

## הצעה לשיפור מתווה הוועדה הציבורית לבחינת גיל הפרישה לנשים

נובמבר 2017

בתקופה הקרובה תידרש הכנסת להכריע שוב בסוגיית העלאת גיל הפרישה לנשים, ולקיים דיון בנושא על בסיס המלצות הוועדה הציבורית לבחינת גיל הפרישה לנשים. בנייר זה, אנו מבקשות להתייחס להמלצות הוועדה ולהציע צעדים חיוניים שיסייעו למנוע את הפגיעה בנשים אשר עלולות להיוותר ללא יכולת להתקיים בכבוד, בשל העלאת גיל הפרישה ודחיית גיל הזכאות לקצבת זקנה.

הוועדה הציעה שורה של צעדים משלימים שמטרתם למזער את הפגיעה ולהעניק לנשים אלה רשת ביטחון סוציאלית, אך אנו מוצאות כי **צעדים אלו אינם מעניקים מענה מספק**. אסור לאפשר את העלאת גיל הפרישה באופן שידרדר נשים לעוני ולעבודות דחק.

בפתח הדברים נציין כי מבין ההמלצות שיוצגו להלן, שני הצעדים החשובים ביותר הנדרשים לחיזוק רשת הביטחון שהציעה הוועדה הם: **(1) הארכת תקופת הזכאות לדמי אבטלה בגיל מבוגר, ו-(2) שינוי בתנאי הזכאות והמימון של הכשרה מקצועית, כך שניתן יהיה להגיע למיצוי מלא של התקציב המוקצה לנושא**. חשיבותם הרבה של צעדים אלה נובעת מכך שבכוחם לסייע לעובדות ועובדים להישאר פעילים בשוק העבודה במשך שנים רבות יותר.

להלן דיון ממוקד בכל אחת מהמלצות הוועדה:

### המלצה 1: העלאת גיל הפרישה של נשים ל-64 על פני 8 שנים

כל העלאה של גיל הזכאות לקצבת זקנה תלויה הכנסה חייבת להיעשות בקצב איטי, על מנת לאפשר לעובדות ולמעסיקים להיערך למצב ותוך בחינת השפעות המהלך במחקר מלווה. **אנו ממליצות שככל שתתקבל החלטה על העלאת גיל הזכאות ל-64, העלאה זו צריכה להתפרס על פני 10 שנים, תוך מתן רשת בטחון לנשים שאינן מצליחות להישאר בשוק העבודה עד גיל זה**.

יצוין כי בדו"ח הוועדה מופיעות בהרחבה אפשרויות נוספות כגון העלאת גיל הפרישה לנשים ל-67 ויצירת מנגנון הצמדה של גיל הפרישה לתוחלת החיים. למרות שהמלצות אלו מופיעות בדו"ח הוועדה אלו המלצות שהיו שנויות במחלוקת בקרב חברי הוועדה ואינן חלק מהמהלך של העלאת גיל פרישת נשים שהומלץ ע"י הוועדה.

אנו מתנגדות באופן נחרץ לכל מנגנון הצמדה אוטומטי שאינו לוקח בחשבון את מצב שוק העבודה. נוכח התחזיות המגוונות לגבי אופיו של שוק העבודה העתידי ויכולתו לספק תעסוקה מלאה, אין מקום לקביעת מנגנון ארוך טווח. כמו כן, עד שלא ניווכח שהאמצעים שייקבעו הם יעילים ומסייעים לנשים מבוגרות, אין מקום לתפיסתנו להעלאה נוספת של גיל הפרישה.

### המלצה 2: הקצאת משאבים להכשרה מקצועית והשמה בתכניות ייעודיות לאוכלוסייה המבוגרת (425 מיליון ₪)

הוועדה ממליצה להקצות משאבים ייעודיים עבור תכניות להכשרה, ליווי והשמה מקצועית של מבוגרים בגילאי +55, בין היתר באמצעות תכנית "שופרים להכשרה מקצועית", המופעלת כבר היום על ידי משרד העבודה והרווחה. הכשרה מקצועית לצד תכניות הכוון והשמה, הן קריטיות לשילובם מחדש של נשים וגברים שנפלטו מוקדם משוק העבודה וליצירת אפשרויות להסבה מקצועית לעובדות ועובדים במקצועות שוחקים. כיום תקציבי ההכשרה המקצועית בישראל נמוכים מאוד, ותקציבי "תכנית השוברים" אינם מנוצלים במלואם בשל

תנאי סף חוסמים אשר מונעים זכאות מרבים הזקוקים לתכנית. הרחבת מעגל הזכאים חשובה במיוחד לאור הניסיון אשר מלמד כי התכנית אכן מצליחה לשפר את אפשרויות התעסוקה של מי שמתתף בה.

**על מנת שהתקציבים המופנים לנושא זה ינוצלו, יש לערוך שינויים בתנאי הזכאות והמימון של תכניות השוברים להכשרה מקצועית:**

- א. כיום נדרשים המשתתפים בתכנית להעמיד את מלוא התשלום מראש, והחזר משתלם בפעימות, דרישה המהווה חסם עבור רבים. יש לשנות את שיטת המימון, ולהחליפה במודל שלא ידרוש מהמשתתפים לשלם סכום גבוה מראש.
- ב. כיום המסלול העיקרי לקבלת שובר הכשרה פתוח לדורשי עבודה (מובטלים) המתייצבים בשירות התעסוקה. בנוסף השוברים ניתנים רק במקצועות המוגדרים כנדרשים במשק. רצוי לפתוח **מסלול ישייר לקבלת שוברים** גם לנשים וגברים המועסקים אך זקוקים להסבה מקצועית, ולהרחיב את מגוון ההכשרות כך שיכללו תכניות נוספות כגון הכשרות מרכזי המעוף ליזמות עסקית.
- ג. מאז שנת 2004 מרבית הזכאים להכשרה מקצועית הזכאים לדמי אבטלה מקבלים דמי אבטלה בשיעור של כ- 30% בלבד משכרם. כאשר מדובר במשתכרים שכר ממוצע ומטה, לא ניתן להתקיים מסכום זה. כפי שנמצא במחקר של משרד הכלכלה, למעשה מדובר בהסדר שמסכל את היכולת של מובטלים רבים לעבור הכשרה מקצועית במסגרות יום.<sup>1</sup> יש לאפשר **קבלת דמי אבטלה מלאים במהלך השתתפות בהכשרה מקצועית.**

### **המלצה 3: הגדלת מס הכנסה שלילי לעובדות בגילאי 62-63 והפיכתו לפרוגרסיבי יותר**

למנגנון מס הכנסה שלילי חסרונות רבים, העיקרי שבהם הוא הסכומים הנמוכים מאד המשולמים במסגרת התכנית. **אנו מצטרפות להמלצות הוועדה להפחית את סף השכר ההתחלתי לקבלת המענק עבור עובדות המצויות בשנתיים שלפני גיל הפרישה, לצד הגדלה משמעותית של המענקים עבור אוכלוסייה זו.**

### **המלצה 4: הארכת משך הזכאות לדמי אבטלה**

הוועדה ממליצה להאריך את תקופת הזכאות המקסימלית לדמי אבטלה עבור נשים מעל גיל 60, מ-175 ימים הקבועים כיום בחוק ל-250 ימים, שהם כעשרה חודשים מלאים במונחי ימי עבודה.

- א. **אנו ממליצות להאריך את תקופת הזכאות לדמי אבטלה גם לנשים וגם לגברים בגילאי 60+ לתקופה של 24 חודשים**, על מנת לאפשר לעובדות ועובדים מבוגרים שהות לחפש עבודה המתאימה ליכולותיהם, משימה אשר נעשית קשה יותר בגילאים אלה.
- ב. בנוסף להארכת תקופת הזכאות לדמי אבטלה, אנו מציעות לקבוע **הקלות בתנאי הזכאות לקצבת הבטחת הכנסה לגילאי 55 ומעלה**. צעד זה יעניק פתרון לנשים מבוגרות העובדות אך משתכרות שכר נמוך מאד וכן לנשים שנפלטו משוק העבודה. לכן, עבור האוכלוסייה שמעל גיל 55, אנו מציעות להגדיל את סף ההכנסה למשק בית המזכה לקצבה – העלאת סכום ה"דיסריגארד" – הסכום שניתן להשתכר במקביל לקבלת הקצבה.
- ג. על מנת להבטיח קיום בכבוד למשתכרי שכר נמוך במיוחד ולמי שנפלטו מוקדם משוק העבודה, **אנו ממליצות על הגדלת קצבת הבטחת הכנסה במדרגה הקיימת של בני 55 ומעלה, בשיעור של 50%**, וזאת לצד ההקלות בתנאי הזכאות והעלאת סכום הדיסריגארד.

### **המלצה 5: העסקת אזרחים ותיקים במגזר הציבורי במסלול העסקה מותאם**

<sup>1</sup> אלון פורת. אוקטובר 2015. הכשרה מקצועית למטפלות במעונות יום תמונת מצב על לימודים בקורס יום ותעסוקת הבוגרות בעשור האחרון. משרד הכלכלה, מחקר וכלכלה. המחקר מתייחס להכשרת מטפלות במעונות יום.

הוועדה ממליצה להפעיל פיילוט להעסקת אזרחים ותיקים מעל גיל 67 במגזר הציבורי, במסלול העסקה המותאם עבורם. **איננו מתנגדות להמלצה זו.**

### **המלצה 6: מתן אפשרות לעובדים בני 60+ בשירות המדינה להקטנת חלקיות המשרה שלהם**

הוועדה ממליצה לבחון מתן אפשרות לעובדים ולעובדות מעל גיל 60 המועסקים במגזר הציבורי, להמשיך בעבודתם במשרה חלקית, מבחירה. **איננו מתנגדות להמלצה זו.**

בנוסף, בשל גודלו של המגזר הציבורי כמעסיק, אנו מציעות לפתוח במהלכים לעידוד העסקת אוכלוסיית עובדים ועובדות מבוגרת במגזר הציבורי, על ידי:

- א. הסרת הגבלת גיל לכניסה למשרות בשירות הציבורי – שירות המדינה, רשויות מקומיות וחברות ממשלתיות, כך שלא יהיה קריטריון של גיל מקסימום כתנאי לגישה למכרז ציבורי פנימי או חיצוני.
- ב. מתן עדיפות לעובדות/ים מעל גיל 55 בחלק מהמכרזים.

### **המלצה 7: יצירת קמפיין להגברת המודעות לכלים המשלימים וכן ליצירת תודעה חיובית בקשר להעסקת עובדים מבוגרים**

לצד הקמפיין חשוב ליצור מנגנונים למיזוי זכויות עבור הזכאים לכלים המשלימים, לרבות יצירת קשר אקטיבית עם זכאים וזכאיות, בשפה נגישה ובתרגום לערבית, רוסית ואמהרית, מתן סיוע במילוי טפסים וכיוב'.  
**עובדים מבוגרים**

### **המלצה 8: שינויים בקרן מעגלים**

הוועדה ממליצה לערוך שינויים בפעולתה של "קרן מעגלים" – הקרן למקצועות שוחקים, אשר הוקמה בעקבות הדיונים הקודמים בהעלאת גיל הפרישה, בשנת 2011. בנוסף, הוועדה ממליצה להקצות כספים נוספים, תחת תנאים מסוימים, לעבודת הקרן.

נכון להיום קרן מעגלים מספקת הכשרות מקצועיות בעיקר לעובדים מאורגנים ולא כאפיק להסבה מקצועית, ומנגנון פנסיות הגישור שלה אינו מנוצל. בנסיבות אלה, יש להמיר את המנגנון שהוצע בצעדים הבאים:

- א. הקמת ועדה בראשות המוסד לביטוח הלאומי, שתגבש תוך 6 חודשים מפרסום החוק רשימת מקצועות שוחקים.
- ב. עובדים ועובדות במגזר הפרטי בגילאי 60 ומעלה, שעבדו במקצועות אלה עד גיל 60 יהיו זכאים לחבילת הכוון והכשרה מקצועית, או לחלופין לקצבת זקנה תלוית הכנסה, לבחירתם.

**בהקשר זה נציין, כי הפתרון שמציעה הוועדה אינו נותן מענה שלם לסוגיית המקצועות השוחקים, וכי בטווח הארוך אין מנוס מהדיון בסוגיה זו ומיצירת מנגנון זכאות דיפרנציאלי לקצבת זקנה תלוית הכנסה הלוך בחשבון את מאפייני משלחי היד של נשים וגברים כאחד. ככלל, אנו מוצאות כי יש לייצר מדיניות כוללת וארוכת טווח עבור מערכת הפרישה והפנסיה בישראל, הרלוונטית לגברים ולנשים כאחד. זאת, מתוך התפיסה כי אפליה על רקע גיל בשוק העבודה פוגעת בכולם, וכן כי סוגיית המקצועות השוחקים היא סוגיה מעמדית ולא רק מגדרית.**