



משרד הכלכלה
מחקר וכלכלה



תעסוקת מבוגרים במגזר העסקי

נקודת המבט של המעסיקים

שוקי הנדלס

עיקרי הממצאים

הסקר הנוכחי הוא הסקר הראשון של מינהל מחקר וכלכלה במשרד הכלכלה, בשיתוף עם נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, שמתרכז בנושאים הקשורים לתעסוקת מבוגרים מנקודת מבטם של המעסיקים. הסקרים שנערכו, הן בישראל והן בעולם, מצביעים על פוטנציאל רב לאפליית עובדים מבוגרים בעבודה, בעיקר בתהליכי הקבלה לעבודה והפרישה ממנה, ומכאן חשיבותו הרבה להבנת החסמים הקשורים בהעסקת מבוגרים בשוק העבודה הישראלי.

הסקר נערך בינואר 2014 והתבצע באמצעות ראיונות טלפונים עם בעלים ומנהלים של 623 עסקים המייצגים את כלל המגזר העסקי בישראל

- ✓ שעור העובדים המבוגרים, מתוך כלל העובדים בעסקים מהמגזר העסקי שנכללו בסקר, עמד על 35%, כאשר 44% מהעסקים היו עסקים בעלי הרכב כוח אדם צעיר שבהם עד רבע מהעובדים היו בני 45+ ו-16% היו עסקים בעלי הרכב כוח אדם מבוגר ש-60% או יותר מהעובדים בהם היו בני 45 ויותר.
- ✓ הענפים שבהם עבד שעור גבוה יחסית של עובדים מבוגרים היו שירותי הניהול והתמיכה, הכוללים את שירותי השמירה, התחזוקה, ההשכרה והתעסוקה (54%), ענפי הבריאות והסיעוד (49%), התעשייה (41%) והתחבורה (40%). שעור נמוך מהממוצע של עובדים בני 45+ נמצא בענפי האירוח והאוכל (20%), בשירותים המקצועיים, הטכניים והמדעיים (29%) ובענפי התקשורת, המידע והמחשוב (30%).
- ✓ נמצא קשר רציף בין הוותק של העסק לבין שעור העובדים בני 45+ מכלל המועסקים. בעסקים הוותיקים שעור העובדים בני 45+ היה גבוה.
- ✓ כ-70% מהמעסיקים העריכו שבשנים שלפני הפרישה לא חלים שינויים בשכר ובתפוקה של רוב העובדים בתפקיד המרכזי שהוגדר על ידם. בהתייחסות לשכר, 27% מהמעסיקים העריכו שלקראת הפרישה חל גידול בשכרם של רוב העובדים, בעוד שרק 4% העריכו שהשכר יורד. בהתייחסות לתפוקה. כמו כן, 9% העריכו שבשנים שלפני הפרישה התפוקה של העובדים עולה, זאת לעומת 21% שהעריכו שהתפוקה יורדת.
- ✓ מעסיקים שהעריכו שהתפוקה של עובדים בתפקיד המרכזי שהוגדר בעסק, יורדת בשנים שלפני הפרישה, סברו בממוצע שהירידה עומדת על 22%.
- ✓ 38% מהמעסיקים העריכו שכאשר עושים את המאזן של עלות מול תועלת, העסקתם של עובדים מבוגרים בתפקיד הנזכר משתלמת יותר מהעסקת צעירים, 40% סברו שהכדאיות דומה ורק 22% סברו שפחות משתלם להעסיק עובדים מבוגרים.
- ✓ במדד שבדק את הערכת המעסיקים האם בשנים שלפני הפרישה חל שינוי בשכר ובתפוקה של העובדים, ובהנחה של משקל שווה לשכר ולתפוקה, נמצא ש-61% מהמעסיקים העריכו שהכדאיות מאוזנת, כלומר, לא חל שינוי בשכר ובתפוקה בשנים שלפני הפרישה, או ששני המרכיבים ירדו או עלו. מבין המעסיקים האחרים, רק 6% סברו שכדאיות ההעסקה של מבוגרים גבוהה, על פי השינויים בשכר ובתפוקה, זאת לעומת 33% שהעריכו שהכדאיות נמוכה.
- ✓ בעסקים שבהם שעור העובדים בני 45+ גבוה, נמצאה נטייה חזקה יותר להעריך שהתפוקה של העובדים בתפקיד המרכזי שהוגדר יורדת.

- ✓ כדאיות העסקת עובדים מבוגרים, על פי הערכת השינויים בשכר ובתפוקה בשנים שלפני הפרישה, הייתה נמוכה יחסית בענפי הבנייה והתחבורה וגבוהה יחסית בענפי שירותי הניהול והתמיכה ובענפי האירוח ואוכל.
- ✓ לא נמצא קשר בין השאלה הישירה על כדאיות העסקת מבוגרים בהשוואה לצעירים לבין מדד הערכת השינוי בתפוקה ובשכר בשנים שלפני הפרישה.
- ✓ בתפקיד המרכזי שצוין כמאפיין את הפעילות בעסק, 40% מהמעסיקים סברו שגברים צריכים לפרוש לפני גיל 67, גיל הפרישה הנוכחי, 50% סברו שגיל הפרישה הנוכחי מתאים, ו-10% רצו להעלות את גיל הפרישה. לגבי נשים, 39% סברו שנשים בתפקיד זה צריכים לפרוש לפני גיל 62, 54% סברו שגיל הפרישה הנוכחי מתאים ו-16% רצו להעלות את גיל הפרישה.
- ✓ המעסיקים חשבו שגיל הפרישה הרצוי לגברים, בתפקיד המרכזי שהוגדר בעסק, צריך לעמוד על 63.7 שהוא 3.3 שנים פחות מגיל הפרישה הנוכחי, וגיל הפרישה הרצוי לנשים צריך לעמוד על 60.9 שנים, 1.1 שנים פחות מגיל הפרישה הנוכחי.
- ✓ 90% מהמעסיקים סברו שהעלאת גיל הפרישה של הגברים מ-65 ל-67 לא השפיעה על העסק, והשאר התפלגו בין 4% שסברו שלשינוי היו השלכות חיוביות על העסק ו-6% שסברו שההשלכות היו שליליות. 68% מהמעסיקים נטו גם להעריך שלהעלאת הדרגתית של גיל הפרישה של נשים ל-67 לא תהיה השפעה על העסק, והשאר התפלגו בין 11% שהעריכו שלהעלאת גיל הפרישה יהיו השלכות חיוביות, ו-21% שהעריכו שההשלכות יהיו שליליות.
- ✓ בהתייחסות לחמש קבוצות: עובדים מבוגרים, נשים, ערבים, חרדים ואנשים עם מוגבלות, המבוגרים דורגו במקום הרביעי בהערכת רמת האפליה בקבלה לעבודה אחרי אנשים עם מוגבלות, ערבים וחרדים.
- ✓ 77% מהמעסיקים העריכו שבישראל קיימת בעסקים, במידה רבה מאוד או רבה, אפליה של מבוגרים בקבלה לעבודה ו-55% העריכו שקיימת בישראל אפליה של מבוגרים בפיטורים מהעבודה. בתחומים האחרים: קידום, תנאי עבודה והשתלמויות, האפליה של מבוגרים נתפסה כנמוכה יותר.
- ✓ בהתייחסות להערכת הגיל שבו מתחילה מטעמי גיל אפליה של גברים, 15% מהמשיבים העריכו שהאפליה מתחילה בגיל 40 או לפני כן, 26% העריכו שהאפליה מתחילה בין הגילים 41 ל-49, 33% סברו שהאפליה מתחילה בגיל 50 ו-21% אמרו שאפליה על רקע גיל מתחילה לאחר גיל 50, ובממוצע, המעסיקים העריכו שאפליית גברים מתחילה בגיל 50. בהתייחסות לנשים, 29% סברו שהאפליה מתחילה בגיל 40 או פחות, 25% העריכו שהיא מתחילה בגילים שבין 41 ל-49, 22% ציינו את גיל 50 כשנת התחלת האפליה ו-18% העריכו שהאפליה מתחילה לאחר גיל 50, ובממוצע, המעסיקים העריכו שאפליית נשים על רקע גיל מתחילה בגיל 47.
- ✓ 48% מהמעסיקים אמרו שהם מכירים את החוק לשוויון הזדמנויות האוסר על אפליית מבוגרים, 34% אמרו שיש להם הכרה מסוימת של החוק ו-18% שאמרו שהם לא מכירים את החוק.

סקרי מעסיקים, בנושאים הקשורים לתעסוקת עובדים מבוגרים, רבגוניות בעבודה ושמירה על שוויון הזדמנויות בעבודה, בהקשרים הקשורים לתעסוקת מבוגרים, אינם שכיחים בישראל. מינהל מחקר וכלכלה במשרד הכלכלה ביצע בשנים האחרונות, בשיתוף עם נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, סקרים שבדקו את עמדות המעסיקים בנושאים הקשורים לשוויון הזדמנויות ואפליה בעבודה, שבמסגרתם נבדקה גם ההתייחסות לעובדים מבוגרים¹. סקרים אלה באו לענות על הצורך באיתור מכלול החסמים הקיימים בשוק העבודה הישראלי בדרך לשוויון הזדמנויות של הקבוצות השונות באוכלוסייה שהחוק לשוויון הזדמנויות בעבודה בא להבטיח. במסגרת בדיקת מכלול החסמים להבטחת השוויון, חשוב היה לברר האם ועד כמה תורמות התפיסות והעמדות של המעסיקים למניעת הבטחת שוויון ההזדמנויות בעבודה. הסקר הנוכחי הוא הראשון שמתרכז בנושאים הקשורים לתעסוקת מבוגרים מנקודת מבטם של המעסיקים. הסקרים שנערכו, הן בישראל והן בעולם, מצביעים על פוטנציאל רב לאפליית עובדים מבוגרים בעבודה, בעיקר בתהליכי הקבלה לעבודה והפרישה ממנה, ומכאן חשיבותו הרבה להבנת החסמים הקשורים בהעסקת מבוגרים בשוק העבודה הישראלי.

מטרות הסקר

1. לבחון את תפיסות המעסיקים בנושאים הקשורים לגיל הפרישה של גברים ונשים במטרה לסייע להבנת הצרכים הדיפרנציאליים של עובדים מבוגרים.
2. לבחון את תפיסות המעסיקים לגבי אפליה של עובדים מבוגרים בעבודה על מנת לעמוד על היקף התופעה והדרכים להתמודד איתה.

מתודולוגיה

מדגם הסקר הנוכחי כלל עסקים במגזר העסקי ונגזר מתוך קובץ המעסיקים של הביטוח הלאומי. קובץ המעסיקים כלל כ-37 אלף עסקים שהעסיקו 10 עובדים ויותר בסקטור העסקי, ומתוכם הוצא מדגם של 623 עסקים. הדגימה התבססה על דגימת שכבות על פי שלושה פרמטרים: 3 קבוצות גודל בהתאם למספר המועסקים, 3 קבוצות של ענפים כלכליים, בהתאם לחלוקה של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, ושכבה נוספת של עסקים בבעלות ערבית, בסה"כ 10 תאי דגימה.

קבוצות הגודל, שעל פיהן נבנה המדגם, היו: עד 30 עובדים, 31-100 עובדים, ו-101 ויותר עובדים. קבוצות הענפים היו: תעשייה, חקלאות ובנייה; מסחר, תחבורה ואירוח ואוכל; שירותים עסקיים, פיננסיים וקהילתיים, בריאות וחינוך. הנתונים שוקללו בהתאם לחלוקה בכלל אוכלוסיית העסקים שבהם הועסקו 10 עובדים ויותר.

הנתונים נאספו באמצעות סקר טלפוני שיועד למנהלים במגזר העסקי. הסקר נערך בחודש ינואר 2014, וכלל כאמור 623 ראיונות עם בעל העסק, המנכ"ל או אחד המנהלים הבכירים, בדרך כלל מנהל משאבי

¹ סקר מעסיקים-שוויון הזדמנויות בסקטור הפרטי והציבורי (2012) מינהל מחקר וכלכלה במשרד הכלכלה; הנדלס, ש. (2012) שוויון הזדמנויות, אפליה בעבודה והעסקה רבגונית- עמדות מנהלים במגזר הפרטי, מינהל מחקר וכלכלה במשרד הכלכלה.

אנוש. בחלק מהמקרים רואינו מנהלים בדרגים נמוכים יותר שהוסמכו על ידי המנהל הבכיר לענות על השאלון.

שאלון הסקר הקיף 57 שאלות, רובן סגורות, והוא כלל את הנושאים העיקריים הבאים:

- הערכת השינויים בשכר ובתפוקה של עובדים בשנים שלפני הפרישה.
- כדאיות ההעסקה של עובדים מבוגרים.
- גיל הפרישה הרצוי.
- הערכת אפליית עובדים מבוגרים בהשוואה לאפליית קבוצות אחרות.
- תחומי האפליה של עובדים מבוגרים.

הממצאים

ניתוח הממצאים כלל חמישה נושאים: הרכב הגילאים בעסקים; הערכת השכר והתפוקה של עובדים מבוגרים; כדאיות ההעסקה של עובדים מבוגרים; גיל הפרישה; תפיסת האפליה של מבוגרים בעבודה.

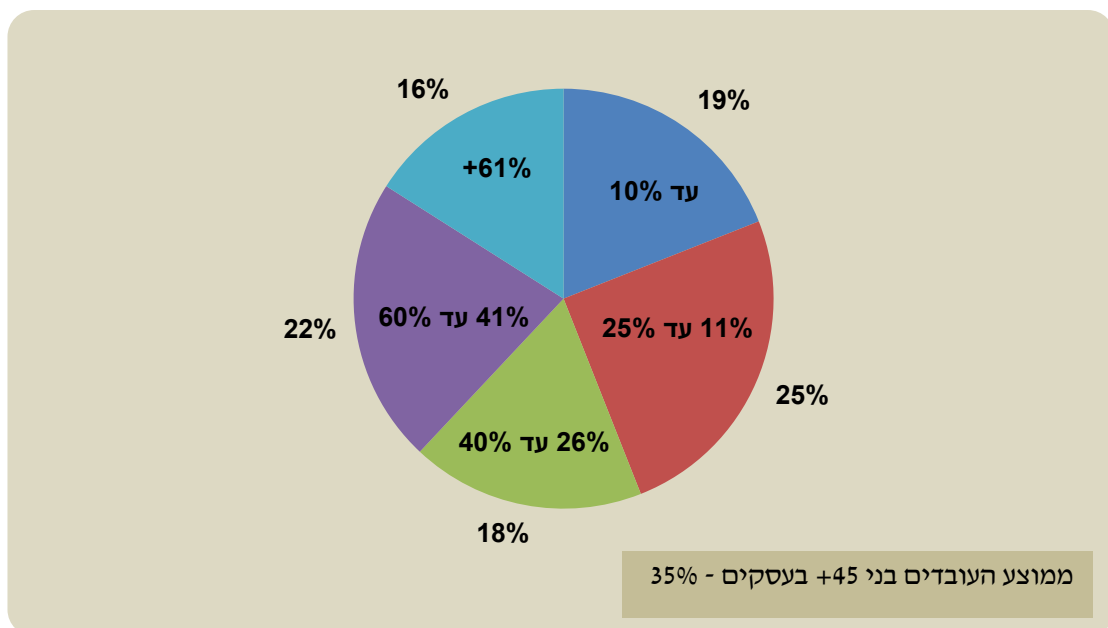
א. הרכב הגילאים בעסקים

1. כללי

כחמישית מהעסקים שנכללו בסקר (19%) היו עסקים שהועסקו בהם עד 10% עובדים בני +45 (ראה תרשים 1). רבע נוסף מהעסקים, בין 10% ל-25% מהעובדים בהם היו בני +45, כאשר ניתן להגדיר גם עסקים אלה כעסקים שהרכב העובדים בהם הוא צעיר. בסה"כ, 44% מהעסקים הם עסקים המאופיינים בהרכב עובדים צעיר.

שאר העסקים התפלגו בין 18% ש-26% עד-40% מעובדיהם היו בני +45, 22% שבין 39% ל-60% מעובדיהם היו בני +45, ו-16% שניתן להגדירם כעסקים שהרכב העובדים בהם מבוגר כאשר למעלה מ-60% מהעובדים בהם היו בני +45. ממוצע העובדים בני +45 עמד על 35%.

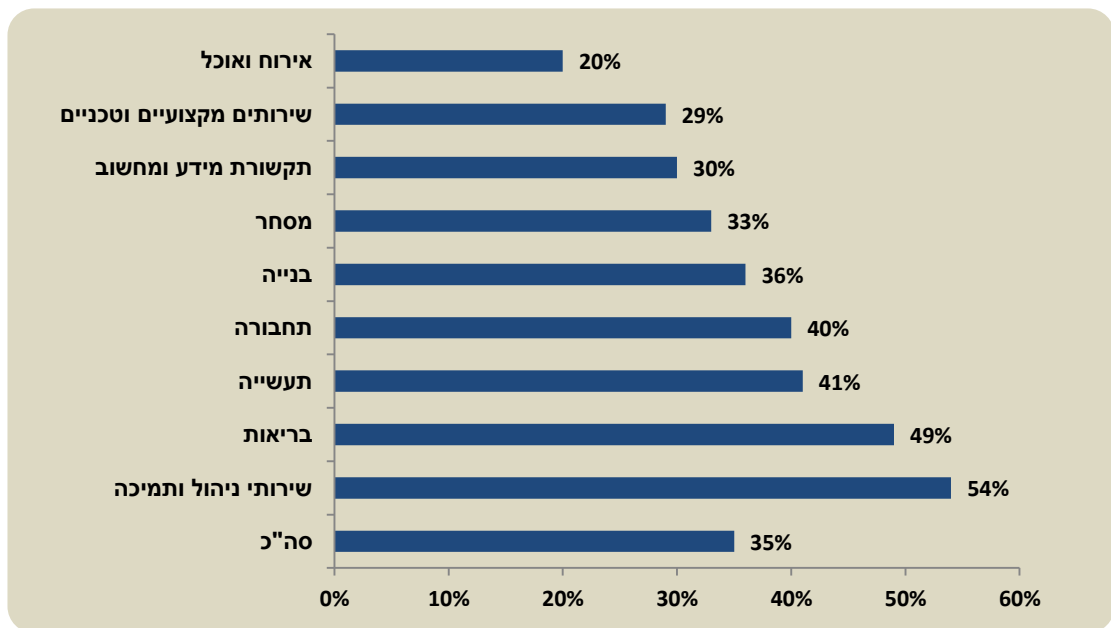
תרשים 1: העסקים לפי שיעור העובדים בני 45 ויותר מכלל המועסקים, באחוזים



2. הבחנה על פי ענפי המשק

שעור העובדים בני 45+ מכלל המועסקים נבדק על פי ענפי המשק העיקריים בהתאם לסיווג החדש של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. הענפים שבהם עבד שעור גבוה יחסית של עובדים מבוגרים היו שירותי הניהול והתמיכה, הכוללים את שירותי השמירה, התחזוקה, ההשכרה והתעסוקה (54%), ענפי הבריאות והסיעוד (49%), התעשייה (41%) והתחבורה (40%) (ראה תרשים 2). שעור נמוך מהממוצע של עובדים בני 45+ נמצא בענפי האירוח והאוכל (20%), בשירותים המקצועיים, הטכניים והמדעיים (29%) ובענפי התקשורת, המידע והמחשוב (30%).

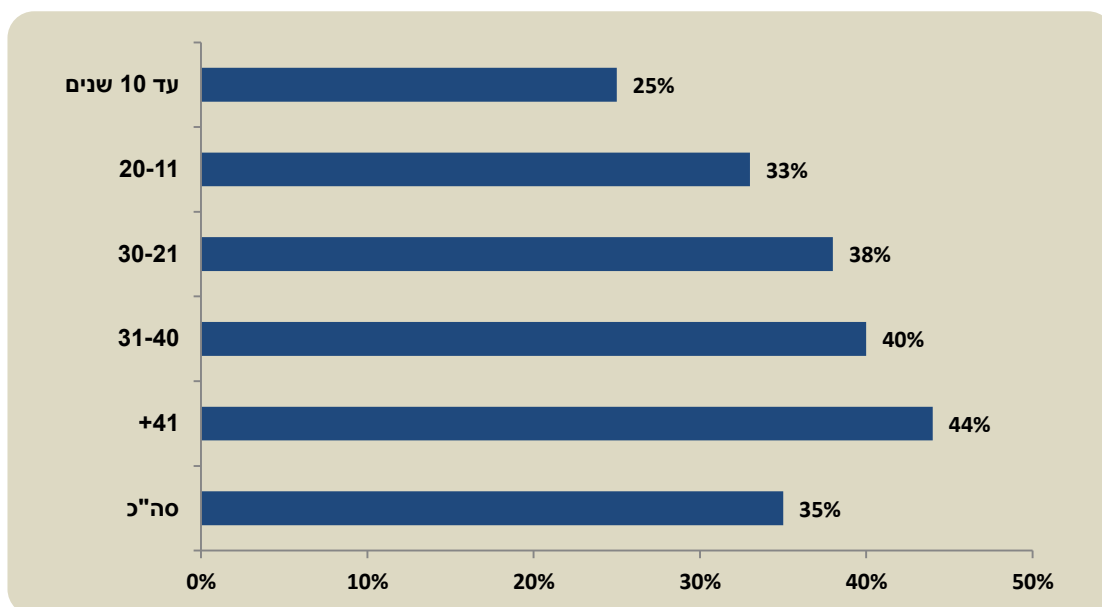
תרשים 2: שעור העובדים בני 45+ מכלל המועסקים לפי ענפי משק



3. הבחנה על פי וותק העסק

נמצא קשר רציף בין הוותק של העסק לבין שעור העובדים בני 45+ מכלל המועסקים (ראה תרשים 3). בעסקים שהוקמו במהלך 10 השנים האחרונות, שעור בני 45+ מכלל המועסקים עמד על 25% בלבד. השעור גדל ברציפות והגיע ל-44% בעסקים הוותיקים שהוקמו לפני יותר מ-40 שנה.

תרשים 3: שיעור העובדים בני +45 מכלל המועסקים לפי וותק העסק



4. הבחנה על פי גודל העסק

נמצאו הבדלים קטנים בלבד בשיעור בני +45 מכלל העובדים, בהבחנה על פי מספר המועסקים בעסק. כלומר, גודל העסק אינו קשור לשיעורם של עובדים בני +45 המועסקים בו.

ב. הערכת השכר והתפוקה של עובדים מבוגרים

במסגרת הסקר התבקשו המעסיקים לבחור מהו העיסוק שמבטא בצורה הטובה ביותר את עיקר הפעילות של העסק. 31% מכלל העובדים הוגדרו כעובדים בתפקידים הנמצאים בליבת הפעילות של העסק.

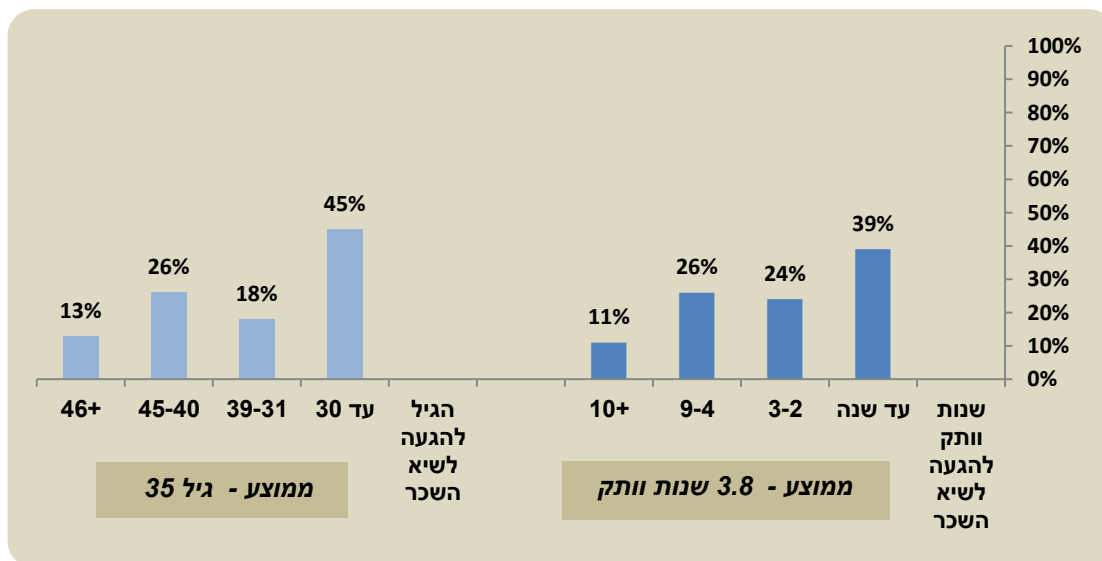
1. שיא השכר לפי וותק וגיל

המעסיקים נשאלו לאחר כמה שנות וותק ובאיזה גיל מגיעים המועסקים לשיא השכר, בתפקיד המרכזי שהוגדר. כמחצית מהמנהלים התקשו לענות על השאלה בטענה שבתפקיד המדובר, יש קושי להגדיר וותק או גיל שמאפיין את כל העובדים בתפקיד.

מבין אלו שהשיבו על השאלה, רוב המעסיקים (63%) העריכו כי בתפקיד המרכזי שהוגדר מגיעים העובדים לשיא השכר תוך תקופה קצרה של עד 3 שנים, מהם 39% מגיעים לשיא השכר תוך שנה (ראה תרשים 4). רק 11% מהמעסיקים העריכו כי נדרשות 10 שנים לפחות כדי להגיע לשיא השכר בתפקיד המרכזי שהוגדר.

הממצאים היו דומים גם בהתייחסות לגיל שבו מגיעים העובדים לשיא השכר. 63% מהמעסיקים העריכו כי עובדים מגיעים לשיא השכר עד גיל 39, מהם 45% עושים זאת עד גיל 30, ורק 13% העריכו כי העובדים מגיעים לשיא השכר אחרי גיל 45.

תרשים 4: העסקים לפי הערכת הוותק והגיל שבו העובדים מגיעים לשיא השכר, אחוזים וממוצעים

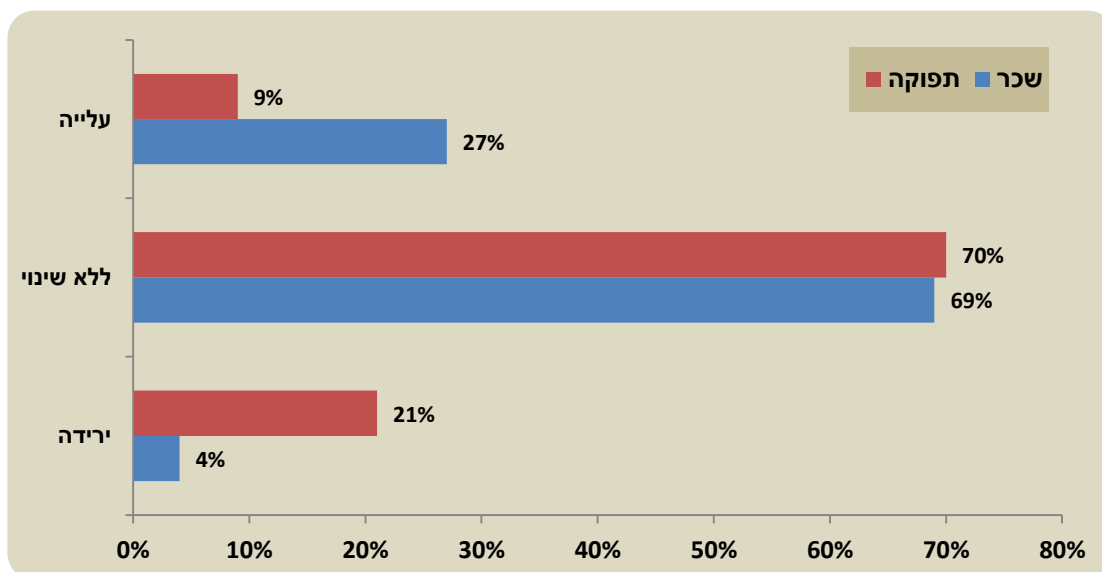


2. שינויים בשכר ובתפוקה בשנים שלפני הפרישה

לגבי העובדים המועסקים בעסק בתפקיד המרכזי שהוגדר, נשאלו המעסיקים האם מסיבות שונות, בשנים שלפני הפרישה, השכר הכולל של עובדים אלה יורד, לא משתנה או גדל, והאם בשנים אלה חל שינוי בתפוקה של עובדים אלה.

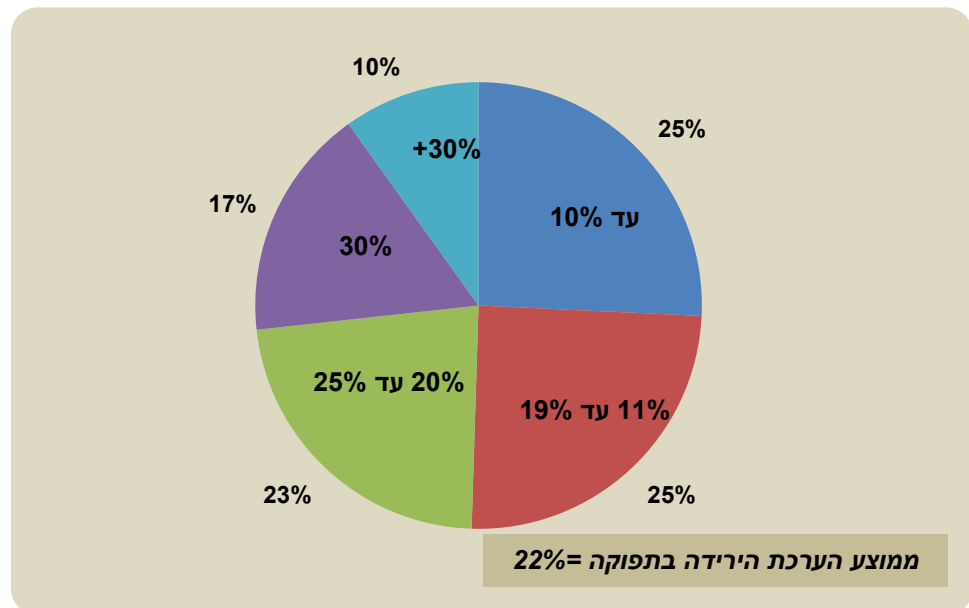
רוב המעסיקים (כ-70%) העריכו שבשנים שלפני הפרישה לא חלים שינויים בשכר ובתפוקה של רוב העובדים בתפקיד המרכזי שהוגדר על ידם (ראה תרשים 5). בהתייחס לשכר, 27% מהמעסיקים העריכו שלקראת הפרישה חל גידול בשכרם של רוב העובדים, בעוד שרק 4% העריכו שהשכר יורד. בהתייחס לתפוקה, ההתפלגות הייתה שונה ורק 9% העריכו שבשנים שלפני הפרישה התפוקה של העובדים עולה, זאת לעומת 21% שהעריכו שהתפוקה בשנים אלו יורדת.

תרשים 5: העסקים לפי הערכת השינוי בשכר ובתפוקה בשנים שלפני הפרישה, באחוזים



מעסיקים שהעריכו שהתפוקה של עובדים בתפקיד המרכזי שהוגדר בעסק יורדת בשנים שלפני הפרישה (21% מסך המעסיקים), נשאלו באיזה שיעור להערכתם התפוקה יורדת (ראה תרשים 6). רבע מהמעסיקים דיווחו על ירידה בתפוקה של עד 10%, רבע נוסף דיווחו על ירידה של בין 11%-20%, 23% על ירידה של בין 20%-25%, 17% על ירידה של 30%-ו-10% על ירידה של יותר מ-30%. ממוצע הירידה עמד, על פי הערכת המעסיקים, על 22%.

תרשים 6: העסקים לפי הערכת הירידה בתפוקה בשנים שלפני הפרישה, מעסיקים שדיווחו שהתפוקה יורדת, באחוזים



ג. כדאיות העסקת עובדים מבוגרים

כדאיות ההעסקה של עובדים מבוגרים, בתפקיד המרכזי שהוגדר המאפיין את העבודה בעסק, נבחנה בסקר באמצעות מדד שבדק את הערכת המעסיקים לשאלה "האם בשנים שלפני הפרישה חל שינוי בשכר ובתפוקה של העובדים". מדד זה בדק את הערכת המעסיקים על השינויים החלים אצל אותו עובד לאורך זמן.

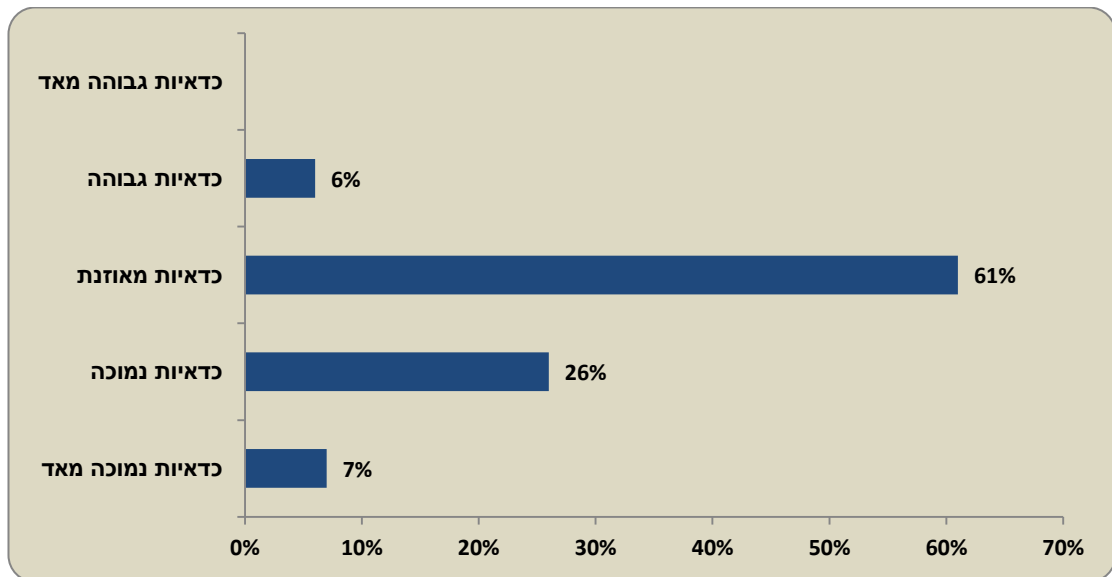
1. כדאיות העסקה על פי השינוי בשכר ובתפוקה

כפי שצוין, כדאיות ההעסקה נבחנה על בסיס שתי השאלות שבתנו את הערכת השינויים בשכר ובתפוקה של העובדים בתפקיד המרכזי שהוגדר, בשנים שלפני הפרישה. לצורך זה נבנה מדד בין 5 דרגות שבדק את כדאיות ההעסקה של עובדים מבוגרים.

1. כדאיות גבוהה מאד - השכר ירד והתפוקה גדלה.
2. כדאיות גבוהה - השכר ירד או התפוקה עלתה והמרכיב השני לא השתנה.
3. כדאיות מאוזנת - אין שינוי בשכר ובתפוקה, או השכר עלה והתפוקה עלתה, או השכר ירד והתפוקה ירדה.
4. כדאיות נמוכה - השכר עלה או התפוקה ירדה והמרכיב השני לא השתנה.
5. כדאיות נמוכה מאד - השכר עלה והתפוקה ירדה.

בהנחה של משקל שווה לשני הגורמים שנבדקו: השכר והתפוקה, נמצא ש-61% מהמעסיקים העריכו שהכדאיות מאוזנת, כלומר, שלא חל שינוי בשכר ובתפוקה בשנים שלפני הפרישה, או ששני המרכיבים ירדו או ששניהם עלו (ראה תרשים 7). מבין המעסיקים האחרים, רק 6% סברו שכדאיות ההעסקה של מבוגרים גבוהה כאשר מתייחסים לשכר ולתפוקה, אך אף אחד לא סבר שיש כדאיות גבוהה מאד להעסקתם (ירידה בשכר ועלייה בתפוקה). לעומת זאת, 33% העריכו שהכדאיות נמוכה, בהם 7% שהצביעו על כדאיות נמוכה מאד (תפוקה יורדת ושכר עולה).

תרשים 7: העסקים לפי כדאיות ההעסקה בהתבסס על השינויים בשכר ובתפוקה, באחוזים



נמצא קשר, אף כי לא חזק, בין שיעור העובדים המבוגרים בעסקים לבין ההערכה שלא כדאי להעסיק מבוגרים. בעסקים שבהם שיעור העובדים בני 45+ הוא גבוה, נמצאה נטייה חזקה יותר להעריך שהתפוקה של העובדים בתפקידים המרכזיים יורדת. הממצא קשור כנראה להרכב הענפי של העסקים שבהם שיעור גבוה של עובדים בני 45+. שיעור גבוה יחסית של עסקים המעסיקים עובדים מבוגרים נמצא בענפי שירותי הניהול והתמיכה, הכוללים את עובדי השמירה, הניקיון והתחזוקה, את ענפי הבריאות ואת ענפי התחבורה והתעשייה, ענפים המאופיינים בעיסוקים הנתפסים כשוחקים, פיסית ומנטאלית.

הממצא המצביע על כך שמעסיקים מעריכים שחלה ירידה בכדאיות ההעסקה של מבוגרים בשנים שלפני הפרישה, נוגד ממצאים המתקבלים בסקרים שבהם נשאלים מעסיקים האם עובדים מבוגרים עדיפים על עובדים צעירים, ממצא שחזר על עצמו גם בסקר הנוכחי. מעסיקים נוטים לדווח שמבוגרים עובדים טוב, ממצא הקשור כנראה לנטייה ל"רצייה חברתית".

2. הערכת כדאיות ההעסקה, על פי השינויים בשכר ובתפוקה, לפי ענפי משק

הכדאיות של העסקת עובדים מבוגרים, על פי הערכת השינויים בשכר ובתפוקה בשנים שלפני הפרישה, הייתה נמוכה יחסית בענפי הבנייה והתחבורה (ראה לוח 1). בענפי הבנייה, 47% מהמעסיקים אמרו שהשכר עולה בשנים שלפני הפרישה, 30% אמרו שהתפוקה יורדת ובסה"כ, 55% העריכו שכדאיות ההעסקה של מבוגרים נמוכה. בענפי התחבורה, 31% העריכו שהשכר עולה, 24% שהתפוקה יורדת ובסה"כ 40% העריכו שכדאיות ההעסקה של מבוגרים נמוכה.

ענפים שבהם כדאיות ההעסקה של מבוגרים הייתה נמוכה יחסית, על פי הערכת המעסיקים, היו ענפי שירותי הניהול והתמיכה וענפי האירוח ואוכל, אך גם בענפי המסחר ובענפי התקשורת המידע והמחשוב, שעור נמוך מהממוצע העריכו שכדאיות ההעסקה של מבוגרים נמוכה.

חלק מההסבר לממצאים נעוץ כנראה בכך שענפי האירוח והאוכל, כמו גם ענפי התקשורת, המידע והמחשוב, נחשבים כענפים המאופיינים על ידי עובדים צעירים, אף שבענפי האירוח והאוכל הדבר קשור כנראה לזמניות של חלק מהעיסוקים, בעוד שבענפי התקשורת, המידע והמחשוב, עיסוקים רבים נתפסים ככאלה הדורשים עדכון מתמיד, עקב התחדשות מהירה של הידע, ומכאן התפיסות שהם פחות מתאימים למבוגרים. בענפי שירותי הניהול והתמיכה, רבים מהעיסוקים הם עיסוקים בלתי מקצועיים של עובדי ניקיון, שמירה, אחזקה וכדומה, עיסוקים הנתפסים כשוחקים.

לוח 1: שעור העסקים המעריכים שבשנים לפני הפרישה השכר עולה, התפוקה יורדת וכדאיות ההעסקה

נמוכה לפי ענפי המשק

כדאיות נמוכה	התפוקה יורדת	השכר עולה	
20%	26%	9%	שירותי ניהול ותמיכה
23%	13%	18%	אירוח ואוכל
31%	19%	28%	מסחר
32%	6%	32%	תקשורת, מידע ומחשוב
36%	32%	26%	תעשייה
37%	15%	31%	שירותים מקצועיים וטכניים
38%	17%	29%	בריאות
40%	24%	31%	תחבורה
55%	30%	47%	בנייה
36%	20%	27%	סה"כ

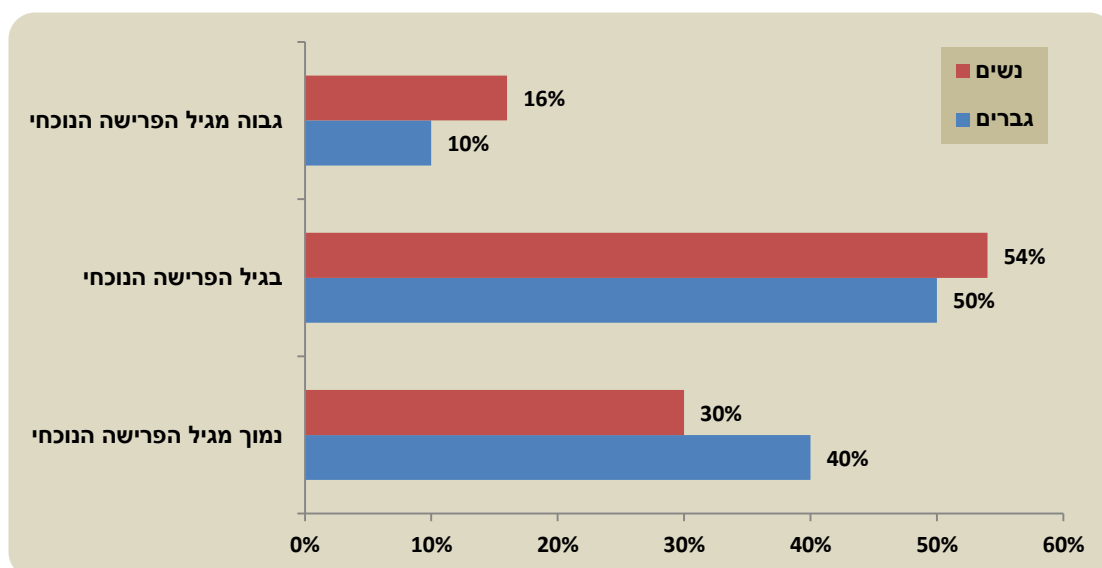
לא נמצא קשר בין שני המדדים שבדקו את כדאיות ההעסקה של עובדים מבוגרים. מעסיקים שהעריכו שכדאי יותר להעסיק עובדים מבוגרים, מאשר צעירים, לא נטו, יותר מאחרים, להעריך שלא חל שינוי בשכר ובתפוקה של עובדים בשנים שלפני הפרישה.

1. גיל הפרישה המתאים בתפקיד המאפיין את העסק

כפי שצוין, המעסיקים התבקשו לבחור בתפקיד מרכזי המאפיין את הפעילות בעסק. בהתייחס לתפקיד זה, התבקשו המעסיקים להעריך את גיל הפרישה הרצוי לגברים ולנשים בתפקיד. 40% מהמעסיקים סברו שגברים, בתפקיד שבו מדובר, צריכים לפרוש לפני גיל 67, גיל הפרישה הנוכחי על פי החוק, 50% סברו שגיל הפרישה הנוכחי מתאים, ו-10% רצו להעלות את גיל הפרישה (ראה תרשים 8).

בהתייחס לנשים, 39% סברו שנשים בתפקיד זה צריכים לפרוש לפני גיל 62, 54% סברו שגיל הפרישה הנוכחי מתאים ו-16% רצו להעלות את גיל הפרישה בתפקיד שאליו התייחסו. בסה"כ, נמצאה נטייה חזקה יותר להוריד את גיל הפרישה לגברים בהשוואה לנשים, ממצא שאינו מפתיע גם לאור גיל הפרישה הנוכחי הגבוה יותר של גברים וגם לאור הדיון הציבורי המתמשך על העלאת גיל הפרישה לנשים.

תרשים 8: העסקים לפי גיל הפרישה המתאים לגברים ונשים בתפקיד המרכזי בעסק, באחוזים



המעסיקים שסברו שיש לשנות את גיל הפרישה (מחצית מכלל המעסיקים), נשאלו באיזה גיל צריכים העובדים בתפקיד זה לפרוש, כאשר ההתייחסות הייתה נפרדת לגברים ולנשים. נמצא שהמעסיקים סברו שגיל הפרישה הרצוי לגברים, בתפקיד המרכזי שהוגדר בעסק, צריך לעמוד על 63.7 בממוצע שהוא 3.3 שנים פחות מגיל הפרישה הנוכחי, וגיל הפרישה הרצוי לנשים צריך לעמוד על 60.9 שנים בממוצע, 1.1 שנים פחות מגיל הפרישה הנוכחי.

2. גיל הפרישה המתאים לפי ענפי המשק

בבחינת תפיסת המעסיקים, לגבי גיל הפרישה המתאים על פי ענפי המשק בתפקיד שהוגדר, נמצא שבענפי התחבורה, ענפי האירוח והאוכל וענפי הבנייה, רוב מקרב המעסיקים סבר שיש להוריד את גיל הפרישה הנוכחי לגברים, זאת לעומת 40% שסברו כך בכלל המועסקים (ראה לוח 2). שעור הסבורים שיש להוריד את גיל הפרישה לגברים היה נמוך יחסית בענפי השירותים המקצועיים והטכניים, בענפי התקשורת, המידע והמחשוב ובענפי הבריאות והסיעוד.

הממצאים לגבי גיל הפרישה הרצוי לנשים, בהבחנה על פי ענפים, היו דומים לאלה של הגברים.

לוח 2: שעור העסקים הסבורים שיש להוריד את גיל הפרישה במקצוע המרכזי בעסק לפי ענפי המשק

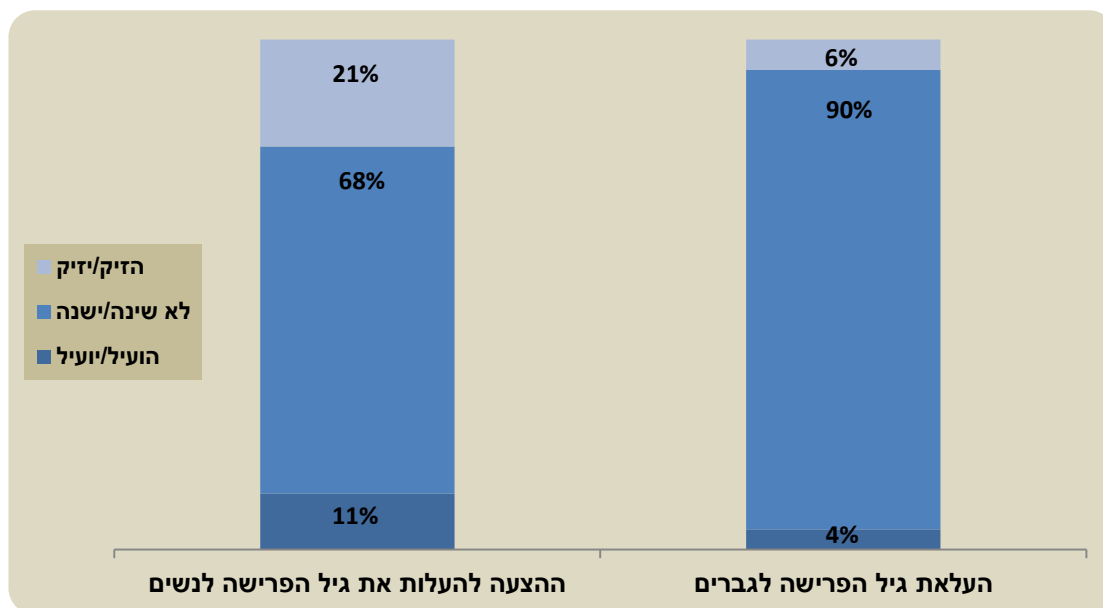
לנשים	לגברים	
36%	65%	תחבורה
43%	58%	אירוח ואוכל
48%	55%	בנייה
33%	40%	מסחר
37%	39%	תעשייה
21%	35%	שירותי ניהול ותמיכה
26%	28%	בריאות וסיעוד
11%	16%	תקשורת, מידע ומחשוב
13%	13%	שירותים מקצועיים וטכניים
30%	40%	סה"כ

3. השפעת השינויים בגיל הפרישה על העסקים

למעסיקים הופנו שתי שאלות שהתייחסו לגיל הפרישה. השאלה הראשונה בדקה האם העלאת גיל הפרישה של גברים ל-67, על פי החוק שנחקק בשנת 2004, הועילה או פגעה בעסק, והשאלה השנייה התייחסה להשפעות אפשריות על העסק של ההצעה להעלות באופן הדרגתי את גיל הפרישה הנוכחי של נשים (בגיל 62), ולהשוואתו בעתיד לגיל 67, בדומה לגיל הפרישה של גברים.

הרוב הגדול של המעסיקים (90%) סברו שהעלאת גיל הפרישה של הגברים מ-65 ל-67 לא השפיעה על העסק (ראה תרשים 9). השאר התפלגו בין 4% שסברו שלשינוי היו השלכות חיוביות על העסק ו-6% שסברו שההשלכות היו שליליות. רוב המעסיקים (68%) נטו גם להעריך שלהעלאת הדרגתית של גיל הפרישה של נשים ל-67 והשוואתו לזה של הגברים, לא תהיה השפעה על העסק. השאר התפלגו בין 11% שהעריכו שלהעלאת גיל הפרישה יהיו השלכות חיוביות, ו-21% שהעריכו שההשלכות יהיו שליליות.

תרשים 9: העסקים לפי הערכת ההשפעה של העלאת גיל הפרישה לגברים וההצעה להעלות את גיל הפרישה לנשים על העסק, באחוזים

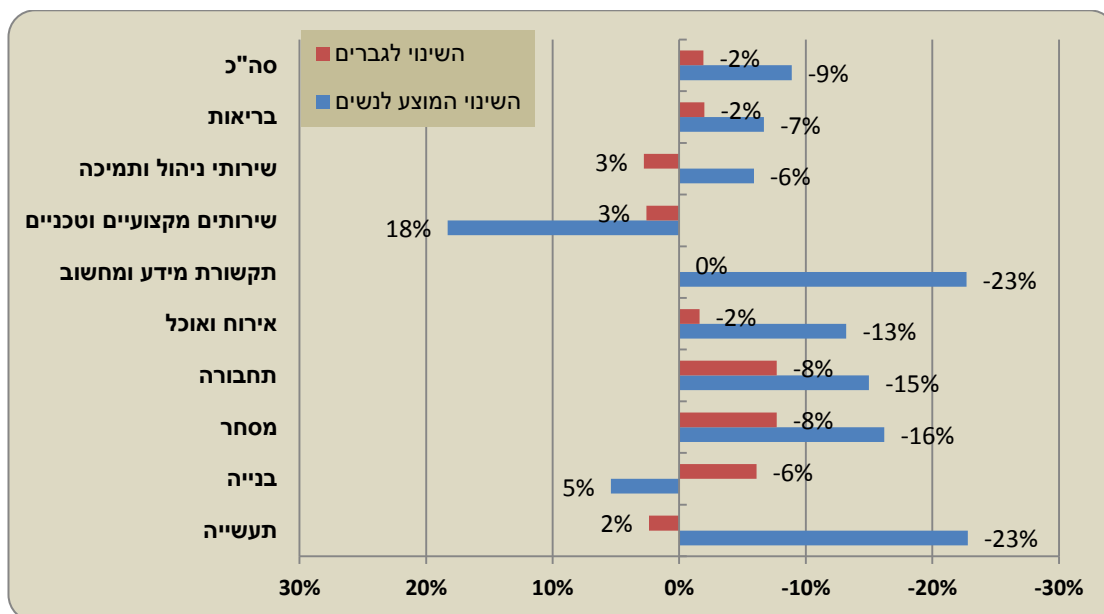


בהתייחסות לשינוי בגיל הפרישה לגברים בהבחנה על פי ענפי המשק, נמצא כי בענפי התחבורה, המסחר והבנייה יותר מעסיקים העריכו כי השינוי הזיק, בהשוואה למוצע, בעוד שבשירותי הניהול והתמיכה, בשירותים המקצועיים, הטכניים והמדעיים, מעט יותר מעסיקים העריכו שהעלאת גיל הפרישה לגברים תרמה לעסק.

בהתייחסות לשינוי המוצע בגיל הפרישה לנשים בהבחנה על פי ענפי המשק, בתעשייה ובענפי התקשורת, המידע והמחשוב, הרבה יותר מעסיקים העריכו את ההצעה כמזיקה לעסק. גם בענפי האירוח והאוכל, התחבורה והמסחר, תפיסת ההצעה הייתה שלילית בהשוואה למוצע (ראה תרשים 10). גישה חיובית יותר להצעה, להעלות את גיל הפרישה לנשים, נמצאה רק בענפי הבנייה ובשירותים המקצועיים, הטכניים והמדעיים.

תרשים 10: הפער בנקודות אחוז בין שעור העסקים המעריכים ששינוי גיל הפרישה יתרום לעסק פחות

שיעור העסקים המעריכים ששינוי יזיק, לפי ענפי המשק



ה. אפליית מבוגרים בעבודה

1. חומרת האפליה של מבוגרים בקבלה לעבודה, בהשוואה לקבוצות אחרות באוכלוסייה

בפני המעסיקים הוצגו חמש קבוצות אוכלוסייה שחוק שוויון הזדמנויות בעבודה מתייחס אליהן. קבוצות אלה הן: עובדים מבוגרים, נשים, ערבים, חרדים ואנשים עם מוגבלות. המעסיקים התבקשו לדרג את המידה בה, להערכתם, קבוצות אלה מופלות לרעה בקבלה לעבודה, כאשר הקבוצה המופלה ביותר קיבלה ציון 5 והפחות מופלה ציון 1.

רמת האפליה הנתפסת הגבוהה ביותר נמצאה בהתייחסות לאנשים עם מוגבלות, שרוב המעסיקים דירגו אותם כקבוצה המופלית ביותר בקבלה לעבודה (ראה לוח 3). הקבוצות הבאות, על פי הערכת רמת האפליה כלפי המשתתפים אליהן, היו הערבים והחרדים. המבוגרים דורגו במקום הרביעי בדרוג האפליה, מתוך חמש האפשרויות שהוצגו למעסיקים, והנשים במקום האחרון.

לוח 3: העסקים לפי דרוג רמת האפליה בקבלה לעבודה של קבוצות אוכלוסייה שונות, באחוזים

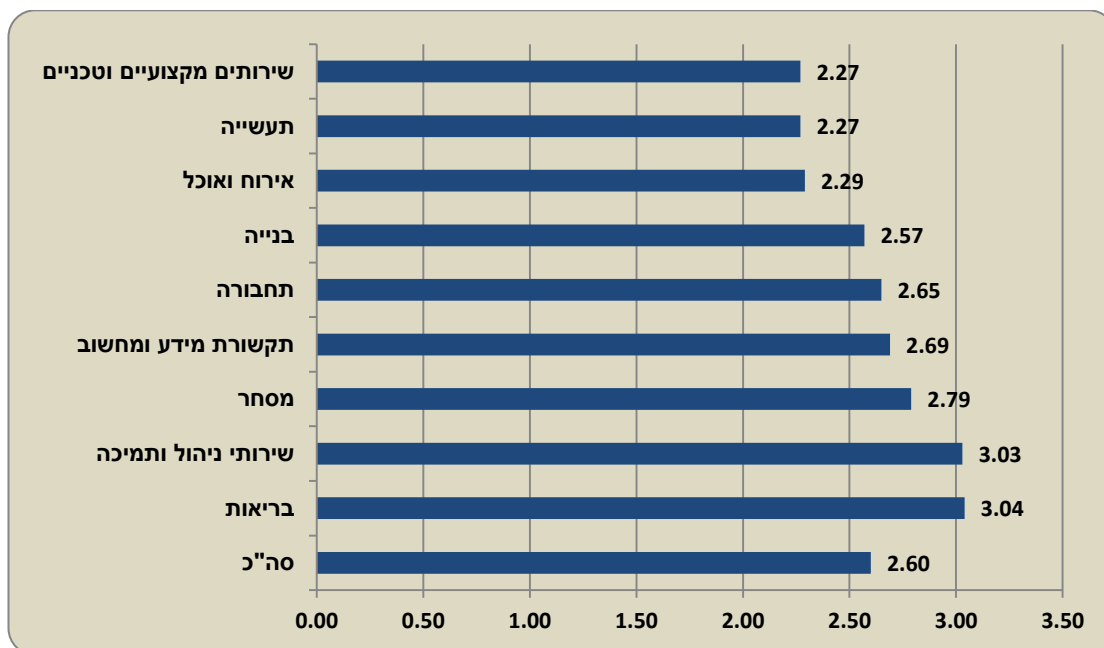
וממוצעים

ממוצע	סה"כ	מקום חמישי	מקום רביעי	מקום שלישי	מקום שני	מקום ראשון	
4.06	100%	5.1	9.9	11.1	21.8	52.2	אנשים עם מוגבלות
3.42	100%	7.9	15.9	24.2	30.4	21.7	ערבים
2.91	100%	15.8	18.6	32.7	25.4	7.7	חרדים
2.60	100%	24.5	29.2	19.4	15.7	11.3	מבוגרים
2.00	100%	46.8	26.6	12.7	6.8	7.2	נשים

2. חומרת אפליית מבוגרים בקבלה לעבודה, בהשוואה לקבוצות אחרות, לפי ענפי משק

המעסיקים בענפי הבריאות והסיעוד ובשירותי הניהול והתמיכה, ובמידה פחותה גם המעסיקים בענפי המסחר וענפי התקשורת, המידע והמחשוב, נטו להעריך, יותר ממעסיקים בענפים האחרים, שאפליית מבוגרים בקבלה לעבודה היא נפוצה, יחסית לקבוצות האחרות שנבדקו: נשים, ערבים, חרדים ואנשים עם מוגבלות (ראה תרשים 11). בענפי השירותים המקצועיים והטכניים, בענפי התעשייה ובענפי האירוח והאוכל, המעסיקים נטו להעריך שהעובדים המבוגרים מופלים פחות ביחס לקבוצות האחרות.

תרשים 11: העסקים לפי ממוצע דירוג האפליה של עובדים מבוגרים לפי ענפי משק



3. תחומי האפליה של עובדים מבוגרים

הרוב הגדול של המעסיקים (77%) העריך שבישראל קיימת בעסקים, במידה רבה מאוד או רבה, אפליה של מבוגרים בקבלה לעבודה ורק 6% סברו שאין אפליה בכלל (ראה לוח 4). למעלה ממחצית המעסיקים (55%) העריכו שקיימת בישראל אפליה של מבוגרים בפיטורים מהעבודה ורק 12% חשבו שאין בכלל אפליה. בשני תחומים נוספים שנבדקו, שליחה להכשרה ולהשתלמויות וקידום, קרוב למחצית מהמעסיקים העריכו שיש אפליה רבה (48%-ו-45% בהתאמה) ו-16% סברו שאין אפליה בכלל. בהתייחסות לתנאי העבודה, 37% מהמעסיקים העריכו שיש אפליה רבה של מבוגרים בתחום זה ו-27% סברו שאין אפליה בכלל.

לוח 4: העסקים לפי הערכת האפליה של מבוגרים בתחומי התעסוקה השונים, באחוזים

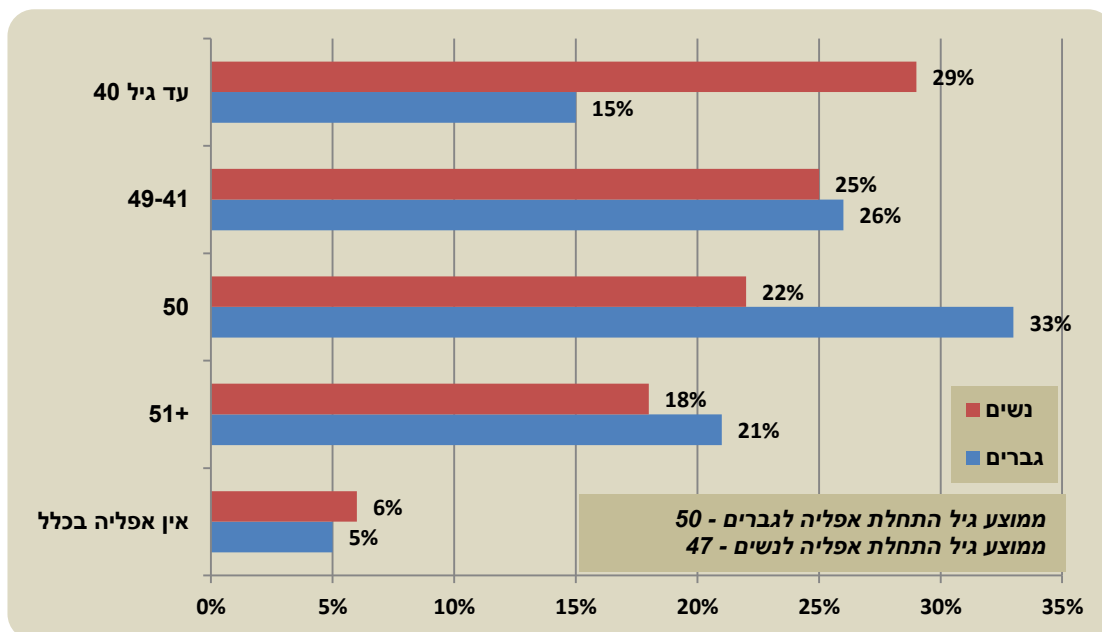
רבה מאד	רבה	בינונית	מעטה	כלל לא	סה"כ
40.3	36.2	14.7	3.3	5.5	100%
29.2	25.5	24.6	8.8	12.0	100%
22.1	25.6	25.4	11.4	15.6	100%
20.1	24.5	25.7	13.4	16.4	100%
18.2	16.3	22.2	16.8	26.5	100%

בהבחנה על פי ענפים, נמצאה נטייה גבוהה יותר להעריך שקיימת אפליה של מבוגרים בענפי הבריאות והסיעוד ובשירותי הניהול והתמיכה, ונטייה להעריך שהאפליה נמוכה בענפי המסחר ובענפי התקשורת, המידע והמחשוב.

ד. הערכת הגיל שבו מתחילה אפליה של מבוגרים, נשים וגברים, בקבלה לעבודה, באחוזים

המעסיקים נשאלו באיזה גיל להערכתם מתחילה אפליה של גברים ונשים מבוגרים בקבלה לעבודה. בהתייחסות לגברים, 15% העריכו שהאפליה מתחילה בגיל 40 או לפני כן, 26% העריכו שהאפליה מתחילה בין הגילים 41 ל-49, 33% סברו שהאפליה מתחילה בגיל 50 ו-21% אמרו שהאפליה מתחילה לאחר גיל 50 (ראה תרשים 12). 5% אמרו שאין בכלל אפליה של מבוגרים בקבלה לעבודה. בממוצע, המעסיקים העריכו שאפליית גברים מבוגרים מתחילה בגיל 50. בהתייחסות לנשים, 29% סברו שהאפליה מתחילה בגיל 40 או פחות, 25% העריכו שהיא מתחילה בגילים שבין 41 ל-49, 22% ציינו את גיל 50 כשנת התחלת האפליה ו-18% העריכו שהאפליה מתחילה לאחר גיל 50. 6% סברו שאין בכלל אפליה של נשים בקבלה לעבודה. בממוצע המעסיקים העריכו שאפליית נשים על רקע גיל מתחילה בגיל 47, בגיל נמוך מזה שבו, להערכתם, מתחילה אפליית גברים.

תרשים 12: העסקים לפי הערכת הגיל שבו מתחילה אפליה של גברים ונשים בקבלה לעבודה, באחוזים



ה. היכרות עם חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, האוסר על אפליה בעבודה על רקע גיל

המעסיקים נשאלו עד כמה הם מכירים את חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, האוסר על אפליה על רקע גיל. קרוב למחצית מהמעסיקים (48%) אמרו שהם מכירים את החוק. השאר התפלגו בין 34% שאמרו שיש להם היכרות מסוימת עם החוק ו-18% שאמרו שהם לא מכירים את החוק.

בהבחנה על פי ענפי משק, נמצאה נטייה להיכרות נמוכה יותר של החוק בענפי הבינוי, התחבורה וענפי התקשורת, המידע והמחשוב. בהבחנה על פי גודל העסק, נמצא שבעסקים הגדולים המעסיקים יותר מ-100 עובדים, מעסיקים רבים יחסית דיווחו שהם מכירים את החוק. לא נמצאו הבדלים בין עסקים קטנים ובינוניים המעסיקים עד 100 עובדים בהכרת החוק.

שלושה נושאים נמצאים במרכזה של סוגיית תעסוקתם של עובדים מבוגרים. הנושא הראשון הוא האפליה של מבוגרים בקבלה לעבודה, הנושא השני קשור לגיל הפרישה המנדטורי מהעבודה ולאפליה של מבוגרים בתהליך הפרישה, והנושא השלישי קשור לשחיקתם של עובדים, פיסית ומנטאלית, לאחר שנות עבודה ממושכות, נושא שלא נידון בדו"ח הנוכחי. נושאים אלה אינם בלתי תלויים וכולם קשורים להערכות בדבר היכולות התעסוקתיות של מבוגרים.

ממצאי הסקר הנוכחי מצטרפים לממצאים רבים² המצביעים על כך שאפליה של מבוגרים בתעסוקה מתבטאת בראש ובראשונה באפליה בתהליך הקבלה לעבודה. גם בסקר הנוכחי, הרוב הגדול של המעסיקים העריכו שמבוגרים מופלים לרעה בקבלה לעבודה ואפליה זו נפוצה הרבה יותר מזו שקיימת במסגרת העבודה עצמה בתחומים כמו שכר, תנאים, קידום או הכשרה מקצועית. המעסיקים העריכו שאפליה בקבלה לעבודה מתחילה בממוצע בגיל 50 לגברים ו-47 לנשים, גיל מעט גבוה יחסית להערכות הרווחות כיום על קשיים בקבלה לעבודה בחלק מהעיסוקים, כבר לאחר גיל 40.

רוב המנהלים נטו להעריך שבשנים שלפני הפרישה אין שינוי בתפוקה של העובדים. נמצא אמנם קשר בין ההערכה שהעובדים בתפקיד המרכזי בעסק נשחקים לבין ההערכה שיש ירידה בתפוקתם, אך הקשר חלש יחסית והממצא יכול להצביע על כך שהמעסיקים סבורים שעובדים מבוגרים מצליחים לשמור על רמת התפוקה שלהם לאורך זמן.

באופן דומה, נמצא פער בין ההערכות של המעסיקים בדבר השינויים בתפוקה ובשכר של העובדים, בתפקיד המרכזי שהוגדר בעסק, בשנים שלפני הפרישה, לבין ההערכה בדבר כדאיות ההעסקה של עובדים מבוגרים. נמצא מצד אחד שיותר מעסיקים סברו שכדאי להעסיק עובדים מבוגרים מאשר מעסיקים שסברו שכדאי להעסיק צעירים, ומצד שני, במונחים של שכר ותפוקה, שיעור המעסיקים שהעריכו שבשנים שלפני הפרישה התפוקה יורדת והשכר עולה גבוה משעור המעסיקים שהעריכו שהתפוקה עולה והשכר יורד.

למרות שמדובר במדדים שונים, כאשר במקרה הראשון משווים עובדים שונים - מבוגרים לעומת צעירים, ובשני את אותם אנשים לאורך זמן - בשנים הקרובות לפרישה לעומת שנות עבודה קודמות, ניתן ללמוד מכך שלוותק בתפקיד יתרונות בחלק לא מבוטל מהתפקידים, יתרונות המחפים על הירידה בתפוקה ועל השכר הגבוה יחסית המשולם לעובדים מבוגרים..

עם זאת, יש לקחת בחשבון שיתכן וקיימת נטייה ל"רצייה חברתית" של מעסיקים בהתייחסות להערכת עבודתם של עובדים מבוגרים. מעסיקים נוטים להשיב, כאשר הם נשאלים על כך, שעובדים מבוגרים הם עובדים טובים אף יותר מעובדים צעירים. עם זאת, קשה לשער שהמעסיקים יעדיפו בפועל קליטה של עובדים מבוגרים או שהם יעדיפו, בעת הצורך, לפטר עובדים צעירים ולא לפטר עובדים מבוגרים או להוציא אותם לפנסיה מוקדמת.

² ראה לדוגמא: בן הדור, ב. ואחרים (2013) בדיקת אפליה בשכירה לעבודה על ידי מבחני היענות, אוניברסיטת תל אביב.

ואכן, כאשר המעסיקים נשאלו מהו גיל הפרישה הרצוי במקצוע המרכזי שהוגדר על ידם, הנטייה הייתה להוריד את גיל הפרישה הנהוג כיום על פי החוק, גם לגברים וגם לנשים. נטייה זו נתגלתה למרות שרוב המעסיקים סברו שלא חל שינוי בתפוקה ובשכר של אותם עובדים בשנים שלפני הפרישה, ורובם גם העריכו שהחלטה על העלאת גיל הפרישה לגברים לא פגעה בעסק ושההצעה להעלות את גיל הפרישה לנשים, אף היא לא תפגע בעסק. יתכן והממצאים מעידים על נטייה של מעסיקים להדגיש שכדאי להעסיק מבוגרים, מאחר שהם מעריכים שהציבור מצפה מהם לתפישות כאלה, ואת הסיבות להימנעות מהעסקת מבוגרים על ידי מעסיקים, או להקדמת גיל הפרישה, הם נוטים לנמק בדאגה לעובדים המתקשים לעבוד לאורך שנים בעבודות שוחקות.

רוב המעסיקים הסכימו אמנם שקיימת אפליה של מבוגרים בעבודה בקבלה לעבודה, אך הם סברו שאפלייתם של אנשים עם מוגבלות, ערבים וחרדים נפוצה יותר. רק הנשים נתפסו כמופלות פחות בקבלה לעבודה מקבוצות העובדים האחרות שנבדקו, כולל המבוגרים. יתכן שממצא זה קשור גם לגודל הקבוצות ולזיקתן לשוק העבודה העיקרי. יתכן שקל יותר לחלק מהמעסיקים לציין שקיימת אפליה של בעלי מוגבלויות, ערבים וחרדים, בהנחה שאפליה זו אינה קשורה אליהם מאחר שלא הגיעו לעסקים מועמדים כאלה, מאשר להדגיש את אפלייתם של נשים ומבוגרים, אוכלוסיות הרלבנטיות לכל העסקים.

ענפי הבנייה והתחבורה היו הענפים שבהם נמצאה הנטייה הגבוהה ביותר, מתוך כלל ענפי המשק, להעריך שכדאיות ההעסקה בשנים שלפני הפרישה יורדת (תפוקה נמוכה יותר ושכר גבוה יותר) ושרצוי להוריד את גיל הפרישה, כנראה עקב המאמץ הפיסי בחלק מהעבודה והשחיקה המנטאלית בעבודות אחרות. ענפי האירוח והאוכל התאפיינו בנטייה חזקה להורדת גיל הפרישה, גם לגברים וגם לנשים, אך לא נרשמה שם נטייה להעריך שכדאיות ההעסקה יורדת בשנים שלפני הפרישה, ממצא הקשור כנראה לכך שבפועל שעור גבוה מהעובדים בענפים אלה הם צעירים ורק מיעוט ממשיך לעבוד במקצועות הליבה בעסקים בענפים אלה גם בגילאים מאוחרים.