



עולם העבודה בעידן של 100 שנות חיים והיערכות הארגונים

יפית בר - סתו קטן - נירית זקוביץ שישון



תוחלת החיים בישראל

כמה זמן באמת נחיה אחרי גיל 65?



20.3

שנים לנשים

תוחלת חיים ממוצעת מגיל 67



17.8

שנים לגברים

תוחלת חיים ממוצעת מגיל 67



11.4

שנים בריאות

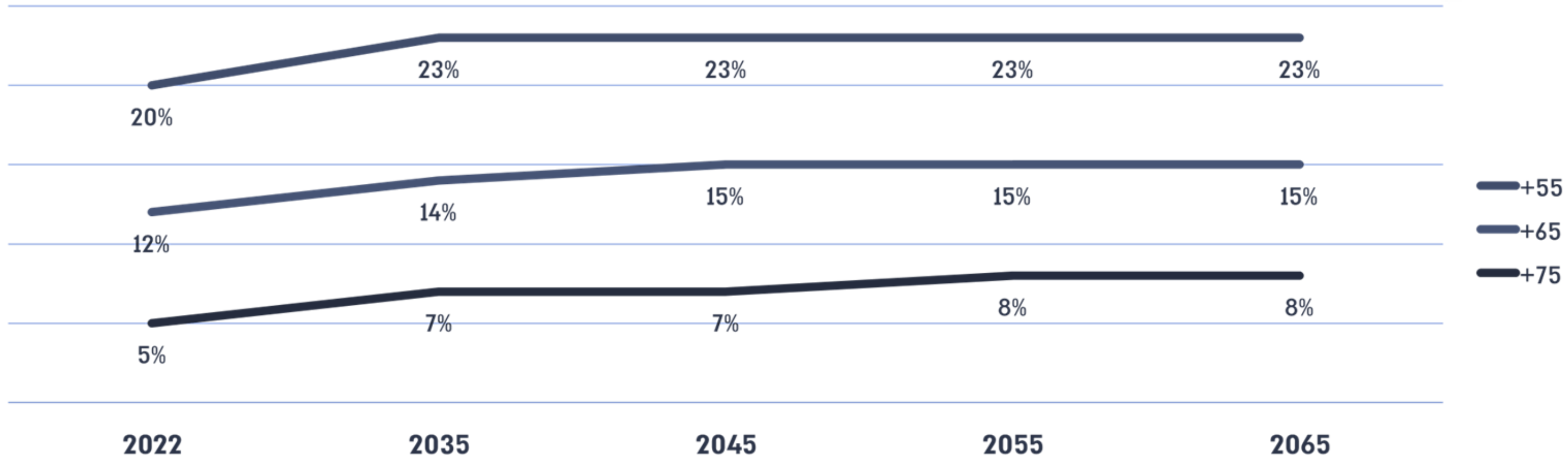


11.8

שנים בריאות

מקור נתוני למס

שיעור בני +55 מכלל האוכלוסייה



העבודה היא חינוך!?

2022



נשים 87

גברים 84.3

1949



נשים 67.6

גברים 64.9

תוחלת החיים
הממוצעת
בישראל:

72%

67-18

85.6-18

97%

65-18

66.3-18

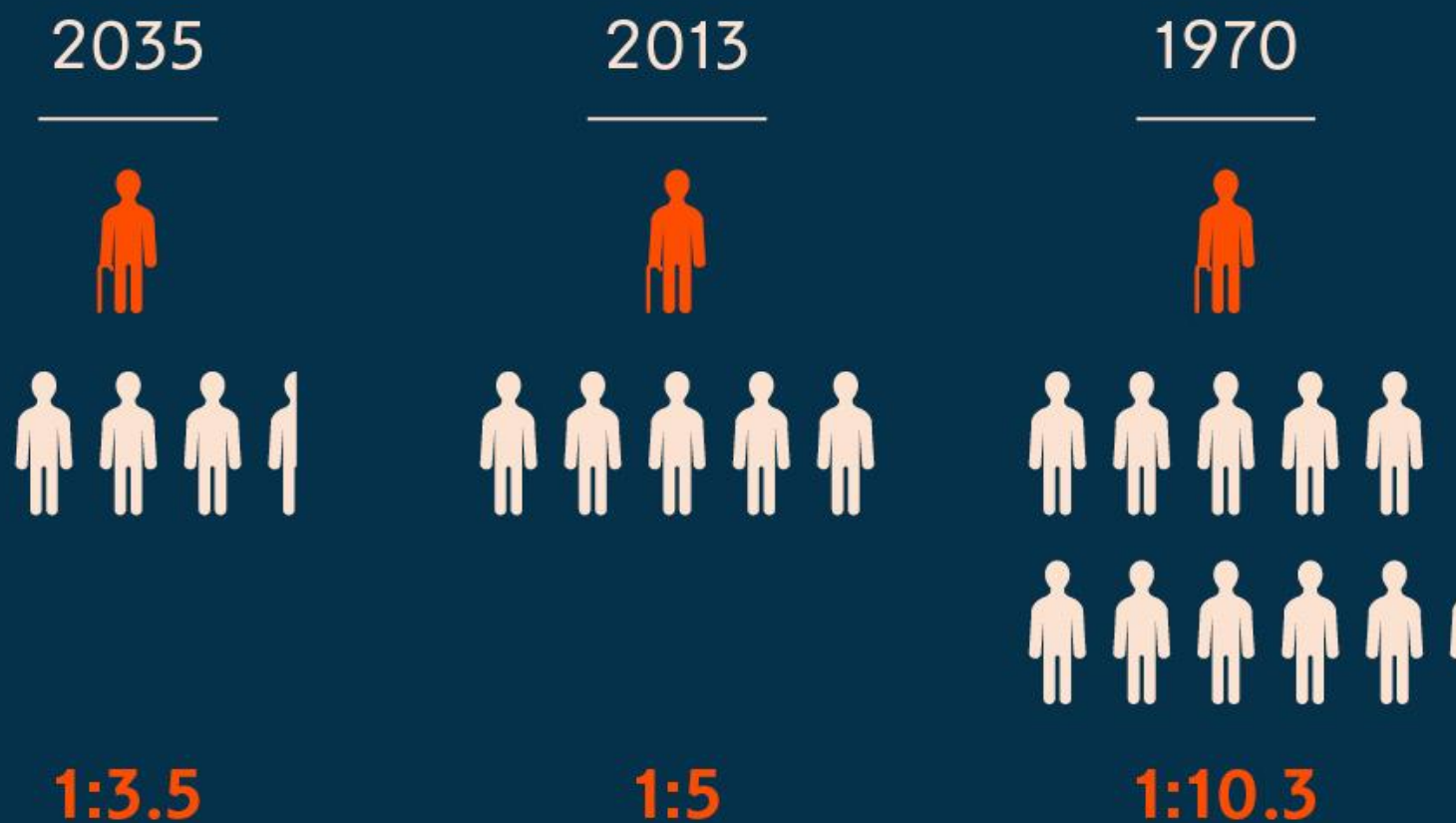
אחוז שנות
העבודה
מהחיים
הבוגרים:

מבוסס על דו"ח למ"ס 2022



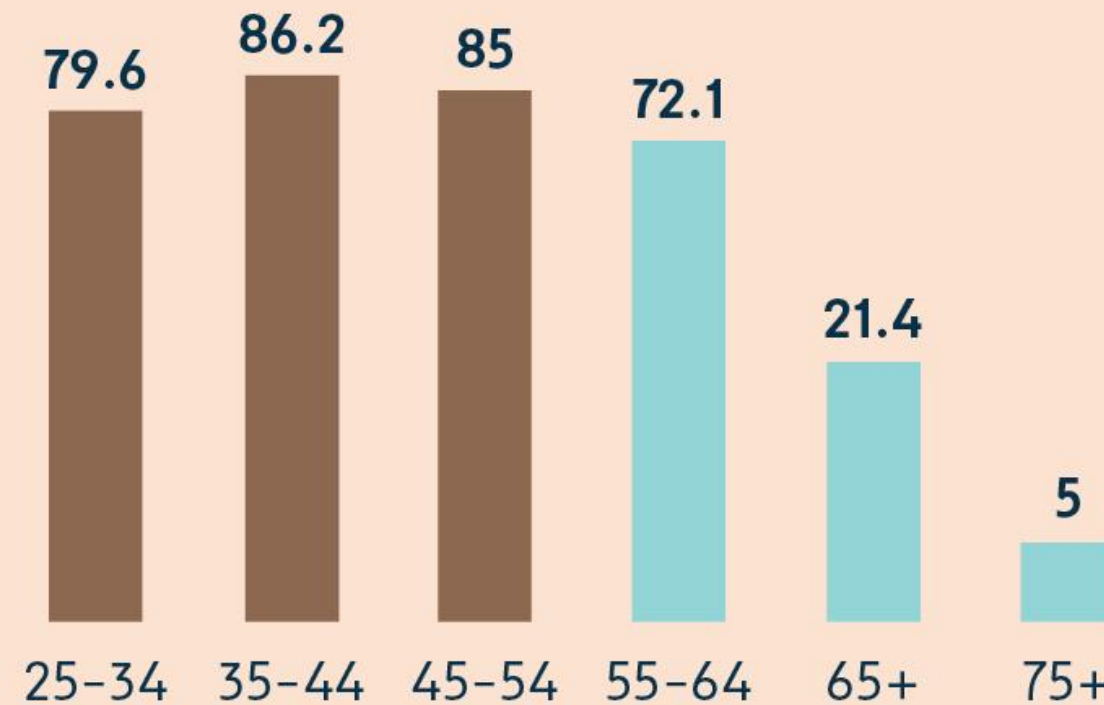
יחס התלות

(נטל) כמה אנשים בגיל העבודה
ישנם על כל אדם מעל גיל 65?





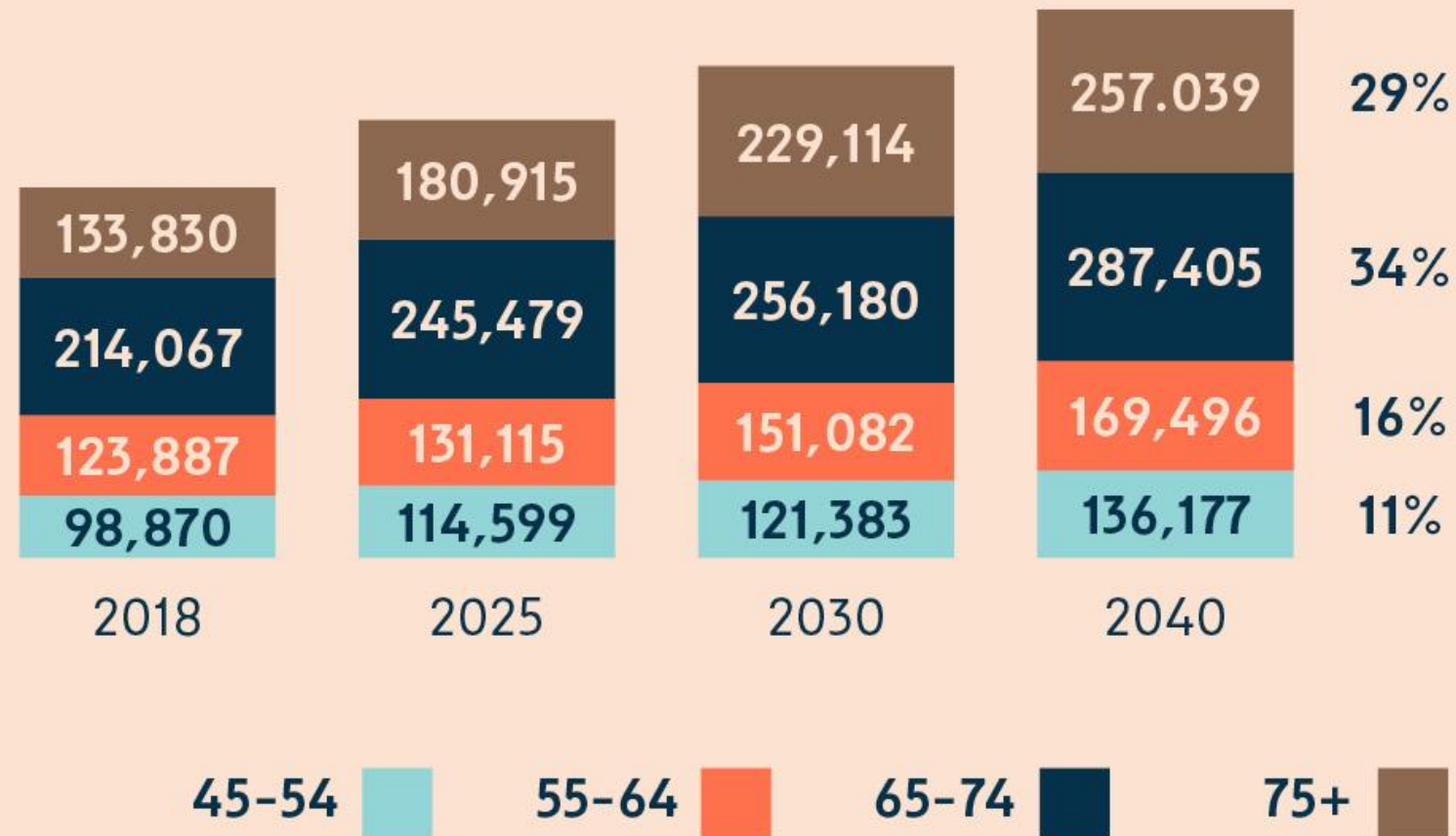
שיעור העובדים יורד כבר בגילאי 55+



גיל פרישה חובה: 67
גיל הזכאות לנשים: 63-65

נתונים מסקר למ"ס 2024

תחזית כשירים שאינם בשוק העבודה



עיבודים של מכון אהרון לסקר ארוך טווח 2014-2018 ולשנתונים סטטיסטיים



למכירה:

חלום הפרישה המוקדמת



מדדים לאומיים להזדקנות מיטבית (החלטת ממשלה 127)

חוסן כלכלי

▼ יכולת להסתדר כלכלית

40% מתקשים להסתדר כלכלית

קו העוני

6,362 ₪ הכנסה חציונית נטו

16.5 נמצאים מתחת ל-50% מהכנסה חציונית נטו

משמעות

▲ איכות חיים

36 נק' [מתוך 12-48]

בדידות

24% חשים בדידות

בריאות

▲ שנות חיים בריאים

גברים: 61% [11.8 שנים]
נשים: 52% [11.4 שנים]

תפקוד

15% מתקשים ב-ADL
29% מתקשים ב-IADL

תעסוקה איכותית

דיור נגיש

שייכות חברתית

רשות מקדמת הזדקנות מיטבית (Muni100)

מוכנות לתקופת החיים החדשה

סיעוד

בריאות ותפקוד (צומת אשפוז)

הכללה דיגיטלית

השלכות המצב הקיים - סיכום ביניים



יחס תלות גדל

יותר אזרחים מחוץ לכוח העבודה נסמכים על כחות עובדים פעילים.



שחיקת מערכות פנסיוניות

קרנות הפנסיה מתקשות לשמור על יציבות לאור תוחלת החיים המתארכת.



הוצאות לאומיות גבוהות

עלייה דרמטית בהוצאות על בריאות וקצבאות לאוכלוסייה המבוגרת.



אובדן הון אנושי

עובדים מיומנים יוצאים משוק העבודה בעוד הידע שלהם עדיין רלוונטי.



2B

עלייה בתוצר

אם נכניס עוד 1% מגילאי 55+
לשוק העבודה -4,211 איש

75M

הפחתה בקיצבאות

בהעלאת שיעור המועסקים ב 1%בין
גילאי 62-67

19-25%

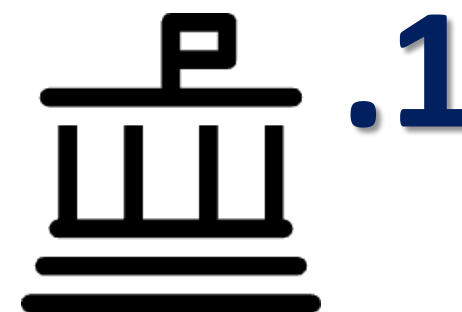
עלייה בפנסיה החודשית

בדחיית הפנסיה ב 3 -שנים

התועלת הכלכלית בתעסוקת עובדים מבוגרים -מכון אהרון 2021



ארבעת מנופי השינוי



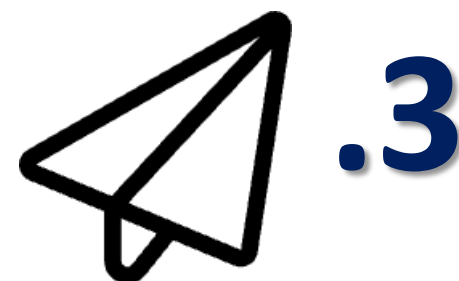
1. רגולציה ותמריצים

זיהוי כרוכפילים שונים ומתן מענה לחסמים רגולטוריים ותמריצים להמשך עבודה



2. קידום תודעה ומודעות

שינוי הפרדיגמה של עבודה ופרישה בקרב סוכני השינוי והפרטים



3. שירותים לפרט

יצירת ו/או עדכון מענים קיימים לטובת קידום מיומנויות וניהול קריירה בעידן של אריכות ימים



4. מעסיקים/ ארגונים

היערכות ארגונים להעסקה בעידן של אריכות ימים תוך מיקסום הערך לעסק ולפרט

תשתית מתעדכנת של מחקר דאטה ונתונים כבסיס לקבלת החלטות ובחירת כיווני פעולה



יתרונות בארגון רב גילי

גמישות ניהול

חוסן ויציבות

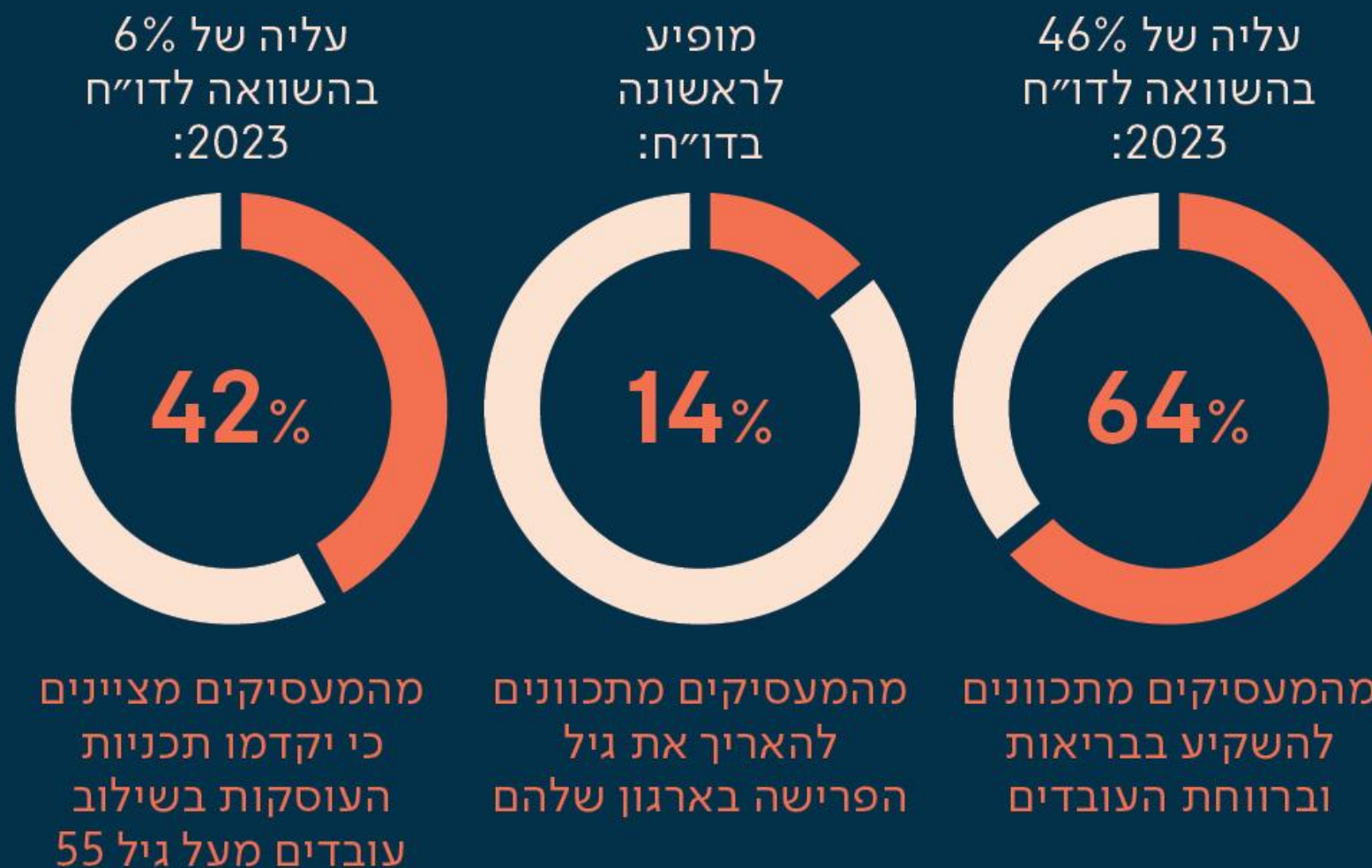
ניסיון וסתגלנות

מגוון כישורים וידע



מה קורה בעולם?

דו"ח עתיד עולם העבודה, 2025



חויית העובדים והמעסיקים



"אני הלכתי לייעוץ פרטי, ואז פניתי למעסיק שייתן

את המגיע לי מבחינת עלויות שכר ופרישה. הבוס

שלי היה מוכתע מהדברים"

"במקום עבודה ממשלתי יש תוכנה שאני לא מכירה

ובהתחלה נרתעתי ולא חשבתי שבגילי המופלג אני

רוצה ללמוד. הם הסכימו לשלם עבור הדרכה

לשימוש בתוכנה. תכסתי את זה מצוין והיום אני

עושה משכורות בתוכנה"

"שכל הגילים יהיו בארגון. צריך שבצוות יהיו גם צעירים

וגם מבוגרים. ואז את לא מרגישה שאת מתקדמת לגיל

מסוים. את לומדת ומלמדת."

מנהלת שמבינה עניין, מעריכה ידע ומבינה את

המחיר שבאובדנו והסכנה – זה פורץ את הסכרים

ומאפשר המשכיות. אחד היעדים שלי כעובד הוא

למצוא לי מחליף. יש בארגון תכנית העברת ידע

מסודרת וסדורה מראש."

"עובד לא בדרג ניהולי... זה (גיל מבוגר) מעל גיל 40,

45... תפקידים ניהוליים, אז עובד מבוגר זה 55 וצפונה"





סירקו את הברקוד והקשיבו לקטע הראיון
עם גדעון ידין מייסד גבע סול
וצביקה רביב מהנדס בן 74 שעובד בחברה מזה 13 שנה.



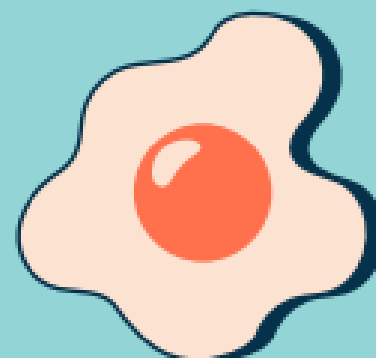
איך ניתן לממש את פוטנציאל הידע והניסיון
של העובדים המבוגרים בארגון?
מה זה דורש?



נא רשמו לפניכם מחשבה / הרהור / ערעור / תובנה בעקבות הדיון בסוגיה



קפה 100





ארגון ערוך להעסקה בעידן של 100 שנות חיים

ארגון המתכנן ומיישם מדיניות ופרקטיקות משאבי אנוש המתאימות

למציאות החדשה של תוחלת חיים מתארכת והעסקה מתמשכת, בה

אנשים צפויים לחיות ולעבוד עד גיל מאוחר יותר מגיל הפרישה

הנוכחי.

ארגון רב גילי

גישה רב־גילית בניהול משאבי אנוש, המקדמת העסקת עובדים ממגוון

גילים ומדגישה את היתרונות שבטיפוח מגוון גילי. חיבור של ידע, ניסיון,

יכולות ומגוון דפוסי תקשורת דוריים וגיליים לתועלת הארגון והמשכיותו,

כחלק מתפיסה מקיפה של מתן הזדמנויות שוות לכלל העובדים.



מימדים לארגון ערוך ל 100 -שנות חיים



מנהיגות ותרבות ארגונית
מחוייבת להעסקה מתמשכת



תמיכה בפיתוח קריירה מתמשך
ובמעבר לתקופת החיים החדשה



גמישות בעיצוב משרות
ואופני העסקה



ניהול והעברת ידע
רב גילית



גיוס קליטה ושימור
אקטיביים

רכיבי התהליך



עובדים מבוגרים בארגון

שיעור עובדים אחרי גיל פרישה



מספר עובדים: 4

שיעור בני 56 ויותר



מספר עובדים: 6

70

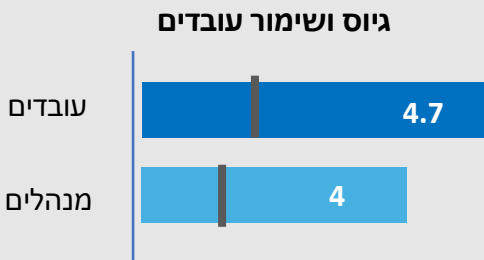
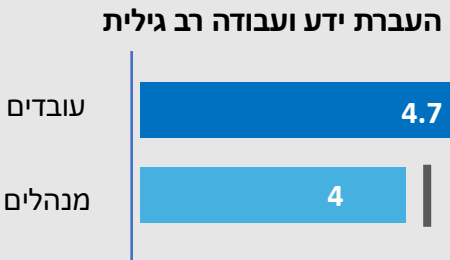
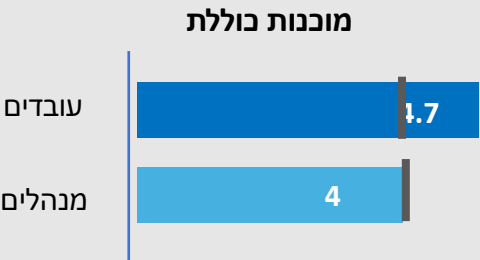
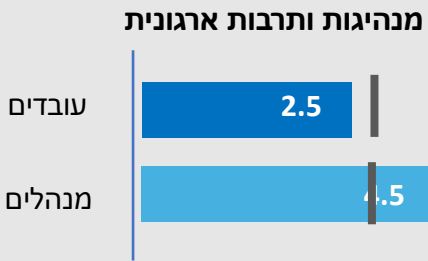
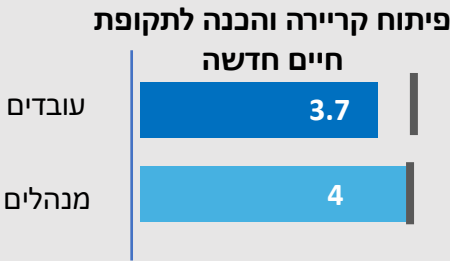
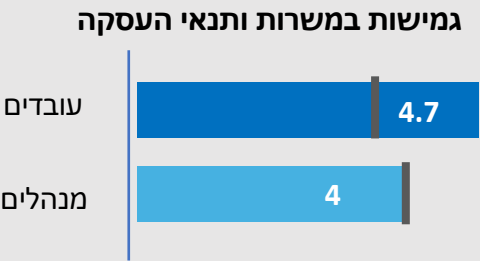
גיל פרישה ממוצע בארגון

67

גיל פרישה ממוצע בארגוני השוואה

נתונים דמוגרפיים

תפיסות עובדים ומנהלים



מפת המוכנות הארגונית

ממד	מוכנות בסיסית	מוכנות מתפתחת	מוכנות גבוהה
מנהיגות ותרבות ארגונית מחויבת להעסקה מתמשכת			
תמיכה בפיתוח קריירה ומעבר לתקופת החיים החדשה			
גמישות בעיצוב משרות, ותנאי העסקה			
גיוס ושימור עובדים מותאם להעסקה מתמשכת			
העברת ידע ועבודה רב גילית			
מוכנות כוללת להעסקה מתמשכת			



האימפקט שנרצה לייצר

יצירת שינוי משמעותי בשוק העבודה

מסה קריטית

עלייה במספר הארגונים המגייסים
ומשמרים עובדים בני 55+ ולאחר
גיל פרישה

סטנדרטיזציה

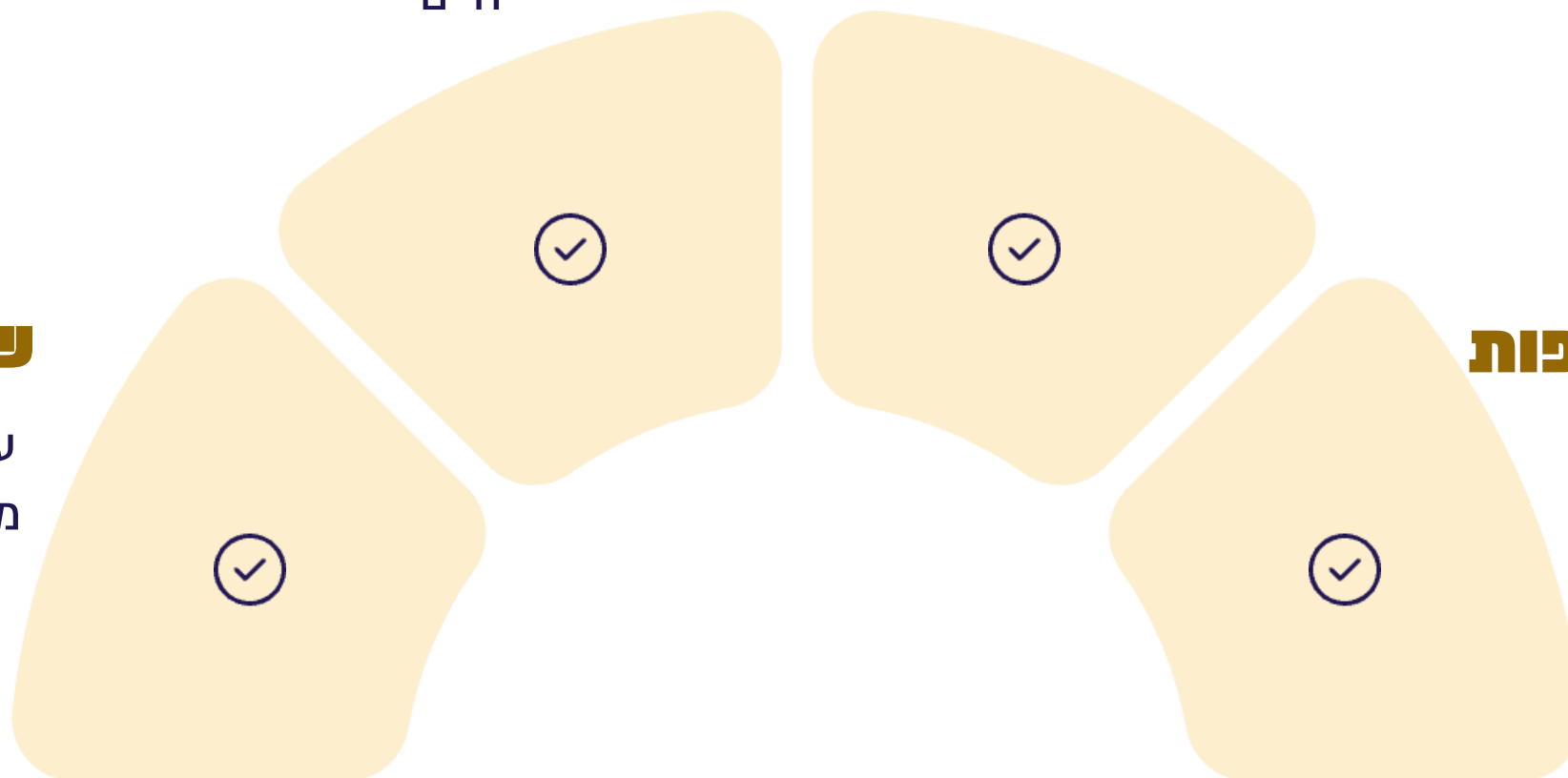
יותר ארגונים מטמיעים סטנדרט
העסקה מותאם ל 100-שנות
חיים

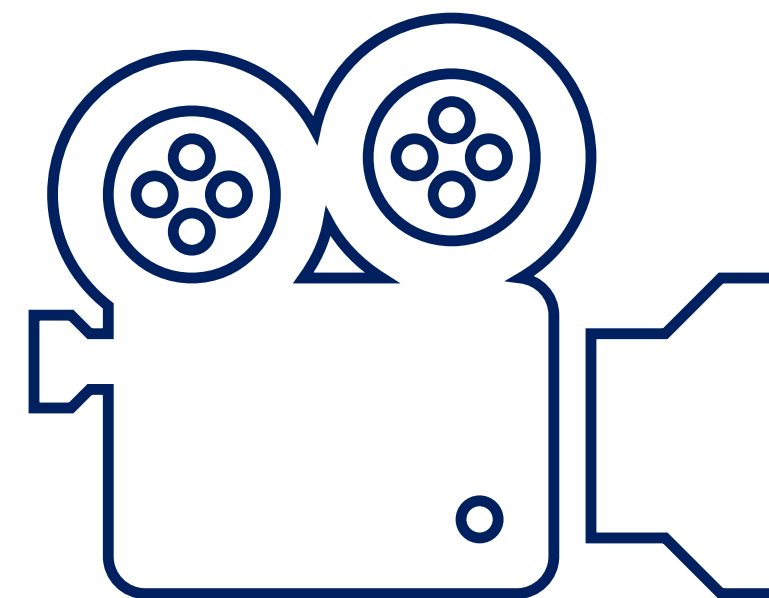
שינוי תפיסה ונורמה

עמדה רווחת של עבודה כחלק
מתקופת החיים החדשה ועולם
עבודה רב גילי

הגדלת שיעור ההשתתפות

עלייה בשיעור ההשתתפות של
בני 55+ לאחר גיל פרישה





**סרקו את הברקוד לפרטי קשר
להיכרות עם התוכניות ולעוד מידע**