



21.05.2020

לכבוד
צוות 3 ניהול והשקעות 1997 בע"מ
פרופ' א.ד. ברגמן 2
רחובות

לדוא"ל: avner@team3.co.il

הנדון: דרישה להסרת תנאי שירות צבאי למועמדים לעבודה בחברת צוות 3

שלום רב,

לאחרונה הוקם ליד הפקולטה למשפטים באוניברסיטת תל אביב מיזם שבו עשרות רבות של מנהלות ומנהלים בכירים במגזר העסקי התגייסו במטרה לקדם אחריות חברתית ולתפקד ככח תגובה מהיר לפגיעות משמעותיות בערכים של המשטר הדמוקרטי בישראל בכלל ובזכויות האדם בפרט. פרטים על ה"מנהלות והמנהלים לאחריות חברתית" ופעילותינו ניתן למצוא [כאן](#). במסגרת פעילותינו אנו עומדים להקים את רשימת "עסקים איתם איננו עושים עסקים", בה נפרסם שמות של חברות, עסקים ורשויות שנמצאו לאחר בדיקה ככאלה הפוגעים בזכויות האדם באופן פסול משפטית או ציבורית.

המלצת הוועד המנהל של המנהלות והמנהלים לאחריות חברתית לחברים במיזם ולציבור בכללותו תהיה להימנע מרכישת מוצרים ושירותים ומעשיית עסקים בכל דרך אחרת עם גופים שישתייכו לרשימת "עסקים איתם איננו עושים עסקים".

הרינו לפנות אליכם בעניין שהובא לתשומת ליבנו, לפיו חברתכם הציבה תנאי של שירות צבאי לקבלה למשרת פיקוח ובקרה ביום הבחירות בחודש ספטמבר בשנת 2019 (פורסם [כאן](#)). לא מדובר בעניין חד פעמי, שכן הצבתם תנאי של שירות צבאי גם עבור תפקידים/אחרים בחברה כאשר השירות הצבאי אינו מתחייב מאופיו ומהותו של התפקיד (מצורף כדוגמה צילום של מודעה שפורסמה באתר חברתכם).

הצבת תנאי של שירות צבאי מעלה חשש ממשי כי התנאי נועד לסגור את דלת מקום העבודה בפני אוכלוסיות שאינן משרתות בצבא, ובהן ערבים, חרדים ואנשים עם מוגבלויות. פרקטיקה זו גורמת להדרה של המשתייכים לאותן אוכלוסיות משוק התעסוקה, מבלי לתת להם הזדמנות להוכיח עצמם ולשכנע כי

הם ראויים לתפקיד. בכך נפגעת הזכות לשוויון ולכבוד של אותן אוכלוסיות, לרבות במקרים שבהם ההימנעות משירות נובעת מכוח חוק, מטעמי דת ומטעמי אי מסוגלות פיזית או נפשית. הדרה זו אף מחזקת את תחושת אי השייכות של קבוצות מיעוט אלו לציבור הרחב.

לפרקטיקה זו אין מקום. ההחלטה לקבל עובדים לעבודה צריכה להתבסס על שיקולים ענייניים ומקצועיים בלבד, וכל קריטריון שנקבע לצורך קבלה לעבודה צריך להתחייב מאופי ומהות התפקיד. סעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה קובע כי הצבת תנאים שאינם מן העניין, ואינם מתחייבים ממהות ומאופי התפקיד, תחשב אפליה. סעיף 9 לחוק מטיל את נטל ההוכחה בדבר הרלוונטיות של תנאי לתפקיד על המעסיק. [בית הדין לעבודה](#) החיל הוראות אלה וקבע כי הצבת תנאי של שירות צבאי לצורך קבלה לעבודה אזרחית, מבלי שהשירות הצבאי רלוונטי לדרישות התפקיד, מהווה אפליה עקיפה. יצוין כי גם העסקת עובדים באמצעות חברת שירותים או כוח אדם אינה פוטרת את המעסיק בפועל מחובתו להבטיח שוויון לעובדים ולמועמדים לעבודה במקום העבודה. החוק אף קובע בסעיף 8 כי פרסום מודעת הצעת עבודה שיש בה משום אפליה הוא מנוגד לחוק ומהווה עבירה מנהלית אשר בצידה קנס.

ככל שהנכם סבורים כי קיים טעם ענייני בהצבת תנאי שירות צבאי בעניינכם, נבקש לקבל הסבר מנומק. ככל שלא יוצג הסבר משכנע, מצופה כי התנאי המפלה יוסר מיידית (הן ממודעות שמפרסמת החברה והן משיקולי הקבלה לעבודה בפועל) ולא יחזור בעתיד.

כחברה גדולה המעסיקה עובדים רבים הפועלים ברחבי הארץ, מצופה מכם לפעול תוך שמירה על ערך השוויון, כולל השוויון בקרב מועמדים לעבודה. ציפייה זו מתחזקת ביתר שאת ככל שחברתכם מועסקת על-ידי המדינה - לכך מתלווה אחריות חברתית עמוקה. גם אם כוונתכם לא הייתה פסולה, נבקש להבהיר כי אפליה נבחנת במישור התוצאתי, ובמקרה זה אין ספק כי התוצאה היא פגיעה באוכלוסיות שלא משרתות בצבא.

אנו מקווים שתתקנו את הדרוש תיקון [באופן מיידי ופומבי](#) (ראו למשל דוגמא טובה [כאן](#)) ומצפים כי תשלחו מסר פומבי נחרץ בקול חזק וברור כנגד הדרה ואפליה בחברה הישראלית בכלל ובשוק העבודה בפרט.

אנו מצפים לעדכון בנושא תוך ארבעה שבועות ממועד שליחת מכתב זה, על מנת שנוכל להימנע מהכללת שם חברתכם ברשימת "עסקים איתם איננו עושים עסקים" של המנהלות והמנהלים לאחריות חברתית.

לחלופין, ככל שברצונכם למסור תגובה לטענות הכלולות במכתבנו זה, נשמח לפרסמה באתרנו בכל עת.

בכבוד רב,

פרופסור רונן אברהם,

Ronen3112@gmail.com

מנהלות ומנהלים לאחריות חברתית
(ליד הפקולטה למשפטים באוניברסיטת
תל אביב)

