

תוכן עניינים

1. מבוא..... 3
2. זכות לשוויון כזכות חוקתית..... 4
3. זכות לשוויון במשפט הישראלי..... 5
4. המצב המצוי מול מצב הראוי
בכל הנוגע לשוויון התעסוקתי בין מגזרים אתניים..... 8
5. סיכום..... 10

1. מבוא

המהפכה החוקתית שהתרחשה בישראל בעקבות חקיקת חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו וחוק יסוד: חופש העיסוק הביאה לשינוי דרסטי במעמדה ובתחולתה של הזכות לשוויון והפכה אותה לזכות חוקתית שנגזרת מהזכות לכבוד המעוגנת בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו.

כפי שמציין השופט אהרון ברק בספרו **כבוד האדם – הזכות החוקתית ובנותיה**¹, החקיקה הישראלית מכירה בזכות לשוויון בהקשרים שונים. כך למשל, בחוק שיווי זכויות האישה, התש"א-1951 נקבע כי "דין אחד יהיה לאשה ולאיש לכל פעולה משפטית; וכל הוראת חוק המפלה לרעה את האשה, באשר היא אישה, לכל פעולה משפטית – אין נוהגים לפיה"². הוראה חשובה נוספת נמצאת בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, והיא קובעת כי "לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה"³.

כאשר מדברים על עקרון השוויון בתחום העבודה הכוונה לכך שלמאפיינים אישיים של בני האדם, כגון מין, דת, לאום, נטייה מינית, השקפה פוליטית ועוד – אין שום רלוונטיות כאשר מדובר בזכויותיהם בתחום התעסוקה: הזכות לעבודה, חופש בחירת העיסוק, הזכות לשכר ולתנאי עבודה צודקים והוגנים, זכות ההתארגנות בארגוני עובדים. לזכויות האלו יש עליונות חוקתית וחברתית ואין שום מקום להפליה מסיבה כלשהי לגביהן, ולכן ראוי ומוצדק להגן עליהן בעזרת חוק אשר במפורש אוסר כל הפליה כאמור וכן באמצעות פסיקת בתי המשפט שמטרתה לעקור את תופעת האפליה בכלל ואת האפליה בתעסוקה בפרט.

כאשר מדברים על הפליה בתעסוקה הכוונה להתייחסות שונה של המעסיק לעובדים שלו בגלל שהם שייכים לקבוצות שונות (מבחינת גיל, מין, לאום דת וכו'), וזאת כאשר הנתונים שלהם בכל הנוגע היכולת לבצע את העבודה הינם זהים. התייחסות שונה כאמור של המעסיק עלולה לבוא לידי ביטוי בצורות שונות ובשלבם שונים של יחסי עובד-מעביד: בשלב קבלה לעבודה, קידום בעבודה ופיטורים, בגובה השכר, בתנאי העסקה ובהטחת זכויות העובדים.

בחי יומיום אנו נתקלים במקרים רבים של הפליה בתעסוקה, כגון 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 פרופ' גיא מונדלק במאמרו "האם דיני איסור האפליה בעבודה 'עושים את העבודה'?"⁴: "חמישים שנים לאחר חקיקת סעיף החוק הראשון האוסר על אפליה אנו עדיין לתופעות ברורות של אפליה בשוק העבודה"⁵.

תופעת האפליה בכלל והאפליה בתעסוקה בפרט מהווה פגיעה חמורה בכבוד האדם ונוגדת באופן הקיצוני ביותר את **עקרון השוויון**. השוויון הוא אחת מזכויות היסוד בכל חברה דמוקרטית. כפי שמציין שופט (בדימוס) של בית המשפט העליון יצחק זמיר במאמרו "שוויון זכויות כלפי ערבים בישראל"⁶, ניתן לומר כי עקרון השוויון הינו החשוב ביותר בין יתר זכויות היסוד, שכן אם יובטח השוויון יובטחו גם זכויות יסוד אחרות – שוויון בין כל אדם לבין אדם מבטיח את חירות הגוף ואת חופש הביטוי⁷.

¹ אהרון ברק, **כבוד האדם – הזכות החוקתית ובנותיה**, נבו הוצאה לאור בע"מ, תשע"ד-2014.

² סעיף 1א(1) לחוק.

³ סעיף 2(א) לחוק.

⁴ פרופ' גיא מונדלק, **האם דיני איסור האפליה בעבודה 'עושים את העבודה'?** מתוך ספר **משפט חברה ותרבות - האם המשפט חשוב?** (2011).

⁵ שם, בעמ' 224.

⁶ יצחק זמיר, **שוויון זכויות כלפי ערבים בישראל**, משפט וממשל ט (תשס"ו).

⁷ שם, בעמ' 12.

בעבודה זו אתן סקירה כללית לעיקרון השוויון, מקורותיו, משמעותו והשתרשותו במערכת המשפט הישראלית. לאחר מכן אתמקד בפן אחד של תופעת ההפליה בתעסוקה בישראל והוא אי שוויון בין מגזרים אתניים בשוק העבודה. זאת תוך התבוננות בסיבות וגורמים שמביאים לקיום תופעה זו ובחינת פטרונות אפשריים לצמצומה.

2. זכות לשוויון בזכות חוקתית

במאמר "שוויון זכויות כלפי ערבים בישראל"⁸ מסביר השופט (בדימוס) של בית המשפט העליון יצחק זמיר כי עיקרון השוויון "הקלאסי", כפי שהוא מנוסח בדרך כלל בחוקות של רוב המדינות ובאמנות בינלאומיות וכפי שהוא מקובל גם בישראל, בא לידי ביטוי בקביעה כי כל אפליה של אדם בשל השתייכותו קבוצתית (כלומר בשל מין, גזע דת, לאום וכיוצא באלה) הינה בלתי חוקתית.⁹

עוד מציין יצחק זמיר במאמר נוסף "השוויון בפני החוק"¹⁰, השוויון הוא אחד מערכי-היסוד של כל מדינה מתוקנת. השוויון הוא המכנה השותף לכל זכויות היסוד של האדם ולכל הערכים האחרים שביסוד הדמוקרטיה.¹¹

יחד עם זאת, כפי שמציין השופט אהרון ברק בספרו **כבוד האדם – הזכות החוקתית ובנותיה**¹², השוויון הוא זכות מורכבת מאוד, כאשר למורכבות זאת קיימות שתי סיבות: ראשית, כל בני האדם הינם שונים זה מזה, ולכן נשאלת השאלה איך ניתן לקיים שוויון בין שונים? שנית, אין הסכמה באשר לתוכן הנורמטיבי של השוויון, ובמקרים רבים את התוכן הזה מגדירים במונחים של צדק והגינות.¹³

יצחק זמיר במאמרו "השוויון בפני החוק"¹⁴ מצביע על מספר מקורות של עקרון השוויון: תורת המוסר, עיקרי הדת, פילוסופיה המדינית, גישות פסיכולוגיות, תיאוריות סוציולוגיות ועוד. באשר למערכת המשפט, הרי שהיא מציבה את עקרון השוויון בדרגה העליונה של הנורמות המשפטיות.¹⁵

במדינת ישראל, על אף שאין לה חוקה, קיבל השוויון ביטוי מפורש של ערך כללי. כתוצאה מכך, בתי המשפט לא הגבילו את עצמם לתחומים שבהם חובת השוויון הוסדרה בחקיקה, אלא פעלו מאז ומתמיד מתוך תפיסה השוויון הוא עיקרון כללי ועשו שימוש בעיקרון זה לצורך פרשנות חוקים, להשלמת חסר בחקיקה ולפיתוח הלכתי של המשפט.¹⁶

⁸ יצחק זמיר, שוויון זכויות כלפי ערבים בישראל, משפט וממשל ט (תשס"ו).

⁹ שם, בעמ' 12.

¹⁰ יצחק זמיר, השוויון בפני החוק, משפט ומנהל ה' (תש"ס).

¹¹ שם, בעמ' 165.

¹² אהרון ברק, כבוד האדם – הזכות החוקתית ובנותיה, נבו הוצאה לאור בע"מ, תשע"ד-2014.

¹³ שם בעמ' 691.

¹⁴ יצחק זמיר, השוויון בפני החוק, משפט ומנהל ה' (תש"ס).

¹⁵ שם, בעמ' 167.

¹⁶ שם, בעמ' 170.