מספר פנימי: 2015033

הכנסת העשרים

**יוזמים: חברי הכנסת** **עליזה לביא**
 **שולי מועלם-רפאלי**
 **יפעת שאשא ביטון**
 **קסניה סבטלובה**
 **חיים ילין**
 **יואל רזבוזוב**
 **קארין אלהרר**
 **מאיר כהן**
 **איל בן ראובן**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 פ/4046/20

הצעה חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון – נגישות למידע מהמעסיק), התשע"ז–2017

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| תיקון סעיף 7 | 1. | בחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו–1996[[1]](#footnote-2), בסעיף 7, במקום "לפי דרישת העובד" יבוא "או לגופים המנויים בסעיף 9, לפי דרישת העובד או לפי דרישת הגופים האמורים". |

דברי הסבר

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו–1996 (להלן – החוק), הוא מהחוקים המגדריים החשובים בספר החוקים. מטרתו להבטיח שוויון בין נשים וגברים במשפט העבודה בישראל, על ידי עיגון חובה לשכר שווה לגבר ולאישה המבצעים תפקיד זהה או שווה ערך.

אולם בפועל, ישנם קשיים רבים ביישום החוק. קשיים אלה נובעים, בין היתר, מהקושי לכמת את ערכה הכספי של פגיעה שבבסיסה עומדת הפליה, כמו גם קושי בהשגת הנתונים הנדרשים לצורך הגשת התביעה מלכתחילה.

ניסיון החיים מלמד כי עובדות ממעטות לתבוע את מעסיקן מחשש לאובדן מקום העבודה שלהן. לכן עיגן המחוקק את סעיף 9 לחוק, לפיו תובענה על פי החוק תוכל להיות מוגשת על ידי העובד, על ידי ארגון העובדים היציג או ארגון העובדים שבו חבר העובד, או אם העובד הסכים לכך – על ידי ארגון העוסק בזכויות נשים.

עם זאת, לפי סעיף 7 לחוק, רק העובד יכול לפנות לבירור מידע בדבר תנאי ההעסקה של העובדים המועסקים אצלו. בכך מבוטל בפועל הרציונל שבבסיס סעיף 9, שכן אותו הקושי שבהגשת התביעה קיים גם בבקשת הנתונים לביסוסה.

התיקון המוצע מבקש להבטיח כי כל אותם שלושת הגופים המנויים לעיל יוכלו לפנות למעסיק לבירור המצב העובדתי בדבר תנאי העסקה של העובד ולהעצים את אפשרותו להבטיח תנאי העסקה הולמים ושוויוניים.

הצעת החוק נוסחה בסיוע שדולת הנשים בישראל.

---------------------------------

הוגשה ליו"ר הכנסת והסגנים

והונחה על שולחן הכנסת ביום

כ"ב באדר התשע"ז – 20.3.17

1. ס"ח התשנ"ו, עמ' 230. [↑](#footnote-ref-2)