

דורות

מגזין לקידום השירות לאוכלוסיה המבוגרת

50

בשיתוף

ג'וינט ישראל אשל

יחד בעשייה חברתית למען הזקנים



הדיוור המוגן לאן - ראיון פרידה מג'ולי עוז הממונה על חוק הדיוור המוגן • נבחרה מנהלת לאגף האזרחים הוותיקים במשרד הרווחה • כשיש מחסור במטפלים גם בני 70+ כשרים פתאום לטיפול בית • עובדים בדרגי הביניים - עמוד השדרה של דוירים מוגנים ובתי אבות • שיפור איכות הטיפול במוסד הסיעודי • קיץ 2019 - העונה החמה של מינויים חדשים • על גילנות בשוק העבודה • די כבר לסיסמאות ריקות

גילנות בשוק העבודה

גל גינגיס

עו"ד וחשב שכר בכיר, חבר ועדת העבודה של לשכת עורכי הדין



נהוג לחשוב שאנשים מבוגרים הם לא עובדים טובים וחסרים את היכולות הקוגניטיבית הנחוצה לעבודה פורייה ומועילה. יש המאמינים, כי מבוגרים לא יכולים להתגלגל לשיוניים בעבודה. סברה נפוצה אחרת היא שאנשים מבוגרים הם חסרי אונים בפתרון בעיות המתעוררות במהלך העבודה, ואחרים אוחזים בדעה, כי אנשים מבוגרים יהפכו לסנייליים, שלא לומר שהם כבר סנייליים, לא בריאים ולא תורמים לעבודה.

למעשה, כל האמירות הללו הן לא יותר מסטריאוטיפים הנובעים מהחשש ומהפחד מהזדקנות ומהתבגרות ומהתפיסה התרבותית לפיה "העולם שייך לצעירים", "צעיר זה יפה" וכיוצא באלה. סטריאוטיפים אלו והאפליה הבאה בעקבותיהם מכונים "גילנות" (Ageism).

את תופעת הגילנות חשוב להבין גם על רקע הגידול המתמשך בתוחלת החיים, כמו גם העלייה ביחס שבין מספר המבוגרים בחברה לבין כלל האוכלוסייה. אלה אינן תופעות ייחודיות לישראל². העלייה בתוחלת החיים מביאה איתה אתגרים גדולים, מורכבים ורב-מערכתיים, שאיתם ייאלצו להתמודד עובדים, חברות, מדינות והכפר הגלובלי כולו. מפאת קוצר היריעה לא נעסוק בכל היבטים של התופעה ונתמקד בגילנות שממנה סובלים לא רק המבוגרים, שמספרם באוכלוסייה³ גדל בקצב מסחרר, אלא למעשה כולם - "צעירים"⁴ ו-"מבוגרים" כאחד. והרי, לא ניתן לעצור את מחוגי השעון ואין צעיר שלא יהפוך למבוגר ברבות השנים. כלומר, צעיר החוטא בגילנות כיום עלול להפוך לנפגע גילנות בעתיד.

פרסומים של ארגון הבריאות העולמי מראים, כי בניגוד לסטריאוטיפ, רוב העובדים והעובדות שומרים על הכישרים המנטליים והקוגניטיביים שלהם גם בגיל מבוגר, ואפילו נהנים מיתרונות הנוגעים ליכולת לשמר זיכרון ארגוני ולהפיק לקחים ממקרים דומים שבהם נתקלו בעבר⁵.

עם זאת, מבוגרים סובלים מקשיים רבים בשוק העבודה: פיטורין מחמת גיל או הוצאה כפויה לפנסיה מוקדמת; קושי במציאת עבודה בגיל מבוגר, כאשר גם אם מצאו עבודה לעיתים העבודה תהיה בתנאים שלא הולמים את כישריהם, השכלתם וניסיונם; תחושות אפליה קשות הן בקבלה לעבודה והן במהלך יחסי העבודה.

הקושי של מבוגרים בשוק העבודה לא נובע מעצם היותם קשישים אלא מחמת הגילנות. כשעובד לא מכיר מכונה או תוכנה חדשה שהוכנסה לעסק והופך לעובד פחות "טוב", לא ניתן בהכרח להאשים את העובד בהיעדר יכולת. לעיתים קרובות, העובד לא מכיר את המכונה או את התוכנה מפני שלא נעשה כל מאמץ להתאים את סביבת העבודה עבורו. להמחשה, ילד בן שלוש יכול לשטוף ידיים בכיור לבד וללא עזרה, רק אם הושלם תהליך המלידה שלו ובוצעו ההתאמות הדרושות עבורו, כגון הצבת שרפרף שיסייע לו להגיע לכיור. אם נבחר להדגים את הבעיה מתחומים אחרים בשוק העבודה, נראה שהקושי של נשים לא נובע מעצם היותן נשים, אלא מסקסטיים - אפליה מחמת מין, כך גם הקושי של מיעוטים לא נובע מעצם היותם שייכים לגזע אחר, אלא מגזענות - אפליה מחמת גזע.

ניתן לומר כי גיל הוא אחד הגורמים לאפליה שממנה סובלים עובדים ועובדות רבים בשוק העבודה, אך לא רק הם. הגיל הוא גם גורם משפיע במספר רחב של תופעות הקשורות בשוק העבודה⁶. שילוב של גילנות עם התופעות הרוחביות (שאת מקצתן ניצין בהמשך) עשוי להיות בעל השפעה דרמטית על שוק העבודה והחברה בכלל:

- **השפעה על כוח העבודה לאור העלייה בתוחלת החיים:** על פי מחקרים, אדם בישראל בגיל 60 יכול לצפות לחיות חיים בריאים עוד כ-20-25 שנה⁷. מחקרים אחרים⁸ מראים, כי אנשים מעוניינים להמשיך לעבוד גם לאחר שפרשו מעבודתם מסיבות שונות (כלכליות, אישיות, בריאותיות, ועוד). כך או אחרת, פוטנציאל העובדים בשוק העבודה עולה. גילנות היא אחד הגורמים לכך שחלק גדול מהפוטנציאל לא ממומש ועובדים מבוגרים רבים מוצאים עצמם בליט ברירה מחוץ לשוק העבודה.
- **השפעות בריאותיות כלכליות:** מחקרים מראים שאנשים עובדים תופסים את חייהם כחיים בריאים, משמעותיים ומספקים וכי העבודה תורמת לתחושת

סיפוק והגשמה עצמית⁹. לעומת זאת, אנשים הסובלים מגילנות יסבלו מאפליה¹⁰ ויתקשו להשתתף בכוח העבודה, מה שעשוי להשפיע על איכות חייהם ועל מצבם הבריאותי והנפשי¹¹.

- **השפעות פסיכולוגיות:** אנחנו עדים לתופעות של שינוי התנהגותי כבר בגילים הצעירים. לדוגמה, בעמק הסיליקון עולה מספרם של גברים ונשים בשוק העבודה אשר עוברים טיפולים קוסמטיים כדי להיראות צעירים יותר לפני ראיונות חשובים, והם רק בעשור השלישי לחייהם. דמיינו אותם בהמשך הדרך¹².
- **השפעות ארגוניות - העסקה רב-גילית:**¹³ העסקה רב-גילית תומנת בחובה יתרונות רבים למעסיק ולעובד כאחד. למעסיק, העסקה של עובדים מבוגרים מסייעת לשימור הזיכרון והידע הארגוני ופותחת צוהר לקהל לקוחות רחב ומגוון גילאית. לעובד, מנגד, נשמרת הזכות להתפרנס בכבוד.

ניתן לראות, כי שוק העבודה לא קופא על שמריו והעלייה בתוחלת החיים, השפעות הגיל והתופעות הכרוכות בהן החלו לתת בו אותותיהן, כמו גם בבית המחוקקים ובפסיקות בתי הדין לעבודה.

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה אוסר באופן מפורש וחד-משמעי על אפליה מחמת גיל. מעסיק המפר את הוראות החוק חשוף לתביעות ולתשלום פיצוי כספי לעובד הנפגע. כמו כן, גיל פרישת חובה לפי חוק נמצא כבר שנים במגמת עלייה, ואף צפוי להמשיך לעלות¹⁴. בהתאם, פסיקות בית המשפט העליון ובתי הדין לעבודה התערבו בהחלטות של מעסיקים בקשר לעובדים מבוגרים, וקבעו כי עובד ראוי לבקש לעבוד גם לאחר גיל הפרישה, והמעסיק מחויב לשקול את העסקתו¹⁵. עוד נקבע, כי עובדים שיפוטרו מחמת גילם יזכו לפיצוי כספי מהמעסיק, כמו גם עובדים שנשאלו בקשר לגילם בריאיון עבודה¹⁶. במקום אחר קבע בית הדין לעבודה, כי מעסיק חייב לקחת בחשבון את גילו של העובד כשיקול נגד פיטוריו¹⁷.

במקביל, בשוק העבודה עצמו ניתן לראות, כי שכיחותם של העובדים העצמאיים עולה ככל שמטפסים בסולם הגילאים¹⁸. הסבר אפשרי לכך טמון בעלייה בכמות העצמאיים שפוטרו מעבודתם, וכנראה (גם) עקב גילנות - נאלצים להמציא עצמם מחדש במסגרת קריירה עצמאית, שלעיתים שונה בתכלית מהקריירה שבה עסקו עד כה. כמו כן, עובדים המעוניינים לשמור על מקום בשוק העבודה העתידי משקיעים מאמצים כבירים כדי לשמר את הידע ולרכוש יכולות ומיומנויות חדשות, שיהיו רלוונטיות לשוק העבודה המשתנה תדיר. אין לטעות, המשימה של הפחתת הגילנות ושינוי הדפוסים בשוק העבודה היא קשה ומורכבת ביותר, אבל אפשרית, ולמעשה השינוי כבר החל, אך הדרך עוד ארוכה. הדבר דומה למתן זכות הצבעה לנשים, לביטול העבדות ולהכרה בזכויות קהילת הלהט"ב. קהילות ומגזרים אלה נחשבו בעבר כמוקצים וזכויותיהם קופחו, אך כיום איש לא מעלה על הדעת להחזיר את הלגלג לאחור. המשימה של הפחתת הגילנות לא רובצת לפתחי המעסיקים והמדינה בלבד. עובדים שלא יעשו את המאמצים כדי להישאר מעודכנים בהתפתחויות המהירות בשוק העבודה וירכשו את הכישרים, ההשכלה והידע כדי להתאים עצמם לשוק המשתנה, ימצאו עצמם מחוץ לשוק, ינצו את התופעה וישמשו הוכחה חיה לחוטאים בגילנות.

לסיכום, חברות (Societies) ומעסיקים שלא פותחים עצמם לשינוי וחוטאים בגילנות לא ייהנו מהיתרונות הטמונים ממודל העסקה רב-גילית. כוח עבודה גדול ילך לאיבוד ואיתו הזיכרון הארגוני וניסיון החיים. אך יותר מכל, תופעת הגילנות מעידה על קיבעון ואי-יכולת להתמודד עם שינויים, וכפי שצוין קודם, המעסיק של היום הוא המופלה של מחר. לעומת זאת, חברות שידעו להתמודד עם אתגרי הגיל יוכלו ליהנות מכל היתרונות הנלווים להעסקה רב-דורית. נסתפק במוסכמה, שחברות מגוונות נחשבות למקום טוב יותר לעבוד ולחיות בו, וכך מקום העבודה ייחשב לנחשק יותר, מה שיאפשר לו לבחור את העובדים הטובים ביותר לתפקיד ולנצל בצורה מיטבית את הידע הארגוני. מצד העובדים, נזכיר את העלייה באיכות החיים של עובדים מבוגרים ומרוצים ואת העובדה שהעובדים יוכלו לפרנס עצמם בכבוד ולא יהפכו לנטל כלכלי על החברה כולה. אני סבור, שאם נזכור שהגיל הוא לא סיבה לדאגה, אלא הוא החיים עצמם, נוכל להפחית את תופעת הגילנות ולהתמודד באופן טוב יותר עם האתגרים הרבים והלא פתורים שעוד נותרו.

שכיחותם של העובדים העצמאיים עולה ככל שמטפסים בסולם הגילאים. הסבר אפשרי לכך טמון בעלייה בכמות העצמאיים שפוטרו מעבודתם, וכנראה (גם) עקב גילנות - נאלצים להמציא עצמם מחדש במסגרת קריירה עצמאית, שלעיתים שונה בתכלית מהקריירה שבה עסקו עד כה. כמו כן, עובדים המעוניינים לשמור על מקום בשוק העבודה העתידי משקיעים מאמצים כבירים כדי לשמר את הידע ולרכוש יכולות ומיומנויות חדשות, שיהיו רלוונטיות לשוק העבודה המשתנה תדיר.

1. דגן, מיכל. 2018. רב-גיליות ותעסוקה: מדרוך מושגים. ירושלים: גוינט ישראל.
2. הצעת חוק גיל פרישה, תשס"ד-2004 - ה"ח הממשלה תשס"ד מס 64 עמ' 201.
3. Global AgeWatch Index 2015 UNDESA Population division, World population prospects: the 2015 revision, DVD Edition, 2015.
4. לא נעסוק במאמר קצר זה בגילנות כלפי צעירים.
5. World Health Organization
6. פרסומים של המשרד לשוויון חברתי ופרוטוקול הדיון של ישיבת הוועדה המשותפת לוועדת העבודה, הרווחה והבריאות ולוועדת הכלכלה לדיון בהצעה לסדר היום בנושא: בניית תכנית אב לאומית בתחום הזקנה מתאריך 05/03/2018
7. AgeWatch report card, Global AgeWatch Index 2015
8. Staying Ahead of the Curve 2013: The Work and Career Study AARP study page 26
9. הודרת פני זקן: בחינת סוגיית ההעסקה מעבר לגיל פרישה (קרית המשפט י, התשע"ד)
10. Staying Ahead of the Curve 2013: The Work and Career Study AARP study
11. Yale's Becca Levy "psychosocial approach to aging." Free PMC Article
12. Ashton Applewhite Let's end ageism TED 2017
13. דגן, מיכל. 2018. רב-גיליות ותעסוקה: מדרוך מושגים. ירושלים: גוינט ישראל.
14. דגן, מיכל. 2018. רב-גיליות ותעסוקה: מדרוך מושגים. ירושלים: גוינט ישראל. עמ' 33
15. (ארצי) 2019/10 עעא (ארצי) 10-209 ליבי וינברגר נ' אוניברסיטת בר אילן (פורסם בנבו) / https://www.nevo.co.il/psika_html/avoda/A-10-209-614.htm
16. בש"א 200256/99 (תב"ע 911063/99) ניקר - ארגון הקבלנים, פ"ד לג https://www.nevo.co.il/psika_html/avoda/ (פורסם בנבו) 1999
17. https://www.nevo.co.il/psika_html/avoda/A-16-09-14532-969.htm (פורסם בנבו) 200256-99 - סע (ת"א) 16-09-14532-09 אורן עמיר טופט - ליאנטק שיווק פינגטים בע"מ (פורסם בנבו) / https://www.nevo.co.il/psika_html/avoda/A-16-09-14532-969.htm
18. סעש (ת"א) 16-01-49821-01 בת שבע שמחי נ' מוצרי מעברות בע"מ (פורסם בנבו) https://www.nevo.co.il/psika_html/avoda/A-16-01-49821-55.htm
19. The Gig Economy and the Future of Retirement Betterment's 2018 Report וגם דו"ח מרכז אדוה עצמאים בישראל 1983, 1995, 2008 עמ' 11 ועמ' 30