

Labor Law

דוחות פערי שכר בין נשים לבין גברים בקרב מעסיקים פרטיים וציבוריים - כיצד נערכים לקראת יוני 2022?

— יניחזק —

ביום 25.10.2020 נכנס לתוקפו תיקון 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד תשנ"ו-1996¹ (להלן: "התיקון" ו-"החוק" בהתאמה) שמטרתו להגביר את השקיפות בנוגע לפערי שכר בשוק העבודה. תיקון זה מחייב מעסיקים במספר דיווחים שנתיים חדשים בנוגע לפערי השכר על רקע מגדרי בתוך הארגון.

כתוצאה מפרסום הנתונים הללו, כל מעסיק שדיווחיו יצביעו על פערי שכר על רקע מגדרי, עלול להיות חשוף הן לתביעות מצד עובדיו, בדרישה להשוות את שכרם של עובדים ששכרם נמוך מעמיתיהם, והן לפגיעה פוטנציאלית במוניטין הציבורי שלו בעניין זה. מטבע הדברים, ככל שפערי השכר בין נשים לבין גברים במקום העבודה גדולים יותר, כך החשיפה משמעותית יותר בשני ההיבטים המוזכרים.

תחולה: בהתאם לסעיף 6א לחוק, התיקון חל על כל מעסיק שמעסיק מעל 518 עובדים, ובנוסף חל על הגופים הבאים (גם אם הם מעסיקים פחות מ-518 עובדים): גופים מתוקצבים וגופים נתמכים²; עמותות שהמחזור הכלכלי השנתי שלהן עולה על 300,000 ש"ח; תאגידים שניירות הערך שלהם נסחרים בבורסה או הוצעו לציבור על פי תשקיף; וחברות למתן שירותי מים וביוב.

מועד הדיווח: עריכת דוח פנימי ראשון ופרסום דוח פומבי ראשון יבוצעו לכל המאוחר עד ליום 1.6.2022 לגבי השנה שקדמה למועד הדיווח, כלומר – כבר היום אנו נמצאים בתוך התקופה לגביה יידרשו המעסיקים לדווח. בדוח יש להתייחס לשכר הממוצע של העובדים, ועל כן שינויים במבנה השכר אשר יבוצעו בתקופה הקרובה עדיין יוכלו להשפיע על הדוח הקרוב, ומוטב שייעשו בהקדם.

אופן הדיווח: אופן הדיווח מתחלק לשני חלקים: דוח פנימי אשר יפרט את השכר הממוצע של העובדים המועסקים במקום העבודה, תוך פירוט פערי השכר הממוצע בין גברים לבין נשים, באחוזים, בכל קבוצת עובדים במקום העבודה. עם עריכת הדוח הפנימי, על המעסיק למסור לכל עובד מידע בדבר הקבוצה אליה הוא משתייך, לרבות פערי השכר באחוזים, בין גברים לבין נשים באותה קבוצה; דוח פומבי – חיצוני אשר יציג את הנתונים מבלי לכלול את כינויי קבוצות העובדים, מידע העלול לזהות את העובדים, או מידע רגיש אחר. בנוסף לנתונים המפורטים בדוח הפומבי, המעסיק יכול להציג בו הסברים והבהרות הנוגעים לפערי השכר המשתקפים ממנו בכל קבוצת עובדים, וזאת תוך שמירה על פרטיות העובדים. הדוח הפומבי יפורסם, בין היתר, באתר האינטרנט של המעסיק.

כיצד יש לפלח את העובדים לקבוצות לצורך הדוחות? לאופן הפילוח של קבוצות העובדים השונות ישנה השפעה מהותית על המסקנות שישתקפו מהדיווחים. למרות זאת, החוק אינו קובע באופן מפורש כיצד יש לפלח את קבוצות העובדים לצורך הפקת הדיווח. למעסיקים שמחויבים בפרסום הדוח מומלץ לקבל ייעוץ לפני ביצוע הפילוחים, גם בשים לב למתווה שהוצע על ידי נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, על מנת להתאים את הפילוחים לאופי המעסיק והמבנה הארגוני הספציפי שלו.

נציין כי **לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה נתונה הסמכות להורות למעסיק למסור את הדוח הפנימי** שערך וכן את הנתונים שעל בסיסם נערך הדוח. על כן, אין להמעיט בחשיבות הדיוק בעריכתו והצגת פילוח מתאים של הנתונים.

משרדנו זמין לסייע ולייעץ בכל שאלה או הבהרה שנדרשת לגבי עריכת הדיווחים וכן בכל הנוגע לליווי שינויים מבניים ושינויים במדיניות שישוקפו כבר בדיווח הפומבי הקרוב, אותו יש לפרסם כאמור לכל המאוחר עד חודש יוני 2022.

מערכת Labor Law – G



מאיה לוי
עורכת דין

mayal@gornitzky.com



רוני שרון אבירם
עורכת דין

ronis@gornitzky.com



מיכאל איילון
שותף, מוביל תחום דיני עבודה

michaela@gornitzky.com

¹ [נוסח התיקון לחוק.](#)

² תאגידים שהממשלה מתקצבת ו/או משתתפת בתקציבם במישרין או בעקיפין (לדוגמה רשויות מקומיות, בנק ישראל, חברות ממשלתיות, אוניברסיטאות, בתי חולים ועוד).