<u>הרצאה בנושא "שוויון במקום העבודה" – 6.2.22</u>

<u>הנשיאה ורדה וירט ליבנה – בית הנשיא</u>

אחר הצהריים טובים,

כבוד נשיא המדינה מר יצחק הרצוג ורעייתו הגב מיכל הרצוג

כבוד שרת הכלכלה והתעשייה, הגב אורנה ברביאי, ראשי הארגונים המייצגים את יחסי העבודה במשק הישראלי, נציבת שוויון ההזדמנויות בעבודה עו"ד מרים כבהה, מכובדי כולם.

בתי הדין לעבודה עסקו מתחילת דרכם בקידום שוויון ההזדמנויות בעבודה תוך התאמת פסיקתנו למציאות המשתנה.

הפסיקה והמחקר כיום מבחינים בין שלושה סוגים שונים של אפליות: <u>אפליה גלויה</u> - המתבטאת בכללים פורמאליים מפלים; <u>אפליה סמויה</u> - המתקיימת במקרים שבהם הכללים הפורמאליים אחידים, אך בפועל אוכלוסיות מופלות סובלות מהתייחסות סטריאוטיפית; <u>ואפליה שהיא סמויה מן העין</u>, ואף לא נמצאת בתודעתו של המעסיק עצמו.

עוד בשנת 1973, טרם חקיקת חלק נכבד מהחוקים, אשר נועדו לקדם שוויון במקום העבודה, דוגמת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה משנת

1988, וכמובן חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, ניתן פסק דין חזין על ידי נשיאה הראשון של בית הדין הארצי, השופט בר-ניב ז"ל, המהווה דוגמה לאפליה גלויה.

פסק הדין עוסק בעניינה של עדנה חזין אשר עבדה כדיילת אוויר ובמהלך השנים התקדמה בדרגות. להפתעתה, גילתה כי בשונה מהדיילים הגברים העובדים עמה שכם אל שכם, היא וחברותיה הדיילות לא יכלו להתקדם לדרגות בכירות יותר. זאת, משום שההסכם הקיבוצי בחברה קבע מסלולי קידום נפרדים לגברים ולנשים ולמעשה נחסמה דרכן לקידום.

עדנה חזין הגישה תביעה לבית הדין לעבודה ודרשה כי יבוטלו הסעיפים המפלים את הדיילות בהסכם הקיבוצי. כאמור, בהיעדר חקיקה, עשה הנשיא בר-ניב שימוש בעקרונות מן המשפט הבינלאומי, במשפט השוואתי ואף בכלל של "תיקון עולם", המוכר לנו כיום כ"תקנת הציבור".

פסק הדין בעניין חזין, הניח את היסודות לפסיקת השוויון בהיבט התעסוקתי. מאז, ניתנה שורת פסקי דין אשר הרחיבה וחידדה את

הלכות השוויון במשפט העבודה הישראלי, בהתבסס על ההכרה בחומרתה של האפליה, בחשיבותו של עקרון השוויון וברצוננו לפלס דרכים חדשות להגן עליו.

אולם, המקרים של אפליה גלויה הם לכאורה המקרים הקלים יותר לשופט להתמודד איתם, זאת משהדברים נמצאים על פני השטח. עם השנים המקרים הפכו להיות מורכבים יותר, ואנו עדים לעלייה של מקרים של אפליה סמויה או אפליה תוצאתית, מקרים בהם גם אם הדברים לא נאמרים בצורה מפורשת, הרי שכאשר אנחנו בוחנים את השלכות המעשים של המעסיק אנו רואים כי נוצרת אפליה דה פקטו.

כך כאשר נקבעים תנאי סף לקבלה למשרה אשר מדירים לכאורה אוכלוסייה מסויימת, לדוגמה דרישה למועמדים אשר סיימו שירות צבאי אשר מפלה הלכה למעשה חלקים גדולים מהמגזר הערבי ומהמגזר החרדי.

בכדי להתמודד עם צורת אפליה זו ובשל הקושי הקיים בהוכחת אפליה זו, הקלה הפסיקה בהיבט הראייתי, וקבעה שדי בראשית ראיה על מנת שהנטל יועבר למעסיק ויהא עליו להוכיח שפעל משיקולים אובייקטיביים.

לבסוף, יש להתייחס למצבי אפליה שלא-מדעת, שבהם מקבל ההחלטות לא יעריך יכולות והישגים אובייקטיבים של אנשים אך ורק בשל השתייכותם לקבוצה מסוימת. אלה הם חסמים כמעט בלתי נראים. בשל אופייה הבלתי מודע של אפליה זו, ההתמודדות עימה מציבה אתגרים מיוחדים.

יצחק אבבה, בן העדה האתיופית, זומן לראיון לתפקיד מוקדן. כאשר הגיע למקום הודיע לו מנהל המוקד שאין לחברה צורך בעובדים מבלי שראיין אותו כלל. יצחק אבבה סבר כי מועמדותו נדחתה על הסף בשל מוצאו העדתי, ולכן ביקש מחבריו, שאינם משתייכים לבני העדה האתיופית, להתקשר לחברה ולהגיש את מועמדותם לתפקיד , מתוך הנחה שיזכו ליחס שונה. והנה, לחבריו אכן נקבעו ראיונות באופן מידי. בפסק הדין נקבע כי ניתן למנוע אפליה שלא מדעת רק בדרך של יצירת מודעות לקיומה, באמצעות הטלת אחריות על המעסיק.

המקרה של יצחק אבבה יוצא דופן יחסית, מאחר שלתובע היו גם אינדיקציה לקיום אפליה וגם "ראשית ראיה" לכך. אולם, סביר להניח שמקרים רבים של אפליה מסוג זה לא יגיעו לפתחם של בתי הדין. עם זאת, ניתן לקוות שפסקי דין כמו זה שניתן בעניין אבבה,

יתרמו לחשיפתם של דפוסי חשיבה מוטים ואותה מודעות, עליה מדובר בפסק הדין בהרחבה, יכולה להיווצר רק אם המעסיקים יתרמו לחשיפתם של דפוסי חשיבה מוטים בקרב מעסיקים וליצירת מודעות לקיומם, ובכך יתרמו לצמצום התופעה. יצירת המודעות יכולה להעשות בפעילות יזומה של גיוון תעסוקתי.

ההבנה, כי הגיוון התעסוקתי הוא בעל חשיבות רבה ביותר גם לעובדים וגם למעסיקים, יביא לצמצום ההפליה.

תפקידם של בתי הדין לעבודה הוא להחליט היכן מציבים את התמרור בתופעות אשר הופכות לשכיחות יותר ויותר וברצוננו למנוע אותן. אני סבורה שבעת הזו, נכון יהיה להציב את התמרור קרוב וברור.

עם זאת מעבר לפסיקתנו, תפקידה של החברה הישראלית כולה לקדם את ערכי השוויון במקום העבודה .החתימה על האמנה היום מהווה צעד משמעותי בכיוון זה. בהזדמנות זו, ברצוני לברך את כל העושים במלאכה. אני מאמינה, שיהא בה כדי לחולל תחילתו של שינוי במקומות העבודה.

תודה רבה