



# חוק שכר שווה לעובדת ולעובד

יוני 2024

## / דו"ח שכר שווה לעובדת ועובד לשנת 2023 – נטפים בישראל

נטפים חרטה על דגלה את נושא הגיוון התעסוקתי, שכולל גיוון מגדרי, מגזרי-חברתי וגילאי, מתוך אמונה שמגוון קולות ואוכלוסיות מבטיח חוסן ארגוני, המשכיות ויצירתיות. אנו פועלים בצורה פרו-אקטיבית על מנת להבטיח ערכים אלה. חוק שכר שווה מסייע לנו להעלות את נושא השוויון המגדרי בישראל למודעות, על מנת להבטיח שכר שווה והוגן לכל עובדת ועובד.

נטפים שואפת להגדיל את כמות הנשים המועסקות על ידיה גם להרחיב את הגיוון במעגל התעסוקה בנטפים בתחומים אחרים ואנחנו שמחים לראות בשנים האחרונות מגמה של העלאת מספר הנשים המועסקות בנטפים בכלל ובתפקידי ניהול בפרט. אנו מאמצים את התיקון לחוק כהזדמנות עבורנו להעלות את הנושא למודעות ולעודד את המנהלים לפעול בהתאם לרוח החוק.

מתוך הניתוח עולה כי נטפים משלמת באופן הוגן ושוויוני לגברים ולנשים כאחד, כאשר ברוב המכריע של הקבוצות (6 קבוצות מתוך 10) נמצא פער של עד 5% בין שכר גברים ונשים. במקומות בהם התגלה פער לאחד הכיוונים, נטפים תלמד את התוצאות לעומק ותבחן את הנושא, ככל שנדרש, במהלך דיוני השכר התקופתיים.

פילוח הנתונים בדוח התבסס על היחידה/עיסוק של כל עובד תוך הפרדה בין מנהלים ועובדים, ובין קבוצות וותק שונות.

השכר בחברה נקבע על בסיס הנתונים האישיים של כל עובד, לרבות תחום מקצוע, ניסיון, ידע מקצועי, השכלה, כישורים, ביצועים, שעות עבודה ועוד.

קבוצה מס	% פער השכר הממוצע בין גברים ונשים	% פער השכר הממוצע בין גברים ונשים למשרה מלאה	% פער השכר הממוצע בין גברים ונשים למשרה חלקית	חלקיות העסקה ממוצעת בקבוצה	% העובדים ששכרם נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה <sup>2</sup>
11	-6%	-3%	-14%	86%	57% גברים 68% נשים
2	2%	4%	-12%	91%	65% גברים 82% נשים
3	2%	3%	2%	98%	55% גברים 67% נשים
4	0.2%	2%	-8%	99%	53% גברים 67% נשים
5	-1%	--	-3%	96%	50% גברים 58% נשים
6	0.4%	--	7%	98%	46% גברים 56% נשים
7	-5%	-5%	--	100%	40% גברים 58% נשים
8	6%	6%	1%	98%	65% גברים 54% נשים
9	-5%	-5%	--	99%	42% גברים 60% נשים
10	-4%	--	-4%	58%	20% גברים 43% נשים

בטבלה, נתון במינוס משמעותו פער לטובת גברים, נתון בפלוס פער לטובת נשים. הדו"ח כולל עובדי/ות נטפים שהועסקו חודש ומעלה במהלך שנת 2023. לצורך הדו"ח, קבוצה הינה קבוצה בה ישנם לכל הפחות 10 עובדים / עובדות ו/או לפחות 4 עובדים מאותו מגדר. במקומות בהם לא מוצג מספר בטבלה, מספר העובדים לא עומד בתנאים אלה. הנתונים מתייחסים לשכר ברוטו לשנת 2023 עליו משולם מס הכנסה פירותי, כולל תוספות משמרת, שעות נוספות, נסיעות / קצובת רכב, תשלומים שנתיים (הבראה, ביגוד) ומענקים (בונוס, תמריצי מכירות). שכר זה אינו כולל תגמול הוני ותשלומים הנובעים מעזיבה של עובדים. בשנת 2023 לא שולמה השלמה לשכר המינימום למי מעובדי/ות נטפים.

<sup>1</sup> פער השכר בין גברים ונשים נובע מעבודה בשעות נוספות ומשמרות ערב ולילה כאשר גברים בחרו לעבוד בהיקף גבוה יותר במשמרות אלו לעומת נשים, ברמת שכר הבסיס אין פער כלל (0%).

<sup>2</sup> אחוז גבוה של עובדים ששכרם נמוך מהשכר הממוצע למגדר בקבוצה, נובע משונות גבוהה בשכר העובדים מאותו מגדר בקבוצה. שונות זו נובעת מהבדלים בין העובדים בנסיון, ידע מקצועי, השכלה, כישורים ומיומנויות וכמובן ביצועים, שונות זו הינה רצויה ואינה תלויה במגדר כלשהו.