



המוסד לביטוח לאומי
אגף הקרנות - קרן מפעלים מיוחדים
ירושלים, אדר התשע"ה, מרץ 2015



תכנית תעסוקה לבני 60 ומעלה

יצחק שנור

מפעלים מיוחדים **157**



המוסד לביטוח לאומי
אגף הקרנות - קרן מפעלים מיוחדים

תכנית תעסוקה לבני 60 ומעלה

יצחק שנור

מפעלים מיוחדים 157

ירושלים, אדר התשע"ה, מרץ 2015

www.btl.gov.il

פתח דבר

הקרן למפעלים מיוחדים מסייעת זה יותר מעשור בפיתוח תוכניות השמה בעבודה לאנשים מבוגרים, כחלק ממדיניות שנועדה לעודד שילובן של אוכלוסיות עם חסמים בעבודה בשוק הפתוח. מחקר הערכה זה מסכם את פיתוח התוכנית הניסיונית **תעסוקת מבוגרים בני 60 ויותר** שפעלה בין השנים 2009-2012 בתל אביב-יפו רבתי ובנהריה.

התוכנית היא פרי יוזמה משותפת של עמותת **תל"ם** ועמותת **חמישים פלוס מינוס**, ולפיתוחה ומימונה היו שותפים משרד הרווחה, עיריית תל אביב-יפו ועיריית נהריה. עוד סייעו במימונה המוסד לביטוח לאומי, באמצעות הקרן למפעלים מיוחדים, **ואשל**.

בקרב קובעי המדיניות יש דאגה למצבם הכלכלי של האנשים המזדקנים ולקשייהם להשתלב בעבודה לאחר פרישה. התוכנית נועדה לבני 60 ויותר אשר יכולים לעבוד ומעוניינים להוסיף ולהתפרנס.

ייחודה של התוכנית הוא בהשמת האנשים הללו בעבודה בשוק הפתוח, תוך דגש על התאמתה הרקע המקצועי, הניסיון והכישורים שלהם. במסגרת התוכנית אותרו החסמים לעבודה והפונים הוכנו לראיונות עבודה. המשתתפים עברו קורסים לשיפור מיומנויות מחשב ובמרכז בנהריה גם קורס ויטראז'. התוכנית סייעה למשתתפים לאתר מעסיקים, וסיפקה תמיכה וליווי בשלבי ההשמה, בהם תיעוד וניהול מאגר מידע של מעסיקים פוטנציאליים. התוכנית התמקדה ביצירת קשר בין המשתתפים למעסיקים, בניסיון לשפר את סיכויי הקליטה בעבודה ובשינוי עמדות מעסיקים כלפי העובדים מבוגרים.

המחקר המלווה נעשה בשנים 2013-2014 והשתתפו בו 250 אנשים שנבחרו באקראי מתוך המאגר - פונים ותיקים שנחשפו לתוכנית בתקופה שלפני ביצוע המחקר. המחקר סוקר את הספרות המקצועית בנוגע לגישות השונות לשילוב מבוגרים בעבודה, בוחן את מודל ההפעלה ומאפיין את הפונים ואת הבעיות הייחודיות של עובדים מבוגרים. במחקר גם מוצגים ראיונות עם המעסיקים ועמדותיהם בנוגע להעסקת מבוגרים, והערכה של שביעות הרצון של הפונים מההכשרות, מרמות השכר, מהיקפי המשרה המוצעים, מהליווי שקיבלו. נבדקה גם מידת ההצלחה בהשמה בעבודה. עוד במחקר - ההבדלים בפעילות בין מרכז התעסוקה בתל אביב לבין המרכז בנהריה, דרכי ההתערבויות שהוצעו והיקף השימוש ברכיבי התוכנית והקשר ביניהם לבין השמה בעבודה.

מן הדוח עולה שרוב המשתתפים היו בני 60-69, בעלי מגוון רמות השכלה, כ-16% מהם הושמו בעבודה באמצעות התוכנית ו-44% עבדו בפועל בזמן הראיונות איתם.

בעקבות הממצאים בלטו הצרכים האלה: הצורך להשקיע במהלך חיי העבודה בלמידה מתמשכת ובעדכון הידע, הצורך לכוון אנשים להחליף קריירה בתיאום עם המעסיקים והצורך לאתר עובדים מיד עם פרישתם מהעבודה או סמוך לכך כדי לסייע להם לחזור לשוק העבודה. עוד עלה מהממצאים, כי הכשרה ייעודית יעילה יותר מהכשרה כללית בקרב המעסיקים.

אנו סבורים כי בשנים הבאות תעסוקת מבוגרים תוסיף ותעסיק את קובעי המדיניות ויימשכו הדיונים בנוגע לגיל הפרישה, למעמדו של העובד המבוגר, לשינוי עמדות הנדרש בקרב המעסיקים, לאיתור מקומות תעסוקה, לגיוס מקורות מימון ועוד.

אנו מודים **לאשל**, ובייחוד למנכ"ל לשעבר פרופ' יצחק בריק, וליהודית גליק, מנהלת בכירה (שירותים קהילתיים), שבלעדיהם התוכנית לא היתה יוצאת לדרך. פרופ' בריק היה מעורב אישית בפיתוח התוכנית ובמציאת פתרונות מעשיים, וגב' גליק סייעה והעשירה את השיח המקצועי במהלך השנים.

אנו מלאי הערכה לעמותות המפעילות ולצוותים המקצועיים שלהן, שליוו מאות רבות של מבוגרים בחזרה לשוק העבודה. במיוחד אנו מודים לאיציק גנון, יו"ר **עמותת המישים פלוס מינוס**, לעודד לוינטון, יו"ר ועדת ההיגוי, ולעמי דניאלי, יו"ר **עמותת תל"ם**, על זיהוי הצורך בתוכנית הזו, על יכולתם לשכנע רשויות, מעסיקים וגורמי ממשל להתמקד בתעסוקת מבוגרים, ועל אמונתם שניתן להפריך דעות קדומות ולהקטין חששות.

על בסיס הניסיון והידע המקצועי שנצברו, ממשיכים עמותת **תל"ם** וגורמים נוספים במאמצים ניכרים לשלב מבוגרים בעבודה מתוך אמונה שזכותו של אדם לחיות בכבוד ולהרגיש תורם ונתרם, בזכות ולא בחסד.

אנו מבקשים להודות לכל חברי ועדת ההיגוי על השותפות במסע המרתק של תעסוקת מבוגרים. תודה לכם מקרב לב על חיפוש הפתרונות באווירה קולגיאלית ותוך הבנת מורכבות הנושא.

תודה מיוחדת ליצחק שור **ממכון ברוקדייל**, שעשה את המחקר והעשיר את כולנו בתובנות, בידע ובהמלצות, החיוניות כל כך להמשך פיתוח השירות.

תודה לטניה ליף, שליוותה את התוכנית במסירות ובהשקעה רבה מטעם הקרן למפעלים מיוחדים של הביטוח הלאומי וממשיכה ללוותה ולהרחיבה.

מודל התוכנית, המסקנות וההמלצות שגובשו במהלך פיתוחה ובעקבות המחקר מהווים בסיס שיאפשר להטמיעה גם בבאר שבע ובירושלים ולהרחיב את פעילותו של סניף נהריה. אנו מקווים שהרחבת התוכנית למקומות נוספים תבסס את פתרונות התעסוקה ותשפר את רמת חייהם ואיכות חייהם של בני 60+.

עו"ד יצחק סבטו

שרית מוראי

מנהל קרנות ביטוח לאומי

מנהלת הקרן למפעלים מיוחדים

חברי ועדת היגוי

חברי הנהלה

פרופ' יצחק בריק	מנכ"ל אשל
יהודית גליק	מנהלת בכירה, תחום קהילה, אשל, יו"ר ההנהלה
עליזה עופר	יו"ר הוועד המנהל של עמותת תל"ם ונציגת עמותת תל"ם בהנהלה
שרית בייץ-מוראי	מנהלת הקרן למפעלים מיוחדים, המוסד לביטוח לאומי
שאול צור	מפקח ארצי, השירות לזקן, משרד הרווחה
מוטי אלימלך	נציג עמותת 50 פלוס מינוס
טניה ליף	מרכזת, הקרן למפעלים מיוחדים, המוסד לביטוח לאומי

חברי הוועדה המקצועית - תל אביב ונהריה

יהודית גליק	אשל
טניה ליף	הקרן למפעלים מיוחדים, המוסד לביטוח לאומי
עמי דניאלי	מרכז תעסוקת מבוגרים, מנהל השלוחה בנהריה, יו"ר עמותת תל"ם
עודד לוינטון	עמותת 50 פלוס מינוס, מנהל השלוחה בתל אביב רבתי
איציק גנון	עמותת 50 פלוס מינוס, יו"ר העמותה
רותי סיני	עמותת 50 פלוס מינוס, יו"ר משותפת לעמותה

צוות מרכז תעסוקת מבוגרים בנהריה

תיקי פז-שלומי	מקדמת הכשרות, עמותת תל"ם
מיקי מזור	רכזת שלוחת נהריה, עמותת תל"ם

צוות מרכז תעסוקת מבוגרים בתל אביב

עודד לוינטון	מנהל שלוחה בתל אביב רבתי, עמותת 50 פלוס מינוס
יורם גליקמן	רכז ומקדם הכשרות עמותת 50 פלוס מינוס

תמצית המחקר

דוח מחקר זה סוקר תכנית המיועדת לסייע בתעסוקה למבוגרים בני 60 ומעלה בגוש דן ובגליל המערבי. התכנית פועלת בסיוע ג'וינט-אשל, המוסד לביטוח לאומי (הקרן למפעלים מיוחדים) ומשרד הרווחה והשירותים החברתיים. ב-2009 יסדו את התכנית שתי עמותות לתעסוקת מבוגרים – עמותת תלם ועמותת חמישים פלוס-מינוס – ושתייהן ניהלו את התכנית במשותף.

את המחקר מימן המוסד לביטוח לאומי.

ייחודה של התכנית לתעסוקת מבוגרים הוא שאינה נושאת אופי של מסגרת מוגנת שבעצמה מספקת עבודות לחברים המשתתפים בה, אלא היא מסייעת בהשתלבות הפונים אליה בשוק החופשי, במגוון עבודות המתאימות לרקע המקצועי שלהם, לניסיונם ולכישוריהם ובשכר לפי תנאי שוק. התכנית כוללת תהליכים של השמה בעבודה, הכשרה ופיתוח יזמות עסקית, ומשתתפיה מקבלים ליווי ותמיכה מהצוות.

דוח המחקר כולל **סקירת ספרות** (מדיניות בארץ ובעולם בעניין תעסוקת מבוגרים, מגוון עמדות וגישות וכן זיהוי חסמים וקשיים), **סקירת נתוני התכנית** (מודל ההפעלה בשני מרכזי התכנית מבחינת כוח האדם, סוגי ההכשרות שהוצעו לפונים, פרסום ושיווק של המרכזים, פניות למעסיקים, ליווי ומעקב אחר השמות ואוכלוסיית הפונים), **דיווח על ראיונות עם משתתפי התכנית** (ניתוח נתונים מתוך סקר בקרב משתתפי התכנית, הערכת שביעות רצון המשתתפים למשל מהליווי שקיבלו ומההכשרות ומידת ההצלחה בהשמה) וכן **דיווח על ראיונות עומק עם מעסיקים, אנשי מפתח וקובעי מדיניות בתחום העבודה**.

הניסיון הבין-לאומי מראה כי תכניות מצליחות בתחום זה היו תכניות ששילבו כלים לאפיון מעמיק של כישורי המשתתף והצרכים שלו, תמיכה בחיפוש העבודה, הכשרה מקצועית רלוונטית ויצירת קשרים על-ידי צוות התכנית עם גורמים מרכזיים בקהילה (כגון מעסיקים, שירותי רווחה וארגונים חברתיים).

הדוח מציג את מידת השימוש של המשתתפים במרכיבי התכנית (כגון פגישת הכנה לראיון עבודה, הכשרה) ואת הקשר בין המרכיבים השונים ובין השמה בפועל בעבודה. כמו כן מפרט הדוח את ההבדלים בפעילות הסניפים.

ממצאים חשובים להמשך פיתוח התכנית:

ככל שחולף הזמן מאז הפרישה מהעבודה העיקרית, כך קשה יותר לשוב ולהשתלב בעבודה. על כן חשוב לאתר את העובדים המבוגרים מיד עם פרישתם מהעבודה או סמוך לכך. קשר רצוף בין צוות התכנית לבין המשתתפים חשוב כדי לשמור על שביעות רצונם. פגישה אישית של צוות התכנית עם המשתתפים חשובה להצלחה בהשמה. איתור מעסיקים המעוניינים להעסיק עובדים מבוגרים הוא נקודת מפתח להצלחה בתכנית. ככל שמגוון המעסיקים המשתתפים פעולה עם התכנית גדול יותר,

היכולת לסייע לאנשים רבים יותר ולמחפשי עבודה מסוגים שונים גדלה. יצירת קשרי עבודה ארוכי-טווח בין התכנית לבין מעסיקים יכולה גם כן לסייע בתחום זה.

עם ההכרה בחשיבות התעסוקה בגיל המבוגר ובקשיים של אוכלוסייה זו להשתלב בעבודה, מרכזי השמה יכולים להיות חלק מהכלים ודרכי ההתערבות לפתרון הבעיה.

ממצאי המחקר הוצגו למפעילי התכנית ולוועדת ההיגוי, והם משמשים בסיס לפיתוח תכניות המשך בערים נוספות.

תוכן העניינים

עמוד

1	מבוא	1
7	סקירת ספרות	2
23	תיאור התכנית לסיוע בתעסוקה לבני 60 ומעלה	3
29	ממצאים מניתוח הנתונים המנהליים	4
34	הסקר בקרב משתתפי התכנית	5
68	הראיונות עם המעסיקים	6
71	הראיונות עם אנשי מפתח וקובעי מדיניות בתחום התעסוקה	7
76	סיכום	8
78	רשימת מקורות	
81	נספח א - לוחות	
81	נספח ב - רשימת מרואיינים	

רשימת הלוחות

לוח 1 : שיעורי השתתפות בכוח העבודה של בני 45 ומעלה, לפי גיל ומין – בישראל ובממוצע במדינות OECD, 2011	4
לוח 2 : גיל הפרישה הרשמי וגיל הפרישה הממוצע האפקטיבי וההפרשים ביניהם במדינות OECD, 2006-2011	12
לוח 3 : משתתפי התכנית לפי מאפיינים	29
לוח 4 : המשתתפים הוותיקים בתכנית לפי מאפיינים	30
לוח 5 : משתתפי התכנית שהושמו בעבודה, לפי גיל	31
לוח 6 : משתתפי התכנית שהושמו בעבודה, לפי השכלה	31
לוח 7 : משתתפי התכנית שהושמו בעבודה, לפי משך היעדרות משוק העבודה	32
לוח 8 : משתתפי התכנית שהושמו בעבודה, לפי היקף המשרה המועדף עליהם	33
לוח 9 : השוואה בין המדגם לבין המרואיינים בפועל	35
לוח 10 : משתתפי התכנית, לפי סניף	36
לוח 11 : משתתפי התכנית, לפי גיל וסניף	36
לוח 12 : משתתפי התכנית, לפי גיל וותק בתכנית	36

- לוח 13 : משתתפי התכנית, לפי מגדר וסניף..... 37
- לוח 14 : משתתפי התכנית, לפי ותק בתכנית ולפי סניף..... 37
- לוח 15 : משתתפי התכנית, לפי השמה ולפי סניף..... 37
- לוח 16 : משתתפי התכנית, לפי השמה ולפי ותק בתכנית..... 37
- לוח 17 : משתתפי התכנית המועסקים לעומת שאינם מועסקים בעת הסקר, לפי סניף..... 38
- לוח 18 : משתתפי התכנית המועסקים לעומת שאינם מועסקים בעת הסקר, לפי השמה..... 38
- לוח 19 : משתתפי התכנית, לפי השכלה ולפי סניף..... 39
- לוח 20 : משתתפי התכנית שהושמו בעבודה לעומת המשתתפים שלא הושמו, לפי השכלה..... 39
- לוח 21 : משתתפי התכנית שהושמו בעבודה לעומת המשתתפים שלא הושמו, לפי השכלה..... 40
- לוח 22 : משתתפי התכנית המועסקים לעומת המשתתפים שאינם מועסקים, לפי גיל..... 40
- לוח 23 : משתתפי התכנית לפי היקף משרה ומגדר..... 41
- לוח 24 : משתתפי התכנית לפי השתתפות בשוק העבודה במהלך החיים ולפי גיל..... 41
- לוח 25 : משתתפי התכנית לפי השתתפות בשוק העבודה במהלך החיים ולפי ותק בתכנית..... 42
- לוח 26 : משתתפי התכנית לפי מספר שנות עבודה בעבודה העיקרית..... 42
- לוח 27 : משתתפי התכנית לפי מספר שנות עבודה בעבודה העיקרית ולפי גיל..... 42
- לוח 28 : משתתפי התכנית לפי מועד סיום העבודה העיקרית ולפי סניף..... 43
- לוח 29 : משתתפי התכנית לפי מצב התעסוקה בעת הסקר ומועד סיום העבודה העיקרית..... 43
- לוח 30 : משתתפי התכנית המועסקים בעת הסקר לפי מועד סיום העבודה העיקרית שלהם ולפי גיל..... 44
- לוח 31 : משתתפי התכנית לפי מועד סיום העבודה העיקרית ולפי ותק בתכנית..... 44
- לוח 32 : משתתפי התכנית לפי סיבת הפרישה ממקום העבודה האחרון ולפי סניף..... 45
- לוח 33 : משתתפי התכנית לפי סיבת הפרישה ממקום העבודה האחרון ולפי גיל..... 45
- לוח 34 : משתתפי התכנית לפי סיבת הפרישה ממקום העבודה האחרון ולפי מגדר..... 46
- לוח 35 : משתתפי התכנית לפי קבלת פנסיה תעסוקתית ולפי גיל..... 46
- לוח 36 : משתתפי התכנית לפי קבלת פנסיה תעסוקתית ולפי ותק בתכנית..... 47
- לוח 37 : משתתפי התכנית לפי רמת ההכנסה ולפי מצב התעסוקה בעת הסקר..... 47
- לוח 38 : משתתפי התכנית לפי הצורך בהכנסה נוספת כסיבה לעבודה..... 48
- לוח 39 : משתתפי התכנית לפי הרצון למלא זמן פנוי כסיבה לעבודה ולפי מגדר..... 49
- לוח 40 : משתתפי התכנית לפי הרצון למלא זמן פנוי כסיבה לעבודה ולפי מצב תעסוקה בעת הסקר..... 49
- לוח 41 : משתתפי התכנית לפי הרצון לפגוש אנשים אחרים כסיבה לעבודה ולפי מצב התעסוקה בעת הסקר..... 50
- לוח 42 : משתתפי התכנית לפי הלחץ של בני משפחה כסיבה לעבודה ולפי מגדר..... 50
- לוח 43 : משתתפי התכנית לפי הרצון לתת סיוע כספי לילדים כסיבה לעבודה..... 51
- לוח 44 : משתתפי התכנית לפי הסיבה העיקרית לרצונם לחפש עבודה..... 52
- לוח 45 : משתתפי התכנית לפי המקור שממנו שמעו על התכנית, ולפי סניף..... 53
- לוח 46 : משתתפי התכנית לפי קיום פגישה עם צוות התכנית ולפי סניף..... 54
- לוח 47 : משתתפי התכנית לפי השמתם בעבודה ולפי קיום פגישה עם צוות התכנית..... 54

- לוח 48 : משתתפי התכנית לפי קבלת פרטי איש קשר על-ידי המשתתף ולפי גיל 55
- לוח 49 : משתתפי התכנית לפי עבודת הצוות עם המשתתף על שיפור קורות חיים ולפי סניף 55
- לוח 50 : משתתפי התכנית לפי הצעת הכשרה למשתתף ולפי סניף 56
- לוח 51 : משתתפי התכנית שהוצעה להם הכשרה והם השתתפו בה, לפי סניף 57
- לוח 52 : משתתפי התכנית שהוצעה להם הכשרה והם השתתפו בה, לפי גיל 57
- לוח 53 : משתתפי התכנית שהושמו בעבודה, בקרב אלו שהוצעה להם הכשרה, לפי השתתפות בהכשרה 58
- לוח 54 : משתתפי התכנית שהופנו לראיונות עבודה ולא התייצבו בהם, לפי הסיבות לאי-ההגעה לראיונות 59
- לוח 55 : משתתפי התכנית שהושמו בעבודה ועדיין עובדים בה, לפי מידת החשיבות שהם מייחסים לתוספת ההכנסה מהעבודה שבה הושמו 60
- לוח 56 : משתתפי התכנית שהושמו בעבודה ועדיין עובדים בה אשר הביעו שביעות רצון מתחומים שונים 60
- לוח 57 : משתתפי התכנית שהושמו בעבודה וכבר אינם עובדים בה, לפי מידת החשיבות שהם מייחסים לתוספת ההכנסה מהעבודה שבה הושמו 61
- לוח 58 : משתתפי התכנית שהושמו בעבודה אך כבר אינם עובדים בה, לפי שביעות הרצון שלהם מתחומים בעבודה 61
- לוח 59 : משתתפי התכנית שהושמו בעבודה אך כבר אינם עובדים בה, לפי הסיבות להפסקת העבודה 62
- לוח 60 : משתתפי התכנית לפי מידת תחושתם שקיבלו כלים להתמודדות בשוק העבודה ולפי מצב התעסוקה שלהם 63
- לוח 61 : משתתפי התכנית לפי מידת תחושתם שקיבלו כלים להתמודדות בשוק העבודה ולפי השמה 63
- לוח 62 : משתתפי התכנית לפי מידת שביעות רצונם מהתהליך בתכנית ולפי מצב התעסוקה שלהם 64
- בעת הסקר 64
- לוח 63 : משתתפי התכנית לפי מידת שביעות רצונם מהתהליך בתכנית ולפי השמה 64
- לוח 64 : משתתפי התכנית לפי מידת שביעות רצונם מהצוות בתכנית ולפי השמה 65
- לוח 65 : משתתפי התכנית לפי מידת שביעות רצונם מהצוות בתכנית ולפי הוותק שלהם בתכנית 65
- לוח 66 : הגורמים המשפיעים על הסיכוי היחסי להשמה (לעומת אי-השמה), תוצאות רגרסיה לוגיסטית 66
- לוח 67 : הגורמים המשפיעים על הסיכוי היחסי לעבוד בעת הסקר (לעומת לא לעבוד בעת הסקר), תוצאות רגרסיה לוגיסטית 67

רשימת התרשימים

מבוא

תרשים 1 : שיעורי השתתפות בכוח העבודה בקרב גברים בישראל, לפי גיל, 2011-1990.....2

תרשים 2 : שיעורי השתתפות בכוח העבודה בקרב נשים בישראל, לפי גיל, 2011-1990.....3

תרשים 3 : השתתפות בכוח העבודה בישראל לפי גיל ומין, 2011.....4

הסקר בקרב משתתפי התכנית 2011

תרשים 4 : משתתפי התכנית לפי סיבות ליציאה לעבודה.....51

1. מבוא

דוח זה סוקר מחקר הערכה של תכנית לסיוע בתעסוקה לבני 60 ומעלה בתל אביב וגוש דן ובנהריה והגליל המערבי. התכנית נוסדה בסיוע אשל, המוסד לביטוח לאומי (הקרן למפעלים מיוחדים) ומשרד הרווחה והשירותים החברתיים, ושותפים לה עיריית תל אביב-יפו ועיריית נהריה. שתי עמותות – עמותת תלם (עוסקת בתעסוקה לאזרחים ותיקים בני 60 ומעלה) ועמותת חמישים פלוס-מינוס – (עוסקת בתעסוקה למובטלים בני 45 ומעלה), החלו בהפעלת התכנית בשנת 2009.

ייחודה של התכנית בכך שאינה נושאת אופי של מסגרת מוגנת, והיא עצמה אינה מספקת עבודות לחברים המשתתפים בה. התכנית פועלת להשמה של הפונים בשוק החופשי, במגוון עבודות המתאימות לרקע המקצועי שלהם, לניסיונם ולכישורים שלהם ובשכר של תנאי השוק. מלבד השמה התכנית כוללת הכשרה ופיתוח יזמות עסקית וכן ליווי ותמיכה לפונים בשלבי ההשמה או פיתוח העסק. התכנית נועדה לתת פתרון לפלח אוכלוסייה שלשכות התעסוקה או חברות כוח האדם אינן מטפלות בו, והיא מסייעת להשיב אנשים אלה למעגל העבודה.

מצד הביקוש התכנית מתמקדת בפעילות בקרב מעסיקים פוטנציאליים, ומצד ההיצע – בהכשרה בקרב קהל היעד, באיתור עובדים פוטנציאליים במאגרי כוח אדם בעירויות וברשויות הממסדיות ובפרסום לכלל האוכלוסייה.

1.1 רקע

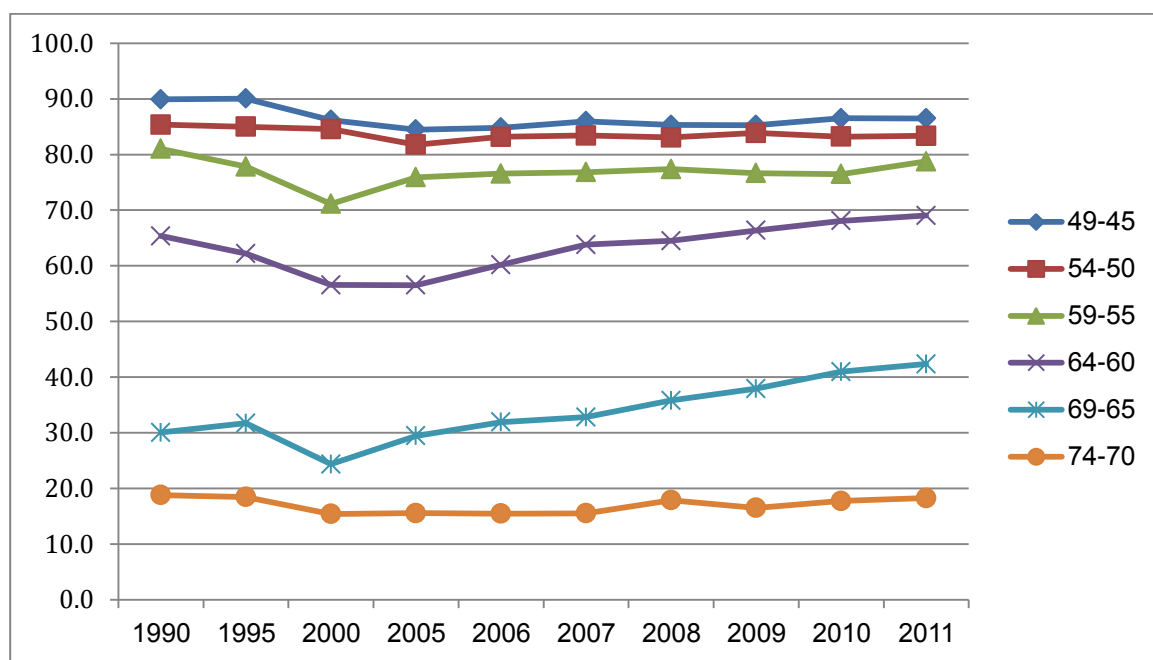
בשנים האחרונות גובר העניין בישראל ובמדינות מפותחות אחרות בתעסוקת מבוגרים. הירידה המתמשכת בשיעורי ההשתתפות בכוח העבודה של בני 55 ומעלה שנמשכה משנות השבעים של המאה העשרים ועד ראשית שנות האלפיים מעוררת דאגה בקרב קובעי מדיניות, הן באשר ליכולתם של אנשים אלו להתפרנס כל עוד הם בגיל העבודה והן באשר לצבירת מקורות מספיקים לחיסכון פנסיוני. מגמה זו בשילוב הזדקנות האוכלוסייה, דהיינו גידול בחלקה של האוכלוסייה בגילים אלה, מעצימה את חומרת הבעיה. במדינות רבות יש חשש שמגמות אלו יגרמו לגידול בנטל המוטל על התקציב הממשלתי. הרחבה של השתתפות קבוצות גיל אלו בשוק העבודה יכולה להקטין את הנטל הציבורי ולשפר את מצבם הכלכלי של האנשים המזדקנים. אולם חלק מבני קבוצת גיל זו המעוניינים להשתתף בשוק העבודה חווים קשיים בעניין זה.

הנתונים על השתתפות בכוח העבודה בגילים המבוגרים בישראל (תרשים 1) מלמדים כי מגמת הירידה בשיעורי ההשתתפות בקרב גברים שנמשכה שנים רבות, בכל קבוצות הגיל, השתנתה בראשית שנות האלפיים, סמוך למועד שבו שונה גיל הפרישה הרשמי בישראל (אמצע 2004) – מגיל 65 לגיל 67 אצל

גברים ומגיל 60 לגיל 62 אצל נשים. שינוי מדיניות זה השפיע כנראה – ישירות או בעקיפין – על הלך הרוח הנוגע לפרישה מעבודה והסדר הפנסיה. השינוי במגמה ניכר בייחוד בקבוצות הגיל 60-64 ו-65-69.

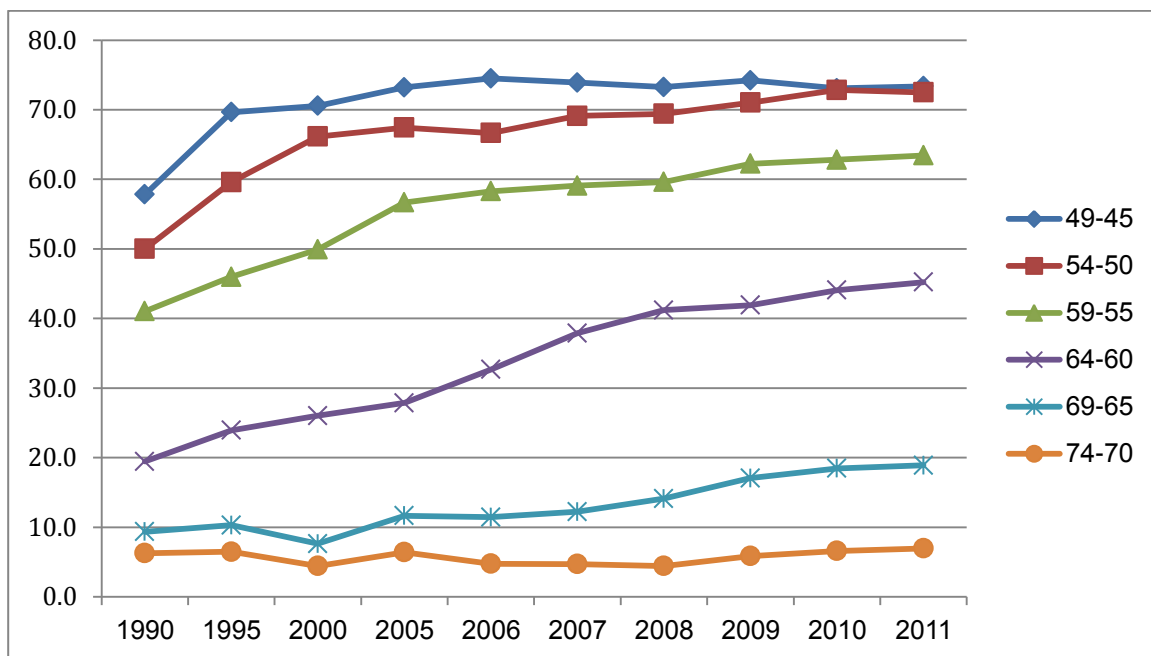
בקרב נשים מגמת ההשתתפות על פני זמן שונה מזו שבקרב גברים. בישראל ובעולם המערבי רואים מגמה של עלייה בשיעורי ההשתתפות של נשים בשנים האחרונות. מגמה זו קיימת בעיקר בקבוצות שעד גיל 60, והיא התרחשה עוד טרם שינוי מדיניות גיל הפרישה. לאחר השינוי ניכרת עלייה משמעותית בשיעורי ההשתתפות דווקא בקבוצות המבוגרות יותר, בנות 60-64 ובנות 65-69 (איור 2). ייתכן כי לשינוי המדיניות יש השפעה רחבה בעצם קביעת הנורמה החדשה לגיל הפרישה. מקרה מעניין המאפשר לבחון השפעה זו הוא של קבוצת הנשים בנות 65 עד 69. קבוצה זו נמצאת מחוץ לטווח ההשפעה של שינוי המדיניות, ואף על פי כן עלה שיעור ההשתתפות בכוח העבודה בקבוצה זו מ-8% בשנת 2000 ל-19% ב-2011. ייתכן כי העלייה נובעת מכך שקבוצה זו כבר כוללת נשים שהיו בקבוצת גיל צעירה יותר בזמן שינוי גיל הפרישה ולפיכך לא פרשו לגמלאות ונשארו בשוק העבודה גם לאחר שעברו את גיל הפרישה. כמו כן ייתכן כי חלק מהעלייה נובע מהשפעה כללית של עצם שינוי גיל הפרישה, גם מעבר לגבולות הטווח שעליהם הוא חל.

תרשים 1: שיעורי השתתפות בכוח העבודה בקרב גברים בישראל, לפי גיל, 1990-2011



* מקור: שנור, וולדה-צדיק וברודסקי (2014). עיבוד על-פי סקרי כוח אדם של הלמ"ס

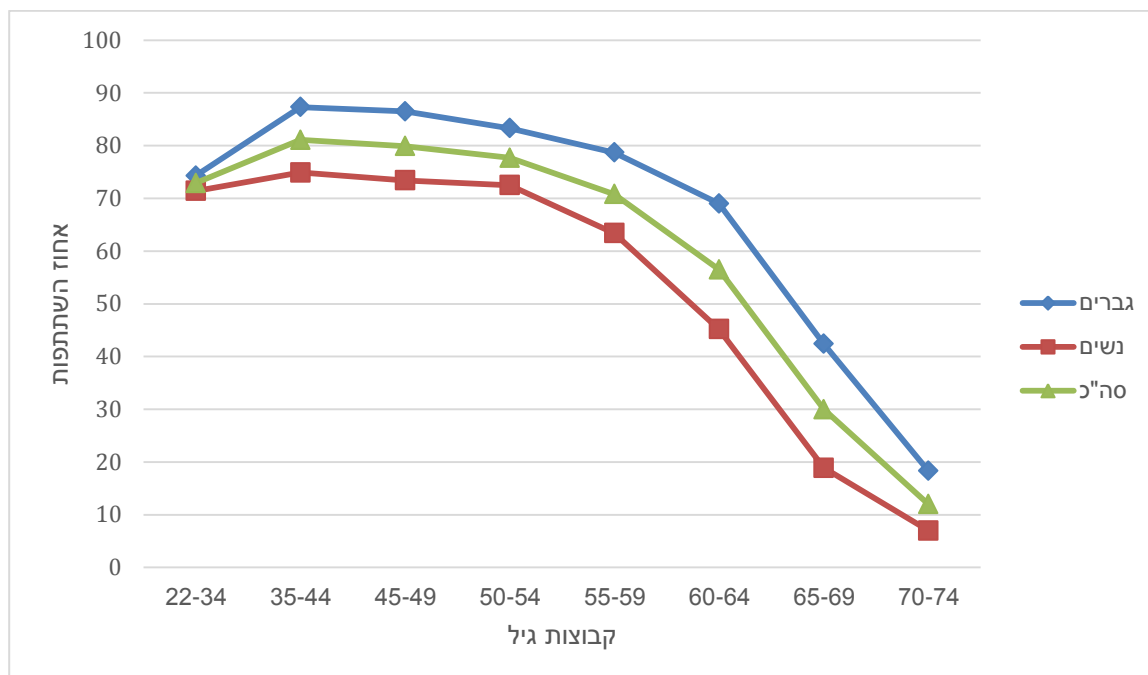
תרשים 2: שיעורי השתתפות בכוח העבודה בקרב נשים בישראל, לפי גיל, 1990-2011



* מקור: שנור, וולדה-צדיק וברודסקי (2014). עיבוד על-פי סקרי כוח אדם של הלמ"ס

לפי נתוני 2011, ההשתתפות בכוח העבודה נוטה לעלות עם הגיל ומגיעה לשיאה בקבוצת הגיל 44-35. לאחר מכן היא יורדת בהדרגתיות. תרשים 3 מציג את עקומת ההשתתפות בכוח העבודה לפי גיל. מהגילים 34-22 ועד הגילים 54-50 נשמרת רמה יציבה למדי של שיעורי ההשתתפות, ומשם ואילך יש ירידה בשיעורי ההשתתפות ככל שעולה הגיל.

תרשים 3: השתתפות בכוח העבודה בישראל לפי גיל ומין באחוזים, 2011



* מקור: שנור, וולדה-צדיק וברודסקי (2014). עיבוד על-פי סקרי כוח אדם של הלמ"ס

השוואה למדינות OECD מראה כי בקרב גברים בקבוצות הגיל הצעירות, שיעורי ההשתתפות בכוח העבודה בישראל נמוכים מהמוצע, ואילו ככל שהגיל עולה, שיעורי ההשתתפות בישראל גבוהים מהמוצע. בקרב נשים שיעורי ההשתתפות בכוח העבודה בישראל דומים למוצע במדינות OECD או גבוהים יותר. לוח 1 מפרט את שיעורי ההשתתפות בכוח העבודה לפי גיל, בישראל וב-OECD בממוצע, בקרב גברים ובקרב נשים.

לוח 1: שיעורי השתתפות בכוח העבודה של בני 45 ומעלה, לפי גיל ומין - בישראל ובממוצע במדינות OECD, (אחוזים), 2011

גיל	גברים		נשים	
	ישראל	ממוצע OECD	ישראל	ממוצע OECD
49-45	86.5	91.4	73.4	73.7
54-50	83.3	87.4	72.5	69.8
59-55	78.7	79.0	63.4	59.6
64-60	69.0	55.3	45.2	36.7
69-65	42.4	30.2	18.9	17.8
74-70	18.3	18.5	7.0	9.3

* מקור: שנור, וולדה-צדיק וברודסקי (2014). עיבוד על-פי סקרי כוח אדם של הלמ"ס

1.2 המחקר

מטרות המחקר :

- ◆ להציג סקירת ספרות הכוללת מיפוי מדיניות בארץ ובעולם לגבי תעסוקת מבוגרים ; עמדות וגישות לגבי תעסוקת מבוגרים וזיהוי חסמים וקשיים בתעסוקת מבוגרים ;
- ◆ לסקור את התכנית :
 - לאפיין את התכנית בשני המרכזים מבחינת כוח האדם, סוגי ההכשרות שהוצעו לפונים, הפרסום והשיווק, הפניות למעסיקים, הליווי והמעקב אחר השמות ;
 - לאפיין את האוכלוסייה שפנתה וקיבלה שירותים במסגרת התכנית מבחינה דמוגרפית-תעסוקתית, מטרת הפונים (שכר, עיסוק) והמוכנות לקבל כל עבודה ;
 - לאפיין את המעסיקים שנוצר אתם קשר : עיסוקים, רמות שכר, היקפי משרה מוצעים ;
 - להעריך את שביעות רצון הפונים מהליווי שקיבלו, מההכשרות ומההשמה ;
 - להעריך את תוצאות התכנית וגורמים העשויים להשפיע על הצלחה בהשמה ;
- ◆ לסקור את נושא העבודה למבוגרים בקרב אנשי מפתח וקובעי מדיניות בתחום העבודה.

מעריך המחקר

אוכלוסיית המחקר

אוכלוסיית המחקר כוללת ארבע קבוצות שונות :

1. אנשים שפנו לתכנית ונחשפו לה, בין ששולבו בעבודה ובין שלא. מתוך קבוצה זו נדגמו שני מדגמים בלתי תלויים, משתי קבוצות שונות :
 - א. "ותיקים" – פנו לתכנית למעלה מארבעה חודשים לפני ביצוע המחקר (חלקם כבר שלוש שנים לפני המחקר) - מדגם רנדומלי של כ-250 נדגמים - מקבוצה זו למדנו על התנסותם של משתתפי התכנית, על מצבם זמן-מה לאחר ששולבו בעבודה (אם שולבו) ועל ההבדלים בין אלו ששולבו בעבודה לבין אלו שלא שולבו.
 - ב. "חדשים" - פנו לתכנית בארבעת החודשים שלפני תחילת המחקר - לפונים אלה זיכרון טרי יותר על התכנית מאשר לוותיקים. קבוצה זו רואינה פעמיים : שלב א – מיד לאחר שפנו לתכנית, שלב ב – כעבור חצי שנה.
2. מעסיקים – ראיונות עם מעסיקים שסיפקו תעסוקה במסגרת התכנית. מטרת הראיונות ללמוד על סוגי התעסוקה הרלוונטיים, מאפייני העובדים המתאימים לדעת המעסיקים, קשיים שמעסיקים נתקלו בהם, מחסומים להשתלבות בעבודה באמצעות התכנית, יתרונות בעבודה עם התכנית ועם אנשים מבוגרים ועוד.

3. צוות התכנית – ראיונות עם אנשי התכנית כדי ללמוד מהם על העבודה בשטח, על המגבלות, על הקשיים והיתרונות בפעילות התכנית ועל החזון שלהם להמשך.
4. אנשי מפתח וקובעי מדיניות בתחום התעסוקה – ראיונות שנועדו לברר איך אנשים אלו רואים את תחום התעסוקה למבוגרים ולזקנים וכן את האתגרים, הדילמות והמדיניות הדרושה בתחום.

שיטת איסוף הנתונים וכלי המחקר

1. סקירת נתונים מנהליים – השתמשנו בנתונים שהתקבלו מתוך בסיס הנתונים של התכנית כדי להעריך מדדים לביצועי התכנית, כגון שיעורי השמה וכן כדי לקבל מידע על השכלת המשתתפים, ההיסטוריה התעסוקתית שלהם, שפה ועוד.
2. ראיונות מובנים עם הפונים לתכנית באמצעות שאלון שגובש לצורך המחקר, מותאם לשלבי המחקר: פונים ותיקים, פונים חדשים בשלב א ובשלב ב. בין היתר נאספו פרטי רקע על הפונים, מידע על הרקע התעסוקתי שלהם ומידע על השתתפותם בתכנית.
3. ראיונות עומק עם המעסיקים, צוות התכנית וקובעי המדיניות - בין היתר נשאלו המרואיינים על חסמים להשתלבותם של מבוגרים בשוק התעסוקה, דרכים להסרת חסמים אלה, דעות לגבי השתלבותם של מבוגרים בשוק התעסוקה וכן על יתרונות וחסרונות בהפעלת התכנית.

מתודולוגיה

הפירוט המתודולוגי לגבי ניתוח הנתונים המנהליים וביצוע הסקר מופיע בראשי הפרקים הרלוונטיים. הראיונות עם הפונים לתכנית נעשו טלפונית – תחילה בין נובמבר 2012 לינואר 2013, ואחר כך בין אוגוסט לספטמבר 2013. הראיונות עם המעסיקים נערכו בטלפון (ריאיון אחד נעשה פנים-אל-פנים) בנובמבר 2013. הראיונות עם אנשי צוות התכנית נעשו חלקם טלפונית וחלקם פנים-אל-פנים. אנשי המפתח וקובעי המדיניות רואיינו פנים-אל-פנים (חוץ מאחד, ואתו הריאיון היה טלפוני) בין אוגוסט 2013 לדצמבר 2013.

2. סקירת ספרות

הזדקנות כוח העבודה במדינות המפותחות

ההזדקנות המהירה המתרחשת במדינות רבות בעולם נובעת מעלייה בתוחלת החיים מצד אחד ומצמצום הילודה מצד שני. אחת התוצאות של תהליך זה היא גידול בהיקף העובדים המבוגרים-זקנים וירידה בהיקף העובדים הצעירים, דהיינו שינוי במבנה הגיל של כוח העבודה (OECD, 1998). הזדקנות כוח העבודה מתרחשת כבר זמן רב, בעיקר במדינות המפותחות, אולם לא בממדים הנוכחיים ואלה הצפויים לעתיד הקרוב. עקב כך מתעוררות שאלות בעניין ההשפעה של תהליך זה על שכרם של העובדים המבוגרים. אין עדויות רבות ששכרם של עובדים מבוגרים נמוך יחסית לשכרם של עובדים צעירים במדינות שבהן עובדים מבוגרים מהווים חלק גדול מכלל המועסקים. ייתכן כי יש בכך כדי להעיד שעובדים מבוגרים הם תחליפיים לעובדים צעירים ולפיכך יוכלו להיות מועסקים בהיקפים גדולים מבלי ששכרם ייפגע. מעבר לכך, ישנם מספר גורמים המשפיעים על הביקוש לעובדים מבוגרים, ובהם כישורי העבודה הטובים שלהם וההשכלה המתאימה שרכשו.

שיעור הילודה במספר מדינות, בעיקר במערב אירופה, ירד אל מתחת לסף המשמר את גודל האוכלוסייה. מבחינה זו המצב בישראל שונה מאשר ביפן ובמדינות המזדקנות באירופה, כיוון שלמרות העלייה בתוחלת החיים והעובדה שהאוכלוסייה הזקנה בישראל גדלה בקצב מהיר, חלקה בכלל האוכלוסייה גדל בקצב איטי עקב שיעורי ילודה גבוהים ביחס למדינות אירופה. שיעור הילודה הכולל בישראל עומד על 2.91 בהשוואה למשל ל-1.36 בגרמניה ול-1.34 ביפן, בעוד שיעור התחלופה של האוכלוסייה בשלוש מדינות אלו זהה, והוא עומד על 2.07. כתוצאה מכך יפן וגרמניה חוות ירידה חדה בהיצע העבודה, והדבר מביא לצמצום בכוח העבודה שלהן (UN, 2013). במדינות OECD צפויה הזדקנות האוכלוסייה לשנות את היחס בין האנשים בחברה שאינם פעילים לבין העובדים מ-38% בשנת 2000 ל-70% בשנת 2050, אם לא יתרחשו שינויים בדפוסי העבודה והפרישה. תהליכים אלו צפויים להקטין את הצמיחה וליצור לחץ על המימון הציבורי וירידה באיכות החיים (OECD, 2006).

אחת הטענות היא שאפשר יהיה לפצות על השינויים בכוח האדם באמצעות מדיניות מקלה בנושאי הגירה, עידוד ילודה או שינויים טכנולוגיים שיאפשרו פרוץ עבודה גבוה יותר. אף שכל השינויים הללו אכן עשויים לעזור להתמודד עם הזדקנות כוח העבודה, עדיין יהיה צורך לנסות ולשלב את כל כוח האדם הלא מנוצל על מנת לשמור על רמת צמיחה נאותה. אחד המקורות החשובים ביותר של כוח אדם הוא מבוגרים שפרשו או שאינם פעילים מבחינת כוח העבודה (OECD, 2006). המדינות ה"מזדקנות" יצטרכו להסתמך יותר על כוח העבודה המזדקן או על מהגרי עבודה צעירים, כדי לספק את הכישורים הנדרשים מכוח העבודה בימינו. עדויות מראות שעובדים מבוגרים בעלי השכלה ועם היסטוריה של השתתפות בהכשרות תוך כדי עבודה (on job training) מתאימים להמשך הכשרה גם בגילים מבוגרים, ושיעורי ההכשרה אינם נופלים בהרבה עד שהם מתקרבים לגיל הפרישה ממש (OECD, 1998).

על אף האמור, עובדים מבוגרים נתקלים בקשיים להשתלב בשוק העבודה במקרים שאיבדו את עבודתם. דבר זה משתקף בשיעורים גבוהים של אבטלה לאורך זמן בגילים המבוגרים ומתבטא גם בירידה בשכר לאחר שהצליחו העובדים המבוגרים למצוא עבודה. אם נתונים אלו מצבעים על מובילות נמוכה של עובדים מבוגרים בשוק העבודה, בעיה זו צפויה להחמיר ככל שכוח העבודה המבוגר ילך ויגדל. התמודדות מראש עם בעיות אלו על-ידי שיפור הכישורים והיכולות שאִתם עובדים מתחילים את השלב המבוגר בחיי העבודה שלהם עשויה להיות יעילה יותר מאשר התמודדות עם הבעיות והקשיים לאחר שאלו צצו (OECD, 1998).

היבטים תאורטיים של הזדקנות כוח העבודה

ניתן להתייחס לתהליכי הזדקנות כוח העבודה (מבחינת התאוריה הכלכלית) משתי נקודות מבט: הזדקנות הפרט – דהיינו השפעת ההיסטוריה התעסוקתית של הפרט על מצבו בשוק העבודה וכיצד זו משתנה אם הוא דוחה את גיל הפרישה שלו; הזדקנות הקבוצה – דהיינו שינוי בהתפלגות הגיל של כוח העבודה, בין שהיא תוצאה של הזדקנות האוכלוסייה ובין שהיא תוצאה מדחיית גיל הפרישה.

הזדקנות הפרט - ההנחה במודל הבסיסי של תחרות בשוק העבודה היא ששכר העובד משקף את הפרודוקטיביות שלו. לשאלה מדוע באופן אמפירי השכר עולה בדרך כלל עם הזמן, גישת ההון האנושי מציעה את ההסבר שהעובדים והמעבידים משקיעים בהכשרה במהלך העבודה, וזו גורמת לעלייה בפרודוקטיביות של העובד על פני זמן. אם מביאים בחשבון שחל פחת בכישורי העובד ככל שהוא מזדקן, ניתן לקבל על-פי מודל זה תיאור של עקומת שכר המתאים למה שאנו רגילים לראות במציאות: בהתחלה גידול מהיר בקצב עליית השכר ולאחר מכן התמתנות, ואחרי גיל מסוים ירידה בשכר, עד שהעובד מחליט שמשתלם לו לפרוש. לפי מודל זה, כל זמן שהשכר מתאים את עצמו כך שהוא שווה לפרודוקטיביות ימשיכו המעסיקים להעסיק עובדים מבוגרים.

על-פי מודל זה, השקעה אופטימלית בהכשרה היא השקעה בראשית תקופת העבודה של עובד, כלומר כשהוא צעיר. צעירים לומדים בקלות רבה יותר, ומאחר שלפניהם גם יותר שנות עבודה מאלו שלפני המבוגרים, הזמן שיעמוד לרשותם להחזיר למעביד את ההשקעה בהם ארוך יותר. אולם אם ההשקעה ייחודית דווקא למעסיק מסוים ואינה רלוונטית למעסיקים אחרים, זמן ההחזר של צעירים מתקצר (משום שהם נוטים להחליף מקומות עבודה מהר יותר ממבוגרים).

להבדל בין כישורים כלליים בשוק העבודה לכישורים ספציפיים למעסיק יש שתי השלכות נוספות. ככל שהעובד מזדקן, כישורים הנלמדים בעבודה הופכים חשובים יותר מאשר כישורים הנלמדים בהשכלה פורמלית. לפיכך ככל שהעובד מזדקן ההון האנושי שלו פחות ניתן "להעברה" בין מעסיקים אם יחליט העובד לעזוב את מקום עבודתו יסתכן יותר מעובד צעיר באובדן שכר. מעסיקים ייטו להשקיע פחות בכישורים כלליים הניתנים להעברה בין מעסיקים ויותר בכישורים ספציפיים על מנת למנוע בריחה של ההשקעה שלהם. דבר זה נכון לגבי עובדים בכל הגילים ונכון עוד יותר לגבי עובדים מבוגרים. העדר

השקעה בכישורים כלליים מקטין עוד את מידת הניידות (ה"סחירות") של עובדים מבוגרים בשוק העבודה.

הידיעה של מעסיקים שצפויים להם יחסים ארוכי-טווח עם עובדים מקלה עליהם את ההשקעה בהכשרה אולם גורמת להם גם להיות מעוניינים לשנות את דרך התגמול לפי גיל. מעסיקים עשויים להעדיף מצבים שבהם השכר אינו זהה תמיד לפרודוקטיביות אלא נמוך ממנה בגיל צעיר וגבוה ממנה בגיל מבוגר. כך יהיה לעובדים עידוד הן להתמיד בעבודתם בעסק והן להשתתף בהכשרות ספציפיות לעסק. קשיים עלולים להיווצר בגישה זו אם עובד רוצה לדחות את גיל הפרישה. מעסיקים יהיו מעוניינים בתכנית שכר כזו רק אם יש גיל פרישה קבוע וידוע מראש, המגביל את משך התשלום של שכר שהוא גבוה מהפרודוקטיביות של העובד. קיומן של תכניות שכר כאלו עשוי ליצור בעיות העסקה לעובדים מבוגרים אם קבוצות גדולות של עובדים ירצו לדחות את גיל הפרישה שלהם. שינוי מדיניות מהיר בגיל הפרישה שיגרום לעובדים רבים בגיל גבוה או בגיל ביניים לרצות לדחות את גיל הפרישה שלהם עשוי לגרום לקשיים בביצוע שינויים והתאמות בהסכם השכר שלהם עם המעסיק, בשלב כה מאוחר. שינוי מדיניות המתוכנן זמן רב מראש לא ייצור בעיות כאלו.

הזדקנות הקבוצה - שינויים במבנה הגיל של כוח העבודה ניתנים לבחינה באמצעות התבוננות בפונקציית הייצור. לפי גישת פונקציית הייצור בוחנים כמה תוצר ניתן לייצר בהרכבים שונים של גורמי הייצור, ובהם הרכבי גילים שונים של עובדים. אם העובדים בני הגילים השונים מהווים תחליפים קרובים זה לזה, הרי שמעסיקים יוכלו להתמודד עם שינויים במבנה הגיל של העובדים גם אם ייווצר שינוי קטן בתוצר, ולכן גם שינוי קטן בשכר העובדים. אם מידת החליפיות מוגבלת בלבד, הרי שהגדלת חלקם של העובדים המבוגרים תגרום לירידה בתפוקה השולית, וצריך יהיה להוריד את השכר כדי להימנע מפיטורי עובדים.

אין עדויות אמפיריות ברורות שניתן ללמוד מהן באיזו מידה מהווים עובדים בגילים שונים תחליפים קרובים זה לזה. לא ברור עד כמה ניתן להסיק מעדויות אלו בקשר למדינות שונות. עם זאת מהממצאים עולה כי עובדים בגילים שונים מהווים תחליפים אלו לאלו מבחינת הייצור. אם ממצאים אלו נכונים, הם מלמדים כי הגדלת חלקם של העובדים המבוגרים תוכל להתבצע בשינוי קטן בלבד בשכרם שנועד להבטיח את המשך העסקתם. מבחינת גישת פונקציית הייצור משמעות הדבר היא שהתאמת השכר תהווה גם תמריץ למעסיקים להעסיק ולגייס עובדים מבוגרים ולעשות התאמות במדיניות ההכשרה שלהם באופן שיפיק את מלוא התועלת מכוח האדם המבוגר. עם זאת, נכון לעכשיו אין ממצאים על מידת היעילות של תגובת המעסיקים לאיתותים המתקבלים בשוק כתוצאה מהזדקנות כוח העבודה.

גישת פונקציית הייצור מתעלמת מהתאמת הכישורים הנדרשים על-פני זמן ומהיכולת של אנשים מבוגרים לבצע התאמה כזאת. ההנחה בבסיסה היא שיש מצב קבוע וסטטי של כישורים נדרשים. אף שאין תחזיות מדויקות לגבי סוג הכישורים שיידרשו בעתיד ולאילו התעדכנות בהכשרה יזדקקו העובדים על מנת להתאים לשוק העבודה, סביר להניח שכניסת הטכנולוגיות החדשות וההשתנות המתמדת של המוצרים הנדרשים בשווקים יגרמו לצורך מתמיד בעדכון הידע והכישורים של העובדים

וכן למעבר עובדים מענפים דועכים לענפים צומחים. מתוך גישת ההון האנושי אנו למדים שההון האנושי של עובדים מבוגרים מושקע יותר בתפקידים הנוכחיים שלהם ובכישורים הנוכחיים שלהם ושינויים מסוג זה הם "יקרים" יותר עבורם מאשר עבור עובדים צעירים. במילים אחרות, לעובדים צעירים יש, ביחס לחלקם בשוק העבודה, חלק גדול יותר ביכולת ההתאמה הכללית של שוק העבודה. לכן, במידה שיגדל חלקם של העובדים המבוגרים בשוק העבודה יצטרכו עובדים מבוגרים לספק חלק גדול יותר של ההתאמות הנדרשות לכלכלה. אך מאחר שיש להם חיסרון יחסי בתחום זה, עלולים להיפגע העסקתם ושכרם ומעבר לכך גם מידת הגמישות ויכולת ההתאמה לשינויים של הכלכלה בכלל.

גיל הפרישה הרצוי - מחקרים רבים שבדקו את הירידה המתמשכת בשיעורי ההשתתפות בכוח העבודה עם העלייה בגיל מצאו שעובדים מגיבים לתמריצים פיננסיים לפרישה. רוב תכניות הפנסיה הציבוריות והפרטיות מעודדות עובדים, באמצעות הטבות מס שונות, לפרוש מיד עם הגעתם לגיל הזכאות. מחקרים שניסו לעמוד על הגורמים לתופעה זו מצאו שהאפקט של תכניות פנסיה על הגיל שבו אנשים פורשים משתנה בין מדינות. עם זאת נמצא שחלק ניכר ממגמת הירידה בשיעורי ההשתתפות בכוח העבודה של עובדים מבוגרים מקורו בגורמים אחרים, כגון עלייה ברמות השכר, שינויים בהעדפות זמן/פנאי ומעבר לענפי ייצור שבהם אופיינית פרישה מוקדמת. מחקרים אלו מצאו גם שהירידה בשיעורי ההשתתפות בכוח העבודה ניתנת לשינוי וכי עובדים מגיבים לשינויים במדיניות פנסיה ציבורית או תכניות ביטוח לאומי במידה שהן מפחיתות את התמריץ לפרישה מוקדמת. ואכן, במדינות שונות, ובהן גם ישראל, נמצא שינוי במגמת הירידה בשיעורי ההשתתפות בכוח העבודה בגילים מבוגרים. אולם אף-על-פי ששינויים אלו אפשריים, גישת ההון האנושי המתמקדת בהכשרה תוך כדי עבודה ובדרך שבה השכר משתנה לאורך שנות העבודה מלמדת שמעסיקים מייחסים חשיבות רבה לידיעה מראש מהו גיל הפרישה הצפוי. שינויים פתאומיים בגיל הפרישה יובילו לתכנונים מוטעים ואולי אף לעלויות, הן מבחינת המעסיקים הן מבחינת העובדים המבוגרים. שינויים במדיניות גיל הפרישה ותמריצים לפרישה – אם ייעשו בהדרגה ויהיו מתוכננים זמן רב מראש – יאפשרו לעובדים ולמעסיקים להיערך כראוי ולהקטין את מידת ההיפגעות מהם (OECD, 1998).

התמודדות עם הזדקנות כוח העבודה – סקירה בין-לאומית

כאמור לעיל, ברוב המדינות המפותחות הזדקנות האוכלוסייה מובילה גם להזדקנות כוח העבודה ולהצטמצמותו (טל-ספירו, 2013). להצטמצמות כוח העבודה, בעיקר באירופה וביפן, יש משמעות לגבי יכולת הצמיחה הכלכלית של המשק. על מנת להגדיל את שיעורי התעסוקה של מבוגרים נוקטות מדינות צעדים בתחומים שונים, ואלה יפורטו בהמשך. ברוב המקרים אין עדיין מחקרים אמפיריים המאפשרים ללמוד על יעילותם המוכחת של צעדים אלו. ישראל שונה מבחינה זו בגלל שיעור הילודה הגבוה שלה. הבעיה הייחודית העומדת בפני ישראל איננה אפוא הצטמצמות כוח העבודה, אלא גידול במספרם של העובדים המבוגרים והצורך לשלבם בשוק העבודה וכן הצורך להגדיל את החיסכון הפנסיוני לשנים רבות יותר לאחר הפרישה.

גיל פרישה ופנסיה

אחת הסיבות העיקריות לעזיבת שוק העבודה היא ההגעה לגיל פרישה והזכאות לפנסיה. ההון הנצבר בחיסכון הפנסיוני משפיע באופן חיובי על שיעורי העזיבה של שוק העבודה. בעיני רבים הפנסיה היא תוספת להון הנצבר במהלך החיים. אפשר להשתמש בתוספת זו להגדלת התצרוכת או לפרישה בגיל מוקדם יותר. ככל שהחיסכון הנצבר קטן יותר, אנשים עשויים להעדיף לדחות את גיל הפרישה במידה מסוימת.

היבט נוסף של הזכאות לקבלת פנסיה הוא השפעתה על הערך נטו של שנת עבודה נוספת. ההשפעה תלויה בכללים של מערכת הפנסיה. אם כללי מערכת הפנסיה הם כאלו שדחיית גיל הפרישה בשנה פירושה אובדן הכנסות מפנסיה ללא פיצוי, הם מאיצים את הפרישה משוק העבודה, במיוחד בארצות שבהן מערכת הפנסיה נדיבה. אם כללי מערכת הפנסיה מאפשרים להמשיך לעבוד בלי להפסיד תקבולי פנסיה, אזי הערך נטו של שנת עבודה אינו משתנה, במקרה כזה ההחלטה לפרוש אינה תלויה בשיקולים כלכליים אלא בהעדפות הזמן של הפרטים (Burtless, 2009).

מדינות רבות נקטו מגוון צעדים מתחום זה, ובהם העלאת גיל הפרישה והעלאת גיל הזכאות לתשלומי פנסיה;¹ הגדלת קצבת הפנסיה שתשולם בעתיד לדוחים את פרישתם מעבר לגיל מסוים או מתן מענקים לעובדים מעבר לגיל פרישה; צמצום האפשרות לפרישה מוקדמת; מתן אפשרות לשלב קבלת פנסיה עם עבודה (פרישה מדורגת לגמלאות חשובה במיוחד למי שאינם מסוגלים לעבוד במשרה מלאה, והיא מונעת את פרישתם המוחלטת מכוח העבודה); (טל-ספירו, 2013). מחקר של קאסיי (Casey) ושותפיו ב-2003 לפי נתונים מ-14 מדינות OECD מצא קשר חיובי בין מידת הנדיבות של מערכת הפנסיה לבין שיעור הפרישה מעבודה בגיל הפרישה הסטנדרטי (Burtless, 2009). לפי הקרן האירופית (Eurofound)² שיעורי ההשתתפות בכוח העבודה של מבוגרים בגילים 55-64 ב-27 מדינות האיחוד האירופי עלו מ-36.8% ל-47.4% בין 2001 ל-2011. עובדה זו מהווה לטענת הקרן הוכחה לאפקטיביות צעדים אלו. על-פי האיחוד, הנתונים מראים כי במדינות שיש בהן תמריצים כספיים להמשך העבודה, תעסוקת מבוגרים לאחר גיל הפרישה גבוהה מהממוצע באיחוד האירופי (טל-ספירו, 2013).

בצמוד להעלאת גיל הפרישה האריכו מדינות רבות את תקופת האכשרה הנדרשת למשיכת כספי הגמלאות (כלומר, המדינות הגדילו את מספר השנים שבהן עובד נדרש להפקיד כספים בקרן הפנסיה). בצרפת הועלתה תקופת האכשרה ל-40 שנים; ברומניה היא תעלה בהדרגה ל-35 שנים; באוסטרליה בוטלה המגבלה שאפשרה להפקיד כספים בקרן פנסיה עד גיל 70 בלבד.

מתן תמריץ לדחיית גיל הפרישה נעשה על-ידי הגדלת קצבת הפנסיה שתתקבל בעבור כל שנת עבודה נוספת מעבר לגיל מסוים. בדנמרק, פינלנד, ספרד וקנדה נקטו מדיניות מסוג זה. בדנמרק, מעבר להעלאת גיל הפרישה הרשמי ל-67 בוטלה חובת הפרישה מהשירות הציבורי בגיל 70.

¹ ר' בנספח א, לוח א2 את פירוט השינויים בגיל הפרישה הרשמי במדינות האיחוד האירופי.
² Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

לוח 2: גיל הפרישה הרשמי וגיל הפרישה הממוצע האפקטיבי וההפרשים ביניהם במדינות OECD
2011-2006

הפרש	גיל פרישה רשמי	גיל פרישה אפקטיבי	הפרש	גיל פרישה רשמי	גיל פרישה אפקטיבי	המדינה
	נשים			גברים		
5.1	65.0	70.1	6.5	65.0	71.5	מקסיקו
9.9	60.0	69.9	11.4	60.0	71.4	דרום קוריאה
4.7	62.0	66.7	5.3	64.0	69.3	יפן
-1.3	67.0	65.7	1.2	67.0	68.2	איסלנד
8.1	60.0	68.1	3.1	65.0	68.1	צ'ילה
2.1	62.0	64.1	0.7	67.0	67.7	ישראל
-0.6	65.0	64.4	1.3	65.0	66.3	שוודיה
0.1	65.0	65.1	1.2	65.0	66.2	פורטוגל
0.7	65.0	65.7	0.9	65.0	65.9	ניו-זילנד
0.1	64.0	64.1	0.5	65.0	65.5	שווייץ
-1.2	66.0	64.8	-0.8	66.0	65.2	ארצות הברית
-1.1	64.0	62.9	0.2	65.0	65.2	אוסטרליה
1.6	61.0	62.6	1.5	63.0	64.5	אסטוניה
-2.7	67.0	64.3	-2.8	67.0	64.2	נורווגיה
-2.5	65.0	62.5	-1.2	65.0	63.8	קנדה
1.6	60.7	62.3	-1.4	65.0	63.6	בריטניה
-3.0	65.0	62.0	-1.4	65.0	63.6	הולנד
-3.6	65.0	61.4	-1.5	65.0	63.5	דנמרק
12.4	58.0	70.4	3.5	60.0	63.5	תורכיה
-2.5	66.0	63.5	-2.7	66.0	63.3	אירלנד
-1.9	61.0	59.1	0.2	62.3	62.6	צ'כיה
-1.6	65.0	63.4	-2.7	65.0	62.3	ספרד
-3.6	65.0	61.4	-3.1	65.0	61.9	גרמניה
-2.1	62.0	59.9	-3.2	65.0	61.8	יוון
-3.0	65.0	62.0	-3.2	65.0	61.8	פינלנד
-0.6	60.0	59.4	-3.5	65.0	61.5	פולין
-0.8	60.0	59.2	-4.2	65.0	60.8	איטליה
-4.3	62.0	57.7	-1.6	62.0	60.4	סלובניה
-1.6	60.0	58.4	-4.6	65.0	60.4	אוסטריה
-4.1	63.0	58.9	-2.6	63.0	60.4	הונגריה
-6.0	65.0	59.0	-5.4	65.0	59.6	בלגיה
-0.5	60.0	59.5	-0.9	60.0	59.1	צרפת
-6.4	65.0	58.6	-7.0	65.0	58.0	לוקסמבורג
-0.3	63.1	62.8	-0.5	64.4	63.9	ממוצע OECD

* מקור: OECD (n.d.)

לוח 2 מציג את גיל הפרישה הרשמי בהשוואה לגיל הפרישה האפקטיבי³ במדינות OECD. מהלוח עולה כי יש מדינות שבהן גיל הפרישה בפועל גבוה מגיל הפרישה הרשמי או קרוב אליו, אולם במדינות לא מעטות גיל הפרישה בפועל אף נמוך מזה הרשמי. לפיכך מדינות, ובהן דנמרק, צרפת, גרמניה, הונגריה, אירלנד, רומניה, סלובקיה והולנד החלו להגביל פרישה מוקדמת על-ידי פגיעה בכדאיותה או ביטולה המוחלט של אפשרות זו. בגרמניה למשל מופחתים תשלומי הפנסיה במקרה של פרישה מוקדמת.

נוסף על התמריצים הכספיים השליליים בגין הקדמת הפרישה, ישנם מקרים שניתן תמריץ כספי חיובי לעובדים מבוגרים להישאר בעבודה עד גיל הפרישה הרשמי או לחזור לשוק העבודה. בהולנד ניתן מענק "המשך עבודה" לעובדים בני 61 ויותר בעלי הכנסה נמוכה. מטרתו לתת תמריץ להישאר בעבודה ולא לפרוש מוקדם. על-פי Eurofound, נראה שתמריצים כספיים להארכת משך תקופת העבודה אפקטיביים יותר במדינות שבהן תשלומי הפנסיה הממוצעת נמוכים ובקרב עובדים בעבודות בעלות הכנסה נמוכה. עם זאת, עובדים אלו הם בעלי סיכון גבוה יותר ללקות בבעיות בריאות העלולות למנוע מהם להמשיך לעבוד על-אף התמריץ הכספי המוצע להם (טל-ספירו, 2013).

אפשרות נוספת לעודד אנשים להישאר בשוק העבודה היא הגמשת היקף המשרה במקביל לקבלת תשלומי פנסיה. בקנדה עובדים מבוגרים יכולים להפחית את היקף המשרה, לקבל פנסיה חלקית (עד 60% מקצבת הפנסיה) וגם להמשיך להפריש לקרן הפנסיה. באוסטריה קיים הסדר המאפשר בשבע השנים שלפני גיל הפרישה להפחית את היקף המשרה למשרה שבין 40%-ל-60%. העובד מקבל בין 70%-ל-80% משכרו, ואת היתרה הוא מקבל מקרן הפנסיה שלו. שירות התעסוקה מפצה את המעסיקים על השעות החסרות. ניצול אפשרות זו הולך ופוחת מאז 2004.

בבולגריה, אסטוניה, לטביה, ליטא וסלובקיה (מדינות בסיכון גבוה לעוני בקרב בני ה-65+) מאפשרים לעובדים לקבל פנסיה מבלי להפחית בהיקף המשרה, כנראה במטרה לעזור להם לשמור על רמת הכנסה הולמת (טל-ספירו, 2013).

פיתוח ההון האנושי

על מנת שעובדים יוכלו להמשיך ולשמור על מקום עבודתם הם נדרשים לקדם את השכלתם וכישוריהם המקצועיים. עובדים מבוגרים נוטים פחות להשתלב בהכשרה מקצועית, או בגלל חוסר מוטיבציה של העובדים לחדש את כישוריהם לפני הפרישה הצפויה או בגלל גישות מפלות של מעסיקים שאינם דוחפים עובדים מבוגרים להכשרות אלו. בניסיון להתמודד עם תופעה זו ועל מנת לסייע לעובדים לשמור על מקום עבודתם, מדינות מגבשות מדיניות לשיפור הכשרתם של עובדים מבוגרים כחלק מכלל הכשרת העובדים או כתכניות ייחודיות לעובדים מבוגרים.

³ גיל הפרישה האפקטיבי הממוצע מוגדר כגיל היציאה הממוצע משוק העבודה במשך חמש שנים. ההבדל בשיעור ההשתתפות לכל קבוצת גיל בת חמש שנים (מגיל 40 ומעלה) בראשית התקופה ושיעור ההשתתפות לקבוצת הגיל המבוגרת ממנה בסוף התקופה הוא אומדן לעזיבת שוק העבודה (נטו). נתונים אלו מהווים בסיס לחישוב גיל הפרישה האפקטיבי המהווה אומדן לגיל הפרישה בפועל.

תכניות במימון המדינה המיועדות לקבוצות אוכלוסייה שונות בקרב העובדים, ובהם גם מבוגרים, קיימות באוסטרליה, בלגיה, גרמניה, לטביה, לוקסמבורג, פורטוגל, רומניה ובריטניה. תכניות במימון המדינה מיוחדות לעובדים מבוגרים נדירות אך קיימות בגרמניה, לטביה, לוקסמבורג ופורטוגל. בגרמניה התכנית מציעה הכשרה לעובדים מבוגרים ולעובדים לא מיומנים ומעניקה החזר (בגובה 75%) על עלות ההכשרה לחברות המעסיקות עד 250 עובדים. בדנמרק, פינלנד, נורווגיה ושוודיה יש תכניות השכלה והכשרה לעובדים בכל הגילים, ושיעור ההשתתפות של בני 55-64 בתכניות אלו גבוה יחסית.

בפולין מועסקים בני 45 ומעלה זכאים להיעזר בשירותי ההכשרה ושיפור המיומנות ששירות התעסוקה מציע למובטלים, כולל החזרת עלות מבחנים, מימון לימודים מתקדמים והלוואות למטרת הכשרות.

מענק לרכוש השכלה כזו ניתן באוסטרליה למעסיקים על מנת שיעודדו עובדים בני 50 ומעלה שיש להם כישורים אך הם חסרי השכלה רשמית, במטרה שהשכלה רשמית תסייע להם להישאר בעבודתם ולשפר את פריון העבודה שלהם.

בדנמרק קיים מערך חינוך והכשרה מקצועית המיועד לכלל העובדים, לאו דווקא מבוגרים. תכנית ההכשרה והלימודים מותאמת פרטנית לעובד, והמטרה היא להגביר את המוביליות בשוק העבודה, ולא דווקא לשמר מקום עבודה. שיעור ההשתתפות של בני 55 ומעלה בהכשרות אלו עלה מאז שנת 2000 והוא מהגבוהים במדינות OECD.

בסך הכול הנתונים מלמדים על קיומן של תכניות הכשרה ועל עלייה במספר העובדים המשתתפים בהן, אולם אין עדיין מחקרים הבודקים השפעת הכשרה על משך שנות התעסוקה של המבוגרים (טל-ספירו, 2013).

בישראל פועלת קרן "מעגלים", מיסודם של הממשלה, ארגוני העובדים וארגוני המעסיקים, והיא מציעה הכשרה מקצועית לעובדים שנשחקו פיזית במקום עבודתם (בעיקר בשל משמרות ארוכות, נשיאת משאות כבדים, חשיפה לחום או לקור ועוד). מטרת הקרן להשאיר את העובדים במעגל העבודה, בין על-ידי הכשרה מקצועית במקצועם, בין על-ידי שדרוג הידע שלהם במסגרת התעדכנות מקצועית ובין על-ידי הסבה למקצוע חדש. הכשרה נעשית בתיאום עם המעסיק ומותאמת לצרכיו, ובדרך כלל היא מובילה את העובד לתפקיד שוחק פחות. עוד פועלת הקרן להכשיר עובדים במפעלים לפני סגירה כדי להקל עליהם במציאת מקום עבודה חדש. ב-2013 השתתפו בהכשרות הקרן כ-2,500 עובדים בכל סוגי ההכשרה⁴.

שירותי ההשמה במדינות שונות נוקטים אחת משתי הדרכים בקשר להכשרת מובטלים: (1) מציאת מקום עבודה מתאים ורק אחר כך שיפור הכישורים בהתאם לתפקיד, (2) השקעה כללית בשיפור הכישורים כדי לסייע במציאת העבודה. רוב התכניות להכשרה של מובטלים מבוגרים במדינות אירופה נעשות במסגרת הכשרה למגוון קבוצות אוכלוסייה, לאו דווקא למבוגרים, כך למשל בבולגריה, רומניה,

⁴ מתוך שיחה עם מר מיקה אורן, מנכ"ל קרן מעגלים, 1/12/2013.

סלובניה והונגריה. בבולגריה ובסלובניה בין 12% ל-14% מהמשתתפים הם בני 50 ומעלה. בפורטוגל, אוסטרליה וגרמניה יש תכניות הכשרה והשכלה מיוחדות למבוגרים. באוסטרליה הן כוללות אוריינות מחשב והכשרות מקצועיות ייעודיות. ההכשרה נעשית בחלוקה לקבוצות גיל כדי לתרום להרגשה הנוחה של המשתתפים. הגוף המקצועי בממשלה הוא המחליט על הכשרות ומקומן.

מידת ההשפעה של ההכשרות על השתלבות מבוגרים בשוק העבודה אינה ידועה. לפי נתונים המבוססים על מספר קטן של תכניות, שיעור התעסוקה בקרב מבוגרים שסיימו הכשרות נע בין 25% ל-50%, אולם אין מידע על משך ההעסקה ועל השכר ולא נעשו מחקרים שבדקו לעומק את השפעת ההכשרות (טל-ספירו, 2013).

שירותי השמה בעבודה ושימור העבודה

להלכה, סיוע למובטלים מבוגרים אמור לפעול במסגרת שירותי התעסוקה הרגילים, אולם בפועל מדינות שונות פועלות להקמת שירותי השמה מיוחדים למבוגרים. ב-2010 הוחל באוסטרליה בפרויקט השמה לבני 45 ויותר. הסיוע מתמקד בייעוץ להמשך הקריירה. הייעוץ ניתן חינם, טלפונית או בדואר אלקטרוני. הנושאים שבהם הייעוץ מתמקד הם זיהוי הכישורים, הידע והניסיון של המשתתף, אפשרויות התעסוקה הקיימות, אפשרויות ההכשרה והלימודים הרלוונטיות, כתיבה ושיפור קורות חיים ופיתוח תכנית אישית למימוש יעדים בנושא התעסוקה.

בדנמרק הוקמו רשתות של מובטלים מבוגרים (בני 50 ויותר) הפועלים יחד לסייע זה לזה במציאת עבודה. הרשתות הוקמו ברמה מקומית, ומאז שנת 2000 המדינה תומכת בהן מבחינה כספית.

אחת התכניות המקיפות בנושא פעלה בקנדה בין 1999 ל-2006. התכנית (Older Workers Pilot Projects Initiative, OWPPI) כוונה לבני 55 ומעלה, ונועדה הן לעזור למובטלים לחזור לשוק העבודה והן למנוע פיטורין של עובדים מבוגרים. במסגרת התכנית נעשו יותר ממאה תכניות פיילוט במטרה לבחון אילו צעדים וגישות מתאימים לשילוב המבוגרים בשוק העבודה. מטרת התכנית היו הסרת חסמים מביניים ודעות קדומות בנוגע לגיוס עובדים מבוגרים, העלאת מודעות מעסיקים באשר ליתרונות העובדים המבוגרים, זיהוי מוקדם של פיטורי עובדים מבוגרים והצעת חלופות לפיטורין, שיפור המיומנות של עובדים מבוגרים, סיוע בהסבה מקצועית וסיוע במציאת עבודות.

לאחר שהתכנית סיימה את פעולתה נמצא כי התכניות היעילות היו תכניות הוליסטיות שכללו הערכה אישית לעובד, תמיכה בחיפוש עבודה, הכשרות מקצועיות רלוונטיות, גמישות לפי צורכי העובד המבוגר וקשר לקהילה. התכניות הפחות יעילות היו אלו שלא נכללה בהן פעילות מול מעסיקים.

ב-2006 החלה לפעול בקנדה תכנית נוספת (Targeted Initiative for Older Workers TIOW) שהתבססה על לקחי התכנית הקודמת. התכנית תוקצבה עד ראשית 2014 והתמקדה בבני 55-64 הגרים בקהילות קטנות יחסית והם מובטלים זמן רב או שהם תלויים במעסיק יחיד שיש סיכון להמשך פעילותו. שירותים אחדים שניתנו לפונים לתכנית זו היו שיפור מיומנויות בסיסיות, התאמת מיומנויות

לצורכי השוק המקומי, רכישת השכלה רשמית, ייעוץ והכוונה, רכישת ניסיון תעסוקתי בסבסוד המעסיק וסיוע בהקמת עסק עצמאי. בהערכה משנת 2010 נמצא כי 75% מהמשתתפים מצאו עבודה במהלך ההשתתפות בתכנית או אחריה. עוד עולה כי בין 2006 ל-2008 היו 37% מהפעילויות בתכנית מכוונות לעידוד הקמת עסק עצמאי. לפי OECD, אין הערכה מספקת של ההשפעות ארוכות-הטווח לעידוד תעסוקת עצמאים, והנושא צריך להיבחן בעתיד (טל-ספירו, 2013).

מחקר בגרמניה עקב אחר תכנית לשילוב בשוק העבודה של בני 50 ומעלה שהיו מובטלים למעלה משנה. מטרת התכנית הייתה להגביר את יכולתם להיות מועסקים (את ה-employability שלהם) ולחולל שינוי עמדות אישי בקרב מנהלים באשר להעסקת עובדים מבוגרים. התכנית פעלה באמצעות אימון והכשרה של המשתתפים ועל-ידי יצירת רשתות עבודה בקרב כל הגורמים הרלוונטיים בערים ובמדינות הפדרליות שהשתתפו בתכנית. 92 מרכזי תעסוקה נבחרו והם הקימו 62 רשתות חברתיות. ההערכה נעשתה בהשוואה בין קבוצות ניסוי לקבוצות ביקורת (באזורים שלא השתתפו בתכנית). בהעדר נתונים ברמת הפרט, השינוי הפוטנציאלי האזורי נמדד על-ידי השינוי בהיקף התעסוקה של אוכלוסיית היעד ושיעור הכניסות לתעסוקה. ואולם ידוע כי היקף התעסוקה מושפע לא רק מכניסות לתעסוקה אלא גם משינויים בביקוש ומשינויים דמוגרפיים כגון הזדקנות ויציאה משוק העבודה. מהממצאים עולה כי שיעור הכניסות הממוצע היה מעט גבוה יותר באזורים שבהם פעלה התכנית. דבר זה מעיד כי שוק העבודה נעשה דינמי יותר באזורים אלה מבחינת אוכלוסיית היעד. בהשוואה בין קבוצות הניסוי והביקורת לא נמצאו הבדלים מובהקים. אין פירושו של דבר שלא הייתה לתכנית השפעה חיובית ברמת הפרט, אלא שהשיפור בסיכוי למצוא עבודה קוזז ברמה המצרפית האזורית על-ידי תחלופה בתוך קבוצת הגיל הרלוונטית. המחקר לא הצליח לבדד השפעות אלו (Stegmann, 2009).

סיוע למעסיקים

בין הצעדים המוכרים שנועדו לעודד העסקה של קבוצות אוכלוסייה ספציפיות (לאו דווקא מבוגרים) אפשר למנות את הסיוע למעסיקים. סיוע זה יכול להינתן בצורות שונות: על-ידי הפחתה במס או בתשלומי ביטוח לאומי או באמצעות מתן סובסידיה למעסיק. הסובסידיה יכולה להיות מכוונת להעסקה ולהינתן למעסיק בתנאי למשל שהוא מעסיק עובדים מקבוצה מסוימת. בדרך כלל סובסידיה כזו ניתנת לזמן מוגבל. סובסידיה יכולה להיות מכוונת גם לשכר – כלומר, להינתן למעסיק כדי לסייע במימון תנאי השכר של עובדים שהשכר שלהם נמוך מדי, ואז היא ניתנת בדרך כלל ללא הגבלת זמן.

סובסידיה להעסקה נפוצה במדינות OECD, אולם קשה להסיק מסקנות לגבי יעילותה. ממצאים אמפיריים מראים שהתוצאות משתנות ותלויות בסוג התכנית, במדינה ובמשך הזמן שהסובסידיה משולמת. סובסידיה להעסקה מפחיתה את השכר נטו שהמעסיק משלם, אולם מידת ההשפעה שלה על התעסוקה תלויה בגמישות הביקוש וההיצע לשכר. ייתכן כי היקף התעסוקה הכללי אינו משתנה אף שהמעסיק מקבל את הסובסידיה. אם הסובסידיה אפקטיבית להעסקה של עובדים הזכאים לה, היא עשויה להיות לא אפקטיבית מבחינת כלל ההעסקה, כלומר לא לשנות את היקף ההעסקה הכולל, מפני

שתפגע בעובדים שאינם זכאים לסובסידיה ותדחק אותם החוצה משוק העבודה. אפקט נוסף של מתן סובסידיות יכול להיות דחיקת חברות מתחרות שאינן מקבלות סובסידיות העסקה. החברות שכן מקבלות סובסידיות עשויות להשתמש בהן על מנת להוזיל מוצרים (Boockmann et al., 2007).

במספר מדינות באירופה ניתנות למעסיקים הקלות בתשלומי ביטוח לאומי ומסים במטרה לסייע בשילובם של מבוגרים בשוק העבודה. בבלגיה ניתנות הנחות בתשלומי ביטוח לאומי עבור עובדים בני 57 ומעלה או עובדים בני 50-57, אם שכרם אינו עובר רף מסוים. בהולנד ניתנת הנחה דומה להעסקת בני 62 ומעלה. באיטליה ניתנת הטבה בתשלומי מס למעסיקים המגייסים עובדים בני 50 ומעלה שהם מובטלים כרוניים. אם הגיוס נעשה במסגרת חוזה עבודה לתקופה מוגבלת, המעסיקים זכאים להפחתה של 50% במס למשך 12 חודשים. אם חוזה העבודה הוא לתקופה לא מוגבלת, ההטבה ניתנת ל-18 חודשים. גם בספרד ניתנת הטבה דומה למעסיקים המגייסים עובדים בני 55-65 בחוזה ללא הגבלת זמן. גובה ההטבה 55% מתשלומי הביטוח הלאומי בשנה הראשונה ו-50% במשך יתרת ההעסקה. אין הערכות לגבי יעילותן של תכניות אלו והשפעתן על משך ההעסקה המקצועית של מבוגרים ועל הישארותם בשוק העבודה (טל-ספירו, 2013).

הסובסידיות למעסיקים ברבות ממדינות האיחוד האירופי ובמדינות אחרות ניתנות במסגרת פעולות להגדלת ההשתתפות של מגוון קבוצות אוכלוסייה. באוסטרליה הופעלה ב-2012 תכנית לסבסוד 35,000 השמות עבודה במשך ארבע שנים. התכנית נועדה למובטלים כרוניים, בכללם מבוגרים, שמחפשים עבודה ולא עבדו במשך שנתיים, או שעבדו בהיקף קטן. הסובסידיה (בגובה 5,900 דולר אוסטרליים) ניתנת למעסיקים בתחומים מסוימים למשך שישה חודשים. כמו כן ניתן באוסטרליה מענק בן אלף דולר אוסטרליים למעסיקים המגייסים בני 50 ומעלה שהיו רשומים כמובטלים. המענק ניתן לאחר תקופת העסקה בת 13 שבועות בהיקף של 15 שעות עבודה בשבוע לפחות.

באוסטריה מופעלת תכנית בשם Come Back. מטרתה לקדם מספר קבוצות אוכלוסייה, ובהן גברים בני 50 ומעלה ונשים בנות 45 ומעלה שיש להם קשיים להשתלב בשוק העבודה, כדי למנוע את הפיכתם למובטלים כרוניים. סובסידיה ניתנת למעסיקים המגייסים עובדים אלה לעבודה בהיקף של חצי משרה לפחות. על-פי הערכות הצליחה התכנית לשפר את יכולתם של עובדים בגילים 45-54 להשתלב בשוק העבודה גם לאחר תום תקופת הסובסידיות. כמו כן הממשלה מסבסדת את שכרם של מובטלים שהועסקו בשכר נמוך. בין 2009 ל-2010 היו כמחצית ממשפתי תכנית זו בני 50 ומעלה. 75% מהעובדים שהתחילו לעבוד באמצעות תכנית זו נשארו מועסקים באותו מקום גם לאחר תום תקופת הסבסוד.

בלטביה הופעלה תכנית עידוד להכשרת עובדים במקום העבודה. התכנית יועדה למספר קבוצות, ובעקבות הרחבה הוצעה גם למובטלים בני 50 ומעלה. המעסיק נדרש לספק על חשבונו הכשרה במקום העבודה, והמדינה סייעה בסבסוד מחצית שכרו של העובד במשך השנה הראשונה. באופן זה קבלתו של העובד לעבודה לא התבססה על הכשרתו או ניסיונו הקודמים. התכנית נועדה להקנות לעובדים את ההכשרה הדרושה ולעזור להם לצבור ניסיון. במשך שנת הסבסוד יכלו המעסיקים לבחון את התאמת

העובד לעבודה. בשנים 2008-2012 החלו את השתתפותם בתכנית כאלף מובטלים. כ-80% נשארו בעבודה שבה החלו או מצאו עבודה קבועה אחרת לאחר סיום התכנית.

בבלגיה פועלים ברמה המקומית לשילוב מובטלים כרוניים בשוק העבודה, ובהם מבוגרים. לשם כך פועלים להשמתם בעבודות קהילתיות, כגון סיוע לתושבים בשכונת המגורים, ברשויות מקומיות, במלכ"רים ובבתי ספר. המובטלים ממשיכים לקבל דמי אבטלה אך מקבלים גם תשלום תמורת שעות עבודתם בקהילה.

בדנמרק פועלת מאז 2008 תכנית המיועדת למובטלים בני 55 ומעלה שהיו מובטלים שנה או יותר. עליהם למצוא לעצמם מקום עבודה, והמעסיק יקבל סבסוד לשכרם לתקופה של 6 חודשים. תכנית אחרת פועלת במסגרת רשויות מקומיות להעסקת בני 55-59 שמיצו את דמי האבטלה שלהם. הם מועסקים ברשויות בעבודות שונות, ולרשויות משולמת סובסידיה עבור עבודתם עד למועד שהם זכאים לקבל קצבת פרישה מוקדמת. התכנית מצליחה חלקית בלבד, כיוון שהמשרות ברשויות המקומיות אינן מתאימות תמיד לניסיון ולהכשרה של העובדים המבוגרים (טל-ספירו, 2013).

בגרמניה נערך מחקר שבדק את השפעת מתן סובסידיות העסקה למעסיקים על היציאה מאבטלה בקרב עובדים מבוגרים. המחקר התמקד בעובדים מבוגרים כקבוצת מטרה. לא אחת המעסיקים רואים בעובדים אלו עובדים פחות פרודוקטיביים, פחות גמישים ויקרים יותר, ולכן העובדים המבוגרים מופלים לרעה בשוק העבודה. עקב כך שיעורי האבטלה, משך האבטלה והירידה בשכר לאחר האבטלה גבוהים יותר בקרבם. המחקר השתמש בניסוי טבעי (הרחבת תנאי זכאות שנערכו בגרמניה) ובקבוצת ביקורת כדי לבדוק את השפעתה של זכאות לסובסידיה על משך האבטלה. הוא כלל גם קבוצת ביקורת, ונעשתה השוואה בין מבוגרים בני 50 שהפכו לזכאים לסובסידיה (שתניתן למעסיק כדי לעודדו להעסיקם) ובין בני השנתון הצעיר מהם שאינם זכאים לה. מהמחקר עלה כי להרחבת תנאי הזכאות לא הייתה השפעה על הסיכוי לצאת מאבטלה, חוץ מבקרב קבוצה ספציפית של נשים במזרח גרמניה. (Boockmann et al., 2007).

יש לציין בנושא סובסידיות שכר ותכניות ליצירת עבודה המכוונת לעובדים מבוגרים כי ארגון OECD קבע בעבר שיעילותם של צעדים אלו אינה מובטחת. לפי חוות הדעת של OECD, לסובסידיות שכר המבוססות על גיל עשויה להיות השפעה שולית בלבד. עוד מציין הארגון כי מתן סובסידיות לעובדים מבוגרים עלול לחזק את הגישה השלילית כלפי עובדים אלה (טל-ספירו, 2013).

גמישות בשעות העבודה

ברבות ממדינות האיחוד האירופי יש גמישות מסוימת בשעות העבודה של עובדים מבוגרים המקלה עליהם להישאר בעבודתם עם העלייה בגיל. בנורווגיה עובדים בני 62 ומעלה זכאים על-פי חוק לעבור לעבוד במשרה חלקית ללא פגיעה בשכרם. בבלגיה עובדים בני 50 ומעלה יכולים להפחית במידה מסוימת את שעות עבודתם (בהיקף שנע בין 20% ל-50%), למשך חמש שנים. יש מכסה למספר העובדים

הכולל היכול לקבל הטבה זו, אולם ישנן חברות המאפשרות לעובדים מבוגרים שאינם זכאים לה לקבלה בכל זאת.

במדינות רבות יש הסכמים קיבוציים לגמישות בשעות העבודה של עובדים מבוגרים. כך למשל בבלגיה, דנמרק, פינלנד, הולנד ואוסטריה. ההסכם באוסטריה מאפשר לעובד ולמעביד להגיע להסכמה על הפחתת שעות העבודה ללא שינוי רמת השכר וללא הפחתה בתשלומי הביטוח הלאומי. בעקבות הסכמה כזאת המעסיק זכאי לפיצוי מהמדינה על הוצאות אלו. התכנית זוכה להערכה רבה בקרב מעסיקים ועובדים מבוגרים, שכן היא מגבירה את הגמישות בשעות העבודה. מצד שני יש עליה ביקורת בשל עלותה הגבוהה. בדנמרק נעשים מאמצים לשמר עובדים מבוגרים, בין השאר על-ידי מתן אפשרות לעבור לעבודות תובעניות פחות ועל-ידי גמישות רבה יותר בשעות העבודה. בהולנד ובבלגיה ניתנים ימי חופשה נוספים לעובדים מבוגרים המאפשרים גם הם להגמיש את שעות העבודה. ב-12% מהחברות בנורווגיה אשר מעסיקות עשרה עובדים ומעלה ניתנים ימי חופשה נוספים לעובדים מבוגרים. בדנמרק ניתן יום חופשה נוסף לעובדים בני 62 ומעלה במגזר הציבורי. עלות ההסדר גררה בעקבותיה ביקורת, אך הוא העלה את המודעות לצורך בהארכת משך התעסוקה המקצועית של עובדים ובתכנון פרישתם. על-פי Eurofound, תכניות לגמישות רבה יותר בשעות העבודה מסייעות לעובדים מבוגרים להישאר בשוק העבודה כאשר מצבם הבריאותי או האישי אינו מאפשר להם להמשיך לעבוד במשרה מלאה (טל-ספירו, 2013).

שינוי גישות כלפי עובדים מבוגרים

לעובדים מבוגרים מוצמד לא אחת דימוי שלילי של עובדים פרודוקטיביים פחות, המסתגלים פחות לסביבת עבודה משתנה ונוטים לסבול יותר מבריאות לקויה. חלק מדימוי זה נובע מהשינויים בתפוקת העובד עם הגיל (על-פי גישת ההון האנושי), חלק נובע מהדרך שבה נתפסים מבוגרים בכלל. תפיסות אלו מהוות חסם להעסקת מבוגרים. כדי ליצור שינוי תרבותי-חברתי כלפי מבוגרים ולהפיץ גישות חיוביות כלפי העסקת עובדים מבוגרים יש הכרח לחולל שינוי בתחום זה.

את השינויים אפשר לבצע באופן וולונטרי, על-ידי הסברה, הפצת מידע, קביעת קווים מנחים ועל-ידי רגולציה האוסרת אפליה על רקע גיל במקומות עבודה.

מדינות רבות עיגנו בחקיקה את איסור האפליה בעבודה על רקע גיל. בארצות הברית כבר ב-1967 נאסרה בחוק אפליה על רקע גיל במקומות עבודה, ובמדינות רבות יש חוקים דומים. האיחוד האירופי קבע שעד 2006 על המדינות החברות לעגן בחוק איסור אפליה כזה.

איסור אפליה יכול להיקבע בהסדר בין המעסיקים לעובדים. בבלגיה הגיעו ב-2012 להסדר בין ארגוני העובדים, המעסיקים והממשלה, ולפיו מעסיק (שלו 20 עובדים ומעלה) המעוניין לפטר קבוצת עובדים צריך לדאוג שהרכב הגיל של המפוטרים יתאם את הרכב הגיל של כלל המועסקים; בכך יימנע מצב שהמפוטרים יהיו בעיקר מבוגרים. הרכב הגיל שנקבע לצורך העניין הוא חלוקה לשלוש קבוצות: פחות

מ-30, 30-49 ו-50 ומעלה. הסדר נוסף מחייב מעסיקים לשלם פיצויים מוגדלים למפוטרים בני 45 ומעלה. הסדר דומה קיים גם בהולנד (טל-ספירו, 2013).

שינויים בגיל הפרישה תורמים גם לשינוי התפיסה כלפי הגיל שבו עובד נתפס כמבוגר, בעיני עצמו ובעיני החברה, כפי שראינו בנתונים מישראל לגבי נשים בנות 65-69.

במספר מדינות נעשים מאמצים גם בתחום הוולונטרי. בנוורווגיה הקימו הממשלה וגורמים במשק מרכז מבוגרים במטרה לקדם מודעות לפוטנציאל של עובדים מבוגרים וליצור שיתוף פעולה בנוגע למדיניות בתחום. המרכז מפיץ מידע, עורך מחקרים והדרכות והוא הגוף העיקרי התומך בשינוי גישות החברה כלפי עובדים מבוגרים. באוסטריה, בלגיה, מלטה, לוקסמבורג, דנמרק וקפריסין ניהלו הממשלות מסעות פרסום, מלווים בדרך כלל באתר אינטרנט ייעודי ובהפצת מידע, שעסקו בעובדים מבוגרים ויתרונותיהם, הנחיות להעסקת מבוגרים ומידע על אפליה על רקע גיל. בבריטניה יש מסע תעמולה בנושא מאז 2001, והוא הפך לחלק מובנה משירותי הייעוץ שהממשלה נותנת לעסקים. אולם השפעת מפעלים אלו ותוצאותיהם במדינות האמורות טרם נבחנה בקרב הציבור והמעסיקים.

לפי Eurofound יש מדינות רבות שטרם הפעילו תכניות להתמודדות עם גישות שליליות כלפי עובדים מבוגרים. במדינות רבות התכניות בנושא זה מצומצמות בהיקפן, גם אלה שמקורן בממשלה. חקיקה נגד אפליה מעבירה מסר ברור בנושא זה, אולם האפקטיביות עולה כשהיא מלווה בהסברה ובמתן קווים מנחים ליישום המדיניות באופן הטוב ביותר. ארגון OECD ממליץ לשלב בין הגישות כדי להגיע לתוצאות טובות יותר (טל-ספירו, 2013).

סיכום

הזדקנות האוכלוסייה במדינות המפותחות, והעדר תחלופה מספקת של כוח אדם צעיר, הביאו להזדקנות כוח העבודה ולהצטמצמותו. לשינויים אלו השלכות רבות על שוק העבודה, כולל האפשרות לצמצום התוצר. מצד שני, הצורך לממן שנות פנסיה ארוכות והרצון לשמור על העובדים המבוגרים במסגרת כוח העבודה הביאו אתם ניסיונות להאריך את שנות העבודה. במדינות רבות ננקטים צעדי מדיניות מגוונים במטרה לאפשר לעובדים מבוגרים-זקנים להמשיך בעבודה שנים נוספות או לשלב מחדש עובדים כאלו שנפלטו מכוח העבודה. הצעדים טרם נחקרו באופן המאפשר לעמוד על יעילותם ועל השפעתם לאורך זמן.

בישראל המצב שונה. בגלל שיעורי ילודה גבוהים יחסית למדינות המפותחות, אין תופעה של הצטמצמות כוח העבודה בעקבות הזדקנות. עם זה המשבר הפנסיוני בישראל הביא לידי נקיטת צעדי מדיניות בעניין גיל הפרישה, ושיעורי ההשתתפות בקבוצות הגיל המבוגרות הם מהגבוהים במדינות OECD.

קשה ללמוד על יעילות הצעדים הננקטים במדינות המפותחות, מאחר שבדרך כלל מופעלים מספר כלים יחד, המחקרים אינם כוללים קבוצות ביקורת או שדרוש עדיין זמן להעריך את ההשפעה. בצעדים הרבים שננקטים על מנת לסייע לעובדים להישאר בשוק העבודה או למובטלים לחזור לעבודה ניתן למנות את אלו:

- ◆ העלאה של גיל הפרישה וגיל הזכאות לפנסיה; מתן מענקים לעובדים מעבר לגיל הפרישה; צמצום האפשרות לפרישה מוקדמת; מתן אפשרות לשלב פרישה מדורגת הכוללת קבלת פנסיה חלקית והמשך עבודה (חשוב במיוחד למי שכבר אינם יכולים לעבוד במשרה מלאה). ממצאים מראים כי במדינות שיש בהן תמריצים כספיים להמשך העבודה, תעסוקת מבוגרים לאחר גיל הפרישה גבוהה מהממוצע.
- ◆ קידום ההכשרה המקצועית של עובדים מבוגרים במטרה לעזור להם לשמור על מקום עבודתם או להגביר את אפשרות המוביליות שלהם בשוק העבודה וקידום הכשרות ייעודיות למובטלים מבוגרים או שיתופם בהכשרות כלליות למובטלים. ככלל אין מחקרים שניתן ללמוד מהם על השפעת הכשרה על משך התעסוקה של עובדים מבוגרים, ואין גם מידע לגבי השפעת הכשרות על שילוב מובטלים בעבודה. מנתונים על מספר קטן של תכניות עולה כי שיעור התעסוקה של מסיימי ההכשרות נע בין 25% ל-50%.
- ◆ שירותי השמה ושימור לעובדים מבוגרים מספקים ייעוץ והכוונה לעובדים בגיל מבוגר. במדינות שונות מופעלים שירותים מסוג זה לאנשים בגיל 45 ומעלה. השירותים ניתנים באופן פרטני ומתמקדים בזיהוי כישורים ויכולות, איתור הכשרות רלוונטיות וכד'. במקומות אחרים התכניות מאתרות עובדים מבוגרים העומדים לפני פיטורין ומציעות חלופות אפשריות לפיטורין על-ידי הגברת מיומנות העובדים וסיוע במציאת עבודות חלופיות. התכניות שנמצאו יעילות היו תכניות הוליסטיות שכללו הערכה אישית של העובד ומצבו ופעילות מול מעסיקים.
- ◆ סובסידיות למעסיקים נפוצות במדינות רבות אולם אין מסקנות לגבי יעילות השיטה. בחלק מהמדינות ההטבה ניתנת למעסיקים בדרך של הקלה בתשלומי ביטוח לאומי ומסים. בחלק מהמדינות נמצאו ממצאים חיוביים לגבי השפעת הטבות מסוגים אלו ובמדינות אחרות לא נמצאה השפעה. לפי חוות הדעת של ארגון OECD, לסובסידיות שכר המבוססות על גיל עשויה להיות השפעה שולית בלבד ועלולה להיות להן השפעה שלילית על דימוי עובדים אלו בעיני המעסיקים.
- ◆ גמישות בשעות העבודה מאפשרת לעובדים מבוגרים להישאר בשוק העבודה כאשר מצבם הבריאותי או האישי אינו מאפשר להם להמשיך לעבוד במשרה מלאה. במספר מדינות עובדים מעל גיל מסוים זכאים להפחתה בהיקף המשרה ללא פגיעה בשכרם. ישנן חברות הנוקטות בשיטה זו במטרה לסייע לעובדים מבוגרים להמשיך בעבודתם. במדינות מסוימות נקבעת ההפחתה בשעות העבודה בהסכמים קיבוציים. הסדרים אלו זוכים להערכה רבה בקרב המעסיקים והעובדים אולם נתונים לביקורת בשל עלותם הגבוהה.

◆ פעילות כלפי שינוי גישות שליליות לעובדים מבוגרים נעשית הן ברגולציה מונעת אפליה והן בהסברה והפצת מידע. מדינות רבות פועלות בתחום הרגולטיבי. במספר מדינות יש גופים העוסקים בהפצת מידע ושינוי גישות כלפי עובדים מבוגרים. אלה בדרך כלל מלווים במסעות פרסום, באתר אינטרנט ייעודי, בהפצת מידע לגבי עובדים מבוגרים ויתרונותיהם ובמידע על אפליה על רקע גיל. חקיקה נגד אפליה מעבירה מסר ברור, והאפקטיביות עולה כשהיא מלווה בהסברה.

3. תיאור התכנית לסיוע בתעסוקה לבני 60 ומעלה

מטרת תכנית התעסוקה למבוגרים שיזמו המוסד לביטוח לאומי ואשל בראשית 2009 – להשיב למעגל התעסוקה נשים וגברים בני 60 ומעלה אשר פרשו משוק העבודה ולשנות את תודעת המעסיקים באשר להעסקתם של מבוגרים. התכנית הופעלה בשני מוקדים גאוגרפיים – צפון ומרכז – על-ידי שתי עמותות בעלות ניסיון קודם בתחום תעסוק מבוגרים: עמותת חמישים פלוס-מינוס ועמותת תלם (תעסוקה למבוגרים). המידע להלן מתבסס על ראיונות עם מפעילי התכנית ועל נתוני רקע שהתקבלו מהמוסד לביטוח לאומי.

מטה התכנית

בעת ההפעלה הראשונית של התכנית היה בצוות התכנית מטה של ארבעה אנשים, מהם שלושה בשכר בהיקף משרה של 50% או פחות, ואחד בהתנדבות. המטה עסק בניהול ושיווק של התכנית, תפעול, כספים, בקרה, מחשוב, רכש ופיתוח הכשרות. צוות הפעלה נשכר לכל אחד מהסניפים בנפרד.

לקראת סוף השנה הראשונה להפעלת התכנית התעוררו חילוקי דעות באשר לאופן ניהולה. בהמלצתו של יועץ ארגוני נעשו שינויים במטה התכנית. ניהול התכנית בצפון עבר לידי עמותת תלם וניהול התכנית במרכז עבר לידי עמותת חמישים פלוס-מינוס. במטה התכנית במרכז נעשו שינויי תפקידים בניהול ובשיווק. התכנית כולה עברה להשתמש בתוכנת "אדם" שנמצאה מתאימה יותר להפעלתה.

3.1 הפעלת התכנית בסניף מרכז

התכנית הופעלה בסניף מרכז בין ראשית 2009 לסוף 2013.

כוח האדם

במהלך החודשים הראשונים להפעלת התכנית נשכר להפעלתה צוות בן שלושה אנשים בעל ניסיון קודם בניהול, תפעול ארגונים, מחשוב, הדרכה, גיוס והשמת כוח אדם. במהלך שנות הפעלת התכנית הייתה תחלופה של אנשי הצוות, אך כל העת מנה הצוות שניים-שלושה אנשים. במהלך 2010 הועסק איש שיווק על מנת לעזור בגיוס מעסיקים. בראשית 2011 הסתיים התקציב שאפשר את העסקת איש השיווק והוא סיים את עבודתו (בסה"כ הועסק 8 חודשים).

בתחילה היה ניסיון לחלק את התפקידים בין אנשי הצוות, אולם בתוך זמן קצר התברר שהיקף כוח האדם אינו מאפשר זאת. כל אנשי הצוות טיפלו בכל תהליך ההשמה והליווי. פניות למעסיקים נעשו בעיקר על-ידי אנשי השיווק והמטה, ובהמשך הגיעו הפניות מהמעסיקים עצמם.

תהליך הליווי וההשמה

על-פי צוות התכנית נעשו רוב הפניות לתכנית דרך אתר האינטרנט שלה. על הפונה היה למלא את טופס ההרשמה ולצרף דף קורות חיים. לאחר הזנת הטפסים אל תוך המערכת התקשרו חברי הצוות טלפנית אל הפונים לשיחה אישית. חלק מהפונים הוזמנו לשיחה פנים אל פנים. בעת הצורך קיבל הפונה עזרה בשיפור קורות החיים והפנו אותו להכשרה (פירוט בהמשך).

כאשר נמצאה משרה מתאימה הופנה המשתתף לריאיון עבודה. על-פי מפעילי התכנית, צוות התכנית עקב מיוזמתו אחרי תוצאות הריאיון, הן בפנייה אל המעסיק והן בפנייה אל המשתתף. בדרך כלל פנו המשתתפים עצמם אל צוות התכנית כדי לעדכן את אנשי הצוות בתוצאות. בחלק מהמקרים הבינו המשתתפים לאחר הריאיון שהציפיות שלהם היו גבוהות מדי, התייאשו וניתקו את הקשר עם התכנית. ברוב המקרים פנו המשתתפים שוב אל צוות התכנית, ואם לא הייתה השמה ביקשו הפניה נוספת.

בפועל התברר שצוות התכנית קטן מדי לטיפול מלא בכל הפניות. לדברי מפעילי התכנית הצליחו להיענות כראוי רק לכ-30% מהפניות לתכנית. יתר הפניות לא נענו או שלא נענו כראוי בגלל מיעוט כוח האדם התכנית. מגבלה זו גם לא אפשרה לצוות לעקוב כראוי אחרי כל ההפניות לראיונות עבודה.

ההכשרה

במסגרת התכנית נקבע שעל השתתפות בהכשרה גובים סכום סמלי. התכנית במרכז הציעה שני סוגי הכשרה:

- א. מפגש חד-פעמי להדרכה כיצד לעמוד מול מעסיק ועקרונות כתיבת קורות חיים, במחיר של 50 ש"ח; כ-15 קורסים, ובהם בממוצע 5 אנשים בקורס; סה"כ – כ-75 משתתפים.
- ב. קורסים בני 8 מפגשים להדרכה במחשב ועוד מפגש לתרגול אישי: המחיר – 250 ש"ח; התקיימו כחמישה קורסים ב-2010-2011 במרכז של עיריית תל-אביב, ביפו; כ-8 עד 10 אנשים; סה"כ – כ-50 עד 60 משתתפים; בשלב מסוים נוסף מפגש הדרכה לכתיבת קורות חיים ועמידה מול מעסיק, והמחיר עלה ל-300 ש"ח.

לדברי מפעילי התכנית, התשלום עבור ההכשרות היה גורם שמנע השתתפות רחבה יותר אף-על-פי שהיה סמלי ביחס להיקף ההדרכה. גורם נוסף שמנע השתתפות רחבה יותר בהכשרה היה העדר ההיכרות עם העמותה כגוף מדריך ומכשיר.

איתור המעסיקים והמשתתפים

הקישור למעסיקים התבסס על היכרות קודמת של צוות התכנית ועל קשרים שנוצרו עם מעסיקים פוטנציאליים במסגרת תכנית קודמת שהפעילה עמותת חמישים פלוס-מינוס בנושא תעסוקה למבוגרים

בני 50 ומעלה. אבל המשרות שהוצעו לעמותות בעבר לא התאימו לאוכלוסיית התכנית הנוכחית. בהמשך נעשו מאמצי שיווק ואף גויס איש שיווק לתקופה מסוימת. עקב כך נמצאו משרות מתאימות יותר לקהל התכנית והחלו להתבצע השמות. דיונים ציבוריים בנושא תעסוקת מבוגרים שהחלו להישמע באותה תקופה יצרו גלי פניות, ובכל פעם שהנושא עלה בדיון ציבורי באו בעקבותיו פניות של מעסיקים (וכן גלי פניות חדשים של משתתפים). במהלך 2011 פנו כ-30 מעסיקים בממוצע בחודש לתכנית. פרסום בעיתונות ובמקומונים התברר כלא יעיל.

3.2 הפעלת התכנית בסניף צפון

התכנית הופעלה בסניף צפון בראשית 2009 ובעת כתיבת שורות אלו היא עדיין מופעלת בו.

כוח האדם

בסניף הצפון נשכר צוות של שניים. שתי חברות הצוות עובדות בהיקף משרה של 50%. לשתיהן ניסיון קודם בתחום כוח האדם וההשמה. הצוות לא השתנה במהלך כל תקופת הפעלת התכנית והוא עוסק ביצירת קשרים אישיים עם מעסיקים וגופים קהילתיים ובכל תהליך ההשמה והליווי.

תהליך הליווי וההשמה

לדברי מפעילי התכנית מושם דגש רב על קשר אישי עם המשתתפים. כל פונה מוזמן לשיחה אישית, אף כי לא כולם מוכנים לבוא לשיחה. כל מי שמוכן לכך נפגש עם צוות התכנית למשך בין 20 דקות לשעה. השיחה אפשרה ללמוד על הניסיון הקודם של הפונה, על רצונותיו בהווה ועל קשיים אפשריים. היא גם מאפשרת לעבוד על התאמת הציפיות למציאות ובמידת הצורך לאתר חסמים וקשיים בהשמה ולטפל בהם.

במידת הצורך נשלחים אנשים להכשרה בתחום המחשב או מופנים להכשרה מקצועית ספציפית (פירוט בהמשך).

לקראת ראיונות העבודה עורך הצוות הכנה טלפונית או במפגש פנים-אל-פנים (רי' סעיף 5.2.3).

לאחר ריאיון העבודה הצוות יוצר קשר עם המעסיק ועם המשתתף כדי ללמוד על התוצאות. אם יש צורך היה נעשה מאמץ של הצוות לשכנע את המעסיק לראיין את המועמד שוב או לשקול שנית את מועמדותו.

לדברי צוות התכנית, הצוות נפגש עם כשני-שלישים מהפונים. במקרים שלא היה מפגש הסיבה לכך הייתה אי-היענותו של הפונה. הצוות עורך פגישות לא רק במשרד בנהריה אלא גם בעכו, בכרמיאל, במעלות, בקריות ובחיפה.

הכשרה

א. לדברי צוות התכנית, כל מועמד לריאיון עבודה עבר הכנה לריאיון בטלפון או בפגישה אישית, על-ידי צוות התכנית. ההכנה כללה הדרכה לריאיון העבודה, הנחיות להתמקד בריאיון ובשאלות (כדי

להימנע מסיפורים אישיים לא רלוונטיים), חיזוק הביטחון העצמי, הנחיות כיצד להתנהג ולהתלבש וסימולציה של ריאיון עבודה. צוות התכנית עצמו השתתף בהכשרה של "מכון שיפור" בנושא זה.

ב. הכשרה בתחום המחשב – בתחילה הוצעו הכשרות בתשלום של כ-250 ש"ח. כ-60 איש השתתפו בהן. במהלך 2012 נוצר קשר עם להב"ה, ארגון המקיים הכשרות בתחום המחשב ללא תשלום (במימון משרד האוצר). ההכשרות נעשות בעכו ובמקומות נוספים. הייתה הקפדה שהקבוצה תכלול בני 60 ומעלה בלבד כדי להבטיח הומוגניות בקצב ההכשרה וברמת התלמידים. כל קבוצה כוללת כ-15 עד 20 משתתפים. יש קורסים למתחילים וקורסי המשך למסיימים המעוניינים להמשיך. מתחילת התכנית השתתפו בהכשרות במחשב כ-300 אנשים (כולל המשתתפים בתשלום).

ג. הכשרה מקצועית בתחום הווירטואלי – יוזמה של עסק פרטי בתחום זה להכשרת אנשי מקצוע בתחום המסיימים את ההכשרה ממשיכים לעבוד אצל בעל העסק או באופן פרטי. עלות הסדנה הייתה 870 ש"ח. בהתחלה הובטח שהתכנית תחזיר את עלות הקורס עם סיום ההכשרה. בהמשך הציע בעל העסק להחזיר את עלות ההכשרה תמורת עבודה אצלו. כ-25 אנשים סיימו הכשרה זו.

לדברי צוות התכנית, גם כאן התשלום הוא גורם שמונע השתתפות נרחבת יותר בהכשרות המחשב (בשלב הראשוני). במקרים מיוחדים של קושי בתשלום, ההכשרה נעשית במימון של התכנית. גם לאחר שנוצר הקשר עם להב"ה וההכשרות הן ללא תשלום יש המתקשים להשתתף בגלל קושי לממן את הנסיעות להכשרה. צוות התכנית מנסה במקרים אלה לאתר משתתפים אשר יוכלו לחלוק נסיעה ברכב.

איתור המעסיקים והמשתתפים

לפי מפעילי התכנית, בשנת העבודה הראשונה של התכנית הייתה הפעילות העיקרית שיווק ויחסי ציבור לתכנית באמצעות הופעה באירועים, כנסים וירידים כדי לספר על התכנית ולהביא את דבר קיומה לידיעת הציבור הרחב. בתחילת הדרך נעשה גם מעט פרסום במקומונים. לאחר מכן נוצרו קשרי עבודה עם העיריות, מחלקות הרווחה, עמותות ומוסדות ציבוריים, ואלו הפנו לתכנית משתתפים מתאימים. עיקר הפניות לתכנית באו בעקבות העברת המידע מפה לאוזן או דרך אתר האינטרנט.

לדברי הצוות איתור המעסיקים נעשה באמצעות פנייה בלתי אמצעית וללא תיאום מראש עם המעסיקים (בעיקר מעסיקים קטנים). הושם דגש על שיחה אישית נעימה ויוצרת היכרות, דיבור על התכנית הקיימת, על החסמים שיש למעסיקים בהעסקת מבוגרים וכד'. רבים מהמפגשים הללו מובילים לנכונות של מעסיק לנסות לשלב עובד מבוגר בעסק. תוך כדי כך נוצר לדברי הצוות קשר אישי בין צוות התכנית למעסיק, וכך מתאפשרים פנייה טלפונית והמשך שיתוף הפעולה.

הבדלים נוספים בין הסניפים

הבדלים אחדים בין סניף המרכז לסניף הצפון נובעים ממקומם של הסניפים:

- ◆ קשר עם הרשות המקומית – קשר טוב נוצר בין הסניף בצפון לבין עיריית נהרייה ולאחר מכן גם עם עיריית עכו ועיריית כרמיאל. עיריית נהרייה תמכה בקיום התכנית ועודדה אותה. הדבר התבטא בכמה מישורים: הקצאת מקום למשרדים, מימון הוצאות משרד ועזרה בשיפוץ רהיטים. מעבר לכך, התמיכה החיובית של העירייה פתחה דלתות ואפשרה יצירת קשרים וקידום התכנית. העירייה הסכימה לסייע אף שחלק ממשנתפי התכנית לא היו תושבי העיר עצמה. לעומת זאת, בסניף המרכז לא נוצר שיתוף פעולה עם עיריית תל אביב. עם עיריית רמת-גן נוצר קשר והוחל בשיתוף פעולה עמה, אולם רק לקראת סוף פעילות התכנית.
- ◆ מרחב גאוגרפי - שני הסניפים פעלו מעבר לגבולות העיר, במרכז – בכל מחוז תל אביב (ואף מעבר לכך), ובצפון – עד כרמיאל במזרח ומבואות חיפה בדרום. המרכז צפוף בהרבה, הן מבחינת אוכלוסייה והן מבחינת תחבורתית. בצפון אנשים רגילים לנסוע יותר בין היישובים, ואף למרחקים גדולים.⁵ גם שיעורי התעסוקה (בעיקר בקרב בני 65+) שונים (במרכז הם גבוהים יותר). הבדלים אלו יוצרים תנאי רקע שונים לפעילות הסניפים מבחינת הזדמנויות התעסוקה, האופי החברתי-קהילתי, מידת המוכנות של אנשים לנסוע רחוק לעבודה ועוד.

3.3 מגבלות, קשיים ויתרונות

משיחות עם צוות התכנית עלו הנקודות הבאות:

- ◆ הטיפול במציאת תעסוקה לאנשים סביב גיל הפרישה שונה מהטיפול באנשים סביב גיל 50. בני 50 פלוס עדיין נמצאים בשלב הקריירה שלהם, מחפשים עבודה במשרה מלאה ומוכנים להשקיע בהכשרתם. אנשים סביב גיל הפרישה מרגישים שכבר סיימו את הקריירה שלהם וכעת הם מחפשים עבודה במשרה חלקית, הם אינם מעוניינים בקריירה ואינם מוכנים להשקיע בהכשרה של עצמם משום שאינם רואים בתחום התעסוקה תחום שעדיין שווה להשקיע בו. משום כך הטיפול באנשים סביב גיל 50 ממוקד יותר במציאת עבודה, ואילו הטיפול באנשים סביב גיל הפרישה דורש תשומת לב אישית ודיון סביב עניין הפרישה מהעבודה, לפני שאפשר להתמקד במציאת עבודה. מודל התכנית מבחינת כוח אדם ותקציב נבנה על סמך ניסיון קודם של אנשי המטה בתכנית תעסוקה לבני 45 פלוס. הערכת כוח האדם הדרוש לא הייתה נכונה, הן מבחינת כמות הפניות והן מבחינת הזמן שיידרש לטיפול בכל פנייה.
- ◆ לדעת אנשי צוות התכנית במרכז, אחד הקשיים הוא התפרשות על-פני מרחב גאוגרפי גדול מדי. בפועל, צוות התכנית מנסה לעזור לאנשים אף מעבר לגוש דן. הדבר מקשה על מציאת מעסיקים מתאימים, איתור מועמדים לתכנית והתאמה בין מקום מגורים למקום עבודה.
- ◆ באזור המרכז הקושי הוא להביא את התכנית למודעות הציבור. כך היה בעיקר בשנתיים הראשונות. לדברי מפעילי התכנית הקושי נובע מהעדר תקציב לעניין זה. עם הזמן גדל מספר

⁵ צפיפות האוכלוסין במחוז תל אביב גדולה פי 26 מהצפיפות במחוז הצפון; כ-53% מכוח העבודה בנהרייה עובד מחוץ ליישוב לעומת כ-34% בתל אביב (ר' לוח א1, נספח א).

המעסיקים שהשתתפו בתכנית, ובכך יש כדי להצביע על ההיתכנות שזיהו בתכנית. גם באזור הצפון הוקדשה השנה הראשונה בעיקר לשיווק התכנית וליצירת קשרים, אולם מאז שנוצרו קשרים אלו, הם מהווים בסיס לפעילות שוטפת של התכנית.

- ◆ המעסיקים שאתם היו הצלחה והיענות לתכנית היו מעסיקים קטנים. בקרב מעסיקים גדולים הייתה מוכנות לקבל עובדים מבוגרים, אולם המוכנות הייתה רק בדרגים הגבוהים. בדרגים שבפועל צריכים לקלוט את העובדים המבוגרים יש התנגדות לקליטתם, והיא מונעת אותה הלכה למעשה.
- ◆ על-פי הניסיון שנצבר בתכנית יש קושי לשלב בעבודה אנשים שהיו בעלי תפקידים בכירים לפני פרישתם. במרכז אנשים אלו נמנעו מלהגיע לתכנית, ובצפון התקשו לקבל את העובדה שהם צריכים לקבל עבודה בתפקיד זוטור מזה שהיה להם. יש שעוברים תהליך ומתאימים את ציפיותיהם למציאות החדשה, בעיקר אלו שזקוקים יותר להכנסה הנוספת, ויש שאינם מוכנים להשלים עם המצב. מצד המעסיקים אין כמעט מוכנות לקבל אנשים לאחר גיל פרישה לתפקידים בכירים.
- ◆ קשה לשלב אנשים שעבדו כפועלי ייצור ואין להם מקצוע. מבחינה פיזית קשה להם לעבוד בעבודה שבה עבדו קודם, ובגלל העדר מקצוע והכשרה קשה להתאים להם תפקיד אחר. הכשרה בתכנית המחשב מסייעת לשלב גם אנשים עם כישורים כאלה בתפקידים כגון טלמרקטינג או איוש עמדות שער בכבישי אגרה.
- ◆ מעסיקים פונים בבקשה לקבל בעלי מקצוע אם יעברו הכשרה מקצועית נוספת, למשל מנהלי חשבונות שיוכשרו לתפקיד חשבי שכר. ואולם, לדברי הצוות אין בקרב המועמדים מוכנות לעבור הכשרות מסוג זה, כנראה בגלל עלותן.
- ◆ על-פי צוות התכנית, אנשים שפרשו זקוקים לעזרה על מנת לחזור ולהשתלב בעבודה. מידת ההצלחה תלויה ביכולת אישית של הפרט. הצורך בעזרה נובע משינויים אישיים שאדם עובר לאחר הפרישה, שעל מנת להתגבר עליהם ולחזור לשוק העבודה דרושה התייחסות; מהזמן הרב שעבר מאז אותו אדם חיפש עבודה בפעם האחרונה; משינויים כלליים שחלו במשק בסגנון חיפוש העבודה ובהצגה עצמית; ומחוסר ביטחון עצמי. בהדרכה מתאימה, שיחה אישית, דחיפה ועידוד, התכנית עוזרת לפתור בעיות אלו.
- ◆ על-פי ניסיונם של מפעילי התכנית תפיסת המעסיקים באשר לחסרונות שבהעסקת עובדים מבוגרים ניתנת לשינוי. מדובר בעיקר במעסיקים קטנים, ובעיקר בתפקידים פשוטים.
- ◆ לדעת הצוות יש יתרונות בהגעה לריאיון עבודה מטעם התכנית על-פני הגעה עצמאית: המועמד יודע שצוות התכנית עומד מאחוריו, ויש בכך כדי להגביר את תחושת הביטחון העצמי שלו; המעסיק יודע שהוא חייב להקפיד על כל התנאים הסוציאליים; אם המועמד אינו מתקבל לעבודה, במצבים מסוימים הצוות מנסה לאפשר לו לקבל הזדמנות שנייה.

4. ממצאים מניתוח הנתונים המנהליים

ניתוח הנתונים המנהליים מתבסס על קובץ הנתונים שהתקבל מהמערכת הממוחשבת של התכנית ועל תיקונים ותוספות שנעשו בו בהתייעצות עם אנשי התכנית במטרה שיכיל את מלוא הנתונים על המשתתפים בתכנית.

הקובץ כולל מידע על 2,834 אנשים שפנו בשלב כלשהו לתכנית, עד סוף אוקטובר 2012. להלן ניתוח הנתונים מתוך הקובץ.

אף שמלכתחילה יועדה התכנית לבני 60 ומעלה נכללו בקובץ 484 אנשים (17% מכלל הנרשמים) שבעת משלוח קורות החיים שלהם לתכנית היו בני פחות מ-60 אבל לא פחות מבני 57 (רובם היו קרובים יותר בגילם ל-60). הדבר מעיד על גמישות מסוימת של התכנית הנובעת מהצורך שעלה מן השטח והן מהעובדה שעד שתימצא עבודה לאנשים אלו הם עשויים להיות כבר בגיל המתאים.

4.1 מאפיינים

לוח 3 מציג את מאפייניהם של משתתפי התכנית:

לוח 3: משתתפי התכנית לפי מאפיינים

סניף	מספרים מוחלטים	אחוזים
מרכז	2,136	75
צפון	698	25
עברו השמה	403	14
מגדר		
גברים	1,784	63
נשים	1,050	37
גיל (בעת ההרשמה לתכנית)		
פחות מ-60	484	17
בני 60-64	1,477	52
בני 65-69	638	23
בני 70-74	171	6
בני 75 ומעלה	64	2
השכלה		
יסודית, עד 8 שנים	109	4
תיכונית ללא בגרות	555	20
תעודת בגרות (עיונית או מקצועית)	842	30
לימודי המשך	272	10
הנדסאי / טכנאי	218	80
תואר אקדמי	798	28

מהתפלגות גיל הפונים עולה כי 69% מהנרשמים הם עדיין בגיל העבודה (בני פחות מ-65). רק 20% מהנרשמים הם בני 67 ומעלה, כלומר אנשים שעל-פי גיל הפרישה המקובל כבר אינם שייכים לכאורה לשוק העבודה. בחישוב על-פי גיל פרישה לנשים (62) ולגברים (67) – 35% מהנרשמים לתכנית הם מעל גיל פרישה.

בקרב הפונים יש שונות רבה מבחינת רמת ההשכלה: 30% הם בעלי תעודת בגרות ו-28% בעלי תואר אקדמי. כ-10% למדו לימודי המשך – לימודי תעודה, לימודי הוראה או לימודים אקדמיים ללא תואר.

אוכלוסיית הפונים הוותיקים

בניתוח להלן נכללו הפונים לתכנית לפני 1 באוגוסט 2012. מצטרפים אלו לתכנית נחשבים ותיקים (להלן: ותיקים) והיו בטיפול התכנית לפחות שלושה חודשים עד למועד ניתוח הנתונים. מספר הפונים הוותיקים הוא 2,645 והם מהווים 93% מכלל הרשומים. ייתכן כי מצטרפים שפנו לתכנית לאחר 1 באוגוסט 2012 (להלן: חדשים) לא הספיקו לקבל הכשרה או טיפול מספקים בפרק הזמן הזה, ולכן לא נכללו בניתוח להלן.

לוח 4 מציג את מאפייניהם של המשתתפים הוותיקים בתכנית.

לוח 4: המשתתפים הוותיקים בתכנית לפי מאפיינים

סניף מרכז צפון	מספרים מוחלטים	אחוזים
76	2,007	
24	638	
מגדר		
גברים	1,668	63
נשים	977	37
גיל (בעת ההרשמה לתכנית)		
פחות מ-60	440	17
בני 60-64	1,390	53
בני 65-69	590	22
בני 70-74	161	6
בני 75 ומעלה	64	2
השכלה		
יסודית, עד 8 שנים	104	4
תיכונית ללא בגרות	503	19
תעודת בגרות (עיונית או מקצועית)	799	31
לימודי המשך	254	10
הנדסאי / טכנאי	205	8
תואר אקדמי	743	28
מצב משפחתי		
נשואים	1,769	67
גרושים	553	21
אלמנים	171	7
רווקים	148	6
שפת אם		
עברית	1,586	60
רוסית	136	5
אנגלית	43	2
ערבית	34	1
שפה אחרת	1,059	40

4.2 השמה

- ◆ 401 מהנרשמים הוותיקים עברו השמה (15%).
- ◆ 271 מאלו שעברו השמה הם מסניף מרכז (14% מהרשומים בסניף).
- ◆ 130 מאלו שעברו השמה הם מסניף צפון (20% מהרשומים בסניף).
- ◆ 237 מאלו שעברו השמה הם גברים (59% מהנרשמים, 14% מהגברים).
- ◆ 164 מאלו שעברו השמה הן נשים (41% מהנרשמים, 17% מהנשים).

לוחות 5-8 להלן מציגים את המספר והשיעור של המושמים בעבודה לפי מאפיינים שונים.

השמה לפי גיל

לוח 5: משתתפי התכנית שהושמו בעבודה, לפי גיל

המושמים מכל קבוצת גיל (באחוזים)	התפלגות המושמים לפי גיל (באחוזים)	מספר המושמים	גיל
15	100	401	סה"כ
14	15	61	פחות מ-60
16	55	221	64-60
15	22	90	69-65
15	6	24	74-70
8	1	5	75 ומעלה

* כמעט

אין הבדל באחוז המושמים בעבודה מתוך כל קבוצת גיל. בערך 15% מכל קבוצת גיל עברו השמה. יוצאת דופן היא קבוצת בני ה-75 ומעלה, רק 8% מהם עברו השמה.

השמה לפי השכלה

לוח 6: משתתפי התכנית שהושמו בעבודה, לפי השכלה

המושמים מכל קבוצת השכלה (באחוזים)	התפלגות המושמים לפי השכלה (באחוזים)	מספר המושמים	רמת השכלה
15	100	396	סה"כ
12	3	12	יסודית, עד 8 שנים
13	17	66	תיכונית ללא בגרות
15	30	119	בגרות (עיונית או מקצועית)
			לימודי המשך (תעודת הוראה,
22	14	56	לימודים אקדמיים ללא תואר וכד')
15	8	31	הנדסאי / טכנאי
15	28	112	תואר אקדמי

עם העלייה ברמת ההשכלה ניכרת עלייה מסוימת באחוז המושמים בתוך רמת ההשכלה, מ-12% לבעלי השכלה יסודית ועד 15% לבעלי תעודת בגרות. אולם אין הבדל באחוז המושמים בין בעלי תעודת בגרות לבין בעלי תואר הנדסאי/טכנאי או בעלי תואר אקדמי. יוצאת דופן היא קבוצת אלו שלמדו לימודי המשך; אחוז המושמים מתוכה גבוה בהרבה ועומד על 22%.

השמה לפי שפת אם

- ◆ 242 מאלו שעברית היא שפת האם שלהם עברו השמה (15% מדוברי השפה).
- ◆ 159 מאלו שעברית אינה שפת האם שלהם עברו השמה (15%).
- ◆ 14 מאלו שרוסית היא שפת האם שלהם עברו השמה (10%).
- ◆ 4 מאלו שאנגלית היא שפת האם שלהם עברו השמה (29%).
- ◆ 5 מאלו שערבית היא שפת האם שלהם עברו השמה (15%).
- ◆ אין הבדל בין אלו שעברית היא שפת האם שלהם לבין אלו שעברית אינה שפת האם שלהם באחוז ההשמות. בולטת קבוצת אלו שאנגלית היא שפת האם שלהם באחוז השמות גבוה (29%) אולם מדובר במספרים קטנים מאוד של פונים. אחוז ההשמות בקרב אלו שרוסית היא שפת האם שלהם נמוך מהממוצע הכללי (10% לעומת 15%, בהתאמה).

השמה לפי משך היעדרות משוק העבודה

בדקנו את הקשר בין אחוז ההשמות לבין השנים שבהן נעדרו משתתפים משוק העבודה (על-פי מועד סיום העבודה במקום העבודה האחרון) לפני שפנו לתכנית. 57% מהפונים נעדרו יותר משמונה שנים משוק העבודה; 38% נעדרו בין שנתיים לשמונה שנים, 6% נעדרו שנתיים או פחות (או כלל לא נעדרו משוק העבודה, כלומר הם עדיין עובדים).

לוח 7: משתתפי התכנית שהושמו בעבודה, לפי משך היעדרות משוק העבודה

המושמים מכל קבוצת משך היעדרות (באחוזים)	התפלגות המושמים לפי משך היעדרות (באחוזים)	מספר המושמים	משך היעדרות
15	100	341	סה"כ
15	54	184	כ-8 שנים או יותר
18	43	147	בין שנתיים ל-8 שנים
8	3	10	עד שנתיים (או עדיין עובדים)

אחוז ההשמות בקרב אלו שנעדרו בין שנתיים לשמונה שנים גבוה יותר מאשר בקרב אלו שנעדרו יותר משמונה שנים. אולם בקרב אלו שנעדרו שנתיים או פחות, אחוז ההשמות נמוך (8%). ייתכן שהדבר נובע מכך שאנשים אלו עדיין לא היו פנויים להשתלב בעבודה חדשה בזמן שפנו לתכנית. בכל זאת, ממצאי

הסקר עולה שככל שזמן ההיעדרות משוק העבודה היה קצר יותר, אחוז המועסקים בפועל היה גבוה יותר.

השמה לפי משרה מועדפת

בזמן ההרשמה לתכנית הנרשמים מציינים את העדפותיהם בעניין היקף המשרה (מלאה, חלקית, במשמרות או ללא משמרות, או שהם מוכנים לעבוד בכל היקף משרה). 41% מהפונים העדיפו לעבוד במשרה מלאה ו-42% במשרה חלקית. 10% ביקשו לעבוד במשרה ללא משמרות ואילו 8% היו מוכנים לעבוד בכל היקף משרה.

לוח 8: משתתפי התכנית שהושמו בעבודה, לפי היקף המשרה המועדף עליהם

היקף משרה מבוקש	מספר המושמים	התפלגות המושמים לפי היקף משרה מבוקש (באחוזים)	המושמים מכל היקף משרה מבוקש (באחוזים)
סה"כ	395	100	15
מלאה	161	41	15
חלקית	165	42	16
ללא משמרות	39	10	14
כל היקף משרה שהוא	30	8	24

אין הבדל באחוז המושמים לפי היקף המשרה המבוקשת. הוא עומד על כ-15%, חוץ מאשר בקרב אלו שהיו מוכנים לעבוד בכל היקף משרה שהוא (24%) אף שמדובר במספרים קטנים של מושמים מקבוצת המוכנים להשמה בכל היקף משרה שהוא (30) ייתכן שקל יותר למצוא עבודה לאנשים אלו וגם שהם בררנים פחות לגבי העבודה המוצעת להם.

5. הסקר בקרב משתתפי התכנית

פרק זה עוסק בסקר שנערך בקרב הפונים לתכנית: מדגם ממשותתפי התכנית הוותיקים וכל המשתתפים החדשים.⁶ השלב הראשון בסקר בוצע כשלוש שנים לאחר התחלת ההפעלה של התכנית. בשל החשש שמשתתפי התכנית לא יזכרו את כל הפרטים מתהליך ההשתתפות הוחלט מראש לקבוע שלב שני לסקר שבו ישתתפו רק המצטרפים החדשים לתכנית. השלב השני נערך כחצי שנה לאחר השלב הראשון.

שלב א של הסקר – בין נובמבר 2012 לינואר 2013; רואיינו פונים ותיקים וחדשים.

שלב ב של הסקר – בין אוגוסט לספטמבר 2013; רואיינו רק הפונים החדשים, שרואיינו בשלב א.

הסקר בקרב המשתתפים נערך באמצעות ראיונות טלפוניים עמם. הממצאים מבחינת תעסוקה, היסטוריה תעסוקתית, התהליך שעברו בתכנית, הסיבות שהובילו אותם לחיפוש עבודה ושביעות הרצון שלהם מהתכנית יוצגו על-פי מאפייני המשתתפים.

5.1 תהליך הדגימה מקרב המשתתפים

הדגימה נעשתה מתוך הקובץ המנהלי שהתקבל מהמערכת הממוחשבת של התכנית. הקובץ כלל 2,834 משתתפים, מהם 2,645 ותיקים (כאמור, אלו שנרשמו לפני 1 באוגוסט 2012).

שלב א: מתוך הוותיקים נדגמו 300 (כ-11%) ועליהם נוספו כל החדשים (כאמור, אלו שנרשמו בין 1 באוגוסט 2012 לבין סוף אוקטובר 2012) – 189 משתתפים (ללא דגימה).

במטרה לתת ייצוג הולם לשני הסניפים של התכנית (סניף מרכז, שהופעל על-ידי עמותת 50 פלוס מינוס, וסניף צפון, שהופעל על-ידי עמותת תלם) נעשתה דגימת-יתר של משתתפים מסניף צפון, כך שיהוו מחצית מהנדגמים.

בסך הכול פנינו לראיין 489 משתתפים בתכנית. שיעור הסירוב היה 35%, ובפועל רואיינו 317 משתתפים (מתוך 300 הוותיקים שביקשנו לראיין, בפועל רואיינו 181; מתוך 189 החדשים שביקשנו לראיין – שהם כל החדשים – בפועל רואיינו 136). האחוז הגבוה של סירוב להתראיין נבע בין השאר מהעובדה שרבים מהמרוואיינים, בעיקר מקרב הוותיקים, לא זכרו את התכנית. חלקם טענו שלא נרשמו כלל אלא פנו רק להתעניין, וחלקם לא זכרו כלל שפנו. הסיבה לכך היא בין השאר שהסקר נערך כשלוש שנים לאחר שהחלה הפעלת התכנית, ואכן חלקם של הוותיקים בקרב המסרבים להתראיין היה גדול מחלקם במדגם.

⁶ כאמור במבוא: ותיקים הם משתתפים שהצטרפו לתכנית בין ראשית 2009 לבין 1 באוגוסט 2012, וחדשים הם משתתפים שהצטרפו לתכנית לאחר מכן.

מתוך השוואה שנערכה בין מאפייני המשתתפים שנדגמו ובין מאפייני המשתתפים שרואיינו בפועל עולה כי לשתי הקבוצות מאפיינים דומים מאוד, אך יש הבדל בחלוקה בין ותיקים לחדשים. חלקם של החדשים בקרב המרואיינים (43%) גבוה מחלקם במדגם (38%). ביתר המאפיינים אין הבדל בין המדגם המקורי לאלו שרואיינו בפועל. (לוח 9)

לוח 9: השוואה בין המדגם לבין המרואיינים בפועל

לא רואיינו 172=N	רואיינו 317=N	מדגם 489=N	
			מגדר
59%	63%	62%	גברים
41%	37%	38%	נשים
			סניף
58%	56%	57%	מרכז
42%	44%	43%	צפון
			השמה
9%	10%	10%	עברו השמה
91%	90%	90%	לא עברו השמה
			ותק
69%	57%	62%	ותיקים
31%	43%	38%	חדשים

שלב ב: בשלב ב של הסקר רואיינו רק **חדשים** – 106 איש – מתוך 136 שרואיינו בשלב א (78%).

הממצאים להלן מבוססים על ניתוח מאפייני המשתתפים הוותיקים שרואיינו בשלב א והמשתתפים החדשים שרואיינו גם בשלב א וגם בשלב ב, בסך הכול 287 מרואיינים.

הראיונות שבוצעו בפועל שוקללו ונופחו כך שהם מייצגים את כל אוכלוסיית הרשומים לתכנית.

5.2 ממצאים תיאוריים

משתני הניתוח

הניתוח כולו נערך על-פי חמישה משתני בסיס עיקריים:

1. סניף - צפון או מרכז
2. גיל - שלוש קבוצות גיל: מתחת לגיל 60, בני 60 עד 69, בני 70 ומעלה
3. מגדר
4. השמה - עבר השמה / לא עבר השמה. אדם נחשב שעבר השמה אם הופנה לריאיון עבודה על-ידי התכנית והחל לעבוד שם.

5. מצב תעסוקה בעת הסקר - מועסק בעת הסקר / אינו מועסק בעת הסקר, גם אם מצא את העבודה בכוחות עצמו.

בחרנו להשתמש במשתנה זה נוסף על המשתנה "השמה" מאחר שהמצב בפועל מבחינת תעסוקה נותן אינדיקציה נוספת להצלחת התכנית. אף שאין חפיפה מלאה בין המשתנה "השמה" לבין "מצב התעסוקה בעת הסקר", יש קשר בין השניים. ייתכן גם שהנדגם מועסק בזכות השתתפותו בתכנית, אף שלא הייתה השמה, וייתכן שאין קשר בין הדברים אלא שהעובדה שהוא מועסק מצביעה על יכולותיו ואישיותו.

לוחות 10 עד 18 להלן מציגים את אוכלוסיית המשתתפים בתכנית לפי המשתנים הבסיסיים והוותק בתכנית:⁷

לוח 10: משתפי התכנית, לפי סניף

סניף	אחוזים	מספרים מוחלטים
סה"כ	100.0	2,834
מרכז	75.4	2,136
צפון	24.6	698

לוח 11: משתפי התכנית, לפי גיל וסניף באחוזים

סה"כ	סה"כ	מרכז	צפון
סה"כ	100.0	100.0	100.0
גילאי פחות מ-60	4.2	4.3	4.0
גילאי 60-69	85.4	85.1	86.2
גילאי 70 ומעלה	10.4	10.6	9.8

מהנתונים עולה כי אין הבדל בהתפלגות הגיל בין שני הסניפים.

לוח 12: משתפי התכנית, לפי גיל וותק בתכנית באחוזים

גיל*	סה"כ	ותיקים	חדשים
סה"כ	100.0	100.0	100.0
פחות מ-60	4.2	3.0	20.6
60-69	85.4	86.2	73.9
70 ומעלה	10.4	10.8	5.5

* p<0.01

⁷ המשתנים המוצגים להלן מנופחים ומשוקללים כך שייצגו את כל אוכלוסיית התכנית בהתאם לתכנית הדגימה.

כפי שעולה מהנתונים בלוח 12, אוכלוסיית החדשים צעירה מאוכלוסיית הוותיקים, כ-21% מתוכה הם בני פחות מ-60. גם בקרב החדשים וגם בקרב הוותיקים קבוצת הגיל העיקרית היא של בני 60-69.

לוח 13: משתתפי התכנית, לפי מגדר וסניף באחוזים

מגדר*	סה"כ	מרכז	צפון
סה"כ	100.0	100.0	100.0
גברים	67.3	71.0	56.2
נשים	32.7	29.0	43.8

* p<0.05

הנתונים בלוח 13 מעידים כי שיעור הנשים בקרב המשתתפים בסניף צפון גבוה מאשר בסניף מרכז, כ-44% לעומת 29%.

לוח 14: משתתפי התכנית, לפי ותק בתכנית ולפי סניף באחוזים

ותק בתכנית	סה"כ	מרכז	צפון
סה"כ	100.0	100.0	100.0
ותיקים	93.3	94.0	91.4
חדשים	6.7	6.0	8.6

לוח 15: משתתפי התכנית, לפי השמה ולפי סניף באחוזים

השמה	סה"כ	מרכז	צפון
סה"כ	100.0	100.0	100.0
הושמו בעבודה	15.5	14.5	18.5
לא הושמו בעבודה	84.5	85.5	81.5

כפי שאפשר לראות בלוח 15, בסך הכול עומד שיעור ההשמות בתכנית על 15.5%. בסניף צפון שיעור ההשמות גבוה יותר מאשר בסניף המרכז. כך עולה גם מניתוח הנתונים המנהליים. אולם ההבדלים בין הסניפים בשיעור ההשמות אינם מובהקים סטטיסטית.

לוח 16: משתתפי התכנית, לפי השמה ולפי ותק בתכנית באחוזים

השמה*	סה"כ	ותיקים	חדשים
סה"כ	100.0	100.0	100.0
הושמו בעבודה	15.5	16.5	1.8
לא הושמו בעבודה	84.5	83.5	98.2

* p<0.01

כפי שאפשר לראות בלוח 16 שיעור ההשמות בקרב החדשים נמוך במובהק משיעור ההשמות בקרב הוותיקים, כ-2% בקרב החדשים לעומת כ-17% בקרב הוותיקים. שיעור ההשמות הנמוך בקרב החדשים נובע מן הסתם מהפסקת פעילות התכנית במרכז כבר בסוף 2013. אולם גם בקרב החדשים בסניף צפון שיעור ההשמות נמוך ועומד על כ-3%.

שיעור המועסקים בעת הסקר בקרב משתתפי התכנית בסניף מרכז גבוה מאשר בסניף צפון. (לוח 17)

17: משתתפי התכנית המועסקים לעומת שאינם מועסקים בעת הסקר, לפי סניף באחוזים

מועסק* סה"כ	סה"כ	מרכז	צפון
100.0	100.0	100.0	100.0
מועסקים בעת הסקר	44.1	47.6	33.6
לא מועסקים בעת הסקר	55.9	52.4	66.4

* p<0.05

לוח 17 מציג: כ-48% בקרב משתתפי התכנית מסניף מרכז מועסקים לעומת כ-34% מסניף צפון. אין לדעת מכך אם ההבדל נובע מהבדלים בתכנית בין שני הסניפים, מהבדלים במאפיינים האישיים של הפונים בכל אחד מהסניפים או מהבדלים גאוגרפיים המתבטאים בסיכוי למצוא עבודה.

ההעסקה בעת הסקר על-פי ההשמה בתכנית מוצגת בלוח 18:

18: משתתפי התכנית המועסקים לעומת שאינם מועסקים בעת הסקר, לפי השמה באחוזים

מועסק* סה"כ	סה"כ	הושמו בעבודה	לא הושמו בעבודה
100.0	100.0	100.0	100.0
מועסקים בעת הסקר	44.1	61.4	40.9
לא מועסקים בעת הסקר	55.9	38.6	59.1

* p<0.05

כ-44% מהמשתתפים דיווחו שהם מועסקים אף על פי שרק כ-16% עברו השמה. 61% בקרב אלו שעברו השמה מועסקים – שיעור גבוה באופן מובהק לעומת המועסקים שלא עברו השמה (41%). לא ניתן ללמוד מכך אם מדובר בהשפעת התכנית או בהשפעת המאפיינים האישיים של הפונים שהצליחו לעבור השמה, או בשילוב של הגורמים.

הרקע והמאפיינים של משתתפי התכנית

השכלה

לוח 19 להלן מציג את השכלת המשתתפים בשני הסניפים. הלוח מראה כי בסניף מרכז שיעורם של בעלי ההשכלה הגבוהה גדול מאשר בסניף צפון.

לוח 19: משתתפי התכנית, לפי השכלה ולפי סניף באחוזים

השכלה*	סה"כ	מרכז	צפון
סה"כ	100.0	100.0	100.0
יסודית	3.1	2.1	6.2
תיכונית ללא בגרות	20.9	15.2	38.4
בגרות	28.1	33.1	12.8
לימודי המשך	9.4	7.5	15.4
הנדסאי/ טכנאי	10.7	12.1	6.4
אקדמית	27.8	30.1	20.9

P<0.01*

מנתוני 19 עולה כי לכ-33% מהמשתתפים בסניף מרכז יש תעודת בגרות לעומת כ-13% בסניף צפון. כ-30% מהמשתתפים במרכז הם בעלי תואר אקדמי לעומת כ-21% בצפון.

להשכלה השפעה ידועה על תעסוקה. לוח 20 להלן מציג את הקשר בין השכלה לבין שיעורי השמה בעבודה בקרב משתתפי התכנית. הלוח מראה כי בקרב משתתפי התכנית אחוז ההשמות גבוה יותר בקרב בעלי תעודת בגרות ובעלי תואר אקדמי.

לוח 20: משתתפי התכנית שהושמו בעבודה לעומת המשתתפים שלא הושמו, לפי השכלה באחוזים

השמה*	בי"ס יסודי	בי"ס תיכון ללא בגרות	תעודת בגרות	לימודי המשך	תעודת הנדסאי / טכנאי	לימודים אקדמיים
סה"כ	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
הושמו בעבודה	8.2	5.2	26.7	8.7	7.0	18.5
לא הושמו בעבודה	91.8	94.8	73.3	91.3	93.0	81.5

P<0.05*

לוח 21 מראה כי להשכלה יש השפעה ניכרת גם על מצב התעסוקה בעת הסקר. בקרב בעלי תעודת בגרות, תואר אקדמי או הכשרה כהנדסאי או טכנאי שיעור המועסקים גבוה יותר מאשר בקרב אלו שאין להם תעודת בגרות, גם אם סיימו בית ספר תיכון. (לוח 21)

לוח 21: משתתפי התכנית שהושמו בעבודה לעומת המשתתפים שלא הושמו, לפי השכלה באחוזים

לימודים אקדמיים	תעודת הנדסאי / טכנאי	לימודי המשך	תעודת בגרות	בי"ס תיכון ללא בגרות	בי"ס יסודי	השמה*
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	סה"כ
50.4	51.6	42.0	53.9	21.4	33.6	הושמו בעבודה
49.6	48.4	58.0	46.1	78.6	66.4	לא הושמו בעבודה

P<0.05*

תעסוקה בעת הסקר

- ◆ כ-44% מהמשתתפים בתכנית מועסקים (ר' לוח 17).
 - ◆ 10% מהמועסקים ציינו שהמשרה שהם מועסקים בה היא משרה שהתכנית הפנתה אליה.
 - ◆ 46% מהגברים מועסקים לעומת 40% מהנשים. ההבדל אינו מובהק.
- לוח 22 להלן מראה את התפלגות הגילים של משתתפי התכנית המועסקים לעומת הלא מועסקים:
- מהנתונים עולה כי ככל שהגיל עולה, פוחת שיעורם של המועסקים.

לוח 22: משתתפי התכנית המועסקים לעומת המשתתפים שאינם מועסקים, לפי גיל באחוזים

העסקה*	סה"כ	בני פחות מ-60	בני 60-69	בני 70 ומעלה
סה"כ	100.0	100.0	100.0	100.0
מועסקים בעת הסקר	44.1	82.9	44.7	23.6
לא מועסקים בעת הסקר	55.9	17.1	55.3	76.4

P<0.05*

כפי שפורט בלוח 17 ובלוח 18, יש הבדלים במצב התעסוקה לפי סניף ולפי השמה. שיעור המועסקים מקרב המשתתפים בסניף מרכז גבוה מאשר בסניף צפון, ושיעור המועסקים בקרב אלו שעברו השמה גבוה מאשר שיעור המועסקים בקרב אלו שלא עברו השמה.

היקף משרה

לוח 23 מציג את התפלגות משתתפי התכנית לפי היקף המשרה שלהם ולפי מגדר.

לוח 23 : משתתפי התכנית לפי היקף משרה ומגדר באחוזים

היקף משרה*	סה"כ	גברים	נשים
סה"כ	100.0	100.0	100.0
משרה מלאה	38.9	52.0	8.3
משרה חלקית	61.1	48.0	91.7

P<0.01*

כ-39% מהמועסקים עובדים במשרה מלאה וכ-61% עובדים במשרה חלקית. 52% מהגברים לעומת כ-8% מהנשים עובדים במשרה מלאה.

75% בקרב בני ה-60 ו**מטה** עובדים במשרה מלאה לעומת כ-36% בקרב בני ה-60 ומעלה, אולם ההבדל אינו מובהק סטטיסטית.

היקף המשרה נבדק לפי יתר המשתנים ולא נמצאו הבדלים.

מעוניינים לעבוד

90% מאלו שאינם עובדים היום מעוניינים לעבוד. 62% מהמעוניינים לעבוד מעדיפים עבודה במשרה חלקית.

הרצון לעבוד וכן נושא קבלת דמי אבטלה נבדקו לפי יתר המשתנים ולא נמצאו הבדלים.

היסטוריה תעסוקתית

לוחות 24 עד 27 מציגים נתונים על ההיסטוריה התעסוקתית של המשתתפים.

מלוח 24 להלן עולה כי 88% מהמשתתפים בתכנית עבדו תמיד במהלך חייהם הבוגרים והייתה להם משרה קבועה במשך שנים רבות (עבודה עיקרית).

לוח 24 : משתתפי התכנית לפי השתתפות בשוק העבודה במהלך החיים ולפי גיל באחוזים

השתתפות בשוק העבודה*	סה"כ	גילאי פחות מ-60	גילאי 60-69	גילאי 70 ומעלה
סה"כ	100.0	100.0	100.0	100.0
תמיד	88.3	80.8	87.6	97.1
רוב הזמן	8.4	16.6	9.0	0.5
חלק מהזמן או חלק קטן מהזמן	3.0	2.6	3.4	0.0
אף פעם	0.3	0.0	0.0	2.4

P<0.05*

מנתוני לוח 24 עולה כי המבוגרים יותר השתתפו תמיד בשוק העבודה בשיעור גבוה יותר מהצעירים.

לוח 25: משתתפי התכנית לפי השתתפות בשוק העבודה במהלך החיים ולפי ותק בתכנית באחוזים

השתתפות בשוק העבודה* סה"כ	סה"כ	ותיקים	חדשים
100.0	100.0	100.0	100.0
תמיד	88.3	89.0	78.8
רוב הזמן	8.4	7.7	18.7
חלק מהזמן או חלק קטן מהזמן	3.0	3.0	2.4
אף פעם	0.3	0.3	0.0

P<0.05*

לפי לוח 25, 89% מהמשתתפים הוותיקים בתכנית השתתפו תמיד בשוק העבודה לעומת כ-79% מהמשתתפים החדשים. דבר זה נובע כנראה מגילם הצעיר יותר של המשתתפים החדשים.

ההשתתפות בשוק העבודה נבדקה לפי יתר המשתתפים ולא נמצאו הבדלים.

בלוחות 26-27 מוצגים נתונים על משך ההשתתפות בשוק העבודה:

לוח 26: משתתפי התכנית לפי מספר שנות עבודה בעבודה העיקרית באחוזים

מספר שנות עבודה סה"כ	באחוזים מסך הכל
100.0	100.0
פחות משנה	0.3
משנה ועד 10 שנים	9.8
בין 10 שנים ל-20 שנים	24.5
יותר מ-20 שנים	65.4

לוח 27 מראה כי המבוגרים יותר עבדו שנים רבות יותר בעבודה העיקרית שלהם לעומת הצעירים. דבר זה מעיד בעיקר על השינויים שהתחוללו בשוק העבודה והמעבר מקריירה של מקום עבודה אחד לקריירה של מספר מקומות עבודה במהלך שנות העבודה.

לוח 27: משתתפי התכנית לפי מספר שנות עבודה בעבודה העיקרית ולפי גיל באחוזים

מספר השנים*	סה"כ	גילאי פחות מ-60	גילאי 60-69	גילאי 70 ומעלה
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
פחות מ-10 שנים	10.1	29.7	10.3	0.5
יותר מ-10 שנים	89.9	70.3	89.7	99.5

P<0.05*

מספר שנות העבודה נבדק לפי יתר המשתתפים ולא נמצאו הבדלים.

משך היעדרות משוק העבודה

כפי שאפשר לראות בלוח 28, כ-34% מהמשתתפים בתכנית סיימו את עבודתם העיקרית בשנתיים שלפני הסקר, כ-36% סיימו את עבודתם העיקרית שלוש שנים ומעלה אך לא יותר משמונה שנים לפני הסקר, וכ-30% סיימו את עבודתם העיקרית שמונה שנים או יותר לפני הסקר. אין בכך כדי להעיד בהכרח שאלו שסיימו את עבודתם העיקרית נעדרו משוק העבודה בכל הזמן שעבר מאז. חלקם עבדו בעבודות שונות ושמרו על קשר עם שוק העבודה, אולם לחלק מהם סיום העבודה העיקרית היה גם סיום הקשר עם שוק העבודה. אוכלוסיות הסניפים נבדלות זו מזו במועד סיום העבודה העיקרית.

לוח 28: משתתפי התכנית לפי מועד סיום העבודה העיקרית ולפי סניף באחוזים

סיום עבודה עיקרית* סה"כ	סה"כ	מרכז	צפון
100.0	100.0	100.0	100.0
8 שנים או יותר לפני הסקר	29.8	25.7	42.8
בין 3 ל-8 שנים לפני הסקר	36.1	36.9	33.5
שנתיים או פחות לפני הסקר	34.1	37.4	23.7

P<0.05*

בקרב המשתתפים בצפון נמצאו כ-43% שסיימו את עבודתם שמונה שנים או יותר לפני הסקר (לעומת כ-26% במרכז), ולפיכך הסיכוי שנעדרו משוק העבודה גבוה יותר. בלוח 29 אפשר לראות את הקשר בין משך הזמן שעבר מאז פרשו המשתתפים מעבודה לבין מצב התעסוקה שלהם בעת הסקר: ככל שעבר זמן רב יותר מאז שהועסקו כך הם מועסקים בהווה (בעת הסקר) בשיעורים קטנים יותר. לפיכך בסניף צפון (ר' לוח 28) היה לכאורה קושי גדול יותר להצליח בהשמה, מפני שכ-43% מהמשתתפים בצפון לעומת כ-26% משתתפים במרכז פרשו מעבודתם העיקרית שמונה שנים או יותר לפני הסקר. אפשר לראות בלוח 29 כי למעלה מחצי מאלה שסיימו את עבודתם העיקרית בשנתיים שלפני הסקר עובדים לעומת כשליש מאלה שסיימו את עבודתם יותר משנתיים לפני מועד הסקר.

לוח 29: משתתפי התכנית לפי מצב התעסוקה בעת הסקר ומועד סיום העבודה העיקרית באחוזים

מצב תעסוקה*	סה"כ	הועסקו 8 שנים או יותר לפני הסקר	הועסקו 3 עד 8 שנים לפני הסקר	הועסקו שנתיים או פחות לפני הסקר
סה"כ	100.0	100.0	100.0	100.0
מועסקים בעת הסקר	44.1	31.9	33.1	56.4
לא מועסקים בעת הסקר	55.9	68.1	66.9	43.6

P<0.05*

כ-56% בקרב אלו שסיימו את עבודתם העיקרית בשנתיים שלפני מועד הסקר עובדים, לעומת כ-33% בקרב אלו שסיימו עבודתם לפני יותר משנתיים. ייתכן כי נתון זה מעיד שהיעדרות משוק העבודה מקשה

על השתלבות חוזרת בו. יתכן גם שהנתונים מצביעים על קשר בין מועד סיום העבודה העיקרית לבין גיל ודרך כך (מאחר שאחוז המועסקים פוחת עם הגיל) יש השפעה על אחוז המועסקים היום לפי סיום מועד עבודה עיקרית.

לוח 30 מראה שחלקם של אלו שפרשו מעבודה בשנתיים האחרונות הולך ופחות עם הגיל. עם זאת, ההבדלים אינם מובהקים סטטיסטית.

לוח 30: משתתפי התכנית המועסקים בעת הסקר לפי מועד סיום העבודה העיקרית שלהם ולפי גיל באחוזים

סיום עבודה עיקרית סה"כ	סה"כ	גילאי פחות מ-60	גילאי 60-69	גילאי +70
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
8 שנים או יותר לפני הסקר	29.8	32.5	27.8	44.7
בין 3 ל-8 שנים לפני הסקר	36.0	10.6	35.9	46.9
שנתיים או פחות לפני הסקר	34.1	56.8	36.3	8.4

כפי שאפשר לראות בלוח 31 להלן, יש הבדלים בין החדשים לוותיקים במועד סיום העבודה העיקרית.

לוח 31: משתתפי התכנית לפי מועד סיום העבודה העיקרית ולפי ותק בתכנית באחוזים

סיום עבודה עיקרית*	סה"כ	ותיקים	חדשים
סה"כ	100.0	100.0	100.0
8 שנים או יותר לפני הסקר	29.8	30.2	24.7
בין 3 ל-8 שנים לפני הסקר	36.0	37.3	19.6
שנתיים או פחות לפני הסקר	34.1	32.5	55.7

*P<0.01

מלוח 31 עולה כי בקרב החדשים חלקם של אלו שסיימו את עבודתם בתוך השנתיים שלפני הסקר גבוה מאשר חלקם של הוותיקים. גם כאן ייתכן כי זהו ביטוי לגיל, כיוון שאוכלוסיית החדשים צעירה יותר מאוכלוסיית הוותיקים.

מועד סיום העבודה העיקרית נבדק לפי יתר המשתנים ולא נמצאו הבדלים.

סיבת הפרישה

בלוח 32 אפשר לראות כי כ-50% מהמשתתפים דיווחו שעזבו את מקום עבודתם האחרון בגלל פיטורין. עוד כ-9% מהמשתתפים ציינו שהיו עצמאים וסגרו את העסק שלהם, רובם מסיבות כלכליות. כ-20% עזבו בגלל פרישה מוקדמת וכ-14% מפני שהגיעו לגיל פרישה.

קיימים הבדלים בין הסניפים:

לוח 32 : משתתפי התכנית לפי סיבת הפרישה ממקום העבודה האחרון ולפי סניף באחוזים

סיבת הפרישה*	סה"כ	מרכז	צפון
סה"כ	100.0	100.0	100.0
הגעה לגיל הפרישה	13.6	14.7	10.3
פרישה מוקדמת מרצון	19.2	19.5	18.0
פיטורין	49.9	50.9	47.0
בעיות בריאות של העובד או במשפחתו	3.5	1.3	10.3
סגירת עסק עצמאי	8.7	10.1	4.4
סיבה אחרת	5.1	3.5	10.1

P<0.01*

כ-15% מהמשתתפים במרכז פרשו בגלל הגעה לגיל פרישה (לעומת כ-10% בצפון) וכ-10% במרכז סגרו עסק עצמאי לעומת 4% בצפון. בצפון יש כ-10% מקרי פרישה בגלל בעיות בריאות לעומת כ-1% במרכז. מלוח 33 עולה שבקרב המבוגרים יותר, בני 70 ומעלה, הגעה לגיל הפרישה היא סיבת הפרישה העיקרית. כמו כן, פרישה בשל בעיות בריאות שכיחה יותר בקרב בני 70 ומעלה.

לוח 33 : משתתפי התכנית לפי סיבת הפרישה ממקום העבודה האחרון ולפי גיל באחוזים

סיבת הפרישה*	סה"כ	גילאי פחות מ-60	גילאי 60-69	גילאי 70 ומעלה
סה"כ	100.0	100.0	100.0	100.0
הגעה לגיל הפרישה	13.6	1.3	11.7	33.2
פרישה מוקדמת מרצון	19.2	5.8	20.7	12.4
פיטורין	49.9	87.1	50.4	31.5
בעיות בריאות של העובד או במשפחתו	3.5	1.3	3.1	7.5
סגירת עסק עצמאי	8.7	2.9	9.7	2.4
סיבה אחרת	5.1		4.3	13.0

P<0.01*

כ-33% מבני ה-70 ומעלה דיווחו שפרשו ממקום העבודה האחרון מפני שהגיעו לגיל פרישה. בקרב הצעירים יותר, סיבת הפרישה העיקרית היא פיטורין: כ-50% בקרב בני 60-69 וכ-87% בקרב בני פחות מ-60.

כ-8% מבני ה-70 ומעלה, לעומת כ-3% בקרב בני ה-60-69 וכ-1% בקרב בני 60 ומטה פרשו מסיבות בריאות (אישיות או משפחתיות).

לוח 34 מציג את הפרישה לפי מגדר:

לוח 34 : משתתפי התכנית לפי סיבת הפרישה ממקום העבודה האחרון ולפי מגדר באחוזים

סיבת הפרישה* סה"כ	סה"כ	גברים	נשים
100.0	100.0	100.0	100.0
הגעה לגיל הפרישה	13.6	13.3	14.1
פרישה מוקדמת מרצון	19.2	15.2	28.0
פיטורין	49.9	51.6	46.2
בעיות בריאות של העובד או במשפחתו	3.5	3.1	4.4
סגירת עסק עצמאי	8.7	12.4	0.4
סיבה אחרת	5.1	4.3	7.0

*P<0.01

אפשר לראות כי 28% מהנשים פרשו פרישה מוקדמת מרצון לעומת כ-15% מהגברים. כ-12% מהגברים סגרו עסק עצמאי לעומת 0.4% מהנשים.

סיבת הפרישה נבדקה לפי יתר המשתנים ולא נמצאו הבדלים.

פנסיה, קצבאות והכנסות

מקרב אלו שאינם עובדים בזמן הסקר, 7% מקבלים דמי אבטלה.

בלוח 35 אפשר לראות כי כ-33% מהמשתתפים בתכנית מקבלים פנסיה תעסוקתית ממקום עבודה. עם העלייה בגיל עולה שיעורם של מקבלי הפנסיה התעסוקתית.

לוח 35 : משתתפי התכנית לפי קבלת פנסיה תעסוקתית ולפי גיל באחוזים

פנסיה סה"כ	סה"כ	גילאי פחות מ-60	גילאי 60-69	גילאי 70 ומעלה
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
מקבלים פנסיה	32.8	7.1	32.7	44.6
לא מקבלים פנסיה	67.2	92.9	67.3	55.4

שיעורם של מקבלי הפנסיה התעסוקתית עולה, מכ-7% בקרב בני פחות מ-60 (נראה שרובם עדיין אינם זכאים לפנסיה), לכ-33% בקרב בני 60-69 ולכ-45% בקרב בני 70 ומעלה. ההבדלים לפי גיל אינם מובהקים סטטיסטית.

לוח 36 מראה כי שיעור מקבלי הפנסיה בקרב משתתפי התכנית גבוה בקרב הוותיקים מאשר בקרב החדשים.

לוח 36: משתתפי התכנית לפי קבלת פנסיה תעסוקתית ולפי ותק בתכנית באחוזים

פנסיה* סה"כ	סה"כ	ותיקים	חדשים
100.0	100.0	100.0	100.0
מקבלים פנסיה	32.8	33.6	22.4
לא מקבלים פנסיה	67.2	66.4	77.6

P<0.01*

כ-34% מהוותיקים מקבלים פנסיה תעסוקתית לעומת כ-22% מהחדשים, כנראה בשל גילם הצעיר יותר של החדשים.

בדיקה של קבלת פנסיה על-פי מגדר מעלה כי 31% מהגברים ו-37% מהנשים מקבלים פנסיה תעסוקתית (ההבדל אינו מובהק). ועוד נמצא כי: 46% ממשתתפי התכנית מקבלים קצבת זקנה; 12% מהמקבלים קצבת זקנה מקבלים גם השלמת הכנסה (כ-5% ממשתתפי התכנית); 14% ממשתתפי התכנית מקבלים קצבה נוספת כלשהי.

הכנסה נטו

בלוח 37 מוצגים נתונים על התפלגות ההכנסות נטו של המשתתפים בתכנית ושל בני זוגם, מכל המקורות העומדים לרשותם (הכנסה מעבודה, פנסיה, קצבאות, שכר דירה ועוד) על-פי הדיווח העצמי של המרואיינים (64% ענו על שאלה זו).

לוח 37: משתתפי התכנית לפי רמת ההכנסה (נטו, ש"ח) ולפי מצב התעסוקה בעת הסקר באחוזים

הכנסה בש"ח*	סה"כ	מועסקים בעת הסקר	לא מועסקים בעת הסקר
סה"כ	100.0	100.0	100.0
אין הכנסה	1.5	0.0	2.6
עד 3,000	15.1	5.7	21.9
3,001 עד 7,000	36.8	38.6	35.5
7,001 עד 10,000	24.9	25.4	24.5
10,001 עד 13,000	10.1	17.2	5.0
13,001 ומעלה	11.6	13.2	10.5

P<0.05*

מן הלוח עולה כי אצל כ-15% מהמשתתפים בתכנית הכנסת משק הבית היא עד 3,000 ש"ח. אצל כ-37% מהמשתתפים ההכנסה היא בין 3,001 ל-7,000 ש"ח. בסך הכול, אצל כ-53% מהמשתתפים הכנסת משק הבית היא עד 7,000 ש"ח.

ההכנסה גבוהה יותר אצל אלו שמועסקים לעומת אלו שאינם מועסקים. לכ-25% מאלו שאינם מועסקים יש הכנסה של עד 3,000 ש"ח (ובהם אלו שאין להם הכנסה כלל) לעומת כ-6% בקרב המועסקים. לכ-30% בקרב המועסקים הכנסה של מעל 10,000 ש"ח לעומת 16% בקרב אלו שאינם מועסקים.

התפלגות ההכנסה נטו נבדקה לפי יתר המשתנים ולא נמצאו הבדלים.

התהליך שעברו משתתפי התכנית

להלן ניתוח הנתונים הנוגעים לתהליך שעברו הפונים לתכנית: מדוע היו מעוניינים לעבוד, איך נודע להם על התכנית, מה קרה במסגרת התכנית וההפניה לתעסוקה, אם הייתה.

סיבות לחיפוש עבודה

הנדגמים בסקר נשאלו על הסיבות שהניעו אותם לחפש עבודה. נפרשו לפניהם סיבות אחדות, והם התבקשו לדרג את מידת הרלוונטיות של כל אחת מהן מבחינתם. להלן נציג את הסיבות לרצונם של הפונים לתכנית להיות מועסקים ואת ההבדלים בין הקבוצות בדירוג הסיבות לפי משתני המחקר (סניף, גיל, מגדר, העסקה בעת הסקר והשמה) אם היו.

צורך בהכנסה נוספת

השאלה למרואיינים: באיזו מידה הרצון שלך למצוא עבודה נבע מצורך בהכנסה נוספת:

לוח 38 מציג את תשובות המרואיינים:

לוח 38: משתתפי התכנית לפי הצורך בהכנסה נוספת כסיבה לעבודה

באחוזים	באיזו מידה המרואיין רצה עבודה בגלל צורך בהכנסה נוספת
100.0	סה"כ
67.1	במידה רבה
18.5	במידה מסוימת
8.7	במידה מועטה
5.6	בכלל לא

כ-67% מהמשתתפים בתכנית ציינו את הצורך בהכנסה נוספת כגורם משמעותי "במידה רבה" ברצון שלהם לחפש עבודה. כ-14% בלבד מהמשתתפים ציינו שלהכנסה נוספת הייתה מידה מועטה של השפעה או בכלל לא.

רצון למלא את הזמן הפנוי

השאלה למרואיינים: באיזו מידה הרצון שלך למצוא עבודה נבע מרצון למלא את הזמן הפנוי:

לוח 39 מציג את תשובות המרואיינים בכלל ולפי מגדר :

לוח 39 : משתתפי התכנית לפי הרצון למלא זמן פנוי כסיבה לעבודה ולפי מגדר באחוזים

נשים	גברים	סה"כ	באיזו מידה המרואיין רצה עבודה בגלל רצונו למלא זמן פנוי
100.0	100.0	100.0	סה"כ
55.4	58.3	57.2	במידה רבה
23.4	9.2	13.9	במידה מסוימת
6.0	10.3	8.9	במידה מועטה
15.1	22.5	20.1	בכלל לא

P<0.05*

57% מהמשתתפים בתכנית ציינו שהצורך למלא את הזמן הפנוי היה סיבה חשובה מבחינתם למצוא עבודה. כ-20% ציינו שהרצון למלא את הזמן הפנוי אינו הסיבה לחיפוש עבודה.

הרצון למלא את הזמן הפנוי תופס מקום חשוב יותר אצל נשים מאשר אצל גברים בהחלטה לחפש עבודה: כ-79% מהנשים לעומת כ-67% מהגברים ציינו שהצורך למלא את הזמן הפנוי היה סיבה חשובה מבחינתם במידה רבה או מסוימת ליציאה לעבודה.

לוח 40 מציג את תשובות המרואיינים לשאלה אם רצונם לעבוד נבע מהרצון למלא זמן פנוי, לפי משתנה מצב התעסוקה בזמן עריכת הסקר. מצאנו כי בקרב אלו שאינם מועסקים בעת הסקר, הצורך למלא את הזמן הפנוי היה סיבה חשובה יותר לרצון לעבוד מאשר בקרב המועסקים בעת הסקר.

לוח 40 : משתתפי התכנית לפי הרצון למלא זמן פנוי כסיבה לעבודה ולפי מצב תעסוקה בעת הסקר באחוזים

לא מועסקים בעת הסקר	מועסקים בעת הסקר	סה"כ	באיזו מידה הסיבה שהמרואיין רצה לעבוד היא רצונו למלא זמן פנוי
100.0	100.0	100.0	סה"כ
60.5	52.8	57.2	במידה רבה
19.7	6.2	13.9	במידה מסוימת
7.5	10.6	8.9	במידה מועטה
12.2	30.3	20.1	בכלל לא

P<0.01*

כ-80% מקרב אלו שאינם מועסקים אמרו שהרצון למלא זמן פנוי היה חשוב במידה רבה או מסוימת לעומת 59% בקרב המועסקים.

רצון לפגוש אנשים אחרים

השאלה למרואיינים: באיזו מידה הרצון שלך למצוא עבודה נבע מרצון לפגוש אנשים אחרים?

לוח 41 מציג את תשובות המרואיינים בכלל ולפי משתנה מצב התעסוקה בזמן עריכת הסקר. מצאנו כי גם כאן יש הבדל בין המועסקים בעת הסקר לבין אלו שאינם מועסקים.

לוח 41: משתתפי התכנית לפי הרצון לפגוש אנשים אחרים כסיבה לעבודה ולפי מצב התעסוקה בעת הסקר באחוזים

לא מועסקים בעת הסקר	מועסקים בעת הסקר	סה"כ	באיזו מידה המרואייין רצה עבודה בגלל רצונו לפגוש אנשים
100.0	100.0	100.0	סה"כ
52.9	42.0	48.2	במידה רבה
20.6	12.8	17.2	במידה מסוימת
10.7	7.6	9.3	במידה מועטה
15.8	37.6	25.2	בכלל לא

P<0.05*

כ-48% מכלל המשתתפים דיווחו שהרצון לפגוש אנשים אחרים היה סיבה חשובה במידה רבה ליציאה לעבודה. כ-25% דיווחו שסיבה זו לא הייתה חשובה בכלל.

כ-74% מאלו שאינם מועסקים ציינו שהרצון לפגוש אנשים אחרים היה סיבה חשובה במידה רבה או במידה מסוימת ליציאה לעבודה לעומת כ-55% מהמועסקים.

לחץ של בני משפחה

השאלה למרואיינים: באיזו מידה הרצון שלך למצוא עבודה נבע מלחץ של בני משפחה שהופעל עליך בכיוון זה?

לוח 42 להלן מציג את תשובות המרואיינים בכלל ולפי מגדר. רוב משתתפי התכנית ציינו שלחץ מצד בני משפחתם לצאת לעבודה כלל לא היה הסיבה שגרמה להם לחפש עבודה.

לוח 42: משתתפי התכנית לפי הלחץ של בני משפחה כסיבה לעבודה ולפי מגדר באחוזים

נשים	גברים	סה"כ	באיזו מידה המרואייין רצה עבודה בגלל לחץ של בני משפחה
100.0	100.0	100.0	סה"כ
4.1	7.5	6.3	במידה רבה
1.1	4.5	3.4	במידה מסוימת
2.4	13.7	9.9	במידה מועטה
92.4	74.4	80.4	בכלל לא

P<0.01*

כ-10% ציינו שלחץ של בני משפחה היה סיבה חשובה במידה רבה או במידה מסוימת לרצונם לעבוד.

יש הבדל לפי מגדר במידת החשיבות של סיבה זו: 12% מהגברים ציינו שסיבה זו חשובה במידה רבה או במידה מסוימת לעומת כ-5% מהנשים.

רצון לתת סיוע כספי לילדים

השאלה למרואיינים: באיזו מידה הרצון שלך למצוא עבודה נבע מרצון לסייע כספית לילדיך?

לוח 43 מראה את תשובות המרואיינים. מצאנו כי כמחצית מהמשתתפים סברו שסיבה זו חשובה (במידה רבה או מסוימת) בשיקול אם לצאת לעבודה.

לוח 43: משתתפי התכנית לפי הרצון לתת סיוע כספי לילדים כסיבה לעבודה

אחוזים	באיזו מידה המרואיין רצה עבודה בגלל רצונו לסייע לילדים
100.0	סה"כ
31.7	במידה רבה
19.7	במידה מסוימת
5.7	במידה מועטה
42.1	בכלל לא

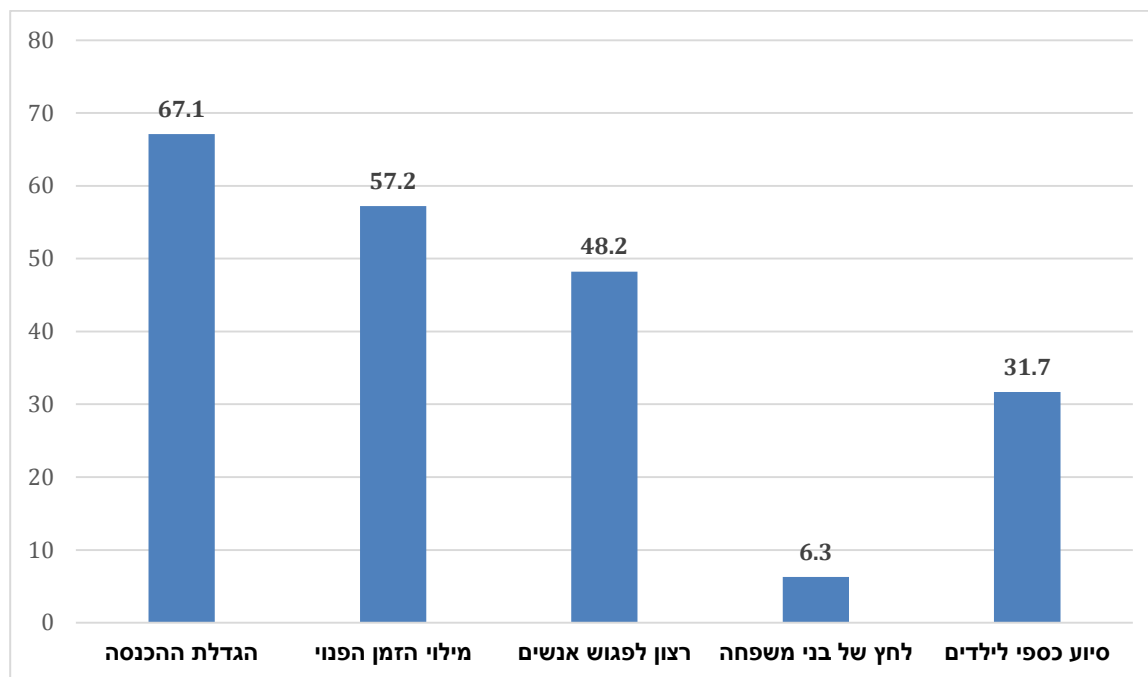
51% מהמשתתפים ראו ברצון לתת סיוע כספי לילדים סיבה חשובה במידה רבה או במידה מסוימת לרצונם לצאת לעבודה ואילו 48% מהמשתתפים ראו סיבה זו כחשובה במידה מועטה או בכלל לא לרצונם לצאת לעבודה.

סיכום הסיבות ליציאה לעבודה

- ◆ **הצורך בהכנסה נוספת** הוא סיבה חשובה במידה רבה או במידה מסוימת בקרב כ-86% ממשתתפי התכנית.
- ◆ **הרצונות למלא את הזמן הפנוי ולפגוש אנשים אחרים** בולטים יותר בקרב הלא-עובדים לעומת העובדים. דבר זה מעיד אולי שאנשים עובדים אינם ערים לצורך למלא זמן ולתפקיד העבודה במילוי הצורך הזה, בניגוד למי שאינם עובדים.
- ◆ **לחץ של בני משפחה** הוא סיבה ליציאה לעבודה אצל 10% בלבד. בקרב גברים סיבה זו שכיחה יותר מאשר בקרב נשים.
- ◆ **הרצון לסייע כספית לילדים** הוא סיבה חשובה במידה רבה או במידה מסוימת בהחלטה לצאת לעבודה בקרב כ-51% ממשתתפי התכנית.
- ◆ כ-3.5% ציינו **צורך בהכנסה כסיבה היחידה** ליציאה לעבודה.
- ◆ 5.2% ציינו **צורך למלא זמן פנוי כסיבה היחידה** ליציאה לעבודה.

תרשים 4 מציג את הסיבות לצאת לעבודה לפי אחוז משתתפי התכנית שציינו סיבות אלו כנכונות במידה רבה.

תרשים 4: משתתפי התכנית לפי סיבות ליציאה לעבודה (תקפות במידה רבה); (%)



לוח 44 מציג את דירוג המשתתפים את חשיבות הסיבות, באחוזים.

לוח 44: משתתפי התכנית לפי הסיבה העיקרית לרצונם לחפש עבודה

הסיבה העיקרית	אחוזים
סה"כ	100.0
צורך בהכנסה נוספת	77.8
רצון למלא את הזמן הפנוי	14.0
רצון לפגוש אנשים אחרים	3.5
לחץ של בני משפחה	0.0
רצון לסייע כספית לילדים	4.7

משתתפי התכנית נשאלו: מבין הסיבות שציינת, מהי הסיבה העיקרית שהניעה אותך לחפש עבודה?

מצאנו כי הסיבות העיקריות לחיפוש עבודה הן צורך בהכנסה נוספת וכן הרצון למלא את הזמן הפנוי (אם כי שיעור המדרגים את עניין הזמן הפנוי בתור הסיבה העיקרית לחיפוש עבודה נמוך בהרבה מהצורך בהכנסה נוספת).

מקור המידע על התכנית

לוח 45 מציג את הרכב הפונים לתכנית לפי הדרך שבה שמעו עליה :

לוח 45: משתתפי התכנית לפי המקור שממנו שמעו על התכנית, ולפי סניף באחוזים

מקור המידע* סה"כ	סה"כ	מרכז	צפון
חבר או קרוב משפחה	16.8	12.7	29.0
רדיו וטלוויזיה	6.5	6.8	5.5
אינטרנט	51.5	58.0	31.8
פרסום בעיתון או במודעה	13.9	12.9	17.0
לשכת תעסוקה, עובד סוציאלי או רשויות אחרות	3.8	2.6	7.3
אחר	7.6	7.0	9.5

*P<0.01

כ-51% מהמשתתפים הגיעו לתכנית דרך חיפוש באינטרנט. כ-17% שמעו עליה דרך חברים או קרובי משפחה וכ-14% הגיעו מפרסום בעיתון או במודעה.

מקור המידע על התכנית לפי סניף

לוח 45 לעיל מראה שהאוכלוסיות בשני הסניפים נבדלות זו מזו בדרך שבה נודע למשתתפים על התכנית :

- 29% בסניף צפון לעומת כ-13% בסניף מרכז שמעו על התכנית מחברים או קרובי משפחה.
- כ-7% בסניף צפון לעומת כ-3% בסניף מרכז הגיעו דרך הפניה מלשכת תעסוקה או עובד סוציאלי. נתון זה מעיד כנראה על הקשר שנוצר בצפון בין אנשי התכנית לרשויות הרלוונטיות.

מקור המידע על התכנית לפי מגדר

קיימים הבדלים מובהקים ($p < 0.05$) בין גברים לנשים בדרך שבה נודע להם על התכנית : מצאנו כי :

- 55% מהגברים שמעו על התכנית באינטרנט לעומת 44% מהנשים.
 - 25% מהנשים שמעו על התכנית מפרסום בעיתון או במודעה לעומת 9% מהגברים.
 - 10% מהנשים שמעו על התכנית בכלי התקשורת לעומת 5% מהגברים.
- מקור המידע על התכנית נבדק לפי יתר המשתתפים ולא נמצאו הבדלים מובהקים.

התהליך לאחר ההצטרפות לתכנית

פגישה עם צוות התכנית

לוח 46 מציג את שיעור קיומן של פגישות עם הצוות בשני הסניפים :

לוח 46: משתתפי התכנית לפי קיום פגישה עם צוות התכנית ולפי סניף* באחוזים

סה"כ	סה"כ	מרכז	צפון
100.0	100.0	100.0	100.0
הייתה פגישה	34.7	30.8	46.8
לא הייתה פגישה	65.3	69.2	53.2

P<0.05*

— כ-35% מהמשתתפים דיווחו שהייתה להם פגישה עם צוות התכנית : כ-47% בסניף צפון לעומת כ-31% בסניף מרכז.

לוח 47 מציג את הקשר בין פגישה עם צוות התכנית לבין שיעור ההשמה בעבודה. מצאנו שיותר מאלו שהייתה להם פגישה עם צוות התכנית עברו השמה מאשר אלו שלא נפגשו עם הצוות.

לוח 47: משתתפי התכנית לפי השמתם בעבודה ולפי קיום פגישה עם צוות התכנית* באחוזים

סה"כ	סה"כ	הייתה פגישה	לא הייתה פגישה
100.0	100.0	100.0	100.0
הושמו בעבודה	15.6	23.3	11.5
לא הושמו בעבודה	84.4	76.7	88.5

P<0.05*

— כ-23% מאלו שהייתה להם פגישה עם צוות התכנית לעומת כ-12% מאלו שלא הייתה להם פגישה עם צוות התכנית הושמו בעבודה.

מניתוח רגרסיה שבדק את השפעת הפגישה על השמה בהינתן משתני השכלה, גיל וסניף קבועים, נמצא כי למי שנפגש עם הצוות יש סיכוי יחסי גבוה פי שניים להשמה לעומת מי שלא נפגש, אך השפעת משתנה הפגישה אינה מובהקת סטטיסטית (נספח א, לוח א3).

פגישה עם צוות התכנית נבדקה לפי יתר המשתנים ולא נמצאו הבדלים.

קבלת פרטי איש קשר

בדקנו מי מהפונים לתכנית קיבל פרטי קשר של איש מצוות התכנית במסגרת התהליך שעברו המשתתפים.

לוח 48 להלן מציג את קבלת פרטי איש הקשר לתכנית לפי גיל המשתתפים.

נמצא כי הצעירים יותר בקרב משתתפי התכנית, יותר מאשר המבוגרים יותר בקרבם, ציינו שקיבלו פרטי איש קשר של מישהו מצוות התכנית.

לוח 48: משתתפי התכנית לפי קבלת פרטי איש קשר על-ידי המשתתף ולפי גיל* באחוזים

גילאי 70 ומעלה	גילאי 60-69	גילאי פחות מ-60	סה"כ	סה"כ
100.0	100.0	100.0	100.0	סה"כ
12.9	36.0	58.8	34.5	התקבלו פרטים
87.1	64.0	41.2	64.4	לא התקבלו פרטים

P<0.05*

- כ-35% מהמשתתפים דיווחו שקיבלו פרטי איש קשר.
- כ-59% בקרב בני ה-60 ומטה לעומת 36% בקרב בני ה-60-69 וכ-13% בקרב בני ה-70 ומעלה דיווחו שקיבלו פרטי איש קשר.
- 43% בסניף צפון דיווחו שקיבלו פרטי איש קשר לעומת 32% בסניף מרכז, אך ההבדלים בין הסניפים אינם מובהקים סטטיסטית.
- 20% מאלו שקיבלו פרטי איש קשר עברו השמה לעומת 14% מאלו שלא קיבלו פרטי איש קשר, אך ההבדלים בין הקבוצות אינם מובהקים סטטיסטית.
- לפי ניתוח רגרסיה שבדק את השפעת קבלת פרטי איש קשר על ההשמה בהינתן משתני השכלה, גיל וסניף קבועים מצאנו כי למי שקיבל פרטי איש קשר יש סיכוי יחסי גבוה פי שניים להשמה לעומת מי שלא קיבל פרטים אלו, אך השפעת משתנה זה אינה מובהקת סטטיסטית (לנתוני הרגרסיה ר' נספח א, לוח א4).
- קבלת פרטי איש קשר נבדקה לפי יתר המשתתפים ולא נמצאו הבדלים.

שיפור קורות חיים

לוח 49 מציג את עבודת הצוות עם המשתתף לשם שיפור קורות החיים, בסניף צפון לעומת סניף מרכז:

לוח 49: משתתפי התכנית לפי עבודת הצוות עם המשתתף על שיפור קורות חיים* ולפי סניף באחוזים

צפון	מרכז	סה"כ	סה"כ
100.0	100.0	100.0	סה"כ
8.2	25.7	21.5	נעשתה עבודה
91.8	74.3	78.5	לא נעשתה עבודה

P<0.01*

- כ-22% מכלל המשתתפים דיווחו כי עבדו אתם על שיפור קורות החיים.
- כ-26% מהמשתתפים בסניף מרכז דיווחו שעבדו אתם על שיפור קורות החיים לעומת כ-8% בסניף צפון.

– 10% מאלו שעבדו אתם על שיפור קורות החיים עברו השמה לעומת 17% מאלו שלא עבדו אתם על שיפור קורות החיים, אולם ההבדלים אינם מובהקים סטטיסטית.

מניתוח רגרסיה שבדק איך משפיעה עבודה לשם שיפור קורות החיים על השמה, בהינתן משתני השכלה, גיל וסניף קבועים נמצא כי למי שעבדו אתו על שיפור קורות חיים יש סיכוי יחסי קטן פי 1.9 להשמה (ייתכן כי זהו ביטוי למאפיינים אחרים של המשתתף שלא מדדנו), אך השפעת משתנה זה אינה מובהקת סטטיסטית (לנתוני הרגרסיה, ר' נספח א, לוח א5).

– עם הצעירים יותר מקרב המשתתפים עבדו יותר על שיפור קורות החיים מאשר עם המבוגרים יותר: 34% בקרב בני ה-60 ומטה דיווחו שעבדו אתם על שיפור קורות החיים לעומת 23% בקרב בני ה-60 עד 69 ו-1% בקרב בני ה-70 ומעלה. ההבדלים לפי גיל מובהקים ($p < 0.05$).

עבודה על קורות חיים נבדקה לפי יתר המשתנים ולא נמצאו הבדלים.

הכשרה

הצעת הכשרה

לחלק מהמשתתפים הציעו להשתתף בהכשרות שונות.

לוח 50 מראה כי משתתפים מסניף צפון דיווחו שהציעו להם הכשרה בשיעור גבוה יותר מאשר משתתפים מסניף מרכז.

לוח 50: משתתפי התכנית לפי הצעת הכשרה למשתתף ולפי סניף* באחוזים

סה"כ	סה"כ	מרכז	צפון
100.0	100.0	100.0	100.0
הוצעה הכשרה	17.5	12.8	31.5
לא הוצעה הכשרה	82.5	87.2	68.5

$P < 0.01^*$

- לכ-18% מהמשתתפים הציעו להשתתף בהכשרות שונות.
- כ-32% מהמשתתפים בסניף צפון דיווחו שהציעו להם להשתתף בהכשרה לעומת כ-13% בקרב המשתתפים בסניף מרכז.
- 25% בקרב אלו שהוצעה להם הכשרה עברו השמה לעומת 14% בקרב אלו שלא הוצעה להם הכשרה אולם ההבדל בין הקבוצות אינו מובהק סטטיסטית.
- מניתוח רגרסיה שבדק את השפעת ההצעה להשתתף בהכשרה על ההשמה, בהינתן משתני השכלה, גיל וסניף קבועים, נמצא כי למי שהוצע להשתתף בהכשרה יש סיכוי יחסי גבוה פי 2.5 להשמה

לעומת מי שלא הוצעה לו הכשרה, אך השפעת משתנה זה אינה מובהקת סטטיסטית (לנתוני הרגרסיה, ר' נספח א, לוח א6).

המשתנה הצעה להכשרה נבדק לפי יתר המשתנים ולא נמצאו הבדלים.

השתתפות בהכשרה

לוח 51 מציג את שיעור ההשתתפות בהכשרה בקרב המשתתפים שאפשרות זו הוצעה להם, לפי משתנה הסניף.

בקרב המשתתפים מסניף צפון שיעור ההשתתפות בהכשרה גבוה מאשר בקרב המשתתפים בסניף מרכז.

לוח 51: משתתפי התכנית שהוצעה להם הכשרה והם השתתפו בה, לפי סניף* באחוזים מתוך אלה שהוצעה להם הכשרה

סה"כ	סה"כ	מרכז	צפון
100.0	100.0	100.0	100.0
השתתפו בהכשרה	40.2	25.4	58.5
לא השתתפו בהכשרה	59.8	74.6	41.5

P<0.05*

– כ-40% מהמשתתפים שהוצע להם להשתתף בהכשרה בחרו להשתתף בה (כ-7% מכלל המשתתפים בתכנית).

– כ-59% מאלו שהוצע להם להשתתף בהכשרה, בסניף צפון, אכן השתתפו בה לעומת כ-25% מסניף מרכז.

לוח 52 מציג את שיעור ההשתתפות בהכשרה בקרב המשתתפים שאפשרות זו הוצעה להם, לפי משתנה הגיל.

מצאנו כי עם העלייה בגיל גובר שיעור ההשתתפות בהכשרה.

לוח 52: משתתפי התכנית שהוצעה להם הכשרה והם השתתפו בה, לפי גיל* באחוזים מתוך אלה שהוצעה להם הכשרה

סה"כ	סה"כ	גילאי פחות מ-60	גילאי 60-69	גילאי 70 ומעלה
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
השתתפו בהכשרה	40.2	11.9	39.3	80.4
לא השתתפו בהכשרה	59.8	88.1	60.7	19.6

P<0.05*

– כ-80% מבני ה-70 ומעלה שהציעו להם להשתתף בהכשרה בחרו להשתתף בה לעומת כ-39% מבני ה-60-69 וכ-12% מבני ה-60 ומטה.

לוח 53 מציג את שיעור המושמים בעבודה מתוך המשתתפים בהכשרה (מקרב אלו שההכשרה הוצעה להם). מצאנו כי שיעור המושמים בעבודה גבוה בקרב אלו שהשתתפו בהכשרה מאשר בקרב אלו שלא השתתפו בהכשרה.

לוח 53: משתתפי התכנית שהושמו בעבודה, בקרב אלו שהוצעה להם הכשרה, לפי השתתפות בהכשרה באחוזים

סה"כ	השתתפו בהכשרה	לא השתתפו בהכשרה
100.0	100.0	100.0
הושמו בעבודה	40.7	14.9
לא הושמו בעבודה	59.3	85.1

– כ-41% מאלו שהציעו להם להשתתף בהכשרה ובחרו לעשות זאת הושמו בעבודה לעומת כ-15% מאלו שבחרו שלא להשתתף בהכשרה שהוצעה להם. אולם ההבדל בין הקבוצות אינו מובהק סטטיסטית.

אי-השתתפות בהכשרה

המשתתפים שהוצעה להם הכשרה אך הם לא השתתפו בה ציינו סיבות אחדות לכך:

- כ-36% מהם ציינו שההכשרה לא התאימה להם, משום שהרגישו שהם לא זקוקים לה או משום שלא עניינה אותם או לא הייתה רלוונטית להם.
- 14% ציינו שהסיבה לאי-השתתפות שלהם בהכשרה שהוצעה להם הייתה קושי להגיע למקום ההכשרה בגלל מרחק.
- אחרים מצאו בינתיים עבודה או ציינו בעיות בריאות (ראייה ושמיעה) כסיבה לאי-השתתפות בהכשרה.

תרומת מסגרות ההכשרה

שאלנו את המשתתפים במסגרות ההכשרה לדעתם על המסגרות. רק מיעוטם סבורים שההכשרה שהשתתפו בה הועילה להם (במידה רבה או במידה מסוימת).

– 86% ממשתתפי מסגרות ההכשרה סבורים שההכשרות הועילו להם רק במידה מועטה או בכלל לא.

הכנה לריאיון עבודה

המשתתפים נשאלו באיזו מידה הכינו אותם לקראת ריאיון עבודה.

- 83% דיווחו שכלל לא הכינו אותם לריאיון עבודה. 8% דיווחו שהכינו אותם לריאיון במידה מועטה ו-8% דיווחו שהכינו אותם במידה מסוימת או רבה.

– 43% מאלו שהכינו אותם לריאיון דיווחו שההכנה נעשתה בקבוצה, 37% דיווחו שההכנה נעשתה פנים אל פנים ו-20% דיווחו שההכנה נעשתה בטלפון.

המשתנה הכנה לריאיון נבדק לפי יתר המשתנים ולא נמצאו הבדלים.

הפניה לריאיון עבודה שלא נעשתה השמה בעקבותיה

27% מהמשתתפים בתכנית דיווחו כי הפנו אותם לריאיון עבודה. הניתוח והנתונים להלן מתייחסים לאלו שדיווחו כי הפנו אותם לריאיון עבודה אולם הם **לא עברו השמה**, כלומר לא התחילו לעבוד. משתתפים אלו מהווים כ-17% מהמשתתפים בתכנית.

אי-הגעה לריאיון העבודה

53% מהמופנים לראיונות עבודה שלא הושמו בסופו של דבר בעבודה דיווחו כי לא הגיעו לראיונות העבודה שאליהם נשלחו.

מצאנו כי הסיבה העיקרית לכך שלא הגיעו לראיונות היא שהיו סבורים שהעבודה אינה מתאימה לכישורים שלהם.

לוח 54: משתתפי התכנית שהופנו לראיונות עבודה ולא התייצבו בהם, לפי הסיבות לאי-ההגעה לראיונות

הסיבה סה"כ	אחוזים
מקום העבודה היה רחוק מדי	16.7
העבודה לא התאימה לכישורים	60.2
חרטה לגבי הרצון לעבוד	4.0
כבר הייתה עבודה אחרת באותו זמן	13.4
סיבות טכניות	5.6

כ-60% מהמופנים לריאיון לא הגיעו אליו מפני שסברו שהעבודה אינה מתאימה לכישוריהם.

- כ-17% מהמופנים לריאיון לא הגיעו אליו מפני שסברו שמקום העבודה רחוק מדי.
- כ-13% מהמופנים לריאיון לא הגיעו אליו מפני שכבר הייתה להם עבודה אחרת באותו זמן, כלומר הם פנו לתכנית כדי לברר ולבחון אפשרויות אולם בפועל הייתה להם עבודה. כנראה שנמנעו מלדווח על כך לצוות התכנית כי חשבו שלא יקבלו הסברים או טיפול בפנייתם.
- רק 4% מהמופנים לריאיון לא הגיעו אליו כי התחרטו בעניין הרצון לעבוד.

סירוב לקבל עבודה מוצעת

המשתתפים שהיו בראיונות עבודה ובעקבותיהם הוצעה להם עבודה אך הם סירבו לקבלה (כ-1% בלבד ממשתתפי התכנית) נשאלו על הסיבות לסירובם. הסיבות העיקריות שעליהן דיווחו הן שהשכר לא היה מתאים, מקום העבודה היה רחוק מדי או שהעבודה לא התאימה לכישוריהם. אף אחד לא ציין שהסיבה היא ששינה את דעתו בקשר לרצון לעבוד.

השמה

בעת הסקר עדיין עובדים במשרה שהושמו בה הניתוח והנתונים להלן מתייחסים לאלו שהושמו בעבודה ובזמן הסקר שערכנו עדיין עובדים במשרה שהופנו אליה על-ידי התכנית (כ-4% מכלל המשתתפים ענו על שאלות אלו).

– 23% מהם עובדים במשרה מלאה, 77% במשרה חלקית. טווח השכר נע בין 800 ל-5,000.

משמעות תוספת ההכנסה מהעבודה

לוח 55 מציג את חשיבות תוספת ההכנסה לאלה שהושמו בעבודה ובזמן הסקר עדיין עובדים בה.

מצאנו שאצל שלושה רבעים מקבוצה זו תוספת ההכנסה מהעבודה משמעותית במידה רבה או מסוימת.

לוח 55: משתתפי התכנית שהושמו בעבודה ועדיין עובדים בה, לפי מידת החשיבות שהם מייחסים לתוספת ההכנסה מהעבודה שבה הושמו

מידת החשיבות	אחוזים
סה"כ	100.0
רבה	41.1
מסוימת	35.4
מועטה	17.7
בכלל לא	5.7

שביעות הרצון מהעבודה

לוח 56 מפרט את שביעות הרצון מהעבודה בהיבטים שונים.

לוח 56: משתתפי התכנית שהושמו בעבודה ועדיין עובדים בה אשר הביעו שביעות רצון מתחומים שונים

התחום	אחוז שבעי הרצון
העבודה באופן כללי	77
ההתאמה לתפקיד	77
היקף המשרה	77
מיקום העבודה והנסיעות לעבודה	65
השכר	41
התנאים הפיזיים בעבודה	77
הקשר עם עמיתים בעבודה	94
הקשר עם הבוס	94

בעת הסקר אינם עובדים במשרה שהושמו בה הניתוח והנתונים להלן מתייחסים לאלו שעברו השמה אך בזמן הסקר שערכנו כבר אינם עובדים במשרה שהופנו אליה על-ידי התכנית (כ-6% מכלל המשתתפים ענו על שאלות אלו).

– 25% מהם עבדו במשרה מלאה, 75% במשרה חלקית. טווח השכר נע בין 1,400 ל-4,200.

משמעות תוספת ההכנסה מהעבודה שכבר הופסקה לוח 57 מציג את חשיבות תוספת ההכנסה לאלה שהושמו בעבודה אך בזמן הסקר כבר אינם עובדים בה.

לוח 57: משתתפי התכנית שהושמו בעבודה וכבר אינם עובדים בה, לפי מידת החשיבות שהם מייחסים לתוספת ההכנסה מהעבודה שבה הושמו

מידת החשיבות סה"כ	אחוזים
רבה	56.6
מסוימת	5.3
מועטה	29.9
בכלל לא	8.3

לכ-62% מקבוצה זו תוספת ההכנסה מהעבודה הייתה משמעותית במידה רבה או מסוימת. לכ-38% מקבוצה זו תוספת ההכנסה אינה משמעותית כלל או משמעותית במידה מועטה.

שביעות הרצון מהעבודה שכבר הופסקה לוח 58 מפרט את שביעות הרצון מהעבודה, בהיבטים שונים, של אלו שהושמו בעבודה אך בזמן הסקר כבר אינם עובדים בה.

לוח 58: משתתפי התכנית שהושמו בעבודה אך כבר אינם עובדים בה, לפי שביעות הרצון שלהם מתחומים בעבודה

התחום	אחוז שבעי הרצון
העבודה באופן כללי	43
ההתאמה לתפקיד	44
היקף המשרה	62
מיקום העבודה והנסיעות לעבודה	61
השכר	62
התנאים הפיזיים בעבודה	61
הקשר עם עמיתים בעבודה	74
הקשר עם הבוס	90

מהשוואה בין שתי הקבוצות שהושמו בעבודה (אלה שעדיין עובדים ואלה שכבר לא) עולה כי :

- בקרב אלה שכבר אינם עובדים שביעות הרצון ממקום העבודה נמוכה יותר.
- אלה שאינם עובדים שבעי רצון פחות מהשכר לעומת אלו שעדיין עובדים.
- אלה שכבר אינם עובדים מייחסים פחות חשיבות לתוספת השכר מאלה שעדיין עובדים (62% לעומת 77% בקרב אלו שעדיין עובדים).

הסיבות להפסקת העבודה

לוח 59 להלן מציג את הסיבות לעזיבת העבודה שציינו משתתפי התכנית שהושמו בעבודה ועזבו אותה. מצאנו כי הסיבה העיקרית להפסקת העבודה לפי דיווחי המשתתפים הייתה פיטורין.

לוח 59: משתתפי התכנית שהושמו בעבודה אך כבר אינם עובדים בה, לפי הסיבות להפסקת העבודה

הסיבה סה"כ	אחוזים
העבודה לא התאימה לכישורים	17.0
בעיות בריאות	13.0
פיטורין	64.0
רצון להיות עם המשפחה	4.1
סיבות אחרות	2.0

- 64% בקבוצה זו ציינו כי הסיבה להפסקת עבודתם במקום העבודה שבו הושמו על-ידי התכנית היא פיטורין.

- 17% בקבוצה זו ציינו כי אי-התאמת העבודה לכישוריהם הוא הסיבה להפסקת העבודה.

הפסקת עבודה ומציאת עבודה חדשה לאחר מכן

- 69% מאלו שהושמו בעבודה אך עזבו אותה מצאו עבודה נוספת לאחר מכן.

- 6% מאלו שמצאו עבודה נוספת ציינו שהעבודה החדשה הושגה בסיוע התכנית.

שביעות הרצון מהתכנית בקרב משתתפיה

המשתתפים נשאלו על מידת שביעות הרצון שלהם מהתהליך שעברו בתכנית, על היחס של הצוות בתכנית ואם הם מרגישים שקיבלו כלים להתמודדות בשוק העבודה.

שביעות רצון מקבלת כלים להתמודדות בשוק העבודה

לוחות 60 ו-61 להלן מציגים עד כמה משתתפי התכנית חשים שהתכנית סיפקה להם כלים להתמודדות בשוק העבודה :

כ-78% מהמשתתפים אינם חשים שקיבלו מהתכנית כלים כלשהם להתמודדות בשוק העבודה. כ-9% מרגישים שקיבלו כלים להתמודדות במידה רבה, ועוד 8% מרגישים כך במידה מסוימת.

מצאנו הבדלים בשאלה זו בין אלו שמועסקים בעת הסקר לבין אלו שאינם מועסקים בעת הסקר ובין אלו שהושמו בעבודה לבין אלו שלא הושמו בעבודה.

לוח 60: משתתפי התכנית לפי מידת תחושתם שקיבלו כלים להתמודדות בשוק העבודה ולפי מצב התעסוקה שלהם אחוזים

מרגישים שקיבלו כלים *	סה"כ	מועסקים בעת הסקר	לא מועסקים בעת הסקר
סה"כ	100.0	100.0	100.0
במידה רבה	8.8	14.0	4.7
במידה מסוימת	8.2	7.3	8.8
במידה מועטה	4.9	0.6	8.3
בכלל לא	78.1	78.0	78.2

P<0.05*

– כ-21% מהמועסקים בעת הסקר חושבים שקיבלו כלים מהתכנית, במידה רבה או מסוימת, לעומת 14% מאלו שאינם מועסקים בעת הסקר.

– כ-87% מאלו שאינם מועסקים בעת הסקר חושבים שכלל לא קיבלו כלים מהתכנית או שקיבלו כלים רק במידה מועטה לעומת כ-79% מהמועסקים בעת הסקר.

לוח 61: משתתפי התכנית לפי מידת תחושתם שקיבלו כלים להתמודדות בשוק העבודה ולפי השמה באחוזים

מרגישים שקיבלו כלים *	סה"כ	הושמו בעבודה	לא הושמו בעבודה
סה"כ	100.0	100.0	100.0
במידה רבה	8.8	23.7	5.7
במידה מסוימת	8.2	11.9	7.4
במידה מועטה	4.9	3.3	5.3
בכלל לא	78.1	61.1	81.7

P<0.01*

– כ-36% מאלו שעברו השמה סבורים שקיבלו כלים מהתכנית במידה רבה או מסוימת לעומת כ-13% מאלו שלא עברו השמה.

קבלת כלים לשוק העבודה נבדקה לפי יתר המשתתפים ולא נמצאו הבדלים.

שביעות רצון מהתהליך

לוחות 62 ו-63 להלן מראים עד כמה משתתפי התכנית שבעי רצון מהתהליך בתכנית:

כ-63% מהמשתתפים בתכנית לא היו שבעי רצון בכלל מהתהליך. 20% היו שבעי רצון במידה רבה ועוד 9% היו שבעי רצון במידה מסוימת.

מצאנו הבדלים בין המועסקים בעת הסקר לבין אלו שאינם מועסקים בעת הסקר וכן בין אלו שעברו השמה לבין אלו שלא עברו השמה.

לוח 62: משתתפי התכנית לפי מידת שביעות רצונם מהתהליך בתכנית ולפי מצב התעסוקה שלהם בעת הסקר באחוזים

שבעי רצון מהתהליך* סה"כ	סה"כ	עובדים בעת הסקר	לא עובדים בעת הסקר
100.0	100.0	100.0	100.0
במידה רבה	19.6	29.5	12.1
במידה מסוימת	8.6	3.6	12.5
במידה מועטה	8.9	8.6	9.2
בכלל לא	62.8	58.4	66.2

P<0.01*

– כ-33% מהעובדים בעת הסקר שבעי רצון מהתהליך במידה רבה או במידה מסוימת לעומת כ-25% מאלו שאינם עובדים.

לוח 63: משתתפי התכנית לפי מידת שביעות רצונם מהתהליך בתכנית ולפי השמה באחוזים

שבעי רצון מהתהליך* סה"כ	סה"כ	הושמו בעבודה	לא הושמו בעבודה
100.0	100.0	100.0	100.0
במידה רבה	19.6	46.3	14.3
במידה מסוימת	8.6	6.7	9.0
במידה מועטה	8.9	13.5	8.0
בכלל לא	62.8	33.5	68.6

P<0.01*

– 53% מאלו שעברו השמה שבעי רצון מהתהליך במידה רבה או מסוימת לעומת 23% מאלו שלא עברו השמה.

שביעות רצון מהיחס של צוות התכנית

לוחות 64 ו-65 להלן מציגים את מידת שביעות הרצון של משתתפי התכנית מיחסו של צוות התכנית.

כ-56% מהמשתתפים בתכנית שבעי רצון מיחסו של הצוות במידה רבה או במידה מסוימת. נמצאו הבדלים במידת שביעות הרצון בין אלו שהושמו בעבודה לבין אלו שלא הושמו בעבודה.

לוח 64: משתתפי התכנית לפי מידת שביעות רצונם מהצוות בתכנית ולפי השמה באחוזים

שבעי רצון מהצוות* סה"כ	סה"כ	הושמו בעבודה	לא הושמו בעבודה
100.0	100.0	100.0	100.0
במידה רבה	41.2	64.7	36.5
במידה מסוימת	14.7	6.7	16.3
במידה מועטה	7.5	10.2	7.0
בכלל לא	36.6	18.4	40.2

P<0.05*

– כ-71% מאלו שעברו השמה היו שבעי רצון מהצוות בתכנית במידה רבה או במידה מסוימת לעומת כ-53% מאלו שלא עברו השמה.

לוח 65: משתתפי התכנית לפי מידת שביעות רצונם מהצוות בתכנית ולפי הוותק שלהם בתכנית באחוזים

שבעי רצון מהצוות* סה"כ	סה"כ	ותיקים	חדשים
100.0	100.0	100.0	100.0
במידה רבה	41.2	40.6	50.7
במידה מסוימת	14.7	14.7	14.3
במידה מועטה	7.5	6.8	19.9
בכלל לא	36.6	37.8	15.1

P<0.01*

– כ-51% מהחדשים בתכנית שבעי רצון במידה רבה לעומת כ-41% מהוותיקים.
– כ-38% מהוותיקים אינם מרוצים בכלל מיחס הצוות לעומת כ-15% מהחדשים.

סיכום שביעות הרצון מהתכנית בקרב משתתפיה

- ◆ מהנתונים לגבי שביעות הרצון עולה מידה נמוכה של שביעות רצון מהתכנית במשתתפים שנבדקו, חוץ ממידת שביעות הרצון מהיחס של צוות התכנית.
- ◆ מידת שביעות הרצון מהתכנית של אלו שהועסקו בעת הסקר ושל אלו שהושמו בעבודה גבוהה במידה ניכרת ממידת שביעות הרצון של אלו שלא הועסקו בעת הסקר ושל אלו שלא הושמו בעבודה. מכאן עולה בבירור שאלו שהתכנית הצליחה לסייע להם רואים אותה באור חיובי לעומת אלו שהתכנית לא סייעה להם. עם זאת, גם בקרב אלו שהתכנית סייעה להם, מידת שביעות הרצון נמוכה.

השפעת גורמים שונים על השמה - ניתוח רב-משתני

במסגרת הניתוח הרב-משתני בדקנו באמצעות גרסיה לוגיסטית מה הם הגורמים המשפיעים על הסיכוי לעבור השמה (לעומת לא לעבור השמה) ומה הם הגורמים המשפיעים על הסיכוי להיות מועסק (לעומת להיות לא מועסק); (לוח 66).⁸ בגלל המספר הקטן יחסית של המרוואיינים המשתתפים בניתוח (287) היקף הניתוח הרב-משתני מוגבל וכך גם הסקת המסקנות ממנו. במסגרת המגבלות מפורטות להלן תוצאות הרגרסיות. בצירוף ניתוח נתוני הסקר שהוצגו לעיל, ניתן לקבל תמונה מקיפה על התכנית והשפעותיה. מסקנות אלו מפורטות בפרק הסיכום והמסקנות.

לוח 66: הגורמים המשפיעים על הסיכוי היחסי להשמה (לעומת אי-השמה), תוצאות רגרסיה לוגיסטית

המשתנה התלוי: הושם בעבודה		
מובהקות	Odd ratio	המשתנים הבלתי תלויים
		השכלה ¹ – קבוצת השוואה: אקדמאים
**	-14.08	השכלה תיכונית ללא בגרות
	-2.15	בגרות ולימודי המשך
		הזמן מאז הפרישה מהעבודה העיקרית – קבוצת השוואה: עד שנתיים לפני הסקר
	-1.14	יותר מ-8 שנים לפני הסקר
	1.57	בין 3 ל-8 שנים לפני הסקר
		פגישה עם צוות התכנית – קבוצת השוואה: לא הייתה פגישה עם צוות התכנית
	1.73	הייתה פגישה
		הוצעה הכשרה – קבוצת השוואה: לא הוצעה הכשרה
	2.65	הוצעה הכשרה
		סניף – קבוצת השוואה: סניף צפון
	-1.12	סניף מרכז
		ותק בתכנית – קבוצת השוואה: חדשים
**	7.95	ותיקים
		גיל – קבוצת השוואה: בני 70 ומעלה
**	-14.49	בני פחות מ-60
**	-3.19	בני 60-69

¹p<0.01

1. בגלל מיעוט מקרים של בעלי השכלה יסודית בלבד לא נכללה קבוצה זו ברגרסיה.

⁸ יחס הסיכויים (odd ratio) בין שתי קבוצות, למשל הסיכוי לעבור השמה של גברים ק, ביחס לסיכוי לעבור השמה של נשים

$$q \frac{\frac{p}{1-p}}{\frac{q}{1-q}}$$

מנתוני לוח 66 עולה כי להשכלה אקדמית ולתעודת בגרות יש השפעה חיובית על הסיכוי להשמה. למשתתפים בלי תעודת בגרות יש סיכוי נמוך פי 14 לעבור השמה לעומת אקדמאים. משתנים נוספים ברגרסיה אינם מובהקים, אולם ניתן ללמוד על כיוון ההשפעה (אם קיימת). מי שהייתה לו פגישה עם צוות התכנית או מי שהוצעה לו הכשרה שיפר את סיכוייו להשמה, אולם השפעת משתנים אלו אינה מובהקת.

משתני הפרישה ממקום העבודה העיקרי והוותק בתכנית מתואמים עם משתנה הגיל (ולפיכך גם זה עם זה). היות שאחוזי ההשמה בקרב החדשים נמוכים מאוד, אנו אכן רואים השפעה מובהקת של השפעת משתנה הפרישה ממקום העבודה על הסיכוי להצליח בהשמה (קרוב לפי 8 יותר בקרב הוותיקים). ככל שעובר זמן מהפרישה ממקום העבודה העיקרי, קיימת השפעה שלילית על הסיכוי לעבור השמה אולם השפעה זו קטנה ואינה מובהקת סטטיסטית.

מרגרסיה זו עולה שככל שהגיל צעיר יותר כך קטן הסיכוי לעבור השמה.

מתעוררת השאלה מדוע שיעורי ההשמה בקרב החדשים נמוכים כל כך בהשוואה לוותיקים. ייתכן כי הדבר נובע מהפסקת פעילותו של סניף מרכזי בסוף 2013 או מכך שפרק הזמן הדרוש להצלחה בתכנית ארוך יותר מפרק הזמן שבו השתתפו החדשים בתכנית.

בדקנו את הגורמים המשפיעים על הסיכוי לעבודה בעת הסקר והשתמשנו במודל כללי המקובל בשוק העבודה. התוצאות מפורטות בלוח 67:

לוח 67: הגורמים המשפיעים על הסיכוי היחסי לעבוד בעת הסקר (לעומת לא לעבוד בעת הסקר), תוצאות רגרסיה לוגיסטית

<u>המשתנה התלוי: עבודה בעת הסקר</u>	
מובהקות	Odd ratio
	המשתנים הבלתי תלויים
	השכלה¹ – קבוצת השוואה: אקדמאים
	השכלה תיכונית ללא בגרות
	בגרות ולימודי המשך
	היעדרות משוק העבודה – קבוצת השוואה: עד שנתיים
*	יותר מ-8 שנים
*	בין 3 ל-8 שנים
	הייתה השמה – קבוצת השוואה: לא הייתה השמה
	הייתה השמה
	סניף – קבוצת השוואה: סניף צפון
	סניף מרכז
	גיל – קבוצת השוואה: בני 70 ומעלה
**	בני פחות מ-60
	בני 60-69

p<0.05

p<0.01*

¹ בגלל מיעוט מקרים של בעלי השכלה יסודית בלבד לא נכללה קבוצה זו ברגרסיה.

מנתוני לוח 67 עולה כי :

לבעלי השכלה תיכונית ללא בגרות יש סיכוי נמוך יותר לעבוד מאשר לאקדמאים ואצל בעלי תעודת בגרות הסיכוי לעבוד דומה לזה של אקדמאים, אולם ההבדל בין הקבוצות אינו מובהק סטטיסטית.

ממצאי הרגרסיה מלמדים כי ככל שעובר זמן רב יותר מאז הפרישה מהעבודה העיקרית, הסיכוי לעבוד קטן.

לאלה שעברו השמה במסגרת התכנית סיכוי גבוה יותר לעבוד מאשר לאלה שלא עברו השמה, אולם הבדל זה אינו מובהק סטטיסטית.

לא נמצא הבדל לפי סניף בסיכוי לעבוד בעת הסקר.

לצעירים שבקרוב משתתפי התכנית (פחות מגיל 60) היה סיכוי יחסי גבוה בהרבה לעבוד בעת הסקר לעומת בני 70 ומעלה. לבני 60-69 היה סיכוי יחסי קרוב לפי 2 לעבוד בעת הסקר לעומת בני 70 ומעלה, אולם הבדל זה אינו מובהק סטטיסטית.

מתוצאות הרגרסיה עולה כי בקרב משתתפי התכנית ניכרות השפעות דומות לאלו שבקרב כלל מחפשי העבודה: לבעלי השכלה לא אקדמית, מבוגרים יחסית ואנשים שעבר זמן רב מאז שפרשו מעבודתם העיקרית יש סיכוי קטן יותר לעבוד לעומת בעלי השכלה אקדמית, צעירים יחסית שאך זה פרשו מעבודתם העיקרית.

הצעות משתתפי התכנית לשיפור התכנית

המשתתפים בשלב ב של הסקר התבקשו להעלות הצעות לכיוונים שיכולים לסייע להם במציאת עבודה. להלן ההצעות העיקריות שהעלו :

- ◆ להיות בקשר רציף עם משתתפי התכנית : לפנות אליהם שוב לאחר שהם שולחים קורות חיים, להיות אתם בקשר לפחות פעם בחודש, ללוות אותם עד למציאת עבודה ;
- ◆ להסביר פנים למשתתפי התכנית : להיות קשובים, אמפתיים ומודעים לצרכים של הם (לגילם ולמצבם), לתת להם תקווה ולעודד אותם ;
- ◆ לתת הסבר מקיף יותר על האפשרויות העומדות לפני המשתתפים ;
- ◆ לא לשאול את המשתתפים לגילם ;
- ◆ לעודד ולקדם מפגשים בין מעסיקים למשתתפי התכנית כדי לאפשר למעסיקים להכיר את מחפשי העבודה באופן בלתי אמצעי ;
- ◆ לשכנע מעסיקים ביתרונות שבעובדים בני 60 ומעלה ;
- ◆ לדאוג לעדכון מתמיד של הפרסום על מקומות העבודה במערכת האינטרנט ;
- ◆ ליצור קשרים עם מעסיקים נוספים כדי להגדיל את היצע התפקידים הבכירים יותר ;
- ◆ לאפשר למשתתפי התכנית להיפגש במעין קבוצת תמיכה וסיוע הדדית.

6. הראיונות עם המעסיקים

הראיונות עם המעסיקים נועדו לשמוע את התרשמותם מתעסוקת מבוגרים ואת השקפתם בתור מעסיקים, מבחינת השתלבות כוח אדם מבוגר בעסק, יכולתם של העובדים המבוגרים לבצע משימות נדרשות, דעתם הכללית על העובדים המבוגרים ותהליך העבודה עם התכנית.

הראיונות עם מעסיקים משני המחוזות שבהם פעלה התכנית נערכו בדרך כלל בטלפון (מעסיק אחד רואיין פנים-אל-פנים). המעסיקים שרואיינו עבדו עם התכנית לאורך זמן-מה וקיבלו לעבודה מספר עובדים (כלומר, לא היו מעסיקים חד-פעמיים). תחומי ההעסקה שלהם היו מגוונים: מוסך, סופר-מרקט, מלונאות, חברת תקשוב וחברת כוח אדם. בסך הכול נערכו חמישה ראיונות (לרשימת המרואיינים, ר' נספח ב).

עבודה עם התכנית

ככלל הביעו המעסיקים שביעות רצון מהעבודה עם התכנית. ברוב המקרים היו מרוצים מתהליך הכנת העובדים לריאיון העבודה ומהעבודה עם צוות התכנית. הערותיהם נגעו לפרטי ניסיון לא מדויקים בקורות החיים של המועמדים לעבודה ולתיאור לא מפורט מספיק של ידע מקצועי (צעירים נוטים לפרט ולדייק יותר); מעסיק אחד טען שהפנו אליו מועמדים רבים בלי בדיקה אם העבודה מתאימה למועמד.

יתרונות העובדים המבוגרים

כל המעסיקים היו מרוצים באופן כללי מהעובדים המבוגרים והראו נכונות ורצון לקלוט נוספים. הם ציינו בעיקר שהעובדים המבוגרים יציבים ועקביים; רוצים לעבוד; בעלי שיקול דעת; חשוב להם לשמור על מקום עבודתם (היו שציינו שעקב כך הם גם עשויים להתפשר על שכר); מתאימים למקומות עבודה שאינם מקומות לפיתוח קריירה ולכן צעירים אינם נשארים בהם לאורך זמן; מתאימים למשרות חלקיות או לעבודה במשמרות; מתאימים לעבודה שדורשת סבלנות (כגון טיפול טלפוני בלקוחות) ומגלים אחריות רבה.

חסרונות העובדים המבוגרים

המעסיקים מצאו גם חסרונות בהעסקת עובדים מבוגרים. לא כל עבודה מתאימה להם: עובדים מבוגרים מתקשים לעשות עבודות פיזיות; הלמידה של עובדים מבוגרים איטית ביחס ללמידה של עובדים צעירים וחסר להם ידע במחשוב והתאמה למודרניזציה (למשל מי שהיה מחסנאי אינו מתאים לניהול מחסן כיום, מאחר שכיום המחסנים ממוחשבים); לא כל משרה ניתן לפצל למשרה חלקית או למשמרות, ולכן המשרות מתאימות פחות למבוגרים; עובדים מבוגרים פחות אוהבים שינויים ומתקשים להסתגל לסביבת עבודה דינמית; עובדים מבוגרים מתקשים לפעמים לקבל דרכי פעולה שונות מאלו שהם מכירים והם משוכנעים שדרך הפעולה שהם מכירים טובה יותר; עוד ציינו המעסיקים שלא תמיד נוח לצעירים להיות ממונים על עובדים מבוגרים.

נקודות לשיפור ולמחשבה

המשרות שהציעו המעסיקים היו משרות פשוטות ברובן. מקצת העובדים שנשלחו אליהם היו בעלי השכלה גבוהה או בעלי ניסיון תעסוקתי בתפקידים בכירים. במקרים מסוימים נעשה ניסיון לנצל את הידע וההשכלה הייחודיים שלהם, בהצלחה מסוימת. במקרים אחרים היה קשה לשלב עובדים בכירים לשעבר בתפקידים זוטרים וחדגוניים.

ברוב המקרים העובדים המבוגרים השתלבו היטב בעבודה עם העובדים הצעירים. באחד המקרים דווח כי למבוגרים קצב משלהם וכי בשל כך נוצרים לפעמים קשיים עם העובדים הצעירים, אולם דווח שעם הזמן התגברו על כך.

הועלתה תלונה על שלעתים העובדים המבוגרים אינם מבינים שהם באים לעבוד ולא רק להעביר את הזמן בתקופת הפנסיה. מעסיקים הזכירו שהעסקים הם עסקים כלכליים והתפוקות שלהם נמדדות כדי שיוכלו להצדיק את השכר. לדבריהם, בחלק מהמקרים עובדים לא הבינו את זה. המעסיקים ביקשו שיעשה תיאום ציפיות ושהעובדים יודרכו בעניין זה.

הכשרה: כמה מעסיקים העלו את הצורך בהכשרות שיותאמו לצורכי המעסיק. הכשרות כלליות אינן ממלאות בכל המקרים צרכים ספציפיים של מעסיק, אך אם ההכשרה מדויקת ומותאמת לצרכים של המעסיק היא יכולה לפתור בעיות רבות הן מבחינת צורכי המעסיק והן מבחינת התאמת העובדים וקליטתם בעבודה.

אחדים סברו שכדאי ללוות מעסיקים לאורך זמן: לא רק לבדוק אם העובד השתלב או לא, אלא גם איך לסייע באופן שוטף כדי שהמעסיקים יוכלו להתגבר על מכשולים בהעסקת העובדים המבוגרים.

בתחומי עיסוק אחדים יש מחסור בכוח אדם במקצועות מסוימים, בעיקר מקצועות טכניים. הוצע לעקוב אחר תחומים אלו ולראות היכן חסרים אנשי מקצוע ובד בבד לבדוק אם יש בין הפונים אנשי מקצוע שיכולים להתאים לתפקידים המבוקשים או כאלה היכולים לעבור הסבה או הכשרה לתפקידים אלו.

נקודות עיקריות לסיכום

- ◆ המעסיקים בסך הכול מרוצים מתהליך העבודה עם התכנית.
- ◆ המעסיקים מרוצים מהעובדים המבוגרים ומהשתלבותם בעבודה.
- ◆ המעסיקים היו רוצים שפירוט הניסיון המקצועי של המועמדים לעבודה בקורות החיים יהיה מדויק יותר.
- ◆ המעסיקים היו רוצים שתשופר בחירת העובדים הנשלחים לריאיון עבודה. כך, לדבריהם, יהיה לעובדים סיכוי רב יותר להיקלט.
- ◆ המעסיקים מציעים לערוך לעובדים "תיאום ציפיות" (בעיקר כאלו שכבר יצאו אל מחוץ לשוק העבודה).

- ◆ המעסיקים מציעים לבחון ולתאם אתם אפשרות להכשרות.
- ◆ המעסיקים היו רוצים לקבל ליווי לאורך זמן וסיוע בפתרונות להעסקת מבוגרים.

7. הראיונות עם אנשי מפתח וקובעי מדיניות בתחום התעסוקה

פרק זה עוסק בראיונות שנערכו עם אנשי מפתח וקובעי מדיניות. ראיונות אלו נועדו להרחיב את היריעה בנושא תעסוקת המבוגרים, מבחינת הניסיון והידע הקיימים בשטח ומבחינת דעות לגבי מדיניות בתחום זה. הדעות והרעיונות המוצגים בפרק זה אינם מייצגים בהכרח את הגופים או המשרדים השונים של האנשים שעמם דיברנו.

הראיונות נערכו בדרך כלל פנים-אל-פנים (היה ריאיון טלפוני אחד). בסך הכול דיברנו עם עשרה אנשים (לרשימת המרואיינים, ר' נספח ב).

זוויות הראייה של המדינה ושל הפרט

רבים מהאנשים שעמם דיברנו רואים בתעסוקת מבוגרים מטרה שיש לעודד אותה, להסיר חסמים המונעים אותה ולפעול לקידומה, הן מסיבות כלכליות והן למען שיפור איכות החיים והרווחה של מרבית האנשים בגילים הרלוונטיים.

הגיל שמקובל לראות כשנות העבודה העיקריות הוא 35 עד 55, לכן היעד כפי שרואים אותו אנשי המפתח וקובעי המדיניות הוא למתוח את גיל העבודה לכיוון גבוה יותר. אם אדם רוצה לעבוד, הם סבורים, צריך לעזור לו בהסרת חסמים להמשך הישארותו בשוק העבודה.

במצב שיש בו חסמים, הפרט מנקודת ראותו זקוק לעזרה כדי למצות את יכולתו האישית, להשיג הכנסה נוספת, להיות פעיל ולהשתלב בקהילה. חשוב שיגיע למצב של יציבות פיסקלית, כדי שיוכל להתבסס על עבודתו ועל החיסכון הפנסיוני שלו. מנקודת ראות המשק, מצד אחד יש צורך בעובדים במקצועות מסוימים, ומצד שני אנשים בעלי יכולת עוזבים את שוק העבודה. גל העלייה הגדול חולל שינוי מבני בשוק העבודה, אך רבים מהעולים לשעבר פורשים כעת לגמלאות ומותירים אחריהם מקצועות שהולכים ומתרוקנים מכוח אדם.

בראייה ארוכת-טווח, יש שינויים שראוי להאריך בגללם את חיי העבודה, גם מבחינת הפרט וגם מבחינת המשק: התארכות תוחלת החיים ושינוי בסגנון העבודה, מעבודה פיזית לעבודה פיזית פחות. מבחינת המשק מגמות אלו – כמו המגמות הנוצרות בעקבות הגירה חיובית – מגדילות את כוח האדם, אלא שלהבדיל ממה שקורה בעקבות עלייה ארצה, הארכת גיל העבודה מגדילה את מספר הידיים העובדות באותם אנשים שעבדו כבר קודם והם מצוידים ביכולת וכישורים המותאמים למשק. ברמת המדינה כדאי אפוא לפעול למען הארכת גיל העבודה.

עלייה במשך האבטלה ניכרת בגיל המבוגר; כלומר, ברגע שנכנסים למצב זה קשה לצאת ממנו. התארכות משך האבטלה מייאשת חלק מהאנשים והם מפסיקים לחפש עבודה באופן פעיל ולפיכך כבר אינם מוגדרים מובטלים. גם אלו שמצליחים לחזור לשוק העבודה משתבצים לפעמים למשבצות נמוכות יותר מהיכולת שהייתה להם. בכך יש כדי להביא לידי אובדן פוטנציאל עבור המשק. המטרה, לדברי

אנשי המפתח וקובעי המדיניות, צריכה להיות לא רק להחזיר אנשים לשוק העבודה, אלא גם להחזירם לסוג העבודה הנכון בעבורם.

מבוגרים על חשבון צעירים

חלק מהאנשים שעמם שוחחנו סבורים שתעסוקה של מבוגרים אינה פוגעת בתעסוקה של צעירים ברמת המקרו; ברמת המיקרו, כלומר ברמת הארגון או העסק הבודד, יכול להיות לדעתם, שתעסוקת מבוגרים כן פוגעת בתעסוקת צעירים. אבל מה שחשוב בעיניהם הוא רמת המקרו, משום שזו הרמה שיכולה לעודד את המשק מבחינה כלכלית, לחולל צמיחה ולאפשר יצירה של מקומות עבודה חדשים אשר בבוא העת יוכלו להעסיק גם צעירים וגם מבוגרים.

דעה אחרת שמה את הדגש ברמת המיקרו: במקומות עבודה שיש בהם קביעות או שאין בהם אפשרות לגמישות בהיקף המשרות, תעסוקת מבוגרים עשויה לבוא על חשבון תעסוקת צעירים. עוד בעיה היא בקרב בעלי מקצוע, כגון שופטים או בכירים באקדמיה: בעצם הישארותם בשוק העבודה הם תורמים את היכולת האינטלקטואלית שלהם הנמצאת בשיאה, אך בה בעת חוסמים את התקדמותם של צעירים. ברמת המקרו, הישארותם של עובדים מבוגרים בשוק העבודה מפתחת אותו ויוצרת משרות נוספות, אך יש לבחון את איכות המשרות הנוספות שנוצרות: אם שוק העבודה מתפתח בכיוון של משרות המעדיפות מבוגרים הוא עשוי להתפתח לשוק שיווקי/שירותי ולא לשוק פיתוחי ומתחדש. צריך לבנות את הישארות המבוגרים בשוק העבודה באופן שיעודד גם השתלבות צעירים.

עוד דעה ששמענו הייתה ששוק העבודה מהווה "משחק סכום אפס" ושהעסקת מבוגרים באה על חשבון הצעירים בעיקר אם כישורי העבודה של המבוגרים הם תחליפיים לאלה של הצעירים. לכן אם מעודדים העסקה של מבוגרים, צריך להתמקד בתחומים שבהם הם משלימים לעובדים צעירים ולא תחליפיים להם. עובדים מבוגרים פגיעים יותר ל"אבטלה חיכוכית", וזו גורמת להם לתקופות מעבר ארוכות בין עבודות; ואילו עובדים צעירים פגיעים יותר ל"אבטלה מחזורית". צריך אפוא לעודד העסקה של מבוגרים מבלי לפגוע בצעירים.

טענה אחרת שהושמעה באוזנינו הייתה שיש להבחין בין תקופות של שפל לתקופות של גאות במשק. בתקופות שפל האבטלה רבה יותר, ואז עובדים מבוגרים ועובדים צעירים הם תחליפיים אלה לאלה. מבחינת סדר העדיפויות של המדינה, לפי טענה זו, בתקופות שפל יש להעדיף עבודת צעירים על-פני עבודת מבוגרים, מאחר שהם פוריים יותר ומאחר שאבטלה בקרבם עלולה לגרום נזק לכל חיי העבודה שלהם למשך שנים רבות לאחר שהמשק כבר יתאושש, משום שהכנתם של הצעירים לכניסה לעבודה נפגעה. בתקופות כאלו יש להעדיף תעסוקת צעירים על-פני תעסוקת מבוגרים, כדי שלא להזיק לדור שלם. בתקופות גאות, עובדים מבוגרים מהווים משלימים לעובדים צעירים: הם ממלאים מחסור בכוח העבודה, הם מגבירים את פרוץ העבודה והם ממלאים את צורכי המשק.

גבולות הסיוע

בהינתן משאבי מדינה מוגבלים, קובעי המדיניות ואנשי המפתח סבורים שעדיף לסייע לאנשים מתחת לגיל הפרישה. אין ליצור אפליה שתעדיף לסייע לאנשים מבוגרים לעומת צעירים מבחינת הכשרה או השתלבות בשוק העבודה, ומומלץ שלא להשקיע בהכשרת אנשים מעל גיל פרישה, אלא רק לסייע להם בהשתלבות בשוק העבודה.

אם הצורך של הפרט בעבודה נובע מחוסר כלכלי, אזי ייתכן כי על הסיוע לבוא ממערכות הביטחון הסוציאלי, מאחר שהסבירות להשתלב בעבודה היא נמוכה (ומאחר שהתשואה על השקעה בהכשרת מבוגרים נמוכה אף היא בגלל זמן קצר יותר הצפוי להם בשוק העבודה). מערכות הרווחה צריכות לתת את הדעת לכך ולדאוג לרשת תמיכה הדוקה, אולי למשל על-ידי הארכת משך הזכאות לדמי אבטלה. מבחינה חברתית, אם מדובר בהעברת תקציבים ולא בתוספת תקציבים, כדאי להעביר את התקציבים מהקצבאות אל ההשקעה בהשתלבות בעבודה, אפילו כסובסידיה למעסיקים, משום שיש לפרט תועלת מעצם העבודה ולא רק מהשכר.

דעה אחרת ששמענו הייתה שהסובסידיה – אם משתמשים בה – צריכה להינתן למועסק ולא למעסיק, וזאת בתחומים שאינם פוגעים בצעירים. תפקידה לאפשר לעובד להציע עצמו בשכר נמוך יותר ותחרותי יותר. סובסידיה היא בגדר עיוות של מדיניות השוק, אך היא משפרת את חלוקת ההכנסות; אולם סובסידיה למעסיק אינה חברתית מבחינה חלוקתית, שכן חלק גדול יותר ממנה יישאר אצל המעסיק.

היו שסברו שההתייחסות לסיוע או להתערבות אינה צריכה להיות על-פי גיל אלא על-פי חסמים. יש סיכון בהתערבות, במיוחד במקום שהשוק עשוי להיות יעיל יותר, ועל כן ההתערבות צריכה להיעשות במקום שקיימים חסמים בשוק. עדיף שלא לתת סובסידיות, אלא להשקיע בקידום העובד, לתת בידיו את האפשרויות והכלים ולהשאיר את השוק עצמו נטול התערבות.

חסמים

מהראיונות עם אנשי מפתח וקובעי המדיניות עולה כי הכשרות לאדם בגיל מבוגר אינן משתלמות. הנכונות הפחותה של מעבידים להשקיע בהכשרה של עובדים מבוגרים אינה נובעת בהכרח מאפליה אלא משיקול כלכלי, אף כי כשבוחנים את מצב העובדים המבוגרים בשוק העבודה לא תמיד אפשר להבחין בין השיקולים. ייתכן לדברי אנשי המפתח וקובעי המדיניות כי יש מקום לפעול לשינוי דעות בתחום זה ואולי לסבסד הכשרה ראשונית, כדי לאפשר את ההשתלבות מחדש בשוק העבודה.

החסם במקצועות מסוימים הוא השחיקה בהם. מעסיקים במקצועות אלו רואים בעובדים מבוגרים עובדים שהתפוקה שלהם נמוכה יחסית, גם בגלל מעבר לסביבה טכנולוגית מתקדמת. בהיעדר התערבות לשם טיפול בחסם זה, אנשים נפלטים מהשוק. במקצועות אלו נדרשת אפוא תכנית אקטיבית לעידוד הישארות בשוק, שתתבסס על הכשרות, לימודים וקידום תעסוקתי.

פריון העבודה של אנשים מבוגרים נמוך יותר בגלל התיישנות ידע ובגלל עייפות, שעל אף התארכות משך החיים כן קיימת. מגיע רגע שבו, במושגים כלכליים, כבר לא משתלם להעסיק עובדים מבוגרים.

עוד אחד מהחסמים כיום הוא אופי העבודות המודרניות. האופי הטכנולוגי של פונקציית הייצור גורם לחברות להעדיף אנשים צעירים, במקרים מסוימים גם צעירים מגיל 40. הממשלות אינן צריכות לפתור בעיות אלו, אבל עליהן ליצור מודעות להן דווקא בקרב צעירים, באמצעות העמקת ההיכרות עם שוק עבודה שיש לו צרכים משתנים ובאמצעות הכרה בצורך ליצור אופק עבודה שיש בו מספר שלבים.

בתת-הקבוצה של ערבים גברים, כשני שלישים עובדים בעבודות פיזיות מסורתיות. בשל כך הם פורשים מעבודה בגיל מוקדם. בעקבות הפרישה המוקדמת הם מאבדים כעשרים שנות עבודה רשמיות ומבחינת מחזור החיים השתתפותם היא השתתפות-חסר. אוכלוסייה זו חווה מאפיינים של הזדקנות מבחינת שוק העבודה כבר בגיל 45. כאן לדעת קובעי המדיניות ואנשי המפתח צריכה להיות התערבות כדי לאפשר לחברי הקבוצה לחזור לעבודה, וכך להמשיך ליצור הכנסות, לחסוך חיסכון פנסיוני ולהגדיל את פריון העבודה במשק.

את אחד החסמים הנוספים אפשר למצוא אצל עובדים ותיקים שפרשו מיוזמתם או בעל-כורח ומנסים לשחזר הצלחה קודמת בעת השתלבות מחדש בשוק העבודה. לא אחת נראה כי אינם מבינים ששוק העבודה השתנה ואינם מוכנים להתפשר. ככל שהם מחוץ לשוק העבודה זמן רב יותר, כך קשה להם יותר לשחזר את עברם. יכולתם לייצוג עצמי נפגעת וכך גם הביטחון העצמי שלהם; והנזק שנגרם למוניטין שלהם מקטין את סיכוייהם לחזור לשוק העבודה. השתלבות בעבודה ברמה נמוכה יותר מאפשרת להם לשכנע ביכולותיהם מתוך מקום העבודה ולהסיר דעות קדומות. התחרות העיקרית שלהם היא מול אנשים בתוך שוק העבודה שמחפשים קידום. מעסיקים יעדיפו להעסיק את אלו שבשוק העבודה ולא את אלו שמנסים לחזור אליו כדי להעניק לעובד החדש תחושת קידום. מעסיקים רואים במובטלים עובדים פוטנציאליים טובים פחות – לא בגלל אפליה, אלא משום שאבטלה מהווה מבחינתם איתות על יכולת פחותה של העובד. באירופה המצב שונה בגלל מחסור בעובדים צעירים.

לאנשי המפתח וקובעי המדיניות ברור שעובדים מבוגרים שונים מעובדים צעירים ואין להם אותן יכולות. יש בקרבם שחיקה, אף שהיא מנטלית יותר מאשר פיזית. אך השוני מגלם בתוכו גם יתרונות: פריון פירושו לא רק תפוקה ליחידת זמן אלא גם ברעיונות חדשים, ואלו יכולים לבוא דווקא ממבוגרים, משום שיש להם ניסיון רב, על-אף קיבעון שגם הוא עשוי לאפיין אותם. חשוב לטפל בשחיקה המנטלית בקרב העובדים המבוגרים באופן מהותי. חלקה נובע מהתפיסה שמבוגרים הם כמו צעירים, ובעקבות זאת מיישמים עליהם את התפיסה הניהולית המודדת הכול ביחידות תפוקה.

הכשרה

אחת הדעות ששמענו הייתה שהתועלת בהכשרה מקצועית של מבוגרים אינה עולה על עלות ההכשרה ושמצב דברים זה מחמיר עם העלייה בגיל. ככל שגיל המשתתפים בהכשרה המקצועית גבוה יותר, כך ההכשרה כדאית פחות, עד שלעתים כלל אינה כדאית. הסיבה אינה רק הטווח הקצר של התשואה; מחקרים מראים שאפקטיביות ההכשרה בשיאה ככל שגיל הלומדים צעיר יותר. על כן עדיף להתערב במקומות שבהם התועלת סבירה יותר, ולמשל ליצור מרכזי מפגש בין עובדים למעסיקים, לספק מידע

ממוחשב ולהקים מרכזי מידע. לממשלה יכול להיות תפקיד ביצירת מרכזים כאלה, כיוון שיש למרכזים אלו פחות ביקוש מבחינת ספקים פרטיים והם מהווים מעין מוצר ציבורי.

דעה נוספת ששמענו בעניין זה היא שהכשרות אינן פתרון, כי הן יוצרות תפיסה שהלימודים נפסקים בגיל מסוים ובמקומם יש הכשרות ייעודיות וכך נפגמים כישורי הלמידה. לפי דעה זו הלימודים אינם נפסקים לעולם אלא נמשכים לאורך החיים, מלווים את עולם העבודה ומשולבים בו. לימודים כאלה מאפשרים התעדכנות והיכרות עם תפיסות, גישות ותחומים חדשים. לדעת המרואיינים חשוב ליצור אצל צעירים תפיסה שתפקידם להשקיע בלימודים משאבים משל עצמם. השקעה כזו תקדם את יכולתם להתנייד בין עסקים וכך תפחית גם את פגיעותם מפיטורים.

גיל פרישה

מרבית המרואיינים סבורים שצריך לשנות את גיל הפרישה, אולם לא לבטל אותו לחלוטין. יש צורך במנגנון שיאפשר למעסיקים לסיים את ההתקשרות עם עובדים שגילם מבוגר בלי שהעובדים יצטרכו להיבחן במבחני יכולת, מפני שאלה עלולים לגרום אי-נחת לשני הצדדים. חשוב להעלות את גיל הפרישה של נשים וגיל הזכאות שלהן לפנסיה ל-67, משום שזהו גיל שמסמן נורמה בחברה, ובכך לשדר, הן לעובדים הן למעבידים שהנורמה היא עבודה עד גיל זה. בהעלאת גיל הפרישה לנשים יש גם השוואת זכויות וחובות מבחינה מגדרית.

לדעת קובעי המדיניות, ככלל, העלאת גיל הפרישה מעלה את הכנסות הפרט ומשפרת את המצב האקטוארי הכלל משקי, ובכך יש בה שיפור לכל הפרטים במשק. בטווח הארוך לא יהיה מנוס מהעלאת גיל הפרישה ל-70 (לגברים ולנשים), אולם על מנת שהשינוי לא יהיה דרסטי וקשה, יש לעשותו בצורה הדרגתית מאוד (למשל על-ידי העלאת גיל הפרישה בחודש אחד בכל שנה. העלאת גיל הפרישה בשלוש שנים תאריך אפוא 36 שנים).

השינוי צריך להיעשות בליווי צעדים משלימים, כדי שלא ייווצר מצב של "בור" בקצבאות וברשת התמיכה. על רשת התמיכה להתקיים במלואה בכל תקופת העבודה והפרישה, ואנשים צריכים לעבוד באופן שלא יזדקקו לתמיכה.

דעה אחרת שהושמעה הייתה שיש לבטל את גיל הפרישה לחלוטין, אלא אם כן יש לעובד בעיה תפקודית. כדאי להציע לאנשים מבוגרים לעבור לתפקידים אחרים, מכובדים, שבהם יוכלו להוות בשנות העבודה האחרונות מאגר של ידע בעבור העובדים שיחליפו אותם בסופו של דבר.

8. סיכום

דוח זה מהווה הערכה של תכנית לשילוב אנשים בני 60 ומעלה בשוק העבודה. הדוח סוקר את הבעיות הייחודיות של עובדים בגיל המבוגר במדינות מפותחות ובישראל וכן גישות להתמודדות עם הנושא. הניתוח כולל שני חלקים עיקריים: ניתוח על-פי הנתונים המנהליים שנאספו בתכנית וניתוח על-פי סקר בקרב המשתתפים בתכנית.

עוד כולל הדוח סיכום של ראיונות שנערכו עם צוות התכנית, עם המעסיקים שהיה להם קשר עם התכנית וכן עם אנשי מפתח וקובעי מדיניות בתחום התעסוקה.

מסקירת הספרות למדנו שהמדינות המפותחות מתמודדות עם בעיה של הזדקנות כוח העבודה והצורך למנוע את פרישתם של עובדים מבוגרים. עובדים מבוגרים מתקשים לחזור ולהשתלב בשוק העבודה, דבר המצביע על מוביליות תעסוקתית נמוכה שלהם. קל יותר להתמודד עם בעיה זו אם העובדים עדיין מועסקים מאשר אם נפלטו משוק העבודה ורק אחר כך הם מנסים לחזור לתעסוקה. שיפור היכולות והכישורים שאתם מגיעים העובדים לגיל מבוגר עשוי למנוע בעיה זו. יחסים ארוכי-טווח בין מעסיקים למועסקים יכולים גם כן לעזור, ולכן שינויים במדיניות הנוגעים לגיל פרישה צריכים להיעשות בהדרגה ובתכנון מוקדם. כך יאפשרו למעסיקים להיערך לקראתם מבלי לפגוע בעובדים.

דרכי ההתערבות המקובלות מצד המדינה נוגעות למדיניות גיל הפרישה ולתמריצים לקבלת פנסיה, לפיתוח ההון האנושי, לפיתוח שירותים המשמרים עובדים מבוגרים במקום העבודה או בעבודה חלופית ולפיתוח שירותי השמה ייחודיים למבוגרים. כמו כן יש דרכי התערבות המיועדות לעודד מעסיקים להעסיק מבוגרים על ידי מתן סיוע למעסיקים, עידוד לתנאי העסקה גמישים לעובדים מבוגרים ושינוי גישות מעסיקים כלפי עובדים מבוגרים.

התכנית שנסקרה התמקדה ביצירת קשר בין עובדים מבוגרים למעסיקים, בניסיון לשפר את סיכויי הקליטה בעבודה ואת עמדות המעסיקים כלפי עובדים מבוגרים. התכנית פעלה בשני סניפים, במרכז הארץ ובצפון (גליל מערבי).

מהנתונים עולה כי:

- ◆ כ-15% מהמשתתפים הושמו בעבודה באמצעות התכנית.
- ◆ כ-44% מהמשתתפים עובדים בפועל בזמן הריאיון (בין שהמשתתפים ייחסו את היותם עובדים להשתתפות בתכנית ובין שלא).
- ◆ המשתתפים בתכנית היו ברובם בני 60-69; בעלי מגוון של רמות השכלה, מהשכלה תיכונית ללא בגרות ועד השכלה אקדמית.

◆ רוב המשתתפים (76%) היו בסניף המרכז.

הדוח מפרט את דרכי העבודה של התכנית עם משתתפיה, את היצע העבודות, את השימוש ברכיבי התכנית ואת הקשר בינם ובין השמה בפועל בעבודה. כמו כן מפרט הדוח את ההבדלים בפעילות הסניפים.

מהממצאים הבולטים החשובים להמשך פיתוח התכנית עולה כי :

- ◆ ככל שחולף הזמן מאז הפרישה מהעבודה העיקרית קשה יותר לשוב ולהשתלב בעבודה. על כן חשוב לאתר את העובדים המבוגרים מיד עם פרישתם מהעבודה או סמוך לכך.
- ◆ פגישה אישית של צוות התכנית עם המשתתפים חשובה להצלחה בהשמה.
- ◆ קשר רצוף עם משתתפי התכנית חשוב להבטחת שביעות הרצון שלהם.

אחת מהנקודות הבולטות שהמעסיקים שעבדו עם התכנית נתנו עליה את הדעת היא הכשרת עובדים לקראת שילובם המיוחד בעבודה. לדעתם, הכשרה יכולה להיות יעילה אם היא נעשית בתיאום עם מעסיק פוטנציאלי, כך שתתאים לצרכים שלו; ואם יש מעסיק המעוניין לקלוט עובדים ודרושה הכשרה להעסקתם, הכשרה ייעודית תהיה יעילה יותר מהכשרה כללית.

קובעי מדיניות ציינו את היעילות הנמוכה של הכשרה בגיל מבוגר ואת הצורך להשקיע בלמידה מתמשכת במהלך חיי העבודה; את הקושי של עובדים מבוגרים שנפלטו למצוא משרה ברמה דומה לזו שהייתה להם; את העובדה שעל אף התארכות משך החיים יש התעייפות של עובדים מבוגרים ושחיקה של ידע, ואלה מהווים גורם מרתיע מבחינת מעסיקים. לפי דעתם של קובעי המדיניות שראיינו יש להתמודד עם נקודה זו על ידי עדכון מתמיד של הידע ועל ידי הכוונה להחלפת קריירה בתיאום עם מעסיקים.

עם התחזקות ההכרה בחשיבות התעסוקה בגיל שישים ומעלה, מרכזי השמה יכולים להיות חלק מהכלים ודרכי ההתערבות שיעזרו לאוכלוסיית המבוגרים בהשתלבות בחיי עבודה.

רשימת מקורות

למ"ס (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה). 2008. **מפקד האוכלוסין – פרופילים 2008**.
<http://www.cbs.gov.il/reader> (נדלה : מאי 2013)

טל-ספירו, א'. 2013. **דרכים להשתלבותם של מבוגרים בשוק העבודה בכמה מדינות מערביות**. מרכז המחקר והמידע, הכנסת, ירושלים.

שנור, י'; ברודסקי, ג'; וולדה-צדיק, א'. 2014. **תמונת מצב ומגמות בתעסוקה של בני 45-74**. מאיר-ס-גוינט-ברוקדייל, ירושלים. (טרם פורסם)

Boockmann, B.; Zwick, T.; Ammermuller, A.; Maier, M. 2007. **Do Hiring Subsidies Reduce Unemployment Among the Elderly? Evidence From Two Natural Experiments**. Discussion Paper No. 07-001. ZEW Centre for European Economic Research.

Burtless, G. 2009. "Preparing the Labor Market for an Aging Population: Designing Public Policy to Increase Labor Force Participation". In: **Pension Reform in Southeastern Europe**. Holzmann, R.; MacKellar, L.; Repanseck J. (eds.). The World Bank, Washington D.C.

OECD (Organization for Economic Co-operation and Development). 1998. **Employment Outlook**. OECD Publications.

OECD (Organization for Economic Co-operation and Development). 2006. **Ageing and Employment Policies. Live Longer, Work Longer**. OECD Publications.

OECD (Organization for Economic Co-operation and Development). n.d. **Average Effective Age of Retirement Versus the Official Age, 2006-2011**. OECD Estimates Derived from the European and National Labour Force Surveys.
<http://www.oecd.org/insurance/public-pensions/ageingandemploymentpolicies-statisticsonaverageeffectiveageofretirement.htm>. (Accessed: August 2013).

Stegmann, T. 2009. "Analyzing an Active Labor Market Program in Germany: A Regional Approach". **Journal of MultiDisciplinary Evaluation** 6(11): 56-70.

UN. 2013. **World Population Prospects: The 2012 Revision**. Department of Economic and Social Affairs, Population Division. DVD Edition.

נספחים

נספח א: לוחות

לוח א1: נתוני רקע על אזורי הפעילות של התכנית

מחוז הצפון	נהריה	מחוז תל אביב	תל אביב	
4,473.0	10.9	172.0	51.8	שטח היישוב (בקמ"ר)
1,242.1	51.3	1,258.8	402.6	אוכלוסייה (באלפים)
277.7	4,682.0	7,318.6	7,769.0	צפיפות אוכלוסייה (בנפשות לקמ"ר)
52.6	63.3	65.2	69.7	השתתפות בכוח העבודה (באחוזים בקרב בני 15+)
93.9	93.0	97.8	98.2	עבדו ב-2008 (באחוזים מכוח העבודה)
52.8	53.2	56.7	34.2	בני 15+ שעבדו מחוץ ליישוב המגורים (באחוזים)
10.5	9.1	15.6	16.3	בני 65+ שעבדו ב-2008 (באחוזים)

מקור: למ"ס (2008)

לוח א2: גיל הפרישה הרשמי – בפועל והמתוכנן – במדינות האיחוד האירופי בשנים 2009, 2020 ולאחר 2020

לאחר 2020		2020		2009		
נשים	גברים	נשים	גברים	נשים	גברים	
65	65	60	65	60	65	אוסטריה
--	--	65	65	65	65	בלגיה
63	65	60	63	60	63	בולגריה
65	65	65	65	65	65	קפריסין
65	65	כ-64	כ-64	60	62	צ'כיה
+67	67+	66	66	65	65	דנמרק
65	65	64	64	61	63	אסטוניה
--	--	65	65	65	65	פינלנד
65	65	63	63	60	61	מלטה
65	65	64	64	62	62	הונגריה
--	--	62	62	61.5-57.5	62	סלובקיה ¹
65	65	64.5	64.5	62	62	לטביה
65	65	63	64	60	62.5	ליטא
--	--	61	63	61	63	סלובניה
63	65	60	65	58.3	63.6	רומניה
67-62		67-62		65-60		צרפת
67	67	כ-66	כ-66	65	65	גרמניה
בזיקה לתוחלת החיים		65	65	60	65	יוון
66	66	65	65	65	65	אירלנד
בזיקה לתוחלת החיים		כ-67	כ-67	60	65	איטליה
--	--	65	65	65	65	לוקסמבורג
--	--	65	65	65	65	פורטוגל
--	--	67-61		67-61		שוודיה
68	68	66	66	60	65	בריטניה

מקור: טל-ספירו (2013), לפי נתוני Eurofound

¹ הגיל נקבע בהתאם למספר הילדים.

לוח א3: רגרסיה לוגיסטית לבדיקת השפעת פגישה עם צוות התכנית על השמה

המשתנה התלוי: הושם בעבודה		
מובהקות	Odd ratio	המשתנים הבלתי תלויים
		השכלה¹ – קבוצת השוואה: אקדמאים
**	-9.00	השכלה תיכונית ללא בגרות
	-1.21	בגרות ולימודי המשך
		פגישה עם צוות התכנית – קבוצת השוואה: לא הייתה פגישה
	1.95	הייתה פגישה
		סניף – קבוצת השוואה: סניף צפון
	-1.58	סניף מרכז
		גיל – קבוצת השוואה: בני 70 ומעלה
**	-7.81	בני פחות מ-60
	-2.77	בני 60-69

¹ בגלל מיעוט מקרים של בעלי השכלה יסודית לא נכללה קבוצה זו ברגרסיה.

לוח א4: רגרסיה לוגיסטית לבדיקת השפעת מתן פרטי איש קשר על השמה

המשתנה התלוי: הושם בעבודה		
מובהקות	Odd ratio	המשתנים הבלתי תלויים
		השכלה¹ – קבוצת השוואה: אקדמאים
**	-9.52	השכלה תיכונית ללא בגרות
	-1.07	בגרות ולימודי המשך
		פרטי איש קשר – קבוצת השוואה: לא קיבל פרטים
	2.07	קיבל פרטים
		סניף – קבוצת השוואה: סניף צפון
	-1.46	סניף מרכז
		גיל – קבוצת השוואה: בני 70 ומעלה
**	-8.69	בני פחות מ-60
	-2.85	בני 60-69

¹ בגלל מיעוט מקרים של בעלי השכלה יסודית לא נכללה קבוצה זו ברגרסיה.

לוח א5: רגרסיה לוגיסטית לבדיקת השפעת שיפור קורות חיים על השמה

המשתנה התלוי: הושם בעבודה		
מובהקות	Odd ratio	המשתנים הבלתי תלויים
		השכלה¹ – קבוצת השוואה: אקדמאים
**	-10.0	השכלה תיכונית ללא בגרות
	-1.18	בגרות ולימודי המשך
		שיפור קורות חיים – קבוצת השוואה: לא עבדו על שיפור קורות חיים
	-1.90	עבדו על שיפור קורות חיים
		סניף – קבוצת השוואה: סניף צפון
	-1.57	סניף מרכז
		גיל – קבוצת השוואה: בני 70 ומעלה
**	-6.53	בני פחות מ-60
	-1.90	בני 60-69

לוח א6: רגרסיה לוגיסטית לבדיקת השפעת הכשרה (הצעה להשתתף) על השמה

המשתנה התלוי: הושם בעבודה		
מובהקות	Odd ratio	המשתנים הבלתי תלויים
		השכלה¹ – קבוצת השוואה: אקדמאים
**	-10.9	השכלה תיכונית ללא בגרות
	-1.30	בגרות ולימודי המשך
		הצעה להשתתף בהכשרות – קבוצת השוואה: לא הציעו להשתתף
	2.54	הציעו להשתתף בהכשרות
		סניף – קבוצת השוואה: סניף צפון
	-1.27	סניף מרכז
		גיל – קבוצת השוואה: בני 70 ומעלה
**	-7.81	בני פחות מ-60
	-2.28	בני 60-69

¹ בגלל מיעוט מקרים של בעלי השכלה יסודית לא נכללה קבוצה זו ברגרסיה.

נספח ב: רשימת מרואיינים

אנשי מפתח וקובעי מדיניות (לפי סדר א"ב)

מיקה אורן - מנכ"ל מעגלים

יוליה איתן - המועצה הלאומית לכלכלה

ניר בריל - המועצה הלאומית לכלכלה

דניאל גוטליב – סמנכ"ל מינהל המחקר והתכנון, המוסד לביטוח לאומי

אסתר טולידנו - מינהל המחקר והתכנון, המוסד לביטוח לאומי

פרופ' ערן ישיב - ראש החוג למדיניות ציבורית, אוניברסיטת תל-אביב

ד"ר טל לוטן - התאחדות התעשיינים

בני פפרמן - משרד הכלכלה

ד"ר קרנית פלוג - נגידת בנק ישראל

אורי שיינין - אגף התקציבים, משרד האוצר

מעסיקים (לפי סדר א"ב):

אריק גולד - סמנכ"ל חברת תקשוב סניף צפון

סיגל גזל - מנהלת משאבי אנוש, מלון דויד אינטרקונטיננטל, תל-אביב

גיא רייף - מנהל תפעול, "רמי לוי" עכו ונהריה

איציק שוורץ - מנהל מוסך הילוך שישי, אזור

דקלה שרעבי - מנהלת סניף תגבור נהריה

Abstract

This report reviews an adult employment program for over 60s in Gush Dan and western Galilee. The program is implemented with the assistance of JDC-ESHEL, the National Insurance Institute of Israel (NIOI Demonstration Projects Fund) and the Ministry of Social Affairs and Services (MSAS). It was created in 2009 by two NGOs that jointly manage it – Telem and Hamishim Plus-Minus.

The study was funded by the NIOI.

The program's uniqueness among other adult-employment programs is that instead of offering a sheltered work framework, it helps applicants integrate into the free job market according to their professional background, experience, and skills – at market wages. It deals with placement, training and developing business initiatives, the participants receiving close support.

The report contains a **literature review** (Israeli and worldwide policies of adult employment, of approaches and attitudes, barriers and difficulties); a **review of program data** (an operative model at two centers covering manpower, types of training offered, program advertising and marketing, application to employers, support and follow-up of placements and applicants); a report of **interviews with program participants** (data analysis from a participant survey, evaluation of satisfaction with, e.g., support, training, and the degree of placement success); and a report on **in-depth interviews with employers, key figures and policymakers in the employment field**.

International experience shows that successful programs in this area have combined tools of in-depth characterization of participant skills and needs, job-search assistance, relevant professional training, and staff promotion of contacts with key community players (e.g., employers, social services, social organizations).

The report presents the extent of utilization by participants of program components (e.g., preparation for job interviews, training) and the relationship between various components and actual placement. It also describes the different activities by center.

Important findings for continued program development:

The longer the period of non-employment, the harder it is to integrate into new jobs. It is therefore important to identify adult workers upon, or close to, their departure from work. Ongoing contact between program staff and participants is important to maintaining satisfaction. A personal meeting between program staff and participants is important to successful placement. The location of employers willing to hire adult workers is key to the program's success. The greater the range of employers, the greater the ability to help

more applicants and various jobseekers. The formation of long-term relations between the program and employers can also be helpful.

Given the acknowledged importance of employment at older ages and the difficulties of this population to integrate into work, placement centers could be part of the tools and interventions used to resolve the problem.

The findings were presented to program implementers and the steering committee and serve as a basis for further development in additional localities.



The National Insurance Institute

Funds for Service Development – Demonstration Projects

Employment Programs for Older Adults

Yitschak Shnoor

Jerusalem, March 2015