



המשרד לקליטת עליה

# קליטת עולי אתיופיה

---

תכנית אב

---

הצוות לתכנון קליטת עולי אתיופיה

רחל אסטמן

עוזי גדור

הגר סלמון

ארגון ומדעי ניהול יועצים בע"מ

תמוז תשמ"ה, יולי 1985



המשרד לקליטת עליה

# קליטת עולי אתיופיה

---

תכנית אב

---

הצוות לתכנון קליטת עולי אתיופיה

רחל אסטמן

עוזי גדור

הגר סלמון

ארגון ומדעי ניהול יועצים בע"מ

תמוז תשמ"ה, יולי 1985



משרד לקליטת העליה  
חסנהל הכללי

יד' אב תשמ"ה  
1 באוגוסט 1985

אל: מר יעקב צור  
שר הקליטה  
משרד הקליטה  
ירושלים

נככדי,

הנדון: התכנית הכוללת לקליטת עולי אתיופיה

בהמשך לפנייתו של ראש הממשלה מ-21.1.85, אני מתכבד להניח על שולחנך את חתכנית הכוללת לביצוע קליטת עולי אתיופיה.

התכנית מציגה תפיסה מוגדרת ואינטגרטיבית בנוגע לקווי הפעולה המומלצים לבצוע תהליך הקליטה של העולים הללו בכל התחומים. תכנית זו גובשה בהתאם להנחיות של ועדת ההגוי הבינמשרדית בראשותך.

אין ספק כי לפנינו ניצב פרויקט אשר יישומו כרוך בגיבוש ורכוז מאמצים טיפוליים וארגוניים אינטנסיביים.

אני תקוה כי ניתן יהיה לממש חלק גדול מההמלצות המקופלות בגוף התכנית, זאת לנוכח ועל רקע האילוצים הכלכליים-חברתיים בהם נתונה המדינה. למותר לציין כי אלו אילוצים אשר יש בהם כדי להכביד על אימוץ כל ההמלצות; במיוחד בתחום הדיור. הדברים אמורים הן לגבי האפשרויות הקיימות בתחום הסיוע בדיור הצבורי ברחבי הארץ והן לגבי הצרכים היחודיים של העליה בתחום זה.

כאן המקום להדגיש כי המשרד יפעל, תוך גיוס עובדיו המסורים, לחשתלבותה המלאה של עדת יהודי אתיופיה בחברה הישראלית, תוך עידוד השמירה על ערכי המורשת היקרים לה.

יחד עם זאת, ברור לכל, כי הצלחת התהליך בכללותו, תלויה בהמשך שיתוף הפעולה והעמקתו עם כל משרדי הממשלה הנוגעים לענין, הסוכנות היחודית, ג'וינט ישראל ויותר מכל - הרשות המקומית הקולטת.

בברכה,

  
מאיר שמיר

## תוכן העניינים

### עמוד

1	1	תקציר	.1
1	1.1	מבוא	
4	1.2	התכנית המוצעת	
16	1.3	יישום התכנית בפועל	
17	1.4	עלות התכנית	
18	2	מבוא	.2
18	2.1	הגדרת הנושא	
18	2.2	יעדי התכנית	
19	2.3	דרך הקליטה המומלצת	
24	3	אוכלוסיית עולי אתיופיה	.3
29	4	תחומי התכנית	.4
29	4.1	מרכז הקליטה	
45	4.2	דיור קבע	
57	4.3	תעסוקה	
73	4.4	חינוך	
83	4.5	קליטה חברתית	
92	4.6	שירות צבאי	
98	4.7	קבוצות ייחודיות	
112	5	יישום התכנית בפועל	.5
112	5.1	התפיסה המומלצת	
112	5.2	התאמת תכניות עבור העולים בשלבי הקליטה השונים	
117	5.3	מערכת המידע המומלצת לליווי פרויקט קליטת עולי אתיופיה	
120	5.4	היערכות ארגונית לקליטת עולי אתיופיה	

## תוכן העניינים (המשך)

### עמוד

126	עלות התכנית	.6
127	נספחים	.7
	7.1 פוטנציאל התעסוקה בענפי התעשייה, הסיעוד והאירוח	
128	בישובים המיועדים	
131	7.2 מוסדות החינוך בזרם תממ"ד בישובים המומלצים	
134	7.3 ענף הסיעוד ותחזיות פיתוחו 1985-1990	
135	7.4 מענקים חד-פעמיים לעולי אתיופיה	

## 1.1.1 כללי

התכנית המוצעת להלן מהווה מודל לקליטה עבור עולים מרגע הגיעם. בפועל מצויים כל עולי אתיופיה בשלבי קליטה שונים, חלקם אף בדיור קבע.

איש מעולים אלה לא טופל על פי המתכונת המוצעת בתכנית, ועל כן יש לחתור להתקרב אל יעדיה גם בקרב קבוצות הנמצאות בשלבי קליטה מתקדמים.

מאחר וקליטת עולי אתיופיה לא תושג בדרך של התייחסות חלקית ומקוטעת כמענה לבעיות מתעוררות, נדרשת תפיסה כוללת וארוכת טווח של תהליך הקליטה, הבונה כל שלב כרצף מהקליטה הראשונית ועד ההשתלבות בקהילה. תפיסה כזו מוצגת בתוכניתנו.

מעצם אופיה של תכנית כוללנית וארוכת טווח החותרת להעניק לעולים חסרי כל, בסיס להשתלבות באורח חיים ישראלי מקובל, יש לצפות שתהיה יקרה. על רקע המשבר הכלכלי הפוקד כעת את החברה והצמצומים הנדרשים מכל מגזרי האוכלוסיה, חשוב לציין שהסעיף המרכזי בתכנית הוא סעיף הדיור, אליו מצטרפים ההכשרה המקצועית וההשמה התעסוקתית, שהם מרכיבים הכרחיים בקליטה, וכך שלב הקליטה הראשונית שהוא בגדר עובדה. יחד עם זאת, יאמר, שהפתרונות המוצעים נבחנו לא רק על פי עלותם אלא, ובעיקר על פי החשלוכות שיהיו להם על תהליך הקליטה הכולל. (מיקום הדיור, תכניות הכשרה מקצועית, תכניות הקליטה החברתית). עובדה זו מצמצמת את תחום התימרון ואינה מכוונת בהכרח לפתרונות הזולים ביותר.

## 1.1.2 תאור האוכלוסיה

מאז 1978 הגיעו לארץ קרוב ל-15,000 עולים מאתיופיה, מהם כ-8,000 עד נובמבר 1984, היתר ב"מכצע משה" וספיחיו. אוכלוסיה זו מורכבת מכ-3,300 משפחות וכ-2,000 יחידים. זו אוכלוסיה צעירה יחסית וכוללת 52% עד גיל 18 ו-27% גילאי 19-34. האוכלוסיה עד גיל 34 מחוזה, איפוא, כ-80% מכלל עליה זו (בהשוואה ל-63% בקרב יהודי ישראל). חלקם של בני 65/60+ כ-6%, אך אליהם יש להוסיף את גילאי 45+ (הנחשבים קשישים במושגי תרבותם) בשיעור כ-7% מציבור העולים.

1.1.3 יעדי התכנית והדרכים להשגתה

לאור מאפייניה של העדה ניתן לצפות שתהליך הקליטה יהיה איטי, ארוך ומלווה בקשיים רבים, דבר המחייב הערכות המתבססת על תפיסה כוללת של הנושא תוך התייחסות לקטעים בעייתיים במיוחד. כלא זאת סביר להניח שיתפתחו תהליכים אשר ידחקו את העדה אל שולי החברה, כלכלית וחברתית. התכנית המוגשת להלן, מציעה מסגרת כוללת, תפיסתית וארגונית לתהליך קליטת עליה זו. התפיסה שביסודה היא:

- א. שקליטה מוצלחת פירושה השתלבות העולים בחברה כחלק אינטגרלי ממנה, זאת תוך מתן תשובות הולמות לצרכי הפרט והקבוצה.
- ב. שתהליך ההשתלבות מחייב הסתגלות והתאמה הן מצד העולים והן מצד החברה הקולטת.
- ג. שיש צורך כמעורבות אינטנסיבית מצד הגורמים הקולטים בכל תחומי הקליטה.

היעד הוא, הקלטות העולים בקרב האוכלוסיה הותיקה, ביישובים מבוססים תוך יצירת תנאים המבטיחים מפגש ומגע הדדי בין העולים והציבור בישוב, ומאפשרים שמירת הזהות התרבותית של בני העדה. הנוסחא המומלצת היא הכוונת העולים לישוב קבע בקבוצות שגודלן מאפשר קיום חי קהילה ואיכלוסם בפיזור תמונע היווצרות "כיסים" עדתיים ומעודד מפגש אינטנסיבי עם הציבור הישראלי. בכך מובעת הסתייגות מכל פתרון שיצור ריכוזי אוכלוסיה חומאגניים, עדתיים בצורת ישוב כפרי עצמאי, שכונת מגורים עירונית או כנין מגורים רב-דירות.

התהליך המוצע מתפרש על פני כחמש שנים.

נבחין ב-3 שלבי קליטה והם: שלב הקליטה הראשונית (כ-3 חודשים, במסגרת מעבר ובלא קשר לישוב הקבע); שלב האולפן (כ-10 חודשים, במסגרת מגורים המיועדת להפוך למגורי קבע ותוך מתן שירותי מרכז קליטה מלאים) ושלב ההשתלבות ההדרגתית באורח חיים נורמלי (כ-4 שנים נוספות תוך מתן חיזוקים בתחומי החיים השונים: שפה, הכשרה מקצועית, קליטה חברתית וכו').

כבר בשלב מוקדם משולבים הילדים במסגרות החינוך, הפועלות כישוב בו נמצא מרכז הקליטה. בשנה עד שנתיים הראשונות הם נמצאים בכתות קלט מיוחדות להם, ורק אח"כ משולבים בכתות רגילות. מרכז הקליטה הינו מסגרת מעבר אשר בה שוהים העולים בתנאים מיוחדים. מטרתו לאפשר לעולה להסתגל באופן הדרגתי למציאות החדשה, מבלי להיות מוטרד מצורכי היום-יום, זאת תוך השענות על תמיכת בני הקבוצה. בעובדה ששלב המעבר נמשך פורמלית שנה (בפועל אף יותר) טמונים חסרונות רבים המעכבים את תהליך הקליטה וטיבו. חסרונות אלה קשורים בנושאים הבאים:

- פיתוח תלות מצד העולים בגורמים המטפלים, אשר אליה מתלווים אדישות וחוסר אונים מצד העולים ביחס לגורלם האישי.
  - התנסות ממושכת במציאות שאינה משקפת את המציאות הטבעית העתידה, ופיתוח מושגים מוטעים לגבי המציאות הזו.
  - פגיעה בתפקוד המשפחה כיחידה עצמאית.
  - דחיית הקשר עם ישוב המגורים העתידי, עם הקהילה הקולטת ועם מכלול המרכיבים של חיי היום-יום (חינוך, תעסוקה).
- כתוצאה ממצבם המיוחד של העולים עם הגעתם ומאפייניהם, שוכנו עולים אלה במרכזי קליטה מיוחדים עבורם. מצב מתקני הקליטה חייב פתרונות בלתי שיגרתיים לאיכלוסם. כיום ניתן לזהות 3 טיפוסים של מרכזי קליטה:
- כאלה המתקיימים במתקנים שזה ייעודם (כ-4,200 עולים)
  - כאלה המתקיימים בבתי מגורים שהוכשרו למטרה זו (כ-4,200 עולים)
  - כאלה המתקיימים בבתי הארחה שנשכרו לצורך זה (כ-3,500 עולים)
- מרבית העולים הנמצאים במרכזי קליטה משני הטיפוסים הראשונים, שוהים בהם למעלה משנה (יש אף כאלה הנמצאים במרכז קליטה שנתיים ויותר). חלק ניכר ממרכזי קליטה אלה נמצאים ביישובים חלשים יחסית (עיירות פיתוח ושכונות בהם קיים מרכיב נכבד של אוכלוסית מצוקה.
- פתיחת מרכזי קליטה בבתי מגורים, אשר נתאפשרה כמעט רק בעיירות פיתוח בהן היה מלאי דיור, הזקה את המגמה שתוארה לעיל. לפיכך, בפועל, עולי אתיופיה מרוכזים היום בעיקר באיזורים פריפריים ועיירות פיתוח.



מרבית הישובים הללו הם ישובי פיתוח ובחלקם חלשים.  
ברוב הישובים מפוזרים עולי אתיופיה בבתי מגורים מעורבים - מספר משפחות לבנין. הנסיון מלמד ששילוב זה עולה יפה.

כפי שצויין קיימים מרכזי קליטה הממוקמים בבנייני מגורים רבי-דירות. לגבי חלק מהם קיימת נטיה לסיים את שלב מרכז הקליטה ע"י הפסקת שירותי הסוכנות היהודית, והפיכתם למגורי קבע למשפחות הנמצאות בהם. מצב זה עלול ליצור ריכוזים הומוגניים של עולים מאתיופיה, דבר העומד בניגוד לעקרונות התכנית המומלצת.

מלבד הדירות המאוכלסות, קיים תהליך של רכישת דירות עבור העולים. תהליך זה מתבצע ע"י משרד הבינוי והשיכון על פי הנחיות משרד הקליטה. כבר עתה קיימות במלאי כמה מאות יחידות דיור המפוזרות במספר ניכר של ישובים. חלק מהישובים הללו אינם מומלצים עבור עולי אתיופיה. הדירות אף הן מצויות בפיזור שלא תמיד הולם את עקרונות הקליטה (בניינים שלמים - מצד אחד, ודירות בודדות שאינן מאפשרות העתקת קבוצה שלמה - מאידך). זאת בשל העדר תכנית קליטה ברורה המכתיבה את המדיניות בנושא הדיור.

#### המלצות:

- פתרונות דיור הקבע לעולי אתיופיה ינתנו בהתחשב בשיקולים הבאים:
- טובת היקלטותם של העולים מחייבת הבאתם לישוב הקבע בקבוצות בעלות הרכב המתבסס על יחסי קירבה מסורתיים ובהיקף המאפשר קיום חיי קהילה. על הקבוצה לשקף בהרכבה את חתך האוכלוסיה האתיופית.
  - יש להימנע מיצירת ריכוזים חד-עדתיים גדולים המעודדים הסתגרות (בית מגורים רב דירות, שכונה או ישוב כפרי שלם) אך גם מפזור המקנה תחושת בדידות למשפחה היחידה. הנוסחא הרצויה: פיזור קבוצה בת 30-50 משפחות בשכונה מוגדרת, 2-3 משפחות בכל כניסה או בנין. רצוי בבניינים עד 3-4 קומות שאינם מחייבים שימוש במעלית.
  - בחירת הישובים תעשה תוך העדפת קהילות שהן חזקות דיין כתחומי החינוך, התעסוקה והשירותים הקהילתיים אך תוך המנעות מכניסה לישובים חזקים מדי, בהם יוצר פער רחב וחוצץ בין הקולטים והנקלטים. יש להביא בחשבון אף את הרקע הכפרי של העולים וקשיי הסתגלותם למרכזים עירוניים צפופים במיוחד.

יש לציין תופעה של התעוררות בין עולים צעירים המשולבים בתעסוקה ללא הכשרה מקצועית פורמלית ורצון להשתלב בהכשרה זו. זאת בעקבות התבנה שהכשרה מקצועית היא תנאי הכרחי לקידום בתפקיד ובהכנסות.

#### המלצות:

עבור עולי אתיופיה ההכשרה המקצועית היא תנאי הכרחי לכך שהשתלבותם בעבודה לא תתרכז בתחתית הסולם התעסוקתי. זאת לגבי כלל האוכלוסיה המשתייכת לכח העבודה. לפיכך יש לחתור לכך שכל העולים יעברו מסלול של הכשרה מקצועית התואם את נתונייהם.

מסלול ההכשרה המקצועית יבנה כרצף המתחיל בשלבים מוקדמים של האולפן, ואשר יכלול תכניות טרום מקצועיות ומקצועיות הממשיכות זו את זו ואשר הקשר ביניהן ישיר וברור.

קידומם המקצועי של העולים ימשך אף בהיותם משולבים בתעסוקה (בין כחסי מקצוע ובין כבעלי מקצוע המועסקים במקצועם), זאת באמצעות מסלולי השתלמות המתבצעים במסגרת מקום העבודה והמשלבים תקופות הכשרה מקצועית ותקופות התנסות בעבודה, לסירוגין.

תחומי ההכשרה המקצועית המומלצים: התחום הטכנולוגי, התחום הסייעודי וענף האירוח. תחומים אלה כוללים מגוון פתרונות המתאימים הן לנשים והן לגברים ומאפשרים מגורים כרום הישובים או האזורים המומלצים לקליטת קבע.

ההכשרה המקצועית, רצוי שתבצע בישוב המגורים, תוך התאמה לאפשרויות התעסוקה בו.

השתלבות העולים בתעסוקה תחייב ליווי ומעקב לאורך תקופת הזכאות וכך השתתפות כספית מצד משרד הקליטה בתקופת עבודתם הראשונה. קיימת עדיפות לשילוב העולים במסגרת מפעלים גדולים העשויים לקלוט עולים בקבוצות ולאפשר מסלולי הכשרה המותאמים להם. לגבי הנשים וכך קבוצת גילאי +45, המחייבים התייחסות מיוחדת, יבוא פירוט בפרק קבוצות ייחודיות.

#### 1.2.4 חינוך

##### מצב קיים

כ-45% מכלל עולי אתיופיה (כלומר כ-6,600 נפש) הם בגילאי 18-3 ומשתייכים למסגרות החינוך הפורמלי. הילדים משולבים במערכת החינוך המקומית עוד בהיותם במסגרת המעבר.

פתרונות לימודיים ברמה הולמת, תוך הקפדה על יחס נכון בין מספר התלמידים הותיקים והעולים, קיום עקרון חופש בחירת מוסד הלימודים (לאחר תום השנה הראשונה לעליה) ושמירת רצף חברתי בין כיה"ס ושכונת המגורים.

שילוב המשפחה בתהליך חינוך הילדים, זאת תוך בצוע תכניות העשרה להורים, מפגשי הורים ומחנכים וביקורי המורה בבית התלמיד, חוגים להורים שתכליתם הרחבת אופקיהם בנושאי חינוך ומבנה המערכת.

עידוד התלמידים עולי אתיופיה לבחור במגמות מקצועיות אשר יקנו למסיימהן מקצוע ברמה מוכרת, זאת על מנת להקל עליהם בעת יציאתם לעצמאות.

לגבי המסלול הפנימייתי, מומלץ להפנות אליו בני נוער שמצבם אינו מאפשר השתלבות חינוכית במסגרת הישוב (בני משפחות שתפקודן לקוי, או כאלה שהשירותים הקיימים בישוב אינם עונים על צרכיהם).

#### קליטה חברתית

##### מצב קיים

קיימות פעולות שונות בתחום הקליטה החברתית, כגון: חוגים, סמינרים, אירועים סביב חגי ישראל וחגי העדה, סיורים בארץ וכו'. המדובר בפעילויות מקומיות או חד פעמיות שאינן מצטרפות לחכנית כוללת, דבר הגורע מערכן של פעולות אלה.

##### המלצות:

יעד התכנית - להביא לחשתלבות מירבית של העולים בקהילה המקומית. לצורך זה מומלץ לפזרם בישוב באופן שיאפשר המשך קיום דפוסי תרבותיים וחברתיים רצויים, זאת תוך המנעות מיצירת גושים עדתיים מבודדים. בכך מוצעת תפיסה שונה מזו המקובלת עד כה בקליטת קבוצות עולים גדולות, שגרסה הפניית קבוצות הומוגניות מבחינה עדתית, אם לישובים כפריים או לריכוזים שכונתיים. הפיזור המוצע מגדיל את נקודות המגע עם החברה הקולטת, מה שמגדיל את סיכויי הקליטה ומידת עוצמתה. ואולם התוצאות עלולות להיות גם שליליות אם המפגש בין הקבוצות לא יעלה יפה, או תמנע התמיכה החברתית שמעניקה קבוצת המוצא. לכן מותנית התכנית המוצעת בהתערבות עמוקה ומתמשכת בקרב שתי קבוצות היעד, המיועדת להבטיח התפתחותם של התחליכים החברתיים הרצויים.

### המלצות:

יש לראות את השירות הצבאי לא רק כחובה שיש למלאה אלא גם כשלב מוכנה בתהליך ההסתגלות לחיים בארץ. על כן המצב הנתון לפיו יגויסו העולים לאחר 2-3 שנים ממועד עלייתם חייב להיות מנוצל להקניית מיומנויות מירביות בתחומי תפקוד בחברה מודרנית, הרחבת ההשכלה ורכישת מקצוע.

שיבוצם לתפקידים במסגרת השירות הצבאי יעשה תוך החשבות בהכשרתם המקצועית ומתוך מגמה שתעסוקתם בעת השירות תעניק להם נסיון ומיומנות מעשית.

ערב גיוסם יעברו כל עולי אתיופיה תכניות מכינות לקראת הגיוס. יש לבנות מסגרת מלווה אשר תרכז את הטיפול במתגייסים והמעקב אחריהם בשלבי השירות השונים, כולל שלבי סיום השירות והשתלבות בתכניות לחיילים משתחררים.

### 1.2.6 קבוצות ייחודיות

#### א. משפחות חד-הוריות

מתוך כ-900 משפחות חד הוריות, כ-750 הן משפחות שבראשן נשים. מאפייני המשפחות בקבוצה זו הם:

- אחוז גבוה של נשים צעירות (36% עד גיל 30) שלהן 1-2 ילדים בלבד, רובן גרושות.

- ככל שעולה גיל האשה גדל מספר הילדים והיכולת לשיקום תעסוקתי קטן.

- למעלה ממחצית הנשים ראשי המשפחות הן בגילאים שעדיין ניתן לשלבם בעבודה, ורבות מתאימות להכשרה מקצועית.

רק מיעוט מהמשפחות החד הוריות הן משפחות שבראשן גברים. מאפייני משפחות אלו: ראש משפחה מבוגר יחסית ואלמן, ילדים בגילאים צעירים יחסית.

משפחות אלו הן נטל ניכר, הן על המוסדות המטפלים, הן על הקהילות הקולטות ותן על המשפחות הקרובות.

- תכניות הכשרה מקצועית תוך יצירת תנאים להשתלכות הנשים בהן. ככלל זה, גמול כספי בעת הלימודים, סידורים לילדים במעונות ומועדוניות, מקצועות המאפשרים תעסוקה, חיזוק ידיעת השפה והשכלת יסוד.
- איתור מקומות עבודה הולמים. ליווי העובדות בשלבי קליטתן בעבודה, מציאת הסדרים נאותים לילדים (כולל התאמת דרגת תשלום שהעובדת תוכל לעמוד בה).
- העדפת תחומי תעסוקה המאפשרים מפגש עם ציבור ומגע קרוב עם אוכלוסיית ותיקה (סיעוד, אירוח וכו').

### ג. הצעירים

בקבוצה זו נכללים אלה שגילם 17-28, יחידים או זוגות ללא ילדים. מספרם נאמד בכ-1,000. רובם נמצאים במרכזי קליטה מיוחדים לצעירים. המדובר בציבור שאינו הומוגני מבחינת המצב המשפחתי וההשכלה. רוב בני הקבוצה בעלי השכלה נמוכה. קבוצה זו מקובל לראותה כקבוצת עילית שמתוכה תצמח מנהיגות העתיד של העדה. לפיכך הושקעו בשלבי קליטתה מאמצים מיוחדים בצורת תכניות לימודים וחברה מועשרות.

### המלצות

- יש לכוון את המאמצים לגבי קבוצה זו בהכשרה מקצועית, מותאמת לנתוני הפרטים הנכללים בה, תוך מיצוי מירבי של נתוניהם האישיים. נבחין ב-3 רמות להמשך השכלה והכשרה מקצועית:
  - הרובד המשכיל (כ-15% מכלל הקבוצה) בעלי 10 שנות לימוד ומעלה. מומלץ להפנותם למסגרות מכינות אשר יאפשרו השתלבותם במוסדות להשכלה גבוהה עיונית או טכנית.
  - רובד הביניים (כשלושה רבעים מכלל הקבוצה). עבור קבוצה זו מומלצים מסלולי הכשרה מקצועית מגוונים ככל הניתן, רצוי במסגרות פנימיות, ובמשך כשנתיים (לימוד מקצוע והרחבת השכלה) או לפחות מסגרות אקסטרניות מורחבות (לא פחות משנה).
  - הרובד הנמוך (כ-10%) - כולל את הבלתי מסוגלים או שאינם מעוניינים במסגרות לימודיות. עבורם יש לבנות מסלולי הכשרה פנים-מפעלית שישלבו במסגרת העבודה גם תכנית לימודים מינימלית.

1.4 עלות התכנית

עלות התכנית מסתכמת בכ-286 מיליון דולר, על פי הפירוט הבא (באלפי דולרים):

54,000	קליטה ראשונית
184,550	דיוור
8,100	ציוד ראשוני *
11,471	הכשרה מקצועית והשמה תעסוקתית
8,550	חינוך
18,000	קליטה חברתית
<u>1,047</u>	מערכת מידע ומעקב
285,718	סה"כ:

2. מבוא

2.1 הגדרת הנושא

העדה האתיופית בארץ מונה כ-15,000 איש. רובם הגיעו בחמש השנים האחרונות, כששיא העליה היה ב'מבצע משח"י' שהתחיל בנובמבר 1984 ונסתיים בינואר 1985. הבאת העולים מאתיופיה לארץ, היתה במסגרת מבצע להצלת העדה בעקבות הנסיבות בארץ מוצאם, נסיבות שאימו על הקיום הפיזי של האנשים ועל קיום אורח חיהם היהודי.

לציבור עולי אתיופיה מספר מאפיינים בולטים:

א. ניתוק ממושך מהעם היהודי ותהיסטוריה שלו

ב. מרחק ניכר בין חברת המוצא שהיא חברה מסורתית ותחברה הישראלית שהיא חברה מערבית מתועשת. מרחק שבא לידי ביטוי בכל תחומי החיים החל במבנה התעסוקתי ואורח החיים ועד המבנה המשפחתי והדפוסים התרבותיים.

ג. תוצאות פיזיות ונפשיות של תהליך העליה לארץ, שהיה כרוך בתלאות וביסורים (רעב, מחלות, דכאונות וכו').

ד. מסגרות משפחתיות מפוררות, תהליך שהחל בדרך ונמשך בארץ.

ה. העדר משאבים אישיים כלשהם.

ו. שוני חיצוני בולט ביניהם ובין הציבור הישראלי.

מפגש בין שתי קבוצות שהשוני ביניהן כה רב טומן בחובו כשלעצמו מוקדי חיכוך וקשיים. חריפותם של קשיים אלה גוברת כאשר מתבקשת השתלבות הדדית בין שתי הקבוצות כפי שמשמע מתהליך קליטת העליה.

הקשיים הצפויים בתהליכי הקליטה של קבוצה זו מחייבים הערכות המבוססות על תפיסה כוללת של האוכלוסיה תוך התייחסות לנושאים בעייתיים במיוחד. בלא זאת סביר להניח שיתפתחו תהליכים אשר תוצאתם תהיה דחיית העדה ודחיקתה לשוליים הכלכליים והחברתיים. בניצנים ראשונים של העדר הערכות כזו ניתן להבחין כבר היום.

2.2 יעדי התכנית

התכנית המוגשת בזה מציעה מסגרת כוללת, תפיסתית וארגונית לתהליך קליטת עולי אתיופיה בחברה הישראלית.

התפיסה שביסוד התכנית היא שקליטה מוצלחת פירושה השתלבות העולים בחברה הישראלית כחלק אינטגרלי ממנה, זאת תוך מתן תשובות הולמות לצרכי הפרט והקבוצה.

לפיכך יש לראות את קליטת עולי אתיופיה כפרוייקט, דבר המחייב הערכות ארגונית מתאימה מצד משרד הקליטה שהוא המופקד על הנושא.

אף שמומלץ תהליך קליטה ממושך (כ-5 שנים) יש להבחין בו ב-3 שלבים שרק הראשון והקצר מביניהם מוגדר כקליטה ראשונית ומנותק מישוב המגורים המיועד. החל מהשלב השני - האולפן (אמור להתחיל בחודש הרביעי) יופנו העולים לישוב שימש עבורם כישוב קבע, ועל רקע ישוב זה יבוצעו פעולות הקליטה בתחומי התעסוקה, החינוך, הקליטה החברתית וההסתגלות לחיים בחברה הישראלית. המעבר לאורח חיים נורמלי (השתלבות בדיור, תעסוקה, חינוך, חברה) ייעשה באופן הדרגתי בכל תחום - בזמנו, בלא שבנקודת זמן נתונה מתרכזים מעברים במספר תחומים.

להלן הצגה סכמטית של שלבי הקליטה על המטרות והפעולות הנדרשות בכל שלב:



השונים						
קליטה חברתית	חינוך	תעסוקה	הפעילויות המומלצות בחומרים השונים	המטרות	משך בשלב	השלב
<ul style="list-style-type: none"> <li>- הכנת השכנים, הקהילה, המוסדות והשירותים עם יבואו במגע.</li> <li>- מיפוי ארגונים וגופים וולונטריים (ארגוני נשים, מתנדבים, תנועות נוער וכו') וכאלטרנטיבה הקמת תשתית לפעולות מסוג זה</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- הכנת בת-הספר מבחינת מורים, תלמידים, מבנים וציוד</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- סקר אפשרויות תעסוקה ומגעים עם מעסיקים הכנה מסגרות להכשרה מקצועית</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- התאמה בין נתוני המטפחות והזירות על-פי מספר הנפשות, קרבת משפחה ומשפחות נלוות (קשישים, חד-הוריים)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3. הכנת הישוב לקליטה</li> </ul>	4 שנים	קליטת המבצע
<ul style="list-style-type: none"> <li>- פעילות התנדבות של הקהילה המקומית</li> <li>- פעילויות במסגרות משותפות (ועד בית וועד הורים, שירות צבאי וכו')</li> <li>- המשך פעולות הסברה על נושאים שונים בחיי החברה הישראלית</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- מעבר לכיתות אם</li> <li>- המשך הפעלת הכניות העשרה ושיעורי עזר</li> <li>- השתלבות הילדים בפעילויות נוער מקומיות</li> <li>- המשך לימודי עברית והשתלבות יסוד למבוגרים</li> <li>- המשך חוגי הורים</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- הקלטות במקום עבודה</li> <li>- ליווי במסגרת השירות הצבאי (כולל תעסוקה במקצוע)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- קבלת חובות וזכויות כתושב קבוע בבית ובישוב</li> <li>- צמצום הליוי</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. השתלבות במערכות החיים השונות</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- צמצום הדרגתי של פעילויות עדתיות והשתלבות בפעולות קהילתיות</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- השתלבות בחוגי הורים</li> <li>- המיועדים לאוכלוסייה המקומית</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- השתלבויות מקצועיות וקידום תעסוקתי</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- מעבר לטיפול של חרשות המקומית כתושב רגיל</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2. העמקת השילוב בחומרים השונים</li> </ul>		

3. אוכלוסיה

אוכלוסית עולי אתיופיה בישראל מונה כ-14,600 נפש, מתוכם כ-8,000 הגיעו עד נובמבר 1984, היתר ב"מבצע משה" וספיחיו. הם כוללים כ-3,300 משפחות וכ-2,000 יחידים. מספר הילדים עד גיל 18 כ-7,600 (52%) ומספר הקשישים (מעל גיל 60/65) כ-850 (5.9%).

התפלגות האוכלוסיה לפי קבוצות גיל מובאת בטבלה הבאה:

הגיל	סה"כ נפשות	ממוצע לשנתון	% מכלל האוכלוסיה
0-3	992	331	6.8
4-6	1,442	480	9.9
7-12	2,598	400	17.8
13-14	782	391	5.3
15-18	<u>1,806</u>	<u>451</u>	<u>12.4</u>
סה"כ ילדים			
ונוער:	7,620	423	52.2
19-24	1,970	328	13.5
25-34	1,950	195	13.3
35-44	1,120	112	7.7
45-60/65	1,080	35/27	7.4
60/65 ומעלה	<u>860</u>	-	<u>5.9</u>
סה"כ מבוגרים:	6,980		47.8
סה"כ:	<u><u>14,600</u></u>		

מהנתונים מצטיירת תמונת אוכלוסיה צעירה, המורכבת למעשה משתי קבוצות בולטות: ילדים ונוער (52%) וגילאי 19-34 (27%), כלומר כ-80% מכלל האוכלוסיה הם עד גיל 35, בהשוואה ל-63% באוכלוסיה היהודית בישראל. מצב זה מוסבר הן בעובדה שחלק ניכר מהקבוצות המבוגרות יותר לא עמדו בתלאות הדרך, או נותרו מאחור, אך מעבר לסיבות אלו יש לזכור שמדובר באוכלוסיה שתוחלת החיים בארץ מוצאה קצרה בהשוואה למקובל בעולם המערבי. בנתוני אתיופיה אנשים בגילאי +45 נחשבים לקשישים, עובדה בעלת משמעות לגבי תהליך קליטתם בארץ.

בשנים האחרונות התפתח תהליך של מעבר צעירים מהכפרים לערים, לצורך רכישת השכלה וקידום.

הפיזור בישראל

עם הגיעם הועברו העולים למרכזי קליטה ומסגרות מעבר בכל חלקי הארץ. כיום הם מפוזרים במחוזות השונים כדלקמן:

סה"כ נפשות	% מכלל האוכלוסיה	
6,571	50	מחוז הצפון
1,446	11	מחוז המרכז
2,597	20	מחוז ירושלים
2,422	19	מחוז הנגב
* 13,036	100	סה"כ:

קיימות קבוצות עולים מאתיופיה בכ-32 ישובים שונים. בכ-20 מהם - גם בדיור קבע. פירוט הישובים לפי מספר העולים, סוג הדיור ומצב משפחתי מובא בטבלה הבאה:

---

\* אל מספר זה יש לצרף כ-1,500 צעירים במרכזי קליטה מיוחדים ובני נוער שהופנו ישירות לעלית הנוער.

סוג הדיוור *			סה"כ בודדים	סה"כ משפחות	מספר עולים	המחוז
מ"ק חדש	מ"ק ותיק	קבע				
<u>מחוז ירושלים</u>						
331	-	20	2	65	351	ירושלים
246	-	20	1	64	266	קרית ארבע
146	406	155	88	157	707	קרית גת
825	327	121	53	313	1,273	אשקלון
1,548	733	316	144	599	2,597	סה"כ מחוז ירושלים:
<u>מחוז הנגב</u>						
551	364	503	68	343	1,418	באר שבע
-	-	132	8	32	132	שדרות
100	209	56	44	132	365	אופקים
108	208	25	61	92	341	ערד
162	-	4	4	27	166	אילת
921	781	720	185	626	2,422	סה"כ למחוז הנגב:
6,909	4,246	1,881	727	3,251	13,036	סה"כ ארצי:

נוסף:

650	עלית הנוער
720	צעירים
200	סטודנטים
<u>14,600</u>	סה"כ עולי אתיופיה:

\* ההבחנה בין מרכז קליטה ותיק לחדש מתייחסת לאוכלוסיות שהגיעו עד  
 נובמבר 1984 (ותיק) ולאחריו (חדש).

#### 4. תחומי התכנית

##### 4.1 מרכז הקליטה

##### 4.1.1 מרכז הקליטה - יעדים ומטרות

מסלול הקליטה של העולים מאתיופיה אחיד עבור כלל הקבוצה ומורכב משני שלבים: קליטה ראשונית וקליטת הקבע.

בשלב הראשון מופנים כל העולים אל מסגרות מעבר המתפקדות כמרכזי קליטה אשר עברו הסבה והתאמה עבור קבוצה מיוחדת זו.

מרכזי הקליטה הופעלו לראשונה ב-1969, בתקופה בה התעוררה העליה מארצות המערב. בראשיתם הם יועדו לעולים שנזקקו לעברית לצורך עבודתם, והקבוצות שהוגדרו כזכאיות להתקבל אליהם כללו אקדמאים, בעלי מקצועות חופשיים ועצמאים שרמת השכלתם מתאימה לרמת ההשכלה הדרושה באולפן. גם עולים שהגיעו לארץ במסגרת פרויקטים קבוצתיים נהנו מזכאות זו. תקופת השהות במרכז הקליטה נקבעה ל-6 חודשים ונועדה להשיג את היעדים הבאים:

- לאפשר לעולה תקופת מעבר שבה יוכל לרכוש את השפה ובמקביל לבחון את האופציות הקיימות בארץ לפתרונות דיור ותעסוקה ולהגיע להתאמה ביניהם כאשר החלטותיו מבוססות על ידיעת האפשרויות.
- לאפשר לעולה תקופת ריכוך משבר הקליטה, בכך שבתקופה זו העולה מוגן בפני לחצי קיום בחברה החדשה ומצטייד בכלים האמורים להקל עליו את המפגש עם החברה בעתיד.
- לאפשר לעולה תקופת לימוד והיכרות עם החברה הקולטת לפני שהוא משתלב בה.

עם הגעת העולים מאתיופיה ובחסתמך על נתוני הרקע שלהם והקשיים הצפויים להם ולחברה בתהליך קליטתם, הופנו כלל העולים למרכזי קליטה. ההנחה בבסיס פעולה זו היתה שמצבם הפיזי והנפשי מצד אחד, והמרחק החברתי-תרבותי הרב ביניהם ובין החברה הישראלית מצד שני, מחייבים תקופת ביניים ממושכת יחסית בתהליך קליטתם. בתקופה זו יתאוששו העולים פיזית ונפשית מתלאות הדרך ויאחרו קרובים שהגיעו בנפרד מהם.

לימודי האולפן מתקיימים ברוב המקרים בתוך מתקן מרכז הקליטה וההפרדה בין שיגרת החיים והלימודים אינה חדה. אורח הלימודים מתונה ובמקומות רבים נפגעים הלימודים כתוצאה מאיחורים, הצטרפות ילדים חולים להוריהם, חלוקת תרופות או בירורים אישיים שונים.

תקופת האולפן מנוצלת גם להעמקת ההסתגלות לחברה החדשה והיא כוללת רכישה תיפקודים אישיים בתחומי תבית והמשפחה, לימוד השימוש בשירותים קהילתיים (כנק, מכולת, בית חולים או קופ"ח, תחבורה ציבורית), הרגלי צרכנות, עמידה בלוח זמנים וכד'.

בהתבסס על ההנחה, שתהליך הקליטה של עולים אלה כרוך במשברים עמוקים, מושם בתקופה זו, גם דגש על חיזוק נפשי.

כשעות אחה"צ מתקיימות לעיתים פעולות חברה וחוגים בנושאי יהדות, טהרת המשפחה, מלאכה, הכרת הארץ, חגים וכו'. מאחר והנוכחות בפעולות אלו אינה חובה, היא בדרי"כ מצומצמת. בהקשר זה יש להוסיף שתקופת האולפן, ובעיקר כשפוחתת הפעילות הקשורה בטיפולים רפואיים, מאופיינת בפרקי זמן ארוכים יחסית של זמן פנוי, אשר בדרי"כ אינו מנוצל להעמקת תהליכי הקליטה.

#### שלב ההכשרה הטרומ מקצועית

בחדש השמיני של לימודי האולפן, משתלבים העולים בתכנית טרום הכשרה שלב א'. תכנית זו כוללת 150 שעות לימוד וחיא נמשכת 3 חודשים, שלוש פעמים בשבוע אחה"צ. כאן לומדים העולים מושגים בסיסיים בחשבון, טבע ושרטוט (לעיתים גם נושאים נוספים כגון תיקונים קלים בבית, סיפוח החן לאשה, תפירה וכו').

לקראת סיום תקופת האולפן נבחנת עבור העולים האפשרות של המשך לימודים מקצועיים - טרום הכשרה שלב ב', או יציאה לעבודה.

#### הילדים

לאחר הבדיקות הרפואיות אמורים הילדים לחשתלב במסגרות חינוך. בדרי"כ מופנים גילאי בי"ס יסודי לבתי"ס הממלכתיים דתיים הסמוכים למרכז הקליטה ומשתלבים שם בכיתות קלט. במקרים בהם התעכב שילובם בבתי"ס או לא נתאפשר, נפתחו כיתות מאולחרות במרכז הקליטה עצמו, או בסמוך לו. לאחר הלימודים מקבלים הילדים במרכז הקליטה סיוע בהכנת שיעורי בית, ומשולבים בפעולות חברה וחוגים.

מנהל מרכז הקליטה: שייך לאגף שירותי קליטה. הוא זה שמייצג את מרכז הקליטה כלפי המוסדות השונים וכל ההחלטות הקשורות לעולים עוברות דרכו. מתפקידו לממש את מדיניות הסוכנות במתקן שבסמכותו. במשרדי הקליטה לצעירים (גילאי 18-28) מנהל מרכז הקליטה שייך לאגף לשירותי רווחה.

אם הבית: שייכת לאגף שירותי הקליטה. מתפקידה לדאוג לתיפקוד התקין של הפרט והמשפחה בחיי היום יום, בתחומי הבריאות, התזונה, ההגיינה והמגע עם הגופים השונים. הדבר מתבצע באמצעות הסומכות אשר מדריכות ומלוות את העולים בכל הנושאים: הרגלי נקיון, תזונה ולבוש, ליווי לטיפול הרפואי, מעקב אחר שימוש בתרופות, שימוש בבנקים, בתחבורה ציבורית וחנויות, פניות למשרדים והתנהגות מקובלת בחברה המערבית. כל סומכת אחראית על מספר משפחות ומלווה אותן באופן קבוע. בשלבי הקליטה הראשונים הליווי אינטנסיבי מאוד (הסומכת נכנסת אל המשפחה מספר פעמים ביום) והוא הולך ופוחת עם הזמן. בממוצע בשלבים הראשונים אחראית כל סומכת על 5-8 משפחות, כאשר מדובר בעולים השוהים בארץ שנה ויותר כל סומכת אחראית בממוצע על 9-11 משפחות.

עובדת סוציאלית: שייכת לאגף לשירותי רווחה וכפופה ישירות להנהלת האגף. תפקידה לרכז את האינפורמציה האישית על כל עולה ומשפחתו. זאת באמצעות ראיונות אישיים שהיא מקיימת עם העולים ובאמצעות האינפורמציה המועברת ע"י הסומכת. העובדת הסוציאלית מתמקדת בטיפול בבעיות האישיות, הנפשיות והרגשיות של העולה והיא מדריכה את הצוות כיצד להתמודד עם הבעיות האישיות או הקבוצתיות המתעוררות במרכז הקליטה. העו"ס מלווה את תהליך הקליטה כבר מראשיתו, אבל מתמקדת בתפקידיה אלה בעיקר לאחר שלב הבדיקות הרפואיות.

מספר העובדות הסוציאליות הנמצאות במרכז הקליטה נע בין 3-1 בהתאם לגודל הקבוצה. לרשותן עומדים יועצים מתחומים שונים (אנתרופולוג, פסיכולוג, אתיופים ותיקים) המגישים סיוע מקצועי בפתרון הבעיות המתעוררות. אלה מועסקים על ידי הסוכנות היתודית ומגיעים למרכז הקליטה על פי הזמנה.

מתורגמנים: עולים מאתיופיה ותיקים יחסית. תפקידם לאפשר את הקשר בין העולים והגורמים המטפלים במרכז הקליטה ומחוצת לו, ולחסיביר לעולים דברים לא ברורים. לצורך זה מלווים המתורגמנים את העולים 24 שעות ביממה - כולל שבתות וחגים.

מתוך בדיקת היחס בין עובדים ועולים מתברר שלפחות מבחינה כמותית נמצאים העולים באינטראקציה אינטנסיבית עם סוכני הקליטה. יחס זה הולך ופוחת ככל שהותק רב יותר. כך נמצא שלגבי עולים השוהים בארץ כ-4 חודשים היה עובד על כל 5-8 עולים (היחס הנמוך ביותר נמצא בבתי מלון). לגבי עולים הנמצאים בארץ שנה ויותר, על כל עובד יש כ-14 עולים. מצב ביניים נמצא במרכזי קליטה מעורכים (שבהם שהו בו-זמנית עולים ותיקים יחסית ועולים חדשים) ובהם היה עובד על כל כ-10 עולים.

יחס נמוך ביותר בין מס' עובדים ומס' עולים נמצא במרכזי הלמידה לצעירים. במרכז בו שהו עולים חדשים יחסית (4 חודשים בארץ) נמצא שעל כל עובד יש 2-2.5 עולים. במרכז ותיק נמצא שעל כל עובד יש כ-5 עולים.

#### 4.1.4 טיפוסים שונים של מרכזי קליטה והחשלות שיש להם על תהליך הקליטה

מרכז הקליטה מבטא בעיקרו תפיסה לגבי השירותים אותם יש לתת לעולים והתהליכים אותם יש לעודד ולכוון. ואולם, מתוך אילוצים שפעלו בשטח הופנו העולים למתקנים שונים שהוכשרו לשמש מרכזי קליטה. מתקנים אלה נבדלים זה מזה במספר מאפיינים שלהם השפעה על תהליכי הקליטה המתרחשים בהם.

ניתן לזהות מרכזי קליטה מ-3 טיפוסים:

- א. מרכזי קליטה במתקנים שיועדו לכך מלכתחילה.
- ב. מרכזי קליטה בבתי מגורים שהוכשרו למטרה זו.
- ג. בתי הארחה ומלונות שעברו הסבה זמנית למטרת קליטה.

#### א. מרכזי קליטה במתקנים יעודיים

מתקנים אלה היו ערוכים מבעוד מועד לקליטה הן מבחינת השירותים הנדרשים והן מבחינת כח האדם.

בקבוצה זו קיימים מתקנים משני סוגים: אלה שנועדו לקליטת משפחות ואלה שנועדו לקלוט בודדים או זוגות נשואים ללא ילדים (צעירים או קשישים).

בראשונים ניתן למצוא דירות מרווחות יחסית המאפשרות למשפחה לתפקד מלכתחילה וכן את השירותים והמתקנים הנדרשים למשפחות: חדרי לימוד, גני ילדים וכד'.

באחרונים - נוצרו קשיים עם הגעת עולים מאתיופיה שהיו קשורים בצפיפות המגורים בדירות קטנות יחסית, בחוסר יכולת לבשל בדירה, בחוסר סידור נאות לילדים ועוד.



ג. בתי הארחה ומלונות

כתוצאה מהעליה המוגברת, ובעיקר במבצע משה, היה צורך בפתרונות בלתי שגרתיים, ולפיכך הופנו העולים גם לבתי מלון והארחה אשר הוכשרו לצורך כך. מעצם ייעודם המקורי של מתקנים אלה הם מאופיינים במספר תכונות אשר להן השלכות ישירות על תהליכי ההסתגלות והקליטה:

- מבנים שרמת הבניה והפאר גבוהה יחסית
  - חדרים קטנים המיועדים לשהייה קצרה של אדם בודד או זוג
  - מידה גבוהה של תלות בשירותי המלון
  - מיקום באזורי כידור ושעשועים
- הפניית משפחות עולים מאתיופיה למתקנים מהסוג הזה לתקופת זמן ממושכת היתה מלווה בתוצאות הבאות:
- מעבר קיצוני וחרیف בין תנאי החיים להם היו מורגלים ותנאי החיים במלון
  - צפיפות וחוסר פרטיות לפרט ולמשפחה
  - פירוד משפחות למספר יחידות מגורים
  - חוסר יכולת המשפחה לתפקד כיחידה עצמאית (חוסר יכולת לבשל, תלות בתפריטים קבועים ובלוח זמני ארוחות, פגיעה בדפוסי האכילה, בנקיון הבית וביחסי הורים-ילדים).
  - תלות רבה בצוות המטפל.
  - חוסר יכולת לארח קרובי משפחה ואורחים
  - מפגש עם סביבת חיים שאינה הולמת חיי שגרה ואינת משקפת את דפוסי החיים המקובלים בארץ.
  - העדר תנאים לקיום לימודים סדירים (העדר חדרי לימוד, תנאים לא סבירים להכנת שיעורים לילדים ולמבוגרים).

כל אלה, יצרו מצב בו בלתי אפשרי לחשיג את המטרות והיעדים שהציב לעצמו מרכז הקליטה. התנאים במקומות אלה לא רק שהיו גורם מעכב בעד תהליכי לימוד והסתגלות לתיפקוד תקין בחברה החדשה, אלא אף האיצו התפתחותם של תהליכים שליליים מבחינת הקליטה. בין תהליכים אלה אפשר לציין תופעות של פירוד משפחות, פיתוח תלות יתר בגורמים המטפלים ואדישות בנושא האחריות האישית כלפי הפרט והמשפחה ופיתוח ציפיות לרמת חיים גבוהה.

ג. ניתן לאפשר לקבוצה המשך החיים בצוותא בעולם משל עצמם בעיקר בתקופה הראשונה בה רבים המבוכה והחשש מהבלתי ידוע.

ד. ניתן לספק שירותים במידת יעילות רבה יותר בעיקר את שירותי הבריאות להם יש דרישה מוגברת בתקופה הראשונה, אך גם את שירותי האולפן, אחזקת הדירות, הפעלת מעונות יום וכו'.

כל אלה תורמים במשולב למצב בו העולה מתנסה בסיטואציות מבוקרות, בהן הוא יכול גם להכשל מבלי לשאת בכובד התוצאות. התנסויות כאלו תורמות להכנת העולים כך שמפגשם עם הציבור הישראלי יתרחש בשלב בשל יותר.

#### חסרונות

ואולם לצד היתרונות שפורטו נראה כי לשהות ממושכת (מעבר למספר חודשים הכרחי) גם השלכות שליליות בתחומים שונים בתהליך הקליטה:

#### א. תלות בגורמים המטפלים והימנעות מאחריות אישית

חיים ממושכים במסגרת שהיא בעלת אופי כוללני וסגור המנוהלים ע"י הגורמים החיצוניים לפרט ולמשפחה - מטפחים יחסי תלות של מטפל ומטופל בכל תחומי החיים. על פי המתכונת הקיימת, נזקק העולה בכל מגעו עם החברה לשירותי המטפלים והוא תלוי במידה רבה באינפורמציה שהם מעבירים אליו. תלות רבה קיימת גם בשירותים ובמשאבים שמספקים סוכני הקליטה (דמי קיום, ליווי והדרכה, לעיתים כלכלה, תרופות ועוד). הפרט והמשפחה חשופים 24 שעות ביממה להתערבות הצוות המטפל שלעיתים נושאת אופי אקטיבי (בנוסף עשה ואל תעשה בתחומים שונים). העובדה שבמסגרת זו נחשף העולה למצב מתמשך בו הוא מוקף מספר רב של אנשים תמטפלים בו או משרתים אותו מטפחת את מידת הפסיביות ואי קבלת אחריות אישית. לגורלו וגורל משפחתו.

האופי המבודד והסגור יחסית של מתקן המעבר - מחריף עוד יותר את יחסי התלות כיוון שהנגישות אל גורמים אחרים כמעט חסומה בפני העולה, וטווח האפשרויות ליוזמה אישית מוגבל.

זאת בשל הנתק בין החומר הנלמד ובין הצורך היום יומי להשתמש בו (הצוות המטפל נותן חסותו למפגשים בין העולה ובין המוסדות והשירותים החיצוניים, מתורגמנים ממתנים את הצורך להתמודד עם השפה החדשה והחיים החברתיים המלאים עם בני הקבוצה מאפשרים המשך התנהגות על פי הדפוסים המוכרים והישנים).

(2) פגיעה בפיתוח התייחסות דיפרנציאלית למצבים ולנושאי תפקידים

החיים במרכז הקליטה מתנהלים במערכת כמעט סגורה, אשר בה מעומעמת ההבחנה בין תחומים ומצבים שונים, חדרי הלימוד, המשרדים והשירותים השונים הנמצאים לרוב כסמוך לחדרי המגורים וכל אנשי המערכת מכירים את העולים באופן מקיף. כך, מבחינת העולים, סיטואציות שונות משתלבות זו בזו והגבולות ביניהם מטשטשים. מצב זה, מלבד שהוא פוגע באיכות הלמידה (לימודי האולפן מופסקים לצורך נטילת תרופות או בירורים אישיים ומופרעים ע"י ילדים חולים שמגיעים עם הוריהם ללימודים), מביא גם לכך שהעולים מתקשים להבחין בין הדרישות המאפיינות מצבים ותחומים שונים ובין בעלי התפקידים השונים. להבחנה זו משמעות רבה בחברה המודרנית בה אמורים העולים להשתלב ולתפקד.

(3) פיתוח הרגלים למציאות שונה מזו המצופה בעתיד

העולים אמורים בבוא העת להשתלב כתושבים מן המניין בישוב המגורים. בתור שכאלה יהיה עליהם למלא תפקידים ולהתמודד עם חובות וזכויות השונים מאלה להם הורגלו במרכז הקליטה, כגון: החיים בבית משותף, תשלומי חשבונות ומיסים, שימוש בשירותים ציבוריים וכו'. גם העובדה שבמרכז הקליטה, מגיעים חלק מהשירותים אל העולה, בונה אצלו מושג מוטעה לגבי הדרך שבה יתנהלו הדברים בהמשך.

ד. פגיעה בקשר עם ישוב המגורים

תנאי הכרחי לקליטה הוא השתלבות העולה בישוב המגורים שלו. ככל שיוקדם המפגש בין העולה וסביבתו העתידה, כך תועמק המעורבות של הקהילה הקולטת בתהליך קליטתו ותתבסס תחושת השתייכותו למקום. שהות ממושכת במסגרת מעבר מבססת את מידת התמצאותו בסביבה ומטפחת מצידו קשר למקום. מצב זה עלול לעיתים לעכב יציאתו לדיור הקבע ולהיות כרוך בעימות בינו ובין המוסדות הקולטים, אולם המעבר לדיור הקבע, כרוך גם במשבר כתוצאה מחפרידה ממקום מוכר, שבו העולה למד להתמצא, והמעבר למקום חדש ובלתי מוכר המחייב שלב נוסף של לימוד והסתגלות.

ג. על הליכוי לפחות בהדרגה תוך פיתוח מידת העצמאות האישית והאחריות של העולים לגבי גורלם. במקביל יש להגביר את מידת המעורבות והאחריות של הקהילה המקומית בתהליך קליטת העולים.

ד. יש להבטיח רמה מקצועית גבוהה יותר של המטפלים ובעיקר כאשר מדובר בשלבי הקליטה הראשוניים.

ה. יש להבטיח הכנה אינטנסיבית של הישוב הקולט לפני המפגש עם העולים אשר עלול להיות מלווה בשלבי הראשונים במצבי מבוכה וחוסר הבנה מצד שני הצדדים.

ו. באשר לעולים השוהים במרכזי קליטה, בעיקר אלה השוהים יותר משנה, יש לזרז את המעבר לדיור קבע. עד לבצוע המעבר יש לצמצם באופן ניכר את מידת החסות והליכוי, ולהתאים את תנאי החיים במרכז הקליטה לתנאי החיים מחוצה לו (חיוב מלא בחשבונות, הקפדה על מילוי החובות והרחבת מידת האחריות האישית ועצמאותם של העולים).

#### 4.1.7 עלות שלב הקליטה הראשונית

על פי הערכתנו עלות אחזקת עולה במרכז קליטה במשך כשנה מסתכמת בכ-2,000\$. תיאורטית, אילו שהו כלל עולי אתיופיה במסגרת מרכזי קליטה רגילים את פרק הזמן הקצוב להם מראש היתה עלותו של שלב הקליטה הראשונית מסתכמת ב-30 מיליון \$ (2,000 × 15,000).

בפועל העלות גבוהה יותר. זאת בשל שתי סיבות עיקריות:

א. משך השהות הממוצעת במרכז הקליטה תעלה במידה ניכרת על שנה (עקב התארכות ההכשרה המקצועית ועקב אי התפנות לדיור קבע). ניתן לאמוד את שהותם בפועל בכ-20-18 חודש.

ב. השימוש בבתי מלון כחחליפי מרכזי קליטה בהם שוהים כ-3,000-3,500 עולים בעלות יומית המסתכמת בכ-15 דולר, בהנחה שפינויי מתקנים אלה יסתיים בעוד כחודשיים (כלומר שימוש של 10 חודשים במוצע), מגיעה עלות אחזקת קבוצה זו ל-13.5 מיליון דולר ( = 3,000 × 15 × \$ 300 יום).

על כן עלות שלב הקליטה הראשונית במתכונת הנוכחית תסתכם ב-54 מיליון דולר. נעיר שהמתכונת המומלצת, לפיה ישהו העולים 3 חודשים במרכז קליטה ולאחר מכן יעברו להמשך קליטה ראשונית במסגרת דיור המיועד להיות דיור קבע אמורה להסתכם (אילו ננקטה לגבי כלל עולי אתיופיה) בסך הדומה לזה הנדרש לשהות במרכז קליטה במשך שנה (כ-30 מיליון דולר).

## 4.2 דיוור חקבע

### 4.2.1 התפיסה המנחה

בהכוננת עולי אתיופיה למגורי קבע יש להתחשב בשיקולים הבאים:

- א. סביר שעולים אלה ישארו זמן רב בישוב ובדירה אליה יופנו. זאת, כיון שנתוניהם הכלכליים יקשו על יוזמות הקשורות בשיפור מקום המגורים.
  - ב. קליטתם המהירה והטובה של עולים אלה תפגע אם ירוכזו בקבוצות גדולות ומבודדות משאר הצבור (כגון ריכוז בבתים גדולים, שכונות וישובים חד עדיניים).
  - ג. בעקבות המנטליות של עולי אתיופיה אשר הגיעו מאזורים כפריים, הם יתקשו להסתגל לישובים עירוניים צפופים, ורצוי להרחיקם ממרכזים כאלה.
  - ד. אוכלוסיית עולי אתיופיה מאופיינת ברמה מקצועית וכלכלית נמוכה ולכן מחייבת שהפתרונות בנושאי חינוך, תעסוקה ושירותים יהיו בסמיכות פיזית לפתרונות הדיוור. בדרי"כ מקובל שרק חלק מצרכיה של אוכלוסייה יבואו על סיפוקם בישוב המגורים עצמו. צרכים כגון חינוך (בעיקר על יסודי) ותעסוקה מצויים לעיתים מחוץ לישוב. ניתן להצביע על קשר בין רמת האוכלוסייה (מבחינה מקצועית וכלכלית) לבין מרחקי הנסיעה להשלמת צרכים אלו.
- ניתן להבחין בין שלוש רמות של פתרון מבחינת טווח המרחק בין מקום המגורים ומקום השירות:
- א. רמת הישוב הבודד (ישוב קטן עד בינוני). ברמה זו צפויים קשיים בתחומים שונים ובעיקר בתחומי החינוך והתעסוקה. המדובר הן בשאלת קיומם של פתרונות ככלל והן בשאלת רמתם ומגוונם.
  - ב. רמה איזורית: המדובר במקבץ ישובים קטנים יחסית הנשענים ומשלימים זה את זה ובכך מרחיבים את מגוון הפתרונות (טווחים של 10-15 ק"מ).
  - ג. רמת המטרופולין: כלומר הישענות על מרכז אוכלוסייה גדול המצוי בטווח סביר (עד 30 ק"מ). קיימים למעשה 4 מרכזים כאלה התואמים את ארבע הערים הגדולות (ת"א, ירושלים, חיפה ובאר-שבע).
- כאשר מדובר בעולי אתיופיה מתבקשת רמת פתרון המתחשבת בשיקולים שצויינו לעיל. על רמה זו לאפשר פתרונות קצרי מרחק תוך המנעות מכניסה למטרופולין עצמו.

בתחומי תחינוך, התעסוקה והשירותים החברתיים-קהילתיים. העולים בשלבי הקליטה הראשונים ישענו על הקהילה הקולטת יותר משיוכלו לתרום לה, ולכן אין להעמיס על קהילות המתקשות לשאת את עצמן. במקביל, מאחר והיעד הוא השתלבות מירבית של העולים בקהילה המקומית, לא מומלץ להפנותם לישובים חזקים במיוחד, שבהם ייווצר פער ניכר בין תושבי הישוב והעולים. הבדלים כלכליים וחברתיים חריפים יקשו על תהליך ההתקרבות וההשתלבות של שתי הקבוצות ומצב של תמיכה חד סטרית מצד הישוב לעולים ימשך לאורך זמן.

בתוך טווח הישובים המתאימים פוטנציאלית לקליטת עולי אתיופיה כפי שהוגדר למעלה, יש לבחון כל ישוב וישוב תוך התייחסות למאפייניו המקומיים והאזוריים, כשנושאי התעסוקה והחינוך יודגשו במיוחד. על מנת להגיע לרשימת ישובים מתאימים באופן אובייקטיבי נעשה שימוש בדרוג הישובים על פי מדדי רווחה ומצוקה, המקובל על משרד העבודה והרווחה. המדדים שנבחרו הם:

- אחוז המשפחות בנות שלושה ילדים ויותר
- יחס התלות ואחוז הנתמכים באוכלוסיה
- שיעור הרכב המנועי

שני הראשונים מקובלים כמייצגים את נושאי המצוקה והשלישי - כמדד רווחה. עפ"י ממוצעי המדדים האלה סווגו הישובים ל-5 קבוצות:

קבוצת הישובים התחתונה (כללה את הישובים שקבלו ציונים נמוכים במיוחד הן במדדי המצוקה והן במדדי הרווחה) וקבוצת הישובים העליונה (כללה את הישובים שקבלו ציונים גבוהים במיוחד בשני המדדים האלה) הוצאו מרשימת הישובים המומלצת.

ב. ערים גדולות, חיפה וירושלים, אשר בהן ההתייחסות היא לשכונות. בחיפה נמצאו כמתאימות השכונות: קרית חיים, קרית שמואל וקרית אליעזר/בת גלים.

בירושלים נמצאו כמתאימות השכונות: רמות, קרית יובל, ארמון הנציב, פסגת זאב, גבעת מרדכי ובעדיפות פחותה - גילה. בתל אביב נמצאה כמתאימה שכונת יד-אליהו. אל הרשימה נוספו מספר ישובים שבהם כבר נמצאים בפועל עולי אתיופיה בדיור קבע.

סה"כ נכללים ברשימה המומלצת 50 ישובים.

#### 4.2.3 גודל הקבוצה והרכבה

גודל הקבוצה - העליה מאתיופיה מהווה 0.5% מהאוכלוסיה היהודית בישראל. אם נוריד את המגזרים שאינם מומלצים לקליטת עולים אלה והמגזרים שאינם פוטנציאליים לכך (קיבוצים, מושבים) תהווה קבוצה זו כ-1% מכלל האוכלוסיה הקולטת.

אולם, מעבר לשיקול של פיזור פרופורציונלי באוכלוסיה יש לקחת בחשבון את צרכי העולה וקבוצתו המחייבים גודל מינימלי של קבוצה בישוב. המדובר בעיקר בישובים קטנים בני אלפים בודדים של תושבים ובישובים אלה יש לחקיד על קבוצות שלא תקטנה מכ-25 משפחות, היקף שעשוי להגיע ל-4-2 מכלל האוכלוסיה.

בישובים גדולים יותר מדובר בקבוצות של 75-150 משפחות המהוות כ-1%-0.5 מכלל התושבים ואף פחות מכך, ואולם מאחר שאוכלוסית עולים זו מتركזת בשכונות מוגדרות היא תהווה אף כאן כ-4-2 מתושבי אותן שכונות.

הרכב - ליחידה המשפחתית בקרב עולי אתיופיה משמעות מרכזית, בהתאם לאורח החיים באתיופיה ועקב תלאות הדרך שפגעו קשות בהרכבי המשפחות. היחידה המקובלת באתיופיה כללה הורים ובנים על משפחותיהם שגרו בסמיכות והיוו יחידה בפני עצמה. כתוצאה מדפוס זה ומתוצאות תהליך העליה, באה היום לידי ביטוי נטיה חזקה להצטרפות לקרובי משפחה, בכלל זה הצטרפויות שלא היו מקובלות בארץ המוצא.

בתכנון הרכב וגודל הקבוצה המיועדת ליישוב, יש להתחשב בנטיית אלו. בנוסף לכך, יש להביא בחשבון, בעת יעוד קבוצה ליישוב שמדובר בגרעין ראשוני אשר יגרור אחריו במסגרת איחוד משפחות, עולים נוספים. יש לארגן את הקבוצות המיועדות לדיור קבע כך שישקפו את חתך האוכלוסיה האתיופית ויכללו בתוכן גם בודדים או קשישים שאין קבוצה טבעית אלטרנטיבית עבורם.

מספר מתוכנן של משפחות עולי אתיופיה	גודל האוכלוסיה * (באלפי תושבים)	שם הישוב	מס' סד'
50	38.5	רעננה	.23
75	43.5	כפר סבא	.24
50	20.6	הוד תשרון	.25
50	3.2	כפר יונה	.26
125	133.5	חולון	.27
125	128.7	בת ים	.28
125	102.2	ראשון לציון	.29
75	42.2	רמלה	.30
75	40.4	לוד	.31
125	65.7	אשדוד	.32
100	67.9	רחובות	.33
50	15.2	נס ציונה	.34
50	6.6	גדרה	.35
50	6.2	קרית עקרון - מזכרת בתיה	.36
50	13.9	יבנה	.37
50	327.3	תל אביב	.38
125	123.9	פתח תקוה	.39
50	13.1	יהוד	.40
50	19.3	אור יהודה	.41
35	8.3	גבעת שמואל	.42
35	21.8	קרית אונו	.43
200	110.8	באר שבע	.44
60	12.4	ערד	.45



4.2.6 עלות פתרונות הדיור הנדרשים

עבור 4,050 המשפחות הקיימות (או עתידות להצטרף מבין היחידים) נדרשים כ-4,200 פתרונות דיור.

עפ"י הקריטריונים המקובלים, מותאם גודל יחידת הדיור למספר הנפשות במשפחה. כהתאם לקריטריונים אלה משפחות המונות 2-4 נפשות זכאיות לדירה עד 3 חדרים, 5-7 נפשות זכאיות לדירה עד 4 חדרים, משפחות בנות 8 נפשות ויותר זכאיות ל-2 יחידות דיור (כ-150 משפחות). לגבי עולי אתיופיה, נראה לנו שיש להצמד לערכים הגבוהים בתחום הזכאות, זאת כיוון שמדובר באוכלוסייה צעירה יחסית המאופיינת בשיעור פריון גבוה, שיכולת הניידות שלה מוגבלת ועל כן סביר שתתמיד בדירה שתועמד לרשותה גם לאחר גידול המשפחה. אי לכך מומלץ להעמיד דירות בנות שני חדרים רק לזוגות קשישים ומשפחות חד הוריות בעלות ילד אחד שראש המשפחה קשיש. הרכב הדירות הנדרשות על פי גודלן בהתאם לגודלי המשפחות והקריטריונים הנ"ל יהיה כזה:

	דירות 2 חדרים (זוגות קשישים ומשפחות חד הוריות בעלות ילד אחד וראש משפחה בגיל +45)
250	
3,100	דירות 3 חדרים
850	דירות 4 חדרים
4,200	סה"כ:

עפ"י נתוני משרד השיכון נעים מחירי הדירות בנות 3 חדרים בין 40-50 אלף דולר, זאת בהתאם לישוב וגודל הדירה. מחיר דירות בנות 4 חדרים נע בין 45-60 אלף דולר. דירות בנות 2 חדרים זולות אך במעט מדירות בנות 3 חדרים וקיים מחסור רב בכאלו. לגבי דירות יד שניה ניתן להפחית כ-10% ממחיר דירה חדשה.

על מנת לאמוד את עלות הדיור עבור עולי אתיופיה נשתמש במחיר ממוצע של 45 אלף דולר לדירת 3 חדרים חדשה ו-41 אלף לדירה דומה מיד שניה. לגבי דירות 4 חדרים יהיו המחירים 52 אלף דולר ו-47 אלף דולר בהתאמה. דירות שני חדרים נאמדות ב-35 אלף דולר.

### 4.3 תעסוקה

#### 4.3.1 התפיסה המנחה

עולי אתיופיה הגיעו לישראל ללא מטען מקצועי ותעסוקתי שסביר להתאימו למציאות הישראלית. בארץ מוצאם עסקו עולים אלה בחקלאות ובמלאכות שרמתן התאימה לחברה המסורתית המקומית. המרחק המקצועי בין עיסוקים אלה ובין אותם מקצועות הקיימים בישראל כה גדול שנדרשת הכשרה מרמה התחלתית, ואולם רוב המקצועות האלה אינם מתאימים כלל למבנה התעסוקה הקיים כאן. ענף החקלאות שהיה, כאמור, ענף תעסוקה מרכזי באתיופיה, אינו פתרון מתאים לאוכלוסייה הנדונה, זאת מכמה טעמים:

- הבדלים ברמה הטכנולוגית
  - מבנה ארגוני וחברתי הקשור בחקלאות הישראלית ואינו מתאים לנתוני העדה
  - מצב של רווייה בענף, והקפאה בהתפתחותו ובהרחבתו
- המרחק שבין העלייה האתיופית והמציאות הישראלית אינו נובע רק מנסיון תעסוקתי שונה אלא בעיקר מהבדלי תפיסות, מושגים ואורח חיים הקשורים בתחום זה, לפיכך, ללא התערבות יזומה ניתן היה לחזות את השתלבות הקבוצה באותם עיסוקים בלתי מקצועיים המרוכזים בדרגים הנמוכים ביותר של סולם התעסוקה. גם זאת, תוך קשיי הסתגלות רבים ותופעות של נשירה ממקומות העבודה. תהליך זה היה מביא בהכרח לכך שקבוצה עדתית שלימה תתרכז בשכבה הנמוכה ביותר של החברה.
- התפיסה המקובלת המניחה שדי להשקיע בעולים בשלבי קליטתם הראשונים ואת השאר הם ישלימו בכוחות עצמם עם הזמן, מעוררת ספקות לגבי כלל העולים ובמיוחד כאשר מדובר בעולים מאתיופיה. זאת לאור הנסיון המצטבר בתחומים שונים עם עולים מקבוצות אחרות ולאור המשאבים האישיים הדלים של קבוצת עולים זו.

לעומת תפיסה זו ובמגמה למנוע את המצב שתואר לעיל, מומלצת תפיסה הגורסת פעולה אינטנסיבית ומתמשכת, שתביא להתקדמות העולים בתחום התעסוקה תוך פיזורם במגוון רחב של ענפים ורמות מקצועיות. תפיסה זו גורסת תהליך רב שלבי, שיש לתכננו כרציף, ובו משתלבות תקופות של עבודה והכשרה או השתלמות לסירוגין. התהליך אמור להתפרס על מספר שנים ולהיות כרוך בגמישות מצד המערכת הקולטת ומצד העולה עצמו.

- חוסר בהירות לגבי משמעות רכישת מקצוע הן מבחינת האפשרויות להקלט בעבודה, והן מבחינת רמת ההכנסה ומסלולי הקידום.
  - מבנה מקוטע של שלבי ההכשרה השונים אשר אינו ברצף אחד, דבר המקשה על העולה להבין את התהליך.
  - הנטייה להשתלב בהקדם במקומות עבודה, המבטאת את הצורך להקטין את מידת חוסר הודאות ואת מידת התלות בגורמים חיצוניים.
- אף לגבי אותם שסיימו קורסים מקצועיים, רק חלק מועסק בפועל כמקצועו, וזאת מהסיבות הבאות:
- רמה מקצועית נמוכה בה מצויים מסיימי קורסים בכלל ועולי אתיופיה בפרט. במרבית המפעלים מעדיפים עובדים בעלי נסיון קודם והחסרים אותו חייבים לעבור תהליך שבו עליהם להשתלב במקומות עבודה שתנאי השכר בהם ירודים. האפשרות לרכוש נסיון מקצועי במסגרת השירות הצבאי לא נוצלה עד כה כיוון שרק חלק מזערי מהעולים שרתו בצה"ל שירות בעל אורך משמעותי ואף הם לא שולבו במקצועות שרכשו לפני גיוסם.
  - המבנה התעסוקתי השונה של ארץ מוצאם והעדר היכרות מוקדמת עם עולם המושגים המתאים למגוון המקצועות הנדרשים בארץ, מחייב תכניות הכשרה מיוחדות שיגשרו על פערים אלה. לכן תכניות הכשרה רגילות מעמידות את עולי אתיופיה המסיימים אותן בנקודת זינוק נמוכה בהשוואה לעמיתיהם הישראלים.
  - מצב שוק העבודה כיום.
- עד היום השתתפו בתכניות להכשרה מקצועית כ-1,000 איש. כ-850 מהם סיימו טרום הכשרה שלב א', כ-200 סיימו טרום הכשרה שלב ב' וכ-200 סיימו קורס מקצועי.

#### ב. המבנה התעסוקתי

- כ-75% מכלל 700 עולי אתיופיה המשולבים בתעסוקה עובדים בתחום התעשייה, והיתר בעיקר בשירותים.
- ריכוז כה גבוה של מועסקים בתעשייה הוא כשלעצמו מאפיין המעיד על רמה כלכלית נמוכה. לחשוואה, אחוז המועסקים בתעשייה בישראל הוא כ-23% וכעיריית הפיתוח הוא כ-31%.

מצב זה מתבטא ברמת הכנסה נמוכה, ביכולת מוגבלת להתקדמות מקצועית ובחוסר בטחון לגבי מקום העבודה. העובדה שתעסוקות אלו מחייבות בדרי"כ יום עבודה ארוך, מצמצמת עוד יותר את מספר הנשים שיכול להשתלב בשוק העבודה.

### 4.3.3 כיווני תעסוקה בעתיד

בתמונת המצב התעסוקתי של עולי אתיופיה בולטת העובדה שהם מרוכזים בענפי התעשייה והשירותים עתירי העבודה (מזון, טכסטיל, שמירה, נקיון). תמונה זו אינה מבטאת את השונות הקיימת באוכלוסייה שלימה מבחינת הנטיות והכישורים השונים והיא מצביעה על העדר הכשרה מקצועית מגוונת ועל אפשרויות פרנסה מוגבלות. קידום רמת התעסוקה ייעשה בשני מישורים:

במישור הקבוצתי יורחב מגוון המסלולים בתחומי התעשייה והשירותים. גם אם סביר להניח שרוב הבוגרים מקרב עולי אתיופיה ימצאו עצמם, בעתיד, בתחומים אלה, יש לחתור להרחבת מגוון המקצועות. לשם כך, יש לעודד כניסה למסלולים מתוחכמים יותר אם במסגרת אותם ענפים או בפריצה לענפים חדשים.

במישור האישי יש לבנות מסלולי התקדמות שיאפשרו לפרט לשפר את רמתו המקצועית ומעמדו התעסוקתי ולעודד השתלבותו במסלולים אלה. לצורך זה, יש להעדיף מסגרות תעסוקה בהן ניתן לשלב מסלולי קידום. במקרים בהם לא ניתן הדבר יש לחתור לניידות שתאפשר קידום מקצועי.

### כיווני התעסוקה

מעבר לאותם מקצועות בהם ישתלבו עולי אתיופיה במספרים מצומצמים (פקידות, הוראה, מקצועות חופשיים) קיימים מספר תחומים העתידים להיות את הבסיס התעסוקתי לרוב בני העדה, זאת מאחר שבתחומים אלה נדרשת מיומנות מקצועית אותה ניתן להקנות לאוכלוסייה, למרות רמת ההשכלה הנמוכה האופיינית לה. כפי שצויין קודם, אנו רואים כמטרה לשלב את העולים האלה בתפקידים מקצועיים וברמה גבוהה ככל הניתן.

רוב התחומים אליהם אנו ממליצים לכוון את הכשרת עולי אתיופיה הם תחומים בעלי סיכויי התפתחות והרחבה ניכרים בעתיד, זאת מכמה סיבות:

על פי המצב היום טווח האפשרויות העומד בפני הנשים מצומצם ביותר ומתמקד בעיקר בתפירה. על כך ניחנת חשובה במבחר המוצע. יצויין שבמשק הישראלי קיימת מגמה המתגברת בהתמדה של השתלבות נשים במקצועות טכנולוגיים, כגון: אלקטרוניקה, חשמל ומקצועות המתכת. יש מקום לעודד נשים אתיופיות להשתלב במגמה זו. בחלק מתחומים מומלצים אלה משולבים כבר היום רוב העולים מאתיופיה הנמצאים במעגל העבודה, אולם זאת בתפקידים בלתי מקצועיים ומקצועיים למחצה.

המלצתנו לגבי המשך שילובם גם בתחומים הללו מותנית בכך שיחול שינוי יסודי בתפיסה לגבי נושא התעסוקה בתהליך הקליטה. שינוי זה גורס רמה מקצועית גבוהה אליה יש לחכשיר את העולים. לכך אנו חותרים להגיע גם בתחומים הנ"ל.

#### קבוצת המורים

מכלל עולי אתיופיה שלגביהם הגישה המקובלת היא שיש לבסס את שילובם בתעסוקה על מקצוע שיוקנה להם מראשיתו, קיימת קבוצה אחת שראוי לבחון את אפשרויותיה להמשיך בתחום מיקצועה: המורים. המדובר בעולים מורים ששימשו במקצועם באתיופיה, חלקם ברשת אורט ואחרים במסגרות בתי ספר ממשלתיים מקומיים. מהם ברמת מורי כפר יסודיים ואחרים מורים מקצועיים בבתי ספר עירוניים. מספרם הכולל עשוי להתקרב ל-50. מורים אלה, מעבר לתפקידם המקצועי נהנו ממעמד חברתי יוקרתי ולכן היוו גורם בעל השפעה בקרב הקהילה. לפנינו, איפוא, קבוצה בעלת ציפיות אישיות ובעלת השפעה על בני העדה.

מוצע לבחון דרך לטפח קבוצה זו ולשלבנה כגורם חברתי פעיל בתהליך הקליטה החברתית של קבוצת העולים בישובי הקבע. לאור זאת, יש לאתר מבין הקבוצה את האנשים המתאימים ולבנות עבורם תכנית בעלת שני צירים מרכזיים:

- הציר המקצועי, שתכליתו להתאימם לדרישות מערכת החינוך הישראלית
- הציר החברתי, שתכליתו להכשירם לתפקידים קהילתיים בקרב הקבוצות בישובי הקבע

להערכתנו מדובר במסלול של תקופה אינטנסיבית בתנאי פנימיה (כשנה), אותו יש להכין בשיתוף עם משרד החינוך, תוך מתן פתרון לבעיות משפחותיהם בפרק זמן זה. לאחריו יעברו המורים לישובים השונים ויתפקדו שם כנוסף למקצועם ההוראתי אף כפעילים קהילתיים.

#### מסלולי ההכשרה המקצועית

4.3.4

##### השלב הטרומ מקצועי

כפי שצויין, יש לראות את תהליך הקליטה בתעסוקה כרצף אחד המתחיל בשלבים מוקדמים של האולפן ומסתיים בהיקלטותו של העובד במקום עבודה ברמה מספקת. בהכשרה המקצועית יש לראות את עיקר התהליך ועל כן חשוב להתחיל בו בשלב מוקדם ככל האפשר, במסגרת תהליך הקליטה הכולל. במגמה זו יש להרחיב את היקף לימודי האולפן ולשלב בלימודי העברית את נושא העבודה. כבר היום בשלבו האחרון של האולפן מתחילים, בנוסף ללימודי העברית, בתכניות טרום מקצועיות שמטרתן הכנת העולים להשתלב בקורסים מקצועיים רגילים או בעבודה. תכניות אלו מורכבות משני קורסים:

- קורס טרום הכשרה א' - נערך תחל מהחודש השמיני של לימודי האולפן ומופנים אליו עולים בוגרים בגיל העבודה. משך הקורס - 3 חודשים והוא מתקיים 3 פעמים בשבוע בשעות אחה"צ (סה"כ 150 שעות לימוד). הנושאים העיקריים הנלמדים בקורס הם: חשבון, שרטוט, טבע, חומרים, כלים ופעילויות פשוטות.

- קורס טרום הכשרה ב' - נערך מיד עם תום שלב טרום הכשרה א'. הקורס מיועד להכשרת העולים ליציאה לשוק העבודה או להצטרפות למסגרת הכשרה מקצועית של משרד העבודה. משך הקורס - 3 חודשים במסגרת יום לימודים מלא (8 שעות ליום) ובסה"כ כ-550 שעות לימוד. הנושאים העיקריים הנלמדים בקורס הם: עברית טכנית, עולם הטכנולוגיה, בטיחות בעבודה, לימודים עיוניים והתנסויות בתחומים מקצועיים שונים, היכרות עם עולם העבודה והתעשייה (סיורים) לימודי חברה.

מוצע שיפור התכנית הקיימת בשני תחומים:

א. הקדמת מועד תחילת התכנית. במקום החודש השמיני מומלץ להתחיל בה בחודש הרביעי ללימודי האולפן. בכך ינוצל זמן האולפן באופן יעיל יותר אך יתבקש שינוי במבנה התכנית והתאמתה לרמת העברית של הלומדים. מומלץ להתמקד בעיקר בהתנסויות בטיסיות מעשיות כגון הפעלת כלי עבודה פשוטים ותיקונים של מערכות ביתיות ברמה הראשונית. במקביל, על לימודי העברית להיות מתואמים עם הנלמד בסדנאות הנייל.

שירות צבאי בו תנתן אפשרות לשרת בתחום המקצועי (כשנתיים). השתלמות מקצועית והשכלתית בשלב האחרון של השירות (כחצי שנה). השתלבות במסגרת תעסוקתית או המשך לימודים במסגרת מקצועית (למשל קורס קדם טכנאים). משך המסלול: 7 - 5 שנים.

ב. עבור משפחות, שראשיהן צעירים יחסית, והם בעלי כישורים ונכונות להשקיע זמן ומאמצים בלימוד מקצוע. המסלול המוצע עבורם יכול את השלבים הבאים: אולפן (ע"פ המתכונת המתוארת) קורס מקצועי (רצוי מורחב ומשלב לימודי השכלה) (1-1.5 שנים), השתלבות במקום עבודה במקצוע תוך השתלמויות מקצועיות במסגרת המפעל או במסגרת הכשרה מקצועית (במתואם עם המפעל או על בסיס תכנית להתקדמות מקצועית במסגרת אחרת). משך המסלול: כ-5 שנים.

ג. עבור משפחות שראשיהן מבוגרים יחסית ומטופלים במספר ילדים, המעדיפים להקדים ולהשתלב בעבודה, מוצעת הכשרה מקצועית תוך-מפעלית. ההכשרה יכולה להיות בשלב התעסוקה הראשון או בשלב מאוחר יותר, לאחר התנסות ראשונית במקום העבודה. יש להקפיד על הכללת פרק הרחבת השכלה בתכנית ההכשרה הזו.

ד. מלבד שלוש הקבוצות הללו שישתלבו במסלולים שונים של הכשרה מקצועית תמצא קבוצה של עולים שלא ישתלבו בכל מסלול שהוא, זאת בשל נתונייהם האישיים ובחירתם. בדרי"כ מדובר באנשים מבוגרים יחסית, בעלי משפחות גדולות, וכן חלק ניכר מהנשים. חלק מהם יופנה למקומות עבודה לתפקידים בלתי מקצועיים וחלק אחר לא ישתלב כלל בשוק העבודה. יש לחתור לצמצומה של קבוצה זו ככל הניתן.

#### המסגרות להכשרה מקצועית

4.3.5

ההכשרה המקצועית עשויה להתבצע במסגרות שונות התואמות את המסלולים שתוארו לעיל. עבור אוכלוסיית הצעירים (גילאי 18-28, שאינם הורים) המסוגלת להתמודד עם הכשרה מקצועית ממושכת ואינטנסיבית, מומלצת מסגרת פנימייתית (במוסדות המקיימים פנימיה או במוסדות אליהם יוצמד הסדר פנימייתי כגון מעונות הסטודנטים, הוסטלים או מגורים בקבוץ). עבור בעלי משפחות המסוגלים להשתלב במסגרת לימודים, מומלצת מסגרת להכשרה מקצועית מהסוג שמקיימים משרד העבודה והרשתות לחינוך מקצועי (אורט, עמל, תורה ומלאכה). המדובר במסגרות לימודיות אקסטרניות שהעולים הלומדים בהם שוהים במרכז קליטה או בדירור קבע. קיימת קבוצה נוספת המתקשה להשתלב במסלול לימודי (או שאינה רוצה בכך). עבורה מוצע מסלול הכשרה תוך מפעלי.

ג. הכשרה פנים-מפעלית

כאמור, מיועדת לצבור העולים שמסלול לימודי אינו מתאים לנתונהם. אלה ירכשו מיומנויות מקצועיות במהלך עבודתם, במסגרת המפעלים או המוסדות שהם יועסקו. הדבר עשוי להתבצע הן במקום העבודה עצמו, תרגול תפקידו לעתיד באמצעות הציוד הקיים בו והן במסגרת הכשרה חיצונית אשר תקנה מיומנות על פי הנחיות מקום העבודה. כיון שביחס לכל עולי אתיופיה מומלץ להמשיך בהקניית השפה העברית והרחבת השכלת היסוד, יש לבחון תכנית לימודים ברוח זו במסגרת ימי העבודה על פי מתכונת פרויקט החניכות של משרד העבודה.

כח העבודה 4.3.6

מכלל עולי אתיופיה נמצאים בגילאים המקובלים כגילאי כח העבודה הפוטנציאליים (18-60/65) כ-5,200 נפש.

מן הנסיון עם אוכלוסייה זו מתברר שמרבית בני הגילאים 45-60/65 מתקשים להשתלב בעבודה. לפיכך יופחתו בחישוב כ-500 בני גילאים אלה (מתוך כ-850) וכן כ-200 חולים ומוגבלים הנמצאים בגילאים שמתחת ל-45. חישוב כח העבודה הפוטנציאלי של עליית אתיופיה מסתכם בכ-4,500 נפש.

הונה שיחס גברים-נשים הוא 1:1 וכן שאחוז הנשים שתתלבנה בעבודה יגיע לכ-50% מקרב אוכלוסיית הנשים (כלומר יחס גברים-נשים בקרב המועסקים יהיה 33:67 לעומת 29:71 כיום).

גודל האוכלוסייה שיש למצוא עבורה פתרונות העסוקתיים יסתכם בכ-3,400 נפש. אוכלוסייה זו תתפצל בין המסלולים שפורטו לעיל באופן הבא:

א. צבור צעירים (28-18 ללא ילדים) סה"כ כ-1,000 נפש (כולל אוכלוסיית מרכזי הקליטה לצעירים + 200 מכלל 500 הצעירים הנמצאים במרכזי הקליטה הרגילים מתוכם כ-150 ישתלבו במסגרות להשכלה גבוהה. השאר, כ-850 איש, יתחלקו בין המסגרות הפנימיות (כ-450 איש), מסגרות הכשרה מקצועית אקטורנית (כ-300) ומסגרות תוך-מפעליות (כ-100 איש).

ב. צבור בעלי המשפחות (עד גיל 45). סה"כ כ-2,400 נפש, שחלוקתם המשוערת תהיה כדלקמן:

משתלבים במסגרות אקטורניות (מיד לאחר סיום האולפן או בשלב מאוחר יותר)	1,300 נפש
משתלבים בהכשרה פנים-מפעלית	800 נפש
ללא הכשרה מקצועית כלשהי	300 נפש



תחומי ההכשרה המקצועית המומלצים הם בעיקר: התחום הטכנולוגי, התחום הסייעודי וענף האירוח. תחומים אלה בהיותם בעלי סיכויים להתפתחות ולהתרחבות ניכרים בעתיד, מהווים בסיס כלכלי ותעסוקתי איתן, כוללים מגוון מקצועות המאפשר פתרונות אישיים הולמים הן לגברים והן לנשים ומאפשרים מגורים ברוב הישובים או האזורים.

לענפי הסייעוד והאירוח ערך נוסף בשל תרומתם להרחבת המגע בין העולים המועסקים בהם לבין צבור ישראלי ותיק. מגע שיתרום לקליטתם של העולים. כדי להבטיח השתלבות העולים במסגרות ההכשרה מקצועית יש לדאוג להבטחת הכנסה ברמה שתעודד התמדתם בתכנית ההכשרה.

עבור קבוצת העולים ששימשו כמורים באתיופיה יש לבחון אפשרות התאמתם לדרישות מערכת החינוך בישראל. זאת תוך ראיית השתלבותם כגורם פעיל בתהליך הקליטה החברתית של קבוצות העולים בישובי הקבע.

כללית, מומלץ ששלב רכישת המקצוע יתקיים לאחר המעבר לישוב הקבע ותוך התייחסות לאפשרויות התעסוקה הקיימות בו. ההכשרה עצמה (לפחות רכישת המקצוע ברמתו הבסיסית) רצוי שתבצע במוסד ההכשרה מקצועית בישוב המגורים (מרכז להכשרה מקצועית של משרד העבודה או בייס תיכון מקיף). שלבים מקצועיים מתקדמים יותר יחייבו מסגרת איזורית.

#### התעסוקה

- מספר הפתרונות התעסוקתיים הנדרשים עבור עולי אתיופיה נאמד ב-3,400 מהם כשליש עבור נשים.
- 90% מכלל העובדים, עולי אתיופיה יהיו בעלי מקצוע, אותו רכשו לפני השתלבותם בעבודה או במסגרת פנים-מפעלים.
- לגבי הרוב המכריע של העובדים תדרש השתתפות כספית מצד משרד הקליטה בתקופת עבודתם הראשונה (כחצי שנה).
- יש ללוות את העולים במסגרות התעסוקה במשך מספר שנים. זאת על מנת לוודא שאכן מועסקים העולים במקצועותיהם ולסייע לקידום באמצעות השתלמויות מקצועיות נוספות.
- קיימת עדיפות לשילוב העולים במסגרת מפעלים גדולים (כור, כלל, כייל, מוסכי אגד, בתי מלון גדולים, בתי חולים) בקבוצות, ולאפשר מסלולי הכשרה המותאמים להם תוך מתן תשומת לב הולמת.
- עבור הנשים, אמהות לילדים, יש לדאוג למסגרות מתאימות בהן ישהו הילדים בשעות העבודה (מעונות יום, מועדוניות).

#### 4.4 חינוך

##### 4.4.1 כללי

כ-45% מכלל עולי אתיופיה הם ילדים בגילאי מסגרות החינוך (18-3) הן בגני ילדים, הן בבתי ספר רגילים והן במוסדות פנימיים של עלית הנוער, כולם בזרם הממלכתי דתי.

הילדים משולבים במערכת החינוך המקומית עוד בהיותם במסגרת מעבר. הנערים בגילאי החטיבות העליונות מופנים בדרי"כ למסגרת עלית הנוער, אם סמוך לעלייתם ואם לאחר מעבר המשפחות אל מרכז הקליטה.

שיטת הקליטה לפיה מועברת קבוצה גדולה יחסית של עולים לישוב שלא הוכן מראש לקראתה, והגבלת העולים למסגרת חינוך דתי בלבד הקשו על מציאת פתרונות נאותים במהירות שנתבקשה.

העדר חדרי לימוד וציוד לימודי ומחסור במורים גרמו לכך שבמקומות שונים התעכב תהליך הקליטה בחינוך, ולעיתים נזקק לפתרונות מאולתרים ובלתי הולמים (כיתות בדירות מושכרות מחוץ לבית הספר, כיתות הממוקמות בבי"ס שלא אליו הם שייכים).

אף הרצון לשמור על יחס מספרי נאות בין אוכלוסית התלמידים הותיקה וזו הנוקלטת, לא תמיד נתאפשר ובמקומות מסויימים התקרב חלקם של האחרונים עד כדי מחצית. צוותי ההוראה לא תוכננו מראש לקראת קליטה בהיקף גדול והתאמתם למצב החדש נעשתה בדרך של פתרונות אד-הוק שלא תמיד עלו יפה. לא ניתנה למורים שנכנסו לכיתות העולים הכשרה מוקדמת וההדרכה בפועל היתה מצומצמת, זאת על אף השוני הרב בין התלמידים האלה לבין התלמידים הישראלים. לא נעשתה הכנה מספקת של כלל המורים והתלמידים שהיו אמורים להוות מסגרת קולטת.

יש לזכור שתהליך קליטת התלמידים האתיופים במסגרות הלימודיות נעשה בהעדר תמיכה מצד המשפחה. מצבם הנפשי הקשה של העולים לאחר הדרך שעברו, מפגשם עם המציאות הזרה בארץ ואי הכרתם את הסיטואציה הלימודית הקשורה במערכת חינוך פורמלית על המשתמע ממנה כהורים לתלמידים - כל אלה יצרו מצב בו ההורים לא רק הפכו לגורם אדיש אלא לעיתים אף לגורם מעכב בתהליך הקליטה.

זאת הן במסגרת שיעורים שאינם כרוכים ברמה לימודית וידיעת השפה (שיעורי ספורט, מלאכה וכו') והן בפעולות חברתיות מיוחדות (טיולים, מסיבות וכו'). כיוון נוסף של שיתוף פעולה עשוי להיות באימוץ של תלמידים עולים ע"י תלמידים מכתת האם הפוטנציאלית.

יש לזכור שהילדים הם הראשונים להשתלב במסגרת הישראלית. הם מגיעים לביה"ס הרגיל בעוד הוריהם שוהים עדיין במרכז הקליטה. בו מתנהלים חייהם היום-יומיים. מפגש זה הוא ראשון איפוא, הן עבור הילדים והן עבור הוריהם ומשמעותו רבה לגבי התרשמותה של כלל אוכלוסית העולים מהמציאות החדשה. על כן חשוב שעובדה זו תהיה מול עיננו בעת גיבוש התכניות בנושא החינוך, ובחינתן תעשה תוך התייחסות להשלכותיהן אף על המשפחה והקבוצה.

#### 4.4.3 ההכוונה לזרם הדתי ומשמעויותיה

על פי החלטה ממלכתית מופנים כל התלמידים עולי אתיופיה אל מוסדות השייכים לזרם הממלכתי-דתי. קביעה זו מתייחסת לשנתם הראשונה בארץ. השיקול שמאחורי החלטה זו נובע מהעובדה שהמדובר באוכלוסיה שאורח חייה היה דתי (גם אם לא בדפוסים המקובלים בארץ). שילוב במסגרות דתיות תואם אורח חיים זה ומקל על שלב המעבר למציאות הישראלית. בתהליך יישום ההחלטה נתגלו קשיים הקשורים בנתוני המערכת והצרכים שנוצרו בתחומים השונים:

- מחסור במוסדות לימוד. לא בכל ישוב ערוכה מערכת החינוך הממלכתית-דתי לקלוט את התלמידים בהיקף המתבקש (מחסור בחדרי לימוד וציוד). ברמת החינוך העל-יסודי יש ישובים בהם לא קיים כלל ביי"ס כזה (כרמיאל, נצרת עילית, מגדל העמק וכו').
- היחס המספרי בין ילדי העולים לבין התלמידים הותיקים. פועל יוצא מהיקפים של מוסדות החינוך הדתי הוא חלקם היחסי הגדול של תלמידים עולים במוסדות הקולטים. יחס זה מגיע לעיתים עד 40-50 אחוז, שהוא יחס בלתי רצוי.
- במסגרת הזרם הממלכתי-דתי נכללים גם מוסדות של זרם תב"ד. זרם זה מסרב להכיר ביהדותם של עולי אתיופיה ועל כן נועל את דלתותיו בפניהם. הסתייגות זו תפגע בעולים אף אם ישולבו במוסדות אלה על פי הוראה מגבוה.

לאחר שנת הקלט עוברים החניכים בקבוצות, למוסדות רגילים של הזרם הדתי ובהם הם אמורים לשהות עד סוף ביה"ס התיכון. בשלב הראשון הם נמצאים עדיין בכתות קלט ועיקר מגעם עם ילדי/תלמידי המוסד (שהם ישראלים או בני עליות אחרות) הוא בנסיבות חברתיות (חדר אוכל, פעילויות חברתיות ולעיתים מגורים בחדרים משותפים). תהליך השתלבותם בכיתות הלימוד הוא הדרגתי, מתבצע בקבוצות או במעבר יחידים, ומסתיים בדרי"כ תוך השנה הראשונה לשהותם במוסד.

המוסדות בהם מדובר כוללים בין 100 ל-500 חניכים. מתוכם מהווה קבוצת העולים מאתיופיה בין 10 ל-30 אחוזים. חלקם היחסי באוכלוסית המוסד מתייחס בדרי"כ לגודל המוסד וככל שהוא גדול חלקם קטן יותר. גודל קבוצותיהם נע בין 20 ל-100 חניכים והגודל השכיח הוא כ-50.

המוסדות עצמם הם ברובם תיכוניים מקצועיים, חלקם אף בעלי מגמות עיוניות. שניים מהמוסדות הם בתי ספר חקלאיים (ובו תלמידים בודדים) וישיבה תיכונית. המגמות המקצועיות מגוונות וכוללות מקצועות טכנולוגיים ברמות שונות (החל בצבעות רכב ונגרות וכלה באלקטרוניקה ומחשבים) מקצועות הפקידות, תפירה, טבחות, סיעוד וספרות. יש במגוון זה כדי לצייר תמונה אופטימית מדי. למעשה המדובר בהכשרה מקצועית ברמה נמוכה שאינה מסתיימת במיומנות מקצועית המאפשרת השתלבות בשוק העבודה. לימוד מקצועות החקלאות (אגרומכניקה, חקלאות) הוא תכליתי אף פחות. לגבי הבנות קיימת התמונה המקצועית המוכרת: פקידות, טיפול בילדים, תפירה. חלק מהחניכים משתלבים במגמות עיוניות ומסיימים חינוך תיכוני מלא, כולל בגרות.

מעבר לתכנית הלימודים מתקיימת במסגרת עלית הנוער פעילות ענפה בנושאים חברתיים ונפשיים ברמת הפרט והקבוצה. כן מתקיימת פעולה לטיפוח מנהיגות מקרב צבור עולי אתיופיה. זאת בראיה ארוכת טווח של מעמד העדה ותדמיתה.

#### 4.4.5 החינוך הפנימייתי ומקומו בקליטת עולי אתיופיה

עלית הנוער היא המסגרת הטבעית לקליטת נוער עולה שהגיע שלא במסגרת משפחתית תקינה.

העליה מאתיופיה היא עלית מצוקה שעברה דרך תלאות ושבמהלכה נפגעה המסגרת המשפחתית. רבים בה הגיעו בחלקי משפחות וללא הורים כלל. לפיכך היותה עלית הנוער כתובת עבור אוכלוסית הצעירים מעליה זו. למעשה הורחבה כתובת זו אף לחניכים בני משפחות שהגיעו בשלימותן וזאת בשל מאפייני העדה ומצבה הכללי עם הגיעה לארץ.

ברמת הקהילה הקולטת - הוצאת השכבה הבוגרת מקרב בני הנוער, שהיא הקבוצה הבשלה ביותר להתערות בחיי הקהילה, משאירה חלל והופכת את הקבוצה הנקלטת לחלויה ופסיבית.

על רקע נסיבות הגעתם של עולי אתיופיה, מצד אחד והערכות עליה הנוער מצד שני, יש לראות בחיוב את הפניית רוב שכבת הגיל הנדונה למוסדות פנימייתיים.

ואולם, ככל שתהליך הקליטה מתבסס והולך יש לבחון הפנית נערים מעולי אתיופיה לחינוך הפנימייתי באורח סלקטיבי, ואין לראות במסלול זה פתרון יחיד עבור כלל העדה. לפיכך יש להערך לפתרונות חינוכיים גם במסגרות הישובים והקהילות הקולטות. זאת במספר כיוונים אלטרנטיביים: החל במסלול אקסטרני שבו משולבים התלמידים במסגרות עליה הנוער ללימודים, אך חוזרים בערב לביתם, עד להפעלת מערכת תומכת שתאפשר לנערים אלה להשתלב בכיתות הרגילות בבתי"ס התיכוניים ביישוב מגוריהם.

יש לצפות שעבור אותם תלמידים המגיעים ממשפחות בעייתיות או מישובים החסרים תשתית חינוכית הולמת - תמשיך עליה הנוער להיות מסגרת חינוכית מתאימה.

#### 4.4.6 התפיסה המומלצת

את נושא החינוך כמו יתר הנושאים יש לראות בהקשר הכולל של תהליך קליטת עולי אתיופיה, זאת מתוך נקודת המוצא שהיעד הוא קליטה שורשית ביישוב ושאין להפריד בין קליטת הפרט וקליטת המשפחה או הקבוצה.

לפיכך, את הפתרונות בתחום החינוך יש לבחון לא רק לאור התרומה שיש בהם לגבי הפרט, אלא גם לאור תרומתם למשפחה, לקבוצה הנקלטת ולקהילה המקומית. התכנית המוצעת תכלול את:

- המסלול הקהילתי - מסלול זה יתייחס לרוב האוכלוסייה (בעיקר זו שתפקודה המשפחתי תקין), יתרום להשתרשות ביישוב הקבע, יצור את התנאים למסגרת תומכת עבור המגזר שהופנה למסלול הפנימייתי.

- המסלול הפנימייתי - שיהווה מסגרת משלימה עבור האוכלוסייה הנזקקת. המודל הקהילתי אליו יש לחתור בשלב דיור הקבע יכלול את המרכיבים הבאים:

- תכנית העשרה להורים כמתכונת "תכנית אתגר", שתכליתה לצייד את ההורים לילדים בגיל הרך (גנים וכיתות ראשונות בבי"ס) בכלים שיסייעו לילדים בלימודיהם ויחזקו את הקשר ביניהם.
- חוגים להורים, מיוחדים לאוכלוסיה זו, שמטרתם הרחבת אופקיהם בנושאים הקשורים בחינוך, מבנה המערכת, תפקיד ההורה לתלמיד וכו'. בהדרגה ישתלבו ההורים עולי אתיופיה כחוגי הורים רגילים המתקיימים במקום.

### המסלול הפנימייתי

בעיקר במסגרת עלית הנוער, אך יכלול גם פנימיות נוספות כגון ישיבות תיכוניות. יש להפנות אליו בעיקר בני נוער שמצבם אינו מאפשר השתלבות חינוכית הולמת במסגרת הישוב.

המדובר בבני משפחות שתיפקודן לקוי (יש לזכור שכ-30% מכלל המשפחות עולי אתיופיה הן חד-הוריות), או בכאלה שהשירותים הקיימים בישוב אינם עונים על צרכיהם.

בדומה למומלץ לגבי החינוך המקצועי במסגרת הקהילתית, אף במוסדות הפנימייתיים יש צורך בפתרונות מתאימים בתחום החינוך המקצועי. זאת, הן לגבי תלמידים שרמתם אינה מאפשרת לימודים עיוניים והן לגבי תלמידים מוכשרים המסוגלים להשתלב במקצועות מתחכמים ברמת מסמ"ת. אין לראות בנאמר משום הסתייגות מלימודי תיכון עיוניים עבור המתאימים, אך חשיבות הקניית מקצוע ברמה נאותה רבה דווקא עבור בני העולים מאתיופיה שהתמיכה המשפחתית האפשרית בהמשך דרכם מוגבלת.

### החינוך בשלב המעבר

רוב התלמידים מבין עולי אתיופיה נמצאים כיום במסגרת מעבר: מרכזי קליטה ובתי מלון, לפיכך אינם משולבים במוסדות החינוך אליהם ישתיזכו לאחר המעבר לדיור קבע. לכך מספר השלכות:

- חסרה תחושת השתייכות הן של העולה כלפי ביה"ס והן של ביה"ס כלפי הילד ומשפחתו. למעשה לא קיים תהליך התקשרות לישוב המגורים.
- תפקודה של המשפחה אינו מלא, ביחוד אותן המתגוררים בבתי מלון. לכן שילובה בתהליך החינוכי המומלץ לעיל כרוך בקשיים רבים.
- התאמתם של מוסדות החינוך לקליטת ילדים עולים כרוכה בהוצאות שונות. כל עוד נושאת קליטה זו אופי זמני אין תמריץ להשקעות אלו.

#### 4.5 קליטה חברתית

##### 4.5.1 כללי

קליטה חברתית היא מכלול התהליכים הקשורים בהשתלבות העולה בחברה החדשה. ככזו היא כוללת גם תחומים שמשמעותם החברתית - עקיפה, כגון: תעסוקה, דיור, חינוך, בריאות. זוהי איפוא מסגרת-על לכל הפעילויות המתרחשות בתהליך הקליטה ועליה להתייחס לצרכים המתעוררים גם בתחומים אלה, הן כמסגרת מכינה והן כמסגרת מלווה ומגיבה (דוגמא: הכנת העולה לקראת השתלבותו בעבודה במכלול הנושאים הקשורים בהכנת מסגרת המפעל, חובותיו וזכויותיו. דוגמא: הכנת ההורים לקראת השתלבות ילדם במסגרת חינוכית תוך מעקב מלווה).

##### 4.5.2 התפיסה המנחה

#### א. מעגלי ההתייחסות והתאמתם לקבוצות שונות מוצא

קליטה חברתית היא תהליך של ביסוס והעמקת תחושת ההשתייכות למרקם חברתי וביטוייה בחיי היום-יום. זוהי התהוות דו-סיטרית שבה שני הצדדים - הקולטים והנקלטים - מכוונים זה אל זה על בסיס תחושת השתייכות הדדית. המרקם החברתי מורכב ממעגלי התייחסות שונים החל בסביבה הקרובה ביותר (המשפחה המורחבת, הקבוצה האתנית, בית המגורים) וכלה בחברה הישראלית הרחבה. לגבי עולים שחברות המוצא שלהם מסורתיות, חשיבותם היחסית של המעגלים הקרובים רבה יותר ועל כן בתהליך הקליטה יש לשים עליהם דגש במשך תקופה ארוכה.

#### ב. ישוב המגורים - מוקד הקליטה

קליטה פירושה בעיקר השתלבות בחברה מקומית המוצאת את ביטוייה בחיי היום-יום. לצורך השתלבות כזו נדרשת בקרב העולים היכרות והזדהות ברמות כלליות יותר של החברה והתרבות הקולטת. לכך מתחייבות פעולות הסברה בנושאים במישור הכלל חברתי. במקביל יש ליצור אקלים חברתי תומך בציבור הרחב באמצעות פעולות הסברה במישור הארצי אשר יכשירו את הקרקע ויסייעו לתהליך הקליטה בישוב המגורים המיועד. קליטה טובה בישוב המגורים תושג כאשר הפרט והקבוצה הנקלטים ישתלבו בחיי הקהילה ויחוו עוצמת כחלק ממנה. תהליך זה מחייב פתיחות וגמישות הן מצד הקולטים והן מצד הנקלטים, שיאפשרו שיתוף פעולה תוך שמירת זהותם היחודית.

זאת תוך כדי התרופפות הדרגתית של המסגרת הקבוצתית על בסיס עדתי והשתלבות העולים בקבוצות המשנה הפועלות בקהילה (לדוגמא: קשישים ישתלבו במועדון הקשישים, נשים תשתלכנה בחוגי הנשים והנוער ישתלב במסגרות מתאימות). כאמור, זהו תהליך איטי יחסית המחייב תקופת הסתגלות מצד העולים שבה יורחב הבסיס למפגש ושיתוף פעולה (שפה, היכרות עם כללי המשחק, היכרות עם הגורמים הפועלים בישוב וכו'). במקביל, על הקהילה הקולטת להתאים את פעולותיה לצרכים היחודיים של הנקלטים בכל שלב ושלב.

#### ה. תהליכי המשנה במסלול הקליטה וזיקתם ההדדית

מבחינת יעד הקליטה, קיימים בו זמנית שני כיווני פעולה המזינים זה את זה, ושלישי התומך בתהליך ומעניק אורך נשימה לתקופת המעבר:

- ביסוס הלימוד בתחומי החיים השונים (שפה, תעסוקה, חינוך וכו')

- הרחבת ההשתלבות בחברה החדשה.

שני אלה קשורים זה בזה, וקידום באחד מהם פותח אפשרויות להתקדמות גם באחר. לדוגמא: ביסוס הידע בתחומי השפה והחברה יאפשר השתלמות מקצועית ברמה מתקדמת יותר שהיא תאפשר קידום תעסוקתי, וכעקבותיו תגבר תחושת המעורבות במקום העבודה וזו תגביר את מידת המעורבות גם בקהילה. בכך יגיע העולה לפיתחו של מעגל נוסף ברמה גבוהה יותר. מעגלים נוספים אפשריים גם בתחומים אחרים (דוגמא: שפה ← מעורבות בתהליכי החינוך של הילדים ← מעורבות בביה"ס ← מעורבות בקהילה).

- הישענות על תמיכת קבוצת המוצא.

המעבר במעגלים אלה ארוך, כרוך במאמץ ניכר מצד העולה ומלווה בתחושות תסכול ומבוכה. כדי להבטיח המשך התקדמותו במסלול מייגע זה חשוב למתן תחושות אלו ולבסס את בטחונו העצמי של העולה. זאת באמצעות שימור המסגרת התומכת של קבוצת המוצא. זו חשובה במיוחד בשלבים הראשונים והיא תקטן ככל שתגבר מידת השתלבותו בסביבה החדשה.

#### ו. מידת הקליטה כפונקציה של אופן הפיזור

כפי שכבר הסברנו, יעד התכנית הוא להביא להשתלבות מירבית של העולים בקהילה המקומית. לצורך זה מומלץ לפזרם בישוב באופן שיאפשר המשך קיום דפוסים תרבותיים וחברתיים רצויים אך תוך הימנעות מיצירת גושים עדתיים מבודדים.



- כניסה אינטנסיבית למגזרי אוכלוסיה מוגדרים (צה"ל, מערכת החינוך, ארגוני נשים, משטרה, תנועות נוער, ועדי עובדים של מפעלים גדולים וכו').

- מבצעים משולבים בנושא יהדות אתיופיה (כדוגמת שבוע יהדות אתיופיה המשלב אמצעי תקשורת, תערוכות, אירועים חברתיים וכו').

- מחקרים מדעיים ותיעוד נושאים שונים הקשורים בעדה.

### ב. פעולות בקרב עדת עולי אתיופיה

זאת על מנת:

- לחזק את זהותם החברתית והתרבותית ולגבשם כקבוצה לקראת המפגש עם החברה הרחבה.

- לציידם בכלים הנדרשים להתמצאות בחברה הישראלית.

- ליזום מפגשים עם מנהגים ואורחות חיים הנהוגים בחברה הישראלית ולעודד שילובם ואימוצם ע"י העדה.

### 4.5.3.2 במישור המקומי

#### א. תכניות פעולה בקרב הציבור הקולט

תכניות במקום הישוב (שכונה, עיר, מועצה מקומית) חייבות להיות מכוונת לקראת השגת המטרות הבאות:

- הכנה מוקדמת של הישוב בכלל והשכנים הקרובים בפרט לקראת המפגש, אשר תפיג את החשש או ההתנגדות לקבל עולים אלה, ותיצור רקע נוח לקליטה. על פעולות הסברה אלו לתת מידע אודות הקבוצה, תאור אורחות החיים שלה, דפוסי התנהגותה, צרכים ייחודיים לה וכו'.

- הכנה מוקדמת של הגורמים השירותיים בקהילה: הרשות המקומית, מוסדות החינוך, מוסדות הרפואה המקומיים, משטרה, מקומות עבודה פוטנציאליים, ארגוני מתנדבים, מתנ"ס, מועצות פועלים וכו'. על הכנה זו להתמקד בשני אספקטים: האחד, פירוט הצרכים הרלבנטיים שמציבה אוכלוסיה זו עבור כל גורם, כדי שאותו גורם יוכל להערך מבעוד מועד מבחינת הקצאת כוח אדם, הכנת מתקנים וציוד, וגיוס משאבים כספיים הנדרשים לענות על צרכים אלה.

גם ניהול שיחה עם ישראלים אחרים.

העמקת והרחבת השכלת יסוד למבוגרים והשכלה אודות החברה, העם והארץ.

- פעולות חברה ותרבות משותפות עם הציבור הקולט.

- פעולות הסברה בקרב העולים על מבנה הקהילה, מוסדותיה ודרכי פעולתם ועל החובות והזכויות של אזרח בחברה הישראלית.

מערכת פעילויות זו תבסס על מדריך קהילתי, מבין בני העדה אשר יוכשר לתפקידו (מבין בעלי הסמכות החברתית בקרב העדה: מורים ששימשו במקצועם באתיופיה, מדריכים, מתורגמנים, קייסים ואחרים) ואשר ישמש כגשר בין העולים וסביבתם החדשה. בשלב הראשון יתמקד תפקידו בריכוז הפעילויות החברתיות בתוך הקבוצה, כולל העברת תכניות השכלה והעשרה בשפת האם. בהדרגה תורחב פעילותו ותתנהל גם במסגרות מעורבות של עולים ותיקים בקהילה. חשיבות התפקיד המוצע - במרחק הרב שבין תרבות עולי אתיופיה והחברה הקולטת, מרחק שרק איש מקרב העולים יוכל לגשר עליו.

#### 4.5.4 ארגון הקליטה בקהילה

על מנת להבטיח שהפעולות לקליטת העולים בישוב ייעשו תוך תאום מירכי בין הגורמים השונים וימשכו לאורך זמן, יש צורך בהקמת מסגרת ארגונית שתרכז ותפעיל את התכניות הנדרשות. האופי ההתנדבותי של חלק ניכר מהפעולות, מידת התיאום הנדרשת בין מספר רב של גורמים ואורך התהליך, מחייבים כלי יעיל המנהל פעילות רצופה ומשלב את היציבות של מסגרות פורמליות עם היוזמה והספונטניות של גופים וולונטריים. לאור זאת מוצעת מסגרת שתורכב מהגופים הבאים:

- ועדה מנחה לקליטה

- יחידת בצוע

א. ועדה מנחה לקליטה, בהרכב הבא:

יו"ר : נציג בכיר של הרשות המקומית (ראש מועצת הישוב או סגן ראש העיר)

חברים : נציג משרד הקליטה (מנהל הסניף)

מזכיר מועצת הפועלים

נציג הקבוצה הנקלטת

נציג משרד העבודה לנושאי תעסוקה והכשרה מקצועית

ראש מחלקת החינוך ברשות המקומית

ראש מחלקת הרווחה ברשות המקומית

4.5.5 עלות פעולות הקליטה

אומדן עלות זו מתבסס על שתי הנחות:

א. תדרש פעילות ארוכה ומגוונת, הן במישור הישוכי והן במישור הארצי בפועל רוב הפעולות תהיינה מקומיות, אך עלות הפעולות הארציות תהיה גבוהה יחסית כיוון שתתבסס על מימון מלא, ותכלול הסעות, אירוח וכלכלה.

ב. הפעילות במישור המקומי תכלול מרכיב גדול של התנדבות.

סך העלות השנתית ליישוב או שכונה (כ-50-60 משפחות) נאמד בכ-45,000\$, בכלל זה אחזקת מועדון והפעלתו, מימון משרת מרכז חברתי מבני העדה, חצי משרת רכז חברתי במסגרת המתנ"ס המקומי ופעולות משותפות עם הקהילה. משמעות סך זה בראיה ארצית (כ-60 קבוצות) הוא כ-2.7 מיליון דולר לשנה. לכך יש להוסיף פעילות במישור הארצי בעלות משוערת של כמיליון דולר נוספים.

סה"כ 3.7 מיליון דולר לשנה.

או כ-18 מיליון דולר לתקופה של 5 שנים.

קיימים מספר מקורות מימון שאמורים להשתתף בכיסוי הוצאה זו. בכלל זה תקציבי רשויות מקומיות, הכשרה מקצועית, מועצות פועלים, משרדי הממשלה (חינוך רווחה) וגופים וולונטריים שונים (ג'וינט, ארגוני נשים ואחרים).

#### 4.6 שירות צבאי

##### 4.6.1 כללי

כעולים חדשים חייבים עולי אתיופיה בשירות צבאי על פי הקריטריונים המקובלים. בהתאם לקריטריונים אלו חייבים גילאי 18-28 בשירות בן 12-30 חודש, בהתאם לגילם ומצבם המשפחתי (להלן יוגדר שירות קבוצה זו כארוך). גילאים שמעל 29, ונשואים שהם אבות לילדים חייבים בשירות בן 120 יום המוגדר כשירות מילואים (להלן: שירות קצר). על פי מסמך שהוכן בצה"ל עשויה להתקצר תקופת שירותם של בני 22 ומעלה. נשואים שבגילאי 24 ומעלה ישרתו שירות קצר בלבד.

על פי ההערכות כ-1,500 מכלל ציבור עולי אתיופיה מצויים בגיל החייב בשירות צבאי (גברים בלבד). כיום משרתים בצה"ל כ-70 איש ומספר מסיימי השירות נאמד בכמה עשרות. בשנים הקרובות עשויים איפוא להתגייס לצה"ל כ-1,500-1,300 איש, מחציתם חייבים בשירות ארוך (לא כולל את מסיימי עליית הנוער).

אוכלוסיית המועמדים לגיוס מקרב עולי אתיופיה היא יחודית ומחייבת התייחסות במספר תחומים הקשורים בשירותה הצבאי:

- פעולות מכינות שתכליתן הכהרה לגבי צה"ל ומשמעות השירות הצבאי בחברה הישראלית.
- התאמת תהליך הגיוס, המיון והשיבוץ לנתוני עולי אתיופיה, זאת לנוכח העובדה שכלי המיון המקובלים אינם יעילים באבחון אוכלוסייה זו.
- התייחסות לבעיותיהם האישיות והמשפחתיות המיוחדות של בני העדה: הרגלים ומסורות, מצב כלכלי, מצב משפחתי (אשה, ילדים) וכו'.
- חיוניות הקניית המקצוע בתהליך הקליטה של עולי אתיופיה והאפשרות להעזר בשירות הצבאי לרכישת נסיון מקצועי לקראת החיים האזרחיים.

##### 4.6.2 עקרונות מנחים

את נושא השירות הצבאי יש לבחון לאור מספר עקרונות מנחים. עקרונות אלה הינם:

- קידום עולי אתיופיה ומיצוי הפוטנציאל האישי ברמות השונות - את השירות הצבאי של עולי אתיופיה יש לראות כמכשיר בעל עוצמה לקידום אישי ומקצועי של הפרט. על פי תפיסה זו יש לנצל את תקופת השירות בצבא כך שלפרט תנתן הזדמנות להתפתחות אישית ומקצועית כזו שתאפשר לו למצות את הפוטנציאל האמיתי שלו.

4.6.4 פעילויות קדם צבאיות

פעילות הקליטה וההכשרה הקדם צבאית בקרב קבוצת הגילאים הפוטנציאליים הנמוכה (גילאי 14-17) נמשכת זמן לא רב. הפעילות מתמקדת במספר מישורים ונעשית בעיקר על ידי מפקדת פיקוד הגדנ"ע:

כמוסדות עלית הנוער - הדרכת הנוער האתיופי כחלק בלתי נפרד מההדרכה השוטפת הניתנת לכלל אוכלוסית המוסדות.

במרכזי הקליטה - הדרכת המועמדים לשירות בטחון (מלש"ב) בגילאי 17-25 ע"י מדריכות לנוער. ההדרכה כוללת פעילות חינוכית-ערכית, פעילות הכנה לצה"ל תוך שילובם במפעלים כלל ארציים שונים של הגדנ"ע (מסעות, תחרויות וכד').

כיום פועלות כ-20 מד"ניות ב-20 מרכזי קליטה וישובים.

קורס קיץ מרוכז - "מגן ציון" - קורס קיץ מרוכז בן 3 חודשים הכולל בנית קבוצת תמיכה, לימוד מספר מיומנויות צבאיות (שימוש בנשק, ניווט וכד'), שיפור העברית, טיפוח כושרים קיימים (כושר גופני, התמצאות בשטח וכד') והיכרות עם צה"ל.

ראוי לציין שעד היום התקיים קורס אחד בלבד בקיץ תשמ"ד. בקורס השתתפו 27 צעירים ומתוכם כ-20 משרתים היום בצה"ל. המדובר באוכלוסיה סלקטיבית (כיון שמדובר בקורס התנדבותי). בקיץ 1985 אמור להתקיים קורס נוסף.

השתלבות בפעילות שוטפת של הגדנ"ע - מחנות, קורסים ופעילויות חברתיות אחרות. על פי תכניות פיקוד הגדנ"ע תועמק הפעילות בתחומים הבאים: ריכוז מידע, פעולות הסברה במערכת צה"ל, שיפור מערך המיון והשיכוץ, ליווי המתגייסים, מעקב אחר שירותם, הכוונה וסיוע לקראת השחרור.

4.6.5 מועד השירות הצבאי כשלב בתהליך הקליטה

קיימות שתי תפיסות לגבי המועד המועדף לגיוס העולים מאתיופיה:

א. גיוס בסמוך ככל האפשר למועד עלייתם.

ב. דחיית מועד הגיוס ל-2-3 שנים ממועד העלייה.

- המתגייס הספיק להכיר את המציאות החדשה - בסס את שליטתו בשפה, מצוי במצב המאפשר הפעלת כלי המיון המקובלים לסווגו בצה"ל ושימוש לצורך כך אף במידע שהצטבר במסגרות השונות אודות נתוניו האמיתיים.

- אפשרות להתגייס כבעל מקצוע, או כבעל הכשרה המאפשרת רכישת מקצוע במסגרת השירות.

- אפשרות להתבסס בתחום המקצועי עד למועד השחרור.

- יכולת משופרת של המתגייס לתרום למערכת הצבאית, דבר שיעלה את דימויו העצמי ודימוי העדה בכלל.

כנגד יתרונות אלה יצוינו החסרונות הבאים:

- השירות הצבאי המאוחר עלול לקטוע את תהליך הקליטה

- דחיית מועד הגיוס עלולה למצוא את המתגייס כבעל משפחה ואב לילדים, מצב שימנע מיצוי הפוטנציאל הטמון בשירות הצבאי, הן במישור המקצועי והן במישור הסוציאליזטורי.

- הקדמת פרק ההכשרה המקצועית לשירות הצבאי עלולה לפגוע ביכולת העולה לבחור את כיוונו המקצועי, מאחר וטרם הכיר את מגוון האפשרויות.

תפיסה זו, על אף חסרונותיה, נראית הולמת יותר את נתוני העליה האתיופית ואת צרכי צה"ל ולפיכך תומלץ להלן:

#### 4.6.6 המלצות

התפיסה המומלצת היא: דחיית מועד השירות בצה"ל ב-2-3 שנים ממועד העליה, זאת כחלק ממסלול המתחיל עם עלייתו ומסתיים עם תום תקופת הזכאות. מסלול זה יכלול מספר שלבים, המצטרפים ומחזקים זה את זה והכוללים: טיפול בבעיות בריאות, הקניית מיומנויות בסיסיות לתיפקוד בחברה מודרנית, רכישת שפה, רכישת השכלה (יסודית, עיונית ומקצועית), שירות צבאי והשתלכות בעבודה ובקהילה.

על מנת שהשירות הצבאי יהווה שלב מקדם בתהליך הקליטה עליו לנצל את תקופת הדחייה לחיזוק, העשרה והקניית מיומנויות וכשרים נדרשים.

גיוס החייבים בשירות ארוך ייעשה בקבוצות מרוכזות, במספר מועדים כשנה. גיוס קבוצות אלו יקדים מועד גיוס רגיל בצה"ל ב-3 חודשים. בפרק זמן זה תופעל עבורו תכנית מיוחדת להכנת העולים לשירות (על פי מודל 'מגן ציון') בסיום התכנית יצטרפו למחזורי הגיוס הרגילים.

#### 4.7 קבוצות יחודיות

למרות שעקרונות תכנית הקליטה המוצעת מתייחסים לכלל העולים מאתיופיה, מצאנו לנכון להסב תשומת לב מיוחדת למספר קבוצות אשר בשל מאפייניהן הן מציבות בעיות מיוחדות ומשום כך מצדיקות טיפול מיוחד.

##### 4.7.1 משפחות חד-הוריות

מתוך 3,300 המשפחות בקרב עולי אתיופיה, כ-900 (28%) הן משפחות חד-הוריות. מרביתן (750 משפחות המהוות 83%) הן משפחות שבראשן נשים. במשפחה חד-הורית ממוצעת 3.0 נפשות, כלומר מספר הילדים במשפחה חד-הורית ממוצעת דומה למספרם במשפחה מלאה. קיים הפרש בגודל משפחות חד-הוריות שבראשן גברים לעומת משפחות שבראשן נשים: 3.4 לעומת 2.9 נפשות בהתאמה.

##### 4.7.1.1 משפחות חד-הוריות שבראשן נשים

א. מצב משפחתי של ראש המשפחה. התפלגות ראשי המשפחה בקבוצה זו היא כדלקמן:

גרורות	-	44%
אלמנות	-	24%
נשואות	-	30%
רווקות	-	2%
סה"כ:		100%

בולטת במימדיה קבוצת הנשים המוגדרות כנשואות. הגדרה זו מבטאת אחד מהמצבים הבאים:

- נשים שהגיעו עם ילדיהן ואשר הבעלים עדיין באתיופיה. משמעות מצב זה היא שיתכן ובשלב מאוחר יותר חלק ממשפחות אלה יחזרו למצב רגיל. קשה לחתייחס לגודלו של חלק זה, אך ניתן להניח שהוא קטן.

- נשים שבעליהן בישראל, אך חיים בנפרד ולמעשה זהו שלב שעלול להסתיים בפירוד.

ב. התפלגות גילית של נשים:

כ-36% מהנשים במשפחות החד-הוריות הן עד גיל 30 (למעלה מ-20% עד גיל 25)

כ-23%	הן בגילאי 31-40
כ-30%	הן בגילאי 41-60
כ-12%	הן בגילאי +60

ב. התפלגות גיל של ראשי המשפחה:

עד גיל 30	- 11%
31 - 40	- 27%
41 - 60	- 31%
+ 60	- 31%
סה"כ:	100%

בולטת עובדת היות רוב הגברים בגילאי +40 וכך עובדת היותם אלמנים, תכונות המאפיינות חברה נורמלית. גם המימד הכמותי (כ-2.7% מכלל משפחות העולים הן חד-הוריות שבראשתן בני +40) אינו בגדר חריג בולט, אך יש להדגיש מאפיין נוסף: הימצאותם של ילדים צעירים יחסית במשפחות אלו (על פי האומדן כ-200). עובדה זו הופכת את התופעה למחייבת התייחסות. העובדה שאחוז נמוך מכלל הגברים, ראשי המשפחות החד-הוריות, הם בגילאים צעירים (עד 30) מוסברת בכך שבמשפחות שהתגרשו או החיות בנפרד נמצאים הילדים בדר"כ עם האם. עובדה זו מסבירה אף את חלקם הקטן של חצרושים בכלל הקבוצה.

4.7.1.3 הדרך המומלצת לטיפול בקבוצה

כללית ניתן לומר שלפנינו תופעה המאפיינת חברה במשבר. עבור עולי אתיופיה זהו משבר בשני מישורים:

- בהקשר לתהליך הגעתם לארץ

- במפגשם עם החברה הישראלית שהיא עבורם זרה, מורכבת ובלתי מובנת.

לפיכך, ניתן לצפות שתמצב המשברי עבור אוכלוסייה זו ימשך, וכן תופעות שונות המתלוות אליו, כולל תהליך התפוררות המשפחה. ידוע שלהתפוררות המשפחה השלכות שליליות על טיב תיפקודה ובעיקר בתחומים הכלכלי והחינוכי-תברתי. בהתייחס למשפחות חד-הוריות אתיופיות, שבראש רובן עומדות נשים, ניתן לצפות שהפגיעה ביכולת תיפקודן תהיה אף חמורה יותר, וזאת בשל קשור הקליטה המאפיינים את כלל העדה, והלחצים הפסיכולוגיים והחברתיים המלווים את הנשים הבודדות.



ה. פעולות התנדבותיות בקרב המשפחות

לאור המצב הנחות של אוכלוסיה זו (תן מבחינת היכולת לתפקד בתוך המשפחה והן מבחינת היכולת לקיים קשרים עם גורמי חוץ) יש לראות בקבוצה זו כמועדפת לקבל שירותי התנדבות. על פעולות ההתנדבות לתמוך בראש המשפחה (בעיקר בנשים) בטווח נושאים: לימוד השפה, עזרה בטיפול בילדים, עזרה במגע עם גורמים מוסדיים, חברה וכד'.

4.7.2.2 תפיסה מומלצת

נראה לנו שיש לנקוט בכיווני פעולה שונים כלפי הגברים וכלפי הנשים ולבטס כיוונים אלה על ההנחות הבאות:

א. במתכונת המסורתית של עליה זו הגבר הוא האחראי לכלכלת המשפחה ולרווחתה. מכאן אף מעמדו כראש המשפחה וככזה ימשיך ויתפקד כראש המשפחה עוד פרק זמן ניכר. מעצם תפקידו בחברה המסורתית, מידת האחראיות שמתלווה לתפקידו ומעצם החינוך שהוחדר בו מאז ילדותו לקראת תפקיד זה, שוב אינו גמיש ואינו ניתן להשפעות בקלות יחסית. לפיכך הכיוון הכללי לגביו הוא: התאמת התפקידים המיועדים לו בתהליך הקליטה לאלה הטבועים בו - הכשרה מקצועית, קידום תעסוקתי אשר יגדיל את הכנסותיו ובטחוננו הכלכלי והאישי והרחבת אופקיו בכיוונים חברתיים רחבים (ידיעת הארץ, החברה הישראלית, ארגוניה, מוסדותיה וכו').

ב. החדרת התרבות הישראלית והפנמתה אל תוך המשפחה על בסיס קשר הדדי עם החברה הקולטת יושגו דווקא באמצעות האשה, אשר במתכונת המסורתית היא האחראית לגידול הילדים וטיפוחם. מעצם מעמדה הנחות יחסית הושם דגש חלש יותר על תהליך חינוכה, לפיכך, יש לצפות שתהיה פתוחה יותר להשפעות תרבותיות חדשות, בעיקר כשאלו עשויות לקדם ולחזק את מעמדה במשפחה. לכן מוצע לבטס על האשה את תהליך הקליטה החברתית. ההכשרה המקצועית וההשתלבות בעבודה המקצועית, מעבר לערכם הכלכלי, יהוו אמצעי להאצת מפגשה עם המציאות החדשה והחדרתה אל תוך המשפחה.

לאור זאת יש לבנות תכניות מגוונות עבור הנשים, תוך התייחסות לנושאי חינוך, חברה, הווי, שפה וכד' ולהבטיח את השתתפותן בהן. הדבר מחייב פעולה נרחבת של ארגוני הנשים וציכור מתנדבים וכרוך במתן פתרון לבעיות אחזקת הילדים.

עידוד הנשים ליציאה לעבודה מחייב שורת פעולות:

- תכניות הכשרה מקצועית תוך יצירת תנאים להשתלבות הנשים בהן. בכלל זה, גמול כספי בעת הלימודים, סידורים לילדים במעונות ומועדוניות, מקצועות המאפשרים תעסוקה, חיזוק ידיעת השפה והשכלת יסוד..

4.7.3 הצעירים

4.7.3.1 תאור האוכלוסיה

בקבוצה זו נכללים אלה שגילם 17-28, יחידים או זוגות נשואים ללא ילדים. מספרם נאמד בכ-1,000. שני שלישים מהם נמצאים במרכזי קליטה מיוחדים לצעירים, השאר מפוזרים בכ-40 מרכזי קליטה, מהם מיוחדים לעולי אתיופיה ומהם בעלי אוכלוסיה מעורבת.

יחודה של הקבוצה הוא כיכולתה להשתלב בתכניות מעמיקות יחסית לרכישת השכלה ומקצוע, מבחינת משך זמן הלימודים והמאמץ הנדרשים. קבוצה זו היא אף בעלת כושר נידות וניתנת להכוונה לפי מקום ההכשרה ואפשרויות התעסוקה.

המדובר בציבור שאינו הומוגני, מבחינת המצב המשפחתי (רובה רווקים, אך כוללת זוגות נשואים) הגיל, המין (מאחר ורוב הנשים בקבוצת גיל זו נשואות ואמהות לילדים גדול יותר מספר הגברים) ורמת ההשכלה. לחוציא קבוצה קטנה יחסית של השכלה ברמה של 10-12 שנות לימוד, מאופיינים אף צעירים אלה ברמת השכלה נמוכה או העדר השכלה כלל.

אוכלוסית מרכזי הקליטה המיוחדים לצעירים (נכון ל-5/85)

קיימים כיום 8 מרכזי קליטה מיוחדים לצעירים לפי הפירוט הבא:

<u>מרכז קליטה</u>	<u>גודל האוכלוסיה</u>	<u>תאריך סיום אולפן</u>
קרית גת	89	12/84
כפר ויחקין	44	3/85
אורלי נתניה	131	4/85
בית בוסל - צפת	137	5/85
נורדיה	80	12/85
ערד	90	12/85
מלון זוהר - באר שבע	154	12/85
כפר סמיר - חיפה	96	12/85

סה"כ: 825

טיפוח ציפיות מצד הגורמים המטפלים - המפגש של הגורמים המטפלים  
עם אוכלוסייה צעירה ומשכילה יחסית הוליד ציפיות בקרב אותם גורמים,  
ציפיות שהועברו אל האוכלוסייה המטופלת.

כל המאפיינים הללו תורמים במשולב להתפתחות רמה גבוהה של ציפיות  
בקרב כלל הקבוצה לגבי עתידם הלימודי והמקצועי. החיים בצוותא  
במסגרת פנימית המעודדת מעורבות קבוצתית רבה הולידו קבוצות  
תוססות הפועלות ומגיבות על בסיס קבוצתי שהוא חזק מהבסיס האישי.

#### 4.7.3.3 תכניות להכשרה מקצועית עבור הצעירים

##### א. התפיסה המנחה

נושא ההכשרה המקצועית עבור כלל העולים מאתיופיה בעל משמעות  
מרכזית בתהליך הקליטה ועליו לכלול:

- הרחבת הבסיס ההשכלתי

- התאמת לימוד המקצוע לנתוני האוכלוסייה

לגבי אוכלוסייה הצעירים שנחונתם האובייקטיביים ורמת הציפיות  
 שלהם מאפשרים זאת, יש אף להרחיב את שני המרכיבים הנ"ל, על מנת  
להגיע להישגים טובים יותר בהשתלבותם בתעסוקה ובחיי החברה בכלל.

כדי ליישם תפיסה זו מומלץ לפרוס את תהליך ההכשרה המקצועית  
עבור הצעירים למשך שנתיים.

בשנה הראשונה יש להתמקד בהרחבת הבסיס ההשכלתי (השכלת יסוד,  
לימודי העברית ולימודי חברה, אזרחות, היסטוריה וכו'), היכרות  
עם מגוון המקצועות הרלבנטיים לאוכלוסייה, בחינת ההתאמה האישית  
של הפרט למקצוע וצעדים ראשוניים בלימודי המקצוע הנבחר.

בשנה השנייה יש לבסס את לימודי המקצוע אך גם לחזק את ידיעת  
השפה, הבסיס ההשכלתי וההיכרות עם החברה החדשה.

באופן עקרוני תפיסה זו תולמת גם את הקבוצות המשכילות יחסית  
המתכוונות להשתלב במסלול עיוני להשלמת 12 שנות לימוד או בגרות  
או במכינות האוניברסיטאיות. עבור קבוצות אלו יש לבנות תכניות  
מורחבות שיגשרו על החסר ההשכלתי המאפיין אותן.

כדי להשיג את מירב התועלת בתקופת הלימודים הזו, יש לחתור  
לכך שהצעירים ימצאו במסגרת הקבוצתית אשר תכלול ליווי חברתי  
ותרבותי אינטנסיביים, מגורים מרוכזים בפנימיה, במעונות  
סטודנטים, בהוסטלים ובמרכזי קליטה או בקיבוצים מתאימים  
למטרה זו.

רובד הביניים - מורכב מבעלי השכלה של פחות מ-10 שנות לימוד והוא כולל את רוב אנשי הקבוצה.

עבור קבוצה זו מוצע המסלול של הכשרה מקצועית במתכונת שפורטה לעיל. במסלול זה יש לחתור לגיוון מירבי מבחינת התחומים המקצועיים, ולכלול בנוסף למקצועות הטכניים (מקצועות המתכת, העץ, המכונאות, החשמל והטכסטיל) גם מקצועות אחרים כגון אלה הקשורים בתחום האירוח הפקידות והסיעוד. כ-450 איש ילמדו במסגרות פנימיות וכ-300 נוספים יכוונו למסגרות אקסטרניות (קורסים של משרד העבודה).

הרובד הנמוך (כ-100 איש) - רובד זה מורכב מאלה אשר אינם רוצים או אינם מסוגלים להשתלב בתכניות לימודים כלשהן, ובזחרים לצאת לעבודה מיד בתום האולפן. עבור קבוצה זו, יש לבנות מסלולי הכשרה פנים-מפעלית שישלבו במסגרת העבודה גם תכנית לימודים מינימלית.

## 5. יישום התכנית בפועל

### 5.1 התפיסה המומלצת

התפיסה התכנונית המומלצת היא: קליטה רב צדדית של העולים בישוב הקבע, מוקדם ככל האפשר. מכאן החשלוכות על מסלול הקליטה ושלביו השונים. על פי תפיסה זו מהווה שלב הקליטה הראשונית חוליה ראשונה במסלול וככזה עליו להיות מכוון בכל פרטיו לשלב הקבע. מכאן שמתחייב תאום רב בין הגורמים המעורבים בשלבים השונים על מנת להשיג יעדים מוגדרים. תפיסה זו היא תוצאה הן של הערכות לגבי יעילות תהליכי קליטה בכלל והן של הנסיון שנצטבר עם עולי אתיופיה בפרט. לאלה האחרונים, מספר מאפיינים המחזקים את הצורך בהפניה מוקדמת לישוב הקבע:

- היותם חסרי מקצוע ועל כן יש חשיבות שהכשרתם המקצועית תעשה בזיקה לצרכי ישוב מגוריהם.
  - חוסר הכרותם עם המציאות הישראלית מטפחת חששות ופחדים מהבלתי מוכר וגורמת שיאחזו בסביבה שאליה הובאו לראשונה. הדבר מקשה על קבלת החלטות הקשורות בשינוי מקום המגורים.
  - קשיי הידברות של הגורמים הקולטים עם העולים המונעים שכנוע רציונלי לגבי מעבר לדיור קבע.
- המאפיינים האחרונים גורמים לתופעה של שהות ארוכה במרכזי קליטה המחזקת את התקשורתם למסגרת המוגנת ופוגעת בתהליך קליטתם. על כן מומלץ ששלב הקליטה הראשונית יעשה במסגרת שעתידה להפוך למסגרת הקבע. שירותי האולפן, הליווי וההדרכה ינתנו בדירות שאמורות לאכלס את העולים גם בעתיד. יקדים לכך שלב מעבר קצר (כ-3 חודשים) שבו ינתנו הטיפולים הרפואיים, תתאפשר התאוששות, יעשו רישומים ומיונים וינתן מידע על קרובים הנמצאים בארץ. המסגרת המומלצת לשלב הקליטה הראשונית היא למעשה הנוסחא הנכונה למרכזי קליטה מתקפלים. זאת כיוון שתכנונם (פיזור, בחירת ישוב, גודל הדירה, ההרכב הקבוצתי) נעשה מראש.

### 5.2 התאמת תכניות עבור העולים שבשלב הקליטה השונים

התכנית המוצעת מציבה מסלולי קליטה רצויים עבור אוכלוסית עולים מרגע הגיעה. בפועל כל עולי אתיופיה מצויים בנקודות שונות בתהליך הקליטה משלב האולפן ועד דיור הקבע. לכן יש להתאים תכניות עבור כל שלב ושלב על מנת לקרבם למסלול הרצוי. נבחין בשלושה שלבים:

- פעולה זו אינה מחייבת קבלת החלטה מצד העולה והסכמתו לשוב המוצע (עדיין בשלב המעבר). דבר המאפשר פתיחת ישובים חדשים אליהם ניתן יהיה בתמשך לצרף ביתר קלות גם עולים המשתהים במרכזי קליטה.
  - ההתערבות היא בשלב מוקדם, עוד כטרם העולה נקשר למקום שהותו.
  - הפנייה מוקדמת לשוב הקבע המיועד מאפשרת תתאמת גדולה יותר בתחומי הקליטה השונים: הכשרה מקצועית, שילוב במערכת החינוך, שיתוף הגורמים המקומיים בתהליך הקליטה וכו'. היא גם מאפשרת חקופת הסתגלות למקום מצד העולה הנמצא עדיין במסגרת מוגנת של מרכז הקליטה.
- עבור עולים הנמצאים בשלב זה, ובעיקר אוכלוסית המלונות, עדיף המסלול המוצע על מסלול המשלב מסגרת מעבר נוספת במחכונת המקובלת.
- בשאר תחומי הקליטה: הכשרה מקצועית, חינוך וקליטה חברתית ניתן ליישם את ההמלצות כפי שמפורטות בפרקים הרלבנטיים כמומלץ לגבי עולים המתחילים את תהליך הקליטתם.

#### 5.2.2 שלב גמר האולפן

- עולים אלה עדיין נמצאים במרכזי קליטה, אך טרם חרגו משמעותית ממסלול הקליטה המומלץ. לגביהם יש להפעיל תכנית שתהיה מגובשת ומתואמת ע"י כל הגורמים הרלבנטיים (כולל העולים עצמם) ותכלול התייחסות לתחומים הבאים:
- גיבוש קבוצה על בסיס העקרונות שפורטו לעיל (ראה טעיף קודם) שתכלול מנהיגות משתפת פעולה עם גורמי הקליטה.
  - הכנת ישוב מבחינת פתרונות דיור, תעסוקה וחינוך התואמים את צרכי הקבוצה המסויימת. על התכנית להיות מקיפה ולענות במתואם על הצרכים בתחומים השונים.

כיוון שלגבי העולים המצויים בשלב זה לא ניתן להכתיב פתרונות בניגוד לרצונם, חשוב למצוא נתיב שכנוע, באמצעות מנהיגים ותכניות מושכות. במקביל יש לצמצם את מידת החסות והשירותים הניתנים במסגרת מרכז הקליטה המהווים גורם מעכב בעד יציאה ממנו.

#### 5.2.3 שלב סיום הזכאות לשירותי מרכז הקליטה

- עולים הנמצאים בשלב זה, הם הכעייתיים מכולם, מבחינת העכרתם לדיור הקבע. זאת מאחר והמדובר בקבוצת משקע שכבר דחתה הצעות בעבר, והתרגלה לנוחיות ולכדאיות המאפיינים חיים במרכז קליטה.

- לגבי נשים - העדר מקצוע. מכין העובדות הרוב מתרכזות בענפי המזון (משחטות) וטכטיל.

- רמת הכנסה נמוכה שאינה רחוקה מגובה הכטחת הכנסה.

בנוסף לכל אלה, חסרה בדור"כ בישובי הקבע פעילות מקדמת במישור האישי (חוגים, השכלת יסוד, העמקת העברית) או במישור הקהילתי (פעולות חברתיות להעמקת השתלבות העולים בקהילה הקולטת). הפעילות המקדמת הנדרשת עבור אוכלוסיה זו תעשה בשני מישורים:

- המישור המקצועי-תעסוקתי

- המישור האישי-חברתי

המישור המקצועי-תעסוקתי - במישור זה מתבקשות פעולות למיפוי מצב התעסוקה של העולים כדיור הקבע והתאמת תכניות למצבים השונים (השתלמויות פנים מפעליות, קורסים לשלבים מתקדמים בתחום המקצוע הנתון, מעבר למקצוע אחר באמצעות הכשרה מתאימה). יש להפעיל תכניות אלו גם על נשים שמצבן בתחום התעסוקה אף חמור יותר.

יש לקחת בחשבון שאוכלוסיה זו, שהשתלבה כבר בשוק העבודה ולמדה להעריך את הצורך בהכשרה מקצועית, בשלה יותר לתכניות מסוג כזה. אולם, תנאי הכרחי למימוש תכנית כזו, מציאת פתרונות כספיים למשתתפים במסגרות ההכשרה. פתרונות שישמשו תמריץ חיובי עבור אלה הנהנים משכר עבודה אותו יאבדו בתקופת לימודיהם.

להתייחסות מיוחדת ראויה קבוצת גילאי +45. קבוצה זו במושגים אתיופיים נחשבת כקשישה. רבים ממנה אינם משתלבים בעבודה, ובודאי לא בהכשרה מקצועית. עבור קבוצה זו יש להכין תכניות מיוחדות שיאפשרו מיצוי הפוטנציאל גם אם הוא מוגבל. תשומת לב מיוחדת יש לתת לילדים במשפחות אלו.

המישור האישי-חברתי - במישור זה מתבקשות פעולות הקשורות הן בקידום הפרט כגון העמקת לימודי השפת, השכלת יסוד והיכרות עם החברה הישראלית (חוגים, שיעורי עזר) והן בהכטחת השילוב של העולים בישוב.



א. עד כמה הושגו היעדים אליהם ניסינו להגיע באמצעות תכניות קונקרטיות.

ב. מצב תהליך הקליטה הכולל של אוכלוסית העולים.

במסגרת זו ייבחנו תכניות שהופעלו עבור אוכלוסיות מסוימות כגון -

פרוייקט הצעירים, אוכלוסית גילאי +45 ומשפחותיהם, השתלבות נשים

בתעסוקה. תכניות שהופעלו בנושאים או תחומים מסוימים כגון: פרוייקט

הכשרת והפעלת מדריכים קהילתיים מקרב בני העדה, תכניות להשכלה והעשרה

במגורי הקבע (תכניות לרכישת השפה, חוגי הורים, הכרת החברה) תכניות

להכשרה מקצועית, השמה בתעסוקה וקידום מקצועי.

במסגרת זו ייבחנו גם שאלות הקשורות במידת ההענות של השירותים הקהילתיים

בישובים נבחרים לצרכי העולים ושאלות הקשורות במידת ההענות של מערכת

הקליטה לצרכי הטיפול הייחודיים לעולי אתיופיה (התאמת תיפקוד המטפל).

ריכוז המידע ועיבודו יעשה ע"י היחידה למיכון והאגף לתכנון ולמחקר של

המשרד או ע"י גורמים חיצוניים שיפעלו בהנחיית האגף לתכנון ומחקר.

במסגרת זו הכוונה לאיסוף מידע כמענה לשאלות מהותיות כלליות יותר אשר לשם

5.3.3

השגתו מתבקש ליווי מעמיק וממושך יותר. חשיבותו של מידע כזה בכך שהוא תורם

להבנת תהליכים בהקשרם הכולל ולזיהוי הגורמים השונים הפועלים בהם ומשפיעים

עליהם. הבנה כזו תאפשר בחינה מחודשת של התפיסות המנתות לגבי הפעולות

הנדרשות בתחומים השונים.

במסגרת זו ניתן להצביע על נושאים כגון:

- בחינת התהליכים המלווים השתלבות העולים. (כייחידים וכקבוצה) בקהילה

המקומית והגורמים התומכים או מעכבים השתלבות זו.

- בחינת ההשלכות שיש לתהליך ההשתנות שעוברת יהדות אתיופיה במעברה לישראל,

על עתיד העדה בארץ (בתחום הפרט, המשפחה והקהילה).

- משמעות התפיסה הדתית של ציבור עולי אתיופיה בתהליך קליטתם (עבור הבוגרים

ועבור הילדים).

- דפוסי ההשתלבות של גילאי החינוך כמערכת החינוך (מוקדי הצלחה וכשלון, רמת

ציפיות וכו').

- איסוף, תיעוד וניתוח של מנהגים, אורחות חיים, מורשת תרבותית וכו'. מלבד

הערך שיש לאינפורמציה כזו בפני עצמה, יש לראות גם את התרומה שיש לה

כרגע להבנת תהליכים עכשוויים ועתידיים.

המחקרים ירוכזו ע"י האגף לתכנון ולמחקר.

#### 5.4 הערכות ארגונית לקליטת עולי אתיופיה

#### ההערכות הנוכחית בטיפול בעולי אתיופיה

#### מצב קיים

הטיפול בעולי אתיופיה נעשה באמצעות שני גופים מרכזיים:

א. מחלקת העליה של הסוכנות היהודית המטפלת בעולים אלה בשלב המוגדר כשלב הקליטה הראשונית, זאת באמצעות אגפי הקליטה והרווחה. שלב זה אמור להמשיך כשנה ובפועל - מעבר לזה.

ב. משרד הקליטה, הנוטל את האחריות לעולים בתום שלב הקליטה הראשונית והוא המופקד על קליטת הקבע שלהם.

תקופת הזכאות של עולים אלה נמשכת כ-5 שנים.

משרד הקליטה מטפל בעולים באמצעות המחלקות המקצועיות שלו, המופקדות כל אחת על תחום מוגדר, ובאמצעות המחוזות המפעילים את תכניות המחלקות המקצועיות.

במקביל למחלקות המקצועיות פועל מינהל הסטודנטים, המשותף לסוכנות היהודית ולמשרד הקליטה, והמופקד על אוכלוסית הסטודנטים. לגבי עולי אתיופיה הורחבה מסגרת טיפולו והוא מופקד על הקבוצה המוגדרת כ"צעירים" (גילאי 18-28, רווקים ונשואים ללא ילדים).

הטיפול של משרד הקליטה בעולי אתיופיה הוא במתכונת זהה לטיפול בעולים אחרים והוא מאופיין במתן שירות אדמיניסטרטיבי: קבלת העולים במשרדים, מילוי טפסים, מתן אישורים וכו'.

בראשית שנת 1985 הוקמה ועדה בין-משרדית לקליטת עולי אתיופיה בראשותו של שר הקליטה. בוועדה משתתפים נציגי משרדי ממשלה שונים (משרד הקליטה, החינוך, העבודה והרווחה, הפנים) הסוכנות היהודית (מחלקות העליה, עליית הנוער) וכן נציגי מוסדות (הג'וינט). תפקיד ועדה זו לתאם את פעולות הגופים השונים הקשורים בקליטת עולים אלה. הוועדה קיימה שורה של ישיבות ובהן נדונו נושאים מוגדרים (תגיוס לצה"ל, מודל לקיטה בישוב, תעסוקה, חינוך) ונתקבלו החלטות לגבי מדיניות הטיפול בתחומים השונים.

#### 5.4.1 מבנה משרד הקליטה

מערכת משרד הקליטה נחלקת למשרד ראשי ול-4 מחוזות והם: חיפה והצפון, ת"א והמרכז, ירושלים, באר שבע והדרום. כל מחוז מופקד על מערכת סניפים כאשר במקרים מסוימים הוקמה חוליית ביניים בשם לשכה, המרכזת מספר סניפים ומתווכת בינם לבין המחוז.

בכל מחוז קיימות יחידות מקצועיות הכפופות מקצועית ליחידות המטה המרכזיות ומינהלית למנהל המחוז.

5.4.2 ההערכות המוצעת:

ההערכות הארגונית תתבסס על שני עקרונות:

- א. חיזוק יחידת הטיפול במישור המקומי-הישובי
- ב. הגדרה מערכת היררכית להפעלת פרויקט ארצי.

א. חיזוק יחידת הטיפול בישוב, זאת על בסיס התפיסה שקליטה פירושה השתלבות בקהילה המקומית.

הדמות המרכזית ביחידה זו היא המטפל, שמתפקידו יהיה לרכז את הנושאים האישיים, ללוות את העולים בחיי היום יום שלהם ולשמש איש קשר בינם לבין מוסדות הטיפול הנוספים. מעבר לזאת עליו תהיה מוטלת גם האחריות לתאום בין הגורמים הפועלים בקהילה בנושא קליטת עולי אתיופיה. יחידת טיפול זו היא למעשה הבסיס להפעלת תהליך הקליטה, זאת מעצם המצאותה בישוב והיותה חלק אינטגרלי ממנו. המבנה ההיררכי שמעליה נועד לסייע לה למלא את צרכיה אך עליו לאפשר לה מידה של עצמאות שתעודד גילויי יוזמה התואמים את נתוני הישוב.

ב. מעצם היות הטיפול בעולי אתיופיה ממושך ודורש תאום בעשרות תחומים ומעצם היות הנושא בכללו בעל אופי מבצעי הדורש פתרונות מתחדשים לאורך זמן, אין סיכוי להגיע בו להישגים באמצעות המבנה הנוכחי. הטיפול בנושא מתפזר בין המחלקות השונות במשרד עצמו ובכתובות רבות מחוץ למסגרת המשרד. בדרכי כתובות אלו בנויות לתיפקוד שגרתי וכל חריג מצריך מאמץ מוגבר ותאומים רבים, לכן מתבקשת תפיסה הרואה בטיפול בעולי אתיופיה פרויקט בעל אופי צנטרליסטי על בסיס המבנה הארגוני הבא:

מרכז ארצי לפרוייקט. מוצע שבעל תפקיד זה יעבוד בכפיפות ישירה למנכ"ל המשרד ומכוחו יהיה בעל סמכויות בצוע כלפי יחידות המטה ומנהלי המחוזות. הנ"ל ירכז את המידע מן המחוזות, יבטיח את בצוע התכנית ויהיה בקשר עם המוסדות השונים הקשורים בנושא. במקביל יש לקבוע רפרנטים בכל משרד ומוסד הקשור בפרוייקט אשר ירכזו את הנושא במוסדם.

טבלת כח אדם על פי גודל הקבוצה לישוב, ריכוזי משנה ומחוזות

מחוז חיפה והצפון

מספר משפחות מתוכנן	הישוב	תקן כח-אדם מוצע			האזור
		מספלים	רכזים חברתיים	מדריכים קהילתיים (מבני העדה)	
150	נצרת עילית עפולה מגדל העמק טבריה	3	1.5	1	לשכת נצרת
150		3	1.5	1	
50		1	0.5	0.5	
50		1	0.5	0.5	
400		8	4	3	סה"כ:
150	חיפה עתלית טירת הכרמל קרית טבעון חדרה פרדס חנה	3	1.5	1	לשכת חיפה - חדרה
30		0.5	0.25	0.5	
50		1	0.5	0.5	
35		0.5	0.25	0.5	
100		2	1	1	
50		1	0.5	0.5	
415		8	4	4	סה"כ:
50	צפת קצרין כרמיאל עכו נהריה	1	0.5	0.5	המחוז
30		0.5	0.25	0.5	
75		1.5	0.75	1	
30		0.5	0.25	0.5	
100		2	1	1	
285		5.5	2.75	3.5	סה"כ:
50	קרית אתא קרית מוצקין קרית ים קרית ביאליק קרית חיים קרית שמואל	1	0.5	0.5	הקריות
75		1.5	0.75	1	
75		1.5	0.75	1	
75		1.5	0.75	1	
75		1.5	0.75	1	
35		0.5	0.25	0.5	
385		7.5	3.75	5	סה"כ:
1,485	485	29	14.5	15.5	סה"כ מחוז חיפה והצפון:

מחוז ת"א והמרכז

200	נתניה רעננה כפר סבא הוד השרון כפר יונה	4	2	2	לשכת נתניה
50		1	0.5	0.5	
75		1.5	0.75	1	
50		1	0.5	0.5	
30		0.5	0.25	0.5	
405		8	4	4.5	סה"כ:

6. עלות התכנית

יישום התכנית לקליטת עולי אתיופיה ימשך כחמש שנים ויסתכם בכ-286 מיליון דולר לפי הפירוט הבא (באלפי דולר):

א. קליטה ראשונית	54,000 דולר
ב. דיור	184,550 דולר
ג. דיור ראשוני *	8,100 דולר
ד. הכשרה מקצועית והשמה בתעסוקה	11,471 דולר
ה. חינוך	8,550 דולר
ו. קליטה חברתית	18,000 דולר
ז. מערכת מידע ומעקב	1,047 דולר
סה"כ:	<u>285,718 דולר</u>

ברור שחלק ניכר מעלויות אלו כבר הוצא בפועל. לעיתים בשיעורים שונים, עקב שינויים ועדכונים בשערי מטבע ומחיר המוצרים.

בחישוב לנפש מסתכמת התכנית בכ-20,000 דולר. יש לזכור שהמרכיב הכבד ביותר בתכנית הקליטה הוא סעיף הדיור המהווה כ-65% מכלל עלות התכנית, אליו יש לצרף את סעיף הקליטה הראשונית (כ-19% נוספים) שלמעשה בוצע ברובו ולא ניתן לקצץ בו (ההוצאות הנוספות בסעיף זה נאמדו בהנחות אופטימיות לגבי פינוי המלונות ומרכזי הקליטה).

כיון שאף סעיפים כציוד ראשוני, הכשרה מקצועית, חינוך וכו' אינם ניתנים לקיצוץ מוחלט, משמע יכולת התמרון במגמה לחסוך בעלויות מוגבלת ביותר. מאידך יודגש שהצלחת תהליך הקליטה מותנה דווקא באותם סעיפים המהווים אחוזים בודדים מכלל העלות (קליטה חברתית, חינוך, הכשרה מקצועית וכן תוספת עלות הדיור כתוצאה מהכוונה לישובים חזקים יחסית). קיצוץ בהם עלול לפגוע בהצלחת הקליטה בכללה, כך שלא תופק התועלת מההשקעות הכבדות, זאת אף בהתעלם מהמחיר שידרש בעתיד, עקב קליטה בלתי מוצלחת (בצורת פרויקטים של שיקום שכונות וטיפול באוכלוסיות מצוקה).

\* כולל כל הסעיפים המפורטים בנספח 7.4

נספחים .7

7.1 פוטנציאל התעסוקה בענפי התעשייה, הסיעוד והאירוח בישובים המיועדים.

7.2 מוסדות החינוך בזרם ממי"ד בישובים המומלצים

7.3 ענף הסיעוד ותחזיות פיתוחו 1985 - 1990

7.4 מענקים חד-פעמיים לעולי אתיופיה



הערות	מלונות ואירוח			בתל אביב				בתל חולים				מספר עובדים בעונות יום			מספר עובדים בתעשייה			מספר עובדים בישיבות			מפעלים (מעל 50 איש)			שם הישוב
	מספר חדרים	מספר מוסדות	מספר עובדי משק	מספר עובדי מינהל	מספר עובדי סה"כ	מיטות	מספר עובדי משק	מספר עובדי מינהל	מספר עובדים (סה"כ)	מיטות	מספר עובדים	מספר עובדים בתעשייה	מספר עובדים בישיבות	מספר מפעלים	מספר מפעלים בישיבות	מספר מפעלים (מעל 50 איש)	מספר מפעלים בישיבות	מספר מפעלים בישיבות	מספר מפעלים בישיבות	מספר מפעלים בישיבות	מספר מפעלים בישיבות	מספר מפעלים בישיבות		
	20	45	1	15	7	70	140	150	75	672	320	5	500	6	28	1	2	1	4	2	3	.46	קרית ארבע	
	116	428	6	18	7	66	130	268	141	1270	865	59	5,000	52	2	2	2	5	5	2	4	.47	אשקלון	
	138	226	2	4	7	66	130	268	141	1270	865	37	2,800	50	1	1	1	3	3	9	2	.48	קרית גת	
	217	432	4	7	66	130	268	141	141	1270	865	90	2,500	149	1	4	5	5	4	4	2	.49	קרית מלאכי	
	1844	4130	30	21	11	100	65	22	1,200	36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	.50	באר שבע	
																						3	.51	ערד
																						3	.52	אילת



7.2 מוסדות החינוך בזרם ממ"ד בישובים המומלצים לקלוט עולים מאתיופיה

מחוז חיפה והצפון

חינוך על יסודי	חינוך יסודי		הישוב
	גבול עליון מומלץ לסך תלמידים עולי אתיופיה	סה"כ תלמידים	
-	45	150	1 שמי"ש***
1 ש"ש	210	700	3 ש"ש*
חטי"ב לבנות	111	375	2 שמי"ש
1 אי"ש *	228	760	3 שמי"ש
1 ש"ש בנים, 1 ש"ש בנות			
-	50	166	1 ש"ש
1 ש"ש	210	694	2 ש"ש
-	15	47	1 ש"ש
1 אי"ש	250	830	4 שמי"ש
2 (אי"ש+ש"ש) לבנים 2 (אי"ש+ש"ש) לבנות	198	660	3 ש"ש
1 ש"ש	190	635	2 ש"ש
-	105	348	1 שמי"ש
חטי"ב בנות	75	250	1 שמי"ש
1 ש"ש	154	515	1 ש"ש
1 ש"ש	105	350	2 ש"ש
1 ש"ש	325	1,085	3 ש"ש
1 ש"ש בנות	105	355	1 ש"ש
1 ש"ש	160	533	3 ש"ש
-	37	123	1 ש"ש
-	-	-	-
1 ש"ש בנים	112	374	1 ש"ש

\* ש"ש - שש שנתי

\*\* אי"ש - ארבע שנתי

\*\*\* שמי"ש - שמונה שנתי

מחוז באר שבע והדרום

חינוך על יסודי	חינוך יסודי			הישוב
	גבול עליון מומלץ לסך תלמידים עולי אתיופיה	סה"כ תלמידים	מס' בתיה"ס	
1 אי"ש לבנים (ישיבה) 2 אי"ש לבנות, 1 אי"ש	810	2,700	9 שמי"ש	באר שבע
1 אי"ש לבנות	50	166	1 שמי"ש	ערד
1 ש"ש	32	106	1 ש"ש	אילת
1 ש"ש	153	511	2 ש"ש	שדרות

מחוז ירושלים

-	48	162	1 שמי"ש	ירושלים*
1 ש"ש לבנות	120	400	1 שמי"ש	מעלה אדומים
1 אי"ש, 1 חטי"ב	750	2,500	7 שמי"ש	קרית ארבע
1 ש"ש	390	1,300	5 ש"ש	אשקלון
1 ש"ש	165	550	2 ש"ש	קרית גת
				קרית מלאכי

\*בירושלים, מספר רב של מוסדות חינוך בזרם הממ"ד על-כן נמנענו מלפרט אותם.

### 7.3 ענף הסיעוד ותחזיות פיתוחו בשנים 1985 - 1990

אוכלוסית הקשישים (גילאי +65) חזויה לגדול בחמש השנים הקרובות בקצב של 2.6% לשנה (זאת בהשוואה לקצב גידול האוכלוסיה שהוא 1.8% לשנה).

אוכלוסית גילאי +75 אמורה לגדול בקצב כפול, כלומר 5% לשנה ותהיה יותר מ-40% מכלל הקשישים (175 אלף בשנת 1990 לעומת 125 אלף בשנת 1983). ההזדקקות לשירותים גוברת בהתאמה.

קיימת מגמה של עליה בהכנסות קבוצת הקשישים. וזאת בשל הבשלת זכויות פנסיה. בכל מחזור חדש של מקבלי גימלאות, שיעור מקבלי פנסיה מעבודה גדול יותר ושיעור מקבלי השלמת הכנסה קטן יותר. לכך משמעות מבחינת פיתוח שירותי הסיעוד והביקוש להם.

קיימות כיום 13,860 מיטות לסיידור מוסדי וכן 6,000 מיטות בדירור מוגן (דירות מקובצות שהותאמו לצורכי קשישים). זאת עבור עצמאיים, תשושים וסיעודיים, כלומר 41 מיטות לאלף נפש עבור גילאי +65 או 127 מיטות לאלף נפש עבור גילאי +75. מתוך סך המיטות הנ"ל כ-7,000 (שהן 74 מיטות לאלף נפש בגילאי +75) מיועדות לקשישים סיעודיים, כ-10,000 קשישים מקבלים טיפול סיעודי בקהילה.

שמירת היחס של 74 מיטות סיעודיות לאלף נפש בשנת 1990 מצריכה תוספת של 6,000 מיטות. בפועל מוצע להוסיף כ-2,000 מיטות אשר יצריכו קליטה והכשרה של כ-1,000 עובדים. המצב הכלכלי מעמיד בסימן שאלה אף את התוספת המינימלית הזו וכאלטרנטיבה מוצעת שיטת השירות הקהילתי. שירות זה מצומצם ביותר במתכונת הנוכחית ובהעדרו מתחייב אשפוז. כיום גוברת העדפת הטיפול בקהילה על פני הפתרון המוסדי אף בארצות מערב אירופה שעד כה פיתחו מוסדות אשפוז בהיקף ניכר.

ז. פריטי יסוד

מקור	-	438,300 שקל
תגורר + כיריים	-	191,000 שקל
ארון 4 דלתות	-	98,000 שקל

ח. ביטוח רפואי לשנה

-  $\frac{1}{2}$  שנה ראשונה (נכון לתעריף 850 שקל לדולר)

יחיד	86,200 שקל
משפחה	128,000 שקל

-  $\frac{1}{2}$  שנה שניה ליחידה מבוטחת - 55,660 x 6 חודשים

ט. מענק חינוך חד-פעמי (לכל ילד מגיל גן חובה עד יב')

עד 35,000 שקל (חאתיופים מקבלים הכל)

י. מענק חינוך (כיסוי להוצאות שוטפות בשנת הלימודים - ספרי לימוד,

נעלי ספורט, ציוד וכו')

לפליטים הזכאות נמשכת 3 שנים.

לילד בחינוך היסודי	-	25,000 שקל
לילד בחינוך העל-יסודי	-	30,000 שקל
לילד בחינוך המקצועי	-	35,000 שקל