

תעסוקה ורמת האושר: השפעת  
תעסוקה על רמת האושר בקרב  
ישראלים בני 60–80

**הלה אקסלרד, ישראל לוסקי ואריה שרמן**

נייר מדיניות מס' 01.2021

---

ירושלים, שבט תשפ"א, פברואר 2021

## מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל

מרכז טאוב נוסד ב-1982 ביוזמתם של הרברט מ' סינגר, הנרי טאוב וארגון הג'וינט האמריקאי. המרכז ממומן באמצעות קרן צמיתה שהוקמה על ידי קרן הנרי ומרלין טאוב, קרן הרברט ונל סינגר, ג'ין וג'ון קולמן, קרן משפחת קולקר-סקסון-הלוק, קרן משפחת מילטון א' ורוזלין ז' וולף וארגון הג'וינט האמריקאי.

מרכז טאוב מעמיד בפני מקבלי ההחלטות המובילים בארץ ובפני הציבור הרחב תמונה כוללת, המשלבת בין הממדים החברתיים והכלכליים בהתוויית המדיניות הציבורית. הצוות המקצועי של המרכז וצוותי המדיניות הבין-תחומיים, הכוללים חוקרים בולטים בתחומם באקדמיה ומומחים מובילים בתחומי המדיניות, עורכים מחקרים ומעלים חלופות למדיניות בנושאים חברתיים-כלכליים מרכזיים העומדים על סדר היום במדינה. המרכז מציג ניתוחים אסטרטגיים לטווח ארוך והערכות של חלופות למדיניות בפני הציבור ובפני מקבלי ההחלטות על ידי כתבות בתקשורת, תוכנית פרסומים פעילה, כנסים ופעילויות אחרות בישראל ובחו"ל.

פרסום זה, ככל פרסומי המרכז, הוא על דעתם ואחריותם של מחבריו בלבד. אין בו כדי לחייב את המרכז, את חבר הנאמנים שלו, את עובדיו האחרים ואת התומכים בפעולותיו.

כתובת המרכז: רחוב האר"י 15, ירושלים

טלפון: 02-567-1818

פקס: 02-567-1919

דואר אלקטרוני: [info@taubcenter.org](mailto:info@taubcenter.org)

אתר אינטרנט: [www.taubcenter.org.il](http://www.taubcenter.org.il)

# תעסוקה ורמת האושר: השפעת תעסוקה על רמת האושר בקרב ישראלים בני 60–80

הלה אקסלרד, ישראל לוסקי ואריה שרמן

## א. מבוא

בעשורים האחרונים חלה התפתחות משמעותית ברפואה ובתחומי בריאות אחרים אשר הביאה להארכת משך החיים במידה ניכרת ולהעלאת רמת הבריאות של הפרט בכל גיל וגיל. כתוצאה מכך, סכום הכסף הדרוש לפרט לאחר הפרישה לגמלאות הולך וגדל. הציבור המבוגר נעשה בריא יותר ויכולתו להמשיך לעבוד הולכת ועולה. שני הגורמים הללו – הצורך להאריך את תקופת העבודה כדי להגדיל את העתודות הפיננסיות, והיכולת של הפרטים להמשיך לעבוד – מעלים על סדר היום את נושא העלאת גיל הפרישה ואף את האפשרות לבטלו לחלוטין. מחקר זה עוסק בסוגיות האלה מנקודת מבטו של הפרט.

מטרת המחקר לבחון את השפעת הסטטוס התעסוקתי והיקף התעסוקה בקרב גילאי 60–80 על הרווחה הסובייקטיבית (Subjective well-being, SWB) של הפרט. רווחה סובייקטיבית הניתנת למדידה היא מונח מקובל לניתוח רמת האושר של הפרט.<sup>1</sup> מחקר זה מצטרף לשורה מתארכת והולכת של מחקרים השמים במרכז הדיון את אושרו של הפרט ואת הגורמים הכלכליים והחברתיים המשפיעים עליו. בכך אנו מאמצים את התפיסה בדבר קיומה של טכנולוגיית אושר, לאמור יש הבחנה ברורה בין המטרה – להיות מאושר

\* ד"ר הלה אקסלרד, חוקרת תעסוקת מבוגרים בבית הספר לחברה ומדיניות באוניברסיטת תל אביב ובמכון אהרן למדיניות כלכלית, המרכז הבינתחומי הרצליה. פרופ' ישראל לוסקי, חוקר ארגון ענפי, כלכלת עבודה ותעסוקת מבוגרים במכללת הגליל המערבי ופרופסור אמריטוס באוניברסיטת בן-גוריון בנגב. פרופ' לוסקי נפטר זמן קצר לפני שהמאמר ראה אור. ד"ר אריה שרמן, חוקר כלכלת אושר במחלקה לכלכלה וחשבונאות במרכז האקדמי רופין. המחקר נערך בשיתוף מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.

1 כמו שמקובל בספרות המחקר הכלכלית, גם במאמר זה המונחים רמת האושר (happiness), רווחה (welfare), תועלת (utility) ורמת שביעות הרצון מהחיים (life satisfaction) משמשים זה לצד זה (ראו לדוגמה 2003; 2001; Easterlin).

ולחיות חיים מלאי משמעות, ובין האמצעים להשגתה – כסף, קשרים חברתיים, בריאות, הון חברתי ועבודה (Bruni, 2004; Dolan, 2014).

אנו מניחים שפרטים שואפים להעלות את רמת האושר שלהם, ושהחלטותיהם לגבי הקצאת המקורות שלהם – כסף, זמן ומאמץ – מתואמות עם מטרה זו. במחקר זה הדגש הוא על חלוקת הזמן בין עבודה ופנאי ועל ההתלבטות בין המשך עבודה לבין פרישה ממנה ויציאה לפנסיה. אנו מתרכזים במשתני התעסוקה מועסק או לא מועסק ומספר שעות העבודה של המועסקים. ניגע גם בהקצאת זמן להתנדבות, שהיא למעשה תעסוקה ללא שכר. כל זה ייעשה תוך התייחסות למשתנים סוציו-דמוגרפיים אשר השפעתם על רמת האושר נמצאה מובהקת במחקרים רבים בארץ ובעולם.

מחקר זה שם דגש על השפעותיהם של תעסוקה, היקף התעסוקה ופרישה על רמת האושר של הפרט. אנו מבקשים לבחון איזה תפקיד ממלאת העבודה בחייהם של פרטים בגיל השלישי: האם עבודה היא רק אמצעי להשגת רווחה חומרית, ולפיכך אנשים מסכימים לעבוד אך ורק תמורת גמול כספי – או שמא יש לה היבטים נוספים, שאינם כספיים? בשנים האחרונות נראה כי במרכז הבמה הכלכלית יש נכונות לקבל תפיסה השונה מזו של המודל הניאו-קלאסי ולהכיר באפשרות שהעבודה היא גם אמצעי להשגת אושר ומשמעות בחיים (Cassar & Meier, 2018; Darity & Goldsmith, 1996; Kaplan & Schulhofer-Wohl, 2018). השינוי בתפיסה מתבטא בהבנה כי להיבטים הלא-כספיים של העבודה יש השפעה רבה על רמת האושר של הפרט, ולכן צריך לכלול אותם בדיון על מדיניות הפרישה מעבודה. האם יש לחייב פרישה? אם כן – מהו גיל הפרישה הרצוי? אם לא – מה יהיו ההשפעות של החלטה כזאת על שוק העבודה ועל הרווחה של הפרט? לפיכך המחקר יתמקד בגילאי 60 עד 80, טווח הגילים הרלוונטי ביותר להחלטות הפרט בנושא זה. זה גם תחום הגילים שבו השאלה לגבי תעסוקה או פרישה לגמלאות, העומדת כבר שנים על סדר היום הציבורי, היא הרלוונטית ביותר. אמנם יש הפורשים בגילים צעירים יותר או ממשיכים לעבוד אחרי גיל 80, אך מדובר במקרים מועטים יחסית.

במחקר שני חלקים: הראשון מתבסס על נתוני סקר SHARE (Survey of Health and Retirement in Europe) – סקר הבריאות, ההזדקנות והפרישה באירופה ובישראל. הסקר, שהושק בשנת 2002, עוסק בהיבטים הכלכליים, הבריאותיים והחברתיים של תהליך ההזדקנות ב-27 מדינות באירופה, ובישראל. הסקר נערך בקרב מבוגרים בני 50 ומעלה ובמסגרתו נאספים נתוני מיקרו אורכיים על בריאות, מעמד חברתי-כלכלי וקשרים חברתיים ומשפחתיים באמצעות ראיונות עם אנשים מתוך אוכלוסיית המחקר. ישראל הצטרפה לפרויקט בשנת 2004. עד כה נערכו בישראל כ-10,000 ראיונות בקרב למעלה מ-3,800 משיבים בארבעה גלי מחקר במשך כעשר שנים. הנתונים שנאספו מאפשרים לבחון את החלטות הפרטים לאור התקנות והחוקים הקיימים לגבי גילי הזכאות לקצבאות זקנה (קצבת אזרח ותיק), כללי פרישה ותקנות של מדיניות הפנסיה והמיסוי.

בסיס הנתונים של סקר SHARE ששימש במחקר כולל נתונים שמתפרשים על תקופה ארוכה יחסית (2004 עד 2016), ואינו מבחין בין אוכלוסיות שונות – למשל חרדים וערבים, שלהם מאפייני עבודה ואושר שונים. כדי לקבל תמונה מהימנה ומדויקת יותר הפצנו שאלונים בקרב למעלה מ-500 ישראלים יהודים שאינם חרדים בני 60-80. חלקו השני של המחקר מתבסס על הנתונים שנאספו מהשאלונים הללו. השאלונים הופצו ביוני 2019 ולכן הם מציגים תמונה עדכנית יותר של המצב בישראל. מטרתם, נוסף על המידע הרגיל בנוגע להחלטות תעסוקה, ללמוד על רצונות הפרטים לשינוי חוקים ותקנות הנוגעים לגילי זכאות ופרישה.

המחקר שם דגש על היבט מרכזי של ההחלטה על המשך תעסוקה של פרטים בגילי 60-80: האם ההחלטה להמשיך לעבוד בגיל הפנסיה מתואמת חיובית עם רמת האושר? ולא פחות חשוב, האם אלה שאינם עובדים עושים זאת מבחירה – שכן מבחינת האושר, פרישה לגמלאות וחיים של פנאי עדיפים על המשך תעסוקה – או משום שהמשרות המוצעות בשוק העבודה אינן עולות בקנה אחד עם ההון האנושי שצברו במהלך השנים? שיטת המחקר מתבססת על ניתוחים אקונומטריים של בסיסי הנתונים: החלק הראשון מבוסס על ניתוח נתוני SHARE, וחלקו השני מבוסס על ניתוח הנתונים שהתקבלו מהשאלונים שהפצנו.

## ב. תעסוקה ורמת האושר של אנשים מבוגרים

בחינת הגורמים המשפיעים על רמת אושרו של הפרט נדונה באריכות בספרות הכלכלית ונחקרה רבות על ידי חוקרים שונים (Clark, 2018; Dolan, 2014; Dolan et al., 2008; Frey & Stutzer, 2002; Layard, 2005). חוקרי כלכלת האושר הצביעו על קשר שיטתי בין מדדים של רווחה סובייקטיבית ושבעה גורמים מרכזיים שאת תרומתם לאושר ניתן לדרג באופן הבא (Layard, 2005): בראש הגורמים ניצב הקשר עם בני המשפחה. הגורם השני הוא המצב הפיננסי. בספרות יש הבחנה בין הכנסה מוחלטת לבין הכנסה היחסית, וכן בין שביעות הרצון מהמצב הכספי ליכולתו של הפרט להסתפק במקורות הכספיים העומדים לרשותו. הממצאים מעידים שאדם המסתפק במקורותיו הכספיים יהיה מאושר יותר (Dolan, 2014; Sherman et al., 2020).<sup>2</sup> הגורם השלישי הוא העבודה עצמה, המהווה מקור הכנסה אך גם מקור לסיפוק, הנאה ומשמעות בחיים. הרביעי הוא טיב הקשרים החברתיים בקהילה. הגורם החמישי הוא המצב הבריאותי, אשר לגביו נעשית הבחנה בין מצב הבריאות האובייקטיבי לזה הסובייקטיבי. נמצא כי למצב הבריאות האובייקטיבי יש השפעה מועטה יחסית על שביעות הרצון מהחיים, בעוד שמצב הבריאות הסובייקטיבי

2 לדיון בנוגע לממצאים בספרות על הקשר בין הכנסה לבין אושר ראו אצל כ"ץ (2017) וזוסמן ורומנוב (2005).

משפיע רבות גם על אושר וגם על משתנים אחרים, כגון אריכות ימים ומצב בריאות עתידי (Clark et al., 2018; Dolan et al., 2008). שני הגורמים האחרונים הם פילוסופיית חיים וערכים, ותפיסת החופש האישי במרחב הציבורי. היתרונות האובייקטיביים של האושר עבור הפרט והחברה מדווחים בהרחבה בספרות (למשל Clark et al., 2018; Naudé et al., 2018; Stephan, 2018; al., 2014; De Neve et al., 2013; Diener & Tay, 2017; Lyubomirsky et al., 2005; Oswald et al., 2015). כאמור, המחקר הנוכחי יתמקד בקשר שבין תעסוקה בקרב גילאי 60–80 ותחושת הרווחה הסובייקטיבית.

העלייה בתוחלת החיים, ובעקבותיה העלייה ההדרגתית בגיל הרשמי של היציאה לפנסיה (Axelrad & Mahoney, 2017) – הגיל שבו אדם זכאי לקצבת פנסיה ולקצבת זקנה – הביאו לעלייה בשיעור ההשתתפות של עובדים מבוגרים בכוח העבודה ולהארכת שנות העבודה במדינות ה-OECD. מחקרים קודמים שבחנו את ההיבטים הלא-כספיים הנובעים מעצם העבודה מצאו כי לעבודה כשלעצמה, בניגוד לתזה של "עבודה רעה" (Spencer, 2009), יש ערך צרכני אשר תורם משמעותית לתחושת שביעות הרצון ולתחושת המשמעות של הפרט במהלך חייו (Cassar & Meier, 2018; Darity & Goldsmith, 1996; Jahoda, 1981; Kaplan & Schulhofer-Wohl, 2018; Sherman & Shavit, 2012, 2017). בהתאם לכך Klein ו-Bonsang מצאו במחקר על גרמניה כי הפסקת תעסוקה ופרישה שלא מבחירה השפיעו השפעה שלילית על תחושת שביעות הרצון מהחיים, ככל הנראה עקב ירידה בשביעות הרצון מתוצרי העבודה (הכנסה וסיפוק מעצם העבודה), ועלייה נמוכה יותר בשביעות הרצון מפנאי (Bonsang & Klein, 2012).

Lassale ו-Steptoe חקרו בבריטניה מגוון גורמים המשפיעים על שביעות הרצון של עובדים מבוגרים, בהם פרישה ואבטלה, אך ממצאיהם לא היו חד-משמעיים, כיוון שלא מצאו הבדל במשתנה שביעות רצון מהחיים בין אנשים שפרשו ובין כאלה שמצבם התעסוקתי נותר ללא שינוי. בנוסף, בסיס הנתונים שלהם לא כלל מידע על תכונות העבודה (Steptoe & Lassale, 2018). הדיון על עבודה לעומת פרישה חייב להתייחס גם ל"תעסוקה מגשרת" (bridge employment), כלומר תעסוקה בתשלום במהלך תקופת הפרישה ואף מעבר לה, לאחר שהפרט מתחיל לקבל קצבת פנסיה (Ruhm, 1990). בארצות הברית למשל, רק מחצית מהעובדים פורשים לחלוטין כשהם זכאים לפנסיה. שאר העובדים ממשיכים לעבוד בתשלום, אף שהם מגדירים את עצמם "פורשים" (Pleau & Shauman, 2013). בדומה לכך, בבריטניה כמחצית מהעובדים המבוגרים מתכננים לעבוד לאחר גיל 65, גיל הפרישה הרשמי במדינה (Calnan, 2017). סקר בנושא פרישה שערך ארגון HSBC המתמחה בתכנון פיננסי בקרב עובדים מבוגרים מ-15 מדינות מצא כי הסיבות לבחירה בפרישה חלקית היו חיוביות בעיקרן, למשל "אני רוצה להישאר פעיל/לשמור על מוחי חד" (44%) ו"אני אוהב לעבוד" (39%). סיבות אחרות היו "אני לא יכול להרשות לעצמי לפרוש

לחלוטין" (23%) ו"הוצאות משק הבית שלי גבוהות משחשבתי" (13%) (HSBC, 2013). יש לציין כי האפשרות להאריך את שנות העבודה רלוונטית בנסיבות תעסוקתיות מסוימות (עצמאים, עמדות מקצועיות מסוימות) ותלויה גם בתנאים פסיכו-סוציאליים חיוביים (שליטה גבוהה בסדר המשימות, שליטה בשיטות העבודה ובקצב העבודה ואיזון בין מאמץ לתגמול) ובבריאות נפשית וגופנית טובה (Wahrendorf et al., 2017). לכן לא כל עובד שעבר את גיל 65 יבחר להמשיך לעבוד. התעסוקה המגשרת והמעבר לפרישה מלאה נדונו במחקרים רבים (למשל Hébert & Cahill et al., 2005; Dingemans et al., 2015). עם זאת, המאפיינים של תעסוקה מגשרת ותרומתה לתחושת הרווחה הסובייקטיבית של בני 60-80 עדיין לא נחקרו כל צורכם.

תופעה אחרת שנחקרה בהקשר זה היא "חזרה מפרישה" (unretirement) – אנשים שחוזרים לעבודה בתשלום לאחר פרישה מלאה. Glaser ו-Platts מצאו כי הסבירות לחזור לעבודה לאחר פרישה גבוהה יותר בקרב גמלאים גברים, צעירים יחסית, במצב בריאותי טוב ובעלי השכלה והכנסה גבוהות. אחת הסיבות האפשריות לתופעה זו היא דאגות כלכליות (Platts & Glaser, 2017). במחקר אחר, שנעשה בארצות הברית, נמצא כי 39% מהמועסקים בני 65 ומעלה פרשו בשלב מסוים לפני שנכנסו מחדש לשוק העבודה (Maestas et al., 2017).

Fonseca et al. השתמשו במודל סימולטני של פרישה, הכנסה ותחושת רווחה סובייקטיבית, ומצאו כי להכנסה אין השפעה משמעותית על דיכאון או על שביעות רצון מהחיים. זאת בניגוד למתאם בנתונים הגולמיים, שהראו קשר שלילי מובהק בין הכנסה לדיכאון וקשר חיובי מובהק בין הכנסה לשביעות רצון מהחיים (Fonseca et al., 2014). בנוסף נמצא קשר בין תעסוקה מגשרת ממניעים כלכליים לבין ירידה בשביעות הרצון מהחיים בהשוואה לעבודה לאחר פרישה הנובעת ממניעים פנימיים (Dingemans & Henkens, 2014).

ייחודו של המחקר הנוכחי בדגש שהוא שם על הרווחה הסובייקטיבית של הפרט ובבחינת התרומה של התעסוקה בגיל מבוגר (60-80) לתחושת הרווחה הסובייקטיבית. כמו כן אנו אומדים את המתאם שבין תעסוקה ומאפייני תעסוקה לתחושת הרווחה הסובייקטיבית.

## ג. קצבאות ופנסיה בישראל

בחלק זה נסקור את הכללים והתנאים החלים בישראל בכל הקשור לקצבאות ביטוח לאומי, מערכת הפנסיה וגיל הפרישה ממקום העבודה, ואת החוקים והתקנות המתייחסים לשוק העבודה של המבוגרים.

## 1. מערכת קצבאות הזקנה של הביטוח הלאומי

ביטוח אזרח ותיק הוא מענפי הביטוח החשובים ביותר במערכת הביטוח הסוציאלי של הביטוח הלאומי, והוא נועד להבטיח לתושבי ישראל הכנסה חודשית קבועה לעת זקנה. לקצבת אזרח ותיק (קצבת זקנה) זכאי תושב ישראל שנולד בישראל או שעלה לישראל לראשונה לפני גיל 60-62,<sup>3</sup> והוא עונה על תנאי הזכאות שקבע המוסד לביטוח לאומי.<sup>4</sup> מי שעלה לארץ לראשונה לאחר גיל 60-62, תשולם לו בתנאים מסוימים גמלת אזרח ותיק מיוחדת. על פי כללי הביטוח הלאומי, בעת הגעה לגיל פרישה זכאי האזרח לקצבת אזרח ותיק, ובגיל השני (גיל הזכאות לקצבת אזרח ותיק) הוא זכאי לקצבה בלא קשר להכנסותיו.

### לוח 1. הגילים שבהם האזרח זכאי לקצבת זקנה מהביטוח הלאומי וגיל הזכאות המוחלט (2019)

הערות	גברים	נשים	
	67	62*	גיל פרישה
מי שממשיך לעבוד לאחר גיל הפרישה יקבל את הקצבה עם הפסקת העבודה או בגיל הזכאות המוחלט, שבו קבלת הקצבה אינה תלויה בשאר ההכנסות	70	70	גיל זכאות (מוחלט)

הערה: בשנת 2004 התחיל תהליך הדרגתי של העלאת גיל הפרישה לנשים מ-60 ל-62. מקור: הלה אקסלרד, ישראל לוסקי ואריה שרמן, מרכז טאוב | נתונים: [קצבת זיקנה](#), אתר כל זכות

אזרח שאינו מקבל את הקצבה וממשיך לעבוד לאחר גיל הפרישה ועד גיל הזכאות מקבל תוספת של 5% לשנה. לעומת זאת, אזרחים שפורשים לפני גיל הפרישה הרשמי אינם מקבלים את הקצבה, והיא אף עלולה לפחות או לא להשתנות, בהתאם לשנות העבודה שנצברו. קצבת זקנה מורכבת מקצבה בסיסית ומתוספות המשולמות בהתאם לתנאי הזכאות. נכון ל-2020, הסכום הבסיסי של קצבת הזקנה ליחיד הוא 1,558 ש"ח עד גיל 80 ו-1,646 ש"ח מעל גיל 80.

תוספת השלמת הכנסה משולמת למקבלי קצבת אזרח ותיק או שארים שאין להם הכנסות או שהכנסתם נמוכה, עד הסכום המוגדר בחוק. הקצבאות והתוספת משולמות בשיעורים שונים לפי קבוצות גיל: עד 70, 70 עד 79, ו-80 ומעלה.

3 ראו [גבר מבוטח ואישה מבוטחת](#) באתר המוסד לביטוח לאומי.

4 ראו [תנאי זכאות](#) באתר המוסד לביטוח לאומי.



## 2. מערכת הפנסיה התעסוקתית

במסגרת הפנסיה התעסוקתית סכום ההפרשות, ומכאן גם החיסכון הכולל, נגזרים מגובה ההכנסה ומאחוז ההפרשה. מטרתו העיקרית של הרובד התעסוקתי במרכיב החיסכון לפנסיה היא חיסכון שיאפשר לגמלאי רמת חיים סבירה בהתאם לרמת החיים שהורגל אליה במהלך שנות עבודתו. במערכת הפנסיה התעסוקתית כמה סוגים של קצבאות: פנסיית חובה; פנסיה שאינה חובה – כלומר חיסכון בצורות שונות שנועד להבטיח הכנסה לעת זקנה כמו קופות גמל, חיסכון בבנק, השקעה בנדל"ן להשכרה ועוד; פנסיה תקציבית – שבה הכסף נחסך בקרנות הפנסיה הוותיקות, אין קשר ישיר בין ההפקדות בקרן לתשלומי הפנסיה, וחלק גדול מההשקעה מסובסד על ידי הממשלה; ופנסיה בקרנות הפנסיה החדשות, שבהן יש קשר ישיר בין ההפקדות לתשלומי הפנסיה העתידיים, וחלק מהשקעת הקרן מושקע בשוק ההון ללא סבסוד ממשלתי.

**פנסיית חובה:** פנסיית חובה היא חיסכון פנסיוני שבו חובה על פי חוק להפקיד כספים לפנסיה. חלק מהסכום משולם על ידי העובד וחלק על ידי המעביד. חוק זה חל על כל השכירים במשק, אך לא על עצמאים (הכללת העצמאים במסגרת פנסיית חובה נמצאת בתהליכי חקיקה כבר כמה שנים אבל המהלך טרם הושלם).

בפנסיית החובה דחיית הפרישה לפנסיה והמשך העבודה מאפשרים להגדיל את סכומי התשלומים בעתיד ביותר מחלקם היחסי. למשל, עבור מי שעובד 40 שנה וצפוי לקבל פנסיה במשך 20 שנה, הארכת תקופת התעסוקה ב-10% תקטין את תקופת קבלת התשלומים ב-20%, ובכך תגדיל את סכום התשלום השנתי של הפנסיה ביותר מ-37%. לעומת זאת, קיצור שנות העבודה ב-10% יקטין את הפנסיה השנתית בכ-25%. יש להניח כי רוב העובדים אינם מודעים לכך.

**פנסיה שאינה חובה:** לצד הקבוע בחוק, כל פרט, בין שהוא מועסק ובין שאינו מועסק, יכול לחסוך בצורה עצמאית בסוגים שונים של חיסכון: קופות גמל, ביטוח מנהלים, פיקדונות בבנקים, מניית אג"ח וכדומה. כל סוג של חיסכון מציע תנאים שונים בכל הנוגע לסכומי ההפקדה, לתשלום למבוטח ולמועדי התשלום.

**קרנות ותיקות:** לחברים בקרנות הפנסיה הוותיקות יש הסדרים אחרים בהתאם למקום העבודה ובהתאם למועד תחילת העבודה. בפנסיה תקציבית, למשל, המעסיק ממשיך להפריש תשלומים לקרן גם לאחר פרישת העובד. התנאים והסכומים הם חלק מהסכמי העבודה, ויש מגוון רב של תנאים לקבלת הקצבה.

**קרנות חדשות:** עבור החוסכים בקרנות אלו יש קשר ישיר בין ההפקדות בקרן לבין תשלומי הפנסיה, וכתוצאה מכך נוצר איזון בין הפקדות הפרט בקרן לבין תשלומי הפנסיה שיקבל בעתיד. חלק מסוים מההשקעה של הקרן הוא באגרות חוב מיוחדות והשאר בשוק ההון בהתאם להחלטת מנהל הקרן (ובכפוף למגבלות רגולטוריות).

בקרנות הוותיקות והחדשות דחיית היציאה לפנסיה והמשך התעסוקה מגדילים את תשלומי הפנסיה בעתיד. בקרנות החדשות הקשר הוא ישיר, ואילו בקרנות הוותיקות הקשר תלוי בהסכמים הספציפיים עם ארגוני העובדים המתאימים.

**אופן קבלת הקצבה:** כאשר העובד מגיע לגיל פרישה ויוצא לגמלאות נקבעת לו קצבת פנסיה חודשית, אשר תשולם לו למשך כל יתרת חייו. כיום עומד גיל הפרישה המוקדמת על 60 לגבר ולאישה, ולכן עקרונית ניתן לקבל את כספי הפנסיה כבר מגיל זה, אך היא תהיה נמוכה יותר. בתנאים מסוימים ניתן למשוך את הסכום הנצבר כסכום חד-פעמי. סכום קצבת הפנסיה נקבע בהתאם לסכום הכסף שנצבר בחיסכון לאורך כל השנים עד גיל הפרישה וחלוקתו במקדם ההמרה. המנה שמתקבלת היא סכום קצבת הפנסיה החודשית.

סכום הכסף שנצבר בחיסכון תלוי במספר גורמים כגון משך החיסכון (קרי מספר השנים שבהן העובד התמיד בחיסכון הפנסיוני שלו), רציפות החיסכון, גובה התשלומים ששולמו לחשבון החיסכון הפנסיוני במהלך שנות העבודה, התשואה (הרווחים שהכסף שהופקד צבר בתקופת החיסכון), וגובה דמי הניהול ששילם החוסך לגוף המוסדי המנהל את הביטוח הפנסיוני שלו.

מקדם ההמרה נקבע על פי תוחלת החיים והריבית התעריפית. תוחלת החיים נקבעת על פי לוחות התמותה של האוכלוסייה, והיא מחושבת לפי תאריך הלידה של החוסך, המגדר שלו ומצבו המשפחתי. ככל שתוחלת החיים מתארכת, מקדם ההמרה גדל. מקדמי ההמרה אינם אחידים אלא משתנים בין חברות הביטוח, קרנות הפנסיה וקופות הגמל השונות, כך שלכל אחת מהן מקדמי המרה משלה.<sup>5</sup>

גיל הפרישה ממקום העבודה משתנה במקומות שונים ובתחומים שונים. במקומות רבים – כמו מערכת הביטוח (צבא קבע, משטרה, שב"כ, כבאות והצלה, שירות בתי הסוהר), מערכת המשפט (שופטים), מערכת החינוך (גננות) ושירותי הדת (רבנים) – יש גיל שבו ניתן לצאת לפרישה מוקדמת ולהתחיל לקבל קצבת פנסיה, וגיל שבו חייבים לפרוש.

### 3. מערכת המס

במסגרת חוקי המס כמעט אין חוקים מקילים למבוגרים. עם זאת, אזרחים המקבלים קצבת זקנה פטורים מתשלום ביטוח לאומי. כמו כן, בתנאים מסוימים יש הנחה במס על הכנסות מריבית. בנוסף יש אפשרות לקבל הקלות בשיעורי מס הכנסה בהתאם למצב הבריאותי, אך הדבר מחייב הליך מורכב דרך המוסד לביטוח לאומי. למיטב ידיעתנו, רק מעטים מהזכאים להקלה זו אכן מנצלים אותה.

#### 4. שוק העבודה לעובדים מבוגרים

על פי נתוני בנק ישראל, שיעור ההשתתפות של מבוגרים בשוק העבודה נמצא במגמת עלייה, בעקבות העלייה ההדרגתית בגיל הפרישה הרשמי (בנק ישראל, 2011; קמחי ושרברמן, 2013). ואולם פעמים רבות, מבוגרים שמעוניינים ויכולים להמשיך לעבוד נתקלים במעסיקים המעדיפים שלא להעסיק עובדים מבוגרים (Axelrad et al., 2013). בישראל, על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה-התשמ"ח (1988) אסורה אפליה על רקע גיל. למרות זאת נראה כי אפליה כזאת רווחת בישראל, כמו במדינות אחרות בעולם. למשל, במדינות ה-OECD עמד השיעור הממוצע של גיוס עובדים בני 50 ומעלה בשנת 2006 על פחות ממחצית שיעור הגיוס של עובדים בני 25–49. שיעורי החזרה מפרישה בקרב עובדים מבוגרים נמוכים אף הם, והדבר משקף בין השאר את אי רצונם של מעסיקים לגייס עובדים מבוגרים (Keese et al., 2006).

מובטלים מבוגרים נתקלים פעמים רבות בקשיים במציאת מקום עבודה חדש, גם אם הם בכושר פיזי טוב ויכולתם האינטלקטואלית גבוהה. מחקרים הראו כי מעסיקים אמנם תופסים עובדים מבוגרים כאמינים וכבעלי מוסר עבודה גבוה יותר, אך גם כמתנגדים לשינויים, מסתייגים מלימוד טכנולוגיות חדשות (Axelrad et al., 2013), חסרי אנרגיה ובעלי יכולת הסתגלות נמוכה יותר, פרודוקטיביות נמוכה יותר וציפיות שכר גבוהות (Henkens & Schippers, 2008; Axelrad et al., 2017). גורמים נוספים שצינו מעסיקים הם עלויות שכר ושכר עבודה, העולים מהר יותר עם הגיל לעומת העלייה בתפוקה, קשיים העשויים לפגוע במקום העבודה כתוצאה מחוקי הגנת התעסוקה (חוקים שנועדו להגן על עובדים מבוגרים סמוך לגיל פרישה) (Keese et al., 2006), אופק קריירה קצר (Posthuma & Campion, 2008), וחוסר נוחות שחשים עובדים צעירים בחברת קולגות מבוגרים (Turner & Reynolds, 2010). קשייהם של מחפשי עבודה מבוגרים לחזור לשוק העבודה מלמדים שככל הנראה ניסיונם המקצועי המצטבר אינו מוערך די הצורך, ובעיני מעסיקים רבים אין די בניסיון זה כדי לפצות על ירידה בכשרים המנטליים והפיזיים.

Axelrad ו-James, שסקרו מחקרים שונים ובחנו עד כמה תפיסות אלו הן אכן בגדר סטריאוטיפים ודעות קדומות, מצאו כי התפיסה בדבר קריירה קצרה יותר אינה נכונה עוד; כיום יותר ויותר עובדים מבוגרים מביעים רצון או צורך לעבוד יותר שנים, ושיעורי התעסוקה של עובדים אלו עולים בהתאם. נוסף על כך, עובדים מבוגרים נוטים לעזוב את עבודתם פחות מעובדים צעירים. הם נאמנים יותר, והדבר מהווה יתרון מבחינת המעסיק, ובדרך כלל כשהם עוזבים את מקום העבודה – עזיבתם מתוכננת ומסודרת יותר (Axelrad & James, 2016).

אשר לטענה בדבר הסתייגות מטכנולוגיות חדשות, נמצא כי מספר המבוגרים שמשתמשים במחשבים, טאבלטים וטכנולוגיות דיגיטליות אחרות גדול ועולה בהתמדה (Hewitt, 2015). יתרה מזו, המחקר הראה שהעובדים המבוגרים דווקא מעוניינים בהכשרה

שקשורה לטכנולוגיות מתקדמות, ונוטים להשתתף בהכשרה כזאת כשהיא מוצעת להם. התפיסה שהעסקת מבוגרים כרוכה בעלויות גבוהות יותר נכונה פעמים רבות, אולם העלות הגבוהה היא תמורת ניסיונם הרב ולא בגלל הגיל. חלק מההפרש בשכר יכול להתקזז אם מביאים בחשבון גורמים כמו ניסיון, פחות היעדרויות, יותר נאמנות, ויכולת להעביר ידע לדור הצעיר.

את טענתם של מעסיקים בדבר ירידה בתפוקה קשה לבדוק. חלק מהמחקרים מראים שהחוזקות של עובדים מבוגרים מפצות על חולשות שקשורות בגיל (Ng & Feldman, 2008). ככלל, עובדים מבוגרים מציגים התנהגות בטיחותית יותר ואין עדויות לירידה בפרודוקטיביות שלהם אלא במקרה של בעיה בריאותית ספציפית אצל העובד (Schultz, 2007 & Edington). לבסוף, לגבי הטענה שעובדים צעירים מרגישים אי נוחות עם קולגות מבוגרים, ישנם ממצאים המעידים ששילוב עובדים מבוגרים בכוח העבודה מאפשר תהליך של חניכה (mentoring) ואף מביא לירידה במספר ההיעדרויות ובתחלופה של העובדים. עובדים מבוגרים החונכים צעירים זוכים להערכה רבה על ניסיונם, והעברת הידע בין מבוגרים לצעירים ובין צעירים למבוגרים תורמת לעלייה בתפוקה.

במצב הקיים היום, שבו מבוגרים רוצים ויכולים להמשיך לעבוד ומעסיקים מעדיפים שלא לגייס עובדים מבוגרים, אין כל היגיון: מצד אחד תוחלת החיים עלתה, גיל הפרישה עולה, אנשים במצב בריאותי טוב ורוצים או צריכים להמשיך לעבוד, ומצד שני – מעסיקים מעדיפים עובדים צעירים יותר.

לתופעה זו יש גם השפעות חברתיות שליליות, שכן היא דוחקת אנשים פרודוקטיביים ובעלי יכולת וניסיון לשולי החברה ופוגעת ביכולת ההשתכרות שלהם וביכולתם לצבור זכויות פנסיוניות. בנוסף, התופעה תורמת להרחבת מעגלי העוני והמצוקה ולהכבדה על מוסדות הרווחה העמוסים ממילא, ואף פוגעת בפיריון המשק ובתוצר הלאומי הגולמי. נדמה אפוא כי אף ששוק העבודה מאפשר לכאורה המשך תעסוקה למבוגרים, מעסיקים אינם ששים להעסיק אותם והם מתקשים למצוא עבודה. החלטתו של הפרט לפרוש, להקדים פרישה או לדחותה נבחנת בעבודה זו באמצעות השפעתה על רמת שביעות הרצון של מבוגרים בני 60-80 לאור בחירתם להמשיך לעבוד או לפרוש.

## ד. מודל תיאורטי: החלטות תעסוקה מול פרישה

החלטתו של פרט אם להמשיך לעבוד או לפרוש תלויה במגוון משתנים, בהם גובה שכר העבודה, הכנסות שלא מעבודה, התועלת שהוא מפיק מזמנו הפנוי והתועלת שהוא מפיק מהעבודה עצמה (חיובית או שלילית). נוסף על כך ההחלטה מושפעת ממאפיינים שונים של הפרט, כגון מגדר, מצב בריאותי ומצב משפחתי. הפרט ימשיך בעבודתו אם התועלת הצפויה מהמשך העבודה גבוהה מהתועלת הצפויה מפרישה. מספר שעות העבודה ייקבע כך שימקסם את התועלת העתידית על פי ערכה הנוכחי.

הממשלה יכולה להשפיע על החלטת הפרט בשתי דרכים עיקריות. האחת, קביעת גיל שבו הפרט זכאי להתחיל לקבל קצבת זקנה, והשנייה על ידי קביעת גיל שבו יש חובת פרישה. כך, מי שמעוניין להמשיך לעבוד יאלץ לעבור למקומות עבודה שבהם אין חובת פרישה אך השכר נמוך יותר.

יש להדגיש כי החוקרים חלוקים בדעותיהם לגבי השפעתו הישירה של המשתנה גיל על האושר האישי. פסיכולוגים רבים (למשל Argyle, 2001; Diener et al., 1999) טוענים כי הרווחה הסובייקטיבית אינה מושפעת מגיל, ולעומתם כלכלני אושר בולטים (למשל Blanchflower & Oswald, 2019) טוענים כי פונקציית האושר היא בצורת  $U$ , כאשר בשנים שלאחר משבר אמצע חיים (בסביבות גיל 45) רווחתו של הפרט עולה בצורה מתמדת (ראו דיון אצל Rauch, 2018). מבדיקה שערכנו עולה שהגיל אינו משפיע במישרין על רמת האושר של פרטים בתחום הגילים 60-80. במחקר אמפירי חשוב, Blanchflower ו-Oswald ניתחו בסיסי נתונים שונים על מנת למצוא קשר בין רמת האושר לגיל לאחר ניכוי מספר משתנים מסבירים. במחקרם לא נמצאו תוצאות חד-משמעיות לגבי הקשר בין גיל ואושר בקבוצת הגיל 60-80. נוסף על כך, במחקר זה לא נוכו שני משתנים חשובים: רמת הבריאות וההכנסה המשפחתית (Blanchflower & Oswald, 2019). במחקרם של Nikolova ו-Graham נאמדה פונקציה ריבועית של הגיל, אולם מחקר זה התעלם מרמת הבריאות, ובגלל המתאם הגבוה מאוד בין בריאות לגיל, במיוחד מעל גיל 60, השמטו אינה מאפשרת להסיק אם צורת ה- $U$  תקפה גם בגילים שמעל 60 (Nikolova & Graham, 2014).

השפעה אפשרית של הגיל על רמת האושר בגילים הרלוונטיים למחקר זה היא בצורה עקיפה, דרך ההשפעה על מצב הבריאות או על ההכנסה. כלומר, עבור אותה רמה של בריאות ואותה רמת הכנסה, הגיל אינו משפיע בצורה ברורה על רמת האושר. מצד אחד, עם העלייה בגיל חלה ירידה במצב הבריאותי, וכתוצאה מכך חלה ירידה ברמת האושר; מצד שני, עם הגיל אנו נעשים נבונים הרבה יותר וממוקדי הווה ולכן רמת האושר עולה (ראו דיון נרחב אצל Castel, 2018). הקשר בין גיל והכנסה מורכב יותר. יש סבירות לעלייה בהכנסה עם העלייה בגיל, במיוחד מעל גיל 60. הסבר אפשרי לכך הוא שבגילים אלו מתחילים לקבל את קצבאות הזקנה או תשלומי פנסיה שמאפשרים עלייה בהכנסה וביטחון כלכלי. זאת מלבד העובדה שהוצאות מסוימות שהיו בגילים צעירים יותר (כגון תשלומי משכנתה וחינוך הילדים) מצטמצמות או מתבטלות לחלוטין.

המודל האקונומטרי עושה שימוש במשתנה העזר גיל. לאור הדיון בנוגע להשפעת הגיל על אושר ערכנו מבחן סטטיסטי כדי לבחון את הקשר בין גיל לבין רמת האושר בניכוי המשתנים המסבירים האחרים. כגון רמת הבריאות ורמת ההכנסה, משתנים דמוגרפיים

ומשתי תעסוקה. תוצאות המבחן הראו כי ההשערה שאין קשר בין גיל לאושר אינה נדחית ברמת מובהקות של 5% – כלומר הדבר מרמז כי השערה זו נכונה ולכן אין לדחותה.<sup>6</sup> המודל האקונומטרי מציע שתי דרכים להסביר את משתנה האושר. בראשונה, מלבד המשתנים המסבירים הרגילים (הכנסה, מגדר, מצב משפחתי, השכלה, בריאות והגירה) נוספו משתי התעסוקה הבאים: מועסק או לא מועסק (משתנה דמי), תכונות עיקריות של העבודה (פיזית, מפתחת יכולות, לוחצת – משתני דמי לכל תכונה), ומשתנה דמי לעצמאי. בדרך השנייה, במקום המשתנה מועסק/לא מועסק המשתנה המסביר הוא מספר שעות העבודה (עבור מועסקים בלבד), ובכל שאר המשתנים המסבירים אין שינוי. במהלך המחקר התעורר חשש שהמשתנה המסביר מועסק/לא מועסק אינו אקסוגני, ואמנם מבחן האוסמן אימת זאת (Hausman, 1978). לפיכך השתמשנו בשיטת האמידה 2SLS, כאשר בשלב הראשון נאמד מודל שבו המשתנה התלוי הוא משתנה דמי עבור מי שמועסק (תוך שימוש במודל PROBIT) ומשתנה העזר הוא הגיל. זאת בהתבסס על הדיון הקודם, שבו הנחנו שהוא אינו משפיע ישירות על האושר של פרטים בגילי 60–80. בשלב השני השתמשנו בתחזית של משתנה זה על מנת לאמוד את המודל של האושר. אשר למשתנה המסביר מספר שעות עבודה שבמודל השני – מבחן האוסמן לא שלל את ההשערה שהמשתנה אקסוגני, ולכן עבור פרטים עובדים השתמשנו בשיטת האמידה OLS.

## ה. השפעת התעסוקה על רמת האושר

### 1. המדגמים

במחקר זה השתמשנו בשני בסיסי נתונים: בסיס הנתונים של SHARE (סקר הבריאות, ההזדקנות והפרישה באירופה ובישראל) ובסיס נתונים נוסף שבנינו במיוחד לצורך מחקר זה. SHARE הוא מאגר נתונים הכולל מידע על מצב חברתי, בריאות ותעסוקה של אוכלוסייה במדינות אירופה שגילה עולה על 50. אוכלוסיית ישראל אף היא נכללת בסקר זה ונתונים על אודותיה נאספים בעקביות מאז 2004, באמצעות ראיונות פנים אל פנים. עד כה נערכו בישראל כ-10,000 ראיונות בקרב למעלה מ-3,800 משיבים בארבעה גלי מחקר במשך כעשר שנים. יותר מ-80% מהמשיבים רואיינו בשני גלים או יותר.

6 בדיקת ההשפעה של הגיל על רמת האושר נעשתה בשני שלבים: בשלב הראשון נאמדה רגרסיה של רמת האושר על מספר רב של משתנים מסבירים (ללא המשתנה גיל). רגרסיה זו שימשה לחישוב השאריות. בשלב השני נאמדה רגרסיה כאשר המשתנה התלוי הוא השאריות שחושבו והמשתנה המסביר הוא הגיל. מהבדיקה עלה שהשפעת המשתנה גיל אינה מובהקת.

במחקר זה השתמשנו בנתוני סקר SHARE לגבי פרטים שגילם 60-80, כולל חרדים, אך ללא ערבים. היות והסקר אינו מבחין בין קבוצות שונות באוכלוסייה, הנתונים הנאספים במסגרתו כוללים נתונים על כלל האוכלוסייה בישראל בגילים הרלוונטיים, לרבות ערבים וחרדים – שתי אוכלוסיות שמאפייני העבודה והאושר שלהן שונים מהותית משל שאר האוכלוסייה. את נתוני הערבים, שנאספו בשפה הערבית, הצלחנו לבודד כדי לא להשתמש בהם, אך את נתוני החרדים לא הייתה דרך להפריד מכלל המדגם ולכן הם כוללים בבסיס הנתונים ששימש אותנו.

בסיס הנתונים השני נבנה כאמור במיוחד לצורך מחקר זה, באמצעות שאלונים ייעודיים לבחינת ההשפעה של התעסוקה והיקפה על רמת האושר, שאותם הפצנו בקרב למעלה מ-500 יהודים לא חרדים בני 60-80. מטרתו המרכזית של מהלך זה הייתה לקבל תמונה עדכנית של המצב בישראל נכון לשנת 2019. זאת לעומת בסיס הנתונים של SHARE, הכולל נתונים עד שנת 2016 בלבד. בשנים האחרונות חלו שינויים רבים אשר עשויים להשפיע על תעסוקת מבוגרים ועל האושר. חלקם נובעים משינויים במדיניות (למשל העלאת גיל הפרישה ושינויים במבנה הפנסיות), וחלקם נובעים מתהליכים כלכליים מקומיים וגלובליים (למשל הוזלת חופשות בחו"ל, הגברת פעילותן של חברות ועמותות בתחום פעילות הפנאי ועוד).

מדגם השאלונים אפשר לנו גם לקבל מידע נוסף בנושאים שאינם כוללים בסקר SHARE, כמו הסיבות שהביאו להחלטה אם לפרוש או להמשיך לעבוד, רצונות הפרטים לגבי מועד פרישתם העתידי, ירידה בהיקפי המשרה לאורך השנים ועוד. מידע זה יכול להאיר את ממצאי הניתוח של נתוני SHARE.

במדגם השאלונים התבקשו המשתתפים למלא שאלון אחיד ובו חמישה חלקים.<sup>7</sup> החלק הראשון של השאלון התייחס למאפייניהם האישיים של משתתפי המחקר כגון גיל, מגדר, רמת השכלה, רמת הכנסה, מצב בריאותי ומצב תעסוקתי. על פי התשובה לשאלה זו (עובד/לא עובד) הוצגו שאלות ההמשך של החלק השני: אנשים עובדים נשאלו על היקף עבודתם ומאפייניה ועל הסיבה להחלטתם להמשיך לעבוד, ואנשים שאינם עובדים נשאלו על גיל הפרישה ועל נסיבות הפסקת העבודה. החלק השלישי בחן את רמת האושר של הפרטים באמצעות סדרת שאלות המבוססת על מתודה מחקרית מקובלת (המשמשת בין השאר בדוחות של מכון גאלופ ובדוחות האושר הבין-לאומיים). למחקרים שהשתמשו במתודה זו ראו למשל (Sherman et al., 2020; Sherman & Shavit, 2017). החלק הרביעי בחן את הרגלי הפנאי של המשיבים, והחלק החמישי בחן את דעותיהם של משתתפי המחקר באשר למדיניות הפרישה הרצויה. רוב השאלות היו שאלות סגורות אשר התשובה עליהן היא כן או לא, שאלות ברירה ושאלות שבהן התבקשו משתתפי המחקר לדרג את תשובותיהם בסולם ליקרט (Likert Scale).

על השאלונים ענו 512 אזרחים ישראלים. בדגימת אוכלוסיית המחקר הייתה מגבלת גיל – רק בני 60–80 הוזמנו להשתתף. חרדים וערבים לא נכללו במדגם בגלל מאפייניהם הייחודיים של שתי אוכלוסיות אלו.

גילם הממוצע של משתתפי המחקר היה 66.7 (סטיית תקן 4.7), 49.4% מהם גברים. 72.3% נשואים, 69.9% ילידי הארץ, 73% חילונים. 56.3% מועסקים ו-43.7% לא מועסקים. שאלון המחקר הופץ במהלך חודש יוני 2019 באמצעות חברה המתמחה בסקרים מקוונים, אשר ברשותה מאגר גדול של משיבים המוכנים להשיב על סקרים תמורת פיצוי סמלי (במחקר הנוכחי הוצע להם תשלום סמלי של 5 ש"ח). חברת הסקרים הזמינה מדגם מייצג של משיבים בגילי 60–80 מהמאגר שלה לענות על השאלון.

יש להביא בחשבון שבכל אחד מהמדגמים עלולות להיווצר הטיות. למשל, במדגם השאלונים באמצעות האינטרנט לא נכללו פרטים בגילים 60–80 ללא גישה לאינטרנט. לעומת זאת בסקר של SHARE, שנעשה באמצעות מפגש פרונטלי עם סוקרים אנושיים, התשובות עלולות להיות מוטות משמעותית בגלל בושה או רגישות אחרת (למשל בשאלות על קשיים בפעילות גופנית או הכנסה). כמו כן, המדגם של SHARE כולל כאמור את האוכלוסייה החרדית, שמאפייני התעסוקה והאושר שלה שונים מהותית מאלה של שאר האוכלוסייה.

## 2. המשתנים<sup>8</sup>

רוב השאלות בשאלונים שנבנו לצורך המחקר זהות לאלה שבבסיס הנתונים של SHARE. משתנה האושר הנאמד על ידי רמת שביעות הרצון מהחיים מתייחס למרכיב קוגניטיבי אשר באמצעותו הנשאל מעריך את שביעות רצונו הכוללת מחייו. ההערכה התבצעה בעזרת שאלת סולם קנטריל (Cantril Ladder): "דמיין בבקשה סולם בעל שלבים הממוספרים מ-0 בתחתית עד ל-10 בקצה. קצה הסולם מבטא את החיים הטובים ביותר האפשריים עבורך ותחתית הסולם מבטאת את החיים הנוראיים ביותר האפשריים עבורך. באיזה שלב של הסולם אתה מרגיש שאתה נמצא בשלב זה של חייך?"

השאלונים כללו שאלות על היבטים נוספים של אושר: מרכיב רגשי המורכב מרגשות חיוביים (שמחה, חיוך) ומרגשות שליליים (דאגה, עצב) שחווה הנשאל במהלך היום שקדם למילוי השאלון, ומרכיב התואם את התפיסה הקלאסית לגבי החיים הטובים (אדומוניה), שבו הפרט מעריך עד כמה העשייה בחייו בעלת משמעות.

המשתנה סטטוס עבודה עושה שימוש במשתנה דמי המציין אם המשיב מועסק או לא. שאלות המשך בדקו עבור עובדים משתנים כמו ותק במקום העבודה, מספר שעות

8 לרשימת המשתנים המופיעים בנימוחים הסטטיסטיים בהמשך המחקר ראו לוח 1' בנספח.



עבודה בשבוע, שביעות רצון ממקום העבודה, תכונות העבודה (פיזית, מלחיצה, מאפשרת התפתחות), הסיבות להמשך העבודה, וכוונות לגבי פרישה. עבור אלה שאינם עובדים, שאלות ההמשך בדקו משתנים כמו גיל הפסקת העבודה והסיבות והנסיבות שהביאו להפסקת העבודה. כל המשיבים נשאלו מהו גיל הפרישה הכללי הרצוי בעיניהם לנשים ולגברים – משתנה רציף.

מרבית הניתוחים הסטטיסטיים מתייחסים לישראל בלבד. עם זאת, לצורך השוואה מוצגות גם התוצאות עבור 18 מדינות באירופה, תוך שימוש במשתני דמי עבור המדינות השונות (אוסטריה, איטליה, אסטוניה, בלגיה, גרמניה, דנמרק, יוון, ישראל, לוקסמבורג, סלובניה, ספרד, פולין, פורטוגל, צ'כוסלובקיה, צרפת, קרואטיה, שוודיה ושווייץ).

### 3. סטטיסטיקה תיאורית לבחינת הקשר בין רמת האושר ומשתנים סוציו-דמוגרפיים שונים – נתוני SHARE

הלוחות שאליהם מתייחס חלק זה מציגים סטטיסטיקה תיאורית של הקשר בין רמת האושר לבין משתני תעסוקה ומשתנים סוציו-דמוגרפיים שונים המתבססים על נתוני מדגם SHARE.<sup>9</sup>

לוח נ'2' בנספח מציג את הסטטיסטיקה התיאורית עבור ישראל בהתבסס על נתוני מדגם SHARE. הנתונים מראים שמועסקים מצהירים על רמת אושר גבוהה במידה ניכרת מזו של הבלתי מועסקים. לגבי השפעת הגיל, ניכרת ירידה מסוימת ברמת האושר עם העלייה בגיל, וירידה דרסטית בשיעור התעסוקה עם העלייה בגיל. אשר להשפעת המגדר, כמעט אין הבדל בין גברים ונשים מבחינת רמת האושר, אולם שיעורי התעסוקה של נשים נמוכים במידה ניכרת מאלה של גברים.

עם זאת יש לזכור שתוצאות אלו הן ממוצעים בלבד ואינן מנכות גורמים אחרים, ולפיכך אין להסיק מהן על קשר ישיר או סיבתיות. כדי לבחון זאת נשתמש בשיטות אקונוטריות המאפשרות לנכות גורמים שונים ולהצביע על קשרים ישירים.

בלוח נ'3' בנספח מוצגים ממוצעי האושר של ישראל בחתך משתנים סוציו-דמוגרפיים נוספים על פי מדגם SHARE. מהנתונים עולה כי רמת האושר הגבוהה ביותר היא בקרב מועסקים ולא מועסקים שנמצאים בזוגיות. הרמה הנמוכה ביותר של אושר בקרב מועסקים היא אצל רווקים, ואילו בקרב לא מועסקים הרמה הנמוכה ביותר היא אצל גרושים. הנתונים לגבי מספר הילדים מראים כי בקרב מועסקים רמת האושר עולה ככל שיש יותר ילדים, ואילו אצל לא מועסקים הרמה הגבוהה ביותר היא אצל אלה שיש להם שלושה ילדים.

9 הסטטיסטיקה התיאורית של נתוני מדגם השאלונים מוצגת בסעיף 3 בנספח ובלוחות נ'9, נ'10 ונ'11.

משתנה הבריאות חושב על ידי IADL, מדד הבוחן את מידת היכולת של הפרט לבצע פעולות בסיסיות,<sup>10</sup> ומדד תקינות הבריאות, המבוסס על הערכה עצמית של מצב הבריאות. הנתונים מלמדים שוב כי רמת האושר נפגעת מרמת בריאות ירודה הן בקרב מועסקים והן בקרב לא מועסקים.

#### 4. אמידה אקונומטרית להשפעת תעסוקה, תכונות עבודה ומשתנים סוציו-דמוגרפיים על רמת האושר

תוצאות האמידה המובהקות של המודל שבו המשתנה המוסבר הוא רמת שביעות הרצון מהחיים עבור ישראל בשני בסיסי הנתונים מוצגות בלוח 5' בנספח.

כפי שנכתב לעיל, התברר שהמשתנה תעסוקה אינו אקסוגני ולכן השתמשנו בשיטה האמידה האקונומטרית 2SLS. תוצאות אמידת שלב I ושלב II מוצגות בלוחות 4' ו-5' בנספח.

לוח 4' מציג את אמידת שלב I של 2SLS (בשיטת OLS), כאשר המשתנה התלוי הוא ההסתברות להיות מועסק ומשתני העזר הם משתני הדמי של קבוצות הגיל. תוצאות האמידה הזאת שימשו אותנו לביצוע אמידת שלב II של מודל 2SLS. אמידה זו מאפשרת לנו להסיק מסקנות גם לגבי השפעת גורמים אחרים על ההסתברות להיות מועסק. רוב תוצאות האמידה המופיעות בלוח 4' צפויות. לדוגמה, בשני המדגמים עלייה בגיל מקטינה את ההסתברות להיות מועסק, נשים מועסקות בשיעור נמוך מזה של גברים, והמשתנה של מדד הבריאות משפיע בצורה צפויה על ההסתברות להיות מועסק. במדגם נתוני SHARE למשתנה אקדמאי יש השפעה חיובית ומובהקת על ההסתברות להיות מועסק, ואילו לפעילות התנדבותית יש מתאם שלילי מובהק עם ההסתברות להיות מועסק. בשלב II המשתנים המסבירים הם המשתנים הסוציו-דמוגרפיים ומשתני התעסוקה. להלן התוצאות העיקריות שעלו מבדיקת ההשפעה של המשתנים הסוציו-דמוגרפיים על רמת האושר:

- מספר הילדים: ככל שגודל מספר הילדים עולה ממוצע רמת האושר של הפרט, בשני המדגמים.
- רמת הכנסה משפחתית: בנתוני SHARE ההכנסה המשפחתית מוצגת בחלוקה לחמישוני הכנסה. בשני המדגמים נמצא כי עלייה בהכנסות מגדילה את רמת האושר כאשר שאר המשתנים קבועים.

10 IADL (Instrumental Activities of Daily Living) הן פעילויות יום-יום ברמת מורכבות גבוהה כמו שימוש בטלפון, קניות, הכנת מזון, ביצוע עבודות בית, כביסה, שימוש בתחבורה, אחריות על תרופות ויכולת ניהול כלכלי.

- מצב הבריאות: כצפוי, ככל שמצב הבריאות טוב יותר כך רמת האושר גבוהה יותר, בשני המדגמים ובשתי השיטות למדידת מצב הבריאות.
- מגדר: השפעתו על רמת האושר אינה מובהקת, בשני המדגמים.
- השכלה אקדמית: השפעתה אינה מובהקת, בשני המדגמים.
- מצב משפחתי: השפעתו אינה מובהקת, פרט לכך שבמדגם SHARE גרושים מצהירים על רמת אושר נמוכה יותר מהאחרים.
- עולים מרוסיה (או מברה"מ לשעבר): רק במדגם SHARE נמצא שהם חווים רמת אושר נמוכה יותר מאחרים. במדגם השאלונים התוצאה שהתקבלה אינה מובהקת סטטיסטית.

אלה התוצאות העיקריות שעלו מבדיקת ההשפעה של משתני התעסוקה על רמת האושר:

- השפעת משתנה התעסוקה על רמת האושר של נשים אינה מובהקת, בשני המדגמים.
- המשתנה היחיד שיש לו השפעה מובהקת על רמת האושר בשני המדגמים הוא מועסק בעבודה מפתחת, ובשניהם השפעתו על רמת האושר חיובית.
- מועסק בעבודה פיזית: השפעתו על רמת האושר אינה מובהקת בשני המדגמים.
- מועסק בעבודה מלחיצה: במדגם SHARE השפעתו של משתנה זה על רמת האושר שלילית ומובהקת ברמת מובהקות של 1%, ואילו במדגם השאלונים השפעתו מובהקת רק ברמת מובהקות של 10%.
- מועסק בעבודה כללית, שאינה פיזית, מלחיצה או מפתחת: השפעתו של משתנה זה אינה מובהקת ברמה של 5% (במדגם השאלונים השפעתו שלילית אך מובהקת רק ברמה של 10%).
- מועסק עבור עצמאים: במדגם SHARE השפעתו נמצאה חיובית ומובהקת ברמה של 5%, ואילו במדגם השאלונים ההשפעה אינה מובהקת.
- התנדבות: השפעתו של משתנה זה נמצאה חיובית ומובהקת ברמת מובהקות של 1% בשני המדגמים.

על מנת לבדוק את השפעת התעסוקה בתחומים מסוימים יחסית לאלה שאינם מועסקים ערכנו מספר מבחנים סטטיסטיים הבודקים את ההשערות שסכום המקדמים של המשתנה מועסק ושל המשתנה מועסק בתחום מסוים שווה לאפס. במדגם השאלונים נמצא כי המועסקים בעבודה מלחיצה חווים רמת אושר נמוכה באופן מובהק לעומת אלה שאינם

מועסקים. אצל מועסקים בעבודה מפתחת אין הבדל מובהק ברמת האושר בהשוואה לאלה שאינם מועסקים. אצל נשים ואצל מועסקים בעבודה פיזית לא נמצאה השפעה מובהקת ברמה של 5%. במדגם SHARE נמצא כי המועסקים בעבודה מפתחת חווים רמת אושר גבוהה באופן מובהק לעומת אלה שאינם מועסקים. רמת האושר של המועסקים בעבודה פיזית או מלחיצה אינה שונה מהותית מרמת האושר של הבלתי מועסקים. השערה דומה נבדקה גם לגבי נשים. במדגם SHARE נשים מועסקות דיווחו על רמת אושר שאינה שונה באופן מובהק מזו של הבלתי מועסקות, ובמדגם השאלונים נמצאה ירידה ברמת האושר של המועסקות ברמת מובהקות של 10%.

בלוח נ'6 מוצגות תוצאות האמידה של המודל שבו משתנה התעסוקה המסביר הוא שעות עבודה בשבוע עבור מועסקים בלבד עבור נתוני מדגם SHARE. כאמור, מאחר שהמשתנה מספר שעות עבודה אינו אנדוגני השתמשנו בשיטת האמידה OLS (העמודה הימנית). לשם השוואה, העמודה השמאלית בלוח מציגה את המקדמים עבור בסיס הנתונים של 18 מדינות ב-OECD.

תוצאות משתני התעסוקה מראות כי המקדם של מספר שעות עבודה עבור עבודה מלחיצה הוא שלילי ומובהק, כלומר שעות רבות בעבודה מלחיצה מורידות את רמת שביעות הרצון של הפרט. המקדם של מספר שעות עבודה עבור עבודה מפתחת הוא חיובי ומובהק, כלומר שעות רבות בעבודה המאפשרת התפתחות מעלות את רמת שביעות הרצון של הפרט. עבור עבודה פיזית המקדם של מספר שעות עבודה הוא בעל מובהקות חלשה (פחות מ-5%) ושלילי. ככלל, מספר שעות העבודה אינו מובהק, וכך גם ההבדל בין גברים לנשים.

לסיכום, לוחות נ'5 ו-נ'6 מלמדים שהשפעת התעסוקה ומספר שעות העבודה על רמת האושר של הפרט תלויים במידה רבה בסוג העבודה. בעבודה מלחיצה ההשפעה שלילית, ובעבודה מפתחת ההשפעה חיובית.

במאמר זה הרווחה הסובייקטיבית (SWB) מבוטאת על ידי המונח "שביעות רצון מהחיים". כיוון שבמדגם השאלונים עמדו לרשותנו גם מרכיבים אחרים של אושר הניתן למדידה, החלטנו לבדוק גם שימוש במרכיבים אלו תוך שימוש באותה שיטת אמידה – 2SLS. בלוח נ'8 מוצגים שלושה מודלים עבור שלושת מרכיבי הרווחה הסובייקטיבית. במודל הראשון (עמודה א) המשתנה התלוי הוא המרכיב הקוגניטיבי (שביעות הרצון מהחיים). במודל השני (עמודות ב ו-ג) המשתנה התלוי הוא המרכיב הרגשי כפי שנמדד באמצעות רגשות חיוביים,<sup>11</sup> ובמודל השלישי (עמודות ד ו-ה) המשתנה התלוי הוא תפיסת משמעות החיים. עבור המודל השני והשלישי הוצגו שתי אמידות – האחת כוללת משתנים שהשפעתם אינה מובהקת (עמודות ב ו-ד) והשנייה ללא משתנים שהשפעתם אינה מובהקת (עמודות

11 התוצאות לגבי רגשות שליליים אינן שונות מהתוצאות שהתקבלו במודלים האחרים ולכן אינן מוצגות.

ג ו-ה). התוצאות בשלושת המודלים דומות זו לזו. ככלל, כאשר כל המשתנים באותה רמה, רמת האושר של פרט שאינו עובד גבוהה מזו של פרט עובד. עם זאת, כיוון שרמת האושר של פרט המועסק בעבודה מפתחת גבוהה מזו של פרט המועסק בעבודה כללית, רמת האושר שלו אינה שונה באופן מובהק מרמת האושר של מי שאינו מועסק.

## 5. דיון ומסקנות מניתוח נתוני השאלונים והשוואה לנתוני SHARE

כאמור לעיל, עיקר ההבדל בין שני בסיסי הנתונים הוא בתקופת המדגם: נתוני SHARE נאספו בישראל במשך כ-12 שנה (2004-2016) – תקופה שבה חלו שינויים רבים בתחום התעסוקה בעולם ובמיוחד בישראל. חלק מהשינויים הללו קשורים לגלובליזציה וחלקם נובעים מהעלייה ברמת החיים ובאיכות החיים, שהתאפשרה בין השאר הודות לירידה ניכרת במחירי הטיסות ובמחירי הנופש בחו"ל ולשיפור עקבי ברמת הרפואה וכתוצאה מכך ברמת הבריאות. לעומת זאת השאלונים שנבנו לצורך מחקר זה הופצו ביוני 2019 ולכן הם מציגים תמונה עדכנית יותר של המצב בישראל.

הבדלים נוספים הם בשיטת איסוף הנתונים ובהיקפם: שאלוני SHARE הופצו ומולאו בידי סוקרים אנושיים ואילו שאלוני מחקר זה הופצו ומולאו דרך האינטרנט; ומדגם השאלונים קטן ממדגם SHARE. כמו כן חשוב לציין כי שאלוני מחקר זה כוללים רק יהודים שאינם חרדים ואינם כוללים חרדים וערבים, שמאפייני התעסוקה והאושר שלהם שונים מאלה של שאר האוכלוסייה, ואילו מדגם SHARE כולל את כלל האוכלוסייה. לצורך ההשוואה בין שני בסיסי הנתונים הצלחנו לבודד מבסיס הנתונים של SHARE את נתוני המגזר הערבי אך לא את נתוני המגזר החרדי.

השוואת התוצאות המתבססות על שאלוני המחקר עם התוצאות המתבססות על נתוני SHARE (לוח נ'5) מלמדת שהמקדם של המשתנה מועסק אינו מובהק באמידה המתבססת על נתוני SHARE, אך שלילי ובעל מובהקות חלשה (10%) באמידה המבוססת על מדגם השאלונים. סביר להניח שהבדל זה נובע מהשוני בתקופת המדגם: השאלונים מתייחסים לשנת 2019 ואילו מדגם SHARE מתבסס על נתונים משנת 2004 עד 2016 – תקופה שבמהלכה חל גידול ניכר בפעילות הפנאי לגמלאים וירידה משמעותית במחירי הטיסות לחו"ל. מטבע הדברים התפתחויות אלו השפיעו על החלטות האוכלוסייה המבוגרת בשנים האחרונות הרבה יותר משהשפיעו עליהן בעשור הראשון של מאה זו.

המקדם של המשתנה מועסק בעבודה מפתחת נמצא חיובי ומובהק בשני בסיסי הנתונים. לעומת זאת נמצא שוני לגבי המובהקות של המשתנה מועסק בעבודה מלחיצה: בנתוני SHARE המקדם שלילי מובהק, ובנתוני השאלונים המובהקות חלשה (10%). גם כאן ייתכן שההסבר טמון בהבדל בשנות המדגם, שכן עם השנים, בעקבות העלייה ברמת החיים, פחות ופחות מבוגרים נאלצים לעבוד בעבודות מלחיצות.

לגבי משתנים נוספים, המקדם של המשתנה הכנסה הוא חיובי ומובהק בשני המקרים. המקדם של המשתנה עלייה (מברית המועצות לשעבר) הוא שלילי ומובהק בנתוני SHARE, ובלתי מובהק בנתוני השאלונים. גם הבדל זה ניתן אולי לייחס לשוני בתקופת המדגם: בראשית שנות האלפיים העולים מברית המועצות לשעבר עדיין היו מהגרים חדשים יחסית, ואילו ב-2019 ההבדלים ביניהם ובין ילידי ישראל היטשטשו במידה רבה.

## 6. השוואה בין-לאומית – נתוני SHARE

התוצאות בלוחות נ'4 ו-נ'6 מאפשרות להשוות את התוצאות בישראל עם תוצאות שהתקבלו במחקר עבור 18 מדינות ב-OECD.

בלוח נ'5 בנספח ניתן לראות שבלתי מועסקים באירופה נהנים מרמת אושר גבוהה יותר מאלה שמועסקים בעבודות שאינן בעלות תכונות מיוחדות, בעוד שב ישראל אין הבדל מובהק בין מועסקים לבלתי מועסקים. ייתכן שהשוני נובע מסיבות טכניות, כגון גודל המדגם או התכונות של עבודות רגילות. עם זאת, אפשר שהסיבה שהאירופים מאושרים יותר עם פרישתם מהעבודה טמונה במגוון העשיר של פעילויות הפנאי באירופה ובאטרקטיביות שלהן. נזכיר כי הנתונים בישראל נאספו בין שנת 2004 ל-2016, תקופה שבה מחירי הטיסות לחו"ל היו גבוהים יותר והיו פחות ארגונים שעסקו בפעילויות פנאי למבוגרים, ולכן אפשרויות ניצול הפנאי בישראל היו מוגבלות יותר.

אשר למועסקים בעבודות עם תכונות מיוחדות, התוצאות בישראל דומות לתוצאות שהתקבלו שבאירופה: תעסוקה בעבודה מלחיצה פוגעת באושר, ואילו תעסוקה בעבודה מפתחת מעלה את רמת האושר. רמת האושר של עובד עצמאי גבוהה יותר מזו של שכיר באירופה ובישראל.

מבדיקת המשתנים המסבירים האחרים עולה כי מספר הילדים, רמת ההכנסה ורמת הבריאות משפיעים בישראל על רמת האושר בצורה דומה לזו שב-18 מדינות ה-OECD. מבחינת המצב המשפחתי, גרושים חווים רמת אושר נמוכה מזו של נשואים הן בישראל והן במדינות ה-OECD. בקרב רווקים ואלמנים, במדינות ה-OECD ההשפעה על האושר שלילית ומובהקת, ואילו בישראל ההשפעה אינה מובהקת (ייתכן שהבדל זה נובע מגודל המדגם).

אשר להשפעת מספר שעות העבודה על האושר (לוח נ'6), גם במקרה זה נמצא כי ההבדל העיקרי הוא בהשפעת מספר שעות העבודה על האושר בעבודה ללא תכונות מיוחדות: באירופה הגדלת מספר שעות העבודה מקטינה את האושר בצורה מובהקת, בעוד שב ישראל ההשפעה אינה מובהקת. בעבודות בעלות תכונות מיוחדות ההשפעות דומות באירופה ובישראל: הגדלת מספר השעות בעבודה מלחיצה פוגעת באושר, ואילו בעבודה מפתחת רמת האושר גְּדֵלָה.

## 1. נתוני פרישה ופנסיה: ניתוחים סטטיסטיים

הנתונים בחלק זה נלקחו מתוך שאלוני המחקר. תחילה נציג סטטיסטיקה תיאורית של הנתונים הרלוונטיים שנאספו במדגם השאלונים, ולאחר מכן נציג ניתוח אקונומטרי שלהם.

### 1. סטטיסטיקה תיאורית של נתוני הפרישה והפנסיה – מדגם השאלונים

לוח 2 מציג נתונים על הפנסיה של משתתפי מדגם השאלונים. ניתן לראות כי הגיל הממוצע שבו מדווח על התחלת קבלת פנסיה נמוך מהגיל שבו מדווח על התחלת קבלת קצבת אזרח ותיק ("ביטוח לאומי"). בנוסף, גיל התחלת קבלת פנסיה בקרב גברים ונשים דומה.

### לוח 2. מקבלי קצבת אזרח ותיק וקצבת פנסיה לפי מגדר

כולם	נשים	גברים	
59.2%	72.6%	45.5%	אחוז מקבלי קצבת אזרח ותיק
64.3	62.8	66.8	הגיל הממוצע להתחלת קבלת קצבת אזרח ותיק
48.6%	52.1%	45.1%	אחוז מקבלי קצבת פנסיה
60.3	59.9	60.8	הגיל הממוצע להתחלת קבלת קצבת פנסיה

מקור: הלה אקסלרד, ישראל לוסקי ואריה שרמן, מרכז טאוב | נתונים: מדגם השאלונים

לוח 3 מציג את נתוני הפרישה בקרב אנשים שכבר פרשו. מהנתונים ניתן ללמוד כי גיל הפרישה הממוצע בקרב גברים הוא 61.4 ובקרב נשים 58.9. אולם כששאלנו אנשים שעדיין עובדים באיזה גיל בכוונתם לפרוש הגילים היו גבוהים בהרבה – 70.3 בקרב גברים ו-67.1 בקרב נשים. חשוב לציין כי בקרב עובדים בעלי השכלה על-תיכונית הגיל שבו העובדים מתכוונים לפרוש עולה בקנה אחד עם גיל הפרישה האפקטיבי (גיל הפרישה בפועל), שעלה מאז סוף שנות התשעים: 68.5 לגברים ו-65 לנשים (בנק ישראל, 2019). הפער בין ההעדפה התיאורטית והממוצע בפועל יידון בהרחבה בהמשך.

בשלב הבא נשאלו המשיבים מה לדעתם צריך להיות גיל הפרישה הרשמי במדינה (שממנו ואילך מתחילים לקבל קצבת "אזרח ותיק"). בלוח 3 ניתן לראות כי ההעדפות הן בתחום של 68-70 לגברים ו-66-67 לנשים. כלומר, לפי מדגם זה אין התנגדות להעלאת גיל הפרישה.

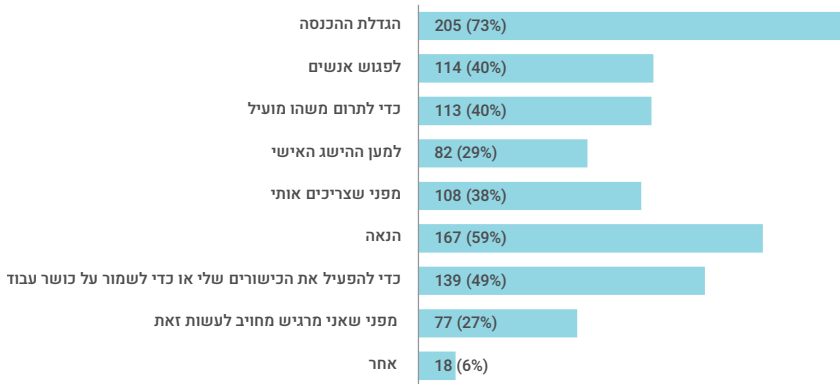
**לוח 3. נתוני פרישה ופרישה מתוכננת לפי מגדר**

נשים	גברים	
58.9	61.4	גיל הפרישה הממוצע (אנשים שכבר פרשו)
67.1	70.3	הגיל שבו מועסק מתכוון לפרוש
67.1	69.4	דעתם של גברים לגבי גיל הפרישה הרצוי
66.6	69.3	דעתן של נשים לגבי גיל הפרישה הרצוי
67.6	70.1	דעתם של עובדים לגבי גיל הפרישה הרצוי
65.3	68.2	דעתם של אנשים שאינם עובדים לגבי גיל הפרישה הרצוי

מקור: הלה אקסלרד, ישראל לוסקי ואריה שרמן, מרכז טאוב | נתונים: מדגם השאלונים

תרשים 1 מציג את הסיבות להמשך התעסוקה לאחר גיל 60. ניכר כי הגדלת ההכנסה היא הגורם הדומיננטי להמשך העבודה (73%). עם זאת, 27% מאלה שממשיכים לעבוד אינם עושים זאת מסיבות כלכליות. גורמים חשובים אחרים המניעים אנשים להמשיך לעבוד הם גורמים אישיים וחברתיים: הנאה מהעבודה (59%), שמירה על ההון האנושי ועל כושר העבודה (49%) והגורם החברתי (קשרים עם עובדים אחרים או לקוחות) (40%).

**תרשים 1: סיבות להמשך התעסוקה בקרב מועסקים בני 60–80 מספר משיבים ואחוז מכלל העובדים**



הערה: למשיבים ניתנה אפשרות לציין מספר סיבות ולכן סך הכול גבוה מ-100%. מקור: הלה אקסלרד, ישראל לוסקי ואריה שרמן, מרכז טאוב | נתונים: מדגם השאלונים



לוח 4 מציג את נסיבות הפסקת העבודה. התוצאה הבולטת היא שיותר ממחצית הפורשים מהעבודה במדגם פרשו מרצון, ועל כן לא מפתיע שהם גם בעלי רמת שביעות הרצון הממוצעת הגבוהה ביותר. גם שיעור הפרטים שנאלצו לפרוש בגלל סיבות בריאותיות גבוה יחסית – 16%. רק 20% מהמשיבים ציינו שפרישתם הייתה פרישת חובה.

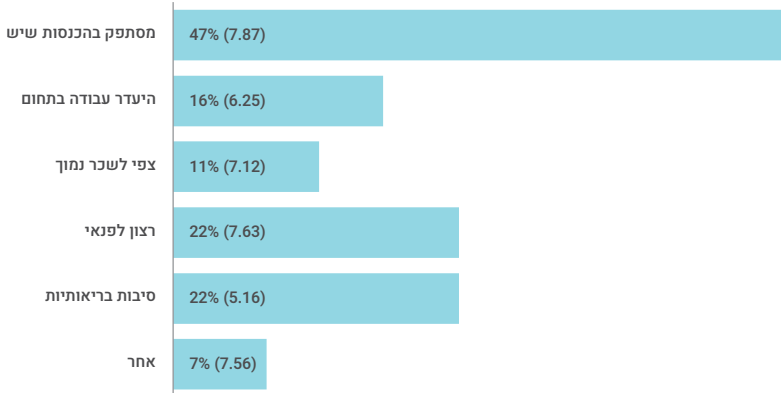
#### לוח 4: נסיבות הפסקת העבודה ורמת שביעות הרצון מהחיים (ממוצע)

מספר הפרטים	אחוז מהפרטים	רמת שביעות הרצון	
120	53%	7.71	פרישה מרצון
46	20%	7.15	פרישת חובה
17	8%	5.71	מובטל
5	2%	7.80	מובטל (לא מחפש עבודה)
37	16%	5.89	סיבות בריאותיות

מקור: הלה אקסלרד, ישראל לוסקי ואריה שרמן, מרכז טאוב | נתונים: מדגם השאלונים

ההחלטה על הפסקת העבודה נבעה ממגוון סיבות. כפי שניתן לראות בתרשים 2 כמעט מחצית הפורשים במדגם ציינו שהכנסתם מספקת אותם ומשום כך החליטו לפרוש. 22% מהפורשים ציינו סיבה בריאותית כגורם להפסקת העבודה, 11% ציינו את הצפי לשכר נמוך, ו-16% ציינו כי הקושי בהשגת עבודה בתחום עיסוקם הוא שהביא לפרישתם. לסיבה אחרונה זו יש השלכות על המדיניות הציבורית בתחום זה; מדיניות שתאפשר תעסוקה הולמת בגילים מבוגרים עשויה להגדיל את מספר המועסקים בשיעור ניכר. בהמשך לממצאי לוח 4, שהראה כי אנשים שפרשו מרצון הם גם בעלי רמת שביעות רצון ממוצעת גבוהה מאוד (7.71), ניתן לראות בהתפלגות הסיבות לפרישה (תרשים 2) כי אנשים שנסתפקים בהכנסה שלהם הם בעלי רמת שביעות הרצון הממוצעת הגבוהה ביותר (7.87).

## תרשים 2. התפלגות הלא-מועסקים לפי הסיבות לפרישה ורמת האושר בכל קבוצה



הערה: למשיבים ניתנה אפשרות לציין מספר סיבות ולכן סך הכול גבוה מ-100%. הערך שבסוגריים מציין את רמת האושר.

מקור: הלה אקסלרד, ישראל לוסקי ואריה שרמן, מרכז טאוב | נתונים: מדגם השאלונים

## 2. ניתוח אקונומטרי של הנתונים שנאספו – מדגם השאלונים

על מנת לאמוד את השפעתם של גורמים שונים על גיל הפרישה, נאמד מודל אקונומטרי שבו המשתנה התלוי הוא גיל הפרישה בפועל (אצל אלה שפרשו), והמשתנים המסבירים הם רשימה של גורמים אישיים שעשויים להיות רלוונטיים להחלטה לפרוש. תוצאות אמידת הרגרסיה מוצגות בלוח נ'7.

מהתוצאות עולה כי סיבות בריאותיות משפיעות בצורה מובהקת: בריאות ירודה מורידה את גיל הפרישה ב-6.5 שנים בממוצע. גם למגדר יש השפעה מובהקת – גיל הפרישה בקרב נשים נמוך ב-3.3 שנים בממוצע לעומת גברים. קשיים במציאת עבודה מורידים את גיל הפרישה ב-2.4 שנים בממוצע, והסתפקות בהכנסה קיימת מורידה את גיל הפרישה בממוצע בשנתיים. השפעתם של שאר הגורמים (מצב משפחתי, שכר נמוך, דרישה לפנאי) על גיל הפרישה אינה מובהקת.

ממצאי הניתוח מראים אפוא בבירור כי מצב בריאותי ירוד וקשיים במציאת עבודה מתאימה הם גורמים המורידים את גיל הפרישה במידה משמעותית. מדיניות מתאימה בתחומים אלו, שתשים דגש על שיפור מצב הבריאות של הציבור המבוגר ועל הרחבת היצע המשרות הזמינות לעובדים מבוגרים, עשויה להגדיל את שיעורי התעסוקה של ציבור זה במידה ניכרת.

## ז. סיכום ומסקנות

מטרתנו במחקר זה הייתה לבחון את השפעת התעסוקה ותכונות העבודה על רמת האושר של הפרט, ושאלת גיל הפרישה שימשה רכיב מרכזי בנייתו זה. המחקר התמקד בפרטים שבקבוצת הגיל 60-80, ובקרב האוכלוסייה היהודית שאינה חרדית בלבד. התבססנו על שני בסיסי נתונים: נתוני סקר SHARE שנערך באירופה ובישראל בקרב בני 50 ומעלה מראשית שנות האלפיים ונתונים שנאספו משאלונים שהפצנו באמצעות האינטרנט בקרב מדגם מייצג של האוכלוסייה היהודית הלא-חרדית בישראל ביוני 2019. נתוני סקר SHARE שהשתמשו בהם כוללים את המגזר החרדי אך לא את המגזר הערבי.

### 1. תעסוקה ואושר

הממצא העיקרי העולה ממחקר זה הוא שרמת האושר של פרטים בני 60-80 אשר מועסקים בעבודה כללית אינה שונה באופן מובהק מרמת האושר של הבלתי מועסקים, וזאת כאשר כל שאר המשתנים (הכנסה, מצב בריאותי, השכלה, מצב משפחתי ומספר ילדים) קבועים. כשבדקנו את השפעת תכונות העבודה על רמת האושר של המועסקים התברר כי אנשים שעובדים בעבודה המפתחת את יכולותיהם חווים עלייה ברמת האושר לעומת כאלה שאינם מועסקים בעבודה מפתחת. מניתוח נתוני סקר SHARE עלה כי בהשוואה לרמת האושר של אנשים שאינם מועסקים, עובדים בעבודה מפתחת חווים רמת אושר גבוהה יותר ועובדים בעבודה פיזית חווים רמת אושר נמוכה יותר.<sup>12</sup>

המודל כלל גם משתנים אישיים שונים, ולגבי רובם התקבלו תוצאות צפויות: ההכנסה משפיעה בצורה חיובית על רמת האושר, מספר הילדים משפיע אף הוא בצורה חיובית, ולמצב הבריאות יש כמובן השפעה רבה על רמת האושר.

המשתנים שהשפעתם לא נמצאה מובהקת במחקר זה הם מגדר – נשים וגברים מצהירים על אותה רמת אושר כאשר שאר המשתנים קבועים; מצב משפחתי (פרט לרמת האושר של גרושים וגרושות, שנמצאה נמוכה מרמת האושר של האחרים); ועולה חדש (אחרי 1990) במדגם השאלונים – מרבית הפרטים שעלו בשנות התשעים של המאה הקודמת השתלבו בחברה ובשוק העבודה, ולאחר כעשרים או שלושים שנה איננו מוצאים שוני מובהק בינם לבין האוכלוסייה הוותיקה יותר.

חשוב לציין כי המשתנה התנדבות משפיע בצורה חיובית ומובהקת על רמת האושר בשני בסיסי הנתונים, הן עבור ישראל בלבד והן עבור 18 מדינות ה-OECD.

12 עבור המועסקים, על מנת לבחון את השפעתם של מאפייני עבודה שונים על רמת שביעות הרצון מהחיים בדקנו את סכומי המקדמים באמצעות מבחני W Wald.

## 2. גיל הפרישה

במסגרת מחקר השאלונים נשאלו המשיבים – גברים ונשים, מועסקים ובלתי מועסקים – לדעתם על גיל הפרישה הרצוי וגיל הפרישה בפועל (של אנשים שכבר פרשו), והועלו השערות להבדל בין השניים. מהתוצאות עולה שהגיל המועדף לפרישה הוא סביב 68–70 לגברים וסביב 65–67 לנשים. כלומר, ניתן לומר שבממוצע הציבור מקבל את מדיניות הממשלה לגבי גילי הפרישה של נשים וגברים.

לעומת זאת ניכר פער לא מבוטל בין גיל הפרישה הרצוי לבין גיל הפרישה בפועל. מתברר שבקרב הלא-מועסקים, גיל הפרישה הממוצע הן של גברים והן של נשים הוא 60. באמצעות גרסיה מתאימה בדקנו מהי הסיבה לפער הזה, ומצאנו כי מרבית הפער – למעלה משש שנים – מוסבר על ידי סיבות בריאותיות, אך גם לסיבות תעסוקתיות יש השפעה ניכרת: גיל הפרישה יורד בכ-2.4 שנים בממוצע אצל אנשים שאינם מוצאים עבודה שהולמת את כישוריהם או שרמת השכר בה נמוכה מדי לטעמם. הסתפקות בהכנסה קיימת מורידה את גיל הפרישה בשנתיים בממוצע.

אף שרוב האנשים שממשיכים לעבוד לאחר גיל 60 ציינו שהסיבה העיקרית לכך היא כלכלית – הגדלת ההכנסה – כרבע מאלה שממשיכים לעבוד ציינו סיבות אחרות, כגון שמירה על יכולות אישיות, קשרים חברתיים וכדומה.

## 3. השלכות על מדיניות

כצפוי, מחקר זה מראה את החשיבות הרבה של מצב הבריאות הן בהשפעתו הישירה על רמת האושר והן דרך השפעתו על גיל הפרישה. השיפור ברמת האושר וברמת התעסוקה נובע מהעלייה הכללית ברמת הרפואה ובמודעות לבריאות הגוף והנפש. עם זאת, עדיין יש מקום להגברת פעולות הממשלה בתחומי הבריאות והרפואה המונעת ולעידוד הציבור לשמור על הבריאות ולהקפיד על פעילות גופנית.

הקדמת הפרישה משוק העבודה נובעת במקרים רבים מקשיי תעסוקה למבוגרים ומנטייתם של מרבית האנשים לחפש תעסוקה בתחומי התמחותם וברמות השכר המקובלות בהם. יש מקום להגביר את אכיפת החוק האוסר אפליה בשוק העבודה על רקע גיל, ולפתח תוכניות להסבה מקצועית גם עבור מבוגרים.

עיקר הדיון במאמר זה נעשה מתוך התייחסות להשפעה הישירה של המשתנים השונים על רמת האושר, וכאמור, שני ממצאים חשובים שעלו מהניתוח הם שלכנסה יש השפעה חיובית על רמת האושר ושרמת האושר של נשים וגברים דומה למדי. בנקודה זו יש להסתייג ולומר כי הטענה שאין שוני ברמת האושר בין גברים לנשים מתבססת על ההנחה ששאר המשתנים קבועים, אך מכיוון שידוע כי שכרן הממוצע של נשים נמוך מזה של גברים יש להתייחס לטענה זו בזהירות.

כמו כן, מהניתוח עולה שמועסקים חווים רמת אושר נמוכה מזו של הבלתי מועסקים כאשר כל שאר המשתנים קבועים. לכאורה יש סתירה בין ממצא זה לבין הממצא שפרטים רבים בוחרים להמשיך לעבוד גם בגילים מבוגרים. ההסבר לכך הוא ההשפעה העקיפה דרך ההכנסה: מי שעובד מגדיל את הכנסתו, וההכנסה המוגדלת משפיעה בצורה חיובית על רמת האושר שלו.

#### 4. המשך מחקר

מחקר זה עסק בהרחבה בתעסוקה וברמת האושר בגיל השלישי בקרב האוכלוסייה היהודית הלא-חרדית, אך התעלם משתי קבוצות גדולות בחברה הישראלית, החרדים והערבים, בשל מאפייניהן הייחודיים. על מנת לקבל תמונה מקיפה של המצב בתחום זה בחברה בישראל יש מקום להקדיש לקבוצות אלו מחקר נפרד.

שני תחומים נוספים בעלי חשיבות לרמת האושר שנגענו בהם רק בקצרה במחקר זה הם ההתנדבות ושימושי הפנאי. התוצאות שהתקבלו מלמדות שההתנדבות ממלאת תפקיד חשוב בהעלאת רמת האושר של הפרט, ובראייה רחבה יותר, מקדמת התנהגות אזרחית מוסרית ותורמת ללכידות החברתית. תוצאות אלו מצדיקות מחקר ממוקד בנושא זה. כמו כן מומלץ להקדיש מחקר מיוחד לנושא שימושי הפנאי על מנת להיטיב להבין הן את השפעתם על רמת האושר והן את ההשלכות שעשויות להיות להם על התעסוקה.

## מקורות

- בנק ישראל (2011). [בנק ישראל מפרסם קטע נוסף מתוך דוח בנק ישראל שיפורסם ב-30 למרץ 2011](#). בנק ישראל, דוברות והסברה כלכלית.
- בנק ישראל (2019). [דוח בנק ישראל 2018, פרק ח' – סוגיות ברווחה ומדיניות חברתית](#). בנק ישראל.
- זוסמן, נ' ורומנוב, ד' (2005). [אושר העממים: שביעות רצונם של ישראלים מחייהם](#). סקר בנק ישראל, 77, עמ' 105–138.
- כ"ץ, מ' (2017). [על הקשר בין אושר לקיפוח יחסי](#). סדרת ניירות עבודה מס' 104. הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, אגף בכיר מאקרו כלכלה.
- קמחי, א', ושרברמן, ק' (2013). [מגמות בדפוסי התעסוקה וההכנסה בקרב קשישים בישראל](#). מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.
- Argyle, M. (2001). *The psychology of happiness* (2<sup>nd</sup> ed.). Routledge.
- Axelrad, H., & James, B. J. (2016). Employers' attitudes toward older-worker job seekers: A comprehensive review with recommendations for action. In A. S. Antoniou, R. J. Burke, & Sir C. L. Cooper, CBE (Eds.), *The aging workforce handbook: Individual, organizational and societal challenges* (pp. 489–512). Emerald Publishing.
- Axelrad, H., Luski, I., & Malul, M. (2013). Difficulties of integrating older workers into the labor market: Exploring the Israeli labor market. *International Journal of Social Economics*, 40(12), 1058–1076.
- Axelrad, H., Luski, I., & Malul, M. (2017). Reservation wages and unemployment among older workers. *Journal of Labor Research*, 38(2), 206–227.
- Axelrad, H., & Mahoney, K. (2017). [Increasing the pensionable age: What changes are OECD countries making? What considerations are driving policy?](#) *Open Journal of Social Sciences*, 5, 56–70.
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (2019). Do humans suffer a psychological low in midlife? Two approaches (with and without controls) in seven data sets. In M. Rojas (Ed.), *The economics of happiness* (pp. 439–453). Springer.
- Bonsang, E., & Klein, T. J. (2012). Retirement and subjective well-being. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 83(3), 311–329.
- Bruni, L. (2004). The “technology of happiness” and the tradition of economic science. *Journal of the History of Economic Thought*, 26(1), 19–44.
- 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](#). *Business Perspectives*, 18(2), 1–32.
- Calnan, M. (2017). [Half of older employees plan to work past 65, says CIPD survey](#). *People Management*, Feb. 28, 2017.

- Cassar, L., & Meier, S. (2018). Nonmonetary incentives and the implications of work as a source of meaning. *Journal of Economic Perspectives*, 32(3), 215–238.
- Castel, A. D. (2018). *Better with age: The psychology of successful aging*. Oxford University Press.
- Clark, A. E. (2018). Four decades of the economics of happiness: Where next? *Review of Income and Wealth*, 64(2), 245–269.
- Clark, A. E., Flèche, S., Layard, R., Powdthavee, N., & Ward, G. (2018). *The origins of happiness: The science of well-being over the life course*. Princeton University Press.
- Darity, W. Jr., & Goldsmith, A. H. (1996). Social psychology, unemployment and macroeconomics. *Journal of Economic Perspectives*, 10(1), 121–140.
- De Neve, J. E., Diener, E., Tay, L., & Xuereb, C. (2013). The objective benefits of subjective well-being. In J. F. Helliwell, R. Layard & J. Sachs (Eds.), *World happiness report 2013* (pp. 54–79). UN Sustainable Network Development Solutions Network.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302.
- Diener, E., & Tay, L. (2017). A scientific review of the remarkable benefits of happiness for successful and healthy living (Chapter 6). In *Happiness: Transforming the development landscape* (pp. 90–117). The Centre for Bhutan Studies and GNH.
- Dingemans, E., & Henkens, K. (2014). Involuntary retirement, bridge employment, and satisfaction with life: A longitudinal investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 35(4), 575–591.
- Dingemans, E., Henkens, K., & Solinge, H. V. (2015). Access to bridge employment: Who finds and who does not find work after retirement? *The Gerontologist*, 56(4), 630–640.
- Dolan, P. (2014). *Happiness by design: Change what you do, not how you think*. Penguin.
- Dolan, P., Peasgood, T., & White, M. (2008). Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology*, 29(1), 94–122.
- Easterlin, R. A. (2001). Income and happiness: Towards a unified theory. *The Economic Journal*, 111(473), 465–484.
- Easterlin, R. A. (2003). *Building a better theory of well-being*. IZA DP No. 742.
- Fonseca, R., Kapteyn, A., Lee, J., & Zamarro, G. (2014). [Does retirement make you happy? A simultaneous equations approach](#). In D. A. Wise (Ed.), *Insights in the economics of aging* (pp. 339–372). University of Chicago Press.
- Frey, B. S., & Stutzer, A. (2002). What can economists learn from happiness research? *Journal of Economic Literature*, 40(2), 402–435.
- Hausman, J. A. (1978). Specification tests in econometrics. *Econometrica*, 46(6), 1251–1271.

- Hébert, B. P., & Luong, M. (2008). Bridge employment. *Perspectives on Labour and Income*, 20(4), 5–12.
- Henkens, K., & Schippers, J. (2008). Labour market policies regarding older workers in the Netherlands. In P. Taylor (Ed.), *The ageing labour force: promises and prospects* (pp. 141–157). Edward Elgar.
- Hewitt, A. (2015). [A business case for workers age 50+: A look at the value of experience](#), Executive Summary, AARP.
- HSBC (2013). [The future of retirement: Life after work?](#) Global report, HSBC.
- Jahoda, M. (1981). Work, employment and unemployment: Values, theories and approaches in social research. *American Psychologist*, 36, 184–191.
- Kaplan, G., & Schulhofer-Wohl, S. (2018). The changing (dis-) utility of work. *Journal of Economic Perspectives*, 32(3), 239–258.
- Keese, M. Queisser, M., & Whitehouse, E. (2006). [Older workers: Living longer, working longer](#). DELSA Newsletter, Issue 2, OECD.
- Kim, S., & Feldman, D. C. (2000). Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of Management Journal*, 6, 1195–1210.
- Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a new science*. Penguin.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855.
- Maestas, N., Mullen, K. J., Powell, D., von Wachter, T., & Wenger, J. B. (2017). *The value of working conditions in the United States*. 19<sup>th</sup> Annual Joint Meeting of the Retirement Research Consortium.
- Maxin, L., & Deller, J. (2010). Activities in retirement: Individual experience of silver work. *Comparative Population Studies*, 35(4).
- Naudé, W., Amorós, J. E., & Cristi, O. (2014). "Surfeiting, the appetite may sicken": Entrepreneurship and happiness. *Small Business Economics*, 42(3), 523–540.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 392–423.
- Nikolova, M., & Graham, C. (2014). [Employment, late-life work, retirement, and well-being in Europe and the United States](#). *IZA Journal of European Labor Studies*, 3(1).
- Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D. (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789–822.
- Platts, L. G., & Glaser, K. (2017). [Predictors of returns to work following retirement: A prospective analysis of Germany, Russia and the United Kingdom](#).
- Pleau, R., & Shauman, K. (2013). [Trends and correlates of post-retirement employment, 1977–2009](#). *Human Relations*, 66(1), 113–141.



- Posthuma, R. A., & Campion, M. A. (2008). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35(1), 158–188.
- Rauch, J. (2018). *The happiness curve: Why life gets better after 50*. New York: Thomas Dunne Books.
- Ruhm, C. J. (1990). Bridge jobs and partial retirement. *Journal of Labor Economics*, 8(4), 482–501.
- Schultz, A. B., & Edington, D. W. (2007). Employee health and presenteeism: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 17(3), 547–579.
- Sherman, A., & Shavit, T. (2012). How the lifecycle hypothesis explains volunteering during retirement. *Ageing and Society*, 32 (8), 1360–1381.
- Sherman, A., & Shavit, T. (2017). The thrill of creative effort at work: An empirical study on work, creative effort and well-being. *Journal of Happiness Studies*, 19, 2049–2069.
- Sherman, A., Shavit, T., Barokas, G., & Kushnirovich, N. (2020). On the role of personal values and philosophy of life in happiness technology. *Journal of Happiness Studies*.
- Spencer, D. A. (2009). The "work as bad" thesis in economics: Origins, evolution, and challenges. *Labor History*, 50, 39–57.
- Stephan, U. (2018). Entrepreneurs' mental health and well-being: A review and research agenda. *Academy of Management Perspectives*, 32(3), 290–322.
- Stephote, A., & Lassale, C. (2018). Happiness at older ages. In A. Clark, S. Flèche, R. Layard, N. Powdthavee & G. Ward (Eds.), *The origins of happiness: The science of well-being over the life course* (pp. 129–150). Princeton University Press.
- Turner, J., & Reynolds, K. J. (2010). The story of social identity. In T. Postmes & N. R. Branscombe (Eds.), *Rediscovering social identity: Key readings* (pp. 13–32). Psychology Press.
- Wahrendorf, M., Akinwale, B., Landy, R., Matthews, K., & Blane, D. (2017). [Who in Europe works beyond the state pension age and under which conditions? Results from SHARE](#). *Journal of population ageing*, 10(3), 269–285.

## נספח

## לוח נ'1. רשימת המשתנים

שם המשתנה	בנתוני SHARE	במדגם השאלונים 2019
שביעות רצון מהחיים	סולם ליקרט 1-10	סולם ליקרט 1-10
גיל	משתנה דמי: גיל 62-64=1, אחרת=0 גיל 65-69=1, אחרת=0 גיל 70-80=1, אחרת=0	משתנה דמי: גיל 62-64=1, אחרת=0 גיל 65-69=1, אחרת=0 גיל 70-80=1, אחרת=0
מגדר	משתנה דמי: גבר=0, אישה=1	משתנה דמי: גבר=0, אישה=1
השכלה	שנות לימוד	אקדמאי=1, אחרת=0
מצב משפחתי	משתנה דמי בהתאם למצב המשפחתי	משתנה דמי: זוגיות=1, אחרת=0
מספר ילדים	רציף בין 0 ל-17	רציף בין 0 ל-12
מצב הבריאות IADL	מספר הפעילויות המוגבלות	מספר הפעילויות המוגבלות
מדד תקינות הבריאות		הערכה עצמית: בריאות טובה או טובה מאוד=1, אחרת=0
סטטוס תעסוקה	משתנה דמי: 1 אם מועסק	משתנה דמי: 1 אם מועסק
שעות עבודה	משתנה רציף	משתנה רציף
עבודה פיזית	משתנה דמי: 1 אם עבודה פיזית	משתנה דמי: 1 אם עבודה פיזית
עבודה מלחיצה	משתנה דמי: 1 אם עבודה מלחיצה	משתנה דמי: 1 אם עבודה מלחיצה
עבודה מפתחת	משתנה דמי: 1 אם עבודה מפתחת	משתנה דמי: 1 אם עבודה מפתחת
התנדבות	1 אם פעיל בהתנדבות	1 אם פעיל בהתנדבות
עובד עצמאי	1 אם עצמאי	1 אם עצמאי
הכנסה	לפי חמישונים: 1 עד 5	משתנה קטגוריאלית 1 עד 10 <sup>13</sup>
עולה מרוסיה	ערך 1 עבור עולה מרוסיה	

מקור: הלה אקסלרד, ישראל לוסקי ואריה שרמן, מרכז טאוב | נתונים: סקר SHARE ומדגם השאלונים

13 רמת הכנסה – משתנה קטגוריאלית שנע בין 1 (עד 2,500 ש"ח) ל-10 (יותר מ-24,000 ש"ח) ומייצג את הכנסתם הכוללת נטו (לאחר מיסים) של כל בני משק הבית מכל מקורות הכנסה: עבודה, פנסיה, קצבאות, שכר דירה וכדומה.

## 1. סטטיסטיקה תיאורית לבחינת הקשר בין רמת האושר ומשתנים סוציו-דמוגרפיים שונים – נתוני SHARE

לוח נ'2. ישראל: רמת האושר לפי מצב התעסוקה, גיל (60-80) ומגדר – נתוני SHARE

מועסקים: מספר שעות עבודה בשבוע (ממוצע)	לא מועסקים: ממוצע האושר	מועסקים: ממוצע האושר	שיעור המועסקים (%)	מועסקים: מספר תצפיות	
<b>גברים ונשים</b>					
39.5	7.7	8.1	61.5	304	64-60
35.7	7.8	8.2	41.0	191	69-65
28.4	7.3	8.5	20.2	57	74-70
31.0	7.3	8.4	9.4	34	80-75
36.7	7.5	8.2	36.6	586	סה"כ
<b>גברים</b>					
43.7	7.4	8.2	75.3	159	64-60
41.7	8.0	8.2	50.7	104	69-65
34.0	7.3	8.9	26.7	35	74-70
33.1	7.5	8.5	15.0	26	80-75
41.1	7.6	8.3	45.0	324	סה"כ גברים
<b>נשים</b>					
34.9	7.8	8.1	51.2	145	64-60
28.6	7.6	8.2	33.3	87	69-65
19.5	7.3	8.0	14.6	22	74-70
24.4	7.2	8.0	4.3	8	80-75
31.2	7.5	8.1	29.7	262	סה"כ נשים

מקור: הלה אקסלרד, ישראל לוסקי ואריה שרמן, מרכז טאוב | נתונים: סקר SHARE

לוח נ'3. ישראל: רמת האושר לפי מצב התעסוקה ומשתנים סוציו-דמוגרפיים – נתוני SHARE

כלל המדגם		לא מועסקים		מועסקים		
ממוצע האושר	מספר תצפיות	ממוצע האושר	מספר תצפיות	ממוצע האושר	מספר תצפיות	
7.8	1,602	7.5	1,016	8.2	586	סה"כ
<b>מצב משפחתי</b>						
7.9	1,334	7.6	832	8.3	502	בזוגיות
6.8	28	7.2	21	5.3	7	רווק/ה
7.1	121	6.6	66	7.8	55	גרוש/ה
7.4	119	7.2	97	8	22	אלמן/נה
<b>מספר ילדים</b>						
6.6	61	6.6	46	6.7	15	0
7.1	188	6.9	128	7.5	60	1
7.6	447	7.4	278	8.1	169	2
8	516	7.9	328	8.3	188	3
8.2	229	7.8	124	8.7	105	4
7.9	82	7.5	46	8.6	36	5
7.8	79	7.6	66	9.2	13	+6
<b>IADL</b>						
8	1,334	7.9	782	8.3	552	0
7	188	6.9	162	7.3	26	1 עד 3 מגבלות
5.6	62	5.4	55	6.9	7	4 עד 6 מגבלות
3.6	18	3.8	17	1	1	7 עד 9 מגבלות
<b>השכלה (מספר שנות לימוד)</b>						
7.3	197	7.1	153	7.8	44	עד 8
7.7	543	7.4	351	8.3	192	9–12
7.8	248	7.5	153	8.4	95	13–14
7.9	614	7.8	359	8.2	255	+15
7.8	747	7.5	436	8.2	311	אקדמאי
7.8	855	7.5	580	8.2	275	לא אקדמאי

לוח נ'3 (המשך). ישראל: רמת האושר לפי מצב התעסוקה ומשתנים סוציו-  
דמוגרפיים – נתוני SHARE

כלל המדגם		לא מועסקים		מועסקים		
ממוצע האושר	מספר תצפיות	ממוצע האושר	מספר תצפיות	ממוצע האושר	מספר תצפיות	
						<b>הכנסה (חמישון)</b>
6.8	241	6.5	181	7.7	60	1
7.2	313	7.1	230	7.6	83	2
8	335	7.9	211	8	124	3
8.2	355	8.1	212	8.4	143	4
8.3	358	8	182	8.6	176	5
						<b>התנדבות</b>
8.2	292	8.1	203	8.6	89	כן
7.7	1,310	7.4	813	8.1	497	לא
						<b>סוג עבודה</b>
7.9	134			7.9	134	פיזית
7.9	175			7.9	175	מלחיצה
8.5	221			8.5	221	מפתחת

מקור: הלה אקסלרד, ישראל לוסקי ואריה שרמן, מרכז טאוב | נתונים: סקר SHARE

## 2. תוצאות האמידה הסטטיסטית

## לוח נ'4. ההסתברות להיות מועסק (שלב ו) – מודל PROBIT

ישראל נתוני SHARE	ישראל נתוני השאלונים	משתנה תלוי
מועסק	מועסק	גיל 62-64
-0.326*** (0.121)	-0.217 (0.196)	
-0.732*** (0.113)	-0.457** (0.184)	גיל 65-69
-1.550*** (0.116)	-0.732*** (0.190)	גיל 70-80
-0.523*** (0.073)	-0.39*** (0.118)	אישה
	-0.267* (0.138)	נשוי/נשואה
-0.373 (0.329)		רווק/ה
0.251* (0.133)		גרוש/ה
-0.097 (0.161)		אלמן/נה
0.030*** <sup>(1)</sup> (0.010)	0.105 (0.116)	השכלה אקדמית
-0.174*** <sup>(2)</sup> (0.046)	0.219* (0.120)	מדד תקינות הבריאות
0.008 (0.023)	0.081* (0.048)	מספר ילדים
-0.194** (0.094)	-0.136 (0.127)	התנדבות
0.428** (0.191)	0.566** (0.240)	קבוע
1,602	512	מספר תצפיות
0.19	0.05	Pseudo R-squared

הערות: \*\*\* $p < 0.001$ ; \*\* $p < 0.05$ ; \* $p < 0.1$ .

(1) שנות לימוד.

(2) IADL.

מקור: הלה אקסלרד, ישראל לוסקי ואריה שרמן, מרכז טאוב | נתונים: סקר SHARE ומדגם השאלונים

### לוח נ'5. השפעת התעסוקה על רמת האושר (שלב II) – שיטת OLS

בלוח זה כל זוג עמודות מציג את תוצאות האמידה בהכללת משתנים שהשפעתם אינה מובהקת ובהשמטתם. לשם השוואה עם ישראל, העמודה החמישית מציגה את תוצאות האמידה עבור 18 מדינות ה-OECD בבסיס הנתונים של SHARE.

18 מדינות ה-OECD	ישראל נתוני SHARE		ישראל נתוני השאלונים		משתני תלוי שיטת אמידה
	שביעות רצון		שביעות רצון		
OLS (שלב II)	OLS (שלב II)	OLS (שלב II)	OLS (שלב II)	OLS (שלב II)	
	ללא משתנים	כולל משתנים	ללא משתנים	כולל משתנים	
	שהשפעתם אינה מובהקת	שהשפעתם אינה מובהקת	שהשפעתם אינה מובהקת	שהשפעתם אינה מובהקת	
0.000 (0.016222)		-0.081 (0.204)		-0.068 (0.789)	אישה
				-0.057 (0.250)	נשוי/נשואה
-0.338*** (0.039647)	-0.391 (0.511)	-0.390 (0.512)			רווק/ה
-0.407*** (0.030017)	-0.357** (0.182)	-0.353* (0.181)			גרוש/ה
-0.437*** (0.026508)	-0.077 (0.179)	-0.066 (0.182)			אלמן/נה
0.028*** <sup>(2)</sup> (0.001904)	0.0112 <sup>(1)</sup> (0.102)	0.011 (0.012)	0.224 (0.180)	0.263 (0.181)	השכלה
			0.888*** (0.199)	0.976*** (0.208)	מדד תקינות הבריאות
-0.405*** (0.01028)	-0.431*** (0.053)	-0.431*** (0.054)	-0.277*** (0.081)	-0.257*** (0.083)	מגבלות גופניות IADL
0.06*** (0.005973)	0.117*** (0.030)	0.177*** (0.030)	0.175*** (0.0654)	0.199*** (0.067)	מספר ילדים
	-0.661*** (0.166)	-0.589*** (0.154)		-0.047 (0.465)	עולה מרוסיה
	0.290* (0.162)				Wave 6
			0.240*** (0.047)	0.029*** (0.052)	הכנסה

**לוח נ'5 (המשך). השפעת התעסוקה על רמת האושר (שלב II) – שיטת OLS**

18 מדינות OECD-ה	ישראל נתוני SHARE		ישראל נתוני השאלונים		משתנה תלוי
	שביעות רצון		שביעות רצון		
0.211*** (0.0248)	0.202 (0.176)	0.202 (0.177)			הכנסה חמישון 2
0.318*** (0.024327)	0.666*** (0.158)	0.667*** (0.158)			הכנסה חמישון 3
0.439*** (0.024173)	0.804*** (0.156)	0.806*** (0.156)			הכנסה חמישון 4
0.500*** (0.024641)	0.781*** (0.161)	0.783*** (0.161)			הכנסה חמישון 5
0.442*** (0.017844)	0.326*** (0.109)	0.327*** (0.109)	0.567*** (0.173)	0.525*** (0.176)	התנדבות
-0.442*** (0.051829)	0.194 (0.220)	0.060 (0.311)	-1.348* (0.763)	-1.670 (1.112)	מועסק (תחזית)
0.083*** (0.028968)	0.066 (0.189)	0.221 (0.418)		-0.435 (1.384)	מועסק (תחזית) x אישה
-0.009** (0.036832)	-0.145 (0.140)	-0.142 (0.140)		-0.295 (0.345)	מועסק x פיזית
-0.109*** (0.036237)	-0.406*** (0.141)	-0.403*** (0.141)	-0.390* (0.235)	-0.341 (0.240)	מועסק x מלחיצה
0.471*** (0.029823)	0.601*** (0.115)	0.601*** (0.115)	0.823*** (0.172)	0.855*** (0.180)	מועסק x מפתחת
0.097*** (0.032434)	0.305** (0.133)	0.300** (0.133)		-0.037 (0.234)	מועסק x עצמאי
	6.805*** (0.240)	6.855*** (0.268)	4.919*** (0.547)	5.270*** (0.716)	קבוע
58,197	1,602	1,602	512	512	מספר תצפיות
0.18	0.22	0.22	0.28	0.28	R-squared

הערות: \* $p < 0.1$ ; \*\* $p < 0.05$ ; \*\*\* $p < 0.01$

(1) ערך 1 עבור השכלה אקדמית.

(2) שנות לימוד.

מקור: הלה אקסלרד, ישראל לוסקי ואריה שרמן, מרכז טאוב | נתונים: סקר SHARE ומדגם השאלונים



לוח נ'6. השפעת מספר שעות העבודה, תכונות העבודה ושאר המשתנים הדמוגרפיים על רמת האושר עבור המועסקים שעה בשבוע או יותר – נתוני SHARE<sup>(1)</sup>

18 המדינות ה-OECD	ישראל	
שביעות רצון 2SLS (שלב II)	שביעות רצון OLS	משתנה תלוי שיטת אמידה
-0.048 (0.1864)	0.044 (0.348)	אישה
	0.238 (0.197)	נשוי/נשואה
-0.25** (0.0894)		רווקה
-0.20*** (0.0412)		גרושה
-0.33*** (0.0989)		אלמן/נה
0.016** (0.0047)	0.067 <sup>(3)</sup> (0.131)	השכלה (שנים)
-0.47*** (0.0572)	-0.420** (0.176)	מצב הבריאות IADL
0.046*** (0.0219)	0.210*** (0.053)	מספר ילדים
	-0.649*** (0.222)	עולה מרוסיה
	0.396** (0.139)	Wave 6
0.11* (0.0565)		הכנסה – חמישון 2
0.19*** (0.0553)		הכנסה – חמישון 3
0.33*** (0.0707)	0.288** <sup>(4)</sup> (0.139)	הכנסה – חמישון 4
0.43*** (0.0640)		הכנסה – חמישון 5
0.10** (0.0406)	0.114 (0.156)	התנדבות

**לוח נ'6 (המשך). השפעת מספר שעות העבודה, תכונות העבודה ושאר המשתנים הדמוגרפיים על רמת האושר עבור המועסקים שעה בשבוע או יותר – נתוני SHARE<sup>(1)</sup>**

OECD-18 מדינות	ישראל	משתנה תלוי
שביעות רצון	שביעות רצון	שעות שבועיות <sup>(2)</sup>
-0.0096** (0.0037)	-0.0029 (0.005)	
0.0010 (0.0056)	-0.004 (0.009)	שעות x אישה
-0.0005 (0.0010)	-0.006* (0.003)	שעות x פיזית
-0.0052*** (0.0010)	-0.012*** (0.003)	שעות x מלחיצה
0.0073*** (0.0009)	0.012*** (0.003)	שעות x מפתחת
0.00091 (0.0009)	0.000 (0.003)	שעות x עצמאי
10,273	583	מספר תצפיות
0.16	0.20	R-squared

הערות: \*p < 0.1; \*\*p < 0.05; \*\*\*p < 0.01  
 (1) ברגרסיה זו נכללים רק אלה שעובדים ולכן עלולה להיווצר כאן בעיה אקונומטרית של truncated sample. מכיוון שאין נתונים על תכונות העבודה למי שאינו עובד, לא עלה בידינו לתקן את הבעיה הזאת.  
 (2) ההשערה שהמשתנה מספר שעות עבודה אקסוגני אינה נדחית לפי מבחן האוסמן.  
 (3) ערך 1 עבור השכלה אקדמית.  
 (4) עבור ישראל אוחדו חמישונים 4 ו-5.  
 מקור: הלה אקסלרד, ישראל לוסקי ואריה שרמן, מרכז טאוב | נתונים: סקר SHARE

### לוח נ'7. גרסיה ליניארית לבחינת הגורמים הסוציו-דמוגרפיים המשפיעים על גיל הפרישה

t	Standard error	מקדם	
-1.96	1.001253	-1.96**	הכנסה מספקת (דמי)
-2.05	1.178989	-2.42**	קושי למצוא עבודה בתחום
-0.35	1.404032	-0.50	שכר נמוך
0.99	0.959084	0.95	כדי שיהיה פנאי
-4.73	1.371438	-6.49***	סיבות בריאותיות
-3.65	0.904695	-3.30***	אישה
-1.03	1.042774	-1.08	נשוי
-0.84	0.236622	-0.20	הכנסה
36.38	1.828578	66.53***	קבוע
		224	מספר תצפיות
		0.16	R-squared

הערות: \* $p < 0.1$ ; \*\* $p < 0.05$ ; \*\*\* $p < 0.01$ . מקור: הלא אקסלרד, ישראל לוסקי ואריה שרמן, מרכז טאוב | נתונים: מדגם השאלונים

### לוח נ'8. הגורמים המשפיעים על מרכיבי רמת האושר (שלב II) – מדגם השאלונים

ה	ד	ג	ב	א	מודל
Meaning in life משמעות בחיים		Good life רגשות חיוביים		Life satisfaction שביעות רצון מהחיים	משתנה תלוי
-2.438*** (0.844)	-0.878 (1.336)	-2.042*** (0.569)	-0.286 (0.858)	-1.348* (0.763)	מועסק (תחזית)
	0.208 (0.911)		0.286 (0.572)		מגדר
	0.453 (1.578)		-0.611 (0.996)		מגדר x מועסק
0.055 (0.768)	0.199 (0.279)	0.2557 (0.386)	0.161 (0.201)		נשוי/זוגיות
0.092 (0.772)		0.176 (0.392)			גרוש
0.067 (0.844)		0.011 (0.457)			אלמן

**לוח 8' (המשך). הגורמים המשפיעים על מרכיבי רמת האושר (שלב II) – מדגם השאלונים**

ה	ד	ג	ב	א	מודל
Meaning in life משמעות בחיים		Good life רגשות חיוביים		Life satisfaction שביעות רצון מהחיים	משתני תלוי
0.755*** (0.217)	0.797*** (0.220)	0.503*** (0.144)	0.494*** (0.145)	0.567*** (0.173)	התנדבות
0.272*** (0.092)	0.207** (0.093)	0.073 (0.048)	0.062 (0.049)	0.175*** (0.0654)	מספר ילדים
0.042 (0.0399)	0.010 (0.040)	-0.028 (0.028)	-0.046 (0.029)	0.224 (0.180)	אקדמאי
1.069*** (0.225)	0.848*** (0.244)	0.996*** (0.158)	0.955*** (0.162)	0.888*** (0.199)	רמת בריאות
-0.013 (0.105)	-0.005 (0.109)	-0.357*** (0.063)	-0.344*** (0.061)	-0.277*** (0.081)	מגבלות גופניות
0.112* (0.057)	0.125*** (0.056)	0.219*** (0.046)	0.221*** (0.044)	0.567*** (0.173)	רמת הכנסה
-0.456 (0.556)	-0.328 (0.537)	-0.482 (0.323)	-0.367 (0.318)		עולה חדש
-0.425 (0.373)	-0.383 (0.371)	-0.107 (0.256)	-0.066 (0.252)		מועסק x עבודה פיזית
-0.225 (0.261)	-0.237 (0.262)	-0.251 (0.197)	-0.279 (0.193)	-0.390* (0.235)	מועסק x עבודה מלחיצה
1.431*** (0.196)	1.371*** (0.195)	0.620*** (0.137)	0.588*** (0.135)	0.823*** (0.172)	מועסק x עבודה מפתחת
5.337*** (0.859)	4.385*** (0.842)	6.088*** (0.519)	5.5813*** (0.555)	4.919*** (0.547)	קבוע
512	512	512	512	512	מספר תצפיות
0.18	0.21	0.35	0.36	0.28	R-squared

הערה: \*p < 0.1; \*\*p < 0.05; \*\*\*p < 0.01  
מקור: הלה אקסלרד, ישראל לוסקי ואריה שרמן, מרכז טאוב | נתונים: מדגם השאלונים

### 3. סטטיסטיקה תיאורית לבחינת הקשר בין רמת האושר ומשתנים סוציו-דמוגרפיים שונים – ניתוח השאלונים

הלוחות בחלק זה מציגים את הסטטיסטיקה התיאורית של רמת האושר הממוצעת על פי נתוני מדגם השאלונים בקבוצות שונות של משיבים, ללא ניכוי משתנים אחרים.

**גיל ותעסוקה:** מהתוצאות ניכרת ירידה חדה בשיעורי התעסוקה עם הגיל. עם זאת, בחלוקה למועסקים ולא מועסקים השפעת הגיל על רמת האושר איננה חד-משמעית: בקרב גברים מועסקים בגילי 65 ומעלה רמת האושר גבוהה מזו של גברים בגילי 65 ומעלה שאינם מועסקים; ובקרב נשים מועסקות בגילי 60-80 רמת האושר נמוכה מזו של נשים בגילים אלו שאינן מועסקות (לוח נ'9).

**מצב משפחתי:** התוצאות מראות כי בממוצע רמת האושר של אנשים בזוגיות גבוהה מרמת האושר הממוצעת בקרב גרושים, רווקים ואלמנים (לוח נ'10).

**מספר ילדים:** מהתוצאות עולה שעלייה במספר הילדים קשורה בעלייה ברמת האושר. היות ומדובר בבני 60-80 אפשר לשער שעלייה במספר הילדים פירושה גם יותר נכדים, וגם לכך יש השפעה על רמת האושר (לוח נ'10).

**מצב הבריאות:** ניכר קשר ברור וחזק בין מצב הבריאות ורמת האושר. בריאות ירודה קשורה לרמת אושר נמוכה יותר (לוח נ'10).

**השכלה:** ניכר כי בעלי השכלה אקדמית הם בעלי ממוצע רמת אושר גבוהה יותר מחסרי השכלה אקדמית (לוח נ'10).

**רמת הכנסה ותעסוקה:** התוצאות מצביעות על קשר ברור בין הכנסה ורמת האושר (לוח נ'11). כצפוי, ככל שרמת הכנסה גבוהה יותר, ממוצע רמת האושר גבוה יותר (אך שיעור העלייה ברמת האושר מתמתן). התוצאות העיקריות הן: להכנסה השפעה חיובית ברורה על רמת האושר. בחלוקה למועסקים ולא מועסקים ניתן לראות כי ברמות הכנסה גבוהות מאוד, אלה שאינם מועסקים מאושרים יותר מאלה שמועסקים, וברמות הכנסה נמוכות, ממוצע האושר של המועסקים גבוה יותר מממוצע האושר של הלא-מועסקים.

**התנדבות ותעסוקה:** בממוצע, וללא ניכוי משתנים אחרים, השתתפות בפעילות התנדבותית קשורה לרמת אושר גבוהה יותר בממוצע לעומת אי השתתפות בפעילות התנדבותית, הן בקרב מועסקים והן בקרב לא מועסקים (לוח נ'11).

לוח נ'9. שיעורי תעסוקה לפי גיל (60-80), מגדר ורמת האושר (מרכיב קוגניטיבי) – מדגם השאלונים

מועסקים מספר תצפיות	שיעור המועסקים (אחוז)	מועסקים: רמת שביעות הרצון	לא מועסקים: רמת שביעות הרצון	
<b>גברים ונשים</b>				
129	66.2	6.97	7.03	64-60
99	55.0	7.43	7.21	69-65
45	45.0	7.33	7.05	74-70
15	40.5	7.66	7.45	80-75
288	56.2	7.22	7.14	סה"כ
<b>גברים</b>				
60	71.4	7.06	7.17	64-60
58	59.2	7.69	6.87	69-65
26	50.0	7.84	7.23	74-70
9	40.9	7.78	7.69	80-75
153	59.8	7.47	7.14	סה"כ גברים
<b>נשים</b>				
69	62.2	6.88	6.95	64-60
41	50.0	7.07	7.53	69-65
19	39.6	6.63	6.89	74-70
6	40.0	7.50	7.11	80-75
135	52.7	6.93	7.15	סה"כ נשים

מקור: הלה אקסלרד, ישראל לוסקי ואריה שרמן, מרכז טאוב | נתונים: מדגם השאלונים

**לוח נ'10. רמת האושר בחלוקה למשתנים סוציו-דמוגרפיים בקרב מועסקים ולא מועסקים – מדגם השאלונים**

כל המדגם		לא מועסקים		מועסקים		
ממוצע רמת שביעות הרצון	מספר תצפיות	ממוצע רמת שביעות הרצון	מספר תצפיות	ממוצע רמת שביעות הרצון	מספר תצפיות	
7.19	512	7.14	224	7.22	288	סה"כ
<b>מצב משפחתי</b>						
7.41	372	7.31	167	7.49	205	בזוגיות
5.68	19	5.66	6	5.69	13	רווקה/
6.62	91	6.57	35	6.66	56	גרורש/ה
7.07	30	7.13	16	7.00	14	אלמן/נה
<b>מספר הילדים</b>						
5.87	31	5.36	14	6.29	17	0
6.54	35	6.19	16	6.84	19	1
7.21	151	7.48	71	6.96	80	2
7.27	186	7.10	80	7.41	106	3
7.6	83	7.75	36	7.49	47	4
7.77	13	7.00	2	7.91	11	5
7.38	13	6.80	5	7.75	8	+6
<b>מספר מגבלות גופניות</b>						
7.48	406	7.58	169	7.41	237	0
6.3	89	6.11	46	6.51	43	1 עד 3 מגבלות
4.71	14	3.71	7	5.71	7	4 עד 6 מגבלות
6.00	2	6.00	2			7 עד 9 מגבלות
3.00	1			3	1	10
<b>מצב הבריאות – דיווח עצמי</b>						
5.69	13	5.37	8	6.20	5	בכלל לא טוב
5.27	49	5.13	30	5.47	19	לא כל כך טוב
6.79	126	6.76	54	6.82	72	סביר
7.52	210	7.72	85	7.38	125	טוב
8.01	114	8.13	47	7.92	67	טוב מאוד
<b>השכלה</b>						
6.77	13	7.5	4	6.44	9	לא סיים תיכון
6.85	163	6.71	77	6.97	86	סיים תיכון
7.50	273	7.66	114	7.39	159	אקדמאי
6.79	63	6.21	29	7.29	34	השכלה מקצועית

מקור: הלה אקסלרד, ישראל לוסקי ואריה שרמן, מרכז טאוב | נתונים: מדגם השאלונים

**לוח נ'11. רמת האושר בחלוקה לרמות הכנסה חודשית בקרב מועסקים  
ולא מועסקים – מדגם השאלונים**

כל המדגם		לא מועסקים		מועסקים		הכנסה
ממוצע רמת שביעות הרצון	מספר תצפיות	ממוצע רמת שביעות הרצון	מספר תצפיות	ממוצע רמת שביעות הרצון	מספר תצפיות	
5.27	11	3.60	5	6.67	6	עד 2,500 ש"ח
5.80	20	5.60	10	6.00	10	בין 2,501 ש"ח ל-4,000 ש"ח
5.43	21	5.33	6	5.57	15	בין 4,001 ש"ח ל-5,000 ש"ח
5.90	30	5.80	15	6.00	15	בין 5,001 ש"ח ל-6,500 ש"ח
6.76	55	6.92	26	6.62	29	בין 6,501 ש"ח ל-8,000 ש"ח
7.02	56	6.80	20	7.14	36	בין 8,001 ש"ח ל-10,000 ש"ח
7.36	101	7.24	50	7.47	51	בין 10,001 ש"ח ל-13,000 ש"ח
7.59	111	7.64	47	7.56	64	בין 13,001 ש"ח ל-17,000 ש"ח
7.96	67	8.27	33	7.65	34	בין 17,001 ש"ח ל-24,000 ש"ח
8.08	40	8.28	12	7.36	28	יותר מ-24,000 ש"ח
7.81	157	7.81	74	7.80	83	התנדבות
6.91	355	6.81	150	6.99	205	לא מתנדב

מקור: הלה אקסלרד, ישראל לוסקי ואריה שרמן, מרכז טאוב | נתונים: מדגם השאלונים

*This paper uses data from SHARE [Wave 2](#), [Wave 4](#), [Wave 5](#) and [Wave 6](#), see Börsch-Supan et al. (2013) for methodological details.*

*The SHARE data collection has been funded by the European Commission through FP5 (QLK6-CT-2001-00360), FP6 (SHARE-I3: RII-CT-2006-062193, COMPARE: CIT5-CT-2005-028857, SHARELIFE: CIT4-CT-2006-028812), FP7 (SHARE-PREP: GA N°211909, SHARE-LEAP: GA N°227822, SHARE M4: GA N°261982, DASISH: GA N°283646) and Horizon 2020 (SHARE-DEV3: GA N°676536, SHARE-COHESION: GA N°870628, SERISS: GA N°654221, SSHOC: GA N°823782) and by DG Employment, Social Affairs & Inclusion. Additional funding from the German Ministry of Education and Research, the Max Planck Society for the Advancement of Science, the U.S. National Institute on Aging (U01\_AG09740-13S2, P01\_AG005842, P01\_AG08291, P30\_AG12815, R21\_AG025169, Y1-AG-4553-01, IAG\_BSR06-11, OGHA\_04-064, HHSN271201300071C) and from various national funding sources is gratefully acknowledged (see [www.share-project.org](http://www.share-project.org)).*