

## اتفاقية التقاعد الإلزامي تميز ضد المواطنين العرب

المحامية سوسن زهر

يدور في هذه الأيام نقاش عام حول رفع سنّ تقاعد النساء من سنّ 62 إلى سنّ 64 عامًا، وذلك بعد قيام وزير المالية، يوفال شطايننس، بالتوقيع على وثيقة تعيين للجنة عامّة لفحص الموضوع، من خلال التأكيد أنّ "مسألة سنّ التقاعد مركبة فعلا في عدد من جوانبها الاجتماعية والاقتصادية". إنّ النقاش حول الموضوع مركّب فعلا من جوانب عدة، وخصوصاً في إزاء حقيقة الجدوى الاقتصادية بالنسبة للنساء بخصوص رفع سنّ التقاعد الذي يؤدي إلى زيادة التوفير التقاعدي وبالتالي رفع مستوى مخصّصات التقاعد لديهنّ.

ثمّة امرأتان اثنتان بين أعضاء اللجنة الخمسة، وبالتالي يمكن الادّعاء، افتراضاً، أنّ التعيينات للجنة تضمن تمثيلاً لانفّاء للنساء، مثلما يسعى القانون إلى ضمانه في حالات كهذه. لكنّ القانون يستوجب، أيضاً، ضمان تمثيل لائق للمواطنين العرب، رجالاً ونساءً، في مثل هذه اللجان. ليس المقصود مطلباً نابغاً من ضمان التعيين بحدّ ذاته، بل أيضاً ضمان أن يتمّ تمثيل مصالح المواطنين العرب، والنساء خصوصاً، بأمانةٍ ومن كافة النواحي أمام اللجنة قبل أن تحوّل توصياتها إلى وزير المالية.

بخصوص النساء العربيات، ثمّة عوامل إضافية تؤثر على مخصّصات التقاعد التي يتلقينها، في حال كنّ يتلقينها فعلاً. فمثلاً، متوسط العمر هو أكثر انخفاضاً، معدّل سنوات العمل هو أكثر انخفاضاً، معدّل المنخرطات في سوق العمل هو أكثر انخفاضاً، بل إنه مُتدنٍّ جدّاً، نسبة دمج النساء العربيات في وظائف رفيعة وفي مراكز اتخاذ القرارات هي أكثر انخفاضاً، إلخ. هذه العوامل كلّها تؤدي إلى جعل مخصّصات التقاعد أدنى كثيراً لدى النساء العربيات عنها لدى النساء اليهوديات.

بالإضافة إلى هذه المسائل، يتمّ أحياناً تناسي الإسقاطات السلبية لـ"اتفاقية التقاعد الإلزامي" التي دخلت حيّز التنفيذ مطلع العام 2008 والتي تلزم كل مشغّل بتأمين كل عامل/ة في تأمين التقاعد، الإعاقة وفقدان القدرة على العمل. من دون الانتقاص من أهمية وأفضليّات اتفاقية التقاعد هذه، إلا أنه، للأسف، ساري المفعول على العمال الذين هم فوق سنّ 21 عاماً والعمالات اللواتي هُنّ فوق سنّ 20 عاماً، فقط. وبالتالي فهو يستبعد من نفاذه العمّال في أبناء سنّ 18 عاماً حتى 21 عاماً والعمالات في سنّ 18-20 عاماً، وبقيهم من دون تأمين تقاعديّ. إن تحديد السنّ هذا لاستحقاق مراكمة الحقوق

علاوةً على ذلك، فإنّ النتيجة المترتبة على تلك الاتفاقية هي إقصاء السكان العرب، المعفيين من الخدمة العسكرية والذين يمكنهم المشاركة في سوق العمل المدنيّ بدءاً من سنّ 18 عاماً، وهكذا فإنّ التطبيق الانتقائيّ للاتفاقية يؤدي إلى التمييز على خلفيّة القوميّة، أيضاً. وتكون نتيجة ذلك أنّ العاملة في سنّ 19 عاماً تفقد الحق في توفير حقوق تقاعدية بحكم اتفاقية التقاعد، مثلما تستحقّ ذلك عاملة أخرى في سنّ 22 عاماً حتى لو أنّهما تعملان في وظيفة مماثلة في مكان العمل نفسه، وتقع عليهما المسؤولية ذاتها، ولديهما نفس المؤهلات ونفس شروط الأجر.

هذا المساس ينطوي على إسقاطات اقتصادية خطيرة. وفقاً لرأي خبير التي قدّمها مركز عدالة إلى محكمة العمل القطريّة، يتضح أنه من خلال إجراء حساب بالأرقام الصحيحة، فإنّ الضرر التقاعدي الذي يلحق بالعامل في سنّ 18-21 بفعل عدم نفاذ مفعول اتفاقية التقاعد عليه يصل إلى مبلغ **332,000 شيكل** عند الخروج إلى التقاعد، ويصل الضرر الذي من الممكن أن يلحق بالعاملات في سنّ 18-20 إلى مبلغ **174,000 شيكل** عند الخروج إلى التقاعد. لهذه الأسباب، تقتضي الضرورة والعدالة أن لا يشمل النقاش بشأن الجدوى الاقتصادية الكامنة في رفع سنّ التقاعد مسألة المساس الاقتصادي بين النساء والرجال فحسب، وإنّما تطبيق واجب الضمان التقاعديّ المتساوي على مجمل العمّال في السوق الاقتصادية، بدءاً من لحظة انخراطهم في دائرة التشغيل.

المحامية سوسن زهر هي مديرة قسم الحقوق الاجتماعية والاقتصادية في عدالة – المركز القانوني لحقوق الأقلية العربية في إسرائيل