

מבוגרים בשוק העבודה הישראלי

ניצה (קלינר) קסיר

הרצאה בתב"ת – ג'וינט

25.2.15

מבוסס על הרצאותיי:

בכנס האגודה ליחסי עבודה – 12.5.14

ו"שינויים במערכת הפנסיה – העלאת גיל הפרישה", בכנס התשיעי לתכנית של כלכלה וחברה, מכון ון-ליר, 23/12/14

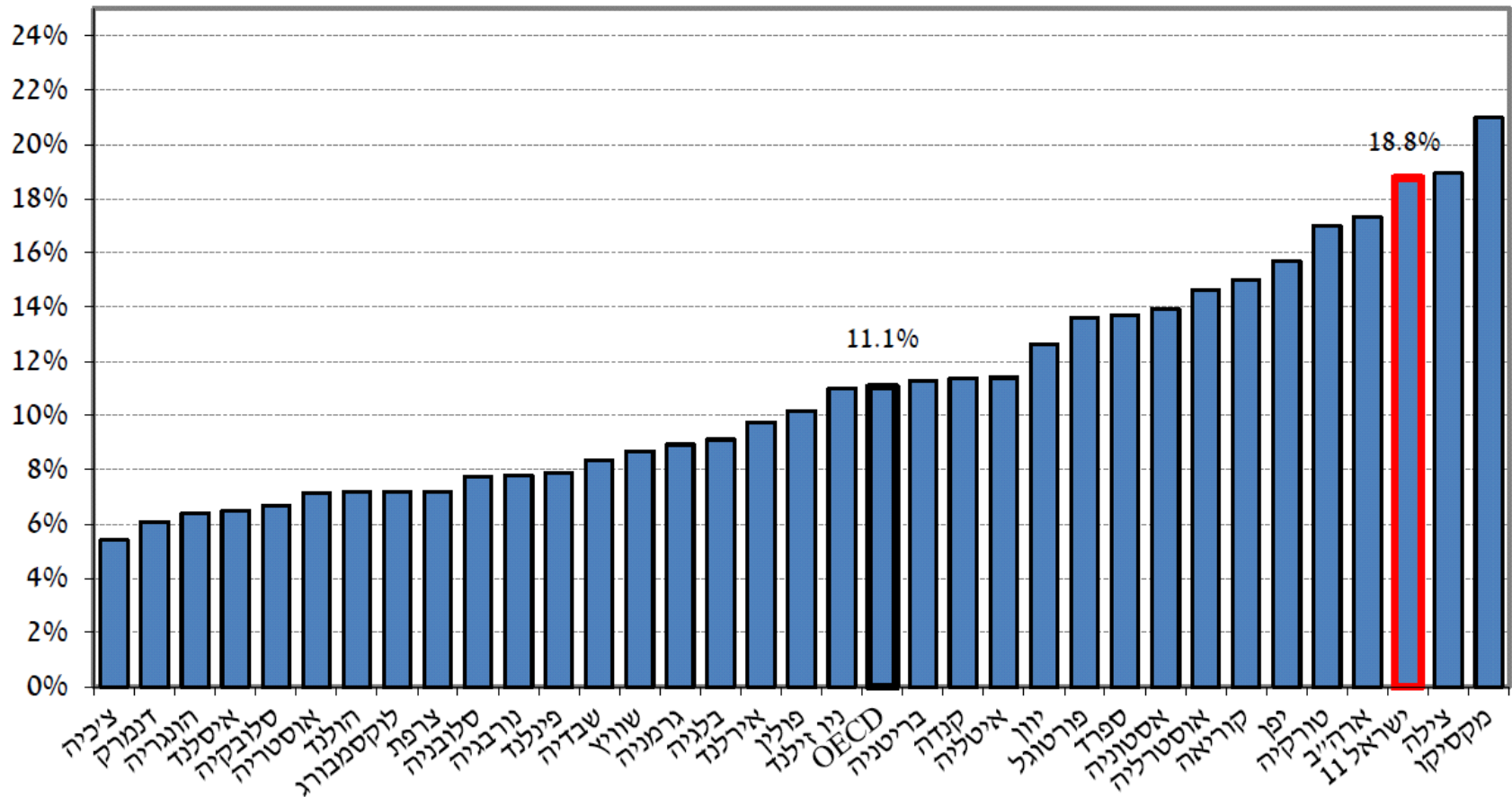


מוטיבציה

מדוע חשוב להגביר את שילובם של המבוגרים
בשוק העבודה



תחלת העוני נפשות – ישראל בהשוואה בינלאומית, 2012

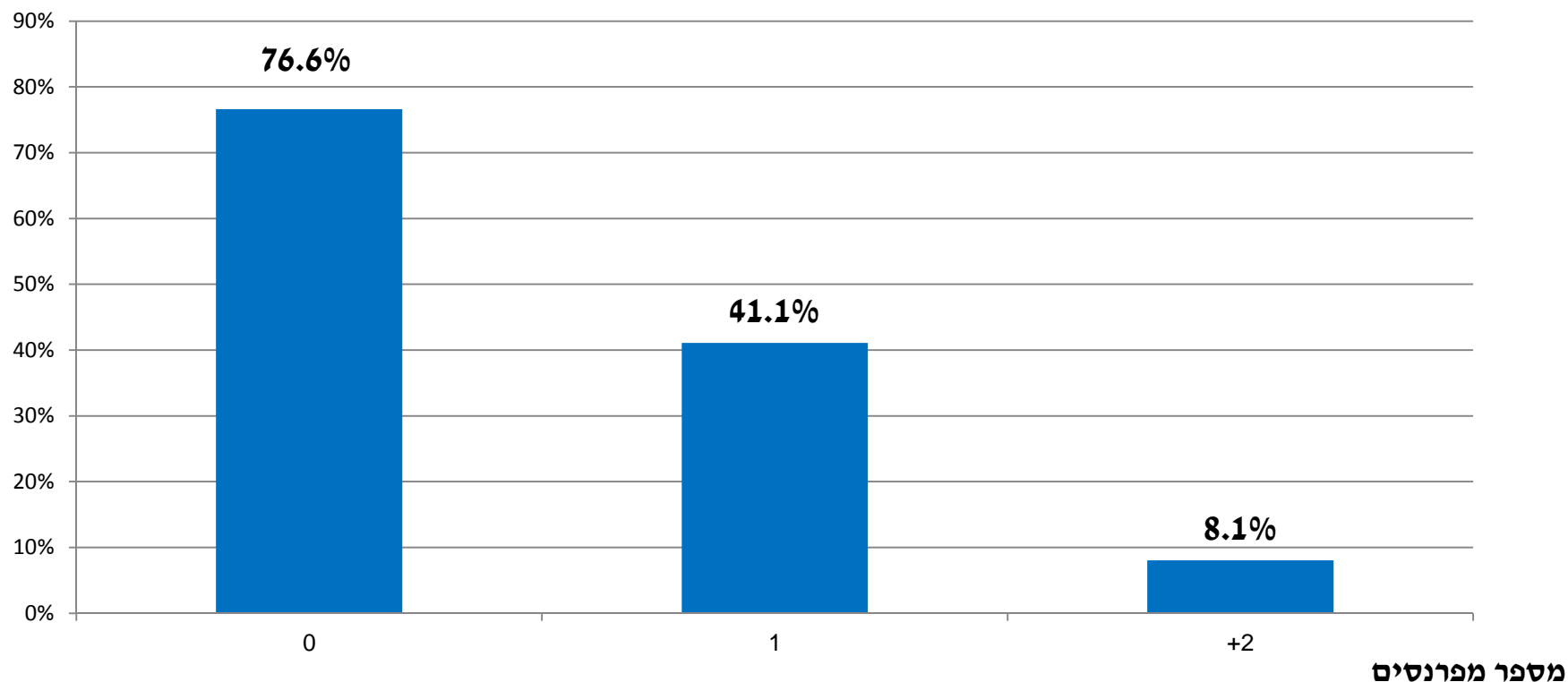




קיים קשר הפוך חזק בין תעסוקה לעוני

תחולת העוני לנפשות לפי מספר המפרנסים במשק הבית (שבהם המפרנס העיקרי בגיל 25-64), 2013

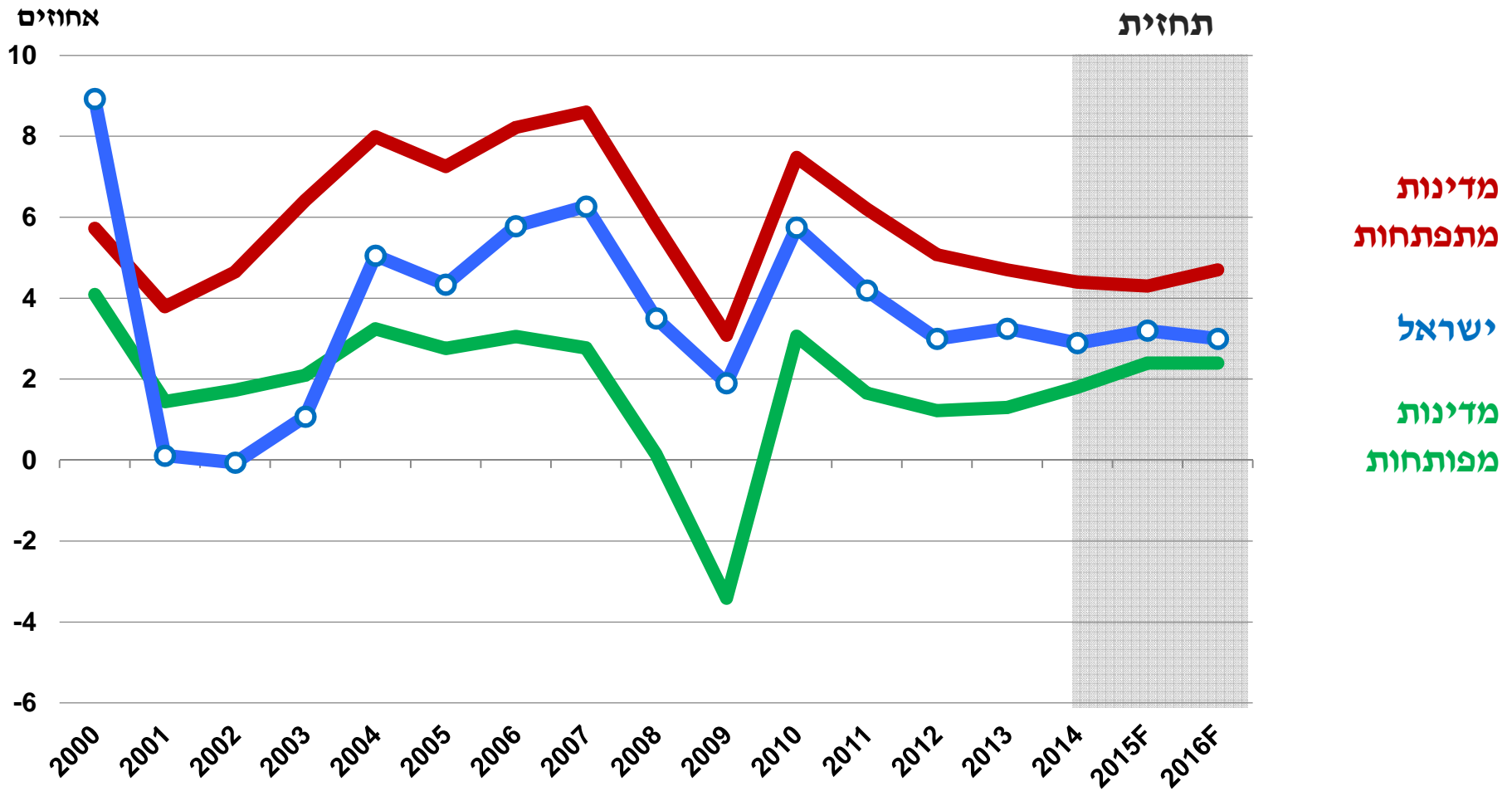
תחולת עוני (%)



הסתברות להימצא מתחת לקו העוני קטנה ככל שמספר המפרנסים גדל (פלוג, וקסיר קלינר)¹

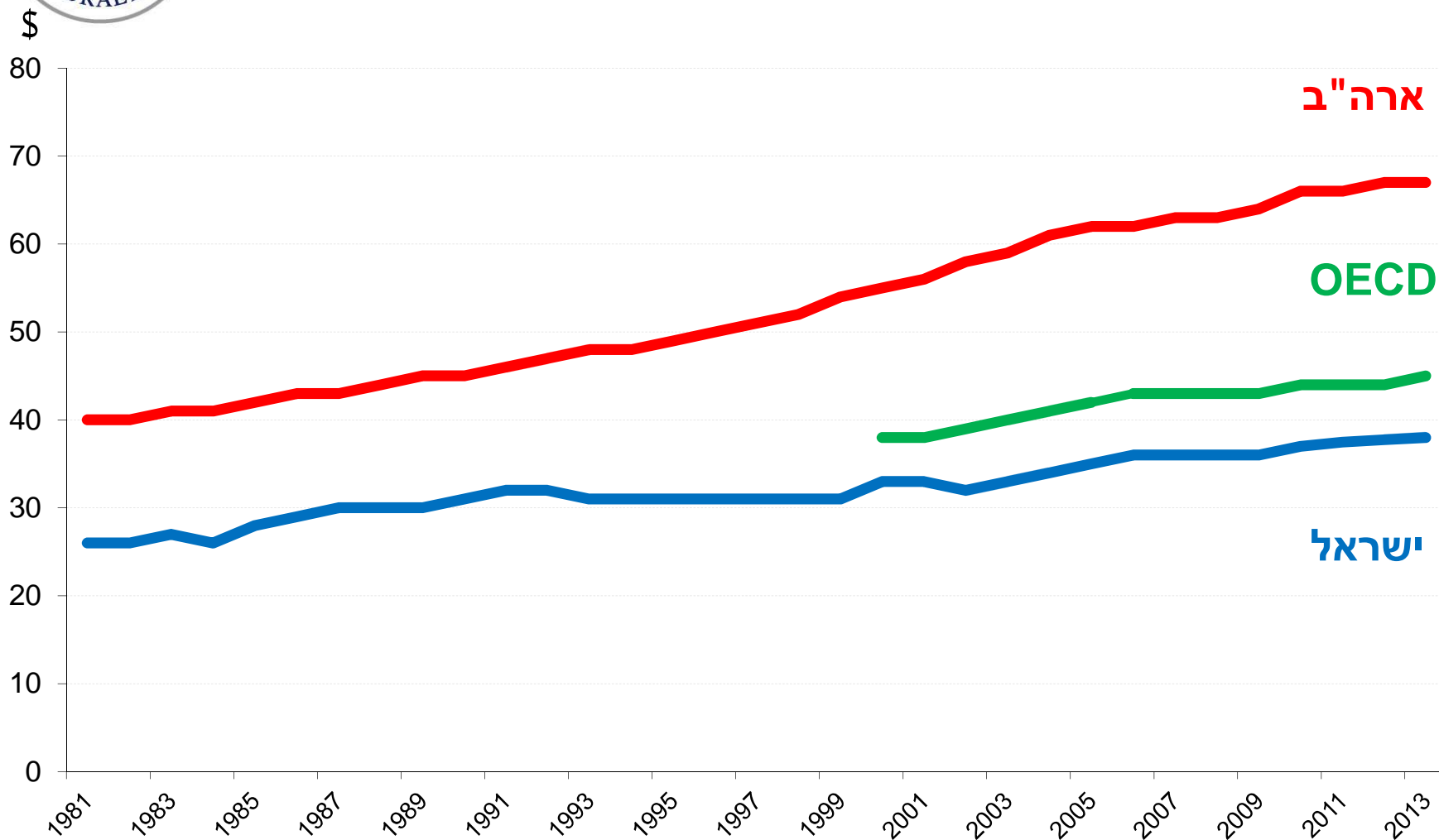


הצמיחה בישראל, במדינות המפותחות והמתפתחות ש"ש שנתי, 2016F-2000



הפריון בישראל, בארה"ב ובמדינות ה-OECD

(תוצר לשעת עבודה, 2013-1981, \$PPP, מחירי 2013)

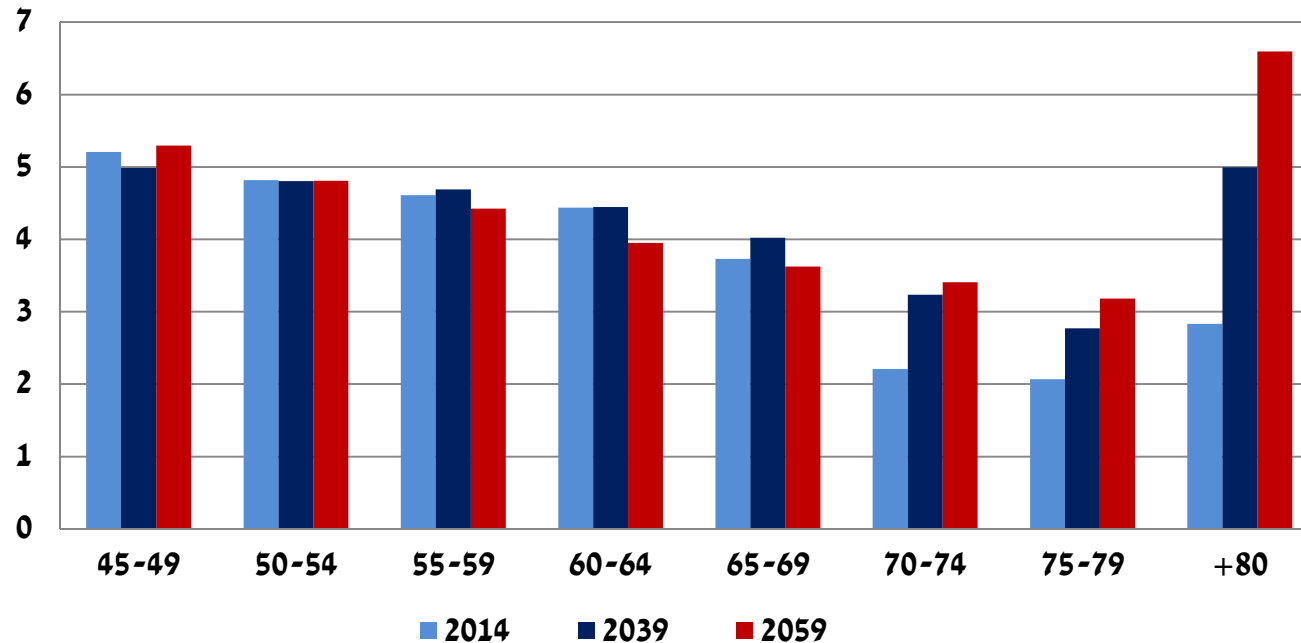




תחזית אוכלוסייה, סך הכול ולפי גילאים

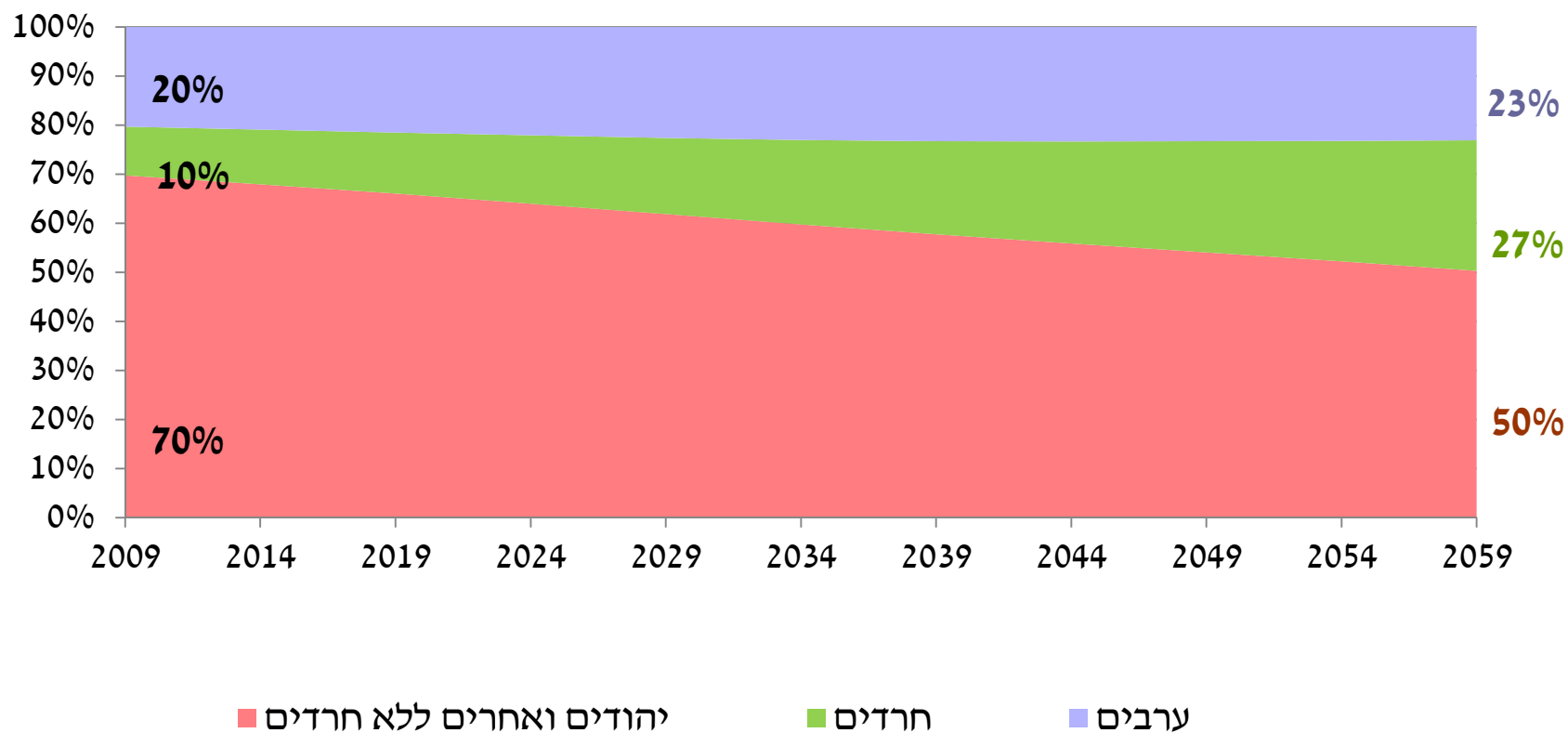
צפויה האטה בקצב הגידול של האוכלוסייה בגיל העבודה ל-1.1% לשנה, (לעומת 2.2% בשנים האחרונות)

שיעור קבוצות הגיל באוכלוסייה, תחזית





תחזית אוכלוסייה לפי מגזרים (כל הגילאים)



האוכלוסייה ששעורי התעסוקה שלה גבוהים צפויה לגדול בשיעור נמוך מהממוצע



שינויים דמוגרפיים ואתגרים לצמיחה

➤ האטה קצב גידול האוכלוסייה והאטה בקצב הגידול של האוכלוסיות הנוטות להשתלב בשוק העבודה **צפוי לגרוע 1.3 נקודות אחוז מקצב הצמיחה השנתי.**

➤ **גובר הצורך בשילוב אוכלוסיות בתעסוקה, ובפרט של:**

• **חרדים (גברים)**

• **ערבים**

• **מבוגרים**



שינויים צפויים בהוצאות הציבוריות בשל הגידול הצפוי במספר הקשישים

קצבאות זקנה:

היקף ההוצאה הציבורית על קצבאות זקנה צפוי לעלות.

קצבאות סיעוד:

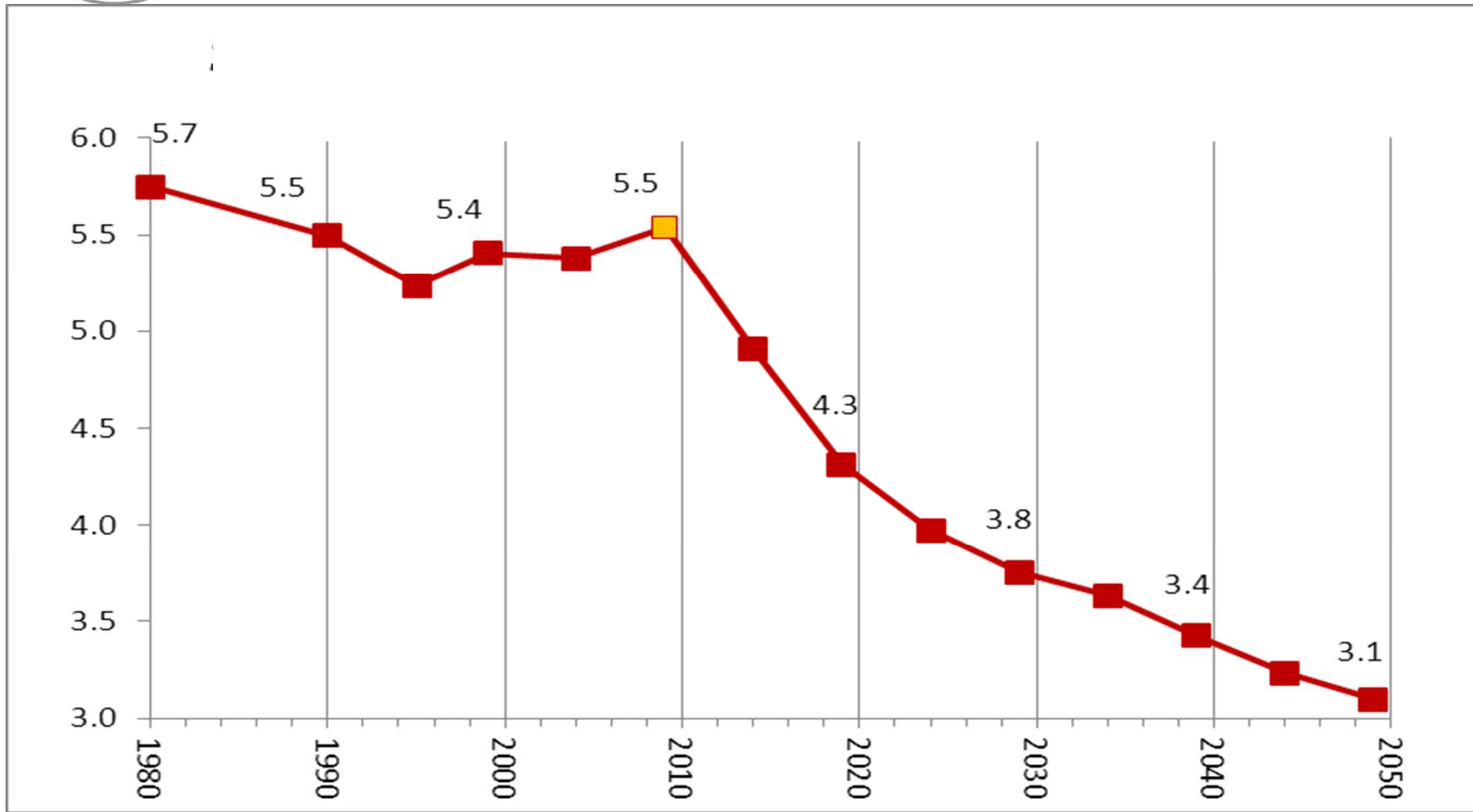
בעקבות העלייה בתוחלת החיים ההוצאה הציבורית על קצבאות הסיעוד תצטרך לגדול ב-0.6 נקודת אחוז תוצר בשנת 2059 ביחס לשנת 2009*

הוצאות בריאות:

כדי לספק את שירותי הבריאות ברמה הנוכחית, יצריך השוני בהרכב הגילאים גידול של ההוצאה הציבורית על בריאות בנקודת האחוז בשנת 2059 ביחס לשנת 2009**



היחס בין האוכלוסייה בגיל העבודה לאוכלוסייה המבוגרת (האוכלוסייה בגילאי 20-64 חלקי האוכלוסייה בגילאי +65)

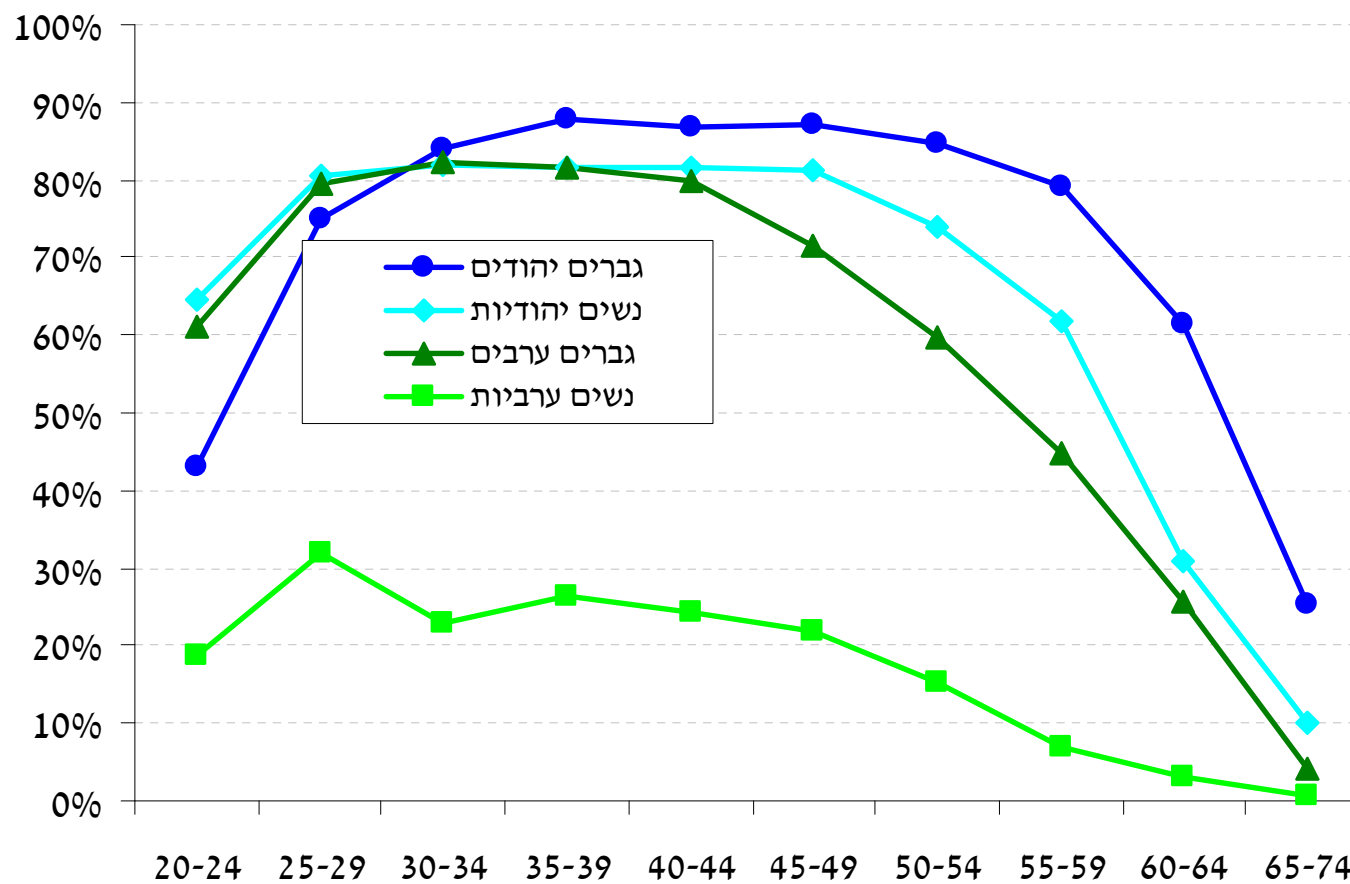


מקור: דוח הוועדה לבחינת דרכים לשמירה על האיתנות הפיננסית של המוסד לביטוח לאומי



עובדות מרכזיות

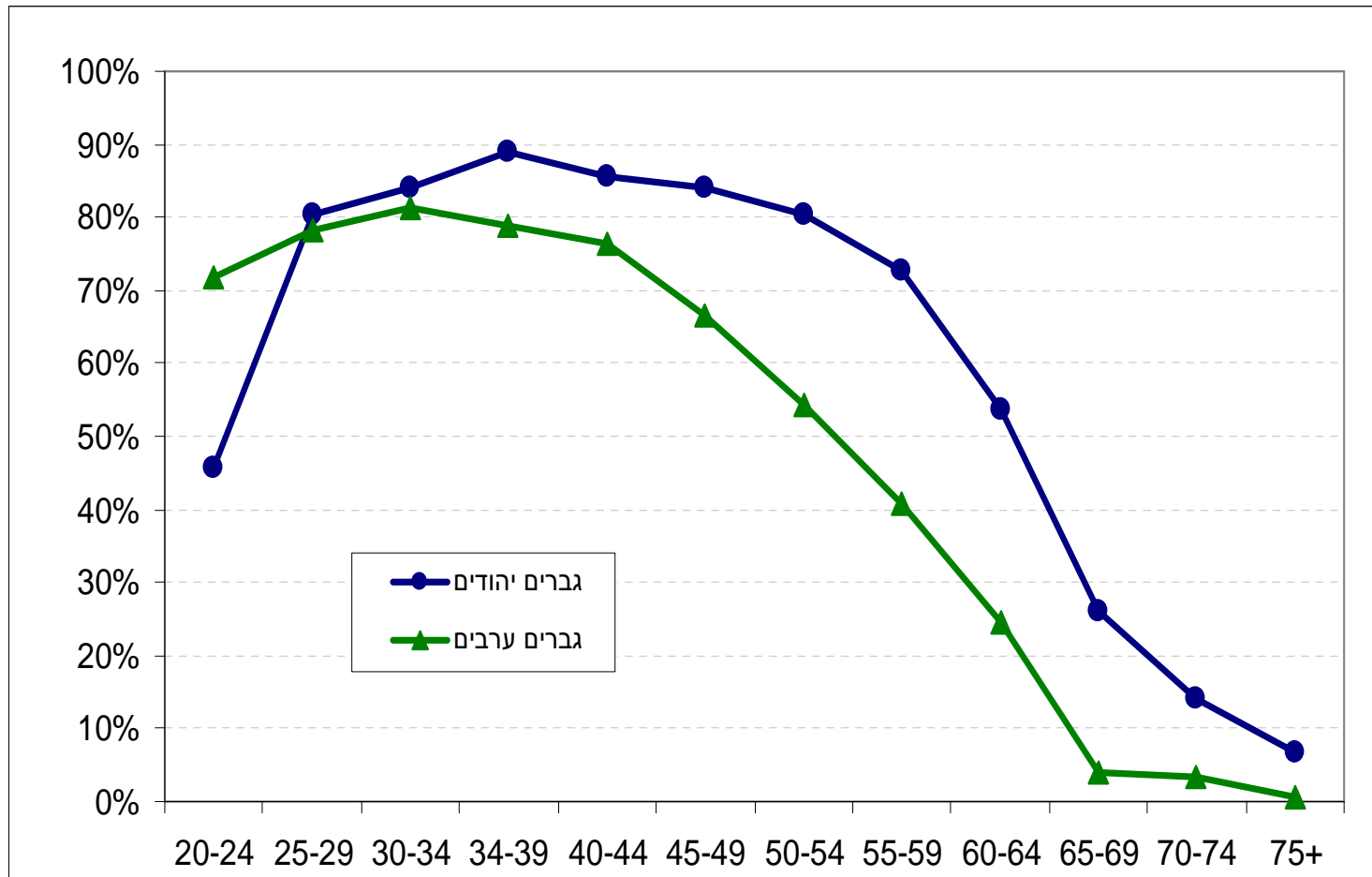
שיעורי השתתפות בכוח העבודה על פי גיל ומגזר





התפלגות שיעורי השתתפות בכוח העבודה על פי גיל – גברים

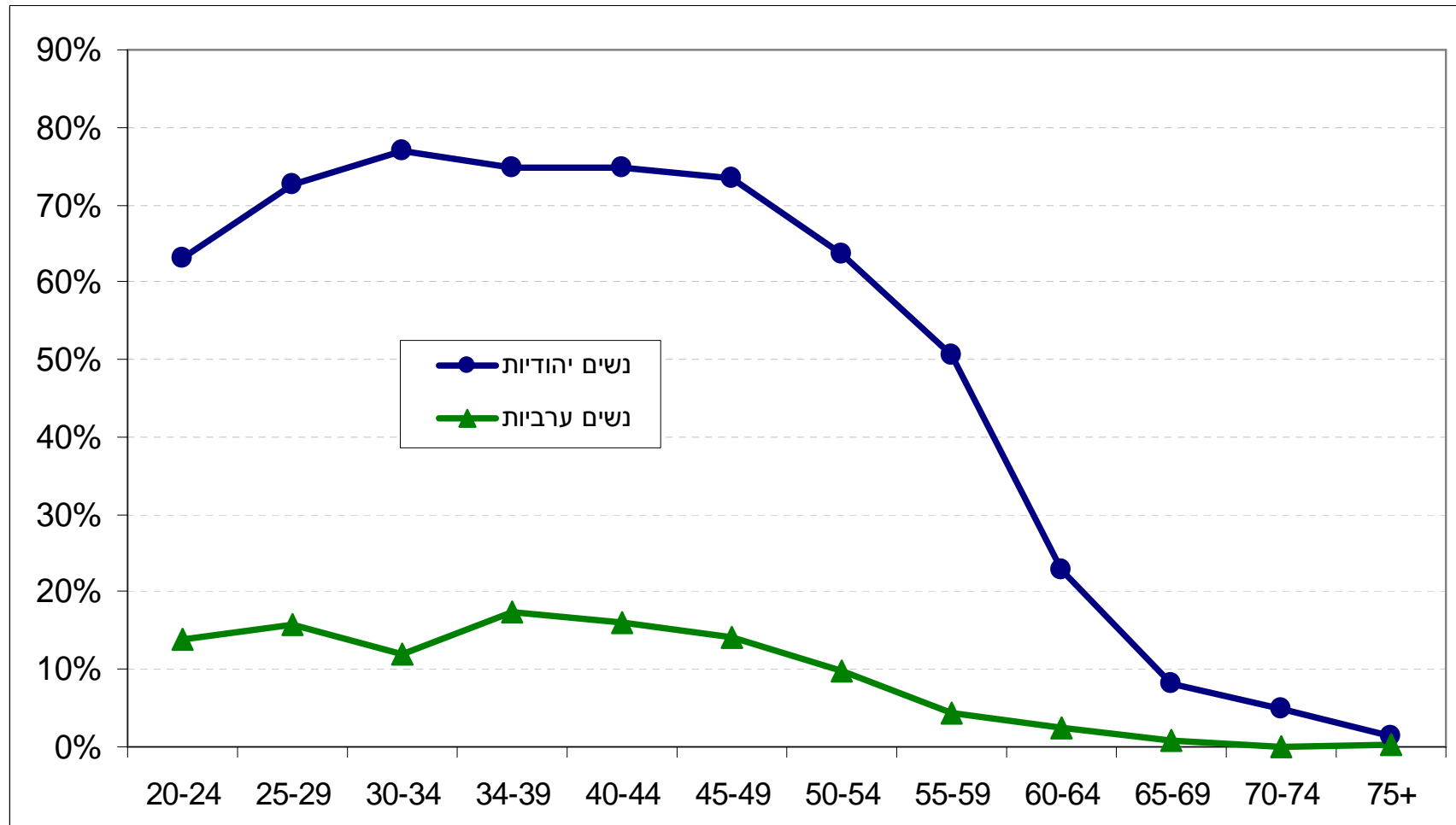
עם 0-12 שנות לימוד





התפלגות שיעורי השתתפות בכוח העבודה על פי גיל – נשים

עם 0-12 שנות לימוד





חלקיות משרה

עם עליית הגיל:

1. עולה שיעור המועסקים במשרה חלקית
2. יורד שיעור המועסקים חלקית שלא מרצונם (גברים ונשים)

שיעור מועסקים שלא מרצון	קבוצת גיל
35 אחוזים	54-30
פחות מ-20 אחוזים	64-55

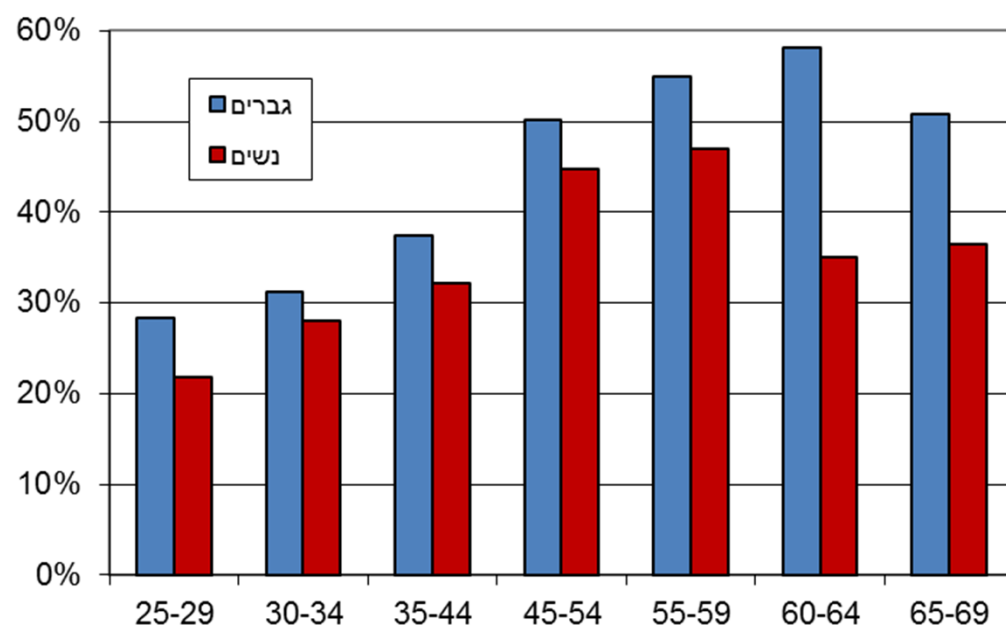


הישרדות בעבודה

- ה"שרידות" של מבוגרים במקום העבודה אינה נמוכה
מזו של גילאים צעירים יותר
(תופעה שכיחה במדינות רבות, Hairault ואחרים, 2014)

מובטלים - סיכויים להיקלט בעבודה חדשה

- תקופות האבטלה בגילאים המבוגרים ממושכות יותר

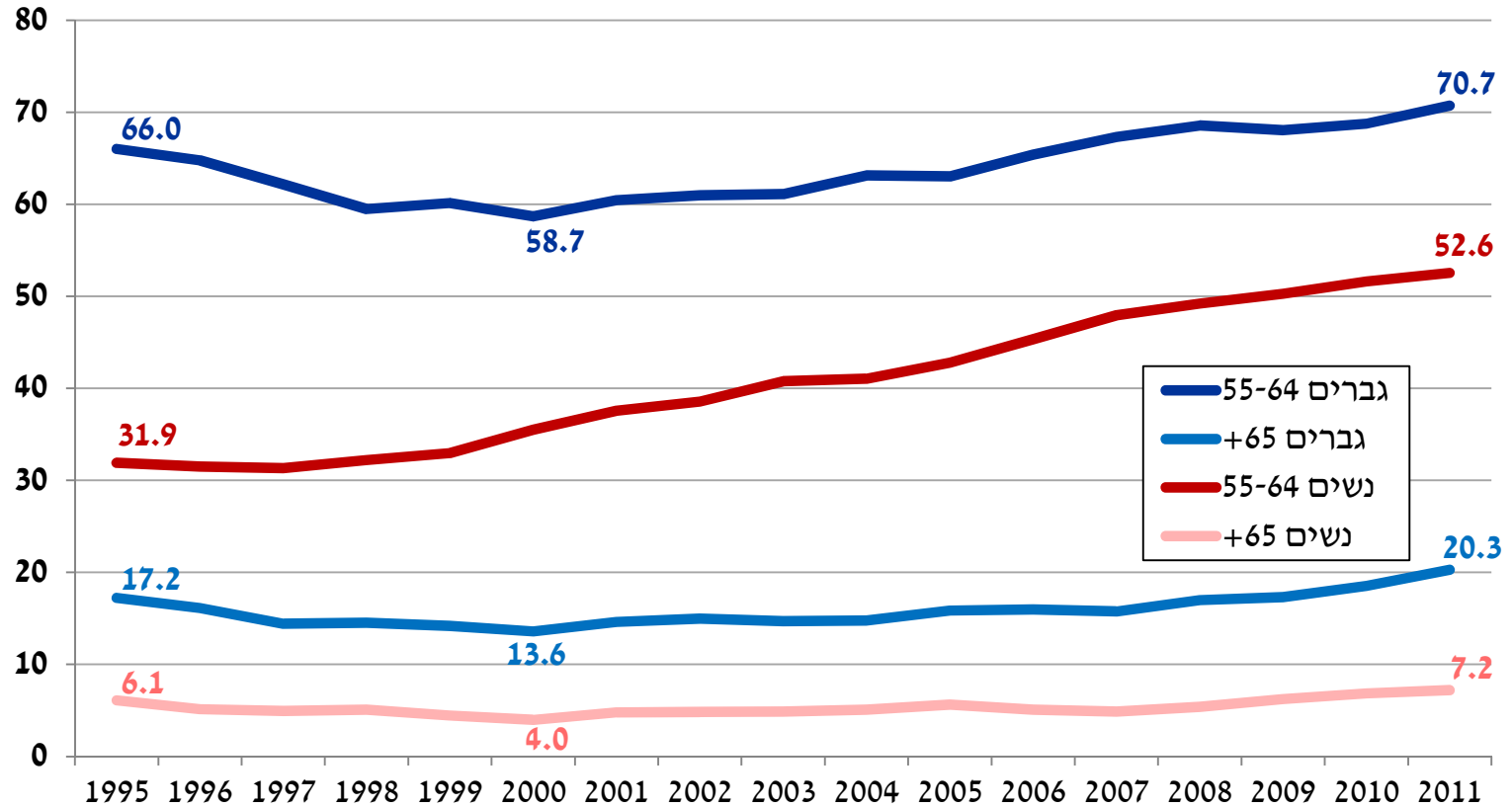


שיעורם של המובטלים המחפשים עבודה חצי שנה ומעלה, לפי גיל

- מעל 45 מגדיל את הסיכוי להתייאש מחיפוש עבודה. ההשפעה השלילית בולטת בגילאי 55-64 (פלד-לוי וקסיר-קלינר¹)



שיעורי התעסוקה בקרב מבוגרים 1995-2011



שיעור התעסוקה של מבוגרים גדל על פני זמן



תחזית

שיעורי התעסוקה לקראת גיל הפרישה ואחריו צפויים
להמשיך לעלות בגלל:

- עליית תוחלת החיים ושיפור מצבם הבריאותי של המבוגרים
- עליית שיעורי ההשכלה
- שינויים שהוכנסו בהסדרים הפנסיונים שיצרו תמריצים פיננסיים להמשך עבודה
- העלאה צפויה של גיל הפרישה הסטטוטורי



האם הכול כל כך טוב?

- ה-OECD מזהיר שאם לא תיושם מדיניות לחיזוק התעסוקה בקרב מבוגרים, עד שנת 2050 יוכפל שיעור בני 50 ומעלה שאינם משתתפים בכוח העבודה.



מהי גילנות?

- גילנות (Ageism) - יחס לא שוויוני לאנשים על בסיס גילם. בהקשר של תעסוקה מדובר באפליה בקבלה לעבודה, במהלך העבודה ובסיום ההעסקה. מחקרים מראים שעובדים מבוגרים הם הפגיעים ביותר להתנהגות גילנית.
- חוקי הפנסיה המנדטורית עשויים להיתפס, גם כן, כסוג של אפליה.

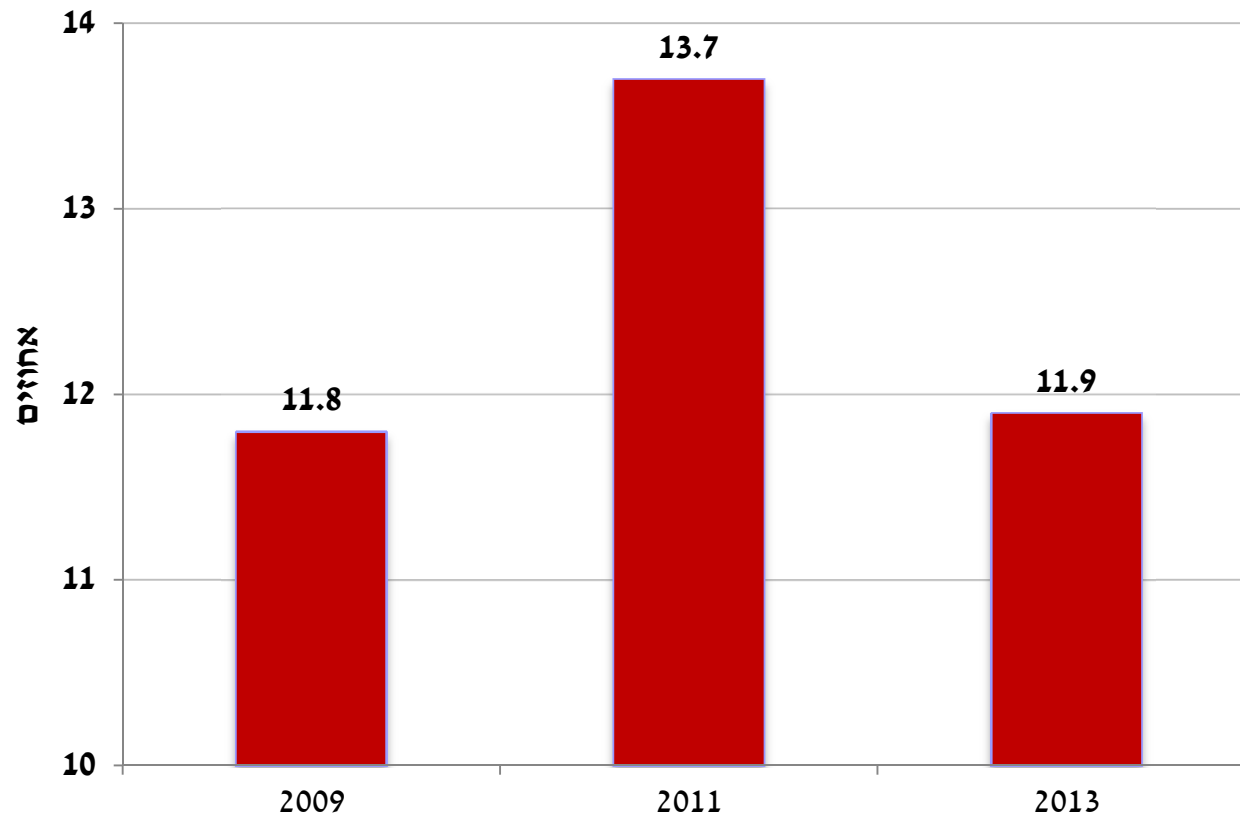


תחושת אפליה במקומות עבודה בקרב עובדים ומחפשי עבודה (סקר משרד הכלכלה)

- סקר שערך משרד הכלכלה בדק את תפיסת עומק האפליה של קבוצות עובדים שונות. הנשאלים העריכו כי הקבוצה הסובלת מאפליה במידה הרבה ביותר היא מבוגרים
- כ-22% מהנסקרים המבוגרים חשו ב-2013 אפליה בעת קבלה לעבודה לעומת כ-16% ב-2011.

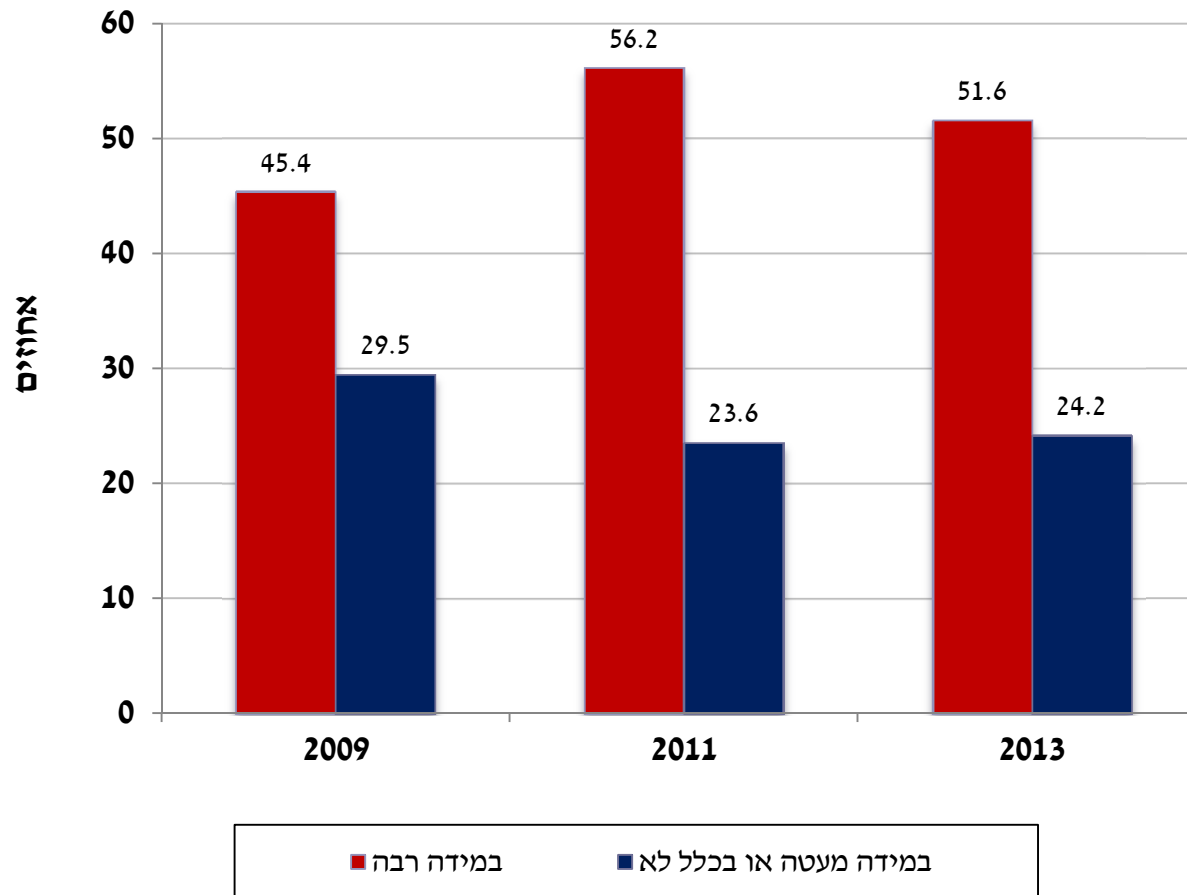


שיעור הנשאלים שחשו אפליה גילנית מצד מעסיקים, מבוגרים מעל גיל 45





תפיסת קיומה של אפליה כלפי מבוגרים (+45) בעבודה (אחוזים)





כיווני מדיניות



חקיקה

- חקיקה הינה כלי מרכזי להתמודדות עם האפליה הגילנית במערב (האיחוד האירופי, הנחייה משנת 2000). קיימת מחלוקת באשר לקבוצות הגיל הזקוקות להגנה. כך, בארה"ב החוק הפדרלי חל על אנשים מעל גיל 40 ובבריטניה על כל קבוצות הגיל.
- דו"ח של ה-OECD (2011) טוען כי החקיקה עלולה לפגוע בעובדים המבוגרים, משום שהיא הופכת אותם לקבוצה שיקר לפטרה, ולכן מעסיקים יעדיפו שלא להעסיקם מלכתחילה.



ישראל

- **חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה**, התשמ"ח 1988 הוא החוק המרכזי האוסר על אפליה במקום העבודה בשלב הגיוס, מיון, תנאי עבודה, הכשרה, קידום, פרישה ופיטורין בישראל. אפליה אסורה מחמת גיל מין מגדר והריון, הורות, דת, לאום ומוצא אתני וכו'.
- **חוקים נוספים: חוק הגנה על עובדים**, התשנ"ז 1997;
חוק שירות התעסוקה, התשי"ט 1959



דרכי התמודדות נדרשים – שינויי נורמות

- שינוי נורמטיבי, חברתי ותרבותי, עם דגש על שינוי בהתייחסות לגיל מבוגר בקרב מעסיקים.

- תוכניות הסברה: ניהול סביבת עבודה רב-גילית ובפרט כוח אדם מבוגר (מחקרים מהשנים האחרונות מצביעים שגיוון גילאי מעלה הפיריון)
- הגדרת אוכלוסיית המבוגרים כאוכלוסיית יעד להעדפה מתקנת
- יצירת מסגרת ציבורית רחבה של המדיניות למיגור האפליה הגילנית

דרכי התמודדות נוספות – צעדים להגדלת כדאיות העסקת מבוגרים

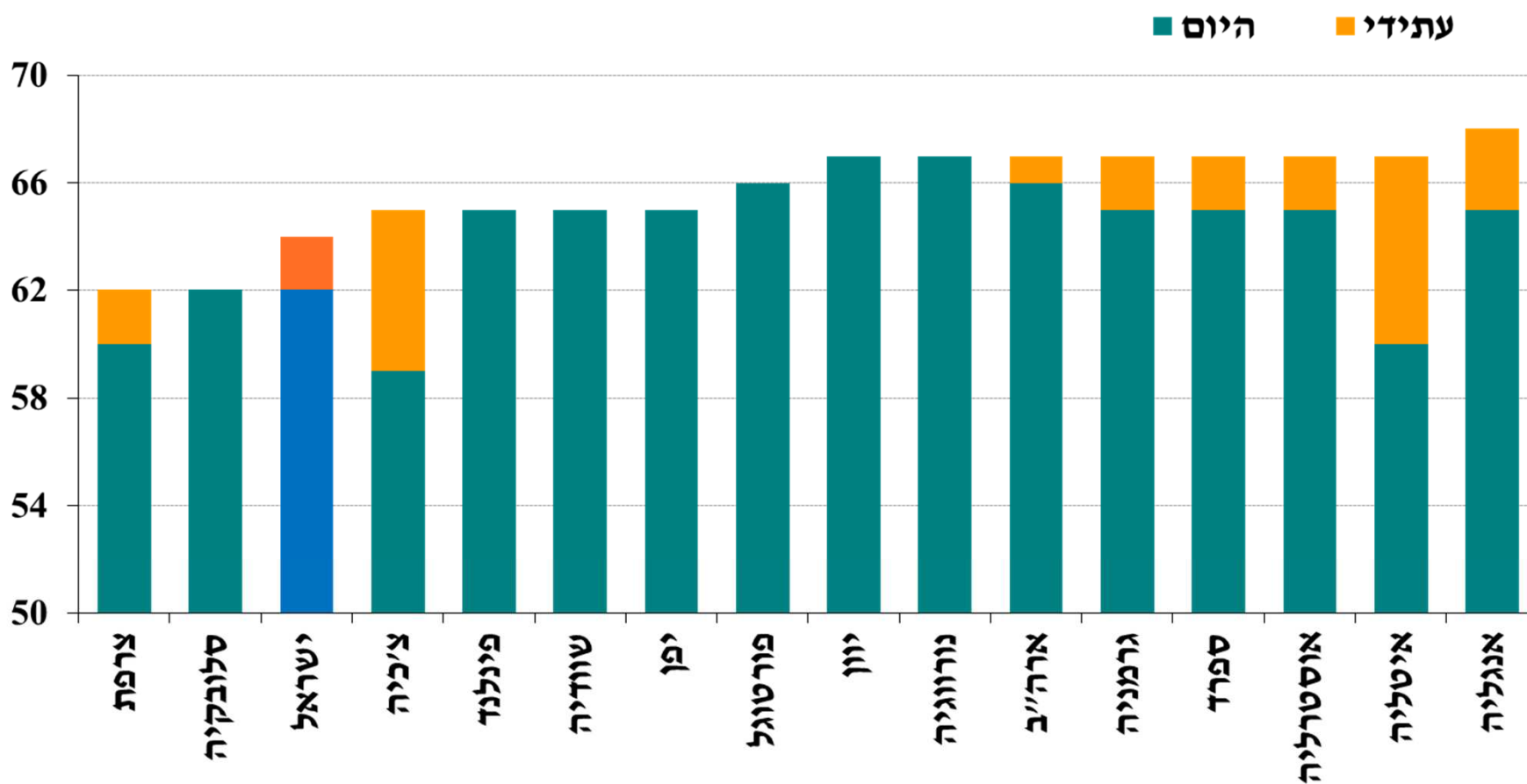


■ תמיכה בתעסוקה של מבוגרים

■ צעדים לשמירה על "הרלוונטיות" לשוק העבודה ולצמצום פליטתם מתעסוקה – בין היתר, הכשרות מקצועיות בשילוב המעסיקים להתאמה ולעדכון ההון האנושי (כולל הגברת המודעות בקרב העובדים שתקופת העבודה מתארכת ולאחריותם האישית)



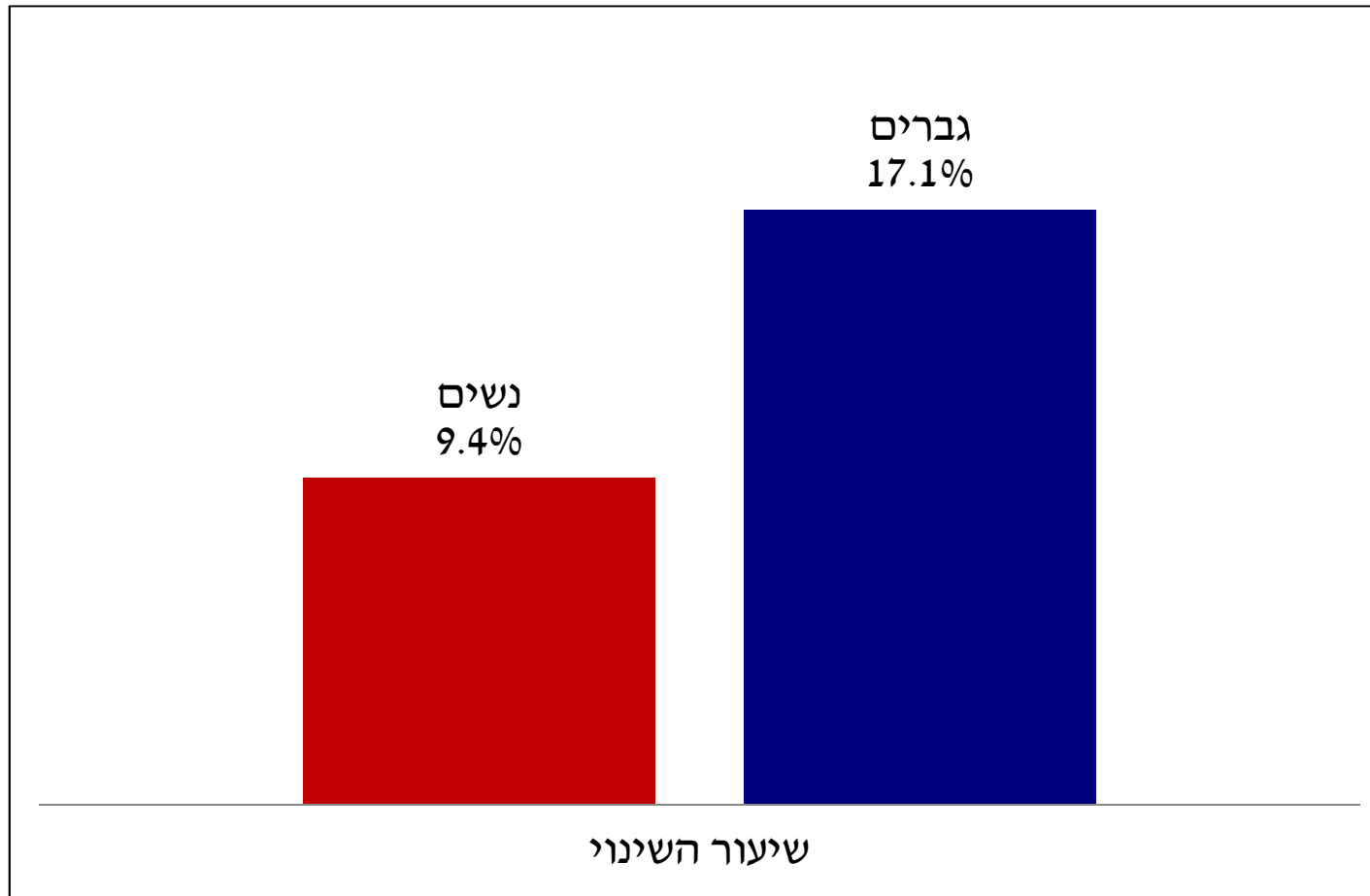
גיל הפרישה של נשים בישראל ובמדינות OECD





שיעור שינוי בהשתתפות בכוח העבודה המיוחס להעלאת גיל

הפרישה בשנת 2004 [גברים בגיל 65-66, נשים בגיל 60-61]





דרכי התמודדות נוספות – העלאת גיל הפרישה של נשים

■ העלאת גיל הפרישה לנשים

- חייב להיעשות בשילוב עם הצעדים האחרים שהוזכרו
- הארכת משך תקופת הזכאות לקבלת דמי אבטלה לעובדים מבוגרים

תודה על ההקשבה