

תוכן עניינים

מבוא	3
ההתמודדות בחקיקה עם פערים מגדריים בשוק בעבודה	3
האיסור על אפליה מגדרית בעבודה	5
כיצד מוכיחים אפליה מגדרית בעבודה	6
הרפורמה בחוק שכר שווה	9
חופשת לידה	12
חופשת לידה בחקיקה	13
האיסורים החלים על המעסיק בקשר לחופשת לידה	14
פערים מגדריים הנובעים מחופשת לידה	15
האם ראוי להסדיר את נושא הניסיון בחקיקה	16
חופשת לידה כנימוק שוקי לגיטימי	17
חופשת לידה כנימוק שוקי בלתי לגיטימי	18
האיזון הראוי	19
סיכום	21
רשימה ביבליוגרפית	23

מבוא

הגישה בקשר לאופן ההתמודדות עם פערים מגדריים בשוק העבודה השתנתה במהלך השנים. בעבר התפיסה הייתה כי הסיבה המרכזית לפערים מגדריים בעבודה היא אפליה מכוונת מצד המעסיק, שיכולה להיעשות בצורה גלויה או מוסווית. בהתאם לכך הגישה בעבר הייתה כי ההתמודדות בחקיקה עם הפערים המגדריים צריכה להיות בעיקר באמצעות קביעת איסור על אפליה מגדרית. במהלך השנים השתנתה התפיסה, וההבנה כיום היא כי פערי שכר מגדריים נובעים ממגוון רחב של סיבות, שחלקן הן סיבות לגיטימיות לכשעצמן, המכונות "נימוקים שוקיים", והאיסור על אפליה לבדו איננו מספיק כדי לקדם את השוויון המגדרי בעבודה. בהתאם לכך הגישה כיום היא כי ההתמודדות בחקיקה עם הפערים המגדריים בעבודה איננה יכולה להסתפק באיסור על אפליה, ויש צורך לפעול לנטרול של אותם נימוקים שוקיים שהתוצאה שלהם היא הנצחה בפועל של הפערים המגדריים בעבודה, וכך אכן נעשה בחקיקה העוסקת בנושא הפערים המגדריים בעבודה.

בעבודה נדון באחד מהנימוקים השוקיים שמובילים לפערים מגדריים בעבודה – חופשת הלידה. בספרות ישנה הבנה כי חופשת הלידה, שממנה נהנות בעיקר נשים, תורמת לפערים המגדריים בעבודה, ומנציחה אותם. היא גורמת לכך שנשים רבות נאלצות להיעדר לתקופות ממושכות מהעבודה, והדבר עשוי להשפיע לרעה על מעמדן בשוק העבודה. מעסיקים עשויים לרצות שלא להעסיק נשים שצפויות לצאת לחופשת לידה, או שלא לקדם אותן לתפקידים בכירים וניהוליים הדורשים השקעה מרובה ונוכחות קבועה, ובפרט שבתפקידים אלו קשה יותר למצוא עובדים חלופיים לתקופת חופשת הלידה. המחוקק היה מודע גם הוא לכך שחופשת הלידה תורמת ליצירתם של פערים מגדריים בעבודה, ובשנים האחרונות נעשו תיקוני חקיקה שמבקשים להעניק חופשת לידה גם לגברים, כאשר אחת המטרות המוצהרות של התיקונים הללו היא לחלק בצורה שוויונית את "נטל" חופשת הלידה בין שני ההורים, וכדי לצמצם את הפערים המגדריים הנובעים מחופשת הלידה. נכון להיום התיקונים הללו טרם הביאו לשינוי חברתי אמיתי, ועדיין נשים הן אלו שלרוב יוצאות לחופשת לידה, כך שחופשת הלידה עדיין משמשת כנימוק שוקי מרכזי לפערים המגדריים בעבודה. הטענה שנבקש לטעון בעבודה היא, כי כל עוד חופשת הלידה מנציחה את הפערים המגדריים בעבודה, הרי שיש לפעול לנטרולה כגורם שיכול להשפיע על הפערים המגדריים, ויש לאסור על המעסיק לקבל החלטות שהתוצאה שלהן היא אפליה בפועל של עובדת שיצאה לחופשת לידה, כמו למשל תנאי-סף שמציב המעסיק של ניסיון מינימאלי כלשהו שהתוצאה היחידה שלו היא אפליה בפועל של עובדת שיצאה לחופשת לידה.

מבנה העבודה יחולק לשלושה פרקים מרכזיים. בפרק הראשון של העבודה נדון בתופעת הפערים המגדריים בעבודה ובאופן שבו המחוקק ובתי המשפט מתמודדים איתה כיום. בפרק השני נדון בנושא חופשת הלידה, ונראה כיצד חופשת הלידה תורמת ליצירתם של פערים מגדריים בעבודה. בפרק השלישי נדון בשאלת המחקר: האם ראוי לאסור בחקיקה על קבלת החלטות על ידי המעסיק שהתוצאה שלהן היא אפליה לרעה של עובדת שיצאה לחופשת לידה.

ההתמודדות בחקיקה עם פערים מגדריים בשוק בעבודה

הפערים המגדריים בשוק העבודה הם תופעה עגומה שנמשכת עד היום, לא רק בישראל אלא גם במדינות רבות אחרות בעולם. הביטוי המובהק ביותר של הפערים המגדריים בשוק העבודה, הוא בנושא השכר. מחקרים מראים בצורה ברורה על קיומם של פערים מגדריים בשכר, ועל כך שנשים מרוויחות פחות מגברים, בכל רמות השכר וללא קשר למשתנים היכולים להשפיע על רמות השכר, כמו רמת השכלה, שעות עבודה

וכדומה. הפערים המגדריים באים לידי ביטוי לא רק בשכר, אלא גם בהיבטים שונים של העבודה, כמו למשל בקידום בעבודה, במילוי תפקידים ניהוליים ותפקידים בכירים וכדומה.

במחקר של נועה דגן-בוזגלו ויעל חסון משנת 2020, נמצא כי בשנת 2018 השכר החודשי הממוצע של נשים עמד על 68.4% מהשכר החודשי הממוצע של גברים¹. המחקר מראה כי במהלך השנים חל צמצום מסוים בפערי השכר המגדריים, אולם מדובר בצמצום מינורי ולא-משמעותי. בשנת 2008 למשל, עמד השכר הממוצע של נשים על 63.1% מהשכר החודשי הממוצע של גברים, ומכך עולה כי במשך כ-10 שנים צומצמו פערי השכר המגדריים, בשכר חודשי, בכ-5% בלבד.

בקשר לשכר השעתי, פערי השכר המגדריים הם קטנים יותר. מהמחקר של דגן-בוזגלו וחסון עולה, כי בשנת 2018 עמד השכר השעתי הממוצע של נשים על 84% מהשכר השעתי הממוצע של גברים. מנגד, בקשר לשכר השעתי נמצא כי חלופי השנים כמעט ולא הביא לשינוי ולצמצום פערי השכר הקיימים. בשנת 2008 עמד שיעור השכר השעתי הממוצע של נשים על 82.7% מהשכר השעתי הממוצע של גברים, ומכך עולה כי במשך כ-10 שנים צומצמו פערי השכר המגדריים בקשר לשכר שעתי בפחות משני אחוז.

במחקר נמנו ארבע סיבות עיקריות לפערי השכר המגדריים. הסיבה הראשונה, היא בידול תעסוקתי בין נשים לגברים, וקיומן של רמות שכר נמוכות יותר במקצועות ה"נשיים" ביחס למקצועות ה"גבריים". הסיבה השנייה, היא מיעוט נשים בתפקידים ניהוליים ובתפקידים בכירים. הסיבה השלישית, היא סטריאוטיפים מגדריים המשפיעים על השכר שמשלמים מעסיקים לנשים, כמו למשל תפיסת האישה כמפרנסת שנייה, ששכרה צריך להיות נמוך יותר מהשכר של הגבר, שהוא המפרנס העיקרי. הסיבה הרביעית, היא נורמות תעסוקתיות שמונעות מנשים להתקדם בעבודה, כמו למשל שעות עבודה ארוכות הנדרשות בתפקידים בכירים, אשר נשים רבות אינן מסוגלות למלא בשל המחויבות המקבילה שלהן לדאוג לבית ולילדים.

ריבוי הסיבות לפערי השכר המגדריים מלמד כי הפערים המגדריים לא נובעים רק מאפליה מכוונת מצד המעסיק. התפיסה בעבר הייתה, כי הסיבה העיקרית לפערים המגדריים בעבודה היא כוונה להפלות מצד המעסיק, אשר מעוניין להפלות לרעה את העובדת אל מול העובד. כיום התפיסה היא כי התמונה היא מורכבת יותר, וכי ישנן סיבות שונות לפערים המגדריים, שאינן רק אפליה מכוונת מצד המעסיק. התפיסה כיום באה לידי ביטוי בשינויי חקיקה. בעוד שבעבר התפיסה הייתה כי ניתן להסתפק בחקיקה הקובעת איסור על אפליה מגדרית, כיום התפיסה היא כי לא ניתן להסתפק באיסור על אפליה, והרצון לקדם שוויון אמיתי בין גברים לנשים בשוק העבודה מחייב לנטרל משתנים שונים אשר גורמים בפועל לפערים מגדריים בעבודה. משתנים אלו, אשר יכולים להיות לגיטימיים לכשעצמם, ויכולים להצדיק לכשעצמם פערי שכר או פערים אחרים בין עובדים, מכונים "נימוקים שוקיים". אם בעבר התפיסה הייתה כי אין מקום לנטרל את ההשפעה של אותם נימוקים שוקיים אשר יכולים להוביל לפערי שכר, וניתן להסתפק באיסור על אפליה מכוונת מצד המעסיק, כיום התפיסה היא כי כדי לקדם את השוויון המגדרי יש לפעול לנטרול של ההשפעה של אותם

¹ נועה דגן-בוזגלו ויעל חסון, **פערי שכר מגדריים בישראל - תמונת מצב 2020** (מרכז אדווה, 2020).