

קרן דליה ואלי
הורביץ בע"מ



כנס אלי הורביץ
לכלכלה וחברה



**תעסוקת מבוגרים בישראל:
מדיניות לשילוב ושימור בני 50+ בשוק העבודה**

יותם מרגלית | ירדן קיזר | גבי גורדון

תקציר

מסמך זה עוסק בבעיה של תת-תעסוקה בקרב עובדים מבוגרים (בני +50), בסיבות לתופעה זו ובדרכים לצמצמה. שיעור ההשתתפות של עובדים מבוגרים בשוק העבודה בישראל נמצא בירידה כבר משנות החמישים המוקדמות, ומגמה זו מחריפה עם השנים. יוצא מכך ששיעור התעסוקה של מבוגרים נמוך כיום משמעותית משיעור התעסוקה של צעירים – לפני פרוץ מגפת הקורונה היה שיעור התעסוקה של בני 55-64 נמוך בכ-16 נקודות אחוז מזה של בני 35-44 ועמד על 69% בלבד.

לרמת תעסוקה נמוכה בקרב מבוגרים יש השלכות חברתיות וכלכליות קשות: רמת השתכרות נמוכה יותר, שיעורי עוני גבוהים יותר וצבר פנסיוני נמוך יותר הפוגע ברמת החיים לאחר הפרישה. מצב זה צפוי להשית נטל גדל והולך על התקציב הציבורי, כיוון שמבוגרים רבים יזדקקו לתמיכה ממשלתית בדמות קצבאות רווחה והשלמת הכנסה.

בעזרת נתוני פרט מינהליים על התעסוקה, ההשכלה וההכנסה של עובדים במשך שני עשורים, אנו מנתחים את תעסוקת המבוגרים בישראל ואת מאפייני תופעת הנשירה המוקדמת משוק העבודה. נוסף על כך, אנו סוקרים את צעדי המדיניות לעידוד תעסוקת מבוגרים המיושמים בעולם ואת מידת הצלחתם ובוחנים את רכיבי המדיניות הנוכחית בישראל לאור ממצאים אלו. ניתוח זה משמש לבסוף בסיס להמלצות על כלי מדיניות אפשריים להעלאת שיעור התעסוקה בקרב האוכלוסייה המבוגרת בישראל.

הניתוח שערכנו מלמד על גורמים המתואמים באופן עקבי עם פרישה מוקדמת משוק העבודה. ממצא חשוב לאוכלוסיית הפורשים הוא שיש שני מאפיינים עיקריים קבועים המגיבים ברגישות גבוהה יותר לשינויים בביקושים בשוק העבודה:

(1) לענף העבודה יש קשר ישיר למשך התעסוקה הצפוי. לעובדים בכרייה, בתקשורת, בחקלאות, בשירותים פיננסיים ובכמה מתחומי ההיי-טק יש סיכויים גבוהים לפרישה מוקדמת. לעומת זאת, עובדים בתחומים אחרים, במיוחד בחינוך ובבריאות, נוטים להישאר מועסקים גם בגילים מאוחרים. עם זאת, מהניתוח עולה שלאורך שני העשורים שבחנו חלו שינויים במאפייני קבוצת הסיכון לנשירה מוקדמת, במיוחד בענפי השירותים הפיננסיים ובהיי-טק, שמהם נושרים היום מבוגרים לפני גיל הפרישה בשיעורים גבוהים יחסית, דבר שלא היה נכון בעשור הקודם.

(2) גורם אחר המקשה על מבוגרים להישאר מועסקים הוא העובדה שהמיומנויות שרכשו בגיל צעיר נחלשו או הפכו לרלוונטיות פחות לשוק העבודה העכשווי. ניתוח שערכנו לתוצאות מבחני מיומנויות מלמד על פער גדול בין קבוצות גיל, והאוכלוסייה המבוגרת מאופיינת במיומנויות חלשות בהרבה בכל הקטגוריות שנבחנו, ובעיקר בכישורי עבודה עם

מחשב. יותר מכך, אנו מוצאים שמבוגרים אשר אינם עובדים מאופיינים ברמת כישורים נמוכה בהרבה ממבוגרים מועסקים. פער זה מתמתן בקרב העובדים ה"מבוגרים לעתיד", כלומר בקרב בני 40-49. המיומנויות של עובדים אלו גבוהות מעט יותר בכל הממדים מאלו של המבוגרים, אך הן עדיין נמוכות משמעותית מאלו של הצעירים.

ממצאים אלו מצביעים על החשיבות הרבה שבשימור הרלוונטיות של עובדים מבוגרים בשוק העבודה המתהווה. כדי להתמודד עם אתגר זה בשנים הקרובות, יש אפוא צורך ברור בהתוויית מדיניות חדשה.

קו מנחה בהמלצותינו לצעדי המדיניות הנדרשים הוא הצורך בהגדלת ההשקעה במדיניות מניעתית פעילה הממוקדת בצמצום נשירת עובדים מבוגרים משוק העבודה. מדיניות מסוג זה נדרשת, להבדיל מהמדיניות המסורתית, שהיא תגובתית בעיקרה וממוקדת כמעט לגמרי בהשבת מבוגרים מובטלים למעגל התעסוקה. המלצותינו ליישום הגישה המניעתית כוללות, בין היתר:

- (1) הקמת מערך לאבחון רציף של קבוצות עובדים בסיכון לנשירה ממעגל התעסוקה;
- (2) תמיכה ביכולת של מבוגרים אלו לשמר את עבודתם באמצעות מתן תמריצים לשרוג המיומנויות שלהם עוד בהיותם מועסקים;
- (3) סובסידיות למעסיקים המממנים הכשרות לעובדים המבוגרים.
- (4) שינוי במדיניות גיל הפרישה, ובעיקר העלאה מדורגת של גיל הפרישה לנשים.

בעזרת פעולות מומלצות אחרות, כמו שינויי חקיקה, תוכניות המכוונות לעובדים המבוגרים וצעדים המכוונים למעסיקים - ניתן יהיה להביא לשיפור משמעותי ביכולת לשמר עובדים במעגל התעסוקה עד גיל הפרישה.