

## תוכן עניינים

	מבוא	1	.1
	שוויון ואפליה	2	.2
	זכויות טבעיות, פוליטיות וחברתיות	2	2.1.
	זכות השוויון	3	.2.2
	שוויון הזדמנויות בעבודה:	4	2.3.
	חוקי שוויון בישראל	4	.3
	מדיניות חברתית	4	.3.1
	חוקי מגן בישראל	5	3.2.
	חוק שוויון הזדמנויות בעבודה	8	.3.3
	פערי שכר מגדריים:	10	.4
10	נתונים אודות פערי שכר בין נשים וגברים בישראל		.4.1
	הסיבות לפערי השכר בין גברים ונשים:	13	.4.2
	התמודדות עם תופעת פערי השכר	15	.4.3
	משפט משווה	16	.5
	נתונים גלובלים באשר לפערי שכר מגדריים	16	.5.1
	הסיבות לפערי שכר מגדריים גלובלים:	17	.5.2
	מסקנות הדו"ח העולמי	18	.5.3
	נציבויות שוויון הזדמנויות בעבודה ברחבי העולם	19	.5.4
	סיכום	21	.6

## הפליית שכר הנשים לעומת גברים: האמנם וכיצד באה לידי ביטוי ?

### 1. מבוא

"מדינת ישראל ... תהא מושתתה על יסודות החירות, הצדק והשלום לאור חזונו של נביאי ישראל; תקיים שוויון זכויות חברתי ומדיני גמור לכל אזרחיה בלי הבדל דת, גזע ומין; תבטיח חופש דת, מצפון, לשון, חינוך ותרבות..."<sup>1</sup>

מן האמור לעיל עולה שמדינת ישראל הוכרזה – עוד בעת הקמתה במגילת העצמאות, כמדינת רווחה אשר חרטה על דגלה הבטחת זכויות חברתיות בסיסיות לכל אזרחיה ומבקשת להבטיח קיום בכבוד ואפשרות לקבלת שירותים אלמנטריים וסיסיים לרבות הזכות לתעסוקה, לחינוך, לבריאות, דיור, שירותים רפואיים ועוד.

אחת הזכויות הבסיסיות במדינת רווחה, כפי שעוד נראה להלן היא הזכות תעסוקה או הזכות להתפרנס בכבוד בתנאי עבודה ראויים, זכות הכוללת בחובה שלל זכויות נוספות, חלקן עוסקות בתנאי העבודה ממש (יום מנוחה שבועי, מכסת שעות עבודה מוגבלת, תנאי פנסיה, הזכות לחופשת מחלה ועוד), וחלקן רחבות יותר ועוסקות למעשה ביחס לו זכאי העובד – ובכלל זה הזכות ליחס הוגן ושוויוני. כאן המקום לציין שמדינת ישראל מקדישה לצורך שמירה על זכויות חברתיות הנ"ל – שוויון בכלל זה - תקציב לא מבוטל. כדי לסבר את האוזן יודגש כי הצעת תקציב המדינה לשנת 2019 ביקשה ליעד סך של 175,803,284 ש"ח למען סל השירותים החברתיים<sup>2</sup>. ואולם, על אף זאת, קמה בשנת 2011 מחאה חברתית שכונתה "מחאת הדיור והאוהלים", בין היתר, מתוך תחושת חוסר צדק חברתי ואי שוויון והולידה את דו"ח ועדת טרכטנברג. דו"ח זה קבע כי על מדינת ישראל להציב לעצמה יעדים חברתיים ובכלל זה, הגדלת התעסוקה, שילוב קבוצות המופלות לרעה בשוק העבודה, הקטנת חוסר השוויון, יצירת מערכת אכיפה של דיני העבודה וחוקי המגן של משפט העבודה והגברת האכיפה באמצעות חקיקה<sup>3</sup>. אם אין די בכך, בשנת 2014 אימצה ממשלת ישראל את מסקנות הוועדה לבחינה מגדרית של תקציב המדינה בישראל<sup>4</sup> בקובעה שחובה לבצע ניתוח מגדרי של תקציב המדינה<sup>5</sup>. בד בבד ובמקביל למאמצים המדיניים לעיצוב המדיניות הכלכלית חברתית של המדינה, חולשת על מערכת יחסי העבודה במדינת ישראל מערכת ענפה ורחבת היקף הכוללת חוקי מגן (להלן: "חוקי המגן"), הסכמים קיבוציים, צווי הרחבה ענפיים וכלליים, חוזי עבודה אישיים, נוהג ופסיקת בתי הדין לעבודה. ניתן לומר כיום שחקיקה זו התפתחה למערכת דיני שוויון של ממש על בסיס קריטריונים מגוונים אשר אחד החשובים שבהם הוא **המגדר** לפיכך אפליה על בסיס מין ומגדר הינה בגדר אפליה אסורה. ואולם, למרבה הצער, למרות כל האמור לעיל, תופעת פערי שכר בין נשים וגברים קיימת ובוטטת במדינת ישראל של שנת 2020.

מטרת עבודה זו הינה לעמוד על קיום התופעה של פערי השכר בין נשים לגברים בשוק עבודה. במהלך העבודה, אציג תחילה את משוגי השוויון והאפליה תוך בחינת המושג "זכות" וסוגי זכויות שונות. אבדוק מהי הזכות לשוויון בכלל והזכות לשוויון הזדמנויות בפרט. לאחר מכן אציג את המדיניות החברתית בעולם ובמדינת ישראל. לאחר מכן, אסקור את מערכת חוק השוויון בישראל תוך סקירת מערכת חוקי

<sup>1</sup> הכרזה על הקמת מדינת ישראל, ע"ר התש"ח 1

<sup>2</sup> הצעת חוק התקציב לשנת הכספים 2019, התשע"ח – 2018, ה"ח 329

<sup>3</sup> דו"ח הוועדה לשינוי חברתי כלכלי (2011) <https://www.hurvitz-institute.tau.ac.il/wp-content/uploads/2016/07/tracht.pdf>

<sup>4</sup> דו"ח הוועדה לבחינה מגדרית של תקציב המדינה בישראל (2014)

<http://mof.gov.il/Committees/MigdaritCommittee/committeeReport.pdf>

<sup>5</sup> החלטה 2084 של הממשלה ה-33 "אימוץ המלצות הוועדה לבחינה מגדרית של תקציב המדינה בישראל" (07.10.2014)

[https://www.gov.il/he/Departments/policies/2014\\_des2084](https://www.gov.il/he/Departments/policies/2014_des2084)

המגן הכללית ומערכת חוקי המגן הספציפית לערך השוויון. בהמשך אציג את תופעת פערי השכר המגדריים לרבות נתונים הקיימים בישראל ואנסה התחקות אחר הסביות לקיום פערים אלה, וכיצד ניתן להתמודד עם תופעה זו. אערוך סקירה של המצב הקיים במדינות אחרות העולם, לבסוף, אנסה להסיק מסקנות ככל שניתן.

## 2. שוויון ואפליה

לפני שאמשיך במלאכה ואבדוק היכן וכיצד מעוגנות הזכויות במשפט הישראלי, אבקש תחילה לבדוק מהי זכות, מה המשמעות שלה וכיצד נהוג לסווג זכויות שונות. לאחר מכן, אבקש להתייחס ספציפית לזכות השוויון, משמעותה והגישות השונות בהן נהוג להתייחס אליה. לבסוף אגדיר מהו שוויון הזדמנויות בכלל ושוויון הזדמנויות בעבודה בפרט.

### 2.1. זכויות טבעיות, פוליטיות וחברתיות

המושג "זכויות אדם" הינו מושג חדש יחסית בהיסטורית האנושית. ראשיתו בהומניזם המודרני אשר מעמיד במרכז החשיבה המדינית את הפרט, כמו גם בתורות המדיניות של המאה השמונה עשרה, אשר ניסו להסביר ולהצדיק את מקור כוחה של המדינה מחד ואת גבולותיו של כוח זה מאידך. נהוג לחלק את זכויות האדם לשלוש קטגוריות: זכויות טבעיות, זכויות פוליטיות וזכויות חברתיות.

זכויות טבעיות הינן אותן זכויות אשר מוקנות לאדם מכוח היותו אדם (ובן אנוש), זאת מכוח טבעו וכבודו האנושי, ללא כל תלות וללא קשר בכוחו של השלטון. מאחר וכאמור זכויות אלה אינן שואבות את כוחן מן השלטון האנושי, הרי ששלטון זה אינו רשאי ליטול או לשלול את אותן זכויות. הזכויות הטבעיות קשורות בעיקר בשמו של הוגה הדעות ג'ון לוק אשר מנה את הזכות לחיים, לחירות ולרכוש (כלומר לקניין), כזכויות 'טבעיות' של כל אדם כלפי כל שלטון<sup>6</sup>. בשלב מאוחר יותר, נוספו לזכויות אלה זכויות נוספות כגון למשל חופש הדת, חופש הביטוי, חופש העיסוק, חופש המצפון, וכד'. במאה השבע עשרה והשמונה עשרה, אף נכללו זכויות טבעיות אלה במסמכי היסוד של מדינות לאחר מהפכות גדולות. כך למשל נכללו במגילת הזכויות (Bill Of Rights) באנגליה שלאחר המהפכה המפוארת בשנת 1689 שלוש הזכויות הראשונות דלעיל וכך גם נעשה בחוקת ארצות הברית שהינו המסמך המשפטי המחייב העליון של מדינה זו<sup>7</sup>.

זכויות פוליטיות: זכויותיו של האדם כאזרח בתוך המדינה מוגדרות כזכויות אזרחיות או זכויות פוליטיות. כאן באה לידי ביטוי ההשקפה לפיה האדם הינו חלק מחברה מאורגנת בתוך המדינה.

<sup>6</sup> רות גביון "דרך ארץ דת ומדינה, אסופת מאמרים והרצאות בנושא יהדות, שלטון וערכים דמוקרטיים" ירושלים תשס"ב, עמודים 97-107 <http://www.daat.ac.il/daat/ezrachut/demokratia/zhuyot-2.htm>

<sup>7</sup> שם