

## הנחיות למעסיקים בעקבות תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו – 1996

### 1. מבוא

- 1.1 הפליית נשים בשכר העבודה, הינה אחד הביטויים הנפוצים להפלייתן של נשים בשוק העבודה. מטרתו ועיקרו של חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו - 1996 (להלן - "חוק שכר שווה"), כמובא בסעיף 1 לחוק שכר שווה הינו "[...] לקדם שוויון ולמנוע אפליה בין המינים בכל הנוגע לשכר או לכל גמול אחר בקשר לעבודה".
- 1.2 שוויון בשכר, למותר לציין, הוא יישום בסיסי ומרכזי ביותר של העיקרון הכללי של שוויון בין המינים, כפי שהוסבר בהצעת החוק - "פערים בשכר בין עובדת לעובד בעד עבודה שווה, בהיעדר נסיבות המצדיקות פערים אלה, עלולים לגרום לתחושת השפלה ופגיעה בערך העצמי של העובד או העובדת".<sup>2</sup>
- 1.3 על ייחודיותו של חוק שכר שווה, עמד בית הדין הארצי בע"ע (ארצי) 1842-05-14 **עיריית ירושלים נ' גלית קיזר** (מיום 28.12.16), לאמור:  
 "... חוק שכר שווה נחקק מתוך מטרה לשרש את אפלייתן המבנית וההיסטורית של נשים כפי שהוכרה על ידי המחוקק, על ידי השוואת שכרן לשכר של גבר המבצע עבודה שווה, שווה בעיקרה או שוות-ערך. תפיסת השוויון העומדת בבסיסו של החוק היא תפיסה מתקדמת שאינה מסתפקת בתיקון הפליות אינדיבידואליות, אלא נועדה לבצע תיקון עמוק יותר שיורד לשורשם של הדפוסים המפלים בעולם התעסוקה. רוח החוק ועומק תכליתו מאירים את הוראותיו כחלק מחזון רחב יותר של שוויון בין גברים לנשים - אשר בוחן לא רק את הפרטים ברמת ה"מיקרו", אלא את קבוצת הנשים ומצבה לעומת קבוצת הגברים, ברמת ה"מאקרו". החוק נועד לנסות ולהתגבר על ההפליה בין גברים לנשים בשוק העבודה גם כאשר היא נעשית בצורה סמויה, נסתרת ועקיפה, וגם כאשר היא מבוססת על פרקטיקות, תבניות ודפוסי חשיבה מושרשים ומקובלים".
- 1.4 חוק שכר שווה נועד לספק מענה אמיתי לבעיה רבת השנים של פערי השכר בין נשים לגברים בחברה הישראלית, ולרבות לעניין הקשיים הראייתיים בפניהם ניצבת עובדת בהוכחת תביעתה.
- 1.5 על מנת שעובדת המעוניינת לתבוע פערי שכר, תוכל לממש זכויותיה ולהוכיח את תביעתה, קבע המחוקק בס' 7 לחוק שכר שווה הוראת חוק ספציפית העוסקת

<sup>1</sup> פורסם במאי 2021. עדכון המסמך בחודש אפריל 2023.

<sup>2</sup> הצעת חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון מס' 4) (פיצויים בשל נזק ממוני והגנה על מתלונן), התשע"ד-2014.



במסירת מידע. כך נקבע בסעיף "מעסיק ימסור לעובדו, לפי דרישת העובד/ת, מידע לענין חוק זה בדבר רמות שכר של עובדים/ות המועסקים/ות אצלו, לפי סוגי עובדים/ות, סוגי משרות או סוגי דירוגים, ובלבד שהמעסיק אינו חייב למסור מידע אלא במידה הדרושה לפי העניין, שיימנע מגילוי פרטים מזהים של עובדים/ות, ושאינו במסירת המידע הפרה של כל דין אחר".

## 2. תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה

2.1 תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה, אשר התקבל ביום 25.08.2020, נועד לאפשר כלי נוסף לעובדת למימוש הזכות לשכר שווה. בהתאם לתיקון, חלה חובה על גוף פרטי וציבורי אשר מעסיק מעל ל-518 עובדים/ות וכן על מעסיק ציבורי המוטלת עליו חובה לפי חיקוק המנוי בתוספת הראשונה לחוק<sup>3</sup> כאמור בסעיף 6 לחוק, להפיק שני דוחות, מידי שנה, המפרטים את פערי השכר במקום העבודה בין גברים לנשים, בהתאם להוראות החוק (להלן: "הדיווח"):

הדוח הראשון, **דוח פנימי** על בסיס נתונים שאסף המעסיק ובו פירוט השכר הממוצע של עובדים/ות המועסקים/ות אצלו, בפילוח עובדים/ות ותוך פירוט פערי השכר הממוצע בין גברים לנשים באחוזים בכל קבוצת עובדים/ות במקום העבודה. הדוח הפנימי יכלול את כל הנתונים המפורטים בתוספת השנייה לחוק. עם עריכת הדוח הפנימי ובהתבסס עליו, על המעסיק למסור לכל עובד/ת, אחת לשנה, מידע בדבר הקבוצה שהוא/היא משתייך/ת אליה בפילוח העובדים/ות, סוגי העובדים/ות, המשרות או הדירוגים בקבוצה ופערי השכר באותה קבוצה באחוזים, ובלבד שאינו במסירת המידע הפרה של כל דין אחר.

הדוח השני, בהתבסס על הדוח הפנימי, **דוח פומבי** שיפורסם לציבור, לרבות באתר האינטרנט של המעסיק אם יש לו כזה, שיכלול נתונים כלליים כמפורט בתוספת השלישית לחוק, מבלי לגלות את כינוי קבוצת העובדים/ות במקום העבודה ובאופן שלא מאפשר זיהוי של עובד/ת ואינו כולל מידע רגיש כהגדרתו בחוק.

2.2 מטרת התיקון להגביר את השקיפות ולהביא לצמצום פערי השכר בשוק העבודה, כפי שנאמר בדברי ההסבר להצעת חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון מס' 6) (חובת פרסום דוח שנתי), התש"ף-2020.

## 3. הגדרות והוראות כלליות למילוי הדיווח

3.1 **מכסת העובדים/ות המועסקים/ות אצל המעסיק** - בחישוב מכסת העובדים/ות המועסקים/ות, לצורך עמידה בתנאי הסף של 518 עובדים/ות, יש להתייחס לכלל

<sup>3</sup> מי שחלה עליו חובת חיקוק לפי חוקים אלו: חוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985 – סעיף 33; חוק העמותות, התש"ם-1980 – סעיף 36(ב); תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ל-1970 – סעיף 21; כללי תאגידי מים וביוב (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ע-2010 – סעיף 5(11).





העובדים/ות, אשר חלים עליהם דיני העבודה הישראלים, שקיימו יחסי עובד-מעסיק עם המעסיק ביום 31 לדצמבר בשנת הדיווח. למען הסר ספק, עובדים/ות בחל"ת נכללים לצורך חישוב מספר העובדים/ות, היות ואין ניתוק יחסי עובד-מעסיק, ולצורך חישוב השכר הממוצע יש להתייחס לשכר/סך לפני הוצאת/סך לחל"ת. מעסיק יכול להחליט באופן וולונטרי להתייחס בדיווח גם לעובדי קבלן (ר' הערה 4.1 להלן), ובלבד שיוצגו כפילוח נפרד בדוח.

עוד מומלץ לציין את מספר העובדים והעובדות במקום העבודה, אם כי חוק שכר שווה אינו מחייב זאת במפורש.

**3.2 שכר** - שכר לרבות "גמול אחר" כהגדרתו בסעיף 2 לחוק שכר שווה, ובלבד שמשולם עליו מס לפי ס' 2(2) לפקודת מס הכנסה. רכיבי שכר, אשר לפי פקודת מס הכנסה והתקנות אינם חייבים במס, לא יילקחו בחשבון במסגרת הדוח שנדרש מעסיק להפיק. כמו כן, רכיבי השכר שנלקחים בחשבון הינם לפי שווי מס ולא לפי עלות למעסיק.

הרכיבים שיש לכלול במסגרת הדיווח על השכר הינם השתכרות או ריווח מעבודה, כל תוספת, טובת הנאה, קצובה, מענק, תנאים נלווים, תשלום לכיסוי הוצאות, תשלומים בשל החזקת רכב, שימוש בטלפון, 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.

לעניין תגמול הוני (אופציות, מניות RSUs, מניות חסומות, SARs, ESPP וכדומה), נמליץ למעסיק להכליל רכיב זה בחישוב שכר העובד/ת וכן, ככל שישנם פערי שכר שיכולים להיות מוסברים על ידי תגמול הוני, נמליץ למעסיק להתייחס לכך בדיווח. יוער, בפני המעסיק קיימת האפשרות להציג את הדיווח פעמיים, קרי, ביחד עם התגמול וללא התגמול ההוני. יש להימנע ממצב, בו בשל כך שחלק מהתגמול ההוני ממוסה כהכנסה הונית (ב-25% מס) וחלק אחר כהכנסה פירותית, רק חלק מהתגמול ההוני יילקח בחשבון. עוד מומלץ, להציג את התגמול ההוני באחת משתי השיטות הבאות: 1. שיטה שמסתכלת על שווי ההענקה (Grant Value) שבוצעה באותה שנה חלקי תקופת החסימה (Vesting Period)<sup>4</sup>. 2. הרווח שנוצר מתגמול הוני בשנת הדיווח כשהוא מחולק בתקופת החסימה.<sup>5</sup> מעסיק שבחר באחת משתי שיטות דיווח אלו, ידווח עבור כל העובדים/ות בשנת הדיווח לפי אותה שיטה שבחר.

<sup>4</sup> דוגמה לאפשרות 1: עובד קיבל 100 אופציות, שווי כל אופציה (בהתאם להוצאה שנרשמה בספרי החברה) הוא 10 ₪, וכל האופציות הופכות Vested לאחר 4 שנים. במקרה זה הכנסת העובד בגין האופציות תהא 250 ₪ ( $100 \times 10 / 4 =$ ).

<sup>5</sup> דוגמה לאפשרות 2: עובד מימש אופציות בשנת הדיווח ברווח (לפני מס) של 1,000 ₪. האופציות הוענקו במקור (שנים קודם לכן) עם תקופת חסימה של 4 שנים (כלומר, כל האופציות הפכו ברות-מימוש 4 שנים לאחר מועד הענקתן). במקרה זה הכנסת העובד בגין האופציות תהא 250 ₪ ( $1000 / 4 =$ ).





למען הסר ספק, יובהר כי הדיווח יכלול את נתוני שכר כלל העובדים/ות שעבדו בשנה הקלנדרית שקדמה למועד הדיווח, עובדים/ות שלא עבדו לכל אורכה יחושב שכרם בהתאם לנוסחת הנרמול. למען הסר ספק, עובדים שלא עבדו כלל לאורך השנה לא יובאו בחשבון.

**3.3 השכר המוצג בדיווח - השכר הנדרש להיות מוצג בדיווח מתייחס לשכר ברוטו למס.**  
על מנת לשקף נכונה את הפערים המגדריים בשכר העובדים/ות, נמליץ כי בדיווח יוצגו 3 רמות שכר:

**3.3.1 שכר קובע:** לעניין זה – שכר קובע לפיצויי פיטורים כמשמעו בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

**3.3.2 שכר ברוטו:** לעניין זה - ברוטו למס הכנסה, בהתאם לאמור בסעיף 3.2 לעיל. במידה והשכר מכיל תגמול הוני, יש להכלילו ברמת שכר זו.

**3.3.3 שכר ברוטו + הפקדות מעסיק:** לעניין זה – ברוטו למס הכנסה, בצירוף הפקדות המעסיק לתגמולים (לקופות גמל, ביטוח מנהלים, אובדן כושר עבודה), הפקדות המעסיק השוטפות על חשבון פיצויי פיטורים<sup>6</sup> והפקדות לקרן השתלמות מתחת לתקרת המס<sup>7</sup>. למען הסר ספק, אין להציג תשלומי מעסיק בגין ביטוח לאומי ומס שכר (היכן שרלוונטי).

**3.4 היקף משרה חודשי (%) - היקף משרה חודשי ממוצע של עובד/ת נקבע בהתאם ליחס שבין מספר שעות עבודה רגילות שעבד/ה העובד/ת (בצירוף ימי היעדרות בתשלום, כגון חופשה ומחלה) לבין מספר שעות העבודה הקבועה בדין למשרה מלאה (182 שעות חודשיות אלא אם כן יש הסדר מיטיב). עם זאת, כאשר למעסיק יש תקן למשרה מלאה שונה עבור כל קבוצת עובדים/ות, או קבוצות שונות בתוך אותה קבוצת פילוח, יכול מעסיק לחשב את היקף המשרה של כל העובדים/ות בקבוצה ביחס לשעות התקן הנהוגות אצל המעסיק.<sup>8</sup> דרך נוספת לחישוב היקף המשרה החודשי לעובד/ת, היא ע"פ סכום אחוז המשרה לשכר בכל אחד מהחודשים בהם עבד/ה העובד/ת חלקי מספר חודשי העסקה.**

<sup>6</sup> כאשר ההפקדה השוטפת לפיצויי פיטורין קטנה מ-8.33%, יש לקחת בחשבון בחישוב 8.33% מהשכר לצורך פיצויי פיטורין (היות ובמקרה של הפקדה קטנה מ-8.33% המעסיק ממילא נדרש לעתודה לפיצויים בדוחות הכספיים בגין ההפרש).

<sup>7</sup> נכון למועד כתיבת מסמך זה, תקרת המס לקרן השתלמות היא לפי שכר של 15,712 ₪ לחודש.

<sup>8</sup> לדוגמה: עובד שעובד במשרה חלקית של 91 שעות חודשיות, היקף המשרה שיחושב עבורו הוא 50% (= 91 / 182). דוגמה נוספת: עובד העובד במשרה מלאה ועבודתו החלה ב-1 למאי בשנת הדיווח (כלומר, עבד 8 מתוך 12 חודשים בשנת הדיווח), היקף המשרה החודשי לשנת הדיווח הוא 100% ויש לדווח עליו בקטגוריית העובדים שמועסקים במלאה מלאה.

3.5 **שכר ממוצע** - שכר ממוצע הינו השכר ממוצע לחודש, כאשר מומלץ לערוך הצגה נפרדת של ממוצעי רמות השכר בהתאם לאמור בסעיף 3.3 לעיל.

### 3.5.1 אופן חישוב השכר הממוצע בנרמול למשרה מלאה

אופן חישוב השכר הממוצע לחודש בנרמול למשרה מלאה של קבוצת עובדים/ות בפילוח מסוים יעשה בהתאם לנוסחה שלהלן:

סך השכר הכולל ברוטו למס/סך השכר הקובע לפיצויי פיטורין/סך השכר ברוטו למס כולל הפקדות מעסיק

סכימה של היקף המשרה החודשי כפול מספר התלויים לכל העובדים/ות בקבוצה

למשל, אם יש בקבוצת פילוח 3 עובדים/ות ואחד מהם עבד 5 חודשים ב-50% משרה וקיבל שכר חודשי קבוע בסך 10,000 ₪ ברוטו, השני עבד 12 חודשים ב-80% משרה וקיבל שכר חודשי קבוע בסך 16,000 ₪ ברוטו והשלישי עבד חודש אחד ב-20% משרה וקיבלה שכר חודשי בסך 4,000 ₪ ברוטו, השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה של קבוצת פילוח זו הינו 20,000 ₪. אופן חישוב השכר הממוצע יעשה בהתאם לנוסחה שלהלן:

$$\frac{(4,000 + 12 \cdot 16,000 + 5 \cdot 10,000)}{80\% \cdot 12 + 50\% \cdot 5 + 20\% \cdot 1} = 20,000$$

חישוב זה יבוא לידי ביטוי בדוח:

- בעמודה של "השכר הממוצע לחודש של העובדים/ות המועסקים/ות המועסקים/ות במשרה חלקית" (עבור העובדים/ות שהיקף המשרה החודשי שלכם נמוך מ-100%).
- בעמודה של "השכר הממוצע לחודש של כל העובדים/ות המועסקים/ות אצל המעסיק".

### 3.5.2 אופן חישוב השכר הממוצע לעובדים ולעובדות בפילוח מסוים בקבוצה

יעשה בהתאם לנוסחה שלהלן:

סך השכר הכולל ברוטו למס/סך השכר הקובע לפיצויי פיטורין/סך השכר ברוטו למס כולל הפקדות מעסיק

מס' תלושים בשנה

למשל, אם יש בקבוצת פילוח 3 עובדים/ות ואחד מהם עבד 5 חודשים ב-100% משרה וקיבל שכר חודשי קבוע בסך 10,000 ₪ ברוטו, השני עבד 12 חודשים ב-100% משרה וקיבל שכר חודשי קבוע בסך 16,000 ₪ ברוטו והשלישי עבד חודש אחד ב-100% משרה וקיבלה שכר חודשי בסך 4,000 ₪ ברוטו, השכר הממוצע לחודש של קבוצת פילוח זו הינו 13,667 ₪. אופן חישוב השכר הממוצע יהיה כדלקמן:

$$\frac{(4,000 + 12 \cdot 16,000 + 5 \cdot 10,000)}{(5+12+1)} = 13,667$$

חישוב זה יבוא לידי ביטוי בדוח:

- בעמודה של "השכר הממוצע לחודש של כל העובדים/ות המועסקים/ות אצל המעסיק **במשרה מלאה**" (עבור העובדים/ות בחלקיות משרה חודשית שווה ל-100%).

- 3.6 **פילוח העובדים** – חוק שכר שווה קובע כי את הדוחות יש לערוך בהתאם לפילוח העובדות והעובדים. בשל ההבנה שקיים שוני בין מעסיקים ומקומות עבודה שונים, נקבעה בסעיף 6 לחוק הגדרה רחבה המתייחסת לחלוקת העובדות והעובדים במקום העבודה: "חלוקת העובדים במקום העבודה לקבוצות לפי סוגי עובדים, סוגי משרות או סוגי דירוגים, והכול בהתאם לסוג ולאופי מקום העבודה".
- הגדרה זו מקנה לכל מעסיק שיקול דעת בקביעת פילוח העובדות והעובדים. שיקול דעת זה צריך להיות מופעל בהתאם למטרות החוק. מטרת ההגדרה הרחבה היא לזהות קבוצות של עובדות ועובדים עם מאפיינים דומים, כך שהשוואה של פערי השכר בתוך כל קבוצה תהיה אותנטית ורלבנטית, ולא מלאכותית או כזו שיוצרת עיוותים בהצגת פערי השכר האמיתיים במקום העבודה בחלוקה לקבוצות השונות. כלומר, אם הפילוח הנבחר על ידי המעסיק לא מציג תמונה מלאה של התפקידים במקום העבודה, יש להציג פילוח בחלוקה אחרת.
- 3.7 הפילוח צריך לכלול את **כל** העובדים במקום העבודה. ככל ומעסיק אינו יכול להציג פילוח של כל העובדים, נא לציין הסבר מבאר לצד זאת.
- 3.8 בקבוצת פילוח בה לא ניתן לבחון את פערי השכר, משום שלמשל בקבוצה זו נכללים רק עובדים ממין אחד או שמספר העובדים בקבוצה קטן שיש בו כדי לפגוע בהגנת הפרטיות, אנו נמליץ לרשום הסבר מבאר לצד זאת.
- 3.9 להלן דוגמאות לסוגי פילוחים אפשריים: סוגי עובדות ועובדים, כגון עובד ארעי או עובד קבוע; עובד שעתו או עובד לפי משכורת חודשית וכו'; או לפי סוגי משרות,



כגון מנהל, מזכיר, מהנדס וכו'; או לפי סוגי דירוגים, כך למשל דירוג מקצועי (כגון דירוג מהנדסים, רופאים, עיתונאים, עובדי הוראה) או דירוג מנהלי וכו'.

בנוסף, בהתאם למטרות החוק רצוי לבצע את הפילוחים כך שישקפו את המדרג ההיררכי בארגון ו/או הבדלים היררכיים בין עובדים/ות (למשל: הנהלה בכירה, הנהלה זוטרה, עובדים מקצועיים, עובדים לא מקצועיים). כמו כן, על מנת ליצור פילוחים מדויקים יותר, נמליץ כי מעסיק יעשה שימוש ביותר מפילוח אחד.

3.10 בהתאם לחלוקה זו, נקבע בחוק שכר שווה (בסעיף 6ב(ג)) כי על המעסיק למסור לכל עובד/ת, בין היתר, מידע בדבר הקבוצה אליה הוא/היא משתייך/ת בפילוח העובדים/ות, דבר שנועד כדי לאפשר לכל עובד או עובדת בקבוצה לדעת את מצב פערי השכר המגדריים בקבוצה שלו/ה.

3.11 **התייחסות לפי מין** – הצגת הנתונים של כל קבוצה בפילוח העובדים/ות תוצג על פני שתי שורות, בהתאם למין המצוי (עובדות/ עובדים).

#### 4. הבהרות

4.1 **עובדי קבלן, בין אם מדובר בקבלן כח אדם כמוגדר בס' 1 לחוק העסקת עובדים/ות על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996 ובין אם מדובר בקבלן שירותים כמוגדר בחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011** - הגם שפסיקת בתי הדין לעבודה קבעה זה מכבר, שחובת השוויון ואיסור אפליה חלים גם על מזמין שירותים, המחוקק לא מצא לנכון לקבוע במפורש כי חובת הדיווח שחלה על מעסיקים בתיקון זה תחול גם ביחס לעובדים ולעובדות של קבלן המועסקים בפועל אצלם. יחד עם זאת, מעסיקים המעוניינים בכך, יכולים לציין באופן וולונטרי את פערי השכר גם ביחס לעובדי קבלן, ובלבד שיוצגו כפילוח נפרד בדוח. כמובן, שאין בכך כדי לגרוע מהחובה לנהוג בשוויון ובתום לב גם כלפי עובדות ועובדים אלו, ומהאפשרות שבסופו של יום בית הדין יקבע שבאופן אותנטי, אותו מעסיק היה מעסיק במשותף ויטיל עליו חובות מכוח תיקון זה.

4.2 **עובדי/ות החברה שיש להציג נתונים/ בדיווח** – הדיווח יכלול את נתוני שכר כלל העובדים/ות שחלים עליהם דיני העבודה הישראליים שעבדו בשנה שקדמה למועד הדיווח.

4.3 **שכר בחלקיות משרה** – השוואות שכר בהתאם לחוק שכר שווה ייעשו תמיד כשהן מותאמות למשרה מלאה. (182 שעות חודשיות אלא אם כן יש הסדר מטיב אחר).

4.4 **פירוט פערי השכר באחוזים** - בדוחות יש להציג את פערי השכר בין העובדות לעובדים, כך למשל כאשר שכר הנשים הממוצע בקבוצת פילוח הוא 9,000 ₪ ושכר הגברים הממוצע בקבוצת הפילוח הינו 11,000 ₪, ידווח כי הפער באחוזים הינו 18% לטובת הגברים. כמו כן, לצד ציון אחוז פערי השכר הממוצע יצוין סימן "מינוס" (-) כאשר פער השכר הוא לטובת גברים וסימן "פלוס" (+) כאשר פער השכר הוא לטובת נשים.







- 4.5 **שיוך עובד/ת לקבוצת פילוח** - עובד/ת אשר עבר/ה מקבוצת פילוח אחת לאחרת במהלך השנה, יוצג/תוצג בתוך קבוצת הפילוח האחרונה אליה השתייך/ה.
- 4.6 **קבוצת חברות** – מעסיק יחשב ישות משפטית עצמאית (חברה, שותפות, מלכ"ר וכדומה), אולם קבוצת חברות בבעלות משותפת (גם אם עקיפה, כגון חברה רב-לאומית הפועלת בישראל באמצעות מספר חברות בנות, שמניותיהן מוחזקות בידי חברות אחרות בעץ הארגוני) רשאי (אך לא חייב) להחליט להתייחס לכלל הישויות המשפטיות הללו כמעסיק אחד.
- נמליץ כי חברות בבעלות משותפת, ימלאו אחר הוראות התיקון, גם אם בכל חברה כשלעצמה יש פחות מ-518 עובדים.

#### 4.7 תחולת החוק-

- 4.7.1 התיקון לחוק חל על כל מעסיק פרטי וציבורי המעסיק מעל ל-518 עובדות ועובדים וכן התיקון חל גם על מעסיק ציבורי המוטלת עליו חובה לפי חיקוק המנוי בתוספת הראשונה לחוק<sup>9</sup> כאמור בסעיף 6א לחוק.
- 4.7.2 יצוין כי החל מיום 1.6.2022 רשאי שר העבודה הרווחה והשירותים החברתיים לקבוע בצו, בהסכמת שר האוצר, ובאישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, שהוראות התיקון יחולו גם על מעסיקים עם פחות מ-518 עובדות ועובדים.
- 4.7.3 הדיווח מתייחס לשנה קלנדרית, כאשר על המעסיקים למלא כל שנה את הדוחות לגבי השנה שקדמה למועד הדיווח. נמליץ כי מעסיקים ימלאו את החובות מכוח התיקון עד לתחילת יוני בשנה שלאחר מכן.

## 5. פירוט לגבי הדוחות

### 5.1 דוח פנימי

- 5.1.1 דוח הפנימי יוצגו נתונים בדבר השכר הממוצע לחודש של העובדות והעובדים, המועסקות והמועסקים בחלוקה לפי פילוח העובדות והעובדים תוך פירוט פערי השכר באחוזים בכל קבוצת עובדות ועובדים, בהתייחסות לפי מין. כן, יוצגו נתונים בדבר השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה, לצד חלקיות משרה, של העובדות והעובדים המועסקות והמועסקים, תוך פירוט פערי השכר באחוזים לפי היקף משרה, בהתייחסות לפי מין. כמו כן, יוצגו נתונים בדבר שיעור העובדות והעובדים המועסקות והמועסקים אצל המעסיק, בהתייחסות לפי מין, ששכרם נמוך מהשכר הממוצע למשרה מלאה במקום העבודה, ובנוסף יוצגו נתונים בדבר אחוז העובדות והעובדים המועסקות והמועסקים אצל המעסיק שמשולמת להם השלמה לשכר המינימום מכוח הסכם או הסדר, וכן שיעור העובדות והעובדים כאמור

<sup>9</sup> ראה לעיל ה"ש 3.







באחוזים מתוך כלל העובדות והעובדים, בהתייחסות לפי מין. **מצ"ב דוח פנימי לדוגמא**. דוח זה הוא דוגמה בלבד וייתכנו כמובן תבניות אחרות לדוח העומדות בכללי הדין.

כמו כן, מומלץ כי המעסיק יציג בדוח הפנימי גם את החלוקה על פי מין של עובדות ועובדים לפי המדרג ההיררכי בארגון (קרי, שיעור הגברים והנשים בכל דרג היררכי בארגון) וזאת על מנת לסייע בשיקוף הנתונים להנהלת הארגון ובכך לתרום, ככל שיעלו פערים שיש לתת עליהם את הדעת, לצמצום הפערים בין נשים לגברים באיוש משרות בכירות.

עוד מומלץ, להציג בנפרד שכר חציוני במקום העבודה בהתאם לקבוצות פילוח, בחלוקה מגדרית, אם כי חוק שכר שווה לא מחייב זאת.

5.1.2 הדוח הפנימי יכלול נתונים בדבר פילוח העובדות והעובדים שמעסיק בחר לבצע במקום העבודה וכינויה של כל קבוצת עובדות ועובדים וסוגי העובדות והעובדים, המשרות או הדירוגים שנכללו בה.

5.1.3 על מעסיק להכין דוח פנימי כל שנה, אך אין צורך בפרסומו ברבים.

5.1.4 נמליץ למעסיק לשמור יחד עם הדוח הפנימי את הנתונים ששימשו בסיס ליצירת הדוח.

5.1.5 לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה הסמכות להורות למעסיק למסור את הדוח הפנימי שערך וכן את הנתונים שעל בסיסם ערך אותו (סעיף 18יא (א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988).

## 5.2 העברת מידע לעובדים/ות

5.2.1 עם עריכת הדוח הפנימי, ימסור המעסיק לכל עובד/ת מידע בדבר הקבוצה שהוא/שהיא משתייך/ת אליה בפילוח העובדות והעובדים, סוגי העובדות והעובדים, המשרות או הדירוגים בקבוצה ופערי השכר הממוצע לחודש באחוזים בין כל העובדים/ות באותה קבוצה. קרי, המעסיק צריך להעביר **באופן יזום** לעובד/ת את המידע, מדי שנה, ואין צורך בבקשת עובד/ת לאמור. המעסיק יכול לעמוד בחובת מסירת הדוח לעובד/ת בדרך של העמדת הדוח לרשות העובד/ת באופן מקוון, ובלבד והעובד/ת מביעה הסכמתו/ה בכתב לקבלת הדוח באופן זה. **מצ"ב דיווח לעובד/ת לדוגמא**. דוח זה הוא דוגמה בלבד וייתכנו כמובן תבניות אחרות לדוח העומדות בכללי הדין.

5.2.2 מעסיק רשאי לפרט נתונים נוספים המסבירים לשיטתו את פערי השכר בקבוצת העובדים/ות אליה העובד/ת משתייך/ת, ולא יכללו מידע המאפשר זיהויו של עובד/ת מסוים/ת. מטרת הוראה זו לאפשר למעסיק לתת הסבר מבאר לפערי השכר, ככל שהוא רואה מקום לכך.

5.2.3 נמליץ למסור הודעה נפרדת לעובדים בעניין זה, ולא לציין את המידע על גבי תלוש השכר, היות ויישום כאמור עלול להחטיא את מטרת החוק בהגברת





השקיפות בדבר פערי השכר, שכן קיים חשש שהעובדות יפספסו מידע חשוב זה. ככל ומעסיק מעוניין לצרף את ההודעה לתלוש השכר, נמליץ לצרף את ההודעה לתלוש בדף נפרד, בדומה לדו"ח 106.

5.2.4 למען הסר ספק, עובדות לא יכולה לוותר על זכותה לקבל מידע זה. כמו כן, יובהר כי הוראה זו לא גורעת מהזכות של עובדות לבקש מידע לפי סעיף 7 לחוק שכר שווה, וחובתו של מעסיק למסור מידע זה.

### 5.3. דוח פומבי

5.3.1 בהתבסס על הדוח הפנימי יכין המעסיק את הדוח הפומבי, בו יוצגו נתונים באחוזים בדבר פערי השכר הממוצע לחודש של העובדות והעובדים המועסקים אצל המעסיק לפי פילוח העובדות והעובדים, בהתייחסות לפי מין. כן יוצגו נתונים באחוזים בדבר פערי השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה, לצד חלקיות משרה של העובדות והעובדים המועסקות והמועסקים אצל המעסיק, בהתייחסות לפי מין. בנוסף, יוצגו נתונים באחוזים בדבר עובדות ועובדים המועסקות והמועסקים אצל המעסיק ששכרם נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה במקום העבודה, וכן שיעור העובדות והעובדים שמשולמת להם השלמה לשכר המינימום מכוח הסכם או הסדר, והכל בהתייחסות לפי מין. **מצ"ב דוח פומבי לדוגמא.**

5.3.2 מעסיק רשאי לפרט נתונים נוספים המסבירים לשיטתו את פערי השכר בכל קבוצת עובדות ועובדים, ובלבד שיובאו תחת כותרת נפרדת, ולא יכללו מידע המאפשר זיהוי של עובדות/מסוים/ת. מטרת הוראה זו לאפשר למעסיק לתת הסבר מבאר לפערי השכר, ככל שהוא רואה מקום לכך.

5.3.3 בדוח הפומבי מעסיק יציין את סוג הפילוח שנעשה, אך הדוח הפומבי לא יכלול כינוי של קבוצת העובדות והעובדים, סוגי העובדות והעובדים, המשרות או הדירוגים שנכללו בה, זאת להבדיל מהדוח הפנימי.

5.3.4 נמליץ להציג בנפרד חלוקה לאחוזים של העובדים והעובדות המשתייכים ל-20% המשתכרים הגבוהים ביותר (ברוטו), בפילוח מגדרי.

5.3.5 על המעסיק לפרסם אחת לשנה דוח פומבי, לרבות באתר האינטרנט שלו אם יש כזה.

5.3.6 גופים ציבוריים המעבירים דיווח אחת לשנה בהתאם לחובתם בסי' 33 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985 לממונה על השכר במשרד האוצר, אינם צריכים לפרסם דוח פומבי בעצמם, אלא עליהם להעביר דיווח של הנתונים הנדרשים לצורך עריכת הדוח הפנימי לממונה על השכר במשרד האוצר, ויראו את הדיווח ופרסום הנתונים על ידו כפרסום דוח פומבי, זאת ככל שהגוף המדווח העביר את המידע באופן שקבע הממונה על השכר, כפי שביקש ובמועדים שקבע.





#### 5.4. מידע שאין לגלותו

- 5.4.1 איסוף ועיבוד המידע לשם הכנת הדוח הפנימי צריך להיעשות באופן המצמצם את הפגיעה בפרטיות (כפי שמוגדר בחוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981) ואת סיכוני אבטחת המידע.
- 5.4.2 בפרסום הפומבי אין לגלות את כינויי קבוצות העובדות והעובדים במקום העבודה, ויש להציג את פערי השכר הממוצע של העובדות והעובדים המועסקות והמועסקים אצל המעסיק באחוזים, באופן שאינו מאפשר זיהוי של עובדות ועובדים ואינו כולל מידע רגיש.
- לעניין זה מידע רגיש, הכוונה סוד מסחרי כהגדרתו בסעיף 5 לחוק עוולות מסחריות, התשנ"ט-1999. כלומר, מידע עסקי, מכל סוג, שאינו נחלת הרבים ושאינו ניתן לגילוי כדין בנקל על ידי אחרים, אשר סודיותו מקנה לבעליו יתרון עסקי על פני מתחריו, ובלבד שבעליו נוקט אמצעים סבירים לשמור על סודיותו. כמו כן, מידע רגיש הינו מידע שטעמים של ביטחון המדינה מצדיקים שלא לגלותו.
- 5.4.3 בדוח הפומבי רשאי מעסיק לפרט נתונים נוספים המסבירים את פערי השכר בכל קבוצת עובדות ועובדים, ובלבד שיובאו תחת כותרת נפרדת ולא יכללו מידע המאפשר את זיהויו של עובד/ת מסוים/ת.

#### 6. זרקור לקידום שכר שווה

- 6.1 נמליץ למעסיק אשר נוכח לראות כי קיימים אצלו פערי שכר בארגון, לתכנן וליישם תהליך של שינוי הדרגתי ומותאם לצמצום הפערים.
- 6.2 לאחר איסוף הנתונים על אודות פערי שכר מגדריים בארגון, יש לסכם ולנתח את הנתונים, כאשר ניתוח זה הוא הבסיס לגיבוש תכנית פעולה לצמצום הפערים.
- 6.3 על המעסיק לבחון הממצאים ולבחון את מיקום הנשים והגברים בארגון, ובין היתר לבחון באילו תפקידים מרוכזים והאם יש מיעוט נשים/גברים בדרגים שונים בארגון והיכן פערי השכר נמצאים.
- 6.4 לאחר מיפוי המיקום של נשים וגברים בארגון ומיפוי פערי השכר, יש לנסות ולהצביע על הסיבות לפערים.
- 6.5 לאחר ניתוח הסיבות לפערי השכר, יש להחליט על תכנית פעולה מותאמת לארגון:
- 6.5.1 קביעת יעדים מדידים לגבי תוצאות התהליך, כך למשל צמצום פער השכר הכללי בחברה משיעור  $X$  ל  $Y$  תוך  $Z$  שנים, וכן קביעת יעדים לגבי התהליך עצמו, כגון מינוי צוות יישום ובקרה לתהליך, פיתוח נורמות תעסוקתיות ידידותיות להורים ועוד.





- 6.5.2. קביעת סדר עדיפויות בטיפול בפערי השכר, כאשר מומלץ לטפל ראשית בפערי שכר עבור אותה עבודה, עבודה שווה בעיקרה או שוות ערך, מאחר שפערים אלו מהווים הפרה של החוק. מעבר לכך, תכנית העבודה צריכה להתמקד בגורמים המרכזיים לפערי השכר בארגון ולטפל באותם הגורמים. קביעת תכנית עבודה רב שנתית הכוללת יעדים מדידים.
- 6.5.3. מינוי צוות יישום, אשר יכלול נציגות מההנהלה הבכירה ומאגף כח האדם בארגון. מומלץ לצרף גורמים המשפיעים על עיצוב סביבת העבודה ותהליכים פנים ארגוניים.
- 6.5.4. להעריך עלויות ולקבוע תקציב לפעולות שיש לבצע.
- 6.5.5. כדי לרתום את הארגון לשינוי, ההנהלה הבכירה של הארגון צריכה להתייחס לנושא באופן ישיר וחשוב לערוך הסברה בקרב העובדים ובקרב בעלי עניין בארגון.