



## לקראת הכנה לקריאה ראשונה של הצעת חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון – חובת פרסום דוח שנתי), התש"ף-2020 בוועדת עבודה ורווחה - עמדת שדולת הנשים בישראל

שדולת הנשים בישראל מברכת על הצעת חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון – חובת פרסום דוח שנתי), התש"ף-2020 של ח"כ חוה אתי עטייה (פ/661/23), ותומכת בתיקון חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996 להטלת חובה על מעסיק לפרסם דיווח שנתי לגבי פערים מגדריים בשכר, במטרה להקל את הנטל מכתפי העובדת להוכיח שהיא מבצעת עבודה שווה לעבודתו של עובד, ולעבור לדיווח אקטיבי וזיום מצד המעסיק.

לפי דברי ההסבר, הצעת החוק מתבססת על המודל האנגלי, ומסתמכת על רגולציה עצמית ללא הטלת סנקציה כספית או אחרת על מעסיקים שיציגו פערי שכר מגדריים בארגון.

לעמדת שדולת הנשים נוכח עומק הבעיה, נדרשת רפורמה מקיפה במצב החוקי בישראל. פער השכר המגדרי הוא תופעה עמוקה, מושרשת ועיקשת. כגוף שהוביל תביעות מרכזיות בתחום, אנחנו אומרות בביטחה שיש חשיבות להעביר את כובד הפתרון לכתפי המעסיקים, במקום לצפות מהעובדות לזיום הליכום משפטיים. לפיכך, אין די ברגולציה עצמית ויש להוסיף ולקבוע בחוק מנגנון יישום ואכיפה אפקטיביים כדלקמן:

← יש לייצר אחריות אקטיבית של המדינה לאכיפת החוק, ובכלל זאת למנות גוף ממשלתי לעניין ולהגדיר בחוק את סמכויותיו. גוף קיים הרלוונטי לכך הוא נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה.

← יש לקבוע בחוק שקיומם של פערי שכר ברמת הארגון מהווה עבירה פלילית-מנהלית ובהתאם להטיל סנקציות, לאחר מתן הזדמנות למעסיקים אשר התגלו פערי שכר בארגונם לגבש וליישם תכנית לתיקון הפערים תוך פרק זמן מוגדר. ניתן לקבוע כי מעסיק שיימצא בשלב תיקון הפערים יזכה לחסינות מתביעות אזרחיות של עובדים/ות בגין פערי שכר, אך תיקון הפערים חייב יהיה לכלול תשלום רטרואקטיבי של פערי השכר שהתגלו, וכן תיקון מכאן והלאה של הגורם לפער, ושינוי ארגוני כולל למניעת היווצרות פערים חדשים.

הדבר כבר נעשה במדינות נוספות שעברו למודל מניעת-אקטיבי של דיווח מעסיקים – למשל:<sup>1</sup>

- **איסלנד**, שמדורגת כבר 11 שנים בראש דירוג השוויון המגדרי של הפורום הכלכלי העולמי, ושהצהירה על כוונה לסגור את פער השכר המגדרי עד לשנת 2022, הפכה בשנת 2017 למדינה הראשונה בעולם שמחייבת בחוק מעסיקים של מעל ל-25 עובדים לקבל תעודה מהמדינה המאשרת שהם מציעים שכר שווה עבור עבודה בעלת ערך שווה ללא קשר למין ולמגדר. התעודה (הניתנת לשלוש שנים ודורשת חידוש) מונפקת לאחר שהעסק מטמיע מערכת ניהול לשכר שווה לפי סטנדרט שנקבע בהנחיות ושניתן אישור מצד מפקח ההטמעה. אם מעסיק לא עומד בדרישות, ה-Centre for Gender Equality (מוסד עצמאי בחסות משרד הרווחה) רשאי לדרוש ממנו תיקון עם הגבלת זמן ואם המעסיק לא עומד בכך, ניתן להטיל עליו קנסות יומיים.

- **צרפת** אימצה בשנת 2018 חקיקה אשר מחייבת מעסיק של מעל ל-50 עובדים במגזר הפרטי לפרסם מידי שנה מידע אודות פערים מגדריים בעסק ופעולות שנקחו על ידו לצורך תיקונם, בהתאם למתודולוגיה שנדונה בין הממשלה ושותפים חברתיים אחרים. חמישה אינדיקטורים נבחרו בשיתוף פעולה זה: הבדל בשכר, חזרה מחופשת לידה של האם, הבדל בהעלאת שכר, הבדל בקידום ואחוז נשים במדרגת השכר הגבוהה ביותר בעסק. המעסיק נדרש לעמוד בניקוד מסוים שנקבע באינדקס, ובמקרה שהוא אינו עומד בו, קיימת חובת ניהול משא ומתן בינו לבין העובדים לתיקון, שתוצאותיו חשופים לביקורת מצד משרד העבודה. למעסיק ניתן פרק זמן של שלוש שנים לתיקון, כשבסיומם הוא חשוף לקנס מנהלי של 1% מסך רווחיו בשנה שקדמה לתום התקופה.

נשמח לספק מידע נוסף, לשתף פעולה ולעמוד בקשר לצורך קידום מהלך חשוב זה לצמצום אי השוויון המגדרי בישראל.

<sup>1</sup> European Commission, [National Cases and Good Practices on Equal Pay](#) (2019)



להלן נוסח מוצע:

הצעת חוק מניעת פערי שכר מגדריים (תיקוני חקיקה), התש"ף-2020

1. תיקון חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988<sup>2</sup> - שוויון הזדמנויות בעבודה

בסעיף 18ח, לאחר סעיף קטן (7) יבוא:

(9) אכיפת חובות הדיווח על פערי שכר ותיקון הפערים בהתאם לסעיף 11 לחוק שכר

שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996.<sup>3</sup>

לאחר סעיף 18טו יבוא:

"יחידת הממונה על 18טז (א) הנציבות תקים יחידה לטיפול בפערי השכר, התתוקצב פערי השכר" בנוסף לתקציב השנתי של הנציבות.

(ב) בראש היחידה יעמוד ממונה על פערי השכר אשר יועסק כעובד מדינה ויפעל לפי הוראות הנציב הארצי ובפיקוחו.

(ג) הממונה יפרסם נוסח אחיד לדיווח פערי שכר על ידי מעסיקים, בהתאם להוראות סעיף 11(א)-(ג) לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996.

(ד) הממונה יבצע מעקב אחר פערי השכר ותכניות לתיקון פערי שכר בקרב מעסיקים בהתאם לסעיף 11(א)-(ג) לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996.

(ה) הממונה יאכוף את הוראות סעיף 11(ד) לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996.

2. תיקון חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996 - שווה לעובדת ולעובד

לאחר סעיף 10 יבוא:

<sup>2</sup> ס"ח תשמ"ח, עמ' 8.  
<sup>3</sup> ס"ח תשנ"ו, עמ' 230.



11. "דיווח ותיקון פערי שכר ארגוניים"
- (א) מעסיק שלו 25 עובדים או יותר, יחויב בדיווח הפרטים הבאים לממונה על פערי השכר בנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה כהגדרתו בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה (להלן – הממונה), בתוך שנה מפרסום חוק זה או בתוך שנה מרישומו כמעסיק ובכל שלוש שנים שלאחר מכן –
- (1) מספר הנשים ומספר הגברים בארגון.
- (2) מספר הנשים ומספר הגברים בקרב תת-יחידות תעסוקתיות שונות כגון אגף, תפקיד או דירוג.
- (3) ממוצע וחציון של סך תשלומי השכר וההטבות הנלוות המשולמים לנשים ביחס לגברים, לפי תתי היחידות התעסוקתיות, הוותק התעסוקתי והשכלת העובדים בארגון.
- (4) כל פרט נוסף שיידרש על ידי הממונה.
- (ב) הממונה יורה למעסיק שהתגלו פערי שכר בארגונו להגיש תכנית לתיקון הפערים, בהתאם להנחיות הממונה.
- (ג) מעסיק שהתגלו פערי שכר בארגונו יגיש לממונה דיווח שני בהתאם להוראות סעיף קטן (א), תוך שנתיים מיום הגשת תכנית התיקון לפי סעיף קטן (ב).
- (ד) מעסיק אשר בדיווח השני שהגיש בהתאם להוראות סעיף קטן (ג) התגלו פערי שכר, יחויב בקנס בגובה 1% מסך תשלומי השכר המשולמים בארגון.
- (ה) בשנתיים שבין הגשת תכנית התיקון לפי סעיף קטן (ב) לבין הגשת הדיווח השני לפי סעיף קטן (ג), לא יוכלו העובדים להגיש נגד המעסיק תובענה לפי חוק זה, ובלבד שתכנית תיקון הפערים תכלול לצד תיקון עתידי גם תשלום רטרואקטיבי מלא עם הפרשי הצמדה וריבית של פערי השכר שהתגלו.