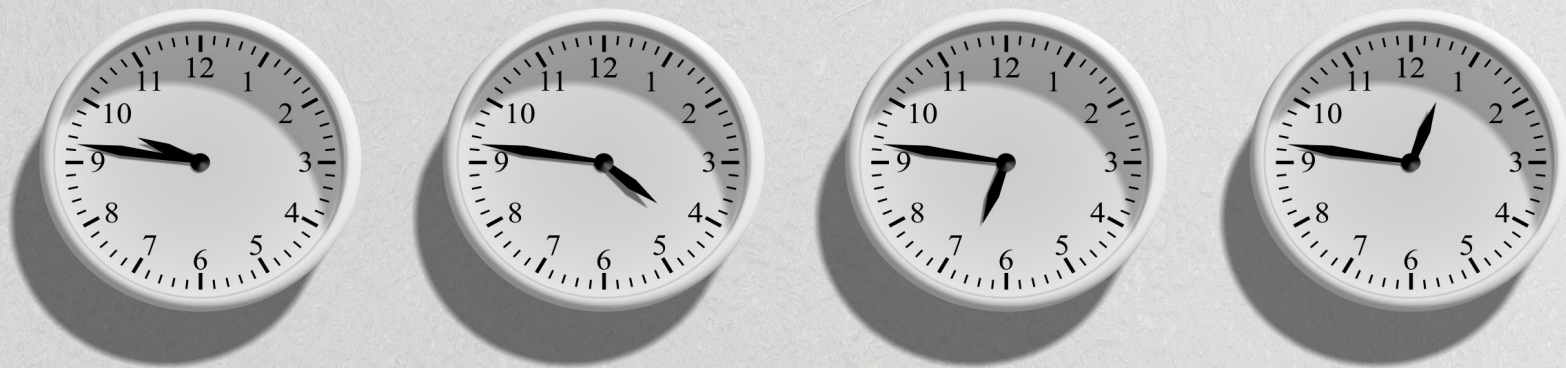


רב-גיליות ותעסוקה מדריך מושגים



משרד העבודה הרווחה
והשירותים החברתיים



ג'וינט ישראל | JDC
יחד בעשייה חברתית



רב-גיליות ותעסוקה מדריך מושגים



מיפוי מושגים, מחקר וכתיבה: מיכל דגן
ייעוץ אקדמי: יערה בוקסבאום
עריכת לשון: עופר המבורגר
עיצוב והפקת דפוס: פנינה נחמיאס, ג'וינט ישראל
מנהל ההוצאה לאור: רן רובנר, ג'וינט ישראל

המידע הכלול במסמך זה פתוח לשימוש בהרצאות, סדנאות, הדרכות, פיתוח תכניות וכתובת מאמרים, וזאת בכפוף לכללי הציטוט המקובלים.

תוכלו לצטט מתוך "המדריך", לפי:
דגן, מיכל. 2018. רב-גיליות ותעסוקה: מדריך מושגים. ירושלים: ג'וינט ישראל.

© כל הזכויות שמורות לג'וינט ישראל

הודפס בדפוס גרפוס פרינט, ירושלים תשע"ח 2018

תוכן העניינים

7	ד"ר סיגל שלח, מנכ"לית תבת ומשנה למנכ"ל ג'וינט ישראל	פתח דבר
8	יוסי היימן, מנכ"ל אשל, ג'וינט ישראל	פתח דבר
10	מיכל דגן	מבוא
13		גיל, גילים, גילאי: גיל (13); גילים (13); גילאי (13); גיל - Age (13).
15		גילים בתעסוקה: קטגוריות גיל לפי עשורים (15); גיל 15 (16); גיל 20 לנשים, גיל 21 לגברים (16); גיל 45 ומעלה (16); גיל 50 ומעלה (16); גיל 62 (16); גיל 65 (17); גיל 67 (17).
19		גילנות: גילנות (19); סטיגמה (20); גילנות פנימית (20); גילנות בשוק התעסוקה (21); מובלעות תעסוקה צעירות (21); גילנות כלפי גיל הביניים (22); גילנות ממוגדרת (22); הצטלבותיות (22); מיתוס הנעורים (23); מבחר דוגמאות של אמירות ושל התנהגויות גילניות (23): (1) "אווירה צעירה ודינמית" (24); (2) "דרושה הופעה ייצוגית ונאה" (24); (3) "צריך לפנות מקום לצעירים בשוק התעסוקה" (24); (4) "רוב העובדים אצלנו מתחת לגיל 40" (25); (5) "העולם שייך לצעירים" (25); (6) "שתישאר צעיר לנצח" (25).
27		גיל והזדקנות בתעסוקה: עומק אבטלה (28); ותק וניסיון מצטבר (29); אפקט מצטבר (29); מקצועות שוחקים (30); למידה לאורך החיים (30).



תוכן עניינים



- 33 פנסיה ופרישה מעבודה:
 גיל הפרישה בישראל (34); גיל חובת פרישה (34); גיל הזכאות לפרישה (34); גיל הזכאות לפרישה לנשים - העלאה (35); גיל חובת פרישה - ביטול (35); יחס התחלופה (36); מקדם ההמרה (36); רבדים במערכת הביטחון הסוציאלי לגיל הזקנה (37): (1) קצבת זקנה (37); (2) פנסיה חובה (37); (3) מנגנוני פנסיה (38); (א) מנגנון פנסיה מוגדר קצבה (38); (ב) מנגנון פנסיה מוגדר צבירה (38).
- 41 דור ודורות:
 דור סוציולוגי (43); דור הבייבי-בום (44); דור ה-X (45); דור ה-Y (45); דור ה-Z (46); ילדים דיגיטליים, מהגרים דיגיטליים (46); דור א', דור ב' (47).
- 49 זקנה והזדקנות - הגדרות ונרטיבים:
 זקנה (50); הגדרות חלופיות לזקנה (51): (1) גיל הזהב (51); (2) אזרחים ותיקים (51); (3) גמלאי (51); (4) הגיל השלישי (52); הזדקנות (52); גיל המעבר (52); נרטיב הדעיכה (53); נרטיב ההתחדשות (53); גרונטולוגיה נרטיבית (54).
- 57 בין הגיל הכרונולוגי לרב-גילית:
 גיל - גישה מודרנית (57); גיל - גישה פוסט-מודרנית (58); גיל במשנה - מסכת אבות (58); גיל - קטגוריה של ארגון חברתי (59); גיל - מיסוד החיים כמהלך תלת-שלבי (59); אינטגרציה גילית (60); הגישה הרב-גילית בתעסוקה - לקראת כוח עבודה רב-גילי; (61); מסכת הזקנה (61); פריזמת הגיל (62).
- 65 דמוגרפיה:
 גיל חציוני (65); פירמידת הגילים (65); תחזית דמוגרפית - הזדקנות האוכלוסייה בישראל (66); יחס (מדד) התלות (67); תוחלת חיים (67).
- 71 רשימת מקורות

פתח דבר | ד"ר סיגל שלח

במבט קדימה אל העשורים הבאים עתיד שוק העבודה להשתנות, ואחד המאפיינים המרכזיים שישפיעו על כך הוא שינוי ההרכב הגילי בו כתוצאה מהעלייה בתוחלת החיים של האוכלוסייה. כבר היום בחלק גדול ממדינות אירופה שוק העבודה הולך ומתבגר, ועם זאת עדיין התפיסות הקיימות בקרב העובדים והמעסיקים מתייחסות לשלבי העבודה המסורתיים שבהם האדם לומד בשנות העשרים לחייו, נכנס לשוק העבודה ומתפתח בו במהלך שנות השלושים, מתקדם ועשוי להגיע למשרת ניהול בשנות הארבעים והחמישים, ומתייצב ומתכונן לפרישה בסוף שנות החמישים והשישים. ברם, עם העלייה בתוחלת החיים ובאיכות החיים בגילים המבוגרים ולאור השחיקה בפנסיה, עולה הצורך בפרנסה ובתעסוקה לאורך תקופה ארוכה יותר כך שהמגוון הגילי בשוק העבודה משתנה ועתיד להמשיך ולהשתנות.

תכנית "אמצע הדרך" מיסודם של ממשלת ישראל וג'וינט ישראל באה לבחון ולפתח מענים ייחודיים עבור עובדים ומעסיקים כאחד. התכנית מסייעת הן לעובד, אשר יבקש או יידרש להמשיך לעבוד גם בגיל מבוגר, להתכונן לאתגרים של שוק העבודה המצריך כישורים חדשים ומתחדשים, והן למעסיק המתבקש להסתגל אל העובד המבוגר, להפיק את המרב ממנו וליהנות מההזדמנויות של כוח עבודה רב-גילי. תבת-ג'וינט פיתחה במהלך שנים עשרה שנות פעילותה תכניות רבות המסייעות לאוכלוסיות מגוונות להשתלב, להתמיד ולהתקדם בשוק העבודה. אנו פועלים יחד עם אשל והשותפים האחרים לשלב את הידע והמומחיות בתחום התעסוקה עם מומחיות בתחום אנשים מבוגרים ליצירת מענים חדשניים ומותאמים.

מדריך המושגים שלפניכם הוא חלק מערכות ידע שפותחו בתכנית "אמצע הדרך" ומטרתן לקדם גישה רב-גילית וגיוון תעסוקתי, להעלות את המודעות לנושא גיל והזדקנות בתעסוקה וליצור שיח מעורר מחשבה ובעל פוטנציאל לשינוי עמדות ותפיסות אצל אנשי מקצוע, עובדים, מעסיקים וקובעי מדיניות.

המדריך רואה אור הודות לגב' מיכל דגן שכתבה את הערכים ואיגדה אותם למוצר שלם וראשוני המתעד את הידע בנושא שנצבר בארץ ובעולם. רצוני להודות לכל העוסקים במלאכה: למפתחי התכנית, למקדמי התעסוקה, לקשרי המעסיקים הפועלים בשטח, ולכל מי שטרם למען הוצאתו של מדריך מושגים מעשיר זה.

ד"ר סיגל שלח

מנכ"לית תבת ומשנה למנכ"ל ג'וינט ישראל



פתח דבר

7

פתח דבר | יוסי היימן

תוחלת החיים כמעט הכפילה את עצמה במאתיים השנים האחרונות, וזוהי אחת המהפכות המשפיעות ביותר על האנושות כיום. תקופת חיים חדשה של כחמש עשרה שנה מתהווה לנגד עיננו, והאדם הממוצע מגיע אליה נמרץ, מנוסה ובבריאות סבירה. הזקנה של פעם נדחת הרחק מעבר לגיל שישים וחמש.

רעיון הפרישה מעבודה (ביסמארק, 1889) נקבע לראשונה בגרמניה לגיל שבעים ותוקן בהמשך לגיל שישים וחמש, כאשר באותה תקופה רק חמישה אחוזים מהאוכלוסייה הגיע לגיל זה, לעומת תשעים אחוזים מהאוכלוסייה המגיעים לגיל זה בימינו. המחשבה שאפשר לעבוד רק כארבעים וחמש שנים מחיינו, כאשר תוחלת החיים ממשיכה לטפס בעקביות, איננה עומדת עוד במבחן המציאות הכלכלית הן מן ההיבט האישי והמשפחתי והן מן ההיבט הלאומי.

בהיבט האישי הצבירה הממוצעת שהפרט צובר מהפרשותיו הפנסיוניות בתקופת תעסוקתו, בהנחה שאיננו מעוניינים להעלותם בצורה חדה ולהרע את איכות חייו בתקופה זו, איננה מספיקה יותר לקיים אותו לתקופה של כעשרים שנות חיים שלאחר הפרישה. מציאות זו גוזרת על רבים חיי עוני.

בהיבט הלאומי פרישת האוכלוסייה בגיל ממוצע של שישים וחמש, כאשר באופן עוד כעשרים שנות חיים, וכאשר הגיל התפקודי של רובה מאפשר לה לעבוד מספר שנים נוספות, יוצרת הרעה משמעותית ביחס שבין הכנסות המדינה ממיסים המוטלים על המועסקים במשק לבין הוצאות המדינה הצפויות (יחס התלות). בנוסף המשך תעסוקה לאחר גיל הפרישה הנהוג כיום עשוי להגדיל משמעותית את התוצר הלאומי הגולמי ולהקטין משמעותית את חרפת העוני בזקנה שמדינת ישראל איננה יכולה להתברך בה.

גם בהיבט חברתי-קהילתי-בריאותי מחקרים מוכיחים את תרומתה המשמעותית של התעסוקה לאדם ביחס להעצמתו, לביטחונו האישי, למעמדו במשפחה ובחברה ולמצבו הבריאותי והנפשי. בנוסף בריאות ורווחה נפשית טובה יותר עשויה להפחית את הוצאות המדינה על סעיפי בריאות ורווחה.

גיל חובת הפרישה הנגזר מחוק הפרישה חייב להשתנות משמעותית. חוק זה מבטא את תפיסת הגילנות בכלל ואת תפיסת הגילנות בתעסוקה בפרט, תפיסה בעייתית שפשתה בעולם ובישראל.

כמובן יידרש להתאים לפרט את סוג התעסוקה לאחר גיל הפרישה בהתאם לכישרונו, לכוחו וליכולותיו. לרבים נדרשת



פתח דבר

8



פתח דבר

9

הסבה, בעיקר לעובדי כפיים, וגם אין הכרח להיות מועסק במשרות מלאות, אולם המשך העסקה לאחר גיל הפרישה הנהוג כיום איננו יכול להמשיך להיות פריבילגיה השמורה למעטים בלבד.

ג'וינט ישראל-אשל מובילה בשנים האחרונות פיתוח של שירותים חדשניים בתחום התעסוקה לאוכלוסייה הנמצאת ב"תקופת החיים החדשה" בשיתוף המשרד לשוויון חברתי, משרד העבודה והרווחה, המוסד לביטוח לאומי, עמותת והדרת ורשויות מקומיות, ובהם: תכנית הפלוס בשישים, עידוד מעסיקים, קידום יזמות והעסקה עצמית, הקמת פורטל תעסוקה, ולאחרונה בשיתוף ג'וינט ישראל-תבת גם תכנית "אמצע הדרך" לגילים 45-75. תכנית זו מבטאת את ההבנה לצורך המתהווה, ויוצרות רצף הסתכלות על תעסוקה החל מגיל מוקדם בהרבה מגיל הפרישה.

המדריך שלפניכם הוא חלק מפיתוח ידע שנעשה בתכנית "אמצע הדרך", ואני מביע הערכה רבה למיכל דגן ולכלל המעורבים בתבת ובאשל שהביאו ליצירתו. המדריך עשוי לסייע לצמצם את תופעת הגילנות בתעסוקה הן מצד הפרט והן מצד המעסיקים ולקדם תעסוקת מבוגרים בישראל.

יוסי היימן

מנכ"ל אשל, ג'וינט ישראל

מבוא | מיכל דגן

גיל והזדקנות הפכו בשנים האחרונות ל"נושא חם" אשר צובר תשומת-לב ציבורית הולכת וגדלה. לאור זאת גוברת הדרישה לפיתוחו, לכתיבתו ולהנגשתו של ידע שקשור לגיל ולשלבי חיים, הן בהקשרם החברתי הרחב והן בהקשרם התעסוקתי. מסמך זה נכתב במענה לדרישה זו. מטרתו, הרחבת הידע והעלאת המודעות בקרב בעלי עניין מתחומים מגוונים (בכלל זה, תחום התעסוקה) בנושאים שקשורים לגיל, להתבגרות ולהזדקנות.

גיל הוא נושא שקרוב לכולנו: לכולנו יש חלק בשפה ובתרבות הרוויות התייחסויות גיליות מגוונות; על כולנו משפיעה מדיניות מבוססת גיל; וכולנו קשורים לשוק תעסוקה גילני אשר מפלה ומדיר מבוגרים ומבוגרות, זקנות וזקנים בשל גילם. זאת ועוד: "לכולנו יש גיל", וגיל זה משתנה ללא הרף - מתבגר ומזדקן, ותוך כדי כך "נפגש" ומתחבר לגילים של אנשים אחרים. כך הופך הגיל לנושא מאתגר, מסעיר ורלוונטי לכול. מגמת התבגרות האוכלוסייה שמאפיינת את התקופה הנוכחית מאיצה את ההתעניינות בגיל ובהזדקנות ומחייבת אותנו להכיר וללמוד את שדה הידע הגילי ואת התהליכים שקשורים בו. מדובר בשדה ידע מגוון ודינמי מאוד שמכיל מושגים תאורטיים, הגדרות מעשיות, ניסיון רב-שנים, מגמות, כינויים ו"כותרות" מתחומים שונים: תעסוקה, כלכלה, מדיניות פרישה, חקיקה, סוציולוגיה, דמוגרפיה, תרבות, שפה, תקשורת ועוד. על כן מלאכת כתיבת "המדריך" שלפניכם כרוכה הייתה בתהליכי מחקר ואיסוף רחבים, ולא פחות מכך - בעבודת מיון קשוחה. שני עקרונות הנחו אותי בתהליך בחירת המושגים ובכתיבת המדריך: ראשית, בחירתם וכתבתם של מגמות ושל מושגים אשר מבססים ידע כללי על גיל ועל הזדקנות ואשר היכרות עמם עשויה לסייע לאנשי ולנשות מקצוע מתחומים שונים. שנית, הכללת מושגים שמציגים נקודות מבט שמאתגרות את התפיסות השגורות והמובנות מאליהן, לכאורה, ביחס לגיל. מושגים מעוררי מחשבה ומודעות אלו פותחים צוהר לשינוי תפיסות שקשורות בגיל ובהזדקנות בתעסוקה וסוללים דרך לפיתוחה ולהטמעתה של גישה רב-גילית.



מבוא

מדריך המושגים שלפניכם הוא מעין מפה מושגית שמאפשרת לכל מי שקוראת וקורא בה להתמצא, לנווט ולפלוס דרך ב"שדה החתחתים" של גיל ושל הזדקנות בתעסוקה. המושגים שכלולים במדריך מכונסים בתשעה פרקים, לפי נושאים. בראש כל פרק כתובה הקדמה קצרה על הנושא, ובהמשכה מקבץ מושגים מרכזיים שמכיל הגדרות והסברים. חלק מהמושגים כוללים גם דוגמאות, שאלות למחשבה, הצגת זווית ביקורתית ו/או הצבעה על השלכותיהן של התופעה או של המדיניות שמייצג



מבוא

המושג. בניסוח המושגים השתדלתי לשלב לשון אישה עם לשון גבר, אך במקומות שבהם נראה היה כי השילוב קוטע את הקריאה השוטפת סברתי כי נכון יהיה להתנסח בלשון הגברית השגורה. אלא אם כן הודגש אחרת, שני הנוסחים פונים לשני המגדרים ומייצגים נשים וגברים כאחד. ככלי עבודה, מזמין המדריך כל אחת ואחד מאתנו לקרוא ולהיעזר בו לפי הצורך. אך בשונה מתוכנות ניווט משוכללות, לא ניתן יהיה לשמוע עם סיום הקריאה את ההודעה המרגיעה "הגעת ליעד"; שכן למדריך זה אין יעד סופי. נהפוך הוא. ביסוד הכתיבה עומדת השאיפה לכך שהמדריך ישמש שער כניסה לתחום ידע חיוני, יעניק השראה להמשך לימוד, יסייע בעבודתם היום-יומית של מגוון אנשי ונשות מקצוע וישמש כנקודת יציאה מסקרנת למסע בשדה המורכב והמרתק של גיל, הזדקנות ותעסוקה.

המדריך שלפניכם מוגש ככלי עבודה דינמי ומתפתח; כלולה בו קריאה לכל אחת ולכל אחד להציע מושגים נוספים ולהעשיר את הבנתנו בדוגמאות מהעבודה השוטפת. אני מזמינה כל מי שחפץ או חפצה בכך לכתוב אל"י תגובות והצעות ולשתף בהתרשמויות. כולי תקווה שמדריך מושגים זה יסייע להפוך את שוק התעסוקה למרחב פתוח, טוב והוגן יותר עבור כלל קבוצות הגיל והאוכלוסייה ועבור המשק כולו.

מיכל דגן



גִּיל, גִּילִים, גִּילֵי אֵי

גיל, גילים, גילאי

מהו "גיל" על פי השפה העברית?
מתי נכון לומר "גילים" ומתי נכון לומר "גילאים"?
להלן, הגדרות מילונאיות ולצדן המשמעויות למונח "Age" בשפה האנגלית.

גיל:

גיל, הוא פרק הזמן שמהלידה ועד תקופה מסוימת בחיים.¹ בשפה העברית, "גיל" הוא גם ענבל (לשון הפעמון) וגם שמחה.

גילים:

גילים - צורת הריבוי של "גיל". לדוגמה: "באירוע השתתפו נשים וגברים מכל הגילים"; "בשוק התעסוקה גוברת ההכרה בחשיבות קידומה של גישה רב-גילית".

גילאי:

גילאי - משמעו "אחד מקבוצת אנשים בני גיל מסוים".²

גיל - Age:

למילה האנגלית "Age" יש שני מובנים: (1) גיל; ו-(2) עידן או תקופה. כאשר מדובר בתקופה היסטורית שהיא חלק מרצף מסודר של תקופות, היא זוכה לכינוי "תור". במהלך התרגום מאנגלית לעברית נוצר לעתים עירוב בין שתי המשמעויות - גיל ותור/תקופה. כך לדוגמה, הפך הביטוי "Golden Age" ("תור הזהב", במשמעותו המקורית) ל"גיל הזהב" (ע"ע "גיל הזהב", עמ' 51).



גיל, גילים, גילאי

1. ההגדרות ל-"גיל", "גילים" לקוחות ממילון אבן-שושן, עמ' 97.
2. מילון ספיר המקוון.



גילים בתעסוקה

גילים בתעסוקה

חוקים ותקנות מסדירים מדיניות בתחום התעסוקתי בהתבסס על גיל. בכך, הם מקבעים גילים שונים כנקודות ציון בשוק התעסוקה. גיל כרונולוגי מוסכם מסמן נקודת כניסה לכוח העבודה. גיל כרונולוגי אחר מסמן נקודת יציאה ממנו, ובכך מגדיר את גיל הפרישה. בתוֹך, נמצאים גילים מגוונים שלכל אחד מהם יש משמעות תעסוקתית. הגיל המסוים שמגדיר "מעברים תעסוקתיים" יכול להשתנות במהלך השנים. כך לדוגמה, במהלך העשורים האחרונים עלה גיל חובת הפרישה. כיום (שנת 2017),³ גיל זה הוא 67 לגברים ולנשים. קטגוריות הגיל שלפיהן מפולחים נתוני התעסוקה על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (הלמ"ס) ועל ידי גופי מחקר אחרים משמשות בסיס לפיתוחן ולהטמעתן של מדיניות ושל תכניות פעולה בתחום הכלכלי-תעסוקתי. לפיכך, הן גם משפיעות על הבנתנו ביחס לאופן שבו "מתנהג" הגיל בהקשרו התעסוקתי.

בפרק זה, יוצגו גילים שמשקפים נקודות ציון בשוק התעסוקה ובמהלך החיים התעסוקתי של נשים ושל גברים.

קטגוריות גיל לפי עשורים:

הגבולות הרשמיים של כוח העבודה מוגדרים באמצעות הגילים 15-65. גיל 15 מוגדר כגיל הכניסה לכוח העבודה, ואילו גיל 65 מוגדר רשמית על ידי הלמ"ס כגיל המעבר לקטגוריית הקשישים באוכלוסייה. גופי מחקר מוסדיים נוהגים להציג נתונים תעסוקתיים מבוססי גיל לפי הקטגוריות העשורניות הבאות: 15-24; 25-34; 35-44; 45-54; 55-64; 65-74.

3. התוכן הכלול במדריך נכון ומעודכן לשנת 2017, השנה בה הושלמה כתיבתו.



גילים בתעסוקה

גיל 15:

גיל 15 מוגדר כגיל הסף התחתון להשתתפות בכוח העבודה, וכך הוא מופיע בסקירות ממשלתיות ואף בסקירות בין-לאומיות. על בסיס הגדרה זו, כוללים נתונים רשמיים שמתייחסים לכוח העבודה את אוכלוסיית בני ובנות ה-15 ומעלה. עם זאת, בדוחות מפורטים על שיעורי ההשתתפות בכוח העבודה נהוג להציג גם את שיעורי התעסוקה בקרב אוכלוסיית בני ובנות ה-25 ומעלה ולהגדיר גיל זה כ"גיל הכניסה לכוח העבודה העיקרי".

גיל 20 לנשים, גיל 21 לגברים:

הגיל שבו חלה חובת הפרשה לפנסיה. לפי חוק פנסיה חובה, מוטלת על המעסיקים החובה להפריש כספי פנסיה לעובדות שמעל גיל 20, ולעובדים שמעל גיל 21 (ע"ע "פנסיה חובה", עמ' 37).

גיל 45 ומעלה:

משרד הכלכלה והתעשייה מגדיר את גיל 45 כגיל הכניסה לקטגוריה של מבוגרים בתעסוקה. מכאן, שתכניות לעידוד תעסוקת מבוגרים מיועדות לגברים ולנשים בגיל 45 ומעלה. על בסיס הגדרה זו, מיועדת תכנית "אמצע הדרך" של תבת ושל אשל לתעסוקת מבוגרים, גברים ונשים, בגיל 45 ומעלה.

גיל 50 ומעלה:

נוהל של שירות התעסוקה פוטר מקבלי הבטחת הכנסה וקצבת אבטלה בגיל 50 ומעלה מהתייצבות שבועית בלשכות התעסוקה, ומשמר את זכאותם לקצבה גם בהתייצבות חודשית. נוהל זה משקף מצב שבו שירות התעסוקה מכיר בכך שסיכויי לסייע במציאת עבודה לבני 50 ומעלה הם נמוכים במיוחד (ע"ע "עומק אבטלה", עמ' 28).

גיל 62:

נכון למועד כתיבת שורות אלו, גיל זכאות הפרישה לנשים הוא 62. ניתן לצפות כי בשנים הקרובות יעלה גיל הזכאות. זאת, בעקבות המהלכים בנושא זה שאותם מובילה הממשלה (ע"ע "גיל הזכאות לפרישה", עמ' 34; "גיל זכאות פרישה לנשים - העלאה", עמ' 35).



גילים בתעסוקה



גיל 65:

גיל 65 מוגדר על ידי הלמ"ס כגיל הרשמי שבו עוברים נשים וגברים לקטגוריית הקשישים באוכלוסייה. סקירות תעסוקתיות של מוסדות מחקר ממשלתיים מציגות גם הן גיל זה כגיל היציאה מכוח העבודה. בהתאם לכך, גם בתכניות תעסוקה שמיועדות לאוכלוסיית הגיל המבוגר שמשתייכת באופן רשמי לכוח העבודה נהוג להגדיר את גיל 65 כגיל סף עליון. בעבר היה גיל 65 גיל הפרישה לגברים, אך כיום (שנת 2017) מוגדר גיל היציאה מכוח העבודה בגין חובת פרישה כגיל 67 ולא כגיל 65. לפיכך, משקף טווח הגילים 65-67 מרחב ביניים גילי מטושטש גבולות שבו נשים וגברים כלולים עדיין בכוח העבודה לפי הגדרות מסוימות (חוק גיל פרישה), ובה־בעת הם מוגדרים מחוץ לכוח העבודה לפי הגדרות אחרות (הלמ"ס). ניתן לראות בדוגמה זו ביטוי למהותו התודעתית המורכבת והחמקמקה של הגיל, אשר ממשיך לסמן קטגוריות ומיקומים ספציפיים אף שמיקומים אלה מוגדרים מזמן באופן חוקי ומעשי באמצעות גילים אחרים (ע"ע "גיל פרישה בישראל", עמ' 34).

גיל 67:

גיל 67 מציין את גיל חובת הפרישה לגברים ולנשים בישראל. גיל זה מוגדר באופן רשמי על פי חוק גיל פרישה משנת 2004 כגיל היציאה מכוח העבודה (ע"ע "גיל חובת פרישה", עמ' 34).



גילנות, היא אפליה על רקע גיל. בהשוואה להגדרות אחרות שמציינות אפליה - גזענות (אפליה בשל שיוך לגזע מסוים) או מיננות (סקסיזם, אפליית נשים בשל היותן נשים) - מושג הגילנות הוא מושג צעיר יחסית, עוד לא בן חמישים. הגילנות נטועה עמוק בכל מרחבי החיים, מיוצגת בהם ומשפיעה עליהם: שוק התעסוקה, הכלכלה, החברה, התרבות, התקשורת ועוד. על כן, אם ברצוננו לקדם שינוי וליצור חברה שמכילה את המגוון הגילי שבתוכה, חשוב שנכיר את הגדרותיה ואת מופעיה של הגילנות, שנדע לזהות אותה ושנשכיל לבקר את התנהגויות ואמירות גילניות. בפרק זה, כלולות הגדרות שמתייחסות לזוויות שונות של גילנות ושמסבירות אותן. בנוסף, יוצג כאן מבחר תמציתי, אך מייצג, של אמירות שמשקפות גילנות ו/או שמעצבות את הגישות ואת התפיסות שלנו כלפי גיל צעיר וגיל מבוגר (ע"ע "זקנה והזדקנות - הגדרות ונרטיבים", עמ' 49; "נרטיב הדעיכה", עמ' 53).

גילנות:

המונח העברי "גילנות" תורגם מאנגלית מהמונח "אייג'יזם" (Ageism). המונח הומשג לראשונה בשנת 1969 על ידי רוברט באטלר, אשר קבע כי "גילנות היא אפליה על רקע גיל שמשקפת דעה קדומה של קבוצת גיל אחת נגד קבוצות גיל אחרות" (Butler, 1969, p. 243). מספר שנים לאחר שניסח את ההגדרה לגילנות הציב באטלר את הזקנה במוקד היחס הגילני והדגיש את המרכיב התהליכי של אפליה כלפי זקנים בשל היותם זקנים. וכך הוא כתב: "הגילנות מאפשרת לדור הצעיר לראות את הזקנים כשונים מהם, וכך להפסיק להזדהות עמם כבני אדם" (Butler, 1975, p. 12). בהתבסס על הגדרות קודמות, מנסחים אייברסון ועמיתיו הגדרה מקיפה לגילנות שכוללת ארבעה מרכיבים: ראשית, גילנות מתבטאת בחשיבה (סטראוטיפ; בעברית: הֶטֶפֶס), בהרגשה (דעה קדומה) ובפעולה (אפליה) בהתייחס לאדם הזקן בשל גילו או עקב זיהויו כזקן. שנית, גילנות יכולה להיות שלילית או חיובית. כלומר, יחס גילני בא לידי ביטוי לא רק בגישה שלילית כלפי זקנים, אלא גם



גילנות

בהתייחסות חיובית שמדגישה את יתרונו של האדם הזקן על פני צעירים. זאת, על בסיס גילו. שלישית, היא יכולה להיות ישירה ומודעת או סמויה ולא מודעת; ורביעית, היא יכולה לבוא לידי ביטוי בהקשרים רחבים: ברמה האישית, בקשרים החברתיים וברמה הארגונית הכוללת (Iverson et al., 2009).

סטיגמה:

מושג ה"סטיגמה" מסייע לנו להבין את תופעת הגילנות. מהי סטיגמה? לפי הסוציולוג ארווינג גופמן (Goffman), סטיגמה היא "מצב שבו מוצאת החברה את הפרט כאחד שאינו ראוי להתקבל על ידה" (גופמן, 1983, עמ' 5). גופמן חידש את מושג הסטיגמה, שנוסח במקור על ידי היוונים. בתרבות היוונית הייתה הסטיגמה מונח שמונה על סימני היכר גופניים אשר נועדו להוקיע מישהו חריג ורע, והמסמן בכך את מעמדו המוסרי. משמעות זו משתקפת היטב בתרגום המונח לעברית: "כְּתָם". וכך, בשפה העברית, הטלת סטיגמה היא "הַכְּתָמָה". גופמן מסביר כי אנו מדביקים סטיגמה למי שנתפס כשונה, כזר שחי בתוכנו ואשר מצטמצם בתודעתנו לאדם פחות ערך, מוכתם ולא לגמרי אנושי. הסטיגמה ממוקמת בבסיס האפליה ומצמצמת את הזדמנויות החיים; היא גורמת לכך שהסיווג כבעל סטיגמה יהפוך לזהותו החברתית של האדם, אשר מפנים אותה ואת הבושה שכרוכה בה. גופמן טוען כי אדם שהפך לבעל סטיגמה כלשהי בשלב מאוחר בחייו, סביר שיחוש קושי מיוחד להגדיר את זהותו ויציג נטייה חזקה לתחושת אי-שביעות רצון עצמית. על בסיס הבנה זו, אפשר להניח כי אדם שחווה בשלב מאוחר בחייו כי הוטלה עליו סטיגמה בשל הזדקנותו עלול לפתח קושי בהגדרת זהותו ואף ייטה להאשמה עצמית. למרות שבהסבירו את המושג לא התעכב גופמן על קבוצה זו במיוחד, כוחה של הגדרת הסטיגמה ותיאור מופעיה נכונים ביחס לזקנים. גופמן כתב: "יש רק גבר אחד באמריקה שאין לו בכלל צורך להסמיק: צעיר, נשוי, לבן, עירוני, צפוני, הטרוסקסואלי, פרוטסטנטי, אב, בעל השכלה גבוהה, בעל משרה מלאה, בעל מראה, משקל וגובה נאים וספורטאי מצליח" (שם, עמ' 12 ו-1). על כך ניתן להעיר כי הגבר הזה הזדקן עם השנים, וכי עם הזדקנותו הפך גם הוא לבעל סטיגמה.

גילנות פנימית:

גילנות יכולה להיות סמויה ולא מודעת, ואף להופיע אצל זקנים כסטראוטיפים שמופנים כלפי עצמם ו/או מתייחסים לכלל האוכלוסייה הזקנה. בקה לוי מניחה שכל אדם מפנים סטראוטיפים על הזדקנות שאליהם הוא נחשף במהלך חייו. למרות שלעיתים הם מנוגדים לעמדותיו המוצהרות, סטראוטיפים אלו הופכים להיות בסיס ליחסיו עם זקנים. ביעור הגילנות מחייב מאבק בגילנות הפנימית, שאותה מגדירה לוי כ"אויב שבפנים" (Levy, 2001). אחת ההתנהגויות השכיחות של גילנות סמויה היא הימנעות מביקור אצל זקנים. כך טוען מיילס הייסטון, שמדגיש כי להימנעות שכזו יש השפעה רחבה שכן הקשרים



גילנות



הבין-דוריים והבין-גיליים הם חיוניים ומשמעותיים לבלימת הגילנות (Hewstone, 1996). בשוק התעסוקה ניתן להבחין בהתנהגויות ובאמירות מגוונות של מעסיקים, של עובדים ושל קובעי מדיניות אשר משקפות בחלקן גילנות לא מודעת ו/או גילנות שמנומקת דרך הצדקות שכלתניות לכאורה. אלו הן התנהגויות שנובעות מגילנות פנימית.

גילנות בשוק התעסוקה:

גילנות היא תופעה רווחת בשוק התעסוקה. היא משפיעה על סיכוייהם ועל יכולתם של בני 45 ומעלה להתפרנס בכבוד. מחפשי עבודה בני 45 ומעלה, ואף צעירים יותר, מדווחים על הגילנות שעמה הם נאלצים להתמודד במגוון הקשרים תעסוקתיים: קבלה לעבודה, זכאות לזכויות, קידום ופיטורין. במחקר שנערך במשרד הכלכלה והתעשייה (לשעבר, משרד התמ"ת) נמצא, כי תחושת האפליה הגבוהה ביותר קיימת בקרב מחפשי עבודה מעל גיל 45: 48% ממחפשי העבודה בגיל מבוגר דיווחו שנתקלו בסירוב שעל פי תחושתם קשור היה לגילם. זהו שיעור גבוה יותר מכל משתני האפליה האחרים. לשם השוואה: 29% חשו אפליה בקבלה לעבודה בשל היותם ערבים; 19.7% חשו כך בשל היותן נשים; ו-16.7% הרגישו כך בשל היותן אימהות לילדים עד גיל שש. בנוסף לכך, מהסקר עולה שהקבוצה המופלית ביותר בעבודה על פי תפיסות האוכלוסייה הכללית היא קבוצת העובדים המבוגרים: 45% מכלל הנשאלים חשבו שהעובדים המבוגרים מופלים במידה רבה בעבודה (הנדלס, 2010). בהמשך לכך, מחקר אשר בדק עמדות מעסיקים העלה כי המבוגרים נתפסים כקבוצה המקופחת ביותר במקומות העבודה: 47.6% מהמעסיקים סברו שהמבוגרים מופלים בעבודה במידה רבה מאוד או במידה רבה. זאת, בהשוואה לערבים (39.4%); ליוצאי אתיופיה (36%); לאימהות לילדים קטנים (35.3%); ולנשים (27.9%) (הנדלס, 2011).

מובלעות תעסוקה צעירות:

מגזרי תעסוקה שבהם יש רוב מובהק לעובדים ולעובדות בגיל 20-30 נחשבים כ"מובלעות תעסוקה צעירות". בישראל, מוכרים תחום הטכנולוגיה העילית (היי-טק) ותחום השירות הטלפוני (Call centers) כמובלעות צעירות. מגמת ההצערה שמאפיינת את שוק התעסוקה, ואשר באה לידי ביטוי גם ביצירת מובלעות צעירות, עשויה להיות ישירה ומודעת או עקיפה ובלתי מודעת. מגמה זו מצמצמת את המגוון הגילי, יוצרת מצב של הומוגניות (אחידות) גילית ומובילה לכך שמקומות העבודה הופכים, באופנים שונים, לבלתי מותאמים ולבלתי ידידותיים עבור קבוצות גיל מסוימות. כך, נוצרות בשוק התעסוקה הפרדות מרחביות שמונעות מקבוצות גיל שונות ומגוונות לחלוק מרחב משותף וליהנות מהזדמנויות שוות. התנהגות זו כרוכה בגילנות. שכן, כפי שטוען מיילס הייסטון, הימנעות מקשרים רב-גיליים משקפת גילנות (סמויה או גלויה) ומעמיקה אותה (Hewstone, 1996) (ע"ע "אינטגרציה גילית", עמ' 60).

גילנות כלפי גיל הביניים (Middle ageism):

הגידול בשיעור האוכלוסייה הזקנה כתוצאה מהעלייה החדה בתוחלת החיים, וכן השיפור במצבם הבריאותי ובאיכות חייהם של מבוגרות ושל מבוגרים, מובילים גם לתהליך התרחבותה של שכבת גיל הביניים. לשכבת גיל הביניים אין הגדרות גיליות מדוייקות, אך הגדרה זו מכוננת בדרך כלל לנשים ולגברים בגיל 45-65 או בגילים סמוכים לכך. חוקרת הגיל מרגרט גולט טוענת, כי כתוצאה ממגמות אלו מופנית הגילנות כלפי גילים צעירים יותר ויותר והופכת לכדי "Middle" (Gullette, 1998) ageism). שוק התעסוקה בישראל ובעולם הוא מרחב מרכזי שבו נשים וגברים בשכבת גיל הביניים נפגעים מגילנות זו, שכן היא מצמצמת את אפשרויותיהם לתעסוקה, לפרנסה ולהתקדמות כלכלית (ע"ע "הזדקנות", עמ' 52; "גיל המעבר", עמ' 52; "תוחלת חיים", עמ' 67).

גילנות ממוגדרת (Gendered ageism):⁴

"גילנות ממוגדרת", מצביעה על הפער שקיים ביחס החברתי כלפי נשים זקנות לעומת גברים זקנים. הגילנות הממוגדרת מופנית כלפי נשים מזדקנות על בסיס השילוב שבין יחס מינני (סקסיסטי) ליחס גילני. במרכז היחס הגילני כלפי נשים ממוקם המראָה המזדקן שלהן, שאותו שופטת החברה לחומרה. "מוסר כפול" (The double standard), מונח שאותו הגדירה סוזן סונטג, מסביר את הגילנות הממוגדרת: עם הזדקנותן נחשפות נשים לירידה בערכן, בעוד שהזדקנות (או לפחות תחילתה) מעלה בערכם של גברים ומוסיפה להם סמכותיות וכבוד (Sontag, 1977). הגילנות הממוגדרת אשר מופנית כלפי נשים כבר עם הופעת סימני הזדקנותן כופה עליהן השקעה רבה בטיפוח היופי (Beauty work). זאת, מתוך ניסיון להתמודד עם האפליה הגילית וכדי לשפר את מעמדן בהקשרו החברתי והתעסוקתי כאחד (Clarke and Griffin, 2008).

הצטלבותיות (Intersectionality):

משפט נדוש קובע כי עדיף להיות צעיר ועשיר מאשר זקן ועני. קביעה זו (וקביעות דומות לה), שיוצרת חיבורים סטראוטיפיים בין קטגוריות זהות, יכולה להדגים מהי הצטלבותיות (Intersectionality). כמשתמע ממשפט זה, עוניו של האדם הזקן הופך אותו לזקן יותר; ובמקביל, הזקנה הופכת את העני לעני עוד יותר. מכאן, שהצטלבותיות עוסקת בחיבורים שבין קטגוריות זהות ובהשפעות שלהם על העמקת האפליה כלפי אוכלוסיות מודרות. קימברלי קרנשאו, משפטנית פמיניסטית אפרו-אמריקנית אשר המשיגה את המונח "הצטלבותיות" בהתייחס לנשים שחורות בארה"ב, מסבירה כי נקודת מבט הצטלבותיות שמתייחסת למספר קטגוריות שיוך היא חיונית כבסיס להבנת מיקומן החברתי של קבוצות מודרות ומופלות ולהבנת חווית





ההשתייכות לקבוצות אלו (Crenshaw, 1989). נקודת מבט הצטלבותית מאפשרת לנו להיווכח כיצד גילנות כביטוי של מבני כוח חברתיים קשורה באופן הדוק לאפליית אחרות. שוק התעסוקה משמש זירה מרכזית שבה באות לידי ביטוי הצטלבויות שונות של קטגוריות שיוך חברתי, ולכולן יש הקשר גילי: "גיל - מגדר"; "גיל - מגדר - מעמד חברתי וכלכלי"; "גיל - מוצא - מגדר - מעמד חברתי וכלכלי"; "גיל - מוגבלות - מגדר - מוצא - מעמד כלכלי". עם ההזדקנות, ובשל הצטלבותה של גילנות עם הדרות ועם אפליית קודמות, נחלש עוד יותר מעמדן התעסוקתי של קבוצות מופלות (על רקע שיוך מגדרי, לאומי, דתי, אתני, מעמדי ועוד). בהקשר התעסוקתי, נוכל להבחין כיצד החיבורים בין קטגוריות זהות בקרב מחפשי עבודה משפיעים על הזדמנויותיהם התעסוקתיות. כך לדוגמה שתי נשים, שתיהן בנות חמישים: האחת - אישה יהודייה, אשכנזייה, בעלת השכלה גבוהה וממעמד בינוני; השנייה - אישה ערבייה, בעלת השכלה פחות מתיכונית וממעמד כלכלי נמוך. קל להבחין כי אף שגילן של שתי הנשים זהה, הרי שהצטלבות הגיל המבוגר עם קטגוריות הזהות והשיוך השונות שלהן מקצינה את הפערים שביניהן וממקמת אותן במקום שונה לחלוטין האחת מן השנייה בכל מה שקשור לאפשרויות התעסוקתיות שלהן, בהווה ולעתיד. לפיכך, הבנת הצטלבויות של קטגוריות זהות ושיוך חברתי בקרב הפונות והפונים לקבלת סיוע בהשתלבות בעבודה תסייע לנו לגבש אתן ואתם את המענה המתאים לצרכים ולאפשרויות של כל אחת ואחד מהם.

מיתוס הניעורים:

מיתוס הניעורים, מעצים את "יופי הניעורים" ומקבע אותו בתרבות המערבית כמושא לסגידה. למרות שיש במיתוס הניעורים גרעין מציאותי, הרי שככל מיתוס הוא עובר תהליך הגזמה תוך שהוא יוצר ומקבע תפיסות סטראוטיפיות. באמצעות כוחות כלכליים אשר מעמיקים את השפעתו ומבנים אותו כמניע להתנהגות חברתית, תרבותית, כלכלית וצרכנית, מציב מיתוס הניעורים את גיל הניעורים כמוקד לחלומות, לכמיהות ולפנטזיות. ניתן לראות השפעות של מיתוס הניעורים על גישות רווחות בשוק התעסוקה שמתבטאות במיתוג צעיר של מקומות עבודה, בין היתר באמצעות העדפת צעירים וקידום תרבות ארגונית שנחשבת צעירה.

מבחר דוגמאות לאמירות ולהתנהגויות גילניות:

האם האמירות שיוצגו להלן יכולות להיחשב כאמירות גילניות? לא בהכרח. ייתכן שהן אינן מבטאות כוונה גילנית; ובמידה שהן אכן משקפות גילנות - סביר להניח שמדובר בגילנות בלתי מודעת, כלומר גילנות סמויה ופנימית, כפי שמסבירה זאת בקה לוי (ע"ע "גילנות פנימית", עמ' 20). תהא אשר תהא תשובתנו לשאלה זו, חשוב שנדע להבחין בהתבטאויות ובהתנהגויות שכאלה. שכן, הן יוצרות אווירה ודינמיקה שגורמות לאפלייתם של זקנים ושל זקנות ולהדרתם ממרחבים חברתיים מגוונים רבים, כולל שוק התעסוקה.

(1) "אווירה צעירה ודינמית":

תיאור סביבת עבודה אשר ממתג את הארגון כמקום עבודה צעיר, עכשווי ואטרקטיבי. נוסח זה משמש לעתים במודעות ה"דרושים" שפונות לקהל מועמדים צעיר, אך הנמנעות מלהצהיר על כך בגלוי. מדובר בנוסח ניטרלי, תקין פוליטית וחוקית לכאורה, אשר אינו מציב הגבלת גיל. בפועל, מבטאות מילים אלו "גילנות מכובסת" אשר מציבה בפני קבוצות אוכלוסייה שאינן נתפסות כ"צעירות" וכ"דינמיות" חסם מלפנות ולהתקבל לתפקיד המוצע למרות שייתכן כי הן בעלות כישורים, ניסיון וגישה מתאימים. השימוש בתיאור "סביבת עבודה צעירה" במסגרת מאפייני התפקיד מבסס את התפיסה שקושרת בין גיל צעיר לדינמיות ומשקף גילנות והדרה על רקע גיל כחלק מאווירה תרבותית וחברתית.

(2) "דרושה הופעה ייצוגית ונאה":

דרישת תפקיד שכיחה במגוון עיסוקים כגון מנהלה, שירות, מכירות ושיווק. מדובר בהגדרה מעורפלת הן בחוקיותה והן בגבולותיה, ולכן טווח הפרשנות שניתנת לה במציאות הוא רחב. מכיוון שיופי וייצוגיות בתרבות שלנו מזוהים עם גיל צעיר ועם מודל יופי צר ואחיד יחסית, דרישה זו מדירה מבוגרים ומבוגרות על בסיס הצדקה שקשורה לדרישות תפקיד לכאורה. בפועל, הגדרה זו מחמירה יותר עם נשים מאשר עם גברים, במיוחד עם נשים מבוגרות ומזדקנות אשר נאלצות להתמודד עם "תו תקן" מחמיר של הגדרות יופי וייצוגיות (ע"ע "גילנות ממוגדרת", עמ' 22).

(3) "צריך לפנות מקום לצעירים בשוק התעסוקה":

אמירה זו נשמעת כהצדקה שכיחה להדרתם של מבוגרים משוק התעסוקה. המחשבה הרווחת כי מבוגרים וזקנים תופסים את מקומם של צעירים בשוק התעסוקה שואבת את כוחה משכנוע פנימי עמוק בדבר אמיתותה האוניברסלית. זאת, למרות שמחקרים כלל לא נותנים לכך תוקף. כך לדוגמה, מחקר מקיף שנערך במדינות האיחוד האירופי מדגיש כי לא קיימת בין צעירים למבוגרים תחרות על משרות, וכי פרישתם המוקדמת של מבוגרים אינה מועילה לצמצום האבטלה בקרב צעירים (Boeri et al., 2013). יתר על כן, למרות האמונה הרווחת, אין מספר קבוע של עבודות בשוק התעסוקה שאותן ניתן "להפיץ" לקבוצות גיל שונות. לפיכך, המחשבה כי צריך לפנות מקום לצעירים יכולה להעיד על גילנות, גם אם זו אינה מודעת לעתים. אפליה שכזו לא הייתה מתקבלת היום כתקינה בהקשר לקבוצות אחרות, לפחות לא ברמת ההצהרה: נשים לא נדרשות לפנות מקומות עבודה לגברים; יוצאי ארצות המזרח לא נדרשים לעזוב את עבודתם לטובת אשכנזים; והעדפת יהודים על פני ערבים אינה חוקית ואינה תקינה. עם זאת, הנתונים שהוצגו מתייחסים לשוק התעסוקה בכללותו. ואילו ברמת הארגון הבודד, ייתכן שתיווצר בעיה בשל משרות בכירות שמאיושות לאורך זמן על ידי מבוגרים ומבוגרות ועקב כך לא מתאפשר קידום של צעירים ושל צעירות. מדובר בסוגיה מורכבת, שמזמינה פיתוח אסטרטגיה רב-גילית כוללת כתחליף לטקטיקה מפלה של "פינוי מקום" (ע"ע "הגישה הרב-גילית בתעסוקה - לקראת כוח עבודה רב-גילי", עמ' 61).



גילנות



(4) "רוב העובדים אצלנו מתחת לגיל 40":

משפט זה נאמר (או ש"רק חושבים אותו") מפי מעסיקים לעבר דורשי עבודה בגיל 40 ומעלה, והוא עשוי להיאמר בווריאציות שונות. המשפט מתמצת את המחשבה כי "אצלנו אין מבוגרים, לכן טבעי שאנשים בגיל מבוגר לא ירגישו נוח לעבוד פה; ומכאן, שכדאי להם לשקול שוב את מועמדותם". רוצה לומר: "לנו בכלל אין בעיה להעסיק אותך, אבל לך לא יהיה טוב אצלנו". התבטאות זו, אשר נאמרת לרוב ללא מחשבה יתרה, מטילה אשמה ואחריות על דורשי עבודה בגיל מבוגר, והיא מנוגדת לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. התבטאויות מסוג זה משקפות הצדקה לקיומו של מרחב תעסוקתי צעיר על בסיס התפיסה כי מגוון גילי מזמין, "מטבע הדברים", התנגשויות אשר עדיף להימנע מהן. לפיכך, אמירה זו ואמירות דומות לה מדגישות את הצורך לפתח גישת העסקה רב-גילית שתהפוך את הארגון לכזה שבו עובדים ועובדות בגילים מגוונים ירגישו נוח לעבוד יחד (ע"ע "הגישה הרב-גילית בתעסוקה - לקראת כוח עבודה רב-גילי", עמ' 61).

(5) "העולם שייך לצעירים":

זו היא סיסמה שיווקית. לקראת סוף המאה התשע-עשרה, במהלך התיעוש הקפיטליסטי, החלה הזקנה להיתפס כגיל של דעיכה ושל היחלשות. במקביל לכך, נוצרה אידאליזציה של הנוערים. מגמות אלו החלישו את הערך המצטבר של ניסיון חיים. סטראוטיפים ביחס לזקנים, דוגמת "הם אינם יצרניים", קשורים לדגש שניתן לתרומה לחברה דרך עבודה (בשכר) ולתרומתו של השירות בצבא בעת המודרנית. השילוב האופייני לחברה המודרנית בין "החברה העובדת" ובין "החברה הצרכנית" מציג דימויים צעירים שיוצרים מערכת חדשה של הדרת זקנים. וכך מיטיב אפוא "העולם שייך לצעירים" לשקף ולהמשיך לקבע את המרחב הציבורי כמרחב צעיר. יש לכך ביטוי מובהק במרחבים רבים ששואפים למתג עצמם כצעירים בהקשרים חברתיים-תרבותיים מגוונים: שוק התעסוקה, התקשורת האלקטרונית, שוק הפרסום, שוק האופנה, השפה המדוברת, רשתות חברתיות ועוד.

(6) "שתישאר צעיר לנצח":

שיר שכתב ושר בוב דילן. הנוסח העברי תורגם על ידי יאיר לפיד והולחן על ידי רמי קליינשטיין, שגם מבצע אותו. השיר פונה לבחור צעיר, והוא כולל שורת איחולים ומשאלות שהם בבחינת מסרים וצידה לדרך לקראת המשך החיים. התמליל מורכב משלושה בתים. כל אחד מהם מסתיים בשורה "שתישאר צעיר לנצח" ("May you stay forever young"), כך שהאיחול לצעירות נצחית מכנס בתוכו את כל המשאלות האחרות. זהו שיר פופולארי, שמזוהה עם אירועים שקשורים להתבגרות ולמעברים גיליים. הביטוי "שתישאר צעיר לנצח" משקף בשיר כמיהת לב קולקטיבית לנוערים נצחיים - שמזוהים עם טוהר, עם אמת, עם מצפן מוסרי, עם אפשרויות פתוחות, עם בחירות נכונות ועם הגשמה. כמשפט שגור, עומד צירוף המילים "שתישאר צעיר לנצח" לצד סיסמאות אחרות שמבטאות אידאליזציה לגיל הצעיר.



גיל והזדקנות בתעסוקה

גיל והזדקנות בתעסוקה

מגמות רבות בשוק התעסוקה מושפעות מגיל ואף משפיעות עליו. בפרק זה יוצג מבחר של תופעות, של מגמות ושל הגדרות שמתארות הקשרים תעסוקתיים של גיל מבוגר בישראל:

(1) "עומק אבטלה" - נתונים של עומק אבטלה מתארים מגמה של החרפת האבטלה כפונקציה של גיל;

(2) "ותק וניסיון מצטבר" - מבטא את יתרונם היחסי של עובדים מבוגרים אשר צברו "נכסים תעסוקתיים" במהלך הקריירה שלהם;

(3) "אפקט מצטבר" - מציג את השפעתן השלילית והמצטברת לאורך זמן של עבודה ושל התפרנסות בתחתית שוק התעסוקה על קבוצות מוחלשות, בדגש על נשים;

(4) "מקצועות שוחקים" - מקצועות שהשחיקה שכרוכה בהם מחריפה עם הגיל, עד כדי היפלטות מכוח העבודה;

(5) "למידה לאורך החיים" - הגדרתה של מדיניות אשר אמורה לשמש מרכיב חיוני בהיערכות למגמת העלייה בתוחלת החיים ולעידוד התעסוקה לאורך החיים בכלל, ובגיל המבוגר בפרט.



גיל והזדקנות
בתעסוקה

עומק אבטלה:

שירות התעסוקה נוהג להציג נתוני אבטלה בהתייחס לקטגוריות של עומק אבטלה, אשר מוגדרות על פי מספר ימי האבטלה של דו"ע (דורש או דורשת עבודה). עומק אבטלה מעל 270 יום מוגדר כעומק אבטלה חריף. לנתון של עומק אבטלה חריף נודעת חשיבות תעסוקתית רבה, שכן סיכוייהם של מובטלים למצוא עבודה קטנים ככל שמשך האבטלה מחריף. לפיכך, הנתונים שמצביעים על החרפת משך האבטלה עם העלייה בגיל מספרים את סיפורם של המבוגרים בשוק התעסוקה, אשר צפויים לעבור תקופת חיפוש עבודה ממושכת במידה שייקלעו לאבטלה. מצב זה מעמיד אותם בסיכון לגלישה במדרון תעסוקתי, שכולל התפשרות על רמת המשרה ועל התנאים ואף להיפלטות שלא מרצון מכוח העבודה.

הנתונים מצביעים על כך שמובטלים מבוגרים, נשים וגברים כאחד, מצויים בסיכון גבוה ליפול לעומק אבטלה חריף. לפי נתוני שירות התעסוקה, בהתייחס לחודש דצמבר 2014, כ-79% מקרב המצויים בעומק אבטלה חריף הם בני 45 ומעלה. שיעור זה גבוה ב-30% בקירוב משיעורם בקרב כלל קבוצת המובטלים: 51%. בנוסף, 55% מקרב דו"ע בגיל 45 ומעלה מצויים בעומק אבטלה חריף. זאת, בהשוואה ל-15% בקרב קבוצת הגיל שעד 45.⁵

מצב של עומק אבטלה חריף מהווה "זירה הצטלבותית" שמשקפת את מצבן של אוכלוסיות נוספות אשר סובלות מהדרה תעסוקתית:

(1) מקום מגורים - שיעור המצויים בעומק אבטלה חריף מבין דו"ע ממחוז צפון ודרום עומד על 41% בקירוב. זאת, בהשוואה ל-19% בגוש דן;

(2) השכלה - 57% מבעלי השכלה בת תשע ש"ל (שנות לימוד) או פחות מכך, אשר מתייצבים בשירות התעסוקה מצויים בעומק אבטלה חריף. זאת, בהשוואה ל-28% מקרב בוגרי 10-12 ש"ל, ו-9% בלבד מקרב בוגרי 13-16 ש"ל;

(3) דת - 55% מקרב דו"ע מוסלמים מצויים בעומק אבטלה חריף. זאת, בהשוואה ל-24% מקרב היהודים (שירות התעסוקה, דצמבר 2014, הודעה לעיתונות). (ע"ע "גילנות בשוק התעסוקה", עמ' 21; "הצטלבותיות", עמ' 22).

5. חשוב לדעת כי נתוני עומק אבטלה מטעם שירות התעסוקה בהתייחס לגיל מושפעים, בין היתר, מהקושי שניצב בפני צעירים לצבור תקופת אכשרה שמזכה על פי חוק בדמי אבטלה, וכי הם מושפעים גם מכך שתקופת התשלום המרבית לצעירים מובטלים קצרה מזו של מובטלים מבוגרים יותר. כתוצאה מכך, נכון להניח שחלק (לפחות) מהצעירים שהסתיימה זכאותם לדמי אבטלה מפסיקים לפקוד את לשכות התעסוקה למרות שטרם מצאו עבודה. כך, הם לא נכללים בנתוני שירות התעסוקה. עם זאת, הכרה בקושי למצוא עבודה בגיל מבוגר באה לידי ביטוי בנהול של שירות התעסוקה שפותר מקבלי קצבאות (הבטחת הכנסה ו/או דמי אבטלה) מעל גיל 50 מהתייצבות שבועית בלשכות ומשמר את זכאותם לקצבה גם בהתייצבות חודשית.



גיל והזדקנות
בתעסוקה



ותק וניסיון מצטבר:

ניסיון מצטבר בעבודה ובביצוע תפקיד יכול להיחשב כיתרונם היחסי של עובדות ושל עובדים מבוגרים אשר צברו "נכסים תעסוקתיים". כלומר, "ניסיון מצטבר" עומד לזכותם של אנשי מקצוע ותיקים, בעלי השכלה מקצועית ו/או גבוהה, אשר הקריירה התעסוקתית שלהם הציגה מגמת עלייה ואפשרה להם לצבור ניסיון בתפקידים שדורשים אחריות מקצועית ו/או ניהולית. עם זאת, כדאי לתת את הדעת לכך שניסיון מצטבר שמתגלם בוותק רב עלול גם לגרוע מהאטרקטיביות של העובד או של העובדת: ותק תעסוקתי ומקצועי מלווה בדרישה לשכר גבוה בהשוואה לעובדים צעירים יותר, והוא אף עלול לעורר ספק בדבר יכולתו של אדם מבוגר לעבור הסבה נדרשת ולאבד במקביל את מה שהוא עצמו תופס כיתרונו הגדול. לפיכך, כדי שניסיון מצטבר יציג יתרון עליו לשקף "ניסיון שניתן להעברה".

אפקט מצטבר:

"אפקט מצטבר", מתאר את השפעתם השלילית והמצטברת לאורך זמן של עבודה ושל התפרנסות בתחתית שוק התעסוקה. האפקט המצטבר לאורך שנים של תעסוקות ארעיות, חלקיות ובשכר נמוך מקשה עוד יותר על קבוצות מבוגרות מוחלשות, נשים במרכזן, להשתלב ולהתמיד בתעסוקה מפרנסת עם הגיען לגיל מבוגר. בכך, הוא מסביר את ההדרה התעסוקתית שלהן. זאת, הן בהשוואה למי שמציגים השכלה ומקצוע מבוקשים והן בהשוואה לגילים צעירים יותר.

הגדרה זו, בהקשר לתעסוקת נשים מבוגרות מקבוצות מוחלשות, נוסחה לראשונה במחקר שדה של "מרכז מהות" משנת 2010: "נשים בין גיל לתעסוקה" (בוקסבאום ודגן, 2010). המחקר מצביע על כך שלאפקט המצטבר עם הגיל יש שני ביטויים מרכזיים: האחד, הוא "נסיגה תעסוקתית" - נסיגה בקריירה. מגמת הנסיגה עלולה להחריף עם הגיל ולבוא לידי ביטוי בירידה ברמות השכר, בתפקיד, בהיקף המשרה וביציבותה, וכן במעמד המקצועי ו/או בהיקף האחריות. הביטוי השני, הוא "קורות חיים מוכתמים" - הגדרה שבאה לתאר קורות חיים של דורשות ושל דורשי עבודה, נשים מבוגרות בעיקר, שמתפרנסים בתחתית שוק התעסוקה. קורות חיים אלו משקפים את הסימנים שהותירו בהם החיים ואת המגמות התעסוקתיות שמאפיינות קבוצות אלו: תעסוקה מקוטעת, חלקית וארעית; תקופות של היעדרות משוק התעסוקה בשל גידול ילדים וטיפול בקרובים חולים ועוד. עם הגיל והשנים הופכים קורות החיים המוכתמים חסם כבד יותר ויותר לפני קבלה לעבודה חדשה (שם).

ניתן לראות בהשלכותיו השליליות של האפקט המצטבר עם הגיל תמונת ראי הופכית למצב שאותו מתארת ההגדרה "ותק וניסיון מצטבר". בעוד ש"אפקט מצטבר" מתאר תופעה של החלשה תעסוקתית עם הגיל בקרב קבוצות שמתפרנסות בתחתית שוק התעסוקה, ובמרכזן נשים, הרי ש"ניסיון מצטבר" מתאר מצב שבו משקפת הקריירה של בעלי מקצוע שמשולבים במדרג

תעסוקתי גבוה התפתחות לאורך זמן (לפחות עד גיל מסוים וגבוה יחסית). השוואה בין אלה שסובלים מ"אפקט מצטבר" למי שנהנים מ"ניסיון מצטבר" מציגה את הפערים התעסוקתיים שמתרחבים עם הגיל בין שתי קבוצות בעלות מאפייני השכלה ומקצוע שונים (ע"ע "הצטלבותיות", עמ' 22).

מקצועות שוחקים:

עם ההזדקנות גובר הקושי להמשיך ולעבוד במקצועות שמוגדרים כמקצועות שוחקים. נושא זה זוכה לתשומת-לב בשל הקשר שלו לסוגיות תעסוקה לאורך החיים, במיוחד בכל מה שקשור להשלכות שיש לשחיקה בעבודה על יכולתם של עובדות ושל עובדים להמשיך ולעבוד עד גיל הפרישה ולאחריו.

על כן, מלווה הדיון בסוגיית המקצועות השוחקים את הדיון הציבורי לקביעת גיל הפרישה. תוך כדי גיבוש המתווה להעלאת גיל הפרישה לגברים, בשנת 2004, הוצהר על הקמת קרן למקצועות שוחקים אשר תסייע למעסיקים ולעובדים בפתרון בעיות שמתעוררות עקב העלאת גיל הפרישה. זאת, באמצעות מימון הכשרה מקצועית או פנסיה מוקדמת לעובדים מבוגרים במגזר הפרטי בלבד (ולא במגזר הציבורי) אשר מוגדרים כעובדים שוחקים. הקריטריונים (בעברית: תבחינים) למקצועות שוחקים הוגדרו על ידי ועדה ציבורית, אשר התבססה בשיקוליה על הגדרת השחיקה כשחיקה פיזית בתנאי עבודה קשים. בין התנאים שהוגדרו: עבודה שכרוכה בסחיבתם הממושכת של משאות כבדים או בעמידה; עבודה פיזית בתנאי אקלים קשים; עבודה בסביבת רעש ועבודה בתנאי חום, קור או רטיבות; עבודה עם חומרים מסוכנים או בסיכון בטיחותי גבוה; עבודה במשמרות קבועות לאורך זמן ועוד. הגדרות אלו אינן נותנות מקום מספק לשחיקה הנפשית שמאפיינת משלחי יד נשיים כגון הוראה, עבודה סוציאלית, טיפול בילדים ועוד. הקרן למקצועות שוחקים נקראת "קרן מעגלים", והיא החלה לפעול בשנת 2012.

למידה לאורך החיים (Lifelong learning):

למידה לאורך החיים", היא הגדרה שנותנת ביטוי להכרה כי למידה ורכישת מקצוע אינן מהלך חד-פעמי, אלא תהליך מתמשך לאורך החיים. בתהליך זה רוכש האדם השכלה, ידע ומיומנויות שסייעו לו להשתלב בעבודה, להתפרנס, להתקדם, לעבור בין תפקידים במידת הצורך ולהתמיד בתעסוקה עד גיל הפרישה ואף לאחריו. מדיניות של "למידה לאורך החיים" אמורה לתת מענה לשלוש מגמות עיקריות:



גיל והזדקנות
בתעסוקה



1. הדינמיות בשוק התעסוקה וההתפתחויות הטכנולוגיות המהירות שדורשות פיתוח מיומנויות והתעדכנות מתמדת בתוכנות מחשב ובידע חדש;
2. התבגרות כוח העבודה, אשר באה לידי ביטוי במספר תהליכים: עלייה בתוחלת החיים; שחיקה של עובדות ושל עובדים בגיל המבוגר; מגמה מתרחבת בקרב נשים וגברים שמעל גיל הפרישה אשר מעוניינים או נאלצים להמשיך לעבוד; צפי להעלאת גיל הזכאות לפרישה לנשים; ואפשרות עתידית לביטול גיל חובת הפרישה;
3. חוסר היציבות המקבלי בשוק התעסוקה, שמבסס נורמה של החלפת מקומות עבודה רבים לאורך שנות העבודה. בהתייחס למגמות תעסוקתיות אלו, תכניות "למידה לאורך החיים" הן כלי חיוני לעידוד תעסוקה בגיל המבוגר ולקידום גישה רב-גילית בתעסוקה. המדינות המפותחות מכירות בחשיבותם של פיתוח, של תקצוב ושל הטמעת מדיניות "למידה לאורך החיים", אך בישראל עדיין לא פותחה מדיניות שכזו. עם זאת, ניתן לראות בהקמתה של "קרן מעגלים" (הקרן למקצועות שוחקים) התפתחות בכיוון זה. אך בפועל הקרן פונה למעסיקים כקהל היעד, נותנת מענה חלקי יחסית לקבוצה מצומצמת של עובדות ושל עובדים בטווח גילים צר, ומתמקדת בעובדים מהמגזר העסקי בלבד אשר מועסקים בחברות גדולות. מה גם שקיים ספק ביחס לתרומת תכניתה של הקרן לשימור כוח העבודה המבוגר בכלל ולקידום גישה רב-גילית בפרט (ע"ע "מקצועות שוחקים", עמ' 30).⁶

6. הביקורת על פעילותה של הקרן ועל כשליה המבניים מלווה אותה מאז החלה לפעול, ב-2012. גילוי נאות: כותבת מדריך המושגים הנוכחי חקרה את פעילות הקרן וכתבה מסמך עמדה כבסיס לפעילות למען שינוי דגשים בפעילות הקרן (ראו: דגן, 2012).



פנסיה ופרישה מעבודה

פנסיה ופרישה מעבודה

גיל הפרישה מוגדר כגיל שבו זכאים נשים וגברים להתחיל לקבל זכויות פנסיוניות מלאות. מדיניות הפרישה מתעסוקה התפתחה בעולם החל מסוף המאה התשע-עשרה. הקנצלר הגרמני אוטו פון ביסמרק (Otto von Bismarck) הנהיג בשנת 1889 בגרמניה את הזכות לקבלת קצבת זְקְנָה, בקובעו את גיל 70 כגיל הפרישה. גיל 65 כגיל הפרישה הוגדר כשני עשורים לאחר מכן, בשנת 1911. בעקבות זאת, במדינות רבות (ישראל בכללן) הוגדר במשך שנים רבות גיל הפרישה כגיל 60 לנשים וגיל 65 לגברים. מדיניות הפרישה מתעסוקה, שהתפתחה כאמור בשלהי המאה התשע-עשרה עם גמלאות הזקנה הראשונות, התבססה במהלך המאה העשרים עם התפתחות הפנסיה התעסוקתית ועם הקמת תכניות הביטוח הלאומי של מדינות הרווחה. תכניות אלו פרסו רשת ביטחון כלכלי שהבטיחה קיום בזקנה ללא תעסוקה בשכר. במהלך השנים, הונהגו במדינות שונות רפורמות פנסיוניות שכללו גם שינויים בגיל הפרישה: העלאתו, השוואת גיל הפרישה לנשים ולגברים ואף ביטול גיל חובת פרישה במספר מדינות. בהתבסס על תחזיות שצופות המשך מגמת העלייה בתוחלת החיים הממוצעת, ניתן להניח כי גיל הפרישה במדינות שונות צפוי להמשיך ולעלות.

מקובל לחשוב כי מושגים שקשורים לפנסיה ולפרישה מעבודה נוגעים רק בגיל המבוגר, אך לא כך הוא. בשל מבנה תכניות הפנסיה העכשוויות חיוני הוא לכולנו - לעובדים ולעובדות, לצעירים ולצעירות, למבוגרים ולמבוגרות, כמו גם לבעלי מקצוע מגוונים שמעורבים בתחום התעסוקה - להכיר ולהתמצא במושגים אלו בכל גיל. בפרק זה, יוצגו גילי הפרישה השונים בישראל ויוסברו מושגים שקשורים לפנסיה ומושגים נוספים שקשורים לפרישה.



פנסיה ופרישה
מעבודה

גיל הפרישה בישראל:

בישראל מוגדרים על פי חוק גיל הפרישה התשס"ד-2004 שני גילי פרישה שונים: "גיל זכאות פרישה" ו"גיל חובת פרישה". גיל הפרישה ונוהלי הפרישה בישראל הוסדרו במשך שנים מכוח הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה במשק אשר קבעו את חובת הפרישה בגיל 60 לעובדות ובגיל 65 לעובדים. גילים אלו שימשו הן לצורך הגדרת הזכאות לקבלת גמלת פנסיה והן להגדרת הזכאות לקצבת זקנה מהמוסד לביטוח לאומי.

על רקע הרפורמה במערכת הפנסיה בישראל הוסדר לראשונה בשנת 2004 בחקיקה אחידה גיל הפרישה לכלל המשק, תוך התייחסות משולבת לגילי הפרישה (מועד הפסקת העבודה בפועל) ולגילי הזכאות לפנסיה ולקצבת זקנה. במהלך זה, נקבעו גיל 67 כגיל חובת הפרישה לנשים ולגברים וגיל 62 כגיל הזכאות לפרישה עבור נשים.

גיל חובת פרישה:

גיל חובת הפרישה מוגדר כגיל "שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו". על פי חוק גיל פרישה התשס"ד-2004, סעיף 4, מוגדר גיל חובת הפרישה כגיל 67 לנשים ולגברים. למעסיקים יש אפשרות לפטר כל עובדת ועובד שהגיעו לגיל חובת הפרישה בשל גילם הכרונולוגי בלבד, ומבלי שהדבר ייחשב פגיעה בחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה וכאפליה על בסיס גיל מבוגר. על פי החוק, אין מניעה להמשיך ולעבוד לאחר גיל חובת הפרישה במידה שהן המעסיק והן העובדת או העובד מעוניינים בכך.

גיל הזכאות לפרישה:

על פי חוק גיל פרישה התשס"ד-2004, סעיף 3, גיל הזכאות לפרישה הוא הגיל שבו "זכאי אדם לפרוש מעבודתו בשל גילו ולקבל... גמלה". גיל זה מוגדר כגיל 67 לגברים ו-62 לנשים. מכיוון שגיל 67 מוגדר עבור גברים כגיל זכאות וחובת פרישה כאחד, הרי שבפועל מתייחס הדיון בגיל הזכאות לפרישה בישראל לנשים בלבד. חשוב לדעת כי עובדת שהגיעה לגיל זה זכאית לפרוש מעבודתה, אך היא אינה חייבת לעשות כן במידה שהיא מעוניינת להמשיך לעבוד. מי שהחליטה לממש את זכותה לפרוש זכאית: (1) לקבל מהמוסד לביטוח לאומי קצבת זקנה מוקדמת אשר מותנית במבחן הכנסות; (2) לקבל קצבת פנסיה.



פנסיה ופרישה
מעבודה



גיל הזכאות לפרישה לנשים - העלאה:

גיל הזכאות לפרישת נשים מוגדר, כאמור, כגיל 62. בשל עליית תוחלת החיים והתארכות משך החיים לאחר הפרישה, ובשל שחיקת עתודות הביטוח הלאומי, החלה ממשלת ישראל במהלך שמטרתו העלאה מדורגת של גיל זכאות הפרישה לנשים והשוואתו לגיל הפרישה עבור גברים. כנגד מהלך זה התנהל מאבק ציבורי שהעלה את המודעות למצבן התעסוקתי הקשה של נשים מבוגרות. ארגוני נשים וכן חברות וחברי הכנסת שהובילו את המאבק נימקו אותו בכך שנשים רבות נפלטות מכוח העבודה שנים רבות קודם לגיל הפרישה הרשמי. הם הדגישו כי העלאת גיל הזכאות לפרישה משמעותה העמקת העוני בקרב נשים אלו, שהן כמחצית מהנשים בנות 60 ומעלה. בשנת 2011, מינה שר האוצר ועדה ציבורית בראשות ראש אגף התקציבים שמטרתה בחינת העלאת גיל הפרישה לנשים לגיל 64. הממשלה אימצה את המלצת הוועדה להעלות את גיל הפרישה לנשים לגיל 67 ולהשוותו לגברים. בניגוד לדעת הממשלה, החליטה הכנסת לדחות את הדיון בהעלאת גיל הפרישה לנשים לשנת 2017, בכפוף למסקנות ועדה ציבורית. בהמשך לכך, בתאריך 28 במרס 2016 מינה שר האוצר ועדה נוספת לבחינת העלאת גיל הפרישה לנשים. בספטמבר 2016, הגישה הוועדה לשר האוצר דוח מפורט שבמרכזו המלצה להעלאתו המדורגת של גיל הפרישה מגיל 62 לגיל 64 במהלך שמונה שנים. זאת, במקביל לתקצוב תכנית "סל כלים משלים" אשר תתמוך באותן נשים שייפגעו כתוצאה מההעלאה. נכון לינואר 2017 (המועד שבו אמורים היו להתחיל ביישום ההעלאה), עדיין לא החליטו שר האוצר ובעקבותיו ועדת הכספים של הכנסת אם, מתי ובאיזה אופן נכון יהיה לקבל את המלצת הוועדה. כמו כן, הם ביקשו לקיים דיונים נוספים בנושא לשם גיבוש דעתם.

גיל חובת פרישה - ביטול:

גיל חובת הפרישה בוטל לאורך השנים במספר מדינות, ביניהן ארה"ב, ניו זילנד, קנדה ואוסטרליה. ביטול גיל חובת הפרישה מותיר את ההחלטה בדבר פרישה בידי העובד, אשר רשאי להישאר בעבודתו במידה שהוא מעוניין בכך וביכולתו להמשיך ולעבוד. לפני יותר מעשור שנים החלו עמותות ואנשים פרטיים לקדם מהלכים לביטול גיל חובת הפרישה גם בישראל. מהלכים אלו מתבססים על הנמקות מגוונות:

1. מדובר בחוק שמפלה מבוגרים וזקנים בשל גילם;
2. מרבית בני ובנות ה-67 הם נשים וגברים בריאים שמסוגלים לעבוד;
3. עבודה היא מרכיב מרכזי בזהותם של נשים ושל גברים רבים, אשר שאיפתם היא להמשיך לעבוד ולתרום לחברה;
4. היעדר ביטחונות כספיים לעת זקנה, דבר שמאפיין את מצבם הכלכלי של קבוצות רבות בישראל, מחייב המשך עבודה גם לאחר גיל 67.

ניתן לציין שתי התפתחויות בהקשר זה:

1. פסיקה תקדימית, משנת 2012, של בית הדין לעבודה: בעקבות ערעור של עובדת באוניברסיטת בר-אילן על החלטת המוסד לפטרה בגין הגעתה לגיל 67, פסק בית הדין כי חלה על המעסיק החובה לקיים שימוע לעובדת לפני פיטורין בגיל 67 ולשקול בתום לב ובהגינות את בקשתה להמשיך ולעבוד. בית הדין חייב את המעסיק לשלם פיצוי, אך לא כפה עליו להשיב את העובדת לעבודתה; שכן, לפי החוק שנהוג בישראל לא ניתן לכפות על המעסיק להמשיך להעסיק את העובדת לאחר הגיעה לגיל חובת הפרישה;
2. עתירה בנושא ביטול גיל חובת הפרישה הוגשה בשנת 2012 לבג"ץ על ידי קבוצת פרופסורים ומרצים באוניברסיטאות. ב-21 בפברואר 2016, החליט בית המשפט העליון בהרכב מורחב של שופטים לדחות את העתירה בטענה שהנושא צריך להיבחן ברשות המבצעת ובזירה הציבורית.

יחס התחלופה (Replacement rate):

"יחס התחלופה", מוגדר כיחס שבין משכורתו האחרונה של עובד טרם פרישתו לבין הכנסותיו מפנסיה חודשית ומקצבת זקנה מהביטוח הלאומי. הערכת יחס התחלופה הצפוי בגיל הפרישה, היא אמצעי מקובל לבחינת איכותו והתאמתו של החיסכון הפנסיוני לחוסך ולחוסכת. ככל שיחס התחלופה גבוה יותר, כך גדלה היכולת לשמור על רמת החיים הכלכלית לאחר הפרישה. יחס תחלופה של 100% מעיד על כך שהעובד או העובדת שפרשו מעבודתם שמרו על רמת הכנסתם הקודמת גם בתקופת הזקנה, אך במציאות יחס שכזה כמעט שאינו קיים. יחס תחלופה של 70% נחשב ליחס טוב מאוד.

מקדם ההמרה:

"מקדם ההמרה", הוא מספר שבו מחלקים את הצבירה הפנסיונית של החוסך או של החוסכת בעת הפרישה, כך שהתוצאה תהיה הקצבה החודשית שהם יקבלו. ככל שמקדם ההמרה גבוה יותר, כך נמוכה יותר הקצבה החודשית. מקדם ההמרה מבוסס על ציפיות לתוחלת החיים בקבוצת השיוך של החוסך או של החוסכת, שכן תוחלת חיים גבוהה יותר משמעה יותר שנות חיים שעליהן יש לפרוס את סכום הפנסיה שנחסכה.

מקדם ההמרה שנהוג בישראל לוקח בחשבון את הפער שבין תוחלת החיים בקרב נשים ובין זה שבקרב גברים. מכיוון שתוחלת החיים הממוצעת של נשים בישראל גבוהה מזו של גברים ביותר משלוש שנים, הרי שהקצבה הפנסיונית החודשית שמשולמת לאישה נמוכה מזו של גבר, בפער שעלול להגיע לשיעור של 25%, אף אם שניהם חסכו סכום זהה ופרשו מעבודה באותו גיל. הנימוק שלפיו מצב זה מוצדק בשל תוחלת החיים הגבוהה יותר של נשים מתעלם מהנתונים שלפיהם קיימים



פנסיה ופרישה
מעבודה



פערים בתוחלת החיים בין קבוצות שונות ומגוונות, לאו דווקא על בסיס מגדר: החיים במרכז הארץ ארוכים מהחיים בפריפריה; בעלי אמצעים צפויים לחיות יותר מאלה שחיים בעוני; ותוחלת החיים של יהודים גבוהה מזו של ערבים (ראו: למ"ס, 2015, הודעה לתקשורת). לפיכך, השימוש בפרמטר המגדרי דווקא כבסיס לחישוב מקדם ההמרה משקף הטיה מגדרית מפלה וחסרת הצדקה, ובכך יש משום מתן הכשר למדיניות שמרחיבה פערים מגדריים לעת זקנה (ע"ע "תוחלת חיים", עמ' 67).

רבדים במערכת הביטחון הסוציאלי לגיל הזקנה:

בישראל נהוגים שלושה רבדים של ביטוח סוציאלי לעת זקנה: הרובד הממלכתי, שאותו מכסה המוסד לביטוח לאומי - בגיל מבוגר מדובר בקצבאות הזקנה; הרובד התעסוקתי - פנסיה תעסוקתית; והרובד הפרטי - תכניות חיסכון והון אישי. כיום, יש מי שמציינים היווצרות רובד רביעי של ביטחון כלכלי לגיל הזקנה - עבודה.

(1) קצבת זקנה:

קצבאות הזקנה של המוסד לביטוח לאומי נועדו להבטיח רמת קיום מינימלית לכלל האוכלוסייה המבוגרת בישראל. מגיל הפרישה (67 לגברים ו-62 לנשים) ניתנות קצבאות זקנה לעומדים במבחן הכנסות (מי שהכנסתם אינה עולה על הסכום הקובע אשר משתנה בהתאם למצב אישי ומשפחתי, לסוג ההכנסות ועוד). החל מגיל הזכאות לקצבת זקנה (70 לגברים ולנשים), מוצעות קצבאות זקנה אוניברסליות שאינן תלויות במבחן הכנסה. בנוסף, מי שהכנסתם (כולל קצבת הזקנה) אינה עולה על הסכום הקובע זכאים לתוספת השלמת הכנסה לקצבת זקנה.

קצבאות הזקנה והשלמת הכנסה של הביטוח הלאומי הן מקור ההכנסה היחיד למי שמגיעים או מגיעות לגיל הפרישה והזקנה ללא משאבים נוספים. קצבאות אלו מוגדרות בישראל כרשת ביטחון שנועדה למנוע עוני לעת זקנה, ולא כמערכת שמטרתה לאפשר קיום בכבוד. אמנם, קצבאות הביטוח הלאומי מחלצות את מרבית האוכלוסייה הזקנה מהסטטיסטיקה היבשה של קו העוני, אך אין בהן די כדי לחלץ את הנסמכים ואת הנסמכות עליהן מחיים במחסור ובהיעדר ביטחון כלכלי. הקושי להתקיים מקצבאות שניתנות לאחר גיל הפרישה הוא אחת הסיבות למספר הגדל והולך של דורשי עבודה בגיל הזקנה.

(2) פנסיה חובה:

בשנת 2008, הונהגה בישראל חובת ביטוח פנסיוני לכלל השכירים והשכירות במשק. החל בינואר 2017, עומד שיעור ההפרשות הפנסיוניות במסגרת פנסיית החובה על 18.5% מהמשכורת ברוטו - מתוכם 6% על חשבון העובד, והיתר (12.5%) על חשבון המעסיק (6.5% הפרשות מעסיק לרכיב תגמולים ו-6% הפרשות מעסיק לרכיב פיצויים). טרם הפיכתה לפנסיית חובה הייתה הפנסיה נחלתם של מי שזכו לתנאי העסקה מיטביים. קבוצות מעוטות הכנסה שהועסקו בתחית שוק התעסוקה לא זכו לה.

פנסיית חובה היא רשת ביטחון בצורת חיסכון אישי, והחלטה על כלל העובדים כרוכה ביתרונות נוספים כגון ביטוח אובדן כושר עבודה וביטוח למקרה פטירתם של העובד או של העובדת. קביעתה של חובת הפנסיה לווהה בציפייה כי היא תסייע למניעת עוני בזקנה בקרב אותן אוכלוסיות שאין ביכולתן לצבור נכסים אחרים (חסכונות פרטיים, בעלות על נדל"ן וכדומה). אך בפועל מסתמן כי יש בה גם צדדים חיוביים פחות, דווקא עבור אוכלוסיות אלו: אוכלוסיות מעוטות הכנסה, ששיעורן כחצי מאוכלוסיית השכירים בישראל, אין נהנות מהטבות המס שכרוכות בהפרשות לפנסיה מכיוון שהכנסתן אינה מגיעה לסף המס; חובת החיסכון גורעת מהכנסתן הנמוכה ממילא ומכבידה על נטל הקיום השוטף; הגמלה שאותה יצברו לימי הפרישה צפויה לפגוע בזכאותן להשלמת הכנסה מהביטוח הלאומי, זאת מבלי שהפנסיה תספק הכנסה גבוהה יותר מזו שמוצעת להן ממילא דרך קצבאות אלו. בעקבות קביעת פנסיית החובה עלה שיעור המבוטחים והמבוטחות. עם זאת, נשים מכוסות פחות מגברים; ערבים אזרחי ישראל מכוסים פחות מיהודים; ובקרב נשים ערביות אזרחיות ישראל נמוכים שיעורי הכיסוי באופן משמעותי. בנוסף, מצבם של עובדות ושל עובדים אשר היו בשנות ה-40 וה-50 לחייהם בעת החלת פנסיית החובה לא השתפר בעקבות החלטה. שנות הצבירה שלהם אינן מספקות, מה גם שעם התקרבותם לגיל הפרישה הם מתקשים יותר ויותר לשמור על רצף תעסוקתי.

(3) מנגנוני פנסיה:

קיימים מנגנונים שונים של חסכונות פנסיוניים. בעקבות הרפורמות במדיניות הפנסיה חלו בישראל תמורות שונות במנגנוני הפנסיה. אחת הבולטות שבהן, היא מעבר ממנגנון מוגדר קצבה למנגנון מוגדר צבירה:

(א) מנגנון פנסיה מוגדר קצבה (DB - defined benefits):

מנגנון חיסכון ארוך טווח שבו שיעור הקצבה מוגדר ומובטח מראש. מנגנון הקצבה אפיין את קרנות הפנסיה הוותיקות, שנסגרו בשנת 1995 בפני מצטרפים חדשים.

(ב) מנגנון פנסיה מוגדר צבירה (DC - defined contributions):

בעקבות הרפורמות במערכת הפנסיה בישראל מבוססות כיום קרנות הפנסיה על מנגנון מוגדר צבירה. מנגנון הצבירה מבוסס על הפרשות שתלויות בצבירת חיסכון אישי, כאשר שיעור הקצבה נקבע במועד מימוש החיסכון. כלומר, גובה הקצבה החודשית אינו ידוע עד למועד הפרישה. בישראל ניתן כיום להצטרף רק לתכניות פנסיה שמבוססות על מנגנון צבירה.



פנסיה ופרישה
מעבודה



דור ודורות

דור ודורות

פרק זה מיוחד להגדרות שקשורות ל"דור" ול"דורות". השימוש הנרחב והמגוון במושגים "דור" ו"גיל" מוביל גם לבלבול ביניהם. אך מושגים אלו אינם זהים, כך שנכון לערוך ביניהם הבחנה. נוהג רווח הוא לכנות שכבת גיל (או שנתון) כ"דור", אף שנכון יותר לכנותה "קוהורט" (בעברית: עֶקְבָּה/עוקבה). על כן, לפני שנציג מהו דור, ראוי להסביר מהו קוהורט. קוהורט, הוא קבוצת אנשים בעלי מאפיין סטטיסטי או דמוגרפי משותף (שנת לידה, מצב משפחתי, מאפייני בריאות ועוד) אשר ניתן לעקוב אחריה לאורך זמן. בהקשר הגילי מדובר בשכבת גיל, בשנתון, בקבוצה באוכלוסייה שגיל פרטיה (נשים, גברים ו/או ילדים) זהה.⁷ בשונה מ"דור", מושג הקוהורט אינו מבטא מאפיינים כמו סגנון חיים משותף או שייכות לתקופה היסטורית.

בתחום התעסוקתי, השימוש השכיח במושג "דור" מכוון לדורות סוציולוגיים. אלה, יוצגו בהמשך. אך כדאי לדעת כי "דור" הוא מושג שנמצא בשימוש בתחומי ידע ומחקר מגוונים, שבהם מייחסים ל"דור" משמעויות שונות. כך לדוגמה, בתחום הביולוגיה והדמוגרפיה - "דור" הוא מחזור של צאצאים, או פער השנים שבין גילה הממוצע של האם בעת לידת הילד הראשון לבין גיל הילדים. פער זה מגדיר את התחלופה הדורית בהקשר הביולוגי-דמוגרפי. ואילו בחקר משפחות - "דור" הוא חוליה במשפחה, שלב בשרשרת צאצאים ששייכים לאותה משפחת מוצא; כלומר דור הסבים והסבתות, דור הבנים והבנות, דור הנכדים והנכדות, דור הנינים והנינות וכן הלאה.



דור ודורות

7. קוהורט - הגדרה שנמצאת בשימוש בשדה המחקרי: מחקר קוהורט (מחקר עוקבה) הוא מחקר שמלווה קבוצת פרטים בעלי מאפיין דומה לאורך שנים.

דורות הם חלק מהמבנה המשפחתי של משפחה נורמטיבית. היחסים שביניהם מהווים מוקד להתעניינות מחקרית וציבורית בהקשרים מגוונים: פסיכולוגיים, כלכליים, משפטיים, חינוכיים, תרבות צריכה, משפחות הגירה ועוד. תמורות במבנים המשפחתיים מחוללות שינויים בקשרים הדוריים במשפחה. קשרים בין-דוריים במשפחה משמשים תבנית מושגית למיזמים מגוונים שמכתירים את עצמם כמיזמים דוריים. כך לדוגמה, מיזמים שמרחיבים קשרי סבים ונכדים ומוציאים אותם מהמרחב המשפחתי אל זה החברתי תוך הדגשת החשיבות שבהעמקת הקשר בין "דור הסבים" ל"דור הנכדים". בשונה מדוגמאות אלו, מנקודת מבט סוציולוגית "דור" הוא קבוצה חברתית ששייכת לתקופה היסטורית מסוימת אשר מוגדרת דרך מאפייני זהות, סגנון חיים ותודעה משותפים.

פרק זה מוקדש ל"דור" כמושג סוציולוגי-תרבותי. כלולים בו תיאורים של דורות שונים, תוך התייחסות למאפייניהם התעסוקתיים שנחשבים כמאפיינים דוריים. בנוסף, מוצגות כאן שתי תופעות שמוסברות באמצעות המושג "דור": האחת, חברתית; והשנייה, תעסוקתית.



דור ודורות



דור סוציולוגי:

"דור סוציולוגי" הוא מושג שמוטען במשמעויות היסטוריות, תרבותיות וחברתיות. המחקר הסוציולוגי רואה בדור הן כיוצר והן כתוצר של תקופה בעלת ייחוד תרבותי והיסטורי. הביטוי הגרמני "רוח הזמן" (Zeitgeist) מבטא את הייחוד הזה. בשונה מקוהורט, דור הוא קבוצה של נשים ושל גברים אשר חשים את השפעתם של אירועים היסטוריים דרמטיים ומפתחים מודעות משותפת לגביהם. "המודעות הדורית" מכוונת את הערכים, את המטרות, את הפעולות, את סגנון החיים ואת הזיכרונות שלהם. כך, דור הוא מושג שאותו מאמצת החברה לשם אפיון קבוצות בתוכה. אפיוני הדור יכולים לבוא לידי ביטוי גם בהתנהגות תעסוקתית שמבדילה בין דורות.

דור הוא מושג עתיק, אשר מופיע כבר בתנ"ך. לדוגמה: "דור ה'לך וְדור בָּא וְהָאָרֶץ לְעוֹלָם עֹמֶדֶת" (קהלת, פרק א', פסוק ד'). אך בהקשר סוציולוגי, דור הוא מושג חדש יחסית. רק החל ממחצית המאה השמונה-עשרה, בעקבות המהפכה התעשייתית והשינויים הטכנולוגיים המהירים שהתניעה, נוצרו פערים ומתחים בין-דוריים משמעותיים והחלה להתגבש לראשונה ההכרה בתבניות חברתיות שונות שמבוססות על שכבות גיל. קרל מנהיים, שכתיבתו מרכזית לחקר סוגיית הדורות, מסביר כי תקופות של שינויים חברתיים מהירים מעלות את הסבירות לכך שקבוצת גיל תפתח מאפיינים דוריים משלה (Mannheim, 1952). התקופה שבה אנו חיות וחיים - הרבע הראשון של המאה העשרים ואחת - מתאפיינת בשינויים מהירים מאוד, וככזו היא מצמיחה דורות שונים בפרק זמן קצר יחסית. דורות יכולים להתעצב דרך הניגוד, על בסיס שינויים שמדגישים את ההתנגשויות ואת המאבקים הדוריים: "דור האבות" מול "דור הבנים"; "דור המייסדים" מול "דור הממשיכים"; "דור הגלות" מול "דור הגאולה"; "דור תש"ח" מול "דור המדינה"; "דור הפלמ"ח" מול "דור האספרסו" (הגדרה של ס. יזהר) ועוד דורות רבים, ביניהם: "דור המדבר", "דור הנפילים", "דור מזוין". ניתן להוסיף להגדרות הדוריות גם את ההגדרה ל"דור טכנולוגי", אשר שואלת את מושג הדור מבני אדם ומאצילה אותו על מכשירים טכנולוגיים. לדוגמה: "טלפון חכם מדור ארבע". מכאן, קצרה הדרך לטשטוש גבולות ולחיבור בין דור אנושי לדור טכנולוגי. לדוגמה: "חסמב"ה, דור שלוש".

במדינות שונות מתפתחים באותה תקופה, ובמקביל, דורות בעלי מאפיינים שונים, כך שקשה להקיש ממדינה למדינה. עם זאת, תהליכי הגלובליזציה המהירים (שכרוכים גם בתקשורת מידע מפותחת) הופכים את המאפיינים הדוריים לגלובליים. המינוח הדורי רוח מאוד בעולם כולו וגם בישראל, ויש בו משום מסגרת מושגית שבאה לידי ביטוי במחקרים ובאפיונים של התנהגות חברתית, של תרבות צריכה, של סגנון חיים, של גישה לטכנולוגיה, של התנהגות תעסוקתית ועוד. תכניות לקידום האוכלוסייה המבוגרת ולשילוב בין גילים שונים מאמצות את ה"דור" כחלק משמן והופכות אותו למושג מוביל. כך, הפכו הדורות לתחליף של גילים.

אך חשוב לתת את הדעת לביקורת שנשמעת כלפי מגמת השימוש הגורף במושג "דור". ראשית, המחקר והשיח הדורי בישראל מתמקדים בעיקרם בקבוצה היהודית, החילונית והמסורתית, בת המעמד הבינוני ומעלה. מכאן, שמאפייני הדורות שנידונים מאז הקמת המדינה כמעט שאינם כוללים את הקבוצות הערביות והחרדיות, ולרוב גם לא את המעמד הסוציו-אקונומי הנמוך. הדרה זו של קבוצות האוכלוסייה החלשות מהמחקר ומהשיח הדורי משקפת הדרה תרבותית-חברתית רחבה יותר, והיא אף ממשיכה לשעתק את עצמה בדרך זו. שנית, מאפיינים דוריים מנסחים את המשותף לקבוצה אנושית גדולה מאוד, כך שלעתים הם נשמעים כסיסמאות קטלוגיות וכהכללות שטחיות שמוחקות את הגוון הרב שאותו הן מתיימרות להכיל. ושלישית, המחקר והשיח הדורי נוטים לעתים לבלבל בין מאפייני התקופה לבין תכונותיהם של בני ושל בנות אותה תקופה ולכרוך אותם יחד ללא אבחנה תחת הגדרות של "דור". בכך, מיטשטשת אבחנה נוספת: בין התנהגות דורית לבין נסיבות ותהליכים שהביאו להבנייתה ואשר נוצרו על ידי הדורות הקודמים דווקא. לפיכך, מומלץ לקרוא בעין ביקורתית את אפיוני הדורות שלהלן: לתת את הדעת להכללות הגורפות (והסטראוטיפיות) של המאפיינים; לשים לב לקבוצות האוכלוסייה אשר לא נכללות בהגדרות הדוריות; ולשקול בקפידה מתי (והאם) נכון לאמץ הגדרות שנשמכות על מושג ה"דור" ומתי נכון להעדיף על פניו את מושג ה"גיל".⁸

דור הבייבי-בום (ילידי השנים 1940 - 1960):

בני ובנות דור הבייבי-בום נולדו בארה"ב (ובמערב בכלל) במהלך מלחמת העולם השנייה ועד סוף שנות החמישים של המאה העשרים. דור זה גדל בתקופת שפע יחסי, והוא מתאפיין בדחייתם של ערכים מסורתיים. במהלך שנות השישים של המאה העשרים הם התגבשו כקבוצה בעלת תודעה מרדנית ומהפכנית שמקדמת את רעיונות השחרור וזכויות האדם של קבוצות שונות בהקשר כלל-עולמי.

"דור המדינה" - הדור הראשון של ילידי מדינת ישראל מקביל בכמה ממאפייניו לדור הבייבי-בום. דור זה נחשף לתהליך קריסת הקולקטיב הישראלי, לפערים החברתיים ולרבת-תרבותיותה של ישראל כמדינת הגירה. דור זה מחזיק עדיין בערכי "החברה המגויסת" של הדור שקדם לו, אך בה בעת הוא החל לאמץ ערכים אינדיבידואליים (יחידניים), להטמיע תפיסות הומניסטיות, ליברליות ואנטי-סמכותניות, ולייבא את התרבות המערבית הפופולרית - רוק'נרול, סגנון לבוש וכן הלאה. בהקשר התעסוקתי, מקובל לראות בו דור שמתאפיין בנאמנות תעסוקתית גבוהה שמתבטאת במסלול תעסוקתי יציב ועקבי יחסית, אשר כולל

8. הערכים שקשורים לדור הבייבי-בום, ולדורות ה-X, Y, Z, מתבססים על הכתוב אצל: אלמוג, עוז, אלמוג, תמר. 2013. מחקר דור ה-Y. מוסד שמואל נאמן לחקר מדיניות לאומית. אתר www.peopleil.org (נדלה בתאריך: 4.11.2015); הרשקוביץ, שי. 2014. "הדור הבא ישן בחדר הסמוך": פענוח סוציו-תרבותי של דור ה-Y. משרד הכלכלה, מנהל מחקר וכלכלה.



דור ודורות



תחום עיסוק אחד או שניים. אם כי ברוח הביקורת שהוצגה לעיל נכון לאתגר את "מאפיין היציבות התעסוקתית" של דור הבייבי-בום בישראל על בסיס הטענה כי יציבות זו היא מאפיין מְבִנִי של שוק התעסוקה בשנים שבהן השתלב דור זה בעולם העבודה, ולא דווקא מאפיין התנהגותי דורי אישי (ע"ע "דור סוציולוגי", עמ' 43).

שנת 2015, סימנה את תחילת פרישתם מתעסוקה של ראשוני דור המדינה. בשנים הבאות, צפויים אלה לפרוש מתעסוקה במספרים גדלים והולכים.

דור ה-X (ילידי השנים 1960 - 1980):

מקור הכינוי "דור ה-X" בספרו של דאגלס קופלנד (Coupland) משנת 1991: *Generation X: Tales for an Accelerated Culture* ("דור X: מעשיות לתרבות מואצת"). דור ה-X נולד לחברה שמצויה הייתה בתהליך של פירוק מבנים ותפיסות מסורתיות בהקשר למבנה המשפחה, ליחסי המגדר, לשוק התעסוקה ועוד.

בני הדור כבר גדלו על רקע תרבות הטלוויזיה, והם הדור הראשון שהחל לאמץ באופן נרחב את השימוש במחשב ובטכנולוגיות תקשורת. דור זה מיסד את מהפכות הפמיניזם והסקס, והוא זה שפיתח את המודל האיפי. תו-היכר דורי מרכזי שאותו מייחסים לדור זה, הוא הקרייריזם והסגידה לכסף. בני דור ה-X מתאפיינים בעצמאות ובלקייחת אחריות. למרות הציניות וההתנהגות ממוקדת הישרדות שמיוחסות להם, הם מגדירים עצמם כבעלי מוסר עבודה גבוה. החוויות המעצבות של דור ה-X בישראל כוללות את התרחבות השסעים החברתיים במדינה, את המהפך הפוליטי של שנת 1977, את מלחמת לבנון הראשונה, את מהפכת המחשב, את התפתחותן של גישות ביקורתיות ועוד. דור זה החל להפגין בוז לערכים המקודשים בחברה הישראלית. בהקשר התעסוקתי, הקים דור ה-X את תעשיית התקשורת הדיגיטלית. בשונה מדור הבייבי-בום, הם מרגישים בנוח עם טכנולוגיית המידע המפותחת אשר יוצרת חיבור תרבותי עם ילדיהם, בני דור ה-Y. הזהות המקצועית היא מרכיב מרכזי עבור בני הדור זה, כפי שמציג מודל האיפי המכור לקריירה שלו. אך בשונה מהוריהם, מקובל לייחס להם דפוסי קריירה גמישים ונאמנות פחותה למקום עבודה אחד.

דור ה-Y (ילידי השנים 1980-1995):

דור זה גדל לתוך התפתחות טכנולוגית דיגיטלית מהירה של מחשבים ושל תקשורת מתקדמת, והוא מדבר בשפה גלובלית. בני הדור חיים במציאות משתנה, תזזיתית וכאוטית, אשר מקשה עליהם לגבש את זהותם ואת מטרותיהם בחיים והופכת אותם לציניים ולספקניים. מקובל לייחס להם מאפיינים (מומלץ להתייחס בביקורתיות למאפיינים אלו, כמו גם לאפיונים אחרים שמוזכרים בסקירה זו) דוגמת היעדר עצמאות, חוסר בגרות, נטייה להילחץ בקלות, קושי בקבלת החלטות (ומכאן,

הצורך בהתייעצות) ומוכוונות לעבודת צוות. טכנולוגיית הרשת היא מרכיב מרכזי בחייהם, ודרכה הם בונים את זהותם. חייהם התעסוקתיים מתאפיינים בחוסר ביטחון תעסוקתי. בעבודתם, הם מחפשים: איזון בין הבית לעבודה, עניין, הזדמנויות לקידום, חוויית עבודה חברתית ובעלת משמעות וכן שעות עבודה גמישות. הם מחליפים עבודות במהירות יחסית כאשר ציפיותיהם אינן מתממשות, זאת גם כאשר אין להם עבודה חלופית.

ניתן לצפות כי בשל היעדר ביטחון סוציאלי, ומול התארכות תוחלת החיים, הם ימשיכו לעבוד לאחר גיל הפרישה הרשמי ויפעלו לבחינתה המחודשת של מדיניות הפנסיה. בני דור ה-Y בישראל מובילים ביוזמות היי-טק, וכבר משתלבים בעמדות בכירות בעולם העבודה. מחקרים על דור ה-Y בישראל (ראו לדוגמה: הרשקוביץ, 2014) מחדדים את דיוקנם התעסוקתי: למרות שהם מגלים חשדנות כלפי שוק העבודה, הם תולים בו תקוות גבוהות להתקדמות מהירה; דוחים את ה"וורקוהליזם" ואת ההשתעבדות לעבודה, אך מתקשים להפריד בין שעות העבודה לשעות הפנאי, ובפועל ממשיכים להיות זמינים גם מחוץ לשעות העבודה; לא מוכנים להתחייבות ארוכת טווח במקום עבודה אחד; הם שמרנים יחסית לבני דורם במערב. הם מעדיפים: לעבוד כשכירים ולא כעצמאים; לעבוד במשרד ולא מהבית; לעבוד בארגון גדול או בתאגיד גלובלי; שכר קבוע ולא שכר מבוסס ביצועים.

דור ה-Z (ילידי השנים 1995-2010):

דור ה-Z הוא דור דיגיטלי אשר מנהל את חייו ברשתות החברתיות, "מחובר" מאוד, מתנהל בקצב מהיר ומצפה לתשובות ולסיפוקים מידיים. לבני הדור ידע רב, אך הם חסרי סבלנות, דוחים התחייבויות, חווים את ההווה, וכן נוטים לנהל תקשורת דרך הרשתות החברתיות ולא באמצעות קשר פנים אל פנים.

דור ה-Z מתחיל להשתלב בשוק התעסוקה בתקופה הנוכחית (אמצע שנות העשרה של המאה העשרים ואחת). בהקשר התעסוקתי, הם מחפשים עבודה דינמית בסביבה טכנולוגית מתקדמת אשר מזמנת רמת עניין גבוהה ודרגות חופש גבוהות. הדור הבא בעקבותיו של דור ה-Z נקרא "דור האלפא", והוא החל להיוולד בשנת 2010.

ילידים דיגיטליים, מהגרים דיגיטליים (Digital Natives, Digital Immigrants):

ניסוח זה, אותו טווה מרק פרנסקי (Prensky, 2001), מתבסס על ההכרה בטכנולוגיה הדיגיטלית כשפה וכתרבות. התרבות הדיגיטלית היא זירה מרכזית למתח בין מבוגרים לצעירים, והיא מבחינה בין דור ה-Y לדורות שקדמו לו. פרנסקי רואה בצעירים שנולדו לתרבות הדיגיטלית ילידים שהשפה הדיגיטלית היא שפתם מלידה. אלו הם בני דור ה-Y, המכונים גם דור הרשת (N[et] gen) או הדור הדיגיטלי (D[igital] gen). לעומתם, משולים הזקנים למהגרים שנאלצים ללמוד ולהסתגל לשפתה



דור ודורות



החדשה של הטכנולוגיה בתהליך כואב שדומה לקשיי הקליטה של מהגרים בתרבות ובארץ זרה. בתהליך זה חל חילוף תפקידים שיש לו השלכות בהקשרים משפחתיים, חברתיים ותעסוקתיים: לא המבוגרים הם אלו שמנחילים לצעירים את התרבות, אלא להפך; הילדים הם שנדרשים להנחיל את התרבות להוריהם. המתח התרבותי בין דור "הילידים הדיגיטליים" לדור "המהגרים הדיגיטליים", שמשתקף בעוצמה רבה גם בעולם העבודה, מדגיש את החיוניות שבהטמעת הגישה הרב-גילית כמו גם את האתגר המורכב אשר גישה זו שואפת לתת לו מענה (ע"ע "הגישה הרב-גילית בתעסוקה - לקראת כוח עבודה רב-גילי", עמ' 61).

דור א', דור ב':

מדובר בהגדרה של דורות תעסוקתיים אשר מבחינה בין קבוצות של עובדים במגזר הציבורי לפי התנאים הסוציאליים ולפי הביטחון התעסוקתי שלהם. דור א' - עובדים ותיקים שהשתלבו במקומות העבודה לפני שנות התשעים של המאה העשרים, ואשר הסכמי ההעסקה שלהם מעניקים להם קביעות, הגנה מפיטורים, הטבות שכר ותנאים סוציאליים משופרים. דור ב' - החל משנות התשעים של המאה העשרים, ועם האצת ההפרטה במשק, הונהגה מדיניות ששינתה לרעה את תנאי ההעסקה ופגעה בביטחונם התעסוקתי של עובדים. היא השפיעה במיוחד על עובדים חדשים שהסכמי ההעסקה שלהם זכו לכינוי "הסכמי דור ב'", כינוי אשר "מכבס" הגדרה חריפה יותר: "הסכמים של סוג ב'". אבחנה דורית זו יוצרת מצב שבו ניצבים זה לצד זה באותו מקום עבודה, ולעתים קרובות אף באותו תפקיד ובאותו צוות, עובדים שמועסקים בתנאים שונים לגמרי. בהמשך לדור ב', התפשט הנוהג של העסקת עובדי קבלן ושירותים אשר תנאי העבודה שלהם גרועים עוד יותר. כך מצביעה אפוא הגדרת דור א' ודור ב' על ריבוד שמסמן אבחנה גילית ומעצב חווייה דורית. החלוקה לדורות תעסוקתיים מעניקה יתרון לעובדים ותיקים ומבוגרים על פני עובדים חדשים.



זקנה והזדקנות -
הגדרות ונרטיבים

הכינויים שאנו מעניקות ומעניקים לאוכלוסייה הזקנה והמזדקנת קשורים לאופן שבו מתייחסת החברה לאוכלוסייה זו. הם משקפים את תפיסותינו לגביה, אך באותה מידה גם מעצבים אותן. במרחבים חברתיים רבים, שוק התעסוקה ביניהם, ניכרת השתדלות להימנע מהכינוי "זקנים" מחשש שמא הוא יתייג אותם. בנוסף, בקרב גופים רבים שפועלים לקידום האוכלוסייה הזקנה (בכלל זה, גופים מתחום התעסוקה) קיימת מגמה לכנות זקנים בשמות אחרים, "יפים יותר", כמו "גיל שלישי", "אזרחים ותיקים" או "גמלאים". זאת, במטרה לשדרג את דימוים של הזקנים ו/או המזדקנים ובכך לשפר את סיכוייהם התעסוקתיים ולהפחית במעט את הגילנות שמופנית כלפיהם. נשאלת השאלה, האם ניסיונות יפוי אלו מעידים על קבלת הזקנה או אולי דווקא על דחייתה. במפגש עם מעסיקים, ניתן להיווכח כיצד רבים ורבות מהם משתדלים להימנע מלהעסיק זקנים ו/או לשייך אליהם מי שנראים כזקנים. אך רתיעה זו אינה קשורה רק לכינוי "זקן". היא קשורה גם למה שמייצג כינוי זה בחברה המודרנית: דעיכה, היחלשות, חוסר יכולת, תלות ועוד. על כן חשוב לתאר את הנרטיבים⁹ שנקשרים לזקנה, לצד מתן הסבר לכינויים השונים שניתנים לזקנים ולזקנות. העלאת המודעות בקרב כל אחד ואחת מאתנו לנרטיבים שקשורים לזקנה ולאופן שבו אנו בוחרים ובוחרות לכנותה אמורה לסייע לנו להוביל שינוי ביחסו של שוק התעסוקה לאוכלוסייה המזדקנת כפי שזה משתקף בקרב דורשי ודורשות עבודה, מעסיקים, בעלי עניין בתחום וקובעי מדיניות (ע"ע "גילנות", עמ' 19).



9. נרטיב, הוא סֵפֶר בעברית - הסיפור שמעניק פרשנות למציאות ומאפשר לתרגם אותה לתבנית בעלת משמעות. הנרטיב מתעצב דרך נקודת מבט תרבותית ומשקף יחסי כוח בחברה, אך בה בעת ממשיך לקבע אותם.

זְקָנָה (Old age):

זְקָנָה, היא התקופה האחרונה בחיי האדם. לפי הלמ"ס, זְקָנָה מוגדרת החל בגיל 65. זוהי הגדרה רשמית, מוסדית וסטטיסטית בעיקרה, אשר מבנה את האופן שבו מסתכלת החברה על בנות ועל בני גיל זה. עם זאת, גיל הכניסה הרשמי לשלב הזְקָנָה אינו חופף את החוויה האישית. אנשים שונים יגדירו עצמם כזקנים או כזקנות בהתבסס על טווח רחב של גילים כרונולוגיים, אם בכלל. "זקן" או "זְקָנָה" נתפסים בחברה שלנו ככינויים שליליים ומתייגים, ולפיכך רבים סבורים כי מן הראוי להימנע מהשימוש בהם.

כחלק מהשאיפה לתקינות פוליטית, נמצאו הגדרות חלופיות לתקופת חיים זו: "גמלאי", "פנסיונר", "אזרח ותיק", "גיל הזהב", "המבוגרים החדשים", "גיל הבינה", "גיל החוכמה", "הגיל השלישי", "גיל שביה" ו"גיל גבורות". הגדרות אלו יכולות לבטא מגמה, שאותה מסביר חיים חזן כ"דחיית הזְקָנָה" וכרצון להבליט את "הזְקָנָה הפעילה" אשר נוצרה כתוצאה מהתארכות תוחלת החיים וממהפכת הבריאות שנלווית לה (חזן, 2013). מהלך זה מנקה את השפה מהמילה "זקן", ויש לו שתי פנים מנוגדות: מחד גיסא, הוא משקף מאמץ תקין פוליטית של התגייסות חברתית למען שמירת כבודם של זקנים והבלטת היופי שבתקופת הזְקָנָה. מאידך גיסא, הוא מקבע את הכינוי "זקנים" כמושג טעון וכסטיגמה, משקף את מצבם בפועל ותורם להרחקתם מהחברה.

בשל התארכות שלב הזְקָנָה בתקופה המודרנית הונהגה בקטגוריית הזקנה חלוקה לשני גילים: "גיל שלישי" ו"גיל רביעי". חלוקה זו נוסחה על ידי ברניס ניוגרטן, אשר יצרה הבחנה בין "Young-Old" ל-"Old-Old": "הזקנים-צעירים" - העשור הראשון שלאחר הפרישה - מוגדרים כ"גיל השלישי". הם נהנים מבריאות טובה, הם אקטיביים, ולמעשה הם גיל הביניים המאוחר. "הזקנים-זקנים" מוגדרים כגיל הרביעי, ולרוב הם סובלים מדעיכת גופם (Neugarten, 1974). בקבוצה זו נמנות בעיקר נשים, חלקן הגדול אלמנות.

כיום, יש מי שמחלקים את קבוצת הזְקָנָה לשלוש תקופות גיל תחת ההגדרות הבאות: זְקָנָה צעירה (65-75); זְקָנָה אמצעית (75-85); וזְקָנָה מופלגת (85 ומעלה). ההזדקנות מטרימה את תקופת הזְקָנָה, והגבולות ביניהן מטושטשים למדי. בדיבור השגור, "זְקָנָה" ו"הזדקנות" נהוגות כביטויים נרדפים. תקופת הזְקָנָה מובנית כתקופה שמהלכה הוא חד-סטרי: המוות, שמסמן את סופה, הוא אוניברסלי ומוחלט (לפחות בשלב זה).



זְקָנָה והזדקנות -
הגדרות ונרטיבים



הגדרות חלופיות ל"זקנה":

(1) גיל הזהב:

כיניו מושאל מ"תור הזהב" שבמיתולוגיה היוונית אשר בא להחליף את "גיל הזקנה", שנתפס כאמור ככיניו לא מושך ואף פוגעני. כיניו זה הוא אחד מבין מגוון כינויים שהושרשו בשפה כחלק מ"תהליך הניקוי" שלה מהמילה "זקנה" להטיותיה השונות. לפי הלשונאי רוביק רוזנטל (2015), "גיל הזהב" הוא כינוי לתקופת הזקנה שמצייר אותה כתקופה נפלאה, כגן עדן, כפסגת החיים וכהישג. הביטוי "Golden age" מתייחס בסיפורי המיתולוגיה לתקופה הראשונה בסדרה של תקופות עוקבות בקיום האנושי: זהב, כסף, ברונזה וכן הלאה. Age, מופיע כאן במשמעו כ"תקופה" או כ"תור", ולא כ"גיל". לפיכך, מתאר "תור הזהב" את ימי פריחתה של האנושות. נקודת המבט שמתייחסת אל הזקנה כתקופת חיים נחשקת, כפי שהדבר בא לידי ביטוי בהגדרה "גיל הזהב", התפתחה בין השאר בעקבות התחזקות מוסד הפרישה מעבודה והתבססות התפיסה כי היציאה לגמלאות ותכניות הפנסיה מעניקות לזקנים ולזקנות פנאי ואפשרויות לפעילות ולהנאה ברוח ההגדרה "גיל הזהב".

(2) אזרחים ותיקים (Senior citizens):

הגדרה מוסדית לזקנים. החוק שמגדיר את זכויות הזקנים נקרא "חוק אזרחים ותיקים". כרטיס "אזרח ותיק" מקנה הטבות בהתאם לגיל הזכאות לפנסיה: לנשים מגיל 62, ולגברים מגיל 67. "אזרח ותיק" תורגם לעברית מהשפה האנגלית. לפי הלשונאי רוביק רוזנטל, למונח "Senior" יש כפל משמעות: "ותיק", ו"ראשון במעלה". רוזנטל מדגיש כי במקורות היהודיים "ותיק" הוא "הראשון בסולם הגילים", אך גם "אדם נאמן וישר המקפיד במצוות". הגדרה זו נתפסת כתקינה פוליטית, ולכן היא השתרשה בשפה כחלופה ל"זקנים" (רוזנטל, 2015). "אזרחים" - הוא מונח שנלוות לו משמעויות אקטיביות, של השתייכות לעשייה החברתית. זאת, בניגוד למונח "זקנים" - שמשקף את מי שכבר לא מסוגלים לכך.

(3) גמלאי:

חלופה רווחת ל"זקן", אשר אף הגדירה את שמו הראשון של המשרד הממשלתי שהוקם בשנת 2006 לקידום האוכלוסייה הזקנה - "המשרד לענייני גמלאים" - קודם שהפך ל"משרד לאזרחים ותיקים", ולפני ששולב בהמשך במסגרת "המשרד לשוויון חברתי" שמאגד תחתיו גם קידום זכויות לנשים, לצעירים ולמיעוטים. גמלאי - הגדרה שנמצאת בשימוש רחב בהקשרם של מועדוני גמלאים. למרות שהן נתפסות ככאלו, "גמלאי", "פנסיונר" ו"פורש מעבודה" אינן הגדרות ניטרליות. מחד גיסא, הן מסמנות את הזקנות ואת הזקנים כמי שיצאו ממעגל העבודה, ולפיכך כבר תורמים פחות לחברה ולכלכלה (אף שבפועל מסקנה זו אינה נכונה). מאידך גיסא, הן מסמנות את הקשר שלהם לעולם העבודה דרך עברם כאנשים עובדים שתרומו לחברה ועל בסיס כך נהנים בהווה מגמלת פנסיה. זאת, בשונה ממי שלא לקחו חלק בכוח העבודה הרשמי.

(4) הגיל השלישי:

בשנים האחרונות הולך ומשתרש הכינוי "גיל שלישי" כחלופה ל"גיל הזקנה". בכך, הוא בלע בתוכו גם את "הגיל הרביעי" וטשטש את ההבחנה שבין הגיל השלישי לגיל הרביעי. "גיל שלישי", נתפס ככינוי ניטרלי. השימוש במספר סודר ("שלישי") משייך אותו לסדרה ומעניק לו משמעות נקייה ועובדתית, בדומה לשם קוד. כינוי זה רווח בתחום הדיור המוגן ("פתרונות דיור לגיל השלישי") ובפעילויות פנאי לגיל הזקנה. לצד "הגיל השלישי" ככינוי חלופי לזקנה, מופיע גם הכינוי "הדור השלישי". לדוגמה: "הדור השלישי", הוא שמו של אתר אינטרנט שמאגד פעילויות פנאי לגיל זה.

הזדקנות (Aging):

הזדקנות, היא התהליך של "להיות זקן" או "להיות זקנה". הזדקנות אנושית מתארת תהליך שינוי שמתרחש אצל בני אדם לאורך הזמן. ההזדקנות ניצבת במוקדם של שינויים ביולוגיים, גופניים, התפתחותיים, נפשיים, חברתיים, תרבותיים וכלכליים - הן כתהליך שיוצר אותם והן כתוצרם.

קיימת גישה שרואה בהזדקנות תהליך שמתחיל בלידה, נמשך לאורך החיים ומסתיים במוות. אך אין זו גישה שרווחת במחקר ואין לה כמעט מקום בתודעתו של הקהל הרחב. הגישה הרווחת רואה את ההזדקנות כתהליך שמוביל לשלב האחרון בחיי האדם: שלב הזקנה. להתחלתה של ההזדקנות אין גיל מוגדר, אם כי ביחס לנשים יש שרואות או שרואים את גיל הפסקת המחזור החודשי כגיל התחלת ההזדקנות. ראשיתה של ההזדקנות היא בגילי הארבעים והחמישים, לאחר העשורים הראשונים לחיים שמוגדרים באמצעות מושגים שקשורים להתפתחות: "גדילה", "צמיחה", "התעצמות", "התקדמות" וכדומה. לפי גישה זו, הזדקנות היא שלב מעבר שמניע תהליך של אובדנים אשר בא בעקבות העשורים הראשונים. היא מסומנת באמצעות מושג "הדעיכה", שכרוך בשינויים גופניים ושכליים שמעידים על היחלשות ועל נסיגה (ע"ע "נרטיב הדעיכה", עמ' 53).

גיל המעבר:

"גיל הביניים", "גיל אמצע החיים", "גיל העמידה" - אלו הן הגדרות לתקופת המעבר שבין הבגרות לזקנה בקרב נשים וגברים כאחד. כמושג שגור, נקשר גיל המעבר לנשים. הוא מוגדר כתקופה שבה מפסיקה האישה לקבל מחזור חודשי. מקור המילה "מנופּאָזָה" (הפסקת המחזור) מקורה ביוונית: מנו = חודש, ופאזזה = הפסקה. הכינוי המעליב "גיל הזבלות" לתיאור הגיל שבו נפסק המחזור הנשי משקף ומקבע את התפיסה החברתית שרואה בסיום יכולת ההולדה כסיום התפקיד הנשי העיקרי, ולפיכך כגיל בלאי והתפוררות. התמקדות המחקר והשיח החברתי במנופאזזה ובתופעות שנלוות לה כמתארות וכמייצגות את גיל המעבר מבטאת גישה רפואית שממסגרת נשים בגיל זה בתוך הגדרות של משבר, של מחלה, של נטל ושל בעיות



**זקנה והזדקנות -
הגדרות ונרטיבים**



רפואיות ומנטליות. קיים קשר הדדי בין המסגור הרפואי של גיל המעבר לבין ראיית הזקנה כמחלה וכבעיה רפואית. החל משנות התשעים של המאה העשרים החלה להתפרסם כתיבה שמרחיבה את נקודת המבט ומתארת את גיל המעבר הנשי מנקודת מבט חברתית, תרבותית ואישית, ואת מגוון התהליכים שכרוכים במעבר הגילי הזה. במהלך אותן שנים החלה להתבסס ההכרה בגיל המעבר בקרב גברים, ובשנים האחרונות היא אף מתרחבת. גיל המעבר בקרב גברים נקרא "אנדרופאוזה", או "המנופאוזה הגברית" (PADAM - Partial androgen deficiency of the ageing male). כפי שנעשה ביחס לגיל המעבר בקרב נשים, גם בהקשר הגברי מתמקדת ההתייחסות לגיל המעבר בתסמינים: משברי גיל, מצבי רוח, ירידה באנרגיה, חולשה, בעיות שינה וכיוצא באלה.

נרטיב הדעיכה (Decline narrative):

"נרטיב הדעיכה" מספר את סיפורה של הזקנה כתהליך טבעי, טרגי ובלתי נמנע של הידרדרות שכלית ופיזית. נרטיב הדעיכה ממוקם בלב התפיסה החברתית שמתייחסת לזקנה כאל שרשרת אובדנים, וכתהליך של היחלשות ושל התפוררות אשר הופך את האדם הזקן לבלתי רלוונטי. תפיסת הזקנה כתהליך של דעיכה מציבה בסיס למדיניות חברתית-כלכלית-תעסוקתית. הבנייתה השלילית של הזקנה נותנת הכשר לגילנות ולהדרתם של זקנים ממרחבי חיים; במרכזם, המרחב התעסוקתי. חוקרת הגיל מרגרט גולט טוענת בתוקף כי נרטיב הדעיכה הוא "נרטיב-על" תרבותי, שמושרש בכל מישורי החיים ושמשמש מכשיר דיכוי חברתי שמונע מאתנו מלראות דרכים מגוונות של הזדקנות אנושית. גולט מסרטטת את נרטיב הדעיכה כ"עלילה תלת-שלבית" שאותה סוללת התרבות: הגעה לשיא החיים, נקודת כניסה לדעיכה (בסביבות גיל החמישים) וגלישה במדרון (Gullette, 1997, 2004). "הפוליטיקה של ההזדקנות", שמעוצבת דרך נרטיב הדעיכה, מסבירה הן את הגילנות ואת ההדרה והן את הניסיונות להימנע מהכינויים "זקן" או "מזדקן"; כלומר, לנהוג לפי רוח התקינות הפוליטית ולהגן על זקנים מפני דעיכתם.

נרטיב ההתחדשות:

"נרטיב ההתחדשות" מציג את ההזדקנות כהזדמנות להתחדשות, לצמיחה ולשינוי. הוא מבטא מסר אופטימי, מנוגד למסר הפסימי של "נרטיב הדעיכה", ובכך פותח שער להתבוננות חברתית-תרבותית מורכבת בדרכים המגוונות שבהן חווים זקנות וזקנים את הזדקנותם ואת השינויים בחייהם. בטי פרידן (Friedan), פעילה פמיניסטית אמריקנית, מזוהה עם הכתיבה על ההזדקנות הנשית כהתחדשות. פרידן מתבוננת בעיניים אופטימיות בהזדקנות הנשית. היא רואה בה תקופה שיש בה משום הזדמנות לשינוי בתפקידי המגדר עבור נשים

(וגברים) ופוטנציאל לצמיחה ולניסוח מטרות חדשות לחיים. פרידן מסבירה כי נרטיב ההתחדשות מאפשר לנו לחרוג מהמודלים המקובעים, האחידים והליניאריים של מהלך החיים ולשחרר את תפיסת ההזדקנות הנשית מגישות רפואיות פטריארכליות שראות אותה כמנופאזה, כבָּלות, כבדידות וכדומה (פרידן, 1996).

גרונטולוגיה נרטיבית (Narrative gerontology):

הגישה הנרטיבית נכנסה לחקר הזקנה כפרספקטיבה מחקרית וכגישה טיפולית בהתבסס על נטייתם של נשים ושל גברים לספר את סיפורי חייהם, ועל ההכרה בסיפור כעבודת זהות. סיפורי החיים, העלאת הזיכרונות והנרטיבים הסיפוריים, משקפים את מכלול חוויותיהם של זקנים ושל זקנות ואת המשמעות שהם מייחסים להם. הנחת יסוד מרכזית בגרונטולוגיה הנרטיבית מצביעה על התפתחות הזהות ועל עבודת המשמעות כתהליך שנמשך לאורך החיים ואשר אינו נעצר לעת זקנה. לאורך כל חייו ממשיך האדם לספר סיפורים חדשים על פרקי חייו, תוך שהוא יוצק בהם משמעויות חדשות ושוזר בהם נרטיבים חדשים. הגרונטולוגיה הנרטיבית היא כלי טיפולי שמסייע לזקנות ולזקנים לפתוח אופק חדש לחייהם באמצעות הסיפור. בהקשר התעסוקתי, ניתן להשתמש בגישות שפותחו במסגרת זו על מנת לסייע לנשים ולגברים מבוגרים, מזדקנים או זקנים להתבונן באופן פתוח על אפשרויות התעסוקה באמצעות אימוץ נרטיבים ונתיבי תעסוקה חדשים ולהכילם בזהותם.



זקנה והזדקנות -
הגדרות ונרטיבים



בין הגיל הכרונולוגי לרב-גיליות

בין הגיל הכרונולוגי לרב-גיליות

התשובה לשאלה "מהו גיל?" מושפעת מתפיסות חברתיות ותרבותיות שמשתנות בהקשר לזמן ולמקום. רעיונות וערכים מתקופות שונות משפיעים גם על האופנים שבהם נבין ונחווה גיל וּשְׁלֵבֵי גיל לאורך החיים. במאה העשרים השתנה האופן שבו אנו מתייחסים לקטגוריות זהות כמו מגדר וגזע, ובניגוד לתקופות קודמות, אנו מכירים ומכירות בהבניה התרבותית של קטגוריות אלו. אך בהשוואה לקטגוריות זהות אלו, ובשונה מהן, גיל הוא קטגוריית זהות שנתפסת עדיין על ידי רבים ורבות כקטגוריה תלוית טבע (באופן מוחלט, או כמעט מוחלט) ולא כקטגוריה שהיא תופעה תרבותית-חברתית בעיקרה. ועם זאת, על רקע העלייה בתוחלת החיים, שמחדדת מתחים בין-דוריים ובין-גיליים, וכחלק משיח הזכויות והמגוון, גוברת ההכרה בצורך לשנות תפיסות גיל ולפתח שפה רב-גילית שתסייע לנו להתמודד עם מגמות אלו וליצור חיבורים אינטראקטיביים בין גילים מגוונים. בפרק זה, נערוך היכרות עם הגדרות מרכזיות לגיל ועם השפה הרב-גילית והמגמות שמובילות אליה.

גיל - גישה מודרנית:

הגישה המודרנית רואה בגיל פרמטר ביולוגי, טבעי, אוניברסלי, שמתקדם באופן ליניארי, עקבי וצפוי בהתאם ל"שעון כרונולוגי" אחיד. כלומר, הגיל מוסדר באמצעות השעון - שמודד ימים, שבועות, חודשים ושנים. לפי גישה זו, שמשפיעה על כל מישורי חיינו, גיל הוא גיל כרונולוגי. התקדמות הגיל כמסמן מהלך חיים ליניארי יכולה להתרחש באופן רציף, שנה בעקבות שנה, או על בסיס חלוקה לשלבי חיים מובחנים ומסוימים. רוב התאוריות המודרניות שעוסקות בגיל מגדירות שלבי גיל לאורך החיים ומתמקדות בחקירתם: "ינקות", "ילדות", "גיל ההתבגרות", "בגרות", "גיל מעבר", "זקנה". תפיסת הגיל כמסמן שלבי חיים סדורים בהקשר האישי, והפיכתו גם לקטגוריות של תפקיד ושל ארגון חברתי-תרבותי, לא התחילה בעת המודרנית; אך ביסוסן של מדיניות ושל תשתיות מוסדיות על גיל (בין השאר, באמצעות מנגנוניה של מדינת הרווחה) הוא מביטוייה המובהקים



בין הגיל
הכרונולוגי
לרב-גיליות

של התקופה המודרנית (חזן, 2013; Kohli, 1986; Mayer and Muller; 1986, Mayer and Schopflin; 1989, 2013); (ע"ע "גיל במשנה - מסכת אבות", עמ' 58).

גיל - גישה פוסט־מודרנית:

בשונה מהגישה המודרנית, הגישה הפוסט־מודרנית אינה מתייחסת לגיל כאל קטגוריה ביולוגית וכרונולוגית, אלא כאל קטגוריית זהות שמובנית על ידי התרבות והחברה, תוך שהיא מבקרת את ההבניות החברתיות הללו. מחקרים שונים שעוסקים בתפיסת הגיל הפוסט־מודרנית ממפים זהויות גיל רב־ממדיות - "גיל כרונולוגי", "גיל סובייקטיבי", "גיל גופני", "גיל אידאלי", "גיל חברתי" ועוד - ומציגים במסקנותיהם את הגיל כפרמטר דינמי שנתון לפרשנות סובייקטיבית. במקום לדבר על גיל כמהות טבעית ואחידה, מציגה גישה זו את חוויית הגיל כמבוססת על ריבוי גילים. לפי גישה זו "גיל" הוא מושג גמיש שאינו קבוע מראש, ועל כן הוא אינו צפוי. ראייה זו מכירה בטטוש גבולות בין גילים, ואף בריבוי גילים בו־זמנית. כך ייתכן שנשים, גברים, ילדות וילדים יחוו פערים בין גילם הכרונולוגי לגילם הסובייקטיבי (הגיל כפי שהם מרגישים אותו), לגילם הגופני ולמראה, לגיל שמייחסת להם החברה ועוד. תפיסה זו מסייעת, הן לזקנים ולזקנות והן לצעירים ולצעירות, להשתחרר מהלחץ "לנהוג לפי גילם". מחקרים שנובעים מהגישה הפוסט־מודרנית מדגישים את המרכיבים הסובייקטיביים, הסימבוליים והמוכּנים חברתית של חוויית הזקנה, ומתארים את הזהות המזדקנת ואת הזהות הגילית כמושגים יחסיים, ארעיים, משתנים ותלויי הקשר.

התפיסה הפוסט־מודרנית, שמכילה ריבוי זהויות גיל דינמיות, מניחה את הבסיס המושגי לפירוקן של קטגוריות גיל קשיחות וליצירת חיבורים גיליים שאינם מבוססי גיל כרונולוגי שמתקדם באופן ליניארי וחד־כיווני. בכך, היא פותחת שער לגישות רב־גיליות ולאינטגרציה גילית במרחב החברתי והתעסוקתי.

גיל במשנה - מסכת אבות:

תפיסת הגיל כמסמן שלבי חיים סדורים שכוללים תפקידים חברתיים צפויים ומוכתבים מראש לא נבראה, כאמור, בתקופה המודרנית. המְשנה פורסת בפנינו תמונה של הֶסְדֶּרה חברתית־תרבותית שמבוססת על גיל במובנו הכרונולוגי־ליניארי. בכך, היא הקדימה את העת המודרנית באלפיים שנה בקירוב.

ב"מסכת אבות" שבמְשנה מוגדר הגיל כמהלך חיים ליניארי שמתקדם בשלבים סדורים, צפויים ונורמטיביים, כאשר לכל גיל מוקצה תפקיד מוגדר וידוע מראש; ככתוב: "הוא היה אומר:

ב"מסכת אבות" שבמְשנה מוגדר הגיל כמהלך חיים ליניארי שמתקדם בשלבים סדורים, צפויים ונורמטיביים, כאשר לכל גיל



בין הגיל
הכרונולוגי
לרב־גיליות

מוקצה תפקיד מוגדר וידוע מראש; ככתוב בפרק ה', משנה כ"א:

הוא היה אומר: בן חמש שנים למקרא; בן עשר למשנה; בן שלוש עשרה למצוות; בן חמש עשרה לתלמוד; בן שמונה עשרה לחופה; בן עשרים לרדוף; בן שלושים לכוח; בן ארבעים לבינה; בן חמישים לעצה; בן שישים לזקנה; בן שבעים לשיבה; בן שמונים לגבורה; בן תשעים לשוח; בן מאה כאילו מת ועבר ובטל מן העולם.

גיל - קטגוריה של ארגון חברתי:

סוציולוגים ואנתרופולוגים מצביעים על הגיל כמנגנון לארגון חברתי, ועל ביסוסו כמסמן שלבי חיים סדורים. התפיסה שרואה בגיל מבנה חברתי, ולא רק פרמטר כרונולוגי של זהות אישית, מצביעה על הדרכים שבהן מְבִנֵת החברה והתרבות את הגיל. חוקים ונהלים מגוונים מסדירים את מהלך החיים באמצעות גיל כרונולוגי: גבולות חוק חינוך חובה; אפוטרופוסות; גיל אחריות פלילית; חובת גיוס לצבא; הרשאה להוצאת רישיון נהיגה, לצריכת אלכוהול או לנישואין; כניסה לכוח העבודה ופרישה ממנו ועוד. חיים חזן מכנה את החוקים ואת הנהלים מבוססי הגיל כ"תמרורים גיליים המנווטים את תנועת חיי אדם..." (2006, עמ' 82). כוחו המוסדי של הגיל הכרונולוגי מבוסס על היותו מאפיין שקל לזהות ולמדין. ברניס ניוגרטן מציגה את הגיל הכרונולוגי כ"שעון חברתי": הוא מסמן לבני האדם באיזה הקשר ומתי הם "מתנהגים לפי גילם", כלומר "עומדים בזמן", "מקדימים" או "מאחרים". לפיכך, הגיל משמש כמדד להתנהגות נורמטיבית והולמת בהקשרים מגוונים: לבוש, מראה, סגנון דיבור, קשרים בין-אישיים ובחירות תעסוקתיות. כל אלו, ועוד רבים, נתונים תחת פיקוחם של מחוגי השעון הגילי (Neugarten, 1965). כפועל יוצא מכך, התנהגות ואירוע שמתרחשים מחוץ לזמן הנורמטיבי הגילי נתפסים כבלתי מותאמים ואף כבלתי לגיטימיים. דוגמאות אפשריות מתחום התעסוקה: מהלך קריירה לא שגרתי של גברים ושל נשים שהגיעו למשרות בכירות בגיל צעיר מאוד, ובהמשך הציגו נסיגה תעסוקתית; כניסה מאוחרת לשוק התעסוקה, לאחר שנים ארוכות של התנתקות מעבודה בשכר; אדם זקן ששואף לאחר פרישתו לחזור ולהיכנס למעגל התעסוקה; מנהל צעיר, או מנהלת צעירה, שמנהלים צוות עובדים ועובדות מבוגרים מהם.

גיל - מיסוד החיים כמהלך תלת-שלבי:

מודל החיים כמהלך תלת-שלבי, כפי שנוסח על ידי מרטין קוהלי, מצביע על האופן שבו מעוצב מהלך החיים הנורמטיבי כהתקדמות ליניארית לפי שלושה שלבים מוגדרים. השלב הראשון: "ילדות וצעירות" - לימודים, חינוך והכנה לעולם העבודה; השלב השני: "בגרות" - הקמת משפחה ועבודה; השלב השלישי: "פרישה" - התנתקות מעבודה (Kohli, 1986). הבניה זו יוצרת קשר בין מדיניות חברתית-כלכלית-תעסוקתית ובין מהלך החיים האישי, בהסבירה כיצד מסייעת המדיניות שנהוגה



בין הגיל
הכרונולוגי
לרב-גיליות

בנושא לימודים, עבודה ופרישה במיסוד מהלך חיים נורמטיבי ובקיבוע תפיסות גיליות והפרדות גיליות. עם זאת, תמורות שחלו עם השנים יוצרות בקיעים במהלך התלת-שלבי ומבססות דפוסים יחידניים וגמישים יותר של מהלכי חיים. תמורות אלו מלוות בקולות (שלהם נותנת ביטוי גישת "האינטגרציה הגילית") אשר מבקשים להמיר את מיסוד מהלך החיים התלת-שלבי הליניארי במדיניות שמכילה במקביל תקופות של הכשרה, של עבודה ושל פרישה. המגמה בקרב גברים ונשים אשר מעוניינים או צריכים להמשיך לעבוד לאחר גיל הפרישה הרשמי היא דוגמה לשבירתו של המיסוד התלת-שלבי.

אינטגרציה גילית (Age integration):

גישת "האינטגרציה הגילית" מניחה תשתית מושגית ומחקרית ליצירת אינטגרציה ולמפגשים בין קבוצות גיל במרחבים חברתיים, במוסדות ובמקומות עבודה. על בסיס הטענה שמבנה חברתי ומוסדי שמושגת על הפרדות בין גילים אינו מאפשר לגברים ולנשים מגילים שונים ליצור היכרות אנושית, ובכך משמר ומעמיק את הגילנות ופוגע בחברה כולה, מאתגרת גישת האינטגרציה הגילית את "המודל התלת-שלבי". כאמור, מודל זה מקבע את מהלך החיים לתוך שלושה שלבים שמתקדמים באופן ליניארי: השכלה בגיל הצעיר; עבודה בגיל הביניים; פנאי בזקנה. זאת, באופן שחוסם מפגשים בין הגילים הללו (Kohli, 1986). אינטגרציה גילית מבוססת על שני עקרונות מרכזיים:

(1) קריטריונים גיליים גמישים: בהקשר החברתי-עסוקתי - הסרת חסמי גיל מבניים באמצעות פתיחתם של הזדמנויות ושל תפקידים עבור כל הגילים, כאשר הגיל אינו קריטריון לנגישות; ועבור הפרט - חיים שמאפשרים תקופות של השכלה, של עבודה ושל פנאי במקביל ו/או מעברים גמישים, ולא דווקא ליניאריים, שמבוססים על בחירה אישית;

(2) הטרוגניות גילית: חיבור בין גברים ונשים בגילים שונים על ידי פעילות משותפת. לדוגמה: צעירים וזקנים עובדים או לומדים ביחד. בכך, יתאפשרו אינטראקציות חוצות גיל (Cross age interaction). אלו הם עקרונות שלובים, אך כל אחד מהם עומד גם בפני עצמו (Riley and Riley, 2000; Uhlenberg, 2000).

אף שבעינינו היא נתפסת ככזו, גישת האינטגרציה הגילית מדגישה בפנינו כי ההפרדה בין הגילים אינה טבעית. יתר על כן, תוחלת החיים שעולה יוצרת הטרוגניות גילית חסרת תקדים. משמעותה, הזדמנויות הולכות וגדלות ליצירת קשרים בין-גיליים ולאיינטגרציה גילית - בתהליכי חניכה, בלימוד, בהתנדבות, בעבודה, בקשרים משפחתיים ובשותפויות בין-דוריות. יש לעודד הזדמנויות אלו באופן מבני ומוסדי (שם).



בין הגיל
הכרונולוגי
לרב-גיליות

60

הגישה הרב-גילית בתעסוקה - לקראת כוח עבודה רב-גילי (Multi-age workforce):

"הגישה הרב-גילית" מקדמת את שילובם בתעסוקה של עובדים ושל עובדות ממגוון גילים, מדגישה את היתרונות ואת החיוניות שבטיפוח מגוון גילי במקומות העבודה ומפתחת אפשרויות לעבודה משותפת. עם העלייה בתוחלת החיים, ולנוכח הגידול בשיעור המבוגרים והמבוגרות בתעסוקה, גוברת והולכת ההכרה בחיוניות ובתועלות שבהטמעת גישה זו בשוק התעסוקה. הגישה הרב-גילית מפתחת ומטמיעה כלים לניהול רב-גילי במכלול ההקשרים הארגוניים: קליטת עובדים, ניהול צוותים רב-גיליים, שילוב עובדים ממגוון גילים בכל שדרות הניהול ומהלכי פרישה. יתרונותיה המובהקים עבור ארגונים באים לידי ביטוי בכך שהיא מחזקת חיבורים של ידע, של ניסיון, של יכולות ושל מגוון דפוסי תקשורת דוריים וגיליים לתועלת הארגון והמשכיותו. נכון לשייך גישה זו לגישת "המגוון בתעסוקה" (Diversity), שפועלת לשילוב תעסוקתי בקרב אוכלוסיות מודרות ובקבוצות בעלות מאפייני שיוך מגוונים (כגון מגדר, דת, מוצא ולאום), שמקדמת שוויון הזדמנויות לכול ושמכירה בזכותן לעבודה של כלל הקבוצות באוכלוסייה, תוך מתן מענה לצרכיה הייחודיים של כל קבוצה.

מסכת הזקנה (The mask of ageing):

"מסכת הזקנה", מושג שאותו ניסחו מייק פת'רסטון ומייק הפוורת', מסבירה את חוויית הפער שבין מראהו החיצוני של הגוף המזדקן ובין תחושתו הסובייקטיבית של אדם (גבר או אישה) ביחס לגילו. הגדרה זו מלמדת על המתח שבין ההופעה החיצונית, שבאה לידי ביטוי במראָה זקן של גוף ושל פנים, לבין יכולות תפקודיות שמורות וחווייה פנימית צעירה. מסכת הזקנה, היא הגוף הזקן שנתפס כמסכה אשר מסתירה את חוויית הזהות האמיתית הצעירה של האדם שמאחוריה. היא מסבירה את ההפתעה שמזדקנים עשויים לחוש ביחס למראָה שלהם ואת נטייתם לשלול את הגדרתם על ידי החברה כזקנים (Featherstone and Hepworth, 1991). מושג זה, שמבטא את המתח שבין שני גילים (גיל גופני נראָה לעין וגיל סובייקטיבי), הוא אחד ממגוון מושגים שמתארים חווייה רב-גילית. בהקשר התעסוקתי, יכול מושג "מסכת הזקנה" להסביר את התסכול ואת הכעס שחווים מזדקנים אשר חשים כי שוק התעסוקה שופט אותם כזקנים בשל המראה שלהם ובגלל גילם הכרונולוגי בעוד שהם מרגישים צעירים, אנרגטיים ובעלי יכולות ומוטיבציה גבוהות.

הבחירה לכלול את "מסכת הזקנה" בפרק זה נובעת מכך שמושג זה יכול לשמש כלי להעלאת מודעות ולשינוי עמדות לקראת הטמעת גישה רב-גילית. כחלק מקידום גישת העסקה רב-גילית עלינו לעודד עובדים, עובדות ומעסיקים להסיר את



בין הגיל
הכרונולוגי
לרב-גיליות

מסכת הזקנה ולהתייחס לכל אחד ואחת בהתאם ליכולות ולמוטיבציה שמשקפות את הזהות התעסוקתית שהיא או הוא מציגים.

פריזמת הגיל (The Prism of Age):

“פריזמת הגיל”, היא כלי ניהולי אשר פותח במטרה לסייע למנהלים ולעובדים להתמודד עם תפיסות סטראוטיפיות שקשורות לגיל, והיא דוגמה לפירוק משתנה הגיל בהקשרו התעסוקתי.

נקודת המוצא של פריזמת הגיל היא, שגיל במקום העבודה הוא פרמטר מורכב הרבה יותר מאשר גיל כרונולוגי בלבד. כשאנו מנסות או מנסים לתאר את הגיל התעסוקתי שלנו דרך פריזמת הגיל, אנו מכילות ומכילים בתיאור פרמטרים מגוונים אשר מרכיבים אותו: גיל פיזיולוגי-קוגניטיבי; גיל חברתי; השלב בקריירה שבו אנו נמצאים; ותק; גיל נורמטיבי; גיל סובייקטיבי ועוד. המנסרה הגילית הזו מאפשרת למנהלים ולעובדים בארגון לתרגל חשיבה על היבטים שונים של הזדקנות באופן שמסייע להם להשתמש במגוון הגילי לתועלת הארגון והעובדים (Pitt-Catsouphe et al., 2012).



בין הגיל
הכרונולוגי
לרב-גיליות



דמוגרפיה

דמוגרפיה

דמוגרפיה, היא תחום ידע שממשיך למדעי החברה והגאוגרפיה. הדמוגרפיה עוסקת בתיעוד ובחקר אוכלוסיית העולם במדינות מובחנות מבחינת הרכבן, גודלן, פיזורן הגאוגרפי והשינויים שחלים בה עם הזמן. הדיון בהזדקנות האוכלוסייה מתבסס על נתונים דמוגרפיים. מוסדות עושים בהם שימוש נרחב בכל מה שקשור לפיתוח מדיניות, לתחזיות עתידיות, להקצאת משאבים, לפנסיה ועוד. מקור המילה "דמוגרפיה", בשפה היוונית: דמוס = עם, אוכלוסייה; גרפיה = רישום. בפרק זה, יוצגו מושגים מתחום הדמוגרפיה של הגיל.

גיל חציוני:

הגיל שמחצית מהאוכלוסייה צעיר ממנו, ומחציתה האחר מבוגר ממנו. ככלל, הגיל החציוני באזורים שנחשבים מפותחים גבוה באופן משמעותי מזה שבאזורים מפותחים פחות או בקרב האוכלוסיות המפותחות פחות בעולם ואף בישראל. בשנת 2011, היה הגיל החציוני בישראל 29.5 שנים: 31.8 בקרב יהודים; 21.6 בקרב ערבים. עם הזדקנות האוכלוסייה צפוי הגיל החציוני לעלות, כך שבסוף שנת 2035 תהיה חצי מהאוכלוסייה מעל גיל 31.2 (למ"ס, אוקטובר 2013, עמ' 34).

פירמידת הגילים:

"פירמידת הגילים", היא כלי גרפי שמשמש לניתוח דמוגרפי של אוכלוסייה (מדינה, עיר, אזור) באמצעות גרף של עמודות אופקיות אשר מציג באופן חזותי התפלגות גילית באוכלוסייה מסוימת לפי קבוצות גיל (לרוב, במרווחים של חמש שנים) בהתייחס לגברים ולנשים. בסיס הפירמידה - עמודה אופקית שמציגה את מספר האינדיווידואלים (הפרטים) בשנתונים הצעירים (גיל 0-5); בשיאה - עמודה אופקית שמציגה את גילה של הקבוצה המבוגרת ביותר. הפירמידה מציגה בפנינו מגמות דמוגרפיות, ביניהן מידת השוויון המספרי שבין נשים לגברים בקבוצת גיל נתונה. ככל שבסיס הפירמידה (גילים צעירים) רחב יותר, כך גבוה יותר שיעור הילודה; וככל שהקצה העליון בפירמידה רחב יותר, כך גבוה יותר שיעור האוכלוסייה המבוגרת.

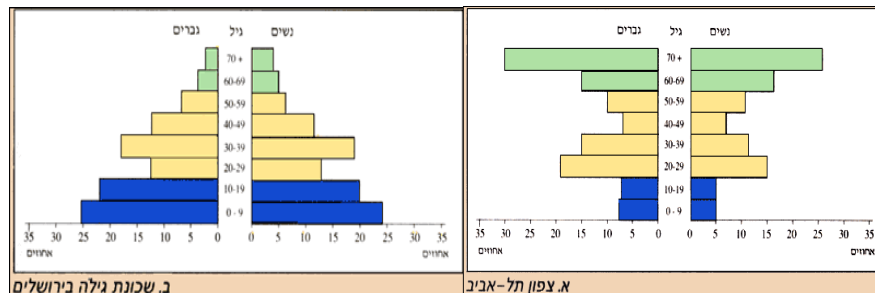
צורת הפירמידה במדינות שונות משתנה עקב תהליכים פוליטיים, כלכליים, חברתיים ודמוגרפיים כגון ירידה בתמותת, תינוקות, עלייה בתוחלת החיים, מלחמות, מדיניות לעידוד או להגבלת ילודה, הגירה ומצב כלכלי. לשם הדגמה והשוואה,



דמוגרפיה

65

מוצגות כאן פירמידות הגיל באזור צפון תל אביב ובשכונת גילה שבירושלים. ההצגה הגרפית הברורה מאפשרת לנו להבחין מיד בהבדל הניכר לעין בין המבנים הגיליים בשתי השכונות: שכונת גילה הצעירה, לעומת שכונת צפון תל אביב המזדקנת:



הנתונים מתייחסים לשנת 1990 ומובאים כאן לשם המחשה בלבד (מתוך: רפ ופיין, 1997).

תחזית דמוגרפית - הזדקנות האוכלוסייה בישראל:

תחזית דמוגרפית, היא כלי סטטיסטי שמתאר מגמות עתידיות ומספק נתונים לשם תכנון מדיניות. התחזיות הדמוגרפיות בישראל ובעולם מציגות מגמה של הזדקנות האוכלוסייה אשר מאפיינת את התקופה שבה אנו חיות וחיים. "מהפכת הגיל" בתקופה הנוכחית מתוארת על ידי חוקרות וחוקרים כאחת התמורות המשמעותיות ביותר בתולדות האנושות (אחדות וליטווין, 2008). העלייה בתוחלת החיים, במקביל לירידה בשיעורי הילודה, הובילו להזדקנות האוכלוסייה במדינות המפותחות ולגידול מהיר במספרם היחסי של הזקנים ביותר (בני ה-80 ומעלה) מכלל אוכלוסיית הקשישים. לתהליכים אלו, שצפויים להימשך ואף להתגבר בעתיד, יש השלכות מרחיקות לכת על החברה. הזדקנות האוכלוסייה כרוכה בשינויים תרבותיים, חברתיים ולאומיים והיא מציבה אתגרים רבים בפני מערכות הכלכלה, התעסוקה, הרווחה והבריאות במדינות המפותחות. לפי תחזיות דמוגרפיות של הלמ"ס, (פלטיאל ועמיתים, 2012) צפויה אוכלוסיית ישראל לעבור תהליך הזדקנות משמעותי אשר יתבטא בעלייה בגודלן המוחלט והיחסי של קבוצות הגיל שמעל גיל 65:

(1) שיעור בני ה-65 ומעלה צפוי לעלות מ-10% בקירוב בשנת 2009 לכדי 15% בקירוב בשנת 2034. שיעורם ימשיך לעלות, ובשנת 2059 הוא צפוי להגיע ל-14%-21% מכלל האוכלוסייה. במספרים מוחלטים, תגדל קבוצה זו בקצב מהיר יותר משאר קבוצות האוכלוסייה.¹⁰



דמוגרפיה

10. תחזיות דמוגרפיות מחושבות, בדרך כלל, לפי שלושה צירופים של הנחות אלטרנטיביות: "גבוהה", "בינונית" ו"נמוכה". האומדנים שמוצגים כאן מציגים את הטווח שבין ההנחה הגבוהה לזו הנמוכה.



(2) שיעור בני ה-80 ומעלה מקרב כלל קבוצת בני ה-65 ומעלה יגדל אף הוא, ויגיע עד שנת 2059 לכדי 37%-43%. הזדקנות האוכלוסייה בישראל אינה רק עניין לתחזיות עתיד, כי אם תהליך שקורה בהווה. אמנם ישראל נחשבת למדינה צעירה יחסית, אך זאת בשל שיעורי הילודה הגבוהים בה. כדאי לדעת, כי בעשורים הראשונים למדינה עברה ישראל תהליך הזדקנות מואץ כתוצאה מגלי העלייה היהודית. כיום, משקף תהליך ההזדקנות את המגמות בקרב האוכלוסייה הקיימת (שם).

יחס (מדד) התלות (Age dependency ratio):

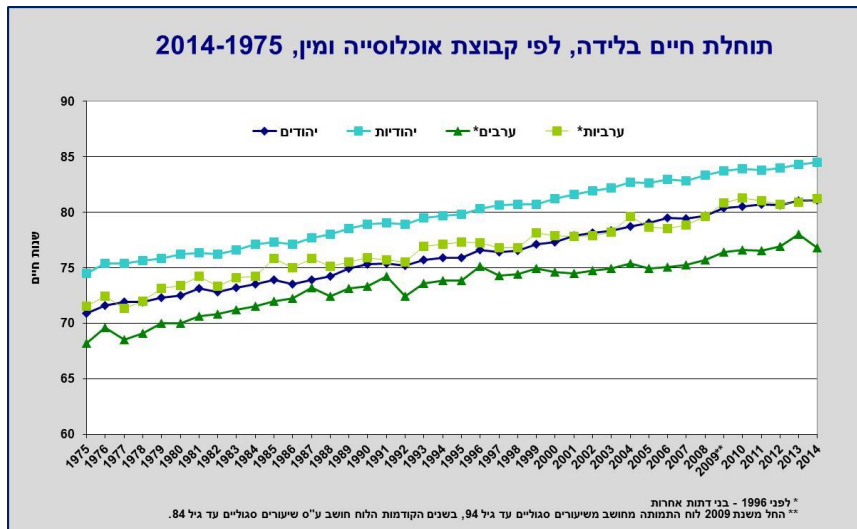
יחס התלות, מגדיר את היחס שבין האוכלוסייה התומכת ובין זו שנתמכת כלכלית. האוכלוסייה התומכת מוגדרת כאוכלוסייה שכלולה בכוח העבודה, בגיל 20-64, ולפיכך נמנים בקרבה אנשים עצמאיים מבחינה כלכלית אשר מממנים את קופת המדינה באמצעות תשלום מסים ודמי ביטוח לאומי; האוכלוסייה הנתמכת מוגדרת כאוכלוסייה שנמצאת מחוץ לגיל העבודה, והיא כוללת שתי קבוצות: ילדים בגיל 0-19, ואוכלוסייה מבוגרת בגיל 65 ומעלה. העלייה בתוחלת החיים גורמת לעלייה ביחס התלות: מספר קטן יותר של אנשים עובדים נדרש לתמוך באלה שאינם עובדים. יחס תלות גבוה מעיד על כך שנטל התמיכה שמוטל על האוכלוסייה התומכת הוא גבוה יותר. יחס התלות בישראל גבוה מ-61% - הגבוה ביותר מבין מדינות ה-OECD. שיעור הילודה הגבוה בישראל, מהגבוהים במערב, תורם להעלאת הנתון של יחס התלות.

יש לתת את הדעת לכך שחישוב יחס התלות הוא חישוב דמוגרפי סטטיסטי, שכולל אוכלוסיות אשר מבחינת גילן שייכות או לא שייכות באופן רשמי לכוח העבודה. הוא אינו מציג חישוב שמתבסס על נתוני ההשתתפות בפועל בכוח העבודה. בכך, הוא מתעלם מהעובדה שהשתתפות בכוח העבודה אינה פונקציה של גיל בלבד, אלא היא מושפעת ממשתנים רבים נוספים לאורך החיים. כך, יש מי שמוגדרים כמשתייכים לאוכלוסייה התומכת אך אינם עובדים; ולהפך, יש שמוגדרים סטטיסטית כנתמכים אך הם עובדים ועצמאיים כלכלית.

תוחלת חיים (Life expectancy):

תוחלת חיים, היא אומדן סטטיסטי של מספר השנים הממוצע שצפוי לחיות אדם מאוכלוסייה מסוימת, בזמן ובמקום מסוימים. זאת, בהנחה ששיעורי התמותה הקיימים בתקופת ההתייחסות יישארו זהים לאורך חיי. במדינות המפותחות, שבהן תמותת התינוקות היא נמוכה, מחושבת תוחלת החיים בלידה. ואילו במדינות שבהן תמותת התינוקות גבוהה יחסית מחושבת תוחלת החיים מגיל אחר - שנה או אף גבוה מכך - במטרה לבסס צפי למשך חייהם של מי ששרדו את תקופת הינקות. החל במאה התשע-עשרה חלה עלייה דרמטית בתוחלת חיי האוכלוסייה במדינות המערב. זאת, עקב שיפור בהיגיינה (גהות) ובבריאות וירידה בתמותת התינוקות. עלייה זו כרוכה בעלייה בשיעור האוכלוסייה הזקנה.

כפי שניתן לראות בתרשים שלהלן, במהלך 40 השנים האחרונות עלתה תוחלת החיים בישראל בעשר שנים בקירוב. כלומר, בכל ארבע שנים לערך מתווספת שנה לתוחלת החיים הממוצעת:



מקור: למ"ס 2015, הודעה לתקשורת

לפי הלמ"ס, עמדה בשנת 2014 תוחלת החיים בישראל על 80.3 שנים לגברים ועל 84.1 לנשים (פער מגדרי של 3.8 שנים), והיא גבוהה מהממוצע במדינות ה-OECD. תוחלת החיים בקרב האוכלוסייה היהודית גבוהה מזו שבקרב האוכלוסייה הערבית: פער של 3.3 שנים בקרב נשים (84.5 ו-81.2, יהודיות וערביות, בהתאמה); ופער של 4.3 שנים בקרב גברים (81.1 ו-76.8, יהודים וערבים, בהתאמה). פער בתוחלת החיים קיים גם בין ערים שונות. כך לדוגמה, מבין הערים הגדולות (מעל 100,000 תושבים) מדורגת רמת גן במקום הראשון (עם תוחלת חיים בת 84.3 שנים); לעומת בת ים, שבה תוחלת החיים היא הנמוכה ביותר בקטגוריה זו (80.5 שנים) (למ"ס, 2015). נתונים אלו מצביעים על כך שערכים של תוחלת חיים הם מדד לפערים שבין קבוצות באוכלוסייה.



דמוגרפיה



רשימת מקורות

רשימת מקורות

אבן-שושן, אברהם. תשמ"ח. *המילון העברי המרוכז*. ירושלים: קרית ספר.

אבינאון, איתן (עורך). מילון ספיר מקוון. (נדלה בתאריך 18.6.2017).

אחדות, לאה, ליטווין, הווארד (עורכים). 2008. מבוא. בתוך: *ביטחון סוציאלי - כתב עת בנושאי רווחה וביטחון סוציאלי*. 76. עמ' 24-9.

אלמוג, עוז, אלמוג, תמר. 2013. *מחקר דור ה-Y*. מוסד שמואל נאמן לחקר מדיניות לאומית. אתר www.peopleil.org (נדלה בתאריך: 04.11.2015).

בוקסבאום, יערה, דגן, מיכל. 2010. *נשים בין גיל לתעסוקה*. מרכז מהות, עמ' 45-58.

גופמן, ארווינג. 1983 [1963]. *סטיגמה*. תל אביב: רשפים.

דגן, מיכל. 2012. *הקרן למקצועות שוחקים: מסמך עמדה*. הקואליציה להכשרה מקצועית, הפורום לקידום כוח עבודה רב-גילי.

הנדלס, שוקי. 2010. *תחושת האפליה של מחפשי עבודה ועובדים ומה הציבור חושב על כך*. משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, מנהל מחקר וכלכלה.

הנדלס, שוקי. 2011. *שוויין הזדמנויות, אפליה בעבודה והעסקה רבגונית: עמדות ותפיסות מנהלים במגזר העסקי*. משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה, מנהל מחקר וכלכלה.

הרשקוביץ, שי. 2014. *"הדור הבא ישן בחדר הסמוך": פיענוח סוציו-תרבותי של דור ה-Y*. משרד הכלכלה, מנהל מחקר וכלכלה.

חזן, חיים. 2006. גיל. בתוך: א' רם ונ' ברקוביץ (עורכים). *אי/שוויין*. באר שבע: אוניברסיטת בן-גוריון בנגב, עמ' 82-87.



חזן, חיים. 2013. שבחי הגילנות: על שורשיו וענפיו של שיח פורח. בתוך: ' דורון (עורך). *גילנות בחברה הישראלית: הבניה חברתית של הזקנה בישראל*. ירושלים ותל אביב: מכון ון ליר בירושלים והקיבוץ המאוחד, עמ' 52-66.

למ"ס. אוקטובר 2013. *פני החברה בישראל: ישראל מאין ולאן?* דוח מספר 6.

למ"ס. 28.10.2015. *תוחלת חיים בישראל, 2014*. הודעה לתקשורת.

משנה. מסכת אבות, פרק ה', משנה כ"א.

פלטיאל, ארי, ספולקר, מישל, קורנילנקו, אירינה, מלדונדו, מרטין. 2012. *תחזיות אוכלוסייה לישראל לטווח ארוך: 2009-2059*. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

פרידן, בטי. 1996 [1993]. *התחדשות: צמיחה בגיל השלישי*. אור יהודה: ספרית מעריב.

קופלנד, דאגלס. 1995 [1991]. *דור X: מעשיות לתרבות מואצת*. תל אביב: בבל הוצאה לאור.

רוזנטל, רוביק. 09.04.2015. *זה לא הגיל, זה השפה*. בלוג השפה העברית של מילון רב-מילים (נדלה בתאריך 06.12.2015).

רפ, אסתר, פיין צבייה. 1997. הגידול באוכלוסיית ישראל. בתוך: *אנשים במרחב: פרקים בגיאוגרפיה של אוכלוסיית העולם*. המרכז לטכנולוגיה חינוכית, הספרייה הווירטואלית (נדלה בתאריך: 20.03.2016)

שירות התעסוקה הישראלי. דצמבר 2014. *נתוני שירות התעסוקה - לחודש דצמבר ולסיכום שנת 2014: הודעה לעיתונות*. (נדלה בתאריך: 09.09.2015).

Boeri, Tito., Mayrhuber, Christine., De Cohen, An., Vincenzo, Galasso., Steiber, Nadia., Maarten, Gerard. 2013. *Combining the Entry of Young People in the Labour Market with the Retention of Older Workers*. European Parliament, Policy Department A: Employment Policy, Report No. 53.

Butler, Robert N. 1969. Age-ism: Another form of Bigotry. *The Gerontologist*, 9 (4, part 1), pp.243-246.

Butler, Robert N. 1975. *Why Survive? Being Old in America*. New York: Harper and Row.





Clarke, Laura Hurd., Griffin, Meridith. 2008. Visible and Invisible Ageing: Beauty Work as a Response to Ageism. *Ageing and Society*, 28(5), pp. 653-674.

Crenshaw, Kimberlé. 1989. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 89, pp. 139-167.

Featherstone, Mike., Hepworth, Mike. 1991. The Mask of Ageing and the Postmodern Life Course. In: M. Featherstone, M. Hepworth and B.S. Turner. (eds.) *The Body: Social and Cultural Theory*. London: Sage, pp. 371-189.

Gullette, Margaret Morganroth. 1997. *Declining to Decline: Cultural Combat and the Politics of Midlife*. Charlottesville: University Press of Virginia.

Gullette, Margaret Morganroth. 1998. The Politics of Middle Ageism. *New Political Science*, 20(3), pp. 263-282.

Gullette, Margaret Morganroth. 2004. *Aged by Culture*. Chicago & London: The University of Chicago Press.

Hewstone Miles. 1996. Contact and Categorization: Social Psychological Interventions to Change Intergroup Relations. In: C. N. Macrae, C. Stangorand and M. Hewstone. (eds.) *Stereotypes and Stereotyping*. New York: Guilford Press, pp. 323-368.

Iverson, Thomas Nicolaj., Larsen, Lars., Solem, Per Erik. 2009. A Conceptual Analysis of Ageism. *Nordic Psychology*, 61(3), pp. 4-22.

Kohli, Martin. 1986. The World we forgot: An Historical Review of the Life Course. In: V. W. Marshall (Ed). *Later Life*. Beverly Hills, CA: Sage Publications, pp. 271-303.

Levy, Becca R. 2001. Eradication of Ageism Requires Addressing the Enemy Within. *The Gerontologist*, 41(5), pp. 578- 579.

Mannheim, Karl. 1952. The Sociological Problem of Generation. *Essays on the Sociology of Knowledge*. London: Routledge & Kegan Paul.

Mayer, Karl Ulrich., Muller, Walter. 1986. The State and the Structure of the Life Course. In: A. B. Sorensen, F. E. Weinert and L. Sherrod (eds.) *Human Development and the Life Course: Multidisciplinary perspectives*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum, pp. 217-246.

Mayer, Karl Ulrich., Schopflin, Urs. 1989. The State and the Life Course. *Annual Review of Sociology*, 15, pp. 187-209.

Neugarten, Bernice L., Moore, Joan W., Lowe, John C. 1965. Age Norms, Age Constraints, and Adult Socialization. *American Journal of Sociology*, 70(6), pp. 710-717.

Neugarten, Bernice L. 1974. Age Groups in American Society and the Rise of the Young-old. *The Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, 415 (1), pp. 187-198.

Riley, Matilda White., Riley, John White. 2000. Age integration conceptual and historical background. *The Gerontologist*, 40(3), pp. 266-270.

Prensky, Marc. 2001. Digital Natives, Digital Immigrants. *On the Horizon*, 9(5), pp. 1-6.

Sontag, Susan. 1977. The Double Standard of Ageing. In: L. R. Allman and D. T. Jaffe (eds.) *Readings in Adult Psychology: Contemporary Perspectives*. New York: Harper & Row, pp. 285-294.

Uhlenberg, Peter. 2000. Introduction: Why Study Age Integration? *The Gerontologist*, 40(3), pp. 261-266.





משרד העבודה הרווחה
והשירותים החברתיים



www.jdc.org.il