



מדינת ישראל  
נציבות שירות המדינה

# דו"ח לוועדת חוקה, חוק ומשפט של הכנסת

ייצוג הולם בקרב העובדים בשירות המדינה

יעקב ברגר  
המשנה לנציב שירות המדינה

מאי 2004

סיון, התשס"ד

# תוכן עניינים

## עמוד

### קידום נשים

3	דו"ח שנתי על ייצוג הולם ועל מצב קידום הנשים בשירות המדינה שנת עבודה 2003 .....
36	דו"ח על מצבן של נשים במכרזים על משרות פנויות בשירות המדינה .....
52	סיכום והמלצות להמשך פעילות – ייצוג הולם נשים .....

### קידום האוכלוסיה הערבית

55	דו"ח שנתי על ייצוג הולם לבני האוכלוסיה הערבית לרבות הדרוזית והצ'רקסית בשירות המדינה – שנת עבודה 2003 .....
63	מצבם של בני האוכלוסיה הערבית לרבות הדרוזים והצ'רקסית במכרזים .....
68	סיכום והמלצות – ייצוג הולם לבני האוכלוסיה הערבית לרבות הדרוזית והצ'רקסית .....

### קידום אוכלוסיה עם מוגבלות

70	דו"ח שנתי על ייצוג הולם לעובדים עם מוגבלות בשירות המדינה .....
----	--

### נספחים

72	נספח א': טיוטה להחלטת ממשלה .....
73	נספח ב': הגדרת אדם עם מוגבלות חמורה לצורך ייצוג הולם בשירות המדינה .....
75	נספח ג': מצב התעסוקה של אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה – ינואר 2004 .....
79	נספח ד': קידום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה .....
81	נספח ה': שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בשירות המדינה .....



ט"ו באייר התשס"ד  
6 במאי 2004

לכבוד : ח"כ אברהם בורג – יו"ר ועדת משנה – ועדת חוקה חוק ומשפט  
ליישום חוק שירות המדינה (מינויים)

ח"כ בורג הנכבד,

**הנדון : דו"ח לוועדת הכנסת חוקה, חוק ומשפט –  
בנושא ייצוג הולם בקרב העובדים בשירות המדינה בשנת העבודה 2003**

## כ ל י

אני מתכבד להגיש לך דו"ח שנתי זה הסוקר בהרחבה פעילות נציבות שירות המדינה, נציבות שיויון זכויות לאנשים עם מוגבלות ומשרדי הממשלה במהלך שנת עבודה 2003 באשר ליישום חוק שירות המדינה (מינויים), על תיקונו השונים בנושא ייצוג הולם של האוכלוסיות הר"מ :

- נשים בשירות המדינה
- בני האוכלוסיה הערבית לרבות הדרוזית והצ'רקסית בשירות המדינה
- אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה

בדו"ח זה נפרט נתונים באשר לייצוג הולם בהתייחסות לשתיים מתוך שלוש האוכלוסיות המצוינות לעיל, נשים בשירות המדינה ובני האוכלוסיה הערבית לרבות הדרוזית והצ'רקסית.

בשלב זה, וכפי שעלה גם בדיונים שנערכו במסגרת ועדת המשנה לוועדת החוקה חוק ומשפט, אין בידינו מאגר נתונים ראוי ואמין באשר לאוכלוסיית העובדים בעלי מוגבלות המועסקים בשירות המדינה.

אנו מקווים שאכן, מותנה ביכולתנו ליישם הסיכום שסוכם בדיון שנערך בראשותך, בסוגיה זאת, עוד במהלך שנת העבודה הנוכחית, נוכל להתחיל בריכוז הנתונים הרלבנטיים לגבי אוכלוסייה ייחודית זאת ולהכין דו"ח מפורט, כאמור, גם בתחום זה.

למרות שכאמור במסגרת דו"ח שנתי זה, לא נוכל להגיש דו"ח מספרי מפורט לגבי אוכלוסייה זאת של העובדים בעלי מוגבלות, מן הראוי יהא לציין בסיפוק רב הסיכום שהושג, באשר לעצם הגדרת אדם עם מוגבלות חמורה לצורך ייצוג הולם בשירות המדינה, ועל כך נתונה תודתנו לכל מי שסייעו להגיע להסכמה מלאה בסוגייה זאת.

בהזדמנות זאת אני מבקש להביע תודתי למספר אנשים אשר סייעו לי בהכנה, בכתיבה ובעריכת דו"ח זה. למר יוסי אבן-פז מאגף המידע והמיחשוב בנש"מ על הצגת הדו"חות הגולמיים, לגבי מיכל שלום על הסיוע בעיצוב הגרפי, לגבי ירדנה הראל על ההדפסה, לגבי מאירה עזר על ניתוח הנתונים במכרזים וכתירת הפרקים בנושא זה, לגבי הניה מרקוביץ ומר מוטי אברהם מנש"מ על הכנת הנתונים לגבי העובדים האזרחיים הערבים והדרוזים וכמובן לגבי רבקה שקד וד"ר דינה פלדמן גם על הסיוע ובעיקר על עשייתן היומיומית בקידום הנושאים והתחומים שהינם באחריותן.

יעקב ברגר

משנה לנציב שירות המדינה

העתקים :  
מר בנימין נתניהו – שר האוצר  
ח"כ מיכאל איתן – יו"ר ועדת חוקה חוק ומשפט  
מר שמואל הולנדר – נציב שירות המדינה  
עו"ד מני מזוז – היועץ המשפטי לממשלה  
ד"ר יוסי בכר – מנכ"ל האוצר  
מר קובי הבר – הממונה על אגף התקציבים  
מר יובל רכלבסקי – הממונה על השכר והסכמי עבודה  
ד"ר ירון זליכה – החשב הכללי  
המנהלים הכלליים במשרדי הממשלה ומנהלי יחידות הסמך  
אלוף (מיל.) גיורא איילנד – ראש המועצה לבטחון לאומי  
מר יוסי גורדון – סגן בכיר לממונה על אגף התקציבים  
ד"ר דינה פלדמן – נציבת שיויון לאנשים עם מוגבלות  
ד"ר ראובן גל – המועצה לבטחון לאומי  
עו"ד רון דול – היועץ המשפטי, נש"מ  
סמנכ"לים בכירים למינהל ומשאבי אנוש במשרדי הממשלה ויח' הסמך  
גבי הניה מרקוביץ – ראש אגף בכיר תכנון ובקרה, נש"מ  
עו"ד דן אורנשטיין – משרד המשפטים  
גבי רבקה שקד – מנהלת אגף א' שילוב נשים וקידומן, נש"מ  
גבי מאירה עזר – מנהלת אגף א' בחינות ומכרזים, נש"מ  
חברי הנהלה מורחבת בנש"מ

## דו"ח שנתי על ייצוג הולם ועל מצב קידום הנשים בשירות המדינה

### שנת עבודה 2003

(עיבוד וכתובה מר יעקב ברגר המשנה לנציב שירות המדינה, נש"מ)

#### הערות כלליות

דו"ח זה, כולל בתוכו נתונים מעודכנים והשוואתיים המציגים תמונה מפורטת במשרדי הממשלה וביחידות הסמך לאורך זמן.

על פי המתכונת שסוכמה על ידינו לגבי הדו"ח לשנת 2002, ומתוך רצוננו למקד הדיון בקידום נשים בדרגות העליונות, החלטנו כי, גם בדו"ח לשנת 2003 נשים דגש מיוחד על ניתוח הייצוג ההולם ומצב קידום נשים בארבע ובשלוש הרמות העליונות בדירוגים השונים הקיימים בשירות המדינה.

כל הנתונים, כפי שיפורטו להלן, מתייחסים לעובדים ולעובדות במשרות תקניות בלבד. הנתונים בדו"חות השונים לשנת 2003 הינם נכונים ל-31.12.03.

כאמור, כל הנתונים, פרט לנתוני חוזה בכירים, מתייחסים לדרגות של משרות בתקן ולא לדרגות העובדות. נתוני חוזיי בכירים מתייחסים לדרגות העובדות.

בדו"ח עצמו, מתוך רצון להציג מגמות, נפרט את השינויים שהתרחשו בין השנים 2001-2003. בחלק מהניתוח, הנתונים יוצגו בהשוואה גם לשנים קודמות.

#### א. מאפיינים כלליים

נכון לסוף דצמבר 2003, הועסקו בשירות המדינה 50,382 עובדים המשובצים במשרות תקניות לעומת 49,509 עובדים בשנת 2002.

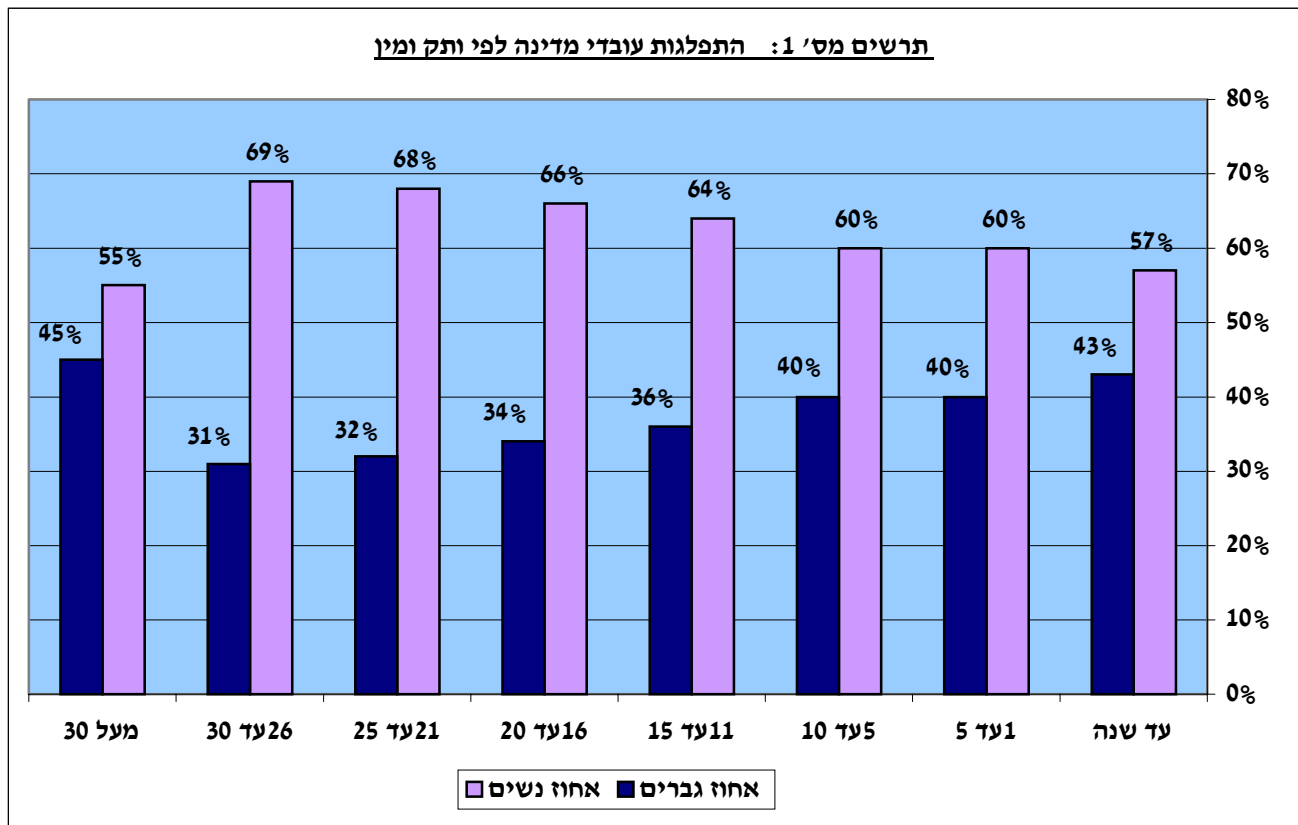
נתון זה אינו כולל את עובדי מערכת הביטחון.

פירוט מלא של התפלגות עובדי מדינה לפי דרגות ומין במשרות התקניות בכל הדירוגים ניתן לראות בלוח 1.

**לוח 1 : התפלגות עובדי מדינה לפי דרגות ומין במשרות תקניות בכל הדירוגים בין השנים 2001-2003**

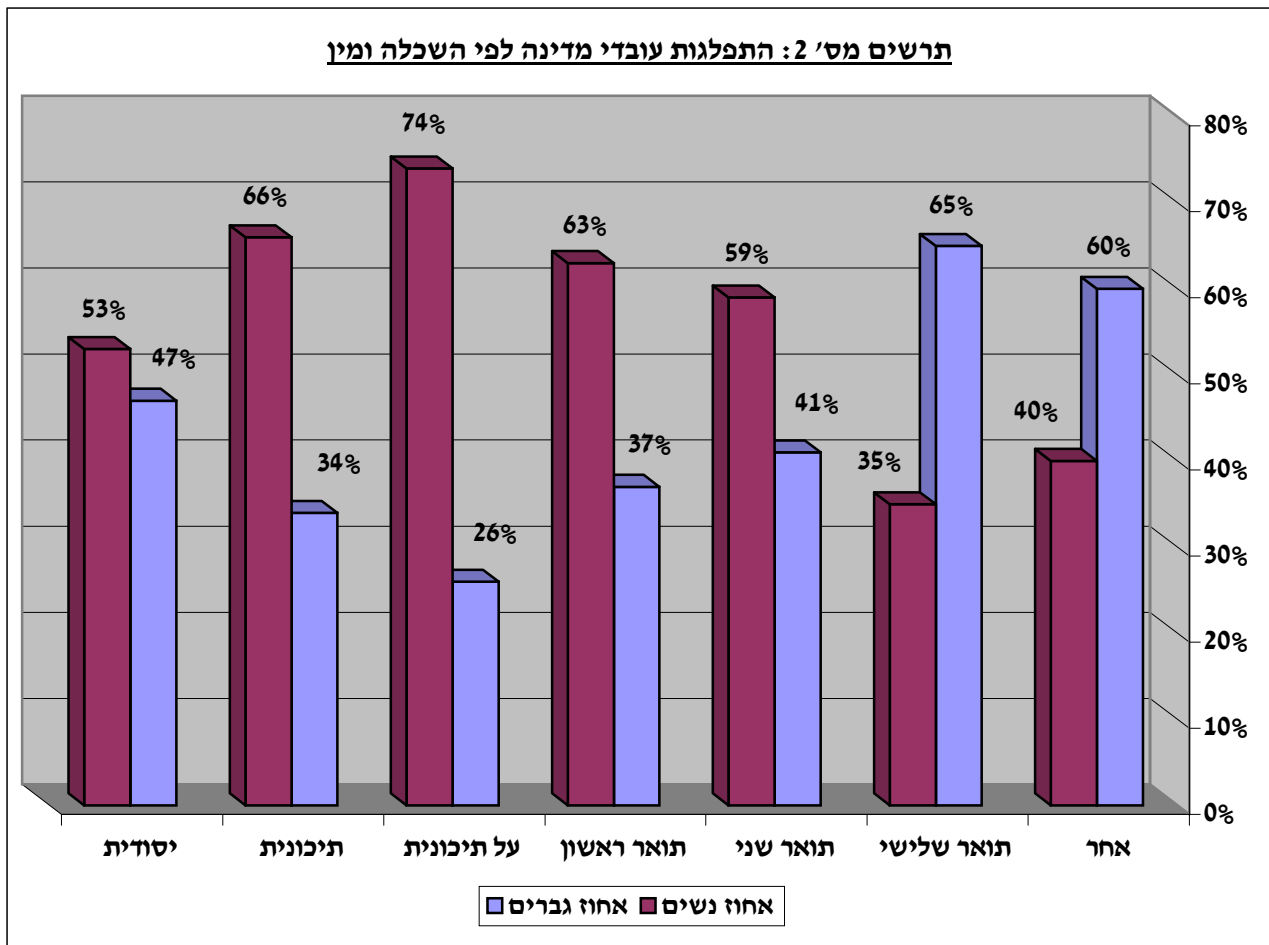
2003			2002			2001			דרגה
גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	
332 (60%)	224 (40%)	556	344 (62%)	211 (38%)	555	357 (63%)	213 (37%)	570	46 מח"ר ומקבילותיה
302 (53%)	264 (47%)	566	330 (56%)	256 (44%)	586	281 (53%)	246 (47%)	527	45 מח"ר ומקבילותיה
622 (64%)	348 (36%)	970	616 (65%)	334 (35%)	950	583 (65%)	320 (35%)	903	44 מח"ר ומקבילותיה
1,574 (57%)	1,202 (43%)	2,776	1,548 (56%)	1,206 (44%)	2,754	1,475 (57%)	1,127 (43%)	2,602	43 מח"ר ומקבילותיה
2,258 (53%)	1,993 (47%)	4,251	2,166 (53%)	1,947 (47%)	4,113	1,985 (53%)	1,781 (47%)	3,766	42 מח"ר ומקבילותיה
2,203 (47%)	2,445 (53%)	4,648	2,248 (48%)	2,444 (52%)	4,692	2,336 (50%)	2,368 (50%)	4,704	41 מח"ר ומקבילותיה
2,246 (37%)	3,780 (63%)	6,026	2,228 (38%)	3,677 (62%)	5,905	2,057 (38%)	3,381 (62%)	5,438	40 מח"ר ומקבילותיה
8,402 (27%)	22,187 (73%)	30,589	8,479 (28%)	21,475 (72%)	29,954	8,619 (28%)	20,585 (72%)	30,204	39 מח"ר ומקבילותיה ומטה
17,939 (36%)	32,443 (64%)	50,382	17,959 (36%)	31,550 (64%)	49,509	17,693 (36%)	31,021 (64%)	48,714	סה"כ

כמו בשנת העבודה 2002, גם בשנת עבודה זאת, הנשים מהוות 64% מקרב כלל העובדים המועסקים במשרות תקניות בלבד, קרי רוב ברור.



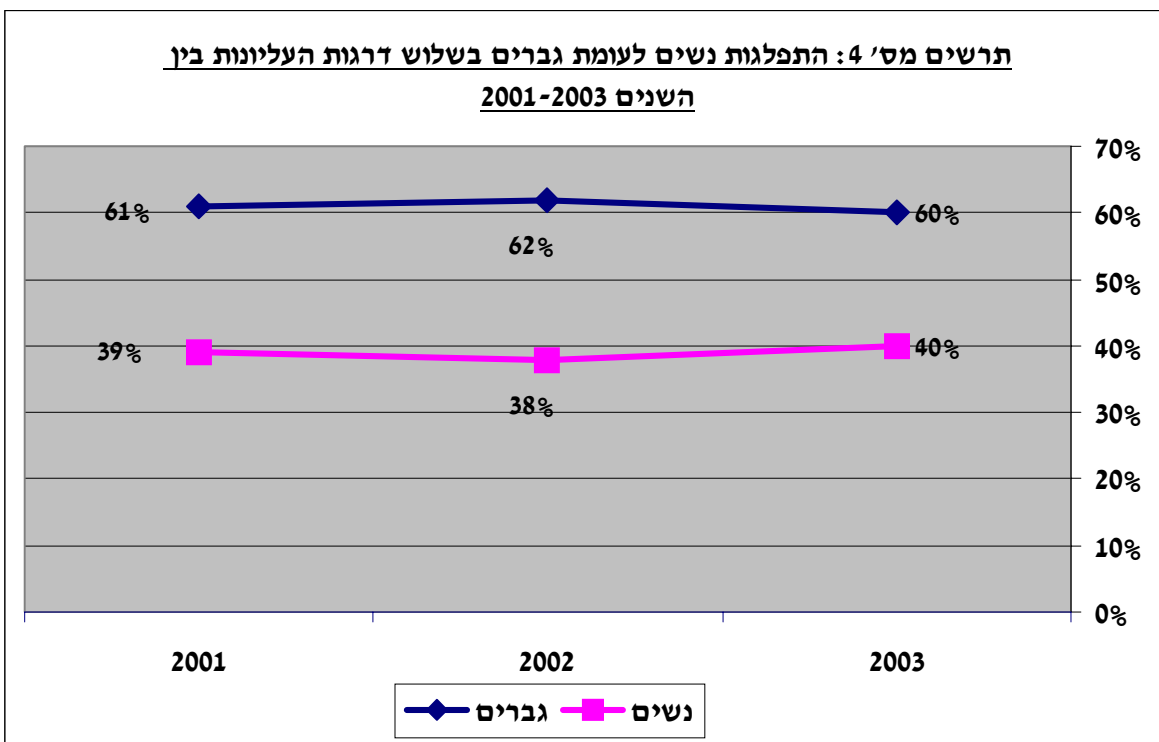
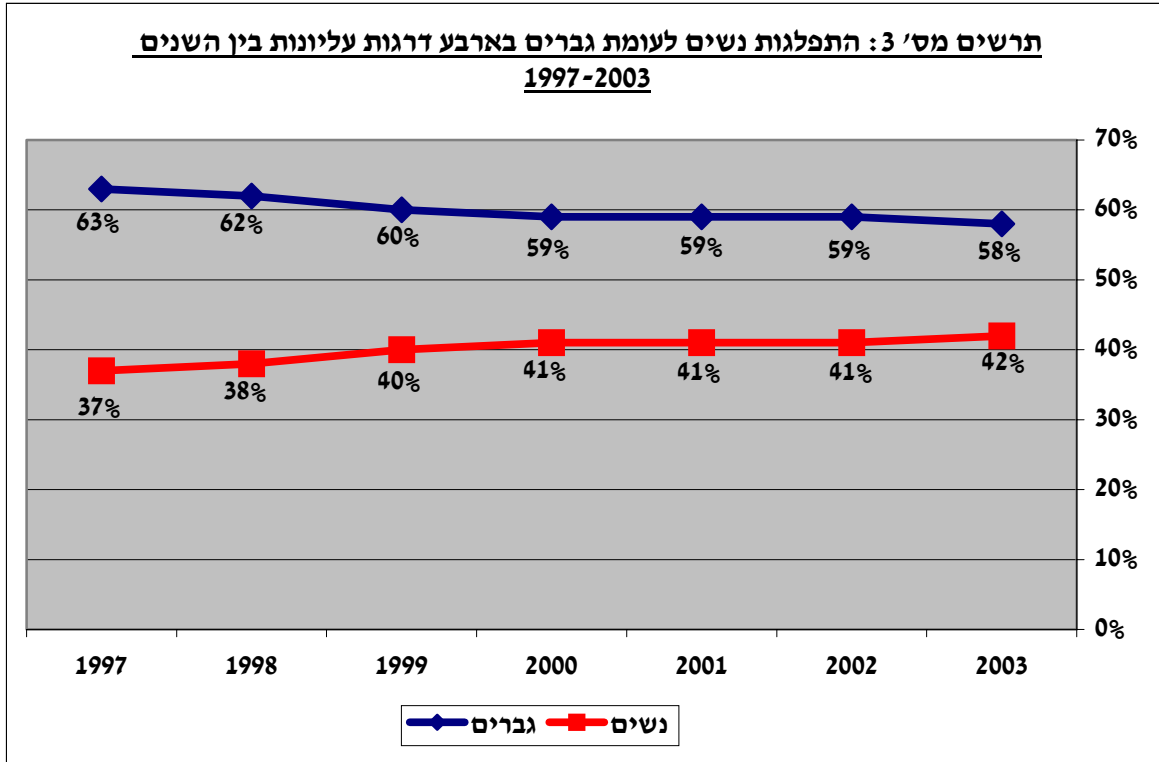
כפי שניתן לראות בתרשים מס' 1, התפלגות עובדים לפי ותק ומין אף היא מראה כי כמו בשנה הקודמת, הנשים מהוות רוב בכל קבוצות הוותק.

התבוננות בתרשים מס' 2 המציג את מרכיב ההשכלה בקרב העובדים בשירות המדינה מראה כי, בכל רמות ההשכלה פרט לתואר שלישי, גבוה שיעור הנשים לעומת שיעור הגברים. במיוחד בולט פער זה, בהשכלה העל-תיכונית (74% נשים לעומת 26% גברים) ובהשכלה האקדמית (תואר ראשון, שני ושלישי) 55% נשים לעומת 45% גברים.



**ב. דרגות משרה בשירות המדינה – השוואה בין נשים לגברים**

השוואה בין נשים לגברים בדרגות השונות בכל הדרוגים מראה כי הן בשלוש והן בארבע הדרגות העליונות, במהלך שנת 2003, הסתמנה עליה מתונה מאוד בקרב אחוז הנשים לעומת הגברים. בארבע הדרגות העליונות בהשוואה לשנים 2000-2002, עלה אחוז הנשים מ-41% ל-42% ואילו בשלוש הדרגות העליונות, בהשוואה לשנת 2002, אחוזן עלה מ-38% ל-40% (ראה תרשימים 3 ו-4).





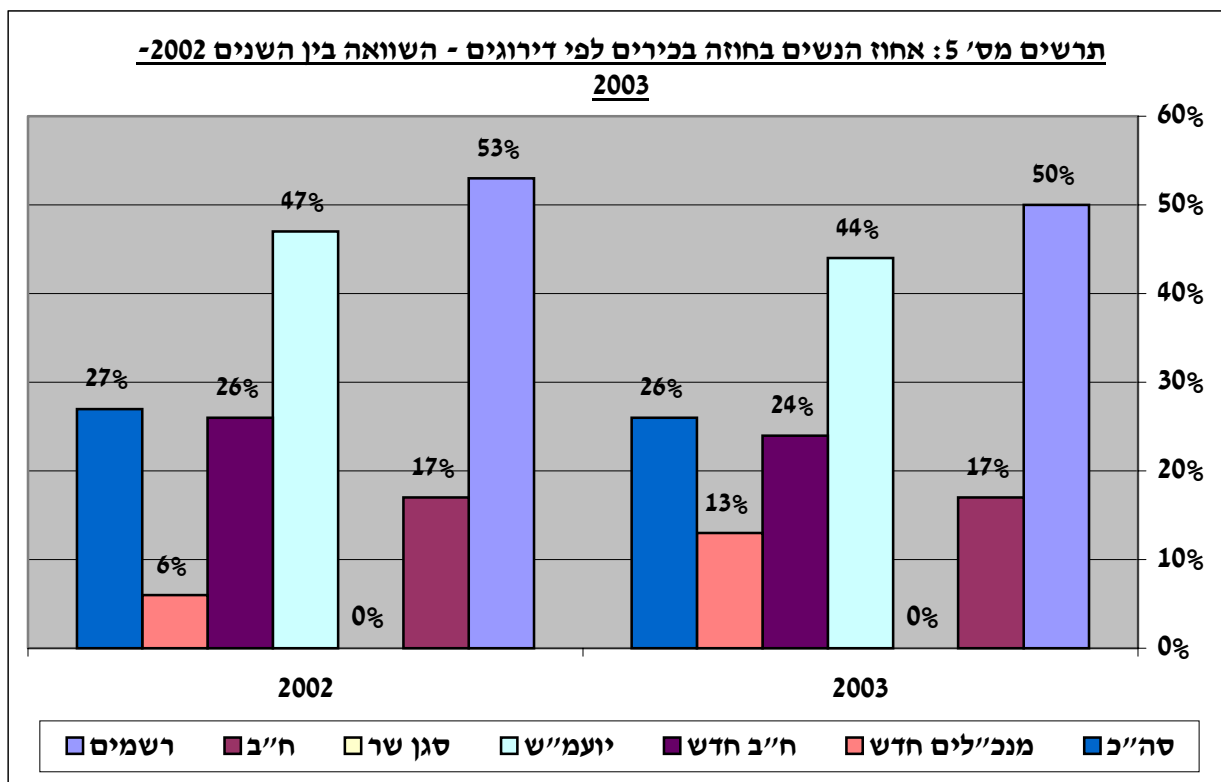
על אף מגמה חיובית זאת, למעשה, למרות שכאמור, הנשים מהוות 64% מכלל עובדי המדינה במשרות התקניות, בדיקת שיעור ייצוג הנשים בדרגות השונות, קרי אחוז הנשים מתוך כלי הנשים באותה דרגה, מצביעה על כך כי בהשוואה לשנת עבודה 2002 לא חל בו כל שינוי.

לצורך חידוד ההשוואה בין אחוז הנשים לאחוז הגברים בדרגות השונות בכל הדרגות קובצו הדרגות לשלוש רמות כמפורט להלן:

- רמה עליונה** – דרגות 46 מח"ר – 43 מח"ר ומקבילותיהן.
- רמה בינונית** – דרגות 42 מח"ר – 40 מח"ר ומקבילותיהן.
- רמה נמוכה** – דרגה 39 מח"ר ומקבילותיה ומטה.

כפי שעשינו זאת לראשונה בדו"ח השנתי של שנת העבודה 2002, גם בדו"ח זה, לצורך התמקדות מיוחדת דווקא ברמה העליונה, לא הסתפקנו בהצגת נתונים בארבע הדרגות העליונות בלבד אלא, בחרנו להציג ניתוחים מיוחדים המתייחסים ל-3 הדרגות העליונות בלבד בקרב רמה זאת, קרי דרגות 44-46 מח"ר ומקבילותיהן.

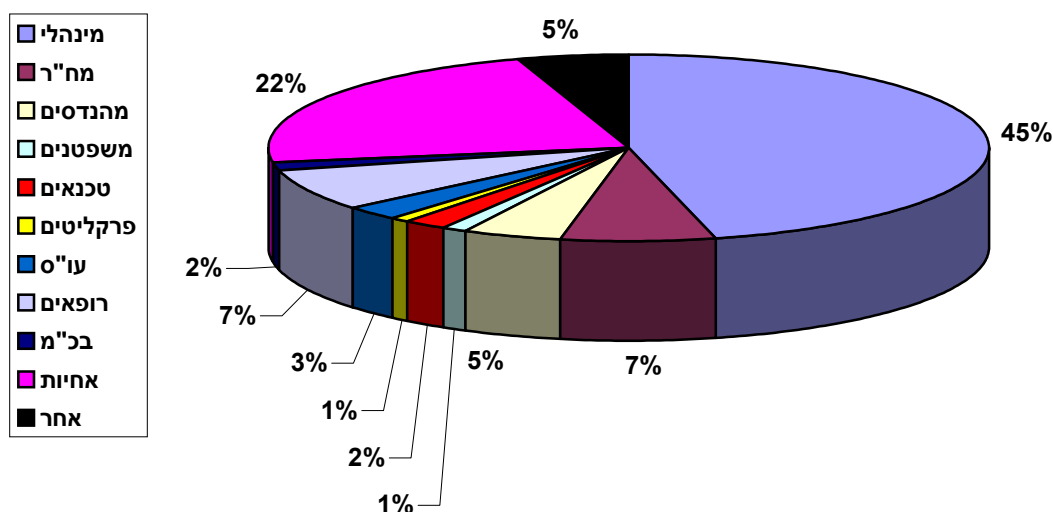
בדיקת התפלגות העובדים המועסקים בחוזיי בכירים במהלך 2003 מצביעה על כך כי בקרב 614 עובדים אשר הועסקו בדרך זאת, חלה ירידה באחוז הנשים מ-27% בשנים 2001-2002 ל-26% בשנה זאת. יחד עם זאת ניתן לציין בחיוב, העליה שחלה באחוז הנשים בקרב חוזי מנכ"לים חדש מ-6% בשנת 2002 ל-13% במהלך 2003 (ראה תרשים מס' 5).



## ג. נתונים על אוכלוסיית עובדי המדינה לפי דירוגים

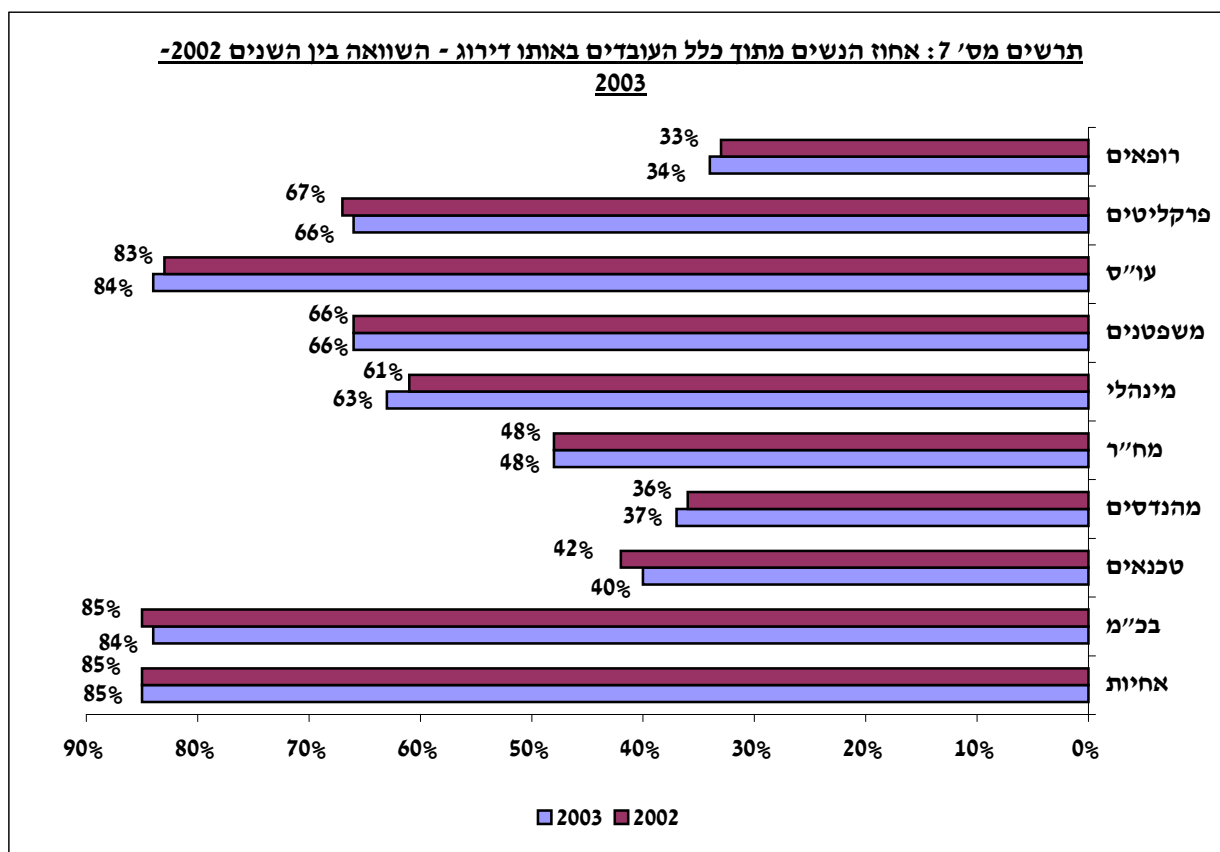
בדיקת התפלגות עובדי המדינה לפי הדירוגים השונים (תרשים מס' 6) מראה כי כמו בשנת עבודה 2002, שני הדירוגים הגדולים ביותר בשירות המדינה היו ונשארו הדירוג המינהלי (45%) ודירוג אחיות, כולל אחיות בריאות הציבור (22%).

**תרשים מס' 6: התפלגות עובדי מדינה לפי דירוגים**



מהנתונים ההשוואתיים בין השנים 2002-2003 המפורטים בתרשים מס' 7, ניתן לראות כי, ככלל, לא חלו שינויים משמעותיים באחוז הנשים בכל אחד מן הדירוגים. עם זאת, ניתן להצביע על עלייה ב-2% באחוז הנשים בדירוג המינהלי ועליה ב-1% בדירוג המנהדסים והרופאים.

כמו בשנת העבודה 2002 הנשים מהוות רוב מוחלט בדירוגים הבאים: אחיות (85%); בכ"מ (84%); עו"ס (84%); פרקליטים (66%); משפטים (66%) ומינהלי (63%).



באופן טבעי, לא יהא זה נכון לעשות ניתוח באשר לייצוג הולם ומצב קידום הנשים בקרב אותם הדירוגים בהם, כאמור, לנשים יש רוב מוחלט ולכן, נתמקד בהצגת התמונה הכוללת באותם הדירוגים שהינם יותר רלבנטיים לגבינו והם:

- דירוג המינהלי
- דירוג המח"ר
- דירוג המהנדסים
- דירוג הרופאים

## הדירוג המינהלי

נכון ל-31 בדצמבר 2003 הועסקו בדירוג זה 23,190 עובדים, מתוכם 14,631 היו נשים, קרי, 63% המהווה גידול ב-2% כולל לעומת שנת העבודה 2002.

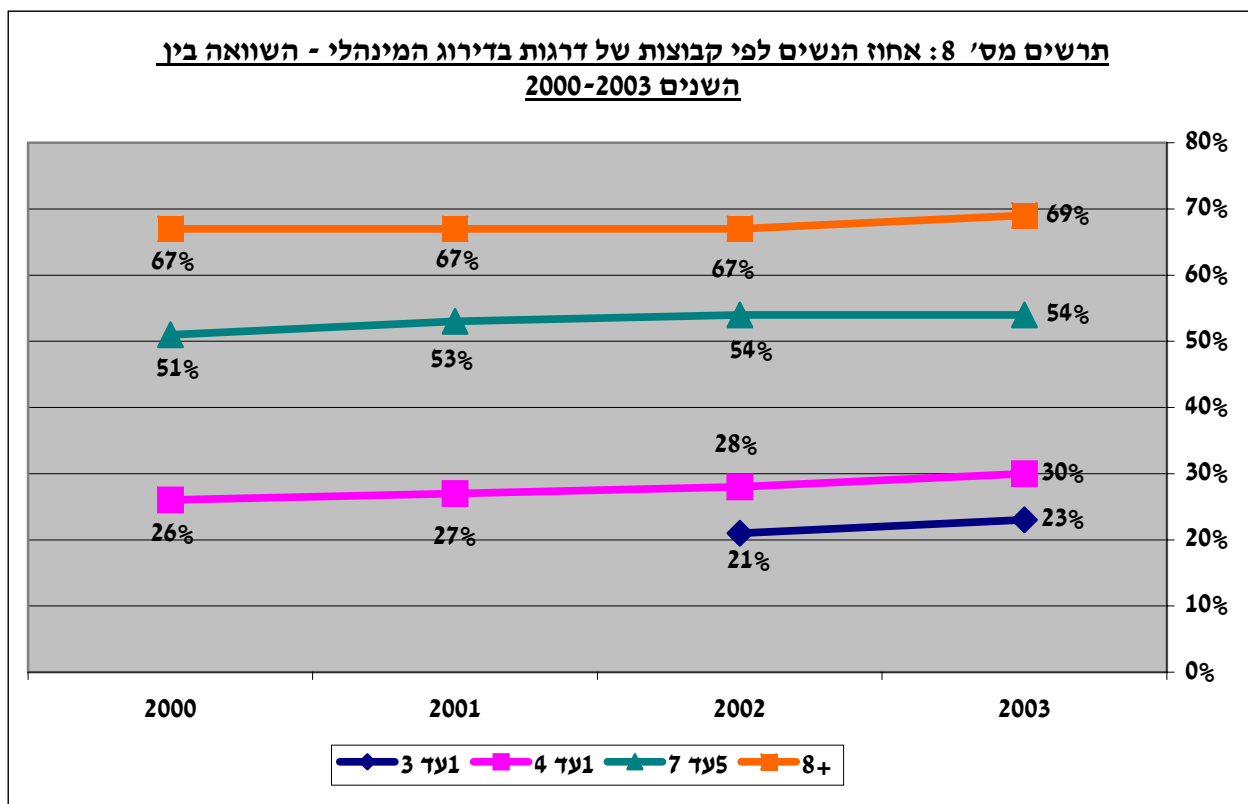
בלוח 2, ניתן לראות ניתוח השוואתי בין השנים 2001-2003 של התפלגות כלל העובדים לפי דרגה ומין בדירוג זה.

### לוח 2: התפלגות העובדים לפי דרגה ומין בדירוג המינהלי

דרגה	2003			2002			2001		
	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ
24	1 (100%)	0%	1	1 (100%)	0%	1	1 (100%)	0%	1
23	91 (83%)	19 (17%)	110	103 (85%)	18 (15%)	121	97 (87%)	15 (13%)	112
22	149 (73%)	54 (27%)	203	152 (75%)	50 (25%)	202	141 (76%)	44 (24%)	185
21	493 (68%)	236 (32%)	729	481 (69%)	221 (31%)	702	455 (70%)	192 (30%)	647
20	969 (57%)	738 (43%)	1,707	911 (57%)	695 (43%)	1,606	747 (56%)	575 (44%)	1,322
19	933 (47%)	1,043 (53%)	1,976	957 (48%)	1,044 (52%)	2,001	1,065 (49%)	1,069 (51%)	2,134
18	1,292 (39%)	2,006 (61%)	3,298	1,276 (40%)	1,939 (60%)	3,215	1,163 (41%)	1,657 (59%)	2,820
17 ומטה	4,631 (30.5%)	10,535 (69.5%)	15,166	4,698 (33%)	9,740 (67%)	14,438	4,910 (33%)	9,983 (67%)	14,893
סה"כ	8,559 (37%)	14,631 (63%)	23,190	8,579 (39%)	13,707 (61%)	22,286	8,579 (39%)	13,535 (61%)	22,114

בדיקת התפלגות העובדים לפי קבוצות של דרגות (תרשים 8), מראה כי בהשוואה לשנת העבודה 2002 חלה עליה ב-2% בקרב אחוז הנשים בארבע הדרגות העליונות. זאת ועוד, מאז שנת 2000, מדי שנה, קיימת מגמת עליה אמנם מתונה מאוד באחוז הנשים בקרב ארבע הדרגות העליונות.

בדיקת אחוז הנשים בשלוש הדרגות העליונות, מראה כי בהשוואה לשנת 2002 בשנת העבודה 2003, אחוז הנשים עומד על 23% קרי היתה עליה ב-2%.



## דירוג המח"ר

בדירוג זה נכון ל-31 בדצמבר 2003 הועסקו 3,659 עובדים מתוכם 1,755 היו נשים (48%). אחוז זה הינו זהה לאחוז הנשים שהועסקו בדירוג זה גם בשנת העבודה 2002.

בלוח 3 מוצג ניתוח השוואתי בין השנים 2001-2003 של התפלגות כלל העובדים בדירוג זה.

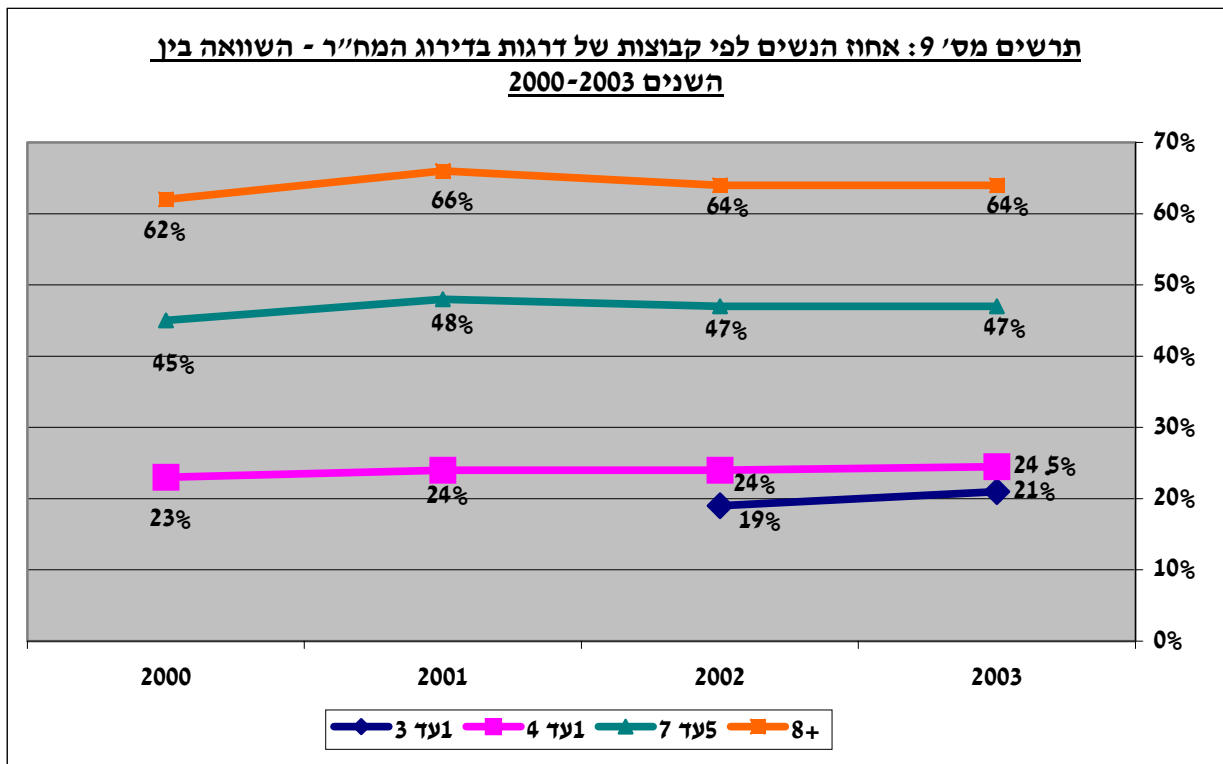
### לוח 3: התפלגות העובדים בדירוג המח"ר בין השנים 2001-2003

2003			2002			2001			דרגה
גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	
21 (81%)	5 (19%)	26	23 (92%)	2 (8%)	25	24 (96%)	1 (4%)	25	46
24 (100%)	0	24	25 (100%)	0%	25	20 (95%)	1 (5%)	21	45
197 (77%)	59 (23%)	256	186 (78%)	52 (22%)	238	180 (77%)	53 (23%)	233	44
208 (72%)	82 (28%)	290	205 (71%)	85 (29%)	290	181 (71%)	72 (29%)	253	43
362 (61%)	233 (39%)	595	307 (60%)	204 (40%)	511	308 (61%)	198 (39%)	506	42
405 (54%)	340 (46%)	745	426 (54%)	366 (46%)	792	415 (55%)	339 (45%)	754	41
330 (45%)	399 (55%)	729	332 (47%)	381 (53%)	713	265 (42%)	359 (58%)	624	40
357 (36%)	637 (64%)	994	392 (36%)	684 (64%)	1,076	320 (34%)	614 (66%)	934	39 ומטה
1,904 (52%)	1,755 (48%)	3,659	1,896 (52%)	1,774 (48%)	3,670	1,713 (51%)	1,637 (49%)	3,335	סה"כ

למרות היותן של הנשים כמעט מחצית מאוכלוסיית כלל דירוג המח"ר בתרשים מס' 9, ניתן לראות כי מאז שנת 2001, בקרב ארבעת הדרגות העליונות, אין כמעט עליה באחוז הנשים בדרגות אלה.

במהלך שנת 2003 נרשמה עליה בהיקף של 0.5% בלבד. יחד עם זאת ניתן לציין לחיוב מאוד העליה שחלה באיוש משרות בדרגה 46 (רמת משנים למנכ"לים ומנכ"לים עצמם) מ-8% שהיה בשנת 2002 ל-19% במהלך שנת העבודה 2003.

כמו כן, בהשוואה לשנת העבודה הקודמת, בשלוש הדרגות העליונות היתה עליה מ-19% ל-21%.



## דירוג המהנדסים

נכון ל-31 בדצמבר 2003 מקרב סה"כ 2,317 עובדים, 853 היו נשים, המהוות 37% מכלל העובדים. ההתפלגות המלאה של העובדים בדירוג זה לפי דרגה ומין מפורטת בלוח 4.

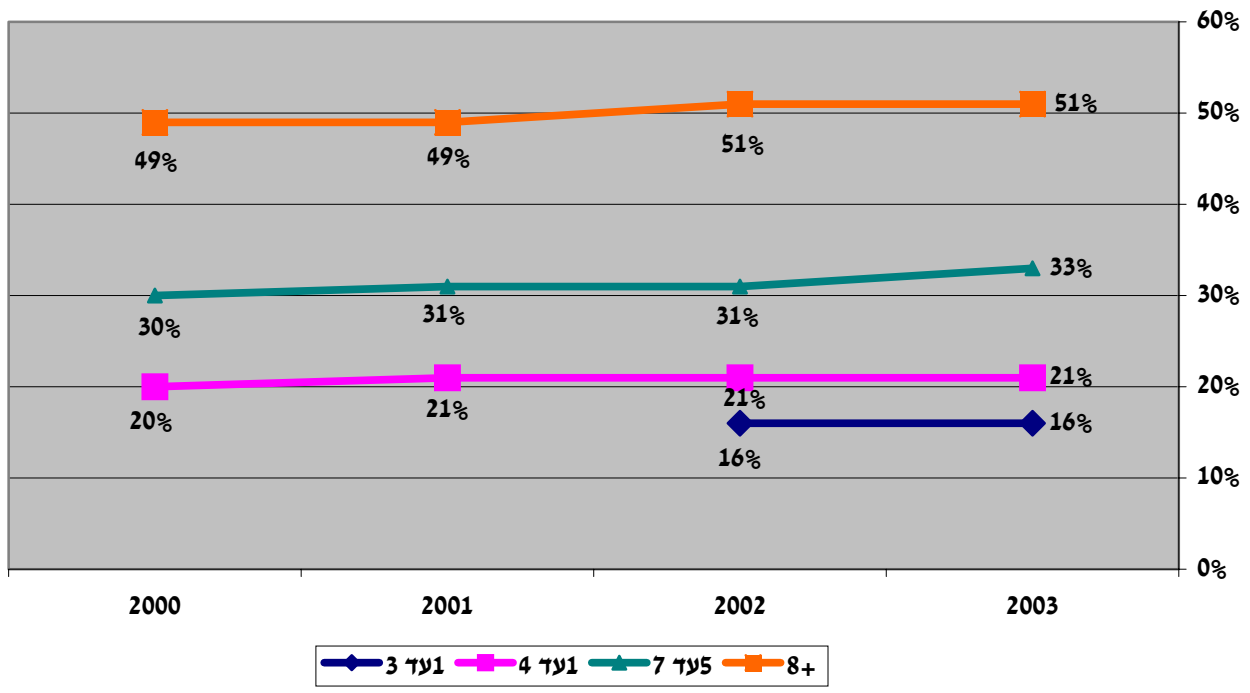
**לוח 4: התפלגות העובדים בדירוג המהנדסים – בין השנים 2003-2001**

2003			2002			2001			דרגה
גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	
2 (67%)	1 (33%)	3	2 (67%)	1 (33%)	3	1 (50%)	1 (50%)	2	46
6 (86%)	1 (14%)	7	6 (86%)	1 (14%)	7	6 (86%)	1 (14%)	7	45
60 (87%)	9 (13%)	69	55 (85%)	10 (15%)	65	54 (84%)	10 (16%)	64	44
71 (74%)	25 (26%)	96	73 (75%)	24 (25%)	97	74 (75%)	25 (25%)	99	43
183 (74%)	64 (26%)	247	171 (75%)	56 (25%)	227	150 (75%)	51 (25%)	201	42
419 (73%)	154 (27%)	573	415 (74%)	147 (26%)	562	424 (76%)	133 (24%)	557	41
400 (60%)	266 (40%)	666	403 (64%)	230 (36%)	633	405 (62%)	252 (38%)	657	40
323 (49%)	333 (51%)	656	336 (49%)	350 (51%)	686	378 (51%)	362 (49%)	740	39 ומטה
<b>1,464 (63%)</b>	<b>853 (37%)</b>	<b>2,317</b>	<b>1,461 (64%)</b>	<b>819 (36%)</b>	<b>2,280</b>	<b>1,492 (64%)</b>	<b>835 (36%)</b>	<b>2,327</b>	<b>סה"כ</b>

על פי תרשים מס' 10, למעשה, מאז שנת 2001 נשמר אחוזן של הנשים בקרב ארבע הדרגות העליונות 21%. בדיקת הנתונים בשלוש הדרגות העליונות, מצביעה כי גם כאן לא חל כל שינוי בין השנים 2002-2003. השינוי המידי לחיוב הינו במגמת העליה ב-2% בין השנים 2001-2002 לבין שנת העבודה 2003 בקרב הנשים המשובצות בקבוצת דרגות 5-7 שהינן דרגות הביניים.



**תרשים מס' 10: אחוז הנשים לפי קבוצות של דרגות בדירוג המהנדסים - השוואה בין השנים 2000-2003**



## דירוג הרופאים

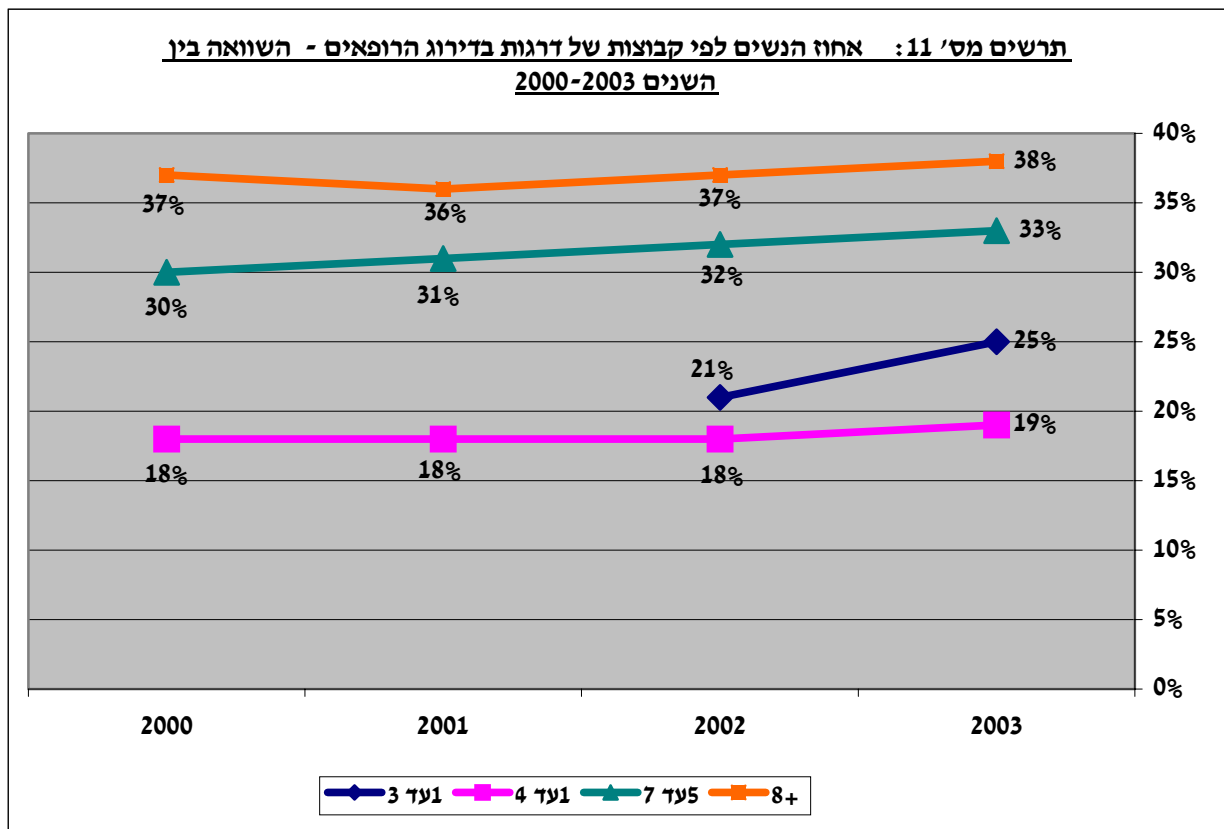
בסוף דצמבר 2003, הועסקו בדרוג זה 3,434 רופאים. מספר הנשים מתוך סה"כ הרופאים עמד על 1,165 המהוות 34% מכלל הרופאים. לעומת שנת העבודה הקודמת, חל גידול ב-1% בקרב הנשים בדירוג זה. התפלגות מלאה של כלל העובדים לפי דרגה ומין בדרוג זה ניתן לראות בלוח מס' 5.

### לוח 5: התפלגות העובדים בדירוג הרופאים – בין השנים 2001-2003

2003			2002			2001			דרגה
גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	
2 (100%)	0	2	2 (100%)	0%	2	2 (100%)	0%	2	12
22 (73%)	8 (27%)	30	24 (77%)	7 (23%)	31	22 (76%)	7 (24%)	29	11
56 (75%)	19 (25%)	75	57 (79%)	15 (21%)	72	48 (75%)	16 (25%)	64	10
316 (83%)	65 (17%)	381	318 (83%)	64 (17%)	382	311 (83%)	62 (17%)	373	9
444 (76%)	138 (24%)	582	455 (78%)	130 (22%)	585	440 (77%)	129 (23%)	569	8
112 (65%)	61 (35%)	173	117 (67%)	59 (33%)	176	107 (73%)	39 (27%)	146	7
56 (34%)	107 (66%)	163	58 (35%)	107 (65%)	165	61 (37%)	102 (63%)	163	6
1,261 (62%)	767 (38%)	2,028	1,232 (63%)	721 (37%)	1,953	1,240 (64%)	713 (36%)	1,953	5 ומטה
<b>2,269 (66%)</b>	<b>1,165 (34%)</b>	<b>3,434</b>	<b>2,263 (67%)</b>	<b>1,103 (33%)</b>	<b>3,366</b>	<b>2,231 (68%)</b>	<b>1,068 (32%)</b>	<b>3,299</b>	<b>סה"כ</b>

תרשים מס' 11, מראה כי ישנה מגמת עליה מתונה מאוד בהיקף של 1% בכל אחת משלוש קבוצות של הדרגות ובכלל זה בקבוצת הרמה הגבוהה בארבע הדרגות העליונות מ-18% כפי שהיה במהלך השנים 2000-2002, ל-19% בשנת העבודה 2003.

בקבוצת שלוש הדרגות העליונות הננו עדים לעליה משמעותית יותר, מ-21% שהיה נכון בשנת 2002 ל-25% בשנת העבודה 2003.



## ד. ניתוח נתוני עובדי המדינה על פי דרגי הניהול בתפקידים הבכירים בשירות המדינה

לצורך ביצוע ניתוח נתונים אלה, התפקידים הבכירים בשירות המדינה חולקו לשלושה דרגי ניהול: **דרג א**, **דרג ב** ו**דרג ג**.

**דרג א** – כולל תפקידים המקבילים למנכ"לים, למשנים למנכ"לים ולמנהלי בתי חולים כלליים גדולים (מעל 600 מיטות).

**דרג ב** – כולל תפקידים המקבילים לסמנכ"לים, למנהלי אגפים בכירים ולמנהלי בתי חולים בינוניים וקטנים (מתחת ל-600 מיטות).

**דרג ג** – כולל תפקידים המקבילים למנהלים אדמיניסטרטיביים בבתי חולים, מנהלי אגפים ומנהלי תחום בכירים.

למעט מערכת הבריאות, החלוקה לדרגי ניהול נעשתה רק על פי דרגת המשרה. לאור האופי המיוחד של התפקידים במערכת הבריאות, החלוקה של דרגי הניהול נעשתה על פי תבחין משולב של דרגת משרה ותפקיד תוך התייחסות לבעלי התפקידים הר"מ:

א. מנהלי בתי חולים

ב. מנהלים אדמיניסטרטיביים

ג. מנהלות סיעוד (אחיות ראשיות)

מהתפלגות העובדים ב**דרג א** שהינו כאמור הדרג הניהולי הגבוה ביותר בשירות המדינה (ראה לוח מס' 6), ניתן ללמוד כי בשנת 2003 לא חלו שינויים כלשהם בדירוגים המינהלי, מח"ר, מהנדסים ורופאים. השינוי החיובי היחידי עליו ניתן להצביע במהלך 2003, הינו העלייה בהיקף ובאחוז הנשים בדירוג מח"ר (דרגות 45-46) מ-2 (4%) ל-5 (10%) כאשר לא חל שינוי בסה"כ עובדים המשובצים במגזר זה (50).

יצויין כי חלה עליה באחוזי הנשים בדירוגים של משפטנים מ-46% בשנת 2002 ל-51.5% בשנת 2003 ובדירוג פרקליטים מ-71% בשנת 2002 ל-76% בשנת 2003, אולם יש לזכור כי כאמור, דירוגים אלה, ממילא נחשבים ל"נשיים".

למרות האמור לעיל, ביחס לאחוזן של הנשים בדירוגים השונים אין אפשרות להתעלם מן העובדה שלנשים אין עדיין בדירוג הניהולי הזה ייצוג הולם מספק.

**לוח 6: התפלגות העובדים בדרג א' לפי דירוג משרה ומין**

נתוני 2003			נתוני 2002			נתוני 2001			דירוג
גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	
1 (100%)	0%	1	1 (100%)	0%	1	1 (100%)	0%	1	מינהלי (דרגה 24)
45 (90%)	5 (10%)	50	48 (96%)	2 (4%)	50	44 (96%)	2 (4%)	46	מח"ר (דרגה 45-46)
8 (80%)	2 (20%)	10	8 (80%)	2 (20%)	10	7 (78%)	2 (22%)	9	מהנדסים (דרגה 45-46)
33 (48.5%)	35 (51.5%)	68	32 (54%)	27 (46%)	59	32 (53%)	29 (47%)	61	משפטנים (דרגה 6 א')
7 (24%)	72 (76%)	29	8 (29%)	20 (71%)	28	8 (29%)	20 (71%)	28	פרקליטים
7 (100%)	0%	7	7 (100%)	0%	7	7 (100%)	0%	7	רופאים* (דרגה 12,11)
101 (61%)	64 (39%)	165	104 (67%)	51 (33%)	155	99 (65%)	53 (35%)	152	סה"כ כללי
61 (90%)	7 (10%)	68	64 (94%)	4 (6%)	68	59 (94%)	4 (6%)	63	ללא הדרג המשפטי

\* קטגוריה זו כוללת גם את מנהלי בתי החולים הגדולים (מעל 600 מיטות).

התפלגות נתוני **דרג ב** מראים כי אחוז הנשים הכולל בדרג ניהולי זה עומד על 32%. כאשר מבודדים את הדירוגים "הנשיים", דירוג **המשפטנים והפרקליטים**, אחוזן יורד ל-22% (ראה לוח 7).

נכון לסוף דצמבר 2003 ניתן לראות מגמת עליה מתונה מאוד בדירוגים **המינהלי**, מ-15% בשנת 2002 ל-17% בשנת 2003, **מח"ר** מ-22% במהלך 2002 ל-23% בשנת 2003, **רופאים** מ-14% בשנת 2002 ל-16% בשנת 2003, **עו"ס** מ-56% בשנת 2002 ל-61% בשנת 2003 אולם ביחס לאחוזן של הנשים בדירוגים אלה ניתן לקבוע שגם בדרג הניהולי הזה, אין להן ייצוג הולם.

**לוח 7: התפלגות העובדים בדרג ב' לפי זירוג משרה ומין**

נתוני 2003			נתוני 2002			נתוני 2001			זירוג
גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	
91 (83%)	19 (17%)	110	103 (85%)	18 (15%)	121	97 (87%)	15 (13%)	112	מינהלי (דרגה 23)
197 (77%)	59 (23%)	256	186 (78%)	52 (22%)	238	180 (77%)	53 (23%)	233	מח"ר (דרגה 44)
60 (87%)	9 (13%)	69	55 (85%)	10 (15%)	65	54 (84%)	10 (16%)	64	מהנדסים (דרגה 44)
63 (47%)	72 (53%)	135	59 (44%)	74 (56%)	133	58 (45%)	71 (55%)	129	משפטנים (דרגה 5א)
12 (27%)	32 (73%)	44	8 (27%)	22 (73%)	30	7 (23%)	23 (77%)	30	פרקליטים
7 (39%)	11 (61%)	18	8 (44%)	10 (56%)	18	6 (38%)	10 (62%)	16	עו"ס (דרגות א, 1א, 2א)
16 (84%)	3 (16%)	19	18 (86%)	3 (14%)	21	15 (88%)	2 (12%)	17	רופאים (דרגה 11)
0%	1 (100%)	1	0%	1 (100%)	1	0%	1 (100%)	1	אחיות (דרגות 21ב')
446 (68%)	206 (32%)	652	437 (70%)	190 (30%)	627	417 (69%)	185 (31%)	602	סה"כ כללי
371 (78%)	102 (22%)	473	370 (80%)	94 (20%)	464	352 (79%)	91 (21%)	443	ללא הדרג המשפטי

\* קבוצה זו כוללת, בין השאר, גם את מנהלי בתי-החולים הבינוניים והקטנים (600 מיטות ומטה)

מהתפלגות נתוני **דרג הניהולי** ג כמפורט בלוח מס' 8, ניתן לראות כי נכון לדצמבר 2003, אחוז הנשים הכולל עומד על 31%.

כאשר מבודדים את דירוג **המשפטנים והפרקליטים** אחוזן יורד ל-28% בלבד.

למעט עליה מתונה מאוד בדירוג **המינהלי** מ-25% ל-27% ובדירוג **המשפטנים** מ-64% ל-66%, בשאר הדרוגים, אין שינויים משמעותיים ובחלק מהם כמו **מח"ר**, אף נרשמה ירידה מ-29% ל-23% בלבד.

כמו לגבי שני דרגי הניהול הקודמים, גם במקרה זה, למעשה, הנתונים מראים כי לנשים אין ייצוג הולם ביחס לשיעורם בדרוגים השונים.

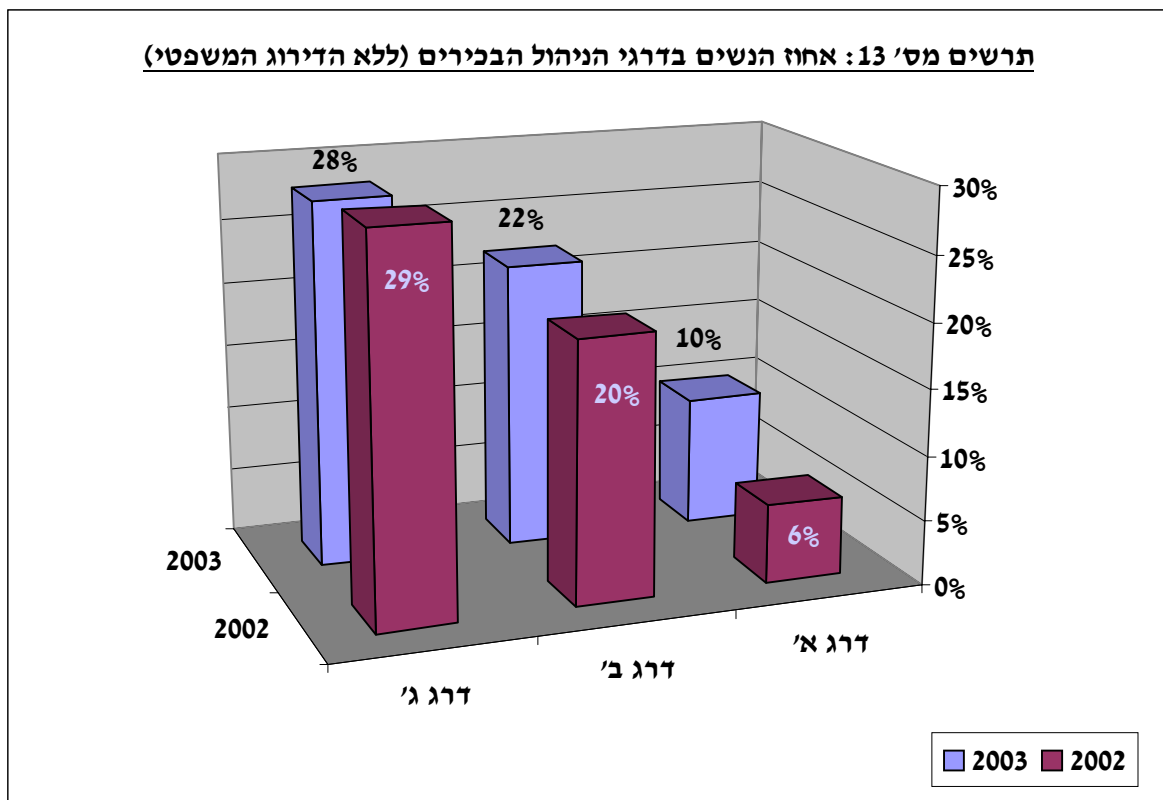
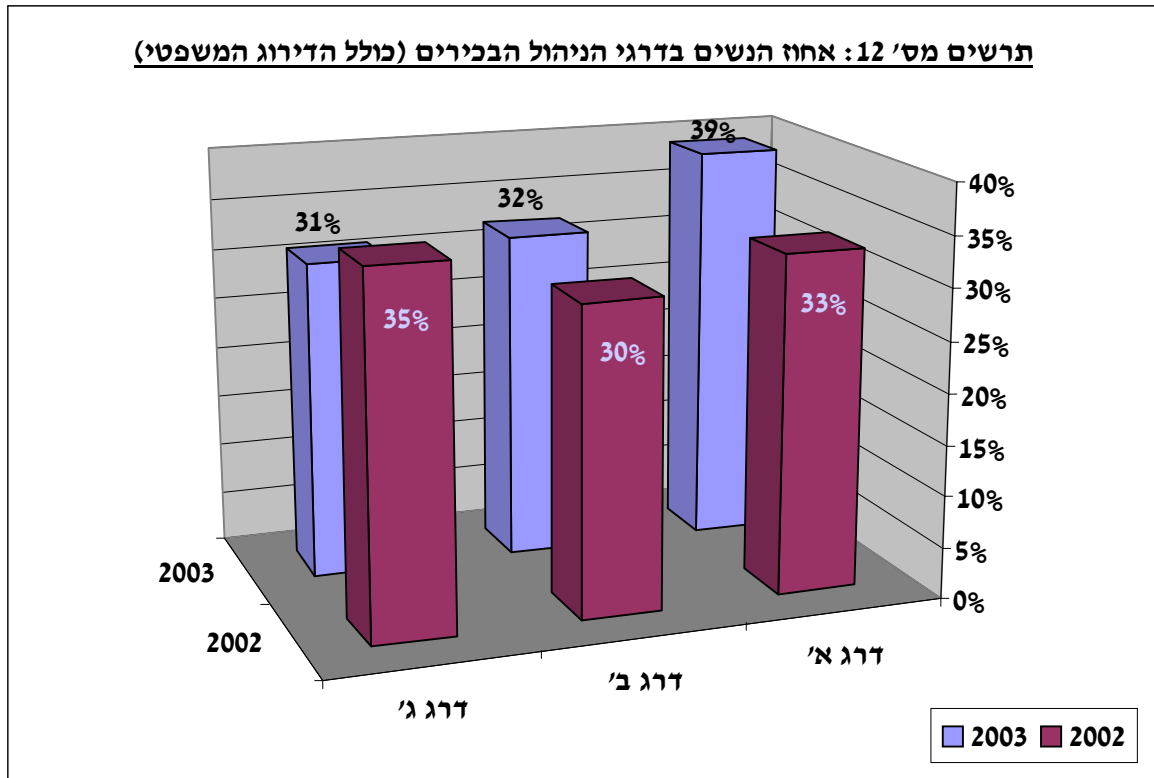
**לוח 8: התפלגות העובדים בדרג ג' לפי דירוג משרה ומין**

נתוני 2003			נתוני 2002			נתוני 2001			דירוג
גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	גברים	נשים	סה"כ	
149 (73%)	54 (27%)	203	168 (75%)	56 (25%)	224	158 (77%)	48 (23%)	206	מינהלי* (דרגה 22)
197 (77%)	59 (23%)	256	205 (71%)	85 (29%)	290	181 (72%)	72 (28%)	253	מח"ר (דרגה 43)
71 (74%)	25 (26%)	96	73 (75%)	24 (25%)	97	74 (75%)	25 (25%)	99	מהנדסים (דרגה 43)
5 (100%)	0%	5	5 (100%)	0%	5	4 (100%)	0%	4	טכנאים (דרגה 43)
17 (34%)	33 (66%)	50	17 (36%)	30 (64%)	47	16 (41%)	23 (59%)	39	משפטנים (דרגה 4א)
22 (58%)	16 (42%)	38	14 (23%)	47 (77%)	61	16 (27%)	44 (73%)	60	פרקליטים
8 (40%)	12 (60%)	20	7 (37%)	12 (63%)	19	8 (40%)	12 (60%)	20	עו"ס (דרגה א)
56 (72%)	19 (25%)	75	58 (75%)	19 (25%)	77	49 (70%)	21 (30%)	70	רופאים** (דרגה 10, 11)
1 (5%)	20 (95%)	21	1 (5%)	19 (95%)	20	2 (9%)	21 (91%)	23	אחיות (דרגה 19-ב-20 ב)
526 (69%)	238 (31%)	764	548 (65%)	292 (35%)	840	508 (66%)	266 (34%)	774	סה"כ כללי
487 (72%)	189 (28%)	676	517 (71%)	215 (29%)	732	476 (71%)	199 (29%)	675	ללא הדרג המשפטי

\*קבוצה זו כוללת גם מנהלים אדמיניסטרטיביים של בתי-חולים בדרגות אשר דרגות משרתם הן 20-בדירוג המנהלי

\*\* קבוצה זו כוללת גם רופאים מחוזיים

בתרשימים 12-13 ניתן לקבל תמונה השוואתית כוללת של אחוז הנשים בשלושת דרגי הניהול הבכירים, פעם כולל הדרג המשפטי ופעם ללא דרוג זה.





על פי הנתונים המוצגים בתרשימים שלעיל, ניתן להצביע על כך כי, למעשה, במהלך שנת 2003 חלה עליה באחוזן של הנשים בשני הדרגים הניהוליים הגבוהים דרג א' ודרג ב'.

**בדרג א'** כולל הדירוג **המשפטי** - העליה הנה מ-33% בשנת 2002 ל-39% בשנת 2003 וכאשר מתבוננים בנתונים המציגים את דרג א' ללא הדרוג **המשפטי**, כאמור, גם כאן אנו רואים עליה מ-6% בשנת 2002 ל-10% בשנת 2003.

**בדרג ב'** כולל הדירוג **המשפטי** – העליה הנה מ-30% בשנת 2002 ל-32% בשנת 2003 וכאשר מתבוננים בנתונים אלה ללא דירוג **המשפטי**, העליה הנה מ-20% בשנת 2002 ל-22% בשנת 2003.

לעומת שני הדרגים הניהוליים העליונים בדרג הניהולי, **בדרג ג'**, כולל דירוג **משפטי**, ניתן לראות ירידה מ-35% בשנת 2002 ל-31% בשנת 2003 וללא דירוג משפטי הירידה הנה מ-29% בשנת 2002 ל-28% בשנת 2003.

#### ה. ניתוח הנתונים בהתפלגות למשרדים ויח' סמך

בדו"ח השנתי ב-2002, בפעם הראשונה, החלטנו להציג טבלה השוואתית בין משרדי הממשלה וחלק מיח' הסמך המרכזיות באשר למצב קידום נשים בהם.

ההשוואה נעשתה פעם על פי שלוש הדרגות העליונות ופעם על-פי ארבע הדרגות העליונות תוך שימת דגש על אותם המשרדים ויח' הסמך בהם, בארבע הדרגות העליונות, אחוז הנשים הינו פחות מ-25% ואילו בשלוש הרמות העליונות, פחות מ-15%.

בזמנו, עצם הצגת הנתונים בדרך זאת, זכתה לפרסום רב ובכלל זה בתקשורת ומבחינתנו, היוותה זרז לעידוד המשרדים ויח' סמך, לפעול למען שינוי חיובי את תמונת המצב בשנת 2003.

על פי הנתונים ההשוואתיים המוצגים בלוחות 9-10, אפשר לציין בחיוב כי, בקבוצת ארבעת הדרגות העליונות, כמעט בכל המשרדים ובחלק מיח' הסמך היתה עליה באחוז הנשים.

מן הראוי יהא לציין את העליה שחלה באותם המשרדים בהם בשנת העבודה 2002 אחוזן של הנשים בדרגות הני"ל היה נמוך: **משרד לבטחון פנים** עליה מ-25% ל-31%, **משרד החקלאות** עליה מ-21% ל-24%, **משרד התחבורה** עליה מ-17% ל-20% ו**משרד התשתיות** מ-16% ל-23% אם כי בחלק מהם, למרות העליה, טרם הגענו לפחות ל-25% שהינו אחוז היעד המינימלי כפי שנקבע על ידינו.

מאידיך, ביח' **נציבות המיס** אף חלה ירידה נוספת באחוז הנשים בארבע הדרגות העליונות מ- 21% ל-15% בלבד.

כמו כן, לדאבונו, הנתונים מצביעים על כך כי לא חל כל שינוי באחוזן הנמוך ביותר של הנשים בקרב ארבע הדרגות העליונות **ביח' השירותים הוטרינריים** (10%) הן בשנת 2002 והן בשנת 2003 למרות שאחוז הנשים בקרב כלל העובדים ביחידה זאת נשאר קבוע בשנים הנ"ל ועמד על 43%.

ביח' סמך, כמו **אגף מס הכנסה ואגף המכס והמע"מ**, השינוי לחיוב בהיקף הנשים בארבעת הדרגות העליונות היה נמוך (1% בהשוואה לשנת 2002).

ביחידות הסמך כמו **מינהל המחקר החקלאי ומרכז למיפוי ישראל**, לא חל כל שינוי בין השנים 2002-2003.

כאשר מתבוננים בנתונים באשר לשלוש הדרגות העליונות ניתן להצביע על עליה מתמדת באחוזים. בולטת במיוחד העליה שהיתה **במשרד התקשורת** מ-8% ל-25% **ובאגף המכס והמע"מ** מ-14% ל-17.5%.

מאידיך, במהלך שנת העבודה 2003 **במשרד רה"מ**, נרשמה ירידה של ממש באחוז הנשים בשלוש הרמות העליונות מ-23% בשנת 2002 ל-13% בשנת 2003.

כמו כן, **במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה**, בהרכבו הקודם **ובמשרד התחבורה** למול אחוז הנשים במשרדים אלה, על-פי התמונה המתקבלת לא חל בהם כל שינוי.

גם ביחידות הסמך כמו **שע"מ ובשירותים הוטרינריים** במהלך שנת 2003, לא חל בהם כל שינוי לטובה כאשר במיוחד בולט לרעה המצב **בשע"מ** בו אין אף אישה בקרב שלוש הרמות העליונות.

לוח 9: השוואת אחוז הנשים בקבוצת ארבע ושלוש הדרגות העליונות בהשוואה לאחוזן הכולל במשרדי הממשלה

אחוז הנשים בקבוצת 3 הדרגות העליונות		אחוז הנשים בקבוצת 4 הדרגות העליונות		סך כל אחוז הנשים		המשרדים
2003	2002	2003	2002	2003	2002	
13%	23%	31%	30%	52%	51%	ראש הממשלה
21%	16%	29%	28%	52%	53%	אוצר
20%	20%	31%	25%	56%	54%	ביטחון פנים
31%	35%	42%	42%	75%	74%	חינוך
50%	36%	50%	33%	61%	67%	מדע וטכנולוגיה
18%	15%	24%	21%	43%	41%	חקלאות
7%	8%	30%	27%	53%	54%	תעשייה, מסחר ותעסוקה
65%	65%	64%	64%	69%	68%	משפטים
35%	21%	50%	38%	54%	54%	עבודה
56%	57%	61%	63%	80%	80%	רווחה
38%	35%	34%	33%	68%	69%	פנים
9%	9%	20%	17%	56%	54%	תחבורה
53%	55%	58%	59%	80%	81%	בריאות
43%	36%	39%	41%	50%	51%	איכות הסביבה
20%	20%	23%	16%	54%	53%	תשתיות לאומיות
41%	39%	35%	36%	58%	57%	בינוי ושיכון
25%	22%	27%	27%	61%	64%	תיירות
56%	36%	42%	32%	78%	76%	קליטה
25%	8%	35%	26%	51%	50%	תקשורת

אחוז נשים הנמוך מ- 25% בארבע הדרגות העליונות

אחוז נשים הנמוך מ- 15% בשלוש הדרגות העליונות

**לוח 10: השוואת אחוז הנשים בקבוצת ארבע ושלוש הדרגות העליונות בהשוואה לאחוזן הכולל ביחידות הסמך**

אחוז הנשים בקבוצת 3 הדרגות העליונות		אחוז הנשים בקבוצת 4 הדרגות העליונות		סך כל אחוז הנשים		יחידת הסמך
2003	2002	2003	2002	2003	2002	
42%	33%	37%	36%	63%	65%	הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה
19%	20%	23%	22%	46%	46%	אגף מס הכנסה
18%	14%	20%	19%	43%	43%	אגף המכס והמע"מ
36%	31%	45%	41%	66%	67%	מנהל מקרקעי ישראל
45%	45%	51%	53%	77%	68%	הנהלת בתי המשפט
25%	25%	28%	29%	33%	34%	מע"צ
0%	0%	37%	38%	57%	56%	שע"מ
14%	14%	10%	10%	43%	43%	שירותים וטרינריים
21%	29%	15%	21%	34.5%	35%	נציבות המים
20%	20%	20%	20%	46%	47%	מנהל המחקר החקלאי
25%	29%	23%	23%	53%	52%	המרכז למיפוי ישראל

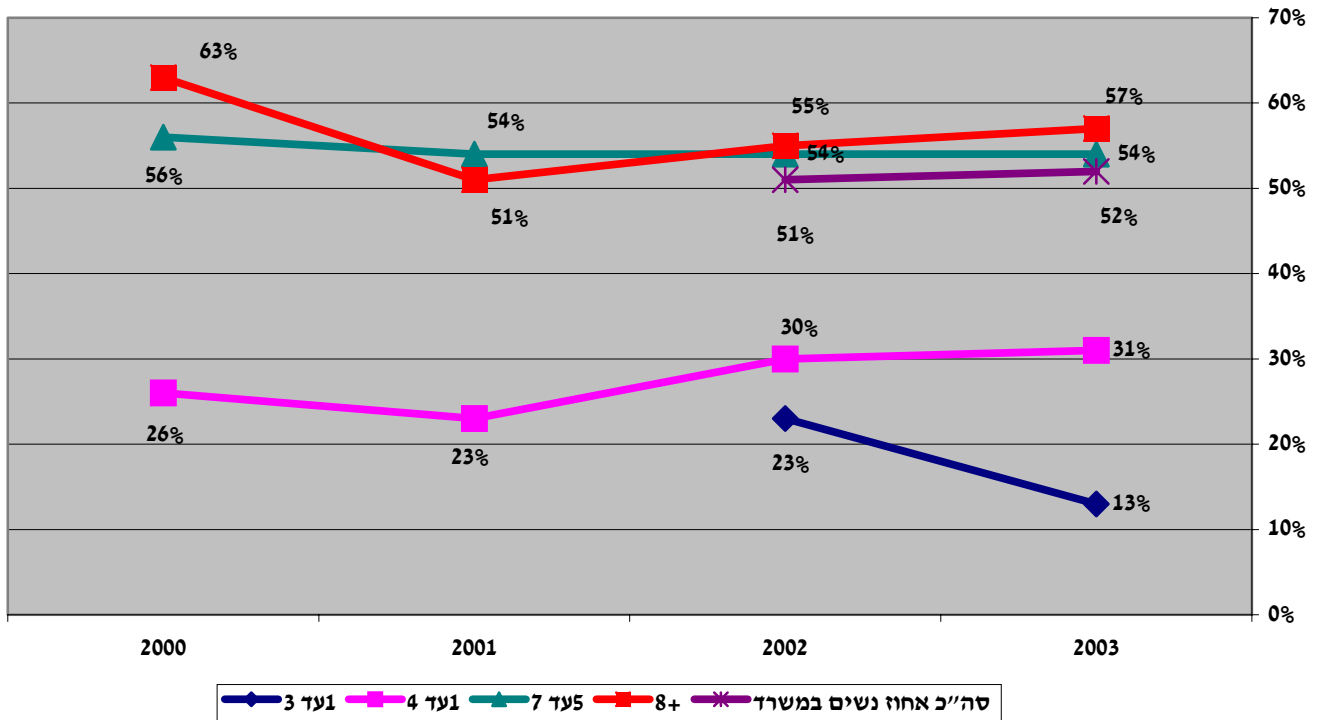
**אחוז נשים הנמוך מ- 25% בארבע הדרגות העליונות** 

**אחוז נשים הנמוך מ- 15% בשלוש הדרגות העליונות** 

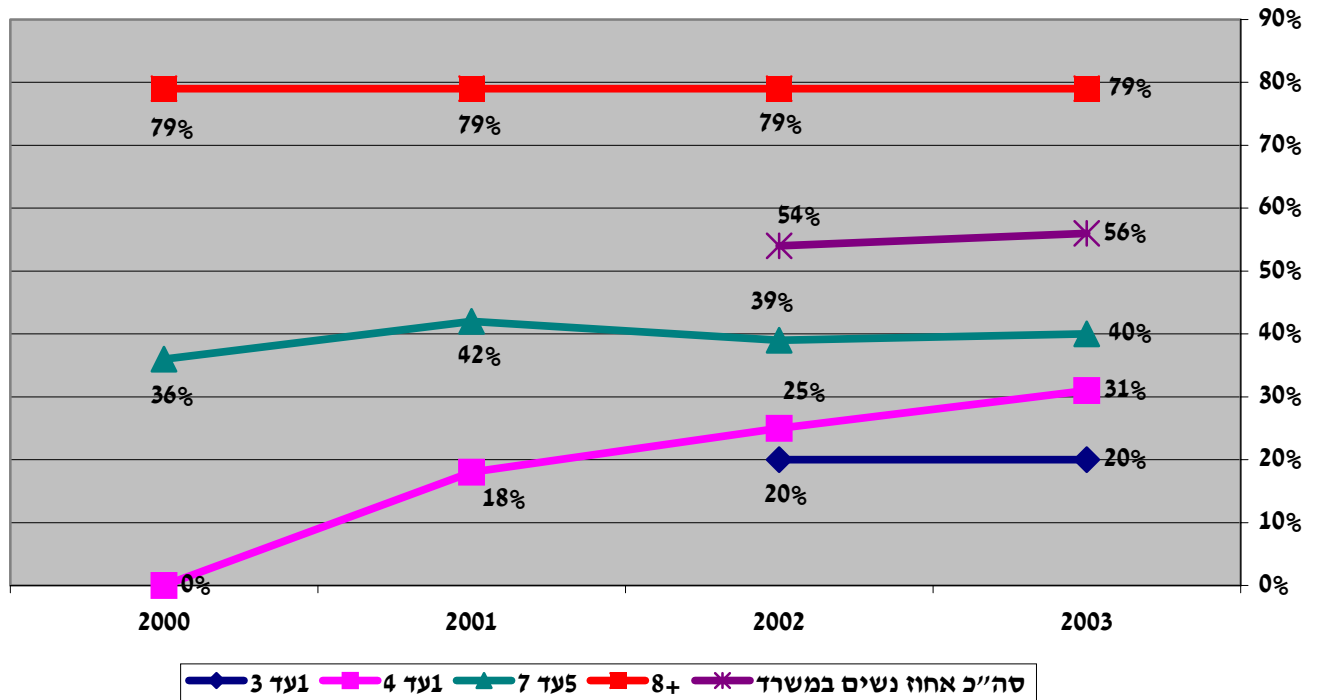
יצוין כי בהשוואה לאחוז הנשים בקרב כלל העובדים, גם באותם המשרדים שכאמור לעיל, במהלך שנת 2003, ניתן היה לראות בהם עליה באחוז הנשים בארבע ו/או בשלוש הדרגות העליונות, עדיין נותרה "מלאכה רבה" על מנת להביאם למצב שבו, לנשים אכן יהא בהם ייצוג הולם ראוי.

פירוט השוואתי מלא של תמונת ייצוג הולם בין השנים 2002-2003 באותם המשרדים ביח' סמך אשר צוינו לעיל, ניתן לראות כמפורט בתרשימים 14-27 להלן:

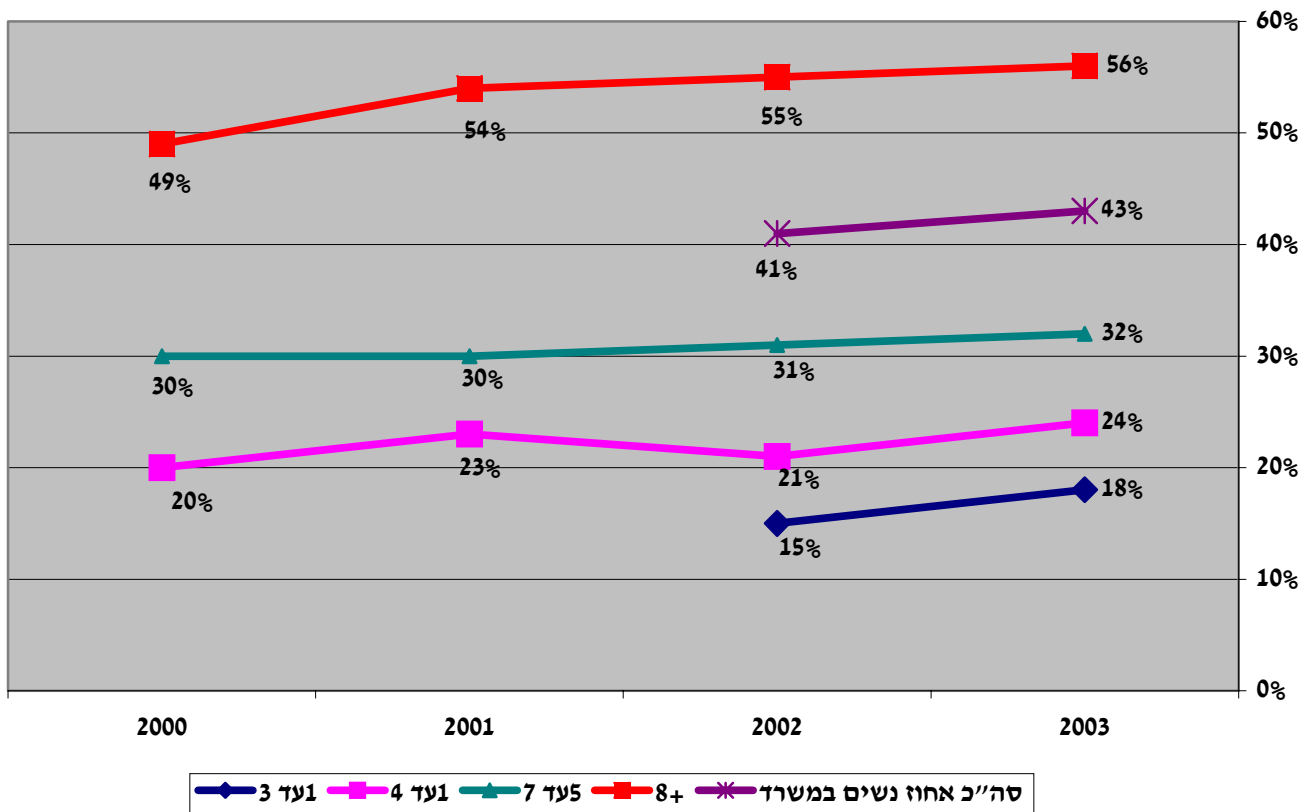
**תרשים מס' 14: משרד ראש הממשלה**



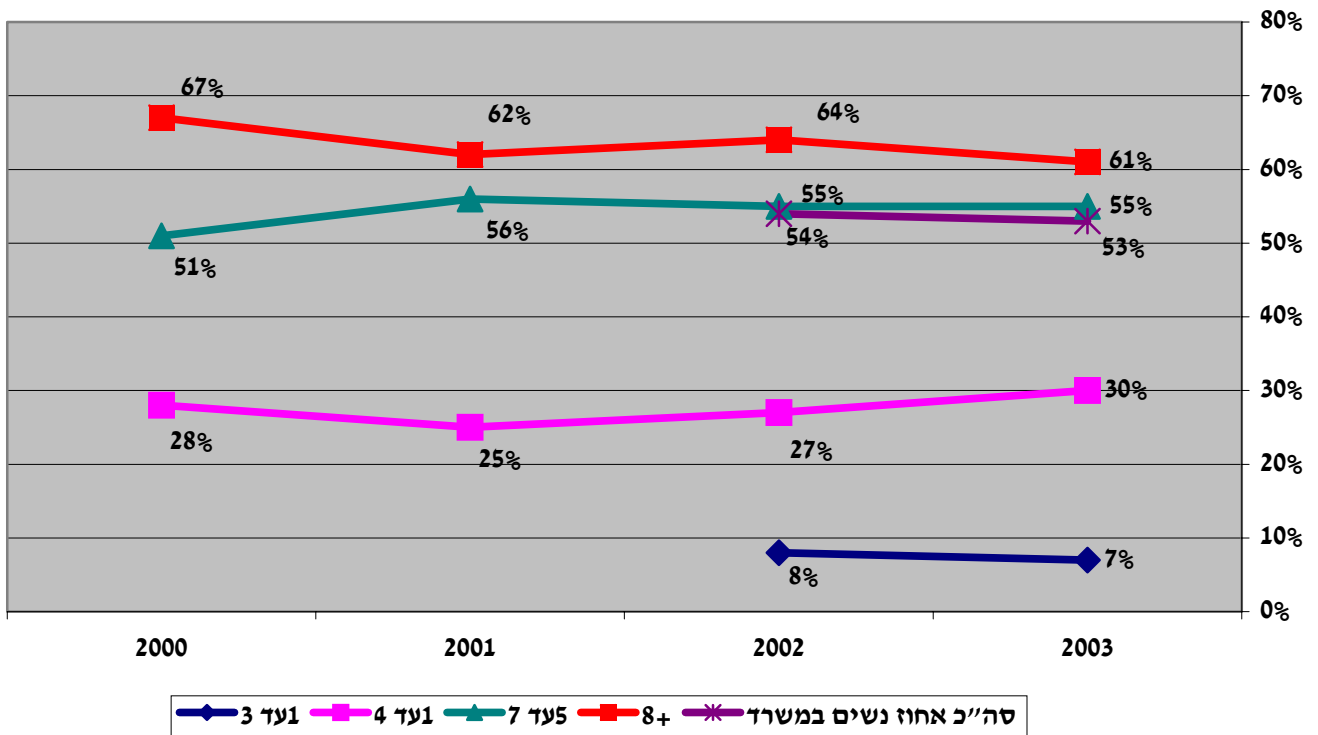
**תרשים מס' 15: משרד לביטחון פנים**



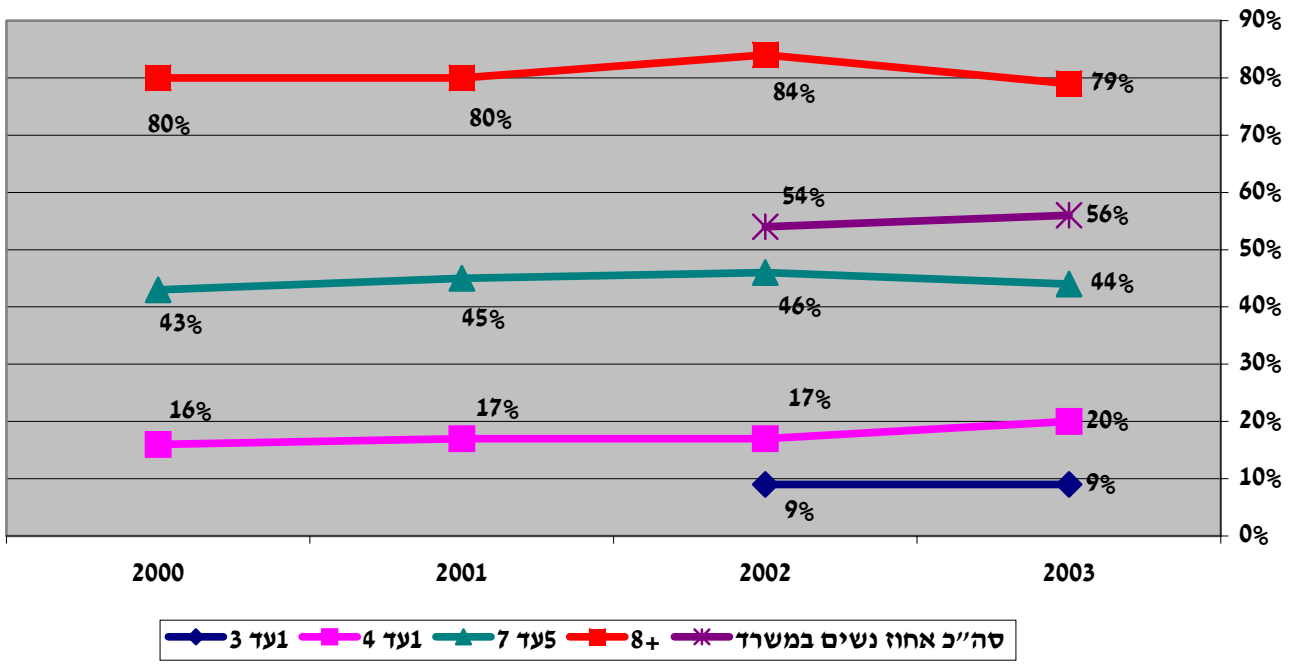
**תרשים מס' 16: משרד החקלאות**



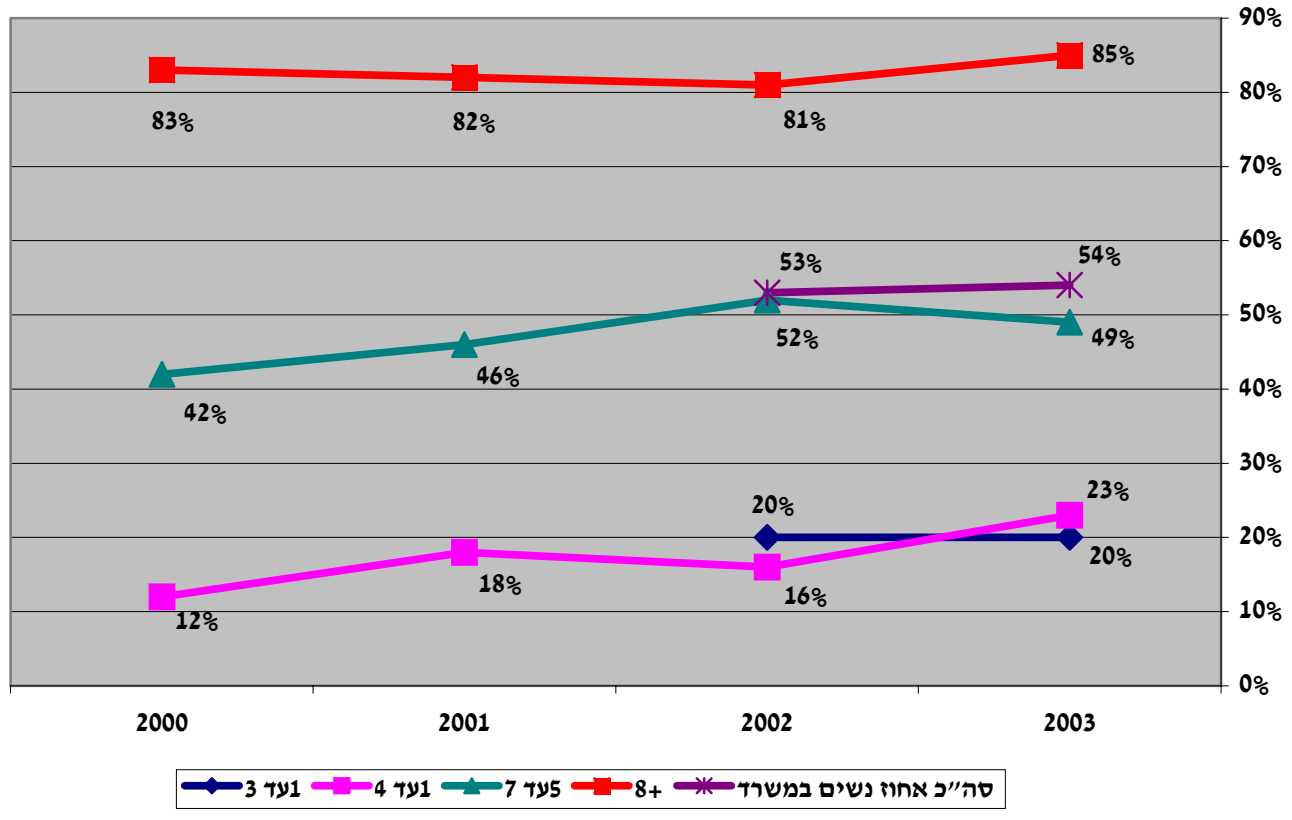
**תרשים מס' 17: משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה**



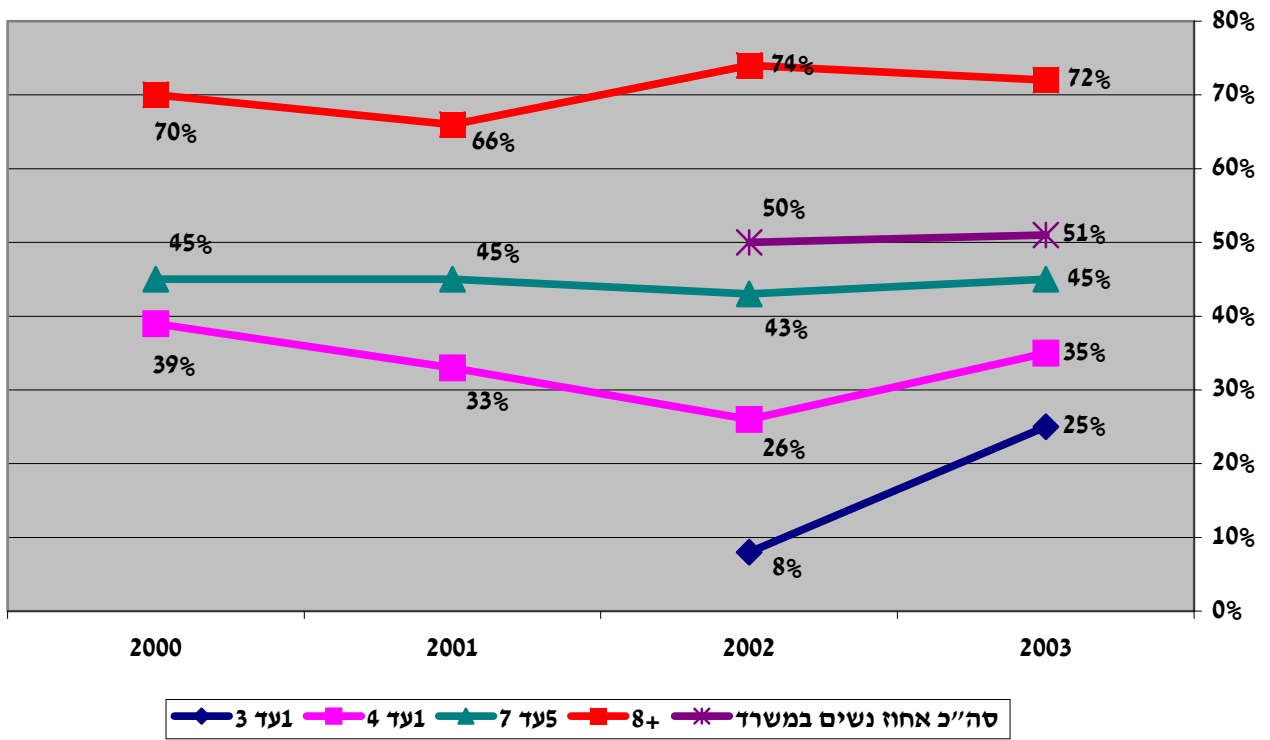
**תרשים מס' 18: משרד התחבורה**



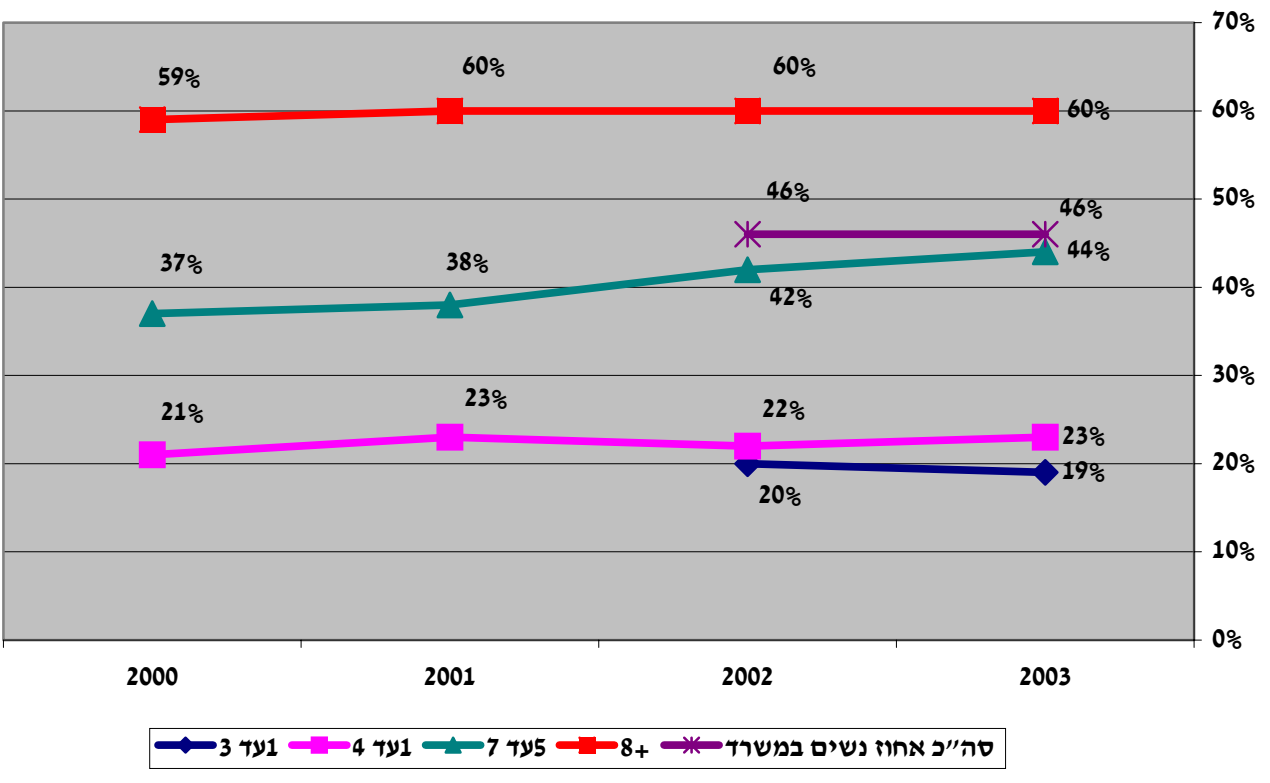
**תרשים מס' 19: המשרד לתשתיות לאומיות**



**תרשים מס' 20: משרד התקשורת**

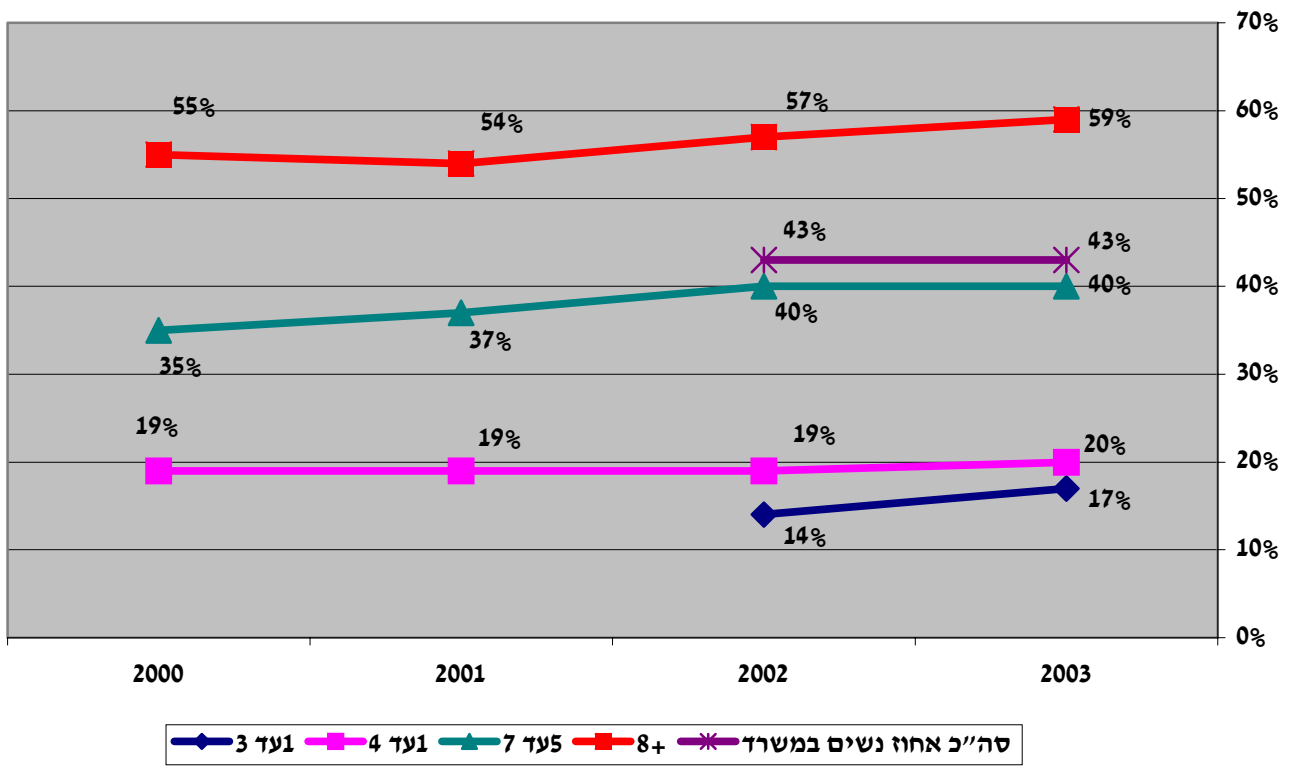


**תרשים מס' 21: מס הכנסה**

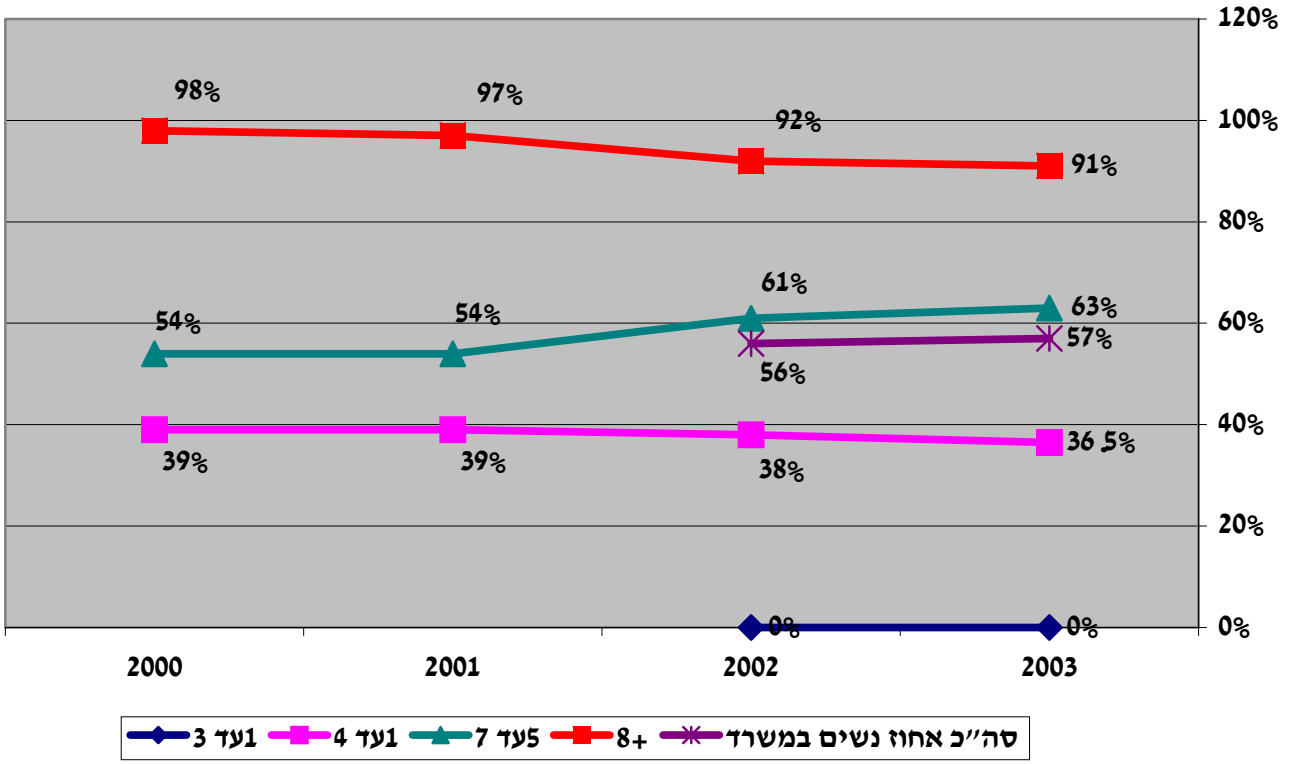




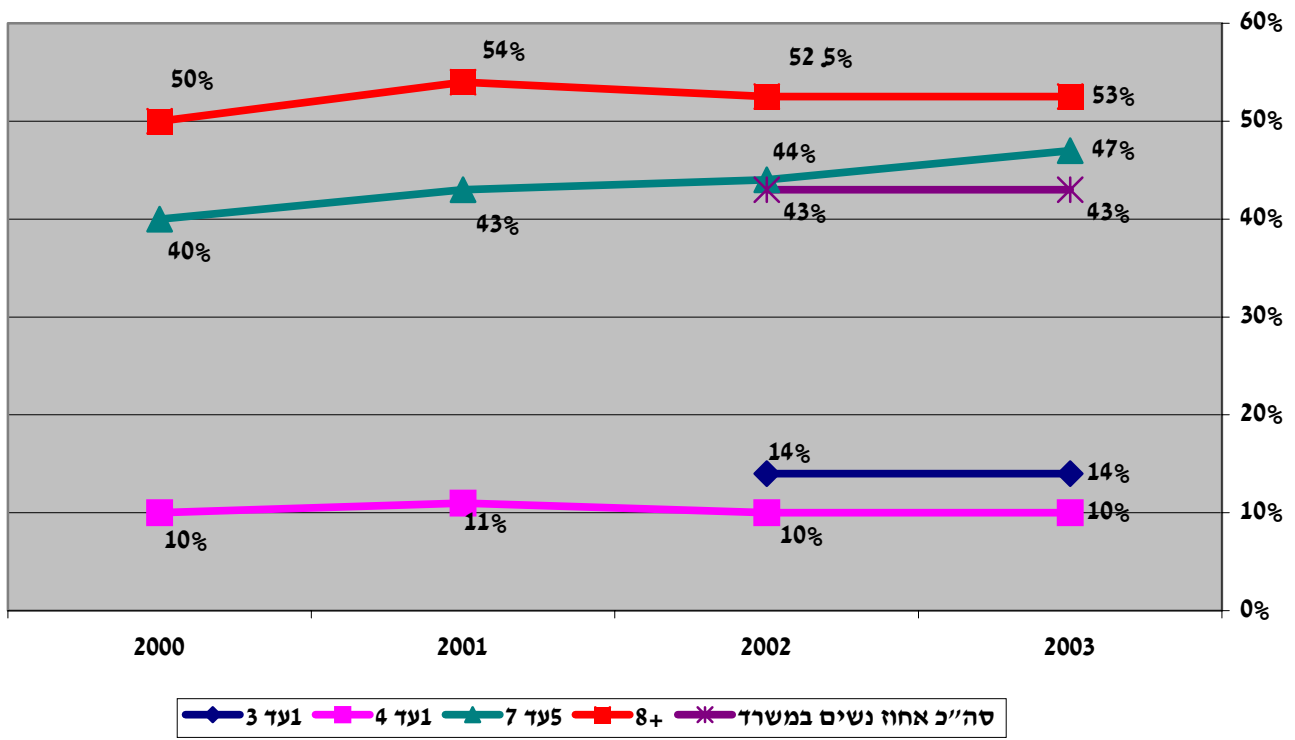
תרשים מס' 22: מכס ומע"מ



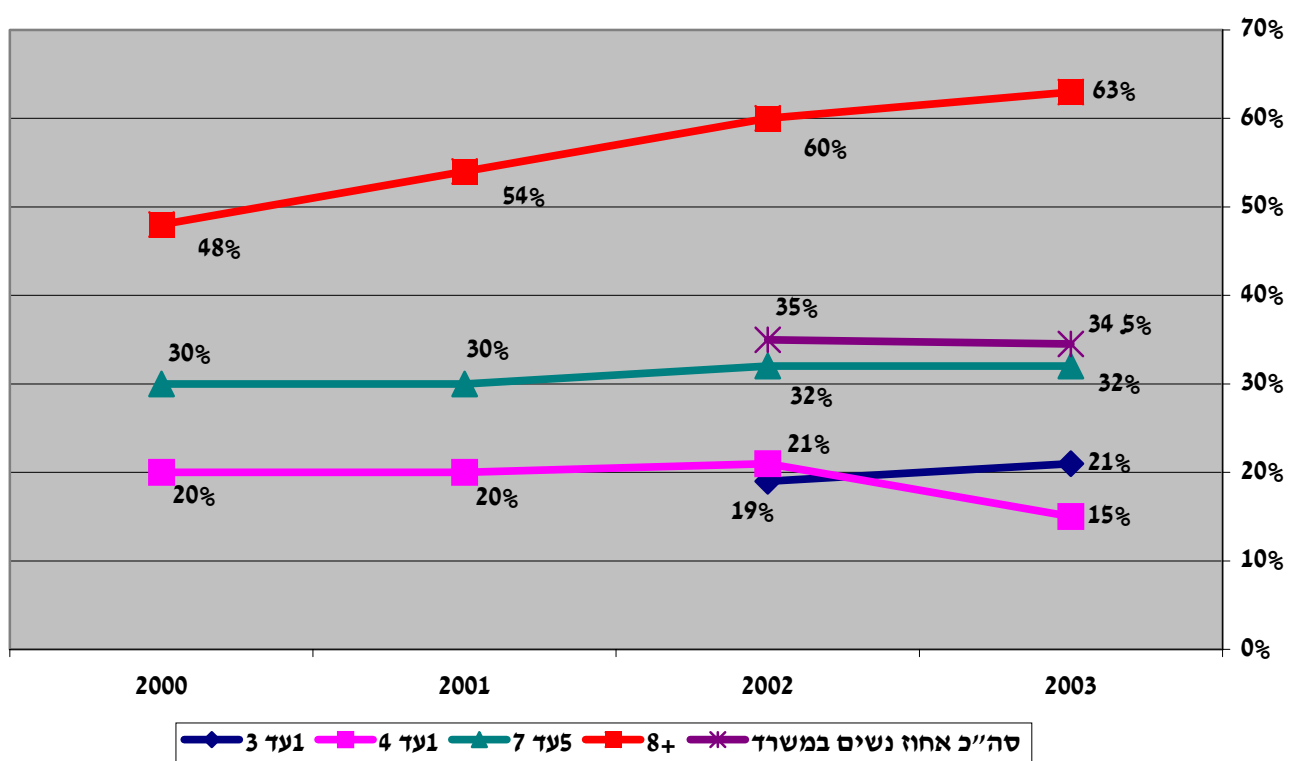
תרשים מס' 23: שע"מ



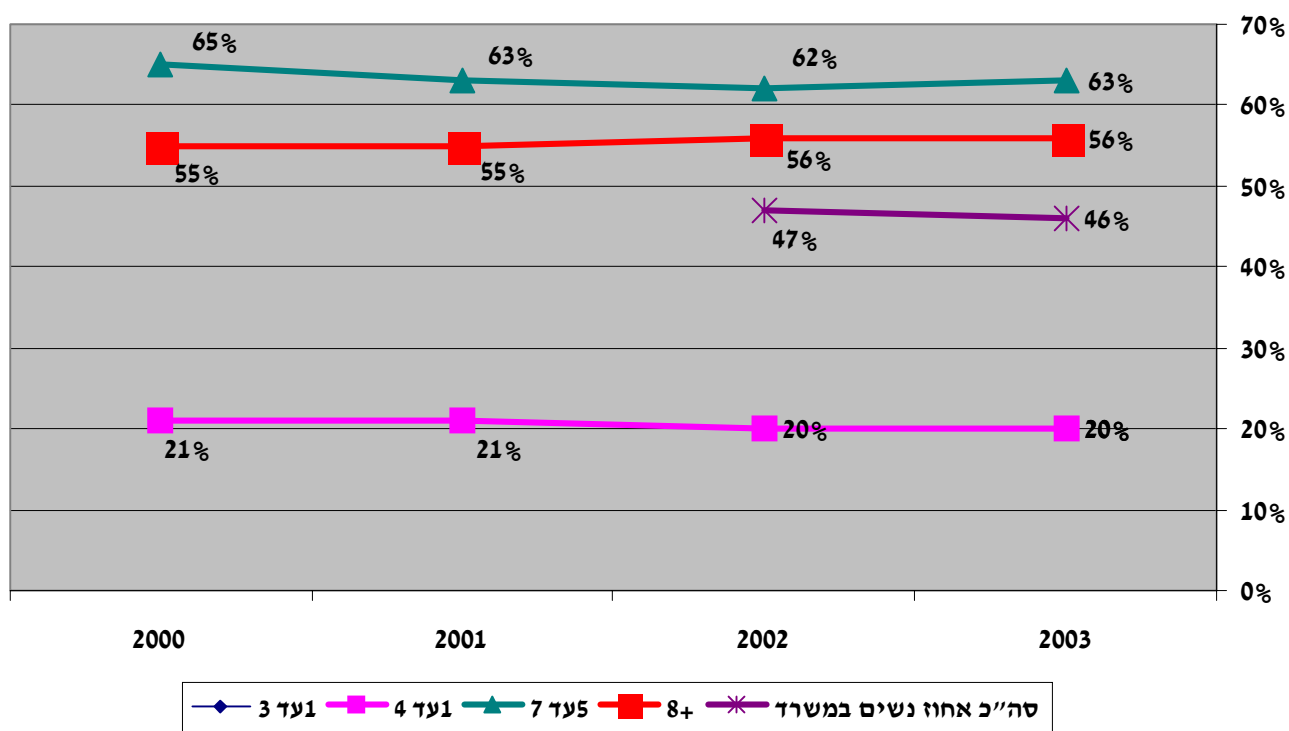
**תרשים מס' 24: שירותים וטרינריים**



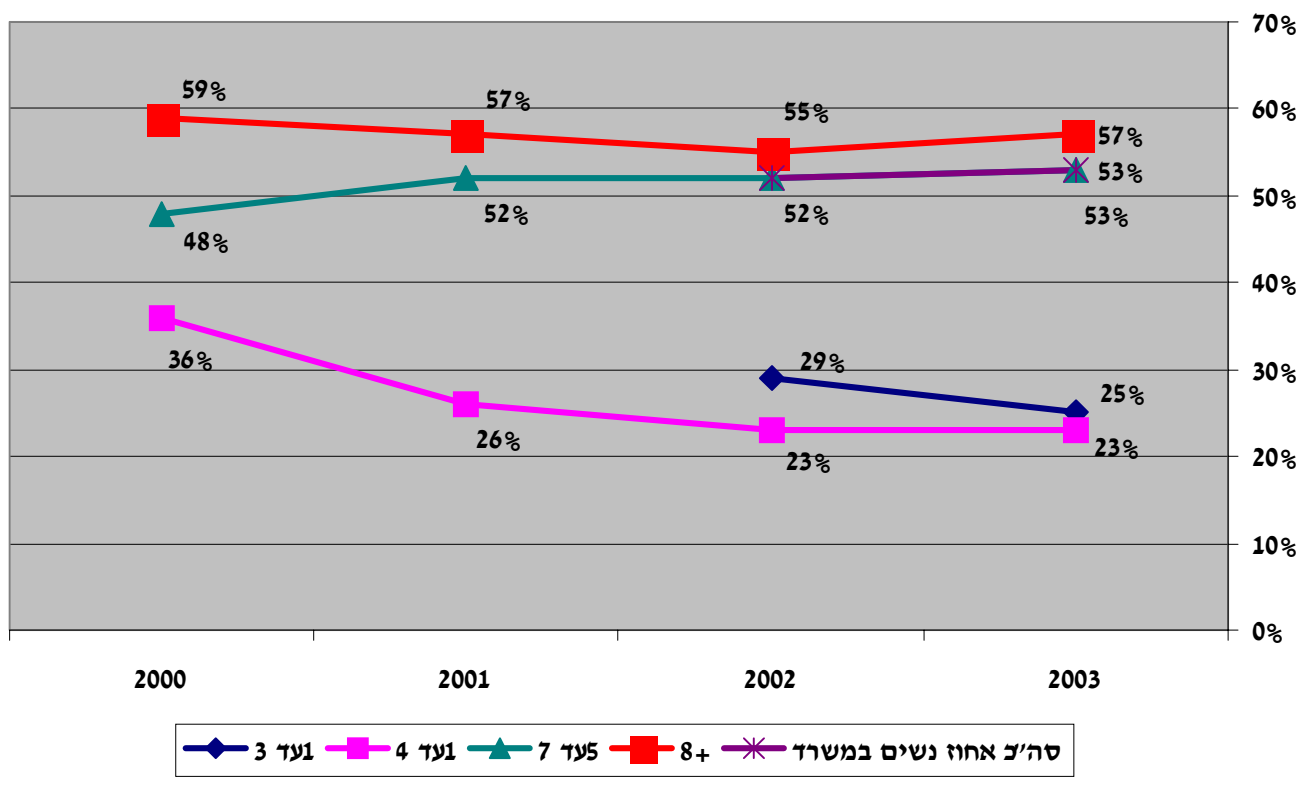
**תרשים מס' 25: נציבות המים**



תרשים מס' 26: מינהל המחקר החקלאי



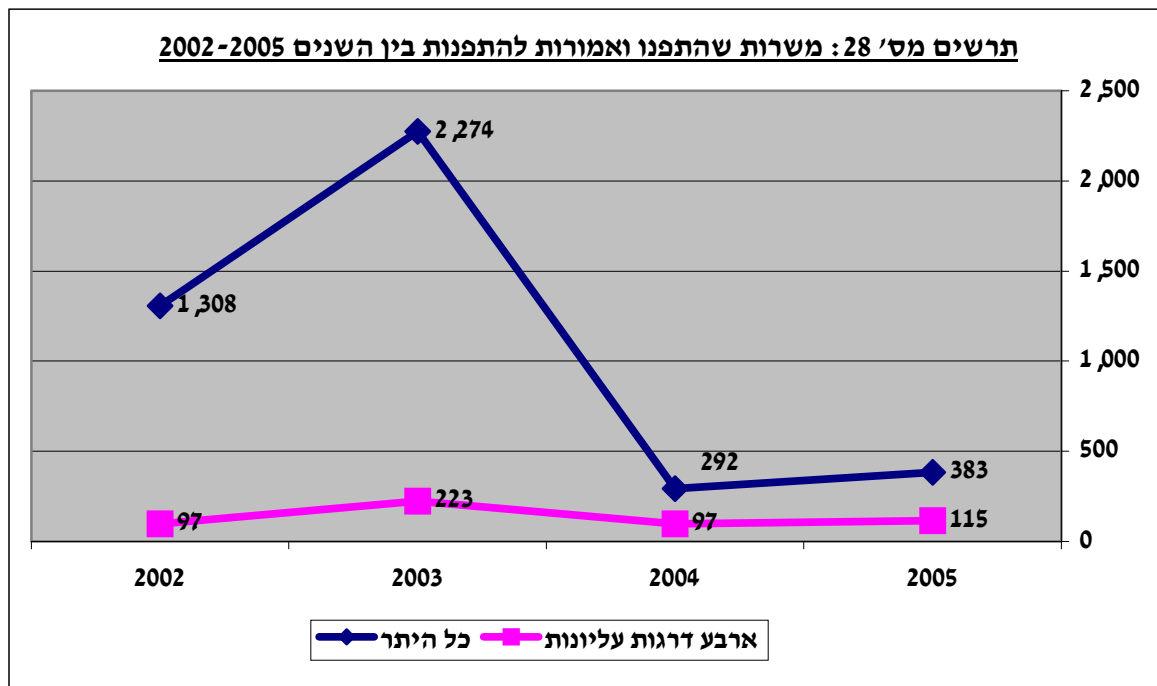
תרשים מס' 27: המרכז למיפוי ישראל



## 1. משרות שהתפנו במהלך השנתיים האחרונות ויתפנו בשנתיים הקרובות

לבקשתכם, בדקנו הן התפלגות עתידית של כלל המשרות שאמורות להתפנות במהלך השנתיים הקרובות, קרי, במהלך שנה זאת ושנת העבודה 2005, והן ניסינו לבחון התפלגות המשרות שהתפנו במהלך השנתיים הקודמות, קרי בשנים 2002-2003.

כלל הנתונים מפורטים בתרשים.



על פי הנתונים שהופקו על-ידינו, במהלך 2004, אמורות להתפנות בשירות המדינה 389 משרות ואילו בשנת 2005 אמורות להתפנות 498 משרות.

יצוין כי הנתונים מתייחסים לפינוי המשרות בגין פרישה טבעית של העובדים.

הואיל וענייננו להתרכז דווקא במשרות היותר בכירות, למעשה, נכון יותר יהא לבדוק מהו היקף המשרות מסה"כ המשרות המתפנות בארבעת הדרגות העליונות.

בדיקתנו העלתה כי במהלך שנת 2004 כאמור, מתוך סה"כ 389 משרות, 97 משרות הינן בארבע הדרגות העליונות המהווה 25% מסה"כ המשרות ואילו בשנת העבודה 2005 מתוך סה"כ 498 משרות שאמורות להתפנות, היקף המשרות בארבע דרגות העליונות יעמוד על 115 משרות בלבד המהווה 23% מסה"כ המשרות המתפנות.

כיום סה"כ המשרות המתוקננות ומשרות מסגרת בשלושת הדירוגים הניהוליים (א-ב-ג) בשירות המדינה עומד על 1,963 משרות בלבד.

הנתונים לגבי השנים 2002-2003 מתייחסים לסה"כ פורשים במהלך השנים 2002-3 ומכאן ההבדלים הגדולים בהיקף המשרות המתפנות.

למרות האמור לעיל, כאשר בוחנים היקף המשרות שהתפנו בארבע דרגות עליונות, עדיין מדובר במספרים יחסית נמוכים; 223 משרות מסה"כ 2,497 המשרות שהתפנו בשנת 2003 המהוות 9% בלבד ו-71 משרות מתוך סה"כ 1,405 משרות שהתפנו בשנת 2002, המהוות 5% בלבד.

לאור האמור לעיל, גם אם תיאורטית היינו יכולים לכוון לכך, שכל המשרות שאמורות להתפנות בשנתיים הקרובות, תאושנה אך ורק מקרב הנשים, השינוי שהיה מתקבל הינו יחסית קטן.

מכאן ברור כי, בהנחה שבשנים הקרובות לא יחול שינוי מהותי בהיקף התקינה, היכולת לשנות באורח משמעותי תמונת המצב של ייצוג הולם לנשים מותנית בפעילות מתמדת ולאורך זמן של כל הצדדים הרלבנטיים.

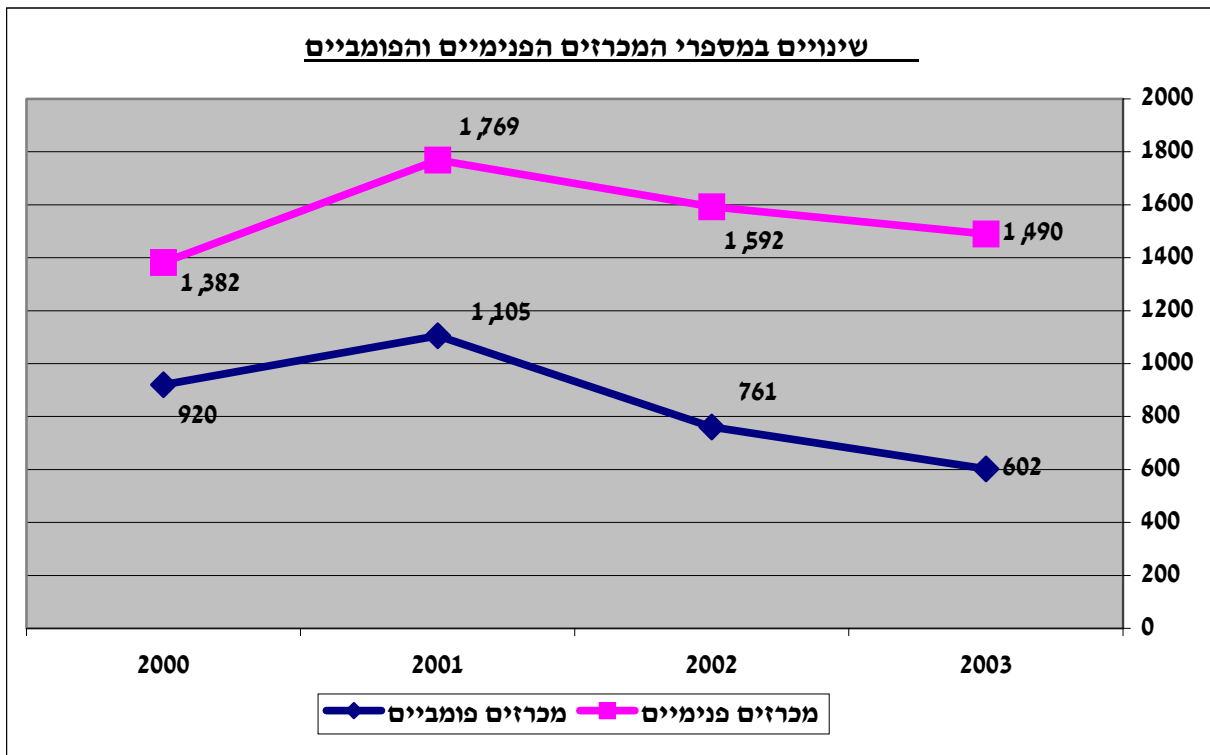
**דו"ח על מצבן של נשים במכרזים על משרות פנויות בשירות המדינה**  
 (עיבוד וכתובה גב' מאירה עזר מנהלת אגף בחינות ומכרזים - נש"מ)

**מכרזים ומועמדים – נתונים כלליים**

מספרי המועמדים והמכרזים בשנים הנסקרות בדו"ח זה (2000 – 2003) היו כלהלן:

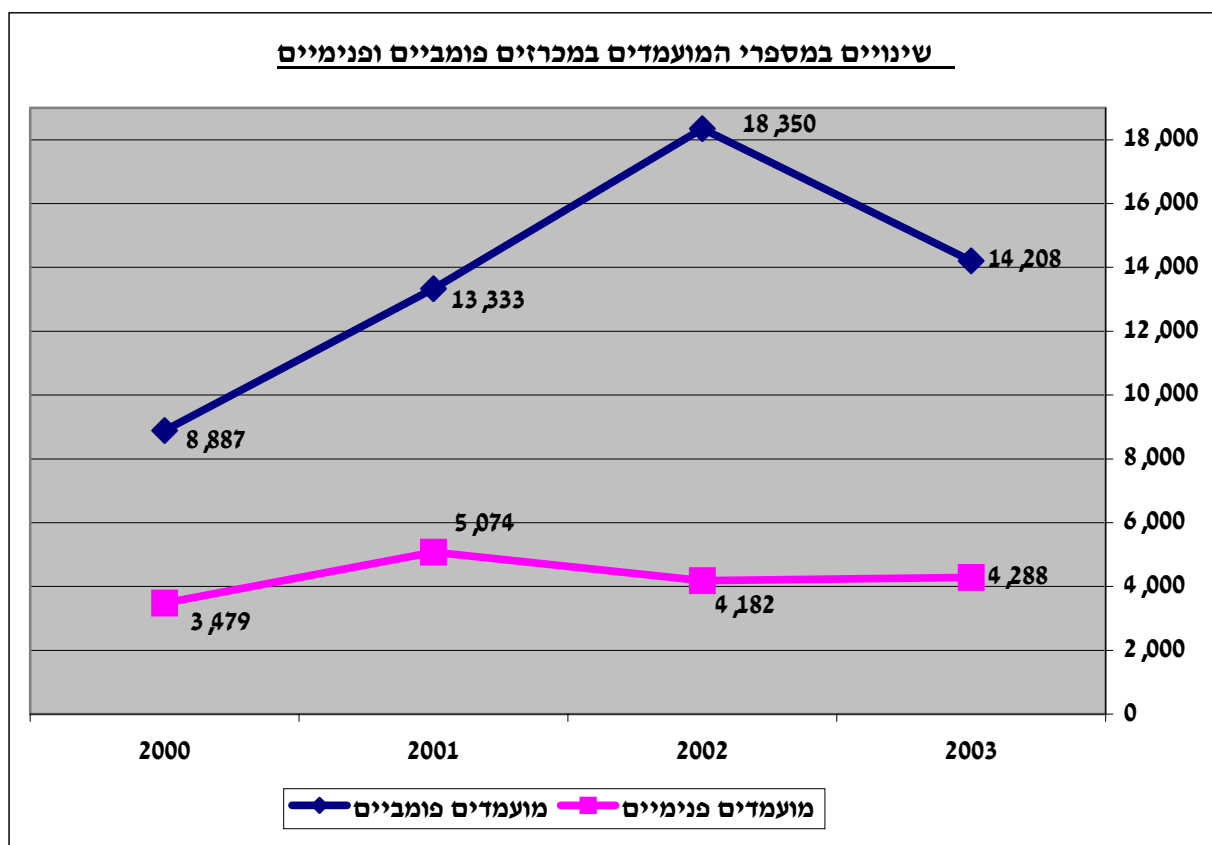
שנה	מכרזים פנימיים	מועמדים פנימיים	מכרזים פומביים	מועמדים פומביים
2000	1,382	3,479	920	8,887
2001	1,769	5,074	1,105	13,333
2002	1,592	4,182	761	18,350
2003	1,490	4,288	602	14,208

מגמות השינוי במספרי המכרזים ובמספרי המועמדות שהוגשו למכרזים אלו מתוארות בגרפים שלהלן:



- סה"כ המכרזים הפנימיים בכל אחת מן השנים הנסקרות גבוה מסה"כ המכרזים הפומביים באותן שנים. בין 60% – 70% (בהתאמה) מכלל המכרזים שפורסמו בשנה היו מכרזים פנימיים.
- שנת 2001 הייתה השנה בה פורסמו יותר מכרזים פנימיים ויותר מכרזים פומביים בהשוואה לשאר שנות הסקר.
- משנת 2001 ואילך, חלה ירידה במספרי המכרזים הפנימיים והפומביים כאחד. תופעה זו ברורה בהקשר של המכרזים הפומביים שכן בשנים אלו היו תקופות בהן הוקפא לתקופות שונות, עפ"י החלטות הממשלה, גיוס עובדים חדשים באמצעות מכרזים פומביים. התופעה

של ירידת מספר המכרזים הפנימיים בשנים 2002-2003 איננה ברורה שכן, לנוכח הקפאת גיוס עובדים מבחוץ, היה צפוי כי תתרחש דווקא עליה במספר המכרזים הפנימיים שבאמצעותם ניתן לנייד, לקדם ולאיץ משרות מתפנות בעובדים מתוך השירות. יתכן וההסבר לירידה זו במספר המכרזים הפנימיים, קשורה גם היא לתכנית הכלכלית של הממשלה שחייבה את המשרדים לבדק בית רציני ולביטול משרות מתפנות או בלתי מאוישות.



בשונה ממספרי המכרזים, הרי שבניתוח המגמות של מספרי המועמדים למכרזים השונים נמצא:

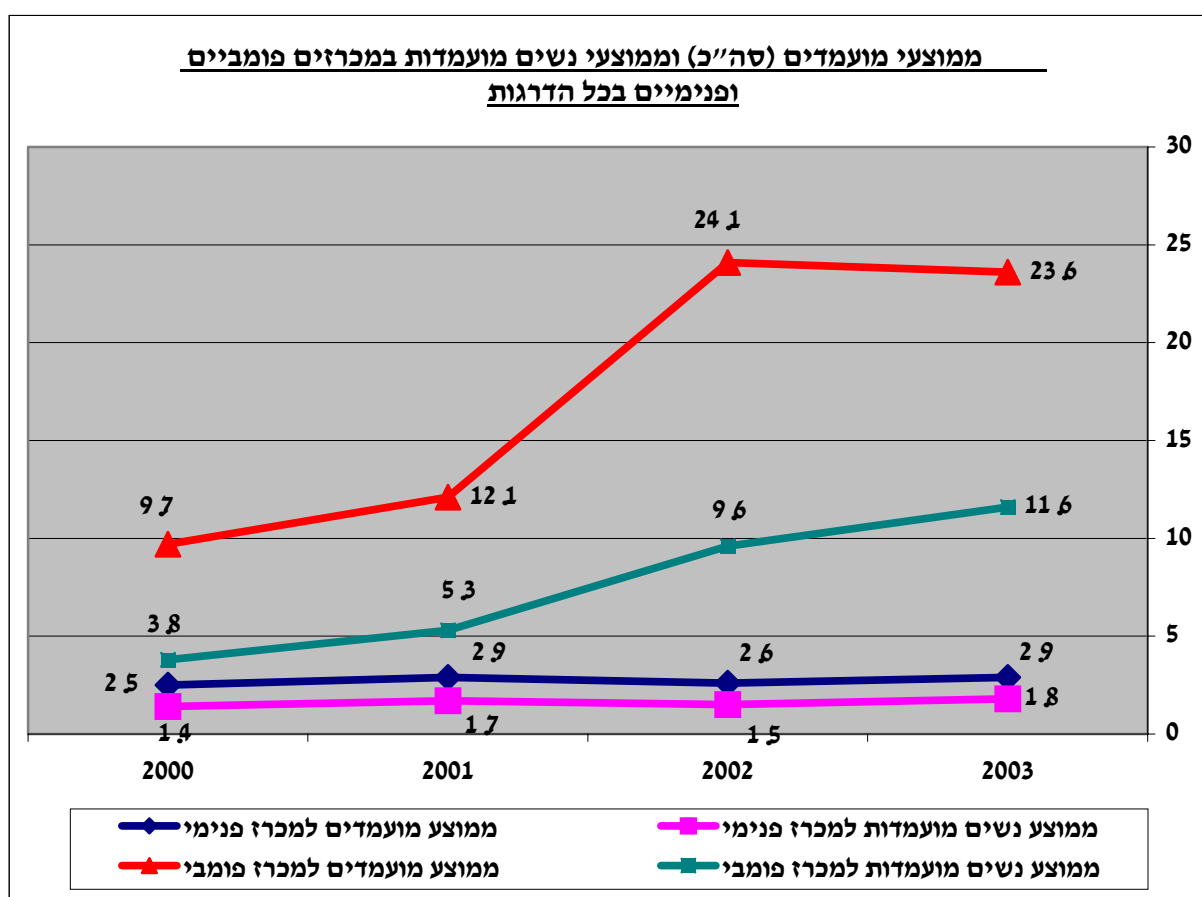
- מספר המועמדים למכרזים פומביים גדול לאין ערוך ממספר המועמדים למכרזים הפומביים הפנימיים.
- כמעט ולא חל שינוי בסך כל המועמדים למכרזים פנימיים במהלך השנים הנסקרות.
- במכרזים הפומביים חלו שינויים משמעותיים המתבטאים בעליה הדרגתית של מספרי המועמדים משנת 2000 ועד שנת 2002 בירידה גדולה של מספר המועמדים במכרזים הפומביים בשנת 2003, ירידה הקשורה כנראה לירידה במספר המכרזים שפורסמו.

## מצבן של הנשים במכרזים הפנימיים והפומביים

חלקן של הנשים בקרב המועמדים למכרזים השונים היה כלהלן :

שנה	מכרזים פומביים			מכרזים פנימיים		
	נשים מועמדות	סה"כ מועמדים	סה"כ מכרזים	נשים מועמדות	סה"כ מועמדים	סה"כ מכרזים
2000	3,540	8,887	920	1,948	3,479	1,382
2001	5,828	13,333	1,105	2,971	5,074	1,769
2002	7,296	18,350	761	2,437	4,182	1,592
2003	6,978	14,208	602	2,674	4,288	1,490

הגרף הבא מתאר את המצב היחסי של נשים מכלל המועמדים במכרזים פנימיים ופומביים ב - 4 השנים הנסקרות :



- מספר המועמדים הממוצע במכרזים פנימיים והמספר הממוצע של נשים מועמדות במכרזים פנימיים קטנים באופן בולט מהמספרים המתאימים במכרזים הפומביים.
  - למרות הירידה במספרי המכרזים החל משנת 2001 שתוארה לעיל, **במכרזים הפנימיים**, לא חל שינוי בממוצע המועמדים (כללי ונשים) למכרזים אלו לאורך השנים הנסקרות.
- במכרזים הפומביים**, חלה עליה ברורה בממוצע המועמדים למכרז (עם ירידה קלה במספר המועמדים הממוצע בשנת 2003. במצבן של הנשים בהקשר זה, חלה עליה הדרגתית במספרן

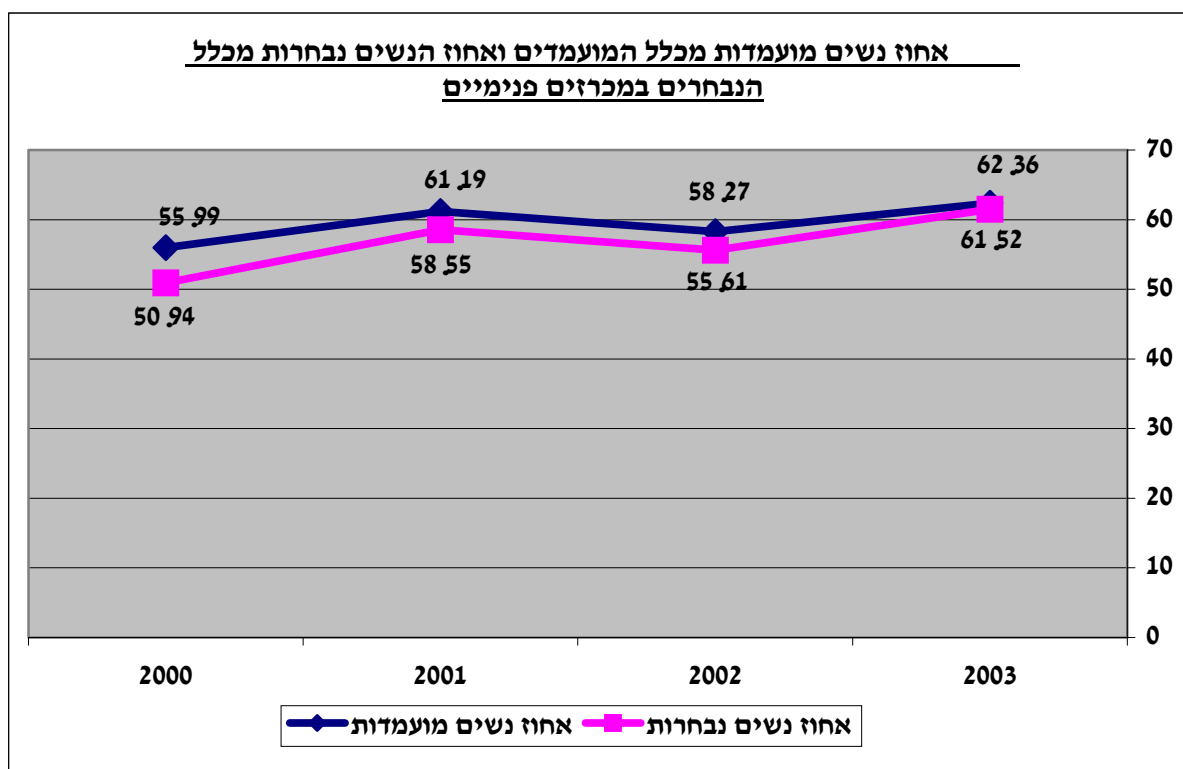


הממוצע של הנשים במכרזים הפומביים כולל בשנת 2003, מגמה המצביעה כנראה על מצבן הקשה יותר לעומת הגברים, של הנשים הבלתי מועסקות, שמרבות להתמודד במכרזים, למרות הירידה בהיצע המשרות הפנויות.

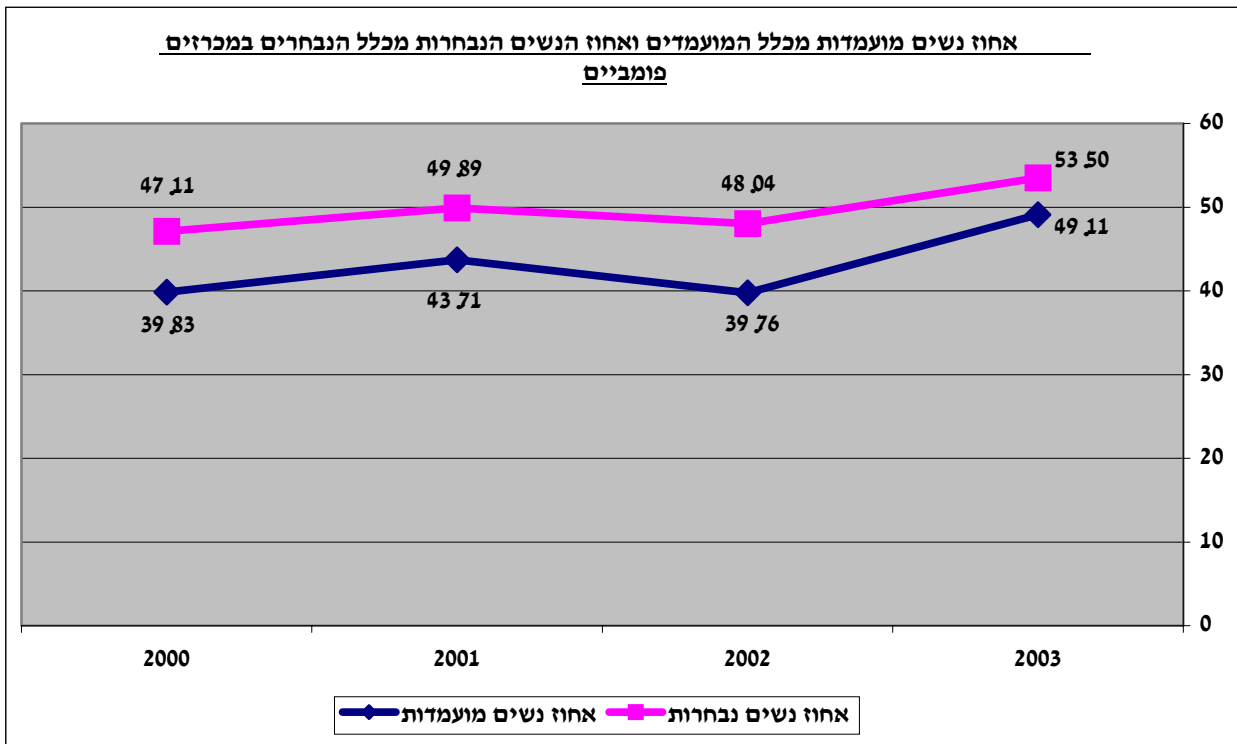
בהתאמה נבדק מצבן היחסי של הנשים הנבחרות מכלל המועמדים שנבחרו במכרזים השונים, ולהלן הממצאים:

שנה	מכרזים פומביים			מכרזים פנימיים		
	נשים נבחרות	סה"כ נבחרים	סה"כ מכרזים	נשים נבחרות	סה"כ נבחרים	סה"כ מכרזים
2000	554	1,176	920	353	920	1,382
2001	687	1,377	1,105	670	1,105	1,769
2002	282	587	761	431	761	1,592
2003	336	628	602	430	602	1,490

בהשוואת אחוז הנשים מכלל המועמדים ואחוז הנבחרות מכלל הנבחרים במכרזים הפנימיים נמצאו הממצאים הבאים:



- אחוז הנשים המועמדות בכלל המכרזים הפנימיים נע בין 56% ל- 62% מכלל המועמדים בהתאמה לשנה הנבדקת.
- אחוז הנשים הנבחרות נמוך מעט מאחוז הנשים בקרב המועמדים (למעט בשנת 2001), אך עדיין עולה על 50% מכלל הנבחרים ונע בין 51% - 61% בהתאמה.



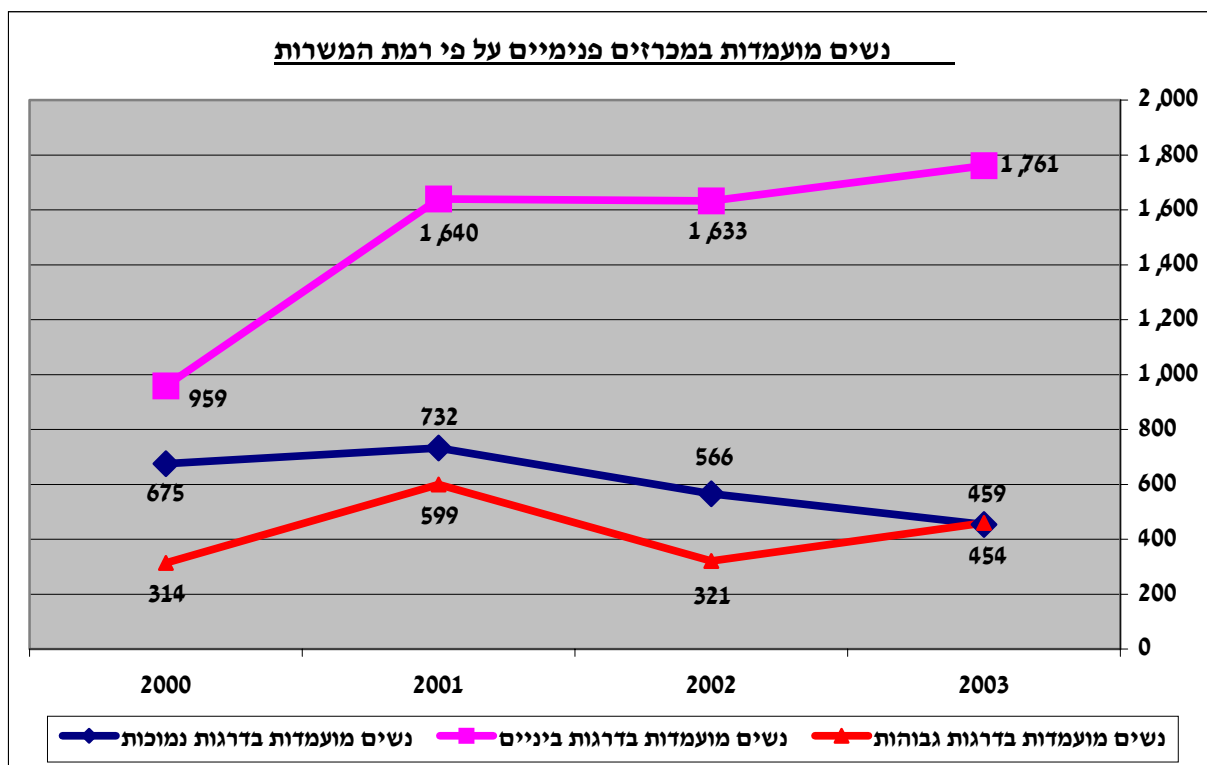
- אחוז הנשים המועמדות מכלל המועמדים במכרזים פומביים נמוך מאחוזן במכרזים הפנימיים ונע בין 40% ל- 49% מכלל המועמדים בהתאמה לשנה הנבדקת.
- אחוז הנשים הנבחרות מכלל הנבחרים, בכל שנה נבדקת, עולה על אחוז הנשים המועמדות מכלל המועמדים באותה שנה ונע בין 47% ל- 53% מכלל הנבחרים בהתאמה.

### נשים ומצבן במכרזים על-פי חלוקה לדרגות המשרות.

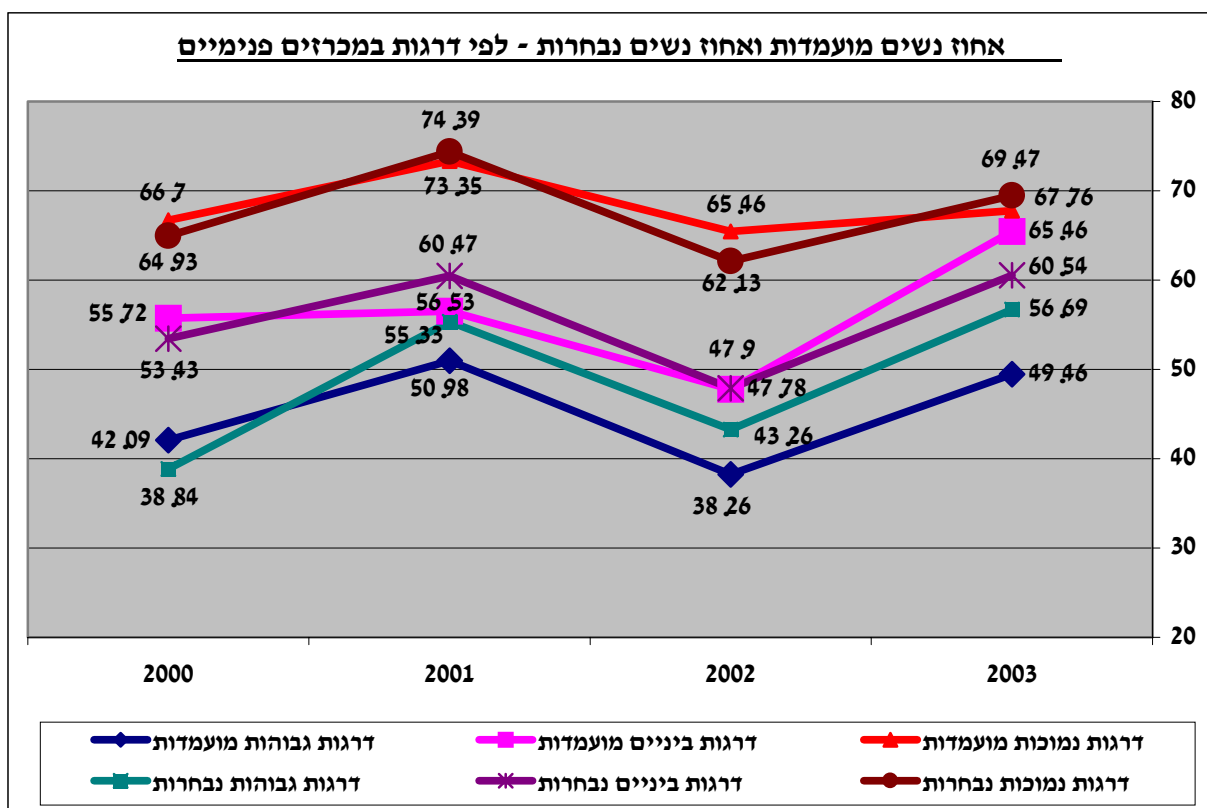
על מנת לאפיין ביתר דיוק את מצבן של נשים במכרזים הפנימיים והפומביים (מספרן היחסי בין המועמדים, מספרן היחסי בין הנבחרים במכרזים), הוספנו לנתונים גם את החלוקה ל-3 קטגוריות של דרגות. המכרזים השונים שוייכו לקטגוריה הרלוונטית על פי דרגת השיא של מתח הדרגות של המשרה בכל מכרז :

- קבוצת הדרגות הגבוהות (דרגות 1-4), המתייחסת לארבע הדרגות העליונות בכל הדירוגים.
- קבוצת דרגות הביניים (דרגות 5-7), המתייחסת לדרגות הביניים בכל הדירוגים.
- קבוצת הדרגות הנמוכות (8 ומטה), המתייחסת לכל שאר הדרגות שלא נכללו בשתי הקבוצות הקודמות בכל הדירוגים.

מספריהן של הנשים במכרזים פנימיים ופומביים על פי החלוקה לדרגות מפורטים בגרפים שלהלן:



- המספר הגדול של המועמדות היה במשרות הביניים. חלה עליה עקבית במספר המועמדות במכרזים אלו.
- המספר הנמוך ביותר של מועמדות הוא בדרגות הגבוהות.
- חלה ירידה הדרגתית של מספר המועמדות בדרגות הנמוכות.



• משרות בדרגות הנמוכות-

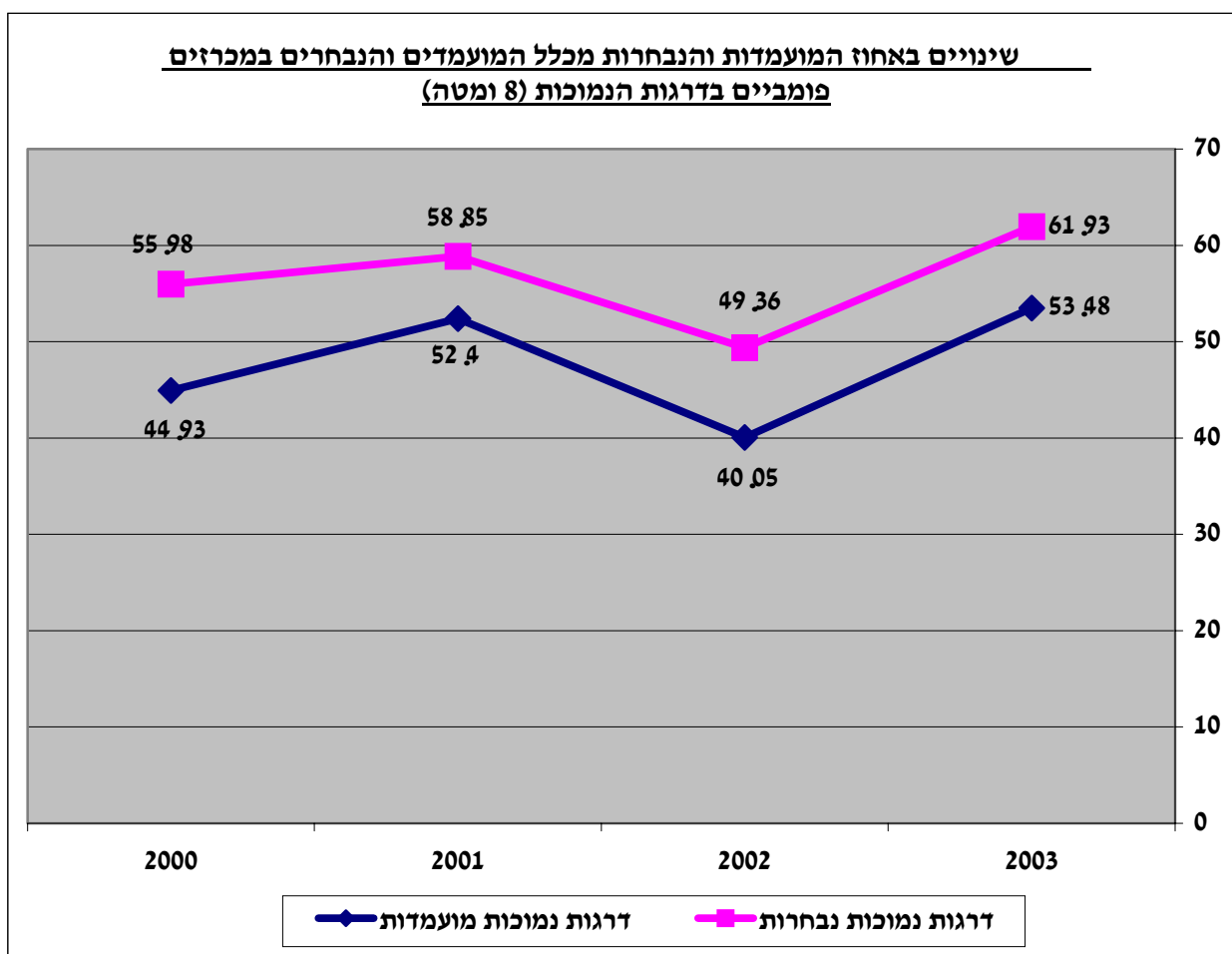
1. מרבית המועמדים (בין 60 ל-75 אחוז בהתאמה), במכרזים אלו הן נשים.
2. מרבית הנבחרות (בין 60 ל-75 אחוז בהתאמה), במכרזים אלו הן נשים.

• משרות בדרגות ביניים-

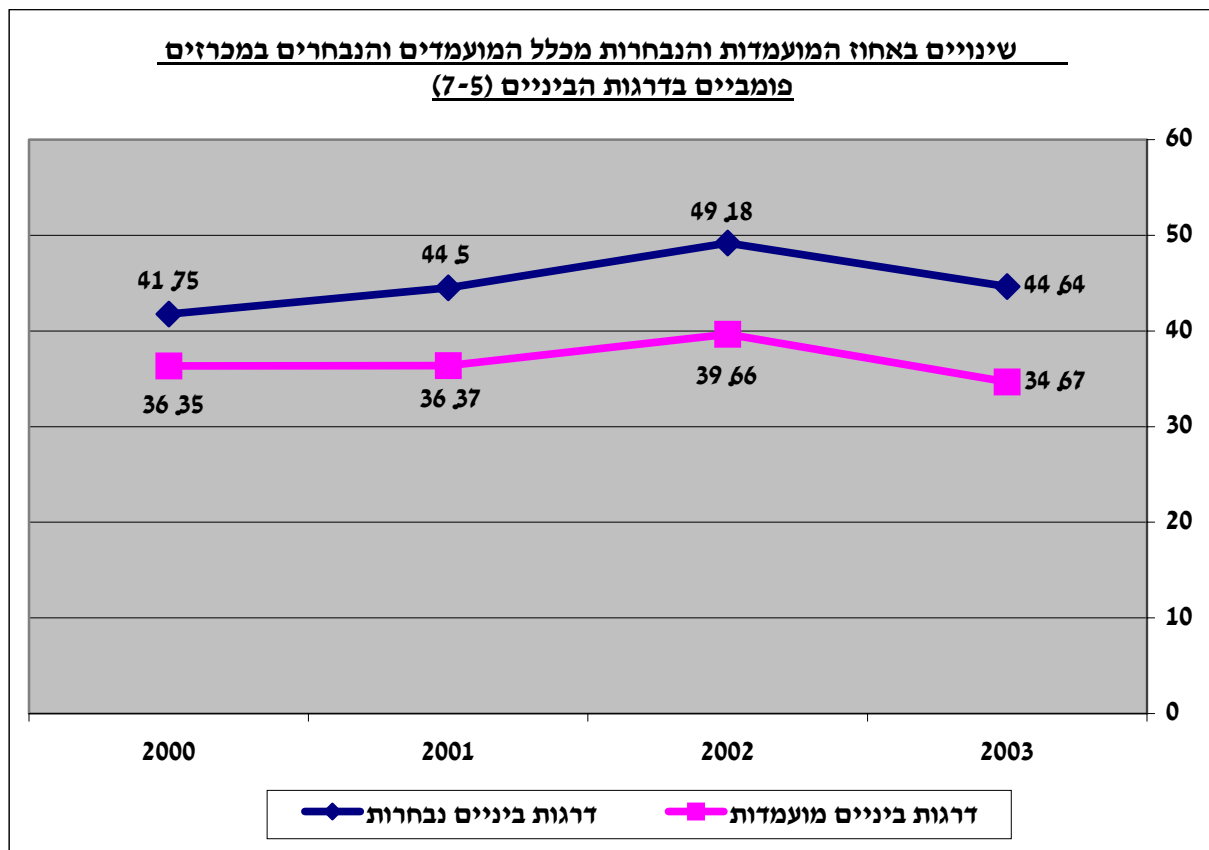
1. אחוז המועמדות ואחוז הנבחרות בכל אחת משנות הסקר דומים מאוד ונעים בין 47% ל-65% בהתאמה.

• משרות בדרגות גבוהות

1. מחצית או פחות מהמועמדים במכרזים אלו היו נשים (37% ל – 51% בהתאמה).
2. בין 37% ל – 60% (בהתאמה) מהנבחרות במכרזים אלו היו נשים.
3. בשנים 2001 – 2003 היה אחוז הנבחרות מכלל הנבחרים במכרזים אלו גבוה מאחוז המועמדות מכלל המועמדים במכרזים אלו.

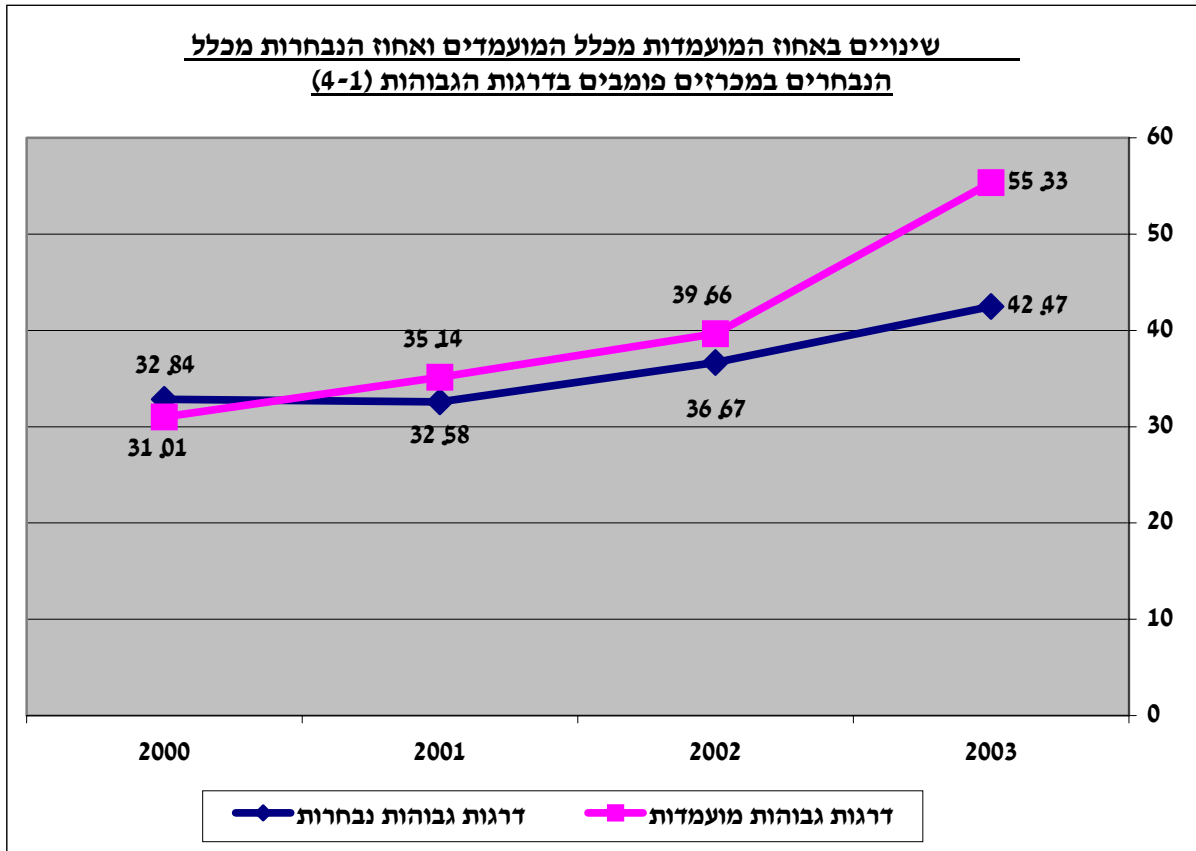


- בין המועמדים למכרזים אלו, 40% - 54% היו נשים (בהתאמה).
- בין הנבחרים למכרזים אלו, בין 50% - 62% היו נשים.
- אחוז הנבחרות במכרזים הפנימיים היה גבוה באופן עקבי מאחוז המועמדות במכרזים אלה.
- בשנה שבה היה אחוז המועמדות נמוך יחסית היה גם אחוז הנבחרות נמוך יחסית וההפך.



בין 35%-40% מכלל המועמדים היו נשים.

- בין 42%-50% מכלל הנבחרים היו נשים.
- אחוז הנבחרות במכרזים הפומביים בדרגות הביניים, היה גבוה באופן עקבי מאחוז המועמדות במכרזים אלה.
- בשנים 2000 – 2002 הייתה עליה הדרגתית באחוז המועמדות והנבחרות במכרזים הפומביים בדרגות הביניים.
- בשנת 2003 חלה ירידה באחוז המועמדות והנבחרות במכרזים אלה.



- בין 30% - 55% מכלל המועמדים היו נשים.
- בין 33% - 42% מבין נבחרים היו נשים.
- חלה עליה עקבית של אחוז המועמדות והנבחרות מכלל המועמדים והנבחרים המכרזים אלו.
- בשנים 2003-2001 היה אחוז המועמדות מכלל המועמדים גבוה מאחוז הנבחרות מכלל הנבחרים.

## ארבע הדרגות העליונות

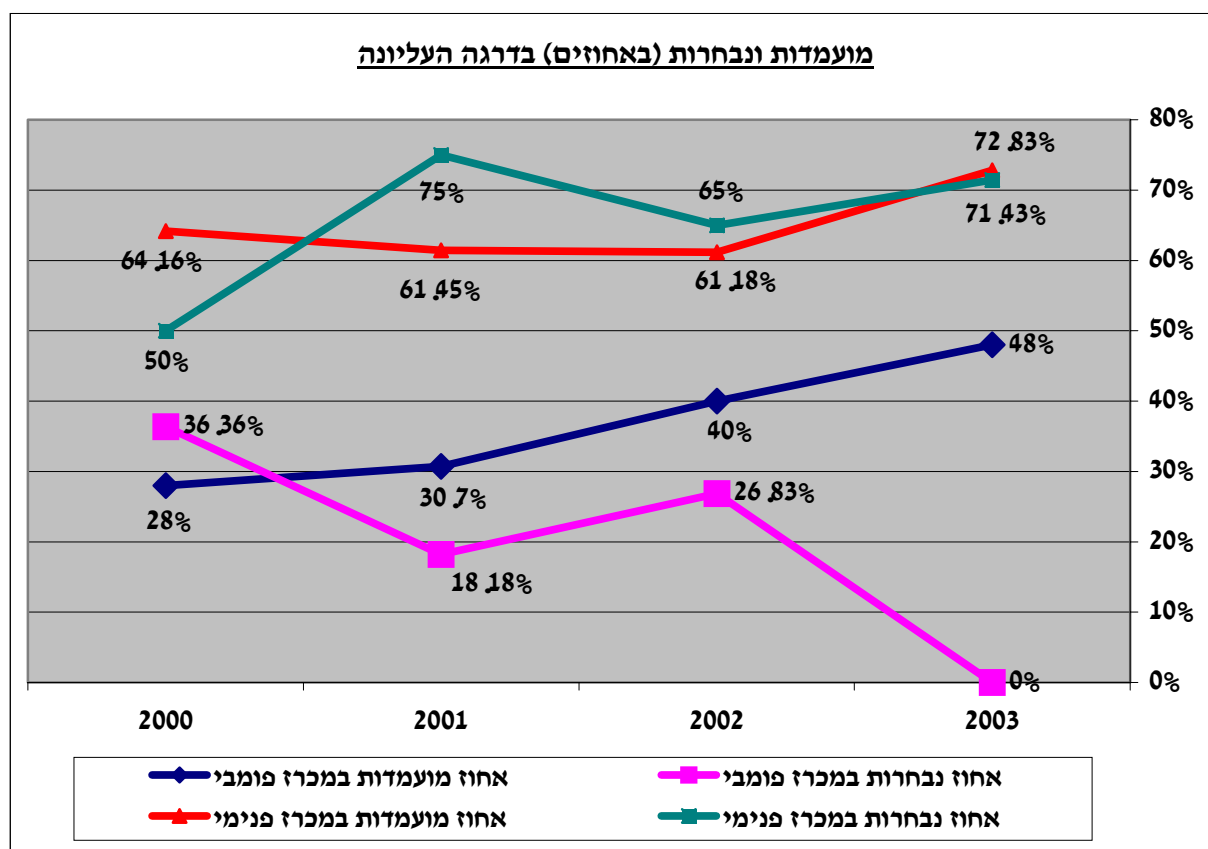
ניתוח מפורט של מצבן של הנשים בארבע הדרגות העליונות אינו מצביע על שיפור משמעותי בקידומן של נשים לדרגות אלה.

הטבלה שלהלן מציגה את מספר הנשים המועמדות והנבחרות במכרזים פנימיים ופומביים בארבע שנות הסקר:

שנת 2003			שנת 2002			שנת 2001			שנת 2000			דרגה
מכרזים פנימיים			מכרזים פנימיים			מכרזים פנימיים			מכרזים פנימיים			
מכרזים	מועמדות	נבחרות	מכרזים	מועמדות	נבחרות	מכרזים	מועמדות	נבחרות	מכרזים	מועמדות	נבחרות	
50	126	30	25	52	13	36	51	21	43	111	20	1
30	70	23	28	48	14	43	86	20	32	35	13	2
65	73	22	75	66	20	91	84	35	83	49	21	3
108	190	42	127	155	40	204	378	85	116	119	33	4
מכרזים פומביים			מכרזים פומביים			מכרזים פומביים			מכרזים פומביים			
3	36	0	63	76	11	10	35	2	9	14	4	1
5	15	3	11	22	3	11	21	3	8	3	1	2
20	59	8	25	86	8	36	90	5	34	51	9	3
56	1,338	20	68	476	10	82	418	33	86	283	30	4

בבחינת אחוז המועמדות מכלל המועמדים ואחוז הנבחרות מכלל הנבחרים בכל אחת מן הדרגות העליונות במכרזים פנימיים ופומביים נמצאו הנתונים הבאים:

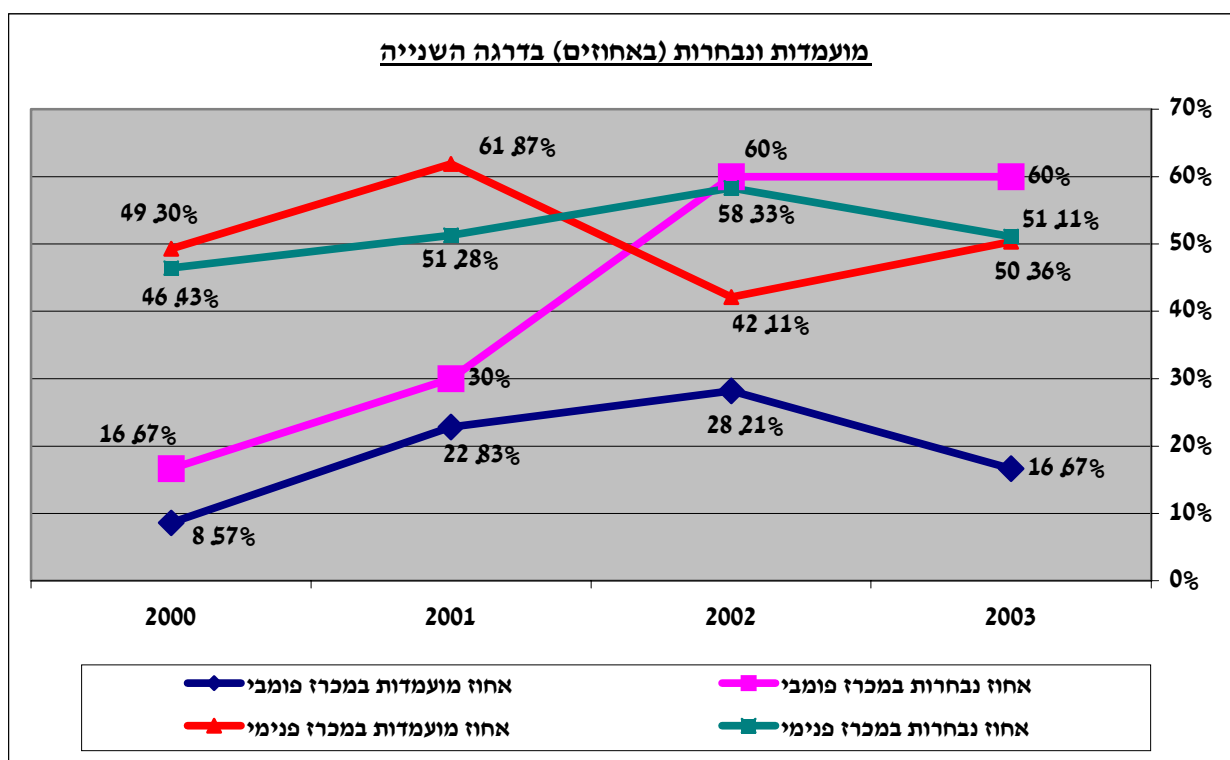
## הדרגה העליונה





- אחוז המועמדות והנבחרות במכרזים הפומביים בדרגה העליונה, נמוך מאחוז המועמדות והנבחרות במכרזים הפנימיים.
- מסתמנת עליה הדרגתית בין השנים 2000 – 2003 בכל הנוגע לאחוז המועמדות מבין כלל המועמדים הן במכרזים פנימיים (מעל 60% בשנת 2000 ועד ליותר מ-70% בשנת 2003), והן במכרזים הפומביים בדרגה הראשונה (כ-29% בשנת 2000 עד לכמעט 50% בשנת 2003).
- עליה דומה מסתמנת באחוז הנבחרות מכלל הנבחרים במכרזים פנימיים (כ-50% בשנת 2000 וכ-70% בשנת 2003).
- אחוז הנבחרות במכרזים פומביים בדרגות הגבוהות יורד במהלך התקופה הנסקרת (כ-37% בשנת 2000 עד כמעט-0% בשנת 2003), נתון מאכזב מאוד בכל הקשור להעדר הזרמת כוחות חדשים נשיים לשירות המדינה ברמות הגבוהות ביותר.

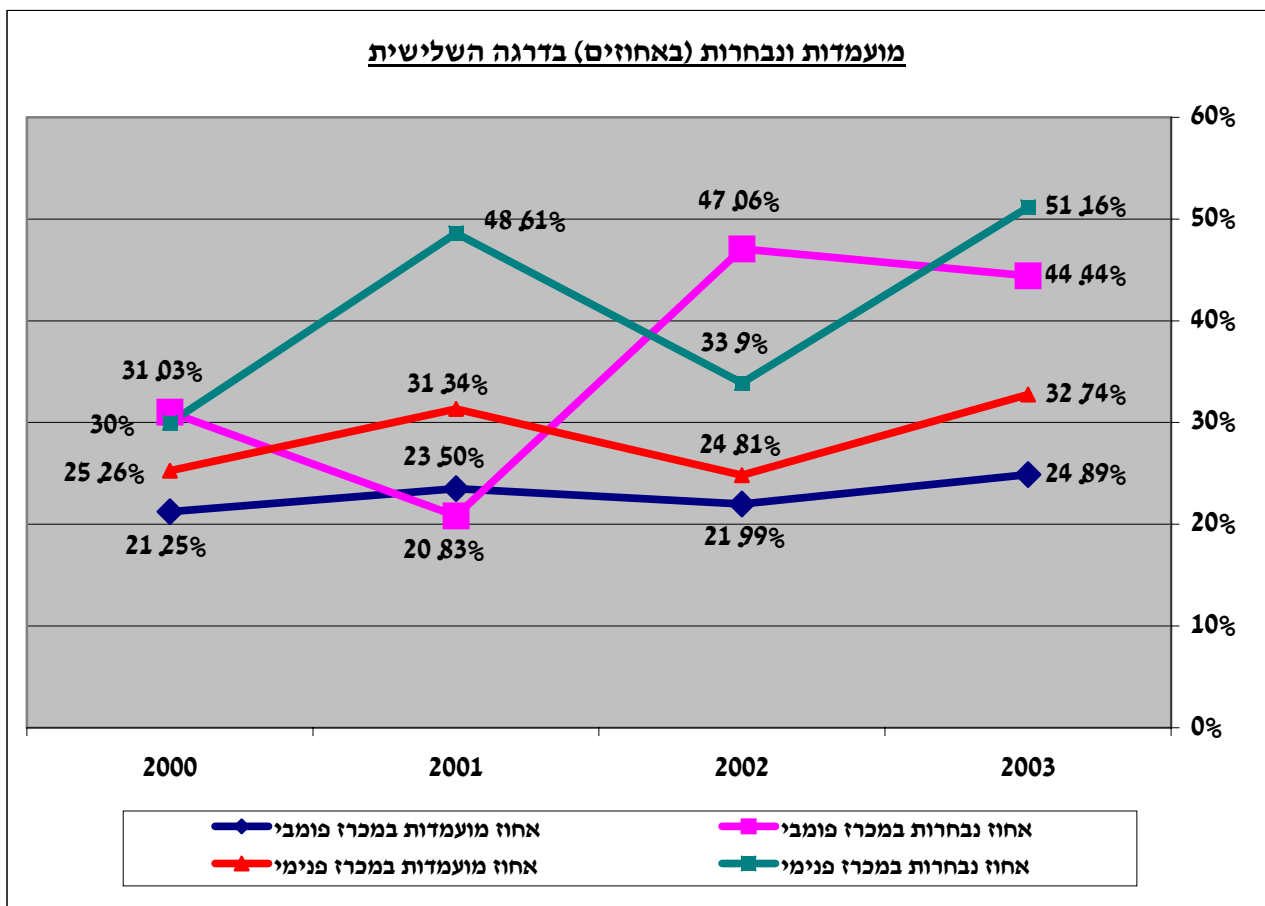
### הדרגה השנייה



- אחוז המועמדות במכרזים הפנימיים גבוה מאחוז המועמדות במכרזים הפומביים בדרגה השנייה בכל אחת מהשנים הנסקרות.
- מסתמנת עליה לאורך התקופה באחוז הנבחרות הן במכרזים פנימיים והן בפומביים.

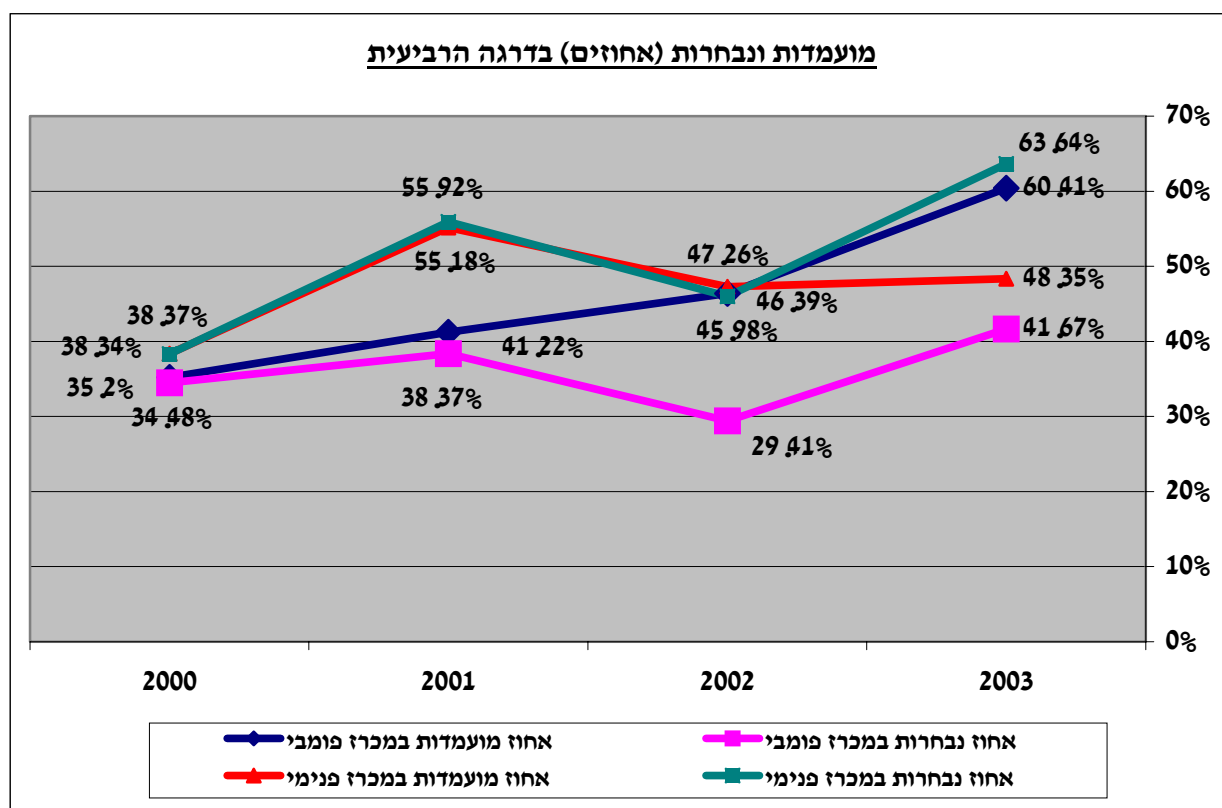
- אחוז הנבחרות במכרזים הפומביים עולה באופן בולט (מפחות מ-20% בשנת 2000 ועד ל-60% מכלל הנבחרות בשנת 2003) אל מול העליה המתונה יותר ואף הירידה הקלה בשנת 2003, באחוז הנבחרות במכרזים הפנימיים, במהלך השנים הנסקרות. בשנת 2003 גבוה אחוז הנבחרות במכרזים הפומביים מהאחוז המקביל במכרזים הפנימיים.
- מסתמנת ירידה (בעיקר במכרזים הפומביים) של אחוז המועמדות מכלל המועמדים.

## הדרגה השלישית



נראה כי בכל המדדים הסתמנה עליה בתקופת הסקר :

- אחוז המועמדות מכלל המועמדים במכרזים פנימיים ופומביים עולה.
- אחוז הנבחרות מבין כלל הנבחרים, עולה אף הוא.
- בדרי"כ (למעט במכרזים הפומביים בשנת 2001), גבוה אחוז הנבחרות, הן במכרזים הפנימיים והן במכרזים הפומביים מאחוז המועמדות במכרזים אלה.



כמעט בכל מדדי הבדיקה המתיחסים למכרזים בדרגה הרביעית, הסתמנה עליה הדרגתית במהלך שנות הסקר:

- אחוזי הנשים מבין כלל המועמדים במכרזים פומביים נמצאים במגמה כללית של עליה.
- אחוז הנבחרות הן במכרזים פומביים והן בפנימיים נמצא במגמת עליה.

## מצבן של הנשים בדירוגים השונים

תמונת המצב של נשים במכרזים פנימיים ופומביים מצביעה על שונות מאוד גדולה בין הדירוגים השונים. בדירוגים הנחשבים ל"נשיים" אכן מתקבל חיזוק לטענות המוכרות כי מקום בו מרבית העובדים בעיסוק הן נשים יש לנשים נוכחות מאסיבית בין המועמדים למכרזים והן אף נבחרות למשרות ברוב המקרים.

לעומת זאת בעיסוקים אחרים מצבן של הנשים עדיין לא מספק.

המגמות המסתמנות בהקשר זה מתוארות להלן.

### אחוז ממוצע רב שנתי של נשים נבחרות בדירוגים שונים, עפ"י שלוש רמות של מכרזים

דירוג	דרגות במכרזים פנימיים			דרגות במכרזים פומביים		
	גבוהות	ביניים	נמוכות	גבוהות	ביניים	נמוכות
מינהלי	37.09	62.20	71.71	18.34	30.15	12.15
מח"ר	28.37	41.98	37.42	43.75	41.70	54.27
מהנדסים	22.93	33.34	59.85	19.17	29.59	33.41
משפטנים	65.49	66.67	75.00	35.19	64.90	64.64
פרקליטים*	81.56			71.36		
עו"ס	75.00	80.57	95.00	55.56	88.20	88.03
רופאים				22.76	30.60	45.41

\* בדירוג הפרקליטים – הדרגות שייכות לקטגוריה הגבוהה.

הנתונים הכלליים המקבילים (בלא חלוקה לדירוגים) של ממוצע רב שנתי של נבחרות במכרזים פנימיים ופומביים על-פי החלוקה לדרגות הם כלהלן:

דרגות במכרזים פנימיים			דרגות במכרזים פומביים		
גבוהות	ביניים	נמוכות	גבוהות	ביניים	נמוכות
49.91	57.82	68.6	35.22	44.31	56.95

- כמו בנתונים הכלליים, נמצא כמעט בכל הדירוגים, כי אחוז הנשים הנבחרות עולה ביחס הפוך לרמת המשרה, דהיינו: אחוז הנבחרות בדרגות הגבוהות נמוך מאחוז הנבחרות בדרגות הביניים ואחוז זה נמוך מאחוז הנבחרות בדרגות הנמוכות.
- מכרזים פנימיים: מצבן של הנשים (על פי אחוז הנבחרות מכלל הנבחרים) בדירוגים: המינהלי (בדרגות הגבוהות), מח"ר ומהנדסים (בכל הדרגות), גרוע מן הממוצע הרב שנתי הכללי של הנבחרות במכרזים.
- מכרזים פומביים: מצבן של הנשים הנבחרות בדירוגים: המינהלי, המח"ר (בדרגות הביניים והנמוכות), המהנדסים והרופאים גרוע מן הממוצע הרב שנתי הכללי של הנבחרות במכרזים.
- בדירוגים שמקובל לראותם כ"נשיים": משפטנים, פרקליטים, עו"ס, גבוה באופן משמעותי אחוז הנשים הנבחרות מאחוז הנשים הנבחרות מכלל הנבחרים.

- כפי שצויין כבר בתחילת הדו"ח, קיים קשר הדוק, בין אחוז המועמדות מבין כלל המועמדים לאחוז הנבחרות מבין כלל הנבחרים: ככל שעולה אחוז המועמדות למכרזים מכלל המועמדים עולה גם אחוז הנבחרות במכרזים אלו. באופן כללי לא מצאנו נתונים סותרים לממצא זה גם בניתוח הנתונים על-פי החלוקה לדירוגים.

## סיכום והמלצות להמשך פעילות – ייצוג הולם לנשים

כפי שניתן להיווכח מהדו"ח השנתי לשנת 2003, מסתמנת עליה מסוימת ומתונה בעיקר בקידום הנשים בארבע רמות העליונות בשירות המדינה.

לדאבונו למרות מגמה זאת שהינה חיובית כשלעצמה, עדיין אין בה על-מנת לסתור העובדה שלמול שיעור הנשים הכללי בשירות המדינה, למעשה, כאשר אנו בוחנים מידת הייצוג ההולם של הנשים בדרגי הניהול הבכירים, בשלוש ובארבע דרגות העליונות בדירוגים המקצועיים השונים, למעט דירוג המשפטים, אחיות, עו"ס ומקצועות הפרא-רפואיים, אין בהם ייצוג הולם ראוי לנשים.

עובדות אלה בולטות במיוחד כאשר אנו מנתחים את הדירוגים, המינהלי, מח"ר, מהנדסים ורופאים, ולאור זאת ההתמקדות והדגש שלנו בנש"מ וכמובן של משרדי הממשלה ויח' סמך יצטרכו להינתן בעדיפות לטיפול ממוקד בדירוגים אלה.

נכון ל-31 בדצמבר 2003 בשלוש הרמות העליונות הועסקו בשירות המדינה 2,092 עובדים בלבד המהווים 4% בלבד מסה"כ העובדים ואילו בארבע הרמות העליונות הועסקו 4,868 עובדים המהווים 10% בלבד מסה"כ העובדים.

דווקא מאחר ואנו עוסקים במספרים קטנים יחסית, ברור לכל כי לכל פעולה חיובית בסוגיה זאת של ייצוג הולם וקידום נשים ניתן יהא לראות תוצאות חיוביות בשטח.

על מנת להשפיע בהתמדה על מגמת העליה בסוגיית הייצוג ההולם וקידומן של הנשים בעיקר ברמת הדרגות הגבוהות, נציבות שירות המדינה ביחד עם הרשות למעמד וקידום הנשים במשרד רה"מ יזמה הצעת החלטת ממשלה לפיה, בשלב ראשון, ייקבע יעד לקידום של לפחות 25% בדרגות הגבוהות בתום שלוש שנים מקבלת החלטה ו-30% לפחות לא יאוחר מחמש שנים בהתאם.

עותק מהצעת ההחלטה הנ"ל מצורפת כנספח א' לדו"ח זה.

כפי שניתן לראות בהצעת המחליטים הזאת, המנהלים הכלליים של כל משרדי הממשלה ויח' הסמך יחויבו לדווח לנציב שירות המדינה כל שנה על התקדמות ביצוע החלטה זאת.

לדאבונו, למרות שהצעה זאת הונחה עוד בנובמבר 2002 על שולחן מזכירות הממשלה הקודמת, טרם הובאה לדיון בממשלה.

כפי שעולה ממירב הנתונים המפורטים בדו"ח על המכרזים, נמצא מצבן של הנשים במגמת שיפור באופן כללי.

יותר נשים מגישות מועמדות למכרזים.

יותר נשים נבחרות במכרזים.

אולם, כל עוד לא מיוצגות הנשים באופן הולם, כמועמדות, בכל המכרזים על-פי כל החתכים האפשריים של דרגות ודירוגים, הרי שגם בחירתן ברמת הייצוג ההולם נפגמת. גם אם למדנו לעיל כי וועדות המכרזים, במרבית המקרים, בוחרות נשים באחוז גבוה יותר מאחוזן בין המועמדים, הרי שמיעוט מועמדות במכרזים בדרגות או בדירוגים מסויימים, מונע מן הוועדות לבחור, בלב שלם ועל-פי מיטב שיקול הדעת וההתאמה לדרישות המשרה, דווקא אשה.

לאחרונה, חזרנו והדגשנו הצורך ולמעשה החובה, של המשרדים ויח' הסמך, בקיום חיפוש אקטיבי של מועמדות פוטנציאליות אפשריות לאיוש כל תפקיד המתפנה בשירות המדינה באמצעות מכרז, כמובן בדגש על התפקידים הבכירים.

בכנס הסמנכ"לים הקרוב האמור להערך בתחילת יוני 2004 בכוונתנו להציג ניתוח הנתונים בחדר למשרדים וליחידות הסמך ובדגש על אותם הדירוגים אשר, כפי שניתן לראות בדו"ח זה, עדיין אין בהם ייצוג הולם של נשים בשירות המדינה.

זאת ועוד, בכוונתנו לדרוש מכל המשרדים ויח' הסמך הרלבנטים להתחיל לאלתר, בפעילות יזומה מצד הנהלות המשרדים ויח' הסמך למען שינוי ושיפור המצב באירגוניהם.

במסגרת החובה לנקוט בפעילות אקטיבית ויזומה באיתור פוטנציאל נשים לקידום, לאחרונה, אף החלטנו כי עותקים מהמכרזים יופצו באורח יזום על ידינו לכל אירגוני הנשים הארציים והמרכזיים כמו מועצת אירגוני הנשים, נעמ"ת, שדולת הנשים, ויצ"ו, אמונה, נשות הדסה ועוד. זאת ועוד נמשיך לעודד ולחזק פעילות הממונות למעמד וקידום הנשים במשרדים וביח' הסמך בפעילותן בתחום זה באירגוניהן.

במקביל, נרענן הנחיות היועץ המשפטי ונציב שירות המדינה בנושא ייצוג הולם של נשים בשירות המדינה.

כפי שהדגשנו פעמים מספר במהלך דו"ח זה, הדגש ותשומת הלב של כולנו מן הראוי להקדישו לשיפור ייצוג ההולם של הנשים בדרגי הניהול העליונים. יחד עם זאת, הואיל וכאמור מספר המשרות הבכירות ופינויין של משרות אלה מדי שנה הינו נמוך יחסית, מן הראוי לדעת שעל מנת להגיע לתוצאות של ממש, על כולנו לפעול לאורך זמן, בהתמדה ובנחישות לצורך השגת היעדים והמטרות בסוגיה זאת.

יש כמובן להמשיך ולעודד נשים להתמודד במכרזים בכל הרמות ובכל הדירגים, לבנות מאגר "נשי" רחב הראוי ורוצה להתקדם במכרזים פנימיים, ולפנות גם באופן ייזום ומכוון למועמדות ראויות ולהזמין להתמודד במכרזים פומביים.

במקביל יש להמשיך ולפעול אל מול חברי הוועדות ע"י הטמעת חובת ההעדפה של נשים בעלות כישורים מתאימים במכרזים.

לא נותר לנו, אלא לקוות שאכן במאמץ משותף וכאמור מתמיד של כולנו ובכלל זה שתי ועדות בכנסת הפועלות למען מטרה חשובה זאת, הועדה לשילוב וקידום נשים וועדת החוקה, חוק ומשפט נוכל לשפר המצב בתחום זה תוך המשך המגמה החיובית שהיינו עדים לה במידה מסוימת, במהלך שנת העבודה 2003.



## דו"ח שנתי על ייצוג הולם לבני האוכלוסיה הערבית לרבות הדרוזית והצ'רקסית בשירות המדינה – שנת עבודה 2003

(הפקת נתונים מר מוטי אברהם ;  
עיבוד וכתובת הדו"ח מר יעקב ברגר – המשנה לנציב שירות המדינה)

### הערות כלליות

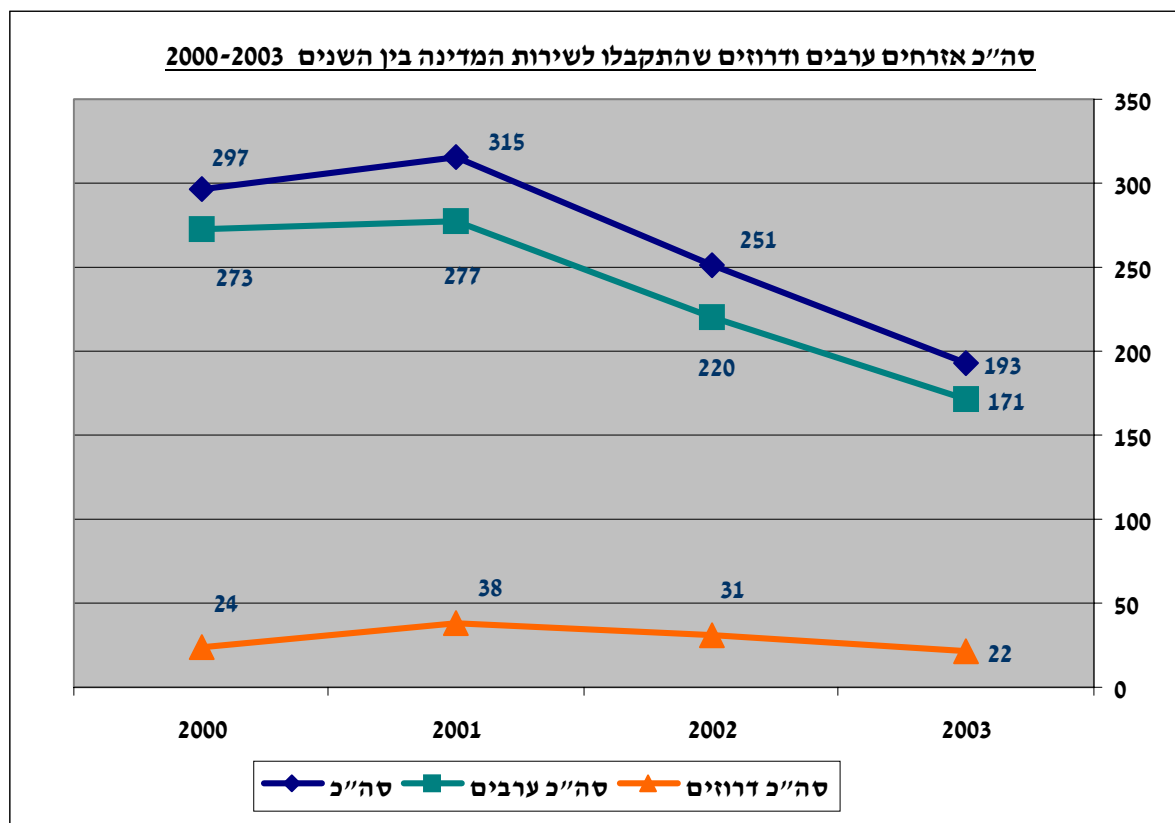
דו"ח זה כולל בתוכו נתונים מעודכנים והשוואתיים המציגים תמונה כוללת באשר למצבת עובדים בני האוכלוסיה הערבית לרבות הדרוזים והצ'רקסים בשירות המדינה בשנת העבודה 2003. חלק מהנתונים יוצגו גם בהשוואה לשנים הקודמות. הנתונים לגבי שנת 2003 והשנים המוצגות בהשוואה הינם נכונים לסוף דצמבר בשנה המוצגת.

### מאפיינים כלליים

נכון לסוף דצמבר 2003, הועסקו בשירות המדינה 2,798 עובדים בני האוכלוסיה הערבית לרבות הדרוזים והצ'רקסים, 31% מסה"כ העובדים המועסקים בשירות המדינה הינן נשים. במהלך שנת העבודה 2003 נקלטו לעבודה בשירות המדינה סה"כ 193 עובדים מקרב בני האוכלוסיה הנ"ל.

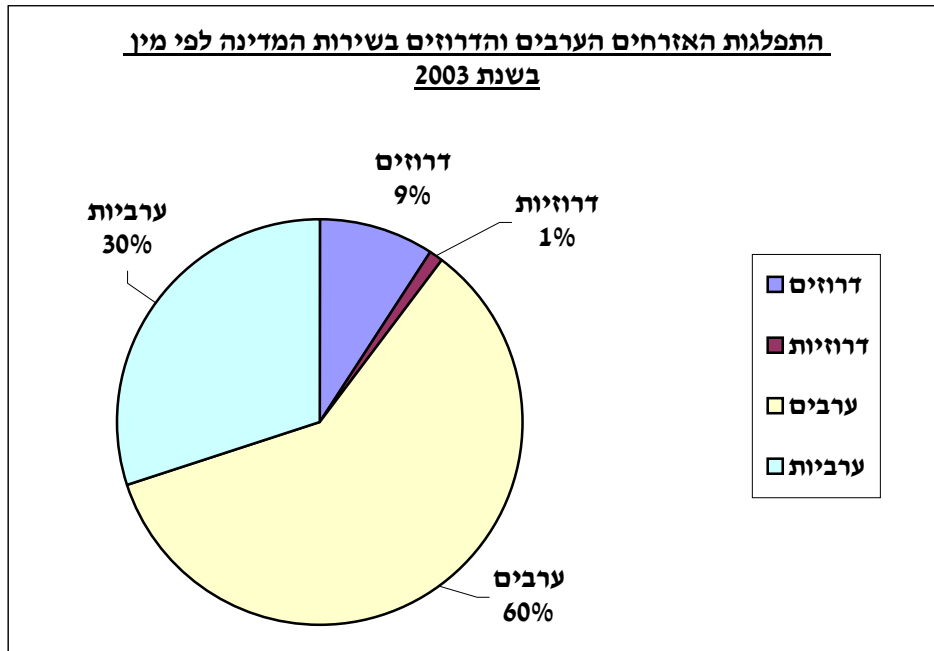
כפי שניתן לראות, בשנים 2002 ובעיקר בשנת 2003 אנו עדים למגמה של ירידה בהיקפי קליטת כח אדם וזאת בגין החלטות ממשלה בדבר הקפאת קליטת עובדים חדשים לשירות המדינה.

תמונה השוואתית מלאה לשנים 2002-3 ניתן לראות בתרשים להלן:

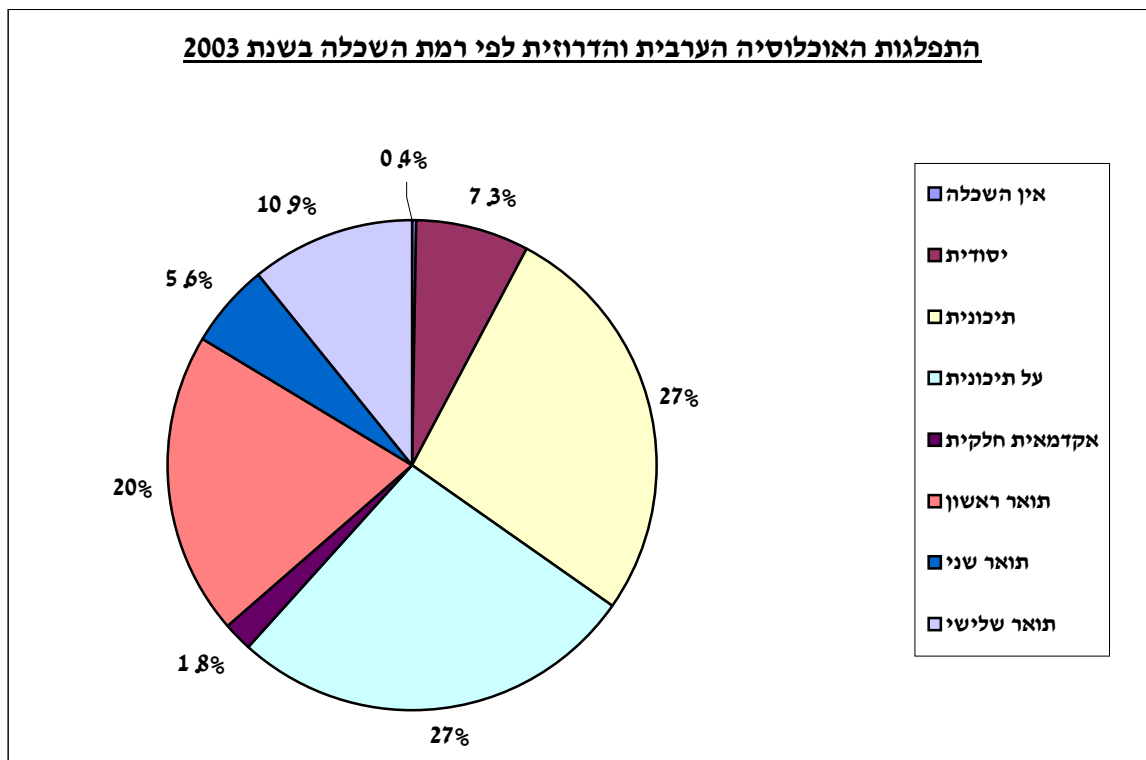


לאור האמור לעיל, וכפי שניתן לראות בתרשים הנ"ל למעשה, במהלך השנים 2002-3 אין שינוי בסה"כ מצבת העובדים בני האוכלוסיה הנ"ל.

בחינת התפלגות האוכלוסיה על פי דת מצביעה על כך כי נכון לדצמבר 2003 90% מתוך מצבת העובדים הינם ערבים (60% גברים ו-30% נשים), ו-10% הינם דרוזים.

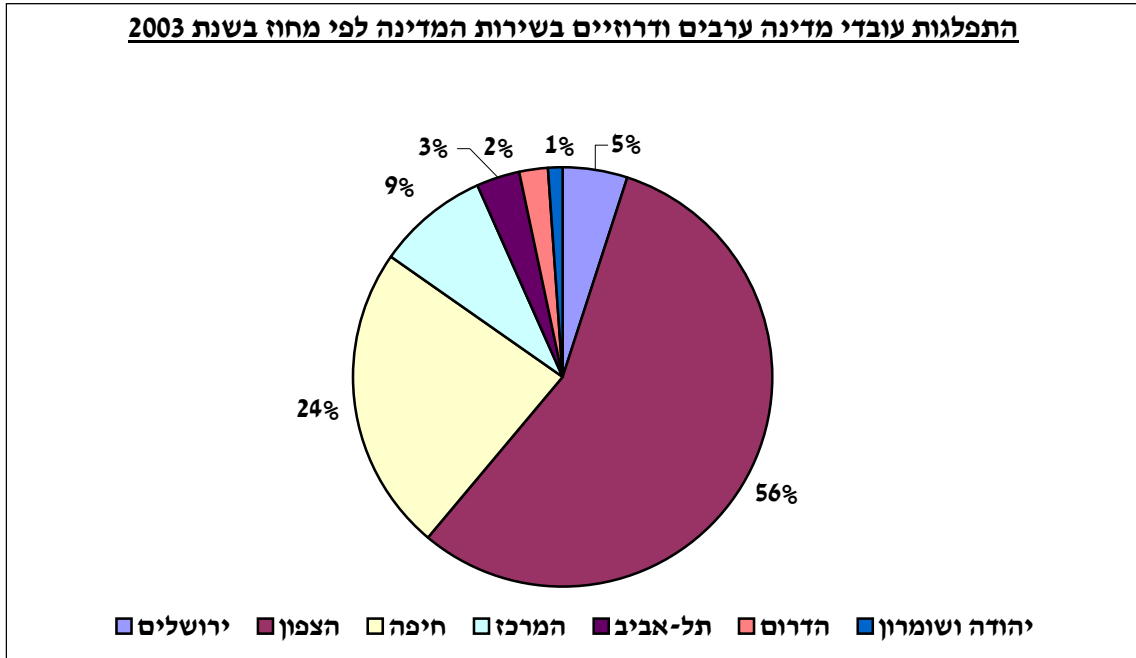


כאשר בוחנים את התפלגות העובדים על פי רמת ההשכלה נכון לדצמבר 2003, 65% מקרב כלל העובדים הנם בעלי השכלה על-תיכונית. בולטת מאוד העובדה כי כ-11% מכלל העובדים הנם בעלי תואר שלישי.



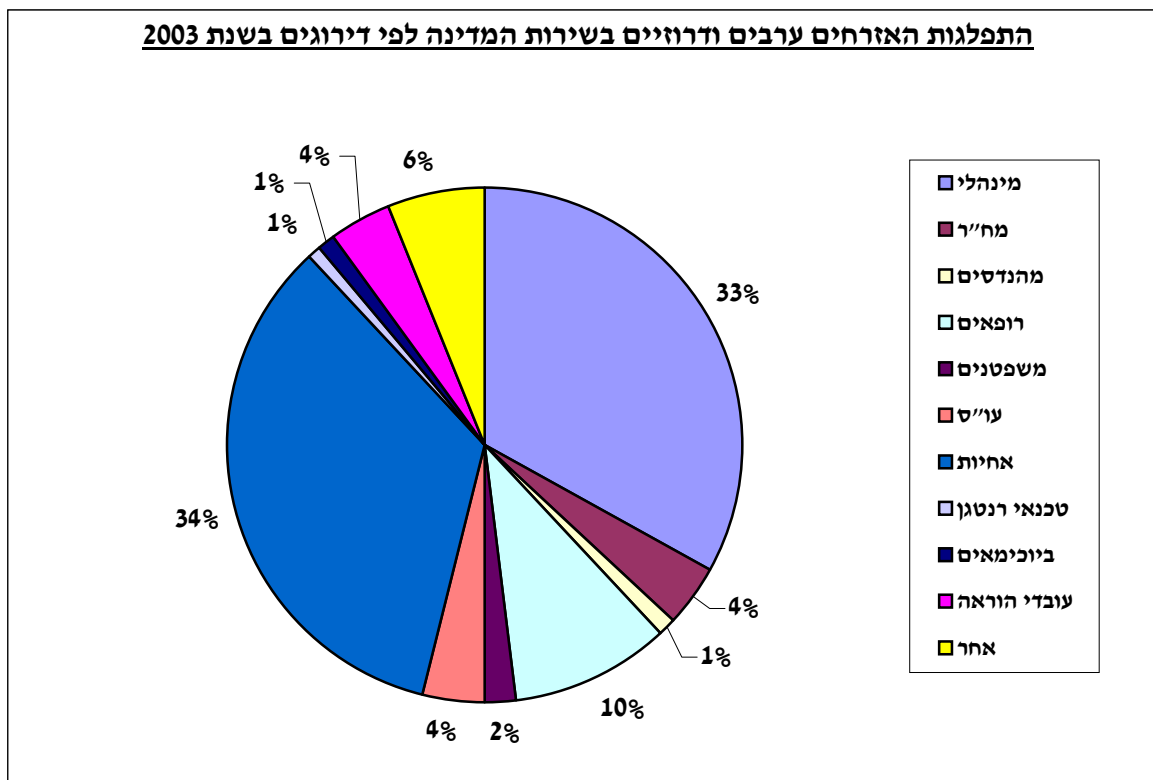
## התפלגות העובדים על פי מחוזות

התבוננות בהתפלגות עובדי מדינה בני האוכלוסיה הנ"ל על פי מחוזות מצביעה על כך כי למעלה ממחצית העובדים (56%) מועסקים במחוז הצפון ו-24% נוספים מקרב העובדים מועסקים במחוז חיפה, קרי, 80% מסה"כ העובדים מועסקים במחוזות צפון וחיפה.



## נתונים על עובדי המדינה בני האוכלוסיה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית על פי דירוג מקצועי

בדיקת התפלגות העובדים על פי הדרוגים השונים נכון לדצמבר 2003 מצביעה על כך כי הדרוגים הגדולים ביותר הנם הדרוג המינהלי (33%) ודרוג אחיות (34%).



**סה"כ התפלגות אזרחים ערבים ודרוזים בשירות המדינה לפי דירוגים מקצועיים בשנת 2003**

סה"כ	ערבים		דרוזים		דרוג
	נשים	גברים	נשים	גברים	
928	175	665	5	83	מינהלי
118	19	75		24	מח"ר
32	4	25		3	מהנדסים
20	4	15		1	טכנאים
5	2	2		1	עיתונאים
275	44	203	3	25	רופאים
60	21	33	2	4	משפטנים
102	55	37	5	5	עובדים סוציאליים
949	460	423	14	52	אחיות
7	1	5		1	רשמים
5		4		1	חוזים בכירים
32	1	22		9	טכנאי רנטגן
4		1		3	שירות החוץ
12	2	9		1	פסיכולוגים
12		12			פיזיותרפיסטים
11	6	3		2	סנגוריה ציבורית
35	16	18	1		ביוכימאים
4		2		2	לשכות שרים
23	1	10		12	עובדים חיוניים
93	13	59	3	18	עובדי הוראה
13	3	9		1	רוקחים
24	10	12	2		פארה רפואיים
34	3	22		8	אחר
<b>2,798</b>	<b>841</b>	<b>1,666</b>	<b>35</b>	<b>256</b>	<b>סה"כ כללי</b>

יצוין כי למעשה, התפלגות זאת מקבילה להתפלגות הקיימת בקרב כלל העובדים בשירות המדינה.

## התפלגות בני האוכלוסיה הערבית לרבות הדרוזית על פי משרות ברמות 20 ומעלה מינהלי

### והדרגות המקבילות במגזרים האחרים

תמונה מספרית כוללת בחתך רוב הדרוזים המקצועיים ניתן לראות בלוח המוצג להלן:

מס' עובדים	דרגת שיא	הדירוג
73	20	מינהלי
32	21	
7	22	
3	23	
115		סה"כ במינהלי
12	41	מח"ר
5	42	
2	43	
1	44	
20		סה"כ במח"ר
10	41	מהנדסים
4	42	
1	43	
15		סה"כ במהנדסים
8	5א	משפטים
5	3א	פרקליטים
11	3א	סגורים ציבוריים
3	15	טכנאי רנטגן
11	9	רופאים
4	10	
1	4א	ביוכימאים
39	16	אחיות
2	4א	פארא רפואיים
2	5א	
1	4א	מרפאים בעיסוק

התבוננות בנתונים על פי ההתפלגות הנ"ל מצביעה על כך כי מתוך סה"כ 928 עובדים בדרוג מינהלי 115 עובדים (12%) משובצים ברמות תפקיד מ-20 ומעלה בקרב אחיות. רק 39 (4%) אחים/יות הנם משובצים בדרגה 16, 17% מקרב דרוג המח"ר משובצים ברמות 41 ומעלה.

באורח חיובי ניתן לציין היקף המועסקים בדרוג המהנדסים ברמות תפקיד מ-41 ומעלה, המהווים 47% מסה"כ המועסקים.

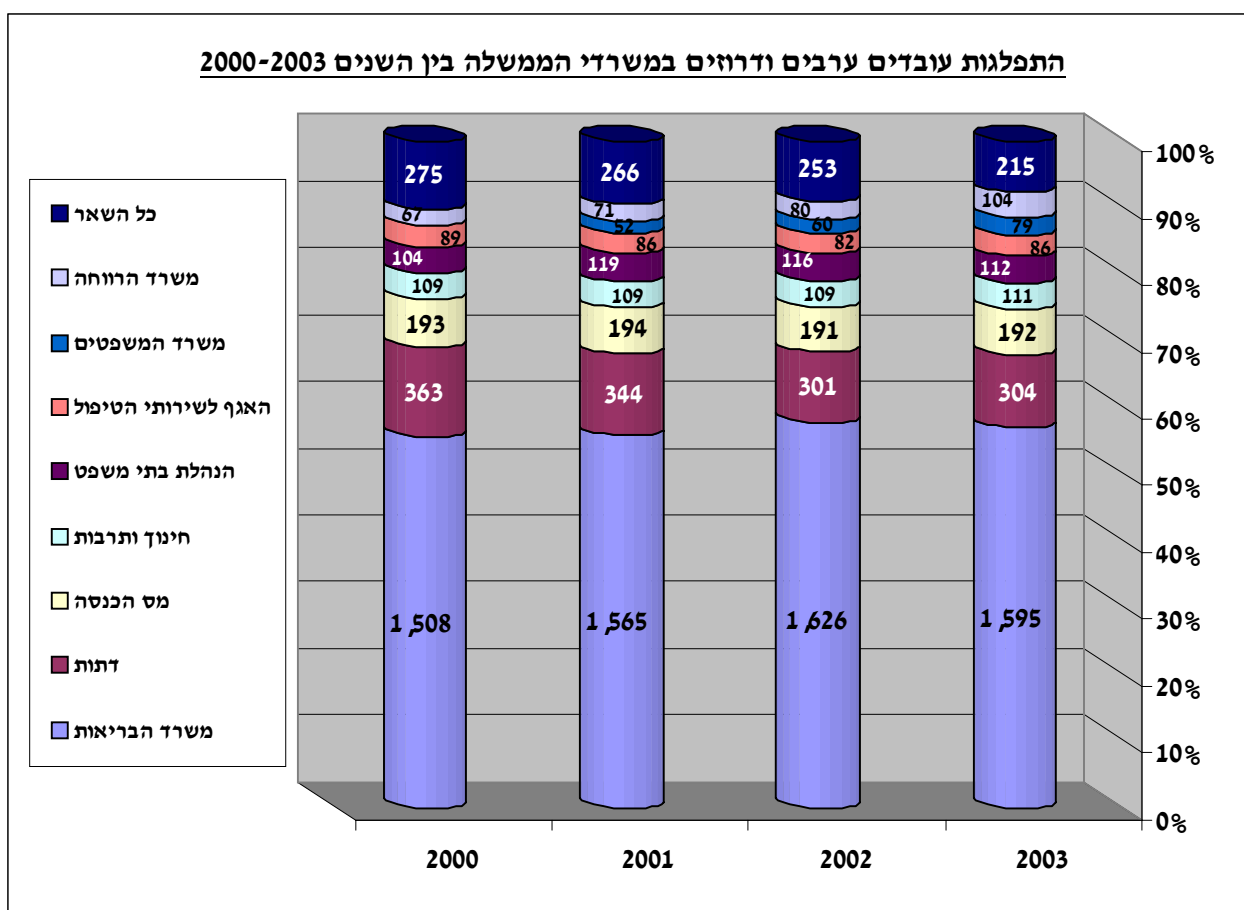
## התפלגות עובדים בני האוכלוסיה הערבית דרוזית וצ'רקסית בחתך התפלגות למשרדים

פירוט מלא של התפלגות עובדים נכון לדצמבר 2003 ניתן לראות בלוח להלן :

סה"כ	ערבים		דרוזים		משרד
	נשים	גברים	נשים	גברים	
6	1	4		1	משרד ראש הממשלה
0					נתיב
7	2	3		2	הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה
3	1	2			נציבות שירות המדינה
3		3			משרד האוצר
1	1				שע"מ
4	1	3			המדפוס הממשלתי
192	32	130		30	מס הכנסה
17	2	3		12	המכס ומע"מ
1				1	בטחון פנים
304	1	302		1	ענייני דתות
0					בתי דין רבניים
0					הרבנות הראשית
7		3		4	משרד החוץ
111	26	60	3	22	משרד החינוך
6	2	4			הטלויזיה החינוכית
7	2	4		1	מנהל לחינוך התישבותי
1				1	מרכז ההסברה
16		8		8	משרד החקלאות
3		2		1	השירותים הוטרינריים
0					נציבות המים
5	1	4			שירות ההדרכה והמקצוע
21	2	17		2	מינהל המחקר החקלאי
5	2	2		1	מינהל מקרקעי ישראל
3		3			תעשייה מסחר ותעסוקה
0					רשות הגבלים עיסקיים
79	32	37	1	9	משרד המשפטים
112	35	66	1	10	הנהלת בתי המשפט
1				1	משרד העבודה
104	55	39	5	5	משרד הרווחה
86	15	70		1	האגף לשירותי הטיפול באדם
2		2			משרד המדע
32	11	8		13	משרד הפנים
0					נציבות כבאות והצלה
13		11		2	משרד התחבורה
2				2	השירות המטאורולוגי
1,595	610	847	25	113	משרד הבריאות
6	1	5			איכות הסביבה
4				4	משרד התשתיות

סה"כ	ערבים		דרוזים		משרד
	נשים	גברים	נשים	גברים	
0					מכון גיאולוגי
0					רשות החשמל
5	1	4			משרד השיכון
5		5			המרכז למפוי ישראל
17	3	13		1	מע"צ
1				1	מינהל לבניה כפרית
5	2	1		2	משרד התיירות
3				3	משרד הקליטה
3		1		2	משרד התקשורת
<b>2,798</b>	<b>841</b>	<b>1666</b>	<b>35</b>	<b>256</b>	<b>סה"כ כללי</b>

רוב העובדים, למעלה מ-50%, מועסקים במערכת הבריאות. בדיקת היקף השינויים שחלו בשנים הנ"ל במצבת העובדים בקרב משרדי הממשלה מצביעה על כך שרק במשרד הרווחה חלה עליה במצבת העובדים מ-71 בשנת 2001 ל-80 בשנת 2002 ו-104 עובדים בשנת 2003.



## פעילויות מיוחדות שבוצעו על ידי אגף תכנון, בקרה ותנאי שירות במהלך שנת 2003

אגף זה בנציבות שירות המדינה נושא באחריות מטה כוללת על הטיפול בנושא זה, זה שנתיים.

ראוי לציין פעילויות מיוחדות שנעשו ע"י האגף לשיפור אפשרויות קליטת העובדים בני האוכלוסיה הנ"ל לשירות המדינה:

- תחילת גיבוש תכנית הדרכה להטמעת הנושא בקרב דרגי הביניים והבכירים בקרב עובדי המדינה.
- ניסיון לגבש תכנית עבודה רב-שנתית על בסיס איתור וניתוח בעיות עם נציגים של ארגונים שונים שעוסקים בנושא בקרב הציבור.
- איתור חוסר במשרות מקצועיות בשירות המדינה אותן ניתן יהא לאייש באמצעות משרות ייעודיות.
- בוצעה פעילות מיוחדת מול המגזר הבדואי אשר לאורה, הוקצו למגזר זה משרות יעודיות בתחומי החינוך ואיכות הסביבה.
- השתתפות בצוות העוסק בנושא תנאי עבודה, מועדי עבודה ותנאי שירות של אנשי הדת המוסלמיים.
- גובשה רשימת 37 ½ משרות היעודיות לאיוש באמצעות מכרזים.
- תיקון התקשי"ר בנושא מועדי הצום למגזר הדרוזי.
- סיורים ופגישות שונות עם פעילים במגזר לצורך העמקת לימוד הבעיות וגיבוש תכניות פעולה משותפות.

## פעילות ועדת השרים למגזר הלא יהודי

מן הראוי לציין החלטות ועדה זאת אשר נתקבלו ב-19 באוגוסט 2003 בכל הקשור לקידום השוויון ושילוב אזרחי ישראל הערבים.

על פי החלטות אלה, הוטל על משרדי ממשלה "לתת עדיפות בקבלה לעבודה ובקידום בעבודה לבני האוכלוסיה הערבית לתקופה של שנתיים ובלבד שהמועמדים מבין אוכלוסיה זו כשירים לתפקיד הנדון וכישוריהם דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לתפקיד".

כמו כן נקבע בהן כי, "יישמר המספר הקיים של המשרות המיועדות במשרדי הממשלה וביחידות הסמך לבני האוכלוסיה הערבית לשנים 2003-2005".

בהחלטה נוספת של ועדה זאת מ-27 בינואר 2004 נקבעו יעדים להיקף המועסקים בשירות המדינה לשלוש השנים (8% מעובדי המדינה) ולחמש שנים (10% מעובדי המדינה) מבין האוכלוסיה הלא יהודית.

כמו כן נתקבלה החלטה לפיה החלטת הממשלה על הקפאת קליטת עובדים חדשים בשירות המדינה לא תחול על המשרות המיועדות לבני האוכלוסיה הלא יהודית.



## מצבם של בני האוכלוסיה הערבית לרבות הדרוזית והצ'רקסית במכרזים

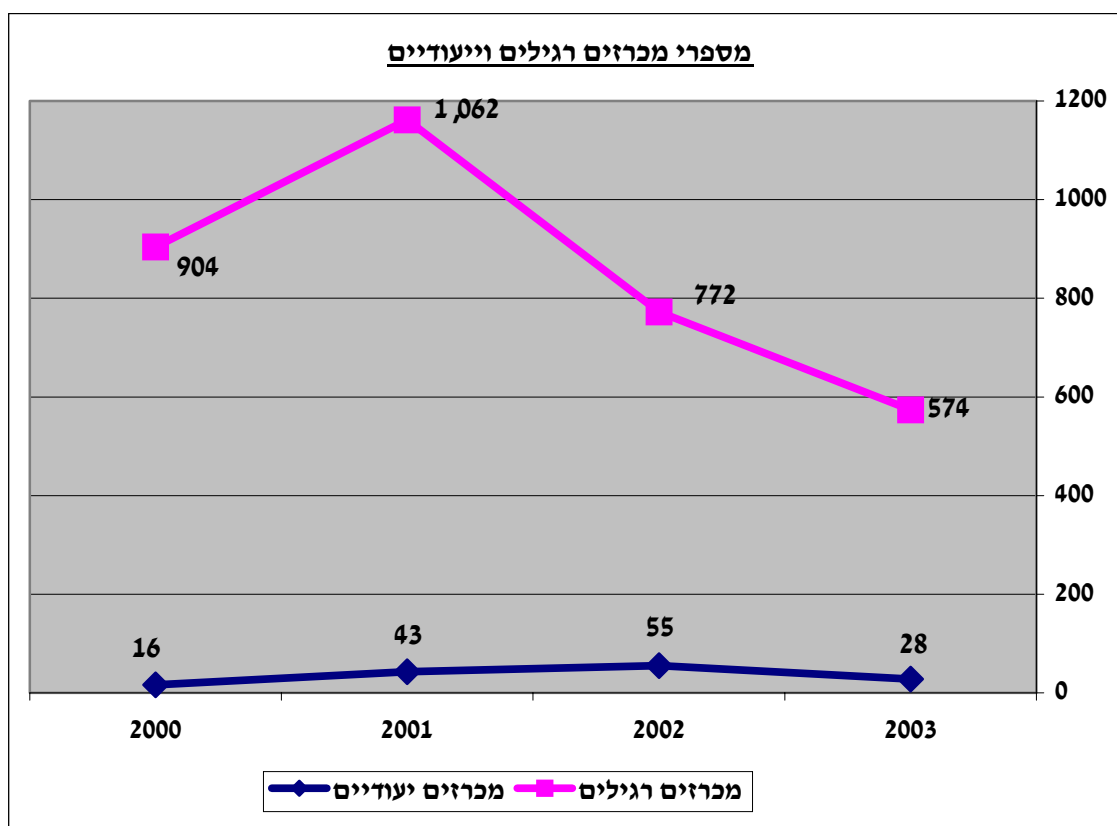
(עובד ונכתב ע"י גב' מאירה עזר – מנהלת אגף בחינות ומכרזים)

### מכרזים פומביים על משרות פנויות

במהלך השנים 2000 – 2004, נתפרסמו מכרזים ייעודיים על משרות פנויות בשירות המדינה, למגזר הלא יהודי בישראל בני האוכלוסיה הערבית לרבות הדרוזים והצ'רקסים (להלן בני המגזר הלא יהודי), על פי החלוקה השנתית הבאה:

שנה	מכרזים ייעודיים	מכרזים רגילים
2003	28	574
2002	55	772
2001	43	1,062
2000	16	904

בטבלה שלעיל מפורטים גם מספרי המכרזים הפומביים ה"רגילים" שפירסמה נציבות שירות המדינה, מכרזים שיועדו לכלל הציבור כולל בני המגזר הלא יהודי. כפי שניתן לראות מן הטבלה שלעיל, חלו שינויים במהלך השנים הנסקרות, הן במספרי המכרזים הפומביים הרגילים שפורסמו והן במספרי המכרזים הייעודיים.



הגרף שלעיל ממחיש את השינויים הללו ומצביע על :

א. ירידה משמעותית במספר המכרזים הפומביים (רגילים וייעודיים), שפורסמו בשנת 2003, זאת בעקבות החלטות הממשלה על הקפאת גיוס עובדים חדשים מכל סוג שהוא לשירות המדינה.

ב. המספר הנמוך ביותר של מכרזים ייעודיים פורסם בשנת 2000.

ג. מספרם של המכרזים הייעודיים בשנת 2002 היה הגבוה ביותר מבין השנים הנסקרות. מאידך חלה בשנה זו חלה ירידה במספר המכרזים הרגילים שפורסמו (תחילת ההקפאות).

אחוז המכרזים הייעודיים ביחס למכרזים הרגילים שפורסמו במהלך השנים הנסקרות היה כלהלן :

אחוז המכרזים הייעודיים ביחס למכרזים רגילים	
4.88%	2003
7.12%	2002
3.70%	2001
1.77%	2000

כפי שניתן לראות מן הטבלה שלעיל, נעשה בשנת 2002 מאמץ מיוחד של המשרדים להקצות מספר גדול יותר של משרות ( אבסולוטית ויחסית) לשילוב בני המגזר הלא יהודי בשירות המדינה.

בשנים 2000-2001, הוקצו מעט משרות למטרה זאת.

בשנת 2003, למרות ההקפאה בגיוס כח האדם, כ-5% מן המשרות שפורסמו, היו מיועדות לשילוב בני האוכלוסייה הערבית לרבות הדרוזים והצ'רקסים.

## מועמדים למכרזים

במהלך השנים 2000 – 2004 הוגשו למכרזים שפורטו בפרק הקודם, מועמדויות על פי הפירוט הבא :

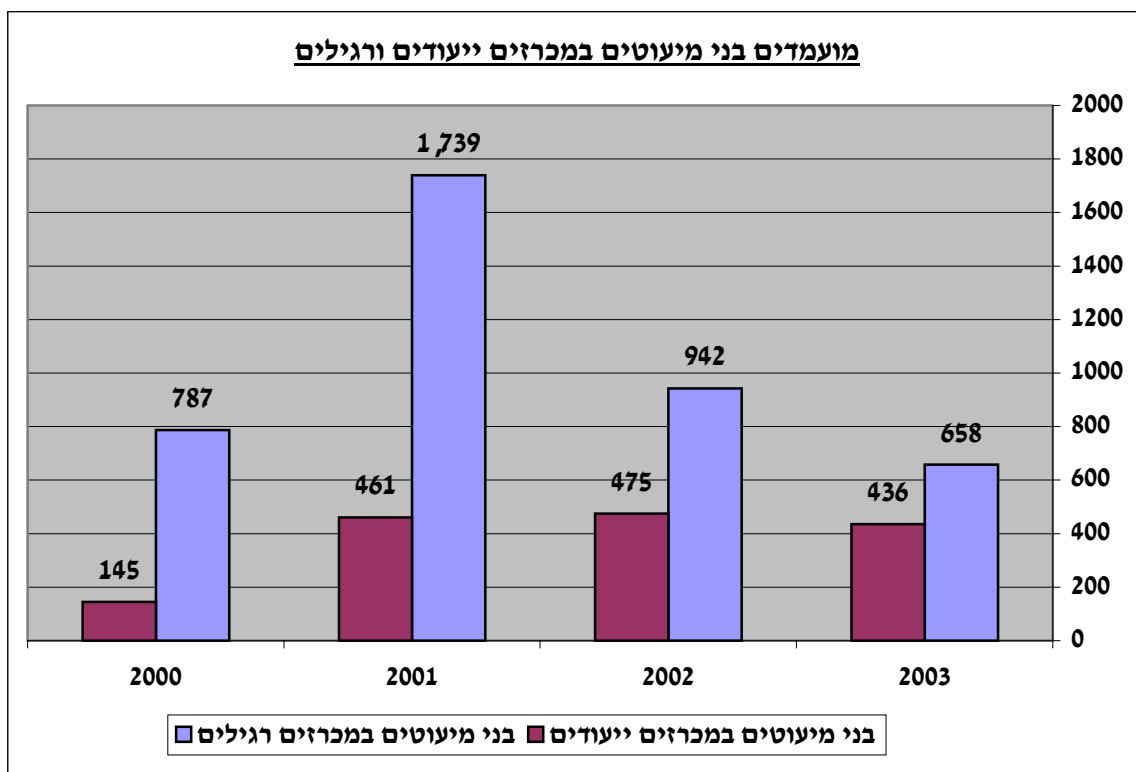
שנה	מועמדים למכרזים ייעודיים	מועמדים למכרזים רגילים	בני האוכלוסיה הערבית הדרוזית והצ'רקסית במכרזים רגילים
2003	218	13,772	658
2002	472	18,053	942
2001	433	12,872	1,739
2000	144	8,742	787

בבדיקת ממוצע המועמדים למכרז בכל אחת מהקבוצות שלתוארו בטבלה שלעיל נמצאו הנתונים הבאים :

שנה	ממוצע מועמדים במכרזים ייעודיים	ממוצע מועמדים במכרזים רגילים	ממוצע בני האוכלוסיה הערבית הדרוזית והצ'רקסית במכרזים רגילים
2003	16	24	1
2002	9	23	1
2001	11	11	1
2000	9	10	1

התבוננות בטבלה שלעיל מלמדת אותנו כי :

- א. במהלך השנים 2000 – 2001 היה ממוצע המועמדים למכרז הן במכרזים הרגילים והן במכרזים הייעודיים דומה. במהלך שנת 2001 חלה עליה קלה בממוצע זה בשתי הקבוצות, תופעה שכנראה, נבעה ממצב התעסוקה במשק שהלך ונהיה קשה יותר. במצבים כאלה, של ירידת היצע המשרות במשק כולו, אנו מכירים תופעה של עלית מספר המתמודדים על מכרזים בשירות המדינה.
- ב. במהלך שנת 2002, עם ההחמרה במצב התעסוקה במשק, פונים יותר מחפשי עבודה לשירות הציבורי ולכן נצפית בשנה זו, עליה דרמטית במספר המועמדים הממוצע למכרז במכרזים הרגילים. באופן בלתי מוסבר, דווקא בתקופה זו (2002), חלה ירידה במספר המועמדים הממוצע למכרזים הייעודיים, ירידה הנמשכת גם בשנת 2003.
- ג. העמודה השלישית בטבלאות שלעיל מבטאת את העובדה כי בני האוכלוסיה הערבית, לרבות הדרוזים והצ'רקסים, מנסים כוחם, כמו שאר אזרחי המדינה, בהתמודדות גם במכרזים הרגילים. כפי שניתן לראות מן הטבלאות שלעיל, גדול מספרם האבסולוטי של בני האוכלוסיה הערבית הדרוזית והצ'רקסית המתמודדים במכרזים הרגילים ממספרם במכרזים הייעודיים.



אולם, בבדיקה של ממוצע המועמדים בני האוכלוסיה הערבית לרבות הדרוזים והצ'רקסים במכרז רגיל, נמצא כי הוא קטן בהרבה ממוצע המועמדים הללו במכרזים הייעודיים. משמעות ההבדל היא כנראה באטרקטיביות הגבוהה יותר של המכרזים הייעודיים הנתפסים כהזדמנות עדיפה וכסיכוי גבוה יותר לזכות במשרה בשירות המדינה.

ד. נתון נוסף המעיד על כך שבני המיעוטים מנסים כוחם גם במכרזים הרגילים, גם אם ברור להם כי התחרות במכרזים אלה היא קשה יותר (יותר מועמדים בכל מכרז), מיוצג בנתונים הבאים :

אחוז בני האוכלוסיה הערבית הדרוזית והצ'רקסית מכלל המועמדים במכרזים רגילים	
4.78	2003
5.22	2002
13.51	2001
9.00	2000

נראה כי במהלך השנים 2000 – 2001 חלה עליה באחוז בני האוכלוסיה הערבית הדרוזית והצ'רקסית, מכלל המועמדים, שהתמודדו במכרזים פומביים רגילים, תופעה שלכאורה נתפסה אז, כפתיחת שלב חדש במאמצי המדינה לשלב בני האוכלוסיה הערבית הדרוזית והצ'רקסית בשירות, תוך התמודדות שיוויונית במכרזים פתוחים לכל הציבור וזאת תחת ההנחה שפעולות השילוב של המגזר הלא יהודי באמצעות מכרזים ייעודיים, "פתחו את הדלת" לבני האוכלוסיה הערבית הדרוזית והצ'רקסית והוכיח כי השילוב אפשרי.

אולם, במהלך שנת 2002-2003 חלה שוב ירידה באחוז בני האוכלוסיה הערבית הדרוזית והצ'רקסית המתמודדים במכרזים רגילים. תופעה זו מעידה, כנראה, על ירידה ברמת הבטחון בסיכוי לזכות במכרזים אלה ומכאן גם ההמנעות מהתמודדות. התופעה חריפה עוד יותר אל מול הנתונים המתייחסים לכלל האוכלוסיה, שם חלה עליה במספר המועמדים למכרזים בשנים אלו.

### נבחרים במכרזים

במהלך השנים הנסקרות נבחרו מועמדים לעבודה במכרזים הרגילים ובמכרזים הייעודיים על פי הפירוט הבא:

שנה	נבחרו במכרזים ייעודיים	סה"כ הנבחרים במכרזים רגילים	בני האוכלוסיה הערבית הדרוזית והצ'רקסית שנבחרו במכרזים רגילים
2003	25	603	16
2002	46	614	25
2001	36	1,341	102
2000	13	1,162	68
סה"כ	120	3,720	211

סך כל הנבחרים למשרות בשירות המדינה בשנים 2000-2004 היה 3,840 עובדים חדשים. מתוכם היו 331 בני מיעוטים, שנבחרו הן במכרזים הייעודיים והן במכרזים הרגילים. אלה מהווים 8.62% מכלל הנבחרים במכרזים למשרות הפנויות בשירות המדינה. חלוקה שנתית של הנבחרים בני האוכלוסיה הערבית והדרוזית, מכלל הנבחרים למשרות הפנויות, מוצגת בטבלה הבאה:

שנה	סה"כ	בני האוכלוסיה הערבית הדרוזית והצ'רקסית שנבחרו ובמכרזים ייעודיים	אחוז בני האוכלוסיה הערבית הדרוזית והצ'רקסית מכלל הנבחרים
2003	628	41	6.53
2002	660	71	10.76
2001	1,377	138	10.02
2000	1,175	81	6.89

❖ בשנת 2001 נבחרו במכרזים רגילים וייעודיים יותר בני מיעוטים מבכל שנה אחרת בדו"ח זה. כפי שצויין כבר לעיל, שנת 2002 הייתה השנה בה פורסם המספר הגדול ביותר של מכרזים ייעודיים לבני המיעוטים, בעוד שמספר המכרזים הרגילים ירד.

❖ אחוז הנבחרים בני המיעוטים מכלל הנבחרים היה בעליה הדרגתית במהלך השנים 2000 - 2002 וירד לרמה הנמוכה ביותר בשנת 2003, שנה שבה היה גם אחוז הנבחרים בני האוכלוסיה הערבית הדרוזית והצ'רקסית קטן יחסית לכלל המועמדים.

### **סיכום והמלצות – ייצוג הולם בני האוכלוסיה הערבית לרבות הדרוזית והצ'רקסית**

כפי שניתן להיווכח, בשנים האחרונות לא חל שינוי בהיקף המועסקים מקרב בני האוכלוסיה הלא יהודית.

בשנתיים האחרונות ניתן לייחס זאת בראש ובראשונה להחלטות הממשלה בדבר הקפאת קליטת עובדים חדשים בכלל לשירות המדינה.

לאור החלטת ועדת שרים מ-27 בינואר 2004 המצוינת לעיל נתמקד השנה ובשנים הקרובות בהעלאת היקף המועסקים.

אין ספק כי ייעוד משרות בשירות המדינה לאוכלוסיה הערבית לרבות הדרוזית והצ'רקסית, מאפשר קיום ההעדפה המתקנת למגזר זה, אך אין די בכך.

על מנת לבצע את כוונת הכנסת והממשלה ולהביא לכדי ייצוג הולם של בני האוכלוסיה הנ"ל בשירות המדינה, יש במקביל להקצאת יותר משרות ייעודיות למגזר זה, לפעול לעידוד בני המגזר להתמודד גם במכרזים רגילים, הפותחים בפניהם הזדמנויות נוספות.

יש כמובן לציין כי מלבד דרך הכניסה לשירות המדינה באמצעות מכרזים, פתוחה הדרך לקליטת בני מגזר זה גם במשרות זוטרות (בדירוג המינהלי ובדירוגים נוספים) הפטורות מחובת המכרז.

גם בהקשר זה יש לפעול לאיתור בני המגזרים הנ"ל ששישוריהם מתאימים למשרות אלה ולעודדם לנסות ולהתקבל לעבודה בשירות המדינה, תוך שמירה על עקרונות ההעדפה המתקנת, עד להשגת היעד של ייצוג הולם.

הואיל ואין לנו ספק כי קיימת חשיבות גדולה בהעמקת התודעה וחשיבות הטיפול בנושא בקרב משרדי הממשלה ויח' הסמך בכלל ודרגי הביניים והבכירים בשירות המדינה בפרט, סוגיה זאת, תוצג בכל הכנסים וההכשרות של דרגי הניהול הבכירים בשירות המדינה.

השנה, נפעל להשלמת גיבוש תכנית עבודה רב-שנתית אשר מטרתה העיקרית תהא יישום החלטות ועדת השרים לענייני המגזר הלא יהודי בנושא ייצוג הולם לאוכלוסיה הערבית בשירות המדינה.

על אף האמור לעיל, כמו שצוין גם בפרק שדן בסוגיית הייצוג ההולם של הנשים, עלינו לדעת כי על מנת שנוכל להשיג הישגים של ממש, תוך עמידה ביעדים שנקבעו, נצטרך כולנו לפעול באורך רוח, בהתמדה ובנחישות לאורך מספר שנים תוך העמקת שיתוף הפעולה בין כל הגורמים הרלוונטיים אשר יכולים לסייע בקידום הנושא.

## דו"ח שנתי על ייצוג הולם לעובדים עם מוגבלות בשירות המדינה

כפי שכבר ציינתי זאת ברישא לדו"ח זה, בהעדר מאגר נתונים אמין לא ניתן להציג תמונה כוללת של היקף עובדים בעלי מוגבלות המועסקים כבר בשירות המדינה.

עד למיסוד מנגנון איסוף נתונים על בסיסו ניתן יהא לבנות מאגר נתונים אמין, מצ"ב דו"ח על מצב התעסוקה של אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה כפי שהוכן על ידי נציבות שיוויון לאנשים עם מוגבלות (ראה נספח ג' לדו"ח זה).

על בסיס הסיכום שהושג באשר להגדרת אדם עם מוגבלות חמורה לצורך ייצוג הולם בשירות המדינה בימים אלה, הושלמה הכנת הודעת נש"מ בצרוף פרק מיוחד שישולב בתקשי"ר בנושא קידום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה (ראה נספח ד' בדו"ח זה).

כיוון הפתרון המסתמן הנו בהקמת מאגר פרטני לא מזוהה אשר יכלול נתונים מוצפנים מכל משרדי הממשלה ויח' סמך תוך התבססות גם על נתוני אגף השיקום של משרד הבטחון ושל המוסד לביטוח לאומי.

בהזדמנות זאת אנו חוזרים על בקשתנו לקבל סיועכם בכל אשר יתבקש לצורך הקמת מאגר הנתונים הייחודי הזה.

הואיל ואין ספק בכך שלצורך הגדרת יעדי טיפול בסוגיה זאת אנו נדרשים כאמור להשלים הקמת מאגר נתונים אשר ישקף לנו תמונת היקף העסקת עובדים בעלי מוגבלות בשירות המדינה בחתך למשרדי ממשלה ויח' הסמך השונות, השנה נשים דגש מיוחד להקמת מאגר זה.

במקביל נפעל להעמקת ההסברה והטמעת הכללים וההנחיות בקרב משרדי הממשלה ויח' הסמך באשר לחובתם לפעול למען ייצוג הולם של אוכלוסיה זאת.

לבסוף, לאחר ועל בסיס מאגר הנתונים שיוקם, נצטרך להמליץ על קביעת יעדים על ידי הממשלה באשר להיקף המועסקים מקרב אוכלוסיה זאת בשירות המדינה.



# נספחים

טיוטה להחלטת ממשלה

מחליטים

בהתאם להוראות סעיף 15א' לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט – 1959 :

א. להטיל על נציב שירות המדינה לקבוע בדו"ח השנתי שהוא מגיש לממשלה ולועדת החוקה, חוק ומשפט של הכנסת לגבי ייצוג הולם של נשים בשירות המדינה, לפי סעיף 15 א' (ז) לחוק האמור בהתייחסות לכל משרד ויחידת סמך, את סוגי המשרות, דירוגים ודרגות שאין בהם ייצוג הולם לנשים. כן תידע נציבות שירות המדינה את כל משרדי הממשלה ויחידות הסמך באשר למשרות הנ"ל.

ב. לחייב את נציבות שירות המדינה וכל המנהלים הכלליים של משרדי הממשלה ויחידות הסמך להעדיף נשים בהליכי הקבלה והקידום בעבודה, בין במכרז ובין שלא במכרז, במשרות אשר נקבעו כאמור בסעיף א' לעיל, ובלבד שכישורי האישה דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים.

ג. לחייב את המנהלים הכלליים של משרדי הממשלה להודיע לגורמים המוסמכים בנציבות שירות המדינה על כל משרה שנקבעה כאמור בסעיף א' לעיל המתפנה.

ד. לקבוע יעד של 25% נשים לפחות בדרגות ובמשרות הנ"ל בתום שלוש שנים מקבלת ההחלטה, ו- 30% נשים לפחות לא יאוחר מתוך חמש שנים בהתאם.

ה. לחייב את המנהלים הכלליים של משרדי הממשלה ויחידות הסמך לדווח לנציב שירות המדינה כל שנה על התקדמות בביצוע החלטה זו.



## מדינת ישראל

دولة إسرائيل

נציבות שוויון לאנשים עם מוגבלות

مندوبية مساواة للمعاقين

Commission for Equal Rights of People with Disabilities

مندوبية مساواة للمعاقين

### הגדרת אדם עם מוגבלות חמורה לצורך ייצוג הולם בשירות המדינה

עדכון הגדרה בעקבות ישיבת וועדת המשנה למעקב אחר יישום ייצוג הולם בשירות המדינה  
מיום 16 מרץ 2004

#### 1. רקע:

החלטת ממשלה מספר 1073 מיום 30.11.04 הנוגעת לקידום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות, עוסקת, בסעיף 3, בהעדפה מתקנת לאנשים עם מוגבלות חמורה בקבלה ובקידום בעבודה בשירות המדינה, כדלקמן:

א. בהתאם להוראות סעיף 15א (ב) (3) לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט – 1959, להטיל על כל משרד ויחידת סמך לתת עדיפות בקבלה ובקידום בעבודה למועמדים בעלי מוגבלות חמורה, ובלבד שמועמדים אלה כשירים לתפקיד הנדון וכישוריהם דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לתפקיד.

ב. החובה כאמור בפסקה א תחול לגבי כל הליכי הקבלה והקידום בעבודה בשירות המדינה.

ג. להטיל על נציב שירות המדינה, בהתייעצות עם נציבות השוויון לאנשים עם מוגבלות, ועם שר הרווחה, לקבוע הוראות בכל הקשור ליישום פסקאות א ו- ב, לרבות קביעת מבחנים לעניין מוגבלות חמורה, דרכי אבחון של המוגבלות החמורה והקמת וועדה אשר תדון במקרים חריגים שאינם עונים על המבחנים שנקבעו לעניין מוגבלות חמורה, והכל על פי המלצותיו של הצוות הבין משרדי (נש"מ-משפטים-תמ"ת) אליו יצטרף נציג שר הרווחה, ליישום חובת הייצוג ההולם לאנשים עם מוגבלות בשירות המדינה.

### **הגדרת מוגבלות חמורה :**

על מנת להבחין בין הגדרה לצורך התאמות ובין הגדרת מוגבלות חמורה לצורך העדפה מתקנת מובאות שתייהן :

### **הגדרה לצורך התאמות**

"לצורך התאמות במקום העבודה, בכפוף לחוק השוויון סעיפים 5, 8 (ה), 9 (א) ו- (ד), יוכר אדם כזכאי להתאמה סבירה ורלוונטית שתאפשר את העסקתו בתפקיד - כל מי שמצהיר על מוגבלותו ומביא תעודות מוסמכות המעידות על כך".

במידה ותיווצר מחלוקת על אופי ההתאמות הנדרשות יוכל הפונה לפנות לוועדת ערר שתפעל בנציבות שירות המדינה ובה יהיו חברים: נציג הנש"מ, נציג האוצר, נציג משרד התמ"ת, אדם עם מוגבלות ואיש מקצוע רלוונטי; או לבית הדין לעבודה ע"פ סעיף 14 בחוק.

### **הגדרה מוגבלות חמורה לצורך העדפה מתקנת**

"לצורך העדפה מתקנת יוכר אדם עם מוגבלות, ע"פ הגדרת חוק השוויון סעיף 5, אשר הוכר על

ידי גורם שהוסמך לכך על ידי המדינה כ:

1. בעל מוגבלות חמורה של 70% נכות רפואית ומעלה.
2. או עם מחלת נפש או פיגור שכלי של 40% ומעלה.
3. לרבות אדם עם מוגבלות שמיעה הסובל מירידה של 50 דציבלים באוזן הטובה".

אדם עם מוגבלות, ע"פ הגדרת חוק השוויון, אשר אינו מוכר על ידי הגורמים המוסמכים, רשאי לפנות לוועדת הערר של הנש"מ ולהציג מסמכים של גורמים מוסמכים המעידים על הקשר בין המוגבלות והעדר יכולת להיקלט במסלול הרגיל.

גורם מוסמך לענין סעיף זה הוא אחד מאלה :

- א. מי שהוסמך לקבוע אחוזי נכות לצורך תשלום גימלה המשולמת לפי כל דין או לצורך מתן פטור או זיכוי הניתנים לפי כל דין ;
- ב. גורם מאבחן מוסמך אשר נציב שירות המדינה הכיר בו, לאחר התייעצות עם נציבות השוויון לאנשים עם מוגבלות, כמי שמוסמך לקבוע מוגבלות חמורה לצורך זכאות למתן עדיפות לפי החלטת הממשלה.



## מדינת ישראל

دولة إسرائيل

נציבות שוויון לאנשים עם מוגבלות

مندوبية مساواة للمعاقين

Commission for Equal Rights of People with Disabilities

مندوبية مساواة للمعاقين

### מצב התעסוקה של אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה

ינואר 2004

#### מבוא

במדינת ישראל חיים היום יותר מ**רבע מליון אנשים** בגיל העבודה המוכרים כאנשים עם מוגבלות על ידי גופים ממשלתיים שונים: המוסד לביטוח לאומי, משרד הרווחה, משרד הביטחון, משרד התמ"ת ומשרד האוצר. אין היום כל מידע שיטתי על **היקף התעסוקה בשוק הפתוח** של אנשים אלה, וכן על היקף התעסוקה של אנשים עם מוגבלות אשר אינם מוכרים על ידי המדינה – לא במגזר הציבורי ולא במגזר הפרטי. מדיווחים בלתי פורמליים של הגופים השונים עולה כי שיעור התעסוקה בקרב נכי צה"ל עומד על כ- 85%, בקרב נפגעי תאונות עבודה 65% ובקרב מקבלי קצבת נכות כללית רק 15%, כאשר חלקם הגדול עובד במסגרת תעסוקה מוגנת לסוגיה ובתנאי שכר שאינם עלולים לפגוע בקצבת הנכות. יש לציין כי כ- 10 אלפים איש מקבלים קצבת ניידות בלבד ויש להניח לכן כי רבים מהם מועסקים בשוק הפתוח. עוד נמצא, לגבי מוגבלויות שמיעה וראייה, כי קיים קשר חיובי מובהק בין השכלה אקדמאית והשתלבות בשוק הפתוח, המתבטא בשיעורי תעסוקה של כ- 85%, בקרב נכויות אלה.

בתוך כל זאת וכחלק מהניסיון של צוות בין משרדי משפטים – נש"מ, לאפיין את מצב התעסוקה בשירות המדינה, בתהליך יישום פרק התעסוקה בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998 במגזר הממשלתי, ובהעדר כל סיכוי למימון ולביצוע סקר שיטתי, יזמה נציבות השוויון **משאל ראשוני** הבא להראות תמונה **ראשונית כוללת** לגבי מצב התעסוקה של אנשים עם מוגבלות בקרב כ- 50,000 איש עובדי מדינה. ההנחה הייתה כי אם אנשים עם מוגבלות מהווים כ- 5% מכלל האוכלוסייה בגיל העבודה הרי שבשירות המדינה אמורים להיות מועסקים לפחות 2.500 איש על מנת שניתן יהיה להגדיר את המצב, בלשון חוק השוויון, כמצב של "ייצוג הולם".

## שיטה

לצורך כך הופץ, לכל משרדי הממשלה ויחידות הסמך, שאלון סטטיסטי על מצב התעסוקה של אנשים עם מוגבלות. השאלון כלל בקשה לתאור כמותי של היקפי העסקת אנשים עם מוגבלות בכל מערכת בשני אופנים: אנשים המועסקים במשרד ובשלוחותיו בתשלום, במסגרת יחסי עובד-מעביד רגילים – להלן: "עובדים", ואנשים המועסקים בתשלום, במשרד ובשלוחותיו במסגרות תעסוקה מוגנת, דהיינו ללא יחסי עובד מעביד – להלן: "משתקמים". הסקר לא התייחס למתנדבים בעלי מוגבלות.

בשאלון ביקשנו לקבל את הנתונים הבאים: מספר העובדים (ולא משרות) עם מוגבלות המועסקים במשרד ובשלוחותיו, מתוך כך: כמה עובדים נכללים בצוות המקצועי וכמה נכללים בצוות המנהלי. ביקשנו גם לדעת איזה אחוז מהווים המועסקים עם מוגבלות מתוך כלל העובדים<sup>1</sup>. בפניות שקיבלנו לבירור הקריטריון למוגבלות השבנו כי אנו מבקשים לדעת לגבי אנשים המוכרים במשרד כבעלי מוגבלות, אם לצורך ביצוע התאמות או לאו.

משיחות עם העונים ידוע לנו כי הם התייחסו בעיקר לאנשים עם מוגבלות נראית לעין ולא לה אשר למענם נעשים סידורים מיוחדים, כגון: חניות נכים, מיכשור מיוחד וכדומה. בבקשה לקבל מידע לא כללנו שאלה על סוג המוגבלות ומיהו הגורם הממשלתי אשר הכיר באנשים כבעלי מוגבלות, אם קיים כזה. אין בידינו כל מידע האם בתוך קבוצה זו כלולים גם אלה שמוגדרים על ידי הוועדות הרפואיות של נש"מ כאנשים עם מוגבלות. חשוב לציין כי הנתונים הנם ראשוניים בלבד וע"פ דיווח התרשמותי ואינם באים להחליף את הצורך בבניית מסד נתונים המתחייב בתחום זה<sup>2</sup>.

## ממצאים:

משתקמים				עובדים				שם המשרד
%	סה"כ	מינהלי	מקצועי	%	סה"כ	מינהלי	מקצועי	
0.5	3	3	-	1.5	7	2	5	איכות הסביבה
	-	-	-	1	18	7	11	ביטחון
2.8	3	1	2	1	1	-	1	ביטחון פנים
	276	90	186		95	52	43	בריאות
	-	-	-	11	7	6	1	דתות
	-	-	-	30	10	3	7	המרכז למיפוי ישראל
	-	-	-	25	5	-	5	ה. בתי הדין
	-	-	-	0.6	17	3	14	ה. בתי המשפט
	-	-	-	1.3	1	-	1	ה. עסקיים
	-	-	-	1	24	-	-	חינוך
	-	-	-		18	12	6	חקלאות
	1	-	1	0.75	3	-	3	טלויזיה חינוכית

<sup>1</sup> ביקשנו גם נתונים לגבי מועסקים במסגרות תעסוקה מוגנות שאינם רלוונטיים לדו"ח זה.  
<sup>2</sup> מדובר בשני אופנים אופציונליים של בניית מסד נתונים: 1. ביצוע סקר אקטיבי על מדגם אקראי של עובדים. 2. מיזוג פרטני-אנונימי-מקודד של קבצי עובדי נש"מ עם קבצי הבטל"א ואגף הש"ס של משרד הביטחון – הנציבות ממליצה על אופציה שנייה.

משתקמים				עובדים				שם המשרד
%	סה"כ	מינהלי	מקצועי	%	סה"כ	מינהלי	מקצועי	
-	-	-	-	0.5	4	-	4	למ"ס
-	-	-	-		-	-	-	מינהל לחינוך התישבותי
-	-	-	-	3	54	8	46	מכס ומע"מ
-	-	-	-		11	-	11	מ.מ.י
1	-	1	1	2	62	37	25	מס הכנסה
2	1	1	1	1.5	11	5	6	מע"צ
-	-	-	-		7	2	5	משפטים
-	-	-	-		1	-	1	נציבות המיס
-	-	-	-		17	17	-	נציבות כבאות
-	-	-	-	8	12	-	12	נש"מ
-	-	-	-		3	-	3	עלייה
1	-	1	1		-	-	-	פנים
-	-	-	-	1	3	-	3	ראש הממשלה
-	-	-	-		-	-	-	רבנות ראשית
5	5	-	-	18	176	55	121	רווחה
-	-	-	-	1.7	11	-	11	שיכון
8	2	6	6	0.3	1	-	1	שירותים וטרינרים
-	-	-	-	3	3	-	3	שירות מטאורולוגי
-	-	-	-	2	5	-	5	תיירות
3	1	2	2	0.9	14	6	8	תמ"ת
-	-	-	-	1.2	2	1	1	תשתיות
303	103	200			<sup>3</sup> 593	216	351	סה"כ
100%	34%	66%			92%	36%	59%	%

משרדים אשר לא שלחו נתונים :

אוצר  
חוץ  
מדע  
תחבורה  
תקשורת

<sup>3</sup> בחינוך אין הבחנה לכן הפער

## סיכום

ע"פ הנתונים שהוגשו לנציבות השוויון, מספר המועסקים בשירות המדינה, ביחסי עובד-מעביד עומד על 593 איש מתוכם כ- שני שלישי עובדים מקצועיים וכשליש עובדים מנהליים. **משרדי הרווחה, הבריאות, מס הכנסה והמכס** הנם המעסיקים המשלבים ביותר.

עובדים המועסקים במסגרת תעסוקה נתמכת, שלא במסגרת יחסי עובד-מעביד, עומד על 303, כשני שלישי בתחומים מקצועיים וכשליש בתחומים מנהליים. במתכונת זו **משרד הבריאות** הנו המשרד המשלב ביותר. יש להניח כי השילוב מתבצע בעיקר במסגרות בתי החולים.

באופן כללי מועסקים כ- 896 אנשים עם מוגבלות המהווים כ- 36% משיעור הייצוג ההולם המצופה בשירות המדינה. יש לקחת בחשבון כי ייתכן מאוד שישנם עובדים עם מוגבלות נוספים המשולבים בשירות המדינה אשר לא נכללו בספירה זו אך מצד שני יש לזכור כי במסגרת יחסי עובד-מעביד אנשים עם מוגבלות מהווים רק 23.7% משיעור הייצוג ההולם המצופה בשירות המדינה.

יחד עם זאת ולאור העובדה כי נכי צה"ל זוכים לשילוב גבוה יותר במסגרות תעסוקה ציבוריות בזכות הקוטה כמו גם כנראה עקב העדר התניית קבלת הקצבה באי יכולת השתכרות<sup>4</sup> הרי שנוכל לשער כי שיעורם במועסקים גבוה לאין שיעור מאשר אוכלוסיית הנכים הכלליים הזקוקה יותר מכולם להעדפה מתקנת.

מעבר לזאת מראה משאל זה את החשיבות הרבה בביצוע הליך מסודר של הקמת מסד נתונים סטטיסטי, אנונימי, מקודד בתחום זה אשר יאפשר בחינת המצב ואפקטיביות הפעולות הננקטות ליישום פרק התעסוקה של חוק השוויון, באופן יותר תקף מאשר סט נתונים ראשוני אשר הוגש בזה.

---

<sup>4</sup> וכך גם כאמור בפגעי תאונות עבודה ופעולות איבה





## נציבות שירות המדינה

### הודעות

הודעה סד/

כ"ה באדר התשס"ד (18.3.2004)

## דו"ח לוועדת הכנסת חוקה, חוק ומשפט - שנת עבודה 2003 - חלק 4

### קידום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה

1. בעקבות חקיקת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998, (להלן: " חוק השוויון"), הוכנס בשנת 2000 תיקון לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, (להלן: " חוק המינויים"), הקובע את חובת ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות בשירות המדינה. סעיף 15א לחוק המינויים קובע כי בקרב העובדים בשירות המדינה בכל הדרגות והמקצועות, בכל משרד ובכל יחידות סמך, יינתן ביטוי הולם, בנסיבות העניין, לייצוגם של שני המינים, של אנשים עם מוגבלות ושל בני האוכלוסיה הערבית, לרבות הדרוזית והצ'רקסית.
2. בספטמבר 2001, הקים היועץ המשפטי לממשלה צוות עבודה בין משרדי בהשתתפות נציגים ממשרד המשפטים, נציבות שירות המדינה ונציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות אשר גיבש שורה של המלצות בדבר דרכים ומנגנונים שיאפשרו ליישם את הוראות סעיף 15א לחוק המינויים לעיל, ויאפשרו, הלכה למעשה ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות, ובעיקר אנשים עם מוגבלות חמורה, בשירות המדינה.
3. המלצות הצוות והפעולות שנקטו גובשו לכדי דו"ח מפורט שהוגש ליועץ המשפטי לממשלה ולנציב שירות המדינה בחודש אפריל 2003.
4. על בסיס דו"ח זה התקבלה החלטת ממשלה ראשונה בנושא (מס. 1073) ביום 30.11.2003 לקידום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות אשר בשל חשיבותה תובא במלואה להלן:

#### 1) הקמת ועדת שרים לקידום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות.

- (א) להקים ועדת שרים אשר תפקידה לקדם את זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות והשתלבותם בכל תחומי החיים, לרבות בכל הקשור לפעילותם של משרדי הממשלה והמגזר הציבורי כולו. כן, תעקוב הוועדה אחר ביצוע החלטות הממשלה הנוגעות לאנשים עם מוגבלות ועל ביצוע ויישום חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998, הוראות חוק השוויון והוראות דין אחרות אחר בתחום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות, הן במגזר הציבורי והן במגזר הפרטי.
- (ב) הרכב ועדת השרים: סגן ראש הממשלה ושר המשפטים – יו"ר, ממלא מקום ראש הממשלה ושר התעשייה המסחר והתעסוקה, שר הבריאות, שרת החינוך התרבות והספורט, שר הפנים, השרה לקליטה ועליה, שר הרווחה, שר התחבורה, השר מאיר שטרית.

מוזמנים קבועים: היועץ המשפטי לממשלה ונציב שירות המדינה.

## 2) מינוי ממוני שוויון לאנשים עם מוגבלות.

- (א) להטיל על המנהל הכללי בכל משרד ממשלתי ובכל יחידת סמך למנות, לאחר התייעצות עם נציבות השוויון לאנשים עם מוגבלות, ממונה שוויון לאנשים עם מוגבלות אשר יפעל לתפקוד המשרד או יחידת הסמך, לפי העניין, כמסגרת נגישה ומשלבת לעובדים עם מוגבלות ולאנשים עם מוגבלות הנדרשים לשירותי המשרד.
- (ב) ממונה השוויון בכל משרד ויחידת סמך יתמנה מקרב עובדי המשרד הבכירים, במסגרת מטלה נוספת, וידווח על פעילותו באופן שוטף למנכ"ל המשרד או יחידת הסמך תוך עדכון נציבות השוויון לאנשים עם מוגבלות.

## 3) העדפה מתקנת לאנשים עם מוגבלות חמורה בקבלה ובקידום בעבודה בשירות המדינה.

- (א) בהתאם להוראות סעיף 15א(ב) (3) לחוק המינויים, להטיל על כל משרד ויחידת סמך לתת עדיפות בקבלה ובקידום בעבודה למועמדים בעלי מוגבלות חמורה, ובלבד שמועמדים אלה כשירים לתפקיד הנדון וכישוריהם דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לתפקיד.
- (ב) החובה כאמור בפסקה א' תחול לגבי כל הליכי הקבלה והקידום בעבודה בשירות המדינה.
- (ג) להטיל על נציב שירות המדינה, בהתייעצות עם נציבות השוויון לאנשים עם מוגבלות, ועם שר הרווחה, לקבוע הוראות בכל הקשור ליישום פסקאות א' ו- ב' לעיל, לרבות קביעת מבחנים לעניין מוגבלות חמורה, דרכי אבחון של המוגבלות החמורה והקמת ועדה אשר תדון במקרים חריגים שאינם עונים על המבחנים שנקבעו לעניין מוגבלות חמורה, והכל על פי המלצותיו של הצוות הבין משרדי (נש"מ – משפטים – תמ"ת) אליו יצטרף נציג שר הרווחה ליישום חובת הייצוג ההולם לאנשים עם מוגבלות בשירות המדינה. "

5. בכפוף להחלטת הממשלה נקבעו הוראות וכללים ליישום החובה לפעול למתן ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות בשירות המדינה לרבות קביעת מבחנים לעניין קביעת מוגבלות חמורה, והקמת ועדות חריגים. כמו כן, נקבעו הוראות לעניין הטיפול בביצוע התאמות ובהסדרת תנאי נגישות לעובדים עם מוגבלות במקום העבודה, ולעניין ביצוע התאמות למועמדים עם מוגבלות במסגרת מבדקי קבלה לתפקיד בשירות המדינה והוראות בנוגע למתן העדפה בקבלה לתפקיד למועמדים עם מוגבלות חמורה.

6. יש להקפיד על קיום ההוראות, כך שניתן יהיה לקדם ככל הניתן את החובה החוקית והערכית המוטלת על נציבות שירות המדינה לפעול לשילוב אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה.

7. ההוראות מפורטות במסגרת פרק משנה 35.2 לתקשי"ר, ונכללות בדפי החלפה המצורפים להודעה זו.

שמואל הולנדר  
נציב שירות המדינה

**35.2 - שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בשירות המדינה**

**35.21 - איסור הפליה של אנשים עם מוגבלות - חובת הייצוג ההולם**

35.211

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 (להלן – "חוק השוויון") קובע איסור, החל גם על המדינה כמעביד, על הפליית אדם מחמת מוגבלותו, בתחום התעסוקה.

35.212

איסור ההפליה לפי חוק השוויון חל כאשר האדם עם מוגבלות כשיר לתפקיד או המשרה הנדונים; כמו כן אין האיסור חל על פעולה או הימנעות מפעולה המתחייבת מהדרישות המהותיות של התפקיד או של המשרה.

35.213

איסור ההפליה לפי חוק שוויון חל גם לגבי מי שהיה בעבר אדם עם מוגבלות, מי שנחשב לאדם עם מוגבלות ועל בני משפחתו של אדם עם מוגבלות המטפלים בו. "בן משפחה" לענין זה, הוא:

(א) בן זוג, הורה או ילד;

(ב) בן זוג של הורה, בן זוגו של ילד, אח או אחות או בני זוגם, בס, סבתא, נכד או נכדה – שעיקר פרנסתו של אדם עם מוגבלות עליהם).

35.214

על-פי חוק השוויון הפליה כוללת גם אי ביצוע התאמות הנדרשות מחמת צרכי המיוחדים של אדם עם מוגבלות אשר יאפשרו את העסקתו (ראו סעיפים [35.22](#)-[35.24](#)).

35.215

סעיף 15א לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 (להלן-"חוק המינויים") קובע כי בקרב העובדים בשירות המדינה, בכלל הדרגות והמקצועות, בכל משרד ובכל יחידת סמך, יינתן ביטוי הולם לייצוגם של אנשים עם מוגבלות. עוד מחייב סעיף 15א את משרדי הממשלה, יחידות הסמך ונציבות שירות המדינה, כל אחד בתחומו, לנקוט אמצעים הנדרשים בנסיבות העניין אשר יש בהם כדי לאפשר ולעודד ייצוג הולם, לרבות ביצוע התאמות כמתחייב על-פי חוק השוויון.

35.216

בהתאם לסמכויותיה לפי סעיף 15א לחוק המינויים, החליטה הממשלה בהחלה מס' 1073 מיום 30.11.2003 (להלן –"החלטת הממשלה"), להטיל על כל משרד ויחידת סמך לתת עדיפות בקבלה לעבודה ובקידום בעבודה למועמדים בעלי מוגבלות חמורה, ובלבד שמועמדים אלה כשירים לתפקיד הנדון וכישוריהם דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לתפקיד; חובה זו חלה לגבי כל הליכי הקבלה לעבודה והקידום בעבודה בשירות המדינה.

35.217

הוראות חוק השוויון וסעיף 15א לחוק המינויים חלות על "אדם עם מוגבלות" כהגדרתו בחוק השוויון, קרי - "אדם עם לקות פיסית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים".

**35.22 - הזכות להתאמות בבחינות ובמקום העבודה**

35.221

מועמד לעבודה או לקידום בשירות המדינה המצהיר שהוא אדם בעל מוגבלות ומציג תעודות מוסמכות המעידות על כך כאמור בפרק משנה 35.23, זכאי לקבל מנציבות שירות המדינה התאמה סבירה

הנדרשת מחמת מוגבלותו על מנת לאפשר לו לקיים את מבדקי הקבלה לעבודה והקידום בעבודה, לפי הענין.

35.222

כל עובד המצהיר על מוגבלותו ומציג תעודות מוסמכות המעידות כל כך כאמור בפסקה \_\_\_\_\_ זכאי לקבל מאת המשרד בו הוא מועסק התאמה סבירה הנדרשת מחמת מוגבלותו על מנת לאפשר לו לבצע את תפקידו או לתפקד בעבודה במקום עבודתו.

35.223

הזכות להתאמות כאמור נובעת, הן מעקרונות משפטיים כלליים והן מהוראות חוק השוויון וחוק המינויים הנ"ל.

35.224

ההתאמות שאליהן זכאי עובד או מועמד עם מוגבלות יכול שיכללו התאמה של מבנה מקום העבודה, הצידוד שבו, דרישות התפקיד, שעות העבודה, מבדקי קבלה לעבודה או לקידום בעבודה, הכשרה והדרכה ונוהלי עבודה.

35.225

התאמה סבירה היא התאמה שאיננה מטילה נטל כבד מדי על המעביד.

### **35.23 - הליך טיפול בהקלות, התאמות ותנאי נגישות בבחינות**

35.231

מועמד לעבודה או לקידום בעבודה המעונין בהקלות בבחינה בשל מוגבלותו, יגיש בקשה המלווה באבחון מקצועי מלא, הנערך על-ידי גורם שהכיר בו לעניין זה ראש אגף בחינוך ומכרזים בנציבות שירות המדינה (להלן - "ראש אגף בחינות ומכרזים"). האבחון יכלול תיאור של סוג המוגבלות וכן המלצות להקלות בבחינה.

35.232

מועמד לעבודה או לקידום בעבודה המעונין, בשל מוגבלותו, בהתאמות בדרך עריכת הבחינה או סידורי נגישות במקום הבחינה, יגיש בקשה המלווה בתעודה המעידה על המוגבלות, הנערכת בידי גורם מוסמך אשר ראש אגף בחינות ומכרזים הכיר בו לעניין זה

35.233

בקשה כאמור בסעיף זה תוגש במעטפה סגורה אל מזכירות אגף בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה, ויכול שהבקשה תוגש על-ידי המועמד או באמצעות המשרד המפנה לבחינות, לפי בחירת המועמד.

### **35.24 - הליך טיפול בהתאמות במקום העבודה**

35.241

עובד המעונין לקבל התאמה במקום עבודתו בשל מוגבלותו, יגיש בקשה המלווה בתעודה/ות מבעל מקצוע מוסמך מתוך רשימה שסיפק לו הסמנכ"ל למשאבי אנוש ומינהל במשרדו, המעידה על קיומם של שני אלה-

(א) מוגבלות;

(ב) היות ההתאמה נדרשת מחמת המוגבלות על מנת לאפשר לעובד לבצע את תפקידו או לתפקד בעבודה.

כמו כן יציין העובד בבקשתו האם פנה למוסד לביטוח לאומי, לגורם אחר מטעם המדינה או לגורם מבטח, על מנת לקבל סיוע במימון ההתאמה ואם פנה, האם ובאיזו מידה ניתן לקבל סיוע כאמור.

35.242

הבקשה תוגש לממונה הישיר והמשך הטיפול בבקשה יהיה על-פי ההליך שייקבע על-ידי המשרד.

35.243

מי שהוסמך לכך במשרדו של העובד יבחן את בקשתו. הגיע למסקנה כי קיימים שני התנאים האמורים בפסקה [35.241](#), יאשר את הבקשה.

35.244

על-פי האמור בפסקה [35.243](#), ניתן לדחות את הבקשה באופן מלא או חלקי, לפי העניין, אם ובמידה מתקיים אחד מאלה-

- (א) יש מענה מלא או חלקי על-פי הסדר מכוח חוק הביטוח הלאומי או ממקור אחר;
- (ב) ההתאמה או חלק ממנה מטילה נטל כבד מדי על המשרד.

35.245

עובד שבקשתו נדחתה באופן מלא או חלקי על-ידי משרדו, רשאי להגיש ערר לוועדת ערר.

35.246

החברים בוועדת ערר הם:

- (א) נציג נציבות שירות המדינה שהוא היושב ראש;
- (ב) נציג החשב הכללי;
- (ג) הסמנכ"ל למשאבי אנוש ומינהל במשרדו של העובד שהגיש את הערר;
- (ד) אדם עם מוגבלות שהוא בעל ידע בתחום עבודת הוועדה, ואשר נבחר מתוך רשימה שערכה נציבות השוויון לאנשים עם מוגבלות.

35.247

נחלקו הדעות בוועדת הערר שווה בשווה, יהיה ליושב ראש הוועדה קול מכריע.

## 35.25 - העדפת מועמדים בעלי מוגבלות חמורה

35.251

בהתאם להחלטת הממשלה, קבע נציב שירות המדינה הוראות כמפורט בסעיף זה על מנת ליישם את החובה, כאמור בפסקה [35.216](#), לתת עדיפות בקבלה לעבודה ובקידום בעבודה למועמדים בעלי מוגבלות חמורה.

35.252

מועמד ייחשב כבעל מוגבלות חמורה לעניין העדפה בקבלה לעבודה או בדיקום בעבודה אם מתקיים בו אחד מאלה:

- (א) על-פי קביעה בת-תוקף של גורם מוסמך כהגדרתו בפסקה 35.253 להלן, הוא בעל נכות של 70% לפחות לפי פריט מהפריטים שלפי תקנות הביטוח הלאומי (קביעת דרגת נכות לנפגעי עבודה), התשט"ז-1956 או שלפי תקנות הנכים (מבחנים לקביעת דרגות נכות), התש"ל-1969;
- (ב) סובל ממחלת נפש או פיגור שכלי של של 40% ומעלה לפחות לפי פריט מהפריטים כאמור בנסמן (א) לעיל, שהוכר על-ידי גורם שהוסמך לכך כהגדרתו בפסקה [35.253](#).
- (ג) חלה אצלו ידירה בשמיעה של 50 דציבלים או יותר; על-פי קביעה בת תוקף של גורם מוסמך כהגדרתו בפסקה [35.253](#);
- (ד) ועדה כאמור בפסקה [35.254](#) קבעה כי הוא אדם עם מוגבלות לפי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998, ואשר מוגבלותו אינה נופלת בחומרתה מחומרת המוגבלות של אדם בעל נכות כאמור בפסקה (א) או (ב).

35.253

גורם מוסמך לעניין סעיף זה הוא אחד מאלה:

- (א) מי שהוסמך לקבוע אחוזי נכות לצורך תשלום גמלה המשולמת לפי כל דין או לצורך מתן פטור או זיכוי הניתנים לפי כל דין ;
- (ב) גורם מאבחן מוסמך אשר נציב שירות המדינה הכיר בו, לאחר התייעצות עם נציבות השוויון לאנשים עם מוגבלות, כמי שמוסמך לקבוע מוגבלות חמורה לצורך זכאות למתן עדיפות לפי החלטת הממשלה.

35.254

בהתאם להחלטת הממשלה, הקים נציב שירות המדינה ועדה אשר תפקידה לבחון בקשות להכרה כאדם בעל מוגבלות חמורה כאמור בפסקה [35.252](#) (ג).

35.255

חברי הוועדה הם :

- (א) ראש אגף בחינות ומכרזים בנציבות שירות המדינה והוא יהיה יושב ראש ;
- (ב) רופא שירות המדינה ;
- (ג) אדם עם מוגבלות שהוא בעל ידע בתחום עבודת הוועדה, ואשר נבחר מתוך רשימה שערכה נציבות השוויון לאנשים עם מוגבלות.
- (סד/)