

## תוכן עניינים

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| מבוא                                              | 1  |
| 1. שוויון ואפליה                                  | 2  |
| 1.1. זכויות טבעיות, פוליטיות וחברתיות             | 2  |
| 1.2. זכות השוויון                                 | 3  |
| 1.3. שוויון הזדמנויות בעבודה :                    | 4  |
| 2. חוקי שוויון בישראל                             | 4  |
| 2.1. מדיניות חברתית                               | 5  |
| 2.2. חוקי מגן בישראל                              | 6  |
| 2.3. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה                  | 9  |
| 3. פערי שכר בין גברים לנשים :                     | 11 |
| 3.1. נתונים אודות פערי שכר בין נשים וגברים בישראל | 11 |
| 3.2. הסיבות לפערי השכר בין גברים ונשים :          | 14 |
| 3.3. התמודדות עם הפרת זכויות נשים                 | 16 |
| 4. סיכום                                          | 18 |
| בליוגרפיה                                         |    |

## כיצד באה לידי ביטוי הפליית שכר הנשים לעומת הגברים במקום העבודה

### מבוא

"מדינת ישראל ... תהא מושתתתה 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 ותרבות..."<sup>1</sup>.

ניתן להיווכח איפוא שמדינת ישראל הוכרזה כבר במגילת העצמאות כמדינת רווחה המבקשת להבטיח זכויות חברתיות בסיסיות לכלל אזרחיה - זכויות שמטרתן להבטיח קיום בכבוד ואפשרות לקבלת שירותים בסיסיים ואלמנטריים כגון תעסוקה, חינוך, בריאות, ועוד.<sup>2</sup>

כפי שנראה בהמשך, אחת הזכויות הבסיסיות במדינת רווחה הינה הזכות להתפרנס בכבוד בעבודה ובתנאי עבודה נאותים, זכות החובקת בתוכה שלל זכויות נוספות, חלקן עוסקות בתנאי העבודה ממש (מכסת שעות עבודה מוגבלת, יום מנוחה שבועי, לתנאי פנסיה, חופשה ומחלה ועוד. וחלקן רחבות יותר ועוסקות ביחס שיש לתת לעובד – ובכלל זה הזכות ליחס הוגן ושוויוני.

כאן המקום לציין כי מדינת ישראל מקדישה לצורך שמירה על זכויות חברתיות – שוויון בכלל זה - תקציב לא מבוטל. כדי לסבר את האוזן הצעת תקציב המדינה לשנת 2019 ביקשה ליעד לסל השירותים החברתיים סך של 175,803,284 ש"ח<sup>3</sup>. ואולם, על אף זאת, בשנת 2011 קמה המחאה החברתית, בין היתר, מתוך תחושת חוסר שוויון ואי צדק חברתי 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>4</sup>. לא זו אף זו, אלא בשנת 2014 אימצה ממשלת ישראל את מסקנות הוועדה לבחינה מגדרית של תקציב המדינה בישראל<sup>5</sup> וקבעה כי חובה לבצע ניתוח מגדרי של תקציב המדינה<sup>6</sup>.

לצד המאמצים המדיניים לעיצוב המדיניות הכלכלית חברתית של המדינה, 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 של ממש על בסיס קריטריונים מגוונים אשר אחד החשובים שבהם הוא המין לפיכך אפליה

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

<sup>2</sup> Yaakov Kop "Personal Social Services" Policy research 2007 (183)

[http://taubcenter.org.il/wp-content/files\\_mf/e2006\\_welfare.pdf](http://taubcenter.org.il/wp-content/files_mf/e2006_welfare.pdf)

<sup>3</sup> הצעת חוק התקציב לשנת הכספים 2019, התשע"ח – 2018, ה"ח 329

<sup>4</sup> דוח טרכטנברג, עקרונות למדיניות הכלכלית- חברתית <http://hidavrut.gov.il/content/4257>

<sup>5</sup> דו"ח הוועדה לבחינה מגדרית של תקציב המדינה בישראל (ירושלים)

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

<sup>6</sup> החלטה 2084 של הממשלה ה-22 "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)

על בסיס מין הינה בגדר אפליה אסורה. ואולם – על אף כל האמור לעיל, תופעת פערי שכר בין נשים וגברים קיימת ובוועטת.

מטרת עבודה זו הינה לעמוד על קיום התופעה של אפליית נשים על בסיס שכר עבודה. במהלך העבודה, אציג תחילה מהם שוויון ואפליה תוך בחינת המושג זכויות וסוגי הזכויות השונות, אבדוק מהי הזכות לשוויון בכלל והזכות לשוויון הזדמנויות בפרט. לאחר מכן אציג את המדיניות החברתית בעולם ובמדינת ישראל. אחרי כן, אסקור את מערכת חוק השוויון בישראל תוך סקירת חוקי המגן הכלליים וחוקי המגן העוסקים ספציפית בערך השוויון. לבסוף אציג את חוק שוויון הזדמנויות בעבודה<sup>7</sup>, לרבות ההיסטוריה החקיקתית שלו והוראות העיקריות. בחלק השלישי של העבודה אתמקד בנושא פערי השכר בין נשים וגברים. תחילה אנסה לעמוד על התופעה מתוך הנתונים הקיימים, לאחר מכן אנתח את הסיבות לפערי שכר אלה ואבדוק כיצד ניתן להתמודד עם הבעיה. לסיכום, אנסה להסיק מסקנות ככל שניתן.

## 1. שוויון ואפליה

בטרם אפנה למלאכה ואבדוק כיצד והיכן מעוגנות זכויות במשפט הישראלי, אבדוק תחילה מהן זכויות, מה המשמעות שלהן וכיצד נהוג לסווג זכויות אלה. לאחר מכן אתייחס לזכות השוויון, משמעותה והגישות השונות בהן נהוג להתייחס אליה. לבסוף אגדיר מהו שוויון הזדמנויות בכלל ושוויון הזדמנויות בעבודה בכלל זה.

### 1.1. זכויות טבעיות, פוליטיות וחברתיות

המושג "זכויות אדם" הינו מושג יחסית חדש בהיסטוריה האנושית. ראשיתו בהומניזם המודרני אשר מעמיד את הפרט במרכז החשיבה המדינית, וכן בתורות המדיניות של המאה השמונה עשרה, אשר ניסו להסביר ולהצדיק את מקור כוחה של המדינה ובעיקר את גבולותיו של כוח זה. נהוג לחלק את זכויות האדם לשלוש קטגוריות: זכויות טבעיות, זכויות פוליטיות וזכויות חברתיות.

**הזכויות הטבעיות:** הינן אותן זכויות אשר מוקנות לאדם באשר הוא אדם, זאת מכוח טבעו וכבודו האנושי, בלי כל תלות או קשר בכוחו של שלטון כלשהו. מאחר וזכויות אלה אינן מקבלות את כוחן מן השלטון האנושי, הרי ששלטון זה אינו רשאי ליטול אותן. ההוגה העיקרי שבשמו קשורות הזכויות הטבעיות הוא ג'ון לוק אשר מנה את הזכות לחיים, לחירות ולרכוש (קניין) כזכויות 'טבעיות' של כל אדם כלפי כל שלטון<sup>8</sup>. בשלב מאוחר יותר, זכויות אלה הורחבו לזכויות נוספות כגון חופש הביטוי, חופש הדת, חופש המצפון, חופש העיסוק, וכד'. במאה השבע עשרה והשמונה

<sup>7</sup> חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח – 1988, ס"ח 38

<sup>8</sup> רות גביון "דרך ארץ דת ומדינה, אסופת מאמרים והרצאות בנושא יהדות, שלטון וערכים

דמוקרטיים" ירושלים תשס"ב, עמודים 97-107