

## זכות לתעסוקה הוגנת ואבטלה בכבוד – יוצאי אתיופיה בשוק העבודה בתקופת הקורונה

מאת איריס בר, קו לעובד

### תוכן

1	תוכן
1	תעסוקת יוצאי אתיופיה לפני פרוץ מגיפת הקורונה
2	עובדים מוחלשים בתקופת הקורונה
4	חומר סטטיסטי – סקירה
5	ניתוח השאלונים והראיונות שקויימו עם עובדים יוצאי אתיופיה
7	דפוסי העסקה והפסקת עבודה בתקופת הקורונה :
9	סיכום
10	המלצות

מחקר זה נערך במהלך שנת 2021, שנה רצופה בתהפוכות בשוק העבודה. המשק, שחטף מכה קשה בעטיה של מגפת הקורונה, נדרש לשינויי עומק שהשפעתם והשלכותיהם יהדהדו 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 30 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 הכללית<sup>1</sup>. 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 העוני<sup>2</sup>.

עובדים יוצאי אתיופיה סבלו, לפני פרוץ המגיפה, לא רק מרמה נמוכה יותר של הכנסה – לעובד ולמשק בית - אלא גם מרמת אבטלה גבוהה יותר בממוצע 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 הנם יוצאי אתיופיה, ו-1,550 מתוכם נמצאו זכאים לדמי אבטלה (2% ממקבלי דמי האבטלה) וזאת למרות היותם 1.5% מכח העבודה<sup>3</sup>. 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 הכללית<sup>4</sup>.

על פי נתוני הלמ"ס לשנת 2018, ההכנסה הכספית ברוטו ממוצעת למשק בית עמדה על 19,118 ₪ בקרב כלל האוכלוסייה, בעוד שבמשקי בית של ישראלים ממוצא אתיופי היא עמדה על 12,294 ₪. זאת למרות שבעוד מספר המפרנסים הממוצע למשק בית באוכלוסייה הכללית עומד על 1.5, בקרב ישראלים ממוצא אתיופי ממוצע המפרנסים הינו 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.

## 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 היחידי הוא עובדים מהעשירון התחתון, שהועסקו במקומות עבודה אשר המשיכו, בד"כ, לפעול בתקופת הסגרים, ולפיכך רמת הפיטורים/ההוצאה לחל"ת באותו עשירון הייתה נמוכה יותר<sup>5</sup>. עובדים אלו הועסקו במקצועות שנתפסו כ"חיוניים" ולפיכך המשיכו

<sup>1</sup> קלינר, ניצה "על תעסוקה השכלה ועוני – יוצאי אתיופיה" 2016

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

<sup>2</sup> ד"ר שלמה סבירסקי, אבי ליברמן ואתי קונור-אטיאס "קרבת העוני: סיכון לעוני, סיכוי להצטרפות למעמד הבינוני" 2019

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

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

<sup>4</sup> קלינה, ניצה 2016, עמ' 24

<sup>5</sup> דוגמא למאמרים אלו:

\* אורן הלר, מרק רחנברג ומירי אנדבלד "מאפייני השכירים שנפגעו ממשבר הקורונה" הבטל"א 2020. –

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 וכד'6.

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 הלר, מרק רוזנברג ומירי אנדבלד, שהוזכר קודם, שמצא כי סיכוייהם של יוצאי אתיופיה מהעשירונים 1-4 להיות מפוטרים נמוך במקצת מאשר סיכוייהם של עובדים באוכלוסיה 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

**מחקר זה מתבסס על 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.

וכן **מידע איכותני** המתבסס על:

- 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.
- חומר נוסף התקבל במהלך שיחות שהתקיימו עם עובדים במרכזי קליטה, מרכזי סיוע לקהילה האתיופית וראיון עם ועד עובדים.
- מידע המבוסס על 29 תיקים בהם טיפלה עמותת קו לעובד במהלך השנתיים האחרונות, כתוצאה מפניות של עובדים יוצאי אתיופיה.

<https://www.btl.gov.il/Publications/corona/Pages/Shirim-corona.aspx>

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

<sup>6</sup> פרידמן סוקולר נעמי ומיכל סימונט כורך "מה הם העובדים החיוניים והחשובים"  
<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>

## חומר סטטיסטי – סקירה

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

- א. **שיעור יוצאי אתיפיה 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 אתיפיה. כך שהיחס העומד על 2% זכאים שהינם יוצאי אתיפיה מתוך כלל מקבלי דמי האבטלה לעומת 1.5% מכח העבודה במשק אותו ראינו לפני פרוץ המגיפה נותר ללא שינוי.
- ב. **שיעור יוצאי אתיפיה בקרב המובטלים, לפי מקצוע:** מהנתונים שהועברו ע"י שירות התעסוקה עולה כי שיעור יוצאי אתיפיה בקרב המובטלים בתקופת הקורונה נותר דומה בכל המקצועות (ובקטגוריה "שירותי ניהול ותמיכה" בה מרוכזים מעל 7% מבני הקהילה אף ירד).<sup>7</sup>
- ג. **נסיבות הפנייה לשירות התעסוקה:** בעוד שלפני מרץ 2020 פחות מ-2% מהתביעות לדמי אבטלה של יוצאי אתיפיה 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 ההוצאה 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-20-10 אחוזים ושיעור המתפטרים התפטרות מוצדקת ירד מכרבע מהפונים לכ-5%<sup>8</sup>. שינוי בסיבות לדרישת דמי אבטלה זה אינו ייחודי ליוצאי אתיפיה.

בנובמבר 2020 פרסם שירות התעסוקה הודעה שהתייחסה לפילוח פנימי בדפוסי התעסוקה והאבטלה של יוצאי אתיפיה, ובחנה דפוסי 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 אתיפיה דומות מאוד לאלו של האוכלוסייה הכללית, כמו גם נסיבות הפסקת העבודה.
- **קבוצת העובדים בגילאי 35 – 50:** שיעור יוצאי אתיפיה שהוצאו לחל"ת היה דומה לנתוני האוכלוסייה הכללית, ובקרב אוכלוסיית המפוטרים שיעורם היה אף נמוך ביחס לאוכלוסייה הכללית. מעניין לציין כי שיעור ההתפטרות בקרב העובדים יוצאי אתיפיה גבוה הרבה יותר, כך למשל, שיעור המתפטרים בקרב יוצאי אתיפיה 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 אתיפיה היה כמעט כפול משיעור המתפטרים באוכלוסייה הכללית – עם 16.1% לעומת 8.8% בלבד בקרב האוכלוסייה הכללית. מבדיקה

<sup>7</sup> השוואה עם נתוני "מדד הגיוון" שהתפרסם במאי 2021 מראה כי שיעור המובטלים מקהילת יוצאי אתיפיה 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.

<sup>8</sup> הטבלה שהועברה לנו ע"י הבטל"א בעקבות בקשת חופש המידע

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 9%, לעומת 20%. בראשית המשבר, בחודש מרץ, עמד הפער על כ 7% כאשר בקרב עולי אתיופיה שיעור קבוצה זו היווה 13.6% לעומת 21.2% באוכלוסייה הכללית. נתון זה אומר, מחד, כי בני קבוצה זו, שהועסקו ברובם בעבודות חיוניות, נפגעו פחות מהמשבר – אך במחיר של חשיפת אנשים מבוגרים, שרבים מהם שייכים לקבוצת סיכון, לסיכוני המגיפה<sup>9</sup>

### ניתוח השאלונים והראיונות שקויימו עם עובדים יוצאי אתיופיה



על השאלונים ענו 44 איש, 42 מהם מסרו מהו משלח ידם - מעל שני שלישים 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.

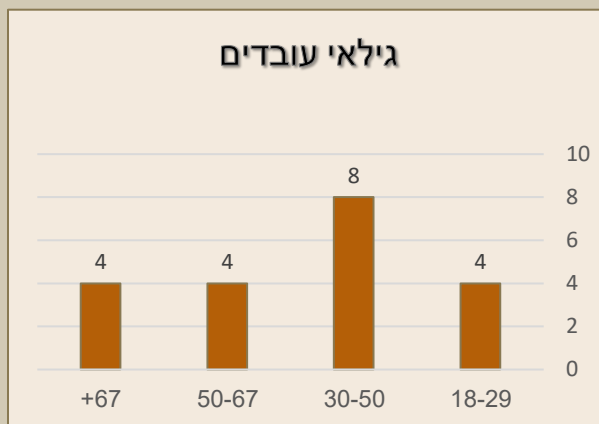
בשאלונים ובשיחות העובדים תארו את המשמעות של להיות עובד חשוף העובד במילים הבאות:-

<sup>9</sup> 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/>

"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"<sup>10</sup>. שאר העובדים הועסקו בעבודה ישירה.

20 מהעונים על השאלון היו גברים ו-21 נשים. 3 נוספים לא ענו על שאלה זו.

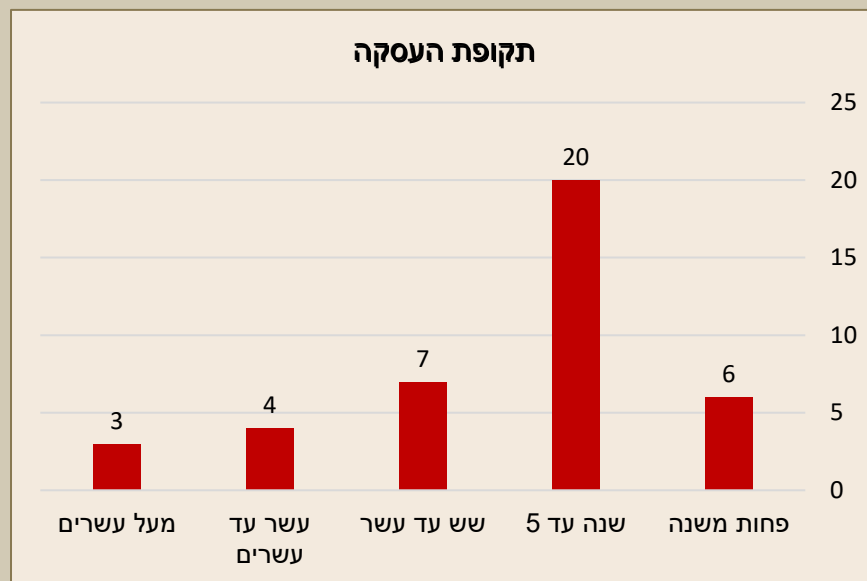
רוב העובדות אשר ענו על השאלונים, כמו גם עובדות שפנו לבקש את עזרתנו בשנתיים האחרונות הן אמהות לילדים קטנים אשר להבדיל מעמיתיהן הגברים, נאלצו להתמודד עם קשיי התפקוד של מערכת החינוך, גם

<sup>10</sup> 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 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 "מימוניות תעסוקתיות ומימוניות 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 יפוטרו ולא ימצאו עבודה אחרת.

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 אותה פונה אשר הסבירה "אני סייעת וכאשר הילדים היו בבית גם הגן היה סגור", כולן הושפעו ע"י התנודות של מערכת החינוך והיו צריכות לקחת אותה בחשבון. עובדה זאת יכולה להסביר את שיעור 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 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 שהסברתי למעלה – חלק מהעובדים הוצאו לחל"ת בעת הסגר הראשון ופוטרו מאוחר יותר – ולפיכך מדובר ב-15 עובדים ולא ב-18).

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 גנת שעבדה אתה סייעה לה למלא את הטפסים המקוונים בדרישה לדמי אבטלה, אך כאשר הוצאה לחל"ת פעם שנייה, בחורף 2020, אותה גנת 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: "כמוכן 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 מראיינת 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. מהקריות 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 שהיות בעוני (22.8% ממשקי הבית בקהילת יוצאי אתיופיה) או בקרבה לקו העוני (8.3% מהמשפחות), הנאלצות להסתדר חדשיים 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 במיצוי זכויות בשל קשיי שפה, ואחרים בשל בעיות שהוחמרו בעקבות החסמים השפתיים. מבידיקה 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 שהרבה צער ועבודה היו נחסכים לו היו מתגלות במועד.

פונים נוספים מגיעים בשל בעיות עמם לא הצליחו להתמודד - אך שמתבררות, תוך רגעים קצרים, ככשלוך בפנייה לשרות התעסוקה, הביטוח הלאומי מוסדות אחרים.

## סיכום

המידע שהתקבל באמצעות השאלונים והשיחות שנערכו עם חלק מממלאי 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 האוכלוסייה וכן להמחיש, ברמה האנושית, את המשמעות מאחורי הנתונים המספריים היבשים:

את שעור ההתפטרות 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 שלרעהם 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 מקום<sup>11</sup>. 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 וחסכוניות, 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 וחורם.

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

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

לקבלת שירותים מהמדינה. קשיים אלו הביאו לכך שאנשים התקשו, ולפעמים לא הצליחו, למצות את זכויותיהם מהמדינה, ממעסיקים מקרנות פנסיה וכד'.

## המלצות

1. 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 המחזל).
2. 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.
3. 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'.
4. יש לתת את הדעת לפגיעה הכפולה בבעלי שכר 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 ומונגשים.