

תוכן עניינים

מספר הפרק	שם הפרק	עמוד
1	מבוא	3
2	פרק ב' - שוויון מגדרי אז והיום	4-5
3	פרק ג' - הגורמים העיקריים לאפליה ופערי שכר בין גברים לנשים	6-7
4	פרק ד' - פתרונות לבעיית האפליה וכלים משפטיים למיגורה	8-9
5	פרק ה' - סיכום מסקנות ודעה אישית	10
6	ביבליוגרפיה	11

מבוא

במסגרת עבודה זו אני אנסה, לרדת לעובי הקורה, בשאלה מהם המנגנונים היוצרים את פערי השכר בין גברים לנשים בשוק העבודה וכיצד מתבטאים הניסיונות לפתור אותם?

יסוד המגדר ממלא תפקיד מכריע כעיצובו של שוק העבודה בכלל, ושל שוק התעסוקה בישראל בפרט, שני היבטים מרכזיים לעובדה זו: חלוקה ברורה של שוק המשרות ל"נשיים" ול"גבריים", פערי שכר משמעותיים לרעת רמות השכר בעיסוקים "הנשיים", פערי שכר אלו כך מסתבר נובעות גם ממשוא פנים שלילי לעיתים סמוי ולא מודע, כלפי כל עיסוק המתויג כ"נשי".¹

על אף שנושא זה נחקר ומדובר מזה מספר עשורים, הופתעתי לגלות כי עדיין ישנם פערי שכר משמעותיים ולא חל בו הרבה שינוי משנות ה-80.²

על מנת למזער את הפערים מתערבות מדינות בטיפול במניעת האפליה ובפערי השכר, בארץ על ידי שני חוקים עיקריים:

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה שחוקק בשנת 1988 וניסה לתת מענה כלשהו למיגור האפליה וזה לשונו:

"לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, היריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ- גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, מקום מגוריהם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים.... בכל אחת מאלה: (1) קבלה לעבודה, (2) תנאי עבודה, (3) קידום בעבודה, (4) הכשרה או השתלמות מקצועית, (5) פיטורין או פיצויי פיטורין"³

וחוק שכר שווה לעובד ולעובדת תשנ"ו שנחקק לאחר מכן בשנת 1996 וזה לשונו:

"עובדת ועובד המועסקים אצל אותו מעסיק באותו מקום עבודה, זכאים לשכר שווה בעד אותה עבודה"⁴

חוקים אלו, בין היתר, יצרו השפעות מנוגדות לטובת ולרעת השוויון המגדרי והעובדה כי האפליה שאמנם עברה תמורות בביטוייה - לא מוגרה - הינה מעוררת שאלות מהותיות.

כקוריוז פותח, בחרתי להציג את הקונפליקט ולהראות כיצד נושא זה סבוך מעין כמותו ומורכב מהרבה גורמים ומצבים, אחד המקרים שממחישים היטב את האמור וגם מבהירים היטב כיצד הם פני הדברים בימינו ממש – הינו החלטת השופטת עידית איצקוביץ' בפסק הדין החדש מאוקטובר 2020, בסע"ש 969-08-15 שם ניתן לראות כיצד החוק שמטרתו להגן על ערך השוויון לנשים גם מנציח אפליה נגד נשים – בנסיבות המקרה עובדת אישה שעתרה לבית המשפט בטענה לפערי שכר בינה לבין חמישה עובדים גברים שמלאו תפקיד זהה לשלה בחברה ל.א. בע"מ, בקשה לקבל הפרשי שכר אלו לפי חוק שכר שווה לעובד ולעובדת 1996 בתוספת פיצויים לא ממוניים לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה 1988, במסגרת ההחלטה שנתנה בפסק הדין בית המשפט קיבל את טענות התובעת ואכף את שני החוקים אך מצד שני החליט לפסוק לתובעת ולהשוות את שכרה לשכר הנמוך מבין חמשת העובדים הגברים.⁵ אף כי קצרה היריעה מלהכיל, אנסה במסגרת עבודה מצומצמת זו לעבור על הגורמים לאפליה, כיצד היא נוצרה, מהם הפתרונות הקיימים והאם יישומם אכן מביא לתוצאה המיוחלת.

¹ בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מחודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה, נויה רימלט, עמוד 340

² בין סגרגציה לאינטגרציה: קריאה לחשיבה פמיניסטית מחודשת על שוויון ומגדר בשוק העבודה, נויה רימלט, עמוד 340

³ חוק שוויון הזדמנויות בעבודה תשמ"ח 1988, סעיף 2, עמוד 2

⁴ חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו 1996, סעיף 2, עמוד 2

⁵ סע"ש 969-08-15 עמוד 1, 44, 50-47

פרק ב' - שוויון מגדרי אז והיום

על מנת לחקור ולהבין איך פועלים המנגנונים שגורמים לאפליה ואי שוויון מגדרי וכיצד פותרים ומונעים אותם יש להבין תחילה איך באה אפליה תעסוקתית לידי ביטוי בשטח? ממתי התופעה קיימת? איך היא באה לידי ביטוי על ציר הזמן שהרי חוק שוויון ההזדמנויות חוקק לפני שלושה עשרים וניתן כיום מעט לבחון את התפתחות הנושא בפרספקטיבה על ציר הזמן, האם חלה התפתחות אבולוציונית? האם דומים מאפייני האפליה של מעסיקים בשנות ה-90 לאלו של היום? האם בכלל היתה אפליה מגדרית גם לפני שלושה עשרים? האם האפליה הולכת ומחמירה או שהולכת ומתמתנת? האם היא משנה פנים? כיצד באה אפליה מגדרית לידי ביטוי על ציר הזמן בעבר לעומת ההווה ומהי גישת בתי המשפט מתרחש בשטח בעבר ובהווה? איזה יסוד נפשי נדרש כדי להאשים מעסיק באפליה? האם היסוד הנפשי בפעילות האפליה משמעותי או שיש להתמקד רק בתוצאה? על כל השאלות והתהיות הללו אקדים ואנסה לענות בפרק זה של העבודה.

המניעים להפליה תעסוקתית לעיתים קשים לפיענוח ומורכבים להסברה בין היתר כי חלקם רציונליים וחלקם לא רציונליים, בחלקם נוקטים מעסיקים מתוך מודעות ובחלקם ההחלטות המתקבלות לרעת המועמד המופלה בכלל שלא ממודעות.⁶

אם נסתכל על ציר הזמן לביטויי האפליה בשוק העבודה ומגד, היחס המשפטי כלפיהם יש שלושה גלגולים, או שאפשר להגדירם בשלושה דורות:

ביטויי אפליה מדור א': מתאפיינים בהצבת חסמים ברורים ומוצהרים על ידי המעסיקים על בסיס ההבחנות המנויות בחוק לדוגמה ההצהרה כי נשים לא יכולות להתגייס לקורס טיס- הטיפול המשפטי בביטויי האפליה של דור א' לא אחר לבוא ובתי המשפט הוקיעו אפלות מסוג זה הטיפול המשפטי נצרב היטב בתודעה הציבורית ולאחר שיח לגבי מה מותר ומה אסור ומשהו בהר במספר פסקי דין משנות התשעים שמעסיקים לא יוכלו להדיר מועמדים מסוימים על רקע אפליה כזו או אחרת שינתה האפליה את פניה, נקטה טקטיקה אחרת שהביאה ל:

ביטויי אפליה מדור ב'- ההזמנה והפנייה להתמודד על כל משרה או קידום מקצועי היו פתוחים בפני כולם אבל בפועל לא כל סוגי המועמדים הוזמנו לראיונות העבודה, או שזומנו ולא התקבלו, או שהתקבלו ותוגמלו בחסר, האפליה הפכה סמויה אך נותרה בעינה. אפליית דור ב' היא למעשה אפליה דור א' שנעשת בחדרי חדרים, אפליה מודעת שאינה מוצהרת אלא סמויה, השיקולים האסורים מובאים בחשבון על ידי מקבלי ההחלטות אבל הם מוצנעים ומוסתרים, הפונים לבית המשפט בגינם היו צריכים לעבור דרך מפרכת להציג ראשית ראיה לפיה בכלל התקיימה אפליה כדי להתניע היפוך בו המעסיק הוא זה שיישא בנטל הראיה להוכחת אי קיומה.

ביטויי אפליה מדור ג': הינם התנהגויות מופלות שלא מתוך מודעות, בעוד אפליית דור א' ודור ב' דומות בכך שהן נעשות במודע, במרוצת הזמן החלו להתפרסם מאמרים על כך שקבוצות אוכלוסייה כגון נשים מופלות בעיקר שלא במודע וזהו החסם המשמעותי ביותר עבורן, אפליה זו היא תוצר

⁶ מרגליות, ש' ר', שלושה דורות של אפליה תעסוקתית: הישגים ומגבלות של המאבק לקידום שוויון תעסוקתי, עמוד 7