

מחקרים בקליטת העלייה

פרקטיקת מדיניות לשילובם התעסוקתי של עולי הפלאשמורה המתגוררים במרכזי הקליטה באמצעות הכנת 'מערך תעסוקה'

← אורלי יעקבזון ואיילה כהן

מאמר זה מציג תוכנית התערבות של עובדת סוציאלית במרכז קליטה. העובדת פעלה לקידום נושא התעסוקה בקרב עולים הן ברמה המקומית (מרכז הקליטה) והן ברמה הארצית, במטרה להביא לשינוי מדיניות בתחום זה. ברמה המקומית, תוצאות ההתערבות התבטאו בכך שנושא התעסוקה קודם ורבים מהעולים, הכשירים לעבוד, השתלבו במסגרות תעסוקתיות כגון מפעלים שונים ועבודות ניקיון. ברמה הארצית, הוכנסו שינויים מעטים בדרכי העבודה בתחום התעסוקה במרכזי הקליטה בארץ, אך עיקר השינויים המוצעים ברמה הארצית טרם יושמו.

הקדמה

עולי אתיופיה הנקלטים בארץ במרכזי הקליטה נדרשים להשתלב במעגל התעסוקה מיד עם סיום לימודי האולפן (תקופה של 12 חודשים שבה הם מתקיימים מ'סל קליטה'). עולים המנסים להשתלב בתעסוקה בכוחות עצמם, ללא תיווך ועזרה, נתקלים בקשיים ובמחסומים רבים כגון קשיי שפה, השכלה נמוכה, מיומנויות חיפוש עבודה דלות, היצע עבודות מוגבל (בעיקר באזורי הפריפריה) ועוד. קשיים ומחסומים אלו יוצרים תחושות של תסכול, אפליה, חוסר אונים, מתח ואי יציבות בתא המשפחתי.

העולים מבקשים מצוות מרכזי הקליטה סיוע בחיפוש מקורות תעסוקה, אך בשל מחסור בכוח אדם וסדר עדיפויות שונה מתקשים הצוותים לתת מענה מקיף לנושא. עם הזמן ניכרת ירידה במוטיבציה של העולה לחפש עבודה ויצירת תלות בקבלת קצבאות. מאמר זה מתייחס לעולי 'זרע ביתא ישראל', המהווים כיום את עיקר העלייה מאתיופיה ומוכרים כ'עולי הפלאשמורה'.

אורלי יעקבזון, MSW, היא עובדת סוציאלית במרכז הקליטה לעולי אתיופיה באיילת השחר, הסוכנות היהודית. ד"ר איילה כהן היא מרצה בחוג לעבודה סוציאלית במכללה האקדמית תל-חי ועוסקת בפרקטיקת מדיניות באקדמיה ובשדה.

משמעות התעסוקה בקליטת מהגרים

תעסוקה נתפסת כבסיס לכבוד בחברה המערבית ומהווה נורמה להסתגלות חברתית (פינקלשטיין, 2004). כתוצאה מכך, פגיעה באדם עקב אבטלה אינה רק כלכלית; היא גם מהווה פגיעה נפשית ולעתים אף פיזית (Schwarzer, Hahn & Fuchs, 1994). לאבטלה השלכות שליליות ברמה הזוגית והמשפחתית, גם ללא כל קשר להיותו של הפרט עולה, מהגר או תושב. אבטלה של הפרט עלולה לגרום להידרדרות באיכות היחסים בין בני הזוג ובינם לבין ילדיהם, עד לכדי משבר חמור ואף להביא להתפרקות המשפחה (גל ווייס, 2005). במחקר נמצא שלחץ כלכלי מגביר תסמינים (סימפטומים) דיכאוניים אצל גברים ונשים כאחד, ופוגע בשביעות הרצון ממערכת יחסים בין בני זוג. בנוסף נמצא שהתמודדות עם היעדר תעסוקה מצמצמת את התמיכה החברתית שלה זוכה המובטל ומעלה את חוסר היציבות החברתית שלו. אלה, בתורם, מעצימים את חוסר שביעות הרצון מהיחסים הזוגיים ואת הדיכאון (Vinokur, Price & Caplan, 1996). מחקר, שבדק את השפעתם של לחצי הגירה שונים על הסתגלותם של יוצאי אתיופיה שהגיעו לישראל, מצא כי בקרב עולי הפלאשמורה שאיבדו משאבי תעסוקה, עוצמת התגובה הפוסט-טראומטית הייתה גבוהה (פינקלשטיין, 2002).

גורמים לאי-תעסוקה בקרב עולי אתיופיה שבמרכזי הקליטה

השכלה נמוכה בקרב רוב העולים: העולים המתונו שנים לא-מעטות לעלייה במחנה המעבר באתיופיה. הם היו עסוקים בדאגה לקיום היומיומי, עבדו בעבודות מזדמנות ולא הרחיבו את השכלתם, מה גם שלרובם לא היה בסיס קודם של לימודים פורמליים. כישורי השכלה הם גורם חשוב למהגר לצורך היקלטותו בשוק ובארץ היעד בכלל (Shields & Price, 2003). היעדר הכשרות מקצועיות: מחקר שערכה קינג (2003) מצא שלימודים בקורס מקצועי הם בעלי ערך בהקניית מקצוע לעולה חסר המקצוע. אך בהיעזר של לשכות התעסוקה בפריפריה כמעט שאין קורסי הכשרה מקצועית המתאימים בדרישותיהם לנתונים האובייקטיביים שעמם מגיעים העולים. חלק גדול מהעולים אינו עומד בקריטריוני הקבלה לקורסים הרגילים שמפעיל משרד התמ"ת, בשל רמת השכלה נמוכה ואי שליטה בעברית. נושא נוסף שמקשה על שילוב העולים בהכשרות תעסוקתיות: הם מתקיימים מקצבת הבטחת הכנסה ומתקשים לממן את הנסיעה בתחבורה הציבורית לקורסים המרוחקים ממרכזי הקליטה. אי ידיעת השפה: ללא השפה העברית, העולים אינם מצליחים לעבור את ראיונות העבודה שהמעסיקים עורכים.

אזור הפריפריה סובל מהיצע מוגבל של משרות ביחס למספר דורשי העבודה: באופן כללי, בפריפריה קיים היצע מוגבל של עבודות (שרן, 2009). באזור הצפון, עיקר המשרות המוצעות לבעלי השכלה נמוכה הינו בחקלאות, בתעשייה ובניקיון. העבודות בחקלאות מאוישות על ידי עובדים זרים, והתחרות בין דורשי העבודה על ההיצע הקיים היא גדולה. במצב שבו קיים היצע גדול של עובדים לא מקצועיים וביקוש קטן יחסית לשירותיהם, ישראלים ממוצא אתיופי שאין להם כישורים מיוחדים נמצאים בעמדת נחיתות לעומת מחפשי עבודה אחרים. הסיבות: ידיעה בלתי מספקת של השפה, היעדר ותק ואסרטיביות וקיומו של סטראוטיפ שלילי הנפוץ בקרב מעסיקים כלפי עולים מאתיופיה (סבירסקי וקפלה, 2005).

מיומנויות חיפוש עבודה דלות: לעולים חסרות מיומנויות בסיסיות במציאת עבודה, כגון כתיבת קורות חיים, הצגת עצמם בראיון עבודה, היכרות עם דרכי חיפוש עבודה. בנוסף, הם חסרים קשרים חברתיים המסייעים במציאת מקורות תעסוקה.

חוסר מוטיבציה לעבוד במשרות חלקיות: כאשר ישנה עבודה במשרה חלקית או עבודה זמנית, הדורשות בקשה להשלמת הכנסה מהביטוח הלאומי (משמע, סרבול ביורוקרטי), ניכרת חוסר מוטיבציה של העולים לצאת לעבוד ויש העדפה של קבלת הקצבה.

אימהות חד-הוריות ללא סידור לילדים: לעתים מוצאות אימהות חד-הוריות עבודה במפעל, אך נתקלות בקושי למצוא סידור לילדיהן לשעות הבוקר המוקדמות. משרד התמ"ת מציע פתרון לשעות אחר הצהריים בלבד, ולכן לרוב אין האם החד-הורית יכולה לקבל את העבודה.

אי התאמה בין ציפיות העולים והמעסיקים: חוסר היכרות של המעסיקים עם התרבות האתיופית מצד אחד, ואי ידיעת נורמות העבודה בארץ אצל העולים, יוצרים אי התאמה בציפיות וקשיים בעבודה הן אצל העולים והן אצל המעסיקים. לדוגמה: עולים נעדרים הרבה מהעבודה בשל נסיעות לחתונות וללוויות, דבר מקובל בתרבות האתיופית, אך אינו מקובל על המעסיקים בארץ.

סדרי עדיפויות במרכז הקליטה: בשל הקשיים הרבים והמגוונים שהעולים חווים בתהליך הקליטה, צוות מרכז הקליטה נדרש להעניק סיוע רב בתהליך קליטתם של העולים בחברה הישראלית. נושא התעסוקה אינו נמצא במקום הראשון בעיני הנהלת מרכזי הקליטה, וההתייחסות אליו נתונה להחלטתו של מנהל המרכז, שבהתאם לחשיבות הנושא בעיניו בוחר היכן למקמו בסדר העדיפויות של עבודת הצוות. העובד הסוציאלי במרכז הקליטה נמצא תחת עומס עבודה גדול, ולא תמיד הוא פנוי או רואה לנכון למקם נושא זה בראש סדר יומו.

לסיכום, עולי הפלשמורה הגיעו לארץ ללא הון בסיסי או חסכונות שניתן להיעזר בהם, ותעסוקה היא משמעותית להם וקריטית להישרדותם היומיומית. הם קיוו להשתלב בתעסוקה בארץ ולמצוא הזדמנויות להתפרנס בכבוד. חלקם אף עזבו את אתיופיה כדי לשפר את מצבם הכלכלי. עם הגעתם לארץ הם נדרשים להשיג משאבים תעסוקתיים מ'נקודת האפס', בהשוואה לאוכלוסייה הוותיקה שכבר נמצאת במעגל התעסוקה. העובדה שכמעט מיד הם מוצאים עצמם מובטלים ותלותיים מכבידה מאוד על תחושת המועילות ועל הערך העצמי שלהם. חוסר היכולת להשתלב בעולם העבודה יוצר מצוקה קשה, תחושה של חוסר משמעות וחוסר שליטה בחיים (פינקלשטיין, 2004).

מדיניות התעסוקה במרכזי הקליטה

במרכזי קליטה הופעלו בעבר סדנאות תעסוקה, שמשרד הקליטה מממן ועמותת 'בעצמי' מפעילה. הסדנאות עסקו בתחומי עיסוק שונים: מטפלות בקשישים, תומכי בנייה, גננות, מטפלות בילדים ועוד, עם דגש על ההתנהגות המקובלת בעולם העבודה. מחוסר תקציב, סדנאות אלה אינן מתקיימות כיום במרכזי הקליטה. בנוסף, לטענת משרד הקליטה, לא תמיד התאימו ההכשרות התעסוקתיות לביקוש לתעסוקה בדור הקבע.

בראיון עם גורם בכיר העוסק בתחום קליטת עולי אתיופיה במשרד הקליטה, נמסר שיש מודעות לבעיית התעסוקה, אך עד כה לא יושמו תוכניות השמה לתעסוקה במסגרת מרכזי הקליטה. כל מרכז פעל באופן עצמאי, מתוך הבנת העומס שבו נמצאים העולים בתהליך קליטתם (ד. י., תקשורת אישית, ינואר 2012).

תפקיד העובד הסוציאלי ביצירת שינויים ברמת המדיניות

כפי שעולה מסקירת הספרות, וכן מראיונות עם מקבלי החלטות בתחום מדיניות התעסוקה לעולים מאתיופיה, אין במרכזי הקליטה מדיניות מוצהרת בתחום זה. מדי פעם מתקיימות אמנם במרכזי הקליטה סדנאות הכנה לתעסוקה ויוזמות כאלו ואחרות לשילובם של עולי אתיופיה בתעסוקה במסגרת המרכזים, אך אלו אינן נעשות כחלק ממדיניות גורפת ומוצהרת. לנוכח מציאות זו, עולה הצורך בעיצוב מדיניות ברורה.

עובדים סוציאליים יכולים לתרום לשינוי חלקי במצב, הן ברמה המקומית והן ברמה הארצית, לצד התערבות ממשלתית שתבוא לידי ביטוי בהקצאת משאבים לנושא. שינוי מדיניות חברתית בתחום התעסוקה יכול לכלול פעולות ברמות התערבות שונות. גל ווייס (2005) מציעים לעו"סים ארבעה מוקדי פעולה, המכוונים להשיג שתי מטרות מרכזיות: הראשונה - קידום שילובם של מובטלים בעבודה וחיזוק התמדתם בה; השנייה מתמקדת בתסמיני האבטלה באמצעות חיזוק היכולת של פרטים, משפחות וקהילות הסובלים מאבטלה להתמודד עם ההשלכות השליליות של תופעה חברתית זו. חיזוק זה נחוץ כדי להביא לשיפור באיכות החיים של המובטלים, של משפחותיהם ושל קהילותיהם בעת שהם נמצאים מחוץ לשוק העבודה.

מוקד הפעולה הראשון נועד לקדם את שילובם של המובטלים בתעסוקה מתאימה בשוק העבודה באמצעות פעולות השבה לעבודה הנעשות ברמת הפרט: שילוב בהכשרה מקצועית, פיתוח מיומנויות להשגת עבודה, השמה לעבודה, חיזוק תחושת התקווה והסיכוי למצוא עבודה.

מוקד הפעולה השני נועד להרחיב את שילובם של המובטלים בשוק העבודה באמצעות עבודה ברמת הקהילה או הארגון; למשל, באמצעות זיהוי של היקף הבעיה, פיתוח מודעות קהילתית לבעיה ושינוי נוהלי עבודה לא תקינים.

מוקד הפעולה השלישי מרוכז ברמה הכלל-חברתית, באמצעות השפעה על מקבלי החלטות, למשל: פיתוח וקידום מקומות תעסוקה בשוק העבודה על ידי הפניית משאבים להכשרה מקצועית והשמה.

מוקד הפעולה הרביעי מרוכז ברמת הפרט והמשפחה ועניינו חיזוק יכולת ההתמודדות עם השלכות האבטלה והבטחת רמת חיים לסובלים ממנה.

תהליך ההתערבות המודגם במאמר זה מתרכז במוקד הראשון - קידום שילובם של מובטלים בעבודה וחיזוק התמדתם בה, ובמוקד הפעולה השני - עבודה ברמת הקהילה או הארגון. ביחס למוקד הפעולה השלישי, העוסק בפיתוח ובקידום של מדיניות תעסוקתית פעילה, יובאו המלצות בסוף המאמר. לא נתייחס כאן למוקד הפעולה הרביעי, אם כי עובדים סוציאליים במרכזי הקליטה מתערבים גם ברמת היחסים במשפחה.

תהליך ההתערבות

האוכלוסייה

מדובר באוכלוסייה מגוונת של עולים מאתיופיה, שעלו לארץ בשנים 2002-2008 ונקראים 'זרע ישראל' (לעתים גם 'שארית ישראל') או 'עולי הפלאשמורה'. עולים אלה הגיעו היישר ממחנות המעבר באדיס-אבבה ונקלטו בשני מרכזי קליטה בצפון. מרכז קליטה בתפוסה מלאה מונה כ-250 איש. בזמן ההתערבות מנה כל מרכז כ-150 איש.

תיאור ההתערבות

תהליך ההתערבות פעל בשני מישורים. המישור הראשון כלל קידום של נושא התעסוקה ברמה המקומית - במרכז הקליטה (העובד הסוציאלי כסוכן שינוי של מדיניות הארגון שבו הוא עובד). המישור השני, ברמה הארגונית-הארצית, כלל ניסוח של 'מסמך מדיניות' המבטא את האני מאמין של העובד הסוציאלי בנושא, על סמך ניסיונו בשטח, במטרה להביא לשינוי מדיניות בנושא התעסוקה בכל מרכזי הקליטה לעולים מאתיופיה (העובד הסוציאלי כ'מוליך מדיניות').

חלק א': הפעולות שנעשו לפי מודל העובד הסוציאלי כסוכן שינוי של מדיניות הארגון שלו (ברמה המקומית)

1- גיוס מנהל מרכז הקליטה והצוות

פעולה זו כוללת:

1. העלאת המודעות לחשיבות נושא התעסוקה בקרב המנהל והצוות.
 2. קבלת תמיכה ושיתוף פעולה של הצוות.
- ### 2- למידת נושא התעסוקה במרכז הקליטה ובסביבה
- למידה מהניסיון של המדריך שעסק בנושא משאבים וחסמים בתחום התעסוקה באזור וגיוסו לשיתוף פעולה עם העו"ס.
- ### 3- פנייה לארגון 'תעסוקה בתנופה', המסייע לעולים במרכזי קליטה בתחום התעסוקה
1. בדיקת פעילותו של הארגון באזור והיעזרות באנשיו בעתיד.
- בדרך זו נמנעים מהצורך לערב את המערכת הסוכנותית, שאינה מעודדת בדרך כלל יוזמות מסוג זה.
- ### 4- מיפוי האזור ובדיקת צרכים בקרב העולים במרכז הקליטה
1. זיהוי מקומות עבודה פוטנציאליים לעולים.
 2. בניית 'פרופיל תעסוקתי' לכל עולה.
- ### 5- סיוע פרטני לעולים בנושאים הקשורים לעולם התעסוקה
- סיוע לעולים במציאת מקומות עבודה על ידי פגישות עם מעסיקים והתמודדות מול המעסיקים וגורמים אחרים (ביטוח לאומי, שירות התעסוקה). במטרה לסייע לעולים למצוא את זכויותיהם
- ### 6- בניית 'סדנת תעסוקה' לעולים דורשי עבודה
- חשיפת עולם העבודה לעולים בטרם כניסתם אליו, בכדי ליצור התאמה בין ציפיותיהם לציפיות המעסיקים.
- ### 7- קיום הסדנה ואפשרו ההשתתפות בה
1. הכנת העולים לעולם העבודה במסגרת פעילות שתאפשר התמדה של העולים.
 2. הפחתת ימי ההתייצבות בלשכה כדי להקל על המצוקה הכלכלית הנגרמת כתוצאה מעלות הנסיעות לשירות התעסוקה.
- ### 8- בניית מודל להתקשרות בין מעסיקים לצוות מרכז הקליטה ולעולים
- יצירת דפוסי תקשורת שיסייעו הן למעסיקים בקליטת העולים ובהעלאת סבלנותם לקליטת הראשונית של העולים בעבודה, ובמקביל סיוע ראשוני לעולים במסגרת העבודה החדשה.

9 - פגישות אישיות עם מעסיקים באזור

1. גיוס המעסיקים לקליטת עולים לעבודה.
 2. איתור קשיים שהיו בעבר, במטרה להימנע מהם בעתיד.
 3. יצירת דרכי התקשרות מסודרות בין המעסיקים לצוות מרכז הקליטה.
 4. ביסוס הקשר עם המעסיקים.
- 10- ליווי והשמה של עולים במקומות העבודה
סיוע להיקלטות מוצלחת של העולים במקומות העבודה על ידי ליווי ויצירת מחויבות והתמדה שלהם בעבודה.
- 11- פגישה עם מנהל שירות התעסוקה באזור
גיוס מנהל שירות התעסוקה לעזור לעולים למצוא מקומות תעסוקה הולמים ובניית דפוסי תקשורת עמו.
- 12- ניסוח 'נייר מדיניות' לשילוב עולי אתיופיה המתגוררים במרכזי הקליטה בחברה באמצעות הכנת 'מערך תעסוקה'
העלאת המודעות בקרב מקבלי החלטות בסוכנות לחשיבות הנושא והמרצתם שינוי המדיניות בתחום.

חלק ב': הפעולות שנעשו לפי מודל של עובד סוציאלי כמוליך מדיניות (ברמה הארגונית-הארצית)

חלק זה כלל שיווק של מסמך המדינות, שגיבשה העובדת הסוציאלית, במטרה להביא את הניסיון שנצבר בשטח אל קובעי המדיניות בסוכנות היהודית. באותה תקופה התגבשה תוכנית חדשה בסוכנות שנקראה 'העולה המוכן', שאמורה הייתה לכלול את כל תחומי ההתערבות הנדרשים כדי להכין את העולה לחיים עצמאיים, בהם תחום התעסוקה. באמצעות פעולות שנקטה העו"סית (למשל השתתפות בישיבות, תכתובות וכדומה) במטרה להשפיע על מקבלי החלטות בסוכנות לשלב את עיקרי מסמך המדיניות לתוך תוכנית "העולה המוכן", רוב היעדים אכן נכנסו לתוכנית. עם זאת, לאחר תקופה קצרה נגנזה התוכנית ועמה נגנזו היעדים וההמלצות שנקבעו לשם קידום תחום התעסוקה במסגרת מרכז הקליטה.

תוצאות ההתערבות

שינויים ברמה המקומית - מרכז הקליטה

- ניכר שינוי בתפיסתו של מנהל מרכז הקליטה לגבי חשיבות נושא התעסוקה, ובמקביל גדלה מחויבותו לנושא.
- שינוי ברמת המעורבות של צוות מרכז הקליטה - ניכר שינוי משמעותי בתפיסה ובהתייחסות של הצוות לנושא התעסוקה.
- שינוי בתפקידי מדריך מרכז הקליטה - המדריך לקח על עצמו את האחריות ללוות את העולים בתחילת קליטתם בעבודה ולשמור על קשר רציף עם מעסיקיהם, כדי לתת מענים לבעיות שעולות בשטח.
- קשר עם מנהל שירות התעסוקה - ניכר שיפור בקשר עם מנהל שירות התעסוקה באזורנו. המנהל קשוב יותר כאשר מגיעות פניות מצוות מרכז הקליטה, וכמה פעמים אף הפנה מעסיקים באופן ישיר אל צוות מרכז הקליטה לצורך גיוס עובדים. כמו-כן נקבעו דרכי

- תקשורת עתידיות בין שירות התעסוקה לצוות מרכז הקליטה, שיהיו ניתנים ליישום כאשר תתקיים קליטה חדשה של עולים.
- קשר עם מעסיקים באזור - קיימת היום תקשורת פתוחה, טובה ודו-כיוונית בין המעסיקים לבין צוות מרכז הקליטה האחראי על נושא התעסוקה. ערוצי התקשורת הללו מאפשרים לעולים לשמור על מקום עבודתם לאורך זמן ומקלים על תהליך הקליטה בעבודה.
- עולים מועסקים - מתחילת ההתערבות שובצו 31 גברים בעבודה (מתוך 43 הכשירים לעבוד), ותשע נשים (מתוך 28 הכשירות לעבוד).

שינויים ברמה הארגונית-הארצית

הנהלת הסוכנות היהודית זנחה, כאמור, את התוכנית 'העולה המוכן', ועמה נגנזו כל השינויים שהציעה העובדת הסוציאלית בתחום התעסוקה.

מסקנות והמלצות

מתוך סקירת הספרות, הראיונות וההתערבות עצמה, עולות כמה מסקנות הנוגעות לצורך בשינוי מדיניות בתחום תעסוקת עולי אתיופיה במרכזי הקליטה. היות שאין כיום מדיניות גורפת ומוצהרת ברמה הארצית, היוזמות הקיימות להכנת העולים במרכזי הקליטה לעולם התעסוקה ולשילובם בו הן ברמה המקומית של כל מרכז קליטה לעצמו. כמו-כן התוכניות שהופעלו בנושא עד כה - בחלקן לא נבדקו כלל או שלא נעשה אחריהן מעקב ותהליך של הסקת מסקנות שיטתי. כדי שיהיה אפשר להעניק לעולה את הסיוע המיטבי להשתלבותו בשוק העבודה, צריכים להתקיים כמה תנאים:

- הצבת הנושא בסדר עדיפות גבוה ב'סל השירותים' שהעולה מקבל במרכז הקליטה. כחלק מפרקטיקת מדיניות. העובד הסוציאלי יכול ליצור שינוי בתפיסת החשיבות של הנושא בקרב מנהלי מרכזי הקליטה, באמצעות העלאת המודעות לנושא התעסוקה במרכז הקליטה ועל ידי נקיטת פעולות קונקרטיות, ברמת הארגון והפרט, לצורך קידומו. העו"סים הם אנשי השטח הנפגשים עם העולים על בסיס יומי ורואים כיצד היעדר התעסוקה, ובעקבותיה האבטלה, משפיעים על הפרט והמשפחה.
- רצוי שבכל מרכז קליטה ימונה איש צוות אשר ירכז את נושא התעסוקה וידאג לחשיפת העולים לעולם התעסוקה, להיכרות שלהם עם מערך הציפיות, לחשיפתם למגוון עבודות קיימות ולרכישת מיומנויות בסיסיות לצורך השתלבות בעבודה. בנוסף, עליו לאתר מקומות עבודה מתאימים ולתווך בין העולים למעסיקים בתקופה הראשונה, עם יציאתם של העולים למעגל העבודה. התיווך צריך להיעשות בשני הכיוונים: על המעסיקים להכיר את דפוסי התרבות שעמם העולים מגיעים, ועל העולים להכיר את דפוסי העבודה ואת הציפיות מהם בארץ. בנוסף, רכז התעסוקה ידאג לקיומו של קשר רציף בין המעסיק, צוות מרכז הקליטה והעולה ולליווי העולה בשלבי קליטתו הראשונים בעבודה.
- תכנון ומימון של סדנאות תעסוקה (כפי שהופעלו בעבר במימון משרד הקליטה במסגרת מרכזי הקליטה) שבהן תילמד ההתנהגות המקובלת בעולם העבודה. חשוב שהעולה יחווה חוויית הצלחה בתעסוקה, גם אם לטווח הקצר, כדי להגדיל את המוטיבציה לצאת לעבודה עם המעבר לדיור הקבע.
- בשל הקושי של העולים לממן נסיעות בתחבורה הציבורית לצורך הגעה לקורסי הכשרה שונים, הנמצאים מחוץ למרכזי הקליטה, חשוב שכחלק ממדיניות סוכנותית או ממשלתית יוקצו הסעות חינם לעולים למרכזי ההכשרה.

סיכום

למרות כל הקשיים שצוינו, המעכבים את השתלבות העולים בתעסוקה במסגרת מרכזי הקליטה, הדבר אפשרי והכרחי. כדי שתתאפשר קליטה טובה של העולים בחברה הישראלית, מן ההכרח לחשוף אותם לעולם התעסוקה ולשלבם במעגל העבודה עוד במהלך שהותם במרכז הקליטה. ללא עזרה, תיווך וליווי כבר בשלב זה, העולים עלולים למצוא עצמם ללא מקור פרנסה, במצוקה כלכלית ונפשית ובנקודת פתיחה נמוכה מבחינה חברתית וכלכלית.

בכדי שיווצר שינוי ברמת המדיניות, כוחו של העובד הסוציאלי הכרחי - אך לא די בו. על מקבלי ההחלטות במשרד הקליטה ובסוכנות היהודית, האחראית על ההפעלה של מרכזי הקליטה, לגבש מדיניות בתחום ההכשרה לתעסוקה (בהתייחס להמלצות המובאות במאמר), אשר תתרום לכך שכל גורמי הקליטה במרכזי הקליטה ישימו דגש על הכנת העולים לעולם העבודה, אם מבחינת המשאבים ואם מבחינת המערך התמיכתי-טיפולי. התוצאות יבואו לידי ביטוי כאשר העולה יעזוב את מרכז הקליטה ובידיו כלים ומיומנויות שיסייעו לו להשתלב בהצלחה בשוק העבודה.

מקורות

גל, ג' ווייס, ע' (2005). עבודה סוציאלית, אבטלה ומובטלים. חברה ורווחה, כה: 4, 485-509. סבירסקי, ב' וקפלה, י' (2005). מצב התעסוקה בקרב ישראלים אתיופים. תל-אביב: מרכז אדוה. פינקלשטיין, מ' (2004). לחץ טראומטי, משאבי התמודדות והסתגלות נפשית בקרב עולי אתיופיה. חיבור לשם קבלת התואר 'דוקטור לפילוסופיה', תל-אביב: אוניברסיטת תל-אביב.

קינג, י' (2003). תעסוקת עולי אתיופיה. ירושלים: ג'וינט - מכון ברוקדייל.

הורד ב-17.7.09, מ-

<http://www.brookdaleheb.jbc.org.il/category/div-aliya-findings>

שרן, מ' (2009). המשבר בתעשייה בצפון הולך ומעמיק - מצב המפעלים בצפון - הקשה ביותר בעשור האחרון. התאחדות התעשיינים בישראל. הורד ב-17.7.09 מ- <http://www.inn.co.il/News.aspx/171896>

Schwarzer, R., Hahn, A. & Fuchs, R. (1994). Unemployment, social resources, and mental and physical health: A three-wave study on men and women in a stressful life transition. In G.P. Keita & J. Hurrell (Eds.) *Job stress in a changing workforce: Investigating gender, diversity, and family issues* (pp.145-157). Washington, DC: APA Books.

Shields, M., & Price, S.W. (2003). *The labor market outcomes and psychological well-being of ethnic minority migrants in Britain*. Economics and Resource Analysis Unit, Research, Development and Statistics, Home Office Report, PP.4-68. Retrieved 17/7/2009, from

<http://www.homeoffice.gov.uk/rds/onlinepubs1.html8>.

Vinokur, A.D., Price, R.H., & Caplan, R.D. (1996). Hard times and hurtful partners: How financial strain affects depression and relationship satisfaction of unemployed persons and their spouses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 166-179.