



חוק שכר שווה לעובדת ולעובד

ספטמבר 2026

נטפים ישראל - דו"ח שכר שווה לעובדת ולעובד לשנת 2025

נטפים חרטה על דגלה את נושא הגיוון התעסוקתי, שכולל גיוון מגדרי, מגזרי-חברתי וגילאי, מתוך אמונה שמגוון קולות ואוכלוסיות מבטיח חוסן ארגוני, המשכיות ויצירתיות, ופועלת באופן עקבי ואקטיבי על מנת להבטיח שמירה וקיום של ערכים אלה.

"חוק שכר שווה" מסייע לנו להעלות את נושא השוויון המגדרי בישראל למודעות, על מנת לקדם שכר שווה והוגן לכל עובדת ועובד.

נטפים שואפת להגדיל את מספר הנשים המועסקות בחברה, וכן להרחיב את הגיוון במעגל התעסוקתי שלה באספקטים נוספים. אנחנו שמחים לראות כי בשנים האחרונות חלה מגמה חיובית בהעלאת מספר הנשים המועסקות בנטפים בכלל, ובתפקידי ניהול בפרט.

התיקון לחוק, המיושם בנטפים מדי שנה, מהווה עבורנו פלטפורמה לשיח מקדם בנושא ועידוד הדרג הניהולי בכל הרמות לפעול בהתאם לרוח החוק.

מתוך הניתוח השנה, עולה כי מתוך 12 הקבוצות בניתוח, קיימות 7 קבוצות בהן לא זוהה פער משמעותי בין שכר נשים לשכר גברים, ובכל מקרה פערים אלו לא עולים על 6%.
ב-5 מתוך הקבוצות, זוהה פער גבוה יותר (מעל 6%) ברמות השכר של גברים ונשים בחברה.

יש לזכור שהקבוצות בניתוח כוללות עיסוקים שונים המתוגמלים באופן שונה בשוק העבודה, יחד עם זאת, על מנת לוודא שאחוז הכיסוי של עובדים בניתוח הוא מקסימלי, נעשה קיבוץ של עיסוקים אלו ולעיתים השונות נובעת מהשוני בעיסוק עצמו ובאופן התגמול עבורו.

במקומות בהם התגלה פער משמעותי, נטפים תעמיק בתוצאות הניתוח ותבצע תיקונים, ככל שיידרשו, במהלך דיוני השכר התקופתיים או באופן נקודתי.

פילוח הנתונים לטובת הניתוח והדו"ח התבסס בין היתר על:

- עיסוק או יחידה של העובד.ת
- ותק, ניסיון ומדרג אירגוני
- עובדים מקצועיים ומנהלים

חשוב לציין כי השכר בחברה נקבע על בסיס הנתונים האישיים של כל עובד.ת, לרבות תחום, ניסיון, ידע מקצועי רלוונטי, השכלה, כישורים, ביצועים, שעות עבודה ועוד. על כן, גם בעיסוקים דומים, יכולים להיות הבדלי שכר מגדריים ובין מגדריים בהתאם למכלול הנתונים הללו הנלקחים בחשבון הן במועד הצעת השכר והן באופן שוטף לאורך חיי העובד.ת בארגון.

לצורך ניתוח הנתונים ועל מנת לשמור על מהימנות סטטיסטית, נקבעו 3 כללים היוצרים סף מינימום לחישוב:

- 10 עובדים ועובדות לכל הפחות,
- 4 עובדים מאותו מגדר לכל הפחות,
- 10% של גברים/נשים לכל הפחות בהרכב הקבוצה.

קבוצות שלא עמדו באחד או יותר מתנאי הסף, לא נותחו במסגרת דו"ח זה.

בניתוח לשנת 2025, 10 קבוצות לא עמדו בתנאי הסף שנקבעו ובסה"כ לא נכללו בניתוח לשנה זו 21% מכלל העובדים והעובדות (קיטון לעומת 28% שלא נכללו בדו"ח בשנה שעברה).

הטבלה המצורפת מציגה את 12 הקבוצות שנכללו בניתוח. בטבלה, נתון במינוס מציין פער לטובת גברים, נתון בפלוס מציין פער לטובת נשים. הדו"ח כולל את כלל עובדי ועובדות נטפים בישראל אשר במהלך שנת 2025 הועסקו בחברה במשך 6 שבועות, לכל הפחות.

מספר הקבוצה בשנת 2025	פער השכר הממוצע בין נשים וגברים
קבוצה מספר 1	16.5%-
קבוצה מספר 2	8.4%-
קבוצה מספר 3	7.7%-
קבוצה מספר 4	7.6%-
קבוצה מספר 5	0.2%+
קבוצה מספר 6	0.1%+
קבוצה מספר 7	5.4%-
קבוצה מספר 8	7.2%-
קבוצה מספר 9	5.3%-
קבוצה מספר 10	5.8%-
קבוצה מספר 11	9.7%-
קבוצה מספר 12	2.5%+

ניתוח השכר בוצע לפי השכר ברוטו לשנת 2025 (מנורמל ל-100% משרה שנתית מלאה), שעליו משולם מס הכנסה פירותי, כולל תוספות משמרת, שעות נוספות, נסיעות/קצובת רכב, תשלומים שנתיים (לרבות הבראה, ביגוד, בונוס ותמריצי מכירות). השכר המנותח אינו כולל רכיבי תגמול הוני ותשלומים הנובעים מעזיבה של עובדים.

גם השנה, בדומה לשנתיים הקודמות, שולמו תשלומים משמעותיים לעובדים בגין ימי מילואים בעקבות הלחימה המתמשכת. בהתאם לכך, נקבע כי השכר בגין ימי מילואים אינו מייצג באופן מהימן את השכר ברוטו הכולל, ולכן לא נלקח בחשבון לצורכי הניתוח.

בשנת 2025 לא שולמה השלמה לשכר המינימום למי מעובדי נטפים.

הבהרה

בקבוצה מספר 1 פער השכר בין גברים ונשים נובע מריבוי בשעות נוספות ומשמרות ערב ולילה באוכלוסיית הגברים שבחרו לעבוד בהיקף גבוה יותר במשמרות אלו לעומת הנשים בקבוצה. יתר על כן, שכר היסוד הממוצע (שכר ברוטו שעתי) בקבוצה זו, זהה בקרב אוכלוסיית הנשים והגברים בקבוצה, כך שניתן לומר שהפער המוצג אינו נובע מחוסר שיוון מגדרי בשכר.