

## תוכן עניינים

1. מבוא ..... עמ' 3

2. גילנות מהי ..... עמ' 4

3. סיבות וגורמים  
לגילנות בארץ ובעולם ..... עמ' 8

4. עקרון השוויון בתעסוקה ..... עמ' 11

5. השלכות תופעת הגילנות  
על שוק העבודה ועל העובדים המבוגרים ..... עמ' 15

6. המודל האפשרי לפיתוח מודעות  
בדבר תופעת הגילנות בכלל והיותה גורם  
להפליה מחמת גיל במקום העבודה בפרט ..... עמ' 23

6. סיכום ..... עמ' 29

## 1. מבוא

בעשורים האחרונים עוברת החברה הישראלית, כמו, למעשה, כל העולים המערבי שינוי דמוגרפי הדרסטי ביותר של הזדקנות האוכלוסייה, כאשר במסגרתו הולכת וגדלה בקצב מהיר מאוד קבוצת האוכלוסייה של בני ה-65 ומעלה. כפי שמציין ישראל (איסי) דורון במאמרו<sup>1</sup>, החברה הישראלית מזדקנת: בעוד שהיא החלה להתפתח כחברה צעירה, שהתאפיינה בדמות של "הישראלי החדש", הצעיר והחזק, שהוא הניגוד של היהודי הגלותי, כאשר בה רק כ-4% מאזרחיה היו מעל גיל 65, הרי שהיום קבוצת האנשים המבוגרים הפכה להיות לקבוצת אוכלוסייה מאוד גדולה ושיעור שלה רק עולה בקצב המהיר ביותר<sup>2</sup>.

ההזדקנות המהירה החברה הישראלית והמציאות החברתית החדשה זו דורשות בחינה מחדש של התופעה חברתית הידועה כ"גילנות" (ageism), אשר בדומה לתופעות חברתיות דומות אחרות, כמו גזענות או סקסיזם, מתאפיינת בייחס חברתי שלילי ומפלה כלפי הזקנה, כאשר הקבוצה החברתית של האנשים המבוגרים נתפסת כחלשה וחסרת יכולת אך ורק בשל גילה הביולוגי.

כפי שניבא ד"ר רוברט בטר (Butler), מי שלמעשה המציא את המושג "Age-Ism" במאמרו<sup>3</sup> שפורסם עוד בשנת 1969, סוגיית הגילנות תהפוך בעוד 20-30 שנים לנושא חברתי מאוד חשוב<sup>4</sup>.

אחת הזירות החברתיות החשובות שבמסגרתה באה לידי ביטוי היחס החברתי השלילי כלפי האנשים המבוגרים ותופעת הגילנות היא זירת התעסוקה והפליה בעבודה מחמת גיל. ההפליה בעבודה על רקע גיל באה לידי ביטוי למשל בהעדפת פיטורי עובדים ותיקים במקרים של קשיים כלכליים במקום העבודה, היעדר של הסדרים המאפשרים גמישות בעבודה ובהסדרי פרישה, שלילת הטבות מעובדים ותיקים הניתנות לעובדים צעירים, הפליה במתן הזדמנויות הכשרה ופיתוח מקצועי ועוד.

תופעת ההפליה בכלל וההפליה בתעסוקה בפרט מהווה פגיעה חמורה בכבוד האדם ונוגדת באופן הקיצוני ביותר את עקרון השוויון. עקרון השוויון התעסוקתי בא לידי ביטוי בכך שלמאפיינים אישיים של בני האדם, כגון מין, גיל, דת, לאום, נטייה מינית, השקפה פוליטית ועוד – אין שום רלוונטיות כאשר מדובר בזכויותיהם בתחום העבודה: הזכות לעבודה, חופש בחירת העיסוק, הזכות לשכר ולתנאי עבודה צודקים והוגנים, זכות ההתארגנות בארגוני עובדים. לזכויות האלו יש עליונות חוקתית וחברתית ואין שום מקום להפליה מסיבה כלשהי לגבי הן, ולכן ראוי ומוצדק להגן עליהן בעזרת חוק אשר במפורש אוסר כל הפליה כאמור וכן באמצעות פסיקת בתי המשפט שמטרתה לעקור את תופעת האפליה בכלל ואת האפליה בתעסוקה בפרט.

מטרתה של עבודה זו הינה לתת סקירה כללית למושג ולתופעת הגילנות, תוך התקדמות במקורותיה ומאפייניה ותוך התייחסות בהרחבה לשאלה היא מתגלעת בשוק העבודה ומה יש לעשות על מנת למגר אותה. כל זאת בראי של עקרון השוויון שהשתרש במערכת המשפט הישראלית מלפני שנים רבות.

<sup>1</sup> ישראל (איסי) דורון, גילנות ואנטי-גילנות בפסיקת בית המשפט העליון, המשפט יד תשע"א, 65-126.

<sup>2</sup> שם, בעמ' 68.

<sup>3</sup>

<sup>4</sup> Robert N. Butler, *Age-Ism: Another Form of Bigotry*, *The Gerontologist*, Volume 9, Issue 4, 1969, 243.

שם, בעמ' 246.

## 2. גילנות מהי

כפי שמסביר ישראל דורון במאמרו<sup>5</sup>, בעוד שהזדקנות (ageing) הינה תהליך ביולוגי טבעי, הרי שלעומת זאת המושגים של "זיקנה" או "להיות זקן" (old age) הינם המצאה אנושית ("הבניה חברתית") כאשר התוכנה והמהות שלה, גבולותיה, והערכים הנלווים לה, תלויים ומשתנים בהתאם לתרבות של חברה מסוימת, התקופה ההיסטורית והמיקום הגאוגרפי. לטענת המחבר, אין שום דבר אובייקטיבי או ניטרלי ב"להיות זקן", שכן בהיבט הביולוגי והמדעי, בשום שלב מוגדר בחייו של אורגניזם, הוא לא מוגדר כ"זקן"<sup>6</sup>.

לטענתו של ישראל דורון, לפי המחקרים האנתרופולוגיים בתחום הזיקנה, לאורך ההיסטוריה, חברות שונות, הגדירו את המושג של "זיקנה" בדרכים שונות, והעניקו לו משמעויות שונה ומגוונות: בחברות מסוימות ראו בזקנים כחכמי הקהילה, והעניקו להם כבוד ומעמד גבוהה, ואילו באחרות התייחסו אל הזקנים כאל עול כבד, וחיפשו דרכים לזנוח אותם או אף להביא להוצאתם מהקהילה.

למעשה, עד לתקופה המודרנית לקריטריון של "הגיל הכרונולוגי" (מספר שנות החיים של אדם מאז לידתו) לא הייתה כל משמעות בעיני החברה בהקשר לזיקנה או להסדרת המעמד החוקי של אוכלוסיית המבוגרים. עד לתקופה המודרנית לבני אדם לא הייתה מודעות לגיל הכרונולוגי המדויק, שכן לרוב לא היה רישום מסודר של תאריכי לידה, ואף לא ציינו אירועים כמו "ימי הולדת". מרגע ההגעה לגיל בגרות, אנשים חיו את חייהם עד מותם, ללא התייחסות חברתית מיוחדת לגילם הכרונולוגי – אנשים מבוגרים בכל הגילאים פשוט עבדו יחדיו (במיוחד בחברות חקלאיות), כל אחד לפי יכולתו ולפי כישוריו, עד יום מותם. "זקנים" ו"צעירים" המשיכו בתפקידיהם לכל אורך מסלול חייהם, ללא הבחנה מיוחדת, וכמות שנות חייהם לא היווה בדרך כלל גורם מהותי או משמעותי בקביעת מקומם החברתי. כפי שמצין המחבר, כלל שהייתה התייחסות שונה ל"זקנים" כקבוצה נפרדת, הרי שהיא נבעה בעיקר משוני ביכולת התפקוד, בשליטה בידע או ברכוש, או בכושר התרומה לקהילה אך לא מהגיל הכרונולוגי גרידא<sup>7</sup>.

הגישה כלפי האוכלוסייה המבוגרת כקבוצה נפרדת החלה להתפתח במאה ה-19, בעיקר בעקבות המהפכה התעשייתית כאשר התעורר הצורך בארגון שוק העבודה הקפיטליסטי. אז נוצרה לראשונה חלוקת משולשת של החברה המבוססת על גיל כרונולוגי: ילדים, שאמורים להיות מוכשרים לעבודה בתקופת ילדותם; עובדים, בעלי משפחות, שמייצרים טובין ובכך תורמים לשוק ולכלכלת המדינה וגם מממנים את המשפחות – הילדים והזקנים; שלאור גילם אינם מסוגלים יותר לתרום באופן אפקטיבי לכלכלה, ולכן ראוי שלא יידרשו לעבוד קשה עד סוף חייהם. כפי שמדגיש המחבר, חלוקה זו והשימוש בקריטריון של הגיל הכרונולוגי התרחב בצורה משמעותית בעקבות התפתחותה של "מדינת הרווחה" כאשר התעורר הצורך לעשות הבחנה אחידה בין קבוצות אוכלוסייה שונות בתהליך הענקת הקצבאות והגמלאות הסוציאליות<sup>8</sup>.

<sup>5</sup> ישראל (איסי) דורון, זיקנה, זקנים, וגילנות בתקופת הקורונה: המקרה של חוקיות הגבלת חזרתם של עובדים זקנים לשוק העבודה, הרבעון לחקר ארגונים וניהול משאבי אנוש 5(2)2020.

<sup>6</sup> שם, בעמ' 3.

<sup>7</sup> שם, שם.

<sup>8</sup> שם, בעמ' 4.