

תוכן העניינים

3	הקדמה.....
5	פרק 1 : תחליפי מוסר
8	פרק 2: מוסר.....
11	פרק 3: כלי יישומי
13	סיכום.....
14	מקורות.....

הקדמה

שוויון בין כל בני האדם הוא אחד העקרונות המוסריים החשובים ביותר בימינו בכל המדינות בעולם. לא תמיד השוויון הזה כולל גם שוויון בין נשים לגברים ויש מדינות שבהם החוק מבדיל בין נשים לגברים ולדוגמה בסעודיה היה לנשים אסור לנהוג במכונית עד לא מזמן. אבל במדינות המערב מקובל היום העיקרון שצריך להיות שוויון מלא בין כל האזרחים. מצב שבו אין שוויון כזה הוא מצב של אפליה. לפי "האמנה לביעור כל צורות האפליה נגד נשים" שהתקבלה באו"ם ב-1979: "למטרות אמנה זו, המונח 'אפליית נשים' משמעו כל הבחנה, הוצאה מן הכלל או הגבלה על יסוד מין, תוצאתן או מטרתן לפגום או לבטל את ההכרה, ההנאה והשימוש בידי נשים, בלא שים לב למעמדן האישי, על בסיס שוויון בין גברים ונשים, בזכויות האדם וחירויות היסוד בתחום המדיני, הכלכלי, הסוציאלי, התרבותי, האזרחי או בכל תחום אחר."

אבל אפליה נגד נשים היא קצת יותר מסובכת מאפליה בכלל. מחקר של הלשכה המשפטית של הכנסת מצא שלמעשה אין ברוב המדינות בעולם הגדרה ברורה של אפליה נגד נשים. (צדוק, 2018). באופן כללי אפליה מוגדרת כמצב שבו אדם אחד מקבל יחס אחר מאדם אחר רק בגלל מאפיין מסוים שלו כמו גזע או מין או נטיה מינית במצב שבו המאפיין הזה הוא לא רלבנטי. המקרה של נשים הוא מסובך יותר בגלל שיש כמה וכמה מצבים שבהם המין הוא כן רלבנטי ויש מקרים שבהם זה נחשב חוקי ומוסרי להבדיל בין נשים לגברים גם כשהוא לא יהיה חוקי ומוסרי להבדיל בין שחורים ללבנים לדוגמה. זאת שאלה מסובכת אבל העיקרון הבסיסי הוא שאסור להפלות נשים מול גברים ושהאפליה הזאת יכולה לבוא לידי ביטוי בכמה דרכים: העדפה לקבלה לעבודה, שכר גבוה יותר לגברים על אותה עבודה, סיכוי שונה לקידום בעבודה, חוסר התחשבות בהריון, ויחס שונה בעבודה בעצמה כמו לדוגמה הטרדה מינית (וילנר, בן-מאיר, סומך, 2021).

שני הסעיפים האחרונים הם לא בדיוק אפליה במובן המקובל – לא מדובר כאן על חוסר שוויון בין נשים לגברים באותו מובן כמו חוסר שוויון בין לבנים לשחורים לדוגמה. אבל הם כן נחשבים לצורות של אפליה נגד נשים ומקובל היום להתייחס אליהם כבעיה מוסרית שלמעשה אין מי שטוען שיש לה איזה הצדקה. מבחינת הסוגים של בעיות מוסר בעסקים אפשר לומר לכן שזאת היא בעיה התרצות (גבע, 2011, עמוד 165): ברור מה צריך לעשות אבל יש כמה גורמים שמקשים על קבלת ההחלטה המוסרית. הגורמים האלו יכולים להיות דעות קדומות שכאילו נשים פחות טובות מגברים או האינטרס של המעסיק לא לוותר על העובדת שלו בזמן של ההריון ואחריו. בכל מקרה זה לא מצב של דילמה מוסרית ממש. אין מי שמטיל ספק בזה שאסור להפלות נשים בעבודה וצריך להיות שוויון בין נשים לגברים. לגבי הסעיפים המיוחדים לנשים כמו מניעה של הטרדה מינית או חופשת הריון גם כאן אין כיום הרבה אנשים שחושבים שזה מוסרי עם כי השיקולים לא קשורים אך ורק לשוויון. אפשר להגיד שבמקרה של חופשת הריון זאת היא בעיה של רפיון מוסרי.

עבודה זו תבחן את השאלה של שוויון נשים במקום העבודה: מה צריכות חברות לעשות בשביל לשמור על השוויון ולמנוע את התופעות שקשורות אליו, גם באופן ישיר כמו העדפה של גברים בקבלה לעבודה או שכר גבוה יותר לגברים או "תקרת הזכוכית" (התופעה שבה יש הרבה נשים בדרגות השכר הנמוכות והרבה פחות בדרגים הגבוהים כלומר שנים מופלות בקידום בעבודה) וגם באופן עקיף יותר כמו פיטורי עובדות בקשר להריון שלהן או הטרדה מינית במקום העבודה.

בפרק הראשון נבחן את מה שמכונה "תחליפי מוסר" שהם אמצעים שונים שלכאורה מחליפים את המוסר בשיקולים של החברות כמו החוק או השוק החופשי. המטרה של פרק זה היא לבדוק האם באמת אפשר לסמוך על התחליפים האלה ולוותר על הרעיון שחברות יאמצו לעצמן מוסר אמיתי.

בפרק השני נבחן מה יש לגישות מוסריות כמו גישת החובות וגישת המידה הטובה להגיד על מה צריך לעשות בשאלות האלה.

בפרק השלישי נבחן כיצד אפשר להפוך את הגישות המוסריות האלה לאמצעים מעשיים שיביאו לך שהחברות יתנהגו באופן מוסרי יותר.

פרק 1 : תחליפי מוסר

תחליפי מוסר הם אמצעים שונים שקיימים היום בעולם העסקים ושהתפקיד שלהם הוא לשמור על ההתנהגות של החברות ככה שהיא תהיה מוסרית, אפילו אם החברות האלו לא מנסות לשמור על התנהגות מוסרית. אביבה גבע (2011) כותבת שבימינו חושבים שהתחליפים האלה הם מספיקים, אבל למעשה לכל אחד מהתחליפים האלה יש חולשות שונות ובגלל זה הם לא מצליחים למלא את התפקיד שלהם והם לא באמת יכולים להיות תחליף למוסר אמיתי של החברות. התחליפים האלה הם מסוגים שונים מאד אחד מהשני – החוק, השוק, הסביבה החברתית ועוד. ביחד הם אמורים לשמור על ההתנהגות של החברות, אבל בתחום המחקר של מוסר ועסקים יש ספק גדול האם הם באמת עושים את זה כמו שצריך. להלן נבדוק איך החולשות של התחליפים האלה באות לידי ביטוי בשאלה של שוויון במקום העבודה.

1. החוק ממצה : "אם זה לא כתוב בחוק, זה לא מוסרי"

החוק היום בעיני הרבה מאד אנשים הוא למעשה המוסר. מה שמגדיר למעשה מהו מעשה מוסרי הוא החוק בלבד: אם החוק מרשה משהו סימן שהוא מוסרי. לפי מי שחושב ככה בעולם העסקים, החובה היחידה של מנהלים היא כלפי החברה שלהם, ואסור להם בכלל לערב בהחלטות שלהם שיקולים אחרים, כמו לדוגמה לדאוג לזה שיהיה שוויון לנשים במקום העבודה. יש להם גם חובה לשמור על החוק כמו לשיש לכל אזרח, אבל שום דבר לא יותר מזה. כל עוד מה שהם עושים הוא במסגרת החוק, ההחלטות שלהם צריכות לקחת בחשבון רק שיקולים עסקיים (גבע, 2011, עמוד 91).

הבעיה כאן היא שהחוק לא תמיד מגדיר כמו שצריך את ההתנהגות שתבטיח שלא תהיה אפליה נגד נשים. רק ביוני השנה השתנו התקנות של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה ככה שכל המעסיקים (מעל גודל מסוים) יהיו חייבים לדווח על פערי שכר בין נשים לגברים. צריך לציין שזה לא בדיוק שינוי של החוק - החוק בעצמו, כפי שהוא מוגדר בספר החוקים של מדינת ישראל, לא השתנה, ומה שהשתנה זה התקנות של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, אבל זה לא משנה לעיקרון כאן. החוק בפועל הוא גם התקנות שמוציאות רשויות שונות של המדינה. במקרה הזה התקנות האלו יצאו בעקבות תיקון מספר 6 לחוק שכר שווה משנת 2020, שקבע כי אחת לשנה ידווחו המעסיקים על פערי השכר מתוך כוונה לצמצם את התופעה.

מה שאפשר לראות כאן זה שכל עוד לא היה חוק ותקנות שמכריחות את המעסיקים לפרסם את פערי השכר, הם לא עשו את זה, ולפי המומחים זה היה בגלל שהם ידעו שאם הם יפרסמו את הנתונים האלה זה יעורר כעס אצל הנשים המועסקות בחברות האלה (דובר, 2022).

2. לשון החוק כללית

החוק מנוסח בכוונה באופן שהוא יהיה כמה שיותר מדויק ותמציתי. במקרים רבים התוצאה של זה היא שהחוק הוא לא לגמרי חד-משמעי ואפשר לפרש אותו בצורות שונות. במקרים כאלה מנהלים שהמטרה שלהם היא להביא למקסימום את הרווחים של החברה יכולים לחפש מה שנקרא פרצות בחוק כדי שהם יוכלו להתנהג לפי שיקולים של רווח בלבד בלי להתחשב בכוונה של החוק או בשיקולים של מוסר. הם יעשו מה שהם יכולים בשביל להישאר במסגרת של החוק גם אם זה לא מוסרי (גבע, 2011, עמוד 94).