

תקציר מנהלים:

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

ד"ר רות 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



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 מהמרואיינים 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 המרואיינים 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 המרואיינים הגדירו את ההצלחה ואת קידומם בשוק העבודה כמענה הטוב ביותר להתמודדות עם הגזענות.

10. **דיאלוג עם קהילת המוצא** – בקרב מרבית המרואיינים 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 למרואיינים ראיית עולם אחרת המייצרת פרקטיקות ייחודיות בעולם גלובלי ומקנה להם יכולת למנף את הקריירה שלהם ולהעשיר אותה.

12. **היכרות עם סביבת התעסוקה** – מרבית המרואיינים ציינו שלא הכירו את אפשרויות התעסוקה השונות, ועד גיוסם לצבא החשיפה שלהם לעולם התעסוקה הייתה מוגבלת.

13. **בחירת מקצוע** – בחירת המקצוע של המרואיינים 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** – המרואיינים 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 המרואיינים 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 שיש ישראלים ממוצא אתיופי יכולים להיות מודל לחיקוי עבור הדור הצעיר, המידע עליהם במרחב הישראלי מועט מאוד. ואכן, רוב המרואיינים ציינו כי כמעט שלא נחשפו לדמויות מפתח ממוצא אתיופי בצבא, בשוק התעסוקה ובשדות התרבות והחברה הישראלית.
18. **לאחר הצבא** – מרבית המרואיינים 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 המרואיינים 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**.

