

## תוכן עניינים

1.....	מבוא
1.....	מדיניות חברתית בעולם ובישראל
1.....	זכות השוויון ושוויון הזדמנויות בעבודה
1.....	שוויון
2.....	שוויון הזדמנויות
2.....	פערי שכר בין נשים וגברים האומנם ?
3.....	מדיניות חברתית
4.....	הגורמים לפערי שכר בין גברים לנשים והשפעתם
4.....	השלכותיה של המחויבות המשפחתית על עבודת הנשים
4.....	מדיניות משפחתית
5.....	חוקי מגן
5.....	חוק שיוויון זכויות האשה
6.....	חוק עבודת נשים
6.....	חוק שכר שווה לעובדת ולעובד
7.....	חוק שוויון הזדמנויות בעבודה
7.....	התמודדות עם הפרת זכויות נשים
8.....	תוצאות מחקרים שנעשו
9.....	סיכום
10.....	בליוגרפיה:

## מבוא

בעת הקמתה, חרטה מדינת ישראל על דגלה קיום זכויות חברתיות בסיסיות, כפי שעולה מהכרזת העצמאות לפיה "מדינת ישראל תקיים שוויון זכויות חברתי ומדיני גמור לכל אזרחיה בלי הבדל דת, גזע ומין; תבטיח חופש דת, מצפון, לשון, חינוך ותרבות"<sup>1</sup>. יצוין כי המדינה מקדישה לצורך שמירה על זכויות חברתיות – שוויון בכלל זה – תקציב לא מבוטל. על אף זאת, בשנת 2011 קמה המחאה החברתית, בין היתר, מתוך תחושת אי צדק חברתי ואי שוויון והולידה את דו"ח ועדת טרכטנברג אשר קבע כי על המדינה להציב יעדים חברתיים לרבות הגדלת התעסוקה, שילוב קבוצות המופלות לרעה בשוק העבודה, הקטנת אי השוויון, יצירת מערכת אכיפה של חוקי העבודה וחוקי מגן של משפט העבודה והגברת האכיפה באמצעות חקיקה<sup>2</sup>. לא זו אף זו, אלא בשנת 2014 אימצה הממשלה את מסקנות הוועדה לבחינה מגדרית של תקציב המדינה בישראל<sup>3</sup> וקבעה כי חובה לבצע ניתוח מגדרי של תקציב המדינה<sup>4</sup>.

לצד מאמצים מדיניים אלה, חולשת על מערכת יחסי העבודה בישראל חקיקה ענפה ורחבת היקף הכוללת חוקי מגן (להלן: "חוקי המגן"), הסכמים קיבוציים, צווי הרחבה ענפיים וכלליים, חוזי עבודה אישיים, נוהג ופסיקת בתי הדין לעבודה. חקיקה זו התפתחה לדיני שוויון על בסיס קריטריונים מגוונים אשר אחד החשובים שבהם הוא המין לפיכך אפליה על בסיס מין הינה בגדר אפליה אסורה. ודוק – על אף כל האמור לעיל, תופעת פערי שכר בין נשים וגברים קיימת ובוטטת. מטרת עבודה זו לעמוד על קיום התופעה של אפליית נשים על בסיס שכר עבודה, לבחון את המדיניות החברתית הקיימת בעולם ובמדינת ישראל, לנסות לעמוד על הגורמים לפערי שכר בין גברים ונשים, לבחון את השלכותיה של המחויבות המשפטית על עבודת נשים, לסקור את החקיקה המבקשת להתמודד עם התופעות הנ"ל ולהסיק מסקנות ככל האפשר.

## מדיניות חברתית בעולם ובישראל

### זכות השוויון ושוויון הזדמנויות בעבודה

שוויון הינו זכות חברתית הנמנית על זכויות אדם, קרי זכויות אשר מוקנות לאדם באשר הוא אדם, ללא תלות בכוח השלטון<sup>5</sup>. זכויות אלה מחולקות ל-3 סוגים: (1) זכויות טבעיות - הזכות לחיים, לקניין ולחירות עליהן עמד ג'ון לוק ואשר הורחבו בהמשך לזכויות נוספות (חופש העיסוק, הדת, המצפון, הביטוי ועוד). זכויות אלה נכללו במגילה באנגליה שלאחר המהפכה המפוארת ב-1689 ובחוקת ארה"ב וצרפת<sup>6</sup>. (2) זכויות פוליטיות (אזרחיות) - זכויות טבעיות שאין בסמכותה של המדינה לפגוע בהן ללא הצדקה (הזכות לבחור

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

<sup>2</sup> דוח טרכטנברג, עקרונות למדיניות הכלכלית- חברתית <http://hidavrut.gov.il/content/4257>

<sup>3</sup> דו"ח הוועדה לבחינה מגדרית של תקציב המדינה בישראל (ירושלים)

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

<sup>4</sup> החלטה 2084 של הממשלה ה-**17** \*\* "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)

<sup>5</sup> רות גביזון "דרך ארץ דת ומדינה, אסופת מאמרים והרצאות בנושא יהדות, שלטון וערכים דמוקרטיים" ירושלים תשס"ב,

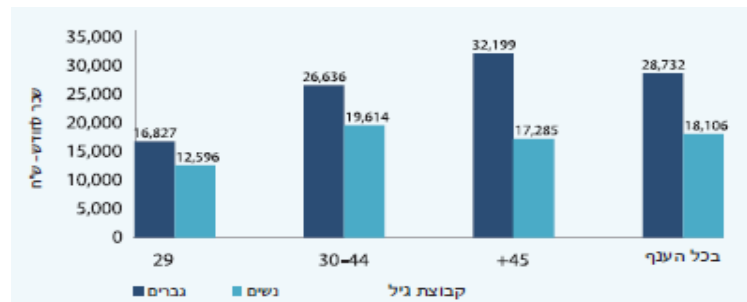
עמודים 97-107, <http://www.daat.ac.il/daat/ezrachut/demokratia/zhuyot-2.htm>

<sup>6</sup> שם

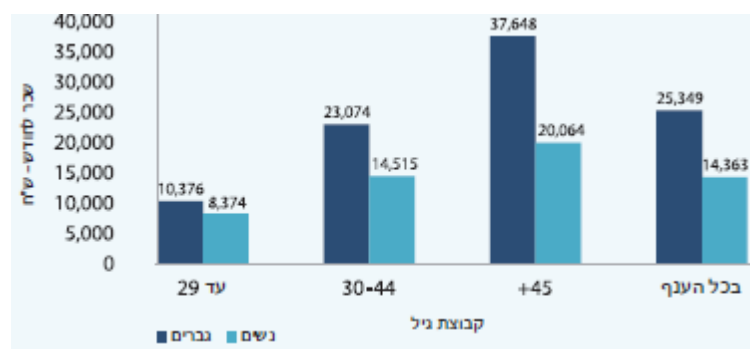
ולחיבה, הזכות להתאגדות פוליטית, הזכות לבקר את השלטון ועוד<sup>7</sup>). 3) זכויות חברתיות שעניינן היבטי רווחה והבטחת צרכי קיום בסיסיים (בריאות, חינוך, עבודה, זכות לקיום בכבוד ועוד).

שוויון הזדמנויות: המדובר בערך מרכזי בדמוקרטיה ומשמעותו כי כל בני האדם נולדים שווים ובעלי זכויות לפי שוות לפיכך יש להתייחס אליהם אך ורק על פי כישוריהם, מבלי להבחין בין דת, גזע, לאום או מין<sup>8</sup> עקרון זה יש לתת הזדמנות שווה לכל על כן אסור להפלות בין בני אדם. בעניין זה נהוג להבחין בין שתי – השוואת התנאים שוויון הפורמלי - מתן יחס שווה לבעלי מעמד זהה ושוויון המהותי: גישות בעניין זה הקיימים בין מגזרים ומעמדות שונים תוך התחשבות בנתוני פתיחה שונים. כיום, אימצה החקיקה את שתי הגישות: מחד מבוקש להקנות שוויון פורמלי ולעגנו בחוק ומאידך קיים מאמץ להבטיח שוויון מהותי כך, קיימת חקיקה שוויונית. בין אם מבחינה כלכלית ובין אם מבחינה חברתית<sup>9</sup> באמצעות העדפה מתקנת שמטרתה השוואת תנאי שכר וזכויות בין נשים לגברים לצד חקיקה הפועלת ליישום העדפה מתקנת להגשמת עקרון השוויון. אין די במתן הזדמנות שווה לכל ואין בכך כדי להניב תוצאה שוויונית אלא אם לנוכח המציאות הקיימת, נוקט המחוקק בישראל החל משנות ה-90. המגזרים השונים שווים בחווקם מתקנת - בחקיקה ובהקמת מנגנונים מנהליים מדיניות מוצהרת של יישום העדפה

### פערי שכר בין נשים וגברים האומנם?



### שכר חודשי ממוצע של שכירים אקדמאים לפי מין וגיל ענף המחשבים, מכשור אלקטרוני ואופטי<sup>10</sup>



<sup>7</sup> ש.ס.

<sup>8</sup> שפרמן קרין תמר "אבני דרך בחקיקה ובפסיקה" פרלמנט גיליון 57 (גיליון מיוחד לרגל יום האישה הבין-לאומי)

<sup>9</sup> ש.ס.

<sup>10</sup> הגר צמרת קרציר (2017) "מדד המגדר, אי שוויון מגדרי בישראל 2017", ירושלים, מכון ון-ליר, 63