

האם אצלכם

כולם שווים?

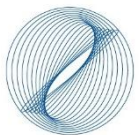
יישום תיקון לחוק
שכר שווה

דוח שכר מגדרי

- **חוק שוויון הזדמנויות בעבודה** התשמ"ח - 1988 אוסר על מעסיק להפלות עובד או מועמד לעבודה מחמת מאפיינים שונים המפורטים בחוק: **מין, נטייה מינית, מעמד אישי, היריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, הורות, גיל, גזע, דת, לאום, ארץ מוצא, מקום מגורים, השקפה, חברות במפלגה ושירות במילואים.**

- **חוק שכר שווה לעובדת ולעובד**, התשנ"ו-1996 נועד לקדם שוויון ולמנוע אפליה בין המינים בכל הנוגע לשכר או לכל גמול אחר בקשר לעבודה. **החוק קובע כי עובדת ועובד אצל אותו מעסיק זכאים לשכר שווה עבור עבודה שווה**, עבודה שווה בעיקרה ועבודה שוות-ערך.

מה הפתרון? מדיניות סדורה! ותיעוד
במערכות הנתונים!



על מי חל החוק?



מעסיק
הכפוף לחוק
העמותות

מעסיק
הכפוף לחוק
ניירות ערך –
חברה
בורסאית



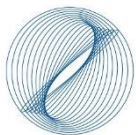
מעסיק המעסיק יותר מ 518* עובדים
או מעסיק הכפוף לאחד החוקים

גופים
מתוקצבים

מעסיק
הכפוף לחוק
תאגדי מים
וביוב

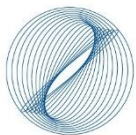


* ביום 31.12.2021

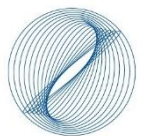


תדירות פרסום, תקופה ואוכלוסיית עובדים?

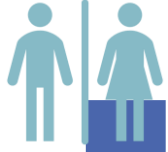
- **תדירות הדיווח** - הדיווח יופק אחת לשנה
- **תקופת הדיווח** - הדיווח יתייחס לנתוני השכר של השנה הקלנדרית החולפת – בפעם הראשונה נתוני 2021
- **אילו עובדים נכללים בדוח?** עובדים שעבדו בשנה החולפת וב- 31.12 התקיימו יחסי עובד מעסיק (ניתן לכלול עובדי קבלן)... כן, גם בכירים 😊
- **מה עם פרטיות הנתונים?** בהתאם לסעיף 2(ד) לחוק נקבע כי ניתוח הנתונים יהיה כזה שלא יאפשר זיהוי של עובדים



מה צריך לדווח?



מה כולל כל דוח?



דוח לעובדת

- הודעה אישית לעובדת.
- ציון הקבוצה לה שייך העובד
- שיעור הפער בין גברים ונשים בקבוצה בהתאם לדיווח הפנימי



דוח פנימי

- פילוח העובדים
- חופש מלא ובלבד
- שיש היגיון מסדר
- כינוי לכל קבוצה

אילו ניתוחים?

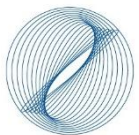
- שכר ברוטו בפועל, שכר ברוטו למשרה מלאה, שיעור פער השכר בין נשים לגברים
- שיעור העובדים ששכרם נמוך מהשכר הממוצע במקום העבודה
- שיעור העובדים להם משולמת השלמת שכר מינימום
- חלקיות המשרה הממוצעת



דוח פומבי

- לציבור הדוח לא יכלול את כינוי הקבוצות
- הדוח יכלול את שיעור הפער בשכר הברוטו (בפועל ולמשרה מלאה) ושיעור חלקיות המשרה
- שיעור העובדים ששכרם נמוך מהשכר הממוצע
- שיעור העובדים שמקבלים השלמה לשכר מינימום בחברה לפי מגדר

- **איזה שכר משווים? כל סכום שמשולם בגינו מס לפי 2(2) לפקודה – בקיצור ברוטו למס**
- **המעסיק רשאי להוסיף לדוח נתונים נוספים המסבירים את פערי השכר בכל קבוצה**
- **מי שמדווח לממונה על השכר באוצר אין חובה לפרסם דוח פומבי**



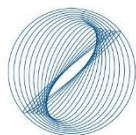
סוגיות עיקריות

שכר שנבחן בדוח

- החוק מחייב לבחון גם את שכר הברוטו בפועל וגם את שכר הברוטו המנורמל למשרה מלאה
- אופן נרמול למשרה מלאה דורש בחינה של רכיבים אותם יש לנרמל וכאלו שיש לקחת כפי שהם בפועל (ללא נרמול)
- בחינת הסיבות לפערים שנמצאו יעשה בעזרת פירוק השכר לקבוצות/רכיבי שכר שונים

קבוצות חיתוך

- החוק אינו קובע באיזה אופן לקבוע את קבוצות השיוך של כל עובד ולכן אופן החיתוך משמעותי ביותר



סוגיות עיקריות

אוכלוסייה :

- הדוח יבחן את שכר כל העובדים איתם יש לחברה יחסי עובד-מעסיק נכון ליום 31/12/2021
- ניתן להוסיף גם בחינה של עובדי קבלן (החלטת החברה)

בהתאם לסעיף 2(ד) לחוק נקבע כי ניתוח הנתונים יהיה כזה שלא יאפשר זיהוי של עובדים

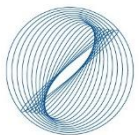
ולכן נקבעו תנאי סף לכניסה לניתוח (קריטריונים)

- גודל קבוצה מינימלי של כלל הקבוצה (גברים + נשים) - 6 עובדים
- מספר נשים/גברים מינימלי בקבוצה - 3 עובדים

הגדרת פער מהותי בשכר

- ניתוח מפורט כאשר **נמצא שיש פער מהותי של 10% ומעלה** בין שכר ברוטו למשרה מלאה בין גברים

לנשים או להיפך – **הסבר בשקף הבא**



הגדרת פער מהותי

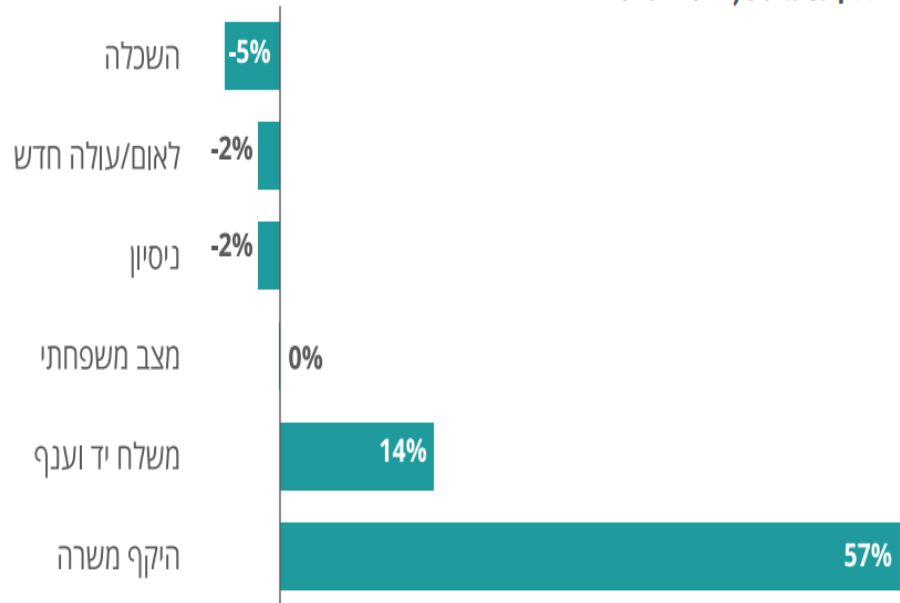
במחקר של מכון טאוב, שערכה הדס פוקס "פערים מגדריים בשוק העבודה: שכר וקיטוב תעסוקתי" עלו מספר ממצאים:

- פערי השכר בין נשים לגברים בשוק העבודה הישראלי עמדו על 35% בשנת 2016
- המקור העיקרי לפער השכר המגדרי נובע מהבדלים במספר שעות העבודה, במשלחי היד ובהישגים במתמטיקה (היקף משרה נמוך יותר של נשים מסביר 57% מהפער)
- על אף ששיעור הנשים הרוכשות השכלה גבוהה מזה של גברים, אך הן נוטות ללמוד תחומים טיפוליים וחינוכיים. לעומת זאת, גברים הם הרוב בתחומי המתמטיקה והמדעים, הקשורים לשכר גבוה יותר בממוצע

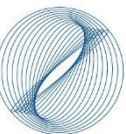
• במבט כללי ולאחר נטרול פערים מוסברים בשכר עומד הפער בשכר על כ-13%

(קישור למחקר)

תרומת ההבדלים בתכונות העובדים לפער השכר
לפי פירוק Oaxaca, 2010-2011

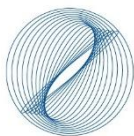


* בחלוקת כלל פער השכר למאפיינים השונים קובצו כמה משתנים יחד: ניסיון – סכום של ניסיון וניסיון בריבוע; היקף משרה – שעות עבודה ושבועות עבודה בחודש; מצב משפחתי – האם הפרט נשוי; השכלה – שנות לימוד ושנות לימוד בריבוע; משלח יד וענף – משלח יד וענף ב-2 ספרות לפי הגדרת הלמ"ס | מקור: הדס פוקס, מרכז טאוב | נתונים: הלמ"ס, סקר הכנסות

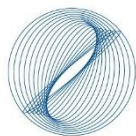


סיכונים

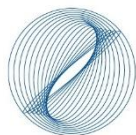
- קבלת נתוני שכר שגויים / חוסר טיוב תקין של הנתונים – יש דוחות אוטומטיים
- נרמול רכיבי שכר בצורה לא תקינה יציג פערים שגויים
- קביעת קבוצות השוואה/פילוחים שהחברה לא תוכל "לעמוד" מאחוריהן
- חוסר שביעות רצון של עובדים
- סנקציות עתידיות ואכיפה
- תביעות עובדים בגין אפליה / פערים לא מוסברים בשכר
- תקשור שגוי והכנת המנהלים למהלך



- מימוש הדוח והחוק יכול לסייע בחיזוק המחוברות הארגונית של עובדי הארגון ורתימתם
- התאמה של מדיניות התגמול באופן שישרת את הארגון באופן טוב ונכון יותר – **נושא להרצאה אחרת**
שנקיים
- תקשור חבילת התגמול הארגונית ושיווק פנימי שלה



דוח פנימי לדוגמא



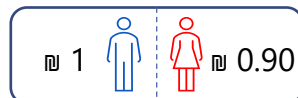
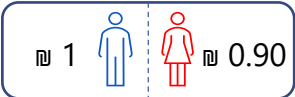
דוח פנימי - כלל הארגון

- נבחנו 1,000 עובדים – 79% מהם הן נשים

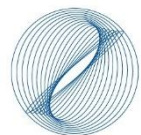
- בממוצע נשים מקבלות 0.90 ₪ (-10%) על כל 1 ₪ שמקבל גבר בשכר הברוטו למשרה מלאה

- אין עובדים שמקבלים השלמת שכר מינימום בחברה

- חלקיות המשרה הממוצעת של גברים ונשים דומה ועומדת בממוצע על 65.0%

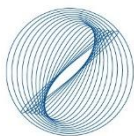


גברים	נשים	
10,000	9,000	שכר ברוטו ממוצע בפועל
15,385	13,846	שכר ברוטו ממוצע למשרה מלאה
0%	0%	שיעור העובדים שמקבלים השלמה לשכר מינימום
65.00%	70.00%	שיעור העובדים ששכרם נמוך משכר ברוטו ממוצע למשרה מלאה בחברה



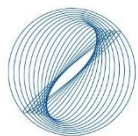
דוח פנימי – מחלקות פער תקין

יחס שכר נשים - גברים		שכר ברוטו ממוצע למשרה מלאה		שכר ברוטו ממוצע בפועל		כמות עובדים			
שכר משרה מלאה	שכר בפועל	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	מחלקה	מספר קבוצה
0.98	0.8	7,424	7,566	6,058	7,566	387	4	מעבדה	1
0.95	0.94	20,747	21,909	20,642	21,909	23	52	מערכות מידע	2
0.99	0.97	7,609	7,711	5,590	5,742	291	2	משאבי אנוש	3
0.91	0.78	15,631	17,181	9,832	12,626	188	114	פיזיותרפיה	4



דוח פנימי – מחלקות פער מהותי

יחס שכר נשים - גברים		שכר ברוטו ממוצע למשרה מלאה		שכר ברוטו ממוצע בפועל		כמות עובדים			
שכר למשרה מלאה	שכר בפועל	נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	מחלקה	מספר קבוצה
1.35	1.14	61,538	53,846	40,000	35,000	3	3	הנהלה בכירה	5



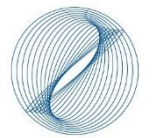
- **ביקורת פנימית על תהליך הפקת השכר** לאורך מחזור חיי העובד, שיפור תהליך השכר תוך בחינת הבקורות הקיימות בתהליך, והטמעת בקורות נוספות
- **ניהול סיכונים** בתחום השכר לרבות סיכונים משפטיים וכלכליים, בקורות ציות בדיני עבודה וכן **בקורות ביצוע על הסכמים קיבוציים**
- **בקרה ניהולית ותקציבית** של מערך השכר ומשאבי האנוש האירגוני באופן שוטף, בניית דוחות ניהוליים
- **ביצוע בדיקות תקופתיות כ"בדוק שכר מוסמך"**
- **דוחות מגדר בהתאם לחוק שכר שווה**

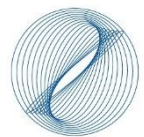
- יעוץ אסטרטגי וניהול משברים בתחום יחסי עבודה
- **ניהול מו"מ קיבוצי ראשוני או מו"מ קיבוצי** לחידוש הסכם קיים
- ניהול וליויי הסכמי התייעלות, הסכמי פרישה
- ליווי מול משרד האוצר בהסדרת חריגות מדיניות ונושאים שונים

- **יעוץ אסטרטגי בתחום השכר, תגמול** והטבות: בניית מערך תגמול והטבות, עיצוב מדיניות שכר ובקורות שכר
- בניית **חוקת שכר** למגזר הפרטי והציבורי ופישוט מודל השכר
- בניית מודלים **לתמרוץ מנהלים**, עובדים ואנשי מכירות והתאמתם לאסטרטגיה ולרווחיות. בנייה, ליווי והטמעה של תהליכי בונוס שנתי ועדכוני שכר שנתיים
- **מדרג עיסוקים ארגוני** לארגון בהתאם לצרכיו ולשיטות ההפעלה שלו ביחידות השונות (צורות העסקה, היררכית שכר ותגמול, בניית עיסוקים וניהול העיסוקים)

- **יעוץ בבניית אסטרטגיית מש"א כוללת**
- **שיפור תהליכי הגיוס** ותהליכי הכניסה לתפקיד, בהכשרה לתפקיד ובתפקיד
- ביצוע תהליכי שיפור מתמיד **באמצעות סקרים, תהליכי הערכת ביצועים** ופיתוח מסלולי התפתחות אישיים (IDP)
- פיתוח והתאמת **פתרונות לעיבוד תכנים וידע** והנגשתם לארגון,
- **הטמעת תהליכים** חוצי ארגון
- שיפור חווית עובד
- מיתוג מעסיק

- בניית **תוכניות פרישה והתייעלות**
- ליווי תהליכי פרישה מורכבים
- יעוץ **פנסיוני**
- הטמעת ואפיון של מערכות **טכנולוגיות בתחום ה HR**





GH Consulting Group

לפרטים נוספים:

גלעד הרוש, מנהל GH Consulting Group

נייד: 050-8150016

אי-מייל: Gilad@gh-c.co.il

האתר שלנו: www.gh-c.co.il