

# חוק שכר שווה לעובדת ולעובד

דו"ח פומבי בגין שנת 2022



**שכר**  
שכר ברוטו למס  
מנורמל למשרה מלאה

**פיתוח נתונים**  
לפי תחומי עיסוק והיררכיה  
ארגוני בפיתוח ל-53 קבוצות

**תאריך הוצאה הדוח**  
**01/06/2023**

## חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"א- 1996 ("החוק")

**דו"ח שכר שנתי בהתייחסות לפי מין: דו"ח פומבי בגין שנת 2022 בהתאם להוראות סעיף 6ב(ד) לחוק.**

בחודשים האחרונים ערכנו מיפוי מגדרי של פערי שכר בגין שנת 2022 לפי חלוקת העובדים לקבוצות, בהתאם לנדרש בחוק, וכעת אנו מפרסמים את הנתונים במסגרת דו"ח פומבי זה.

ממצאי הדוח, עולה כי בחלוקת מהקבוצות יש פער שכר לטובת הגברים ובחילק לטובת הנשים, ובכל מקרה הפער הגדל בייתר שאת בקבוצות לטובת גברים הינו בשיעור של 5.7% ולטובת נשים הינו בשיעור 7.1%.

מהתפלגות כוח האדם בהראל בין גברים לנשים עולה כי 72% מסך כוח האדם בהראל הינו נשים. אנו גם אים בנתון זה, השווין הוא חלק מתפישת עולמנו. אנו רואים חשיבות רבה בגין תעסוקתי ואיזון מגדרי - חילוק מהמחייבות להוגנות, שקייפות והטמעת שיקולים חברתיים בליבת פעילותוננו. פער השכר בין המינים, לכאן או לכאן, נובעים בעיקר ממבדדים אובייקטיביים כגון: ביצוע, תפוקות, איכות העבודה, עמידה ביעדים, חדשנות ושותפות בצוות.

## להלן הפרשי השכר בין נשים לגברים, בפילוח ל-53 קבוצות:

הסבר עיקרי לפעריהם	חלוקת העסקה ממצועת בקבוצה	אחוז פערי השכר הממצוע* לחודש מרשה מלאה בין העובדות לעובדים בקבוצה	אחוז פערי השכר הממצוע* לחודש מרשה חליקית בין העובדות לעובדים בקבוצה	אחוז פערי השכר הממצוע* לחודש כל העובדות לעובדים בקבוצה	קבוצה (פילוח עובדים)
שכר תלוי תפקוה	<b>91%</b>	<b>2.3%</b>		<b>2.3%</b>	1
שכר תלוי תפקוה	<b>86%</b>	<b>-4.5%</b>	<b>1.1%</b>	<b>-0.3%</b>	2
שכר תלוי תפקוה	<b>83%</b>	<b>-0.1%</b>		<b>-0.1%</b>	3
שכר תלוי תפקוה	<b>76%</b>	<b>4.6%</b>		<b>4.6%</b>	4
שכר תלוי תפקוה	<b>100%</b>	<b>3.8%</b>		<b>3.8%</b>	5
שכר תלוי תפקוה	<b>100%</b>	<b>-5.7%</b>		<b>-5.7%</b>	6
שכר תלוי תפקוה	<b>88%</b>	<b>-4.4%</b>		<b>-4.4%</b>	7
	<b>97%</b>	<b>1.2%</b>		<b>1.2%</b>	8
	<b>78%</b>	<b>-0.8%</b>		<b>-0.8%</b>	9
	<b>100%</b>	<b>-0.2%</b>		<b>-0.2%</b>	10
ביחסוב עפ"י שכר קבוע לפיזיון פיטוריים, נמצא פער נמוך יותר שהינו 0.9%	<b>100%</b>	<b>5.8%</b>		<b>5.8%</b>	11
	<b>100%</b>	<b>-1.4%</b>		<b>-1.4%</b>	12
	<b>99%</b>	<b>1.1%</b>		<b>3.1%</b>	13
	<b>100%</b>	<b>-1.9%</b>		<b>-1.9%</b>	14
ביחסוב עפ"י שכר קבוע לפיזיון פיטוריים, נמצא פער נמוך יותר שהינו -2.6%	<b>100%</b>	<b>-4.6%</b>		<b>-4.6%</b>	15
	<b>81%</b>	<b>-1.3%</b>		<b>-1.3%</b>	16
	<b>100%</b>	<b>-2.4%</b>		<b>-2.4%</b>	17
	<b>99%</b>	<b>-2.2%</b>		<b>-1.9%</b>	18

\* לצד ציון אחוז פער השכר הממצוע מצוין סימן "מינוס" (-) כאשר פער השכר הוא לטובת גברים וסימן "פלוס" (+) כאשר פער השכר הוא לטובת נשים.

## להלן הפרשי השכר בין נשים לגברים, בפילוח ל-53 קבוצות:

הסבר עיקרי לפעירים	חלוקת העסקה משמעות בקבוצה	אחוז פערי השכר המשמעותי* לחודש למשרה מלאה בין העובדות לעובדים בקבוצה	אחוז פערי השכר המשמעותי* לחודש למשרה חלקית בין העובדות לעובדים בקבוצה	אחוז פערי השכר המשמעותי* לחודש בין כל העובדות לעובדים בקבוצה	קבוצה (פילוח עובדים)
ביחסוב עפ"י שכר קבוע לפיזי"י פטוריים, נמצא פער נמוך יותר מאשר 2.6%	<b>97%</b>	<b>-5.4%</b>		<b>-5.4%</b>	<b>19</b>
ביחסוב עפ"י שכר קבוע לפיזי"י פטוריים, נמצא פער נמוך יותר מאשר 0.2%	<b>100%</b>	<b>-5.3%</b>		<b>-5.3%</b>	<b>20</b>
	<b>100%</b>	<b>5.1%</b>		<b>5.1%</b>	<b>21</b>
	<b>100%</b>	<b>-3.6%</b>		<b>-3.6%</b>	<b>22</b>
	<b>99%</b>	<b>-2.5%</b>		<b>-2.5%</b>	<b>23</b>
ביחסוב עפ"י שכר קבוע לפיזי"י פטוריים, נמצא פער נמוך יותר מאשר 1.5%	<b>99%</b>	<b>-4.0%</b>		<b>-4.0%</b>	<b>24</b>
	<b>99%</b>	<b>-4.1%</b>		<b>-4.1%</b>	<b>25</b>
	<b>100%</b>	<b>-3.7%</b>		<b>-3.7%</b>	<b>26</b>
	<b>100%</b>	<b>0.7%</b>		<b>0.7%</b>	<b>27</b>
	<b>100%</b>	<b>3.2%</b>		<b>3.2%</b>	<b>28</b>
	<b>100%</b>	<b>-5.4%</b>		<b>-5.4%</b>	<b>29</b>
	<b>100%</b>	<b>-1.6%</b>		<b>-1.6%</b>	<b>30</b>
ביחסוב עפ"י שכר קבוע לפיזי"י פטוריים, נמצא פער נמוך יותר מאשר 0.2%	<b>100%</b>	<b>-4.5%</b>		<b>-4.5%</b>	<b>31</b>
	<b>100%</b>	<b>-0.7%</b>		<b>-0.7%</b>	<b>32</b>
	<b>100%</b>	<b>-2.7%</b>		<b>-2.7%</b>	<b>33</b>
	<b>100%</b>	<b>-2.7%</b>		<b>2.7%</b>	<b>34</b>
	<b>100%</b>	<b>2.5%</b>		<b>2.5%</b>	<b>35</b>
	<b>100%</b>	<b>-5.0%</b>		<b>-5.0%</b>	<b>36</b>

\* לצד ציון אחוז פערי השכר הממוצע מצוין סימן "מינוס" (-) כאשר פער השכר הוא לטובת גברים וסימן "פלוס" (+) כאשר פער השכר הוא לטובת נשים.

## להלן הפרשי השכר בין נשים לגברים, בפילוח ל-53 קבוצות:

הסבר עיקרי לפעריהם	חלוקת העסקה מומוצעת בקבוצה	אחוז פערי השכר המומוצע* לחודש <b>למשרה מלאה</b> בין העובדות לעובדים בקבוצה	אחוז פערי השכר המומוצע* לחודש <b>למשרה חלקית</b> בין העובדות לעובדים בקבוצה	אחוז פערי השכר המומוצע* לחודש <b>בכל העובדות</b> לעובדים בקבוצה	קבוצה (פילוח עובדים)
	<b>98%</b>	<b>7.1%</b>		<b>7.1%</b>	<b>37</b>
בחישוב עפ"י שכר קבוע לפיצויי פיטוריים, נמצא פער נזון יותר מאשר 3.4%	<b>100%</b>	<b>6.0%</b>		<b>6.0%</b>	<b>38</b>
	<b>99%</b>	<b>-3.6%</b>		<b>-3.6%</b>	<b>39</b>
	<b>100%</b>	<b>-4.3%</b>		<b>-4.3%</b>	<b>40</b>
	<b>98%</b>	<b>0.6%</b>		<b>0.6%</b>	<b>41</b>
	<b>99%</b>	<b>2.7%</b>		<b>2.7%</b>	<b>42</b>
	<b>85%</b>	<b>-2.0%</b>	<b>3.3%</b>	<b>0.6%</b>	<b>43</b>
	<b>100%</b>	<b>1.5%</b>		<b>1.5%</b>	<b>44</b>
	<b>100%</b>	<b>-2.6%</b>		<b>-2.6%</b>	<b>45</b>
	<b>97%</b>	<b>1.7%</b>		<b>2.3%</b>	<b>46</b>
	<b>100%</b>	<b>0.3%</b>		<b>0.3%</b>	<b>47</b>
	<b>100%</b>	<b>5.9%</b>		<b>5.9%</b>	<b>48</b>
	<b>100%</b>	<b>4.8%</b>		<b>4.8%</b>	<b>49</b>
	<b>100%</b>	<b>-5.4%</b>		<b>-5.4%</b>	<b>50</b>
	<b>100%</b>	<b>-3.3%</b>		<b>-3.3%</b>	<b>51</b>
	<b>100%</b>	<b>4.8%</b>		<b>4.8%</b>	<b>52</b>
	<b>100%</b>	<b>0.5%</b>		<b>0.5%</b>	<b>53</b>

\* לצד ציון אחוז פערי השכר המומוצע מצוין סימן "מינוס" (-) כאשר פער השכר הוא לטובת גברים וסימן "פלוס" (+) כאשר פער השכר הוא לטובת נשים.

# חוק שכר שווה לעובדת ולעובד

דו"ח פומבי בגין שנת 2022



אחד העובדות והעבדים ששכרכם/ן נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה  
במקום העבודה, לפי הפילוח הנבחר:



עבדות 50%	עבדים 80%	28	עבדות 53%	עבדים 58%	1
עבדות 67%	עבדים 57%	29	עבדות 67%	עבדים 70%	2
עבדות 59%	עבדים 60%	30	עבדות 64%	עבדים 57%	3
עבדות 58%	עבדים 65%	31	עבדות 44%	עבדים 56%	4
עבדות 60%	עבדים 50%	32	עבדות 59%	עבדים 59%	5
עבדות 44%	עבדים 75%	33	עבדות 56%	עבדים 49%	6
עבדות 63%	עבדים 50%	34	עבדות 74%	עבדים 66%	7
עבדות 60%	עבדים 50%	35	עבדות 50%	עבדים 63%	8
עבדות 57%	עבדים 69%	36	עבדות 47%	עבדים 69%	9
עבדות 50%	עבדים 50%	37	עבדות 63%	עבדים 50%	10
עבדות 50%	עבדים 38%	38	עבדות 40%	עבדים 44%	11
עבדות 56%	עבדים 57%	39	עבדות 83%	עבדים 50%	12
עבדות 63%	עבדים 45%	40	עבדות 53%	עבדים 70%	13
עבדות 65%	עבדים 50%	41	עבדות 67%	עבדים 53%	14
עבדות 61%	עבדים 63%	42	עבדות 75%	עבדים 58%	15
עבדות 68%	עבדים 67%	43	עבדות 33%	עבדים 50%	16
עבדות 33%	עבדים 50%	44	עבדות 47%	עבדים 40%	17
עבדות 75%	עבדים 33%	45	עבדות 58%	עבדים 54%	18
עבדות 56%	עבדים 43%	46	עבדות 63%	עבדים 64%	19
עבדות 50%	עבדים 57%	47	עבדות 50%	עבדים 43%	20
עבדות 64%	עבדים 75%	48	עבדות 30%	עבדים 59%	21
עבדות 50%	עבדים 43%	49	עבדות 69%	עבדים 67%	22
עבדות 56%	עבדים 56%	50	עבדות 61%	עבדים 62%	23
עבדות 65%	עבדים 42%	51	עבדות 50%	עבדים 40%	24
עבדות 67%	עבדים 47%	52	עבדות 62%	עבדים 49%	25
עבדות 44%	עבדים 53%	53	עבדות 65%	עבדים 47%	26
			עבדות 71%	עבדים 71%	27