הצעת חוק גיל פרישה- התשע"ד–2014

|  |  |
| --- | --- |
| תיקון סעיף 3 | 1. "הגיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לפרוש מעבודתו בשל גילו ולקבל גמלה בשל פרישתו מעבודתו, בהתקיים התנאים הקבועים לכך על פי דין או הסכם, הינו גיל 65 לגבר ולאישה" |
| ביטול ותיקון סעיף 4  גיל פרישת חובה (כללי) | 4.בחוק גיל פרישה, התשס"ד–2004 (להלן – החוק העיקרי), סעיף 4 – בטל.  במקומו יגיע תיקון לסעיף- 4(א) "הגיל שבו ניתן לחייב פרישת עובד ייקבע לכל עיסוק לפי קביעה של וועדה בדבר יכולת עיסוק בתפקידים השונים"  4(ב) "הוועדה האמורה תקבע גיל פרישה התואם את סוג העבודה"  4(ג) "חברי הוועדה יהיו כדלקמן: שר הכלכלה, רופא תעסוקתי, נציג ארגון התעשיינים, נציג ציבור ונציג שר הרווחה"  4(ד) בין השיקולים שעל הוועדה לקחת בחשבון יכללו בין היתר: א. סוג העבודה  ב. הבחנה בין עבודה משרדית לבין עבודה פיזית  ג. מידת השחיקה  ד. מידת המאמץ |
| הוספת סעיף  שיקול דעת מעסיק בעניין גיל פרישה (פרטני) | 5. "בהגיע העובד לגיל הפרישה שנקבע על ידי הוועדה, וכאמור בסעיף 4 לחוק, רשאי המעסיק להפחית את היקף משרתו של העובד בהתאם לתפוקתו האישית, או לחילופין להעבירו למשרה חלופית באותו מקום עבודה". |
| תיקון סעיף 10 | 6. בסעיף 10(ב)(1) לחוק העיקרי, במקום "גיל פרישת החובה" יבוא "הגיל שנקבע כגיל שבו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בתחומי עבודה מסוימים". |
| ביטול סעיף 7 | 7. סעיף 7 לחוק העיקרי – בטל |
| תיקון חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה | 8. בחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח–1988, בסעיף 2(א), אחרי פסקה (6) יבוא:  (7) פרישה מהעבודה |

דברי הסבר

המוסד "גיל פרישת חובה" אשר לפיו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו הכרונולוגי נעוץ בהסדרים חברתיים של אירופה במחצית השנייה של המאה ה-19. הוא נולד בתקופה שבה תוחלת החיים הממוצעת באירופה הייתה מתחת ל-50 שנים. בתקופה זו, בהעדר מנגנוני ביטחון סוציאלי חברתיים, אנשים נאלצו לעבוד גם בזקנתם על מנת שלא לסבול חרפת רעב.

מאז ועד היום התרחשו שינויים חברתיים וכלכליים מפליגים: תוחלת החיים כמעט והכפילה את עצמה, ואוכלוסיית ה"זקנים" הבריאים, הצלולים והכשירים בגילאי שבעים, שמונים ומעלה, גדלה באופן ניכר. במבט לפנים, אוכלוסייה זו צפויה להמשיך לגדול, ולחיות שנים רבות יותר במצב בריאותי טוב יותר. מדובר על אוכלוסייה שהיא נכס ולא נטל, המסוגלת להמשיך ולתרום לכלכלה ולחברה, בין היתר על ידי המשך עבודה ופעילות יצרנית בשוק העבודה.

בעשרות השנים האחרונות, התגבשה ההכרה כי אפלייתם של עובדים על בסיס גילם הכרונולוגי בלבד, וללא קשר ליכולותיהם, כישוריהם, רצונותיהם, או מידת תרומתם הכלכלית, היא תופעה פסולה שיש בה השפלה ופגיעה בכבוד האדם שאינה פחותה מאפלייתם של קבוצות מוחלשות אחרות. תפיסה זו אף הביאה לתיקון חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח–1988, אשר הוסיף את איסור ההפליה מטעמי גיל בכל הקשרי העבודה: קבלה, קידום, תנאי שכר, ותנאים נלווים.

אנשים המשתייכים לאוכלוסיה שעברה את גיל הפרישה מודרים כיום דרך קבע משוק העבודה, על אף הרצון של חלקם להשתלב בשוק העבודה. המגמה היא להסיט ולשנות את שיח המדיניות החברתית בתחום הזקנה משיח צרכים לשיח זכויות. ההנחה איננה צריכה להיות שבגיל מסוים אדם מסיים את עבודתו, אלא כי יש להמשיך להעסיקו ככל האפשר – אם האדם רוצה בכך. על פי מחקרים העבודה מעניקה משמעות לחיים, סיפוק, תחושת הערכה עצמית והגשמה עצמית. תופעת ניתוק הקשיש ממקום עבודתו מוכרת בספרות כ"סינדרום הפרישה" והיא נובעת ממעבר מעול האחריות הנפשית לריקנות וניכור בחוסר מעש.

בנוסף, פרישה – האם מדובר על פרישה מוקדמת או על פרישה בכלל? מביאה להדרה חברתית, שכן ההשתייכות למקום העבודה מהווה חוליה חשובה מאין כמותה הקושרת בין האדם המבוגר לבין ההוויה החברתית. ממצאים אמפיריים מצאו כי חיוב אנשים לפרוש מעבודתם בניגוד לרצונם אך ורק על בסיס גילם הכרונולוגי, גרר הרעה במצבם הבריאותי והנפשי, והגביר אצלם את החולי, התלות והמוגבלות. יש לאפשר לאדם הזקן להמשיך להיות אדם אוטונומי ולדאוג לעצמו מבחינה כלכלית, ורק כך תישמר זכותו לחיות בכבוד.

ישנן השפעות הדדיות בין שינויים בגיל פרישת החובה ובין מצב קרנות הפנסיה וגמלאות הביטוח הלאומי. גיל הפרישה וצורכי מערך הפנסיה שלובים זה בזה. לגיל הפרישה השפעה ישירה על גובה הפנסיה והיקפה. גובה קצבת הפנסיה החודשית נקבע לפי מספר פרמטרים: פרק הזמן שבו הופרשו כספים לקופת הפנסיה, גובה ההפרשה ותוחלת החיים. הסכום הנצבר בקופת הפנסיה מחולק למספר חודשי החיים הצפויים למבוטח, והתוצאה היא סכום הקצבה החודשית שתשולם לו. ככל שתוחלת החיים גבוהה יותר, קצבת הפנסיה בערוצי פנסיה שונים (פנסיה תקציבית, קרנות חדשות, קרנות ותיקות, ביטוחי מנהלים) תהיה נמוכה יותר. עם עליית תוחלת החיים, התוצאה הבלתי-נמנעת של השארת גיל הפרישה על כנו היא הפחתת סכום הפנסיה החודשית. העלאת גיל הפרישה עשויה להוות פתרון לבעיה זו. (האם זה כולל התייחסות לקצבת הזקנה? האם תרצו להתייחס לכך?)

על רקע שינוי חברתי-כלכלי-ערכי זה, במדינות רבות ברחבי העולם, ביטלו לחלוטין את ההסדר החוקי של חובת הפרישה מהעבודה. אין מדובר בביטול זכות לפנסיה, או הזכות לקצבאות זקנה, או החופש של העובדים לצאת לפנסיה. חופש זה נותר בעינו, ומכלול הזכויות הסוציאליות והכלכליות לקצבאות זקנה ופנסיה – נותר בעינו. כל אשר מדינות כמו ארה"ב, קנדה, אוסטרליה, בריטניה, סקוטלנד, ואחרות עשו הוא – ביטול האפשרות החוקית לפטר עובדים ולחייב אותם בניגוד לרצונם לסיים את עבודתם, אך ורק בשל הגעתם לגיל המוגדר כ"זקנה".

התערבותה של המדינה ומענה בדרך של רגולציה הוא היעיל ביותר. מטרת הצעת החוק הינה לעודד העסקה של אנשים מעבר לגיל הפרישה. הצעת החוק מבטלת את ההסדר החוקי הקיים כיום לפיו ניתן לחייב עובד בפרישה בשל גילו. הצעת החוק מבוססת על הרציונל שחובת פרישה בשל גיל כרונולוגי הינה פסולה.

יש להדגיש כי הצעת החוק מותירה על כנה את הזכות לפרוש לאותם עובדים המעוניינים בכך, מבלי לפגוע בזכותם של העובדים המבקשים להמשיך לעבוד.

כידוע, אחד השיקולים המצדיקים קביעה של גיל פרישה אחיד הינו- ירידה בפריון העבודה עם הגעתו של העובד לגיל מתקדם. עשרות מחקרים שבדקו את הקשר בין רמת ביצוע בעבודה לבין גיל מצאו כי אף אם קיימת ירידה בתפקוד, הרי שהיא אינדיבידואלית באופייה, ומשתנה מאוד מאדם לאדם ומתפקיד לתפקיד מכאן ההצדקה לעבור מקביעת גיל ביולוגי לפרישה לקביעת גיל תפקודי לפרישה. בנוסף, גם אם קיימת ירידה בתפקוד בפרמטרים מסוימים, קיימות לעובד המבוגר יכולות המפצות על כך, דוגמת ניסיון, נאמנות ומיומנות. החשש מפני ירידה בכישורי העבודה מבוסס, לפיכך, בחלקו הגדול, על סטריאוטיפים ודעות קדומות שאין להנציחם.

הצעת החוק מנסה להביא הסדר מידתי יותר לחוק הקיים כיום- מתן אפשרות לעובדים המעוניינים בכך, ואשר יימצאו מתאימים לכך לפי קריטריונים שייקבעו, להמשיך בעבודתם גם לאחר גיל 65 המוצע בהצעת החוק.

אחת מהדרכים בהן ניתן לתמוך בהסדר מידתי זה היא [קרן 'מעגלים'](http://magalim.org.il/), קרן במימון המדינה אשר הוקמה לטובת עובדים בני 50 ומעלה או עובדים בעלי ותק של 20 שנה במקום העבודה העוסקים במקצועות שוחקים ומציעה להם מסלולי הכשרה, שדרוגים או הסבה במימון מלא מטעם הקרן.

בנוסף, מנסה הצעת החוק להתמודד עם אפליית נשים בשוק העבודה על ידי השוואת גיל הזכאות לפרישה מעבודה. גיל פרישה נבדל עלול להביא לאפליית נשים על ידי מעסיקים, מעסיק יעדיף מטבע הדברים לבחור עובד גבר שאופק התעסוקה שלו ארוך יותר. השוואת גיל הפרישה תוריד מהפרק שיקולים אלה. – אבל היום אין הבדל בין גיל הפרישה בין גברים לנשים אלא רק בגיל הזכאות לקצבת זקנה.