

15 למאי, 2011

לכבוד

גבי יעל מבורך

הוועדה הציבורית לבחינת גיל הפרישה לנשים

משרד האוצר – אגף התקציבים

רח' קפלן 1, ירושלים 91030

בדוא"ל: yaelmev@mof.gov.il

שלום רב,

הנדון: העלאת גיל הפרישה לנשים – נייר עמדה

1. בהמשך לקריאת הוועדה הציבורית לבחינת גיל הפרישה לנשים, אנו מתכבדים להעביר את עמדתנו בעניין ההצעה להעלאת הגיל, אשר בהגיעו אליו זכאית אישה שנולדה בשנת 1950 ואילך לפרוש מעבודתה בשל גילה ולקבל גמלה או קצבה חודשית, בהתקיים התנאים הקבועים לכך על פי דין או הסכם.
2. עמדתנו היא כי במצב הדברים הנוכחי אין להעלות את גיל הפרישה לנשים מ-62 ל-64, משום שצעד זה צפוי לפגוע קשות בציבור הנשים בישראל, אשר חלק לא מבוטל מהן נמצאות מחוץ למעגל העבודה בגילאים הללו, ולכן משמעות הדבר עבורן היא כי בין הגילאים 62-64 הן יוותרו ללא כל מקור הכנסה, כמפורט להלן.
3. בפתח הדברים, נציין כי לכאורה מעוררת סוגיה זו דילמה, שכן השאיפה להשוואת מעמדן של נשים לזה של הגברים היא שאיפה רצויה, שאנו שותפים לה. אולם, כפי שנראה מיד, התיקון המוצע איננו צעד בכיוון זה, אלא להפך. הוא יגרום לכך שנשים רבות תיפגענה מבחינה כלכלית וחברתית ואין בו משום הבטחה אמיתית לקידום השוויון לנשים כי אם מתכון להגברת אפלייתן ועוניין של רוב הנשים בישראל.
4. המבקשים להשוות את גיל הפרישה גורסים כי מהלך זה יוביל להשוואת מעמד הנשים לזה של הגברים בשוק העבודה, תוך הרחבת ההזדמנויות להגדלת הפנסיה של נשים והגדלת סיכויי קידומן. למרבה הצער, נראה כי לשאיפות אלה אין בסיס במציאות, שכן בתנאי חוסר השוויון הקיים בין נשים לגברים בשוק העבודה בישראל תגרום העלאת גיל הפרישה לתוצאה הפוכה.
5. כבר בהכרזת העצמאות נקבע עקרון השוויון כערך יסודי של מדינת ישראל. בפסיקה הוכר עקרון השוויון כזכות על חוקתית הנגזרת מחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, למרות שזה אינו נזכר בו במפורש. בבג"צ 4541/94 מילר נ' שר הביטחון ואח', פ"ד מ"ט (4) אף נפסק ע"י כבוד השופט דורנר כי הזכות לכבוד המעוגנת בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, כוללת בתוכה

את איסור על הפלייתן לרעה של נשים. השפלתה של אישה, על ידי הפלייתה לרעה מחמת עצם היותה אישה פוגעת בכבודה, ועל כן היא אסורה על פי דין וסותרת את עקרונות חוק היסוד. למרבה הצער, איסור זה אינו נאכף במציאות.

6. כידוע, מאפייני התעסוקה של נשים בשוק העבודה בישראל שונים באופן מהותי מאלו של גברים. הכנסתן נמוכה יותר, תבניות העסקתן שונות, רבות מהן עובדות במשרה חלקית ו/או דרך חברות כוח אדם ותעסוקת מאופיינת בהפסקות בחיי העבודה עקב לידות, טיפול בילדים ובהורים. ההפליה היא כה רחבה ועמוקה, שנדרשה שורה ארוכה של חוקים כדי לנסות להתמודד עמה, כפי שאיבחן זאת כבוד השופט חשין בפרשת ניב:

”ריבוי החוקים האוסרים על הפלייתה של האישה – הם ועמהם האמירות הרבות והארוכות בהלכה על הצורך הדוחק בנו לשרש את הנוהג הרווח ולפיו הגבר נעלה על האישה בתחומי החיים השונים – אינם מדברים בשבחנו. נהפוך הוא... חקיקתם התכופה של חוקים האוסרים הפלייתן של נשים לרעה; גיבובם – אלה על-גבי אלה – של חוקים האוסרים הפליית נשים; הידרשותה של ההלכה, שוב ושוב, לנושא הפלייתן לרעה של נשים – כל אלה מעידים על עצמם ועל הנעשה בחברה כי נשים מופלות לרעה בחיי היומיום.” (בבג”צ 6845/00 ניב נ’ בית-הדין הארצי לעבודה פ”ד נו(6) 663, 688)

7. במציאות החיים הישראלית חוסר השוויון בין הנשים לגברים מתחיל בכניסה לשוק העבודה ומחריף עם העלייה בגיל, כפי שפורט בהרחבה במסמך העמדה שכותרתו ”העלאת גיל הפרישה” של מרכז מהות, הפורום לקידום כוח עבודה רב-גילאי ופורום נשים לתקציב הוגן, אשר הוגש לעיונכם מוקדם יותר החודש, ומצורף בזאת לנוחותכם. מהנתונים שהוצגו במסמך עולה כי מרבית הישראלים מתחילים לעבוד באופן סדיר במחצית שנות העשרים לחייהם, אולם יותר נשים נפלטות משוק העבודה עוד לפני גיל הפרישה הקיים, עד כדי כך שכמעט מחצית מן הנשים המצויות במצב של אבטלה עמוקה (אבטלה המתמשכת מעל 270 ימים) משתייכות לקבוצת הגיל 45-64. מניתוח הנתונים עולה, כי “הצניחה לעומק אבטלה” מתרחשת במומצע אצל נשים כבר לאחר גיל 44 בעוד אצל גברים לאחר גיל 55.

8. קריירות של נשים מאופיינות באי רציפיות בשל תפקידן המשפחתי, מה שגורם לכך שרבות מהן “נזרקות” מחוץ לשוק העבודה בגיל מוקדם בהרבה מגיל הפרישה ומתקשות למצוא דרכן חזרה. תת הייצוג של נשים במשרות ניהוליות מקטין משמעותית את סיכוייהן למציאת עבודה בגילאים מבוגרים, משום שעבודות שאינן דורשות הכשרה נשענות, ברובן, על יכולות פיזיות. מנתוני הלמ”ס, שפורטו בנייר העמדה, עולה כי בקבוצת הגיל 55-64 ההשתתפות בכוח העבודה של נשים עומד עד 51.5% בלבד. משמעות כל אלה היא שנשים מגיעות לגיל מבוגר עם פחות נכסים כלכליים ותעסוקתיים בהשוואה לגברים.

9. תופעה זו בולטת בייחוד ביחס לנשים אשר דפוסי ההעסקה החלקית שלהן מתרחבים עם העלייה בגיל. כפי שעולה מן הנתונים המוצגים במסמך העמדה, 70% מהעובדים במשרה חלקית הם נשים, שהם כ- 31% מהנשים משוק העבודה, ולאחר גיל 55 חלה עליה משמעותית באחוז זה. זאת ועוד, עם העלייה בגיל גדלים בהתמדה הפערים בהכנסות בין גברים לנשים. בהקשר זה יש לציין, כי בניגוד לייצוג היתר של נשים במשרות חלקיות, קיים תת ייצוג לנשים במשרות ניהוליות.

10. מטבע הדברים הפגיעות התעסוקתיות חריפות יותר ביחס לנשים מאוכלוסיות מעוטות הכנסה, שהן גם כך מוחלשות תעסוקתית על רקע של חוסר הכשרה, מיומנויות והשכלה. בעייתיות אקוטית זו נכונה ביתר שאת לנשים המשתייכות לאוכלוסיות מודרות חברתית. נשים אלו מתמודדות עם חסמים קשים בשוק התעסוקה על רקע לאום, דת ומוצא. חסמים אלו מתבטאים בהחרפת ההדרה התעסוקתית של נשים אלו משוק העבודה בגילאי הביניים ובגיל מבוגר.

11. כפי שעולה מההודעה לעיתונות של משרד התמ"ת מיום 29.3.2011, 80% מהמעסיקים בישראל מודים כי יש הפליה כנגד מבוגרים. ברי כי נשים חשופות יותר על המידה להפליה זו בשל האפקט המצטבר של הגיל ואי השוויון המגדרי. ההפליה התעסוקתית זו מובילה לכך שהעלאת גיל הפרישה לא תעלה באופן משמעותי את היקף החסכוניות הפנסיוניים, אלא רק תפגע בנשים הרבות שמודרות משוק העבודה במיוחד בגיל המבוגר.

12. למעשה, אף שהסכמי הפנסיה ניטראליים מגדרית (למעט הגיל) הרי שחוסר השוויון בשוק העבודה והתפקידים המשפחתיים המוטלים על נשים הובילו לכך שנשים מכוסות פחות על ידי תוכניות הפנסיה וחלקן כלל לא. לפי מסמך העמדה, הערכות זהירות מאוד מעידות על כך שלפחות שליש מן הנשים העובדות המשתייכות לקבוצות מוחלשות ו/או מודרות לא זכו מעולם להפרשה פנסיונית מצד המעביד. לפיכך, דחיית גיל הזכאות לפנסיה דנה ציבור זה לשנתיים נוספות של חיים ללא הכנסה.

13. המציאות התעסוקתית משליכה באופן ישיר על תלותן של נשים על בני הזוג שלהם. למעשה הפנסיה של גברים מכלכלת, פעמים רבות, את שני בני הזוג. אך נשים מאריכות שנים - ישנן אלמנות רבות יותר מאלמנים - ואלו מאבדות את המסגרת הכלכלית שמספק בן הזוג ונאלצות לכלכל את עצמן לבד.

14. עבור כלל הנשים, גיל הפרישה מעניק זכויות והנחות אשר מהוות רובד חשוב של ביטחון, במיוחד עבור אלו החיות במחסור. העלאת גיל הפרישה תמנע מהן זכויות אלו לשנתיים נוספות. לפיכך, השינוי המוצע יחריף את המצב שבו נשים נמצאות מחוץ לשוק העבודה ועדיין אינן זכאיות לקצבה מפאת גילן.

15. לאור האמור לעיל, ברי כי העלאת גיל הפרישה לא תקדם את השוויון אלא רק תסייע בצמצום הגירעונות האקטואריים של קרנות הפנסיה הוותיקות. אין הדעת נותנת כי

גירעונות אלו שנוצרו בשל העלייה בתחולת החיים, פתרונות פנסיוניים לעולים חדשים ואופן ניהול הקרנות, יופלו על כתפיהן של הנשים.

16. החלטה שכזו אינה יכולה לעמוד בפני עצמה ועליה להישען על היערכות להתבגרות האוכלוסייה, קידום פתרונות לעידוד תעסוקת נשים בגיל הביניים ובגילאים מבוגרים והתמודדות אמיתית עם אי השוויון המגדרי והגילאי הטבוע בשוק העבודה הישראלי. אם מבקשת המדינה לצמצם את הגרעון של קרנות הפנסיה, עליה להקצות משאבים למיגור תופעות אי השוויון בשוק העבודה ובראשם אלו המופנים כלפי נשים ומבוגרים.

17. המדובר בהחלטה הצופה פני עתיד וכזו עליה להתקבל לאור ניתוח מעמיק של מגמות ההתפתחות התעסוקתית הייחודיות של נשים, תוך התווית מדיניות תעסוקתית המצמצמת את האפליה כלפי נשים בשוק העבודה. קבלת החלטה זו, ללא מחויבות להגברת הביטחון הסוציאלי של נשים בגילאי הביניים ולאחר הפרישה, תחטא לתכליתה העקרונית והפרגמטית כאחד.

18. כאמור, אין בסיס להנחה שהחלטה כאמור תאפשר לנשים לחסוך ולצבור זכויות משום שבמצב הנוכחי בו נשים בגיל מבוגר מופלות יותר, העלאת גיל הפרישה תוסיף להידרדרותן הכלכלית ותהפוך אותן לתלויות עוד יותר בקצבאות המדינה, בבני זוגן וברשתות הביטחון הקהילתיות והחברתיות.

19. יוזכר, כי כבר היום רשאיות נשים לפרוש בגיל מאוחר, סטנדרט המאפשר לאלו הרוצות והיכולות להמשיך ולהתקדם ולהאריך את תקופת השתתפותן בשוק העבודה עד גיל 67, הגיל הקבוע בחוק לנשים ולגברים כאחד. אין כל צורך בכפייה של נורמה מחמירה יותר, אשר תכלא בתוכה לא את אלו שרוצות ויכולות, אלא דווקא את אלו הזקוקות להגנתן של רשתות הביטחון הסוציאליות בגילאים מבוגרים.

20. מן האמור לעיל, ברור כי העלאת גיל הפרישה ללא התמודדות ישירה באפליה על רקע מין וגיל תחטא לציבור הנשים בישראל. היא תפגע באופן חריף ביכולתן של נשים רבות להתקיים ולא תקדם את יכולתן לצבור זכויות פנסיוניות. על כן, יש לדחות לעת הזו את העלאת גיל הפרישה לנשים, ובמקומה יש להקצות משאבים למיגור אי השוויון בשוק העבודה ולפיתוח הזדמנויות להשתלבות רחבה ונכונה יותר נשים בשוק העבודה, באופן שיעניק להן ביטחון כלכלי ותעסוקתי ומעמד שוויוני יותר בחברה, מצעירותן ועד ערוב ימיהן.

21. לפני סיום, נבקש להופיע בפני הועדה כדי שנוכל להציג בפירוט את עמדתנו ולהרחיב בנושאים בהם תבקש הועדה להתמקד.

בברכה,

עו"ד טלי ניר

מנהלת המחלקה לזכויות חברתיות כלכליות