

תוכן העניינים

מבוא 1

רקע כללי: אפליית השכר בין נשים לגברים 2

המצב הראוי מול המצב המצוי של נשים בשוק העבודה 3-5

בחינת פתרונות לצמצום הפערים ביחס לקשיים הנסקרים בספרות 6-7

סיכום מסקנות ודעה אישית 9-10

ביבליוגרפיה 11

מבוא

שוות, אבל פחות

משכילות יותר, מרוויחות פחות: אשה בישראל משתכרת 16% פחות מגבר על שעת עבודה
למרות הישגיהן הבולטים של נשים באקדמיה ובעולם העבודה, נתוני הלמ"ס ליום האשה חושפים תמונה עגומה: בשנת 2019 ההכנסה החודשית הממוצעת של אישה שכירה היתה נמוכה ב-31.6% מזו של גבר | 25% מהנשים דיווחו כי הן מרגישות לחוצות תמיד או לעיתים קרובות, לעומת 18% מהגברים.¹

נושא פערי השכר בין נשים לגברים בשוק העבודה הוא נושא שנדון רבות בפסיקה, בספרות המשפטית, והוא נושא שעוסקים בו רבות גם ארגוני זכויות נשים ואחרים. התפיסה המקובלת היא כי בישראל, כמו גם במדינות אחרות בעולם, ישנם גם היום פערי שכר מובהקים בין נשים לגברים, ונשים משתכרות שכר נמוך באופן משמעותי מגברים. זאת, למרות שברמה הפורמאלית האיסור על הפליה מגדרית בשוק העבודה, לרבות הפליה לעניין גובה השכר על בסיס מגדרי, נאסרה על ידי המחוקק.

וכאן בעצם באה השאלה המחקרית שאבחן לאורך העבודה:

האם קיימת הצדקה לפערי השכר בין נשים והגברים בישראל? או שמא זוהי אפליה ?

בחרתי לחקור נושא זה לעומק הן משום חוויה אישית במקום עבודתי, והן משום שאפליה בשכר בין המינים העסיקה את הסקטור הנשי במשך תקופות ארוכות ועד היום, ובשל כמות מידע עצומה שהנושא מכיל .

במסגרת העבודה אציג את פערי השכר בישראל בין נשים לגברים, את הסיבות לכך, ואת הפתרונות שהוצעו לכך בפסיקה. במסגרת כך אבחן את הדין הפורמאלי, ואת האיסור כל הפליית נשים בשוק העבודה, ואראה כי על פי עמדות המלומדים הדין הקיים לא השיג את מטרתו. לבסוף, אביע את דעתי האישית, לפיה יש לעשות שימוש בהעברת נטל ההוכחה למעסיק, לא רק בקשר לתוצאות קונקרטיות של ההפליה, אלא גם בקשר להחלטותיו לגבי אופן שיבוצם של עובדים או של דורשי עבודה בתפקידים שונים. בחלק הראשון, אציג נתונים לגבי פערי השכר, ואת ההסברים האפשריים לכך כפי שהוצגו במחקרים. בחלק השני, אציג את המצב הנורמטיבי, את האיסור על הפליה ממגדרית בשוק העבודה, ואת יישומו של האיסור על ידי בית המשפט, ואציג את הטענה כי האיסור הנורמטיבי לא השיג את מטרתו. החלק השלישי, אציג פתרונות שונים שעלו בספרות על מנת לצמצם את ההפליה המגדרית בשוק העבודה ואת פערי השכר. בחלק הרביעי, אסכם את ממצאי העבודה ואציג את דעתי האישית.

¹ ראה בקישור הבא : <https://www.davar1.co.il/211994>

רקע כללי: אפליית השכר בין נשים לגברים

מחקרים רבים שנערכו בנושא פערי השכר בין נשים לגברים, מלמדים כי בישראל יש פערי שכר מובהקים בין גברים לנשים.

מנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה משנת 2015, עולה כי בשנה זו הפער בשכר החודשי בין נשים לגברים עמד על 2.33.9%². באותה שנה הפער בשכר החציוני בין נשים לגברים עמד על 29.4%. גם מבחינת השכר השעתי נמצאו פערים. על פי נתוני הלמ"ס השכר השעתי הממוצע באותה שנה של גברים בגילאי 25-34 עמד על 45.8 ₪, בעוד שהשכר השעתי הממוצע לנשים באותה קבוצת גיל עמד על 41.7 ₪ בלבד.

עוד נטען, כי הפער בין הנשים לגברים בשוק העבודה הולך ומתגבר ככל שעולים במעלה ההיררכיה בשוק העבודה, וברמות השכר. כך למשל מנתוני הלמ"ס האמורים עולה כי בעשירון התחתון מהוות הנשים 67.3% מסך השכירים, ואילו מסך השכירים בעשירון העליון מהוות הנשים רק 23.3%.

מלבד הפערים בשכר הישיר, נטען כי ישנם פערים בין גברים לנשים בשוק העבודה בקשר להטבות נוספות המוענקות לעובדים, פערים המכונים הפליה סמויה³. כך למשל נטען כי יש פערים ברורים בין נשים לגברים בכל נוגע להטבות בעבודה, כמו תוספת שכר או הוצאות רכב, והטבות אלה ניתנות בצורה נדיבה יותר לגברים.

הפערים בין נשים לגברים בשוק העבודה באים לידי ביטוי לא רק בשכר ובהטבות, אלא גם בתנאי העבודה⁴. במחקר שנערך על ידי אוניברסיטת חיפה ואוניברסיטת תל אביב, ושפורסם בשנת 2014, נמצא כי נשים חשות שהן מופלות גם בתנאי העסקה. כך למשל נמצא כי נשים מדווחות על כך שהן מקבלות משרות פחות מעניינות, כי נשים חשות שהסיכוי שלהן לקידום תעסוקתי במקום העבודה הוא נמוך ביחס לגברים, כי אינן חשות ביטחון תעסוקתי, כי הגמישות שלהן במקום העבודה פחותה ביחס לגברים והן אינן יכולות לנהל את הזמן ולהתנהל באופן עצמאי, וכי באופן כללי הן חשות יותר לחץ ותשישות במקום העבודה.

מחקר שנערך על ידי מרכז טאוב ושהתפרסם בשנת 2016, בחן את הסיבות להבדלים בפערי השכר בין נשים לגברים⁵. על פי נתוני המחקר, הגורם המשמעותי ביותר לפערי השכר הוא ההבדל במספר שעות העבודה של נשים אל מול גברים. המחקר מצא כי בשנת 2015 הועסקו 34% מהנשים בגילאי 25-54 במשרה חלקית, בעוד ששיעור הגברים באותה קבוצת גיל שהועסקו במשרה חלקית עמד על 17% בלבד.

הגורם השני לפערי השכר, כפי שעולה מהמחקר, הוא סוגי העבודות והענפים בהם מועסקים הנשים אל מול הענפים והעבודות בהם מועסקים הגברים. המחקר מצא כי גברים פונים יותר לעבודות

² ראה בקישור הבא: <https://www.workrights.co.il/%D7%A4%D7%A2%D7%A8%D7%99-%D7%A9%D7%9B%D7%A8>

³ ראה בקישור הבא: <https://www.workrights.co.il/%D7%A4%D7%A2%D7%A8%D7%99-%D7%A9%D7%9B%D7%A8>

⁴ ראה בקישור הבא: <https://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-4507359,00.html>

⁵ עיקרי המחקר פורסמו בקישור הבא: <http://taubcenter.org.il/he/division-of-labor/>