

תוכן עניינים

מבוא	2
הדין הפורמלי בישראל	3
הקשיים ביישום	4
דעה אישית	6
השיקולים האסורים	6
הפתרון בדרישת ההוכחה	7
רמת ההוכחה הנדרשת מהעובדת	9
סיכום	10
רשימה ביבליוגרפית	11

מבוא

הזכות לשוויון היא מאבני היסוד של המשפט החוקתי הישראלי. זכות זו נגזרת מכבוד האדם והגדרתו כאדם. מאז המהפכה החוקתית בשנות התשעים חדרה הזכות אל כל ענפי המשפט השונים ותופסת מקום מרכזי בדיונים רבים.

במשפט העבודה הוכרה הזכות לשוויון כראשונה במעלה. חוקים רבים נחקקו במטרה לקדם את השוויון ולמנוע אפליה הן בשלב הקבלה לעבודה והן בתקופת העסקה. המחוקק הכיר בכך שמקום עבודתו של אדם הוא מקום לסיפוק ולהגשמה עצמית, ומשכך הצורך להגן על זכותו של אדם לשוויון במקום העבודה, הוא גבוה ביותר.

מאמר זה עוסק בפערי השכר שבין גברים לנשים. פערי השכר באים לידי ביטוי כאשר אנו עורכים השוואה בין משרות דומות שלהן תפוקת עבודה שווה, במקרים רבים שכרה של האישה יהא נמוך משמעותית משכרו של הגבר המבצע אותה עבודה בדיוק. פערי שכר בין נשים לגברים הוא ביטוי של אפליה ברמה הגבוהה ביותר שלה, ונדמה כי למרות ניסיונות המחוקק ליצור שוויון באמצעות חקיקה ספציפית- חוק שכר שווה לעובדת ולעובד- החוק לא השיג לחלוטין את מטרתו.

פערי השכר נובעים במקרים רבים מתפיסות ארכאיות שנטועות במקום עמוק מאוד בעיני רבים. על אף החזית הליברלית והמתקדמת שמנסים מעבידים להראות כלפי חוץ, הרי שבתוך תוכם הם מאמינים ברמה מסוימת בגישה העתיקה הגורסת כי תפקידה של האישה הוא לטפל בצרכי הבית ובגידול הילדים, ותפקידו של הגבר הוא לפרנס. גם במקרים בהם מעביד מקבל עובדת למקום עבודתו, הוא עושה זאת מתוך אמונה שגבר יכול היה לבצע את העבודה בצורה טובה יותר.

תפיסה זו מושרשת לא רק במעבידים, אלא גם בעובדות עצמן. נשים רבות אכן מאמינות בתפיסת העולם הגברי, ומשוכנעות בכך שהן אינן מסוגלות לבצע את עבודתו של הגבר באותה איכות. תפיסה זו היא בעייתית ביותר ומהווה את המכשול העיקרי בדרך לשוויון אמתי, שכן אם ה"קרבן" איננו מכיר לחלוטין במצוקתו, כיצד תוכל המערכת המשפטית לעזור לו?

מטרת המאמר איננה להציע פתרון לסוגיה היסטורית/סוציולוגית/פסיכולוגית זו. מטרת המאמר היא להציע פתרון משפטי שלדעתנו יקדם את השוויון המהותי באופן שיאפשר את יישום החוקים בדבר השוויון באופן יעיל יותר. נקדים ונאמר, כי לדעתנו מכשול עיקרי העומד בפני עובדת שרוצה לבסס תביעה בקשר לאפליה- הוא הקושי הראייתי. קושי זה ניתן לפתרון בשני היבטים. האחד באמצעות העברת עיקר הנטל הראייתי על המעביד. והשני באמצעות הגדרה ברורה יותר של הנסיבות שצריכות להתקיים, לפי דרישת החוק, בתביעה על בסיס אפליה. לדעתנו אין בידי המערכת המשפטית לבדה כדי לקיים שוויון מהותי אבסולוטי, וכדי לעקר תפיסות מושרשות. אך באמצעות הסדרה ברורה של כללי ההתנהגות, יש למשפט השפעה לא מבוטלת על התייחסות המעבידים לעובדות, ובכך הוא תופס תפקיד מרכזי בדרך לשוויון מהותי מלא.

הדין הפורמלי בישראל

הזכות לשוויון הוכרה במשפט הישראלי כזכות במעמד חוקתי. מקורה של הזכות במגילת העצמאות- **"מדינת ישראל תקיים שוויון זכויות חברתי ומדיני גמור לכל אזרחיה בלי הבדל דת, גזע ומין. תבטיח חופש דת, מצפון, לשון, חינוך ותרבות"**. בפסקי דין רבים נכתב על מעלת הזכות לשוויון ובגנותה של האפליה. כך נאמר בפרשת שדולת הנשים על ידי השופט ברק: **"עקרון מן הראשונים במלכות – משכמו**

ומעלה גבוה מכל שאר עקרונות... עקרון השוויון עולה ומחלחל בכל צמח מצמחי המשפט, מהווה הוא חלק בלתי נפרד מן המערך הגנטי של כל כללי המשפט כולם"¹.

בתחום יחסי העבודה נחקקו חוקים שמטרתם ליצור שוויון בין העובדים, ובראשם חוק שוויון זכויות בעבודה. בחזית המאבק למען השוויון נמצאת האפליה בין גברים לנשים בשוק העבודה ובמיוחד פערי השכר בין המינים.

למרות הניסיונות שנעשו באמצעות חקיקה שמטרתה להגביר את השוויון המגדרי בישראל, עדיין האפליה בפערי השכר בין המינים גבוהה במדינת ישראל. על פי מדד הפורום הכלכלי העולמי לשנת 2013, ישראל מדורגת במקום ה-56 מתוך 135 מדינות בעולם בפערי השכר בין גברים לנשים². דירוג זה מציב את מדינת ישראל במקום נמוך יותר מרוב המדינות המערביות. לפי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, בשנת 2011 עמד השכר החודשי הממוצע ברוטו לגבר על 9,976 ₪ בעוד השכר החודשי הממוצע של אישה עמד על 6,599 ₪ בלבד³.

למעשה קיים בישראל שוויון מגדרי פורמלי. חוק שכר שווה לעובד ולעובדת שנחקק בשנת 1996 קובע בסעיף 2: "עובדת ועובד המועסקים אצל אותו מעסיק באותו מקום עבודה, זכאים לשכר שווה בעד אותה עבודה, עבודה שווה בעיקרה או עבודה שוות ערך; הוראה זו תחול גם לענין כל גמול אחר, שנותן מעסיק לעובד או עובדו בקשר לעבודתו; לענין חוק זה, "גמול אחר" – כל תוספת, טובת הנאה, קצובה, מענק, תנאים נלווים, תשלום לכיסוי הוצאות, תשלומים בשל החזקת רכב, שימוש בטלפון, מכסת שעות נוספות, רכישת ספרות מקצועית, ביגוד, שימוש ברכב, או כל תגמול אחר בכסף או בשווה כסף, במישרין או בעקיפין, והכל אף אם אינם שכר עבודה"⁴.

החוק אוסר על אפליה שמתבטאת בפערי שכר בין גבר לאישה שכירים, אך יחד עם זאת נראה כי החוק איננו מגדיר באופן ברור את המקרים בהם אסור לבצע אפליה שכזו. את הבעייתיות שביישום החוק ניתן לראות כבר בסעיף 3 לחוק שקובע: "יראו עבודה כשוות ערך לחברתה, אף אם הן אינן אותן עבודות או עבודות השוות בעיקרן זו לזו, אם הן בעלות משקל שווה, בין היתר מבחינת הכישורים, המאמץ, המיומנות והאחריות הנדרשים לביצוען ומבחינת התנאים הסביבתיים שבהם הן מבוצעות". כבר מקריאת הוראות החוק, ניתן להבחין כי אפליה בין המינים איננה אסורה באופן אבסולוטי, ומתקיימת

¹ בג"צ 2671/98 שדולת הנשים בישראל נ' שר העבודה והרווחה, פ"ד נב(3). 630.

² RICARDO HAUSMANN, LAURA D. TYSON & SAADIA ZAHIDI, WORLD ECON. FORUM, THE 12 GLOBAL GENDER GAP REPORT 2012 (2012).

³ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה **נשים וגברים 1990-2011** (סטטיסטיקל 132, 2013).

⁴ חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996. סעיף 2. (להלן: חוק שכר שווה).