

# דפוסי הצלחה בדרך לתפקידים בכירים במגזר הציבורי בקרב גברים ישראלים ממוצא אתיופי

ד"ר רוית תלמי-כהן  
ד"ר סבטלנה צ'אצ'אשווילי-בולוטין  
מר עופר שנער

אוקטובר 2021



## להתייחסויות בנושא המחקר ניתן לפנות ל:

ד"ר סבטלנה צ'אצ'אשווילי-בולוטין  
svetach@ruppin.ac.il

ד"ר רות תלמי-כהן  
ravitt@ruppin.ac.il

מכון להגירה ושילוב חברתי

טלפון: 09-8983859

דוא"ל: hagira@ruppin.ac.il

1



## תקציר מנהלים

ייצוגם של גברים ישראלים ממוצא אתיופי בתפקידים בכירים בחברות ממשלתיות, תאגידים ציבוריים ורשויות מקומיות הוא קטן ביחס לחלקם באוכלוסייה הכללית. עד כה כמעט שלא נערכו מחקרים בסוגיה של גברים עולים/מהגרים מצליחים, לרבות בקרב ישראלים ממוצא אתיופי. מחקר זה בא למלא, ולו במעט, את החסר.

המסגרת התאורטית של המחקר הנוכחי מבקרת את התפיסה לפיה הצלחה של מהגרים נמדדת מנקודת מבט של השתלבות (incorporation or integration) ולא של מצוינות. לדוגמה, מדדים במחקרי הגירה מגדירים "השתלבות מוצלחת" בשוק העבודה כאשר קבוצות מהגרים משיגות את הרמה הממוצעת של כלל האוכלוסייה. אלא שהגדרת הצלחה לכלל האוכלוסייה שונה מהגדרתה למהגרים ולעולים, ובפרט לגברים מקבוצות מודרות.

מחקר זה הוא חלק מפרויקט מחקרי רחב הבוחן הצלחה ומצוינות בסוגיות של עלייה והגירה בקרב קבוצות אתניות שונות.

### מטרות המחקר

למחקר זה שתי מטרות עיקריות: הראשונה, לבחון את דפוסי ההצלחה בדרך לתפקידים בכירים במגזר הציבורי בקרב גברים ישראלים ממוצא אתיופי; השנייה, להציע על סמך תובנות המחקר תשתית לבניית תוכניות פעולה לקידום מצוינות בשוק התעסוקה בקרב גברים ישראלים ממוצא אתיופי.

### מתודולוגיה

המחקר משלב בין שיטות של מחקר איכותני, המאפשרות ללמוד לעומק את סוגיית ההצלחה בשוק התעסוקה, ובין שימוש במחקרים ודוחות כמותניים, המצביעים על המגמות העיקריות בנושא.

מקורות המידע העיקריים במחקר:

א. ראיונות עומק – ראיונות עומק חצי מובנים עם עשרים ושבעה גברים ישראלים ממוצא אתיופי המועסקים בתפקידים בכירים (בעיקר במגזר הציבורי), שאינם עוסקים בסוגיות שהן ייחודיות לישראלים ממוצא אתיופי. כמו כן נערכו שישה ראיונות עם ישראלים ממוצא



אתיופי שהם מומחי ידע בנושא חינוך ושוק התעסוקה ופועלים בתחום התעסוקה של ישראלים ממוצא אתיופי. הראיונות נערכו בשנים 2019–2020.

ב. דוחות מחקר, ניירות עמדה, דוחות סטטיסטיים ומחקרים בנושא מצוינות של מהגרים בשוק התעסוקה בישראל ובעולם.

## ממצאים

1. **עד כה מחקרי הגירה בתחום שוק העבודה** בחנו הצלחה של מהגרים/עולים בשוק התעסוקה מפרספקטיבה של השתלבות (incorporation or integration) ולא של מצוינות. מתוך ניתוח החומרים עולה שהשתלבותן של קבוצות מהגרים ועולים מוגדרת במחקרים אלה כמוצלחת כאשר היא ברמה הממוצעת של כלל האוכלוסייה. הדבר בא לידי ביטוי ביתר שאת כאשר בוחנים קבוצות מוחלשות דוגמת ישראלים ממוצא אתיופי. תפיסה זו היא פועל יוצא של ציפייה מצד החברה והמערכות השונות להשתלבות ממוצעת ותו לא.
2. מהראיונות עולה **שתפיסת ההצלחה** העצמית בקרב גברים מצליחים ממוצא אתיופי מורכבת ממדדים אובייקטיביים וסובייקטיביים, בדומה לתפיסת ההצלחה הרווחת בכלל האוכלוסייה. עם זאת, בשל שייכותם לקבוצות מוחלשות הם נאלצו לייצר פרקטיקות ייחודיות כדי להצליח.
3. הגם שמרבית המרואיינים הם בעלי תואר אקדמי יוקרתי, רובם העידו על קשיים במציאת עבודתם הראשונה, ובעיקר במציאת עבודה בתחום הנלמד ובתפקידים שאינם קשורים לקהילת המוצא. ממצא זה מחזק את הידוע על חסמים הקיימים בקבלה למקומות עבודה, ועל התפתחות מקצועית על בסיס הטיית המשלבות בין **תפיסות של צבע עור וגבריות**.
4. **גבריות בהגירה** – תפיסת הגבריות באתיופיה ובישראל מבוססת על עקרונות משותפים, שאחד הבולטים שבהם הוא שהגבר הוא המפרנס העיקרי, ולכן עליו להצליח ולהתקדם בשוק התעסוקה. אלא שבעקבות תהליך העלייה השתנתה תפיסת הגבריות ונוצרה **תפיסת גבריות חדשה וייעודית** כלפי גברים עולים, ובפרט כלפי יוצאי אתיופיה. מהראיונות עולה שבישראל מועברים להם מסרים של גבריות המתאפיינים בבינוניות, היטמעות וצייתנות ולא של הצטיינות.
5. **הגבר שתמיד נשאר "עולה" גם אם נולד בישראל** – עדויות המרואיינים מלמדות שלאורך השנים הם נאלצו להיאבק כדי לנשל מעליהם את תפיסת הגבריות "החדשה" שיועדה להם בשל מוצאם, ולהצליח לאמץ את תפיסת הגבריות השלטת בחברה. חמור מכך, גם גברים ממוצא אתיופי שנולדו בישראל מדווחים על כך שתפיסת ה"גבריות



- החדשה" נכפתה עליהם. כך למשל, כבר במערכות החינוך הוסללו חלק מהמרווינים למסלולי לימוד ללא אופק תעסוקה יוקרתי, בלי שום קשר ליכולותיהם.
6. **גברים שקופים** – מודעות הולכת וגוברת לאי השוויון המגדרי בחברה הישראלית הביאה לצמיחתם של פרויקטים ועמותות שנותנים מענים מגוונים לנשים בחברה בישראל, ובכלל זה לנשים ממוצא אתיופי. לעומתן, גברים, ובעיקר אלו המשתייכים לקבוצות המוחלשות בחברה, נהיו שקופים – הגברים המודרים חשו שהם מודרים מהשיח ולא מקבלים את המענה הראוי, המבוסס גם על תפיסות של גבריות.
7. מהראיונות עולה שהשילוב בין תפיסות שקשורות לאתניות, צבע עור וזהות מגדרית עלול ליצור בקרב המעסיקים **תפיסות של איום**. עוד עולה שהתפיסות הרווחות בחברה הישראלית כלפי גברים ישראלים ממוצא אתיופי משמרות את הזרות: היחס אליהם נע בין חשדנות (החשוד המידי) לייחודיות ("האתיופי הראשון ש..."). לכן, לא אחת, מעסיקים פוטנציאליים נמנעים מהעסקה של גברים ממוצא אתיופי, או במקרים שהם מתקבלים לעבודה – הדבר פוגע בקידומם. זאת בניגוד לנשים ממוצא אתיופי אשר לרוב אינן נתפסות כמאיימות.
8. **התמודדות עם תפיסות גזעניות** – כל המרווינים טענו כי גזענות היא תופעה רווחת בישראל, ומרביתם העידו כי חוו גזענות באופן אישי. כדי שלא לפגוע בסיכוייהם לקידום בעבודה, בחרו רובם שלא להגיב לתופעת הגזענות, וניסו להתרחק מהשיח בנושא זה. במרבית המקרים הם החלו לפעול באופן אקטיבי למיגור הגזענות רק לאחר קידומם לתפקידים בכירים.
9. **התרופה לגזענות** – כל המרווינים הגדירו את ההצלחה ואת קידומם בשוק העבודה כמענה הטוב ביותר להתמודדות עם הגזענות.
10. **דיאלוג עם קהילת המוצא** – בקרב מרבית המרווינים נמצא דפוס הפעולה הבא: בשלבים הראשונים של בניית הקריירה – התרחקות מהסביבה הקרובה (לדוגמה משפחה או שכונת מגורים) ואף מקהילת המוצא. עם ההתקדמות המקצועית – התקרבות חזרה לסביבה הקרובה ולקהילת המוצא.
11. **העלייה כמשאב לבניית קריירה מוצלחת** – עצם החיים במשפחות שחוו תהליך של עלייה מקנה למרווינים ראיית עולם אחרת המייצרת פרקטיקות ייחודיות בעולם גלובלי ומקנה להם יכולת למנף את הקריירה שלהם ולהעשיר אותה.
12. **היכרות עם סביבת התעסוקה** – מרבית המרווינים ציינו שלא הכירו את אפשרויות התעסוקה השונות, ועד גיוסם לצבא החשיפה שלהם לעולם התעסוקה הייתה מוגבלת.



13. **בחירת מקצוע** – בחירת המקצוע של המרוויינים נעשתה באופן אינדיווידואלי ומתוך מודעות לפוטנציאל שלהם בשוק העבודה, בשונה מההסללה למקצועות צווארון כחול, שחווים מרבית הגברים הישראלים ממוצא אתיופי.
14. **תחומי הלימוד במוסדות להשכלה גבוהה** של ישראלים ממוצא אתיופי מצומצמים בהשוואה לכלל האוכלוסייה. ההבדל בבחירת תחומי לימוד בולט במיוחד בקרב הגברים. בעוד שגברים ישראלים ממוצא אתיופי לומדים בעיקר בפקולטות למדעי החברה והרוח גברים שאינם ממוצא אתיופי לומדים בפקולטות של מדעים מדויקים והנדסה. להבדל זה ישנה השפעה משמעותית בבניית קריירה בשוק העבודה.
15. **דור ראשון להשכלה גבוהה** – המרוויינים במחקר זה הם דור ראשון במשפחתם להשכלה גבוהה, בדומה למרבית הישראלים ממוצא אתיופי הלומדים במוסדות להשכלה גבוהה. משום כך יש חשיבות בהקמה של מנגנוני הכנה ללימודים וליווי במהלכם. חשוב להדגיש כי מסקנה זו חלה על כלל המועמדים והסטודנטים שהם דור ראשון להשכלה גבוהה, ולא רק על סטודנטים ישראלים ממוצא אתיופי.
16. **מנטורים** – מרבית המרוויינים ציינו את החשיבות הרבה של הכוונה במסלול החיים הבוגרים על ידי מנטורים – הן מבחינה כלכלית חברתית והן מבחינת השכלה ותעסוקה.
17. **היעדר חשיפה לדמויות מפתח** – אף שישראלים ממוצא אתיופי יכולים להיות מודל לחיקוי עבור הדור הצעיר, המידע עליהם במרחב הישראלי מועט מאוד. ואכן, רוב המרוויינים ציינו כי כמעט שלא נחשפו לדמויות מפתח ממוצא אתיופי בצבא, בשוק התעסוקה ובשדות התרבות והחברה הישראלית.
18. **לאחר הצבא** – מרבית המרוויינים טוענים שהשירות הצבאי היה משמעותי עבורם והניע אותם לשנות את מסלול חייהם. בזכות כך הם הצליחו להגיע לתפקידי מפתח במגזר הציבורי. ניכר כי תקופה זו שלאחר השירות הצבאי היא חלון הזדמנויות קריטי לזיהוי היכולות ולגיבוש השאיפות להצלחה בשוק התעסוקה.
19. **מערכת החינוך** – מרבית המרוויינים לא ציינו את תקופת הלימודים במערכת החינוך ככזו שסיפקה להם חוויות מעצימות ותומכות בבניית קריירה תעסוקתית מוצלחת.



## תובנות מרכזיות

1. גברים ישראלים ממוצא אתיופי בשוק התעסוקה הם **קבוצה שקופה ומודרת** החווה במידה רבה את תקרת הזכוכית בחברה בישראל.
2. יש להמשיך ולפעול להגדלת הגיוון התעסוקתי בשוק העבודה בקרב ישראלים ממוצא אתיופי, תוך **שימת דגש על מצוינות** והכוונה לתפקידים **בכירים**.
3. כיום כרבע (23.5%) מאוכלוסיית הישראלים ממוצא אתיופי הם צעירים בני 23–34. מהמחקר עולה כי זהו טווח הגילים שבו קיים **חלון הזדמנויות כמעט אחרון** למוביליות תעסוקתית מיטבית. מכאן עולה שנדרשת תוכנית פעולה ייעודית לקבוצת גילים אלו, השמה דגש על מצוינות בשוק העבודה.
4. יש להמשיך ולהקצות משאבים לתוכניות המקדמות **מצוינות בדגש גם על גבריות**. לצד זה יש להמשיך ולפתח תוכניות שמועסקים בהם **מנטורים** בעלי השפעה בשוק התעסוקה. למנטורים חשיבות מכרעת בצמתים מרכזיים בכניסה לשוק העבודה ובבניית מסלול קריירה המאופיין בקידום וניעות כלכלית.
5. המפתח לשינוי בשוק התעסוקה נעוץ לא רק בצעירים עצמם אלא גם בפתיחות ובמוטיבציה של מקומות התעסוקה, ובאפשרות שהם נותנים לבטא זהויות שונות לצד מקצועיות מיטבית. המגוון התעסוקתי צריך לבוא לידי ביטוי במרחבים שונים כגון: קידום עובדים, תרבות ארגונית, מדיניות גלויה וסמויה כלפי גיוון תעסוקתי. כלומר, כדי לשנות את המצב, יש לייצר **פרקטיקות במקומות העבודה** המאפשרות בניית גיוון תעסוקתי.
6. תובנות המחקר בנוגע לפרקטיקות של חתירה למצוינות אינן ייחודיות לקבוצת הגברים הישראלים ממוצא אתיופי. הדימויים והתפיסות כלפי קבוצה זו, ובייחוד תפיסתה כאחת הקבוצות המוחלשות ביותר בחברה הישראלית, מבליטים את יחסה של החברה כלפי קבוצות מוחלשות ככלל. על כן מסקנות המחקר בנוגע להצלחה בשוק התעסוקה רלוונטיות לא רק לגברים הישראלים ממוצא אתיופי, אלא **לגברים עם רקע של הגירה/עלייה בכלל**.



## דברי תודה

ראשית ברצוננו להודות מקרב לב למרואיינים ששיתפו אותנו במסלול חייהם ובדרכם להשגת תפקידים בכירים בחברה בישראל. שיתפתם אותנו בסיפורים, בהתמודדויות ובהצלחות, וכיום כל אחד מכם הוא מגדלור מתווה דרך בחברה הישראלית.

תודה למומחים ולפעילים למען עידוד תעסוקה משמעותית ומצוינות על שאפשרתם לנו ללמוד ולהכיר זוויות ראייה נוספות בתחום.

תודה לעוזרי המחקר – גב' רחל וורקנר, גב' תניא מקרוב וגב' מיה שחר.

תודה לעמיתינו במכון להגירה ושילוב חברתי במרכז האקדמי רופין – הגב' אנדה ברק ביאנקו-ראשת המכון, ד"ר ניבי דיין-ראשת המכון לשעבר, וגב' נטע בארי, רכזת הפעילויות.

תודתנו האחרונה מופנית לגב' קסאיי דמוזה פרנזמן על שקראה, העירה וסייעה לנו לדייק את המחקר.





## תוכן עניינים

10.....	הקדמה
12.....	רקע כללי
15.....	מתודולוגיה
16.....	ממצאים
16.....	1. הצלחה ומצוינות
18.....	2. גבריות בהגירה – זרות ושקיפות
20.....	3. בין "ייחודיות" ל"חשדנות": גבריות, אתניות ומצוינות בשוק התעסוקה
21.....	4. התמודדות עם תפיסות גזעניות בתהליך בניית קריירה תעסוקתית מוצלחת
24.....	5. דיאלוג עם קהילת המוצא בתהליך בניית קריירה תעסוקתית מוצלחת
27.....	ממצאים נוספים
27.....	ממד אישי ומשפחתי
27.....	שוק התעסוקה
28.....	השכלה גבוהה
28.....	התקופה שלאחר השירות הצבאי
29.....	בתי הספר
30.....	סיכום ותובנות מרכזיות



"ועוד משהו חשוב לדעתי, לפעמים מתייחסים אל האתיופים כנציגים. אז אף אחד פה לא נציג של אף אחד וכל אחד בפני עצמו בן אדם ולא צריך עכשיו משהו כזה. כי מה שאני אספר לך יכול להיות שזה לא רלוונטי לאתיופי אחר. היום גם צריך לקחת את זה בחשבון" (מ', עובד ברשות מוניציפאלית, 30)

"אני רואה את עצמי שגריר בכל מקום שאני נפגש עם אנשים ואני נפגש עם אנשים בכירים. אם זה בשירות הציבורי, אם זה במשטרה, אם זה גופים אחרים, אני מרגיש את עצמי שגריר של הקהילה... אני לא מראה את זה, אני לא בא לשם, זה לא נאמר בשום מצב, אני בא כנציג משרד XXX, אבל ההנחה הזאת כאילו יוצאי אתיופיה במקומות האלה יש לזה משמעות אפילו בלי שהדברים נאמרים" (מ', תחום המשפט, 47)



## הקדמה

עד כה מחקרי הגירה<sup>1</sup> בתחום שוק העבודה בחנו הצלחה של מהגרים/עולים בשוק התעסוקה מפרספקטיבה של השתלבות (incorporation or integration) ולא של מצוינות.<sup>2</sup> משכך, השתלבותן של קבוצות מהגרים ועולים מוגדרת במחקרים אלה כמוצלחת כאשר היא ברמה הממוצעת של כלל האוכלוסייה. הציפיות הרווחות בחברה, המגובות על ידי הגישה המקובלת במחקרים, הן שהשתלבות המהגרים ברמות הדומות לאלה של כלל החברה היא מוגדרת כהצלחה.<sup>3</sup> תפיסה זו מוטמעת ויש לה השלכות לא רק על המהגרים, אלא גם על ילדיהם שנולדו בארץ שאליה היגרו. התפיסות השונות בנוגע להצלחתם לעומת הצלחתם של אלו שאינם מהגרים משפיעות על דפוסי הפעולה להשגת ההצלחה, ומעצימות את השוני בין מהגרים לאלו שאינם.

בהקשר זה חשוב להדגיש כי ההתייחסות של החברה הקולטת לקבוצות מהגרים שונות אינה אחידה. היא מושפעת מתפיסות ביחס לתרבותן ול"אופי הגירתן", וכך הפער בין הצלחת מהגרים לאלו שאינם מהגרים משתנה גם הוא בהתאם לקבוצה אליה משתייכים, ונוצרת היררכיה בין קבוצות המהגרים.<sup>4</sup>

במחקר זה, שהוא חלק ממחקר רחב הבוחן הצלחה ומצוינות בסוגיות של עלייה והגירה בקרב קבוצות אתניות שונות, התמקדנו בדפוסי ההצלחה בשוק העבודה של גברים ישראלים ממוצא

---

<sup>1</sup> במחקר זה השימוש במושג הגירה מתייחס להקשרים בינלאומיים, ואילו השימוש במושג עלייה מתייחס להיבטים ישראליים.

<sup>2</sup> Amit, K., & Chachashvili-Bolotin, S. (2018). Satisfied with less? Mismatch between subjective and objective position of immigrants and native-born men and women in the labor market. *Frontiers in Sociology*, 3, 33.

Gorodzeisky, A., & Semyonov, M. (2017). Labor force participation, unemployment and occupational attainment among immigrants in West European countries. *Plos One*, 12(5), e0176856.

Kogan, I. (2011). New immigrants – old disadvantage patterns? Labour market integration of recent immigrants into Germany. *International Migration*, 49(1), 91–117.

McKowen, K., & Borneman, J. (2020). Digesting difference: Migrants, refugees, and incorporation in Europe. In K. McKowen & J. Borneman (Eds.), *Digesting difference: Migrant incorporation and mutual belonging in Europe* (pp. 1–27). Springer.

<sup>3</sup> סבר, ר' (2002). נושרי-השכלה בישראל בזיקה לקליטת עלייה. המרכז לחקר המדיניות החברתית בישראל.  
<sup>4</sup> תלמי כהן, ר' (2020). ממתנים בדרכם – המסע של זרע ביתא ישראל מאתיופיה. למדא, האוניברסיטה הפתוחה.



אתיופי.<sup>5</sup> בהסתמך על הממצאים ביקשנו להציג תובנות מרכזיות המציעות תשתית לבניית תוכניות פעולה לקידום נושא המצוינות בשוק התעסוקה.

עד כה עסקו מרבית המחקרים בכישלונות של ישראלים ממוצא אתיופי ובאתגרים הניצבים בפניהם. מחקרים מעטים בלבד עסקו בסיפורי הצלחה של ישראלים ממוצא אתיופי, ורובם התמקדו בנשים.<sup>6</sup> אוכלוסיית הגברים הישראלים ממוצא אתיופי היא אחת הקבוצות המוחלשות בחברה הישראלית, הן ברמת ההשכלה הן ברמת ההכנסה. על כן יש חשיבות רבה למחקרים על אודות גברים שהתגברו על המכשולים והצליחו למרות כל הקשיים שנקרו בדרכם.<sup>7</sup>

תחילה נציג את נושא המחקר ורקע כללי, לאחר מכן נציג את שיטות מחקר והממצאים העיקריים ולבסוף נציג תובנות מרכזיות.

---

<sup>5</sup> מחקר זה מתמקד בישראלים ממוצא אתיופי משום היותם קבוצה הטרוגנית המתגוררת בישראל כארבעה דורות. למרות זאת, כפי שנמצא במרחבים בירוקרטיים ובינאישיים, במקומות רבים ההתייחסות אליהם היא עדיין על בסיס צבע עור. ראייה זו משפיעה על קבלתם לתפקידים בכירים בשוק התעסוקה. במחקר זה ראינו גברים ישראלים ממוצא אתיופי מדור ראשון (עלו מאתיופיה), דור אחד וחצי (עלו בגיל צעיר לישראל) ודור שני (נולדו בישראל להורים שעלו מאתיופיה).

<sup>6</sup> וולש, ס' ואוזן יונס, א' (2012). "מחוברת וממשיכה... שומרת על האיזון": נשים אתיופיות מצליחות בישראל. *חברה ורווחה, לב(ג)*, 317-345.

יסעור-בורוכוביץ, ד' ווסרמן, ו' (2017). השיח הדיאלקטי של נשים מצליחות עולות מאתיופיה עם קהילת המוצא שלהן. *חברה ורווחה, לז(ז)*, 233-258.

שבתאי, מ' וקסן, ל' (2005). *מולועלים: נשים ונערות יוצאות אתיופיה במרחבים, עולמות ומסעות בין תרבויות*. לשון צחה.

Anthias, F., & Lazaridis, G. (2020). *Gender and migration in Southern Europe: Women on the move*. Routledge.

Commodore, F., Baker, D. J., & Arroyo, A. T. (2018). *Black women college students: A guide to student success in higher education*. Routledge.

Fanta-Vagenshtein, Y., & Anteby-Yemini, L. (2016). Migration, gender, and mobility: Ethiopian-Israeli women's narratives of career trajectories. *African and Black Diaspora: An International Journal*, 9(2), 257-273.

Himi, H. (2020). Ethiopian-Israeli Women In Academia: A Gender Equality Plan Within The Framework Of Change Project. In *The Migration Conference 2020 Proceedings: Migration and Integration* (pp. 139-142). Transnational Press London.

<sup>7</sup> פוקס, ה' ופרידמן ווילסון, ת' (2017). [מגמות בהשכלה ובשכר בקרב ישראלים ממוצא אתיופי: מבט מגדרי \(תקציר מדיניות\)](#). מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.

Amit, K., & Chachashvili-Bolotin, S. (2018). Satisfied with less? Mismatch between subjective and objective position of immigrants and native-born men and women in the labor market. *Frontiers in Sociology*, 3, 33.



## רקע כללי

בחלק זה יוצגו בקצרה מגמות מרכזיות ונתונים רלוונטיים להבנת תמונת המצב הנוכחית בשוק התעסוקה בקרב ישראלים ממוצא אתיופי.

בשנת 2019, כרבע (23.5%) מהישראלים ממוצא אתיופי היו צעירים בני 23–34.<sup>8</sup> כלומר, זו קבוצת גיל משמעותית מבחינה מספרית בקרב ישראלים ממוצא אתיופי. בהתאם לספרות המחקר ובהקשר הישראלי - בתקופת גילים אלה נבנים השלבים הראשונים והחשובים בשוק התעסוקה.

על פי נתוני דוח שוק התעסוקה בישראל לשנת 2019 שיעור התעסוקה בקרב ישראלים ממוצא אתיופי דומה לזה של כלל האוכלוסייה – 78% בממוצע.<sup>9</sup> עם זאת, ניכר כי קיים הבדל בינם ובין כלל האוכלוסייה מבחינת משלח היד. כך למשל, רק כ-7% מהישראלים ממוצא אתיופי מועסקים במשלח יד אקדמי, בהשוואה ל-31% בקרב יהודים שאינם חרדים.

על פי נתוני הלמ"ס, בשנת 2018 הסתכמה ההכנסה הממוצעת (ברוטו) למשק בית של ישראלים ממוצא אתיופי ב-15,604 ש"ח לעומת 21,063 ש"ח בכלל משקי הבית באוכלוסייה. בהקשר זה חשוב להדגיש כי השכר הממוצע נמוך יותר אף שמספר המפרנסים הממוצע למשק בית בקרב ישראלים ממוצא אתיופי גבוה מאשר בכלל האוכלוסייה (1.9 לעומת 1.5).<sup>10</sup>

ההכנסה החודשית הממוצעת של ישראלים ממוצא אתיופי נמוכה מאוד בהשוואה לישראלים יהודים שאינם חרדים. לדוגמה, בשנת 2016 השכר הממוצע של גבר ממוצא אתיופי היה 9,146 ש"ח בעוד שהשכר הממוצע של גבר יהודי לא חרדי היה 16,928 ש"ח. תמונת המצב דומה גם בקרב הנשים – 6,351 ש"ח לעומת 10,780 ש"ח.<sup>11</sup> נתוני השכר חושפים דבר נוסף. אומנם בשתי הקבוצות גברים משתכרים יותר מנשים, אך הפער המגדרי בקרב יוצאי אתיופיה

<sup>8</sup> לפי נתוני הלמ"ס, בשנת 2019 מנתה האוכלוסייה הישראלית ממוצא אתיופי 155,303 נשים, גברים וטף. מתוכם קבוצת הגיל של צעירים בני 23–34 היוותה כ-23.5% (36,548 תושבים). בהקשר זה נציין כי בקרב כלל האוכלוסייה היהודית שיעורה של קבוצת גיל זו היא 15.6% בלבד. מבין הישראלים ממוצא אתיופי בני 23–34, 67.5% הם ילידי אתיופיה שעלו בגיל צעיר והשאר (23.5%) ילידי ישראל או כאלה שעלו בגיל צעיר מאוד. מתוך: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2020, 11 בנובמבר). [האוכלוסייה ממוצא אתיופי בישראל – לקט נתונים לרגל חג הסיגוד](#). 358/2020.

<sup>9</sup> משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים (2019). [שוק העבודה בישראל: תמונת מצב ופעילות זרוע העבודה](#).

<sup>10</sup> מתוך נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2020). [האוכלוסייה ממוצא אתיופי בישראל – לקט נתונים לרגל חג הסיגוד](#). 358/2020.

<sup>11</sup> משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים (2019). [שוק העבודה בישראל: תמונת מצב ופעילות זרוע העבודה](#).



קטן יותר מאשר הפער המגדרי בכלל האוכלוסייה. השכר הממוצע של אישה ממוצא אתיופי הוא כ-70% מהשכר הממוצע של גבר ממוצא אתיופי, ואילו באוכלוסייה הכללית אישה משתכרת בממוצע כ-63% משכר הגבר. הפער המגדרי הנמוך יותר בקרב ישראלים ממוצא אתיופיה נובע מרמת ההכנסה הנמוכה של הגברים ממוצא אתיופי, אשר כפי שאפשר להיווכח נמוך אף מהכנסתן של נשים ישראליות בכלל האוכלוסייה.<sup>12</sup>

מתוך נתוני מרכז מידע ומחקר של הכנסת (2020) עולה כי אין ייצוג הולם של ישראלים ממוצא אתיופי בתפקידים בכירים בחברות ממשלתיות, בתאגידים ציבוריים וברשויות מקומיות. כך למשל, מבין 2,652 עובדים ברשויות המקומיות בדירוג ניהולי בשנת 2018 רק תשעה היו ישראלים ממוצא אתיופי, כלומר שיעורים מכלל העובדים הוא 0% בקירוב. שיעור הישראלים ממוצא אתיופי בדירוג אקדמי מעט גבוה יותר, אך בכל זאת נמוך מאוד (41 עובדים מתוך 4,318 – 1%).<sup>13</sup> מנתוני הלמ"ס (2020) עולה גם כי תחומי הלימוד במוסדות להשכלה גבוהה בקרב ישראלים ממוצא אתיופי מצומצמים בהשוואה לאלו שאינם ממוצא אתיופי, ומתרכזים במדעי החברה והרוח.<sup>14</sup> ההבדל בולט במיוחד בין גברים ישראלים ממוצא אתיופי לאלו שאינם. בעוד שגברים ישראלים ממוצא אתיופי לומדים בעיקר בפקולטות למדעי החברה והרוח גברים שאינם ממוצא אתיופי לומדים בפקולטות של מדעים מדויקים והנדסה. כידוע, ההתמקדות בתחומי דעת מסוימים משפיעה על אפשרויות התעסוקה והקידום המקצועי של יוצאי אתיופיה, ובעיקר על הגברים שבהם. יתרה מזאת, מרבית הישראלים ממוצא אתיופי הלומדים באקדמיה הם נשים (כ-70%), בהשוואה ל-60% נשים בקרב סטודנטים שאינם ממוצא אתיופי.<sup>15</sup> נוסף על כך, מרבית הסטודנטים הישראלים ממוצא אתיופי הם דור ראשון להשכלה גבוהה.

<sup>12</sup> פוקס, ה' ופרידמן ווילסון, ת' (2017). [מגמות בהשכלה ובשכר בקרב ישראלים ממוצא אתיופי: מבט מגדרי \(תקציר מדיניות\)](#). מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.

Amit, K., & Chachashvili-Bolotin, S. (2018). Satisfied with less? Mismatch between subjective and objective position of immigrants and native-born men and women in the labor market. *Frontiers in Sociology*, 3, 33.

<sup>13</sup> אליהו, א' (2020). [ייצוג הולם ליוצאי אתיופיה בחברות הממשלתיות ובתאגידים הציבוריים](#). הכנסת – מרכז המחקר והמידע.

אליהו, א' (2020). [ייצוג הולם ליוצאי אתיופיה ברשויות מקומיות](#). הכנסת – מרכז המחקר והמידע. פרגר, א' (2020). [ייצוג הולם של יוצאי אתיופיה ועולים חדשים בשירות המדינה](#). הכנסת – מרכז המחקר והמידע.

<sup>14</sup> הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. (2020, 18 באוקטובר). [הודעה לתקשורת: השכלה גבוהה בישראל – נתונים נבחרים לרגל פתיחת שנת הלימודים האקדמית תש"ף](#) (2019/20) לרגל פתיחת שנת הלימודים האקדמית.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. (2020). [שנתון סטטיסטי לישראל 2020](#) – מספר 71.

<sup>15</sup> הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. (2020, 18 באוקטובר). [הודעה לתקשורת: השכלה גבוהה בישראל – נתונים נבחרים לרגל פתיחת שנת הלימודים האקדמית תש"ף](#) (2019/20) לרגל פתיחת שנת הלימודים האקדמית.



לסיכום, הנתונים על אודות ישראלים ממוצא אתיופי מעידים על פערים גדולים בין גברים ממוצא אתיופי לשאר האוכלוסייה מבחינת שיעור המועסקים במשרות בכירות ושיעור הלומדים במערכת השכלה הגבוהה. אלו מובילים לכך שגברים ממוצא אתיופי ממוקמים נמוך מאוד בהיררכיה החברתית-כלכלית. עם זאת, יש מבין הגברים ממוצא אתיופי הממלאים תפקידים בכירים, וסיפור הצלחתם יכול לשמש מודל. לפיכך, מחקר זה מבקש לבחון את דפוסי הצלחה בשוק העבודה של גברים ישראלים ממוצא אתיופי, ולהציג תובנות מרכזיות המציעות תשתית לבניית תוכניות פעולה לקידום נושא המצוינות בשוק התעסוקה. הצלחה תעסוקתית מוגדרת במחקר זה כמילוי תפקידים בכירים בשוק העבודה.



## מתודולוגיה

מחקר זה משלב בין שיטות של מחקר איכותני, המאפשר ללמוד לעומק את סוגיית ההצלחה בשוק התעסוקה, לצד ניתוח כמותני המצביע על המגמות העיקריות.

בחלק האיכותני של המחקר ערכנו 27 ראיונות עם גברים ישראלים ממוצא אתיופי המועסקים בתפקידים בכירים (בעיקר במגזר הציבורי) שאינם עוסקים בסוגיות שהן ייחודיות לישראלים ממוצא אתיופי. כמו כן ראיינו 6 מומחי ידע – ישראלים ממוצא אתיופי, הפועלים בתחום התעסוקה של ישראלים ממוצא אתיופי דרך עמותות והמסד. המרואיינים ממוצא אתיופי הם דור ראשון, דור וחצי או דור שני לעלייה מאתיופיה, בני 35–45 שנים. כולם בעלי השכלה אקדמית ורמת הכנסה גבוהה מהממוצע בחברה הישראלית היהודית. המרואיינים עוסקים במגוון תחומים במגזר הציבורי (כגון משפט, חינוך, ביטחון ורווחה) וחלקם הצליחו בתחום העסקי במקצועות חופשיים (כגון ראיית חשבון, הנדסה ותרבות). פרט לשניים, כל המרואיינים אינם עובדים עם אוכלוסיות של עולים או עוסקים בסוגיות של עלייה. במחקר זה תפסו אתהם של מומחי הידע משולבות כחלק מהמצאים ולא כיחידה נפרדת.

הראיונות היו ראיונות עומק חצי מובנים. הם בוצעו בשנים 2019–2020 על ידי החוקרות ועוזרי המחקר שהוכשרו לשם כך וקיבלו ליווי לאורך כל התהליך. הראיונות נמשכו שעה וחצי עד שעתיים, חלקם בוצעו באופן פרונטלי וחלקם דרך הזום. הם נבנו על בסיס של מדריך ריאיון המתמקד בתמות של הצלחה, מצוינות, השתלבות בשוק העבודה וגבריות. מניתוח הראיונות עלו דפוסי ההצלחה של המרואיינים והגורמים שסייעו להם להגיע לתפקידים בכירים או חיבלו בדרכם. בראיונות עם מומחי הידע ביקשנו ללמוד כיצד אלו העוסקים בעידוד מצוינות והשתלבות בשוק התעסוקה חווים ומנתחים את האתגרים העומדים בפני גברים ישראלים ממוצא אתיופי.

נוסף על הראיונות ערכנו מטה-אנליזה של מחקרי הגירה בתחום התעסוקה, אתניות ומגדר, לצד ניתוח כמותני ואיכותני של דוחות מחקר, ניירות עמדה, נתונים סטטיסטיים ומחקרים בנושא מצוינות של מהגרים בשוק התעסוקה בישראל ובעולם.





## ממצאים

בחלק זה יוצגו הממצאים העיקריים שעלו מהראיונות. כדי לשמור על האנונימיות של המרואיינים ונוכח העובדה שמספרם של יוצאי אתיופיה המועסקים בתפקיד בכיר במגזר הציבורי הוא מועט, יצוין להלן רק תחום התעסוקה של המרואיינים.

### 1. הצלחה ומצינות

עד כה מחקרי הגירה בחנו הצלחה של מהגרים בשוק התעסוקה מפרספקטיבה של השתלבות (incorporation or integration) ולא של מצינות.<sup>16</sup> הגישה הבאה לידי ביטוי במחקרים אלה היא כי השתלבותן של קבוצות מהגרים נחשבת מוצלחת כאשר היא ברמה הממוצעת של כלל האוכלוסייה. מדברי המרואיינים במחקר זה ניכר כי תפיסות אלו באות לידי ביטוי גם במציאות בשטח.

מדידה של הצלחת מהגרים בשוק התעסוקה, על פי התפיסה הזאת, מבוססת בעיקרה על מדדים אובייקטיביים ביחס לארץ היעד, כגון: שיעור ההשתתפות בכוח העבודה, שיעור התעסוקה, גובה הכנסה, השכלה ועיסוק במקצועות פרופסיונאליים, טכניים וניהוליים (PTM).<sup>17</sup> לעומת זאת, ניתוח של הצלחת מהגרים במחקרים איכותניים מתבסס על התפיסה הסובייקטיבית של הפרט, ועל היבטים הוליסטיים כגון תרבות, ארץ המוצא, מסע הגירה, מגדר ותפיסת משמעות התפקיד.<sup>18</sup> במחקר הנוכחי, יש שילוב של שתי הגישות.

<sup>16</sup> Amit, K., & Chachashvili-Bolotin, S. (2018). Satisfied with less? Mismatch between subjective and objective position of immigrants and native-born men and women in the labor market. *Frontiers in Sociology*, 3, 33.

Gorodzeisky, A., & Semyonov, M. (2017). Labor force participation, unemployment and occupational attainment among immigrants in West European countries. *Plos One*, 12(5), e0176856.

Kogan, I. (2011). New immigrants – old disadvantage patterns? Labour market integration of recent immigrants into Germany. *International Migration*, 49(1), 91–117.

McKowen, K., & Borneman, J. (2020). Digesting difference: Migrants, refugees, and incorporation in Europe. In K. McKowen & J. Borneman (Eds.), *Digesting difference: Migrant incorporation and mutual belonging in Europe* (pp. 1–27). Springer.

Schinkel, W. (2018). Against 'immigrant integration': For an end to neocolonial knowledge production. *Comparative Migration Studies*, 6(1), 31.

<sup>17</sup> PTM – Professional Technologist Management

<sup>18</sup> Lueck, K. (2018). Socioeconomic success of Asian immigrants in the United States. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(3), 425–438; Posern-Zieliński, A. (2018). Polish Successful migrants and their experiences in the Western Europe metropolitan areas. *Ethnologia Polona*, 38, 153–169.



מהראיונות עולה שהצלחה נתפסת ונמדדת באופן יחסי לנקודת ההתחלה והיא מתוארת כהליך של התקדמות. הצלחה כוללת מרכיבים כמו מימוש עצמי ומידת החשיבות והשליחות הקיימות בתפקיד. עוד היא נבחנת ערכית ומוסרית במציאות של החברה הישראלית. לצד זאת, הצלחה באה לידי ביטוי ברכישת מקצוע יוקרתי שנלווה לו גם תגמול כלכלי, מתוך התמקדות במדדים אובייקטיביים המאפיינים את העולם הקפיטליסטי, כגון רמת השכלה, רמת הכנסה ויוקרה תעסוקתית. לפיכך, בחיי היום-יום יש שילוב בין שתי התפיסות הללו.

*מבחינתי קודם כול תמיד ההצלחה היא מימוש עצמי. זה לא בהכרח עניין של משאבים, זה לא בהכרח עניין של פערים. זה משהו שאני ממצה את עצמי, שנובע מתוך העולם הפנימי שלי ומתוך עולם הערכים שאני ספגתי. מהשקפת עולמי. אני חושב שהצלחה זה באמת מימוש עצמי... ברור שהחברה היום מתייחסת יותר "כמה תארים יש לך וכמה ההכנסה שלך" אז יגידו אתה מוצלח פחות או שאתה מוצלח יותר. (צ', מגזר ציבורי ועסקי, 40)*

*בסופו של דבר הצלחה היא אישית, אבל אם מסתכלים בחברה הישראלית, הצלחה היא שיש לך עבודה טובה, שאתה יכול להרשות לעצמך את הדברים שאתה רוצה, שטוב לך. כל אחד והשאיפות שלו. אבל בגדול איך ישפטו אותך בחברה במה אתה עובד וכמה תארים יש לך? (מ', רשות מוניציפלית, 29)*

כפי שעולה מהציטוטים שלעיל, תפיסת הצלחה מורכבת ממדדים אובייקטיביים וסובייקטיביים, בדומה לתפיסת הצלחה בכלל האוכלוסייה. מהראיונות עלה שמעצם היותם עולים או ילדי עולים עם גוון עור שונה המשתייכים לקבוצות המוחלשות, הם נאלצו לייצר פרקטיקות ייחודיות להשגת הצלחה. פרקטיקות אלו נוצרו בין היתר מדיאלוג עם החברה הסובבת ומתגובות שהתקבלו מהחברה הישראלית שאיננה ממוצא אתיופי, מהממסד, מהמעסיקים, מקבוצת השווים ומהמשפחה.<sup>19</sup>

מכאן עולה שאחד האתגרים המרכזיים שאיתו מתמודדים הגברים הישראלים ממוצא אתיופי נובע משילוב התפיסות כלפיהם ביחס לגבריות, אתניות, עלייה ומצינות. תפיסות אלו מלוות אותם לאורך החיים, ובשוק התעסוקה במיוחד.

<sup>19</sup> תלמי כהן, ר' (2020). **ממתנים בדרכם – המסע של זרע ביתא ישראל מאתיופיה**. למדא, האוניברסיטה הפתוחה.



## 2. גבריות בהגירה – זרות ושקיפות

מהראיונות עולה שקיימת הבניה ייחודית לתפיסה על אודות גברים ישראלים ממוצא אתיופי, בין שנולדו בישראל ובין שבאתיופיה. הבנייה זו נוצרת בעיקר בשל תהליך העלייה. היא באה לידי ביטוי באופן גלוי וסמוי כחלק אינהרנטי מתפיסת הגבריות כלפי גברים ישראלים ממוצא אתיופי ומהיכולת להצליח ולהגיע לתפקיד בכיר.

תפיסת הגבריות ותפקיד הגבר בשוק העבודה באתיופיה ובישראל מבוססת על עקרונות משותפים, ובעיקר שהגבר אמור להיות מפרנס עיקרי, מצליח ומתקדם בשוק התעסוקה, כפי שמתאר ל':

*גם באתיופיה וגם בישראל הגבר מפרנס, גם שם וגם פה מצפים שיהיה טוב, אבל היום כשמסתכלים על גבר אתיופי לפעמים מסתכלים יותר על זה שהוא אתיופי מאשר גבר, הגבריות נצבעת בצבע העור. (ל, מומחה ידע)*

על אף הדמיון הקיים בתפיסת הגבריות באתיופיה ובישראל, תפיסת הגבריות הייעודית כלפי גברים דור ראשון לעלייה הנוצרת לאחר תהליך העלייה, ובפרט כלפי יוצאי אתיופיה, מייצרת פרדוקס. בעקבות העלייה והמפגש עם החברה הישראלית עוצב מחדש תפקיד הגבר העולה. בעוד שבאתיופיה תפקיד הגבר כדומיננטי ומצליח היה במרכז, בעקבות תהליך העלייה נוצרה קטגוריה חדשה שבה תפקידו של הגבר האתיופי הוא רק להיות "בסדר" ולא להפוך לנטל או לכזה המעכב את תהליכי ה"השתלבות".

השינויים בקטגוריות חלו כתוצאה מתהליכים דינמיים בין הממסד לחברה בישראל ולישראלים ממוצא אתיופי.

המרוויינים דיברו על היותם "שקופים". בשוק התעסוקה צמחו פרויקטים ועמותות שנותנים מענים מגוונים לנשים בחברה בישראל, ובכלל זה לנשים ממוצא אתיופי, אך אין מענה מותאם לגברים. ו', מומחה ידע, טען כי "בחברה המערבית נשים אתיופיות מקבלות חיזוק ממוקד בעוד גברים נתפסים מדכאים ומדוכאים".

כלומר, הם מודרים מהשיח והמענים הניתנים בשוק התעסוקה, כולל גם בהקשר למצוינות. ניכר כי לאורך השנים הם נאלצו להיאבק כדי להצליח ולאמץ את תפיסת הגבריות הדומיננטית בישראל, ולדחוק את התפיסה ש"יועדה" להם ומחלישה את מעמדם. מהראיונות עולה שלאורך חייהם הועברו להם מסרים להיטמעות, לצייתנות ולבינוניות ולא להצטיינות. כך למשל, כבר



במערכות החינוך הוסללו חלק מהמרוויינים למסלולי לימוד ללא אופק תעסוקתי יוקרתי, למרות יכולתם הגבוהה.<sup>20</sup> תפיסה זו מופנית גם כלפי צעירים ישראלים ממוצא אתיופי שנולדו בישראל.

*סיימתי עם בגרות מלאה אבל מה זה עזר לי? אחרי הבגרות הייתי צריך להשלים הרבה כדי להתקבל לטכניון, זה לא שהייתי צריך רק לתקן ציונים אלא להשלים בגרויות. לא הבנתי למה מההתחלה בתיכון לא לימדו אותי כדי להגיע לטכניון ואחרי זה הייתי צריך להשלים בגרויות. (פ', תחום ביטחון)*

*ברמה החברתית יש מוטיבציה. יש בעיות אצל הגברים ליצור תקוות ואמונות שיחזקו דימוי עצמי ושאיפות, ויאפשרו למצות פוטנציאל. כרגע אני פוגש הרבה צעירים שקיים אצלם חוסר מיצוי פוטנציאל. (ו' מומחה ידע)*

השילוב של גבריות, צבע עור ותהליך העלייה גורמים לסובבים אותם לראות בהם עולים זרים<sup>21</sup> במרחב הציבורי, גם אם הם נולדו בישראל או מתגוררים בה שנים רבות.

*צעירים מספרים לי שהם מגיעים למקום עבודה הם חווים חוויה דומה, אנשים מתלבטים איך לפנות אליהם, אף פעם לא רואים אותם כישראלים, או שאתה גבר עולה או שאתה גבר אתיופי וזה קשה, זה קשה כי הם מתחילים מנקודה אחרת שהיא תמיד נמוכה יותר מאחרים. (ל', מומחה ידע)*

כלומר, התפיסה כלפי גברים ישראלים ממוצא אתיופי היא שהם תמיד יישארו עולים, ואין זה משנה היכן נולדו או מתי עלו לישראל.

---

<sup>20</sup> צ'אצ'אשווילי-בולוטין, ס', תלמי-כהן, ר' ויוחנני, ל' (2021). [תמונת מצב עדכנית: מסלולי לימוד מדעיים והישגים לימודיים בתיכון בקרב תלמידים ממוצא אתיופי ממבט מגדרי ובין-דורי](#). המרכז האקדמי רופין: המכון להגירה ושילוב חברתי.

<sup>21</sup> במאמר שיצא לאור לראשונה בשנת 1908 תיאר זימל (Simmel) את ההיבט המבני הפרדוקסלי של זרות. הוא תיאר את הזר כאדם שהוא קרוב ורחוק בעת ובעונה אחת: מבחינה פיזית הוא קרוב, אבל מבחינה נפשית מרוחק. הוא קבוע וארעי גם יחד: הוא שוהה במקום (במילותיו של זימל: "בא היום, יישאר מחר") אבל נתפס כמי שאינו חלק מהמקום ועשוי לעזוב בכל רגע (Simmel, 1950, p. 402). זימל מתאר את הזר כישות שנמצאת "גם פה וגם שם", ובכך מאיימת על ההגדרות הקבועות ועל הסדר הקיומי; Simmel, G. (1950). *The sociology of georg simmel* (Vol. 92892). Simon and Schuster



### 3. בין "לייחודיות" ל"חשדנות": גבריות, אתניות ומצוינות בשוק התעסוקה

מרבית המרואיינים התקבלו לעבודה במקצוע בזכות מצוינותם והעובדה שאחזו בתעודות סיום של תארים במקצועות שנחשבים יוקרתיים. ובכל זאת, מרביתם ציינו כי נתקלו בקושי במציאת העבודה הראשונה בתחום, ובעיקר אם ביקשו להתקבל לתפקיד שאינו קשור לקהילת המוצא. עדויות אלו מחזקות את שכבר ידוע על קיומם של חסמים בקבלה למקומות עבודה וחסמים על בסיס הטיות המשלבות בין תפיסות של צבע עור וגבריות, המעכבים התפתחות מקצועית. מניתוח הראיונות עולה שהשילוב בין תפיסות הקשורות למוצא האתני ובין תפיסות הקשורות לזהות המגדרית שלהם כגברים יוצר תפיסה של איום. תפיסתם כמאיימים פוגעת בסיכויי קבלתם למקומות עבודה מסוימים, ואף בקידומם לאחר הקבלה לעבודה (שלא בדומה לנשים ממוצא אתיופי). על פי הראיונות התפיסות הקיימות בחברה הישראלית כלפי גברים ישראלים ממוצא אתיופי משמרות את תפיסת הזרות הנעה בין חשדנות ("החשוד המידי") לייחודיות ("האתיופי הראשון ש...").

*כל ראיון עבודה, כל קידום כולל הרבה פעמים שיח עקיף על העובדה שאני אתיופי. כשהתחלתי לעבוד הרגשתי שתמיד בוחנים אותי יותר, לא מאמינים בי, חושדים בי אבל עכשיו כשאני מקום טוב אז מתפארים בזה שאני אתיופי שזה גם לא משהו... (ל', תחום משפט, 43)*

*כשסיימתי את הסמסטר הראשון בטכניון סיימתי עם ממוצע של 92, זה מה שאני רגיל בלימודים בתיכון, זה הציונים שאני רגיל לקבל, זה לא הפתיע אותי. אבל כשאנשים אחרים שמעו על זה הם היו מאוד מופתעים, אנשים שלמדתי איתם, עתודאים כאילו. היה טקס מצטיינים אז הם ראו אותי שם, ונראה לי שהיה להם מוזר לראות אותי שם מקבל הצטיינות... אני די מאמין שהגברים סובלים יותר מהגזענות הממסדית הזאת, מה גם שנשים, בהרגשה שלי, הן יותר מסתגלות. הן הסתגלו יותר מהר למצב בארץ. אני יכול לראות הרבה יותר נשים מתקדמות בחיים, גם בלימודים. (נ', תחום ביטחון ומערכות מידע, 45)*

מרבית התפקידים הבכירים בשוק התעסוקה מאוישים על ידי גברים. מתוך ניתוח הראיונות עולה שהשילוב בין צבע עור כהה לתפיסה של גבריות ותפקידים בכירים משמר את תפיסות הקצה של המעסיקים (בין חשדנות לייחודיות) ואף מעצים אותן. הניגודיות בין הקצוות והיעדר דפוסי אמצע מעצימים את החסמים הקיימים בכניסה לתפקידים בכירים ולהצלחה בשוק העבודה. בעוד שבקרב קבוצות עולים אחרות תפיסות הקצה בשוק התעסוקה נחלשות עם השנים, ניכר כי ביחס לישראלים ממוצא אתיופי תפיסות אלו משתמרות.



#### 4. התמודדות עם תפיסות גזעניות בתהליך בניית קריירה מוצלחת

כל המרואיינים ללא יוצא מן הכלל טענו כי גזענות היא תופעה רווחת בישראל. מרביתם חוו גזענות באופן אישי במהלך חייהם, ובכלל זה בקריירה המקצועית. מתוך ניתוח הראיונות עולה שלמרות גילויי הגזענות כלפיהם, מרביתם בחרו שלא להגיב באופן אקטיבי, והתרחקו מהשיח עד להגעתם לתפקידים בכירים. לאחר שהגיעו לתפקידים בכירים פעלו מרביתם באופן מוצהר ובדרכים שונות למיגור הגזענות. ראוי לציין שקיימות פרקטיקות מגוונות ושונות להתמודדות עם גזענות הן בתוך הקהילה הן מחוצה לה. כך למשל אחדים מהמרואיינים בחרו להתמודד עם ביטויי הגזענות כלפיהם באופן פאסיבי. כך למשל סיפר נ' על תגובתו לגילויי גזענות בזמן הלימודים:

בלימודים בטכניון חוויתי כל מיני דברים, למשל הייתה מסיבת סוף סמסטר ולא היו מוכנים להכניס אותי בגלל שאני אתיופי, אני רציתי להסתובב וללכת אבל מישהו שהכיר אותי עשה שם בלגן, ובסוף הכניסו אותי, אני לא נלחם את המלחמה הזאת. (נ', תחום ביטחון מערכות מידע, +40)

גם ה' בחר שלא להגיב לגילויי הגזענות:

אני אספר לך משהו, וזה יכול להוציא את אשתי באמת מגדרה. אני לקחתי את זה כמובן מאליו. לא נתתי לזה חשיבות. בני הקטן היה בגן פרטי. בגן הפרטי זה אנשים שבאמת יושבים במעמד מאוד טוב. זה גן קטן ואני מכיר את הגננת ואנחנו שלחנו את הבן שלנו לשם. ביום שישי באות סבתות ואנשים קרובים אליהם להוציא את הילדים. ההורים ממתינים בתור בחוץ עד שהשער נפתח. אני עמדתי שם בצד כדי גם להוציא את הבן שלי. סבתא אחת אומרת לי: "אדוני, זה גן פרטי, מה יש לך לחכות פה?" אמרתי לה "תשמעי הבן שלי בפנים". היא ענתה "זה לא יכול להיות". ונוצר שם ויכוח ביני לבינה. אני כבר לא יכולתי לדבר בעצמי וההורים שמכירים אותי התחילו להתעצבן עליה. אמרו לה "מי את בכלל? זה הבן שלו פה. למה את לו עושה לו את זה?" והיא רצתה שאני אוכיח לה – ודרשה שאלחץ את קוד כניסה. הרגיעו אותי. נרגע העסק. נגמר. ואני לקחת את הבן הביתה, וסיפרתי לאשתי. היא התפוצצה מהעניין. היא רוצה ללכת לכל מיני... אמרתי לה תרדי מזה. לכן זה דוגמה פשוטה ביותר. בכל כך הרבה מקרים אני נתקל אבל אני לא עושה עניין. יכול להיות שזה שלילי. ואני לא יודע. (ה', משרד ממשלתי, 50)



גם ב' בוחר בפרקטיקה של פאסיביות שבאה לידי ביטוי בהכרה בגזענות אך באי פעולה כנגדה – "האני מאמין שלי. אני נגד גזענות, אבל צריך לדעת לחיות עם זה" (ב', רווחה, 47).

לעומתם מ' מציג את החשיבות הרבה שהוא רואה במיגור הגזענות ובוחר בפרקטיקה אקטיבית:

הלכתי לפאב. הלכתי בשמונה וחצי תכננתי להגיע לשם בתשע. עצר אותי שוטר ואז שואל אותי "תגיד, הפלאפון שלך?" אז אמרתי לו "כן, הפלאפון שלי". ואני כזה עצבני אבל אומר "ערב טוב" ... ואז הוא שואל "יש לך קבלה עליו?" אמרתי "לא, לך יש קבלה לפלאפון?" עניתי לו ככה ואז הוא אמר "תביא את הפרטים שלך". ואז הראיתי לו תעודה ואז הוא ראה פתאום שהייתי קצין בצבא, אז אמר "אה סליחה". אמרתי לו "הכול טוב אחי אבל תזכור שיש פה עוד אתיופים, יש פה סטודנטים שגרים פה". כמה ימים אחרי זה הלכתי למפקד תחנת משטרה. סיפרתי לו מה קרה לי ואמרתי יש כאן שתי אופציות. אופציה אחת זה שאתה עושה פה שיחת הבהרה לכל האנשים שמגיעים במגע ראשוני עם האזרח ומסביר להם שיש פה אנשים אתיופים ושחורים, ותסביר להם את המצב, או אופציה שנייה שאני מכין לך פעילות בנושא סטיגמות. אני אעביר לשוטרים שלך פעילות חינוך בנושא סטיגמות כי אני יודע שלשוטרים יש שעת חינוך בשבוע, כמו שיש בצבא כמו שיש בהרבה מקומות כאלה. בסוף הכנתי את הפעילות ואמרתי לו שיש לי פעילות מוכנה והוא אמר "הכול טוב אני עושה שיחה". (מ', רשות מוניציפלית 29)

גם א', הנמצא תקופה ממושכת במערכת, בחר בפעולה אקטיבית כלפי הממסד והחברה הישראלית במיגור הגזענות:

אני חבר בוועדה... אתה לא צריך לפחד להיות ולגעת בדברים שהם שלך. אתה לא יכול להתעלם מבעיות שקורות... מי מבטיח שמחר זה לא יקרה לאח שלך, לאימא שלך או לדודה שלך? הם כולם באותו צבע. אל תשכח מאיפה אתה. בסוף הבעיה היא גזענות. הכול נובע מגזענות. כל מה שאנחנו שומעים וקוראים. אלימות משטרתית וכאלה. זה נובע בבסיס שלו מגזענות. אני לא יכול להתעלם מזה. אני לא יכול לבוא ולהגיד "טוב זה לא מעניין אותי, כי בי זה לא נוגע". אני כן צריך לגעת בנקודות הכואבות בחברה הישראלית לא רק בשביל לצעוק. כדי לתקן, כדי לשפר. כי מהמקום הזה אני בא. (א', רשות מוניציפאלית ומגזר עסקי, 35)

נוסף על דפוסי התגובות האקטיביות שהם מפתחים תוך כדי ההתפתחות המקצועית כלפי גילויי הגזענות חלק מהמראיינים ציינו שהם פועלים בדרכים שונות בתוך הקהילה ומחוצה לה.



בתוך הקהילה הם מעודדים את הצעירים למצוינות ולהצטיינות אישית, ואילו מחוץ לקהילה הם מפנים את עיקר מרצם לחשיפת הגזענות ולמחאה נגדה.

כך למשל, י' מתאר את הפרקטיקות האקטיביות להתמודדות עם תפיסות גזעניות בתוך הקהילה ומחוצה לה:

*כשאני פוגש מישהו שהוא לא מבני העדה אני דואג להזכיר לו מה אנחנו מרגישים ומאיפה זה בא, מה הבסיס של זה. אני דואג לתת תמיד דוגמאות, ואז הם מזדהים עם הכאב, כי אני לא רוצה להשאיר אותו עם הכותרות והתמונות שהוא רואה בתקשורת, לא, אני רוצה שיהיה לו בסיס. לבני העדה האתיופית - במיוחד לצעירים - אני דווקא דואג לא להבליט את העניין של הגזענות. לא בגלל שהוא לא קיים אלא להסביר להם שזו זרוע אחת, זה ערוץ אחד. ההפגנה זה לא הפתרון האמיתי. (י', תחום חינוך, 37)*

ללא קשר לפרקטיקה שהם בוחרים, המרואיינים ציינו שהדרך להילחם בביטוייה השונים של גזענות מבוססת על ערעור הנחות היסוד המוטעות של אנשים הנוהגים בפרקטיקות גזעניות. מכאן, שהצלחה תעסוקתית היא אחת התשובות להתמודדות עם גזענות.

*להילחם בעניין הגזענות, זה קורה רק בעבודה קשה, בלמידה ובכניסה לעמדות מפתח, להנגיש את העדה מחדש. (י', תחום חינוך, 37)*

*מסכים שיש גזענות, אין ספק, מצד הממסד. הם לא עיוורי צבעים. את מרגישה את זה. אני חושב לצערי, שגם אנחנו צריכים, בתור קהילה, לבוא עם פתרונות. כי ללא ספק יש גזענות, ויש מקום להתלונן, והכול בסדר לבוא ולהציף את זה, ולהתעלם מאנשים שאומרים הנה הם בוכים עוד פעם. כי זה קיים, אין מה לעשות זה קיים, וצריך לדבר על זה, ואנשים צריכים להיות מודעים לזה. אני חושב שהתפקיד שלנו זה למצוא לזה פתרון מבחינתנו. ואחד הפתרונות זה באמת קידום – זה באמת לקחת כל אחד את עצמו ולהתקדם. זה אחד הדברים הכי חשובים. שכל אחד ירכוש כמה שיותר השכלה ולהיות בכמה שיותר מקומות בעלי השפעה. זה קלישאתי אבל זו הדרך לפי לדעתי. ורק ככה אנחנו יכולים לנצח. (ד', מגזר עסקי, 30)*

מהציטוטים לעיל ניכר כי לדעת המרואיינים הצטיינות (בקריירה) היא אחת התרופות לגזענות.





## 5. דיאלוג עם קהילת המוצא בתהליך בניית קריירה מוצלחת

כפי שעולה מהראיונות וספרות המחקר, תהליך ההתפתחות המקצועית והצטיינות בבניית קריירה הוא תהליך של תנועה ביחסים עם קהילת המוצא.<sup>22</sup> בקרב מרבית המרוויינים נמצא דפוס פעולה של התרחקות מהסביבה הקרובה (לדוגמה משפחה ושכונת מגורים) בשלבים הראשונים לבניית הקריירה. לדברי המרוויינים, בשלב זה האתניות והמגדר (הגבריות) נתפסו בעיניהם כנטל, כדבר המפריע לבניית הקריירה, ולכן הם ניסו לטשטש את זהותם האתנית והתרבותית. עם ההתקדמות המקצועית והתפתחות הקריירה הם שבו לסביבה, לקהילה ולתרבות המוצא. תהליך ההתקרבות כולל גם חזרה לשורשים, שיח ועיבוד של סיפורי העלייה. תהליך החזרה לקהילה מחדד ומעצים את התפיסה הרואה באתניות משאב חשוב לצורך גיבוש העצמי ולחיזוק הקריירה המקצועית.

מ' סיפר על ההבנה שנבטה בו עוד בזמן השירות הצבאי, כי ללא התרחקות מהסביבה הטבעית שבה גדל הוא לא יצליח להתקדם:

כשהתגייסתי הייתי מסתובב ככה, תוקפני. ועד שנפתחתי, הבנתי עם עצמי שמה שראיתי בשכונה שלי זה משהו אחד. בשכונה שבה גדלתי כולם היו באותו מצב סוציו-אקונומי נמוך, אף אחד מההורים לא עובד באיזה משהו. כולם בצבא אותו דבר, לא משנה מה הצבע. הבנתי שמה שאני ראיתי זה משהו מסוים בדרך מסוימת, והתרחקתי נורא מהחבר'ה, מהשכונה, לא שמרתי על קשר... הייתי אומר שסגרתי שבת נטו כי הרגשתי יותר טוב. ואז בשלב מסוים כשנכנסתי לקבע, עברתי לגור לבד, היו לזה כמה סיבות. אחת - להתרחק מהדרך הרעה, אנשים אולי לא רעים אבל דרך החיים שלהם משפיעה עליי לרעה. אם אני אעמוד ליד הזבל אני אריח מסריח אין מה לעשות. ככה אמרתי לעצמי וזה אחד הדברים מה שאמרתי. הדבר השני, נמאס לי להיות התומך במשפחה, אז הרווחתי משכורת של קבע ורציתי לחסוך. הבנתי שאני נותן המון כסף לאימא שלי, נותן כסף לבית ולאחים ואם אני לא נותן אני מקבל (רגשות) מצפון, דברים כאלה. הבנתי שאני לא יכול להתקדם ככה ואני חייב טיפה את השקט. האחים שלי בכלל הרגישו כאילו נטשתי אותם. על אף שהם היו בפנימייה הם היו באים הביתה כל שבועיים, ואני הייתי בבית באמת סוג של אבא כזה למרות שהיה להם אבא. החבר'ה שלי ראו שאני גם בורח, נוטש כזה, וזה שאני לא אישאר

<sup>22</sup> Posern-Zieliński, A. (2018). Polish Successful migrants and their experiences in the Western Europe metropolitan areas. *Ethnologia Polona*, 38, 153–169; Wojnicka, K., & Pustulka, P. (2019). *Research on men, masculinities and migration: Past, present and future*. Taylor & Francis.



רק בשכונה או משהו כזה. אבל הבנתי שתמיד אני אמשיך לתמוך הרבה במשפחה. (מ',  
רשות מוניציפלית, 30)

ע' מתאר את החשיבות הרבה שהוא רואה בחזרה לשורשים כבסיס איתן להצלחה:

אחרי כל התהליכים שעברתי, בנוסף אני גם מקדם מיזם עסקי חברתי שלי, שהוא מאוד מאוד חשוב לליבי, כל הנושא של המסורת והתרבות של יהודי אתיופיה... קודם כול לחזק בעיקר את הזהות בקרב הנוער. לחבר אותם לעבר שלהם, לתרבות שלהם. אם זה כל מיני פעילויות שעושים, כל מיני הפעלות שעושים, שזה יהיה מחובר לזהות שלהם, לעבר שלהם, לתרבות שלהם. אני חושב: ברגע שהם מחוברים לזהות, לעצמם, אני חושב שכל השאר יבוא מאלי. (ע', תחום חינוך, 48)

סיפורי העלייה והאתניות שלהם נהיו למשאבים אשר העצימו לא רק אותם אלא גם את הארגון שבו הם מועסקים. החיים במשפחה שחוותה תהליך עלייה מקנים להם ראיית עולם רחבה ושונה, המאפשרת ליצור פרקטיקות ייחודיות. פרקטיקות אלו משולבות גם בעולם התעסוקה, ומקנות להם יכולות למנף את הקריירה שלהם ולהעשיר אותה. נקודה נוספת היא השיח המתהווה סביב העלייה גם בהיבטים הבין-דוריים. צ' תיאר כיצד תהליך העלייה הפך להיות עבורו משאב יקר ערך ומקור להצלחה:

בתהליך העלייה אתה עובר המון דברים שילד בגיל כזה לא עובר בחיים. ולכן אמרתי מקודם ופתחתי שלשמחתי נולדתי בחו"ל, באתיופיה. וכי יש לי תמיד את זווית הראייה. תמיד שאלו אותי "מה המוטו שלך?" יש לי מעגל של החברה הישראלית, אני חלק מהמעגל, אבל תמיד אני יכול לצאת מהמעגל ולהשקיף עליה. זה כמו שמש על כדור הארץ. לראות את החברה הישראלית בצורה אחרת. כי אני מכיר גם חברה אחרת, תרבות אחרת. אז אני לא נשאר מאחור. אני הולך קדימה ואני משמר את הדברים לאורך זמן. אני חושב שזה דבר נפלא ודבר אדיר. זה מקור ההצלחה שלי מבחינתי. זה המשפחה, הערכים, התרבות, המסורת והמורשת הזאת של העלייה עם מחיר קשה מצד אחד אבל גם עם היאבקות ותקווה וחלום. זה פסגה. זה להגיע להר האוורסט, לא פחות. (צ', מגזר ציבורי ועסקי, 40)

נקודה מעניינת נוספת שעלתה במרבית הראיונות היא, שעם הגעתם לתפקידים בכירים המרואיינים נעשים "שגרירים" של הקהילה, בין שמרצונם ובין שלא. לטענת המרואיינים, תפיסתם כשגרירים מאפשרת להם לחולל שינוי חברתי ולסייע לקהילתם ולחברה הישראלית כולה.



אני רואה את עצמי שגריר בכל מקום שאני נפגש עם אנשים, ואני נפגש עם אנשים בכירים. אם זה בשירות הציבורי, אם זה במשטרה, אם זה גופים אחרים, אני מרגיש את עצמי שגריר של הקהילה. אני לא מראה את זה, אני לא בא לשם, זה לא נאמר בשום מצב, אני בא כנציג משרד XXX, אבל ההנחה הזאת - יוצאי אתיופיה במקומות האלה. לדוגמה אני מגיע לפגישה במח"ש, יש לזה משמעות אפילו בלי שהדברים נאמרים, זה מראה משהו שאני נמצא. אני בודק ואני נכנס לתיקים וחומרים... אני אף פעם לא נותן לנושא הקהילתי להיות האישי [issue], זה לא אישי, אבל הנוכחות שם קיימת. אם אני מגיע לפגישה בפרקליטות, כביקורת על הפרקליטות, יש חשיבות של מישהו שהוא יוצא אתיופיה שנמצא במקומות האלה, כלומר עצם זה שהנוכחות שלי במקומות האלה. זה המקום שצריך להיות של הקהילה, כלומר שההשתלבות בחברה הישראלית צריכה להיות בכל המקומות האלה. לא רק ברמה של פקידות זוטרה, אלא גם מקומות של הנהלה בכירה ודרג בכיר יותר. (מ', מגזר ציבורי, 47)

כפי שניתן לראות, הדיאלוג עם הזהות האתנית, שמלווה בזיהוי של החברה הישראלית ביחס לצבע עורם, ממשיך גם כשהמראוינים מגיעים לתפקידים בכירים. אך בשלב זה מתפתחים גם יחסי כוחות חדשים. אומנם גם יחסי הכוחות החדשים מנציחים לעיתים את הסטיגמות הקיימות, אך במקרים שבהם הם מצליחים לשבור את תקרת הזכוכית ומגיעים לתפקידים בכירים בזכות הצטיינותם ולא בשל היותם ישראלים ממוצא אתיופי, מתחולל שינוי חברתי.



## ממצאים נוספים

בחלק זה אנו מבקשים להציג תמצית של ממצאים נוספים אשר חלקם נידונו במהלך השנים. ההיבטים הנידונים כאן גם הם אבני דרך בתהליך בניית קריירה מצליחה בשוק התעסוקה.<sup>23</sup>

### מימד אישי ומשפחתי

**מוטיבציה אישית** – כל המרוויינים הדגישו את החשיבות של מוטיבציה והשקעה להצלחה בשוק התעסוקה. למרוויינים היה רצון עז להתפתח ולהתקדם – בחיים בכלל ובקריירה בפרט. ניכר שללא מוטיבציה והשקעה הם לא היו מגיעים להישגים המקצועיים שאליהם הגיעו.

**משפחה** – המשפחה היא גורם מפתח במוטיבציה להצליח. חלק מהמרוויינים סיפרו על מסרים בנוגע להישגים ונכונות למאמץ שקיבלו מהוריהם וקרובי משפחה. פעמים רבות ציינו המרוויינים שהוריהם לא יכלו לתמוך בהם כלכלית בלימודיהם או לייעץ להם בנוגע לתעסוקה, אך הם ליזו אותם, תמכו בהם והיו עבורם מקור השראה.

### שוק התעסוקה

**הכרת הסביבה התעסוקתית** – מרבית המרוויינים ציינו שההיכרות שלהם עם אפשרויות התעסוקה הייתה מצומצמת. בעיקר חסר להם מידע על התהליכים הנדרשים לבניית קריירה לתפקידים בכירים בשוק התעסוקה, וחסרו להם ידע, נגישות ורשתות חברתיות רלוונטיות.

**בחירת מסלול תעסוקתי** – בניית המסלול התעסוקתי הייתה תהליך אינדיווידואלי. הבחירה במסלול המסוים נעשתה מתוך מודעות רבה לרצונותיהם וליתרונות של המסלול בו הם בחרו. זאת, בשונה ממה שחווים הגברים הישראלים ממוצא אתיופי, המוסללים למקצועות צווארון כחול כגון נהגים, שומרים, חשמלאים וטכנאים.

**מנטורים** – מרבית המרוויינים ציינו את החשיבות הרבה להכונה על ידי מנטורים במסלול החיים הבוגרים – מבחינת כלכלית וחברתית וכן מבחינת השכלה ותעסוקה. מתוך הראיונות עולה שהמנטורים<sup>24</sup> בשוק התעסוקה, אשר מרביתם אינם שייכים לקבוצת המוצא, סייעו להם בתחומים שונים כמו הכרת עולם התעסוקה, רשתות חברתיות ונגישות למידע רלוונטי, וכי

<sup>23</sup> בחלק זה בחרנו שלא להוסיף ציטוטים כדי לא להעמיס יתר על המידה.  
<sup>24</sup> עמותות שונות עוסקות כיום בתחום זה, למשל עולים ביחד, למרחק, טק קריירה ועוד.



הכוונתם סייעה להם להגיע לתפקידים בכירים. חשיבות המנטורים מתעצמת לנוכח העובדה שהגברים מגיעים מרקע של עלייה, כלומר הרשתות החברתיות שלהם בשוק התעסוקה מעטות.

## השכלה גבוהה

**דור ראשון להשכלה גבוהה** – כפי שצוין, מרבית הסטודנטים הישראלים ממוצא אתיופי הם דור ראשון במשפחתם להשכלה גבוהה, ויש לכך השלכות במגוון נושאים. במחקר עלו שתי סוגיות מרכזיות – בחירת מקצועות הלימוד ולימודים במכינה.

**בחירת מקצועות לימוד בהשכלה גבוהה**<sup>25</sup> – מרבית המרוויינים למדו באוניברסיטאות, ובעיקר מקצועות הנדסה, מדעים מדויקים ומשפטים. תמונה זו שונה מאשר בקרב כלל הסטודנטים יוצאי אתיופיה, הלומדים בעיקר במכללות, ולתארים במדעי החברה.<sup>26</sup> כפי שנמצא במחקרים רבים<sup>27</sup> למוסד הלימודים ולתחום הנלמד יש חשיבות מרבית. מהראיונות עולה שיש לשים דגש על הכוונה ועידוד צעירים לבחירת מקצועות לימוד בהשכלה גבוהה המאפשרים אופק תעסוקתי מתגמל שיפתח בפניהם דלתות רבות. חשוב לזכור כי בעבור רבים שלב זה הוא הזדמנות כמעט אחרונה להשפיע על עתידם המקצועי.

**מכינות** – סטודנטים ישראלים רבים ממוצא אתיופי לומדים במכינות<sup>28</sup> לקראת הלימודים במערכות להשכלה גבוהה. לרוב, המכינות הן ייעודיות ומשמשות מסלול מקדים לבחירת סוג הלימודים. לאור זאת, קיימת חשיבות לבחירת סוג המכינה והמוסד שבו לומדים.

## התקופה שלאחר השירות הצבאי

במרבית הראיונות עלה כי לשירות הצבאי הייתה השפעה רבה על בניית הקריירה. בשירות הצבאי חוו חלקם לראשונה הצלחות, ושהביאו לתפנית חדה במסלול החיים שיועד להם, ובעקבות זאת להגיע לתפקידים משמעותיים במגזר הציבורי. ניכר כי תקופה זו שלאחר

<sup>25</sup> כל המרוויינים למדו במוסדות להשכלה גבוהה, אך חשוב לציין שיש דרכים נוספות לניעות תעסוקתית וכלכלית דרך תוכניות ייחודיות כמו טק קריירה.

<sup>26</sup> מתוך נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2020). [האוכלוסייה ממוצא אתיופי בישראל – לקט נתונים לרגל חג הסיגוד](#). 358/2020.

<sup>27</sup> Shwed, U., & Shavit, Y. (2006). Occupational and economic attainments of college and university graduates in Israel. *European Sociological Review*, 22(4), 431–442.

<sup>28</sup> מתוך נתוני הלמ"ס 2020 עולה כי בשנת הלימודים תשע"ח (2017/18) למדו במכינות הקדם אקדמיות 721 סטודנטים ממוצא אתיופי, מהם 75.7% נשים ו-24.3% גברים.



השירות הצבאי היא הזדמנות קריטית לזיהוי היכולות ולגיבוש השאיפות להצלחה בשוק התעסוקה.

## בתי הספר

אחד הממצאים הבולטים במחקר הוא שמרבית המרואיינים לא ציינו את תקופת הלימודים בבתי הספר כחוויה שמעודדת למציונות ותומכת בבניית קריירה מקצועית יוקרתית. למרות יכולותיהם הגבוהות, מרביתם לא למדו במסלולים יוקרתיים בבתי הספר, וחלקם אף למדו בכיתה קטנה או בחינוך מיוחד.<sup>29</sup> מרואיינים רבים ציינו שלא הרגישו מאתגרים בבתי הספר, וייתכן שזו אחת הסיבות לשיעור הנמוך של תלמידים ממוצא אתיופי דור ראשון ודור שני הלומדים במסלולים יוקרתיים באקדמיה.<sup>30</sup> ממצא זה מעלה תהיות רבות בנוגע לתפקיד מערכת החינוך בפיתוח מציונות בקרב גברים (בנים) ישראלים ממוצא אתיופי.

---

<sup>29</sup> בפברואר 2018 למדו במסגרות החינוך המיוחד במערכת החינוך היהודית 6,267 תלמידים ישראלים ממוצא אתיופי, מהם 5,275 בבתי ספר. כלומר 15.7% מהתלמידים ממוצא אתיופי לומדים במסגרות החינוך המיוחד השונות. מקור הנתונים: [אגודת יהודי אתיופיה, 2018; מרכז המחקר ומידע, 2019](#).

<sup>30</sup> צ'אצ'אשווילי-בולוטין, ס', תלמי-כהן, ר' ויוחנני, ל' (2021). [תמונת מצב עדכנית: מסלולי לימוד מדעיים והישגים לימודיים בתיכון בקרב תלמידים ממוצא אתיופי מלבט מגדרי ובין-דורי](#). המרכז האקדמי רופין: המכון להגירה ושילוב חברתי.



## סיכום ותובנות מרכזיות

מחקרי הגירה<sup>31</sup> בתחום שוק העבודה בחנו עד כה הצלחה של מהגרים/עולים בשוק התעסוקה מפרספקטיבה של השתלבות (incorporation or integration) ולא של מצוינות.<sup>32</sup> משכך, השתלבותן של קבוצות מהגרים ועולים מוגדרת במחקרים אלה מוצלחת כאשר היא ברמה הממוצעת של כלל האוכלוסייה. תפיסה זו מבוססת על ההנחה שמחקרים בתחום שוק העבודה, ובתוך כך גם החברה והמערכות השונות אותם פוגשים המהגרים, מצפות מהם להסתפק בהשתלבות ממוצעת לכלל החברה כתפיסה של הצלחת המהגרים.<sup>33</sup> תפיסה זו מוטמעת ויש לה השלכות לא רק על המהגרים, אלא גם על ילדיהם שנולדו בארץ שאליה היגרו. התפיסות השונות בנוגע להצלחתם לעומת הצלחתם של אלו שאינם מהגרים משפיעות על דפוסי הפעולה להשגת ההצלחה ומעצימות את השוני בין מהגרים לאלו שאינם.

בדוחות ובמחקרים שפורסמו בשנים האחרונות נמצא כי אין ייצוג הולם של ישראלים ממוצא אתיופי בתפקידים בכירים במגזר הציבורי. מחקר זה מציג קריאת כיוון להתוויית תוכנית פעולה ועידוד תעסוקה מיטבית בתפקידי מפתח של ישראלים ממוצא אתיופי למען דור העתיד וכלכלת ישראל.

**ממצאי המחקר מדגישים שתפיסת ההצלחה והמצוינות של המרוויינים אינה שונה משאר קבוצות האוכלוסייה בישראל, אלא שכגברים ממוצא אתיופי המשתייכים לקבוצה מוחלשת עומדים בפניהם אתגרים ייחודיים. האתגרים מתעצמים בגלל הטיות, תפיסות וההסללה שחוו במערכות השונות, שמקורן בצבע עורם, במגדר שלהם ובתפיסתם כ"עולים" גם אם נולדו בישראל. חלק מהגברים אימצו את התפיסות לגביהם וחלקם התקשו להתמודד עימן. עם זאת, יש מביניהם שהצליחו להתמודד עם האתגרים בעזרת פרקטיקות ייחודיות, ובזכות כך הצליחו להתמקם בתפקידי מפתח בשוק התעסוקה. פרקטיקות אלו, כגון שאיפה למצוינות,**

<sup>31</sup> במחקר זה השימוש במושג הגירה מתייחס להקשרים בינלאומיים, ואילו השימוש במושג עלייה מתייחס להיבטים ישראלים.

<sup>32</sup> Amit, K., & Chachashvili-Bolotin, S. (2018). Satisfied with less? Mismatch between subjective and objective position of immigrants and native-born men and women in the labor market. *Frontiers in Sociology*, 3, 33.

Gorodzeisky, A., & Semyonov, M. (2017). Labor force participation, unemployment and occupational attainment among immigrants in West European countries. *Plos One*, 12(5), e0176856.

Kogan, I. (2011). New immigrants – old disadvantage patterns? Labour market integration of recent immigrants into Germany. *International Migration*, 49(1), 91–117.

McKowen, K., & Borneman, J. (2020). Digesting difference: Migrants, refugees, and incorporation in Europe. In K. McKowen & J. Borneman (Eds.), *Digesting difference: Migrant incorporation and mutual belonging in Europe* (pp. 1–27). Springer.

<sup>33</sup> סבר, ר' (2002). נושרי-השכלה בישראל בזיקה לקליטת עלייה. המרכז לחקר המדיניות החברתית בישראל.



התמודדות עם תפיסות של חשדנות וגזענות ודיאלוג עם קהילת המוצא, עמדו במרכז מחקר זה.

1. מראשית שנות האלפיים נתקבלו מספר החלטות ממשלה בנושא שילוב הוגן, גיוון תעסוקתי ומניעת גזענות בשוק התעסוקה.<sup>34</sup> במקביל הוקמו עמותות העוסקות בנושא השתלבות מיטבית בשוק העבודה ומסייעות לבניית קריירה עם אופק תעסוקתי שמניב תגמולים גבוהים. אלא שלמרות הכול עדיין קיים חוסר מיצוי פוטנציאל המצוינות בשוק התעסוקה בקרב הקבוצה של ישראלים ממוצא אתיופי. בהמשך לתובנות שפורטו בפרק הממצאים אנו מבקשים להאיר את היותם גברים ישראלים ממוצא אתיופי בשוק התעסוקה הם **קבוצה שקופה ומודרת** החווה במידה רבה את תקרת הזכוכית בחברה בישראל.
2. יש להמשיך ולפעול להגדלת הגיוון התעסוקתי בשוק העבודה בקרב ישראלים ממוצא אתיופי, תוך **שימת דגש על מצוינות והכוונה לתפקידים בכירים**.
3. כיום כרבע (23.5%) מאוכלוסיית הישראלים ממוצא אתיופי הם צעירים בני 23–34. מהמחקר עולה כי זהו טווח הגילים שבו קיים **חלון הזדמנויות כמעט אחרון** למובילות תעסוקתית מיטבית. מכאן עולה שנדרשת תוכנית פעולה ייעודית לקבוצת גילים אלו, השמה דגש על מצוינות בשוק העבודה.
4. יש להמשיך ולהקצות משאבים לתוכניות המקדמות **מצוינות גם בדגש של גבריות**. לצד זה יש להמשיך ולפתח תוכניות שמועסקים בהם **מנטורים** בעלי השפעה בשוק התעסוקה. למנטורים חשיבות מכרעת בצמתים מרכזיים בכניסה לשוק העבודה ובבניית מסלול קריירה המאופיין בקידום וניעות כלכלית.
5. המפתח לשינוי בשוק התעסוקה נעוץ לא רק בצעירים עצמם אלא גם בפתיחות ובמוטיבציה של מקומות התעסוקה, ובאפשרות שהם נותנים לבטא זהויות שונות לצד מקצועיות מיטבית. המגוון התעסוקתי צריך לבוא לידי ביטוי במרחבים שונים. בכדי לשנות את המצב יש לייצר **פרקטיקות במקומות העבודה** המאפשרות בניית גיוון תעסוקתי.
6. תובנות המחקר בנוגע לפרקטיקות של חתירה למצוינות אינן ייחודיות לקבוצת הגברים הישראלים ממוצא אתיופי. הדימויים והתפיסות כלפי קבוצה זו, ובייחוד תפיסתה כאחת הקבוצות המוחלשות ביותר בחברה הישראלית, מבליטים את יחסה של החברה כלפי

<sup>34</sup> כגון, [חוק להרחבת הייצוג ההולם של בני העדה האתיופית בשירות הציבורי](#) (תיקוני חקיקה), התשע"א–2011; [חוק שוויון הזדמנויות \(2006\)](#); [החלטת ממשלה מספר 1958](#) (הקמת יחידה ממשלתית לתיאום המאבק בגזענות במשרד המשפטים).





קבוצות מוחלשות ככלל. על כן מסקנות המחקר בנוגע להצלחה בשוק התעסוקה רלוונטיות לא רק לגברים הישראלים ממוצא אתיופי, אלא לגברים עם רקע של הגירה/עלייה בכלל.

