



סיכוי סיקוי Sikkuu

עמותה לקידום שוויון אזרחי الجمعية لدعم المساواة المدنية
The Association for the Advancement of Civic Equality

פרויקט "ייצוג הולם, העדפה מתקנת ושוויון בתעסוקה"

דו"ח פעילות שנתי

2006

מוגש למועצה הציבורית של הפרויקט

על ידי יאסר עואד

מנהל הפרויקט

עברה לה שנה מאז שנכנסתי לתפקידי בעמותת סיכוי, כמנהל הפרויקט ייצוג הולם, העדפה מתקנת ושוויון בתעסוקה. אני חייב להודות, ובנימה אישית, שלמדתי רבות אודות היקף ועומק ההדרה והאפליה שהאוכלוסייה הערבית סובלת מממנה במדינה. ראשית חשבתי שאוכל להביא לשינויים מקיפים וגדולים בסדר יומה של הממשלה, תוך זמן קצר נוכחתי לדעת שרק מיקוד פעילות מניב תוצאות אופרטיביות. זאת ועוד, בחרתי לעבוד באסטרטגיה אשר תניב תוצאות בטווח הארוך, יחד עם זאת, פעלתי גם להשגת מטרות ויעדים בטווח הקצר והמידי, אשר יוצגו במסגרת הדו"ח.

למרות שיעדי הפרויקט כוונו מלכתחילה לסקטור הציבורי, מתוך אחריות והבנה לדינאמיקה המקרו-כלכלית במדינה, העמקנו את שיתוף הפעולה עם חלק מחברות היי-טק שיש לנו קשר אתם, מתוך ידיעה שייצוג הולם בסקטור הציבורי בלבד הנו תנאי הכרחי אבל לא מספיק לפיתוח כלכלי ועליה ברמת חייה של האוכלוסייה הערבית.

בהזדמנות זו ברצוני להודות לוועדת ההיגוי של הפרויקט, גבי בטסי לנדא ועו"ד נסרין כבהא-עלימי ומר בני נבון, שתרמו מזמנם ומניסיונם בליווי הפרויקט, ולעו"ד עלי חידר, מנכ"ל שותף של העמותה, וכמנהל לשעבר של הפרויקט, אשר תרם לי רבות מניסיונו, בנוסף לתמיכה וגיבוי, לאורך כל הדרך, לשינויים ולהתחדשות.

בנוסף לכך, ברצוני להודות, באופן מיוחד, לקרן משפחת לנדא על תמיכתם המתמשכת בפרויקט, ותודה גם ל-MAPI על הצטרפותם למעגל התורמים, ושימקדו את תרומתם במאמצינו לקידום ייצוגם של האזרחים הערבים בחברות הממשלתיות.

אני מודה גם ליוזמות קרן אברהם אשר סייעו בהפקת לוח לשנת 2006 והמדריך לקידום שוויון בתעסוקה שהופק במשותף על ידינו ועל ידי המרכז היהודי ערבי לפיתוח כלכלי.

בברכה
יאסר עואד
מנהל הפרוייקט

תוכן עניינים

4	1. הקדמה.....
	2. פעילויות שבוצעו במהלך שנת 2006
5	2.1. ערכת הסברה לקידום הייצוג השוויוני.....
6	2.2. חשיפה ומעורבות אקטיבית בסקטור העסקי הפרטי.....
7	2.3. חשיפה ומעורבות אקטיבית בסקטור העסקי הממשלתי.....
7	2.4. בניית בסיס מידע אינטראקטיבי.....
8-10	2.5. סדרת מפגשים בנציבות שירות המדינה.....
10-11	2.6. פגישות עבודה ושתוף פעולה עם מומחים.....
11-14	2.7. כנסים, ראיונות וימי עיון בנושא ייצוג הולם.....
14-16	2.8. פעילות בקרב תלמידי בית ספר וסטודנטים.....
17-36	3. דו"ח מסכם " ערבים בשירות המדינה ובדירקטוריונים של חברות ממשלתיות, 2005".....
37-41	4. דו"ח מסכם " מועסקים ערבים בענף ההיי-טק בשנים 1995-2005".....
85-90	5. תוכנית עבודה לשנת 2007.....

1. הקדמה

הפעילויות של הפרויקט בשנה החולפת התמקדו בשני מישורים עיקריים, מעקב צמוד אחרי ביצוע החלטות הממשלה וחוקיה בשירות הציבורי והגברת המודעות לשוויון וייצוג הולם בסקטור הפרטי ובמיוחד בענף ההיי-טק.

התמודדות עמותת סיכוי, יחד עם ארגוני החברה האזרחית, במדיניות האי-שוויון והאפליה של הממשלה כלפי אזרחיה הערבים של המדינה, היא רחבה ודורשת מנגנוני התמודדות ארוכי טווח. בחמש השנים האחרונות חל שיפור משמעותי בנושא הייצוג כתוצאה מהמאמצים שמנהלת עמותת סיכוי במסגרת הפעלת פרויקטים מנופיים בתחום.

התגברות המודעות וההבנה לנושא השוויון בכלל והשוויון התעסוקתי בפרט, והפיכתו לתחום בעל עדיפות ראשונה לשינוי המדיניות בקרב מקבלי החלטות בממשלה וזרועותיה, נותן אותותיו בכמה רפדים ורמות בשירות הציבורי.

מסתבר שחוקים והחלטות ממשלה אינם ערובה להגברת ייצוגם של אזרחי המדינה הערבים בשירות הציבורי, אלא נדרשות פעולות אכיפה אחרות בכדי להביא לביצוען הלכה למעשה של החוקים והחלטות הממשלה.

במסגרת הפרויקט המשיכה עמותת סיכוי את מאמציה במעקב תוך נקיטת אמצעי פעולה חדשים לייצוגם של אזרחי המדינה הערבים בשירות הציבורי.

החלק הראשון של דו"ח הפעילות לשנת 2006 שבפניכם סוקר את הפעילויות שבוצעו אשר תומכות בשני המישורים העיקריים של הפרויקט. החלק השני כולל סקירה אודות ייצוגם של האזרחים הערבים במשרדי ממשלה ובחברות ממשלתיות. החלק השלישי כולל סקירה אודות ייצוגה של האוכלוסייה הערבית בענף ההיי-טק. החלק האחרון כולל תוכנית עבודה מוצעת לפרויקט ייצוג הולם, העדפה מתקנת ושוויון בתעסוקה לשנת 2007.

2. פעילויות שבוצעו במהלך שנת 2006

2.1. ערכת ההסברה לקידום הייצוג השוויוני

עמותת סיכוי הפיקה כ- 500 עותקים מערכת ההסברה אשר הכילה מפתח (מדריך) אישי ולוח שנה. תכניו של המפתח מבטאים ניסיון היסטורי ועכשווי ממדינות שחרטו על דגלן נס המאבק לשוויון בתעסוקה, כגון קנדה, ארה"ב, אנגליה, דרום אפריקה וצפון אירלנד. בנוסף לניסיון העשיר שצברה עמותת סיכוי וניסיונם של מומחים בינלאומיים בתחום זה. לקידום והעשרת ערכת ההסברה הוקמה ועדת היגוי אשר התכנסה מספר פעמים ולוותה את הפרויקט עד סיומו. בדומה לחומר הייחודי של המפתח, גם לוח השנה מתאפיין בכך שהוא מכיל את כל החגים והמועדים של שלושת הדתות, ימי זיכרון ומועדים בינלאומיים ואירועים שיש בהם זיקה לתחום השוויון. בגוף הלוח מצוטטים פסקאות מהמדריך בשפה הערבית והעברית למפורסמים שתוכנם מקדם את השוויון והחמלה בחברה דמוקרטית שחרטה על דגלה את עיקרון השוויון בין אזרחיה.

2.1.1 מטרת המפתח (המדריך)

1. התוויית מפת דרכים מפורטת ואבני דרך לקידום השוויון בכלל והשוויון בשוק העבודה בפרט.
2. שיטות ביצוע העדפה מתקנת הלכה למעשה בשוק העבודה כדרך לגיטימית להשגת השוויון.
3. הצגת המחיר המוסרי, החברתי, הכלכלי בהעדר שוויון.
4. מתן לגיטימציה ואפיון הגג החוקתי בנושא.
5. יצירת יחסים חיוביים ואטמוספירה תומכת כלפי אזרחיה הערבים של המדינה.
6. הצגת דרכים אופרטיביות להסרת חסמים לא מוצדקים שעומדים בפני מועמדים ערבים.
7. תיקון נורמות ארגוניות שעלולות לבלום את שילובם של ערבים לאורך זמן.
8. המפתח נותן תקווה לקהל היעד שעוד יש סיכוי ותקווה לחולל שינוי.

2.1.2 מטרת לוח שנה

1. לעורר מודעות יומיומית בקרב קהל היעד בכך שהלוח תלוי לנגד עיניהם כל ימות השנה.
2. המידע והעובדות על גבי הלוח שנלקחו מהמדריך בנוסף להיגדים של מפורסמים מכל הדתות מזכירים למתבונן בהם מידת הקיפוח ומעוררים בהם צורך ומעודדים אותם לביצוע פעילויות לקידום השוויון.

2.1.3 קהל היעד

1. כ-100 מנכ"לים, סמנכ"לים ומנהלי משאבי אנוש בשירות הציבורי - כל משרדי הממשלה, החברות הממשלתיות, הרשויות הממשלתיות, מוסד הנשיאות, מוסד מבקר המדינה והמוסד לביטוח לאומי.
2. מנכ"לים וסמנכ"לים משאבי אנוש בקרב חברות גדולות בסקטור הפרטי, כגון חברת HP, אינטל ועוד, בנוסף לאנשי עסקים מובילים בשוק העבודה הישראלי. ההפצה והמעקב בסקטור הפרטי נעשה ע"י המרכז היהודי ערבי לפיתוח כלכלי. הועבר להם כ- 210 עותקים.
3. אנשי מפתח ובעלי השפעה ומחוללי שינוי בחברה, כגון נשיאי ומנהלי משאבי אנוש באוניברסיטאות, כ-40 מנהלי עמותות וארגונים חברתיים, אנשי תקשורת בעלי זיקה לנושא ייצוג הולם ושוויון.

2.1.4 פידבק

לאחר הפצת הערכה התקבלו תגובות מכ-15 מוסדות ומשרדי ממשלה וחברות שהביעו את הערכתם לפעילות של עמותת סיכוי בתחום בנוסף להבעת רצון להמשך שיתוף פעולה עם עמותת סיכוי בכדי ליישם את עקרון השוויון בעבודה הלכה למעשה. מנהל הפרויקט ממשיך בסדרת פגישות ומעקב לקידום נושא השוויון בתעסוקה במיוחד בקרב אילו שהגיבו בעת קבלת הערכה.

2.2. חשיפה ומעורבות אקטיבית בסקטור העסקי הפרטי

2.2.1. חברת HP-indigo

במפגשים עם חברת HP-indigo סוכם על:

1. שתי"פ הדוק בין עמותת סיכוי וחברת HP-indigo לגיוס עובדים ערבים וזאת ע"י חשיפה והבלטה אינטנסיבית לתפקידים הדרושים בחברה תוך שימוש בכל האמצעים האפשריים.
2. מגוון הפעילויות שינקטו:
 - מודעות הדרושים תורגמו לשפה הערבית ע"י עמותת סיכוי
 - המודעות יפורסמו בעיתונות הערבית.
 - המועמדים ישלחו קורות חיים ישירות לחברת HP-indigo ובהמשך חברת HP-indigo תמייין ותקיים ראיונות למועמדים המתאימים.
3. גמישות מרבית כלפי מועמדים מהמגזר הערבי בקשר לתנאי הניסיון בבחינת המועמדים הערבים.
4. התקבל אישור להקמת ימי עיון בקרב שני ישובים ערבים בבתי ספר תיכון על ידי אגף משאבי אנוש בחברת HP-indigo בנוסף לביקור אשר יבצעו התלמידים בחברת HP-indigo ומתן מתנות / מזכרות למבקרים.
5. הפעילות התקיימה בשני בתי ספר תיכון בישובים ג'סר אלזרקא ופרידיס.
6. התקבל אישור שמתוך 12 המועמדים אשר מגייסת חברת HP-indigo בתוכנית ה- training יוקצה 3-4 מקומות לבוגרים מהמגזר הערבי, שמתחילה בסוף השנה.
7. התקבל אישור להשתתפות חברת HP-indigo בימי עיון אשר מקיים המרכז היהודי ערבי בנושא "ערבים בענף ההיי-טק". והיא הפכה להיות חברה מובילה בנושא ה- diversity.
8. אקדמאים שעונים על הדרישות של חברת HP-indigo יעבירו קורות החיים ישירות לחברה עם אזכור שהם מופנים ע"י עמותת סיכוי בנוסף לפניית שמנהל הפרויקט מפנה ישירות למר עדי בולדנר-סמנכ"ל משאבי אנוש בחברה, והתהליך עדיין ממשיך.
9. לקראת סוף שנת 2006 מגייסת חברת HP-indigo באישור מיוחד מ- HP העולמית ארבעה מועמדים חדשים ערבים שבגינם יוצרו תקנים חדשים.

2.2.2. חברת אינטל

בשיחות שהתקיימו עם חברת אינטל (גב' יעל בלונדר) סוכם שהאקדמאים המתאימים מקרב האוכלוסייה הערבית יעבירו קורות חיים ישירות לחברת אינטל עם אזכור שהם מופנים ע"י עמותת סיכוי, והתהליך עדיין ממשיך.

2.2.3. כנס אקדמאים ערבים בהיי טק

- הצגת האוכלוסייה הערבית בשוק העבודה בכלל, ובענף ההיי-טק בפרט.
- פירוט החסמים ומכשולים שעומדים בפני האקדמאים הערבים לעבודה בענף.
- התגבשות של רעיון להקמת גלעין של מנהלים מתחום ההיי-טיק, אנשי מקצוע מהמרכז היהודי ערבי ועמותת סיכוי למעקב אחרי השתלבותם של אקדמאים ערבים בענף ובניית תוכנית פרקטית להסרת החסמים והמכשולים שעומדים מול המועמדים במגזר הערבי.

2.2.4. מעסיקים פרטיים אחרים

נוצרו קשרים עם מעסיקים פרטיים דוגמת "חברת אלבוטאני" שעמותת סיכוי מפנה להם אקדמאים מתאימים בתחום התקשורת, כלכלה, ומולטימדיה.

2.3. חשיפה ומעורבות אקטיבית בסקטור העסקי הממשלתי

2.3.1. מפגשים עם דירקטוריון חברת החשמל עו"ד אסעד ג'ובראן

בעקבות החלטת הדירקטוריון של חברת החשמל בצורך בגיוס עובדים מקצועיים לחברת החשמל מקרב האוכלוסייה הערבית סוכם על:

1. מפגשים עתידיים עם מנהל אגף משאבי אנוש .
2. בקשת זירוז להקמת מאגר הנתונים האינטראקטיבי של האקדמאים הערבים באינטרנט.
3. המשך קשר ושת"פ עם אסעד.
4. מר אסעד מעוניין לקבל רשימה של מחפשי עבודה עם הסקאלות הרלוונטיות לחברת החשמל במיוחד לקראת סוף שנת 2006.

2.3.2. ישיבה עם מר דדי גולן, דובר חברת החשמל

1. הודה בפני דובר החברה, שלמרות החלטת הדירקטוריון, החברה לא עושה די בכדי להרחיב את הגיוס מהאוכלוסייה הערבית. השיטה הרווחת בחברה בדומה לענפים אחרים בארץ, חבר מביא חבר, ובן משפחה מגייס בן משפחה.
2. סוכם לארגן ישיבה בנוכחות מר דדי גולן - הדובר, מר אבי ענטיבי – מנהל משאבי אנוש, עו"ד אסעד ג'ובראן – דירקטוריון בחברת החשמל בכדי לקבע דרכים ולוח זמנים מפורט אודות יישום החלטת הדירקטוריון.
3. הישיבה תאורגן ע"י מר אסעד בהתאם לבקשת דדי גולן.
4. בשנה הבאה נתמקד יותר בחברות ממשלתיות (עשרה במספר) כולל פעילות אינטנסיבית בקרבם לגיוס עובדים ערבים חדשים באופן אפקטיבי ואקטיבי כולל מעקב צמוד.

2.4. בניית בסיס מידע אינטראקטיבי למשכילים ואנשי מקצוע בקרב האוכלוסייה הערבית.

- המאגר החל לפעול בחודש מרץ 2003
- בלעדיות על מוצר מסוג זה
- המאגר עד היום כולל יותר מ- 130 אקדמאים עם כל הפרטים כולל קורות חיים.
- בנוסף מחוברים מאז חודש אוקטובר למאגר האי-מייל של אגודת הסטודנטים הערבים הארצית שכולל מעל 100,000 כתובות.
- המאגר מהווה נקודת מפגש בין ביקוש והיצע לעבודה בצורה אינטראקטיבית. ממנו ניתן לשלוח למכותבים (בקליק אחד) בהתאם לבקשות שזורמות אלי ממעסיקים בסקטור הפרטי והציבורי.
- מאגר מידע לצורך מחקרים, ניירות עמדה וסקירות לעמותת סיכוי וארגוני חברה אזרחית אחרים במשך הזמן.
- בקרה ומעקב לאורך זמן אחרי התפתחות אקדמאית והתאמתה לצרכי המשק הישראלי.
- הפיכת אתר סיכוי לבמת פרסום למשרות פנויות בשירות המדינה ובסקטור הפרטי עבור אקדמאים הערבים.

2.5. סדרת מפגשים משותפת לנציבות שירות המדינה ולסיכוי

תאריך: 16.1.06

המטרה:

1. היכרות ראשונית עם נציבות שירות המדינה
2. הבנת המבנה הארגוני של הנציבות, תפקידים
3. מדיניות בזיקה לחוקים והחלטות הממשלה
4. פעילות מיוחדת לייצוג הולם ושוויון בתעסוקה.

סיכום:

1. קביעת עוד פגישה לחודש פברואר
2. חומר קריאה אודות הדו"ח של נציבות שירות המדינה
3. שת"פ הדוק לגבי הצגת הדו"ח החדש בהתאם לצרכים של עמותת סיכוי

תאריך: 6.2.06

המטרה:

1. דו"ח נציבות שירות המדינה, מבנה ומיפוי לקוחות הדו"ח
2. אופן הצגת הנתונים במיוחד לגבי האוכלוסייה הערבית
3. בקשת עזרה לעיבוי הנתונים והצגה יותר אפקטיבית

סוכם:

1. בחודש מרץ תהיה עוד ישיבה בכדי לעמוד בקרוב על אופן הצגת הדו"ח החדש של הנציבות בהתאם לצרכי עמותת סיכוי ולקוחות אחרים.
2. תוך שלושה חודשים יתווספו עוד 5-7 עובדים ערבים בנציבות שירות המדינה.
3. הנציבות מעוניינת בגישה של חיפוש אקטיבי אחרי עובדים מתאימים מהאוכלוסייה הערבית.

תאריך: 13.3.06

המטרה:

1. דו"ח נציבות שירות המדינה, מבנה הטבלאות
2. אופן הצגת הנתונים (מספרים מוחלטים ואחוזים) לפי פילוח מגדר ועל פני שנים בכל משרדי הממשלה ויחידות הסמך שבסמכות הנציבות.
3. נתונים גולמיים על נפח המכרזים הרגילים והיעודיים לפי שנים.
4. מתקבלים ונדחים לפי סוג מכרז ושנה.

סוכם:

1. הנציבות תבצע את הדרישות של עמותת סיכוי באופן הצגת הנתונים.
2. עד סוף החודש תתקבל החלטה על אופן ניצול התקציב שנועד לחיפוש אקטיבי אחרי מועמדים באוכלוסייה הערבית.
3. הציגה בפני את החלטת הממשלה בהוספת עוד 75 משרות חדשות כל שנה למשך 3 שנים, עד 2008.
4. בקשה עזרה בגיוס קלדניות למערכת בתי משפט מהאוכלוסייה הערבית.

תאריך: 9.5.06

המטרה:

- הצגת ודיון בהמלצות שגיבש צוות המומחים מהנציבות, משרד המשפטים ומשרד האוצר עבור איוש המשרות הייעודיות החדשות (והישנות) לאוכלוסייה הערבית בהתאם להחלטות ממשלה קודמות ובהתאם להחלטת הממשלה מיום 12.3.06.
- בין המלצות צוות המומחים, הקמת צוות פעולה לאיתור צרכים (משרות) בשירות המדינה למשרות הייעודיות.
- דווח לנוכחים שוועדת המומחים התכנסה כמה פעמים ונמסר ש- 6.8% מסה"כ שהתקבלו לשירות המדינה בשנת 2005 היו מקרב המגזר הלא יהודי.
- הציגו הנוכחים, כל אחד בתורו את החסמים ואת הפעילות האקטיבית שוועדת המומחים אמורה לקחת בחשבון להמרצת והגברת נגישות האוכלוסייה הערבית למכרזים בשירות המדינה.

הנוכחים דברו על:

- החסם הפסיכולוגי
- חסם פונקציונאלי, המשרות המוצעות בדרגות הכי נמוכות בשירות המדינה ויש לשנות מדיניות זו.
- בניית תוכנית אסטרטגית שלבית לשילוב אקדמאיים ערבים בשירות המדינה
- קביעת אחוז משרות מראש מסה"כ המכרזים בשירות המדינה בשנה נתונה כמשרות ייעודיות לאוכלוסייה הערבית.
- לחייב כל משרד ממשלתי להכין תוכנית מפורטת לגיוס אקדמאיים מהאוכלוסייה הערבית.
- פעילות אינטנסיבית במדיה בכדי להגיע מהר ובצורה ברורה ובהירה לאוכלוסיית המטרה באוכלוסייה הערבית.
- הקמת ירידי תעסוקה במגזר הערבי.
- הקמת שליחויות של שירות נציבות המדינה במגזר הערבי (ממשק ידידותי).
- הקמת ממשק עם המתבגרים (פעילות של נציבות שירות המדינה בקרב תלמידי י"א במגזר הערבי).

סיכום:

1. אכיפה מוגברת עת קבלת עובדים חדשים לשירות המדינה (כ- 4,500 בשנה) כך שאחוז העובדים הערבים יהיה ידוע מראש ואשר יהווה יעד כמותי ברור.
2. לפעול ליצור מנגנון שחבר מהאוכלוסייה המועדפת יהיה חבר בוועדת המכרזים.
3. פרסום ותקשורת: שיטות יעילות בפרסום המכרז- פנייה ישירה, גם דרך דובר הנציבות לכלי התקשורת השונים.
4. גיוס עובדים בכירים ערבים משירות המדינה לעזור בגיוס עובדים ערבים חדשים.
5. הקמת ירידי תעסוקה.
6. חיפוש אקטיבי למתאימים בעזרת חברת השמה חיצונית.
7. תנאי עבודה: שיפור תנאי עבודה כולל עזרה בשכר דירה ובהוצאת נסיעות.
8. הקמת נציבות לטיפול במגזר הערבי דרך הנציבות לשוויון במשרד התמ"ת.
9. הפעלת גיוס אינטנסיבי עם מתן משקל כבד במחוזות השונים.
10. הפעלת תוכנית עתידים (שזה כולל מתן מלגת מחייה למשתלמים בתוכנית זו תמורת עבודה של יום אחד בשבוע בשירות המדינה) לשירות המדינה בקרב סטודנטים ערבים.

11. הכנת מערך קלדניות מהמגזר הערבי לקליטתם בבתי המשפט השונים בארץ.
12. הכנת תוכנית עבודה פרטנית בכל משרד ממשלתי, כך שכל משרד ממשלתי ימנה עובד שאחראי על נושא הייצוג וכאיש קשר עם נציבות שירות המדינה.
13. המסמך הסופי יגובש תוך חודשיים (עד סוף יוני) עם המלצות סופיות עם דרכי פעולה ברורים.
14. בשיחה שהתקיימה ביני לבין גב' הניה מרקוביץ נאמר לי שההמלצות הסופיות גובשו ומחכים לאישור הממשלה ונקבעה ישיבה לעיון בהם.

ב- 7.9.06 קבלה ועדת השרים לענייני האוכלוסייה הערבית את המלצות הצוות הבין משרדי. ההמלצות הופכות למחייבות בתאריך 30.9.06 והנציבות מתכוונת להחל בשלב הביצועי. הפגישה הבאה נקבעה ליום 18.9.06 בנציבות.

תאריך: 18.9.06

המטרה:

עדכונים, קבלת החלטת ועדת השרים, לעניין האוכלוסייה הערבית, במתן המלצות בדבר הגברת קליטת עובדים בשירות המדינה.

סיכום:

- דנו בצורך להגביר את קבלת עובדים ערבים בכדי שהממשלה תעמוד ביעדה.
- עד סוף חודש אוקטובר יחל בצוע הגשת תוכניות עבודה של משרדי ממשלה בנושא ייצוג האוכלוסייה הערבית במשרדיהם, בנוסף למינוי עובד אחראי על נושא הייצוג בכל משרד ממשלתי.
- נשלח מכתב על ידי לנציב שירות המדינה בדבר ייצוג ערבים בוועדות המרכזים הרגילים לקבלת עובדים בשירות המדינה.
- המשך ש"פ בין הנציבות ועמותת סיכוי.

תאריך: 18.9.06 - רשות חברות ממשלתיות

המטרה:

- מהות הרשות, תפקידיה, מינוי דירקטוריונים, דרכים לש"פ

סיכום:

- דרך המזכירות של ועדת רביבי (ועדה שענייה בדיקת כשירות מינויים בכירים בסקטור הציבורי) שממוקמת ברשות ניתן לפנות לעו"ד דנה שפניץ בבקשה לישיבה, והעלאת נושא ייצוג האוכלוסייה הערבית בדירקטוריונים של החברות הממשלתיות.
- נשלחה פניה לשר האוצר ושר המשפטים בצורך למינוי חברים ערבים לוועדת מינוי דירקטוריונים בחברות ממשלתיות.
- סוכם על קבלת דו"ח לגבי התפלגות החברות בהתאם לתום תקופת כהונת הדירקטוריונים, וזאת בכדי להקל על עמותת סיכוי מתי ולמי לפנות בסמוך לזמן שבו מתפנה מקום דירקטור.
- על סמך הפגישה מקבלת עמותת סיכוי דו"ח רבע שנתי על משרות דירקטוריונים חדשים ופנויים ובהתאם למידע הזה אנו מתכננים את צעדנו ושולחים בקשות באופן תדיר לשרים הממונים להזכירם ולבקש מהם למלא אחרי לשון החוק לייצוג הולם לאוכלוסייה הערבית בדירקטוריונים של חברות ממשלתיות.

2.6. פגישות עבודה ושיתוף פעולה עם מומחים שארגנה עמותת סיכוי

2.6.1. מפגש עם גב' סטפני סיגל (מומחית אנגלית בנושא הייצוג) במשרדי שתי"ל

המטרה:

הרצאה "שוויון בעבודה כדרך להצלחה", במסגרת פרויקט.

סיכום:

1. המשך שתי"פ עם גב' כרון משגרירות האנגלית ומומחית.
2. התקבל חומר קריאה רב אודות מודלים, חקיקה, ופעילותה של נציבות לשוויון באנגליה.

2.6.2. מפגש עם גב' מרשה ברוסקי – עו"ד אמריקאית, פעילה בתחום ייצוג הולם והעדפה מתקנת

המטרה:

1. היכרות ושתי"פ
2. כלים, דוגמאות ופרויקטים להגברת השוויון האזרחי ובמיוחד בקבלה לעבודה בתוך מקומות העבודה בין הגזעים השונים בארה"ב.
3. דוגמאות להגברת התעסוקה בקרב אוכלוסיות המיעוט בארה"ב:

- ניתוח סטטיסטי עם קלסיפיקציות לפיתוח תוכניות רגישות תרבות
- ביצוע סקרים למיפוי החסמים שעומדים בפני האקדמאים הערבים בהגשת מועמדות לתפקידים במגזר הציבורי.
- הפניית מעסיקים למוסדות להשכלה גבוהה
- בניית תו תקן
- חממה לייצור עצמאיים
- הכשרה מקצועית ללא מקצועיים
- שילוב בין עבודה ולימודים אקדמאים.

סוכם:

המשך שתי"פ בנושאים השונים, ובמיוחד בנושאי חקיקה.

2.7. כנסים, ראיונות וימי עיון בנושא ייצוג הולם, העדפה מתקנת ושוויון

בתעסוקה

2.7.1. יום עיון "דגים או חכות" לעמותת א.י.ל.ת (אגודה לייעוץ תעסוקתי)

המטרה:

1. חשיפת תרומתו ואופן עבודתו של המגזר השלישי
2. המבנה הניהולי והארגוני של המגזר השלישי וזיקתו לפעילות השלטון המרכזי והמקומי
3. היכרות בין העמותות והארגונים השונים
4. היתכנות לשתי"פ בין העמותות השונות
5. הצגת עמותת סיכוי, יעדיה, מטרותיה ובמיוחד פרויקט "ייצוג הולם, העדפה מתקנת ושוויון

בתעסוקה".

סוכם:

1. היתכנות לשתי"פ עתידי עם היחידה לשילוב תעסוקתי של המועצה אזרית מטה אשר (ע"י ענת בן אל) עבור היישובים הערבים שבתחום המועצה, שיד דנון ועראב אלעראמשי.

2. התכנות לשת"פ בין עמותת סיכוי לבין מר עדי רוזינפלד- איש עסקים אמיד אשר פועל בתחום החינוך והשילוב בקרב אוכלוסיות חלשות. מר עדי הנו קונסול כבוד של מדינת סלובניה בישראל.
3. התכנות לשת"פ בין עמותת סיכוי לבין עמותת גיל +50 דרך מיסדה מר איציק גנון .

2.7.2. ראיון בקול ישראל בערבית בן שתיים בתוכנית "ג'ראן-שכנים" עם נאדר אבו תאמר.

המטרה :

חשיפה לעמותת סיכוי ולפעילות הנעשית במסגרת פרויקט "ייצוג הולם, העדפה מתקנת ושוויון בתעסוקה".

במשך כשעתיים הצגתי בפני המאזינים את הפעילויות המתבצעות במסגרת הפרויקט, ודרבנתי את המאזינים המשכילים להירשם באתר שלנו. כמראיין אורח הצגתי מס' דילמות שעומדות בפני האקדמאי הערבי עם האנשים שעלו לשידור.

2.7.3. כנס " עבודה ושיח" – ת"א – יפו

המטרה :

- הצגת הפעילות של סיכוי ובמיוחד הפעילויות שנעשו במגזר הפרטי- היי טק- במסגרת פרויקט ייצוג הולם להגברת ייצוגם של אקדמאים ערבים בענף.
- פיתוח הידע לחיים ביחד (ערבים ויהודים) במקום העבודה
- עידוד יזמות משותפת
- קידום מסגרות ונושאים שיש בהם זיקה לעבודה ביחד

סיכום :

חשיפה ועידוד נושאים שתכליתם עידוד העבודה ביחד והגברת הייצוג לא רק בסקטור הציבורי אלא בפרטי ובמיוחד ביוזמות משותפות בין יזמים משני המגזרים.

2.7.4. ישיבה בכנסת בועדת עבודה ורווחה אודות הפרשה של אר- קופה , ירושלים

נכחו, ח"כ מוחמד ברכא, ד"ר אחמד טיבי, וגב' נאדיה אלחילו

המטרה :

דיון : אי העסקת ערבים ברשת בתי הקפה "ארקפה"

אחרי הדיון בפרשה ע"י הנוכחים , הגבתי בצורה בוטה על אופן הדיון (ואפילו ננזפתי ע"י היושב ראש), יחד עם זאת העברתי את חומרת המקרה בפרט וייצוגם הבלתי מוצדק של הערבים ברוב מערכות המדינה במיוחד במגזר הציבורי .

להלן ציטוט מהפרוטוקול של הישיבה :

יאסר עוואד :

אני מעמותת "סיכוי" שהיא עמותה ערבית יהודית להגברת השוויון בחברה האזרחית. הדיון

נראה מאוד שאנן, והנתונים בשטח הם מאוד קשים -

היו"ר משה שרוני :

מה זה "שאנן" אצלך?

יאסר עוואד :

הנתונים הם מאוד קשים בשטח. אני אומר נתונים כדי לסבר את האוזן על מה מדובר : יש 55

אלף עובדים בחברות ממשלתיות, ואף ערבי לא עובד שם, זה אומר משהו.

היו"ר משה שרוני :

אנחנו לא דנים על זה, אל תסטה מהנושא. עם כל הכבוד, אנחנו מדברים על האפליה בבית הקפה. אל תיכנס לדברים אחרים.

יאסר עוואד :

אם אנחנו מתייחסים לנתונים אנחנו רואים שהאפליה נמצאת בכל הרמות. על כן צריך פעולה מערכתית הן מהוועדה המכובדת והן בדיון הממשלה. הנתונים בסקטור הציבורי והפרטי הם מאוד קשים. סיכום :

1. הכרה בכך שעמותת סיכוי גורם כמעט בלעדי בנושא ייצוג הולם .
2. שימוש בנתונים ובפרסומים של סיכוי במחלקת המחקר של הכנסת.
3. העלאת בעיית החסמים שסובלים ממנה העובדים הערבים בשוק העבודה.

2.7.5. יום עיון עם הורים ונוער מצטיין בקרב הבדווים בדרום – פארק גולדה, מצפה רמון.

המטרה :

- חשיפת עמותת סיכוי כארגון לקידום שוויון אזרחי יחד עם כל הפרויקטים במיוחד פרויקט ייצוג הולם.
- הבדווים בסטטיסטיקה.
- עידוד השכלה גובהה בקרב הנוער
- עידוד המשכילים לכנס לשוק העבודה הפרטי ושימוש במשאבים שעומדים לרשות עמותת סיכוי לעזור בקליטתם בשוק העבודה.

סיכום :

1. הפעל פרויקט ממשק עולם העבודה בקרב הנוער הבדווי בענף היי-טיק.
2. ש"פ בין עמותת סיכוי ומרכז דרום.
3. ש"פ במידת הצורך עם ראשי רשויות בדווים לעידוד השכלה וקידום ייצוגם של האקדמאים הבדווים בסקטור הפרטי והציבורי.

2.7.6. כנס " ילדים בסיכון במגזר הערבי" – אוניב' העברית, ירושלים

המטרה :

- העלאת גורמי הסיכון שמשפיעים על הנוער הערבי במיוחד אחרי פרסום דו"ח ועדת שמיד שהתריע במפורש על מצבו הקשה של הנוער באוכלוסייה הערבית והצורך בהתערבות מערכתית ותקציבית באופן מידי, מתוך ידיעה שהנוער של היום זאת המנהיגות החברתית והכלכלית של מחר.
- שיטות וגישות לש"פ בין לשכות הרווחה והעמותות שפועלות בתחום.
- שת"פ בין האקדמיה והשטח כפעולה סינרגטית.

סיכום :

1. בהעדר תקציבי ואחריות ממשלתית חובה על אנשי המקצוע בסקטור הציבורי והשלישי לחבור ביחד להגברת המודעות וטיפול בגורמי הסיכון שמקיפים את הנוער הערבי.
2. קול קורא לממשלה באימוץ דו"ח ועדת שמיד ויישומו המיידי.
3. הפעילות שמקיימת עמותת סיכוי במסגרת פרויקט ייצוג הולם , בניית ממשק בין הנוער במגזר הערבי לבין הגורמים הרלוונטיים בעולם העבודה נמצא כאפקטיבי כדרך לחשיפת הנוער במיוחד הנוער בסיכון לעתיד טוב יותר.

2.7.7. כנס "ערבים בהיי טק" - מלון מטרופוליטן – ת"א

המטרה:

- מדוע עשרות בוגרים ערבים במקצועות ההיי-טק מוצאים עצמם מורים בתיכון?
- למה אין כמעט עובדים ערבים בתפקידי מפתח בענף ההיי-טק ?
- מתי ינהל ערבי חברת היי-טק בישראל?
- איך מתגברים על הבאג שמונע מערבים להשתלב?

סיכום:

- הצגת האוכלוסייה הערבית בשוק העבודה בכלל, ובענף ההיי-טק בפרט.
- פירוט החסמים ומכשולים שעומדים בפני האקדמאים הערבים לעבודה בענף.
- התגבשות של רעיון להקמת גלעין של מנהלים מתחום ההיי-טק, אנשי מקצוע מהמרכז היהודי ערבי ועמותת סיכוי למעקב אחרי השתלבותם של אקדמאים ערבים בענף ובניית תוכנית פרקטית להסרת החסמים והמכשולים שעומדים מול המועמדים הערבים.

2.7.8. ישיבה בהרצלייה, מלון דניאל "אקדמאים בהיי-טק" ביוזמת מרכז יהודי ערבי לפיתוח כלכלי

המטרה:

דיון בהצעות אופרטיביות להסרת חסמים מול אקדמאים ערבים לעבודה בענף היי-טק,

סיכום:

סוכם שהמרכז היהודי ערבי יכין טיוטת עקרונות בדבר הקמת יחידת השמה במרכז היהודי ערבי שתטפל באקדמאים ערבים, מיפוי, השמה והפנייה. מהרעיונות שנדונו בישיבה יהיה מסמך מסכם לשיטות הגיוס והתקשורת בין יחידת ההשמה והמרכז היהודי ערבי. יהיה צורך בעוד ישיבת להצגת מסמך העקרונות המנחים שהוכן מבעוד מועד לגבי מסגרת יחידת ההשמה, תפקידיה, שיטת עבודתה, קהל היעד, וקהל הלקוחות, והפעולות החדישות שיש לנקוט בכדי למשוך אקדמאים ערבים או אקדמאים פוטנציאלים לענף היי טק.

2.7.9. יום עיון בעמותת לקידום הדמוקרטיה באוכלוסייה הערבית – עספיא

המטרה:

- פיתוחים כלכליים אפשריים בהר הכרמל ובאוכלוסייה הערבית בכלל.

סיכום:

- הצגתי בפניהם את עמותת סיכוי, עקרונותיה ופעילותיה והמשכתי במיפוי הדמוגרפיה, החברתי והכלכלי של האוכלוסייה הדרוזית כחלק מהאוכלוסייה הערבית בישראל. בנוסף להצגת הנתונים אודות האוכלוסייה הערבית בכלל והאוכלוסייה הדרוזית בפרט בשירות המדינה.
- הצגתי רעיונות אופרטיביים לפיתוח כלכלי באוכלוסייה הערבית.
- הביעו רצון עז לשיתוף פעולה עתידי עם עמותת סיכוי בנושאים משותפים.

2.7.10. ראיונות ברדיו אלשמש בתוכנית הבוקר + רדיו אלסלאם בתוכנית הערב.

המטרה:

חשיפה לעמותת סיכוי ולפעילות הנעשית במסגרת פרויקט "ייצוג הולם, העדפה מתקנת ושוויון

בתעסוקה".

סקרתי את הפעילות שמבצעת עמותת סיכוי במסגרת פרויקט ייצוג הולם ושוויון בתעסוקה בקרב תלמידי י ו- י"א בכפר פרידיס וג'סר אלזרקא, כולל מטרות, יעדים, והמשך פעולה בהתאם לתוכנית העבודה שהוכנה מראש לפעילות.

2.7.11. ראיון בקול ישראל בערבית בן שעתיים בתוכנית "ג'ראן-שכנים" עם נאדר אבו תאמר.

המטרה:

חשיפה לעמותת סיכוי ולפעילות הנעשית במסגרת פרויקט "ייצוג הולם, העדפה מתקנת ושוויון בתעסוקה" במיוחד הפעילות שנעשתה בכפר ג'סר ופרידיס "חשיפת תלמידי תיכון לעולם ההיי-טק". במשך שעתיים הצגתי בפני המאזינים את הפעילויות המתבצעות במסגרת הפרויקט, ודרבנתי את המאזינים המשכילים להירשם באתר שלנו. פרסתי את מטרות הפעילות שנעשתה במסגרת "חשיפת תלמידי תיכון מהאוכלוסייה הערבית לעולם ההיי-טק" והצורך בהעמקת הקשר בין שוק העבודה של המחר לבין עובדי המחר באוכלוסייה הערבית. כמראיין אורח הצגתי מס' דילמות שעומדות בפני ניצול תקציבי ייעודי לפרויקטים מנופיים בשלטון המקומי באוכלוסייה הערבית.

2.8. פעילות בקרב תלמידי בית ספר וסטודנטים

2.8.1. הקמת ימי עיון 7.3.06-8.3.06 בבי"ס השלום (מ"א מטה אשר) לתלמידי תיכון של שיך דנון וערב

אלעראמשה

קהל היעד תלמידי כיתות י"ב משיך דנון וערב אלעראמשה אשר מסיימים את לימודיהם לקראת סוף חודש מרץ 2006. בהרצאה שהגשתי חשפתי בפני התלמידים את עקרונות עולם העבודה המודרני, על הדומיננטיות בשוק העבודה והמוביליות בענפי הכלכלה השונים. זאת ועוד, חשיפת התלמידים למושגי יסוד בנושא הייצוג, העדפה מתקנת ושוויון בתעסוקה בסקטור הציבורי והפרטי. בנוסף נפרס בפניהם אפשרויות העבודה בתקופת טרום אוניברסיטה ע"י חברת מנפואר ולשכת התעסוקה.

2.8.2 סמינר באוניברסיטה העברית

נוכחים: 80 סטודנטים ערבים מכל הפקולטות באוניברסיטה

המטרה:

- מתן מידע אודות שירות המדינה
- הגברת המודעות בנושא ייצוג הולם, העדפה מתקנת ושוויון בתעסוקה
- דרבון והמרצת הסטודנטים להגשת מועמדות למכרזים המתפרסמים מטעם נציבות שירות המדינה.
- מתן מידע אודות עמותת סיכוי ופעילותה הענפה

סיכום:

1. חלוקת הסקירה השנתית וערכת השוויון של עמותת סיכוי לנוכחים ולסטודנטים לשנת 2004/2005.
2. העברת מידע וידע אמין ומסודר אודות נושא ייצוג הולם ושוויון בתעסוקה במגזר הציבורי.
3. הפניית סטודנטים להירשם באתר של סיכוי.
4. קבלת רשימת הנוכחים לשילובם במאגר הנתונים של סיכוי.
5. המשך לשת"פ הדוק עם אגודת הסטודנטים לשילוב אקדמאיים ערבים בשירות המדינה ובסקטור הממשלתי.

2.8.3. יום עיון - חשיפת תלמידי התיכון ג'סר אלזרקא לענף ההיי-טק

המטרה:

- חשיפת ענף ההיי-טק לתלמידי תיכון בג'סר זרקא.

מהלך הפעילות:

- התקיימה ישיבה מקדימה בבוקר בחדר מנהל ביי"ס שנכח בה חברי צוות בית הספר וראש המועצה.
1. ברך ראש המועצה, ומנהל ביי"ס ומנהל מחלקת חינוך את אנשי HP ואת עמותת סיכוי על הפעילות המבורכת.
 2. הציג מר עדי בילדנר את האני מאמין שלו ומדיניות החברה בצורך לחשיפת האוכלוסייה הערבית ותלמידיה לעולם ההיי-טק.
 3. העניק מר עדי בילדנר מתנה (מצלמה דיגיטאלית ומדפסת תמונות) לשימוש ביי"ס.
- אחרי הישיבה עבר הצוות לכיתה שהוכנה מראש ונכחו בה 35 תלמידים מצטיינים מכיתות י"א. תהליך הפעילות כדלקמן:

1. ברך ראש המועצה את התלמידים ואת סיכוי ואת חברת HP.
 2. הצגתי את סיכוי, עקרונותיה והפעילות בפרויקט "ייצוג הולם, העדפה מתקנת ושוויון בתעסוקה".
 3. מר עדי בילדנר הציג את התהליכים הארגוניים החדשניים בענף ההיי-טק, גיוס משאבי אנוש והצורך בלימודים אקדמאים ומצוינות. איך ניגשים לעבודה בחברות היי-טק, מהם הציפיות של חברות היי-טק מהמועמדים. בסוף ההצגה היה דיאלוג בין התלמידים ומר עדי בילדנר.
 4. גב' נוגה, הציגה הלכה למעשה איך מיצרים מוצרים מרמת התכנון ועד למוצר הסופי וצורת החשיבה של צוות פיתוח התוכנה. בנוסף דברה על הצורך בלימודים אקדמאים במדעים מדויקים.
- סיכום:

- הביעו התלמידים את רצונם העז לבקר בחברה והודו למורים ולסיכוי על ההזדמנות הזאת.
- המפגש חזק בהם את צורך בהמשך לימודים במיוחד לענף ההיי-טק.
- הביעו רצון להשתלב בסדנא בשת"פ על חברת היי-טק לאורך זמן.

2.8.4. יום עיון - חשיפת תלמידי התיכון מקיף פרידיס לענף ההיי-טק

המטרה:

- חשיפת ענף ההיי-טק לתלמידי תיכון מקיף פרידיס.

מהלך הפעילות:

- התקיימה ישיבה מקדימה בבוקר בחדר מנהל ביי"ס שנכחו בה חברי צוות בית הספר.
1. ברך מנהל ביי"ס ומנהל מחלקת חינוך את אנשי HP ואת עמותת סיכוי על הפעילות המבורכת.
 2. הציג מר עדי בילדנר את האני מאמין שלו ומדיניות החברה בצורך לחשיפת האוכלוסייה הערבית ותלמידיה לעולם ההיי-טק.
 3. העניק מר עדי בילדנר מתנה (תושבת לעכבר המחשב) לשימוש התלמידים בבי"ס.
- אחרי הישיבה עבר הצוות לספרייה שהוכנה מראש ונכח בה 45 תלמידים מצטיינים מכיתות י"א+ י"א. תהליך הפעילות כדלקמן:

1. ברך מנהל ביי"ס את התלמידים ואת סיכוי ואת חברת HP.
2. הצגתי את סיכוי, עקרונותיה והפעילות בפרויקט "ייצוג הולם, העדפה מתקנת ושוויון בתעסוקה".

3. מר עדי בילדנר הציג את התהליכים הארגוניים החדשניים בענף ההיי-טק, גיוס משאבי אנוש והצורך בלימודים אקדמאים ומציינות. איך ניגשים לעבודה בחברות היי-טק, מהם הציפיות של חברות היי-טק מהמועמדים. בסוף ההצגה היה דיאלוג בין התלמידים ומר עדי בילדנר.
4. גבי דלית, הציגה איך ניתן לשווק את עצמנו בשוק העבודה העתידי. וסקרה את דרכה הארוכה עד שהשתלבה בחברה. בנוסף דברה על הצורך בלימודים אקדמאים במדעים מדויקים.

סיכום :

- הביעו התלמידים את רצונם העז לבקר בחברה והודו למורים ולסיכוי על ההזדמנות הזאת.
- המפגש חזק בהם את צורך בהמשך לימודים במיוחד לענף ההיי-טק.
- הביעו רצון להשתלב בסדנא בשת"פ על חברת היי-טק לאורך זמן.

3. ייצוג האזרחים הערבים במשרדי הממשלה ובחברות הממשלתיות

1. הקדמה

ריבוי החוקים והחלטות ממשלות ישראל על דורותיהם בנושא ייצוג האזרחים הערבים בשירות המדינה ובדירקטוריונים של החברות הממשלתיות מאז ראשית שנות התשעים, מצביע על הכרה בזכות הייצוג ההולם של האוכלוסייה הערבית בשלטון המרכזי ושלוחותיו. יחד עם זאת, לא מצליחות ממשלות ישראל לתרגם את חוקיהם והחלטותיהם לפרקטיקה ממשית. בהתאם לנתונים הזמינים של נציבות שירות המדינה אודות מספר העובדים הערבים בשירות המדינה משנת 1992 ועד היום מראה שקצב קליטת עובדים ערבים בירידה במיוחד אחרי שנת 2000. שנה זו, מתאפיינת באופן מיוחד בגל בולט של חוקים והחלטות להגברת ייצוגה של האוכלוסייה הערבית בשירות המדינה, במיוחד בה ירד קצב קליטת העובדים הערבים כמעט פי 3 בהשוואה לתקופה לפני שנת 2000.

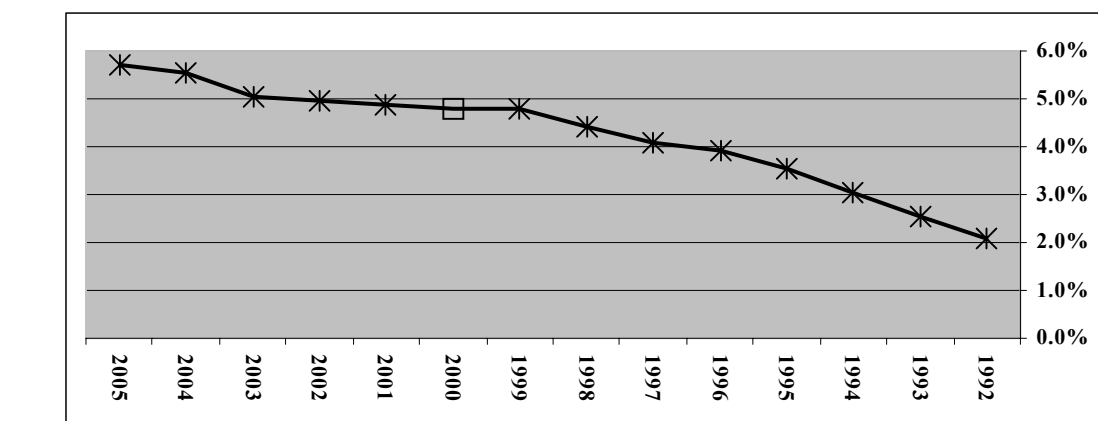
בסקירה שנתית זו נבדוק את מידת יישומם של החוקים¹ וההחלטות ונציג את הפער הביצועי והכמותי שבהם. נסקור את ההחלטות השונות שקיבלה הממשלה משנת 2000 עד היום, ואת מידת ביצוען. בסקירה נציג נתונים עדכניים והשוואתיים בין שתי הקבוצות הלאומיות - הערבים והיהודים - נתונים המציגים תמונה מפורטת ומקיפה בפרספקטיבה רבת שנים. נעקוב גם אחרי ההתפתחויות והמגמות בנושא הייצוג ההולם בשני תחומים חשובים: שירות המדינה והחברות הממשלתיות.

זאת ועוד, במסגרת הסקירה נציג לראשונה נתונים עדכניים אודות ייצוגה של האוכלוסייה הערבית בסקטור הפרטי בענף ההיי-טק. ענף ההיי-טק נחשב, בעשר השנים האחרונות, החוד חנית של התפתחות הכלכלה העולמית והמקומית הן לשיפור רמת החיים של האוכלוסייה והן כראי לקדמה טכנולוגית ודרך השתלבות בטוחה לשוק העבודה של המחר.

2. ייצוג האזרחים הערבים בשירות המדינה

מנתוני הדו"ח השנתי המסכם של נציבות שירות המדינה אודות ייצוגם של האזרחים הערבים בשירות המדינה לשנת 2005 (התפרסם בראשית ספטמבר 2006) עולה כי נכון לסוף 2005 הועסקו בשירות המדינה 3,251 ערבים שהם 5.7% מכלל עובדי שירות המדינה, 57,085 במספר. נתון² זה כולל את עובדי המשרדים הממשלתיים עצמם ויחידות הסמך שלהם ואינו כולל את עובדי החברות הממשלתיות, עובדי ההוראה במשרד החינוך, עובדי שירות התעסוקה, עובדי המוסד לביטוח לאומי ועובדי הרשויות, האגודות, ומעוצות הממשלתיות השונות.

תרשים 1: אחוז עובדים ערבים מסה"כ עובדים בשירות המדינה, בשנים 1992-2005³



¹ בנוסף לחוק שירות המדינה – מינויים (תיקון מס' 11), התשס"א 2000, ולחוק חברות ממשלתיות (תיקון מס' 11), התש"ס 2000, אשר גורסים במתן ביטוי הולם לייצוגה של האוכלוסייה הערבית בשירות המדינה, התקבל חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון מס' 10), התשס"ו 2005, שמורה על הקמת נציבות שוויון ההזדמנויות שמתפקדה לדאוג לאכיפת חקיקת השוויון. החוק מבטיח שוויון הזדמנויות ואיסור אפליה על רקע של מין, גזע, לאום, גיל, מעמד אישי ועוד. שר התמ"ת הבטיח להקים את הנציבות לשוויון עד סוף 2006.

² נתון זה כולל גם מוסלמים לא ערבים וכן נוצרים לא ערבים, סביר להניח שרובם מהגרים רוסים.
³ מקור: נציבות שירות המדינה

**לוח 1: מספר עובדי המדינה בכלל ומספר האזרחים הערבים
עובדי המדינה, לפי מין ושנה (במספרים מוחלטים ובאחוזים)**

השנה	סה"כ עובדים ערבים	סה"כ עובדות ערביות	סה"כ עובדי מדינה	% ערבים מעובדי המדינה	% נשים ערביות מעובדים ערבים
1992	1,117	-	53,549	2.1%	-
1993	1,369	-	53,914	2.5%	-
1994	1,679	-	55,278	3.0%	-
1995	1,997	-	56,183	3.6%	-
1996	2,231	-	56,809	3.9%	-
1997	2,340	-	57,286	4.1%	-
1998	2,537	-	57,580	4.4%	-
1999	2,695	-	56,152	4.8%	-
2000	2,708	-	56,341	4.8%	-
2001	2,806	-	57,742	4.9%	-
2002	2,818	-	56,914	5.0%	-
2003	2,798	876	55,409	5.0%	31.3%
2004	3,154	1,048	56,914	5.5%	33.2%
2005	3,251	1,128	57,085	5.7%	34.7%

מקור: הדו"ח השנתי המסכם של נציבות שירות המדינה
אודות ייצוגם של האזרחים הערבים בשירות המדינה לשנת 2005

הנתונים בלוח 1 מצביעים על גידול בין השנים 2004-2005 של 97 עובדים ערבים שהוא רק שליש מהגידול בין השנים 2003-2004 שעמד על 356 עובדים ערבים על אף החוקים וההחלטות (ראה פירוט בהמשך) שקבלה הממשלה אחרי שנת 2000. מספר זה עדיין רחוק מלשקף את ייצוגם של הערבים מכלל בני 15 ומעלה (11.5%), הנמנים על כוח העבודה האזרחי, ובודאי רחוק משיעורה של האוכלוסייה הערבית (19.6%) מכלל האוכלוסייה בארץ.

**לוח 2: מספר עובדי המדינה בכלל והעובדים הערבים
שהתקבלו לשירות המדינה לפי מין ושנה (במספרים מוחלטים ובאחוזים)**

השנה	סה"כ נקלטים ערבים	מזה נשים ערביות נקלטות	סה"כ נקלטים	% נקלטים ערבים	% נשים מהנקלטים הערבים
2000	297	93	5,733	5.2%	31.3%
2001	315	90	5,841	5.4%	28.6%
2002	251	80	4,400	5.7%	31.9%
2003	193	66	4,531	4.3%	34.2%
2004	249	84	4,668	5.3%	33.7%
2005	313	118	4,537	6.9%	37.7%

מקור: הדו"ח השנתי המסכם של נציבות שירות המדינה
אודות ייצוגם של האזרחים הערבים בשירות המדינה לשנת 2005

לוח 1 מראה גידול של 97 עובדים במספרם של העובדים הערבים בשנת 2005 לעומת שנת 2004, ובהתאם לנתונים בלוח מס' 2 נקלטו כ-313 עובדים לשירות המדינה. הגידול במספר העובדים הנקלטים נובע מקליטתם של עובדי כח-אדם ו/או עובדים חדשים ו/או מחליפים במשרות ללא חובת מכרז שרובם ממלאים תפקידים זוטרים, וחלק אחר כ-75 משרות חדשות יועדו לאזרחים הערבים במשרות ייעודיות

מהם נקלטו רק 25 עובדים במכרזים הייעודיים, לעומת 38 עובדים נוספים שנקלטו במכרזים הרגילים, שה"כ 63 עובדים במספר.

ראוי לציין, הנתונים בלוח 2 מראים ששנת 2005 מתאפיינת בקליטת מספר העובדים הערבים הגבוה ביותר מאז שנת 2001, כ-313 עובדים, וזה מצביע על המאמצים שמשקיעה נציבות שירות המדינה למימוש החוקים והחלטות הממשלה הלכה למעשה. מנגד חשוב לזכור שרוב החלטות הממשלה מדברות על יצירת משרות חדשות בדירוג הביניים ומעלה כי האוכלוסייה הערבית הינה קבוצה הזכאית לייצוג הולם בקרב העובדים בשירות המדינה, וזכות זאת מעוגנת בחוק שירות המדינה.

עוד מראים לוח 1 ו-2 שמספר העובדות הערביות בשירות המדינה נמצא בעליה בשנים 2004 ו-2005 הן במספרם המוחלט של הנקלטות (84 לעומת 118 בהתאמה) ושל שה"כ עובדות בשירות המדינה (1,048 לעומת 1,128 בהתאמה) והן כאחוז מסה"כ הנקלטים הערבים בשירות המדינה (37.7% לעומת 33.7% בהתאמה) וכאחוז מסה"כ עובדים ערבים בשירות המדינה (33.2% לעומת 34.7% בהתאמה).

1.2. החלטות הממשלה ויישומן לייצוג האוכלוסייה הערבית בשירות המדינה

לוח 3 מציג את הפער בין החלטות הממשלה ו/או החלטות ועדת השרים לענייני המגזר הלא יהודי ו/או החלטות נציבות שירות המדינה ויישומן. הנתונים מצביעים על פער של 65% בין החלטות לבין יישומן בפועל. מעיון בנתונים עולה בבירור כי הממשלה לא עמדה ביעדים שקבעה לעצמה בין השנים 2000-2005. במילים אחרות, מעקב אחרי החלטות הממשלה משנת 1999 ועד שנת 2005 מראה שמספר העובדים הערבים בשירות המדינה עמד בפועל על 2,695 בשנת 1999 (4.8% מסה"כ עובדים בשירות המדינה) לעומת 3,251 בשנת 2005 (5.7% מסה"כ עובדים בשירות המדינה).

בהתאם להחלטות הממשלה, בסוף שנת 2005, מספר העובדים הערבים בשירות המדינה אמור להגיע ל-3,938 (6.9% מסה"כ עובדים בשירות המדינה). לאור זאת, עד סוף שנת 2005 נוצר פער של 22% בין החלטות הממשלה לבין יישומן בפועל. יתרה מזאת, בשנת 2005 התקבלו בפועל עובדים יהודים רבים למרות ההחלטה על הקפאת המינויים. וכך, למרות החלטת הממשלה ליעד מספר משרות לאזרחים הערבים, התוצאה לא השתנתה בהרבה.

אם הממשלה תמשיך להתעלם מהחלטותיה ולא ינקטו פעולות קונסטרוקטיביות דחופות על ידה, להגברת קליטת עובדים ערבים בשירות המדינה, הפער בין החלטות ליישום ימשיך לגדול ויגיע בסוף שנת 2008 ל-65%.

בצעד מבורך, וביוזמת נציבות שירות המדינה, הקימה הממשלה צוות בין משרדי (נציגות ממשרד האוצר, המשפטים ונציבות שירות המדינה) על מנת לבחון צעדים אופרטיביים להגברת ייצוגה של האוכלוסייה הערבית בשירות המדינה. בראשית חודש אוגוסט 2006 הוגשו ההמלצות⁴ של הצוות הבין משרדי לוועדת השרים לענייני המגזר הלא יהודי ובתאריך 15.8.2006 התקבלה החלטה מס' ערב/3 שבה אימצה ועדת השרים לענייני המגזר הלא יהודי את המלצות הצוות הבין משרדי.

ההחלטה כוללת הוספת משרות חדשות, קביעת יעדים שנתיים, כלים ועוגנים משפטיים כנגד משרדי ממשלה שאין בהם ייצוג הולם לאוכלוסייה הערבית ו/או לא עומדים בהוראות החוק, מינוי עובד בכל משרדי הממשלה ויחידות הסמך שלהם, שימש במסגרת תפקידו כאחראי על נושא קידום ייצוגם ההולם של בני האוכלוסייה הערבית באותו משרד. זאת ועוד, הוטל על הצוות הבין משרדי לעקוב אחרי ביצוע ההחלטות והגשת דו"ח תקופתי שהראשון יהיה אחרי ששה חודשים מיום ההחלטה.

⁴ חשוב לציין שנציבות שירות המדינה יזמה מפגש רחב בין הצוות הבין משרדי לבין עמותת סיכוי וארגוני חברה אזרחים אחרים בחודש יוני 2006 על מנת לדון בהצעות שיוגשו לממשלה. יש לזכור שרוב ההמלצות שהוגשו ע"י עמותת סיכוי התקבלו ע"י הצוות הבין משרדי והופיעו בהחלטה הסופית של ועדת השרים לענייני המגזר הלא יהודי.

**לוח 3: מס' העובדים הערבים בשירות המדינה - הפער בין החלטות הממשלה לבין יישומן
כל החלטות הממשלה, ועדת השרים לענייני המגזר הלא יהודי ונציבות שירות המדינה
בין השנים 2000-2006**

עד סוף שנת	תאריך החלטה	תוספת עובדים בגין ההחלטה	סה"כ עובדים ערבים בפועל	סה"כ עובדים בהתאם להחלטות	סה"כ עובדי מדינה בפועל	אחוז עובדים ערבים בפועל	אחוז עובדים ערבים בהתאם להחלטות
1999 (שנת בסיס)	-	-	2,695	-	56,152	4.80%	-
2000	28.6.00	75	2,708	2,770	56,341	4.80%	4.90%
	(שר האוצר ונציב שירות המדינה)						
	שלהי שנת 2000	-37.5	2,708	2,733	56,341	4.80%	4.85%
	(הקפאת קליטת עובדים לשירות המדינה)						
2001	28.6.00	75	2,806	2,808	57,742	4.86%	4.86%
	(שר האוצר ונציב שירות המדינה)						
	שלהי שנת 2000	-37.5	2,806	2,771	57,742	4.86%	4.80%
	(הקפאת קליטת עובדים לשירות המדינה)						
2002	28.6.00	75	2,818	2,846	56,914	5.00%	5.00%
	(שר האוצר ונציב שירות המדינה)						
	שלהי שנת 2000	-37.5	2,818	2,809	56,914	5.00%	4.93%
	(הקפאת קליטת עובדים לשירות המדינה)						
2003	28.6.00	75	2,798	2,884	55,409	5.05%	5.20%
	(שר האוצר ונציב שירות המדינה)						
	שלהי שנת 2000	-37.5	2,798	2,847	55,409	5.05%	5.10%
	(הקפאת קליטת עובדים לשירות המדינה)						
	19.1.03	37.5	2,798	2,884	55,409	5.05%	5.20%
	(ועדת שרים לענייני המגזר הלא יהודי)						
2004	19.1.03	37.5	3,154	2,922	56,914	5.50%	5.10%
	(ועדת שרים לענייני המגזר הלא יהודי)						
	27.1.04	37.5	3,154	3,257	56,914	5.50%	5.70%

						(ועדת שרים לענייני המגזר הלא יהודי) 8% מהמתקבלים יהיו ערבים. בפועל היו 5.3%	
5.77%	5.70%	57,085	3,295	3,251	37.5	19.1.03	2005
6.90%	5.70%	57,085	3,938	3,251	37.5	(ועדת שרים לענייני המגזר הלא יהודי) 27.1.04	
						(ועדת שרים לענייני המגזר הלא יהודי) 15% מהמתקבלים יהיו ערבים. בפועל היו 6.9%	
8.00%	5.86%	57,253	4,580	3,357	642	27.1.04	2006
		(אומדן : אחוז עליה ע"י ממוצע נע)	(אומדן : אחוז עליה ע"י ממוצע נע)			(ועדת שרים לענייני המגזר הלא יהודי), השלמת אחוז הערבים לפחות 8% מסה"כ העובדים	
8.10%	5.86%	57,253	4,655	3,357	75	12.3.06 (החלטת ממשלה מס' 4729)	
9.00%	6.00%	57,417	5,167	3,483	512	27.1.04	2007
		(אומדן ע"י אחוז עליה ע"י ממוצע נע)	(אומדן ע"י אחוז עליה ע"י ממוצע נע)			(ועדת שרים לענייני המגזר הלא יהודי), השלמת אחוז הערבים ל- 10% מסה"כ העובדים עד סוף 2008, נניח שהיעד לשנה זו 9%	
9.10%	6.00%	57,417	5,242	3,483	75	12.3.06 (החלטת ממשלה מס' 4729)	
10.00%	6.30%	57,370	5,737	3,613	495	27.1.04	2008
		(אומדן ע"י אחוז עליה ע"י ממוצע נע)	(אומדן ע"י אחוז עליה ע"י ממוצע נע)			(ועדת שרים לענייני המגזר הלא יהודי), השלמת אחוז הערבים ל- 10% מסה"כ העובדים עד סוף 2008	
10.10%	6.30%	57,370	5,812	3,613	75	12.3.06 (החלטת ממשלה מס' 4729)	

2.2. השכלה בקרב עובדים ערבים בשירות המדינה

לוח 4 מראה שאחוז העובדים הערבים האקדמאים (תואר ראשון ומעלה) בשירות המדינה בשנת 2005 כמעט פי שניים מאחוזם בכוח העבודה האזרחי בכלל המשק, 39.9% לעומת 20%. זאת ועוד, אחוז הנשים הערביות האקדמאיות בשירות המדינה 38.8% לעומת 25.7% בכוח העבודה האזרחי במשק, ומנגד אחוז

הגברים הערבים האקדמאים בשירות המדינה יותר מפי שניים מאחוזם בכוח העבודה האזרחי בכלל המשק, 42% לעומת 18%. נתונים אלו מצביעים על שתי מגמות, הראשונה כרוכה בחסמים ובמכשולים שעומדים בפני האקדמאי הערבי למצוא משרה הולמת את כישוריו בסקטור הפרטי ובהעדר חוקי מגן נקודתיים בזכות הייצוג ההולם של האוכלוסייה הערבית. למרות שקיימים חוקים⁵ בזכות השוויון בתעסוקה שנחשב כאמצעי לקידום השוויון הכללי הם אינם נאכפים כיאות הן מצד מערכות האכיפה והן מצד העובדים הערבים. המגמה השנייה, כורכה בתפיסה שהמשרה בשירות המדינה נחשבת יותר יציבה ומבטיחה למרות הפשרה ברמת השכר המוצע.

לוח 4: עובדים ערבים בשירות המדינה לפי השכלה ומין – 2005⁶

השכלה	גברים	נשים	סה"כ	% גברים	% נשים	% מסה"כ	% כלל העובדים
לא אקדמית	1,231	690	1,921	58.0%	61.2%	59.1%	60.0%
תואר ראשון	441	310	751	20.8%	27.5%	23.1%	40.0%
תואר שני	165	70	235	7.8%	6.2%	7.2%	
תואר שלישי	286	58	344	13.5%	5.1%	10.6%	
סה"כ	2,123	1,128	3,251	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

חל שיפור ניכר בקליטת אקדמאים ערבים לשירות המדינה בין השנים 2003 עד 2005 כפי שמראה לוח 5. בעוד שבשנת 2003 אחוז העובדים הערבים לא אקדמאים בשירות המדינה עמד על 65.5%, בעוד שבשנת 2005 האחוז ירד ל- 59.1%. בולט במיוחד עלית אחוז בעלי תארים ראשון ושני.

לוח 5: עובדים ערבים בשירות המדינה לפי השכלה בשנים 2003-2005⁶

השכלה	שנת 2003	שנת 2005	% השינוי
לא אקדמית	1,775	1,921	8.2%
תואר ראשון	558	751	34.6%
תואר שני	158	235	48.7%
תואר שלישי	307	344	12.1%
סה"כ	2,798	3,251	16.2%

לוח 4 מראה ש-38.8% מכלל העובדות הערביות (438 במספר) יש השכלה אקדמית, והן מהוות 32.9% מכלל הערבים האקדמאים בשירות המדינה.

⁵ לדוגמא, חוקי מגן בעבודה, חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח 1998, חוק יסוד כבוד האדם וחירותו, התשנ"ב 1992.

⁶ מקור: נציבות שירות המדינה

3.2. ניידות וייצוג עובדים ערבים בשירות המדינה לפי מחוז

לוח 6 מראה שקיים פער גדול מאוד ברוב המחוזות בין ייצוג האוכלוסייה הערבית בתוך המחוז לבין ייצוג העובדים הערבים בשירות המדינה באותו מחוז. כאשר הפער חיובי וגדול יותר הדבר מצביע על ייצוג חסר וההפך נכון.

לוח 6: התפלגות עובדי המדינה הערבים לפי מחוז מקום העבודה ומקום מגורים – 2005⁷

מחוז	סה"כ אוכל'	אוכל' יהודית ואחרים**	אוכל' ערבית	% אוכל' ערבים	% אוכל' ערבים בתוך מחוז	% עובדים ערבים מתוך עובדים במחוז*	עובדים ערבים לפי מחוז*	% עובדים ערבים לפי מחוז*	מקום מגורים עובדים לפי מחוז*	% מקום מגורים עובדים לפי מחוז*
צפון	1,176.1	560.9	615.9	45.3%	52.4%	21.0%	1,283	39.5%	1,753	53.9%
חיפה	854.8	657.2	197.6	14.5%	23.1%	10.0%	908	27.9%	748	23.0%
מרכז	1,631.7	1,499.7	132.0	9.7%	8.1%	3.0%	272	8.4%	298	9.2%
תל-אביב	1,183.3	1,160.9	16.4	1.2%	1.4%	2.0%	180	5.5%	111	3.4%
ירושלים	841.7	592.1	249.5	18.4%	29.6%	2.0%	233	7.2%	150	4.6%
דרום	993.7	846.6	147.1	10.8%	14.8%	2.0%	103	3.2%	98	3.0%
יהודה שומרון, חבל עזה ואחר	249.8	41.2	-	0.0%	0.0%	16.0%	272	8.4%	93	2.9%
סה"כ	6,931.1	5,358.6	1,358.5	100.0%	19.6%	5.7%	3,251	100.0%	3,251	100.0%

* אחר: עובדים ללא הגדרת מחוז עבודה ו/או מגורים ואחרים שעובדים בחו"ל. חשוב לציין שסה"כ עובדים ערבים ללא הגדרת מחוז כ- 251 עובד.

** כולל נוצרים ערבים ו/או ללא סיווג דת ללא מחוז יהודה ושומרון

הפערים הבולטים נצפים במחוז הצפון, כאשר האוכלוסייה הערבית מהווה 52.4% מסה"כ האוכלוסייה במחוז לעומת 21.0% בקרב סה"כ עובדי המדינה באותו מחוז (פער של פי שניים), במחוז חיפה 23.1% בקרב סה"כ אוכלוסייה במחוז לעומת 10.0% בקרב סה"כ עובדי המדינה באותו מחוז (פער של פי שניים), ובמחוז הדרום 14.8% בקרב סה"כ אוכלוסייה במחוז לעומת 2.0% בקרב סה"כ עובדי המדינה באותו מחוז (פער של יותר מפי 7). יתרה מזאת, הפער פולט בין התפלגות עובדי המדינה הערבים לפי מחוז לבין התפלגות סה"כ האוכלוסייה הערבית לפי מחוז. זאת ועוד, קיים הבדיל פולט בין התפלגות מקום העבודה של העובדים הערבים לפי מחוז לבין התפלגות מקום מגוריהם לפי מחוז, עובדה זו מצביעה על ניידות גבוהה בקרב העובדים ופיזור רע בקליטת עובדים ערבים לפי מחוז.

לוח 7: מידת הייצוג והניידות בקרב עובדים ערבים בשירות המדינה – 2005⁷

מחוז	מדד ניוד*	מדד ייצוג**
צפון	14.5%	4.14
חיפה	4.9%	2.71
מרכז	0.8%	2.85
תל-אביב	2.1%	0.69
ירושלים	2.6%	20.64
דרום	0.2%	8.51
יהודה שומרון, חבל עזה ואחר	5.5%	0.00
סה"כ	30.5%	4.03

* מדד הניוד מצביע על אחוז העובדים הערבים שעוברים גבולות של מחוזות (כניסה ויציאה) בכדי להגיע לעבודה או לבית
** מדד הייצוג מציין את הערך הממוצע שיש להכפיל בו את אחוז העובדים הערבים במחוז על מנת להגיע לייצוג הולם פרופורציונאלי

⁷ מקור: נציבות שירות המדינה

על מנת לכמת את מידת הניידות והייצוג של העובדים הערבים בקרב סה"כ עובדי המדינה חושבו שני מדדים. ערך מדד הניידות 30.5%, וזהו האחוז של העובדים הערבים בשירות המדינה שחייבים לחצות גבולות של מחוזות (כניסה ויציאה) בכדי להגיע למקום עבודתם או למקום מגוריהם. מדד הניידות הגבוה ביותר נצפה במחוז הצפון 14.5%. ערך מדד הייצוג הממוצע שווה ל-4.03, והוא מבטא את הפער בין המציאות לבין ייצוג הולם פרופורציונאלי. בכדי להגיע לייצוג הולם (פרופורציונאלי) של עובדי המדינה הערבים לפי מחוזות בהתאם לאחוז האוכלוסייה הערבית באותו מחוז צריך להכפיל את אחוז העובדים הערבים בשירות המדינה בערך מדד הייצוג באותו מחוז. מדד הייצוג הגבוה ביותר נצפה במחוז ירושלים.

4.2. התפלגות מועסקים ערבים לפי משרדי הממשלה

לוח 8 מראה כ- 3,029 עובדים ערבים, המהווים 93.2% מכלל העובדים הערביים, מועסקים רק בשישה ממשרדי הממשלה: משרד הבריאות, משרד הפנים, משרד הרווחה, משרד החינוך, משרד המשפטים ומשרד התמ"ת ויחידות הסמך שלהן. כ- 61.8% מהם מועסקים במשרד הבריאות, כולל בתי החולים הממשלתיים. בשאר המשרדים הממשלתיים ייצוגם של האזרחים הערבים עדיין שולי עד אפסי: משרד האוצר, משרד ראש הממשלה, משרד לביטחון פנים, משרד השיכון, משרד התשתיות הלאומיות, משרד התחבורה ועוד. זאת עוד, בנציבות המים, בנציבות כבאות והצלה ורשות החשמל אין אף עובד ערבי. ברשות ההגבלים העסקיים, מינהל לבנייה כפרית והמכון הגיאולוגי יש רק עובד ערבי אחד. במשרד לביטחון פנים יש רק שני עובדים ערבים, ובמשרד המדע יש רק שלושה עובדים ערבים, ובמשרד התקשורת יש רק ארבעה עובדים ערבים בדומה למשרד תשתיות לאומיות. האחוז הגבוה של מועסקים ערבים בשירות המדינה נצפה במשרד הפנים כ- 22.1% מסה"כ עובדים ערבים בשירות המדינה, אחריו משרד הרווחה והבריאות כ- 7.0%.

לוח 8 : המועסקים הערבים לפי משרדי הממשלה ומיון (במספרים מוחלטים ובאחוזים) - 2005⁸

משרדי ממשלה			עובדים ערבים			סה"כ עובדים			% עובדים ערבים
גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	% גברים	% נשים	% סה"כ	
335	13	348	712	865	1,577	47.1%	1.5%	22.1%	
127	83	210	724	1,993	2,717	17.5%	4.2%	7.7%	
1,062	812	1,874	7,683	19,149	26,832	13.8%	4.2%	7.0%	
89	37	126	615	1,442	2,057	14.5%	2.6%	6.1%	
2	1	3	17	38	55	11.8%	2.6%	5.5%	
20	3	23	302	248	550	6.6%	1.2%	4.2%	
46	46	92	732	1,642	2,374	6.3%	2.8%	3.9%	
3	4	7	84	123	207	3.6%	3.3%	3.4%	
3	1	4	60	71	131	5.0%	1.4%	3.1%	
11	3	14	193	264	457	5.7%	1.1%	3.1%	
31	10	41	634	728	1,362	4.9%	1.4%	3.0%	
4	-	4	64	74	138	6.3%	0.0%	2.9%	
18	2	20	467	406	873	3.9%	0.5%	2.3%	
2	-	2	46	61	107	4.3%	0.0%	1.9%	
7	2	9	256	419	675	2.7%	0.5%	1.3%	
7	2	9	373	345	718	1.9%	0.6%	1.3%	
10	-	10	543	389	932	1.8%	0.0%	1.1%	
7	1	8	390	429	819	1.8%	0.2%	1.0%	
4	-	4	110	420	530	3.6%	0.0%	0.8%	

⁸ מקור: נציבות שירות המדינה

יחידות סמך									
7.1%	0.0%	25.0%	14	10	4	1	-	1	מרכז ההסברה
6.0%	2.2%	9.5%	3,212	1,521	1,691	193	33	160	מס הכנסה
4.6%	3.4%	5.2%	87	29	58	4	1	3	המדפוס הממשלתי
4.3%	2.0%	5.0%	211	50	161	9	1	8	שירות הדרכה ומקצוע
4.1%	1.7%	5.9%	267	115	152	11	2	9	השירותים הווטרינריים
3.7%	1.2%	5.9%	730	339	391	27	4	23	מינהל המחקר החקלאי
2.8%	1.7%	5.1%	4,001	2,719	1,282	113	47	66	הנהלת בתי משפט
2.4%	1.9%	2.9%	208	104	104	5	2	3	הטלוויזיה החינוכית
2.4%	1.2%	3.9%	295	166	129	7	2	5	מנהל לחינוך התיישבותי
2.2%	1.5%	3.7%	719	478	241	16	7	9	מינהל מקרקעי ישראל
2.0%	0.0%	3.7%	98	44	54	2	-	2	השירות המטאורולוגי
1.9%	0.0%	4.1%	264	143	121	5	-	5	המרכז למיפוי ישראל
1.8%	0.5%	2.8%	1,791	790	1,001	32	4	28	המכס ומע"מ
1.7%	0.4%	4.1%	726	483	243	12	2	10	הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה
1.6%	0.0%	3.4%	63	34	29	1	-	1	רשות ההגבלים העסקיים
1.4%	0.0%	4.5%	70	48	22	1	-	1	מינהל לבנייה כפרית
1.1%	0.9%	1.6%	178	115	63	2	1	1	נציבות שירות המדינה
0.9%	2.5%	0.0%	110	40	70	1	1	-	המכון הגיאולוגי
0.4%	0.6%	0.0%	272	156	116	1	1	-	שע"מ
0.0%	0.0%	0.0%	273	64	209	-	-	-	בתי דין רבניים
0.0%	0.0%	0.0%	13	5	8	-	-	-	המועצה לביטחון לאומי
0.0%	0.0%	0.0%	57	24	33	-	-	-	הרבנות הראשית
0.0%	0.0%	0.0%	14	6	8	-	-	-	הרשות לשירותי דת
0.0%	0.0%	0.0%	63	37	26	-	-	-	מע"צ
0.0%	0.0%	0.0%	6	2	4	-	-	-	נמל חדרה
0.0%	0.0%	0.0%	154	60	94	-	-	-	נציבות המים
0.0%	0.0%	0.0%	18	9	9	-	-	-	נציבות כבאות והצלה
0.0%	0.0%	0.0%	42	24	18	-	-	-	נתיב
0.0%	0.0%	0.0%	18	8	10	-	-	-	רשות החשמל
5.7%	3.1%	10.4%	57,085	36,729	20,356	3,251	1,128	2,123	סה"כ

לוח 9 מראה שבמשרדים הבאים לא התקבל אף עובד ערבי אחד בשנת 2005: משרד התיירות, משרד התחבורה ומשרד ביטחון פנים. זאת ועוד, ביחידות הסמך הבאות לא התקבל אף ערבי אחד בשנת 2005: המדפוס הממשלתי, שירות הדרכה ומקצוע, מינהל המחקר החקלאי, הטלוויזיה החינוכית, המרכז למיפוי ישראל, רשות ההגבלים העסקיים, נציבות שירות המדינה, רשות החשמל ונציבות המים.

לוח 9 : העובדים הערבים הנקלטים לפי משרדי הממשלה ומין (במספרים מוחלטים ובאחוזים) - 2005⁹

% עובדים ערבים שהתקבלו	סה"כ עובדים שהתקבלו	כל היתר	עובדים ערבים			משרדי ממשלה
			סה"כ	נשים	גברים	
28.1%	64	46	18	0	18	משרד הפנים
20.0%	5	4	1	0	1	משרד התשתיות הלאומיות
12.1%	33	29	4	2	2	משרד החקלאות
9.6%	114	103	11	7	4	משרד הרווחה
8.0%	25	23	2	0	2	משרד החוץ
8.0%	2,384	2,194	190	67	123	משרד הבריאות
7.9%	101	93	8	3	5	משרד החינוך
7.7%	13	12	1	0	1	משרד התקשורת
7.5%	67	62	5	1	4	משרד האוצר
6.7%	15	14	1	0	1	משרד איכות סביבה
6.3%	16	15	1	0	1	משרד השיכון
5.3%	532	504	28	15	13	משרד המשפטים
3.5%	115	111	4	1	3	משרד ראש הממשלה
2.9%	35	34	1	0	1	משרד הקליטה
2.1%	47	46	1	1	0	משרד התמ"ת
0.0%	4	4	0	0	0	משרד המדע
0.0%	25	25	0	0	0	משרד התיירות
0.0%	37	37	0	0	0	משרד התחבורה
0.0%	11	11	0	0	0	משרד בטחון פנים
יחידות סמך						
20.0%	10	8	2	0	2	הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה
14.3%	7	6	1	0	1	השירותים הווטרינריים
10.3%	58	52	6	2	4	המכס ומע"מ
7.7%	13	12	1	0	1	מס הכנסה
5.3%	19	18	1	1	0	מכון גיאולוגי
4.5%	44	42	2	1	1	מינהל מקרקעי ישראל
3.9%	613	589	24	17	7	הנהלת בתי משפט
0.0%	1	1	0	0	0	המדפוס הממשלתי
0.0%	1	1	0	0	0	שירות הדרכה ומקצוע
0.0%	45	45	0	0	0	מינהל המחקר החקלאי
0.0%	8	8	0	0	0	הטלוויזיה החינוכית
0.0%	16	16	0	0	0	מנהל לחינוך התיישבותי
0.0%	2	2	0	0	0	המרכז למיפוי ישראל
0.0%	11	11	0	0	0	רשות ההגבלים העסקיים
0.0%	10	10	0	0	0	נציבות שירות המדינה
0.0%	4	4	0	0	0	שע"מ
0.0%	12	12	0	0	0	בתי דין רבניים
0.0%	5	5	0	0	0	המועצה לביטחון לאומי
0.0%	5	5	0	0	0	הרבנות הראשית
0.0%	1	1	0	0	0	נתיב
0.0%	3	3	0	0	0	רשות החשמל
0.0%	6	6	0	0	0	נציבות המים
6.9%	4,537	4,224	313	118	195	סה"כ

⁹ מקור: נציבות שירות המדינה

עיון בנתונים של לוח 8 ו-9 מצביע על כך שהאזרחים הערבים המועסקים בשירות המדינה ממלאים תפקידים מקצועיים ומופקדים בעיקר על מתן שירותי בריאות, רווחה, דת וחינוך, ומקומם נפקד מהעמדות הבכירות של מעצבי המדיניות. העדרם עודנו בולט בכמה משרדים ממשלתיים חשובים ורבי השפעה, כגון משרדי התמ"ת, משרד השיכון, משרד התשתיות הלאומיות, משרד התקשורת והאוצר, משרד התיירות וכן יחידות סמך כמו מע"צ, מינהל מקרקעי ישראל, נציבות המים, שירותי כבאות והצלה ורשות החשמל.

5.2. ייצוג הנשים הערביות בשירות המדינה

מספר הנשים הערביות המועסקות בשירות המדינה, נכון לסוף שנת 2005, הוא 1,128 – 34.7% מכלל העובדים הערבים בשירות המדינה לעומת 1,048 – 33.2% בסוף שנת 2004. בשנת 2005 מספרן של כלל הנשים בשירות המדינה הוא 36,729 – 64.3% מכלל העובדים בשירות המדינה לעומת 33,051 – 65.0% מכלל העובדים בשירות המדינה בשנת 2004. לוח 10 מצביע על שיעור הייצוג של הנשים היהודיות מסה"כ העובדים היהודיים בשירות המדינה כפול משיעור הנשים הערביות מסה"כ העובדים הערבים בשירות המדינה. בשעה שהנשים היהודיות הצליחו להגיע לעמדות בכירות ומשפיעות בשירות המדינה, הנשים הערביות עדיין מכהנות בתפקידים זוטרים. על הממשלה לפעול להגדלת מספרן של הנשים בכלל, והנשים הערביות בפרט, בדרגות הבכירות. 95.8% מכלל הנשים מועסקות בשישה משרדים ממשלתיים ויחידות הסמך שלהן, וביתר המשרדים הממשלתיים הייצוג שלהן עדיין שולי עד אפסי, זאת בדומה לכלל העובדים הערבים בשירות המדינה.

בכל אחת מהיחידות והמשרדים הבאים יש רק עובדת ערבייה אחת: משרד המדע, משרד התקשורת, משרד האוצר, המדפיס הממשלתי, שירותי הדרכה ומקצוע, נציבות שירות המדינה, המכון הגיאולוגי ושע"מ.

לוח 10: המועסקות הערביות והיהודיות בשירות המדינה לפי משרדי ממשלה - 2005¹⁰
(במספרים מוחלטים ובאחוזים)

משרדי ממשלה	נשים ערביות	סה"כ נשים	% נשים ערביות לפי משרד	% נשים ערביות מסה"כ
משרד הפנים	13	865	1.5%	1.2%
משרד הרווחה	83	1,993	4.2%	7.4%
משרד הבריאות	812	19,149	4.2%	72.0%
משרד החינוך	37	1,442	2.6%	3.3%
משרד המדע	1	38	2.6%	0.1%
משרד החקלאות	3	248	1.2%	0.3%
משרד המשפטים	46	1,642	2.8%	4.1%
משרד התיירות	4	123	3.3%	0.4%
משרד התקשורת	1	71	1.4%	0.1%
משרד איכות סביבה	3	264	1.1%	0.3%
משרד התמ"ת	10	728	1.4%	0.9%
משרד התחבורה	2	406	0.5%	0.2%
משרד השיכון	2	419	0.5%	0.2%
משרד ראש הממשלה	2	345	0.6%	0.2%
משרד האוצר	1	429	0.2%	0.1%
יחידות סמך				
מס הכנסה	33	1,521	2.2%	2.9%
המדפיס הממשלתי	1	29	3.4%	0.1%
שירותי הדרכה ומקצוע	1	50	2.0%	0.1%
השירותים הווטרינריים	2	115	1.7%	0.2%
מינהל המחקר החקלאי	4	339	1.2%	0.4%

¹⁰ מקור: נציבות שירות המדינה

4.2%	1.7%	2,719	47	הנהלת בתי משפט
0.2%	1.9%	104	2	הטלוויזיה החינוכית
0.2%	1.2%	166	2	מינהל לחינוך התיישבותי
0.6%	1.5%	478	7	מינהל מקרקעי ישראל
0.4%	0.5%	790	4	המכס ומע"מ
0.2%	0.4%	483	2	הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה
0.1%	0.9%	115	1	נציבות שירות המדינה
0.1%	2.5%	40	1	המכון הגיאולוגי
0.1%	0.6%	156	1	שע"מ
0.0%	0.0%	1,462	-	אחר ¹¹
100.0%	3.1%	36,729	1,128	סה"כ

אחוז הנשים הערביות המועסקות בשירות המדינה מסה"כ נשים מועסקות עמד על 3.1% בשנת 2005 למרות שאחוז הנשים הערביות מסה"כ כוח העבודה האזרחי של הנשים כ- 8.5%. כצפוי משרד הבריאות מעסיק כ- 72% מסה"כ הנשים הערביות.

לוח 11 מראה שבשנת 2005 התקבלו לשירות המדינה 118 נשים ערביות וזה גידול של 40.4% יחסית לשנת 2004. הנשים הערביות מהוות 37.7% מכלל העובדים הערבים שנתקבלו בשנת 2005, וזה אחוז גבוה יותר בארבע נקודות האחוז מהאחוז של שנת 2004.

לוח 11: נשים ערביות נקלטות בשירות המדינה לפי משרדי ממשלה - 2005¹²
(במספרים מוחלטים ובאחוזים)

משרדי ממשלה / יחידת סמך	נשים ערביות נקלטות	סה"כ ערבים שנקלטו	סה"כ עובדים שנקלטו	% נשים ערביות מהערבים שנקלטו	% נשים ערביות מסה"כ שנקלטו
משרד הפנים	0	18	64	0.0%	0.0%
משרד התשתיות הלאומיות	0	1	5	0.0%	0.0%
משרד החקלאות	2	4	33	50.0%	6.1%
משרד הרווחה	7	11	114	63.6%	6.1%
משרד החוץ	0	2	25	0.0%	0.0%
משרד הבריאות	67	190	2,384	35.3%	2.8%
משרד החינוך	3	8	101	37.5%	3.0%
משרד התקשורת	0	1	13	0.0%	0.0%
משרד האוצר	1	5	67	20.0%	1.5%
משרד איכות סביבה	0	1	15	0.0%	0.0%
משרד השיכון	0	1	16	0.0%	0.0%
משרד המשפטים	15	28	532	53.6%	2.8%
משרד ראש הממשלה	1	4	115	25.0%	0.9%
משרד הקליטה	0	1	35	0.0%	0.0%
משרד התמ"ת	1	1	47	100.0%	2.1%
משרד המדע	0	0	4	*	*
משרד התיירות	0	0	25	*	*
משרד התחבורה	0	0	37	*	*
משרד בטחון פנים	0	0	11	*	*

¹¹ משרדים ויחידות סמך שאין בהם אף עובדת ערבייה אחת: משרד התשתיות הלאומיות, משרד לביטחון פנים, משרד החוץ, משרד הקליטה, מרכז ההסברה, השירות המטאורולוגי, המרכז למיפוי ישראל, רשות הגבלים העסקיים, מינהל לבנייה כפרית, בתי דין רבניים, המועצה לביטחון לאומי, הרבנות הראשית, הרשות לשירותי דת, מע"צ, נמל חדירה, נציבות המים, נציבות כבאות והצלה, נתיב ורשות החשמל.
¹² מקור: נציבות שירות המדינה

יחידות סמך					
0.0%	0.0%	10	2	0	הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה
0.0%	0.0%	7	1	0	השירותים הוטרינריים
3.4%	33.3%	58	6	2	המכס ומע"מ
0.0%	0.0%	13	1	0	מס הכנסה
5.3%	100.0%	19	1	1	מכון גיאולוגי
2.3%	50.0%	44	2	1	מינהל מקרקעי ישראל
2.8%	70.8%	613	24	17	הנהלת בתי משפט
*	*	1	0	0	המדפיס הממשלתי
*	*	1	0	0	שירות הדרכה ומקצוע
*	*	45	0	0	מינהל המחקר החקלאי
*	*	8	0	0	הטלוויזיה החינוכית
*	*	16	0	0	מנהל לחינוך התיישבותי
*	*	2	0	0	המרכז למיפוי ישראל
*	*	11	0	0	רשות ההגבלים העסקיים
*	*	10	0	0	נציבות שירות המדינה
*	*	4	0	0	שע"מ
*	*	12	0	0	בתי דין רבניים
*	*	5	0	0	המועצה לביטחון לאומי
*	*	5	0	0	הרבנות הראשית
*	*	1	0	0	נתיב
*	*	3	0	0	רשות החשמל
*	*	6	0	0	נציבות המים
2.6%	37.7%	4,537	313	118	סה"כ

* משרדים ויחידות סמך שלא התקבלו אליהם אף עובדת ערביה אחת

89.8% מהנשים הערביות התקבלו לשבעה משרדי ממשלה ויחידות סמך, והם: משרד הרווחה, משרד הבריאות, משרד המשפטים והנהלת בתי משפט. זאת ועוד, אחוז הנשים שהתקבלו לעבודה עמד על 2.6% בלבד מסה"כ אשר התקבלו לעבודה.

6.2. עובדים ערבים בדירוג הכללי ובדרגות השיא

לוח 12 מצביע על שיפור במספר העובדים הערבים בשירות המדינה אשר ממוקמים בדרגת השיא, בדירוג המנהלי חל גידול של 8.4%, בדירוג המח"ר הייתה עליה של 31.8%, בדירוג המהנדסים הייתה עליה של 36.3% ובדירוג הפרקליטים הייתה עליה של 55.5% בין השנים 2004 ו-2005. לעומת זאת, בדירוג של רופאים, טכנאי רנטגן ומשפטנים הייתה ירידה במספר העובדים הערבים בדרגות השיא בשירות המדינה. זאת ועוד, התפלגות העובדים הערבים לפי סוג הדירוג שנמצאים בדרגות השיא, בשנת 2005, מראה ש-68.2% (לעומת 48.9% בשנת 2004) מהעובדים הערבים נמצאים בהדרגות השיא במתח דירוג מהנדסים, אחריהם אלו שנמצאים בדירוג המשפטנים עם 48.1% (לעומת 19.7% בשנת 2004) ואחריהם אלו שנמצאים בדירוג הפרא רפואיים עם 21.2% (לעומת 11.5% בשנת 2004).

לוח 12: עובדים ערבים בדירוג הכללי ובדרגות השיא¹³, בשנים 2004-2005¹⁴

הדירוג	דרגת שיא*		סה"כ במתח הדירוג		% עובדים בדרגת שיא	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
מינהלי	130	141	984	1014	13.2%	13.9%
מח"ר	22	29	155	176	14.2%	16.5%
מהנדסים	22	30	45	44	48.9%	68.2%
משפטנים	14	13	71	27	19.7%	48.1%
סגורים ציבוריים	8	10	8	10	100.0%	100.0%
טכנאי רנטגן	4	2	36	37	11.1%	5.4%
רופאים	16	15	289	302	5.5%	5.0%
בי וכימאים	1	0	42	48	2.4%	0.0%
אחיות	41	31	1,058	1,103	3.9%	2.8%
פרא רפואיים	3	7	26	33	11.5%	21.2%
פרקליטים	9	14	0	0		
מרפאים בעיסוק	1	0	0	0		
טכנאים	0	0	27	28		
עיתונאים	0	0	4	5		
עו"סים	0	0	112	117		
רשמים	0	0	9	10		
חוזים בכירים	0	0	6	5		
שירות החוץ	0	0	3	6		
פסיכולוגים	0	0	12	13		
פיזיותרפיסטים	0	0	12	10		
לשכות שרים	0	0	8	22		
שכר כולל (עובדים חיוניים)	0	0	42	48		
עובדי הוראה	0	0	128	122		
רוקחים	0	0	18	18		
עובדי מחקר	0	0	6	6		
אחר	0	0	53	47		
סה"כ	271	292	3,154	3,251		

עוד מראה לוח 12 שאין אף עובד ערבי אחד בדרגות השיא בדירוג הטכנאים עד לדירוג עובדי המחקר.

7.2. מכרזים בשירות המדינה

לוח 13 מצביע על עליה של 13.6% במספר המכרזים הרגילים, ומנגד ירידה של 32.0% במספר המכרזים הייעודיים (מכרזים אשר מיועדים לאוכלוסייה הערבית והצירקסית בהתאם להחלטות ממשלה) בין השנים 2004 ו-2005. יתרה מזאת, חלה ירידה דרסטית באחוז המכרזים הייעודיים מסה"כ המכרזים בשירות המדינה בין השנים 2003-2005.

לוח 13: מספר המכרזים הפומביים, לפי סוג המכרז שפורסמו בשנים 2002-2005

שנה	מכרזים רגילים	מכרזים ייעודיים	סה"כ רגיל וייעודי	% הייעודי
2002	772	55	827	6.7%
2003	553	49	602	8.1%
2004	677	53	730	7.3%
2005	769	36	805	4.5%

¹³ להלן דרגות השיא: מינהלי 20-24, מח"ר 41-46, מהנדסים 41-45, משפטנים א-2, פרקליטים א-3, סגורים ציבוריים א-3, טכנאי רנטגן 9-10, רופאים 9-10, בי וכימאים א-4, אחיות 16-18, פרא רפואיים א-4, מרפאים בעיסוק א-4.
¹⁴ מקור: נציבות שירות המדינה

בין השנים 2003 ו-2005 ירד חלקם של המכרזים הייעודיים מסה"כ מכרזים בשירות המדינה מ-8.1% לכמעט חצי ל-4.5%. לאור זאת, חלה ירידה גדולה במספר המועמדים הערבים שנגשים למכרזים ייעודיים בין השנים 2004 ו-2005 (38.8% לעומת 25.6% בהתאמה) ובמכרזים בכלל - ייעודי ורגיל - (17.8% לעומת 7.8% בהתאמה) כפי שמראה לוח 13. בעוד שמספר המועמדים היהודים במכרזים הרגילים עלה כפליים¹⁵ באותה תקופה.

לוח 13: מספר המועמדים במכרזים השונים בשנים 2002-2005 *

שנה	מועמדים ערבים במכרזים רגילים	מועמדים ערבים במכרזים ייעודיים	סה"כ מועמדים ערבים	מועמדים יהודים במכרזים רגילים*	% מועמדים ערבים במכרזים ייעודיים	% מועמדים ערבים במכרזים בכלל
2002	942	472	1,414	17,111	33.4%	7.6%
2003	767	442	1,209	13,009	36.6%	8.5%
2004	1,479	937	2,416	11,123	38.8%	17.8%
2005	1,328	457	1,785	21,245	25.6%	7.8%

* מקור: נציבות שירות המדינה

לוח 14 מצביע על המשך מגמת הקושי שעומדת בפני המועמד הערבי להשגת משרה בשירות הציבור. מספר המועמדים הממוצע למשרה במכרזים הרגילים בשנת 2004 עמד על 18.6 לעומת 29.4 בשנת 2005 (כמובן הן למועמדים היהודים והן למועמדים הערביים). מנגד חלה ירידה במספר המועמדים הממוצע למשרה במכרזים הייעודיים (מכרזים מיועדים לאוכלוסייה הערבית והצ'רקסית) באותה תקופה (17.7 בשנת 2004, לעומת 12.7 בשנת 2004), וזאת עקב הירידה הגדולה במספר המכרזים הייעודיים שפורסמו בין השנים 2004 ו-2005.

לוח 14: מספר המועמדים הערבים למשרה בשנים 2002-2005 *

שנה	במכרזים הרגילים	במכרזים הייעודיים	במכרזים בכלל
2002	23.4	8.6	14.8
2003	24.9	9.0	15.2
2004	18.6	17.7	18.2
2005	29.4	12.7	22.0

* מקור: נציבות שירות המדינה

לוח 15 מראה עליה קטנה מאוד באחוז הערבים הזוכים במכרזים הרגילים מסה"כ המועמדים, 2.8% לעומת 2.9% בשנים 2004 ו-2005 בהתאמה. מנגד יש ירידה במספר המוחלט של מספר הערבים שזכו במכרזים הרגילים מ-42 ל-38 בשנים 2004 ו-2005 בהתאמה. המגמה של הירידה במספר הערבים הזוכים ממשיכה גם במכרזים הייעודיים, מ-34 ל-25 בשנים 2004 ו-2005 בהתאמה. לעומת זאת, הגידול באחוז הזוכים הערבים במכרזים ייעודיים מ-3.6% ל-5.5% בין השנים 2004 ו-2005 בהתאמה, נובע מהירידה הדרסטית במספר המכרזים הייעודיים המוצעים על ידי שירות המדינה לאוכלוסייה הערבית, בנוסף לירידה הגדולה במספר המועמדים הערבים אשר נגשים למכרזים הייעודיים¹⁶.

¹⁵ הגידול נובע ממספר המועמדים הגבוה למכרזים של משרד החוץ ומשרד המשפטים.
¹⁶ בתאריך 15.8.2006 התקבלה החלטה מס' ערב/3 שבה אימצה ועדת השרים לענייני המגזר הלא יהודי את המלצות הצוות הבין משרדי. בין המלצות שהתקבלו, גיוס אקדמאים ערבים ע"י חברות השמה להגברת וייעול החיפוש אחרי מועמדים מהאוכלוסייה הערבית.

לוח 15: הזוכים במכרזים השונים בשנים 2002-2005 *
(במספרים מוחלטים ובאחוזים)

שנה	זוכים ערבים במכרזים רגילים מסה"כ מועמדים		זוכים ערבים במכרזים ייעודיים מסה"כ מועמדים		סה"כ זוכרים ערבים במכרזים רגילים וייעודיים		זוכים יהודיים במכרזים רגילים מסה"כ מועמדים	
	מספר מוחלט	%	מספר מוחלט	%	מספר מוחלט	%	מספר מוחלט	%
2002	25	2.7%	46	9.7%	71	5.0%	589	3.4%
2003	18	2.3%	47	10.6%	65	5.4%	563	4.3%
2004	42	2.8%	34	3.6%	76	3.1%	506	4.5%
2005	38	2.9%	25	5.5%	63	3.5%	2,304	10.8%

* מקור: נציבות שירות המדינה

הנתונים מראים בשנת 2005, שסיכוי של מועמד יהודי אשר ניגש למכרז לזכות בו גדולים פי שלושה ממועמד ערבי, 10.8% לעומת 3.5%. לעומת זאת, בשנת 2004 יחס הסיכויים בין מועמד יהודי וערבי כמעט זהה.

3. ייצוג האזרחים הערבים בחברות הממשלתיות

1.3. ייצוג האזרחים הערבים בדיקטורים

במאי 2000 קיבלה הכנסת תיקון לחוק החברות הממשלתיות-התשל"ה, 1975¹⁷, אשר הבטיח כי בהרכב דירקטוריון של חברה ממשלתית יינתן ביטוי הולם לייצוגה של האוכלוסייה הערבית.

בתאריך 19.8.03 קיבלה ועדת השרים לענייני ערבים, שבראשה עמד ראש הממשלה דאז מר אריאל שרון, מספר החלטות בנושא קידום השוויון של אזרחי ישראל הערבים. במסגרת הצעדים להאצת תהליכי הביצוע החליטה הוועדה להטיל על חברות ממשלתיות וגופים שהחוק חל עליהם לפעול להשגת ייצוג הולם לאוכלוסייה הערבית בדיקטוריונים. זאת בהתאם להוראות חוק החברות הממשלתיות, לפיו יש לפעול ככל שניתן למינוי דירקטורים ודירקטוריות מקרב האוכלוסייה הערבית. הוועדה קבעה כי עד אוגוסט שנת 2004 יכהן בכל אחד מ-105 הדירקטוריונים הממשלתיים לפחות ערבי אחד. בסמוך להחלטות הממשלה הורה ראש הממשלה דאז לוועדה לבדיקת מינויים, בראשות השופט רביבי, לעכב מינויים לדירקטוריונים כל עוד לא מתקיים אותו תנאי (ייצוג הולם של האזרחים הערבים).

היועץ המשפטי לממשלה בהנחיתו מס' 1.1502 ממאי 2006 (מינוי והרכב ועדות ציבוריות מייעצות ודרכי פעילות), חזר והדגיש את חשיבות הייצוג המאוזן בבחירת חברי הוועדות (במיוחד, סעיף 2 ו-3). זאת ועוד, בהנחיתו מס' 1.1503 ממאי 2006 (ייצוג הולם למגזרים מסוימים) הדגיש את נושא הייצוג ההולם של האוכלוסייה הערבית במוסדות הממשלה ושירות המדינה.

לוחות 16 ו-17 מעודכנים לתאריך 15 באוגוסט 2006 - כלומר שש שנים מאז קבלת התיקון לחוק, ושלוש שנים מאז קבלת החלטת הממשלה והכרזת ראש הממשלה כי עד אוגוסט 2004 יכהן בכל אחד מ-105 הדירקטורים של החברות הממשלתיות לפחות אזרח ערבי אחד. מהם עולה כי מתוך 554 דירקטורים בפועל בחברות הממשלתיות ישנם רק 54 אזרחים ערבים (9.75%), ביניהם רק 13 דירקטוריות ערביות מתוך 200 דירקטוריות (6.5%) בחברות הממשלתיות. הממשלה לא עמדה ביעדים שקבעה לעצמה, ומספרם של הדירקטורים הערבים לא עלה בשיעור שאפילו מתקרב אל היעד. נראה כי הממשלה לא עמדה ביעדה, והתהליך רחוק מלהיות מיושם הלכה למעשה בהתאם להחלטה משנת 2003. ראוי לציין כי לפני קבלת החלטת הממשלה, בדצמבר 2002, כיהנו 43 דירקטורים ערבים מתוך 670 דירקטורים בפועל (6.4%). בהתאם לדיווח של רשות החברות הממשלתיות לא מכהן היום אף ערבי כיו"ר או סגן יו"ר דירקטוריון

¹⁷ חוק החברות הממשלתיות (תיקון מס' 11), התש"ס-2000, ס"ח התש"ס, עמ' 207.

(להוציא את המקרה היחיד של ד"ר פייסל עזיזה - שכהן כיו"ר דירקטוריון של חברת המתנ"סים לפני שנים רבות).

לוח 16: ערבים ויהודים דירקטוריונים של חברות ממשלתיות, לפי מין, בשנים 2000-2006

סה"כ			ערבים			יהודים			שנה
סה"כ	נשים	גברים	סה"כ	נשים	גברים	סה"כ	נשים	גברים	
590	221	369	7	0	7	583	221	362	14/2/2000
593	211	382	27	5	22	566	206	360	10/7/2001
670	232	438	43	6	37	627	226	401	8/12/2002
504	-	-	34	-	-	470	-	-	30/11/2003
581	213	368	44	8	36	537	205	332	18/11/2004
551	189	362	50	10	40	501	179	322	2/8/2005
557	200	357	54	13	41	503	187	316	8/6/2006
554	200	354	54	13	41	500	187	313	15/8/2006

מקור: רשות החברות הממשלתיות, מעודכן לתאריך 15 אוגוסט 2006

לוח 16 מראה שבשנה האחרונה עלה מספרם של הנשים הערביות המכהנות כדירקטוריות מ-10 ל-13. כ-324 משרות בדירקטוריונים של החברות הממשלתיות, חברות-בנות ממשלתיות ומעורבות, הן משרות פנויות הממתינות לאיוש. מתוך 118 החברות הממשלתיות וחברות הבנות, הערבים מיוצגים רק ב-44% מהם.

חשוב לציין, מיום 1.6.05 ועד היום סה"כ שמונו (חדשים ומוחלפים) כ-155 דירקטורים בחברות הממשלתיות. מהם 12 מהאוכלוסייה הערבית שהם 7.7% בלבד. זאת ועוד, מתוך 155 הדירקטורים שמונו מהם 58 נשים. מסה"כ הנשים שמונו כ-4 נשים ערביות שהם 6.9%. מסה"כ הגברים (97 במספר) שמונו כ-8 מהאוכלוסייה הערבית שהם 8.2%.

לוח 17: ערבים דירקטוריונים של חברות ממשלתיות, לפי מין, בשנים 2000-2006

אחוזים			שנה
סה"כ	נשים	גברים	
1.2%	0.0%	1.9%	14/2/2000
4.6%	2.4%	5.8%	10/7/2001
6.4%	2.6%	8.4%	8/12/2002
6.7%	-	-	30/11/2003
7.6%	3.8%	9.8%	18/11/2004
9.1%	5.3%	11.0%	2/8/2005
9.69%	6.5%	11.5%	8/6/2006
9.75%	6.5%	11.6%	15/8/2006

מקור: רשות החברות הממשלתיות, מעודכן לתאריך 15 אוגוסט 2006

ניתן להסיק כי לממשלה אין רצון אמיתי לשנות את המציאות ככל שמדובר בזכויותיהם של האזרחים הערבים. כאשר ראש הממשלה נחוש ליישם עניין מסוים הוא מקים את המנגנונים, מתקצב אותם ודואג ש"יתחילו לעבוד"; אך כאשר מדובר בענייניהם של האזרחים הערבים, הממשלה נוהגת להבטיח הבטחות ולהיכשל בביצוע.

הממשלה אינה יכולה לטעון שאין משרות פנויות, שכן 324 משרות ממתינות לאיוש, והיא אינה יכולה לטעון כי אין מועמדים ראויים. סוגיית מינוי הדירקטורים ממחישה את דרך התנהלותה ותפקודה של הממשלה

כלפי האזרחים הערבים וזכויותיהם, וכנראה שאין מנוס אלא לשוב לשערי בג"ץ, שיאלץ את הממשלה ליישם את החוק ולכבד את החלטותיה שלה. ראוי לאפשר לאזרחים הערבים השתתפות בתהליך קבלת ההחלטות וקביעת המדיניות. האזרחים הערבים הם צרכנים ולקוחות של חלק גדול מהחברות הללו, ומן הראוי שיוכלו להשפיע על מדיניותן.

קיים מאגר מידע שמכיל את פרטיהם של מועמדים בעלי כישורים מתאימים למשרת דירקטור בחברה ממשלתית, מאגר שממנו ניתן לשלוף לשרים הממונים על החברות הממשלתיות מועמדים ראויים¹⁸. לוח 18 מראה את רשימת החברות הממשלתיות שיש בהם לפחות ערבי אחד.

לוח 18: רשימת החברות שבהן מכהנים דירקטורים ערבים

שם החברה	מספר הדירקטורים
אגרקסקו, חברה לייצוא חקלאי	1
אוצר מפעלי ים	1
אתרים, חברה לפיתוח אתרי תיירות בת"א-יפו	1
בנק החקלאות לישראל בע"מ	1
האגודה לתרבות הדיור	1
האיגוד, חברה להעברת טכנולוגיה	1
החברה הלאומית לאספקת פחם	1
החברה הממשלתית למדליות ולמטבעות	1
החברה למתנ"סים מרכזים קהילתיים בישראל בע"מ	1
החברה לפיתוח חוף אילת	1
החברה לפיתוח חוף ים המלח, חבל סדום וערד	2 (אחת משניהם אישה)
החברה לפיתוח עכו העתיקה	2
החברה לשירותי איכות הסביבה	1 (אישה)
המכון הישראלי ליין	1
הרשות לחינוך והכשרה ימיים	1 (אישה)
התעשייה הצבאית לישראל (תע"ש)	1
חברה למפעלי כלכלה ותרבות לעובדי המדינה בע"מ	1
המשקם - חברה להעסקת קשישים ובעלי כושר מוגבל בע"מ	1
חברת החשמל לישראל בע"מ	1
חברת נכסי חייל (נח) בע"מ	1
חברת נמל אילת בע"מ	1
חברת נמל אשדוד בע"מ	1 (אישה)
חברת נמל חיפה בע"מ	1 (אישה)
חברת נמלי ישראל - פיתוח ונכסים סע"מ	1 (אישה)
חברת נתיבי איילון בע"מ	1
חלמיש חברה ממשלתית עירונית לדיור לשקום ולהתחדשות שכונות בת"א יפו בע"מ	1
כביש חוצה ישראל בע"מ	1 (אישה)
כפר הנוער מאיר שפיה	1
מגדל שלום מאיר בע"מ	1
מע"צ - החברה הלאומית לדרכים בישראל בע"מ	1
מקורות אחזקות בע"מ	1
מקורות חברת המים בע"מ	1
נת.ע.נתיבי תחבורה עירוניים להסעת המונים בע"מ	1
עמידר - החברה הלאומית לשיכון בישראל בע"מ	1 (אישה)
ערים חברה לפיתוח עירוני בע"מ	1

¹⁸ בתאריך 5.10.06 נשלחו פניות לשמונה שרים, שר התחבורה, שר התמ"ת, שר הפנים, שר התיירות, שר האוצר, שר לאיכות סביבה, שר הרווחה ושר לתשתיות לאומיות בדבר מינויי דירקטורים חדשים בחברות אשר ממונים עליהם ושיש בהם עד סוף השנה תחלופת דירקטורים. צורפה לבקשה 40 קורות חיים לאנשים מוכשרים, מהאוכלוסייה הערבית, ממאגר הנתונים של עמותת סיכוי.

1 (אישה)	פרזות חברה ממשלתית עירונית לשיכון בירושלים בע"מ
1 (אישה)	פיתוח מזרח ירושלים בע"מ
1	ק.ס.מ - קרן השתלמות לביוכימאים ומיקרוביולוגים
1 (אישה)	קו מוצרי דלק בע"מ
1	קרן השתלמות לאקדמאים במדעי החברה והרוח
1 (אישה)	קרן השתלמות להנדסאים וטכנאים בע"מ
1	קרן השתלמות למשפטנים בע"מ
1	קרן השתלמות לעובדי מדינה בדירוג האחיד בע"מ
1	קרן השתלמות לרוקחים בע"מ
1	קרן קיסריה אדמונד דה רוטשילד
1	רותם תעשיות בע"מ
1	רכבת ישראל בע"מ
2	שקמונה - חברה ממשלתית עירונית לשיקום הדיור בחיפה בע"מ
1	שירותים חשמליים מכניים בע"מ
1	תדמור-ביה"ס המרכזי למלונאות בע"מ
1 (אישה)	תשתיות נפט ואנרגיה בע"מ
54	סה"כ

מקור: הנתונים התקבלו מרשות החברות הממשלתיות ומעודכנים עד אוגוסט 2006

2.3. ייצוג האזרחים הערבים בקרב העובדים בחברות הממשלתיות

אחוז (מספר) העובדים הערבים בחברות ממשלתיות נעלם מעין הציבור ולא מפורסם ע"י שום גורם. האומדן האופטימי ביותר ששיעור הערבים העובדים בחברות ממשלתיות עומד היום על 0.7% שהם 364 עובד מתוך סה"כ של 52,418 עובדים¹⁹. רוב העובדים הערבים בחברות ממשלתיות ממלאים תפקידים זוטרים בלבד. יש לציין, מעולם לא כהן מנכ"ל או סמנכ"ל ערבי בחברה ממשלתית. חשוב לציין, קבלה הכנסת בקריאה טרומית הצעת חוק שהגיש ח"כ עזמי בשארה - הצעת חוק החברות הממשלתיות²⁰ (תיקון – ייצוג הולם לאוכלוסייה הערבית בקרב עובדי החברות הממשלתיות), התשס"ו-2006 - להבטחת ייצוג הולם לאזרחים הערבים בקרב עובדי החברות הממשלתיות, אנו נמשיך לעקוב אחרי ההתפתחויות עד לאישור החוק באופן סופי.

בנוסף הסכימה הממשלה לקדם את הצעות החוק, כפי שיובהר להלן: בישראל קיימות מספר רשויות ממשלתיות, שגם בהן הייצוג של האזרחים הערבים שולי עד אפסי, למשל: בנק ישראל, המועצה להשכלה גבוהה, הרשות השנייה לטלוויזיה ולרדיו, הרשות להגבלים עסקיים, הרשות למלחמה בסמים, הרשות לשמירת הטבע והגנים הלאומיים, רשות החברות הממשלתיות, רשות העתיקות, רשות השידור, רשות שדות התעופה.

לגבי חלק מהתאגידים הסטטוטוריים קיימת חובת ייצוג הולם לאזרחים הערבים מכוח הוראות בחוק התאגידים, לפיהם תנאי העבודה בתאגידים יהיו כתנאי העבודה בשירות המדינה. בתאגידים סטטוטוריים אחרים אין חובה כזאת. ח"כ אחמד טיבי הגיש הצעת חוק אשר מבטיחה ייצוג הולם לאזרחים הערבים בגופים סטטוטוריים שחובת הייצוג בהן עדיין לא מעוגנת בחוק²¹.

לגבי הרשויות המקומיות הציע משרד המשפטים כי החקיקה תחול על רשויות מקומיות מסוימות בהתחשב בגודלן ובהתחשב בהרכב האוכלוסייה שבתחומן. הכוונה היא שחובת הייצוג ההולם תחול, בראש ובראשונה, על רשויות מקומיות מעורבות שבהן יש אוכלוסייה יהודית וערבית גם יחד, ותינתן אפשרות לשר הפנים להרחיב את חובת הייצוג לרשויות מקומיות נוספות.

¹⁹ דין וחשבון על החברות הממשלתיות, לשנת 2004, דו"ח מס' 44

²⁰ ישיבת הכנסת השישים מתאריך 15.11.06

²¹ הוגשה ליו"ר הכנסת והסגנים והונחה על שולחן הכנסת ביום 7.3.05

4. סיכום

לאור הנתונים שהוצגו לעיל ניתן לקבוע כי מאז אירועי אוקטובר 2000, היחסים בין המדינה והציבור היהודי מחד והמיעוט הפלסטיני מאידך מתאפיינים כיחסים משברים, המאופיינים בחוסר אמון, גם אחרי מלחמת לבנון השנייה שבה הוכח מעבר לכל ספק ששני העמים נמצאים באותה סירה ועם גורל משותף, והדרך היחידה לבניית חברה נאורה שמכבדת את כל חבריה ללא הבדיל של גזע, מין, דת ולאום היא דרך שיתוף פעולה ושותפות בעשייה ובקבלת ההחלטות. החוקים השונים וההחלטות השונות, שאינם מבוצעים באופן משיבי רצון, עלולים למנוע מאנשים רבים ומוכשרים להגיש מועמדות למשרות פנויות. לכן על כל אחד מהגופים הממשלתיים לבצע בדיקה מעמיקה במערך של גיוס כוח אדם, ולזהות את החסמים המקשים על מועמדים ערבים להיקלט. בנוסף לכך חשוב לטפל בדרישות התפקידים, בקריטריונים לסינון מועמדים ובמנגנון לבחירת עובדים חדשים. על כל מערכת ארגונית לבדוק את האקלים ואת הפרוצדורה הפנים-ארגונית, במטרה לזהות ולתקן נורמות ותפיסות שעלולות לבלום ולחסום עובדים ערבים.

התבוננות בדרכי התנהלותה של הממשלה מובילה למסקנה כי הממשלה נוקטת צעדים סמליים בלבד ונכשלת במתן פתרון אפקטיבי לבעיה. המדינה מצהירה הצהרות מדיניות שאינן באות לידי ביטוי ממשי. המדיניות מאופיינת בכך שאיננה מגובה במשאבים ובמנגנוני פיקוח ובקרה.

למרות שמדינת ישראל חוקקה, בעקבות מדינות דמוקרטיות כגון ארה"ב, קנדה ואנגליה, חוקים המבטיחים ייצוג הולם, היא עדיין לא הצליחה להקים מנגנונים ולהבטיח הזדמנות שווה. הקמת הנציבות לשוויון הזדמנויות²² שפעילותה, מעמדה ועצמאותה מעוגנים בחוק, אמורה לחסל את האפליה, לקדם שוויון הזדמנויות והעדפה מתקנת, להשגיח, לפקח ולעקוב אחר יישום החוקים הרלוונטיים באופן שיבטיח שינוי ממשי.

קיים צורך בהקמת ועדת מעקב שמורכבת מאנשי מקצוע, אנשי ציבור, נבחרים וחברי כנסת (וועדה אפוליטית - אד הוק - לנושא הייצוג בשירות המדינה) שתבדוק מדוע ההחלטות והחוקים הרלוונטיים אינם מיושמים בכדי להגביר את הלחץ במסדרונות הכנסת והממשלה.

תנאי הכרחי ואולי המכריע לשילוב והסכמה אזרחית כרוך בגשוג כלכלי צודק ופעילות כלכלית נבונה. גשוג כלכלי / מיתון כלכלי במובן שכל תושבי המדינה נהנים / נפגעים במידה שווה ללא הבדיל דת גזע ומין. גשוג כלכלי בר השגה, בהתאם לתיאוריה הכלכלית המופשטת, ניתן להשגה על ידי ניצול יעיל לכל גורמי היצור במשק ובמיוחד ההון האנושי²³.

לדעתי לא די בכוחות השוק בכדי ליישם הלכה למעשה את עקרון הגיוון האנושי במיוחד ומערכות האכיפה הממסדיים בנושא זה לא עושים די. יש למסד ולמקד חוקים אקטיביים בכדי להבטיח זכויות האוכלוסייה הערבית. במקום שבו כשלו כוחות השוק צריך "יד נעלמת" בכדי לתקנו ולהסיטו למסלול של עשייה משותפת ושיתוף פעולה בין האוכלוסיות השונות בחברה.

²² ראה הערה 1.

²³ תרומת ההון-האנושי לצמיחה ולפרייון, אריה ברגמן ואריה מרום, סדרת מאמרים לדיון, דצמבר 2005, בנק ישראל

4. מועסקים ערבים בענף ההיי-טק

1. הקדמה

ענף ההיי-טק נחשב, מאז ראשית שנות התשעים, החוד חנית של התפתחות הכלכלה העולמית והמקומית הן לשיפור רמת החיים, דרך עליית התשואה להשכלה וליכולת האישית, של אוכלוסיית העובדים והן כראי לקדמה טכנולוגית ודרך השתלבות בטוחה לשוק העבודה של המחר. יחד עם זאת, הרמה הטכנולוגית הגבוהה הפכה את שוק העבודה לדינאמי ולמסוכן יותר עבור עובדים משכילים. לאור זאת, תנדטיות גבוהה מאפיינת את שוק ההיי-טק בנוסף לאי יציבות במקום העבודה ומנגד לתמורה גבוהה²⁴ אשר כרוכה בענף הזה. עובדים אוהבי סיכון, ינצלו את שוק העבודה החדש (ענף ההיי-טק) בכדי להחזיר כמה שיותר מהר את השקעתם בהשכלה. לעומת עובדים שונאי סיכון שמוותרים על ההשתלבות בענף ההיי-טק לטובת עבודה יותר בטוחה עם שכר יותר נמוך²⁵. שנאת/אהבת סיכון תלויה בפונקצית התועלת של הפרט אשר מושפעת ממשנתי רקע ותרבות.

2. חינוך טכנולוגי באוכלוסייה הערבית

האוכלוסייה הערבית השכילה להבין את התועלת הכלכלית בענף בשלהי שנות התשעים. הנתונים מראים שחל גידול באחוז התלמידים בכיתות י"ב במגזר הערבי שלומדים בנתיב הטכנולוגי מ-20.9% בשנת 1998 ל-36.8% בשנת 2003 (הודעה לעיתונות מס' 240/2005, בתאריך 2.11.2005, הלמ"ס). במיוחד בולטת עליה גבוהה באחוז התלמידים באשכול מערכות עתירות מדע וידע בין השנים 1998 ו-2003 מ-10.0% ל-23.2% בהתאמה. יתרה מזאת, אחוז תלמידי י"ב הזכאים לתעודת בגרות ועומדים בדרישות הסף של האוניברסיטאות עמד על 61.7% בענף הטכנולוגי בשנת 2003, ובמיוחד באשכול מערכות עתירות מדע וידע שעמד על 88.3% וזהו האחוז הגבוה ביותר מבין כל האשכולות בביה"ס.

לוח 1: סטודנטים ערבים באוניברסיטאות, לפי מקצוע בשנים 1999-2005

שנה	סה"כ סטודנטים	מהם: במדעים מדויקים ²⁶	מהם: בהנדסה
1999	7,708	1,060	925
2001	8,755	1,183	962
2002	9,263	1,142	1,022
2003	9,119	1,093	849
2004	9,804	1,130	881
2005	10,925	1,160	950

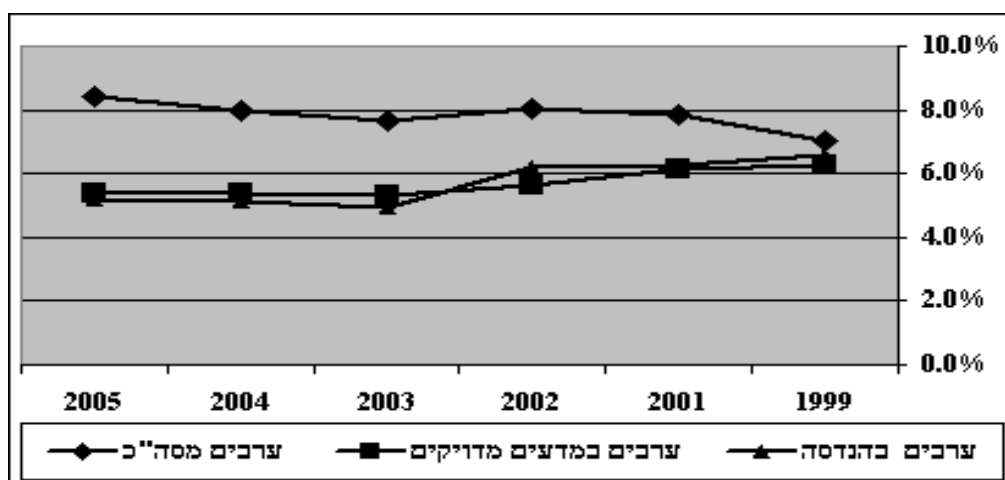
מקור: שנתונים סטטיסטיים לישראל 1999-2005, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

לוח 1 מלמד שחלה עליה של 9.4% במספר הסטודנטים הערבים שלומדים בתחום המדעים המדויקים, ותחת ההנחה (אומדן ראלי) שרק 15% מאלו שלומדים הנדסה לומדים בתחום ההיי-טק (הנדסת מחשבים), יוצא אפוא, כ-1,300 בוגרים ערבים מסיימים את לימודיהם במדעים המדויקים.

²⁴ השפעת הטרוגניות ההשכלה על השכר: עדות אמפירית מענף התעשייה, גיא נבון, סדקת מאמרים לדיון יוני 2004, בנק ישראל.

²⁵ שינויים טכנולוגיים, שנאת סיכון והתפתחות שכר, עדית יוטב-סולברג, סדרת מאמרים לדיון, ינואר 2004, בנק ישראל.
²⁶ מדעים מדויקים: מתמטיקה, סטטיסטיקה, פסיקה, כימיה, מדעי מחשב, הנדסת חשמל/ מכונות/ אלקטרוניקה

תרשים 1: אחוז סטודנטים ערבים מסה"כ ולפי תחום לימוד בשנים 1999-2005²⁷



בשלוש השנים האחרונות התייצב אחוז הסטודנטים הערבים שלומדים לקראת תואר בהנדסה ובמדעים מדויקים סביב 5.0% - 6.0% כפי שניתן ללמוד מתרשים 1.

3. ענף ההיי-טק בישראל

קיימות כמה הגדרות לענף ההיי-טק בעולם. אחת ההגדרות המקובלות בלמ"ס היא ה-ICT (Information and Communication Technologist) ²⁸. בסקירה שלנו נאמץ הגדרה יותר רחבה אשר כוללת את הענפים שבהערה 26. ענף ההיי-טק מחולק לשני ענפים משניים, הענף המשני הראשון נקרא ענף התעשייה בהיי-טק, והוא כולל: תעשיית מכונות למשרד, לחשבונאות ומחשבים (קוד 30), תעשיית רכיבים אלקטרוניים (קוד 32), תעשיית ציוד תקשורת אלקטרוני (קוד 33), תעשיית ציוד תעשייתי לבקרה (קוד 34) ופיקוח ותעשיית כלי טייס (קוד 355). הענף המשני השני נקרא ענף השירותים בהיי-טק, והוא כולל: תקשורת (קוד 66), שירותי מחשב (קוד 72) ומחקר ופיתוח (קוד 73). ההגדרה הנ"ל לא כוללת תעשיית תרופות לבני אדם או לשימוש ווטרינארי (קוד 245).

ענף ההיי-טק²⁹ בישראל מתאפיין בקצב קליטת עובדים גבוה כ- 7.7% שנתית לעומת 2.3% במשק בכלל בין השנים 1995-2005. התפלגות גיל המועסקים בענף כדלקמן: 10% עד גיל 24, 50% בטווח גילאים 25-34. כשליש מהמועסקים בענף נשים. היצוא מהענף מהווה 30% מסה"כ יצוא סחורות ושירותים בשנת 2005. חלקו של הענף בתמ"ג (תוצר לאומי גולמי) מעל- 10% (תמ"ג כ- 550 מ' ש).

הצמיחה השנתית הממוצעת בתוצר ההיי-טק כ-7.2% לעומת 2.9% בתמ"ג ו-3.2% בתוצר העסקי בין השנים 1997-2005. הענפים המובילים בשירותים הן חברות הזנק, תוכנה ומו"פ. ובענף התעשייה, רכיבים אלקטרוניים.

התפלגות היצוא, כמעט רבע לארה"ב, ורבע לאיחוד האירופי, וכ- 30% נוספים לאסיה. ההוצאה על מו"פ בענף כאחוז מתמ"ג בשנת 2002, עמד בישראל על 3.34%, בארצות הברית על 0.62% ובאנגליה על 0.32%. הוצאה לאומית למו"פ כאחוז מתמ"ג בישראל עמדה על 4.8% בשנת 2002 כאשר חלקה של הממשלה 1.05% והשאר מהמגזר העסקי, לעומת 2.1% במדינות OECD.

שכר ממוצע למשרת שכיר בענף כמעט פי שתיים משכר ממוצע במשק למשרת שכיר (13,800 לעומת 7,100) – מחירי 2004. 45% מהמועסקים היהודים נמצאים בענף התעשייה (55% בענף השירותים) לעומת 55%

²⁷ מקור: שנתונים סטטיסטיים לישראל 1999-2005, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (הלמ"ס).
²⁸ לא כולל תעשיית מכונות משרד, לחשבונאות ומחשבים (קוד 30 בסיווג ענפי כלכלה בלמ"ס), וגם תעשיית כלי טייס (קוד 355 בסיווג ענפי כלכלה בלמ"ס).
²⁹ הודעה לעיתונות מס' 72/2006, בתאריך 5.4.2006, "אומדן ענפי הטכנולוגיה ICT, לשנת 2005", הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

מהמועסקים הערבים (45% בענף השירותים). אחוז הנשים הערביות בקרב העובדים הערבים בענף מוערך בפחות מ- 10.0% ורובן עובדות בענף השירותים ולא התעשייה.

4. ערבים בהיי-טק

קיים רצון אמיתי בקרב האוכלוסייה הערבית להשתלב בעולם ההיי-טק, עליה תלולה באחוז התלמידים בביה"ס אשר לומדים בנתיב הטכנולוגי בנוסף לעליה במספר (אחוז) הסטודנטים אשר לומדים במקצועות של מדעים מדויקים, מעידים על כך שהאוכלוסייה הערבית רואה בענף ההיי-טק כמנוף לשיפור כלכלי ושדרוג מדעי ותרבותי. יחד עם זאת, חלק גדול מאוד מהכישרונות המתאימים לא מצליחים למצוא עבודה בענף והם פונים לעבודה עצמאית כמו מסחר, מתן שירות חומרה ותוכנה למשקי בית ועוד.

לוח 2: שכירים יהודים וערבים בענף ההיי-טק, בשנים 1995-2005³⁰

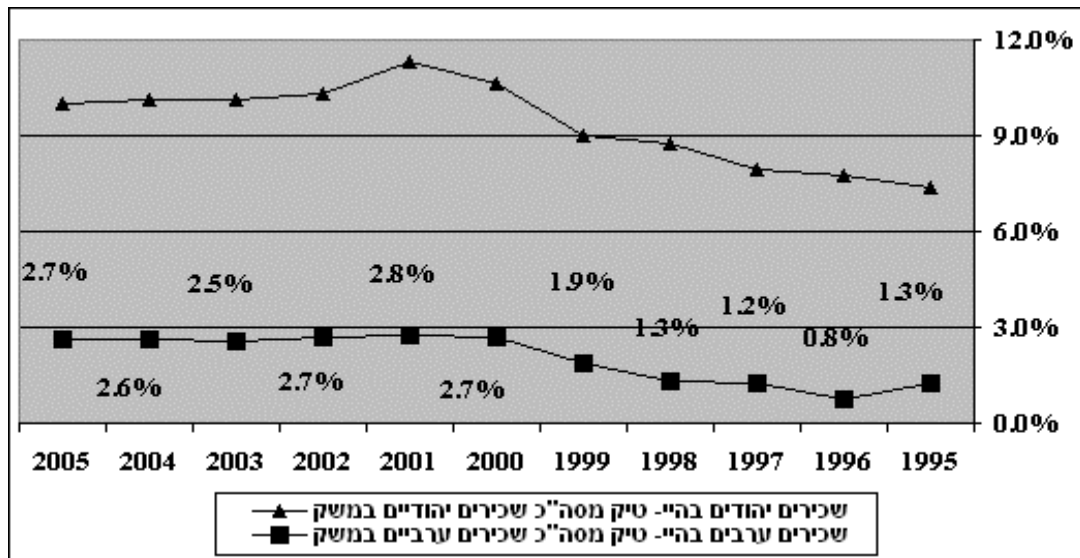
שנה	שכירים יהודים (אלפים)	שכירים ערבים (אלפים)	סה"כ שכירים (אלפים)	אחוז שכירים ערבים בענף	אחוז שכירים ערבים בענף מסה"כ שכירים ערבים	אחוז שכירים יהודים בענף מסה"כ שכירים יהודים
1995	106.8	2.8	109.6	2.6%	1.3%	7.4%
1996	113.4	1.8	115.2	1.6%	0.8%	7.7%
1997	118.7	3.0	121.7	2.5%	1.2%	8.0%
1998	132.7	3.3	136.0	2.4%	1.3%	8.8%
1999	141.0	4.7	145.7	3.2%	1.9%	9.0%
2000	174.9	7.2	182.1	4.0%	2.7%	10.7%
2001	190.8	7.7	198.5	3.9%	2.8%	11.3%
2002	175.9	7.3	183.2	4.0%	2.7%	10.3%
2003	174.9	7.2	182.1	4.0%	2.5%	10.1%
2004	180.4	8.0	188.4	4.2%	2.6%	10.1%
2005	187.0	8.0	195.0	4.1%	2.7%	10.0%

לוח 2 מלמד שמספר השכירים הערבים שעובדים בענף ההיי-טק עומד על 8,000, מספר זה כולל שכירים לא יהודים אינם דוברי ערבית. לאור זאת, מספר השכירים מוערך בכ-5,600 (אומדן³¹). גם בלי התיקון הזה, אחוז השכירים הערבים בענף ההיי-טק 4.1% (אחרי התיקון האחוז יורד ל- 2.8% בלבד) שלא השתנה בחמש השנים האחרונות, ואחוז השכירים הערבים בענף ההיי-טק מסה"כ שכירים ערבים במשק 2.7%, לעומת 10.0% בקרב היהודים. במילים אחרות, הסיכוי של משכיל יהודי בהיי-טק למצוא עבודה שכירה בענף גדולה פי 4 מערבי עם נתונים זהים.

³⁰ מיכל אבוגנים & מרק פלדמן, אפריל 2002. "התפתחות ענף ההיי-טק בישראל בשנים 1995-1999: כוח אדם ושכר", סדרת ניירות עבודה מס' I, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, ירושלים. וסקר כוח אדם לשנת 2005, פרסום מס' 1276, לשכה מרכזית לסטטיסטיקה.

³¹ כ- 30% מהשכירים "הערבים" אינם דוברי ערבית או שדתם לא הוגדרה ע"י המדינה, סביר להניח שאלו עולים מברית המועצות לשעבר.

תרשים 2: שכירים ערבים ויהודים בענף ההיי-טק, לפי שנים³²



החסמים והמכשולים שעומדים בפני האקדמאים הערבים בענף ההיי-טק אינם שונים במהותם מאלו שבשירות המדינה. הפעילות היצריתית בחברות ההיי-טק ממונעת ע"י עיקרון עלות-תועלת שתומך בעיקרון גיוון ההון האנושי. עבורם זה נקרא גיוון (diversity) בהון האנושי ועבורנו זה נקרא ייצוג הולם.

בשנה האחרונה יזמה עמותת סיכוי פעילות ממוקדת מטרה בכמה חברות בענף ההיי-טק ובראשם חברת HP-Indigo להגברת המודעות בצורך לגיוון ההון האנושי שלהם וסלילת הדרך בפני אקדמאים ערבים לעבודה בחברות אלו. זאת ועוד, הקימה עמותת סיכוי מאגר נתונים לאקדמאים ערבים בכלל ובמיוחד בוגרים בתחום המדעים המדויקים בכדי להקל ולעזור, בין היתר, לחברות ההיי-טק בגיוס עובדים חדשים מהאוכלוסייה הערבית.

חשוב לציין כתוצאה מהפעילות של עמותת סיכוי, חלק מהחברות החלו לנהוג, בדומה לחברות במדינות אירופה וארצות הברית, במאמצים לגיוון ההון האנושי ובניית צעדי אמון כלפי החברה הערבית מבלי להתפשר על הטיב והאיכות הנדרשת מן המועמדים החדשים. המחויבות לגיוון-אנושי הופכת בעצם ימים אלה להיות חלק מן החושים של חברות ההיי-טק רבות עם חברות ההשמה עמן הן קשורות. מהלך זה כולל העברת סדנאות בקרב אקדמאים ערבים בכתיבת קורות חיים וראיונות עבודה בענף ההיי-טק, העברת ימי עיון בקרב מתבגרים, תלמידי י"א ו-י"ב ערבים וחשיפתם לעולם ההיי-טק, ועוד.

5. סיכום

לאור הנתונים שהוצגו לעיל ניתן לקבוע שהאוכלוסייה הערבית ערה לשינויים המבניים במשק הישראלי וערה לכיווני ההתפתחות בענפים הכלכליים, אבל מנגד ישנם חסמים בלתי נראים שמונעים מבוגרי החברה הערבית להשתלב בענפי כלכלה מתקדמים ו/או למלא תפקידי מפתח בענפים אלו. הדרך היחידה לבניית חברה נאורה שמכבדת את כל חבריה ללא הבדיל של גזע, מין, דת ולאום היא דרך שיתוף פעולה ושותפות בעשייה ובקבלת החלטות. על כל חברה בענף ההיי-טק, שמאמינה בגיוון ההון האנושי שלה, לבצע בדיקה מעמיקה במערך של גיוס כוח אדם, ולזהות את החסמים המקשים על מועמדים ערבים להיקלט. בנוסף לכך חשוב לטפל בדרישות התפקידים, בקריטריונים לסיון מועמדים ובמנגנון לבחירת עובדים חדשים. על כל מערכת ארגונית לבדוק את האקלים ואת הפרוצדורה הפנים-ארגונית, במטרה לזהות ולתקן נורמות ותפיסות שעלולות לבלום ולחסום עובדים ערבים.

רוב החברות בענף ההיי-טק, ובענפי שירותים כלכליים אחרים, במדינות דמוקרטיות כגון ארה"ב, קנדה ואנגליה, השכילו להבין את הסכנה הכלכלית-חברתית הטמונה באי גיוון בהון האנושי שלהם החלו בשנים

³² מקור: ראה הערה 7

האחרונות להשקיע יותר במנגנוני פיקוח בכדי להבטיח יותר diversity . מנגד החברות בישראל עדיין מפגרות בנושא זה -למרות קיומן של חוקי עבודה שאוסרים אפליית בקבלת עובדים על רקע מין, לאום וגזע- ועדיין לא השכילו את הסכנה הטמונה באפליה זו. הקמת הנציבות לשוויון הזדמנויות³³ שפעילותה, מעמדה ועצמאותה מעוגנים בחוק, אמורה לפעול ביתר יעילות כנגד האפליה, לקדם שוויון הזדמנויות והעדפה מתקנת, להשגיח, לפקח ולעקוב אחר יישום החוקים הרלוונטיים באופן שיבטיח שינוי ממשי.

קיים צורך בהקמת ועדת מעקב שמורכבת מאנשי מקצוע, אנשי ציבור, נבחרים וחברי כנסת (וועדה אפוליטית -אד הוק - לנושא הייצוג בשירות המדינה) שתבדוק מדוע ההחלטות והחוקים הרלוונטיים אינם מיושמים בכדי להגביר את הלחץ במסדרונות הכנסת והממשלה .

תנאי הכרחי ואולי המכריע לשילוב והסכמה אזרחית כרוך בשגשוג כלכלי צודק ופעילות כלכלית נבונה. שגשוג כלכלי / מיתון כלכלי במובן שכל תושבי המדינה נהנים / נפגעים במידה שווה ללא הבדיל דת גזע ומין. שגשוג כלכלי בר השגה, בהתאם לתיאוריה הכלכלית המופשטת, ניתן להשגה על ידי ניצול יעיל לכל גורמי היצור במשק ובמיוחד ההון האנושי³⁴.

ייצוג האוכלוסייה הערבית בסקטור הפרטי בכלל ובתפקידי מפתח במיוחד אינו שונה מהסקטור הציבורי. כ-5,600 עובדים מהחברה הערבית בענף היי-טק (לעומת 200 אלף מהמגזר היהודי) ועוד כ-2,500 במשרות ניהול בכלל המשק (לעומת 100 אלף מהמגזר היהודי) והשאר שייכים לענפי כלכלה מסורתיים כמו בנייה, תעשייה קלאסית, שירותים ותעשייה בלתי מקצועית.

לדעתי לא די בכוחות השוק בכדי ליישם הלכה למעשה את עקרון הגיוון האנושי במיוחד ומערכות האכיפה הממסדיים בנושא זה לא עושים דבר. יש למסד ולמקד חוקים אקטיביים בכדי להבטיח זכויות האוכלוסייה הערבית. במקום שבו כשלו כוחות השוק צריך "יד נעלמת" בכדי לתקנו ולהסיטו למסלול של עשייה משותפת ושיתוף פעולה בין האוכלוסיות השונות בחברה.

³³ ראה הערה 1.

³⁴ תרומת ההון-האנושי לצמיחה ולפריון, אריה ברגמן ואריה מרום, סדרת מאמרים לדיון, דצמבר 2005, בנק ישראל

5. פרויקט - ייצוג הולם ושוויון בתעסוקה: תוכנית עבודה מוצעת לשנת 2007, מוגשת למועצה ציבורית של הפרויקט.

א. מבוא

בשנים האחרונות, וכתוצאה מהמאמצים של עמותת סיכוי, גברה המודעות לחשיבותו של נושא הייצוג ושוויון בתעסוקה, וחלה התפתחות מרשימה בהבנה, של האחראים והממונים על נושא זה. חוקקו חוקים, התקבלו החלטות ממשלתיות, הונחו על שולחן הכנסת הצעות חוק חדשות, גובשו תוכניות עבודה, והוחל בפעם הראשונה בדיווח נתונים אמיתיים ומדוייקים על נושא הייצוג ושוויון בעבודה. אך מצד שני עדיין לא הורגש השינוי המיוחל הן ברמת הפקידות הבכירה והבינונית במשרדים, ברשויות ותאגידי ממשלתיים, ומספר העובדים הערבים הנמוך מוכיח זאת.

בקרב הציבור הערבי, חלה עלייה במספר בוגרי האוניברסיטאות, ובעלי תארים מתקדמים אשר מחפשים אפשרויות תעסוקה ההולמות את כישוריהם. בנוסף לכך, קיים רצון מהותי בקרב האזרחים הערבים להיות שותפים בעשייה ובתהליך קבלת ההחלטות ולהשפיע על עיצוב וקביעת המדיניות הכללית ובמיוחד הכלכלית.

לאור זאת, ברצוננו להמשיך במאמצנו כגורם מזרז, מפקח ומבקר את מדיניות העל של הממשלה ויישומה בשטח על מנת להבטיח תוצאות מעשיות, ולכן בשנה הבאה נתמקד בביצוע הפעילויות שיתוארו להלן.

א.1. מבנה הפרויקט

ינהל את הפרויקט מר יאסר עואד. הפרויקט ינוהל ממשרד סיכוי בחיפה, כמו כן יוכל המנהל לבצע את העבודה מידי פעם ממשרד סיכוי, בירושלים.

מנהל הפרויקט ילווה, יודרך ויונחה על ידי עו"ד עלי חיידר - מנכ"ל שותף, אשר יהיה ממונה עליו. המועצה הציבורית של הפרוייקט כוללת כ-60 אנשים, ערבים ויהודים, גברים ונשים, אנשי ציבור, אקדמיה, עיתונאים, וממלאי תפקידים בכירים בפועל ובדימוס, כמו אנשי עסקים מובילים, אשר ננצל את כישוריהם לגיבוש, מינוף והרמת הפרויקט.

ב. פעילויות להשגת היעדים

1.1. ערכת הסברה לקידום הייצוג השוויוני

ערכת השוויון, שכוללת מדריך ולוח שנה, שהופקה על ידי עמותת סיכוי בשנה שעברה, מהווה כלי חשוב למינוף נושא ייצוג הולם ושוויון בתעסוקה. המדריך מסרטט מפה מפורטת ואבני דרך לקידום השוויון בתעסוקה, ביצוע העדפה מתקנת, ושיפור ייצוגם של האזרחים הערבים בשוק העבודה הישראלי. לוח השנה מטרתו לעורר מודעות לנושא, בכך ננצל אופיו המיוחד של לוח השנה, התלוי לנגד עיני המתבונן יום אחרי יום במשך השנה כולה. על גבי לוח השנה מסומנים תאריכים בעלי משמעות שמצוין בהם מה היה האירוע הרלוונטי שהיה בארץ ובעולם. בנוסף לציטטות והיגדים שונים וציטוטי לשון לחוקים חשובים וסטטיסטיקות חשובות. הערכה אמורה לתת מענה אפקטיבי לטיעון, שעם כל הרצון הטוב לשנות את המצב איננו יודעים כיצד יש לתקן את המציאות המפלה, ואיך נוכל לפתוח את הדלתות בפני אזרחים ערבים בעלי כישורים ההולמים את התפקידים.

אנו נמשיך להפיץ את הערכה בקרב מקבלי ההחלטות ובעלי השפעה במשרדים, ברשויות ובתאגידי ממשלתיים.

ב.2. קהל היעד

קהל היעד המרכזיים יהיו אנשי מפתח בעלי יכולת השפעה ושינוי בחברותיהם, ומקומות עבודתם לרבות בכירים במשרדים ממשלתיים, מנהלי משאבי אנוש במשרדים, ברשויות ותאגידים ממשלתיים.

ב.3. תוצרים

מהות התוצרים של ערכת השוויון אימוץ, השרשת וביסוס אינטגרציה שוויונית במקומות העבודה ובחיי היום יום של החברה הישראלית באופן הבא:

1. יצירת אטמוספירה תומכת ליחסים חיוביים בין האוכלוסייה הערבית והיהודית במדינה. זאת ועוד, עידוד מעסיקים ציבוריים להושיט יד, להתייעץ ולשתף פעולה עם נציגי הציבור, ארגונים אזרחיים, תקשורת, אנשי עסקים ערבים וכו', על מנת להפגין פתיחות קשב וטוהר כוונות.
2. בדיקה מעמיקה ודקדקנית למערכות לגיוס כוח אדם כדי לזהות את האלמנטים שמקשים ללא הצדקה על מועמדים ערבים. בין היתר חשוב לטפל בדרישות התפקידים, בקריטריונים לסינון מועמדים ובמנגנון לבחירת עובדים חדשים.
3. בדיקת הפרצודורות והאקלים הפנים ארגוניים. כדי לזהות ולתקן נורמות שעלולות לבלום קליטת עובדים ערבים לאורך זמן. בין היתר צריך לדאוג ליחס הוגן מצד מנהלים ועובדים אחרים. להתאמת דרישות התפקיד למציאות חברתית אחרת ולאפשרויות קידום שונות באמת.

ג. בסיס מידע אינטראקטיבי למשכילים ואנשי מקצוע של המגזר הערבי

ג.1. רציונאל

אחד החסמים העיקריים בהכוונת מדיניות ותהליך למידה והטמעה טמון בחוסר מרכז מידע שממנו ניתן ללמוד על אופייה, גיוונה ותוצריה של אוכלוסיית האקדמאים הערבים מחד, הצבת אבני דרך והדרכה לשילובם בסקטור הציבורי מאידך. עומד לרשות עמותת סיכוי מאגר נתונים אינטראקטיבי על האקדמאים במגזר הערבי יחד עם כל המידע הרלוונטי על הפרט, המאגר יאפשר פעילות ממוקדת מטרה ומתן תשובות הולמות לסקטור הציבורי.

ג.2. תוצרים

1. הגברת המודעות בקרב האקדמאים הערבים ודרבונם לגשת למכרזים בשירות הציבורי.
2. זמינות המידע מאפשר מתן תגובה מהירה ועניינית עבור משרות פנויות ומכרזים בשירות הציבורי.
3. ליווי, מעקב ובקרה לניגשים.
4. מיפוי חסמים וסיבות דחייה.
5. הצעות אופרטיביות לשיפורי מס' הניגשים והמתקבלים לשירות הציבורי.
6. עליה במספר המבקרים באתר של עמותת סיכוי על מנת לעקוב אחרי פרסומים למשרות חדשות ו/או הודעות חשובות מתוך הכרה שאתר סיכוי מהווה מפגש בין שוק העבודה בשירות הציבורי לבין מחפשי עבודה אקדמאים מהאוכלוסייה הערבית.

ג.3. קהל היעד

בגלל שהמנגנון נחשב כנקודת מפגש בין היצע וביקוש לעבודה, קהל היעד למפגש כזה יהיה מקרב האקדמאים ואנשי המקצוע באוכלוסייה הערבית וגם מעסיקים ציבוריים.

ד. סדרת מפגשים משותפת לנציבות שירות המדינה ולסיכוי

ימשיך מנהל הפרויקט במפגשים הדחופים עם נציבות שירות המדינה בכדי לעמוד מקרוב על יישום החוקים החלטות הממשלה ובמיוחד החלטת הממשלה מס' ערב/3 מיום 15.8.2006 שבה אימצה ועדת השרים לענייני המגזר הלא יהודי את המלצות הצוות הבין משרדי. בין ההמלצות החשובות שהתקבלו, גיוס אקדמאים ערבים ע"י חברות השמה להגברת וייעול החיפוש אחרי מועמדים מהאוכלוסייה הערבית.

ד.1. תוצרים

1. דיון ומציאת פתרונות לבעיות וצרכים של האקדמאים באוכלוסייה הערבית.
2. בחינת דרכי העבודה של משרדי הממשלה בנושא יצירת תקנים, מינויים וכו'.
3. בחינת דרכים לקידום הייצוג ההולם של האזרחים הערבים במשרדי הממשלה השונים.
4. מפגש בלתי אמצעי בין מקבלי החלטות, מעצבי המדיניות ומבצעייה מחד לבין הארגונים הפועלים בשטח אשר מודעים לחסרים מאידך. כמו כן, ניתן ללמוד מה הן הבעיות והדילמות שניצבים בפניהם הפקידים במשרדים הממשלתיים ואת הישגיהם.
5. מה שמיחד את הסדרה הזאת, הוא שמדובר בתהליך מתמשך לא מפגש חד פעמי, המפגשים מתמקדים בנושא הייצוג ההולם לעומת, שילוב של מומחים, ארגונים, פקידים ואנשי ציבור מקנה למפגשי עומק, מיקוד ופרקטיות.

ד.2. קהל היעד

המשתתפים יהיו סגני מנכ"לים, מנהלי משאבי אנוש, נציגי ארגונים אזרחיים יהודים, ערבים ומשותפים, נציגי ציבור ומומחים יהודים וערבים. המפגשים יתקיימו במשרדי עמותת סיכוי בחיפה וירושלים, משרדי נציבות שירות המדינה בחיפה ובירושלים.

ד.3. שנת השוויון

מנהל הפרויקט יחד עם המנכ"לים של עמותת סיכוי יפעלו יחד בכדי לשכנע ולדרבן מקבלי החלטות בנציבות שירות המדינה (הממשלה) להכריז על שנת 2007 כשנת השוויון במשרדים, רשויות ותאגידים הממשלתיים. ההכרזה תתבטא בפעילויות הבאות:

1. הזמנת מנהל הפרויקט ו/או נציגי ארגונים אזרחיים למתן הרצאות בימי העיון השנתיים של העובדים בסקטור הציבורי.
2. הפצת עלונים/מנשרים בקרב עובדים ומנהלים בשירות הציבורי.
3. הזמנת מנהלי משאבי אנוש ומקבלי החלטות בשירות הציבורי לסדרת מפגשים/סדנאות ע"י נציבות שירות המדינה בשיתוף פעולה עם עמותת סיכוי וארגונים אזרחיים אחרים.

4. קביעת יעד אולטימטיבי , עד סוף השנה, לאחוז המתקבלים החדשים בשירות המדינה מקרב האוכלוסייה הערבית.

ה. מעקב אחרי יישום החוקים וההחלטות הממשלתיות בנושא הייצוג ההולם

מנהל הפרויקט, יקיים פגישות באופן תדיר עם הממונים, על מנת לבדוק את הנתונים, וההתפתחויות, ישלח קורות חיים של מועמדים ערבים, תוך שימוש במסד הנתונים, ויעודד אותם לגשת למכרזים, כמוכן, יציע הצעות לחוקים והחלטות חדשות(ייצוג בקרב עובדי החברות הממשלתיות, ובקרב רשויות מקומיות משותפות), כמו כן, ישתתף בישיבות של ועדת הכנסת למעקב אחרי יישום חוק ייצוג האזרחים הערבים בשירות המדינה.

הפעילות של הפרויקט, תדווח באופן תדיר באתר האינטרנט של סיכוי בשלוש השפות WWW.SIKKUY.ORG.IL

ו. כינוס המועצה הציבורית

בחודש יולי, נכנס את המועצה הציבורית (המעודכנת והמשודרגת) של הפרויקט, על מנת לעדכן את חבריה בהתפתחויות החדשות, בנושא ייצוג האזרחים הערבים, נזמין אישיות ציבורית בכירה כמו נציב שירות המדינה או היועץ המשפטי לממשלה, להסביר את מעשיה ומחדליה של הממשלה, בנושא שמקדם הפרויקט. לאחר מכן, נקיים דיון פתוח ומעמיק בשאלה איך להבטיח תוצאות מעשיות, בנושא הייצוג ההולם לאזרחים הערבים. ואיך ניתן לדרבן את הממשלות בישראל, לכבד דוחות של ועדות חקירה, חוקים והחלטות. הכינוס הזה ישמש כלי חשוב למנהל הפרויקט, בקידום הנושא, ויחשוף את הפעילות.

ז. כנס גדול בנושא זכויותיהם של מיעוטים להיות מיוצגים, מתוך נקודת מבט משווה, ותוך מתן דגש על הפרקטיקות הננקטות.

בחודש מרץ נקיים כנס גדול בצפון, בנושא ייצוג האזרחים הערבים, במוסדות הממשלתיים. מתוך נקודת מבט משווה, בין קבוצות שונות בישראל (נשים ואנשים עם מוגבלויות), מתוך דיספלינות מדעיות שונות, כמו כן נזמין מומחים מחו"ל, כמו קנדה, ארה"ב ואנגליה, שיספרו לנו על הצלחותיהם והכלים שהם נוקטים, והמנגנונים שהם מקימים לשם הבטחת תוצאות.

לכנס יוזמנו כדוברים, שרים, מנכ"לים, ח"כים, חוקרים, נציגים ארגונים אזרחיים, אנשי עסקים, ואזרחים מח"ל.

אנו בודקים את האפשרות לקיים את הכנס בשותפות עם הפקולטה למשפטים באוניברסיטת חיפה.

ח. דו"חות בנושא ייצוג הולם

ח.1. בחודש ינואר 2007, תפרסם עמותת סיכוי דו"ח מיוחד בנושא ייצוג האזרחים הערבים בשירות המדינה והחברות הממשלתיות, אשר עוקב אחרי ההתפתחויות בנושא הייצוג. הדו"ח הוכן ע"י מר יאסר עואד מנהל הפרויקט.

ח.2. בחודש יולי 2007, יפרסם מנהל הפרויקט, דו"ח פעולה אשר יבדוק את הצעדים הפרקטיים שננקטים ואת הפעולות שנעשו בנושא ייצוגם של האזרחים הערבים, בקרב העובדים במשרדי הממשלה, חברות הממשלתיות, רשויות ותאגידים ממשלתיים ולקט ממצאים אודות ייצוגם של האקדמאים הערבים בשירות הציבורי.

ט. מדדי הצלחה

רוב הפעילויות במסגרת פרויקט "ייצוג הולם ושוויון בתעסוקה" באופיין נועדו להגביר מודעות, חשיפה ויותר מכל לחולל שינוי בסולם העדיפות וסדר היום של מקבלי ההחלטות בממשלה וזרועותיה, בנושא ייצוג הולם ושוויון בתעסוקה בתקווה שהשינוי הזה יחלחל גם בסקטור העסקי הפרטי. לאור זאת, פירותיו ותוצאותיו של הפרויקט הנו תהליך מונטוני לאורך זמן שלא ניתן לאמוד אותו באופן כמותי ואולטימטיבי.

יחד עם זאת, קביעת מדדי הצלחה לפרויקט לטווח של שלוש שנים (טווח ביניים) אמורה לענות ולו באופן חלקי על הציפיות של הועד המנהל והמנכ"לים של העמותה.

טבלת יעדים אחוז מועסקים ערבים לפי שנים

דצמבר 2008	דצמבר 2007	דצמבר 2006	דצמבר 2005	סקטור
7.5	6.7	6.1	5.5	עובדי מדינה
13.0	11.0	10.0	9.0	דירקטור