



שירות התעסוקה הישראלי

תחום מחקרי מדיניות
סמנכ"ל תכנון

תעסוקת מבוגרים בישראל

סקירה בנושא מצבם של אנשים לאחר גיל 45 בשוק העבודה הישראלי

כתבה: רוני הכהן
עוזר מחקר: איציק פנחס

אדר א', התשע"ד
פברואר 2014

בשנים האחרונות גוברת ההתעניינות בסוגיית העסקת המבוגרים בישראל ובמדינות שונות. העלייה המתמשכת בתוחלת החיים, בשילוב ירידה בשיעורי הפרייון, מעידים על מגמת הזדקנותה של האוכלוסייה ברחבי העולם. החשש המרכזי הוא כי הצטמקותו של כוח העבודה ביחס ליתר האוכלוסייה, הנגרמת מהזדקנותה של האוכלוסייה, תשפיע לרעה על הכנסות המדינה ממסים מחד גיסא, ועל הוצאותיה על מערכות הרווחה, הבריאות, הפנסיה והביטוח הלאומי מאידך גיסא.

בצד מגמת ההזדקנות הטבעית של האוכלוסייה בעולם ובישראל קיים החשש כי עובדים רבים נפלטים משוק העבודה בגילים מוקדמים מבעבר, בין היתר משום שהם חווים אפליה על רקע גילם. אחד ההסברים האפשריים לכך הוא כי מעסיקים נאלצים לפטר או להוציא לפנסיה מוקדמת עובדים מבוגרים בשל שכרם הגבוה, הנובע ממרכיב הוותק בשכר. הסבר אחר קשור לטענה כי ישנה האצה בקצב השינויים הטכנולוגיים, וזו גורמת לפליטה של עובדים ותיקים לאור העלויות הכרוכות בהכשרה מחדשת של עובדים אלו. כך גם הדעה הרווחת בקרב הציבור הישראלי היא כי לעובד מבוגר קשה יותר למצוא עבודה לאחר שנפלט ממקום עבודתו. בסקר שערך משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה נמצא כי 45% מהנשאלים סבורים כי קיימת אפליה במקום העבודה כלפי עובדים מבוגרים.¹

כתוצאה מכך, מפעם לפעם עולות הצעות לעידוד תעסוקת מבוגרים במשק הישראלי, וחלקן אף מיושמות ויוצאות אל הפועל. לאחרונה הוקמה השדולה לעידוד תעסוקת מבוגרים בכנסת בראשות חה"כ איתן כבל בטענה שישראל אינה עושה די, ביחס למדינות העולם, על מנת לתמוך בתעסוקת מבוגרים.²

מטרתו של מסמך זה לאפיין את הבעיות המרכזיות במצבם של העובדים המבוגרים בישראל, בהתבסס על סדרת מחקרים קיימת ועל עיבודים של שירות התעסוקה.

כפי שמוצג בהמשך המסמך, מסתמן כי:

- א. ככלל, עובדים לאחר גיל 45 עשויים לחוות קושי יחסי בשמירה על מקום עבודתם או במציאת עבודה מתאימה; קושי זה משתקף בירידה בשיעורי התעסוקה מטווח הגילים 54-45 ואילך, וכן בעלייה במשך הזמן הדרוש לחיפוש עבודה.
- ב. למרות העלייה במשך הזמן הדרוש לחיפוש עבודה, לא נמצאה עלייה בשיעור האבטלה של עובדים מבוגרים, ככל הנראה משום ששיעור ההשתתפות בכוח העבודה יורד מטווח הגילים 54-45 ואילך.
- ג. עם זאת, מסתמן כי היקפה של הבעיה בישראל, וכן מצבם של העובדים המבוגרים בישראל, אינו חמור ביחס למצב הרווח במדינות ארגון ה-OECD: שיעורי התעסוקה של עובדים מבוגרים בישראל גבוהים יותר, הרכבה הדמוגרפית של ישראל הוא הצעיר ביותר ממדינות ה-OECD, וגיל הפרישה הוא המאוחר ביותר בארגון.

¹ שוקי הנדלס, "תחושת האפליה של מחפשי עבודה ועובדים, ומה הציבור חושב על כך", מינהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת, 2010.

² אור טל-שפירו, "דרכים להשתלבותם של עובדים מבוגרים בשוק העבודה בכמה מדינות מערביות", מכרז המידע והמחקר של הכנסת, 2013.

ד. מסתמן כי בעיה מרכזית בקרב עובדים מבוגרים בישראל מתרכזת באוכלוסיות בעלות רמות השכלה ושכר נמוכות, אשר עובדות פחות לעומת עשורים קודמים וסובלות מירידה חדה בשיעורי התעסוקה בגילים מבוגרים לעומת צעירים. זאת להבדיל מבעלי למעלה מ-12 שנות לימוד, אשר אינם עובדים פחות לעומת העשורים הקודמים.

ה. תחום נוסף שבו מסתמנת בעיה בתעסוקת מבוגרים הוא ענף ההיי-טק, שבו מועסקים כ-9% מכלל המועסקים. בענף זה נמצא כי קצב פליטת העובדים המבוגרים מן הענף גבוה במידה ניכרת מבשאר הענפים. עם זאת, מסתמן כי בשנים האחרונות גדל חלקם היחסי של העובדים בני 35-44 בענף זה.

מיהו עובד מבוגר?

במסגרת נייר זה ניסינו להתמקד בבחינת מצבם של העובדים בישראל לאחר גיל 45, וזאת מכיוון שבישראל החל מטווח הגילים 45-54 ניתן לראות ירידה בשיעור התעסוקה. בהתאם לכך, העיבודים העצמיים שנערכו במסגרת הנייר הנוכחי התמקדו בטווח גילים זה.

עם זאת, במקומות שבהם אנו סוקרים מחקרים ועיבודים שנעשו על ידי גורמים אחרים, יוצגו העיבודים כפי שנעשו במחקרים המקוריים, גם אם התמקדו בקבוצת גיל מעט שונה.

א. תעסוקת מבוגרים בישראל לעומת העולם

תוחלת החיים גדלה בכל מדינות ה-OECD בעשורים האחרונים. בישראל, תוחלת החיים בשנת 1990 הייתה 76.7 שנים וגדלה עד שנת 2010 ל-81.7 שנים, והיא גבוהה כעת מהמוצע במדינות ארגון ה-OECD, העומד על 79.7. למרות תוחלת החיים הגבוהה בישראל, שיעורה של האוכלוסייה שעברה את גיל 65 נמוך מהשיעור המקביל במדינות הארגון ועמד בשנת 2011 על 10% בלבד.³ שיעור זה אמנם מצוי במגמת עלייה וצפוי לעמוד על כ-13% בשנת 2030, אך צפוי להיוותר הנמוך ביותר במדינות הארגון גם בשנה זו.⁴

בלוח 1 להלן מובאים נתונים על שיעור התעסוקה עבור קבוצות גיל שונות בשנת 2012. בשורה הראשונה מוצג שיעור התעסוקה בכוח העבודה (בני 15-64), ותחתיו מובאים שיעורי התעסוקה מגיל 35 ואילך בחלוקה לארבע קבוצות גיל.

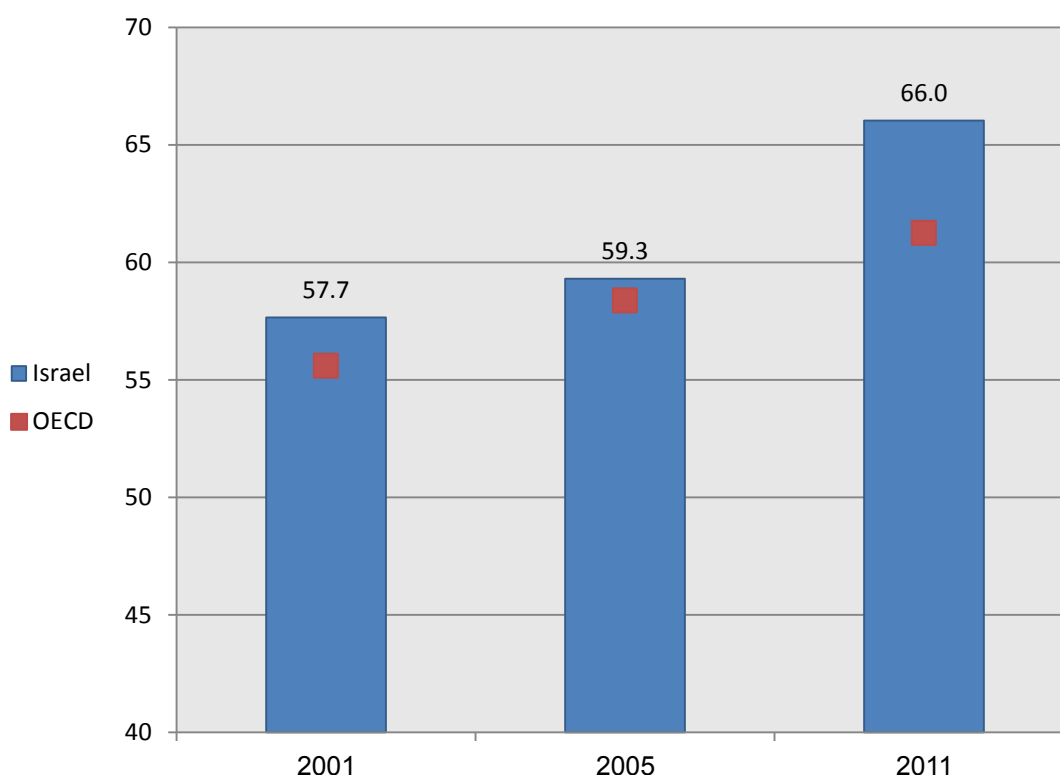
לוח 1: שיעור התעסוקה לפי קבוצות גיל (ב-%), 2012⁵

ארה"ב	OECD	האיחוד האירופי	ישראל	
67.1	65.1	64.8	66.5	בני 15-64
77.1	77.4	79.7	79.1	בני 35-44
75.2	75.9	78.1	76.5	בני 45-54
60.7	55.6	49.3	63.1	בני 55-64
17.3	12.3	3.9	16	בני 65+

מן הלוח אנו למדים כי בכל העולם שיעור התעסוקה יורד לאחר גיל 45-54 וממשיך לרדת ככל שעולים בגיל. ניתן לראות כי שיעור התעסוקה הכללי בישראל גבוה מהמוצע במדינות ה-OECD, בין היתר לאור המשבר המתמשך בשוק העבודה האירופי. כמו כן, ישראל מתאפיינת בשיעור מועסקים מבוגרים גבוה ביחס לרוב מדינות העולם. בתרשים 1 מוצגת המגמה הרב-שנתית בישראל ובמדינות ה-OECD בקרב בני 50-64 בשנים 2001, 2005 ו-2011. ניתן לראות כי שיעור התעסוקה של בני 50-64 עלה עם השנים בישראל בקצב מהיר יותר מהעלייה המקבילה במדינות ה-OECD, תופעה שמקורה בין היתר בהעלאת גיל הפרישה בישראל, שהוא כיום הגבוה ביותר במדינות הארגון, וכאמור במשבר המתמשך בשוק העבודה האירופי.

³ השיעור המקביל בקרב מדינות ה-OECD נע בין 21% (איטליה) ל-12% (אירלנד).
⁴ אור טל-שפירו, "דרכים להשתלבותם של עובדים מבוגרים בשוק העבודה בכמה מדינות מערביות", מרכז המידע והמחקר של הכנסת, 2013.
⁵ עיבוד שירות התעסוקה לנתוני ה-OECD (מתוך OECD stat).

תרשים 1 : שיעור התעסוקה בקרב בני 50-64, ישראל וממוצע מדינות ה-OECD⁶



נתוני האבטלה נותנים אינדיקציה נוספת למצבם של מבוגרים בשוק העבודה. בשנת 2012 היה שיעור האבטלה בקרב בני 45-64 בישראל 4.8%. שיעור זה נמוך משיעור האבטלה הכללי (של בני 15-64) באותה השנה (כ-7%), וכן נמוך מהממוצע במדינות ה-OECD (כ-6%). יצוין כי מדד זה אינו כולל את הבלתי-מועסקים אשר התייאשו ואינם מחפשים עבודה באופן פעיל, וכן את המועסקים חלקית שלא מרצון.

ניתן להסיק כי בהשוואה למדינות ה-OECD, מצבה של ישראל טוב יותר מבחינת השתתפותם של העובדים המבוגרים בשוק העבודה: שיעורי התעסוקה גבוהים יותר בקרב האוכלוסייה המבוגרת, והרכבה הדמוגרפי של ישראל הוא הצעיר ביותר בארגון. מסקנה זו מתחדדת עוד כאשר מביאים בחשבון את העובדה כי שיעורי ההשתתפות של עובדים מבוגרים בישראל גבוהים על אף שיעורי ההשתתפות הנמוכים של גברים חרדים ושל נשים ערביות בכוח העבודה.

עם זאת, חשוב להיזהר שלא להסיק מסקנות מרחיבות יותר מנתונים אלו. בפרט יש להדגיש כי הניתוח במסמך זה מתמקד בהשתתפותם של האוכלוסייה המבוגרת בשוק העבודה בלבד. במילים אחרות, אין במסקנה זו כדי לטעון שרווחת האוכלוסייה המבוגרת בישראל טובה יותר לעומת מדינות ה-OECD, שכן זו תלויה בין היתר ברמות שכרם ובמערכות הרווחה התומכות באוכלוסייה זו בכל מדינה.

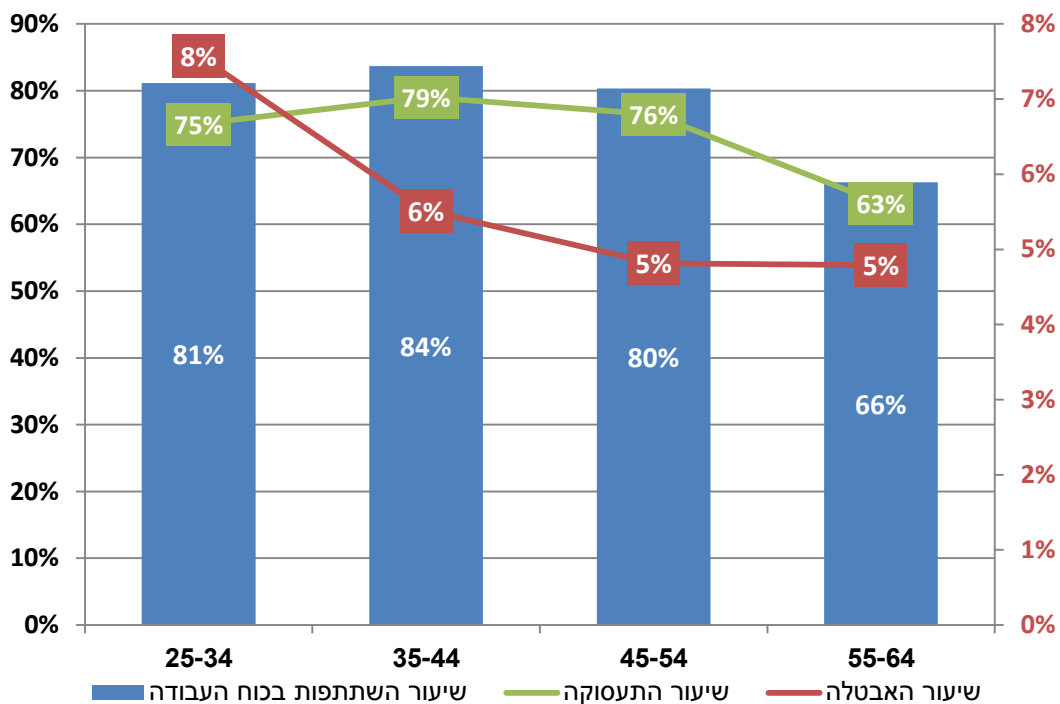
⁶ עיבודי שירות התעסוקה לנתוני ה-OECD.

ב. בעיה מרכזית בישראל – תעסוקת מבוגרים בעלי השכלה ושכר נמוכים

1.1 נתונים כלליים

ראשית נבחן ביתר פירוט את נתוני שוק העבודה של ישראל בפילוח לפי קבוצות גיל. תרשים 2 מציג את שיעורי ההשתתפות, התעסוקה והאבטלה בישראל לפי גיל בשנת 2012. ניתן לראות כי שיעור התעסוקה יורד בחדות במעבר לקבוצת הגיל המבוגרת (בני 55-64). ירידה זו היא טבעית בחלקה משום שנשים רבות עברו את גיל הפרישה בשלב הזה בחייהן, ומשום שגם בקרב גברים סביר כי קיימת תופעה של פרישה מוקדמת בגילים אלו. לעומת שיעור התעסוקה, שיעור האבטלה שומר על יציבות במעבר בין קבוצות הגיל הללו, עובדה הנעוצה בירידה בהשתתפות בכוח העבודה המוצגת בטורים שבתרשים.

תרשים 2: שיעור ההשתתפות, התעסוקה והאבטלה בישראל לפי גיל, 2012⁷



עדות לכך שחלק מהירידה בשיעור ההשתתפות בגילים מאוחרים נובע מההתייאושות של עובדים מחיפוש עבודה היא התארכותה של תקופת חיפוש העבודה בגילים אלו. בלוח 2 שלהלן מובאים נתוני המוסד לביטוח לאומי על משך חיפוש העבודה של מובטלים שמיצו את מלוא הזכויות לדמי אבטלה. מהלוח עולה כי 50.4% מהמבוגרים מצאו עבודה בשלושת החודשים הראשונים שלאחר מיצוי דמי האבטלה, לעומת 55.7% באוכלוסייה הכללית. כמו כן, יש שיעור גבוה של מובטלים מבוגרים אשר חיפשו עבודה יותר מ-12 חודשים (29.5%), שהוא גבוה מהשיעור הכללי ביותר מ-8 נקודות האחוז.

⁷ עיבודי שירות התעסוקה לנתוני סקר כוח אדם 2012

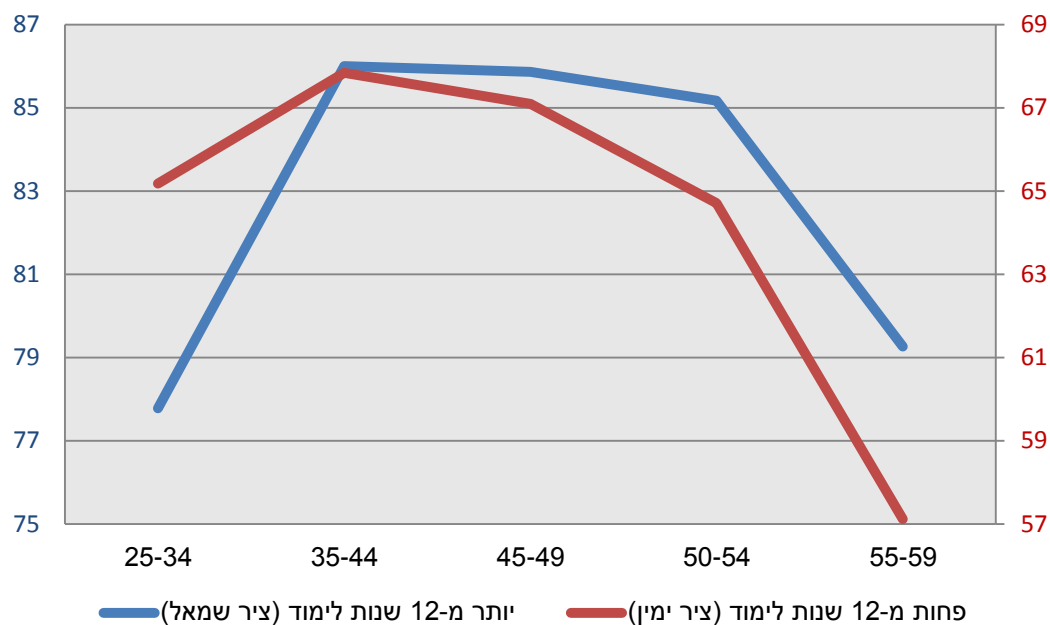
לוח 2 : משך חיפוש העבודה של מובטלים שמיצו את מלוא הזכויות לדמי אבטלה, לפי מספר חודשי חיפוש עבודה וקבוצת גיל⁸

מספר חודשי חיפוש עבודה לאחר מיצוי מלא של דמי אבטלה				
מעל 12 חודשים	12-4 חודשים	3-0 חודשים	סך הכול	
21.2%	23.1%	55.7%	24,305	סך הכול
22.3%	26.0%	51.8%	1,353	עד גיל 35
17.8%	22.6%	59.6%	3,154	בני 35-45 (בלי תלויים)
20.6%	24.3%	55.0%	2,131	בני 35-45 (עם תלויים)
29.5%	20.2%	50.4%	8,919	מעל גיל 45

2.2 השכלה ותעסוקת מבוגרים

חשיבותה של ההשכלה בהקשר של תעסוקת מבוגרים צפה בבירור כאשר מפלחים את שיעורי התעסוקה לפי רמות השכלה (תרשים 3); הירידה בשיעורי התעסוקה עבור עובדים בעלי פחות מ-12 שנות לימוד חדה יותר ומתחילה בגיל מוקדם יותר לעומת בעלי רמת השכלה של יותר מ-12 שנות לימוד. סיבה אחת לכך היא הנטייה של בעלי השכלה נמוכה לעסוק במשלחי יד שמצריכים כושר גופני.⁹

תרשים 3 : שיעורי תעסוקה לפי קבוצות גיל והשכלה, 2011¹⁰



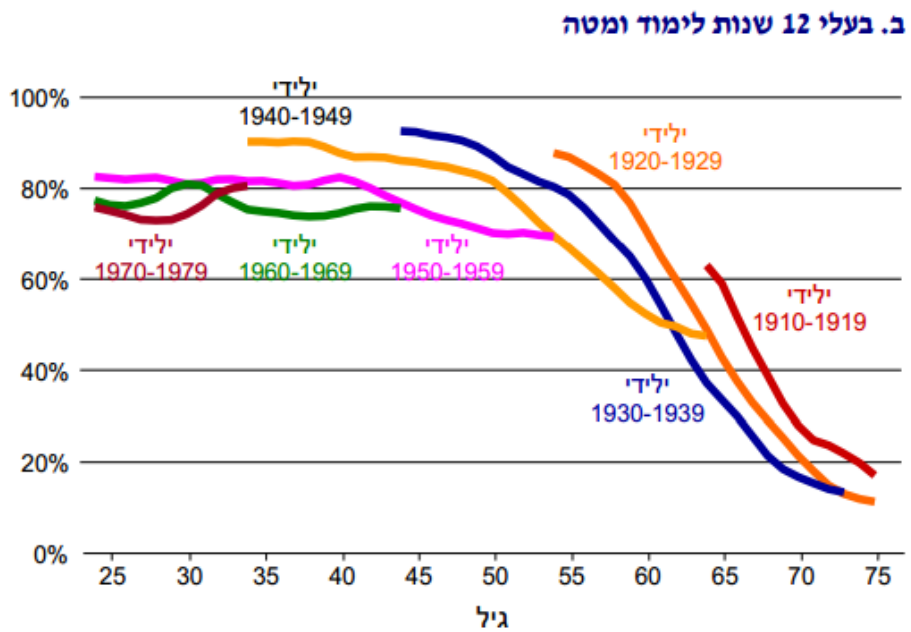
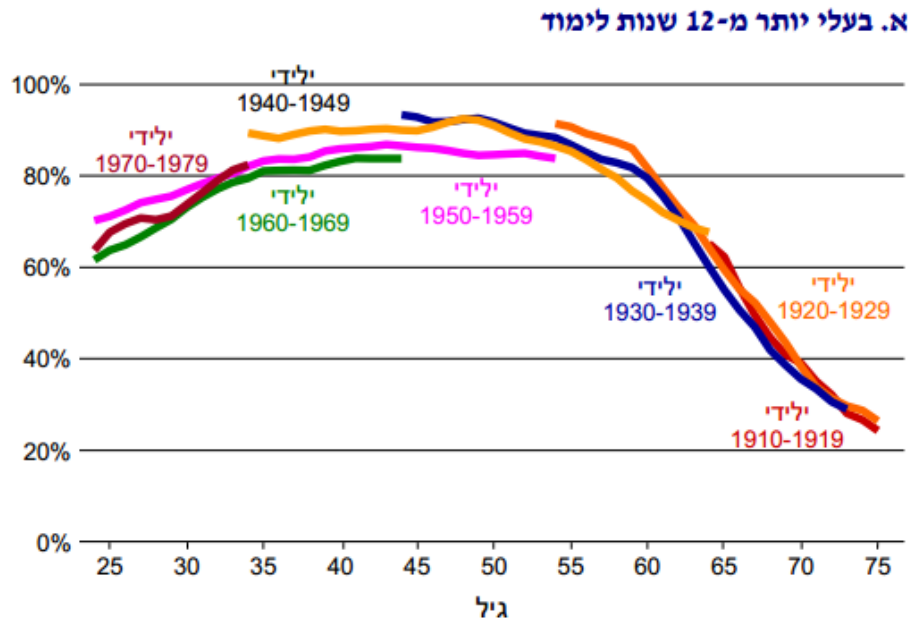
⁸ סקירה שנתית 2011, המוסד לביטוח לאומי.

⁹ מסקנה דומה עולה אצל ניצה קסיר וערן ישיב, "דפוס השתפותם של ערביי ישראל בשוק העבודה", מטיבת המחקר: בנק ישראל, 2009. ממאמרם עולה כי גברים ערבים נפלים בגילים מוקדמים יחסית משוק העבודה משום שהם נוטים לעסוק בעבודות המצריכות כושר גופני.

¹⁰ עיבודי שירות התעסוקה לסקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנת 2011.

נקודה נוספת שחשוב לבחון בהקשר זה היא אם מצבם של העובדים המבוגרים הורע או השתפר עם השינויים המבניים שחלו בשוק העבודה בעשורים האחרונים. ניתוח של סקרי כוח אדם שנעשה על ידי מכון טאוב ופורסם בדוח מצב המדינה 2012 בדק אם מבוגרים עובדים כיום פחות לעומת הדורות שקדמו להם באמצעות בחינת שיעורי התעסוקה לפי גיל בחלוקה לעוקבות (קוהורטות) המוגדרות על ידי שנת לידה. תרשים 4 מציג נתון זה עבור גברים ומלמד כי ההבדל בין העוקבות מתרכז בקבוצה בעלת 12 שנות לימוד ומטה. במילים אחרות, ניכר כי בקרב הקבוצה הפחות משכילה, מבוגרים עובדים פחות מהדורות שקדמו להם, לעומת הקבוצה המשכילה יותר, שעבורה לא ניתן להסיק מסקנה דומה. בקרב נשים מתגלה תמונה שונה: לא ניכר שינוי של ממש בשיעורי התעסוקה בין העוקבות כאשר מחלקים את הנתונים לפי רמות השכלה (תרשים 5). המשמעות היא שהעלייה שהתרחשה בחלוף הזמן בשיעורי התעסוקה של נשים מבוגרות מוסברת בעיקרה על ידי הגידול ברמות השכלתן.

תרשים 4: שיעורי התעסוקה של גברים לפי השכלה, גיל ועשורי לידה¹¹

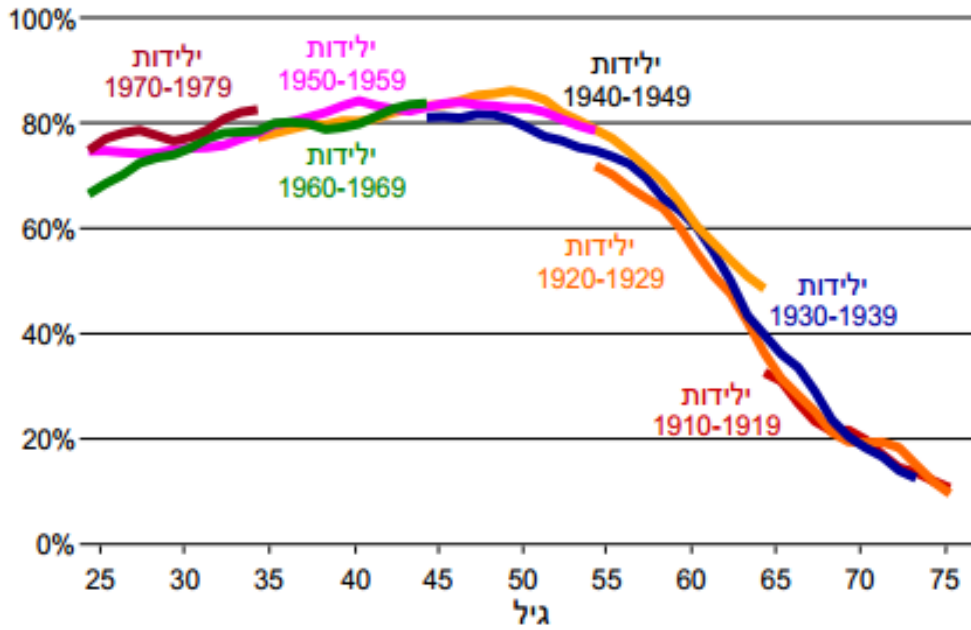


* ממוצע נע של 3 שנים.

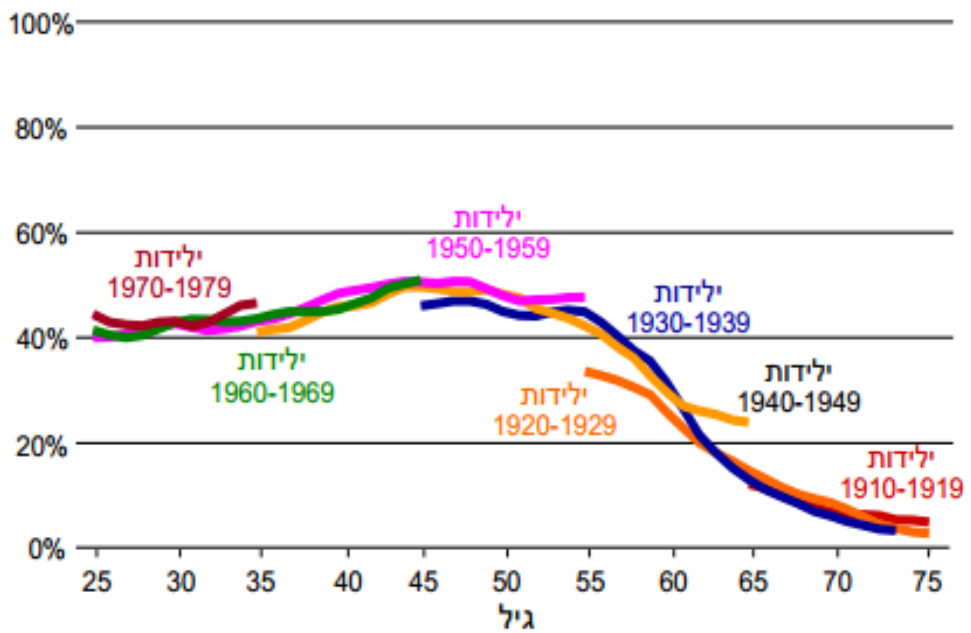
¹¹ אייל קמחי, "מגמות בשוק העבודה: פערים בשיעורי התעסוקה ובשכר", בתוך: דן בן דוד (עורך), דוח מצב המדינה: חברה, כלכלה ומדיניות 2011-2012, 2012.

תרשים 5: שיעורי התעסוקה של נשים לפי השכלה, גיל ועשורי לידה¹²

א. בעלות יותר מ-12 שנות לימוד



ב. בעלות 12 שנות לימוד ומטה

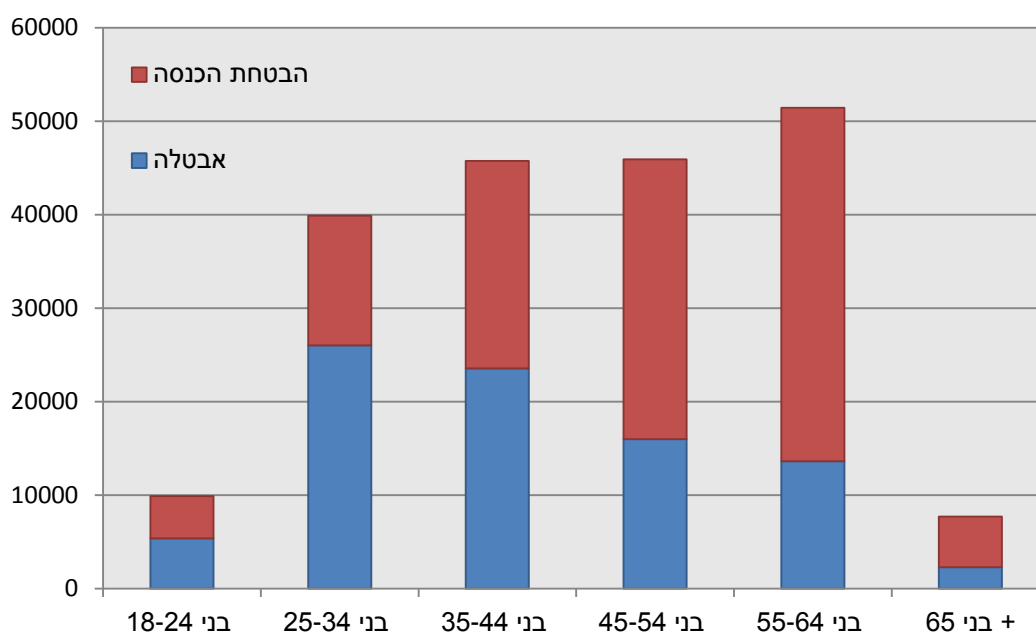


* ממוצע נע של 3 שנים.

¹² ש.ס.

נתוני שירות התעסוקה חושפים את מצבם של העובדים המבוגרים הזקוקים לסיוע הנמרץ ביותר של המדינה. במחצית הראשונה של שנת 2013 פנו אל לשכות התעסוקה כ-215 אלף דורשי עבודה בממוצע בחודש, מתוכם מעל 90% בעלי 12 שנות לימוד ומטה, וכ-53% הם בני 45 ויותר. תרשים 6 שלהלן מבחין בין דורשי עבודה שהם תובעי דמי אבטלה ובין אלו התובעים גמלת הבטחת הכנסה. מתברר כי בגילים צעירים, דורשי העבודה שתובעים דמי אבטלה הם רוב דורשי העבודה, ואילו בגילים מאוחרים יותר חל היפוך, ותובעי גמלת הבטחת הכנסה הם כשני שלישים מכלל דורשי העבודה. יצוין כי כ-95% ממקבלי גמלת הבטחת הכנסה הם בעלי 12 שנות לימוד ומטה.¹³ מגמה זו מתיישבת אפוא עם התחושה כי האוכלוסיות המרכזיות הנזקקות לעזרה בגילים מבוגרים הן אלו בעלות רמות השכלה ושכר פוטנציאלי נמוכות יחסית.

תרשים 6: מספר תובעי גמלת הבטחת הכנסה ודמי אבטלה לפי קבוצות גיל, מאי 2013¹⁴



חיזוק נוסף לסברה כי מבוגרים בעלי רמות השכלה ושכר נמוכות נפגעים יותר מאלו בעלי רמות השכלה ושכר גבוהות ניתן למצוא במחקר של בנק ישראל מתוך דין וחשבון לשנת 2012, פרק ח, "סוגיות במדינת הרווחה". במסגרת המחקר נעשה מעקב על פני זמן אחר מדגם קבוע של שכירים בשנים 2009-2000, והוצג שיעור הממשיכים לעבוד בשנה העוקבת בחלוקה לפי גיל.¹⁵ ניתן אפוא ללמוד מהניתוח אם הסיכויים של עובדים מבוגרים להיפלט משוק העבודה גדולים מאלו של הצעירים. בקרב המועסקים המתקרבים לגיל הפרישה, שיעור הממשיכים לעבוד אינו נופל מהשיעור המקביל בקרב המועסקים בראשית שנות ה-40 לחייהם (תרשים 7). למשל, בשנת 2009 שיעור הממשיכים לעבוד בשנה העוקבת עמד על 90% בקרב שתי הקבוצות הללו. הסבר אפשרי

¹³ נתוני שירות התעסוקה לשנת 2013.

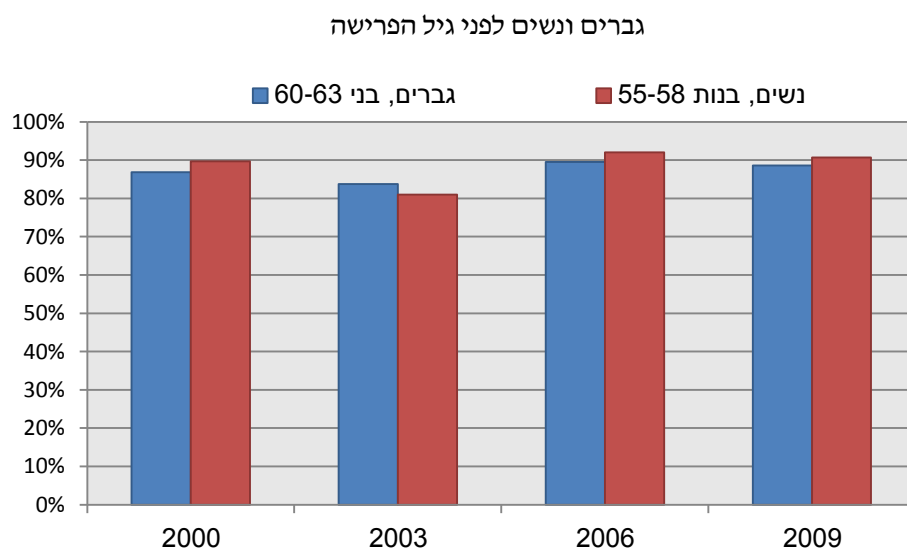
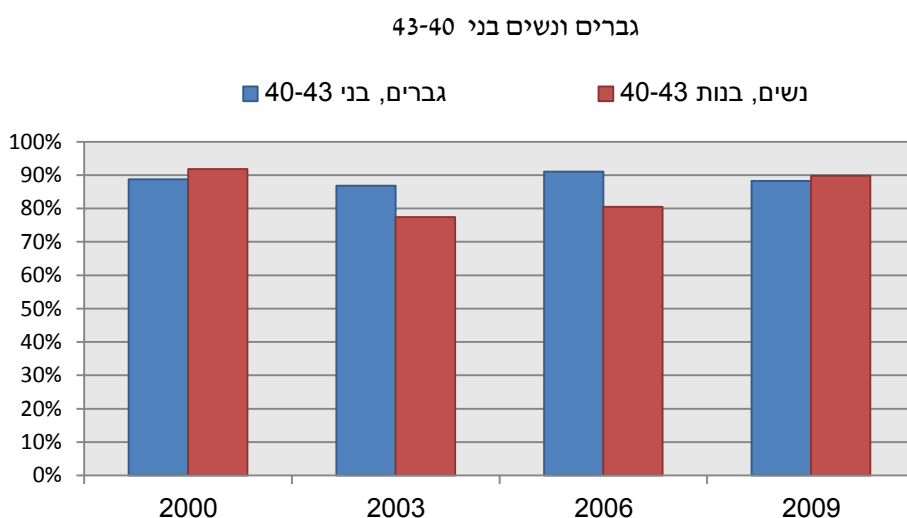
¹⁴ ש.ם.

¹⁵ הניתוח אינו כולל את האוכלוסייה הערבית משום שגודלה במדגם השכירים היה נמוך במיוחד בגילים מבוגרים, תופעה הנעוצה בשיעורי השתתפות הנמוכים של אוכלוסייה זו בגילים אלו.

לכך הוא הסלקציה המתרחשת בקרב העובדים המבוגרים, כלומר שאלו שנשארו עד גיל מאוחר בשוק העבודה הם עובדים בעלי שרידות גבוהה יותר.¹⁶

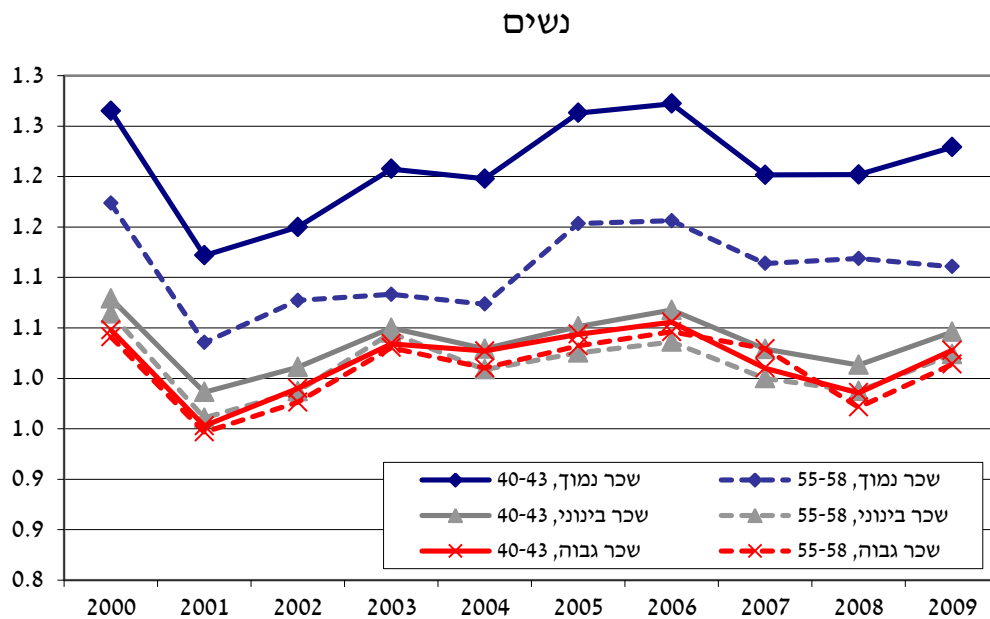
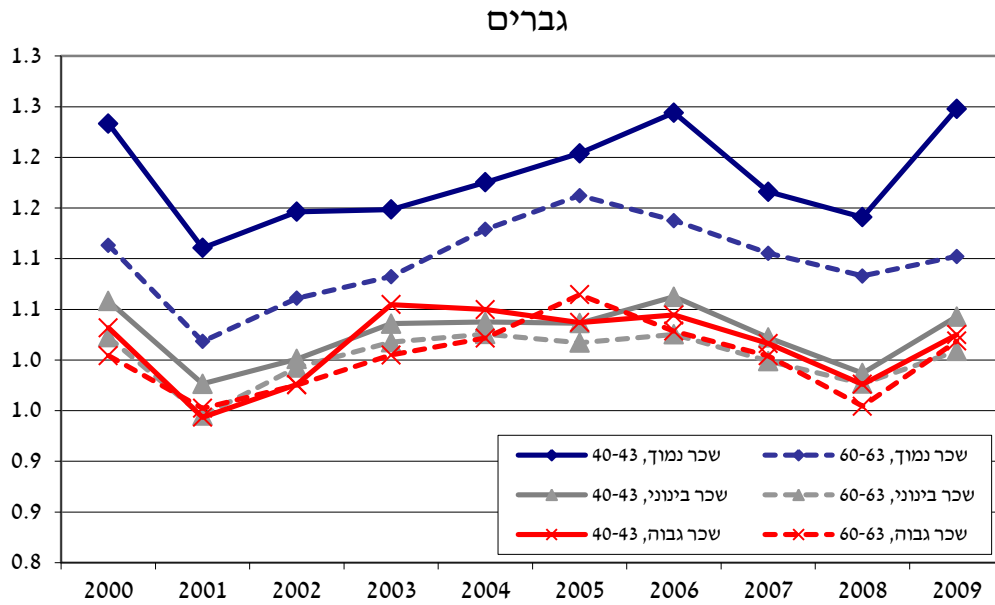
בדיקה מקבילה של הגידול ברמות השכר של אותם השכירים משנה לשנה (השינוי השולי) לפי משתני גיל העלטה כי מגמת ההתפתחות של שכר המבוגרים דומה לזו של הצעירים (בגיל 40-43) עבור אלו המשתכרים ברמות שכר בינוניות וגבוהות. לעומת זאת, עבור המשתכרים ברמות השכר הנמוכות, השינוי השולי בשכר נמוך במידה ניכרת בגילים המבוגרים ביחס לגיל 40-43 (תרשים 8).

תרשים 7: שיעור הממשיכים לעבוד בשנה הבאה מתוך המועסקים, שנים נבחרות¹⁷



¹⁶ בנק ישראל, "סוגיות במדיניות הרווחה", מתוך: דין וחשבון לשנת 2012, פרק ח.
¹⁷ ש.מ.

18 תרשים 8 : השינוי השולי בשכר השורדים לפי שנים ולפי קבוצות של שכר ומגדר, 2009-2000



ג. ענף ההיי-טק ותעסוקת מבוגרים¹⁹

ענף ההיי-טק מושך תשומת לב רבה בהקשר של תעסוקת מבוגרים. בישראל, כמו בארצות הברית, ענף ההיי-טק הוא צעיר יחסית ובעל מבנה פירמידאלי מובהק: משרות הניהול הבכירות הן מעטות, והמשרות ברמות השכר הנמוכות הן רבות. כמו כן, הענף נתון לקצב שינוי טכנולוגי מהיר

¹⁸ ש.ם.
¹⁹ תחום ההיי-טק מוגדר על פי המלצות ועדת המשנה לסיווג רשמי של ענפי הייטק – הגדרת תחום ההייטק בישראל, 2004: www.cbs.gov.il/www/publications/hitech/hi_class_heb.pdf

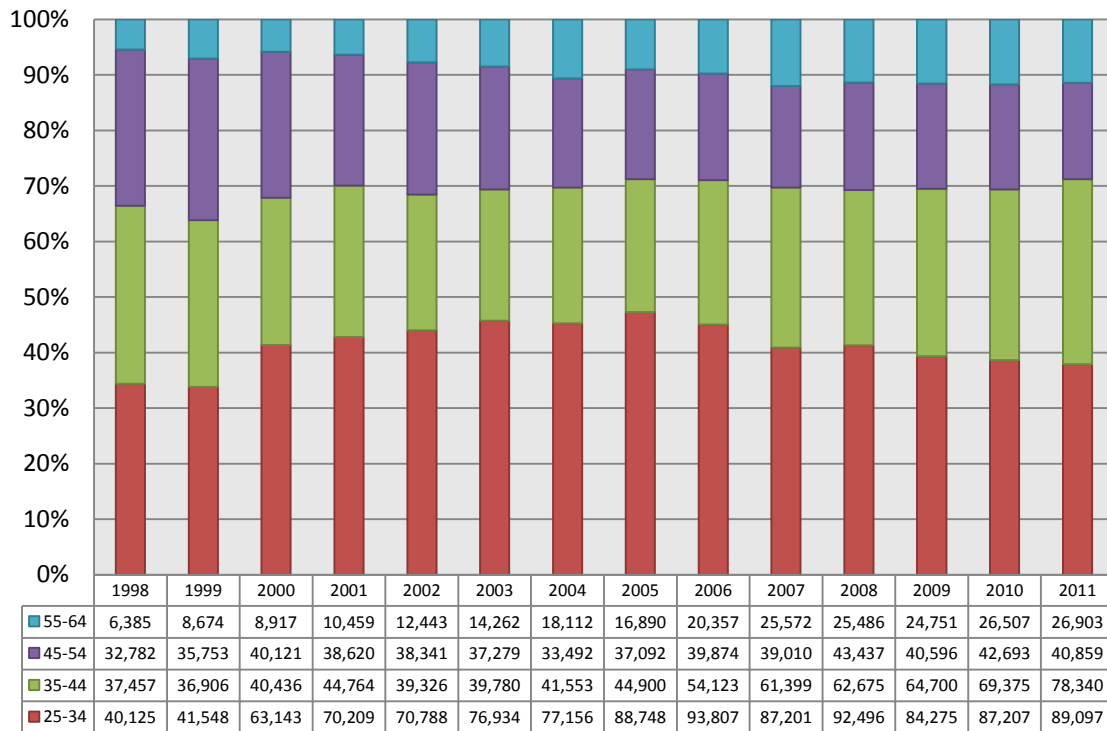
במיוחד. הטענה המרכזית הנשמעת בהקשר זה מחברות השמה ומבכירים בענף ההיי-טק היא כי עובדים שאינם מתקדמים למשרות הניהול הבכירות נפלטים מן הענף ואולי אף משוק העבודה בכלל. נתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה משקפים סברה זו. התרשימים הבאים מציגים את התפלגות הגילים בענף ההיי-טק (תרשים 9) ובשאר הענפים (תרשים 10) על פני זמן. ניתן להבחין כי שיעורה של קבוצת הגיל הצעירה ביותר (25-35) גבוה יותר בענף ההיי-טק לעומת שאר הענפים, ואילו שיעורה של קבוצת הגיל המבוגרת נמוך יותר.

התרשים גם מאפשר לבחון את השינוי בהרכב הגילים על פני זמן. שיעורם של העובדים בני 45-55 ירד מאז 1998 מרמה של 27% לרמה של 17% בלבד בשנת 2011; לאחר צמיחה בשיעורם מסוף שנות התשעים, התרחשה ירידה ניכרת הן בשיעורם והן במספרם האבסולוטי בשנות המשבר שלאחר התפוצצות בועת הדוט-קום והאינתיפאדה השנייה (2000-2003). עובדה זו תומכת בטענה כי עובדים מבוגרים הם הראשונים להיות מפוטרים מתחום ההיי-טק. באותן השנים ירד גם שיעורם של בני 35-45, אך הוא התאושש עד שנת 2011 וחזר לרמה שבה היה בשנת 1998. כאשר בוחנים את מספר העובדים בקבוצת הגיל הזו ובקבוצת הגיל הצעירה יותר, ניתן לראות כי תופעה זו כנראה נעוצה בהזדקנותם של בני 25-35 ובהאטה בגידול בכמות העובדים מקבוצת הגיל הזו מאמצע שנות האלפיים. נקודה מעניינת נוספת היא כי חלה עלייה בשיעורם של בני קבוצת הגיל המבוגרת ביותר (55-65), וייתכן כי היא מוסברת בהזדקנותם של מייסדי הענף ובכיריו שהיו בני 35-45 בסוף שנות התשעים.

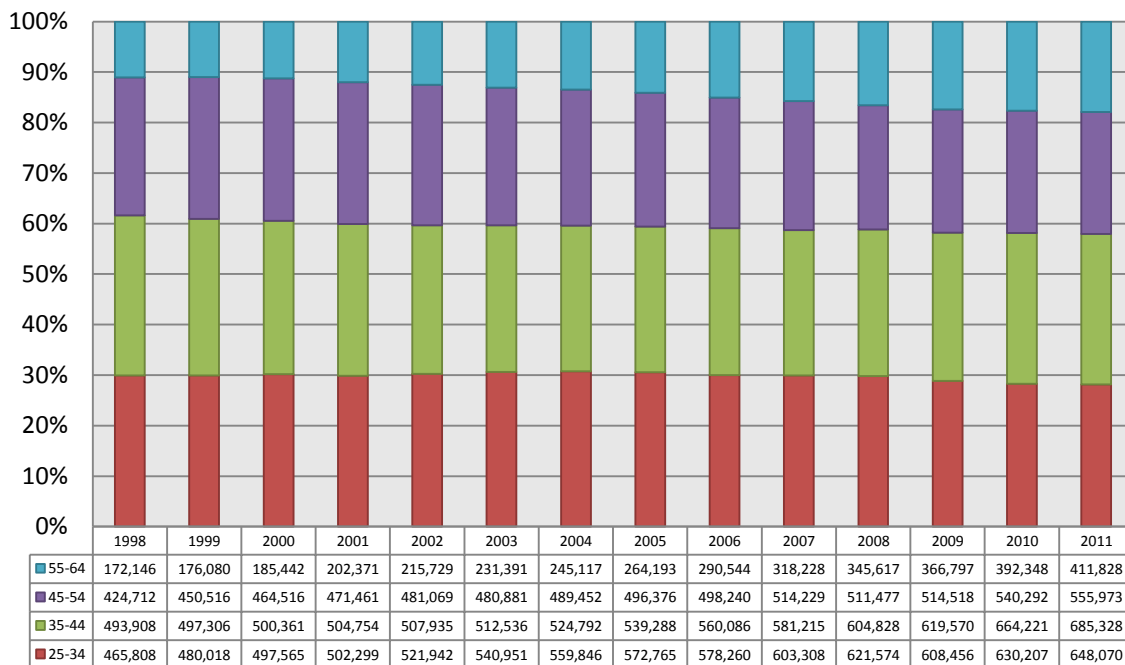
לוחות 3 ו-4 מנתחים את השינוי בהרכב הגילים בענף ההיי-טק ובשאר הענפים בהתאמה. השורה הראשונה מציגה את התפלגות הצמיחה בכמות העובדים לפי קבוצות גיל. ניכר כי בתחום ההיי-טק מקורו של רוב הגידול בכמות העובדים בשנים 1998-2011 נעוץ בגידול בקבוצות הגיל הצעירות יותר, לעומת שאר הענפים, שבהם הגידול מאוזן יותר.

השורה השלישית בלוחות אלו מציגה את מספר העובדים שנוספו לענפים אלו או נפלטו מהם בכל קבוצת גיל, בהנחה שאף עובד לא פרש מקבוצת הגיל הקודמת בשנים 2001-2011. במילים אחרות, נעשתה הפחתה של מספר העובדים בשנת 2001 ממספר העובדים בקבוצת הגיל המבוגרת ממנה בעשור בשנת 2011. מטרת החישוב היא להבין אם במהלך 2001-2011 ותחת תנאים אלו ניתן לקבוע שבהכרח נפלטו עובדים מהענף בכל קבוצת גיל. יצוין כי הניתוח אינו מעיד בהכרח על פליטה משוק העבודה באופן כללי. עולה כי בתחום ההיי-טק נפלטו לפחות 3,900 עובדים בגיל 45-54, שהם 2% מכלל העובדים בענף בשנת 2011. זאת לעומת גידול בקבוצת הגיל המקבילה בשאר הענפים. כך גם מגמת פליטה חזקה יותר מסתמנת בקבוצת הגיל המבוגרת (55-64) בענף ההיי-טק (5%) לעומת שאר הענפים (3%).

תרשים 9 : התפלגות גיל המועסקים בענף ההיי-טק, 1998-2011²⁰



תרשים 10 : התפלגות גיל המועסקים בכל הענפים שאינם ענף ההיי-טק, 1998-2011²¹



²⁰ עיבודי שירות התעסוקה לסקרי כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
²¹ ש.ם.

לוח 3 : השינוי בהרכב הגילים בענף ההיי-טק²²

קבוצת גיל	34-25	44-35	54-45	64-55	סך הכול
הגידול בכמות העובדים בין 1998 ל-2011	48,972	40,883	8,077	20,517	118,449
כאחוז מהגידול הכולל	41%	35%	7%	17%	100%
השינוי בכמות העובדים בהנחה שאף עובד מקבוצת הגיל הקודמת לא פורש בין 2001 ל-2011		8,131	-3,905	-11,717	
כאחוז מכמות העובדים הכוללת ב-2011		3%	-2%	-5%	

לוח 4 : השינוי בהרכב הגילים בכל הענפים שאינם ענף ההיי-טק²³

קבוצת גיל	34-25	44-35	54-45	64-55	סך הכול
הגידול בכמות העובדים בין 1998 ל-2011	182,262	191,421	131,261	239,682	744,625
כאחוז מהגידול הכולל	24%	26%	18%	32%	100%
השינוי בכמות העובדים בהנחה שאף עובד מקבוצת הגיל הקודמת לא פורש בין 2001 ל-2011		183,029	51,219	-59,633	
כאחוז מכמות העובדים הכוללת ב-2011		8%	2%	-3%	

²² ש.ם.

²³ ש.ם.