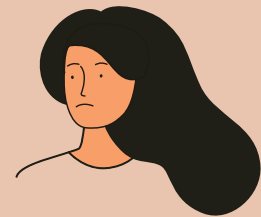
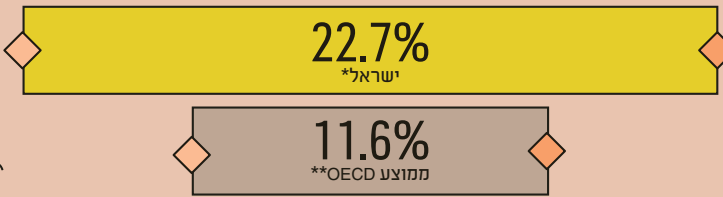
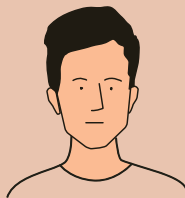


מעסיקים נערכים לחשיפת פערי השכר: מה צפוי למי שלא יפרסם ואיך למנוע תסיסת עובדים

כ־1 ביוני יידרשו לראשונה חברות פרטיות עם יותר מ־518 עובדים וחברות ציבוריות להגיש דוח על פערי השכר המגדריים הקיימים בהן • איך מעסיקים יכולים להתגבר על סוגיית הפרטיות, מה משמעות הדרישה לפרסום פומבי ומה צפוי לארגון שלא יפרסם את הדוח? • מומחים עונים על השאלות הפתוחות, ומאמינים שבשנה הבאה נראה דוחות אחרים

פערי השכר המגדריים בישראל גבוהים פי שניים ממוצע ה־OECD



מקור: OECD

*נתוני 2018 **נתוני 2020

בלבר ולכן אין לחפש בה פערי שכר מגדריים. בכל מקרה, שיקול הפרטיות גובר על חובת הדיווח על פערי השכר.

5. האם יש למעסיק מקום להסביר ממה נובעים פערי השכר בארגון?

"העובדות והעובדים צריכים לקבל הודעה שמסבירה כך: 'ערכנו מיפוי לפי חוק שכר לעובדת ולעובד לפי תיקון 6, שבמסגרתו בחנו את פערי השכר בארגון. את/ה שייך/ת לקבוצה X שבה הפערים עומדים על X אחוזים לטובת הגברים/נשים'", אומרת ברר מברג. "לצד זאת, יהיה מקום להסביר למשל, הפערים נובעים מוותק, כל החרגה כזאת צריכה להיות עניינית ולא תירוץ. לכל אורך הדרך יש לוודא שמשרתים את מטרת החוק".

6. כיצד המעסיק צריך לשלוח לעובדות ולעובדים אצלו את הנתונים שהתקבלו?

ברומברג: "הדבר נתון לשיקולי המעסיק. יש שמצרפים דיווח לתלוש השכר, יש ששולחים אותו בדוא"ל, במכתב, או בסמס עם קישור שמור ביל לפרטל".

7. מה צפוי למעסיק שלא ידווח על פערי השכר בחברה שלו ב־1 ביוני?

החובה חלה על כולם, אך נכון להיום הוחלט שלא להטיל סנקציות

חשיפת פערי השכר: עיקרי החוק

מי נדרש לדווח?

חברות פרטיות שבהן 518 ויותר עובדות ועובדים וחברות ועמותות המחויבות ממילא בדיווח מכוח חוק

אין נדרשים לדווח?

באמצעות דוח פנימי שאינו מיועד לפרסום, המפרט את שכר העובדות והעובדים בחברה, ובאמצעות דוח באינטרנט או פלטפורמה ציבורית אחרת המציין רק את פער השכר באחוזים

מה אומרים לעובדים?

על החברה ליידע כל עובדת ועובדת מה הפער בין שכר הנשים והגברים בקבוצת העובדים שאליה הם משתייכים

ברור למי התכוונת. ההמלצה שלי היא להעלות רוולוציה עד כמה שניתן".

3. אם לחברה אין אתר אינטרנט, היכן היא תפרסם את הדוח הפומבי שלה?

"אם אין לחברה אתר, ניתן לפרסם גם בפייסבוק, כשדוברנו עם הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה, הם הציעו, למושל, לפרסם מודעה בעיתון, אבל כמובן יותר פשוט למצוא פלטפורמות חינוכיות כמו פייסבוק ולינקדאין".

גבולות הפרסום עדיין פרוצים במידה מסוימת. פרסום ברשת חברתית עשוי לזכות לתהודה רבה יותר, אבל גם אפשר להעלות פוסט ואחר כך להסירו, או לרווח באתר במקום זנית. "נכון. אין לזה התייחסות בחוק וצריך עוד לבצע על זה חשיבה", אומרת ברומברג. "מצב זה יצטרך לעבור עוד התאמות למציאות".

4. איך מונעים פגיעה בפרטיות בחברות ציבוריות שיש בהן עובדים ספורים?

"כאשר בחברה ציבורית מועסקים, לדוגמה, עשרה גברים ואישה אחת, כמובן שאם יש פער שכר לטובת הגביר, הדיווח יחשוף את שכרה של העובדת. לכן ניתן לסייג ולהעיר כי לא ניתן לפרסם את הנתונים בגלל חשש לפגיעה פרטיות", אומרת ברומברג. "הערה כזאת ניתן לצרף גם לקבוצה המיוגנת במסגרת החלוקה לקבוצות. שם ניתן לציין לדוגמה שבקבוצה ג' יש נשים

פערים ולא יהיה ברור ממה הם נובעים. לכן ההנחיות אומרות לחלק לקבוצות. לדוגמה: מקבלות ומקב"ל שכר חודשי, יומי ושעתי, קבוצת לפי סוגי התפקידים, לפי סקטורים, לפי הדרג (הנהלה ווטרה ובכירה) וכן הלאה. בתוך אותן קבוצות יש לברוק מה השכר הממוצע של הגברים ושל הנשים, וכך לבחון את הפערים. אם קיימים פערי שכר, ההצהרה ברוח הפומבי תהיה שבקבוצה מסוימת, ללא זיהויה, פערי השכר עומדים על X אחוזים לטובת הנשים או לטובת הגברים".

לדברי ברומברג, "אני חושבת שמאוד נופתע מהתוצאות, והן דווקא לא יהיו אלו שלהן אנתנו מצפים".

2. מי מחליט לפי אילו קבוצות יחלק המעסיק את העובדים שלו?

הבחירה לפי איזו חלוקה לפלח את העובדים נתונה בידי המעסיק. האם הם עלולים לפלח לקבוצות באופן שסיווה פערי שכר? ברומברג סבורה שלא צפויים עיוותים חמורים בעקבות זאת. "ממה שראיתי, זה לא עניין שקל לשחק בו. אם יש פערי שכר, בסופו של דבר נראה אותם", היא אומרת.

לדברי עו"ד לימור ארגוב־שנהב, מנהלת מחלקת דיני עבודה במשרד וקסלר ברגמן, החוק לא קובע כמה קבוצות צריך וכיצד לחלק אותן, ולכן "יש לקחת את הקבוצות ההגיוניות ביותר. בחברות ציבוריות קטנות מאוד, יש קושי. מספיק שיצרת ארבע קבוצות

שירי דובר

בעוד כשבועיים, ב־1 ביוני 2022, יידרשו לראשונה חברות בישראל לדווח על פערי השכר הקיימים אצלן בין גברים לנשים. לפי התנאים שהגידרה נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, החברות החייבות בדיווח כזה הן חברות פרטיות המעסיקות 518 עובדים ויותר, וכל העמותות והחברות לפי חוק ניירות ערך, גם אם הן מעסיקות עובדים ספורים. הדיווח ביוני, שיתייחס לשנת 2021, הוא קו הגמר של תהליך היערכות ממושך, שהחל באוגוסט 2020, כאשר התקבל תיקון מספר 6 לחוק שכר שווה, שקבע כי אחת לשנה ידווחו המעסיקים על פערי השכר מתוך כוונה לצמצם את התופעה. מאחר שזו הפעם הראשונה שבה תחול חובת דיווח כזאת, התהליך הזה מעלה שאלות רבות, ובנסה כאן לענות עליהן בעזרת מומחים.

1. מדוע מעסיקים נדרשים לפלח את שכר העובדים לפי קבוצות?

הפקת דוחות פערי שכר מחייבים את המעסיקים בין השאר לפלח את העובדים ואת העובדות לקבוצות השוואה יחסיות. לדברי עו"ד נטע ברומברג, ראשת מחלקת דיני עבודה במשרד ברנע ג'פה לנדה, החוק וההנחיות מניחים שאם נשווה את כלל העובדים לשכר הממוצע בחברה, מובן שנראה

צילומים: יורם רשף, גל חרמוני

פינת המומחה / אורנה רודי

מה עדיף, חפקיד בכיר בחברה גדולה או מנכ"ל בחברה קטנה?

מנהלים השואפים למקסם את פוטנציאל הקידום שלהם מתלבטים לא אחת בשאלה מה נכון לקריירה שלהם: תפקיד בכיר בחברה גדולה או ניהול חברה קטנה? התשובה לשאלה הזאת תלויה בראש ובראשונה בהגדרת המטרה לטווח הארוך, כי אם לא יודעים לאן נוסעים איך אפשר לדעת אם ברמזור הבא נכון לפנות מינה, שמאלה או להמשיך לנסוע ישר?

הגדרת תפקיד שיא הקריירה

הגדרת מטרה ריאלית לטווח הארוך, לרבות תפקיד שיא הקריירה של המנהל, היא הכרחית, בפרט בסוגיות אסטרטגיות כמו גודל הארגונים שבהם יעבוד. זאת כיוון שגודל הארגון, יותר מכל פרמטר אחר, מגדיר את פוטנציאל הקידום העתידי, ודאי עבור מי שסימן לעצמו מטרות לעמוד בראש חברה בינונית ומעלה.

לכן, אם הכוונה היא לקריירה ניהולית בכירה בחברות בנות מאות עובדים ויותר, הבחירה בתפקיד של מנכ"ל בחברות של עשרות עובדים היא שגויה. הסיבה להתקדם מניהול חברה קטנה לתפקיד מנכ"ל חברה בינונית-גדולה הוא קלוש עד אפסי: המשמעות הפרקטית היא שמי שמתכנן קריירה בחברות הגדולות טוב יעשה אם יקפיד לעבור רק בחברות בינוניות ומעלה, גם במחיר של תהליכי קידום איטיים יותר הנהוגים בחברות גדולות. ואם לא יצליח להגיע לתפקיד השיא שהגדיר לעצמו? הוא תמיד יוכל להתפשר על תפקיד בכיר יותר בחברה קטנה יותר. אם מטרתו היא הקריירה היא ניהול חברות קטנות, אז עומדים בפני המנהל שני מסלולים טיפוסיים אלטרנטיביים. האחד, בניית הקריירה בחברות קטנות והתקדמות בלחץ השוק הזה עד צמרת הארגון. השני, שילוב של השניים – תחילת הקריירה בחברות בינוניות-גדולות, מעבר לתפקיד בכיר בהגדרתו בחברה קטנה יותר, והמשך פיתוח הקריירה בגזרת החברות הקטנות.

חברות גדולות הן מקפצה טובה יותר

איזה מהמסלולים עדיף? ככלל, הדרך השנייה, זו שעוברת דרך החברות הגדולות, עשויה לסלול את הדרך לחברות יותר איכותיות, כיוון שעובדי חברות גדולות נחשבים מקצועיים יותר, ובצדק. החברות הגדולות, ובפרט הגלובליות, מקנות למנהליהן ידע וכלי עבודה איכותיים בהרבה, והן תשתיות טובה יותר למיצוי פוטנציאל הקידום. עם זאת, התשובה לשאלה איזה מהמסלול לים עדיף תלויה באדם, באישיותו, בהשכלתו וביכולותיו. לצד גודל החברות, גם למיתוג ולמיקומן בפרימיריות מיצוב המגזרים והתעשיות השפעה דרמטית על פוטנציאל התנועה בין ארגונים, ודאי על פוטנציאל הקידום. שוק העבודה לא טובל טיפוס – לא בגודל החברות ולא באיכות ובזרמת המורכבות שלהן שמבטא המיצוב. לכן מי שהחל את הקריירה בחברות לא טכנולוגיות יתקשה מאוד לטפס להיטיק או להעפיל מהמגזר הציבורי לעסקי הטיפוס קשה אף בתוך אותו מגזר – למשל מחברות בדרווחות לחברות תעשייתיות, ודאי בתפקידי ניהול. כמובן, המקצוע שבו צומח המנהל הוא הפרמטר שמכתיב את הפוטנציאל להתמנות למנכ"ל, לא משנה מה גודל החברות שבהן יעבוד. בראש הרשימה עומדים מנכ"לי המכירות, שהחליפו בעשורים האחרונים את סמנכ"לי הכספים, ואילו בתחתית סמנכ"לי משאבי אנוש. מטרות לטווח ארוך רצוי מאוד לקבוע בשלבים מוקדמים בקריירה, ולערוך אותן בהתאם להתפתחויות, אחרת שאיפות הקריירה שלכם עלולות להתברר כלא ריאליות. וזיכרו, קריירה זה הפוך ממה חשבתם. ●

הכתבת היא מומחית לשוק העבודה



עו"ד לימור ארונסון

"אירפוסום של הדוחות עשוי לגרום לציבור לחשוב מה אותו מעסיק מסתיר. לפעמים די להנהלה לראות את הנתונים מול העיניים כדי שזה יוביל לשינוי בחברה"



פרופ' שרון רבין-מרגלית

"ללחץ הציבורי יש תפקיד. מי היה מאמין שכתבה ב'ניו יורק טיימס' תוביל למהפכה כמו Metoo? הנעלם הגדול יותר הוא זה שעובדות שיגלו עם הדיווח שיש פערים"

ארגוני-שנהבו: "חשוב ללוות את פרסום הנתונים בשקיפות ובשיח. הרי לא תמיד פער השכר נובע מאי-שוויון. בחברה שבה מועסקים 2,500 עובדות ועובדים, לא אוכל לנסח הודעה פרטנית להסבר לכל אחד ואחת, זה קשה טכנית ויכול לפגוע בפרסיות. הרבה הנכון הוא לדבר שמי שחש/ה נפגעת/ה מוזמן/ת למח' לקת משאבי אנוש כדי לברר אם יש סיבה לגיטימית לפער".

לדבריה, שיח אישי יכול למנוע היווצרות של אינטריגות, וגם אי הבנה והסקת מסקנות מוטעות, כמו אי שביעות רצון מתפקוד העובד/ת. "כדאי גם להקדים את הפרסום ולהסביר על המהלך, ובכך למצמצם מקרים של שיחות מסדרון ומרמור", היא אומרת.

ברומברג סבורה שבמתכונת הנוכחית של החוק, היכולת של עובדי דת לבקש העלאה בעקבות פרסום הרווח מוגבלת. "תיקון שנעשה באחד רונה במדינת ניו יורק, קבע שיחיד עם מודעת הדרושים, על המעסיק לציין את השכר הממוצע לתפקיד. זה לדעי תני תיקון שמשרת הרבה יותר את הנשים".

9. האם הדוח מביא בחשבון גם הטבות מעבר לשכר, כמו תגמול הונוי ותן ביט?

"יש חברות שמעניקות הטבות מעבר לשכר", מוכירה עו"ד ארונסון

שנהב. "הנציבות קבעה שכל מה שמשלמים עליו מס הכנסה, נחשב כשכר – לדוגמה תן ביט, מתנות חגים, דלק ועוד. כלומר, יכול להיות שעובד ועובדת ישתכרו אותו דבר אבל שווי הטבות של העובד יהיה גבוה יותר".

עו"ד גלית גולן רתם, שותפה במח' לקת דיני עבודה במשרד מ. פירון ושות', מתייחסת למקרים של תגמול הונוי, ומוסיפה כי במקרה כזה "ניתן לדווח פעמיים – בשתי עמודות – עם תגמול הונוי ובלעדיו, ולצרף לכך הסבר מתאים. לדבריה, "החוק מחייב לכלול את כל הטבות השכר שחייבות במס, אבל אם היו באותה שנה עובדים שקיבלו גם גמר שבחון? לכן, לצד אותו נתון ניתן להסביר שנציג גם את השכר לפי ציויים".

10. מה אומר הניסוח בעולם על הסיכוי של המהלך לשנות את פערי השכר?

פערי שכר מגדירים מאפיינים את שוקי העבודה ברוב המדינות המפותחות, ולא רק בישראל נעשים מאמצי צמצום אותם. כבר בשנת 2018, מעסיקים של חברות עם יותר מ-250 עובדים חייבים לפרסם סטטיסטיקת שכר מבוססת מגדר. בגרמניה, לעובדים יש זכות לדעת את השכר החציוני של קבוצת עובדים דומים בחברות עם יותר מ-200 עובדים. בדנמרק, חברות עם יותר מ-35 עובדים נדרשות לחשוף נתונים סטטיסטיים מגדריים. בארה"ב, צו של ממשל אובי-מה מ-2016 חייב חברות גדולות לדווח סטטיסטיקות נתוני שכר לפי מגדר אך בוטל על ידי ממשל טראמפ.

בעולם על יזכוח על התועלת בצעדים האלה. בעבר אמר גלובס פרופ' יניב גרינשטיין מאוניברסיטת רייכמן כי ממשלות ואיגודי עובדים מייצגים נשים רואים בשקיפות כלי שתורם לשוויון שכר, ולעומת המתנגדים טוענים שהשיפת הפער במתן החברה אינה מועילה לשוויון השכר, ועם זאת היא מגדירה לים הוצאות ניהוליות ומפירה את פרטיות העובדים. מחקר שנעשה בדנמרק נותן סיבה לאופטימיות: הוא איראה שהחקיקה לגילוי סטטיסטיקת שכר בחברה על פי מגדר שכר הביא לצמצום הפערים.

"אני חושבת שהשינוי יקרה", אומרת פרופ' שרון רבין-מרגלית, חוקרת מובילה בתחום משפט העובד דה בישראל, מהקפולטה למשפט טים באוניברסיטת רייכמן. "הייתה משימה עיקרית יותר משנה להתארגן, וכבר יש מעסיקים שבינתיים שינו משהו במדיניות השכר. עצם הצורך בדיווח הוא סוג של אכיפה פנימית". היא מוכיחה שבגלל הלחץ הציבורי בעקבות פרסום הדוחות יש תפקיד. "מי היה מאמין שכתבה ב'ניו יורק טיימס' ב-2017 תוביל למהפכה כמו Metoo? הנעלם הגדול יותר הוא זה שעובדות שיגלו עם הדיווח שיש פערים. כדי להמשיך הלאה, הן צריכות לנקוט צעדים, לבקש מידע נוסף מהמעסיק. האם בהמשך תהיה הגשת תובענה ייצוגית? כרגע עוד קשה להעריך". ●