

אחריות ודיווח מעסיקים על פי חוק שכר שווה לעובדת ולעובד וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה

מאי 2023

חוזר מקצועי מספר 51/23

ברצוננו להזכיר, כי תיקון מספר 6 לחוק שכר שווה¹, אשר נכנס לתוקפו בשנת 2020, נועד להגביר את השקיפות כלפי העובדים, ולהביא לצמצום פערי השכר בשוק העבודה בין גברים ונשים. על פי התיקון לחוק, חלה חובה, בין היתר, על כל גוף פרטי וציבורי, המעסיק למעלה מ-518 עובדים, להפיק 2 דוחות (דוח פנימי ופומבי), מדי שנה, המפרטים את פערי השכר במקום העבודה בין גברים לנשים וכן למסור הודעה לעובד/ת בדבר פערי השכר בקבוצה אליה הוא/היא משתייכת.

בהתאם להבהרת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, שבמשרד הכלכלה: תאגידים בבעלות משותפת, רשאים למלא אחר הוראות התיקון, גם אם בכל תאגיד כשלעצמו יש פחות מ-518 עובדים, כאשר ניתן להחליט להתייחס לתאגידים כמעסיק אחד ולהכין דוח משותף.

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, שבמשרד הכלכלה, אמונה על אכיפת חוקי השוויון בעבודה, במישור האזרחי, כאשר מנהל ההסדרה והאכיפה של משרד הכלכלה עוסק באכיפת חוקי עבודה במישור הפלילי.

לנציבות שוויון הזדמנויות סמכויות אכיפה משפטיות והסברתיות הכוללות בין היתר את הפעולות הבאות:

- לנקוט בפעולות הסברה והדרכה להעלאת המודעות הציבורית.
- לטפל בתלונות עובדים בגין אפליה בעבודה - להחליט על דרך פעולה/לקיים בירור/להפנות לגישור.
- להורות בצו למעסיק להעביר נתונים באשר לקיום חובה מחובותיו על פי חקיקת השוויון בעבודה.
- להגיש תביעות משפטיות בבתי הדין לעבודה.
- להגיש בקשה לבית הדין לקבלת צו כללי המורה למעסיק לנקוט פעולות כלליות הנוגעות לעובדיו.

¹ חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996. על מנת למנוע את אפלייתן המבנית וההיסטורית של נשים בשוק העבודה, נחקק חוק שכר שווה שמטרתו להשוות את שכר העובדת לשכר של עובד המבצע עבודה שווה, שווה בעיקרה או שוות ערך. הפליית נשים בשכר העבודה הינה אחד הביטויים הנפוצים להפליית נשים בשוק העבודה.

נציין, כי החוק העיקרי, שמכוחו פועלת נציבות השויון, הינו חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה. החוק מתייחס למספר קבוצות החשופות תדירות לאפליה ואוסר את אפלייתן ולנציבות השוויון הסמכות לאכוף הפרה של חוק זה.

עילות האפליה, כמפורט בחוק: מין, נטייה מינית, מעמד אישי, היריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ גופית, הורות, גיל, גזע, דת, לאום, ארץ מוצא, השקפה, מפלגה ושירות מילואים, מקום מגורים ותנאים שלא ממין העניין.

כמו כן, החוק קובע כי איסור האפליה חל החל משלב כניסת העובד/ת לשוק העבודה ועד צאתו/ה ממנו: בקבלה לעבודה, בתנאי העבודה, בקידום בעבודה, בנוגע להכשרה או להשתלמות מקצועית, פיטורין או בפיצויי פיטורין וכן בהטבות בנוגע לפרישה.

מצורפים לחוזר דוגמאות לדוחות אותם המעסיקים, אשר החוק חל עליהם, נדרשים למלא.

משרדינו מלווה מעסיקים בדיווחים הנדרשים על פי החוק.

לעזרה בהגשת בקשות ומידע נוסף ניתן לפנות ל:

רו"ח (משפטן) אייל לבנת: 052-3632125, eyal@mbtcpa.co.il

כלכלנית אלכס ידין: 054-589-9917, alex.y@mbtcpa.co.il

האמור בחוזר זה אינו מהווה ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי, אינו מהווה תשובה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות ואינו מהווה חוות דעת או עמדה ביחס למקרה מסוים.

דוח פנימי לשנת

שם מקום העבודה: _____ תאריך הוצאת הדו"ח: _____

ענף הפעילות (כגון: בניה, תעשייה, פיננסים וביטוח, שירותים משפטיים, חינוך ותרבות, חקלאות, שירותים רפואיים): _____
 פילוח התנויים במקום העבודה נעשה לפי _____¹ (יש לפרט את הפילוח הנבחר), כאשר בפילוח זה יש _____ קבוצות (יש לרשום את מספר הקבוצות בפילוח).
 [הטבלה שלהלן תחזור על עצמה עבור כל קבוצות פילוח]

שם מקום העבודה	היררכי ² מדרג	כינוי קבוצת עובדים/ת במיקום העבודה ³	% גברים ונשים בפילוח שנבחר	מספר עובדים/ת לפילוח שנבחר	השכר הממוצע לחודש של כל העובדים/ת המועסקים/ות אצל המעסיק ⁴ (חלקית+מלאה) ⁵	השכר הממוצע לחודש של כל העובדים/ת המועסקים/ות במשרה חלקית ⁶				השכר הממוצע לחודש של כל העובדים/ת המועסקים/ות במשרה מלאה				חלקיות העסקה ממוצעת	% העובדים/ת ששכרם/ת נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה	% העובדים/ת לחס/ת השלמה לשכר המינימום
						שכר לפיצויים	שכר ברוטו	שכר מפקדות מעסיק	שכר ברוטו+מפקדות מעסיק	שכר לפיצויים	שכר ברוטו	שכר מפקדות מעסיק	שכר ברוטו+מפקדות מעסיק			
	כאן יצוין מיקום הקבוצה במדרג ההיררכי של הארגון	כאן יצוין כינוי הקבוצה ו/או אופן הפילוח המדויק הנשים בקבוצת הפילוח	כאן יצוין אחוז הגברים ואחוז הנשים בקבוצת הפילוח	כאן יצוין כמה עובדים יש סה"כ בקבוצה	שכר קובע לפיצויים	שכר ברוטו	שכר מפקדות מעסיק	שכר ברוטו+מפקדות מעסיק	שכר קובע לפיצויים	שכר ברוטו	שכר מפקדות מעסיק	שכר ברוטו+מפקדות מעסיק				
עובדים																
עובדות																
אחוז פערי העובדות																

שכר הברוטו החצויני במקום העבודה, בחלוקה מגדרית, בהתאם לקבוצות פילוח (רשות):

- (א) עובדים _____; עובדות _____;
- (ב) עובדים _____; עובדות _____;
- (ג) עובדים _____; עובדות _____;

ניתן לפרט נתונים נוספים המסבירים את פערי השכר בכל קבוצות עובדות ועובדים (רשות).

¹ ראה דוגמאות לסוגי פילוחים בסעיף 3.9 למסמך ההנחיות.
² בהתאם למטרות החוק רצוי לבצע את הפילוחים כך שישקפו את מיקומה של הקבוצה המוצגת בהתאם לפילוח שנבחר, בתוך המדרג ההיררכי בארגון ו/או הבדלים ההיררכיים בין עובדים/ת (למשל: פילוח על בסיס תפקיד המשקף גם דרג ההיררכי במשרד עוזרי דין, יכול להיות דלדלמן; עורכיות דין, עורכיות דין בותק של עד 5 שנים, מתמחים/ות, צוות מנהלי ואדמיניסטרטיבי).
³ אופן פילוח העובדים והעבודות - מספר השורות בטבלה יהיה בהתאם לאופן הפילוח הנבחר (אם למשל הפילוח מתבצע על שם קבוצות, או תהייתה תשע שורות בטבלה, 3 שורות לכל קבוצת עובדים).
⁴ השכר המדרש להיות מוצג בדיווח מתייחס לשכר ברוטו למס. על מנת לשקף נכונה את הפערים המגדריים בשכר העובדים/ת, נמליץ כי בדיווח יוצגו 3 רמות שכר. לעניין זה והגדרת "שכר קובע לפיצויים", "שכר ברוטו", "שכר ברוטו + מפקדות מעסיק", ראה בהרחבה הסבר בסעיף 3.3 למסמך ההנחיות.
⁵ מנורמל למשרה מלאה ושנת עבודה מלאה בהתאם לאמור בסעיף 3.5 למסמך ההנחיות.
⁶ ראה הישג 6 לעיל.
⁷ לצד ציון אחוז פערי השכר הממוצע יצוין סימן "ימיני" (-) כאשר פער השכר הוא לטובת גברים וסימן "פליסי" (+) כאשר פער השכר הוא לטובת נשים.
⁸ מספר השורות יהיה בהתאם לפילוח הנבחר;

דוח פומבי לשנת _____

תאריך הוצאת הדו"ח: _____

שם מקום העבודה: _____

ענף הפעילות (כגון: בניה, תעשייה, פיננסים וביטוח, שירותים משפטיים, חינוך ותרבות, חקלאות, שירותים רפואיים): _____

מספר העובדות והעובדים במקום העבודה (רשות): _____

על המעסיק למלא את הנתונים הבאים:

1. פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי _____ (יש לפרט את הפילוח הנבחר), כאשר בפילוח זה יש _____ קבוצות (יש לרשום את מספר הקבוצות בפילוח).
2. נא למלא את הטבלה, לפי הפילוח שנבחר, ¹⁰ באופן המציג את אחוז פערי השכר בין גברים לנשים בקבוצות העובדים/ות השונות¹¹:

חלקיות העסקה ממוצעת בקבוצה	אחוז פערי השכר הממוצע לחדש למשרה		אחוז פערי השכר הממוצע לחדש למשרה חלקית ¹⁴ בין העובדות לעובדים המועסקים/ות אצל המעסיק		אחוז פערי השכר הממוצע לחדש למשרה חלקית ¹⁴ בין העובדות לעובדים המועסקים/ות אצל המעסיק		אחוז פערי השכר הממוצע לחדש למשרה חלקית ¹⁴ בין העובדות לעובדים המועסקים/ות אצל המעסיק		קבוצות בפילוח (ללא ציון כינוי קבוצות העובדים/ות במקום העבודה)
	שכר ברוטו	שכר ברוטו + מעסיק	שכר ברוטו	שכר ברוטו + מעסיק	שכר ברוטו	שכר ברוטו + מעסיק	שכר ברוטו	שכר ברוטו + מעסיק	
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	א
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	ב
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	ג
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	ד

3. אחוז העובדים/ות ששכרו/ן נמוך מהשכר הממוצע לחדש למשרה מלאה במקום העבודה, לפי הפילוח שנבחר (ללא ציון כינוי קבוצות העובדים/ות במקום העבודה), בהתייחסות לפי מין¹⁵:

- (א) עובדים _____; עובדות _____;
- (ב) עובדים _____; עובדות _____;
- (ג) עובדים _____; עובדות _____;

⁹ מעסיק המעוניין בכך, יכול לציין באופן ולמטרי את פערי השכר גם ביחס לעובדי קבלן. לעניין זה ראה סעיף 4.1 במסמך ההתחיות.

¹⁰ אופן פילוח העובדים והעובדות - מספר השורות בטבלה יהיה בהתאם לאופן הפילוח הנבחר (אם למשל הפילוח מתייחס לשלוש קבוצות, אז תהיינה תשע שורות בטבלה, 3 שורות לכל קבוצת עובדים).

¹¹ לצד ציון אחוז פערי השכר הממוצע ציון סימן "מינוס" (-) כאשר פער השכר הוא לטובת גברים וסימן "פלוס" (+) כאשר פער השכר הוא לטובת נשים.

¹² מנורמל למשרה מלאה ושנת עבודה מלאה בהתאם לאמור בסעיף 3.5 למסמך ההתחיות.

¹³ 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. לעניין זה והגדרת "שכר קובע לפי ציונים", "שכר ברוטו", "שכר ברוטו + הפקדות מעסיק" ראה בהרחבה הסבר בסעיף 3.3 למסמך ההתחיות.

¹⁴ ראה ה"ש 12 לעיל.

¹⁵ מספר השורות יהיה בהתאם לפילוח הנבחר;

4. אחוז העובדים/ות שמשולמת להסך השלמה לשכר המינימום מכח הסכם או הסדר, לפי הפילוח שנבחר (ללא ציון כניו קבוצות העובדים/ות במקום העבודה), בהתייחסות לפי מין¹⁶:

- (א) עובדים _____; עובדות _____ ;
(ב) עובדים _____; עובדות _____ ;
(ג) עובדים _____; עובדות _____ ;

5. אחוז העובדים/ות המשתייכים/ות ל-20% מקבלי/ות השכר הגבוה ביותר (ברוטו), בהתייחסות לפי מין (רשות):

- (א) עובדות _____
(ב) עובדים _____

6. ניתן לפרט נתונים נוספים המסבירים את פערי השכר בכל קבוצת עובדות ועובדים (רשות):

דיווח לעובד/ת לשנת _____

לכבוד העובד/ת _____

בהתאם לסעיף 6ב(ג) לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996 (להלן: "החוק") הריני לעדכן כי ביצענו ניתוח לנתוני השכר במקום העבודה שלנו לפי _____ (יש להסביר את הפילוח שנבחר), להלן נתונים ומידע אודותי:

החברה פילחה את עובדי החברה ל _____ קבוצות, כאשר בכל קבוצה בוצע ניתוח לנתוני השכר של העובדים המשתייכים לאותה קבוצה, על מנת לבחון האם מתקיימים בקבוצה פערי שכר בין גברים לנשים.

הנדן משתייך/ת לקבוצת העובדים/ות _____
מספר העובדים/ות¹⁷ בקבוצה אליה הינך משתייך/ת הינו (רשות) _____

בקבוצת העובדים אליה אתה/ה משתייך/ת, פערי השכר בין גברים לנשים עומדים על:

- _____ % לטובת עובדים/עובדות (יש למחוק את המיותר) בשכר הקובע לפיצויי פיטורים.
- _____ % לטובת עובדים/עובדות (יש למחוק את המיותר) בשכר ברוטו למס.
- _____ % לטובת עובדים/עובדות (יש למחוק את המיותר) בשכר ברוטו + הפקדות מעסיק.

נתונים נוספים המסבירים את פערי השכר בקבוצה אליה הינך משתייך/ת (רשות): _____

יצוין כי המידע המפורט לעיל אינו גורע מהזכות המוקנית לך לפי סעיף 7 לחוק, הקובע כי "מעסיק ימסור לעובדו, לפי דרישת העובד, מידע לענין חוק זה בדבר רמות שכר של עובדים המועסקים אצלו, לפי סוגי עובדים, סוגי משרות או סוגי דירוגים, ובלבד שהמעסיק אינו חייב למסור מידע אלא במידה הדרושה לפי הענין, שיימנע מגילוי פרטים מזהים של עובדים, ושאינו במסירת המידע הפרה של כל דין אחר".

בברכה,

תאריך: _____

- ניתן לפנות לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, אשר לה סמכות לפנות למעסיק בעניין הפרת סעיף 7 לחוק שכר שווה.
- ניתן לפנות לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, אשר לה סמכות לחוות למעסיק למסור לה את הדוח הפנימי שערך וכן את הנתונים שעל בסיסם ערך אותו (סעיף 18א (1א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, הודתש"ח-1988).

¹⁷ מעסיק המעוניין בכך, יכול לציין באופן ולנטורי את פערי השכר גם ביחס לעובדי קבלן. לעניין זה ראה סעיף 4.1 במסמך ההנחיות.