



הביקורת הפנימית ככלי לקידום השוויון במקום העבודה



ספר החוקים במדינת ישראל מכיל, עוד מימיה הראשונים של המדינה, חקיקה עניפה העוסקת בשוויון על היבטיו השונים ובין היתר שוויון תעסוקתי.

שוויון זה בא לידי ביטוי באיסור על אפליה במקום עבודה על רקע מגדרי, דתי ועוד. האיסור להפלות עובדים חל על כל השלבים בקשר שבין מעסיק לעובדיו, החל משלב איתור מועמדים לעבודה, עובר בתקופת ההעסקה ומסתיים בפיטורי אותו עובד.

במקביל, חל איסור על אפליית מועמדים לעבודה או עובדים על רקע מגבלות פיזיות שלהם. **בחודש ספטמבר 2014 הפך האיסור על הפליה לחובה פוזיטיבית** לשמירה על "ייצוג הולם" של אנשים עם מוגבלויות עת חתם שר הכלכלה על צו הרחבה המגדיר מה ייחשב כייצוג הולם.

צו ההרחבה קובע, כי במהלך השנה הראשונה למן חתימתו של הצו, דהיינו עד חודש ספטמבר 2015, יראו מעסיק אשר לכל הפחות 2% מעובדיו הם בעלי מוגבלות כמעסיק אשר יש בו ייצוג הולם. לאחר השנה הראשונה, בהיינו מחודש ספטמבר 2015 ואילך, יעלה שיעור המועסקים בעלי המוגבלות הנחשבים כ"ייצוג הולם" ל-3% לכל הפחות. (לעיון בצו ההרחבה [לחץ כאן](#))

היבט נוסף של האיסור להפלות עובדים מקים למעסיקים חובה לוודא תשלום שכר שווה לעובדיהם. החוק קובע את חובת השוויון כדלקמן:

"עובדת ועובד המועסקים אצל אותו מעביד באותו מקום עבודה, זכאים לשכר שווה בעד אותה עבודה, עבודה שווה בעיקרה או **עבודה שוות ערך**; הוראה זו תחול גם לענין כל גמול אחר, שנותן מעביד לעובד או עבורו בקשר לעבודתו..." (ההדגשה אינה במקור)

כלומר, אין די בבחינת היעדר אפליה בין שני עובדים המועסקים בתקן זהה ולהם נתונים כלליים דומים, אלא על המעסיק לוודא כי לא מתקיימת אפליה ביחס לעובדים בעבודה "שוות ערך". סעיף 3 לחוק קובע מהי אותה "עבודה שוות ערך":

"יראו עבודה כשוות ערך לחברתה, אף אם הן אינן אותן עבודות או עבודות השוות בעיקרן זו לזו, אם הן בעלות משקל שווה, בין היתר מבחינת הכישרים, המאמץ, המיומנות והאחריות הנדרשים לביצוען ומבחינת התנאים הסביבתיים שבהם הן מבוצעות."

משמעות הדברים הינה, כי הבחינה האם משולם שכר שווה לעובדים מחייב בחינה מקיפה יותר של מאפייני תפקוד העובדים, הגדרת תחומי אחריותם וסמכויותיהם וכדו'. כך לדוגמא, תתכן טענה של עובד/ת המועסק במחלקת הנהלת החשבונות כי יש לבחון את תנאי העסקתו ואת שווי שכרו למול תנאיו של עובד/ת במחלקת הרכש בארגון. יודגש, כי בהתאם לחוק זכאי העובד לדרוש וחייב המעביד להעמיד לרשותו פרטים אודות רמות שכר של עובדים המועסקים אצלו, לפי סוגי עובדים, סוגי משרות או סוגי דירוגים.

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, הינה הרגולטור האחראי על תחום השוויון במקומות עבודה, ובמסגרת זו הוקנו לנציבות סמכויות לטפל בהפרתם של מספר חוקים בתחום זה. במסגרת סמכויות אלה רשאית הנציבות, בתנאים מסויימים, להגיש תביעה אזרחית כנגד מפירים, זאת מעבר לסנקציות פליליות העשויות להינקט כנגד מפירי החוק.

נציין, כי לצידה של נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה קיימת פעילות בשטח של ארגונים רבים נוספים הפועלים לקידום היבטים שונים של שוויון במקומות העבודה (התאחדות התעשיינים, הסתדרות העובדים הכללית, שדולת הנשים, שתי"ל, ארגוני נכים שונים ועוד).

פעילותה של הנציבות והארגונים השונים מגבירים את המודעות הקיימת בקרב הציבור לזכויותיהם השונות, ומגבירה מטבע הדברים את החשיפה של ארגון שאינו מיישם את הוראות הדין לסנקציות ותביעות.

לאור כל זאת, רצוי כי הארגונים השונים ישאלו את עצמם מספר שאלות:

1. האם בארגוני קיימת מדיניות ביחס לשוויון תעסוקתי?
2. האם נקבעו כללים או נהלים ליישומה של מדיניות זו?
3. האם מנהלים ועובדים בארגון מודעים לחובות הארגון? קיבלו הדרכה או מידע כלשהו בנושא?
4. האם אי פעם נערכה בארגון בחינה מעמיקה הבודקת את יישום הוראות הדין בכל הנוגע לשוויון תעסוקתי?

ככל שהמענה לשאלות אלו או חלקן הינו שלילי, אנו ממליצים לארגון להיערך ליישום הוראות אלה. במסגרת זו, עשויה הביקורת הפנימית להוות נדבך מרכזי בבחינת יישום היבטי השוויון התעסוקתי בארגון. שילובה של הביקורת הפנימית יכול להתבצע הן כחלק מבחינה של נושאי ביקורת הנבדקים ממילא. לדוגמא: התייחסות ליישום חוק שכר שווה במסגרת ביקורת שכר, התייחסות ליישום חוק שוויון הזדמנויות בעבודה במסגרת ביקורות במחלקת משאבי אנוש וכדו'.

יחד עם זאת, לאור העובדה כי חוקים אלו עשויים להקיף ולחול על מספר רב של תהליכי עבודה בארגון ולהתפרס תחת אחריותן של יחידות שונות, רצוי כי המבקר הפנימי בחברה יונחה לבצע ביקורת ייחודית בנושא השוויון התעסוקתי.

נשמח לעמוד לרשותכם בכל שאלה או הבהרה info@audit-fa.co.il

הצוות המוביל



עו"ד מיכאל גילינסקי

שותף, ראש תחום
רגולציה ושוק ההון

michaelg@audit-fa.co.il



רו"ח שלי גליקליך-פוקס

שותפה, ראש תחום
ביקורת פנימית

shellyg@audit-fa.co.il



רו"ח חובב ריקה

שותף, ראש תחום
ביקורת פנימית

hovavr@audit-fa.co.il



גיאורא הרטוג

מנכ"ל, ראש תחום
ביקורת חקירתית

giorah@audit-fa.co.il

בין לקוחותינו



נשמח לסייע לכם באתגרים העומדים בפניכם!



בית רח, האומנים 14, תל אביב

טל: 03-5616303 | פקס: 03-5616304

www.audit-fa.co.il | info@audit-fa.co.il