

מבוא

גיל פרישה – רקע

סעיף 4 בחוק גיל פרישה קובע (חוק גיל פרישה, תשס"ד-2004):

גיל פרישת חובה

4. הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו, הוא גיל 67 לגבר ולאישה (בחוק זה – גיל פרישת חובה).

נדמה לנו שנושא היציאה לגמלאות הוא עתיק יומין, אך אין זה כך, חובת הפרישה היא "המצאה" של אמצע המאה ה-20. עד סוף המאה ה-19 אנשים עבדו עד אשר לא יכלו יותר לעבוד. הגישות וההסדרים שגיבש ביסמרק בסוף המאה ה-19, וחוקי הפרישה המנדטורית אשר אילצו אנשים מבוגרים לצאת ממעגל העבודה, התאימו לצורכי החברה בתקופה ההיא, אך אולי אינם מתאימים עוד למציאות של היום. החוקים האלה נחקקו על רקע ייתור כוח עבודה אנושי בעקבות האוטומטיזציה ופיתוח טכנולוגיות חדשות, העברת מפעלים ממדינות מפותחות למדינות מתפתחות וייחוס תפוקת עבודה נמוכה לקשישים (אלון, גולנדר וכרמל, 2013).

מבחינת שיקולים כלכליים על פיהם יש להוציא אנשים מזדקנים ממעגל העבודה עקב עלותם הגבוהה למעביד ותרומתם הפוחתת למקום העבודה גרמו לכך שבשנות ה-80 וה-90 של המאה ה-20, אנשים קיבלו עידוד לפרוש כבר בשנות החמישים לחייהם. בעקבות מגמות אלה, ברוב המדינות המפותחות ירד הגיל הממוצע של המועסקים במשק. בישראל שיעור ההשתתפות של מבוגרים מגיל 65 ומעלה במעגל העבודה בשנת 1970 היה כפליים מאשר בשנת 2007. שיעור עולה זה של פורשים עקב חוקי הפרישה המנדטורית הוא נטל כלכלי כבד על החברה משום שהוא גורם לאובדן של כוח עבודה מיומן, מנוסה וחדור מוטיבציה. בכל המדינות המפותחות גדל בהדרגה יחס התלות בעשורים האחרונים, כלומר, היחס שבין מספר האנשים בני 65 ומעלה למספר האנשים בגיל העבודה (64-20) אשר עליהם מוטל עיקר הנטל הכלכלי. היחס בישראל הוא נמוך יחסית למדינות אחרות בעולם ועומד על 181 מבוגרים לכל 1,000 איש בגיל העבודה אך יחס התלות הכללי אשר כולל גם בני 19-0 והא מהגבוהים במדינות המפותחות ומגיע ל-854 מבוגרים לכל 1,000 איש (ברודסקי ואח', 2008).

בנוסף, הגידול בשיעור הגמלאים מאיים על קרנות הפנסיה ברוב המדינות המפותחות ולכן חוקי הפרישה מתעסוקה מתבססים על גיל כרונולוגי ולא על בסיס יכולת וכישורים יוצרים נטל כלכלי

גם כיום קיים חוסר השוויון והאיזון בין העובדים למעסיקים. חוקי העבודה השונים אמורים לספק לעובדים הגנה וחשיבותם הולכת וגדלה נוכח התהליכים הגלובליים, השינויים והתמורות אותן עובר המשק בהיבטים טכנולוגיים, חברתיים ותרבותיים. (אדלר 2001)

אולם, באם מטרת חוקי העבודה היא קידום ערכי השוויון הכלכליים והקצאה מחדש של משאבים אזי יש לבחון זאת באופן יסודי. עקרונית המדינה כריבון מבצעת הקצאה מחדש של משאבים באמצעות גביית מיסים מהתושבים ושימוש בהם כתקציבים למטרות וליעדים אותם מגדירה המדינה. הכוונה בקידום ערכי השוויון בהקשר לגילנות היא, לדוגמא, איסור על פיטורי עובד בגיל מבוגר מהטעם שלעובד אין אלטרנטיבה תעסוקתית ומתוך הנחה שהמעסיק הוא 'החזק'. כלל זה אינו הוגן משום שהוא פועל באופן רנדומלי על חלק מהמקבלים ועל חלק מהנותנים. סביר להניח כי האוכלוסייה שנשים לעצמנו כמטרה חברתית להטיב עמה לא תהא זו שתקבל את ההטבה בשל חוסר הנגישות והמודעות ללשון החוק (קרן-פז, 2004).

עמדת המעסיקים

תחילה אתעכב על מוסד המעסיקים והחברה בכלל תוך בחינה קצרה של תיאוריות כלכליות וחברתיות. בספרו של סמית' "עושר האומות" (Smith, 1909), גורסת גישת 'היד הנעלמה' כי מערכת השוק החופשי היא כמו יד נעלמה שיכולה לכוון בצורה חשאית את ההתנהגות של המון אינדיבידואלים שמעוניינים אך ורק למקסים את הצרכים האנוכיים שלהם, כביכול כדי להביא לתוצאה חברתית אופטימלית. על פי סמית', העושר היא נגזרת של כמות העבודה שנעשית במשק. סמית' הבין שהעושר היא לא נגזרת של כמות הזהב שיש למדינה ולכן יש צורך לייצר מצב של תעסוקה מוגברת. גישתו תומכת בהשקעה פנימית לתוך החברה ולתוך המקום שממנו אדם צמח. על פי סמית' (Smith, 1909), אם אדם ישקיע למען עצמו בתוך החברה בה הוא חי, יד נעלמה תוביל את הכלכלה לסדר את עצמה.

מטרת חוקי העבודה היא להגן על העובדים החלשים ולמנוע ניצול לרעה של יחסי הכוחות על ידי המעסיקים. סמית' תאר את חוסר האיזון בין העובדים למעסיקים כבר במאה ה-18:

"זה לא קשה לעומת זאת, לראות למי משני הצדדים, בכל אירוע רגיל, חייב להיות היתרון במחלוקת, ולא לפי את אחרים לעמוד בתנאים שלו. האדונים, שהם פחותים במספר, יכולים לשלב בקלות הרבה יותר; והחוק, חוץ מזה, מסמך, או לפחות אינו אוסר, את הקומבינציה שלהם, בזמן שהוא אוסר זאת על הפועלים. אין לנו חוקים