

"אל תשאל אשה כמה ילדים יש לה"



ציונה קניגיאיר, נציבת שוויון הזכויות בעבודה במשרד החקלאי, נותנת ליצור חברה ללא אפליה ומעדיפה להגיע ליעד תוך שיתוף פעולה עם המעסיקים, אבל מרשפת להתחמק - "פגוש אותה בבית המשפט"

ציונה קניגיאיר, נציבת שוויון הזכויות בעבודה במשרד החקלאי, נותנת ליצור חברה ללא אפליה ומעדיפה להגיע ליעד תוך שיתוף פעולה עם המעסיקים, אבל מרשפת להתחמק - "פגוש אותה בבית המשפט"

הנציבות בשלבי הקמה ואיוש תפקידים מרכזיים, ובהקמת ועדה חיצונית מייעצת שתמנה 21 חברים.

כד בכד, מנצלת קניגיאיר את הזמן לשיחות תיאום עם מעסיקים. עופר עיני, יו"ר ההסתדרות, אמנם לא מצא עדיין זמן להיפגש עמה, אבל אחרים בהסתדרות כבר שמעו את האני מאמין שלה, וכמוהם נציגי מעסיקים נוספים, כמו נשיא לשכת הארגונים העצמאיים, יהודה טלמון. בהמשך יעשה מיפוי של הארגונים ללא כוונת רווח הפועלים בתחום, ויווצר קשר מסודר גם עמם.

קניגיאיר הגיעה למשרד התמ"ת לאחר שכיחנה כיועצת משפטית בשדולת הנשים ובעמותה לקידום זכויות נשים. בנציבות שוויון הזכויות היא רואה אתגר והזדמנות היסטורית לשינוי יחסי עובד-מעביד במשק. "החזון שלי הוא שוק עבודה נקי מאפליה, שמוטמע בו השוויון. זה עניין שחורג מעבודה ונוגע בביטחון האישי ובדימוי העצמי של כל עובד", היא אומרת.

"בישראל ישנם חוקים נאורים ומתקדמים, חלקם מהנאורים בעולם, כמו בנושא הטרדה מינית, אך לצערי אין הלימה בין חקיקה לאכיפה בשטח, ויש המון אפליה בעבודה", אמרה. "המשימה והחזון שלנו הם מיגור אפליה והטמעת שוויון. על פי החוק, יש לנו סמכויות תביעה. אם מעסיק מפר החוק ומפלה לרעה עובד, אפשר להגיע לנציבות, שיכולה לתבוע את המעסיק בבית הדין לעבודה בשם עצמה, או בשם אדם ספציפי, או בתביעה ייצוגית.

"יש הרבה אפליה בשוק העבודה. הנושאים היותר בעייתיים הם מגדר, לאום ודת, כל אלה אסורים על פי החוק", אומרת קניגיאיר. "גם נושא הגיל מתעצם בשנים האחרונות, על רקע ההתפתחות הטכנולוגית, ועבודה היא שבישראל יש דינמיקה מאוד מסוימת סביב הכוח הצעיר. אנחנו רואים שמי שבשנות

האחרונות היה זה של איינעלם אבביטו, שהיתה עוברת ניקיון בחברת אשמורת אי.אס.אס. בחודש השביעי להריונה היא הפסיקה להישלח לעבודה, אף שהמשיכה להתייצב במשרדי החברה כל בוקר. קניגיאיר, שכיחנה באותו זמן כיועצת משפטית בשדולת הנשים, התנדבה לייצג אותה ללא תשלום.

"אחרי שקראתי את התיק פניתי לחברה ודיברתי עם סמנכ"ל משאבי אנוש", משחזרת קניגיאיר. "ביקשתי שישלם לאבביטו את מה שמגיע לה על פי חוק, כ-3,000 שקל. הסמנכ"ל אמר שהוא מוכן לבוא לקראתי ולתת 1,000. אמרתי לו שזה לא מספק והוא השיב: 'מה תעשי, תתבעי אותי?' או תבענו אותה. במשך ארבע שנים ייצגנו את אבביטו. בבית הדין לעבודה נפסקו לטובתה פיצויים בסך 35 אלף שקל, ובנוסף הוטל על המעסיק קנס של 270 אלף שקל". בסופו של דבר, בבית הדין הארצי לעבודה בוטל הקנס, שהיה עניין פלילי שחרג מסמכות בית הדין האזורי, אך התשלום לאבביטו עלה ל-80 אלף שקל.

הזדמנות היסטורית לשינוי יחסי עובד-מעביד

הקמת הנציבות החלה בהחלטת הנכנסת בדצמבר 2005, שאישרה תיקון לחוק שוויון זכויות בעבודה, ונמשכה בינואר 2007, בהחלטת ממשלה להקים את הנציבות והחלה להתבצע בדצמבר 2007, עם מינויה של קניגיאיר. בשלב זה נמצאת

החוקרת", אומרת קניגיאיר. אף שבתביעה הראשונה שתגיש נגד תעשיין מוכר צפויים להתפוגג החיוכים ושיתוף הפעולה, היא אינה מוותרת על הניסיון לקדם יחד את הנושא, ואף מציעה את משרדה למעסיק ולעובד להתייעצות מוקדמת לפני נקיטת צעדים, שהדרך חזרה מהם עוברת רק בבית המשפט. "אם עובד מראה לי שיש אפליה במקום העבודה שלו, החוק מאפשר לי כבר למחרת להגיש כתב תביעה נגד המעסיק. אני לא צריכה חקירות מסועפות, זו לא חקירה פלילית, זה נושא אזרחי", היא אומרת. "בנוסף, אם מגיעה אלי תלונה על אפליה בשכר של עובדת מול עובר בתפקיד דומה, יש לי סמכות להגיע למעסיק ולהורות לו בצו להראות לי את הנתונים של השכר של האחר ולהשוות. הסמכות לתפוס בצו את הנתונים זה משהו נדיר. אני לא צריכה ללכת לפני זה לבית דין לקבל אישור. הספקנים יאמרו שניתן לבקש נתונים רק כשנפתח תיק נגד המעסיק, אבל זה לא כתוב בחוק". לדבריה, בימים האחרונים הגיעה אליה תלונה על בעיות רבות של פערי שכר באחת החברות, ובכוונתה להתייצב במשרדי החברה לברוק מה קורה שם, מבלי לחשוף את שם המתלונן. "יש לי אפשרות לייצג את הנציבות, לא רק עובד או עוברת", היא מסבירה.

"מה תעשי? תתבעי אותי? אז תנעתי"

אחד התיקים שבהם טיפלה קניגיאיר בנחישות בשנים

מאת אורה קורן

ציונה קניגיאיר, הנציבה הארצית

בנציבות שוויון זכויות בעבודה שהוקמה השנה במשרד התמ"ת, היא אדם נעים הליכות. קשה לתפוס אותה אפילו מרימה את קולה. ואולם, כבר בפגישה הראשונה שלה עם אבי ברק, ראש אגף עבודה ומשאבי אנוש בהתאחדות התעשיינים, היא הצמידה אקרה לרקתו. "אני יכולה להעלות כל

שבוע מנכ"ל מפורסם של חברה תעשייתית מובילה על רוכן העדים בגלל אפליה בעבודה. אם אתה רוצה שזה לא יקרה, כדאי שתשתף פעולה", והבהירה קניגיאיר לברק. ברק, ואחריו מנכ"ל התאחדות התעשיינים יהודה שגב ונשיא ההתאחדות שרגא ברוש, מיהרו להתיישר והבטיחו לשתף פעולה. בימים אלה עברה אליהם חוברת הנחיות שמיועדת להפצה בכל המגזר העסקי, עם הבהרות של "אל תעשה" בנושא אפליה בעבודה, כולל דוגמאות מרתיעות מפסיקת בתי המשפט. הדוגמאות מפרטות קנסות בסך עשרות אלפי שקלים בכל מקרה של אפליה, שהוטלו על מעסיקים במשק - בגין משפט פוגע, שכר מפלה בין גברים לנשים או שאלות על משפחה ומילואים כבר בראיון עבודה. "חשוב לי שיתוף הפעולה עם התעשיינים. ביקשתי

שהם יאמצו ויפיצו את חוברת ההנחיות למעסיקים, שהיא בבחינת הסבר מהו הנוהל התקין. בדרך זו הם יקבלו אחריות ומיליצו לפעול לפי

ה-30 לחייו יכול להיכנס בקלות לשוק העבודה ויכול לתפקד בשעות לא שגרתיות, אך אין מספיק ניצול של הון אנושי של מי שיש לו ניסיון 30 שנה. עם זאת, החברה התקדמה ואני חושבת שהיא יותר פתוחה לשמוע ונכונה לעבוד לשלב הבא".

שרת ההסברה

קניגיאיר מתייחסת בהבנה למקורות האפליה בעבודה, אך אין לטעות בנחישותה למגר אותה ובחוסר הסלחנות שתגלה כלפי העובד על החוק.

"אפליה נובעת מרעות קדומות, ולכל אחד מאתנו יש כאלה. היא יכולה להיות על רקע מין, נטייה מינית, גזע, דת, לאום, הורות, הריון, מילואים או השתייכות פוליטית. יש הרבה ערכים שלא מתקבלים לעבודה בגלל שהם ערכים, או נשים שלא מקבלות שכר שווה לגברים בתפקיד זהה בגלל שהן נשים. הרבה פעמים לא קל לאתר את האפליה, אבל אנשים מסתובבים בתחושת קיפוח", היא אומרת.

החוק הסמיך את קניגיאיר להסביר, והיא רואה בכך מהלך לא פחות חשוב מתביעה. "צריך להגיע למצב שבו שוק העבודה מקבל מידע בצורה כל כך טובה, שלא מגיעים לאפליות. חלק נובע מכך שמעסיקים ועובדים לא יודעים מה מותר ומה אסור. לדוגמה, לא תמיד מעסיק יודע שאסור לשאול אשה שלא היא שואל גבר".

מלבד הסברה, מעניק החוק לקניגיאיר ואנשיה סמכויות פחות מוכרות. "יש לנו מנדט להצטרף לריוני בית משפט בהליכים קיימים ולתת חוות דעת מקצועית בתיקים שעוסקים באפליה, ויש לנו הבנה בעניין גם עם נשיא בית הדין לעבודה סטיב אדלר". אף שהרשות תחל לפעול רשמית עם איש תקניה רק בעוד כמה שבועות, קניגיאיר מקבלת פניות בדואר האלקטרוני בנושאי

אבטלה ומשיבה עליהן. "אנשים לא יודעים, שראיון עבודה הוא סוג של התקשרות עובד-מעביד, גם אם אתה עדיין לא עובד בחברה. לגבי ראיונות, שאלו אותי אם אפשר לשאול על המצב המשפחתי, שירות מילואים וכמה ילדים יש לך. נוטים לשאול אשה כמה ילדים יש לך ואיך תסתדר, וגברים נשאלים כמה מילואים יש להם ואיך יסתדרו עם זה בעבודה. אלה שאלות לא רלוונטיות ואני מציעה שכלל לא יישאלו. שהמראיין יתמקד בשאלות מקצועיות ובדרישות המקצועיות של העבודה. מצב

משפחתי לא רלוונטי בראיון עבודה ואני מציעה בכלל לא לרשום אותו בקורות החיים. "גבר דתי שאל אותי אם אפשר לפסול את מועמדותו בגלל שהוא לא יכול לעבוד בשבת", מוסיפה קניגיאיר. "יש ענפים שדורשים משמרות ולא ניתן לפסול עובד על רקע דתי. בנוסף, שני עובדים פנו אלי בטענה שהם מרגישים שלוחצים עליהם לפרוש בגיל 52-53, לצאת לפנסיה מוקדמת. הם שמעו ש'רוצים להביא כוח צעיר'. למישהי אחרת אמרו

שהיא לא כל כך יעילה ורוצים להביא במקומה מישהי צעירה יותר". זו אפליה על רקע גיל, שאסורה על פי החוק". לא רק המגזר העסקי על הכוונת של קניגיאיר. "הכללים חלים על המגזר העסקי ועל הממשלה כאחד. המדינה צריכה להיות דוגמה לשוק ולהיות חוד ההנית במיגור האפליה. כבר התחלתי לקבל תלונות מתוך הממשלה. שאלו על שכר שווה, מכרזים, אפליה מתקנת במכרזים וקידום מפלה".

מי שמצליח להוכיח שהפלו אותו בעבודה, יכול לקבל כבית המשפט פיצוי כספי. בעשור האחרון התרבו פסקי הדין התומכים בעובדים שחוו אפליה במקום העבודה. הפיצויים עומדים בדרך כלל על עשרות אלפי שקלים ישירות, ועשרות אלפי שקלים נוספים בגין עוגמת נפש. אם תיק נמשך כמה שנים, ישנו תשלום רטרואקטיווי. עם זאת, בתי דין לא מרבים לכפות החזרת עובד לתפקידו. "קשה לכפות יחסי עובד-מעביד על מעסיק", טוענת קניגיאיר, "לכן רק במקרים קיצוניים בית הדין יורה על החזרת עובד שפוטר".

קניגיאיר

גיל: 37 תנב משפחתי: נשואה + 3 מגורים: מושב בני דרום השכלה: עורכת דין, בוגרת לימודי משפטים באוניברסיטה העברית תפקידים קודמים: יועצת משפטית בשדולת הנשים ובעמותה לקידום זכויות נשים עוד משהו: קוראת 4-8 ספרים בחודש

טעות שעולה לתעסיק עשרות אלפי שקלים פסיקות נבחרות בענייני עבודה בישראל

- « **אפליית נשים:** מעסיק נדרש לשלם 50 אלף שקל פיצויים לאשה שנענתה למודעת דרושים ורצתה לעבוד כאשת מכירות, אך נאמר לה כי נשים לא מתאימות לתפקיד עקב שעות עבודה מחוץ למשרד
- « **אפליית נשים:** מעסיק נדרש לשלם 35 אלף שקל פיצויים לאם לשני ילדים קטנים שביקשה לעבוד בשמירה ואבטחה בחברת מיקוד. היא התקבלה לעבודה, אך כשהופנתה לאתר השמירה, בקניון בירושלים, דחה אותה הקב"ט בטענה שהיא אם לילדים ולכן היא לא מתאימה
- « **נטייה מינית:** אל על חויבה להעניק כרטיסים חינום לבן זוג של דייל, כנהוג בבני זוג, גם אם הוא ממין זכר. ב-94 קיבל בג"ץ החלטה תקדימית הנוגעת לזכויותיהם של בני זוג הומוסקסואלים וקיבל את עמדת התובע
- « **נטייה מינית:** אדם פוטר מעבודתו משום שהיה במהלך שינוי מין מגבר לאשה. ניתן צו לביטול הפיטורים
- « **חופשת לידה:** 113 אלף שקל פיצויים נפסקו לטובת סגנית מנהלת חנות רנואר בראש פינה, שפוטרה בעת שהייתה בהריון בעקבות חיכוך עם עובדת אחרת
- « **חופשת לידה:** 61 אלף שקל פיצויים נפסקו למנהלת פרויקטים באגף המטפל בלקוחות עסקיים גדולים בפרטנר. זאת לאחר מקום עבודתה לא נשמר לה לאחר חופשת הלידה, והחלופה שהוצעה לה לא התאימה לה והיא פוטרה מעבודתה
- « **מין:** 30 אלף שקל פיצויים נפסקו לטובת מנכ"ל כושר שפוטר מעבודתו במכון כושר משום שהיה במקום ריבוי של מדריכים ממין זכר
- « **גיל:** דיילים ודיילות באל על עתרו לבית המשפט לאחר שלא הסכימו לפרוש בגיל 60, כפי שנכתב בהסכם הקיבוצי שלהם. בית המשפט העליון קבע שהחברה יכולה לשלב אותם במשמרות