



منتدى تشجيع القوى العاملة متعددة الأعمار  
הפורום לקידום כוח עבודה רב-גילאי  
The Forum for a Multi-Aged Workforce

מאי 2011

## העלאת גיל הפרישה לנשים

### מסמך עמדה

כתיבה: מיכל דגן, גליה אביאני - מרכז מהות

מסמך זה מוגש לוועדה הציבורית שמונתה לבחינת גיל הפרישה של נשים. המסמך נכתב ביוזמת מרכז מהות והוא מפרט את עמדת הפורום לקידום כוח עבודה רב-גילאי, פורום נשים לתקציב הוגן ומרכז מהות בנושא העלאת גיל הפרישה של נשים.

## תקציר

המלצתנו לוועדה הציבורית - שלא להעלות את גיל הפרישה לנשים מגיל 62 ל-64 בטרם תגובש תוכנית מקיפה להסרת החסמים בשוק התעסוקה אשר מפלים ומדירים נשים מבוגרות ממעגל העבודה ובטרם יוטמעו כלים למניעת פגיעה בביטחון הסוציאלי של נשים מבוגרות שייפלטו משוק העבודה בעל כורחן.

### **עיקרי הטיעונים כנגד העלאת גיל הפרישה לנשים:**

1. במציאות הנוכחית, העלאת גיל הפרישה לנשים תעמיק את אי השוויון המגדרי הקיים ממילא בשוק התעסוקה ואשר מחריף עם הגיל.
2. החלטה על העלאת גיל הפרישה לנשים אינה עומדת בפני עצמה. עליה להישען על מדיניות תעסוקתית המציגה הערכות להתבגרות האוכלוסייה ופתרונות לעידוד תעסוקת נשים בגיל הביניים ובגילאים מבוגרים.
3. במצב הקיים נשים רבות נפלטות משוק התעסוקה באופן מלא או חלקי לפני גיל הפרישה הרשמי. העלאת גיל הפרישה בשנתיים נוספות תגזול מאותן נשים את המשענת הכלכלית של קצבת זקנה וזכויות נוספות הכרוכות בה, ובכך תעמיק את חוסר הביטחון הסוציאלי בו הן חיות.
4. להערכתנו, העלאת גיל הפרישה לנשים לא תעלה באופן משמעותי את היקף החסכונות הפנסיוניים של נשים מאוכלוסיות רחבות ועל כן לא תהווה מענה לעוני של נשים לעת זקנה. זאת כיוון שהיקף העסקת הנשים בגילאים הסמוכים לגיל היציאה לגמלאות לא יעלה משמעותית בשל מגמות ההדרה והאפליה כנגד אוכלוסיות גיל הביניים ובמיוחד כנגד נשים בגילאים אלו.

מצדדי העלאת גיל הפרישה לנשים והשוואתו לגיל הפרישה לגברים נסמכים על עקרון השוויון. לדעתנו - השוואת גיל הפרישה של נשים לגיל הפרישה של גברים לא תקדם שוויון אלא תגרור תוצאה הפוכה. העלאת גיל הפרישה לנשים מבלי לפתח מדיניות תעסוקתית המעודדת את שילובן התעסוקתי של נשים בגיל הביניים ובגילאים מבוגרים תעמיק את הפערים המגדריים הקיימים ממילא בשוק התעסוקה הנוכחי. פערים אלו מתבטאים, בין השאר, בפערי שכר גבוהים בין גברים לנשים, ייצוג יתר של נשים במשרות חלקיות, זמניות, זוטרות ומעוטות שכר ופרישה כפויה משוק העבודה עוד בטרם גיל הפרישה הקבוע בחוק. גברים ונשים רבים מוצאים עצמם מחוץ לשוק התעסוקה באופן מלא או חלקי שנים רבות לפני גיל הפרישה הרשמי. בשוק התעסוקה הנוכחי רווחת האפליה וההדרה כנגד עובדות ועובדים בגיל הביניים ובגילאים שמעל לגיל הפרישה, אך נשים נפגעות מכך יותר מאשר גברים. חמור במיוחד מצבן של נשים חסרות השכלה מקצועית מותאמת אשר מועסקות בעבודות לא מקצועיות הכרוכות במאמץ פיזי קשה. עם הגיל הן מתקשות לבצע את עבודתן, נותרות ללא אלטרנטיבות תעסוקתיות ונפלטות משוק העבודה.

הנתונים אותם נציג מצביעים על כך ששיעורי ההשתתפות בשוק העבודה יורדים עם הגיל וכי עומק אבטלה חריף מתחיל אצל נשים בגיל צעיר יותר בהשוואה לגברים. על פי נתוני הלמ"ס נשים נפלטות משוק התעסוקה כבר החל משנות ה-40 לחייהן. ללא הכנסה יציבה וללא רשתות בטחון סוציאליות הן מידרדרות לעוני. הרחקת גיל הפרישה בשנתיים נוספות מהווה פגיעה קשה בנדבך מרכזי בביטחון הסוציאלי ודנה אותן לעוני מרוד עוד יותר.

החלטה בנושא גיל פרישה היא בבחינת 'החלטה הצופה פני עתיד'. מדובר בהחלטה בעלת השלכות תעסוקתיות וכלכליות מרחיקות לכת. על כן קיימת חשיבות רבה במיוחד לכך שהדיון בנושא יתקיים תוך גיבוש המלצות להערכות שוק התעסוקה על בסיס ניתוח מגמות ההתפתחות התעסוקתיות וצפי גידול האוכלוסייה בגילאי העבודה, ויצביע על מתווה תעסוקתי המנסח דרכים לצמצום פערים מגדריים בתעסוקה ולאחר הפרישה. בתהליך גיבוש המדיניות יש להתייחס לבחינה מגדרית של ההיסטוריה התעסוקתית, דפוסי העסקת נשים במשק הישראלי בדגש על גיל הביניים, פערים מגדריים מבניים בשוק התעסוקה ובהם פערי שכר, ההשלכות שיש להתבגרות האוכלוסייה על תעסוקה בגיל הביניים בדגש על נשים, עוני בגיל זקנה, מעמדה הכלכלי של נשים ללא הפרשות פנסיוניות ועוד. יש לכלול בהרכב הועדה הציבורית ייצוגים ממגוון אוכלוסיות של נשים שעניין גיל הפרישה ישפיע על זכויותיהן ועל עתידן הכלכלי.

**דעתנו היא כי יש לקיים את הדיון בגיל הפרישה לנשים כחלק מעיצוב מדיניות תעסוקתית כוללת המציגה הערכות להתבגרות האוכלוסייה ופתרונות לעידוד תעסוקת נשים בגיל הביניים ובגילאים מבוגרים וזאת תוך מחויבות למימושם ותוך הגברת הביטחון הסוציאלי לנשים לאחר פרישה.**

## מגמות ונתונים לגבי הדרה ואפליה תעסוקתית בגיל הביניים ובגילאים מבוגרים:

### ▪ עלייה בתוחלת חיים וצפי גדילה בגיל הביניים

תוחלת החיים בישראל בשנת 2009 עמדה על 81.6 שנים : נשים - 83.5; גברים - 79.7. בשני העשורים האחרונים עלתה תוחלת החיים הממוצעת בישראל ביותר מחמש שנים. תחזיות דמוגרפיות לשנת 2030 אומדות כי בעוד שהגידול הצפוי באוכלוסייה בגיל העבודה הפורמאלי (גילאי 15 עד 64) יהיה 31.7%, הרי שבקבוצת הגיל 45-54 צפוי גידול של 45.3%. זוהי קבוצת הגיל עם צפי הגידול הגבוה ביותר בכוח העבודה. לשם השוואה, תחזיות הגידול לקבוצות גיל אחרות: 15-24 – 26.8%; 25-34 – 26.4%; 35-44 – 26.9%; 55-64 – 31.3%<sup>1</sup>.

מגמות הגידול בהתבגרות האוכלוסייה בכלל ובגילאי העבודה בפרט מחייבות הערכות כוללת וגיבוש פתרונות תעסוקתיים מתאימים.

### ▪ אפליה על רקע גיל מבוגר בשוק התעסוקה

אפליה על רקע גיל: אייג'יזם (ageism) או גילנות בעברית – רווחת בשוק התעסוקה הישראלי על אף שהיא אסורה על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה- התשמ"ח (1988). תחושת אפליה בקרב מחפשי עבודה: במחקר שערך מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת נמצא כי תחושת האפליה הגבוהה ביותר קיימת בקרב מחפשי עבודה מעל גיל 45: 48% ממחפשי העבודה דיווחו שנתקלו בסירוב שעל פי תחושתם היה קשור לגילם. זהו שיעור גבוה יותר מכל משתני האפליה האחרים.<sup>2</sup> עמדות ותפישות מעסיקים: קבוצת המבוגרים נתפסת בעיני מעסיקים כקבוצה המקופחת ביותר במקומות עבודה: 82.4% מתוך 1,143 מעסיקים סבורים שהמבוגרים מופלים במקומות העבודה.<sup>3</sup>

קרן, בת 48, גרושה ואם לשניים: "פיתחתי המון עצבים בשנים האחרונות, כי כל מקום עבודה לא חוזר אליי. את שולחת פקסים עם כל הכישורים, עם כל הקורסים שיש לך, רואים שאת כבר מעבר לגיל ארבעים אז לא טורחים לענות לך. כשרואים אותך ויזואלית אומרים: 'איך אישה כמוך לא עובדת?' וכבר הצליחו לערער לי את הביטחון... המנהלת (בבנק) ניסתה לסדר לי עבודה באמצעות קשרים שלה ואמרו לה: 'לא, אנחנו מקבלים עד גיל ארבעים וחמש'. בכל מקום לא מקבלים אותך כי את מעבר לגיל ארבעים. ואז את מתייאשת. את לא שווה כלום."<sup>4</sup>

אפליה על רקע גיל מבוגר הינה האפליה הרווחת ביותר בשוק התעסוקה הישראלי.

<sup>1</sup> הלמ"ס, שנתון סטטיסטי לישראל 2009, לוח 2.26. עיבוד של מרכז מהות.  
<sup>2</sup> הנדלס, שוקי. 2010. תחושת האפליה של מחפשי עבודה ועובדים ומה הציבור חושב על כך. מינהל מחקר וכלכלה - משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה.  
<sup>3</sup> שוויון הזדמנויות, הפליה בעבודה והעסקה רבגונית - עמדות ותפישות מנהלים במגזר העסקי. 2011. מינהל מחקר וכלכלה - משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה.  
<sup>4</sup> בוקסבאום, יערה. דגן, מיכל. 2010. נשים בין גיל לתעסוקה. מרכז מהות. עמ' 35.

## ▪ הדרה תעסוקתית בגיל הביניים בישראל

ירידה חדה בשיעורי ההשתתפות בכוח העבודה עם העלייה בגיל: שיעור ההשתתפות בכוח העבודה בקבוצת הגיל 45-54 עמד בשנת 2008 על 77.5% (84.2% בקרב גברים, 71.3% בקרב נשים), לעומת 61.2% בקבוצת הגיל 55-64 (71.7% בקרב גברים, 51.5% בקרב נשים).<sup>5</sup> <sup>6</sup> לאחר גיל הפרישה הפורמאלי חלה ירידה חדה נוספת: 17.5% מהגברים ו-5.5% מהנשים בגיל 65 ומעלה השתתפו בכוח העבודה.

**עומק האבטלה עולה עם הגיל:** נתוני שירות התעסוקה הישראלי לשנת 2009, מראים כי עומק האבטלה<sup>7</sup> עולה ככל שהגיל עולה. כך למשל, 73.5% מבין הנמצאים בעומק אבטלה חריף (מעל 270 יום) הם בני 45 - 64.<sup>8</sup> <sup>9</sup>

הדרה ואפליה בקבלת מבוגרים לעבודה במשרדי ממשלה: סקירה שבחנה את מצבת הגילאים של העובדות והעובדים במשרדי הממשלה מצביעה על כך כי אפליה על רקע גיל עלולה להתקיים גם בארגון בו ישנו שיעור גבוה יחסית של מבוגרים: בעוד עובדים מעל גיל 45 מהווים 46% מכלל העובדים במשרדי הממשלה (יש לזכור כי בשירות המדינה נהוג עדיין מעמד של קביעות), שיעורם של בני 45 ומעלה בקרב כלל העובדים החדשים שהתקבלו לעבודה במשרדי הממשלה בין השנים 2003-2008 היה 9% בלבד; 6.7% מהעובדים החדשים שנקלטו במשרד הפנים היו בני 45 ומעלה, במשרד המשפטים רק 2.7% ובמשרד לענייני גמלאים שיעור העובדות והעובדים החדשים מעל גיל 45 היה 8.3% בלבד.<sup>10</sup>

**מגמת ההדרה התעסוקתית של גיל הביניים צפויה לגדול במידה והחוק לשוויון הזדמנויות בעבודה לא ייאכף ובמידה ולא יוטמעו מודלים להעסקה רב-גילאית. ביטול מנגנון הקביעות מדפוסי ההעסקה בישראל מחריף מאד את הבעיה.**

<sup>5</sup> הלמ"ס, סקרי כוח אדם 2008, לוח 1.2.

<sup>6</sup> יש להניח כי בקבוצת הגיל 55-64 שיעורי ההשתתפות בכוח העבודה של נשים נמוכים במיוחד כתוצאה מהגדרת גיל הפרישה הפורמאלי לנשים כ-62.

<sup>7</sup> עומק אבטלה - הגדרה המתייחסת למשך הזמן שאדם רשום כדורש עבודה בשירות התעסוקה - בין אם מקבל קצבאות אבטלה או הבטחת הכנסה ובין אם לאו. אבטלה מעל 270 יום מוגדרת כעומק האבטלה הקשה ביותר. על פי נתוני הבטי"ל בשנת 2008 רק 26.7% מכלל הבלתי מועסקים קיבלו דמי אבטלה. הנתונים הם עיבוד של מרכז מהות לנתוני שירות התעסוקה.

<sup>8</sup> בנושא זה ר' : בוקסבאום, יערה. דגן, מיכל. 2010. נשים בין גיל לתעסוקה. מרכז מהות.

<sup>9</sup> יש להסב את תשומת הלב לנוהל של שירות התעסוקה הפוטר מקבלי הבטחת הכנסה מעל גיל 50 מהתייצבות שבועית בלשכות ומשמר את זכאותם לקצבה גם בהתייצבות חודשית. נוהל זה משקף את ההבנה כי בגילאים אלו הסיכוי לשוב ולהשתלב בעבודה בשכר הוא נמוך מאד.

<sup>10</sup> טביביאן-מזרחי, מיכל. 2008. קליטת עובדים בני 45 ומעלה בשירות המדינה ב-5 השנים האחרונות. הכנסת, מרכז המחקר והמידע.

## ▪ פערים מגדריים בהדרה ובאפליה תעסוקתית בגיל הביניים

אי שוויון מגדרי בתעסוקה מקצין בגיל הביניים: להדרה ולאפליה תעסוקתית על רקע גיל מבוגר יש השלכות קשות במיוחד על נשים. זאת בשל האפקט המצטבר עם הגיל של אי השוויון המגדרי המאפיין את שוק התעסוקה הישראלי. אף שבעשורים האחרונים חלה עלייה ניכרת בהשתלבות נשים בכוח העבודה בישראל, עובדה זו לא שינתה באופן משמעותי את חלוקת התפקידים במשפחה. הקריירה של נשים מאופיינת בקיטועיות ובאי רציפות,<sup>11</sup> בשל הריונות, לידות וחלוקת התפקידים המגדרית המטילה את האחריות לטיפול בילדים ובמשק הבית על נשים. העדר מענים מספקים, זמינים כלכלית וגיאוגרפית, של מעונות יום מקשים על נשים רבות לצאת לעבודה בשכר, להתפתח מקצועית ולממש את הפוטנציאל הגלום בהן. כפועל יוצא מכך נשים מגיעות לגיל הביניים עם פחות נכסים כלכליים ותעסוקתיים בהשוואה לגברים. על כן התווספות חסם הגיל משמעותית במיוחד עבורן.

**דפוסי העסקה חלקית של נשים מתרחבים עם הגיל:** הפגיעות התעסוקתית של נשים מתרחבת בשל מגמות כלכליות ניא-ליברליות, בדגש על הפרטה ועידוד גמישות אשר הביאו בעשורים האחרונים לריבוי דפוסי העסקה חלקיים, זמניים, בלתי-רציפים ובלתי-ישירים. לנשים יש ייצוג יתר במשרות חלקיות - למעלה מ-70% מהעובדים במשרה חלקית הן נשים. שיעורי העבודה החלקית של נשים נשמרים לאורך השנים (כ-31% מהנשים עובדות במשרות חלקיות) אך חלה בהם עלייה לאחר גיל 55 (39%).<sup>12</sup> נראה שדפוסי ההעסקה החלקיים של נשים מתנהלים במקביל לתפקידן הביתי כמטפלות, אשר נמשך 'לאורך החיים' - בתחילה טיפול בילדים ובהמשך טיפול בנכדים, בהורים או בבן הזוג.

**אי השוויון המגדרי מעמיק ומקצין עם הגיל:** עם העלייה בגיל גדלים בהתמדה הפערים בהכנסות בין גברים לנשים: בשנת 2007, ההכנסה לשעה של גבר בקבוצת הגיל 15-24 הייתה גבוהה ב-4.8% מזו של אשה, ואילו בקבוצת הגיל 55-64 פער ההכנסה המגדרי עמד על 23.3% לשעה, לטובת הגברים.<sup>13</sup> רמות שכר נמוכות לאורך שנים, מגבירות את תלותן של נשים בהכנסה שוטפת לצורך קיום ופוגמות ביכולתן להקדיש את הזמן הממושך הנחוץ לשם מציאת עבודה חדשה בגיל מבוגר. דומה שנכון להניח שגם בשל כך, נשים חשופות יותר לתת תעסוקה ולחוסר תעסוקה בגיל הביניים.

**השפעת הייצוג הנמוך של נשים במשרות ניהול:** גיל מבוגר מהווה או יכול להוות יתרון בתפקידי ניהול. לעובדה שמיעוט של נשים מתקדמות לעמדות בכירות (נשים מהוות 30% מהמנהלים במשק ורק כ-10% מבין המנהלים הבכירים) יש השפעה על הנכסים התעסוקתיים איתם מגיעות נשים לגיל הביניים. נכסים אלו חיוניים במיוחד כדי שאישה תוכל להתקבל כמועמדת אטרקטיבית למשרה גם אחרי גיל 45-50.

**אפליה כנגד נשים בגיל מבוגר מושפעת מגישה סקסיסטית:** התרבות בה כולנו חיים מאדירה נעורים ומטפחת סטריאוטיפים הכורכים גיל צעיר עם מרץ, דינמיות, יעילות, כשרון, סקרנות, הבאת תועלת ועוד. הסטריאוטיפים לגבי מבוגרים מדגישים תכונות הפוכות. ביחס לנשים, תפיסת הגיל מעורבת בהתייחסויות סקסיסטיות. לכך יש ביטויים רבים ובהם הדרישה להופעה ייצוגית (Lookism) המופנית באופן מובהק כלפי נשים.

<sup>11</sup> סמבול, שרית. בנימין, אורלי. 2007. קיטועים מבניים ומגדריים של היסטורית העבודה של נשים: הצמצום במבני ההזדמנויות של עובדות עניות. סוציולוגיה ישראלית, ט(1), 39-7.

<sup>12</sup> הלמיס, סקרי כוח אדם 2008, לוח 3.5.

<sup>13</sup> הלמיס, 2009, פני החברה בישראל, דוח מסי 2.

נשים, יותר מגברים, מושפעות מהקשר בין גיל לאבטלה ממושכת: נשים ככלל מהוות רוב בקרב המצויים בקבוצות עומק אבטלה חריף – 181-270 ימים ומעל 270 ימים. לצד זאת, בולט כי ככל שעומק האבטלה עולה, שיעורן של הנשים בגיל הביניים עולה גם הוא. נשים מהוות מעל ל- 61% מבין המצויים בעומק אבטלה חריף. מתוך קבוצת הנשים הנמצאות בעומק אבטלה חריף, קרוב ל- 46% משתייכות לקבוצת הגיל 45-64.<sup>14</sup>

**נשים צונחות לעומק אבטלה חריף בגיל צעיר מגברים:** עומק אבטלה חריף מתחיל אצל נשים בגיל צעיר יותר: 14% מהנשים בקבוצת הגיל 35-44, לעומת 33% בקבוצת הגיל 45-54 ו-41.5% בקבוצת הגיל 55-64 היו בעומק אבטלה של מעל 270 יום.<sup>15</sup> מנתונים אלו ניתן לראות כי 'הצניחה לעומק אבטלה' מתרחשת אצל נשים מעל גיל 44. בהשוואה לכך, בקרב גברים הנמצאים בעומק אבטלה של מעל 270 יום, 25.6% הם בקבוצת הגיל 45-54 ו- 46% בקבוצת הגיל 55-64. כך שאצל גברים 'הצניחה לעומק אבטלה' מתרחשת מעל גיל 55. נתונים אלה עשויים לאותת כי נשים מתמודדות עם חסמים ואפליה על רקע גיל משלב מוקדם יותר לעומת גברים.

**הפגיעות התעסוקתיות של נשים מאוכלוסיות מעוטות הכנסה קשה עוד יותר:** נשים אלו מתמודדות כל חייהן עם פגיעות תעסוקתיות רב-ממדית על רקע מגדר, מצב כלכלי קשה ומתמשך וחוסר במיומנויות ובהשכלה המותאמות לשוק התעסוקה העכשווי. עם השנים מתווספת לכך גם אפליה על רקע גיל. **נשים המשתייכות לאוכלוסיות מודרות מתמודדות עם אפליה מרובת פנים:** על רקע לאום, דת ומוצא. נשים אלו מתמודדות עם אפליה ועם חסמים קשים בשוק התעסוקה ובחברה. חסמים אלו גורמים להשתתפות נמוכה בכוח העבודה באופן שפוגם ביכולת שלהן להשיג ניסיון תעסוקתי ומיומנויות מותאמות לשוק התעסוקה העכשווי. ההשפעה של החסמים הללו מתבטאת בהחרפת הפגיעות התעסוקתיות שלהן בגיל מבוגר.

**בהתאם לחוק גיל פרישה התשס"ד-2004:** במצב החוקי כיום נשים זכאיות ויכולות להמשיך ולעבוד עד גיל 67 כמו גברים. אך אלו המעוניינות בכך נתקלות בסירוב של מעסיקים להעסיק עובדות בגיל הביניים גם אם הן מעוניינות להמשיך ולעבוד עד לגיל הפרישה המקסימאלי ואף לאחריה.

אודט, בת 59, אם ל-4 ילדים בהליכי גירושין: "מישהי פנתה אליי משירות לאחזקת בית... היא שאלה אותי, ואמרתי לה: 'כן, יש לי ניסיון' והיא אמרה לי סתם: 'בת כמה את?'. אמרתי לה, ואז היא מיהרה מהר מאוד לנתק את השיחה...לא, זה יהיה לך מאוד קשה, זה לא מתאים'. אמרתי: 'קודם תראי אותי, יש לי כוח פיסי, אני בסדר, אני עובדת!' לא עזר שום דבר... כלום."<sup>16</sup>

**האפקט המצטבר של הפגיעות התעסוקתיות של נשים מתקיים בהקשרים רחבים בשוק התעסוקה והוא מחריף עם הגיל. בהשוואה לגברים, נשים בגיל המבוגר מופלות יותר, נדחות על ידי שוק התעסוקה בגיל צעיר יותר ומרוויחות פחות.**

<sup>14</sup> להרחבה ר' : בוקסבאום, יערה. דגן, מיכל. 2010. נשים בין גיל לתעסוקה. מרכז מהות. עמ' 14

<sup>15</sup> כני"ל ה"ש 23.

<sup>16</sup> בוקסבאום, יערה. דגן, מיכל. 2010. נשים בין גיל לתעסוקה. מרכז מהות. עמ' 34

## ▪ פערים מגדריים בביטחון כלכלי לעת זקנה

השפעת הפערים המגדריים בתעסוקה על יכולת הצבירה הפנסיונית של נשים: נשים מגיעות לגיל הפרישה עם היקף צבירה פנסיונית נמוך בהשוואה לגברים. אחת הסיבות לכך היא גיל הפרישה של נשים הצעיר מזה של גברים. אך לסיבות נוספות יש השפעה מכרעת בנושא זה: פערי שכר גבוהים בין נשים לגברים - בשנת 2009 שכן הממוצע של נשים עמד על 64% משכרם הממוצע של גברים - המשליכים על גובה ההפרשות החודשיות; פגיעה ברצף ההפרשות הפנסיוניות כתוצאה מהתנתקות משוק העבודה לצורך גידול הילדים; ייצוג יתר של נשים במשרות חלקיות וזמניות; פרישה שלא מרצון משוק התעסוקה עוד בטרם גיל הפרישה הרשמי - כפונקציה של הפליה ו/או חסמים אחרים. בנוסף, תוחלת החיים הגבוהה יותר של נשים לעומת גברים (83.5, 79.7 בהתאמה) גורמת לפרישה ארוכה יותר של כספי הפנסיה באופן שמפחית את סכום הקצבה החודשית ממנה נהנות נשים לאחר יציאתן לגמלאות. כל אלו מובילים לכך שהפנסיה החודשית של נשים צפויה להיות נמוכה ב 52% מזו של גברים. כאשר מדובר באמהות הפער ביניהן לבין גברים גבוה אף יותר.<sup>17</sup> מצב מורכב זה מלמד על כך שתהא זו אשליה לחשוב שהשוואת גיל הפרישה בין נשים לגברים, לכשעצמה, עשויה לסגור פערים אלו ולבסס את הביטחון הסוציאלי של נשים לאחר פרישה.

**נשים רבות לא נהנות מפנסיית חובה:** צו ההרחבה לפנסיית חובה שהוחל בינואר 2008 מחייב הענקת בטוח פנסיוני לכל עובד ועובדת שצברו ותק של 6 חודשי עבודה או שהתקבלו לעבודה עם בטוח פנסיוני ממקום עבודה קודם. למעשה, נשים המועסקות בדפוס העסקה זמניים ומקוטעים לא עוברות את 'נקודת הפיטורין' אשר ממוקמת, בפועל, בסיומם של 6 חודשי הוותק הראשונים. כתוצאה מכך נשים רבות לא נהנות מהגנתו של חוק זה. הערכה זהירה וממעיטה גורסת כי למעל לשליש מהנשים העובדות המשתייכות לקבוצות מוחלשות לא זכו מעולם להפרשה פנסיונית מצד המעביד.

**נשים ללא עבודה יסבלו במיוחד מהעלאת גיל הפרישה:** לסברה כי העלאת גיל הפרישה תעניק לנשים הזדמנות לעבוד במשך שנתיים נוספות ובכך להרחיב את היקף החסכונות הפנסיוניים שלהן לקראת פרישה אין אחיזה במציאות. הסיכוי של נשים לא עובדות ו/או נשים שנפלטו משוק התעסוקה להשתלב בתעסוקה בגיל הביניים הינו אפסי. נשים אלו זקוקות במיוחד לרשת הביטחון שמעניקה קצבת הזקנה. העלאת גיל הזכאות לקצבה בשנתיים נוספות תחריף את העוני של נשים אלו ושל משפחותיהן.

**גיל פרישה מעניק זכויות והנחות:** זכויות והנחות אלו מהוות רובד חשוב של בטחון סוציאלי לעת זקנה עבור נשים רבות, במיוחד עבור נשים הסובלות ממחסור כלכלי וחיות בעוני. העלאת גיל הפרישה תמנע מהן זכויות אלו למשך שנתיים נוספות ולכך תהיה השלכה לגבי העוני בו הן ומשפחותיהן חיות.

*צפריירה, בת 50, נשואה ואם לשלושה ילדים: "אני לא אפריש היום [לפנסייה] באופן עצמאי כי זה יוריד לי... מהקיום של מה שאני צריכה לעכשיו. וגם זה לא ייתן לי תשואה מי יודע מה בגיל פרישה. יכול להיות שזה יהווה לי איזה שהוא חסכון. אבל... לפי השכר היום במשק, שלרוב הוא שכר מינימום, גם אם יופרש עבורי נאמר מהיום סכום לפנסייה... אני לא יודעת אם יהיו לי מספיק שנים לסגור את הפנסייה... [הסכום שאני אקבל הוא יהיה כל כך מזערי שהוא לא יוכל כל כך הרבה לשנות כשאני אגיע לגיל הפרישה. ככה שהיום אני הפסקתי להילחם עליו. אני אומרת: נחיה היום, אני אתפרנס היום. אני כבר לא חושבת על זה, אני מקווה שאני ובעלי בעזרת השם נזדקן ביחד. שתישמר הפנסייה שלו שאתה נוכל להסתדר. ואני כבר לא אלחם בטחנות רוח."<sup>18</sup>*

<sup>17</sup> נתנון, רובי. רובין, זיו. אתגרים חדשים בתחום הביטחון הסוציאלי. 2010. מרכז מקרו לכלכלה מדינית. 33.

<sup>18</sup> בוקסבאום, יערה. דגן, מיכל. 2010. נשים בין גיל לתעסוקה. מרכז מהות. עמ' 81.



**העלאת גיל הפרישה לנשים בשנתיים תהווה פגיעה נוספת בביטחון הסוציאלי של נשים, תחמיר את הפערים הכלכליים בין נשים לגברים ותדחוק נשים רבות לחיים בעוני מרוד.**

\* \* \*

נשים מופלות לרעה בכל הקשור ליכולת הפרנסה שלהן לאורך כל שנות עבודתן. מצבן הולך ומחמיר כאשר הן מתבגרות. בהתבסס על המגמות המדירות נשים משוק התעסוקה בגילאים צעירים משמעותית מגיל הפרישה הרשמי, אין בסיס להנחה כי העלאת גיל הפרישה תאפשר לנשים לחסוך ולצבור זכויות פנסיוניות לעת זקנה. במצב הנוכחי בו עקרון השוויון הוא בבחינת 'אות מתה' הוא אינו יכול להוות טיעון להעלאת גיל הפרישה של נשים.

העלאת גיל הפרישה לנשים תוסיף להידרדרותן הכלכלית עוד שנתיים של אבטלה מאונס, חלקיות משרה והכנסה זעומה ותקרע מתחת לרגליהן את רשתות הביטחון הסוציאלי המחוררות מאד ממילא. טוב יהיה שעקרונות בדבר שוויון בין נשים לבין גברים, תעסוקה הוגנת ובטחון כלכלי לכל יעמדו בבסיס גיבוש מדיניות תעסוקתית מקיפה המפלסת דרך לצמצום פערים מגדריים בתעסוקה ולאחר פרישה.

**לפיכך, המלצותינו לוועדה:**

1. להחליט שלא להעלות את גיל הפרישה לנשים בטרם תגובש מדיניות המבטיחה שוויון תעסוקתי בפועל, הזדמנויות אמיתיות לעבודה ובטחון כלכלי ותעסוקתי לנשים לאורך ימי חייהן.
2. לדון בהעלאת גיל הפרישה לנשים תוך התייחסות להבדלים בין קבוצות של נשים ממעמד סוציו-אקונומי שונה ולהבדלים בין נשים שנהנות מרצף תעסוקתי ומשכר הולם לאורך הקריירה שלהן לעומת נשים המתפרנסות באופן מקוטע בתחתית שוק התעסוקה.
3. להמליץ על מדיניות תעסוקתית כוללת הנערכת למגמות התבגרות האוכלוסייה.
4. לגבש המלצות לצמצום הפערים המגדריים בשוק התעסוקה.
5. לגבש המלצות בנושא ההדרה התעסוקתית בגיל הביניים ובגילאים מבוגרים, עם דגש על היבטיה המגדריים.
6. לדרוש הקצאת משאבים למאבק באפליה על רקע גיל מבוגר ומגדר ופיתוח תוכניות להסרת חסמים להשתלבות בתעסוקה, ובהם: נגישות להשכלה מקצועית מעודכנת ויצירת סביבת עבודה ידידותית המאפשרת מיצוי כישורים ויכולות בטווח גילאים רחב.
7. להמליץ על פיתוח תוכניות פנסיוניות המתמודדות עם פערים מגדריים בשוק התעסוקה וזאת כדי לאפשר בטחון כלכלי לעת זקנה לנשים כמו גם לגברים.

## לעניין הרכב הועדה, המלצותינו:

1. אנו ממליצות/ים לוועדה לכלול בהרכבה ייצוגים ממגוון אוכלוסיות של נשים שעניין גיל הפרישה ישפיע על זכויותיהן. זאת בהתאם לסעיף 1ג6 לחוק שיווי זכויות האישה – תשי"א-1951 המחייב ייצוג לנשים ממגוון קבוצות האוכלוסייה. וכך בלשון החוק: "בצוות שמינו הממשלה, ראש הממשלה או שר, יינתן ביטוי הולם, בנסיבות העניין, לייצוגן של נשים ממגוון קבוצות האוכלוסייה." יובהר כי הדרישה למינוי נשים ממגוון קבוצות האוכלוסייה טומנת בחובה את השאיפה לכלול בקרב חברי וחברות הוועדה נשים מקבוצות אוכלוסיה נוספות, המודרות תדיר ממעגל ההידברות המרכזי בישראל זאת בשל השתייכותן החברתית-כלכלית, האתנית ו/או הלאומית. חשוב להדגיש כי הוראת החוק קובעת ייצוג נשים ממגוון קבוצות האוכלוסייה כחלק אינטגרלי מהרכב הועדה וכחברות שוות בה. ייצוג נשים מהקבוצות הללו רלוונטי ביותר לוועדה זאת, בשל הצורך לבחון את ההשפעה השונה של העלאת גיל הפרישה על קבוצות שונות באוכלוסייה.
2. אנו ממליצות/ים לוועדה לזמן לדיוניה מומחים/ות מגוונים לתעסוקת נשים ונציגים/ות ארגוני המגזר השלישי, הפועלים בשדה התעסוקתי ומכירים מקרוב את הסוגיה, על כל רבדיה, ובכך להרחיב את חובת מעגל שיתוף הציבור, החל על הוועדה.
3. ברצוננו להופיע בפני הוועדה ולהציג בה את דעתנו ואת המלצותינו. כמו כן, נשמח להרחיב בעניינים המוזכרים במסמך זה, בהם הוועדה תבקש להרחיבם.

על החתום:

**מרכז מהות**

**פורום לקידום כוח עבודה רב-גילאי<sup>19</sup>**

**פורום נשים לתקציב הוגן**

---

<sup>19</sup> **הפורום לקידום כוח עבודה רב-גילאי** ביוזמת ובהובלת **מרכז מהות** מקדם חזון של שוק תעסוקה המכיר ביתרונות ובחשיבות של העסקה רב-גילאית, מעודד קליטה של עובדות בגיל המבוגר ומבטיח שוויון הזדמנויות לכל. החותמים על מסמך עמדה זה מבין הפעילות והפעילים בפורום: איתך **مَعَكَ** (מעכי) - משפטיניות למען צדק חברתי אלהאם עיסא- פעילה חברתית, מרכז מהות העמותה להעצמה כלכלית לנשים חיננית זיידמן- פעילה חברתית, מרכז מהות חנה שרודק - יועצת ראש העיר חיפה לקידום מעמד האישה ידיד מרכזי זכויות בקהילה, חיפה מרכז מהות עדנה זרצקי- יו"ר ועדת הרווחה, מועצת העיר חיפה עו"ד כרמית שי - מתמחה בזכויות זקנים בישראל רותי סיני- יו"ר עמותת 50 פלוס-מינוס