

**זכות לתעסוקה הוגנת ואבטלה בכבוד:
תמונת מצב יוצאי אתיופיה בשוק העבודה בתקופת הקורונה**

כתיבה: איריס בר

- 1..... זכות לתעסוקה הוגנת ואבטלה בכבוד:
- 1..... תמונת מצב יוצאי אתיופיה בשוק העבודה בתקופת הקורונה
- 1..... תעסוקת יוצאי אתיופיה לפני פרוץ מגיפת הקורונה
- 2..... עובדים מוחלשים בתקופת הקורונה
- 3..... מתודולוגיה
- 3..... מידע סטטיסטי – סקירה
- 5..... ניתוח השאלונים והראיונות לעובדים יוצאי אתיופיה
- 6..... דפוסי העסקה והפסקת עבודה בתקופת הקורונה:
- 8..... סיכום
- 10..... המלצות

יוצאי אתיופיה בשוק העבודה הישראלי
- זמן שגרה -

בכל משק בית של יוצאי אתיופיה עובדים בממוצע 2 מפרנסים

למרות זאת, רבים מהם מעסיקים באופן לא רציף ומתמודדים עם תקופות אבטלה

עבודה ? לשכת התעסוקה

בהיעדר רשת ביטחון כלכלית ופנסיה מכובדת, יוצאי אתיופיה רבים ממשיכים לעבוד אחרי גיל פרישה

אי ידעת עברית והיעדר אוריינות דיגיטלית מקשים על עובדים יוצאי אתיופיה למצוא את זכויותיהם מול המדינה ומול מעסיקים

החייב, כח אדם, חלקים, ניהול קטנים

מחקר זה נערך במהלך שנת 2021, שנה רצופה בתהפוכות בשוק העבודה. המשק, שחטף מכה קשה בעטייה של מגפת הקורונה, נדרש לשינויי עומק שהשפעתם והשלכותיהם ידהדו עוד שנים ארוכות. סוגיות הנוגעות לתעסוקה, בדגש על תעסוקה הוגנת, חדרו לשיח בהקשר של אוכלוסיות שונות, אך אוכלוסיית יוצאי אתיופיה נעדרה מהשיח כקבוצה מובחנת, לה צרכים נבדלים והתמודדויות אופייניות.

מחקר זה מבקש לספק נתונים אודות יוצאי אתיופיה בשוק העבודה בתקופת הקורונה, ולקרוא למקבלי ההחלטות לתת את הדעת על צרכיה של קבוצה מוחלשת זו, המהווה כ-1.5% מכוח העבודה בישראל. ההמלצות מצביעות על צורך דחוף בפיצוי עובדים בתחומים החיוניים, שנדרשים להמשיך בעבודתם בתקופות חרום, ובהורדת חסמים בתקשורת מול משרדי הממשלה והרשויות החיוניות, קרנות הפנסיה והמוסדות הרשמיים, בדגש על חסמים שפתיים.

תעסוקת יוצאי אתיופיה לפני פרוץ מגיפת הקורונה

מאז הגעתם לארץ, במהלך 40 השנים האחרונות, מרבית יוצאי אתיופיה נקלעו לשכבות העניות של החברה הישראלית, ומתקשים להיחלץ משכבות אלו גם היום.

בשנת 2003, לדוגמא, 54% ממשקי הבית של בני קהילת יוצאי אתיופיה היו מתחת לקו העוני - לעומת 19% ממשקי הבית באוכלוסייה הכללית¹. שיעור זה אמנם ירד (נכון ל-2019) ל-22.8% אך עדיין יוצאי אתיופיה הם הקהילה היהודית הענייה ביותר, שנייה רק לערבים אזרחי ישראל ש-49.2% ממשקי הבית שלהם נמצאים מתחת לקו העוני².

עובדים יוצאי אתיופיה סבלו, לפני פרוץ המגיפה, לא רק מרמה נמוכה יותר של הכנסה – לעובד ולמשק בית - אלא גם מרמת אבטלה גבוהה יותר במוצע מהאבטלה באוכלוסייה הכללית. מנתונים שפורסמו ע"י רשות התעסוקה לקראת חג הסיגד 2019, עולה כי כ-4,000 יוצאי אתיופיה דרשו עבודה בכל חודש, מתוך כ-161 אלף דורשי העבודה הרשומים - כלומר כ-2.5% מהמובטלים היו יוצאי אתיופיה, ו-1,550 מתוכם נמצאו זכאים לדמי אבטלה (2% ממקבלי דמי האבטלה) וזאת למרות היותם 1.5% מכח העבודה³. וזאת למרות העובדה שכאשר נמדדת אוכלוסיית המדינה לפי רמות השכלה – בכל אחת מהרמות שיעור המועסקים מבני הקהילה האתיופית – גברים ונשים – גבוה יותר מאשר שיעור המועסקים בקרב האוכלוסייה הכללית⁴.

על פי נתוני הלמ"ס לשנת 2018, ההכנסה הכספית ברוטו ממוצעת למשק בית עמדה על 19,118 ש"ח בקרב כלל האוכלוסייה, בעוד שבמשקי בית של ישראלים ממוצא אתיופי היא עמדה על 12,294 ש"ח. זאת למרות שבעוד מספר המפרנסים הממוצע למשק בית באוכלוסייה הכללית עומד על 1.5, בקרב ישראלים ממוצא אתיופי ממוצע המפרנסים היו 2.0 למשפחה, כך שניתן לראות כי קהילת יוצאי אתיופיה לא נחלצה ממצב העוני בו היא נמצאת גם כאשר שני האנשים העומדים בראש המשפחה עובדים.

יוצאי אתיופיה בשוק העבודה הישראלי

- זמן חירום -

במהלך משבר הקורונה קבוצות חשופות ופגיעות במיוחד -
נפגעו יותר משאר האוכלוסייה



**יוצאי אתיופיה רבים עוסקים
בעבודות שאינן מתגמלות
אתם מקצועית וחושפות
אתם לסיכונים בריאותיים ממשיים.**



**אצל יוצאי אתיופיה מספר
המפרנסים במשקי הבית
עומד על שניים (2) במוצע,
מספר הגבוה ממספר המפרנסים
באוכלוסייה הישראלית הכללית.**



**תיקוני חקיקה ושינויי מדיניות הם
המפתח למניעת פגיעה דומה ביוצאי
אתיופיה במצבי חירום עתידיים.**



ביטחון תעסוקתי | רווחה | מיני זכויות | ייטחון כלכלי | תיקון חקיקה

קו לעובד
Worker's Hotline
عنوان العامل

אגודת יהודי
אתיופיה
ASSOCIATION OF ETHIOPIAN JEWISH
IN ISRAEL (אגודת יהודי אתיופיה בישראל)

עובדים מוחלשים בתקופת הקורונה

מחקרים שנערכו לאורך שנת 2020 מצאו כי סיכוייהם של עובדים מוחלשים (חרדים, ערבים, נשים, צעירים, מועסקים בעסקים קטנים בפריפריה) להיפגע מהמשבר גבוה משל עובדים חזקים. התמונה המתקבלת היא של פגיעה כפולה בבעלי שכר נמוך ובעלי כישורים נמוכים יותר בשוק העבודה, הן בהסתברות הגבוהה לפיטורין והן בהסתברות הנמוכה להיות זכאים לרשת ביטחון, כאשר היוצא מהכלל היחיד הוא עובדים מהעשירון התחתון, שהועסקו במקומות עבודה אשר המשיכו, בד"כ, לפעול בתקופת הסגרים, ולפיכך רמת הפיטורים/ההוצאה לחל"ת

¹ קלינר, ניצה "על תעסוקה השכלה ועוני – יוצאי אתיופיה" 2016

<https://diversityisrael.org.il/wp-content/uploads/israeliethiopia.pdf>

² ד"ר שלמה סבירסקי, אבי ליברמן ואיתי קונור-אטיאס "קרבת העוני: סיכון לעוני, סיכוי להצטרפות למעמד הבינוני" 2019

<https://adva.org/wp-content/uploads/2019/03/Near-Poverty-HE-2.pdf>

³ <https://www.themarker.com/news/politics/1.8219873>

⁴ קלינה, ניצה, 2016, עמ' 24

באותו עשירון הייתה נמוכה יותר⁵. עובדים אלו הועסקו במקצועות שנתפסו כ"חיוניים" ולפיכך המשיכו לעבוד גם בתקופת הסגר – ונחשפו, מחד גיסא, לסכנת המגיפה ללא פיצוי בגין הסיכון לחלות – ומאידך גיסא סבלו מסגירת מערכת החינוך והיעדר מסגרות עבור הילדים, צמצום התחבורה הציבורית וכד⁶.

בשל מספרם הנמוך יחסית של יוצאי אתיופיה בישראל (1.5% מכוח העבודה בלבד), המחקרים שהתפרסמו, כאמור, לא התייחסו באופן מובחן לקהילה זו. זאת למעט פרסומי הלמ"ס ושרות התעסוקה לכבוד חג הסיגד, ומחקרם של אורן היר, מרק רוזנברג ומירי אנדבלד, שהוזכר קודם, שמצא כי סיכוייהם של יוצאי אתיופיה מהעשירונים 1-4 להיות מפוטרים נמוך במקצת מאשר סיכוייהם של עובדים באוכלוסייה הכללית, ובעשירונים 5 ומעלה הסיכוי גבוה במקצת מהאוכלוסייה הכללית (ממצא שהמובהקות שלו נמוכה).

לאור המחסור במידע בנושא, החלטנו לערוך מחקר עצמאי ולבדוק תופעות מיוחדות ובעיות ספציפיות מהן סבלו יוצאי אתיופיה, זאת לאור ריבוי הפניות היחסי למשרדי קו לעובד, ההכרה בכך שעובדים מקרב הקהילה לאו דווקא זכו למענה הולם בימי המגיפה, וההנחה כי מידע זה יכול להאיר שטחים עיוורים בשוק העבודה.

מתודולוגיה

מידע כמותני: מידע שנמסר לנו ע"י שרות התעסוקה כתשובה לבקשת חופש מידע לגבי שיעור העובדים המובטלים מקרב יוצאי אתיופיה בתקופה שבין מרץ 2019 ומרץ 2021 – וכן מידע אשר נותח, עובד ופורסם לכלל הציבור ע"י שירות התעסוקה בנובמבר 2021.

מידע איכותני:

- 44 שאלונים שמולאו ע"י עובדים מבני הקהילה האתיופית המועסקים כשכירים – מתוכם כשלושים אנשים שהשתתפו בסדנאות שערכה העמותה, בהנחייתם של איריס בר ועו"ד סולומון אבבה מקו לעובד, ו/או פנו לקבלת סיוע פרטני. 15 שאלונים נוספים מולאו באופן מקוון, בעקבות פרסום סקר פייסבוק מטעם אגודת יהודי אתיופיה בישראל ועמותת קו לעובד.
- שיחות שהתקיימו עם עובדים במרכזי קליטה, מרכזי סיוע לקהילה האתיופית וראיון עם ועד עובדים.
- 29 תיקים בהם טיפלה עמותת קו לעובד במהלך השנתיים האחרונות, כתוצאה מפניות של עובדים יוצאי אתיופיה.

מידע סטטיסטי – סקירה

מהמידע הסטטיסטי שהועבר אלינו על ידי שירות התעסוקה עלולות מספר תובנות מעניינות:

שיעור יוצאי אתיופיה מקרב כלל המובטלים בתקופת הקורונה: בין פברואר לאוקטובר 2020 הוגשו 1,041,333 תביעות לדמי אבטלה לבטל"א, מתוכם 932,162 (92%) אושרו. 23,500 ממקבלי דמי האבטלה היו יוצאי אתיופיה. כך שהיחס העומד על 2% זכאים שהינם יוצאי אתיופיה מתוך כלל מקבלי דמי האבטלה לעומת 1.5% מכח העבודה במשק אותו ראינו לפני פרץ המגיפה נותר ללא שינוי.

⁵ ראו למשל: אורן היר, מרק רוזנברג ומירי אנדבלד "מאפייני השכירים שנפגעו ממשבר הקורונה" הבטל"א 2020 – <https://www.btl.gov.il/Publications/corona/Pages/Shirim-corona.aspx>

מאיר יעיש וטלי קריסטל The consequences of the coronavirus pandemic for inequality <https://coronavirusinequality.hevra.haifa.ac.il>

⁶ פרידמן סוקולר נעמי ומיכל סימונט כורך "מה הם העובדים החיוניים והחשופים" <https://www.kavlaoved.org.il/wp-content/uploads/2020/12/%D7%9E%D7%99%D7%94%D7%9D-%D7%94%D7%A2%D7%95%D7%91%D7%93%D7%99%D7%9D-%D7%94%D7%97%D7%99%D7%95%D7%A0%D7%99%D7%99%D7%9D-%D7%95%D7%94%D7%97%D7%A9%D7%95%D7%A4%D7%99%D7%9D.pdf>

שיעור יוצאי אתיופיה בקרב המובטלים, לפי מקצוע: מהנתונים שהועברו ע"י שרות התעסוקה עולה כי שיעור יוצאי אתיופיה בקרב המובטלים בתקופת הקורונה נותר דומה בכל המקצועות (ובקטגוריה "שירותי ניהול ותמיכה" בה מרוכזים מעל 7% מבני הקהילה אף ירד).⁷

נסיבות הפנייה לשירות התעסוקה: בעוד שלפני מרץ 2020 פחות מ-2% מהתביעות לדמי אבטלה של יוצאי אתיופיה הוגשו בעקבות הוצאה לחל"ת (מלבד בחודשים יולי – אוגוסט, כאשר עובדים בתחום החינוך הוצאו לחל"ת ואז שיעור התובעים בשל סיבה זאת עלה במקצת אך לא מעל לכ-8% מהפונים), כאשר הסיבות העיקריות והסיבות המרכזיות היו פיטורים והתפטרות מוצדקת (כ-70% מהפניות) והתפטרות רגילה (כרבע מהפניות) – בתקופת הקורונה הוצאה לחל"ת הפכה לסיבה המרכזית לתביעות (בין 80% מהפניות בחדשים מרץ ואפריל 2020 ועד כמחצית מהפניות בתקופות שבין הסגרים). כמו כן, שיעור המפוטרים ירד ל-10-20 אחוזים ושיעור המתפטרים התפטרות מוצדקת ירד מכרבע מהפונים לכ-5%.⁸ שינוי בסיבות לדרישת דמי אבטלה זה אינו ייחודי ליוצאי אתיופיה.

בנובמבר 2020 פרסם שירות התעסוקה הודעה שהתייחסה לפילוח פנימי בדפוס התעסוקה והאבטלה של יוצאי אתיופיה, ובחנה דפוס עבודה לפי גיל ומגדר עבור התקופה שחלפה מאז פרוץ המגיפה (מרץ 2020). הממצאים נראים כך:

קבוצת העובדים הצעירים (עד גיל 34): שיעור דורשי העבודה בקרב יוצאי אתיופיה דומה מאוד לזה של האוכלוסייה הכללית, כמו גם נסיבות הפסקת העבודה.

קבוצת העובדים בגילאי 35 – 50: שיעור יוצאי אתיופיה שהוצאו לחל"ת היה דומה לנתוני האוכלוסייה הכללית, ובקרב אוכלוסיית המפוטרים שיעורם היה אף נמוך ביחס לאוכלוסייה הכללית. מעניין לציין כי שיעור ההתפטרויות בקרב העובדים יוצאי אתיופיה גבוה הרבה יותר, כך למשל, שיעור המתפטרים בקרב יוצאי אתיופיה באוגוסט 2020 היה 10.3% לעומת 7% באוכלוסייה הכללית, ביולי 2020 עמד על 10.5% לעומת 6.8% ואילו ביוני 2020 שיעור המתפטרים בקרב יוצאי אתיופיה היה כמעט כפול משיעור המתפטרים באוכלוסייה הכללית – עם 16.1% לעומת 8.8% בלבד בקרב האוכלוסייה הכללית. מבדיקה מגדרית עולה כי שיעור הנשים מכלל דורשי העבודה בקבוצת גיל זו בקרב יוצאי אתיופיה גבוה יותר משיעור הנשים באוכלוסייה הכללית – 68.7% לעומת 62%.

קבוצת העובדים בני 50+: שיעור דורשי העבודה בקרב עובדים אלו היה נמוך באופן משמעותי מאשר בקרב האוכלוסייה הכללית. באוקטובר 2020 היוותה קבוצה זו כ-12% לעומת 18% באוכלוסייה הכללית, ובספטמבר 2020 היוותה קבוצה זו 9%, לעומת 20% באוכלוסייה הכללית. בראשית המשבר, בחודש מרץ, עמד הפער על כ-7% כאשר בקרב יוצאי אתיופיה שיעור קבוצה זו היווה 13.6% לעומת 21.2% באוכלוסייה הכללית. נתון זה אומר, כי בני קבוצה זו, שהועסקו ברובם בעבודות חיוניות, נפגעו פחות מהמשבר – אך במחיר של חשיפת אנשים מבוגרים, שרבים מהם שייכים לקבוצת סיכון, לסיכונים המגיפה.⁹

⁷ השוואה עם נתוני "מדד הגיוון" שהתפרסם במאי 2021 מראה כי שיעור המובטלים מקהילת יוצאי אתיופיה היה לאורך כל הזמן גבוה משיעורם בענף – אך יש לזכור כי לגבי התקופה שלפני מרץ 2020 מדובר לרוב בעובדים בודדים דבר המקשה על מתן פירוש לנתון הסטטיסטי.

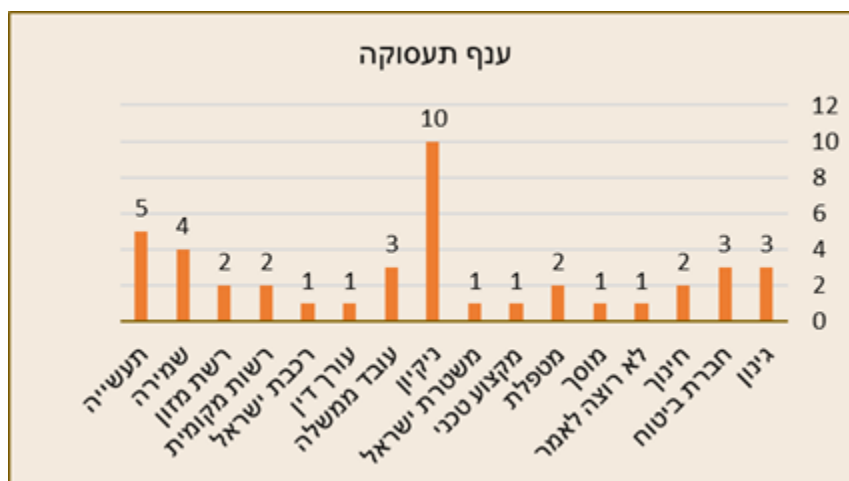
⁸ הטבלה שהועברה לנו ע"י הבטל"א בעקבות בקשת חופש המידע.

⁹ ראה: דו"ח "מי הם העובדים החשופים"

<https://www.kavlaoved.org.il/%D7%93%D7%95%D7%97-%D7%9E%D7%99%D7%94%D7%9D-%D7%94%D7%A2%D7%95%D7%91%D7%93%D7%99%D7%9D-%D7%94%D7%97%D7%99%D7%95%D7%A0%D7%99%D7%99%D7%9D-%D7%95%D7%94%D7%97%D7%A9%D7%95%D7%A4%D7%99%D7%9D>

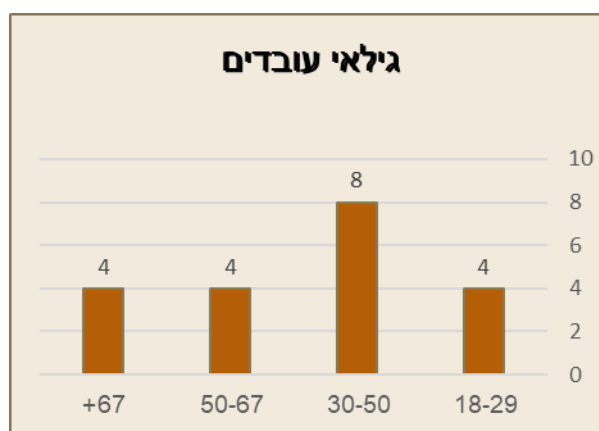
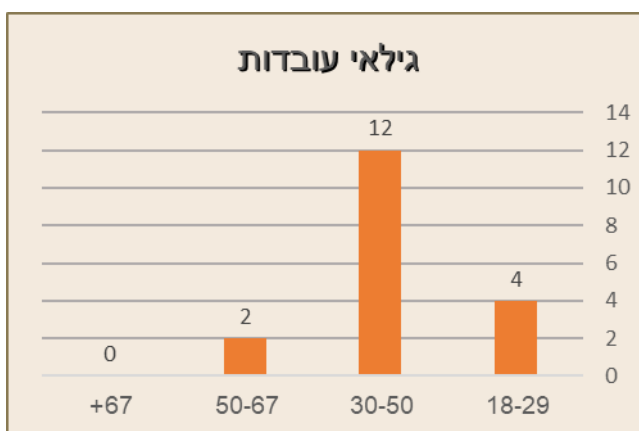
ניתוח השאלונים והראיונות לעובדים יוצאי אתיופיה

על השאלונים ענו 44 איש, 42 מהם מסרו מהו משלח ידם - מעל שני שליש מהם מועסקים בענפים "חיוניים" אשר המשיכו לעבוד במתכונת מלאה או כמעט מלאה לאורך כל התקופה, כאשר כמעט כולם עובדים בחלל סגור עם אנשים אחרים, והעבודה של רובם כרוכה במגע קרוב עם קהל.



בשאלונים ובשיחות העובדים תארו את המשמעות של להיות עובד "חשוף לפגיעה":

"בהתחלה ממש פחדתי, לבשתי כפפות ושמתי מסכה. אח"כ חליתי למזלי קל"; "אנשים בהסעה נוסעים ללא מסיכות, מסרבים להתחסן, מזייפים אישורים - ובגלל זה יש לעבוד עם מסכות כל הזמן"; "העבודה עם מסכות מסורבלת", "בתחילת התקופה צמצמו את האוטובוסים - ונאלצתי לצאת לפנסיה. בשביל ללכת לעבוד 4 - 5 שעות הייתי מחכה כמעט שעה בכל כיוון".



מרבית העובדים שענו על השאלונים היו מעל גיל 30, כאשר בקרב הגברים נמצאו 4 עובדים מעל גיל פנסיה (בגילאי +70). 3 מהם הועסקו בניקיון ו-1 בגינון, כעובדי קבלן הנותנים שירותים לעיריית עפולה. 16 מהעובדים הועסקו בהעסקה קבלנית, ו-3 נוספים הועסקו במעין העסקה קבלנית באמצעות חברת "המשקם".¹⁰ שאר העובדים הועסקו בעבודה ישירה. 20 מהמשיבים היו גברים ו-21 נשים. 3 משיבים לא ענו על שאלה זו.

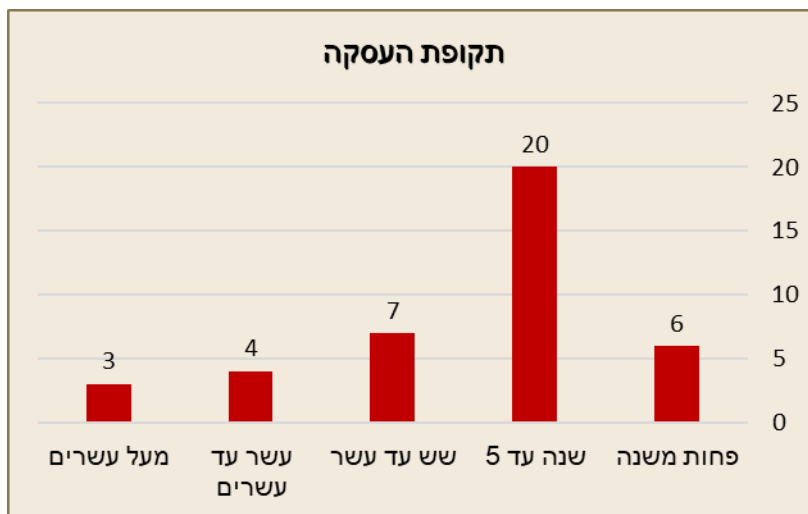
¹⁰ חברת "המשקם" היא פרויקט של ההסתדרות הציונית העולמית ומשרד הרווחה והביטחון החברתי, שמטרתו לייצר סביבת עבודה לעובדים בעלי מוגבלות ומעסיקה כ-2,700 עובדים עם מוגבלות, ובהתאם מעסיקה עובדים בשכר הנמוך

רוב העובדות אשר ענו על השאלונים, כמו גם עובדות שפנו לבקש את עזרתנו בשנתיים האחרונות היו אמהות לילדים קטנים אשר להבדיל מעמיתיהן הגברים, נאלצו להתמודד עם קשיי התפקוד של מערכת החינוך, נשים אשר לא הצליחו ליישב בין צרכי המשפחה וצרכי העבודה - כדוגמת אם ופועלת מקצועית אשר אחרי שנים רבות של עבודה מסורה במפעל לא הצליחה ליישב את היקף העבודה הנדרש ממנה עם סגירת מערכת החינוך והבידודים התכופים ונאלצה לבקש כי יפטרו אותה, או נשים שהועסקו במערכת החינוך, כדוגמת פונה אשר הסבירה "אני סייעת וכאשר הילדים היו בבית גם הגן היה סגור". נשים אלו הושפעו ע"י התנודות של מערכת החינוך והיו צריכות לקחת אותה בחשבון. עובדה זאת יכולה להסביר את שעור ההתפטרויות הגבוה, יחסית, בקרב נשים עובדות בגילאי 30 – 50.

מרבית העובדים הועסקו במשך תקופת עבודה קצרה, כאשר בין 7 העובדים שהועסקו מעל 10 שנים 2 נשים ו-5 גברים. 3 העובדים שהועסקו מעל 20 שנה הועסקו כולם בתחום הגינון.

דפוסי העסקה והפסקת עבודה בתקופת הקורונה:

מרבית העובדים שמילאו את השאלונים המשיכו בעבודתם בתקופת הקורונה. הגרף להלן מוצג כגרף עמודות ולא כפאי – מאחר וישנם עובדים אשר הוצאו לחל"ת בתקופה מסוימת וסיימו את עבודתם מאוחר יותר. כל עובד יכול להופיע ביותר מקטגוריה אחת.



4 מהמשיבים – עובדי מדינה ורשות מקומית – הוצאו לחופשה בתשלום בחדשים מרץ-אפריל 2020 במסגרת ההסכם הקיבוצי שנחתם עם ההסתדרות.

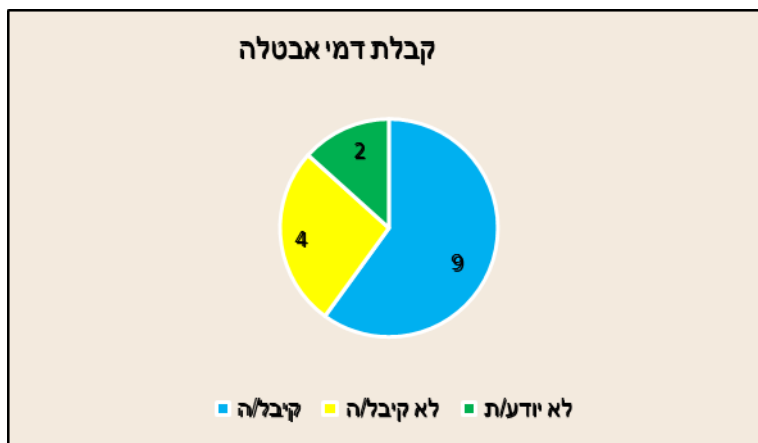
סה"כ 15 עובדים הפסיקו את עבודתם בתקופת הקורונה באופן זמני או תמידי – מהם 8 פוטרו ו-2 התפטרו בנסיבות שאינן בהכרח קשורות לגלי הקורונה. (כפי שהוסבר לעיל – חלק מהעובדים הוצאו לחל"ת בעת הסגר הראשון ופוטרו מאוחר יותר – ולפיכך מדובר ב-15 עובדים ולא ב-18).

משכר מינימום. מטרתה המוצהרת של החברה היא לפעול למען "השיקום התעסוקתי במימוש הפוטנציאל האישי של האדם וגיבוש זהות תעסוקתית אשר תאפשר לו התקדמות והשתלבות בשוק העבודה" וזאת ע"י פיתוח "מיומנויות תעסוקתיות ומיומנויות בין אישיות וכן תהליכי הכשרה והעצמה".

העובדים עמם נפגשנו הועסקו באמצעות חברה זו במשך שנים ארוכות מבלי שיובא לידיעתם כי הוגדרו כ"בעלי מוגבלויות" מעבר לחוסר בהכשרה מקצועית פורמלית או ידע בשפה העברית. בפועל אותם קשישים כופפו את גבם, בגיל שמעל 70 שנה, כשהם מנכשים את ערוגות הגינות הציבוריות ומטאטאים את רחובות העיר בשכר של 98.00 ₪ ליום. לאחר התייעצות עם רכזת מוקד הקליטה ובתו של אחד העובדים, החלטנו שלא להעלות את הנושא, מאחר והעובדים היו זקוקים להכנסה מהעבודה וחששו כי יפטרו ולא ימצאו עבודה אחרת.

לסיכום, לא נמצאו מאפיינים המייחדים את העובדים יוצאי אתיופיה שהוצאו לחל"ת או פוטרו – יש ביניהם גברים ונשים, עובדים שהועסקו תקופה קצרה ועובדים שהועסקו זמן רב, בתחומי העסקה שונים.

לשאלה האם קיבלו דמי אבטלה ענו העובדים:



מרבית העובדים אשר ענו על השאלונים ולא קיבלו דמי אבטלה לא קיבלו אותם מאחר ומצאו עבודה אחרת או שסיימו את עבודתם בנסיבות לא ברורות וללא מכתב פיטורים, ולפני שעברה תקופת ההמתנה מצאו עבודה אחרת - כאשר דינם דומה לזה של עובדים רבים אחרים במדינה.

עם זאת התשובות שענו עובדות שלא ידעו באם קיבלו דמי אבטלה מעוררות דאגה כי יש בעינינו ללמוד מכך על תופעה רחבה יותר. כאשר נשאלו העובדות לסיבת אי הידיעה ענו כך: הראשונה הסבירה כי היא מקבלת סיוע מהמדינה אך אינה יודעת מהו הסיוע הזה, והאם קבלה סיוע גבוה יותר בחדשים מרץ – אפריל 2020, בהם לא עבדה. העובדת השנייה ענתה "לא ידעתי שיש אפשרות לבקש דמי אבטלה ולכן לא ביקשתי".

עובדת נוספת, שהועסקה כסייעת בגנון, אמרה כי בסגר הראשון גננת שעבדה אתה סייעה לה למלא את הטפסים המקוונים בדרישה לדמי אבטלה, אך כאשר הוצאה לחל"ת פעם שנייה, בחורף 2020, אותה גננת ידידותית כבר לא עבדה בגן והיא לא מצאה מי שסייע לה, ולכן לא קבלה דמי אבטלה עבור שבועות הסגר בחורף 2020 – 2021.

לשאלה "האם נזקקתם לסיוע בהגשת תביעות דמי האבטלה?", ענו 5 מתוך 9 העובדים אשר קיבלו דמי אבטלה כי הסתייעו במנהל האחראי עליהם, עמית לעבודה, או בעובדי מוקד "שילובים".

הדרישה לאוריינות טכנולוגית במגעים עם מערכות המדינה היוותה חסם עבור עובדים רבים, בעיקר המבוגרים ביניהם. דבר זה עלה ביתר שאת בשיחות עם עובדי מוקדי הקליטה ומוקדי שילובים:

- ב.א. ממוקד שילובים מזרח חיפה אמר: "כמובן שהרבה מאוד אנשים התקשו להרשם בלשכת התעסוקה, מאחר והיה מדובר ברישום באינטרנט. אמנם אפשר לפנות לנציג לצורך רישום טלפוני – אך לא כולם ידעו זאת. ברגע בו פתחנו את המוקד, ב-10 למאי, עזרנו להרבה מאוד אנשים להרשם רטרואקטיבית".
- א.א. מעפולה תארה מצב דומה: "במשך הסגר היינו בחופש אבל מנהלת המוקד עבדה ונתנה שרות טלפוני. היות והבת שלי עובדת בביטוח הלאומי, אנשים היו מתקשרים אלינו, והיא הייתה מראיית אותם טלפונית ועוזרת להם למלא את טפסי הרישום ברשות התעסוקה. אחרי שחזרנו מהחופש הגיעו הרבה אנשים ועזרנו להם למלא את הטפסים ולהרשם".
- ח.י. ממוקד שילובים מערב חיפה סיפר: "בסגר הראשון היינו סגורים עד ה-10 למאי. הרבה מאוד אנשים התקשו להגיע לטפסי הרישום ללשכת התעסוקה ולמלא את הטפסים, אבל לנו פה היה מזל – יש עובד אתיופי בשרות התעסוקה בחיפה שגם גר כאן באזור. הוא הסכים שניתן את הטלפון הישיר שלו,

וסייע לאנשים ברישום הטלפוני. הבעיה הגדולה יותר הייתה בביטוח הלאומי, שם אין שום עובד שיכול לתת מענה".

מ.ק. מהקרויות אמרה: "בסגר הראשון היינו סגורים, לדעתי עד ה-2 למאי. הרבה אנשים לא הצליחו להירשם ללשכת התעסוקה ולמלא את הטפסים לביטוח הלאומי. כשחזרנו, אנשים הגיעו אלינו, והיינו יושבים איתם ורושמים אותם רטרואקטיבית. אני יודעת שישנה לפחות אשה אחת אשר לא הצליחה לקבל עד היום דמי אבטלה מאחר ואמנם עבדה במשך שנה לפני הפסקת עבודתה, אך לא במקום אחד (עברה ממקום למקום) ולא הצליחה להגיש את כל התלושים הנדרשים. הבעיה חזרה גם בסגר השני והשלישי".

בשיחה עם חבר ועד עובדים ב"אגד גלגלים" - בן לקהילת יוצאי אתיופיה, אישר חבר הוועד כי עובדים רבים התקשו במילוי הטפסים ולדבריו קיבלו סיוע מחברי הוועד ומהמזכירה בסניף "כח לעובדים" בנתניה. סיוע זה ברובו ניתן לאחר השבועות הראשונים של הסגר הכבד.

תקנות הבטל"א קובעות כי דורשי עבודה רשאים להירשם לשירות התעסוקה מתי שיחפצו, אולם זכאות לדמי אבטלה או הבטחת הכנסה תחל החל מהרישום בלשכת התעסוקה או מתאריך הפסקת העבודה (המאוחר מבניהם) כך שבמצב רגיל, אדם שנרשם מאוחר לא יקבל דמי אבטלה רטרואקטיביים. בחדשים מאי – יוני 2020 נקבעה הארכה חד פעמית – כך שאדם שנרשם עד ה-30 ביוני יכול היה לקבל דמי אבטלה גם עבור מרץ – מאי. ועדיין, גם אם העובדים קבלו בסופו של עניין את הכספים, המציאות של משפחות שחיות בעוני (22.8% ממשקי הבית בקהילת יוצאי אתיופיה) או בקרבה לקו העוני (8.3% מהמשפחות), הנאלצות להסתדר חודשיים שלושה ללא שכר – מצמררת.

נתונים אלו מאשרים מציאות אותה אנו מכירים מטיפול בעובדים יוצאי אתיופיה הפונים בבקשה לעזרת העמותה (ב-3 השנים האחרונות 25% מהעובדים הישראלים אשר פנו לסיוע סניף חיפה של העמותה היו מבני הקהילה, וזאת בעודם 1.5% מכח העבודה הכללי ו-2.5% מכח העבודה באזור חיפה), כאשר רבים מהם הגיעו בשל כישלון במיציאת זכויות בשל קשיי שפה, ואחרים בשל בעיות שהוחמרו בעקבות החסמים השפתיים.

מבדיקה שערכנו בשנת 2017 וחזרנו עליה בסוף שנת 2020 עולה כי באף אחת מקרנות הפנסיה אין הטמעה מערכתית של נגישות שפתית לשפה האמהרית, ואכן, בין שליש למחצית מהפונים דוברי האמהרית שמגיעים לקבלת הקהל, נזקקו לסיוע בפנייה לקרנות הפנסיה שלהם עקב חסם השפה, כאשר אצל חלקם זוהו בעיות ממשיות דורשות המשך טיפול כגון היעדר הפקדות רציפות, בעיות שלו התגלו במועד, היו חוסכות הרבה צער ועבודה.

פונים נוספים מגיעים בשל בעיות עמן לא הצליחו להתמודד - אך שמתבררות, תוך רגעים קצרים, ככישלון בפנייה לשירות התעסוקה, הביטוח הלאומי ומוסדות אחרים.

סיכום

המידע שהתקבל באמצעות השאלונים והשיחות שנערכו עם חלק מהמשיבים על השאלונים, כמו גם עם חבר ועד העובדים ועובדי מוקדי הקליטה/שילובים, מאפשר לנו להציע הסברים להבדלים בין דפוסי ההעסקה והאבטלה של יוצאי אתיופיה לבין הדפוסים בכלל האוכלוסיה וכן להמחיש, ברמה האנושית, את המשמעות מאחורי הנתונים המספריים היבשים.

את שעור ההתפתרויות הגבוה יחסית, בעיקר בקרב עובדים (בעיקר נשים) בגילאי 30 – 50, ניתן להסביר ע"י שילוב בין שני מאפיינים:

1. אי שביעות רצון מעבודה לא מתגמלת, שהתחזקה בתקופת המגיפה – כאשר עובדים מוחלשים עומתו בברור עם המצב בו הם נאלצים לעבוד חשופים, ללא פיצוי כספי כלשהו, כשהם חוששים ממחלה מסוכנת, מתקשים להתנייד בשל הצמצומים בתחבורה הציבורית ומסכות מסורבלות על פניהם, בעוד שלרעהים המתוגמלים יותר נמצאו פתרונות שיגנו עליהם כגון עבודה בקפסולות או מהבית, חופשה בתשלום או חל"ת.

2. פגיעה ביכולת של נשים (בעיקר), אמהות לילדים צעירים, להמשיך בעבודה מסודרת בשעת סגרים וסגירת מערכת החינוך. מגמה זו אינה שונה מהמגמה הכללית בקרב נשים כפי שהתבטאה בכל המחקרים בנושא אבטלה ותעסוקה בעת הקורונה, ואשר הובאו כאן כמראי מקום¹¹. פגיעה זו חמורה כאשר מדובר בעובדות עניות, שעבודתן מחייבת המצאות פיזית יומיומית במקום העבודה.

שיעור המובטלים הנמוך בקרב יוצאי אתיופיה בגילאי +50 מתאים למספר הגבוה, יחסית, של עובדים שמעל גיל פרישה שפנו בשנתיים האחרונות לקבל סיוע מקו לעובד. עובדים אלו הגיעו לארץ בגיל מבוגר, חסרי רכוש וחסכונות, פעמים רבות ללא מקצוע רלוונטי לחייהם בארץ, והם נאלצים להמשיך ולעבוד כל עוד כוחם עומד להם – בד"כ בעבודות פיזיות קשות – בכדי שיוכלו לפרנס את משפחתם. יש לקחת בחשבון שעובדים מעל גיל פרישה אינם זכאים לדמי אבטלה, אלא לקצבה נמוכה, העומדת על 1,000-4,000 ₪ לחודש לכל היותר, ותקופת העבודה הקצרה לא אפשרה לחסוך לקצבת פנסיה מכובדת - כך שהפסקת עבודה במקרה של רבים מהם משמעותה נפילה מיידית לעוני.

מרבית הקשיים שעלו מהחומרים עליהם מתבסס מסמך זה מצביעים על בעיות כלליות של השכבות העניות והמוחלשות בחברה הישראלית, שלצערנו חלק גדול מקהילת יוצאי אתיופיה שייכים אליהן, והטיפול בהן אמור להיות חלק מהטיפול כנגד הפערים ואי השוויון ההולכים וגדלים בתקופות של לחצים וחרום.

לאמירה כללית זאת יש יוצא מהכלל אחד - והוא הצורך לקבל מענה או שירותים באופנים מקוונים וטלפוניים. העדר אוריינות דיגיטלית לצד העובדה שעובדים רבים מקרב יוצאי אתיופיה **אינם יודעים עברית** היווה מכשול לקבלת שירותים מהמדינה. קשיים אלו הביאו לכך שאנשים התקשו, ולפעמים לא הצליחו, למצות את זכויותיהם מהמדינה, ממעסיקים מקרנות פנסיה וכד'.

¹¹ מאיר יעיש וטלי קריסטל The consequences of the coronavirus pandemic for inequality [/https://coronavirusinequality.hevra.haifa.ac.il](https://coronavirusinequality.hevra.haifa.ac.il)

המלצות

יוצאי אתיופיה
בשוק העבודה הישראלי

מתכון קו לעובד ואגודת יהודי אתיופיה
לשוק עבודה בטוח והוגן יותר

1 הנגשה שפתית:
על המדינה לחייב את משרדי הממשלה, הביטוח הלאומי, שירות התעסוקה וקרנות הפנסיה להציע את כלל השירותים הניתנים בעברית - גם בשפה האמהרית.

2 חינוך למיצוי זכויות:
על המדינה לתקצב הפקת עלוני מידע וקורסים באמהרית ובעברית במוקדי קליטה ומתנ"סים, כדי להעניק ליוצאי אתיופיה כלים להתמודדות עם מערכות ביורוקרטיות ולמיצוי זכויות.

3 פיצוי עובדים המועסקים בתחומים חיוניים:
על המדינה לפצות עובדים המועסקים בעבודות חיוניות הנדרשים להמשיך בעבודתם בתקופות חירום, ולדאוג לצרכיהם.



קו לעובד
Worker's Hotline
عنوان العامل

אגודת יהודי
אתיופיה בישראל
Association of Ethiopian Jews in Israel

יש לתת את הדעת לכך שככל שהטכנולוגיה תופסת תאוצה ומחליפה את נותן השירות האנושי, במוסדות המדינה ורשויות חיוניות עבור האזרח, יש לכך השלכות. בשעה בה המהפכה הזו מייעלת את התקשורת עבור חלקים נרחבים באוכלוסיה, הרי שעבור עובדים מבוגרים יותר, ובמיוחד כאלו שאינם מדברים עברית, אפיק פנייה מקוון בשפה העברית בלבד עלול להיות אבן נגף בדרך למיצוי זכויות. לפיכך יש לחייב הנגשה שפתית גורפת לשפה האמהרית במשרד הפנים, הבטל"א, שרות התעסוקה, קרנות הפנסיה השונות (במיוחד קרנות ברירת המחדל).

יש להקפיד על הנגשה הן בקבלת הקהל, הן במענה הטלפוני והן במערכות המקוונות המשרתות את הציבור, כך שההסברים בשפה האמהרית יוצעו לפונים בשלב הראשוני - שלב ההזדהות ובחירת השרות המבוקש.

יש לדאוג לפיצוי כספי וברמת הזכויות הסוציאליות לעובדים החשופים אשר נדרשים לעבוד בתקופת חרום (מגיפה, מצב בטחוני וכד'). פיצוי כזה יכול לבוא בצורה של תשלום בגין "תוספת סיכון", סידור של המדינה לילדי עובדים חיוניים בתקופות סגירת מערכת החינוך, הסעות למקומות העבודה וכד'.

יש לתת את הדעת לפגיעה הכפולה בבעלי שחר נמוך ובעלי כישורים נמוכים יותר בשוק העבודה, הן בהסתברות הגבוהה לפיטורין והן בהסתברות הנמוכה להיות זכאים לרשת ביטחון, במהלך משברים כלל ארציים דוגמת מגיפת הקורונה - ולגבש פתרונות מהירים ומוגשים.