

נציבות
שוויון
הזדמנויות
בעבודה



הרשות לקידום
מעמד האישה

שוויון בקידום
זיון בתנאים
שוויון בשכר
לד האשה
תי ש
דת ש

עמד האישה שוויון בש
זיון חברתי שוויון בק
קידום חברתי
עובד לע
בקי
חבר
ודת ש
ר בין
בקבל
רום
תי ק
בונה
ר בין
קבלה
ם בע
קידום
שוויון
בין

קבלה לעבודה
שוויון חברתי
קידום מעמ
חברתי
בעב
ה לעב
עבודה שוויון בת
קידום מעמד
דה שוויון שו
עובדת
עבודו

שלוש, ארבע לעבודה... שוויונית!

www.women.gov.il
www.go.gov.il/equal-employment



הקדמה

כבוד השופטת סיגל דוידוב מוטולה מתייחסת בפס"ד גלית קידר לחשיבות של עיקרון השוויון, באומרה:

”הטמעת עיקרון השוויון חשובה במיוחד בעולם התעסוקה, בשל מרכזיותה של העבודה לחיי האדם. כיום גברה המודעות לחשיבותה של העבודה לחיינו ולהיותה מקור מרכזי לסיפוק, משמעות, הגשמה הגדרה עצמית, התפתחות אישית, קשרים בין-אנושיים ומעורבות חברתית.¹”

במדינת ישראל יש חקיקה סוציאלית ענפה שנועדה להבטיח, בין היתר, שוויון הזדמנויות בעבודה. המרכזי שבחוקים הוא חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988, שמבקש להבטיח שוויון הזדמנויות, מניעת אפליה פסולה בשוק העבודה ופגיעה בלתי מוצדקת בעובדים או בדורשי עבודה רק בגלל מאפיין כזה או אחר שלהם שאינו לזונוטי לתפקיד.

למרות זאת ידוע כי בכפי הטוענים לאפליה בעבודה ניצב קושי גדול להוכחת טענתם זו, בין היתר, בגלל מכשול ראייתי ופערי ידע מובנים בין עובד למעסיק. על רקע הפער בין החקיקה הקיימת לבין האכיפה, עבר תיקון מספר 10.² בדבר כינונה של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, והיא הוקמה בראשית שנת 2008. תפקידה של הנציבות הוא לקדם את ההכרה של העובדים והמעסיקים בזכויות המוקנות מכוח חקיקת השוויון בעבודה ולפעול למימושן ולהטמעתן.

אחת מצורות האפליה הנפוצות בשוק העבודה הינה אפליה על רקע מין. לנוכח זאת, ראה המחוקק צורך מיוחד לעגן את האיסור על אפליה בעבודה על רקע מין בחוקים ספציפיים, ובכללם: חוק שווי זכויות האישה, התשי"א - 1951 וחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו - 1996, האוסרים באופן גורף על אפליה בין נשים לגברים בתחומים שונים הקשורים לעבודה.

הזכות לעבוד, להתפרנס בכבוד ולא להיות מועסקים בתנאי ניצול או אפליה היא חלק מזכויות האדם הבסיסיות. חשוב להבטיח כי כל אדם באשר הוא אדם יוכל למצוא את היכולות הגלומות בו ויינתן לו שוויון ההזדמנויות המובטח על פי חוק.

1 עע (ארצ"י) 14-05-1842 עיריית ירושלים נ' גלית קידר, פורסם באתר נבו (18.12.16).
2 ס"ח תשס"ו מס 2048 מיום 3.1.2006 עמ' 190 (ה"ח הכנסת תשס"ו מס' 107 עמ' 88) – (להלן ולעיל: "תיקון מס' 10"), ר' סעיף 7 לעניין תחילה ביום 31.12.2006.

לא נעים להכיר: אפליה בעבודה

הזכות לעבוד ולהתפרנס בכבוד היא אחת מזכויות האדם הבסיסיות – והיא אמורה להיות שווה לעובדת ולעובד. בפועל, גם במאה ה-21 אפליה בשוק העבודה היא תופעה קיימת. להלן כמה מן האפליות העלולות לפגוע בעקרון השוויון – והדרכים למנוע אותן

1 אפליה בשלב הקבלה לעבודה

אפליה יכולה להיות ישירה (פנייה מראש רק לקבוצות אוכלוסייה מצומצמות) או אפליה עקיפה ואף סמויה (הצבת דרישות שאינן רלוונטיות לעבודה אך גורמות מבחינת התוצאה לחסימתה של קבוצת אוכלוסייה מסוימת). מודעת "דרושים" שוויונית צריכה להיות מנוסחת בצורה הפונה לכל המועמדים שמתאימים למשרה, בין היתר, גברים ונשים. המודעה אמורה לעסוק ברקע המקצועי הנדרש ובתיאור התפקיד בלבד. גם השפה והאיורים צריכים להתאים למגוון הרחב ביותר של אנשים. בראיון עבודה יש להימנע לחלוטין מאפליה, ובין היתר, משאלות או הערות הנוגעות למאפיינים מגדריים.

דוגמאות:

- מודעת "דרושים" בה כתוב "דרושות בחורות צעירות" אינה שוויונית. גם ההסבר של המעסיק לפיו "נשים מעל לגיל 40 לא יצליחו להשתלב חברתית בארגון" אינו לגיטימי. שני המקרים שני המקרים עלולים להוות לכאורה אפליה על רקע גיל.
- הצבת השאלה "האם את מתכננת עוד ילדים?" לנשים שפנו להתראיין למשרה מסוימת היא עלולה להוות לכאורה אפליה על רקע הורות.

מודעת "דרושים" שוויונית צריכה להיות מנוסחת בצורה הפונה לכל מועמדים/ות שמתאימים/ות למשרה, בין היתר, גברים ונשים. המודעה אמורה לעסוק ברקע המקצועי הנדרש ובתיאור התפקיד בלבד.



2 אפליה בתנאי עבודה ובקידום בעבודה

תנאי עבודתם של כל עובדת ועובד – כמו גם אפשרויות הקידום שלהם בעבודה – צריכים להיקבע בהתאם לניסיון והיכולות האישיות ובהתעלם מהשתייכותם לקבוצות כגון: מין, גיל, מוצא וכו'. מקומות עבודה רבים מעניקים לאמהות זכויות מיוחדות הקשורות בהורות, למשל יום עבודה מקוצר. בנוסף, החוק קובע כי במקום בו זכאית עובדת, בהתאם לתנאי העבודה הנהוגים במקום עבודתה, לזכות בקשר להורות, תהא זכות זו נתונה גם לעובד, אם התקיימו התנאים הקבועים בחוק. בהקשר זה, יובהר כי הוראות מסוג אלו אינן נחשבות אפליה.

איך פועלים למניעת אפליה בתנאי עבודה?

נמנעים מהתניית קידום בעבודה באמצעות פרמטרים חיצוניים לרמת המיומנות, המוכשרות והמקצועיות של העובד/ת. כך למשל אין להגביל קידום בשל גיל מבוגר/ צעיר או בשל מין העובד/ת.

3 אפליה בפיטורי עובדים

איסור אפליה חל גם על תהליך קבלת ההחלטה לפטר עובדים והליך הפיטורים. פיטורים יכולים להיעשות על פי החוק רק מסיבה מקצועית ולא מסיבות שנוגעות למאפיינים כמו מין, מוצא, נטייה מינית וגיל, אשר מהוות אפליה בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

ישנן הוראות הקובעות כי בנסיבות מסוימות אסור לפטר עובד/ת, או הקובעות הגבלות לעניין פיטורים.

כך למשל חוק עבודת נשים, התשי"ד – 1954, המקנה הגנה מפני פיטורים לעובדות בעת היריון, לידה, טיפולי פוריות והיעדרויות מסיבות אלה. כמו כן, קיים איסור על מעסיק לפטר אישה בהיריון המועסקת באותו מקום עבודה 6 חודשים לפחות, ללא קבלת היתר מיוחד ממשרד העבודה והרווחה.

 פיטורים יכולים להיעשות על פי החוק רק מסיבה מקצועית ולא מסיבות שנוגעות למאפיינים כמו מין וגיל, שפירושן אפליה לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

4 אפליה בשכר בין עובדת ועובד

שוויון בשכר הוא יישום בסיסי ומרכזי ביותר של העיקרון הכללי של שוויון בין המינים. אחד הביטויים הנפוצים לאפליית נשים בשוק העבודה הוא אפליית נשים בשכר.

שכר עבודה הוכר כבר "כאחד היסודות לקיום בכבוד" כדברי נשיא בית הדין הארצי לעבודה (בדימוס) סטיב אדלר בעניין פסק דין אורית גורן.³ בהקשר זה נאמר כי "הענקת הזדמנות שווה לקבלת שכר שווה בעד עבודה שוות ערך, היא אחד מבריחי התיכון בהבטחת מעמדה של העובדת".

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו - 1996, נועד לקדם שוויון ולמנוע אפליה בין המינים בכל הנוגע לשכר או לכל גמול אחר בקשר לעבודה.

סעיף 2 לחוק הנ"ל קובע חובת השוואת שכר בין המינים, וכך נאמר בו:

”עובדת ועובד המועסקים אצל אותו מעסיק באותו מקום עבודה, זכאים לשכר שווה בעד אותה עבודה, עבודה שווה בעיקרה או עבודת שוות ערך; הוראה זו תחול גם לעניין כל גמול אחר, שנותן מעסיק לעובד או עבורו בקשר לעבודתו. לעניין חוק זה, 'גמול אחר' – כל תוספת, טובת הנראה, 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.”

3 בג"ץ 1758/11 אורית גורן נ' הום סנטר בע"מ, פורסם באתר נבו (17.5.12).



ראו גם סעיף 6 לחוק:

” (א) אין בהוראת סעיף 2 כדי למנוע הפרש בשכר או בגמול אחר המתחייב מאופייה או ממהותה של העבודה הנדונה ובכלל זה תפוקת העבודה, איכות העבודה, הוותק בעבודה, ההכשרה או ההשכלה, או מיקומו הגיאוגרפי של מקום העבודה, והכל כשאין בכך משום אפליה מטעמי מין.

(ב) מצא בית הדין לעבודה, בתובענה לפי חוק זה, כי העבודות שבמחלוקת הינן אותן עבודות, עבודות שוות שבעיקרן או עבודות שוות ערך, וטען המעסיק שקיימות נסיבות כאמור בסעיף קטן (א) המצדיקות הפרש בשכר או בגמול אחר, עליו נטל ההוכחה.

שילובן של הוראות הסעיפים 2 ו-6 לחוק שכר שווה מעלה כי אם נמצא שישנם פערי שכר בין עובד גבר לעובדת אישה במקום בו הם מבצעים את אותה עבודה (או עבודה שווה בעיקרה או עבודת שוות ערך), על המעסיק להוכיח שקיימות נסיבות המצדיקות הפרש בשכר או בגמול אחר אשר מתחייבות מאופייה או ממהותה של העבודה הנדונה. “פערים בשכר בין עובדת לעובד בעד עבודה שווה, בהעד נסיבות המצדיקות פערים אלה, עלולים לגרום לתחושת השפלה ופגיעה בערך העצמי של העובד או העובדת.”⁴

עוד נציין כי בית הדין לעבודה רשאי למנות, על פי בקשת אחד הצדדים, מומחה לניתוח עיסוקים לבחינת השאלה האם העבודות שבמחלוקת הן אותן עבודות, עבודות שוות בעיקרן, או עבודות שוות ערך המחייבות שכר שווה.

החוק קובע שעל המעסיק למסור לעובד/ת, לפי דרישתו/ה, מידע בדבר רמות השכר של עובדים/ות, לפי סוגי עבודתם/ן, סוגי המשרות או סוגי הדירוגים, במידה הדרושה לפי העניין.

⁴ הצעת חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון מספר 4) פיצויים בשל נזק ממוני והגנה על מתלונן), התשע”ד – 2014.

תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד

ביום 25.08.2020 פורסם תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד המחייב את כל מי שמעסיק יותר מ-518 עובדים לערוך מדי שנה על בסיס הנתונים שאסף דוח פנימי המפרט את השכר הממוצע של עובדים המועסקים אצלו, בפילוח על פי סוגי עובדים, סוגי משרות או סוגי דירוגים. בדוח יפרט המעסיק באחוזים את פערי השכר הממוצע בין גברים לנשים בכל קבוצת עובדים במקום העבודה.

בהתבסס על הדוח הפנימי, ימסור המעסיק לכל עובד פעם בשנה מידע בדבר הקבוצה שהוא משתייך אליה בפילוח העובדים ועל פערי השכר באותה קבוצה, באחוזים.

בנוסף, בהתבסס על הדוח השנתי, יפרסם המעסיק פעם בשנה דוח פומבי לציבור (לרבות באתר האינטרנט שלו אם יש כזה). הדוח יכלול, בין היתר, את פירוט פערי השכר הממוצע, באחוזים, בין העובדים המועסקים אצל המעסיק, בלי לחשוף את כינוי קבוצות העובדים במקום העבודה ובאופן שאינו מאפשר זיהוי של עובדים. הדוח הראשון יתפרסם לא יאוחר מיום 01.06.2022.





סוגי אפליות:

אפליה על רקע מין: אפליה על רקע מין (מגדר) בעבודה היא הבחנה בין עובדים/ות או מועמדים/ות לעבודה על פי מינם בלבד. למשל, מעסיק שאומר "העבודה הזו לא כל כך מתאימה לנשים".

אפליה על רקע הורות: אפליה על רקע הורות בשוק העבודה יכולה לבוא לידי ביטוי למשל בהעדפת מועמדים/ות לעבודה שאינם הורים לילדים קטנים או בפיטורים של הורים לילדים רק משום היותם הורים. הביטוי "הקנס על אימהות" מבטא את המחיר שמשלמות נשים על היותן אימהות. מחקרים בארץ ובעולם מצביעים על ירידה בשכרן של אימהות, ומנגד – עלייה בשכרם של אבות.

אפליה על רקע היריון: אפליה על רקע היריון בעבודה היא נקיטת מדיניות של איפה ואיפה, בין אם גלויה ובין אם סמויה, בין עובדות או מועמדות לעבודה הנמצאות בהיריון לבין אלה שאינן.

אפליה נגד נשים בהיריון ואימהות לילדים קטנים: אלה נתפסות כפחות מחויבות לעבודתן וכתוצאה נפגעות לעתים הזדמנויות הקידום וההכשרה שלהן ובהתאם נפגע אף שכרן.

אפליה על רקע טיפולי פוריות: הבחנה בין עובדים/ות רק משום שהם עוברים/ות טיפולי פוריות.

אפליה על רקע הפריה חוץ גופית: הבחנה בין עובדים/ות, רק משום שהם עוברים/ות טיפולי הפריה בלבד. למשל: עובדת במשרד שעוברת טיפולי הפריה חוץ גופית ונקראת לשיחת שימוע טרם פיטורים בעקבות ההיעדרויות הרבות.

חשוב להדגיש שהקביעה לפיה יש אפליה במקרים אלה מבוססת על ההנחה ששיקולי המעסיק לא היו רלוונטיים לאופיו ומהותו של התפקיד.