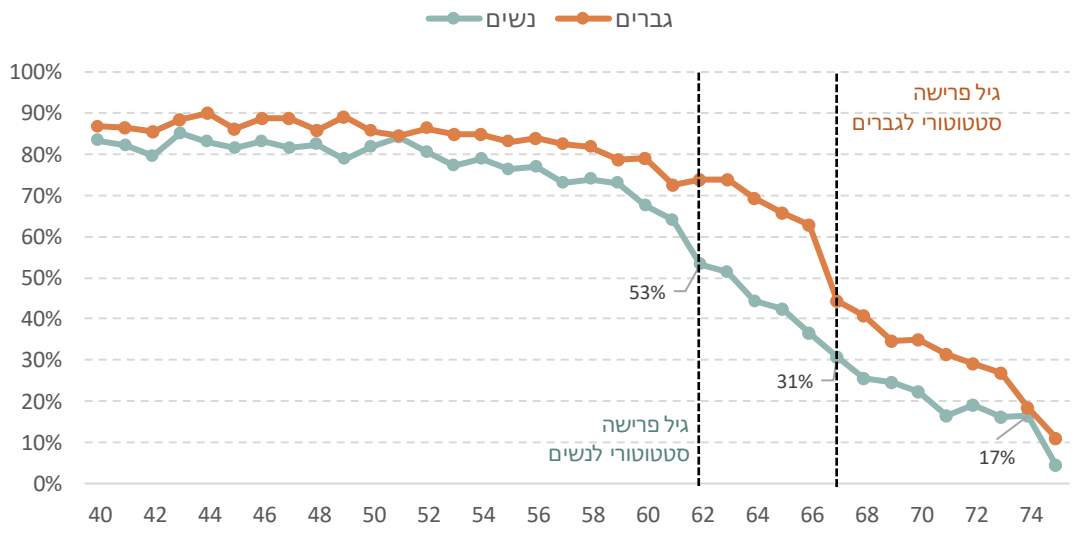
משרד העבודה מפרסם מחקר חדש על תעסוקת נשים מעל גיל 50 בישראל

רקע ומגמות כלליות בתעסוקה: ירידה חדה בתעסוקה אחרי גיל 52, מגמה ארוכת טווח של גידול בתעסוקת מבוגרות

- בשנת 2023 הוחל שינוי במדיניות גיל הפרישה בישראל, וגיל הפרישה לנשים יעלה הדרגתית מ-62 ל-65.
- תוצאות המחקר מצביעות על כך ששיעור התעסוקה של נשים בשנות ה-40 וה-50 המוקדמות לחייהן יציבים ועומדים על למעלה מ-80%, שיעור המתקרב לזה של גברים בגילים אלה.
- החל מגיל 52 ניכרת ירידה הדרגתית בשיעורי התעסוקה של נשים, המחריפים סביב גיל 62, שהוא גיל הפרישה הסטטוטורי (נכון למועד איסוף הנתונים המקורי), בגילי 62 רק כמחצית (53%) מהנשים מועסקות. ירידה זו בשיעורי התעסוקה נמשכת, ורק 31% מהנשים בגיל 67, המוגדר כגיל פרישת חובה, מועסקות.

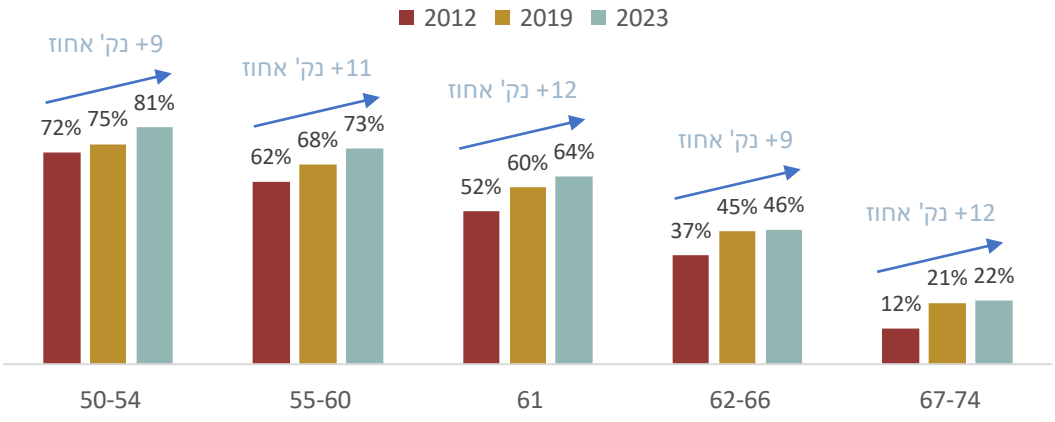
<u>שיעור התעסוקה בגילי 40 ומעלה,</u> <u>שנת 2023</u>



מקור: עיבוד המחברים לסקר כוח אדם של הלמ"ס, 2023.

- התעסוקה על פני זמן נמצאת במגמה חיובית של עלייה בשיעורי התעסוקה של נשים מבוגרות לאורך השנים, תופעה אשר נגרמת כתוצאה מעלייה ברמת ההשכלה יחד עם שינויים בין דוריים. העלייה בשיעור התעסוקה בקרב נשים מבוגרות עלה בכל קבוצות הגילאים ב-11 השנים האחרונות, בשיעור של 9-12 נקודות אחוז.

<u>שיעורי תעסוקה לפי קבוצת גיל לאורך זמן</u>

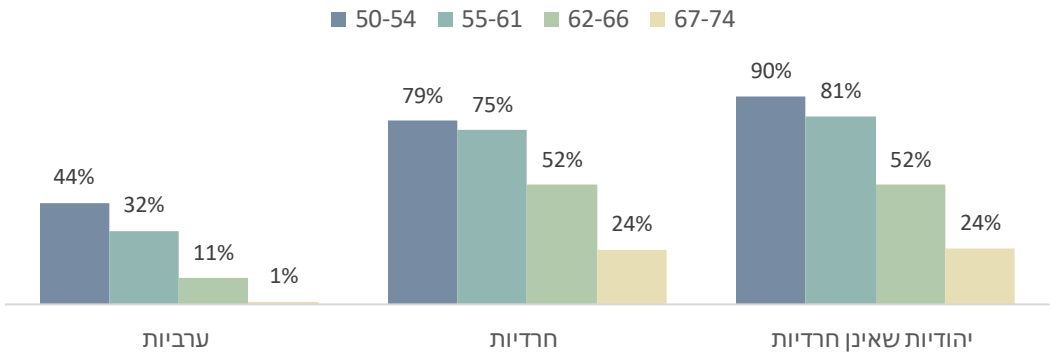


מקור: סקר כוח אדם של הלמ"ס.

פערים בין קבוצות אוכלוסייה

- קיים אי-שוויון משמעותי בהשתלבות בשוק העבודה של נשים מבוגרות מאוכלוסיות שונות – הפער הבולט ביותר הינו על רקע לאום, שיעור התעסוקה של נשים ערביות בכלל נמוך יותר משמעותית מזה של נשים יהודיות שאינן חרדיות ונשים חרדיות, פער זה בשיעור התעסוקה אף מחריף בגילאים המבוגרים.

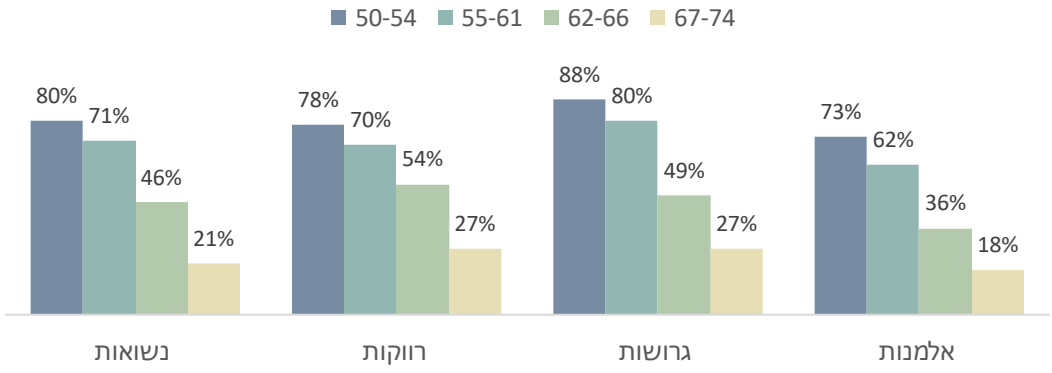
שיעורי תעסוקה של נשים בגילי 50–74 לפי קבוצות אוכלוסייה וקבוצות גיל, שנת 2023



מקור: עיבודים לסקר כוח אדם של הלמ"ס, 2023.

- קיימים פערים גם בשיעור התעסוקה של נשים מבוגרות בעלות השכלה אקדמית לאלו שאין להן השכלה כזו, כאשר נשים בעלות השכלה אקדמית נשארות בשוק העבודה בשיעורים גבוהים בהרבה לעומת נשים ללא השכלה אקדמית.
- פער נוסף בין קבוצות שונות של נשים מבוגרות הוא ביחס למצב המשפחתי, המחקר מוצא כי נשים גרושות נוטות יותר להשתלב בשוק העבודה ביחס לנשים רווקות ונשואות, ככל הנראה בשל צרכים כלכליים. לעומת זאת, נשים אלמנות מציגות שיעורי תעסוקה נמוכים יותר, למרות שיקולים כלכליים שעשויים להיות דומים.

שיעור התעסוקה של נשים לפי גיל ומצב משפחתי, שנת 2023



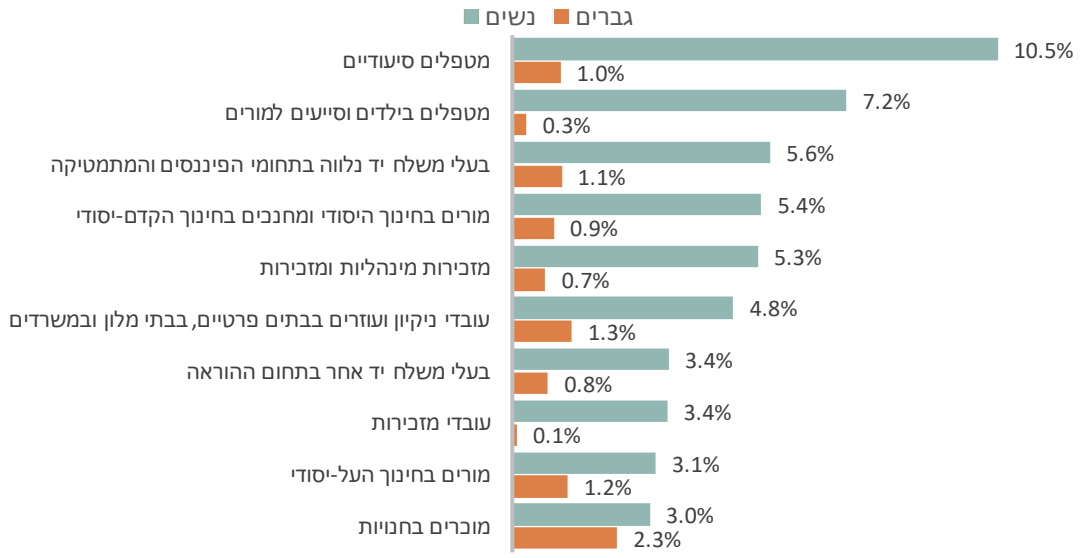
מקור: סקר כוח אדם של הלמ"ס.

מאפייני תעסוקה של נשים מעל גיל 50 - משלחי יד, היקף משרה ושחיקה

- תעסוקתן של נשים מעל גיל 50 מאופיינת בריכוזיות גבוהה במספר מצומצם של משלחי יד, המוכרים כ"מקצועות נשיים". למעלה ממחצית מהנשים בקבוצת גיל זו מועסקות בעשרה משלחי יד בלבד, בעיקר בתחומי הטיפול, החינוך והשירותים. יתר על כן, כ-38% מהנשים מעל גיל 50 מועסקות בארבעה משלחי יד בלבד: מורות, סייעות (למורות או לגננות), אחיות.

<u>שיעור המועסקות והמועסקים במשלחי היד השכיחים ביותר בקרב נשים,</u>

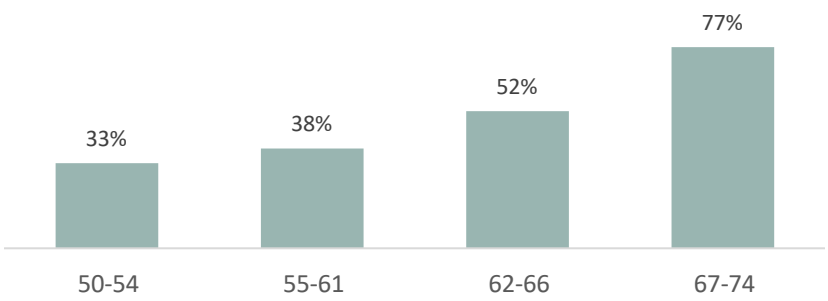
מתוך סה"כ המועסקות והמועסקים בגילי 50 ומעלה, שנת 2023



סיווג משלחי יד ברמת פירוט של 3 ספרות. מקור: סקר כוח אדם של הלמ"ס.

- הריכוזיות במשלחי היד יוצרת חשיפה ייחודית לגורמי שחיקה בקרב נשים מבוגרות: קרוב למחצית מהמטפלות הסיעודיות, כ-40% מהאחיות והסייעות ו-29% מהמורות דיווחו על עבודה הדורשת מאמץ פיזי קבוע. במקביל, הסיכון לשחיקה נפשית בלט בקרב אחיות ומורות: 64% מהאחיות ו-42% מהמורות דיווחו על רמות גבוהות של מתח ועומס נפשי. בהמשך לכך, שיעור גבוה מהנשים המועסקות בארבעת משלחי היד העריכו שלא יוכלו להמשיך בעבודתן עד גיל 67 – 55% מהמורות, 47% מהאחיות, 44% מהמטפלות הסיעודיות ו-32% מהסייעות, כאשר הסיבה המרכזית שצוינה לכך הייתה שחיקה.
- היבט בולט נוסף הוא היקף המשרה: עם העלייה בגיל, גדל משמעותית שיעור הנשים העובדות במשרה חלקית. בעוד שבגילי 50–54 כשליש מהנשים עובדות במשרה חלקית, בגילי 67–74 השיעור מזנק לכמעט 80%. בהקשר של תעסוקה עצמאית, ישנה עלייה בשיעור העצמאיות לאחר גיל הפרישה, מה שעשוי להעיד על כך שעבודה כעצמאית מהווה פתרון תעסוקתי זמין יותר לנשים בגילים המבוגרים.

<u>שיעור המועסקות במשרה חלקית מתוך כלל המועסקות, גילי 50-74, שנת 2023</u>

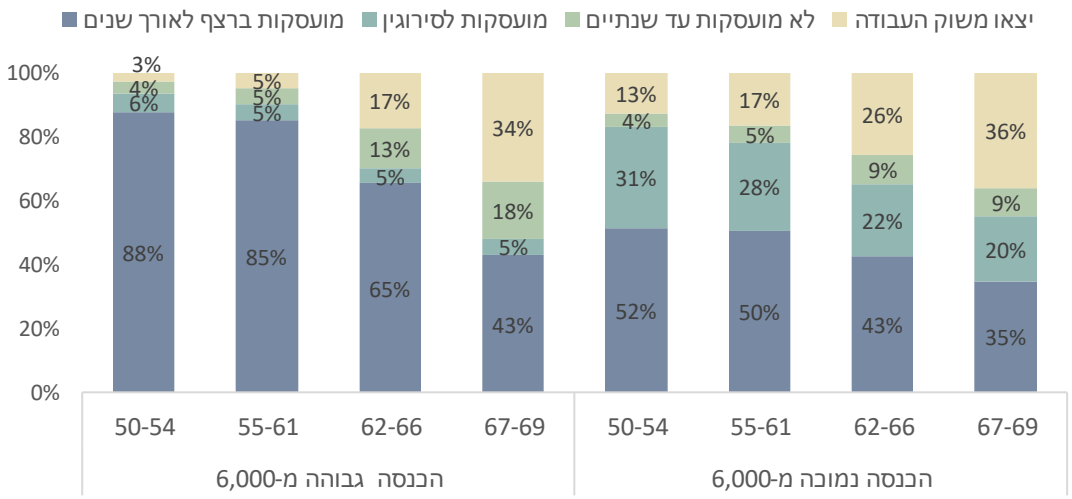


מקור: סקר כוח אדם של הלמ"ס.

גורמים ליציאה משוק העבודה

- ההחלטה או האילוץ של נשים מבוגרות לצאת משוק העבודה מושפעים ממגוון גורמים, כאשר למצב הכלכלי (15% בסקר שנערך במסגרת המחקר) ולמצב הבריאותי (41%) משקל מכריע. בנוסף, גם שחיקה (5%) היא סיבה בלתי מבוטלת לעזיבה של נשים מבוגרות את שוק העבודה.
- הסיבות לסיכון הגבוה יותר ליציאה משוק העבודה נעוצות לרוב בקשיים בריאותיים ובפיטורים, המאפיינים נשים ללא השכלה אקדמית העובדות בעבודות פיזיות או שוחקות. יחד עם זאת, נשים ברמת הכנסה נמוכה עובדות בגילאים מבוגרים מאוד 67-69 ברמות דומות לנשים ברמה הכנסה גבוהה, לעומת נשים שהינן בנות מעל 50 אך צעירות יותר, ייתכן כי דווקא נשים בעלות הכנסה נמוכה תלויות בעבודה למחייתן ולכן חלקן לא יכולות להפסיק לעבוד גם אם היו רוצות בכך.

<u>התפלגות מועסקות על פני זמן לפי קבוצת תעסוקה ורמת שכר,</u> <u>גילי 50-69, שנת 2021</u>



מקור: עיבוד לנתונים מנהליים של הלמ"ס; ללא נשים שאינן מועסקות על פני זמן.

- קיים קשר ישיר בין רמת ההכנסה לבין גיל הפרישה בפועל - נשים בעלות הכנסה נמוכה (בחמישון התחתון) נמצאות בסיכון גבוה משמעותית (סיכוי גבוה ב-14% ביחס לחמישון האמצעי) להיפלט משוק העבודה בהשוואה לנשים בחמישונים האמצעיים והגבוהים.
- מתוך הגורמים ליציאה משוק העבודה של נשים מבוגרות, גורם הבריאות התגלה כמשמעותי ביותר, כאשר כשליש מהנשים ציינו בעיות בריאות כסיבה לעזיבת העבודה.

נקודת המבט של המעסיקים

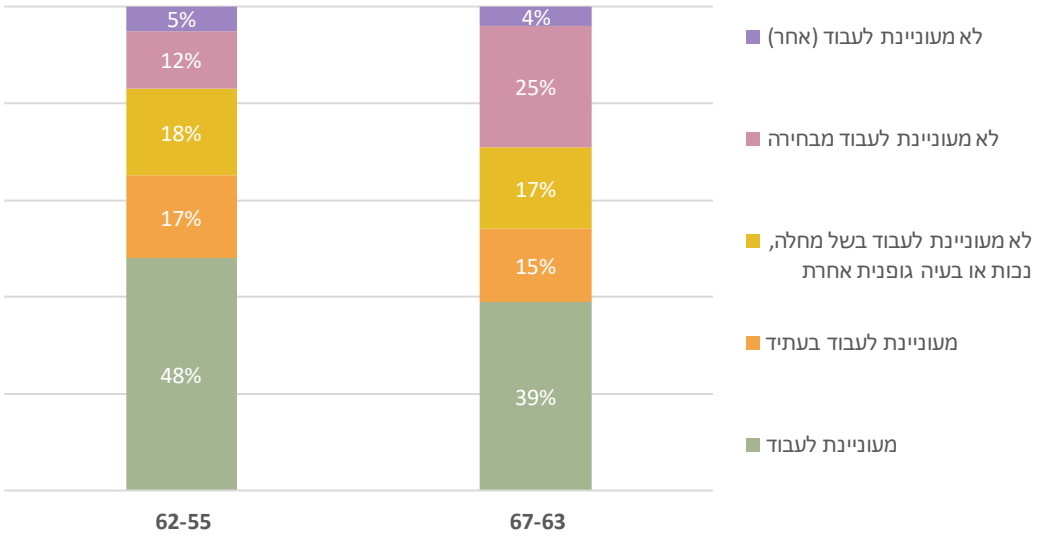
- המחקר כלל גם ראיונות עם נציגי מעסיקים. המעסיקים הצביעו על מספר חוזקות בולטות של עובדות בגילי 50 ומעלה: ניסיון ומקצועיות, יציבות תעסוקתית (ניידות תעסוקתית נמוכה יותר בשלב זה של הקריירה), בשלות ופרספקטיבה, גמישות בשעות העבודה וכיו"ב.
- לצד היתרונות, מעסיקים הצביעו על מספר חסמים ובעיקרם שחיקה, (ירידה ביכולת הפיזית ושחיקה נפשית בתפקידים הכרוכים בעומס רגשי או לחץ), פערים טכנולוגיים, פערים בציפיות השכר (עובדים ותיקים מצפים לשכר גבוה יותר), קושי ניהולי (מורכב למנהלת צעירה לנהל עובדת מבוגרת ומנוסה ממנה).
- ישנם כלים ופתרונות המיושמים על ידי המעסיקים כדי לשמר עובדות מבוגרות ולהתמודד עם השחיקה שלהן: גמישות תעסוקתית (מעסיק יכול לאפשר הפחתה באחוזי משרה, שינוי בשעות או להעביר את העובדת לתפקיד פחות תובעני ושוחק), התאמת תהליכי גיוס (שילוב נשים מבוגרות בתהליכי גיוס העובדים כדי לנסות ולמנוע הטיות על בסיס גילנות), הכשרות מנהלים (הכשרות לניהול רב גילי).
- יחד עם זאת, מעסיקים מציעים צעדים ממשלתיים שיכולים לטעמתם לעודד תעסוקה בגילים מבוגרים: ביטול מבחן ההכנסה לקבלת קצבת אזרח ותיק, מימון תוכניות לתמיכה בעובדים במקצועות שוחקים, העלאת מודעות להעסקת רב-גילית, צמצום גילנות בקרב דרגי ניהול וגיוס וכיו"ב

פוטנציאל תעסוקתי

- למרות האתגרים, המחקר מצביע על פוטנציאל תעסוקתי משמעותי שאינו ממומש בקרב נשים שאינן עובדות. בגילים 55–62 כשני שלישים מהנשים הביעו רצון להשתלב בשוק העבודה, ובגילי 63-67 מעל חצי מהנשים הביעו רצון להשתלב בשוק העבודה.
- גם בקרב נשים שעברו את גיל 60, חלק ניכר הביעו נכונות להמשיך לעבוד מעבר לגיל הפרישה הרשמי. החסמים העיקריים העומדים בפני נשים המעוניינות לחזור למעגל העבודה כוללים: חוסר ביטחון, מיומנויות דיגיטליות מיושנות, ותחושת אפליה על רקע גיל (גילנות).
- המחקר מזהה קבוצות יעד מובהקות הזקוקות לכלי סיוע ממשלתיים, בהן נשים ללא השכלה אקדמית, נשים המשתכרות שכר נמוך, ונשים העוסקות במקצועות שוחקים פיזית ונפשית. הממצאים תומכים בצורך בהמשך הפעלה והרחבת תוכנית "אמצע הדרך" הפועלת במשרד העבודה, ובהתאמת פתרונות פרטניים להסרת חסמים עבור קבוצות אלו.

<u>התפלגות הרצון לעבוד והסיבות העיקריות לחוסר רצון לעבוד, בחלוקה לקבוצות גיל</u>

בקרב נשים שלא עבדו במועד הסקר



מקור: סקר תעסוקת נשים לקראת גיל פרישה, 2024, יהודיות, בגילי 55-67, בלתי מועסקות במועד הסקר N=186.

סיכום

המחקר מעלה כי למרות שיעורי תעסוקה יציבים וגבוהים עד שנות ה-50 המוקדמות, החל מגיל 52 מוצגת ירידה הדרגתית בתעסוקת נשים שמחריפה סביב גיל 62, אם כי בראייה ארוכת טווח קיימת מגמת עלייה בהשתתפות נשים מבוגרות בשוק העבודה, המונעת בעיקר מעלייה בהשכלה. הנתונים חושפים פערים משמעותיים, כאשר נשים ערביות ונשים ללא השכלה אקדמית מועסקות בשיעורים נמוכים בהרבה בהשוואה ליהודיות ואקדמאיות, ונשים גרושות נוטות לעבוד יותר מנשואות. מגמה בולטת נוספת העולה מן המחקר היא כי ישנה עלייה דרמטית באחוז המועסקות שעובדות במשרה חלקית בגילים מבוגרים. יתר על כן, התעסוקה בגילים אלו מאופיינת בריכוזיות גבוהה במקצועות "נשיים" כגון הוראה וטיפול, מקצועות אשר חושפים את הנשים לשחיקה פיזית ונפשית.

נמצא גם כי ההחלטה של נשים מבוגרות לפרוש מושפעת בעיקר ממצב בריאותי ומצב כלכלי, כאשר נשים בעלות הכנסה נמוכה נמצאות בסיכון גבוה יותר לפרישה מוקדמת, אך מנגד חלקן ממשיכות לעבוד בגיל מבוגר מאוד בשל צורך כלכלי. בנוסף, המחקר מזהה פער משמעותי בין הרצון של נשים להשתלב בשוק העבודה לבין שיעורי התעסוקה בפועל, המעיד על פוטנציאל כלכלי וחברתי שאינו מנוצל דיו על ידי המדינה כיום, ומצביע על צורך בהמשך ואף הגברת התמיכה בהכוון תעסוקתי מותאם וייעודי לגילי 50+ דוגמת תכנית 'אמצע הדרך' במשרד העבודה אשר צוינה כבעלת יכולת לסייע לקהל יעד זה להשתלב מחדש בשוק העבודה או לקדם את מצבה התעסוקתי, ומתמחה בסיוע לפרט ולמעסיק להתמודדות עם האתגרים הנלווים לקבוצת גיל זו.

תכנית אמצע הדרך במשרד העבודה מעניקה למעסיקים מגוון כלים להתמודדות עם החסמים שצוינו לעיל, הן ברמת הכשרת הנהלות לניהול צוותים רב-גיליים, בניית תכניות התערבות למניעת גילנות במקומות עבודה, סדנאות ניהול ומיומנויות צוותיות. כמו כן, מעניקה התכנית למעסיקים כלים להכשרות מקצועיות ולהסבות קריירה בגיל 50+, הכשרות אלו נערכות בשיתוף מעסיקים ובהתאמה לצרכי המעסיק במטרה לשלב את בוגרי ההכשרה אצל המעסיק עפ"י צרכיו. כמו גם, מוצעים למעסיקים שירותי השמה, התאמה וגיוס, קיום כנסי חשיפה וגיוס, תוך התאמת משרות לקהל היעד.