

لا زلنا نعاني من التمييز

بقلم: علي حيدر

الحكومة تتجاهل القوانين التي سنتها الكنيست بشأن التمثيل العربي في سلك موظفي الدولة

سنت الكنيست في غضون الأعوام الخمسة الأخيرة قانونين يرميان إلى زيادة تمثيل المواطنين العرب في سلك موظفي الدولة (الخدمة المدنية) وفي مجالس إدارة الشركات الحكومية. ويشكل القانونان المذكوران اعترافا بغياب المسوّغات لتدني نسبة التمثيل العربي في السلطة، ويعكسان استحالة استمرار تكريس أنماط التمييز المترسخة اليوم.

وكانت اللجنة الوزارية لشؤون المواطنين العرب، التي يرئسها رئيس الوزراء أريئيل شارون، قد وضعت في مطلع العام 2004 نصب أعينها هدفا يقضي بأنه مع حلول العام 2007 سيكون ما لا يقل عن 8% من موظفي الدولة من المواطنين العرب، فيما سترتفع هذه النسبة لتصل إلى 10% مع بداية العام 2009. وسعيا إلى تحقيق هذه الغاية حددت اللجنة الوزارية هدفا مؤقتا ينص على أن 8% من الموظفين الذين يُقبلون للعمل في سلك موظفي الدولة حتى العام 2005 سيكونون من صفوف المواطنين العرب، وسترتفع هذه النسبة في العام 2006 لتبلغ 15%.

غير أن ثمة فارقا بين النظرية والتطبيق. فإذا عدنا إلى التقرير السنوي الصادر عن ديوان الخدمة المدنية وجدنا أن نسبة العرب من بين عموم الموظفين الجدد، الذين قُبلوا للعمل في العام 2004، لم تتجاوز الـ 3،5%، وهي نسبة أدنى من نسبتهم الحالية أيضا. ويُشار إلى أن 90% من الموظفين العرب يعملون في ست وزارات حكومية فقط. إذ يعمل زهاء 56% منهم في وزارة الصحة، بما في ذلك المستشفيات الحكومية. أما نسبة تمثيل العرب في بقية الوزارات فما فتئت هامشية أو معدومة.

خلافا لغالبية العاملين في الخدمة المدنية يعمل المواطنون العرب أساسا في وظائف خاصة بالوسط العربي، أو في وظائف لا يمكن أن يشغلها غيرُ العرب. ويبرز غياب التمثيل العربي في الوزارات الهامة، كوزارة الصناعة والتجارة والتشغيل، ووزارة الإسكان، ووزارة البنى التحتية، وكل من وزارة الاتصال والمالية والسياحة، والدوائر التابعة لهذه الوزارات، كدائرة الأشغال العامة، ومديرية أراضي إسرائيل، وسلطة المياه، وخدمات الإطفاء والإنقاذ.

وكانت الكنيست قد صادقت في شهر أيار من العام 2000 على تعديل قانون الشركات الحكومية الذي دعا إلى ضمان التمثيل المناسب للمواطنين العرب في

مجالس إدارات الشركات الحكومية. وقررت اللجنة الوزارية لشؤون المواطنين العرب بعد ثلاث سنوات أن يتم حتى شهر آب من العام 2004 تعيين عربي واحد على الأقل في كل مجلس من مجالس إدارة الشركات الحكومية البالغ تعدادها 150 مجلساً. وأوعز رئيس الوزراء في الفترة التي اتخذت فيها الحكومة قراراتها للجنة فحص التعيينات بتجميد التعيينات في مجالس إدارة الشركات طالما لم يطبق الشرط المذكور. وبعد مضي خمس سنوات على المصادقة على تعديل القانون، وعامين على اتخاذ الحكومة لقرارها وإعلان رئيس الحكومة، لا زالت نسبة الممثلين العرب في جميع مجالس إدارات الشركات الحكومية لا تزيد عن 9%، منهم 10 نساء عربيات يشكلن قرابة 5% من مجموع النساء العاملات في مراكز إدارية في هذه الشركات. تخلق الفجوة العميقة بين التصريحات والأفعال انطباعاً بأنه ليس لدى الحكومة رغبة حقيقية في تغيير الواقع، طالما أن الحديث يدور عن حقوق المواطنين العرب. ويبدو أنه عندما يكون رئيس الوزراء عاقداً العزم على تطبيق أمر ما فإنه يسارع إلى إقامة أنظمة خاصة بتطبيقه، ويوفر لها الميزانيات ويحرص على أن "يبدأوا العمل"، مثلما فعل أريئيل شارون فيما يتعلق بخطة الانفصال عن قطاع غزة، ولكن عندما يدور الحديث عن قضايا المواطنين العرب تنتثر الحكومة وعودها ولا تتخذ إلا خطوات رمزية بيد أنها تُخفق في توفير الحلول الفاعلة للمشاكل.

التمن المترتب على ذلك هو ثمن باهظ، ويتمثل بتحقيق القانون وقرارات الحكومة، والتخلي عن شريحة كاملة من الموارد البشرية المهنية- التي كان من شأنها المساهمة في تحسين جودة الخدمة المدنية- والتسبب باشتداد الإحباط المتواصل في صفوف المواطنين العرب عموماً، وفي صفوف حملة الشهادات الجامعية خصوصاً، نظراً للصعوبات الجمة التي تعترض سبيلهم لدى محاولتهم ترجمة قدراتهم ومؤهلاتهم إلى عمل يليق بهم.

هناك ما يمكن عمله بهذا الخصوص، فثمة حاجة إلى تدخل مباشر وفاعل من ديوان رئيس الوزراء، ودراسة وتحديد العقبات والحواجز البنيوية والنفسية التي تحول دون استيعاب المرشحين العرب في سلك موظفي الدولة أو تصعب استيعابهم، مع التأكيد على نظام تجنيد الموارد البشرية في كل من الجهات والمرافق الحكومية وأنظمة فرز المرشحين الجدد.

وثمة خطوة ضرورية أخرى ينبغي القيام بها ألا وهي إنشاء مفوضية للمساواة في التشغيل، يكون منصوصاً على نشاطها ومكانتها وقوتها في القانون. وكانت بعض الدول التي اعترفت بالتمييز الممارس فيها تجاه الأقليات قد أقامت مثل هذا الجهاز الذي سجل نجاحات بارزة. فقد أقيمت مثل هذه المفوضية في إيرلندا الشمالية وهي تعكف على اجتثاث التمييز ودفع المساواة في الفرص وانتهاء التفضيل المصحح.

كاتب المقال هو المحامي علي حيدر، مدير عام مشارك، في جمعية سيكوي التي تدير برنامجاً للتفضيل المصحح والتمثيل المناسب للمواطنين العرب في الوظائف الكبيرة في القطاع العام.