



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

דוח סופי

אוקטובר 18

מחקר זה מומן על ידי המוסד לביטוח לאומי

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

נושא המחקר ורקע מדעי

שינויים בתוחלת החיים הפכו את תקופת הפרישה לתקופה ארוכה ומשמעותית בחיה 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 לכל האוכלוסייה) הינו בעל תפקיד כלכלי (Litwin, 2009 Achdut, & Youssim, 2009). לאור זאת, יותר ויותר מדינות בודקות את האפשרות של שינויים במדיניות הפרישה (O'Donnell & Tinios, 2003), ובهم דוחית גיל הפרישה.

לאחרונה הינו עדים לגיל מוחאות ברחבי רוסיה בשל פרסום החלטת הממשלה להעלות את גיל הפרישה מ-60 ל-65 לגברים ומ-55 ל-63 לנשים. הממשלה נימקה את העלאה המתוכננת לצורך להקל על החלץ הגובר על קופת המדינה נוכח הירידה בכוח העבודה מול העלייה במספר הפורשים. עם זאת, מבקרי הממשלה טוענים כי גיל הפרישה החדש הינו גבוה יותר מהתוחלת החיים באזוריים רבים ברוסיה. לפי ארגון הבריאות העולמי תוחלת החיים ברוסיה של גברים היא 66 ושל נשים 77. מחאה דומה התקיימה בשנת 2010 בצרפת, שם ארגוני עובדים פרטיים וציבוריים הפגנו במספר ערים מרכזיות נגד הצעה הממשלה להעלות את גיל הפרישה מ-60 ל-62 ואת גיל קבלת ההטבות הפנסיוניות מ-65 ל-67. גם כאן, הצדקה הממשלה את השינוי הנדרש בראצון להתמודד עם הוצאות האוכלוסייה ובעקובותיה בפגיעה בקופה המדינה.

הדיון בשינוי גיל הפרישה אינו נוגע רק ליכולת של מדיניות לשמור את המערכת הכלכלית-מדינית, אלא גם לנושאים כמו זכויות אדם, יכולת תעסוקה ואפליה על רקע גיל. עם זאת, נראה כי לרוב הרפורמות שהבחן נוקטות ממשלה הין מצומצמות מאוד יחסית לטיב השינוי הכלכלי על מנת לשמור 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 לשמור עובדים מבוגרים בשוק העבודה, שכן גורמים פסיכולוגיים וכאליה 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, לoston את מספר העובדים המבוגרים בשוק העבודה ולתעד שינוי מדיניות שעולים בקנה אחד עם מטרותיה, יש להבין היטב את הלחץ הרוחן הציבורי בנוגע לגיל הפרישה. זאת תוך

כדי התייחסות לגורמים החברתיים והפסיכולוגיים המעציבים את עמדות הציבור בקשר לנוגע למידיניות הפרישה ואת המשתנים המשפיעים על תהליך קבלת החלטות בנוגע לפרישה מעובודה.

מחקר זה מיפה את הגורמים הקשורים בעמדות כלפי גיל הפרישה ואת שיקולי הפרישה של עובדים מבוגרים, תוך כדי התבוננות במספר משימות. תחילה, נבדק האם העובדים בישראל מודעים לחיקיקת 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 רגשות יותר לשינויים מדיניות פרישה ולהזדמנויות תעסוקה בגיל המבוגר. זאת תוך כדי שימת לב להבדלים בין מגזרים שונים כגון יהודים, ערבים, וולטים חדשים וותיקים.

מידיניות פרישה, גיל פרישה, ועמדות לקראת פרישה

הזדקנות האוכלוסייה עקב העלייה בתוחלת החיים הינה תופעה גלובלית המתגerta את מערכות העבודה, הפנסיה והביטחון הסוציאלי בעולם המפותח (טור-סיני, 2016). אמנים מדינית ישראל נחשבת בין המדינות הצעירות בקרוב מדינות ה-OECD, אך על פי תחזיות הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (הLEMIS, 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, מדיניות רבות בעולם וב-OECD, בפרט, עוסקות שינויים רבים במדינות גיל הפרישה שלחן ונוקטות בהלים על מנת להשאיר עובדים מבוגרים בשוק העבודה. סוג ראשון של שינוי מדיניות כולל ביטול של גיל פרישת חובה וऐיסור 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 עסקים לסייע העסוקת עובדים וזאת למורות התרבות הרבים שהיו עשויים להיות הן למקצוע והן לעבוד מהמשך העסקה. בנוסף, גיל פרישת חובה מהוות לעתים תמריץ לעובדים שלא מעוניינים להגיע לשלב שבו הם נאלצים לסייע את עובודת מתחילה את תהליכי הייצאה משוק העבודה עוד טרם הגיעו לגיל פרישת החובה. כך נוצר מצב שגיל פרישת חובה מלאץ חלק מהעובדים להפסיק לעבוד, מבלי שלמעשה נבחן רצונים וכן תרומותם לשוק העבודה (פרידמן ורמות, 2016). כמו כן, עובדים מבוגרים עשויים להיות חשופים יותר לתקניות קייזרים המונעות על ידי המעסיק, הן בשל העבודה כי הם נתפסים כיקרים יותר להעסקה (בשל הותק שצברו), והוא בשל עמדות גילניות של המעסיק, ככלומר, תפישה כי עובדים מבוגרים הם בעלי תפוקה נמוכה

יוטר, העדרויות מרובות יותר, ויכולת פחתה ללמידה דברים חדשים (Remery, Henkens, & Schippers, 2003). עם זאת עדין לא ברור אם ביטול גיל פרישת חובה ישפייע במידה ניכרת על החלטותיהם של עובדים מבוגרים ביחס לגיל הפרישה, שכן חברות ועסקים עדין יכולים להשיע מענקים נדיבים על מנת לשכנע עובדים לצאת לפရישה מוקדמת (Ebbinghaus, 2000). לפיכך נראה כי דזוקא הבנה של גורמים פסיכולוגיים-מוטיבציוניים הקשורים בהחלטות אלו הינה חשובה ורלוונטית להבנה של התנהגויות עובדים. סוג נוסף של רפורמה שבו נוקטות מדיניות על מנת להתמודד עם הזדקנות האוכלוסייה, ודומה במהותו לשינוי שנערך בארץ, הוא שינוי בגיל הזכאות למענק פרישה. האפקט של השינויים הללו תלוי בחשיבות היחסית של הקצבה המספקת על ידי המדינה (בחשוואה למשל להכנסה מעובדה או מקרים 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, קיימים שוני בקצב ההעלאה ובמנגנון ההעלאה במדינות שונות. לרוב, מדינות בהן הופיע בין נשים וגברים הינה גבוהה משנתים וגיל הפרישה היה נמוך, בחרו להעלות את גיל הפרישה באופן יחסית מהיר. בארץ, חוק גיל פרישה משנה 2004 קבע העלה הדרגתית של גיל הפרישה כיום גיל הפרישה עומד על 67 לגבר ו-62 לאיישה (וצפוי לעלות ל-64 לנשים). המדינה מתגמלת את אזרחותה על דחיתת 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 דחיתת הקצבה עשויה להגיע ל-15 אחוזים (דחיתה של שלוש שנים) ואצל הנשים ל-30-40 אחוזים (דחיתה מаксימלית של שש עד שמונה שנים. גיל פרישת חובה (הגיל שבו ניתן לחייב לעבוד לפחות בשילגיל) הוא 67 עבור גברים ונשים. אולם, הפנסיה הציבורית (קצבת הזקנה), הינה לרוב נסוכה יחסית בהשוואה לשכר, ומספקת שיעור תחלופה של כ-22% בלבד בהשוואה למשכורת הממוצעת. בכך שעיקר הכנסה לאחר הפרישה מגיעה מחסכונות פרטיים (באורט, 2014). על כן, לא ברור עד כמה שינויים בגיל הפרישה וקבלת קצבת זקנה על ידי המדינה, מהוות גורם משמעותי בהחלטה של רבים (בודאי אלו בעלי הכנסות הגבוהות ייחסו) לפרוש או להמשיך לעבוד. במילים אחרות, ניתן כי שינוי 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.

התנוגות לפרישה ומעמדות הציבור כלפי פרישה

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

Segel-Karpas, 2006; Nimrod, 2008 ; מאיר, בן-צבי, וליטוין, 2013) ומספר מחקרים אחרים, בהם הסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנת 2012 אשר עסק בנושאי פרישה, ומחקר של ליטוין, אחדות ויוסים (Litwin et al., 2009) אשר התמקד בעמדות הציבור בישראל כלפי דחיתת 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, וטרוייצקי, 2013). Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe - (SHARE) נמצא כי בין השנים 2005-2006 (הגל הראשון של הסקר) והשנים 2010-2009 (הgal השני של הסקר), חלה עלייה במספר המבוגרים בני 50-69 העובדים (מ-47.6% ל-53%). עוד נמצא כי כ-12% מآلיהם שהגדרו עצמם כפומשיים בגל הראשון, חזרו לעבודה בגל השני. מתוך אלו שעבדו במשרה מלאה בגל הראשון, 67% המשיכו לעבוד באותו תפקיד משרה, 13% מצאו את הקיף לעבודתם, 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 עיקריים 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 והשתיקיות לקבוצת מייעוט מעלים את ההסתברות ליציאה משוק העבודה (אחדות, 2013 ; Gordo et al., 2011; Kalwij & Vermeulen, 2005). Gordo et al., 2013 מצביע כלכלי והשכלתי מורידים את ההסתברות ליציאה משוק העבודה (אחדות, 2013). כמו כן, גורמים הקשורים בסוג העבודה קשורים אף הם בנטייה לפרוש, כך שעבודות פיזיות ועובדות שהאוטונומיה בהן נמוכה קשורות בנטיה לפרוש מוקדם יותר וכן גם תחושה של עייפות מן העבודה וחוסר שביעות רצון (Beehr, Glazer, Nielson, & Farmer, 2000; Blekesaune & Solem, 2005; Mein, Martikainen, & Stansfeld, 2000). בעוד הספרות שעסקת בקשר בין מנבאים דמוגרפיים ופרישה ענפה למדדי, העיסוק במנבאים פסיכולוגיים דל יחסית. מחקר זה יתרום לספרות גם בכך שסוקר שורה של מנבאים פסיכולוגיים והקשר שלהם לעמדות לקרה פרישה.

מעבר לבחינה של הגורמים הקשורים בהתקנות עובדים ותכניות הפרישה שלהם, מחקרים אחרים בדקו עמדות כלפי שינוי מדיניות ציבורית בנוגע למערך 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 גבוהה מדי. מעניין לציין כי בקרב צעירים, אחוזים גדולים יותר תפשו את גיל הפרישה כגובה מדי, דבר שיתכן ומרמז על עליה עם הגיל בנסיבות של עובדים להמשיך ולעבוד. מצאים ברוח דומה של מחקרים של ליטוין, אחדות ויוסים (Litwin et al., 2009) מחקram מראה כי בקרב עובדים בני חמישים ומעלה ולפni 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 חברותיות באשר להשלכות של הרפורמה הן אלו המסבירות עיקרי, מעבר לששתנים אחרים כגון גיל, מין, השכלה ובריאות, את ההתנגדות לשינוי גיל הפרישה. תפישה כי לעובדים מבוגרים לא יהיו הכוחות לעבוד יותר שנים קשורה לירידה בתמייה בהעלאת גיל הפרישה. לעומת זאת תפישות כי שינוי גיל הפרישה יועיל לבリアותם של עובדים מבוגרים ויגביר את רמת העניין שלהם בחימום קשורה לתמייה בהעלאת גיל הפרישה. עוד נמצא כי התפישה הציבורית הינה כי המדינה אחראית לרוחות תושביה (כלומר, יש תמיכה ציבורית בתפקיד הרחב של מדינת הרווחה) (Litwin et al., 2009).

מחקרים של ליטוין ושותפיו (Litwin et al., 2009) ומחקרה של אחדות ושותפה (אחדות ושות', 2013) כמו גם נתוני הסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה שופכים אור על עדות הציבור כלפי פרישה ועל התנהגות העובדים מבוגרים ומונבאים. עם זאת, מחקרים אלו לא התמקדו במספר אספקטים, אשר אנו מוקווים לבדוק במחקר זה. ראשית, מחקריהם של ליטוין ושותפיו וכן מחקרה של אחדות מבוססים על נתוני SHARE אשר מוגבלים לבני 50 ומעלה ובני/בנות זוגם. עם זאת, יש חשיבות לבחינה של עדות כלל הציבור כלפי מדיניות פרישה, שכן אלו שיושפעו מכך בעתיד הם אלו שהיומם בגילאי העבודה העיקריים (כלומר בני 50-30). לקבוצה זו אינטרס מיוחד במדיניות הקשורה בפרישה, שכן הם אלו שעסוקים בעת בניית הקריירה שלהם ובחסכון לקראת פרישה. בנוסף, מחקרים של ליטוין ושותפיו עשו שימוש בתנאים משתנים אליהם ובחסכון לקראת פרישה. לבסוף, ניתן כי מאז איסוף הנתונים חלו שינויים בעמדות הציבור ויש צורך במחקר המשך. לבסוף, ישם 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 דחיה של גיל הפרישה. אלו גורמים משמעותיים שעשויים להשפיע על התנהגות העובדים, וכן לעצב את עדותיהם בנוגע למידיניות הציבורית. שנית, עובדים מבוגרים לא נשאלו באופן ישיר בנוגע לרצונותיהם להמשיך ולעבוד לו ניתנה להם האפשרות. מחקרים מצאו כי כ-50% מהפורשים עובדים בשרותות חלקיות, או חוותיים

לעבודה לאחר הפרישה (Maestas, 2010, 2016). בסקר שנערך על ידי טור-סיני (2016) נמצא כי בקרב גברים, ככל שגיל המועסק עלה, פחתה הציפייה לפירוש מוקדם משוק בעבודה. יותר לכך, גברים ציפו להמשיך לעבוד אף מעבר לגיל הפרישה הפורמלי ככל שגילם עלה. מגמות דומות נמצאו גם אצל הנשים המועסקות, כאשר גיל ההשווואה ביחס אליהן היה 62. יחד עם זאת, בוגרים הצעירים, שיעור לא מבוטל של מועסקים מצפה לפירוש בטרם הגיעו 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 בריאותו של בן/בת הזוג, זכאות לפנסיה פרטית וחסכונות, או גורמים הקשורים בסוג התעסוקה או בתנאים שמצויע המועסק. נושא זה – של תכניות משאבי אנוש המיעדות לעובדים מבוגרים (Segel-Karpas, Bamberger, & Bacharach, 2015) טרם נחקר בארץ. היות והתנהגות המועסק עשויה לתמוך בעבודה בגיל מאוחר, או לחופין, לעודד פרישה מוקדמת, יש לתת את הדעת על התנהגות המועסקים בשוק הישראלי כלפי עובדים מבוגרים. בנוסף, היות וקצתה הזקנה אשר מושלמת על ידי המדינה עם הפרישה היא נמוכה יחסית לשכר (בوروס, 2014), יש לבדוק באופן ישיר האם עיתוי תשלום הקצתה מהווה תמרץ לפירוש, או שמא גורמים אחרים כגון אלו שהזכירו מעלה, משחקים תפקיד חשוב יותר.

שלישית, האוכלוסייה בארץ מפולגת למגזרים אשר ביןיהם הבדלים סוציאו-אקונומיים ותרבותתיים משמעותיים. אלו עשויים להשפיע לא רק על העמדות כלפי פרישה, אלא גם על מבנה ההזדמנויות העבודה של עובדים מבוגרים ועל תנאי תעסוקתם. במחקר זה עוסוק בהבדלים בין יהודים וערבים, עולים וילידי הארץ בתפישות בנוגע לגיל הפרישה הרצוי וגיל הפרישה המתוכנן, עדות בנוגע לשינוי גיל הפרישה, תנאי ההעסקה והשפעתם של אלו על תכנון הפרישה. רביעית, יש להסתכל על פרישה בפרספקטיב רחבה יותר, כחלק ממערבי החיים (-Life perspective) וכחלק מהגדרת הזוחות של האדם המבוגר. בהקשר זה, לתקидים חברתיים אחרים אשר מחזיק האדם (כגון תחביבים, עבודה בתחום השירות, מחויבות משפחתית וסביבה חברתית תומכת) יש השפעה משמעותית על תכנון הפרישה, בחירת עיתוי הפרישה, עדות לקרהת הפרישה והסתגלות לפרישה (Quick & Moen, 1998). על פי תיאוריות הפעולות (Havighurst, Albrecht, & Albrecht, 1980) שמיירה על ריבוי תפקדים חברתיים ופעולות מרובה היא המפתח להזדמנות מוצלחת. בהקשר של פרישה, נמצאה תמייה מסויימת לתיאוריות הפעולות, ונראה כי פעילות בפרישה מנבואות שביעות רצון גבואה יותר. פחות ידוע על הקשר שבין פעילות בבריאות ועדות לקרהת פרישה. במחקר זה ניתן דגש מיוחד לגורמים הקשורים

בנסיבות החברתיות ובמבנה ההזדמנויות למעורבות חברתית, שכן תפישת האדם את האפשרויות החברתיות שלו ואת יכולותיו להישאר פעיל לאורך זמן יכולים לא רק לעצב את העמדות לקרהת פרישה אלא גם את המוכנות לפרישة, את החלטה מתי לפרוש וכן את התנהוגות 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, סיוף מקומות העבודה, פרספקטיבת העתיד ותפישות של האדם המזדקן את גילו הסובייקטיבי (כלומר הגיל בו הוא חש רוב הזמן ביחס לגילו הכרונולוגי), כמו גם הקربה הסובייקטיבית לממות משפיעות על העמדות לקרהת פרישה. המחשבה העומדת מאחורי בחינת משתנים אלו הינה כי ניתן שאנשים צעירים ובגיל הביניים, בעלי רמה גבוהה של חרדה ממות, החשים שהעתיד שלהם קצר יותר ובעלי גיל סובייקטיבי מבוגר יותר יחששו לתמוך בהעלאת גיל הפרישה. הערכות סובייקטיביות אלהעשויות להיות ממד טוב לבחינת התפקיד בגיל המבוגר ובחזיות תוצאות של תהליכי חברתיים, בריאוטיים וכלכליים המתרחשים עם השנים. מידע זה יכול לסייע בתכנון נכוון של המסרדים הקשורים לשינוי מדיניות גיל הפרישה במידה ווחלט על כך.

לסיכום, העלייה בتوزחת החיים והשינוי ביחס התלות, דהיינו אחוז האוכלוסייה שאינו פעיל בשוק העבודה לעומת האחוז האוכלוסייה הפעיל בשוק העבודה, דורשים מהחברה לבחון את מדיניותה כלפי עובדים מבוגרים ולהבין מה יכול לסייע להם להישאר בשוק העבודה. שימוש זו אינה נעשית בחלל ריק, אלא תלואה במספר גורמים רחב אשר יש להבינם על מנת ששינויים המדיניות יוכלו להביא לשינוי הרצוי בהתקנות 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 ולשינויי גיל הפרישה, ואת מנבאיין.
 - 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 usable לשמש מנגנון החלטות**

למחקר זה מספר השלכות יישומיות אשר עשויות לסייע בתהליכי קבלת החלטות הקשורות במדיניות הפרישה בארץ. ראשית, נתוני מחקר זה מכילים מידע חשוב שלא קיים במאגרים אחרים בארץ ותוצאות המחקר יכולים לשמש כבסיס לקבלת החלטות ברמה המדינית בנוגע לעיריות שינויים בחיקנה הנוגעת לגיל הפרישה. המחקר יבחן את הלק הרוח הציבורי ביחס לשינויים כאלה, ואת הנכונות של העובדים להמשיך לעבוד בגיל מאוחר, או את העדפותם לפרש מוקדם יותר. כמו כן, תוצאות המחקר יכולים לשמש על מנת לאtor אוכלוסיות אשר עומדותיהן חיוביות או שליליות יותר בנוגע לשינוי חוק הפרישה. לבסוף, תוצאות המחקר יכולים לשמש לתכנון מערכ הסברה יעל, אשר יזהה את האוכלוסיות אשר ירוויחו יותר מאחרות למערך כזה, תוך התייחסות לחסמים הסתכמיים של כל אוכלוסייה בנוגע להמשך עבודה או לפרישה. התרומה הייחודית של מאגר המידע שנבנה היא בכך שהוא מספק עשר ייחודי של נתונים אשר מאפשרים לציר תמורה רחבה ועומקה של עמדות הציבור ביחס לגיל הפרישה. בכך יוכל להוות מקור ידע מרכזי ולשפר את קבלת החלטות של קבועי המדיניות בנושאים אלו. ניתוחים נוספים יכולים להיעשות בהתאם לשאלות ספציפיות של קבועי המדיניות.

4. שיטת המחקר

על מנת לענות על מטרות אלו, נעשה שימוש בשני מאגרי מידע. במחקר הראשון נעשה שימוש בתווני SHARE, ובמחקר השני נאוסף מודגם מייצג חדש של האוכלוסייה המבוגרת בארץ. שילוב של שני בסיסיים נתונים אלו בעל מספר יתרונות: השימוש בשני מאגרי הנתונים מאפשר התקדמות במסתנים חברתיים וככלכליים מחד (דרך מודגם SHARE), ומשתנים פסיכולוגיים וככלו הקשורים במעסיקマイיך (המודגם שנאוסף). כמו כן, היוות ומוגם SHARE נאוסף לפני כ-10 שנים, נוכל להשתמש בהשוואות תוצאות שני המחקרים על מנת להעריך האם חלו תנודות בדעת הקhal ב-10 השנים האחרונות, דבר שיעשה בזיהירות הנדרשת כמובן, תוך קיימה בחשבון שמדובר בשני מוגדים שונים. בנוסף, כפי שכבר צוין, מוגדם SHARE מוגבל לבני 50 ומעלה, בעוד המודגם אשר נאוסף לצורך מחקר זה כולל אוכלוסייה צעירה יותר. אוכלוסייה בגיל העבודה עשויה להיות בעלת עניין משמעותי בכל הקשור לשינוי בפרופורומות הפנסיה, שכן שינויים אלו משפיעים על תהליכי תכנון קריירה, עבודה וחסכון לקראת פרישה.

מחקר 1 : SHARE

בחלקו הראשון של המחבר, עבדנו את הנתונים הקיימים בסיס הנתונים של המרכיב הישראלי של SHARE. SHARE הינו מחקר פאנל-אורכי אירופאי במסגרתו נבחנת הזרקנות האוכלוסייה בכ-20 מדינות אירופאיות, כולל ישראל (מספר המדינות גדול בין הגלים). איסוף הנתונים מתבצע בשיטה של מוגם אשכבות שכבותי, אשר מרובד על פי לאומי, דת, סטטוס הגירה ומחוז. במחקר נאספו נתונים דמוגרפיים, כלכליים, חברתיים, בריאותיים ופסיכולוגיים מבני 50 ומעלה ומבנה/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. למייב ידעתנו, שאלות אלו טרם נوثחו (או שתוצאות ניתוחיהם לא פורסמו). ניתן נתונים SHARE נעשו תוך התיחסות לשתיים הדמוגרפיים ולהשתתפות בפעילויות, כולל עבודה בהתקנות, השתתפות בהשתלמות והדרכות, בפעילויות ספורט או מועדונים חברתיים, בארגונים דתיים ופעילויות פוליטיות וקהילתיות. הניתוח של נתונים SHARE מתבסס על שלוש שאלות עיקריות שטרם נوثחו, כפי שמתואר מטה.

חלק א': **עמדות כלפי גיל פרישה**

ב חלק 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 מממה שתכננו? ובאיזה מידת יהיו מעוניינים לפרוש מוקדם יותר מהעבודה גם אם הפנסיה שלהם תיפגע בעקבות כך. השאלה הראשונה עסיקה ברצון המשתתפים להמשיך לעבוד עד גיל הפרישה החדש. המשתתפים יכולים לבחור מבין חמיש תשובות אשר הוצגו בפניהם: בהחלט אהיה מעוניין, כנראה אהיה מעוניין, נראה לא אהיה מעוניין ובהחלט לא אהיה מעוניין ולא יודע. תשובות המשתתפים על פי מאפייניהם הסוציאו-דמוגרפיים מוצגים בלוח 1.

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

* 30% מבוגרי ההשכלה הנמוכה (ללא השכלה יסודית) כלל לא מעוניינים להמשיך לעבוד עד גיל הפרישה החדש.

* כ- 50% מהמוסלמים אינם מעוניינים להמשיך לעבוד עד גיל הפרישה החדש. ו- 64% מבדוגנים השיבו כי אינם יודעים האם יהיו מעוניינים להמשיכם לעבודה

* 50% מהעסקים בפאיילת התנדבותית/הילתית מטעוניינים להמשיך לעבוד עד גיל

ЛОח 1: מאפיינים סוציאו-דמוגרפיים בהתייחס לרצון להמשיך לעבוד עד גיל הפרישה החדש (בחזווים)

15.5	15.5	33.5	8.9	26.6	השתלמויות/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 בפעילויות
12.2	25.0	18.0	13.6	31.2	סה"כ משתמשים בסקר

השאלה הבאה עוסקת בתכנית הפרישה של המשתתפים כתוצאה מהחוק החדש. המשתתפים יכולים לבחור מבין חמיש תשובות אשר הוצעו בפניהם: כן אפשר מאוחר יותר, כן, אפשר מוקדם יותר, לא אשנה את מועד פרישתי, לא תכננתי קודם את מועד הפרישה ולא יודע. אפשרות המשותפים על פי מאפייניהם הסוציאו-דמוגרפיים מוצגים בלוח 2.

בעוד רביעי מהמעות המשתתפים לא מתכוונים לשנות את מועד פרישתם, רביעי מהמעות המשתתפים אינם יודעים האם ישנו את מועד פרישתם כתוצאה מהחוק החדש. כ-20% הצביעו כי לא תכננו את מועד פרישתם וכן כ-20% הצביעו כי יפרשו מוקדם יותר. בנוסך ניתן לראות, כי בקרב נשים, יהודים ואנשי עסקים כן ככל שיש עלייה בהשכלה כך עולה הנטיה לפירוש מאוחר יותר.

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

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 במוגר/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

השאלת השלישית עסקה ברצון המשתתפים לפרוש מוקדם יותר מהעבודה על אף העובדה שקצבת הפנסיה תופחת בעקבות כך. המשתתפים יכולים לבחור מבין חמיש תשובות אשר הוצגו בפניהם : בהחלט אהיה מעוניין, נראה אהיה מעוניין, נראה לא אהיה מעוניין, בהחלט לא אהיה מעוניין ולא יודע. תשובות המשתתפים על פי מאפייניהם הסוציאו-דמוגרפיים מוצגים בלוח

.3

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

בהחלטה לא אהיה מעוניין מעוניין						מגדר : גברים
בהחלטה לא אהיה אהיה מעוניין מעוניין						נשים
הכנסה : מתחת להכנסה הממוצעת במשק						
הכנסה הממוצעת במשק						
מעל להכנסה הממוצעת במשק						
השכלה : ללא השכלה						
יסודית						
תיכונית חיליקית						
תיכונית מלאה						
על תיכונית						
תואר ראשון						
תואר שני ומעלה						
דת : יהודי						
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	ארגוני 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 בשאלת 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. בסה"כ ניתן לראות כי כמעט 25% דיווחו כי אינם מעוניינים לפרוש לפני הזמן.

לבסוף, נשאלו המשתתפים באיזה גיל הם חשובים לפרוש מabayot. 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 בפעילויות פוליטית/קהילתית על הגיל המבוגר ביותר המצופה לפרישה. דיווחי הנבדקים מופיעים בלוח 4.

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

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

55-67	(7.11) 63.00	על תיכוןית
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 במובגר/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 המניבאים את גיל הפרישה המועדף

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

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

<i>p</i>	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 המניבאים הסבירו 2% במשנה המנובא. ממצאי לוח 5 מראים כי האפקט כולם נובע מהמשנה הכנסה אשר מסביר באופן מובהק את גיל הפרישה המועדף בעוד שאר המשתנים לא מסבירים אותו באופן מובהק.

דיוון מחקר 1

נתוני מדגם SHARE מציעים כי בקרב האוכלוסייה המבוגרת, הנכונות להמשיך ולעבוד נמוכה יחסית, כאשר רק כ-40% מעונינים להמשיך לעבוד עד גיל הפרישה החדש. ההבדלים בין קבוצות האוכלוסייה מציעים כי הבדלים על רקע סוציאו-אקונומי הם הגורם המשמעותי ביותר ביחס לתפישות בוגרים לגיל הפרישה. ניכר כי הקבוצות החזקות יותר מבחינה סוציאו-אקונומית (משכילים, בעלי הכנסה גבוהה), רואים בצורה חיובית יותר תעסוקה בשנות החיים האחרונות. הסיבה לכך טמונה, ככל הנראה, בסוג העבודה אותה הם מבצעים. אלו המבצעים עובdot קשות יותר מבחינה פיזית נוטים להרוויח פחות ולהשתيق לשכבות סוציאו-אקונומיות שלושות יותר. בשנות החיים האחרונות 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 (ואטראקטיבי) פחות. לעומת זאת, עבודות מתגמלות יותר, נקשרים יותר לשוק העבודה ועשויים להרגיש כי בעזרתם הם מגשים את עצמם, יוצרים קשרים חברתיים ומתחזקים פעילות מתאילית אשר חשובה להם.

מבחינה כלכלית, בעלי הכנסות הנמוכות עשויים להתקל בקשאים לא רק בהמשך העבודה, אלא גם בפרישה לגמלאות, שכן עבודות בחותמת הכנסה מאפשרות צבירה נמוכה יותר של פנסיות. אלו בעלי הכנסות הגבוהות יותר עשויים להשתמש בכספיות שצברו במשך קלות על מנת להפנות משאביהם לפעילויות פנאי נחשות עם פרישתם, וזאת לעומת בעלי הכנסות נמוכות שעשוים להתקל במוגבלות בסוג הפנאי אותו יכולים לצרוך.

אם כן, לפי סקר SHARE שנערך לפני מעלה לעשור, נראה כי צפואה תמייה נמוכה יחסית בהערכת משך העבודה ודוחית גיל הפרישה. שכבות אוכלוסייה חלשות יותר עשויות להפגין תמייה נמוכה במיוחד בהערכת משך העבודה. מבחינה פרקטית, הערכת שנות העבודה עשויה לפגוע בשכבות אלו פגיעה משמעותית יותר משבcobות אוכלוסייה חזקה יותר, שכן הן חשובות יותר לשחיקת פיזית ומנטאלית הנובעת מסוג העבודות המבוצעות. ניתן וכדי לשקל שינויים בגיל הפרישה אשר יקרו בחשבון את ההבדלים הסוציאודמוגרפיים, שעשוים לבוא לידי ביטוי הן ביכולת הפיזית להמשיך לעבוד, והן בנכונות לעשות כן. ניתן לראות כי ישן אוכלוסיות ספציפיות להן יש להפנות משאבים על מנת לסייע בהתמודדות עם העלאת גיל פרישה. מדובר בעיקר באוכלוסייה המוסלמית, אך גם בעלי השכלה נמוכה. לעומת זאת אוכלוסיות כמו אנשים העוסקים בפעילויות פוליטיות או קהילתיות מראים דוחן רצון להמשיך לעבוד ולהיות פעילים. עוד נמצא חשוב הוא כי אחוז גבוה יחסית של כמעט שליש מהمدגם דיווח באופן עקבי כי לא נתן

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

מחקר 2: מבחן חדש

מבחן

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

לוח 6 : מאפייני אוכלוסיית המחקר

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

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

שיטה

הנתונים נותחו באמצעות תוכנת SPSS. ההשערות נבחנו באמצעות ניתוח רגרסיה לוגיסטיבית למשתנים הדיקוטומיים, ובאמצעות רגרסיה לינארית למשתנים שנמדדו על סולם (ראה תיאורים בטבלאות).

כלי

השאלות נסחו במיוחד עבור הסקר, על מנת לתת מענה מדויק ככל הנitinן לשאלות המחקר. נכללו במחקר שלוש שאלות ידע אשר תשובה תייחן היו נכון/לא נכון: "גיל פרישה הינו גיל בו מתחילה אדם לקבל קצבת זקנה ולהנות מהטבות"; "המעסיק יכולחייב אדם לצאת למלאות 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% בקצב הזקנה עד גיל 70, עבור כל שנה בה המשיך לעבוד".

על מנת לאמוד את מידת התמייה בקביעה בחוק את גיל הפרישה, הנבדקים נשאלו: "האם לדעתך צריך להיות גיל חובת פרישה המוסדר בחוקלאומי?"; "האם לדעתך רוב האנשים בגיל פרישה רוצים לעבוד או מעדיפים לפרוש?"; "לו הדבר היה תלוי בכך בלבד, באיזה גיל הייתה מועוניין לצאת למלאות מעובdotך?"; "באיזו מידה תהיה מועוניין או שקלתו לפרוש מוקדם יותר מהעבודה גם אם הפנסיה שלך תיפגע בעקבות כך?". תשובה לשאלת זו נעה על סולם

של 1 (בבחירה איה מעוניין) עד 4 (בבחירה לא איה מעוניין). מלבד המנחים הדמוגרפיים, נבחנה שורה של מנחים פסיכולוגיים:

בלאיות סובייקטיבית - הנבדקים התבקשו להשיב על השאלה "כיצד הייתה מתארת את בריאותך?" על גבי סולם בן חמישה דרגות הנע בין 1 (גרועה) ועד 5 (מצוינת) (Benyamini, 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? הממד בניה בהתאם לנוהג בתחום, על ידי יצרת הפרש בין הגיל הסובייקטיבי לכرونולוגי, וחילוקת ההפרש בגיל הcronologique. כך החריגת מן הגיל הcronologique היא פרופורציונית (ראה: Segel-Karpas & Palgi, 2017).

شبיעות רצון מחיי חברה – נמדד על ידי שלוש שאלות מתוך סולם 11-life (Lisat-11). המשתתפים התבקשו בדרך אתشبיעות רצונות בסולם של 6-1 בקשר לחיי המשפחה (satisfaction). המשתתפים התבקשו לדרג את מידת הקרבה שהם חשים ביחסיהם עם שלהם, לזוגיות שלהם ולקשר שלהם עם חברים ומקרים (Fugl-Meyer, Melin, & Fugl-Meyer, 2002).

יחס 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 ליזור סולם, הפריטים נסכו.

פרספקטיבת עתיד - שאלון פרספקטיבת העתיד (Carstensen, & Lang, 1996) Future orientation scale: שאלון זה בוחן עד כמה האדם תופס את עתידו כמצויץ או בעל אופק רחוק על ידי 10 פריטים שמדורגים על סולם של 10-1. ציון גבוה בסולם זה (לאחר מיצוע הפריטים) מהויה אינדיקציה לפרספקטיבת עתיד רחבה.

מרחק סובייקטיבי מהموظפת נמדד על ידי שאלה אחת "מהו הגיל שאתה מעריך שעדי אליו תחיה". לצורך החישוב, יצרנו הפרש בין הגיל הcronologique והגיל המצופה.

לחץ תעסוקתי (occupational strain) – נמדד באמצעות תות סולם מתוך ה Quantitative Workload Inventory. נבדקים התבקשו לדרג בסולם של 5-1 את התדריות בהם העבודה שלהם דורשת מהם לעבוד קשה מאד, לעבוד מהר, לא מותירה להם די זמן לבצע את מה שהם צריכים, בעלת עומס מטלות, ושאין בה די זמן לבצע את המטלות היטב (Spector & Jex, 1998).

מטרת הסקר הייתה מיפוי הגורמים הקשורים בעמדות כלפי גיל הפרישה. מיפוי זה נעשה על ידי בחינת מספר תחומיים: הכרות עם החוקה העוסקת בפרישה, העמדות כלפי חוק גיל הפרישה, והכנות 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

הכרות עם החוק הישראלי בנוגע לגיל פרישה לא נבחנה לעומק עד כה. הכרות עם תוכן החוק מהוות גורם משמעותי אשר עשוי להשפיע על עמדות והתנהגות הציבור ביחס לפרישה. לצורך לבחון את מידת ההכרות עם חוק הפרישה החדש, הוצגו לນבדקים שלושה הגדים העוסקים בתוכן החוק. עבור כל הגידים היו צרכיון הנבדקים להחלטת 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 מתחילה אדם לקבל קצבת זקנה ולהנות מהטבות". 68.7% מהמשתתפים בסקר השיבו נכון, מתווכם-

- 45.7% גברים (המהווים 65.8% מכך הגברים אשר השתתפו במדגם) ו- 54.3% נשים (המהוות 71.3% 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% מבני הכנסה הממוצעת במדגם) ו- 33% בעלי הכנסה גבוהה מההכנסה הממוצעת במשק (המהווים 66.3% מבני הכנסה הגבוהה במדגם).
- 31.7% בעלי השכלה של 12 שנים לימוד ומיטה (המהווים 68.6% מבעלי השכלה זו במדגם), 23.5% מבני ההוראה 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% מכך היהודים שהשתתפו במדגם), 0.7% מדרוזים (המהווים 44.4% מכך הדרוזים שהשתתפו במדגם), 17.2% מוסלמים (המהווים 69.7% מכך המוסלמים שהשתתפו במדגם) ו- 2.7% נוצרים (המהווים 69.6% מכך הנוצרים שהשתתפו במדגם).

היגד שני: "העסק יכולחייב אדם לצאת למלאות בהגיעה לגיל פרישה, והוא אינו רשאי להמשיך לעבוד אותו מעבר לגיל זה גם אם שני הצדדים מעוניינים בכך"

68.1% מהמשתתפים בסקר השיבו נכונה, מתווכם-

- 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% מבוטלי ההכנסה הנמוכה במדגם), 21.1% בעלי הכנסה הדומה להכנסה הממוצעת במשק (המהווים 68.1% מבוטלי ההכנסה הממוצעת במדגם) ו- 34.5% בעלי הכנסה גבוהה מההכנסה הממוצעת במשק (המהווים 73.1% מבוטלי ההכנסה הגבוהה במדגם).
- 28.4% בעלי השכלה של 12 שנות לימוד ומטה (המהווים 59.7% מבוטלי השכלה זו במדגם), 23.6% מבוטלי ההשכלה העל תיכון (המהווים 69.2% מבוטלי השכלה זו במדגם) ו- 48% בעלי השכלה אקדמית (המהווים 71.5% מבוטלי 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% בקצב הזקנה עד גיל 70, עבור כל שנה בה המשיך לעבוד" 57.4% מהמשתתפים בסקר השיבו נכונה, מתווכם-

- 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% מבוטלי ההכנסה הנמוכה במדגם), 21.6% בעלי הכנסה הדומה להכנסה הממוצעת במשק (המהווים 55% מבוטלי ההכנסה הממוצעת במדגם) ו- 31.6% בעלי הכנסה גבוהה מההכנסה הממוצעת במשק (המהווים 50.4% מבוטלי ההכנסה הגבוהה במדגם)
- 33.5% בעלי השכלה של 12 שנות לימוד ומטה (המהווים 60.7% מבוטלי השכלה זו במדגם), 24.5% מבוטלי ההשכלה העל תיכון (המהווים 60.6% מבוטלי השכלה זו במדגם) ו- 42% בעלי השכלה אקדמית (המהווים 51.2% מבוטלי 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 סוציאו-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 מידת היו מעוניינים (או שקלו) לפרש מוקדם יותר מהעבודה על אף העובדה שקצבת הפנסיה תיפגע בעקבות כך, ובאיזה גיל מ暢ים 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 מסוימים המשתנים הסוציאו-דמוגרפיים של משתתפי הסקר כחלק מאפיון תפיסתם באשר להגבלת גיל פרישה בחוק. כמעט בכל הקטגוריות הסוציאו-דמוגרפיות, כמחצית מהנבדקים השיבו כי אין להסדיר את גיל פרישה בחוק. ניכר כי אחוזים גבוהים יותר מאשר מכרב בעלי ההכנסה הגבוהה או הממוצעת, וכן בעלי ההשכלה הגבוהה יותר חשבו כי אין להסדיר את גיל הפרישה בחוק. קטgorיה יוצאת דופן הייתה - בני הדורוזית בה רק שליש מהמשתתפים האמינו כי אין לבצע הסדרה זו ואילו 66.7% האמנו כי יש לבצע הסדרה זו.

לוח 7 : מאפיינים סוציאו-דמוגרפיים של משתתפי הסקר המאמינים כי אין לבצע הסדרה של גיל פרישה (ב אחוזים)

dge: גברים	% מותג	% משיבים	בשלילה	קטgorיה סוציאו-דמוגרפית
				הכנסה : מתחת להכנסה הממוצעת במשק
51.8	46.9			הכנסה הממוצעת במשק
53.6	53.1			מעל להכנסה הממוצעת במשק
50.5	39.4			השכלה : 0-12 שנים לימוד
62.5	25			על תיכון
55.3	33.1			אקדמית
47.5	29.2			דת : יהודי
50.5	22.2			דרוזי
59.0	48.6			מוסלמי
54.3	81.5			נוצרי
33.3	1.0			
47.6	15.3			
43.5	2.2			

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 המשטנים הסוציו-דמוגרפיים של המשתתפי הסקר בהתייחס לתפיסתם. גם בשאלת זו ניתן לראות כי פרט למשתתפים בני העדה הדרוזית (אשר מרביתם- 55.6%, האמינו כי מרבית האנשים מעדיפים לפרוש עם הגיון לגיל פרישה), בכלל שאר הקטגוריות הסוציו-דמוגרפיות, מעל ל 50% מהמשתתפים האמינו כי מרבית האנשים מעדיפים להמשיך לעבוד על אף הגיון לגיל פרישה. בהסתכלות מוקדת יותר, ניכר כי דודוקא שיעור ניכר יותר מבעלי הכנסה הנמוכה והמשכילים פחות האמינו כי אנשים מעדיפים להמשיך לעבוד. רבים יותר מקרב היהודים (בשוואה לא יהודים) האמינו כי אנשים מעדיפים להמשיך לעבוד.

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

סוציאו-דמוגרפיה	מס' המשיבים	מtower קטgorיה
בחווב		
62.4	49.1	gendr : 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 שנים לימוד
62.6	24.0	על תיכוןית
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 מהעובדה על אף העובדה שקצבת הפנסיה תפגע בעקבות כך. המשתתפים יכולו לבחור בין ארבע תשובות אשר הוצגו בפניהם: בבחירה אהיה מעוניין לפרוש, נראה אהיה מעוניין לפרוש, נראה לא אהיה מעוניין לפרוש ובבחירה לא אהיה מעוניין לפרוש. תשובות המשתתפים על פי מאפייניהם הסוציו-דמוגרפיים מוצגים בלוח 9.

מרבית משתתפי הסקר (71.9%) השיבו כי לא היו מעוניינים לפרש מוקדם יותר מעובותם אם הדבר יהיה כרוך בפגיעה בקצבת הפנסיה שלהם ואיילו 28.1% השיבו כי יהיו מעוניינים לפרש מוקדם יותר. מגמות שונות נצפו במשתנה הדת, שם, מרבית בני הדת המוסלמית והנוצרית השיבו כי יהיו מעוניינים לפרש מוקדם יותר, על אף הפגיעה הצפוייה בקצבת הפנסיה שלהם (57.1%; 64.1%). לעומת זאת, בני העדה הדרוזית כלל לא היו מעוניינים לפרש מוקדם יותר (0%).

ЛОח 9: מאפיינים סוציאו-דמוגרפיים של משתתפי הסקר בהתייחס לרצון לפרש לפני גיל פרישה, על אף הפגיעה בקצבת הפנסיה (ב אחוזים)

בוחלת					מגדר :	הכנסה : מתחת להכנסה הממוצעת במשק
לא איה	שלא	אהיה	כנראה	בוחלת		
מעוניין	אהיה	מעוניין	כנראה	לא איה		
מעוניין						
46.4	24.1	18.8	10.7		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 שנים 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 :	
71.4	28.6	0	0		יהודאי	
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 מ暢ים לפרש מעובותם. הגיל הממוצע היה 63.73 (SD=8.94) בשטוחה הגילאים עליהם דיווחו המשתתפים נע בין 30-120. דיווחי הנבדקים מופיעים בלוח 10.

ЛОח 10: גיל פרישה מצופה על פי מאפיינים סוציאו-דמוגרפיים של משתתפי הסקר

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

37-120	(9.26) 65.01	מעל להכנסה המומוצעת במשק
30-100	(10.61) 62.83	השכלה : 12-0 שנים 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 גבוהה יותר. דת מוסלמית או נוצרית הייתה קשורה בגיל נמוך יותר. לבסוף בשונה מבסקר ה- SHARE נשים ציפו לגיל פרישה נמוך יותר.

חלק ג : גורמים המניבאים עמדות כלפי פרישה

لتפקידים חברתיים של האדם (כגון תחביבים, עבודה בהטנדבות, מחויבות משפחתיות וסבيبة חברתית תומכת) ולשביעות הרצון שלו מתקידים חברתיים אלו, יש השפעה משמעותית על עמדותיו כלפי פרישה. כמו כן, משתמשים 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 המתאים בין המשתנים.

התפקידים החברתיים נבחנו על ידי מידת שביעות הרצון של המשתתפים מחיהם החברתיים, המשפחתיים והזוגיים ומידת הקربה שם חשים ביחסים אלו, מידת שביעות רצונם ממצבם הכלכלי, הכלכלי ועוד. משתמשים חברתיים אלו נמצאו קשורים לפרישה מוקדמת, כך שככל שהאדם דיווח על תמיכה חברתית גבוהה יותר ושביעות רצון גבוהה יותר מפעילות חברתית, כך היה מעוניין להמשיך לעבוד עד גיל פרישה, ולא בקצת הפנסיה שלו (ראה לוח 6).

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

הגיל הסובייקטיבי עליו דיווח אדם נמצא כקשר בין לפרישה מוקדמת והן לגיל המצופה לפרישה. ככל שאדם חשב שהוא יותר מבוגר מגילו האמתי, כך ציפה לפרוש בגיל מבוגר יותר והוא מעוניין להמשיך לעבוד לפחות עד גיל פרישה. לבסוף, מרחק סובייקטיבי מהמוות היה הקשור הן לגיל פרישה מוצופה והן לתפיסה כי יש לקבוע את גיל הפרישה בחוק כך שככל שאדם חשב שנפטרו 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 מהמוות	חברתית סובייקטיבי חברה	תמייה סובייקטיבית עציד	בריאות סובייקטיבית רצון מחיי	שביעות פרשקטיבת gil	gil פרישה בחוק		הגבלת גיל פרישה מצופה פרישה מוקדמת
					gil פרישה מצופה פרישה מוקדמת	gil פרישה מצופה פרישה מוקדמת	
**0.15	-0.03	-0.02	-0.03	-0.05	-0.02		gil פרישה מצופה פרישה מוקדמת
0.04	-0.06	0.03	0.06	-0.05	0.01		
*-0.14	**0.14	*-0.09	*-0.09	-0.02	-0.06		
0.03	*0.08	0.01	0.01	**0.12	*0.09		

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

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

מניתוח הרגרסיה הראשונה (רגרסיה לוגיסטי) עולה כי ניתן להסביר את הגבלת גיל הפרישה בחוק על ידי מרחק סובייקטיבי למותו בלבד. ככל שאנשים חשו רוחקים יותר מモותם, כך נטו לחסוב שאין להגביל את גיל הפרישה בחוק. שביעות רצון מחיי החברה הייתה בעלי אפקט מובהק ברמה שלילית, כך שככל שהביעות הרצון הייתה גבוהה יותר, כך נטו לתמוך פחות בהגביל את 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	p	Exp (B)	B
קייבתה חברתית	.30	1.04	.04
שבעות רצון מחיי חברה	.07	.82	-.2
בריאות סובייקטיבית	.72	1.03	.02
פרשקטיבית עתיד	.24	.90	-.10
גיל סובייקטיבי	.79	.99	-.00
מרחק סובייקטיבי מהמוות			

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

מניתות הרגرسיה 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 בה�יון לגיל פרישה על ידי משתנים חברתיים ופסיכולוגיים (1=معدיפים לפרוש, 0=معدיפים להמשיך לעבוד)

משתנה		B	Exp (b)	p
kich	קירבה חברתית			
sh	шибuat razon machi chbra	-.02	.98	.58
br	בריאות סובייקטיבית	.02	1.02	.87
pr	פרספקטיבת עתיד	.09	1.1	.29
gi	גיל סובייקטיבי	-.03	.99	.91
mr	מרחב סובייקטיבי מהומות	-.01	.99	.28
lt	לחץ תעסוקתי	-.001	.96	.72
		.19	1.21	.008

מניתות 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 (ציוו גובה יותר מעיד על נכונות פחותה לפרישה מוקדמת)

משתנה		B	β	p
kich	קירבה חברתית			
sh	шибuat razon machi chbra	0.01	0.04	0.37
br	בריאות סובייקטיבית	0.00	0.00	0.91
pr	פרספקטיבת עתיד	0.00	0.01	0.86
gi	גיל סובייקטיבי	0.03	0.04	0.40
mr	מרחב סובייקטיבי מהומות	0.00	0.07	0.15
lt	לחץ תעסוקתי	-0.00	-0.05	0.35
		-.01	-.01	.07

מניתות 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
קייבת חברתיות	.14	.04	.45
шибוע רצון מחיי חברה	.52	.06	.29
בריאות סובייקטיבית	.53	.07	.19
פרנסקטיבית עתיד	.19	.03	.63
גיל סובייקטיבי	.02	.04	.42
מרחק סובייקטיבי מהמוסות	-.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 ($SD=11.05$) כשטוחה הגילאים עליהם דיוחו המשתתפים נע בין 30-120. דיוחי הנבדקים מופיעים בלוח 16. ניתן לראות כי נשים, נוצרים ובעלי השכלה אקדמית דיוחו על גיל פרישה מועדף צעריר יותר. כמו כן, נушטה רגרסיה על מנת לבחון האם קיימים הבדלים בגיל הפרישה המועדף על פי משתנים סוציאו-דמוגרפיים. נמצא כי רק המשתנה מגדר מנבא את גיל הפרישה המועדף, כך שגברים מעדיפים לפרוש בגיל מבוגר יותר מאשר נשים [$F(4,723)=2.39, p<0.05$]. תוצאות הרגרסיה מופיעות בלוח 16.

לוח 16: גיל פרישה מועדף על פי מאפיינים סוציאו-דמוגרפיים של המשתתפי הסקר

טוח	ממוצע (סטטיסטיקת תקן)	
30-120	(12.71) 64.27	gendr : 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 שנים לימוד
30-120	(11.40) 63.40	על תיכוניות
33-120	(11.54) 60.03	אקדמית
30-120	(11.00) 63.00	דת : יהודי
55-82	(8.70) 64.50	זרזוי
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 סוציאו-דמוגרפיים

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

לבסוף, נערך 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, בניתוח עוקב בחנו את אותם המשתנים בנפרד עבור גברים ונשים. עבור גברים, מרחק סובייקטיבי מן המות ניבא באופן קרוב למובהקות ושלילי את גיל הפרישה המועדף, כך שככל שהנבדקים הרגישו רוחקים יותר מן המות, הם העדיפו לפרוש מוקדם יותר, ככל הנראה על מנת לפנות לעיסוקים אחרים לבחירתם. משתנה זה לא היה מובהק אצל נשים, אך דווקא תמיичה חברתיות ניבאה באופן שלילי ומובהק את גיל הפרישה, כך שרמת גבירותו יותר של תמיичה, 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

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

דיון מחקר 2

במחקר זה, המבוסס על מוגן מיציג גדול של האוכלוסייה בישראל, בקשו לבדוק את מידת ההיכרות של אנשים עם החוק, וכן לבדוק את עמדותיהם בנוגע לחוק הפרישה והאפשרויות לשנותו. ניכר כי מרבית המשתתפים הראו היכרות טוביה עם חוק הפרישה, ובכ-70% נכוונה 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 יחסית בהיכרות עם החוק, אך דווקא גם בעלי הכנסות הנמוכות יותר הפגינו היכרות טוביה עם החוק,

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

אחד הנושאים הנידונים ביוטר בתקורת הארץ והולמתה הוא הנושא של קביעת גיל פרישה. גיל פרישה מהו עוגן, ומנחה את העובדים מתי צפוי מהם לפירוש, גם אם אינם מחייבים בכך (עדות לאפקט העוגן ניתן לראות במקרים מסוימים 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 **חוצה בתפיסה** בנוגע לנחיצות של קביעת גיל הפרישה בחוק. אחוזים דומים חשימים שיש להסדיר את גיל הפרישה בחוק, ושאין להסדיר את גיל הפרישה בחוק. אין זה מפתיע כי בעלי ההכנסה הגבוהה וההשכלה הגבוהה יותר יתנו שלא להסדיר את גיל הפרישה בחוק. הבדלים אלו נובעים, ככל הנראה, מטיב העבודות אותן הם מבצעים. עבודות שוחקות מבחינה פיזית ומנטאלית (שדרשות מאמץ פיזי, חוזרתיות מרובה ומأופיינות ברמות נמוכות של אוטונומיה ושליטה). גיל הפרישה עבורם עשוי להיות אופציה אטרקטיבית. נמצא זה דומה לממצאים שעולים ממחקריה של Sarah Vickerstaff ושותפה) (e.g: Vickerstaff 2017, Phillipson, Shepherd, Robinson & Vickerstaff 2018), אשר מצאה כי בעלי העבודות הקשות יותר מבחינה פיזית, חששים שביטול גיל הפרישה יאלץ אותם להסתיר בעיות בריאותיות מפני מעסיקיהם, על מנת למנוע פיטוריהם. לעומת זאת, ניתן כי חלק ניכר בעלי הכנסות הגבוהות חשים כי דרך העבודה הם מגישים את עצמם, זוכים בסטטוס, נהנים מקשרים חברתיים ומאינטראקציות חברתיות יומיומיות, ומשתמשים בכישורייהם (Stryker & Statham, 1986). עוד שאלו האם יעדיפו לפירוש בפרישה מוקדמת, גם אם הכנסתם תפגע. ממצאי המחקר מראים כי רוב גدول אין מעוניין בכך. אלו המשכילים ובעלי ההכנסה הגבוהה, נטו עוד פחות מעמידיהם להיות מעוניינים בכך. מעוניין לציין כי כאשר נשאלו על העדפותיהם של אנשים המגיעים לגיל פרישה, 60% ציינו כי הם מאמינים שרוב הגמלאים מעדיפים להמשיך לעבוד, ולא לפירוש. במחקרים עתידיים, כדאי יהיה לבחון מדוע לדעתם אחרים יעדיפו להמשיך לעבוד: האם בגלל סיבות כלכליות, או אולי הקשורות בהנאה מהעבודה, למשל.

בחלקו השני של המחקר, בחנו שורה של משתנים פסикו-חברתיים, בהם קרבה סובייקטיבית למוות, גיל סובייקטיבי, רשות חברתיות ושביעות רצון מן הקשרים החברתיים. להפתעינו, המשתנים שנבחנו כמעט ולא הסבירו שונות בעדפות בוגרים בוגרים בוגרים. המשתנה שכן נבא בצורה מובהקת גם תמייה בהסדרת גיל פרישה בחוק, גם תפיסה כי מרבית האנשים מעדיפים לפירוש, ובנוסף בוגרים מובהקת את הנכונות לפרש 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 למות, כמו גם משתנים המשקפים תמייהה חברתית משפיעים פחות על החלטות והעמדות בתחום. יתכן כי משתנים אלו משמשים פחות מאשר מדובר בחילופין של כלתניות או פוליטיות. יש לבדוק האם הם עשויים להשפיע ברמת ההחלטה האינדיבידואלית של האדם, בעודם חסרי השפעה ברמת התפיסה הכלכלית.

דיון כללי

מחקר זה נועד למפות ולבחון את עמדותיהם של אזרחי ישראל בנוגע לגיל הפרישה, ולבחון את היכרותם עם חוק הפרישה. לצורך כך, בנוסף לנитוח נתונים קיימים שטרם נתחו מסקר SHARE, נערכ מדגם מייצג גודל של מעל 800 משתתפים בוגרים. תוצאות המחקר החדש תומכות במצאים העולים מסקר SHARE, ומשקפים נכונות נמוכה יחסית של האוכלוסייה לתמוך בהעלאת גיל הפרישה, ורצו נמוך יחסית להמשיך לעבוד בגילאים מבוגרים. מצאים אלו עשויים לרמז כי ניסיונות לשנות את גיל הפרישה עלולים להתקל בהתנגדות. מצא זה אינו מפתיע בהתחשב בהתנגדות בה נתקל הניסיון להעלות את גיל הפרישה לנשים, ההתנגדות אשר דחתה לבסוף את שינוי גיל הפרישה לנשים. ההתנגדות זו ניכרת גם במספר במדינות אחרות, בהם ניסיונות להעלות את גיל הפרישה נתקלו בהתנגדות, כולל גם הפגנות גדולות (רוסיה, צרפת). ניכר כי אזרחי אותן מדינות, וכן גם אזרחי ישראל, תופסים את העלתת גיל הפרישה כצעד הפוגע בזכויותיהם שניצב לארך שנים. מצאים אלו עלים בקנה אחד עם הספרות המקצועית בתחום, אשר מוצאת כי לרוב אנשים מצפים לפרישתם ומעוניינים בכך. מובן כי מצב זה עשוי לעורר דאגה אצל מקבל החלטות, שכן פרישה מוקדמת ומשיכת כספי הפנסיה משנה את יחס התלות לרעה, והעליה בתוחלת החיים תחייב, בשלב כלשהו, המשך עבודה מעבר לגילאי 67 עבור גברים ו-62 עבור נשים. מעבר לכך, השינויים בהסדרי הפנסיות, ובראשוначה הפסקה של הפנסיה התעסוקתית, עשויים להפוך פרישה מוקדמת יחסית לבליי כדאית לא רק למערכת המדינה, אלא גם לפורשים, אשר לא יוכלו לייחס תחלופה רצוי של 70% כמו הדורות הקודמים. לפי נתונים שפורסמו על ידי מרכז טאוב, העלתת גיל הפרישה לנשים מ-62 ל-67 תעלה את הכנסתן ב-45% (בوروס ופוקס, 2018).

יהודיותו 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 שאחיזים ניכרים מודעים למשמעותו של חוק הפרישה, מיעוט גדול לא מודע למשמעותו החוק. כ-30% הראו כי אינם מכירים את החוק. נראה כי אלו בעלי ההיכרות עם החוק הם לרוב יהודים ומשכילים. יתכן כי יש

לשקלן כיצד ניתן לעודד הিירות עם נביי החוק בקרבת קבוצות נוספות, שכן הিירות עם החוק (ובעיקר עם המשמעות הכלכלית של דחינת גיל הפרישה), עשויה לעודד קבוצות אוכלוסייה מסוימות לדחות את יציאתם לגמלאות ולהמשיך לעבוד לאחר גיל 67 (או 62 לנשים). לכן, כאמור, משמעות כלכלית הן עבור העובדים עצם, והן עבור המערכת הכלכלית.

מצאי המחקר מראים כי הציבור חcio בתפיסתו בנוגע לנחיצות קביעתו של גיל פרישה בחוק. אחזים גבוהים יותר מבוטחים ההכנסות הגבוהות והמשכילים מתנגדים להסדרת גיל הפרישה בחוק, ביחס לבוטחים נמוכות יותר של הכנסתה והשכלה. סביר כי ניתן ליחס את הਪערים הללו לסוג העבודות המבוצעות על ידי חלקים אלו באוכלוסייה, והדבר בא לידי ביטוי גם בקשר בין לחץ תעסוקתי להעדפה לקיבוע של גיל הפרישה בחוק. במקרים אחרים, אלו אשר מבצעים עבודות שיווצרות תחושת לחץ (מאופיינות בחזרתיות, אוטונומיה ושליטה נמוכות, וקושי פיזי), רואים בקיומו של גיל הפרישה "נקודות יציאה" שמאפשרת להם להפסיק לעבוד. ביטול של נקודת יציאה זו עשוי לאפשר להמשיך ולעבוד לאורך שנים רבות יותר, על אף הפגיעה הפיזית והיעילות המנטלית. ניתן כי בעת קבלת החלטות בנוגע לנחיצותו של חוק הפרישה, יש לחת בحساب הסדרים שיאפשרו יציאה קלה משוק העבודה למעוניינים בכך, אך גם יעוזדו המשך עבודתה על ידי חקיקה המופנית למעסיקים. Sarah Vickerstaff ו עמיתיה מתארים במחקריהם את השינויים שהחלו לאחר ביטול גיל הפרישה באנגליה. לפי מצאה, 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 להשנות ברכבו, ולהחיל עובדים מבוגרים יותר לאורך שנים ארוכות יותר. כמו כן, קיימות מידת ניכרת של אי-וודאות בקרב העובדים, אשר צריכים להתנהל עצמאית מול המעסיקים. עבור חלק מן העובדים, בעיקר אלו העובדים בעבודותตอบניות 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 לניבו העמדות, בעוד המשתנים הדמוגרפיים שתוארו לעיל דוווקא כן. נראה כי החלטות אין תלויות בתפיסה האישית של האדם את סביבתו החברתית, ולא מושפעות בצורה כוללת מהתפיסות הקשורות בגיל או בקרבה למוות. השיקות לקבוצה חברתית מפעילה השפעה חזקה יותר, ניתן בשאל 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, וכחלהכה של כך – עם זכויותיהם המועוגנות בחוק. מצאי מחקר זה יכולים לשמש את מבעלי החלטות בbowם לammo את האפקטים שעושים להיות לשינוי חוק גיל הפרישה עבור פלחי אוכלוסייה שונות.

ביבליוגרפיה

- אחדות, ל., טור-סיני, א., טרויצקי, ר. (2013). מעברים בין מצבים השתתפות בכוח העבודה ודפוסי פרישה: התפקיד של דמוגרפיה, בריאות, עושר ותפישת איכות העבודה. בתוך ל. אחדות וה. ליטוין (עורכים) *תמורות במחצית השנייה של החיים*. ירושלים: מרכז הידע למחקר הזדקנות האוכלוסייה בישראל, האוניברסיטה העברית בירושלים.
- בורס, ל. (2014). *פנסיות, עוני וקשיישים בישראל: תקציב מדיניות*. ירושלים: מרכז טאוב. נ משך מ : <http://taubcenter.org.il/he>
- בורס, ל., פוקס, ח. (2018). מעובדה למלאות: הפער המגדרי בפנסיה בישראל. *ניל מדיניות מס' 201.04. ירושלים, מרכז טאוב. נ משך 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 ומעמדות הציבור בנושא פרישה. *הסקר החברתי*.
- http://147.237.248.50/reader/?M!val=cw_usr_view_SHTML&ID=975
- מאיר, ע., בן-צבי, ג., & ליטוין, ח. (2013). *אוריגינית כלכלית לקראת פרישה*. ירושלים: מרכז הידע למחקר 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.mpdl.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.