

תוכן עניינים

1. מבוא..... עמ' 1

2. נשים וגברים בשוק העבודה הישראלי..... עמ' 3

3. המצב הראוי מול המצב המצוי של הנשים בשוק העבודה..... עמ' 4

4. גורמים העיקריים לפערי השכר בין גברים לנשים..... עמ' 6

5. בחינת פתרונות לצמצום הפערים בשכר..... עמ' 8

6. סיכום..... עמ' 9

1. מבוא

הגדרה מקובלת של אפליה בתעסוקה הינה התייחסות שונה של המעסיק לעובדים שמשתייכים לקבוצות שונות (מבחינת גיל, מין, לאום דת וכו') בעוד שהנתונים שלהם בכל הנוגע לעצם היכולת לבצע את העבודה הינם זהים.¹

התייחסות שונה כאמור של המעסיק עלולה לבוא לידי ביטוי בצורות שונות ובשלבם שונים של יחסי עובד-מעביד: בשלב קבלה לעבודה, קידום בעבודה ופיטורים, בשכר, בתנאי העסקה ובהטחת זכויות העובדים.

בישראל, כבר משנות הראשונות לאחר קום המדינה, התפתחה חקיקה מתקדמת יחסית בכל הנוגע איסור האפליה בתעסוקה.² כך למשל, חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954³ היה בין חוקי המגן הראשונים שנחקקו. בשנת 1959 נחקק חוק שירותי התעסוקה, התשי"ט-1959⁴, אשר בסעיף 42 אסר מפורשות אפליה בשירותי התעסוקה (בעוד שבכלל העולם נושא איסור האפליה בתעסוקה היה רק בתחילת דרכו). בשנת 1964 נחקק חוק שכר שווה לעובד ולעובדת, התשכ"ד-1964, אשר נחקק מחדש בשנת 1996 (חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996).⁵

בשנת 1973 קבע בית הדין הארצי לעבודה, עוד בטרם נחקקו חוקי היסוד ובטרם נפסקו הלכות בית המשפט העליון בעניין זה, כי חובת השוויון בין גברים לנשים נובעת מצורך למנוע פגיעה בכובדה של אישה כאדם עובד:

"ההפרדה – חסימת הדרך לתפקיד מסוים – פוגעת בכבודו של אדם באשר הוא אדם; סגירת הדרך לתפקיד מסוים בפני אשה באשר היא אשה, פוגעת בכבודה כאדם עובד. פגיעה זו אינה ניתנת לאיזון על ידי מתן כסף, או טובת הנאה 'מוחשית' אחרת. הכבוד והרגשת השוויון אינם נשקלים בכסף. כשם שנאמר, כי 'עבודה אינה מצרך לסחור בו (Labour is not a commodity – מהצהרת פילדלפייה של ארגון העבודה הבין לאומי), כן יש לומר, על אותו משקל, כי כבודו של עובד כאדם – כולל זכותו לשוויון הסיכוי – אינו מצרך לסחור בו, אינו נקנה ואינו נמכר בכסף".⁶

[ההדגשה אינה במקור]

מגמת החקיקה בתחום איסור האפליה בתעסוקה התחזקה במשך השנים: בשנת 1987 חוקק חוק גיל פרישה שווה לעובד ולעובדת, התשמ"ז-1987, אשר בוטל בשלב מאוחר יותר ובמקומו חוקק חוק גיל פרישה, תשס"ד-2004⁷; בשנת 1988 חוקק חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988⁸, בשנת 1998 חוקקו חוק

¹ בתיא בן ברור, בדיקת אפליה בשכירה לעבודה על ידי מבחני היענות. עבו, החברה והמשפט יא (2005), עמ' 382.

² פרופ' גיא מונדלק, האם דיני איסור האפליה בעבודה "עושים את העבודה"? מהוך ספר משפט חברה ותרבות - האם המשפט חשוב? (2011).

³ פורסם ס"ח תשי"ד מס' 160 מיום 12.8.1954 עמ' 154.

⁴ פורסם ס"ח תשי"ט מס' 270 מיום 23.1.1959 עמ' 32.

⁵ פורסם ס"ח תשנ"ו מס' 1581 מיום 21.3.1996 עמ' 230.

⁶ דב"ע לג/25-3 ועד אנשי צוות דיילי אוויר ואח' – חזין ואח', פד"ע ד' 365, בעמ' 374.

⁷ פורסם ס"ח תשס"ד מס' 1919 מיום 18.1.2004 עמ' 46.

⁸ פורסם ס"ח תשמ"ח מס' 1240 מיום 3.3.1988 עמ' 38.

שוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998⁹ וחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998¹⁰. גם בחוקים שאינם דנים בהכרח בענייני התעסוקה נקבעו הוראות מפורשות האוסרות על אפליה בתעסוקה. כך למשל בסעיף 29 לחוק מידע גנטי, התשס"א-2000¹¹, נקבע איסור על המעסיק לדרוש מעובד או ממועמד לעבודה מידע גנטי או לעבור בדיקה גנטית, ואם בכל זאת דרש המעסיק והעובד סיר לבצע את הדרישה – חל איסור על המעסיק לפגוע בעובד מחמת סירובו.

כפי שניתן להתרשם משורה ארוכה של החוקים המפורטים לעיל, המחוקק הישראלי במשך עשרות שנים השתדל ליצור מסגרת חוקתית, אשר הייתה אמורה למזער את תופעת האפליה בתעסוקה ואף לעקר אותה.

דא עקא, בפעול מצב הדברים עדיין רחוק מאידאלי ובחיי המציאות אנו נתקלים במקרים רבים של פערי שכר בין עובדים המשתייכים לקבוצות שונות מבחינת מגדר, לאום ועוד, מקרים רבים של קשיים בקבלה לעבודה לאנשים מבוגרים או אנשים מוגבלות, מקרים של מניעת קידום לנשים בשל הריון ועוד. כפי מציין גיא מונדלק במאמרו¹²: "חמישים שנים לאחר חקיקת סעיף החוק הראשון האוסר על אפליה אנו עדים עדיין לתופעות ברורות של אפליה בשוק העבודה"¹³.

מטרתה של עבודה זו לבחון פן אחד של תופעת האפליה בתעסוקה בישראל והוא אי שוויון בשכר בין נשים לגברים. זאת תוך התבוננות בגורמים שמביאים לקיום פערי שכר בין נשים לגברים ובחינת פטרונות אפשריים לצמצום פערים אלה.

⁹ פורסם ס"ח תשנ"ח מס' 1658 מיום 5.3.1998 עמ' 152.

¹⁰ פורסם ס"ח תשנ"ח מס' 1661 מיום 19.3.1998 עמ' 166.

¹¹ פורסם ס"ח תשס"א מס' 1766 מיום 25.12.2000 עמ' 62.

¹² פרופ' גיא מונדלק, האם דיני איסור האפליה בעבודה "עושים את העבודה"? מתוך ספר משפט חברה ותרבות - האם המשפט חשוב? (2011).

¹³ שם, בעמ' 224.