

## תוכן עניינים

3.....	מבוא
4.....	אפליה תעסוקתית בין נשים לגברים
4.....	פערי שכר מגדריים
5.....	בג"ץ גורן כנקודת מפנה
7.....	מיגור פערי השכר המגדריים – חוק שכר שווה לעובד ולעובדת וההתייחסות אליו
9.....	סיכום ומסקנות
12.....	ביבליוגרפיה:

## מבוא

עקרון השוויון הוגדר זה מכבר בפסיקת בית המשפט העליון כ"נשמת אפו של משטרנו המשפטי"<sup>1</sup>, אך אף על פי כן אנו עדים, כפי שגם הכיר בכך בית הדין לעבודה, למציאות המתאפיינת באפליית נשים בשוק העבודה באספקטים שונים, לרבות בשכר<sup>2</sup>. ההיררכיה הקיימת כיום בשוק העבודה בין עבודות "נשיות" לבין עבודות "גבריות" מביאה לאפליה אשר באה לידי ביטוי בעיקר ברמות שכר נמוכות במקצועות המאופיינים כנשיים. במקצועות נשיים רמות השכר הן נמוכות לאין שיעור לעומת רמות השכר במקצועות גבריים<sup>3</sup>. אך שכר נמוך אינו רק נחלתן של נשים הבוחרות במקצועות "נשיים", אלא הוא מנת חלקן גם של נשים הממלאות תפקידים זהים לתפקידים של עמיתיהן הגברים באותו ארגון, לעתים מדובר באותו תפקיד של ממש.

בישראל ישנם פערי שכר מובהקים בין נשים לגברים. ישראל מדורגת במקום ה-4 ביחס למדינות ה-OECD לעניין פערי השכר המגדריים שבה<sup>4</sup>. על פי נתונים שאספה שדולת הנשים בישראל, פערי השכר המגדריים בישראל הפכו לבעיה כרונית. דו"ח "תמונת מצב חברתית 2011" של מרכז אדוה, למחקר שוויון וצדק בחברה הישראלית, מצביע על נתון מאכזב לפיו מאז שנת 2000 לא חל שינוי בפערי השכר, וכי שכר הנשים לשעה ממשיך להיות כ-84% משכר עמיתיהן הגברים<sup>5</sup>. זאת, כמובן על אף שתשלום שכר שונה לגבר ולאישה שמבצעים אותה עבודה ושכישוריהם זהים, וכך גם איכות העבודה, התפוקה, הוותק וההכשרה, אסור על פי חוק שכר שווה לעובדת ולעובד<sup>6</sup>, כפי שיוסבר במסגרת העבודה.

עבודה זו תנתח את מאפייניהם של פערי השכר המגדריים בשוק העבודה ותעמוד על הסיבות האפשריות להם. בתוך כך, אבחין בין סיבות שהן תולדה של בחירת מקצוע או היקפי משרה ובין סיבות שמקורן בדעות קדומות ובאפליה מחמת מין. כמו כן, תדון העבודה בעשייה המשפטית למיגור התופעה. במסגרת העבודה, ייערך דיון בבג"ץ גורן<sup>7</sup> שהיווה נקודת מפנה בהתייחסות המשפטית לאפליה בשכר בין נשים לגברים ובהשלכותיו במישור המשפטי בדגש על חובת ההוכחה וכן ייערך דיון בחוק שכר שווה לעובדת ולעובד ומטרותיו, תוך דגש על ייחודיותו לעומת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, שהיה קיים הרבה לפניו.

<sup>1</sup> בג"ץ 6845/00 ניב נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד נו (6) 663 (2002).

<sup>2</sup> אריאן רנן- ברזילי, בין שוק לרגולציה בעקבות בג"צ גורן: שכר שווה, שוויון הזדמנויות ומחויבות משפחתית, מחקרי משפט לא התשע"ז, 1-36 (2016).

<sup>3</sup> נויה רימלט, בין סרגרציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מחודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה, מחקרי משפט כ"ד, 2008, 299.

<sup>4</sup> עינב בוימפלד, נשים, רוצות לדעת למה אתן מרוויחות פחות מגברים?; ynet, 2018. נדלה ב: 19/12/18. <https://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-5424369,00.html>

<sup>5</sup> תומר זרחין, בלי טובות, בלי אפליה, הארץ, נדלה ב: 1/1/2019. <https://www.haaretz.co.il/news/education/1.1711620>

<sup>6</sup> שרון רבין מרגליות, "ההסבר (תירוץ) השוקי לפערי שכר מגדריים: בעקבות פסק דין הומנסטרס (עשה זאת בעצמך) בע"מ נ' אורית גורן", הפרקליט, (2010), 503.

<sup>7</sup> בג"ץ 1758/11 גורן נ' הום סנטר (עשה זאת בעצמך) בע"מ (פורסם בנבו, 17.5.2012).

## אפליה תעסוקתית בין נשים לגברים

שיעור השתתפותן של נשים בשוק העבודה עולה בהתמדה וכיום עומד על כמחצית מכוח העבודה במדינת ישראל. נשים עוסקות במגוון רחב של מקצועות ורמת השכלתן אף עולה על רמת השכלתם של גברים. יחד עם זאת, ניתן לראות, כי השתתפותן של נשים בשוק העבודה בישראל נושא אופי מגדרי. הדבר בא לידי ביטוי בכך שנשים נוטות להתרכז בסוג מקצועות מסוים, ולרוב יעסקו בתפקידים פחות בכירים משל עמיתיהן הגברים. כמו כן, נשים נוטות לעבוד בהיקפי משרה מצומצמים יותר לעומת גברים למעשה, גם היום, שוק העבודה מאופיין בחלוקה ברורה למקצועות שנחשבים "נשיים" לבין כאלה הנחשבים "גבריים" וכן להיקפי משרות "מתאימות" או "ידידותיות" לאמהות. מקצועות נשיים הן לרוב בתחומי החינוך, הרווחה, הבריאות והסיעוד ואילו מקצועות גבריים הם חקלאות, תעשייה, מסחר או תחבורה. בהתייחס לפערים אם כן, לא ניתן להתעלם מהעדפותיהם המקצועיות השונות של נשים וגברים<sup>8</sup>, הן מבחינת סוג המקצוע והן מבחינת חלקיות המשרה.

יחד עם האמור לעיל, גם במקרים בהם אין הפרדה תעסוקתית, ונשים וגברים עובדים זה לצד זה באותו מקצוע, אנו עדים לשוני ביניהם. דוגמא טובה לכך היא מצב בו אישה וגבר עובדים באותו סוג של תפקיד או באותו ענף אך הגבר לרוב יאייש עמדה בכירה יותר מהאישה. כמו כן, יש מקומות עבודה הדורשים כחלק מתנאי ההעסקה יציאה לקורסים והכשרות בתנאים המקשים על קיום חיי משפחה. קורסי הכשרה כאלה הם מפלים כלפי כלל ההורים אך המציאות מלמדת שהם מפלים בעיקר כלפי אימהות, נשים<sup>9</sup>. להפרדה התעסוקתית הזו השפעה רבה על יצירת פערים בין נשים לגברים בשוק העבודה, לרבות פערים בשכר. בכל תחום מקצועי, נשים מרוויחות פחות מגברים. כניסתן של נשים לשוק העבודה והשתתפותן הגבוהה בכוח העבודה לא הביאה לשוויון בין נשים לגברים מבחינת מידת ההשפעה של הנשים במרחב הציבורי. למרות שינויים רבים שהתחוללו בהקשר של כניסת נשים לשוק העבודה, לא ניתן לצפות כי מאפייניו המגדריים של השתתפות הנשים בשוק העבודה עתיד להשתנות<sup>10</sup>.

## פערי שכר מגדריים

קיימים שני הסברים מניחים את הדעת לפערי השכר הקיימים כיום בין נשים לגברים בשוק העבודה. ראשית, בשוק העבודה הישראלי רווחת אפליה מודעת ומכוונת מצד מעסיקים, אשר נוטים להעריך את עבודתן של נשים באופן מופחת. מה שמניע את האפליה הזו הן דעות קדומות בעניין כישורי העבודה ויכולותיהן המקצועיות והאישיות של נשים. לפיכך, מעסיקים רבים משלמים לעובדות נשים שכר נמוך יותר שכן הם יודעים כי נשים יסכימו לעבוד אף בעבור שכר נמוך. באפליה

<sup>8</sup> נויה רימלט, בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מחודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה, מחקרי משפט כ"ד, 299-342 (2008).

<sup>9</sup> דפנה הקר, מיכל פרנקל, הורות פעילה ושוויון הזדמנויות בעבודה: הצורך בשינוי מאפייניו של שוק העבודה, עבודה, חברה ומשפט יא, (2005), 275.

<sup>10</sup> נויה רימלט, בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מחודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה, מחקרי משפט כ"ד, 299-342 (2008).