

בשיתוף:

הקליניקה לזכויות זקנים, הפקולטה למשפטים באוניברסיטת חיפה

תאריך: 8 במאי 2016

לכבוד הועדה לבחינת העלאת גיל הפרישה לנשים

באמצעות דוא"ל: [kfirba@mof.gov.il](mailto:kfirba@mof.gov.il)

חברי ועדה נכבדים,

הנדון: עמדת עמותת המשפט בשירות הזיקנה בדבר העלאת גיל הפרישה לנשים בישראל

הרינו לפנות אליכם ולהביע עמדתנו לפיה יש להעלות את גיל הפרישה לנשים ולהשוות את גיל הפרישה לנשים לגיל הנהוג לגברים, גיל 67. כמו כן, נציין כי עמדתנו העקרונית היא כי יש לאפשר לעובדים ועובדות מעל גיל 67 להמשיך ולעבוד כרצונם ולבטל את כפיית הפרישה בגיל ביולוגי לגברים ולנשים כאחד. בתוך כך אנו סבורים שיש לאמץ מודל של פרישה שוויונית, כזה שאינו מתבסס על גיל בלבד וזאת מהנימוקים הבאים:

## כללי

עמותת המשפט בשירות הזיקנה הינה עמותה הפועלת לקידום זכויות ומעמד הזקנים בישראל בדרכים משפטיות (להלן: העמותה). העמותה פועלת בשיתוף עם הקליניקה לזכויות זקנים באוניברסיטת חיפה. בין יתר פעילותה העמותה יוזמת הליכים משפטיים בבג"צ ובבתי הדין לעבודה העוסקים בזכות לעבוד בזיקנה, באיסור הפליה מטעמי גיל בעבודה ובחוקיות גיל הפרישה האחיד בישראל. העמותה פועלת להעלאת המודעות ולצמצום תופעת הגילנות Ageism במיוחד בעבודה בגילים מבוגרים.

וראו למשל הליכים נבחרים:

בג"צ 4487/006 בנימין קלנר ועמותת המשפט בשירות הזיקנה נגד בית הדין הארצי לעבודה

בג"צ 2828/06 מלכה דרוזדובסקי ועמותת המשפט בשירות הזיקנה נגד המוסד לביטוח לאומי

בג"צ 7957/07 עוזי שדה ועמותת המשפט בשירות הזיקנה נגד המשרד לבטחון פנים והמשמר האזרחי

ע"ע 209/10 ליבי וינברגר ועמותת המשפט בשירות הזיקנה ואח' נגד אוניברסיטת בר אילן

ס"ע 37937-11-10 שלומית רון ועמותת המשפט בשירות הזיקנה נגד המועצה האזורית עמק המעיינות

סע"ש 39821-01-16 ורדה אלמוג נגד המכללה האקדמית תל חי

## בשיתוף:

הקליניקה לזכויות זקנים, הפקולטה למשפטים באוניברסיטת חיפה

### **א. עבודת נשים, אפליה והשלכות על הביטחון הסוציאלי שלהן בזיקנה**

הביטחון הסוציאלי בזיקנה מורכב מרבדים שונים, הרובד האוניברסאלי שהוא קצבאות הזיקנה בתוספת המערך המשלים שהוא קצבאות השלמת הכנסה, רובד הפנסיה התעסוקתית פנסיה המבוססת על צבירה לאורך שנות העבודה, הרובד הפרטי שהם החסכוניות וצבירת נכסים פרטיים ורובד התעסוקה שהוא ההכנסות מעבודה חלקית או מלאה גם לאחר גיל הפרישה. בטחון סוציאלי בזיקנה - כזה המבטיח קיום ברווחה וכבוד - אינו יכול להישען אך ורק על הרובד האוניברסאלי, קרי רק על קצבת הביטוח הלאומי. קצבאות הזיקנה המשולמות מהמוסד לביטוח לאומי אף בתוספת השלמת הכנסה הן נמוכות בהרבה ביחס לשכר המינימום ולשכר הממוצע במשק. כך למשל למרות העברת קצבאות זיקנה והשלמת הכנסה, בשנת 2014, עדיין 23.1% מכלל הזקנים עניים ואלמלא קצבאות הזיקנה והשלמת ההכנסה היה שיעור העוני בקרב הזקנים היה כפול<sup>1</sup>. מנתונים שפורסמו בשנת 2008 רק 35% מהזקנים בני 65+ היו זכאים לפנסיה תעסוקתית. 45% מהגברים בלבד קיבלו פנסיה תעסוקתית ולעומתם רק 29% מהנשים קיבלו פנסיה<sup>2</sup>.

הדברים יפים במיוחד כלפי נשים שכן הצבירה הפנסיונית והפרטית שלהן לרוב פחותה משל גברים שכן הן משתכרות פחות מגברים, לחלקן יש הפסקות ברצף העבודה לצורך טיפול בילדים וחופשות לידה וחלקן עובדות בחלקיות משרה בחלק משנות עבודתן. לפיכך לאור העליה בתוחלת החיים, הצורך ביותר הכנסה וחסכון לעשרות שנות פנסיה ראוי שעובדים בכלל ונשים בפרט יוכלו לעבוד יותר שנים כדי לצבור מספיק לשם ביטחונם הסוציאלי בזיקנה.

**יש הטוענים כי המצב המשפטי היום המאפשר לנשים לבחור לפרוש מוקדם יותר או להמשיך לעבוד הוא המצב הראוי מבחינה משפטית ועל כך נשיב בשתי טענות:**

1. לאור האמור לעיל דווקא בשל אפליית נשים בשכר העבודה לאורך השנים ובשל השתלבותם המאוחרת או החלקית בשוק העבודה נשים זקוקות ליותר שנות עבודה כדי לצבור מספיק לזקנתם. כיום, מצופה מנשים לפרוש עם הגיען לגיל 62 וכפי שנתקלנו בחלק מהמקרים שהגיעו לפתחנו, אף מופעל לחץ ישיר כגון "תכניות הבראה/ פרישה" מוקדמת בייחוד לנשים או לחץ עקיף שהינו אי קידום בעבודה. גיל הפרישה המוקדם יותר לנשים משפיע על תפיסת חשיבות הנשים בשוק העבודה, אופק הקידום בעבודה ועל

<sup>1</sup> דוח ממדי העוני והפערים ההברתיים, דוח שנתי 2014, המוסד לביטוח לאומי: [https://www.btl.gov.il/Publications/oni\\_report/Documents/oni2014.pdf](https://www.btl.gov.il/Publications/oni_report/Documents/oni2014.pdf)

<sup>2</sup> משאב- קשישים בישראל שנתון סטטיסטי לשנת 2008 בעמוד 183. באתר משאב: [http://www.jointnet.org.il/mashav/upload/\(FILE\)1242291540.pdf](http://www.jointnet.org.il/mashav/upload/(FILE)1242291540.pdf)

## בשיתוף:

### הקליניקה לזכויות זקנים, הפקולטה למשפטים באוניברסיטת חיפה

הנכונות לשמור מקום זה לעובדות מבוגרות. כך למשל מעסיק שיש לו עובדת בת 57 לא ימהר לקדם או לפתח עובדת זו שיש לה 5 שנות עבודה לעומת עובד שיש לו 10 שנות עבודה. העלאת גיל הפרישה לנשים והשוואתו לגברים יעביר מסר ומדיניות לפיה המדינה מברכת על שיתוף נשים בשוק העבודה ומעודדת את המשך העסקתן המלאה לרבות קידומן. מדובר בהצהרה שיש עימה הכוח לשנות את מציאות שוק העבודה. העלאת גיל הפרישה והשוואתו לגיל הפרישה לגברים יאפשר לנשים כאמור להיות חלק בשוק העבודה ולהמשיך לעבוד בזכות ולא בחסד. המשך עבודת הנשים יהא זה הכלל ולא החרג.

2. נשים רוצות להמשיך לעבוד, כאמור העמותה מטפלת בפניות רבות ואף יזמה וניהלה את הפרשה התקדימית בעניין ליבי ויינברגר ופרשות נוספות. מרבית הפניות אלינו היו מצד נשים שביקשו להמשיך ולעבוד בגילאים מתקדמים ואף מעבר לגיל הפרישה הנהוג. היו אלה נשים ממגוון מקצועות: מזכירות, עובדות סוציאליות, מטפלות בגן ילדים, עובדות בחברות סיעוד ועובדות במשרות ממשלתיות. הסיבות לרצון להמשיך ולעבוד היו מגוונות ונבעו מצורך כלכלי כיוון שלא צברו זכויות לפנסיה ומתוך עניין והרגשה כי דווקא בשנים אלה יש ביכולתן לתרום מהידע הרב והניסיון שצברו.

העמותה ערה לכך שעובדות מבוגרות סובלות מאפליה כפולה הן מחמת גיל והן מחמת מין ולפיכך חלקן נפלטות משוק העבודה בגילאים צעירים יותר. אולם העמותה אינה סבורה שהפתרון הוא בהדרתם בגיל מוקדם יותר מגברים משוק העבודה. העמותה סבורה שיש לפעול מחד למדיניות של העלאת גיל הפרישה עבורן ומאידך לטפל בחסמים ובאפליה. מכאן, העמותה מבקשת להוסיף עוד שני טיעונים שהכרחיים, לטעמה, לבוא בד בבד עם העלאת גיל הפרישה לנשים:

### ב. אכיפת איסור האפליה מטעמי גיל

העלאת גיל פרישה לבדה אינם יכולים להבטיח את השתתפותם של העובדות המבוגרות בשוק העבודה. נדרשת עשייה אקטיבית בתחום האכיפה וההסברה של איסור האפליה מטעמי גיל בקרב עובדות, מעסיקים וחברות כוח אדם. למרות שהמערכת המשפטית והחוקית במדינת ישראל רואות בתופעת האפליה על רקע גיל בעבודה כתופעה פסולה שאין לה מקום בחברה הישראלית וראו את חוק שוויון הזדמנויות, והפסיקה המרובה של בתי הדין לעבודה ובג"צ; ולמרות האמירות הברורות האוסרות אפליה על רקע גיל ומין קיים פער בין המצב החוקי והמשפטי לבין המציאות בשטח. כך למשל פורסם על ידי נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה כי 12% מהפניות שנעשו אליהם בגין הפליה בעבודה היו מטעמי גיל לעומת 9% מטעמי מין ו- 2%

## בשיתוף:

### הקליניקה לזכויות זקנים, הפקולטה למשפטים באוניברסיטת חיפה

מטעמי לאום<sup>3</sup>. בנוסף ישנם נתונים אמפיריים על שיעורי תעסוקה נמוכים ושיעורי אבטלה גבוהים בגילים מתקדמים ובדיווחים עיתונאיים ואחרים המעידים על כך שהחברה הישראלית עדיין סובלת מגילנות.

על אף נתונים אלה, במחקר שנערך על ידי פרופ' ישראל דורון ועינת קליין וממצאיו פורסמו בשנת 2010, המחקר בדק וגילה שמתוך 5,000 תיקים שהוגשו לבית הדין האזורי לעבודה בחיפה בשנת 2005 רק 8 תיקים היו בגין הפליה מטעמי גיל. דברים אלה יפים במיוחד לעניין עובדות מבוגרות החשופות לאפליה מטעמי גיל ומין גם יחד. אחת הפרשנויות שניתנו לעובדה שיש מעט תביעות בגין הפליה מטעמי גיל הינה כי העובדים לא מודעים לזכויותיהם ולא ממצים אותן. קו פרשני זה מציע כי אילו יותר עובדים מבוגרים היו מגישים תביעות אזי פסיקות רבות היו ניתנות כנגד מעסיקים פוגעניים וייתכן שהדבר היה מחולל שינוי ומפחית את הפער בין החוק למציאות. וראו טיעון זה בהרחבה אצל ישראל דורון ועינת קליין. 2010. "הזירה הלא מתאימה? אפליה מטעמי גיל בראי בית הדין האזורי לעבודה בחיפה", עבודה, חברה ורווחה כרך יב, בעמ' 437-442 ובעמ' 457-458.

### ג. חינוך פיננסי וחשיבות פנסיה תעסוקתית כחלק מהביטחון הסוציאלי בזיקנה

העמותה מבקשת להדגיש את חשיבות החינוך הפיננסי לצבירת פנסיה וחסכון וחשיבות הפנסיה התעסוקתית לקראת פרישה בקרב גברים ובמיוחד בקרב נשים כדי להבטיח את ביטחונם הסוציאלי בזיקנה. לפיכך נדרשת אמירה ומדיניות ממשלתית לחינוך פיננסי לצבירה לזיקנה והפרשה לפנסיה בקרב עובדים בכלל ובקרב עובדות בפרט. בעניין זה הרי שגיל פרישה צעיר יותר הנהוג היום 62, יחד עם כפיית פרישה בגיל 67 מובילים לאי צבירה מספקת לפנסיה תעסוקתית או ממקורות פרטיים, וגוזרת על הזקנים ובייחוד על נשים זקנות, עוני למשך שנים ארוכות לעיתים אף ביותר משני עשורים. מכאן שכל מדיניות העוסקת בגיל הפרישה ראוי שתכלול גם המלצות לחינוך פיננסי וצבירה ראוי לפנסיה תעסוקתית.

**בשולי הדברים אך לא פחות חשוב,**

**ביטול חובת הפרישה, פרישה חובה כביטוי לגילנות**

<sup>3</sup> סיכום התפלגות הפניות לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה לשנת 2010 באתר הנציבות:  
<http://newsletter.moital.gov.il/NewsLetters/shivion/Newsletter2/Pages/item7.aspx>

## בשיתוף:

### הקליניקה לזכויות זקנים, הפקולטה למשפטים באוניברסיטת חיפה

העמותה סבורה כי כפיית פרישה בגיל הפרישה כשעצמו הינו בלתי חוקתי ופוגע בזכות לשוויון ובזכות לחופש העיסוק והוא אינו עומד בפסקת ההגבלה בחוק יסוד כבוד האדם וחירותו וחוק יסוד חופש העיסוק. מדובר בחוק המבוסס על נתון ביולוגי אחיד אשר בעצם השתייכותך לקבוצת גיל מסוימת ומבלי קשר ליכולותיך האישיות אתה מוצא ממעגל העבודה היצרני ומבלי שהבחירה נותרה בידך. קביעה לפיה ניתן לפטר אדם רק בשל הגעה לגיל למסוים הינה הפליה אסורה מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988. **לשיתנונו, עצם הגעתך לגיל 67 אינו מכשיר את ההפליה האסורה מטעמי גיל הכרוכה בסיום העסקה בשל גיל ביולוגי. במילים אחרות, אם פוטר בגיל 40 או פוטר בגיל 67 רק בגלל גילך הרי שהפיטורין אלה פסולים באותה מידה.** ויודגש, העמותה איננה מתנגדת לפרישה, ברור לנו שיש אנשים שבחרים לפרוש ויש המצפים לכך לאחר עשרות שנות עבודה. אולם ישנם רבים המבקשים לעבוד מכיוון שהם רוצים להמשיך בעיסוקם ויש הצריכים לעבוד מכיוון שאין להם פנסיה ממקום העבודה ו/או לא צברנו חסכונות לעת זיקנתם. כך למשל למרות העברת קצבאות זיקנה והשלמת הכנסה 20.1% מכלל הזקנים עדיין עניים. **נתון מעניין נוסף הוא שהמוסד לביטוח לאומי דיווח, בדוח העוני לשנת 2009, שחלה ירידה בכשני אחוזים בתחולת העוני בקרב זקנים לא רק בשל הגדלת הקצבה אלא גם בשל שיפור במצבם בשוק העבודה<sup>4</sup>.** מכאן שלעבודה יש תרומה ישירה על רווחתו ומצבו הכלכלי של האדם בזיקנתו.

לפיכך העמותה סבורה שגם במצב החוקי כיום, צריך לפרש את חוק גיל הפרישה, התשס"ד-2004 כחוק המאפשר לעובד להמשיך ולעבוד אם הוא מעוניין בכך ובהתאם ליכולותיו ולכישוריו האישיים ולא גילו. אנו מאמינים כי חוק גיל פרישה לא יכול להוות הגנה למעביד המפטר את העובד בן ה-67 ומעלה בגלל גילו. פרשנות זו מתבקשת לאור חוקי היסוד ולאור ההוראות המפורשות של חוק שוויון הזדמנויות בעבודה האוסר הפליה מטעמי גיל בהעסקה ובפיטורים.

**בשנת 2012 חל שינוי דרמטי בעקבות פרשת ליבי וינברגר, הליך שנוהל ויוצג על ידי הח"מ בשם העמותה, שבעקבותיה קבע בית הדין הארצי לעבודה כי לפני הפרשת עובד לגמלאות יש לערוך לו שימוע ולשקול את אפשרות המשך העסקתו למרות הגעתו לגיל הפרישה:**

עע 209/2010 ליבי וינברגר ועמותת המשפט בשירות הזיקנה נגד אוניברסיטת בר אילן

<sup>4</sup> דוח ממדי העוני והפערים החברתיים, דוח שנתי 2009 בעמוד 7. המוסד לביטוח לאומי : [http://www.btl.gov.il/Publications/oni\\_report/Documents/oni2009.pdf](http://www.btl.gov.il/Publications/oni_report/Documents/oni2009.pdf)

## בשיתוף:

### הקליניקה לזכויות זקנים, הפקולטה למשפטים באוניברסיטת חיפה

גב' ליבי וינברגר, ילידת שנת 1942, עלתה ארצה בשנת 1972. החל משנת 1991 עבדה באוניברסיטת בר אילן כמרכזת פעילות במחלקת המגביות הבינלאומיות של האוניברסיטה. בשנת 2008 הודיעה האוניברסיטה לגב' וינברגר כי העסקתה תסתיים בשנת 2009 הואיל והגיעה לגיל 67 שהוא גיל פרישה חובה. גב' וינברגר הודיעה לאוניברסיטה כי היא מעוניינת להמשיך ולעבוד, וביקשה לנהל מו"מ ביחס לתנאים אודות המשך העסקתה.

האוניברסיטה דחתה את בקשתה בטענה שהן מכוח חוק גיל פרישה התשס"ד-2004, והן מכוח נהלי האוניברסיטה, לא ניתן להמשיך ולהעסיק אותה מעל גיל 67, ואכן, עם הגיעה לגיל 67, נאלצה גב' וינברגר לסיים עבודתה בניגוד לרצונה. בעקבות החלטת האוניברסיטה, הגישה גב' וינברגר, באמצעות עמותת המשפט בשירות הזיקנה, תביעה לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב יפו, אשר דחה את תביעתה.

בעקבות זאת הוגש ערעור לבית הדין הארצי לעבודה, אשר קיבל באופן חלקי את הערעור, חייב את האוניברסיטה לשלם לגב' וינברגר פיצוי בסך 50,000 ש"ח וכן לשלם 7,500 ש"ח בתוספת מע"מ כהוצאות משפט.

פסק הדין המרכזי בבית הדין הארצי לעבודה נכתב על ידי השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, אשר קבע בין היתר את הקביעות המרכזיות הבאות:

א. ביחס לחוקתיות חובת הפרישה: בפעם הראשונה בהיסטוריה המשפטית בישראל, בית הדין הארצי לעבודה מבטא בצורה ברורה וחד משמעית הכרה בכך שחובת פרישה המבוססת על גיל כרונולוגי בלבד מהווה פגיעה בזכויות חוקתיות – בזכות לכבוד האדם ולשוויון ואף בזכות לחופש העיסוק. יתרה מכך – בית הדין הארצי לראשונה בהיסטוריה מטיל ספק במידתיות של ההסדר, במיוחד בהתחשב בקיומן של חלופות פוגעניות פחות (כגון פרישה תפקודית). ברם, בסופו של יום בית הדין מותיר סוגיה זו בצריך עיון, ומפנה את הסוגיה להכרעת בית המשפט העליון.

ב. ביחס לחובת הפרישה: החדשנות ההיסטורית של הכרעת בית הדין הארצי לעבודה היא בכך שלמרות שעל פי חוק ניתן לסיים עבודתם של עובדים עם הגיעם לגיל 67 – מקום שעובדים מביעים את רצונם להמשיך ולעבוד אחרי גיל 67 חובתם של המעסיקים לשקול בקשה זו בכובד ראש ובהתחשב בכלל הנסיבות הרלבנטיות. בנסיבות המקרה, הואיל ואוניברסיטת בר אילן כלל לא שקלה בכובד ראש את האפשרות להמשיך ולהעסיק את גב' וינברגר – הרי שהיא הפרה את חובת תום הלב שלה כמעסיקה ולכן היא חבה בתשלום פיצויים.

## בשיתוף:

הקליניקה לזכויות זקנים, הפקולטה למשפטים באוניברסיטת חיפה

פסק הדין הוא לא פחות ממהפכה בדיני העבודה בישראל בכל הנוגע לחובת הפרישה: כל עובד שמעוניין כיום להמשיך ולעבוד מעבר לגיל 67, רשאי להודיע על כך למעביד שלו. חבות המעביד לשקול את בקשתו בכובד ראש ועל יסוד מכלול הנתונים הרלוונטיים כדי לבחון את האפשרות להיעתר לבקשתו. הימנעות מלעשות כן תזכה את העובד לקבלת פיצויים. [לפסק הדין מלא לחצו כאן.](#)

פרשה נוספת: **בימים אלו (20/1/2016) הגשנו תביעה בשם עובדת בת 71 כנגד המכללה האקדמית תל חי בגין פיטוריה שלא כדין ללא שימוע ותוך אפליית מטעמי גיל.**

מדובר בתביעה המעלה טיעונים משפטיים חדשניים וייחודים מדובר בעובדת שהחלה לעבוד כמדריכת סטודנטים לעבודה סוציאלית במכללת תל חי כשהיתה בגיל 64 לאחר שעברה את גיל הזכאות לפנסיה לנשים ואף המשיכה לעבוד 4 שנים נוספות אחרי גיל 67 שהוא הגיל בו ניתן לכפות פרישה על עובד לפי חוק. האפליה הינה היות וסיום ההעסקה נעשה באופן פתאומי וללא קיום הזכות לשימוע וכי הוחלט לפטור לאתגר בשל "גיל מתקדם". כל זאת כאשר מכללת תל חי טוענת מפורשות כי הפיטורים הם רק בשל גילה – 71 – ואין כלל טענות נגד כישוריה של העובדת.

**אלו מקצת הדוגמאות המשקפות את המציאות בשוק העבודה בקרב עובדות מבוגרות. עובדות שמעוניינות לעבוד במשרה חלקית או מלאה, כשיש להן את כל היכולת והכישורים הנדרשים לביצוע לתפקיד, מודרות משוק העבודה רק בשל גילן ובחלק מהמקרים גם בשל מינן.**

**ראוי לציין כי לאחרונה התקבל פסק הדין בעניין בג"צ 9134/12 פרופ' גביש ואח' נגד הכנסת והטכניון, אלו הצטרפה העמותה כידיד בית משפט. הגם שהעתירה נדחתה ונקבע כי לא ניתן לומר שכפיית פרישה אינה עומדת באמות המידה של פגיעה מידתית, כב' בית המשפט ושופטי ההרכב שבו וחזרו כי עצם קביעת חובת פרישה המבוססת על גיל כרונולוגי בלבד מהווה פגיעה בכבוד האדם, וכי ראוי כי המחוקק ואף והממשלה יעמיקו לבחון את העלאת גיל הפרישה לאור העליה בתוחלת החיים ולאור ההשפעות התעסוקתיות חברתיות וכלכליות שיש לסוגיה זו. במובנים רבים בית המשפט העליון נושא עיניו לכך שוועדה נכבדה זו, הממשלה והמחוקק יאמרו את דברם בעניין זה ויעניקו פתרון הולם לעובדות מבוגרות להמשיך ולעבוד בגילאים מתקדמים.**

## מעבר מפרישה ביולוגית לפרישה תפקודית

## בשיתוף:

### הקליניקה לזכויות זקנים, הפקולטה למשפטים באוניברסיטת חיפה

העמותה טוענת כי גם מטעמי שוויון המודל הראוי לפרישה הינו פרישה המבוססת על מבחן תפקודי אישי ולא מבחן ביולוגי גילי אחיד. בעניין זה אנו מסתמכים גם על עמדה של פרופ' רות בן ישראל (1997) במאמרה המאלף "גיל פרישה במבחן השוויון: פרישה ביולוגית או פרישה תפקודית?". הפרקליט מג (ג): 251. מצורף.

**פרישה תפקודית משקפת את ערכי השוויון המהותי בשני מובנים. האחד, שוויון בתוך קבוצת העובדים בין עובדים צעירים ועובדים מבוגרים. השני, שוויון בין גברים ונשים בקרב העובדים המבוגרים. כלומר סיום העסקה יעשה בהתאם לכישוריו ויכולותיו של העובד או העובדת מבלי קשר למינו וגילו.**

יתרה מכך פרישה ביולוגית מבוססת על שיקולים ארגוניים וכלכליים שונים שאין בינם ובין יכולות העובד דבר. שיקולים המצדדים בפרישה ביולוגית הם העלות הגבוהה בהעסקת עובד מבוגר לעומת תפוקה נמוכה עקב ירידה בתפקוד ושיקול בין דורי המצדד בפינוי מקום לצעירים. התשובה לכך היא ששיקולים אלה מתבססים על דעות קדומות. כך למשל הבחירה בגיל 65, 67, 62 אינה מבוססת על מחקרים מדעיים שמצביעים שבדיוק בגיל זה העובדים רובם ככולם מאבדים את יכולתם לעבוד ולתרום מכישוריהם למקום עבודתם. גם הועדה להעלאת גיל הפרישה (2004) כתבה בהמלצותיה כי "עשרות מחקרים שבדקו את הקשר בין רמת ביצוע לבין גיל לא מצאו כל עדויות שרמת הביצוע יורדת עם הגיל" – ובהמשך – " יכולת התפקוד היא אם כן אינדיבידואלית ותלויה, בין היתר, בתפקיד הספציפי שממלא העובד"<sup>5</sup>.

**מכאן שבחירת גיל אחיד משקפת עמדה גילנית המבוססת על סטריאוטיפים וככזו היא פסולה. השיקולים הללו מתעלמים מהיתרונות הגלומים בעובדים הותיקים שכן מדובר בכוח אדם עתיר ידע וניסיון מיומן שזמנו בידו. דווקא בשם היעילות הכלכלית עדיף הוא לעודד העסקת עובדים בגילים מתקדמים שהם בבחינת משאב חשוב.**

השיקול הבין דורי בבסיסו הינו שיקול הגורס שזכויותיהם של הזקנים פחותות מזכויות הצעירים. היום, במיוחד לאור העלייה תוחלת החיים, גם לזקנים יש את הצורך והזכות להמשיך ולהיות פעילים, עסוקים ובעלי הכנסה מספקת לחיים בכבוד ברווחה. זכותם של זקנים אינה נופלת מזו של הצעירים בשום מובן. יתרה מכך, שיעורי האבטלה בישראל והשתתפות הצעירים בשוק העבודה מושפעים מגורמים מיקרו כלכליים ולא מחובת הפרישה. לשם המחשה, גיל הפרישה הועלה בשנת 2004 מ- 65 ל- 67 ודווקא בשנים שאחריהם ירד מספר דורשי העבודה מ- 228,727

<sup>5</sup> דוח הועדה הציבורית לבחינת גיל הפרישה מהעבודה, יולי 2004 בעמוד 6.



## בשיתוף:

הקליניקה לזכויות זקנים, הפקולטה למשפטים באוניברסיטת חיפה

בשנת 2005 ל- 199,236 ב- 2007, ל- 190,244 בשנת 2008 ועלה שוב ל- 226,427 בשנת 2009.<sup>6</sup> כלומר, אין זיקה ישירה בין חובת הפרישה והעלאת גיל הפרישה לבין שיעור דורשי העבודה.

לטיעונים אלו ונוספים בהרחבה אנו מפנים גם ל- ישראל דורון וכרמית שי. 2010. "גילנות הזנחה והפקרה: על הצורך במדיניות חברתית אלטרנטיבית בתחום הזיקנה" בתוך: מדינה מפקירה מדינה משגיחה עורכים: חנה כץ, ארז צפדיה. 259-263.

## לסיכום

לאור המפורט לעיל העמותה סבורה כי יש להעלות את גיל הפרישה לנשים ולהשוות אותו לגיל הפרישה לגברים, 67. העמותה סבורה כי יש לפעול להעלאת גיל הפרישה ובכך לשנות את שוק העבודה שכן נשים יהיו חלק ממנו באופן שווה ומלא כמו גברים. בכך יוכלו הנשים להיות חלק פעיל ושווה משוק העבודה בכל הנוגע לקידום והתפתחות מקצועית לאורך שנים ארוכות מבלי שהסביבה והמעסיקים יצפו או ילחצו עליהן לפרוש. בנוסף, יוכלו העובדות לחסוך יותר לזיקנתם ולמצוא עניין וסיפוק בתרומתן מכישוריהן והניסיון אותו צברו. על מנת שהעלאת גיל הפרישה תוכל להתממש בפועל ראוי לקיים קמפיין ממשלתי לעידוד מעסיקים להמשיך ולהעסיק עובדות מבוגרות ולהגביר את אכיפת אפלייתן מול המעסיקים. לצד כל אלה ראוי ונכון לעודד ולתת לעובדות כלים וחינוך פנסיוני. כל אלה גם יחד עשויים לשפר באופן משמעותי את ביטחונן הסוציאלי של נשים בזיקנתן. בהערת אגב, אך לא פחות חשובה העמותה, סבורה כי יש לבטל את כפיית הפרישה הנהוגה היום בישראל ויש לפעול למעבר לפרישה שוויונית על פני מודל של פרישה בגיל ביולוגי אחיד.

נשמח להופיע בפני הועדה ולהוסיף לטיעוננו אלו גם בעל פה.

בכבוד רב,



פרופ' ישראל (איסי) דורון, עו"ד  
יו"ר עמותת המשפט בשירות הזיקנה



כרמית טולדנו (שי), עו"ד  
יועמ"ש עמותת המשפט בשירות הזיקנה  
והקליניקה לזכויות זקנים

<sup>6</sup> שנתון סטטיסטי לישראל 2010 לוח 46 מפרק 12 באתר הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה:

[http://www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ\\_shnaton.html?num\\_tab=st12\\_46&CYear=2010](http://www.cbs.gov.il/reader/shnaton/templ_shnaton.html?num_tab=st12_46&CYear=2010)

טלפון: 054-6505374, פקס: 073-7513096

אתר אינטרנט: [www.elderlaw.org.il](http://www.elderlaw.org.il)

דוא"ל: [carmits79@gmail.com](mailto:carmits79@gmail.com)



אוניברסיטת חיפה

# עמותת המשפט בשירות הזיקנה

(ט"ר: 580382992)

זוכת פרס גורני לארגוני זכויות אדם לשנת 2012



**בשיתוף:**

**הקליניקה לזכויות זקנים, הפקולטה למשפטים באוניברסיטת חיפה**

---

---

טלפון: 054-6505374, פקס: 073-7513096

אתר אינטרנט: [www.elderlaw.org.il](http://www.elderlaw.org.il)

דוא"ל: [carmits79@gmail.com](mailto:carmits79@gmail.com)