



ברור כבר עתה, שהמצב בו אנשים מתחילים קריירה בגיל מאוחר יותר, מחליפים מספר מעסיקים, חוסכים בתנאים לא ברורים ועוד יש להם את "החוצפה" לחיות יותר - זה מתכון לקריסה של קרנות הפנסיה ואיתן התשתית החברתית כולה. הפיתרון - העלאת גיל הפרישה או לבטלו לחלוטין...

גיל הפרישה:

אחת הדרכים למימון הגירעונות של קרנות הפנסיה, היא העלאת גיל הפרישה, כלומר "תספורת" על התקופה שבה יקבל החוסך את הקצבה. לא רק שלא יקבל אלא יידרש גם לשלם. זה נכון גם בעבור תשלומי קצבת הזקנה מהביטוח הלאומי. האזרחים מחויבים להבין את המצב שבו המדינה לא יכולה להיות אחראית לגורלם ועתידם הכלכלי.

הגיל לא קובע:

התלות בין גיל לפרישה מעבודה הייתה נכונה במאה הקודמת. היום אין כל קשר בין הגיל ליכולתו של האדם להמשיך ולעבוד. ההפך הוא הנכון: אם בעבר כוחו של העובד וסיבולת שריריו היו הנכס החשוב ביותר של העובד והמעביד, היום צלילותו, ניסיונו ורצונו של המועסק להמשיך ולעבוד הם כל הנדרש ממנו. כל קשר בין הגיל לפרישה מקרי לחלוטין.

יש לשנות את החוק, ממצב שבו גיל הפרישה קבוע ומוגדר בתקנות, לאפשרות בחירה חופשית של העובד והמעביד. מה ההיגיון לתחום את הגיל, אם העובד והמעביד הגיעו למסקנה כי הם זקוקים אחד לשני? ישנן יותר ויותר משרות שמבוססות על אמון, או על ניסיון שנצבר שקשה להעבירו ולהכשיר עובד חדש בפרק זמן קצר.

כולם מפסידים:

ליציאה לגמלאות בגיל מוגדר בחוק יש היבטים כלכליים: מחקר של מכון ירושלים קבע לאחרונה שכ-30% מבני 65 ומעלה שאינם עובדים-מסוגלים, יכולים ורוצים לעבוד. ההפסד שנגרם לכלכלת ישראל עומד על 6.4 מיליארד ₪ בשנה. על פי המחקר, אחוז המועסקים מבני 65 ומעלה עומד כיום על כ-12% (כ-80.5 אלף), בעוד שבקרוב גילאי 60-64 הוא עומד על 71.6% לגברים ו-63.1% לנשים. יתרה מזו, ממצא חשוב במחקר הוא שהעסקת מבוגרים תגרום לכך שמצב בריאותם התקין ישמר לאורך זמן וכתוצאה מכך תשלומי הסיעוד יפחתו.

תיקון חברתי:

עובדים מבוגרים רבים אינם רוצים באמת או מוכנים לצאת ממעגל העבודה, כאשר כוחם עוד במותנם. ביטול גיל הפרישה ישאיר את ברירת המחדל והבחירה בין המעסיק לעובד לבחור מתי ואיך ייפרדו דרכיהם.

עבודה זה בריאות:

ביטול גיל הפרישה יביא לכך שעובדים רבים, הנחוצים למערכת, ימשיכו בעבודתם. עבודה היא אינה רק בעבור כסף. עבודה מקנה לאדם תחושת נחיצות, הרגשה של תרומה לחברה ולעצמו. המשך התעסוקה תחזק את הגוף והנפש, תשפר את הבריאות ותגביר את האמצעים הכלכליים של העובד.

גמישות בתשלומי קצבה:

יהיו כאלה שיזכו בירושה, יהיו כאלה שיכולים ורוצים ויהיו גם כאלה שמרגישים שחוקים, כאלה שאת המסלול הזה בעבודה ירצו לסיים ולהתחיל בקריירה חדשה. יש לאפשר לקרנות הפנסיה לשלם פנסיה כבר מגיל 60 בכפוף לחישוב אקטוארי הוגן. זה יאפשר לאותן האוכלוסיות שיכולות להרשות לעצמן לפרוש דווקא בגיל מוקדם יותר.

הקטנת אחוז משרה במקום פרישה:

יש לאפשר זאת לעובדים שרוצים להאט את קצב עבודתם כבר מגיל 60 ואילך. הקטנת אחוז המשרה תתבטא כמובן בגובה השכר המשולם. המדינה יכולה לעזור בכך שהיא תקדם חקיקה בה קרנות הפנסיה תוכלנה להתחיל לשלם גמלה חלקית. בכך יתאפשר לגשר על הפער בירידה בשכר. נראה כי ההצעה הזו יכולה להיות אפקטיבית ותטיב עם כולם. כולל גם בעבור עובדים חדשים צעירים שיזכו לחונכות מאלה שיש להם ניסיון ארוך שנים בתחום.

חיסכון למדינה בתשלומי קצבאות:

גמלאים רבים עבדו שנים ארוכות אך לא הצליחו להגיע לחיסכון המקנה להם תנאי רווחה מינימליים וחיים בכבוד. חוק המחייב אותם לפרוש כמוהו כגזר דין לעוני הידוע מראש. המדינה חייבת לתמוך ולעזור בגמלאים שכאלה והיא עושה זאת בקצבאות או בהטבות שונות הניתנות להם. ביטול גיל הפרישה יאפשר למי שירצו- הם ומעסיקיהם- להמשיך ולעבוד ובכך להינצל משקיעה מתחת לקו העוני וגם להגדיל את חסכוניותיהם. הם ייהפכו מנטל לנכס, לא יהיו תלויים בקצבאות וימשיכו לשלם מיסים. בכך אף יגדילו את התוצר הלאומי.

משאב לאומי:

מפתיע שאחד הקריטריונים לקבלתם של צעירים לעבודה הוא ניסיון. לא במקרה: ניסיון נתפס בעיני המעסיק כקיצור זמן ההכשרה. בתקופת ההכשרה, כאשר העובד

לומד את עבודתו התפוקה למעסיק היא נמוכה. לכן המעסיקים מחפשים עובדים בעלי ניסיון. הפרדוקס הוא שברגע שהם בשיא הניסיון מישהו "מראה להם את הדלת". כמה מהנדסים וחוקרים היו יכולים להמשיך ולתרום מניסיונם שלא יסולא בפז. עצה אחת של מומחה תחסוך שנים של ניסיונות חוזרים. הניסיון הוא משאב לאומי; מקצר זמן ומעלה תפוקה. ויתור על העסקת מבוגרים הוא ויתור על כוח עבודה חשוב וחיוני של מאות אלפים, עובדים בעלי ידע וניסיון אותו צברו במשך שנים. חבל לאבד זאת. מחקרים מצביעים שאצל עובדים מבוגרים נמצא יותר מסירות, נאמנות, דייקנות, אחריות ותפוקה שאינה מביישת עובד צעיר.

מבוגרים כבר לא מתחרים:

אלה שמאיימים כי העסקת מבוגרים תתפוס את מקומם של צעירים אינם מבינים דבר. ביטול גיל הפרישה יעניק דמוקרטיה תעסוקתית. כמו בכל עניין של היצע וביקוש ההכרעה בסופו של דבר תהא בידי העובד והמעסיק. ביטול גיל הפרישה יעלה את אחוז האנשים המבוגרים במקומות העבודה ויחזיר אותם להיות "המבוגר האחראי", כל עוד העובד והמעסיק רואים בכך צורך. הם לא יבואו על חשבון הצעירים, כי הם לא מתחרים על אותן המשרות ולא מחפשים אופק קידום.

קיבעון מחשבתי:

לכנות היום אדם בן 70 "קשיש" הוא דבר מופרך. אני מכיר כמה עשרות בני הדור הזה שיומנם היה מתיש צעירים בהרבה מהם. זה שינוי בתפיסה. כיום אפילו בני 66, אם הם רוצים, חוזרים לעבודה. לדוגמא חברת "טלכלל" שבה מספר רב של עובדים כבר עברו את גיל הפרישה. שינוי בתפיסת הניהול הוביל לשינוי בהעסקת העובדים. המנהלים מצאו אוכלוסייה שנכונה לעבוד, העובדים באים לעבודה כי הם רוצים - ועושים זאת באדיבות ובמסירות ראויה לשבח.

בית המשפט:

שני פסקי דין חדשים מדגימים את הרוח החדשה הנושבת: האחד הוא תביעתה של עובדת באוניברסיטת "בר אילן" שיצאה לגמלאות בגיל פרישה. בית המשפט קבע שגיל פרישה הוא אלמנט כפוי וחייב את האוניברסיטה לשלם לעובדת פיצויים ולשקול להחזירה לעבודה. השני מראה כי גם בבית המשפט העליון החלה לנשב רוח התנגדות לגיל הפרישה הכפוי. כך כתב השופט סלים ג' ובראן, בהחלטת בג"ץ שדן בעתירה של עובדים בשירות בתי הסוהר שלא רצו לפרוש בגיל הקבוע בחוק: "כל הסדר המחייב יציאה לגמלאות הוא בבחינת אפליה על בסיס גיל, שכן מעצם מהותו הוא מבחין בין עובדים צעירים למבוגרים ללא כל זיקה ישירה לכישוריהם או ליכולת העבודה שלהם".

יש להישיר עיניים לנוכח העובדות:

נדרשת רפורמה רחבה בכל הקשור לאופן השקעת כספי העמיתים בקרנות החדשות. המונח "חיסכון" חייב להשתנות: הוא יכלול חיסכון לפרישה מגיל לידה

(ישנן דרכים רבות ומגוונות לעשות זאת, כמו ליעד חלק מהכספים הניתנים כקצבאות ילדים לחיסכון לפנסיה ממלכתית בעבורם. כך יעברו האזרחים מתקופות חיסכון של 20 שנה בממוצע ל- 50 עד 60 שנות חיסכון).

יש לבטל את גיל הפרישה ולנתק את מועד תחילת התשלום מהביטוח הלאומי ומקרנות הפנסיה החדשות.

(בכל פעם שמעלים את גיל הפרישה לא רק דוחים את תשלומי הביטוח הלאומי אלא גם את מועד התשלום של הקרנות החדשות).

יש לאפשר חופש בחירה בתעסוקה. אין כל ערך בכפיה של גיל פרישה על עובדים.

ניתן לאפשר לקרנות להתחיל לשלם מוקדם, בכפוף לחישוב אקטוארי נכון.

מאת: רן חובב- מומחה למיסוי ולפרישה

www.ranhovav.co.il