

תוכן העניינים

1 מבוא _____

1 האבטלה בקרב יוצאי העדה האתיופית _____

2 התופעות הבלתי רצויות: _____

3 הגדרת הבעיה _____

4 החלופות _____

4 חלופה 1: מערך יועצים תעסוקתיים ייחודיים _____

6 חלופה 2: חלוקת תקנים לאוכלוסיה האתיופית _____

9 חלופה 3- מיזמים עסקיים בניהול חיצוני _____

11 ניתוח החלופות _____

11 ניתוח החלופה הראשונה _____

13 ניתוח החלופה השנייה _____

14 ניתוח החלופה השלישית _____

16 סיכום ניתוח החלופות וכלל החלטה _____

16 כלל ההחלטה _____

17 ניתוח כמותי _____

17 ניתוח איכותי _____

18 נספח א - _____

מבוא

ביתא ישראל (בית ישראל) הוא שמה ההיסטורי של קהילת יהודי אתיופיה. ישנם שני דגמים מרכזיים העומדים ביסוד המוצא של יהודי אתיופיה. הדגם הראשון מאופיין בראייתם כ"שבט יהודי אבוד"—צאצאי שבט דן שהיגרו לאתיופיה בין המאה ה-10 לפני הספירה למאה ה-2 לספירה. הדגם השני גורס בראייתם של יהודי אתיופיה כ"קבוצה אתיופית"—צאצאים של שבטים אתיופיים מקומיים אשר התגיירו בתהליכים שהתרחשו במאה ה-4 לפני הספירה על למאה ה-15 לספירה.ⁱ ב-1973 פסק הרב הספרדי הראשי דאז, עובדיה יוסף, תוך הסתמכות על פסיקת הרב דוד בן זמרא מלפני למעלה מ-400 שנה, כי יהודי אתיופיה הם מצאצאי שבט דן האבוד.ⁱⁱ פסיקתו של הרב יוסף, הובילה לכינוס הוועדה הממשלתית הבין-משרדית, אשר הכירה ב-1975 בהחלת חוק השבות על יהודי אתיופיה ופתחה בפניהם את שערי מדינת ישראל.

רוב יהודי אתיופיה הגיעו ארצה במסגרת שני גלי עלייה גדולים. ב-1984 במסגרת "מבצע משה" הועלו לארץ כ-8,000 מיהודי אתיופיה, באמצעות רכבת אווירית של מטוסים ישראלים.ⁱⁱⁱ רוב היהודים האתיופים עלו לארץ ב"מבצע שלמה"—כ-14,400 אנשים הועלו בסוף השבוע שהחל ב-24 במאי 1991 תוך כ-34 שעות בכ-30 מטוסים של חיל האוויר הישראלי וחברת אל על.^{iv} משנת 2000 עולים לישראל מדי שנה כ-2000 יהודים אתיופיים, כאשר מספר העולים הולך ופוחת עם השנים.^v כיום בישראל מונה קבוצת יהודי אתיופיה כ-105,500 נפש, מתוכם 52,900 גברים ו-52,600 נשים.^{vi} לאור השוני התרבותי-האתני מעצבי המדיניות בתחום קליטת יוצאי אתיופיה היו ערים לסכנה שקבוצה זו עשויה להתרכז בשכבה הנמוכה ביותר של החברה. למרות מדיניות הפיזור בתחום הדיר, חינוך ותעסוקה, כיום מרבית האוכלוסייה מתגוררת ביישובים ובשכונות מצוקה המתאפיינות במעמד סוציו אקונומי נמוך ובפועל נוצרו "גטאות". הריכוזים הגדולים של יהודי אתיופיה נמצאים בישראל בערים: באר שבע, דימונה, מצפה רמון, אשדוד, אשקלון, לוד, רמלה, אור יהודה, ירושלים, חדרה, אופקים, קריית מלאכי.^{vii} הריכוז באותן שכונות חסרי תשתית חינוך ורווחה חזקה, גורם להישגים נמוכים בלימודים, להיקף רחב של נשירה ולאחוזי פשיעה גבוהים בקרב בני הנוער. במקומות אלה אפשרויות התעסוקה לרוב בני הקהילה מצומצמות והביאו לשיעורים גבוהים מאוד של בלתי מועסקים ומובטלים. מוקדי האבטלה הגיאוגרפיים של יוצאי אתיופיה בישראל הם קריית גת, אשקלון, ירוחם, דימונה, טירת הכרמל.^{viii}

האבטלה בקרב יוצאי העדה האתיופית

אחת התופעות השליליות המרכזיות עמה מתמודדים יוצאי אתיופיה בישראל הינה **אבטלה**. מחקרים עדכניים מצביעים כי בקרב יוצאי אתיופיה בגיל העבודה העיקרי (25-54) - שיעור הלא משתתפים בכוח העבודה הוא כ-47% (זאת לעומת 8.9% אבטלה בכלל אוכלוסיה בישראל). נמוך במיוחד שיעור ההשתתפות של נשים יוצאות אתיופיה בכוח העבודה ומגיע בגילאים הנ"ל ל-38% בלבד. 39% מכלל המועסקים עובדים בענף התעשייה, כאשר כמעט כולם (92%) מועסקים בעיסוקים של "צווארון כחול"—עובדים מקצועיים ועובדים לא מקצועיים. מיעוט קטן מועסק בעיסוקים אחרים, ובהם כ-6% בפקידות. אף אחד מהעובדים בתעשייה אינו מעוסק בעיסוקים אקדמיים או במקצועות חופשיים טכניים. בענף העסקים הציבוריים, המעסיק השני בגודלו של בני-בנות הקהילה האתיופית, 30% מועסקים כ"עובדים מקצועיים" וכ"עובדים בלתי מקצועיים". 31%-בקטגוריה של סוכנים, עובדי מכירות ועובדי שירותים, 29% מועסקים בעיסוקים אקדמיים ומקצועות חופשיים טכניים, 10% נוספים מועסקים בפקידות.^{ix}

הגורמים המונעים את השתלבותם של יוצאי אתיופיה בשוק העבודה קשורים ברובם למאפיינים התרבותיים-האתניים של הקבוצה. בין המכשולים המרכזיים: אי-ידיעת שפה עברית או ידיעתה ברמה נמוכה: כ-40% מהגברים וכ-70% מהנשים מתקשים או אינם מסוגלים כלל לקרוא מכתב פשוט בעברית.^x דבר נוסף, אשר מונע מחברי האוכלוסייה הנ"ל להשתלב ולהתקדם בשוק העבודה, הוא רמת ההשכלה הנמוכה: 30% מכלל יוצאי אתיופיה הם בעלי 0-8 שנות לימוד (זאת לעומת 3% בקרב העולים מחבר העמים ו-2% מכלל האוכלוסייה הוותיקה); 23% בלבד הינם בעלי השכלה של מעל 13 שנות לימוד (לעומת 58% בקרב עולי חבר העמים ו-53% בקרב היהודים

הוותיקים).^{xi} אי-חשיפתם של יוצאי אתיופיה למיומנויות עבודה מודרניות (כגון שימוש במשב) הנובעת מהבדלי תרבות וסגנות העבודה מהווה מכשול נוסף.

בעשור האחרון הטיפול בתופעת האבטלה בקרב יוצאי אתיופיה בישראל נשא אופי של מדיניות נקודתית ex-post. התוכניות שנוצרו עוצבו לתת מענה לקבוצות קטנות ומרוכזות מתוך כלל יוצאי אתיופיה ללא התייחסות למאפיינים התרבותיים וסוציולוגיים של האוכלוסייה. לכן גם התוצאות היו בהתאם – מספר המשתתפים היה נמוך יחסית וההצלחה הייתה נקודתית בלבד: פרויקט "אשת חייל" (=עידוד נשים אתיופיות לצאת לעבודה) עד היום הושמו 520 נשים; העסקת רכזי תעסוקה ב-10 ישובים במוקדי סיוע לאוכלוסייה; הפעלת חממה תעסוקתית לעולים באשדוד – כיום לומדים בחממה 40 עולים; מימון והפעלת פרויקט חונכות ביחד עם משרד העבודה והרווחה – 25 עולים; מימון תל"מ (תעסוקה לימודים עבודה) – 100 עולים; מימון והפעלת קורס מורים לאוכלוסייה – 25 עולים; מימון והפעלת קורסי הסבה לאחיות מוסמכות – 33 עולים.^{xii}

לאור החסמים של יוצאי אתיופיה בהשתלבותם בתעסוקה, אשר צוינו לעיל, לאבטלה ישנה השפעה שלילית רב-ממדית על הקבוצה. התופעה המתפשטת גוררת אחריה במספר תופעות בלתי רצויות אשר מהוות מכשולים מהותיים להצלחת הקבוצה בהשתלבותה בחברה ישראלית, התפתחותה וצמיחתה העתידית.

התופעות הבלתי רצויות:

1. **השתתפות נמוכה בכוח העבודה** - 43% מהגברים עולי אתיופיה אינם משתתפים בשוק העבודה, 22.3% מהגברים לא מחפשים עבודה, 58.2% מהנשים האתיופיות אינן משתתפות בשוק העבודה.^{xiii}
2. **עוני** - ממוצע ההכנסה החודשית (ברוטו) לנפש באוכלוסייה האתיופית נמוכה ב-51% ממוצע ההכנסה החודשית בכלל האוכלוסייה, כאשר 70% מהמשפחות האתיופיות חיות מתחת לקו העוני. בין המרכיבים המשפיעים-מאפיינים סוציולוגיים של הקבוצה. כפי שנובע ממבנה משפחת יוצאי אתיופיה, 17-28% ממשקי הבית הם משקי בית בהם הורה יחיד עם ילדים עד גיל 18 (מספר רב של ילדים גם הוא מאפיין את המשפחה האתיופית), כאשר בממוצע יש 0.79 מפרנסים למשפחה. כך עדיין נמוך מספר המפרנסים למשק בית בקרב יוצאי אתיופיה ממספר מפרנסים בכלל האוכלוסייה ישראל.^{xiv} את הנתון יש להבין מתוך העובדה ש-65.8% מהמשפחות בישראל בהם ראש המשפחה אינו עובד- עניות.^{xv}
3. **פשיעה** - 21% מהילדים יוצאי אתיופיה במצבי סיכון ישירים לעומת 7% בקרב כלל ילדים בישראל. ל-46 מכל אלף עולים אתיופיים בגילאים 12-22 נפתח תיק פלילי. הנתון הזה גבוה פי 1.8 מהשיעור בקרב ילדי הארץ (אוכלוסייה "וותיקה").^{xvi}
4. **אלימות במשפחה** - 11.2% / 25 מהנרצחות ע"י בן-זוגן הן אתיופיות (הארץ, מאי 2005). זאת בהתחשב בכך שהאוכלוסייה האתיופית מהווה 1.5% מכלל האוכלוסייה.
5. **אזרחות לא פעילה** - כפי שצוין קודם, חיים חברתיים של יוצאי אתיופיה בישראל הינם סגורים ומרוכזים בתוך החברה ההומוגנית של יוצאי אתיופיה. אחוזי הצבעה נמוכים יחסית לאוכלוסיות אחרות בישראל לאור רמת ההשכלה הנמוכה, חוסר מודעות ואוריינטציה למעורבות חברתית-פוליטית ומאפיינים תרבותיים של הקבוצה. הייצוג הפוליטי של יוצאי אתיופיה בישראל הינו בהתאם – בכנסת ה-17 לא מכהן אך ח"כ אחד ממוצא אתיופי. דבר אשר מתקף לתופעה בלתי רצויה הבאה ברשימה והיא בעובדה שאוכלוסייה אתיופית נדחקת לשוליים של החברה הישראלית.
6. **קבוצת אוכלוסייה בשולי החברה** - מהמחקר של האגודה הישראלית למען יהודי אתיופיה עולה כי כ-22% מכלל אוכלוסייה בישראל לא פגשו/מכירים עולים מאתיופיה; 18% מכלל האוכלוסייה מתייחסים לתרבות אתיופית בתור תרבות פחותה/תרבות נכונה; 86% מכלל האוכלוסייה סבורים כי עולי אתיופיה לא השתלבו בחברה ישראלית או השתלבו במידה נמוכה.^{xvii}

הגדרת הבעיה

הבעיה אותה יש לפתור כדי להתמודד עם תופעת האבטלה בקרב יוצאי אתיופיה הינה העדר התייחסות ל"שבר דמות האב" בשירות התעסוקה

כל מהגר חווה משבר בהתחילו את חייו בחברה חדשה, אולם משבר זה מוחרף ככל שמודגשת תחושת הנחיתות המתלווה למהגר ולתרבותו. אצל העולים מאתיופיה ערכי התרבות ודמויות החיקוי הושפלו ונדחקו תוך התייחסות לתרבות שלהם כאל תרבות נחותה, דמות האב הכל יכול נרמסה. בדומה לתרבות יוצאי ארצות האסלאם (מרוקו, תימן), הוא היה מקור הפרנסה והיוקרה. הצורך בכיבוד ובציות לדור המבוגר נבע גם מכך שחברה מסורתית ושמרנית מבקשת להתמיד בקיום דפוסים נהוגים ועל כן היא מכבדת את נושאי אותם דפוסים ומסורות. ההורה או הסב הוא המרכז ובני המשפחה האחרים מזהרים בכבודו, נשמעים לו, יראים מפניו ומעריצים אותו.^{xviii} המסורת הדתית שהייתה לעולים רבים חוט השדרה הזהותי הושלכה כאבן שאין לה הופכין או הוצגה במקרים אחרים כתופעה פרימיטיבית. תמרורי ההכונה החברתיים-הערכים והנורמות-לא היו רלוונטיים עוד בחברה ישראלית מודרנית. לאור הדברים הללו בחרנו למקד את החלופות השונות להתמודדות עם התופעות הבלתי רצויות באוכלוסיית הגברים המבוגרים ("האבות") בקרב יוצאי אתיופיה. זאת מתוך ההבנה כי הענקת התעסוקה לאב משפחה בקרב בני העדה איננה רק הפחתת האבטלה, אלא היא מהווה גם מענה רב-ממדי לתופעות בלתי רצויות אשר הוצגו לעיל. שכן, האב המועסק יוצר אווירה ראויה ומתאימה יותר לבני העדה כפי שחוו בעבר. השבר התרבותי הקיים (כתוצאה מעלייה ארצה ומהפער בתרבותי) מצטמצם, כבודו של האב שב אליו ושאר בני המשפחה רוכשים חזרה הערכה כלפיו וממילא ישנה השפעה על הצלחה בחינוך, התמודדות עם פשיעה, עוני וחיי קהילה נאותים יותר. זאת בהסתייגות שאין פתרון קסם אחד לבעיה, אלא שהגדרת הבעיה בצורה הנ"ל מאפשרת התמודדות מקיפה יותר ויסודית יותר עם האבטלה וגרורותיה תוך התחשבות בייחודיות התרבותית והסוציולוגית של העדה.

החלופות

חלופה 1: מערך יועצים תעסוקתיים ייחודיים לבני העדה

המנגנון: מערך יועצים, אשר יוכשר לייעוץ תעסוקתי מכוון לבני העדה, ויתחלק באופן פרופורציונאלי למוקדי עליה שונים בהתאם לכמות הנועצים במקום.

רקע - חלופה זו מוצעת על רקע ההבנה כי אינו דומה יעוץ תעסוקתי לבני העדה האתיופית לייעוץ תעסוקתי לשאר הציבור. מתוך ההבנה, כי רק יעוץ אשר יתחשב בבעיות הייחודיות לאוכלוסייה. ייעוץ אשר יתייחס לבעיית "שבר דמות האב" בצורה ייחודית ופרטנית – הוא הייעוץ אשר יוכל לחלץ את גלגל האבטלה וגרורותיו סביבו מסתובבים בני העדה האתיופית.

על פי נתוני מכון ברוקדיי^{xix} שביעות רצונם של העובדים האתיופיים מעבודתם (ומהכנסתם), היא הנמוכה ביותר מבין כל שאר קבוצות העולים. והדברים מתבררים ככאלה לאור העובדה כי בשטח ניתנת להם תעסוקה ללא ההבנה האמיתית בצרכי אוכלוסייה ייחודית זו. משיחה עם יו"ר השדולה למען יהודי אתיופיה, מר אברהם קסאי, עולה כי קיימת מרירות בקרב עולי העדה לאור שיבוצם בעבודות אשר אינם תואמות את תחומי מקצועם, ואינם מתחשבות במצב הסוציאקונומי של המועסק ומשפחתו. בהמשך השיחה שטח בפנינו אברהם את בעיית הייחודית של החברה האתיופית אשר אותה הוא מייצג "יושב יועץ נחמד אשר לא מבין מה הם הצרכים האמיתיים של זה שעומד מולו" מסביר קסאי "לפני רשום – מפרנס אחד במשפחה, האישה, לפי מה שהוא מכיר חצי מהבעיה נפתרה, אבל אצלנו אישה מועסקת וגבר מובטל זה בעיה גדולה יותר"

מערך היועצים - לאור חוסר שביעות הרצון, שלטעמנו נובע לעיתים מייעוץ לא מוכוון ונקודתי – ראינו לנכון לספק מערך יועצים נקודתי לאוכלוסייה האתיופית. מערך יועצים זה יהיה מקרב העדה – וממילא יהיה קשוב יותר לבעיות ומבין יותר את הניואנסים ואת הבעיות הייחודיות. היועצים יעברו מערך הכשרה מקיף אשר ידגיש בפניהם את הבעיות הייחודיות של בני העדה תוך כדי שילוב של כלים פסיכולוגיים אשר מיוחדים לייעוץ שלהם. בנוסף, סביר שהנועצים ירגישו יותר נוח לגשת אליו בבעיות אשר לטעמם יובנו יותר על ידו. כמו כן, היועץ ייתן יעוץ משפחתי ולא יעוץ אישי. ניתן יהיה לגשת ליועץ בזוגות ואף במשפחות – וזאת מתוך ההבנה כי בעיית האבטלה איננה בעיה נקודתית המוטלת על כתפי המובטל אלא בעיה רחבה יותר ובעיקר באוכלוסייה עליה אנו מדברים. בנוסף יוכל היועץ להמליץ על מערך הכשרה לנועץ – באם הוא סובר שמערך זה יכשיר את הנועץ לעבודה ספציפית. (ההכשרה תתמקד בלימוד השפה ובלימוד כישורים נוספים). אם כן, אנו מדברים על יועץ **מקרב בני העדה, לאחר הכשרה, אשר מייעץ למשפחה.**

הערכה כמותית - על פי נתוני שירות התעסוקה^{xx} עולה כי היחס בין נועצים ליועץ בקרב האוכלוסייה עומד על כ 60 נועצים ליועץ אחד. לאור האמור לעיל, היועץ הוא יועץ משפחתי ולא יועץ אישי – ולכן ראינו לנכון לספק יועץ ל 50 נועצים, שיוכל לעמוד בעומס.

לאור מיקוד הבעיה בגברים בני 40 – 60 (מתוך הגדרת הבעיה), אנו מדברים על כ 7,500^{xxi} דורשי עבודה, דבר המצריך **150 יועצים אשר יעברו את ההכשרה וימדו במקומות השונים.**

חלוקת מערך היועצים - היועצים יפוזרו באופן פרופורציונאלי למספר בני העדה במוקדי האבטלה השונים. אין דין מספר הנועצים בקרית גת (לדוגמה) לדין מספר היועצים בתל אביב. כל מוקד ומוקד לפי עניינו ומספריו.

תהליך הקבלה וההכשרה – היועצים המתקבלים יהיו כאלה אשר התנסו בעבודה בעברם. וכאלה אשר שירות התעסוקה מוכר להם כעברם. תהליך הכשרת היועצים יתמקד בעיקר באופן בו ניגשים למובטל. במקביל, הכשרה תשים דגש על האופן בו 'צורכים' משרות פנויות מתוך המשרות המוצעות. ההכשרה תהיה באופי של קורס לתקופה של חודש (כ 4 שעות ליום, במקביל לעבודה אחרת). ההנחה היא שהיועצים הינם יועצים אשר בעצמם התנסו במספר עבודות ומכירים את שירות התעסוקה.

וועדת מעקב – היועצים המועסקים יעברו פיקוח מתמיד ומדדים לתפוקתם והצלחתם. מדדי ההצלחה יהיו על פי הצלחתם להכניס עוד מועמדים פוטנציאליים למעגל העבודה. מדדי ההצלחה ימדדו בהשוואה להצלחת תוכניות אחרות כתוכנית "מהל"ב" אשר אף היא מנסה לשפר את מצב המובטלים במרכזים שונים. וימדדו לפי מדדי עלות ותועלת של המערך. באופן כמותי – מחקר של מכון ברוקדייל^{xxii} עומד על מדד של הכנסת 9% מהאוכלוסייה-הממוקדת-יועצים ב 7 חודשים. המדד של המכון מוכוון לכל הגילאים וממילא המערך שלנו הוא קשה יותר (שכן אנו מחפשים מערך עבודה נקודתי לבני 40 – 60). מצד שני, מערך היועצים הוא ממוקד ונקודתי וצריך להיות יותר אפקטיבי. לאור זאת ראינו לנכון להעמיד את היעד על **9%^{xxiii} בשנה**. ובמספרים שלנו (מתוך 7500 מובטלים) – אנו מדברים על **675 עובדים** מגילאי 40-60 הנכנסים למעגל שירות התעסוקה שנה לאחר הנעת המערך (כולל הכשרה).

ניסיונות דומים בעבר –

מצאנו ניסיונות דומים במקצת והרי הם להלן:

1. **קרן פידל** – קרן זו מספקת מערך מגשרים לבני העדה האתיופית בתחומים שונים. בין התחומים בהם מתעסקים המגשרים ישנם יועצי תעסוקה. נקודת השוני המרכזית בין המגשרים ובין יועצי התעסוקה היא שאנו מצפים שיועצים אלה יהיו מתוך השירות עצמו – החשיבות, לדעתנו, כפולה. הן מצד היועצים – והן מצד שירות המדינה המכיר בכך כי עומדת בפניו בעיה וכי הוא צריך לספק לה פתרון נקודתי ומיוחד ולא להתייחס אליה כשאר הנועצים האחרים. ראינו לנכון גם לציין את החשיבות שיש בעינינו ללקיחת האחריות של המדינה גם לדברים אשר נמצאים בידי קרנות וגופים.
2. **תוכנית מהל"ב** – ניסיון שעדיין קיים – אך לא מוכוון לעולים מהעדה האתיופית. ניתן להסתכל על המדדים ועל המערך של היועצים אשר הוא מעמיד. על מנגנון הבקרה והפיקוח ולהשוות אותו למערך היועצים אותו אנו רוצים להקים.

חלופה 2: חלוקת תקנים לאוכלוסיה האתיופית

המנגנון: כינון החלטה ממשלתית, המקצה תקנים חדשים וקיימים להעסקתם של גברים אתיופים בגילאים 40-60 במגזר הציבורי

רקע: חלופה זו מוצעת על רקע פילוח תעסוקתה של האוכלוסייה הגברים האתיופים כמוצג להלן וחלקם בשירות הציבורי.

התפלגות משלח-היד בהם מועסקים עולי אתיופיה וכלל היהודים גילאי 22-64, 2002/3 באחוזים^{xxv}

גברים		סר- הכל		משלח-יד
יהודים	עולי אתיופיה	יהודים	עולי אתיופיה	
38.7	12.4	39.1	36.1	אקדמי, חופשי, טכני וניהול
23.8	30.8	36.1	17.6	פקידות, מכירות, שירותים
30.4	26.0	17.6	7.2	מקצועי בתעשייה
7.0	30.8	7.2		בלתי מקצועי

*נתונים שמהימנותם הסטטיסטית נמוכה.

מתוך נתוני הטבלה עולה כי שיעור התעסוקה בעבודות בלתי-מקצועיות גבוה במידה משמעותית, ושיעור העובדים המועסקים במקצועות אקדמיים, חופשיים, טכניים וניהוליים נמוך במידה משמעותית, לעומת כלל העובדים היהודיים. קרוב לשליש מעולי אתיופיה המועסקים הינם עובדים בלתי-מקצועיים, בעוד שבקרב כלל היהודים רק כ-7%. לא כל שכן, עפ"י נציבות שירות המדינה, נכון לנובמבר 2006, עובדים בשירות המדינה 504 איש (0.004% מקהילת האתיופים),^{xxvi} זאת לעומת 53,830 עובדים מבריה"מ (המהווים 18.8% מאוכלוסיית העולים מבריה"מ).^{xxviii} מנתוני מרץ 2006 עולה כי רובם המוחלט של יוצאי אתיופיה (357) העובדים בשירות המדינה עסק בתחום המינהלי, אשר תנאי הקבלה אליו אינם כוללים בהכרח חובת השכלה אקדמית או אחרת, ואילו סך כל העובדים במקצועות המחייבים השכלה אקדמית היה 27.

יש לציין כי נעשו בעבר פעולות שונות לקידום שילובם של יוצאי אתיופיה בשירות הציבורי:

☒ בשנת 1997, הועברה החלטת ממשלה,^{xxix} המורה במסגרת העדפה מתקנת, על קבלתם של 51 יוצאי אתיופיה לעבודה בשירות המדינה במשך 3 שנים (17 איש מידי שנה). אעפ"כ, לטענת האגודה הישראלית למען יוצאי אתיופיה החלטה זו לא יושמה.

☒ כמו כן, ב-19 ביולי 2005 אושרה בקריאה שנייה ושלישית הצעת חוק שירות המדינה (מינויים) (תיקון מס' 13) לייצוג הולם לבני העדה האתיופית. על פי החוק יזכו יוצאי אתיופיה, המתמודדים על משרות בשירות המדינה - להעדפה מתקנת ומעמד מועדף בנוסף לכישוריהם הרגילים. כמתחייב מסעיף 15(א)(ד) - על נציב שירות המדינה להגיש לממשלה, אחת לשנה, המלצות בדבר היעדים שעל הממשלה לקבוע לייצוג עולי אתיופיה. כמו כן, עליו להגיש דין וחשבון, מידי שנה, באשר לפעולות שננקטו לשם ייצוג הולם בשירות המדינה - כמתחייב מסעיף 15(א)(ז).

שילוב הגברים במגזר הציבורי נועד לשמש ככלי להעצמת הקהילה האתיופית בכלל, ואבות הקהילה בפרט; בקבלו עבודה במגזר הציבורי, זוכה ראש המשפחה לעבודה מכובדת ויציבה, אשר תוביל הן להעצמת מעמדו בקרב משפחתו וקהילתו, והן לייצוב תאו משפחתי מבחינה כלכלית. יתר על כן, שילובם של יוצאי אתיופיה במגזר הציבורי בתפקידים נוספים מלבד צווארון כחול, ישמש פלטפורמה מהותית לפיתוח הקהילה בשל קיומם של נציגי המהאכלוסייה בלב השירות הציבורי.

יעד כמותי: שילובם של 1200 עובדים אתיופים בגילאים 40-60 במגזר הציבורי במשך 5 שנים.

כיום מונה אוכלוסיית הגברים האתיופים בגילאים 40-60 כ-7,500 איש, מתוכם 3530 מחוסרי עבודה.^{xxx} יעד כמותי זה יושג ע"י הקצאתם של 1000 תקנים קיימים (בהתאם לתחלופה קיימת במגזר הציבורי של 1.5%^{xxxi}) וכן הקצאתם של כ-100 תקנים חדשים בשירות המדינה ובחברות הממשלתיות.

המשרות המיועדות:

מיקום המשרות - שיעור משמעותי מעולי אתיופיה מתגורר בשני מחוזות עיקריים: 39%- במחוז המרכז (ללא ת"א, רמת גן וחולון) ומחוז דרום- כ-28%. מעט מאוד עולים מתגוררים במחוז ירושלים ות"א- כ-8% האוכלוסייה האתיופית מרוכזת ביישובים: חדרה, נתניה- קריית נורדאן, קריית מלאכי, שכונת משה ברחובות, נתיבות ואופקים. בקרבת יישובים אלו מצויים מוסדות הציבוריים וחברות ממשלתיות רבות, המהוות פוטנציאל לקבלת תקנים עבור אוכלוסיית ההשמה (ראה נספח א').

סוג המשרות - בהתאם ליעדים שהוגדרו לעיל תחול הקצאת התקנים **בעובדי מדינה** על משרות מדירוג 16-18- כלומר תפקידים מנהליים, אשר אינן דורשים השכלה אקדמאית, אך גם אינן כוללות תפקידי ניקיון ואבטחה, אלא תפקידי פיקוח, בקרה וניהול ברמה נמוכה. המשרות המיועדות הינן בהיקף של 4/3 משרה או לחילופין משרה מלאה. **בנוגע לחברות ממשלתיות** - יוצעו כלל התפקידים בהתאם להכשרה קיימת של העובד או הכשרה נדרשת, שאורכה לא עולה על שלושה חודשים ; אעפ"כ, לא יוצעו עבודות ניקיון ואבטחה.

דרישות העסקה עובדי מדינה- עפ"י דירוג המשרות: עברית (כתיבה והבנת הנקרא), עבודה בצוות, קבלת קהל.^{xxxi} חברות ממשלתיות- עפ"י תפקיד מוגדר.

תנאי העסקה - שכר מינימום+ תוספות+ וותק; זכויות עובדים כיתר עובדי המדינה/החברה.

תהליך ההכשרה - אולפן ללימוד השפה העברית+ קורסי הכנה לעמידה מול קהל/קבלת קהל+ סדנאות soft skills- יועברו ע"י משרד התעסוקה והיו תחת אחריותו.

ההכשרה מקצועית וייעודית אינה נדרשת לרוב בדירוג המשרות המדובר לעיל, ועל כן תועבר במקום העבודה המיועד ובליזוי של משרד התעסוקה. במקומות בהם יידרש העובד לעבור קורס השתלמות נפרד, תתקצב ההכשרה ע"י משרד התמ"ת.

תפקיד שירות התעסוקה - משרד התעסוקה יהווה למעשה את בקר הממשלה לתקינותו של ההליך המוצע, לפיכך יידרש הלה ללוות את תהליך שיבוצם של העובדים החל בניתובם למקומות העבודה וליווי הכשרתם וכלה בוידוא התאקלמותם. ליווי התהליך יבוצע ע"י היעץ התעסוקתי בכל משרד תעסוקה אזורי/מקומי, ויאופיין כהליך כולל, עד ליציבותו של העובד במקום העבודה החדש:

(1) **ניתוב העובדים- מיפוי ההיצע» מיפוי הביקוש» התאמה וניתוב.**

ניתוב העובדים יכלול תהליך של **מיפוי** המשרות המוצעות, תוך קיום **קשר הדוק עם מקומות העבודה הרלבנטיים**» מיפוי דורשי העבודה ו**ניתוב העובדים** המתאימים בהתאם.

מיפוי ההיצע= מיפוי המשרות המיועדות כולל מיפוי גיאוגרפי (מיקום מוסדות הציבור והחברות הממשלתיות באזור) ומיפוי מקצועי- ניתוח מעסיקים, ניתוח ההכשרה הנדרשת לביצוע המשרות.

יש לציין כי ניתוב העובדים לראיונות מצריך קשר הדוק ותדיר עם המוסדות הציבוריים והחברות הממשלתיות.

מיפוי הביקוש = מיפוי מספר דורשי העבודה, השכלתם והכשרתם. בהתאם למיפויים המצוינים לעיל ינותבו העובדים המתאימים ביותר למשרות המוצעות. מיפוי המשרות יכול ויתבצע ע"י משרד התעסוקה האזורי, אולם נדרש פיקוחו של המשרד הראשי ע"מ להימנע מחוסר תיאום וכפילויות הפוגעות בעובדים.

(2) ליווי הכשרה - משרד התעסוקה יידרש ללוות את העובד בהתאמתו והכשרתו למשרה המיועדת, אם ע"י ביצוע מעקב על ההכשרה המבוצעת במקום העבודה, ואם ע"י חיובו לבצע הכשרות נוספות אפרוריות לקבלתו לעבודה (אולפן/סדנאות soft skills / עמידה מול קהל).

ליווי התאקלמות - על משרד התעסוקה האמון על העובד ששובץ לוודא את התאקלמותו במקום העבודה החדשה, לוודא הבנתו וקבלתו את זכויות העובד שיתר העובדים במשרתו זכאים להן, וכן לשמש לו כמענה לכל בעיה מהותית שתעלה במהלך התאקלמותו בעבודה.

במידת הצורך יש לבצע מפגשים שבועיים/דו-שבועיים עם העובד החדש.

וועדת מעקב - בכל מקום עבודה תקום וועדת מעקב, אשר תבחן ותעקוב אחר התאקלמותם והכשרתם של העובדים האתיופיים החדשים. במסגרת כך ייקבע בכל מוסד ציבורי/חברה ממשלתית מנגנון קידום ראוי, המאפשר קידום העובדים לאחר כ-שלוש שנים.

הטלת סנקציה - לאור אי-קיומה של החלטת הממשלה מס' 2015 באשר לקליטתם של עובדים אתיופיים, עולה הצורך, מעבר לקיומה של בקרה תדירה ואף הדוקה, בהטלת סנקציה משמעותית על מקומות העבודה הקולטים. הסנקציה המוצעת תהיה אי-הכנסת עובדים חדשים במידה ולא יינקט שיתוף פעולה מצד המוסד הציבורי/החברה הממשלתית.

על הסנקציה להיקבע במסגרת ההחלטה הממשלתית, תוך התייעצות עם נציבות שירות המדינה ורשות החברות;

חלופה 3- מיזמים עסקיים בניהול חיצוני

מכרו לחברות ניהול חיצוניות להקמת מיזמים בעלי אוריינטציה קהילתית אתיופית

בכל איזור בו קיים ריכוז אוכלוסייה אתיופית, תקצה המדינה משאבים להקמת מיזמים עסקיים המנצלים את הייחודיות של האוכלוסייה ותבצע מיקור חוץ לניהול אותו מיזם ע"י חברת ניהול עסקי חיצונית המתמחה בהקמת פרויקטים ובהכשרה לניהול.

ההכרה במגבלות ההכשרה והמיומנויות של האוכלוסייה והאבות המבוגרים בפרט, מובילים להבנה מחד כי ההשמות האפשריות של האוכלוסייה יובילו את רובם למקצועות שכר מינימום, ומאידך כי לא ניתן שללא הכשרה אינטנסיבית ופרקטית הם יוכלו להקים ולנהל מיזם עצמאי.

קריטריונים לבחירת חברת הניהול:

משקל	קריטריונים
40%	טיב יכולותיה בהקמת וניהול פרויקטים וטיב תוכנית ההכשרה שלה לאנשי האוכלוסייה לתפקידי מטה וניהול
30%	פוטנציאל הישגיות והרווחיות של המיזם העסקי אותו תציע
10%	שילוב גברים בגילאי 45-60 מהאוכלוסייה בתפקידי מטה כבר משלב ההקמה
10%	גובה שכר העובדים מהעדה
5%	מס' העובדים מהעדה בפרויקט
5%	גובה עלות הקמת המיזם

תנאי ראשון ומרכזי לזכייה במכרז הוא העסקה מלאה של אנשי האוכלוסייה בכל התפקידים האופרטיביים (לפחות), כש-50% מהם גברים בני 45-60. הסיבה לכך היא מתן גמישות ניהולית לחברת הניהול להעסיק נשים וגברים בגילאים נמוכים יותר.

העיקרון על פיו ייבנה החוזה עם חברת הניהול הנבחרת הוא שהמדינה תקצה תקציב המשקף את עלויות הפיתוח של הפרויקט (עד לשני מיליון ש"ח), ותתנה מתן מענקים נוספים בעמידה ביעדים.

חברת הניהול תקים חברה לצורך המיזם אותו תקים ותירשם כבעליה במרשם החברות הרשמי.

מלבד יעדי הביצוע של המיזם, יושגת חלק מרכזי מהתגמול על שילוב איכותי של אנשי האוכלוסייה (כשלפחות 50% מהם גברים בגילאי 45-60) בתפקידי המטה והניהול.

השקעה מעבר לסכום המוקצה ע"י המדינה – הינה בסמכות ובאחריותה הבלעדית של החברה והיא לא תהיה זכאית בשל כך לכל הקלות או החזרים הן מהמדינה והן מהעובדים בכל שלב שהוא, לרבות מועד העברת המיזם לידי העובדים כבעלי מניות.

חברת הניהול, או כל אחד מעובדיה, שותפיה או מקורבים לה, לא יוכלו להקים מיזם בעל אופי דומה או המתחרה בדרך כלשהי במיזם העסקי במהלך חמש שנים מיום העברת המיזם לידי העובדים.

חברה שתצליח בתהליך כולו תהנה מעדיפות ואף מפטור ממכרז לגבי מיזמים עסקיים נוספים שתקים במסגרת הפרויקט לגבי אוכלוסיות שתקבענה בבוא היום.

שיטת תגמול: עמידה ביעדים ומעבר להם – מענקים לפי גודל החריגה.

אי עמידה ביעדים – קנסות לפי גודל החריגה, עד לכדי ביטול החוזה עם החברה והעברתו לידי חברת ניהול חדשה ללא תמורה לחברה הקודמת.

אי עמידה בהתחייבויות המכרז והחווה – פיצויים מוסכמים שייקבעו ע"י מעריך מוסכם (מראש) ביחס לגודל ההפרה, אפשרות לתביעת הצד השני בגין הפרת חווה ובמקרים של הפרה חמורה מצד חברת הניהול- אף ביטול החווה עם החברה והעברתו לידי חברת ניהול חדשה ללא תמורה לחברה הקודמת.

טבלת יעדים (מינימאליים):

תחילת פרויקט	שנה	שנתיים	3 שנים	4 שנים	5 שנים	6 שנים
% עובדי שטח	100%					
% עובדי מטה	0%	10%	20%	40%	60%	80%
						100%

• מנכ"ל החברה יוצא העדה ייבחר ע"י ועדה הכוללת 2 נציגי שירות התעסוקה, 2 נציגי העובדים, 2 נציגי החברה ו-2 נציגי אקדמיה (ראשי הפקולטות/ בתי הספר למינהל עסקים ממוסדות אקדמיים בקרבת המקום). תהליך המיון והבחירה יחל לאחר 4 שנים מתחילת המיזם ויסתיים לא יאוחר מ-5 שנים לאחר תחילת המיזם, כשבמהלך השנה השישית יתפקד המנכ"ל בליווי החברה ובהכוונתה.

• רוחצים: חברת הניהול תישא בכל רוחי וחובות המיזם כתוצאה מהניהול התפעולי השוטף. בתום שש השנים יועבר המיזם לידי העובדים (יונפקו מניות שיחולקו שווה בשווה). שיהוו (או יבחרו- לפי מספרם) דירקטוריון. באחריות ובמימון שירות התעסוקה להכשרים לתפקד כדירקטורים.

פיקוח: בשירות התעסוקה יוקם צוות פיקוח כלל ארצי וימונה אחראי פיקוח בכל סניף רלוונטי (שבתחומו יוקם המיזם). באחריות שירות התעסוקה לסייע במידע ובגיוס אקטיבי של עובדים עבור המיזמים העסקיים הקיימים בתחומם.

במסגרת הפיקוח יתבצעו סיורים חודשיים קבועים במתחם העסקי וייערך סבב ראיונות אישיים בקרב מדגם מייצג של העובדים (בסבב, כך שבמהלך 6 השנים יראוין כל עובד פעמיים). תלונות יטופלו ע"י האחראי מטעם שירות התעסוקה מול חברת הניהול ואף יגררו סנקציות כלכליות במקרים חמורים ו/או חוזרים ונשנים. בשלב א' יתבצע פיילוט במסגרתו יופעלו 3 מיזמים בלבד באזורים: נתניה, קריית מלאכי וצפת (כמייצגים אזורים שונים בארץ גיאוגרפית וכלכלית). במהלך השנתיים הראשונות תתבצע הערכה של הפיילוט ע"י מכון מחקר שימומן ע"י שירות התעסוקה, לפיה ייקבע האם להרחיב את הפרויקט לפורמט כלל ארצי שיכלול 10 מיזמים נוספים שיפוזרו ברחבי הארץ, לפי ריכוזי האוכלוסייה האתיופית. לאחר שנתיים נוספות תבחן הצלחת כל המיזמים והצורך בהמשך הפרויקט והרחבתו למיזמים נוספים. לאחר 6 שנים מתחילת הפיילוט תבחן הצלחת 3 מיזמי הפיילוט ותתבצע הערכת מצב לגבי המשך הפרויקט והרחבתו לאוכלוסיות נוספות.

במצב של חוסר הצלחה של מיזם (לאחר שהגיעו למסקנה כי הפוטנציאל העסקי אינו בר מימוש) תעמוד לרשות חברת הניהול האפשרות לבטלו, אולם לא יעמדו לה זכויות כלשהן לגבי הנכסים של המיזם ובאחריותה לשאת בכל ההוצאות הכלכליות הכרוכות בהפסקת המיזם.

ניתוח החלופות

להלן הקריטריונים לפיהם ייבחנו החלופות:

- I. **אפקטיביות** – הוחלט לפצל את הקריטריון לשני תתי-סעיפים: אחוז ההשתתפות בכוח העבודה בקרב גברי העדה בשלוש שנים – כמשקף מדד הצלחה כמותי לכל חלופה; טיב ההשמה (גובה השכר, היקף המשרה, ביטחון תעסוקתי, פוטנציאל התקדמות) – לאור כך שחיוק דמות האב והעלאת רמת החיים של בני הקהילה לא יתקיימו באופן משמעותי אם השמתם תהיה בעבודות חלקיות ו/או בשכר מינימום (המאפיינות את הקהילה), ראינו לנכון להעמיד מדד הצלחה איכותני ולייחס לו משמעות שווה לכמות.
 - II. **ישימות** – מידת ישימות החלופה.
 - III. **זמן** – זמן יישום החלופה עד להעלאתן של תוצאות משמעותיות, הניתנות לבחינה. אלמנט הזמן הינו משמעותי, בעיקר לנוכח זהותו של הלקוח – משרד התעסוקה, לאור חלון ההזדמנויות הקצר יחסית שעומד לרשותו [פרק הזמן עד להתחזקותה ויציבותה של תוכנית מהל"ב].
 - IV. **חידוש/תהודה חיובית** – חידוש החלופה ביחס לניסיונות העבר; מהי התהודה החיובית שיקבל משרד התעסוקה עקב קידום כל אחת מהחלופות. חידוש החלופה הינו משמעותי ללקוח היות ומשרד התעסוקה נדרש להוכיח את יעילותו על רקע קיומה של תוכנית וויסקונסין- מהל"ב.
 - V. **עלות-תועלת** – מהי עלות החלופה לנוכח התועלת המופקת ממנה. יש לציין כי תועלת העסקתו של ראש המשפחה בעלת השלכות חברתיות וכלכליות רחבות מעגלים – החל מחיסכון המדינה מאי-תשלום דמי אבטלה/הבטחת הכנסה,^{xxxiii} המשך בהקניית יציבות משפחתית מבחינה כלכלית (ואף נפשית), המונעת אסקלציה בתחום הרווחה, החינוך והפשעה וכלה חיוק הקהילה ככלל, מעמדה והשתלבותה בחברה הישראלית.
 - VI. **פגיעה בשוויון** – חלק מהחלופות המוצעות מעלות חשש לפגיעה בשוויון בין נשים לגברים או לחילופין בין אוכלוסיות מוחלשות אחרות, שייתכן וגם זכאיות לאפליה מתקנת.
- *יש לציין כי כל קריטריון הוערך בסופו של דבר בערך מספרי בין 1-5, ע"מ לכמת במידה מסוימת את האבחנה בין החלופות; גישה זו ננקטה לאור בייחוד השוני מהותי בין החלופות, אשר הקשה על בחירת החלופה המיטבית.

ניתוח החלופה הראשונה

אפקטיביות –

המדד הכמותי – אחוז השתתפותם של קהילת הגברים האתיופים בגילאים 40-60 תעלה ב- 9% במשך שנה.
(סה"כ 675 עובדים, כמצוין לעיל).

המדד האיכותי – ההבנה כי יש מי ששומע לך באופן אישי בלשכת התעסוקה, שיש מערך מוכוון לבני העדה הוא מוסיף נדבך חשוב לאפקטיביות החלופה.

בנוסף, ישנה חשיבות עצומה לשירות התעסוקה אשר נערך בצורה ראויה ונאותה להבנה כי יש כאן מערך אשר צריך מדדים אחרים, התייחסויות אחרות ומקום אחר – לדבר השפעה אשר לא ניתנת למדידה אך חשובה ביותר.

ישימות –

באופן כללי החלופה ישימה. מדובר על מערך מסוים שאיתורו והכשרתו ישימים באופן סביר עד גבוה. מדד לישימות אנו יכולים למצוא ב 'ק'ן פידל' אשר איתרו מגשרים ממקומות שונים בזמן סביר ובהצלחה (לאור פירסומים אשר הקרן מפרסמת).

מאידך, נראה כי יש איזשהו חסם פסיכולוגי העומד בין שירות התעסוקה ובין הנועצים ודורשי העבודה.^{xxxiv} ישימות ההיענות מצד מובטלי העדה ובעיקר בגילאים הללו הוא יישום נמוך למדיי. לאור הדברים ראינו את ישימות החלופה כ **בינונית**.

זמן-

תקופת יישום החלופה כולל מספר שלבים:

- איתור היועצים הפוטנציאליים – חצי שנה
- הכשרת היועצים – 3 חודשים
- כניסת היועצים לעבודה – 3 חודשים
- עבודת היועצים - שנה
- הכשרת נועצים בצורה משמעותית – חצי שנה

לאור זאת, אנו אומדים את הזמן (ביחס לכניסת הגל הראשון של העובדים) כ **שנתיים וחצי**.

חידוש/תהודה חיובית-

החידוש הוא לא בעצם המערך, שכן אנו מכירים מערכים כאלה בתוכנית "מהל"ב". החידוש הוא בספציפיות של התוכנית לבני העדה. והדבר ייצור תהודה חיובית והבנה כי יש מקום להתייחסות ייחודית. הבנה זו היא משמעותית להגדת הבעיה כי חלק מהבעיה היא חוסר התייחסות ספציפית ונקודתית. אם כן **אין חידוש גדול אך ישנה תהודה חיובית**.

עלות-תועלת-^{xxxv}

עלות:

(1) עלות 13 יועצים תעסוקתיים-

עפ"י תוכנית מהל"ב, היחס הקיים כיום הוא יועץ תעסוקתי לכ-60-70 איש, אעפ"כ, אין החלופה דורשת אינטראקציה כבתוכנית מהל"ב ובמקביל אנו מדברים על יועץ לכל משפחה- לכן לטעמנו נצטרך 150- יועצים (יחס של 1 ל-50 איש).

עלות יועץ בודד - 9,000 ₪ (שכר ברוטו) * 12 = 108,000

עלות 150 יועצים - 150 * 108,000 = 16,200,000 ₪.

(2) עלות הכשרת היועצים – 5 כיתות (30 לכיתה) * 4 שעות ביום * 30 יום הכשרה * 80 ₪ לשעה + הוצאות שוטפות

300 ₪ ליום * 30 יום הכשרה + השכרת מקום 100,000 ₪ לשלושים יום = 157,000 ₪

(2) עלות הכשרה (אולפן/soft skills/עמידה מול קהל) - כ- 500,000 ₪ (ההכשרות היא על פי המלצות הנועצים)

סה"כ = 16,875,000 ₪

תועלת:

חיסכון דמי אבטלה-^{xxxvi} והבטחת הכנסה עבור 675 איש:

דמי אבטלה ממוצעים ליום-^{xxxvii} 121.7 ₪ * 175 ימים (מס' הימים המקסימאלי) * 675 איש = 14,375,812.5 ₪.

הבטחת הכנסה ממוצעת חודשית-^{xxxviii} 2,072 * 6 חודשים * 675 אנשים = 8,391,600 ₪.

סה"כ - 22,767,412.5 ₪

עלות\תועלת = 16,875,000 \ 22,767,412.5 = 0.741

פגיעה בשוויון - חלופה זו אינה פוגעת פגיעה משמעותית בשוויון. שכן יש פה התאמה מיוחדת שירות התעסוקה ממשיך לספק מקומות עבודה גם לאנשים אחרים בו זמנית ומדגיש מעט יותר את האוכלוסייה האתיופית מהבנה שיש פה בעייה רחבה יותר וכללית יותר.

ניתוח החלופה השנייה

אפקטיביות-

הממד הכמותי - ככלל, היות ועפ"י חלופה זו הוגדר היעד הכמותי כהשמתם של 1100 עובדים בחמש שנים, **אחוז השתתפותם של קהילת הגברים האתיופיים בגילאים 40-60 תעלה ב- 11% בשלוש שנים.**
הממד האיכותי - המשרות מחד מעניקות ביטחון תעסוקתי לעובדיהם (עובדי שירות המדינה/חברות ממשלתיות) ומצביעות על התקדמות תעסוקתית משמעותית ביחס למשרות העבודה המוצעות כיום לאוכלוסיית ההשמה בשוק העבודה, מנגד צפויים קשיי קידום משמעותיים ומיקוד התקנים במשרות מנהליות/טכניות ברובן- לכן הוערך הממד האיכותי בחלופה זו **כבינוני.**

ישימות - חלופה זו מעלה קשיי ישימות רבים עקב הצפי להתנגדות וועדי העובדים בשירות המדינה ובחברות הממשלתיות (התערבות בהקצאת תקנים), התנגדות של קב' מיעוט/קב' חלשות לאפליה (למה גם אנחנו לא מקבלים?), זאת על-אף שאפליה מתקנת/הקצאת תקנים מתקיימת כיום עבור נשים, חרדים, ערבים ודרוזים.^{xxxix} כמו כן, ככל הנראה צפויים קשיים בהתאמת העובדים עפ"י הכלים והידע העומדים כיום לרשותם לבין אלו שידרשו בחלק מהמשרות המיועדות.

מתוך ניסיון העבר (הקצאת תקנים לנשים וערבים, וכן יישום החלטת הממשלה 2015), עולים קשיי ישימות, שמקורם לדעתנו בעיקר בהעדר פיקוח וסנקציה מצד הממשלה על משרדיה. לפיכך, קיים משקל מכריע לפיקוח משרד התעסוקה, שיתוף המשרדים והחברות הממשלתיות והטלת הסנקציה על , באם חלופה זו תישם הלכה למעשה. מנגד, גם הסנקציה שהוצעה לוקה בחסרונות לא מעטים, אשר יקשו על כוחה ההרתעתי בעיקר על החברות הממשלתיות (מידת יכולתה של המדינה להגביל את התקנים הקיימים אף במחיר של פגיעה בתוצר החברה מוטלת בספק).

לפיכך, אנו רואים בישימות החלופה **כנמוכה.**

זמן- תקופת יישום החלופה כולל מספר שלבים:

- תקופת הכנה משמעותית, הכוללת את הצעת החלטת הממשלה+ קבלתה+ היערכות מקבילה של משרד התמ"ת ושירות התעסוקה ליישום ההחלטה- הוערך כשנה;
- פריסת השמה על פני 5 שנים. אעפ"כ, ניתן יהיה לבחון תוצאות משמעותיות כשנתיים עד שלוש, מרגע קבלת החלטת הממשלה.

סה"כ- תקופת הזמן הנערכת הינה שלוש שנים- ארבע שנים;

חידוש/תהודה חיובית - מחד, החלופה זהה בחלקה לניסיונות- עבר באוכלוסיות אחרות (ערבים/דרוזים) וכן באוכלוסייה האתיופית עצמה כמצוין לעיל, מנגד עיקר החידוש מיוחס לטיפול הייחודי באוכלוסיית הגברים- בגילאי 40-60, וכן על הקצאת התקנים בכלל המגזר הציבורי בפיקוחו וניתובו של משרד התעסוקה.

עלות-תועלת-^{xi}**עלות (לשנה):**

(1) עלות 13 יועצים תעסוקתיים-

עפ"י תוכנית מהל"ב, היחס הקיים כיום הוא יועץ תעסוקתי לכ-60-70 איש, אעפ"כ, אין החלופה דורשת אינטראקציה הדוקה כבתוכנית מהל"ב- לכן לטעמנו יספקו 13 יועצים (יחס של 1 ל-85 איש)

עלות יועץ בודד- 9,000 ₪ (שכר ברוטו) $12 * 108,000 =$ עלות 13 יועצים- $13 * 108,000 = 1,404,000$ ₪.

(2) עלות 100 תקנים חדשים (עפ"י שכר מינימום)-

 $12 * 3,800 = 45,600$ $100 * 45,600 = 4,560,000$ ₪.

(3) עלות הכשרה (אולפן/soft skills/עמידה מול קהל)- כ- מיליון ₪.

בסה"כ = 6,964,000 ₪.

* יש לציין כי קיימת אפשרות להורדת עלות היועצים, בהתבסס על קיומם של חלק מהיועצים בשירות התעסוקה.

תועלת (לשנה):חיסכון דמי אבטלה^{xii} והבטחת הכנסה עבור 220 איש:דמי אבטלה ממוצעים ליום-^{xiii} 121.7 ₪ * 175 ימים (מס' הימים המקסימאלי) * 220 איש = 4,685,450הבטחת הכנסה ממוצעת חודשית-^{xiii} 2,072 * 6 חודשים * 220 = 2,735,040 ₪.

בסה"כ- 7,420,490 ₪.

עלות/תועלת = 7,420,490 / 6,964,000 = 0.938

פגיעה בשוויון- חלופה זו פוגעת בשוויון בין אוכלוסיות חלשות ומיעוטים במדינת ישראל. באופן דומה להקצאת תקנים עבור אתיופים במגזר הציבורי, ניתן שתעלה דרישה דומה באשר לקבוצות מיעוטים וקבוצות מוחלשות אחרות. מנגד, קיימת פעילות ענפה במדינת ישראל לאפליה מתקנת עבור אוכלוסיות חלשות (כערבים), וכן עידוד העסקתם של אוכלוסיות חלשות- כגון, ערבים, דרוזים וחרדים.

ניתוח החלופה השלישית**אפקטיביות**הממד הכמותי - צפי אחוזי ההשמה:

מכיוון שכל מיזם מחויב להעסקת 50% בני 40-60 מהקהילה, ולאור הצפי הממוצע של 80 עובדים למיזם, הרי שצפוי שבכל מיזם יועסקו כ-40 גברים בני 40-60 המהווים כ-0.6% מפלח האוכלוסייה הרלוונטי. מכיוון שמתוכננים לפעול במהלך 3 שנים (תקופת הזמן אותה קבענו לצורך יצירת אומדן משווה בין החלופות, שמשמעותה 3 שנים מתחילת כל מיזם) 13 מיזמים (3 בפיילוט ו-10 בהרחבה), הצפי הוא לתעסוקה של כ-520 גברים בני 40-60 – עלייה של כ-8% באחוז המשתתפים בכוח העבודה מקרב גברים בני 40-60 מהקהילה האתיופית.

אולם, היות ועסקים כלכליים מושפעים ממספר רב של אלמנטים, ועלולים בשל כך להצליח מעל או מתחת למצופה ואף להיכשל, יש להציב טווח רחב יותר, ולכן הוערך כי **כוח העבודה בקרב אותה אוכלוסייה יגדל ב-5%-10%** במהלך שלוש שנים מתחילת הפרויקט.

הממד האיכותי -

נראה שכבר בשנים הראשונות למיזם טיב המשרות יעלה באופן משמעותי על טיב המשרות הפוטנציאליות עבור אוכלוסיית ההשמה, הסיבה לכך נעוצה בקיומם של יעדים ברורים ותמריצים משמעותיים למתן שכר גבוה, להעסקה במשרה מלאה ולהכשרה וקידום לתפקידי מטה במשרות המדוברות. העובדה כי חלק מהותי מהמיזם כולל העברתו לידי העובדים כבעלי מניות משפר את עבודתם הן מההיבט הכספי והן מבחינת העצמתם כבעלי עסק ומקבלי החלטות.

*יש להתייחס גם לערך המוסף של העסקת 40 נשים וגברים נוספים מהקהילה בכל מיזם, שכן על אף שהישג זה איננו תורם ישירות לבעיה עליה הצבענו הוא משפר הן את אחוז הנמוך של השתתפות בכוח העבודה בקרב הקהילה והן מעצים את בני ובנות הקהילה ביצירת משרות איכותיות ותוכניות הכשרה לניהול ותפקידי מטה.

שימות

לאור מגמות ההפרטה ומיקור החוץ הקיימות בישראל בתקופה זו, כמו גם לאור הדמיון המסוים לחממות הטכנולוגיות שנחשבות להצלחה, סביר כי רעיון זה יתקבל בקרב מקבלי ההחלטות ושלב הפרוצדורה יוכל להסתיים במהירות יחסית. התהודה לחומרת מצבה של הקהילה תתרום גם כן לעניין. מכיוון שמדובר בגורמים כלכליים המונעים ע"י מניעי רווח ניתן להניח כי מרגע יציאת המכרז לדרך, ייכנסו המיזמים למסלול יישום יחסית בטוח. עם זאת, עסקים רבים נכשלים (סיכון זה יצומצם ע"י בדיקת הכדאיות שתבצע לכל מיזם במסגרת המכרז, כמו גם ע"י דרישות הניסיון ואמצעי הפיקוח שייכללו בו), רעיונות טובים לעתים אינם מצליחים להתגבש לכדי מוצר רווחי ואין כל ניסיון ספציפי עם האוכלוסייה לגבי מיזמים מהסוג הזה, כך שקיימת אי ודאות בלתי מבוטלת.

זמן

לאור הרציונאל בקיומו של פיילוט בטרם הרחבת הפרויקט למספר רב של מיזמים, בנוסף לזמן שיידרש למדינה להוציא את המכרז לפועל, לחברות להתכונן אליו ולהגיש הצעותיהן ולמדינה להחליט לגבי הזוכים במכרז ולחתום עימם על חוזים מפורטים – הערכנו כי רק לאחר 3 שנים (שנה לפרוצדורה ושנתיים לפיילוט) יהיה ניתן לקבוע את הצלחת המיזמים. אולם, תוצאות משמעותיות המתקרבות למספרים שהוצגו בקריטריון הקודם תושגנה רק לאחר 6 שנים מתחילת הפרויקט כולו, שכן רק לאחר שנת הפרוצדורה והשנתיים של הפיילוט (אם ייקבע כהצלחה) יתווספו 10 מיזמים נוספים המהווים את המסה הקריטית לצורך צמצום התופעה הבלתי-רצויה.

חידוש

חלופת המיזמים חותרת להקניית מעמד ורכוש לאוכלוסייה האתיופית, ובפרט לראשי המשפחות. במקביל לכך, יוצרת חלופה זו מקומות תעסוקה חדשים, אשר יבטאו את ייחודה של הקהילה האתיופית. משום כך, מהווה חלופה זו חידוש משמעותי ביחס ליתר החלופות.

סיכום ניתוח החלופות וכלל החלטה

הקריטריונים	חלופה 1	חלופה 2	חלופה 3
אפקטיביות - אחוז השתתפות בשוק העבודה בשלוש שנים. - טיב ההשמה.	בסה"כ 2.5 - עלייה ב- 9%- 4 - נמוכה- 1	בסה"כ 4 - עלייה ב- 11%- 5 - בינונית- 3	בסה"כ 3.5 - עלייה ב- 5%- 10%- 3 - בינונית-גבוהה- 4
יישומיות	בינונית- 3	נמוכה- 1	בינונית- 3
זמן	5 הכנה הפרויקט- חצי שנה תוך שנתיים תוצאות משמעותיות	4 פרוצדורה- שנה השמה נפרסת על 5 שנים. תוך שלוש שנים תוצאות משמעותיות.	2 פרוצדורה- שנה שנתיים- פיילוט הרחבה- תוך 3 שנים תוך ארבע- חמש שנים תוצאות משמעותיות.
חידוש/תהודה חיובית	1 השימוש בשיטה- אין חידוש. בהתייחס לאוכלוסיה- קיים חידוש מועט	3 חידוש עם הסתייגות	5 קיים חידוש משמעותי
עלות/תועלת	2-0.714	1-0.938	5-0.19
פגיעה בשוויון	אין- 5	יש- 1	יש, אם כי במידה מועטת יותר- 3

כלל ההחלטה

היות וקיים מכלול של קריטריונים, וקיימת חשיבות משתנה לכל אחד מהם- בעבור הלקוח או לחילופין בעבור יכולת ביצועה של אותה חלופה, בחרנו לנקוט **בכלל ההחלטה** הלקסיקוגרפי – אשר לפיו דורגו הקריטריונים עפ"י חשיבותם מהגבוהה לנמוך.

אפקטיביות (35%)» ישימות (25%)» זמן (15%)» חידוש/תהודה חיובית (10%)» עלות-תועלת (10%)» פגיעה בשוויון (5%).

הקונספט המנחה לבחירת סדר הקריטריונים הינו- פתירת הבעיה (ולכן בחרנו באפקטיביות ויישומיות כקריטריונים ראשונים)+צרכי הלקוח (זמן+ תהודה חיובית).

היות ואין זה שכיח כי קריטריון העלות-תועלת אינו בין הראשונים, נציין כי מצבה של האוכלוסייה עפ"י כל התחזיות וכן הפקת התועלת הרחבה מהפחתת מוקד האבטלה המדובר, מנטרלת לדעתנו במידה רבה את העלות העולה בשלושת החלופות המוצעות, ועל כן פחות משמעותית ביחס ליתר הקריטריונים.

ניתוח כמותי

נחשב עבור כל חלופה את ערכה הסופי:

$$\text{חלופה 1: } 3.425 = \%5*5 + \%10*2 + \%10*1 + \%15*5 + \%25*4 + \%35*2.5$$

$$\text{חלופה 2: } 2.7 = \%5*1 + \%10*1 + \%10*3 + \%15*4 + \%25*1 + \%35*4$$

$$\text{חלופה 3: } 3.7 = \%5*3 + \%10*5 + \%10*5 + \%15*1.5 + \%25*3 + \%35*3.5$$

ניתוח איכותי

ככלל, נציין כי לטעמנו נדרש משרד התעסוקה לבצע את שלושת החלופות, היות וכל אחת מהן פועלת לפתרון של הבעיה, תוך יצירת ערך-נוסף שונה ודגש על קהלי יעד שונים במעט (הבחנה בין התאמת חלק מהאנשים לעבודה אל-מול יועץ תעסוקתי, לאנשים אשר יעבדו במגזר הציבורי לכולם שיעבדו במיזם ניהולי).
אעפ"כ, באופן זהה לניתוח הכמותי, אנו רואים בחלופה השלישית כחלופה המיטבית ביותר, לנוכח כלל התועלות; עיקר יתרונה של החלופה מתבטא בטיב ההשמה ובחידושה ביחס ללקוח. יתר על כן, להבדיל מהחלופה ה-1 וה-2 שמשבצות למקומות עבודה קיימים, יוצרת החלופה ה-3 מקומות עבודה חדשים בשוק העבודה, משפרת את מעמד הקהילה האתיופית ויחודה בעיני החברה הישראלית. עם יצירתם של עובדי מטה אתיופים, תיווצר רשת של קשרים, אשר תשפיע באופן רב-מימדי על תעסוקת הקהילה.

נספח א - חברות ממשלתיות גדולות בקרבת ריכוזי אוכלוסיה אתיופית

(הנתונים לקוחים מתוך רשות החברות ומעודכנים נכון לדצמבר 2003):

מיקום	חברה	מספר תקנים - למשרות מלאות
בכל רחבי הארץ	מקורות חברת המים בע"מ	2,113
חדרה, אשדוד, חיפה	חברת החשמל	13,158
אשדוד	אלתא תעשיות אלקטרוניות בע"מ	2,749
בכל רחבי הארץ	רכבת ישראל בע"מ	1,510
בכלל רחבי הארץ	בזק- החברה הישראלית לתקשורת בע"מ	8,071
בכל רחבי הארץ	החברה למתנ"סים מרכזים קהילתיים בישראל בע"מ	415
ת"א	החברה לשירותי איכות הסביבה בע"מ	83
בן-גוריון	התעשייה האווירית לישראל בע"מ	11,662
רמת השרון	התעשייה הצבאית לישראל בע"מ	4,985
ירושלים	מוזיאון ישראל	217
	עמידר החברה הלאומית לשיכון בישראל	572
הרצליה	תשתיות נפט ואנרגיה בע"מ	374
בכל רחבי הארץ	חברת דואר ישראל	4,514

מעבר למצוין לעיל ישנם מוסדות ציבוריים רבים בקרבת ריכוזי אוכלוסיה אתיופית

כגון: בתי חולים- בית חולים סורוקה, מרכז לבריאות הנפש ב"ש, מרכז לרפואת הספורט ב"ש; בית חולים ע"ש קפלן; קופות חולים בכל עיר, משרדי ביטוח לאומי בכל רחבי הארץ, משרדי מס הכנסה ב שדרות, נתיבות, ב"ש, רחובות, קריית מלאכי, נתניה, פרדס חנה וחדרה, משרדי ממשלה, כגון משרדי החינוך עפ"י מחוזות (רלבנטי מחוז מרכז ודרום), משרד הרווחה עפ"י מחוזות וכו'

הערות שוליים

- ⁱאורליך, סלמון, קפלן, (2003), **אתיופיה: נצרות, אסלאם, יהדות**, האוניברסיטה הפתוחה, תל-אביב
- ⁱⁱבלשה, ש. (2005), **התפתחות ההשפעה הפיסקאלית של עולי אתיופיה על ציר הזמן**, מכון פהר, האוניברסיטה העברית, ירושלים
- ⁱⁱⁱויקיפדיה, <http://he.wikipedia.org/wiki>, 12:47, 1/05/2007
- ^{iv}שם
- ^vמתוך נתונים באתר של הסוכנות היהודית לארץ ישראל www.jafi.org
- ^{vi}למ"ס, **אוכלוסיית עולי אתיופיה לפי תקופת עלייה, גיל ומין**, שנתון סטטיסטי לישראל, 2006
- ^{vii}ויקיפדיה, ראה הערה 3
- ^{viii}בלשה, ראה הערה 2
- ^{ix}בלשה, ראה הערה 2
- ^xנאון, קינג, וולדה-צדיק (2006) **אוכלוסיות שאינן משתתפות באורח מלא בשוק העבודה: גודלן, מאפייניהן ותכניהן לקידום תעסוקתן ולהגברת ניידותן בתעסוקה**, מאירס-ג'וינט – מכון ברוקדייל, ירושלים
- ^{xi}בלשה, ראה הערה 2
- ^{xii}רוב הפרויקטים היום פרויקטים של משרד הקליטה בשותפויות עם גופים ציבוריים ו/או פרטיים
- ^{xiii}קינג, וולדה-צדיק (2005) **מעקב אחרי תעסוקה באוכלוסיות חלשות-דו"ח מספר 9: תעסוקה בקרב אתיופים בגילאי 18-64 –סקרי כוח אדם 1995/6, 1999/2000, 2002/3**, מאירס-ג'וינט – מכון ברוקדייל, ירושלים
- ^{xiv}עיבוד סקר הלמ"ס **סקר הכנסת משקי בית** (2003)
- ^{xv}עיבוד סקרי הלמ"ס 2001 – 2003 ; משרד הקליטה, (2006) ; ברודקיל (2006), ראה הערה 10
- ^{xvi}דו"ח למ"ס 2006, בלשה, ראה הערה 2
- ^{xvii}מחקר "השפעת התקשורת על תפיסה כלפי עולי אתיופיה", האגודה הישראלית למען יהודי אתיופיה, (2004)
- ^{xviii}ד"ר פיקאר, א. "דשבר החברתי", **תרבות דמוקרטית** (טרם פורסם), אוניברסיטת מרילנד
- ^{xix}יהודית קינג, אברהם וולדה-צדיק, דפוס השתלבותם של עולים חדשים בגילאים 22-64, פרסומי מכון ברוקדייל <http://brookdale1.pionet.com/files/PDF/486rr-intpatterns-heb.pdf>
- ^{xx}משיחה עם גב' ענת הלוי-ליון, דוברת השירות
- ^{xxi}כולל מובטלים וכאלו שאינם משתתפים בשוק העבודה. הנתונים לקוחים מתוך הלכה המרכזית לסטטיסטיקה: http://www1.cbs.gov.il/shnaton57/st02_26.pdf
- ^{xxii}יהודית קינג, אברהם וולדה-צדיק, דפוס השתלבותם של עולים חדשים בגילאים 22-64, פרסומי מכון ברוקדייל <http://brookdale1.pionet.com/files/PDF/486rr-intpatterns-heb.pdf>
- ^{xxiii}כמו כן התייעצנו עם אנשים מהשירות עצמו
- ^{xxiv}המגזר הציבורי = עובדי מדינה + עובדי חברות ממשלתיות- משרדי ממשלה, קופות חולים, בתי-חולים, נמלים מוסדות ציבור ממשלתיים וחברות ממשלתיות. סה"כ כ-600,000 עובדים.
- ^{xxv}יהודית קינג, אברהם וולדה-צדיק, דפוס השתלבותם של עולים חדשים בגילאים 22-64, פרסומי מכון ברוקדייל <http://brookdale1.pionet.com/files/PDF/486rr-intpatterns-heb.pdf>
- ^{xxvi}טל האס, מנהל היחידה האסטרטגית אגודה ישראלית למען עולי אתיופיה, "קשיי השתלבותם של אקדמאים יוצאי אתיופיה בשוק העבודה והמלצות לפתרונם" (2006).
- ^{xxvii}נכון למאי 2004.
- ^{xxviii}הכנסת- מרכז מחקר ומידע, "ייצוגם של עולי חבר המדינות בשירות הציבורי בישראל", מתוך אתר הכנסת <http://www.knesset.gov.il/mmm/doc.asp?doc=m00913&type=pdf>
- ^{xxix}החלטה מס' 16 במאי 1997.
- ^{xxx}כולל מובטלים וכאלו שאינם משתתפים בשוק העבודה. הנתונים לקוחים מתוך הלכה המרכזית לסטטיסטיקה: http://www1.cbs.gov.il/shnaton57/st02_26.pdf
- ^{xxxi}נתון זה הינו שכלול של אחוז הפורשים במגזר הציבורי פחות אחוז התייעלות הממשלה לשם צמצום גודלו של המגזר הציבורי. כלומר אחוז התחלופה הקיים הינו: $9,000 = 1.5\% \times 600,000$
- ^{xxxii}נתונים אלו הועברו לידינו ע"י רפרנטית בנציבות שירות המדינה.
- ^{xxxiii}תועלת זו הינה התועלת היחידה המחושבת ע"י משרד האוצר, היות ויתר התועלות האחרות קשות לכימות (נאמר ע"י מנהל התקשוריות מנהלת מהל"ב במשרד התמ"ת, לשעבר רפרנט באגף התקציבים במשרד האוצר).
- ^{xxxiv}על פי הראיון עם אברהם קסאי יו"ר השדולה היהודי אתיופיה

^{xxxv} הנתונים מבוססים על-בסיס נתוני תוכנית מהל"ב (שיחה עם מנהל התקשרויות בתוכנית מהל"ב).

^{xxxvi} הנתונים לקוחים מתוך אתר ביטוח לאומי ונוגעים לדמי ביטוח ממוצעים ביחס לרמת השכר במשק בשנת 2005-

http://www.btl.gov.il/NR/rdonlyres/A2D7FBFA-02A5-49AB-9A4D-85AFD8BF45A6/0/heb_rivon_3_1502.pdf

^{xxxvii} עבור מקבלי דמי אבטלה המחושבים לפי 50%-75% משכרם.

^{xxxviii} עיבוד נתוני הלמ"ס. יש לציין כי מדובר בהבטחת הכנסה חודשית ממוצעת עבור אדם נשוי בעל 2 ילדים ויותר, כך שקיימת הסתייגות

בדיוק הנתונים, מתוך אתר ביטוח לאומי - [http://www.btl.gov.il/NR/rdonlyres/7A7AA73B-49CC-410A-A9CF-](http://www.btl.gov.il/NR/rdonlyres/7A7AA73B-49CC-410A-A9CF-AEA50D4DCF42/0/heb_rivon_3_040401.pdf)

[AEA50D4DCF42/0/heb_rivon_3_040401.pdf](http://www.btl.gov.il/NR/rdonlyres/7A7AA73B-49CC-410A-A9CF-AEA50D4DCF42/0/heb_rivon_3_040401.pdf)

^{xxxix} ראה אתר משרד התמ"ת וכן <http://news.walla.co.il/?w=/1/1095600>

^{xl} הנתונים מבוססים על-בסיס נתוני תוכנית מהל"ב (שיחה עם מנהל התקשרויות בתוכנית מהל"ב).

^{xli} הנתונים לקוחים מתוך אתר ביטוח לאומי ונוגעים לדמי ביטוח ממוצעים ביחס לרמת השכר במשק בשנת 2005-

http://www.btl.gov.il/NR/rdonlyres/A2D7FBFA-02A5-49AB-9A4D-85AFD8BF45A6/0/heb_rivon_3_1502.pdf

^{xlii} עבור מקבלי דמי אבטלה המחושבים לפי 50%-75% משכרם.

^{xliii} עיבוד נתוני הלמ"ס. יש לציין כי מדובר בהבטחת הכנסה חודשית ממוצעת עבור אדם נשוי בעל 2 ילדים ויותר, כך שקיימת הסתייגות בדיוק

הנתונים, מתוך אתר ביטוח לאומי - [http://www.btl.gov.il/NR/rdonlyres/7A7AA73B-49CC-410A-A9CF-](http://www.btl.gov.il/NR/rdonlyres/7A7AA73B-49CC-410A-A9CF-AEA50D4DCF42/0/heb_rivon_3_040401.pdf)

[AEA50D4DCF42/0/heb_rivon_3_040401.pdf](http://www.btl.gov.il/NR/rdonlyres/7A7AA73B-49CC-410A-A9CF-AEA50D4DCF42/0/heb_rivon_3_040401.pdf)



האוניברסיטה העברית בירושלים
בית הספר למדיניות ציבורית

נייר מדיניות בנושא:

עולי אתיופיה כמוקדי אבטלה

מוגש לידי:

***גב' עינת הלוי לוויין
שירות התעסוקה***

אלכסנדרה וויל, בן מיוסט הילה לנקרי ושגיב אלבז

מאי 2007, אייר התשס"ז

תקציר מנהלים

נייר מדיניות הנ"ל נועד להציג את **תופעת האבטלה בקרב יוצאי אתיופיה בישראל**. לאבטלה השפעה שלילית רב-ממדית על קבוצת האוכלוסייה המדוברת, ביצירתה מספר תופעות בלתי רצויות כהשתתפות נמוכה בכוח העבודה; עוני; פשיעה; אלימות במשפחה; אזרחות לא פעילה וקבוצת אוכלוסייה בשולי החברה. תופעות אלו מהוות חסם מהותי להשתלבות האוכלוסייה בחברה ישראלית, ולהתפתחותה וצמיחתה בעתיד.

כדי להתמודד בצורה אפקטיבית עם התופעות הבלתי רצויות הנלוות לרמת אבטלה גבוהה (47% בקרב יוצאי אתיופיה בגילאי 25-54), ניתן לפתור את הבעיה של **העדר התייחסות ל"שבר דמות האב" באוכלוסייה אתיופית**, זאת לאור המאפיינים התרבותיים וסוציולוגיים הייחודיים של אוכלוסיית יוצאי אתיופיה בישראל. יש למקד את החלופות להתמודדות עם התופעות הבלתי רצויות באוכלוסיית הגברים המבוגרים ("האבות") זאת מתוך ההבנה כי הענקת התעסוקה לאב משפחה בקרב בני העדה איננה רק הפחתת האבטלה, אלא גם מתן מענה רב-ממדי לתופעות בלתי רצויות אשר הוצגו לעיל.

החלופות המוצעות לפתרון הבעיה:

חלופה ראשונה- מערך יועצים תעסוקתיים אתיופים בשירות התעסוקה ע"מ לתת מענה ייחודי לאבות המשפחה- יוצאי אתיופיה.

חלופה שנייה- כינון החלטה ממשלתית, המקצה תקנים חדשים וקיימים להעסקתם של גברים אתיופים בגילאים 40-60 במגזר הציבור.

חלופה שלישית- בכל איזור בו קיים ריכוז אוכלוסיה אתיופית, תקצה המדינה משאבים להקמת מיזמים עסקיים המנצלים את הייחודיות של האוכלוסייה ותבצע מיקור חוץ לניהול אותו מיזם ע"י חברת ניהול עסקי חיצונית המתמחה בהקמת פרויקטים ובהכשרה לניהול.

כלל ההחלטה

כלל ההחלטה הנבחר הינו כלל החלטה הלקסיקוגרפי – אשר לפיו דורגו הקריטריונים עפ"י חשיבותם מהגבוה לנמוך: **אפקטיביות (35%)** « **ישימות (25%)** » **זמן (15%)** « **חידוש/תהודה חיונית (10%)** » **עלות-תועלת (10%)** « **פגיעה בשוויון (5%)**.

הקונספט המנחה לבחירת סדר הקריטריונים הינו- פתירת הבעיה (אפקטיביות ויישומיות) וצרכי הלקוח (זמן+ תהודה חיונית). ניתוח כמותי ואיכותי של החלופות הוביל לבחירתה של **החלופה השלישית**, לאור ייחודה בטיב ההשמה מענה לצרכי הלקוח.