



מדברים
באותה
שפה

ש.י.ו.ו.

הקדמה

1. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה התשמ"ח-1988 (להלן: "חוק השוויון") מעגן את הזכות לשוויון הזדמנויות וקובע איסור אפליה בשוק העבודה, הפרטי והציבורי. התערבות זו של המחוקק נעשיתה, בין היתר, מתוך הבנת החשיבות של זירת התעסוקה והשלכותיה על החברה והרווחה. עבור העובד והעובדת המצויים במקום העבודה ברוב שעות היום, מקום העבודה הוא חלק משמעותי מחייהם, מהגדרתם העצמית ומיכולתם להתפרנס ולממש את כישרונותיהם. המחוקק גם הכיר בכך שהרחקת עובדים בשל סטראוטיפים איננה יעילה וגורמת למעסיקים להחמיץ עובדים מוכשרים מטעמים זרים.

2. החברה בישראל מאופיינת בהטרוגניות ובריבוי תרבויות. מגוון הקהילות, השפות, הדתות והזהויות בישראל הוא דומיננטי ודינמי וממשיך להשתנות גם כיום לנוכח גלי הגירה ומגמות דמוגרפיות שונות. על פי נתוני הלמ"ס משנת 2015, מונים התושבים בגיל העבודה בישראל (מעל גיל 15) שישה מיליון תושבים, מהם 18.6% ערבים, 6.7% חרדים, 1.5% יוצאי אתיופיה (1.1 ילידי אתיופיה). על פי סקר שעסק בשפות האם של העובדים שערכה הלמ"ס בשנת 2011, שפת אימם של 51% מהתושבים הבגירים (מעל גיל 20) אינה עברית. על פי הנתונים, שפת האם של 18% היא ערבית, 15% דוברי רוסית כשפת אם, שפת אימם של 2% היא יידיש, שפת אימם של 2% היא צרפתית ו-2% דוברים אנגלית כשפת אם.

3. למדינת ישראל שתי שפות רשמיות, עברית וערבית. מעמדה הרשמי של השפה הערבית נקבע בסימן 82 לדבר המלך במועצתו המנדטורית-1922, ולפיו הממשלה מחויבת לפרסם את כל הפקודות, המודעות הרשמיות והטפסים הרשמיים בעברית ובערבית. כמו כן מוכרת זכותו של הפרט לפנות אל רשויות השלטון ולמשרדי הממשלה בעברית או בערבית, ומוטלת חובה על רשויות מקומיות לפרסם את כל המודעות הרשמיות שלהן בשתי השפות.

4. נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה (להלן: "נציבות השוויון") היא זרוע ביצועית הפועלת לאכיפת שוויון הזדמנויות בעבודה במישור האזרחי ולהפנמת הנורמות הראויות של שוויון הזדמנויות בעבודה במשק כולו.

מדברים
באותה
שפה

המצב החוקי

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה

1. הוראת סעיף 2 (א) לחוק השוויון אוסרת על מעסיק להפלות בין עובדיו או בין דורשי עבודה, והיא קובעת לאמור:

"לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית או היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם או מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], התשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, בכל אחד מאלה:

- (1) קבלה לעבודה;
 - (2) תנאי עבודה;
 - (3) קידום בעבודה;
 - (4) הכשרה או השתלמות מקצועית;
 - (5) פיטורים או פיצויי פיטורים;
 - (6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה;
- [ההדגשות הוספו]."

2. פניות רבות שהגיעו לנציבות נוגעות לדרישת מעסיקים מעובדיהם להקפיד להימנע משימוש בשפה זרה במקום העבודה. לפי עמדת הנציבות איסור זה חמור עוד יותר, כשמדובר בשפה הערבית, שהיא שפה רשמית במדינת ישראל. נזכיר כי השפה הערבית נקבעה כשפה רשמית במדינת ישראל וכשפתו של המיעוט הערבי כמיעוט לאומי במדינה כחלק מההכרה בזכויות הקבוצתיות של האזרחים הערבים בישראל, ובראשן הזכות ללשון ולתרבות (בג"ץ 4112/99).

פסק הדין שניתן בבג"ץ עדאלה (בג"ץ 4112/99 עדאלה והאגודה לזכויות האזרח בישראל נגד העיריות והיועץ המשפטי לממשלה) הקובע שהזכות לשוויון והזכות לשפה מטילות חובה משפטית על העיריות לדאוג לשילוט גם בערבית, מחזק את ההכרה בזכות לשפה כחלק בלתי נפרד מזהות תרבותית. פגיעה בזכויות אלה מהווה, כאמור, פגיעה בכבוד ובשוויון.

5. הנציבות לשוויון השואבת את סמכותה הסטטוטורית מחוק השוויון, שואפת להוביל תהליך של הטמעת שוויון ומיגור אפליה בשוק העבודה, ליצור מודעות ציבורית לתרומת השוויון מחד גיסא ולמחיר האפליה מאידך גיסא ולהוות כתובת אמינה ומקצועית לפונים אליה, מעסיקים ועובדים כאחד. בין היתר, בסמכות הנציבות לטפל בכל חשד לאפליה, להעניק ייעוץ משפטי, להורות בצו על קבלת נתונים ממעסיק ולהגיש תביעות לבתי הדין לעבודה.

6. חוק השוויון מקנה הגנה לקבוצות המוגדרות בחוק, שעלולות להיפגע מאפליה בשוק העבודה על רקע השתייכותן הקבוצתית, מפני פגיעה בתנאי עבודתן והעסקתן על כל שלביהן. האיסור על אפליה בחוק חל, בין היתר, על אפליה מחמת מוצא ולאום.

השאלה המשפטית

1. לנציבות השוויון הגיעו פניות הן מעובדים והן ממעסיקים הנוגעות לשאלה, האם ניתן לחייב עובדים/ות לדבר רק בשפה העברית במקום העבודה במהלך שעות העבודה?

2. נשאלת השאלה מהו האיזון הראוי בין הפרורגטיבה (זכותו המיוחדת) של המעסיק לנהל את עסקו כרצונו, אם שימוש בשפה זרה עלול לפגוע במהלך העסקים הרציף, לבין הפגיעה האפשרית בזכויות עובדיו שיימנע מהם לדבר ביניהם בשפתם.

3. להלן יוצגו הנחיות של נציבות השוויון למעסיקים/ות בכל הנוגע ליכולתם להפעיל את הפרורגטיבה אל מול זכות העובדים/ות לשוחח בשפת אימם (אם אינה עברית) במקום העבודה. זאת תוך התחשבות בפגיעה שאיסור על שימוש בשפה שאינה עברית יוצר בעובדים מחד גיסא, והשיקולים שבהם יש להתחשב על מנת לשמור על האינטרסים של המעסיק ומקום העבודה מאידך גיסא.

4. לפי עמדת נציבות השוויון, ככלל יש לאפשר לעובדים לדבר בשפתם גם במקום העבודה. עם זאת במקרים מסוימים ניתן לקבוע הגבלות אשר נוגעות ישירות ליכולת העובד לבצע את עבודתו לפי אופי ומהות התפקיד. נפרט להלן.

בסביבתם לקוח שאינו מבין את השפה. למשל, בבית חולים מטופלים חשים אי-נוחות, כאשר הצוות משוחח בשפה שאינה מובנת להם. כל עוד אין פגיעה ישירה ביכולת העובד או העובדת לבצע את תפקידם אין כל הצדקה למנוע מעובדים לדבר בינם לבין עצמם בשפה שאינה עברית במקום העבודה. ראוי כי ירגישו בנוח במקום עבודתם על מנת שיתאפשר להם לבצע את תפקידם. לדוגמה, אם הלקוח או מבקש השירות דוברים את אותה השפה, ראוי ואף רצוי לאפשר להם לשוחח בשפתם, והדבר יכול להוות יתרון.

לסיכום, איסור על דיבור בשפה שאינה עברית יוצר פגיעה משמעותית לעובדים ובכבודם, והוא אינו מידתי באשר הוא מוחל באופן גורף ואינו תחום באופן היוצר איזון בין זכויות העובדים לחובותיהם במקום העבודה. איסור גורף על שימוש בשפה שאינה עברית במקומות העבודה מעלה, לדעת נציבות השוויון, חשש לאפליה בתנאי העסקה על רקע מוצא ולאום.

לשוויון הזדמנויות ולגיוון בשוק העבודה יש חשיבות ומשמעות מרובה לחברה ולכלכלה בישראל. שוק העבודה מאפשר לכלל אזרחי המדינה ותושביה להשתלב בשוק העבודה ולממש את כישוריהם תוך לקיחת חלק פעיל ופרודוקטיבי בחברה הישראלית. עבור המעסיקים והמעסיקות בישראל הדבר מאפשר בחירת מועמדים ממגוון עצום ומגוון של הון אנושי איכותי וכישרוני. שילוב של עובדים ממוצא או לאום שונים מחייב את שוק העבודה לייצר התאמות המכירות בשונות ומאפשרות את כניסתם של עובדים אלו לשוק העבודה והשתלבותם בו. כדי לאפשר לעובדים לממש את זכותם להשתתף בשוק העבודה ולמעסיקים ליהנות מההון האנושי הקיים ולסייע בקידומו ובפיתוחו עלינו ליצור יחד שוק עבודה שמאפשר שוויון הזדמנויות לכול.



3. אפליה על רקע לאום ומוצא היא אחת התופעות הקשות בישראל, ומנתוני התעסוקה בישראל ניתן ללמוד על הקושי הרב שיש לעובדים שהם עולים חדשים או בנים ובנות של האוכלוסייה הערבית להשתלב בשוק העבודה. דחיקת רגליהם של פרטים ממסגרת יחסי העבודה יוצרת פגיעה בפרנסתם, בכבודם ובערכם העצמי - תופעה שיש לעקור מן השורש. בשל חומרתה של תופעת האפליה על רקע לאום ומוצא בחברה הישראלית ובשוק העבודה בפרט, עלינו להיאבק בגישות אלו, ועל המעסיקים להיות ערים להשלכות היומיומיות של שילוב עובדים עולים חדשים או בני הלאום הערבי בעסק שהם מנהלים.

4. לעובד יש זכות לדבר בשפה זרה במקום העבודה אלא אם יכול המעסיק להראות שיש בכך פגיעה בביצוע התפקיד. פגיעה תפורש באופן צר כך שההגבלה על שימוש בשפה שאיננה עברית תותר אך ורק אם הדבר מתחייב מאופי וממהות התפקיד [ועלה כדי חריג הקבוע בסעיף 2(ג) לחוק המאפשר הבחנה בין עובדים, כאשר מדובר באפליה מותרת הקשורה באופן מהותי ליכולתו של העובד לבצע את התפקיד הנדרש ממנו].

בלשון החוק:

"2(ג) אין רואים הפליה לפי סעיף זה כאשר היא מתחייבת מאופיים או ממהותם של התפקיד או המשרה."

5. חריג זה פורש על ידי בתי המשפט בצמצום על מנת למנוע ככל הניתן פגיעה בעובדים. במקרים כאלה הנטל מוטל על המעסיק להראות שהאיסור נובע מאופי וממהות התפקיד. בענייננו, כך לדוגמה: ניתן להגביל את השימוש בשפות שאינן עברית במקרים שבהם ההגבלה נועדה לאפשר תקשורת בצוות העובדים בזמן עבודתם בכל הנוגע לעבודת הצוות ובקשר לעבודה בלבד.

ראוי להנחות את העובדים כי התנהלות מול לקוח או מבקש שירות בשפה זרה שהוא אינו מבין עלולה לפגוע בו ולגרום לו לתחושת חוסר נוחות, ולכן במקרים מסוימים ניתן להגביל דיבור בשפה זרה בין עובדים, כאשר נמצא

**מדברים
באותה
שפה**

www.economy.gov.il/shivion