

פרוטוקול מספר 190
מישיבת הוועדה לקידום מעמד האשה
שהתקיימה ביום ג', ט' שבט התשנ"ט, 26/1/99, בשעה 08:35

נכחו:

חברי הוועדה: היו"ר מרינה סולודקין

מוזמנים:

יובל רכלבסקי - מ"מ נציב שירות המדינה
רבקה שקד, עו"ד - ממונה על קידום ושילוב נשים
בשירות המדינה וחברה בוועדה
רינה ברקת - עוזרת בכירה של הממונה על קידום
נשים, נציבות שירות המדינה.
אסתר בריימן - ממונה על מעמד האשה, נציבות שירות
המדינה
צביה בן-חמו - ממונה על מעמד האשה, משרד האוצר
ניצה לביא - ממונה על מעמד האשה, משרד המסחר
והתעשייה
לריסה סירקין - ממונה על מעמד האשה, הנהלת המכס
שוש עובדיה - ממונה על מעמד האשה, משרד
התשתיות
רוני פאר - ממונה על מעמד האשה בשירות ההדרכה
והמקצוע, משרד החקלאות
רחל שגיא - ממונה על מעמד האשה, משרד הבינוי
והשיכון
אסתר סיוון, עו"ד - שדולת הנשים בישראל
עמליה וקסמן - רכזת קידום מדיניות וחקיקה, שדולת
הנשים בישראל
חנה שטיינר, עו"ד - "אמונה"
אפרת ישראלי - יו"ר האגף למעמד האשה, נעמ"ת
מתילדה גרינברג - מזכירה ארצית, הסתדרות עובדי
המדינה

על סדר היום: יישום חוק שירות המדינה מינויים
(תיקון מספר 7)

מנהלת הוועדה: דנה גורדון

נרשם על-ידי: רקורד שרותי הקלטה

-4603-

יישום חוק שירות המדינה מינויים (תיקון מספר 7)

היו"ר מרינה סולודקין: אני פותחת את ישיבת הוועדה. אנחנו מתחילים את הישיבה בנושא חשוב, רציני, יישום חוק שירות המדינה, מינויים. בראש ובראשונה אני רוצה לתת את רשות הדיבור לעו"ד רבקה שקד. בבקשה.

רבקה שקד: מאז שהוקם האגף לקידום ושילוב נשים בנציבות שירות המדינה, אני מגישה כל שנה דוח לוועדה למעמד האשה בכנסת וגם יש כאן ישיבה אחת לשנה, שבמסגרת הפיקוח הפרלמנטרי על יישום הוראות החוק. הבאתי לכאן את הדוח שלנו לשנה האחרונה, לשנת 1998. הדוח מורכב משני חלקים. יש דוח של פעילות שהאגף הזה עושה. מחובר לו דוח שמסמנים עם מספרים, כולל נתונים לשנת 1993 עד סוף שנת 1997, שהוכן על-ידי גברת אסתר בריימן, היושבת כאן לצדי, שהיא מנתחת מערכות אצלנו ביחידת המחשב. הדוח כולל גם מספרים וגם ניתוח שלהם. אני רוצה לחלק את הדברים שלי לשניים. עניין אחד הוא התייחסות לנתונים. העניין השני הוא התייחסות לפעילות שלנו. מפני שהחוק כלשונו מדבר על מחויבותו של שירות המדינה להשגת ייצוג הולם לנשים. הוא מדבר גם על שיטות שונות שבעזרתן אפשר להשיג את זה.

המסקנה שעולה מהנתונים, וזה כמובן מופיע גם בתחילת דוח הפעילות שלנו בעמוד 1, היא כי על אף שישנה מגמה מסויימת של צמצום פערים בתקופה הנדונה, עדיין קיימת בעיה של ייצוג הולם לנשים בדרגות הגבוהות. היא בעיקר בולטת בדירוגים העיקריים, מינהלי, מח"ר, אקדמאים, מהנדסים וטכנאים. ברגע שנכנסים בחשבון הנתונים של שירותי הבריאות, של בתי החולים הממשלתיים, ששם יש הרבה אחיות ופרה-רפואיות, הנתונים כמובן משתנים. אבל עדיין אין ייצוג הולם.

גברת אסתר בריימן הציגה בעזרת הנתונים תמונה של כל דירוג לחוד וגם של כל משרד לחוד. תמיד צריך לזכור שאת הנתונים האלה צריך לבחון על רקע הנטייה הכללית לעלייה בגידול שיעורם של הנשים בתקופה הנדונה בשירות המדינה. למעשה, זאת לא חוכמה שזה עולה באחוז או חצי אחוז, ברגע שבתקופה הנדונה עלה אחוז הנשים ב-5% בתוך שירות המדינה. למעשה זה מראה שכמעט ואין גידול וכמעט אין שינוי. זה המצב בקשר לייצוג ההולם נכון להיום. השאלה מה אנחנו עושים כדי לשנות את המצב הזה ומה הסיכוי שהמצב הזה ישתנה בנסיבות הנוכחיות.

למעשה כשהקמנו את האגף הזה התחלנו מאפס. זאת אומרת, אף אחד לא ידע איך עושים את זה, איך פועלים. אף גוף אחר בארץ, כולל גופים שמחוייבים לדבר הזה על פי חוק, כמו למשל הרשויות המקומיות, אחרי השתדלות מאוד גדולה של הוועדה למעמד

האשה ואחרי שהתקבלה החלטת ממשלה גם ביוזמת נציבות שירות המדינה, התקבלה החלטת ממשלה והם גם מחוייבים על פי חוק, ועדיין אין שום פעילות בכיוון הזה. מאז שהגיע לתפקידו נציב שירות המדינה הנוכחי התקבלה החלטה לנסות להתחיל לפעול וגם הוקם אגף מיוחד שיטפל בנושא הזה. התחלנו מאפס. אני חושבת שהדוח מדבר בעד עצמו מבחינת הגיוון והמחשבה וההיקף של הפעילות שנעשית בכל מישור אפשרי. אז בעניין הזה אני חושבת שיש לנו סיבה טובה להיות מרוצים. אבל זה לא מספיק כדי להשיג את התוצאות שאנחנו היינו רוצים להשיג.

יש כאן פעילות בנושאים מאוד מגוונים. כולל חקיקה, כולל הנושא של הטרדה מינית שאנחנו היינו מאוד מעורבים בו, להבדיל מכל המעבידים האחרים במשק, ותמכנו בזה לאורך כל הדרך ונתנו דוגמא בנושא הזה, דוגמא ערכית, בהתחשב בזה שזה אצלנו זו עבירה משמעתית כבר עשר שנים. גם עכשיו אנחנו משמשים דוגמא. פונים אלינו הרבה פניות בנושא הזה. יש נסיון לגיבוש צוות של 75 מעונות על מעמד האשה, עם כל משרדי הממשלה וכל יחידות הסמך לקשרים עם כל ארגוני הנשים, עם כל גוף שפועל בתחום הזה.

פרופ' מינה תורן, שעבדה בראש ועדת ההיגוי שעבדתי איתה בשנה הזו, ממשיכה את זה לעבודה בטבעות של כוכב הלכת שבתאי. זה הדימוי שלה. יש את כוכב הלכת שבתאי ויש לו טבעות ואנחנו מסתובבים נהדר בטבעות האלה, בלי להצליח להגיע אל הכוכב עצמו, וזה העיקר. העיקר זה אפשרות להתערב עניינית בהליכים של מינויים, באיוש משרות, בסימון מועמדות ומועמדים למשרות ולמסלולי קידום, מצד אחד. ומצד שני, יצירת תנופה של אווירה של עשייה, של התלכדות של נשים בשירות המדינה כדי שתהיינה מסוגלות לנקוט צעדים ולהתמודד ולהתחרות ולדרוש מה שמגיע להן ולהתלונן איפה שצריך להתלונן ולפעול ביחד כדי להשיג איזשהי מטרה. הדברים האלה מחייבים תקציבים. זה מחייב קודם כל משאבים של כוח-אדם. משום שאין מי שיוכל להרים את כל הנטל הזה, לא בנציבות שירות המדינה, כי אנחנו פועלות בכוח-האדם המצומצם ביותר האפשרי, ולא במשרדים שהממונות על מעמד האשה עושות את התפקיד הזה בנוסף לתפקיד הקבוע שלהן. ככל שממונה יותר פעלתנית ויותר לוקחת את התפקיד הזה ברצינות ויותר מחוייבת אליו, כך זה יותר ויותר פוגע במחוייבות שלה לתפקיד העיקרי שלה. זה הרבה פעמים, נוסף לבעיה של ניצול זמן, זה מעמיד אותה בקונפליקטים כאלה או אחרים שעלולים לאיים עליה בהמשך הקריירה שלה. זה מצב שהוא פשוט לא סביר. זה גם דורש משאבים, זה דורש כוח-אדם שיעסוק בנושא הזה.

בנוסף, גם מבחינת סדרי העדיפויות של משרדי הממשלה וגם של נציבות שירות המדינה עצמה, הנושא הזה לא נמצא בסדר העדיפות הראוי לו לעניות דעתי, כדי שאפשר יהיה להשיג את מה שאנחנו באמת רוצים להשיג. לא מבחינת עבודה בקרב הסגל הבכיר, המנהלים והממונים, לא מבחינת הטמעה של הנושא הזה גם

בקרב היחידות האחרות של נציבות שירות המדינה בעצמה. לא מבחינת ההיררכיה שהאגף הזה נמצא בו בנציבות שירות המדינה. בכל הסימנים שאנחנו בודקים, חשיבות של נושא והאפשרות להשפיע, אנחנו לא עומדים לצערי במבחן.

אני רוצה לחזור להמלצות של הוועדה של פרופ' רות בן ישראל, שהוגשו בתחילת שנת 1994 לשר הכלכלה דאז, שמעון שטרית. פרופ' רות שטרית היתה בשנה שעברה בישיבה. השנה היא לא נמצאת. אבל כל פעם שהיא באה נדרשים לנושא הזה. הוועדה הזו הגדירה את כל הנושא הזה של קידום מעמד האשה והעמידה דרישות להקמת יחידת מטה בנציבות שירות המדינה, כולל כל הסמכויות שלה, כולל התפקוד שלה ברמה הכי בכירה. היא העמידה דרישות למינוי ממונות בכל משרדי הממשלה. יכול להיות שלא בכל משרד. יכול להיות שממונה אחת יכולה לטפל בכמה משרדים, אבל היא הגדירה את התפקוד שלה ברמה הכי בכירה, כולל הסמכויות שניתנות, כולל כמובן שיש לזה משרה וזה לא תפקיד שנעשה בהתנדבות או בשלושת רבעי התנדבות. המטרות היו מאוד ברורות, גם לתת כלים לעבודה וגם לתת הגנה לעובדות שעושות את זה.

נציבות שירות המדינה, עוד בזמן הנציב דאז, פרופ' גלנור, למעשה אימצה את כל ההמלצות של ועדת פרופ' רות בן ישראל. ההמלצה האחרונה שאומצה, כמו שאמרת, בזמן הנציב הנוכחי, היא הקמת האגף לקידום ושילוב נשים. אבל דבר אחד היא לא אימצה עד היום, וזה את המעמד של הממונות, את התקנים, את המעמד של היחידה לקידום נשים בנציבות. הדברים האלה עדיין לא אומצו. אני חושבת שעד שלא יאומצו אנחנו הרבה לא נוכל להתקדם כדי להשיג באמת את המטרה שלנו. מסך כל הפעילות שלנו ומהתגובות שאני שומעת במשרדים אני חושבת שיש בהחלט תחילה של מהפכה, לפחות ברמה של מודעות, לפחות ברמה של אכפתיות.

כשאני התחלתי לעסוק בנושא הזה בסוף שנת 1993, הייתי אז אחראית לטיפול בענייני עובדות המדינה. כמובן, בנוסף לתפקיד הקבוע שלי, כמקובל במקומותינו. לשבת בישיבת הנהלה בנציבות שירות המדינה ולצייץ שם בכלל שיש בעיה לנשים בשירות המדינה זה היה ממש מסוכן. זה גם עלה במחיר כבד. והנה חלפו חמש שנים והדבר הזה לא רק שהוא חלק מסדר יומה של נציבות שירות המדינה, הוא גם זוכה להתייחסות וזוכה להשקעה כזאת או אחרת של משאבים, וזוכה לפחות ברמת הפעילות לגיבוי מלא של הנהלת נציבות שירות המדינה, של נציב שירות המדינה, של ממלא מקומו. אני חושבת שאי אפשר בלי להזכיר את הוועדה הזאת שהוקמה על-ידי ממלא מקום הנציב לבדיקת שכר הנשים בשירות המדינה. למרות כל התגובות שנשמעו כאן בזמן הדיון, תגובות חיוניות לדעתי, אי אפשר שלא לחזור ולהזכיר שזה דבר שעד היום לא נעשה. זאת התבוננות ובדיקה מאוד מעמיקה של הנושא הזה. זאת מוכנות לעמוד בביקורת ציבורית ובתגובות

ובהתדיינויות מאוחר יותר. אני חושבת שזה שינוי מאוד גדול שלא היה קודם ובפרק זמן קצר. יכול להיות שזה ימשך כך ואנחנו נצליח ליצור גם התערורות מסויימת במשרדים.

נכון להיום, אני חושבת שאסור לנו לסמוך על הדינמיקה הזאת של שינוי של אווירה, של התערורות. כבודה במקומה מונח. אני חושבת שאסור לסמוך על זה. הייתי רוצה לראות צעדים יותר רציניים. אתמול הייתי בביקור במשרדים ממשלתיים. נדהמתי לגלות דברים כמו תלונות של עובדות שפונות להתלונן בנציבות שירות המדינה על דברים שהן ממש צודקות, והן באות במחותרת. כמו פגיעה במעמד של ממונה על מעמד האשה, בגלל שפעלה לפי ההנחיות המדוייקות שלנו בנושא של טיפול בתלונה על הטרדה מינית, שמחוייב על פי חוק - זה לא דבר שיש עליו ויכוח - ועל פי תקנון שאנחנו הוצאנו. יש לי עוד כמה דוגמאות כאלה.

היו"ר מרינה סולודקין: זה לא רק עצוב לשמוע, זה חמור.

רבקה שקד: זה חמור. כן. אנחנו כל הזמן צריכים להתמודד עם הדברים האלה. אם אני צריכה להתמודד עם מנכ"ל של יחידת סמך ממשלתית שלקח לו שנתיים למנות ממונה על מעמד האשה, כי הוא לא רצה למנות. הוא אמר חד-משמעית שעד שלא יהיה ממונה על מעמד הגבר הוא לא ימנה ממונה על מעמד האשה. זה בניגוד להוראות נציבות שירות המדינה, להוראות החוק, להוראות התקשי"ר.

היו"ר מרינה סולודקין: האם לא יכולתם להעניש אותו?

רבקה שקד: זה היה בטיפול נמרץ וזה טופל ואכן יש שם בשעה טובה ממונה. אני מקווה שגם יתנו לה לעבוד, כי זה בעצם המבחן. יש שני כיוונים שלדעתי הם מחוייבי המציאות כדי באמת להשיג מטרה. כיוון אחד זה הכיוון שדיברנו עליו יותר מפעם, וזה הכיוון של שינוי חקיקה. מפני שהניסוח של סעיף 15(א) הוא לא כל-כך מוצלח מבחינתנו. ההצעה האישית שלי, ושוחחתי על זה כבר יותר מפעם, היא להעביר חלק גדול מהנטל ומהחובה אל הנהלות המשרדים בצורה כזאת שזה יהיה בסמכויותיהם, כי עכשיו יש לנו ויכוח משפטי מה בסמכויות הנציבות. אנחנו לא מנהלים את משרדי הממשלה. זה לפחות לפי עמדתנו. אני יודעת שיש כאלה שחולקים עלינו, אבל לשמחתי הם לא בישיבה בינתיים. זו עמדתנו. ראוי היה להעביר את האחריות אל אלה שבאמת מנהלים את המשרדים וש אפשר יהיה לתקוף את זה תקיפה ישירה בבג"ץ. הדבר השני שצריך לעשות, צריך למצוא פתרון לכל הנושא שדיברתי עליו, של משאבים, מעמד וסמכויות כדי שבאמת אפשר יהיה לעשות עשייה יותר עניינית ואולי להשיג יותר תוצאות.

היו"ר מרינה סולודקין: תודה רבה, גברת רבקה שקד. מר יובל רכלבסקי, בבקשה.

יובל רכלבסקי: אני רוצה להתייחס לפעילות מנקודת המבט של מטה הנציבות לנושא של האגף בראשותה של רבקה. קודם כל אני רוצה להגיד מלה טובה. אני למעשה שנתיים בתפקיד. במהלך השנתיים, אחרי שהרבה שנים הייתי באוצר, נחשפתי לפן הזה של העסקת נשים בשירות. הכרתי את זה מכיוונים אחרים, מצדדים אחרים, מתפקידים אחרים. עסקתי הרבה בתחום של הכשרת נשים, אבל לא מהנושא של מקומן של נשים בהיררכיה או בדרגות העליונות, כל אותן סוגיות סביב קידום נשים. אני חושב שמה שנעשה בשנתיים האחרונות באגף היא פעילות ברוכה. היא בכיוון הנכון. יכול להיות שצריך לשנות קצת מינון, אבל בסך הכל נעשתה עבודת מטה טובה ואני חושב שצריך להגיד מלה טובה לרבקה, לאסתר שעוזרת לה, לנשים, לממונות על מעמד האשה באותם משרדים ויחידות שמועסקות ולמעשה התחילו לתפוס פעילות.

מהנסיון שלי, והוא כבר לא קצר, כבר סגרתי את 25 השנים בשירות המדינה, לא עושים מהפכה ביום אחד. אני אומר את זה, כי לפעמים יש ציפיות שכן לילה הדברים ישתנו. חלק גדול מהדברים הרי בסך הכל כרוכים גם בהתפנות משרות, בתחלופה, בהדרכה, בהשקעה על פני זמן. אני חושב שאנחנו נראה תוצאות. מי שמצפה שיראה את התוצאות בטווח של שנה-שנתיים, אני לא מאמין. אחרי שכבר די השקעתי בנושא במהלך השנה האחרונה. אני חושב שזה תהליך יותר ארוך. אבל זה תהליך שחייבים להשקיע בו וצריך להיות נחושים. אני לפחות יכול להעיד בכל אותם נושאים שהמערכת היתה נחושה וברורה וסימנה את הכיוון, השיגו בסופו של דבר את היעד. אני מציע גם לאגף לקידום נשים, מעמד האשה, ללמוד מאגף תקציבים. כשרוצים משהו, בסופו של דבר משיגים. מוציאים מהמגירה שנה אחר שנה את התוכניות. ברגע מסויים מצליחים להעביר ואפשר להעביר את זה. כך שבהחלט מגיעה מלה טובה. המלה השנייה שצריך היא הסבלנות.

הנקודה השנייה שאותה אני רוצה להדגיש זה שני נושאים שבהם לדעתי צריך להתמקד. אחד, במה שאני מגדיר פיתוח תשתית של פעילות הדרכה רחבה. אנחנו התחלנו את העניין. אני חושב שהתחילה פריצת דרך ויש גם ועדה שעוסקת בנושא. יש פה פרק בדוח, וגברת רבקה שקד התייחסה לנושא. אני אומר לכם בתור אחד שאחראי על שירות ההדרכה וההשכלה בנציבות שירות המדינה או בשירות בכלל, אפילו אצלנו בתוך הבית להכניס את הנושא ולהעביר אותה תפיסה בין מעמד הגבר, מעמד האשה, אלה ויכוחים שהם לא פשוטים. מה צריך, למה, איך, מה, אילו נושאים, מה פתאום להכניס את הנושא הזה לכל קורס שרץ בשירות. אני חושב שאת שלב ההבקעה עברנו. השאלה עכשיו היא אם נצליח להרחיב את אותה הבקעה ופריצה ולאט לאט להתחיל להכנס ליותר ויותר פעולות. אין דרך אחרת.

למרות שלעתים יש לי קצת בעיה עם הנושא, והנושא הזה הוא לא מדעי טהור או חד-משמעי שאפשר לבוא ולהגדיר, צריך לעשות או צריך לעשות אחרת, אין לי כל ספק שהנושא של קידום נשים, איך להביא נשים לכך שהן תחשובנה שהן ראויות ושהגיע הזמן שיהיו להן המרפקים ושיילחמו על התפקידים ככל שהם עולים, או יש האופציות בסולם, צריך להביא אותן לכך. אנחנו לא נכנס כאן לווידואים התיאורטיים של כל אחד מה שהוא מביא מהסביבה שלו, אבל לי אין ספק שחלק גדול מהסיבה שלתוצאה שיש לנו 10%-15% נשים בדרגות העליונות נובע בעיקרו מאותה סיבה שחלק גדול מהנשים מתפשרות, כבר כמעט מגיעות ובאיזשהו מקום הן עושות את הפשרה. הגברים שרוצים, נלחמים. בתוך עמי אני חי ואני יודע את הלחצים. אני זוכר בכל מערכות התפקידים שהייתי, לא רק בתפקידי מטה, גם באגפים אופרטיביים, עם הרבה מאוד עובדים, אני זוכר את הלחצים ומי משיג יותר. אנחנו לא עוסקים כרגע בנושא שכר. אני מדבר רק על הנושא מי תופס את התפקיד.

אין שום סיבה שנגיע למצב הזה. מהנסיון שלי, יש הרבה מאוד נשים טובות במערכת. רק בחודש האחרון הייתי בשני מכרזים של שני תפקידים בכירים בתחום מיסוי וכלכלה ובתחום מחשבים. בשני התפקידים הצלחתי, אני חושב שגם כמעט ולא היתה בעיה, אבל נבחרו נשים. אני רואה את ההבדל. אלה נשים שנלחמות. לכן הן נתנו הופעה של לוחמות. אם נצליח גם להכניס את המסר הזה בנושא של הדרכה, אז אני חושב שאת אותה התפשרות או אותה תחושה של אשה שזה תפור, מכור מראש וכיוצא בכך, אנחנו נצליח להוריד.

הנושא השני זה נושא שבעיני מאוד חשוב, הוא נושא צוותי חשיבה. אני מאמין גדול של צוותי חשיבה. במהלך עבודתי בשנתיים האחרונות אני חושב שהקמתי למעלה מ-20 צוותים וועדות. באחד מהם ראיתם את התוצאות, זה היה צוות בנושא שכר. אני מתחיל לראות את התוצאות כמעט מכל תחום. אז לעתים זה חוברת כזאת ואחר כך לוקחים שתיים-שלוש המלצות ואותן מפתחים, והרבה תלוי בשאלה איך אנחנו מצליחים להוביל שלא יקברו את ההמלצות או את הדוחות או את הפרוטוקולים במגירות. אבל זאת הדרך הנכונה לעבוד. אנחנו פתוחים לצוותי חשיבה, אפילו אם זה בנושאים שנוגעים לשעות עבודה של נשים. לא נכנס כרגע לנושאים השונים, אבל לא חסרים נושאים שאפשר לבצע. אני מוכן לעשות את זה עם אנשים שלנו. תביאו לי המלצות לאנשים. כל צוות כזה או רעיון יבדק. אני אומר, זאת הדרך הנכונה לעבוד, אם לומדים את הפטנט הזה של צוותי החשיבה ומיישמים את זה לאחר מכן למהו אופרטיבי כחלק מתוכנית עבודה. שמתו צוותי חשיבה כחלק מתוכנית אסטרטגית, תוכנית עבודה, וזה שונה מאשר הקמנו עוד איזשהי ועדה וצוות. אני מדבר בצורה ברורה שזה הסגנון שאנחנו צריכים לעבוד. תביאו רעיונות, אני בעד. בכמה תחומים כרגע אנחנו בוחנים, כולל שעות עבודה. בנושא שכר יש כמה היבטים שאנחנו

נכנס ונבצע או התחלנו אפילו קצת להניח את התשתית לבדיקה. אני מבחינתי פתוח. כל עוד אני נמצא שם, לפחות את המלה שלי אני מוכן לתת שנשתדל לקדם את הנושא הזה.

אני רוצה להגיב להערה שגברת רבקה שקד העירה לגבי המעמד של הממונות. אני לא כל כך מעורב בזה ביום יום, אבל הייתי נותן עצה ואני מוכן אפילו שנבחן את זה אופרטיבית, לקחת שניים-שלושה משרדים גדולים, להחליט כפיילוט לשנה-שנתיים שאותן ממונות הן ממונות במשרה מלאה. ולראות את התוצאות של התוכנית הזאת. אם אנחנו נראה שזו תוכנית מוכחת, שזה עובד, נותן את הפירות, אני חושב שאפשר יהיה ללמוד מכך לגבי שאר המשרדים. הבעיה היא ש אם נציע היום להפוך לתקן את המשרות של מעמד האשה, להערכתי זה יתקל בקשיים. אני אומר את זה כי אני נתקל בבעיות דומות.

יש מעמד האשה. יש איכות ומצוינות. זה נושא שהוא כבד, ראוי, חשוב. היה פעם אגף בכיר. היום זה אגף בנציבות שירות המדינה. יש הרבה מאוד ממוני איכות במשרדים. גם שם יש אותו ויכוח, האם זה עבודה במשרה מלאה. אני אחראי על רשומות. אני יכול לעבור אתכם על סדרה של תפקידים שהם חשובים, ממש נוגעים ללבו של כל ארגון ועבודה, כמעט מכל תחום. חלקם במונחים גם של תוצאות אפקטיביות של מיליארדים, למשל, התחום של איכות ומצוינות. אין היום מה שנקרא החלטה לקחת ולקבוע משרה בפני עצמה על רקע של בעיות תקן. יחד עם זאת, אני אומר, בואו נעשה את הפיילוט. יכול להיות שדרך זה נצליח להחדיר את הנושא ואז גם ניצור תפקיד על פני זמן.

היו"ר מרינה סולודקין: תודה רבה. אני חושבת שאחת המסקנות של הוועדה תהיה על תוכנית פיילוט, שאנחנו נפנה לנציב שירות המדינה. אנחנו מקבלים את זה, שיהיה קודם כל פיילוט ואחר כך בכל מערכת. בבקשה, גברת ניצה לביא.

ניצה לביא: אני ממונה על מעמד האשה במשרד התעשייה והמסחר. בנוסף לתפקידי כממונה על פרסום והסברה בנושאים של שכר חוץ, שזה התפקיד המקצועי שלי במשרד. זכינו בזכות ועדת הכנסת לקידום מעמד האשה, בזכות הממונה על קידום נשים בשירות המדינה ובזכות הנציבות בכלל לכך שהתפקיד שלנו כממונות קיבל הגדרה וקיבל תיאור תפקיד בתקשייר. יש לנו סמכויות, יש לנו תפקיד, ויש לנו גם בונוס קטן. והבונוס הקטן הוא שיש לנו גם דרגה שמוענקת לנו וגם 25 שעות נוספות. זה מאוד יפה. בוודאי כהתחלה זה מצוין.

אבל בואו נראה מה בפועל קורה בשטח. כיוון שהתקשייר מחייב את המשרדים, אז המשרדים מי יותר מוקדם ומי יותר מאוחר, מי אחרי שכתבו עליו בעיתון, ממנים ממונה על מעמד

האשה. בזה הוא נענה לצו התקשי"ר ויוצא ידי חובתו. ומה אתנו? מה עם הממונות בשטח? אנחנו אמורות בנוסף לתפקידנו הרגיל לקדם נשים, להעצים אותן, לדאוג לרווחתן, לדאוג לימי עיון, להשתלמויות, לסדנאות, לדאוג לכל הנושא של קידום מעמד האשה. כך, עם באמת מעט מאוד זמן פנוי, עם תפקיד נוסף שהוא עולם ומלואו, עם מנדט לטפל בבעיות קשות וסבוכות כמו מניעת הטרדה מינית, ובעצם, עם מנדט לטפל באוכלוסיה שמגיעה לכדי היקף של כ-60% מכלל העובדות בשירות המדינה, אנחנו חמושות בדרגה במקרה הטוב. מה שקורה בפועל זה בעצם חצי דרגה. כי כולנו במעמד מאוד בכיר בעצם, ואז אנחנו בשיא התקן ויש לנו כבר פלוס. אז הדרגה הנוספת מתבטאת ב-50% בלבד. אנחנו חמושות גם ב-25 שעות נוספות, שזה מקסים.

קריאה: יש הרבה שלא אישרו להן, וגם הורידו להן.

ניצה לביא: נכון. על הנייר אנחנו חמושות ויש לנו 25 שעות נוספות, אבל מנין נקח את הזמן לעשות את 25 השעות הנוספות וגם לקבל עליהן גמול? כיוון שאנחנו כל כך עסוקות בתפקידים האחרים שלנו, שגם שם יש לנו שעות נוספות, מה שקורה הוא שבפועל אנחנו לוקחות את העבודה הביתה. יש כאן אולי אנשים דתיים. אנחנו עושות גם בשישי וגם בשבת ובכל רגע פנוי. פשוט עסוקות כל הזמן. בעצם, בלי שום אמצעים אנחנו צריכות להמשיך למלא את התפקיד הנשי הטיפוסי של להיות נחמדות לכולם ולתת הכל לכולם וללכת להתחנן להדרכה ולדאוג שלא לדרוך על היבלות של הרווחה, ולהתחנן לאיזשהו גרוש בשביל לארגן איזשהו יום עיון מסכן. אני טיפוס מאוד חזק, אבל קשה לעבור מסכת של השפלות אפילו בשביל לעשות משהו ולהזיז משהו.

מתוך גישה מאוד נאורה של התקשי"ר, מתוך חשיבה מתקדמת, בעצם יש כאן קבעון של התפיסה והראיה המסורתית של נשים. אנחנו כאלה שיטילו עלינו עוד תפקיד ועוד תפקיד ועוד תפקיד בלי לתת לנו בעצם כלום בפועל ואנחנו בכל זאת נעשה את זה, כי אנחנו EVERYTHING FOR EVERYBODY. אנחנו הדמות הפתטית מהסרטון המקסים הזה "תקרת הזכוכית" של האשה עם המון זוגות ידיים ורק זוג רגליים אחד. המון זוגות ידיים למלא את כפל התפקידים שלנו ואת כל המטלות שמשתלשלות מזה, אבל רק עם זוג רגליים אחד, שיוליך אותנו לאן? רחוק בוודאי שלא.

אני מבקשת כאן בעצם ארבעה דברים. אולי זה נראה קצת קטנוני להסתכל על כל המצב הזה מבעד לחור של הגרוש, אבל זה באמת לא כך. זה הרבה מעבר לזה. קודם כל, אתם נותנים דרגה, אז תתנו אותה בלב שלם. תתנו דרגה שלמה. אל תתנו לי חצי וקיצוץ עם כל החשיבה הנציבותית הפקידותית הזאת. זה באמת מרגיז. אתם נותנים 25 שעות, תנו את 25 השעות. תנו את הגלובלי

במשכורת. יש תקדימים. מה קרה? הרי את העבודה אנחנו עושות. אנחנו ידועות כ"פראיריות" שעושות את העבודה.

דבר נוסף, למה אנחנו צריכות להיות עושות להטיים? אמנם אנחנו טובות בזה, אבל למה להמשיך? למה לא להקציב לנו תקציב? כאן אני אולי נכנסת לתפקיד שלך, עו"ד רבקה שקד, שעשית עבודת תשתית נהדרת. קודם כל הקורס הוא מקסים. היכולת לבחור נשים שכל-כך תסייענה זו לזו, זו באמת בחירה אדירה. זה כשרון אדיר. היכולת ליצור מערכת הדרכה, שעלי כממונה חדשה הפילו את התפקיד, ונאלצתי לקבל את התפקיד ולהיות אובדת עצות. שאלתי את עצמי מה אני עושה עם זה בכלל? איך אני מתחילה? איך אני ממשיכה? ניגשתי לעו"ד רבקה שקד והיא אמרה לי, אל תדאגי, יש קורס ואת תקבלי הכשרה. ואני גם בקורס וגם מקבלת הכשרה ואני גם כל הזמן מקבלת עצות ורעיונות מה לעשות. זה מקסים. אז למה לא לבנות תשתית מקבילה של תקציב, כדי שנוכל באמת לעבוד בצורה עצמאית? איך אנחנו יכולות לחנך לעצמאות, לסמכויות, אם אנחנו "סמרטוטיות" כאלה שצריכות להזדקק ולהתחנן לכל בורג קטן במערכת בשביל איזשהו גרוש מסכן? דבר נוסף, לדאוג לכך ש-25 השעות האלה תהיינה 25 שעות אמיתיות, מעוגנות במשכורת שלנו.

אין דבר כזה.

קריאה:

יש. אם תרצה, אין זו אגדה.

ניצה לביא:

תודה רבה. גברת רחל שגיא, בבקשה.

היו"ר מרינה סולודקין:

אני ממשרד השיכון. אני חושבת שגברת ניצה לביא ממש הביעה מתוך הלב בדיוק

רחל שגיא:

את הבעיות של הממונות, שאנחנו נאלצות להתמודד במצב כמעט בלתי אפשרי של עבודה כפולה, של עבודה בתפקיד הרגיל ועבודה בתפקיד המיוחד הזה שהוא מאוד מעניין והוא מאוד מגייס אותנו. זאת אומרת, רוב הממונות פשוט התגייסו בלב ובנפש ועושות את זה מכל הלב. אבל כמו שגברת ניצה לביא אומרת, אין לנו תחושת, אין לנו כלים, אין לנו כוח. מלת המפתח פה היא כוח. לפי דעתי, מה שחסר לנו זה כוח במערכת. כוח מתבטא בכמה דברים. זה מתבטא בתקציבים, כי בלתי אפשרי לעבוד בלי תקציבים. אין נושא שרוצים לקדם אותו ברצינות בשירות המדינה ולא נותנים לו כסף. אבל כשאנחנו רוצים לעשות אנחנו באמת צריכים לבוא ולהתחנן מעמדת נחיתות, צריכים לבקש טובות מההדרכה ומהסמנכ"לים ומהרווחה. כמו שיש רווחה וכמו שיש הדרכה וכמו שיש כל מיני גורמי שירות בנציבות, למה שלא יהיה תקציב מיוחד לנושא של מעמד האשה? הוא נושא נפרד, נושא מקצועי, נושא שצריך לגזור אותו ולתת לו את המשאבים הנכונים שאפשר יהיה לעבוד. חצי מהזמן שלנו, אם לא שלושת רבעי מהזמן המאוד מוגבל שיש לנו, מוקצב לנושא הזה של להתחנן ולרוץ אחרי כספים והסכמות.

ביקשתי תקציב נפרד, והמשרד הסכים. המשרד מוכן לתת כסף, אבל אגף התקציבים מתנגד. אני לא יודעת מה הפחד הגדול שלהם לתת לנו כסף מסומן. אגף התקציבים מתנגד. המשרד שלי מוכן בשמחה לתת את הכסף ולמנוע את כל החיכוכים שיש במשרד עקב השימוש הכפול על אותו תקציב. לפי דעתי פה מתחיל ונגמר העניין, כי הכוח הוא התקציב. אני רוצה לראות נושא גברי שינוהל בלי תקציב. כי בעצם הגברים יודעים איך לנהל כוח. אנחנו צריכים ללמוד את זה. כדי ללמוד את זה צריך גם כסף. זאת אומרת, ללמד את האנשים. כי לא חסר לנו ידע ומקצועיות, לא חסר לנו זמן, רצון ונכונות להשקיע כמו שמר רכלבסקי אמר. חסר לנו כוח, חסר לנו ידע להשתמש בכוח. פה, לפי דעתי, אנחנו צריכים גם לחנך את העובדות וגם בעצמנו לדעת לעמוד על זה שיהיה לנו תקציב. תודה.

היו"ר מרינה סולודקין: תודה גברת רחל שגיא. עו"ד רבקה שקד תגיב, בבקשה.

רבקה שקד: רחל חזרה והדגישה את מה שאני דיברתי עליו, את העניין הזה של תקציב. כרגיל במקומותינו, זה שם המשחק וזה מה שקובע. את הדבר הזה ניתן לעשות. ישנו משרד ממשלתי אחד, משרד החינוך.

רחל שגיא: זה לא מסומן כסעף נפרד.

רבקה שקד: אני לא יודעת איך הם עושים את זה. לפי מה שאומר מר יובל רכלבסקי, אפשר לעשות את זה בתקצוב פנימי. אני לא מבינה את הנושא של תקציב.

יובל רכלבסקי: את עושה את החלוקה מראש, את קובעת מה הולך לעניין זה ומה לעניין אחר. זאת החלטת הנהלת משרד. לא צריך לשם כך את האוצר.

רבקה שקד: הבעיה שם היא לא כספית. זו סיבה של יחסי כוחות בתוך המשרד של המוכנות, ולך גברת רחל שגיא יש סמנכ"ל שמבין את הנושא יחסית ובאמת עוזר. זה לא מספיק, ולי יש את אותה בעיה בדיוק בנציבות. עם כל הכבוד לנושאי תפקידים אחרים, לנו יש תפקיד. התפקיד הזה הוא חשוב יותר מתפקידים אחרים. לא אגיד כמו, אלא יותר. מר יובל רכלבסקי הוא לא חשוב כמו איכות ומצוינות. עם כל הכבוד הראוי. מעמד האשה זה דבר שנקבע בחוק. איכות ומצוינות לא נקבע בחוק. זה דבר שנקבע בפסיקת בית-המשפט העליון לאורך כל השנים האחרונות. המחוייבות שלנו נובעת הן מהחקיקה, הן מהפסיקה, הן משלטון החוק, הן מהמצב החברתי לתיקון עוול חברתי. אין שום מקום להשוואה. אני מתקוממת על כך שבאופן שיטתי כל הזמן משווים את האגף שלי לאגף לאיכות ומצוינות.

אני מתקוממת על כך. אני חושבת שזו בדיוק דוגמא של חשיבה מקפחת, שלא תומכת מספיק בנושא שעליו אני מופקדת ועליו כולנו מופקדות. עד שהמערכת לא תפנים את הדבר הזה ותבין שקידום נשים זה יותר מכל הדברים המינהליים האלה שכל הכבוד להם והם חוסכים מיליארדים כמו שאתה אומר, אבל זה יותר, ותתן לזה ביטוי על-ידי מעמד ועל-ידי סמכויות. עד שהמערכת לא תפנים זאת, אנחנו נמשיך לדשדש במקום ואנחנו נמשיך לדבר יפה על זה שאנחנו צריכות להיות חזקות. אבל בפועל יעשו מה שאפשר כדי לתת לנו, ואני מצטטת את גברת ניצה לביא, להרגיש "סמרטוטיות".

צילצלה אלי ממונה, ולא חשוב מי היא, היא יושבת פה אתנו, ואמרה לי שהמנכ"ל קרא לעובדת לתפקיד מסויים שאין בו נכון להיום אף אשה ואמר, זה לא תפקיד שמתאים לנשים. היא לא יכולה לעשות כלום, ואני לא יכולה לעשות כלום, והעובדת פוחדת לדווח על זה למי שצריך, כי היא תצטרך לשלם על זה. יושבת פה ממונה סביב השולחן, שאמרו לה שמגיע לה 25 שעות נוספות על התפקיד שלה. אני לא מדברת על גלובלי. אני לא נכנסת לוויכוח הזה ואני לא תומכת במה שגברת ניצה לביא אמרה. בסדר. אבל אמרו לה שיורידו לה 15 מהשעות הנוספות הרגילות שהיו לה עד עכשיו. ואנחנו לא יכולים להתערב. נכון, הנהלת נציבות שירות המדינה דנה בשעות נוספות והחליטה שמגיע, אבל היא לא יכולה להתערב בהקצאה של שעות נוספות בתוך המשרדים.

יש לי ממונות שלא מקבלות אחזקת רכב בתפקיד הרגיל שלהן, וגם כשהן עושות את תפקיד הממונה עדיין לא מגיע להן. לא חשוב הנסיעות וכו'. ואתה לא יכול אפילו להסביר את זה. אם ממונה פונה בנושא כזה במכתב לסמנכ"ל שלה לגבי השעות הנוספות שלה, והיא מקבלת ממנו תשובה שהיא עושה מתפקיד הממונה קרדום לחפור בו, אז עם מי אנחנו יכולות לדבר? מול מי? זה דבר שצריך לשים אותו על השולחן ולהגיד שזה המצב, וכך זה צריך להיות, ואנחנו חשובות לא פחות מכל בעלי התפקידים האחרים ואולי אפילו יותר. ואני אומרת יותר, כי אנחנו מייצגות 62% מהעובדים.

לריסה סירקין:

אני עובדת באגף המכס והמע"מ, ממונה על מעמד האשה וגם מבקרת מערכת כספים. אני רוצה לומר כמה מלים טובות לגברת רבקה שקד על העשייה שהיא עושה. שתי נשים שהיו לפני התפטרות לפני זמן. שאלתי אותן למה הן תפטרות כשאני מוניתית לתפקיד והן אמרו שהן לא קיבלו כלום, גרוש אחד, ולא יכלו לעשות כלום במשרדים שלהן. עכשיו יש יותר מודעות. אני לא אומרת שהמשרד כל-כך נפתח וכולם כל-כך מרוצים. אבל הם כבר מרגישים שאין ברירה וצריכים לתת משהו. עכשיו נשים פונות אלי בעניינים של פרמיה, התקדמות בדרגות. אני רואה שההנהלה לא מרוצה מזה, אבל אני מתערבת. אני לא יודעת אם יש לי שיניים לעשות משהו, אבל עצם העובדה שאני אוספת מנהלי עבודה ואני מדברת איתם, ואני

פונה לסגן מנהל ומדברת אתו, והוא לא מרוצה, אבל אין לו ברירה. הוא מקבל את זה. זאת אומרת, העבודה שגברת רבקה שקד עושה נושאת פרי. אבל אנחנו באמת צריכים להרגיש יותר כוח ויותר גב ויותר סמכות. כנראה שאנחנו צריכים גם להלחם בשביל זה, וגם להרגיש מהמערכת יותר פרגון. תודה.

רוני פאר: אני ממונה במשרד החקלאות בשירות הדרכה ומקצוע. אני לא רוצה כל-כך לדבר עלינו, כי אמרו עלינו כל מה שהיה חשוב להגיד. אני דווקא רוצה לומר דברים מתוך ההרגשה שלי מהעבודה בשטח. אחת הבעיות שאני מרגישה זה ניכור לנושא מצד ההנהלה. עד כדי כך, שאם המנהל שלי אומר לי, קיבלת את התפקיד הזה כצ'ופר ולא בשביל שתעשי בו משהו, אז בוודאי שכשאני רוצה לעשות משהו אז אין לי עם מי לדבר.

רבקה שקד: את "מפריעה".

רוני פאר: אני חושבת שבקטע הזה אני לא יודעת מי המישור שיכול לטפל. זאת אומרת, לי אין מה להגיד למנהל כזה. הוא מראש אטום. ההנהלה מראש אטומה. אני מההנהלה שומעת רק ציניות. אם חברת הנהלה שהיא מנהלת אומרת לי, ראיתי שקיבלת מינוי לטפל בנושא של הטרדה מינית, זה מגעיל אותי. זה בהנהלה. אני חושבת שבין מה שצריך לטפל ברמות של העובדים והעובדות בעיקר, אני חושבת שצריך לעשות עבודה מיוחדת גם בהנהלות, בסגל הבכיר. כי אם שם לא יהיה שינוי, יהיה לנו קשה מאוד לעשות שינויים.

אני רוצה לדבר על עוד דברים שנתקלתי בהם בעבודה. יש חוסר כלים ואיזשהו תסכול. אם אנחנו מדברים למשל על חוק העדפה מתקנת, ומר יובל רכלבסקי דיבר על מכרזים שבהם דווקא יתקבלו נשים. במערכת שלי היו שני מכרזים, כי כמעט אין מכרזים ואין קידומים, ומכרזים דווקא לתפקידים שבתוך המערכת שלי נחשבים ברמות לא הכי בכירות, אבל לקראת בכירות. והיו שם מועמדות נשים. אולי אני לא אובייקטיבית, אבל היו נשים ברמה גבוהה יותר של כישורים מהגברים, שלהם המכרזים היו תפורים. נושא חוק העדפה מתקנת לא נשמע שם בכלל. כמובן שיש תירוצים למה קיבלו את הגברים, אבל אין מה לעשות עם זה.

ניסיתי להשפיע שבועדה תהיה אשה, שבועדה יהיה מישהו שיהיה קשוב לנושא הזה. אין מה לעשות עם זה וזה מתסכל. קודם כל, קשה להביא את הנשים למכרזים כשהן יודעות שזה תפור לגברים, והן יודעות שהן טובות יותר והן עשו שם הצגה טובה ונלחמו והן היו טובות. החוק הזה של העדפה מתקנת פשוט לא נמצא על השולחן. אני לא יודעת באמת מה אפשר לעשות, אבל זה קשור לוועדה הזאת. כי זה פשוט כאילו לא קיים. בשני התפקידים הפסידו נשים שהיו

עושות בתפקידים האלה עבודה יותר טובה מאשר הגברים שהתקבלו. אני אולי לא אובייקטיבית, אבל כך אני חושבת.

יש היום המון פיטורין. אני נתקלת בפיטורין של נשים במקומות שהטיעונים הם כאלה שבעצם יש שם גברים שצריך היה לפטר אותם לפניו. יותר קל לפטר נשים. אשה שעובדת חמש שנים, לא קיבלה קביעות בעבודה. שמעתי את הטיעונים. אבל יש שם גברים שעם אותם הטיעונים היה צריך לפטר אותם, לתת מכתב פיטורין לגברים ולא לנשים. אין לנו מה לעשות עם זה, ואין לנו מה להגיד. הן פונות ולנו רק נשאר להזדהות אתן ולהגיד שזה באמת נורא כואב ולעודד. אבל אין מה לעשות.

בנושא של פרישה מוקדמת, המצב הוא כמו בנושא של פיטורין. אותו הדבר. עם נשים יותר קל לעשות את זה. נושא של שכר שווה: שוב, כשמורידים שעות נוספות, כי צריך לקצץ בשעות נוספות במשרד, יותר קל להוריד שעות נוספות לנשים. ובלי שום הצדקה. כי הן עובדות שעות נוספות. אני מדברת על מקרה שמישהי עבדה בפועל שעות נוספות יותר ממה שהיה לה והיא ממשיכה לעבוד גם אחרי שקיצצו, וכולם יודעים. אבל יותר קל להוריד לנשים. ועושים את זה בציניות ובטיעונים שאפשר להגיד שהם שקריים אפילו. וכל מנהל על אותו מקרה אומר טיעון אחר, וזה ברור שאף אחד מהם לא נכון.

הנושא של נשים מוכות הוא לא בדיוק התחום שאנחנו מטפלים בו, אבל זה תחום שאנחנו צריכים להעלות בו את המודעות. אבל כשכבר ישנו מקרה של אשה במצוקה מאוד גדולה, של אשה שעזבה בית עם ארבעה ילדים, שבעלה אליה ונרקומן, והיא צריכה להתמודד מול הביורוקרטיה ומול המשרדים, שוב, לא נותר לנו אלא להיות איתה ולבכות איתה ביחד. אין מה לעשות. אין כלים. אין אל מי לפנות. למקומות שאליהם פונים זה מה שאפשר לעשות. זה מעט מאוד וזה מאוד מתסכל. אז בסך הכל, הדרכה זה דבר שעולה כסף וזה קשה ומפריעים לנו, אבל זה הדבר שהכי קל לעשות. אנחנו עושים ומה שיצא, יצא. אבל כשאנחנו באים להתמודד עם הבעיות האמיתיות, אין לנו כלים ואין לנו מה לעשות חוץ מאשר לבכות איתן ביחד. לדחוף אותן, לעזור להן, לעודד אותן, אבל, בעצם, לא קורה כלום. זה דבר באמת מאוד מתסכל.

תודה רבה. גברת מתילדה גרינברג.

היו"ר מרינה סולודקין:

מתילדה גרינברג:
אני באה משירות המדינה. עברתי לאיגוד המקצועי כדי לתרום את חלקי ונסיוני בתוך המסגרת של האיגוד המקצועי, כי חשבתי ששם אוכל לשאוב את הכוחות כדי להתמודד עם הבעיות של עובדי המדינה. אני מחזיקה תיקים של משרדים יחסית גדולים. מר יובל רכלבסקי עד לעשייה שלי בעבודה ורווחה, עם האנשים שלומדים במשרד הפנים, במינהל מקרקעי ישראל.

אני ממונה בתוקף התפקיד שלי על גמול השתלמות. אני קודם כל רוצה לברך על הפעילות של גברת רבקה שקד. אני נתקלת בהרבה מאוד נשים עם הרבה מאוד בעיות במסגרת התפקיד שלי, ואני שמחה על הבטחון הזה לכתוב העתק לגברת רבקה שקד, הממונה על מעמד האשה בשירות המדינה, שאפשר לעשות את זה בפרהסיה ולא להסתתר ולא לטאטא את הדברים מתחת לשטיח.

רק אתמול עובדת של משרד הפנים פנתה באומץ, שלא שמעתי כמותו הרבה שנים. כלומר, ישנן בעיות והכל עובר לגברת רבקה שקד כממונה על מעמד האשה. אבל בשנים האחרונות אני מרגישה שינוי, שכל הנושא של התפקיד של מעמד האשה נתן כל כך הרבה גיבוי לנשים במסגרת משרדי הממשלה. כלומר, יש לנו כתובת. המשפט הזה הוא כל כך חשוב. הוא כל כך נותן לנו ביומיום את הכוח להתמודד. גברת שקד תעשה עם זה, הממונות יעשו עם זה. כלומר, ברגע שזה יוצא החוצה למסגרת של גברת רבקה שקד והנשים שעוסקות בנושא של מעמד האשה, בעצם נפתרה חצי בעיה. יש מודעות לבעיה שלנו. אנחנו כבר לא מסתתרות מאחרי הבעיה. ישנן בעיות. אני נתקלת בהן למאות ואלפים. ואני אומרת, תפנו לממונות, כי הן הכתובת שלכן. הן הכתובת בשטח. כי ברגע שממונות יודעות על הבעיה, אי אפשר יותר לחשוב שאין פתרון לזה.

הנושא של המכרזים הוא בעיה מאוד כאובה. נשים מגיעות עד לצמרת, ושם נעשית החסימה. ואם כבר הן עוברות את הנושא של המכרז בעדיפות המתקנת, אז מונעים מהן את ההמשך של התפקיד בנושא של הנסיון. אומרים לאשה את לא עומדת בקריטריונים, את לא עומדת בתקופת הנסיון, ואז מראים לה את הדלת. כלומר, את כבר עוברת את השלבים. את כבר עוברת את העדיפות המתקנת. הם לא צריכים בכלל סיבה למה את לא עומדת בנסיון, אלא אומרים לה, אני החלטתי כממונה שאת לא עומדת בנסיון ומראים את הדלת. אז כל האנרגיה שאנחנו משקיעים כדי שייעשה צדק חברתי, נתקל באיזשהי מסגרת של נסיון. כאן לדעתי צריך לחשוב איך אנחנו צריכות לחשוב על כלי מדידה של נסיון, כלומר מה דורשים בנסיון.

נתקלתי בעובדת שנאמר לה שהיא מאחרת לעבודה וזה בעצם הקריטריון להיות בנסיון או לא. אמא לשלושה ילדים. אני לא אומרת שהיא צריכה לאחר לעבודה, אבל היו תקלות. זאת היתה תקופה של חורף עם ילדים חולים. והיא אומרת, אני עובדת מסורה, ותיקה, עושה את המלאכה. אבל כשמחפשים מישהו, מי כמונו יודע, דווקא אנחנו הנשים שאפשר למצוא תמיד פתרון אם לא רוצים מישהי מסויימת, זה בעוכרנו. אנחנו צריכים לחשוב על זה, איך אנחנו פותרים את הבעיה הזאת. היא יותר כאובה מאשר המכרז היום. כלומר, את לא עומדת בתקופת הנסיון. נקודה. זה נושא כאוב שאנחנו צריכות לחשוב עליו.

הנושא הנוסף שהוא כאוב לא פחות ואנחנו לא מדברים עליו, ואני חושבת שפה אנחנו צריכות לתת על זה את הדעת, הוא העובדות שעובדות במסגרת קבלן כוח-אדם. זה נושא חמור וזה נושא שמדיר שינה מעיני. הקבלנים האלה מתייחסים לנשים האלה כשפחות, פשוט מאוד. אני זועקת ואני אומרת ואין לי אוזן קשובה לעניין הזה. נתקלתי בעשרות נשים בתקופת הריון, הם פשוט מפטרים אותן. אין חוק בעניין הזה לגביהן. כלומר, אם אשה בחודש החמישי להריונה, החוק בעצם מגן עליה. הוא אומר, לא ניתן לפטר עובדת בהריון אם היא בחודש החמישי להריונה ואם היא עבדה חצי שנה קודם במערכת. הקבלן יודע בכלל את החוקים?

קריאה: החוק חל גם עליהם.

מתילדה גרינברג: אם הן מגיעות אלינו אז זה חל עליהן. אבל אין להן מודעות לזה. שולחים אותן הביתה עם ההריון. ובמקרה הם שמעו שיש את גברת מתילדה גרינברג או איזו ממונה על מעמד האשה, אז מגיעים לזה. אבל אם לא, הן הולכות הביתה. והם מעסיקים אותם חודשים ומפטרים אותם ושולחים הביתה והם מראים את הכוחניות של הקבלנים האלה. איפה הוא מפגין את הכוח? על עובדת שהוא מקבל בדרגה 12-13, עם פחות משכר מינימום? על זה אנחנו לא שמים את הדגש, גברת רבקה שקד. אנחנו חייבים לחשוב. הסתכלתי בחוברת שלך. אף לא מלה על הנושא של עובדות במסגרת הקבלנים בשירות המדינה. 30%-40% מהמסגרות הם עובדי קבלן.

היו"ר מרינה סולודקין: כל המערכת מתעלמת מקבלני כוח-אדם.

מתילדה גרינברג: נכון. ואני חושבת שדווקא הוועדה הנכבדת הזאת, לא יכולה להתעלם מזה. אני פונה אל עו"ד ממשד העבודה והרווחה, למר יצחקי, ואני אומרת שיש קבלן שעומד לפטר עובדת בהריון. אז הוא נכנס לתמונה, בגלל מערכת יחסים חברותית בינינו, והוא פותר לי את הבעיה. אבל אם לא היו מגיעים אלי, אז הנשים האלה היו היום מחוץ למסגרת. אז הן גם לא מקבלות ביטוח לאומי, כי אין להן את החודשים שמזכים אותן בנושא של ביטוח לאומי והן פשוט יוצאות החוצה. אני מבקשת בכל לשון של בקשה לעסוק גם בנושא הזה ולא לעצום את העיניים, כי מדובר באלפי נשים. אני זועקת ואני מעבירה את הזעקה שלי לכאן.

הנושא של רווחה. ציינתי את העובדה שאני ממונה על גמול השתלמות. המשרד היחיד שעושה בנושא של הדרכה הוא משרד החינוך. אני ניסיתי לוודא למה זה קורה, למה ממשד אחד מגיעים אלי קורסים נפלאים שהם עושים, עם אישורים, עם נושאים שהם מאוד חשובים ואנחנו מאשרים אותם לגמול. מסתבר שבמשרד החינוך אין בכלל בעיה תקציבית. יש שם מערכת ויש שם עיתון והגברים שותפים לעיתון. יש שם קורסים. כאילו שמשרד החינוך הוא משרד. אני אומרת

את זה לזכות ולא לחובה. אנחנו צריכים ללמוד איך יש שם קידום בנושא הזה. אני מסכימה לדברים של מר יובל רכלבסקי. אני יודעת על הרגישות שלו לנושא הנשים. הדרכה ושוב הדרכה, ואיך אנחנו משיגים בעזרת הכלים שיתנו לנו את הכוח, כי זה הבסיס. הגברים מתקדמים בגלל הכוח.

אני לא במקרה מגיעה לכל מיני ישיבות, מסתכלים עלי ואומרים, אשה באיגוד המקצועי? איפה השרירים? איפה הגבר? איזה גבר עומד מאחרייך? התפיסה הזאת ששייכת לתקופת העבודה ושעוד קיימת במסגרת של הקבלנים לא צריכה להיות היום. כי לי יש יכולת, והיכולת שלי היא לא פחותה משל גברים במערכת. וגם בתוך האיגוד המקצועי. אבל התפיסה הזאת צריכה להשתנות והשינוי צריך לבוא במסגרת ההדרכה. צריך להגדיל את התקציבים ואני לא רוצה להתקל בעובדות שמגיעות לקורסים ואומרים להן שאין תקציב. זה מה שקורה היום במשרדים. אין תקציב לזה ואין תקציב לזה וסדר העדיפות שונה. צריך בקרה לבדוק את סדר העדיפויות. לאנשים האלה יש זכות ללכת לקורס. ומי לא הולך לקורסים? אלה שאין להם כוח. זה מתחיל במעגל הזה. אין לך כוח, אתה לא יכול לקבל כלים כדי לקבל את הכוח וזה נסגר כמעגל. תודה.

היו"ר מרינה סולודקין: תודה. גברת אסתר סיוון, בבקשה.

אסתר סיוון: אני עורכת-דין בשדולת הנשים. אנחנו מקבלות הרבה פניות של נשים בנושאים של ייצוג הולם, בנושאים של עובדות חברות כוח-אדם, בכל הנושאים שדובר עליהם כאן. אני רוצה להקדים ולברך גם את גברת רבקה שקד וגם את גברת אסתר בריימן על העבודה הברוכה שלכן. האמת שגם על עצם הוצאת הדוח הזה מדי שנה, שזה גם חשוב לצורך מעקב וכו'. אני באמת חושבת שאתן עושות את כל המאמצים שאתן יכולות להשקיע בנושא הזה.

אני רוצה לדבר על שלוש נקודות שנראות לי בעייתיות. הן הוזכרו כאן בחלקן. האחת, הנושא של יישום על-ידי המשרדים. אני בהחלט חושבת שהחובה ליישם את חוק ההעדפה המתקנת לא צריכה להיות רק של נציבות שירות המדינה. בפעם הבאה הייתי רוצה לראות כאן יחד עם הממונות במשרדים השונים גם את המנכ"לים של המשרדים האלה ולראות איזו פעילות נעשית בתוך המשרד על מנת לא רק להעדיף העדפה מתקנת בסוף כבר כשהעובדת כבר מגיעה למכרז במקרה הטוב, אלא באמת בכל הנושא של איתור עובדות, של עידוד, של חיזוק. אני חושבת שזה עולה מבג"ץ שנדון לאחרונה בנושא מינוי סמנכ"ל הביטוח הלאומי. שם אמנם היה מדובר במינוי ישיר על-ידי שר, אבל בהחלט מה שנקבע בבג"ץ הזה, שהחובה היא לא רק לדאוג בסוף לעשות את ההעדפה המתקנת כשיש לעובדת כישורים שווים לאלה של עובד, אלא לנסות לאתר, לחפש ולדאוג ולעשות את כל המאמצים

שמשתמעים מזה. זאת חובה של המשרדים. אני לא חושבת שהנציבות יכולה להגיע לכל משרד ברמה ובמידה הזאת. זה כמובן גם קשור למעמד של הממונות. זאת אומרת, ככל שהמעמד של הממונות יהיה חזק יותר ומשמעותי יותר ובעל כוח ושיניים יותר, אז אני חושבת שהחובה הזאת תתמלא באופן הטוב ביותר. לכן אני גם רוצה לתמוך במאבק שהוא לא רק שלכן, הוא של כולנו לגבי הנושא הזה.

הנושא השני הוא הנושא של מינויים בפועל. מינויים בפועל, על פי הפרשנות או גם על פי החקיקה, לא נכללים בנושא של העדפה מתקנת, וזאת בעיה מאוד רצינית. כי הרבה מאוד מהמינויים, אני לא יודעת להגיד את המספר שלהם באחוזים, הם מינויים בפועל. במינויים בפועל הוראת התקשי"ר בנושא של העדפה מתקנת לא חלה. מתעלמים מזה לחלוטין. נוהגים לכאורה כאילו במינויים בפועל לא צריך להיות ייצוג הולם. לדעתי, זה מנוגד גם לפרשנות של החוק. יכול להיות שזה טעון שינוי בחקיקה הנושא הזה, אבל זה בהחלט נושא שראוי להתייחס אליו.

הנושא השלישי הוא נושא של לתת יותר שיניים לנציבות או לנציב עצמו ולגורמים אחרים כיצד לממש וליישם את החוק, אני לא יודעת אם להגדיר את זה כסנקציה.

היו"ר מרינה סולודקין: למה לא להגדיר כסנקציה?

אסתר סיוון: כי סנקציה זה יותר במישור הפלילי. אבל צריך להיות איזשהו מכשיר בידי הנציב שיוכל לעזור לאכוף באופן ממשי את החוק. אנחנו חשבנו לחייב כל ועדת מכרזים לנמק מדוע היא לא ממנה אשה לתפקיד. כי היום לוועדת המכרזים אין שום חובת הנמקה.

יובל רכלבסקי: יש חובת הנמקה. לא ספציפית למה לא אשה, אבל את מנמקת למה בחרת.

קריאה: יש הוראת נציבות חדשה, בימים אלה, על שינוי בתקשי"ר.

אסתר סיוון: לא שמעתי על ההוראה. במקרה יש לנו תיק אחר, שבו דווקא גבר תוקף את אחד המשרדים הממשלתיים על כך שהוא לא מונה לתפקיד בגלל העדפה מתקנת. כלומר, שאשה מונתה לתפקיד בגלל העדפה מתקנת. תמיד זה כך. זאת אומרת, תמיד יש הגבר שיבוא ויתקוף מדוע הוא לא מונה לתפקיד בגלל העדפה מתקנת, וכל הנשים שלא מונו לתפקיד או שבכלל מספרים לנו שבכלל במכרזים לא עלה הנושא הזה, הן לא תוקפות, הן כבר מתייאשות כנראה בשלב הזה. אני חושבת שזה טעון איזשהו שינוי.

אולי תוספת גם בחקיקה ויכול להיות שגם בתקשי"ר, אבל אני חושבת שזה אחד הנושאים החשובים. תודה.

היו"ר מרינה סולודקין: תודה. מר יובל רכלבסקי, בבקשה.

יובל רכלבסקי: ממה שאני יכול להסיק מהדיון הזה, המפתח הוא בהנהלות המשרדים. שאלתי את גברת רבקה שקד בתחילת הדיון למה בעצם סמנכ"לים לא יושבים פה, כי הם האנשים שביומיום צריכים לתת את המענה לנושא של קידום נשים, דרגות, שעות נוספות, רכב, מכרזים וכיוצא בכך. אני חושב שגם מבחינת הדרכה, הנחיה, הייתי מתמקד מאוד בקבוצה של ההנהלה הרחבה. זה לא רק מה שאני קורא מנכ"ל, סמנכ"ל ועוד שלושה בעלי תפקידים. אבל אם יש בעיה ברמה של אגפים או מינהלות או חטיבות, אז זה חל על ראש החטיבה והסגן שלו או כמה סגנים לעתים קרובות. אני חושב שברגע שנתמקד בהם, יכול לבוא שינוי. כי אם זה יכנס למודעות, אם זה יתפס כנושא שצריך להטמיע אותו בתהליכי חשיבה ותהליכי עבודה, את כל שאר הדברים, החל בתקציב, בשעות נוספות, בהתייחסות, באותה ציניות שקיימת, להערכתך, אנחנו לאט לאט נצליח להוריד.

אני לא צופה לשינוי בן לילה, אבל אני בהחלט חושב שהכיוון הוא להתמקד בהנהלות. אני חושב שהיה צריך להביא לפה נציגות של סמנכ"לים, אולי מנכ"ל או שניים. לכוון את הדיון בצורה כזאת שהבעיות יתועלו, אני חושב שאולי צריך נייר מסודר שישקף את הבעיות שהוצגו פה על-ידי הממונות, לקבל את התגובות ולשמוע. החלק השני, כשאמרתי הדרכה או הכוונה לכיוון, זה בהחלט נושא שכנראה אנחנו כנציבות צריכים להוביל אותו, בראש ובראשונה עו"ד רבקה שקד. ואני מבחינת הגיבויים יחד עם הסגל הבכיר צריכים להעלות את זה בצורה ברורה. יכול להיות שצריך להעלות את זה בכנס סמנכ"לים אחד, שניים, שלושה, אני לפחות לא זוכר שהנושא הזה הוצג בצורה הזאת. רק לפני שלושה שבועות היה לנו כנס סמנכ"לים והרבה מאוד בכירים, 130-100 איש. אפשר בהחלט. אני חושב שזה הפורום לתקוף את הנושא ולהציג אותו. יכול להיות שצריך להביא שתיים-שלוש ממונות בכוונה לתת את ההצגה. כי בסופו של דבר אנחנו נצטרך להטמיע את התהליכים האלה.

ביחס לנושא קבלני כוח-אדם. לנו בתוך השירות יש מאבקים בין הכוחות שאומרים, שהנושא של העסקה קבלנית הוא דבר חיובי, הוא טוב, הוא מאפשר לנו את הגמישות הניהולית. על רקע של קביעות עובדים, פנסייה תקציבית וכיוצא בכך, עדיף ללכת לציר השני ובמשך שנים המערכת דחפה לכיוון הזה. המערכת דחפה לכיוון השני, חלק גם באשמתנו. כי היינו מאוד ריכוזיים, מאוד ביורוקרטיים, רוצים לעקוף את אגף תקציבים, את הממונה על השכר, את נציבות שירות המדינה, מה יותר קל להשיג דרך חברות? ואין בעיה של העסקה על פי תקן וכיוצא בכך. העבודה בגדול היא עבודה מאורגנת. כי השירות

מתקשר עם חברות שיש להן הסכמים קיבוציים, ההסתדרות חתומה על רוב ההסכמים האלה או על כולם. כך שמבחינה זאת ההנחיות בתוך שירות המדינה הן שאנחנו לא עוסקים עם "חאפרים". כך שבקטע הזה לפחות על פניו יש גם התנאים הסוציאליים ויש את שאר הגיבויים. אני אומר על פניו, כי בפועל וגם מתוך מי שהתעסק לאחרונה עם סכסוך הקלדניות הגדול שהיה, ביצעתי פעילות גישור-פישור לילה שלם, עד שהבאתי אותם להסכם. אז אני מודע לכל הבעיות.

יש פה בעיה שהיא לא רצויה מבחינת שירות המדינה. אנחנו בנציבות קיבלנו החלטה שאנחנו בעד לצמצם את התופעה, להגדיר את ההיקפים הרצויים. הנושא הזה גם מצוי במשא ומתן יחד עם משרד האוצר מול האגף לאיגוד מקצועי. ברגע שאנחנו נטפל, ואני מקווה שנגדיר את גבולות המגרש ואת שינוי המגמה, באופן טבעי הדבר יבוא לידי ביטוי גם ביחס לנשים. אנחנו מודעים לכל הבעיות. החל בהטרדה מינית ואפילו שכר וכל אותם דברים. לכן, זה חלק מאותן סיבות שאנחנו נגד. כי כל נושא האתיקה, בעצם לא חלק מהארגון, מוראל, מוטיבציה. לא נכנס כרגע לנושא. לכן, בתפיסת ניהול כוח-אדם אנחנו חושבים שזה מוטעה. אנחנו לא אומרים שאנחנו נגד קבלני כוח-אדם בכל מקרה. תמיד יהיו לנו עובדים זמניים. תמיד יהיו פרויקטים. יש מקצועות שאנחנו נעסיק ב"אין סורסינג" וכיוצא בכך. אבל כקו לגבי העובדים או אותם עובדים שהיו "בלו קאלרס", אני מקווה שאנחנו נעשה את השינוי. תודה.

היו"ר מרינה סולודקין: תודה רבה. גברת אפרת ישראל, בבקשה.

אפרת ישראל: אני מנעמ"ת. אם גברת רבקה שקד, שעושה עבודה מצוינת, והממונות עושות את זה בתוך סדר היום שלכן, בתוך מסגרת התפקיד שלכן, מה שאנחנו עושות זה למעשה את כל מה שמסביב. מה שנקרא סדר היום הציבורי והאווירה הציבורית. אנחנו עושות את זה בשני הקצוות. האחד, היכולת שלנו לקחת מקרים, להפעיל את המערכות המשפטיות שלנו ולהגיע עד לבג"ץ ותביעות נזיקין וכו'. אתמול הופיע בעיתון שעובדת זכתה בפיצויים על רקע פיטורין בגלל הפסקת רומן שהיה לה עם בוס וכו', דברים מן הסוג הזה. מן הצד השני אנחנו לוקחים את האפשרות לתגמל ולפרסם מי שכן עושה דברים לקידום מעמד האשה במשרדים הממשלתיים. במסגרת זאת נעמ"ת עוסקת כבר שנה רביעית או חמישית בפרוייקט שנקרא "המעסיק המתקדם", שבו אנחנו מציינים בצורה מאוד אסתטית, יחד עם הממונה, יחד עם הנציבות, יחד עם איגוד התעשיינים וכו', יחד עם מעסיקים, את מי שכן עשה ועמד בקריטריונים של קידום נשים בתוך המסגרות שלו, זה זוכה גם להד ציבורי. אני חושבת שמהצד האחד ועד הצד השני, עם עבודה משותפת, כולנו ביחד כן נצליח לעשות משהו.

היו"ר מרינה סולודקין: תודה רבה לכם עבור ההשתתפות המאוד עניינית. אני אכתוב בשם הוועדה את המכתבים לסמנכ"לים. התמונה בכלל לא ורודה. אין הרגשה שיש יישום של חוק, לא במאה אחוז, אלא מרגישים שהאחוזים מאוד נמוכים. אני צריכה גם לעשות עבודת בית. אני רוצה לקרוא את הדוח שגברת רבקה שקד כתבה וגם להתייעץ. זה נושא שאני צריכה להתייעץ עם המשפטנים של הכנסת. תודה רבה לכם ובהצלחה בעבודתכם.

הישיבה ננעלה בשעה 09:45