

השוואת פערי שכר מגדריים לשנת 2021

חדשנות | אחריות | חושבים אנשים | קבוצה מנצחת

מדיניות השכר של החברה

אבן קיסר חורטת על דגלה את הערך **“חושבים אנשים” – People first** – כאחד מארבעת ערכי החברה. תחת עקרונות ערך זה, וכחלק מהקוד האתי של החברה, **אנו מחויבים לפעול לשוויון הזדמנויות ולפיתוח מלוא הפוטנציאל של כל עובדינו.**

אנו מקבלים החלטות הנוגעות להעסקה בהתאם לצרכים עסקיים, מגמות בשוק העבודה, הסמכות מקצועיות, יכולות העובד, ניסיונו המקצועי ומומחיותו. אנו מחויבים לנהוג בעובדינו בהגינות וללא אפליה בשל מגדר, גיל, גזע, לאום, מוצא, דת, סטאטוס אישי, משפחתי או, מגבלה, שירות צבאי, נטייה מינית, העדפה פוליטית, מקום מגורים ועוד. מדיניות השכר של החברה מושתתת על עקרונות אלה, כאשר שכר עובדים בחברה נקבע על בסיס קריטריונים רלוונטיים, ביניהם:

- מהות התפקיד והשכר המקובל בשוק העבודה לתפקיד זה.
- רקע מקצועי של מועמדים ועובדים – השכלה רלוונטית, ניסיון, הכשרות, הסמכות מיוחדות וכדומה.
- ביצועי העובדים לאורך זמן בהשוואה ממדים ויעדים אישיים וצוותיים.
- נוסחאות קבועות לקביעת הטבות נלוות לשכר הבסיס של העובד כגון מכסת ימי חופשה, הבראה, תשלום נסיעות והפרשות סוציאליות.

ענף

החברה נכללת בענף התעשייה.

אוכלוסיה נכללת

- כלל עובדי אבן קיסר, אשר עבדו בחברה במהלך 2021, לרבות עובדים שעבדו במשרות חלקיות ועובדים שעבדו בחלק מן השנה וחלקם כבר אינם עובדים בחברה.

בניית קבוצות השוואה לצורך הניתוח

חוק שכר שווה קובע כי את הדוחות יש לערוך על בסיס חלוקה לקבוצות עובדים, סוגי משרות או מדרגים, בהתאם לשיקול דעת החברה, כך שיזוהו קבוצות של עובדות ועובדים עם מאפיינים דומים וההשוואה של פערי השכר בתוך כל קבוצה תהיה אותנטית ורלבנטית.

בהתאם לכך בניית קבוצות ההשוואה בוצע באופן הבא:

- במשרות בהן כמות העובדים בכל תפקיד הינה קטנה, באופן שלא ניתן היה לפרסם את המידע ההשוואתי בצורה מהימנה ומבלי לפגוע בפרטיות המידע של העובדים והעובדות, העובדים והעובדות חולקו לקבוצות תפקיד כלליות ורחבות יותר כגון – קבוצת המנהלים בחברה, קבוצת המטה המקצועי ועוד.
- עם זאת, בהבנת התוצאות, יש לקחת בחשבון כי על אף שיוצגו תחת קבוצה אחת, קבוצות אלה כוללת מגוון מקצועות אשר השכר המוצע עבורן בשוק העבודה עשוי להיות שונה משמעותית.
- במשרות בהן כמות העובדים בכל תפקיד הינה משמעותית, העובדים והעובדות חולקו לקבוצות לפי מקצוע / תפקיד, כגון קבוצת המפעילים או קבוצת עובדי אחזקה. לתפקידים שונים יש שכר מקובל שונה בשוק ולכן רמת השכר לתפקיד שונה. כמו כן, לתפקידים שונים מבנה העסקה ותגמול שונה אשר מייצר הבדלים בתגמול (למשל קיומם או אי קיומם בתפקיד של רכיבי שכר כגון עבודת משמרות, עבודה בסופי שבוע, קריאות ועוד).
- ותק בחברה – למרות שקיימים רכיבי שכר המושפעים מותק העובד (כגון מכסת ימי חופשה, מחלה והבראה). מעבר לרכיבי אלה, הותק אינו משתנה מהותי בקביעת שכר בחברה ולכן לא ניתן דגש על ותק בפילוח הקבוצות.

סה"כ הפילוח יצר 13 קבוצות.

רכיבי שכר שנכללו בניתוח

- השכר המוצג בדיווח הינו השכר ברוטו למס עבור שנת 2021.
- רכיבי השכר שנלקחו בחשבון הינם: השתכרות מעבודה, כל תוספת, קצובה, מענק, בונוסים ומענקים, תנאים נלווים, תשלום לכיסוי הוצאות, תשלומים בגין אחזקת רכב, שימוש בטלפון, שעות נוספות, ביטוח בריאות, רכישת ספרות מקצועית, ביגוד, שימוש ברכב, או כל תגמול אחר בכסף או בשווה כסף, במישרין או בעקיפין, והכל אף אם אינם מוגדרים כשכר עבודה.
- כמו כן נכללו בנתונים לצורך הכנת הדו"ח הפקדות מעסיק להפרשות סוציאליות.
- תגמול הוני – מודל התגמול ההוני של החברה כולל מספר מדרגים, אשר ניתוח על בסיסם היה מוביל ליצירת קבוצות קטנות מידי שלא ניתן היה לפרסם השוואה שלהן. לאור זאת, רכיב התגמול ההוני לא נכלל בשכר ברוטו.

התאמות שבוצעו בשכר

מאחר והאוכלוסיה הנכללת בדו"ח כוללת גם עובדים אשר עבדו בחברה חלק מן השנה ו/או עובדים במשרה חלקית, כדי לאפשר השוואה בוצע נרמול של השכר למשרה מלאה באופן הבא:

- בוצע נרמול ליניארי של שכרם של עובדים שלא הועסקו כל השנה, כולל חל"ת וחל"ד.
- נוטרל פידיון חופשה בעזיבה או במסגרת תוכניות פידיון ימי חופשה שיושמה בחברה.
- נוטרלו תשלומים עודפים על מילואים.
- בהבנת התוצאות יש לקחת בחשבון שנרמול למשרה מלאה הינו מלאכותי וחסר רכיבי שכר משתנים כגון בונוס ביצועים שנתי, דבר שיכול להשפיע על דיוק הניתוח.

הגדרות להצגת קבוצות השוואה

חלוקת החברה לקבוצות משרה או תפקיד רלוונטיות יצרה בחלק מן המקרים קבוצות שאינן ניתנות לניתוח:

- קבוצות בהן רוב מלא או מוחלט של העובדים הינם רק גברים או רק נשים.
- קבוצות של תפקידים ייחודיים שהינן קטנות בכמות העובדים הנכללים בהן.

לאור זאת, בהיעדר יכולת לבצע ניתוח בכלל או בלא לחשוף מידע אישי ופרטי של עובדים, קבענו את הכללים הבאים להצגת קבוצה:

- בקבוצה יש לכל הפחות 15 עובדים
- בקבוצה יש לכל הפחות 4 נשים / גברים

אחוז פער שכר בין נשים וגברים לפי קבוצת השוואה

קבוצת השוואה	אחוז פער השכר בין נשים וגברים (1) שכר ברוטו + הפקדות מעסיק
קבוצה 1	3%
קבוצה 2 (2)	-7%
קבוצה 3 (2) (3)	-10%
קבוצה 4 (3)	1%
קבוצת 5, 6, 9	קבוצות בהן מועסקים כיום גברים או נשים בלבד. הקבוצה לא נותחו
קבוצות 7, 10, 11, 12, 13	קבוצות קטנות ו/או כמות קטנה של עובדים מאחד המגדרים – לא נותח מטעמי הגנה על פרטיות מידע

1. אחוז חיובי משמעותי כי השכר הממוצע של נשים בקבוצה גבוה משכר הגברים; אחוז שלילי משמעותי כי השכר הממוצע של גברים בקבוצה גבוה משכר הנשים.
2. בבדיקה שערכנו לגבי קבוצות 1-2, 3, נמצא כי חלק משמעותי מפער השכר נובע מרכיב הוצאות הנסיעה. החברה משלמת הוצאות נסיעה לעובדים, אשר אינם זכאים לרכב או חלף רכב, לפי נוסחא של סכום קבוע מוכפל בק"מ נסיעה מהבית אל מקום העבודה וחזרה. בבחינת ממוצע החזרי הוצאות הנסיעה של נשים וגברים בקבוצות הנ"ל, נמצא כי בממוצע החזרי הוצאות הנסיעה של הגברים בקבוצה גבוהים מאלו של הנשים, גורם אשר משפיע על סך השכר ברוטו. הסבר אפשרי לכך הוא אזורי מגורים מרוחקים יותר של גברים לעומת נשים בקבוצות אלה ו/או נטייה של נשים לבחור במקום עבודה שמרחקו קצר יחסית מהבית. יצויין כי אין הבדל בשיטת קביעת הוצאות הנסיעה בין נשים לגברים בחברה.
3. בקבוצות בהן יש כמות קטנה של אחד המגדרים – גברים או נשים – נראים פערים גבוהים יותר מאשר בקבוצות בהן כמות הגברים והנשים מאוזנת יותר. סביר להניח כי במקרה של קבוצה קטנה פערים / הטיות של אדם אחד בקבוצה יכולים להשפיע מהותית על הממוצע ולפיכך ליצור פער גדול יחסית.

השוואת % נשים וגברים מתחת ללמוצע שכר בכל קבוצה

קבוצה		אחוז גברים / נשים מתחת לממוצע השכר לקבוצה
	גברים	נשים
1	64%	63%
2	59%	61%
3	0%	54%
4	61%	33%

הערות:

- בחברה כמות מצומצמת של עובדים במשרה חלקית. לפיכך, לא ניתן היה לבצע ניתוח של הנתונים לפי משרה חלקית בנפרד.
- בחברה אין עובדים אשר נדרשים להשלמת תשלום לשכר מינימום.