

## תמונת מצב: פערי מידע אצל ערבים אזרחי ישראל ותושבי מזרח ירושלים, והעלמת עובדים על רקע לאום והשקפה במהלך החודשים הראשונים למלחמה

עו"ד דיאנה בארון, עו"ד רשא אלעטאונה

על פי הדיווחים של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, בחודש אוקטובר נרשמה עלייה של 53% בכמות הפניות על הפליה לעומת אוקטובר אשתקד, כש-60 מהפניות מתוך 70 הפניות שהתקבלו בכל חודש אוקטובר 2023, התקבלו בשבועיים האחרונים לחודש. רבות מהפניות בוצעו בשל הפליה על רקע הורות או מילואים, אך רבות היו גם על רקע לאום והשקפה<sup>1</sup>.

מאז פרוץ מלחמת "חרבות ברזל", החברה הישראלית בכלל והערבית בפרט, מתמודדת עם אתגרים תעסוקתיים רבים. מאז פרוץ המלחמה, התקבלו בקו לעובד עשרות אלפי פניות בקו החם, באימייל ובמחלקות קבלת הקהל השונות. מתוכן התקבלו מאות פניות של עובדים אשר עבודתם נפגעה עקב הפליה לכאורה<sup>2</sup>. כבר בשלבים הראשונים של המלחמה, זיהינו בעיית הפליה קשה כלפי עובדים ערבים אזרחי ישראל ותושבי מזרח ירושלים, אשר בין היתר באה לידי ביטוי ב"העלמת עובדים" ואי קריאה לעבודה, פגיעה בזכויותיהם בעבודה בעקבות פרסומים ברשתות חברתיות או (ולעתים בנוסף) פיטורים באופן בלתי חוקי על רקע לאום, השקפה או דת.

התופעה הזו זוהתה גם על ידי ארגונים אחרים וכלי התקשורת<sup>3</sup>, אשר דיווחו בהרחבה על עובדים ערבים אזרחי ישראל שחוששים להגיע לעבודה, על העובדים שמרגישים מושתקים, ועל כאלו שמעידים שלא משנה מה הם עושים, המעסיקים וחבריהם לעבודה ימצאו פגם ויפנו אליהם אצבע מאשימה ובצידה טענות שווא. הגזענות שהפכה נפוצה בקרב מקומות עבודה בישראל בחסות המלחמה באה לידי ביטוי בכמה תצורות, אך המשותף לכולן היה אחד – הניסיון לדכא ולהעלים עובדים ועובדות ערבים במקומות העבודה בישראל.

כתוצאה מגל הפיטורים הצטרפנו לקואליציית ארגונים אשר הוקמה בשעת החירום למען סיוע לעובדים ועובדות מהחברה הערבית. הקואליציה כללה קרוב ל-20 ארגונים, אשר פעלו לנסות ולסייע לעובדים במקרים פרטניים, ולצמצם את הפגיעה בהם. במסגרת הפעילות שלנו כחלק מהקואליציה שיתפנו פעולה עם עורכות דין חברות בקואליציה ליעוץ או לייצוג עובדים אשר פוטרו באופן בלתי חוקי בתקופת המלחמה. בעוד שרבים מהעובדים הגיעו אלינו אחרי שהשימוע בעניינם כבר התקיים ויחסי העבודה כבר נותקו, בחלק מהמקרים הצלחנו להתערב עוד לפני ההחלטה על הפיטורים וסייענו לעובד לחזור למקום העבודה. כמו כן פעלנו גם להפצת מידעונים

<sup>1</sup> נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, 'עלייה של 53% בכמות הפניות על אפליה לעומת אוקטובר אשתקד', פורסם ביום 23/11/2023.  
<sup>2</sup> המסמך כתוב בלשון זכר אך מתייחס לכלל המגדרים.

<sup>3</sup> ראו למשל את הדיווחים הבאים: ליטל דוברוביץקי, 'הגנת והרפא שתמכו בחמאס: מתי התבטאויות יכולות להביא לפיטורים?', YNET, פורסם ביום 16/10/2023; הילו גלזר, 'מעצרי שווא, פיטורים בנימוקים הזויים: כך נראית הרדיפה של ערביי ישראל', הארץ, פורסם ביום 2/11/2023; בכר זועבי, 'מאז המלחמה: רדיפה חסרת תקדים של עובדי הרפואה הערבים', שיחה מקומית, פורסם ביום 20/11/2023; ניצן צבי כהן, 'גזענות, רדיפה, חששות וחוסר אמון: כנס בנושא השפעות המלחמה על תעסוקת ערבים נערך בנצרת', דבר, פורסם ביום 3/12/2023 ועוד.

שכתבנו בשפה הערבית לגבי זכויות עובדים בשעת חירום וזכויות בהליך השימוע, והנגשת המידע באמצעות הרצאות שהעברנו לעשרות עובדים והצפת הסוגיה בפני מקבלי החלטות.

תמונת מצב זו סוקרת בקצרה את הסוגיות השונות אשר הגיעו לפתחנו עד כה במהלך המלחמה, במסגרת תופעת "העלמתם" של עובדים ערבים אזרחי ישראל ותושבי מזרח ירושלים ממקום העבודה, ואת העבודה שעשינו על מנת לסייע לעובדים אלו – היכן היא הצליחה, והיכן לא – ומהן המלצותינו להמשך.

### רקע כללי:

כבר בתחילת המלחמה עקבנו מקרוב אחרי ההתפתחויות בנוגע לתשלום שכרם של עובדים במהלך המלחמה. זיהינו פערי מידע משמעותיים בקרב עובדים רבים דוברי ערבית לגבי עבודה בשעת חירום, זכויות עובדים במסגרת מתווה הפיצויים, הוצאה לחופשה ללא תשלום (חל"ת) ודמי אבטלה ועוד, ועל כן בחרנו להנגיש את המידע בין היתר בשפה הערבית באמצעות מספר מידעונים. זאת על מנת לסייע לעובדים דוברי ערבית לצמצם את פערי המידע ולהגביר את נגישותם לשירותים ציבוריים.

במסגרת זאת, העברנו גם הרצאות בשפה הערבית להנגשת זכויות במלחמה – אחת ההרצאות הועברה לקבוצת עובדים מכל התחומים בשיתוף פעולה עם ארגון מובאדרה בעיר לוד, בנוסף למספר הרצאות לעובדות ברמלה, הרצאה לקבוצת צעירים משפרעם בצפון, צעירים שהתחילו כעת לעבוד ומעוניינים לדעת מה הזכויות שלהם במקומות העבודה. בנוסף, העברנו וובינר לכ-100 איש מהדרום והצפון בשיתוף עם קואליציית הארגונים שהוקמה למתן מענה לעובדים ערבים בשעת חירום, בנושא שאלות ותשובות על עדכוני החקיקה בתקופת המלחמה. בהתאמה, נתנו ייעוץ גם לעשרות עובדים ערבים אזרחי ישראל ותושבי מזרח ירושלים אשר זכויותיהם נפגעו (לא רק על רקע לאום/השקפה), וגייסנו מתנדבת דוברת ערבית כדי לפתוח שעות ייעודיות לעובדים דוברי ערבית בקו החם.

כמו כן, במהלך המלחמה פרסמנו מידעון על הזכות לשימוע עקב הפניות שהתקבלו אצלנו על הפרת זכויות העובדים בתהליך, ופערי ידע שזיהינו בקרב עובדים אשר זומנו לשימועים במקום עבודתם, חלקם עקב הפליה. בעקבות פניות רבות מעובדים אשר מעסיקיהם פעלו להרחקתם או "העלמתם", יעצנו לעובדים גם באופן פרטני, כמו למשל לעשרות עובדים תושבי מזרח ירושלים, אשר נתקלו בבעיות במהלך המלחמה ואשר הורחקו מעבודתם או על רקע התבטאויות ברשתות החברתיות או על רקע לאום, כשהמעסיקים מסרבים להחזירם לעבודה מהטעם היחיד שהם "לא רוצים להעסיק יותר ערבים".

בנוסף, ייצגנו עובדים בהליכים מורכבים מול מעסיקים, והוצאת מכתבי דרישה. בעניינם של שניים מהם גם נאלצנו לפנות לבית הדין לעבודה, על מנת להבטיח את השבתם לעבודה. חלק מהמקרים כללו פגיעה בעובדים עקב התבטאויות במקום העבודה או ברשתות החברתיות, וחלק כללו התנכלות או פגיעה בזכויות על רקע לאום, השקפה או אף דת. במהלך המלחמה סייענו גם לקבוצת עובדות דוברות ערבית מאזור חיפה, אשר דיווחו שהמעסיק ביקש שלא ידברו בערבית במקום העבודה. נרחיב על חלק מהמקרים האלו בהמשך.

נוסף על המישור הפרטני, פעלנו גם במישור הרוחבי על מנת להציף את הסוגיות שיתוארו במסמך זה. כך למשל, פנינו והנגשנו את הסיפורים השונים והמידע למספר עיתונאים וכלי תקשורת, על גל של רדיפה פוליטית נגד

עובדים ערבים אזרחי ישראל<sup>4</sup>. כמו כן, פעלנו לקדם דיון בועדת העבודה והרווחה (מהלך שלמרבה הצער לא צלח עד כה), פנינו למשטרת ישראל וליועצת המשפטית לממשלה בשל חשד להתנהלות נטולת סמכות של המשטרה לסגירת עסקים לכאורה בשל התבטאויות של עובדיהם, והשתתפנו ב-2 שולחנות עגולים –

- שולחן ראשון עם נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה בנושא האתגרים התעסוקתיים בחברה הערבית בתקופת המלחמה. הצגנו את הפעילות שלנו בתקופת המלחמה, סיכמנו כי הנציבות תבקש להצטרף כידיד בית הדין לתביעות שיוגשו על ידינו בנושא פיטורים על רקע הפליה.
- שולחן שני עם החטיבה החברתית במשרד המשפטים בנושא האתגרים התעסוקתיים בחברה הבדואית. שיתפנו רעיונות והצגנו פתרונות לסוגיות בעייתיות שעלו בתקופת המלחמה ובעיקר נושא החסמים שעלו בקשר להנגשת זכויות בחברה הבדואית.

#### סוגיה 1: ניצול לרעה של מתכונת העסקה שעתית:

העבודה במתכונת העסקה שעתית מאפשרת לתרץ הפליה כהפחתת משרה לגיטימית. מבנה העסקה שעתית הוא מבנה פוגעני גם בשגרה ובחירום אף יותר, מכיוון שהתשלום לעובד מתבסס על העבודה שבוצעה בפועל, והקריאה לעבודה היא בשליטתו של המעסיק, שאחראי על השיבוץ למשמרות ויכול להחליט שלא לקרוא לעובד שעתית לעבודה לכאורה בעילה מקצועית. במהלך המלחמה הגיעו אלינו מקרים רבים של עובדים שעתיים מכלל המגזרים, שפשוט לא נקראו לעבודה – אך המעסיק לא הוציא אותם לחופשה וגם לא התחייב לשלם את שכרם. הם גם לא זומנו לשימוע, לא הושעו, וגם לא פוטרו לצורך העניין. לאור תלותם במקום העבודה, בקשתם הראשונה של רבים מהם הייתה לסייע להם לחזור לעבודה.

כך קרה, שמבנה ההעסקה הפוגעני מלכתחילה, אפשר במהלך המלחמה למעסיקים להתחמק על פניו מהוראות החוק ולבחור למי לקרוא לעבודה – לכאורה בטענה שאין עבודה, או בטענה שנקראו לעבודה רק עובדים אחרים מסיבות מקצועיות מוצדקות.

#### **1. מוחמד ורסמי**

הסוגיה התעוררה בשני מקרים שהגיעו אלינו – מוחמד ורסמי – אשר עבדו ברשת מרכולים באזור ירושלים, ולא נקראו לעבודה החל מסוף חודש אוקטובר 2023. שני העובדים הם פלסטינים הרשומים בגדה המערבית אך מתגוררים בישראל כדין בהתאם להיתרי שהייה מכוח "איחוד משפחות", וזמן קצר לפני "הועלמו" ממקום עבודתם אחד מהם נעצר במקום העבודה על ידי המשטרה בחשד שהוא שוהה לא כדון, אך שוחרר זמן קצר לאחר מכן. המעסיק באותו מקרה טען שהמשטרה אסרה עליו להמשיך להעסיק עובדים הרשומים בגדה גם אם הם מחזיקים בהיתר איחוד משפחות – אך במקום לפטר אותם או להוציא אותם לחל"ת, המעסיק פשוט הפסיק לקרוא להם לעבודה.

לאחר בירור מול ארגון העובדים מען, התגלה שישנו עובד נוסף בסניף אחר של הרשת עם אותו הסיפור – ולכן איחדנו כוחות ופנינו במשותף למעסיק בבקשה להחזיר את העובדים לעבודה, ובדרישה לשלם את זכויותיהם. בתגובה המעסיק שלח אותנו אל המשטרה כדי להביא אישור העסקה – למרות שהדבר לא בסמכות המשטרה.

<sup>4</sup> ראו למשל: עומר שרביט, "מפרוץ המלחמה, גל של רדיפה פוליטית נגד ערבים", זמן ישראל, מיום 8/2/2024.

ליווינו את אחד העובדים פיזית למשטרה על מנת לבדוק את האפשרות להביא אישור כאמור, ובאופן צפוי נענינו שהמשטרה אינה אחראית על היתרי עבודה.

לאור זאת, בלית ברירה פנינו לבית הדין לעבודה בבקשה לסעדים זמניים. באותו מקרה הצלחנו לשמור על יחסים טובים עם המעסיק למרות ההליך המשפטי, ומכיוון שהייתה שביעות רצון גבוהה מהעובדים לפני המלחמה. על כן, לאחר דין ודברים עם המעסיק הוא התחייב להחזיר את העובדים לעבודה אם תינתן עמדה מטעם המשטרה שאומרת שאין מניעה להמשיך להעסיק אותם בתקופת המלחמה. לבקשת בית הדין, המשטרה נתנה את העמדה כאמור, והעובדים עם היתר איחוד משפחות חזרו לעבודתם ברשת.

## 2. מוחמד כ.

דוגמה נוספת הייתה של מוחמד, טכנאי מזגנים תושב מזרח ירושלים, אשר עבד אצל מעסיק ישראלי בשכר שעתי בשנה שקדמה למלחמה. לפתע אחרי המלחמה הוא הפסיק להיקרא לעבודה, בטענה שאין עבודה. העובד התעקש שהמעסיק יסדיר את יחסי העבודה ביניהם, מכיוון שהמעסיק התחייב כלפיו להיקף משרה מסוים שבו אכן עבד עובר למלחמה. על כן, המעסיק הוציא לעובד מכתב זימון לשימוע – רטרואקטיבית למועד שקדם למלחמה. במקביל, כשהעובד ביקש מהמעסיק שישלם את שכרו על הימים שלא נקרא לעבודה – המעסיק "שלח אותו לעזה" כדי שהחמאס ישלם לו את הכסף האבוד, בטענה שבאשמתם אין מספיק עבודה בעסק.

באותו מקרה ערכנו עבור העובד חישוב של היקף זכויותיו לצורך גמר חשבון מכיוון שהעובד לא רצה לחזור לעבודה בשל הפגיעה באמונו. לאחר הפנייה הראשונית שהוצאנו למעסיק, העובד בחר להמשיך לתביעה באמצעות עורך דין פרטי, אבל הדבר מדגים שוב כיצד מעסיק יכול לעשות שימוש במבנה ההעסקה השברירי של עובדים שעתיים כתירוץ לאי קריאה לעבודה, וכמסווה להפליה לכאורה.

## סוגיה 2: הוצאת עובדים מעבודתם בשל התבטאויות ברשתות החברתיות:

מקרים אחרים אשר הגיעו לפתחנו וטיפלנו בהם נגעו לעובדים אשר הורחקו ממקום עבודתם או זומנו לשימוע בעקבות התבטאויות לכאורה ברשתות החברתיות, או לעתים כאלו שהתגלו לאחר עבודת בילוש אקטיבית אחריהם ברשתות אלו שנעשתה על ידי המעסיק או קולגות של העובדים לאיתור פסול לכאורה שיצדיק התנכלות ופיטורים.

## 1. שדא

שדא הייתה בעיצומו של סטאז' במשרד אדריכלים, כשלאחר אירועי ה-7 באוקטובר היא החלה להישאר על ידי קולגות שלה במקום העבודה על דעתה הפוליטית. היא חששה לדבר ולהביע ביקורת כלפי מדיניותה של ישראל, במיוחד לאור הרגשות העזים שעוררו הטבח ופועלות האיבה ביישובי העוטף בשבועות הראשונים לאחר תחילת המלחמה, ולכן ניסתה להימנע מלהביע את דעתה. אך לאחר מספר שבועות בהם עמדה בפני השאלות החוזרות והנשנות של חבריה לעבודה, היא החליטה להעלות סרטון לרשת חברתית, ובו היא שיתפה ביקורת על תחושת ההשתקה של ערבים אזרחי ישראל שמרגישים מנועים מלבקר את ישראל בשעת המלחמה, או להביע סולידריות או כאב על מוות של חפים מפשע גם בעזה. לדבריה, משמעות הסרטון עבורה הייתה שלא משנה מה היא תגיד, ימצאו בה אשם.

לאחר העלאת הפוסט, היא החלה לחוות התנכלות במקום העבודה, ויחסי העבודה התקינים שהיו לה עד אותו רגע עם מנהליה נפגמו, כשהיא זומנה למספר שיחות בירור עקב שמועות שנפוצו עליה במקום העבודה. היא נשלחה לביתה בבגד פנים 'עד יעבור זעם', אך כשפנה כדי לברר מתי יחזירו אותה לעבודה – נענתה במכתב זימון לשימוע בטענת השווא המומצאת שהיא השמיצה את החברה ועקב כך היא פוטרה. בשל משבר האמון שדא לא רצתה לחזור למקום העבודה, והיא העדיפה להמשיך טיפול עם עורך דין פרטי. כעת היא תיאלץ להמשיך את הסטאז' שלה במקום אחר, אך גם היום 3 חודשים לאחר פיטוריה – היא עדיין לא מצאה עבודה וממשיכה לחפש.

## 2. הנא

הנא עובדת מזה שנים כמורה, ובתחילת שנת הלימודים ה'תשפ"ד התחילה לעבוד בבית ספר חדש ביישוב במרכז הארץ, אשר מרבית תלמידיו הם יהודים. עם פרוץ המלחמה המשיכה לתת מענה לתלמידיה מרחוק, וגם באופן פרונטלי כשהמסגרות נפתחו, אך זמן קצר לאחר מכן תלמידים בדקו את הרשתות החברתיות שלה ומצאו קישור לחשבון X (טוויטר) שהנא לא עשתה בו שימוש כעשר שנים, בו פורסמו ציורים שלעגו לחטופים ולמשפחותיהם. פרסומים אלו לא נעשו על ידי הנא, אלא על ידי משתמשת אחרת, מירדן, שקיבלה מטוויטר את שם המשתמש של הנא לאחר שהפך ללא פעיל..

בעקבות ה"תגלית" של התלמידים, הנא החלה לספוג התנכלות חריפה והיא התבקשה על ידי ההנהלה שלא להגיע יותר למקום העבודה עד שהנושא יוברר. בשלב הזה התערבנו ופעלנו כדי להבהיר את אי ההבנה ולדאוג להשבתה של הנא למקום העבודה. כשאפיקים לא פורמליים לא צלחו, נאלצנו להוציא פנייה משפטית למפקחת ולמשרד החינוך – ויום לאחר מכן הנא חזרה למקום עבודתה. עם זאת, ההצלחה הייתה מריחה מכיוון שחודש לאחר מכן הנא שיתפה אותנו שהיא עדיין עוברת התעמרות והתנכלות מצד תלמידים ומקבלת כתף קרה מהקולגות שלה מבלי שנעשתה התערבות חינוכית מצד הנהלת בית הספר. קל להכפיש אדם, אבל קשה לטהר את שמו.

## 3. רשת בום

שבע עובדות ברשת המרכזיים "בום" הגיעו אלינו לאחרונה דרך מרכז מוסאוא לאחר שפוטרו במהלך המלחמה. חלקן ותיקות ברשת, חלקן חדשות, אך המשותף לכולן הוא שהן ערביות אזרחיות ישראל ופוטרו על רקע לאום. הכל קרה בעקבות אירוע שהתרחש באחד השבועות הראשונים בתחילת המלחמה: האזעקה באזור עבודתן במרכז הארץ הופעלה, אחת העובדות מהקבוצה ניסתה בכל דרך לקרוא לכל מי שנמצא בסניף להיכנס למרחב המוגן, גם באמצעות מחיאת כפיים. אחת הלקוחות חשבה שהיא מהללת ושמחה על האזעקות ועל שיגור הטילים על ישראל. בעקבות זאת הלקוחה החלה לזרוק חפצים, לצעוק, לקלל ואף הזמינה משטרה.

האירוע התפרסם ברשתות החברתיות – בטענה שעובדת מחאה כפיים כאות לשמחה על ירי הטילים. אך למרות שהמשטרה יצאה בהבהרה שלא היה ולא נברא, חלקים נרחבים בציבור החרימו את הרשת כי היא מעסיקה עובדות ערביות אזרחיות ישראל ובטענה שהעובדות עודדו את מתקפת הטילים. כתוצאה מכך, זמן קצר לאחר מכן כל 7 העובדות הערביות בסניף זומנו לשימוע בניגוד לדיון, בטענה שהן אלו שיצרו את המהומה לכאורה, וכולן פוטרו. הטיפול בעניינן עדיין נמשך.

#### 4. מונא

מונא עבדה במאפיה קרוב ל-5 שנים, כשלאחר פרוץ המלחמה, היא שיתפה כסטטוס בוואטסאפ האישי שלה טקסט דתיים בשפה הערבית אשר לטענתה לא קשורים למלחמה או למצב החירום. למרות שהיה מדובר בסטטוס האישי שלה, כתוצאה מהשיתוף הזה, חשדנותו של המעסיק התעוררה כלפיה והוא זימן אותה לשימוע אשר בעקבותיו היא פוטרה תוך שלילת זכאותה לפיצויי פיטורים – בניגוד לכלל דין. בעקבות פנייתה של מונא אלינו הוצאנו פנייה למעסיק ואנו מלוות את מונא בתהליך קבלת פיצויי הפיטורים והזכויות המגיעות לה עם סיום יחסי העבודה בינה לבין המעסיק.

#### סוגיה 3: איסור על שימוש בשפה הערבית במקום העבודה:

אחת התופעות שנחשפנו אליה במהלך המלחמה היא חששם של עובדים לדבר בערבית במקום העבודה בשל פחד מהתנכלויות ורדיפה על רקע לאום. לאור המתרחש שנוצרה במקומות עבודה בעקבות אירועי ה-7 באוקטובר, מצבים שהיו שגרתיים לפני כן, כמו אי הבנות כתוצאה מפערי שפה או תרבות הפכו להרבה יותר נפוצים, והובילו בשבועות שחלפו מאז תחילת המלחמה לפגיעה בזכויות עובדים. עימותים כאמור, אשר בשגרה היו נפתרים יחסית מהר, מסלימים כיום ביתר קלות, לאור הרגישות המוגברת עקב המלחמה, מעוררים הרבה תסכול, ועלולים להתגלגל לסיטואציות לא נעימות אשר גורמות לאי אמון בין קולגות וחברות צוות.

#### **הרתעת העובדים מלדבר בערבית ופגיעה בעובדים דוברי ערבית:**

באחד המקרים שהגיעו אלינו נראה שהמעסיק פעל באופן יזום להרתעת העובדים מלדבר בשפתם ודרש מהם להימנע מכך, בתואנת שווא של שיפור יחסי האמון בין העובדים – כשלמעשה הוא הוביל לפגיעה קשה בעובדים דוברי הערבית במקום העבודה. בארגון באזור חיפה העובדות היהודיות במקום חשדו שהעובדות הערביות, שמדברות בנייהן בערבית, מדברות מאחורי גבן ומשמיצות אותן. בעקבות זאת, המעסיק הוציא מכתב לכלל העובדות, שבו נכתב **ש'כדי שיוכל להתקיים שיח ברור, מכבד ופורה בצוות, אתן מתבקשות לדבר בשפה שתהיה מובנת לכלל הנוכחות במרחב.** (הדגש אינו במקור – ד.ב.) דהיינו – בעברית.

אחת העובדות פנתה אלינו על מנת שנסיע להן. בפנייתנו למקום העבודה ציינו שמדובר בבקשה שיכולה להשתמע כאפליה. עובדות ערביות אזרחיות ישראל מחזיקות בזהות עם רבדים רבים. דבר זה נכון ביחס לכל המגזרים בישראל, אך עבור ערבים אזרחי ישראל, הדבר נכון במיוחד בתקופה זו. המציאות הקשה שנגרמה בעקבות אירועי ה-7 באוקטובר, יוצרת מצוקה פנימית אצל עובדים ועובדות מכלל המגזרים, אשר מתקשה למצוא ביטוי בצינורות יעילים. **זיכוי השפה הערבית במקום העבודה מהטעם היחיד שעובדות שעברית היא שפת אימן אינן מבינות את השפה הערבית, ולכאורה כדי שלא תהיה אי הבנה בקרב הצוות דובר העברית, מהווה פגיעה בתנאי העבודה של עובדות ערביות אזרחיות ישראל אשר ערבית היא שפת אימן, וכבילתן לדבר בשפה שהיא שפתן השנייה ומשכך פגיעה ביכולתן להשתלב במקום העבודה.**

מעבר להרעת התנאים כאמור, מדובר גם בדרישה שהיא אינה חוקית. מניעת שימוש בשפת האם של העובדים עלולה להיראות כאפליה בניגוד לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988. בנוסף, כפי שקבע בג"צ, שימור השפה הערבית במדינת ישראל הוא אמצעי מרכזי לשימור הזהות הייחודית של המיעוט הערבי במדינה. על כן,

זכותן של עובדות ערביות אזרחיות ישראל למימוש עצמי והכלה כוללת בין היתר את זכותן להביא את עצמן ואת זהותן ותרבותן לידי ביטוי במקום העבודה למשל באמצעות דיבור בערבית.

בעקבות פנייתנו למעסיק, מקום העבודה הבהיר שכוונתו לא הייתה שאסור לדבר בערבית במקום העבודה.

#### סוגיה 4: מדיניות משטרת ישראל בתחילת המלחמה לסגירת עסקים לכאורה בשל התבטאויות עובדיהם:

בעקבות פרסומים באשר למדיניות חדשה של משטרת ישראל שנועדה, לפי הפרסומים, "להילחם בתופעת ההסתה וגילוי תמיכה בטרור מצד עובדים ערבים בבתי עסק" באמצעות שימוש בצווי סגירה מנהליים, פנינו ביום 25/10/2023 עם האגודה לזכויות האזרח ליועצת המשפטית לממשלה ולמפקח המשטרה. על פי דיווחים בתקשורת, נכתב כי משטרת ישראל מפעילה מדיניות חדשה ולפיה כל עסק שבו עובדים יהללו וישבחו מחבלים וארגוני טרור ייסגר מיד בהוראת קצין משטרה למשך שבעה ימים. במסגרת הכתבה הובא ציטוט של קצין משטרה (פרטיו לא פורסמו), לפיהם "אנחנו נמגר בכל האמצעים העומדים לרשותנו תופעות של הסתה, גילוי גזענות או עוינות כלפי הציבור וסגירת העסקים היא בנוסף להעמדתם לדין של אותם עובדים"<sup>5</sup>.

בפנייתנו ציינו שככל שאלה פני הדברים, הרי שמדובר בהתנהלות נטולת סמכות, אשר על פניו עושה שימוש לא חוקי בסעיף 78 לפקודת המשטרה, וזאת תוך פגיעה בעל עסק וביתר העובדים, אף אם אלו לא עשו דבר. כפי שצינו בפנייתנו, מדובר בפגיעה בזכויות היסוד של בעל העסק ושל כל עובדיו והיא משקפת ענישה קולקטיבית פסולה. שימוש באדם כאמצעי להשגת מטרות אחרות ולמען "יראו וייראו" פוגע בערך של כבוד האדם.

נקיטת אמצעים נגד מעסיק אך בשל התבטאות עובדיו, עלולה בוודאות גבוהה להביא להפרטה של אמצעי הענישה הפליליים ולהפוך כל בעל עסק לחוקר, תובע ושופט של עובדיו. המדיניות המתוארת לעיל צפויה לייצר בהלה אצל מעסיקים ולגרום להם לפטר (או להרחיק זמנית) עובדים ערבים ללא קשר להתבטאויותיהם. דבר דומה קרה בעניינם של מוחמד ורסמי כפי שתואר לעיל, כאשר המעסיק באותו מקרה טען שהמשטרה אסרה עליו להמשיך להעסיק עובדים מהגדה אפילו אם הם בעלי היתר שהייה מכוח "איחוד משפחות", וחששו של המעסיק מפני סגירת העסק הביא אותו להרחקת העובדים מהעבודה. לאור זאת, ביקשנו להנחות בדחיפות את המשטרה להימנע מהמדיניות לסגירת עסקים לכאורה בגין התבטאויות עובדיהם.

#### סיכום והמלצות:

כפי שניתן לראות, התופעה של "העלמת" עובדים ערבים אזרחי ישראל ותושבי מזרח ירושלים ודיכויים לא התרחשה במקומות עבודה בודדים או ספציפיים, אלא התרחשה גם במגזר הפרטי, במערכת החינוך, במערכת הרפואה ועוד. בעוד שבחלק מהמקרים הפגיעה בעובדים הגיעה כתוצאה מהנחיות שניתנו על ידי גורמים חיצוניים (כמו למשל טענת המעסיק של מוחמד ורסמי בדבר הוראת המשטרה שלא להעסיק תושבי מזרח ירושלים בעלי היתר שהייה מכוח "איחוד משפחות", או סגירת אתרי הבנייה בהוראת ראשי רשויות מקומיות

<sup>5</sup> שמעון איפרגן, "העונש החדש לעובדים ישראלים שתומכים במחבלים", mako, 24/10/2023.

כמו גבעתיים, רמת גן או בת ים בניסיון למנוע כניסת ערבים אזרחי ישראל לשטח הרשות המקומית<sup>6</sup>, במקרים אחרים הפגיעה בעובדים נעשתה ביוזמת המעסיקים.

בימים אלו אנו ממשיכים לטפל במקרים שהגיעו אלינו, כמו למשל קבוצת העובדות שפוטרה מרשת "בוס" לכאורה בגין הפליה, ואנו צופים שבתקופה הקרובה ימשיכו להגיע מקרים נוספים של עובדים אשר פוטרו במהלך המלחמה על לא עוול בכפם.

מאז תחילת אוקטובר רבים מהפונים אשר הגיעו לקו לעובד ביקשו להישאר במקום העבודה בשל הצורך להתפרנס, במיוחד בתקופה קשה זו, והקושי באיתור עבודה אחרת לאור מצב שוק התעסוקה היום. במצב כזה הצעתנו היא להשתמש באפיקי הסיוע השונים כמו גישור, משא ומתן, פיזור וכד', וכשאינן ברירה גם באפיק המשפטי ובפנייה לבית הדין לעבודה, על מנת להשיב את העובדים שנפגעו מההתנכלות והגזענות לעבודתם. עם זאת, לעתים הפגיעה באמון העובדים כה נרחבת ומשמעותית, שהעובדים לא מעוניינים בחזרה לעבודה.

אובדן האמון של עובדים רבים במעסיקים הוא תוצר מובן של היחס כלפיהם אחרי ה-7 באוקטובר. בעוד שמעסיקים מסוימים דיווחו כי יחסי האמון עם העובדים נפגעו בשל אירועי ה-7 באוקטובר, לעובדים ערבים אזרחי ישראל ותושבי מזרח ירושלים שזמנו לשימועים או פוטרו ממקום עבודתם לא היה קשר לאירועים אלו – הם לא היו מבצעי פעולות האיבה, ואף לא תמכו בהם. על כן, למרות שהכלי המשפטי סייע בהשבת עובדים למקום העבודה, וצפוי לסייע לעובדים אחרים לקבל פיצויים ממעסיקים שפיטרו אותם בניגוד לדין, הוא לא יאפשר את השיקום של האמון בין אותם עובדים ובין המעסיקים, והבניית יחסי עבודה בריאים ותקינים יותר בעתיד. דבר זה דורש עבודת עומק ורוחב שבינתיים לא מתבצעת על ידי משרדי הממשלה השונים.

לאור זאת, המלצותינו מתמקדות בפעילות בכמה מישורים:

1. צמצום שיטות העסקה שנפוצות בעבודות בהן עובדים העובדים הפגיעים ביותר במשק, כמו העסקה בשכר שעתי / בחלקיות משרה (ככל שאינן אותנטיות), ואשר מקלים היום על מעסיקים להפלות עובדים בכסות של פעולה לגיטימית, ומאפשרת להם "להעלים" עובדים ממקום העבודה ללא צורך בנקיטת הליכים פורמליים לפיטוריהם;
2. החמרת הסנקציות הקיימות בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 למניעת הפליה ולהרתעת מעסיקים מפגיעה בעובדים לרבות על רקע לאום, השקפה, דת או מוצא;
3. תיקון החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, תשע"ב-2011, אשר לא מאפשר היום הטלת סנקציות מינהליות על מעסיקים אשר פועלים בניגוד לסעיף 2(א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988. סעיף זה אוסר על הפליה בין דורשי עבודה ובין עובדים. על כן, יש לתת כלי אכיפה למשרד העבודה לבירור תלונות על הפליה למען הטלת סנקציה מינהלית על מעסיקים;
4. פרסום גילוי דעת מטעם משרד העבודה לקידום שיקום יחסי העבודה והאמון בין עובדים ערבים ויהודים ובין עובדים למעסיקים, בשיתוף פעולה עם המשרד לשוויון חברתי;
5. קידום הכשרות מקצועיות במשרד הכלכלה למניעת התנכלות והתעמרות בעובדים על רקע לאום, השקפה, דת או מוצא, ולקידום יחסי עבודה תקינים ובריאים יותר;

<sup>6</sup> ראו למשל: גיא נרדי, ליטל דוברוביץקי, 'ראש עיריית גבעתיים: "צמצמנו את נוכחות העובדים הערבים, כרגע היא בעייתית"', כלכליסט, 25/10/2023.



6. קיום דיון ציבורי בועדת העבודה והרווחה בנושא אפליה. דיון כאמור היה צריך להתקיים ביום 4/12/2023 בועדת העבודה והרווחה בנושא הדיווחים של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, על עלייה של 53% בכמות הפניות על הפליה בחודש אוקטובר 2023 לעומת אשתקד. הדיון נדחה ליום 20/12/2023 אך בוטל, ולאחר מכן לא נקבע מועד חדש. יש לקבוע מועד חדש לדיון בסוגיה ובאחריות הציבורית של המדינה ומקבלי החלטות למנוע הפליה ופגיעה בזכויותיהם של עובדים פגיעים – בשגרה ובחירום.