

האם הזקנה בארץ מחייבת אבטלה?

נועה יחזקאל

עמיתת קורת – מכון מילקן

על אודות תוכנית עמיתי קורת – מכון מילקן

תוכנית עמיתי קורת – מכון מילקן מקדמת את הצמיחה הכלכלית בישראל באמצעות התמקדות בפתרונות חדשניים, מבוססי שוק, לבעיות מתמשכות בתחומים חברתיים, כלכליים וסביבתיים. התוכנית מתמקדת באיתור פתרונות גלובליים והתאמתם למציאות הישראלית ובבניית ממשקים חיוניים המחברים בין משאבים ממשלתיים, פילנתרופיים ועסקיים, לטובת צמיחה ופיתוח לאומי בר-קיימא.

התוכנית מעניקה מלגות שנתיות לסטודנטים ישראלים מצטיינים, בוגרי מוסדות להשכלה גבוהה בארץ ובעולם, המתמחים במוקדי קבלת ההחלטות הלאומיים ומסייעים בפיתוח פתרונות באמצעות מחקר והתמחות. היקף הפעילות של עמיתי התוכנית הוא מקסימלי – התמחות, הכשרה ומחקר במשך חמישה ימים בשבוע.

במשך שנת התמחותם עוסקים עמיתי קורת – מכון מילקן במחקר המדיניות במשרדי הממשלה וברשויות שלטוניות אחרות, ומסייעים למקבלי ההחלטות ולמעצבי המדיניות בחקר ההיבטים השונים של סוגיות כלכליות, סביבתיות וחברתיות.

בנוסף עורכים העמיתים מחקר מדיניות עצמאי, שמטרתו לזהות חסמים לתעסוקה ולצמיחה בישראל ולאחר פתרונות אפשריים. מחקרי העמיתים מתבצעים בהדרכת צוות אקדמאי ומקצועי מנוסה ותומכים במחוקקים וברגולטורים, המעצבים את המציאות הכלכלית, חברתית והסביבתית בישראל.

במהלך השנה מוענקת לעמיתים הכשרה אינטנסיבית במדיניות כלכלית, ממשל ושיטות מחקר. במסגרת מפגשי ההכשרה השבועיים, העמיתים רוכשים כלים מקצועיים לכתבת תזכירים, מצגות וניירות מדיניות, וכן כלי ניהול, שיווק ותקשורת. בנוסף, נפגשים העמיתים עם בכירים במשק ובממשל ועם אנשי אקדמיה מהשורה הראשונה בישראל ובעולם. בסמסטר הראשון, העמיתים משתתפים בקורס המתמקד בחידושים פיננסיים, במסגרת בית הספר למנהל עסקים באוניברסיטה העברית בירושלים. הקורס מקנה 3 נקודות זכות אקדמיות, ומלמד אותן פרופ' גלן יאגו, מנהל המרכז הישראלי של מכון מילקן ומנהל קבוצת המחקר במימון מכון מילקן בקליפורניה.

את בוגרי התוכנית ניתן למצוא בתפקידים בכירים במגזר הפרטי, כמרצים באקדמיה, במגזר הציבורי וכיועצים לשרים ולמשרדי הממשלה. ישנם בוגרים שנקלטו במשרדי הממשלה, ואחרים המשיכו ללימודים גבוהים באוניברסיטאות מובילות בישראל, ארצות הברית ובריטניה.

תוכנית עמיתי קורת – מכון מילקן היא לא פוליטית ובלתי מפלגתית, ואינה מקדמת קו פוליטי או אידאולוגי. התוכנית ממומנת על ידי קרן קורת וקרנות פילנתרופיות מובילות בארצות הברית ובישראל ומנוהלת על ידי מכון מילקן.

למידע נוסף על אודות התוכנית: www.kmifellows.org

תוכן עניינים

4	מבוא
6	רקע סטטיסטי
6	מאפיינים דמוגרפיים:
8	מאפיינים בריאותיים של הקשישים
9	מאפיינים חברתיים וכלכליים של הקשישים
11	רפורמות, חוקים ותקנות הנוגעים לתעסוקת קשישים
11	חוק גיל הפרישה
11	חוק שוויון הזדמנויות בעבודה
12	חוק הביטוח הלאומי, קצבת זקנה
12	חוק הבטחת הכנסה
12	דפוסי קבלת הקצבאות
12	מערכת הפנסיה
13	פוטנציאל השתתפות הקשישים בתעסוקה
13	נתונים מספריים
14	יתרונות התעסוקה עבור הקשישים
15	הקשר בין עבודה ותוחלת חיים
16	יתרונות ייחודיים בהעסקת עובדים מבוגרים
17	יתרונות לחברה
18	יתרונות לעסקים קטנים
19	חסמים המונעים תעסוקת קשישים
19	חסמים חוקיים:
21	חסמים ממשלתיים:
22	חסמים אובייקטיביים:
22	חסמים בשוק העבודה:
23	חסם סוציולוגי:
24	יוזמות לטיפול באבטלת מבוגרים
24	אשל
24	תלם
25	חמישים פלוס-מינוס
25	פורטל מוטק'ה
26	מרכזי תעסוקה רב תחומיים
26	העסקת מבוגרים בקיבוצים
27	ניסיון בינלאומי
27	הקשישים במבט בינלאומי
29	חקיקה
30	התאמת עלות ליעילות
30	תמריצים כלכליים
31	תוכניות ממשלתיות וציבוריות
34	יוזמות פרטיות של מעסיקים
37	סיכום והמלצות

האם הזקנה בארץ מחייבת אבטלה?

Does aging in Israel necessarily lead to unemployment?

נועה יחזקאל

עמיתת קורת

לזכרה של סבתי האהובה, הגברת ג'ילדה מאי

מבוא

מדינת ישראל כיום, משפחות אשר בראשן עומד קשיש – מועדות לעוני. מתוך כלל המשפחות אשר בראשן עומד קשיש, 57% הן משפחות עניות, כ-220,000 במספר (לפני תשלומי ההעברה).¹ קיים קשר מובהק בין העלייה בתוחלת החיים, קצב הגידול של אוכלוסיית המבוגרים, והירידה ברמת חיהם.

תרומות וסובסידיות, המציגות את הקשישים כמקבצי נדבות וכנתמכי סעד תמידיים על שולחנם של העובדים, אינן פתרון ראוי. על מדינת ישראל לקדם רפורמה בנושא תעסוקתם של קשישים ולחלצם מסכנת העוני. יתרה מכך, יש לראות בעובדים מבוגרים חלק מפתרון ולא חלק מבעיה.

למרות התרומה הניכרת הצפויה למעסיקים, למשק ולחברה בכלל מהעסקת מבוגרים, רבים מהם, גם אם בעלי פוטנציאל רב, נתפסים בדרך כלל כחסרי יכולת ומופלים לרעה. מקומות עבודה, ציבוריים ופרטיים, מציבים מחסומים מול אנשים מבוגרים הרוצים להמשיך לעבוד, ויוצרים תמריצים שונים לפרישתם המוקדמת.

הנתונים מעידים על צורך דחוף בשינוי. ואמנם, בעולם העבודה חלים שינויים העשויים להיטיב עם עובדים מבוגרים, ובהם אימוץ טכנולוגיות מידע, צמיחתם של ענפי המסחר, ושינויים בהעדפות הצרכנים. שינויים אלה הינם רק דוגמאות לתמורות אשר פותחות אפשרויות תעסוקה חדשות בפני עובדים מבוגרים. עבודה מהבית, גמישות בשעות העבודה, איוש משרות חלקיות, ריבוי תפקידים הכרוכים בעבודה מול מחשב ואינם דורשים מאמץ גופני, כל אלה ועוד מגדילים את הנגישות, יוצרים הזדמנויות תעסוקה חדשות לעובדים מבוגרים, ודוחים את מועד הפרישה.

השתתפות מבוגרים בכוח העבודה עשויה לתרום למעסיקים בכמה דרכים, בזכות הניסיון המצטבר, ידע בתחומי מומחיות, וקשרים וכישורים ייחודיים. עובדים מבוגרים תורמים לפירון בזכות שיקול הדעת והדיוק המאפיינים אותם. מאפיינים נוספים לעובדים מבוגרים הם אינטליגנציה מעשית גבוהה, כושר התמדה, ונאמנות ומסירות למקום עבודתם. בתחומים מסוימים קיימת עדיפות לעובדים מבוגרים, לדוגמה, ביעוץ פנסיוני ובכל תפקיד של שיווק ומכירות של מוצרים או שירותים לאוכלוסייה המבוגרת.

עבודה בגיל מבוגר עשויה לחלץ משפחות רבות מעוני, לתרום לרווחת העובד, לסיפוקו האישי, להערכה העצמית ולשמחת החיים שלו, ולהעניק לו תחושת שייכות ומעורבות. יתר על כן, נמצא קשר מובהק בין עבודה בגיל מבוגר לבין בריאות טובה ואריכות ימים.

בהקשר החברתי-כלכלי, ניצול הפוטנציאל הקיים באוכלוסיית המבוגרים יביא לרווח למשק הבית הפרטי ולמדינה, במונחים של רמת החיים והתמי"ג. אבטלת מבוגרים פוגעת בכל אלה, ומכבידה על מערכת הבריאות ועל הביטוח הלאומי.

למרות היתרונות, חסמים רבים מונעים שילוב אופטימאלי של מבוגרים בכוח העבודה הישראלי. לדוגמה, מבחינת החוק, מעל רמת שכר מסוימת חל קיצוץ בקצבת הזקנה ובקצבת הבטחת ההכנסה. בנוסף, אין חוק למניעת אפליית מבוגרים בקבלה לעבודה. שירות התעסוקה מתייחס רק לפניית של מועמדים לעבודה עד גיל הפרישה, ואינו מטפל באוכלוסייה המבוגרת יותר הנזקקת לעזרתו לעתים יותר מאחרים. יתר על כן, נושא המבוגרים בכלל ותעסוקתם בפרט אינו בסדר העדיפויות של המדינה.

אולם הקושי העיקרי נובע מדעות קדומות הרווחות בקרב המעסיקים והעובדים המבוגרים עצמם באשר ליכולותיהם של עובדים מבוגרים. המבוגרים חוששים מטכנולוגיה, מקושי להשתלב בהכשרה מקצועית יחד עם עובדים צעירים, ומחוסר יכולת להכיר ולהודות בקשייהם.

מעסיקים רבים מחזיקים בדעות הפוגעות בהעסקת מבוגרים, כאילו הם כוח התנדבותי ואין לשלם להם, יכולת הגמישות וההסתגלות שלהם נמוכה, והם אינם פרודוקטיביים כמו עובדים צעירים. במחקר זה נבחן את הדימוי העצמי של העובד המבוגר, את דימויו בקרב מעסיקים פוטנציאליים, ואת החסמים העומדים בפניו ברצותו להמשיך לעבוד.

למרות, ואולי בגלל חוסר המודעות הציבורית בנושא, קמו בישראל גופים שחרטו על דגלם את קידום תעסוקת הקשישים. נסקור את פעילותם במחקר זה.

התבגרות האוכלוסייה אינה אתגר בלעדי של מדינת ישראל. מדינות רבות אסרו אפליה על רקע גיל והן מנסות לקדם העסקת מבוגרים. האמצעים המקובלים הם התאמת תשלומי השכר, מתן תמריצים או הטלת קנסות על מעסיקים, והפעלת תוכניות ממשלתיות להכשרת מבוגרים, להשמה, ולהסברה בנושא. כן קיימות יוזמות בסקטור הפרטי, לגיוס עובדים מבוגרים ולהכשרתם. במחקר זה, נסקור את הפעילות בעולם וננסה ללמוד ממנה.

מחקר זה פותח בסקירה סטטיסטית של מאפיינים דמוגרפיים, חברתיים, כלכליים ובריאותיים של אוכלוסיית הקשישים בישראל. בחלקו השני של המחקר מוצגים חוקים, תקנות ורפורמות הנוגעים לתעסוקת הקשישים. החלק השלישי עוסק בפוטנציאל של השתתפות הקשישים בכוח העבודה ומונה את יתרונותיה של אוכלוסייה זו. החלק הרביעי בוחן את מגוון החסמים המונעים תעסוקת קשישים, בהם חסמים חוקיים, סוציולוגיים, כלכליים, וכן חסמים אובייקטיביים ועוד. החלק החמישי מציג יוזמות של גופים הפועלים לקידום העסקת מבוגרים וקשישים. לבסוף, מובאת סקירה של הניסיון הבינלאומי בנושא, ממנה נגזרות המלצות. תעסוקת האוכלוסייה המבוגרת מוצגת כהזדמנות בעבור השוק והמדינה.

במחקר זה, ההגדרה "עובדים מבוגרים" מתייחסת לעובדים מגיל 55, כמקובל במינוח הבינלאומי, מאחר שאחרי גיל זה מתחילה במדינות רבות ירידה משמעותית בהשתתפות בכוח העבודה. עם זאת,

ולמרות הצגת דוגמאות המתייחסות לגיל 50-65, מטרת המחקר ומסקנותיו מתייחסות לאוכלוסייה המבוגרת יותר, מגיל 65.

רקע סטטיסטי

מאפיינים דמוגרפים:

קצב גידול האוכלוסייה: בישראל, כמו ביתר מדינות העולם, ניכרת עלייה בשיעור הקשישים באוכלוסייה.² בסוף שנת 2005 חיו בישראל 693,100 קשישים (בני 65 ומעלה), שהיוו 10% מכלל האוכלוסייה.³

משנת 1955 עד סוף שנת 2005 גדלה אוכלוסיית המדינה פי 3.9 לעומתה, גדלה אוכלוסיית הקשישים פי שמונה, מ-85,200 ל-693,100. כלומר, קצב הגידול של הקשישים היה יותר מכפול מקצב הגידול של האוכלוסייה הכללית. שיעור הקשישים בכלל האוכלוסייה גדל גם הוא פי שניים מ-1955, אז היוו הקשישים 4.8% מאוכלוסיית המדינה, ל-9.9% בסוף 2005.

בתוך אוכלוסיית הקשישים, אוכלוסיית בני ה-80+ גדלה בקצב המהיר ביותר בשנים האחרונות. בשנים 1980-1990 הגידול השנתי הממוצע באוכלוסייה זו היה 6.3%, בהשוואה ל-5.5% באוכלוסייה של בני 75+ ו-2.7% באוכלוסייה של בני 65+. מנתונים אלו עולה, כי אוכלוסיית הקשישים עצמה מזדקנת. הדבר מתבטא בכך שאם, לדוגמה, ב-1980 כ-14% מהקשישים (מעל גיל 65) היו בני 80+, הרי בסוף שנת 2005 כ-26% מהם היו בני 80+.

יותר ממחצית (57%) מאוכלוסיית הקשישים הן נשים. שיעור הגברים באוכלוסיית בני 65+ קטן במרוצת השנים. מספר הגברים לכל 1,000 נשים היה 905 ב-1960, ו-745 בשנת 2005.

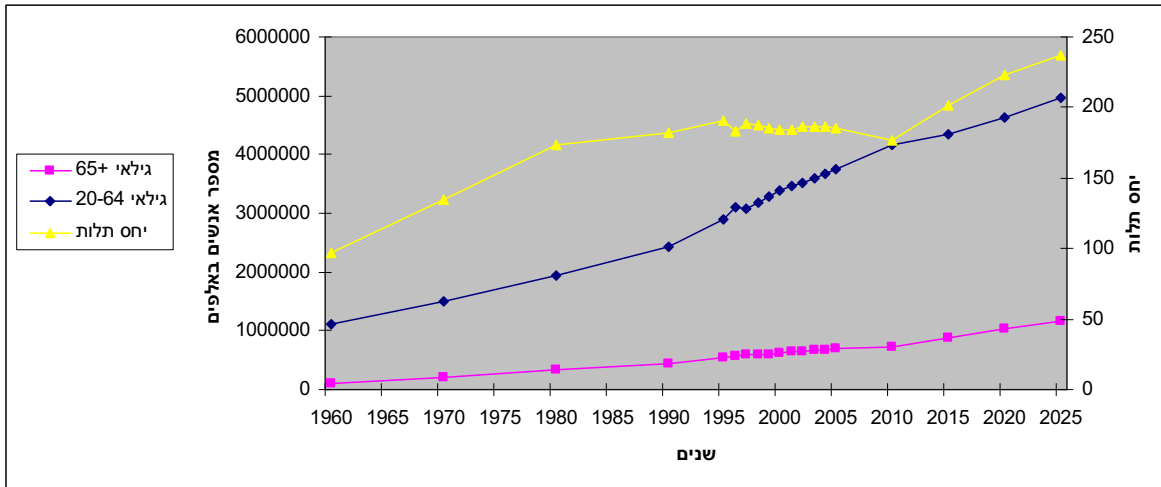
יחסי תלות: "יחס התלות" של הקשישים הוא היחס בין מספר בני 65+ באוכלוסייה לבין מספר האנשים בגיל העבודה העיקרי (64-20). בסוף 2005 עמד היחס על 185 לכל 1,000 אנשים בגיל העבודה העיקרי; כמעט כפול מהיחס בשנת 1960, אז היה 97.

"יחס התמיכה בהורים" הוא היחס בין מספר בני 80+ באוכלוסייה לבין מספר האנשים בגיל 64-50. בסוף 2005 עמד היחס על 192 לכל 1,000 אנשים בגיל 64-50; לעומת 57 בשנת 1961.

גרף 1 מציג את הגידול באוכלוסיית הקשישים (65+) ובאוכלוסייה בגיל העבודה העיקרי (64-20) ואת יחס התלות בשנים 1960 עד 2004, כולל צפי התחזית הבינונית עד שנת 2025.⁴

גרף 1

מספר הקשישים (65+), אנשים בגיל העבודה (64-20) ויחס תלות, שנים נבחרות ותחזית



עיבוד ל: גיני ברודסקי, יצחק שנוור ושמואל באר (עורכים), *קשישים בישראל-שנתון סטטיסטי 2006* (ירושלים: "משאב" - מאגר מידע ארצי לתכנון בתחום הזקנה, אפריל 2007), עמ' 17, לוח 1.1, עמ' 74 לוח 1.34, עמ' 78 לוח 1.37 ב'.
 הערות: חישוב גילאי 20-64 נעשה ע"י שימוש בהגדרת יחס התלות. נתוני אוכלוסיית בני 65+ נכונים לסוף אותה שנה. תחזיות עתידיות הן של מספר בני ה-65+ והן של יחס התלות מבוססים על החלופה הבינונית ונכונים לסוף אותה שנה.

ניתן לראות כי עם השנים חלה עלייה הן במספר האנשים בגיל העבודה העיקרי (20-65) והן במספר הקשישים (65+). אולם יחס התלות, שעלה עם השנים, מלמד כי למרות שמספר העובדים בגיל העבודה העיקרי גדל, מכיוון שמספר הקשישים גדל יותר, יחס התלות הורע.
 אמנם בשנים 1996-2005 לא חל בו שינוי משמעותי, אך עד שנת 1995 חלה עלייה הדרגתית, ועל פי התחזית משנת 2010 צפויה עלייה חדה ביחס התלות, ל-237 קשישים לכל 1,000 איש בגיל העבודה העיקרי בשנת 2025. נוכח תחזית זו, יש למצוא כבר היום פתרון שימנע מאוכלוסיית הקשישים ליהפך לנטל כבד ממשוא.⁵

פיזור גיאוגרפי בארץ: אוכלוסיית הקשישים אינה מפוזרת באופן אחיד בכל רחבי הארץ. מחוזות תל אביב וחיפה מאופיינים באחוז קשישים הגבוה ביותר, 12.4%-ו-14.8% מאוכלוסיית המחוז בהתאמה. אזור יהודה, שומרון וחבל עזה (לפני הפינוי) הוא האזור הצעיר ביותר, רק 2.9% מאוכלוסיית המחוז הם קשישים.

רובם המכריע של בני 65+ (94%) גרים ביישובים עירוניים, ויותר מרבע גרים בארבע הערים הגדולות (ירושלים, תל אביב-יפו, חיפה וראשון לציון). יתר בני 65+ גרים בעיקר במושבים (3%), בקיבוצים (2%) וביישובים כפריים נוספים (1%).

ותיקים, עולים וערבים: גל העלייה שפקד את ישראל בשנות ה-90 תרם לגידול באוכלוסיית ישראל בכלל ובאוכלוסיית הקשישים בפרט. העלייה מבריה"מ לשעבר תרמה ל-54% מהגידול במספר הקשישים בארץ, בין סוף 1989 לסוף 2005. למעשה, כרבע מהקשישים החיים בישראל כיום עלו לארץ אחרי 1990.

מספרם של בני 65+ מאתיופיה הגיע בסוף שנת 2005 ל-5,700 נפש, מהם 1,700 עלו ארצה עד 1989 ו-4,000 עלו משנת 1990 ואילך. הקשישים ילידי אתיופיה היוו 5% מכלל האוכלוסייה ממוצא האתיופיה (כולל הילדים שנולדו בארץ) וכ-1% מכלל הקשישים בארץ.

האוכלוסייה הערבית צעירה מהאוכלוסייה היהודית. בסוף שנת 2005, בני 65+ היוו רק 3% מכלל האוכלוסייה הערבית לעומת 12% באוכלוסייה היהודית. גם אוכלוסיית הקשישים הערבית צעירה יותר. 33% מהקשישים הערבים הם בני 75+, בהשוואה ל-47% מהקשישים היהודים.

תחזיות עתידיות: אוכלוסיית ישראל מזדקנת, כמו ברוב המדינות המערביות, ומגמה זו צפויה להימשך. שיעורם של בני 65+ באוכלוסייה צפוי לעלות ל-12% בשנת 2020 ול-13% בשנת 2025. שיעור האוכלוסייה המבוגרת יותר, בני 75+, יעלה ל-5.5% מכלל האוכלוסייה בשנת 2025. משנת 2001 ועד 2025 צפוי גידול בולט במיוחד בקרב בני 70-79. קבוצה זו תגדל ב-90% תוך 25 שנה. הזינוק הצפוי בשנת 2025 נעוץ במועד לידתם של ילדי ה"בייבי-בוס"⁶ שנולדו לאחר מלחמת העולם השנייה, והגיעו לארץ עם העלייה הגדולה שליוותה את קום המדינה. גם יחס התלות של הקשישים יגדל בשנים הבאות, ויגיע בשנת 2020 ל-223 ובשנת 2025 ל-237.⁷

מאפיינים בריאותיים של הקשישים

תוחלת חיים: תוחלת החיים בלידה עלתה בהדרגה עם השנים והגיעה בשנת 2005 ל-82.3 שנים לנשים ו-78.3 שנים לגברים. תוחלת החיים של היהודים גבוהה מזו של הערבים ובשנת 2005 היה הפער בין קבוצות האוכלוסייה 4 שנים בקרב הנשים ו-3.8 שנים בקרב הגברים. תוחלת החיים בגיל 65 היא 19.9 שנים לנשים ו-17.7 שנים לגברים. כלומר, עם הגיעם לגיל 65, אישה צפויה לחיות עד גיל 84.9 בממוצע, וגבר עד גיל 82.7. בגיל 75 תוחלת החיים לנשים היא 12.3 ולגברים 11.1.⁸

מבחינת תוחלת חיים בעולם, ישראל מדורגת במקום השישי אחרי יפן, איטליה, שוודיה, שווייץ וקנדה. על אף מקומה הגבוה של ישראל בדירוג, אוכלוסיית ישראל אינה מן המבוגרות, ושיעור הקשישים באוכלוסייה נמוך לעומת שיעורם במדינות מערביות רבות. הגורמים לכך הם, בין השאר, שיעור ילודה גבוה ושירותי בריאות איכותיים.⁹

רמת בריאות: תוחלת החיים בבריאות טובה, כלומר, מספר השנים שאדם צפוי לחיות במצב בריאות תקין ללא מוגבלות, היא 71 לגברים ו-72 לנשים בישראל.¹⁰ על פי הסקר החברתי של ישראל לשנת 2005, 37% מבני 65+ דיווחו שמצב בריאותם הוא טוב או טוב מאוד (44% מהגברים ו-33% מהנשים). על פי סקר הבריאות הלאומי 2005, 35% מבני 65+ דיווחו על בריאות נפשית טובה מאוד או מצוינת (40% מהגברים ו-31% מהנשים), לעומת 64% מכלל האוכלוסייה.¹¹

שיעור הקשישים ממוצא ישראלי המדווחים על בריאות נפשית טובה מאוד או מצוינת כפול מהשיעור בקרב שאר הקשישים, 75% לעומת כ-35%. רק 10% מהקשישים בקרב עולי בריה"מ דיווחו על בריאות נפשית טובה מאוד או מצוינת.¹²

מאפיינים חברתיים וכלכליים של הקשישים

אחוז השתתפות בכוח העבודה: בשנת 2005 השתתפו בכוח העבודה 10% מהקשישים מעל גיל 65, 16% מהגברים ו-6% מהנשים.¹³

אחוז ההשתתפות בכוח העבודה יורד עם הגיל. בקבוצת הגיל 60-64, 56.6% מהגברים משתתפים בכוח העבודה האזרחי, לעומת 27.9% מהנשים. בקבוצת הגיל 65-69, 29.4% מהגברים וכ-11.6% מהנשים משתתפים בכוח העבודה האזרחי, ואילו בגיל +75 רק 3.7% משתתפים בכוח העבודה האזרחי, 6.8% מהגברים ו-1.7% מהנשים.¹⁴

כפי שעולה מטבלה מספר 1, עם השנים (עד היפוך המגמה ב-2005) ירד שיעור ההשתתפות של הגברים הקשישים בכוח העבודה. בשנת 1970 היה שיעור ההשתתפות (33.8%) יותר מכפול מהשיעור בשנת 2005 (16.2%). בקרב הנשים לא נמצאו שינויים משמעותיים בשיעור ההשתתפות.¹⁵

טבלה 1
בני 55+ בכוח העבודה האזרחי, לפי גיל, מין וקבוצת אוכלוסייה, שנים נבחרות

בני דתות אחרות			יהודים			סה"כ			
נשים	גברים	סה"כ	נשים	גברים	סה"כ	נשים	גברים	סה"כ	
1970									
			23.4	89.4		22.1	88.5	55.2	בני 55-64
			5.5	35.0		5.0	33.8	19.5	בני 65+
1980									
			27.6	84.0	54.4	26.0	82.4	52.8	בני 55-64
			7.0	29.1	17.4	6.6	27.9	16.7	בני 65+
1990									
3.7	55.6	28.0	33.1	75.7	52.8	30.2	73.7	50.4	בני 55-64
	3.2	2.6	6.9	21.3	13.5	6.6	20.2	12.8	בני 65+
2000									
	39.2	23.8	41.8	67.9	54.0	37.6	63.9	50.0	בני 55-64
			4.3	14.8	8.8	4.4	14.7	8.9	בני 65+
	13.5	6.4	8.3	25.4	16.0	7.6	24.3	15.1	בני 65-69
			4.5	16.1	9.5	4.4	15.4	9.0	בני 70-74
			1.8	6.7	3.9	1.8	6.3	3.7	בני 75+
2005									
12.3	41.5	26.8	50.2	72.4	60.7	45.7	68.5	56.5	בני 55-64
		2.7	5.9	17.3	10.7	5.7	16.2	10.2	בני 65+
		6.4	12.3	32.1	21.5	11.6	29.4	19.8	בני 65-69
			7.0	16.4	10.9	6.4	15.6	10.2	בני 70-74
			1.6	7.2	3.9	1.7	6.8	3.7	בני 75+

מקור: ג'ני ברודסקי, יצחק שנוור ושמואל באר (עורכים), קשישים בישראל-שנתון סטטיסטי 2006 (ירושלים: "משאב" - מאגר מידע ארצי לתכנון בתחום הזקנה, אפריל 2007), עמ' 201, לוח 3.6.

עד שנות ה-90 גברים פרשו בגיל מאוחר יחסית, ולכן ניתן לראות בטבלה את אחוז ההשתתפות הגבוה של גברים בשנות ה-70 (33.8%) וה-80 (27.9%) לחייהם. משנות ה-90 החלה ירידה בגיל הפרישה בקרב גברים. יציאתם של גברים מבוגרים מכוח העבודה הוא נושא לדיון מורחב. הסיבות העיקריות לכך הן שיפור ברווחה הכלכלית של המשפחות והרחבת התוכניות הסוציאליות של הביטוח הלאומי.

התופעה בשנים האחרונות של הגברת השתתפות המבוגרים בכוח העבודה, נובעת משתי מגמות עיקריות: הזדקנות האוכלוסייה ובלימת הירידה המתמשכת בהשתתפותם של גברים מבוגרים בכוח העבודה. השתתפות גבוהה יותר בכוח העבודה קשורה, על פי מחקרים בינלאומיים, למצב הכלכלי הגלובלי, לשינויים בחוקי ביטוח לאומי, לירידה בהיקף הפרישות היזומות ולשיפור בריאותם של העובדים.¹⁶

רמת השכלה: ביחס לכלל האוכלוסייה בגיל 15 ומעלה, לקשישים פחות שנות לימוד. 17% מהם סיימו עד ארבע שנות לימוד, 52% סיימו 12-5 שנות לימוד ו-31% סיימו +13 שנות לימוד, נכון לשנת 2005. אולם בהשוואה לעשורים קודמים, רמת ההשכלה עלתה בהרבה. לדוגמה, בשנת 1970, 41% מהקשישים סיימו עד ארבע שנות לימוד, ורק כ-11% סיימו +13 שנות לימוד.

שיעור ההשתתפות בכוח העבודה בגיל +65 עולה עם רמת ההשכלה. כך, למשל, בשנת 2005 רק 7% מהקשישים שסיימו 8-5 שנות לימוד השתתפו בכוח העבודה, לעומת 22% מהקשישים שסיימו +16 שנות לימוד.¹⁷

הכנסות והוצאות למשפחה: ההכנסה הכספית ברוטו במשקי הבית שבהם גרים קשישים (בחישובי נתוני הכנסות והוצאות לגברים בני +65 ונשים בנות +60) היתה 8,358 ש"ח במוצע בשנת 2005. ההכנסה הממוצעת ברוטו לנפש סטנדרטית הייתה 4,049 ש"ח במשקי הבית בהם גרים קשישים, לעומת 4,269 ש"ח בכלל משקי הבית.¹⁸

37% מהכנסות משקי הבית שבהם גרים קשישים הם מעבודה, 28% מההכנסות מקצבאות ומתמיכות של המוסד לביטוח לאומי ו-25% מתוכניות פנסיה ומקופות גמל. לשם השוואה, בקרב כלל משקי הבית באוכלוסייה 77% מההכנסות הן מעבודה, 7% מתוכניות פנסיה ומקופות גמל, ו-11% מקצבאות ותמיכות של המוסד לביטוח לאומי.

הרכיב העיקרי בהוצאה החודשית הממוצעת של משקי הבית של קשישים הוא דיור (28%). במשקי בית שבהם גר קשיש לבדו, משקלו של רכיב זה גבוה במיוחד (36%), לעומת במשקי בית של זוג (28%) ובכלל משקי הבית (22%). מזון הוא הסעיף השני בגודלו בהוצאות משקי הבית שבהם גרים קשישים (17%). ההוצאה הממוצעת לבריאות במשקי הבית של קשישים (8%) גבוהה לעומת כלל משקי הבית (5%).¹⁹

עוני: בשנת 2005 חיו בישראל כ-94 אלף משפחות עניות (לאחר תשלומי העברה ומסים ישירים) אשר בראשן עומד קשיש. כ-163 אלף נפשות חיות במשפחות אלו והן מהוות כ-25% מכלל הנפשות החיות במשפחות אשר בראשן עומד קשיש. לפני תשלומי ההעברה היה מספר המשפחות העניות אשר בראשן עומד קשיש כ-220 אלף, 57% מכלל המשפחות אשר בראשן עומד קשיש. כלומר, תשלומי ההעברה גרמו

לירידה של 57% במספר המשפחות העניות אשר בראשן עומד קשיש.²⁰ בשל המצב הכלכלי הירוד של הקשישים, כ- 12% ממשקי הבית של בני 65+ סובלים מאי ביטחון תזונתי בינוני ו-7% ממשקי הבית סובלים מאי-ביטחון תזונתי חמור.²¹

רפורמות, חוקים ותקנות הנוגעים לתעסוקת קשישים

חוק גיל הפרישה

בתאריך 8.1.2004 אושר חוק גיל פרישה, התשס"ד-2004. החוק מתבסס על המלצות ועדה ציבורית שמינו שר העבודה והרווחה ושר האוצר במטרה לבחון את סוגיית גיל הפרישה, על היבטיה החברתיים והכלכליים. החוק כולל הסדרה מקיפה של גיל הפרישה בישראל ותיקוני חקיקה המתחייבים מכך.²²

על פי החוק, יועלה גיל הפרישה בצורה הדרגתית, בקצב של ארבעה חודשים מדי שנה, ולשם כך נקבעו בתוספות לחוק קבוצות גיל בהתאם לחודשי הלידה. העלאת גיל הפרישה החלה ביולי 2004 והיא תימשך בהדרגה, עד לשלביה הסופיים: גיל הפרישה לגברים ייקבע על 67 במקום 65 במאי 2009; ולנשים 64 במקום 60 במאי 2017). הוועדה המליצה גם על השוואת גיל הפרישה לגברים ולנשים, אך המלצה זו לא נכללה בחוק.²³

העלאת גיל הפרישה לגמלאות היא צעד חיובי, המתבקש עקב העלייה המתמדת בתוחלת החיים, אך יתכן, כי לשינויים אלה יש גם השלכות שליליות. השיקולים להעלאת גיל הפרישה נוגעים לתרומה הכלכלית, הבריאותית והנפשית לקשישים הממשיכים לעבוד. אלא שטיעונים נוספים עדיין נתונים במחלוקת: האם פריון העבודה גבוה גם בגיל מאוחר, או שפריון העבודה של מבוגרים נמוך מזה של צעירים; האם תעסוקת מבוגרים גורמת לאבטלת צעירים או שאין עדויות לכך;²⁴ והאם העלאת גיל הפרישה פוגעת בקשישים בשל צמצום השנים בהן מתקבלת קצבת הזקנה.

לדעתו של רמי נחום, בעבר יו"ר האיגוד המקצועי של מועצת פועלי נס ציונה, העלאת גיל הפרישה גורמת נזק גדול לציבור הגמלאים. בעקבות השינוי, גברים מפסידים 24 חודשי קצבה, שמשמעותם הפסד כספי של כמעט 35 אלף ש"ח. הנשים מפסידות 48 חודשי קצבה, השקולים ל-70 אלף ש"ח, מכיוון שבעבר קיבלו את הקצבה בגיל 60. בסיכומו של דבר, להערכתו, השינוי אמנם מכניס כסף רב לביטוח לאומי אך הוא בא על חשבון הגמלאים וגורם להרחבת העוני בקרב קשישים.²⁵ יתר על כן, העלאת גיל הפרישה מגדילה את מספר השנים בהן מי שנפלט ממעגל העבודה זקוק נואשות למקור הכנסה.²⁶

אולם, ראוי לציין, כי השינוי בחוק גיל הפרישה והפגיעה שבאה בעקבותיו לא היו שלא מדעת, אלא נועדו להציל את קרנות הפנסיה, שעמדו בפני סכנת התמוטטות. על פי החישובים השמרניים ביותר, בשנת 1996 היה גובה הגירעון 35.6 מיליארד ש"ח (במחירי אותה שנה) ו-28% מההתחייבויות היו ללא כיסוי.²⁷ הרפורמה בקרנות הפנסיה בוצעה במסגרת "התוכנית להבראת כלכלת ישראל" ביוזמת משרד האוצר בשנת 2003.²⁸

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה

על פי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, אסור למעביד להפלות בין עובדיו ובין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם, מפלגתם או משך שירות המילואים שלהם, בכל אחת מהסיטואציות הבאות: קבלה

לעבודה, תנאי עבודה, קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיטורים או פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.²⁹

חוק הביטוח הלאומי, קצבת זקנה

ביטוח זקנה נועד להבטיח לתושבי ישראל הכנסה חודשית קבועה לעת זקנה, על פי חוק הביטוח הלאומי, תשנ"ה-1995: קצבת זקנה. חמישה תנאים קובעים את הזכאות לקצבת זקנה (ראו נספח מספר 1).

גובה הקצבה הבסיסית נקבע לפי השכר הממוצע במשק והרכב המשפחה: יחיד או זוג, ומספר התלויים במקבל הקצבה. בנוסף לקצבה הבסיסית משולמות "תוספת ותק" למי שהיה מבוטח יותר מעשר שנים לפני יום זכאותו לקצבת זקנה בפעם הראשונה (בשיעור 2% מהקצבה לכל שנת ביטוח הנוספת על עשר שנות הביטוח הראשונות ועד למקסימום 50% מהקצבה) ו"תוספת דחיית פרישה" אם הזכאות לקצבת זקנה נדחתה עקב הכנסה מעבודה מ"גיל הפרישה" ל"גיל הזכאות לקצבת זקנה" (בשיעור 5% מהקצבה לכל שנה בין הגילים האמורים, כולל תוספת הוותק).³⁰

נוסף על כך, המוסד לביטוח לאומי משלם קצבאות לקשישים שאינם זכאים לקצבה זקנה על פי חוק הביטוח הלאומי. קצבאות אלה, הזהות לקצבאות לפי החוק, ממומנות מהתקציב הממשלתי וזכאים להן בעיקר מי שעלו לישראל לאחר גיל 60 ולכן אינם מבוטחים על פי חוק הביטוח הלאומי.³¹

חוק הבטחת הכנסה

לחלק מאוכלוסיית הזכאים לקצבאות זקנה משולמת תוספת השלמת הכנסה, על פי חוק הבטחת הכנסה, התשמ"א-1980. הזכאות נקבעת בעיקר על פי מבחני הכנסה, בתנאי שהכנסתם היא מקצבת ביטוח לאומי בלבד ואין להם הכנסה נוספת העולה על 13% מהשכר הממוצע במשק ליחיד או מעל 17% מהשכר הממוצע במשק לזוג. בנוסף, הם אינם חברים בקיבוץ או במושב שיתופי, ואין בבעלותם מכונית (למעט מכונית המשמשת אותם או את בן משפחתם לצרכים רפואיים).³²

נכון לינואר 2007, כדי לקבל השלמת הכנסה מלאה, אסור שהכנסת יחיד תעלה על 980 ש"ח ברוטו לחודש, וככל שההכנסה עולה (עד סכום מסוים) זכאי המבוטח לקצבה יחסית. במקרה של השלמת הכנסה, ובניגוד לקצבת הזקנה, תשלומי פנסיה נחשבים כהכנסה.³³

דפוסי קבלת הקצבאות

בחודש יוני 2006 קיבלו 620,987 קשישים בישראל קצבת זקנה, ו-162,418 מהם (26%) קיבלו תוספת השלמת הכנסה. קצבת זקנה ממוצעת עמדה על 1,779 ש"ח, שהם 22.6% מהשכר הממוצע במשק, וקצבת זקנה ממוצעת כולל השלמת הכנסה עמדה על 2,246 ש"ח, שהם 28.5% מהשכר הממוצע במשק. סך קצבאות הזקנה והשאירים של המוסד לביטוח לאומי הגיע לסכום של 16.257 מיליארד ש"ח בשנת 2005 לעומת 15.67 מיליארד ש"ח בשנת 2004.³⁴ סכומי הקצבה הבסיסיים, נכון לינואר 2007, מוצגים בנספח מספר 2.

מערכת הפנסיה

פנסיה היא הכנסה חודשית המשולמת לאחר פרישה מעבודה, עקב הגעה לגיל פרישה או עקב נכות, למשך כל חייו של הגמלאי. הפנסיה משולמת גם לשאירים עקב מות מבוטח, בין שהמבוטח עבד ובין

שהיה פנסיונר. את הזכות לפנסיה צובר העובד במשך שנות העבודה, והוא אינו רשאי להשתמש בצבירת הזכויות או בהון הנצבר אלא לקצבה חודשית לאחר הפרישה מהעבודה.³⁵

למבנה המקובל בשוק הפנסיה שלושה רבדים: הרובד הראשון כולל את קצבת הזקנה האוניברסלית, הניתנת על ידי המוסד לביטוח לאומי; הרובד השני בנוי מהביטוח הפנסיוני (קרנות פנסיה, פנסיה תקציבית, ביטוח מנהלים וקופות גמל); הרובד השלישי מורכב מחיסכון עצמאי (חסכונות פרטיים, נכסים וכד'').³⁶

בישראל יש שני מסלולים עיקריים לפנסיה:

פנסיה תקציבית: מוסדרת בחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, ומשולמת לעובדי המדינה שהתקבלו לעבודה עד שנת 1999. במערכת זו הזכויות לקצבה והזכויות האחרות ממומנות מתקציב המדינה באופן שוטף.

פנסיה צוברת: מבוססת על הפרשות מצטברות של העובדים ושל המעבידים לקרנות הפנסיה. בשיטה זו הפנסיה מתקבלת מהכספים שהפרישו העובדים ומעסיקהם בתוספת ריבית ולאחר ניכוי דמי הניהול לקרן הפנסיה.³⁷

מנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה עולה, כי 53% מכלל האוכלוסייה הבוגרת בישראל (כ-2.1 מיליוני בני אדם) מבוטחים לפחות באחד מביטוחי הפנסיה הנהוגים בישראל.³⁸ מכיוון שלשיעור ניכר מהאוכלוסייה אין ביטוח פנסיוני או חסכונות, אלא רק קצבת זקנה, מתנהל בשנים האחרונות דיון ציבורי על הצורך בחוק פנסיה חובה, ובחודש פברואר 2007 אף אישרה הממשלה רפורמה העשויה להיבחן בזמן הקרוב.³⁹

פוטנציאל השתתפות הקשישים בתעסוקה

בידיהם של אנשים מבוגרים ומנוסים, בעלי ידע והבנה יקרי ערך, לתרום בתחומי העסקים, הכלכלה והחברה. נסקור כעת את פוטנציאל השתתפותם בשוק העבודה מבחינה מספרית, ונעמוד על יתרונות תעסוקת העובדים המבוגרים בעבור המעסיקים, המשק והחברה, והמבוגרים עצמם.

נתונים מספריים

העובדים המבוגרים הם בדרך כלל המבוגרים המשכילים, העשירים והבריאים יותר. השפעת הבריאות על השתתפות בכוח העבודה בגיל מבוגר נחקרה בהרחבה, ואכן קשה לאדם שאינו בקו הבריאות להשתתף בכוח העבודה. השפעות ההשכלה והמצב הכלכלי נחקרו פחות. השתתפות העובדים הבריאים והמשכילים מוסברת בכך שהם בעלי רצון, העדפה ויכולת לעבוד ובנוסף, יש ביכולתם, למצוא עבודה בשעות וברמות האחראיות בהן הם מעוניינים.

העובדים המבוגרים מסתפקים ברמת שכר נמוכה יחסית, וככל שהגיל עולה כך הם מאיישים תפקידים בשכר נמוך יותר. הסבר אפשרי לכך הוא שהעובדים המבוגרים יותר הם משכילים ובעלי אמצעים כלכליים, וככל הנראה השיקול הכספי אינו דומיננטי להמשך עבודתם.⁴⁰

טבלה מספר 2 בוחנת את פוטנציאל הבלתי מועסקים בקרב קשישים (מספר הקשישים הכשירים מבחינה בריאותית לעבוד) על ידי חישוב מספר הזקנים המדווחים על בריאות תקינה לעומת מספר הקשישים המועסקים בפועל.

טבלה 2
חישוב פוטנציאל הבלתי מועסקים בקרב קשישים, באלפים

מחוז	סה"כ בני +65 באלפים	מדווחים על בריאות תקינה בגיל +65 (37.2%)	שיעור המשתתפים בכוח העבודה בני +65	מספר המשתתפים מתוך סה"כ, באלפים	פוטנציאל בלתי משתתפים, באלפים
סה"כ	693.1	257.83	10.2%	70.69	187.13
מחוז ירושלים	66.6	24.77	10.5%	6.99	17.77
מחוז הצפון	84.6	31.47	12%	10.15	21.32
מחוז חיפה	106.2	39.5	6.7%	7.11	32.38
מחוז המרכז	157.8	58.7	9.0%	14.2	44.49
מחוז תל אביב	175.6	65.32	12.3%	21.59	43.72
מחוז הדרום	95.1	35.37	10.6%	10.08	25.28

עיבוד ל: ג'ני ברודסקי, יצחק שנוור ושמואל באר (עורכים), קשישים בישראל-שנתון סטטיסטי 2006 (ירושלים: "משאב" - מאגר מידע ארצי לתכנון בתחום הזקנה, אפריל 2007), עמ' 30 לוח 1.14, עמ' 117 לוח 2.14 ועמ' 204 לוח 3.10.
הערות: נתוני סה"כ בני +65 באלפים ושיעור המועסקים בני +65 מתייחסים לשנת 2005, אחוז המדווחים על בריאות תקינה בגיל +65 מתייחס לשנת 2004.

מספר המבוגרים הכשירים לעבודה מבחינה בריאותית חושב על ידי הכפלת מספר סה"כ בני +65 (בכל מחוז) בשיעור המדווחים בגילאים אלו על בריאות טובה או טובה מאוד (37.2%). ההפרש בין מספר המשתתפים בכוח העבודה בפועל למספר האנשים הכשירים לעבודה נותן את פוטנציאל הבלתי משתתפים. מהטבלה עולה כי שני המחוזות בעלי פוטנציאל הבלתי משתתפים הגבוה ביותר הם מחוזות תל אביב והמרכז. שני מחוזות אלו מאופיינים במספר גבוה של תושבים מבוגרים ולכן בהתאמה, פוטנציאל הבלתי משתתפים בהם גבוה.

הטבלה מספקת התרשמות כללית ואולם היא מבוססת על הערכות והמצב בפועל עלול להיות שונה מהמספרים המוצגים בטבלה ממספר סיבות. ראשית, המשתתפים החשובים ביותר על ביקוש והיצע בקרב המבוגרים בשוק העבודה אינם נלקחים בחשבון, בהעדר נתונים מדויקים. סביר להניח כי רבים מהמבוגרים המסוגלים לעבוד אינם מעוניינים בכך (בשל שיקולים ועמדות שיפורטו בהמשך). שנית, ייתכן כי הדיווחים מצד המבוגרים על בריאות לקויה, המסווגים אותם כבלתי כשירים לעבודה, נובעים מעצם האבטלה (בהמשך נרחיב גם על הקשר שבין תעסוקה ובריאות). כלומר, ייתכן שקשישים רבים הם בעלי פוטנציאל להיות כשירים לעבודה אך אינם מודעים לכך, ולכן אינם נכללים בחישוב.

יתרונות התעסוקה עבור הקשישים

האדם העובד שואף לכך שגם בגיל מתקדם תישמר רמת החיים שלו ושל בני משפחתו בדומה לרמת החיים אליה הורגל בתקופה בה עבד. מסגרת העבודה משפיעה, מבחינה כמותית ואיכותית, על הרצונות החברתיים, על המימוש העצמי ועל מימוש היכולות האישיות של האדם. חיי העבודה תורמים לבריאות

העובדים ולרווחתם האישית. מכל אלה נובע כי להארכת תקופת העבודה, ולו בצורה חלקית, יש תרומה חשובה לא רק לכלכלה אלא גם לפרט.

שאלת הגיל הנכון לפרישה מעבודה, גם היא אינה רק שאלה כלכלית. פרישה מעבודה מביאה עמה צמצום תפקודי של הפרט, ברמה האישית. האדם מאבד תפקיד שזוהה איתו במשך שנים ארוכות, מאבד קשרים חברתיים ותגמולים מסוגים שונים, ומאבד הזדמנות להפגין יכולות וכישורים בתחומי התמחות ספציפיים. קיים קשר הדוק בין הפסקת העבודה לבין הזדמנות תקינה, מכמה סיבות.

סיבות אישיות: העבודה מוסיפה לבריאות ולשמחת החיים, נותנת הרגשה שיש סיבה לקום בבוקר, מאפשרת ניצול של כישורים וניסיון, שומרת על דימוי עצמי חיובי של העובד, מכניסה עניין ותוכן לחיים, מספקת הזדמנות ליציאה מהבית, מעניקה תחושת חיוניות ושייכות, ומונעת חוסר מעש וניווט.⁴¹

סיבות כלכליות: העבודה בגיל מבוגר מאפשרת מרחב נשימה כלכלי, במיוחד לגמלאים שאין להם פנסיה מספקת, ומעניקה הכנסה נוספת היכולה לשמש כרית ביטחון לימים שיבואו. לעתים, עבודה בגיל מבוגר נובעת גם מחוסר אפשרות כלכלית לעסוק בפעילויות אחרות.⁴²

סיבות חברתיות: העבודה בגיל מבוגר מעניקה תחושת תרומה, שייכות ומעורבות בחברה, ומאפשרת יצירת קשר יומיומי עם הסביבה, במקום הרגשה של חוסר חיוניות והידחקות לשוליים.⁴³

הקשר בין עבודה ותוחלת חיים

הולכות ומצטברות הוכחות לכך, שאנשים הממשיכים לעבוד לאחר גיל הפרישה זוכים לחיים ארוכים, בריאים ועצמאיים יותר מאלה שלא ממשיכים לעבוד. "יש סיבות טובות להמשיך לעבוד", אומר פרופ' יוחנן שטסמן, ראש המחלקה הגריאטרית והשיקומית במרכז הרפואי הדסה באוניברסיטה העברית בירושלים, ומחברה של עבודת המחקר הקושרת בין עבודה לאריכות ימים ובריאות. המחקר שערכו פרופ' שטסמן ועמיתיו בקרב 231 תושבי ירושלים שנולדו בשנים 1920 ו-1921 העלה תוצאות ברורות, לפיהן עובדים בגיל 70, אחרי שבע שנות עבודה רצופות, היו במצב בריאותי טוב יותר, עצמאיים יותר ובעלי תוחלת חיים גבוהה יותר מאלו שבחרו לא לעבוד, וזאת ללא קשר למצב כלכלי ובריאותי, רמת השכלה, ומידת התפקוד בשנים שקדמו לתקופת העבודה. המחקר מצא כי קורלציה בין עבודה בגיל 70 לבין בריאות, עצמאות, ביטחון עצמי ואורך חיים.⁴⁴

מחקר נוסף, שערכו חוקרים מאוניברסיטת מישיגן ומהאוניברסיטה הלאומית של טיוואן, חידד את הנושא ומצא, כי אפילו 100 שעות עבודה לשנה מספיקות כדי ליהנות מן היתרונות של עבודה מתמשכת (אריכות ימים, בריאות ועצמאות), כך שאת שארית הזמן אפשר להקדיש לפעילות פנאי. כלומר, אין צורך להחזיק במשרה מלאה או בתפקיד תובעני כדי ליהנות מהיתרונות של עבודה מתמשכת. החוקרים התבססו על מדגם מייצג של 4,860 תושבי ארה"ב, שנולדו לפני 1924. הם ניכו השפעות אחרות על תוחלת החיים, בהן גיל, מצב משפחתי ותנאים קודמים. החוקרים גילו כי אם אדם עבד 100 שעות ויותר ב-1998, סיכוייו לדווח על בריאות לקויה קטנו ב-50% בשנתיים שאחר כך, וסיכוייו למות קטנו ב-75%.⁴⁵

ראוי לציין כי קבלת שכר בעבודה אינו הגורם הדומיננטי בשיפור הבריאות ואורך החיים, ומחקרים רבים מראים כי גם עבודה התנדבותית מניבה אריכות ימים, סיפוק עצמי ומורל גבוה, כמו עבודה בשכר.⁴⁶

התרומה לבריאות ולאריכות ימים נובעת מהמגע החברתי, מאתגרים חשיבתיים ומפעילות גופנית מסוימת הכרוכים במילוי התפקיד. הקדשת זמן לעיסוק אהוב תורמת לבריאות הנפשית.⁴⁷

יתרונות ייחודיים בהעסקת עובדים מבוגרים

ניסיון מקצועי רב: לעובדים מבוגרים יש ניסיון מצטבר יקר ערך, מומחיות וכישורים ייחודיים הנדירים בקרב עובדים צעירים, לעתים בתחומים שאינם נלמדים עוד. רמת הפריון גבוהה בקרב עובדים מבוגרים הודות לשיקול דעת ומידת הדיוק המאפיינים אותם.⁴⁸

עולם ידע שעלול ללכת לאיבוד: למבוגרים עולם ידע נרחב, גלוי וסמוי, שעלול ללכת לאיבוד אם הדורות הבאים לא ישכילו להכיר בו וללמוד ממנו. רוב השווקים אמנם לא קבעו מחיר כלכלי מדויק לידע הרב המצטבר אצל אדם עקב ניסיונו, אך הוא בעל ערך וניתן להעברה לדור הצעיר על ידי ייעוץ ולימוד שיטות עבודה.⁴⁹

התאמה לעבודה מול אוכלוסייה מבוגרת: בענפים רבים במשק יש עדיפות לעובדים מבוגרים, בתפקידי מכירות, ייעוץ או מתן שירות לאוכלוסייה מבוגרת, לדוגמה, ייעוץ פנסיוני.⁵⁰ לקוח מבוגר הזקוק לשירות וייעוץ ירגיש נוח יותר לקבל ייעוץ מאדם בן גילו, המבין לליבו ומכיר את אורח חייו. הייעוץ ממבוגר נתפס אמין יותר, נוכח ניסיונו בתחום. יתר על כן, אנשים מבוגרים הם לעתים סבלניים ואדיבים יותר ומוכנים לחזור על הסברים, במקרה שהלקוח מתקשה להבין.⁵¹

גמישות בשעות העבודה ובהיקפה: בשל חוסר התחייבותם לגידול ילדיהם או לטיפול בהוריהם, יכולים מבוגרים לעבוד בשעות גמישות. לעתים עבודות חלקיות או זמניות, אשר אינן מבוקשות בקרב עובדים צעירים, מתאימות יותר לעובדים מבוגרים. העסקת עובדים מבוגרים יכולה לפיכך להתאים לאינטרסים של מעסיקים המעוניינים בתוספת כוח אדם חלקית או זמנית. כלומר קיימת נקודת מפגש בין האינטרסים של המעסיקים והמועסקים.⁵²

היעדרויות מועטות: ללא זימונים לשירות מילואים ולאחר השלב התובעני של גידול הילדים, עובדים מבוגרים פנויים יותר לעבודה, והדבר מתבטא ברמת היעדרויות נמוכה.⁵³ בנוסף, סך ימי המחלה בקרב עובדים מבוגרים נמוך בהשוואה לקבוצות גיל אחרות, מכיוון שכמעט אין להם ימי מחלה לא סדירים.⁵⁴

יציבות ומסירות למקום העבודה: מבוגרים מיושבים יותר בדעתם, ממעטים לשנות את שגרת חייהם, ואינם שקועים בחיפוש עצמי ובשאלות על ייעוד אישי, אלא נוטים לשמור על מקור הפרנסה.⁵⁵ למסירות ולהתמדה האופייניות לעובדים מבוגרים תורם רצונם להחזיק בתפקיד ולהוכיח את יכולתם להצליח ולתרום, למרות גילם. בנוסף ליתרון הכלכלי הטמון בעבודה מאורגנת ומסודרת ובעמידה בלוחות זמנים, המאפיינות עובדים מבוגרים, במקרים רבים נמצאת גם עלייה בפריון הודות לדייקנות, לאחריות וליכולת לקבל החלטות בו במקום.⁵⁶

השקעה בהכשרת מבוגרים: עובדים מבוגרים הם בעלי גישה חיובית ללמידה, וניסיונם רב השנים בעבודות קודמות, מוריד את עלויות הלמידה. יתר על כן, בעידן שבו הטכנולוגיות מתיישנות במהירות, נדרשות השתלמויות והכשרות לכלל העובדים, לעתים מדי שנה, לצעירים כמו לעובדים הסמוכים לגיל פרישה. אם בעבר היה נהוג לחשוב שאין זה משתלם להכשיר מחדש אנשים הסמוכים לפרישה, היום חידושים טכנולוגיים שורדים לתקופה קצרה ובמקרים רבים ישתנו לפני שהעובד יבחר לפרוש.⁵⁷

עלויות נמוכות עקב חוסר קביעות: עובדים צעירים בעלי קביעות זכאים לחופשות, לימי הבראה ולהוצאות פנסיוניות הקשורות למספר שנות העבודה. בשל כך, העסקת עובדים צעירים היא לעתים יקרה יותר מהעסקת עובדים מבוגרים ללא קביעות. במחקר שערכה בארה"ב חברת הביטוח Aetna Insurance Company נמצא כי התוספות לשכר העובדים הקבועים שקולות לעלות של 93% משכר השנה הראשונה של העובד החדש. בנוסף, מבוגרים נוטלים פחות סיכונים ומבחינה סטטיסטית הם מעורבים פחות בתאונות עבודה, בהשוואה לקבוצות גיל צעירות.⁵⁸

אינטליגנציה מעשית: הידע המצטבר וכושר השיפוט מספקים למבוגרים יתרונות בתחום האינטליגנציה המעשית. יתרונות אלו אינם נמדדים במבחנים רגילים אך הם באים לידי ביטוי בהצלחה בעבודה. כך גם לגבי יצירתיות, מחקרים מעידים כי מבוגרים נוטים לסוגי חדשנות המבוססים על ניסיונם הקודם.⁵⁹

התפתחות הטכנולוגיה: התפתחות הרפואה תורמת לבריאות תקינה ולכושר עבודה גם בגיל מבוגר. הטכנולוגיה מפצה על היחלשות הזיכרון, החל בתרופות לשיפור הזיכרון וכלה במנועי חיפוש באינטרנט המשמשים כעזרי זיכרון, וכך מסייעת לעובדים מבוגרים להתגבר על השפעות ההזדקנות. בעשורים האחרונים פחתו בשיעור ניכר המשימות הכרוכות במאמץ גופני, כמו הרמת משאות כבדים, וגם תפקידי צווארון כחול מבוצעים כיום מול מחשב. "בהנחה שמגמות השיפור בבריאות יימשכו, בני הבייבי בום יוכלו לעבוד באופן מועיל עד סוף שנות ה-70 לחייהם, אם יבחרו לעשות זאת", אומרת אליזבת זלינסקי, דיקנית בית ספר לנדר דיוויס לגרונטולוגיה באוניברסיטת דרום קליפורניה.⁶⁰

עמדות המעסיקים: ממחקר שיזמה חברת אגנס, אחת ממפעילות תוכנית מהל"ב (ויסקונסין) בישראל, עולה כי 51% מהמעסיקים הצביעו על הניסיון הרב שעובדים צברו בשנות עבודתם כיתרון המרכזי של עובדים מבוגרים. 29% מהמעסיקים סבורים כי עובדים מבוגרים נאמנים יותר לארגון, ו-20% סבורים כי נכונותם של עובדים מבוגרים להשקיע יותר שעות עבודה היא היתרון בהעסקתם. לגבי עובדים צעירים טענו המעסיקים, כי הם נוטים לעזוב את הארגון אחרי זמן קצר יחסית, הם חסרי ניסיון, ובדרך כלל לא מרוכזים במטלות העבודה היומיומיות מכיוון שראשם טרוד בעניינים אישיים.⁶¹ סקר בינלאומי על גישות מעסיקים כלפי עובדים מבוגרים העלה תוצאות דומות. בסקר דירגו המעסיקים את העובדים המבוגרים מעל הממוצע במונחים של ניסיון, כושר שיפוט, נאמנות, מחויבות לאיכות ונוכחות בעבודה.⁶²

יתרונות לחברה

בראייה לאומית מאקרו-כלכלית, כל תוספת עבודה שבאה במקום פרישה מוסיפה מקורות נטו למשק.⁶³ כעת יוצגו היתרונות לחברה.

רווח של כוח עבודה למשק: אי ניצול הפוטנציאל הטמון באוכלוסיית המבוגרים הוא הפסד למשק הבית הפרטי ולמדינה, ובמדינות רבות בוחנים אותו במונחים של צמצום רמת החיים והתמ"ג. לשם כימות הבעיה, יש הרואים בעובדים המבוגרים "המאגר הגדול ביותר של משאבי אנוש לא מנוצלים בכלכלה".⁶⁴ אמנם אוכלוסיית ישראל איננה מזדקנת בקצב המהיר האופייני למדינות המערב, אך תוחלת החיים מתארכת בה, ושיעור ניכר מכלל התינוקות הנולדים בה שייך לפלחי אוכלוסייה בעלי שיעור השתתפות נמוך יחסית בכוח העבודה במשק. מסיבות אלה יש לראות בעובדים מבוגרים משאב רב ערך.

חיסכון כלכלי למשק כתוצאה מצמצום הוצאות קופ"ח וביטוח לאומי: עובד המצוי במלוא יכולתו ונאלץ לפרוש לגמלאות עלול להיקלע למשבר אישי ומשפחתי, ואף לפתח בעיות רפואיות. המחיר הכלכלי יכול לבוא לידי ביטוי בנטל על קופות החולים, בגידול בקצבאות הנכות או בקצבאות הבטחת הכנסה עקב אי צבירה מספיקה לפנסיה.⁶⁵

יתרונות לעסקים קטנים

היתרונות הגלומים בהעסקת מבוגרים יכולים לבוא לידי ביטוי גם במגזר העסקים הקטנים. נדמה, שתרומת העובדים המבוגרים יכולה להיעשות בשני אופנים. ראשית, המבוגרים יכולים להיות מקימי עסק קטן או בעליו. עבורם, זוהי הזדמנות להרוויח כסף על מנת לשפר את מצבם הכלכלי, אך בו בעת, גם הזדמנות "להגשים חלום" - כקריירה שנייה באחד מתחביביהם או תחומי העניין, שמעולם לא עסקו בהם או לא עסקו בהם באופן עצמאי. עבור המשק, מעבר ליתרונות שנסקרו לעיל, זוהי הזדמנות להעסקת עובדים נוספים, שיעבדו עם העובד המבוגר באופן ישיר בעסק עצמו או באופן עקיף (נותני שירות, ספקים וכו').

שנית, העובדים המבוגרים יכולים להוות כוח עזר בעסקים (או לעסקים) קטנים, שכבר קיימים או שצפויים לקום. גם במקרה זה, הרווח הוא הדדי: עבור העובדים זוהי הזדמנות להרוויח כסף יחד עם יתר יתרונות התעסוקה, ועבור בעל העסק, ייתכן שהעסקת עובד מבוגר תחסוך ממנו עלויות רבות. ביכולתם של העובדים המבוגרים למלא מגוון משימות, לפי כישוריהם והעדפותיהם: משימות פשוטות כמו צביעה, אחזקה ושמירה או משימות מורכבות יותר כמו הנהלת חשבונות, ייעוץ כלכלי או ייעוץ משפטי.

הרשות הלאומית לעסקים קטנים ובינוניים, שהוקמה לפי החלטת הממשלה בשנת 1993, היא הגוף הממשלתי המרכזי בישראל לעידוד יזמות. תפקידה של הרשות הם גיבוש מדיניות לעידוד עסקים ויזמות, וריכוז ותיאום הפעילות בנושא.⁶⁶ ברשות ובמרכזי מ.ט.ג., שהרשות מתקצבת, אין אפליה על רקע גיל, והשירות הוא ציבורי ופתוח לכולם. עם זאת, אין ברשות לעסקים קטנים או במרכזי מ.ט.ג. השונים קורסים או הכשרות המותאמים ומיועדים באופן ספציפי לאוכלוסייה המבוגרת. אנשי הרשות טוענים כי יזם מבוגר עם רעיון בעל פוטנציאל לא יידחה בשל גילו. לדעתם, הבעיה אינה בהיצע אלא בביקוש מצד המבוגרים עצמם.⁶⁷

מנתונים שנאספו ברשות לעסקים קטנים עולה, כי בשנת 2006 פנו למ.ט.ג. 523 אנשים מעל גיל 60, מהם 263 בעלי עסקים קיימים ו-260 יזמים. נשים היוו כרבע מהפונים. אנשי מ.ט.ג. הכינו 24 תוכניות

עסקיות, העניקו חונכות לתשע מהפניות, ובסופו של דבר 42 מהפונים הגישו בקשה להלוואה ורק חמישה מהם נענו בחיוב והלוואה אושרה להם מטעם קרנות מתאימות.⁶⁸

הרשות מתמקדת בקידום יוזמות להקמת העסקים ולא במציאת כוח עזר בעבורם. לכן אין במסגרת פעילותה התייחסות לתרומתם האפשרית של עובדים מבוגרים, ודאי לא גיוס מבוגרים לעסקים קטנים.

גם בתוכנית המיקרואנטרפרייז בקרן קורת, העוסקת בעזרה מימונית לעסקים קטנים, אין התייחסות נפרדת למגזר העובדים המבוגרים. התוכנית מייצגת הלוואות למגזרים שונים באוכלוסייה, כמו ערבים או נשים, אך מנהלת התוכנית, חגית רובינשטיין, מודה כי אין בקרן התמחות באוכלוסייה המבוגרת. הפונים מתבקשים לציין גיל בטופס המועמדות, אך הוא לא מהווה קריטריון לקבלת הלוואה.⁶⁹

חסמים המונעים תעסוקת קשישים

אנשים מבוגרים נאלצים להתמודד עם חסמי כניסה רבים לשוק העבודה. חוקי המס ומערכת הרווחה פוגעים ישירות בהכנסותיהם של עובדים אחרי גיל פרישה, כאשר הקטנת המענקים והעלאת נטל המס הופכות למעין קנס על גמלאים הממשיכים לעבוד. מעסיקים לא נוטים לגייס עובדים מבוגרים או להמשיך בהעסקתם, בשל מגוון סיבות שיפורטו, והעובדים המבוגרים עצמם מתקשים למצוא עבודה חדשה.⁷⁰

ניתן לחלק את החסמים הגורמים לפרישה לשני סוגים עיקריים: גורמי משיכה וגורמי דחיפה. גורמי המשיכה הם תמריצים כלכליים הנובעים מהפנסיה ותוכניות פרישה פורמליות ולא פורמליות, המהווים שיקול מרכזי בהחלטת הפרישה. תוכניות פרישה מוקדמות ומענקי אבטלה, הטבות על מוגבלות והשלמת הכנסה, כל אלה פועלים כגורמי משיכה לפרישה מעבודה. גורמי הדחיפה הם בעיקר חסמים המגבילים את היכולת להציע עבודה אטרקטיביות לעובדים מבוגרים, הפועלים כגורמי דחיפה לפרישה.⁷¹

קיימים חמישה חסמים מרכזיים לתעסוקת קשישים בישראל.

חסמים חוקיים:

קצבת זקנה. קצבת זקנה משולמת בגיל הפרישה (67 לגברים, 64 לנשים) לפי מבחן ההכנסות, או בגיל הזכאות לקצבה (70) בלי התניה בהכנסות. מגיל הפרישה ועד גיל 70, רשאי אדם לקצבה מלאה אם הכנסתו נמוכה מ-4,296 ש"ח ברוטו לחודש. אם הכנסתו נעה בין 4,296 ל-5,948 ש"ח, העובד רשאי לקצבה מופחתת. כל שקל מעל 5,948 ש"ח נקרא "עודף הכנסות". את עודף ההכנסות מכפילים ב-0.6 וסכום זה יורד מסכום הקצבה. כלומר, מפחיתים מהקצבה 60% מעודף ההכנסות, ובלבד שסכום הקצבה ה"חלקית" הוא לפחות 115 ש"ח.

אפשרות נוספת היא לדחות את קבלת הקצבה לתקופה שבה תצומצם ההכנסה מעבודה, או לפרישה מלאה. עובד מבוגר הדוחה את קבלת הקצבה זכאי לתוספת של 5% בעבור כל שנת דחייה. קבלת קצבה מלאה או יחסית, פוטרת אדם מתשלום דמי ביטוח לאומי ודמי מס הבריאות ממשכורתו.⁷²

לפיכך, קצבת הזקנה אמנם לא מעודדת פרישה בקרב עובדים מבוגרים המרוויחים פחות מ-4,296 ש"ח ברוטו לחודש, אך עובדים המשתכרים יותר נדרשים להפחית מקצבת הזקנה שלהם סכום השקול ל-60% מעודף ההכנסות, או לדחות אותה לגיל מאוחר יותר.

האם הפחתת הקצבה מהווה תמריץ לפרוש? תלוי את מי שואלים. על פי אגף זקנה שאירים והבטחת קיום במוסד לביטוח לאומי, הקצבה ניתנת בנוסף להכנסה מעבודה, ולכן קבלת הקצבה, גם אם היא מופחתת, אינה מעודדת פרישה. כמו כן, ההפחתה היא רק של 60% מעודף ההכנסות, לא 100%, וכן ניתן פטור מתשלום דמי ביטוח לאומי ומס בריאות.⁷³ על פי אשל (מלכ"ר שנוסד בידי הג'וינט וממשלת ישראל במטרה לתכנן ולפתח שירותים חדשים לרווחת הקשישים⁷⁴), הפחתת קצבת הזקנה בשיעור של 60% מכל שקל של הכנסה מעבודה, מעל סף שכר נמוך למדי, אינה תמריץ לעבוד.⁷⁵

חוק קצבת הבטחת הכנסה. כדי לקבל השלמת הכנסה מלאה, אסור שהכנסת יחיד תעלה על סכום של 980 ש"ח ברוטו לחודש.⁷⁶ אחד מתנאי הזכאות להבטחת הכנסה על פי חוק קצבת הבטחת הכנסה תשמ"א 1980, לקצבה הניתנת בנוסף לקצבת זקנה, הוא הפחתת הקצבה אם לאחד או יותר מבני הזוג הכנסה מעבודה מעל סכום מסוים: כל עוד סכום ההכנסה לא עולה על 13% ליחיד או 17% לזוג מהשכר הממוצע במשק, קצבת הבטחת הכנסה לעובד אינה נפגעת. אם הכנסת העובד (מעבודה או מפנסיה) גבוהה מאחוזים אלו, ההפרש יוכפל ב-60% וסכום זה יופחת מקצבת הבטחת הכנסה (בדומה להפחתת קצבת זקנה ב-60% מההכנסה העודפת, כדלעיל).

תנאי זה מהווה חסם למבוגרים הזכאים לקצבה ומעוניינים לעבוד, במיוחד נוכח סף השכר הנמוך לקבלת קצבה מלאה (980 ש"ח). בנוסף להפחתת הקצבה או שלילתה, העובדים מאבדים הטבות כמו תשלום מופחת על דמי ביטוח בריאות מהקצבה, הנחה של 50% ברכישת תרופות, פטור מלא מארנונה עד 100 מ"ר ועוד.⁷⁷

העדר חוקים או תקנות להעסקת גמלאים. העסקת עובדים מבוגרים אינה מעוגנת בחוק, ולכן מסכנת מבחינה משפטית את כל השותפים להעסקה, למרות כוונתם הטובה ליצור מקומות תעסוקה למבוגרים. דוגמה לכך היא מועדוני התעסוקה החברתיים. מועדון תעסוקה חברתי הינו מקום, שמוקצה ע"י רשות כלשהי (עמותה למען הקשיש, מחלקת רווחה, מחלקת חינוך או ארגון פרטי), בו מתקיימת פעילות חברתית ששכרה בצידה. אל מועדוני התעסוקה מגיעים אנשים מגיל הפרישה ואילך, חמישה ימים בשבוע, ארבע שעות כל יום, ובו הם מבצעים עבודות שונות, כגון: קרטונז', הדבקות, אריזות, הרכבת חלקי חשמל ואלקטרוניקה, תפירה, כריכה וכד'. תוצרי העבודה נשלחים לגופים המשלמים. לכל פריט יש תעריף והכסף נגבה מהמפעל ומועבר לעובדים לפי תפוקתם. השכר הניתן לעובדים נע בין 900 ל-1000 ש"ח, סכום מוגבל אשר אינו פוגע בגמלת הבטחת ההכנסה (כנדרש בחוק).⁷⁸

מועדוני התעסוקה פרוסים ברחבי הארץ, מצפת עד ירושלים. אלא שבהעדר תקנות להעסקה במסגרות אלו, חשופים הצדדים לסיבוכים משפטיים אפשריים. משרד הרווחה הוא האחראי להוצאת התקנות,

מאחר שהקצבה המתקבלת היא מתחת לשכר מינימום, ואוכלוסיית הקשישים אינה שייכת עוד למשרד התעסוקה.⁷⁹

העדר חוק למניעת אפליה בקבלה לעבודה עקב גיל. למרות חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, אשר אינו מאפשר אפליית אדם על רקע גילו, חוק גיל הפרישה תשס"ד סעיף 4 מתיר במפורש למעביד לפטר עובד בהגיעו לגיל 67, על בסיס גילו בלבד. נשאלת השאלה, האם התרת הפיטורים בחוק, על רקע גיל וללא קשר ליכולות העובד, היא עצמה חוקית? זה שנים מספר נשמעת קריאה, בישראל ובעולם, לבטל לחלוטין את גיל הפרישה בחוק ולהחיל במקומו הסדרים אחרים. יש המציעים פרישה מדורגת, שתימשך כמה שנים ותספק גמישות בבחירת מועד הפרישה המלאה ויש המציעים להחליף את הגדרת הגיל הכרונולוגי במבחנים תפקודיים לבדיקת כשירות העובד, ולאפשר המשך עבודה כרצונו.

השאלה מעניינת במיוחד בישראל, לאור חוק יסוד: חופש העיסוק אשר לכאורה מעניק לאדם זכות חוקתית לעבוד לפי בחירתו, והגבלת זכות זו אך ורק על פי גיל כרונולוגי אינה ברורה מאליה. יחד עם זאת, אין עדיין הכרעה בנושא במשפט הישראלי.⁸⁰

בשנת 2005 הוגשה לבית הדין הארצי לעבודה תביעה נגד נציב שירות המדינה. טענתו המרכזית של התובע, ד"ר בנימין קלנר, היתה כי הופלה לרעה במכרז רק בשל גילו, מעל 70, וכי עצם קביעת גיל פרישה חובה מהווה הפליה. בשנת 2006 דחה בית הדין את הערעור על דעת רוב החברים בנימוק, כי קביעת גיל פרישה כרונולוגי אכן פוגע בזכויות חוקתיות, כגון חופש העיסוק וכבוד האדם, אולם הוא נעשה לתכלית ראויה, שהיא מתן הזדמנות הוגנת למשתתפים חדשים בשוק העבודה. ובכך נעשה איזון בין הזכויות החוקתיות של עובדים ותיקים לבין זכויות עובדים צעירים יותר בהיבט החברתי הכולל.⁸¹

חוק שירות התעסוקה. על פי חוק שירות התעסוקה התשי"ט-1959, שירות התעסוקה, סוכנות ההשמה הממלכתית, מטפל אך ורק בפניות של מועמדים לעבודה עד גיל פרישה, ואינו מטפל באוכלוסייה המבוגרת, אף שפעמים רבות היא נזקקת לשירות יותר משאר האוכלוסייה. הזכאות להכשרה ולהסבה מקצועית ללא תשלום או בסבסוד ניכר, גם היא חסומה לאוכלוסייה אחרי גיל פרישה. הדבר מפתיע לאור העובדה שדווקא בקרב אוכלוסייה זו קיים לעתים קרובות יותר צורך בהסבה מקצועית ושינוי בדפוסי תעסוקה לאחר הפרישה הפורמלית.

חסמים ממשלתיים:

נושא המבוגרים בכלל ותעסוקתם בפרט אינם מוצבים בראש סדר היום הלאומי בישראל. ממשלת ישראל אינה מבינה לעומק את חשיבות העסקת המבוגרים, והגישה הרווחת במשרדי הממשלה היא כי אוכלוסייה המבוגרים אינה זקוקה לפתרונות תעסוקה, וכי עליה להסתפק בפנסיה ובקצבאות המתאימות. בניגוד למדינות אחרות, לא הונהגה בישראל מדיניות של תמריצים או תגמול למעסיקים, ארגונים או מפעלים שבחרו להעסיק עובדים מבוגרים.

גופים ממשלתיים כמו הגוינט ואשל, שתפקידם לסייע לאוכלוסיות חסרות אמצעים, מקצים את עיקר משאביהם לחמש קבוצות אוכלוסייה שהשקעה בהן תניב ערך רב יותר מבחינת תעסוקה: צעירים "מחוסרי עורף משפחתי", ערבים, חרדים, עולים ובעלי מוגבלויות בכל גיל, עם דגש על צעירים.⁸²

בנוסף, לשכות התעסוקה הממשלתיות אינן מוכשרות ולכן אינן משרתות את ציבור הגמלאים, לא קיימות תוכניות הסבה והכשרה מקצועיות ואין תמיכה מספקת של המוסדות הממשלתיים והציבוריים במימון ארגונים העוסקים בתעסוקת גמלאים.⁸³

חסמים אובייקטיביים:

בצד יתרונותיו, הגיל מביא עמו פגיעה בכישורים גופניים וחשיבתיים. ידע מקצועי או כישורים בתפקיד מסוים עלולים להימצא לא רלוונטי, והסבה של עובד מבוגר לתפקיד אחר לעתים אינה קלה. בשל מאפייני העוקבה⁸⁴ עובדים מבוגרים הם בדרך כלל בעלי השכלה בסיסית, וחוסר הביטחון מקשה עליהם ברכישת ידע ומיומנויות חדשות גם אם ניתנת להם הזדמנות. נוכח מגבלות אלה, עומד לרשות דורשי העבודה המבוגרים היצע משרות מצומצם. ההחלטות אם לחזור לעבודה בכלל, ואם לקבל משרה מסוימת בפרט, מושפעות מחוקי המס והרווחה: עד כמה תפגע ההכנסה מעבודה בקצבאות ובהטבות המגיעות לפי גיל.⁸⁵ יתר על כן, לאחר שהסתגלו לשינוי ואימצו אורח חיים חדש, חזרה לשוק העבודה אינה תמיד בראש מעייניהם של גמלאים, גם אם פרשו בעל כורחם.⁸⁶

בנוסף, לעובדים מבוגרים שהועסקו במשך שנים רבות באותו מקום עבודה חסרים כלים לחיפוש עבודה ולשיווק עצמי, הם כמעט לא שומעים על משרות פנויות, ויש להם מעט מכרים שאיתם יוכלו להתייעץ.⁸⁷

להלן מספר תפיסות הקיימות בקרב עובדים מבוגרים, בדבר חוסר יכולתם לעבוד:

אי התאמת מבוגרים להכשרה. עובדים מבוגרים מתקשים להשתלב בהכשרות המשותפות להם ולצעירים. לעתים יש להם ידע וניסיון בנושאים הנלמדים, ולעתים הם מתביישים להודות בקשייהם ובשל כך לא רוכשים מיומנויות שיכולות לקדם אותם (לדוגמה, בתחום המחשבים).⁸⁸

חשש מטכנולוגיה. לעתים עובדים מבוגרים נרתעים מחידושי הטכנולוגיה ושיכלוליה, ובמקום להדביק את הפער הם פוסלים על הסף מקומות עבודה אפשריים המשלבים קדמה טכנולוגית.⁸⁹

תופעות רגשיות, חברתיות ובריאותיות שליליות. עקב חוסר עשייה מתמשך, מבוגרים עלולים לסבול ממשברים רגשיים, תחושת תסכול וירידה בהערכה העצמית. בנוסף, שוק התעסוקה, פעמים רבות, אינו מכיר בניסיונם ובכישוריהם, הם לא יכולים להתפרנס כבעבר ונאלצים לרדת ברמת החיים. כל אלו מובילים לעצב ולדיכאון העלולים לגרום הידרדרות במצבם הבריאותי.⁹⁰

סיבות הקשורות בתפקודם. עובדים מבוגרים חשים לעתים כי הגיל נותן בהם אותותיו והם לא מצליחים במילוי תפקידם כבעבר, מבחינת תפוקה או איכות העבודה.⁹¹

השתתפות בקורסי הכשרה. עובדים מבוגרים הם בעלי רמת השכלה נמוכה יותר ומשתתפים פחות בתוכניות הכשרה במהלך עבודתם לעומת העובדים הצעירים.⁹²

חסמים בשוק העבודה:

מחקרים רבים מצביעים על חוסר נכונות מצד מעסיקים לקלוט עובדים מבוגרים, למרות דעותיהם הטובות בדרך כלל על עובדיהם הוותיקים. העמדה השלילית כלפי מבוגרים קיבלה ביטוי בסקר מטעם חברת אגינב. מתוך 200 מעסיקים מהמגזר הפרטי והציבורי, 81% טענו כי יעדיפו לקבל לעבודה צעירים שטרם מלאו להם 35. רק 7% מהמעסיקים טענו כי הם מעוניינים לקלוט עובדים מעל גיל 35, והשאר טענו כי הם מתחשבים בכישורים של המועמד ולא בגילו.⁹³

מרטין סיקר, מנהל תוכניות תעסוקה בהתאחדות הגמלאים האמריקאית AARP, אומר: "המנהלים מדווחים כי הם מעריצים עובדים מבוגרים, ומגדירים אותם 'בוגרים' ו'אחראיים', אך אינם מגייסים אותם לעבודה". הדבר בולט במיוחד במשרות ניהול בכירות ובמשרות אקדמיות ומקצועיות, וכן בתקופות אבטלה, בהן גדל מאגר דורשי העבודה הצעירים.⁹⁴ תופעה זו הוגדרה על ידי גרונטולוגים כאייג'יזם, אפליה לרעה על רקע גיל.⁹⁵

נוקשות בתנאי העבודה היא חסם נוסף. גמישות היא גורם חשוב בהחלטת מבוגרים לעבוד. במודל היצע העבודה הבסיסי, בוחרים העובדים את מספר שעות עבודתם בהתאם לשכר המוצע. עפ"י מודל זה, עובד רשאי לצמצם את מספר שעות עבודתו ובהתאם לירידת שעות העבודה השכר המוצע ירד. במודל ההיצע במתכונתו הקלאסית, עובדים מבוגרים היו, ככל הנראה, מעדיפים לעבוד מספר שעות מצומצם, ולא לפרוש לגמרי. אך בפועל, לא ניתנת לעובדים המבוגרים אופציה זו. מחקרים מראים כי עובדים מעל גיל 65 מעדיפים משרות חלקיות שמידת האחריות בהן נמוכה והשכר בהתאם (לפי הנתונים הדמוגרפיים, הכלכליים והבריאותיים שלהם). לכן, מוכנותם של מעסיקים להציע תנאי עבודה גמישים יותר תורמת להעסקת מבוגרים.⁹⁶

בנוסף, מעסיקים נוטים לראות במבוגרים ובמיוחד בגמלאים כוח התנדבותי, כאילו אינם מעוניינים לעבוד עוד לפרנסתם;⁹⁷ או להיפך, בעלי דרישות שכר גבוהות⁹⁸ ועלויות העסקה גבוהות עקב הטבות וביטוח תאונות יקר יותר; בעלי יכולות נמוכות, איטיים עקב גילם, ומתקשים בלמידה;⁹⁹ שלא כדאי להשקיע בהכשרתם, שנים ספורות לפני פרישתם;¹⁰⁰ או שהמבוגרים נתפסים כארכאיים והכנסתם לעסק עלולה ליצור לו דימוי מיושן.¹⁰¹

חסם סוציולוגי:

הדאגה לדור הצעיר והחשש מפני קיפוחו הפכו לחסם משמעותי נוסף בהעסקת מבוגרים. התפיסה הרווחת, והלא תמיד נכונה, היא כי עובדים מבוגרים תופסים את מקומם של העובדים הצעירים ודוחקים את רגליהם משוק העבודה, כאילו הם מתחרים על אותן משרות.¹⁰² האומנם העסקת מבוגרים עלולה לפגוע בצעירים הזקוקים לעבודה? בפועל, לא תמיד יש תחרות על אותם מקומות עבודה, והמבוגרים לא חוסמים את דרכם של הצעירים. לכל קבוצת גיל יתרונות רבים הייחודיים לה, ולכן אין לשלול אוכלוסייה מסוימת לטובת אחרת, אלא לנצל את היתרונות היחסיים לכל אוכלוסייה.¹⁰³

לסיכום, טבלה מספר 3 מציגה את החסמים העיקריים לכניסתם של עובדים מבוגרים לשוק העבודה.

טבלה 3

חסמי כניסה לשוק העבודה לפי נושאים

חוק שירות התעסוקה	העדר חוק למניעת אפליה עקב גיל בקבלה לעבודה	העדר חוק או תקנות להסדרת עבודה במועדוני תעסוקה חברתיים	חוק קצבת הבטחת הכנסה	קצבת זקנה	חסמים חוקיים
העדר מדיניות לאומית לתעסוקת מבוגרים					חסם ממשלתי
תפיסות בקרב עובדים מבוגרים על חוסר יכולתם לעבוד		תכונות האופייניות לעובדים מבוגרים			חסמים אובייקטיביים
חוסר נכונות מצד מעסיקים לקלוט עובדים מבוגרים					חסמים בשוק

	העבודה
חשש מקיפוח הדור הצעיר אם נדאג למבוגרים	חסם סוציולוגי

יוזמות לטיפול באבטלת מבוגרים

למרות חוסר המודעות הגבוהה של הממשלה והציבור בישראל בנושא תעסוקת המבוגרים, פועלים כמה גופים לקידום תעסוקת מבוגרים. הגופים השונים מספקים לאוכלוסייה המבוגרת מקומות תעסוקה, מרכזי השמה, ומידע וייעוץ בנושא. הגופים, רובם ככולם מלכ"רים הפועלים בשיתוף הדוק עם גופים ממשלתיים או רשויות מקומיות, פועלים במרץ לקידום הנושא מכל היבטיו.

אשל

אשל הוא מוסד ללא כוונת רווח שהוקם בשנת 1969 בידי הגיוינט וממשלת ישראל ונתמך על ידם. החזון של אשל קורא להבטיח כבוד, בריאות טובה, פעילות ועצמאות לכל זקן בחברה ולחזק את דימויו החיובי. אשל פועלת ברוח העקרונות של הגיוינט העולמי, בתיאום ובשותפות עם הממשלה ועם ארגונים ממלכתיים, מקומיים, התנדבותיים, פרטיים ואחרים. אשל אינו מספק שירותים אלא מעורב בשלבי התכנון, הפיתוח וההרצה הראשונית.

עקב השתתפות נמוכה יחסית של בני 65-74 בכוח העבודה ופרישה מוקדמת, מרצון ושלא מרצון, של בני 55-64, מבוגרים נחשפים לתקופות ארוכות יותר של פנאי, 16-18 שנים בממוצע. אחת הדרכים למילוי הזמן היא השתלבות מחודשת במעגל התעסוקה. לשם כך מפותחות באשל תוכניות תעסוקה לבני 65 ומעלה. לדוגמה, הקמת קניונים תעסוקתיים שמטרתם לאפשר למבוגרים עבודה בשכר על פי כישוריהם, ואספקת שירותים תומכים בתחומי השיווק, סיוע משפטי, ייעוץ חשבונאי ועוד. מרכזי התעסוקה פועלים במתכונות שונות, והם מכילים מגוון מקצועות תחת קורת גג אחת.

שני קניונים ראשונים הוקמו בנצרת עילית ובכרמיאל, במסגרת תוכנית החומש האחרונה של אשל. בתוכנית החומש הבא (2006-2010) מתוכנן לפתוח שלושה קניונים נוספים בתל אביב, במועצה אזורית משגב ובדימונה.

אשל מפעילה גם קורסים בצורפות; תוכנית להכשרת גמלאים בתיאום עם משרד המשפטים; מועדוני "טלמיטינג" בשיתוף עם עמותת תלם, העמותה מקומית לזקן ומשרד הרווחה; חממה תעסוקתית בשיתוף עם עמותת כוח לתת, אגף שילוב עולים של הגיוינט ועמותת יד צדקה; ותוכנית להכשרת גמלאים שישמשו "נאמני תברואה" בשכר ויפקחו על מילוי תקנות התברואה במרכזי יום, בשיתוף עם משרד הבריאות והשירות לזקן במשרד הרווחה.¹⁰⁴

תלם

עמותת תלם (תעסוקה למבוגרים) נוסדה בשנת 1973 על ידי שר העבודה ונציגי ארגונים ממלכתיים וציבוריים. העמותה פועלת לקידום תעסוקת גמלאים בשכר, בתמיכתם של השירות לזקן במשרד הרווחה, אשל, עמותות שונות למען קשישים, מחלקות רווחה וחינוך ברשויות מקומיות וארגונים ציבוריים שונים.

כיום מפעילה העמותה למעלה מעשרים מועדונים בהם מועסקים כ-300 זקנים; שני מרכזי השמה; ותשעה סב-גנים (חיבור המלים סבא וגן) בהם מועסקים כ-40 עובדים. 85% מהמועסקים הם יוצאי ברית המועצות לשעבר, ומתוכם 85% הם נשים. גיל העובדים נע בין 65 ל-80 ויותר.

מועדוני תעסוקה חברתיים: מסגרת מועדוני התעסוקה מתופעלת הלכה למעשה ע"י רשויות מועדוני התעסוקה רבים פרוסים בארץ, כאשר הצפוני ביותר נמצא בצפת (הוקם בשנת 2001) והדרומי ביותר נמצא בירושלים (הוקם בשנת 1998).

מרכזי השמה: שני מרכזי ההשמה, בחדרה ובמעלות-תרשיחא, החלו לפעול בשנת 2006 כתוכנית פיילוט דו שנתית, והתוכנית נמצאת כיום בשנתה השנייה. מטרתם היא ליצור מאגרי מידע של דורשי עבודה ומעסיקים, לתאם בין הדרישות והבקשות, ולקדם השמת גמלאים בארגונים ובמפעלים. השירות במתכונתו הנוכחית משרת אך ורק את הגמלאים הזכאים לקצבת הכנסה.

במסגרת סב-גן מועסקים גמלאים בגני ילדים. הם מבצעים עבודות גינון ותחזוקה קלות, תיקונים ועזרה לפי הצורך, ובתוך כך מהווים דמות גברית בגן. לפרויקט נרתמו כארבעים גמלאים בתשעה מרכזים. במגדל העמק, לדוגמה, מועסקים כ-15 גמלאים, וברמת השרון מועסקים כ-3 גמלאים. מימון שכרם של עוזרי הגננות מוטל על הרשויות המקומיות.¹⁰⁵

חמישים פלוס-מינוס

העמותה חמישים פלוס-מינוס הוקמה בשנת 2000 במטרה לסייע למבוגרים בלתי-מועסקים להשתלב בשוק העבודה, ומתוך רצון עמוק לתמוך בהם. מייסד העמותה הוא איציק גנון. העמותה מפעילה מרכז יום לתעסוקת מבוגרים; פועלת לשינוי עמדותיהם השליליות של מעסיקים כלפי עובדים מבוגרים; מעודדת התנדבות, כיצירת מנוף לתעסוקה; תומכת בקשיי התמודדות של בלתי-מועסקים ובני משפחותיהם; מסייעת לפיתוח מיזמים עסקיים; מפנה עובדים לקורסים ולהכשרה מקצועית; ופועלת לשינויי חקיקה.

המרכז לתעסוקת מבוגרים הוקם בנובמבר 2004 ביוזמת העמותה, ובסיוע המוסד לביטוח לאומי, המחלקה למפעלים מיוחדים ומשרד התעשייה המסחר והתעסוקה.¹⁰⁶ המרכז פועל בשלושה מישורים: הכשרה מקצועית; השמת מבוגרים, תוך איתור מקורות תעסוקה לבני חמישים פלוס-מינוס ויצירת מאגר מעסיקים המעוניינים בהעסקת מבוגרים; ועידוד יזמות בגיל מבוגר, הכשרה ועזרה בתחילת הקריירה החדשה, בעזרת הרשות לעסקים קטנים. במרכז עובדים אנשי מקצוע מיומנים בתחום השמת כוח אדם ומתנדבים המספקים תמיכה אישית, ומסייעים בתהליך הרישום, הקליטה ואיתור מקומות תעסוקה.¹⁰⁷

פורטל מוטק'ה

אתר האינטרנט מוטק'ה הוקם בינואר 2007 ביוזמתו של פרופ' מרדכי שני.¹⁰⁸ האתר הוקם כמלכ"ר, והוא פועל בשיתוף עם גופים רבים, כמו אשל, קופות החולים, המוסד לביטוח לאומי, משרד החינוך, יד שרה, מפלגת הגמלאים, עיריות, אוניברסיטאות וגופים נוספים.¹⁰⁹ כאתר המיועד לבני הגיל השלישי, מועסקים בו כותבים, עורכים, צלמים, מפיקים ואנשי צוות נוספים מקרב אוכלוסיית המבוגרים. הכתבות בו מיועדות למבוגרים ולקרוביהם ועוסקות בתקשורת בינאישית, מעורבות בקהילה, היכרויות,

בריאות, פנאי ועוד, מבלי לשדר זקנה או חולי.¹¹⁰ האתר מציע למבוגרים ולמעסיקים להירשם ולהציג את כישוריהם ודרישותיהם, במטרה ליצור מאגר מידע של מחפשי ומספקי עבודה בשכר או בהתנדבות.¹¹¹

מרכזי תעסוקה רב תחומיים

בשיתוף משרד הגמלאים, אשל, תלם ועמותת 50 פלוס מינוס

התוכנית להקמת מרכזי תעסוקה רב תחומיים לתעסוקת מבוגרים הוצגה בנובמבר 2006 בידי תב"ת, מיזם התעסוקה של משרד התמ"ת וג'וינט ישראל. התוכנית המקורית הוערכה ב-2.8 מיליון דולר לשלוש שנים, וקהל היעד שלה היה בלתי מועסקים בגיל +50, ובשילוב אשל ותלם גם בגיל +65. בתוכנית המקורית היו אמורים להשתתף אשל, עמותת 50 פלוס-מינוס, תלם, משרד הגמלאים, תב"ת, משרד התמ"ת, הביטוח הלאומי והרשות לעסקים קטנים ובינוניים.¹¹²

אלא שתוך כדי דיונים פרש משרד התמ"ת משיקולים תקציביים, ומיד אחריו פרש גם המוסד לביטוח הלאומי. התקציב שנותר לאחר פרישתם לא הספיק להפעלת התוכנית המקורית, הכוללת את בני ה-50+, ולכן פרשו גם תב"ת והרשות לעסקים קטנים.

לאחר בחינת המצב מחדש גובשה תוכנית מצומצמת בעלות של 600 אלף דולר לשלוש שנים, במימון שווה של אשל ומשרד הגמלאים. מטרת התוכנית נותרו כשהיו, ליצור למבוגרים מרכז תעסוקה ארצי ורב תחומי, המספק מידע, הכשרה, ליווי, תמיכה והשמה; ולפתח ידע כתשתית לפתרונות תעסוקה למבוגרים. במקום שלושה מרכזי השמה (בגליל המזרחי, בגליל המערבי ובדרום) הוחלט להקים שני מרכזים, בצפון (אזור עכו-נהריה או אזור קריית שמונה) ובמרכז הארץ. ההיצע הגדול במרכז הארץ אמור לשפר את סיכויי הצלחתו, ואולי למשוך במשך הזמן עמותות נוספות ולהרחיבו.

הוחלט כי המרכזים ייפתחו לעובדים מבוגרים בכל גיל, ללא סף הכנסה כלשהו. השכר לא יירד אל מתחת לשכר המינימום, והעובדים יקבלו את התנאים הסוציאליים הקבועים בחוק; זהו למעשה ההבדל המרכזי בין המרכזים האלה לבין מרכזי ההשמה של תלם, הפונים רק למקבלי הבטחת הכנסה. כן הוחלט כי המרכזים יופעלו כפיילוט, הנבחן תוך כדי ביצועו, בשיתוף עם הרשויות המקומיות ובגיבוי רשויות ממלכתיות. אם בתום שלוש השנים יוחלט להמשיך את פעילותם, האחריות על המרכזים תועבר לרשויות.¹¹³

העסקת מבוגרים בקיבוצים

בקיבוצים התפתחה במשך עשרות שנים שיטת פרישה שמתקרבת מאוד לתהליך הפרישה האידיאלי, לפי יכולת התפקוד האישי. לפרט ניתנת האפשרות לעבור לעבודה חלקית מגיל מסוים (גיל 50 לנשים ו-55 לגברים) וניתן להפחית בהדרגה את מספר שעות העבודה עד לרמה של 3-4 שעות ביום. על מנת להימנע מהצטברות לחץ לפרישה מלאה, נקבע שעיקר הפחתת שעות עבודה תעשה לפני גיל 70. אתוס עבודה זה, הביא למיצוי היכולת לעבוד ולדחיית הפרישה לפי התפקוד.

שיטת הפרישה התפקודית מבוססת על מחויבות הדדית, לפיה החברים המבוגרים ממשיכים לעבוד לאחר גיל הפרישה המקובל, ומוסדות הקיבוץ מחויבים לספק להם מקומות עבודה המתאימים למצבם הבריאותי ולכישוריהם. ברוב הקיבוצים משולבים העובדים באופן מלא במקומות העבודה הקיימים

(בארבעה ענפים עיקריים: תעשייה, שירותים, מנהל ופקידות, ועבודות חוץ) ולא במקומות עבודה שנוצרו במיוחד בעבורם.

בשנים האחרונות נשמעת התנגדות לשיטת הפרישה התפקודית, מכמה סיבות: הנטייה הגוברת לשינוי ההסדרים המיוחדים הקיימים בקיבוצים, והשוואתם לתנאים הנהוגים מחוץ לקיבוצים; עקב המשבר הכלכלי בקיבוצים, פחתו מקומות העבודה מחוללי ההכנסה, והקיבוצים מתקשים לספק מקומות עבודה המתאימים לחברים המבוגרים; מאז שהענפים מחויבים לשלם לקהילה על עבודת החברים, העסקת מבוגרים צריכה להתחרות בהעסקת צעירים או בהעסקת שכירים בעלות נמוכה; בקיבוצים רבים החברים המבוגרים לא שייכים לדור המייסדים והם לא מקדשים את העבודה. במצב זה חברים קשישים, רבים יותר מאשר בעבר, מעדיפים לפרוש במועדים המקובלים מחוץ לקיבוץ על מנת להקדיש זמן לעיסוקים אחרים.

אולם סקר שנערך באוניברסיטת חיפה בשנת 2002 עומד בסתירה למגמת הפרישה המוקדמת המתוארת לעיל ומראה כי הפרישה בקיבוצים היא עדיין מאוחרת. מתוך 129 הקיבוצים שנסקרו, ביותר מ-50% מהקיבוצים הוחלט על גיל הפרישה כחוק, 60-65 לנשים ו-65 לגברים, אך ב-80% מהקיבוצים שהחליטו על פרישה, רוב החברים המבוגרים ממשיכים לעבוד. מכך ניתן להבין, שבניגוד לנהוג מחוץ לקיבוץ, לא מדובר על חובת פרישה, אלא על רשות ואפשרות לפרישה ורוב החברים לא מנצלים את אפשרות זו.¹¹⁴

ניסיון בינלאומי

הקשישים במבט בינלאומי

ישראל היא מדינה צעירה יחסית. שיעור הקשישים בה נמוך ביחס למדינות מפותחות אחרות, ובדירוג עולמי ישראל מדורגת במקום ה-68 מבחינת שיעור הקשישים באוכלוסייה. שיעור הקשישים במונקו, ביפן, באיטליה ובגרמניה הוא הגבוה ביותר (22%-19%).

הקשישים היוו כ-7% מאוכלוסיית העולם בשנת 2005, ומספרם הגיע ל-472.7 מיליון. עד שנת 2025 יוכפל מספרם ל-849.6 מיליון נפש, והם יהוו קרוב ל-11% מאוכלוסיית העולם. שיעור הקשישים גבוה ביותר באירופה, כ-16% מכלל האוכלוסייה, ובשנת 2025 תהיה למעלה מחמישית מהאוכלוסייה באירופה בגיל 65+.¹¹⁵

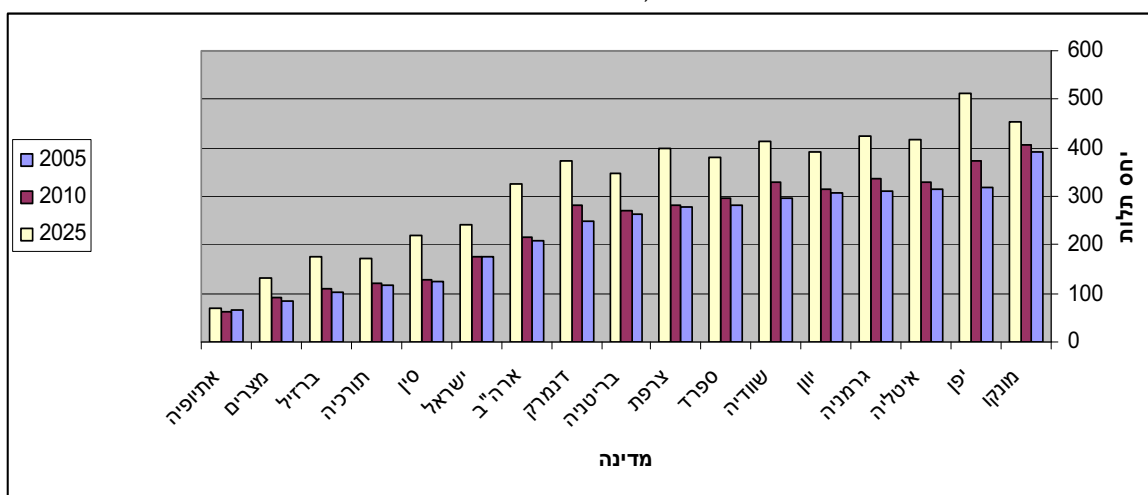
התבגרות האוכלוסייה היא אחד האתגרים החשובים העומדים בפני מדינות רבות. במשך חמישים השנים הבאות צפויות בכל מדינות ה-OECD עלייה חדה בשיעור העובדים המבוגרים באוכלוסייה, וירידה בשיעור אוכלוסיית העובדים. מספר העובדים הפורשים מדי שנה יגדל ברציפות, ברוב המדינות, ובשלב מסוים יעלה על מספר העובדים החדשים שייכנסו לשוק. אם לא יחול שינוי בדפוסי הפרישה הקיימים כיום, היחס בין מספר העובדים המבוגרים הלא מועסקים לעובד (יחס התלות) יכפיל עצמו במדינות ה-OECD מ-38% בשנת 2004 ליותר מ-70% בשנת 2050. באירופה, היחס צפוי לעלות לכ-100% (אדם מבוגר לא פעיל לכל עובד) עד שנת 2050. בנוסף, גידול התמי"ג לנפש במדינות ה-OECD יירד לרמה של 1.7% במשך שלושת העשורים הקרובים, ירידה של כ-30% לעומת השנים 1970-2000. הזדקנות האוכלוסייה תיצור לחץ על התקציב הציבורי ותוריד את הצמיחה ורמת החיים. למימון

ההוצאות ההולכות וגדלות יידרשו העלאה בתשלומי הביטוח הלאומי, העלאת מסים, קיצוץ בהטבות הממשלתיות או שילוב של אלה.¹¹⁶

הירידה בילודה והעלייה בתוחלת החיים חושפת את כל המדינות המפותחות להתבגרות האוכלוסייה. בשנת 2050 יותר משליש מהאוכלוסייה באיטליה, ביפן, בקוריאה ובספרד תהיה מעל גיל 65 וכחמישית מהאוכלוסייה במקסיקו, בתורכיה ובארה"ב. בקוריאה צפוי השינוי החד ביותר, אוכלוסיית המבוגרים תגדל מ-5% בשנת 2000 ל-34% בשנת 2050.¹¹⁷

גרף 2 מציג את יחסי התלות של מדינות שונות בעולם, ביניהן גם ישראל, בשנים 2005, 2010 ו-2025.

גרף 2
יחס התלות במדינות נבחרות, שנת 2005 ותחזיות לשנים 2010 ו-2025



מקור: ג'ני ברודסקי, יצחק שנור ושמואל באר (עורכים), קשישים בישראל-שנתון סטטיסטי 2006 (ירושלים: "משאב" - מאגר מידע ארצי לתכנון בתחום הזקנה, אפריל 2007), עמ' 349-350, לוח 5.10 ועמ' 351-352 לוח 5.11.

ניתן לראות כי בכל המדינות תחול עלייה ביחס התלות בין השנים 2005 ל-2025. המדינה עם יחס התלות הנמוך ביותר בשנת 2005 היא אתיופיה, עם 65 קשישים (+65) לכל 1,000 איש בגיל העבודה העיקרי (20-64). המדינה עם יחס התלות הגבוה ביותר היא מונקו, עם 390 קשישים לכל 1,000 איש בגיל עבודה העיקרי. מונקו שומרת על היחס הגבוה ביותר גם בשנת 2010 (407). בשנת 2025 יפן תהיה בעלת היחס הגבוה ביותר, 511 לעומת 455 במונקו.¹¹⁸ בהיות ישראל מדינה צעירה יחסית יחס התלות בה הוא מהנמוכים בקרב המדינות המפותחות, 177 בשנת 2005.¹¹⁹ המדינות המציגות יחס תלות נמוך אף יותר הן סין (124), תורכיה (116), ברזיל (102), מצרים (84) ואתיופיה (65).

עידוד מבוגרים להישאר במעגל העבודה יסייע בכמה מישורים: הגברת הצמיחה של כוח העבודה ובכך צמצום ההשפעות השליליות של הזדקנות האוכלוסייה על הצמיחה הכללית; שיפור המאזן הציבורי על ידי הפחתת ההוצאות הציבוריות הקשורות לפרישה מוקדמת והעלאת תקבולי המסים מעבודה; ועזרה למעסיקים האמורים למצוא מחליפים לעובדים הפורשים.¹²⁰

חקיקה

בצד חקיקה למניעת אפליה קיימת בעולם חקיקה לאפליה מתקנת. בכמה מדינות יש חוקים האוסרים על אפליה מטעמי גיל בקבלה לעבודה ואוסרים לציין גיל מרבי בהצעות עבודה.¹²¹

ארה"ב. במשך שנים רבות היתה ארה"ב החלוצה מבין מדינות ה-OECD במונחים של חקיקה חדשנית וממוקדת נגד אפליה על רקע גיל. כיום, חקיקה מסוג זה אינה מיוחדת עוד, כיוון שמדינות רבות אימצו את המגמה ואף חידשו חוקים בנושא.

החקיקה נגד אפליה על רקע גיל בארה"ב החלה בשנת 1967 (Age Discrimination in Employment Act, ADEA) במטרה להגן על אנשים בגיל 40 ומעלה מפני אפליה תעסוקתית בשל גילם. על פי החוק אסור להפלות אדם בשל גילו בקבלה לעבודה, בפיטורים, בקידום בתפקיד, בהוספה או בהפחתה של שעות העבודה, במתן הטבות, בקבלת משימות מיוחדות או בהכשרה. החוק מתייחס למעסיקים שיש להם מעל ל-20 עובדים, וכולל ארגונים ממשלתיים, מחוזיים ועירוניים, חברות העסקה, ארגוני עובדים וממשלות בארה"ב. החקיקה אוסרת על הצגת גיל מועדף או הגבלות גיל במודעות דרושים, למעט במקרים מיוחדים שבהם גיל מסוים הוא הכרחי למילוי התפקיד.

החוק תוקן ב-1978 וכלל את העלאת גיל הפרישה ל-70, במטרה למנוע פיטורים של עובדים רבים מתחת לגיל זה. ב-1986 החוק שונה בפעם השלישית, במסגרת שינויים אלו בוטל לחלוטין גיל הפרישה הרשמי.¹²² הניסיון האמריקאי מראה כי ניתן לצמצם את האפליה שהיא מובהקת, כמו איסור על פרסום טווח הגלאים בפרסומים של מקומות עבודה, אך לא לבטלה את כל ביטוייה.¹²³

האיחוד האירופי. כל מדינות האיחוד האירופי חויבו להתקין חקיקה נגד אפליה על רקע גיל. מטרת החקיקה היא למנוע אפליה ישירה ועקיפה על רקע גיל, דת, נכות והעדפה מינית.¹²⁴

יעילות החקיקה תלויה במידת האכיפה בידי השלטונות, ובמודעות לה בקרב הציבור. מבחינה זו, החוק למניעת אפליה בקבלה לעבודה הוא בעל ערך סמלי יותר מאשר מעשי, מאחר שקשה להוכיח בבית המשפט שאדם לא התקבל לעבודה רק בשל גילו. הסתדרות הגמלאים האמריקאית (ה-AARP) וה-Older Women's League מסייעים בתהליך התביעה המשפטית אם הם מגיעים למסקנה שיש מקום לכך. הממונה על תוכנית השוויון לעובדים ב-AARP סבורה שהחוק הפסיק את האפליה הגלויה, אך הותיר את האפליה הסמויה.¹²⁵

מהן השפעות החוק? חוקים נגד אפליה על רקע גיל עשויים להגדיל את מספר המבוגרים המועסקים, או לצמצם אותו אם היא מייקרת את עלות העסקתם.¹²⁶ בנוסף, חוק המקשה על פיטורי עובדים מבוגרים, עלול לגרום לכך מעסיקים יימנעו מראש מהעסקתם, מחשש שיהיה קשה לפטרם מבלי להסתבך עם החוק.¹²⁷ וכך במדינות רבות חוקים שנועדו להגן על עובדים מבוגרים, כמו איסור פיטורים או הטלת פיצויי פיטורים מיוחדים למבוגרים, גרמו לתוצאה ההפוכה. עתה חברות אינן מעוניינות לקבל עובדים מבוגרים מלכתחילה. זו אחת הסיבות שבאיטליה שתיים מכל חמש מודעות דרושים דוחות בני 45 ומעלה.¹²⁸

מדיניות ממשלתית יכולה להשפיע על תעסוקת מבוגרים גם באמצעות חקיקה עקיפה, ושינוי תנאי הזכאות לגמלאות מחליפות שכר, כגון דמי אבטלה, קצבת הבטחת הכנסה וקצבת נכות.

דוגמאות לכלי מדיניות בעולם:

- בבריטניה ביטלה הממשלה בשנת 1989 את תקרת הסכום שרשאי אדם להשתכר מבלי להפסיד את קצבת הזקנה או חלקה. בשנת 1991 הוחמרו תנאי הזכאות לדמי אבטלה מבחינת דרישות שירות התעסוקה, במטרה להקשות על מובטלים מבוגרים את ההימנעות מקבלת עבודה. בני 50 + נדרשו להתייצב בלשכת העבודה אחת לשבועיים, במקום אחת לשלושה חודשים, כפי שהיה נהוג בעבר.¹²⁹
- גיל הפרישה הפורמלי ביפן היה 60 (כיום 60 לנשים ו-62 לגברים). בשלב הראשון, ב"חוק תעסוקת עובדים מבוגרים" משנת 1986, דרשה הממשלה מהחברות לא להפעיל את הפרישה לפני גיל 60. בשנת 1990 התקבל תיקון לחוק, הדורש מהחברות להתאמץ ולהשאיר את העובדים עד גיל 65, כלומר גם אחרי גיל הפרישה הרשמי במדינה. החוק גם מחייב את שירות התעסוקה לספק ייעוץ תעסוקתי למבוגרים ולמצוא להם משרות בהתאם לכישוריהם.¹³⁰
- בפינלנד, החליטה הממשלה על סדרת צעדים להגבלת פרישה מוקדמת: בוטלה פרישה מוקדמת עקב מחלה בגיל 64-60; תוכניות הפנסיה למובטלים צפויות להסתיים בין השנים 2009-2014; "תעלות למובטלים", המאפשרות למובטלים ארוכי טווח מגיל 55 להפוך הטבות זמניות לקבועות, אפשריים כעת רק מגיל 57. צמצום האפשרויות לפרישה מוקדמת אמנם הפחית את מספר הפורשים, אך גם הגביר את הלחץ על תוכנית ההטבות לבעלי מוגבלויות. ואילו בשנות ה-90 עלייה באופציות הפנסיה למובטלים הביאה לירידה בהיקף ההטבות לבעלי מוגבלויות.¹³¹

התאמת עלות ליעילות

מדינות שבהן הוותק במקום העבודה מביא לעלייה חדה ברמת השכר ניסו לשנות את השיטות לקביעת השכר, כדי להגביר את הביקוש לעובדים מבוגרים במגזר הפרטי.

קוריא. קוריא עורדה מעסיקים, בשיתוף עם איגודי העובדים, לקבוע גיל או ותק מסוים בעבודה, שבו תחול ירידה הדרגתית ברמת השכר של העובד על מנת להגן על העסקתו.

שבדיה. בשבדיה השתנתה קביעת רמת השכר במגזר הציבורי והיא נקבעת כעת על פי אומדנים של כשירות ותרומתו האישית של כל עובד ולא על פי ותק.

האיחוד האירופי. במדינות אחרות באיחוד האירופי הפחיתו את הפרשות המעסיק לביטוח לאומי על מנת לעודד העסקה של מבוגרים.¹³²

תמריצים כלכליים

אוסטריה. מבוגרים מעל גיל 50, שהיו מובטלים במשך שנה ויותר, זכאים לתוספת שנתית קבועה של 160 יורו לחודש (נכון לשנת 2003) עם החזרה לעבודה. התוספת מוענקת מדי 12 חודשים כל עוד העובד מועסק, בכל היקף משרה. מחוסרי עבודה בגיל 45+ המתקבלים לעבודה חדשה בשכר הנמוך מהשכר במקום עבודתם הקודם זכאים לדמי אבטלה המתבססים על גובה השכר של עבודתם הקודמת.¹³³

ארה"ב. על פי התוכנית Alternative Trade Adjustment Assistance עובדים מגיל 50 העומדים בקריטריונים שנקבעו זכאים לסכום שהוא 50% מההפרש בין השכר החדש לשכר במקום עבודתם

הקודם, עד למקסימום של 10,000 דולר במשך שנתיים. כדי ליהנות מההטבה, על העובדים המבוגרים למצוא מקום עבודה חדש במשרה מלאה תוך 26 שבועות מעת אובדן מקום עבודתם הקודם.¹³⁴

יפן. עובדים בגיל 60-64 ששכרם ירד ב-25% ויותר (לפני 2003 רק 15%) בהשוואה לשכרם בגיל 60 זכאים לקבל "המשך הטבה תעסוקתית למבוגרים". ההטבה ניתנת בצורת מענק שגובהו עד 15% מהמשכורת הנוכחית (לפני 2003, 25%), לתקופה של עד שנתיים. אם העובדים מקבלים הטבת מובטלות לפני חזרתם לעבודה בשכר נמוך יותר, ההטבה מקוצרת או מבוטלת¹³⁵, כדי לעודד חזרה מהירה לשוק העבודה. בנוסף, ממשלת יפן החליטה להעניק תמריצים כספיים חד פעמיים למעסיקים ששיעור העובדים המבוגרים אצלם עולה על סף מסוים. קיימים שלושה סוגי תמריצים:

- ב-1990 נקבע תמריץ למעסיק בעבור המשך העסקת עובדיו לאחר גיל הפרישה הפורמלי (60). הסיוע הוא בגובה 800 אלף עד מיליון ין (5,524-6,905 דולר¹³⁶), תלוי בגודל החברה ובמשך העסקת המבוגרים.
- תמריץ למעסיק שאחוז העובדים המבוגרים הקבועים אצלו עולה על 4% ממצבת העובדים. התמריץ הוא בגובה 20-40 אלף ין (138-276 דולר) לחודש בעבור כל עובד מבוגר.
- תמריץ להכנסת ציוד או מתקנים שיקלו על העסקת מבוגרים, או להקמת חברה בת שתעסיק אותם. תנאי לקבלת הסיוע: על המעסיק להשקיע יותר מ-5 מיליון ין (34,524 דולר) במשך שנה וחצי ולקבל לעבודה לפחות 3 עובדים מבוגרים בגיל 60-65.¹³⁷

גרמניה. תיקון משנת 1987 לחוק קידום תעסוקה קובע כי מובטלים בני 55 ומעלה יהיו זכאים להשתתף הן בתוכניות כלליות לצמצום האבטלה והן בתוכניות ייחודיות לקבוצת גיל זו. במסגרת התיקון, הופעלו שתי תוכניות ייחודיות:

- חברות פרטיות וציבוריות המקבלות לעבודה עובדים בגיל 55+ שהיו מובטלים זה שנה וחצי ייהנו מסיוע בגובה 75% מעלות ההעסקה למשך תקופה של עד שמונה שנים. ב-1994 הוקצו לתוכנית 715 מיליון מרק, אבל התקציב לא נוצל במלואו. המעסיקים והמובטלים המבוגרים לא הביעו התעניינות. רק 27,300 מבוגרים קיבלו סיוע, כ-6% מהמובטלים המבוגרים באותה שנה בגרמניה.
- חברות בשלבי התרחבות, המגדילות את המפעל, רוכשות ציוד חדש וכד', זכאיות לסיוע ממשלתי לקליטת עובדים מבוגרים. זהו מענק חד פעמי, שאינו תלוי במספר העובדים שנקלטו. מעסיקים כמעט שלא ניצלו אפשרות זו.¹³⁸

ספרד. עובדים במגזרים מסוימים, כמו עובדים עצמאיים (Self-Employed), משוחררים מתשלום מיסי ביטוח לאומי אם הם מעסיקים בני 65+. ¹³⁹ זוהי יוזמה מעניינת בהתחשב בפוטנציאל שיש להעסקה העצמית לקדם עבודה למבוגרים.

תוכניות ממשלתיות וציבוריות

1. השמת מבוגרים

ארה"ב. Senior Community Service Employment Program (SCSEP) היא תוכנית ממשלתית הפועלת משנת 1965 ומספקת תעסוקה חלקית לבני 55+ בעלי הכנסה נמוכה, במגוון תפקידים בשירותים הקהילתיים, בהיקף של 20 שעות בשבוע ובעבור שכר מינימלי. העובדים מקבלים בתוכנית

הדרכה מקצועית, אפשרות להתמחות ספציפית והזדמנות לניצול ניסיון העבודה שלהם, כהכנה למעבר עתידי למשרות אחרות, בהיותם מוכנים לכך. מטרת התוכנית היא להביא להשמתם של עובדים שחו התנסויות מייאשות בחיפוש עבודה, והצבתם בתעסוקה לא מסובסדת. משרד העבודה האמריקאי מנהל את התוכנית ומקצה תקציבים למדינות ולגופים קבלנים ארציים שלא למטרות רווח, ביניהם ה-National Council on Aging וה-American Association Retired Persons, שיפעילו אותה. בנוסף לתקציב הפדרלי, הגופים המבצעים מגייסים תרומות. התקציב הפדרלי מופנה בעיקר למימון משכורות העובדים המבוגרים, ופחות מ-20% ממנו משמשים להוצאות מינהלה. בעקבות התוכנית עוברים רבים מהמשתתפים למשרות לא מסובסדות בסקטור הפרטי והציבורי.¹⁴⁰

תוכנית נוספת היא The Senior Training & Employment Program (STEP) המיועדת לתושבי הוואי. מטרת התוכנית היא הכשרה והשמה בתעסוקה של בני 55+ בעלי הכנסה נמוכה המתאימים לתנאי התוכנית. המשתתפים בתוכנית מתקבלים למשרות זמניות בשכר, בהן הם מפתחים כישורים וצוברים ניסיון וביטחון עצמי, בתקווה שבעתיד יוכלו למצוא עבודה קבועה מחוץ לתוכנית.¹⁴¹

קנדה. הממשלה הפדרלית והממשלה הפרובינציאלית מממנות שירות וולונטרי שלא למטרות רווח, Senior's Employment Bureau of Ottawa/Carlton, שהוקם בשנת 1981 במטרה למצוא עבודה לבני 55+ במגזרים הפרטי והציבורי באזור אוטווה-קרלטון. השירות אינו כרוך בתשלום והוא חופשי למעסיקים ולדורשי העבודה. מאז הקמתו רשם הארגון לזכותו 600 השמות בשנה. רוב המשרות הן לזמן מוגבל, בחברות קטנות (3-6 עובדים) ובענפי השירותים והמכירות. חברות אלה אינן יכולות להציע שכר גבוה וגם לא אפשרויות קידום, ולכן צעירים אינם ששים לעבוד בהן. רוב הפונים הם בתחילת שנות ה-60 לחייהם.¹⁴²

2. הכשרת מבוגרים

נורבגיה. הסכם בין הממשלה לארגונים החברתיים בסוף שנות ה-90 יצר את הרפורמה הנורבגית (Competence Reform) שמטרתה העיקרית היא התאמת המבוגרים לביקוש התחרותי על ידי קידום האישי. קבוצת המיקוד של תוכנית זו היא מבוגרים, מועסקים או מובטלים, שחסרה להם השכלה פורמלית, ומהגרים מבוגרים עם תעודות שאינן מוכרות בנורבגיה. הרפורמה כוללת:

- זכות חוקית ל"הזדמנות שנייה לחינוך", המיועדת למבוגרים שמעולם לא סיימו את לימודיהם בבית הספר היסודי, בחטיבה או בתיכון וכתוצאה מכך לא רכשו את הכישורים הדרושים. שיטות הלימוד מבוססות על אימוץ הצרכים של הפרטים הלומדים.
- פיתוח תוכנית לאומית להכרה בחינוך לא פורמלי בקרב המעסיקים, הציבור ובבתי הספר.
- זכות לחופשת למידה בשכר למבוגרים שעבדו לפחות שלוש שנים; המדינה מספקת הלוואות ללימודים, והוצאות המחיה מחולקות בין העובד והמעסיק. כל קורס שהוא מעל לרמה תיכונית צריך להיות קשור למקום העבודה כדי לקבל אישור להחזרים.¹⁴³

בריטניה. התוכנית New Deal 50 Plus מוצעת לבני 50+ שקיבלו הטבות בששת החודשים האחרונים וכיום הם מקבלים הבטחת הכנסה, קצבת מחפשי עבודה, הטבות למוגבלים, קצבת נכות או שילוב

שלהן. המצטרפים לתוכנית מקבלים יועץ פרטי במרכז התעסוקה האזורי שלהם. היועצים האישיים עוזרים לתכנן תוכניות ביצוע, לכתוב קורות חיים, למלא טפסי מועמדות ולחפש עבודה. כמו כן, הם מארגנים תוכניות הכשרה נוספות המיועדות להעלות את סיכויי העסקה.¹⁴⁴

אוסטרליה. כחלק מהמדיניות להעסקת עובדים מבוגרים, פותחה תוכנית Jobwise Outreach המיועדת לעובדים ולמחפשי עבודה מבוגרים. התוכנית שמה את הדגש על עשרה אזורים בשנים 2004-2005, והיא כוללת סמינריונים על שוק העבודה ועדכון בנושאים דמוגרפיים נוספים; סדנאות המוצעות בכל המדינה למחפשי עבודה ולעובדים מבוגרים, על מנת לספק להם מידע על האופי המשתנה של שוק העבודה הלאומי ושוק העבודה האזורי שלהם; קבוצות עזרה עצמית ותוכניות הכשרה למחפשי עבודה מבוגרים, להחלפת מידע, לעזרה הדדית, ולשיפור החלטות הקריירה.¹⁴⁵

פינלנד. זמן קצר אחרי תום המיתון באמצע שנות ה-90, יצאו לפועל בפינלנד כמה תוכניות ממשלתיות. הדגש שלהן היה על שיפור יכולת העבודה ותנאי העבודה על מנת לקדם חיי עבודה ארוכים יותר.

- התוכנית המוכרת ביותר היא התוכנית הפינית הלאומית לעובדים מבוגרים, The Finnish National Programme of Ageing Workers, שמטרתה הגדלת אפשרויות התעסוקה לעובדים ולמובטלים בני 50+. ועדה מיוחדת הציעה את התוכנית בשנת 1996, והיא הופעלה בשנים 1998-2002 בשיתוף עם המשרד לעניינים חברתיים ובריאות, משרד העבודה ומשרד החינוך. הדגשים של התוכנית השתנו לאורך השנים: תחילה רוב התכנים עסקו בשינויים חקיקתיים ובמסעות הסברה, בהמשך כללה התוכנית מחקר ופיתוח פרויקטים, ולבסוף התמקדה בהכשרה של ההנהלה ובפיתוח מקומות העבודה.

- The Well-Being at Work Programme. תוכנית הפעלה בין השנים 2000-2003. לתוכנית היו ארבע מטרות עיקריות: אספקת מידע, עידוד יישום טוב יותר, מחקר והשמה של הממצאים המחקריים, ותמיכה ומימון של פרויקטים לפיתוח, בקרה וחקיקה. היעד העיקרי היה עידוד אנשים להישאר במקום העבודה זמן ארוך יותר.

- The Workplace Development Programme. התוכנית התחילה בשנת 1996 ביוזמת משרד העבודה ובשיתוף עם הארגונים החברתיים, וסיפקה למקומות העבודה מומחים השואפים לשפר את איכות חיי העבודה. בעקבות הצלחתה המשיכה התוכנית גם אחרי 2003.

- The Veto Programme. תוכנית זו הוגשה על ידי המשרד לעניינים חברתיים ובריאות בשנת 2003. על סמך ניסיון התוכניות הקודמות, מטרתה היתה להבטיח שאנשים יוכלו להשתתף באופן מלא בחיי העבודה, לעודד עובדים להישאר זמן רב יותר בכוח העבודה, ולטפל בעניינים של איכות העבודה.¹⁴⁶

3. הסברה בנושאי תעסוקה והכשרת מבוגרים

בריטניה. בשנת 1999 יצאה הממשלה בקמפיין UK Age Positive במטרה להתמודד עם אפליה על רקע גיל ולהציג למעסיקים את יתרונות המגוון בגיל במקום העבודה. המדינה פרסמה קובץ של מדריכים המגדירים את הרווחיות העסקית של המגוון הגילי במקום העבודה. הקמפיין עודד מעסיקים לגייס, להכשיר ולהעסיק עובדים ללא אפליה בשל גילם, וסייע למעסיקים לקראת חקיקה עתידית שתוציא אל מחוץ לחוק אפליה על רקע גיל במקום העבודה.

מסע ההסברה כלל מאמרים, מחקרים, פרסומים בעיתונות, אירועים וחלוקת פרסים על מנת להעביר את המסר. הוקם אתר המציג מידע וקישורים בנושאים כמו העסקת עובדים, שוק העבודה ותוכניות פנסיה לעובדים.

מאז הקמת הפרויקט זהו מעל ל-120 "אלופי הקמפיין", ביניהם אנשים פרטיים, עסקים ומוסדות אקדמיים, ומחקרים ששינו גישות והתנהגות בכל הנוגע לתעסוקת מבוגרים. אלופי הקמפיין מהווים מודל לחיקוי למעסיקים אחרים. מעסיקים אלו מעבר ליתרונות שרכשו לאור העסקת העובדים המבוגרים זכו גם לעידוד ציבורי רב, פרסום חינם וקניית שם טוב.¹⁴⁷

קנדה. התוכנית The Canadian Older Worker Pilot Project Initiative הועלתה על מנת לקדם מספר מטרות, בהן:

- מודעות: העלאת המודעות לתעסוקת מבוגרים, במיוחד העלאת המודעות בקרב מעסיקים לגבי היתרונות התחרותיים של עובדים מבוגרים, והפרכת דעות קדומות.
- מניעה: תמיכה בשיטות המציעות אלטרנטיבה לפיטורים.
- התאמה: התאמתם של עובדים מבוגרים, ניידים ובעלי כישורים, לצרכיה של האוכלוסייה המבוגרת ויצירת אפשרויות תעסוקה עבורם.
- השתתפות בכוח העבודה: סיוע במעבר של עובדים מבוגרים מחיי עבודה לחיי פרישה, על ידי הכשרתם במגזרים של הכלכלה החברתית, ועזרה במציאת עבודות בהן אין צורך בהכשרה רבה או למידה פורמלית והן אפשרויות בסביבה הקרובה.

ירידי תעסוקה: בניו יורק מתקיים אחת לשנה יריד תעסוקה מיוחד לעובדים מבוגרים, Ability Is Ageless. בטורונטו שבקנדה גם נערכים ירידי תעסוקה, ביוזמת התאחדות הגמלאים הקנדית. המעסיקים המשתתפים בירידים, בהם בנקים, רשתות של מסעדות מזון מהיר ושל חנויות מזון ועוד, מעוניינים בדימוי בוגר. לדבריהם הם מעדיפים עובדים מבוגרים על פני צעירים בשל יציבותם והתמדתם בעבודה ומוסר העבודה הגבוה שלהם. יחד עם זאת, המשרות המוצעות בירידים הללו הן מהסוג שנקרא Bad Jobs, משרות חלקיות בשכר נמוך, בתפקיד תובעני ותחת לחץ. דוגמה נוספת היא יריד התעסוקה בשם Experience Works שנערך בלוס אנג'לס בחסות National Council on Aging.¹⁴⁸

יוזמות פרטיות של מעסיקים

יש לא מעט דוגמאות של חברות המגייסות עובדים מבוגרים. יוזמות אלו צומחות בדרך כלל על רקע ביקוש בכוח אדם שהמעסיק מתקשה למלא, אך הן מדגימות כיצד ניתן לרתום את האינטרס של המעסיק לטובת העובד המבוגר. חברות מסחריות המגייסות עובדים מבוגרים עושות זאת לעתים כדי למשוך לקוחות מבוגרים, וכדי לבנות תדמית של חברה נאורה התורמת לקהילה.¹⁴⁹

יפן. בשנת 1997 הוקם ארגון פרטי בשם "גייבה" (פירוש השם "גבר זקן ואישה זקנה") תחת המוטו, "מתוך קשישים, על ידי קשישים ולמען קשישים". מייסדי גייבה היו בני 60+ שהאמינו כי הם מבינים את הצרכים של הצרכנים המבוגרים. הארגון הוקם במטרה לייצר אמבטיות ובתי שימוש ידידותיים לזקנים ועזרים מיוחדים לנכים המרותקים לכיסא גלגלים. מנהלי הארגון אינם שוכרים לעבודה אנשים

צעירים והמבוגר בין העובדים הוא בן 75. היקף המכירות השנתיות הוא 272 אלף דולר בלבד, אבל המנהל הבכיר קוזהירו נורה, בן 67, צופה כי המחזור יתחיל לגדול בקרוב, כיוון שכעת החברה משקיעה יותר משאבים בפיתוח המכירות.

בנוסף, חברות יפניות גדולות בעלות שם עולמי, כמו קאנון ומיצובישי, הבינו כי מספר התושבים בגיל 15-64 צפוי לרדת בממוצע של 740 אלף בשנה בעשור הקרוב, והן התחילו להעסיק מחדש את עובדיהן שפרשו לגמלאות, בעוד מאגר כוח העבודה הצעיר מידלדל.

אופציה נוספת היא הפחתת השכר בהדרגה אחרי גיל 60, לעתים בשילוב צמצום שעות העבודה. הגמישות בשעות העבודה נעשית נפוצה ביפן, וחברה בשם נומורה סקריוריטיז הודיעה בדצמבר 2005 על תוכנית כזו. החל מאפריל 2006 עובדים יכולים להמשיך לעבוד אחרי גיל הפרישה, בשעות ובשכר גמישים יותר ולעיתים גם בתפקידים אחרים.¹⁵⁰

ארה"ב. בתי חולים הנאבקים במחסור בכוח אדם מאריכים את משך העבודה של אחיות מבוגרות על ידי שיפור תנאי העבודה הפיזיים באמצעות "צוותי הרמה" ניידים לשינוע חולים, או באמצעות מיטות הידראוליות שמפחיתות את הצורך בהתכופפות מרובה.¹⁵¹

חברת Days Inns of America שסבלה מתחלופת עובדים גבוהה החליטה להחליף 30% מעובדיה בעובדים חדשים בני 55+. נתוני החברה הראו כי שיעור ההיעדרויות והעזיבה בקרבם היו פחות מ-1%, הוצאות החברה קטנו ב-40%, ושביעות רצונם של האורחים עלתה. החברה מציעה שעות עבודה גמישות, הזדמנויות קידום, מלגות לימודים (שאפשר להעביר לנכדים), תמריצים ובונוסים.¹⁵²

בנוסף, חברות למדו לנצל את סבלנותם וכישוריהם של המבוגרים אפילו בעבודות הנתפסות כ"של צעירים". חברת Elite Show Services המספקת שומרים לאירועים ציבוריים למדה מניסיונה, כי עובדים מבוגרים הם סבלניים ובעלי יכולת טובה יותר בתקשורת בין-אישית מעובדים צעירים, תכונות שעשויות לעזור לפתרון סכסוכים.¹⁵³

Travelers (Insurance) Corporation בארה"ב הקימה בנק משרות הכולל למעלה מ-700 פורשי החברה שיוכלו לאייש מגוון משרות זמניות וחלקיות. החברה הכניסה שינוי בתנאי הפנסיה שלה כדי לאפשר לפורשים שלה לעבוד עד 960 שעות מבלי שהפנסיה שלהם תיפגע. בדרך זו הצליחה החברה להבטיח לעצמה מאגר כוח אדם מקצועי שיעמוד לשימושה בהתאם לצרכיה ולחסוך את הוצאות התיווך הכרוכות בהזמנת כוח אדם.¹⁵⁴

בריטניה. חברת יבמ (IBM) בבריטניה הקימה חברה עצמאית בשם Skillbase המפעילה מאגר של מנהלים ומומחים מקצועיים מקרב הפורשים המוקדמים שלה, והיא מחזיקה ב-40% ממניותיה. עובדים שפרשו בגיל 53-61 נרשמים ב-Skillbase ומופנים לעבודה במחלקות בהתאם לצורכיהן. הם רשאים לעבוד 90 יום בשנה במשך שנתיים. התשלום שהם מקבלים נמוך מזה שהיו מקבלים לו הועסקו על בסיס קבוע, אבל הכנסתם נטו אינה נמוכה יותר כיוון שהם מקבלים פנסיה. מבחינת יבמ, התועלות

בהסדר זה נעוצות באפשרות לקיים תהליך של פרישה מוקדמת, כדי לאפשר כניסה של צעירים, ויחד עם זאת לא לוותר על הידע והניסיון של המבוגרים; באפשרות לקנות שירותים רק במחיר השכר, ללא הטבות נלוות; ובקיום כוח עבודה גמיש ובאפשרות לצמצם את הצוות הקבוע.¹⁵⁵

תוכניות דומות להשמת מנהלים ובעלי מקצוע מבוגרים פותחו בחברת פורד הבריטית וב-British Airways.¹⁵⁶

רשת המרכולים Tesco בבריטניה העסיקה בסוף 1988 כ-5000 עובדים חדשים בני 55-70 שגויסו במסגרת Mature Entrant Program. הרקע לגיוסם היה צמיחה מהירה של החברה, 54% בין השנים 1983-1989 והמשך התרחבות מתוכנן. הפנייה אל העובדים המבוגרים נעשתה על סמך בדיקת כוח האדם הקיים בחברה, שהעלתה כי קבוצת המבוגרים היא היציבה ביותר בחברה, ובעקבות הגילוי כי הם מהווים משאב בלתי מנוצל בשוק העבודה המקומי הרווי. העובדים המבוגרים גם היו מוכנים לעבוד תמורת שכר מופחת.¹⁵⁷

העובדים המבוגרים הועסקו בעיקר בעבודות בלתי מקצועיות, אם כי מיעוטם עסק בעבודות מקצועיות. הם הופנו בעיקר לטיפול ישיר בלקוחות, לאחר שראשי החברה מצאו שהם בעלי אוריינטציית שירות חזקה ללקוח. הם אמנם לא קודמו לעמדות ניהול באופן פורמלי, אבל מילאו תפקידי פיקוח בלתי פורמלי לצעירים. התוצאה הבולטת ביותר היתה ירידת שיעור התחלופה מ-80% ב-1988 ל-30% ב-1992.¹⁵⁸

הרשת הסיטונאית B&Q הבריטית הקימה שלושה סופרמרקטים "זקנים" שבהם לפחות מחצית מאנשי הצוות הם בני 50+. כתוצאה מכך רמת ההיעדרויות פחתה ושביעות הרצון של הקונים עלתה. חנויות "הזקנים" של החברה במנצ'סטר ובאקסמות' היו רווחיות ב-18% יותר מהחנויות הרגילות, בין השאר הודות לתחלופת עובדים נמוכה פי 6, למיעוט היעדרויות, ולהפחתה של 60% בגניבות ובשבירת כלים בחנויות.¹⁵⁹

טבלה מספר 4 מסכמת את הניסיון העולמי בהעסקת מבוגרים.

טבלה 4 הניסיון הבינלאומי

חקיקה	מניעת אפליה בקבלה לעבודה	אפליה מתקנת לקידום תעסוקת מבוגרים	חקיקה עקיפה, החמרה או הקלה בתנאי הזכאות לגמלאות מחליפות שכר
התאמת עלות ליעילות	ירידה הדרגתית ברמת השכר של העובד על מנת להגן על המשך העסקתו	קביעת רמת שכר על פי אומדנים של כשירות ותרומת העובד	
תמריצים כלכליים	הטבות או תוספת שכר למבוגרים החוזרים למעגל העבודה	תמריצים כספיים למעסיקים בעבור העסקת מבוגרים והקלה על עבודתם	הקלה במסים לעובדים עצמאיים המעסיקים מבוגרים
תוכניות ממשלתיות	השמת עובדים	הכשרת עובדים	הסברה והפצת מידע "הזדמנות שנייה"

בנושאי תעסוקה והכשרה של העובדים המבוגרים	לחינוך" למבוגרים שלא סיימו את לימודיהם	מבוגרים, התאמתם לביקוש התחרותי על ידי קידום האישי	מבוגרים בעבודה	וציבוריות
הכשרת העובדים המבוגרים לצורכי העבודה		גיוס עובדים מבוגרים במטרה למשוך לקוחות מבוגרים		יוזמות פרטיות של מעסיקים

סיכום והמלצות

בבואנו לבחון אפשרויות לרפורמה חברתית-כלכלית שתקדם את יכולתם של העובדים המבוגרים להשתלב בשוק העבודה המקומי, עלינו להבין לעומק את יתרונותיהם וחסרונותיהם של המבוגרים, את דרישות המעסיקים ומגבלותיהם, ואת החסמים הקיימים בשוק. יתר על כן, הערובה היחידה להצלחת הרפורמה היא שיתוף פעולה מלא בין ממשלת ישראל, המעסיקים, ארגוני העובדים והמבוגרים עצמם בכל הנוגע לתכנון, אחריות ויישום הרפורמה. הרעיון המנחה בעיצוב הרפורמה הוא כי התבגרות האוכלוסייה המבוגרת היא אתגר וגם הזדמנות בעבור המדינה.

כחלק מהרפורמה, יש ליצור מערכת תמריצים פיננסית להישארות בעבודה לאורך זמן: הפחתת תמריצים לפרישה מוקדמת באמצעות הנהגת הסכמי פרישה גמישים וצמצום מענקי פרישה; וחיזוק תמריצים לפרישה מאוחרת באמצעות פעולות משותפות של הממשלה, המעסיקים ואיגודי העובדים. עליהם לאמץ מודלים חדשים לשכר מבוגרים, לבלום אפליה על רקע גיל, לשפר את תנאי העבודה, לספק שירותי השמה טובים יותר למבוגרים, ולחנך את ציבור המבוגרים לשינוי עמדותיהם כלפי עבודה ארוכת שנים, וכלפי רכישת כישורים חדשים.

אנו ממליצים על:

- 1. הסרת תמריצים שליליים הפוגעים ברצון לעבוד.** שילוב בין פנסיה נאותה, קבלת קצבת זקנה ואפשרות לעבוד בשכר יתרום להגדלת שיעור השתתפותם של עובדים מבוגרים בכוח העבודה. **רפורמות בפנסיה ובמועד הפרישה:** השינוי המשמעותי ביותר הנדרש הוא הפסקת העידוד לפרישה מלאכותית בגיל מוקדם. קיימות שלוש אפשרויות עיקריות להפחתת הכדאיות לפרישה מוקדמת:¹⁶⁰
 1. שינוי הדרישות למצטרפים חדשים, כך שיצטרפו לעבוד יותר שנים כדי לקבל פנסיה מלאה. 2.
 - הורדת ערך הפנסיה המשולמת בגיל הפרישה הרשמי, ומתן אפשרות לצבירת פנסיה גבוהה יותר על ידי המשך העבודה אחרי גיל הפרישה. 3. הטלת קנסות על פרישה מוקדמת או בונוסים על דחיית פרישה, בלא שינוי בגיל הפרישה הרשמי וברמת הפנסיה עצמה, ובלא לגרום למערכת הפנסיה להיות יותר או פחות נדיבה.¹⁶¹ זוהי האפשרות המומלצת, מכיוון שהיא פוגעת פחות בחוסכים הנוכחיים.
- הסרת הטבות לא-פנסיוניות לפרישה מוקדמת:** ניסיון להקטין את התמריץ לפרישה מוקדמת על ידי רפורמה פנסיונית לא יצליח אם מתחרות בו הטבות אחרות, המדרבנות עובדים לפרוש לצמיתות. לדוגמה, קצבאות נכות או הטבות למוטבטלים עשויות לעודד פרישה מוקדמת. פתרון אפשרי הוא הענקת קצבת זקנה ללא קשר להכנסה, מגיל 67 לגברים ומגיל 65 לנשים. כיום הצורך לבחור בין קצבת זקנה המסתכמת בכ-12 אלף ש"ח בשנה לבין המשך העבודה, הכרוך באיבוד קצבת הזקנה, פוגע ברצון לעבוד וגורם לרבים לפרוש.

2. **שינוי בגישת המעסיקים ובשיטות ההעסקה.** ישנן שתי גישות עיקריות להתמודדות עם אפליית מעסיקים על רקע גיל, ולשינוי העמדות השליליות כלפי עובדים מבוגרים.
- **הגישה ההתנדבותית:** על הארגונים המקדמים תעסוקת מבוגרים (למשל, אשל או תלם) לצאת במסע הסברה למניעת אפליה במקומות העבודה, באמצעות פרסום מאמרים ומחקרים בתקשורת המודפסת והאלקטרונית, הפצת חוברות מידע, קיום אירועים להעלאת המודעות, הפעלת "קו חם" לייעוץ למעסיקים ועוד.
 - **גישת הרגולציה:** כדאי שהמחוקקים יתנו את דעתם בנושא חקיקה מפורשת נגד אפליה בתעסוקה על רקע גיל, אכיפתה, כדי שתשמש כלי אפקטיבי להגדלת שיעור המועסקים המבוגרים ולהסרת חסמים העומדים בפני מבוגרים המעוניינים להשתלב בשוק העבודה. כדאי לתקן את חוק היסוד: חופש העיסוק כדי למנוע אפליית קשישים בתעסוקה.
- בנוסף, יש לערוך שינויים בשיטה לקביעת השכר, כדי לאפשר התאמה בין עלות ההעסקה לבין הפרודוקטיביות והיעילות האישית של כל עובד. את השיטה החדשה יגבשו המעסיקים בשיתוף עם המועסקים המבוגרים.
- כמו כן, על הממשלה להסדיר את המעמד החוקי של העובדים המבוגרים במועדוני התעסוקה. כיום ארגונים חברתיים, מעסיקים ועובדים מבוגרים חשופים לתביעות בשל פעילות שטרם הוסדרה מבחינה משפטית. לעתים ראוי לקבוע לעובדים שכר מיוחד, או לשקול מתן סובסידיות לשיפור הסיכויים להעסקה, במיוחד בהעסקתם של עובדים חסרי הכשרה.
3. **שיפור תנאי ההעסקה של העובדים המבוגרים.** על רשות התעסוקה לבנות תוכניות הכשרה המתאימות לתלמידים מבוגרים, מבחינת משך זמן, נגישות, גמישות והתאמה האישית. יש לזהות את הכישורים הקיימים בקרב המבוגרים ולהציע תוכניות הכשרה בהתאם. לשם כך, ניתן להיעזר במודלים שונים שהצליחו בעולם. להשמה מוצלחת, יש להציע תמריצים וליווי למעסיקים המוכנים לקלוט עובדים מבוגרים.
- הכשרות ייחודיות ונפרדות ל"קריירה שנייה":** רצוי לאמץ תוכנית להשכלה תיכונית, כפי שפועלת במדינות שונות בעולם במימון ממשלתי. באמצעות ארגונים חברתיים, מבוגרים לוקחים קורסים בבתי ספר תיכוניים עירוניים ורוכשים כישורים המשתווים לאלו של הצעירים, או לפחות עוזרים להם לצמצם את פער הדורות. יש לעדכן ולרענן את התוכניות מדי תקופה, כדי לשמור על רלוונטיות, לעודד השתתפות אקטיבית ולהגדיל את סיכויי ההצלחה של הלימודים. בנוסף, ניתן לשלב סדנאות לחיפוש עבודה בתהליך הליווי וההשמה.
- הכשרה ליזמות:** יש להפעיל קורסים שונים במסגרת הקרנות הפועלות למען הגברת התעסוקה, מ.ט.י. או הרשות לעסקים קטנים ובינוניים, להכשרת המבוגרים ליזמות. את הקורסים למבוגרים יש להעביר בקבוצות קטנות, במקום נגיש.
- אפשרות נוספת היא הפעלת המבוגרים ככוח עזר לעסקים קטנים. אחת הדרכים היא הקמת מאגר מידע במ.ט.י. או ברשות לעסקים קטנים, עם פרטיהם של בעלי עסקים המעוניינים בעובדים מבוגרים, ושל העובדים המבוגרים עצמם. את מאגר המידע ניתן להעלות לאתר אינטרנט או להפיצו כחוברת במרכזי מ.ט.י., ברשות לעסקים קטנים או בקרנות המסייעות במימון עסקים קטנים (כמו קרן קורת).

יצירת תוכניות מבוססות אינטרנט: רשת האינטרנט היא כלי נגיש ונפוץ שניתן לנצל אותו להשמת מבוגרים. ארגונים כמו אשל ותלם יוכלו להקים אתר אינטרנט ולהציג בו מידע למחפשי עבודה, לדוגמה, עצות שימושיות, מאגר משרות במגוון מקצועות, ייעוץ לשינוי עמדות בקרב מעסיקים, מידע על מחקרים ותוכניות הכשרה, ועוד. אתר האינטרנט יכול לשמש גם כתמריץ למעסיקים להיות ידידותיים יותר לעובדים מבוגרים, אם יובטח להם פרסום חיובי חינם. ניתן לאמץ את המודל של "נגישות ישראל", עמותה לקידום נגישות ועצמאות לנכים, המעניקה תו תקן לעסקים בעלי גישה לנכים.

קידום תנאי עבודה ובריאות טובים יותר: שיפור בתנאי העבודה יכול לתרום לחיי עבודה ארוכים יותר. הגופים הפועלים לקידום תעסוקת מבוגרים יוכלו לגבש רשימת תנאים מינימליים שיקלו על עבודת המבוגרים. את רשימת התנאים ניתן יהיה להפיץ באמצעות משרד התעסוקה.

פיתוח מקומות עבודה שיש בהם יתרון יחסי למבוגרים: למבוגרים שצברו ידע וניסיון יש יתרון במגוון תפקידים. ניתן לעודד מעסיקים להקצות לעובדים מבוגרים תפקידים המנצלים את יכולותיהם, הרקע הנרחב שלהם וכושר השיפוט, לדוגמה, ייעוץ פיננסי, מכירות טלפוניות, ועוד.

ירידי תעסוקה: ניתן לארגן ירידי תעסוקה ארציים או אזוריים למחפשי עבודה מבוגרים ולמעסיקים. הירידים ישמשו מקום מפגש בין מחפשי עבודה למעסיקים ובין המבוגרים עצמם, וניתן יהיה להעביר בהם הדרכות למבוגרים. כמו כן, הירידים יספקו אומדן למספר המבוגרים המעוניינים לעבוד, היצע המעסיקים, והחסמים בכוח העבודה.

נספחים

נספח 1

התנאים הקובעים את הזכאות לקבלת קצבת הזקנה

1. ביטוח בביטוח זקנה. קצבת זקנה משולמת על פי חוק לתושב ישראל שנוולד בישראל, או שעלה לישראל לראשונה לפני הגיל שנקבע בחוק. הגיל שנקבע בחוק עולה בהדרגה מ-60 עד 62, בהתאם לתאריך הלידה. מי שעלה לישראל לראשונה לאחר הגיל שנקבע בחוק, תשולם לו בתנאים מסוימים, גמלת זקנה מיוחדת.
2. הגעה לגיל המזכה בקצבת זקנה. קיימים שני מועדים הקשורים לקביעת הגיל המזכה בקצבת זקנה.
 - גיל הפרישה – הגיל שבו אדם זכאי לקצבת זקנה בתנאי שעבודתו אינה עולה, או עולה במעט על סכום ההכנסה המרבית (כמפורט בהמשך בסעיף 5), וההכנסה שלא מעבודה, כגון הכנסה מנכסים או מריבית על השקעות אינה עולה, או עולה במעט על כפליים ההכנסה המרבית (הכנסה מפנסיה אינה נלקחת בחשבון). עד 30 ביוני 2004 גיל זה היה לגברים 65 ולנשים 60. החל מיולי 2004 עולה הגיל בהדרגה עד שבסופו של תהליך יהיה 67 לגברים (עד חודש מאי 2009) ו-64 לנשים (עד חודש מאי 2017).
 - גיל הזכאות לקצבת זקנה – הגיל שבו אדם זכאי לקבל קצבת זקנה ללא קשר להכנסותיו. עד 30 ביוני 2004 גיל זה היה לגברים 70 ולנשים 65. החל מה-1 ביולי 2004 עולה בהדרגה גיל הזכאות לנשים, עד שבסופו של תהליך יהיה 70 לגברים ולנשים (עד מאי 2020).
1. השלמת "תקופת אכשרה" (תקופת ביטוח). באם אדם מבוטח בביטוח זקנה פרק זמן הנדרש בחוק: 60 חודשים בתוך 10 השנים האחרונות שקדמו לגיל המזכה בקצבת זקנה או 144 חודשי ביטוח או

60 חודשים לפחות, ובלבד שהחודשים שאדם מבוטח מיום שנעשה תושב ישראל בפעם הראשונה גדול ממספר החודשים שלא היה מבוטח.

2. שולמו בעד האדם דמי ביטוח כחוק. אדם החייב דמי ביטוח תישלל זכאותו לקצבה או תשולם לו קצבה מופחתת (לפי סכום החוב וזמן הפיגור בתשלום) עד הסדרת חוב (למבוטחים לא שכירים ולאישה שאינה עקרת בית). לגבי מבוטחים שכירים, תשלום דמי ביטוח מוטל על המעביד, ואין קצבת הזקנה של שכיר נפגעת בשל חוב שחייב מעבידו למוסד לביטוח לאומי.¹⁶²
3. מבחן הכנסות בגיל הפרישה עד גיל הזכאות לקצבת זקנה. נכון לינואר 2007, אם ההכנסה נמוכה מ- 4,296 ש"ח ליחיד או 5,728 ש"ח לזוג, אדם זכאי לקצבת זקנה מלאה. (ראוי לציין כי היחיד הזכאי מפסיד את הזכות באם הכנסת בן זוגו עולה על הסכום המותר לזוג). אם ההכנסה מעבודה גבוהה מ- 4,296 ש"ח ליחיד או 5,728 ש"ח לזוג, אבל נמוכה מ-5,948 ש"ח ליחיד או 8,219 לזוג, אדם זכאי לקצבת זקנה חלקית. אם ההכנסה מעבודה גבוהה מ-5,948 ש"ח ליחיד או 8,219 לזוג, אין אדם זכאי לקצבת זקנה מגיל הפרישה עד גיל הזכאות לקצבת זקנה.¹⁶³

נספח 2 סכומי הקצבה הבסיסיים, ינואר 2007 טבלה 2.1

מצב משפחתי	קצבת זקנה (בש"ח)	עם תוספת השלמת הכנסה (בש"ח)
קשיש יחיד	1,159	2,181
זוג קשישים	1,738	3,229
זוג עם ילד	2,103	4,002

מקור: עמי צדיק, הקשיש במדינת ישראל: זכויות חובות ושירותים (ירושלים: מרכז המחקר והמידע של הכנסת, 28 בספטמבר 2006), עמ' 4.

נספח 3 מועדוני תעסוקה בישראל

צפת. המסגרת הוקמה בתחילת שנת 2001. נכון להיום, מועסקים בה כ-15 גמלאים אשר מייצרים מוצרי סריגה, מפות וכריות. כמו כן, נמצא במקום סנדלר אשר מבצע תיקון נעלים.

נצרת עילית. מסגרת זו הוקמה בשנת 1997. מועסקים בה כ-12 גמלאים במסגרת מפעל בהר יונה. המועסקים מאיישים בפועל תחנות עבודה של המפעל ומבצעים עבודות שונות בהתאם לצורך. המסגרת בנויה לשלוח גמלאים נוספים לעבודות במפעלים שבסביבה.

חיפה. המסגרת הוקמה בשנת 1976. מועסקים בה כ-20 גמלאים. הקבוצה מבצעת עבודות קרטוניז', פלסטיק, הרכבות שונות, סידור ואריזות וכדומה, עבור ארגונים ומפעלים בחיפה.

קריית חיים. המסגרת הוקמה בשנת 1978. מועסקים בה כ-20 גמלאים. הקבוצה מבצעת עבודות קרטוניז', הרכבות שונות, סידור ואריזות וכו' עבור ארגונים ומפעלים שבסביבה.

קריית ביאליק. כריכה- הוקמה בשנת 1975 בצור שלום. מועסקים בה כ- 20 גמלאים. הקבוצה מבצעת עבודות כריכה ושיפוץ של כתבי עת וספרים, בין השאר לאוניברסיטת חיפה, לטכניון, ספריות ציבוריות,

בתי כנסת, בתי ספר וכו'. מתפרה- הוקמה אף היא בשנת 1975. מועסקים בה כ- 6 גמלאים. הקבוצה מבצעת עבודות תפירה ותיקונים. ליד המתפרה קיים מחסן בגדים משומשים למכירה.

יוקנעם עילית. מועדון התעסוקה הוקם בשנת 1997, במסגרת קשישים למען קשישים. הקבוצה, הכוללת כ-40 גמלאים, מבצעת בעיקר השלמה של שקיות נשיאה וכל סוגי עבודות הרכבה, סידור וכו'. חדרה- מסגרת זו הוקמה בשנת 1997. מועסקים בה כ-40 גמלאים. הקבוצה מבצעת עבודות מיון, אריזה ושונות עבור מפעל בא.ת. עמק חפר.

רעננה. המסגרת הוקמה בשנת 1980 ומועסקים בה כ-30 גמלאים. קבוצת הגמלאים מבצעת עבודות בתחום האריזה (אריזות פשוטות ואריזות בואקום), ההרכבה (מכאניות, חשמלאיות ואלקטרוניות למפעלי לייצוא) והכריכה (עבודות כריכה ושיפוץ כתבי עת וספרים למוסדות חינוך למיניהם).

תל אביב. המסגרת הוקמה בשכ' מונטיפיורי בשנת 1978. מועסקים בה כ-12 מועסקים. הקבוצה מבצעת עבודות קרטוניז', אריזות, הדבקות, עבודות פלסטיק, הרכבות שונות עבור מפעלים באזור תל אביב והסביבה.

פתח תקווה. המסגרות הוקמו בשנת 1991. מועסקים בהם כ-20 גמלאים בעבודות: קרטוניז', אריזות, הדבקות, עבודות פלסטיק, הרכבות שונות עבור מפעלים באזור תל אביב והסביבה. בנוסף, ישנה קבוצת עובדים המבצעת עבודות תפירה שונות למפעלים בסביבה, לרבות מפעל גוטקס באור יהודה.

אור יהודה. המסגרת הוקמה בשנת 1980. מועסקים בה כ-20 גמלאים. הקבוצה מבצעת עבודות קרטוניז', אריזות, הדבקות, עבודות פלסטיק, הרכבות שונות עבור מפעלים באזור תל אביב והסביבה.

ירושלים. המסגרת הוקמה באמצע שנת 1998. מועסקים בה כ-12 גמלאים. הקבוצה מבצעת עבודות ייצור שונות עבור מפעל אמונים בהר חוצבים.

¹ ג'ני ברודסקי, יצחק שנור ושמואל באר (עורכים), קשישים בישראל-שנתון סטטיסטי 2006 (ירושלים: "משאב" - מאגר מידע ארצי לתכנון בתחום הזקנה, אפריל 2007), www.jointnet.org.il/mashav/publications.php?cat=7&incat=0, (20 ביוני 2007), עמ' 185.

² כל המידע בפרק לקוח מברודסקי, שנור ובאר, קשישים בישראל- שנתון סטטיסטי 2006, עמ' 10-4.

³ עמי צדיק, הקשיש במדינת ישראל: זכויות חובות ושירותים (ירושלים: מרכז המחקר והמידע של הכנסת, 28 בספטמבר 2006), עמ' 1.

⁴ התחזיות מבוססות על אומדני אוכלוסייה של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה נכון לסוף שנת 2000, תוך התחשבות במגמות דמוגרפיות שנרשמו בשנים האחרונות וההתפתחות הצפויה משנה זאת ועד סוף שנת 2025. ישנם שלוש חלופות לתחזית: נמוכה, בינונית וגבוהה. בחלופה הבינונית שימשו כהנחות: ירידה מתונה בפרייון (מ-2.9 עד 2.7 לידות לאישה בממוצע), עלייה ברמה בינונית (543 אלף עולים עד לשנת 2025) וירידה ברמה גבוהה (339 אלף "יורדים" עד לשנת 2025).

⁵ למידע נוסף על השפעות יחס התלות, שינויים בילודה והקשר ביניהם:

Jim Heskett, *How Do We Respond to the "Dependency Ratio" Dilemma?* (Boston: Harvard Business School, October 2006) <http://hbswk.hbs.edu/item/5539.html>, (25 May 2007)

⁶ Baby Boom - עלייה דרסטית ברמת הילודה בסוף שנות ה-40 ותחילת שנות ה-50 עם תום מלחמת העולם השנייה. תופעה הניכרת במיוחד בעולם המערבי.

⁷ הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, תחזיות אוכלוסיית ישראל עד שנת 2025 (ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, דצמבר 2004), עמ' 4, www.cbs.gov.il/publications/popul2005/pdf/h-mavo.pdf, (16 בפברואר 2007).

⁸ ברודסקי, שנור ובאר, קשישים בישראל- שנתון סטטיסטי 2006, עמ' 84 ועמ' 96 לוח 2.1.

⁹ צדיק, הקשיש במדינת ישראל, עמ' 1.

¹⁰ ברודסקי, שנור ובאר, קשישים בישראל- שנתון סטטיסטי 2006, עמ' 333.

¹¹ שם, עמ' 85.

¹² שם.

¹³ שם, עמ' 181.

¹⁴ שם, עמ' 201.

¹⁵ שם.

¹⁶ Steven Haider and David Loughran, *Elderly Labor Supply: Work or Play?* (Santa Monica: Rand, April 2001), pp. 3-4. www.rand.org/labor/DRU/DRU2582.pdf

¹⁷ ברודסקי, שנור ובאר, קשישים בישראל-שנתון סטטיסטי 2006, עמ' 182.

¹⁸ ברודסקי, שנור ובאר, קשישים בישראל-שנתון סטטיסטי 2006, עמ' 182.

- 19 שם, עמ' 183-184.
- 20 שם, עמ' 185.
- 21 איילת ברג-ורמן וג'ני ברודסקי, *השפעת המצוקה הכלכלית של זקנים על תנאי חייהם* (ירושלים: ג'וינט-מכון ברוקדייל, 2004), עמ' 9-10, <http://brookdale1.pionet.com/files/PDF/442rr-hardships-heb.pdf>, (31 בדצמבר 2006).
- 22 רחל קליין, שינויים נוספים במערך הניכויים לשנת 2004 (ירושלים: המחלקה לניכויים ומילואות, 21 ינואר 2004).
- 23 שם.
- 24 ציפי סמט, העלאת גיל הפרישה (ירושלים: משרד האוצר, יולי 2003), מצגת:
- 25 http://www.mof.gov.il/hon/2001/pension/memos/plan2003_pres2.pdf, (5 בפברואר 2007).
- 26 אסתר רוזנפלד, פרישה מוקדמת לגמלאות מכת מדינה (נס ציונה: העמותה למען הקשיש, ללא ציון תאריך).
- 27 תב"ת, "התייחסות לאוכלוסיית חמישים פלוס מינוס בהקשר למיזם תב"ת" (הוגש לדיון בועד מנהל תב"ת, ירושלים, ספטמבר 2006).
- 28 Yishai Ashlag, *Israel's Pension Fund Crisis*, (Jerusalem: The Institute for Advanced Strategic and Political Studies, September 1996), pp. 1.
- 29 הסתדרות עובדי המדינה בישראל, <http://www.hahistadrut.org.il/departments/?did=269>, (24 במרץ 2007).
- 30 פורטל העובדים - מידע משפטי ופיננסי לעובד, <http://www.ovdim.org.il/Page10918.asp>, (20 במרץ 2007).
- 31 המוסד לביטוח לאומי, הזכויות שלך בביטוח הלאומי (ירושלים: המוסד לביטוח לאומי, הסברה ויחסי ציבור, אפריל 2006), עמ' 20-21.
- 32 שם.
- 33 שם.
- 34 טלי ישי, אחראית באגף זקנה שאירים והבטחת קיום בביטוח לאומי, ראיון עם המחברת, 4 בפברואר 2007.
- 35 צדיק, *הקשיש במדינת ישראל*, עמ' 4.
- 36 אם כי בתנאים מסוימים רשאי העובד לפדות את זכויותיו בתשלום קנס משמעותי.
- 37 צדיק, *הקשיש במדינת ישראל*, עמ' 15.
- 38 שם.
- 39 הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, *הסקר החברתי 2002* (ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, אוגוסט 2003), הארץ, 4 בפברואר 2007.
- 40 Haider and Loughran, *Elderly Labor Supply*, pp. 19-21.
- 41 מ. רוזנר, ד. פלג, י. גליק, ח. גולדמברג וג. אדר, *עבודה או פרישה: אלטרנטיבות בקיבוץ המשתנה* (חיפה: אוניברסיטת חיפה המכון לחקר הקיבוץ והרעיון השיתופי, 2002).
- 42 שם.
- 43 שם.
- 44 Robert Hammerman-Rozenberg, Yoram Maaravi, Aaron Cohen and Jochanan Stessman, "Working late: The impact of work after 70 on longevity, health and function", *Aging Clinical and Experimental Research*, vol.17 no.6, pp. 508-513.
- 45 <http://www.kurtis.it/en/riviste.cfm?rivista=aging&sezione=4&id=68#>, (14 בפברואר 2007).
- 46 פיטר קוי, "העתיד שייך למבוגרים", *מגזין דה-מארקר*, אוגוסט 2005, עמ' 98.
- 47 Juan A. Aquino, Daniel W. Russell, Carolyn E. Cutrona and Elizabeth M. Altmaier, "Employment Status, Social Support, and Life Satisfaction Among the Elderly", *Journal of Counseling Psychology*, vol. 43 no. 4 (1996), pp. 480-489.
- 48 קוי, "העתיד שייך למבוגרים".
- 49 תב"ת, "התייחסות לאוכלוסיית חמישים פלוס מינוס".
- 50 שם.
- 51 שם.
- 52 Michael Kinsman, "Older Might be Smarter", *The San Diego Union Tribune*, 27 May 2004.
- 53 http://www.signonsandiego.com/uniontrib/20040527/news_1b27older.html, (22 במרץ 2007).
- 54 תב"ת, "התייחסות לאוכלוסיית חמישים פלוס מינוס".
- 55 שם.
- 56 Wisconsin Department of Workforce Development, *Myths About Older Worker*, <http://www.dwd.state.wi.us/dws/programs/populations/olderworker>.
- 57 תב"ת, "התייחסות לאוכלוסיית חמישים פלוס מינוס".
- 58 Wisconsin Department of Workforce Development, *Myths About Older Worker*.
- 59 Kinsman, *Older Might be Smarter*.
- 60 Wisconsin Department of Workforce Development, *Myths About Older Worker*.
- 61 קוי, העתיד שייך למבוגרים.
- 62 שם.
- 63 הארץ, 6 בפברואר 2007.
- 64 Haider and Loughran, *Elderly Labor Supply*, p.5.
- 65 רוזנר, פלג, גליק, גולדמברג ואדר, *עבודה או פרישה*.

- 64 יוג'ין סטירוריל, חבר מכון אורבן – ועדת הדרכים והאמצעים במאי 2005 לקונגרס האמריקאי, כמצוטט בתב"ת, "התייחסות לאוכלוסיית חמישים פלוס מינוס".
- 65 תב"ת, "התייחסות לאוכלוסיית חמישים פלוס מינוס".
- 66 גאלה סלגניק, *הקמת עסק ביתי כאמצעי לטיפול בעוני בקרב נשים בישראל* (תל-אביב: קרנות קורת ישראל, יולי 2006), עמ' 7.
- 67 www.kiedf.org/pdf/search10.pdf, (22 במרץ 2007).
- 68 ענת אפט, עוזרת לסמנכ"ל הרשות לעסקים קטנים ובינוניים, ראיון טלפוני עם המחברת, 22 במרץ 2007.
- 69 ענת אפט, עוזרת לסמנכ"ל הרשות לעסקים קטנים ובינוניים, דוא"ל למחברת, 28 במרץ 2007.
- 70 הגיט רובינשטיין, מנהלת תוכנית המיקרו-אנטרפריז בקרן קורת, ראיון טלפוני עם המחברת, 19 במרץ 2007.
- 71 OECD, *Live Longer, Work Longer, Ageing and Employment Policies* (Paris: OECD Publishing, 2006), p.51.
- 72 שם, עמ' 53.
- 73 טלי ישי, ראיון עם המחברת.
- 74 שם.
- 75 דרור רותם, *תוכנית החומש השמיני- תקציר 2006-2010* (ירושלים: אשל-האגודה לתכנון ולפיתוח שירותים למען הזקן בישראל, יוני 2006), עמ' 7.
- 76 יהודית גליק, אחראית מטעם אשל על תעסוקת הקשישים, ראיון עם המחברת, 31 בדצמבר 2006.
- 77 עמי דניאלי, מנכ"ל תל"ם, מכתב למרים בר גיורא- ראש השירות לזקן משרד הרווחה, 18 בפברואר 2007.
- 78 טלי ישי, ראיון עם המחברת.
- 79 עמי דניאלי, מנכ"ל תל"ם, ראיון עם המחברת, 22 בפברואר 2007.
- 80 דניאלי, מכתב.
- 81 עו"ד ד"ר ישראל דורון ועו"ד אשרת אלבין, *מידע על זכויות גיל הפרישה*, http://www.eshelinfo.org.il/Info.asp?cod_page=52 (15 בפברואר 2007).
- 82 ד"ר בנימין קלנר נ' נציב שירות המדינה, עע (ארצי) 107/05, נלקח מתוך המאגר המשפטי של ישראל, www.nevo.co.il, (25 במרץ 2007).
- 83 רינה לאור, אחראית על נושא תעסוקת המבוגרים בתב"ת, ראיון עם המחברת, 11 בינואר 2007.
- 84 דניאלי, מכתב.
- 85 עוקבה (קוהורט) היא קבוצת גיל אשר גדלה בתקופה היסטורית מסוימת ובתוקף זה יש לה מאפיינים משותפים מסוימים. בהקשר הנוכחי- רוב המבוגרים של ימינו למדו בסה"כ פחות שנים מאשר הצעירים. ראה פרק ראשון.
- 86 יהודית קינג, *קידום תעסוקת עולים בגיל הביניים, תוכנית התערבות בישראל ובמדינות מתועשות* (ירושלים: ג'וינט-מכון ברוקדייל, 1997), עמ' 10-11.
- 87 יהודית קינג, ראיון עם המחברת, 4 בינואר 2007.
- 88 קינג, *קידום תעסוקת עולים*, עמ' 10-11.
- 89 תב"ת, "התייחסות לאוכלוסיית חמישים פלוס מינוס".
- 90 שם.
- 91 שם.
- 92 רוזנר, פלג, גליק, גולדמברג ואדר, *עבודה או פרישה*.
- 93 OECD, *Live Longer, Work Longer*, p. 118.
- 94 הארץ, 6 בפברואר, 2007.
- 95 קינג, *קידום תעסוקת עולים*, עמ' 11.
- 96 שם.
- 97 Haider and Loughran, *Elderly Labor Supply*, pp. 6-7.
- 98 גליק, ראיון.
- 99 תב"ת, "התייחסות לאוכלוסיית חמישים פלוס מינוס".
- 100 Wisconsin Department of Workforce Development, *Myths About Older Worker*.
- 101 תב"ת, "התייחסות לאוכלוסיית חמישים פלוס מינוס".
- 102 הארץ, 6 בפברואר, 2007.
- 103 דניאלי, מכתב.
- 104 תב"ת, "התייחסות לאוכלוסיית חמישים פלוס מינוס".
- 105 רותם, *תוכנית החומש השמיני*, עמ' 14-15.
- 106 עמותת תל"ם, <http://telem.cc/?p=2>, (20 בפברואר 2007); ראיון המחברת עם עמי דניאלי, מנכ"ל תל"ם, 22 בפברואר 2007.
- 107 תב"ת, "התייחסות לאוכלוסיית חמישים פלוס מינוס".
- 108 לאור, ראיון.
- 109 יו"ר מכון גרטנר מהמרכז רפואי שיבא בתל השומר, אשר מאחוריו שנים של עשייה בתחום החברה והבריאות בישראל, כמנכ"ל משרד הבריאות לשעבר, מנכ"ל בית החולים שיבא בתל השומר במשך יותר מ-30 שנה, יו"ר סל התרופות, מקים בית הספר לבריאות הציבור באוניברסיטת תל אביב ועוד.
- 110 פורטל מוטק'ה, www.motke.co.il/AboutUs.aspx, (15 בפברואר 2007).
- 111 דרור רותם, כותב ועורך תוכנית החומש השמיני באשל, ראיון עם המחברת, 31 בדצמבר 2006.
- 112 פורטל מוטק'ה.
- 113 רינה לאור, "המרכז הרב תחומי הארצי לתעסוקת מבוגרים", תב"ת, ירושלים, 16 בנובמבר 2006.
- 114 דניאלי, ראיון.
- 115 רוזנר, פלג, גליק, גולדמברג ואדר, *עבודה או פרישה*.

- 115 ברודסקי, שגור ובאר, קשישים בישראל-שנתון סטטיסטי 2006, עמ' 332.
- 116 OECD, *Live Longer, Work Longer*, p. 9.
- 117 שם, עמ' 18-19.
- 118 ברודסקי, שגור ובאר, קשישים בישראל-שנתון סטטיסטי 2006, עמ' 349-352.
- 119 שם, עמ' 332.
- 120 OECD, *Live Longer, Work Longer*, p. 24.
- 121 קינג, קידום תעסוקת עולים, עמ' 19.
- 122 OECD, *Live Longer, Work Longer*, p. 108.
- 123 שם, עמ' 107.
- 124 שם, עמ' 108.
- 125 קינג, קידום תעסוקת עולים, עמ' 19.
- 126 Haider and Loughran, *Elderly Labor Supply*, pp. 6.
- 127 OECD, *Live Longer, Work Longer*, p. 107.
- 128 סטפן תייל, "הגידו כן לזקן", סיפשווע מעריב, 17 במרץ, 2006.
- 129 קינג, קידום תעסוקת עולים, עמ' 20.
- 130 שם, עמ' 19.
- 131 OECD, *Live Longer, Work Longer*, p. 98.
- 132 שם, עמ' 111.
- 133 שם, עמ' 126.
- 134 שם.
- 135 שם.
- 136 ההמרה לדולרים נעשתה עפ"י שער החליפין הממוצע של יין לדולר שהיה 144.825 בשנת 1990.
- 137 www.oanda.com/convert/fxhistory, (23 ביוני 2007).
- 138 קינג, קידום תעסוקת עולים, עמ' 23.
- 139 שם, עמ' 21-22.
- 140 OECD, *Live Longer, Work Longer*, p. 130.
- 141 קינג, קידום תעסוקת עולים, עמ' 20.
- 142 Program, Country of Hawaii, Senior Training and Employment
www.hawaii-county.com/parks/ead/sep.htm, (27 בדצמבר 2006).
- 143 קינג, קידום תעסוקת עולים, עמ' 24.
- 144 OECD, *Live Longer, Work Longer*, p. 119.
- 145 שם, עמ' 125.
- 146 שם, עמ' 129.
- 147 שם, עמ' 131.
- 148 שם, עמ' 106.
- 149 קינג, קידום תעסוקת עולים, עמ' 25.
- 150 שם, עמ' 31.
- 151 תייל, "הגידו כן לזקן".
- 152 שם.
- 153 קינג, קידום תעסוקת עולים, עמ' 31.
- 154 Kinsman, *Older Might be Smarter*.
- 155 קינג, קידום תעסוקת עולים, עמ' 32.
- 156 שם, עמ' 32-33.
- 157 שם, עמ' 33.
- 158 שם, עמ' 32.
- 159 שם.
- 160 תייל, "הגידו כן לזקן".
- 161 לא מדובר כאן בפרישה מוקדמת מחברות ממשלתיות מופרטות, הסובלות מאבטלה סמויה.
- 162 OECD, *Live Longer, Work Longer*, p. 87.
- 163 המוסד לביטוח לאומי, הזכויות שלך בביטוח הלאומי.
עדכון נתונים מהביטוח הלאומי, www.btl.gov.il, (2 במרץ 2007).

FELLOWS | KORET
PROGRAM | MILKEN INSTITUTE

תוכנית עמיתי קורת – מכון מילקן
בית מילקן, רחוב תל חי 13
ירושלים, 97102

info@kmifellows.org
www.kmifellows.org