

"המבוגרים הם הראשונים להיפגע" ■ הגילנות חוגגת: למה המעסיקים לא סופרים את העובדים המבוגרים? ■ טליה לוי, עמ' 7-6

טליה לוי

שבעה חודשים חלפו מפרוץ המלחמה, וגם אם שוק העבודה לא לפחות חלקו חזר לשגרה, אי אפשר להתכחש למשבר הגדול שבמסגרתו מאות אלפי אנשים גויסו למילואים, שבו הבית והצפויים להיות מגויסים שוב – לפחות חלקם, לצד אורחים רבים שעדיין מפונים מביתם. ובכל זאת, האוכלוסייה שהופכת לשקופה כמיוחד בזמן משבר ונפגעת גם לטווח הארוך היא אוכלוסיית העובדים המבוגרים. אף שבמקרים רבים ביכולתם לתת מענה למחסור בעובדים, חלק מהמעסיקים רואים בהם עדיין את הבעיה ולא חלק מהפתרון.

יש ניסיון מצדנו למנוע פגיעה מתמשכת באוכלוסיית העובדים הללו? "קודם כל יש שינויים רגולטוריים. היום כמובן אם יומנו עובר לשימוע, והמעסיק ינמק

"ככל שאנחנו מתבוגרים יש ירידה בביטחון התעסוקתי. צעירים מפוטרים אומנם חורים חוריה לא נעימה בעת הפיטורים, אבל המעבר שלהם מעיסוק אחד למשנהו קל הרבה יותר. עובד שמפוטר בגיל קרוב ל-60 ועדיין רוצה לשוב למעגל העבודה – סביר שייתקל בקשיים רבים", מסביר ד"ר אלכס קפלון, מרצה במחלקה למימון ובמחלקה ליוזמות במכללה למינהל ומומחה בבייביטים הכלכליים של איכות החיים.

ד"ר קפלון מסביר שאחת התופעות הנפוצות בשוק העבודה הישראלי היא, עדיין, גילנות: "לצערי, גילנות היא משהו שעדיין קיים בקרב מעסיקים. בכל זמן של מצוקה כלשהי, אי-ודאות עקב מלחמה למשל, או אפילו משבר – מתמשך כמו הקורונה – אוכלוסיית המבוגרים היא הראשונה להיפגע".

בכלל, אוכלוסיות מוחלטות יותר נפגעות ראשונות. "שלא יהיה שום ספק, זה עדיין קורה. למרות שאנחנו חושבים שאנחנו חברה נאורה שאין בה אפליית מגדריות מכל סוג, אנחנו עדיין רואים את ההשלכות של זה. אומנם הפערים בשנים האחרונות נסגרים, הפער המגדרי למשל, אבל עדיין לא סימנו את המלאכה. נשים לצורך העניין, המשמשות באותו תפקיד כמו זה גבר למשל, מרוויחות פחות. גילנות אגב, קיימת גם מצד העובדים עצמם בדיוק בגלל הסיבה הזו".

עובדים מנסים לטשטש ותק בבוונה? "כן, ותק או ניסיון בקורות החיים כדי להיראות מתאימים יותר. דוגמה נוספת היא שבמקומות עבודה מסוימים יש עדיין חובה לפרוש לפי גיל. זאת אפליה ממוסדת ואכזרית. קחי למשל את האוניברסיטאות, הרפורטורים בגיל 70-67 חייבים לפרוש, והאודוניה שאפילו האוניברסיטאות והמוסדות האקדמיים שאמרו להוביל שינויים חברתיים הם גילנים".

הזרחת תופעה של גילנות של עובדים כלפי עצמם, איך זה לא ילדי ביטוי? "עד עכשיו התייחסנו לסיפור הזה מבחינת היחס של המעסיקים, אבל גילנות עצמית של עובדים מבוגרים שנובעת מתפיסות שגויות כלפי עצמם זה משהו די נפוץ. אמרות כמו 'אני כבר מבוגר מדי ללמוד טכנולוגיה חדשה', או 'זו מערכת חדשה ואני כבר זקן', או המשפט 'שכולם אוהבים לומר לא מלמדים סוסים' ותקיעם תרגילים חדשים' זה משהו נפוץ. בני אדם מקיימים תחושת גילנות עצמית, ואז גם



"בזמן משבר למעסיק קל יותר לפטר את המבוגרים"

את הפיטורים בגלל גילו של האדם, לדוגמה אם יומנו בת 64 ופיטור אותה, זה לא יהיה חוקי ותהיה לה עמדת תביעה. אני חושב שגם במחקרים שנעשים באקדמיה על ידי חוקרים בתחומים שלנו, וגם בעשייה עצמה, כולם מנסים ליצור שינוי חברתי. אני תמיד אומר שהרגולטוריה בודקת לצד הגילנות גם שוויון חברתי בין נשים וגברים. אז אנחנו רואים שהפער בין הנשים לגברים הצטמצם, והשלב הבא יהיה להגיע לחברה נטולת גילנות. כך שאם תמני אותי לתפקיד כלשהו, כבר לא תבדקי בן כמה אני, כמו שלא תבדקי את המגדר שלי – אלא תבדקי רק אם אני יודע לעשות את מה שאני עושה. וזה העולם שאנחנו צריכים לשאוף אליו".

"אחרי 7 באוקטובר היה ברדק מכל הכיוונים", אומרת ד"ר הלה אקסלרד, מומחית לתעסוקת מבוגרים וחוקרת בכירה במכון אהרן למדיניות כלכלית באוניברסיטת רייכמן. "ואם נסתכל לרגע רק על אנשים מבוגרים, נראה כי הם מלכתחילה היו האוכלוסייה הנזנחת, שלא במכוון. המדינה לא הייתה שם בהתחלה, אבל גם אחרי שנכנס הסיוע עטפו את הילדים והנוער, ואנשים מבוגרים נותרו מעט מאחור. לקח קצת זמן עד שהאוכלוסייה קיבלה מענה. אצל אנשים מבוגרים, שמתנתקים מהעיסוקים ומהעבודה שלהם, יש חשש להידרדרות במחלות רקע והידרדרות קוגניטיבית. זה משהו שלא ניתנה לו תשומת לב בהתחלה".

"גודם קריטי"

לפי נתוני הלמ"ס, שיעורי התעסוקה בקרב נשים וגברים בני 45 ומעלה החלו לרדת משנת 2017. ההחלפה של צעירים במוסדות האחרון, אבל ד"ר אקסלרד מצביעה על כך שביחס לנשים קודמות עדיין אין התאוששות מלאה – זה גם לא ממש נראה



באופן. "הרבה פעמים למעסיק קל הרבה יותר בעת משבר לפטר קודם כל את המבוגרים. התוכנה היא שאדם מבוגר, או בגיל קרוב לפנסיה ממילא, אוטוטי יכול לקבל קצבה, והפגיעה בו כביכול לא תהיה קשה כמו אצל אדם צעיר שהוא בעל משפחה צעירה וכיוצ"ב. ובכל זאת, לא נלקחת בחשבון העובדה שאדם צעיר יותר יכול בקלות גדולה יותר למצוא תעסוקה אחרת. מבחינת אנשים מבוגרים, אנחנו יודעים שתעסוקה היא גורם קריטי לשיעור רצון מהחיים, לבריאות קוגניטיבית ונפשית. לעובדה שיש לך בעבור מה לקום בבוקר, לגלות עניין, להישאר בסביבת אנשים נעשו בנושא הזה לא מעט מחקרים הן כלכליים והן בתחומים אחרים".

זה עניין של מדיניות או תפיסת עולם? "הרבה פעמים המדינה מעודדת בכל מיני צעדים דווקא פרישה ולא המשך עבודה. זה משהו שאנחנו רואים במערכת המס, כי

לפעמים לאנשים משתלם יותר לפרוש. קחי למשל את מנגנון הדיסריגור (כשארם שוכאי הנתכנה היא שאדם מבוגר, או בגיל קרוב לפנסיה ממילא, אוטוטי יכול לקבל קצבה, והפגיעה בו כביכול לא תהיה קשה כמו אצל אדם צעיר שהוא בעל משפחה צעירה וכיוצ"ב. סכום מסוים מקצבת החקנה. הדיסריגור מציין מה הסכום שממנו ואילך מתחילים לקצץ. יש סכום מסוים שאפשר לעבור, ומעבר לתקרה הוא מתחילים לקצץ מקצבת החקנה שאדם מקבל. אז בסופו של דבר כל אדם עושה את השיקול של 'כמה שווה לי לעבור כדי שלא יקצצו לי את הקצבה'. זה דבר שקיים בישראל ועוד בשבע מדינות בלבד. זה גורם לאנשים בכלל או לעבור פחות ממה שהם היו רוצים. האבטורד הוא שלפעמים זה קיצוץ קטן ולא משמעותי, אבל זה פוגע. בהיבט הכלכלי, אם המדינה תבטל את זה, זה עשוי להביא להגברת התעסוקה בגילים מבוגרים ובסוף לרווח נוסף".

לה אקסלרד
 "לעשות חשיבה כוללת"
 צילום: אורן שלו

אלכס קפלון
 "אפליה ממוסדת ואכזרית"
 צילום: ליאור זאן אוס

מיכל דן הראל
 "עובדים מבוגרים יוצרים גיוון ואיזון"
 צילום: איתן טל

"ככל שאנחנו מתבגרים יש ירידה בביטחון התעסוקתי", מסביר ד"ר אלכס קפלון. "המעבר של צעירים מפוטרים מעיסוק אחד למשנהו קל הרבה יותר. עובד שמפוטר בגיל 60 ועדיין רוצה לשוב למעגל העבודה ייתקל בקשיים רבים"

מיכל דן הראל, מנכ"לית MANPOWER ישראל: "עובדים מבוגרים לא מיטלטלים מכל שינוי, מכל דבר חדש שנכנס. יש להם ניסיון ובתהליכים נדרש כולל הם חוו פעם, פעמיים ואפילו שלוש שינויים כאלה, והם יודעים איך הרברים עובדים, הם מכירים את התהליכים המורכבים וזה משמעותי. יתרון נוסף הוא שלעובדים מבוגרים יש פחות עיסוקים אחרים מבחינה אישית, אין להם ילדים קטנים בבית. הפניות שלהם להקריש את הזמן לעבודה היא גדולה מאוד".

לא מיטלטלים מכל שינוי, מכל דבר חדש שנכנס. יש להם ניסיון בארגונים ובתהליכים. בדרך כלל הם חוו פעם, פעמיים ואפילו שלוש שינויים כאלה, והם יודעים איך הרברים עובדים, הם מכירים את התהליכים המורכבים וזה משמעותי. יתרון נוסף הוא שלעובדים מבוגרים יש פחות עיסוקים אחרים מבחינה אישית, אין להם ילדים קטנים בבית. הפניות שלהם להקריש את הזמן לעבודה היא גדולה מאוד".

את חושבת שהעובדה שהם פחות אטרקטיביים בשוק משפיעה על האחריות והמסירות הזו? "הם בהחלט מעריכים את העבודה, ולכן ההשקעה והמחויבות שלהם היא יותר גדולה. אבל אל תשכחי שמדובר גם בדור אחר, דור האיקס ואחרת, אז רמת המחויבות לעבודה הייתה יותר גדולה, הייתה נטייה לא להחליף סביבת עבודה כל כמה שנים – ולכן כשאתה משקיע בהם ומלמד אותם אתה יכול ליהנות מהטובות השקעה במשך זמן ארוך. עובדים מבוגרים מתנהלים פחות מאגו, ויותר משיקולים ענייניים ומקצועיים, ומכיוון שכוח העבודה כיום בחלקו הגדול מורכב מאנשים צעירים – עובדים מבוגרים יותר מסייעים לייצר גיוון ואיזון מכל הגילים. כשיש לך מגוון גדול של דעות ונקודות השקפה, אתה בסופו של דבר מגיע להחלטות מושכלות ונכונות יותר".

"כמות העבודה בירידה"

"לפי נתוני הלמ"ס, כמות העבודה במשק הולכת וקטנה בצורה קונסיסטנטית בשנתיים האחרונות", אומרת דן הראל. "הייתה ירידה חדה בעקבות המלחמה ברבעון האחרון של השנה. בינואר האחרון ראינו עלייה מסוימת שהחזירה אותנו כמעט לרמה של הרבעון השני של 2023, אבל זה עדיין לא חוזר לרמות הגבוהות. וכשכמות המשרות שנתפתח קטנה יותר, המעסיקים נוטים קודם כל לבחור את האוכלוסייה שהם אוהבים – אנשים צעירים. אני יודעת שהרבה מעסיקים במשק לא חולקים את השקפת עולמי בעניין הזה, ולכן הפגיעה היא גדולה יותר. כמובן ככל שעובדים מבוגרים עוסקים במקצועות שיש בהם חסר, למשל עובדים סוציאליים או אחים ואחיות, כך הסיכוי שלהם למצוא עבודה הולך ועולה. אם אני מסתכלת בשוק התעסוקה באופן כללי הייתי מכלילה ואומרת שבתקופת כאלה האוכלוסיות המוחלטות יותר, כמו נשים חודריות, עובדים מהחברה הערבית ומבוגרים מתקשים יותר ויותר למצוא עבודה".

צילום: יוסי זמיר