

## חובת דיווח פערי שכר בהתאם לתיקון 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד

בהתאם לתיקון מספר 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, חלה חובת דיווח של שני דוחות שנתיים המרכזים פערים בנתוני שכר ממוצע בין עובד לעובדת באותה קבוצה. מטרת החוק לקדם שוויון ולמנוע אפליה בין המינים בכל הנוגע לשכר בגין עבודה שווה, שווה בעיקרה או שוות ערך.

### על מי חל חיוב דיווח?

על כל אחד מהמנויים להלן -

- ✓ על גוף מתוקצב וגוף נתמך
- ✓ על כלל העמותות גם אם אינן מתוקצבות ונתמכות (אך לא על חל"צ והקדש)
- ✓ תאגידים מדווחים בבורסה.
- ✓ על מעסיק פרטי, חל"צ או הקדש שאינו מתוקצב או נתמך, המעסיק למעלה מ-518 עובדים.

### מתי נדרש לדווח?

- ✓ הדיווח הראשון (בגין שנת 2021) יפורסם לא יאוחר מיום 1.6.2022.

### מה יכלול הדיווח?

יש להוציא שני דוחות –

✓ דוח פנימי - הדוח יכלול פילוח נתוני שכר ממוצע של עובדים המועסקים לפי קבוצות בהתייחסות לכל מין. הדוח צריך לכלול מידע בהתאם למפורט בתוספת השניה לחוק. לצורך כך יש להגדיר קבוצות עובדים ולנתח נתוני שכר תוך התייחסות לאחוזי משרה, תקופות עבודה, ומין העובד.

✓ דוח פומבי - המתבסס על נתוני הדוח הפנימי. הדוח יכלול נתונים באחוזים בדבר פערי השכר הממוצע של העובדים המועסקים אצל מעסיק לפי פילוח עובדים בהתייחסות לפי מין, פילוח נתונים אלו בהתאם לחלקיות משרה ונתונים באחוזים על מועסקים ששכרם נמוך מהשכר הממוצע במקום העבודה וכן על מועסקים שמשולמת להם השלמה לשכר מינימום. הכל בהתאם לתוספת השלישית בחוק.

### למי צריך לדווח?

✓ דוח פנימי - מתוך נתוני הדוח הפנימי שערך המעסיק, נדרש המעסיק להעביר לכל עובד, ללא דרישתו, מידע שרלוונטי על הקבוצה אליה הוא משתייך. ולדרישת העובד, ימסור לו מידע בדבר רמות שכר של עובדים לפי קבוצות, במידה הדרושה, לפי הענין.

✓ את הדוח פומבי צריך המעסיק לפרסם לציבור, לרבות באתר האינטרנט שלו אם יש כזה.

### לתשומת לב -

- יש לשמור את הנתונים עליהם התבסס המעסיק בהכנת הדוח, הם יכולים להידרש ע"י גורמים חיצוניים שהוסמכו בחוק.
- שר האוצר באישור שרים נוספים רשאי להרחיב את תחולת החוק גם למעסיקים פרטיים שלהם

מספר מועסקים נמוך יותר מ-518. הכל בהתאם למה שיקבע.

- מסירת המידע לעובדים מתוך הדוח הפנימי הינה בסייג שאין במסירת המידע הפרה של כל דין אחר (לדוג' של חוק כבוד האדם וחירותו ו/או הגנת הפרטיות). **יודגש כי במקרים רבים, ובפרט בעמותות שמספר עובדיהן אינו גדול, פרסום דוח כאמור יגרום לחשיפת שכר של עובדים מסויימים והדבר אסור.**
- כנ"ל, פרסום הדוח הפומבי מותנה במפורש בחוק שיהיה באופן שאינו מאפשר את זיהויו של עובד ואינו כולל מידע רגיש.
- לא נקבעו סנקציות ועונשים למאחרים בדיווח או למפירים אותו.
- בחוק לא נקבע לכמה זמן צריך הפרסום להיות ולא נאמר באיזה אמצעים מי שאין לו אתר אינטרנט צריך לפרסם. האם תליית הדוח למשך יום על הדלת החיצונית מספיקה?
- **פילוח עובדים בדוח יכול להתבצע באופן גמיש בהתאם להחלטת המעסיק – פילוח לפי סוגי עובדים/ סוגי משרות/ סוגי דירוגים, הכל בהתאם לסוג ולאופי העבודה. ניתן גם לפלח בהתאם למספר פילוחים. אופן הפילוח ישפיע על כל נתוני הדוח!!**

קיימות הנחיות מפורטות של משרד העבודה והרווחה בענין, לרבות דוגמאות לדוחות כמצ"ב

[https://www.gov.il/BlobFolder/generalpage/employers-publish-pay-gap/he/workers-rights\\_equal-opportunities-at-work\\_fix6-instructions.pdf](https://www.gov.il/BlobFolder/generalpage/employers-publish-pay-gap/he/workers-rights_equal-opportunities-at-work_fix6-instructions.pdf)

[https://www.gov.il/BlobFolder/generalpage/employers-publish-pay-gap/he/workers-rights\\_equal-opportunities-at-work\\_report-template.pdf](https://www.gov.il/BlobFolder/generalpage/employers-publish-pay-gap/he/workers-rights_equal-opportunities-at-work_report-template.pdf)

לקוחות המשרד המעוניינים בסיוע בהכנת דוחות אלה יכולים לפנות למחלקת שכר במשרדנו.

**בברכה,**

**רודניק וורצל ושות'**

**רואי חשבון**