

הכנסת העשרים וחמש

יוזמים: חברי הכנסת עאידה תומא סלימאן

אחמד טיבי

יוסף עטאונה

עופר כסיף

גלעד קריב

אימאן ח'טיב יאסין

מטי צרפתי הרכבי

פ/25/4396

הצעת חוק צמצום פערי שכר מגדריים (תיקוני חקיקה), התשפ"ד-2024

1. תיקון חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 –
ההזדמנויות בעבודה

(1) בסעיף 18ח, אחרי פסקה (8) יבוא:

"(9) אחיפת חובת עריכת דוח שכר שנתי בהתייחסות לפי מין לפי הוראות סעיף 6ב לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996² (בחוק זה – חוק שכר שווה).";

(2) אחרי סעיף 18טו יבוא:

"יחידת הממונה 18טו. (א) הנציבות תקים יחידה לצמצום פערי לצמצום פערי שכר שכר מגדריים.

¹ ס"ח התשמ"ח, עמ' 38.

² ס"ח התשנ"ו, עמ' 230.

(ב) בראש היחידה יעמוד ממונה על צמצום פערי שכר (בחוק זה – הממונה) אשר יהיה עובד מדינה ויפעל לפי הוראות הנציב הארצי ובפיקוחו.

(ג) הממונה יאכוף ויפעל לצמצם את פערי השכר בין גברים לנשים, בין היתר באמצעות הדרכים המפורטות להלן:

(1) פרסום נוסח אחיד לדוח הפנימי ולדוח הפומבי על פערי שכר, כמשמעותם בסעיף 6ב לחוק שכר שווה (בסעיף זה – הדיווחים);

(2) הקמת אתר ממשלתי לפרסום מקוון של הדוחות הפומביים החייבים בפרסום לפי הוראות סעיף 6ב לחוק שכר שווה ונקיטת אמצעים לאכיפת פרסומם כאמור;

(3) דרישה ממעסיק שמהדוח שלו עולה שקיימים אצלו פערי שכר להגיש בתוך שישה חודשים תכנית מפורטת לצמצום פערי השכר אצלו;

(4) ביצוע מעקב אחר פערי השכר שעולים מהדוחות שפורסמו לפי סעיף 6ב לחוק שכר שווה, קביעת תכניות לצמצום פערי השכר ויישומן בקרב מעסיקים ומדידת השפעת הצעדים שננקטו על קיומם של פערי שכר בישראל."

תיקון חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996³ – 2. בחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996³ – שווה לעובדת ולעובד

(1) בסעיף 6א –

(א) במקום כותרת השוליים יבוא "הזכות למידע על פערי שכר".

(ב) האמור בו יסומן "(א)" ואחריו יבוא:

"(ב) מעסיק יידע את עובדיו בדבר זכותם לקבל את המידע הנדרש כדי לקבוע אם הם משתכרים שכר שווה לעובדים באותה הדרגה שלהם.

(ג) מעסיק יחשוף בפני כל עובד, טרם כניסתו למשרה, את טווח השכר הצפוי במשרה זו; המעסיק יעביר לעובד טרם תחילת העסקתו תיאור של התנאים אשר ישפיעו על שכרו ועל התקדמותו במקום העבודה.

(ד) בתובענה של עובד בשל הפרת הוראות סעיפים 6א ו-6ב, תהא חובת ההוכחה על הנתבע כי פעל שלא בניגוד להוראות הסעיפים האמורים."

(2) בסעיף 6ב –

(א) בסעיף קטן (א), אחרי ההגדרה "מידע רגיש", יבוא:

"מעסיק" – מי שמעסיק בשכר באופן קבוע יותר מ-100 עובדים";

(ב) בסעיף קטן (ב), במקום "מי שמוטלת עליו חובה לפי חיקוק כאמור בסעיף 6א, ומעסיק המעסיק יותר מ-518 עובדים (בסעיף זה – מעסיק)" יבוא "מעסיק";

³ ס"ח התשנ"ו, עמ' 230.

(ג) בסעיף קטן (ד), אחרי "אם יש כזה" יבוא "וכן יגיש את הדוח האמור לממונה על צמצום פערי שכר לפי סעיף 18טו1 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (בחוק זה – הממונה)";

(ד) אחרי סעיף קטן (ה) יבוא:

"(ה1) מעסיק שבארגונו יש פערי שכר בין גברים ונשים, בניגוד להוראות סעיף 2 או 3 לחוק זה, יגיש לממונה תכנית לצמצום פערי השכר במועד שיקבע הממונה.

(ה2) הגיש המעסיק תכנית לצמצום פערי שכר כאמור בסעיף קטן (ה1), יגיש בכל שנה שלאחר מכן, לצד הדיווח הנדרש לפי סעיף קטן (ד), דיווח על יישום התכנית לצמצום פערי השכר בין גברים לנשים בארגונו וזאת עד לאישור הממונה כי הפערים האמורים טופלו כנדרש על פי הוראות הדין.

(ה3) על מעסיק להסביר את פערי השכר בארגונו לכל גורם רלוונטי שיבקש זאת, וכן ליידעם בדבר התכנית לצמצום פערי שכר שהגיש כאמור בסעיף קטן (ה1).";

(ה) בסופו יבוא:

"(ט) הפר מעסיק הוראה מהוראות סעיף זה, יוטל עליו עיצום כספי, בסכום ובאופן שיקבע שר העבודה בתקנות."

דברי הסבר

פערי השכר בין נשים לגברים בישראל הם מן הגבוהים בעולם המערבי. לפי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, נכון לשנת 2016 שכרה הממוצע של אישה עמד על כ-65% בלבד משכרו הממוצע של גבר. גם בשכר השעתי קיים פער משמעותי בין גברים לנשים, כך ששכרה הממוצע של אישה לשעה עומד על כ-81% משל גבר. בהשוואה בין-לאומית, ישראל נמצאת במקום הרביעי בקרב מדינות ה-OECD בגובה פערי השכר בין גברים לנשים המועסקים במשרה מלאה (OECD, 2018).

פערי השכר במשק הם תוצאה של גורמים רבים, ביניהם נורמות חברתיות המסלילות נשים למקצועות מעוטי שכר ולוויתורים תעסוקתיים משמעותיים לטובת טיפול בילדים וביצוע מטלות הבית. לצד גורמים

אלה, וחרף צעדי חקיקה שנועדו למנוע הפליה בשכר, מתקיימת עדיין תופעה רחבה של תשלום שכר שונה לגברים ולנשים בעבור אותה עבודה או עבודה דומה.

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשמ"ח-1988 (להלן – החוק), קובע עיקרון משפטי של "שכר שווה בגין עבודה שוות ערך". על פי החוק, כאשר עובד ועובדת מבצעים עבודה שונה אך שוות ערך באותו מקום עבודה, יש לשלם להם שכר שווה. החוק מטיל את האחריות על העובדת, כאשר היא זו שצריכה להוכיח שהיא מבצעת עבודה שווה לעבודתו של גבר. הקושי בהוכחה כאמור הוא שבמקרים רבים נשים אינן יודעות מה גובה שכרם של עמיתיהן והסיכון התעסוקתי הכרוך בתביעת המעסיק בגין אפליה בשכר, והדבר מביא למיעוט תביעות מכוח חוק שכר שווה לעובדת ולעובד.

גם ברמה המהותית המנגנון הקיים אינו מספק. החוק מתייחס לאפליה בשכר כאל תופעה פרטנית ונקודתית, בעוד שבפועל מדובר בתופעה רחבת היקף אשר פוגעת בנשים כקבוצה. הצעת חוק זו מבקשת לצמצם את התופעה הרחבה של אפליה בשכר, ולא רק את מופעיה הפרטניים, באמצעות הטלת חובת דיווח אקטיבית על המעסיקים.

הצעת החוק מבקשת לעבור ממודל פסיבי למודל אקטיבי-מניעתי למיגור פערי השכר, כפי שמקובל כיום במדינות נוספות כגון צרפת או שוודיה. הצעת החוק מסתמכת על מסקנותיו של מרכז המחקר והמידע של הכנסת במסמך "כלים לצמצום פערי שכר מגדריים: מבט על" (8.1.23), וכן על הצעות הכלולות בדירקטיבה של הנציבות האירופית ל"חיזוק יישום העיקרון של שכר שווה לגברים ולנשים בעבור עבודה שווה או עבודה שוות ערך ע"י שקיפות בשכר ומנגנוני אכיפה" (10.3.23). החוק מטיל היום חובה על המעסיק לערוך דוח פנימי וחיצוני בעניין פערי השכר במקום העבודה, ובמסגרת ההסדר המוצע יחויבו המעסיקים בהגשת הדוח החיצוני ליחידה לטיפול בפערי השכר שתוקם בנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. נוסף על כך, ימונה ממונה שירכז את הדוחות שיוגשו אליו, יפרסמם בפלטפורמה ממשלתית מקוונת הנגישה לציבור הרחב, יבצע מעקב אחר פערי השכר שעולים מהדוחות כאמור ויקבע פרמטרים אחידים וקבועים להגשת הדוחות. בדיקת הממונה תייצר תמונה רחבה של המצב במקום העבודה ותאפשר למעסיקים לתקן את הפערים באופן מערכתי ולמנוע פערי שכר בארגונים. בכך הצעת החוק תסייע לעובדות לעמוד על זכויותיהן בכל הנוגע לשכר שווה.

כיום, החוק מטיל את חובת ביצוע הדוחות על מעסיקים גדולים שמעסיקים יותר מ-518 עובדים. מוצע כי החובה לערוך את הדוחות ולהגיש אותם לממונה בנציבות תחול על כל מעסיק בארגון המוגדר על ידי משרד הכלכלה כ"עסק גדול", היינו, ארגון שבו 100 עובדים או עובדות ומעלה. עוד מוצע כי הממונה על פערי השכר יורה למעסיקים אשר התגלו פערי שכר בארגונים לגבש תוכנית לתיקון הפערים. בדיקה חוזרת תבוצע בתום שלוש שנים. כמו כן, לפי ההסדר המוצע יתקין שר העבודה תקנות לקביעת אופן

וסכום העיצום הכספי שניתן להטיל על מעסיק שמפר הוראה מהוראות הצעת החוק.
עוד מוצע לעגן בחוק את "הזכות למידע על פערי שכר" באופן שיחייב מעסיקים להנגיש לעובדיהם את המידע על פערי שכר בארגונים, ולחשוף את טווחי השכר הצפויים לעובדים עתידיים. כמו כן, חובת ההוכחה בדבר היעדר אפליה מגדרית בשכר תועבר מהעובד אל המעסיק.
הצעות חוק דומות בעיקרן הונחו על שולחן הכנסת העשרים וארבע על ידי חברת הכנסת אפרת רייטן מרום (פ/3952/24) ועל שולחן הכנסת העשרים וחמש על ידי חברת הכנסת שלי טל מירון (פ/3421/25).

הוגשה ליו"ר הכנסת והסגנים
והונחה על שולחן הכנסת ביום
א' באדר ב' התשפ"ד (11.03.2024)