

**דף עדכון (2)
אוגוסט 2020**

לקוחות קבועים

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון 6), התש"ף-2020

ביום 25.8.2020 פרסם ברשומות תיקון לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996 ("התיקון"); "החוק"), המטיל חובה על מעסיקים כולל מעסיקים פרטיים לאסוף נתונים על פערי שכר בין עובדות ועובדים ואף לפרסם דוחות פומביים בעניין זה.

ראינו לנכון להביא בפניכם את עיקר הדברים:

1. מטרת התיקון כפי שהובהר בדברי ההסבר להצעת החוק, היא להוסיף כלי למימוש הזכות לשכר שווה לעובדת ולעובד, באמצעות פרסום מידע ש"נועד להגביר את השקיפות ולהביא את המידע לידי גורמים שיכולים לפעול לצמצום פערי השכר".
2. בהתאם לתיקון, מעסיק נדרש להכין, אחת לשנה, דוח פנימי המפרט את השכר הממוצע של עובדיו, בחלוקה לקבוצות לפי סוגי העובדים, סוגי משרות או סוגי דירוגים והכל בהתאם לסוג ואופי מקום העבודה ("פילוח עובדים"), ותוך פירוט פערי השכר הממוצע בין גברים לנשים באחוזים בכל קבוצת עובדים על פי פרמטרים שונים (סוגי עובדים, היקף העסקה, שיעור המועסקים ששכרם נמוך מהשכר הממוצע במקום העבודה ושיעור המועסקים שמשולמת להם השלמה לשכר מינימום).
3. עם עריכת הדוח הפנימי, נדרש המעסיק למסור לכל עובד מידע המפרט את הקבוצה שהוא משתייך אליה, נתונים אודות קבוצה זו ופערי השכר (באחוזים) בין העובדים והעובדות באותה קבוצה.
4. כמו כן, נדרש המעסיק לפרסם דוח פומבי לציבור, הכולל נתונים באחוזים בדבר פערי השכר הממוצע לפי פילוח העובדים בהתאם לנתונים המפורטים בדוח הפנימי. במסגרת הדוח הפומבי, רשאי המעסיק לפרט נתונים המסבירים את פערי השכר, וזאת תחת כותרת נפרדת.
5. ראוי לציין, כי החוק דורש כי כל הדיווחים לפיו יתבצעו תוך צמצום הפגיעה בפרטיות ושמירה על אבטחת מידע, וכן קובע כי לא יתבצע פרסום פומבי של נתונים שיביאו לזיהוי הפרסום עם עובד מסוים או פרסום פומבי הכולל מידע שהוא סוד מסחרי או מידע בטחוני רגיש.
6. בשלב זה, התיקון והחובות מכוחו, חלים על כל מעסיק המעסיק יותר מ-518 עובדים (מספר המשקף מאה פעמים "חמסה" ועוד ח"י) וכן על גופים בשירות הציבורי הכפופים לסעיף 33 לחוק יסודות התקציב; עמותות; תאגידי מים וביוב; גופים הנדרשים לדווח בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970.



יונתן, בריק ושות' | משרד עורכי דין

7. החוק ייכנס לתוקפו ביום **25.10.2020**, כאשר הדוח הפנימי הראשון ייערך לא יאוחר מיום **1.6.2022**, בגין שנת **2021**.
8. כמו כן, החל מיום **1.6.2022**, רשאי שר העבודה הרווחה והשירותים החברתיים, באישור שר האוצר וועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת, להחיל את הוראות החוק גם על מעסיקים המעסיקים פחות מ-518 עובדים.
9. במסגרת התיקון תוקן גם חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, באופן שהוקנו לגורמים בנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה סמכויות לדרוש ממעסיקים את הדוח הפנימי ואת הנתונים שעל בסיסם נערך הדוח.
10. הנה כי כן, מעסיקים המעסיקים יותר מ-518 עובדים נדרשים להיערך ליישום החוק, כאשר השלב הראשון הינו הגדרת הקבוצות הרלבנטיות לצורך פילוח העובדים. כמו כן, בעת הכנת הדוחות, ופרסומם, נדרשים המעסיקים ליתן את הדעת להיבטי הגנת הפרטיות ואבטחת המידע.
11. האמור לעיל מהווה סקירה, תמציתית, של עיקרי החוק, וכמובן שבעת יישום החובות יש לפעול בהתאם להוראות החוק במלואן.

כרגיל אנו עומדים לרשותכם לכל שאלה או הבהרה.

בברכה,

איל בריק, עו"ד