

מרץ 2022



**תיקון 6 לחוק שכר שווה
לעובדת ולעובד, תשנ"ו-
1996**

**עו"ד דורית רחמים
doritr@Shibolet.com**



חובת תשלום שכר שווה

□ בשנת 2020 פער השכר בין נשים לגברים בישראל עמד על כ-32%.

□ הגורמים המובילים לפער בשכר החודשי:

1. **היקף התעסוקה** – נשים הן לרוב אלה ש"מתפרשות" כדי לטפל במשפחה ומועסקות בהיקף משרה חלקי. היקף התעסוקה משפיע על כ-60% מהפער.

2. **ענף התעסוקה** – התקבעות מקצועות שבאופן מסורתי נחשבים ל"נשיים" מפני שריכוז הנשים בהם גבוה (סיעוד, הוראה, מזכירות), המתאפיינים לרוב בשכר נמוך בהשוואה למקצועות אחרים שנחשבים "גבריים". ענף התעסוקה משפיע על כ-30% מהפער.

3. **גורמים אחרים** – עם זאת, גם במקצועות שאינם "נשיים" והיקף המשרה זהה, משולם לנשים שכר נמוך בהשוואה לגברים וקיימים פערי שכר לטובת גברים. פער השכר בקטגוריה זו עומד על כ-10%.

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996 (להלן: "החוק") בנוסחו העדכני (משנת 1996) אשר החליף את החוק המקורי משנת 1964, חוקק במטרה לקדם שוויון ולמנוע אפליה בין המינים בכל הנוגע לשכר או כל גמול אחר המשתלם בקשר לעבודה.

□ סעיף 2 לחוק קובע **חובת תשלום שכר שווה** (לרבות "גמול אחר") לעובדת ולעובד המועסקים אצל אותו מעסיק, באותו מקום עבודה ומבצעים עבודה שווה/שווה בעיקרה או שוות ערך.

** גמול אחר = כל תוספת, טובת הנאה, 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.

תיקון מספר 6 לחוק

תיקון מספר 6 לחוק, אשר נכנס לתוקף ביום 25.10.2020 נועד להקל על עובדות במימוש זכותן לשכר שווה. במצב הקיים, הטלת האחריות לתיקון המצב על הנשים המופלות לרעה מקבעת אי-שוויון ואינה יעילה, כיוון שנשים אינן משתמשות בזכותן לדרוש השוואת שכר מחשש שיאבדו את מקום עבודתן.

התיקון מטיל על מעסיקים המחוייבים בדיווח, חובה להפיק מדי שנה דוחות המפרטים את פערי השכר במקום העבודה בין גברים לנשים:

1. [דוח פנימי](#)

2. [דוח פומבי](#)

3. [הודעה לעובד](#)

הלכה למעשה, הדיווח מאפשר למעסיקים המחוייבים בדיווח (בעיקר מעסיקים הנמנים על המגזר הפרטי) לעשות "בדק בית" ולגלות האם קיימים בארגונם פערי שכר בין עובדים לעובדות שלא ידעו על קיומם והזדמנות לתקן את הפגמים תוך מיגור הפליה לרעה של נשים למען חברה שוויונית.

על מי חלה חובת הפרסום:

1. גוף ציבורי או פרטי המעסיק מעל ל-518 עובדים;

2. מעסיק ציבורי המוטלת עליו חובה לפי חיקוק;

• **גוף מתוקצב** (תאגיד, רשות מקומית, מועצה דתית, בנק ישראל, חברה ממשלתית, חברה עירונית); **גוף נתמך** (תאגיד שהממשלה משתתפת בתקציבו במישרין או בעקיפין, ושר האוצר קבע לגביו בהודעה ברשומות כי הינו גוף נתמך לעניין חוק יסודות התקציב).

• **עמותה; חל"צ.**

• **חברה ציבורית** (תאגיד שניירות הערך שלו הוצעו לציבור על פי תשקיף; תאגיד הנסחר בבורסה).

• **חברה למתן שירותי מים וביוב.**

תיקון מספר 6 לחוק

□ מועד הפרסום: על הדוחות הראשונים, ביחס לשנת 2021, להתפרסם עד ליום 1.6.2022.

□ הוראות התיקון לחוק כתובות בצורה לאקונית באופן בו מעסיקים נדרשים לפרשנות החוק כדי לעמוד בחובות המוטלות מכוחו.

□ על מנת להקל על מעסיקים בקיום חובת הדיווח ולהנגיש להם את הוראות התיקון לחוק, כינסה נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה מספר מפגשים בהשתתפות נציגים ממשרדים ממשלתיים, ארגוני נשים, אקדמיה, ארגוני מעסיקים וארגוני עובדים, על מנת לדון באי בהיריות העולות מהתיקון לחוק ולגבש הנחיות מפורטות למעסיקים ודוחות לדוגמא.

□ בתום התהליך גובשו הנחיות המבארות את אופן יישום תיקון החוק, דוחות לדוגמה וכן הודעה לדוגמה לעובד/ת.

□ ההנחיות כוללות התייחסות לנושאים שונים וביניהם: על מי חל התיקון לחוק, מمتי חלה חובת הדיווח, מהו שכר העובד/ת שיש להציג בדיווח, אופן חישוב השכר הממוצע, מיהם/ן העובדים/ות שנתוניהם/ן יוצגו בדוחות, היכן יש לפרסם את הדוחות, האם חובת הדיווח כוללת גם את עובדי/ות הקבלן והעובדים/ות שמצויים בחל"ת ועוד.

□ החל מיום 1.6.2022, רשאי שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, בהסכמת שר האוצר ובאישור ועדת הרווחה והבריאות של הכנסת, לקבוע כי הוראות התיקון לחוק יחולו גם על מי שמעסיק 518 עובדים או פחות, כפי שייקבע.

דוח פנימי

- מטרת הדוח הפנימי היא לשקף להנהלת הארגון פערי שכר שקיימים בארגון.
- הגורמים בארגון שיהיו חשופים לדוח הפנימי הם ההנהלה והגורמים הרלוונטיים שאחראיים על כספים ומשאבי אנוש בחברה.
- עם זאת, לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה קיימת סמכות להורות בצו למעסיק, למסור לעיונה את הדוח הפנימי שערך לרבות הנתונים שעל בסיסם ערך אותו, במסגרת בדיקה שעורכת הנציבות לעניין קיום חובות המעסיק בהתאם לחוק שוויון הזדמנויות.
- איסוף ועיבוד המידע לשם הכנת הדוח הפנימי צריך להיעשות באופן המצמצם את הפגיעה בפרטיות ואת סיכוני אבטחת המידע. לכן, ככל שלא ניתן לבצע פילוח שיימנע זיהוי של עובדים (למשל, קבוצת הנהלה בכירה המונה שלושה גברים ואישה אחת) ניתן לציין בדוח כי לגבי קבוצה זו אין אפשרות להציג נתונים בשל שמירה על פרטיות העובדים והעובדות הנמנים בקבוצה זו.
- בקבוצה בה אין עירוב (רק עובדים או עובדות) לא צריך להציג נתונים חישוביים אלא לציין שבקבוצה זו לא קיים פער (0%).
- ניתן להוסיף לדוח, באופן וולונטרי, נתונים המסבירים פערי שכר.

דוח פומבי

- הדוח הפומבי מבוסס על נתוני השכר המוצגים בדוח הפנימי.
- המעסיק יפרט את סוג הפילוח שנעשה, אך הדוח הפומבי לא יכלול כינוי של קבוצת העובדים, סוגי העובדים, המשרות או הדירוגים שנכללו בו, שכן יש להציג את נתוני השכר הממוצע באופן שאינו מאפשר זיהוי של עובדים ואינו כולל מידע רגיש.
- מעסיק רשאי לפרט נתונים נוספים המסבירים לשיטתו את פערי השכר בכל קבוצות העובדים, ובלבד שיובאו תחת כותרת נפרדת, ולא יכללו מידע המאפשר זיהוי של עובד מסוים.
- מקום הפרסום: על המעסיק לפרסם את הדוח הפומבי באתר האינטרנט שלו או באתר ייעודי של הנציבות (נמצא בשלבי הקמה).

דוח פנימי לשנת

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

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

מספר העובדים/ות במקום העבודה (רשות): ¹ _____

פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי _____² (יש לפרט את הפילוח הנבחר), כאשר בפילוח זה יש _____ קבוצות (יש לרשום את מספר הקבוצות בפילוח).

[הטבלה שלהלן תחזור על עצמה עבור כל קבוצת פילוח]

מדגם היררכי ³	כינוי קבוצת העובדים/ות במקום העבודה ⁴	% גברים ונשים בפילוח שנבחר	מספר עובדים/ות לפילוח שנבחר	השכר הממוצע לחודש של כל העובדים/ות המועסקים/ות אצל המעסיק ⁵ (חלקית+מלאה) ⁶			השכר הממוצע לחודש של העובדים/ות המועסקים/ות במשרה חלקית ⁷			השכר הממוצע לחודש של כל העובדים/ות המועסקים/ות אצל המעסיק במשרה מלאה			חלקיות העסקת ממוצעת	% העובדים/ות ששכרם/ן נמוך לחודש למשרה מלאה	% העובדים/ות שמשולמת להם/ן השלמה לשכר המינימום
				שכר קובע	שכר ברוטו	שכר ברוטו+ מעסיק	שכר קובע	שכר ברוטו	שכר ברוטו+ מעסיק	שכר קובע	שכר ברוטו	שכר ברוטו+ מעסיק			
כאן יצוין מיקום הקבוצה במדרג ההיררכי של הארגון	כאן יצוין כינוי קבוצת העובדים/ות הפילוח המדויק	כאן יצוין אחוז הגברים והאחוז הנשים בקבוצת הפילוח	כאן יצוין כמה עובדים יש שהייכ בקבוצה	שכר קובע	שכר ברוטו	שכר ברוטו+ מעסיק	שכר קובע	שכר ברוטו	שכר ברוטו+ מעסיק	שכר קובע	שכר ברוטו	שכר ברוטו+ מעסיק			
עובדים															
עובדות															
אחוז פערי השכר בין העובדות לעובדים															

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

כמו כן, מומלץ כי המעסיק יציג בדוח הפנימי את שכר הברוטו החציוני במקום העבודה ואת החלוקה על פיו של העובדות והעובדים המשתכרים מתחת לשכר הברוטו החציוני ומעליו, וזאת על מנת לסייע לשקף פערי שכר מגדריים ברמה הרחבתית (קרי, שאינה תלויה בסוג הפילוח שנבחר בלבד).

הערה: יש לשמור יחד עם הדוח הפנימי את הנתונים ששימשו לשם הכנת הדוח.

¹ מעסיק המעוניין בכך, יכול לציין באופן וולנטורי את פערי השכר גם ביחס לעובדי קבלן. לעניין זה ראה סעיף 4.1 במסמך ההנחיות.

² ראה דוגמאות לסוגי פילוחים בסעיפים 3.7-3.8 למסמך ההנחיות.

³ בהתאם למטרות החוק רצוי לבצע את הפילוחים כך שישקפו את מיקומה של הקבוצה המוצגת בהתאם לפילוח שנבחר, בתוך המדרג ההיררכי בארגון ו/או הבדלים היררכיים בין עובדים/ות (למשל: פילוח על בסיס תפקיד המשקף גם דרג היררכי במשרד עורכי דין יכול להיות כדלקמן: עורכי/ות דין שותפים/ות, עורכי/ות דין בוותק של 5 שנים ומעלה, עורכי/ות דין בוותק של עד 5 שנים, מתמחים/ות, צוות מנהלי ואדמיניסטרטיבי).

⁴ 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).

⁵ 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 ותגדרת "שכר קובע לפיצויים", "שכר ברוטו", "שכר ברוטו + מעסיק" ו"שכר קובע לפיצויים".

⁶ מנורמל למשרה מלאה ושנת עבודה מלאה בהתאם לאמור בסעיף 3.5 למסמך ההנחיות.

⁷ ראה ה"ש 6 לעיל.

⁸ לצד ציון אחוז פערי השכר הממוצע יצוין סימן "מינוס" (-) כאשר פער השכר הוא לטובת גברים וסימן "פלוס" (+) כאשר פער השכר הוא לטובת נשים.

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): ⁹ _____

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 השונות:¹¹

חלקיות העסקה ממוצעת בקבוצה	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בין העובדות לעובדים המועסקים/ות אצל המעסיק			אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה חלקית ¹⁴ בין העובדות לעובדים המועסקים/ות אצל המעסיק			אחוז פערי השכר הממוצע ¹² לחודש בין כל העובדות לעובדים המועסקים/ות אצל המעסיק ¹³			קבוצות בפילוח (ללא ציון כינוי קבוצות העובדים/ות במקום העבודה)
	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק	שכר ברוטו	שכר קובע לפיצויים	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק	שכר ברוטו	שכר קובע לפיצויים	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק	שכר ברוטו	שכר קובע לפיצויים	
										א
										ב
										ג
										ד

3. אחוז העובדים/ות ששכרם/ן נמוך מהשכר הממוצע לחודש 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 ולנטורי את פערי השכר גם ביחס לעובדי קבלן. לעניין זה ראה סעיף 4.1 במסמך ההנחיות.
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 יצוין 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 ההנחיות.

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 ותגדרת "שכר קובע לפיצויים", "שכר ברוטו", "שכר ברוטו + הפקדות מעסיק" ראה בהרחבה הסבר בסעיף 3.3 למסמך ההנחיות.

¹⁴ ראה הייש 12 לעיל.

¹⁵ מספר השורות יהיה בהתאם לפילוח הנבחר;

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

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

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

הודעה לעובדת ולעובד

יש למסור לכל עובדת ועובד את המידע המפורט להלן:

1. קבוצת העובדים אליה העובד/ת משתייך/ת;

2. סוגי העובדים, המשרות או הדירוגים בקבוצה;

3. פערי השכר הממוצע לחודש באחוזים בין כל העובדים באותה קבוצה.

מעסיק רשאי לפרט נתונים נוספים המסבירים לשיטתו את פערי השכר בקבוצת העובדים אליה העובד משתייך.

מסירת הודעה זו לא גורעת מזכות העובד לבקש מידע לפי סעיף 7 לחוק שכר שווה, וחובתו של מעסיק למסור מידע זה.

[חזרה](#)

דיווח לעובד/ת לשנת _____

לכבוד העובד/ת _____

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

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.

הנך משתייך/ת לקבוצת העובדים/ות _____

מספר העובדים/ות¹⁷ בקבוצה אליה הינך משתייך/ת הינו (רשות):

בקבוצת העובדים אליה את/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, ושאינן 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 להורות למעסיק למסור לה את הדוח הפנימי שערך וכן את הנתונים שעל בסיסם ערך אותו (סעיף 18א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, הדתשמ"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.

תודה רבה!