**הכנסת העשרים-ושלוש**

**מושב ראשון**

**פרוטוקול מס' 13**

**מישיבת הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי**

**יום שלישי, כ"ט בתמוז התש"ף (21 ביולי 2020), שעה 12:19**

**סדר היום:**

דיון מהיר בנושא: "פערי שכר בין גברים לנשים בחסות המדינה", של חה"כ יובל סגלוביץ', סונדוס סאלח, אלי אבידר

**נכחו:**

**חברי הוועדה:**

עודד פורר – היו"ר

תהלה פרידמן

**חברי הכנסת:**

היבה יזבק

סונדוס סאלח

יובל סגלוביץ'

אורלי פורמן

**מוזמנים:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| מיכל לזרוביץ' | – | מנהלת האגף לשוויון מגדרי, נציבות שירות המדינה |
| יעל ישראלי-נבו | – | עו"ד בלשכה המשפטית אגף השר והסכמי עבודה, משרד האוצר |
| אלה אייל בר דוד | – | מנהלת תחום בכיר תעסוקת מיעוטים, מינהל תעסוקת אוכלוסין, משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים |
| גלית וידרמן | – | מנהלת אגף בכיר לבקרת ההון האנושי ברשויות, משרד הפנים |
| יפית אלפנדרי | – | מנהלת תחום בכיר משקי בית, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה |
| עידו אבגר | – | מרכז המחקר והמידע של הכנסת |
| יואב טאובמן | – | תקצוב, המועצה להשכלה גבוהה |
| מיכל הדס | – | מנהלת מח' פרט ותנאי העסקה משאבי אנוש, קופ"ח מכבי |
| ניר גרשון | – | רו"ח, מזכיר ארצי ועוזר ליו"ר הסתדרות עובדי המדינה |
| שרה אליהו יצחקוב | – | עו"ד, לשכת עורכי הדין |
| אבישג שחם-חדד | – | עו"ד, מנהלת קשרי ממשל, ויצ"ו |
| גלי עציון | – | מנהלת מח' ייעוץ וחקיקה, ארגון נעמ"ת |
| איילת גלילי | – | עו"ד, לשכת עורכי הדין |
| חיה מנע | – | יו"ר פורום לה"ב |
| אביב יהלום | – | מייסד וחבר עמותה, אסל"י - ארגון סרט לבן ישראלי |

**ייעוץ משפטי:**

ענת מימון

**מנהלת הוועדה:**

דלית אזולאי

**רישום פרלמנטרי:**

עופרה ארגס – חבר תרגומים

**דיון מהיר בנושא: "פערי שכר בין גברים לנשים בחסות המדינה", של חה"כ יובל סגלוביץ', סונדוס סאלח, אלי אבידר**

<< יור >> היו"ר עודד פורר: << יור >>

דיון מהיר של חברי הכנסת יובל סגלוביץ', סונדוס סאלח ואלי אבידר. ח"כ סגלוביץ' בבקשה.

<< דובר >> יואב סגלוביץ' (יש עתיד-תל"ם): << דובר >>

אני אעשה את זה בקצרה שיהיה מספיק זמן גם לאנשים וגם לארגונים שנמצאים כאן, אני אגיד כמה מילים קצרות. פערי השכר משפיעים על הכל ובסוף הם עוד ביטוי לפערים אחרים, עמוקים יותר. המיקוד של הדיון פה הוא לא באופן כללי, הוא דווקא על שירות המדינה וכל הגורמים שנסמכים על מדינת ישראל, מהסיבה הפשוטה שזה קטר שיכול להניע שינוי. מול הקטר שיכול להניע שינוי, אני לא רוצה להכביר מילים על הנתונים, יש עבודה שנעשתה בממ"מ וקיבלנו עוד מסמכים וחוות דעת גם מארגוני הנשים, אבל אני חושב שמה שחשוב פה בדיון הזה זה איך אנחנו ככנסת, איך אנחנו פה בוועדה ובוועדות נוספות נכנסים לפיקוח ובקרה אקטיבית על מנת שיתחיל שינוי.

אני רוצה לציין שני דברים מרכזיים, ופה אולי גם אסיים. לפי מה שנקבע למעשה, נציבות שירות המדינה צריכה לדווח אחת לשנה לממשלה ולוועדת חוקה חוק ומשפט על ההתקדמות של הנושא הזה. הנתון המדהים הוא שמשנת 2014 לא נמסר הנתון הזה בכלל, ולא יכול להיות מצב שנציבות שירות המדינה כקטר מרכזי שיכול להוביל פה מסה גדולה, בייחוד היום שיש שינויים בשוק העבודה, הקורונה עשתה גם "דברים טובים", עבודה מהבית, הרבה מאוד דברים שיצרו קושי מאוד גדול לנשים להכנס בגלל מודלי תעסוקה קצת ארכאיים, אבל יש פה גם הזדמנויות. מ-2014 נציבות שירות המדינה לא נתנה דו"ח כזה.

בודקים אחר כך מה היה לגבי הדו"ח המסכם האחרון על קידום ושוויון מגדרי, ב-2016, על נתוני 2015. כלומר כל הנושא הזה שלכאורה נמצא על סדר היום, ממש לא באמת על סדר היום.

מה שאני חושב, מציע, מבקש בעקבות הדיון המהיר, שזה יהיה נושא שלנו פה בוועדה הזאת. הגיע לפה נציב שירות המדינה, נשמע בדיוק מה הולכים לעשות. יש משרדי ממשלה שבהם יש קושי יותר גדול ובאגים יותר גדולים. יש רשימה, הנתונים ידועים. צריך להביא את המנכ"לים של המשרדים ואולי גם את השרים ולהגיד 'או.קיי, אתם בעד הסיפור הזה – מצוין. מה אתם עושים בשנה הקרובה, מה אתם עושים בשנתיים הקרובות'. לעשות אם צריך ואם אפשר חיבור נוסף לוועדת ביקורת המדינה בנושאים ספציפיים, לוועדת חוקה בנושאים ספציפיים, לייצר בסוף, להניע את הקטר הזה, כי הקטר הזה תקוע בתחנה. זה מה שיש לי להגיד, ואני רוצה להודות לחבריי שהצטרפו לדיון המהיר.

היו"ר עודד פורר:

תודה. אנחנו גם נשמע פה את נציבות שירות המדינה ואת משרדי הממשלה השונים. ח"כ סונדוס סאלח בבקשה.

סונדוס סאלח (הרשימה המשותפת):

בשנים האחרונות גדל העיסוק בהשתלבות נשים במשק בעבודה בכלל ובמגזר הציבורי בפרט. אבל ההתעסקות בפערים המגדריים בשכר הם שקופים ולא ממש מתעסקים בהם. הדו"ח של פערי השכר ל-2018 שמתייחס גם לשנים הקודמות, שזה גם כן מדאיג שזה הדו"ח האחרון שהתעסקו בו על פערים מגדריים בשכר, והמלצות של הדו"חות האלה והוועדות האלה לא מיושמות לתכנית עבודה.

כשאני אומרת 'פערים מגדריים', אלה פערים שלא קשורים לסוג העבודה, לשעות העבודה וזה יכול להיות שאותה עבודה שמתבצעת באותן שעות ובאותה אישיות, אבל ההבדל הוא שזה גבר ואשה ובכל זאת משתכרים פחות, הגבר משתכר יותר טוב מהאישה. למה חשוב לנו במגזר הציבורי ולמה חשוב לנו לדבר ולהציף את הנושא כאן בוועדה ובכל ועדה אפשרית? כי זה יכול להיות פתח לעוד אפליה מתמשכת וזה יכול להיות מקור להמשך אלימות כלכלית נגד נשים ואלימות בכל הרמות.

יש פערים בשכר שהם כתוצאה מבידול תעסוקתי שזה קשור לאיזה תחום תעסוקה בוחרות נשים יותר, ויש קשר לשעות העבודה שנשים נוטות לעבוד פחות, שזה לא שהן רוצות לנוח יותר בבית, אלא כי עדיין רוב הנשים בחברה בארץ בפרט ובעולם בכלל עדיין הן חלק מניהול משק הבית והן ממשיכות לעבוד בעוד משרות מחוץ לבית. רק רבע מהנשים משתלבות במשק העבודה הציבורי וככל שאנחנו עולות יותר בדרג הבכירות אנחנו נמצא פחות נשים. אז שני הנושאים האלה מדאיגים מאוד, השתלבות נשים במגזר הציבורי וגם פערי השכר הקיימים.

כשאנחנו שואלים ומעלים את הנושא, אני רוצה גם להודות לממ"מ על העבודה שאתם תמיד עושים, אבל שמנו לב שקשה למצוא נתונים ספציפיים על הנשים הערביות במגזר הציבורי. יש צורך לפלח את הנתונים לכלל האוכלוסיות ובאופן מפורט וספציפי לאוכלוסיות ספציפיות, כי אין מה לעשות, לחברה הערבית יש את המאפיינים שלה, יש את האתגרים שלה, יש את החסמים שנמצאים שם וזה מחייב אותנו בתכנית עבודה מותאמת לחברה הערבית ולשאר החברות בארץ.

אני רוצה לשמוע מכלל המשרדים האם יש תכנית עבודה ולא רק הצגת נתונים בפנינו. מיפוי החסמים ומה ההמלצות כדי לגשר על הפערים האלה והחסמים האלה. אנחנו מעט מאוד שומעים על פערים, אבל שומעים גם מעט מאוד על ההמלצות ותכניות העבודה שבאות ליישם ולעודד נשים יותר להכנס למגזר הציבורי. מדובר באפליה והאפליה היא תמונת ראי לכל מה שקורה מחוץ למקום העבודה, והיא נותנת לגיטימציה לאפליה בכל הרמות. לכן יש דחיפות רבה לטפל בפערים המגדריים על מנת להמשיך לעודד נשים להשתלב יותר בעבודה ולתרום למשק באופן רב יותר. תודה.

היו"ר עודד פורר:

תודה. מרכז המחקר והמידע, אתם רוצים לסכם את הנתונים לפני שאתן לנציבות שירות המדינה?

עידו אבגר:

בשמחה. תודה אדוני היו"ר. אנחנו לא הכנו מסמך לדיון אבל ריכזנו כמה נתונים של הממונה על השכר באוצר. קודם כל אולי נדבר על ייצוג, לפני שאנחנו מדברים על שכר. נשים מהוות את רוב העובדים בשירות המדינה ובמגזר הציבורי, אבל הן מיעוט בקרב התפקידים הבכירים. נשים הן 63% מהעובדים בשירות המדינה, הן רק 43% מהסגל הבכיר בשירות המדינה ורק 19% מהמנכ"לים ומוקבלי המנכ"לים והתופעה הזאת כמובן קשורה בצורה הדוקה לפערי השכר המגדריים.

אז מבחינת נתונים, אני לא אכנס כאן לכל הנתונים, הממונה על השכר באוצר מפרסם נתונים רבים בדו"חות שלו, אבל בכל החלקים של מערכות המגזר הציבורי אפשר לראות פערי שכר בין נשים לגברים, אם זה במשרדי הממשלה ספציפית, נשים מרוויחות בממוצע 83% מגברים, זה שכר ממוצע לעובד. בכלל המשק מובא נתון לפיו השכר הממוצע לעובדת הוא 78% מהשכר הממוצע לעובד, אז בשירות המדינה המצב הוא קצת יותר טוב מהשוק הפרטי.

בגופים הציבוריים הנתונים מוצגים במונחי שכר למשרה מלאה ושם הפערים הם עוד יותר גדולים, הם נעים בין 62%-77%, תלוי במערכת. ואם נוסיף לכך את העובדה שנשים נוטות לעבוד בהיקף משרה נמוך יותר, אז בעצם הפערים בפועל בשכר לעובד הם יותר גדולים.

הממונה על השכר באוצר מונה מספר סיבות שמביאות לפערי השכר האלה, הסיבות האלה מוכרות במחקר. בגדול מדובר על כך שגברים נוטים לאייש תפקידים בדירוגים שהשכר בהם הוא יותר גבוה, בעצם חלוקת עבודה מגדרית, שוק עבודה מגדרי, יש יותר נשים שהן קלדניות של שופטים ויותר גברים שהם שופטים או מוקבלי שופטים. יותר עובדות סוציאליות כפי ששמענו בדיון הקודם, ויותר רופאים.

סונדוס סאלח (הרשימה המשותפת):

יותר מורות.

עידו אבגר:

יותר מורות ויותר מנהלי בתי ספר וכולי.

סונדוס סאלח (הרשימה המשותפת):

אבל ברשותך, אני אתקן, זה לא שנשים נוטות ל-, הן נאלצות לעבוד פחות כי הן גם חלק מעוד - - -

עידו אבגר:

הסיבות לכך הן לא בחירה של נשים מול בחירה של גברים. זה האפיון של שוק העבודה. אני לא נכנס פה למה הביא אותן לחלוקה המגדרית הזאת. גברים גם מאיישים באחוזים יותר גבוהים דרגות בכירות, כפי שציינתי בתחילת הדברים שלי, ולכן שוב, הם מקבלים שכר יותר גבוה. גברים נוטים לעבוד באחוז משרה יותר גבוה, כפי שציינתי לגבי הגופים הציבוריים, זה משהו ששם הוא יחסית בולט, וגברים עושים יותר שעות נוספות מנשים, אם זה במשרדי הממשלה, גברים עושים בממוצע - - - שעות.

היו"ר עודד פורר:

עכשיו העובדות הסוציאליות יעשו כנראה הרבה שעות נוספות לפי המתווה.

עידו אבגר:

זה מרכיב שמשפיע בצורה די משמעותית על השכר. מכך אני רוצה להביא את הדיון לנקודה שאולי אפשר להתקדם מעבר לנתונים היבשים. בעצם חלק מההבדלים האלה מעידים על כך שאם יהיה שינוי באפשרויות ההעסקה, אם ההעסקה תהיה יותר גמישה יכול להיות שחלק מהפערים האלה יכולים להצטמצם. אני רוצה להזכיר פיילוט ששירות המדינה עושה כבר מאז 2016 לשעות נוספות מהבית להורים עובדים, בעצם גם לנשים וגם לגברים, אבל רוב מי שמשתתף בפיילוט הן נשים, הרוב שעובד במשרת הורה הוא נשים.

אין לנו הרבה נתונים על הפיילוט הזה, יכול להיות שנציגי נציבות שירות המדינה יוכלו להתייחס לזה, אבל אני כן יודע שהממונה על השכר באוצר מדווח שבעקבות יישום הפיילוט רואים עלייה בצריכה של נשים של שעות נוספות מקרב המשתתפות בפיילוט.

הערה אחרונה שאני רוצה להתייחס אליה נוגעת למשבר הקורונה שאנחנו עדיין בשיאו, ועל הרקע של המשבר הזה בשירות המדינה כמו בגופים אחרים יש מעבר של חלק מהעובדים לעבודה מהבית, וגם כאן לפי הנתונים שפרסמה נציבות שירות המדינה, אנחנו רואים שיש חלק גדול יחסית לנשים וחלק גדול יחסית לאימהות מקרב אלה שמנצלים את האפשרות הזאת לעבוד מהבית. בעצם האופציות האלה של העסקה יותר גמישה יכולה לסייע לנשים שעדיין הן אלה שאחראיות על מרבית העבודה במשק הבית, יכולה לאפשר להן גם במקביל להשקיע יותר בעבודה ולהתקדם יותר בקריירה. תודה רבה.

אורלי פרומן (יש עתיד-תל"ם):

אתה יכול להצביע על תפקידים זהים בשכר שונה?

עידו אבגר:

לא. בשירות המדינה בגדול אין תפקידים זהים שכר שונה, השכר נקבע על פי התפקיד. אבל שוב, כאמור, אם גבר יעשה יותר שעות נוספות הוא ירוויח יותר.

היו"ר עודד פורר:

הבעיה המרכזית היא אחוז ההעסקה במשרות בכירות.

אורלי פרומן (יש עתיד-תל"ם):

בגלל שהיא לא כל כך גמישה.

היו"ר עודד פורר:

תראי את האבסורד. הרבה פעמים בפוליטיקה אומרים שצריך להגדיל את הבריכה. אין מספיק נשים שמשתתפות בכלל בעשייה הפוליטית ולכן אנחנו גם לא רואים מספיק נשים שעולות כלפי מעלה. בשירות המדינה רוב העובדות הן נשים. זאת אומרת לכאורה, לפחות אחוז ההעסקה היה צריך להיות יותר גבוה. אז רואים מצב שבו רוב העובדות הן נשים ועדיין בדרג הניהולי הבכיר הן במיעוט.

אורלי פרומן (יש עתיד-תל"ם):

תראה מנכ"לים. עכשיו יש 36 משרדים ו-4 מנכ"ליות.

היו"ר עודד פורר:

כן. אולי יגדילו עוד משרדים. אם יהיו 70 משרדים אז יכול להיות שיצליחו... נציבות שירות המדינה מיכל לזרוביץ', מנהלת האגף לשוויון מגדרי בבקשה.

מיכל לזרוביץ':

אני אנסה להתייחס לכמה דברים שנגעו בהם.

היו"ר עודד פורר:

מיכל, תני לי לכוון אותך קצת. שוב, אנחנו צריכים לנסות למקד בתוך האירוע הזה. האירוע הוא בעצם העובדה שבמינויים בכירים בשירות המדינה נשים נמצאות מאחור, זה מה שמשליך על חלק מהנושא של השכר. אם תוכלי להתייחס למשרדים שאנחנו יודעים שהם ברמה מאוד מאוד נמוכה, למשל אם במשרד פיתוח הפריפריה נגב והגליל לפחות מהנתונים שהניחו בפני שדולת הנשים, אנחנו מדברים על אחוז נשים מאוד גבוה במועסקות, מעל 60%, אבל אפס במינוים בכירים במשרד.

יואב סגלוביץ' (יש עתיד-תל"ם):

אולי אפשר גם על הדיווח לכנסת שלא נמסר כבר כמה שנים.

היו"ר עודד פורר:

בבקשה מיכל.

מיכל לזרוביץ':

ראשית אני אענה לגבי הדיווח. קודם כל, וכן חשוב לי למסגר, למרות שאנחנו עובדים בשיתוף פעולה עם אגף השכר בהרבה מאוד נושאים, אבל נתוני השכר לא נמצאים אצלנו בנציבות, הם נמצאים באגף השכר לכן הם מפרסמים את הנתונים בדו"חות שלהם ולא אנחנו.

היו"ר עודד פורר:

תיכף הם ידברו גם.

מיכל לזרוביץ':

אנחנו כן רצינו בדו"ח האחרון שלנו שאנחנו אמורים להציג גם בוועדה, הדו"ח החמש שנתי, להתייחס לפערי השכר בין המשרדים ולהציג אותם בתוך הדו"ח במסגרת דיווח גורף, אבל בעצם באגף השכר אמרו לנו שהם מפרסמים כבר את הנתונים על פערי השכר באופן שהם מפרסמים בדו"ח שלהם ולא פר משרד. אני חושבת שאפשר לעשות פה שיתוף פעולה בהמשך כדי להסתכל משרד-משרד על איפה נמצאים בדיוק פערי השכר. כי כמו שאמרתם, יש את שכר הבכירים, יש את הבידול התעסוקתי שבבידול התעסוקתי לצורך העניין אין לנו המון מה לעשות. בנושא של בכירים והנגשת משרות בכירות ואיך אנחנו מביאים עוד נשים לתפקידים בכירים, זה יש לנו מכלול של פעולות שלמות בהקשר הזה של הנגשת משרות, איתור אקטיבי של נשים, עבודות משותפות גם עם הרשות לקידום מעמד האישה.

אנחנו כרגע עובדים עם הרשות לקידום מעמד האישה על החלטת ממשלה שמתייחסת למה עושים במשרדים שבהם באופן קונסיסטנטי אני לא רואים שעולה אחוז הנשים בסגל הבכיר, למרות שיש שם נשים בסך הכל בדרג הביניים, ואנחנו עובדים המון עם הנשים עצמן בדרג הביניים לגבי כלים שונים ומשונים מכל מיני סוגים, כדי לקדם אותן למשרות הבכירות. זה מנעד מאוד רחב של דברים שאנחנו עושים, שהוא לא בהקשר של צמצום פערי שכר אלא הוא בהקשר של איך אנחנו מגיעים לייצוג הולם יותר. בהקשר של פערי השכר, בניתוח הפנימי של פערי השכר – ואפשר לראות את זה בדו"ח של אגף הממונה על השכר – אפשר לראות שהסיפור המרכזי מעבר לדרגות, זה הנושא של רכיבי השכר המשתנים ובעיקר שעות נוספות. דברים שנעשים בהקשר הזה, יש בעצם הנחיה של נציב שירות המדינה שכל משרד צריך להגדיר קריטריונים קבועים לרכיבים האלה, כלומר לכל מי שנמצא בדרגת מנהל אגף כמו שהשכר הוא קבוע לפי העיסוק, כך גם יהיה קבוע מספר השעות הנוספות שמקצים לו, תקן רכב שמקצים לו, מספר הכוננויות, וזה לא ניתן למשא ומתן שבו אנחנו לא יודעים אם עשויים להיות הטיות מגדריות. זו הנחייה אחת של הנציבות.

הדבר השני שציין עידו מהממ"מ זה נושא של פיילוט השעות הנוספות מהבית, אנחנו נגיד שהוא מאוד התרחב בשנים האחרונות והוא עוד צפוי להתרחב שוב בספטמבר, ובעצם להכניס עוד קבוצה גדולה של הורים שיוכלו להשתמש בו. יש לנו את כל הנתונים על הפיילוט הזה, המימוש, כמה מממשים, איזה משרדים, שביעות הרצון של עובדים ומנהלים. אם הוועדה תרצה נגיש את כל הנתונים האלה שאספנו בשנה האחרונה.

היו"ר עודד פורר:

הנתונים שיש לי הם לשנת 2018. מה שמונח בפניי - - -

סונדוס סאלח (הרשימה המשותפת):

וזה על 2016, 2017.

היו"ר עודד פורר:

- - - בנושא הפיילוט. בסך הכל 763 עובדים זכאים?

מיכל לזרוביץ':

יש לנו נתונים יותר מעודכנים שאספנו בעצם במהלך 2019 כדי להחליט איך אנחנו מרחיבים את הפיילוט. סך הכל הזכאים זה לא 700 איש, זה היה משהו בסדר הגודל של 2,500 הורים, פה צריך לזכור שמספר ההורים בשירות המדינה זה לא ה-85,000 עובדים, אלא יש לנו כ-8,000 אנשים שמוגדרים במשרת ההורה ולא כולם יכולים לבצע שעות נוספות מהבית. זה היה מותנה גם בדרגה וגם בסוג העיסוק. לגבי דרגה, זה אחד הדברים שפתחנו ובספטמבר התפרסם חוזר חדש שמאפשר להורים בדרגות נמוכות יותר גם להכנס, כדי להגדיל את פוטנציאל המימוש. אבל יש לנו נתונים יותר מעודכנים ממה שנמצא מולך ואנחנו יכולים להעביר אותם לוועדה בסוף הדיון. הכל מוכן מדיונים שערכנו בשנה שעברה.

אני רק אגיד נקודה אחרונה שגם מתחברת לסיפור של תפקידים בכירים. נושא שימור השכר בשירות המדינה. בעצם יש נהלים שמתייחסים לשימור שכר במעבר בין תפקידים ואם לפני זה גבר הרוויח יותר אז הוא ימשיך להרוויח שכר גבוה כי משמרים את השכר שלו, אז לאור פסיקת בית דין שהייתה השנה ובאופן כללי בהקשר של הפחתה או צמצום פערי השכר, בעצם אנחנו גם הגדרנו כללים כדי שנראה שכשעובדים עוברים בין תפקידים מבחינת שימור השכר, אנחנו לא מייצרים פער חדש בין נשים לגברים, בגלל שאנחנו כן דואגים לשימור שכר במעבר בין תפקידים.

היו"ר עודד פורר:

תודה. מי נמצא איתנו מהממונה על השכר?

יעל ישראלי-נבו:

שלום. קודם כל אני אגיד שאני מהייעוץ המשפטי של הממונה על השכר ואני מלווה את התחום של השוויון המגדרי כבר הרבה שנים. אני חושבת שקודם כל דו"ח הממונה שנמצא בפניכם באמת בשנים האחרונות מפרט באופן יסודי ורחב על כל הסוגיות של השוויון המגדרי ואני חושבת שהדו"ח עצמו שאנחנו מבחינתנו רואים בעניין הספציפי של פערי השכר המגדריים, אנחנו מבחינתנו רואים את זה כאחד הנושאים החשובים ביותר, ואפשר לראות מהדו"ח עד כמה הדברים מפורטים וכמה הם יכולים לשמש בפני עצמם ככלי משמעותי במאבק על פערי שכר מגדריים. והראייה היא הדיון הזה.

בסוף אנחנו נמצאים כל הזמן באותו הדיון על המקור לפערי השכר המגדריים. כמו שאמרה מיכל ואמר מהממ"מ, הפערים נובעים בעיקרם משתי סיבות, אני אגיד את זה בקצרה ואתייחס רק למה שבסוף אנחנו בממונה על השכר יכולים לטפל מבחינת הסמכות והאחריות.

יש את השאלה של הייצוג ההולם הדי אומלל של נשים בשדרת התפקידים הבכירים בשירות המדינה ובגופים הציבוריים, לצערי זה באמת לא נושא שבסמכותנו וכמובן שזה משתקף באופן ישיר בשכר הממוצע של נשים.

הנושא השני העיקרי זה באמת השאלה של רכיבי העבודה הנוספת ורכיבי השכר הרכים, המשתנים, ששם אפשר לראות בצורה מאוד מאוד עקבית בכל המגזרים בשירות המדינה ובגופים את עיקר הפער, ושם אנחנו כן באמת מנסים לפעול ולצמצם ורואים כן שלנו יש אחריות ואנחנו לחלוטין לא מתנערים מהאחריות הזאת, זו כמובן אחריות משותפת להרבה גורמים.

סונדוס סאלח (הרשימה המשותפת):

כשאת אומרת מנסים, מה זאת אומרת? את יכולה לפרט?

יעל ישראלי-נבו:

כן. אני אגיד שאנחנו לא נראה לדעתי האישית צמצום של הפער בצורה משמעותית עד שלא תהיה באמת חקיקה. לא החלטת ממשלה אלא חקיקה שמחייבת ייצוג הולם של נשים בתפקידים הבכירים, אבל מעבר לזה אני לא אתייחס כי באמת שם זה לא אנחנו.

ביחס לשאלה של העבודה הנוספת, אחד הדברים שראינו למשל בגופים הציבוריים ולא בשירות המדינה, זה במקומות שבהם אפשר לקלוט בתוך טווחי שכר, אפשר לקלוט עובדים משכר מינימלי לשכר מקסימלי, זה קורה הרבה בשלטון המקומי אבל גם בתאגידים סטטוטוריים. ראינו שיש נטייה לקלוט נשים באופן מפתיע בשכר המינימלי וגברים בשכר המקסימלי ולכן יצא חוזר של הממונה שמבהיר כמה דברים. הוא מבהיר א. שעובד אמור להיקלט ברמת שכר תחילית וככל שהוא לא נקלט ברמת שכר תחילית, המעסיק צריך להבהיר למה הוא לא נקלט ברמת השכר התחילית. אנחנו לא מוכנים לקבל בסופו של יום קליטה של גברים מבלי שיש לזה איזה שהוא הסבר מוצדק. המעסיקים מתבקשים לבדוק האם יש עובדים ועובדות שמבצעים עבודה שווה, לבדוק ולהיות מודעים כל הזמן לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד - - -

סונדוס סאלח (הרשימה המשותפת):

המעסיקים בודקים את עצמם?

יעל ישראלי-נבו:

מה שאנחנו ביקשנו, הממונה ביקש שסמנכ"ל משאבי אנוש והייעוץ המשפטי יעבירו מכתב שמסביר למה הם חורגים מאותה קביעה של רמת שכר תחילית ויתייחסו לנתונים שהם בדקו, ומבחינתנו ככל שיסתבר שרשות העבירה נתונים שגויים שעל בסיסם ניתן אישור לקלוט שלא ברמת שכר תחילית, ואחר כך הסתבר לצורך העניין שיש עובדת בעבודה שווה או שווה בעיקרה בהתאם לחוק שכר שווה, האישור הזה יבוטל. אנחנו מבחינתנו, אני לא יכולה להגיד שביטלנו אישורים כי זה יחסית חדש, אבל נתקלנו באמת במקרים שהמציאות הכתה בנו במלוא העוז וראינו מה ש- - -

אורלי פרומן (יש עתיד-תל"ם):

- - - יש תפקיד זהה עם שכר שווה. זה מה ששאלתי. אם לא בשירות המדינה, בגופים הציבוריים בטוח.

היו"ר עודד פורר:

אז אנחנו מגלים שיש פה איזו שהיא בעיה ברשויות המקומיות עם הסיפור הזה. לפחות - - -

יעל ישראלי-נבו:

אנחנו רואים את זה בינתיים ברשויות המקומיות וזה משהו שאנחנו בהחלט נלחמים בו. פסק דין אליאשווילי שהוזכר על ידי מיכל מבחינתנו הוא פסק דין חשוב, גם אם היו בו אמירות לא פשוטות כלפינו, אנחנו חושבים שניטור ובחינה של הנתונים - - -

היו"ר עודד פורר:

אני רוצה לנצל את הדברים שלך לגבי הרשויות המקומיות ולעבור לגברת גלית וידרמן ממשרד הפנים, מנהלת אגף בכיר לבקרת ההון האנושי ברשויות המקומיות. נשמח לשמוע התייחסות שלכם לעניין. אחר כך ארצה לחזור שוב למיכל מנציבות שירות המדינה, מה אתם עושים למשרדים כפי שציינתי, זאת אומרת אם יש משרד שבו יש אפס ייצוג, מה ההתייחסות של שירות המדינה שם? כן. גלית בבקשה.

גלית וידרמן:

באמת כמו שעו"ד ישראלי התחילה לומר, אנחנו עובדים בשיתוף פעולה הדוק עם סגן בכיר לממונה על השכר שאחראי על השלטון המקומי, - - - כדי להסדיר את נושא השכר השווה לעובד ועובדת בשלטון המקומי. אנחנו רואים ומכירים את הפערים, חלק מהם נובעים באמת מהיעדר ייצוג של נשים ברשויות המקומיות ולכן אנחנו גם יצרנו מדד מגדר כדי שנוכל להיות קודם כל מודעים לנתונים ואחר כך לנסות ולשנות אותם כמה שאפשר. אנחנו רואים באמת כשאנחנו מסתכלים על נשים בכירות בשלטון המקומי בתפקידים הסטטוטוריים, בתפקידים שמחויבים על פי חוק שיש בערך ייצוג של 20% בתפקידים האלה, וזה לאחר פעולות שעשה המשרד בנושא הזה כדי לקדם נשים. אנחנו מבינים שזה בהחלט לא מספיק ונחנו רוצים להמשיך ופעול כדי לקדם נשים לתפקידים בכירים בשלטון המקומי.

בנושא של השכר השווה אנחנו כמובן פועלים מול הרשויות עצמן בנושא של השכר, ובכל אישור שכר, בכל חוזה - - -

היו"ר עודד פורר:

מי מפקח בשלטון המקומי? הרי מינויים בכירים ברמה מסוימת חייבים גם אישור של משרד הפנים.

גלית וידרמן:

מרמת מנהל מחלקה ומעלה למעשה אנחנו מאשרים את כל החוזים האישיים.

היו"ר עודד פורר:

האם שם נעשית הבקרה הזאת ואז נמנע האישור?

גלית וידרמן:

נכון.

היו"ר עודד פורר:

אם תוכלי לציין כמה פעמים התערבתם בתקופה האחרונה סביב הנושא הזה?

גלית וידרמן:

התערבנו לא מעט פעמים, זה פסק דין יחסית חדש שלמעשה גם ההשלכות שלו נלמדו על ידי הממונה על השכר וגם על ידינו, בחודשים האחרונים. בעצם מהרגע שהוא נכנס לתוקף התחלנו את היישום שלו ובעצם בכל אישור של חוזה בכירים, שזאת באמת עבודת נמלים בעניין הזה. כל אישור של חוזה בכירים שנכנס בשלטון המקומי אנחנו מבקשים את ההצהרה הזאת שעו"ד ישראלי דיברה עליה. נעשית בדיקה על ידי הרשות המקומית עצמה, ואנחנו רואים בעיות. וגם מיישרים קו ובעצם נשים זוכות לקידום שכר מהרגע שרוצים לאשר שכר מעבר הטווח לגברים ואנחנו כמובן שמחות על כך כי אנחנו חושבים שצריך לעשות את יישור הקו הזה גם לנשים וזה תיקון עיוות שקורה בהרבה מאוד רשויות מקומיות. זה לא דבר של רשויות ספורות, זה קרה בלא מעט רשויות ואנחנו עובדים על זה באופן הדוק עם הממונה על השכר.

אנחנו גם השנה יצרנו שני תפקידים חדשים, אחד הוא תפקיד ותיק אבל יצרנו לו הגדרת תפקיד חדשה ותגמול כי אנחנו באמת חושבים שלתפקידים חדשים וכמובן הוועדה עוסקת בהם, גם נושא של יועצת למניעת הטרדה מינית ברשויות המקומיות וגם של היועצת למעמד האישה והממונה עזר לנו באמת בנושא הזה של תגמול לשני התפקידים האלה, כדי שהן תוכלנה להיות הזרוע שלנו ברשויות המקומיות ולעזור לנו בפיקוח ובבקרה בנושאים האלה ולהפנות את שומת ליבנו כאשר גם צריך לדעת ולהכיר את הפערים הנכונים, כי בסוף אנחנו גם אחראיים על 300 גופים ואנחנו גוף רגולטורי.

היו"ר עודד פורר:

תודה. ח"כ סונדוס סאלח.

סונדוס סאלח (הרשימה המשותפת):

יש לי שאלה לגבי היועצת לקידום מעמד האישה במועצות והעיריות. האם זה לכל מועצה, האם זה מוגבל במספר התושבים? כי אני יודעת שזה לא נמצא בכל מועצה.

גלית וידרמן:

זה תפקיד שנמצא בכל מועצה אבל זה תפקיד שהוא בנוסף על תפקיד.

סונדוס סאלח (הרשימה המשותפת):

זה חובה שיהיה בכל מועצה ולא קשור למספר התושבים?

גלית וידרמן:

כן. ללא תלות במספר התושבים ומחודש מרץ גם כל עובדת שמבצעת אותו מקבלת תגמול על ביצוע התפקיד.

סונדוס סאלח (הרשימה המשותפת):

אני מכירה לפחות שבע רשויות שאין בהן יועצת.

היו"ר עודד פורר:

סליחה, לעניין הזה מעניין אותי, אתם מכירים ובודקים? זה לא קשור לשכר אבל מה הפעולות שעושה אותה היועצת או שפשוט הוסיפו לתפקיד הגדרת תפקיד או שהיא עושה פעם בשנה טקס עירוני ובזה זה נגמר?

גלית וידרמן:

בעניין הזה הזכירה מיכל את שיתוף הפעולה עם הרשות למעמד האישה ובעצם לכל אחד מאתנו יש תפקידים שונים, התפקיד שלנו והסמכות של משרד הפנים הוא כרגולטור לבדוק את הנושא של המינוי ותקינות המינוי והנושא של השכר.

היו"ר עודד פורר:

אבל אתם גם נותנים את הגדרת התפקיד אם אני לא טועה, כשאתם מחייבים אותם למנות?

גלית וידרמן:

לא, יש לנו הגדרת תפקיד שאנחנו מחייבים אותה, אבל מי שבעצם מפקחת על הפעולה ועל העבודה של היועצת זו הרשות למעמד האישה והם עובדים איתם באופן הדוק.

היו"ר עודד פורר:

תודה. מיכל לזרוביץ' אני חוזר אלייך.

מיכל לזרוביץ':

כן. אז לשאלתך, קודם כל צריך להגיד שבשנה האחרונה היה קצת יותר מורכב, גם הרבה מכרזים למשרות בכירות לא כל כך התפרסמו והתפנו, וגם מול מנכ"לים, ממלאי מקום וכולי. אבל אנחנו כמובן עם כניסתם של המנכ"לים החדשים שלחנו לכולם את הדו"ח שלנו ובעצם צריכים לעבוד מולם ולשקף להם את המספרים ואת הסטטוס שלהם. אבל לשאלתך מה עוד ניתן לעשות, קודם כל כבר בעצם בהנחיות התקשיר, יש אפשרות לוועדת החריגים שעוצרת תקינה של המשרד במידה והוא לא עומד ביעדים. זה נשק יום הדין, וצריך בשביל זה - - -

היו"ר עודד פורר:

בואי ניקח דוגמה, בנתונים לפחות שמונחים בפנינו. בואי ניקח את המשרד לפיתוח הנגב והגליל והפריפריה, שיש בו אפס נשים בעמדות בכירות. מה עשתה נציבות שירות המדינה מול המשרד הזה? איזה פעולות נקטתם מול משרד פריפריה נגב והגליל?

מיכל לזרוביץ':

אז כן חשוב להגיד וגם לשים לב למספרים ולגודל של המשרדים והסגל הבכיר שלהם, כי יכול להיות שאנחנו מדברים על חמישה נושאי משרות בכירות שלא בהכרח התחלפו השנה ואפשר היה לפעול שם בהקשר הזה. מה שאנחנו עושים ברמה העקרונית זה פרסום, פניה למשרד, בקשה לתכנית עבודה, איתור אקטיבי שלנו כדי לנסות להביא במכרזים שלהם נשים שיתמודדו, לפעמים בעצם במסגרת אפילו ועדת הבוחנים. בוועדת הבוחנים שני תפקידים בכירים.

היו"ר עודד פורר:

זה מרגיש שמקריאים לי צ'ק ליסט ולא באמת פעולות שאני יכול להגיד 'או.קיי, הנה פה תיקנו עיוות' אז בואי נשאל על ועדת הבוחנים למשל. במכרז לתפקיד בכיר בשירות המדינה יש ועדה שמורכבת גם מנציג הנציבות שיושב בוועדה. האם יש הנחיה לנציג הזה או מונחת בפני ועדת הבוחנים הנחיה לבחור או לתעדף במקרים האלה?

מיכל לזרוביץ':

כן. יש הנחיה מפורטת בנוגע לכישורים דומים, זה על פי חוק בעצם.

היו"ר עודד פורר:

אני לא מדבר על הכישורים הדומים, אני מדבר על המצבה באותו משרד. זאת אומרת אם עכשיו נניח משרד קטן, כמו שאת אומרת, שיש בו חמישה נושאי תפקידים בכירים כולם אינם נשים, ויש התמודדות, האם אומרים 'תשמעו, אנחנו חייבים, קחו בחשבון פה שצריך לנסות ובאמת לאזן' האם זה נושא שאיתו מגיע הנציג של הנציבות לוועדה?

מיכל לזרוביץ':

יש פה שתי שאלות. שאלה אחת היא אם הנציג מגיע בידיעה מה הסטטוס בזה שאנחנו צריכים לחפש ושוב צריך להגיד, אנחנו צריכים לעשות את המהלך המקדים שבכלל יהיו הנשים מועמדות, כי בתפקידי ועדות האיתור אנחנו רואים שיש לנו מיעוט נשים מועמדות ולכן העבודה היא כבר לפני ועדת האיתור עצמה של הנציבות כדי לסייע להביא נשים מועמדות, כדי שיהיה פוטנציאל לבחור ממנו. בהחלט מבחינת הנציבות וגם לפעמים מבחינת המשרד יש מודעות, אנחנו גם מציגים את הנתונים לפני, אבל אין היום הגדרה שמשרד בעייתי מהסוג הזה שתיארת, בעצם בוועדת הבוחנים שלו יגידו 'אם יש אישה אתם צריכים באופן חד משמעי לבחור אישה' אלא האמירה היא שבמידה ויש כישורים דומים וכולי, ולא 'אם לא בחרתם אישה אז אתם לא יכולים לבחור מישהו בתפקיד הזה'.

יואב סגלוביץ' (יש עתיד-תל"ם):

למה לא? למה אי אפשר להגיד את האמירה הזאת משפטית?

מיכל לזרוביץ':

אני אומרת שכרגע הדבר הזה לא קיים. אני לא אמרתי למה לא, אמרתי שהוא לא קיים כי עד היום לא החליטו לנקוט במדיניות של ייעוד משרות או לא לתת את האופציה במידה ואין אישה בכירה בתפקיד באותו משרד, לא לתת למשרד למנות. אנחנו כן ואמרתי את זה גם קודם, אנחנו כרגע ביחד עם הרשות לקידום מעמד האישה, זאת המדיניות שאנחנו מגבשים, לגבי מה עושים עם משרדים כאלה שהם באופן קונסיסטנטי עם אחוזים נמוכים של נשים גם ברמה של לא יודעת אם לקרוא לזה ייעוד משרות או הגדרה שאם לא תבחרו אישה לא תוכלו לאייש את התפקיד, אני אומרת, זה מאוד מרחיק לכת וגם אני חייבת להגיד שלא כל הארגונים ולא כל המחקר הוא, לא בהמון מדינות בעולם מבצעים את המדיניות הזאת. זו מדיניות שהיא שנויה במחלוקת, אנחנו כן כרגע דנים בה כאופציה משמעותית, בגלל משרדים בדיוק מהסוג הזה כמו שתיארת.

היו"ר עודד פורר:

תודה. ח"כ אורלי פורמן, אחרייך אבישג שחם חדד מויצ"ו.

אורלי פרומן (יש עתיד-תל"ם):

מאוד מדכא אפילו, כשאנחנו מגיעים לדיון - - -

היו"ר עודד פורר:

חשוב לציין שכיהנת כמנהלת כללית של משרד ממשלתי.

אורלי פרומן (יש עתיד-תל"ם):

כן. אני יכולה לציין שכשנבחרתי להיות מנכ"לית ב-2009 הייתי המנכ"לית היחידה עם 28 מנכ"לים, ואחרי כשבועיים הגיעה מנכ"לית נוספת והיינו כל הקדנציה שתי מנכ"ליות עם 28 מנכ"לים גברים. שאלו אותי 'איך את מרגישה' ובבדיחות אמרתי 'מצויין' כי יש לי קול מאוד ייחודי, אבל האמת שזה עצוב. ואני מדברת על 2009, אנחנו היום ב-2020 עם ארבע מנכ"ליות. השיא נדמה לי היה שש באיזו שהיא תקופה, אבל עדין מדברים באחוזים מאוד נמוכים וזה לא נושא חדש. זאת אומרת, משהו שפעלנו בו לאורך השנים לא עובד. לא עובד. צריך לנסות לחשוב אחרת. אנחנו חיים בחברה שוביניסטית מאוד, כי יש מפלגות שאין בהן נשים, אחוז הנשים בכנסת - - -נמוך, שרות, שמונה מתוך ה-34, 23%. יושבי ראש ועדות, זאת אומרת גם הצמרת שאמורה להוות דוגמה אישית למשק, לוקה בחסר מאוד בתחום הזה ואם אנחנו מדברים על השירות הציבורי אז גם יושבי ראש דירקטוריונים, יש לנו בסך הכל 12% יושבות ראש וחברות דירקטוריונים, בקיצור, ופערי השכר האלה שהם חלק מהעניין משליכים על כל תחומי החיים.

אז או שהחברה שלנו היא כל כך כל כך שמרנית שלא משתחררת מהסטריאוטיפים המגדריים שמלווים אותה, כמו שהתפיסה שהאישה היא המפרנסת השניה, ואז היא תאייש את כל המקצועות הנשיים הטיפוסיים שמטבע הדברים כמו שאנחנו שומעים השכר ההתחלתי הוא מאוד מאוד נמוך, וכשהיא מתחילה להתקדם ומגיע מכרז לתפקיד הבכיר אז הגבר הוא ה- - - כי יש הרבה נשים באותו ארגון, הרבה מורות ומנהלים גברים, במיוחד בחינוך היסודי למשל. עובדות סוציאליות מול הדרג הניהולי בתחומים האלה. ויש עוד לא מעט דוגמאות.

אני חושבת עודד, פתרון שאני באמת לא אוהבת אותו, אבל אין ברירה. כאשר אנחנו רוצים ייצוג הולם אמיתי כנראה צריך כוחות חיצוניים בצורת חקיקה שכשיכריחו את המקומות גם בשירות הציבורי וגם בגופים הציבוריים, ליצור איזון מגדרי לאורך כל השדרה הניהולית הבכירה, אני אתן דוגמה שעשינו את זה במשרד התרבות והספורט. כשהגעתי לשם מצאתי את הנהלות איגודי הספורט, כולם גברים. דיברנו, לא עזר, חוקקנו את חוק הייצוג ההולם בהנהלה שמותנה בתמיכה תקציבית. יש שם איזה שהוא מפתח איך מחשבים כמה נשים צריכות להיות שם, שאפנו להגיע כמובן לאיזון מלא, וראה הפלא ופלא, כשזה היה מקל וגזר פתאום נהיו נשים - - -

היו"ר עודד פורר:

אני חייב לומר לך שאני כמי שמאמין יותר בשיטת הגזר מאשר בשיטת המקל בנושאים האלה לא פוסל הצעת חוק ואני אשמח להגיש את זה יחד עם כל חברות וחברי הוועדה, שבתקצוב השנתי, משרד האוצר, הרי השרים בסוף כשבונים את תקציב המשרד כולם נלחמים על התקציב הפנוי שלהם, לא התקציב הקבוע. עושים תקציב פנוי שהוא בונוס למשרד שבהנהלה שלו יש ייצוג הולם.

אורלי פרומן (יש עתיד-תל"ם):

ייצוג הולם וייצוג מאוזן אפילו הייתי אומרת.

היו"ר עודד פורר:

כן. את יכולה לעשות את זה במפתחות גם. את יודעת היטב כמי שכיהנה כמנכ"לית, שאם שר יודע שיש לו אפשרות לקבל תקציב לפרויקטים ייעודיים, גם אם הוא תקציב לא בבסיס אלא בתקציב המשתנה, דווקא זה התקציב שאיתו הוא יכול לפעול, שעליו יש לו הכי הרבה השפעה. 'אם אתם רוצים להמשיך לעבוד בצורה הזאת, תדעו את זה'. גם מנכ"ל שיודע שתקציב משרדו יכול לגדול

אורלי פרומן (יש עתיד-תל"ם):

אני בעד שנחשוב בכיוון הזה, כי בדוגמה שנתתי זה עבד. פתאום נהיו נשים בהנהלות האיגודים וזה עבד. חברים, אנחנו צריכים, גם אתם הדרג המקצועי, צריך להתחיל לחשוב אחרת ולהאיץ תהליכים כי כבר שנים מדברים על קידום נשים לתפקידי ניהול בכירים. יש נשים מוצלחות, נשים מוכשרות, אנחנו יכולות לעשות הכל. לפחות כמו גברים והרבה פעמים גם הרבה יותר טוב. צריך שולחנות מאוזנים וצריך לצאת מהקופסה, לחשוב אחרת, כי בדרגים הניהוליים הבכירים והפוליטיים הבכירים חייבות להיות נשים באיזון מספרי.

היו"ר עודד פורר:

תודה. אבישג שחם חדד מויצ"ו ואחריה ח"כ היבה יזבק.

אבישג שחם-חדד:

תודה רבה. אני אבישג מויצ"ו. אנחנו שומעים את הנתונים העגומים של פערי השכר המשמעותיים וזה בעצם משקף מצב חברתי עגום שבו פעם אחר פעם נתקלות נשים בפערי שכר עצומים בשוק העבודה וגם במגזר הציבורי ולמעשה נשים משלימות עם הפערים האלה לרוב מחוסר ידיעה של זכויות של עמיתים לעבודה\ וגם בשל חשש לצאת למאבק משפטי.

אנחנו רואים בדו"ח הספציפי הזה שפורסם על ידי הממונה על השכר שקיימים פערי שכר משמעותיים גם בתפקידים - - - ובמקומות שבהם אין השפעה לוותק ולבכירות. אני חושבת שלצד הצעד המבורך של הפילוח המגדרי בדו"ח שבעצם היה מ-2011 שמעודד ומגדיל את השקיפות בקשר לפערי שכר, הרי שבעצם בחסות המדינה שהיא המעסיקה הכי גדולה קיימים פערים מאוד מאוד משמעותיים.

אנחנו נמצאים בתקופת קורונה ודיברנו על זה שכרגע יש אפשרות של גמישות תעסוקתית ועבודה מהבית, ויכול להיות שדווקא עכשיו זו בעצם הזדמנות לצמצם את הפערים האלה. השוק משתנה וכך פערי השכר צריכים להצטמצם. אני חושבת שלצד תפיסות מיושנות, מקובעות, צריך לאפשר לנשים אופק השתכרות וקידום לתפקידים בכירים במגזר הציבורי ובכלל באמצעות הכשרות, חינוך מגדרי תעסוקתי, יצירת תמריצים – כמו שאמרת – למשרדים ממשלתיים, חברות ממשלתיות, מתוך מגדרים של הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה, לצמצם את המידור התעסוקתי ולתת מתן הטבות לטיפול בילדים. תודה רבה.

היו"ר עודד פורר:

תודה. ח"כ היבה יזבק, אחרייך איילת גלילי מלשכת עורכי הדין.

היבה יזבק (הרשימה המשותפת):

תודה רבה. אני מברכת את חברי וחברות הכנסת שיזמו את הדיון המאוד חשוב הזה, זה אמנם נושא שכבר פתוח שנים על גבי שנים, זה לא נושא חדש, אבל זה נושא שכנראה נדרש לשים אותו כל הזמן על סדר היום ולהצביע על הבעייתיות שקיימת בתחום זה.

לצערנו גם מה ששמענו מהמשרדים השונים לא מספק בלשון המעטה. ברור לנו שיש בעיה ומה שנעשה במשרדים השונים ומה שהוצג לפחות עכשיו בישיבה זו אלה דברים שלא מספקים ולא מאפשרים שינוי מהותי. עצם זה שלא שמענו על הטמעת ראייה מגדרית, אם זה בראיונות עבודה, אם זה בשלבי איתור העובדות והמועמדות למשרות השונות, זה מאוד בעייתי.

אפילו מנגנון השריון, גם אם זה לא פורמלי, לא קיים. אמנם זה נושא שאני גם מסכימה שדורש מאתנו קידום חקיקה לייצוג הולם לנשים בחברות הממשלתיות, אבל לפחות עכשיו אני חושבת שחשוב לקדם מהלך של שריון מקומות לנשים בחברות הממשלתיות.

אגב, נתון מאוד חשוב שלא עלה כאן היא שהבעיה לא רק שנשים לא מיוצגות בחברות ממשלתיות, גם נשים מחברות מסוימות לא מיוצגות. אם אנחנו מסתכלים על נתונים שקשורים לנשים הערביות אנחנו רואים שכמעט רק כ-5% מהנשים המועסקות בשירות הציבורי הן נשים ערביות שזה אחוז זעום עוד יותר.

אני חושבת שאחת ההמלצות שהוועדה צריכה לכוון אליה הוא באמת העניין של הרגולציה המתמידה על החברות השונות, במיוחד כשאנחנו רואים שמה שנעשה בתוך החברות הממשלתיות, גם משתקף במגזר הפרטי, ושם המצב עוד יותר חמור. לכן זה מסר חשוב שצריך להיות מועבר דרך הוועדה מהדיון הזה.

היו"ר עודד פורר:

תודה. איילת גלילי מלשכת עורכי הדין. אחר כך ארצה התייחסות של מיכל מנציבות שירות המדינה לגבי היכולת של הנציב לקבוע יעדים. יש לו את האפשרות בחוק לקבוע יעדים, למה אתם לא עושים את זה.

איילת גלילי:

אני יו"ר הפורום לשוויון מגדרי בלשכת עורכי הדין וסגנית יו"ר נעמ"ת. שוב, אני מברכת על הדיון הזה גם שהוא דיון חירום וגם על זה שהנושא לא יורד מסדר היום.

צריך להבין דבר אחד, הזכירו פה נושא של חקיקה על חקיקה, אני רוצה להזכיר שיש חוק מאוד ברור בנושא הזה, גם בנושא של ייצוג נשים וגם בנושא של אפליה מגדרית. מה שקורה זה שאנחנו גילינו שיש איזה שהוא באג בחוק, כי מה? גם בנעמ"ת ראינו בפניות בדיני עבודה של נשים, אין כמעט התייחסות או בקשות או הבהרות בנושא של תביעות בדיני עבודה על רקע אפליה מגדרית. מה שאומר שכנראה יש בעיה בחוק עצמו.

לכן גם הגשנו – וכאן אני מעדכנת – תיקון חקיקה שהוגש כבר ב-2016, לצערנו מאז התחלפו כבר כמה כנסות ונתקעו, והעבודה הפרלמנטרית לא רצה כמו שצריך, אבל ממש לפני כמה ימים תיקון החקיקה הזה הוגש מחדש, ותיקון החקיקה מדבר על עניין החומר שכאשר תובעת שיודעת והגיעה לידיה ולידיעתה שהיא והאדון שיושב ממולה על אותו תפקיד עם אותו ותק עם אותה התמחות, כל מה שצריך אותו דבר, והיא מרוויחה 30% פחות או בחברות הייטק אתם יודעים שזה מגיע גם ל-45% פער, ברגע שהיא מנסה להוכיח את זה אין לה ממי להוציא חומר כי אין שום חיוב על המעסיק לחשוף את התלושים או להוכיח, היא פשוט זו שצריכה להוכיח שאין לה אחות.

לכן אנחנו בתיקון החקיקה הזה מציעות למעשה שא. המעסיק יחוייב להראות שהוא אינו מפלה, ולהפוך את נטל ההוכחה, זאת אומרת שלא היא, המופלית, תצטרך להוכיח שהיא מופלית אלא המעסיק יצטרך להוכיח שהוא לא מפלה אותה. לכן חשוב שתהיה תמיכה מאוד רחבה לנושא הזה. אני חושבת שזו שערורייה שאנחנו בשנת 2020 ועדיין נשים מופלות פה וכמובן שזה קשור לכל הנושא של הייצוג המגדרי. חוקים קיימים, יש מי שלא מקיים אותם ויש מי שלא אוכף אותם ולצערי גם בכל העניין הזה אנחנו רואים את המדינה מובילה תמיד ולא לטובה.

- - - מציין רק את לשכת עורכי הדין, הפורום לשוויון מגדרי כבר מיד עם התכנסותו גם נשיאת הפורום, עו"ד ברוריה לקנר יזמה שם גם אמנה לשוויון מגדרי בכל משרדי עורכי הדין. זה אני חושבת כבר סימן טוב למגזר הפרטי, שמשם גם תצא איזו שהיא אמירה ובטח מגוף שגם קשור לתחום החקיקה כדי שנשים סוף לנושא האפליה.

היו"ר עודד פורר:

תודה. ח"כ יואב סגלוביץ'.

יואב סגלוביץ' (יש עתיד-תל"ם):

ממש שתי מילים קצרות. גם כשאני מקשיב פה לכל הדוברים והדוברות אני חושב שמה שאנחנו צריכים, זו ההמלצה שלי, שזה לא יהיה עוד דיון. צריכים שיהיו פה יעדים ברורים לביצוע. בסוף יש הרבה מאוד אנשים שרוצים טוב, אין יעדים ואין ביצוע. אני חושב שזו החובה שלנו ואני מקווה שנעשה את זה כאן לדיונים ההמשכיים, יבואו עם נתונים ונראה מה קרה עכשיו ומה היעד הבא, בתוך כמה זמן זה מתקדם. יש יכולת לאכוף, אני מאמין באופן אישי שאם לא שמים יעד ואין כלי ביצועי ולא יושבים על הראש לאנשים זה פשוט לא יקרה.

היו"ר עודד פורר:

נכון. תודה. חיה מנע מלשכת העצמאים והעצמאיות להב, ואחר כך ח"כ סונדוס סאלח, אחרי זה אני אחזור לנציבות. בבקשה חיה.

חיה מנע:

אני האזנתי לכל הדיון החשוב שנערך כאן, אני מברכת על הדיון הזה ועל כך שהנושא נשאר על סדר היום. צריך לזכור שאכן יש הרבה נשים - - - שבאמת ברשויות המקומיות ובגופים נוספים שמופלות לרעה ובאמת לא תמיד אנחנו, כמו שאיילת ציינה, לא תמיד אנחנו מודעים לכך והרבה פעמים נטל ההוכחה מוטל עליהן. אבל צריך גם לזכור שפערי השכר - - - הרבה יותר נמצאים במגזר העצמאים והעצמאיות. הרבה רשויות גם בעצם מתקשרות עם נשים כשיש להן עסקים ומשלמות, אנחנו כבר יודעים איך הרשויות משלמות, שוטף פלוס שוטף שוטף, אז הרבה פעמים אותן נשים גם מהבחינה הזאת נשים עצמאיות נפגעות פעמיים, כי גם קשה להן להגיע לאותו עסק שהן הקימו וגם אחר כך, קשה להן לקבל את אותו תשלום שהן עבדו בגינו.

אני רוצה לומר לגבי הנתונים, ציינו פה שהנתונים האחרונים שהתקבלו בשנת 2014 אז אכן לפי סקירה שעשינו בלה"ב, הכלכלן שלנו ד"ר אורי נתנזון ערך סקירה מאוד מאוד נרחבת בשיתוף מרכז מקרו לכלכלה, מדיניות - - - הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, ובשנת 2015 היו במדינת ישראל 142,000 נשים עצמאיות לעומת 1,560,000 נשים שכירות, לעומת זאת בקרב הגברים המועסקים היו 291,000 גברים עצמאיים לעומת 1,622,000 גברים שכירים. דהיינו סך של 67.2% מסך העצמאים הם גברים ורק 32.8% נשים. אבל מה שחשוב לדעת שבין קבוצות העובדים האלה, קבוצת הנשים העצמאיות היא היחידה שההכנסה שלה - - - בשנת 2014 ב-560 שקלים לעומת שנה קודמת. דבר נוסף שמצאנו זה שפערי השכר בין גברים לנשים שכירים הצטמצמו במהלך השנים, לעומת זאת הפער בין גברים ונשים עצמאיים גדל ב-2.9%, זה כמובן ביחס ל-2014.

דבר נוסף שאני כן רוצה להתייחס לתקופת הקורונה שכן נתנו נתון שהיה חסר לנו, זה קורה בעקבות המענקים שקיבלו וראינו שגם עדיין קיים פער מאוד גדול בין עצמאים לעצמאיות, בקבלת המענקים, וכך גם למדנו שאותם פערי שכר קיימים גם היום. כי בקרב העצמאים נשים מהוות 39% מהזכאים למענק סיוע, סכום המענק הממוצע לנשים עמד על 3,132 שקלים, סכום נמוך בכ-1,400 שקלים מהמענק הממוצע לגברים. זאת אומרת שגם עכשיו נשים שכירות קיבלו פחות.

המדינה כמובן איך שאנחנו רואים את זה, כמובן שצריכה לאכוף כל מה שקשור לנשים שכירות, אבל גם מבחינת נשים עצמאיות המדינה צריכה לתת סל הטבות לנשים עצמאיות, מתן נקודות זיכוי, הגברת תמיכה באמצעות מס הכנסה שלילי ופעילויות נוספות כמו הכרה בהוצאות טיפול בילדים, שזה משליך כמובן גם על נשים שכירות וגם על נשים עצמאיות.

אבל השורה התחתונה היא באמת שהפערים הרבה יותר גדולים במגזר העצמאי וחייבים גם לקחת את זה בחשבון בכל דיון שיתקיים.

היו"ר עודד פורר:

תודה. ח"כ סונדוס סאלח, אחרייך מיכל לזרוביץ' מנציבות שירות המדינה ואז אני אסכם את הדיון.

סונדוס סאלח (הרשימה המשותפת):

הדיון הזה מחזק את הקשר ההדוק בין הייצוג לבין פערי השכר הקיימים בין גברים לנשים ורואים שיש צורך גדול בלטפל בשני המישורים ביחד ואחד מושפע מהשני. אני מאוד מסכימה שצריך להתחיל את השינוי הזה במודל בתוך הכנסת עצמה, ואני מזכירה בהקשר זה הצעת חוק שהגשתי שיהיה ייצוג הולם בתוך הכנסת ביושבי ראש ועדות הכנסת שנתחיל מכאן, שיהיה ייצוג הולם לנשים. אני מאמינה שיותר נשים בתוך הוועדות יביאו את הטמעת הראייה המגדרית והסוגיות והאתגרים והקשיים העומדים בפני נשים.

אם אנחנו מדברים, ושוב, פעם נוספת אני מרגישה שאנחנו גם כן יש רמיזה להאשמת נשים שעובדות פחות שעות. בואו נשאל את עצמנו למה נשים עובדות פחות שעות, האם המסגרות הקיימות בישובים השונים, מסגרות לילדים, מסגרות העבודה, מרחק העבודה, מרכזי התעסוקה בתוך הישובים השונים מאפשרים לנשים לעבוד יותר. אלה השאלות שאנחנו צריכים לשאול. אני מאוד שמחה על ההצעה של יו"ר הוועדה לקדם את התקצוב לחברות שמאפשרות יותר ייצוג נשים, אבל אני רוצה להזכיר לך שאפליה בהעסקת נשים היא גם כן בחסות הממשלה. אם אנחנו שמים לב להחלטה האחרונה למענק החזרת עובדות באמצע משבר הקורונה, לכל עובד שמשתכר מעל 3,300 מוחזר לעבודה, המעסיק יקבל מענק. מי נופל מתחת לקו הזה? הנשים שמועסקות בחלקיות משרה, מתחת ל-3,300 שקל, ואנחנו פוגעים בהן עוד פעם ועוד פעם ולא מחזירים אותן לעבודה ולא מעודדים את המעסיקים שלהן להחזיר אותן לעבודה.

יש צורך לעשות רגולציה על ההחלטות של הממשלה בראייה מגדרית איפה נשים עומדות בפני החלטות אלה שמתקבלות ככה בלי שום ביקורת מגדרית. תודה.

היו"ר עודד פורר:

תודה. מיכל, הפנה את תשומת לבי מרכז המחקר והמידע של הכנסת שביוני 2014 הייתה החלטת ממשלה שמאמצת את ועדת שטראובר, ומנציבות שירות המדינה נמסר במענה על פניית הממ"מ כי יעד הייצוג ההולם הרוחבי הוא 50% ייצוג לנשים במשרות הסגל הבכיר בשירות מדינה והנציבות קובעת יעדים דיפרנציאליים לייצוג הולם לכל משרד בהתאם למאפייניו. זאת אומרת אתם הצבתם יעד של 50%, איפה אתם עומדים בו? אתם הרי לא מתקרבים אליו אפילו. ב-2014.

מיכל לזרוביץ':

רגע, אז אני כן רוצה להגיד, יכול להית שדיברנו על זה גם בוועדה הקודמת, אבל בחתך הרוחבי של הסגל הבכיר בשירות המדינה אנחנו עומדים על 43%. זאת אומרת זה לא מאוד רחוק מ-50% אבל זה לא פר משרד. זאת אומרת, זה היה היעד של החתך הרוחבי של הסגל הבכיר, לא דרג המנכ"לים מוקבלי מנכ"לים, אלא ככלל מה שמוגדר סגל בכיר בשירות המדינה. היעדים הדיפרנציאליים, כיוון שמשרדים יש להם מאפיינים שונים לפעמים גם בדרג הכניסה ולפיו החתך של הדרג הבכיר ביותר, אבל מעבר לזה אני חושבת שנאמרו פה, ורוח הדברים שנאמרו פה בוועדה לגבי מה עושים עם המשרדים שלא מגיעים ליעדים שלהם וגם בהקשרים החיוביים וגם בהקשרים של הסנקציות וגם בהקשרים של האם צריך פה, אם אנחנו כבר במצב שבו צריך בעצם להגדיר ייעוד משרות, כל הדברים האלה מבחינתי יש להעביר לנציב שירות המדינה ואני אעביר לנציב שירות המדינה ולכל הגורמים המקצועיים שעוסקים בנושא. אני חושבת שגם הרשות לקידום מעמד האישה בהקשר הזה. יש פה בהחלט דברים שהגדרנו אותם ב-2015, יש שיפו במצב הסגל הבכיר היום, יש לנו את הדו"ח המסכם בין 2014-2019 וכן אחרי שעברו החמש שנים האלה יש אולי טעם להגדיר יעדים חדשים וגם את הדרכים להגיע ליעדים האלה, כי את המסלול בחמש השנים האחרונות ואת ההמלצות של הוועדה, רובן יושמו, ראינו עליה באחוז הנשים בסגל הבכיר, עדיין לא הגענו למקום שבו אנחנו רוצים להיות.

היו"ר עודד פורר:

תודה. אני מבקש לסיים את הדיון. בהחלט אני חייב לומר שנתונים שהוצגו לוועדה לגבי ייצוג הולם משרות בכירות בשירות הציבורי, לא עומדים ברף הראוי ולא ברף הרצוי וגם לא ברף שהגדירה הממשלה לעצמה. לפיכך ברור שהנושא הזה מחייב כניסה יותר מעמיקה, גם שללנו, לתוך התחום הזה, אבל גם עבודת מטה מסודרת גם בתוך משרדי הממשלה.

אני אבקש לקיים כאן דיון נוסף עם נציבות שירות המדינה, עם דיווח מסודר של נציבות שירות המדינה על נשים בתפקידים בכירים במשרדי ממשלה, כולל משרד-משרד, אני רוצה לעבור משרד-משרד, שנציבות שירות המדינה תבוא לכאן ותתן לנו את הדיווח פר משרד, נראה מה קורה ברמת מנהל אגף בכיר בכל משרד, מה אחוזי הייצוג. לפחות בשלב הראשון, שנדע על איזה קרקע אנחנו עומדים.

דבר שני שאבקש לעשות, אני מבקש מהיועצת המשפטית של הוועדה לנסח הצעת חוק שתתקן, לא יודע אם זה חוק יסוד משק המדינה או חוק יסודות התקציב, אבל תקבע שלמשרד שיהיה ייצוג הולם של נשים בתפקידים בכירים, שוב אני חוזר, אני מסתכל בחתך לא באופן כללי אלא רק על התפקידים הבכירים, יקבל הקצאת תקציב נוספת. אני אדבר איתה, צריך לראות איזה שהוא סכום שיהיה סכום לפרויקטים משרדיים בהתאם למשרד כמובן, כחלק מתקציב המדינה, אני חושב שיכולים להקדיש סכום כסף בתוך התקציב שבסוף ישרת את כלל אזרחי ישראל.

בנוסף וזה לא קשור, אבל זה עלה מתוך הדיון, אני מבקש לקבוע דיון על הפעילות של היועצות למעמד האישה בשלטון המקומי כולל הגדרת התפקיד שלהן, כולל תקציב הפעולות שיש בכל רשות ורשות. אני מבקש שמשרד הפנים יגיע מוכן לדיון הזה עם פירוט לפחות מה-50 רשויות הגדולות, לדעת מה התקציב שניתן לכל אחת מהיועצות האלה לפעילות. א. מי מכהנת כיועצת כזו ומה התקציב פעילות שניתן לה לטובת העניין. תודה. הישיבה נעולה.

הישיבה ננעלה בשעה 13:20.