

האגודה הישראלית לגרונטולוגיה

ניר עמדה

"תעסוקה ופרישה"

באפריל 2002 התכנסו נציגי כל המדינות בעולם במדריד בכדי לגבש תוכנית פעולה עולמית לקראת המאה ה-21. "התוכנית הבין-לאומית של מדריד לפעולה בתחום הזקנה" אושרה על ידי נציגי כל המדינות לרבות ממשלת ישראל. המלצות הועידה כללו בין השאר את האמור להלן:

"לאפשר לאנשים זקנים להמשיך לעבוד כל עוד הם מעוניינים ומסוגלים לעבוד...לקדם יוזמות לתעסוקה עצמית לאנשים זקנים...לבטל מגבלות גיל בשוק העבודה הפורמלי...לקדם-כנדרש גישה חדשה לפרישה במיוחד על ידי יישום עקרון הפרישה הגמישה...".

בישראל רק **18% מכלל בני ה-65+ ממשיך לעבוד** לאחר גיל הפרישה הרשמי. אחוז המשתתפים בכוח העבודה יורד עם הגיל: בקבוצת הגיל 65-69 השתתפו בכוח העבודה **37.7%** ואילו בגיל **70+** רק **8.4%** השתתפו בכוח העבודה. אלו שממשיכים לעבוד מעבר לגיל הפרישה הרשמי הם בדרך כלל בעלי מקצועות חופשיים, אומנים ועובדים עצמאיים, שלגביהם גיל הפרישה איננו רלוונטי. וכן שופטים, אנשי אקדמיה, ורבנים, שלגביהם נקבע גיל פרישה גבוה יותר. לגבי האחרים ככל שהשכלה גבוהה יותר, כך עולה שיעור ההשתתפות בכוח העבודה, שיעור ההשתתפות של בעלי השכלה 0-4 שנות לימוד הוא **2.3% בלבד!**

גיל הפרישה הפורמלי (המאפשר קבלת קיצבת זיקנה ופנסיה תעסוקתית) עדיין עומד כיום על 62 לנשים ו-67 לגברים, כאשר תוחלת החיים ממוינת לעלות בשנים האחרונות בקצב מהיר ועומדת כיום על **80 שנה לגברים ו-84 לנשים**. בגיל 65 תוחלת החיים עומדת על **18.8 לגברים ו-21.0 לנשים**. במילים אחרות, לפני האוכלוסיה המבוגרת ישנן בממוצע כ-20 שנות חיים לאחר היציאה משוק העבודה.

מחקרים רבים הצביעו על כך שחלק ניכר מאוכלוסיה זו רוצה להמשיך לעבוד לאחר גיל הפרישה הפורמלי, חלקם משום שהם זקוקים להשלמת הכנסה, בין בגין העדר פנסיה והצורך להתקיים אך ורק על קצבאות הביטוח הלאומי ובין בגין הפנסיה הנמוכה, וחלקם בשל העובדה שהם רוצים להמשיך ולהיות פעילים ולהרגיש שהם ממשיכים לתרום למשפחתם, לקהילה ולחברה.

להמשך עבודה לאחר גיל הפרישה הפורמלי ישנה תועלת רבה הן לפרט ולמשפחתו והן למשק ולחברה. מחקרים רבים מצביעים על הקשר בין תעסוקה ובריאות טובה, אלו שממשיכים לעבוד הם בריאים יותר מבחינה גופנית ונפשית מאשר אנשים באותו גיל שאינם עובדים. המשך עבודה לאחר גיל הפרישה מאפשר לעובדים להגדיל את הכנסתם ולהמשיך לחסוך במקום לאכול את חסכונותיהם. המשך עבודה בגיל המבוגר גם תורם להערכה העצמית ולסיפוק האישי של העובד.

אשר **לתועלת שהמשך עבודה מביא לחברה ולכלכלה**, יש לקחת בחשבון קודם כל את עצם התרומה להגדלת כוח האדם במשק בעדן שבו הולך וקטן כוח העבודה בגילאי 25-64. אנשים שממשיכים לעבוד ממשיכים לצרוך יותר וממשיכים לשלם מיסים, אם לא ימשיכו לעבוד יאבד ערך כלכלי זה למשק ולחברה. במיוחד יש לקחת בחשבון שמדובר באוכלוסיה שצברה ידע ונסיון רב, אם יפסיקו לעבוד ילך כל הידע והנסיון הזה לאיבוד. על פי מחקר שנערך במכון ירושלים לחקר שוקים, כ-220,000 בני 65 ומעלה, הם בעלי פוטנציאל השתתפות בכוח העבודה. אילו היו מצטרפים ללשוק העבודה, הכנסתם הייתה מסתכמת ב-4.6 מיליארד שקל בשנה.

אולם **קיימים חסמים** שלא מאפשרים למי שרוצה להמשיך לעבוד לעשות זאת בפועל. קיימים שני חסמים עיקריים, האחד הוא החסם **החוקי** והשני הוא החסם **הסטיגמטי**.

החסם החוקי נובע מחוק גיל פרישת חובה המאפשר למעסיק לפטר עובד בהגיעו לגיל 67, ללא נימוקים אחרים, ואכן הפרישה מעבודה בגיל זה קורית בפועל כמעט בכל המשק. כמובן שאם קיים הסכם בין

המעסיק והעובד המאפשר לאחרון להמשיך לעבוד לאחר גיל הפרישה אזי הוא יכול להמשיך לעבוד ואכן כ- 18% ממשיכים לעבוד לאחר גיל הפרישה (כולל העצמאיים).

החסם השני מקורו בסטיגמה החברתית הנובעת מהדימוי השלילי בקרב המעסיקים ומאפליה על בסיס הגיך בשוק העבודה. הדעה הרווחת היא שהתפוקה של עובדים מבוגרים נמוכה מזו של הצעירים, בגלל הירידה בכושרם הפיסי, טענה שלא מוכחת מבחינה מדעית לגבי חלק ניכר מהעיסוקים השונים במשק. מה גם ש- 80% מהמועסקים פועלים היום בשירותים שאינם תלויים בכושר הפיסי של העובד. קיימת גם הטענה שעובדים מבוגרים יקרים יותר בגין הותק שצברו במשך השנים. גם טענה זאת ניתנת להפרכה משום שרוב המבוגרים מעוניינים במשרות חלקיות ואף מוכנים לעבוד בשכר נמוך יותר מזה שהיה להם בעבר. טענה אחרת מתיחסת לחוסר יכולתם של אנשים מבוגרים להסתגל לשינויים הטכנולוגיים המהירים. מסתבר שרובה האנשים המבוגרים מצליחים להדביק את הקדמה הטכנולוגית, אם כי הלימוד לוקח להם יותר זמן מאשר לצעירים.

בכדי להתמודד עם שני החסמים הללו יש לפעול בשני מישורים, האחד במישור ההסברתי במגמה להסיר את הסטיגמה ולהציג את התועלת שישנה למשק ולחברה בהעסקת מבוגרים, והשני, לפעול לשינוי המצב החוקי הקיים במגמה לבטל את חוק גיל פרישה חובה או לשנותו באופן משמעותי.

אם לא נסיר את החסמים הללו נחווה ירידה בהכנסות ממיסים, עליה בהוצאות לבריאות וסיעוד, ירידה בחסכון ומחסור בעובדים מימנים ומנוסים.

ההתמודדות עם המצב החוקי מצאה את דרכה לאחרונה אל מערכת בתי המשפט. המקרה האחד הוא "פסק דין וינברגר" - ליבי וינברגר, ילידת 1942, החלה לעבוד באוניברסיטת בר-אילן בשנת 1991 כמרכזת פעילות במחלקה למגביות בינלאומיות של האוניברסיטה. בשנת 2008 הודיעה האוניברסיטה כי העסקתה תסתיים בשנת 2009 הואיל והגיעה לגיל 67 שהוא גיל פרישת החובה מהאוניברסיטה. גב' וינברג הודיעה לאוניברסיטה שהיא מעונינת להמשיך לעבוד, אך האוניברסיטה דחתה את בקשתה בטענה שהן מכוח חוק גיל פרישה התשס"ד-2004, והן מכוח נהלי האוניברסיטה, לא ניתן להמשיך ולהעסיק אותה מעל לגיל 67.

וינברגר הגישה תביעה לבית הדין האזורי לעבודה, באמצעות עמותת המשפט בשירות הזקנה, וזה דחה את תביעתה. בעקבות זאת הוגש ערעור לבית הדין הארצי לעבודה, אשר קיבל את הערעור באופן חלקי, חייב את האוניברסיטה לשלם לה פיצוי בגובה 50,000 ש.ח. וכן לשלם 7,500 ש.ח. בתוספת מע"מ כהוצאות המשפט. במסגרת פסיקת בית הדין הארצי לעבודה נקבע כי לא ניתן יותר לסיים עבודתו של עובד רק בגלל גילו הכרונוולוגי, אלא כי מקום שעובד מבקש להמשיך לעבוד מעבר לגיל הפרישה החובה, חובתו של המעסיק לאפשר לו להשמיע טענותיו, ולשקול לגופו של עניין את נסיבות האישיות והייחודיות, על מנת לאפשר – במקרים המתאימים – את המשך העסקתו אף מעבר לגיל הפרישה החובה.

המקרה השני משמעותי יותר בגין העובדה שהוא נמצא בדיון בבית הדין הגבוה לצדק (בג"צ). מדובר ב"עתירת גביש וחבריו". ארבעת הפרופסורים, – רות בן-ישראל, משה גביש, אסא כשר ומרדכי שגב (שניים מהם חתני פרס ישראל) – פנו לבג"צ, אשר הסוגיה נמצאת עכשיו על שולחנו, לשם מתן פסק דין לאחר שנשמעו טענות הצדדים, וכל זאת בהרכב מורחב. בין השאר טענו העותרים: "זעקת האנשים המבוגרים מהדהדת מקצה הארץ ועד קצה – אל תפגעו בכבודנו ואל תפלונו לרעה בשל גילנו. יש לנו זכות לעבוד בכבוד. גיל פרישה חובה צורב אות קין במצחם של המבוגרים, שכולו יציר דעות נבערות וחשוכות ופגיעות קשה ואכזרית". ועוד אומר פרופסור כשר בעתירתו "אני סבור שמדינת ישראל חייבת לשמור על כבוד האדם בכל המצבים האנושיים ובכלל זה – לעת זקנה. הרשות לכרות את עץ העבודה של האדם כליל, באופן שאינו קשור לערכיו, לרצונו, לטעמו וליכולתו, היא בלתי מוצדקת, בלתי מוסרית וראויה לתיקונים מהותיים".

לפני כשנה, הציע חבר הכנסת אריאל מרגלית, בסיוע עמותת המשפט בשירות הזקנה ועמותת "והדרת", הצעת חוק שעיקרה הוא שאדם שמעונין להמשיך לעבוד יוכל להמשיך לעבוד ולא ניתן יהיה לאלצו לפרוש, עם זאת יהיה צורך ביצירת מנגנונים שיאפשרו למעסיקים לפטר עובדים שאינם

מתפקדים. לצערנו, הצעת חוק זאת לא עברה. אומנם ניתנה הבטחה שהיא תוגש בעתיד כהצעת חוק ממשלתית, אולם גם זה לא קרה עד כה.

האגודה מודעת למורכבות הסוגיה של פרישה מעבודה. קיים שוני בין המקצועות השונים, במיוחד בין כאלה שיש בהם שחיקה וכאלו שאין בהם שחיקה, קיימת השאלה מדוע גיל הפרישה לנשים שונה מזה של הגברים? קיימת השאלה איך ואיזו בדיקה תפקודית יש לבצע כדי לעמוד על יכולתו הפיזית של העובד? תהליך שינוי החקיקה בנושא הפרישה מעבודה יצטרך לכלול גם התייחסות לסוגיות אלו.

האגודה הישראלית לגרונטולוגיה סבורה שהגיעה העת **לשנות את החקיקה הקיימת בגין גיל הפרישה ולאפשר לאנשים מבוגרים להמשיך לעבוד כל עוד הם מעוניינים בכך ומסוגלים לכך**. כל זאת בדומה לרפורמות חוקיות דומות שנעשו במדינות מערביות רבות אחרות ולהמלצת ועידת מדריד 2002. שינוי החוק יאפשר גם פרישה הדרגתית והסדרי עבודה חלקיים.

בכל הנוגע להקשר הסטיגמתי, האגודה הישראלית לגרונטולוגיה סבורה כי על רשויות המדינה, משרדי הרווחה, הכלכלה, האוצר, הבריאות, החינוך והאזרחים הותיקים - לצאת במסע (קמפיין) הסברה ציבורי באמצעי התקשורת הממוניים אשר יתמקד בשבירת הסטיגמה והדעות הקדומות ביחס לזקנים – בכלל, וביחס לעובדים זקנים – בפרט, בכל הנוגע לתרומתם הכלכלית-תעסוקתית למשק המדינה ויכולתם בגיל המבוגר להמשיך ולהיות פעילים תעסוקתית.

יצחק בריק

יו"ר האגודה

ניסן תשע"ה – אפריל 2015