

תוכן עניינים

מבוא	1
שיוויון הזדמנויות בעבודה כחלק מזכות השוויון	1
2.1 שוויון הזדמנויות	2
2.2 חוקי שוויון	2
2.2.1 חוק עבודת נשים:	2
2.2.2 חוק שכר שווה לעובדת ולעובד:	3
2.2.3 חוק גיל הפרישה	3
2.2.4 חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות	4
2.2.5 חוק שירות התעסוקה:	4
2.3 חוק שוויון הזדמנויות בעבודה	4
היסטוריה חקיקתית	5
נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה	5
3.1 תפקידים, סמכויות ותחומי פעילות של הנציבות	6
3.1.1 הפצת מידע לעובדים ולמעסיקים	6
3.1.2 עריכת מחקרים וסקרים	6
3.1.3 מתן חוות דעת משפטיות בנושא אפליה	7
3.1.4 הצטרפות הנציבות לתביעה	7
3.2 השפעת הנציבות הלכה למעשה	7
3.3 השפעת איסורי אפליה הלכה למעשה	8
סיכום	9

תרומתה והשפעתה של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה על השוויון בישראל

1 מבוא

מדינת ישראל ימושגתת על יסודות החירות, הצדק והשלום לאור חזונו של נביאי ישראל; תקיים שוויון זכויות חברתי ומדיני גמור לכל אזרחיה בלי הבדל דת, גזע ומין; תבטיח חופש דת, מצפון, לשון, חינוך ותרבות¹. כמדינה שמבוססת על ערך השוויון, למדינת ישראל תקציב לא מבוטל לטובת שירותים חברתיים. עם זאת, בעשורים האחרונים קיימים קולות הטוענים שההתפתחות כמדינת רווחה נבלמה והמדינה נסוגה מאחריותה לאזרחיה². ב-2011, לנוכח תחושת אי צדק חברתי וחוסר שוויון, כמה המחאה החברתית והולידה את דו"ח ועדת טרכטנברג (להלן: "דו"ח טרכטנברג"). דו"ח זה קבע, בין היתר, כי על מדינת רווחה להציב יעדים חברתיים, להגדיל את התעסוקה, לשלב אנשים עם מוגבלויות בשוק העבודה, לפעול לשילוב קבוצות מופלות במסגרות העבודה ולהקטנת העוני ואי השוויון, וכן ליצור מערכת לאכיפה חוקי המגן של משפט העבודה, באמצעות משרד התמ"ת על ידי הטלת קנסות על מעסיקים שיפרו אותם³. אחת הזכויות הבסיסיות במדינת רווחה הינה הזכות לשוויון הזדמנויות בעבודה ומנגנון מרכזי שנועד להבטיחו הוא נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה (להלן: "הנציבות").

בעבודה זו אבקש לסקור את החקיקה אשר מטרתה להבטיח שוויון בישראל בכלל וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה בפרט⁴ (להלן: "חוק השוויון"), חוק אשר מכוחו הוקמה הנציבות. לאחר מכן אציג את חזון הנציבות, אפרט את מנגנון ודרכי פעילותה וכן את הכלים העומדים לרשותה ו אף אנסה לאמוד על תרומתה של הנציבות למשפט העבודה בישראל תוך בחינת השאלה אם קיימות דרכים ליעל את פעילותה.

2 שוויון הזדמנויות בעבודה כחלק מזכות השוויון

זכות השוויון הינה זכות חברתית הנמנית על זכויות אדם - זכויות המוקנות לאדם באשר הוא אדם, ללא תלות בכוח השלטון⁵ ומחולקות ל-3 קטגוריות: (1) זכויות טבעיות - עליהן עמד ג'ון לוק ומנו תחילה הזכות לחיים, לחירות ולקניין והורחבו לזכויות נוספות (חופש העיסוק, הדת, המצפון, הביטוי ועוד) ונכללו במסמכי היסוד של מדינות לאחר מהפכות גדולות במאה ה-17 וה-18 (המגילה באנגליה שלאחר המהפכה המפוארת ב-1689, חוקת ארה"ב וצרפת⁶). (2) זכויות פוליטיות (אזרחיות) - זכויות טבעיות שאין בכוחה של המדינה לפגוע בהן בלי הצדקה (הזכות לבחור ולהיבחר, להתאגד פוליטית, למתוח ביקורת על השלטון ועוד⁷). (3) זכויות חברתיות המתייחסות להיבטי רווחה ומבקשות להבטיח צרכי חיים בסיסיים (בריאות, חינוך, עבודה, זכות לקיום בכבוד ועוד).

¹ הכרזה על הקמת מדינת ישראל, ע"ר התש"ו 1

² א. אבריס, ג. גל, י. קטן "עיצוב מדיניות חברתית בישראל: מגמות וסוגיות" מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל ירושלים, תשס"ז – 2007 (19-11).

³ דוח טרכטנברג, עקרונות למדיניות הכלכלית- חברתית <http://hidavrut.gov.il/content/4257>

⁴ חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח – 1988, ס"ח תשמ"ח מס' 1240

⁵ רות גביון "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>

⁶ שם

⁷ שם.

3 שוויון הזדמנויות

זהו ערך מרכזי בדמוקרטיה לפיו כל בני האדם נולדו שווים ובעלי זכויות שוות ויש להתייחס אליהם בהתאם לכישוריהם בלבד, בלי הבחנה בין דת, גזע, לאום או מין⁸. שוויון הזדמנויות משמעותו מתן הזדמנות שווה לכל קרי איסור הפליה בין בני אדם. קיימות שתי גישות בעניין זה:

שוויון הפורמלי - מתן יחס שווה לבעלי במעמד זהה **ושוויון המהותי** - השוואת התנאים הקיימים בין מגזרים ומעמדות שונים בחברה תוך התחשבות בנתוני פתיחה שונים. כיום, חובקת החקיקה בחובה את שתי הגישות: מחד מבוקש להקנות שוויון פורמלי ולעגנו בחוק ומאידך מנסה להבטיח שוויון מהותי תוך העדפה מתקנת הן במישור הכלכלי הן במישור החברתי⁹. כך, פועלת חקיקה שוויונית המבקשת להשוות תנאי שכר וזכויות בין נשים לגברים לצד חקיקה הפועלת ליישום העדפה מתקנת להגשמת עקרון השוויון. לא די להעניק הזדמנות שווה לכל ומתן הזדמנות שווה אינו מניב תוצאה שוויונית א"א המגזרים בחברה שווים בחוזקם. לנוכח מציאות שונה, מראשית שנות ה-90 נוקט המחוקק בישראל מדיניות מוצהרת של יישום העדפה מתקנת - בחקיקה כמו בהקמת מנגנונים מנהליים.

4 חוקי שוויון

להלן נסקור את העיקריים בחוקים שתכליתם להילחם בתופעת אי השוויון ואפליה:

5 חוק עבודת נשים¹⁰:

חוק זה בין הראשונים שנחקקו עם קום המדינה מתוך רצון ליישם את עקרונות הכרזת העצמאות. החוק מעניק לעובדת הגנות רבות, לרבות הגנה מפוטורין בזמן הריון, חופשת לידה או טיפולי פוריות¹¹. בדונו בחוק זה, הבהיר ביה"ד הארצי לעבודה שאפליה בין עובדים אסורה בהחלט מבלי שניתן למעסיק כל שיקול דעת בעניין¹². בנוסף, אוסר החוק על העסקת נשים במקום שיכול לפגוע בבריאותן¹³, שינוי בהיקף משרה (תוך הפחתת שכר) בזמן הריון עובדת¹⁴ ופיטורי עובדת בהריון בעלת ותק של חצי שנה שלא באישור הממונה על החוק. כן, אין לפטר אישה השוהה במקלט לנשים מוכות¹⁵.

⁸ שפרמן קרין תמר "אבני דרך בחקיקה ובפסיקה" פרלמנט גיליון 57 (גיליון מיוחד לרגל יום האישה הבין-לאומי) שם.

¹⁰ חוק עבודת נשים, תשי"ד – 1954, ס"ח תשי"ד מס' 160

¹¹ ר' דברי ההסבר לחוק.

¹² ע"ע (ארצי) 627/06 אורלי מורי נ' מ.ד.פ. ילו בע"מ (פורסם בנבו 16.3.08). בעניין מתן הודעת פיטורים ללא היתר ר' סע"ש (י-ם)

3486-07-13 איריס זילברנינג נ' קשת-קדום שרותי תקון (פורסם בנבו 16.4.7) ותע"א 11423-09 אלברטה סקורה נ' כוכבה מזרחי

(פורסם בנבו 14.1.4). בעניין הפרת חובת המעסיק להשיב עובדת לעבודה בפועל לאחר חופשת הלידה ומסירת הודעת הפיטורים בתקופה המוגנת בדיון ר' ע"ע (ארצי) 42097-12-11 טניה חורי נ' רותם אמפרט נגב בע"מ (פורסם בנבו 16.6.22) וסע"ש (ת"א)

28437-06-13 קרן שושן נ' שן-טיב (93) בע"מ (פורסם בנבו 16.6.21).

¹³ חוק עבודת נשים, תשי"ד – 1954, סעיף 1 לחוק.

¹⁴ שם, סעיף 9א.

¹⁵ ראה הערה 19 לעיל, ד9,ה9(1) לחוק,