

הסתכלו סביבכם: כמה עובדים מעל גיל 45 אתם רואים?

שוק העבודה הישראלי הוא יותר אמריקאי מהמקור ■ מה שחשוב הוא הרווח, העובדים הם חד-פעמיים. לכן, הוא גם מדיר יותר ויותר בשנים האחרונות את אנשי גיל הביניים, 45-60 ■ הכול על הגיל שנמצא מחוץ לתחום ■ למדור "הזמן האפור" - לחצו כאן
24/3/13 עינב בן יהודה

חשבו על מקום העבודה שלכם - כמה אנשים מעל גיל 45 אתם רואים מסביבכם? תנו לנו לנחש: אם אתם עובדים במגזר הפרטי - ולא בבנק - התשובה תהיה שרק מעט מאוד. אחוזים בודדים. נסו לחשוב על מקום העבודה של בן או בת הזוג, של הילדים הבוגרים או של החברים. התוצאות יהיו זהות - העולם שייך לצעירים.

שוק העבודה הישראלי מדיר יותר ויותר בשנים האחרונות את האנשים בגילאי הביניים, 45-60. אם בעבר, בשנים שבהן המושג "ציבות תעסוקתית" לא נחשב למגונה, אוכלוסייה זו הייתה חלק אינטגרלי מכוח העבודה. אך היום העובדים בגילאים הללו הולכים ומתמעטים. כדי לשרוד, רבים מהם נאלצים לפנות לקריירה עצמאית או להסתפק במשרות חלקיות או במשרות בשכר נמוך. אחרים, שמזלם שפר עליהם, ימשיכו במקומות העבודה הקיימים שלהם, אבל ירגישו שזמנם קצוב.

סוגיה זו הופכת לאקוטית עוד יותר על רקע הרצון להעלות את גיל הפרישה. על-פי הערכות, האוצר יבקש בחוק ההסדרים שיוגש בקרוב לכנסת החדשה, להעלות את גיל הפרישה לנשים ל-67 ולגברים ל-70. כשאנשים בני 50 מתקשים במציאת עבודה, מה תעשה אישה בת 64 שתאבד את מקום עבודתה ותיאלץ לחכות עוד שלוש שנים לפנסיה? מה יעשה גבר בן 47 שידוע שלפניו עוד לא פחות מ-23 שנות תעסוקה והוא כבר נתון בחוסר ודאות? לפקיד האוצר הפתונים.

נתונים של משרד התמ"ת שהתפרסמו באחרונה מעלים תמונת מצב לא סימפטית בכלל. מהסקר, שערך ד"ר שוקי הנדלס ממנהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת ושהקיף 1,050 נחקרים, עולה כי 13% מהשכירים סבורים כי במקום עבודתם אין אנשים מעל גיל 45. 35% ציינו כי רק כרבע מהמועסקים במקום עבודתם הם מעל גיל 45. כלומר, לפחות בתפיסה של העובדים, מדובר באוכלוסייה כמעט שקופה.

עוד עולה מהסקר, כי תחושת האפליה בעת קבלה לעבודה עלתה משמעותית ב-2013 בהשוואה ל-2011. לעומת זאת, בקרב מועסקים אלה חלה ירידה בתחושת האפליה הכללית, במקומות העבודה.

נתונים מטרידים עוד יותר עולים ממחקר שעשה אור ליביס, במסגרת לימודי תואר שני בכלכלה באוניברסיטת בן גוריון, המתפרסמים כאן לראשונה. את המחקר הנחו פרופ' ישראל לוסקי מהמחלקה לכלכלה וד"ר מיקי מלול מהמחלקה למנהל ומדיניות ציבורית. ליביס בדק מה הסיכוי של מובטלים, בגילאים שונים, למצוא עבודה. המחקר התבסס על נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנים 2006 ו-2009 בקרב האוכלוסייה היהודית בלבד (מכיוון שהאוכלוסייה הערבית סובלת מאפליה נוספת, שאינה על רקע גיל). ליביס בחן את ההסתברות של מובטלים, המעוניינים לעבוד, למצוא עבודה לאחר אבטלה של שלושה חודשים לפחות.

התמונה שעולה מהנתונים חד-משמעית: מובטלים בגילאי הביניים חווים קושי רב במציאת עבודה חדשה. ליביס התייחס לגילאים 30-34 כ-100%, ואליהם הוא השווה את שאר קבוצות הגיל. מהנתונים עולה, כי ההסתברות של גברים בגילאים 45-54 למצוא עבודה היא 51%. ההסתברות של גברים בגילאי 55-59 עומדת על 33%. אצל הנשים המצב חמור עוד יותר: בגילאי 45-54 הסיכוי למצוא עבודה הוא 37% (בהשוואה לנשים בגילאים 30-34) ובגיל 55-59 הסיכוי למצוא עבודה צונח ל-18%.

שוברת שוויון: ההשכלה

מה שמצמצם את הקושי להשתלב שוב בשוק העבודה הוא ההשכלה. ליביס השווה בין מחפשי עבודה בעלי עד 12 שנות לימוד לבין מחפשי עבודה שלהם יותר מ-12 שנות לימוד. "השכלה מצמצמת את הבעיה אבל לא פותרת אותה", אומר ליביס. "הסיכוי של גברים משכילים בני 45-54 למצוא עבודה הוא 64%, בעוד שהסיכוי של גברים אלה בגילאי 55-59 הוא 35%. אצל נשים בגילאי 45-54 הסיכוי למצוא עבודה הוא 84%-50% בגילאי 55-59".

זה מעניין, כי נתוני האבטלה, בפילוח לפי גילאים, לא מראים בעיה כל-כך קשה בקרב מבוגרים. לדוגמה, ב-2009, אחת השנים שאותן בדקת, האבטלה בקרב בני 25-34 עמדה על 8% ובקרב בני ובנות 45-54 היא עמדה על 6.4%. איך מסבירים את זה?

ליביס: "זה פשוט. הנתונים האלו לא משקפים את המציאות. הרבה אנשים בגילאי הביניים פשוט מתייאשים. ברגע שהם לא מוצאים עבודה במשך תקופה מסוימת, הם מפסיקים לחפש, ולכן לא מופיעים בנתונים של הלמ"ס כמובטלים".

לדברי ליביס, התופעה גורמת לאובדן תוצר למשק. "יש כוח עבודה מצוין שלא משתמשים בו. ברגע שלא לוקחים לתפקיד את האדם המתאים אלא את האדם הצעיר, זו הקצאה לא יעילה של גורמי הייצור".

הבעיה: היכולת להיקלט מחדש

ד"ר מיקי מלול מהמחלקה למנהל ומדיניות ציבורית באוניברסיטת בן גוריון, חוקר את התחום בעיקר בהיבט של מדיניות, ומציין כי התופעה של הדרת אנשים בגילאי הביניים משוק התעסוקה ואפלייתם הולכת ומתחזקת בעשור האחרון.

"הבעיה לא ייחודית לישראל", אומר **מלול**. "פעם, שוק העבודה היה פחות דינמי - אנשים נשארו בעבודות יותר זמן. היום, מספר הפעמים שאנשים מחליפים עבודה במהלך הקריירה שלהם גדול יותר. ממצאים מראים שמבוגרים לא בהכרח מפוטרים יותר מצעירים, אבל ברגע שהם מפוטרים - הם מתקשים במציאת עבודה. רמת תעסוקה היא לא הבעיה, אלא היכולת להיקלט מחדש".

- מדוע קשה יותר לאנשים בגילאי הביניים להשתלב שוב בשוק העבודה?

"אחת הסיבות היא התפיסה של המעסיקים, שלפיה הם פחות פרודוקטיביים מעובדים צעירים, ואז לכאורה יש הצדקה כלכלית. אלא שמחקר שערכה הילה אקסלרד מאוניברסיטת בן גוריון, הראה שבתחומים רבים התפיסה הזו לא נכונה.

"בעבודות פיזיות יש יתרון לאנשים צעירים יותר, אך בשאר התחומים - לא. המחקר הראה שלמבוגרים יש יתרונות אחרים על פני צעירים, כמו נאמנות לארגון. בנוסף, יש מקרים שבהם הידע של העובדים המבוגרים מתיישן. אדם שסיים את התואר שלו לפני 20 שנה פחות רלוונטי, אך יש צבירת ידע שנעשית תוך כדי עבודה, וכאן דווקא יש יתרון לעובדים המבוגרים יותר. סיבה נוספת לקושי של עובדים בגילאים אלו להשתלב שוב בשוק התעסוקה, היא הדרישות של חלקם, שעשויות להיות גבוהות יותר. רף השכר והתפקידים שהם מילאו בעבר עשויים להקשות על קליטתם מחדש. אם הם יתפשרו ביחס לשכר הקודם, אולי הם יצליחו להשתלב ביתר קלות. זה החסם העיקרי בדרגים ניהוליים".

פרופ' יצחק הרפז, דיקן ללימודים מתקדמים וראש המרכז לחקר ארגונים וניהול המשאב האנושי באוניברסיטת חיפה, אומר כי "לאנשים בגילאים האלו לוקח שמונה חודשים בממוצע למצוא עבודה. ברגע שחלילה יצאת משוק העבודה בגילאים האלו, היכולת לחזור ולהשתלב בו מעוררת רחמים. מדובר באנשים במלוא כוחם, הם רק צריכים הכשרה קצרה. אבל הבעיה היא לא רק חוסר העדכון של חלקם אלא גם התפיסה, שלפיה אדם בגיל 40 הוא זקן מופלג מבחינה תעסוקתית, שראוי שיקנה חלקת קבר. מנהלים צעירים לא אחת מפחדים ממועמדים מבוגרים מהם. בנוסף, קיימת בעיית החמדנות: ארגונים לא רוצים לשלם שכר גבוה ועובדים מבוגרים יותר, בעלי ניסיון רב יותר, עולים יותר".

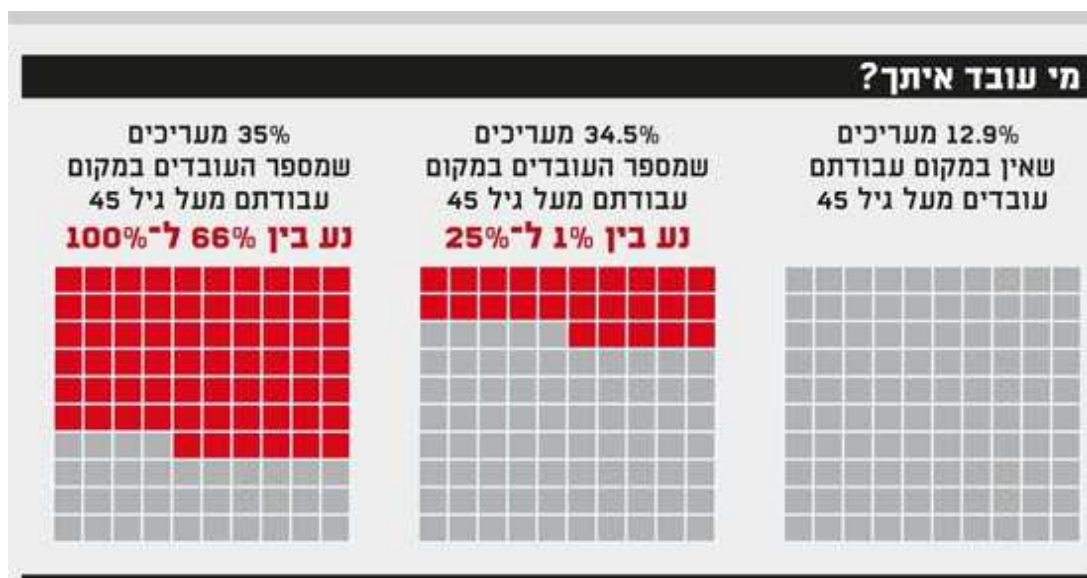
לשיטתו של הרפז, עולם העבודה הפך לאכזרי. "פעם הייתה יותר חמלה, הייתה תעסוקה יציבה יותר, הייתה סולידריות. הייתה תפיסה שלפיה מעסיק היה צריך לפתח את העובד. היום התחרות קשה, וכך אין בעיה להיפטר מפעילויות הנתפסות כלא רווחיות ולהעביר אותן מעבר לים, או להביא לכאן עובדים זולים

יותר. אנחנו צריכים לשאוף להוגנות, לשאוף למודל האירופאי שלפיו עדיף לספק תעסוקה לרוב האנשים בשכר הוגן. אם עסק לא יכול לשלם שכר הוגן, אין לו זכות קיום. אבל אנחנו אימצנו את המודל האמריקאי, זה שמעדיף לתת שכר נמוך - העיקר שיהיה רווח. החמדנות האמריקאית, ואנחנו יותר אמריקאים מאמריקאים במובן הזה, דוגלת בלהרוויח - ולעזאזל עם העובד. העובד הוא חד-פעמי".

- ומה קורה עם כל האנשים שמפוטרים או עוזבים את מקום העבודה ולא משתלבים מחדש?

"חלקם מתפשרים על השכר בצורה דרמטית; חלקם עוברים למשרות חלקיות, שזו רק הסוואה בעצם, שנותנת תחושה כאילו אין בעיה. אבל מבחינה נפשית הם מרגישים אפסים. להיות מובטל זה אחד הדברים הכי גרועים שיכולים לקרות לאדם בכל גיל, במיוחד בגיל הביניים. יש בי המון חמלה על האנשים האלו".

בעמודים הבאים תוכלו להכיר את האנשים שמאחורי המספרים, לבחון את התפיסות שלכם בנוגע לעובדים ומובטלים בגיל הביניים, לשמוע ממעסיקים מה גורם להם להעדיף צעירים, ולהבין מה צפוי לכם אם לא יתרחש שינוי במודל של שוק העבודה הישראלי - במקרה שאתם עדיין לא חשים זאת על בשרכם.



אבטלה ותעסוקה חלקית, חלוקה לפי גיל (2011)

תעסוקה חלקית ■ אבטלה ■

