



## שכר גלוי, פערים מגדריים סמויים: האם חובת דיווח על פערי שכר מגדריים מספיקה?

מנחם (מני) עבודי	שי צבאן	אפרת שוסט
בית הספר למנהל עסקים אוניברסיטת בר-אילן	החוג למנהל עסקים, המרכז האקדמי פרס	המחלקה לכלכלה וניהול, האוניברסיטה הפתוחה

### תקציר

מחקר זה בוחן את האפקטיביות של חובת הגילוי של פערי שכר מגדריים בבריטניה, כאמצעי לצמצום פערי השכר. לשם כך, בוצע ניתוח אמפירי של נתונים מבריטניה, אשר העבירה את חוק השוויון בשכר (UK-Equaility-Act-2010) בשנת 2017. חוק זה מחייב חברות ציבוריות ופרטיות להעניק גילוי לפערי שכר מגדריים – Gender Pay Gap (GPG), מתוך תפיסת המחוקק שלפיה גילויים אלו יעודדו מעסיקים לצמצם את פערי השכר. מהממצאים עולה, שחובת הגילוי הובילה להקטנת פער השכר השעתי המגדרי בפרק הזמן שחלף מאז הוחל החוק, אך לא תרם להקטנת הפערים ברכיב התגמול המבוסס על בונוס. כמו כן, ניכרת עליה בשיעור הנשים ברבעון השכר העליון והתחתון. הממצאים מצביעים על אפקטיביות כאשר מתקיימת סטנדרטיזציה של דיווח.

מילות מפתח: פערי שכר מגדריים, אחריות חברתית תאגידית

## מבוא

מסקנות שעולות לגבי ישראל, תוך השוואה לחוק הישראלי.

ממצאי המאמר מצביעים המשך קיומן של המגמות העיקריות שנצפו במאמרם של Abudy et al. (2023): ירידה עקבית בפערי השכר השעתי וצמצום הפער המגדרי בייצוג בדרגה השכר הגבוהים נמשכת. כמו כן, בדומה למחקר של Abudy et al. (2023), אך לא נמצאה מגמה דומה בפערי הבונוסים. ממצא חדש שעולה מן המדגם הרחב יותר הוא ששיעור הייצוג של נשים בשכבות השכר הנמוכות גדל (קרי, יש עליה בשיעור הנשים ברבעון השכר התחתון). ממצאים אלו עולים הן בנייתוח החד משתני והן בנייתוח הרב משתני.

מהפרק של המשפט המשווה עולה קשר בין רמת הגילוי של פערי השכר המגדרי לבין התוצאות של רגולציה זו. ככל שהרגולציה ברורה יותר, מספקת קווים מנחים, ונגישה יותר – כך השפעתה על השוק חזקה יותר. עם זאת יתכן שיש מתאם בין התפיסה החברתית, ניסוחה של חובת הגילוי וההשפעה שלה, כך שהעניין דורש בדיקה מעמיקה יותר בין מדינות.

בנוסף, אנו משווים בין מאפייני החוק הבריטי לממצאים בבריטניה לבין מאפייני החוק הישראלי וממצאיו. אנו מוצאים שבמידה והמטרה היא אכן צמצום פערי השכר המגדריים, יש מקום לשינוי בחובת הגילוי לכיוונו של החוק הבריטי. כמו כן, מהממצאים שניתן להסיק מהחוק הבריטי ואשר רלוונטים גם לישראל עולה שעל הרגולציה במיוחד בהתייחס למרכיבי תגמול שאינם שקופים, כגון בונוסים, אשר עשויים לשמר ואף להעמיק פערים מגדריים קיימים.

## סקירת ספרות

רגולציה המטילה חובות דיווח על חברות וארגונים מהווה מנגנון מקובל לצמצום פערי מידע בין חברות לבעלי עניין כגון עובדים, משקיעים, ואף הציבור הרחב. עם זאת, ההשלכות של חובת הגילוי לא תמיד תאמו את מטרת הרגולטור. לדוגמא, במרוצת השנים, חובת הדיווח הפכה לכלי בהתמודדות עם תגמול בכירים בחברות, שנתפס כגבוה מדי, אך

פערי השכר המגדריים (ההבדל הממוצע בשכר בין גברים לנשים), בעיקר כאשר הם ממלאים תפקידים דומים או זהים – הם תופעה קיימת בכלכלה העולמית. בעשור האחרון, מדינות מפותחות רבות פועלות לצמצום פערים אלו. הפערים נובעים ממכלול גורמים, ובהם דפוסי בחירת מקצוע, צורך בגמישות תעסוקתית עקב מחויבויות משפחתיות, הטיות מגדריות ונורמות חברתיות מושרשות. אף שמחקרים רבים הצביעו על תרומתם של גורמים מבניים אלו לפערי השכר, העובדה כי הפערים נותרים משמעותיים גם לאחר שליטה במשתנים אלו תומכת בטענה בדבר קיומו של אי שוויון מובנה בשוק העבודה.

אחת מדרכי הפעולה שנקטו כדי לצמצם את פערי השכר המגדריים היא חובת הדיווח עליהם. גישה זו ננקטה על ידי מדינות רבות. מאמר זה מתמקד בבריטניה, אשר נקטה בגישה מקיפה במיוחד עם חקיקת "חוק השוויון בשכר" (Equality Act), המחייב החל משנת 2017 חברות עם 250 עובדים ומעלה לדווח על פערי השכר המגדריים. החוק הבריטי ספציפי מאוד, ודורש מהחברות לבצע דיווח לפי ארבע קבוצות של רמות שכר (קרי, לפי רבעוני שכר), ולדווח עבור כל קבוצה על פערי השכר השעתי, פערי מרכיב השכר בגין בונוסים, וכן פערים בשיעור הייצוג המגדרי בכל רבעון שכר.

מחקרנו מנתח את האפקטיביות של חקיקה זו באמצעות בחינת הדיווחים על פערי השכר המגדריים בהתאם לחוק הבריטי בין השנים 2017-2023. בדיקה זו מרחיבה את מחקרם של Abudy et al. (2023). בנושא. אנו מגדילים את בסיס הנתונים שעליו התבסס המאמר המקורי (2017-2021), כך שיכלול נתונים עד שנת 2023 (ובהתאם, מספר הדיווחים המנותח גדל מ-45,001 ל-64,386), באופן המאפשר לבחון זיהוי מגמות נוספות שעולות מתוך הנתונים המורחבים ולבחון האם מגמות שנמצאו במחקר זה נותרו לאורך זמן. הרחבה נוספת יחסית למחקר של Abudy et al. (2023) הוא סקירה של משפט משווה בין מדינות מערביות שונות, וכן

מאידך, במדינות שבהן חובת הדיווח בדבר פערי שכר מגדריים מאופיינת ברמת פירוט נמוכה יותר וכוללת מתן שיקול דעת לגורמים המדווחים, האפקטיביות של הרגולציה על צמצום פערי השכר אלו נמצאה כפחות אפקטיבית. באוסטריה, חוק השקיפות שהונהג ב-2011 דרש מחברות לדווח על ממוצעי שכר בלבד, ללא פירוט מפורש על פי תפקידים, רמות ותק או סוגי תגמול. בתקופות העוקבות נצפתה ירידה קטנה בלבד בפערי השכר, ורק בקרב עובדים חדשים שהצטרפו לארגונים לאחר יישום החוק, אך לא בקרב כלל העובדים בארגונים גדולים (Boheim & Gust, 2021). באוסטרליה, דרישות דיווח בדבר פערי שכר מגדריים כללו נתונים שגרתיים בדבר השכר הממוצע לפי מגדר, ללא דרישה לפירוט נוסף בדבר סוגי התגמול ופילוחים ברזולוציה מדויקת יותר. הממצאים על השפעת הרגולציה האוסטרלית לא העלו עד כה השפעה משמעותית של חובת הדיווח במדינות השכר או לצמצום הפערים (Clarkson et al., 2006).

סוגיה רלוונטית נוספת ברגולציה היא נגישות הנתונים המדווחים לציבור הרחב. מהספרות עולה שנגישות גבוהה לנתוני פערי השכר מגבירה את החשיפה הציבורית לאי-שוויון מגדרי בשכר ועשויה להגדיל את פוטנציאל ההשפעה של חובת הגילוי על צמצום הפערים בשל לחץ ציבורי לשינוי מדיניות התגמול. לצד זאת, השפעת הנגישות תלויה באופן שבו המידע מוצג ובשקיפות המדיניות הארגונית בהצגת הנתונים. במדינות שבהן פערי השכר המגדריים נגישים ומפורסמים בפורמטים דיגיטליים ברורים, כמו קנדה, חברות חשופות ללחץ ציבורי הנובע ממודעות גבוהה יותר של הציבור למקרים של פערי שכר משמעותיים (Baker et al., 2019). לצד זאת, בארה"ב, מחקר שעסק בדיווחי שכר במגזר הציבורי הצביע על כך שנגישות הנתונים הגבוהה השפיעה על פערי השכר באופן מוגבל בלבד, לאור חוסר אחידות ברמות הדיווח. ממצא זה עשוי להצביע על כך שנגישות הנתונים היא משנית בחשיבותה לעצם האחידות ורמת הפירוט בדיווח כמרכיב עיקרי באפקטיביות של הדיווח לצמצום פערי השכר (Calcagno & Montgomery, 2020).

התוצאות של הרגולציה היו מעורבות. כך, בבריטניה, חקיקה משנת 2013 דרשה גילוי מפורט יותר בדוחות שכר, כולל השוואה בין שכר מנכ"ל לשכר עובדים אחרים בארגון, אך ההשפעה בפועל על מדיניות התגמול היתה מוגבלת (Gupta et al., 2016). בארצות הברית, הרשות לניירות ערך (ה-SEC) מחייבת חברות ציבוריות לפרסם מידע מפורט בדבר מרכיבי התגמול לבכירים – כולל שכר בסיס, בונוסים, תגמול מבוסס מניות ותנאי פרישה. Frantz et al. (2007) מצאו, שלצד הגברת הביקורת הציבורית ומודעות בעלי המניות לתגמול, הרגולציה גם תרמה לעליית השכר כתוצאה מהשוואות שבכירים ערכו בין חברות מתוך מטרה לעדכן את התגמול בהתאם ל"סטנדרט השוק" שנוצר בעקבות חובת הדיווח).

בעבודה זו אנו מתמקדים בחובת גילוי אחרת שהתפתחה במהלך העשורים האחרונים, העוסקת בדיווח פערי שכר מגדרי בחברות במטרה להגביר את השקיפות בנושא ולצמצם את הפערים. בחלק מהמדינות, כמו בריטניה, הרגולציה התעדכנה והורחבה, בעוד שבמדינות אחרות, כמו דנמרק וקנדה, הרגולציה חדשה יחסית ולא מתבססת על מסגרות דיווח קודמות (Raghunandan & Rajgopal, 2021; Bennedsen et al., 2019). סקירה של הממצאים בספרות האקדמית מעלה, שמידת האפקטיביות של חובת הדיווח בדבר פערי השכר המגדריים קשורה במידת הפירוט של הדיווח. בדנמרק, למשל, נדרשו חברות לדווח על פערי שכר מגדרי לפי קטגוריות מסוימות, ובתקופות העוקבות להחלת חובת הדיווח נמצאו עדויות לצמצום משמעותי בפערי השכר (Bennedsen et al., 2019). בקנדה, הוחלה חובת גילוי על מוסדות אקדמיים שכללה סף שכר ברור ופירוט התפקידים, והיא הובילה לצמצום פערי השכר המגדריים (Baker et al., 2019). בבריטניה נמצא כי לאחר החלת חובת הדיווח המגדירה דרישות דיווח ספציפיות עם פילוח סטטיסטי מוגדר מראש – חל צמצום בפערי השכר לאורך זמן, כאשר התוצאות עקביות גם לאחר שליטה במשתני ענף התעשייה (Abudy et al., 2023) ובצרפת, חובת פרסום מדד שוויון מקצועי מפורט תרם לשיפור משמעותי במודעות ובצמצום פערי השכר המגדריים (Milner et al., 2019).

ממצאים אלו מציגים את החשיבות שבחובת הגילוי של פערי שכר מגדרי. החשיבות אינה רק בחובת הגילוי, אלא גם באחידות הדיווח, רמת הפירוט של הדיווח, ונגישותו לציבור. מאפיינים אלו משפיעים על מידת האפקטיביות של חובת הגילוי. במאמר זה, אנו מציגים את השפעתו של החוק הבריטי, אשר מציג אחדות דיווח, קריטריונים ברורים להצגה, ונגישות גבוהה לדיווחים. להערכתנו, בדומה למאמרם של Abudy et al. (2023), יימצא שפערי השכר המגדרי בבריטניה הצטמצמו לאחר יישום חובת הגילוי.

### מדגם וסטטיסטיקה תיאורית

על פי החוק הבריטי, כל חברה המעסיקה 250 עובדים או יותר מחויבת לדווח על פערי השכר המגדריים. הנתונים מרוכזים על ידי ממשלת בריטניה באתר gov.uk ומשם שלפנו את המידע על פערי השכר. בהתאם לחקיקה, כל חברה מדווחת על פער השכר הן עבור שכר שעותי והן עבור תשלום בונוס. עובדי החברה מחולקים לארבע קבוצות בהתאם לגובה שכרם השעתי (להלן: רבעונים). בכל רבעון, הנתונים על פערי השכר השעתיים כוללים את הפרש השכר השעתי הממוצע (באחוזים) ואת אחוז הגברים והנשים. הנתונים בדבר הפערים בסכומי הבונוסים כוללים את ההפרש בסכום הבונוסים (באחוזים) המוענק לגברים ולנשים, וכן את שיעור הגברים והנשים המקבלים בונוס בכל רבעון. בנוסף, כל חברה חייבת לדווח על מספר העובדים שלה, כאשר לצורך כך יש שש קטגוריות מוגדרות מראש. מספר העובדים יישמש אותנו כאינדיקציה לגודל החברה. המדגם הכולל מורכב מ-64,386 תצפיות – כל אחת מהווה דיווח של חברה כלשהי בשנה מסוימת; ואילו הניתוח של פערי הבונוס באחוזים משתמש במדגם של 52,063 תצפיות של חברות שחילקו בונוסים בפועל. נתוני המדגם מתוארים בטבלה 1 להלן:

## טבלה 1: סטטיסטיקה תיאורית

ערך נמדד	מספר תצפיות	ממוצע (%)	רבעון 1 (%)	רבעון 3 (%)	חציון (%)	סטיית תקן (%)
<b>DiffMeanHourlyPercent</b>	64,386	13.57	4.4	21.9	12.5	13.18
<b>TopDif</b>	64,028	20.99	-18	64	26	48.44
<b>LowerDif</b>	64,028	-7.01	-45.84	30	-10	48.20
<b>DiffMeanBonusPercent</b>	52,063	24.73	2.100	55.100	31.300	49.15
<b>BonusDif</b>	64,386	1.24	-1	3.300	0.00	9.88

כאשר:

- DiffMeanHourlyPercent מציג את ההפרש באחוזים בין השכר השעתי הממוצע של הגברים לבין השכר השעתי הממוצע של הנשים.
- TopDif מציג את ההפרש באחוזים בין מספר הגברים למספר הנשים הנמצאים ברבעון השכר העליון.
- LowerDif מציג את ההפרש באחוזים בין מספר הגברים למספר הנשים ברבעון השכר התחתון.
- DiffMeanBonusPercent מציג את ההפרש באחוזים בין סכום הבונוס הממוצע של גברים לבין סכום הבונוס הממוצע של נשים.
- BonusDif מציג את ההפרש באחוזים בין מספר הגברים המקבלים בונוס למספר הנשים המקבלות בונוס

(TopDif) הצטמצם בין השנים, מה שמעיד על איש משמעותי יותר של משרות בשכר גבוה על ידי נשים. עם זאת, הצמצום המתון בלבד בפער זה מדגיש את המשך קיומה של תופעת "תקרת הזכוכית" (glass ceiling) - מושג מקובל לתיאור המחסומים המונעים מנשים ומקבוצות מיעוט אחרות להגיע לעמדות ניהול בכירות ולרמות השכר הגבוהות ביותר בארגון. למרות שהן בעלות הכישורים, הניסיון והיכולות הנדרשים (Arulampalam et al., 2004; Kim & Sun, 2015; ) (Jellal et al., 2008).

מהממצאים המתוארים בטבלה 1 ניתן לראות כי פער השכר המגדרי הממוצע (החציוני) בתקופת המדגם עמד על 13.6% (12.5). למעשה, בכל רבעוני השכר פער השכר המגדרי הממוצע היה לטובת גברים. פערים גדולים עוד יותר קיימים גם בהסתכלות על מתן בונוס. יתרה מזאת, ניתן לראות שבעוד שברבעון השכר התחתון שיעור הנשים גבוה יותר משיעור הגברים, ברבעון השכר העליון התמונה מתהפכת, והנטייה לשכיחות גבוהה יותר היא לטובת הגברים. עולה מכך שיש פחות גברים ברבעון השכר התחתון. טבלה 2 מציגה את המגמה לגבי פערי השכר המגדריים לאורך זמן בהתבסס על המשתנים שהוגדרו. הממצאים מעידים על מגמת ירידה בפערי השכר השעתי בין השנים 2017 ו-2023. ממצאים אלו מהווים איתות לכך שבעקבות הדרישה לגילוי בדבר פערי השכר, ההפרשים בשכר השעתי (DiffMeanHourlyPercent) הצטמצמו. צמצום עקבי זה הוא מתון, אך לא מפתיע – בהינתן שישום מדיניות לצמצום פערי שכר בארגונים המעסיקים מספר משמעותי של עובדים הוא תהליך ארוך טווח. גם ההפרש באחוזים בין מספר הגברים לבין מספר הנשים הנמצאים ברבעון השכר העליון

טבלה 2 – פערי שכר לאורך זמן

שנה	מספר תצפיות	DiffMeanHourlyPercent	TopDif	LowerDif	DiffMeanBonusPercent	BonusDif
2017	9,462	14.297	22.729	-5.972	21.118	1.569
2018	9,956	14.105	21.467	-6.670	25.467	1.406
2019	6,438	14.298	20.868	-8.359	29.729	1.453
2020	9,609	13.829	21.200	-7.299	27.133	1.193
2021	9,562	13.430	20.730	-7.286	25.103	1.242
2022	9,648	12.965	19.965	-7.399	24.430	1.015
2023	9,711	12.318	19.929	-6.574	22.875	0.912

הטבלה מתארת את פערי השכר ברמה שנתית. DiffMeanHourlyPercent מציג את ההפרש באחוזים בין השכר השעתי הממוצע של הגברים לבין השכר השעתי הממוצע של הנשים. TopDif מציג את ההפרש באחוזים בין מספר הגברים למספר הנשים הנמצאים ברבעון השכר העליון. LowerDif מציג את ההפרש באחוזים בין מספר הגברים למספר הנשים ברבעון השכר התחתון. DiffMeanBonusPercent מציג את ההפרש באחוזים בין סכום הבונוס הממוצע של גברים לבין סכום הבונוס הממוצע של נשים. BonusDif מציג את ההפרש באחוזים בין מספר הגברים המקבלים בונוס למספר הנשים המקבלות בונוס

בסך הכול, ממצאי הסטטיסטיקה התיאורית מעידים על צמצום פערי השכר המגדריים בהיבט השכר השעתי אך לא בהיבט הבונוס, תוך זיהוי דפוסים מבניים של אי-שוויון המוכרים בספרות המחקרית. עם זאת, ניכר שבמקביל לצמצום פערי השכר המגדריים, יש גם צמצום של פערי השכחות המגדריים ברמות השכר הגבוהות. ברמות השכר הנמוכות עדיין אין מגמה ברורה של צמצום השכחות המגדריים, ונשים עדיין מהוות רוב ברבעון זה.

### ניתוח רגרסיה וממצאים אמפיריים

לצורך בחינת ההתפתחות של פערי השכר המגדריים המדווחים על ידי החברות לאורך זמן, ביצענו ניתוח נוסף המבוסס על רגרסיה למשתנים המייצגים פערי שכר אלו כמשתנה תלוי, ומשתני גודל החברה והזמן כמשתנים בלתי תלויים.

המשתנים התלויים במודל הרגרסיה הלינארית כוללים את שלושת המדדים המרכזיים של פערי שכר שעתי: (א) ההפרש באחוזים בין השכר השעתי הממוצע של הגברים לבין השכר השעתי הממוצע של הנשים (DiffMeanHourlyPercent); (ב) ההפרש באחוזים בין מספר הגברים למספר הנשים הנמצאים ברבעון השכר העליון (TopDif); ו-(ג) ההפרש באחוזים בין מספר הגברים למספר הנשים ברבעון השכר התחתון (LowerDif). המשתנים הבלתי תלויים כללו את פרק הזמן שחלף בשנים (Time) מאז הצגת חוק הגילוי בדבר פערי השכר, והמשתנה גודל החברה (Size) כמשתנה קטגורי המבטא את גודל החברה לפי מספר העובדים בה (מ-1 עד 6, בהתאם לדרישות החוק). באמידת הרגרסיה נטרלנו פערים בין תעשיות (industry fixed effects) וכן בוצע קיבוץ של שגיאות התקן (clustering) לפי חברה. משוואת הרגרסיה מוגדרת כדלקמן:

$$PayGap_{i,t} = \alpha + \beta_1 Time_t + Size_{i,t} + \epsilon_{i,t} \quad (1)$$

ממצאי הרגרסיה מפורטים בטבלה 3 להלן.

יתרה מכך, מבט על ההפרש באחוזים בין מספר הגברים למספר הנשים ברבעון השכר התחתון (LowerDif) מעלה ש כיוון השינוי של משנתה זה אינו חד-משמעי. העדר המגמה מרמז על המשך קיומה של תופעת "הרצפה הדביקה" (Sticky Floor). מושג זה מתאר מצב שבו נשים מרוכזות בתפקידים בשכר נמוך עם הזדמנויות מוגבלות לקידום, ומתמודדות עם מכשולים משמעותיים בהתקדמותן מעבר לרמות אלו. בעוד שתקרת הזכוכית מתארת את החסמים בהגעה לתפקידים הבכירים עם רמות השכר הגבוהות, הרצפה הדביקה משקפת את הקושי שעלול להתקיים בקרב נשים להיחלץ משכבת רמות השכר הנמוכות. תופעה זו מאופיינת בדפוס מתמשך של תת-ייצוג נשי במשרות ברמת הביניים של סולם השכר, המעיד על קושי בהתקדמות כבר בשלבים מוקדמים של הקריירה. היעדר מגמה לכיוון שיוויון מגדרי בהרכב הרבעון התחתון עשוי להראות שהשינוי בנושא זה טרם התרחש.

ממדי הבונוס, הן בהיבט ההפרש באחוזים בין סכום הבונוס הממוצע של גברים לבין סכום הבונוס הממוצע של נשים (DiffMeanBonusPercent) והן בהיבט ההפרש באחוזים בין מספר הגברים המקבלים בונוס למספר הנשים המקבלות בונוס (BonusDif) אינם מציגים מגמה ברורה ועקבית. ממצא זה מתיישב עם הספרות המחקרית המצביעה על כך שמרכיבי תגמול גמישים, כגון בונוסים, נוטים להעצים את תופעות "תקרת הזכוכית" ו"הרצפה הדביקה". בונוסים ותגמולים משתנים אחרים נתונים לעיתים לשיקול דעת ניהולי ויכולים להיות מושפעים מהטיות מגדריות סמויות. בנוסף, הקריטריונים להענקת בונוסים עשויים להיות פחות שקופים, מה שמאפשר להטיות בלתי מודעות להשפיע על ההחלטות. בנוסף, אמנם מספר התצפיות השנתיות קטן, אך ניתן להבחין בקשר חיובי בין פערי הבונוס המגדריים להפרש באחוז מקבלי הבונוס לטובת גברים. מה שמעיד על כך שבשנים בהן יש יותר גברים שמקבלים בונוס, ההפרש (באחוזים) בבונוס לטובת גברים גבוה יותר. עם זאת, יש לסייג ממצא זה לאור מספר התצפיות השנתיות הנמוך, שלא מאפשר בדיקה של מובהקות סטטיסטית.

טבלה 3 – פערים מגדריים בשכר

	DiffMeanHourlyPercent		TopDif		LowerDif	
	מקדם	ערך P	מקדם	ערך P	מקדם	ערך P
Intercept	12.783	<.0001	38.438	<.0001	6.688	0.405
<b>TIME</b>	<b>-0.336</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>-0.521</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>-0.212</b>	<b>0.001</b>
SIZE	-0.185	0.098	-0.227	0.454	0.099	0.761
R <sup>2</sup>	0.162		0.580		0.487	
N	52,891		52,563		52,563	

הטבלה מתארת את תוצאות האמידה של משוואה (1). המשתנים המוסברים הם: DiffMeanHourlyPercent הוא ההפרש באחוזים בין השכר השעתי הממוצע של הגברים לבין השכר השעתי הממוצע של הנשים. TopDif הוא ההפרש באחוזים בין מספר הגברים למספר הנשים הנמצאים ברבעון השכר העליון. LowerDif הוא ההפרש באחוזים בין מספר הגברים למספר הנשים ברבעון השכר התחתון. המשתנים המסבירים הם TIME מתאר את הזמן שחלף מחקיקת החוק (בשנים). SIZE הוא משתנה קטגורי המבטא את גודל החברה לפי מספר העובדים בה (מ-1 עד 6). האמידה כוללת industry fixed effects לפי תעשייה, וכן cluster לפי חברה.

המגדרי בקרב בעלי השכר הנמוך בחברה. המשמעות היא שבכל שנה משנות המדגם, גדל החלק היחסי שמהוות נשים בסך העובדות והעובדים הכלולות ברבעון השכר התחתון בכ-0.212% במוצע. הממצאים מצביעים על העמקת תופעת ה"רצפה הדביקה" המתבטאת בעלייה בשיעור הנשים בתחתית התפלגות השכר. עם זאת, עוצמת השינוי בהקשר זה מתונה יחסית לשינויים שנצפו ברבעון העליון. באופן מפתיע, יש לציין שבכל הרגרסיות לא נמצא קשר בין פערי השכר לגודל החברה. עם זאת, יתכן שממצא זה נובע מכך שמדובר במשתנה קטגורי.

ככלל, הממצאים מראים כי מאז הונהגה מדיניות השקיפות בדיווחי השכר המגדריים צומצמו פערי השכר וחלה עלייה בייצוג נשים בדרגי השכר הגבוהים. יחד עם זאת, המגמה המדאיגה של עלייה בריכוז הנשים בתחתית סולם השכר מדגישה את הצורך בהתערבות ממוקדת לטיפול בתופעת ה"רצפה הדביקה" ובחסמים המקשים על התקדמות מקצועית של נשים מרמות השכר הנמוכות.

בשלב הבא, בחנו באמצעות אותו מודל רגרסיה את התפתחות פערי הבונוסים המגדריים, הן מבחינת הפער בסכומי הבונוס הממוצעים והן מבחינת הפער

תוצאות האמידה מספקות מספר תובנות. ראשית, משתנה הזמן משפיע באופן שלילי ומובהק על ההפרש באחוזים בין השכר השעתי הממוצע של הגברים לבין השכר השעתי הממוצע של הנשים. ממצא זה מצביע על מגמת צמצום הדרגתית בהפרש השכר המגדרי מאז החלת חובת הדיווח על פערי שכר. המשמעות היא, שבכל שנה משנות המדגם, מצטמצם פער השכר המגדרי ב-0.336% במוצע. באופן דומה, נמצאה השפעה שלילית ומובהקת של משתנה הזמן על ההפרש באחוזים בין מספר הגברים למספר הנשים הנמצאים ברבעון השכר העליון. משמעות המקדם היא שבכל שנה משנות המדגם, קטן הפער בין שיעור הגברים לנשים ברבעון השכר העליון ב-0.52% במוצע. מקדם שלילי זה מעיד על מגמת שיפור בייצוג נשים בדרגי השכר הגבוהים, המשקפת התמתנות מסוימת של תופעת "תקרת הזכוכית" בהקשר למחסומים הניצבים בפני נשים לעניין סיכויי ההתברגות למשרות בכירות. לצד הממצאים לעיל, ההפרש באחוזים בין מספר הגברים למספר הנשים ברבעון השכר התחתון מושפע גם הוא באופן שלילי ממימד הזמן. אך מכיוון שערך המשתנה הראשוני (כפי שהוצג בטבלה 1) הוא שלילי, הדבר משקף העמקה של אי השיוויון



באחוז הגברים והנשים המקבלים בונוס. טבלה 4  
מציגה את התוצאות העיקריות.

טבלה 4 – פערים מגדריים בתשלום הבונוס

	DiffMeanBonusPercent		BonusDif	
	מקדם	ערך P	מקדם	ערך P
Intercept	16.976	0.245	0.082	0.953
<b>TIME</b>	<b>-0.384</b>	<b>0.001</b>	<b>-0.126</b>	<b>&lt;.0001</b>
SIZE	0.746	0.044	0.028	0.740
R2	0.006		0.051	
N	44,190		44,190	

הטבלה מתארת את תוצאות האמידה של משוואה (1). המשתנים המוסברים הם DiffMeanHourlyPercent, ההפרש באחוזים בין השכר השעתי הממוצע של הגברים לבין השכר השעתי הממוצע של הנשים; BonusDif, ההפרש באחוזים בין מספר הגברים המקבלים בונוס למספר הנשים המקבלות בונוס. המשתנים המסבירים הם TIME מתאר את הזמן שחלף מחקיקת החוק (בשנים). SIZE הוא משתנה קטגורי המבטא את גודל החברה לפי מספר העובדים בה (מ-1 עד 6). האמידה כוללת industry fixed effects לפי תעשייה, וכן cluster לפי חברה.

### משפט משווה – חקיקה בדבר דרישות דיווח על שכר מגדרי : מדינות נוספות

**חשיבות הסקירה השוואתית כבסיס לדיון**  
לאחר שדנו בממצאים העולים מחובת פרסום פערי השכר המגדריים בחברות בבריטניה, בפרק זה נציג הסדרים חקיקתיים במדינות מרכזיות ב OECD. מטרתה של השוואה זו היא לבחון עד כמה ייחודיים מאפייני החוק הבריטי, שעליו מתבסס המחקר. חוק זה מצמצם של שיקול הדעת של החברות, ומחייב אותם לדווח על אותם פרמטרים מדי שנה. יתכן שהפרמטרים אותם מחייב החוק לגלות ניתנים לטיוב. עם זאת, יתרונו של החוק הבריטי בכך שניתן באמצעותו להשוות בין חברות שונות, וכן לערוך בדיקה באותה חברה על פני זמן. יתרון נוסף הוא בכך שהוא נוקט במספר מאפיינים מצומצם, אך כזה המאפשר ללמוד על פערי השכר המגדריים בחברה בצורה מהימנה.

השוואת החוק הבריטי לחקיקה הקיימת בעולם - אל מול מודלים מחמירים יותר כמו בצרפת ופינלנד, או מתירניים יותר כמו בארה"ב וגרמניה

הממצאים מציגים ירידה מובהקת בהפרש באחוזים בין שיעור הבונוס הממוצע של גברים לשיעור הבונוס הממוצע של נשים (DiffMeanBonusPercent), כפי שמשתקף במקדם שלילי של משתנה הזמן. על פי הממצאים, כל שנה יש ירידה של 0.384 אחוז. יחד עם זאת, גודל החברה נמצא כבעל השפעה חיובית ומובהקת על משתנה זה, מה שמעיד על כך שככל שהחברה גדולה יותר, ההפרשים גדולים יותר.

כמו כן בהקשר להפרש באחוזים בין מספר הגברים המקבלים בונוס למספר הנשים המקבלות בונוס (BonusDif) נמצא מקדם שלילי ומובהק עבור משתנה הזמן המצביע על צמצום הפער בין שיעור הגברים לשיעור הנשים המקבלים בונוס, כך שעל פי הממצאים, בכל שנה מתקיימת ירידה של 0.126 אחוז בממוצע בהפרש זה. לעומת זאת, גודל החברה אינו מהווה גורם משמעותי בהקשר זה - השפעתו על משתנה ההפרש איננה מובהקת.

נציין, כי ערכי ה- $R^2$  נמוכים (0.006 ו-0.051 בהתאמה) מעידים על כך שהמודל מסביר חלק קטן בלבד מהשונות בפערי הבונוסים, מה שמרמז על קיומם של גורמים משמעותיים נוספים המשפיעים על פערים אלה ועל אופיים השרירותי.

2001, הגבירו את היקף המחויבות של מעסיקים לדווח על פערי שכר מגדריים כחלק מדוחות המעסיקים, אך לא כלל מדדים כמותיים ברורים או מנגנוני אכיפה משמעותיים. החקיקה הוחמרה באופן משמעותי בשנת 2019, עם הכנסת מדד השוויון המקצועי, המחייב חברות עם יותר מ-50 עובדים לפרסם מדד שוויון המבוסס על חמישה קריטריונים, כולל פערי שכר וקידום, ומספק מנגנוני אכיפה כגון קנסות לחברות שאינן עומדות בתקנות (Olarewaju et al., 2023).

גם באוסטרליה קיימת התקדמות בחקיקה בהיבטים של שקיפות השכר המגדרי. חוק הדיווח על השכר המגדרי מ-2012 מחייב מעסיקים עם יותר מ-100 עובדים לדווח מדי שנה על פערי השכר המגדריים בארגון. דיווחים אלו כוללים מידע מפורט בדבר שכר, תעסוקה וייצוג מגדרי במשרות ניהוליות ובמשרות זוטריות. הרשויות הפדרליות באוסטרליה ובראשן סוכנות השוויון המגדרי בעבודה, מפקחות על יישום החוק, תוך יצירת לחץ ציבורי וממשלתי על ארגונים לשפר את המדיניות שלהם לצמצום פערי השכר (Baird & Williamson, 2020).

יחד עם זאת, הנהגת חובות הדיווח איננה משותפת לכל המדינות המפותחות. קיימות דוגמאות למדינות מרכזיות בכלכלה העולמית שבהן דרישות השקיפות מצומצמות משמעותית.

כך, בגרמניה, החוק משנת 2017 מאפשר לעובדות ועובדים בארגונים שבהם מעל 200 עובדים לבקש מידע על שכר הגברים בתפקידים מקבילים, אך אינו כולל חובת גילוי מלאה אלא רק זכות לשאלות אישיות. מחקרים מראים כי חקיקה זו תרמה לירידה מינורית בפער השכר המגדרי וזאת בעיקר לאור מגבלותיו כחוק ללא שקיפות מלאה (Raghuan & Rajgopal, 2021; Schmidt & Weber, 2022; Krichely-Katz & Ziv, 2023; Ahrens & Scheele, 2021).

גם בארצות הברית דרישות השקיפות נמוכות יחסית בהשוואה למקובל ברוב מדינות אירופה. חוקי השוויון בשכר נשענים על חקיקה פדרלית ותיקה. חוק השכר השווה (Equal Pay Act) משנת 1963 מחייב שוויון בשכר עבור עבודות זהות ללא קשר למגדר, וחוק זכויות האזרח מ-1964 אוסר אפליה מגדרית בתעסוקה. בנוסף, ב-2009 נחקק

- מספקת פרספקטיבה להערכת השפעתו על צמצום פערי השכר המגדריים. זאת לאור ממצאי מחקרים המצביעים על קשר בין מידת הפירוט הנדרשת בדיווח לבין אפקטיביות החקיקה בצמצום פערי השכר, כמתואר להלן.

### חקיקה משווה – החוק הבריטי מול מדינות מפותחות אחרות

בשני העשורים האחרונים נחקקו במדינות רבות חוקים, שעניינם חובת דיווח בנוגע לפערי שכר מגדריים. מטרת החוקים הללו היא לעודד ארגונים לפעול לצמצום פערי השכר המגדריים באמצעות חובת הגילוי של פערי שכר אלו. הממצאים בספרות מעידים שחובת הדיווח תרמה לצמצום חלקי של פערי השכר באמצעות העלאת מודעות הציבור והעובדים לפערים אלו, ובכך יצרה לחץ על ארגונים לשינוי שיטות התגמול שלהם (Brown, 2019). גם במדינות כמו צרפת, דנמרק, ופינלנד, חוקים דומים נחקקו כחלק ממדיניות רחבה יותר לטיפול עקרון השוויון המגדרי.

מביצוע ההשוואה עולה שקיימים הבדלים בחקיקה בין המדינות הן במידת הפירוט בדיווח והן בדבר מאפייני החברות המחויבות בחובת הגילוי. נתחיל בדוגמאות ממדינות בהן יש חובת דיווח מפורטת יחסית, כמו בבריטניה. כך, למשל, החוק בדנמרק אשר נחקק בשנת 2006 מיועד לחברות עם יותר מ-35 עובדים, ומצריך דיווחים סטטיסטיים לפי מגדר החוק הדני איננו כולל דיווח על ייצוג מגדרי במשרות ניהוליות, אך קיימות עדויות לכך שדרישות הדיווח תרמו לצמצום הפער בשכר בקרב הארגונים המדווחים (Bennedsen et al., 2019; Blundell, 2020). עליית השכר של גברים באופן יחסי לנשים. בנוסף, החוק שינה את הדינמיקה הקשורה להחלטות בדבר תגמול בארגונים המדווחים, וזאת לאור תרומת החקיקה להעלאת המודעות לפערי השכר המגדריים ויצירת תמריצים לצמצום, כגון לחץ ציבורי וצמצום עלויות עתידיות של עימותים משפטיים (Kleven et al., 2019; Hansen et al., 2021).

בצרפת קיימת חקיקה בנושא פערי שכר מגדריים מאז 1972, עם חקיקת החוק המחייב שכר שווה עבור עבודה שווה. חוקים נוספים שנחקקו לאורך השנים, כגון חוק שוויון הזדמנויות בעבודה משנת

Blundell, 2020) בהשוואה למדינות בהן הדיווח פחות מפורט, כמו גרמניה וארה"ב. טבלה 5 להלן מציגה סיכום תמציתי של החקיקה בנושא הדיווח בדבר פערי השכר המגדריים במדינות השונות:

חוק לילי לדבטר אשר חיזק את הזכויות המשפטיות של עובדים ועובדות בהגשת תביעות בגין אפליה בשכר. יחד עם זאת ברמה הפדרלית אין חובת דיווח בארה"ב על פערי שכר מגדריים, כך שמימד הגילוי חסר.

לסיכום, ניתן לזהות הבדלים בין דרישות הדיווח בדבר פערי שכר מגדריים במדינות שונות; ההבדלים קיימים הן בתחולה (אילו חברות מחויבות בדיווח) והן במידת הפירוט ו/או שיקול הדעת בהצגת הנתונים של החברות המדווחות, ובעיקרי החקיקה עצמה. מחקרים מראים כי במדינות בהן קיימת חובה מפורטת לדיווח עם הנחיות דיווח מפורשות, ההשפעה על הירידה בפערי השכר משמעותית יותר

**טבלה 5 – דרישות שקיפות בדיווחי שכר מגדריים במדינות שונות**

מדינה	עיקרי החקיקה	מידת הפירוט / שיקול הדעת	מי חייב בגילוי	דוגמאות לספרות תומכת
בריטניה	חובת דיווח לחברות עם 250 עובדים ומעלה על פערי שכר מגדריים, כולל פערי בונוסים	מפורטת (כולל חלוקה לרבעוני שכר)	חברות ציבוריות ופרטיות	Brown, 2019, Blundell, 2020
גרמניה	מאפשר לנשים בארגונים עם מעל 200 עובדים לבקש מידע על שכר הגברים	מוגבלת לשאלות אישיות	עובדים עם תנאים דומים	Raghunandan & Rajgopal, 2021
צרפת	חברות מעל 50 עובדים מחויבות לפרסם מדד שוויון מגדרי;	מפורטת וכוללת מדדים מרובים	חברות עם 50 עובדים ומעלה	Milner, 2019, Olarewaju et al., 2023)
דנמרק	חובת דיווח על סטטיסטיקות שכר מגדריות לחברות עם מעל 35 עובדים	מפורטת, ללא אכיפת ייצוג מגדרי	חברות עם מעל 35 עובדים	Bennedsen et al., 2019
ארה"ב	חוק השכר השווה (1963) וחוק זכויות האזרח (1964); חוק לילי לדבטר (2009)	גמישות גבוהה, אך ללא חובת דיווח מסודרת	ארגונים פדרליים ופרטיים	Polacheck, 2014
אוסטרליה	מעסיקים עם מעל 100 עובדים מדווחים על פערי שכר מגדריים מדי שנה	מפורטת, עם פיקוח מטעם המדינה	חברות עם מעל 100 עובדים	O'Reilly et al., 2015

בניתוח המתחשב בגורמים כמו השכלה, ותק, והיקף המשרה. חקיקה משמעותית בתחום כוללת את חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (1996) חוק שוויון הזדמנויות בעבודה (1988) וחוק גילוי פערי שכר מגדריים (2020). חוק זה, שנחקק בשנת 2020 כתיקון לחוק שכר שווה לעובד ולעובדת, מחייב גופים המעסיקים מעל 518 עובדים לדווח אחת לשנה על פערי השכר המגדריים. במסגרת החוק, על המעסיקים לפלח את העובדים לקבוצות ולהשוות

#### **חקיקה בנושא דיווח על פערי שכר מגדריים בישראל**

בישראל, סוגיית פערי השכר המגדריים ממשיכה להיות נושא מרכזי בשיח הציבורי והפוליטי. התפיסה השלטת בישראל היא שקיימים פערי שכר בין המגדרים. למשל, על פי דו"ח של מרכז אדוה (דגן-בוזגלו וחסון, מרכז אדוה 2020) הפער המגדרי בשכר בישראל עומד על כ-32%, והוא יורד לכ-15%

על בסיס הממצאים בישראל ובהשוואה למדינות אחרות, עולה צורך בעדכון החקיקה שיגדילו את האפקטיביות שלה, ובראשם - קביעת מתודולוגיה אחידה לפילוח עובדים ולחישוב פערי השכר, הרחבת חובת הדיווח כך שתכלול את כל רכיבי השכר, כגון בונוסים והטבות נוספות וחייב פרסום הכוללים את רכיבי הפירוט הנוספים לציבור הרחב. שינויים אלו יסייעו לחוק להשיג את מטרתו – השוואה ומעקב אחרי פערי שכר המגדריים בשוק העבודה הישראלי.

### **התייחסות רגולטורית בארץ ובעולם לדיווח בדבר פערי השכר**

במבט גלובלי, ניתן לזהות הבדלים מהותיים בגישות רגולטוריות לדיווח על פערי שכר מגדריים. חלק מהמדינות מאמצות גישה מחמירה המאופיינת בדרישות דיווח מפורטות וסטנדרטיזציה של הנתונים, מתוך הנחה ששקיפות גבוהה והאפשרות להשתמש בנתונים לצרכי השוואה תתרום להעלאת המודעות הציבורית וליצירת לחץ על ארגונים לשינוי מדיניות השכר שלהם. מנגד, ישנן מדינות בהן הגישה מקלה יותר, ומאופיינת בנטייה לאי התערבות בשוק. גישה זו מעניקה למעסיקים גמישות רבה יותר בנוגע לאופן הדיווח, אך מקשה על ביצוע השוואה.

מפרק 5.2, בו סקרנו רגולציה ממדינות נבחרות, עולה שמאפייני הגישה המחמירה הינם להבטיח גישה נוחה לנתונים ואחידות בדיווחם, מה שמאפשר ביתר קלות לבצע ניתוח לאורך זמן והשוואות בין ארגונים. לעומתה, מאפייני הגישה המקלה הם הענקת גמישות רבה לאופן הדיווח ולדרך פרסום הנתונים, אך מקשה על הפקת תובנות משמעותיות או על הפוטנציאל ליצירת מנופי השפעה.

בהקשר זה, ההשוואה בין בריטניה לישראל מציעה תובנות מעניינות. בריטניה מיישמת רגולציה מובנית, המחייבת חברות וארגונים לדווח על נתונים אחידים הנגישים לציבור הרחב. גישה זו יוצרת מסגרת המאפשרת השוואה אפקטיבית בין ארגונים ובתוך ארגונים לאורך זמן, וכך מייצרת תשתית לקיומה של פעילות חברתית, כגון לחץ ציבורי, לצמצום פערי השכר המגדריים. בישראל, לעומת זאת, החקיקה מתאפיינת בגמישות גבוהה יותר,

את השכר בכל קבוצה, אולם אופן הפילוח, מספר הקבוצות וגודלן, וכן אופן ההשוואה נותרים לשיקול דעתם של המעסיקים. כמו כן, חובת הדיווח של הדו"ח כלפי חוץ איננה מלאה – החוק דורש כי ייערך דוח פנימי מפורט על פערי השכר המגדריים אך הדוח המסכם שיועבר לעובדים ויהיה נגיש פומבית לציבור יכלול נתונים מסכמים בלבד. הדיווח הראשון על פי חוק זה פורסם ביוני 2022.

בהנחה שמטרת החוק הישראלי היא להביא לצמצום פערי השכר המגדריים, הרי שלחוק יש מספר מגבלות. ראשית, החוק הישראלי איננו מחייב פרסום מפורט של הנתונים בדבר פערי השכר המגדריים, אלא מגביל את חובת הדיווח המפורט לגורמים פנים ארגוניים. מגבלה זו מצמצמת את השקיפות ועלולה להקטין את היכולת להפעיל מנגנוני לחץ אפקטיביים על החברות לצמצום פערי השכר. למשל, לחץ ציבורי נמצא כמרכיב מרכזי בשיפור מדיניות השכר במדינות שבהן חובת הדיווח פומבית ומפורטת (Gulyas et al., 2020; Blundell, 2020).

שנית, החוק מעניק גמישות רבה למעסיקים באופן הדיווח. החוק איננו מחייב שימוש בתבנית אחידה לדיווח ואינו קובע מנגנון אחיד לפילוח העובדים לפי קבוצות שכר. מספר הקבוצות, גודלן והמדדים להשוואה בתוך כל קבוצה נתונים לשיקול דעתם של המעסיקים, כמו גם האפשרות לשנות את מבנה הדיווח משנה לשנה. גמישות זו, כפי שצוין בדו"ח מרכז אדווה, פוגעת באמינות הנתונים ומקשה על ניתוח הנתונים באופן שיאפשר שיפור (מרכז אדווה, 2023).

שלישית, החוק איננו מחייב דיווח על רכיבי שכר ספציפיים, כגון בונוסים, שעות נוספות או תשלומים משתנים אחרים. מדובר בלקונה משמעותית, שכן רכיבים אלו מהווים פעמים רבות גורם מרכזי בפערי השכר המגדריים. מחקרים הראו כי פערי השכר בין נשים וגברים ניכרים במיוחד ברכיבי שכר משתנים כמו בונוסים ושעות נוספות (De la Rica et al., 2010; Grund, 2015; Abudy et al., 2023). ממצאים אלו מדגישים את החשיבות של דיווח מפורט על כל רכיבי השכר. בהיעדר חובת דיווח כזו בישראל, עשוי להיות קושי בזהוי ותיקון של פערי שכר מגדריים שמקורם ברכיבי השכר מעבר לשכר הבסיסי.

משפיעה על פערי השכר המגדריים באופן שמנציח את אי השוויון הקיים. השפעה זו ניכרת במיוחד בענפי תעשייה מסוימים, כגון פיננסים וביטוח, בהם הפערים בסכומי הבונוסים בין גברים לנשים הם מהגדולים ביותר.

הממצאים מצביעים על כך שבבריטניה, חובת הדיווח על פערי השכר המגדריים שימשה כלי להעלאת מודעות ולצמצום של פערים מגדריים בשכר. לצד זאת, חובת הגילוי חשפה את האתגרים העומדים בפני נשים בחברה ברמות השכר הנמוכות. למרות שחובת הדיווח לא סייעה בהקשר זה, מדובר בממצאים חשובים למקבלי החלטות, שכן הם מבהירים כי חובת הדיווח לבדה אינה מספקת, ויש צורך לפתח אמצעי מדיניות נוספים על מנת לצמצם את אי השוויון בשכר. על מקבלי החלטות לשקול דרכים להרחיב את השקיפות גם ברכיבי תגמול נוספים ולשקול ליצור תמריצים כלכליים שיאפשרו להילחם בהטיות מגדריות.

למחקר זה מספר מגבלות שיש להתחשב בהן בהסקת מסקנות. ראשית, המחקר מתמקד בבריטניה בלבד, ולכן קיים קושי להסיק מממצאיו במדויק לגבי מדינות אחרות. קשה אף להעריך אם ההשפעות שנצפו נכונות גם למדינות עם רגולציה שונה או מבנה חברתי שונה. בנוסף, מאגר הנתונים הזמין מוגבל למשתנים שנאספו, כך שלא ניתן היה להכניס לניתוח הנתונים משתנים בקרה נוספים שיכולים להשפיע על פערי השכר, כמו השכלה, שנות ניסיון, או מאפייני תפקיד. מגבלה נוספת נעוצה בעובדה שמדובר בנתונים לאורך פרק זמן מוגבל יחסית, כך שלא ניתן לבחון את השפעות החוק על פני שנים רבות.

אנו סבורים שיש מקום למחקרים השוואתיים בין מדינות בעלות חקיקה דומה. בהינתן מגוון רחב יותר של נתונים ברמה הגלובלית, ניתן יהיה לעמוד בצורה טובה יותר על מידת האפקטיביות של חובת הגילוי על פערי השכר המגדריים. מחקר המשך יוכלו גם לבחון את השפעות החקיקה בטווח הארוך, כדי להבין אם השפעות הצמצום נשמרות או משתנות עם הזמן, וכיצד מדינות נוספות יכולות לאמץ גישה מבוססת ראיות שתעודד שוויון מגדרי בשכר.

המאפשרת למעסיקים להגדיר את אופן הדיווח ואת רמת הפירוט בעצמם. בנוסף, בישראל המידע לא מרוכז במקום אחד, וקשה לעיתים להשיג נתוני עבר. הגמישות הזו מבטאת התאמה מסוימת להקשרים המקומיים, אך מקשה על הסקת מסקנות מערכתית רחבה, במיוחד בהיעדר נתונים אחידים המאפשרים השוואה עקבית. שיפור חובת הגילוי בישראל עשוי לכלול הנגשה טובה יותר של נתוני הדיווח ויצירת אחידות בדיווח, תוך שמירה על גמישות המתחשבת בצרכים המקומיים. איזון כזה יכול לחזק את השפעת החוק ולהביא לצמצום פערי השכר המגדריים.

### סיכום ומסקנות

מחקר זה בוחן את ההשפעה של חובת הדיווח על פערי השכר המגדריים בבריטניה. החוק מחייב החל משנת 2017 חברות בריטיות גדולות לדווח על פערי שכר מגדריים במטרה לעודד שקיפות ולהפחית את הפערים לאורך זמן. המחקר התמקד בשני רכיבים עיקריים של פערי השכר: השכר השעתי והבונוסים.

ממצאי המחקר מעידים שלאחר יישום חובת הגילוי הצטמצמו פערי השכר השעתיים בין גברים לנשים. במיוחד ניכרת השפעה חיובית בדרגים הגבוהים יותר של סולם השכר – ברבעון העליון של בעלי השכר. כמו כן, נמצא כי ככל שעוברות השנים מאז נכנס החוק לתוקף, שיעור הנשים במשרות בעלות השכר הגבוה ביותר עולה בהדרגה, ויש בכך עדות על צמצום חלקי של "תקרת הזכוכית" המונעת מנשים להגיע לתפקידי מפתח. מאידך, ניכר שחובת הדיווח לא הצליחה לצמצם את הריכוז של נשים בתחתית סולם השכר. למעשה, ניכרת בהקשר זה תופעה המכונה "הרצפה הדביקה", המתארת מצב בו נשים מרוכזות בעבודות בעלות שכר נמוך עם אפשרויות מוגבלות לקידום.

בנוגע לפערי המגדריים בבונוסים המשולמים לעובדים, נמצא שמידת צמצום הפערים המגדריים מתונה יותר ופחות עקבית בהשוואה לשכר השעתי. בונוסים הם רכיב תגמול פחות שקוף ויותר גמיש, מה שמותיר מקום רב לשיקול דעת סובייקטיבי של המעסיק בעת הענקתם. הגמישות המובנית ברכיבי תגמול אלו, על אף חובת הדיווח,

## רשימה ביבליוגרפית

- Abudy, M., Aharon, D. Y., & Shust, E. (2023). Can gender pay-gap disclosures make a difference? *Finance Research Letters*, *52*, 103583.
- Arulampalam, W., Booth, A. L., & Bryan, M. L. (2004). Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. *Industrial and Labor Relations Review*, *60*(2), 163–186.
- Baker, M., Halberstam, Y., Kroft, K., Mas, A., & Messacar, D. (2019). Pay transparency and the gender gap. *ERN: Other Macroeconomics: Employment*.
- Baird, M., & Williamson, S. (2020). Achieving gender equality in Australia: The role of workplace gender reporting. *Gender, Work & Organization*, *27*(1), 1–16.
- Bennedsen, M., Simintzi, E., Tsoutsoura, M., & Wolfenzon, D. (2019). Do firms respond to gender pay gap transparency? *Journal of Public Economics*, *157*, 66–81.
- Blundell, J. (2020). Wage responses to gender pay gap reporting requirements. *American Economic Journal: Applied Economics*, *12*(3), 80–117.
- Boheim, R., & Gust, S. (2021). Pay transparency and the gender wage gap: Evidence from Austria. *Labour Economics*, *70*, 101995.
- Brown, A. (2019). The effectiveness of mandatory gender pay gap reporting in the UK. *Public Administration Review*, *79*(2), 198–209.
- Calcagno, P. T., & Montgomery, W. R. (2020). Public sector pay transparency and gender pay disparities. *Economics and Politics*, *32*(3), 400–425.
- De la Rica, S., Dolado, J. J., & Llorens, V. (2010). Ceilings or floors? Gender wage gaps by education in Spain. *Journal of Population Economics*, *23*(3), 353–378.
- Grund, C. (2015). Gender pay gaps and sorting across job levels in firms. *Labour Economics*, *34*, 68–77.
- Gupta, V., Mortal, S., & Guo, X. (2016). Revisiting the gender gap in CEO compensation. *Strategic Management Journal*, *37*(9), 1786–1798.
- Firpo, S., Fortin, N. M., & Lemieux, T. (2016). *Gender gaps in the Japanese labor market: Evidence of glass ceilings and sticky floors* (RIETI Discussion Paper Series 16-E-099). Research Institute of Economy, Trade, and Industry (RIETI).
- Kim, S., & Sun, J. (2015). Gender equity in pay and promotions: Evidence from U.S. public and private sectors. *Review of Public Personnel Administration*, *35*(2), 157–175.
- Milner, S., Lhommeau, B., & Vinay, F. (2019). Professional equality index: A new tool to combat the gender pay gap in France. *Revue Française d'Économie*, *34*(4), 45–65.
- OECD. (2023). *Sticky floors or glass ceilings? The role of human capital, working-time flexibility, and discrimination in the gender wage gap*. Paris: OECD Publishing.
- Olarewaju, T., Olufunmilayo, A., & Dupuis, J. (2023). Gender equality policies and practices: Lessons from France. *European Journal of Industrial Relations*, *29*(1), 12–25.
- Raghuan, A., & Rajgopal, S. (2021). Mandatory gender pay gap disclosures: A critical review. *Journal of Corporate Finance*, *67*, 101876.
- Schmidt, F., & Weber, T. (2022). Gender pay transparency: Insights from Germany. *European Economic Review*, *145*, 104212

- World Economic Forum. (2023). Global Gender Gap Report 2023. Geneva: World Economic Forum.
- World Bank (2021). Increasing Female Labor Force Participation. Washington, DC: The World Bank.