נמצא במסגרת ההכשרה או הלימודים. או לחילופין, מתן מלגת קיום למי שעובד ולומד במקביל כדי לאפשר לפרט המפסיד שעות עבודה לא לרדת מהכנסתו.
- **הכוונה ומתן יעוץ בבחירת תחום הלימודים או רכישת המקצוע**- הכוונה לתחומי לימוד פרקטיים שבצידם עיסוק מוגדר יותר וכן לכאלה להם יש ביקוש בשוק העבודה.
- **יזמות עסקית** – הפניית מי שהם בעלי מוטיבציה בתחום זה לקורסי יזמות עסקית.
- **התאמת כלי המיון והאבחון** - התאמת מבחני מיון והערכה במוסדות השונים לאוכלוסיית היעד.
- **שירותים פארה השמתיים** - כתיבת קורות חיים, הכנה לראיון עבודה, מיומנויות של חיפוש עבודה וליווי בתהליך ההשמה ואחריו.
- **מערך שירותים משלימים/ תומכים** - כחלק מהשקפת העולם של מתן טיפול הוליסטי יש להעניק לפוני התכנית מגוון שירותים תומכים, כגון: מעונות יום לגיל הרך, מסגרות טיפול משלימות לילדים בשעות שלאחר הגן ובית הספר, השתתפות בהוצאות נסיעה.
- **ליווי הפרט לאורכו של התהליך** - זאת יעשה באמצעות אימוץ מודל של מנהלי טיפול מקרה שתפקידם יהיה ליווי הפרט לאורכו של כל התהליך גם לאחר ההשמה בתעסוקה (עמידה בקשר רציף עם הפרט ועם המעסיק במידת הצורך) וליווי בעת המעברים ממסגרת התכנית לתעסוקה וממקום תעסוקה אחד למשנהו במקרים הנדרשים לכך. כמו כן, ליווי נוסף במידה ולאחר

רכישת ניסיון תעסוקתי יהיה מעוניין הפרט לשוב ולהשתלב במסלול מתקדם יותר של התכנית, על מנת לשפר את מיקומו היחסי בשוק העבודה. ליווי אישי זה נועד להבטיח כי הפרט ישתלב במקום עבודה התואם את השכלתו והכשרתו וכן התמדה בשוק העבודה.

- **הרחבה יזומה של מקומות עבודה במגזר הציבורי והחברות הממשלתיות: התערבות מצד המעסיקים** - חלק מהחסמים הקשורים לתפיסות מעסיקים את האוכלוסיה אינם ניתנים לפתרון ישיר. על כן יש לאמץ כלים עקיפים במסגרת אימוץ מדיניות לפיה ייצרו הממשלה, הסקטור הציבורי והחברות הממשלתיות משבצות תעסוקה ייעודיות מקצועיות בכל העמדות (ובעיקר באלה הבכירות) עבור יוצאי אתיופיה שהם בעלי הידע וההכשרה המתאימים למילוי התפקידים. שילוב מסוג זה יהווה סמן להצלחה בקרב בני העדה וכן יהווה מתן דוגמא ומודל לחיקוי עבור הצעירים. באופן דומה מתן שירותים מקצועיים על ידי עולי אתיופיה לאוכלוסיה הישראלית הוותיקה יש בו משום להפריח ולשנות סטיגמות ודעות קדומות.
- **יצירת פורום מעסיקים בכיר לשינוי התפיסה: שינויי עמדות המעסיקים** - הפחתת הסטיגמות והקטלוג באמצעות יצירת פורום מעסיקים בכיר לשינוי התפיסה בדבר קליטתם של יוצאי אתיופיה בתעסוקה.

חלק מחסמים אינם ניתנים לטיפול באמצעות הכלים הישירים ולכן קיים הצורך לאמץ כלים עקיפים לשיפור המצב התעסוקתי של האוכלוסיה, דוגמא לכך היא יצירת מקומות עבודה לאורך זמן בסקטור הממשלתי ובמגזר הציבורי לרבות חברות ממשלתיות.

בחינת הצרכים של כל אחד מפלחי האוכלוסיות על פי רמת ההשכלה והימצאות פיסית של האוכלוסיה במערכות שונות הביאה ליצירת שלושה מוקדי תכניות מרכזיים לטיפול באוכלוסיה, כאשר כל אחד מהמוקדים כולל טווח מסלולים מגוון לטיפול באוכלוסיה. מפאת היקפה המצומצם של האוכלוסיה לא מצאנו טעם בהצגת מפרט מוקדי תכניות רחב יותר אשר יתייחס לכל תת פלח אוכלוסיה באופן מובחן.

(ח) שלושה מוקדי תכניות וההיקף המוצע לטיפול באוכלוסיה בכל מוקד**טיפול בשלושה מוקדים (רמות):**

1. טיפול לקראת תום שירות צבאי או לאומי: 1,000 – 1,250 חיילים עבור שנת פעילות.
2. טיפול במצבת כוח האדם הנוכחית עבור האוכלוסיה שאינה נמצאת במערכת מסוימת: תכניות המיועדות למגוון פלחי האוכלוסיה ברמות השונות: מי שאינם עובדים כלל, העובדים ואלה המעוניינים לשדרג את מקום עבודתם. בניית תכנית עבודה עבור כל פרט במסגרת תכנית כללית ובאמצעות מגוון הכלים שהוצעו.
אומדן היקף האוכלוסיה נחלק לשניים:
 - הגדלת שיעורי התעסוקה – 4,500 - סה"כ מצטבר עבור שלוש שנות פעילות
 - טיוב מעמד בשוק העבודה – 4,000 - סה"כ מצטבר עבור שלוש שנות פעילות

מערך הטיפול במצבת כוח האדם הנוכחית יפעל בשלב הראשון לתקופה של שלוש שנים מתוך הנחה שבהינתן הטיפול המתאים בשלבים מוקדמים יותר (מערכת החינוך וצה"ל) יצטמצם באופן ניכר התזרים למוקד תכנית זה.
3. אקדמאים, בעלי השכלה על תיכונית וסטודנטים בשנת הלימודים האחרונה – השמה בתעסוקה אשר הולמת את כישורי והשכלת הפרט: 1,500 סטודנטים, בעלי השכלה על תיכונית ואקדמאים עבור שנת פעילות.

(ט) יעדים כמותיים לפי מוקדי תכניות

(1) חיילים ומשרתים בשירות לאומי לקראת סוף תקופת השירות (מחצית השנה אחרונה של

השירות). קבוצה זו נחלקת לשתי תת קבוצות על פי מאפייני השכלה :

1.1) בעלי תעודת בגרות חלקית (הקרובים לסף תעודת הבגרות המלאה) ובגרות מלאה :

1.1.1) (א) הבאה לסף הקבלה למוסדות ללימודים על תיכוניים ואקדמאים של כ 70%

מהמשתתפים במסלול זה

1.1.1) (ב) הכוונה לתחום לימודים מוגדר בעל פוטנציאל השתכרות וביקוש בשוק העבודה.

2.1) חסרי תעודת בגרות ומי שנשרו ממערכת החינוך בשלבים השונים :

1.2) (א) השמה בתעסוקה במקצוע של 80% מהמשתתפים במסלול ההשכרה המקצועית.

1.2) (ב) שיעור נשירה ממסגרת ההכשרה המקצועית לא יעלה על 10%.

1.2) (ג) שיעור מקבלי תעודת מקצוע בגמר ההכשרה יעמוד על כ 90% ממסיימי התהליך.

(2) מצבת כוח האדם הנוכחית. קבוצה זו נחלקת לשלוש תת קבוצות על פי מאפייני ההשכלה :

1.2) בוגרי מערכת החינוך בישראל בעלי תעודת בגרות חלקית (הקרובים לסף תעודת בגרות

מלאה) ומלאה :

1.2.1) (א) הבאה לסף הקבלה למוסדות ללימודים על תיכוניים ואקדמאים של כ 70%

מהמשתתפים במסלול זה וכן הכוונה לתחום לימודים מוגדר בעל פוטנציאל

השתכרות וביקוש בשוק העבודה.

2.2) אינם בוגרי מערכת החינוך בישראל: חסרי תעודת בגרות ומי שנשרו ממערכת החינוך

בשלבים השונים :

2.2) (א) השמה בתעסוקה במקצוע של 80% מהמשתתפים במסלול ההכשרה המקצועית.

2.2) (ב) שיעור הנשירה ממסגרת ההכשרה המקצועית לא יעלה על 15%.

2.2) (ג) שיעור מקבלי תעודת מקצוע בגמר ההכשרה יעמוד על כ 90% ממסיימי התהליך.

3.2) חסרי כישורי והשכלת יסוד להשתלבות בשוק העבודה :

3.2) (א) הגברת שיעורי התעסוקה - 70% עובדים מתוך הקבוצה - באמצעות השמה מיידית

בתעסוקה.

3.2) (ב) השמה בתעסוקה מקצועית למחצה של 80% מהמשתתפים במסלול זה.

3) אקדמאים, בעלי השכלה על תיכונית וסטודנטים בשנת הלימודים האחרונה.

1.3) השמה של 70% בתעסוקה ההולמת את כישורי והשכלת הפרט – הגברת הייצוג במשלחי יד גבוהים.

השמה תעסוקתית תוגדר כ"השמה מוצלחת" כאשר יתקיימו בה התנאים הבאים:

- א. הולמת את השכלת וכישורי הפרט.
- ב. התמדת הפרט – שנת עבודה רצופה באותו מקום עבודה.
- ג. תעסוקה בעלת פוטנציאל השתכרות – עלייה עתידית ברמת השכר.
- ד. בעלת סיכויי להתקדמות בעתיד – באותו ארגון או באמצעות מעבר לארגון אחר.

לכך יש להוסיף הסתייגות, ארבעת התנאים יתקיימו עבור מי שהם בטווחי ההשכלה הגבוהים יותר וכן עבור מי שהשתתפו במסלולי ההכשרה המקצועית. יחד עם זאת, לא ניתן לקיים את כל ארבעת התנאים עבור מי שהם בעלי כישורי יסוד בלבד להשתלבות בשוק העבודה, ועבורם "השמה מוצלחת" תחשב רק אם מולאו שני התנאים הראשונים.

(ו) תקצוב לפי מוקדי תכניות וסה"כ עלות הפעלה לחמש שנים

סה"כ עלות עבור הפעלה (במלש"ח)	אורך התכנית	גובה התקציב לשנת פעילות (במלש"ח)	גודל האוכלוסיה לשנת פעילות	אוכלוסיה (מוקד תכנית)
30	5	6	1,000	1. חיילים ומשרתים בשירות לאומי לקראת סוף תקופת השירות
				2. טיפול במצבת כוח האדם הנוכחית:
18	3	6	1,500	□ הגדלת שיעור התעסוקה
9	3	3	1,000	□ טיוב מעמד בשוק העבודה
20	5	4	1,000	3. אקדמאים, בעלי השכלה על תיכונית וסטודנטים בשנת הלימודים האחרונה
77				סה"כ עלות ההפעלה (במלש"ח) לחמש שנים
15.5				ממוצע עלות הפעלה לשנת פעילות

התקציב המוצע נבנה על פי עלות ממוצעת למשתתף כאשר ההנחה היא כי בשלב בראשון מוקד התכנית הראשון והשלישי יפעלו לתקופה של חמש שנים ומוקד התכנית השני יפעל לתקופה של שלוש שנים. בשל מורכבות התכנית והשונויות הרבה על פי טווח הכלים המוצע במסגרתה – אבחון תעסוקתי וסל כלים פרטיקולרי עבור כל פרט כפועל יוצא של האבחון ומערכת הטעמים האישית של הפרט – לא ניתן היה להעריך באופן מדויק את העלות עבור כל משתתף. יחד עם זאת, נעשה ניסיון לאמוד את התקציב על פי הידע הקיים כיום במערכות המטפלות (בעיקר משרד הקליטה ותב"ת) עבור משתתף יחיד. התקציב המוצע הוא פועל יוצא של הערכות אלה.

מסגרת התקציב הנוכחית מוצעת לטווח הזמן של חמש שנים, כאשר רובד תכניות הביניים יפעל במשך שלוש שנים בשלב הראשון. ההנחה העומדת בבסיס הגבלת משך זמן התכנית המוצעת נחלקת לשתיים, ראשית אנו סבורים כי על תפיסת עולם של התכנית ורצף הטיפול באוכלוסיה להיטמע בתוך מערכת המשרדים המטפלים ולהפוך לחלק אינטגרלי מפעילותם השוטפת, ולא להיות כתכנית ייעודית נפרדת ממערך התכניות הכללי המופעל לאורך זמן. שנית, ההנחה היא כי התערבות אפקטיבית תצמצם במידה ניכרת את הזרם השוטף אל רובד הביניים (מצבת כוח האדם הנוכחית) וכי התערבות מניעתית בשלבים מוקדמים יותר של מערכת החינוך תצמצם באופן כללי את היקף האוכלוסיה בעלת הצרכים השונים כפי שאובחנו על ידינו.

כמו כן, לאחר כחמש שנות פעילות יש לבצע הערכה מחודשת של צרכי האוכלוסיה והיקפה בכל אחת מארבעת הפלחים המפורטים בדו"ח זה. ולאור מסקנות ההערכה לעצב תכנית המותאמת לצרכים באותה נקודת זמן.

(י"א) תפיסת היישום

עבור כל אחד ממוקדי התכניות ניתן לתאר תפיסת יישום, אשר חלקה נגזרת מבחינת המצב הקיים (מערך התכניות המופעל) וחלקה היא פרי של חשיבה מחודשת. במקומות בהם התגלתה חפיפה בטיפול באוכלוסיה בין משרד הקליטה לתמ"ת יצוין על מי מבין המשרדים מוטלת חובת האחריות לביצוע ומעקב.

עבור **מוקד התכנית הראשון**, צעירים לפני תום שירות צבאי ולאומי מוצע מודל של שיתוף פעולה עם צה"ל בעת השירות הצבאי. שיתוף פעולה זה יהיה בין משרד הקליטה והתמ"ת ובין הגוף המטפל מטעם צה"ל, כאשר האחריות לביצוע ומעקב תחולק בין שני המשרדים באופן הבא:

1. עריכת אבחון השכלתי - תעסוקתי, טרם השילוב באחד ממסלולי פיתוח ההון האנושי המוצעים יהיה באחריות משרד הקליטה. סוכם כי האבחון חייב לקחת בחשבון גם שלבים מאוחרים יותר של השמה בתעסוקה על פי התפיסה המקצועית שהציג משרד התמ"ת שהוא הגוף המקצועי לצורך ביצוע אבחונים למטרות השמה בתעסוקה. יוצא מכך, שהאבחון חייב לתת מענה לשני מרכיבים, למרכיב ההשכלה וההכשרה וכן גם לנושא התעסוקתי.
2. כיום מופעל מערך של השלמה ושיפור תעודת בגרות וכן מכינות למוסדות על תיכוניים ואקדמיים לחיילים אתיפים בסיום השירות ובאחריות משרד הקליטה. תכנית זו תורחב ותציע גם מסלול של הכשרה מקצועית למי שהם בעלי השכלה נמוכה יותר (חסרי תעודת בגרות) או שאינם בוגרי מערכת החינוך בישראל (עולים חדשים יחסית או מי שנשרו ממערכת החינוך הישראלית בשלבים השונים). מסלול זה יפעל באחריותו של משרד התמ"ת.
3. תיבחן אפשרות מול צה"ל להפעלת התכנית בעת השירות הצבאי ובסמיכות לסיומו. הטיפול וקידום הנושא באחריות משרד הקליטה.
4. מסלול השלמת ושיפור תעודת הבגרות, ההכנה למוסדות על תיכוניים ואקדמיים וכן הכוונה לתחום לימודים יהיה באחריות משרד הקליטה.

עבור **מוקד התכנית השני**, טיפול ברובד הביניים (מצבת כוח האדם הנוכחי), מוצע מודל המשלב בין תכניות קיימות המופעלות כיום ובין תכניות חדשות. לשם כך, בשלב הבא יש לבחון את התכניות הקיימות ולמפות אותם מבחינת צרכים ומענים הניתנים במסגרתן. כמו כן, יש לזהות את תפיסת המדיניות באם קיימת של התכניות הקיימות ועל פי זאת להמליץ האם יש לאמץ את התכנית במסגרת המודל המוצע, לערוך בה התאמות או לא לאמץ כלל, זאת כאשר על ההחלטה באם לאמץ תכנית להתקבל לאור מידת התאמתה לתפיסת העולם המוצגת בדו"ח זה.

במקביל, אנו מציעים לבחון תכניות חדשות אשר ישקפו את תפיסת העולם המוצעות ואת ההתייחסות הדיפרנציאלית לפרטים בעלי צרכים ויכולות מגוונים. זאת כאשר תפיסת העולם של המודל המוצע נשענת על שלוש הנחות בסיס מרכזיות שמהן ניתן לגזור שלושה מישורי התערבות: הראשונה היא כי לא ניתן יהי לחולל שינויי משמעותי ללא הבנת והפנמת הקשר בין מאפייני ההון האנושי של הפרט ובין מיקומו בחברה בכלל ובשוק העבודה בפרט. השנייה מתייחסת להבנה כי קיימת קבוצה נוספת של חסמים אשר חיצוניים לפרט ויש להשקיע משאבים בהסרתם. ואילו השלישית מתייחסת לכך שעל מנת להבטיח הצלחה ומימוש הפוטנציאל בשוק העבודה יש להקל על הפרט את הכניסה לזה האחרון, ההתמדה וההתקדמות בו באמצעות מתן שירותים תומכי השמה – הן מההיבט של שירותי תמיכה וליווי והן מההיבט של מתן שירותים משלימים. על התכניות, ישנות כחדשות, אשר יאומצו במסגרת הטיפול ברוד הביניים להיות כאלה אשר מבטיחות תוצאות השמתיות שיש בהן שיפור מצבו היחסי של הפרט וקידומו בשוק העבודה. כמו כן, יש לבחון שימוש במערכות הקיימות מטעמי יעלות כלכלית במקומות שאינם מחייבים הקמת מערך חדש. כך למשל, יש לבחון שימוש במוקדי הקליטה בישובים השונים של משרד הקליטה וכן במוקדים של משרד השיכון הנמצאים בחלק מן השכונות. מאחר ואוכלוסיית רובד הביניים אינה מצוייה במסגרת מסוימת, בדומה לקבוצת החיילים והסטודנטים, בשלב האופרטיבי תבנה תכנית של איתור האוכלוסייה. זאת יעשה באמצעות מוקדי קליטה קיימים של משרד הקליטה ושיקום שכונות, הפצת מידע בצמתים אחרים אליהם מגיעים העולים (ארגוני עולים, לשכות הרווחה ולשכות התעסוקה) וכן הנגשת המידע באמצעות פרסום באמצעי התקשורת: ערוצי רדיו וטלוויזיה מקומיים וכן באתרי האינטרנט הרלוונטיים.

עבור **מוקד התכנית השלישי**, סטודנטים בשנת הלימודים האחרונה, בעלי השכלה על תיכונת ואקדמאים תגובש תוכנית משותפת לצוות השכלה אקדמית וצוות קידום תעסוקתי על פי הדגם המוצג בדו"ח זה, לרבות שיתוף פעולה עם מנהל הסטודנטים כפי שפועל כיום במסגרת משרד הקליטה. המטרה עבור פלח אוכלוסייה זה הנה להביא לשילוב בשוק העבודה אשר תואם את כישורי והשכלת הפרט, לשם כך יעשו הדברים הבאים:

1. יוכן מכרז לקביעת שירות מחברת השמה אשר מתמחה בהשמת בעלי השכלה על תיכונת ואקדמית.

2. השירות יינתן בשתי רמות:

א. הכנה לשוק העבודה והשמה תעסוקתית איכותית של סטודנטים בשנת הלימודים האחרונה, בשיתוף פעולה עם מינהל הסטודנטים של משרד הקליטה לרבות ליווי השמתי.

ב. השמה תעסוקתית איכותית של בעלי השכלה על תיכונית ואקדמית.
3. שירותי ההשמה יהיו אחראים על ליווי רציף של הפרט לאחר ההשמה התעסוקתית, במידה וחלה נשירה ממקום העבודה יהיה עליהם להביא להשמה תעסוקתית מחודשת.

מסלול זה יפעל באחריות משרד התמ"ת שהינו הגוף המקצועי בנושאי תעסוקה.