

Israel Gerontological Data Center
מרכז ידע לחקר הזדקנות האוכלוסיה בישראל



המשרד
לשוויון חברתי

תעסוקה ופרישה בקרב אזרחים ותיקים בישראל

מאפיינים כלכליים עיקריים

ד"ר אביעד טור-סיני

מוגש למשרד לשוויון חברתי

מרכז הידע לחקר הזדקנות האוכלוסייה בישראל
האוניברסיטה העברית בירושלים

ינואר 2016

תוכן עניינים

3	תקציר מנהלים.....
8	I. מבוא
10	II. מושגים ומגמות הספרות.....
14	III. המחקר הנוכחי.....
14	א. מאפייני הסקר החברתי
14	ב. הסקר החברתי בשנת 2012
15	ג. שיטת הדגימה
16	IV. ממצאים
16	א. האוכלוסייה המבוגרת המועסקת
16	א.1. מאפייני תעסוקה
20	א.2. הסדרי הפנסיה אליהם משתייכים המועסקים המבוגרים
25	א.3. מקורות פיננסיים לאחר גיל הפרישה
27	א.4. ציפיות
35	ב. האוכלוסייה המבוגרת אשר פרשה מכוח העבודה
35	ב.1. דפוסי הפרישה בפועל של האוכלוסייה המבוגרת בישראל
38	ב.2. דרכי ההכנה בהן נקטו הפורשים כדי להתכונן לפרישה
40	ב.3. המקורות הפיננסיים העומדים לרשות הפורשים
41	ב.4. השינוי ברמת החיים
42	V. מסקנות.....
45	VI. ביבליוגרפיה

תקציר מנהלים

רקע

במשך יותר משני עשורים לוותה הזדקנות האוכלוסייה בעולם המערבי בירידה חדה בשיעורי ההשתתפות של גברים בכוח העבודה, במיוחד בגילאים המבוגרים, ובהקדמת הפרישה מעבודה של נשים וגברים כאחד. מגמה זו נבלמה, ובמהלך שני העשורים האחרונים אנו עדים לגידול בהשתתפותם של גברים בכוח העבודה ולעלייה בגיל הפרישה האפקטיבי. בד בבד נמשכה העלייה בשיעור ההשתתפות של נשים בכוח העבודה, לא רק בשל הצטרפותן לכוח זה, אלא גם בשל הירידה בשיעור הפרשות פרישה מוקדמת.

על אף זאת, קיים חסך מדעי בדבר המאפיינים הכלכליים של המועסקים המבוגרים ושל אלה אשר פרשו מכוח העבודה. המחקר הנוכחי מתייחס לסדרת נושאים ביחס לאוכלוסייה המבוגרת המועסקת: מאפייני תעסוקה, הסדרי פנסיה אליהם משתייכים המועסקים המבוגרים, מקורות פיננסיים העומדים לרשות המועסקים לאחר גיל פרישה, כמו גם ציפיות תעסוקתיות. בהתייחס לאוכלוסייה המבוגרת אשר פרשה מכוח העבודה, המחקר בוחן אף הוא ארבעה נושאים: דפוסי הפרישה בפועל של האוכלוסייה המבוגרת בישראל, דרכי ההכנה בהם נקטו הפורשים כדי להתכונן לפרישה, הסדרי הפנסיה והמקורות הפיננסיים העומדים לרשותם, כמו גם השינוי ברמת חיי הפורשים מאז שהפסיקו לעבוד.

שיטת המחקר

- המחקר נערך עבור המשרד לשוויון חברתי.
- המחקר מתבסס על ניתוח משני של נתוני הסקר החברתי שנערך בשנת 2012 על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בישראל. הסקר עסק ב"הסדרי פנסיה וחיסכון לקראת פרישה", ומצוי בו מידע נרחב על תעסוקה, הסדרי פנסיה והכנה לקראת פרישה.
- המחקר הנוכחי מתמקד בשתי קבוצות: הקבוצה האחת – מבוגרים מועסקים – שמתייחסת לבני 50-67, כללה 1,775 מרואיינים, המייצגים כ-1.3 מיליון נפש בגילאים אלה. עיקר הניתוח המוצג במחקר הנוכחי ביחס לקבוצה זו עוסק בבני 55-67, באמצעות 1,215 מרואיינים המייצגים כ-918 אלף נפש בגילאים אלה. הקבוצה השנייה – מבוגרים אשר פרשו מכוח העבודה – שמתייחסת לבני 60 ומעלה, כללה 937 מרואיינים, המייצגים כ-265 אלף נפש בגילאים אלה.

❖ האוכלוסייה המבוגרת המועסקת

- א. ההסתברות לעבודה במשרה חלקית גדלה עם העלייה בגיל המועסק.
 - ב. הן גברים והן נשים מועסקים בכלל ענפי הכלכלה בגיל טרם הפרישה, אולם מרבית הנשים מועסקות בענפי שירותי הבריאות והחינוך, ואילו הגברים המבוגרים מוצאים את תעסוקתם בעיקר בענפי התעשייה, התחבורה והשירותים העסקיים.
 - ג. שישה מכל עשרה גברים מועסקים בני 67-59 מוצאים את תעסוקתם במשלח יד "צווארון לבן", בעוד ששיעור גבוה יותר מקרב הנשים משתייכות למגזר זה: 85 אחוזים מקרב הנשים המועסקות בנות 62-59, ו-90 אחוז מהנשים המועסקות בנות 67-63.
 - ד. הסדרי הפנסיה העומדים לרשות המועסקים המבוגרים:
 1. מרבית המועסקים המבוגרים נוטים שלא להיוועץ עם גורמי מקצוע בבחירת הסדרי הפנסיה.
 2. העובדים המבוגרים בישראל מחזיקים בהסדרי פנסיה מגוונים יותר מאשר העובדות המבוגרות, ומכאן עולה כי נדרשות פעולות משלימות, שיביאו ליתר שוויון מגדרי בכל הקשור לביטחון פנסיוני לאחר הפרישה.
 3. עובדים עצמאיים מבוגרים נמצאים בסיכון להעדר הסדר פנסיה, כאשר הסיכון מוגבר מאד אצל הנשים שעובדות כעצמאיות. בנוסף, בלי קשר למעמד העבודה כשכיר או כעצמאי, נשים עובדות מבוגרות נמצאות בסיכון רב יותר להיעדר הסדר פנסיה מאשר גברים עובדים מבוגרים. **שתי מגמות אלה מחייבות התייחסות ודיון בקרב מקבלי ההחלטות, לצורך הבטחת ביטחון כלכלי מרבי לכלל אוכלוסיית המועסקים.**
 - ה. מקורות פיננסים לאחר גיל הפרישה בקרב מועסקים ללא הסדר פנסיה:
 1. הן גברים והן נשים מבוגרים רואים בקצבאות ביטוח לאומי המקור הפיננסי הצפוי ביותר.
 2. מקורות נוספים ברי-חשיבות הם הסדרי פנסיה, הכנסה מעבודה, הכנסה של בן הזוג, כמו גם חסכונות.
 3. חסכונות מהווים בסיס צפוי לקיום לאחר גיל הפרישה אצל שליש עד כ-43% מהמשיבים.
- מכאן הצורך בהבטחה של ידע פיננסי הולם לצורך ניהול נכון של כספם.**

1. ציפיות תעסוקתיות :

1. שיעור המועסקים המבוגרים הנוטים לפרוש בהתאם לקבוע בחוק תלוי חיובית בגיל המועסק, כאשר חלקם מצפה להוסיף לעבוד מעבר לגיל זה. בגילאים הצעירים, שיעור לא מבוטל של מועסקים מצפה לפרוש בטרם יגיע לגיל הפרישה הסטטוטורי. **מגמות אלה מלמדות על אובדן פוטנציאלי של הון אנושי, המחייב קידום ופיתוח תכניות תעסוקתיות למען הבטחת שימור תעסוקתם לאורך זמן.**

2. שבע מכל עשר נשים בנות 55-58 ציינו כי בכוונתן להוסיף ולהיכלל בשוק העבודה גם לאחר שיגיעו לגיל הפרישה הפורמלי, כאשר שיעור זה נמצא במגמת עליה עם גיל הנשים המועסקות. בקרב גברים נמצא כי הציפייה להוסיף לעבוד בתשלום לאחר גיל הפרישה גדלה עם גיל העובד, כאשר שלושה מכל ארבעה גברים מועסקים בני 55-58 ושמונה מכל עשרה גברים מועסקים בני 63-67, הסמוכים לגיל הפרישה הנקוב בחוק, הצהירו כי יש בכוונתם לעשות כן, בהתאמה.

3. נמצאה עדות לקשר חיובי בין גיל המועסק או המועסקת והציפייה להוסיף להיות חלק מכוח העבודה בהנחה ויחלט להעלות את גיל הפרישה. **ממצא זה ראוי לזכות לתשומת לב מרבית אצל קובעי המדיניות, לאור הצפי להעלות בשנים הקרובות את גיל הפרישה הפורמלי בקרב נשים, כמו גם ההחלטה לפיה מחד אין להוסיף ולהעלות בשנים הקרובות את גיל הפרישה בקרב גברים, ומאידך – הידיעה והחשש שמא המקורות התקציביים אשר יעמדו בפני המועסק לא יצליחו להבטיח רמת חיים ראויה עת פרישה.**

4. בקרב המועסקות והמועסקים המבוגרים, למעלה מ-50% ואף יותר מזה, מודאגים מהמצב הכלכלי הצפוי להם לאחר פרישתם משוק העבודה, כאשר המבוגרים ביותר (בני 63-67) הם גם המודאגים ביותר מכך. **דאגה זו צריכה לזכות בתשומת לבם של מעצבי מדיניות וביישום דרכים להבטיח בטחון סוציאלי איתן יותר לאחר הפרישה.**

❖ האוכלוסייה המבוגרת אשר פרשה מכוח העבודה

א. גיל פרישה : שיעור לא מבוטל מקרב הגברים והנשים נוטה לצאת את כוח העבודה בטרם הגיע לגיל הפרישה הסטטוטורי ("פרישה מוקדמת"), אף כי שיעור הנשים הנוטה לעשות כן נמוך באופן מובהק בהשוואה לשיעור הגברים העושים כן.

ב. סיבת היציאה לפרישה : מרבית הפרשים מציינים כי הסיבה העיקרית לרצונם לפרוש נעוצה בכך שהגיעו לגיל הפרישה. עוד נמצא כי פרישה יזומה על ידי המעסיק או בריאות לקויה היוו סיבה נוספת להחלטתם זו.

ג. נכונות לשוב לכוח העבודה :

1. 11% מקרב הגברים אשר פרשו מכוח העבודה ו8% מקרב הנשים שפרשו – הביעו נכונות לחזור לכוח העבודה.

2. מרבית הנכונים לחזור לכוח העבודה יצאו ממנו בטרם הגיעו לגיל הפרישה הסטטוטורי.

3. **נכונות לשוב להיכלל בכוח העבודה מהווה סמן חיובי ליציבות הכלכלית של משק הבית ולהתפתחות המשקית, ואולם מאידך קיים חשש שמא אין בידי אלה הפורשים מוקדם כדי לענות על צרכי שוק העבודה, בעיקר משום העדר ניסיון וצבירת הון אנושי מספק בטרם פרשו מוקדם בכוח העבודה.**

ד. דרכי הכנה לקראת הפרישה :

1. שישה מכל עשרה גברים פורשים וארבע מכל עשר נשים שפרשו מעבודתן ציינו כי עשו הכנה פיננסית כלשהי לקראת הפרישה.

2. שני שלישים מהגברים וכמעט 60% מהנשים עשו הכנה נפשית כלשהי לקראת הפרישה.

3. שיעור לא מבוטל מקרב אלה שעשו הכנה כלשהי לקראת הפרישה, ציינו כי ההכנה שקיבלו לא הייתה כל כך טובה.

4. אין כמעט ניצול של אמצעי התקשורת כמקור להכנתם של עובדים מבוגרים לפרישתם מהעבודה.

5. נשים נעזרות פחות מגברים בכל הקשור לפרישתן מהעבודה. לדעתן, הן ביצעו הכנה פיננסית במידה פחותה לעומת הגברים.

6. **מחד, יש לראות בנכונות לקבל סיוע והכנה בטרם פרישה סמן מעודד, ואולם חשוב לוודא את מידת האפקטיביות שלו, לאור מגוון ההחלטות ארוכות הטווח אותן נדרש לקבל האדם הפורש, וחשיבותן האקטוארית.**

ה. המקורות הפיננסיים העומדים לרשות הפורשים :

1. שישה מכל עשרה גברים שפרשו מעבודה ציינו כי בבעלותם הסדר פנסיוני כלשהו (קרן פנסיה, ביטוח מנהלים או קופת גמל הרשומה על שמו).

2. שיעור הנשים שפרשו משוק העבודה אשר בבעלותן הסדר פנסיוני כלשהו עמד על 40 אחוזים בלבד.

3. מידע זה מחזק את הידוע אודות היעדר ביטחון פנסיוני בקרב שכבות הגיל המבוגרות, ומחזק את חשיבות יישום צו ההרחבה לפנסיית חובה בישראל (חוק פנסיית חובה) אשר נכנס לתוקף בשנת 2008.

4. הן גברים והן נשים שפרשו משוק העבודה נתמכים על ידי קצבאות מהמוסד לביטוח לאומי, כאשר קרוב לרבע מהגברים הפורשים נהנים גם מתמיכה מבני משפחה.
5. הנשים שפרשו משוק העבודה דומות לגברים בהתפלגות המקורות הפיננסיים העומדים לרשותן, אך עם שני הבדלים בולטים. כ-40% מהפורשות נהנות מקרן פנסיה או הכנסה של בן הזוג או פנסיית שארים. מקור זה הוא המקור הפיננסי הנפוץ השני אצל הנשים, לאחר קצבאות הביטוח הלאומי. בהתאמה, פחות מהן מקבלות תמיכת מבני המשפחה.
6. פחות מאלה שפרשו קיבלו תמיכה מאחדים מהמקורות לעומת הציפייה של אלה שהם עדיין מועסקים מצפים לקבל. לפער זה שני הסברים אפשריים. יתכן שאצל אלה שעדיין עובדים המקורות הפיננסיים באמת רבים יותר ומצבם הכלכלי יהיה משופר מזה של אלה שכבר פרשו. הסבר אחר הוא שאין התאמה בין ציפיות ומימוש מקורות הלכה למעשה. אם ההסבר השני מתבהר כנכון, ההשלכה היא צפי לקושי כלכלי גדול יותר אצל הדור הבא של פורשים ממה שהם עצמם רואים.

1. השינוי ברמת החיים :

1. אצל רוב המועסקים והמועסקות לשעבר, רמת החיים לא השתנתה, כאשר קרוב ל-60% בקרב הגברים וכמעט שני שלישים בקרב הנשים ציינו שלא חל אצלם שינוי.
2. במידה וחל שינוי, הוא היה לרוב בכיוון של הרעה.
3. כדאי לזכור כי התקופה שמיד לאחר הפרישה מהווה התחלת "הגיל השלישי" עבור רוב הפורשים, תקופה בה מזדמנת להם, אולי לראשונה, הזדמנות לעסוק בדברים להנאתם ולסיפוקם. עיסוקים אלה דורשים משאבים. היות ובקרב חלק מהפורשים והפורשות מלווה הפרישה בהרעה ברמת החיים, יכולתם של אלה למנוף את היציאה לתקופה פורחת חדשה נראית מוגבלת למדי. על כן דרושה תשומת ליבם של מעצבי המדיניות לקבוצה זו הנמצאת בסיכון.

I. מבוא

העלייה בתוחלת החיים ובעקבותיה הזדקנות האוכלוסייה היא כיום תופעה גלובלית (Kinsella & Velkoff, 2001) המתגרת את מערכות העבודה, הפנסיה והביטחון הסוציאלי בעולם המפותח. אריכות ימים היא אחד ההישגים הגדולים של הקדמה המדעית, החברתית והטכנולוגית של האנושות - רק מעטים זכו להגיע אליה בעבר; רק מעטים לא יזכו לה בעתיד (הנטמן, 2012). כמעט כל החברות בעולם מושפעות מהשינויים בהתפלגות הגילאית של אוכלוסייתן, עם הירידה בשיעור בצעירים והגידול בשיעור הקשישים, אשר ישפיעו על החברות גם בעתיד (Bengtson et al., 2002).

ישראל היא אמנם אחת המדינות הצעירות בקרב מדינות ה-OECD, אך בין השנים 2010–2035 מספר הקשישים בה צפוי כמעט להכפיל את עצמו (פלטיאל, ספוקלר וקונילקו, 2011). לפי תחזיות האוכלוסייה, המבוססות על אומדני האוכלוסייה בסוף שנת 2010 וההתפתחויות הצפויות משנה זאת ועד סוף שנת 2035, צפוי אחוז בני ה-65 ומעלה באוכלוסייה לעלות ל-12.3 אחוזים בשנת 2020, ל-13.9 אחוזים בשנת 2030 ול-14.6 אחוזים בשנת 2035 (על פי החלופה הבינונית לתחזית) (ברודסקי, שנור ובאר, 2015).

במשך יותר משני עשורים לוותה הזדקנות האוכלוסייה בעולם המערבי בירידה חדה בשיעורי ההשתתפות של גברים בכוח העבודה, במיוחד בגילאים המבוגרים, ובהקדמת הפרישה מעבודה של נשים וגברים כאחד. מגמה זו נבלמה, ובמהלך שני העשורים האחרונים אנו עדים לגידול בהשתתפותם של גברים בכוח העבודה ולעלייה בגיל הפרישה האפקטיבי. בד בבד נמשכה העלייה בשיעור ההשתתפות של נשים בכוח העבודה, לא רק בשל הצטרפותן לכוח זה, אלא גם בשל הירידה בשיעור הפרשות פרישה מוקדמת.

על אף זאת, קיים חסך מדעי בדבר המאפיינים הכלכליים של המועסקים המבוגרים ושל אלה אשר פרשו מכוח העבודה. בהתייחס לאוכלוסייה המבוגרת המועסקת, נשאלת השאלה מהו אופי העבודה בה מועסקים, והגמישות התעסוקתית במקום העבודה בו מועסקים. הסדרי הפנסיה אליהם משתייכים והמקורות הפיננסיים אשר יעמדו לרשותם לאחר גיל פרישה עשויים לשמש נדבך נוסף בהחלטה האם להוסיף להיות חלק מכוח העבודה אף מעבר לגיל הפרישה הפורמאלי. מימד הציפיות עשוי להתברר כפן נוסף בהחלטה האם להוסיף להיות חלק מכוח העבודה בגיל המבוגר, אף מעבר לגיל הפרישה הפורמאלי המקובל. אחת השאלות החשובות בהקשר זה דנה באפשרות העלאת גיל הפרישה, כדי למתן את הגידול הצפוי בהוצאה הציבורית על שירותים חברתיים למבוגרים, ו/או כדי להגדיל את המקורות למימון שירותים אלה. בהתייחס לאוכלוסייה המבוגרת אשר פרשה מכוח העבודה, חסר מידע בדבר הדרכים בהן נקטו כדי להתכונן לפרישה, הסדרי הפנסיה והמקורות הפיננסיים העומדים

לרשותם, השינוי ברמת החיים שלהם מאז שהפסיקו לעבוד, כמו גם מידת נכונותם לשוב ולהיות חלק מכוח העבודה האזרחי. חסך מדעי זה מטריד, שכן לאור הזדקנות האוכלוסייה, הצפויה כאמור להימשך גם בעתיד הנראה לעין, גובר הצורך בהיערכות מצד המדינה על מנת להבטיח לקבוצת אוכלוסייה זו רמת חיים נאותה, שמקורה, בין היתר, במקורות ומרכיבים כלכליים אלה.

המחקר הנוכחי מתייחס לארבעה נושאים ביחס לאוכלוסייה המבוגרת המועסקת: מאפייני תעסוקה, הסדרי פנסיה אליהם משתייכים המועסקים המבוגרים, מקורות פיננסיים העומדים לרשות המועסקים לאחר גיל פרישה, כמו גם ציפיות תעסוקתיות. בהתייחס לאוכלוסייה המבוגרת אשר פרשה מכוח העבודה, המחקר בוחן אף הוא ארבעה נושאים: דפוסי הפרישה בפועל של האוכלוסייה המבוגרת בישראל, דרכי ההכנה בהם נקטו הפורשים כדי להתכונן לפרישה, הסדרי הפנסיה והמקורות הפיננסיים העומדים לרשותם, כמו גם השינוי ברמת חיי הפורשים מאז שהפסיקו לעבוד. המחקר מתבסס על ניתוח משני של נתוני הסקר החברתי שנערך בשנת 2012 על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בישראל. הסקר עסק ב"הסדרי פנסיה וחיסכון לקראת פרישה", ומצוי בו מידע נרחב על תעסוקה, הסדרי פנסיה והכנה לקראת פרישה. המחקר מציג ממצאים עיקריים על פי חלוקה לפי מגדר. בהתייחס להיבטים רלוונטיים מוצגת הרחבה נוספת, בדגש על רמת הבריאות של האדם המבוגר.

II. מושגים ומגמות מהספרות

שני העשורים האחרונים של המאה ה-20 התאפיינו בירידה חדה בשיעורי ההשתתפות של גברים בכוח העבודה, במיוחד בגילאים המבוגרים, ובהקדמת הפרישה מעבודה של נשים וגברים כאחד. החל מראשית המאה הנוכחית מגמה זו נבלמה. בשנים האחרונות אנו עדים אף לגידול בהשתתפותם של גברים בכוח העבודה ולעלייה בגיל הפרישה האפקטיבי. בד בבד נמשכת העלייה בשיעור ההשתתפות של נשים בכוח העבודה, לא רק בשל הצטרפותן לכוח זה, אלא גם בשל הירידה בשיעור הפורשות פרישה מוקדמת. שיעורי התעסוקה בישראל היו במגמת עלייה ודמו לשיעורים במדינות ה-OECD במשך המחצית הראשונה של העשור הקודם. אולם החל מאמצע העשור הקודם שיעורי התעסוקה בישראל גדלו מהר יותר מאשר במדינות ה-OECD, ונוצר פער של יותר מ-6 נקודות אחוז לטובת ישראל – גם בקרב נשים וגם בקרב גברים (קמחי ושרברמן, 2013).

ההסבר העיקרי להיעצרות מגמת הירידה בהשתתפותם של גברים מבוגרים בכוח העבודה מתייחס לשינויים שהונהגו במערכות הפנסיה, כדוגמת העלאת גיל הפרישה, הגבלת גיל הפרישה המוקדמת (Maestas, 2010) והמעבר לתוכניות פנסיה מסוג "קצבה מוגדרת מראש" (defined contribution - DC). גורמים נוספים הם השינויים באופיין הפיזי של העבודות והשיפור בבריאות ובתוחלת החיים. התפתחויות אלה לא פסחו על ישראל. במהלך שלושת העשורים 1970–2000 ירדו שיעורי ההשתתפות במעגל העבודה של הגברים המבוגרים בישראל בכ-20 נקודות אחוז (למשל, מכ-85% לכ-65% מכוח העבודה בקבוצת הגיל 55–64), אולם מאז הסתמנה עלייה הדרגתית ונמשכת בשיעורי ההשתתפות של מבוגרים (Achdut, Tur-Sinai & Troitsky, 2015).

העלאת גיל הזכאות לקצבת זיקנה בישראל בשנתיים לגברים ולנשים החל באוגוסט 2004 (עד ינואר 2010) נתנה את אותותיה בשיעורי ההשתתפות של קבוצות הגיל המבוגרות. כך למשל, בעוד בשנים 1997–2003 הסתמנה יציבות יחסית בשיעורי ההשתתפות של גברים מבוגרים בגילאי 55–64 ברמה של 65%–66%, מאז 2004 נרשמה עלייה, עד לרמה של 77% ב-2014. העלייה בשיעורי ההשתתפות של גברים בגילאי 65–69 התרחשה אף קודם להעלאת גיל הפרישה והתגברה לאחריה: מכ-27% ב-2000 ל-50% ב-2014 (ראה גם קלינוב, 2007). שיעורי ההשתתפות של נשים היו במגמת עלייה מתמדת: בקבוצת הגיל 55–64 הם עמדו על כ-30% ב-1990, 44% ב-2003 ו-62% ב-2014.

הספרות מציעה שורה ארוכה של מאפיינים אישיים העשויים להסביר את ההתנהגות בכוח העבודה. ביניהם אפשר למנות תכונות סוציו-דמוגרפיות, מצב בריאות ותפקוד ומשאבים כלכליים לעת פרישה. ההשתתפות בכוח העבודה יורדת עם הגיל, וירידה זו מתחזקת כבר בגילים הסמוכים לגיל הפרישה או לגיל הפרישה המזכה בפנסיה מוקדמת (Gordo, 2011). בנוסף, נמצא כי הנטייה להישאר

במשרה מלאה פוחתת עם העלייה בגיל (Cahill et al., 2005; Zissimopoulos & Karoly, 2009). נמצא כי ההסתברות של גברים להשתתף בכוח העבודה גבוהה מזו של נשים (Pleau, 2010), זאת ועוד, מחקרים אחדים מצאו שההסתברות לעבור מעבודה במשרה מלאה למשרה חלקית ("משרת גשר") או לפרישה מוחלטת נמוכה יותר בקרב גברים (Carr & Kail, 2013; Kim & DeVaney, 2005). תופעה נוספת שהספרות מתייחסת אליה מכונה "כניסה מחדש" לשוק העבודה (re-entering) או (unretirement). כלומר, אנשים שפרשו מעבודה (לא מדובר במובטלים) חוזרים בהם מהחלטתם ושבבים לעבוד לאחר פרק זמן מסוים. קאהיל וחבריו (Cahill, Giandrea, & Quinn, 2011) שחקרו את האוכלוסייה המבוגרת בארצות הברית מדווחים ש-15% מהעובדים שפרשו ממשרתם שבו לכוח העבודה לאחר פרק זמן מסוים.

רוב הממצאים לגבי השפעת המצב המשפחתי מראים כי גברים נשואים נוטים יותר להשתתף בכוח העבודה, ואילו נשים נשואות נוטות פחות להשתתף בכוח העבודה (קלינוב, 2001). גודל המשפחה ו/או מספר הילדים במשק הבית משפיעים באופן חיובי על ההשתתפות בכוח העבודה של גברים ונשים מבוגרים (Cahill, Giandrea, & Quinn, 2012). בישראל, לעומת זאת, נמצאה השפעה שלילית של מספר הילדים על ההשתתפות בכוח עבודה, ובעיקר אצל גברים במשפחות גדולות (אחדות וגרא, 2008).

מרבית הממצאים בספרות הכלכלית מעידים שלהשכלה השפעה חיובית על שיעור ההשתתפות בכוח העבודה (Borland, 2006), אם כי השפעה זו אינה ליניארית בהכרח על פני כל קבוצות ההשכלה. לדברי ריאן וסינינג (Ryan & Sinning, 2010), קבוצת המשכילים ביותר, כמו גם קבוצת בעלי ההשכלה הנמוכה ביותר, נוטות להמשיך ולעבוד בגילאים המאוחרים יותר לעומת קבוצות ההשכלה האמצעיות. טומסון (Thomson, 2007) מצאה כי השכלה מורידה את ההסתברות של נשים לפרישה מוחלטת, בעוד שאצל הגברים נמצאה תמונת ראי הפוכה.

מצב הבריאות מהווה על פי הספרות גורם מרכזי בהחלטת האדם להשתתף בכוח העבודה, והמחקר האמפירי הסיק על קשר חיובי בין שני משתנים אלה. ההשפעה החיובית של הבריאות על ההשתתפות בכוח העבודה נמצאה הן במחקרי חתך (Kalwij & Vermeulen, 2005), והן במחקרי האורך שהדגישו את מצב הבריאות והשינויים בו כגורמים משפיעים על ההחלטה/היכולת של האדם לשנות את מצבו התעסוקתי. בנקס וקזנובה (Banks & Casanova, 2003) מצאו על בסיס סקר המעקב האנגלי (ELSA) כי ההסתברות הגבוהה ביותר לצאת ממעגל העבודה היא אצל אנשים המדווחים על מצב בריאות לא טוב, אלא אם מצב בריאותם משתפר לאורך זמן. אצל אנשים אלה קיימת גם ההסתברות הנמוכה ביותר לשוב אל מעגל העבודה, בהנחה שמצב בריאותם אינו משתפר. ממצאים

דומים עלו ממחקרי אורך המבוססים על סקר הפרישה והבריאות האמריקני (HRS) : בהשוואה למבוגרים שבריאותם טובה או מצוינת, אנשים הסובלים מבריאות לקויה נוטים פחות להישאר במשרתם המלאה ויותר לפרוש באופן מוחלט. הם גם נוטים פחות לחזור לעבודה פרק זמן מסוים לאחר הפרישה (Kim & DeVaney, 2005). במחקרי אורך שבחנו את ההשפעה של שינוי קיצוני במצב הבריאות על מעברי תעסוקה נמצא כי ההידרדרות בבריאות היא מנבא מובהק לנטייה לפרוש באופן חלקי או לעזוב את שוק העבודה באופן מוחלט ולא לחזור אליו לאחר פרק זמן מסוים (Jimenez- & Vilaplana, 2005).

קבוצת משתנים נוספת המשפיעה על מצב התעסוקה היא המשאבים הכלכליים שעומדים או שיעמדו לרשות האדם בתקופה הפרישה כדי להבטיח את מימון התצרוכת שלו. קאהיל וחבריו (2012), Cahill et al (מצאו שהנטייה להשתתף בכוח העבודה יורדת עם רמת העושר הפיננסי, אך אינה מושפעת מבעלות על נכסים ריאליים שנזילותם נמוכה יחסית. במחקר קודם הראו אותם המחקרים כי בעלות על דירה אינה משפיעה על הנטייה של האדם לקחת משרות גשר (לעבור למשרה חלקית), אך היא משפיעה חיובית על הנטייה שלו לעזוב את כוח העבודה ממצב של משרה מלאה (Giandrea et al., 2009). הם גם הראו שבעלות על דירה מקטינה את ההסתברות של גברים לשוב לכוח העבודה לאחר פרק זמן מסוים בפרישה, אך אינה משפיעה כלל על חזרתן של נשים לכוח העבודה (Cahill et al., 2011). השפעת העושר הכולל (הפיננסי והריאלי) על המעבר מעבודה כשכירים לעבודה כעצמאים כערוץ פרישה, או על פרישה ישירה מעבודה כשכירים, נמצאה אף היא מובהקת (Zissimopoulos & Karoly, 2007).

הזכאות לפנסיה וסוג תוכנית הפנסיה הם משאב כלכלי נוסף. בדומה למבנה הרבדים של מערכות פנסיה במדינות שונות בעולם, הכנסות הפנסיונרים בישראל מקורן בשלושה מקורות עיקריים: (1) קצבת הזיקנה וקצבת השלמת ההכנסה מהמוסד לביטוח לאומי, כביטוח פנסיוני ראשוני (רובד ראשון); (2) פנסיות תעסוקתיות הממומנות על ידי הפרשות המעסיק והעובד משכר העובד (רובד שני); (3) וכן פנסיות פרטיות והכנסות אחרות – כדוגמת ביטוחי מנהלים, ירושות וחסכונות (רובד שלישי) (גלילי וטביביאן-מזרחי, 2004).

הרובד הראשון בישראל הוא קצבת זקנה של המוסד לביטוח לאומי וקצבת השארים הנגזרת ממנה. בסיס הקצבה הוא 16% מהשכר הממוצע במשק, לו מתווספת תוספת ותק ולעיתים תוספת דחיית פרישה. הקצבה ניתנת לכלל האוכלוסייה מגיל מסוים (הגיל המוחלט) ולחלק היא ניתנת גם מגיל מוקדם יותר לאחר שעמדו בתנאים של מבחן הכנסות (הגיל המותנה) (המוסד לביטוח לאומי, 2015). **הרובד השני** כולל פנסיה יחסית לשכר/הכנסה. בישראל קיימים שני מסלולים עיקריים לרובד

זה: פנסיה תקציבית ופנסיה צוברת. הפנסיה התקציבית מוסדרת בחוק שירות המדינה ונהוגה עבור עובדי המדינה שהתקבלו לעבודה עד שנת 1999. במערכת הפנסיה התקציבית הזכויות לקצבה והזכויות האחרות ממומנות מתקציב המדינה, ויתרונה לעובד הוא שכל עלותה על המעביד, ולא מנוכים עבורה כספים משכרו של העובד. לחילופין, מערכת הפנסיה הצוברת מבוססת על הפרשות מצטברות של העובדים ושל המעבידים לקרנות הפנסיה. בשיטה זו קיימות שני סוגי קרנות פנסיוניות: קצבה מוגדרת מראש (Defined Benefit – DB) והפרשה מוגדרת מראש (Defined Contribution – DC). *הרובד השלישי* הוא יוזמת הפרט לתוספת הכנסה אחרי הפרישה מחסכון וביטוח. רובד זה כולל את כל הסדרי החיסכון והביטוח לטווח הארוך שהאדם בוחר ליצור אותם. בין אלה ניתן למנות בישראל ביטוחי חיים, קופות גמל, קרנות השתלמות, ביטוחים שונים שאינם לקצבה (חלק מביטוח המנהלים) ועוד (משרד האוצר, 2015).

המעבר של נשים ממשרה מלאה למשרות גשר מתואמת שלילית עם ביטוח פנסיוני בכל סוג תוכנית פנסיונית, ואילו המעבר של גברים ממשרה מלאה למשרות גשר מתואמת שלילית רק עם ביטוח בתוכנית מסוג "קצבה מוגדרת מראש". זכאות לפנסיה מהמעסיק משפיעה שלילית על ההסתברות לקחת משרות גשר בהשוואה לפרישה מלאה (Maestas, 2010). אצל גברים הזכאים לפנסיה מסוג "הפרשה מוגדרת מראש" יש סבירות גבוהה יותר לשוב לעבודה לאחר פרישה מאשר אצל אלה שאינם זכאים לפנסיה או זכאים לפנסיה מסוג "קצבה מוגדרת מראש" (Cahill et al., 2011).

III. המחקר הנוכחי

לצורך המחקר הנוכחי, נעשה שימוש בסקר החברתי שנערך בשנת 2012 בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. נושא הסקר בשנה זו היה "הסדרי פנסיה ופרישה והתארגנויות עובדים".

א. מאפייני הסקר החברתי

הסקר החברתי נערך על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה החל משנת 2002. מטרתו העיקרית של הסקר היא לספק מידע עדכני על רווחת האוכלוסייה בישראל ועל תנאי חייה. שאלון הסקר בנוי משני חלקים עיקריים: שאלון "גרעין" קבוע, המכיל כ-200 שאלות במספר רב של תחומי חיים, כגון בריאות, דיור, תעסוקה ומצב כלכלי, וחלק נוסף המוקדש בכל שנה לנושא אחר. הסקר הוא סקר שנתי שוטף.

ב. הסקר החברתי בשנת 2012

הסקר נערך בחודשים ינואר עד דצמבר 2012 בהזמנת אגף התקציבים במשרד האוצר. במסגרת הסקר רואיינו 7,160 בני 20 ומעלה מכל רחבי מדינת ישראל, המייצגים כ-4.9 מיליון נפש בגילאים אלה. אוכלוסיית הסקר החברתי מתייחסת לאוכלוסייה הקבועה של מדינת ישראל בגיל 20 ומעלה, וכוללת בתוכה דיירי מוסדות (השוהים במוסדות שלא לצרכים טיפוליים, כגון תוכניות דיור מוגן לאוכלוסייה המבוגרת, מרכזי קליטה ומעונות סטודנטים) ועולים חדשים השוהים לפחות שישה חודשים בארץ. לא נכללים בסקר דיפלומטים, שבטי בדווים ותושבים הגרים מחוץ ליישובים, דיירי מוסדות טיפוליים ומוסדות ענישה (כגון בתי סוהר, בתי אבות סיעודיים ובתי חולים כרוניים), ישראלים ששהו בחו"ל למעלה משנה ברציפות ועולים שעלו פחות מחצי שנה לפני מועד עריכת הסקר.

המחקר הנוכחי מתמקד בשתי קבוצות: הקבוצה האחת – מבוגרים מועסקים – שמתייחסת לבני 50-67, כללה 1,775 מרואיינים, המייצגים כ-1.3 מיליון נפש בגילאים אלה. עיקר הניתוח המוצג במחקר הנוכחי ביחס לקבוצה זו עוסק בבני 55-67, באמצעות 1,215 מרואיינים המייצגים כ-918 אלף נפש בגילאים אלה. הקבוצה השנייה – מבוגרים אשר פרשו מכוח העבודה – שמתייחסת לבני 60 ומעלה, כללה 937 מרואיינים, המייצגים כ-265 אלף נפש בגילאים אלה.

בהתייחס לסוגיית "הסדרי פנסיה ופרישה", כלל אוכלוסיית הסקר נשאלה בין היתר בנושאים הבאים: אפיקי חיסכון לפנסיה והסדרים שונים; הערכת המציאות הכלכלית לאחר פרישה; תהליך הפרישה, הכנה לפרישה; הערכת היכולת להתקיים בכבוד לאחר הפרישה, כמו גם עמדות הציבור כלפי גיל הפרישה הרצוי.

ג. שיטת הדגימה

על פי הלמ"ס, מסגרת הדגימה של הסקר החברתי מבוססת על קובץ מרשם התושבים. עבור הסקר שנערך בשנת 2012, קובץ מרשם התושבים היה מעודכן לאפריל 2011. גודל המדגם תוכנן כך שמספר המשיבים הצפוי יהיה כ-7,500 בני 20 ומעלה. על סמך ההנחות לשיעורי אי-השבה (נפל) ואי-שייכות לאוכלוסיית הסקר, התקבל הגודל הדרוש לדגימה. הנפשות ביישובים שבהם היו צפויים להתקבל לפחות 15 מקרים במדגם (המייצגים כ-8,300 בני ומעלה), נדגמו במדגם שכבות חד-שלבי, כאשר כל שכבת דגימה היא קבוצת תכנון. בכל שכבה הוצא מדגם מקרי-שיטתי של נפשות, לאחר מיון הקובץ לפי מאפיינים גיאוגרפיים. בסך הכל, כ-82% מהמדגם נערך בשיטת דגימה חד-שלבית. על מנת לענות על האילוצים התפעוליים, הוצא מדגם דו-שלבי עבור האוכלוסייה ביישובים המונים פחות מ-8,300 בני 20 ומעלה. בשלב ראשון חולקו היישובים לשכבות גיאוגרפיות והוצא מדגם של יישובים יחסית לגודלם. בשלב שני הוצא מדגם מקרי-שיטתי של נפשות ביישובים שנדגמו לאחר מיון הרשומות, לפי מאפיינים שנקבעו מראש (קבוצות אוכלוסייה, מין, וגיל).

IV. ממצאים

א. האוכלוסייה המבוגרת המועסקת

כאמור, המדגם המתייחס לאוכלוסייה המבוגרת המועסקת מתבסס על 1,775 מרואיינים בסקר החברתי. קבוצה זו מייצגת כ-1.3 מיליון נפש בגילאים אלה. הממצאים מובאים בהתאם לארבע המטרות שהוצגו קודם לכן: (1) מאפייני התעסוקה, (2) הסדרי הפנסיה אליהם משתייכים המבוגרים המועסקים, (3) המקורות הפיננסיים הנוספים אשר יעמדו לרשותם לאחר גיל פרישה, ו-(4) הציפיות לעתיד.

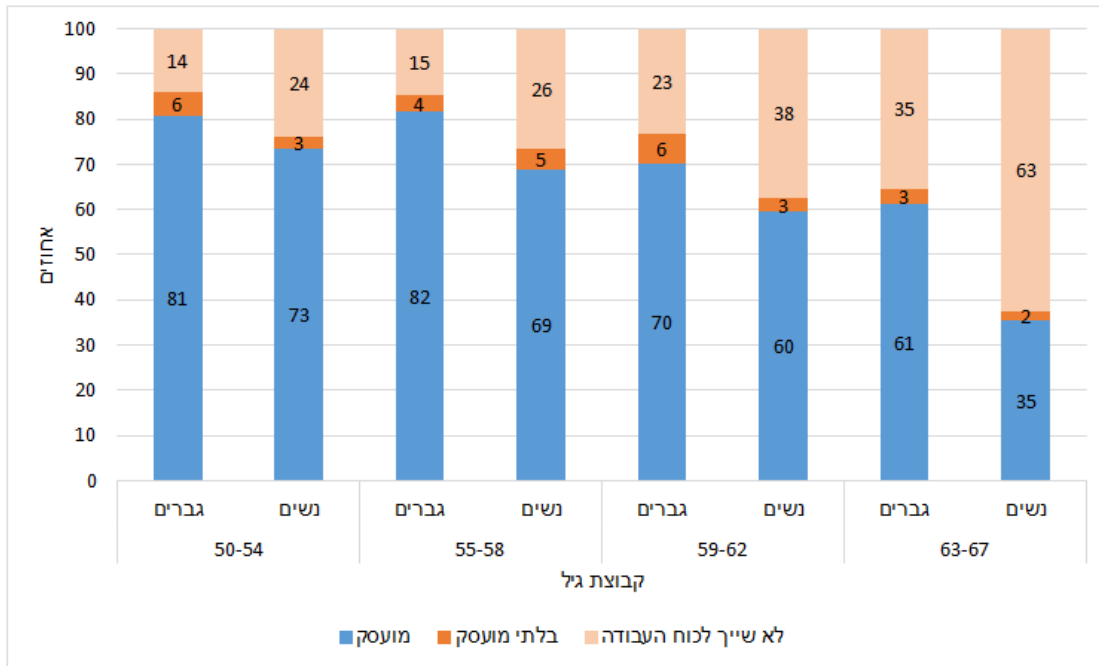
א.1. מאפייני תעסוקה

תאור מצב התעסוקה בקרב גברים ונשים, בני 50-67

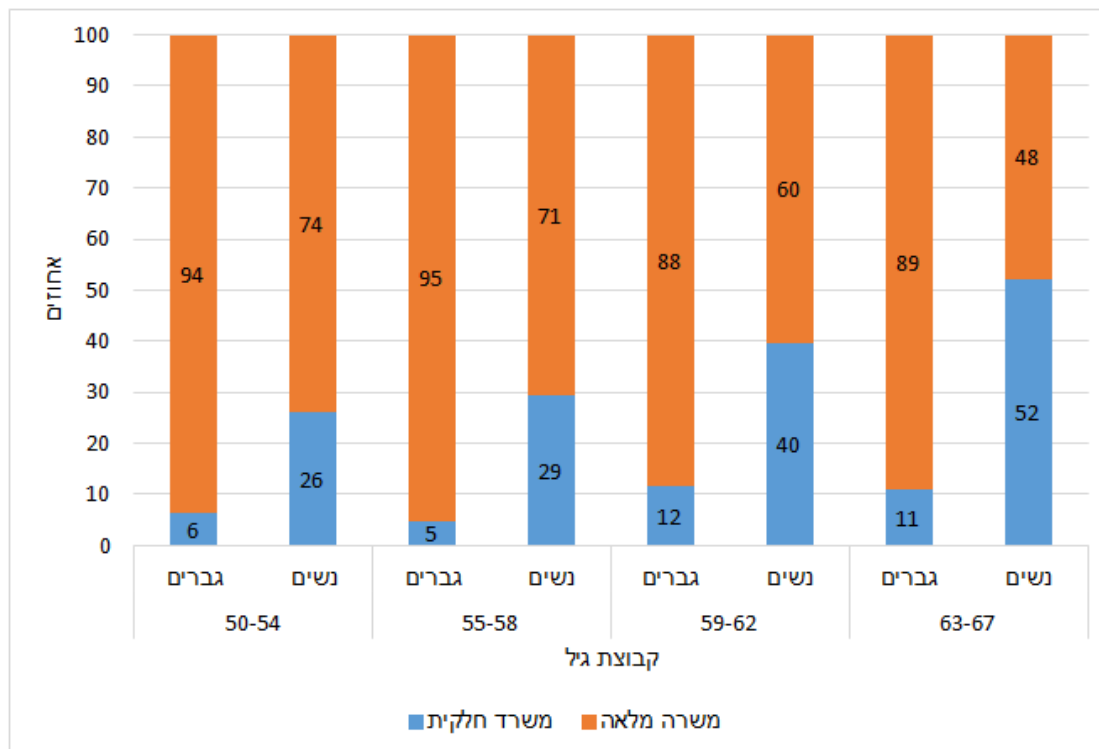
כפי שניתן לראות בתרשים מספר 1, שיעור התעסוקה בקרב הגברים בני 50-54 ו-55-58 עומד על כ-81%. שיעור זה גבוה ב-7 עד 13 נקודות האחוז בהשוואה לנשים באותן קבוצות הגיל. בגיל 59-62 ההשתתפות בכוח העבודה אצל גברים יורדת לכ-70%, ומגיל 63-67 ל-61%. הנשים יורדות לכ-60% בכוח העבודה, בגיל 59-62 ול-35% החל מגיל 63. ניתן לראות, אפוא, שקרוב לגיל הסטטוטורי לזכאות לפרישה, משתתפים כ-60% בכוח העבודה, (גברים עד גיל 67 ונשים עד גיל 62). מגמת הירידה בהשתתפות בכוח העבודה עקיבה עם המתרחש ביתר מדינות ה-OECD, אף כי שיעור ההשתתפות הממוצע בכוח העבודה בכלל מדינות ה-OECD נמוך בהשוואה לזה בישראל: 68% בקרב בני 55-58, 43% בקרב בני 59-62 ו-26% בקרב בני 63-67 (OECD, 2015).

על פי הנתונים בתרשים מספר 2, הרוב הגדול של הגברים המועסקים עובדים במשרה מלאה, כ-94% מהם בגיל 50-54 עד 89% בגיל 63-67. הווה אומר, אפילו קרוב לגיל הפרישה הסטטוטורי, תשעה מכל עשרה גברים מועסקים עובדים במשרה מלאה. בהשוואה, בגילאים 50-58 כשלוש מתוך ארבע מועסקות עובדות במשרה מלאה. בגיל 59-62, קרוב לגיל הפרישה הסטטוטורי של הנשים, שש מכל עשר מועסקות עובדות במשרה מלאה, ושיעור זה יורד לכ-48 אחוזים לאחר גיל 62.

תרשים מספר 1: הגדרת מצב תעסוקה, בני 50-67, לפי מגדר



תרשים מספר 2: היקף משרה, מועסקים בני 50-67, לפי מגדר

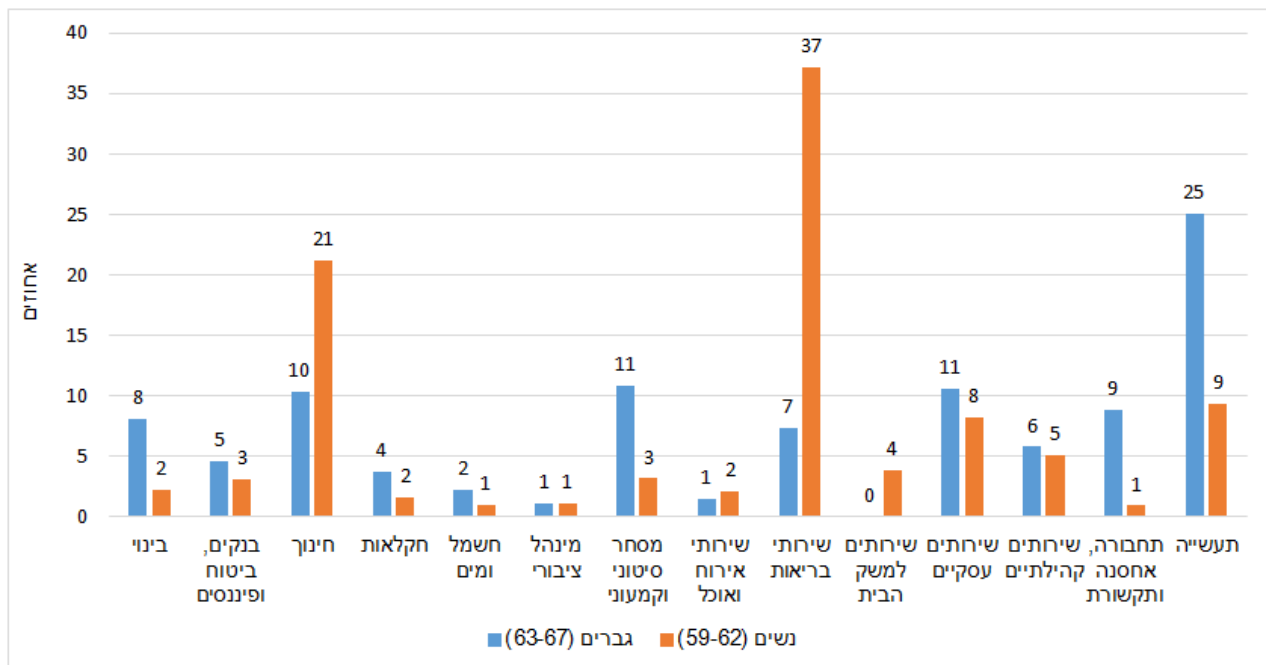


בהתאמה, שיעור הגברים המועסקים במשרה חלקית נמצא במגמת עליה עם הגיל, מ- 6% מהמועסקים בני 50-54 עד 11% מהמועסקים בגיל 63-67. שיעור הנשים המועסקות במשרה חלקית גבוה יותר בכל הגילאים. חיוני לבדוק הלאה אם עבודה במשרה חלקית מדרבנת את העובדת/ת להישאר במעמד של מועסק/ת, ואת מידת הנכונות של מעסיקים לאפשר תעסוקה במשרה חלקית אצל עובדיהם המבוגרים.

ענף כלכלי בקרב מבוגרים מועסקים לפני גיל פרישה

התרשים הבא (תרשים מספר 3) מציג את התפלגות העובדים הנמצאים בתקופה לפני הפרישה הסטטוטורית, גברים בני 63-67 ונשים בנות 59-62, על פי ענף כלכלי. ניתן לראות ייצוג של שני המינים בגיל טרום הפרישה בכל אחד מהענפים, למעט שירותים למשק הבית שבהם עובדות נשים בלבד בגיל זה. אין זה אומר שהייצוג המגדרי שווה. בתחומי שירותי הבריאות והחינוך, למשל, יש פער ניכר לטובת הנשים. לעומת זאת, בתחומי התעשייה והמסחר הסיטוני והקמעוני, יש רוב לגברים. תחום המנהל הציבורי מראה ייצוג שווה בין שני המינים בתקופה של לפני הפרישה הסטטוטורית, אך תחום זה מהווה ענף כלכלי קטן יחסית מבין הענפים השונים.

תרשים מספר 3: ענף כלכלי, מועסקים לפני גיל פרישה, לפי מגדר

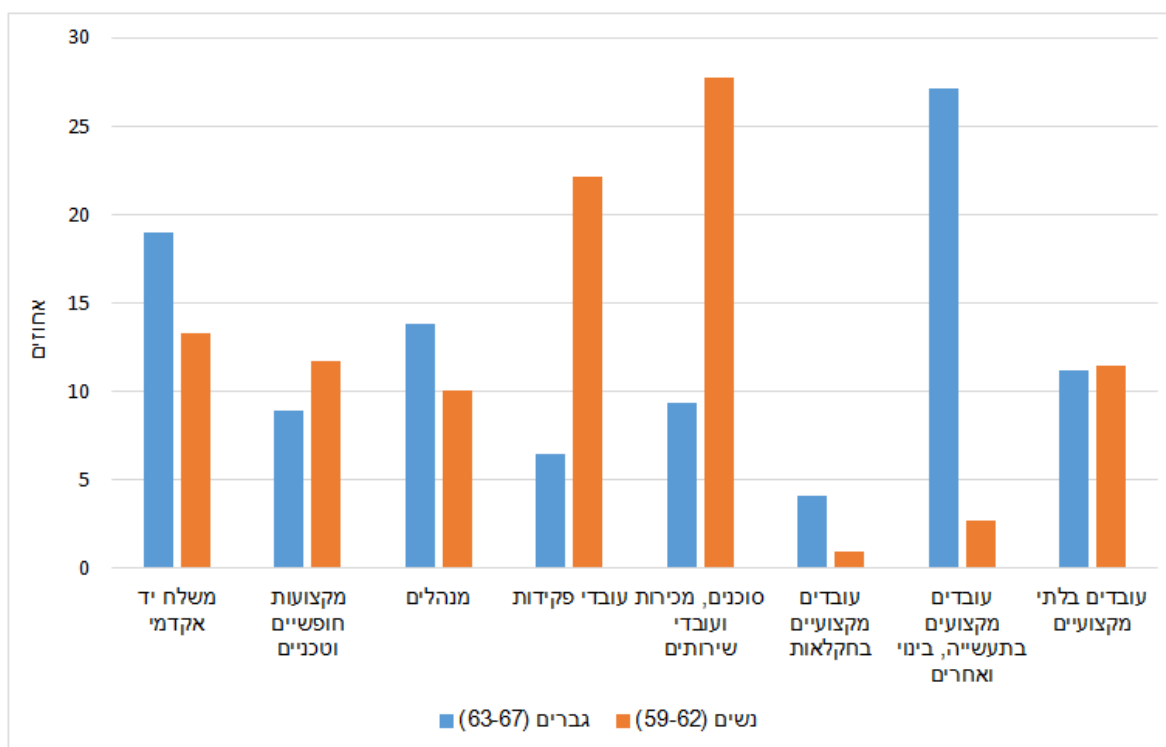


הממצאים מציעים מספר תובנות שיש לקחת בחשבון בעיצוב וקביעת מדיניות בנוגע לתעסוקה ופרישה בגיל המבוגר. ראשית, היות ושיקולי תעסוקה או פרישה הם שונים אצל גברים ונשים, יש להתאים יוזמות בתחום זה בהתאם לאופי המגדרי של הענף הכלכלי אליו מתייחסת היוזמה. למשל, יוזמה להארכת התעסוקה על ידי עידוד המשך עבודה במסגרת של משרה חלקית עשויה להתקבל אחרת בענפים שונים, על פי הרכבם המגדרי. על כל יוזמה בהקשר זה להיות רגישה לצרכים השונים של עובדים ועובדות בתקופה של לפני הפרישה הסטטוטורית. שנית, מיפוי זה של העובדים והעובדות בענפים הכלכליים השונים מראה באילו ענפים נמצאים ריכוזים גדולים, יחסית, של מועסקים בתקופה של לפני הפרישה הסטטוטורית. מידע זה יכול להועיל בבחירת ענפים שכדאי להתחיל בהם ביוזמות לשינוי, באם רצונם של מעצבי המדיניות הוא להשיג חותם השפעה מרבית בזמן נתון.

משלח יד בקרב מבוגרים מועסקים לפני גיל פרישה

אותם השיקולים תקפים ביחס להתפלגות מועסקים בתקופה לפני הפרישה הסטטוטורית, על פי משלח היד. חלוקה מקובלת היא בין תעסוקה במשלחי יד "צווארון לבן" (כדוגמת משלח יד אקדמי, מקצועות חופשיים, עבודה מנהל, פקידות או מתן שירותים) ותעסוקה במשלח יד "צווארון כחול". המחקר מעלה כי שישה מכל עשרה גברים מועסקים בני 59-67 מוצאים את תעסוקתם במשלח יד "צווארון לבן", בעוד ששיעור גבוה יותר מקרב הנשים משתייכות למגזר זה: שמונים וחמישה אחוזים מקרב הנשים המועסקות בנות 59-62, ו-90 אחוז מהנשים המועסקות בנות 63-67. הנשים העובדות מהוות רוב בקרב סוכני המכירות ועובדי השירותים, כמו גם אצל עובדי הפקידות. העובדים (גברים) מהווים רוב בקטגוריה של העובדים המקצועיים בתעשייה, בינוי ואחרים, ומבין העובדים המקצועיים בתחום החקלאות. לעומת הבדלים אלה, העובדים הבלתי מקצועיים מתפלגים באופן שווה מבחינת מגדר (תרשים מספר 4). כמו בסעיף הקודם, שהתייחס ליוזמות המכוונות לענפים כלכליים שונים. גם יוזמות המכוונות לשינויים בתחום התעסוקתי בתקופה שלפני הפרישה, על פי משלח יד, צריכות לקחת בחשבון את ההשלכות של השינוי בהרכב המגדרי של המקצועות השונים.

תרשים מספר 4: משלח יד, מועסקים לפני גיל פרישה, לפי מגדר



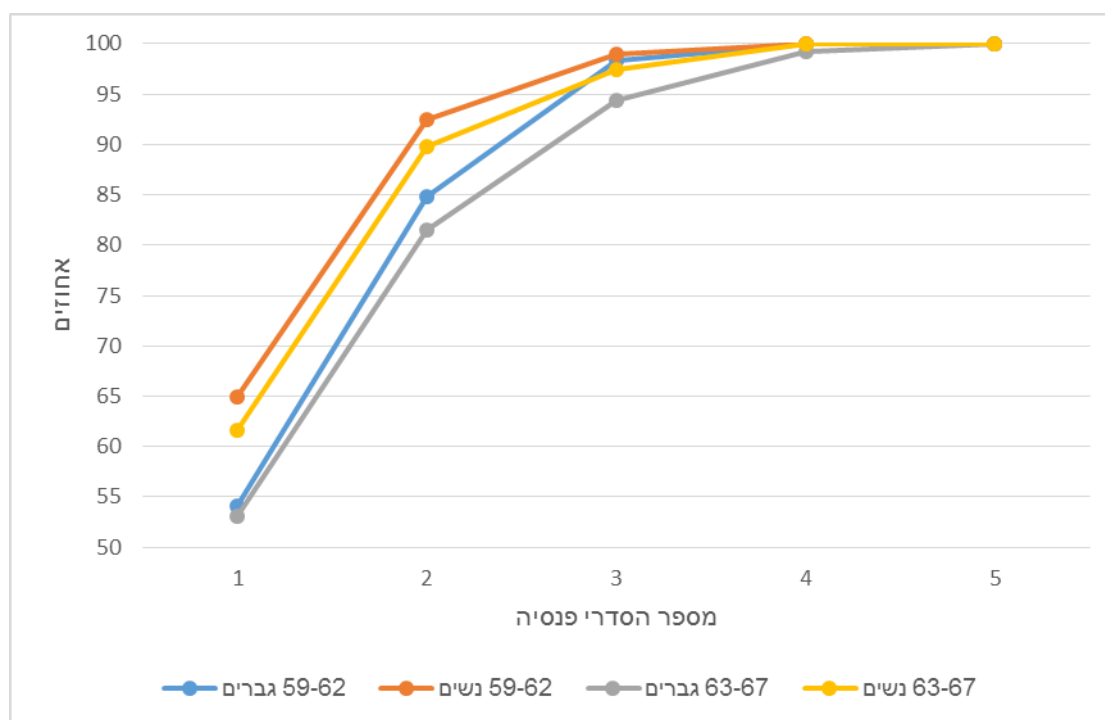
2.א. הסדרי פנסיה אליהם משתייכים המועסקים המבוגרים

הסדר פנסיוני הוא שילוב בין החיסכון ארוך הטווח של העובד וצרכי המעסיק. ההסדר הפנסיוני מאפשר למעסיקים להתוות מדיניות כוללת ומעניק להם אמצעי בקרה והכוונה של הכספים המופקדים בתוכניות הפנסיוניות של העובדים. מאז שנת 2000, הרגולציה ותנאי השוק פתחו אופקים חדשים ביכולתם של העובד והמעסיק בישראל למקסם את השקעתם ולקבל את המוצר הטוב ביותר עבורם. בשנים האחרונות התחוללו רפורמות רבות במשק הישראלי אשר שינוי את שוק החיסכון ארוך הטווח: הרפורמה בקרנות הפנסיה הותיקות והחדשות בשנת 2003, מכירת קרנות הפנסיה החדשות והתרת המעברים של עובדים או קבוצות בין הקרנות השונות, הרפורמה בביטוח חיים, רפורמת ועדת בכר, כמו גם צו ההרחבה לפנסיית חובה בישראל (חוק פנסיית חובה) אשר נכנס לתקוף בשנת 2008. מציאות חדשה זו יצרה הזדמנות לעובד ולמעסיק לשפר את המוצר הפנסיוני באופן מהותי. ההסדר הפנסיוני לעובד הוא למעשה תוכנית, המאושרת כקופת ביטוח לשכירים על פי תקנות מס הכנסה, וכוללת חיסכון עד לגיל פרישה המורכב מהפרשות העובד והמעביד על חשבון מרכיב התגמולים ומרכיב הפיצויים המחושב על פי שכרו של העובד. בנוסף לביטחון זה המאפשר שמירה על רמת חיים בעת פרישה או במקרה של אובדן כושר עבודה, קיים בביטוח אלמנט נוסף במקרה של אובדן חיים של המבוטח, זאת במטרה לשמר את רמת חייהם של מוטביו.

תת-הפרק הנוכחי מתייחס לחמישה סוגי הסדרים פנסיונים: פנסיה תקציבית, קרן פנסיה אחרת (שאינה תקציבית), קופת גמל, ביטוח מנהלים וביטוח חיים עם מרכיב פנסיוני. עובדים מבוגרים בישראל מחזיקים בהסדרי פנסיה שונים, בין 1-2 בממוצע (1.7 ו-1.5 הסדרי פנסיה בקרב גברים ונשים, בהתאמה). תרשים מספר 5 מראה כי שלושה מכל חמישה גברים מועסקים בני 59-62 מדווחים שבבעלותם הסדר פנסיה אחד. שליש מהם מחזיקים בהסדר פנסיוני נוסף, כאשר בבעלות יתר הגברים המועסקים שלושה או יותר הסדרים פנסיונים. מבנה החזקות פנסיוניות דומה קיים בקרב אוכלוסיית הגברים המבוגרים יותר (בני 63-67). בבעלות נשים מועסקות בנות 59-67 שיעור אחזקות גבוה של אחד או שני הסדרים פנסיונים, כאשר יתרת מבנה החזקות הפנסיוניות דומה בהשוואה לזה אצל גברים מועסקים בני אותו גיל.

תרשים מספר 5: מספר הסדרי הפנסיה, מועסקים בני 59-67, לפי מעמד תעסוקה ומגדר (שיעור

מצטבר)



ההסדר הפנסיוני הנפוץ ביותר הוא קרן פנסיה (ראה לוח 1 בהמשך). טווח ההחזקה בהסדר זה נע בין מחצית לשני שלישים מהמועסקים והמועסקות בקבוצות הגיל השונות, מגיל 50 עד 67. קופת גמל מהווה את ההסדר הנפוץ השני, כאשר בין 40-50% מחזיקים בסידור זה (להוציא את הגברים בני 50-54 שרק מעט יותר משליש מהם מחזיק בקופת גמל). אצל הגברים הצעירים (50-54), ביטוח מנהלים הוא ההסדר הנפוץ השני, כאשר אותו הסדר נמצא במקום השלישי בתדירותו היחסית

אצל בני ה-55-58 וה-59-62, ובמקום החמישי (הכי פחות נפוץ) אצל בני ה-63-67. אצל רוב הגברים פנסייה תקציבית היא ההסדר הפנסיוני הכי פחות תדיר, עם 16-20% מהם בבעלות על הסדר שכזה (בקרב בני ה-63-67, הפנסייה התקציבית היא ההסדר הנפוץ הרביעי מתוך חמישה).

בקרב הנשים המועסקות, הפנסייה התקציבית מהווה הסדר חשוב יותר, יחסית בהשוואה לגברים, כאשר הסדר פנסיוני זה מדורג לרוב במקום השלישי (ובמקום הרביעי אצל בנות 50-54). למעשה, אחוז הנשים המחזיקות בפנסייה התקציבית גבוה רק במקצת בהשוואה לגברים, עם 18-29% מהם בבעלות על הסדר שכזה. דרוגה הגבוה יותר של הפנסייה התקציבית אצל הנשים, מבין כלל הסדרי הפנסייה, נובע כנראה מהשתתפותן המועטה של הנשים, יחסית, בסוגי הפנסייה כמו ביטוח מנהלים וביטוח חיים עם מרכיב פנסיוני.

הנתונים מראים כי העובדים המבוגרים בישראל מחזיקים בהסדרי פנסייה מגוונים יותר מאשר העובדות המבוגרות. נדרשות פעולות, אפוא, שיביאו ליתר שוויון מגדרי בכל הקשור לביטחון פנסיוני לאחר הפרישה.

לוח מספר 1: סוגי הסדרי פנסייה, מועסקים בני 59-67, לפי גיל ומגדר, בסדר יורד

גברים

63-67		59-62		55-58		50-54		
%	סוג	%	סוג	%	סוג	%	סוג	
59.7	קרן פנסייה	56.2	קרן פנסייה	55.6	קרן פנסייה	49.6	קרן פנסייה	1
52.0	קופת גמל	41.8	קופת גמל	41.5	קופת גמל	46.1	ביטוח מנהלים	2
28.6	ביטוח חיים עם מרכיב פנסיוני	33.9	ביטוח מנהלים	35.6	ביטוח מנהלים	36.3	קופת גמל	3
16.0	פנסייה תקציבית	19.6	ביטוח חיים עם מרכיב פנסיוני	25.0	ביטוח חיים עם מרכיב פנסיוני	21.6	ביטוח חיים עם מרכיב פנסיוני	4
13.4	ביטוח מנהלים	19.0	פנסייה תקציבית	18.2	פנסייה תקציבית	20.2	פנסייה תקציבית	5

לוח מספר 1: סוגי הסדרי פנסיה, מועסקים בני 59-67, לפי גיל ומגדר, בסדר יורד (המשך)

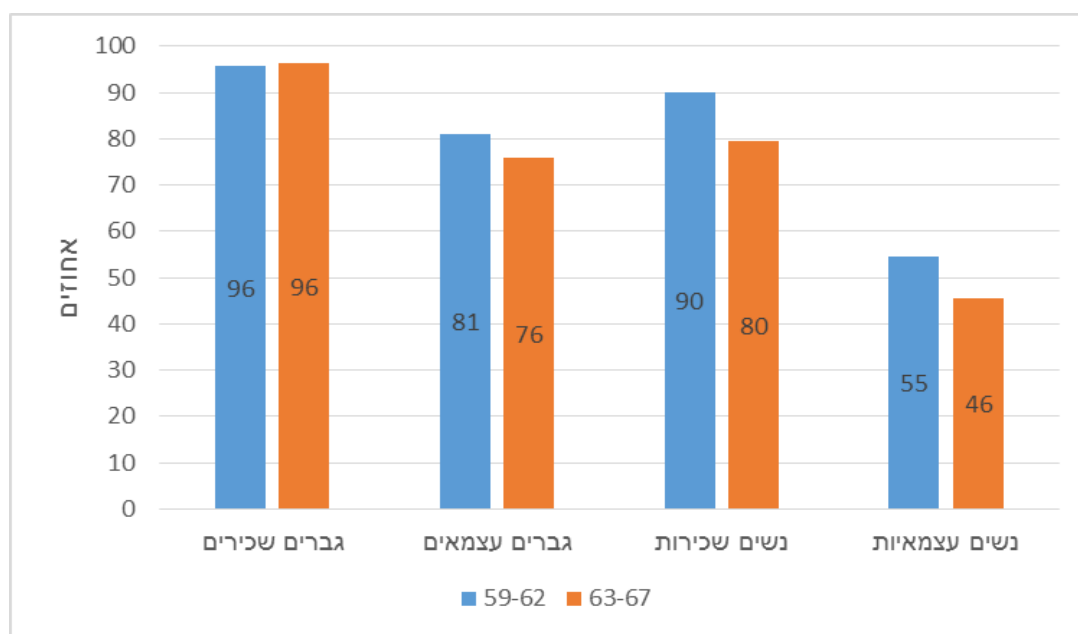
נשים

	63-67		59-62		55-58		50-54		
	%	סוג	%	סוג	%	סוג	%	סוג	
1	61.6	קרן פנסיה	67.2	קרן פנסיה	58.5	קרן פנסיה	65.9	קרן פנסיה	
2	44.7	קופת גמל	42.5	קופת גמל	44.0	קופת גמל	42.4	קופת גמל	
3	28.6	פנסיה תקציבית	20.2	פנסיה תקציבית	20.7	פנסיה תקציבית	20.6	ביטוח מנהלים	
4	6.6	ביטוח מנהלים	18.3	ביטוח מנהלים	18.5	ביטוח מנהלים	18.1	פנסיה תקציבית	
5	0.0	ביטוח חיים עם מרכיב פנביוני	10.4	ביטוח חיים עם מרכיב פנסיוני	8.5	ביטוח חיים עם מרכיב פנסיוני	9.3	ביטוח חיים עם מרכיב פנסיוני	

תרשים מספר 6 מראה שעומד לרשות כמעט כל הגברים המבוגרים השכירים הסדר פנסיה כלשהו. עם זאת, כ-4% מהם חסרי הסדר שכזה. המצב מעט שונה אצל הנשים העובדות. לעשירית מהנשים העובדות בגילאי 59-62 אין הסדר פנסיה, ואצל בנות ה-63-67 חסר לאחת מכל חמש עובדות הסדר פנסיה. יצוין כי אצל הגברים המבוגרים העצמאיים עוד פחות מדווחים כי לרשותם הסדר פנסיה. כ-חמישית מבני ה-59-62 חסרים הסדר פנסיה כלשהו, וכרבע מבני ה-63-67 העצמאיים. מגמה זו מחמירה במיוחד אצל נשים מבוגרות שעובדות כעצמאיות. לכמעט חצי מהעצמאיות בנות 59-62 אין הסדר פנסיה, ולמעלה ממחצית מהעצמאיות בנות 63-67.

ניתן להבחין, אפוא, בשתי מגמות הדורשות התייחסות. ראשית, עובדים עצמאיים מבוגרים נמצאים בסיכון להעדר הסדר פנסיה, כאשר הסיכון מוגבר מאד אצל הנשים שעובדות כעצמאיות. שנית, בלי קשר למעמד העבודה כשכיר או כעצמאי, נשים עובדות מבוגרות נמצאות בסיכון רב יותר להיעדר הסדר פנסיה מאשר גברים עובדים מבוגרים.

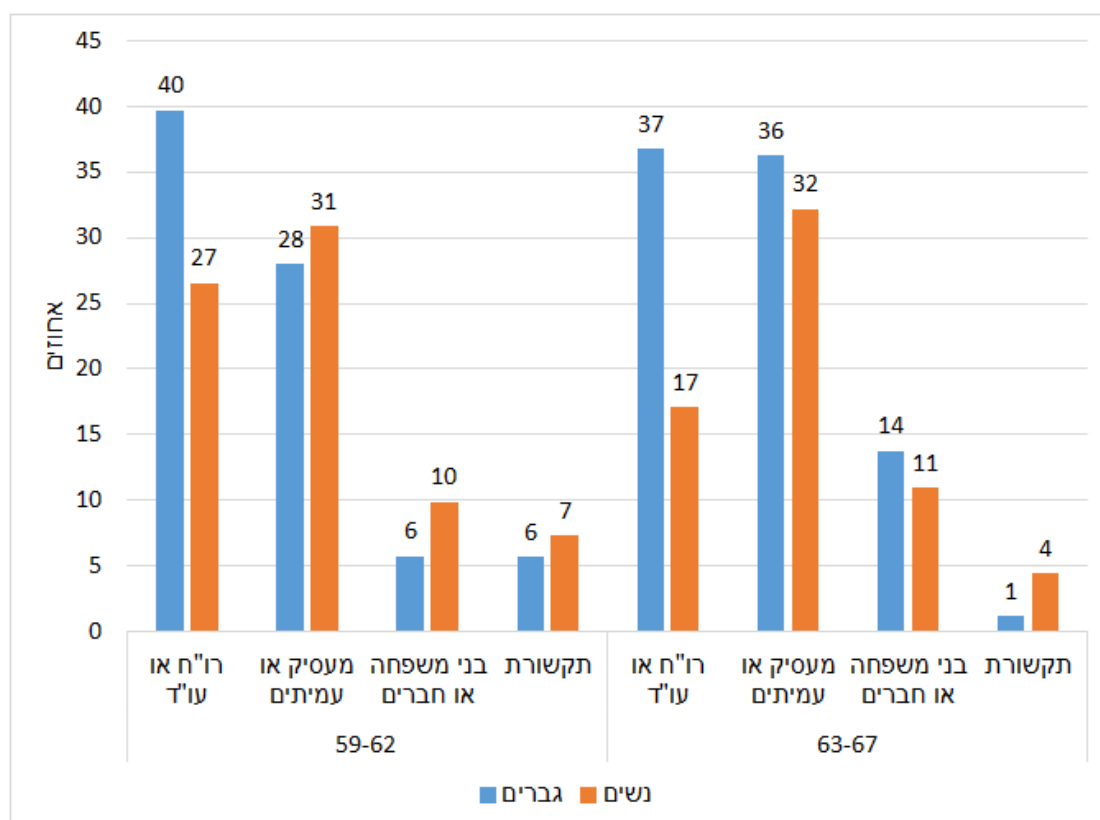
תרשים מספר 6: בעלות על הסדר פנסיה, לפי מעמד תעסוקה ומגדר, מועסקים בני 59-67



המועסקים נשאלו גם לגבי הגורמים עימם היוועצו לגבי בחירת הסדר/י הפנסיה שברשותם. ניתן לראות בתרשים מספר 7 כי הגורם העיקרי עמו נועצו המועסקים היה גורם מקצועי, כדוגמת רו"ח או עו"ד. עם זאת, נמצא כי רק ארבעה מכל עשרה גברים מועסקים נוטים להיעזר בשירותים אלה, ושיעור נמוך יותר בקרב הנשים המועסקות. עוד פחות, בהתאמה, נועצו עם מעסיקהם או עמיתים למקום העבודה. אולם ניתן לראות כי הן בקרב נשים והן בקרב גברים חלה עליה בנטייה להיעזר בשני גורמים אלה ככל שעולה גיל העובד. בני משפחה וחברים היו מקור ההיוועצות הנפוץ השלישי בקרב מועסקים משני המינים, כאשר עליה בגיל המועסק מגדילה את הנטייה להיעזר בגורם זה, בעיקר בקרב גברים (5.7% מהגברים בני 59-62 נועצו בבן משפחה או חבר, 1.38% מהגברים המועסקים בני 63-67 עשו כן). אמצעי התקשורת, העיתונים והאינטרנט, מתבררים כגורם עמו מיעוט זניח מכלל המועסקים בוחר להיעזר לצורך בחירת הסדרי הפנסיה שלו, כאשר נטיית הנשים המועסקות להיעזר בשירותים אלה גבוהה בהשוואה לזו אצל גברים, ללא תלות בגיל.

המסקנה העיקרית העולה ממידע זה היא שעל אף החשיבות האקטוארית ארוכת השנים שיש בבחירה נכונה ומותאמת של הסדר פנסיוני, נוטים מרבית המועסקים המבוגרים שלא להיוועץ עם גורמי מקצוע לצורך כך. נטייה זו מחייבת את תשומת ליבם של מקבלי החלטות הכלכליות. זאת, על מנת להבטיח כי החלטתו של האדם המועסק תהיה הטובה והמתאימה ביותר כלכלית עבורו ועבור משק ביתו.

תרשים מספר 7: גורמים עימם היוועצו המועסקים לגבי בחירת הסדר/י הפנסיה שברשותם



3.א. מקורות פיננסיים לאחר גיל פרישה

בסקר נשאלו המשיבים המועסקים שאין ברשותם הסדר פנסיה מה הם המקורות הכספיים מהם יחיו לאחר הפרישה. לוח מספר 2 מציג את המקורות על פי תדירות אזכורם על ידי המשיבים המועסקים, גברים ונשים בגילאים שונים. הלוח מראה כי כל הקבוצות לפי מגדר וגיל ציינו את קצבאות ביטוח לאומי כמקור הצפוי הנפוץ ביותר. אולם תדירותם של יתר המקורות הייתה שונה בין הקבוצות השונות. כפי שניתן לראות, הן הגברים המועסקים בני 63-67 והן הנשים המועסקות בנות 59-62 דרגו במקום השני את המשך העבודה לאחר הפרישה כמקור צפוי לקיומם. שתי הקבוצות הללו מייצגות את העובדים הנמצאים קרוב יחסית לפרישה, אולם אין ברשותם הסדר פנסיה. מתשובתם ניתן להבין כי אין הם חושבים שיוכלו להסתמך על מקורות אחרים ושיצטרכו להמשיך בעבודה כלשהי בשכר, יתכן בשל היעדר הסדר הפנסיה. במקום השלישי והרביעי ציינו אצל אותן הקבוצות, בהתאמה, חסכונות ופנסיה ו/או הכנסת בן הזוג או פנסיות שארים. רק במקום החמישי אצל הנשים, ובמקום השישי אצל הגברים הוזכר הסדר פנסיה שיהיה להם (ורק אצל חמישית או פחות מהמשיבים). יתכן ומדובר על הסדר פנסיה שיתחילו לחסוך במקום עבודה חדש, היות ובעת הריאיון לא היה ברשותם הסדר פנסיה.

במקרה כזה עומדות בפניהם מעט שנים לצבור פנסיה משמעותית, מה שעשוי להתבטא בתעדוף הנמוך של הסדר הפנסיה כמקור נפוץ לצורכי קיום.

לוח מספר 2: מקורות קיום לאחר גיל פרישה, מועסקים ללא הסדר פנסיה בני 59-67, לפי גיל ומגדר, בסדר יורד

נשים				גברים				
63-67		59-62		63-67		59-62		
%	מקור	%	מקור	%	מקור	%	מקור	
100.0	קצבאות ביטוח לאומי	96.0	קצבאות ביטוח לאומי	85.0	קצבאות ביטוח לאומי	93.3	קצבאות ביטוח לאומי	1
57.7	פנסיה/ הכנסת בן הזוג / פנסיית שארים	47.1	עבודה	61.9	עבודה	52.0	הסדר פנסיה לך	2
45.6	עבודה	32.8	חסכונות	43.0	חסכונות	51.2	עבודה	3
40.7	חסכונות	25.4	פנסיה/ הכנסת בן הזוג / פנסיית שארים	39.8	פנסיה/ הכנסת בן הזוג / פנסיית שארים	48.4	תמיכת בני משפחה	4
22.8	תמיכת בני משפחה	16.8	הסדר פנסיה לך	39.3	מכירה/ השכרה של נכס	34.6	חסכונות	5
10.4	הסדר פנסיה לך	12.2	תמיכת בני משפחה	22.0	הסדר פנסיה לך	25.4	מכירה/ השכרה של נכס	6
9.2	קצבה מחו"ל	8.0	קצבה מחו"ל	10.5	מכירת עסק	21.5	פנסיה/ הכנסת בן הזוג / פנסיית שארים	7
7.6	מכירה/ השכרה של נכס	4.0	ירווה	10.4	תמיכת בני משפחה	6.5	ירווה	8

התמונה שונה אצל הגברים הצעירים יותר, בני ה-59-62, שלהם נותרו עוד מספר שנים עד לגיל הזקאות לפרישה. אצלם הסדר פנסיה הוזכר במקום השני. ייתכן כי ממצא זה מלמד שנוטר להם זמן רב יותר לצבירת פנסיה עד לפרישה, וכי הם מאמינים שיספיקו לצבור סכומים שיוכלו להוות מקור תמיכה משמעותי. עם זאת, מקור זה הוזכר על ידי כמחצית מהגברים המועסקים הצעירים יותר בלבד. לעומתם, הסדר פנסיוני הופיע כמקור צפוי לקיום לאחר הפרישה בקרב הנשים המועסקות בגילאי 63-67 רק במקום השישי, ורק אצל אחת מתוך כל עשר מועסקות בגיל זה. היות ומדובר כאן

בנשים שעובדות מעבר לגיל הפרישה הפורמלי לנשים, נראה שהיעדר הסדר פנסיה מסביר, לפחות בחלקו, את הסיבה להמשך העבודה בשכר.

הלוח מכיל פרטים נוספים עם השלכות למדיניות. למשל, ניתן לראות שחסכוניות מהווים בסיס צפוי לקיום לאחר הפרישה אצל שלישי עד כ-43% מהמשיבים. ציבור זה נדרש, אפוא, לנהל את חסכוניותו כך שישפיקו לצרכיו בתקופת הפרישה. ניהול חסכוניות דורש ידע פיננסי, מה שלא תמיד נמצא. רצוי לפיכך להגדיל את האפשרויות ללמידה בתחום זה לצורך שיפור וחיזוק האוריינות הפיננסית.

4.א. ציפיות

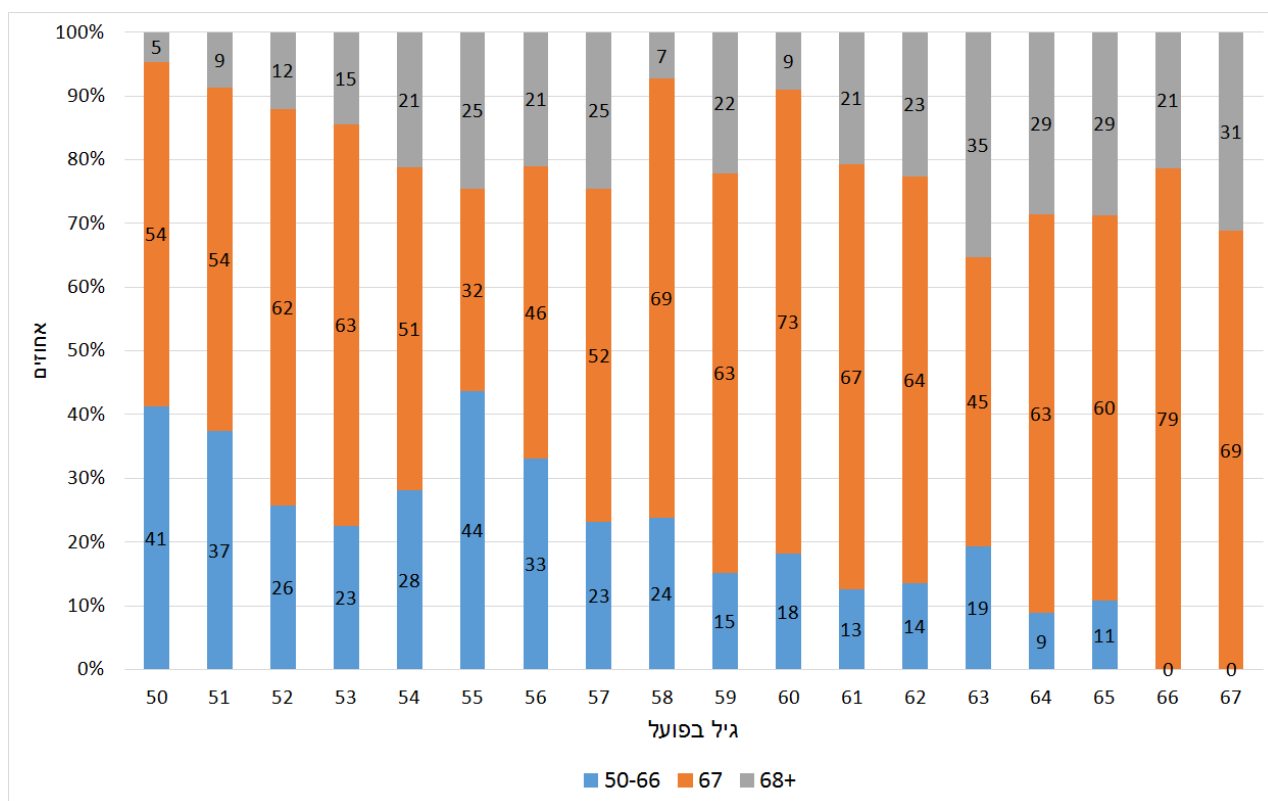
בהתאם לחוק הישראלי, עומד גיל הפרישה אצל גברים מועסקים על 67, ובקרב נשים – על 62. תרשים מספר 8 מציג את גיל הפרישה הצפוי של גברים ונשים מועסקים, כפונקציה של גילם בעת שענו על השאלון. שיעור הגברים המצפים לפרוש מוקדם מכוח העבודה נמצא יורד ככל שהגיל של המועסק עולה: ארבעה מתוך עשרה גברים מועסקים בני 50 מצהירים כי הם מצפים לפרוש בטרם יגיעו לגיל הפרישה הפורמאלי, בעוד שרק אחד מכל עשרה גברים מועסקים בני 65 נוטה להצהיר זאת.

שיעור הגברים המצפים לפרוש בגיל הקבוע בחוק גדל בקבוצות גיל מבוגרות יותר של מועסקים, כאשר אחד מכל שני עובדים בני 50 מצהיר כי יפרוש בגיל זה, בעוד ששבעה מתוך עשרה מועסקים בני 67 אכן עושים כך. מכאן ניתן ללמוד כי שיעור הגברים המצפים כי יוסיפו לעבוד אף מעבר לגיל הפרישה הפורמאלי עולה עם הגיל, כאשר שואלים רק את הגברים המועסקים. מגמות דומות נמצאות ביחס לנשים מועסקות, כאשר גיל ההשוואה ביחס אליהן הוא כאמור גיל 62, הקבוע בחוק כגיל הפרישה הפורמאלי.

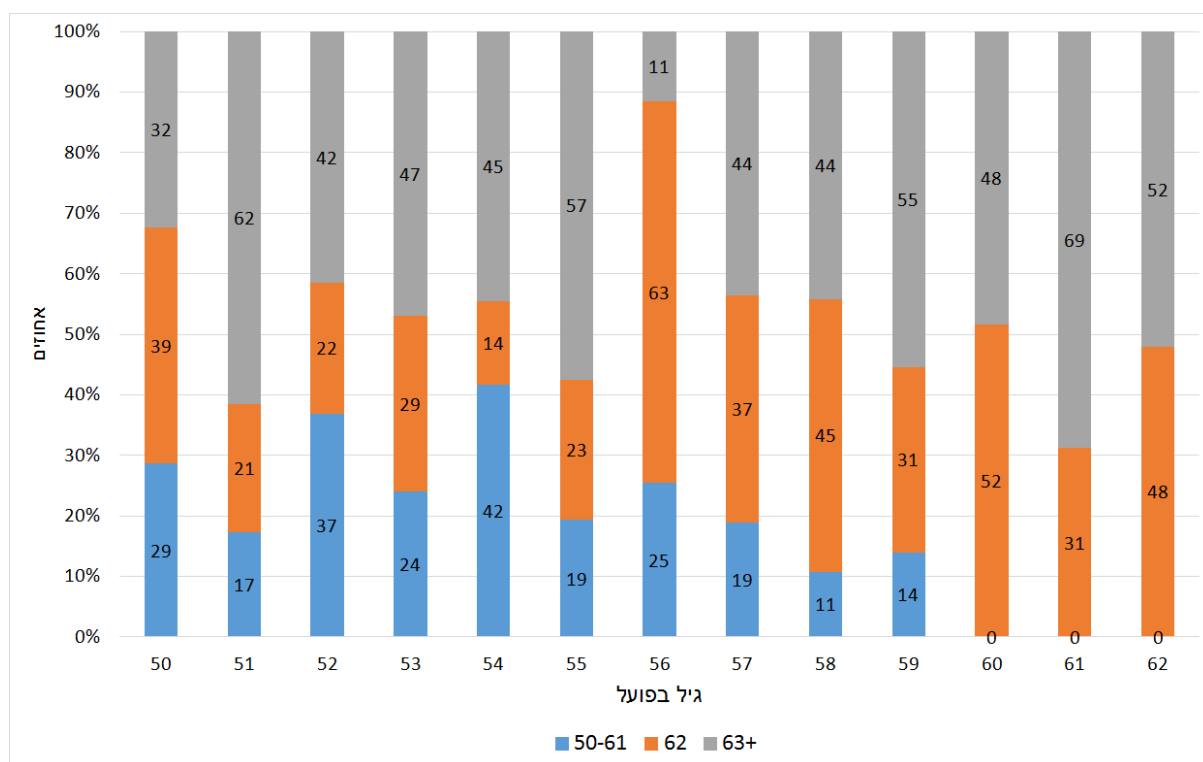
ניתן לראות, אפוא, שתי מגמות: מחד, שיעור המועסקים הנוטים לפרוש בהתאם לנאמר בחוק תלוי חיובית בגיל המועסק, כאשר חלקם מצפה להוסיף לעבוד מעבר לגיל סטטוטורי זה. יחד עם זאת, בגילאים הצעירים, שיעור לא מבוטל של מועסקים מצפה לפרוש בטרם יגיע לגיל הפרישה הסטטוטורי. מגמה זו מלמדת על אובדן פוטנציאלי של הון אנושי, המחייבת קידום ופיתוח תכניות תעסוקתיות למען הבטחת שימור תעסוקתם לאורך זמן.

תרשים מספר 8: גיל פרישה צפוי מכוח העבודה, מועסקים, לפי מגדר

גברים



נשים



המועסקים בסקר גם נשאלו מספר שאלות המתייחסות לציפיות התעסוקתיות שלהם לאחר גיל הפרישה. תרשימים 9א - 10ב מציגים את הממצאים ביחס לשאלות אלה.

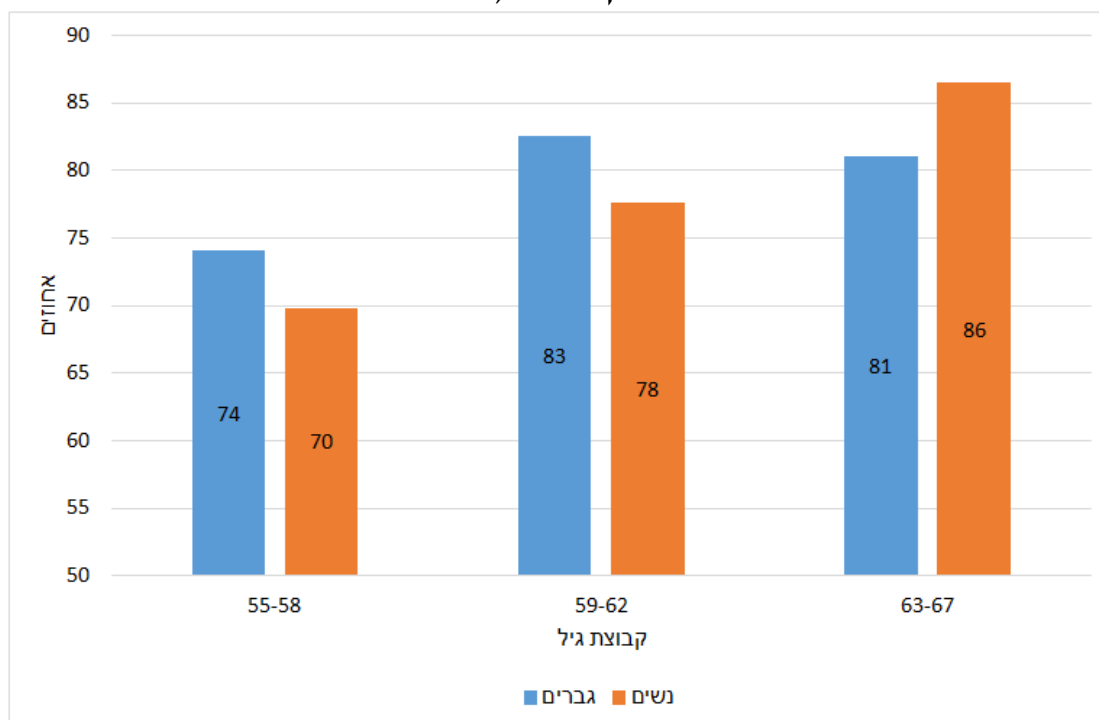
ציפייה להוסיף לעבוד בתשלום גם לאחר גיל הפרישה בקרב מועסקים

השאלה הראשונה עסקה בציפיית המועסקים להוסיף להיות חלק ממעגל המועסקים בתשלום גם לאחר גיל הפרישה. שבע מכל עשר נשים בנות 55-58 ציינו כי בכוונתן להוסיף ולהיכלל בשוק העבודה גם לאחר שיגיעו לגיל הפרישה הפורמלי. שיעור זה נמצא במגמת עליה עם גיל הנשים המועסקות, כאשר סמוך לגיל הפרישה הסטטוטורי עבור נשים ציינו שלוש מכל ארבע נשים כי בכוונתן להמשיך לעבוד גם מעבר לגיל הפרישה, ושיעור גבוה יותר נמצא בקרב נשים שחצו את גיל הפרישה הנקוב בחוק ועדיין נמצאות בשוק העבודה. בקרב גברים נמצא כי הציפייה להוסיף לעבוד בתשלום לאחר גיל הפרישה גדלה עם גיל העובד, כאשר שלושה מכל ארבעה גברים מועסקים בני 55-58 ושמונה מכל עשרה גברים מועסקים בני 63-67, הסמוכים לגיל הפרישה הנקוב בחוק, הצהירו כי יש בכוונתם לעשות כן, בהתאמה (תרשים מספר 9א).

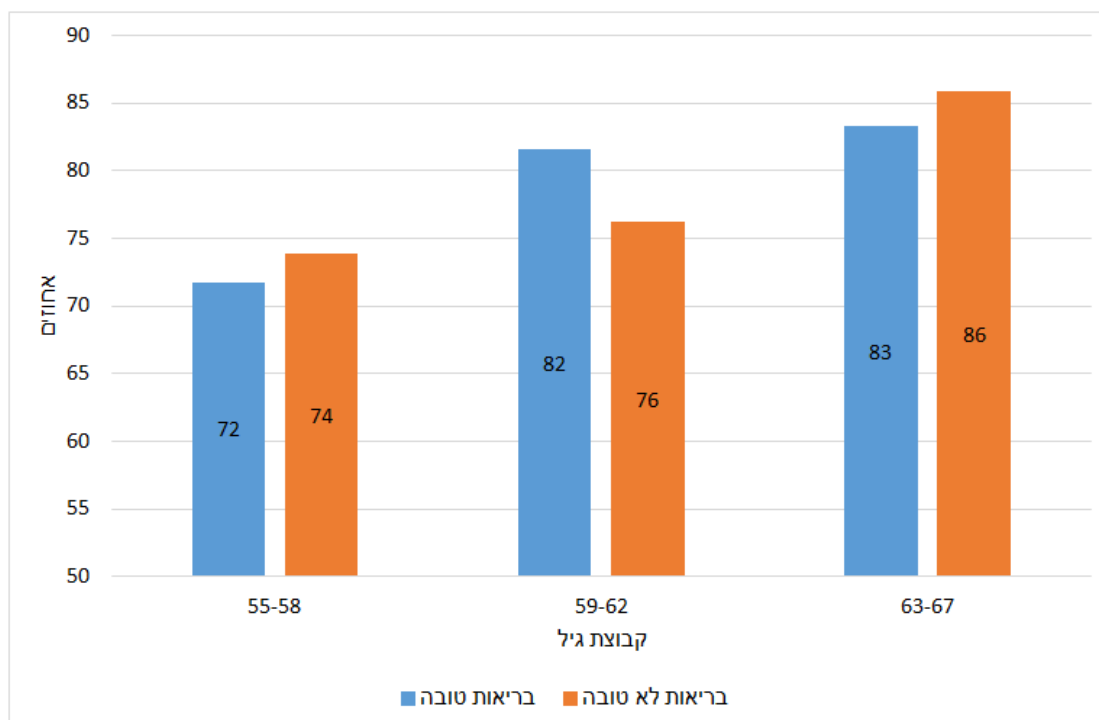
התייחסות לשאלה זו, תוך מתן דגש על מצב בריאותו של העובד המועסק, מלמדת כי הן בקרב אלה המגדירים את בריאותם כטובה והן בקרב אלה שציינים כי אינם בקו הבריאות¹ - הציפייה להוסיף לעבוד בתשלום לאחר גיל הפרישה עולה עם גיל המועסק. זאת ועוד, נמצא כי דווקא בקרב אלה המציינים כי אינם בקו הבריאות, הנטייה להוסיף להיות מועסקים גבוהה בגילאים המבוגרים (תרשים מספר 9ב). ייתכן ואפשר להסביר זאת בסך ההצבר הפנסיוני שברשותם נכון לאותה עת, אשר סביר ומתואם חיובית עם מצב הבריאות של המועסק. חשוב להקדיש תשומת לב מיוחדת לממצא אחרון זה, ולבחון בחינת כלים אלטרנטיביים ליצירת מקורות הכנסה בגיל המבוגר לאוכלוסיית המועסקים שאינם בקו הבריאות.

¹ משתנה "בריאות" מבוסס על הערכה עצמית של מצב הבריאות. "בריאות טובה" משקפת הערכת מצב בריאות טובה או טובה מאוד; "בריאות לא טובה" משקפת הערכת מצב בריאות לא כל כך טובה או בכלל לא טובה.

תרשים מספר 9א: ציפייה להוסיף לעבוד בתשלום גם לאחר גיל הפרישה בקרב מועסקים, לפי מגדר וקבוצת גיל, בני 58-67



תרשים מספר 9ב: ציפייה להוסיף לעבוד בתשלום גם לאחר גיל הפרישה בקרב מועסקים, לפי מצב בריאות וקבוצת גיל, בני 58-67



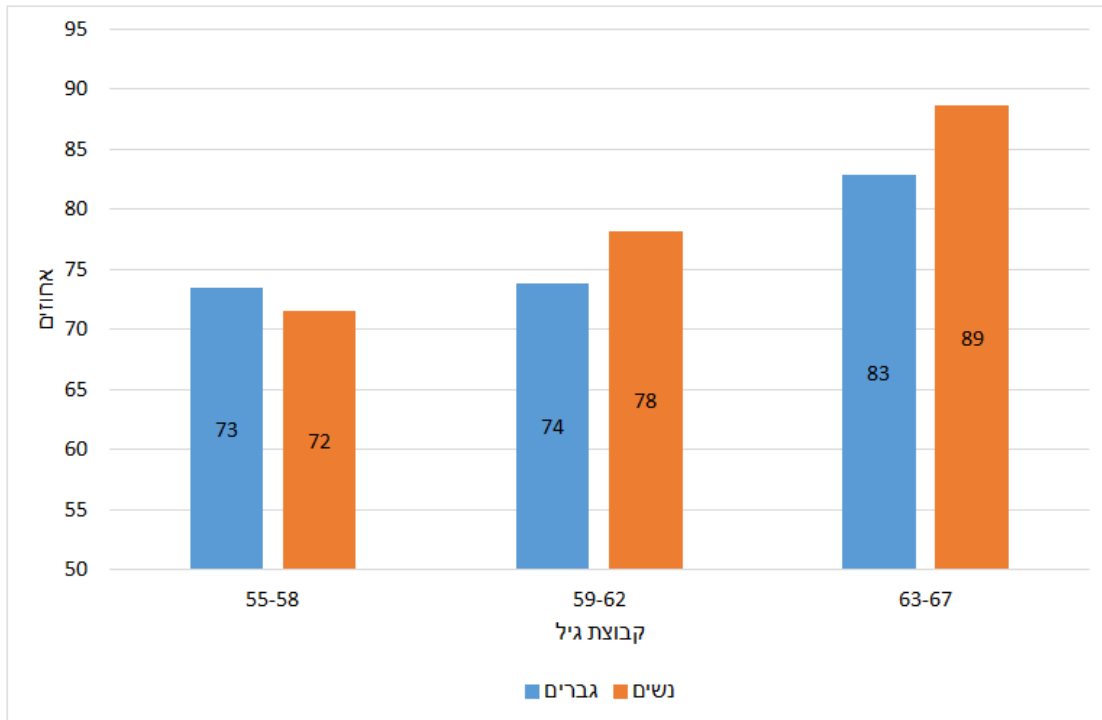
ציפייה להמשיך לעבוד כתלות בגיל הפרישה

במחצית 2004 הוחל ביישום חוק גיל הפרישה, שבמסגרתו הועלה בהדרגה גיל הזכאות לקצבת זיקנה לגברים ולנשים: גיל הפרישה לגברים הועלה מ-65 ל-67 ולנשים מ-60 ל-62 ויישאר כך עד 2016. על פי התכנון, ב-2017 תתחדש בהדרגה העלאת גיל הפרישה לנשים, ל-64. על פי המוצג בתרשים 10א, שלושה מכל ארבעה גברים מועסקים בני 55-62 ציינו כי במידה והמחוקק יחליט להעלות את גיל הפרישה, ייטו להוסיף להישאר חלק מכוח העבודה. בקרב גברים מועסקים בני 63-67 נמצא כי שמונה מכל עשרה מצפים כי ימשיכו להיות חלק מכוח העבודה, במידה ואכן כך יקרה.

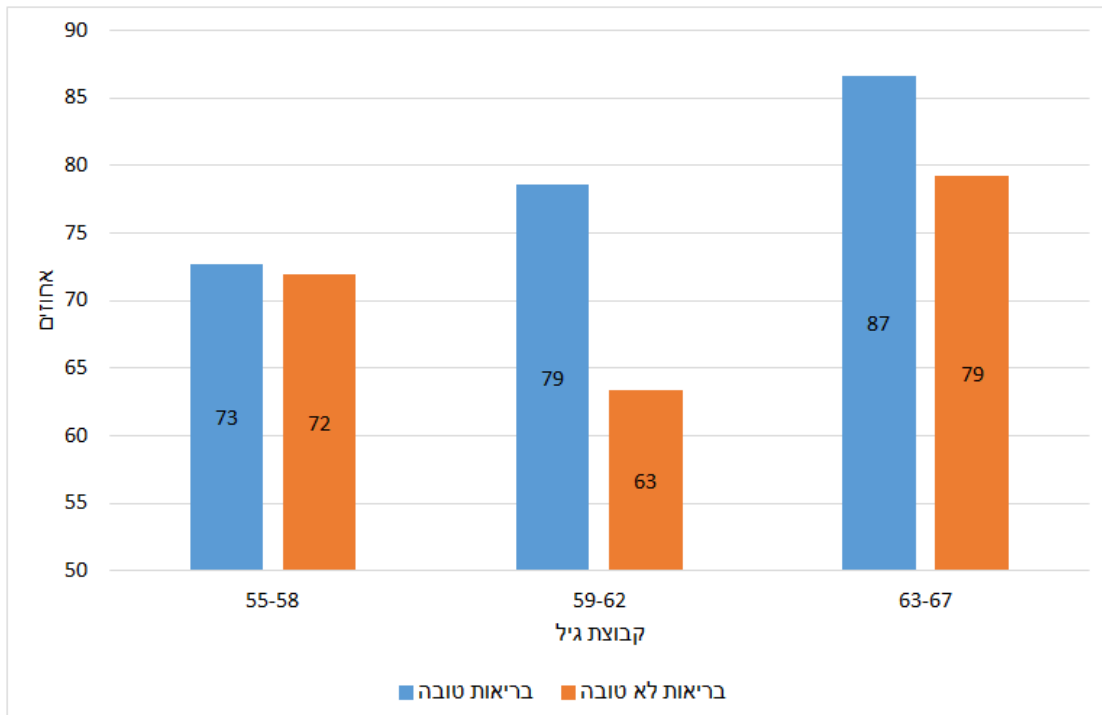
בקרב קבוצת הנשים המועסקות נמצאה עדות דומה לקשר חיובי בין גיל המועסקת והציפייה להוסיף להיות חלק מכוח העבודה בהנחה ויעלו את גיל הפרישה. נטיית הנשים להישאר כחלק מכוח העבודה במידה ויחליט הרגולטור להעלות את גיל הפרישה נמצאה גבוהה יותר מזו של הגברים המועסקים, הן בקרב קבוצת בני 59-62, כמו גם בקרב המועסקים המבוגרים, בני 63-67. ממצאים אלה צריכים לזכות לתשומת לב מירבית אצל קובעי המדיניות, לאור הצפי להעלות בשנים הקרובות את גיל הפרישה הפורמלי בקרב נשים. זאת ועוד – החלטת הרגולטור לפיה מחד אין להוסיף ולהעלות בשנים הקרובות את גיל הפרישה בקרב גברים, ומאידך – הידיעה והחשש שמא המקורות התקציביים אשר יעמדו בפני המועסק לא יצליחו להבטיח רמת חיים ראויה עת פרישה.

התייחסות לשאלה זו, בדגש על מצב בריאותו של העובד המועסק, מלמדת שלושה דברים עיקריים (תרשים מספר 10ב): ראשית, הציפייה להמשיך לעבוד במידה ויעלו את גיל הפרישה תלויה חיובית בגיל מועסקים בעלי בריאות טובה, כאשר שבעה מכל עשרה מועסקים בני 55-58 נוטים להמשיך לעבוד אם יעלו את גיל הפרישה, ותשעה מכל עשרה מועסקים בני 63-67 נוטים לעשות כן; שנית, הנטייה להוסיף להיות חלק מכוח העבודה גבוהה בקרב מועסקים בעלי מצב בריאות טוב בהשוואה לבעלי מצב בריאות לא טובה, בכל קבוצת גיל; כמו כן, ארבעה מכל חמישה מועסקים בעלי בריאות לא טובה בני 63-67 מצהירים כי בכוונתם להמשיך להיות חלק ממעגל כוח העבודה, גם אם יוחלט להעלות את גיל הפרישה. ראוי לתת תשומת לב מיוחדת לממצא האחרון, ולבחון האם יש לראות בתוצאה זו סימן המעיד על חולשתו של המשק, משום אי יכולתו לספק לקבוצה זו מקורות הכנסה אלטרנטיביים בגיל המבוגר, מבלי שיידרשו להוסיף לעבוד בגילאים, בהנחה שיכולתם הפיזית אינה כפי שהייתה בעבר.

תרשים מספר 10א: ציפייה להמשיך לעבוד אם היו מעלים את גיל הפרישה, לפי מגדר וקבוצת גיל, בני 55-67



תרשים מספר 10ב: ציפייה להמשיך לעבוד אם היו מעלים את גיל הפרישה, לפי מצב בריאות וקבוצת גיל, בני 58-67



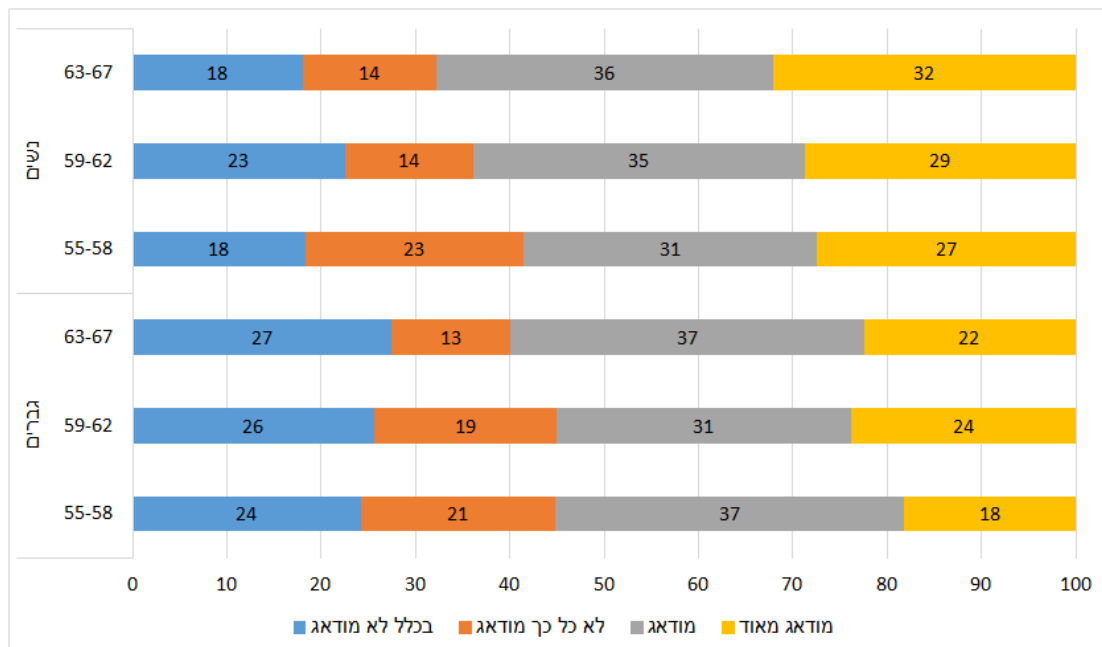
ציפייה לקושי כלכלי

המועסקים נתבקשו לציין את ציפותיהם לגבי קשיים כלכליים, במידה ויהיו, לאחר הפרישה. התשובות מובאות מטה על פי חתכים של מגדר, גיל ומצב בריאותי. תרשים מספר 11 מרכז את התוצאות לפי מגדר ושלוש קבוצות גיל (55-58, 59-62 ו-63-67). כפי שניתן לראות, הנשים מודאגות מעט יותר מהגברים. מתוכן, כ-59% מהצעירות ביותר (גיל 55-58) מודאגות או מודאגות מאוד, כ-63% מבנות ה-59-62, וכמעט 68% מבין אלה בגיל 63-67. האחוזים אצל הגברים הם 55% אצל שתי קבוצות הגיל 55-59 ו-59-62, וכ-60% בקרב בני ה-63-67.

בהשוואה בין קבוצות הגיל, ניכר שהמבוגרים ביותר (63-67) הם גם המודאגים ביותר, יחסית, בקרב שני המינים. ניתן לראות עוד כי המודאגות ביותר בקרב הנשים הן אלה העובדות עדיין לאחר גיל הפרישה הסטטורי לנשים. ייתכן שקושי צפוי זה, המבוטא אצל יותר משני-שלישים מהמועסקות בקבוצת גיל זו, הוא בין הסיבות להמשך עבודתן לאחר גיל הפרישה.

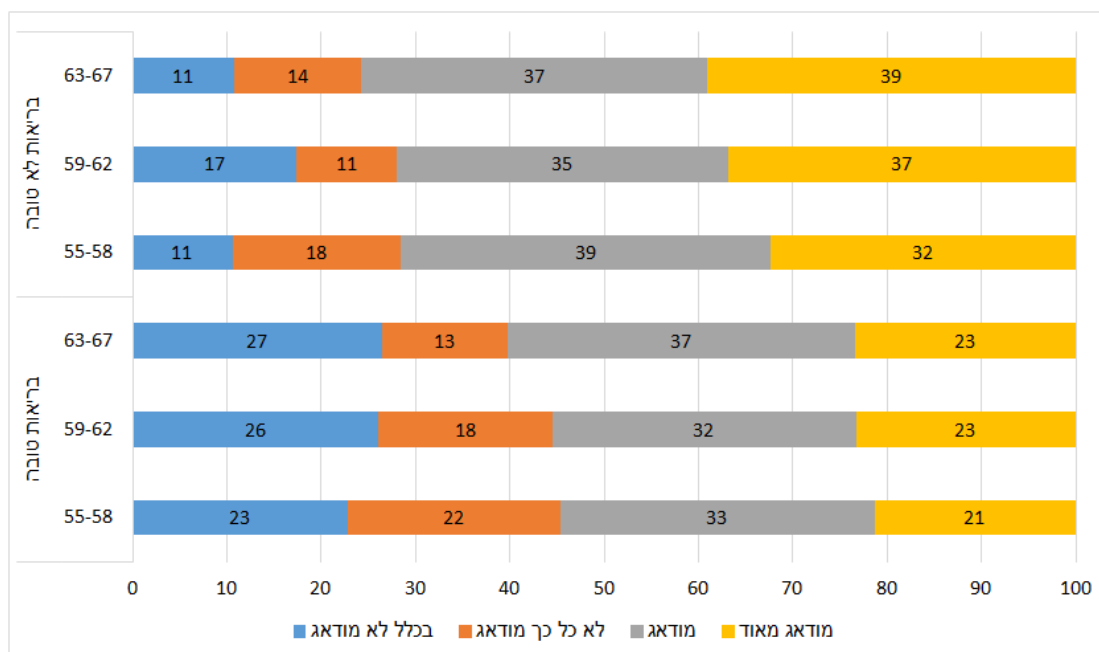
ניתן לסכם כי בקרב המועסקות והמועסקים המבוגרים, למעלה מ-50% ואף יותר מזה, מודאגים מהמצב הכלכלי הצפוי להם לאחר פרישתם משוק העבודה. דאגה זו צריכה לזכות בתשומת לבם של מעצבי מדיניות וביישום דרכים להבטיח בטחון סוציאלי איתן יותר לאחר הפרישה.

תרשים מספר 11א: ציפייה לקושי כלכלי לאחר הפרישה, לפי מגדר וקבוצת גיל, בני 55-67



באשר למצב הבריאותי, תרשים מספר 11 מראה כי מועסקים (ומועסקות) בבריאות טובה מודאגים פחות מעמיתיהם שנמצאים בבריאות לא טובה, בכל הנוגע לקושי כלכלי צפוי לאחר הפרישה. אצל הפחות בריאים, מודאגים או מודאגים מאד כ-71% מהצעירים ביותר (גיל 55-58), 72% מבני ה-59-62, וכמעט 76% מבין אלה בגיל 63-67. האחוזים אצל הבריאים הם 55% אצל שתי קבוצות הגיל 55-59 ו-59-62, וכ-60% בקרב בני ה-63-67.

תרשים מספר 11: ציפייה לקושי כלכלי לאחר הפרישה, לפי מצב בריאות וקבוצת גיל, בני 55-67



ניתן לסכם בהקשר זה כי בקרב המועסקים הלא בריאים, כ-71% ועד למעלה מ-75% מודאגים מהמצב הכלכלי הצפוי לאחר פרישתם בהתאם לקבוצת הגיל. יש לקחת בחשבון, אפוא, את מצב הבריאות של העובד המבוגר בכל יוזמה המיועדת להאריך את שנות העבודה של העובדים המבוגרים, לדחות את מועד פרישתם ולשפר את רווחתם.

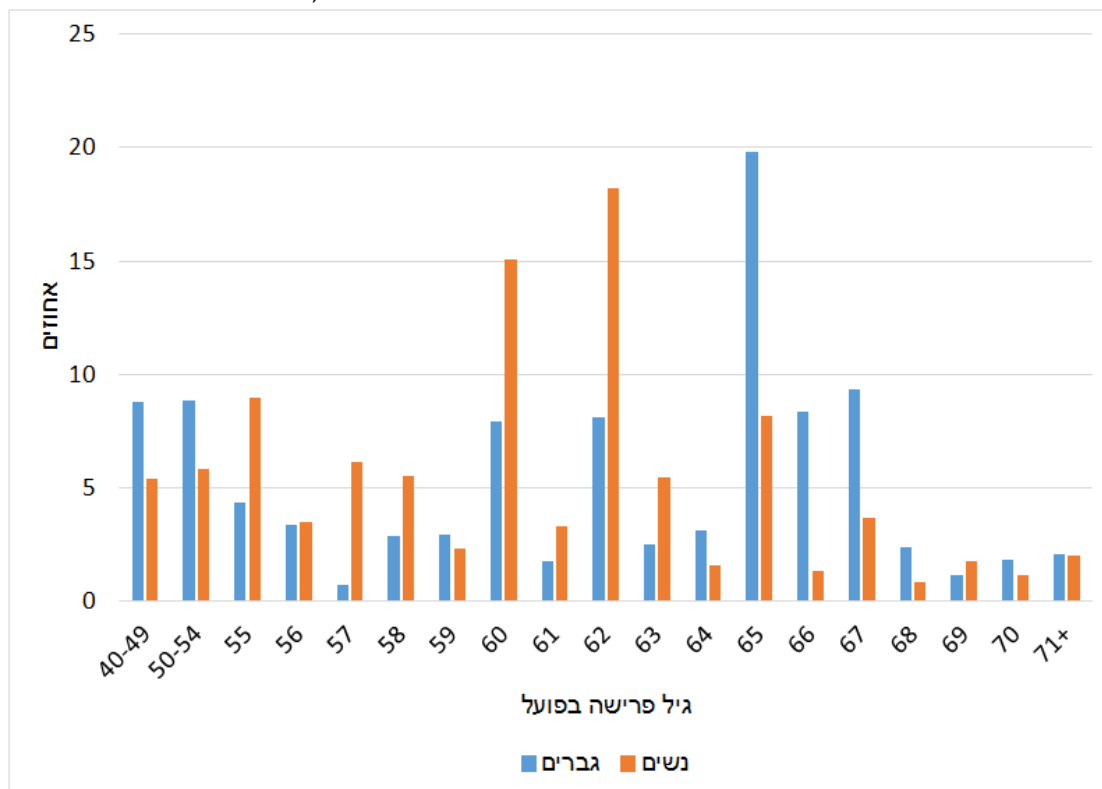
ב. האוכלוסייה המבוגרת אשר פרשה מכוח העבודה

ב.1. דפוסי הפרישה בפועל של האוכלוסייה המבוגרת בישראל

גיל הפרישה

התרשים הבא מראה מה היה גיל הפרישה בפועל לאלה שכבר פרשו עד 2012. רואים מיד כי הפרישה מתרחשת במידות שונות בכל הגילאים, מגיל 40 ואילך. בקרב הגברים, גיל הפרישה הנפוץ ביותר (כ-20%) היה 65, הגיל הסטטורי עד להעלאתו לאחרונה. הגיל השני הנפוץ אצל הגברים (כ-9%) הוא 67, הגיל הסטטורי הנוכחי. אחדים פרשו בגילאי 60, 62 ו-66. כמו כן, למעלה מ-15% פרשו עד גיל 54 (כולל). יצויין גם כי אלה שפרשו לאחר גיל 67 היוו קצת למעלה מ-5% מבין הגברים הפורשים.

תרשים מספר 12: גיל הפרישה בפועל מכוח העבודה, לפי מגדר



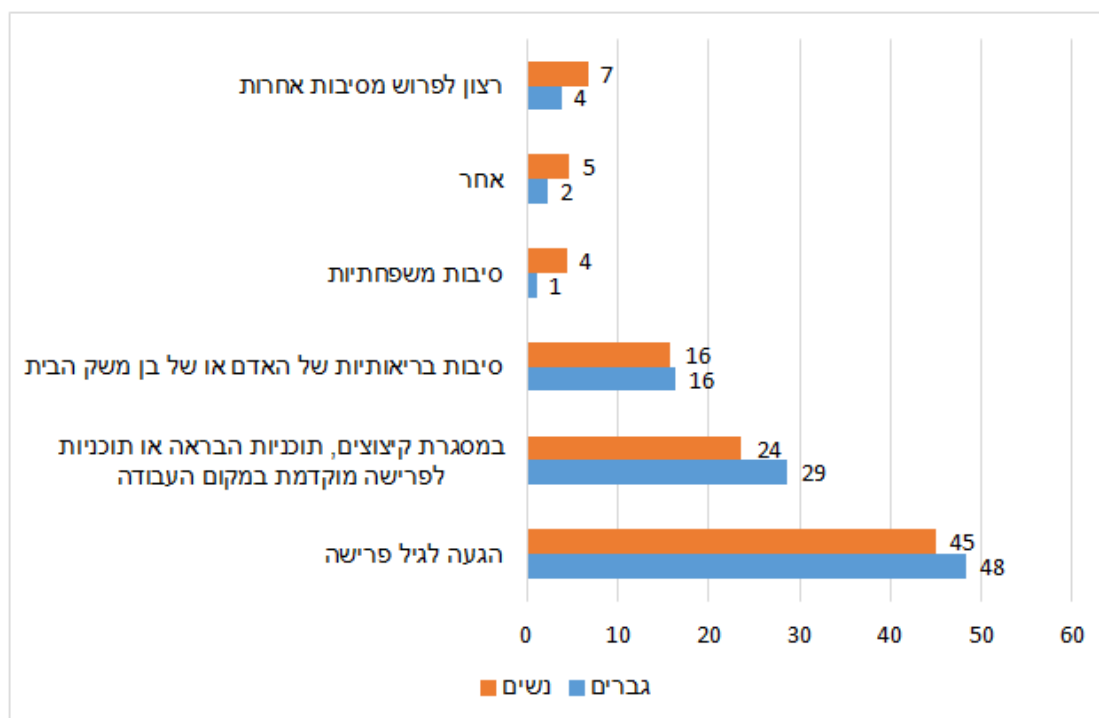
אצל הנשים, גיל הפרישה הנפוץ ביותר (כ-18%) היה 62, הגיל הסטטורי הנוכחי. הגיל השני הנפוץ אצל נשים (כ-15%) היה 60, הגיל הסטטורי הקודם. על פי התרשים, כמעט רבע מהנשים שכבר פרשו עזבו את שוק העבודה לאחר גיל 62, שהוא כאמור גיל הפרישה הסטטורי הנוכחי לנשים. מנתונים אלה אנו למדים כי נשים נטו הרבה יותר להמשיך ולעבוד לאחר גיל הפרישה "הרשמי" מאשר

הגברים (תוך התחשבות בכך שגיל הפרישה לגברים הוא כעת חמש שנים מאוחר יותר מזה של הנשים). עם זאת, פחות נשים מגברים פרשו אחרי גיל 67 (כ-3%).

סיבת היציאה לפרישה

הסיבה העיקרית בגינה יצאו לפרישה מוצגת בתרשים מספר 13. התרשים מראה שהסיבה המוצהרת העיקרית, אצל קרוב למחצית מהפורשים והפורשות, הייתה שפשוט הגיעו לגיל הפרישה. הסיבה הנפוצה השניה הייתה פרישה יזומה על ידי המעסיק, אם במסגרת של תוכניות לפרישה מוקדמת או בשל קיצוצים וכדו'. סיבה זו ניתנה על ידי קצת יותר מרבע מן הפורשים וקצת פחות מרבע מן הפורשות. כ-16% פרשו מסיבות בריאותם הלקויה או זו של מישהו אחר במשק הבית (פורשים ופורשות באותה המידה). ביתר הקטגוריות (סיבות משפחתיות ואחרות) בלטו הנשים הפורשות לעומת הגברים הפורשים.

תרשים מספר 13: הסיבה העיקרית ליציאה לפרישה, לפי מגדר (אחוזים)

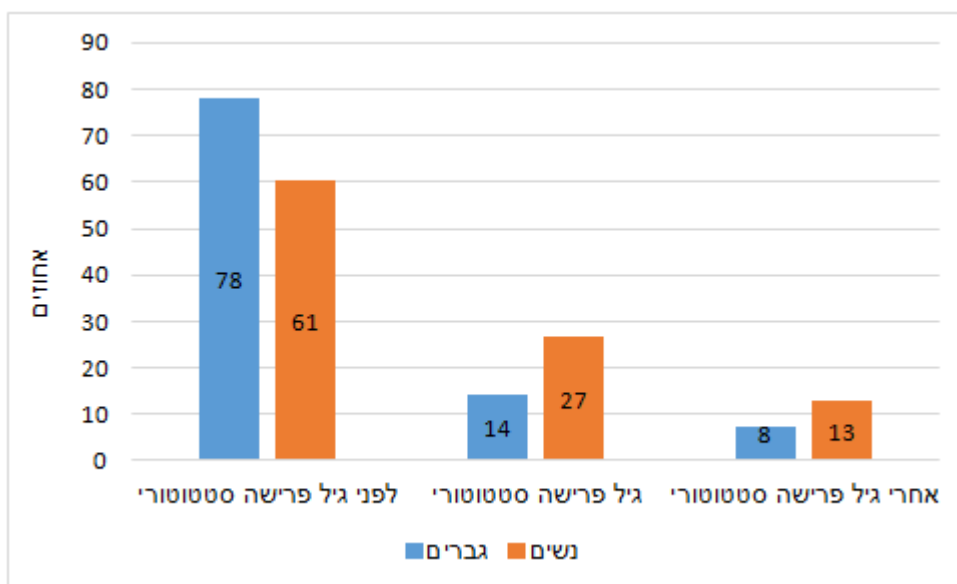


מידת הנכונות לשוב לכוח העבודה

הפורשים נשאלו לגבי נכונותם לחזור לעבודה על אף שכבר פרשו. רק מיעוטם הביעו נכונות לחזור לכוח העבודה, 11% בקרב הגברים ו-8% שפרשו בקרב הנשים שפרשו. על אף חלקם הקטן, יחסית, מבין הפורשים זה מכבר, יש להערך לעידוד חזרתם לעבודה, בין אם לעבודה באותו משלח יד בו עסקו בטרם פרשו ובין אם במשלח יד אחר. תוספת לכוח העבודה, אפילו במימדים צנועים אלה, היא חיובית למשק. אם זאת, ממצאים אלה מרמזים אולי כי קל יותר לשמר בתוך כוח העבודה את העובדים המבוגרים שטרם פרשו מאשר להחזיר אליו את הפורשים. בהקשר זה, רצוי לבחון דרכים שונות להארכת שנות העבודה (מרצון) של אלה העומדים לפני הפרישה.

שמונה מכל עשרה גברים אשר הביעו נכונות לחזור לכוח העבודה יצאו בפרישה מוקדמת, אחד מכל שבעה פרש בגיל הפרישה הסטטוטורי, וכל יתר הגברים הוסיפו להיות חלק מכוח העבודה אף מעבר לגיל הפרישה הקבוע בחוק. בקרב הנשים שפרשו והביעו נכונות לשוב לכוח העבודה נמצא כי שש מכל עשר פרשו בפרישה מוקדמת, רבע פרשו בהתאם לקבוע בחוק, וכל היתר הוסיפו לעבוד לאחר גיל זה. (תרשים מספר 14). חשוב לתת את הדעת למגמות אלה, בדגש על אלה שפרשו בטרם הגיעו לגיל הפרישה הסטטוטורי. מחד, נכונות לשוב להיכלל בכוח העבודה מהווה סמן ליציבות הכלכלית של משק הבית ולהתפתחות המשקית, ואולם מאידך קיים חשש שמא אין בידי אלה הפורשים מוקדם כדי לענות על צרכי שוק העבודה, בעיקר משום העדר ניסיון וצבירת הון אנושי מספק בטרם פרשו מוקדם בכוח העבודה.

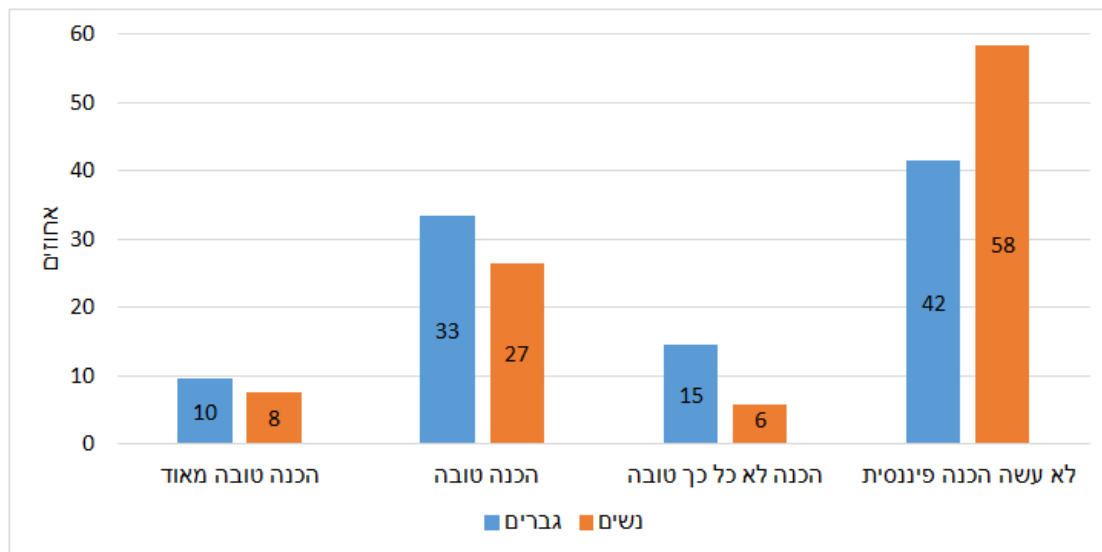
תרשים מספר 14: מועד הפרישה של הנכונים לחזור לעבוד, לפי מגדר



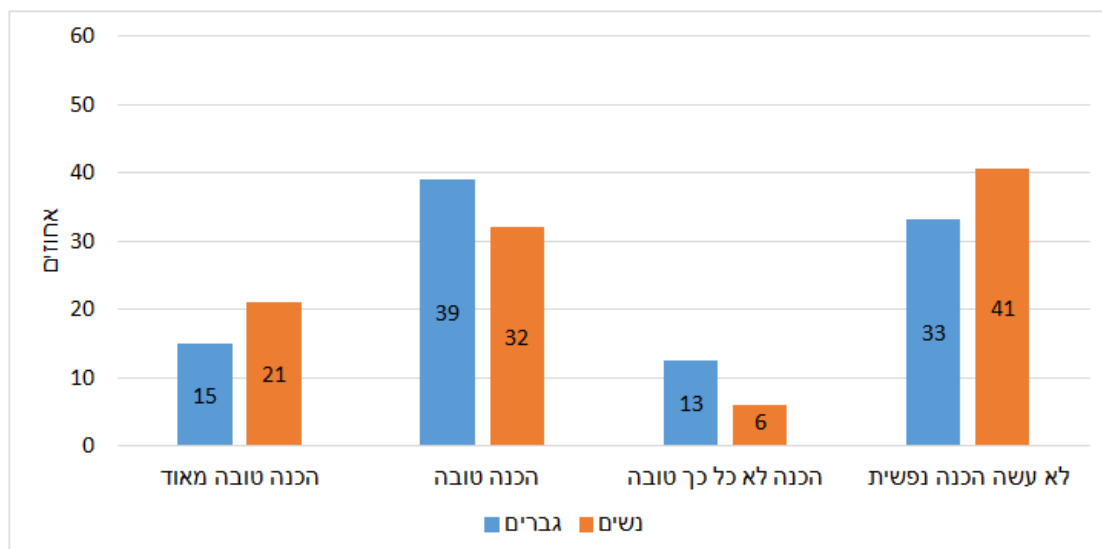
ב.2. דרכי ההכנה בהן נקטו הפורשים כדי להתכונן לפרישה

כפי שניתן לראות בתרשים 15, שישה מכל עשרה גברים פורשים וארבע מכל עשר נשים שפרשו מעבודתן עשו הכנה פיננסית כלשהי לקראת הפרישה, אם כי כ-15% מהגברים ו-6% מהנשים סברו שההכנה שעשו לא הייתה כל כך טובה. בנוסף, שני שלישים מהגברים וכמעט 60% מהנשים עשו הכנה נפשית כלשהי לקראת הפרישה, אם כי כ-13% מהגברים ו-6% מהנשים סברו שההכנה שעשו לא הייתה כל כך טובה. (תרשים מספר 16).

תרשים מספר 15: הכנה פיננסית לקראת הפרישה, לפי מגדר

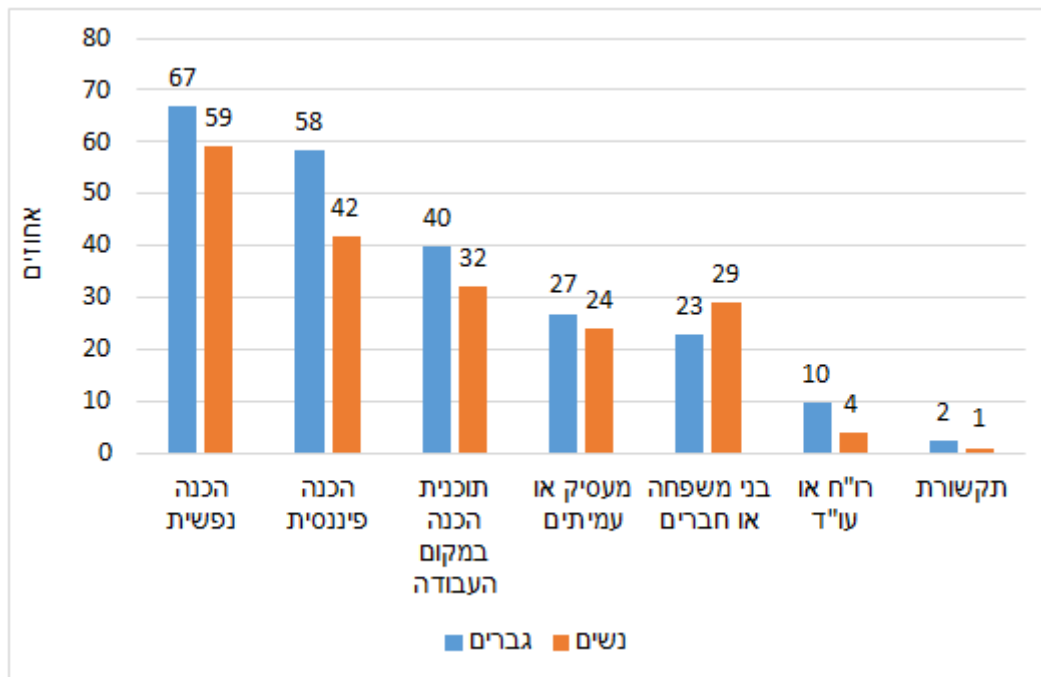


תרשים מספר 16: הכנה נפשית לקראת הפרישה, לפי מגדר



המשיבים נשאלו גם לגבי חלק מהגורמים שבהם נעזרו כדי להתכונן לפרישה. ניתן לראות בתרשים 17 כי בכל הדרכים והמקורות שנוצלו, נעזרו הגברים יותר מהנשים, (להוציא עזרה לפרישה מבני משפחה וחברים, בהם נעזרו הנשים מעט יותר מהגברים). עוד פחות, בהתאמה, נעזרו על ידי המעסיק או על ידי עמיתים לעבודה בהכנתם לפרישה. בני משפחה וחברים היו מקור העזרה הנפוץ הרביעי אצל הגברים, אולם אותו המקור היה השלישי אצל הנשים, כאשר מעט יותר מרבע מן הפורשות נעזרו במקור זה. עזרה מקצועית התקבלה אצל רק אחד מכל עשרה פורשים, ורק בקרב אחת מכל עשרים פורשות. אמצעי תקשורת, הנגישים לכולם, היו מקור להכנה לפרישה אצל מיעוט זניח של הפורשים, כלומר, רק 2.4% מהגברים ו-1.4% מהנשים. רק ל-40% מהגברים ופחות משליש מהנשים הייתה אפשרות לקבל ממקום תעסוקתם תוכנית הכנה לפרישה או הדרכה לפרישה, אולם לא ידוע באיזו מידה הם השתמשו באפשרות זו.

תרשים מספר 17: דרכי ההכנה בהן נקטו הפורשים כדי להתכונן לפרישה



ניתן לראות, אפוא, כי אפשר ורצוי להגדיל באופן משמעותי את אמצעי ההכנה לפרישה למיניהם. בהקשר זה, אין כמעט ניצול של אמצעי התקשורת כמקור להכנתם של עובדים מבוגרים לפרישתם מהעבודה. כמו כן, לא ניתן להתעלם מהעובדה שגברים נעזרו פחות מגברים בכל הקשור לפרישתן מהעבודה וכי לדעתן הן ביצעו הכנה פיננסית במידה פחותה לעומת הגברים.

3.ב. המקורות הפיננסיים העומדים לרשות הפרשים

שישה מכל עשרה גברים שפרשו מעבודה ציינו כי בבעלותם הסדר פנסיוני כלשהו (קרן פנסיה, ביטוח מנהלים או קופת גמל הרשומה על שמו). לחילופין, שיעור הנשים שפרשו משוק העבודה אשר בבעלותן הסדר פנסיוני כלשהו עמד על 40 אחוזים בלבד. מידע זה מחזק את הידוע אודות היעדר ביטחון פנסיוני בקרב שכבות הגיל המבוגרות, ומחזק את חשיבות יישום צו ההרחבה לפנסיית חובה בישראל (חוק פנסיית חובה) אשר נכנס לתוקף בשנת 2008.

לוח מספר 3 מציג את מקורות הקיום לאחר הפרישה המדווחים, לפי מגדר, בסדר יורד אצל הגברים. כמעט כל הגברים שפרשו משוק העבודה נתמכים על ידי קצבאות מהמוסד לביטוח לאומי. קרוב לרבע מהם נהנים גם מתמיכה מבני משפחה. קרוב לחמישית מהם חיים מחסכונות, ומעט פחות מקרן פנסיה או הכנסה של בת הזוג או פנסיית שארים. אחד מתוך כל עשרה מקבל פנסיה או קצבה מחו"ל. מקורות נוספים מדווחים על ידי 5% כל אחד או פחות. יש לקחת בחשבון שיש אפשרות של ריבוי מקורות (יותר מאחד).

הנשים שפרשו משוק העבודה דומות לגברים בהתפלגות המקורות הפיננסיים העומדים לרשותן, אך עם שני הבדלים בולטים. כ-40% מהפורשות נהנות מקרן פנסיה או הכנסה של בן הזוג או פנסיית שארים. מקור זה הוא המקור הפיננסי הנפוץ השני אצל הנשים, לאחר קצבאות הביטוח הלאומי. בהתאמה, פחות מהן מקבלות תמיכת מבני המשפחה.

לוח מספר 3: מקורות קיום לאחר הפרישה, לפי מגדר (באחוזים)

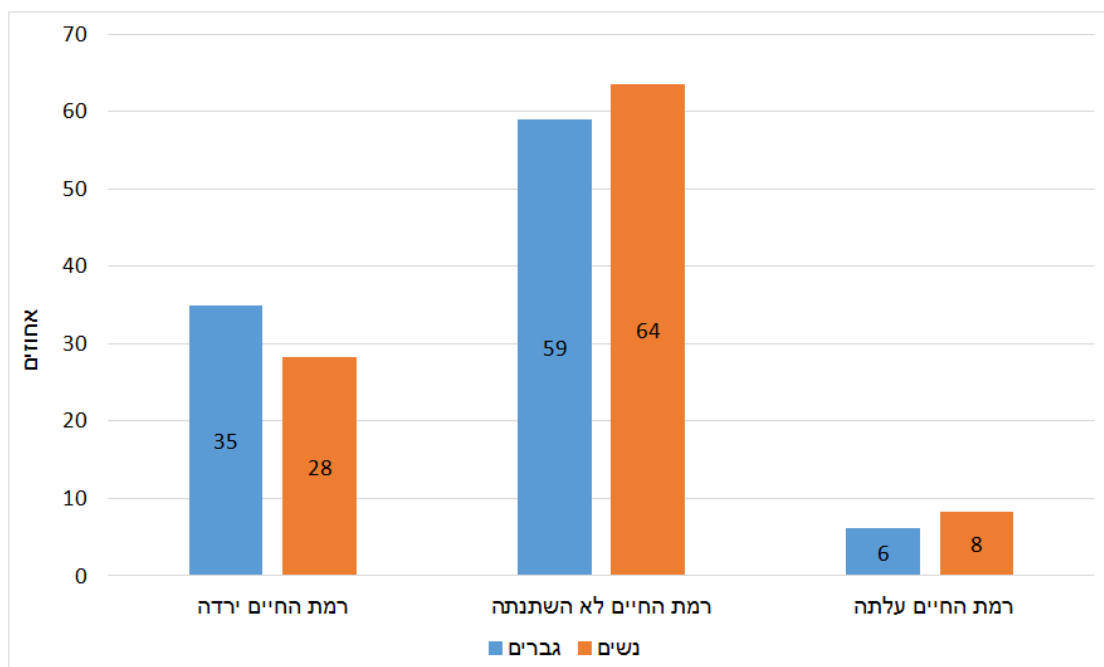
נשים	גברים	
96.4	97.2	קצבאות ביטוח לאומי
19.0	23.8	תמיכת בני משפחה
18.7	18.7	חסכונות
39.8	16.4	קרן פנסיה או הכנסה של בן הזוג או פנסיית שארים
15.1	10.2	פנסיה או קצבה מחו"ל
4.3	5.7	ירושה
6.8	5.2	מכירה או השכרה של נכסים פרטיים
0.6	2.8	מקור אחר

בהשוואה לחלקים הרלבנטיים בלוח מספר 2, ניתן להבחין כי פחות מאלה שפרשו קיבלו תמיכה מאחדים מהמקורות לעומת הציפייה של אלה שהם עדיין מועסקים מצפים לקבל. לפער זה שני הסברים אפשריים. יתכן שאצל אלה שעדיין עובדים המקורות הפיננסיים באמת רבים יותר ומצבם הכלכלי יהיה משופר מזה של אלה שכבר פרשו. הסבר אחר הוא שאין התאמה בין ציפיות ומימוש מקורות הלכה למעשה. אם ההסבר השני מתבהר כנכון, ההשלכה היא צפי לקושי כלכלי גדול יותר אצל הדור הבא של פורשים ממה שהם עצמם רואים.

4.ב. השינוי ברמת החיים

תרשים מספר 18 משקף את השינוי הנתפס ברמת החיים של הפורשים והפורשות מאז הפרישה מהעבודה. נראה שאצל רוב המועסקים והמועסקות לשעבר, רמת החיים לא השתנתה. קרוב ל-60% בקרב הגברים וכמעט שני שלישים בקרב הנשים ציינו שלא חל אצלם שינוי. כאשר חל שינוי, הוא היה לרוב בכיוון של הרעה. על כל פורש שנהנה משיפור ברמת החיים לאחר הפרישה היו כמעט שישה שעבורם רמת החיים ירדה. על כל פורשת שדיווחה על שיפור, היו בין שלוש לארבע שחוו ירידה ברמת החיים.

תרשים מספר 18: השינוי ברמת החיים מאז הפרישה מעבודה, לפי מגדר



V. מסקנות

התחזית הדמוגרפית מצביעה על גידול חד בשיעור האוכלוסייה המבוגרת במדינת ישראל בשנים הקרובות. במקביל, אנו עדים לעליה בשיעור ההשתתפות של גברים ונשים בכוח העבודה ולעלייה בגיל הפרישה האפקטיבי. המחקר הנוכחי נועד להציג מגוון מאפיינים כלכליים של המבוגרים המועסקים ושל אלה שפרשו מכוח העבודה.

בהתייחס לאוכלוסייה המבוגרת המועסקת, נמצא כי עם העלייה בגיל המועסק גדלה ההסתברות לעבודה במשרה חלקית. הן גברים והן נשים מועסקים בכלל ענפי הכלכלה בגיל טרם הפרישה, אולם מרבית הנשים מועסקות בענפי שירותי הבריאות והחינוך, ואילו הגברים המבוגרים מוצאים את תעסוקתם בעיקר בענפי התעשייה, התחבורה והשירותים העסקיים. שישה מכל עשרה גברים מועסקים בני 67-59 מוצאים את תעסוקתם במשלח יד "צווארון לבן", בעוד ששיעור גבוה יותר מקרב הנשים משתייכות למגזר זה: שמונים וחמישה אחוזים מקרב הנשים המועסקות בנות 62-59, ו-90 אחוז מהנשים המועסקות בנות 67-63.

בהתייחס לשאלת הסדרי הפנסיה העומדים לרשות המועסקים המבוגרים, המחקר מלמד כי על אף החשיבות האקטוארית ארוכת השנים שיש בבחירה נכונה ומותאמת של הסדר פנסיוני, נוטים מרבית המועסקים המבוגרים שלא להיוועץ עם גורמי מקצוע לצורך כך. העובדים המבוגרים בישראל מחזיקים בהסדרי פנסיה מגוונים יותר מאשר העובדות המבוגרות, ומכאן כי נדרשות פעולות משלימות, שיביאו ליתר שוויון מגדרי בכל הקשור לביטחון פנסיוני לאחר הפרישה. בהתייחס למבוגרים העצמאיים, נמצא כי עובדים עצמאיים מבוגרים נמצאים בסיכון להעדר הסדר פנסיה, כאשר הסיכון מוגבר עוד יותר אצל הנשים שעובדות כעצמאיות. בנוסף, בלי קשר למעמד העבודה כשכיר או כעצמאי, נשים עובדות מבוגרות נמצאות בסיכון רב יותר להיעדר הסדר פנסיה מאשר גברים עובדים מבוגרים.

היבט אחר אשר עמד לדיון במחקר עסק במקורות הפיננסיים לאחר גיל הפרישה. הן גברים והן נשים רואים בקצבאות ביטוח לאומי כמקור הצפוי ביותר, כאשר מקורות נוספים ברי-חשיבות הם הסדרי פנסיה, הכנסה מעבודה, הכנסה של בן הזוג, כמו גם חסכונות. חסכונות מהווים בסיס צפוי לקיום לאחר גיל הפרישה אצל שליש עד כ-43% מהמשיבים, ומכאן הצורך בהבטחה של ידע פיננסי הולם לצורך ניהול נכון של כספם.

סוגיה נוספת התמקדה בשאלת הציפיות התעסוקתיות. המחקר מצא כי שיעור המועסקים המבוגרים הנוטים לפרוש בהתאם לקבוע בחוק תלוי חיובית בגיל המועסק, כאשר חלקם מצפה להוסיף לעבוד מעבר לגיל זה. זאת ועוד, בגילאים הצעירים, שיעור לא מבוטל של מועסקים מצפה

לפרוש בטרם יגיע לגיל הפרישה הסטטוטורי. מגמות אלה מלמדות על אובדן פוטנציאלי של הון אנושי, המחייב קידום ופיתוח תכניות תעסוקתיות למען הבטחת שימור תעסוקתם לאורך זמן. שבע מכל עשר נשים בנות 55-58 ציינו כי בכוונתן להוסיף ולהיכלל בשוק העבודה גם לאחר שיגיעו לגיל הפרישה הפורמלי, כאשר שיעור זה נמצא במגמת עליה עם גיל הנשים המועסקות. בקרב גברים נמצא כי הציפייה להוסיף לעבוד בתשלום לאחר גיל הפרישה גדלה עם גיל העובד, כאשר שלושה מכל ארבעה גברים מועסקים בני 55-58 ושמונה מכל עשרה גברים מועסקים בני 63-67, הסמוכים לגיל הפרישה הנקוב בחוק, הצהירו כי יש בכוונתם לעשות כן, בהתאמה. בנוסף, נמצאה עדות לקשר חיובי בין גיל המועסק או המועסקת והציפייה להוסיף להיות חלק מכוח העבודה בהנחה ויחלט להעלות את גיל הפרישה. ממצא זה ראוי לתשומת לב, לאור הצפי להעלות בשנים הקרובות את גיל הפרישה הפורמלי בקרב נשים, כמו גם ההחלטה לפיה מחד אין להוסיף ולהעלות בשנים הקרובות את גיל הפרישה בקרב גברים, ומאידך – הידיעה והחשש שמא המקורות התקציביים אשר יעמדו בפני המועסק לא יצליחו להבטיח רמת חיים ראויה עת פרישה. זאת ועוד, בקרב המועסקות והמועסקים המבוגרים, למעלה מ-50% ואף יותר מזה, מודאגים מהמצב הכלכלי הצפוי להם לאחר פרישתם משוק העבודה, כאשר המבוגרים ביותר (בני 63-67) הם גם המודאגים ביותר מכך. דאגה זו צריכה לזכות בתשומת לבם של מעצבי מדיניות וביישום דרכים להבטיח בטחון סוציאלי איתן יותר לאחר הפרישה.

בהתייחס לאוכלוסייה המבוגרת אשר פרשה מכוח העבודה, המחקר מלמד כי שיעור לא מבוטל מקרב הגברים והנשים נוטה לצאת את כוח העבודה בטרם הגיע לגיל הפרישה הסטטוטורי ("פרישה מוקדמת"), אף כי שיעור הנשים הנוטה לעשות כן נמוך באופן מובהק בהשוואה לשיעור הגברים העושים כן. מרבית הפורשים מציינים כי הסיבה העיקרית לרצונם לפרוש נעוצה בכך שהגיעו לגיל הפרישה. עוד נמצא כי פרישה יזומה על ידי המעסיק או בריאות לקויה היוו סיבה נוספת להחלטתם זו. מקרב אוכלוסייה זו, רק מיעוטם הביעו נכונות לחזור לכוח העבודה, 11% בקרב הגברים ו-8% שפרשו בקרב הנשים שפרשו - כאשר מרבית הנכונים לחזור לכוח העבודה יצאו ממנו בטרם הגיעו לגיל הפרישה הסטטוטורי. מחד, נכונות לשוב להיכלל בכוח העבודה מהווה סמן חיובי ליציבות הכלכלית של משק הבית ולהתפתחות המשקית, ואולם מאידך קיים חשש שמא אין בידי אלה הפורשים מוקדם כדי לענות על צרכי שוק העבודה, בעיקר משום העדר ניסיון וצבירת הון אנושי מספק בטרם פורשו מוקדם בכוח העבודה.

שישה מכל עשרה גברים פורשים וארבע מכל עשר נשים שפרשו מעבודתן ציינו כי עשו הכנה פיננסית כלשהי לקראת הפרישה. בנוסף, שני שלישים מהגברים וכמעט 60% מהנשים עשו הכנה נפשית לקראת הפרישה. עם זאת, שיעור לא מבוטל מקרב אלה שעשו הכנה לקראת הפרישה ציינו כי ההכנה שקיבלו לא הייתה כל כך טובה. נמצא כי אין כמעט ניצול של אמצעי התקשורת כמקור

להכנתם של עובדים מבוגרים לפרישתם מהעבודה. זאת ועוד, נשים נעזרות פחות מגברים בכל הקשור לפרישתן מהעבודה ולדעתן הן ביצעו הכנה פיננסית במידה פחותה לעומת הגברים. מחד, יש לראות בנכונות לקבל סיוע והכנה בטרם פרישה סמן מעודד, ואולם חשוב לוודא את מידת האפקטיביות שלו, לאור מגוון ההחלטות ארוכות הטווח אותן נדרש לקבל האדם הפורש, וחשיבותן האקטוארית.

שישה מכל עשרה גברים שפרשו מעבודה ציינו כי בבעלותם הסדר פנסיוני כלשהו (קרן פנסיה, ביטוח מנהלים או קופת גמל הרשומה על שמו). לחילופין, שיעור הנשים שפרשו משוק העבודה אשר בבעלותן הסדר פנסיוני כלשהו עמד על 40 אחוזים בלבד. מידע זה מחזק את הידוע אודות היעדר ביטחון פנסיוני בקרב שכבות הגיל המבוגרות, ומחזק את חשיבות יישום צו ההרחבה לפנסיית חובה בישראל (חוק פנסיית חובה) אשר נכנס לתוקף בשנת 2008. הן גברים והן נשים שפרשו משוק העבודה נתמכים על ידי קצבאות מהמוסד לביטוח לאומי, כאשר קרוב לרבע מהגברים הפורשים נהנים גם מתמיכה מבני משפחה. הנשים שפרשו משוק העבודה דומות לגברים בהתפלגות המקורות הפיננסיים העומדים לרשותן, אך עם שני הבדלים בולטים. כ-40% מהפורשות נהנות מקרן פנסיה או הכנסה של בן הזוג או פנסיית שארים. מקור זה הוא המקור הפיננסי הנפוץ השני אצל הנשים, לאחר קצבאות הביטוח הלאומי. בהתאמה, פחות מהן מקבלות תמיכת מבני המשפחה.

זאת ועוד - אצל רוב המועסקים והמועסקות לשעבר, רמת החיים לא השתנתה, כאשר קרוב ל-60% בקרב הגברים וכמעט שני שלישים בקרב הנשים ציינו שלא חל אצלם שינוי. במידה וחל שינוי, הוא היה לרוב בכיוון של הרעה. כדאי לזכור כי התקופה שמיד לאחר הפרישה מהווה התחלת "הגיל השלישי" עבור רוב הפורשים, תקופה בה מזדמנת להם, אולי לראשונה, הזדמנות לעסוק בדברים להנאתם ולסיפוקם. עיסוקים אלה דורשים משאבים. היות ובקרב חלק מהפורשים והפורשות מלווה הפרישה בהרעה ברמת החיים, יכולתם של אלה למנף את היציאה לתקופה פורחת חדשה נראית מוגבלת למדי. על כן דרושה תשומת ליבם של מעצבי המדיניות לקבוצה זו הנמצאת בסיכון.

VI. ביבליוגרפיה

- אחדות, ל., וגרא, ר. (2008). על עבודה ופרישה אצל בני 50 ומעלה בישראל. *ביטחון סוציאלי*, 76, 43–71.
- ברודסקי, ג., שנוור, י., ובאר, ש. (2015). קשישים בישראל – שנתון סטטיסטי 2014. ירושלים: אשל.
- גלילי, י., וטביביאן-מזרחי, מ. (2004). הסדרי פנסיה-בחינה השוואתית. הכנסת - מרכז המחקר ומידע. המוסד לביטוח לאומי (2015). דוח שנתי 2014.
- הנטמן, ש. (2012). עבודה סוציאלית עם זקנים. בתוך: עבודה סוציאלית בישראל, חובב, מ., לונטל, א., קטן, י. (עורכים), 462-478, קו אדום, הוצאת הקיבוץ המאוחד.
- משרד האוצר (2015). דוח הממונה על אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון לשנת 2014.
- פליטאל, א., ספולקר, מ., קונילקו, א., ומלדונדו, מ. (2011). תחזיות אוכלוסייה לטווח ארוך 2009–2059. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, ירושלים.
- קלינוב, ר. (2001). השתתפות האוכלוסייה המבוגרת בשוק העבודה: תיאור מצב ומשמעויות למדיניות. מאמר לדיון מס' 10.01, הרשות לתכנון כוח אדם, משרד העבודה והרווחה, ירושלים.
- קלינוב, ר. (2007). תמורות בשעורי המעבר בין תעסוקה ואבטלה ישראל 1995-2006. נייר עבודה (טרם פורסם).
- קמחי, א., ושרברמן, ק. (2013). מגמות בדפוסי התעסוקה וההכנסה של קשישים בישראל. דוח מצב המדינה – חברה, כלכלה ומדיניות 2013, מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל, 151-184.
- Achdut, L., Tur-Sinai, A., & Troitsky, R. (2015). Transitions among States of Labor Force Participation in the Old Age. *European Journal of Ageing*, 12(1), 39-49.
- Banks, J., & Casanova, M. (2003). Work and Retirement, In M. Marmot, J. Banks, R. Blundell, C. Lessof, & J. Nazroo (Eds.). *Health, wealth and lifestyles of the older population in England: The 2002 English Longitudinal Study of Aging*. London, Institute for Fiscal Studies, 127-166.
- Bengtson, V. L., Giarrusso, R., Marby, B., & Silverstein, M. (2002). Solidarity, Conflict and Ambivalence: Complimentary or Competing Perspectives on Intergenerational Relationship?. *Journal of Marriage and the Family*, 64(3), 568-576.
- Borland, J. (2006). Transition to Retirement: A Review. Melbourne Institute Working Paper No. 3/05. The University of Melbourne.
- Carr, D. C., & Kail, B. L. (2013). The Influence of Unpaid Work on the Transition Out of Full-Time Paid Work. *The Gerontologist*, 53(1), 92–101.

Cahill, K. E., Giandrea, M. D., & Quinn, J. F. (2005). Are Traditional Retirements a Thing of the Past? New Evidence on Retirement Patterns and Bridge Jobs. Washington, DC, U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics.

Cahill, K. E., Giandrea, M. D., & Quinn, J. F. (2011). Reentering the Labor Force after Retirement. *Monthly Labor Review*, 134(6), 34–42.

Cahill, K. E., Giandrea, M. D., & Quinn, J. F. (2012). Older Workers and Short-Term Jobs: Patterns and Determinants. *Monthly Labor Review*, 135(5), 19–32.

Giandrea, M. D., Cahill, K. E., & Quinn, J. F. (2009). Bridge Jobs – A Comparison Across Cohorts. *Research on Aging*, 31(5), 549–576.

Gordo, L. R. (2011). Compression of Morbidity and the Labor Supply of Older People. *Applied Economics*, 43, 503–513.

Jimenez-Martin, S., Labeaga, J. M., & Vilaplana, P. C. (2005). *A sequential model for older workers' labor transitions after a health shock*. Economics Working Papers, Department of Economics and Business, Universitat Pompeu Fabra.

Kalwij, A., & Vermeulen, F. (2005). Labor Force Participation of the Elderly in Europe: The Importance of Being Healthy. Institute for the Study of Labor. Discussion Paper Series. IZA DP No. 1887.

Kim, H., & DeVaney, S. A. (2005). The Selection of Partial or Full Retirement by Older Worker. *Journal of Family and Economic Issues*, 26(3), 371–394.

Kinsella, K., & Velkoff, V. A. (2001). *An Aging World: 2001*. Washington D.C.: U.S. Government Printing Office.

Maestas, N. (2010). Back to work – Expectations and Realizations of Work after Retirement. *Journal of Human Resources*, 45(3), 718–748.

OECD (2015). *OECD Employment Outlook 2015*. OECD Publication Press, Paris.

Pleau, R.L. (2010). Gender Differences in Postretirement Employment. *Research on Aging*, 32(3), 267-303.

Ryan, C., & Sinning, M. (2010). *Who Works Beyond the 'Standard' Retirement Age and Why?* A National Vocational Education and Training Research and Evaluation Program Report, NCVET.

Thomson, J. (2007). *The Transition of Older Australian Workers to Full and Partial Retirement*. Research Paper No. 1005; The University of Melbourne, Department of Economics.

Zissimopoulos, J. M., & Karoly, L. A. (2007). Transitions to Self-Employment at Older Ages: The Role of Wealth, Health, Health Insurance and Other Factors. *Labour Economics*, 14, 269–295.

Zissimopoulos, J. M., & Karoly, L. A. (2009). Labor-Force Dynamics at Older Ages: Movements into Self-Employment for Workers and Non-workers. *Research on Aging*, 31(1), 89–111.