

מדינת ישראל
משרד העבודה והרווחה
הרשות לתכנון כוח אדם

השתתפות האוכלוסיה המבוגרת בשוק העבודה תאור מצב ומשמעויות למדיניות¹

על המחברת

פרופסור רות קלינוב, פרופסור אמריטוס של החוג לכלכלה באוניברסיטה העברית ירושלים וראש החוג לכלכלה וניהול במכללה האקדמית עמק יזרעאל. תחום התמחותה כלכלת עבודה וחינוך.

¹ המאמר יפורסם כפרק בספר: ט. מנדלסון, עורך: זקנה ופוליטיקה בהוצאת הקיבוץ המאוחד. הרשות לתכנון כוח אדם במשרד העבודה השתתפה במימון המחקר. מר אלברט וקסלר עזר בעיבודים הסטטיסטיים. ד"ר שמואל אמיר וגבי יהודית קינג העירו הערותיהם המועילות. לכולם נתונה תודתי.

תוכן עניינים

3	מבוא
9	תהליך הירידה בגיל הפרישה מעבודה – ממצאים
23	מדיניות פרישה במדינות שונות בשנות ה-90
33	סוגיות במדיניות גיל הפרישה בישראל
41	סיכום ונספח
43	ביבליוגרפיה

מבוא

תהליך הזדקנות האוכלוסייה הוא כלל עולמי. במדינות המפותחות היחס בין האוכלוסייה בגיל +65 לבין זו שבגיל 20-64 צפוי להיות ב-2020 למעלה מ-30 אחוז וב-2050 קרוב ל-50 אחוז (Gruber and Wise, 1997). תחזית המוסד לביטוח לאומי היא, שבישראל יהיה יחס זה 23 אחוז ב-2020 (בהשוואה ל-18 אחוז ב-1995) ו-33 אחוז ב-2045. בעת ובעונה אחת מתרחש תהליך של הקדמת גיל הפרישה בפועל. לפיכך צפוי גידול באחוז המבוגרים שאינם נמצאים בכוח העבודה, גם בגלל עליית שעורם באוכלוסייה, וגם בשל הקדמת גיל הפרישה.

תהליכים אלה משותפים לארצות מפותחות רבות, ובגלל המשמעויות הכלכליות והחברתיות שלהם, הצטברה בעשור האחרון באירופה ובאמריקה הצפונית ספרות עשירה החוקרת תופעה זאת. בארץ לא נעשה עד כה מחקר שיטתי ומקיף, ואנו מביאים במאמר זה את תאור העובדות הבסיסיות בישראל, ובמקום שהדבר מתבקש, את תוצאותיהם של מחקרים שנערכו במדינות אחרות.

בספרות העולמית מוצעים כמה הסברים לירידת גיל הפרישה של גברים. ראשית יש לציין גורמים, האופייניים לא רק לגילים המבוגרים, אלא לכל קבוצות הגיל: בכולן חלה על פני מחצית המאה האחרונה ירידה בהשתתפות גברים בכוח אדם. זו התרכזה בבעלי השכלה נמוכה ובריאות ירודה, שמחויבות המדינה להבטחת הכנסת מינימום מחד, והקושי הגובר למצוא תעסוקה לקבוצות אלה מאידך, הוציאו אותם משוק העבודה. במקביל חלה עליית השתתפות נשים בכוח העבודה בגילאי 25-59, שחלק ממנה משתקף גם בגילים המבוגרים.

באשר לגורמים המיוחדים לגילים המבוגרים: על הקבוצה הראשונה נמנים אלה הקשורים בעליית רמת החיים, וגידול מגוון הפעילויות הפתוח היום למי שפרשו. הפורשים בשנות השמונים והתשעים נהנים מחייהם בתקופת הפרישה יותר מאשר קודמיהם, גם בגלל רמת חיים טובה, וגם בגלל היכולת לא להיות תלויים כלכלית בילדיהם, כולל האפשרות לגור בנפרד מהם. כמו-כן יש לציין את התפתחות האמצעים הטכנולוגיים המשפרים את תרבות הפנאי, ואת הוזלת הסחורות והשירותים הקשורים בפנאי. סיבה נוספת אפשרית² היא, שלא רק תוחלת החיים עלתה, אלא גם מידת הוודאות של כל פרט בתוחלת חייו: עם עליית ממוצע תוחלת החיים, ירדה גם השונות סביב ממוצע זה. לפיכך פרטים בטוחים יותר שיוכלו ליהנות מתקופת הפרישה.

את האמור לעיל כדאי לסייג בשני אופנים: ראשית, עליית רמת החיים נובעת במידה רבה מעליית השכר. לזו השפעה לא וודאית על גיל הפרישה: מצד אחד גדלה ההכנסה הכוללת, מה שגורם להקדמה; אך מצד שני, עליית השכר משמעה גם ייקור כל שעת פנאי, מה שדוחף לדחיית גיל הפרישה. שנית, גם עליית רמת הבריאות היא בעלת השפעה לא ברורה על גיל הפרישה: מחד היא מאפשרת הנאה יותר שלמה משנות הפרישה, אך מצד שני היא מעלה את כושר ההשתכרות של אלה הנשארים בכוח העבודה, ובכך מעלה את עלותן של שעות הפנאי.

סיבה נוספת להקדמת גיל הפרישה, שהדעות חלוקות בדבר משקלה, היא ההתקדמות הטכנולוגית המהירה הגורמת לכך שהידע של אנשים מבוגרים נשחק בקצב גובר. הטוענים לחשיבותו של גורם זה סבורים שפריון העבודה יורד עם הגיל יותר מבעבר. מאחר שההסבה לתפקידים נמוכים יותר בגילים מבוגרים היא תהליך קשה הן לעובד והן למעביד, מוכנים מעבידים לפצות את העובדים אם יקדימו את פרישתם. כנגד מקור זה של ירידת פרויון ניתן להעמיד תהליכים מגבירי-פריון: עלייה ברמת ההשכלה והבריאות, וירידת המאמץ הפיסי הכרוך בעבודה. הממצאים האמפיריים בישראל (קלינוב, 1999; פלוג-קציר, 1999) אינם מעידים על שינוי ברור בפריון מבוגרים יחסית לצעירים.³

לבסוף נטען (בספרות הבינלאומית, בישראל עדיין לא נערך מחקר), שחלה עלייה ברמת הסבסוד הממשלתי לפורשים מהעבודה, הן באמצעות הביטוח הלאומי והן באמצעות גימלאות נדיבות המשולמות על-ידי קופות פנסיה, ואלו מהוות תמריץ לפרישה מוקדמת.

מכל הבחינות, פרט לאחרונה, ניתן להסתכל על הקדמת גיל הפרישה כעל תהליך טבעי המתלווה לעליית רמת החיים ולהתקדמות טכנולוגית, ואינו מחייב שינויי מדיניות כלשהם. הדיון במדיניות נובע מכך, שחלק ניכר מהמקורות העומדים לרשות הפרש מסובסד על-ידי משלם המסים. מכאן, ששילוב המגמה של הזדקנות האוכלוסיה עם זו של הקדמת גיל הפרישה מביא לכך, שיידרשו משאבים ציבוריים הולכים וגדלים למימון צרכיה של האוכלוסיה המבוגרת, ובהעדר שינויים אחרים יתחייב גידול ניכר בעומס המסים וההפרשות לפנסיה.

² הוצעה ע"י פרופ' דוד ווייל, בהרצאה באוניברסיטה העברית.

³ המדידות בישראל נעשו לגבי שכר גילאי 65+ יחסית ל-55-64, 51-64 יחסית ל-45-54, בהנחה שהשכר היחסי משקף את הפריון היחסי. נמצא שבין 1970 ל-1997 לא חלו שינויים שיטתיים ביחסים אלה. אולם ממצא זה

יש איפוא לחפש דרכים להבטיח רמת פנסיה המאפשרת קיום לבעליה, ובעת ובעונה אחת להאט את גידול חלקם בתוצר של המשאבים הנדרשים לכך. משימה זאת היא בלתי אפשרית בגילי הפרישה הקיימים. זאת, כאמור, מפני שמספר שנות עבודה הולך וקטן צריך לקיים מספר הולך וגדל של שנות חיים אחרי הפרישה. קיימות, אפוא, שלוש אפשרויות: להוריד את רמת החיים של הפנסיונרים, להגדיל את רמת ההפרשות לפנסיה ואת רמת המיסוי של הביטוח הלאומי, ו/או להעלות את גיל הפרישה משוק העבודה. מרבית המדינות בחרו לחלק את העומס בין שלושת הפתרונות, ולא להטיל אותו על אחד מהם בלבד. לפיכך, כפי שיתואר להלן, נמצאות כמעט כל המדינות המתועשות בעיצומו של נסיון להעלות את גיל הפרישה. זהו שינוי רדיקלי במדיניות הפרישה: עד לשנות התשעים היו אמצעי המדיניות השונים מכשיר להורדת גיל הפרישה ולא להעלאתו. על הסיבות למפנה נעמוד להלן.

אמצעי מדיניות שמטרתם להניע עובדים לדחות את גיל הפרישה, ננקטים במספר כוונים: הראשון הוא העלאת גיל פרישת חובה לגברים ולנשים, דהיינו הגיל שבו זכאי המעביד לפטר עובד ללא נימוקים נוספים. אמצעי נוסף הוא העלאת גיל הזכאות לפנסיה מוקדמת (הגיל הצעיר ביותר שבו מותר למשוך קצבה), ולפנסיה תקנית (רגילה), הן בקרנות הפנסיה, הן בפנסיה התקציבית בשירות הציבורי, והן בקצבאות הביטוח הלאומי. לבסוף, נעשים נסיונות לשנות את מבנה התזרים של תקבולי ותשלומי הפנסיה בקרנות הפנסיה על-ידי הקטנתם בגילי הפרישה המוקדמים, והגדלתם בגילים המאוחרים.

שינויי מדיניות אלה מתרחשים בכל ארצות אירופה וצפון אמריקה, ומלווים בהשוואת גיל הזכאות לפנסיה בין גברים ונשים. במרבית המדינות היה קיים עבורן בעבר גיל נמוך יותר לזכאות לפנסיה. אולם היות שנשים מהוות חלק גדל והולך מכוח העבודה, ותוחלת חייהן ארוכה מזו של גברים, הרי חלק הולך וגדל מגירעונותיהן של קופות הפנסיה והביטוח הלאומי נוצר על-ידי נשים. מכאן המגמה לנקוט באמצעי מדיניות להשוואת גילי הפרישה של נשים וגברים.

מאמר זה מתרכז באותם אמצעי מדיניות, שנועדו לשנות את הרגלי הפרישה משוק העבודה. אמצעי המדיניות האחרים שנועדו להוריד את גרעונות קרנות הפנסיה, אך לא בהכרח להוריד את גיל הפרישה, אינם נידונים כאן בהרחבה, ונזכרים בקצרה בלבד: במדינות רבות, וגם

אינו מהווה הוכחה חותכת, כי נמדד רק השכר של אותם מבוגרים שלא פרושו משוק העבודה, כלומר אותה קבוצה שהפריון שלה גבוה יחסית לאלה שאמנם פרושו.

בישראל, הזכאים לתשלומי פנסיה נמצאים במסגרות שאינן לוקחות את הארכת תוחלת החיים בחישוב הגבייה ותשלומי הפנסיה. רמת הפנסיה בקרנות הקיימות בישראל (להוציא קרנות חדשות שקמו בזמן האחרון) נקבעת לפי זכויות, ולא לפי צבירה. פנסיה מוגדרת לפי זכויות היא זו המבטיחה לעובד הטבות מסוימות, למשל אחוז מסוים ממשכורתו בתוספת התאמות לשינויים במשק, בלי להתנות זכויות אלו בסכום ההפרשות המצטבר הקיים בפועל לזכות הפרט. לפיכך אין בהן מנגנון אוטומטי המבטיח איזון בין הוצאות להכנסות. מאחר שרמת הגמלאות בקרנות אלו אינה מותאמת להתארכות תוחלת החיים ולהקדמת גיל הפרישה, סובלות רוב קרנות הפנסיה מגרעונות אקטואריים⁴, שמשלם המסים נדרש לממן אותם. כדי לבלום תהליך זה מתרחש מעבר מקביעת פנסיה לפי זכויות לקביעתה על-פי הסך המצטבר בפועל של תשלומי העובד והמעביד לקרן הפנסיה.

בסיכום, נוצרה סתירה בין מה שנדרש על-ידי שיקולים ארוכי טווח כלל משקיים – דהיינו העלאת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה בגילים הגבוהים, לבין ההתנהגות בפועל, דהיינו ירידתו, וראוי קודם כל לסקור את מהלכו של שיעור ההשתתפות בכוח העבודה בפועל. זה ייעשה בסעיף 2. בסעיף 3 יתוארו השינויים במדיניות של גיל פרישת חובה, גילי הזכאות לפנסיה, ובמהלך הקצבאות על פני גיל במדינות שונות, ובסעיף 4 יידונו הצעות שונות לשינוי חוקי הפרישה בישראל.

הרשות לתכנון כח אדם במשרד העבודה השתתפה במימון העזרה למחקר. מר אלברט וקסלר עזר בעיבודים הסטטיסטיים. ד"ר שמואל אמיר וגב' יהודית קינג העירו הערותיהם המועילות. לכולם תודתי.

⁴ גרעון אקטוארי מחושב, בכל נקודת זמן, כהפרש הצפוי בין הערך המצטבר של סך התשלומים ושל סך התקבולים של המבוטחים בקרן פנסיה על-פני חייהם. זאת נבדל מגרעון שוטף, שהוא ההפרש בין התקבולים והתשלומים בפועל בשנה מסוימת.

תהליך הירידה בגיל הפרישה מעבודה

10 מדינות מתוצרות⁵: שיעור ההשתתפות של גברים בגיל 60-64 בכוח העבודה ב-10 מדינות שנבדקו, היה בראשית שנות הששים 70-80 אחוז. בסביבות 1995 נפל שיעור המשתתפים לפחות 20- אחוז בהולנד, בלגיה, איטליה וצרפת; ל-35 אחוז בגרמניה, ל-53 אחוז בארה"ב ול-57 אחוז בשוודיה⁶. בגיל +65 שיעור ההשתתפות של גברים בארצות אירופה הוא זניח, ובארצות הברית הוא 20% בלבד. אולם פירוק לתקופות משנה מראה, שמאז 1985 יש האטה בקצב הירידה, ובכמה מדינות (ארה"ב, אנגליה, שוודיה, אוסטרליה, יפן) נפסקה הירידה ואחוז ההשתתפות התיצב.

ההסברים העיקריים שהוצעו לירידת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה הם, כאמור: עליית רמת החיים הכללית, שחיקה גוברת של פריון העבודה של מבוגרים בגלל ההתפתחות הטכנולוגית, וחבילות נדיבות יותר של תנאי פרישה, המוצעות על-ידי הביטוח הלאומי ועל-ידי קרנות פנסיה תעסוקתית. המדינות המפותחות נבדלות ביניהן במשקל המרכיבים השונים. אולם ככל כנראה יש משקל חשוב לקצבות הזקנה של הביטוח הלאומי. אלו מהוות 88 אחוז מכלל הפנסיות באיחוד האירופי (Eurolink, 1997/3), ולפיכך מתמקדים רוב המחקרים על ניתוח השפעת השינויים בקצבות הביטוח הלאומי על שעורי ההשתתפות בכוח העבודה.

Gruber and Wise (1997) נותנים שלוש דוגמאות לחשיבות שיפור תנאי הקצבאות להקדמת הפרישה.

גרמניה: בגרמניה מהווה הביטוח הלאומי מקור עיקרי לפנסיות, ותפקידן של קרנות פנסיה הוא משני. עד 1972 היה גיל הזכאות לקצבאות הביטוח הלאומי 65. בשנה זאת הוכנסו גילי פרישה מוקדמים – 60 לנשים ו-63 לגברים, ללא ניכוי אקטוארי⁷. כמו כן התרחב השימוש בדמי אבטלה ובקצבאות נכות כתחליף לפנסיה עבור גילאי 55 ומעלה, שפרשו מכוח העבודה ועדיין לא היו זכאים לפנסיה. התוצאה של השינויים שחלו ב-1972- היתה ירידת גיל הפרישה הממוצע בפועל בין 1972 ל-1980- ב-5 שנים מלאות – מגיל 63 לגיל 58.

⁵ רי (1997) Gruber, J. And Wise, D.: המדינות הנכללות: איטליה, גרמניה, יפן, בלגיה, הולנד, צרפת, ספרד, שוודיה, קנדה, ארה"ב.

⁶ להשוואה, בישראל – 59 אחוז ב-1995 לעומת 80 אחוז ב-1960-

⁷ ניכוי אקטוארי הוא הפחתת תשלומי פנסיה החדשיים במקרים של פרישות מוקדמות, כך שהערך הכולל של הפנסיה על-פני החיים לא ישתנה.

צ'רפת: גם שם הוכנסו, בסביבות 1972, הסדרים שקבעו גיל זכאות מוקדם של 60. זאת ע"י הבטחת הכנסה בגובה 70%-60% מהמשכורת האחרונה, לכל מי שהפך למובטל בין גיל 60-64. התוצאה היתה, שכבר ב-1980 הפך גיל 60 לגיל הפרישה השכיח וגם לגיל הזכאות התקני של הביטוח הלאומי. סיבה נוספת לתהליך הקדמת גיל הפרישה היא הקנס המובלע בהסדרי התשלומים, על עבודה מעל לגיל 62-60: בשתי המדינות מביאה מדיניות המיסוי לכך, שאבדן שכר כתוצאה מפרישה נמוך מאבדן הפנסיה.

ארצות הברית: גיל פרישת חובה בוטל בארצות הברית בהדרגה מאז 1967, ולפיכך ניתן היה לצפות שתחול עלייה בהשתתפות מבוגרים בכוח העבודה. אולם לא כך ארע: התהליך של ירידת ההשתתפות בכוח העבודה, שראשיתו במאה ה-19, נמשך. גורם חשוב שפעל להקדמת גיל הפרישה הוא שינויים שחלו בקצבאות הזקנה של הביטוח הלאומי. לפי Milton, J. And Weil, D (1997) לא חלו שינויים ביחס התחלופה בין קצבאות ומשכורות, מאז 1935 – שנת ייסוד ביטוח הזקנה, אולם כן התרחש שינוי שאפיין את התפנית בגרמניה וצרפת: ב-1961 הוכנסה האפשרות לגיל פנסיה מוקדם של 62 והתוצאות היו עלייה דרמטית בפרישות בגיל זה, וירידת גיל הפרישה הממוצע.

בסיכום, שינויי המדיניות שהופעלו בשנות הששים והשבעים נועדו להורדת גיל הפרישה הממוצע משוק העבודה. מבין ארבעת הגורמים שניתן להשפיע עליהם על-ידי חקיקה - גיל פרישת חובה; גיל הזכאות התקני, גיל הזכאות המוקדם, והקנס הפיננסי על המשך העבודה מעל לגיל התקני - נראה שהחשובים ביותר הם השניים האחרונים. חשוב לציין, שביטול גיל פרישת חובה כשלעצמו היה בעל השפעה מוגבלת.

בטרם יידון המהפך שחל במדיניות, החל מהמחצית השנייה של שנות השמונים, נתאר בסעיף הבא את השינויים בהשתתפות מבוגרים בכוח העבודה בישראל.

פקר: כל המספרים המצוטטים להלן נשאבו מסקרי כוח אדם, הנערכים על-ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (למ"ס) מאז 1954. המידע מתבסס על שאלונים המופנים למדגם של משקי בית, לגבי תעסוקתם בשבוע קובע. הנתון המרכזי לעניננו הוא של אחוז ההשתתפות

בכוח העבודה, ובעיקר המשלים שלו – אחוזי הבלתי משתתפים, דהיינו אלה שפרשו מכוח העבודה (או מעולם לא השתתפו בו). השתתפות בכוח העבודה מוגדרת כאחד מהמצבים הבאים: תעסוקה, אבטלה⁸, או העדרות זמנית מעבודה. הבלתי משתתפים הם יתרת האוכלוסייה, והם מהווים מודד לשעור הפורשים. אולם יש לציין ששעור הבלתי- משתתפים בכוח העבודה בגיל מסוים (למשל גיל 65) הוא מדד בלתי מדויק לשעור הפורשים בגיל זה, מאחר והוא משקף את מצבור כל אלה שפרשו בכל הגילים הקודמים, ולא דווקא הפורשים בגיל המדובר. נחזור לנקודה זאת להלן.

תהליך הירידה באחוזי ההשתתפות של מבוגרים קיים גם בישראל. על פי לוח 1, בין 1986 ל-1998 ירד אחוזי ההשתתפות של גברים בגיל 60-64 מ-67.1 ל-56.6. שעור הגברים בגיל 65+ המשתתפים בכוח העבודה ירד מ-38.3% ב-1955 ל-16% ב-1998 (זאת בהשוואה ל-20% בארה"ב). אצל נשים הוא עלה עד גיל 64, ולא השתנה בגיל 65-69. אחוזי הנשים המשתתפות בכוח אדם בגיל 65+ היה יציב בתקופה זאת, ועמד על 5%-6%. אולם מגמות אלה מטעות במידה מסוימת, מאחר והרכב הגילים של האוכלוסייה שמעל לגיל 65 השתנה, וגדל בה משקלם של בני השבעים והשמונים. ניתן לעקוב אחרי מהלך שעורי ההשתתפות בגילים מפורטים, רק מאז 1986. הנתונים בלוח 1 מראים, ששינוי הרכב הגילים הפנימי אינו מסביר את הירידה בשעורי ההשתתפות, וזו חלה גם בתוך כל קבוצת גיל משנית. אולם הירידה מוגבלת לגברים בלבד.

האם המשך ההשתתפות בכוח העבודה בגילים מבוגרים תלוי בהשכלה? לוחות 2 ו-3 מראים את שעורי ההשתתפות לפי רמת השכלה, בין 1986-1996. ההשתתפות בכוח העבודה בגילים מבוגרים עולה עם עליית רמת ההשכלה. בגיל 65-69 השתתפו 41% מהגברים בעלי 16+ שנות השכלה, לעומת 30% מבעלי 9-12 שנות השכלה. האחוזים המקבילים אצל נשים: 24% לעומת 9%. אולם גם עליית רמת ההשכלה של האוכלוסייה בתקופה זאת לא הגדילה את שעור ההשתתפות הכללי: אמנם שעור ההשתתפות עולה עם ההשכלה, אבל השפעה זאת קווצה על-ידי גורמים אחרים. כך למשל, ניכרת מגמת ירידה בהשתתפות בכוח העבודה גם

⁸ פסקה זאת מתבססת על (Costa 1998)

⁹ האבטלה, כהגדרתה בסקרי כוח אדם, היא מצב של אי-עבודה בשבוע הקובע, תוך חיפוש עבודה באופן פעיל. חיפוש פעיל כולל הן הרשמה בשירות התעסוקה, והן חיפוש באופנים אחרים (מודעות בעתון, חברות כוח אדם וכו'). כמו-כן הגדרה זאת אינה קשורה בזכאות לדמי אבטלה.

תהליך הירידה בגיל הפרישה מעבודה

בתוך קבוצת בעלי השכלה גבוהה. כפי שמראה לוח 2, ירד אחוז המשתתפים בעלי 13-15 ובעלי 16+ שנות לימוד בכל קבוצות הגילים. אפשרות אחת היא, כאמור, שההסתכלות על שעורי ההשתתפות בכוח העבודה בגילים מבוגרים אינה מעידה על התגברות הפרישה בגילים אלה. ייתכן שהמגמות בגילים המבוגרים משקפות תהליך שונה לגמרי, והוא – הקטנת השתתפותם של גברים בכוח העבודה בגילים צעירים¹⁰, שהתרחשה מאז שנות השבעים, ועליית השתתפותן של נשים. כדי לבדוק אפשרות זאת חישבנו, מתוך סקרי כוח אדם, את שעור המעבר האישי מתעסוקה אל מחוץ לכח העבודה. חישוב זה נעשה בדרך הבאה:

הנתונים על שעורי המעבר נגזרים ממעקב אישי אחרי שינוי תכונות כוח אדם, ומתבססים על סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה: הסקר הוא רבעוני, כאשר רוב הנכללים בו מרואיינים ארבע פעמים על פני 15 חדשים: בשני רבעונים סמוכים, ואחרי 9 חדשים – בשני רבעונים סמוכים נוספים¹¹. על-ידי כך ניתן לעקוב אחרי שינוי תכונות כוח העבודה של אותו אדם על-פני 15 חודש, ב-4 נקודות זמן. המספר הסידורי של הראיון מכונה "פנל". מתוך כלל הנתונים בתקופה 1979-1997

בחרנו את אלה שדווחו על עצמם, בפנל השלישי, כמועסקים, ובדקנו את השעור מתוכם שדווח על היותו מחוץ לכוח העבודה בפנל הרביעי (כלומר שלושה חודשים לאחר מכן). בדיקה זאת נעשתה בנפרד לשני המינים ובקבוצות-משנה של גיל¹². התוצאות מובאות בדיאגרמות המצורפות (לדוגמה: מבין הגברים בגיל 65-66 שהיו מועסקים ברבעון מסוים, פורשים קרוב ל 3%- מכוח העבודה עד לרבעון הבא). הדיאגרמות מראות, ששעורי הפרישה של גברים בגיל 50-59 יציבים, אבל עולים אחרי גיל 60. קיימת מגמת ירידה בשעורי הפרישה מעבודה בין נשים בגיל 50-59; יציבות בגיל 60-64; ועלייה בגיל 65 ומעלה. מגמת העלייה בשעורי הפרישה תקפה, איפוא, לגברים מעל לגיל 60, ולנשים מעל גיל 65.

¹⁰ על תופעה זאת ראה Berman-Klinov (1996)

¹¹ ארבעת הפנלים קיימים רק בישובים יהודיים עם 4000 משקי בית לפחות, וכן במזרח ירושלים ונצרת.

בישובים קטנים, ערביים ויהודיים, מתקיימים פנל אחד או שניים. על ההטיות הנובעות ר' Beenstock-Klinov (1996), נספח.

¹² תוצאות דומות התקבלו גם כאשר בדקנו את שעורי המעבר בין הפנל השני והרביעי, כלומר השעור מבין המועסקים בתקופה מסוימת, שנמצא מחוץ לכוח העבודה שנה לאחר מכן.

תהליך הירידה בגיל הפרישה מעבודה

בניתוח ראשוני של שעורי המעבר מהפנל השלישי לרביעי (ראה נספח) בודדנו את השפעת המשתנים הבאים: גיל, השכלה, מצב משפחתי, מוצא אתני, ענף תעסוקה, ויציבות התעסוקה.

- ככל שעובדים משכילים יותר, הם פורשים מאוחר יותר.
 - בגיל והשכלה נתונים, יש למוצא האתני השפעה ניכרת – בעיקר אצל גברים: יוצאי אירופה-אמריקה פורשים פחות מיוצאי עדות אחרות בני אותו גיל, השכלה, ענף, והיסטוריה תעסוקתית.
 - בהשכלה נתונה, ומתחת לגיל 65, הן הגברים והן הנשים העובדים במגזר הציבורי נוטים לפרוש פחות מאשר אלה המועסקים במגזר הפרטי.
 - היותו של אדם נשוי מקטין פרישת גברים ומגדיל פרישת נשים.
 - יציבות בתעסוקה מקטינה פרישה.
- ניתוח זה חלקי ביותר – הוא בודק תכונות דמוגרפיות, אבל אינו כולל, למשל, את השפעת הזכויות הפנסיוניות, את מצב הבריאות, וגורמים רבים אחרים. מניתוח חלקי זה עולה ההשערה, שירידת שיעור הפרישה משוק העבודה של נשים בגילים 50-59 עשויה לנבוע מעליית אחוז הנשים המועסקות במגזר הציבורי, מכלל הנשים; מהגדלת מידת יציבותן בתעסוקה (הנובעת אף היא מריכוז הולך וגדל במגזר הציבורי); ומעליית השכלתן.

עליית פרישות גברים בגיל 60+ מתרחשת למרות עליית רמת השכלתם, ועל אף שריכוזם במגזר הציבורי לא השתנה. סיבה אפשרית היא הירידה ביציבות התעסוקה במגזר העסקי. בענין זה יש לבדוק את עליית פיטורי מבוגרים בשל שינויים מבניים במשק. ענפים כגון טכסטיל ומזון נחשפו לתחרות מיבוא, ואילו הבנייה והחקלאות נחשפו לתחרות עם עובדים זרים. כל אלה ענפים עתירי עבודה לא מיומנת, שבהם משקל ניכר לכוח העבודה המבוגר, ושכדאיות הייצור בהם נמצאת בירידה. במחקר שנעשה ב-1994 (קינג, 1994) נאמר: "החל מאמצע שנות השמונים אומצה במפעלים ובמוסדות רבים בישראל מדיניות של הקדמת פרישה מעבודה, כאמצעי עיקרי לצמצום כוח אדם. אלפי עובדים מבוגרים, על פי רוב בגיל 50 ומעלה, אשר אלמלא זה היו וודאי ממשיכים להיות מועסקים עד גיל הפרישה הרשמי, עזבו את מקומות עבודתם". לפי ממצאי המחקר, שנערך שנה עד ארבע שנים מיום הפרישה המוקדמת, 40% מהגברים לא חזרו כלל לעבוד. Matras (1990) מצא, שרק 14% מהגברים

בגיל 60-64 המקבלים פנסיה, עובדים. פיטורים בגילים +50 או הוצאה לפרישה מוקדמת מגבירים, איפוא, את הפרישה משוק העבודה. באופן כללי עולה שיעור הפיטורים במשק מאז 1985, והמגמה על פיה גדל שיעורם מעל ומעבר להשפעות מיתון כלכלי, תועדה ע"י קלינוב (1999).

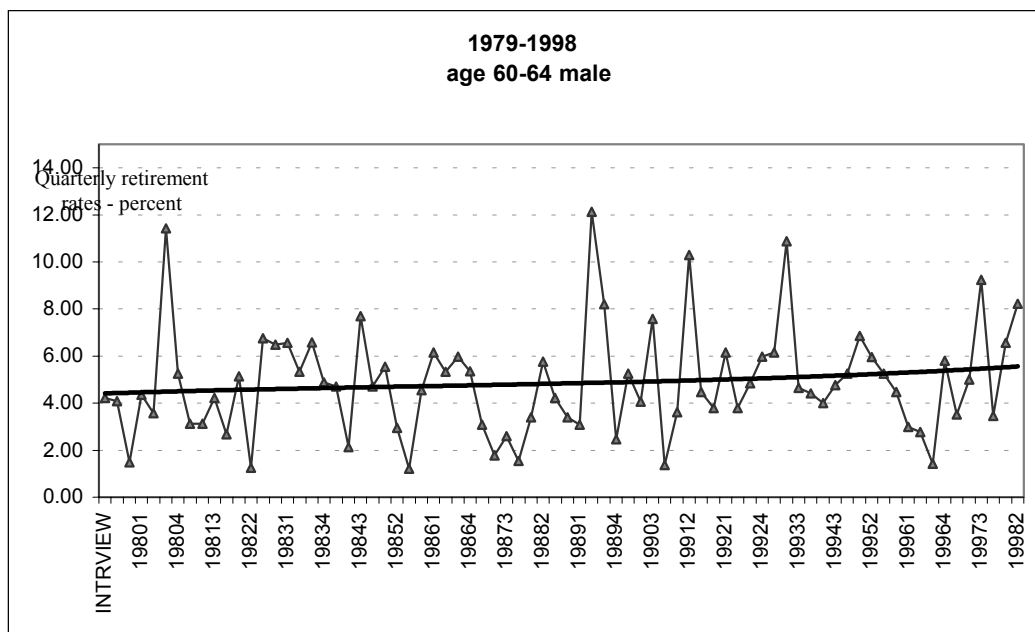
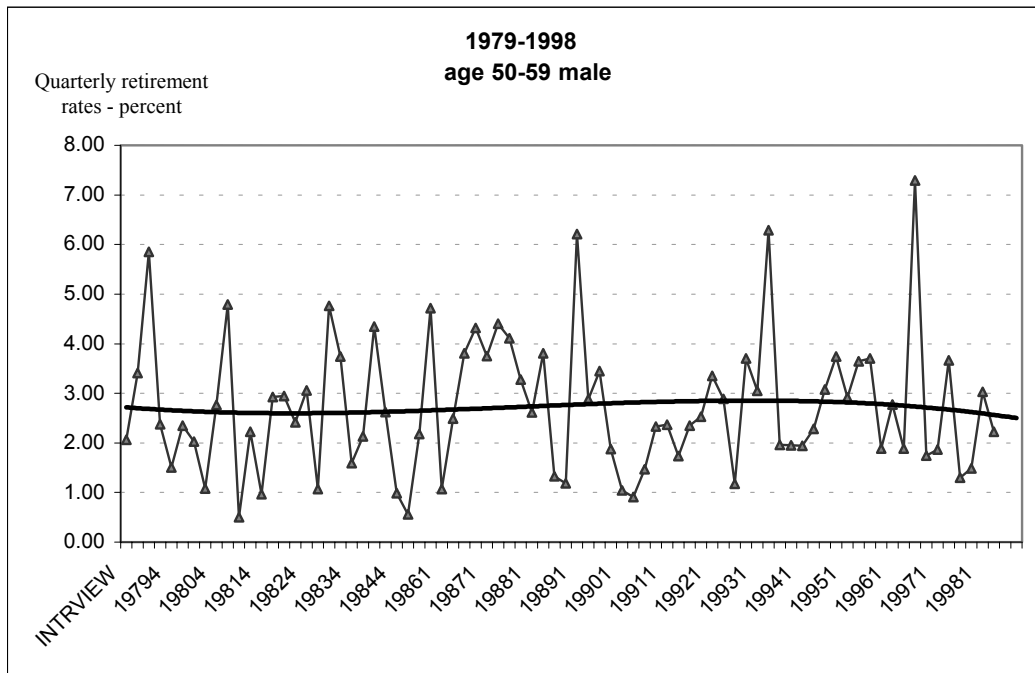
סיבות פוטנציאליות, שעדיין לא נבדקו: בניגוד לארצות אירופה וארה"ב, אין קצבאות הזקנה של הביטוח הלאומי מהוות חלק חשוב מהכנסות הגילאים המבוגרים, ולא חלו בהן שינויים ניכרים. אולם ייתכן ששופרו תנאי הפנסיות התעסוקתיות. ענין זה דורש מחקר נפרד. כמו-כן בעקבות עליית ההכנסה הריאלית הפנויה יש מגמת עלייה של רמת החסכון של משקי בית¹³.

יש לבדוק את תפקיד הגורמים שנמצאו כמשפיעים במדינות אחרות: עליית רמת החיים בכללה; עליית רמת הבריאות; אפשרויות זולות ורבות יותר לשימוש בפנאי; ועליית תוחלת החיים. כאמור, עליית תוחלת החיים היא בעלת השפעה דו-כוונית: מחד היא ממריצה לעבודה רבה יותר, כדי להבטיח רמת קיום נאותה בתקופת הפנסיה. מאידך היא מעניקה וודאות לפורשים, שהם אמנם יוכלו ליהנות ממה שתקופת הפרישה יכולה להציע, ולכן תפעל להקדמת הפרישה.

השפעת העלייה מרוסיה שיעור המועסקים, מכלל קבוצת הגיל, של עולים בני 55-64 ו+65, נמוך מזה של בני אותם גילים באוכלוסיה הותיקה. לפיכך ייתכן שעליית שיעורי הפרישה בשנים 1990-1992 מושפעת מגורם זה. עדות מסייעת לכך היא, שבאותן שנים היתה קפיצה בקטגוריה של "סיבות אחרות", שאינן "פנסיה" או "מחלה", בהסברים לאי-השתתפות (למ"ס, ספ"מ 943, לוח 11).

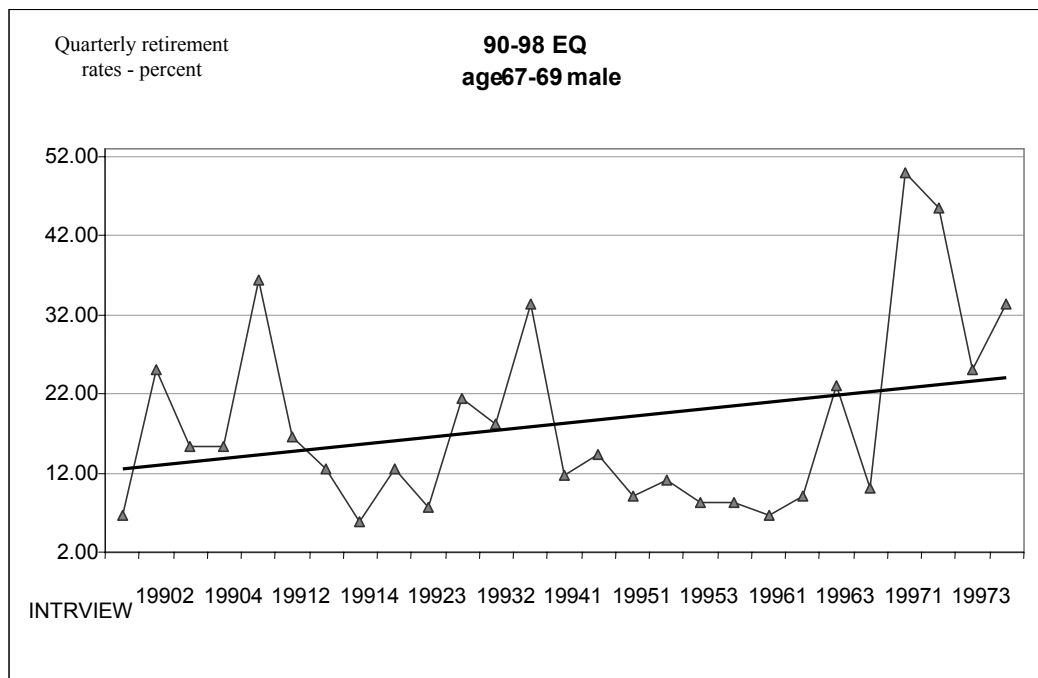
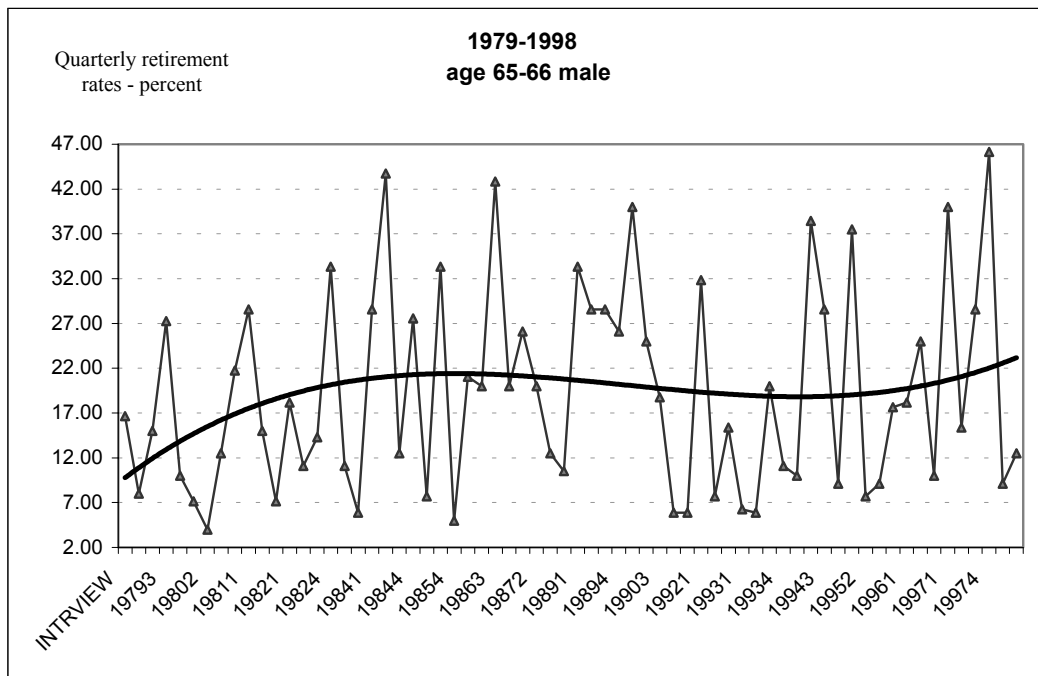
אופן אחר לבדיקת המגמה לירידת גיל הפרישה מוצג בלוח 4, שהוא מעין "לוח השרדות". הוא אומד את מספר המשתתפים בכוח העבודה בגיל 60-64 בשנה מסויימת כאחוז ממספר המשתתפים בגיל 55-59 בשנה זאת. חישוב מקביל נעשה עבור גילאי 65-69 ביחס למשתתפים בגיל 55-59. ב-1986 נמצא, שמבין 100 גברים מועסקים בגיל 55-59, נשארו בגיל 65-59 43 מועסקים. שיעור זה ירד ל 35 ב-1996. אצל נשים ירד השיעור מ-26 ל-20.

תהליך הירידה בגיל הפרישה מעבודה

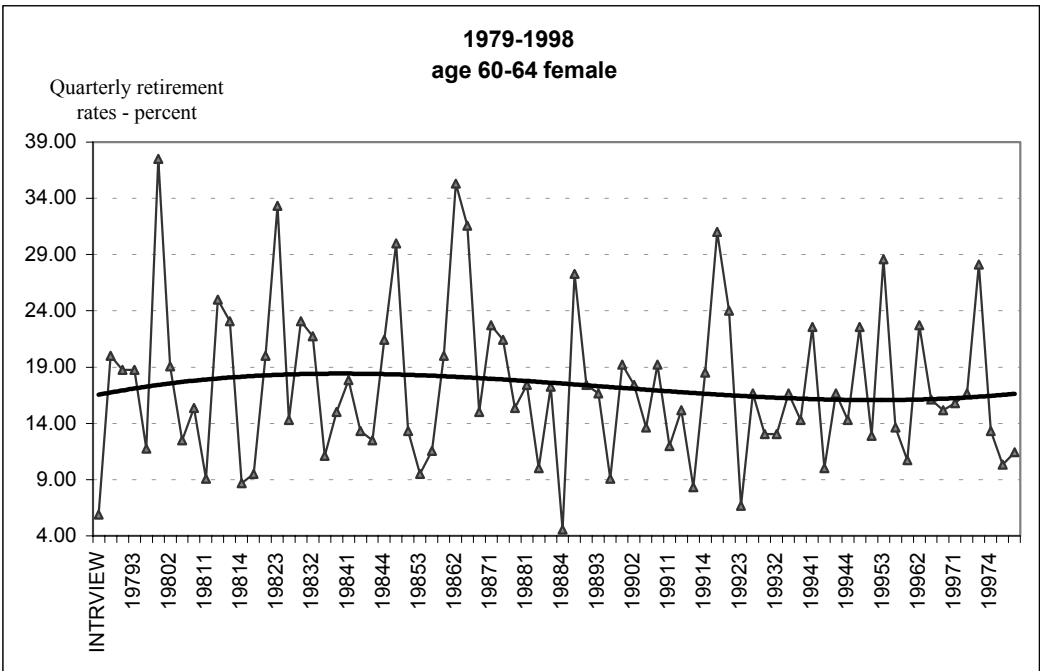
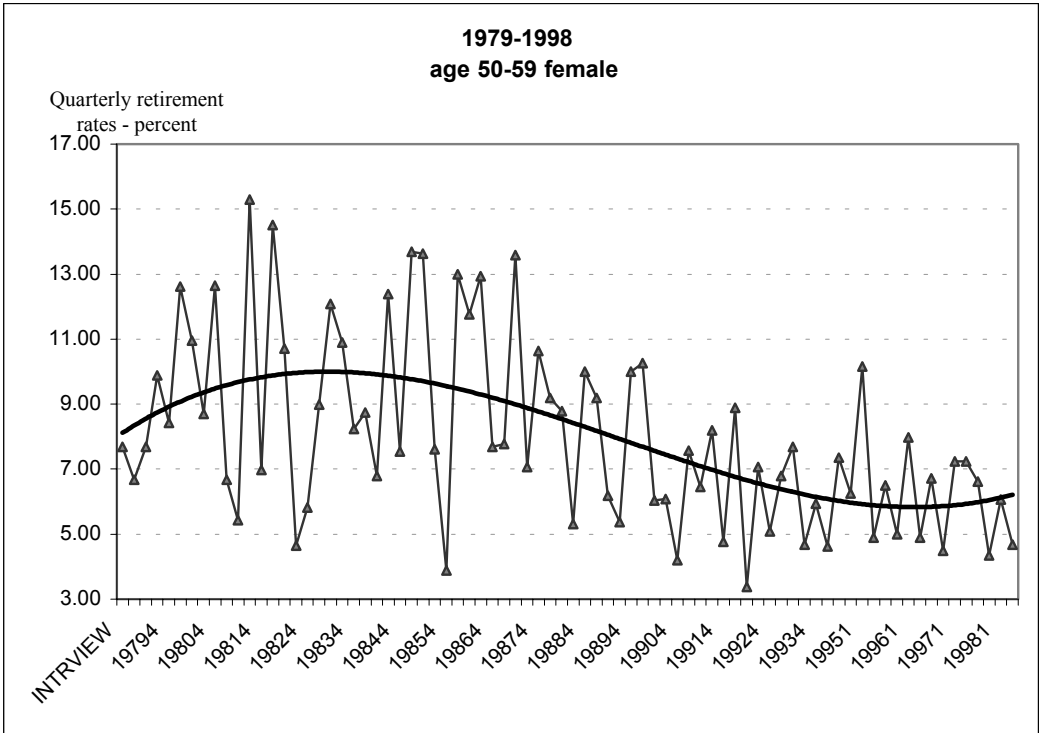


¹³ זאת, על אף התנודות באמוני החסכון. ר' בנק ישראל (1999), פרק ב' ולוחות נספחים.

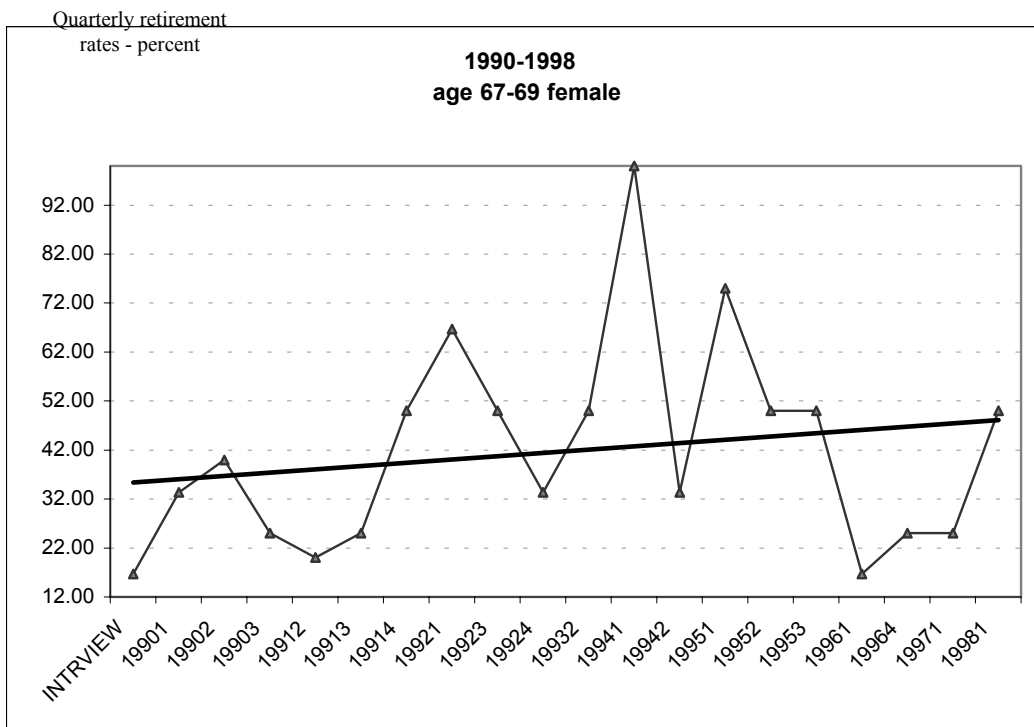
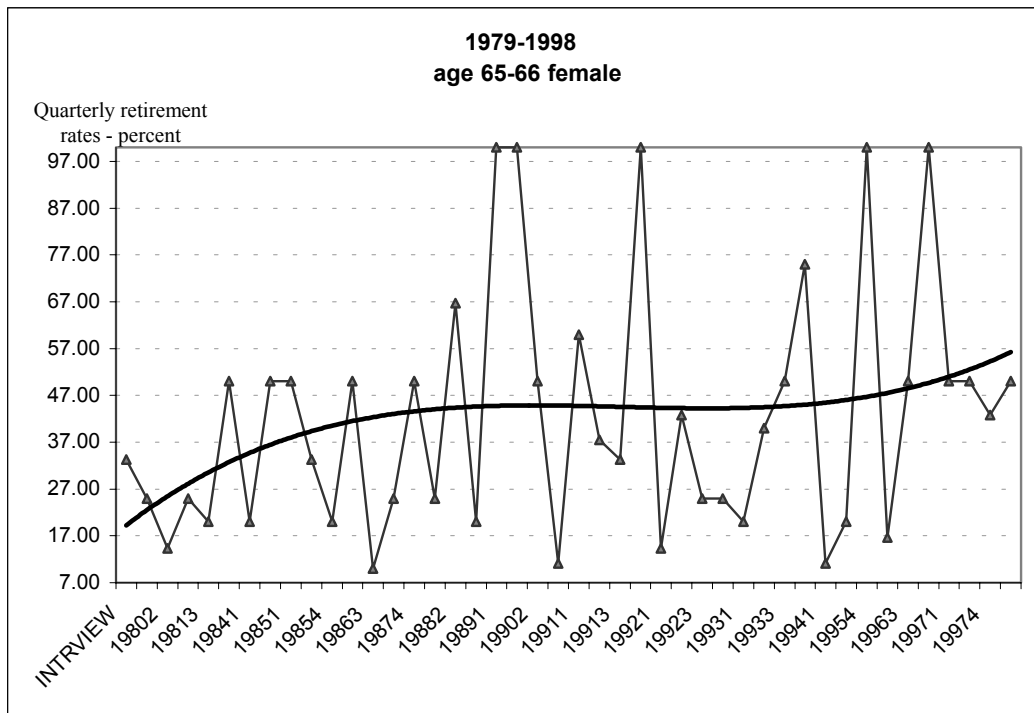
תהליך הירידה בגיל הפרישה מעבודה



תהליך הירידה בגיל הפרישה מעבודה



תהליך הירידה בגיל הפרישה מעבודה



תהליך הירידה בגיל הפרישה מעבודה

לוח 1: שיעור ההשתתפות בכח העבודה בגילים המבוגרים, לפי קבוצות גיל 1986-1992

גיל	1986	1988	1990	1992	1994	1996	1998
59-55 סה"כ	55.0	56.3	60.2	58.2		59.6	57.6
גברים	78.8	77.2	81.1	77.3	76.6	75.9	72.0
נשים	34.2	37.8	41.0	40.9	43.1	44.7	44.6
64-60 סה"כ	40.0	39.5	40.0	38.4		37.9	38.6
גברים	67.1	65.2	65.4	61.1	61.1	59.0	56.6
נשים	17.6	18.4	19.4	19.4	20.4	19.9	22.9
69-65 סה"כ	20.0	21.8	18.8	16.3		15.6	16.3
גברים	33.8	36.0	30.0	28.0	26.6	26.0	25.1
נשים	8.8	9.3	9.4	7.7	8.9	7.2	9.1
+70 סה"כ	10.9	9.8	9.6	8.2		7.7	6.4
גברים	17.4	15.9	14.9	13.1	12.7	12.5	10.7
נשים	5.3	4.8	5.2	4.3	4.3	4.2	3.3

מקורות: למ"ס: (א) פרסום מיוחד 943, ירושלים, 1994. (ב) סקרי כוח אדם, שנים שונות

לוח 2: שיעור ההשתתפות גברים בכח העבודה לפי גיל (+55) ושנות לימוד¹ 1986-1996

שנות לימוד ←	4-0	8-5	12-9	15-13	+16
שנות לימוד ↓					
1996 59-55	48.7	64.4	77.9	83.0	87.7
1986	60.0	75.2	87.6	82.0	94.8
1996 64-60	37.5	52.5	64.7	62.5	72.0
1986	48.7	63.0	73.7	74.2	84.6
1996 69-65	(11.4)	17.1	29.6	35.3	41.4
1986	13.1	31.1	39.6	46.0	54.2

(1) המספרים בסוגריים הם בעלי רמת מובהקות סטטיסטית נמוכה

תהליך הירידה בגיל הפרישה מעבודה

לוח 3: שיעור ההשתתפות נשים בכח העבודה לפי גיל (+55) ושנות לימוד¹ 1986-1996

		+16	15-13	12-9	8-5	4-0	שנות לימוד ← גיל ↓
1996	59-55	71.8	55.5	49.0	30.1	16.0	
	1986	72.6	67.9	43.7	25.1	17.5	
1996	64-60	51.0	28.0	20.4	13.2	(6.5)	
	1986	47.8	40.3	22.8	10.9	6.7	
1996	69-65	23.6	(7.9)	9.1	(4.7)	(2.7)	
	1986	(20.9)	(22.5)	13.6	(6.5)	(2.6)	
1996	74-70	(15.5)	(7.4)	7.4	(4.6)	(1.1)	
	1986 (+70)	(14.5)	(12.9)	8.9	4.4	(0.8)	
1996	+75	(5.7)	(4.8)	5.3	(1.9)	(0.3)	

ראה הערה ללוח 2

לוח 4: משתתפים בכוח העבודה בגיל X כאחוז מהמשתתפים בגיל 55-59*

	1998	1996	1994	1992	1990	1988	1986	
גברים								
55-59	100	100	100	100	100	100	100	
64-60	78.6	77.7	79.8	79.0	84.3	84.5	85.2	
65-69	34.9	34.2	34.7	36.2	37.0	46.6	42.9	
נשים								
55-59	100	100	100	100	100	100	100	
60-64	51.3	44.5	47.3	47.4	47.3	48.6	51.4	
65-69	20.4	16.1	20.5	18.8	22.9	24.6	25.7	

* כל מספר הוא היחס בין שעורי ההשתתפות בגילים השונים בכל טור נתון בלוח 1, לשעור בגיל 55-59.

למשל המספר 42.9 בטור הראשון הוא היחס 33.8/78.8.

מדיניות פרישה במדינות שונות בשנות ה-90'

להבהרת הדיון נחזור כאן על הגדרות מרכזיות:

גיל פרישת חובה: הגיל בו זכאי המעביד לפטר את העובד ללא נימוקים נוספים.

הגיל התקני של זכאות לפנסיה: הגיל הרגיל שבו זכאי אדם לקצבת זקנה מהביטוח הלאומי ו/או הגיל שבו זכאי אדם לקבל את מלוא הסכום שהוא צבר בקרנות פנסיה תעסוקתית או מפנסיה תקציבית.

גיל הזכאות האוקדט: הגיל המוקדם ביותר בו אדם רשאי לקבל קצבת זקנה מהביטוח הלאומי, ו/או מקרנות הפנסיה התעסוקתיות, או מפנסיה תקציבית.

כבר נאמר, שהחל מסוף שנות השמונים שינתה מדיניות הפרישה בארצות המפותחות את כוונה, ועברה מעידוד פרישה מוקדמת לעידוד השארות בכוח העבודה. זאת בארבעת התחומים שנזכרו לעיל: גיל פרישת חובה; הגיל התקני של זכאות לפנסיה; גיל הזכאות המוקדמת לפנסיה; ותנאי התשלומים והתקבולים של פנסיות.

גיל פרישת חובה¹⁴: בארצות רבות, כמו גם בישראל לא קיים כלל גיל פרישת חובה מכוח החוק¹⁵, אלא הוא נקבע בהסכמים בין עובדים ומעבידים. החוקים מסדירים את הגבולות שבהם הסכמים אלה הם בעלי תוקף משפטי. בית הדין העליון בארה"ב סבר, שקביעה של גיל פרישה כפוי מהווה אפלייה על פי גיל¹⁶, אבל עד לזמן האחרון הוא הכיר בכך, שבגיל כלשהו יש להחיל אותה. כך החוק הראשון בענין זה - Age Discrimination Employment Act, 1967, אשר על פיטורי עובדים מחמת גיל רק לגבי עובדים בגיל 40-65, ואילו בית המשפט העליון בארה"ב פסק, שפרישת חובה בגיל 65 היא קבילה. ב-1970 הורחבה תחולת החוק לגיל 70, וב-1986 בוטלה לחלוטין תקרת הגיל, וקביעת גיל פרישת חובה הפכה להפלייה אסורה.

בקנדה שורר המצב החוקי שאפיין את ארצות הברית עד 1970, דהיינו איסור פרישת חובה מפאת גיל מתחת לגיל 65, אולם מתן גושפנקא חוקית לפרישת חובה מעל גיל 65. בגרמניה

¹⁴ הדיון בסעיף הנוכחי מבוסס על רדאי, פ. וצור, א (1998)

¹⁵ להוציא עובדי מדינה הכפופים לחוק שירות המדינה – גימלאות.

מאשר בית המשפט תקפותם של הסכמים קיבוציים, אולם מאז 1992 מגביל ה social code את יכולתם של מעבידים פרטיים לפטר מחמת גיל¹⁷ בצרפת, איטליה ואנגליה יש תוקף חוקי מלא לחוזי עבודה אישיים או קיבוציים הקובעים פרישת חובה בגיל 65, ולפעמים בגיל 60. בישראל גילי הפרישה מעוגנים בהסכמי עבודה קיבוציים. בעבר הם היו 65 לגברים ו-60 לנשים, אולם בעקבות פסיקת בית-המשפט (חוק גיל פרישה שווה לעובדת ולעובד התשמ"ז – 1987) נקבע גיל 65 כאחיד לנשים וגברים.

ההגיון לקביעת גיל פרישת חובה *כלשהו*, במקום השארנו פתוח למשא ומתן אינדיבידואלי, נדון בהרחבה בספרות הכלכלית¹⁸. הדעה המקובלת בין כלכלנים היא, שגיל פרישת חובה הוא הכרחי במקרים שבהם ההתקשרויות בין עובד למעביד הן ארוכות טווח. בניגוד לרושם הרווח, התקשרויות כאלו מאפיינות לא רק את המגזר הציבורי, אלא גם חלקים חשובים מהמגזר הפרטי, במיוחד כאלה הנשענים על כוח עבודה מיומן. יתרונותיהן למעביד הן בהבטחת מחויבות העובד למקום העבודה, ונכונות מצדו להשקיע בקידומו. מנקודת מבט העובד יתרונן גלום בהבטחת מקום העבודה. לעתים קרובות אופי ההתקשרות הוא שהעובד מקבל שכר נמוך יותר מתפוקתו השולית בגילים הצעירים, וגבוה יותר ממנה בגילים המבוגרים. סדור זה רצוי הן לעובדים, המעוניינים בבטחון בעבודה, והן למעבידים, מאחר שהעובדים נדרשים למאמץ יתר בגילים הצעירים, כדי לזכות בקביעות.

אולם מאחר שבגילים הגבוהים עובדים מקבלים שכר הגבוה מתפוקתם, נדרשת נקודת סיום להסכם. כשהם כבר נמצאים בנקודת סיום זאת, האלטרנטיבות שלהם בשוק העבודה גרועות משכרם במפעל הנוכחי והם אינם מעוניינים לפרוש. לכן יש להבהיר מראש שזוהי פרישת חובה. ביטול גורף של הסדרי פרישת חובה עשוי להביא לצמצום תהליך מתן הקביעות בעבודה, להקטנת המאמץ שעושים עובדים כדי לזכות בה, וממילא לנטייה של המעבידים לפטר עובדים גם בגילים צעירים יחסית.

¹⁶ ענין זה נתון במחלוקת. יש הטוענים, שאם כל אדם עובר שלב זה, אין בקביעת גיל פרישת חובה אפלייה בין אנשים, באותו מובן שיש להפלייה בין קבוצות אתניות או בין מינים, שהן תכונות מולדות שאינן משותפות לכל הפרטים בחברה.

¹⁷ כדי שתותר פרישת חובה חייב ההסכם בין העובד והמעביד להעשות תוך שלוש השנים האחרונות לפני הפרישה, ולקבל אישור מפורש ע"י העובד.

ההתנגדות לקביעת גיל פרישת חובה כלשהו נובעת בעיקרה מנימוקים של הפלייה. הטענה היא, שפרישת חובה מביאה למצב, שבו מפוטרים מבוגרים, הזהים בכושר הייצור שלהם לצעירים יותר, רק בגלל גילם. בארה"ב התחליף הוא בדיקה אישית של כישורי העובד, שבה נטל ההוכחה חל על המעביד. הבדיקה נדרשת על-ידי המערכת המשפטית בכל מקרה של פיטורים מפאת גיל.

לעומת זאת סבורות מערכות משפטיות במדינות אחרות שנימוקים לטובת פרישה כפויה הם חזקים דיים כדי לתמוך בה. האפליה על פי גיל מותרת, מפני שהיא נועדת להשיג מטרות ראויות, ומפני (ובתנאי) שהיא פוגעת באינטרסים של העובדים המבוגרים, כולל הכנסתם, במידה המועטת האפשרית. על דעת רבים, פרישת חובה מתחת לגיל 65 אסורה, מאחר שהיא פוגעת קשות בעובדים (עוד אינם זכאים לפנסיה, ולא הספיקו לצבור בה סכומים מספיקים).

מאחר שבמרבית המדינות גיל פרישת-חובה אינו מעוגן בחוק, אין הוא כשלעצמו מהווה נושא לחקיקה (אלא, כאמור, במידה שזו מגבילה את טווח הגילים שבו הסכמי פרישת חובה הם לגיטימיים). מקובל, שההסכמים הקיבוציים מתאימים את עצמם כך, שגיל פרישת החובה ייקבע על-פי גיל הזכאות התקני לקצבאות הביטוח הלאומי, שהוא אמנם נתון לחקיקה.

גיל הזכאות התקני כאמור במבוא, במדינות המערב ובישראל התבססו תשלומי קצבאות הביטוח הלאומי וקרנות הפנסיה, באופן היסטורי, על מערכת זכויות, ולא על צבירה אישית של חסכון. כך בישראל רמת הפנסיה בקרנות הותיקות (להוציא את הקרנות שקמו בחמש השנים האחרונות, המבוססות על צבירה אישית), נקבעת לפי זכויות (למשל גיל, מצב משפחתי, משכורת בתקופה האחרונה). קביעת הסכום המשולם לפי זכויות מחייבת קביעת שני גילים לפחות: הגיל המוקדם ביותר שבו ניתן למשוך פנסיה – גיל הזכאות המוקדם, והגיל שבו זכאי אדם לקבל את מלוא הסכום או הזכויות שהוא צבר – גיל הזכאות התקני. בקרנות המבוססות על צבירה אין לכאורה צורך בגיל זכאות תקני, מאחר שאין משמעות ל"פנסיה מלאה". בכל נקודת זמן נקבע גובה הפנסיה על פי הצבירה בחשבון המבוטח. בפועל הן הגיל התקני והן הגיל המוקדם הם נקודות עוגן גם בפנסיה צוברת. בישראל גיל זה הוא 65 לגברים ו-60 לנשים.

לוח 5 מרכז את השינויים שחלו בחקיקה בארצות המפותחות בענין זה. עיקרם העלאת גיל הזכאות התקני, השוואתו בין נשים לגברים, הפחתה בפנסיה במקרה של פרישה מוקדמת, ומתן תוספת פנסיונית עבור שנות עבודה מעבר לגיל התקני. גיל הזכאות התקני לגברים הוא 65 או יהיה בקרוב 65. בדנמרק ונורבגיה הוא 67, ובשוודיה הוא גמיש, עד גיל 70.

השוואה בין גיל הזכאות התקני של גברים בארצות מפותחות לבין זה שבארצות ברמת פיתוח בינונית ונמוכה (לוח 6) מעלה עוד תוצאה מעניינת: גיל הזכאות התקני של גברים עולה עם עליית רמת החיים. לעתים רחוקות ניתן לראות חלוקה כה חד משמעית בין גושי מדינות שונים. גם ההפרש בגילי הפרישה בין נשים וגברים מצטמצם ככל שרמת החיים עולה: כמעט כל המדינות המתועשות באירופה, אמריקה הצפונית ואוקיאניה השוו או נמצאות בתהליך השוואה של גיל הזכאות לקצבות הביטוח הלאומי לגברים ונשים, בעוד שרק חלק מהארצות המתפתחות נוהגות כך.

נדיבות במיוחד כלפי הנשים הן המדינות שבהן פנסיונרים ופנסיונריות חיים בחרפת רעב, לא רק כי המדינה ענייה, אלא גם יחסית ליתר האוכלוסיה. ברוסיה, ובמרבית ארצות חבר העמים, גיל הזכאות לפנסיה הוא 60 לגברים ו-55 לנשים. גם בתימן ובטוגו. את השיא – זכאות נשים בגיל 50 מחזיקות קונגו, הרפובליקה של מרכז אפריקה, סוואזילנד, ובוליביה. האם יש קשר סיבתי בין דרגת הפיתוח הכלכלי לנדיבות בקביעת גיל הזכאות לפנסיה? מבלי להתימר לדייקנות מדעית, נראה שכן: מדינות עניות מתאפיינות בשלושה: שיעור נמוך של האוכלוסיה הזכאית לפנסיה, שיעור השתתפות נמוך של נשים בכוח העבודה, ותוחלת חיים נמוכה. לכן ההוצאה הציבורית הכרוכה ביציאה לפנסיה – נמוכה, ומדינות אלו יכולות להרשות לעצמן "נדיבות" בקביעת גילי הפנסיה, אשר בסופו של דבר מעטים זוכים לה.

הסיבות ההיסטוריות לתקנות שונות לגברים ולנשים בגיל הזכאות נובעות כנראה ממספר שיקולים: ראשית, קיים, בזוגות נשואים, הבדל גילים בין נשים לגברים¹⁹. לפיכך רצו מתקני התקנות לאפשר פרישה בו-זמנית לשני בני הזוג²⁰. שנית, הקידום בעבודה על-פני חיי העבודה איטי יותר אצל נשים. בהגיען לגיל גבוה הן מוצאות את עצמן בתפקידים שגרתיים וחסרי ענין. במובן זה זכויות היתר לפרישה מוקדמת הן מעין תיקון לעוול מתמשך בשוק העבודה. גם סוגיה זאת תידון בסעיף 4.

¹⁹ שמעתי הסבר זה מפי היסטוריונים, אך לא הצלחתי למצוא לו מובאה.
²⁰ בניתוח הרב-משותף שערכנו, שחלק מתוצאותיו מובא בנספח, לא נמצאה השפעה מובהקת של המצב המשפחתי על פרישות משוק העבודה.

לוח 5: גיל הזכאות המוקדם והתקני לקבלת קצבת ביטוח לאומי במדינות מפותחות (א)

תמריץ לפרישה מאוחרת	מוקדם, עם הפחתה אקטוארית, סביבות 1995	גיל תקני, 1995 ותיקונים ב-1997 (בסוגריים)	
**	**	65 לגברים, 61 לנשים (65 לנשים)	אוסטרליה
יש. פרטים לא ידועים	60	65 לגברים, 60 לנשים (65 לנשים)	אוסטריה
**	60, למועסקים בלבד	65 לגברים, 61 לנשים (65 לנשים)	בלגיה
6% לשנה עד גיל 70	60, למועסקים בלבד	65 לגברים ונשים	קנדה
7% לשנה עד גיל 69	**	67 לגברים ונשים	דנמרק
12% בגיל 66 ; 26% בגיל 67 ; 43% בגיל 68 ; 64% בגיל 69 ; 88% בגיל 70.	60	60 לגברים ונשים (65 לגברים ונשים)	יפן
7% לשנה	מבוטל בהדרגה	67 לגברים ונשים	נורבגיה
יש. פרטים לא ידועים	61	70 לגברים ונשים	שוודיה
7.5% עד גיל 67	**	65 לגברים, 60 לנשים (65 לנשים)	בריטניה
4% לשנה, מועלה בהדרגה ל-8% לשנה	62	65 לגברים ונשים (67 לגברים ונשים)	ארה"ב
לא ידוע	**	60 לגברים ונשים	צרפת
8.7% לשנה עד גיל 67 (חסם הגיל מבוטל בהדרגה)	62	63 לגברים ונשים (65 לגברים ונשים)	גרמניה
5% לשנה למשך 5 שנים	אין	65 לגברים, 60 לנשים	ישראל

** לא ידוע

מקור: מכון ברוקדייל, תזכיר שהוגש לוועדה לבחינה מחדש של גיל הפרישה בישראל (גיוינט-ברוקדייל, 1998)

מדיניות פרישה במדינות שונות בשנות ה-90

לוח 6: גיל הזכאות התקני לקבלת קצבת ביטוח לאומי במדינות מתפתחות (1995)

גיל לנשים	גיל לגברים	גיל
צ'כיה	סלובניה, , פנמה, ליטא, קוסטה ריקה, צ'כיה	61 – 63
<ul style="list-style-type: none"> • ארצות ברמת פיתוח בינונית במרכז ודרום אמריקה. (החריגות – 55- להלן) • אסטוניה, ליטא, פולניה, לטביה • צרפת, איטליה, דרום אפריקה • מערב אפריקה • ערב הסעודית, סוריה, מרוקו, תוניס • קוריאה, פיליפינים • ישראל 	<ul style="list-style-type: none"> • רוב הארצות המוסלמיות באסיה, המזרח הקרוב, וצפון אפריקה. • כמעט כל ארצות הגוש הסובייטי לשעבר. • ארצות ברמת פיתוח בינונית במרכז ודרום אמריקה. • מערב אפריקה. • דרום קוריאה, סין, פיליפינים, טיוואן • צרפת 	60
<ul style="list-style-type: none"> • רוב המדינות המוסלמיות (החריגות – 60, לעיל) • כמעט כל ארצות הגוש הסובייטי לשעבר. (להוציא את מדינות הגבול המערבי, לעיל (60) • הודו, אינדונזיה, סין, פיליפינים, טיוואן • בורונדי, צ'ד, גבון, גמביה, חוף השנהב, מאלי • קולומביה, קובה, אקוודור, אלסלבדור, האיטי • אתיופיה, קניה 	<ul style="list-style-type: none"> • אפריקה המשוונית והמזרחית • הודו, אינדונזיה, סינגפור, סרי-לנקה, מלזיה • חוף השנהב, קניה 	55
בוליביה, קונגו, כוויית, סוויילנד	קונגו, כוויית, סוואזילנד, תימן	50

מקור: מכון ברוקדייל.

שונה המצב בגוש הסובייטי לשעבר: שם שעור ההשתתפות של נשים בכוח העבודה גבוה, כל האוכלוסיה מכוסה, ותוחלת החיים גבוהה למדי. בגלל הקלות ברכישת זכויות פנסיה, מתפזרים תשלומי הפנסיה על אוכלוסיה ענקית, ואינם מספיקים לקיום. מאחר שאין איסור על המשך עבודה אצל אותו מעביד לאחר קבלת הפנסיה (וזה גם בלתי אפשרי ברמתה הקיימת), הם ממשיכים להשתייך לכוח העבודה. התוצאה היא, שלאוכלוסייה שאינה מסוגלת לעבוד אין מקורות מחיה.

סיבה נוספת לגיל פרישה מוקדם היא, שרבות ממדינות אלו סובלות מאבטלה כרונית, ודוגלות במה שניתן אולי לכנותו (בידיעה שאין זה תאור מדויק) "תסמונת האמבטיה": כדי להכין מקום תעסוקה לאדם צעיר, יש לפנות מועסק אחר. לכן נראה להן נכון "לפנות" מקומות עבודה. תחלופה זאת אופיינית למדינות שבהן צמיחה כלכלית נמוכה, ולכן הגידול נטו בביקוש לעבודה זניח.

"תסמונת האמבטיה" היתה גם אחד הנימוקים המרכזיים למדיניות המעודדת פרישה בגיל מוקדם, שאפיינה את המדינות המתועשות בשנות הששים והשבעים. הדעה הרווחת היתה (ובמספר מדינות היא עדיין שוררת), שקצב עליית הביקוש לעבודה נמוך מקצב עליית ההיצע, ולכן יש להגביל את ההיצע באמצעים שונים. טענה זאת תידון בפרק הבא, העוסק בסוגיות במדיניות.

גיל הזכאות לפרישה מוקדמת

במרבית המדינות המתועשות גיל הזכאות המוקדם נע בין 60-62 (לוח 5). בכמה מדינות (אבל לא בכולן) הפורשים בטווח הגילים שבין המינימלי לתקני מקבלים (לכל ימי חייהם) קצבה מופחתת, כאשר אחוזי ההפחתה מחושבים אקטוארית²¹. בישראל זכאים גברים לפרישה מוקדמת בגיל 60, ונשים – בגיל 55. יש לציין, שבמגזר הציבורי גיל הזכאות לפרישה מוקדמת, הנעשית ביוזמת המעסיק, נמוך בהרבה, ומגיע גם ל-40. הסדרים מיוחדים, המעניקים פנסיה בטווח הגילים 40-50 קיימים בצבא, במשטרה, בכוחות בטחון אחרים,

²¹ משמעותה של התאמה אקטוארית: שמירה על סכום כולל צפוי של גמלאות על-פני החיים, על-ידי תשלום שנתי מופחת לפורשים בגיל נמוך מהתקני (הפחתה אקטוארית) ותשלום שנתי מוגבר לפורשים בגיל העולה על הגיל התקני.

בהוראה, ובתנאים מסוימים גם בשירות הציבורי הרגיל. חלק מסידורים אלה הם ללא הפחתה אקטוארית.

הפחתות ותוספות אקטואריות

הטור האחרון בלוח 5 מראה, שבישראל האחוז השנתי של ההפחתה בפנסיה (5% לגברים ו-6% לנשים) עבור פרישה מוקדמת נמוך מזה שבמרבית הארצות המפותחות. יתר על כן, מי שהגיע לזכאות לפנסיה מלאה, העומדת על 70% משכרו בתקופה האחרונה (הגדרת מרכיבי השכר לצורך חישוב הפנסיה השתנתה על פני זמן), והממשיך לעבוד, ממשיך גם להפריש תשלומים לקרן הפנסיה, אולם אינו יכול להוסיף ולצבור זכויות פנסיוניות. מכאן שבלוח התשלומים של קרנות הפנסיה קיים תמריץ גלום להקדמת גיל פרישה וקנס על המשך עבודה.

סוגיות במדיניות גיל הפרישה בישראל

בסעיף זה יידונו מספר סוגיות, ללא יומרה של כיסוי מלא.

הגיל הראוי לפרישת חובה ולזכאות תקנית לפנסיה

נתייחס לגיל פרישת החובה ולגיל הזכאות כזהים, כפי שהדבר קיים במרבית המדינות המקיימות גיל פרישת חובה. כאמור, בישראל הכיר בית המשפט בנוהג הקיים, לפיו שני הגילים חופפים אצל גברים, אולם לא אצל נשים. לצורך הדיון דלהלן נתעלם כרגע מאי החפיפה הזאת.

נימוקים בעד העלאת גיל הזכאות:

• **הצדד מקורות כספיים לידול המתחייב בהיקף הקיצבאות:** עקב הגידול המהיר בתוחלת החיים והזדקנות האוכלוסיה יידרשו משאבים גדלים והולכים למימון צרכיה של האוכלוסיה הקשישה. יחס התלות, שהוא היחס בין מספר בני 65+ לבין מספר גילאי 20 - 64 עולה. ללא שינויים בגילי הפרישה, יחייבו המגמות שתוארו לעיל גידול ניכר בהיקף קיצבאות הזיקנה המשולמות ע"י המוסד לביטוח לאומי, בפנסיות המשולמות ע"י קרנות הפנסיה וע"י אוצר המדינה. היקף הגידול הנדרש עולה על יכולת גיוס המשאבים לצורך זה. לפיכך, ללא העלאת גילי הפרישה, יש סכנה שהרמה הריאלית של תשלומי הפנסיה והקצבאות תרד. גם קרנות הפנסיה החדשות, המבוססות על איזון בין הכנסות והוצאות, עלולות להגיע למצב בו יצטרכו להקטין את זכויות המבוטחים או להגדיל את הצבירה שלהם.

• **הארכת תקן הצמיחה:** מעבר לחישוב הדמוגרפי יש להביא בחשבון את ירידת שיעורי התעסוקה של גברים בכל הגילים. אמנם בקרב הנשים ישנה עליה מסוימת, אך היא אינה מפצה על הירידה בקרב הגברים. הדרישות הטכנולוגיות העתידיות יצריכו תקופת הכשרה ממושכת יותר, דבר שיתרום אף הוא לדחיית הכניסה לעבודה ולכך שלפנסיה מלאה יגיעו בגיל מבוגר יותר. לפיכך יש לאפשר צבירת זכויות עד לגיל גבוה יותר.

²² סעיף זה נשען בחלקו על חומר שהוצג ונדון בוועדה הצנברית לבחינת גיל הפרישה.

נימוקים נגד העלאת גיל הזכאות:

- **פְּאִיצֶה מאצ'קייט:** העלאת גיל פרישת חובה תקשה על מעבידים להשתחרר מעובדים שאינם מתאימים. חרדה זאת בולטת במיוחד אצל המעבידים במגזר הציבורי, שבו יש איגוד עובדים חזק, וקיים קושי לפטר עובדים. אולם דווקא בשל אי-היכולת לפטר, ובענין זה אין הבדל גדול בין פרישה בגיל 65 או מספר שנים אחרי-כן, עוברים יותר ויותר מקומות עבודה לצורות העסקה זמניות, המאפשרות להם לפטר עובד בפחות מגבלות. לפיכך כוחו של נימוק זה הולך ונחלש עם הזמן.
- **פְּאִיצֶה פּאָלמדיט:** העלאת גיל הזכאות התקנית מיטיבה עם אותו חלק של עובדים, המעוניינים להמשיך לעבוד, ומאפשרת לאלה שלא צברו את מלוא זכויות הותק – להמשיך לצבור אותן. מאידך היא כרוכה בכך, שהמעוניינים לפרוש בגיל מוקדם יותר יזכו לפנסיה נמוכה יותר מבעבר, עקב הפחתה גדולה יותר בערך הפנסיה שלהם.
- **een תעסוקת אבולוציית זכרית לאבטלה הצעירים:** מועלה חשש שהמשך תעסוקת מבוגרים יגביר את האבטלה בקרב צעירים יותר. נימוק זה ("יתסמונת האמבטיה") מועלה לעתים קרובות הן בגרמניה והן בצרפת, ומתבסס על הטענה, שהיצע העבודה נוטה לעלות מהר יותר מהביקוש, ועל כן, ללא מדיניות המגבילה את ההיצע, צפויות ירידת שכר ואבטלה. נימוק זה משמש בסיס הן למדיניות הקדמת פרישות משוק העבודה שננקטה עד שנות התשעים, והן לתקנות הקיימות היום במספר ארצות באירופה, המגבילות את כמות השעות הנוספות שרשאי אדם לעבוד. הניסיון הבינלאומי אינו מאשש חשש זה. מהשוואה שערך OECD (הארגון של מדינות אירופה לשיתוף כלכלי) עולה שאין קשר בין אבטלה לבין הירידה בהשתתפות בכוח העבודה בקרב עובדים מבוגרים במדינות OECD בעשורים האחרונים (OECD, 1997). מה שעשוי להיות נכון ברמת המפעל הבודד (כלומר, שאי עזיבת עובדים מבוגרים מונעת קידום והצטרפות של צעירים) אינו נכון ברמת המשק הלאומי: גידול סך התוצר מחד ופתיחת פירמות חדשות מאידך מספקים תעסוקה לכל קבוצות הגילים. בוודאי שבמדינת ישראל, שגילתה יכולת לקלוט בתעסוקה תוספות גדולות ביותר של כוח אדם, למשל בגל העלייה האחרון, נימוק זה מופרך.

מאידך ייתכן, שבתקופות שפל כלכלי אכן קיימת תחלופה מסוימת בין עבודת צעירים ומבוגרים, ובמקרה זה ניתן לטעון לצדק חלוקתי – המבוגרים יקבלו פנסיה, והצעירים – שכן. אולם מאידך יש לציין שהסדרי פרישה הינם ארוכי טווח, ולפיכך ראוי שיושתנו על פרספקטיבה ארוכת טווח, שהיא של צמיחה מתמשכת; ואילו את ההפרעות הזמניות בשנות מיתון יש לפתור באמצעים אחרים. בטווח הארוך שיעור הצמיחה השנתי בישראל הוא, במוצע, 3% - 4%. במצב זה ישנו גידול במספר מקומות עבודה, כך שלא תימנע כניסת צעירים. בתקופות שפל צריך יהיה להגביר באופן זמני את השימוש במערכות תמיכה אחרות.

• **האט קידום צעירים:** יש הטוענים שהעלאת גיל הפרישה תגרום להורדת פריון העבודה במשק משתי סיבות: ראשית, מפני שרמת הפריון יורדת החל מגיל מסוים, ושנית – מפני פריסת הקידום בעבודה על פני מספר שנים רב יותר, דהיינו האטת קידום של עובדים צעירים יותר. אלה חששות סבירים – ייתכן מאד שעם הארכת משך חי העבודה יואט הקצב הממוצע של הקידום בשכרו של כל פרט, ובמידה ויידחה גיל הפרישה יש גם לצפות למידה גדולה יותר של רוטציה בין תפקידים בתוך מקומות עבודה, כאשר כל אלה מותאמים למציאות החדשה.

קביעת גיל הזכאות המוקדם

הכוונה בסעיף זה היא לגיל הפרישה המינימלי לעובדים, פרט לקבוצות מיוחדות (מורים, כוחות בטחון וכיו, שלהם גיל צעיר יותר.

נימוקים בעד קביעת גיל זכאות מוקדם

• **מס' 313 זכות הפרישה מתחת 60 שנים** *ראוי הכספי הפנסיה* **צ'י-ידי המאומים:** קביעת רף תחתון לזכות לקבלת פנסיה הוכרה כנחוצה הן כאשר הפנסיה משולמת על-פי זכויות, והן כאשר קיימת פנסיה צוברת. במקרה הראשון, היא הכרחית כחלק מהגדרת זכויות העובד. במקרה השני הסיבה המרכזית היא מניעת שימוש בחסכונות המצטברים למטרות אחרות. יש פיתוי גדול להשתמש בחסכונות הפנסיה לסידור הילדים, לשיפור דיור וכיו, וקיימת הסכנה ששימוש לא נאות מסוג זה יביא את העובד לתלות בתמיכה ציבורית בעתיד.

• *31301 פרישה מוקדמת fe צוקדי האצור הצבור אונצ איאוי אא ראוי א-*

ידי האצמידיט: קביעת גיל זכאות מינימלי, למשל גיל 60, תגביל את התופעה, הנפוצה במגזר הציבורי, של זכאות לפנסיה כבר החל מגילים צעירים בהרבה. המדובר גם בעידוד פרישה במסגרת שירות המדינה הרגיל, וגם בהענקת זכויות פנסיה הקיימות מכוח הסכמי עבודה בכוחות הבטחון, ואצל מורים. הענקת פנסיה בגילים צעירים יחסית מהווה תחליף להעלאת משכורת מחד, ולמנגנון פיטורין מאידך.

בשני התפקידים יש להחלפת המנגנונים המקובלים במגזר הפרטי על-ידי פרישה מוקדמת, חסרונות חמורים. ראשית, הם גורמים למבנה פיטורין מוטה לגילים שבהם ניתן לתת פנסיה לעובד, ואינם מתבצעים עפ"י שיקולים ענייניים. שנית, הם מעבירים הכנסות ממשלמי המסים לשכבה חזקה יחסית מבחינה כלכלית ללא הצדקה חברתית, שכן הרוב המכריע של הפורשים בגילים מוקדמים חוזר ומשתלב בשוק העבודה, ונהנה הן ממשכורת והן מפנסיה.

זוהי גם צורה נוחה ליצירת פערי שכר בין עובדים שונים מבלי שהדבר יבוא לידי ביטוי בסולם השכר הפורמלי. חסרון נוסף של החלפת שכר על-ידי זכויות לפנסיה הוא, שהן מכניסות תמריץ מובנה להמשך העבודה במגזר הציבורי גם במקרים שבהם הקצאה יעילה של כוח אדם היתה מובילה למעבר לסקטור הפרטי.

חלק ניכר משיבושים אלה יבוא על תיקונו בשני אופנים: האחד הוא המעבר לפנסיה צוברת, שבה היסוד של סיבסוד ציבורי פוחת. התיקון השני כבר הוכנס בסקטור הציבורי, על-ידי הכללת תשלומי הפנסיה בתקציב של המעביד הישיר (משרד או יחידה), ולא בתקציב הכללי, כך שהמעביד צריך לערוך חשבון עלות-תועלת לגבי החלטות להוצאה לפנסיה מוקדמת.

נימוקים נגד קביעת גיל זכאות מוקדם:

- **קיום קבוצות רבות של חריגים:** הנסיון מראה, שיש פיזור ניכר בגילי הפרישה עוד לפני הגיל המוקדם הרגיל. פיזור זה נגרם הן על-ידי נסיבות אישיות (בריאות), פרישת בן הזוג) והן על-ידי סוג משלח היד או הענף. זוהי טענה כבדת משקל, אולם נעשה בה שימוש מופרז. בסופו של דבר יהיה צורך להגדיר מספר קבוצות שלגביהן יהיה אמנם גיל זכאות מינימלי נמוך מהתקני, אולם היקפן צריך להצטמצם במידה ניכרת.

- **התנגדות "עשה פטרונות" כלפי המאטחים:** בהנחה שניתן להתאים את ההפחתות האקטואריות כך שלא ייווצר גרעון בשום מקרה, מתרוקן גיל הזכאות המינימלי מתוכן. טענה זאת נסמכת על האמונה בהתנהגות הרציונאלית של פרטים, כאשר התנהגות זאת אינה לוקחת בחשבון את הסיכוי, שבסופו של דבר המדינה תחלץ לעזרתם. כותבת שורות אלו אינה שותפה לאמונות אלו.

השוואת גיל הזכאות לפנסיה של גברים ונשים

נימוקים בעד השוואת גיל הזכאות:

- **מקלן של הנשים מסק כוח הצמודה:** היות שהנשים מהוות כבר היום כ-40% מכוח העבודה, ואחוז זה עתיד לעלות, הרי לא ניתן יהיה להגשים את מטרות ההעלאה בגיל הפרישה שפורטו לעיל, מבלי שיחולו גם על נשים.

- **השוואת מצמד הנשים לזנה של הצבאים בעבודתם כצבאים:** ראוי להשוות את גילי הפרישה והזכאות לפנסיה של נשים לאלה של הגברים על רקע המגמה לראות את הנשים כבעלות מעמד שווה לזה של הגברים בשוק העבודה בכל התחומים. חוק גיל פרישה שווה לעובדת ולעובד התשמ"ז – 1987 הינו צעד חשוב בכיוון זה בקובעו, כי בהסכמים והסדרים קיבוציים בהם נקבע גיל פרישה לעובדת הנמוך מגיל הפרישה הקבוע לעובד, תהא לעובדת הזכות לפרוש מעבודתה בכל גיל שבין גיל הפרישה שנקבע לעובדת לזה שנקבע לעובד (כלומר, בין 60 ל-65).

העובדה שנשים זכאיות לפנסיה חמש שנים מוקדם יותר מהגברים תורמת לכך שבנסיבות של צמצומים בכוח אדם, למעסיק נוח יותר לפטר או להוציא לפרישה מוקדמת את העובדת מאשר את העובד, וזאת משני טעמים: א) משום שבניגוד לגבר, כבר בגיל 60 היא תוכל ליהנות ממקורות הכנסה חליפיים; ב) בגיל צעיר מ-60, יביא המעסיק בחשבון במסגרת המו"מ על תנאי הפרישה את העובדה שלפניה פחות שנים עד שהיא תעבור לקבל פנסיה מקרן הפנסיה. העלאת גיל הפרישה עשויה לצמצם את המקרים של פיטורי נשים בגיל מבוגר.

• **הגדלת סיכויי הקידום:** נשים מתחילות לפתח קריירה מקצועית בגיל מאוחר יותר מגברים, היות שבגיל צעיר יכולתן לעשות זאת מוגבלת ע"י מחויבותן ההורית. הגדלת האופק התעסוקתי בעקבות דחיית הפרישה תדרבן גם את המעסיקים לקדם בתפקיד נשים הנמצאות בשנות החמישים לחייהן כיוון שאופק התעסוקה שלהן גדל וכדאי (מבחינת המעסיק) להשקיע בקידומן.

נימוקים נגד השוואת גיל הזכאות

• **זכות הפרישה באיזון מוקדם יותר לנשים מהוה סיכוי צל קיפוחן בתחומים אחרים בעקבות הצמודה:** נשים אינן מקבלות תמורה מלאה עבור ההון האנושי שלהן בשוק העבודה בכמה מובנים: רמת שכרן נמוכה יותר בהשוואה לגברים, הן מקבלות פחות תוספות נילוות כגון רכב ושעות נוספות, ויחסית לגברים, חלק קטן מתוכן מגיע לעמדות גבוהות. נטען שהמשכורת הנמוכה פוגעת בתמריץ שלהן להישאר בשוק העבודה, ולכן רבות מהן אינן מעונינות להמשיך ולעבוד. טעון זה הוא אכן כבד משקל, אך דומה שיש לפעול ישירות למניעת קיפוח הנשים בתחומי השכר והקידום ולא להשתמש בזכות הפרישה כפיצוי על עוול הנגרם בתחומים אחרים שוק העבודה.

סיכום ונספח

מכל האמור לעיל עולה, שבשנים הקרובות ייעשה מאמץ לגרום לעצירתו, ואף לעלייתו, של גיל הפרישה מעבודה. שינויים אלה יחייבו תמורות הן במבנה השכר והן בניוד עובדים בתוך מקומות העבודה. יחד עם זה, גם אם ישונו הכללים, יידרש כנראה זמן מסוים עד שתשתנה ההתנהגות בפועל. כך מתברר (Lumsdalaine et al.,1995), שבארצות הברית היתה השפעה מסוימת לשינוי הכללים, אבל עדיין גיל 65 מהווה גיל "נורמטיבי" לפרישה, מעבר למצופה מטעמים פיננסיים, וקרוב לוודאי, שהדבר מוסבר מכוח ההרגל והנורמות החברתיות. יתר על כן, גם תהליך התיקון עצמו יתפרס וודאי על פני שנים רבות, מאחר שלא רצוי להכניס שינויים רדיקליים במערכת, לא מטעמים חברתיים ולא מטעמי יציבות כלכלית. השינויים המוצעים הם, לפיכך, ארוכי טווח.

נספח: השפעת משתנים שונים על הפרישה מעבודה.

לוח נספח : השפעת משתנים שונים על שעורי הפרישה מתעסוקה 1990-1998*

מקדמי אומדן נראות מקסימלית, logit **

מעבר מתעסוקה בפנל השלישי לאי-השתתפות בכוח אדם בפנל הרביעי

קבוצות	מגמת זמן לעלייה בשעור הפרישה	9-5 ש"ל, ביחס ל 13+ ש"ל	12-10 ש"ל, בהשוואה ל 13+ שנים	היה מועסק גם בפנל השני	נשוי	מוצא: אירופה אמריקה	עבד במגזר הצבורי
גברים							
59-50	0.419		0.278-			0.199-	0.478-
64-60	0.531		0.168-		0.204-	0.266-	0.652-
+65	0.002	0.557	0.293-	0.209		0.098-	0.232
נשים							
59-50	0.001-	0.813	0.356-	0.377	0.082		0.618-
64-60		0.568	0.195-		0.146		0.227
+65			0.216-		0.224	0.228-	

* משתנים אחרים שלא הובאו כאן: גיל מפורט בתוך הקבוצה, עבד בבניה. במקרה של גיל מפורט – כי התוצאה

מובנת מאליה. במקרה של בנייה – מיעוט תצפיות.

** הובאו רק אותם מקדמים, שלגביהם ההסתברות שהתוצאה מקרית היא פחות מ-10%. במקום שההסתברות לתקפות נמוכה מ-95%, השארנו תא ריק.

- 1) Berman,E. And Klinov,R (1997): *Human Capital Investment and Nonparticipation Evidence from a Sample with Infinite Horizons*. Falk Institute, Discussion Paper 97.05
- 2) Brookdale Institute:
(Sagestbl.doc/#106)
- 3) Costa,D. (1998): *The Evolution of Retirement, an American Economic History, 1880-1990*. The University of Chicago Press. Eurolink, March 1997
- 4) Gruber and Wise (1997): *Social Security Programs Around the World*. National Bureau of Economic Research, Working paper 6134.
- 5) Lazear,E (1979): "Why Is There Mandatory Retirement?" *Journal of Political Economy* 87(6)
- 6) Lumsdalaine,R., Stock,J. And Wise,D (1995): *Why Are Retirement Rates So High at 65?* National Bureau of Economic Research, Working paper 5190.
- 7) Matras,J (...): *Work, and Non-Work: Employment and Non-employment Among Middle Aged and Elderly Israelis*. JDC Brookdale Institute
- 8) Milton,J. And Weil,D (1997): *The Genesis and Evolution of Social Security*. National Bureau of Economic Research, Working paper 5949.

- 9) בינשטוק מ. קלינוב ר (1999): מגמות ארוכות טווח באבטלה בישראל. כתב-יד.
- 10) ג'וינט-מכון ברוקדייל (1998): מגמות בינלאומיות במדיניות בנוגע לגיל פרישה בארצות מפותחות מסמך שהוכן לוועדה לבחינת גיל הפרישה.
- 11) הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (1994): כוח העבודה בקרב בני 55 ומעלה בישראל 1986-1992, סדרת פרסומים מיוחדים מס' 943.
- 12) סקרי כח אדם, שנים שונות.
- 13) רדאי, פ., צור א. (1998): סקירה משפטית של הכללים הנוגעים לגיל פרישה בארה"ב, קנדה ואירופה. מסמך שהוכן לוועדה לבחינת גיל הפרישה
- 14) קינג, יהודית (1994): פרישה מוקדמת מעבודה, ג'וינט-מכון ברוקדייל והרשות לפנסיונרים וקשישים של הביטוח הלאומי.