



עמדות, תפישות ומיפוי דמוגרפי של הציבור הרחב בנוגע לשינוי גיל הפרישה

חוקרים:

ד"ר דקלה סגל-כרפס
וד"ר יובל פלגי

המחקר מומן על ידי הביטוח הלאומי

אוקטובר 2018

מבוא:

עמדות, תפישות ומיפוי דמוגרפי של הציבור הרחב בנוגע לשינוי גיל פרישה

נושא המחקר ורקע מדעי

שינויים בתוחלת החיים הפכו את תקופת הפרישה לתקופה ארוכה ומשמעותית בחיי האדם המבוגר (Jonsson, 2011). העלייה במספר הפורשים בקרב האוכלוסייה הכללית משנה את יחס התלות, המוגדר כיחס בין חלק האוכלוסייה המשתתף בשוק העבודה והחלק שאינו משתתף בשוק העבודה (Wheaton & Crimmins, 2012). לשינוי זה השלכות חברתיות-כלכליות משמעותיות, שכן אחוז קטן יותר של האוכלוסייה (ביחס לכלל האוכלוסייה) הינו בעל תפוקה כלכלית (Litwin, 2009). לאור זאת, יותר ויותר מדינות בודקות את האפשרות של שינויים במדיניות הפרישה (O'Donnell & Tinios, 2003), ובהם דחיית גיל הפרישה.

לאחרונה היינו עדים לגל מחאות ברחבי רוסיה בשל פרסום החלטת הממשלה להעלות את גיל הפרישה מ-60 ל-65 לגברים ומ-55 ל-63 לנשים. הממשלה נימקה את ההעלאה המתוכננת בצורך להקל על הלחץ הגובר על קופת המדינה נוכח הירידה בכוח העבודה מול העלייה במספר הפורשים. עם זאת, מבקרי הממשלה טוענים כי גיל הפרישה החדש הינו גבוה יותר מתוחלת החיים באזורים רבים ברוסיה. לפי ארגון הבריאות העולמית תוחלת החיים ברוסיה של גברים היא 66 ושל נשים 77. מחאה דומה התקיימה בשנת 2010 בצרפת, שם ארגוני עובדים פרטיים וציבוריים הפגינו במספר ערים מרכזיות כנגד הצעה הממשלתית להעלות את גיל הפרישה מ-60 ל-62 ואת גיל קבלת ההטבות הפנסיוניות מ-65 ל-67. גם כאן, הצדיקה הממשלה את השינוי הנדרש ברצון להתמודד עם הזדקנות האוכלוסייה ובעקבותיה בפגיעה בקופת המדינה.

הדיון בשינוי גיל הפרישה אינו נוגע רק ליכולת של מדינות לשמר את המערכת הכלכלית-מדינית, אלא גם לנושאים כמו זכויות אדם, יכולת תעסוקה ואפליה על רקע גיל. עם זאת, נראה כי לרוב הרפורמות שבהן נוקטות ממשלות הינן מצומצמות מאוד יחסית לטיב השינוי ההכרחי על מנת לשמר את המערכת הכלכלית, כפי שטוענים החוקרים. על מנת שתכניות הפרישה תהינה אפקטיביות, הן מחייבות תמיכה ציבורית (Cremer & Pestieau, 2000). על אף שתמיכה ציבורית במדיניות היא הכרחית, היא לא בהכרח מספיקה על מנת לשמר עובדים מבוגרים בשוק העבודה, שכן גורמים פסיכולוגיים וכאלה הקשורים בעמדות חברתיות כלפי עבודה של מבוגרים ברמת המעסיק וברמת העובד משפיעות אף הן על ההחלטה לפרוש. על מנת שהמדינה תוכל לאמוד את גיל הפרישה, לווסת את מספר העובדים המבוגרים בשוק העבודה ולתעדף שינויי מדיניות שעולים בקנה אחד עם מטרותיה, יש להבין היטב את הלך הרוח הציבורי בנוגע לגיל הפרישה. זאת תוך

כדי התייחסות לגורמים החברתיים והפסיכולוגיים המעצבים את עמדות הציבור בנוגע למדיניות הפרישה ואת המשתנים המשפיעים על תהליך קבלת ההחלטות בנוגע לפרישה מעבודה. מחקר זה מיפה את הגורמים הקשורים בעמדות כלפי גיל הפרישה ואת שיקולי הפרישה של עובדים מבוגרים, תוך כדי התמקדות במספר משימות. תחילה, נבדק האם העובדים בישראל מודעים לחקיקה העוסקת בפרישה, ונבחנו העמדות כלפי חוק גיל הפרישה. בנוסף נחקרה הנכונות לשינויים עתידיים בחוק. לאחר מכן נבחנה שורה של גורמים דמוגרפיים, תעסוקתיים, חברתיים ופסיכולוגיים הקשורים בשיקולי הפרישה ובעמדות כלפי גיל הפרישה. אלו יכולים לשמש על מנת למפות אוכלוסיות מיוחדות אשר עשויות להיות רגישות יותר לשינויי מדיניות פרישה ולהזדמנויות תעסוקה בגיל המבוגר. זאת תוך כדי שימת לב להבדלים בין מגזרים שונים כגון יהודים, ערבים, ועולים חדשים וותיקים.

מדיניות פרישה, גיל פרישה, ועמדות לקראת פרישה

הזדקנות האוכלוסייה עקב העלייה בתוחלת החיים הינה תופעה גלובלית המתגרת את מערכות העבודה, הפנסיה והביטחון הסוציאלי בעולם המפותח (טור-סיני, 2016). אמנם מדינת ישראל נחשבת בין המדינות הצעירות בקרב מדינות ה-OECD, אך על פי תחזיות הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (הלמ"ס, 2013), עד לשנת 2035 צפוי מספרם של בני 65 ומעלה לגדול פי 2.2 בהשוואה למספרם ב-2010 וחלקם היחסי באוכלוסייה של צפוי לעלות לכ-14 אחוזים. על מנת להתמודד עם הזדקנות האוכלוסייה, מדינות רבות בעולם וב-OECD, בפרט, עוברות שינויים רבים במדיניות גיל הפרישה שלהן ונוקטות בהליכים על מנת להשאיר עובדים מבוגרים בשוק העבודה. סוג ראשון של שינוי מדיניות כולל ביטול של גיל פרישת חובה ואיסור על אפליה על רקע גיל. גיל פרישת חובה הינו גורם עיקרי ליציאה משוק העבודה ואף עשוי להיות חסם לא יעיל להמשך תעסוקה. במקומות עבודה רבים, ובעיקר במקומות עבודה במגזר הציבורי, נאלצים מעסיקים לסיים העסקת עובדים וזאת למרות היתרונות הרבים שהיו עשויים להיות הן למעסיק והן לעובד מהמשך ההעסקה. בנוסף, גיל פרישת חובה מהווה לעיתים תמריץ לעובדים שלא מעוניינים להגיע לשלב שבו הם נאלצים לסיים את עבודתם מתחילים את תהליכי היציאה משוק העבודה עוד טרם הגיעם לגיל פרישת החובה. כך נוצר מצב שגיל פרישת חובה מאלץ חלק מהעובדים להפסיק לעבוד, מבלי שלמעשה נבחן רצונם וכן תרומתם לשוק העבודה (פרידמן ורמות, 2016). כמו כן, עובדים מבוגרים עשויים להיות חשופים יותר לתכניות קיצוצים המונעות על ידי המעסיק, הן בשל העובדה כי הם נתפשים כיקרים יותר להעסקה (בשל הוותק שצברו), והן בשל עמדות גילניות של המעסיק, כלומר, תפישה כי עובדים מבוגרים הם בעלי תפוקה נמוכה

יותר, העדרויות מרובות יותר, ויכולת פחותה ללמוד דברים חדשים (Remery, Henkens, Schippers, & Ekamper, 2003). עם זאת עדיין לא ברור אם ביטול גיל פרישת חובה ישפיע במידה ניכרת על החלטותיהם של עובדים מבוגרים ביחס לגיל הפרישה, שכן חברות ומעסיקים עדיין יוכלו להציע מענקים נדיבים על מנת לשכנע עובדים לצאת לפרישה מוקדמת (Ebbinghaus, 2000). לפיכך נראה כי דווקא הבנה של גורמים פסיכולוגיים-מוטיבציוניים הקשורים בהחלטות אלו הינה חשובה ורלוונטית להבנה של התנהגויות עובדים. סוג נוסף של רפורמה שבו נוקטות מדינות על מנת להתמודד עם הזדקנות האוכלוסייה, ודומה במהותו לשינוי שנערך בארץ, הוא שינוי בגיל הזכאות למענקי פרישה. האפקט של השינויים הללו תלוי בחשיבות היחסית של הקצבה המסופקת על ידי המדינה (בהשוואה למשל להכנסה מעבודה או מקרנות פנסיה פרטיות) לפרנסתו של האדם הזקן (Cooke, 2006).

מגמת העלאת גיל הפרישה והשוואתו בין נשים לגברים חוצה כמעט את כל מדינות ה-OECD. עם זאת, קיים שוני בקצב ההעלאה ובמנגנון ההעלאה במדינות שונות. לרוב, מדינות בהן הפער בין נשים וגברים היה גבוה משנתיים וגיל הפרישה היה נמוך, בחרו להעלות את גיל הפרישה באופן יחסית מהיר. בארץ, חוק גיל פרישה משנת 2004 קובע העלאה הדרגתית של גיל הפרישה. כיום גיל הפרישה עומד על 67 לגבר ו-62 לאישה (וצפוי לעלות ל-64 לנשים). המדינה מתגמלת את אזרחיה על דחיית גיל הפרישה, בכך שקצבת הזקנה המשולמת עם הפרישה גדלה ב-5% על כל שנה שבה נדחה גיל הפרישה – עד לגיל 70. אצל גברים התוספת המקסימלית בגין דחיית הקצבה עשויה להגיע ל-15 אחוזים (דחייה של שלוש שנים) ואצל הנשים ל-30-40 אחוזים (דחייה מקסימלית של שש עד שמונה שנים). גיל פרישת חובה (הגיל שבו ניתן לחייב עובד לפרוש בשל גילו) הוא 67 עבור גברים ונשים. אולם, הפנסיה הציבורית (קצבת הזקנה), הינה לרוב נמוכה יחסית בהשוואה לשכר, ומספקת שיעור תחלופה של כ-22% בלבד בהשוואה למשכורת הממוצעת. כך שעיקר ההכנסה לאחר הפרישה מגיעה מחסכונות פרטיים (בוורס, 2014). על כן, לא ברור עד כמה שינויים בגיל הפרישה וקבלת קצבת זקנה על ידי המדינה, מהווה גורם משמעותי בהחלטה של רבים (בוודאי אלו בעלי ההכנסות הגבוהות יחסית) לפרוש או להמשיך לעבוד. במילים אחרות, יתכן כי שינויי מדיניות אחרים הקשורים לגורמים חברתיים, ופסיכולוגיים-מוטיבציוניים נדרשים על מנת לעודד עובדים מבוגרים להישאר בשוק העבודה עד לגיל מבוגר יותר. מעבר לכך, יש לבדוק מהם הגורמים הדוחפים עובדים מבוגרים מחוץ לשוק העבודה.

התנהגות פרישה ועמדות הציבור כלפי פרישה

בעוד בעולם, נושא הפרישה נמצא במוקד של עשייה מחקרית ענפה, המחקר בארץ בכל הנוגע לפרישה מצומצם יחסית. יוצאי הדופן הם מחקרים בנוגע לפנאי בפרישה (Nimrod & Adoni,

Segel-Karpas) (2006; Nimrod, 2008), מחקרים על מוכנות פיננסית לפרישה ואוריינות פיננסית (Werner, 2014 & מאיר, בן-צבי, וליטווין, 2013) ומספר מחקרים אחרים, בהם הסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנת 2012 אשר עסק בנושאי פרישה, ומחקרם של ליטווין, אחדות ויוסים (Litwin et al., 2009) אשר התמקד בעמדות הציבור בישראל כלפי דחיית גיל הפרישה.

בדומה להתפתחויות בשאר העולם המערבי, גם בארץ ניכרה ירידה בהשתתפות עובדים מבוגרים בשוק העבודה עד לשנות ה-2000, כאשר החל משנות ה-2000 חלה עלייה משמעותית בשיעור ההשתתפות של עובדים מבוגרים בשוק העבודה (אחדות, טור-סיני, וטרויצקי, 2013). בשימוש בנתוני אורך מתוך ה-Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) נמצא כי בין השנים 2005-2006 (הגל הראשון של הסקר) והשנים 2009-2010 (הגל השני של הסקר), חלה עלייה במספר המבוגרים בני 50-69 העובדים (מ-47.6% ל-53%). עוד נמצא כי כ-12% מאלו שהגדירו עצמם כפורשים בגל הראשון, חזרו לעבודה בגל השני. מתוך אלו שעבדו במשרה מלאה בגל הראשון, 67% המשיכו לעבוד באותו היקף משרה, 13% צמצמו את היקף עבודתם, ו-19% פרשו לגמלאות (אחדות ושות', 2013). הנושא של צמצום שעות העבודה או מעבר למשרה חלקית, קיבל אף הוא תשומת לב מחקרית ונקרא "משרת גשר". מספר גורמים נמצאו כמנבאים עקביים של השתתפות בכוח העבודה או פרישה מן העבודה. בראש ובראשונה, מדיניות זכאות לפרישה היא מנבאת של גיל פרישה (Dendinger, 2005). מעבר לכך, גיל העובד, מצב בריאותי לא תקין והשתייכות לקבוצת מיעוט מעלים את ההסתברות ליציאה משוק העבודה (אחדות, 2013; Kalwij & Vermeulen, 2005; Gordo et al., 2011). מצב כלכלי והשכלה מורידים את ההסתברות ליציאה משוק העבודה (אחדות, 2013; Gordo et al., 2011). כמו כן, גורמים הקשורים בסוג העבודה קשורים אף הם בנטייה לפרוש, כך שעבודות פיזיות ועבודות שהאוטונומיה בהן נמוכה קשורות בנטייה לפרוש מוקדם יותר וכך גם תחושה של עייפות מן העבודה וחוסר שביעות רצון (Beehr, Glazer, Nielson, & Farmer, 2000; Blekesaune & Solem, 2005; Mein, Martikainen, & Stansfeld, 2000). בעוד הספרות שעוסקת בקשר בין מנבאים דמוגרפיים ופרישה ענפה למדי, העיסוק במנבאים פסיכולוגיים דל יחסית. מחקר זה יתרום לספרות גם בכך שסוקר שורה של מנבאים פסיכולוגיים והקשר שלהם לעמדות לקראת פרישה.

מעבר לבחינה של הגורמים הקשורים בהתנהגות עובדים ותכניות הפרישה שלהם, מחקרים אחרים בדקו עמדות כלפי שינויי מדיניות ציבורית בנוגע למערכת הפנסיה. בארץ, מסקר הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנת 2012 עולה כי 87% מן הנשאלים תומכים במתן אפשרות להמשך

תעסוקה גם למי שהגיע לגיל פרישה (למ"ס, 2012), וכ-60% מן הנשאלים חושבים שגיל הפרישה גבוה מדי. מעניין לציין כי בקרב צעירים, אחוזים גדולים יותר תפשו את גיל הפרישה כגבוה מדי, דבר שיתכן ומרמז על עליה עם הגיל בנכונות של עובדים להמשיך ולעבוד. ממצאים ברוח דומה עולים ממחקרם של ליטוויץ, אחדות ויוסיס (Litwin et al., 2009). מחקרם מראה כי בקרב עובדים בני חמישים ומעלה ולפני גיל פרישה (כלומר, נשים צעירות מגיל 64, וגברים צעירים מגיל 67) 73% הביעו מידת מה של חוסר הסכמה עם הרפורמה בגיל הפרישה (Litwin et al., 2009). ניכר כי תפישות חברתיות באשר להשלכות של הרפורמה הן אלו המסבירות בעיקר, מעבר למשתנים אחרים כגון גיל, מין, השכלה ובריאות, את ההתנגדות לשינוי גיל הפרישה. תפישת כי לעובדים מבוגרים לא יהיו הכוחות לעבוד יותר שנים קשורה לירידה בתמיכה בהעלאת גיל הפרישה. לעומת זאת תפישות כי שינוי גיל הפרישה יועיל לבריאותם של עובדים מבוגרים ויגביר את רמת העניין שלהם בחיים קשורה לתמיכה בהעלאת גיל הפרישה. עוד נמצא כי התפישת הציבורית הינה כי המדינה אחראית לרווחת תושביה (כלומר, יש תמיכה ציבורית בתפקיד הרחב של מדינת הרווחה) (Litwin et al., 2009).

מחקרם של ליטוויץ ושותפיו (Litwin et al., 2009) ומחקרה של אחדות ושותפיה (אחדות ושות', 2013) כמו גם נתוני הסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה שופכים אור על עמדות הציבור כלפי פרישה ועל התנהגות עובדים מבוגרים ומנבאיהן. עם זאת, מחקרים אלו לא התמקדו במספר אספקטים, אשר אנו מקווים לבדוק במחקר זה. ראשית, מחקריהם של ליטוויץ ושותפיו וכן מחקרה של אחדות מבוססים על נתוני SHARE אשר מוגבלים לבני 50 ומעלה ובני/בנות זוגם. עם זאת, יש חשיבות לבחינה של עמדות כלל הציבור כלפי מדיניות פרישה, שכן אלו שיושפעו מכך בעתיד הם אלו שהיום בגילאי העבודה העיקריים (כלומר בני 50-30). לקבוצה זו אינטרס מיוחד במדיניות הקשורה בפרישה, שכן הם אלו שעסוקים כעת בבניית הקריירה שלהם ובחיסכון לקראת פרישה. בנוסף, מחקרם של ליטוויץ ושותפיו עשה שימוש בנתונים משנת 2005. יתכן כי מאז איסוף הנתונים חלו שינויים בעמדות הציבור ויש צורך במחקר המשך. לבסוף, ישנם מספר נושאים חשובים שמחקרים אלו לא התמקדו בהם.

ראשית, לא נבחנה לעומק ההיכרות עם החוק הישראלי בנוגע לגיל הפרישה. כך, לא ברור האם הציבור מודע להבדלים בין גיל פרישה וגיל חובת פרישה, מה המשמעות של גיל חובת פרישה, ולשינוי בדמי הקצבה כפיצוי על דחייה של גיל הפרישה. אלו גורמים משמעותיים שעשויים להשפיע על התנהגות עובדים, וכן לעצב את עמדותיהם בנוגע למדיניות הציבורית. שנית, עובדים מבוגרים לא נשאלו באופן ישיר בנוגע לרצונותיהם להמשיך ולעבוד לו ניתנה להם האפשרות. מחקרים מצאו כי כ-50% מהפורשים עובדים במשרות חלקיות, או חוזרים

לעבודה לאחר הפרישה (Maestas, 2010). בסקר שנערך על ידי טור-סיני (2016) נמצא כי בקרב גברים, ככל שגיל המועסק עלה, פחתה הציפייה לפרוש מוקדם משוק בעבודה. יותר מכך, גברים ציפו להמשיך לעבוד אף מעבר לגיל הפרישה הפורמאלי ככל שגילם עלה. מגמות דומות נמצאו גם אצל הנשים המועסקות, כאשר גיל ההשוואה ביחס אליהן היה 62. יחד עם זאת, בגילאים הצעירים, שיעור לא מבוטל של מועסקים מצפה לפרוש בטרם יגיע לגיל הפרישה הסטטוטורי. ממצאים אלו מעלים את הצורך בסקר מקיף אשר יבדוק את רצונם של העובדים המבוגרים לעבוד לאחר גיל הפרישה, ואת גורמי המשיכה והדחיפה שלהם כלפי פרישה. אלו יכולים להיות גורמים דמוגרפיים, כגון גיל, מצב בריאותי של העובד ומצב בריאות של בן/בת הזוג, זכאות לפנסיה פרטית וחסכונית, או גורמים הקשורים בסוג התעסוקה או בתנאים שמציע המעסיק. נושא זה – של תכניות משאבי אנוש המיועדות לעובדים מבוגרים (Segel-Karpas, Bamberger, & Bacharach, 2015) טרם נחקר בארץ. היות והתנהגות המעסיק עשויה לתמוך בעבודה בגיל מאוחר, או לחלופין, לעודד פרישה מוקדמת, יש לתת את הדעת על התנהגות המעסיקים בשוק הישראלי כלפי עובדים מבוגרים. בנוסף, היות וקצבת הזקנה אשר משולמת על ידי המדינה עם הפרישה היא נמוכה יחסית לשכר (בוורס, 2014), יש לבדוק באופן ישיר האם עיתוי תשלום הקצבה מהווה תמריץ לפרוש, או שמא גורמים אחרים כגון אלו שהוזכרו מעלה, משחקים תפקיד חשוב יותר.

שלישית, האוכלוסייה בארץ מפולגת למגזרים אשר ביניהם הבדלים סוציו-אקונומיים ותרבותיים משמעותיים. אלו עשויים להשפיע לא רק על העמדות כלפי פרישה, אלא גם על מבנה הזדמנויות העבודה של עובדים מבוגרים ועל תנאי תעסוקתם. במחקר זה נעסוק בהבדלים בין יהודים וערבים, עולים וילידי הארץ בתפישות בנוגע לגיל הפרישה הרצוי וגיל הפרישה המתוכנן, עמדות בנוגע לשינוי גיל הפרישה, תנאי ההעסקה והשפעתם של אלו על תכנון הפרישה. רביעית, יש להסתכל על פרישה בפרספקטיבה רחבה יותר, כחלק ממעברי החיים (Life-course perspective) וכחלק מהגדרת הזהות של האדם המבוגר. בהקשר זה, לתפקידים חברתיים אחרים אשר מחזיק האדם (כגון תחביבים, עבודה בהתנדבות, מחוייבות משפחתית וסביבה חברתית תומכת) יש השפעה משמעותית על תכנון הפרישה, בחירת עיתוי הפרישה, עמדות לקראת הפרישה והסתגלות לפרישה (Quick & Moen, 1998). על פי תיאוריית הפעילות (Havighurst, Albrecht, & Albrecht, 1980), שמירה על ריבוי תפקידים חברתיים ופעילות מרובה היא המפתח להזדקנות מוצלחת. בהקשר של פרישה, נמצאה תמיכה מסויימת לתיאוריית הפעילות, ונראה כי פעילויות בפרישה מנבאות שביעות רצון גבוהה יותר. פחות ידוע על הקשר שבין פעילויות בבגרות ועמדות לקראת פרישה. במחקר זה ניתן דגש מיוחד לגורמים הקשורים

בסביבה החברתית ובמבנה ההזדמנויות למעורבות חברתית, שכן תפישת האדם את האפשרויות החברתיות שלו ואת היכולת שלו להישאר פעיל לאורך זמן יכולים לא רק לעצב את העמדות לקראת פרישה אלא גם את המוכנות לפרישה, את ההחלטה מתי לפרוש וכן את התנהגות הפרישה.

לבסוף, משתנים נוספים שיש לתת עליהם את הדעת הם משתנים פסיכולוגיים אשר קשורים בתפישות האדם את גילו ואת עתידו. בהקשר זה נבדוק כיצד תפישות של בריאות, סיפוק ממקום העבודה, פרספקטיבת העתיד ותפישות של האדם המזדקן את גילו הסובייקטיבי (כלומר הגיל בו הוא חש רוב הזמן ביחס לגילו הכרונולוגי), כמו גם הקרבה הסובייקטיבית למוות משפיעות על העמדות לקראת פרישה. המחשבה העומדת מאחורי בחינת משתנים אלו הינה כי ייתכן שאנשים צעירים ובגיל הביניים, בעלי רמה גבוהה של חרדת מוות, החשים שהעתיד שלהם קצר יותר ובעלי גיל סובייקטיבי מבוגר יותר יחששו לתמוך בהעלאת גיל הפרישה. הערכות סובייקטיביות אלה עשויות להוות מדד טוב לבחינת התפקוד בגיל המבוגר ובחזיית תוצאות של תהליכים חברתיים, בריאותיים וכלכליים המתרחשים עם השנים. מידע זה יכול לסייע בתכנון נכון של המסרים הקשורים לשינוי מדיניות גיל הפרישה במידה ויוחלט על כך.

לסיכום, העלייה בתוחלת החיים והשינוי ביחס התלות, דהיינו אחוז האוכלוסייה שאינו פעיל בשוק העבודה לעומת אחוז האוכלוסייה הפעיל בשוק העבודה, דורשים מהחברה לבחון את מדיניותה כלפי עובדים מבוגרים ולהבין מה יכול לסייע להם להישאר בשוק העבודה. משימה זו אינה נעשית בחלל ריק, אלא תלויה במספר גורמים רחב אשר יש להבינם על מנת ששינויי המדיניות יוכלו להביא לשינוי הרצוי בהתנהגות העובדים המבוגרים.

2. מטרות המחקר וחשיבותו

לאור כל האמור, מטרות המחקר היו:

- א. לבחון את היכרות הציבור עם החוק בנוגע לפרישה, כולל היכרות עם זכויותיהם.
- ב. לבחון את עמדות הציבור בנוגע למדיניות הקשורה לגיל הפרישה, כולל העמדות בנוגע לגיל חובת פרישה ולשינוי גיל הפרישה, ואת מנבאיהן.
- ג. לבחון את מגוון הגורמים והשיקולים (אלו הקשורים במדיניות הציבורית ואלו הקשורים בגורמים חברתיים ופסיכולוגיים) אשר משפיעים על ההחלטה של עובדים על גיל הפרישה המועדף.

- ד. למפות את עמדות קבוצות האוכלוסייה השונות בנוגע לגיל הפרישה המועדף.

3. המלצות יישומיות שעלו מן המחקר עשויות לשמש מקבלי החלטות

למחקר זה מספר השלכות יישומיות אשר עשויות לסייע בתהליכי קבלת ההחלטות הקשורות במדיניות הפרישה בארץ. ראשית, נתוני מחקר זה מכילים מידע חשוב שלא קיים במאגרים אחרים בארץ ותוצאות המחקר יוכלו לשמש כבסיס לקבלת החלטות ברמה המדינית בנוגע לעריכת שינויים בחקיקה הנוגעת לגיל הפרישה. המחקר יבחן את הלך הרוח הציבורי ביחס לשינויים כאלו, ואת הנכונות של העובדים להמשיך לעבוד בגיל מאוחר, או את העדפתם לפרוש מוקדם יותר. כמו כן, תוצאות המחקר יוכלו לשמש על מנת לאתר אוכלוסיות אשר עמדוניהן חיוביות או שליליות יותר בנוגע לשינוי חוק הפרישה. לבסוף, תוצאות המחקר יוכלו לשמש לתכנון מערך הסברה יעיל, אשר יזהה את האוכלוסיות אשר ירוויחו יותר מאחרות ממערך כזה, תוך התייחסות לחסמים הספציפיים של כל אוכלוסייה בנוגע להמשך עבודה או לפרישה. התרומה הייחודית של מאגר המידע שנבנה היא בכך שהוא מספק עושר ייחודי של נתונים אשר מאפשרים לצייר תמונה רחבה ועמוקה של עמדות הציבור ביחס לגיל הפרישה. בכך יוכל להוות מקור ידע מרכזי ולשפר את קבלת ההחלטות של קובעי המדיניות בנושאים אלו. ניתוחים נוספים יכולים להעשות בהתאם לשאלות ספציפיות של קובעי המדיניות.

4. שיטת המחקר

על מנת לענות על מטרות אלו, נעשה שימוש בשני מאגרי מידע. במחקר הראשון נעשה שימוש בנתוני SHARE, ובמחקר השני נאסף מדגם מייצג חדש של האוכלוסייה המבוגרת בארץ. שילוב של שני בסיסי נתונים אלו בעל מספר יתרונות: השימוש בשני מאגרי הנתונים מאפשר התמקדות במשתנים חברתיים וכלכליים מחד (דרך מדגם SHARE), ומשתנים פסיכולוגיים וכאלו הקשורים במעסיק מאידך (המדגם שנאסף). כמו כן, היות ומדגם SHARE נאסף לפני כ-10 שנים, נוכל להשתמש בהשוואת תוצאות שני המחקרים על מנת להעריך האם חלו תנודות בדעת הקהל ב-10 השנים האחרונות, דבר שיעשה בזהירות הנדרשת כמובן, תוך לקיחה בחשבון שמדובר בשני מדגמים שונים. בנוסף, כפי שכבר צוין, מדגם SHARE מוגבל לבני 50 ומעלה, בעוד המדגם אשר נאסף לצורך מחקר זה כלל אוכלוסייה צעירה יותר. אוכלוסייה בגיל העבודה עשויה להיות בעלת עניין משמעותי בכל הקשור לשינוי ברפורמות הפנסיה, שכן שינויים אלו משפיעים על תהליכי תכנון קריירה, עבודה וחסכון לקראת פרישה.

מחקר 1: SHARE

אוכלוסייה

בחלקו הראשון של המחקר, עבדנו את הנתונים הקיימים בבסיס הנתונים של המרכיב הישראלי של SHARE. SHARE הינו מחקר פאנל-אורכי אירופאי במסגרתו נבחנת הזדקנות האוכלוסייה בכ-20 מדינות אירופאיות, כולל ישראל (מספר המדינות גדל בין הגלים). איסוף הנתונים מתבצע בשיטה של מדגם אשכולות שכבתי, אשר מרובד על פי לאום, דת, סטאטוס הגירה ומחוז. במחקר נאספו נתונים דמוגרפיים, כלכליים, חברתיים, בריאותיים ופסיכולוגיים מבני 50 ומעלה ומבנות/בני זוגם ללא הגבלת גיל. בישראל נאספו עד כה שלושה גלי נתונים, כאשר משתני העניין הקשורים בעמדות כלפי שינוי מדיניות הפרישה נאספו בגל הראשון (2004-2005). בגל הראשון נאספו נתונים מ-2595 נבדקים ב-1774 משקי בית (שיעור השבה של 68.6%).

תוצאות מתוך מאגר SHARE

ניתוח הממצאים מתוך מאגר ה-SHARE מתמקד במספר שאלות העוסקות בעמדות כלפי שינוי מדיניות הפרישה. למיטב ידיעתנו, שאלות אלו טרם נותחו (או שתוצאות ניתוחיהם לא פורסמו). ניתוח נתוני SHARE נעשה תוך התייחסות למשתנים הדמוגרפיים ולהשתתפות בפעילויות, כולל עבודה בהתנדבות, השתתפות בהשתלמויות והדרכות, בפעילויות ספורט או מועדונים חברתיים, בארגונים דתיים ופעילויות פוליטיות וקהילתיות. הניתוח של נתוני SHARE מתבסס על שלוש שאלות עיקריות שטרם נותחו, כפי שמתואר מטה.

חלק א': עמדות כלפי גיל פרישה

בחלק זה, נבחנו הבדלים בין הקבוצות באשר לעמדותיהם כלפי השינוי בחוק גיל פרישה. הנבדקים נשאל האם יהיו מעוניינים לעבוד עד גיל הפרישה החדש (64 לנשים ו-67 לגברים)? האם בעקבות העלאת גיל הפרישה יפרשו במועד אחר ממה שתכננו? ובאיזו מידה יהיו מעוניינים לפרוש מוקדם יותר מהעבודה גם אם הפנסיה שלהם תיפגע בעקבות כך. השאלה הראשונה עסקה ברצון המשתתפים להמשיך לעבוד עד גיל הפרישה החדש. המשתתפים יכלו לבחור מבין חמש תשובות אשר הוצגו בפניהם: בהחלט אהיה מעוניין, כנראה אהיה מעוניין, כנראה לא אהיה מעוניין ובהחלט לא אהיה מעוניין ו-לא יודע. תשובות המשתתפים על פי מאפייניהם הסוציו-דמוגרפיים מוצגים בלוח 1.

כ-30% ממשותפני הסקר היו מעוניינים להמשיך לעבוד עד גיל הפרישה החדש
 ואילו רבע מהנבדקים לא היו מעוניינים להמשיך לעבוד עד גיל הפרישה החדש. מגמות שונות
 נצפו במספר קבוצות :

* 30% מבעלי השכלה הנמוכה (ללא השכלה והשכלה יסודית) כלל לא מעוניינים

להמשיך לעבוד עד גיל הפרישה החדש.

* כ-50% מהמוסלמים אינם מעוניינים להמשיך לעבוד עד גיל הפרישה החדש. ו-64%

מהדרוזים השיבו כי אינם יודעים האם יהיו מעוניינים להמשיך לעבוד.

* 50% מהעוסקים בפעילות התנדבותית/קהילתית מעוניינים להמשיך לעבוד עד גיל

הפרישה החדש.

**לוח 1: מאפיינים סוציו-דמוגרפיים בהתייחס לרצון להמשיך לעבוד עד גיל הפרישה החדש
 (באחוזים)**

לא	בהחלט לא	כנראה שלא	כנראה	בהחלט	
יודע	לא	אהיה מעוניין	מעוניין	אהיה מעוניין	
12.9	26.4	19.5	10.3	30.9	מגדר : גברים
9.8	22.8	17.5	17.8	32.1	נשים
16.4	29.0	16.0	13.6	25.0	הכנסה : מתחת להכנסה הממוצעת במשק
12.0	33.5	24.6	5.5	24.4	הכנסה הממוצעת במשק
10.3	19.7	17.0	16.5	36.5	מעל להכנסה הממוצעת במשק
42.8	28.6	21.5	7.1	0.0	השכלה : ללא השכלה
23.7	38.1	16.5	9.3	15.4	יסודית
9.5	29.1	14.6	15.6	31.2	תיכונית חלקית
9.7	23.5	20.6	12.6	33.6	תיכונית מלאה
6.7	26.3	27.8	14.7	24.6	על תיכונית
9.8	19.7	16.6	17.4	36.5	תואר ראשון
11.6	14.1	16.3	12.8	45.3	תואר שני ומעלה
16.3	20.8	19.0	15.2	34.7	דת : יהודי
64.0	16.0	12.0	8.0	0.0	דרוזי
12.3	49.2	15.4	7.7	15.4	מוסלמי
0	33.3	11.2	11.1	44.4	נוצרי
11.3	38.8	18.5	7.4	24.0	אחר
10.5	17.2	6.6	19.7	46.0	פעילות : התנדבות
7.1	31.6	15.8	10.5	35.0	טיפול במבוגר/חולה
12.9	16.5	19.8	15.5	35.3	עזרה לאדם קרוב

15.5	15.5	33.5	8.9	26.6	השתלמות/הדרכה
8.0	21.8	20.0	9.2	41.8	מועדון ספורט/חברתי/אחר
17.8	32.9	17.8	10.9	20.6	ארגון דתי
0.0	12.5	25.0	12.5	50.0	פעילות פוליטית/קהילתית
12.8	29.6	17.8	14.5	25.3	לא עוסק בפעילות
12.2	25.0	18.0	13.6	31.2	סך כל המשתתפים בסקר

השאלה הבאה עסקה בתכנית הפרישה של המשתתפים כתוצאה מהחוק החדש. המשתתפים יכלו לבחור מבין חמש תשובות אשר הוצגו בפניהם: כן אפרוש מאוחר יותר, כן, אפרוש מוקדם יותר, לא אשנה את מועד פרישתי, לא תכננתי קודם את מועד הפרישה ו-לא יודע. תשובות המשתתפים על פי מאפייניהם הסוציו-דמוגרפיים מוצגים בלוח 2.

בעוד רבע מהמשתתפים לא מתכננים לשנות את מועד פרישתם, רבע מהמשתתפים אינם יודעים האם ישנו את מועד פרישתם כתוצאה מהחוק החדש. כ-20% הצהירו כי לא תכננו את מועד פרישתם וכ-20% הצהירו כי יפרשו מוקדם יותר. בנוסף ניתן לראות, כי בקרב נשים, יהודים ואנשים פעילים וכן ככל שיש עליה בהשכלה כך עולה עולה הנטיה לפרוש מאוחר יותר.

לוח 2: מאפיינים סוציו-דמוגרפיים בהתייחס למועד הפרישה כתוצאה מהחוק החדש (באחוזים)

לא	לא	לא	אפרוש	אפרוש	
יודע	תכננתי	אשנה	מוקדם	מאוחר	
	את מועד	את מועד	יותר	יותר	
	פרישתי	פרישתי			
29.4	20.0	25.0	9.3	16.3	מגדר: גברים
22.3	21.4	28.0	8.9	19.4	נשים
26.2	19.1	23.2	14.9	16.6	הכנסה: מתחת להכנסה הממוצעת במשק
28.6	20.3	19.5	11.3	20.3	הכנסה הממוצעת במשק
22.6	22.4	29.0	5.7	17.3	מעל להכנסה הממוצעת במשק
63.0	10.0	9.0	9.0	9.0	השכלה: ללא השכלה
38.2	14.1	21.7	10.8	15.2	יסודית
20.7	23.3	31.7	9.7	14.6	תיכונית חלקית
24.7	21.7	28.3	10.1	15.2	תיכונית מלאה
25.0	23.4	23.3	8.3	20.0	על תיכונית
22.3	22.0	26.7	7.0	22.2	תואר ראשון
25.9	23.5	20.0	7.1	23.5	תואר שני ומעלה
24.5	22.0	27.3	8.1	18.0	דת: יהודי
68.0	0.0	12.0	12.0	8.0	דרוזי
15.1	21.6	28.3	15.0	20.0	מוסלמי
33.4	22.2	0.0	22.2	22.2	נוצרי

37.0	23.3	18.5	6.4	14.8	אחר
24.6	24.6	23.4	9.6	17.8	פעילות : התנדבות
33.3	22.2	18.5	9.2	16.6	טיפול במבוגר/חולה
22.7	31.8	23.6	8.3	13.6	עזרה לאדם קרוב
16.3	23.2	25.6	9.3	25.6	השתלמות/הדרכה
18.5	18.5	27.7	5.7	29.6	מועדון ספורט/חברתי/אחר
21.7	17.4	29.2	10.1	21.7	ארגון דתי
22.2	33.3	11.1	11.2	22.2	פעילות פוליטית/קהילתית
30.6	16.9	27.2	10.0	15.3	
26.0	21.4	25.5	9.1	19.0	סך כל המשתתפים בסקר

השאלה השלישית עסקה ברצון המשתתפים לפרוש מוקדם יותר מהעבודה על אף העובדה שקצבת הפנסיה תופחת בעקבות כך. המשתתפים יכלו לבחור מבין חמש תשובות אשר הוצגו בפניהם: בהחלט אהיה מעוניין, כנראה אהיה מעוניין, כנראה לא אהיה מעוניין, בהחלט לא אהיה מעוניין ו-לא יודע. תשובות המשתתפים על פי מאפייניהם הסוציו-דמוגרפיים מוצגים בלוח 3.

לוח 3: מאפיינים סוציו-דמוגרפיים בהתייחס לרצון לפרוש לפני גיל פרישה, על אף הפגיעה בקצבת הפנסיה (באחוזים)

לא	בהחלט לא	כנראה לא	כנראה מעוניין	בהחלט מעוניין	
30.3	24.8	22.6	10.5	12.7	מגדר : גברים
30.3	24.0	22.0	11.8	11.9	נשים
34.6	25.8	19.5	8.6	11.5	הכנסה : מתחת להכנסה הממוצעת במשק
34.6	22.4	20.0	12.0	11.2	הכנסה הממוצעת במשק
28.8	24.5	23.7	11.3	11.7	מעל להכנסה הממוצעת במשק
91.7	8.3	0	0.0	0.0	השכלה : ללא השכלה
36.3	25.2	12.1	9.9	16.5	יסודית
30.9	27.3	19.2	10.7	11.9	תיכונית חלקית
31.8	24.6	21.7	10.3	11.6	תיכונית מלאה
31.1	17.2	31.0	10.3	10.3	על תיכונית
24.5	25.2	29.4	10.9	10.0	תואר ראשון
26.4	26.4	23.1	13.8	10.3	תואר שני ומעלה
30.0	25.6	24.2	10.1	9.5	יהודי
68.0	0.0	12.0	8.0	12.0	דרוזי

23.7	28.8	8.4	15.7	23.7	מוסלמי
20.0	70.0	0.0	10.0	0.0	נוצרי
31.5	11.1	24.0	13.0	20.4	אחר
28.5	24.3	27.2	15.7	4.3	פעילות: התנדבות
34.1	20.7	22.6	9.4	13.2	טיפול במבוגר/חולה
36.0	24.3	21.3	8.7	9.7	עזרה לאדם קרוב
23.2	23.2	25.6	16.4	11.6	השתלמות/הדרכה
25.4	27.2	25.4	12.7	9.3	מועדון ספורט/חברתי/אחר
31.5	26.8	16.4	7.4	17.9	ארגון דתי
22.3	33.3	44.4	0.0	0.0	פעילות פוליטית/קהילתית
32.8	24.1	18.8	10.7	13.6	
31.4	24.6	21.5	10.8	11.7	סך כל המשתתפים בסקר

ניתן לראות כי בולט במיוחד נושא הדת בשאלה זו. בעוד שאצל הדרוזים 12% מעוניינים לפרוש לפני הזמן, אף אחד מהם לא דיווח כי אינו מעוניין לפרוש לפני הזמן. לעומת זאת בקרב הנוצרים שהשתתפו בסקר, אף נבדק לא דיווח כי מעוניין לפרוש לפני הזמן, ו-70% דיווחו כי אינם מעוניינים לפרוש לפני הזמן. בסקר, אף נבדק לא דיווח כי מעוניין לפרוש לפני הזמן, ו-25% דיווחו כי אינם מעוניינים לפרוש לפני הזמן.

לבסוף, נשאלו המשתתפים באיזה גיל הם חושבים לפרוש מעבודתם. הגיל הממוצע היה 64.30 (SD=8.40). בנוסף ניתן לראות כי אין הבדלים בין גברים לנשים בגיל המצופה לפרישה. כמו כן ניתן לראות כי המוסלמים דיווחו על הגיל הצעיר ביותר המצופה לפרישה ואילו אנשים הפעילים בפעילות פוליטית/קהילתית על הגיל המבוגר ביותר המצופה לפרישה. דיווחי הנבדקים מופיעים בלוח 4.

לוח 4: גיל פרישה מצופה על פי מאפיינים סוציו-דמוגרפיים של משתתפי הסקר

טווח	ממוצע (סטיית תקן)	
50-85	(5.83) 63.51	מגדר: גברים
50-90	(6.69) 63.10	נשים
40-85	(6.22) 62.89	הכנסה: מתחת להכנסה הממוצעת במשק
50-85	(5.51) 63.40	הכנסה הממוצעת במשק
56-90	(5.70) 62.22	מעל להכנסה הממוצעת במשק
55-68	(4.35) 62.43	השכלה: ללא השכלה
62-80	(11.04) 64.08	יסודית
50-67	(9.58) 65.08	תיכונית חלקית
56-82	(7.16) 64.01	תיכונית מלאה

55-67	(7.11) 63.00	על תיכונית
50-80	(8.47) 64.84	תואר ראשון
55-77	(8.70) 65.23	תואר שני ומעלה
56-89	(8.52) 64.9	דת: יהודי
60-67	(3.01) 62.75	דרוזי
50-80	(6.43) 60.83	מוסלמי
50-80	(12.96) 62.5	נוצרי
50-70	(3.41) 64.5	אחר
55-89	(10.48) 65.75	פעילות: התנדבות
53-80	(8.54) 63.96	טיפול במבוגר/חולה
50-90	(9.16) 64.55	עזרה לאדם קרוב
55-67	(9.48) 65.26	השתלמות/הדרכה
55-90	(6.58) 64.83	מועדון ספורט/חברתי/אחר
50-72	(9.06) 64.92	ארגון דתי
60-85	(13.50) 69.57	פעילות פוליטית/קהילתית
50-82	(6.99) 63.32	
50-90	(8.40) 64.30	סך כל המשתתפים

חלק ב: גורמים המנבאים את גיל הפרישה המועדף

בחלק זה בוצעו ניתוחי רגרסיה על מנת לבחון את תרומתם של המשתתפים הדמוגרפיים השונים לניבוי גיל הפרישה המועדף. כמו כן נבחנה תרומתו של המשתנה – השתתפות בפעילות לניבוי גיל הפרישה המועדף. לוח 5 מציג את תוצאות הרגרסיה.

לוח 5: ניבוי גיל פרישה מועדף על ידי משתנים סוציו-דמוגרפיים

p	β	B	משתנה
			אפקטים עיקריים ($\Delta R^2 = 0.02$)
0.44	0.03	0.56	מגדר
0.03	0.09	0.97	הכנסה
0.85	-0.00	-0.04	השכלה
0.18	-0.05	-0.02	דת
0.11	0.07	0.55	פעילות

מניתוח הרגרסיה עולה כי ניתן להסביר את גיל הפרישה המועדף על ידי המשתנים שנבדקו $[F(5,524)=2.27, p<0.05]$. המשתנים המנבאים הסבירו 2% במשתנה המנובא. ממצאי לוח 5 מראים כי האפקט כולו נובע מהמשתנה הכנסה אשר מסביר באופן מובהק את גיל הפרישה המועדף בעוד שאר המשתנים לא מסבירים אותו באופן מובהק.

דיון מחקר 1

נתוני מדגם SHARE מציעים כי בקרב האוכלוסייה המבוגרת, הנכונות להמשיך ולעבוד נמוכה יחסית, כאשר רק כ-40% מעוניינים להמשיך לעבוד עד גיל הפרישה החדש. ההבדלים בין קבוצות האוכלוסיה מצביעים כי הבדלים על רקע סוציו-אקונומי הם הגורם המשמעותי ביותר בנוגע לתפיסות בנוגע לגיל הפרישה. ניכר כי הקבוצות החזקות יותר מבחינה סוציו-אקונומית (משכילים, בעלי הכנסה גבוהה), רואים בצורה חיובית יותר תעסוקה בשנות החיים המאוחרות.

הסיבה לכך טמונה, ככל הנראה, בסוג העבודה אותה הם מבצעים. אלו המבצעים עבודות קשות יותר מבחינה פיזית נוטים להרוויח פחות ולהשתייך לשכבות סוציו-אקונומיות חלשות יותר. בשנות החיים המאוחרות יותר (יש לזכור כי ב SHARE נדגמים בעיקר בני 50 ומעלה), עבודות אלו גובות מחיר כבד מבריאותם של העובדים, ועל כן המשך עבודה נראה אפשרי (ואטרקטיבי) פחות. לעומתם העובדים בעבודות מתגמלות יותר, נקשרים יותר לשוק העבודה ועשויים להרגיש כי בעזרת עבודתם הם מגשימים את עצמם, יוצרים קשרים חברתיים ומתחזקים פעילות מנטאלית אשר חשובה להם.

מבחינה כלכלית, בעלי ההכנסות הנמוכות עשויים להתקל בקשיים לא רק בהמשך העבודה, אלא גם בפרישה לגמלאות, שכן עבודות פחותות הכנסה מאפשרות צבירה נמוכה יותר של פנסיות. אלו בעלי ההכנסות הגבוהות יותר עשויים להשתמש בפנסיות שצברו ביתר קלות על מנת להפנות משאבים לפעילויות פנאי נחשקות עם פרישתם, וזאת לעומת בעלי הכנסות נמוכות שעשויים להתקל במגבלות בסוג הפנאי אותו יוכלו לצרוך.

אם כן, לפי סקר SHARE שנערך לפני מעל לעשור, נראה כי צפויה תמיכה נמוכה יחסית בהארכת משך העבודה ודחיית גיל הפרישה. שכבות אוכלוסיה חלשות יותר עשויות להפגין תמיכה נמוכה במיוחד בהארכת משך העבודה. מבחינה פרקטית, הארכת שנות העבודה עשויה לפגוע בשכבות אלו פגיעה משמעותית יותר מבשכבות אוכלוסיה חזקות יותר, שכן הן חשופות יותר לשחיקה פיזית ומנטאלית הנובעת מסוג העבודות המבוצעות. יתכן וכדאי לשקול שינויים בגיל הפרישה אשר יקחו בחשבון את ההבדלים הסוציו-דמוגרפיים, שעשויים לבוא לידי ביטוי הן ביכולת הפיזית להמשיך לעבוד, והן בנכונות לעשות כן. ניתן לראות כי ישנן אוכלוסיות ספציפיות להן יש להפנות משאבים על מנת לסייע בהתמודדות עם העלאת גיל פרישה. מדובר בעיקר באוכלוסיה המוסלמית, אך גם בבעלי השכלה נמוכה. לעומתם אוכלוסיות כמו אנשים העוסקים בפעילות פוליטית או קהילתית מראים דווקא רצון להמשיך לעבוד ולהיות פעילים. עוד ממצא חשוב הוא כי אחוז גבוה יחסית של כמעט שליש מהמדגם דיווח באופן עקבי כי לא נתן

דעתו בנושא, דבר המחזק את הצורך להשקיע בהסברה והכנה לקראת תהליכים אלו. לבסוף, למרות הבדלים בגיל הפרישה לא מצאנו הבדלים בין גברים ונשים ביחס לעמדתם כלפי גיל הפרישה הרצוי.

מחקר 2: מדגם חדש

מדגם

הסקר נערך על ידי חברת דיאלוג, במסגרתו נאספו נתונים ממדגם מייצג של 853 משתתפים מלוח 6 ניתן לראות כי הגיל הממוצע של משתתפי המחקר הינו 54, כאשר טווח הגילאים נע מ-19-97. כמחצית מהמשתתפים היו נשים וכמחציתם גברים. מרבית המשתתפים הינם יהודים (78.2%), נשואים (75.4%) ומתגוררים בערים (82.7%). כ-60% גרים במרכז הארץ. כמעט מחצית מהמשתתפים בעלי השכלה אקדמית (תואר ראשון, שני ו/או שלישי). 47.8% עובדים במשרה מלאה ו-31.3% הינם גמלאים. 38.8% מהמשתתפים דיווחו כי הכנסתם נמוכה מההכנסה הממוצעת במשק ו-29.1% מהמשתתפים דיווחו כי הכנסתם גבוהה יותר

לוח 6: מאפייני אוכלוסיית המחקר

קבוצת שואה (n=92)	מאפיינים	גיל
54.79	ממוצע	
15.73	סטיית תקן	
19-97	טווח	
		מגדר (%)
52.3	נשים	
47.7	גברים	
		שייכות דתית (%)
78.2	יהודי	
1.1	דרוזי	
17.0	מוסלמי	
2.7	נוצרי	
1.1	אחר	
		מצב משפחתי (%)
6.9	רווק	
75.4	נשוי	
6.8	גרוש	
8.7	אלמן	
2.2	חי עם בן זוג	
		השכלה (%)
8.6	יסודית	
22.4	תיכונית	
23.2	על תיכונית	
45.8	אקדמית	

תעסוקה (%)	
0.9	סטודנט
47.8	עובד במשרה מלאה
10.7	עובד במשרה חלקית
9.2	לא עובד
7.5	גמלאי בפנסיה מוקדמת
23.8	גמלאי
מצב כלכלי (%)	
38.8	מתחת לממוצע
18.8	ממוצע
29.1	מעל הממוצע
מחוז (%)	
30.5	צפון
58.2	מרכז
11.3	דרום
סוג התיישבות (%)	
82.7	עיר
5.3	עיירה
3.0	מושב
3.2	קיבוץ
5.9	אזור כפרי

שיטה

הנתונים נותחו באמצעות תוכנת SPSS. ההשערות נבחנו באמצעות ניתוחי רגרסיה לוגיסטית למשתתפים הדיכוטומיים, ובאמצעות רגרסיה לינארית למשתתפים שנמדדו על סולם (ראה תיאורים בטבלאות).

כלים

השאלות נוסחו במיוחד עבור הסקר, על מנת לתת מענה מדויק ככל הניתן לשאלות המחקר. נכללו במחקר שלוש שאלות ידע אשר תשובותיהן היו נכון/לא נכון: "גיל פרישה הינו הגיל בו מתחיל אדם לקבל קצבת זיקנה ולהנות מהטבות"; "המעסיק יכול לחייב אדם לצאת לגמלאות בהגיעו לגיל פרישה, והוא אינו רשאי להמשיך להעסיק אותו מעבר לגיל זה גם אם שני הצדדים מעוניינים בכך"; "אדם אשר דחה את פרישתו מהעבודה כאשר הגיע לגיל פרישה, זכאי לתוספת של 5% בקצבת הזקנה עד גיל 70, עבור כל שנה בה המשיך לעבוד".

על מנת לאמוד את מידת התמיכה בקביעה בחוק את גיל הפרישה, הנבדקים נשאלו: "האם לדעתך צריך להיות גיל חובת פרישה המוסדר בחוק לאומי?"; "האם לדעתך רוב האנשים בגיל פרישה רוצים להמשיך לעבוד או מעדיפים לפרוש?"; "לו הדבר היה תלוי בך בלבד, באיזה גיל היית מעוניין לצאת לגמלאות מעבודתך?"; "באיזו מידה תהיה מעוניין או שקלתו לפרוש מוקדם יותר מהעבודה גם אם הפנסיה שלך תיפגע בעקבות כך?". תשובות לשאלה זו נעו על סולם

של 1 (בהחלט אהיה מעוניין) עד 4 (בהחלט לא אהיה מעוניין). מלבד המנבאים הדמוגרפיים, נבחנה שורה של מנבאים פסיכולוגיים :

בריאות סובייקטיבית - הנבדקים התבקשו להשיב על השאלה "כיצד היית מתאר/ת את

בריאותך?" על גבי סולם בן חמש דרגות הנע בין 1 (גרועה) ועד 5 (מצוינת) (Benyamini,)

(Leventhal, & Leventhal, 1999).

גיל סובייקטיבי – נמדד באמצעות השאלה : אנשים מרגישים לעיתים מבוגרים או צעירים

מגילם האמיתי. בן כמה אתה מרגיש (או בת כמה את מרגישה) רוב הזמן? המדד נבנה בהתאם

לנהוג בתחום, על ידי יצירת הפרש בין הגיל הסובייקטיבי לכרונולוגי, וחלוקת ההפרש בגיל

הכרונולוגי. כך החריגה מן הגיל הכרונולוגי היא פרופורציונית (ראה : Segel-Karpas & Palgi,

2017).

שביעות רצון מחיי חברה – נמדדה על ידי שלוש שאלות מתוך סולם Lisat-11 (life

satisfaction). המשתתפים התבקשו לדרג את שביעות רצונם בסולם של 1-6 בנוגע לחיי המשפחה

שלהם, לזוגיות שלהם ולקשר שלהם עם חברים ומכרים (Fugl-Meyer, Melin, & Fugl-Meyer,)

2002). הפריטים מוצעו.

יחסי קירבה – המשתתפים התבקשו לדרג את מידת הקרבה שהם חשים ביחסיהם עם

בני הזוג, עם משפחותיהם ועם חברים על סולם שנע בין 1 (כלל לא קרובה) ל 5 (מאד קרובה).

כדי ליצור סולם, הפריטים נסכמו.

פרספקטיבת עתיד - שאלון פרספקטיבת העתיד (Carstensen, & Lang, 1996) *Future*

orientation scale : שאלון זה בוחן עד כמה האדם תופס את עתידו כמצומצם או בעל אופק רחוק

על ידי 10 פריטים שמדורגים על סולם של 1-10. ציון גבוה בסולם זה (לאחר מיצוע הפריטים)

מהווה אינדיקציה לפרספקטיבת עתיד רחבה.

מרחק סובייקטיבי מהמוות נמדד על ידי שאלה אחת "מהו הגיל שאתה מעריך שעד אליו

תחיה". לצורך החישוב, יצרנו הפרש בין הגיל הכרונולוגי והגיל המצופה.

לחץ תעסוקתי (occupational strain) – נמדד באמצעות תת סולם מתוך ה

Quantitative Workload Inventory. נבדקים התבקשו לדרג בסולם של 1-5 את התדירות בהם

העבודה שלהם דורשת מהם לעבוד קשה מאד, לעבוד מהר, לא מותירה להם די זמן לבצע את מה

שהם צריכים, בעלת עומס מטלות, ושאינן בה די זמן לבצע את המטלות היטב (Spector & Jex,)

1998).

תוצאות השערות

מטרת הסקר הייתה מיפוי הגורמים הקשורים בעמדות כלפי גיל הפרישה. מיפוי זה נעשה על ידי בחינת מספר תחומים: הכרות עם החקיקה העוסקת בפרישה, העמדות כלפי חוק גיל הפרישה, והנכונות לשינויים עתידיים בחוק. כל אלה נבחנו תוך התייחסות לשורה של גורמים דמוגרפיים, חברתיים ופסיכולוגיים הקשורים בשיקולי הפרישה ובעמדות כלפי גיל הפרישה.

חלק א: הכרות עם חוק פרישה

ההכרות עם החוק הישראלי בנוגע לגיל פרישה לא נבחנה לעומק עד כה. הכרות עם תוכן החוק מהווה גורם משמעותי אשר עשוי להשפיע על עמדות והתנהגות הציבור ביחס לפרישה. בכדי לבחון את מידת ההכרות עם חוק הפרישה החדש, הוצגו לנבדקים שלושה היגדים העוסקים בתוכן החוק. עבור כל היגד היו צריכים הנבדקים להחליט האם הוא נכון או לא נכון. מניתוח התוצאות ניתן לראות כי מרבית המשתתפים מכירים את החוק ומודעים לתוכנו, אך עם זאת, מיעוט ניכר לא מכיר את פרטי החוק. להלן פילוח התוצאות:

היגד ראשון: "גיל פרישה הינו הגיל בו מתחיל אדם לקבל קצבת זיקנה ולהנות מהטבות".

68.7% מהמשתתפים בסקר השיבו נכונה, מתוכם-

- 45.7% גברים (המהווים 65.8% מסך הגברים אשר השתתפו במדגם) ו-54.3% נשים (המהוות 71.3% מסך הנשים אשר השתתפו במדגם).
- 45% בעלי הכנסה נמוכה מההכנסה הממוצעת במשק (המהווים 68.5% מבעלי ההכנסה הנמוכה במדגם), 22% בעלי הכנסה הדומה להכנסה הממוצעת במשק (המהווים 69.4% מבעלי ההכנסה הממוצעת במדגם) ו-33% בעלי הכנסה גבוהה מההכנסה הממוצעת במשק (המהווים 66.3% מבעלי ההכנסה הגבוהה במדגם).
- 31.7% בעלי השכלה של 12 שנות לימוד ומטה (המהווים 68.6% מבעלי השכלה זו במדגם), 23.5% מבעלי ההשכלה העל תיכונית (המהווים 69.7% מבעלי השכלה זו במדגם) ו-44.7% בעלי השכלה אקדמאית (המהווים 66.7% מבעלי השכלה זו במדגם).
- 78.7% יהודים (המהווים 69.1% מסך היהודים שהשתתפו במדגם), 0.7% מדרוזים (המהווים 44.4% מסך הדרוזים שהשתתפו במדגם), 17.2% מוסלמים (המהווים 69.7% מסך המוסלמים שהשתתפו במדגם) ו-2.7% נוצרים (המהווים 69.6% מסך הנוצרים שהשתתפו במדגם).

היגד שני: "המעסיק יכול לחייב אדם לצאת לגמלאות בהגיעו לגיל פרישה, והוא אינו רשאי להמשיך להעסיק אותו מעבר לגיל זה גם אם שני הצדדים מעוניינים בכך"

68.1% מהמשתתפים בסקר השיבו נכונה, מתוכם-

- 48.5% גברים (המהווים 69.3% מסך הגברים אשר השתתפו במדגם) ו-51.5% נשים (המהוות 67% מסך הנשים אשר השתתפו במדגם).
- 44.4% בעלי הכנסה נמוכה מההכנסה הממוצעת במשק (המהווים 68.4% מבעלי ההכנסה הנמוכה במדגם), 21.1% בעלי הכנסה הדומה להכנסה הממוצעת במשק (המהווים 68.1% מבעלי ההכנסה הממוצעת במדגם) ו-34.5% בעלי הכנסה גבוהה מההכנסה הממוצעת במשק (המהווים 73.1% מבעלי ההכנסה הגבוהה במדגם).
- 28.4% בעלי השכלה של 12 שנות לימוד ומטה (המהווים 59.7% מבעלי השכלה זו במדגם), 23.6% מבעלי ההשכלה העל תיכונית (המהווים 69.2% מבעלי השכלה זו במדגם) ו-48% בעלי השכלה אקדמאית (המהווים 71.5% מבעלי השכלה זו במדגם).
- 83.8% יהודים (המהווים 72.4% מסך היהודים שהשתתפו במדגם), 1.1% דרוזים (המהווים 66.7% מסך הדרוזים שהשתתפו במדגם), 12.5% מוסלמים (המהווים 49.7% מסך המוסלמים שהשתתפו במדגם) ו-2.6% נוצרים (המהווים 65.2% מסך הנוצרים שהשתתפו במדגם).

היגד שלישי : " אדם אשר דחה את פרישתו מהעבודה כאשר הגיע לגיל פרישה, זכאי לתוספת של

5% בקצבת הזקנה עד גיל 70, עבור כל שנה בה המשיך לעבוד"

57.4% מהמשתתפים בסקר השיבו נכונה, מתוכם-

- 45.7% גברים (המהווים 55% מסך הגברים אשר השתתפו במדגם) ו-54.3% נשים (המהוות 59.6% מסך הנשים אשר השתתפו במדגם).
- 46.8% בעלי הכנסה נמוכה מההכנסה הממוצעת במשק (המהווים 57.6% מבעלי ההכנסה הנמוכה במדגם), 21.6% בעלי הכנסה הדומה להכנסה הממוצעת במשק (המהווים 55% מבעלי ההכנסה הממוצעת במדגם) ו-31.6% בעלי הכנסה גבוהה מההכנסה הממוצעת במשק (המהווים 50.4% מבעלי ההכנסה הגבוהה במדגם).
- 33.5% בעלי השכלה של 12 שנות לימוד ומטה (המהווים 60.7% מבעלי השכלה זו במדגם), 24.5% מבעלי ההשכלה העל תיכונית (המהווים 60.6% מבעלי השכלה זו במדגם) ו-42% בעלי השכלה אקדמאית (המהווים 51.2% מבעלי השכלה זו במדגם).
- 74.5% יהודים (המהווים 54.7% מסך היהודים שהשתתפו במדגם), 1.4% דרוזים (המהווים 77.8% מסך הדרוזים שהשתתפו במדגם), 20.2% מוסלמים (המהווים 65.2% מסך

המוסלמים שהשתתפו במדגם) ו- 0.8% נוצרים (המהווים 44.4% מסך הנוצרים שהשתתפו במדגם).

חלק ב': עמדות כלפי גיל פרישה

בחלק זה, נבחנו הבדלים בין הקבוצות באשר לעמדותיהם כלפי גיל פרישה. הבדלים סוציו-אקונומיים ותרבותיים עשויים להשפיע על העמדות כלפי פרישה אך גם על מבנה הזדמנויות העבודה של עובדים מבוגרים ועל תנאי תעסוקתם. הנבדקים נשאלו האם לדעתם צריך להיות גיל חובת פרישה המוסדר בחוק לאומי, האם לדעתם רוב האנשים בגיל פרישה רוצים להמשיך לעבוד או מעדיפים לפרוש, באיזו מידה יהיו מעוניינים (או שקלו) לפרוש מוקדם יותר מהעבודה על אף העובדה שקצבת הפנסיה תיפגע בעקבות כך, ובאיזה גיל מצפים לצאת לגמלאות.

מתוצאות הסקר עולה כי כמחצית (52.8%) ממשתתפי הסקר מאמינים כי אין להסדיר את גיל חובת הפרישה בחוק לאומי וכמחצית ממשתתפי הסקר (47.2%) מאמינים כי יש לבצע הסדרה שכזו. בלוח 7 מסוכמים המשתנים הסוציו-דמוגרפיים של משתתפי הסקר כחלק מאפיון תפיסתם באשר להגבלת גיל פרישה בחוק. כמעט בכל הקטגוריות הסוציו-דמוגרפיות, כמחצית מהנבדקים השיבו כי אין להסדיר את גיל פרישה בחוק. ניכר כי אחוזים גבוהים יותר מקרב בעלי ההכנסה הגבוהה או הממוצעת, וכן אלו בעלי ההשכלה הגבוהה יותר חשבו כי אין להסדיר את גיל הפרישה בחוק. קטגוריה יוצאת דופן הייתה - בני הדת הדרוזית בה רק שליש מהמשתתפים האמינו כי אין לבצע הסדרה זו ואילו 66.7% האמנו כי יש לבצע הסדרה זו.

לוח 7: מאפיינים סוציו-דמוגרפיים של משתתפי הסקר המאמינים כי אין לבצע הסדרה של גיל פרישה (באחוזים)

	% מסך המשיבים בשלילה	% מתוך קטגוריה סוציו-דמוגרפית
מגדר: גברים	46.9	51.8
נשים	53.1	53.6
הכנסה: מתחת להכנסה הממוצעת במשק	39.4	50.5
הכנסה הממוצעת במשק	25	62.5
מעל להכנסה הממוצעת במשק	33.1	55.3
השכלה: 0-12 שנות לימוד	29.2	47.5
על תיכונית	22.2	50.5
אקדמית	48.6	59.0
דת: יהודי	81.5	54.3
דרוזי	1.0	33.3
מוסלמי	15.3	47.6
נוצרי	2.2	43.5

באשר לתפיסות המשתתפים את העדפות האוכלוסייה כלפי פרישה, 60.6% השיבו כי לדעתם מרבית האנשים בגיל פרישה מעדיפים להמשיך לעבוד ואילו 39.4% השיבו כי לדעתם אנשים בגיל פרישה מעדיפים לפרוש. לוח 8 מציג את המשתנים הסוציו-דמוגרפיים של משתתפי הסקר בהתייחס לתפיסתם. גם בשאלה זו ניתן לראות כי פרט למשתתפים בני העדה הדרוזית (אשר מרביתם-55.6%, האמינו כי מרבית האנשים מעדיפים לפרוש עם הגיעם לגיל פרישה), בכל שאר הקטגוריות הסוציו-דמוגרפיות, מעל ל 50% מהמשתתפים האמינו כי מרבית האנשים מעדיפים להמשיך לעבוד על אף הגיעם לגיל פרישה. בהסתכלות ממוקדת יותר, ניכר כי דווקא שיעור ניכר יותר מבעלי ההכנסה הנמוכה והמשכילים פחות האמינו כי אנשים מעדיפים להמשיך לעבוד. רבים יותר מקרב היהודים (בהשוואה ללא יהודים) האמינו כי אנשים מעדיפים להמשיך ולעבוד.

לוח 8: מאפיינים סוציו-דמוגרפיים של משתתפי הסקר המאמינים כי אנשים מעדיפים להמשיך לעבוד על אף הגיעם לגיל פרישה (באחוזים)

מתוך קטגוריה	מסך המשיבים	
סוציו-דמוגרפית	בחיוב	
62.4	49.1	מגדר: גברים
59.0	50.9	נשים
62.8	46.6	הכנסה: מתחת להכנסה הממוצעת במשק
56.5	21.4	הכנסה הממוצעת במשק
58.0	32.0	מעל להכנסה הממוצעת במשק
65.2	32.7	השכלה: 0-12 שנות לימוד
62.6	24.0	על תיכונית
57.1	43.3	אקדמית
60.3	78.8	דת: יהודי
44.4	1.8	דרוזי
61.4	17.4	מוסלמי
65.2	3.0	נוצרי

השאלה הבאה עסקה ברצון המשתתפים לפרוש מוקדם יותר מהעבודה על אף העובדה שקצבת הפנסיה תיפגע בעקבות כך. המשתתפים יכלו לבחור מבין ארבע תשובות אשר הוצגו בפניהם: בהחלט אהיה מעוניין לפרוש, כנראה אהיה מעוניין לפרוש, כנראה לא אהיה מעוניין לפרוש ובהחלט לא אהיה מעוניין לפרוש. תשובות המשתתפים על פי מאפייניהם הסוציו-דמוגרפיים מוצגים בלוח 9.

מרבית משתתפי הסקר (71.9%) השיבו כי לא יהיו מעוניינים לפרוש מוקדם יותר מעבודתם אם הדבר יהיה כרוך בפגיעה בקצבת הפנסיה שלהם ואילו 28.1% השיבו כי יהיו מעוניינים לפרוש מוקדם יותר. מגמות שונות נצפו במשתנה הדת, שם, מרבית בני הדת המוסלמית והנוצרית השיבו כי יהיו מעוניינים לפרוש מוקדם יותר, על אף הפגיעה הצפויה בקצבת הפנסיה שלהם (64.1% ; 57.1%, בהתאמה). לעומתם, בני העדה הדרוזית כלל לא היו מעוניינים לפרוש מוקדם יותר (0%).

לוח 9: מאפיינים סוציו-דמוגרפיים של משתתפי הסקר בהתייחס לרצון לפרוש לפני גיל פרישה, על אף הפגיעה בקצבת הפנסיה (באחוזים)

בהחלט לא אהיה מעוניין	כנראה שלא אהיה מעוניין	כנראה שאהיה מעוניין	בהחלט אהיה מעוניין	
46.4	24.1	18.8	10.7	מגדר: גברים
46.7	26.4	16.3	10.7	נשים
47.5	22	16	14.5	הכנסה: מתחת להכנסה הממוצעת במשק
40.9	31.1	23.5	4.5	הכנסה הממוצעת במשק
47.5	27.4	18.5	6.6	מעל להכנסה הממוצעת במשק
39.8	16.8	18.8	24.6	השכלה: 0-12 שנות לימוד
43.8	34.6	15.4	6.2	על תיכונית
49	26.4	17.3	7.3	אקדמית
50.3	29.6	14.8	5.3	דת: יהודי
71.4	28.6	0	0	דרוזי
28.1	7.9	31.6	32.5	מוסלמי
28.6	14.3	19	38.1	נוצרי
46.6	25.3	17.4	10.7	סך כל המשתתפים בסקר

לבסוף, נשאלו המשתתפים באיזה גיל הם מצפים לפרוש מעבודתם. הגיל הממוצע היה 63.73 (SD=8.94) כשטווח הגילאים עליהם דיווחו המשתתפים נע בין 30-120. דיווחי הנבדקים מופיעים בלוח 10.

לוח 10: גיל פרישה מצופה על פי מאפיינים סוציו-דמוגרפיים של משתתפי הסקר

טווח	ממוצע (סטיית תקן)	
30-120	(10.03) 65.01	מגדר: גברים
30-120	(7.51) 62.45	נשים
30-85	(7.52) 63.67	הכנסה: מתחת להכנסה הממוצעת במשק
40-120	(9.75) 63.40	הכנסה הממוצעת במשק

37-120	(9.26) 65.01	מעל להכנסה הממוצעת במשק
30-100	(10.61) 62.83	השכלה: 0-12 שנות לימוד
30-120	(9.87) 63.54	על תיכונית
40-120	(8.25) 65.10	אקדמית
30-120	(8.14) 64.15	דת: יהודי
57-70	(5.75) 63.71	דרוזי
30-120	(12.10) 61.27	מוסלמי
40-80	(11.40) 61.33	נוצרי
30-120	(8.94) 63.73	סך כל המשתתפים

ניתן לראות כי בדומה לסקר SHARE גם כאן הכנסה והשכלה גבוהות יותר היו קשורות לגיל פרישה מצופה גבוה יותר. דת מוסלמית או נוצרית היתה קשורה בגיל נמוך יותר. לבסוף בשונה מבסקר ה-SHARE נשים ציפו לגיל פרישה נמוך יותר.

חלק ג: גורמים המנבאים עמדות כלפי פרישה

לתפקידים חברתיים של האדם (כגון תחביבים, עבודה בהתנדבות, מחוייבות משפחתית וסביבה חברתית תומכת) ולשביעות הרצון שלו מתפקידים חברתיים אלו, יש השפעה משמעותית על עמדותיו כלפי פרישה. כמו כן, משתנים פסיכולוגיים אשר קשורים בתפישות האדם את גילו ואת עתידו משפיעים גם הם על העמדות לקראת פרישה.

בחלק זה נעשה ניסיון לנבא את עמדות הציבור כלפי פרישה ומדיניות פרישה על ידי הגורמים הנ"ל. לוח 6 מציג את המתאמים בין המשתנים.

התפקידים החברתיים נבחנו על ידי מידת שביעות הרצון של המשתתפים מחייהם החברתיים, המשפחתיים והזוגיים ומידת הקרבה שהם חשים ביחסים אלו, מידת שביעות רצונם ממצבם הבריאותי, הכלכלי ועוד. משתנים חברתיים אלו נמצאו קשורים לפרישה מוקדמת, כך שכל שהאדם דיווח על תמיכה חברתית גבוהה יותר ושביעות רצון גבוהה יותר מפעילויות חברתיות, כך היה מעוניין להמשיך לעבוד עד גיל פרישה, ולא בקצבת הפנסיה שלו (ראה לוח 6).

מלוח 11 ניתן לראות כי בריאות הסובייקטיבית (הערכת הנבדק את מצבו הבריאותי) ופרספקטיבת עתיד (המידה בה אדם תופס את עתידו כמצומצם או בעל אופק רחוק) היו קשורות לרצון לפרוש מוקדם מגיל פרישה, על אף הפגיעה בקצבת הפנסיה. ככל שהאדם דיווח על בריאות טובה יותר ועל פרספקטיבת עתיד רחבה יותר כך האמין כי מרבית האנשים מעדיפים להמשיך לעבוד בגיל פרישה.

הגיל הסובייקטיבי עליו דיווח אדם נמצא כקשור הן לפרישה מוקדמת והן לגיל המצופה לפרישה. ככל שאדם חש שהוא יותר מבוגר מגילו האמיתי, כך ציפה לפרוש בגיל מבוגר יותר והיה מעוניין להמשיך לעבוד לפחות עד גיל פרישה.

לבסוף, מרחק סובייקטיבי מהמוות היה קשור הן לגיל פרישה מצופה והן לתפיסה כי יש לקבוע את גיל הפרישה בחוק כך שככל שאדם חש שנותרו לו עוד שנים רבות יותר לחיות, כך ציפה לפרוש בגיל מוקדם יותר וכי אין להגביל את גיל הפרישה בחוק.

לוח 11: מתאמים בין העמדות כלפי גיל פרישה ומשתנים חברתיים ופסיכולוגיים

מרחק סובייקטיבי מהמוות	גיל סובייקטיבי	פרספקטיבת עתיד	בריאות סובייקטיבית	שביעות רצון מחיי חברה	תמיכה חברתית	
**0.15	-0.03	-0.02	-0.03	-0.05	-0.02	הגבלת גיל פרישה בחוק
0.04	-0.06	0.03	0.06	-0.05	0.01	
*-0.14	**0.14	*-0.09	*-0.09	-0.02	-0.06	גיל פרישה מצופה
0.03	*0.08	0.01	0.01	**0.12	*0.09	פרישה מוקדמת

* $p < 0.01$, ** $p < 0.001$

בנוסף, בוצעו רגרסיות על מנת לנבא את העמדות כלפי גיל פרישה על ידי המשתנים החברתיים והפסיכולוגיים. לוחות 12-15 מציגים אם תוצאות הרגרסיות.

מניתוח הרגרסיה הראשונה (רגרסיה לוגיסטית) עולה כי ניתן להסביר את הגבלת גיל הפרישה בחוק על ידי מרחק סובייקטיבי למוות בלבד. ככל שאנשים חשו רחוקים יותר ממוותם, כך נטו לחשוב שאין להגביל את גיל הפרישה בחוק. שביעות רצון מחיי החברה הייתה בעלת אפקט מובהק ברמה שולית, כך שככל ששביעות הרצון הייתה גבוהה יותר, כך נטו לתמוך פחות בהגבלת גיל הפרישה בחוק.

לוח 12: ניבוי הגבלת גיל פרישה בחוק על ידי משתנים חברתיים ופסיכולוגיים (1 – אין להגביל את גיל הפרישה, 0 – יש להגביל את גיל הפרישה)

משתנה	B	Exp (B)	p
קירבה חברתית	.04	1.04	.30
שביעות רצון מחיי חברה	-.2	.82	.07
בריאות סובייקטיבית	.02	1.03	.72
פרספקטיבת עתיד	-.10	.90	.24
גיל סובייקטיבי	-.00	.99	.79
מרחק סובייקטיבי מהמוות			

.001	1.102	.02	לחץ תעסוקתי
.004	.804	-.21	

מניתוח הרגרסיה השנייה עולה כי לא ניתן להסביר את התפיסה כי רוב האנשים מעדיפים להמשיך לעבוד או לפרוש על ידי המשתנים החברתיים והפסיכולוגיים שנבדקו. תוצאות הרגרסיה מופיעות בלוח 13.

לוח 13: ניבוי השאלה האם אנשים מעדיפים לפרוש או להמשיך לעבוד בהגיעם לגיל פרישה על ידי משתנים חברתיים ופסיכולוגיים (1=מעדיפים לפרוש, 0=מעדיפים להמשיך לעבוד)

משתנה	B	Exp (b)	p
קירבה חברתית			
שביעות רצון מחיי חברה	-.02	.98	.58
בריאות סובייקטיבית	.02	1.02	.87
פרספקטיבת עתיד	.09	1.1	.29
גיל סובייקטיבי	-.03	.99	.91
מרחק סובייקטיבי מהמוות	-.01	.99	.28
לחץ תעסוקתי	-.001	.96	.72
	.19	1.21	.008

מניתוח הרגרסיה השלישית עולה כי לא ניתן להסביר את הנכונות לפרישה מוקדמת על אף פגיעה בפנסיה על ידי המשתנים החברתיים והפסיכולוגיים שנבדקו. תוצאות הרגרסיה מופיעות בלוח 14.

לוח 14: ניבוי פרישה מוקדמת על ידי משתנים חברתיים ופסיכולוגיים (ציון גבוה יותר מעיד על נכונות פחותה לפרישה מוקדמת)

משתנה	B	β	p
קירבה חברתית			
שביעות רצון מחיי חברה	0.01	0.04	0.37
בריאות סובייקטיבית	0.00	0.00	0.91
פרספקטיבת עתיד	0.00	0.01	0.86
גיל סובייקטיבי	0.03	0.04	0.40
מרחק סובייקטיבי מהמוות	0.00	0.07	0.15
לחץ תעסוקתי	-0.00	-0.05	0.35
	-0.01	-0.01	.07

מניתוח הרגרסיה הרביעית עולה כי לא ניתן להסביר גיל פרישה מצופה על ידי המשתנים החברתיים והפסיכולוגיים שנבדקו. תוצאות הרגרסיה מופיעות בלוח 10.

לוח 15: ניבוי גיל פרישה מצופה על ידי משתנים חברתיים ופסיכולוגיים

משתנה	B	β	p
קירבה חברתית	.14	.04	.45
שביעות רצון מחיי חברה	.52	.06	.29
בריאות סובייקטיבית	.53	.07	.19
פרספקטיבת עתיד	.19	.03	.63
גיל סובייקטיבי	.02	.04	.42
מרחק סובייקטיבי מהמוות	-.01	-.01	.75
לחץ תעסוקתי	.34	.05	.30

חלק ד': גיל פרישה מועדף

בחלק זה נבחנה העדפת המשתתפים בסקר באשר לגיל הפרישה. המשתתפים נשאלו, לו הדבר היה תלוי בהם, באיזה גיל היו מעוניינים לפרוש לגמלאות.

גיל הפרישה המועדף הממוצע היה 63.05 (SD=11.05) כשטווח הגילאים עליהם דיווחו המשתתפים נע בין 30-120. דיווחי הנבדקים מופיעים בלוח 61. ניתן לראות כי נשים, נוצרים ובעלי השכלה אקדמית דיווחו על גיל פרישה מועדף צעיר יותר. כמו כן, נעשתה רגרסיה על מנת לבחון האם קיימים הבדלים בגיל הפרישה המועדף על פי משתנים סוציו-דמוגרפיים. נמצא כי רק המשתנה מגדר מנבא את גיל הפרישה המועדף, כך שגברים מעדיפים לפרוש בגיל מבוגר יותר מנשים [F(4,723)=2.39, p<0.05]. תוצאות הרגרסיה מופיעות בלוח 16.

לוח 16: גיל פרישה מועדף על פי מאפיינים סוציו-דמוגרפיים של משתתפי הסקר

טווח	ממוצע (סטיית תקן)	
30-120	(12.71) 64.27	מגדר: גברים
30-120	(9.11) 61.27	נשים
30-110	(10.81) 63.09	הכנסה: מתחת להכנסה הממוצעת במשק
35-120	(10.75) 63.06	הכנסה הממוצעת במשק
33-120	(11.83) 62.16	מעל להכנסה הממוצעת במשק
31-95	(10.12) 63.80	השכלה: 0-12 שנות לימוד
30-120	(11.40) 63.40	על תיכונות
33-120	(11.54) 60.03	אקדמית
30-120	(11.00) 63.00	דת: יהודי
55-82	(8.70) 64.50	דרוזי
40-120	(11.22) 62.97	מוסלמי
40-80	(9.63) 60.52	נוצרי
30-120	(11.05) 63.05	סך כל המשתתפים

לוח 17: ניבוי גיל פרישה מועדף על ידי משתנים סוציו-דמוגרפיים

משתנה	B	β	p
אפקטים עיקריים ($\Delta R^2 = 0.01$)			
מגדר	-2.34	-0.10	0.00
הכנסה	0.18	0.70	0.47
השכלה	0.05	0.00	0.88
דת	0.29	0.02	0.53

לבסוף, נערכה רגרסיה לניבוי גיל פרישה מועדף על ידי משתנים חברתיים ופסיכולוגיים. תוצאות הרגרסיה מראות כי לא ניתן להסביר גיל פרישה מועדף על ידי המשתנים שנבדקו $[F(6,478)=0.47, p=0.07]$. תוצאות הרגרסיה מופיעות בלוח 18. עם זאת, בשל העובדה כי נשים וגברים פורשים בגיל שונה, בניית עוקב בחנו את אותם המשתנים בנפרד עבור גברים ונשים. עבור גברים, מרחק סובייקטיבי מן המוות ניבא באופן קרוב למובהקות ושילולי את גיל הפרישה המועדף, כך שככל שהנבדקים הרגישו רחוקים יותר מן המוות, הם העדיפו לפרוש מוקדם יותר, ככל הנראה על מנת לפנות לעיסוקים אחרים לבחירתם. משתנה זה לא היה מובהק אצל נשים, אך דווקא תמיכה חברתית ניבאה באופן שלילי ומובהק את גיל הפרישה, כך שרמות גבוהות יותר של תמיכה, ניבאו פרישה מוקדמת יותר, ככל הנראה בשל הרצון להנות מזמן רב יותר עם האנשים החשובים להם.

לוח 18: ניבוי גיל פרישה מועדף על ידי משתנים חברתיים ופסיכולוגיים

משתנה	B	β	p
אפקטים עיקריים ($\Delta R^2 = 0.03$)			
קירבה חברתית	-0.11	-0.02	0.58
שביעות רצון מחיי חברה	-0.20	-0.01	0.81
בריאות סובייקטיבית	-0.37	-0.03	0.48
פרספקטיבת עתיד	-0.10	-0.01	0.83
גיל סובייקטיבי	0.07	0.09	0.07
מרחק סובייקטיבי מהמוות	-0.03	-0.06	0.24
לחץ תעסוקתי	-0.07	-0.008	0.86

דיון מחקר 2

במחקר זה, המבוסס על מדגם מייצג גדול של האוכלוסייה בישראל, בקשנו לבדוק את מידת ההיכרות של אנשים עם החוק, וכן לבדוק את עמדותיהם בנוגע לחוק הפרישה והאפשרות לשנותו. ניכר כי מרבית המשתתפים הראו היכרות טובה עם חוק הפרישה, וכ-70% ענו נכונה על השאלות. עם זאת, מתוך הנתונים עולה כי 30% לא מכירים את החוק, ועל כן עשויים לקבל החלטות שאינן תואמות את האינטרסים שלהם. באופן לא מפתיע, ניכר כי ליהודים ולמשכילים יתרון יחסי בהיכרות עם החוק, אך דווקא גם בעלי ההכנסות הנמוכות יותר הפגינו היכרות טובה עם החוק,

ביחס לבעלי הכנסות גבוהות. ניתן לשער כי ההיכרות הטובה יותר עם החוק נובעת מרצון עז יותר לפרוש מוקדם, דבר שגם בא לידי ביטוי בשאלות הבאות שנבדקו.

אחד הנושאים הנידונים ביותר בתקשורת הארצית והעולמית הוא הנושא של קביעת גיל פרישה. גיל פרישה מהווה עוגן, ומנחה את העובדים מתי צפוי מהם לפרוש, גם אם אינם מחוייבים בכך (עדות לאפקט העוגן ניתן לראות בנתונים בנוגע לגיל הפרישה הרצוי בקרב גברים ונשים במדגם). מחד, קביעת גיל פרישה חובה נתפס כפגיעה בחופש הפרט. מאידך, הוא מאפשר "תחנת יציאה" נוחה עבור עובדים שמעוניינים בכך. תוצאות המחקר מראות כי האוכלוסייה **חצויה** בתפיסתה בנוגע לנחיצות של קביעת גיל הפרישה בחוק. אחוזים דומים חשים שיש להסדיר את גיל הפרישה בחוק, ושאינן להסדיר את גיל הפרישה בחוק. אין זה מפתיע כי בעלי ההכנסה הגבוהה וההשכלה הגבוהה נוטים יותר שלא להסדיר את גיל הפרישה בחוק. הבדלים אלו נובעים, ככל הנראה, מטיב העבודות אותם הם מבצעים. עבודות שוחקות מבחינה פיזית ומנטאלית (שדורשות מאמץ פיזי, חזרתיות מרובה ומאופיינות ברמות נמוכות של אוטונומיה ושליטה). גיל הפרישה עבורם עשוי להוות אופציה אטרקטיבית. ממצא זה דומה לממצאים שעולים ממחקרה של Sarah Vickerstaff ושותפיה (Vickerstaff 2017, Phillipson, Shepherd, Robinson & Vickerstaff, 2018), אשר מצאה כי בעלי העבודות הקשות יותר מבחינה פיזית, חוששים שביטול גיל הפרישה יאלץ אותם להסתיר בעיות בריאותיות מפני מעסיקיהם, על מנת למנוע פיטוריהם. לעומתם, יתכן כי חלק ניכר מבעלי ההכנסות הגבוהות חשים כי דרך העבודה הם מגשימים את עצמם, זוכים בסטאטוס, נהנים מקשרים חברתיים ומאינטראקציות חברתיות יומיומיות, ומשתמשים בכישוריהם (Stryker & Statham, 1986). עוד שאלנו האם יעדיפו לפרוש בפרישה מוקדמת, גם אם הכנסתם תפגע. ממצאי המחקר מראים כי רוב גדול אינו מעוניין בכך. אלו המשכילים ובעלי ההכנסה הגבוהה, נטו עוד פחות מעמיתיהם להיות מעוניינים בכך. מעניין לציין כי כאשר נשאלו על העדפותיהם של אנשים המגיעים לגיל פרישה, 60% ציינו כי הם מאמינים שרוב הגמלאים מעדיפים להמשיך לעבוד, ולא לפרוש. במחקרים עתידיים, כדאי יהיה לבחון מדוע לדעתם אחרים יעדיפו להמשיך לעבוד: האם בגלל סיבות כלכליות, או כאלו שקשורות בהנאה מהעבודה, למשל.

בחלקו השני של המחקר, בחנו שורה של משתנים פסיכו-חברתיים, בהם קרבה סובייקטיבית למוות, גיל סובייקטיבי, רשתות חברתיות ושביעות רצון מן הקשרים החברתיים. להפתעתנו, המשתנים שנבחנו כמעט ולא הסבירו שונות בהעדפות בנוגע לפרישה. המשתנה שכן נבא בצורה מובהקת גם תמיכה בהסדרת גיל פרישה בחוק, גם תפיסה כי מרבית האנשים מעדיפים לפרוש, ונבא במידה קרובה למובהקות את הנכונות לפרישה מוגבת הינו לחץ תעסוקתי.

ממצא זה עולה בקנה אחד עם הכתוב מעלה, לפיו עבודות שוחקות במיוחד מעודדות אנשים לתמוך בהסדרת גיל פרישה בחוק. משתנים הקשורים בתפיסת גיל ותפיסת המרחק למוות, כמו גם משתנים המשקפים תמיכה חברתית משפיעים פחות על ההחלטות והעמדות בתחום. יתכן כי משתנים אלו משמשים פחות כאשר מדובר בהחלטות שכלתניות או פוליטיות. יש לבדוק האם הם עשויים להשפיע ברמת ההחלטה האינדיבידואלית של האדם, בעוד הם חסרי השפעה ברמת התפיסה הכללית.

דיון כללי

מחקר זה נועד למפות ולבחון את עמדותיהם של אזרחי ישראל בנוגע לגיל הפרישה, ולבחון את היכרותם עם חוק הפרישה. לצורך כך, בנוסף לניתוח נתונים קיימים שטרם נותחו מסקר SHARE, נערך מדגם מייצג גדול של מעל 800 משתתפים בוגרים.

תוצאות המחקר החדש תומכות בממצאים העולים מסקר SHARE, ומשקפים נכונות נמוכה יחסית של האוכלוסייה לתמוך בהעלאת גיל הפרישה, ורצון נמוך יחסית להמשיך לעבוד בגילאים מבוגרים. ממצאים אלו עשויים לרמוז כי ניסיונות לשנות את גיל הפרישה עלולים להתקל בהתנגדות. ממצא זה אינו מפתיע בהתחשב בהתנגדות בה נתקל הניסיון להעלות את גיל הפרישה לנשים, התנגדות אשר דחתה לבסוף את שינוי גיל הפרישה לנשים. התנגדות זו ניכרת גם במספר במדינות אחרות, בהם ניסיונות להעלות את גיל הפרישה נתקלו בהתנגדויות, שכללו גם הפגנות גדולות (רוסיה, צרפת). ניכר כי אזרחי אותן מדינות, וכך גם אזרחי ישראל, תופסים את העלאת גיל הפרישה כצעד הפוגע בזכויותיהם שנצברו לאורך שנים. ממצאים אלו עולים בקנה אחד עם הספרות המקצועית בתחום, אשר מוצאת כי לרוב אנשים מצפים לפרישתם ומעוניינים בה. מובן כי מצב זה עשוי לעורר דאגה אצל מקבלי החלטות, שכן פרישה מוקדמת ומשיכה של כספי הפנסיה משנה את יחס התלות לרעה, והעלייה בתוחלת החיים תחייב, בשלב כלשהו, המשך עבודה מעבר לגילאי 67 עבור גברים ו-62 עבור נשים. מעבר לכך, השינויים בהסדרי הפנסיות, ובראש ובראשונה ההפסקה של הפנסיה התעסוקתית, עשויים להפוך פרישה מוקדמת יחסית לבלתי כדאית לא רק למערכת המדינית, אלא גם לפורשים, אשר לא יזכו ליחס תחלופה רצוי של 70% כמו הדורות הקודמים. לפי ממצאים שפורסמו על ידי מרכז טאוב, העלאת גיל הפרישה לנשים מ-62 ל-67 תעלה את הכנסתן ב 45% (בוורס ופוקס, 2018).

יחודיותו של מחקר זה טמונה בבחינה של היכרות הציבור עם סעיפי חוק הפרישה, כמו גם בבחינה ישירה של עמדותיהם בנוגע לגיל פרישה. ניכר כי על אף שאחוזים ניכרים מודעים למשמעויות של חוק הפרישה, מיעוט גדול לא מודע למשמעויות החוק. כ 30% הראו כי אינם מכירים את החוק. נראה כי אלו בעלי היכרות עם החוק הם לרוב יהודים ומשכילים. יתכן כי יש

לשקול כיצד ניתן לעודד היכרות עם נבכי החוק בקרב קבוצות נוספות, שכן היכרות עם החוק (ובעיקר עם המשמעות הכלכלית של דחיית גיל הפרישה), עשויה לעודד קבוצות אוכלוסייה מסוימות לדחות את יציאתם לגמלאות ולהמשיך לעבוד לאחר גיל 67 (או 62 לנשים). לכך, כמובן, משמעות כלכלית הן עבור העובדים עצמם, והן עבור המערכת הכלכלית.

ממצאי המחקר מראים כי הציבור חצוי בתפיסתו בנוגע לנחיצות קביעתו של גיל פרישה בחוק. אחוזים גבוהים יותר מבעלי ההכנסות הגבוהות והמשכילים מתנגדים להסדרת גיל הפרישה בחוק, ביחס לבעלי רמות נמוכות יותר של הכנסה והשכלה. סביר כי ניתן לייחס את הפערים הללו לסוג העבודות המבוצעות על ידי חלקים אלו באוכלוסייה, והדבר בא לידי ביטוי גם בקשר בין לחץ תעסוקתי להעדפה לקיבוע של גיל הפרישה בחוק. במילים אחרות, אלו אשר מבצעים עבודות שיוצרות תחושת לחץ (מאופיינות בחזרתיות, אוטונומיה ושליטה נמוכות, וקושי פיזי), רואים בקיבוע של גיל הפרישה "נקודת יציאה" שמאפשרת להם להפסיק לעבוד. ביטול של נקודת יציאה זו עשוי לאלץ אותם להמשיך ולעבוד לאורך שנים רבות יותר, על אף הפגיעה הפיזית והעייפות המנטאלית. יתכן כי בעת קבלת החלטות בנוגע לנחיצותו של חוק הפרישה, יש לקחת בחשבון הסדרים שיאפשרו יציאה קלה משוק העבודה למעוניינים בכך, אך גם יעודדו המשך עבודה על ידי חקיקה המופנית למעסיקים. Sarah Vickerstaff ועמיתיה מתארים במחקריהם את השינויים שחלו לאחר ביטול גיל הפרישה באנגליה. לפי ממצאיה, ביטול גיל הפרישה מעביר חלק ניכר מהאחריות למעסיקים ולעובדים, אשר נאלצים למצוא דרך עצמאית לניהול הפרישה מן העבודה. עבור המעסיקים, חלק מן האתגר הוא בתכנון כוח העבודה שלהם, אשר בהיעדר גיל קבוע בחוק עשוי להשתנות בהרכבו, ולהכיל עובדים מבוגרים יותר לאורך שנים ארוכות יותר. כמו כן, קיימת מידה ניכרת של אי וודאות בקרב העובדים, אשר צריכים להתנהל עצמאית מול המעסיקים. עבור חלק מן העובדים, בעיקר אלו העובדים בעבודות תובעניות מבחינה פיזית, משמעות הדבר היא הארכת משך חיי העבודה, גם על חשבון פגיעה בריאותית, וסכנה של פיטורין (Phillipson, Shepherd, Robinson and Vickerstaff, 2018).

במחקר זה נבדקה גם שורה של משתנים פסיכו-חברתיים כמנבאים אפשריים של עמדות הציבור בנוגע לחוק גיל הפרישה. נראה כי משתנים אלו אינם תורמים במידה מובהקת לניבוי העמדות, בעוד המשתנים הדמוגרפיים שתוארו לעיל דווקא כן. נראה כי ההחלטות אינן תלויות בתפיסה האישית של האדם את סביבתו החברתית, ולא מושפעות בצורה כוללתית מתפיסות הקשורות בגיל או בקרבה למוות. השייכות לקבוצה חברתית מפעילה השפעה חזקה יותר, יתכן בשל העובדה כי המעבר הוא מעבר בעל השלכות **כלכליות** בראש ובראשונה.

תרומת מחקר זה במיפוי עמדות הציבור הרחב בנוגע לחוק הפרישה ונחיצותו, וכן בנוגע להעדפותיהם בהקשר זה. תרומה נוספת היא בבחינה ישירה של היכרות הציבור עם פרטי החוק, וכהשלכה של כך – עם זכויותיהם המעוגנות בחוק. ממצאי מחקר זה יכולים לשמש את מקבלי ההחלטות בבואם לאמוד את האפקטים שעושיים להיות לשינוי חוק גיל הפרישה עבור פלחי אוכלוסייה שונים.

בילביוגרפיה

- אחדות, ל., טור-סיני, א., טרויצקי, ר. (2013). מעברים בין מצבי השתתפות בכוח עבודה ודפוסי פרישה: התפקיד של דמוגרפיה, בריאות, עושר ותפיסת איכות העבודה. בתוך ל. אחדות וה. ליטווין (עורכים) *תמורות במחצית השנייה של החיים*. ירושלים: מרכז הידע לחקר הזדקנות האוכלוסייה בישראל, האוניברסיטה העברית בירושלים.
- בוורס, ל. (2014). *פנסיות, עוני וקשישים בישראל: תקציר מדיניות*. ירושלים: מרכז טאוב. נמשך מ: <http://taubcenter.org.il/he>
- בוורס, ל., פוקס, ה. (2018). מעבודה לגמלאות: הפער המגדרי בפנסיה בישראל. נייר מדיניות מספר 04.201. ירושלים, מרכז טאוב. נמשך מ: http://taubcenter.org.il/wp-content/files_mf/pensiongenderhe.pdf
- למ"ס. (2012). לקט נתונים מתוך הסקר החברתי 2012 בנושא רווחתם של בני 60 ומעלה שאינם בכוח העבודה ועמדות הציבור בנושא פרישה. *הסקר החברתי*.
- http://147.237.248.50/reader/?Mival=cw_usr_view_SHTML&ID=975
- מאיר, ע., בן-צבי, ג., & ליטווין, ה. (2013). אוריינות כלכלית לקראת פרישה. ירושלים: מרכז הידע לחקר הזדקנות האוכלוסייה בישראל, האוניברסיטה העברית בירושלים.
- Beehr, T., Glazer, S., Nielson, N., & Farmer, S. (2000). Work and nonwork predictors of employees' retirement ages. *Journal of Vocational*, 57, (2), 206-225.
- Benyamini, Y., Leventhal, H., & Leventhal, E. A. (1999). Self-assessments of health: What do people know that predicts their mortality? *Research on Aging*, 21(3), 477-500. doi: 10.1177/0164027599213007
- Blekesaune, M., & Solem, P. (2005). Working conditions and early retirement a prospective study of retirement behavior. *Research on Aging*, 27(1), 3-30.
- Cooke, M. (2006). Policy changes and the labour force participation of older workers: Evidence from six countries. *Canadian Journal on Aging*, 25 (04) , 387-400.
- Cremer, H., & Pestieau, P. (2000). Reforming our pension system: Is it a demographic, financial or political problem? *European Economic Review*. 44 (4), 974-973.
- Dendinger, V. (2005). Reasons for working and their relationship to retirement attitudes, job satisfaction and occupational self-efficacy of bridge employees. *The International Journal of Aging and Human Development*, 61 (1), 21-35.
- Ebbinghaus, B. (2000). When Labour and Capital Collude: The Varieties of Welfare

Capitalism and Early Retirement in Europe, Japan and the USA. Retrieved from <http://pubman.mpgdl.mpg.de/pubman/faces/viewItemOverviewPage.jsp?itemId=escidoc:1235168>

Fugl-Meyer, A. R., Melin, R., & Fugl-Meyer, K. S. (2002). Life satisfaction in 18- to 64-year-old Swedes: In relation to gender, age, partner and immigrant status. *Journal of Rehabilitation Medicine, 34*(5), 239-246.
doi: 10.1080/165019702760279242

Gordo, L. R. (2011). Compression of morbidity and the labour supply of older people. *Applied Economics, 43* (4), 503-513.

Havighurst, R. J., Albrecht, R. E., & Albrecht, R. (1980). *Older people*. New York: Ayer Co Pub.

Jonsson, H. (2011). The first steps into the third age: the retirement process from a Swedish perspective. *Occupational Therapy International, 18*(1), 32-38.

Kalwij, A., & Vermeulen, F. (2005). Labour force participation of the elderly in Europe: The importance of being healthy.

Litwin, H., Achdut, L., & Youssim, I. (2009). Who supports delayed retirement? A study of older workers in Israel. *Journal of European Social Policy, 19*(3), 245–257.
<http://doi.org/10.1177/0958928709104739>

Maestas, N. (2010). Back to Work. *Journal of Human Resources, 45*(3), 718–748.
<http://doi.org/10.3368/jhr.45.3.718>

Mein, G., Martikainen, P., Stansfeld, S. A., Brunner, E. J., Fuhrer, R., & Marmot, M. G. (2000). Predictors of early retirement in British civil servants. *Age and ageing, 29*(6), 529-536.

Nimrod, G. (2007). Expanding, reducing, concentrating and diffusing: Post retirement leisure behavior and life satisfaction. *Leisure Sciences, 29*(1), 91-111.

Nimrod, G. (2008). In support of innovation theory: Innovation in activity patterns and life satisfaction among recently retired individuals. *Ageing and society, 28*(06), 831-846.

Nimrod, G., & Adoni, H. (2006). Leisure-styles and life satisfaction among recent retirees in Israel. *Ageing and Society, 26*(04), 607–630.

- O'Donnell, O., & Tinios, P. (2003). The Politics of Pension Reform: Lessons from Public Attitudes in Greece. *Political Studies*, 51(2), 262–281.
<http://doi.org/10.1111/1467-9248.00423>
- Phillipson, C., Shepherd, S., Robinson, M., & Vickerstaff, S. (2018). Uncertain futures: Organisational influences on the transition from work to retirement. *Social Policy and Society*, 1-16.
- Quick, H. E., & Moen, P. (1998). Gender, employment, and retirement quality: A life course approach to the differential experiences of men and women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 44–64. Retrieved from <http://psycnet.apa.org/journals/ocp/3/1/44/>
- Remery, C., Henkens, K., Schippers, J., & Ekamper, P. (2003). Managing an aging workforce and a tight labor market: views held by Dutch employers. *Population Research & Policy Review*, 22(1), 21. <http://doi.org/10.1023/A:1023543307473>
- Segel-Karpas, D., Bamberger, P. A., & Bacharach, S. B. (2015). The Prevalence and Distribution of Aging-Friendly Human Resource Practices. *The International Journal of Aging and Human Development*, 81(1-2), 120-148.
- Segel-Karpas, D., & Palgi, Y. (2017). ‘It is nothing more than a senior moment’: the moderating role of subjective age in the effect of change in memory on self-rated memory. *Aging & mental health*, 1-5.
- Segel-Karpas, D., & Werner, P. (2014). Perceived financial retirement preparedness and its correlates: a national study in Israel. *International Journal of Aging & Human Development*, 79(4), 279–301. <http://doi.org/10.1177/0091415015574177>
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 356.
- Stryker, S., & Statham, A. (1985). Symbolic interaction and role theory. *Handbook of Social Psychology: Theory and Method*, , 311.
- Vickerstaff, S. (2017). Uncertain Futures: Managing Late Career Transitions and

Extended Working Life—ESRC. *Impact*, 2017(9), 39-41.

Wheaton, F., & Crimmins, E. (2012). The Demography of Aging and Retirement. In M. Wang (Ed.), *oxford handbook of retirement* (pp. 22–41). New York, NY: Oxford University Press.