

סוגיית העלאת גיל הזכאות של נשים לקצבת זקנה: עמדת מרכז אדוּה והאגודה לזכויות האזרח: אישה היא לא אחלה גבר

משרד האוצר שואף להפוך את האישה העובדת ל"אחלה גבר" על-ידי השוואת **גיל הזכאות** שלה לקצבת זקנה ולפנסיה תעסוקתית (המכונה בטעות "**גיל הפרישה**" -- שהוא באמת 67 לבני שני המינים) לזה של הגברים. גיל הפרישה האמיתי הוא הגיל שבו ניתן לפטר עובד או עובדת בגין גיל. לדעתנו, "גיל פרישה" צריך להתבטל, אבל זאת סוגיה שנדון בה בהזדמנות אחרת. הנושא שלנו כעת הוא גיל הזכאות לקצבת זקנה ולפנסיה.

אין זה סוד שקיים אי שוויון מגדרי בשוק העבודה. אזי אין זה סביר לנסות לתקן את אי השוויון המגדרי דווקא בעת יציאתה של האישה משוק העבודה. התיקון חייב לבוא בתקופת העבודה עצמה. במיוחד כאשר המשמעות של "התיקון" הזה הוא למעשה פגיעה נוספת ברבות מהנשים שבשוק העבודה, או שכבר נפלטו ממנו.

למרות שהנושא לא קודם עד כה בשל שורה של מחלוקות משמעותיות, משרד האוצר בשלו: לדידו, חייבים להעלות את גיל הזכאות של הנשים מ-62 ל-65 ולעשות זאת עכשיו. למה 65? מאז 2012 פועל האוצר להעלות את גיל הזכאות לנשים ולא מצליח, בגלל לחץ של ארגוני הנשים וחברות כנסת, וכן חילוקי דעות בין חברי כנסת. תחילה דובר על העלאת גיל הזכאות של הנשים מ-62 ל-64 (תוך שאנשי האוצר מקווים שמאוחר יותר ניתן יהיה להעלותו לגיל ל-67, שהוא גיל הזכאות של הגברים), אבל כעת מבקש משרד האוצר פיצוי על הזמן האבוד ולכן מנסה לקדם את המהלך במסגרת חוק ההסדרים, ולהעלות את גיל הזכאות ל-65 מיד. במהלך השנים האחרונות דובר רבות על כך, שבשל הפגיעה הצפויה בנשים רבות עם העלאת גיל הפרישה, יש להציע כלים או פתרונות של ממש לנשים שתיפגענה מהמהלך. כעת מבקש האוצר לקדם את העלאת הגיל, מבלי להציע כלים כאלה.

העמדה שלנו היא שיש להיצמד למתווה המקורי של העלאת גיל הזכאות של נשים – כלומר להעלות ל-64, כאשר ההעלאה תתבצע באופן הדרגתי ותתפרס על פני 10 שנים.

בנוסף, אנו מתנגדות למנגנון העדכון האוטומטי מעבר לגיל 64, כדוגמת ההצעה של האוצר להצמיד את גיל הפרישה לנוסחה המבוססת על העלייה בתוחלת החיים. לאור ההשלכות של העלאת הגיל ופוטנציאל הפגיעה בחלק מאוכלוסיית הנשים, לפני כל העלאה נוספת של גיל הפרישה יש לערוך דיון מקצועי וציבורי תוך בחינת השלכותיו על שוק העבודה.

את התכנית כולה יש להוציא מחוק ההסדרים ולדון בה באופן מקצועי ומעמיק בנפרד, בשיתוף כלל הגורמים הרלוונטיים.

מדוע התנגדו בעבר (ועדיין מתנגדים) ארגוני הנשים וחברות הכנסת להעלאת גיל הזכאות של הנשים? הרי תקופת תעסוקה ארוכה יותר משמעה קצבת זקנה ופנסיה תעסוקתית גבוהות יותר. התשובה היא שבקרב נשים בנות 50 ומעלה, ישנן מי שכבר לא נמצאות בשוק העבודה ושסיכוייהן להשתלב מחדש בשוק הזה קלושים מאד. מספרן בכל שנתון הוערך עוד לפני מגפת

הקורונה בכ-3,300 והוא צפוי לעלות עקב המשבר בשוק העבודה. כלומר, מדובר בעשרות אלפי נשים שנפלטו משוק העבודה ולא צפויות להשתלב בו יותר. אם יועלה גיל הזכאות תצטרך נשים אלה להמתין שלוש שנים **נוספות** – כך לפי ההצעה הנוכחית של משרד האוצר – עד לקבלת קצבת הזקנה.

בנוסף על כך, ישנן נשים חסרות מיומנויות תעסוקתיות מתגמלות אשר יכולות להתפרנס רק אם יקבלו, בנוסף לשכרן הנמוך, גם קצבת זקנה.

אם מעלים את גיל הזכאות לקצבת זקנה, חייבים לתת פיצוי לשתי קבוצות נשים אלה.

פיצוי שכזה מוצע במתווה של המשרד לשוויון חברתי, שגובש בשיתוף ארגוני הנשים בחברה האזרחית.

מהם עיקרי הפיצוי במתווה של המשרד לשוויון חברתי? מנגנוני הפיצוי מתייחסים לשתי קבוצות עיקריות: האחת, נשים מבוגרות, הנפגעות באופן ישיר ומידי מהעלאת גיל הפרישה והשנייה - נשים בגיל העבודה, אשר עובדות לאורך שנות עבודתן בשוק עבודה לא שוויוני ולכן מופלות גם בנקודת היציאה ממנו.

בהתייחס לנשים מבוגרות הנפגעות מהעלאת גיל הפרישה מוצע במתווה כדלקמן:

- 1) לנשים בנות 50 ומעלה, שכבר נפלטו משוק העבודה וסיכוייהן להשתלב בו קלושים, מוצעת **קצבת קורונה זמנית** המפצה על קצבאות הזקנה שתפסדנה אם יועלה גיל הזכאות.
- 2) לנשים הזקוקות הן לשכר הזעום שהן מקבלות והן לקצבת זקנה, מוצע **מענק עבודה מוגדל** בתנאים טובים יותר – תוך הפחתת רף השכר ההתחלתי לקבלת המענק מ-2,060 ש"ח לחודש ל-1,250 ש"ח.
- 3) לנשים מגיל 57 ומעלה, שנפלטו משוק העבודה לפני הקורונה או במהלכה, מוצעת **הרחבה של הזכות לדמי אבטלה**, כך שהיא תתמשך על פני 250 יום בשנה הראשונה להעלאת גיל הזכאות לקצבת זקנה ועד לכדי 342 יום בשנה העשירית להעלאה.
- 4) **תיקון מנגנון "הדיסריגארד"** לפיו מתבצע קיזוז בקצבת הזקנה לאזרחים/ות ותיקים/ות – נשים וגברים, שעדיין עובדים/ות.

בנוגע לאי השוויון המגדרי בשוק העבודה, הפוגע בנשים גם בשנים שלאחר הפרישה, **עמדתנו כעמדת המשרד לשוויון חברתי והיא כי יש לקדם תיקון מבני בשוק העבודה ולצמצם את הפערים המגדריים בו, בין היתר באמצעות הכלים הבאים:**

- 1) **הפרשת חסכון פנסיוני מצד המדינה בתקופת הארכת חופשה הלידה של האישה**, של עד שישה חודשי חל"ת, כדי שגברים לא תפסדנה כספי פנסיה היכולים להגדיל משמעותית את הפנסיה התעסוקתית שלהן אחרי הפרישה;
- 2) **מתן חופשת הורות בת ארבעה שבועות ובתשלום מלא, לבן הזוג של היולדת**, בנוסף לחופשת הלידה של היולדת (במתכונת של "use-or-lose"), וזאת כדי להעמיק את מעורבות האבות/בני הזוג בטיפול בילדים ובכך לאפשר חלוקה מאוזנת יותר של עבודת הטיפול;
- 3) **הרחבת ההשקעה במסגרות טיפול בגיל הרך (0-3)** כולל הרחבה משמעותית של מבנים, הכשרות ושיפור תנאי השכר וההעסקה של המטפלות.