

ת"צ 66287-03-22

בבית המשפט המחוזי בחיפה
בפני כבוד סגן הנשיא, השופט רון סוקול

בעניין שבין:

המבקש:

אמל חינואוי, ת.ז. 023319999
ע"י ב"כ עו"ד האני טנוס ואח'
מרח' אליהו הנביא חיפה
טל': 04-8233006, פקס: 04-6801900
דוא"ל: office@tannous-law.com

- נגד -

המשיבים:

1. **מדינת ישראל - משרד התרבות והספורט**
ע"י ב"כ מפרקליטות מחוז חיפה-אזרחי
שד' פלי"ם 15א 3309519
ת"ד 550, חיפה 3100401
טל: 073-3921400; פקס: 02-6467069
דוא"ל: ez_haifa@justice.gov.il
2. **ההתאחדות לכדורגל בישראל, ע"ר 580001717**
אצטדיון רמת גן, ת.ד. 3591, רמתן גן 52134
3. **הועד האולימפי בישראל, ע"ר 580040707**
באמצעות ב"כ נשיץ, ברנדס, אמיר ושות', עורכי דין
מרח' תובל 5, תל אביב-יפו 6789717
טלפון: 036235000; פקס: 036235005
דוא"ל: dgerstenfeld@nblaw.com
4. **איגוד הכדורסל בישראל, ע"ר 580002160**
באמצעות ב"כ עוה"ד ממושרד גדעון פישר ושות'
מרכז עזריאלי, מגדל משולש, רח' מנחם בגין 132 תל אביב
טל: 037385817; פקס: 039613998
דוא"ל: sagi@fisher-lawfirm.com

מועד אחרון להגשת המסמך: 29.11.2022

תשובת המשיב 1 לבקשת האישור ועתירה לסילוקה על הסף

המשיב 1, משרד התרבות והספורט (להלן: "המשרד" או "המשיב"), יהיה מיוצג ע"י היועצת המשפטית לממשלה ונציגיה מפרקליטות מחוז חיפה-אזרחי, אשר כתובתם להמצאת כתבי בי דין הינה כמפורט בכותרת לעיל.

המשרד מתכבד להגיש את תשובתו לבקשה לאשר את התובענה שבכותרת כתובענה ייצוגית (להלן: "בקשת האישור") לפי חוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006 (להלן: "חוק תובענות ייצוגיות" או "החוק") ו/או לפי תקנות תובענות ייצוגיות, התש"ע-2010 (להלן: "התקנות" או "תקנות תובענות ייצוגיות").

כבר בפתח התשובה יציין המשרד כי דין בקשת האישור נגדו להידחות על הסף על כל עילותיה. לחילופין בלבד, ומטעמי זהירות, ייטען כי דין בקשת האישור להידחות כנגד המשרד גם לגופה, והכל תוך חיוב המבקש בהוצאות משפט הולמות וריאליות בתוספת הפרשי הצמדה וריבית.

אין באי התייחסות בתשובה דן לטענת עובדה ו/או לטענה משפטית שבבקשת האישור, משום הסכמה של המשיב לדברים או משום הודאה בנכונותם, אלא אם כן הודה בהן במפורש ובכתב. כמו כן, כל טענות המבקש - בין בבקשת האישור ובין בנספחיה - מוכחות מכל וכל, לרבות במקרה שטענה או מסמך כאמור יוזכרו בתשובה דן, אלא אם כן הודה במי מהן המשיב במפורש ובכתב.

כל הטענות נטענות במצטבר או לחילופין, הכל לפי הקשר הדברים או הדבקים.

כלל ההדגשות במסמך אינן במקור, אלא אם נאמר אחרת.

פרק א- העובדות הצריכות לעניין

1. בקשת האישור הוגשה על ידי המבקש, שהינו אזרח ישראל הנמנה על האוכלוסייה הערבית, ועורך דין במקצועו המתמחה במשפט וספורט, כאמור בבקשת האישור ובתצהיר מטעמו.
2. המשיב 1 הינו **משרד התרבות והספורט**, משרד ממשלתי שבראשו עומד שר התרבות והספורט. המשרד פועל, בין היתר, להוביל ולקדם תהליכים אשר יאפשרו לאזרחי ישראל לממש את זכותם לתרבות ולספורט, מתוך שאיפה לקידום מצוינות, יצירתיות ואיכות חיים.
3. יצוין, וזאת למען שלמות התמונה, כי משרד התרבות והספורט ומשרד החדשנות, המדע והטכנולוגיה (להלן: "**משרד החדשנות**") הינם שני משרדי ממשלה **שונים ונפרדים**, שבראשם שרים שונים, מנכ"לים שונים, הנהלה נפרדת, ולהם יחידות מקצועיות נפרדות. עם זאת והגם שמשרד החדשנות אינו משיב בהליך שלפנינו, ראוי לציין כי שני המשרדים, אשר בעבר היו מאוחדים, חולקים ביניהם את יחידות המטה ("המטה המשותף"), הכולל את יחידות כוח אדם, חשבות, תקציבים, לשכה משפטית וכדומה.
4. יתר המשיבים, ההתאחדות לכדורגל בישראל (להלן: "**ההתאחדות**") ; הועד האולימפי בישראל (להלן: "**הועד האולימפי**") ; ואיגוד הכדורסל בישראל (להלן: "**האיגוד**"), הינם עמותות **פרטיות**, העוסקים בהסדרת והפעלת ענפי ספורט שונים הפועלים בישראל.
5. יצוין כי המשרד עוסק, בין היתר, במתן תמיכות בתחומי הספורט – וזאת בהתאם להוראות חוק יסודות התקציב, תשמ"ה – 1985, ובהתאם לנהלים הרלוונטיים. בין מאות הגופים אשר פעילותם נתמכת במסגרת זו, על בסיס בקשות שהם מגישים מדי שנה ולפי החלטות ועדת התמיכות המשרדית, נמנים אף יתר המשיבים.
6. (א) עניינה של בקשת האישור בטענה לפיה המשיבים, וביניהם המשרד, אינם מעסיקים אזרחים ערביים, זאת בניגוד לחובה החלה עליהם להעסיק פקידים ובעלי תפקיד ערבים, כנטען. לשיטתו "תור וחפש בכל משרדי המשיבים ולא תמצא אזרח ערבי שעובד שם בתפקיד זה או אחר (ר' סע' 1 לבקשת האישור) ובאותה נשימה ממש ביחס למשרד טוען המבקש, כי "ישנו לכל היותר פקיד ערבי אחד" (ר' סע' 8 לבקשת האישור).

(ב) לעמדת המבקש, התנהלות כל המשיבים מפרה את הוראות חוק איסור הפליה במוצרים, בשירותים ובכניסה למקומות בידור ולמקומות ציבוריים, תשס"א-2000 (להלן: "**חוק איסור הפליה במוצרים**"). בנוסף נטען שעל כל המשיבים חל חוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט – 1959 (להלן: "**חוק המינויים**") ומכוחו הם מחויבים להבטיח ייצוג הולם לבני האוכלוסייה הערבית.

(ג) עוד טוען המבקש במסגרת בקשת האישור, כי על המשרד, בהיותו "הגוף המתקצב של כל המשיבים" (כך נטען ומוכחש), חלה החובה לדאוג כי יתר המשיבים יעסיקו בשירותיהם עובדים ערביים כנדרש בחוק.

7. נפנה עתה להראות כי בקשת האישור דן אינה יכולה להתברר בהליך ייצוגי וכי כל טענותיו של המבקש הינן **מופרכות ובלתי נכונות**, ומשכך דינה להידחות הן על הסף והן לגופה.

פרק ג- יש לסלק את בקשת האישור על הסף

8. המשרד יקדים ויאמר, שלעמדתו, בקשת האישור כנוסחה, על שלל טענותיה ועילותיה הסתמיות והכלליות הנטענות (ומוכחות), אינה מנוסחת בבהירות מספקת ואינה נוקבת בטענות ספציפיות כנגד המשרד (ויתר המשיבים), באופן המאפשר הבנה מלאה של הטיעונים והעילות (המוכחות) שבבסיסה. מדובר **בפגם מהותי**, במיוחד שעה שעסקין בבקשה לאישור תובענה כייצוגית, המתעדת לייצג קבוצה רחבה של ניזוקים.

9. בכפוף להערה האמורה, נפרוס עתה את טענות המשרד כנגד בקשת האישור ונראה מדוע דין בקשת האישור להידחות כולה על הסף, ולחילופין בלבד גם לגופה.

2.ג עילת סף ראשונה – העדר סמכות עניינית

10. לעמדת המשרד, דין בקשת האישור להידחות על הסף כבר מחמת **היעדר סמכות עניינית**.

11. כפי שצוין לעיל, בקשת האישור הוגשה בגין הטענה להפרת הוראות חוק איסור הפליה במוצרים. אלא שבהיבט **המהותי**, וכפי שנראה להלן בהרחבה, עניינה ועילתה הנטענת של בקשת האישור היא **הפליה בעבודה** (כאמור בפרט 8(2) לתוספת השנייה לחוק תובענות ייצוגיות).

כידוע, **לבית הדין לעבודה** סמכות **ייחודית** לדון בתובענות ייצוגיות המוגשות מכוח פרט 8 לתוספת השנייה לחוק (ור' סעיף 10(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן: "**חוק שוויון הזדמנויות בעבודה**")).

12. בהקשר זה ראוי להוסיף עוד, כי לצורך ביסוס הטענה להפליית האוכלוסייה הערבית בקרב עובדי המשרד, מנה המבקש במסגרת בקשת האישור גם את חוק המינויים כחוק המקים עילת תביעה (ר' סע' 31 לבקשת האישור).

13. אלא שבית המשפט הנכבד, בהחלטתו מיום 11.4.2022, ציין כי "בבקשה נטען כי עומדת למבקש עילת תביעה... וכן על פי חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959. כידוע, חוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006 אינו מאפשר הגשת תביעה בגין כל עילה, ואף לא בגין פגיעה בזכות לשוויון, אלא מגביל את עילות התביעה לרשימת העילות המנויות בתוספת השנייה לחוק... העילה על פי חוק שירות המדינה (מינויים) אינה נכללת ברשימת העילות בתוספת זו".

14. בהמשך להחלטה זו, הגיש המבקש הודעה ביום 29.6.2022, במסגרתה הודיע כי חוק המינויים "אינו מהווה חלק מעילת בקשת האישור. אזכור של חוק המינויים הינו במארג העובדתי, ואין מדובר בבקשת אישור המבוססת על הפרת חוק המינויים" (ר' סע' 6 להודעה).
15. משהבהיר המבקש כי חוק המינויים אינו מהווה עילת תביעה נטענת במסגרת בקשת האישור דנן, ממילא אין המשרד נדרש להתייחס לעילת תביעה זו. ואולם למעלה מן הצורך, יצוין כי גם אם היה נטען על ידי המבקש לקיומה של עילת תביעה לפי חוק זה (וכאמור לא נטען וממילא אין עומדת לו עילה כזאת), ברי כי ממילא הסמכות העניינית לדון בבקשת האישור שעילתה כאמור, הייתה נתונה, לכל היותר, לבית הדין לעבודה, בהתאם לפרט 10(1) לתוספת השניה לחוק תובענות ייצוגיות.

ג.1 עילת סף שנייה - אפריורית - לא מתקיימת עילת תביעה מכוח חוק איסור

הפליה במוצרים

16. כאמור, בקשת האישור דנן הוגשה בגין טענה להפרת הוראות חוק איסור הפליה במוצרים. לטענת המבקש, "העובדה כי המשיבים לא מעסיקים ערבים מהווה הפרה של הוראות חוק ההפליה" (ר' סע' 46 לבקשת האישור).
17. למעט ציטוט מספר סעיפים מחוק איסור הפליה במוצרים, והפניה לענין קול ברמה (אליו נתייחס בהמשך), המבקש כלל לא טורח לנתח את החוק ולהסביר מדוע ההפליה הנטענת בבקשת האישור נכללת לשיטתו בגדרי החוק, והוא אף לא טורח להביא כל פסיקה התומכת בטענותיו. במובן זה, המבקש כלל לא עומד בנטל, המוטל על כתפיו, להוכיח את ההפרה הנטענת של חוק איסור הפליה במוצרים ולבססה.
18. ואכן, בצדק רב, ציין בית המשפט הנכבד בהחלטתו מיום 11.4.2022, כי "לכאורה גם חוק איסור ההפליה, אשר מצמצם את עילות התביעה בגין פגיעה בעיקרון השוויון רק לעילות על פי החוק, אינו חל כפשוטו על נסיבות מקרה זה". אלא שגם בהודעתו מיום 29.6.2022, לא סיפק המבקש כל הסבר מניח את הדעת מדוע החוק חל לשיטתו על נסיבות העניין.
19. נהיר וברור כי טיעון כללי וחסר זה אינו יכול להקים תשתית מספקת לבקשת אישור תובענה כייצוגית. על כך נרחיב עוד בהמשך, בפרק היעדר התשתית (ר' סע' 140-134). ואולם ייאמר כבר עתה - משהמבקש כלל לא טרח להסביר מדוע חוק איסור הפליה במוצרים רלבנטי בעניינו של המשיב, ברי כי די בכך כי לדחות עילה זו על הסף.
20. למעלה מן הצורך, ועל מנת ליתן מענה שלם לכלל טענותיו של המבקש, נראה עתה מדוע ההסדר החקיקתי כפי שנקבע בחוק איסור הפליה במוצרים כלל אינו חל על נסיבות ההפליה הנטענת במקרה דנן, ומשכך בקשת האישור כנוסחה כלל אינה מגלה עילה לפי חוק איסור הפליה במוצרים ודינה להידחות על הסף אך מטעם זה.

חוק איסור הפליה במוצרים – לשונו ותכליתו – אין כל תחולה להפליה בתעסוקה

21. לעמדת המשרד, חוק איסור הפליה במוצרים כלל אינו חל בנסיבות של טענה להפליה בתעסוקה, שלגביה חל בכלל הסדר חקיקתי אחר – חוק שוויון הזדמנויות בעבודה – אשר בבקשת האישור כלל אינה נסמכת עליו. נפרט.

22. חוק איסור הפליה במוצרים, אשר נחקק בשנת 2000, החיל את **עקרון השוויון** גם על עסקים פרטיים הפונים לציבור הרחב בהצעת מוצר, שירות או כניסה למקום ציבורי. בדברי ההסבר להצעת החוק נכתב כי "בסירוב לאפשר לאדם כניסה למקום ציבורי או לספק לו שירות או מוצר, רק בשל השתייכותו לקבוצה, ובמיוחד קבוצה שיש לגביה היסטוריה של הפליה בעבר, יש משום פגיעה קשה בכבודו של האדם" (ר' ה"ח תש"ס מס' 2871 בעמודים 370, 372) (להלן: "**דברי ההסבר**").

23. בסעיף 3(א) לחוק איסור הפליה נקבע כך:

"מי שעיסוקו בהספקת מוצר או שירות ציבורי או בהפעלת מקום ציבורי, לא יפלה בהספקת המוצר או השירות הציבורי, במתן הכניסה למקום הציבורי או במתן שירות במקום הציבורי, מחמת גזע, דת או קבוצה דתית, לאום, ארץ מוצא, מין, נטיה מינית, השקפה, השתייכות מפלגתית, גיל, מעמד אישי, הורות או לבישת מדי כוחות הביטחון וההצלה או ענידת סמליהם."

24. ההתנהגויות האסורות על מי שעיסוקו בהספקת מוצר או שירות ציבורי לפי החוק הן, לכן: הפליה בהספקת מוצר, הפליה בהספקת שירות ציבורי, הפליה במתן כניסה למקום הציבורי והפליה במתן שירות במקום הציבורי. **הפליה בתעסוקה אינה נכנסת בגדרי חוק זה** אלא הוסדרה עוד לפני כן **בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה**.

25. חרף היעדרה של עילה שמכוח חוק איסור הפליה, ולו לכאורה, נמשיך ונפרט אף אם מעבר לדרוש. כאמור, תכלית חוק איסור הפליה במוצרים הינה קידום עקרון השוויון. סעיף 1 לחוק איסור הפליה מציין במפורש, כי מטרתו של החוק היא לקדם את השוויון וערך זה נמצא בבסיסו של חוק זה. בנוסף, עקרון השוויון הוא עקרון יסודי חוקתי חשוב ביותר, שהוכר בפסיקה של בית המשפט העליון, כחלק מליבת הזכות החוקתית לכבוד המעוגנת בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו (ר' למשל בג"ץ 94/4541 **אליס מילר נ' שר הביטחון**, פ"ד מט (4), 094 (1995)).

26. תכלית זו של קידום השוויון אינה עומדת לבדה, וישנן תכליות אובייקטיביות נוספות שיש להתחשב בהן, בייחוד כאשר עסקינן בהחלת עקרון השוויון על הסקטור הפרטי. כך, המחוקק נתן דעתו כי יש לתת משקל לחופש החוזים ולחופש ההתקשרות, עקרונות יסודיים בשיטת המשפט הישראלית, אשר מקנים לאדם את החופש להחליט באיזה חוזים להיקשר, עם מי להיקשר בחוזה וכן את החופש לעצב את החוזה כאוות נפשו בהסכמת הצד השני. עקרונות אלה הוכרו על ידי בית המשפט העליון כבעלי מעמד של זכות יסוד חוקתית (ר' למשל ד"נ 82/22 **בית יולס נ' רביב**, פ"ד מג(1) 441 (1989); דנ"א 14/5783 **עו"ד ליאור צמח נ' אל על נתיבי אויר לישראל בע"מ**, בפס' 30 לפסק דינו של כב' המשנה לנשיאה ג'ובראן (פורסם בנבו, 12.9.2017)).

27. מדברי ההסבר להצעת חוק איסור הפליה במוצרים עולה, כי עקרון השוויון ועקרון חופש החוזים עמדו לעיני המחוקק בעת חקיקת חוק זה, ואף צוין שם כי החוק מבטא איזון ראוי בין שני העקרונות. איזון זה נמצא בהטלת חובת שוויון על מי **שפתח שעריו לציבור הרחב**, למעט מקרים בהם ההפליה כהגדרתה בחוק מתחייבת מאופיו של המוצר ועוד סייגים המפורטים בסעיף 3(ד) לחוק.

28. במסגרת ההפניה לחוק איסור הפליה במוצרים כעילת תביעה במסגרת בקשת האישור, הפנה המבקש לת"צ 23955-08-125 **קולך – פורום נשים דתיות נ' רדיו קול ברמה בע"מ** (פורסם בנבו,

9.9.2014) (להלן: "**ענין קול ברמה מחוזי**"). מכיוון שהוגשה על החלטה זו, שהייתה החלטת האישור, בקשת רשות ערעור אשר נדונה ונדחתה ע"י בית המשפט העליון – רע"א 6897/14 **רדיו קול ברמה בע"מ נ' קולך – פורום נשים דתיות** (פורסם בנבו, 9.12.2015) (לעיל ולהלן: "**ענין קול ברמה**"), נתייחס אנו להחלטת בית המשפט העליון, שהיא ההחלטה העדכנית.

29. לענין **קול ברמה** אין כל רלבנטיות לענייננו אנו. במסגרת ענין **קול ברמה** נדונה בקשה לאישור תובענה כייצוגית אשר הוגשה כנגד תחנת רדיו פרטית, בגין טענה למדיניות מפלה במסגרתה נמנעה האפשרות מנשים לעלות ולהשמיע את עמדתן בשידורי התחנה. המדובר בהחלטה ארוכה וחשובה, שעסקה בסוגיות רבות, ואולם לענייננו, המבקש הפנה לקביעת בית המשפט המחוזי (קביעה שאושרה ע"י בית המשפט העליון) כי אין ליתן לחוק איסור הפליה במוצרים פרשנות מצמצמת לפיה החוק עוסק רק במובן של נגישות לשירות ציבורי או למוצר, כי אם מתייחס לכלל שירותי התקשורת, ובמקרה שם – לכלל השירותים המוענקים למאזיני התחנה, לרבות שידורי חדשות, פרשנויות ושידור תכניות בהן מועלים מאזינים לשידור (ר' סעי' 48-49 לענין **קול ברמה**).

30. אלא שענין **קול ברמה**, כאמור, אינו רלוונטי בענייננו, משהוא עוסק בפרשנות המונח "שירותי תקשורת" במסגרת הטענה **להפליה בהספקתם**, ואין לכך כל קשר לשאלת העסקת עובדים, אשר כאמור אינה מוסדרת בחוק איסור הפליה במוצרים ואף לא נדונה על ידי בית המשפט בפסק הדין האמור.

31. ראו בהקשר זה את דברי כב' השופט י' דנציגר (פס' 50 לענין **קול ברמה**):

"אין ספק כי כחלק מהשירותים שאותם מספקת תחנת הרדיו **למאזיניה** נכללת האפשרות של המאזינים **להשתתף בשידורים ולהביע את דעתם**, זוהי "פעילות" ("שירות") שהתחנה מציעה".

32. **ודוק**: דברים אלו אף נכתבו במפורש בהחלטת בית המשפט בענין **קול ברמה מחוזי** (בפס' 9):

"המבקשת הבהירה בבקשתה כי על אף שהמשיבה נוקטת הפליה גם **באי העסקת נשים** כמראיינות או כמגישות בתחנה, **עילה זו אינה נכללת בתביעתה**".

33. המסקנה המתקבלת מן האמור היא כי הגם שענין **קול ברמה** תמך בפרשנות רחבה של חוק איסור הפליה במוצרים, פרשנות זו **כלל אינה רלוונטית** לעניינה של בקשת האישור וכלל אינה חלה על נסיבות הענין שלפנינו, ומשכך גם טיעון זה דינו להידחות.

34. עינינו רואות, חוק איסור הפליה במוצרים ביקש להתמודד ולמגר את התופעה השלילית של הפליית קבוצות אוכלוסייה מסוימות מצריכת והפקת הנאה ממוצרים, משירותים ובמקומות המיועדים להיות פתוחים לציבור הרחב. ויודגש: מסקירת לשון החוק ותכליותיו האובייקטיביות והסובייקטיביות, לא עולה כל אמירה המלמדת כי חוק איסור הפליה במוצרים נועד לחול גם על תחום התעסוקה (העסקה), שהוא תחום המוסדר, בכלל במסגרת חוק אחר, כאמור להלן.

35. כידוע, חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, הוא החוק המסדיר את נושא ההפליה בתעסוקה (העסקה), והוא קובע, בין היתר, איסור על הפליית עובדים או דורשי עבודה בידי מעסיקיהם, מחמת מאפיינים אישיים לרבות מין, גיל, גזע, דת, מקום מגורים וכו' (ר' סעיף 2(א) לחוק).

36. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה נחקק בשנת 1988, כלומר הוא קודם לחוק איסור הפליה במוצרים. אין זה סביר - ובעליל - כי המחוקק ביקש לחוקק חוק נוסף, העוסק באותה מאטריה, בדיוק, קרי מניעת הפליה בקבלה למקום העבודה, שעה שכבר קיים חוק המסדיר נושא זה.

37. מסקנה ברורה ומתבקשת זו נלמדת גם מעיון בדיונים שהתקיימו בנושא הצעת חוק איסור הפליה במוצרים. ראו בהקשר זה את דברי שר המשפטים דאז, י' ביילין, במסגרת ישיבה מס' 107 בנושא חוק איסור הפליה במוצרים:

"יחשיבות יתירה קיימת בקביעת האיסור במקום שקיים בו פער כוחות בין נותן השירות או המוצר למקבלו. פער כוחות דומה קיים בתחום התעסוקה והבריאות, שם כבר הוחל במשפט הישראלי עקרון השוויון גם על גורמים פרטיים.

...

הצעת החוק מקנה עילת תביעה אזרחית בשל אפליה שלא כדין, במתכונת דומה לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה."

38. וכך ציין עו"ד יהושע שופמן, המשנה ליועמ"ש דאז, במסגרת ישיבת ועדת החוקה חוק ומשפט בנושא חקיקת החוק (פרוטוקול מס' 172, מיום 27.8.2000):

"הדין הישראלי כבר מכיר באיסור הפליה על-ידי גופים ציבוריים, על-ידי ממשלה וכל גוף אחר הפועל על-פי דין - רשויות מקומיות וכדומה. יש מספר חוקים שאוסרים על הפליה בתחומי הפרט, כמו בתחום התעסוקה, בתחום החינוך בקטעים מסוימים, בתחום ההשכלה הגבוהה, אבל לא היה עד כה חוק מקיף לגבי הפליה בתחום הפרט, במוצרים, בשירותים ובמקומות ציבוריים."

39. ועוד המשיך והטעים:

"אני מבקש לחזור לסעיף ההגדרות.

(קורא מהרשומות הגדרת "שירות ציבורי" ו"סעיף 2(ב) להצעת חוק איסור הפליה במוצרים, בשירותים ובכניסה למקומות ציבוריים, התש"ס-2000) מה המשמעות? לא רצינו שאנשים יטענו שאין בידם מקום שעומד לשירות הציבור, מפני שהם מכניסים רק אנשים מסוג מסוים. כשמדובר במקום, שאיננו מיועד לשירות הציבור במובן זה שהוא מיועד אך ורק למספר מוגבל של אנשים, או רק למשל, לאנשים שעובדים באותו מקום, מקום שאיננו נותן שירות לציבור הכללי, אלא שעומד לשירות העובדים באותו מקום, אנחנו עוסקים בדיני הפליה בעבודה ולא בעניין הכניסה למקומות ציבוריים."

40. במסגרת דיון שעסק בנטל ההוכחה המוטל על המבקש להוכיח הפליה מכוח חוק איסור הפליה במוצרים, נדונו בין היתר ההבדלים בין הוכחת הפליה בקבלה למקום עבודה, לבין הוכחת הפליה במתן שירות או מוצר ציבורי (פרוטוקול מס' 174, ישיבת ועדת החוקה חוק ומשפט, 30.8.2000):

"במקרה של עבודה יכולים להיות הרבה מועמדים לעבודה ורק אחד או ספורים מתקבלים לעבודה. במקרה כזה המועמד צריך לעמוד בהרבה תנאים וזה שלא התקבלתי, למרות שעמדתי בכל התנאים שמופעים במודעה, לא אומר שזה בגלל אפליה, אלא זה אומר שאני לא יכולה לדעת יותר מזה בתור דורש עבודה. במקרה של מוצר או שירות, נקודת המוצא היא שבדרך כלל בעל מקום או בעל עסק מספק את המוצר או השירות לכל מי שמבקש ולכן אני חושבת שכשאני עושה כאן את ההשוואה זה הרבה יותר מוצדק."

ומתוך ישיבת ועדת החוק חוק ומשפט (פרוטוקול מס' 188, 30.10.2000):

"בנושא של מוצרים ושירותים זה עוד הרבה יותר חזק, כי בעוד שבהקשר של עבודה מקבלים אדם אחד לעבודה מתוך הרבה מאוד מועמדים, וצריך לכך כישורים מסוימים, בהקשר של הספקת שירות ומוצר ההנחה היא, שמי שעיסוקו בהספקת שירות ומוצר, מספק את השירות לכל מי שמשלם את המחיר."

מן הכלל אל הפרט

41. מעיון בלשון החוק איסור הפליה במוצרים, בתכליותיו, בנסיבות חקיקתו, ובדברי המחוקק שלוו את חקיקתו, עולה המסקנה הברורה לפיה חוק איסור הפליה במוצרים לא נועד לחול ואינו כולל בגדרו הפליה נטענת בקבלה למקום עבודה. משכך, פשיטא כי לא קיימת למבקש עילת תביעה מכוח חוק זה, בנסיבות עניינינו.
42. המבקש לא מנה את חוק שוויון הזדמנויות בעבודה כעילת תביעה במסגרת בקשת האישור (והוא לא עשה כן גם לאחר החלטת בית המשפט מיום 11.4.2022), וממילא גם אם היה עושה זאת, בית המשפט הנכבד נעדר סמכות עניינית לדון בבקשת האישור. משכך, ברי כי גם מן הטעם הזה דינה של בקשת האישור להידחות על הסף.

ג.4. עילת סף שלישית - אין למשרד סמכויות פיקוח על יתר המשיבים

43. במסגרת פעילותו כגוף הממשלתי האמון על תחום הספורט, פועל המשרד לפי תקנות תמיכה שונות בגופי הספורט – במוסדות ציבור, זאת בהתאם להוראות סעיף 3א לחוק יסודות התקציב, תשמ"ה-1985 ונוהל שר האוצר למתן תמיכות; ובגופים אחרים לפי הוראות החשב הכללי הרלוונטיות. במסגרת זו נתמכים מדי שנה על ידי המשרד גופים רבים הפועלים בתחום הספורט.
44. המשיבים 2 ו-4 הינם איגודי ספורט והמשיב 3 הוא ארגון גג, אשר מקבלים מימון מהמשרד, אשר היקפו נקבע מדי שנה בהתאם למבחני תמיכה שונים.
45. כידוע, המסגרת המשפטית של מתן תמיכות נועדה לאפשר למדינה לעודד או לקדם תחום פעילות מסוים, מבלי שהמדינה תבצע את הפעילות באופן ישיר. מסגרת זו מאפשרת לשוק להתנהל ביעילות; וכן מגנה על אינטרסים שונים דוגמת חופש הביטוי וחירות היצירה.
46. לפיכך, היחסים בין המשרד ובין הגופים הנתמכים אינם יחסים של כפיפות לפיקוח או של כפיפות לרגולציה (ור' הגדרת "אסדרה" בחוק עקרונות האסדרה, תשפ"ב-2021, שאינה כוללת תמיכות).

מימוש מדיניות המשרד נעשה והכוונת פעילות הגופים הנתמכים נעשים באמצעות קביעת התבחינים השונים המפורטים במבחני התמיכה, וזאת בהתאם להנחיות היועמ"ש ולנהלים המקובלים, אולם מתן תמיכות אינו הופך את המשרד אחראי לפעילות הגופים הנתמכים, ואינו מסמיכו להנחות אותם בהחלטות ניהוליות או ביצועיות שונות.

47. מכל מקום, המשרד אינו מעורב באופן ישיר או עקיף במדיניות העסקת עובדיהם של המשיבים האחרים, ואין לו סמכויות פיקוח עליהם בנדון זה. השאלה אם מדיניות העסקת עובדים של גופים נתמכים צריכה או לא צריכה להוות תנאי-סף למתן תמיכה לגופים אלה איננה יכולה להיות מוכרעת בהליך ייצוגי ללא שתיבחן חזיתית במישור פנים-מינהלי ומשפטי מתאים: תחילה באמצעות פנייה מקדימה למשרד בדרישה מנומקת לשינוי מדיניותו, ובהמשך בביקורת שיפוטית חזיתית של החלטתו (תהא אשר תהא). מדרך קל וחומר אין בדל הצדקה לצפות ששאלה זו תוכרע בהליך ייצוגי זה נוכח ההנחה, שעילה מכוח חוק איסור הפליה לא תיתכן בנסיבות העניין גם לא בקשר עם דפוס העסקת עובדים וקבלת אדם לעבודה הנוהג אצל המשיבים האחרים שבכותרת. אשר על כן, גם מן הטעם זה דינה של בקשת האישור להידחות כנגד המשרד.

למען הזהירות בלבד - ממילא לא ניתן לנקוט בהליך ייצוגי שעילתו פיצוי בגין הפעלה או אי

הפעלה של סמכויות פיקוח בקשר עם טענה להפליה בעבודה

48. כאמור, בקשת האישור מוגשת כנגד המשרד, בין היתר, בגין הטענה לפיה המשרד "הינו הגוף המתקצב של כל המשיבים וככזה חלה עליו החובה לדאוג כי הם יישמו את הוראות החוק ויימנעו מהדרה בקבלתם למעגל ההנהלה, הפקידות והעבודה אצל המשיבים" (ר' סעי' 21 לבקשת האישור).

49. הווה אומר, המבקש טוען כי המשרד נדרש למעשה לפקח על מדיניות ההעסקה של יתר המשיבים, ולוודא כי אלו משלבים עובדים ערביים בשורותיהם.

50. כפי שהראינו לעיל, המשרד אינו מעורב במדיניות העסקת עובדיהם של המשיבים האחרים, ואין לו סמכויות פיקוח עליהם. ואולם גם אם ייקבע כי קיימת סמכות פיקוח כלשהי (ולשיטתנו לא קיימת), אזי ממילא לא עומדת עילת תביעה במסגרת הליך ייצוגי שעילתו פיצוי, בגין הפעלה או אי הפעלה של סמכות פיקוח, כפי שנסביר להלן.

51. כידוע, סעיף 3 לחוק תובענות ייצוגיות קובע כך:

"...לא תוגש נגד רשות תובענה ייצוגית לפיצויים בגין נזק שנגרם על ידי צד שלישי, שעילתה הפעלה או אי הפעלה של סמכויות פיקוח, הסדרה או אכיפה של הרשות ביחס לאותו צד שלישי; בסעיף קטן זה... "רשות" - כהגדרתה בסעיף 2 לחוק בתי משפט לעניינים מינהליים".

52. חוק בתי משפט לעניינים מנהליים, התש"ס-2000 מגדיר "רשות" כך: "רשות מרשויות המדינה, רשות מקומית, וכן גופים ואנשים אחרים הממלאים תפקידים ציבוריים על פי דין".

53. הווה אומר, חוק תובענות ייצוגיות קובע בבירור כי לא ניתן יהיה להגיש תובענה ייצוגית, במסגרתה עותרים לסעד כספי, כנגד רשות ציבורית, בגין נזקים שנגרמו על ידי צד שלישי ולא על ידי הרשות עצמה שעילתה בהעדר פיקוח של המדינה ביחס לאותו צד שלישי.

54. נוכח הוראת חוק ברורה זו דחו בתי המשפט, פעם אחר פעם, בקשות אישור שהוגשו כנגד רשויות ציבוריות בגין טענה להפעלה או היעדר הפעלה של סמכויות פיקוח כאלה ואחרות. ראו: ת"צ 24612-09-12 **גדיר נ' מועצה אזורית עמק יזראל** (פורסם בנבו, 3.2.2013); ת"צ 26271-05-14 **משרד החקלאות נ' זיינב** (פורסם בנבו, 5.1.2015).
55. בענייננו, אין חולק כי המשרד נכלל בהגדרת "רשות ציבורית", שכן הוא רשות מרשויות המדינה. על כן ההגבלה החלה בסעיף 3(א) לחוק חלה בענייננו.
56. כאמור לעיל, במסגרת בקשת האישור טוען המבקש כי המשרד פעל שלא כדין משלא הפעיל, כלפי יתר המשיבים, את סמכויות הפיקוח שלו ולא פיקח על ייצוג הולם בהעסקת העובדים בהם. כמו כן נתבע סעד של פיצויים של 2,000 ש"ח בגין נזק ממוני ולא ממוני לכל אחד מחברי הקבוצה. אלא שבהתאם לסעיף 3(א) לחוק תובענות ייצוגיות, לא ניתן להגיש תובענה ייצוגית לסעד כספי בגין טענה זו, שכן עסקינן בנזקים שנגרמו לכאורה על ידי צדדים שלישיים, ולא על ידי המשרד עצמו.
57. נוכח זאת, ברי כי גם מן הטעם הזה דינה של בקשת האישור כנגד המשרד להידחות על סף.

5. טענת סף רביעית- גם דין הסעד לשינוי המדיניות דינו להידחות על הסף

58. במסגרת בקשת האישור, עותר המבקש לסעד בדמות "צו המורה למשיבים לחדול מאפליית ערבים, להכין תוכנית אב אשר תכלול מדיניות לקליטתם של 25% מכלל עובדיהם שייצגו את פלח אוכלוסייה זו מסך כלל האוכלוסייה במדינה" (ר' סעי' 47 לבקשת האישור).
59. לעמדת המשרד, בכל הנוגע לסעד זה, מן הדין לסלק את בקשת האישור על הסף, וזאת בשל מספר טעמים.
60. **ראשית**, סעד זה נטען **בעלמא**, והמבקש כלל לא טרח להתייחס למסגרת הנורמטיבית החלה כיום על משרדי הממשלה בהעסקת עובדים. ככל שהמבקש מעוניין, באמצעות בקשת אישור זו, לעתור לסעד של שינוי המדיניות, עליו תחילה לבסס (או למצער, לטעון) מדוע לא די במדיניות הקיימת, או להצביע על פגמים בה. זאת, כאמור, לא נעשה.
61. **שנית**, למיטב ידיעת המשרד, המבקש מעולם לא פנה למשרד בבקשה לשנות את מדיניות העסקתו, והטענות המועלות במסגרת בקשת האישור לא הועלו על ידו קודם לכן בפני המשרד (על כך ראו עוד בהרחבה להלן, בסעי' 137-140). במובן זה, פנייתו של המבקש לשינוי מדיניות המשרד באמצעות הליך שיפוטי, מבלי שקדמה לה פניה למשרד עצמו, מהווה **אי מיצוי הליכים**.
62. **לבסוף**, המשיב יטען כי דין בקשת האישור, בכל הנוגע לסעד זה, להידחות גם מחמת חוסר סמכות עניינית, בהיותה, עפ"י מהותה האמיתית, בגדר נסיון **לתקיפה ישירה** שאינה בגדר סמכותו של בית המשפט לעניינים מנהליים או לחילופין בגדר נסיון **לתקיפה עקיפה** של החלטות משרד ממשלתי, אשר ככלל אין להתירה באמצעות תובענה ייצוגית.
- ר' בהקשר זה, ע"א 4291/17 **עו"ד אלפריח נ' עיריית חיפה** (פורסם בנבו, 6.3.2019) (בפס' 9):

"לצד האמור לעיל אני סבור כאמור כי מן הדין היה לדחות על הסף את בקשת המערער לאישור תובענה ייצוגית מהטעם שמדובר בתובענה המכוונת למעשה נגד

חוקיותו וסבירותו של חוק העזר. תקיפה כזו אין מקומה בהליך של תקיפה עקיפה אלא בהליך של תקיפה ישירה בפני בית המשפט המינהלי המוסמך, ומכל מקום, תובענה ייצוגית אינה "הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בנסיבות הענין" כנדרש בסעיף 8(א)(2) לחוק תובענות ייצוגיות".

63. הנה כי כן, נוכח כל האמור לעיל, ברי כי דינה של בקשת האישור להידחות על הסף.

64. בכפוף לאמור לעיל, נבחן את הטענות גם לגופן ונראה כי דינן להידחות.

פרק ג- התשתית הנורמטיבית של ייצוג הולם

65. הרבה מעבר לצורך נוכח המוסבר לעיל, עד כה, ולמען שלמות התמונה וסדר טוב, יובהר כלהלן. משרד התרבות והספורט הינו משרד ממשלתי. נקודת המוצא לבחינת סוגיית הדרישה לייצוג הולם בקרב משרדי הממשלה הינה סעיף 15א(א) לחוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט-1959 (להלן: "חוק המינויים") הקובע כדלקמן:

"בקרב העובדים בשירות המדינה, בכלל הדרגות והמקצועות, בכל משרד ובכל יחידת סמך, יינתן ביטוי הולם, בנסיבות הענין, לייצוגם של בני שני המינים, של אנשים עם מוגבלות, של בני האוכלוסיה הערבית, לרבות הדרוזית והצ'רקסית, של מי שהוא או שאחד מהוריו נולדו בארץ, של בני האוכלוסייה החרדית ושל עולים חדשים (בחוק זה – ייצוג הולם)".

66. בסעיף 15א(ב) לחוק המינויים נקבע האופן בו תפעל הממשלה לקידום ייצוג הולם בקרב עובדיה:

"(1) המשרד או יחידות הסמך הנוגעים בדבר, וכן נציב שירות המדינה, כל אחד בתחומו, ינקטו אמצעים הנדרשים בנסיבות הענין, אשר יש בהם כדי לאפשר ולעודד ייצוג הולם, לרבות ביצוע התאמות כמשמעותן בסעיף 8(ה) לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות;

(2) הממשלה רשאית לייעד משרות אשר יועסקו בהן, ככל האפשר, רק מועמדים שהם כשירים לתפקיד, מקרב קבוצה הזכאית לייצוג הולם לפי הוראות סעיף קטן (א) שאינה מיוצגת באופן הולם, כפי שתקבע הממשלה;

(3) הממשלה רשאית להורות, לענין משרה או קבוצת משרות או לענין דרגה או קבוצת דרגות, שיפורטו בהוראה, ולתקופה שתקבע בה, על מתן עדיפות למועמדים מקרב קבוצה הזכאית לייצוג הולם לפי הוראות סעיף קטן (א) שאינה מיוצגת באופן הולם, כאשר הם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים, ולענין מתן עדיפות לאנשים עם מוגבלות, רשאית הממשלה לקבוע כי הוראות לפי פסקה זו יחולו על אנשים עם מוגבלות מסוימת או בדרגת חומרה מסוימת, ובלבד שאם קבעה כן, תינתן עדיפות כאמור גם למועמדים עם מוגבלות משמעותית".

67. ענינו רואות, חוק המינויים קובע כי בקרב עובדי ועובדות שירות המדינה יינתן ביטוי הולם לייצוג, בין היתר, של בני האוכלוסייה הערבית. החוק אינו קובע מכסה כמותית כלשהי בקשר למס'

העובדים מן הקבוצות הזכאיות לייצוג הולם, אלא אך ורק קובע **חובה כללית** לנקיטת אמצעים שיאפשרו ויעודדו ייצוג הולם של האוכלוסיות הזכאיות.

68. ודוק: ראוי להבהיר (וזאת לאור הבלבול אותו מבצע המבקש במסגרת בקשת האישור) כי האיסור על הפליה הקבוע בחוק איסור הפליה במוצרים, המקדם את **עקרון השוויון, אינו זהה לעקרון הייצוג ההולם**, הקובע חובה אקטיבית לקדם ולשלב אוכלוסיות שונות בשירות המדינה. משכך, על מנת להוכיח כי המשרד הפר את חובת הייצוג ההולם החלה עליו, לא די בלהראות כי מבחינת התוצאה אין ייצוג הולם מספק, אלא נדרש **להוכיח** כי המשרד **לא נקט באמצעים** הנדרשים לצורך שיפור הייצוג ההולם (ר' בהקשר דומה: בג"ץ 10026/01 **עדאלה, המרכז המשפטי לזכויות המיעוט הערבי נ' ראש-ממשלת ישראל**, פ"ד נז(3), 31 (2003)).

69. בהמשך לחוק המינויים, ובמהלך השנים, קיבלה הממשלה מספר החלטות המיישמות את חובת הייצוג ההולם לקבוצות האוכלוסייה השונות, ובתוכן לבני האוכלוסייה הערבית, ויוצקות לחובה זו תוכן קונקרטי, כגון: החלטה 2579 של הממשלה מיום 11.11.2007 בעניין ייצוג הולם לבני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית בשירות המדינה;¹ החלטה 4436 מיום 25.1.2009 בעניין ייצוג הולם לבני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית בשירות המדינה – אישור המלצות צוות בין-משרדי;² והחלטה 4450 מיום 15.3.2009 בעניין ייצוג הולם לבני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית בשירות המדינה – אכיפה.³

העתקי החלטות הממשלה מצורפות לתשובה כנספח א'.

70. ראוי להדגיש, כי המדובר בהנחיות שנקבעו כחלק ממדיניות הממשלה, שמטרתן כאמור לקבוע יעדים ומטרות לקידום ייצוגם ההולם של בני האוכלוסייה הערבית. **לא חלה** על משרדי הממשלה (ועל המשרד בפרט) **כל חובה**, בוודאי לא כזו הקבועה בחקיקה ראשית, להעסיק כמות מסוימת של עובדים מן המגזר הערבי.

71. ודוק: הדין הישראלי **לא בחר**, ככלל, בשיטת **המכסות** לצורך יישום חובת הייצוג ההולם, כי אם בקביעה שיש לקדם ייצוג הולם **"בנסיבות העניין"**. ראו בהקשר זה סעיפי חוקים נוספים, העוסקים בייצוג הולם לבני האוכלוסייה הערבית ואוכלוסיות נוספות: סעי' 1א18, 2א18, ו-סעי' 50 לחוק החברות הממשלתיות, תשל"ה-1975; סעי' 6 לחוק שיווי זכויות האשה, התשי"א-1951. כן ראו בהקשר זה: בג"ץ 6924/98 **האגודה לזכויות האזרח בישראל נ' ממשלת ישראל**, פ"ד נה(5) 15, 41 (2001):

"שאלה היא מה דורשת החובה לתת ייצוג הולם לאוכלוסייה הערבית בגוף מסוים... התשובה עשויה להשתנות על פי נסיבות המקרה. ייצוג הולם אינה חובה פורמאלית, אלא חובה מהותית... עוצמת הייצוג הנדרש תלויה בהקשר".

מן הכלל אל הפרט: המשיב פועל בהתאם לנדרש ואף למעלה מכך במתן ייצוג הולם

¹ https://www.gov.il/he/departments/policies/2007_des2579

² https://www.gov.il/he/Departments/policies/2009_des4436

³ https://www.gov.il/he/departments/policies/2009_des4550

72. כאמור לעיל, במסגרת בקשת האישור נטען כי "במשרדי המשיב מס' 1 אין עובדים ערבים כנדרש אם בכלל יש כאלה" (ר' סעי' 21 לבקשת האישור), ובמקום אחר נטען כי "ישנו לכל היותר פקיד ערבי אחד אצל המשיב מס' 1" (ר' סעי' 8 לבקשת האישור). אלא שכפי שנראה להלן, בקשת האישור לחוד ומציאות לחוד. האמת היא, כי המשרד דואג לייצוג הולם של בני האוכלוסייה הערבית בשורותיו, כפי שנראה עתה.

73. בחודש מאי 2022 פורסם דו"ח המצב לשנת 2021 של המשרד בנושא העסקה שוויונית ורבגונית (להלן: "דו"ח המצב"). המדובר בדו"ח העדכני ביותר, המציג את נתוני העסקת האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם במשרד, וכן במשרד החדשנות. בדו"ח מפורטים בהרחבה היקפי העובדים המועסקים מתוך האוכלוסיות השונות, לרבות האוכלוסייה הערבית.

העתק דו"ח המצב ממאי 2022 מצורף לכתב התשובה כנספח ב'.

74. בהתאם למפורט בדו"ח (ר' עמ' 7), בתום שנת 2021 מנתה מצבת כוח האדם של משרד התרבות והספורט ומשרד החדשנות **228 עובדים סך הכל** (לרבות סטודנטים, מתמחים, אזרחים ותיקים, צוערים וכדומה, ולא כולל משרות אמן).

במשרד התרבות והספורט ובמשרד החדשנות המדע והטכנולוגיה, אשר חולקים כאמור את יחידות המטה (כח אדם, נכסים ולוגיסטיקה, תקציבים, חשבות, לשכה משפטית), כ-8.77% מהעובדים **הינם בני האוכלוסייה הערבית (20 עובדים בני האוכלוסייה הערבית מתוך 228 עובדים).**

בחינת היחידות המקצועיות של משרד התרבות והספורט, ללא עובדי משרד החדשנות (שהוא הרי אינו משיב בבקשת האישור), מעלה **ששיעור המועסקים במשרד בקרב האוכלוסייה הערבית גבוה אף יותר, ועומד על 11% (13 עובדים בני האוכלוסייה הערבית מתוך 118 עובדים).**

75. הווה אומר, המשרד נותן גם נותן ביטוי וייצוג משמעותי לאוכלוסייה הערבית בקרב עובדיו, בשיעור העומד על 11% מכלל עובדיו. נתונים אלו מפריכים את טענת המבקש לפיה "יש לכל היותר פקיד ערבי אחד אצל משיב 1", והם מעידים כי המשרד פועל למלא אחר חובת הייצוג ההולם, מעסיק עובדים ערבים בדרגות ותפקידים שונים, ואין כל בסיס לטענת ההפליה שבבקשת האישור.

76. יתרה מכך, ראוי עוד להוסיף כי המשרד פועל בהתאם לנהלים ולהנחיות שמפרסמת נציבות שירות המדינה מפעם לפעם, ונוקט בצעדים אקטיביים על מנת לעודד ולהגביר את הגיוון התעסוקתי. כך, חברי ועדות בוחנים מטעם המשרד פועלים על פי המדריך שפרסמה הנציבות לחברי ועדות בוחנים בשירות המדינה⁴ ובו, בין היתר, פירוט אודות חסמים בפני העסקה של בני האוכלוסייה הערבית והנחיות מעשיות לחברי ועדת בוחנים בקשר להערכת מועמדים בני אוכלוסייה זו. כמו כן, בהתאם להוראות פס' 3.28 לתקשי"ר ולהנחיית נציב שירות המדינה 3.22⁵, במשרד פעלה עד לאחרונה ממונה גיוון תעסוקתי וממונה חדש צפוי להתמנות בזמן הקרוב (המועד האחרון להגשת המועמדות היה 14.11.2022).

77. עוד ראוי לציין, כי שנת 2021, כמו השנה שקדמה לה, הייתה שנה מאתגרת במיוחד, זאת הן לאור היעדר תקציב המדינה והן בשל מגיפת הקורונה, שהגבילה במידה רבה את העשייה במשרד.

⁴ מדריך לאבחון והערכה תעסוקתיים של אוכלוסיות מרקע מגוון: כלים, ידע ופרקטיקה למעריכים (נובמבר 2018) -

[guide_diagnosis_diverse_populations.pdf \(www.gov.il\)](https://www.gov.il/guide_diagnosis_diverse_populations.pdf)

⁵ https://www.gov.il/BlobFolder/policy/guide_line_0322/he/GuideLine0322.pdf

המשרד התמודד עם אתגרים אלו בדרכים שונות על מנת להמשיך ולעמוד ביעדי הייצוג ההולם, לרבות איתור מקורות גיוס כוח אדם נוספים הפונים לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם (כגון עמותות, חברות השמה וכדומה); ייעוד משרות נוספות ועידוד מועמדים מהאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם לגשת למכרזים; שילוב נציגים מאוכלוסיות מגוונות בועדות הבחנים; עידוד להשתתפות בהדרכות שונות; קיום הרצאות שונות בנושאי חג הרמדאן וחג הסיגד; ציון יום הגיוון במתקני המינהלים; ושליחת אגרות ברכה בשפה הערבית (ר' עמ' 26-20 לדו"ח המצב).

78. בשולי הדברים יצוין עוד, כי המשרד פועל באופן נרחב לצורך קידום הספורט בקרב האוכלוסייה הערבית, בין היתר בהקצאת מאות מיליוני ש"ח, באפיקים שונים, במסגרת החלטה מספר 550 של הממשלה מיום 24.10.2021 בעניין התוכנית הכלכלית לצמצום פערים בחברה הערבית עד לשנת 2026.⁶

79. נוכח כל האמור, ובניגוד לנטען בבקשת האישור, המשרד דואג לייצוג הולם של בני האוכלוסייה הערבית בקרב שורותיו, ומשכך דינה של בקשת האישור להידחות גם לגופה. נפנה עתה להראות כי גם התנאים לאישור תובענה כייצוגית אינם מתקיימים בענייננו.

פרק ד- לא מתקיימים התנאים לאישור התובענה כייצוגית

התנאים לאישור תובענה כייצוגית

80. המחוקק קבע בחוק רשימה של תנאים **מקדמיים מצטברים**, אשר בכל אחד מהם נדרשים לעמוד מגישי בקשה לאישור תובענה כייצוגית, על מנת שיוכרו כתובעים ייצוגיים ועל מנת שבית המשפט יאשר הגשת התובענה כתביעה ייצוגית (ראה סעיף 8(א) לחוק).

81. ודוק: אין מדובר בתנאים פורמאליים או טכניים. נהפוך הוא. בית המשפט העליון הדגיש, לא אחת, עוד טרם נחקק חוק תובענות ייצוגיות, את החשיבות המרובה שהוא מייחס לדיון רציני וענייני בהתקיימותם של התנאים המוקדמים להגשתן של תובענות ייצוגיות ולאישור בקשה כתובענה ייצוגית.

82. התנאים כפי שנקבעו ע"י המחוקק, בהם נדרשת לעמוד כל בקשה לאישור תובענה כייצוגית, הינם כדלקמן:

א. **ראשית**, על המבקש להוכיח שיש לו עילה אישית בתביעה (ראה סעיף 4(א)(1) לחוק) (להלן: "**ייסוד העילה האישית**") ;

ב. **שנית**, על המבקש להוכיח, במידת הסבירות הראויה, כי התובענה מעוררת שאלות מהותיות של עובדה או משפט, **המשותפות לו אישית ולכלל חברי הקבוצה** (ראה סעיף 8(א)(1) לחוק) (להלן: "**ייסוד ההומוגניות**") ;

ג. **שלישית**, על המבקש להוכיח במידת הסבירות הראויה כי הוא עשוי להצליח בתביעתו, לטובתם של כלל חברי הקבוצה אותם הוא מבקש לייצג (ראה סעיף 8(א)(1) לחוק) (להלן: "**ייסוד הוכחת סיכויי התביעה**") ;

⁶ https://www.gov.il/he/departments/policies/dec550_2021

- ד. רביעית, על המבקש להוכיח, כי התובענה הייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת ביותר להכרעה במחלוקת (ראה סעיף 8(א)(2) לחוק(להלן: **"יסוד היעילות וההגיונות"**);
- ה. חמישית, על המבקש להוכיח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בדרך הולמת (ראה סעיף 8(א)(3) לחוק(להלן: **"יסוד הייצוג הראוי"**);
- ו. שישית, על המבקש להוכיח, כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בתום לב (ראה סעיף 8(א)(4) לחוק(להלן: **"יסוד תום-הלב"**).
83. ודוק: מדובר בתנאים מצטברים, במובן זה שדי באי-עמידה באחד מהם כדי להביא לדחיית הבקשה לאישור כולה.
84. ויודגש: נקודת המוצא בדיון בבקשה לאישור תובענה כייצוגית הינה כי במובחן מתביעה רגילה, אין לתובע בתביעה ייצוגית זכות קנויה להגשת תביעה שכזו וזאת בשים לב לכך שהליך התובענה הייצוגית טומן בחובו, מעצם טיבו, סכנות לא מעטות. בצדק כונה הליך זה, בד"נ **ברזני**, ע"י כב' השופט חשין, כנשק בלתי קונבנציונאלי:
- "כפי שהכול יודעים - ועמדנו על כך - כלי התובענה הייצוגית כלי רב-ערך ורב-חשיבות הוא. ואולם בראש ובראשונה - ובכך עיקר - כלי רב-עוצמה הוא. ואמנם, כוחה הסינרגטי של התובענה הופך אותה לנשק בלתי קונבנציונלי, ואין פלא בדבר שמהלכת היא אַימים על עוסקים למיניהם. בשל כך - בעיקר בשל כך - שומה עלינו לטפל בתובענה הייצוגית בזהירות יתרה משל הייתה רימון-יד שנצרתו נשלפה מגופו."*
- (דנ"א 5712/01 **יוסף ברזני נ' בזק, חברה ישראלית לתקשורת בע"מ**, פ"ד נז(6) 385 (2003), בפס' 27).
85. בענייננו אנו, כך נראה להלן, אף אחד מהתנאים להגשת בקשה לאישור התובענה כייצוגית לא מתקיים.

יסוד העילה האישית - המבקש נעדר עילה אישית

הדרישה לקיומה של עילת תביעה אישית

86. כידוע, בהתאם לסעיף 4(א)(1) לחוק תובענות ייצוגיות רשאי להגיש בקשה לאישור תובענה כייצוגית **"אדם שיש לו עילה בתביעה"** (ע"א 4345/10 **מחלב - רואה חשבון - חברה בפירוק מרצון נ' מדינת ישראל**, פס' 13 לפסק הדין (פורסם בנבו, 20.11.2012)).
87. ברע"א 5154/08 **קוסט פורר גבאי את קסירר רוי"ח נ' קדמי** (פורסם בנבו, 2.4.2009), קבע בית המשפט העליון שאחד המקרים בהם בית המשפט יסלק על הסף בקשת אישור הוא במקרה שבו **הבקשה לאישור הוגשה על ידי גורם הנעדר עילת תביעה אישית:**

"[...] יש הגיון בסילוק אפשרי של הבקשה לאישור על הסף (ובהתאם - לעצם עריכת הדיון בשאלה זו) רק במקרים חריגים וקיצוניים שבהם ברור על פני הדברים שאין בבקשה ולא כלום" [...] כאשר קריאה פשוטה של הדברים, על פניהם, מלמדת לכאורה כי המדובר בבקשת סרק, ודיון בבקשה לסילוקה של בקשת האישור על הסף הוא פשוט, מהיר ויכול להוביל למסקנה ברורה וחד-

משמעית, אזי יש בסיס לעריכת דיון כאמור. בהקשר זה נזכיר - כדוגמאות בלבד - **מספר מקרים לא ממצים: כאשר הבקשה לאישור הוגשה על-ידי גורם המנוע מלהגיש בקשה לאישור תובענה כייצוגית, או שעל פניו ברור כי אין לו עילת תביעה כנגד הנתבעים (סעיף 4(א) לחוק), או כאשר התובענה איננה מסוג העניינים המנויים בתוספת השניה לחוק, או בהוראת חוק מפורשת אחרת (סעיף 3 לחוק).**"

88. ואכן, בית המשפט העליון קבע במפורש כי עילת תביעה אישית היא בגדר **חובה מקדמית**, ובלעדיה יש לדחות את בקשת האישור מבלי שיהיה כל צורך להידרש לשאר התנאים שבחוק. ראו למשל ע"א 3955/04 עו"ד רייזל נ' בנק לאומי, פסי' 2 (פורסם בנבו, 4.7.2005), שם נקבע:

"כאמור, כדי לפסוע אל תוך עולמן של התובענות הייצוגיות, **תנאי בסיסי הוא קיומה של עילת תביעה אישית. בהעדרה של עילה כזו, דין התובענה להימחק או להידחות על הסף, וממילא לא ניתן לאשרה כתובענה ייצוגית.** על התובע המבקש להיות תובע ייצוגי, לשכנע את בית המשפט - במישור הראייתי ולא רק במישור הטיעוני - במידת הסבירות הראויה, שקמה לו לכאורה עילת תביעה [...]"

89. וכן ראו ע"א 3506/09 צאייג נ' קסלמן וקסלמן רואי חשבון, סעיף 8 (פורסם בנבו, 4.4.2011):

"הנה כי כן, על התובע המבקש לאשר את תביעתו כייצוגית שומה להראות תחילה כי קמה לו עילת תביעה כנדרש בסעיף 4(א) לחוק. ככל שלא קמה לו עילה כאמור - אין בידו להגיע למבחנים המהותיים לאישור התובענה הקבועים בסעיף 8(א) לחוק..."

90. ואכן, בהתאם לאמור לעיל, בתי המשפט **סילקו על הסף**, פעם אחר פעם, תביעות אשר בהן היה ברור שלמבקש לא עומדת עילה אישית, או שעילתו האישית מוצתה (וראו למשל בת"צ (מחוזי ת"א) 711-08-14 מינוריטי קפיטל נ' ב.יאיר חברה קבלנית לעבודות בנייה (פורסם בנבו, 6.1.2015); ת"צ (מחוזי מרכז) 9386-03-09 שור נ' מפעל הפיס (פורסם בנבו, 17.11.2009); ת"א (מחוזי ת"א) 2445/07 יעקבי נ' קרליין (פרמאגיס) בע"מ (פורסם בנבו, 13.7.2008)).

91. ודוק: כבר נפסק כי -

"בית המשפט העליון קבע לא אחת כי התובע הייצוגי הפוטנציאלי נדרש לעמוד במבחן מחמיר מזה הנדרש מתובע בתביעה "רגילה", המבקש להגן על תביעתו מפני סילוק על הסף (ראו למשל: ע"א 2967/95 מגן וקשת בע"מ נ' טמפו תעשיות בירה בע"מ, פ"ד נא(2) 312, 328 (1997), להלן: עניין מגן וקשת; עניין רייכרט, בעמ' 292). המבקש לאשר תובענה ייצוגית נדרש לכלול כבר במועד הגשת הבקשה את התשתית העובדתית, המשפטית והראייתית המלאה הנדרשת לשם הכרעה בבקשתו (ראו: תקנות 2(א)(2), 2(א)(5) ו- 2(א)(8)-(10) לתקנות תובענות ייצוגיות, התש"ע-2010, להלן: תקנות תובענות ייצוגיות; עניין אינסלר, פסקאות 11, 16). אין הוא יכול להסתפק בעובדות הנטענות בכתב התביעה, אלא מוטלת עליו החובה להוכיחן באופן לכאורי, במידה המבטיחה סיכוי סביר שהתובענה תוכרע לטובתו."

(ע"א 5378/11 פרנק נ' אולסייל (נבו, מיום 22.9.2014)), בפס' 40).

92. משמעות הדבר לגבי יסוד העילה האישית הינה כי כבר במועד הגשת בקשת האישור מוטל על המבקש **נטל ראשוני מחמיר להוכחה לכאורית של עילת תביעה**. עמד על כך בית משפט העליון בע"א 3489/09 **מגדל חברה לביטוח בע"מ נ' חברת צפוי מתכות עמק זבולון בע"מ** (נבו, מיום 11.4.2013):

"שומה על בתי המשפט להקפיד על כך שרק תביעה שהונחה תשתית ראייתית לכאורית לביסוס עילתה, יתאפשר ניהולה כתובענה ייצוגית במסגרת ההליך העיקרי".

93. הנה כי כן, מקום בו ברור כבר על פני הבקשה - כבעניינו - כי אין למבקש עילת תביעה אישית, אין להמשיך לדון בבקשת האישור לגופה אלא יש לסלקה על הסף. מנקודת מוצא זו נפנה לבחון את עניינה של המבקש בעניינו, ונראה כי לא עומדת לו עילה אישית וכי מטעם זה יש כבר כדי לסלק את בקשת האישור על הסף.

המבקש נעדר כל עילת תביעה אישית ועל כן יש לדחות את בקשת האישור

94. כפי שטענו לעיל באריכות, העילה הנטענת בבקשת האישור לפי חוק איסור הפליה במוצרים לא הוכחה הן מבחינת המסד העובדתי שפורט בבקשת האישור, והן מבחינת המסד המשפטי. המבקש לא הוכיח (ואף לא טען) כי הופלה בהספקת מוצר; לא הוכיח כי הופלה בהספקת שירות ציבורי; לא הוכיח כי הופלה במתן כניסה למקום הציבורי; ולא הוכיח כי הופלה במתן שירות במקום הציבורי. משכך, ברי כי **הדרישה לקיומה של עילת תביעה אישית לפי חוק איסור הפליה במוצרים אינה מתקיימת**.

95. הרבה מעבר לצורך, ועל מנת לא להותיר אבן לא הפוכה, נוסיף ונציין כי על מנת לבסס את טענת ההפליה בתעסוקה (שכאמור אינה נכללת בחוק איסור הפליה במוצרים), על המבקש היה להעמיד תשתית עובדתית מפורטת המוכיחה לכאורה קיומה של הפליה בקבלה לעבודה אצל המשרד. במסגרת זאת היה על המבקש להוכיח: ראשית כי הוא ביקש להשתלב בשורות המשרד, ולהיות מועסק על ידו. שנית, כי בניסיונו לעשות כן, הוא הופלה על ידי המשרד על רקע היותו מקרב האוכלוסיה הערבית. לצורך זאת, הוא נדרש להוכיח כי הגם שהוא מחזיק בסט הכישורים, היכולות, והניסיון הדרושים לאותו עיסוק בו ביקש להשתלב, וכי ליתר המתמודדים היה סט כישורים זהה או דומה, הוא לא הועסק במשרה אך ורק בשל היותו ערבי.

96. זאת המבקש לא עשה כלל וכלל במסגרת בקשת האישור. כל שציין המבקש בבקשת האישור הוא כדלקמן:

*"מכוח היותו עורך דין המוכר בתחום הוא קיבל ומקבל מספר פניות מבעלי מקצוע התוהים מדוע מודרת רגלם של עובדים ופקידים ערבים במוסדות של המשיבים... המבקש התבקש על ידי גורמים רבים לעשות כמיטב יכולתו בכדי לשנות מההדרה המתמשכת ולכן הוא לקח על עצמו את התפקיד המבקש הייצוגי בכדי להביא לשינוי המתבקש, **בשים לב לעובדה כי הוא בעצמו מעולם לא קיבל כל פנייה מהמשיבים ליטול חלק בתפקידים שהם מאיישים ובמיוחד מהמשיב מס' 2**".*

97. עניינו רואות, **המבקש מעולם לא טען וממילא לא הוכיח כי פנה בעבר למשרד (ולמעשה למי מהמשיבים) בניסיון להיות מועסק על ידו (או מי מהם)**. הוא אף, מעולם, לא טרח לברר האם בכלל יכול להיות מועסק במשרד, ובאיזו משרה. הוא אף אינו מצביע על כל משרה אליה התבקש להתקבל ולא צלח בידו מחמת היותו מקרב האוכלוסיה הערבית.
98. ודוק: במסגרת בקשת האישור נטען על ידי **המבקש כי על המשרד מוטל הנטל לפנות ביוזמתו למבקש ולהציע לו, באופן אישי, ליטול תפקיד כלשהו. לעמדת המשרד, מדובר בטיעון שהוא בגדר אבסורד של ממש. לקרוא ולא להאמין. ממילא, אין הדבר תואם, בעליל, את אופן גיוס העובדים במשרד (וגם לא בשוק העבודה) באמצעות פרסום מכרזים (ונוכח בנקודה זו את החובה הקבוע בסעי' 19 לחוק המינויים לעריכת מכרזים לתעסוקה בשירות המדינה)**.
99. נוכח האמור, ברור, בעליל, כי המבקש לא סבל מהפליה כלשהי מצד המשרד, שעה שהוא כלל לא ניסה להתקבל לעבודה בשורותיו. משכך, ונוכח כל האמור, ברי כי לא נגרם לו כל נזק פרטני, והוא נעדר כל עילת תביעה אישית ואינו יכול לשמש כתובע ייצוגי.
100. **עוד בבחינת למעלה מן הצורך**: עניינו של המבקש הוא מסוג המקרים – בהם, מלכתחילה, ברור וצפוי כי למבקש לא עמדה, ולא עומדת כל עילת תביעה אישית נגד המשרד. בכגון דא כבר נקבע בפסיקה כי אין מקום לעשות שימוש באפשרות הקבועה בסעיף 8(ג)(2) לחוק תובענות ייצוגיות להחלפת תובע ייצוגי:

"בנוסף, החלפת תובע בהתאם למנגנון האמור אינה עניין טכני-פורמאלי גרידא, ואין תובע יכול להגיש תביעה בעלמא - כשבעת הגשתה הוא יודע, או היה יכול דעת, שלא עומדת לו עילת תביעה - מתוך ציפייה שבית המשפט יאפשר לו בנקל להעמיד מחליף תחתיו. החלפת תובע היא אפשרות שבית המשפט ישקול, כאמור, רק במקרים בהם הבקשה לאישור תביעה כייצוגית נשענת על תשתית ראייתית ומשפטית מבוססת כדבעי, ושרק בשל נסיבות שלא ניתן היה לצפותן מראש באופן סביר, התברר כי אין בידי התובע המקורי עילה אישית".

בג"ץ 62/13 תורג'מן נ' בית הדין הארצי לעבודה, פסקה 7 לפסק דינו של כבוד השופט זילברטל (פורסם בנבו, 28.1.2013).

101. בהתאם לכך גם נפסק, כי החלפת תובע בהתאם לסעיף 8(ג)(2) לחוק תובענות ייצוגיות מתאפשרת רק מקום בו בשל נסיבות בלתי צפויות התברר בדיעבד כי אין בידי התובע המקורי עילת תביעה אישית:

"אמנם כן, אם לאחר בירור הבקשה לאישור התובענה הייצוגית מסתבר כי המבקש עצמו נעדר עילת תביעה אישית, מוסמך בית המשפט להורות על החלפתו, כאשר מתקיימים כל שאר התנאים האחרים לאישורה של התביעה. אך אין זאת אומרת שניתן לנצל לרעה הוראת חוק זו, ולהגיש מלכתחילה תובענה ייצוגית על ידי אדם שברור כי איננו זכאי להגשה".

בש"א (מחוזי ת"א) 12916/08 אי.א.י. ג'י ישראל חברה לביטוח בע"מ נ' בלסטרה, פסקה 4 (פורסמה בנבו, 26.8.2008). ראה גם: ת"צ (מחוזי-ת"א) 711-08-14 מינוריטי קפיטל נ' ב.יאיר

חברה קבלנית לעבודות בנייה (פורסם בנבו, 6.1.2015) בפסקה 25 ; ת"צ (מחוזי מרכז) -55177-05
15 אקזני נ' מגדל חברה לביטוח בע"מ (פורסם בנבו, 20.2.2017).

102. ממילא יתנגד המשרד לכל ניסיון של המבקש ו/או בא כוחו, אם יהיה, לעתור לשינוי המבקש הייצוגי מחמת העדר קיומה של עילת תביעה אישית למבקש, ובכלל.

103. מהמקובץ עד כה, עולה המסקנה הברורה כי דינה של בקשת האישור להידחות מחמת אי התקיימותו של יסוד העילה האישית.

לא הוכח כל נזק לכאורי למבקש וליתר חברי הקבוצה המיומרת

104. סעיף 20(ה) לחוק תובענות ייצוגיות קובע כי אין לפסוק בתובענה ייצוגית פיצויים ללא הוכחת נזק (לאמור, לא רק טענה, אלא הוכחה, בראיות, דבר קיומו של נזק לכאורה). בהיעדר נזק, דין התביעה להידחות.

105. דרישה זאת של המחוקק פורשה בהלכה הפסוקה כדרישה **מחמירה** מבחינת המבקש לשמש תובע ייצוגי. על המבקש להראות, כבר בשלב הגשת בקשת האישור, את קיומו של נזק, את דרך הערכת הנזק ואת היותו **משותף** לקבוצה. עמד על כך, בית המשפט בת"צ (מחוזי ת"א) 1996-09 **בסר נ' בית הרכב בע"מ** (נבו, מיום 3.6.2013):

*"הפסיקה העלתה את רף ההוכחה הנדרש בשלב האישור, אף מעבר לזה הקבוע בחוק תובענות ייצוגיות. ההלכה היא כי על תובע ייצוגי להראות, כבר בשלב הבקשה לאישור התובענה כייצוגית, לא רק כי נגרם לו נזק, אלא כי הנזק שלכאורה נגרם לו משותף לכלל חברי הקבוצה. כמו כן עליו להציג דרכים מעשיות להערכת הנזק לחברי הקבוצה המיוצגת (ראו: דנ"א 5035/09 **שטנדל נ' בזק** [פורסם בנבו] תק-על 2009(4) 2861)."*

106. בענייננו, המבקש לא עמד בנטל זה המוטל עליו, מן הטעם הפשוט שלא קיים נזק שכזה.

107. כאמור לעיל, בהיבט **הפרטני**, למבקש כלל לא נגרם נזק, מכיוון שהוא לא הוכיח קיומה של הפליה מכוח חוק איסור הפליה במוצרים. יתרה מכך, הוא לא ניסה (ואף לא טען שניסה) להתקבל לעבודה במשרד. משכך, ברי כי הוא מעולם לא הופלה הפליה תעסוקתית על ידו. באשר להיבט **הקבוצתי**, המבקש לא הביא כל ראיה להפליה נטענת כלפי אדם כלשהו. מנגד, אנו הראינו כי המשרד נותן ביטוי וייצוג הולם לאוכלוסייה הערבית בקרב עובדיו.

108. זאת ועוד. המבקש מכמת את הנזק הפרטני שלו בסך של 2,000 ₪ בגין נזק ממוני ולא ממוני גם יחד, ומעמיד את הנזק הקבוצתי בסך 12 מליון ₪. עיון בבקשת האישור מלמד כי המבקש לא סיפק כל הסבר, ובוודאי שלא הניח תשתית מבוססת, שיש בה כדי לספק הסבר לאופן חישוב הנזק הנטען. הוא אף לא הציג כל דרך מעשית להערכת הנזק, כנדרש. חסר **מהותי** זה לגבי מרכיב הנזק בעילה, מלמד כי לא מתקיים יסוד העילה האישית, ודין בקשת האישור להידחות.

עמד על כך בית משפט העליון בע"א 458/06 **שטנדל נ' חברת בזק בינלאומי בע"מ** (פורסם בנבו, 6.5.2009):

"המערער לא הציג לפנינו נתונים שיש בהם כדי להצביע על גובה הנזק שנגרם לצרכנים בעקבות ההטעה. כמו כן, אין בערעור הצעות מעשיות ומשביעות רצון למנגנון, על פיו ניתן יהיה לקבוע או לכל הפחות להעריך אלו צרכנים הושפעו מן הפרסום ומהי מידת הנזק שנגרמה לתובעים בשל הפרסום, להבדיל מן השימוש בשירותיה של בזק בינלאומי שלא בעקבות ההטעה."

יסוד ההומוגניות - לא קיימות שאלות מהותיות של עובדה ומשפט משותפות לקבוצה

109. תנאי נוסף אותו נדרש המבקש להוכיח הוא כי התובענה מעוררת "שאלות מהותיות של עובדה או משפט המשותפות לכלל חברי הקבוצה". זהו אפוא יסוד ההומוגניות.

110. עמד על כך בית המשפט העליון ב-ע"א 2112/17 גרסט נ' נטוויז'ן בע"מ (פורסם בנבו, 2.9.2018):

"מלאכתו הראשונה של המבקש לאשר תובענה ייצוגית היא, אפוא, להצביע על קיומה של קבוצת תובעים, שעניינם מעורר שאלות מהותיות משותפות, שבעובדה או שבמשפט; שקיימת אפשרות סבירה לכך שהשאלות יוכרעו לטובת הקבוצה; ושהדרך היעילה וההוגנת להכרעה היא באמצעות הליך ייצוגי... הנטל הבסיסי המוטל על המבקש, מעבר להוכחת עילת התביעה האישית שלו, הוא אפוא להוכיח כי קיימת קבוצת אנשים שלהם עילת תביעה דומה דיה לשלו."

111. וכן נפסק כי "נקודת המוצא היא, כי לא נדרש שכל השאלות המתעוררות בגדר התובענה הייצוגית תהיינה משותפות לחברי הקבוצה. די בכך שיש שאלות משותפות של עובדה או משפט שהן מהותיות" (ע"א 6887/03 רזניק נ' ניר שיתופי אגודה ארצית שיתופית להתיישבות (נבו, מיום 20.7.2010) (להלן: "עניין רזניק"). בעניין רזניק אף הוסיף בית המשפט כי: "הקביעה אם השאלות המשותפות הינן מהותיות", כדרישת סעיף 8(א)(1) לחוק תובענות ייצוגיות, נגזרת גם מבחינת ביחס לשאלות שאינן משותפות".

112. ודוק: בע"א 8268/96 רייכרט נ' שמש (נבו, מיום 12.7.2001) נקבע כי: "אין לפרש את הדרישה לקיומן של שאלות של עובדה ומשפט המשותפות לקבוצה כדרישה לזהות מלאה בכל השאלות הטעונות הכרעה לגבי כל קבוצת התובעים.... לפיכך יש לאמץ גישה ולפיה די בכך שהשאלות העיקריות העומדות בדיון תהיינה משותפות לחברי הקבוצה, ואין נפקא מנה אם מתקיים שוני בשאלה משנית זו או אחרת."

113. המבקש הגדיר את הקבוצה המיוצגת כ- "כלל האוכלוסייה הערבית" (ר' סעי' 55 לבקשת האישור). זוהי לשיטתו הקבוצה שמתאים לברר את עניינה במסגרת של תובענה ייצוגית. אלא שמדובר בהגדרה רחבה, סתמית וכוללנית, והמבקש לא הראה אף לא אדם אחד שיש לו עילת תביעה תקפה, לא כל שכן קבוצה של אנשים כאלה.

114. כך, במקרה הפרטי של המבקש, הראינו כי המבקש לא הוכיח (ואף לא טען) כי הופלה בהספקת מוצר; לא הוכיח כי הופלה בהספקת שירות ציבורי; לא הוכיח כי הופלה במתן כניסה למקום הציבורי; ולא הוכיח כי הופלה במתן שירות במקום הציבורי. יתרה מכך, ובהיבט של הפליה תעסוקתית (שאינה נכללת בחוק איסור הפליה מוצרים כאמור), המבקש כלל לא ניסה להתקבל לעבודה אצל המשרד (ואף לא טען כי ניסה). משכך, פשיטא כי הוא עצמו כלל לא סבל מהפליה כלשהי מצד המשרד. מכאן, כי אין לו עילת תביעה אישית, והוא לא חבר בקבוצה כלשהי שיש לה עילת תביעה.

115. יתרה מכך, המבקש לא הציג במסגרת בקשת האישור ולו אדם אחד מקרב האוכלוסיה הערבית שטוען כי הופלה הפליה לפי חוק איסור הפליה במוצרים. הוא גם לא הציג אדם אחד שביקש להתקבל לעבודה אצל המשרד, ונענה בשלילה (ובוודאי שלא הוצג מקרה כזה בו הוכח כי השלילה נבעה מהפליה על רקע היותו בן האוכלוסיה הערבית). אלא שגם אם היה בידי המבקש לאתר אדם שכזה, עדין אין בכך כדי להוכיח קיומה של "קבוצה", ובוודאי שלא ניתן להניח כי **כלל האוכלוסייה הערבית** סבלה מהפליה בידי המשרד. בנסיבות אלה, ברי כי המבקש לא הראה קיומה של קבוצה.

116. הנה כי כן, אף יסוד ההומוגניות לא מתקיים, בענייננו.

יסוד הוכחת סיכויי התביעה - אין כל אפשרות סבירה שהשאלות המהותיות המשותפות כנגד המשרד יוכרעו לטובת הקבוצה

117. לפי סעיף 8(א)(1) לחוק, נדרש המבקש הייצוגי להוכיח לגבי השאלות המהותיות המשותפות כי **"יש אפשרות סבירה שהן יוכרעו בתובענה לטובת הקבוצה"**. זהו יסוד הוכחת סיכויי התביעה.

118. וכך נקבע ברע"א 729/04 **מדינת ישראל נ' קו מחשבה בע"מ** (נבו 26.04.2010):

"על מנת להשתכנע כי, לכאורה, קיימת אפשרות סבירה ששאלות מהותיות של עובדה ומשפט יוכרעו בתובענה לטובת הקבוצה, נדרש בית המשפט להיכנס לעובי הקורה ולבחון את התובענה לגופה, אם היא מגלה עילה טובה ואם יש סיכוי סביר להכרעה לטובת התובעים (ע"א 6343/95 **אבנר נפט וגז בע"מ נ' אבן**, פ"ד נג(1) 115, 118 (1999); כן ראו, ע"א 2967/95 **מגן וקשת בע"מ נ' טמפו תעשיות בירה בע"מ**, פ"ד נא(2) 312, 327329 (1997); רע"א 8268/96 **רייכרט נ' שמש**, פ"ד נה(5) 276, 291 (2001); ע"א 1509/04 **דנוש נ' Chrysler Corporation** פסקאות 13-14 (פורסם בנבו, 22.11.07)). בחינה מעמיקה של סיכויי הצלחת התובענה היא מלאכה רבת-חשיבות. יש לזכור, כי הכלי של תובענה ייצוגית הוא רב-עוצמה. בצד היתרונות של כלי זה, לא ניתן להתעלם מכך שעצם אישורה של בקשה להגיש תובענה ייצוגית עשוי ליצור לחץ כבד על הנתבע. על כן, קיים צידוק רב שכבר בשלב הדיון בבקשת האישור יידרש בית המשפט לבחון את הסוגיה של זכות לכאורה וסיכויי ההצלחה" (רע"א 729/04 **מדינת ישראל נ' קו מחשבה בע"מ** (פורסם בנבו, 26.4.2010), בפסקה 10).

119. לעמדת המשרד, לאור כל האמור בתשובה דנן לעיל, ובכל הנוגע אליו, אין כל אפשרות, וממילא אין אפשרות סבירה, שהתובענה תוכרע לטובת המבקש ו/או הקבוצה. כפי שהראינו לעיל, דין בקשת האישור להידחות על הסף מחמת היעדר עילה לפי חוק איסור אפליה במוצרים, ומעבר לצורך מחמת היעדר עילה אף לא לפי חוק המינויים; ובהיעדר עילה בגין הפעלה או אי הפעלת סמכויות פיקוח. יתרה מכך, דין בקשת האישור להידחות לגופה, מן הטעם שהמשרד כלל אינו מפלה את בני האוכלוסייה הערבית בשום היבט רלוונטי שהוא.

120. הנה כי כן, גם יסוד הוכחת סיכוי התביעה אינו מתקיים, בענייננו.

יסוד היעילות וההגינות - תובענה ייצוגית אינה הדרך היעילה וההוגנת ביותר

121. לפי סעיף 8(א)(2) לחוק, נדרש המבקש הייצוגי להוכיח כי התובענה הייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת ביותר להכרעה במחלוקת. זהו יסוד היעילות וההגינות.

122. בכל הנוגע ליסוד היעילות וההגינות, פסק בית המשפט העליון כי "אחד השיקולים המרכזיים בבחינת יעילות והגינות השימוש בתובענה ייצוגית הוא המידה שבה ההכרעה בשאלות המשותפות לכלל חברי קבוצת התובעים תסייע לפתרון הסכסוך האינדיבידואלי שבין כל אחד מהם לבין הנתבע. ככל שימצא כי ההכרעה המשותפת תקדם רק במעט את פתרון הסכסוך ונותרו שאלות אינדיבידואליות רבות, היעילות וההגינות הנלוות לדיון בדרך של תובענה ייצוגית, תפחתנה." (רע"א 2128/09 הפניקס חברה לביטוח בע"מ נ' עמוסי (נבו, מיום 5.7.2012)).

123. לעמדת המשרד, לאור כל האמור בתגובה דנן לעיל, תובענה ייצוגית אינה הדרך היעילה וההוגנת ביותר להכרעה במחלוקת.

124. יתרה מכך, הצורך בבירור פרטני מחייב גם הוא את דחיית בקשת האישור. נהיר וברור, כי בירור התובענה, ובחינת השאלה האם כל חבר קבוצה - שדבר קיומה כלל לא הוכח - סבל מהפליה נטענת, יחייב בירור עובדתי מעמיק פרטני ופיצול ההליך לאינספור הליכים פרטניים שבכל אחד מהם בירור עובדתי ספציפי.

125. כך, לצורך בירור השאלה האם אדם כלשהו סבל מהפליה הנטענת בבקשת האישור (שהיא כאמור, הפליה בתעסוקה שאינה נכללת בגדרי חוק איסור הפליה במוצרים), יש לבדוק, בין היתר, את הסוגיות הבאות:

א. ראשית, יש לברר לאיזו משרה ביקש חבר הקבוצה להתקבל, וכמה מועמדים התמודדו מולו על המשרה.

ב. שנית, יש לברר מה הם סט הכישורים שהביא עמו אותו חבר קבוצה – האם יש לו נסיון? האם יש לו הכשרה מתאימה? האם יש לו כישורים נוספים שהופכים אותו למועמד טוב יותר או פחות בהשוואה למועמדים האחרים?

- ג. לאחר מכן נדרש לבדוק מהם כישורי המתמודדים האחרים? האם מי שנבחר למשרה אכן היה מועמד מתאים יותר לאור כישוריו? שהרי כידוע, **לא כל יחס שונה עולה כדי אפליה פסולה, ותיתכן הבחנה המושתתת על שוני רלוונטי הנובע מסט הכישורים המביא עמו כל מועמד**. משכך, הפליה פסולה תתרחש רק מקום בו נעשתה הבחנה בין מועמדים מבלי שקיימת לכך הצדקה עניינית.
- ד. כמו כן, יש לבחון האם בכלל הוגשו מועמדות ע"י בני האוכלוסייה הערבית למשרה זו או אחרת?

126. אלו הן מקצת הדוגמאות לבירורים פרטניים שנדרש לבצע ביחס **לכל אדם ואדם** על מנת לבחון את זכאותו להיכלל בבקשת האישור. נהיר כי אין זה יעיל לערוך בירור פרטני שכזה במסגרת הליך ייצוגי.

127. כידוע, כאשר תובענה מעוררת את הצורך בבירור פרטני של נסיבותיו האינדיווידואליות של כל חבר בקבוצה המיומרת, ומשקלו של הבירור הפרטני עולה על משקלן של השאלות המשותפות לכלל הקבוצה, אזי תובענה ייצוגית אינה הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת בהתאם לסעיף 8(א)(2) לחוק תובענות ייצוגיות (ר', לדוגמא, ענין **רזניק**, פסקה 27 לפסק דינו של כב' הנשיא גרוניס; בש"א (מחוזי ב"ש) 4309/05 **בארי נ' הוצאת עיתון הארץ בע"מ** (פורסם בנבו, 26.5.2009)). ואכן, בתי המשפט כבר דחו בקשות לאישור תובענה כייצוגית משום ששאלת ידיעת חברי הקבוצה והסכמתם היו ביסוד עילת התביעה, ועל כן עוררו את הצורך בבירור אינדיבידואלי ביחס לעילת התביעה של כל חבר וחבר בקבוצה (ע"א 4831/07 **מזרחי נ' מנהל מקרקעי ישראל** (פורסם בנבו, 3.3.2010); ת"צ 54199-06-12 **גולן נ' פזגז בע"מ** (פורסם בנבו, 21.7.2014); ת.א. 1113/07 בש"א 2911/07 **בירנבוים נ' מבדק בדיקות רכב ורישוי בע"מ** (פורסם בנבו, 26.5.2008)).

128. הנה כי כן, יסוד היעילות וההגינות אינו מתקיים, בענייננו.

יסוד הייצוג הראוי ויסוד תום הלב לא מתקיימים

129. בהתאם לסעיף 8(א)(3) לחוק, על המבקש לשמש כתובע מייצג להוכיח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בדרך הולמת. זהו יסוד הייצוג הראוי. בהתאם לסעיף 8(א)(4) לחוק, על המבקש להוכיח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בתום לב. זהו יסוד תום הלב.

130. לעמדת המשרד, יסודות אלו אינם מתקיימים בענייננו. כפי שפורט בהרחבה לעיל, בקשת האישור דנן לוקה **בפגמים מהותיים רבים**, וזאת בכל היבט ומישור שהוא:

כך, במישור אי התאמת בקשת האישור להליך ייצוגי;

כך, במישור הגשת בקשת האישור לבית משפט שאינו מוסמך לדון בה;

כך, במישור היעדר התקיימותן של העילות הנטענות;

כך, במישור אי קיומה ואי הוכחתה ולו לכאורה, של עילת תביעה אישית, באמצעות פירוט עובדתי נדרש - להבדיל מסתמי וכללי;

כך, בהצגת תשתית עובדתית ומשפטית חסרה, מבלי לערוך בירור מינימלי נדרש, לרבות פניה מוקדמת למשרד (ר' סע- 140-134 להלן).

כך, באי הוכחה לכאורה של קיומה של קבוצה ו/או בהגדרת הקבוצה כ"כלל האוכלוסייה הערבית";

כך, בטענה לנזק ללא כל פירוט באשר לאופן חישובו;

ועוד.

131. הלכה פסוקה היא כי המבקש "חייב לערוך מלכתחילה את כתב תביעתו ואת הבקשה לאשרו כתובענה ייצוגית ביסודיות ובכובד ראש" (רע"א 2444/08 שופרסל בע"מ נ' כהן (פורסם בנבו, 21.12.2008), בפס' 9(א). וכן כי "על המגיש בקשה לאישור תובענה ייצוגית לשקוד היטב על הכנת הבקשה עובר להגשתה, ולא לנסות לשפרה לאחר מעשה" (רע"א 5460/13 אסם תעשיות מזון בע"מ נ' שור (פורסם בנבו, 11.08.2013), בפס' 5. ראו גם רע"א 8562/06 פופיק נ' פזגז 1993 בע"מ, בפס' 8 (פורסם בנבו, 15.4.2007)).

132. זאת ועוד, עמד על כך, בית משפט העליון בבר"מ 4303/12 אינסלר נ' המועצה האיזורית עמק חפר (פורסם בנבו, 22.11.2012) כדלקמן:

"תום הלב הדיוני משמיע, בין היתר, כי התובע נדרש מלכתחילה לבסס את בקשת האישור על בדיקה יסודית ומעמיקה של התשתית העובדתית והמשפטית הצריכה לעניין (עניין שופרסל, פסקה 9(א)). בהתאם לכך, הגשת בקשה לאישור מבלי לערוך בדיקה מעמיקה של התשתית העובדתית והמשפטית הרלוונטית עלולה כשלעצמה להוליך למסקנה כי יש יסוד סביר להניח שהתובע הייצוגי ובא כוחו לא ייצגו את הקבוצה בתום לב".

133. לעמדת המשרד, הגשת בקשת אישור חסרה וכוללנית, באופן האמור, מטילה ספק בהתאמת המבקש ו/או בא כוחו לשמש כמייצגי הקבוצה, במיוחד כאשר עסקינן בתובענה ייצוגית שהכרעה בה מהווה, כידוע, מעשה בי-דין לכלל הקבוצה.

לא הונחה כל תשתית עובדתית וראייתית התומכת בבקשת האישור

134. מעבר להיות בקשת האישור כללית, סתמית, ונעדרת כל התייחסות פרטנית למשרד עצמו, היא גם נסמכת על מסד עובדתי שגוי ומוטעה. אף אם נניח לטובת המבקש, היפותטית, שעילה מכוח חוק איסור הפלייה היא עילה מסתברת בקשר עם חוק תובענות ייצוגיות גם כאשר יסודה העובדתי הנטען הוא מיעוט מועסקים ערבים כביכול במצבת כוח האדם המשרדית (טיעון מופרך לגופו, כפי שהוסבר לעיל), ואף אם נניח לטובת המבקש בבקשת האישור, כי הדרך להוכיח את התקיימות העילה (המופרכת) הנ"ל היא באמצעות בחינה כמותית גרידא של מספר המועסקים הערבים במשרד (ולא היא, בראי דיני הייצוג ההולם כמוסבר) נטען בבקשה כי המשרד מעסיק "לכל היותר פקיד ערבי אחד". אלא שכפי שהראינו לעיל, ובניגוד גמור לנטען, המשרד פועל בהתאם למדיניות החלה לגביו בכל הנוגע לייצוג הולם, ועובדי המשרד מן המגזר הערבי מהווים בעת הזאת 11% מכלל עובדי המשרד.

135. משכך, ברי כי בקשת האישור, כנוסחה ולפי שיטתה הפגומה-היא, נסמכת על תשתית עובדתית שגויה, מופרכת, שאינה מגובה בכל ראייה.

136. יתרה מכך, המבקש כלל לא טרח לפנות למשרד בבקשה לקבל נתונים בקשר לאחוז העובדים הערבים המועסקים אצלו, לשיטתו-שלו. המבקש גם לא פנה למשרד מכוח חוק חופש המידע, התשנ"ח-1998 בבקשה לקבלת מידע זה, הגם שדרך זו פתוחה בפניו. אם היה טורח המבקש לפנות למשרד, או אז היה מופנה המבקש לדו"ח המצב, המפורסם באתר האינטרנט של המשרד בכתובת:

https://www.gov.il/he/Departments/General/26most_women_council_reports, ונוכח לדעת שהתשתית העובדתית כביכול שעל בסיסה מושתתת בקשת האישור בעילה הפלייתית כלשהי - פשוט לא נכונה.

137. **היעדר הפניה המוקדמת** הינו נימוק נוסף לדחיית בקשת האישור, בנסיבות העניין, שכן היעדר פניה מוקדמת, עובר להגשת בקשת האישור, עשוי לפגוע **בתום הלב** (או בניקיון הכפיים, או במיצוי הליכים הנדרש ככלל ממי המבקש סעד חזיתי (לרבות צוו עשה) כלפי רשות מנהלית הפועלת בהקשר הנטען בבקשה מכוח סמכות שלטונית) - וכך הם פני הדברים בענייננו.

138. כידוע, מטרתו המרכזית של חוק תובענות ייצוגיות היא קידום האינטרס הציבורי (רע"א 3698/11 שלמה תחבורה (2007) בע"מ ואח' נ' ש.א.מ.ג.ר שירותי אכיפה בע"מ, בפס' כ"א לפסק דינו של כב' השופט א' רובינשטיין (פורסם בנבו, 6.9.2017); ע"א 8037/06 ברזילי נ' פרינר (הדס 1987) בע"מ, בפס' י"ז לפסק דינו של כב' השופט א' רובינשטיין (פורסם בנבו, 4.9.2014)).

139. בת"צ (מחוזי מרכז) 36086-07-11 **חרסט נ' ידיעות אינטרנט (שותפות רשומה) ואח'**, בפס' 28 (פורסם בנבו, 19.9.2012), נקבע לעניין הפניה המוקדמת כך:

"נטל זה ניתן לבסס הן על הדרישה כי המבקש ינהל את ענייני הקבוצה בדרך הולמת ובצורה הוגנת (ראו סעיפים 1(4), 8(א)(3) ו-8(א)(4) לחוק תובענות ייצוגיות), והן על המגמה לייחד את המכשיר התובענות הייצוגיות לאותם מצבים בהם לא ניתן להביא לפתרון הסכסוך בדרכים יעילות יותר (השוו סעיף 8(א)(2) לחוק תובענות ייצוגיות). וכי ממה נפשך – אם פניה מוקדמת שכזו תיענה בחיוב, ותביא להפסקת ההתנהגות הבלתי חוקית, הרי שהיא תתברר הן כדרך היעילה והמהירה לפתרון הסכסוך והן כאמצעי המשרת בצורה המיטבית את טובת הקבוצה; אם, לעומת זאת, תדחה הפניה, הרי שהמבקש יוכל בלב שקט, ובידיים נקיות, לפנות לנתיב התובענה הייצוגית, ולא ניתן יהיה לטעון נגדו כי עשה בו שימוש נמהר ושלא לצורך".

140. כאמור, המבקש לא טרח לפנות בפניה מוקדמת למשרד ולברר - לשיטתו-הוא, יהא אשר יהא משקלה המשפטי (ולטעמנו אין בה מאום, בהקשר הנטען בבקשה) - כמה עובדים ערביים מועסקים על ידו. לעמדת המשרד, התנהלותו זו של המבקש נופלת בגדר אותן נסיבות קונקרטיות חריגות המצדיקות בנסיבות העניין את דחיית בקשת האישור כנוסחה.

התנהלותו של המבקש מצדיקה גם היא דחיית בקשת האישור

141. היעדרה של תשתית ראייתית מבוססת, כמו גם היעדרה של הפניה המוקדמת, משליך גם על שאלת **הולמות הייצוג** באופן המחייב דחיית בקשת האישור.

142. אכן, לא אחת דחו בתי המשפט בקשות לאישור על הסף, לאחר שנמצא כי המבקש ובא כוחו הציגו תשתית עובדתית שגויה.

143. כך למשל, בת"צ 40508-12-14 **פייסחוב נ' PayPal Pte. Ltd** (פורסם בנבו, 31.1.2016), סילק בית המשפט (כב' השופט ע' גרוסקופף) על הסף בקשה לאישור שהייתה מבוססת על מצג עובדתי כוזב מטעם זה בלבד, מבלי להידרש לטענות לגופן. כך נפסק שם:

"... ודוק, הפגם המחייב את סילוק התובענה על הסף עניינו התנהלותם הדינית של המבקשים, דהיינו בחירתם להציג תמונה מטעה של עניינם לפני בית המשפט. משאלה הם פני הדברים, אין טעם לדון בשאלה מהן המשמעויות של מידע זה, לו היה מוצג כהלכה במסגרת בקשת האישור. במילים אחרות, אין התביעה מסולקת בשל העובדה שהמבקשים חשודים בזיוף מוצרי יוקרה או שנסגרו בעבר חשבונות פייפאל שפתחו או שניהלו התכתבות כזו או אחרת עם המשיבה. התביעה מסולקת מאחר שהמידע על כל אחד מהעניינים הללו (ובוודאי שעל הצטברותם) הוא מהותי מאד לטענות המועלות בתובענה כנגד פייפאל, ולמרות זאת הוא הוסתר על ידי המבקשים מבית המשפט" (שם, בפס' 11).

144. כן ראה את דברי בית המשפט בת"צ 30211-02-17 **דשא נ' אחוזת פולג (1998) בע"מ** (פורסם בנבו, 3.11.2018), שם נדחתה בקשת אישור מהטעם של הצגת תמונה עובדתית חסרה:

"חובת תום הלב מחייבת את התובע הייצוגי לתת גילוי מלא לגבי כל עניין מהותי אשר על פי טיבו ואופיו מצוי בגדר המחלוקת, ומחייבת לפרוש בבקשת האישור את התשתית העובדתית, המשפטית והראייתית המלאה, כך שלפני בית המשפט תעמוד תמונת מצב מדויקת, ללא 'סינון' נתונים שאינם נוחים לתובע הייצוגי".

145. המסקנה ברורה בענייננו: בחירתו של המבקש להגיש תובענה ייצוגית, מבלי לברר תחילה את המצב העובדתי לאשורו, מבלי לבקש מידע הנגיש לציבור בנקל, ומבלי לטרוח בפניה לבקש מידע זה, ותחת זאת להגיש תובענה ייצוגית המבוססת על תשתית עובדתית מטעה ושגויה, מעידה על אי התאמת המבקש ובא כוחו לשמש כמייצגי הקבוצה, וגם מן הטעם הזה דינה של בקשת האישור להידחות הן על הסף והן לגופה.

146. לסיכום, מן האמור בתשובה זו עולה כי הבקשה מחוסרת כל יסוד ודינה להידחות על הסף, ולחילופין לגופה. למוסד התובענה הייצוגית נודעת חשיבות רבה. על מנת שיוכל למלא אחר ייעודו החשוב, יש להקפיד לעשות בו שימוש ראוי ולמנוע, ככל הניתן, תובענות חסרות ביסוס עובדתי ומשפטי - בדיוק כמו הבקשה שכאן.

סוף דבר

147. לתשובה זו מצורף תצהירה של מירב בוכריס – אסולין, מנהלת אגף הון אנושי, משאבי אנוש במטה המשותף למשרד התרבות והספורט ולמשרד החדשנות, לתמיכה בטענות העובדתיות שפורטו בה.
148. מכל הטעמים שפורטו בתשובה זו, וקל וחומר נוכח משקלם המצטבר, מתבקש בית המשפט הנכבד לדחות את בקשת האישור נגד המשרד, על הסף ו/או לגופה.
149. כן מתבקש בית המשפט הנכבד לחייב את המבקש **בהוצאותיו הריאליות** של המשרד בגין תשובה זו, ובשכר טרחת עורכי דינו.
150. למען הסר ספק יצוין, כי המשרד מכחיש כל טענה עובדתית או משפטית של המבקש בבקשת האישור, בתובענה ובנספחים, בין אם קיימת התייחסות מפורשת לכך בתשובה זו ובין אם לאו.
151. למען הזהירות בלבד - מובהר כי כל טענה בבקשה בנוגע לעילה שצמחה ממעשה ו/או מחדל ו/או התקשרות בהסכם ו/או אירוע שהתרחשו ו/או נזק שנגרם - בקשר למבקש ו/או למי מבין חברי הקבוצה המיומרת - למעלה מ-7 שנים עובר להגשתה נגועה כמובן בהתיישנות ויש להתעלם ממנה.


 דרור קנריק שריג, ע"ד
 פרקליטות מחוז חיפה - אזרחי
 ב"כ המשרד

ה' כסלו, תשפ"ג 29 נובמבר, 2022

תצהיר

אני הח"מ מירב בוכריס-אסולין בעלת תעודת זהות מספר 042837088 לאחר שהוזהרתי כי עלי לומר אמת שאם לא אעשה כן אהיה צפויה לעונשים הקבועים בחוק מצהירה כדלקמן:

1. הנני עושה תצהירי זה בתמיכה לתשובת המשיב 1, משרד התרבות והספורט (להלן: **"המשרד"**), לבקשה לאישור תובענה כייצוגית (להלן: **"בקשת האישור"**), לפי חוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006 (להלן: **"חוק תובענות ייצוגיות"** או **"החוק"**), שהוגשה ע"י המבקש, אמל חינוכי (להלן: **"המבקש"**), כנגד המשרד וכנגד המשיבה 2, התאחדות לכדורגל בישראל (להלן: **"ההתאחדות"**); המשיב 3, הועד האולימפי בישראל (להלן: **"הועד האולימפי"**); והמשיב 4, איגוד הכדורסל בישראל (להלן: **"האיגוד"**).
 2. הנני משמשת כמנהלת אגף הון אנושי, משאבי אנוש במטה המשותף למשרד ולמשרד החדשנות, המדע והטכנולוגיה.
 3. כל העובדות האמורות בתצהירי זה ידועות לי מתוקף תפקידי ו/או ממסמכים המצויים ברשותי ו/או מידיעה אישית ו/או ממידע שנמסר לי על ידי באי כוח המשרד.
 4. כל הנספחים המצורפים לתשובה מהווים חלק בלתי נפרד מתצהירי זה.
- חלק א' - העובדות הצריכות לעניין**
5. בקשת האישור הוגשה על ידי המבקש, שהינו אזרח ישראל הנמנה על האוכלוסייה הערבית, ועורך דין במקצועו המתמחה במשפט וספורט, כאמור בבקשת האישור ובתצהיר מטעמו.
 6. המשיב 1 הינו משרד התרבות והספורט, משרד ממשלתי שבראשו עומד שר התרבות והספורט. המשרד פועל, בין היתר, להוביל ולקדם תהליכים אשר יאפשרו לאזרחי ישראל לממש את זכותם לתרבות ולספורט, מתוך שאיפה לקידום מצוינות, יצירתיות ואיכות חיים.
 7. משרד התרבות והספורט ומשרד החדשנות, המדע והטכנולוגיה (להלן: **"משרד החדשנות"**) הינם שני משרדי ממשלה שונים ונפרדים, שבראשם שרים שונים, מנכ"לים שונים, הנהלה נפרדת, ולהם יחידות מקצועיות נפרדות. שני המשרדים, אשר בעבר היו מאוחדים, חולקים ביניהם את יחידות המטה ("המטה המשותף"), הכולל את יחידות כוח אדם, חשבונות, תקציבים, לשכה משפטית וכדומה.
 8. יתר המשיבים, ההתאחדות לכדורגל בישראל (להלן: **"ההתאחדות"**); הועד האולימפי בישראל (להלן: **"הועד האולימפי"**); ואיגוד הכדורסל בישראל (להלן: **"האיגוד"**), הינם עמותות **פרטיות**, העוסקים בהסדרת והפעלת ענפי ספורט שונים הפועלים בישראל.
 9. יצוין כי המשרד עוסק, בין היתר, במתן תמיכות בתחומי הספורט – וזאת בהתאם להוראות חוק יסודות התקציב, תשמ"ה – 1985, ובהתאם לנהלים הרלוונטיים. בין מאות הגופים אשר פעילותם נתמכת במסגרת זו, על בסיס בקשות שהם מגישים מדי שנה ולפי החלטות ועדת התמיכות המשרדית, נמנים אף יתר המשיבים.

חלק ב' - עילת סף - אין למשרד סמכויות פיקוח על יתר המשיבים

10. במסגרת פעילותו כגוף הממשלתי האמון על תחום הספורט, פועל המשרד לפי תקנות תמיכה שונות בגופי הספורט – במוסדות ציבור, זאת בהתאם להוראות סעיף 3א לחוק יסודות התקציב, תשמ"ה-1985 ונוהל שר האוצר למתן תמיכות; ובגופים אחרים לפי הוראות החשב הכללי הרלוונטיות. במסגרת זו נתמכים מדי שנה על ידי המשרד גופים רבים הפועלים בתחום הספורט.
11. המשיבים 2 ו-4 הינם איגודי ספורט והמשיב 3 הוא ארגון גג, אשר מקבלים מימון מהמשרד, אשר היקפו נקבע מדי שנה בהתאם למבחני תמיכה שונים.
12. כידוע, המסגרת המשפטית של מתן תמיכות נועדה לאפשר למדינה לעודד או לקדם תחום פעילות מסוים, מבלי שהמדינה תבצע את הפעילות באופן ישיר. מסגרת זו מאפשרת לשוק להתנהל ביעילות; וכן מגנה על אינטרסים שונים דוגמת חופש הביטוי וחירות היצירה.
13. לפיכך, היחסים בין המשרד ובין הגופים הנתמכים אינם יחסים של כפיפות לפיקוח או של כפיפות לרגולציה. מימוש מדיניות המשרד והכוונת פעילות הגופים הנתמכים נעשים באמצעות קביעת התבחינים השונים המפורטים במבחני התמיכה, וזאת בהתאם להנחיות היועמ"ש ולנהלים המקובלים, אולם מתן תמיכות אינו הופך את המשרד אחראי לפעילות הגופים הנתמכים, ואינו מסמיכו להנחות אותם בהחלטות ניהוליות או ביצועיות שונות.
14. המשרד אינו מעורב באופן ישיר או עקיף במדיניות העסקת עובדיהם של המשיבים האחרים, ואין לו סמכויות פיקוח עליהם בנדון זה.

חלק ג' - דין הסעד לשינוי מדיניות להידחות על הסף

15. למיטב ידיעתי וממידע שנמסר לי, המבקש מעולם לא פנה למשרד בבקשה לשנות את מדיניות העסקתו, והטענות המועלות במסגרת בקשת האישור לא הועלו על ידו קודם לכן בפני המשרד.

חלק ד' - המשיב פועל בהתאם לנדרש ואף למעלה מכך במתן ייצוג הולם

- העתקי החלטות הממשלה צורפו לתשובת המשרד לבקשת האישור, כחלק בלתי נפרד ממנה, וסומנו כנספח א'.
16. בחודש מאי 2022 פורסם דו"ח המצב לשנת 2021 של המשרד בנושא העסקה שוויונית ורבגונית (להלן: **"דו"ח המצב"**). המדובר בדו"ח העדכני ביותר, המציג את נתוני העסקת האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם במשרד, וכן במשרד החדשנות. בדו"ח מפורטים בהרחבה היקפי העובדים המועסקים מתוך האוכלוסיות השונות, לרבות האוכלוסייה הערבית.
- העתק דו"ח המצב ממאי 2022 צורף לתשובת המשרד לבקשת האישור, כחלק בלתי נפרד ממנה, וסומן כנספח ב'.
17. בהתאם למפורט בדו"ח (ר' עמ' 7), בתום שנת 2021 מנתה מצבת כוח האדם של משרד התרבות והספורט ומשרד החדשנות 228 עובדים סך הכל (לרבות סטודנטים, מתמחים, אזרחים ותיקים, צוערים וכדומה, ולא כולל משרות אמון).

18. במשרד התרבות והספורט ובמשרד החדשנות המדע והטכנולוגיה, אשר חולקים כאמור את יחידות המטה (כח אדם, נכסים ולוגיסטיקה, תקציבים, חשבונות, לשכה משפטית), כ- 8.77% מהעובדים הינם בני האוכלוסייה הערבית (20 עובדים בני האוכלוסייה הערבית מתוך 228 עובדים).
19. בחינת היחידות המקצועיות של משרד התרבות והספורט, ללא עובדי משרד החדשנות (שהוא הרי אינו משיב בבקשת האישור), מעלה ששיעור המועסקים במשרד בקרב האוכלוסייה הערבית גבוה אף יותר, ועומד על 11% (13 עובדים בני האוכלוסייה הערבית מתוך 118 עובדים).
20. הווה אומר, המשרד נותן גם נותן ביטוי וייצוג משמעותי לאוכלוסייה הערבית בקרב עובדיו, בשיעור העומד על 11% מכלל עובדיו. נתונים אלו מפריכים את טענת המבקש לפיה "יש לכל היותר פקיד ערבי אחד אצל משיב 1", והם מעידים כי המשרד פועל למלא אחר חובת הייצוג ההולם, ומעסיק עובדים ערבים בדרגות ותפקידים שונים.
21. יתרה מכך, ראוי עוד להוסיף כי המשרד פועל בהתאם לנהלים ולהנחיות שמפרסמת נציבות שירות המדינה מפעם לפעם, ונוקט בצעדים אקטיביים על מנת לעודד ולהגביר את הגיוון התעסוקתי. כך, חברי ועדות בוחנים מטעם המשרד פועלים על פי המדריך שפרסמה הנציבות לחברי ועדות בוחנים בשירות המדינה ובו, בין היתר, פירוט אודות חסמים בפני העסקה של בני האוכלוסייה הערבית והנחיות מעשיות לחברי ועדת בוחנים בקשר להערכת מועמדים בני אוכלוסייה זו. כמו כן, בהתאם להוראות פס' 3.28 לתקשי"ר ולהנחיית נציב שירות המדינה 3.22, במשרד פעלה עד לאחרונה ממונה גיוון תעסוקתי וממונה חדש צפוי להתמנות בזמן הקרוב (המועד האחרון להגשת המועמדות היה 14.11.2022).
22. עוד ראוי לציין, כי שנת 2021, כמו השנה שקדמה לה, הייתה שנה מאתגרת במיוחד, זאת הן לאור היעדר תקציב המדינה והן בשל מגיפת הקורונה, שהגבילה במידה רבה את העשייה במשרד. המשרד התמודד עם אתגרים אלו בדרכים שונות על מנת להמשיך ולעמוד ביעדי הייצוג ההולם, לרבות איתור מקורות גיוס כוח אדם נוספים הפונים לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם (כגון עמותות, חברות השמה וכדומה); ייעוד משרות נוספות ועידוד מועמדים מהאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם לגשת למכרזים; שילוב נציגים מאוכלוסיות מגוונות בועדות הבוחנים; עידוד להשתתפות בהדרכות שונות; קיום הרצאות שונות בנושאי חג הרמדאן וחג הסיגד; ציון יום הגיוון במתקני המינהלים; ושליחת אגרות ברכה בשפה הערבית (ר' עמ' 20-26 לדו"ח המצב).
23. בשולי הדברים יצוין עוד, כי המשרד פועל באופן נרחב לצורך קידום הספורט בקרב האוכלוסייה הערבית, בין היתר בהקצאת מאות מיליוני ש"ח, באפיקים שונים, במסגרת החלטה מספר 550 של הממשלה מיום 24.10.2021 בעניין התוכנית הכלכלית לצמצום פערים בחברה הערבית עד לשנת 2026.

פרק ה' - לא הונחה כל תשתית עובדתית וראייתית התומכת בבקשת האישור

24. למיטב ידיעתי וממידע שנמסר לי, המבקש לא פנה למשרד בבקשה לקבל נתונים בקשר לאחוז העובדים הערבים המועסקים אצלו. המבקש גם לא פנה למשרד מכוח חוק חופש המידע, התשנ"ח-1998 בבקשה לקבלת מידע זה, הגם שדרך זו פתוחה בפניו.
25. זה שמי זו חתימתי ותוכן תצהירי אמת.


 מירב בוכריס-אסולין

אישור

אני הח"מ עו"ד ד"ר אילן גל מאשר כי ביום 29.11.22 גברת מירב בוכריס-אסולין המוכרת לי אישית ו/או הנושאת תעודת זהות מס' 042837089 לאחר שהוזהרה כי עליה לומר אמת שאם לא כהן תהיה צפויה לעונשים הקבועים בחוק אישרה את נכונות ההצהרה וחתמה עליה בפניי.

קונסטאנטינוס, עו"ד

מ.ר. 20807

עו"ד

תוכן עניינים

סימון	שם הנספח	עמ'
א	העתקי החלטות הממשלה	3
ב	דו"ח המצב ממאי 2022	10

נספח א

העתקי החלטות הממשלה

עמ' 3

ייעוץ הולם לבני האוכלוסיה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית בשירות המדינה

מספר החלטה: 2579

יחידה: מזכירות הממשלה

ממשלה: הממשלה ה-31, אהוד אולמרט

תאריך פרסום: 11.11.2007

החלטה מס. 2579 של הממשלה מיום 11.11.2007

נושא ההחלטה:

ייעוץ הולם לבני האוכלוסיה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית בשירות המדינה

מחליטים:

בהתאם לסעיף 15א(ב) לחוק שירות המדינה (מינויים).

התשי"ט-1959, ובהמשך להחלטות הממשלה מס. 4729 מיום 12.3.2006 ומס. 414(ערב/3) מיום 31.8.2006 כדלקמן:

- לתקן את סעיף 2.1 להחלטה מס' 414(ערב/3) ולקבוע כי במקום האמור בו ייקבע יעד כדלקמן: עד לסוף שנת 2012, לפחות 10% מעובדי המדינה יהיו מבני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית.
- לתקן את סעיף 2.2 להחלטה מס' 414(ערב/3) ולחייב כל אחד משרדי הממשלה ויחידות הסמך לגבש, בתיאום עם נציבות שירות המדינה, תכנית עבודה חמש שנתית עד סוף שנת 2012, לקידום ייצוגם ההולם של בני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית באותו משרד, אשר במסגרתה ייקבע לגבי כל משרד ממשלתי ו/או יחידות הסמך בנפרד, מהי מכסת העובדים מקרב האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית שהוא אמור לקלוט בתקופה האמורה, ומה הן המשרות שיועדו לאוכלוסייה זו. המכסה והמשרות כאמור של כל משרד ממשלתי, ייקבעו בהתאם למצבת העובדים המתוכננת לפרוש ממנו עד לסוף שנת 2012 מטעמי גיל, בהתאם לחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004, ובהתאם לצפי המשרות שיתפנו באותו משרד בתקופה זו. תכנית העבודה החמש שנתית תוגש לנציבות שירות המדינה עד ליום 31/12/2007. בחלוף כל רבעון של כל שנה שלאחר מכן, יגיש כל משרד דו"ח לנציבות שירות המדינה, אשר יפרט את מספר העובדים החדשים מקרב האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית שנקלטה במשרד, והכל על מנת לעמוד ביעדים הכלליים כאמור בסעיף 1 לעיל. בתום כל שנה אזורית ידווח נציב שירות המדינה לוועדת השרים לענייני המגזר הלא יהודי על פעילות המשרדים בנושא זה.
- לתקן את סעיף 2.3 להחלטה מס' 414(ערב/3) ולקבוע יעד לפיו עד לסוף שנת 2012, לפחות 30% מתוך המשרות החדשות המוקצות בכל שנה, בהתאם לצרכים הרגילים, ייועדו לבני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית.
- לתקן את סעיף 2.6 להחלטה מס' 414(ערב/3) ולהטיל על משרדי הממשלה לתת עדיפות בקבלה לעבודה ובקידום בעבודה לבני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית לתקופה נוספת עד לסוף שנת 2012.
- לתקן את סעיף 1(א) להחלטה מס' 4729, להאריך את תוקפו עד סוף שנת 2012 ולהתנות את הקצאת המשרות החדשות המיועדות לכל משרד לבני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית, בעמידת המשרד בתכנית העבודה החמש שנתית לקידום ייצוגם ההולם של בני אוכלוסייה זו, כמפורט בסעיף 2 לעיל.
- לתקן את סעיף 1(ב) להחלטה מס' 4729, להאריך את תוקפו עד סוף שנת 2012 ולהתנות את הקצאת המשרות החדשות הנוספות לכל משרד, בנוסף לעמידתו בתנאי סעיף 1(ב) להחלטה, גם בעמידת המשרד בתכנית העבודה החמש שנתית לקידום ייצוגם ההולם של בני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית, כמפורט בסעיף 2 לעיל.
- לצורך יישום האמור לעיל, להסמיק את נציבות שירות המדינה לייעד משרות לבני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית מתוך כלל המשרות בשירות המדינה המתוקצבות בספר התקציב.
- להקים צוות בינמשרדי, בראשות המנהל הכללי של משרד המשפטים, אשר ילווה את עבודת המשרדים כאמור לעיל, ויסייע להם בהסרת החסמים בנושא. בצוות יהיו חברים נציב שירות המדינה או נציגו, המנהל הכללי של משרד התחבורה והבטיחות בדרכים, הממונה על התקציבים במשרד האוצר או נציגו, גב' אורה שובע גינדין, סגנית המנהל הכללי של משרד התשתיות הלאומיות, נציג משרד המשפטים ומר איימן דארסיף - נציג משרד ראש הממשלה.

הנוסח המחייב של החלטות הממשלה הינו הנוסח השמור במזכירות הממשלה.

הנוסח המחייב של הצעות חוק ודברי חקיקה הנזכרים בהחלטות הינו הנוסח המתפרסם ברשומות.

החלטות תקציביות כפופות לחוק התקציב השנתי.

דף זה עודכן לאחרונה בתאריך 18.09.2017



ירושלים, ז' באדר התשס"ט
3 במרץ 2009

חוזר מס' 2/2009

אל: המנהלים הכלליים של משרדי הממשלה ויחידות הסמך
מנהלי בתי החולים הממשלתיים
הסמנכ"לים הבכירים למינהל ומשאבי אנוש במשרדי הממשלה ויח' הסמך
המנהלים האדמיניסטרטיביים בבתי החולים הממשלתיים
מנהלי משאבי האנוש במשרדי הממשלה ויח' הסמך
מנהלי משאבי אנוש בבתי החולים הממשלתיים

שלום רב,

הנדון: החלטת ממשלה מספר 4436 מיום 25.01.2009 בעניין "ייצוג הולם לבני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית בשירות המדינה - אישור המלצות צוות בינמשרדי"

סעיף 15א לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, אשר התקבל בשנת 2000 ביוזמת הממשלה, קובע כי בקרב העובדים בשירות המדינה ינתן ייצוג הולם לבני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית.

בהחלטת הממשלה הקודמת בנושא ייצוג הולם לבני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית בקרב עובדי המדינה (מס' 2579 מיום 11.11.2007), נקבע יעד לפיו, עד סוף שנת 2012, אחוז עובדי המדינה שהם בני אוכלוסייה זו יגיע ל 10% לפחות. עוד הוחלט, בסעיף 8 לאותה החלטת ממשלה, להקים צוות בינמשרדי, בראשות המנהל הכללי של משרד המשפטים, אשר ילווה את עבודת המשרדים ויפעל להסרת החסמים בנושא קליטת עובדים מקרב בני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית (להלן - "הצוות הבינמשרדי להסרת חסמים").

הצוות הבינמשרדי להסרת חסמים, קיים מספר ישיבות בראשות מנכ"ל משרד המשפטים שבמהלכן דן במגוון החסמים העומדים בפני יישום חובת הייצוג ההולם. החלטת הממשלה מספר 4436 מיום 25/01/2009 מאשרת מספר צעדים מעשיים שגובשו במהלך עבודת הצוות.

על אף הפעולות האקטיביות שנוקטת נציבות שירות המדינה, בשיתוף משרדי הממשלה ויחידות הסמך, במטרה לעמוד ביעד של 10% שנקבע בהחלטת הממשלה מספר 2579, ולמרות העלייה הרצופה באחוז העובדים מקרב האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית בשירות המדינה, הגיע הצוות הבינמשרדי להסרת חסמים למסקנה ברורה: שירות המדינה לא יצליח לעמוד עד לסוף 2012 ביעד שנקבע בהחלטת הממשלה 2579 ללא השקעת משאבים נוספים.

לאור המסקנה כאמור לעיל הגיש הצוות להסרת חסמים המלצות אשר אושרו בהחלטת הממשלה 4436 לעיל כדלקמן:

השתתפות בשכר דירה:

סעיף 1

הצוות הבינמשרדי להסרת חסמים מצא כי חסם מרכזי העומד בפני העלאת מספר העובדים הערבים במשרדי הממשלה הוא מיקומם של המשרדים באזורים מרוחקים ממקום מגוריהם של רב בני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית. אשר על כן הגיע הצוות למסקנה כי הכרחי הוא להעלות באופן משמעותי את שיעור ההשתתפות בשכר דירה של עובדים מקרב אוכלוסייה זו העוברים ממקום מגוריהם בעקבות קליטה במשרה בשירות המדינה מעד-1,100 ש"ח לעד-2000 ש"ח בחודש.

* נפרסם חוזר מיוחד בעניין זה המפרט נוהל העלאת ההשתתפות בשכר דירה

תוספת תקנים ומכסות שינויי תקן:

סעיפים 2 עד 6

הצוות הבינמשרדי להסרת חסמים הגיע למסקנה שעל מנת להגיע ליעד שנקבע בהחלטת הממשלה האחרונה, לפיו, כאמור, עד סוף שנת 2012, אחוז עובדי המדינה שהם בני האוכלוסייה הערבית הדרוזית והצ'רקסית יעמוד על 10% לפחות, לא די בהמשך המדיניות הקיימת בדבר ייעוד משרות לבני אוכלוסייה זו, אלא שיחד עם צעדים אחרים האמורים להסיר חסמים, אין מנוס מהגדלת מספר המשרות המיועדות. אשר על כן, בסעיף 2 הוחלט לייעד בכל שנה עד 2012, 20 משרות נוספות על בסיס משרה פנויה, כאשר על כל משרה כזו במשרד ממשלתי או יחידת סמך שתתפנה ותאויש על ידי עובד בן האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית, תוקצה משרה חדשה נוספת באותו משרד ממשלתי או יחידת סמך שתיועד גם היא לבני אוכלוסייה זו. הקצאת משרות לפי סעיף זה תתבצע רק למשרדים אשר עומדים בתוכניות העבודה השנתיות, בנושא ייצוג הולם לבני האוכלוסייה הערבית, שנקבעו עבורם ע"י נציבות שירות המדינה. כמו כן, בסעיף 3 מוצע להוסיף עוד 800 משרות המיועדות לבני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית בשנים 2009 עד 2012. בתוכנית העבודה השנתית, תיקבע עבור כל משרד או יחידת סמך מכסת משרות שנתית, מתוך המשרות המתפנות של המשרד, לטובת ייעוד עבור בני האוכלוסייה הערבית. כמו כן, מדי שנה בין השנים 2009-2012, תקצה נציבות שירות המדינה 37.5 משרות חדשות לסטודנטים בני האוכלוסייה הערבית.

כמו כן, נציבות שירות המדינה מוסמכת להוסיף לכל משרד ממשלתי או יחידת סמך אשר ייעד משרה לבני האוכלוסייה הערבית מהמשרות הקיימות, בתמורה, מכסת שינוי תקן נוספת בהתאמה לרמת המשרה שיועדה.

הוראות מנהליות – מכרזים

סעיפים 7, 8, 10

במהלך עבודת הצוות הבינמשרדי להסרת חסמים, הסתבר כי בקרב האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית אין עדיין מודעות מספקת למשרות הפנויות בשירות המדינה. **אשר על כן הוחלט להטיל על נציבות שירות המדינה להכין תוכנית להגברת הנגשת המידע אודות המשרות הפנויות בשירות המדינה לבני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית.**

בנוסף, הצוות הבינמשרדי להסרת חסמים מצא כי בקרב האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית קיים חוסר אמון לגבי סיכויים לזכות במכרזים הרגילים בשירות המדינה שאינם מיועדים אך ורק לבני אוכלוסייה זו, יהיו כישוריהם אשר יהיו. חוסר אמון זה מתבטא בתופעה של הימנעות מהגשת מועמדות למכרזים הרגילים. על מנת לתת מענה ישיר לתופעה זו, **הוחלט להקים מאגר של חברי ועדת בוחנים מקרב כל בני הקבוצות הזכאיות לייצוג הולם לפי סעיף 15א לחוק המינויים, על מנת לאפשר את שילובם, לפי הצורך, כחברי ועדות בוחנים במכרזים הרגילים.** יש להניח כי חבר ועדת בוחנים הנמנה על אחת הקבוצות הזכאיות לייצוג הולם (קרי – נשים, אנשים עם מוגבלות, האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית והאוכלוסייה האתיופית) יהיה ער יותר לחובה לתת עדיפות בקבלה לעבודה ובקידום לעבודה למועמדים בני אוכלוסיות אלה, מקום בו כישוריהם דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לתפקיד. עוד יצוין, כי בהתאם להוראות סעיפים 11.456, 11.457 ו-12.360 לתקשי"ר, קיים כבר ייצוג לבני שני המינים בהרכב ועדות בוחנים במכרזים למשרות בשירות המדינה.

מתכונת חניכה לעובדים החדשים

סעיף 9

הוחלט להטיל על כל אחד ממשרדי הממשלה להכין מתכונת חניכה משרדית לעובדים החדשים. הצעה זו באה על רקע הצורך של בני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית להשתלב במבנה הארגוני והחברתי של שירות המדינה בכלל ושל המשרד המעסיק בפרט. ע"מ לעודד את ההשתלבות כאמור, ולאור הצרכים של כל מי שנכנס לשירות המדינה, מוצע כי החניכה תהיה של כלל העובדים החדשים בכל משרד ממשלתי.

בקרה

סעיפים 11, 12 ו-13

ע"מ לפקח על יישומן של המלצות הצוות הבינמשרדי להסרת חסמים על פי החלטת הממשלה, **הוחלט כי נציבות שירות המדינה תערוך מעקב ותדווח בהתאם לוועדת השרים לענייני המגזר הלא יהודי מדי חצי שנה.** עוד הוחלט לקבוע, כי בכל מקרה בו עולה מנתוני נציבות שירות המדינה, כי משרד ממשלתי או יחידת סמך אינו עומד ביעדים שנקבעו לשם קידום ייצוגם ההולם של בני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית באותו משרד, יוזמן מנכ"ל המשרד ליתן דין וחשבון בעניין בפני ועדת השרים ויוזמן לחזור ולתת דין וחשבון בפניה עד שהוועדה תשוכנע כי המשרד נוקט בפעולות מעשיות להשגת יעדים אלה.

מאחר שההתקדמות בכל הקשור לייצוג הולם לאוכלוסייה הערבית בשירות המדינה כרוכה בעבודה עקבית ארוכת טווח, הוחלט להטיל על חברי הצוות הבינמשרדי להסרת חסמים להמשיך בעבודתם ולהגיש דין וחשבון לממשלה על התקדמות בעבודת הצוות מדי חצי שנה.

בימים אלה אנו מעבירים לכל משרד ממשלתי או יחידת סמך, תוכנית עבודה בנושא ייצוג הולם לבני האוכלוסייה הערבית לשנת 2009, ובעקבותיו תיקבע פגישה עבור כל משרד ממשלתי או יחידת סמך לדון בתוכנית העבודה והדרכים ליישומה.

אשמח לעמוד לרשותכם בכל שאלה העולה מחוזר זה.

בברכה,



הניה מרקוביץ
מנהלת אגף בכיר תכנון ובקרה

העתק: מר שמואל הולנדר - נציב שירות המדינה
מר יעקב ברגר - המשנה לנציב שירות המדינה, נש"מ
עו"ד רון דול - היועץ המשפטי, נש"מ
מר נאדר אלקאסם - מרכז בכיר ייצוג הולם בקרה וביקורת, נשמ
חברי הנהלה
רפרנטים - נש"מ
חברי צוות הסרת חסמים

החלטות ממשלה

ייצוג הולם לבני האוכלוסיה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית בשירות המדינה - אכיפה

מספר החלטה: 4550

יחידה: מזכירות הממשלה

ממשלה: הממשלה ה-31, אהוד אולמרט

תאריך פרסום: 15.03.2009

החלטה מס. 4550 של הממשלה מיום 15.03.2009

נושא ההחלטה:

ייצוג הולם לבני האוכלוסיה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית בשירות המדינה - אכיפה

מחליטים:

בהמשך להחלטות הממשלה מספר 4436 ו- 4437 מיום 25.1.2009, לאמץ את שורת הצעדים ביחס לאכיפת הפעולות לשמירה על ייצוג הולם של האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית בשירות המדינה, כדלהלן:-

1. הגדלת מספר המשרות המיועדות (MATCH) ב20- משרות חדשות:-

תנאי הכרחי להגדלת מספר המשרות הנוספות המיועדות לבני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית הוא עמידת המשרדים הרלוונטיים בתוכנית העבודה הנדרשת

לפי סעיף 2 בהחלטת הממשלה מספר 2579 מיום 11.11.2007 ובדרישות נציבות שירות המדינה לפי סעיף 3 בהחלטה זו.

2. ייעוד של 800 משרות מהמשרות המתפנות בשירות המדינה לבני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית, בין השנים 2009 - 2012:-

נציבות שירות המדינה תקיים עבודת מטה ותכין תוכנית עבודה, תוך 60 יום מקבלת החלטת הממשלה מספר 4436 מיום 25.1.2009 אודות חלקו של כל משרד

ממשלתי, על יחידות הסמך שלו, בהקצאת המשרות המתפנות לשנים 2009 - 2012 ותסמן את המשרות הייעודיות על פי החלטה זו.

3. הנגשת המידע:-

נציבות שירות המדינה תכין תוכנית להגברת נגישות המידע אודות המשרות המיועדות בשירות המדינה לבני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית.

4. קיצור הזמן הדרוש לשם איוש משרות המיועדות לבני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית:

נציבות שירות המדינה תפעל לקיצור מרבי של הזמן הדרוש לשם איוש משרות המיועדות לבני האוכלוסייה הערבית, הדרוזית והצ'רקסית.

5. הקמת מאגר של חברי ועדת בוחנים מקרב בני קבוצות הזכאיות לייצוג הולם:-

נציבות שירות המדינה תקים מאגר של חברי ועדת בוחנים מקרב כל בני הקבוצות הזכאיות לייצוג הולם לפי סעיף 15א לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959,

על מנת לאפשר את שילובם כחברי ועדות בוחנים במכרזים למשרות בשירות המדינה.

6. חניכה:-

משרדי הממשלה ויחידות הסמך יכינו, בשיתוף נציבות שירות המדינה, מתכונת חניכה משרדית לכל העובדים החדשים, ובמסגרתה יתקיים קורס חובה לכל עובד חדש

בנושא הכרת שירות המדינה.

7. מעקב ודיווח:-

נציבות שירות המדינה תעקוב אחר יישום החלטות הממשלה בנושא ייצוג הולם לבני האוכלוסייה האמורה ותדווח לוועדת השרים למגזר הלא יהודי מדי חצי שנה.

8. אכיפה:-

משרד ממשלתי שלא עמד ביעדים שנקבעו לו על פי תוכנית העבודה השנתית - מנהלו הכללי יוזמן למתן דין וחשבון לוועדת השרים לענייני המגזר הלא יהודי אחת

לחצי שנה, וזאת עד אשר הוועדה תשוכנע כי המשרד נוקט בפעולות מעשיות להשגת היעדים."

הנוסח המחייב של החלטות הממשלה הינו הנוסח השמור במזכירות הממשלה.

הנוסח המחייב של הצעות חוק ודברי חקיקה הנזכרים בהחלטות הינו הנוסח המתפרסם ברשומות.

החלטות תקציביות כפופות לחוק התקציב השנתי.

דף זה עודכן לאחרונה בתאריך 18.09.2017

נספח ב

דו"ח המצב ממאי 2022

עמ' 10

משרד החדשנות, המדע והטכנולוגיה, התרבות והספורט העסקה שוויונית ורבגונית

דו"ח מצב לשנת 2021



מאי 2022

נכתב ונערך על ידי
אושרת בוכניק



תוכן עניינים

01	דבר מנכ"לית משרד החדשנות, המדע והטכנולוגיה	עמוד 3
02	דבר מנכ"ל משרד התרבות והספורט	עמוד 4
03	ייצוג הולם בחקיקה	עמוד 5
04	היחידה כמעסיקה	עמוד 6
05	עיקרי הממצאים ונתוני המשרד	עמוד 7
06	מיפוי אתגרים ופעולות לקידום גיוון וייצוג	עמוד 20

דבר המנכ"לית



המשרד פעל ופועל לגיוון בשורות עובדיו, ודו"ח הגיוון המובא כאן מציג את המצב הקיים ואת הפעולות המבוצעות על ידי צוות אגף הון אנושי בתחום זה.

נמשיך לפעול על מנת לעמוד ביעדים ואף לעבור אותם, באופן שישקף נאמנה גם בתוך המשרד את כלל החברה הישראלית.

שאיפתי היא, שמשרד החדשנות, המדע והטכנולוגיה, על כל אגפיו, יהיה בחוד החנית של הגיוון בעולם המדע והטכנולוגיה; מודל השראה עבור עולם המדע באקדמיה ובתעשייה כאחד.

מצוינות בחדשנות ובמדע לא יכולה להתקיים בסביבה הומוגנית, וגיוון אנושי הוא תנאי יסוד להצלחה. כדי לייצר מחקר פורץ דרך, ולהבטיח שישראל תמשיך לצעוד בקדמת המדע והטכנולוגיה העולמית, אנחנו חייבות וחייבים לרתום את ההון האנושי שלנו, כולו, ולדאוג לייצוג הולם של כל גווני החברה הישראלית.

תפיסה זו היא נר לנגד עיני, הן בפעילות המשרד לקידום חדשנות, מדע וטכנולוגיה בישראל, והן ברמה הניהולית-אדמיניסטרטיבית של צוות המשרד.

יעדי הגיוון של נציבות שירות המדינה אינם רק חובה המוטלת על המשרד, אלא ערך בפני עצמו.

הילה חדד-חמלניק
מנכ"לית משרד החדשנות, המדע והטכנולוגיה

דבר המנכ"ל



במסגרת התכניות האסטרטגיות שהמשרד גיבש בתרבות ובספורט, מיושמות פעולות רבות ומגוונות ליצירת כשירות תרבותית ונגישות עבור האוכלוסיות השונות. לראשונה, המשרד לוקח חלק בתכנית החומש לחברה הערבית במגוון רחב של פעולות ובהשקעה תקציבית רבה ומקפיד שבתהליכים השונים במוסדות הספורט והתרבות יינתן דגש לשילוב וחיזוק אוכלוסיות הגיוון.

בנוסף לאלו, המשרד מוביל פעולות שוטפות של מינויים מקצועיים מגוונים במועצות הציבוריות שבאחריות המשרד, משתף בהצלחות של עובדים מאוכלוסיות הגיוון ומעביר מידע לאוכלוסייה הכללית באמצעות סדנאות, הרצאות ופעילויות לקידום הגיוון התעסוקתי במשרד.

רז פרויליך
מנכ"ל משרד התרבות והספורט

משרד התרבות והספורט שם לו למטרה לייצר שוויון הזדמנויות בין כלל האוכלוסיות והקהילות השונות בחברה הישראלית. תפיסה זו באה לידי ביטוי בחזון המשרד, הרואה בספורט ובתרבות מחוללי שינוי חברתיים.

חזון המשרד בספורט, הוא להוות מקור לגאווה לאומית ומודל למצוינות, תוך שמירה על ערכי שוויון הזדמנויות והוגנות בספורט. חזון התרבות, הוא לייצר מורשת וחיי רוח מגוונים ומונגשים לכל, מבטאים את המשותף לצד הייחודי, מהווים מרכיב מרכזי באיכות החיים בישראל ומחוללים שינוי חברתי.

לאורך השנה המשרד פעל ברבדים שונים לטובת ייצוג הולם לבני שני המינים, שילוב אנשים עם מוגבלויות, חיזוק הפריפריה וחיזוק האוכלוסייה הערבית בפרט. המשרד פעל ליצירת שינוי בתרבות הארגונית, על ידי גיוס והעצמת עובדים מאוכלוסיות מגוונות ולהטמעת כשירות תרבותית, מתוך אמונה כי יצירת סביבת עבודה מגוונת ובניית צוותים הטרוגניים, מייצרות פרודוקטיביות ומפתחות את היצירתיות והצלחתו של הארגון.

ייצוג הולם בחקיקה

סעיף 15א לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, קובע כי בקרב העובדים והעובדות בשירות המדינה, בכלל הדרגות, המקצועות וצורות ההעסקה, יינתן ביטוי הולם לייצוגם של בני שני המינים, אנשים עם מוגבלות, בני האוכלוסייה הערבית לרבות הדרוזית והצ'רקסית, יוצאי אתיופיה, המגזר החרדי והעולים החדשים 1. בנוסף, תיקון מס' 17 לחוק קובע כי בכל משרד ממשלתי ויחידת סמך ימונה ממונה על ייצוג הולם.

ביום 23 בפברואר 2017 התפרסמה הנחיית נציב שירות המדינה 03.22, לפיה יש למנות ממונה גיוון תעסוקתי. מעמדם של ממוני הגיוון התעסוקתי הוסדר בתקנון שירות המדינה ביום 16.8.2020.

ממונה הגיוון כפוף מקצועית לאגף גיוון תעסוקתי בנציבות שירות המדינה. תפקיד הממונה להוביל ביחידתו את תהליך הגיוון והכשירות התרבותית תוך גיבוש תכנית אסטרטגית שנתית לקידום גיוון ולהעלאת הכשירות התרבותית, מתן הנחיה ולווי בתכנון ההון האנושי ומתן מענה לפניות שונות בנושא.

*"האשמות של חברה משוננת היא
חברה שמהווה כאלו לחברה הישראלית"
גאבי ויצמן*



תפיסת הגיוון התעסוקתי רואה בגיוון נכס ובקידום הגיוון והכשירות התרבותית דרישה מקצועית ראשונה במעלה, שכן זו תבטיח שלושה ערכי יסוד: חיזוק אמון הציבור במערכת, חלוקה שוויונית והוגנת של משאבי שירות המדינה ושירותים מקצועיים ורלוונטיים עבור אזרחי ישראל.

היחידה כמעסיקה

משרד החדשנות, המדע והטכנולוגיה אמן על ההשקעה במחקר מדעי במדינת ישראל בתחומי עדיפות לאומית ומהווה חוליה מקשרת בין מחקר אקדמי ופיתוח תעשייתי. המשרד פועל לשיפור תשתיות הידע והמחקר במדינה כדי למקסם את התועלת מהידע הֶצָבוֹר אצל החוקרים במוסדות המחקר בארץ למען מחקר בעל פוטנציאל יישום ריאלי.

חזון משרד החדשנות, המדע והטכנולוגיה- משרד החדשנות, המדע והטכנולוגיה פועל להובלת מדינת ישראל לקדמת המדע היישומי והטכנולוגיה בעולם, באמצעות חדשנות, כמנוף לצמיחה כלכלית וחברתית ולחיזוק מעמדה הבינלאומי.

התרבות והספורט מהווים את אושיות דמותה של חברה איכותית ובריאה. המשרד יוביל ויקדם תהליכים אשר יאפשרו לכל אזרח לממש את זכותו לתרבות ולספורט, מתוך שאיפה לקידום מצויינות, יצירתיות ואיכות חיים.

חזון משרד התרבות והספורט- בתחום הספורט- הספורט בישראל יהווה מקור לגאווה לאומית ומודל למצינות, תוך שמירה על ערכי שוויון הזדמנויות והוגנות בספורט. בתחום התרבות- תרבות, מורשת וחיי רוח מגוונים ומונגשים לכל, מבטאים את המשותף לצד הייחודי, מהווים מרכיב מרכזי באיכות החיים בישראל ומחוללים שינוי חברתי.

המשרד מעודד להעלאת המודעות ופועל במישורים שונים על מנת לקדם כשירות תרבותית ונגישות עבור האוכלוסיות השונות, המתבטאות בהטמעת מדיניות לטיפול במיעוטים תרבותיים, איסוף מידע אודות שיוך אתני, העברת מידע לאוכלוסייה הרחבה באמצעות סדנאות, הרצאות ופעילויות בהזדמנויות שונות, קידום גיוון בהעסקת עובדים ועוד.



נתוני הגיוון עיקרי הממצאים



- החברה הערבית- המשרד מנה 20 עובדים מהחברה הערבית (8.77% מכלל עובדי המשרד).
- יוצאי אתיופיה- המשרד מנה 5 עובדים מיוצאי אתיופיה (2.19% מכלל עובדי המשרד).
- אנשים עם מוגבלות- המשרד מנה 4 עובדים עם מוגבלות (1.75% מכלל עובדי המשרד).
- המגזר החרדי- המשרד מנה 12 עובדים מהמגזר החרדי (5.26% מכלל עובדי המשרד).
- עולים חדשים- המשרד מנה עולה חדשה 1 (0.44% מכלל עובדי המשרד).

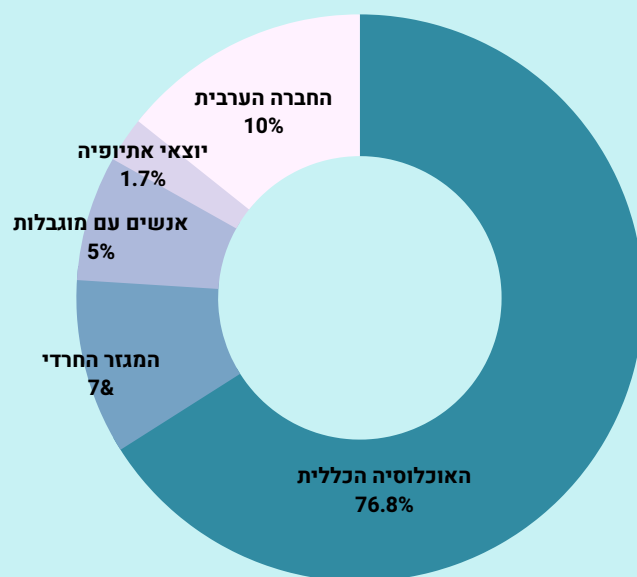
דו"ח זה מציג את נתוני העסקת האוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם במשרד החדשנות, המדע והטכנולוגיה, התרבות והספורט. בדו"ח מפורטים היקפי העובדים המועסקים מאוכלוסיות הגיוון, הכולל את החברה הערבית, יוצאי אתיופיה, המגזר החרדי, אנשים עם מוגבלות ועולים חדשים.

בתום שנת 2021 המשרדים מנו 228 עובדים (לרבות סטודנטים, מתמחים, אזרחים ותיקים, צוערים וכדו' ולא כולל משרות אמון). בנוסף, נמנו 46 משרות שאינן מאוישות, מתוכן 6 מיועדות לאוכלוסיות הגיוון השונות

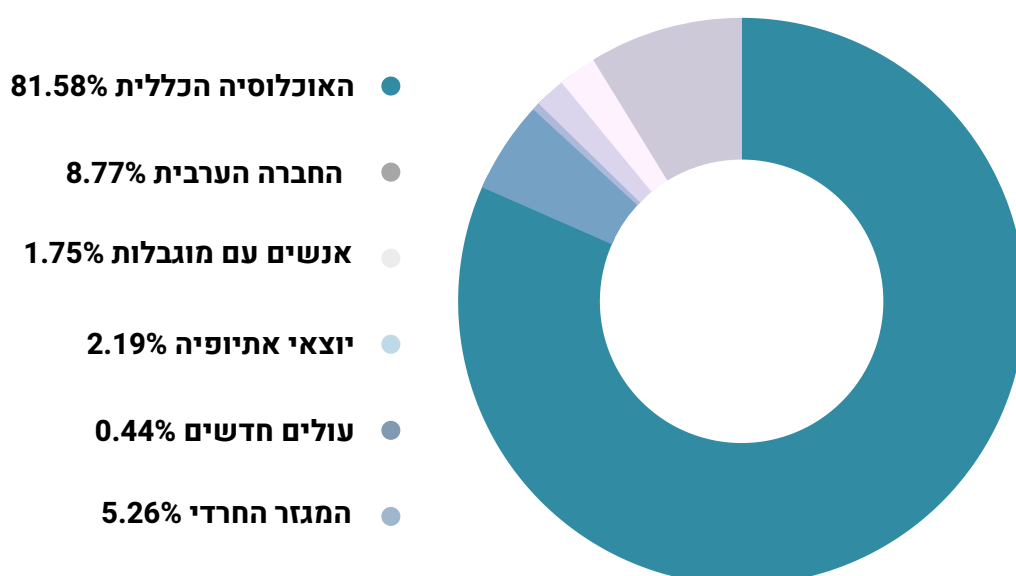
שיעור אוכלוסיות הגיוון במשרד ביחס ליעדי החוק – מצב רצוי מול מצב קיים



יעדי הייצוג



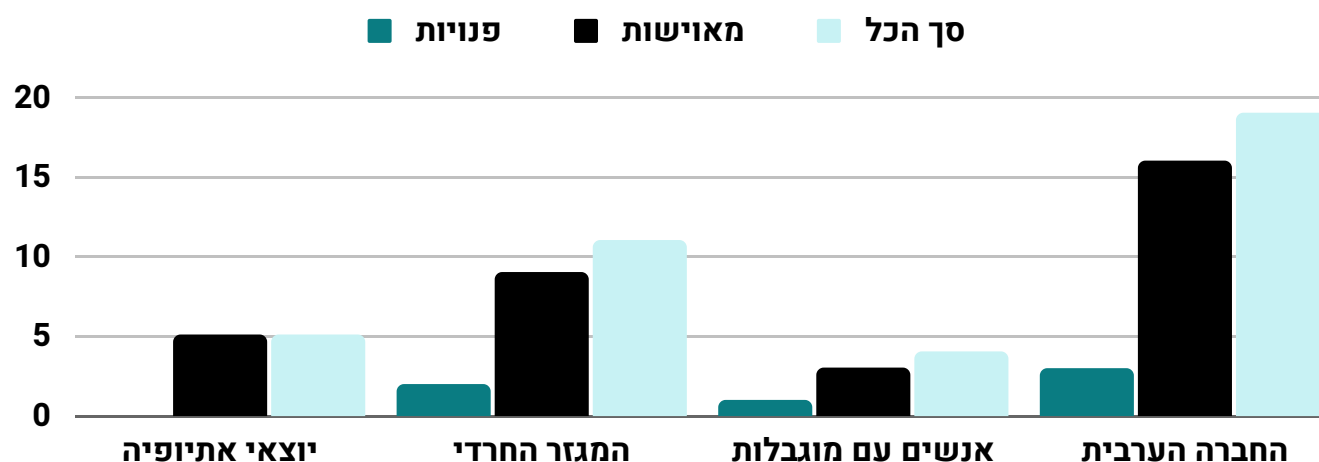
ייצוג בפועל



מיפוי משרות

סך כל המשרות	סך משרות ייעודיות	סך מאישות	סך משרות ייעודיות מאישות
246	39	215	33

סך משרות ליוצאי אתיופיה	סך משרות המגזר החרדי	סך משרות אנשים עם מוגבלות	סך משרות החברה הערבית
סך הכל 5	11	4	19
מאישות 5	9	3	16
פנויות 0	2	1	3



פיזור אוכלוסיות הגיוון בין המשרדים

המטה המשותף נותן שירותים לשני משרדים; משרד החדשנות, המדע והטכנולוגיה ומשרד התרבות והספורט. לפיכך, הנתונים נבדקים על פי כלל עובדי שני המשרדים לרבות עובדי המטה עצמו.

הגרף הנוכחי מציג את מיפוי אוכלוסיות הגיוון בחלוקה למשרדים, המייצגים את יחידות המשרד לעניין זה.



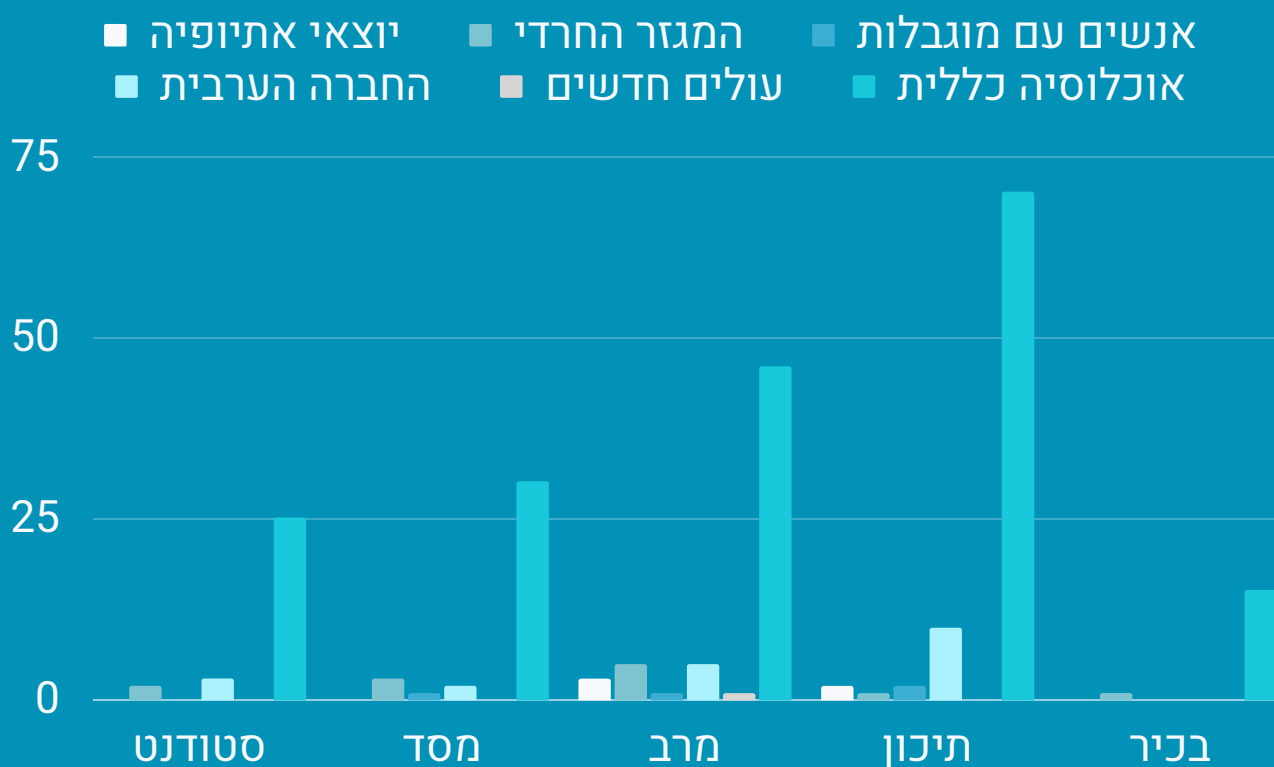
ניתן לראות כי משרד החדשנות, המדע והטכנולוגיה מונה 6 עובדים מאוכלוסיות הגיוון; 2 יוצאי אתיופיה (0.88%), 2 אנשים עם מוגבלות (0.88%), 2 מהחברה הערבית (0.88%). משרד התרבות והספורט מונה 19 עובדים מאוכלוסיות הגיוון; 3 יוצאי אתיופיה (1.32%), 4 מהמגזר החרדי (1.75%), אדם עם מוגבלות (0.44%), 11 מהחברה הערבית (4.82%). המטה המשותף מונה 17 עובדים מאוכלוסיית הגיוון; 8 מהמגזר החרדי (3.51%), אדם עם מוגבלות (0.44%), 7 מהחברה הערבית (3.07%) ועולה חדשה (0.44%).

*הנתונים באחוזים הינם ביחס לכלל עובדי המשרד

”
**האדם הוא
 קנה המידה
 של הדברים.**
 ”
 פרוטגורס

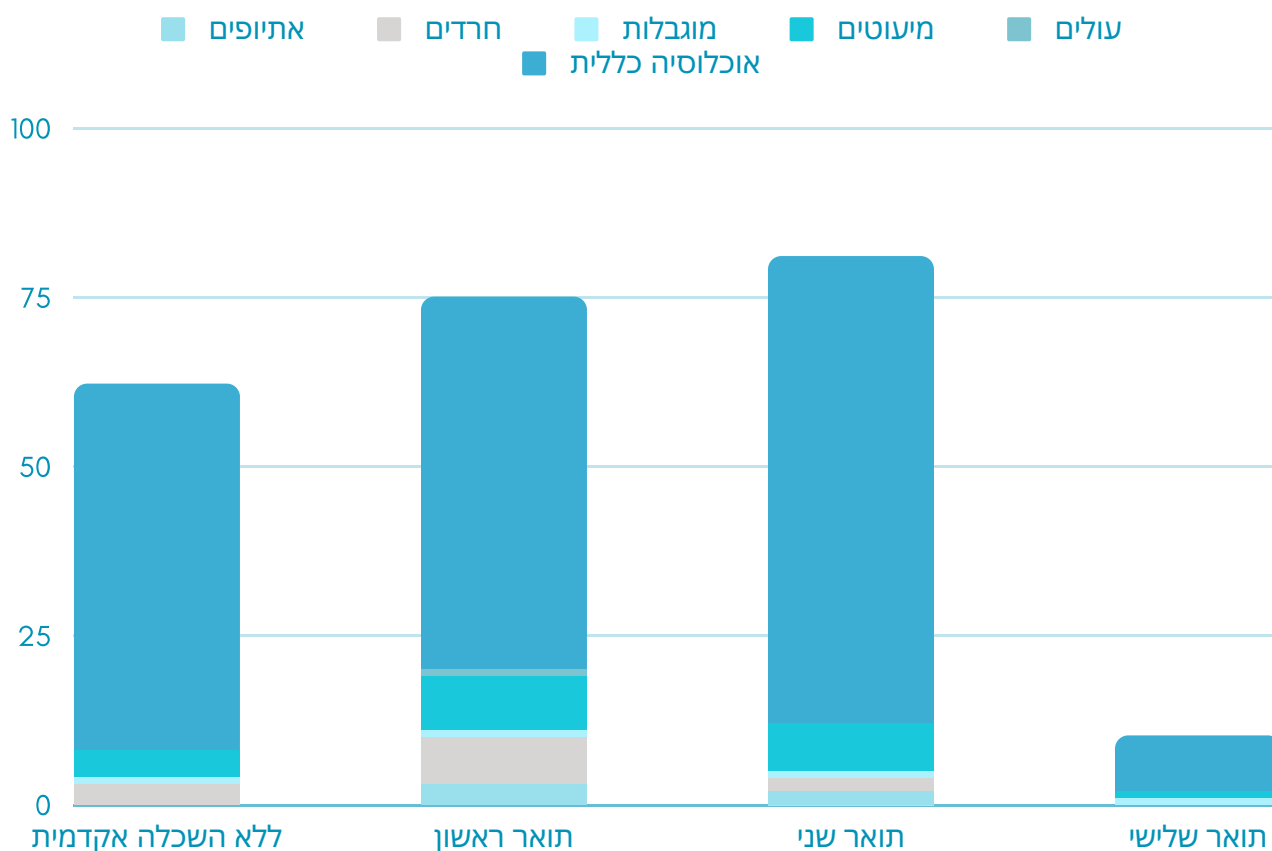
מביצוע חלוקה למדרג שירות המדינה עולה:

- מתוך 16 בכירים ישנה עובדת אחת הנמנית עם בני המגזר החרדי (0.44%).
- מתוך 84 עובדי המדרג התיכון ישנם 10 עובדים מהחברה הערבית (4.39%), 2 עובדים עם מוגבלות (0.88%), עובד אחד מהמגזר החרדי (0.44%), 2 עובדים מיוצאי אתיופיה (0.88%).
- מתוך 61 עובדי מדרג מרב ישנם עולה חדשה (0.44%), 5 עובדים מהחברה הערבית (2.19%), עובד עם מוגבלות (0.44%), 5 עובדים מהמגזר החרדי (2.19%), 3 עובדים יוצאי אתיופיה (1.32%).
- מתוך 36 עובדי מדרג מסד ישנם 2 עובדים מהחברה הערבית (0.88%), עובד עם מוגבלות (0.44%), 3 עובדים מהמגזר החרדי (1.32%).
- מתוך 30 הסטודנטים (לרבות אזרחים ותיקים) ישנם 3 מהחברה הערבית (1.32%), 2 מהמגזר החרדי (0.88%).



גיוון מעסיק אותי

רמת השכלה לעובדים מהאוכלוסיות המגוונות



- בעלי תואר שני- מסך העובדים מחזיקים בתואר ראשון ותואר שני* 2 יוצאי אתיופיה (0.88%), 2 עובדים מהמגזר החרדי (0.88%), עובד עם מוגבלות (0.44%), 7 עובדים מהחברה הערבית (3%).
- בעלי תואר שלישי- מסך העובדים מחזיקים בתואר ראשון, תואר שני ותואר שלישי* עובד עם מוגבלות (0.44%), עובד מהחברה הערבית (0.44).
- מהאוכלוסיה הכללית מחזיקים בתארים שונים: 55 בעלי תואר ראשון בלבד, 69 בעלי תואר ראשון ותואר שני, 8 בעלי תואר ראשון, תואר שני ותואר שלישי*.
- 54 מהעובדים הנמנים עם האוכלוסייה הכללית אינם מחזיקים בהשכלה אקדמית בכלל.

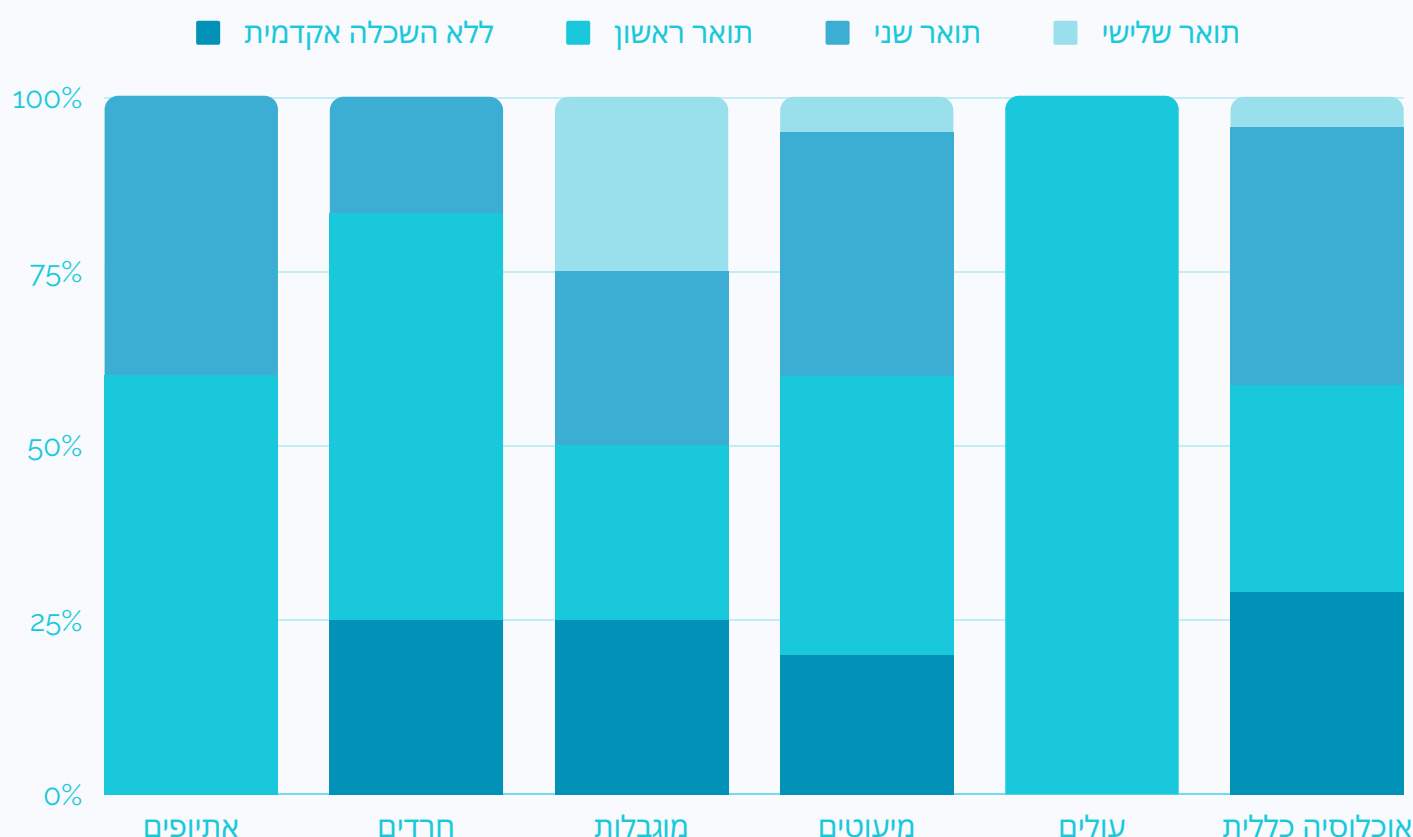
הנתונים הנ"ל מציגים פילוח של עובדים אשר אינם מחזיקים בהשכלה אקדמית וכאלו אשר מחזיקים בהשכלה אקדמית; תואר שלישי ו/או תואר שני ו/או תואר ראשון.

- ללא השכלה אקדמית- מסך העובדים אינם מחזיקים בהשכלה אקדמית 3 מהמגזר החרדי (1.32%), אדם עם מוגבלות (0.44%), 4 עובדים מהחברה הערבית (1.75%).
- בעלי תואר ראשון- מסך העובדים מחזיקים בתואר ראשון בלבד* 3 עובדים יוצאי אתיופיה (1.32%), 7 עובדים מהמגזר החרדי (3%), עובד עם מוגבלות (0.44%), 8 עובדים מהחברה הערבית (3.5%), עולה חדשה (0.44%).

*עבור חלק מהעובדים ייתכנו מספר תארים ראשונים ו/או שניים, אשר נלקחים בחשבון כאחד לעניין זה.

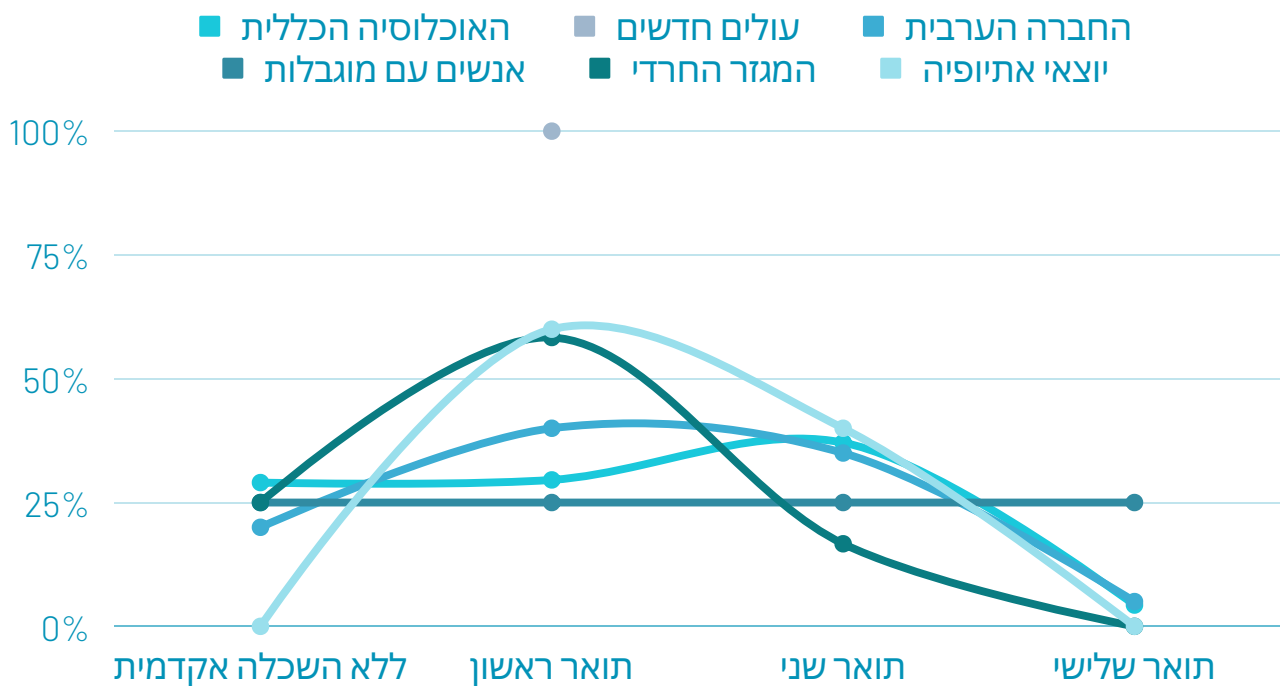
נתוני השכלה ביחס לאוכלוסיית ההשתייכות

הנתונים הבאים מתייחסים למספר העובדים בבחינת רמת ההשכלה שרכשו, ביחס לאוכלוסייה אליה משתייכים.



- מבין יוצאי אתיופיה 3 בעלי תואר ראשון בלבד (60%), 2 בעלי תואר ראשון ותואר שני (40%).
- מבין העובדים מהמגזר החרדי עובד אחד ללא השכלה אקדמית (25%), 7 בעלי תואר ראשון בלבד (58%), 2 בעלי תואר ראשון ותואר שני (17%).
- מבין העובדים עם מוגבלות עובד אחד ללא השכלה אקדמית (25%), עובד אחד בעל תואר ראשון בלבד (25%), עובד אחד בעל תואר ראשון ותואר שני (25%), עובד אחד בעל תואר ראשון, תואר שני ותואר שלישי (25%).
- מבין העובדים מהחברה הערבית 4 ללא השכלה אקדמית (20%), 8 בעלי תואר ראשון בלבד (40%), 7 בעלי תואר ראשון ותואר שני (35%), עובד אחד בעל תואר ראשון, תואר שני ותואר שלישי (5%).
- עובדת שהינה עולה חדשה אחת הינה בעלת תואר ראשון בלבד (100%).
- מבין העובדים הנמנים עם האוכלוסיה הכללית 54 אינם מחזיקים בהשכלה אקדמית (29%), 55 בעלי תואר ראשון בלבד (30%), 69 בעלי תואר ראשון ותואר שני (37%), 8 בעלי תואר ראשון, תואר שני ותואר שלישי (4%).

איך מסכמים את כל זה?

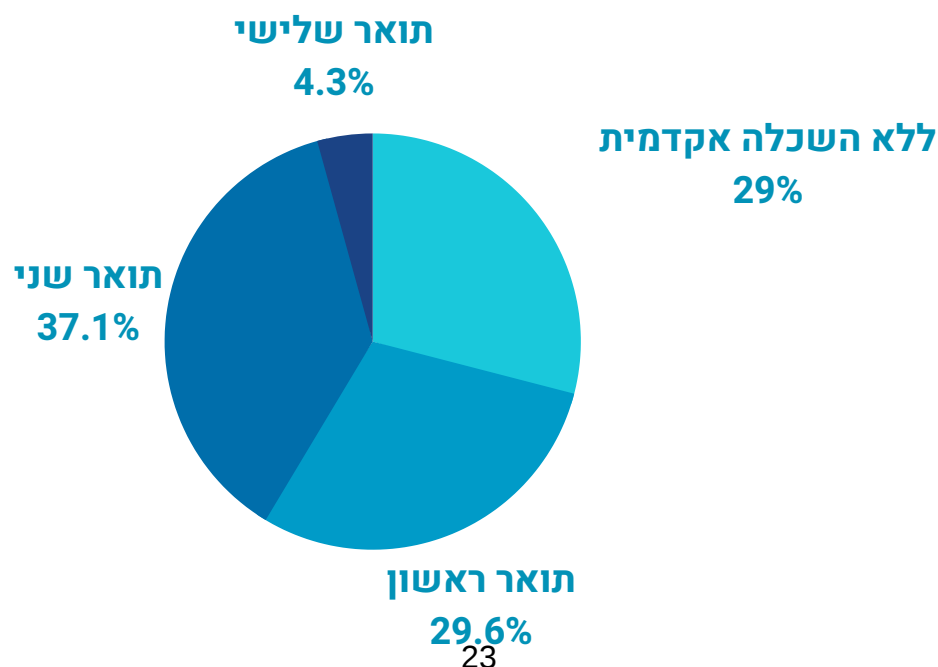


ובפירוט...

השכלה - האוכלוסיה הכללית

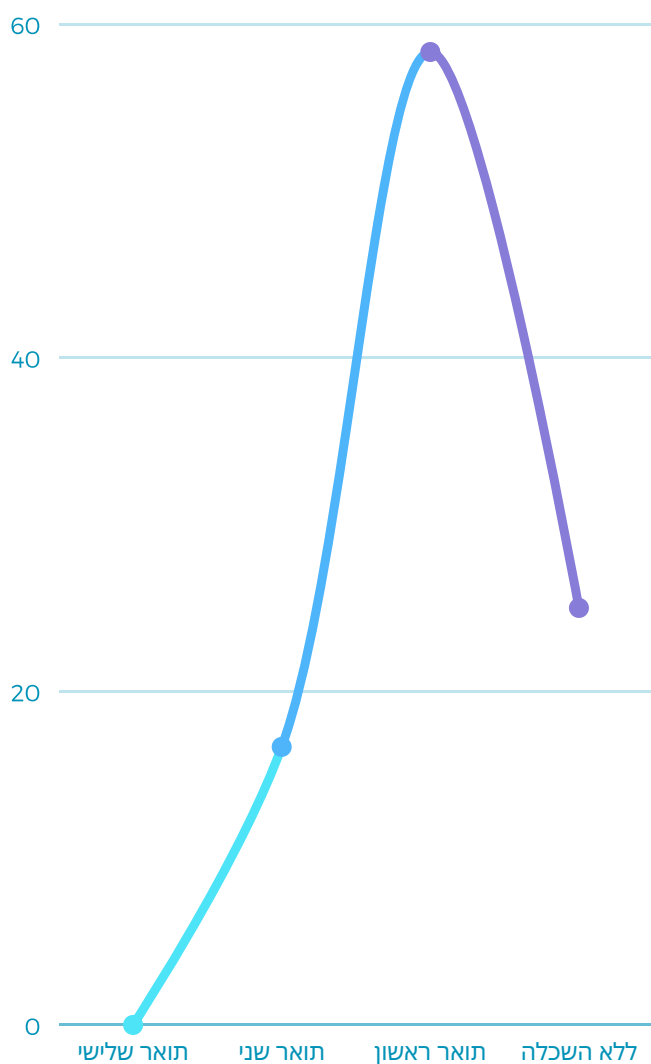
הגרף הנוכחי מציג את הנתונים, כפי שפורטו, עבור עובדי המגזר החרדי, המועסקים במשרדנו.

54 אינם מחזיקים בהשכלה אקדמית (29%), 55 בעלי תואר ראשון בלבד (30%), 69 בעלי תואר ראשון ותואר שני (37%), 8 בעלי תואר ראשון, תואר שני ותואר שלישי (4%).



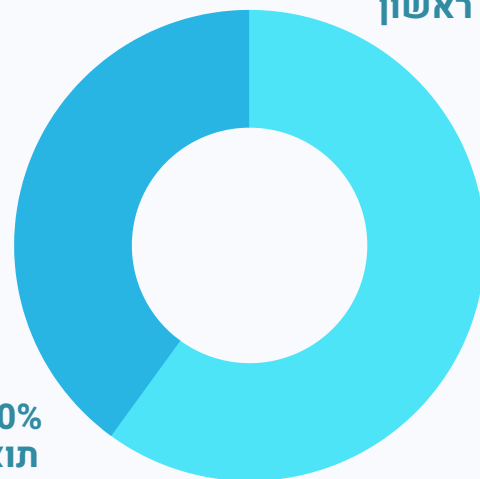
השכלה - יוצאי אתיופיה

הגרף הנוכחי מציג את הנתונים, כפי שפורטו, עבור יוצאי אתיופיה המועסקים במשרדנו. 3 בעלי תואר ראשון בלבד (60%), 2 בעלי תואר ראשון ותואר שני (40%).



60% בעלי
תואר ראשון

40% בעלי
תואר שני



השכלה - המגזר החרדי

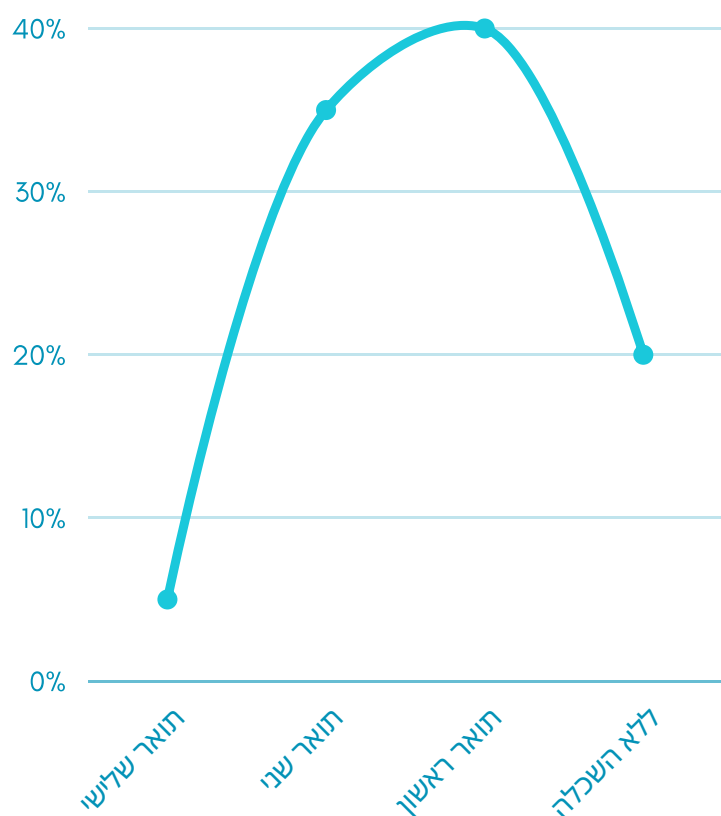
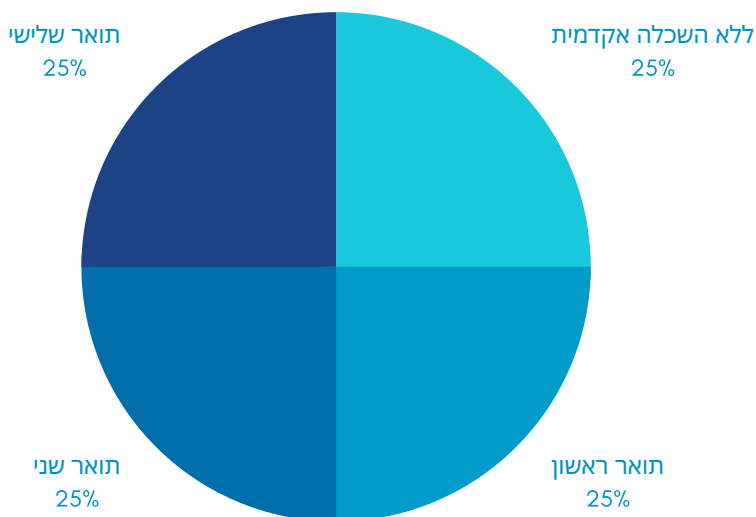
הגרף הנוכחי מציג את הנתונים, כפי שפורטו, עבור עובדי המגזר החרדי, המועסקים במשרדנו. עובד אחד ללא השכלה אקדמית (25%), 7 בעלי תואר ראשון בלבד (58%), 2 בעלי תואר ראשון ותואר שני (17%).

עולה חדשה אחת המועסקת במשרדנו הינה בעלת תואר ראשון בלבד (100% מהעולים החדשים במשרד)

השכלה - אנשים עם מוגבלות

הגרף הנוכחי מציג את הנתונים, כפי שפורטו, עבור אנשים עם מוגבלות, המועסקים במשרדנו.

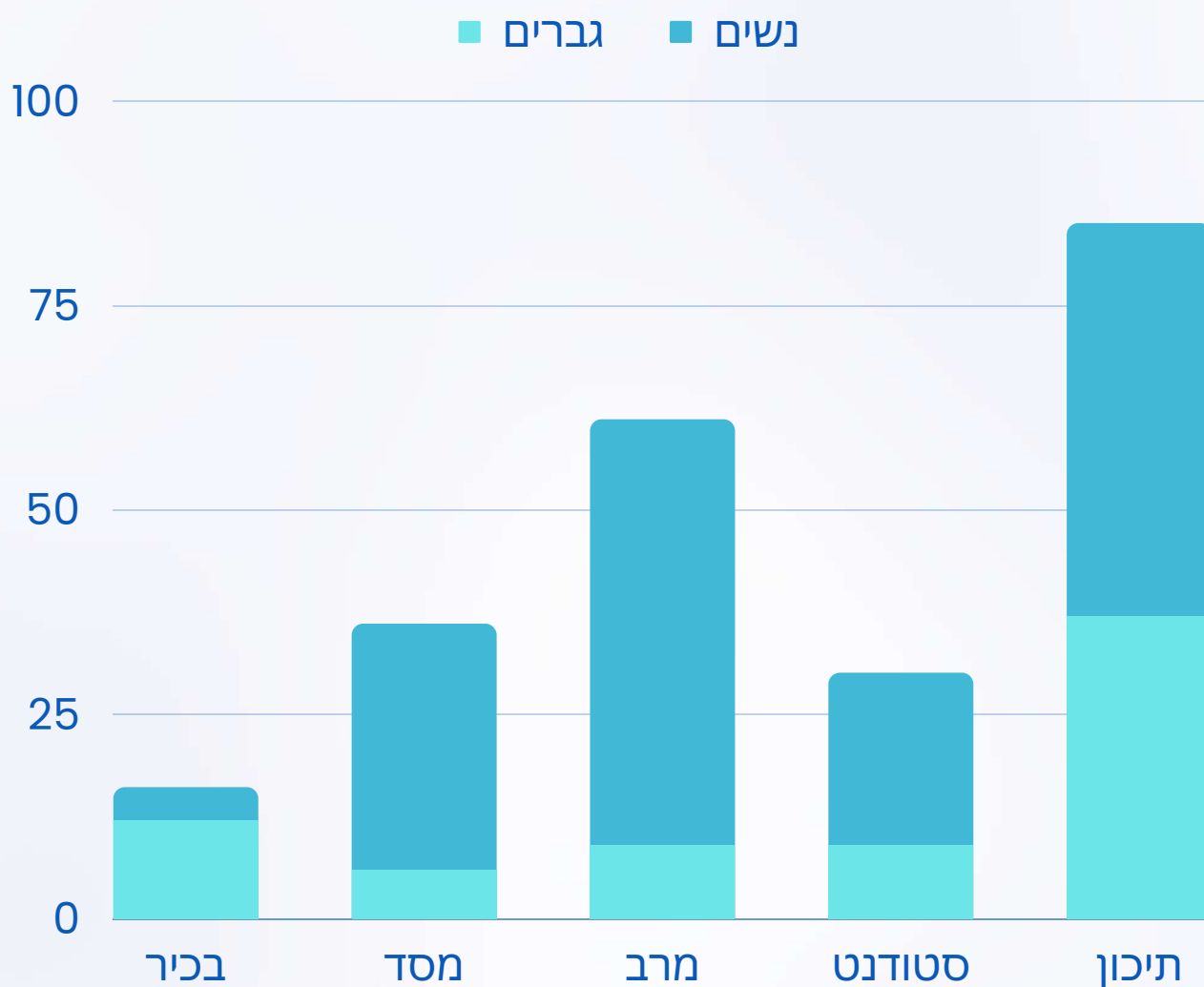
עובד אחד ללא השכלה אקדמית (25%), עובד אחד בעל תוא ראשון בלבד (25%) עובד אחד בעל תוא ראשון ותואר שני (25%), עובד אחד בעל תוא ראשון, תואר שני ותואר שלישי (25%).



השכלה - החברה הערבית

הגרף הנוכחי מציג את הנתונים, כפי שפורטו, עבור אנשים עם מוגבלות, המועסקים במשרדנו. 4 ללא השכלה אקדמית (20%), 8 בעלי תוא ראשון בלבד (40%), 7 בעלי תוא ראשון ותואר שני (35%), עובד אחד בעל תוא ראשון, תואר שני ותואר שלישי (5%).

חלוקה מגדרית

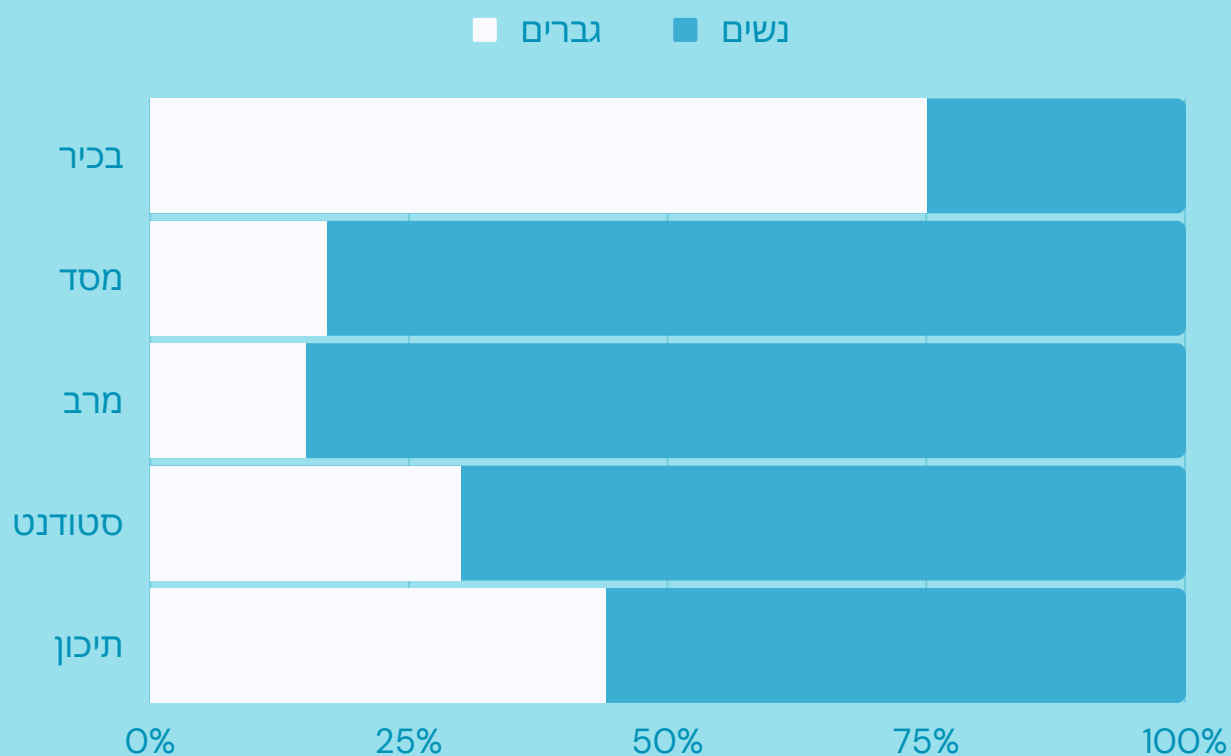


מביצוע מיפוי המדרגים בחלוקה על פי חלוקה מגדרית ניתן לזהות:

- 4 מבין הבכירים הינן נשים, 12 מהם גברים.
- 48 מבין עובדי מדרג התיכון הינן נשים, 37 מביניהם גברים.
- 52 מבין עובדי מדרג מרב הינן נשים, 9 מביניהם גברים.
- 30 מבין עובדי מדרג מסד הינן נשים, 6 מביניהם גברים.
- 21 מבין הסטודנטים והאזרחים הותיקים הינן נשים, 9 מביניהם גברים.

מה זה בעצם אומר לנו?

אותם נתונים > הפעם באחוזים

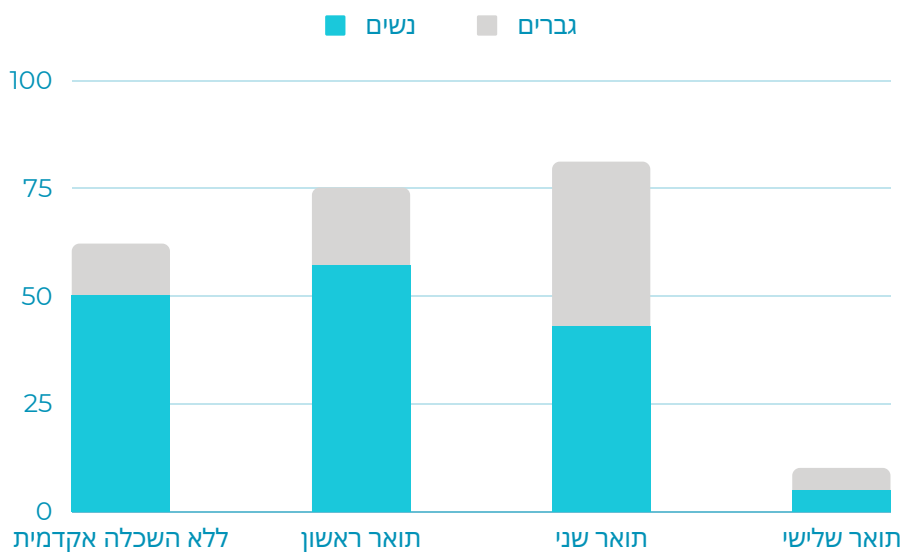


מביצוע מיפוי המדרגים בחלוקה על פי חלוקה מגדרית (באחוזים) ניתן לזהות:

- 25% מבין הבכירים הינן נשים, 75% מהם גברים.
- 56% מבין עובדי מדרג התיכון הינן נשים, 44% מביניהם גברים.
- 85% מבין עובדי מדרג מרב הינן נשים, 15% מביניהם גברים.
- 83% מבין עובדי מדרג מסד הינן נשים, 17% מביניהם גברים.
- 70% מבין הסטודנטים והאזרחים הותיקים הינן נשים, 30% מביניהם גברים.

נתוני מגדר והשכלה

- מבין כלל עובדי המשרד המחזיקים בתואר אקדמי (166 עובדים בסה"כ) - 37% הם גברים, 67% הן נשים.
- מכלל הגברים במשרד 61 (84%) מחזיקים בתואר אקדמי אחד לכל הפחות.
- מכלל הנשים במשרד, 105 (68%) מחזיקות בתואר אקדמי אחד לכל הפחות.



6.8/10



מתוך כל 10 נשים המועסקות במשרדנו, 6.8 בעלות השכלה אקדמית

68%



כלומר, קרוב ל-70% מעובדות המשרד הינן אקדמאיות.

- מבין העובדים שאינם מחזיקים בתואר אקדמי, נמנים 12 גברים (19%), 50 נשים (81%).
- מבין העובדים המחזיקים בתואר ראשון בלבד, נמנים 18 גברים (24%), 57 נשים (76%).
- מבין העובדים המחזיקים בתואר ראשון ובתואר שני, נמנים 38 גברים (47%), 43 נשים (53%).
- מבין העובדים המחזיקים בתואר ראשון, תואר שני ותואר שלישי, נמנים 5 גברים (50%), 5 נשים (50%).

מי שמכיל באמת מעולם לא סיים את לימודיו.

שנת 2021

אתגרים ופעולות

שנת 2021, כמו שנת 2020, הייתה שנה מאתגרת במיוחד, זאת לאור היעדר תקציב המדינה ונוכח שיעורי ההדבקה הגבוהים נגיף הקורונה, אשר הגבילו את העשייה. כמו כן, משרדנו חסר ממונה גיוון תעסוקתי. המורכבויות הנ"ל עוררו ועודדו לחשיבה יצירתית ומציאות פתרונות חלופיים לעמידה ביעדים ובתכניות העבודה.



01. איתור מקורות גיוס כ"א נוספים

הפונים לאוכלוסיות המגוונות באופן ספציפי (עמותות, מקורות פרסום יעודיים, גופים וחברות השמה).



02. צביעת משרות נוספות

ועידוד מועמדים מהאוכלוסיות הזכאיות לייצוג הולם לגשת למכרזים שאינם מיועדים בהכרח.



03. שילוב נציגים

מאוכלוסיות מגוונות בועדות הבוחנים, בכך להגדיל את תחושת הבטחון של המועמדים ויצירת שוויון הזדמנויות.



04. עידוד להשתתפות בהדרכות

ביצוע פניות יזומות לעובדים מגוונים במטרה לעודד אותם להשתתף בתכניות ההכשרה המבוצעות במשרדים.

ציון חג הסיגד במעמד 2 השרים
ו-2 המנכ"לים.



הרצאת עומק בנושא הרמאדן,
משמעות החג ומנהגיו.



קיום הרצאת השראה מפי עופר
בן-דור, בעל מיזמים חברתיים
בתחום שילוב אנשים עם
מוגבלויות בספורט.



שליחת אגרות ברכה בשפה
הערבית.



ציון יום הגיוון במתקני
המינהלים (3 מתקנים) ושילוב
פואטריסלם הנכתב ע"י עובדי
המשרד מהאוכלוסיות המגוונות.



ציון יום הגיוון הבינלאומי 2021 המעמד המנכ"לים



הכנה ופרסום של פלקטים עם נתוני הגיוון

גיוון תעסוקתי

מגוון יותר - איכותי יותר



היעד הממשלתי עבור החברה הערבית הינו 10%

10.9% 7.7%

ייצוג כללי של החברה הערבית
במשרד המדע והטכנולוגיה,
התרבות והספורט

ייצוג כללי של החברה הערבית
במשרדי הממשלה ויחידות הסמך

גיוון תעסוקתי

מגוון יותר - שלם יותר



היעד הממשלתי עבור האוכלוסייה האתיופית הינו 1.7%

2.7% 1.9%

ייצוג כללי של האוכלוסייה האתיופית
במשרד המדע והטכנולוגיה,
התרבות והספורט

ייצוג כללי של האוכלוסייה האתיופית
במשרדי הממשלה ויחידות הסמך



מגוון כלל האוכלוסייה

מונים ערביי ישראל

20% (מוסלמים, נוצרים, דרוזים)



המוסלמים מונים כ-21.1% מהאוכלוסייה בארץ*,
הנוצרים-הערבים מונים כ-1.3% מאוכלוסיית ישראל, והדרוזים מונים כ-1.7%.
הרוב המכריע של ערביי ישראל הם מוסלמים (כ-83% מתוך המגזר הערבי) ורובם בני הפלג הסוני.



*עפ"י נתוני הלמ"ס לשנת 2020,
אוכלוסיית ישראל נאמדת בכ-9.291 מיליון תושבים, מתוכם 1.956 מיליון ערבים



מגוון כלל האוכלוסייה

מונים בני האוכלוסייה

האתיופית כ-1.67%*



87% מהנישואים ממוצא אתיופי נישאו לבן או בת דוג מאותו מוצא.
בממוצע אישה ממוצא אתיופי צפויה ללדת בחייה 2.9 ילדים.
ניל הנישואין בקרב יוצאי אתיופיה הינו מגוון מכלל האוכלוסייה, גברים נוטים להינשא בגיל 29.7 ונשים בגיל 27.6.



*עפ"י נתוני הלמ"ס לשנת 2019,
וכן לשנת 2020 אוכלוסיית ישראל נאמדת בכ-9.291 מיליון תושבים, מתוכם 1.956 מיליון ערבים

2

מבין 23 הסטודנטים
במשרד הינם מבני
האוכלוסייה הערבית

20

מהעובדים במשרד
הינם מבני
האוכלוסייה הערבית

210

עובדים במשרד
(לא כולל
משרות אמן)

0

מבין 23 הסטודנטים
במשרד הינם מבני
האוכלוסייה האתיופית

4

מהעובדים במשרד
הינם מבני
האוכלוסייה האתיופית

210

עובדים במשרד
(לא כולל
משרות אמן)

גיוון תעסוקתי

מגוון יותר- מעשיר יותר



היעד הממשלתי עבור האוכלוסיה החרדית הינו 7%

4.5% **2.3%**

ייצוג כללי של האוכלוסיה החרדית
במשרד המדע והטכנולוגיה,
התרבות והספורט

ייצוג כללי של האוכלוסיה החרדית
במשרדי הממשלה ויחידות הסטך



מתוך כלל האוכלוסיה
מונים בוי האוכלוסיה
החרדית כ- 12.6%*



קצב הגידול הטבעי השנתי של האוכלוסיה החרדית הינו 4.2% לשנה מאז 2009,
לעומת 1.9% של כלל האוכלוסיה ו-1.4% של האוכלוסיה היהודית הכללית.
בשנת הלימודים תש"ף למדו במוסדות אקדמיים כ-13,100 סטודנטים חרדים –
4% מכלל הסטודנטים שלמדו בשנה זו בישראל. 67.5% מן הסטודנטים החרדים הן נשים.



*עפ"י נתוני הלמ"ס לשנת 2020,

וכן לשנת 2020 אוכלוסיית ישראל נאמדת בכ-9.291 מיליון תושבים, מתוכם 1.956 מיליון ערבים

1

מבין 23 הסטודנטים
במשרד הינם מבני
האוכלוסיה החרדית

9

מהעובדים במשרד
הינם מבני
האוכלוסיה החרדית

210

עובדים במשרד
(לא כולל
משרות אסון)



משרד המדע
והטכנולוגיה
Ministry of Science & Technology



גיוון תעסוקתי

מגוון יותר- הוגן יותר



היעד הממשלתי עבור אנשים עם מוגבלויות הינו 5%

2.7% **2.9%**

ייצוג כללי של אנשים עם מוגבלויות
במשרד המדע והטכנולוגיה,
התרבות והספורט

ייצוג כללי של אנשים עם מוגבלויות
במשרדי הממשלה ויחידות הסטך



מתוך כלל האוכלוסיה
מונים אושים
עם מוגבלויות כ- 17%*



67% מהתלמידים ביסודי משולבים בניתוח רגילות. לאנשים עם מוגבלות יש השכלה נמוכה יותר מאשר
לאנשים ללא מוגבלות. 34% מהאנשים עם מוגבלות בנילי עבודה ציינו כי הם מרגישים ברידות לעיתים קרובות,
לפעמים או מדי פעם זאת לעומת 15% מהאנשים ללא מוגבלות.



*עפ"י נתוני הלמ"ס לשנת 2020,

וכן לשנת 2020 אוכלוסיית ישראל נאמדת בכ-9.291 מיליון תושבים, מתוכם 1.956 מיליון ערבים

1

מבין 23 הסטודנטים
במשרד הינם אנשים
עם מוגבלויות

4

מהעובדים במשרד
הינם אנשים
עם מוגבלויות

210

עובדים במשרד
(לא כולל
משרות אסון)



משרד המדע
והטכנולוגיה
Ministry of Science & Technology



גיוון מעסיק אותי



מגוון יותר = איכותי יותר
מגוון יותר = מקצועי יותר
מגוון יותר = פרודוקטיבי יותר



גיוון תעסוקתי

מגוון יותר - רגיש יותר



טרם נקבע היעד הממשלתי עבור עולים חדשים

0.5%

ייצוג כללי של עולים חדשים
במשרד המדע והטכנולוגיה,
התרבות והספורט

0.4%

ייצוג כללי של עולים חדשים
במשרד הממשלה ויחידות הסמך



מקום המדינה

עלו לישראל

נ-3.3 מיליון עולים



למרות משבר הקורונה, על פי נתוני הסוכנות היהודית לסיכום 2020, עלו במהלך השנה החולפת למעלה מ-20,000 עולים חדשים, מכ-70 מדינות.

חמ"ל עלייה מיוחדת שהפעילה הסוכנות היהודית בתמיכת משרד העלייה והקליטה, סייע בהבאת העולים ארצה, בצל השיקוק במרחב האווירי העולמי ועל רקע המשבר המתמשך בעולם.



*עפ"י נתוני הלמ"ס לשנת 2020,

נכון לשנת 2020 אוכלוסיית ישראל נאמדת בכ-9.291 מיליון תושבים, מתוכם 1.956 מיליון ערבים

0

מבין 23 הסטודנטים
במשרד הינם אנשים
עם מוגבלויות

1

מהעובדים במשרד
הינם אנשים
עם מוגבלויות

210

עובדים במשרד
(לא כולל
משרות אמן)

שילוב קטעי "פואטריסלאם" שנכתבו ע"י עובדות המשרד

בס"ד

איך זה מסתדר עם הדת?
ובעבודה...הם יודעת שאת...?
לא ישרה
לא שאת מוצרה
או אחרת
ובכלל, העקר שאת מאושרת
אבל תגידי, מה עם ילדיי?
חבר'ה--- 2 אמהות זה לא תקדים!
ובעצם, יש לנו 2 רחם
אז תטפחו על השכם
כי נוכל להביא כפול
ומטיפול לטיפול
נבין שעשינו את הבילוי יאומן
וכן, גם חסכנו חצי מהזמן

אז לא, אני לא שורטת
ונכון, אמנם אני די בולטת
אבל זה לא קשור להיותי
ולא צריך להמיר את נטייתי
וגם לא את דתי
כי סה"כ
אני בסדר
ואם תחכו, אז בלי נדר
תכירו אותי והכל יתבהר
ואפילו אתחבק עליכם די מהר

תגלו שהשיח איתי יכול להיות פורה
ואפשר לחבק אותי, זה לא מזרה
ואין לי זנב, גם לא קרניים
ואני לא נושמת מתחת למים

ולא נעים להודות אני די רגילה
ואם ציפיתם אחרת, אז מחילה
יש לי יכולת להביע אמפתיה
וגם סימפתיה
והאמת? יש אינספור כמותי בכלל האוכלוסייה
גם אם לא שמעתם קודם
על אסבית
דתיה.

השמיים הם הגבול / אסמא טאהא

יום הגיוון הבינלאומי 2021

אומרים שהשמיים הם הגבול בשביל אישה שאפתנית, עובדת, לומדת ויש לה ילדים.
השמיים הם הגבול בשביל אישה שמתנהלת ומתפקדת בכמה חזיתות
ואומרים גם עופי על עצמך
אהבתי מאוד מאחר ויש לי רשימה ארוכה
בוא נתחיל ... לפתח קריירה?
מנהלת תחום, משרד ממשלתי מה עוד לפתח, הגעת לגבול
עוד תואר?
מה 3 תארים ועוד תעודות, מספיק הגעת לגבול
טוב מסע בכמה מדינות?
מה עכשיו, יש לך ילדים- הגעת לגבול.

טיול עם חברות?
את עוד מעט בת 40, לא מתאים- הגעת לגבול.

ואז אני מתייאשת, אני רוצה לעוף על עצמי, לא משנה באיזו חזית, העיקר לעוף.

עוד ילד?

יש לך 4 ילדים מזמן הגעת לגבול

אתם יודעים...אני אעוף על עצמי ..
אך ללא גבולות, שמעתם פעם שיש גבולות בשמיים?

אני אעוף על עצמי גם בהיותי ערבייה.



משרד החדשנות,
המדע והטכנולוגיה
Ministry of Innovation, Science & Technology



**גיוון תעסוקתי במשרד
החדשנות, המדע והטכנולוגיה, התרבות והספורט**