

תוכן

1	מבוא
2	חלק ראשון : תיחום הנושא – הגדרות
2	השוויון ומעמדו החוקתי
4	תפיסות שונות של המושג שוויון
5	אפליה מתקנת
7	אפליה ישירה ואפליה עקיפה
8	ב.תעסוקה - סוגי אפליה תעסוקתית
10	חלק שני : המגזר הערבי בשוק העבודה בישראל
12	נתונים סטטיסטיים
12	תעסוקה :
13	אבטלה :
13	נתוני השכר :
13	תחולת העוני :
13	ענפי תעסוקה :
14	השכר הממוצע :
14	משלח יד :
14	ביטויה של האפליה התעסוקתית
18	השירות הציבורי
19	תעסוקת הנשים במגזר הערבי
20	חסמים להשתלבות המגזר הערבי בשוק התעסוקה
20	גורמים מבניים אתניים.
20	גורמים מרחביים
20	גורמים אישיים וחברתיים-דמוגרפיים
21	חלק שלישי : המצב נורמטיבי
24	תוכניות לשילוב המגזר הערבי בשוק התעסוקה
24	סיכום ומסקנות
26	מקורות :

מבוא

קבוצת מיעוט במדינה שונה מקבוצת הרוב במאפיינים אתניים שונים הקשורים לשפה, תרבות, היסטוריה, מורשת ו/או דת. במדינת ישראל קיימים מספר מיעוטים ביניהם: דרוזים, נוצרים, מוסלמים, בהאים, צ'רקסים ובדואים. קבוצת המיעוט של הערבים בישראל כוללת ציבור בעל זרמים שונים, ובעל מאפיינים שונים. כך למשל מצבם הפוליטי והמשפטי של הדרוזים והצ'רקסים שונה מזה של שאר המיעוטים, הנוצרים שונים מהמוסלמים על פי מספר מדדים חברתיים-כלכליים, מצוקת הבדווים קשה יותר מזו של שאר המגזר הערבי, ועוד.¹ עבודה זו תעסוק במגזר הערבי כמכלול, תוך ויתור מראש על התייחסות פרטנית לכל מרכיביו השונים של המגזר.

נהוג להבחין בין זכויות המוענקות לחברי קבוצת המיעוט כפרטים לבין זכויות המוענקות לקבוצת המיעוט

כקבוצה.² זכות אישית היא זכות השייכת לאדם כאדם, ואינה מיוחדת לפרט המשתיך לקבוצה מסוימת. ההשתייכות של הפרט לקבוצה מסוימת אינה מוסיפה ואינה גורעת מהזכות.³ דוגמה לזכויות פרט הן זכויות המוקנות לאדם בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו.⁴ כמו הזכות הקבועה בסעיף 3 לחוק לפיה "אין פוגעים בקנינו של אדם". לקבוצת הזכויות האישיות משתייכות זכויות אדם קלאסיות, המכונות גם זכויות אזרחיות או מדיניות. בהיותן זכויות אישיות, רשאי כל אדם לדרוש אותם לעצמו, והאדם עצמו בלבד, ואיש מלבדו, לרבות הקבוצה אליה הוא משתייך אינו רשאי לוותר עליה.⁵

מלבד הזכות האישית של כל אחד מחברי הקבוצה, עומדת לקבוצה כקבוצה, הזכות הקבוצתית. הניסיון ההיסטורי מלמד כי בחברה בה יש קבוצת רוב וקבוצת מיעוט, קבוצת הרוב נוטה להפלות את בני קבוצת המיעוט הן בשל נטייה כללית להפלות אחרים, והן בשל חולשתם הפוליטית של חברי קבוצת המיעוט. אחד הקשיים בהם נתקלת קבוצת מיעוט הוא הקושי להתגבר כפרטים על הנטייה של חברי קבוצת הרוב להפלות אותם.⁶ במסגרת זו יש לדבר על זכות קבוצתית. זכות קבוצתית שייכת לקבוצה, והקבוצה ככזו יכולה לבוא בתביעה לשלטון, שיגן ויקדם את הזכות. למרות שמטרת הזכות הקיבוצית היא להגן על אינטרס של קבוצת המיעוט, בפועל היא משרתת את האינטרס של כל אדם המשתיך לקבוצה.⁷

¹ דו"ח ועדת אור ס' 2 דו"ח ועדת אור ועדת חקירה ממלכתית לבירור התנגשויות בין כוחות הביטחון לבין אזרחים ישראלים בחודש אוקטובר 2000, 2 (2003)
² רות גיבזון טלי בבפור "חומר רקע לדיון זכויות קיבוציות של מיעוטים" מוגש לוועדת החוקה של הכנסת במסגרת חוקה בהסכמה 2 (אוגוסט 2005)
³ יצחק זמיר "שוויון זכויות כלפי ערבים בישראל" **משפט וממשל** ט 11, 21 (תשס"ו)
⁴ ס"ח תשנ"ב מ' 1391 מיום 25.3.1992 עמ' 150
⁵ זמיר הע"ש 3 לעיל בעמ' 15-16
⁶ גיבזון ובבפור הע"ש 2 לעיל עמ' 3
⁷ זמיר הע"ש 3 לעיל עמ' 21

מקומות עבודה מהווים נדבך חשוב ובסיסי לבניית חיים משותפים, ולגישור על הפער בין קבוצות שונות באוכלוסייה. השהות המשותפת במקום העבודה וההתגברות המשותפת על אתגרי העבודה מהווה כור בו ניתן ליצור הכרות אמיתית והערכה הדדית, המובילים להפלת המחיצות ולבניית אמון ויחסים טובים בין חברי קבוצת הרוב וקבוצת המיעוט גם בשאר תחומי החיים.

עניינה של עבודה זו היא אפליה בתעסוקה במגזר הערבי. האפליה עליה מדובר היא אפליה פרטנית של כל אחד מחברי הקבוצה, אך כפי שיובהר להלן בעבודה זו אפליה זו היא תוצר של פערים, אי הפניית משאבים, ואפליה ממושכת של המגזר כולו.

העבודה תפתח בתיחום הנושא ותסביר מהי אפליה, ומה הקשיים הכרוכים בזיהוי אפליה, וכן תבהיר את ביטוייה של אפליה בתעסוקה.

בחלק השני של העבודה תינתן סקירה על המגזר הערבי בישראל בכלל ובשוק העבודה בפרט, תוך התייחסות לשירות הציבורי בכלל ושירותי הבריאות בפרט, וכן לעבודת הנשים הערביות. החלק השלישי של העבודה יעסוק במצב הנורמטיבי, ביחס ביהמ"ש לאפליית עובדים וכן ובתוכניות הממשלתיות שמטרתן לשלב את אוכלוסיית המגזר הערבי בשוק התעסוקה.

חלק ראשון: תיחום הנושא – הגדרות

מטרת פרק זה היא להבהיר את מושגי הבסיס עליהם מבוססת העבודה: ערך השוויון ותעסוקה. בכל הקשור לערך השוויון נבהיר מהו שוויון, ומדוע ערך השוויון לא אוזכר בחוק יסוד: כבוד האדם⁸ כאחד הזכויות המוגנות, נבהיר את הקושי באיתור מצב של חוסר שוויון, קרי של אפליה, ונעמוד על ההבדל בין אפליה ישירה לבין אפליה עקיפה, ועל עקרון "באפליה המתקנת" שהינו פן של ערך השוויון. לאחר מכן נבהיר את צורות האפליה בתעסוקה. מושגים אלה ישמשו אותנו בהמשך העבודה.

השוויון ומעמדו החוקתי

ערך השוויון נובע מאופייה של ישראל כמדינה דמוקרטית. ערך זה מהווה אחד מעקרונות היסוד של המשפט הישראלי, והוכר עוד בהכרזת העצמאות, אשר מבטיחה לכלל אזרחי המדינה "שוויון זכויות חברתי ומדיני גמור". מאחר ומדובר בערך יסודי, אמור השוויון להתקיים גם כאשר הוא אינו כתוב בחוק. בפרשת ברגמן⁹ קבע ביהמ"ש העליון ביחס לעקרון השוויון כי "רעיון זה, שאינו כתוב על ספר, הוא מנשמת אפו של המשטר החוקתי שלנו כולו." עוד הוסיף ביהמ"ש וקבע, כי עקרון זה צריך לשמש הנחיה כאשר באים לפרש דברי חוק קיימים באופן "שבמקרי גבול דווקא,

⁸ חוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו פורסם ס"ח תשנ"ב מס' 1391 מיום 25.3.1992 עמ' 150

⁹ בג"ץ 98/69 אהרון א' ברגמן נ' שר האוצר, כג' (1) 693 (1969)