

# המשמעות של פרישה מוקדמת

סיגל נעים

עבודת גמר מחקרית (תיזה) המוגשת כמילוי חלק מהדרישות לקבלת  
התואר "מוסמך האוניברסיטה"

אוניברסיטת חיפה

הפקולטה ללימודי רווחה ובריאות

החוג לגרונטולוגיה

יוני 2009

# המשמעות של פרישה מוקדמת

מאת : סיגל נעים

בהנחיית : ד"ר ישראל (איסי) דורון

עבודת גמר מחקרית (תיזה) המוגשת כמילוי חלק מהדרישות לקבלת  
התואר "מוסמך האוניברסיטה"

אוניברסיטת חיפה

הפקולטה ללימודי רווחה ובריאות

החוג לגרונטולוגיה

יוני 2009

מאושר על ידי \_\_\_\_\_ תאריך \_\_\_\_\_

(מנחה העבודה)

מאושר על ידי \_\_\_\_\_ תאריך \_\_\_\_\_

(יו"ר הוועדה החוגית למ"א)

עבודה זו מוקדשת בהרבה אהבה לבעלי, אבי, שפשוט היה שם כשהיה צריך.

לילדי האהובים גלעד, יעל ותמר – שנולדה במהלך המחקר.

ובמיוחד להורי – יצחק ורבקה שבלעדיהם לא הייתי.

## הכרת תודה

ברצוני להביע את תודתי לד"ר ישראל (איסי) דורון על הסבלנות, הסובלנות והתמיכה הרבה במהלך כתיבת עבודת המחקר.

תודה מיוחדת נתונה לד"ר טובה בנד וינטרשטיין על הסיוע הרב בשלב ניתוח הראיונות.

המחקר נתמך ע"י מענק ממאיירס ג'ויינט מכון ברוקדייל לגרונטולוגיה והתפתחות אדם וחברה ומאשל – האגודה לתכנון ופיתוח שירותים למען הזקן בישראל.

Supported by a grant from Myers JDC Brookdale institute of gerontology and human development, and Eshel – the association for the planning and development of services for the aged in Israel.

## תוכן העניינים

### עמוד

VII.....	תקציר
IX.....	רשימת איורים
1.....	מבוא
2.....	1. סקירת ספרות
2.....	1.1 גורמי פרישה
2.....	1.1.1 גורמי דחיפה (Push factors)
3.....	1.1.2 גורמי משיכה (Pull factors)
3.....	1.1.3 גורמי קפיצה (Jump factors)
4.....	1.2 משמעות הפרישה
5.....	1.3 ההסתגלות לפרישה
6.....	1.4 פרישה מוקדמת
7.....	1.4.1 סוגי פרישה מוקדמת והשלכות הכרוכות בה
8.....	1.4.2 הסיבות לפרישה מוקדמת
9.....	1.4.3 ההסתגלות לפרישה מוקדמת
9.....	1.4.4 המצב בעולם ביחס למצב בישראל
10.....	2. מטרת ושאלת המחקר
11.....	3. שיטה

11.....	3.1 המדגם
12.....	3.2 כלי המחקר
13.....	3.3 הליך המחקר
13.....	3.4 תקפות ומהימנות
14.....	3.5 אתיקה
14.....	4. ממצאים
15.....	4.1 פרישה מוקדמת כנקודת מפנה בחיים
15.....	4.1.1 הזהות העצמית שלי לפני הפרישה
17.....	4.1.2 זהות מקצועית וכיצד היא מקרינה על הזהות העצמית
18.....	4.1.3 זהות עצמית לאחר הפרישה
20.....	4.2 טיפולוגיה של צידוקים לפרישה
20.....	4.2.1 הפרישה מוקדמת במבט פנימה
20.....	4.2.1.1 היופי שבפרישה המוקדמת
21.....	4.2.1.1.1 הגשמת חלום
21.....	4.2.1.1.2 פרק חדש בחיים
24.....	4.2.1.1.3 בטוח אצא על קביים
24.....	4.2.1.1.4 כמו מפעל הפיס
25.....	4.2.1.2 הכיעור שבפרישה מוקדמת
25.....	4.2.1.2.1 עייפות של החומר
26.....	4.2.1.2.2 הכושי עשה את שלו

- 27.....4.2.2 הפרישה המוקדמת במבט כלפי חוץ.
- 28.....4.2.2.1 הארגון השתנה.
- 28.....4.2.2.1.1 המקום הראשון והאחרון שעבדתי בו.
- 29.....4.2.2.1.2 זו לא החברה שאליה פיללנו.
- 30.....4.2.2.1.3 חלון הזדמנויות לצאת.
- 32.....4.2.2.2 הסביבה הפרטית השתנתה.
- 32.....4.2.2.2.1 לא הייתה לי תמיכה בבית.
- 33.....4.2.2.2.2 החלטה אמיצה.
- 34.....4.3 פרישה מוקדמת כקוראת תגר על הזקנה.
- 34.....4.3.1 גיל הפרישה כמשתנה מלאכותי.
- 35.....4.3.2 הקשר בין פרישה מוקדמת ובריאות.
- 37.....4.3.3 הקשר בין פרישה מוקדמת ומצב כלכלי.
- 38.....5. דיון.
- 39.....5.1 על הקשר שבין זהות אישית לזהות מקצועית.
- 40.....5.2 צידוקים לפרישה המוקדמת.
- 40.....5.3 פרישה מוקדמת כמבשרת זקנה?
- 43.....5.4 פרישה מוקדמת.
- 45.....5.5 הסיבות לפרישה מוקדמת.

47.....	5.5.1 כוחות push-גורמים חיצוניים לעובד
47.....	5.5.1.1 שינוי ארגוני
49.....	5.5.1.2 שינויים בסביבה הפרטית
49.....	5.5.2 כוחות pull-גורמים פנימיים של העובד
49.....	5.5.2.1 הגשמת חלום
50.....	5.5.2.2 דף חדש
52.....	6. סיכום
52.....	6.1 המלצות והשלכות מדיניות
52.....	6.1.1 מדיניות
54.....	6.1.2 הצעות למחקרים עתידיים
54.....	6.1.3 מגבלות המחקר
56.....	רשימה ביבליוגרפית
62.....	נספחים : נספח א' : מדריך ראיון
66.....	נספח ב' : מכתב הסכמה

# המשמעות של פרישה מוקדמת

## סיגל נעים

### תקציר

מחקר זה בוחן את המשמעות אותה מייחסים פורשים בפרישה מוקדמת לחוויית הפרישה. הספרות המחקרית עוסקת בפנים שונים ומגוונים של הפרישה המוקדמת. יחד עם זאת, מחקר זה הינו חקר מקרה ספציפי, בו רואיינו שנים עשר גברים, שבחרו לפרוש מרצונם בפרישה מוקדמת מחברות ממשלתיות אשר עברו תהליך הפרטה. המרואיינים נדגמו באופן מכוון מקרב גמלאים שפרשו מ"בזק" ומ"רפאל", שתי חברות שהיו בבעלות ממשלתית ועברו תהליכי הפרטה ושינוי ארגוני. כל המרואיינים שנדגמו ענו על הקריטריונים הבאים: גברים, שפרשו בפרישה מוקדמת מרצון ואשר טווח השנים שעבר ממועד פרישתם נע בין שלוש לחמש שנים. איסוף הנתונים התבצע באמצעות ראיון עומק חצי מובנה שכלל שאלות שנגעו בתחומים הבאים: העולם הרגשי של הפורש; קשרי משפחה וחברים; השפעה כלכלית ומבט לעתיד.

לאחר ניתוח הראיונות נמצאו שלוש תמות עיקריות סביבן נסובו עיקר הראיונות עם הפורשים: א. פרישה מוקדמת כנקודת מפנה בזהות: הזהות האישית והמקצועית של

המרואיינים.

ב. טיפולוגיה של צידוקים לפרישה המוקדמת.

ג. הפרישה כמבשרת זקנה?

ממצאי המחקר עולה כי קיימת חפיפה באופן בו מתארים המרואיינים את זהותם האישית ואת זהותם המקצועית וכי שתי זהויות אלו קשורות ותלויות אחת בשנייה. דהיינו – התהליכים החלים בארגון משפיעים על זהותו המקצועית של הפורש ובתוך כך גם על זהותו האישית ולהיפך – התהליכים האישיים המשפיעים על הפורש משפיעים גם על זהותו המקצועית. בנוסף, עולה ממצאי המחקר כי ההבניה של הפרישה המוקדמת הינה שילוב של שני אלמנטים – מצד אחד השינוי הארגוני המתרחש ומצד שני החלום האישי לפרוש – והאופן בו הם משפיעים על החלטתו של היחיד האם לפרוש או לא לפרוש בפרישה מוקדמת. הבניה זו מהווה גם ניסיון לפתור ברמה האישית את הקונפליקט והדיסוננס הנחווים בין הרצון של העובדים הללו לא לפרוש, ולהמשיך לעבוד כל עוד יוכלו במה שנתפס אצלם כ"בית" או "חממה" – ובין בחירתם בסופו של

דבר "לבגוד" ברצון הזה, ולבחור ב"חלום" חילופי וזאת לאור השינויים המהותיים שהתחוללו במקום עבודתם. בנוסף, עולה מממצאי המחקר כי גיל הפרישה הקבוע כיום בחוק נתפס בעיני המרואיינים כאמצעי מלאכותי הנקבע אך ורק לצורך איזונים אקטואריים, שנועד לסייע לקרנות הפנסיה להתמודד עם המציאות המשתנה כיום בה הפורשים חיים עוד שנים ארוכות לאחר גיל הפרישה. אף אחד מהמרואיינים אינו תופס עצמו כזקן אך לכולם ברורים החשיבות והצורך בהכנה לקראת הזקנה הן מבחינה נפשית אך בעיקר מבחינה כלכלית.

בעקבות ממצאי המחקר ניתן לעצב מספר המלצות לשינוי מדיניות הפרישה המוקדמת בארץ כך שתבוצע באופן פחות מאיים ומלחיץ כמו גם ההמלצה לביטול גיל הפרישה, שכן הוא נתפס כנקודה מלאכותית על ציר החיים שנועדה לשרת את קובעי המדיניות. הפרישה המוקדמת אינה נתפסת כמבשרת זקנה אלא, אם בכלל, כאמצעי להתחיל בפרק חדש בחיים.

## רשימת איורים

שם האיור	עמוד
מודל קבלת ההחלטה לפרוש בפרישה מוקדמת	42

## מבוא

מדיניות הפרישה לגמלאות כפי שהיא מוכרת בישראל (ובמרבית העולם המפותח) קיימת בעולם כבר למעלה ממאה שנה. מדיניות זו יושמה לראשונה בידי ממשלת גרמניה בסוף המאה ה-19, בימיו של הקאנצלר אוטו פון ביסמארק. הממשלה השמרנית פעלה לחקיקת חוק שהיווה מעין מסגרת חוקית ועיקרו היה: פרישה מעולם העבודה של כל עובד שהגיע לגיל 70 ומתן פנסיה שתהווה תחליף לשכר אותו השתכר (בשנת 1913 הורד גיל הפרישה והועמד על 65 שנים – מכאן, דרך אגב, גם מקור המושג "גמלאים" – כאלה החיים מגמלת זקנה). יוזמה זו ננקטה לא מתוך הזדהות עם ערכים סוציאליסטיים אלא דווקא יותר מתוך ניסיון פוליטי להחליש הן את הארגונים הסוציאלי – דמוקרטים והן את האיגודים המקצועיים. תוכניתו של ביסמארק התבססה על תרומה מקבילה של העובדים ושל המעבידים לקרן הפנסיה. באמצעות סבסוד ממשלתי יכלה התוכנית לספק לעובדים שהשתכרו שכר נמוך שיעור פנסיה גבוה יותר באופן יחסי וזאת על אף תרומתם הנמוכה יותר לקרן הפנסיה. הביטוח הסוציאלי הראשון בגרמניה הונהג ב-1870 ובין השנים 1889 – 1883 הונהגה קצבת זקנה במתכונת של ביטוח לאומי לכלל האזרחים (2001, Bennett & Taylor; אבנימלך, 2006).

בעקבות ממשלת גרמניה החלו אף ממשלות אחרות בעולם המערבי בתהליכי חקיקה במהלך סוף המאה ה-19 ותחילת המאה ה-20. חקיקה זו העניקה לעובדים סביבת עבודה בטוחה יותר, שעות עבודה קצרות יותר, שכר גבוה יותר, ביטוחי בריאות, פיצויים בגין נכויות שנגרמו כתוצאה מתאונות עבודה, פיצויי פיטורים וחסכוניות לתקופת הפרישה (2001, Bennett & Taylor; אבנימלך, 2006).

יש לזכור כי יצירת מסגרת חוקית-חברתית של מוסד הפרישה מהעבודה, אשר לצדה עומדת, במקביל, הזכות לקצבת זקנה, הייתה בזווית מבט היסטורית שינוי מהותי והישג של ממש. לפני היצירה הביסמארקית ובתקופה שקדמה לעידן התעשייתי, לא הייתה למושג "פרישה" מעבודה משמעות בהקשר החברתי-ארגוני. אנשים בדרך כלל עבדו עד יומם האחרון. לחילופין, אנשים פרשו משוק העבודה (אם בכלל פרשו), אך ורק על בסיס אישי לחלוטין, וכל זאת רק אם לא יכלו עוד לעבוד כתוצאה מגילם המתקדם. פרישה זו הייתה ללא כל זכויות סוציאליות, הכנסה או רכוש שיאפשרו להם תנאי מחיה הולמים לאחר הפרישה. "פורשים" אלה אמורים היו להתקיים מרכושם, חסכוניותיהם, או להסתמך על ילדיהם ובני משפחותיהם או על מוסדות צדקה. כתוצאה מכך הפכו, בדרך כלל, אנשים אלה לנטל על החברה היות והיו בלתי יצרניים אך עדיין צרכו משאבים. יחד עם זאת, לא רבים מהאנשים הגיעו לשלב זה בחיים.

מאז ראשית היווסדות מוסד הפרישה במשמעותו הביסמארקית ועד ימינו אנו, לא רק החברה האנושית עברה שינויים משמעותיים, אלא גם מוסד הפרישה עבר שינוי של ממש. שילוב מגמות חברתיות שכלל, בעיקר אחרי מלחמת העולם השנייה, התפתחות נרחבת של מדינת הרווחה, עליה

ברמת החיים ושיפור במערך השירותים הרפואיים והחברתיים, הגדיל בצורה ניכרת תופעה חדשה: תופעת הפרישה המוקדמת. ב"פרישה מוקדמת" הכוונה היא לשתי אפשרויות: 1. בחירה של עובדים לצאת משוק העבודה ולהצטרף ל"גמלאים" (כלומר: לאלה שחיים מגמלאות זקנה או פנסיה תעסוקתית) אף בטרם הגיעו לגיל הפרישה הרשמי. 2. בחירה של הארגון להוציא עובדים לפרישה לפני הגיל הקבוע בחוק, מסיבות שונות. ואכן, הנתונים האמפיריים הצביעו שוב כי במהלך המאה העשרים (שוב, עד ראשית שנות האלפיים – שרק בה החלה המגמה להשתנות), שיעור הפורשים ב"פרישה מוקדמת" הלך וגדל באופן עקבי. מטרת עבודה זו תהיה לנסות ולהעמיק את ההבנה והידע ביחס לתופעת ה"פרישה מוקדמת" מהסוג המתרחש כתוצאה מבחירתו ומרצונו החופשיים של העובד. כל זאת באמצעות ניתוח קולותיהם של גברים ישראלים שבחרו לצאת לפרישה מוקדמת מרצון.

## 1. סקירת ספרות

### 1.1 גורמי פרישה

בתקופה הראשונה שלאחר יצירת המסגרת החוקית והארגונית אשר אפשרה ואף חייבה עובדים לפרוש ממקום עבודתם ולצאת לפנסיה, לא התעורר עניין מדעי, שלא לומר מחקרי, במסגרת זו. יחד עם זאת, במהלך העשורים האחרונים החל להתפתח עניין רב בכל הנוגע להבנת המשמעויות הכלכליות, החברתיות, האישיות והמשפחתיות של תופעת הפרישה ממקום העבודה בגיל הזקנה. ואכן, מן הספרות המחקרית כיום עולה תמונה לפיה הפרישה היא תהליך מורכב המעלה שאלות רבות ומגוונות. אחת משאלות המפתח היא השאלה: מהם הגורמים המשפיעים על החלטתו של האדם לפרוש ממקום עבודתו? הספרות העוסקת בנושא זה נכון להיום מפרטת כיצד ההחלטה לפרוש, המתרחשת בהיתן מצב חברתי מסוים, מושפעת ממספר גורמים. גורמים אלו, אותם אפרט בהמשך, מחולקים בספרות המקצועית לשלוש קבוצות עיקריות.

#### 1.1.1 גורמי "דחיפה" – Push factors

במונח גורמי דחיפה (**Push factors**) הכוונה היא לגורמים חיצוניים לעובד, ה"דוחפים" אותו אל מחוץ למעגל העבודה, כלומר: הקשורים לשוק העבודה והמביאים את העובד, לעיתים תוך אילוץ, לקבל החלטה לפרוש ממקום עבודתו. בין גורמים אלו ניתן למנות: צמצומים, מיתון, הרעה בתנאי ההעסקה במקום העבודה, תוכניות פנים ארגוניות לפרישה מוקדמת, ועוד. לעובד

הנאלץ לפרוש ממקום עבודתו, כתוצאה מגורמים אלו, סיכויים נמוכים למצוא עבודה אחרת ההולמת את כישוריו. כתוצאה מכך, הנפגעים העיקריים מפרישה הנובעת מגורמים אלו הם עובדים זקנים או עובדים ללא כל הכשרה מקצועית או בעלי כישורים מקצועיים נמוכים באופן יחסי (צווארון כחול) (Solem & Blekesaune, ; Houman – Sorensen & Juul – Moberg, 2005). (2005).

### 1.1.2 גורמי "משיכה" – Pull factors

במונח גורמי משיכה (Pull factors) הכוונה היא לגורמים פנימיים ש"מושכים" את העובד החוצה, כלומר: הגורמים לו לראות בעזיבת מקום העבודה צעד אטרקטיבי. פרישה ממקום העבודה המתבצעת כתוצאה מגורמים אלו, כמעט תמיד חזקה עליה שתהיה פרישה מרצונו החופשי של העובד. אל מול עיני העובד המבקש לפרוש עומדים שיקולים כלכליים, בריאותיים ושיקולי גיל. משהחליט העובד כי יש ביכולתו לעמוד בשינויים העתידיים להתחולל בחייו בכל המרכיבים הנזכרים לעיל, הוא עתיד לקדם בברכה את הפרישה ממקום עבודתו (Houman – Sorensen & Juul – Moberg, 2005; Vickerstaff, Cox & Keen, 2003). (Reitzes ו-Mutran, 2004) מצאו במחקרם כי פורשים שתיארו את פרישתם כפרישה מרצון, כתוצאה מגורמי משיכה, צפויים להיות יותר נכונים להתנסויות חדשות בתקופת פרישתם.

### 1.1.3 גורמי "קפיצה" – Jump factors

במונח גורמי קפיצה (Jump factors) הכוונה היא לשילוב של גורמים פנימיים וחיצוניים לעובד שאינם קשורים לשוק העבודה. עובדים שייחוו רמות סיפוק נמוכות מתנאי העבודה או עובדים שיבחינו כי שעות הפנאי מציעות עניין רב יותר מאשר שוק העבודה, יכולים לבחור לעזוב את מקום העבודה ולהתנדב או לעבור לעיסוק אחר שיהיה יותר בגדר תחביב לשעות הפנאי. כאן ניתן לראות כי הפרישה ממקום העבודה עשויה להתרחש כתוצאה מסיבה חיובית (הרחבת שעות הפנאי) או כתוצאה מסיבה שלילית (חוסר רצון להמשיך ולעבוד במקום העבודה). אין כאן פרישה מוחלטת מעולם העבודה אלא אך ורק ממקום העבודה הנוכחי היות וקיים אילוץ כלכלי מסוים להמשיך ולהתפרנס. הדרך בה ניתן למנוע השפעתם של גורמים אלו היא באמצעות מאמץ לטווח ארוך אשר ישנה את הארגון ויהפוך אותו למושך יותר עבור העובד (Houman – Sorensen & Juul – Moberg, 2005).

## 1.2 משמעות הפרישה

הואיל והסיבות והגורמים המביאים לפרישתו של העובד הם מורכבים ורבים, ברור כי גם התשובה לשאלה הנוספת, כלומר: **מהי המשמעות החברתית והאישית הנלווית לפרישה מעולם העבודה?** היא תשובה בעלת מספר היבטים. מהספרות המחקרית עולה כי לפרישה מעולם העבודה משמעות רב-ממדית, שניתן לאפיין אותה, בדרך כלל, תוך זיהוי שלוש משמעויות שונות:

1. **הפרישה כאירוע אישי** – על פי אשלי (Atchley, 1976), הפרישה היא אירוע המתרחש כאשר האדם, ברמה האישית, בוחר להפסיק לעבוד **באופן מוחלט**, בשל סיבות אישיות: מחלה, מוגבלות או חוסר יכולת. חוקרים אחרים מציינים, כי אנשים רבים פרשו לא בגלל מגבלות הקשורות בבעיות בריאות או גיל אלא בגלל שרצו בכך. דהיינו, חוסר עבודה מחמת פרישה שונה מאוד מחוסר היכולת לעבוד כתוצאה ממגבלות של גיל שעשויות להביא אפילו עד לכדי תלות במשפחה, במוסדות צדקה או במערכת הרווחה הציבורית (Ransom & Sutch, 1988).

2. **הפרישה כמוסד חוקי-תעסוקתי** – הפרישה פירושה שהאדם הפסיק את עבודתו בשכר, בה היה מועסק עד כה, והכנסתו כעת הינה מפנסיה וממקורות אחרים אותם צבר במהלך חייו. וזאת, כחלק מ"הגשמת" מדיניות חברתית-חוקית, שבה הוא מחויב לפרוש מהעבודה מחד, וזכאי לקבל פנסיה מהמדינה או ממקום העבודה מאידך. המעבר אותו עושה האדם ממצב של מועסק למצב של "מבוגר", פורש, מוגדר באמצעות קריטריונים קבועים מראש הודות למוסד הפרישה. לא עוד מדובר על "התאמתו" של היחיד לעבודתו אלא על גיל או על וותק וההכנסות לאחר הפרישה מובטחות כתוצאה ממערכת של ביטוח פנסיוני (Guillemard & Rein, 1993).

3. **הפרישה כשלב פסיכולוגי-חברתי במהלך החיים** – כתוצאה מההתייחסות לפרישה כאל אירוע ומוסד חברתי, החלו החוקרים להתייחס לפרישה גם כאל שלב במהלך חייו של האדם המסמל לא רק את המעבר ממצב של תעסוקה למצב של חוסר תעסוקה, אלא גם כ"טקס" שמבחין בין ה"בגרות" ל"זקנה", ומבנה ברמה החברתית את הציפיות והמשמעות של ה"זקנה" בשונה משלבי החיים הקודמים (Guillemard & Rein, 1993).

ריבוי המשמעויות של מוסד הפרישה מצביע כי הפרישה מעבודה מהווה אירוע משמעותי מאוד בחייו הבוגרים של האדם. מחד, אירוע זה מצוין נקודת מפנה שבימינו, בגלל תוחלת החיים הארוכה, פותח פתח לפרק חדש בחיים, בעל פוטנציאל להגשמת חלומות של התאפשרו עד כה. מאידך, פרישה, גם אם היא נובעת מרצון העובד, טומנת בחובה שינויים באורח החיים לו הורגל הפורש עד כה, ואצל חלק מהפורשים עשוי תהליך זה להביא אף לידי משבר. סביר להניח כי המשבר יבוא לידי ביטוי בעוצמה חריפה יותר אצל מספר ניכר יותר של גברים לעומת נשים היות ובמרבית המקרים הקריירה עומדת במרכז זהותו של הגבר (יעקבסון, 1978; שויביץ, 2001).

הסיבה לאפשרות של משבר קשורה בזיקה שבין מוסד העבודה/התעסוקה ובין הבריאות הנפשית והכלכלית של העובד העומד בפני פרישה. למרבית בני האדם חשובים מאוד ביטחונם

הכלכלי וזהותם האישית, ושני פרמטרים אלה מקושרים בעולם המודרני עם עבודה ותעסוקה. במילים אחרות, במקרים רבים ניתן להתייחס אל תפקידו המקצועי של האדם כאל כרטיס הביקור שלו (כהן – גיור, 2006). לכן, במקרים רבים, הפרישה מהעבודה כורכת עימה אובדן מקור מרכזי למשמעות בחיי הפורש היות והפרישה היא לא רק ממקום העבודה או מעיסוקו של האדם אלא גם מהמערכת החברתית הקיימת במקום העבודה (ביבר ושנן, 1984; יעקבסון, 1991; כהן – גיור, 2006).

יחד עם זאת, נמצא כי ככל שהאדם הצפוי לפרוש ממקום עבודתו יודע לקראת מה הוא הולך ומה צפוי לו לאחר הפרישה, כך הוא יכול להסתגל בצורה טובה יותר לניסיון חדש זה בחייו – חיים ללא עבודה – פרישה. בין הגורמים שנמצאו כמשפיעים ביותר על אופן ההסתגלות ניתן למנות את תחושת הערך העצמי אותה מפתח האדם ולפיה אדם בעל תחושת ערך עצמי גבוהה יותר, יהיה בטוח יותר בכל הנוגע להתנסויות החדשות הצפויות לו לאחר פרישתו מעולם העבודה ולאופן התמודדותו עימן. לעומת זאת, ייתכנו מקרים רבים בהם הפרישה מעולם העבודה אינה מהווה משבר כלל ועיקר אלא תחנה נוספת בחיים, עם התנסויות, חוויות ומשמעויות חדשות (Reitzes & Mutran, 2004).

### 1.3 ההסתגלות לפרישה

הפרישה מעולם העבודה, בכל גיל בו היא מתרחשת, מחייבת את הפורש להסתגל לתנאים החדשים שנוצרו לאחר הפרישה בהיבטים כלכליים, חברתיים ופסיכולוגיים. הסתגלות זו תלויה בגורמים שונים, פנימיים לפרוש, חיצוניים לו ושילוב של שניהם. השפעת הפרישה על הפורש עצמו תהיה תלויה במידת השינוי אותו חש הפורש ובכושר ההסתגלות האישי שלו לחיים שלאחר הפרישה (מאיר, 1979). על מנת לנסות ולהקל על הסתגלותם של הפורשים מעולם העבודה לחיים שלאחר הפרישה, נוצרו במשך השנים מסגרות שונות שניסו לסייע לפרוש למתן את המשבר: פרישה הדרגתית מעולם העבודה באמצעות קיצור שעות העבודה לחלקיות משרה; תוכניות הכנה יזומות אשר מכינות את הפורשים לחיים הצפויים להם לאחר הפרישה; או עידוד התנדבות לאחר הפרישה במקום העבודה הקודם או בארגון שאינו קשור למקום העבודה הקודם (בליצקי, 1985). כמו כן, דרך חשובה לא פחות לנסות ולהקל על הסתגלותם של הפורשים לחיים שלאחר הפרישה היא תמיכתם של בני משפחה וחברים (יעקבסון, 1991). האדם מתמודד באופן קבוע ויומיומי עם השינויים שחלים בחייו בעקבות תהליך הפרישה. אחת השיטות להתמודדות זו היא באמצעות הדגשת ההיבטים החיים המייצגים המשכיות. כתוצאה מכך, ניתן להבחין כי רבים מאלו שהסתגלו היטב לפרישה הם האנשים שערכו את מינימום השינויים באורח חייהם. הפרישה, שבעבר נתפסה כ"תפקיד ללא תפקיד", נתפסת כיום כשינוי בתפקיד. במקום לשמוט את תפקידו, הפורש יוצק תוכן חדש לתפקידים הקיימים (Long, 1987).

## 1.4 פרישה מוקדמת

בשונה מפרישה "רגילה" מעבודה, שאותה אכנה "פרישה מנדאטורית", (כלומר: פרישה המתרחשת בהגיע הגיל שבו אדם מחויב להפסיק לעבוד), את "הפרישה המוקדמת" (כלומר: הפרישה המתרחשת בגיל שהינו נמוך מהגיל החוקי שבו ניתן לחייב אדם להפסיק לעבוד מפאת גילו) ניתן לחלק לשני סוגים: האחד - פרישה מוקדמת "במסגרת החוק" ופרישה מוקדמת "מעבר למסגרת החוק". פרישה מוקדמת "במסגרת החוק" היא פרישה המוגדרת על פי חוק (ובמקרה הישראלי – על פי סעיף 3 לחוק גיל פרישה), כ"גיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לקבל גמלה, בהתקיים התנאים הקבועים לכך על פי דין, או הסכם, מחמת פרישתו מעבודתו בשל גילו אף בטרם הגיעו לגיל הפרישה - הוא גיל 60 לגבר ולאשה. לעניין זה יחולו ההוראות שנקבעו בדין או בהסכם לגבי הפחתת הגמלה בשל הפרישה המוקדמת כאמור, ככל שנקבעו" (חוק גיל פרישה התשס"ד, 2004). בישראל, אם כך, גיל הפרישה המוקדמת עומד כיום על גיל 60 הן לגברים והן לנשים. כלומר, החל מגיל 60 יכולים עובדים בישראל לצאת לפנסיה מוקדמת ולהתחיל לקבל פנסיה תעסוקתית בקרן הפנסיה שלהם.

בשונה מפרישה מוקדמת במסגרת החוק, הרי שפרישה מוקדמת "מעבר למסגרת החוק" היא פרישה משוק העבודה בכלל או ממקום העבודה בפרט אפילו לפני גיל הפרישה המוקדמת הקבוע בחוק (כלומר: מתחת לגיל 60), וזאת מכל סיבה שהיא, על סמך הסכם כתוב וחתום בין העובד הפורש לבין המעסיק. במועד הפרישה המוקדמת "מעבר למסגרת החוק", ועל בסיס הסכם החתום בין העובד הפורש לבין המעסיק, לפיו **משלם המעסיק לעובד** הפורש תשלום חודשי קבוע עד למועד הגעת העובד הפורש לגיל הפרישה המוקדמת החוקי.

האפשרות החוקית, במסגרת, ומעבר למסגרת חוק גיל פרישה, פותחת להלכה ולמעשה בפני הארגונים אפשרויות רבות לשימוש במנגנון הפרישה המוקדמת. אחת האפשרויות לשימוש במנגנון זה נובעת מתוך רצון לאפשר לארגונים ליישם תהליכי התייעלות. שיטה זו נהוגה כאשר לא רוצים לבצע מהלך של פיטורים מסיבות שונות או כאשר התרבות הארגונית היא זו הקובעת את צורת סיום העבודה (חשבי, 1998). אפשרות נוספת לשימוש במנגנון הפרישה המוקדמת בארגון היא לבצע פניה בלתי אישית לכלל העובדים החברים בקבוצה שנקבעה מראש בידי הארגון או נציגי העובדים. על הפניה להיות בגדר הצעה וללא כל הפעלה של לחץ על העובד לבחור באופציית הפרישה. לארגון שמורה הזכות למנוע פרישתו של עובד שהארגון מעוניין בהמשך העסקתו (ברק ונוימן, 1997). הפרישה המוקדמת נתפסת בארגונים רבים כדרך העדינה והאנושית ביותר להיפרד מעובדים מבוגרים שהפכו להיות יקרים למערכת, מבלי שיהיה צורך לפטר אותם או להכריז עליהם כלא רצויים.

ואכן, המציאות בישראל ובעולם המערבי, מצביעה על כך כי במהלך העשורים האחרונים החלה תופעת הפרישה המוקדמת ממקום העבודה להיות נפוצה יותר ויותר עד שכיום שוק

העבודה ניצב בפני מצב בו קיים צמצום משמעותי של מספר העובדים בגיל העמידה (Conde – Ruiz & Galasso, 2003). על פי נתוני ה-OECD קיימת ירידה ניכרת של שיעור ההשתתפות בכוח העבודה בגילים המבוגרים במדינות מערב אירופה בשנים האחרונות משיעור של 1:4 עד לשיעור של 1:2 כיום. בקנדה, גרמניה וקוריאה צפוי גידול עצום בשיעור הזכאים לפנסיה הנע בין 8% - 5%. אחת הדרכים להתמודד עם גידול צפוי זה היא העלאת גיל הפנסיה. בישראל, רק כמחצית מהפורשים מעולם העבודה פורשים בגיל פרישת החובה (בממוצע כ- 52%), היתר פורשים לפני כן (מזר, 2006) כאשר בראש מגמת היציאה לפנסיה מוקדמת מובילים הבנקים ומערכת החינוך יחד עם כוחות הביטחון (צה"ל והמשטרה). במהלך השנתיים האחרונות פרשו מרצון 5800 עובדי מדינה (רוזנפלד, 2005).

#### 1.4.1 סוגי פרישה מוקדמת והשלכות הכרוכות בה

אבחנה חשובה נוספת הנמצאת בספרות המחקרית המדעית בהקשר של פרישה מוקדמת היא בין שני סוגים:

1. פרישה מוקדמת מרצון (בה האדם הוא זה שבוחר, מרצונו החופשי, לפרוש פרישה מוקדמת).
2. פרישה מוקדמת שלא מרצון (שבה המעסיק הוא זה ה"כופה", באופן חד צדדי או באמצעות הפעלת לחץ בלתי הוגן, על העובד לפרוש בפרישה מוקדמת).

אבחנה זו היא משמעותית שכן מסתבר כי אלמנט הבחירה והרצון הם מילות המפתח להבנת ההשלכות האישיות הכרוכות בפרישה מוקדמת. במקרים לא מעטים, פרישה מוקדמת איננה רצונית, או שהיא תוצר של לחצים וכוחות "Push". כפי שתואר, אלה הם כוחות חיצוניים לעובד - ללא הסכמתו ורצונו של העובד לצאת לפרישה מוקדמת, חזקה על תהליך פרישה ממקום העבודה שיתבצע אך הוא עלול לגרום לפורש עגמת נפש ואף משבר. אילוצו של עובד לפרוש בפרישה מוקדמת, מכל סיבה שהיא, עלול לגרום להשפלתו ובכך למעשה להפיכת חוויית הפרישה ממקום העבודה לטראומטית עבורו (רוזנפלד, 2005). במידה והחלטתו של האדם לפרוש התקבלה שלא על דעתו ושלא מרצונו (כגון מפאת בעיות בריאות או אף הגיל הקובע לפרישה), כל חוויית הפרישה תיתפס כתהליך בו אין לאדם כל שליטה על המתרחש סביבו (Beck, 1982; Kimmel, Price & Walker, 1978).

ה"פערים" בין פרישה מוקדמת מרצון ובין פרישה מוקדמת שלא מרצון אף נחשפו במחקרים אמפיריים. במחקר שנערך בסוף שנות ה-70 בארה"ב נמצא כי לאותם נחקרים שדיווחו על פרישה מרצון ממקום העבודה היו יותר מקורות כספיים, בריאות טובה יותר, תמיכה משפחתית, מעמד תעסוקתי גבוה יותר ועמדות חיוביות כלפי הפרישה, לעומת אותם נחקרים

שדיווחו על פרישה שלא מרצון. יתרה מכך, לעצם ההחלטה על הפרישה הייתה השפעה מכרעת על טווח רחב ביותר של גורמים באורח החיים שלאחר הפרישה החל בבריאות, בדפוסי תעסוקה לאחר פרישה ועד להסתגלות לפרישה, לשביעות הרצון ממנה ולעמדות כלפי החיים שלאחר הפרישה (Kimmel et al., 1978).

#### 1.4.2 הסיבות לפרישה מוקדמת

התגברות תופעת הפרישה המוקדמת וההבדלים שנמצאו בין צורות שונות של פרישה כזו, הגבירו את העניין המחקרי בהבנת הסיבות להתגברות התופעה. הספרות המחקרית מצאה כי רבים מהעובדים הפורשים בפרישה מוקדמת נאלצים להגיע להחלטה לפרוש עקב בעיות בריאות או סיבות אחרות הקשורות הן בארגון (התייעלות) והן בעובד (רצון לפרוש). כמו כן, נמצא כי צעירים ועובדים העתידיים לפרוש עם שיעורי פנסיה גבוהים הם בעלי נטיות חיוביות יותר כלפי פרישה מוקדמת (Barfield & Morgan, 1978; Feldman, 1994; Phillipson, 2004).

אחד הניסיונות לתאר בצורה אינטגרטיבית את מכלול המשתנים המשליך על קבלת ההחלטה לצאת לפרישה מוקדמת נעשה על ידי פלדמן, (Feldman, 1994). פלדמן זיהה במחקרו ארבע קבוצות של סיבות המביאות להחלטה לפרוש בפרישה מוקדמת:

1. משתנים אישיים, דמוגרפיים, בריאותיים, סוג העבודה – מין, גזע, מצב משפחתי, מחלות כרוניות וכדומה. למשל: ככל שמצב בריאותו של העובד ירוד יותר, ייתכן ויפרוש מוקדם ממעגל העבודה; נשים נוטות לפרוש פרישה מוקדמת יותר מגברים).
2. דעות אישיות כלפי תעסוקה ופרישה. למשל: ככל שעמדותיו של העובד כלפי מקום עבודתו יהיו שליליות יותר, תגבר נטייתו לפרוש בפרישה מוקדמת.
3. משתנים הקשורים בארגון כגון: תוכניות פרישה מוקדמת, וותק, חוסר באפשרויות לקידום והתפתחות מקצועיים ואישיים. למשל: ככל שמקום העבודה יוזם תוכניות לעידוד פרישה מוקדמת, מעדיף עובדים צעירים, אינו מעניק אפשרויות קידום לעובדים מבוגרים, כך תגבר הנטייה לפרישה מוקדמת בקרב חלק מהעובדים.
4. שיקולים כלכליים וסביבתיים כגון: אינפלציה, פנסיה מקסימאלית, בטחון תעסוקתי. למשל: ככל שהפנסיה התעסוקתית אותה מקבל האדם ממקום עבודתו היא נדיבה ויציבה יותר, ומבטיחה תנאים כלכליים טובים יותר, כך תגבר הנטייה לבחור בפרישה מוקדמת.

### 1.4.3 ההסתגלות לפרישה מוקדמת

פרישה מוקדמת היא, בסופו של דבר, פרישה מעבודה. לפיכך, גם היא מחייבת (או לכל הפחות דורשת) הכנה והסתגלות בכדי למתן מעבר זה. ההסתגלות לפרישה המוקדמת יכולה להיעשות באמצעות מספר דרכים כגון: פתיחה בקריירת תעסוקה נוספת, תעסוקה במשרה חלקית או אף התנדבות – לעיתים במקום העבודה ממנו פרש העובד (בליצקי, 1985; Long, 1987; Stein, 2000). יתרה מכך, מן הספרות המחקרית עולה כי אנו עומדים בפני תחילתה של מגמה לפיה תפיסת הפרישה כהתנתקות סופית מעולם העבודה מפנה את מקומה להמשך תעסוקה במשרה חלקית, זמנית, מזדמנת או פתיחה בקריירת עבודה עצמאית. מגמה זו מוכרת יותר במונח **Bridge employment**. המפתח במושג זה טמון בכך שהעיסוק החדש אינו מוביל לפיתוח קריירה. באמצעות מהלך זה, האדם הפורש יכול למעשה ליהנות מחוויית הפרישה תוך כדי המשך עבודה, ללא מעבר אוטומטי מתעסוקה במשרה מלאה ישירות למצב של חוסר תעסוקה מוחלט (Feldman, 1994; Stein, 2000).

### 1.4.4 המצב בעולם ובישראל

המגמות במרבית הארצות המודרניות לגבי פרישה מוקדמת הולכות ומשתנות. עד לפני כעשור, המגמה הייתה של עידוד וריבוי בהוצאת אנשים לפנסיה מוקדמת, המדינה והמעסיקים העדיפו לשלם פנסיה לפורשים במקום לעודדם לשוב לשוק העבודה. בנוסף, העניקה המדינה תמריצים הן למעביד והן לעובד על מנת להוציא את העובד המבוגר לפנסיה כבר בגיל 58 – 57. בצרפת אפילו ניתן כינוי לתופעה זו: "אלטרואיזם". מכיוון שקלושים היו סיכויי המובטלים המבוגרים (גילאי 57 – 56) להשתלב מחדש בשוק העבודה, הממשלה שילמה להם שכר בצורה של הבטחת הכנסה. בסקנדינביה ניתנה לעובדים האפשרות לפרוש פרישה מוקדמת מסיבות בריאותיות ולקבל פנסיה ממשלתית (Guillemard & Rein, 1993).

בארה"ב רווחה תופעת "החלון הפתוח" (The open window) על פיו במשך שלושה חודשים הוצעה לעובד חבילת פרישה מרצון (קינג, 2000). בשוויץ נקבעה בשנת 2000 הגדרה רשמית לפרישה מוקדמת (Dorn & Sousa – Poza, 2004): יציאה משוק העבודה; ציון הפרישה כסיבה ליציאה משוק העבודה; מעמד קודם של מועסק; שייכות לקבוצת גיל מסוימת.

במגמות אלה של עידוד פרישה מוקדמת מסתמנת האטה ואף בלימה. בבריטניה בפרט וברוב מדינות אירופה הביאה מגמה זו של ירידה בגיל היציאה משוק העבודה למצב בו מצבת כוח האדם בגיל הביניים במקומות העבודה הלכה ופחתה. דבר זה גרם למצוקה אמיתית של מחסור בכוח אדם מנוסה ומיומן. במקביל, הירידה הנמשכת לאורך השנים בשיעור הילודה, הביאה אף

היא למצב בו צעירים מעטים נכנסו לשוק העבודה ותפסו את המקומות שהתפנו בידי העובדים הפורשים. אם בעבר מדיניות הממשלות סייעה ביציאתם של עובדים משוק העבודה, הרי שכיום נוצר מצב המצריך את התערבות הממשלות בתהליך הפרישה המוקדמת מעולם העבודה מתוך מגמה להביא לבלימתו ואף להפיכתו. קצה קצהו של שינוי במגמה ניתן היה לראות במהלך שנות ה-90 של המאה ה-20, כאשר כלכלת העולם יצאה מתקופה של מיתון וניתן היה להבחין בהישארות של עובדים בגיל הביניים בשוק העבודה (Phillipson, 2004).

בישראל אומץ מנגנון הפרישה המוקדמת בידי המעסיקים השונים במהלך שנות ה-80, על רקע השפל הכלכלי. ובכך היא הפכה לכלי העיקרי לצמצום כוח האדם בארגונים שונים. הפרישה המוקדמת הרווחת היא פרישה בהסכם פנימי בין המעסיק לעובד הפורש. הספרות המחקרית מראה באופן מובהק כי במקרה של פרישה מוקדמת שכזו, עדיף לו לפורש להיות עובד של חברה ממשלתית או חברה שהיא מונופול (בזק, חברת חשמל וכדומה). חברות אלו מסוגלות להעניק לפורש את הביטחון הכלכלי לו הוא נזקק בעת הפרישה מעצם יכולתן להציע תוכניות פרישה מוקדמת נדיבות (רוזנפלד, 2005; Dorn & Sousa – Poza, 2004). מדיניות זו של פרישה מוקדמת בהסכם בין המעסיק לעובד ממשיכה בישראל גם כיום, כפי שניתן לראות מפרסומים שונים של נציבות שירות המדינה המתעדכנים מידי פעם (חוזר נש"מ, התשס"ד, 2004). כפי שניתן להבחין, מדיניות זו של עידוד פרישה מוקדמת מעוגנת בחוזרים רשמיים של נציבות שירות המדינה, שהיא גוף ממלכתי-ממשלתי, וזהו, למעשה, ההבדל במדיניות בין ישראל לבין שאר מדינות אירופה.

## 2. מטרת ושאלת המחקר

מסקירת הספרות המחקרית עולה התמונה לפיה הפרישה המוקדמת הינה תופעה חברתית – כלכלית – חוקית בעלת חשיבות רבה בעולם המודרני. כפי שתואר לעיל, מרביתם של המחקרים העוסקים בנושאי פרישה מוקדמת בכלל ומשמעותה לפורש בפרט הם מחקרים כמותניים, המנסים לאפיין את התופעה בכלים ומושגים שנקבעו מראש על ידי החוקרים. המחקר המוצע ינסה לבחון את התופעה מזווית קצת שונה, מתוך מטרה להעמיק את ההבנה של המניעים

והחוויות הכרוכות בה, וזאת באמצעות שמיעת וניתוח קולם האותנטי של המעורבים בתופעה. באופן יותר קונקרטי, המחקר יבקש להתמקד בתיאור וניתוח החוויות והרגשות של הפורשים פרישה מוקדמת מוסכמת (דהיינו, פרישה בהסכמה שבין המעסיק לעובד הפורש), מתוך ניסיון לזהות את המשמעות שמעניקים אנשים אלה לתהליך הפרישה המוקדמת אותו חוו. שאלת המחקר הינה לפיכך: **מה המשמעות אותה מעניקים גמלאים להחלטתם לפרוש מרצון פרישה מוקדמת – מעבר לזו הקבועה בחוק - משוק העבודה?**

### 3. שיטה

המחקר בוצע על פי עקרונות שיטת המחקר האיכותנית, בגישה הפנומנולוגית. גישה מחקרית זו מבוססת על תפיסה לפיה כל אדם הוא עולם ומלואו וכי בני אדם הם מורכבים ודינאמיים ולכן לא ניתן למדוד אותם באופן כמותי. שיטה זו מציעה חיפוש אחר "מהות" החוויה. בשיטת מחקר זו החוקר משמש, למעשה, כלי חישה לצורך איסוף נתונים ועצם הבנת המשמעות שניתנת למאורעות השונים בידי האנשים החווים אותם ומשתתפים במחקר, היא למעשה תוצאות המחקר. הגישה הפנומנולוגית במחקר האיכותני גורסת כי יש לשאוף ככל הניתן להיות חסר הנחות מוקדמות בכל הנוגע לתופעה הנחקרת (צבר – בן יהושע, 2006). השיטה גורסת כי שום דבר אינו קיים בעולם בפני עצמו אלא באופן בו האנשים חווים ומפרשים אותו. התפיסה היא כי חוקרים הפועלים על פי השיטה הפנומנולוגית עוסקים ב"תופעה" – ההבנה הממשית של היחיד לגבי דברים ומאורעות אמיתיים שמתרחשים וקיימים בעולם, הבנת המשמעות שיש למאורעות בידי האנשים המשתתפים בהם. המשמעות אותה מעניקים האנשים לתופעה בסיסה נעוץ בהקשר החברתי והתרבותי בו הם חיים (שקדי, 2003; Patton, 2001; Holstein & Gubrium, 2005). באמצעות הגישה הפנומנולוגית ניתן להתייחס להזדקנות ולזקנה כאל תהליך גמיש ומשתנה הן בהקשר הכללי, החברתי, והן בהקשר האישי הייחודי לכל אדם (Adams – Price, Henley & Hale, 1998).

#### 3.1 המדגם

במהלך מחקר זה רואיינו 12 מרואיינים. שיטת הדגימה היא שיטת דגימה תיאורטית (Patton, 2001) והיא נועדה לאתר את המרואיינים שישפקו את השונות המרבית בכל הקשור למשמעויות אותן הם מעניקים לפרישה המוקדמת. המרואיינים נדגמו באופן מכוון ( Purposeful sampling) מקרב גמלאים שפרשו מחברת "בזק" ו"רפאל". שתי החברות היו חברות ממשלתיות שעברו תהליך של הפרטה. חברת בזק הועברה לבעלות פרטית בעוד רפאל, שמוגדרת כחברה ביטחונית, עברה תהליך של שינוי ארגוני. במהלך תהליך ההפרטה הארוך אותו עברו החברות, תהליך שנמשך מספר שנים, הוצעו בחברות מספר פעמים תכניות לפרישה מוקדמת. חברת בזק מאפשרת לפורשים ממנה להמשיך ולהיות חברים במועדוני גמלאים בסניפיה השונים בעוד רפאל מאפשרת לעובדיה להמשיך ולעבוד בהתנדבות בחברה. שיטת הדגימה הייתה דגימה על פי קריטריון, שבה אוכלוסיית המחקר עונה כולה על מספר תנאים הידועים ונקבעים מראש (Patton, 2001). התנאים שנקבעו לצורך המחקר הנוכחי הם: גברים, שפרשו בפרישה מוקדמת מרצון מבזק ומרפאל, ואשר טווח השנים שעבר ממועד פרישתם נע בין שלוש שנים לחמש שנים.

הרציונאל העומד מאחורי תנאי הכללה זה טמון בעובדה כי בפרק זמן זה האדם כבר הספיק "לעכל" את עובדת היותו פנסיונר, יחד עם זאת, הוא טרם הספיק לעבור תהליך של "אידיאליזציה" של הפרישה. באופן זה ניתן להימנע מהטיה בלתי מודעת בתשובות אותם ייתנו המרואיינים (Nimrod, 2007).

### 3.2 כלי המחקר

איסוף הנתונים התבצע באמצעות ראיון עומק (In-depth) חצי מובנה שכלל שאלות יסוד מובנות ומתוכננות מראש תוך הותרת מקום לשאלות חופשיות על פי קצב וכיוון התנהלות הראיון. הראיון נערך בשיחת פנים אל פנים ידידותית תוך התבססות על יצירת אמון הדדי בין המראיין למרואיין. השיחה הייתה מבוססת על מדריך ראיון (ראו נספח 1) במקביל לשימוש בשאלות פתוחות נוספות וזאת על מנת לאפשר למרואיינים לבטא באופן חופשי ככל האפשר את המשמעות של החוויה. השאלות לא היו מוטות לשום כיוון אך כן כיוונו למטרת הראיון. תפקידו של מדריך הראיון היה להביא רשימה של נושאים בהם יש לגעת במהלך הראיון. יחד עם זאת, בתוך המסגרת אותה מעניק מדריך הראיון, המראיין היה חופשי לשאול שאלות על פי התנהלות השיחה. היתרון העיקרי הטמון בשימוש במדריך הראיון הוא השימוש האופטימאלי בזמן המוקצב לראיון תוך וידוא כיסוי של כל הנושאים אותם בהם בחר המראיין לגעת. המדריך כלל שאלות מפתח מורחבות (Grand tour) לצד שאלות פחות מורחבות ויותר ספציפיות. השאלות נגעו לכל אחד מתחומי התוכן בראיון במטרה לנסות ולאתר מושגים עיקריים אותם נותנים המרואיינים למשמעות אותה הם מיחסים לפרישה. למשל: "ספר לי כיצד הגעת להחלטה לפרוש" או "האם לתהליך אותו עברה החברה הייתה השפעה על ההחלטה שלך".

השאלות במדריך הראיון הורכבו מכמה סוגים: א. שאלות תיאוריות (Descriptive) שמטרתן לתאר אירועים, מקומות ומצבים ובאופן כללי לתת תמונת מצב הנוגעת לעולמו של המרואיין כמו "מהם עיסוקיך העיקריים כיום".

ב. שאלות ניגוד (contrast) שתפקידן לנסות ולחדד הבדלים דקים של משמעות אותם מציג המרואיין. למשל: "כיום, לאחר הפרישה, כיצד אתה חש ביחס אליה".

ג. שאלות הקשר (Contextual) שנועדו ליצור הבחנה בין רמות שונות של משמעות אצל המרואיין. למשל: "במה התייחסות המשפחה והסביבה הקרובה אליך כיום שונה או דומה מהתייחסות שלהם אליך לפני הפרישה".

ד. שאלות טקסונומיות (Taxonomic) שמטרתן לחשוף ולהבין את הצורה בה המרואיינים מסווגים את חוויותיהם בתחומים שונים. למשל: "האם חיכת לפרישה? האם רצית לפרוש".

### 3.3 הליך המחקר

הרצון לערוך את המחקר בקרב גמלאי חברת "בזק" עלה בעקבות פרישתו של אבי בפרישה מוקדמת מחברת בזק. באמצעותו השגתי את הטלפון של עובדת בחברת "בזק", רכזת הגמלאים באזור הצפון. בשלב הראשון בוצעה פניה אל אותה עובדת על מנת לנסות ולקבל רשימה של הפורשים בפרישה מוקדמת מהחברה, בצפון הארץ. לאחר מכן נערכו הראיונות במועדוני גמלאים הממוקמים בצפון הארץ. לאחר קבלת רשימת הפורשים, נדגמו האנשים העונים על תנאי ההכללה. בפני כל אחד ואחד מהמרואינים אשר נמצאו כמתאימים להיכלל באוכלוסיית המחקר הוצגה שאלת סינון מקדמית זהה: "האם רצית לפרוש בפרישה מוקדמת מחברת בזק מרצונך החופשי?" כאשר התשובה לשאלה זו הייתה חיובית, האדם הוכלל באוכלוסיית המחקר. לאחר איתור המשתתפים במחקר נמסר לכל אחד ואחד מהם מכתב בו הם מאשרים את הסכמתם להשתתף במחקר. למשתתפים הובטחו סודיות ואנונימיות לגבי פרטיהם האישיים. בנוסף, כלל המכתב הסבר על חשיבותו של המחקר, כמו גם הבעת תודה על תרומתם (ראו נספח 2). עם כל מרואיין נקבע מקום מפגש נוח ושקט בכדי לאפשר שיחה קולחת ופתוחה ללא הפרעות חיצוניות, עד כמה שניתן. זמן הראיונות היה כשעה וחצי במוצאע לכל ראיון.

בהמשך, החלטתי לראיין פורשים בפרישה מוקדמת מ"רפאל". איתור הפורשים הללו נעשה באמצעות פנייה אל נציג וועד העובדים בחברה והוא זה שיצר קשר ראשוני ביני לבין אותם האנשים. תהליך דגימת המרואינים מ"רפאל" היה, למעשה, זהה לדגימת המרואינים מ"בזק".

הראיונות שנערכו הוקלטו במלואם וכל ראיון תומלל. ניתוח הראיונות נעשה על פי התמלול.

### 3.4 תקפות ומהימנות

היות ומטרת המחקר האיכותני היא להבין ככל הניתן את המשמעות של החוויה הנחקרת, שהיא חוויה אישית ואינדיבידואלית, בדיקת המהימנות והתקפות במחקרים מסוג זה היא שונה מבדיקת מהימנות ותקפות במחקרים כמותניים. איכותו של מחקר איכותני עומדת בראש ובראשונה על עקרון האמינות (Trustworthiness) ועקרון זה מהווה מושג המקביל למושגים של תוקף ומהימנות במחקר כמותני (Lincoln & Guba, 1985).

פולקינגהורן (Polkinghorne, 1989) מציע לחוקר האיכותני לשאול את עצמו חמש שאלות הנוגעות לתקפות ומהימנות: האם החוקר השפיע על התיאור הסופי; האם התמלילים מדויקים; האם ניתן לעבור מהתיאור המבני הכללי לתמלילים ולתוכן המקורי; האם התיאור המבני נכון באופן כללי עבור אותה החוויה גם בסיטואציות אחרות. ככל שתגדל ההסכמה בין החוקר לנחקר בדבר הפרשנות המוצעת לראיון, כך תתחזק אמינותה של הפרשנות. לאור האמור לעיל, השיחות

עם המרואיינים הוקלטו במלואן, ותומללו. כל שיחה קיבלה התייחסות כטקסט נפרד. ניתוח הראיונות נעשה באמצעות שיטוח ניתוח איכותניות מתוך כוונה להתייחס לכל טקסט בנפרד ולפרשו. ראשית נערך ניתוח מבני של הטקסטים ולאחר זיהוי המבנה של הטקסט נערך ניתוח פרשני – ניסיון למצוא תמות (נושאים) עיקריות בכל אחד מהטקסטים. במהלך ניתוח הנתונים נעשה ניסיון לפתח הסברים תיאורטיים העולים מתוך הנתונים תוך שימוש בשאלות היסוד המנחות שהוצגו לעיל. התהליך התבסס, למעשה, על פירוק והרכבה מחדש של הטקסט ולאחר מכן זיהוי של מושגים בסיסיים וצירופם לקבוצות בעלות מכנה משותף. לאחר ביצוע ניתוח הראיונות, הוחזרו הניתוחים והפרשנויות לידי חלק מהמרואיינים על מנת לבחון האם ניתוח הדברים אכן קיבל את הפרשנות הנכונה.

### 3.5 אתיקה

בעת ביצוע המחקר הושם דגש על שמירת כללי האתיקה המחקריים. האתיקה של מחקר איכותני עוסקת בעקרונות והמידות הצריכים לאפיין את התנהגותו הראויה של החוקר האיכותני. בראש ההנחיות ניצבת ההגנה על זכויות הפרט של הנחקרים. אי לכך, על החוקר לשמור בהקפדה יתרה על עקרונות טובת הנחקר, כבודו ופרטיותו. הנחקר חייב לתת את הסכמתו להשתתפותו במחקר וזאת לאחר שקיבל מידע מלא על המחקר והשלכותיו העתידיות. כמו כן, על החוקר לבקש את הסכמת המרואיינים להקלטת השיחות עמם. הליך ממושך זה, שנועד הלכה למעשה ליצור את יחסי האמון בין החוקר לנחקר, נקרא "הסכמה מדעת" (Informed consent). בנוסף, יש להשתדל ולהימנע מקשר כלשהו עם הנבדקים מעבר לראיון (היכרות מוקדמת, למשל). מצב שכזה עלול להשפיע על נתוני הראיון (Wengraf, 2001). כל המרואיינים חתמו על טופס הסכמה מדעת להשתתפות במחקר. לכולם הוסבר הליך הראיון כמו גם מטרת הראיון והצעדים שנקטו על מנת להבטיח את שמירת סודיות הדברים שנאמרו.

### 4. הממצאים

בחלק זה של המחקר אביא את עיקרי הממצאים אשר עלו לאחר תמלול וניתוח ראיונותיהם של הפורשים אשר השתתפו במחקר, והמייצגים את המשמעות אותה מעניקים הפורשים לפרישה המוקדמת. ניתוח הראיונות העלה שלוש תמות-על: פרישה מוקדמת כנקודת מפנה בזהות; הזהות האישית והמקצועית של המרואיינים; טיפולוגיה של צידוקים לפרישה המוקדמת; הפרישה כמבשרת זקנה?

## 4.1 פרישה מוקדמת כנקודת מפנה בזהות: הזהות האישית והמקצועית של המרואיינים

חלק זה מתאר כיצד תופסים ומתארים המרואיינים את חייהם לפני הפרישה המוקדמת וכיצד הם תופסים את חייהם לאחר הפרישה המוקדמת. אנסה לתאר זאת באמצעות פריטת התפיסה לזהות עצמית-אישית כפי שהיא נתפסת בעיני המרואיין לפני ואחרי הפרישה ובמקביל לזהות מקצועית וכיצד היא מקרינה גם על הזהות האישית.

### 4.1.1 הזהות העצמית שלי לפני הפרישה

כל אדם תופס את עצמו באופן מסוים והמרואיינים במחקר לפנינו אינם שונים מאחרים. את תפיסתם של האנשים את עצמם ניתן להבין מהאופן בו הם מספרים את סיפור חייהם. בחלק זה אנסה לעמוד על האופן בו המרואיין תפס והגדיר את עצמו לפני פרישתו ממקום העבודה.

בבואי לבחון את הראיונות מצאתי כי המרואיינים מגדירים את זהותם העצמית דרך מקום עבודתם. כאשר הם מתבקשים, בשאלה הראשונה בראיון לספר על עצמם, לתאר את סיפור חייהם, מרביתם מתארים את הקריירה התעסוקתית שלהם בפרטי פרטים כמו למשל, צביקה, אשר בתשובה לשאלה "ספר לי קצת על עצמך", מביא את הזהות המקצועית שלו:

**ספר לי קצת על עצמך, על הסיפור חיים שלך עד שפרשת מהעבודה. גיל, מצב משפחתי, ילדים.**

טוב, אני בן שישים ואחד, נולדתי בברית המועצות, עליתי לארץ. ולמדתי שם. זאת אומרת, אני עליתי בגיל, בשבעים ואחת, בגיל עשרים וחמש בערך והספקתי שם ללמוד בבית ספר מקצועי טכנאי בחשמל, מגמת חשמל. הייתי, עליתי לארץ בשבעים ו... בהתחלת שבעים ואחת. הייתי בקיבוץ שנה כמעט, אחר כך הייתי בצי הסוחר, הייתי ימאי, בתור קצין חשמל באוניות. אחר כך אני, התחילה מלחמת יום הכיפורים, אני בדיוק הייתי בחופשה. אז אני כבר עשיתי טירונות לפני זה, הייתי כבר בצבא מן שלב ב' כזה. אז מצאתי את הגדוד שלי והייתי במלחמה. ואחרי המלחמה כבר לא חזרתי לים. אחרי המלחמה כבר לא חזרתי לים כי אז כבר פגשתי את אשתי והתחתנו והיא כבר לא רצתה שאני, לא נתנה לי בעצם. אני מאוד רציתי לחזור כי מבחינה כספית זה הרבה יותר טוב ממה ש... להתחיל ככה. רציתי לדחות כמה שנים כדי לעמוד על הרגליים כי לא היה לנו

עזרה או משהו כזה. לא היה לנו עזרה מההורים. אנחנו היינו לבד. ואז אני הלכתי לעבוד אז במשרד התקשורת כי הייתה מודעה בעיתון והלכתי לעבוד בינתיים. כי רציתי בחברת חשמל ואי אפשר היה להתקבל שם. התחלתי לעבוד ולאט לאט משכו אותי שמה. הוסיפו לי פה ושם וזה. הם רצו מאוד שאני אשאר ואני בסוף נשארתי וזהו. עד הפרישה.

או אורי, אשר בתשובה לאותה שאלה ממש מתמצת את סיפור חייו בחמש שורות שגם הן, רובן ככולן, עוסקות בקריירה התעסוקתית שלו:

למדתי בבית ספר מקצועי, אחר כך הייתי קצת בקבע ואחר כך עברתי למכון שלוש. למדתי טכנאי מכשור ובקרה ומשישים ושמונה הייתי במכון שלוש. שלושים וחמש שנה. אחרי שלושים וחמש שנה פרשתי.

ניסיון לתקוף שאלה זו מזווית אחרת, באמצעות השאלה "איך נראה סדר היום שלך לפני הפרישה", גם הוא אינו מצליח להפיק היבטים אחרים של זהותם. שוב, התשובות המתקבלות עוסקות בעיקר במחויבות למקום העבודה. כך למשל יוסי:

זה תלוי באיזה שנים. כי זה היה, כל עוד היינו צעירים אז, ואשתי הייתה בקבע, ואני הייתי מגיע מוקדם הביתה. היא הייתה, גם כן, כמו הבת מטורפת על הצבא הזה. ומי שניהל את הבית זה הייתי אני. כל הדברים. מאז שהיא פרשה, היא בעצם די עזבה אותי שאני אוכל להתקדם ברפאל. כי עד אז אפילו לא ניסיתי, הייתי מוגבל. הייתי צריך בשעה מסוימת להגיע הביתה, לקחת את הילדים, לטפל בהם. ואחרי שהיא פרשה, אני בעצם בהתחלה עוד הייתי עובד בלי יותר מידי שעות נוספות, בלי שום דבר. ואחרי זה, לקראת, לקראת הפרישה, איזה ארבע או חמש שנים, הייתי עובד עד שעות מאוד מאוחרות כמעט כל יום. יש שם הסעות, היו הסעות, גם היום כנראה שיש. לא, לא. משעה, יש שם בחמש, בארבע חמישים, בשש חמישים, בשמונה חמישים ובעשר חמישים גם כן. הסעות שהגיעו עד הבית. אז הייתי נשאר עד ה.. עד הסוף. ובעצם בעשר חמישים זה היו מוניות. אז הייתי נשאר, המון הייתי נשאר בעבודה. לא בגלל בריחה מהבית אלא בגלל שהייתה הרבה עבודה שנאלצתי לעשות.

ניסיון נוסף באמצעות השאלה: "אז והיום, איך היית מגדיר את עצמך כאדם" גם הוא מביא לאותן תוצאות. מוטי מספר:

תראי, אם אני מבחינת העבודה למשל, כאילו הרבה אנשים היו צריכים אותי. הייתי יותר חשוב להם. עכשיו האנשים האלה כבר לא צריכים אותי אז אני

בשבילם כאילו, אני מדבר בעיקר נגיד על המינויים.

יצחק אינו שונה בתשובתו :

אני אדם הרבה יותר רגוע, קודם כל אני... האופי שלי קצת השתנה מאז. כל הדרך מחשבה שלי השתנתה. כמו שאמרתי לך, העבודה שלי הייתה כל הזמן בלחץ. עכשיו אני לוקח הכל באיזו.

ניתן להבחין כי כל ניסיון לדלות מהמרואיינים פרטים לגבי תפיסתם את עצמם עולה בתוהו. הם אמנם מנדבים פרטים אישיים על משפחתם, אורח חייהם לפני הפרישה וכדומה אך באופן לאקונוי לחלוטין. מבלי לשים לב, כולם חוזרים אל אותו הנושא: מקום העבודה, הקריירה.

#### 4.1.2 זהות מקצועית וכיצד היא מקרינה על הזהות העצמית

ראינו כי המרואיינים, מבלי משים, מתארים את עצמם דרך עבודתם. ניתן אם כן לומר כי הזהות המקצועית היא גורם משמעותי ביותר בחיי המרואיינים – גם לאחר שעברו מספר שנים ממועד פרישתם – וכי היא היוותה גורם משמעותי בחיי המרואיינים עוד בתקופה בה היו חלק משוק העבודה. כל אחד מהמרואיינים תיאר בהרחבה את היסטוריית התעסוקה שלו במקום העבודה. ניתן לחוש כי הם מספרים סיפור שלם. הנה סיפורו של יצחק :

מה היה טוב בעבודה שלי? זה היה גם תחביב שלי וגם מקצוע. אני מאוד אהבתי את העבודה. עכשיו את יודעת, בזק עשו שינויים במבנה הארגוני. כל המערכות השתבשו, הביאו חברות ייעוץ חיצוניות שהתחילו לפרק את בזק לגורמים. עכשיו בזק בכלל קטסטרופה, אף אחד לא רוצה לעבוד בבזק. אז זהו, זה אחד הסיבות. הסיבות ה... זה, אני חשבתי אולי לפתוח בקריירה שנייה, ללמוד משהו, ואנחנו היה לנו, אני בערך בגיל, בסביבות גיל 40... את יודעת, בזק יש בה 37 מקצועות שונים אם את לא יודעת. אני אחרי 20 שנה בבזק עשיתי הסבה מקצועית, שיניתי לגמרי ב – 180 מעלות את המקצוע שלי בבזק. ואני אוהב ללמוד, אני בן אדם שאוהב ללמוד. עשיתי המון קורסים בבזק. ואת יודעת, יש אנשים שהם ראשים קטנים ויש אנשים שהם ראשים גדולים. אני, בכל דבר שאני עושה בחיים אני אוהב להיות ראש גדול. אז אני בבזק התעניינתי בכל מיני תחומים וכשראיתי שבבזק המקצוע שהייתי בו הוא מתחיל לאט לאט להתחסל. למה הוא התחסל? בגלל החידושים הטכנולוגיים. בהתחלה בזק עבדו על חוטי נחושת ועברו לסיבים אופטיים וכל הדברים האלה. אז המקצוע שלי המקורי אני

הייתי איש כבלים, זה נקרא רשת, זה התחום הרחב זה נקרא רשת. בסביבות

גיל 40 עברתי לעבוד בשירות לקוחות. זה טכנאי תיקונים והתקנות וגם...

יצחק מתאר למעשה את תחומי התעניינותו באמצעות האפשרויות אותן פתח לפניו הארגון – אפשרויות של לימוד מקצוע חדש אותן הוא יכול לממש בזכות היותו ראש גדול ואוהב ללמוד. אפשרויות של שינוי דראסטי של תחום העיסוק בעקבות התעניינותו הרבה בכל מיני תחומים. למעשה, קשה להגדיר מה גרם למה – התפתחותו של יצחק במקום עבודתו בגלל היותו "ראש גדול" או רצונו ושאיפתו ללמוד כמה שיותר בגלל ההבנה כי הטכנולוגיה מתחדשת חדשות לבקרים.

באופן זהה אך מתחום אחר מספר יוסי:

טוב, אני הנדסאי מכונות, עבדתי שלושים ואחת שנה ברפאל. נהניתי מרוב הזמן. אני מרגיש שתרמתי הרבה לרפאל ובעצם למדינה. בזמנו, כשאני הגעתי לרפאל, עדיין חשבו על, נגיד הגנה, שמירה על חיילים וכל מה שקשור לאנשים שנמצאים בצבא וכולי. במשך השנים רפאל ירדה מהדבר הזה והפכה להיות לעסק מסחרי שמוכר למדינות בחו"ל, כולל מדינות אויבות. כן! דברים שלא מצאו חן בעיני כל כך אבל זה היה מקום העבודה והפרנסה שלי אז המשכתי לעבוד שם.

כלומר, לא ניתן לדעת מה קדם למה. יוסי מספר כי נהנה במרבית זמנו במקום העבודה. הוא חש שהוא תורם הן מבחינה מקצועית והן מבחינה פטריוטית. משהשתנה אופי החברה, חל דיסוננס בין אישיותו הפטריוטית של יוסי לבין זהותו המקצועית. יחד עם זאת – הזהות המקצועית גוברת ומכיוון וזהו מקום העבודה שלו – הוא ממשיך לעבוד בו.

### 4.1.3 זהות עצמית לאחר הפרישה

בתת סעיף זה, ביקשתי לבחון האם קיים שינוי באופן בו תפסו את עצמם המרוואיינים לפני ואחרי הפרישה. הממצא העיקרי הוא כי לא משנה מה עושים הפורשים – משפחה, התנדבות, תחביבים – היחס הוא כאל עבודה. יוסי, למשל, מספר כי:

**מה הרגשת בתקופה הראשונה אחרי הפרישה? מה עברת בתקופה הזאת?**

קודם כל, דבר ראשון באותה תקופה, חודש אחרי זה, נולדו לבת שלי תאומים. ואז, היא גרה בהוד השרון, ואז עברתי עם אשתי בעצם לגור שם, חוץ מימי שישי שבת. שישי שבת אנחנו לקחנו לעצמנו חופש. אבל חמישה חודשים בעצם היינו שם עם הנכדים.

**מרצונכם?**

מרצוננו מכיוון ש... גם מרצוננו מכיוון שהיא הייתה צריכה עזרה. תאומים זה די קשה. והיא עבדה. היא בקבע. ובעצם אחרי זה היא הלכה ללמוד. בתקופה הזאת היא למדה. בדיוק הייתה תקופה שהיא למדה וגם כן, אי אפשר לטפל בתאומים וגם להיות באוניברסיטה. ובעלה עובד, מישהו צריך להיות בבית עם התאומים האלה. אז ישבנו חמישה חודשים שם. ומאז אנחנו מידי פעם עוזרים.

ועדיין, גם כאן יש תחושה כי היחס הוא כאל מקום עבודה. הוא מחליף מקום עבודה אחד באחר. בסופי שבוע הוא "לקח לעצמו חופש". הוא מנסה להצדיק את כך שהוא "עובד" בלהיות סבא: הבת הייתה צריכה עזרה, הוא רצה לעזור לה, תאומים זה לא דבר פשוט, הבת עבדה, הבת למדה, הבעל עובד.

יצחק מספר על הפעילות ההתנדבותית שלו, אליה הוא מתייחס כאל עבודה:

### **סדר יום שלך? קם בשש ורבע ו...**

שונה קפה עם השותפה שלי, עושה, אני אדם מאוד מסודר, אני אוהב לסדר את הבית, ואחרי כן אני יוצא להתנדבויות שלי. אה, רואה טלוויזיה בבוקר עד 8 שמונה וחצי ואחרי זה יוצא להתנדבות שלי, מתחיל בתשע שם.

### **עד מתי?**

עד 1. הם עובד... אנחנו עובדים שם שלושה ימים מתשע עד אחד וביום רביעי עובדים גם אחרי הצהריים. אבל אני לעיתים רחוקות הולך גם אחרי הצהריים. גם יוסי מתייחס להתנדבות שלו כאל מקום עבודה. דהיינו – המרואיינים תופסים עצמם עדיין כעובדים, למרות שהם מצהירים שהם לא תלויים באף אחד, אדון לעצמם וכדומה, כפי שמתאר זאת מוטי:

### **חלו שינויים בחייך בעקבות הפרישה?**

לא הייתי אומר. אם זה פשוט עכשיו אני כאילו יותר... יותר בוס לעצמי מה שנקרא. אם אני רוצה, מחר אני הולך לעבוד. אם אני לא רוצה - אני לא הולך. כאילו אין לי, אין לי מישהו שיגיד לי אתה חייב להגיע לעבודה ו... ולבוא. פה, בקטע הזה, אני מחליט. אני רוצה ללכת לעבוד, אני לא רוצה. ואת השעות אני בוחר לעצמי גם. כאילו, אני בוס לעצמי.

## 4.2 טיפולוגיה של צידוקים לפרישה

### 4.2.1 הפרישה המוקדמת במבט פנימה

"מבט פנימה" – תחושותיהם הפנימיות של הפורשים, רצונות ומאויים שהיו או שיש להם כמו גם דברים שליליים שגרמו להם לפרוש.

"מבט החוצה" – השפעות שיש לסביבה בה פועלים ופעלו הפורשים על ההחלטות אותם הם מקבלים.

בפרק זה אנסה להציג את הסוגיות הללו ולפרוט אותן למרכיבים ולתת-נושאים.

חלק זה עוסק בתחושות אותן חשו וחשים הפורשים – המרואיינים. הוא מדבר על רצונות שהיו להם לפני הפרישה, על חלומות ועל תחושות אישיות – הן טובות והן פחות טובות – אותן חשו המרואיינים בשלב לפני שהחליטו לפרוש. באופן כללי ניתן לומר כי חלק זה הוא החלק ה"סובייקטיבי" של הפורש. הוא מדבר על הדברים האישיים ביותר המתרחשים בנפשו ובמוחו של הפורש. עם דברים אלה הוא קם בבוקר לעבודה ואיתם הוא הלך לישון בלילה. מובן שהם גם ליוו אותו במשך כל היום – בעבודתו ומחוצה לה.

גם חלק זה בחרתי לפצל – הטוב והיפה אל מול הרע והמכוער. או במילים אחרות: מה שהמרואיינים רוצים שיהיה (עתיד) אל מול מה שהיה למרואיינים (עבר).

באופן טכני יותר ניתן לכנות את המשמעויות המובאות בחלק זה של פרק הממצאים כגורמי "משיכה" (Pull factors). גורמים אלו מושכים את העובד החוצה – אל מחוץ לעולם העבודה וגורמים לפרישה להיראות כצעד אטרקטיבי.

#### 4.2.1.1 היופי שבפרישה המוקדמת

בחלק זה אביא את המשמעויות החיוביות – החלומות, השאיפות והרצונות לעתיד אותן הזכירו המרואיינים.

#### 4.2.1.1.1 הגשמת חלום

רבים מהפורשים איתם דיברתי ואותם ראיינתי דיברו על הפרישה המוקדמת כעל הגשמת חלום שנשאו בליבם לאורך זמן. ברגע בו היה ביכולתם להגשים חלום זה, הם מיהרו ועשו זאת. כך למשל מתאר זאת יצחק:

עבדתי בבזק 35 שנה וזה המקום הראשון והאחרון שעבדתי בו בחיים מהצבא ועד הפרישה. פרשתי בגיל 55 בדיוק לפני 4 שנים וקצת בדצמבר 2003 מיוזמתי ומרצוני החופשי כי הסיבות לפרישה: א. אני בגיל 52/3 התחלתי לחלום על פרישה בגיל 55.

ברוח דומה ובמילים כמעט זהות מתאר זאת ניסים. לעומת יצחק, שמדבר אך ורק על החלום והגשמתו, ניסים שם את הדגש על הגשמת החלומות לצד היכולת להסתדר מבחינה כלכלית:

אחרים, בשום תנאי לא היה מתאים להם. אבל לי, כל זה, אמרתי גם לכם. צריכים להסתכל לפעמים על החצי כוס הריקה. כן? אתם פורשים לא עם פנסייה מלאה. אתם מסתכלים על מה שחסר לכם. תסתכלו על מה שיש לכם. אתם עדיין בגיל שאתם יכולים להסתדר. תעשו אולי דברים שחלמתם ולא יכולתם. יש לכם עכשיו הזדמנות. ככה אני ראיתי את עצמי. אני ראיתי את החלק יחסית המלא. אמרתי OK, יש לי את הבסיס הקטן, אני אשלים את החסר. אני אקח את הזמן ובסוף אני אעשה את זה. אז על זאת, על זאת, אני לא הצטערתי אז, אני לא מצטער עכשיו אני מאמין שעשיתי את הצעד הנכון.

כלומר, לצד החלומות שיש למרואיינים, עדיין הם אינם קופצים היישר קדימה, הם שוקלים היטב את צעדיהם ובוחנים האם יוכלו להסתדר מבחינה כלכלית – הגשמת החלום תופסת את מקומה **לאחר** הרווחה הכלכלית.

#### 4.2.1.1.2 פרק חדש בחיים

משמעות נוספת שעלתה מתוך דברי המרואיינים היא יכולתם והאפשרות שניתנה לפורשים בפרישה מוקדמת בכלל ולהם בפרט לפתוח פרק חדש בחיים. רבים מהמרואיינים מספרים כי עוד במהלך תקופת עבודתם השתעשעו ברעיון של התחלה בקריירה נוספת. הם מכנים פרק זה בשמות שונים: פרק ב', קריירה שנייה, פרק חדש או כיוון אחר. כך למשל מתאר זאת מוטי במספר מקרים במהלך הראיון איתו:

מה זה היה בשבילך המשמעות שפרשת לפני הזמן? לפני גיל שישים וחמש?  
תראי, זה כשלעצמו, אני לא פעם אומר, אפילו שכאילו, כאילו הכריחו אותי  
לפרוש – אז זה כשלעצמו שבנאדם פורש בגיל חמישים וחמש, אם תסתכלי עלי,  
או שיש כאלה שפרשו בגיל חמישים, זה כשלעצמו הייתי אומר מתנה.

**מתנה?**

כן. עזבי עכשיו את המצב הכלכלי ואת הנושא הכלכלי וזה. אבל זה שבנאדם  
פורש בגיל כזה, זה לכשעצמו ממש מתנה, שהעובד יוצא בגיל כזה איך אומרים?  
על הרגליים ויש לו אופציות לפתוח דף חדש בחיים.

**וככה גם אתה מתייחס לזה? לפרישה מוקדמת?**

כן, את יודעת, יש לי לא מעט חברים, לא מבזק אמנם, ועובדים במפעל או  
באותה עבודה כבר שלושים – ארבעים שנה. מתים לצאת. ושמה אין פרישה,  
מחכים לגיל שישים ושבע. והם כאילו מתחננים. יותר מזה, הם אפילו עושים  
בעיות כדי שיפטרו אותם, ולא מפטרים. אז בגלל זה אני... אני לא פעם אומר,  
אפילו לעובדי בזק, שזה שבבזק מפרישים אנשים צעירים, זה לכשלעצמו צ'ופר  
לא קטן לעובד. בכל זאת, יש עוד חיים אחרי בזק, ופותחים דף חדש ואיך  
אומרים? ונהנים.

היום, אחרי שפרשת, כשאתה משווה בין מה שחשבת שיהיה לבין מה שקורה  
תכל'ס בשטח, איך אתה מרגיש? זה כמו, זה כמו שחלמת? כמו שחשבת?  
האמת היא שדברים לפעמים הולכים לכיוונים שבנאדם לא, לא מצפה להם.  
מבינה? יוצאת לחופש, אמנם, חודש, חודשיים, שלוש. פתאום מציעים לך  
איזו עבודה מסוימת, אתה הולך לעבוד ואז, כאילו, יש לך המשך של העבודה.  
אז זהו. כאילו הזמן שהיה פנוי, הוא שוב פעם התמלא בשעות של עבודה.

**וככה דמיינת את החיים שלך אחרי שתפרוש?**

האמת היא שדברים זורמים למקומות שכאילו לא חשבתי עליהם. אבל יש  
נסיבות וכל מיני שנמשכים לשמה. סתם דוגמא, למשל פתאום צריכים  
לקבל איזה פרויקט. אז הוא... הייתי עובד על מיניבוס בהסעות. אומר לי בוא  
יש לי איזה פרויקט, יהיה לי, תעבוד אצלי איזה מחסנאי קטן. את מבינה?  
זאת אומרת, אני לא, לא ציפיתי לזה אבל זה לאט לאט נכנס למסלול של  
העבודה שלי של המחסן. אני עכשיו בוס לעצמי שם. כלומר הפכו אותי למנהל.

אני רוצה ללכת, לא הולך. זאת אומרת אין לי שום התחייבות.

מוטי משווה את הזכות שנפלה לידי עם תנאי עבודתם של חבריו, שאינם יכולים לפרוש בפרישה מוקדמת, והדבר גורם לו להיות עוד יותר שלם עם החלטתו לפרוש בפרישה מוקדמת. לא משנה אם הוא עובד במקום עבודה חדש או שלא – עצם היכולת לבחור האם לפרוש או לא לפרוש בפרישה מוקדמת, היא היא בעיניו העיקר. לאחר שפרש – יכול לעשות כרצונו. נסים מתאר אף הוא את הפרק החדש בחייו במשפטים רבים השזורים לאורך הראיון עימו. הוא מתייחס לפרק החדש בחייו במילים הבאות:

אני, מבחינת הגיל, השתייכתי לקבוצה אלף שלה נקבע מועד פרישה תאריך מסוים לכל אחד ואחד שזה גיל, כן? כשהגענו לגיל ארבעים ושמונה, בעצם, הייתי אמור או לפרוש מרצון או שהיא הייתה מודיעה לי נגמר הסיפור, לך הביתה. כמובן שאני עברתי את הארבעים ושמונה ומבחינת רפאל הם רצו שאני אמשיך לעבוד כן? ולי זה התאים למרות שכבר בתשעים ושש אני חשבתי מה אני אעשה הלאה וכבר היו לי תוכניות קדימה. וזה התאים לי מכל ההיבטים. אז אני המשכתי, כלומר מעבר לתקופה שאני הייתי צריך לפרוש. משכתי, משכתי, משכתי למרות שנראה לי שבמועד כלשהו אני אפרוש. והתנאי בעצם היה, הבסיסי, אנחנו קוראים לזה שישים – שישים. זאת אומרת היה אפשר להגיד לי לפרוש תוך שישים יום או שאני מודיע בעצמי "חברים, תוך שישים יום אני פורש". נחזור אחורה, ברגע שנחתמו ההסכמים בתשעים ושש, אז היו כאלה שכעסו ורצו ולא רצו ואני אמרתי לעצמי בעצם זו ההזדמנות להתחיל במשהו אחר. כי הדברים נחתו עלינו, כן? טוב או לא טוב אין מה לעשות, זה המצב הקיים. נפרוש עם הפנסיה היחסית שתגיע לי, כן? ועם זה נמשיך הלאה למקומות אחרים. ושאלתי OK, מה אני אעשה? ללכת להמשיך עם אותה עבודה במקום אחר, אז בעצם מה אני מרוויח? הבנתי מתאים לי לעשות איזשהו שינוי, כן? להישאר בסביבה אבל לעסוק בדברים אחרים. אז אמרתי מתאים לי להתחיל לעסוק בהדרכה. של מה? אבטחת איכות. כי זה מה שעשיתי ברפאל בעצם משנת שמונים וארבע עד אותו יום. אז קודם כל פתחתי עסק עצמאי לבד. עוסק מורשה ותיק מס הכנסה והכל כדי לעסוק בהדרכות. ונקרה ההזדמנות בידי, חבר טוב שהיה גם הבוס שלי ברפאל, היה בשנת שבתון באיזשהו מקום ואשתו מנהלת מכללה בעכו.

### 4.2.1.1.3 בטוח אצא על קביים

במהלך הראיון עימם, ומתוך ניסיון לעמוד על דעותיהם, עמדותיהם והתייחסותם של המרואיינים לסוגי הפרישה השונים (מוקדמת ומנדאטורית), נשאלו המרואיינים לגבי האופן בו תפסו את גיל הפרישה המנדאטורי (פרישה בגיל הקבוע בחוק) בתקופה בה עדיין עבדו. המרואיינים השתמשו בדבריהם בעיקר במטאפורות של עמידה על הרגליים (עצמאות) כמטאפורה לפרישה למול קביים (נכות) כמטאפורה להמשך השהות במקום העבודה. כך למשל, מספר יצחק:

הנימוק העיקרי שיכול לעצור בן אדם מלצאת לפרישה מוקדמת זה הירידה הגדולה בשכר. כי למה? אצלנו רוב מרכיבי השכר לא נכנסו לפנסיה. מה שקורה, אצלנו רוב השכר היה מורכב מתוספות. השכר יסוד שלנו כמו כל עובדי המדינה לפי הדירוג של הבן אדם השכלה, דרגה, וותק, כל הדברים האלה. בנוסף לזה, יש תוספות ספציפיות לכל מקצוע. עכשיו, אני היה לי את מקסימום התוספות. ואני יצאתי לפנסיה, ירידה של 50% במשכורת. למרות שקיבלתי 70% כביכול מהשכר יסוד, אבל זה התוספות. ואיפה כל הפריבילגיות שהיו בצד? אחזקת רכב צמוד מהחברה, פלאפון וכל הנופשים והבונוסים וכל הדברים האלה? אבל מה? אני החלטתי שאני רוצה לצאת לפנסיה. אם אני אשאר עד גיל 67, בטוח אני אצא עם קביים. אני החלטתי, כי אני, התחביב העיקרי שלי, אני רץ למרחקים ארוכים, אני רץ מרתון. אז אני עוסק בספורט ואני אוהב לטייל וכל זה. מאז שפרשתי הייתי 5 פעמים בחוץ לארץ.

ואילו מוטי מביא את דעתו ההפוכה לגבי הפרישה בגיל הפרישה הקבוע בחוק: הוא מתייחס לפרישה המוקדמת כאל מתנה ובכך בעצם מתייחס לפרישה המנדאטורית כעונש, כאל דבר שעשוי לגרום לנכות או לחסום התפתחות בחיים כל זמן שהיא אפשרית:

זה כשלעצמו שבנאדם פורש בגיל חמישים וחמש, אם תסתכלי עלי, או שיש כאלה שפרשו בגיל חמישים, זה כשלעצמו הייתי אומר מתנה... זה שבנאדם פורש בגיל כזה, זה לכשעצמו ממש מתנה, שהעובד יוצא בגיל כזה איך אומרים? על הרגליים ויש לו אופציות לפתוח דף חדש בחיים.

### 4.2.1.1.4 כמו מפעל הפיס

בהמשך הראיון עימם, נשאלו המרואיינים לגבי תפיסותיהם את הפרישה מוקדמת לאחר שכבר פרשו (בראיה לאחור). על כך למשל, מספר צביקה:

ואיך אתה, איך אתה מבין את המשמעות של גיל פרישה חובה? של גיל שישים וחמש, כמו שאמרת, או שישים ושבע היום?

היום אני חושב שאני הרווחתי, בואי נגיד, כמו מפעל הפיס.

**שפרשת מוקדם?**

שפרשתי. למה? אני, כי אני כבר לא מתאר לעצמי אם הייתי בגיל שישים וחמש צריך לחכות, זאת אומרת לפרוש. כי אני היום, אני חי. אני נהנה מהחיים. אני, טאץ' ווד,

ואילו ניסים מספר על החוויה שלו מהפרישה המוקדמת בראיה לאחור:

**איך אתה מגדיר את המצב רוח שלך אחרי הפרישה?**

טוב. טוב. אני שמח שעשיתי את זה ואם הייתי צריך לעשות את זה עוד פעם, הייתי עושה את זה עוד פעם אותו הדבר. אולי הייתי פורש לפני זה.

#### **4.2.1.2 הכיעור שבפרישה המוקדמת**

בחלק זה אביא את המשמעויות השליליות שהביאו את המרואיינים לפרוש בפרישה מוקדמת. חשוב להדגיש – אין המדובר על משמעות שלילית אותה מייחס המרואיין לפרישה המוקדמת גופא אלא לכוח או גורם שלילי אותו חווה המרואיין וכתוצאה מכך בחר לפרוש בפרישה מוקדמת.

##### **4.2.1.2.1 עייפות של החומר**

כאשר שיתי וניסיתי להבין את תחושות המרואיינים לגבי מקום עבודתם, הם תארו מקום עבודה שהדרישות בו גדלו, כמו גם האחריות ומידת השחיקה. וכך מתאר זאת צביקה:

אני רגיל להיות כל יום לקום בעבודה, לעבודה וזה. ועבודה בשנים האחרונות, כמה שאתה בתפקיד יותר אחראי, זה לוקח ממך יותר זמן. ואז אני הייתי מוכן לזה שהייתי יותר צעיר יותר מוכן לפרישה מאשר שאתה כבר... כי הייתי בתפקיד מאוד אחראי, עם הרבה אחריות, עם הרבה... ממש. הייתי יוצא מהבית בשש וחוזר בשבע בערב. וזה, זה לקח ממני כמעט, זאת אומרת לא השאיר לי הרבה

זמן פנוי בשבילי. זה היה המפחיד.

ומוסיף ומביא דברים ברוח זאת גם אורי, המספר על השגרה השוחקת:

תראי, בערך שנתיים לפני שפרשתי, לא יודע אם זה בדיוק שנתיים אבל אפילו בוותק הזה, התחילו ברפאל שינויים. רפאל הפכה להיות – במקום חברת סמך מה שנקרא – היא הפכה להיות חברה ממשלתית. מגזרים שונים בחברה – מקצת, בעצם, פוטרו מין כאלה פיטורים לסירוגין. אני יודע? חילקו אותם לקבוצות וקבוצה אחת פוטרה, בגיל מסוים פוטרה תיכף וקבוצה שנייה בגיל מסוים. זה לצורך קבלת פיצויים וכל מיני זכויות. טכנאים גם כן התחילו להציע לטכנאים פרישה מוקדמת היות והטכנאים היו בפנסיה תקציבית ופנסיה תקציבית זה הכניסו שם כל מיני חוקים: עשר שנים וגיל ארבעים וחמש וכל מיני. אז התחילו כל מיני חלקים להוציא לפנסיה מוקדמת. בשלב מסוים, היות והיה לי כבר שלושים וחמש שנות עבודה, זאת אומרת פנסיה מלאה, וזה עייפות של החומר לקום כל יום בשבע, עם הסעה ולנסוע בהסעה וכל זה שגרה, החלטתי שאני פורש. ביקשתי פרישה מוקדמת אישרו לי.

#### 4.2.1.2.2 הכושי עשה את שלו

באופן מפתיע, בהתחשב בעובדה כי המרואיינים במחקר זה בחרו לפרוש מרצונם בפרישה מוקדמת, כמעט כל המרואיינים דיברו על תחושת עלבון עזה אותה חשו ממקום העבודה – משפט אחד חזר כחוט השני לאורך הראיונות שלהם: "הכושי עשה את שלו". מוטי מספר זאת במספר משפטים לאורך הראיון עימו:

אז זה הרגשה שהיא ממש לא, לא לא פיירית. בן אדם השקיע 30 שנה.

...ועבדנו וסיכנו את עצמנו לא פעם. ובכל זאת, כשמגיע הזמן של הפרישה, אתה מרגיש שאתה הנה. עשית את שלך. אף אחד כבר לא מעריך אותך, אף אחד לא שם בכיוון שלך. זה לכשעצמו קצת נותן הרגשה לעובד שהנה הוא לא שווה. המרואיינים מתארים תחושת אכזבה ממנהליהם הישירים שלא השכילו לעצור בעדם מלפרוש. אלי מספר כך:

הבוס הישיר הוא אמר לי "תשמע, אם זה היה תלוי בי אני לא הייתי רוצה שתפרוש.

אבל זה דברים שמנחיתים". אין מה. אני לא יכול להתמודד עם הדברים האלה.

**ואיך קיבלת את זה?**

לדעתי קצת בבוז.

**בבוז?**

כן. מנהל שהוא לא יכול לקבל החלטות ולא יכול להשפיע על דברים...

ומוטי מספר :

...זה לא פייר מצידו. זה לא פייר מצידו שהוא בא וכאילו, כאילו אני לא היה

לי כוח להתמודד נגד מערכת אז כאילו באתי אליו בטענות. מה זה באתי אליו

בטענות?

**לממונה הישיר?**

כן, אני בעצם לא באתי אליו בטענות. זאת אומרת אני, באופן פנימי, הרגשתי

שכאילו, בואי נגיד, הוא לא נלחם מספיק בשבילי על אף שידעתי שהיו לו

את הכוחות להתמודד. את מבינה? בסך הכל הוא גם חלק מהמערכת שחייב

למלא את ההוראות.

## **4.2.2 הפרישה המוקדמת במבט כלפי חוץ**

בחלק זה אביא את ההתרחשויות שהתרחשו בסביבתם של הפורשים – המרואיינים. חלק זה עוסק בשינויים אותם העבר הארגון בתקופה שלפני פרישתם של המרואיינים (תקופת היותם עובדים בארגון) ובהתרחשויות בסביבתם האישית של המרואיינים – משפחה וחברים, לפני פרישתם ממקום עבודתם. באופן טכני ניתן לומר כי חלק זה עוסק בגורמי ה"דחיפה" ( Push factors). גורמים אלו הם גורמים חיצוניים לעובד הקשורים בעיקר לשוק העבודה ומביאים את העובד (ולעיתים אף מאלצים אותו) לפרוש ממקום עבודתו.

חלק זה מדבר על המימד הציבורי יותר בחייו של המרואיין. דברים שכל אחד יכול לראותם ובניגוד לגורמי ה"משיכה", אינם נוגעים אך ורק למרואיין עצמו באופן ספציפי אלא לכלל העובדים בארגון או בסביבתו של המרואיין. גם חלק זה בחרתי לפצל – השינוי שחל בארגון בו עבד המרואיין והשינוי שחל בסביבה האישית של המרואיין.

#### 4.2.2.1 הארגון השתנה

המאפיין את התמות המובאות בפרק שלפנינו הוא ה"שינוי התרבותי" שחל בארגונים בהם עבדו הפורשים. מארגון בטוח, "ממשלתי", בעל תרבות של סולידריות פנימית, כאשר התחושה היא לרוב משפחתית ופחות מושם דגש על המקצועיות של העובדים, הפך הארגון לארגון תחרותי, פרטי, בעל אוריינטציה קפיטליסטית. הדגש הוא על השורה התחתונה, על הרווח ופחות על האידיאלים.

##### 4.2.2.1.1 המקום הראשון והאחרון שעבדתי בו בחיים

בתחילת הראיונות עם הפורשים, בתשובה לשאלה "ספר לי קצת על עצמך", בחרו חלק מהמרואיינים להדגיש את העובדה כי הם עובדים וותיקים בחברה. החלטתי להביא תמה זו כאן היות ולדעתי, כאשר אדם מתבקש לספר על עצמו ופותח את הסיפור במשפטים המובאים בהמשך, יש לכך משמעות בעיניו. כמו גם משמעות רבה, בהמשך, לתהליכים אותם עובר האדם במהלך חייו במקום עבודתו. כך, למשל, מספר יצחק:

**ספר לי קצת על עצמך עד הפרישה מהעבודה. גיל, מצב משפחתי, ילדים?**

הגיל הוא 59, עבדתי בבזק 35 שנה וזה המקום הראשון והאחרון שעבדתי בו בחיים מהצבא ועד הפרישה. פרשתי בגיל 55 בדיוק לפני 4 שנים וקצת בדצמבר 2003 מיוזמתי ומרצוני החופשי כי הסיבות לפרישה: א. אני בגיל 52/3 התחלתי לחלום על פרישה בגיל 55. את יודעת שהיה לנו הסכם פרישה בתנאים מועדפים... ואילו אורי משיב לשאלה באופן כמעט זהה:

למדתי בבית ספר מקצועי, אחר כך הייתי קצת בקבע ואחר כך עברתי למכון שלוש. למדתי טכנאי מכשור ובקרה ומשישים ושמונה הייתי במכון שלוש. שלוש וחמש שנה. אחרי שלוש וחמש שנה פרשתי וזהו, עכשיו אני אחרי הפרישה, פרישה מוקדמת בגיל חמישים ושמונה וזהו. היום קצת מתעסק, יש לי חבר שיש לו משרד הנדסי אז אני קצת יועץ וקצת נכדים וקצת בית וזהו.

ניתן לראות כי המרואיינים בחרו לפתוח את סיפורם בהדגשת העובדה כי כל הקריירה התעסוקתית שלהם עברה עליהם באותו מקום עבודה. לא סתם הם בוחרים להביא זאת בפתח הראיון עימם. ישנה בעיניהם חשיבות רבה לעובדה זו. הדבר עשוי להעיד על נאמנות מצידם לארגון, על כך שהיו עובדים טובים ולכן לא פוטרו או על נחישותם להמשיך ולעבוד בארגון לאורך

שנים ארוכות למרות כל השינויים שחלו בארגון ובחיייהם.

#### 4.2.2.1.2 זו לא החברה שאליה פיללנו

במהלך הראיונות, ניסיתי ללמוד ולהבין קצת על הלך הרוחות ששרר בארגון במהלך התקופה שקדמה להחלטתם של המרואיינים לפרוש בפרישה מוקדמת. הפורשים מתארים תחרותיות, תככים ומאבקי כוחות בארגון. כך מתאר זאת יצחק:

היה לי מאוד קשה שם. זאת אומרת, הסתדרתי מצוין מבחינה אנושית, אני ביחסי אנוש טוב. אבל הרגשתי שאני נשחק והמערכת של בזק התחילה לגמגם... ובזק לא מה שהייתה פעם. איך אמרו אבותינו המייסדים? זו לא החברה שאליה פיללנו. ראינו שהמערכת מתחילה להתפרק וכן זה... אז הגעתי למסקנה שאני בגיל 55 רוצה לפרוש ולהגשים את כל החלומות שלא הצלחתי להגשים ב...

בואי אני אסביר לך משהו קטן... למה בזק החליטה להפריש אנשים בגיל... את לא יודעת את הנימוק הנכון. בגיל 50, 48. את לא יודעת בדיוק. לא. את הנימוק אני לא יודעת.

יש כמה נימוקים. למה? כי ככה, תראי. היום יש מאבק בשוק התקשורת כן? עכשיו חברות לא יכולות להגדיל את הרווחים שלהם. אז איך הן נשארות רווחיות? קיצוצים בהוצאות. עכשיו יפה, מטבע הדברים בן אדם שעובד באותו מקום עבודה מעל 30 שנה, איפה הוא עומד מבחינת הירארכיית הדרגות? למעלה נכון? הוא עולה הרבה כסף לחברה. בכסף שמחזיקים אחד כמוני, יכולים להחזיק היום 3. 3600 משכורת, 3, 4 חבר'ה יכולים להחזיק. עכשיו, מצד שני הם גם טוענים שחלק מהדור הישן היו אנשים אנאלפביתים, שהם לא יכולים להדביק את החידושים הטכנולוגיים. אז הם רוצים להעלות את רמת ההון האנושי של החברה. הם רוצים הנדסאים, מהנדסים, לא יודע מה. וזהו...

וצביקה מתאר את תחושותיו במילים הבאות:

אם אתה לאורך שנים, אתה מתכוון לחיות אז... ואני גם אמרתי "אני בינתיים אחכה". אחר כך אני כבר הגעתי לקריטריון. קרא לי וועד העובדים שם "אולי

אתה רוצה?" בהתחלה דיברו אם אני רוצה. אמרתי "תשמעו, יש לי, פשוט אני צריך עוד לשנה שנתיים בשביל להשלים גם יש לי וותק ודרגה ועוד..."

**כן**

אז עזבו אותי ואחר כך התחיל כבר קצת, נו, אני רואה שכל האנשים, זאת אומרת אני נשארתי כמעט הכי מבוגר שם. כולם כבר פרשו. כבר התחילו לדבר "למה הוא נשאר"? כי זה, לא מסתכלים מה, מה אתה תורם או משהו כזה. רק אז דיברו הגיל. למה הוא נשאר, למה אני צריך ללכת, אני יותר צעיר והוא נשאר. ואז אני, איזה יום היה סמנכ"ל של בזק באותם זמנים, אחד היה שהוא כבר גם פרש. ואני יודע שהוא עסק בכל נושא פרישה והוא היה מחליט מה לתת, איך והכל. ואז היו כל מיני, הוא עשה דברים, הוא יכול היה להזיז דברים. להוסיף דרגה, להוריד דרגה, שזה אחר כך עשו. אחת הסיבות שהוא, אחר כך סמנכ"ל אחר עף בגלל זה כי זה לא היה כאילו תקין. אבל זה עשו. אז אני פגשתי אותו, הוא הכיר אותי. ישבתי לדבר איתו. אמרתי "שמע, אני מוכן ללכת. אם אתה תסדר לי את זה מה שחסר לי, אז אני הולך אפילו מחר"..

#### **4.2.2.1.3 חלון הזדמנויות לצאת**

בגלל אופיו הממשלתי בעבר של הארגון ניתנו לעובדים תנאים סוציאליים טובים יותר בעת פרישה מוקדמת, ביחס לפורשים ממקומות עבודה אחרים מפאת השינויים שחלו בסביבה הארגונית ובמשק כולו, אותם ציינו מרבית המרוויינים. מסביר משה את החלטתו לפרוש בפרישה מוקדמת בשלוש מילים המתמצות בצורה הטובה ביותר את שהתרחש בעשור האחרון בחברות הממשלתיות:

כן, כן. אני ידעתי שיגיע... ואז דיברו... אמרו שאחר כך יתנו מגיל ארבעים ושמונה לצאת.

**זה אומר שנפתח איזה מין חלון?**

חלון הזדמנות לצאת.

וצביקה מנמק את החלטתו לפרוש בפרישה מוקדמת כחשש מפני פגיעה כלכלית בעתיד, לאור השינויים שהתרחשו במשק ואי הוודאות הכלכלית העתידית:

כשזה התחיל עם הפרישות, מעל גיל חמישים וחמש ואני לא הייתי אז בן חמישים וחמש. וגם מי שרצה יכול היה לפרוש. טוב, אני לא חשבתי לפרוש. בעצם לא רציתי.

אחר כך התחילו שינויים שנתניהו עשה. התחילו עם הנושא הפנסיוני לעשות שינויים. אני הרגשתי שאני יכול להיפגע בעתיד. זאת אומרת, לא לחכות עד שיהיו גזירות וזה כי התנאים... ואז היה, היו שם מבצעים כאלה של פרישות. והמנהלים שלי אמרו שאני לא אעבור עד שאני שם על יד כי אני כבר הייתי קרוב לגיל שלא יתפסו אותי כאילו. ושלא תחשוב כי מאוד היו מעוניינים שאני אהיה בעבודה הזאת.

יש אנשים שהם... אם יש לו ברירה והוא, נניח, הוא, זאת אומרת וורקוהוליק, שהוא זאת אומרת, שאם הוא יפרוש הוא לא ימצא עבודה בגיל שלו, זה קשה למצוא. אז שיישאר. כי זה יאמלל אותו. אז מה, מה שווה הפרישה אם הוא יהיה אומלל? לא כולם יכולים להסתגל, ליהנות מזה ו... אז אחד כזה, שלא יפרוש. אבל אם כבר, זאת אומרת, יש לי איזה חבר שלי שהוא, הוא שאל אותי גם. ואני ראיתי שהוא הולך לעבודה כמו לעונש. אז אמרתי לו "אתה עוד חושב? זה מקצר לך את החיים. אם אתה לא נהנה מהעבודה, אז תעזוב. נותנים לך פנסיה, נותנים לך קצת פיצויים, נותנים לך ללכת הביתה בכבוד, תקום ותלך". והוא עשה את זה. ואני רואה שהוא חי בכבוד.

כי ידעתי שלא נשאר לי, אני על זמן קצוב. אז עוד שנה, עוד שנתיים. הרי תכננתי לפרוש במילא. אז מה, מה הטעם למשוך? גם שהמצב לא היה הולך. כי בדרך כלל, לפחות אצלנו במדינה, שאם אתה לא עושה משהו עכשיו אתה משאיר את זה לאחור כך, אתה ברוב המקרים עלול להפסיד. אז ראיתי שפשוט גם ההרגשה הפנימית שלי הייתה שאם אני לא אעשה את זה עכשיו, אני אחר כך אצטער. זאת הייתה, אם לא היה לי אפילו רצון ללכת בהתחלה, אז אחר כך אני ראיתי שאני חייב. אין... חוץ מזה שאני אמרתי לך. אני, תמיד אני חשבתי שטוב לפרוש חשבתי עד גיל שישים. זה קצת לפני, גיל חמישים ושבע. זה גם טוב כי בבזק היום גם חמישים לא נשארים.

#### 4.2.2.2 הסביבה הפרטית השתנתה

במקביל לסביבה הארגונית, פועלים המרואיינים – הפורשים גם בסביבתם הפרטית (משפחה, חברים). לאירועים המתרחשים בסביבה זו גם כן יש חלק נכבד בתפיסתם של המרואיינים את הפרישה המוקדמת, את החוויה כמו גם במשמעויות שהם נותנים לה.

##### 4.2.2.2.1 לא הייתה לי תמיכה בבית

אחדים מהמרואיינים אכן סיפרו כי להחלטה לפרוש הייתה השפעה גם על חייהם האישיים. שניים מהפורשים סיפרו על משבר ושבר גדול בחיי הנישואים שלהם ועל חוסר תמיכה מצד המשפחה בצעד אותו עשו. לעומתם יש כאלה המספרים על תמיכה רבה ושמחה מצד המשפחה על כך שכעת יתפנו להיות יותר זמן עם המשפחה. כך למשל מספר יצחק:

העבודה שלי הייתה מאוד בלחץ. אנחנו... אופי העבודה שלי, האזור שאני עבדתי בו וגם המקצוע שאני עסקתי בו, זה עבודה בלחץ. לא היו עוד...

##### **המקצוע זה העבודה מול האנשים? הקשר עם האנשים?**

אנחנו עבדנו גם עם קהל, גם עבודה פיזית וגם נוהגים כל היום על הכביש. אז תביני את העומס. עכשיו, במקביל... במקביל היה לי משבר בחיים האישיים. וזהו, תשמעי... אז אני... התחלתי כבר לתכנן מה אני רוצה לעשות ומה כל זה...

וניסים מתאר את המשבר בחייו האישיים כך:

ומשכתי, משכתי, משכתי עד למועד שאמרתי "זהו, אני, נגמר לי ואני חייב להודיע ולפרוש" כי ישבה עלי אבן ענקית על הגב וזה גם לא טוב. מבחינת קידום הכל נחתם ונסגר בתשעים ושש, כן? וגם בגין המצב שלי, בגין ההסכמים, בעצם הייתי בשלב המצב שבו או שהיו מפטרים אותי בשלב מסוים. כן? או שהייתי עוזב מרצוני. עכשיו, למה משכתי את זה בעצם מתשעים ושש בערך שמונה שנים? קצת פחות כי המועד פרישה שלי היה בעצם אחרי תשעים ושש. כי לא הייתה לי תמיכה בבית, כן? לשינוי. אם הייתה לי תמיכה, אז הייתי פורש הרבה לפני. אבל לא הייתה אז אני משכתי עד גיל חמישים וחמש בעצם, שבו יכולתי למשוך גם מהקופה בעצם את דמי המחלה שלי שהיו לי, סדר גודל של חמישים אלף שקל. אמרתי "בסדר, נמשוך עוד קצת וניקח גם את זה". אז הגעתי לגיל חמישים וחמש, מה שבבית ידעו

שאני הולך לפרוש והכל. אבל גם היום אני לא מרגיש שתומכים במה שאני עושה.  
בניגוד להם, שחוו משברים בחיי המשפחה, מוטי מספר כי :

**באיזה אופן התגובות של המשפחה ושל הסביבה התייחסו לזה שזאת פרישה  
מוקדמת ולא פרישה רגילה?**  
כמו שיפה אמרה, היו, במיוחד המשפחה, היו מאושרים שאני עוזב ואני אהיה  
יותר בבית, יותר איתם.

#### 4.2.2.2.2 החלטה אמיצה

פן נוסף שבלתי אפשרי שלא להתייחס אליו בבואנו לבחון את משמעות הפרישה המוקדמת  
הוא המשמעות אותה נותנת סביבתם הקרובה של הפרשים לפרישה המוקדמת. כאשר התבקשו  
המרוויינים לתאר כיצד התקבלה החלטתם לפרוש בפרישה מוקדמת בסביבתם הקרובה (מקום  
העבודה, החברים, בני המשפחות) הם תיארו את קנאת הסביבה ביכולתו של הפרוש לבחור האם  
לפרוש בפרישה מוקדמת, כמו גם את התחושות השונות בארגון. כך למשל מתאר זאת יצחק :

**כשקיבלת את ההחלטה לפרוש, שיתפת מישהו או ש...?**

שיתפתי אחרי.

**את מי?**

את כולם.

**והיו אנשים שנמנעת מלשתף אותם בזה?**

במשפחה?

בכלל.

לא. וגם אמרו לי כל הכבוד לך, איזו החלטה אמיצה.

ואילו יוסי עומד על ההבדל אותו חש בנוגע ליחסה של הסביבה כלפי לגיטימיות הפרישה  
המוקדמת שנבע, לתחושתו, מיוזם הפרישה המוקדמת :

**מה היו התגובות הראשונות של בני המשפחה והסביבה שלך להחלטה לפרוש?**

כשדיברתי על זה כמה שנים לפני זה, הייתה התנגדות. כשזה בא מטעם החברה,

אז זה בסדר גמור. החיים נמשכים ואף אחד לא, לא התייחס לזה, ההיפך. שאני

אירגע. חשבנו שמהו לוחץ לי אבל האמת, זה לא, זה לא מה שקרה.

### 4.3 פרישה מוקדמת כקוראת תיגר על הזקנה

הספרות המקצועית מתייחסת לפרישה ממקום העבודה כאל אירוע משמעותי במהלך חיי האדם, המהווה מעבר מחיי הבגרות אל שלב הזקנה. מתוך ניסיון לבחון את התייחסותם של המרואיינים לכך, תוך הבנה כי המציאות של ימינו היא מציאות שונה מהמציאות לפני מספר עשורים, שאלתי את המרואיינים מספר שאלות הנוגעות להבנתם את גיל הפרישה המוקדמת ביחס לגיל הפרישה המנדאטורי. מהתשובות שהתקבלו לשאלות אלו ניתן ללמוד על אופן הבנתם של המרואיינים את הפרישה ביחס לגיל הזקנה.

#### 4.3.1 גיל הפרישה כמשתנה מלאכותי

בבואי לבחון את התשובות, ניתן היה להבחין בבירור כי היחס לגיל הפרישה החוקי הוא כאל משתנה מלאכותי, או כפי שתיאר זאת אורי כאשר נשאל מה הייתה עבורו המשמעות של לפרוש בפרישה מוקדמת:

**מה הייתה בשבילך המשמעות שפרשת בפרישה מוקדמת? כלומר, לפני הגיל הפורמאלי?**

תראי, זה היה תוצאה של רצון. זאת אומרת אמרתי "אני בריא, אני, אני עם פנסייה מקסימאלית, אני יכול, אני יכול לחיות בצמצום, לא צריך לחפש את העבודה ואז אני חופשי יותר".

**OK, וזאת גם הסיבה שהעדפת את הפרישה מוקדמת על פני פרישה בגיל הרגיל?**

כן, כן.

**איך אתה מבין את משמעות של המושג גיל פרישה חובה?**

אין לו משמעות.

**בעיניך או בכלל?**

בכלל אני חושב. כי לא, כי לא רק ברפאל, ברוב הסקטורים אנשים בעצם לא מגיעים לגיל פרישת חובה. אנשים פורשים או מרצון או שלא מרצון. כל הבנקים, כל המשרדים, כל החברות מעדיפות, מעדיפות עובדים צעירים על עובדים מבוגרים. אחת הסיבות היא שעובדים מבוגרים עולים הרבה יותר כסף. וזה טבעי שהם הרבה שנים וצברו זכויות וצברו דרגות אז הם עולים הרבה יותר כסף. הטכנולוגיות מתקדמות בצורה כזאת שקשה מאוד לעובדים מבוגרים להדביק אותן. אני לא מדבר על שפת הניהול ששם זה הניסיון, כל מיני דברים כאלה. אבל לפחות בעיני,

בשורות התחתונות המעבידים מעדיפים כוח אדם צעיר, רענן, זול. ואז רוב האנשים לא מגיעים לגיל פרישה. אז המשמעות של גיל פרישה זה בעצם נועד לא בשביל העובדים אלא בשביל חברות הפנסיה שנקלעו לקשיים. כי גיל, הגיל הממוצע עולה ואז הם צריכים לשלם יותר פנסיה ואין להם כסף. מצד שני, הצעירים לא כל כך נכנסים לחברות הפנסיה והקימו כל מיני גופים של ביטוח מנהלים וכאלה. אז הצעירים שצריכים לממן את המבוגרים שיוצאים לפנסיה התמעטו וחברות הפנסיה, אם את זוכרת, נקלעו לקשיים אדירים והממשלה הייתה צריכה לעשות משהו. אז היא עשתה את זה מסיבות אחרות. אני לא אומר שלא מוצדק אבל התוצאה היא שאנשים לא מגיעים לגיל הפנסיה אבל רובם פורשים לדברים כאלה או אחרים.

**חיכת לפרישה? רצית לפרוש?**

קשה להגיד שחיכיתי, שרציתי. זה לא שאמרתי "אני אגיע לגיל כזה אני אפרוש". זה כל השינויים שנוצרו וכל ההטבות שנתנו. זה לא...

#### **4.3.2 הקשר בין פרישה מוקדמת לבריאות**

נקודה נוספת העולה מדברי המרואיינים ביחס לגיל הפרישה המוקדמת היא היכולת לפרוש כל עוד בריאים ומסוגלים לחיות "חיים טובים". אלי מסביר זאת כך :

**מה הייתה בשבילך המשמעות לזה שפרשת פרישה מוקדמת? כלומר, לפני הגיל הפורמאלי.**

את האמת שלא חשבתי על זה, לא. לא יודע מה לענות לך. לא יודע לענות על השאלה הזאת. המשמעות, אבל אני יכול להגיד, המשמעות זה לפתוח פרק ב', פרק חדש בחיים.

**כן. זה המשמעות שאתה מייחס עכשיו שאתה חושב על זה?**  
כן.

**באותו הקשר, איך אתה מבין את המשמעות של המושג גיל פרישה חובה?**  
איך?

**גיל פרישה חובה.**

גיל שישים וחמש? זה לצאת על מקל. כאילו, את יוצאת בגיל או שישים ושבע, אני כבר לא זוכר.

## שישים ושבע.

מה את כבר יכולה לעשות?

**ואיך אתה מבין את המשמעות של גיל, של פרישה מוקדמת בהשוואה לפרישה חובה?**

אז כמו שאמרתי שאת יכולה, יש לך, את יכולה להיכנס לאיזה תחומי התעניינות.

להגשים את עצמך באיזה משהו. אני, למשל, לדוגמא. מבחינתי, הלכתי ללמוד

להיות מורה דרך. קורס שמאוד נהנית בו. זה נמשך שנה וחצי. לא חושב שאני

יכולתי לעשות את זה בגיל שבעים.

ניתן לראות מתשובות המרואיינים כי המגמה היא של פרישה בגיל צעיר יותר בבריאות

טובה יותר. את ההקשר לבריאות הטובה יותר ניתן להקיש מדבריו של צביקה על הקשר בין

עבודה ובריאות:

היו לי לחצים ולא הרגשתי כל כך טוב. אני בעבודה לא פעם היה לי גם משהו ככה

מצבים. אז אתה ממשיך ואתה חושב שזה יעבור. אז בגלל זה שאני בבית ואני לא

עובד, אז אמרתי לאשתי "תקפיצי אותי לקופת חולים", ומיד תפסו אותי. ואני ממש

הייתי בהתחלת התקפת לב. ואז, זאת אומרת, עשו לי הכל בזמן וצנתור ואני חזרתי

לפעילות ו... אז זה גם, הנה, אתה חושב יותר על עצמך.

כלומר: לאחר הפרישה שמים יותר לב לגוף. בתקופת העבודה כל לחץ היה קשור לעבודה

ונבע ממנה. פרישה בגיל הצעיר יותר מובילה, על פי דברי המרואיינים להמשך פעילות אישית

בבריאות טובה יותר – לפני שגיל הזקנה יגיע. כלומר – לפרוש כל עוד יכולים ומסוגלים. יובל

מספר על פרישתו של אביו והלקחים שלו ממנה:

להעלות למעלה את הסף, את הסף של הפרישה. ובואי נאמר בין חמישים וחמש

לשישים כדי למצות את החיים כל עוד אני בריא ושלם. כל עוד אני יכול ללכת

ברגל ולעשות מה שאני רגיל ולא לסמוך על זה שבגיל חמישים ותשע, כשאבא

שלי פרש – הוא כבר גילה פתאום בתוך השנה הזאת שהוא פרש שיש לו בעיות

לבביות ויש לו בעיית סכרת ויש לו בעיה כזו. כל המחלות התגלו והוא כבר

לא יכול לחיות. הוא כבר לא יכול לעשות עם השפע הזה שהוא יצא איתו, הוא

לא יכול לעשות איתו כלום.

### 4.3.3 הקשר בין פרישה מוקדמת למצב כלכלי

הספרות המחקרית עומדת רבות על הקשר שבין פרישה בכלל ופרישה מוקדמת בפרט לבין מצבו הכלכלי של הפרט. המרואיינים במחקר שלפנינו מתארים אף הם את הדאגות שליוו אותם מבחינה כלכלית לאור הפרישה המתעתדת להגיע. אלי מספר :

#### **כשעדיין עבדת, מה הרגשת ביחס לפרישה ממקום העבודה?**

כשעדיין עבדתי. הדבר היחיד, הדבר היחיד שככה שהרגשתי זה שכשאני אפרוש, אז אני אצטרך לרדת, בטח אני אצטרך לרדת ברמת החיים. לומר לך שזה קרה? זה לא קרה. אבל, אבל כאילו לקראת הפרישה אמרתי אני מפסיק להתחייב לכל מיני התחייבויות כלכליות כאלו או אחרות. לא מוכן לקחת על עצמי.

היה איזשהו אלמנט של "לקראת". והיום, אחרי שפרשת, כשאתה משווה בין מה שחשבת שיהיה לבין מה שקורה בפועל, איך אתה מרגיש בקשר ל... זה כמו שציפית? אני חושב שאפילו יותר טוב. זאת אומרת, לא נפלו השמים ולא רעדה הארץ ולא קרה, לא הורדתי את רמת החיים. אמנם לא לקחתי על עצמי התחייבויות כספיות. לא הייתי צריך. אני לא יודע, אולי אם הייתי צריך כן הייתי לוקח. אבל לא השתנה כלום – המשיך אותו דבר.

וכאשר אורי נשאל על הפרישה המוקדמת הוא משיב :

#### **אם יבקשו ממך לייעץ לבנאדם בגילך שצריך להחליט אם לפרוש או לא בפרישה מוקדמת, מה תייעץ לו?**

זה, זה תלוי בבנאדם ותלוי בתנאים שהוא פורש. הייתי, מה שהייתי מיייעץ לו: אם אתה לא פורש בתנאים שמאפשרים לך, מבחינה כלכלית, לעשות את מה שאתה רוצה, זאת אומרת לא להצטמצם, אז אל תפרוש. אם אתה מבחינה כלכלית זאת אומרת, יכול לחיות להמשיך את החיים שלך כרגיל ולא להצטמצם ולא להתחיל לעשות חשבונות, אז תפרוש. אם בא לך תפרוש. אני בהתחלה מאוד התלבטתי. אני חושב שהתנאים הכלכליים מכתובים לך בזמן הפרישה הרבה דברים. לדוגמא: אם אתה פורש ואתה צריך ללכת לעבוד, אז לחפש מקום עבודה חדש שלא מכירים אותך ולא יודעים כמה אתה תחזיק מעמד שמה, יהיה לך קשה מאוד. ככל שאתה מבוגר יותר קשה לך יותר להתמודד עם הסביבה. אני מכיר כאלה שהיו חייבים ללכת לעבוד. ואז כשהם הולכים לעבוד הם עובדים הרבה יותר קשה עבור שכר יותר נמוך. מדבריהם של המרואיינים ניתן לראות יחס דואלי כלפי הפרישה המוקדמת בכל הנוגע

למצב הכלכלי. מצד אחד, הרצון לפרוש גובר על המצב הכלכלי והצעד שננקט הוא הכנות לגיל הפרישה (חסכוניות, אי לקיחת התחייבויות וכדומה). מאידך – המצב הכלכלי לאחר פרישה מהווה שיקול מכריע בקבלת ההחלטה האם לפרוש או לא לפרוש בפרישה מוקדמת. ככל הנראה, האישיות של כל אדם ואדם היא זו שתכריע את הכף לכאן או לכאן – בצירוף גורמים סביבתיים כמו התרחשויות כלכליות במשק (הרפורמה הכלכלית או הכורח לפרוש בתוכנית פרישה).

## 5. דיון

בעבודה זו ניסיתי להבין את המשמעות אותה מייחסים אנשים שבחרו לפרוש בפרישה מוקדמת ממקום עבודתם לחווייה שעברו. הרעיון מאחורי הניסיון לבחון משמעות זו מקורו באבי, שפרש בתחילת העשור בפרישה מוקדמת ממקום עבודתו. אבי בחר לפרוש ולא חיכה ש"פרישו" אותו. בשיחות סלון אותן ערכתי עימו בתקופה שבין ההחלטה אותה קיבל לבין הפרישה עצמה, ניסיתי לשכנעו שלא יפרוש. יש להבין – אבי עבד במשך כמעט עשרים וחמש שנה במקום עבודתו משעות הבוקר המוקדמות ועד לשעות הערב. בעיני, כילדה קטנה, הוא נתפס כעובד מסור ואכפתי. אני זוכרת שיחות שניהל עם אימי ומהן הבנתי שברי דברים הנוגעים למקום עבודתו, למתרחש שם ולמידת האכפתיות שלו מעבודתו. למעשה, גדלתי עם השינוי הארגוני שהתרחש בבזק. שמעתי בבית את כל הדברים אותם תיארו המרואיינים האחרים בעבודה. ועדיין חשבתי כי משיפרוש אבי ממקום עבודתו הוא יפסיק לחיות. בעיני – העבודה הייתה כמעט כל חייו. למרבה הפתעתי, לאחר שפרש אבי החל לפרוח. הוא מצא לעצמו עיסוקים חדשים והותיר לחלוטין מאחוריו את בזק שהפכה לזיכרון מהעבר.

בשלב זה נולד אצלי הרעיון לבחון מהו התהליך המתרחש אצל האנשים שבחרו לפרוש בפרישה מוקדמת. כיצד הם חשים? על מה הם חולמים? כיצד חלומותיהם מתיישבים עם מציאות חיי היומיום? עם הסובבים אותם? באופן כללי ניתן לאגד את מגוון השאלות הללו תחת שאלת על אחת – **מהי המשמעות אותה מעניקים האנשים לפרישה מוקדמת?**

לשם כך בחרתי לראיין אנשים שבחרו לפרוש בפרישה מוקדמת מחברות שעברו תהליך של הפרטה. מהראיונות אותם ערכתי עם הפורשים, עולים מספר ממצאים אשר הבולטים ביניהם הם:

א. זהות כמעט מוחלטת, עד לכדי בלבול בין הזהות העצמית של המרואיין לבין הזהות המקצועית שלו. בבואי לבחון כיצד מתארים המרואיינים את הזהות העצמית שלהם, מצאתי כי המרואיינים מגדירים את הזהות העצמית שלהם באמצעות מקום עבודתם.

ב. כמעט כל המרואיינים מספרים סיפור דומה. כאשר הם מתבקשים לספר על

עצמם, הם בוחרים לספר על איזה עובדים טובים ומסורים הם היו: על כך שזהו מקום עבודתם היחיד מהשחרור ועד הפרישה.

ג. הפרישה המוקדמת נתפסת כאפשרות לפרוש בבריאות טובה ובמצב כלכלי טוב, יחסית לפרישה בגיל המבוגר יותר – הגיל המנדאטורי. כפי ש"ממליץ" יובל: "להעלות למעלה את הסף, את הסף של הפרישה. ובואי נאמר בין חמישים וחמש לשישים כדי למצות את החיים כל עוד אני בריא ושלם".

הפרישה בגיל הקבוע בחוק נתפסת כאלמנט מלאכותי שנוצר בידי רשויות המדינה על מנת ליצור איזונים אקטואריים וכלכליים לקרנות הפנסיה. במקביל, שוב, לא ניתן לדעת מה משפיע על מה – גורמי המשק והכלכלה על קבלת ההחלטה לפרוש בפרישה מוקדמת או קבלת ההחלטה לפרוש בפרישה מוקדמת על איכות חייו של הפורש המורכבת הן ממצבו הבריאותי והן ממצבו הכלכלי.

## 5.1 על הקשר שבין זהות אישית לזהות מקצועית

המרואיינים התבקשו במהלך הראיון לתאר את עצמם, לספר את סיפור חייהם. כל המרואיינים בחרו לספר על הוותק שלהם במקום העבודה, על כך שעבדו באותו מקום החל מיום שחרורם מצה"ל. מיעוטם בחרו לספר על משפחתם וגם זאת רק במשפט אחד או שניים.

אף אחד מהמרואיינים לא בחר לספר על עצמו. הם עושים זאת רק לאחר שנשאלו שאלות מפורשות הנוגעות לתחביבים או התנדבות. לאורך כל הראיון הם שוזרים את תכונות האופי שלהם אך הם עושים זאת בהקשר למקום העבודה. הם מספרים על מקום עבודה שמתרחשים בו שינויים טכנולוגיים רבים. במקביל הם מספרים על יכולות הקידום שנפתחו בפניהם בגלל שינויים אלו ובגלל רצונם ללמוד תחומים חדשים ומעניינים. בכך למעשה הם מתארים את זהותם המקצועית.

הם מספרים על שינוי עקרוני שחל בארגון מארגון פטריוטי לארגון רווח – הפסד. הם מספרים מדוע בחרו לעבוד בארגון הפטריוטי ומדוע משהשתנתה האוריינטציה שלו הם החלו לשקול בחיוב את רעיון הפרישה המוקדמת לאחר שאוריינטציית הארגון לא עלתה בקנה אחד עם העקרונות לפיהם הם חיים ולאורם גודלו וגידלו את ילדיהם.

משהתבקשו המרואיינים לסקור את השינוי שחל בהם לאחר הפרישה הם מתארים עשייה חדשה – לא עוד עובדים מסורים בארגון אלא מתנדבים. ההתנדבות מהווה תחליף לעבודה בארגון, עד לכדי התייחסות אליה כאל עבודה. לא עוד עובדים מסורים בארגון אלא אנשי משפחה – גם תפקיד הסבאות מהווה עבודה לשמה שבסופה לוקחים חופש לסוף השבוע. הם חשים שעליהם לתת צידוקים מדוע לקחו על עצמם תפקיד חדש ב"משרה מלאה". השינוי היחיד עליו

הם מעידים שחל בפועל הוא שעכשיו הם אדונים לעצמם ומנהלים לעצמם את לוח הזמנים.

## 5.2 צידוקים לפרישה המוקדמת

ה"פורשים המוקדמים" מתארים באילו פרסים זכו, כמה העריכו אותם ואיזה שינוי עברו החברות בהן עבדו. תיאורים אלו מגיעים לעיתים קרובות לפני הסיפורים על משפחותיהם של המרואיינים. ללא ספק, לעצם העובדה כי היו עובדים מצטיינים שאהבו את מקום עבודתם קיימת בעיניהם חשיבות גדולה ביותר. גדולה על כדי כך שהם בוחרים לפתוח בה את סיפורם האישי. ממצא זה הוביל לשאלה נוספת המתבקשת: **מדוע, אם כן, בחרת לפרוש בפרישה מוקדמת ממקום העבודה?**

כאשר מעמיקים בניתוח הראיונות מוצאים כי המרואיינים מספרים סיפור בין השורות. הם מספרים כי בחרו לפרוש ממה שהם מסבירים כסיבותיהם שלהם. חלקם מספרים כי נמאס להם, את חלקם שחקה השגרה. חלק אחר ביקש להגשים חלומות וחלק נוסף בחר לפרוש כל עוד הוא יכול. הדבר המשותף אותו ניתן לייחס לכלל הסיבות הללו, אותן מביאים המרואיינים, הוא כי הן משמשות מעין "סיפור כיסוי".

מתוך ניסיון להבין את התהליך אותו עברו החברות בהן עבדו המרואיינים, ניתן ללמוד כי המדובר על חברות שבעבר היו ממשלתיות ("חממות") שעברו תהליך הפרטה במהלכו חלו שינויים טכנולוגיים, שינויים באוריינטציה הכלכלית ואף בעקרונות הליבה של החברות. סביבת העבודה הפכה מסביבה תומכת וחמה לסביבה תחרותית. הביטחון הפנסיוני העתידי של העובדים נפגע אף הוא. ניתן להבין, הן בעקיפין והן באופן ישיר, מדברי המרואיינים, כי לאור השינויים, הם התקשו ולעיתים אף לא מצאו את מקומם במקום עבודתם.

לאחר ניתוח הראיונות, לא ניתן להימלט מהתחושה כי המרואיינים מנסים לגשר בין המציאות שנכפתה עליהם לבין תחושותיהם הפנימיות. הם עושים זאת באמצעות טוויית סיפור חדש: "אני הייתי עובד מסור ומצטיין, החברה השתנתה וכבר לא התאים לי להישאר ולעבוד בה, אז אני בחרתי לפרוש".

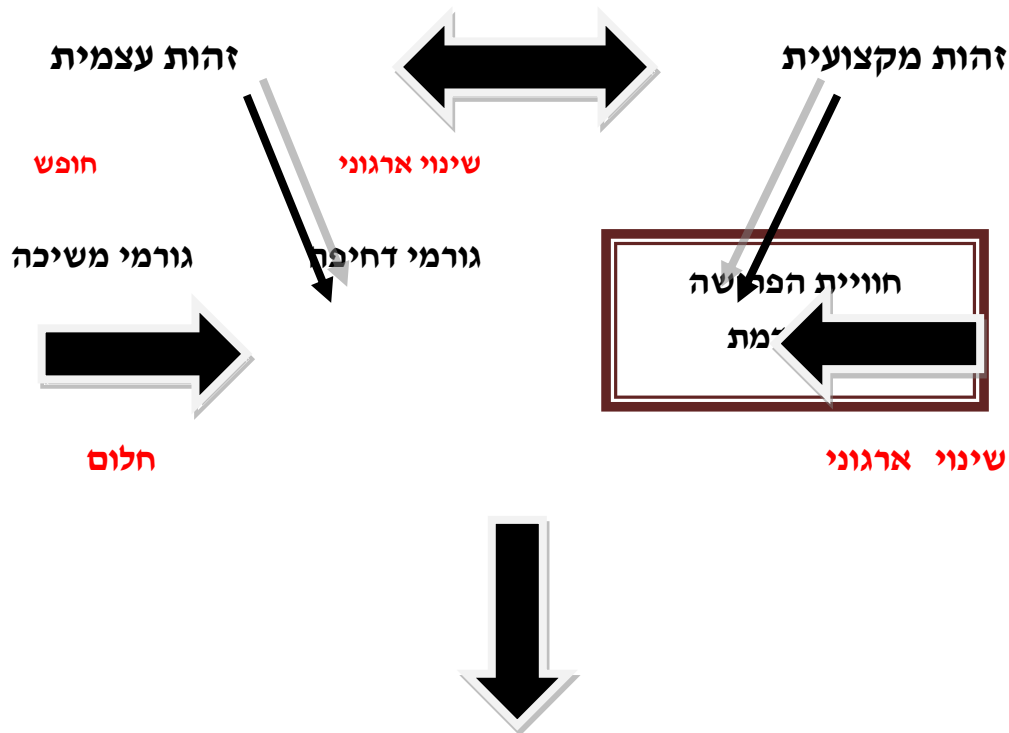
## 5.3 פרישה מוקדמת כמבשרת זקנה?

כאשר התבקשו המרואיינים להשיב על שאלות הנוגעות לתפיסתם את גיל הפרישה המוקדמת ביחס לגיל הפרישה כפי שהוא קבוע בחוק, ניתן היה להבין מדבריהם כי בשום מקרה

כמעט, לא מגיע האדם לגיל הפרישה הקבוע בחוק. לשיטתם, יש לשנות את גיל הפרישה החוקי ולהקדימו על מנת לאפשר לעובדים לפרוש ממקום עבודתם בבריאות טובה. ברור למרואיינים כי הגיל הקבוע בחוק לפרישה ממקום העבודה הוא משתנה מלאכותי ולדעתם הוא נקבע על מנת לאפשר איזונים אקטואריים לקרנות הפנסיה במציאות המשתנה של ימינו בה האנשים פורשים בגיל מסוים וחיים עוד שנים ארוכות. לא ניתן לומר כי המרואיינים מתעלמים במפורש מגיל הזקנה אך ניתן לראות כי אף אחד מהם אינו תופס את עצמו כזקן. כולם מדברים על הנאה מהחיים, על טיולים, המשך עבודה, התנדבות או עיסוק בשלל תחביבים. עולם הזקנה רחוק מהם עדיין ויחד עם זאת לכולם ברורה החשיבות שבהכנה לקראתו הן מבחינה פיזית אך בעיקר מבחינה כלכלית.

כפי שתואר בסקירת הספרות, פרישה מהעבודה – בכלל, ופרישה מוקדמת – בפרט הן תוצר של כוחות של "משיכה", "דחיפה" ו"קפיצה". יתרה מזאת, הספרות גם מדגישה את ההבדל בין "פרישה מוקדמת מרצון" ובין "פרישה מוקדמת בכפייה". כאשר מתבוננים על מכלול ממצאי מחקר זה, התמונה העולה היא למעשה כי לפחות בסיטואציות אותן חוו המרואיינים במחקר זה, המשמעות שהם מעניקים לפרישה המוקדמת היא שילוב ייחודי של "שינוי שחל בארגון" (כוח דחיפה) יחד עם "הגשמה של חלום" (כוח של משיכה). שילוב זה עובר כחוט השני בין כל הראיונות ובכל הנושאים עליהם שוחחו המרואיינים. במובן זה, לא מדובר על דיכוטומיה של "פרישה מרצון לעומת פרישה כפויה – שעומדים האחד כנגד השני, וגם לא מדובר בגורם דומיננטי (כגון במקרה של פרישת חובה) המביא לתוצאה של פרישה מוקדמת. קיים פה שילוב ייחודי של מכלול של גורמים שהביאו את המשתתפים במחקר זה לבחור באופציית הפרישה המוקדמת.

ברמה של מודל ניתן לתאר את ההחלטה האם לפרוש בפרישה מוקדמת אף לפני גיל הפרישה המנדטורי באופן הבא :



### פרישה בבריאות טובה – לא מפאת חוק

ניתן לטעון כי ההבניה של הפרישה המוקדמת הינה, אם כך, שילוב של שני האלמנטים – מצד אחד השינוי ומצד שני החלום – והאופן בו הם משפיעים על החלטתו של היחיד האם לפרוש או לא לפרוש בפרישה מוקדמת. הבניה זו מהווה גם ניסיון לפתור ברמה האישית את הקונפליקט והדיסוננס הנחווים בין הרצון של העובדים הללו לא לפרוש, ולהמשיך לעבוד כל עוד יוכלו במה שנתפס אצלם כ"בית" או "חממה" – ובין בחירתם בסופו של דבר "לבגוד" ברצון הזה, ולבחור ב"חלום" חילופי וזאת לאור השינויים המהותיים שהתחוללו במקום עבודתם. בדרך אחרת ניתן לומר שמדובר בניסיון להשלים בין המיתוס (לעבוד באותו מקום עבודה עד הסוף) ובין "סיפור חיים אישי" (לעזוב על מנת לשמר את התנאים הקיימים או כדי להספיק ולהגשים חלומות נוספים). הבניית משמעות מורכבת זו משקפת ברמה מסוימת את הפער שבין מה שמכונה "מיתוס" ובין "סיפור החיים": "מיתוס" המייצג את תודעתו של הפרט לגבי הטבע, נפש האדם ולגבי הקיום החיצוני והפנימי. המיתוס מהווה את נקודת המוצא על פיה מבנה הפרט את תפיסתו ההיסטורית וזהותו הלאומית (אלמוג, 1997). המיתוסים נתפסים כאמיתיים מכיוון שהם מעניקים הסבר הגיוני לחויית הקיום של האנשים. בנוסף להבנת העבר, מסייעים המיתוסים

לפרט לתמוך בדרך פעולה מסוימת אותה בחר או לחלופין, להתוות את דרכו לקראת העתיד (נוטמן שוורץ, 2006).

בשונה ממיתוס, סיפור חיים הוא התיאור אותו נותן הפרט בנוגע להשתלשלות חייו. סיפור החיים מייצג את מבנה החיים של המספר, את ה"עצמי" שלו ואת האינטראקציה המתרחשת בינו לבין סביבתו (ליבליך, זילבר, ותובל משיח, 1995). סיפור החיים חושף את המשמעויות והפרשנויות אותן נותן הפרט לחייו ולאירועים שונים במהלכם. זהו מארג אישי חברתי ותרבותי הקושר בין משמעויות וזיכרונות אישיים לבין משמעויות וזיכרונות חברתיים-תרבותיים (לומסקי-פדר, 1996). סיפור החיים כולל בתוכו גם מיתוסים.

ולענייננו: הפרישה מהעבודה נחשבת לתקופת מעבר קריטית בחיי האדם הבוגר והיא מחייבת אותו לתהליכי הסתגלות שונים למציאות החדשה. במהלך תקופה זו בוחן מחדש הפרט את המיתוסים אותם הוא מכיר מעברו תוך כדי תהליך של משא ומתן פנימי שסופו שימור המיתוסים הקיימים או התאמתם למציאות החדשה (נוטמן-שוורץ, 2006). כפי שהראיתי, המשמעות שהעניקו המשתתפים במחקר זה לפרישתם הינה סיפור מורכב של הגשמת רצונות אישיים לצד שינויים ארגוניים וסביבתיים. אפרוט להלן את המודל לפרטיו כפי שבאו לידי ביטוי במשמעות שניתנה למודל אצל המשתתפים במחקר.

#### 5.4 פרישה מוקדמת

כפי שתיארנו בסקירת הספרות, פרישה מוקדמת היא פרישה המתרחשת בכל גיל שהוא נמוך מהגיל החוקי שבו ניתן לחייב אדם להפסיק לעבוד מפאת גילו. ניתן לחלק את הפרישה המוקדמת לשני סוגים: האחד – **פרישה מוקדמת במסגרת החוק**, כאשר בישראל, חוק גיל פרישה סעיף 3 מגדיר פרישה מוקדמת כ"גיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לקבל גמלה, בהתקיים התנאים הקבועים לכך על פי דין, או הסכם, מחמת פרישתו מעבודתו בשל גילו אף בטרם הגיעו לגיל הפרישה – הוא גיל 60 לגבר ולאשה. לעניין זה יחולו ההוראות שנקבעו בדין או בהסכם לגבי הפחתת הגמלה בשל הפרישה מוקדמת כאמור, ככל שנקבעו" (חוק גיל פרישה התשס"ד, 2004).

סוג הפרישה השני הוא **פרישה מוקדמת מעבר למסגרת החוק**. פרישה שכזו היא פרישה משוק העבודה בכלל או ממקום העבודה הספציפי בפרט מכל סיבה שהיא. פרישה זו נעשית על סמך הסכם כתוב וחתום בין העובד הפורש לבין המעסיק, אשר מצידו משלם לעובד תשלום חודשי קבוע עד למועד הגעתו של העובד הפורש לגיל הפרישה המוקדמת הקבוע בחוק. כל המשתתפים במחקר היו מודעים למורכבות הכרוכה בפרישה אף מתחת לגיל הפרישה המוקדם החוקי. יובל עומד בראיון עימו על הבעייתיות שבפרישה המוקדמת מעבר למסגרת החוק:

אבל כשבאים ונותנים לך ואומרים לך אתה פנסיונר של מקום עבודה, זאת אומרת מקום עבודה, פנסיה מוקדמת ולמעשה אתה לא פנסיונר. אין לך שום זכויות של פנסיונר.

עד לסוף המאה העשרים, החלה תופעת הפרישה המוקדמת בישראל ובעולם המערבי להיות נפוצה יותר ויותר. הדבר הגיע עד לכדי מצב בו שוק העבודה סבל מצמצום משמעותי של מספר העובדים בגיל העמידה (Conde-Ruiz, & Galasso, 2003). על פי נתוני ה-OECD, קיימת ירידה ניכרת של שיעור ההשתתפות בכוח העבודה בגילאים המבוגרים (64 – 60) במדינות מערב אירופה בשנים האחרונות משיעור של 70% בעבר, עד לשיעור של 37% כיום (OECD, 2007). בקנדה, גרמניה וקוריאה אף צפוי גידול עצום בשיעור הזכאים לפנסיה, שיעור הנע בין 8% - 5%. גידול זה יצר ויוצר מעמסה על קרנות הפנסיה ואחת הדרכים להתמודד עימו היא הטמעת רפורמות שונות בשוק העבודה שעיקר מטרתן היא העלאת גיל הפנסיה.

בישראל, רק כמחצית מהפורשים מעולם העבודה פורשים בגיל הפרישה המנדטורי (בממוצע כ- 52%). היתר פורשים עוד לפני כן (מזר, 2006). מנגנון הפרישה המוקדמת אומץ בידי חברות וארגונים במהלך שנות ה-80 ככלי עיקרי לצמצום כוח האדם בארגון. הספרות המחקרית מראה כי במקרה של פרישה מוקדמת על רקע שכזה, עדיף לו לעובד להיות עובד של חברה ממשלתית או חברה שהיא מונופול. חברות אלו מסוגלות להעניק לפורשים את הביטחון הכלכלי לו הוא נזקק בעת הפרישה (רוזנפלד, 2005; Dorn, & Sousa-Poza, 2004). יכולת זו מהווה למעשה גורם Pull, גורם המסייע ומושך את העובד החוצה ממקום העבודה. גם המחקר זה, המשתתפים "זכו" להיות חברים בתאגידים וחברות ממשלתיות שהיו מסוגלות להרשות לעצמן כלכלית להציע תנאי פרישה מוקדמת שמקומות אחרים לא היו יכולים להציע לעובדיהם. כך לדוגמא, אלי, מספר על חברים שאינם עובדים בחברה ממשלתית ואינם יכולים לפרוש בפרישה מוקדמת בכלל ובתנאים בהם הוא פרש בפרט:

יש לי לא מעט חברים, לא מבזק אמנם, ועובדים במפעל או באותה עבודה כבר שלושים – ארבעים שנה. מתים לצאת. ושמה אין פרישה מחכים לגיל שישים ושבע. והם כאילו מתחננים. יותר מזה, הם אפילו עושים בעיות כדי שיפטרו אותם, ולא מפטרים. אז בגלל זה אני... אני לא פעם אומר, אפילו לעובדי בזק, שזה שבזק מפרישים אנשים צעירים, זה לכשעצמו צ'ופר לא קטן לעובד. בכל זאת, יש עוד חיים אחרי בזק, ופותרים דף חדש ואיך אומרים? ונהנים.

בבואי לבחון את העומד מאחורי דבריו של אלי, מצאתי כי ייתן והשוואה זו למקומות עבודה אחרים היא בעיניו מעין נחמה פורתא על כך כבר לא רצו בו בארגון. אלי מספר כי:

...אני ביקשתי ממנו להשאיר אותי עוד שנתיים כדי להגיע לגיל 55....בגלל שהייתי בין העובדים שהיו אמורים לפרוש...אני הייתי בין העובדים המסורים יותר. אז הוא

קיבל את הדעה שלי והשאיר אותי עוד שנתיים לעבוד.

מדבריו ניתן להבין כי משנעשתה אליו פנייה ראשונית לפרוש בפרישה מוקדמת, לא היה מוכן לכך הן מבחינה מנטאלית והן מבחינת תנאי פרישה. הפזילה הצידה, לארגונים אחרים, מייצרת איזשהו מנגנון של הגנה שהוא אף מזכיר בהמשך דבריו:

בכל זאת, בזק זה מקום עבודה שמכובד.

כלומר: עבדתי במקום עבודה שאמנם רצה שאפרוש כבר בגיל 53, זאת על אף היותי עובד מסור. אך יחד עם זאת, משראו שאכן אני עובד מסור שעו לבקשתי ואפשרו לי להמשיך ולעבוד עוד שנתיים עד שאני בחרתי לפרוש בפרישה מוקדמת. וכשאני מביט על חברים העובדים בארגונים אחרים אני מבין כי לא בכל ארגון קיימת האפשרות הזו – ואני מרוצה. אני מרוצה הן מהאופן בו פרשתי – התהליך כולו והן מחיי כיום, לאחר הפרישה. לא חרב עלי עולמי – בניגוד למה שחשבתי שיקרה.

בנוסף, ניתן להזכיר כי קיימת פרישה מוקדמת מרצון: שהיא פרי בחירתו של העובד עצמו ובה אני נוגעת בעבודתי זו. ופרישה מוקדמת שלא מרצון: שבה המעסיק הוא זה המחליט והכופה, באופן חד צדדי, על העובד לפרוש. אפשרות הבחירה, כמו גם רצונו החופשי של העובד והיכולת הקיימת בידיו להחליט האם לפרוש בפרישה מוקדמת או להמשיך לעבוד במקום עבודתו הם גורמים בעלי חשיבות רבה בהבנת ההשלכות האישיות הכרוכות בתהליך הפרישה המוקדמת. במקרים לא מעטים, הפרישה המוקדמת אינה מבחירה והיא למעשה תוצר של לחצים המופעלים על העובד ושל כוחות Push הדוחפים את העובד לפרוש בפרישה מוקדמת ממקום עבודתו.

במהלך הראיונות אותם ביצעתי, סיפרו המרואיינים על מספר גורמים שכאלו שלמעשה התחילו אצלם את תהליך הפרישה המוקדמת. רובם ככולם הזכירו את תהליך ההפרטה והשינוי הארגוני אותו עברו החברות (תהליך בו אגע עוד בהמשך עבודתי ביתר הרחבה) כזרז המרכזי שגרם להם להתחיל לשקול בחיוב את רעיון הפרישה המוקדמת. בנוסף, חוק פנסיה חובה בישראל נמצא עדיין בחיתוליו ונכנס לתוקף רק בתחילת שנת 2008. במועד השיחות עם המרואיינים, עדיין לא היה בנמצא חוק שכזה ותשלום הפנסיה לפרשים היה מעוגן בהסכמים קיבוציים המחייבים ביטוח פנסיוני. דבר זה היווה גורם לחץ נוסף שאותו תיארו המרואיינים.

## 5.5 הסיבות לפרישה מוקדמת

את הסיבות לפרישה מוקדמת של עובד ממקום עבודתו ניתן לחלק לסיבות פנימיות – הקשורות בתחושותיו של העובד, רצונותיו, חלומותיו. סיבות אלו יכולות להיות הן חיוביות והן שליליות וניתן לכנותן כוחות משיכה – Pull המושכים את העובד – מסיבותיו הוא – אל מחוץ

לעולם העבודה.

הסיבות האחרות שיכולות להביא עובד לפרוש בפרישה מוקדמת ממקום עבודתו הן סיבות חיצוניות – הקשורות בגורמים החיצוניים לעובד, בסביבת עבודתו, סביבתו האישית והחברתית. גורמים אלו יכולים גם הם להיות חיוביים או שליליים וניתן לכנותם כוחות דחיפה – Push שכן הם דוחפים את העובד אל מחוץ לעולם העבודה.

כזכור, זיהה פלדמן (Feldman, 1994) במחקרו, העוסק בסיבות לפרישה מוקדמת, ארבע קבוצות שונות של סיבות המביאות את העובד לידי ההחלטה לפרוש בפרישה מוקדמת (עמוד 8): בהתייחס למשתני הבריאות, פלדמן טוען כי ככל שמצבו הבריאותי של העובד יהיה ירוד יותר, הוא יהיה צפוי יותר לפרוש בפרישה מוקדמת. בראיונות אותם ערכתי עולה תמונה הפוכה – המרואיינים הדגישו כי בחרו לפרוש בפרישה מוקדמת בגיל בו הם עדיין בריאים ומסוגלים ליהנות מהחיים שלאחר הפרישה, גורם הגיל צעיר והמצב הבריאותי החיובי הם שלמעשה דחפו את המרואיינים לפרוש בפרישה מוקדמת.

ייתכן ואין כאן סתירה – אכן, אנשים הלוקים בבריאותם עדיין יהיו צפויים יותר לפרוש בפרישה מוקדמת. החידוש הוא עם אנשים שאינם סובלים מבעיות בריאות – כיום גם הם מעדיפים לפרוש בפרישה מוקדמת על מנת לפתוח דף חדש בחיים, להגשים חלומות או פשוט לחיות את חייהם ולעשות כרצונם כל זמן שהם עדיין בריאים.

בהתאם לממצאיו של פלדמן, גם במחקר זה נמצא כי עמדות שליליות של העובד כלפי מקום עבודתו מגבירות את נטייתו לפרוש מוקדם. לגבי משתנים הקשורים לארגון, מצאתי, בהתאם לממצאיו של פלדמן, כי ככל שמקום העבודה יוזם תוכניות לעידוד פרישה מוקדמת, אינו מעניק אפשרויות קידום לעובדים מבוגרים ומעדיף עובדים צעירים, כך תגבר הנטייה לבחור בפרישה מוקדמת.

שיקולים כלכליים וסביבתיים כגון: אינפלציה, פנסיה מקסימאלית, ביטחון תעסוקתי, מהווים גם הם גורם Push. כלומר: ככל שהפנסיה אותה מקבל האדם ממקום עבודתו היא נדיבה ויציבה יותר, כך תגבר הנטייה לבחור בפרישה מוקדמת. בהקשר שלפנינו, הארגונים בהם עבדו המרואיינים הם חברות ממשלתיות שעמדו בפני תהליך של הפרטה. כפי שכבר ציינתי, הספרות המחקרית מראה כי במקרה של פרישה מוקדמת עדיף לו לעובד להיות עובד של חברה ממשלתית או חברה שהיא מונופול שכן חברות אלו מסוגלות להעניק לפורשים את הביטחון הכלכלי לו הוא נזקק בעת הפרישה (רוזנפלד, 2005).

## 5.5.1 כוחות Push – גורמים חיצוניים לעובד

מהספרות המחקרית עולה כיום תמונה ברורה של התהפכות המגמה הרווחת בשוק העבודה בעולם המערבי. אם עד לפני עשור המגמה הייתה של הוצאת אנשים לפנסיה מוקדמת תוך העדפה ברורה של המדינות לשלם לאותם פורשים פנסיה במקום לעודדם לשוב לשוק העבודה, הרי שכיום, נוצר מצב המצריך את התערבות הממשלות בבלימת תהליך הפרישה המוקדמת והפיכת המגמה. תחילתו של תהליך זה ניתן היה לראות במהלך שנות ה-90 של המאה ה-20, אז ניתן היה להבחין כי עובדים בגיל הביניים נותרים בשוק העבודה (Phillipson, 2004).

### 5.5.1.1 שינוי ארגוני

התגברות תופעת הפרישה המוקדמת בעולם המערבי כמו גם ההבדלים שנמצאו בין צורות שונות של פרישה מוקדמת, הגבירו את העניין המחקרי בהבנת הסיבות לתופעה. הספרות המחקרית מצאה כי רבים מהפורשים בפרישה מוקדמת נאלצים להגיע להחלטה לפרוש עקב בעיות בריאות או בעיות שונות הקשורות בחזרתם לשוק העבודה. כמו כן, נמצא כי צעירים ועובדים העתידים לפרוש עם שיעורי פנסיה גבוהים הם בעלי נטיות חיוביות יותר כלפי פרישה מוקדמת (Phillipson, 2004; Barfield, & Morgan, 1978; Feldman, 1994). ניתן לייחס זאת, אולי, למדיניות ארגונית חדשה לה אנו עדים בה העובדים אינם מעוגנים תחת וועדי עובדים או ארגוני עובדים. הקשר בינם לבין הארגון מעוגן בחוזים אישיים ולא בהסכמים קיבוציים, דבר הגורם לנאמנות נמוכה יותר של העובד כלפי הארגון בו הוא עובד ובכך בעצם מאפשר לו, מבחינה פסיכולוגית ופיזית, לעזוב בקלות רבה יותר את מקום עבודתו. מדיניות כזו נהוגה בעיקר בחברות הייטק - ההולכות ותופסות כיום חלק ניכר מעולם העבודה - זאת בניגוד לחברות במגזר הציבורי, חברות ממשלתיות וחברות שהן מונופול, בהן, כפי שכבר ציינו לעיל, ישנם הסכמים קיבוציים וארגוני עובדים המאגדים את העובדים. הלך המחשבה של העובדים בחברות השייכות לסקטור השני - למגזר הציבורי - הוא של "ביטחון סוציאלי". הקריירה התעסוקתית של העובדים היא אחת: מקום עבודה אחד קבוע מסיום הצבא ועד למועד הפרישה. מרבית המרואיינים עימם שוחחתי אף בחרו להדגיש אלמנט זה.

בעיני, למילה "וזהו" בסוף דבריו של אורי משמעות כפולה:

1. וזהו, לא קרה שום אסון בגלל הפרישה מוקדמת.

2. וזהו, לא עבדתי יותר בשום מקום עבודה לאחר הפרישה המוקדמת.

יחד עם זאת, מהראיונות אותם ביצעתי עולה כי צורת חשיבה זו של "ביטחון סוציאלי" בארגונים במגזר הציבורי, השתנתה במהרה כאשר החלו תהליכי הפרטה במשק. שתי החברות בהן עבדו המרואיינים: בזק ורפאל, עברו תהליך קשה של הפרטה. הארגונים השתנו מהקצה אל הקצה. העובדים מספרים כי כשהחלו לעבוד בארגון, נכנסו לחברה שהייתה חממה. ואילו לאחר תחילתו של תהליך ההפרטה מתאר אורי את השינוי שחש בארגון:

זה כבר לא חממה והכל נמדד בכסף והכסף מפצה על הטיב והאיכות....

כלומר, ניתן להבין מדבריו של אורי כי השינוי שהתרחש בארגון גרם לו להתחיל לשקול בחיוב פרישה מוקדמת ממקום העבודה.

בבואנו לבחון את החברה השנייה, בזק, ניתן למצוא תיאור כמעט זהה מפיו של אלי, של השינוי הארגוני שהתרחש בחברה:

זה היה מן מצב די בעייתי בין החבר'ה שעבדו עם לקוחות לבין ה...אפשר לקרוא לזה העובדים שבעורף. זה היה, זה היה בעייתי מאוד. עכשיו, מבחינה חברתית גם התחילה, התחיל מלחמת הכל בכל. שאנשים יודעים שיש מעל הסכין של פרישה וזה. שזה כבר לא מקום מובטח כמו פעם. פעם זה היה מקום מובטח. אז זה כבר לא משפחה כמו שזה, זה כבר לא משפחה.

העובדים, שעבדו בארגון במשך שנים רבות, ראו בתהליך זה של שינוי ארגוני תחילתו של איום על התנאים להם יהיו זכאים במועד פרישתם לפנסיה, ולכן החליטו לפרוש בפרישה מוקדמת מהארגון במועד זכאותם לתנאי הסף לפנסיה מלאה על פי תוכנית הפרישה המוקדמת שהונהגה בארגון, כפי שמתאר זאת ואדים:

זה היה משהו כמו 97, 98 שהתחילו לדבר אצלנו על פרישות. כל שנה היו מקבלים הזמנות "אתה רוצה לפרוש? אתה לא רוצה לפרוש"? אני יודע? זהו. עד שהגיע מועד, עד שהגיעתי לגיל 55, שבו **קיבלתי את כל התנאים בעצם**. את החל"ת, את הדברים. ואז פרשתי.

המרואיינים מוסיפים שהגיעו להבנה כי כל עיכוב נוסף במועד פרישתם עשוי לעלות להם במחיר של הרעה בתנאי הפנסיה לה יהיו זכאים וגם זה תרם להחלטתם לפרוש טרם זמנם החוקי.

## 5.5.1.2 שינויים בסביבה הפרטית

במקביל לשינוי הארגוני שהתרחש בסביבתם של המרואיינים, ולעיתים אף כתוצאה ישירה ממנו, מספרים המרואיינים על שינוי שחל בסביבתם הפרטית. השינויים המתוארים על ידי המרואיינים נעים על מרחב האופציות - כמה מהם מתארים שינוי שלילי כאשר התא המשפחתי "התמסס בין הידיים" כתוצאה מהלחצים במקום העבודה כמו יובל, למשל, המתאר את שעבר עליו ועל משפחתו:

ברגע שכבר הכנתי את המשפחה לירידה ברמת החיים, וניסיתי להכניס את זה לתודעה לאורך זמן. ברגע שהמשפחה שמעה שזה מה שהולך להיות, והיא רוצה את שלה. אז באו ואמרו לי ביי ביי.

או יצחק המספר אף הוא כי המשבר בחייו האישיים התרחש במקביל לפרישתו המוקדמת ממקום העבודה אך אינו תולה את המשבר בשינוי הארגוני:

עכשיו, במקביל... במקביל היה לי משבר בחיים האישיים.

כמה מהמרואיינים מספרים על אובדן התמיכה המשפחתית לאחר שפרשו בפרישה מוקדמת מרצונם, ולא המתינו להחלטת הארגון בעניינם, ואילו אחרים מספרים על השפעה סביבתית חיובית שהיוותה מעין חיזוק להחלטתם לפרוש בפרישה מוקדמת, כאשר בני המשפחה היו מאושרים שהוא יהיה יותר זמן איתם בבית.

היו שתיארו את התגובות של סביבת העבודה כאשר החברים לעבודה: "אמרו לי "כל הכבוד לך, איזו החלטה אמיצה"... והתגובות של ההנהלה לא היו טובות כי הם הפסידו עובד טוב".

## 5.5.2 כוחות Pull – גורמים פנימיים של העובד

### 5.5.2.1 הגשמת חלום

מניתוח הראיונות עם הפורשים עולה כי אחת הסיבות העיקריות בשלה בחרו לפרוש בפרישה מוקדמת ולא בפרישה רגילה היא הגשמת חלום. נדמה כי במהלך השנים האחרונות לתקופת עבודתם בארגון, יצרו לעצמם המרואיינים מעין אידיאה של החיים אותם הם רוצים שיהיו להם לאחר שיפרשו – ומוטב כמה שיותר מהר.

יצחק מנמק היטב את הסיבות להחלטתו לפרוש – הוא ראה לאיזה כיוון ואילו מגמות ישנן בארגון ולכן החליט לפרוש על מנת להגשים את חלומו. הוא אינו מספר איזה חלום אך החלום מהווה מעין "תירוץ" או נימוק חזק מספיק לבחירתו לפרוש בפרישה מוקדמת. יתרה מכך – יצחק בוחר להדגיש כי פרש מיוזמתו ומרצונו החופשי ולא כי חייבו אותו לפרוש. הוא מספר כי תכנן זאת במשך שנתיים או שלוש שנים.

ניסים, למשל, מספר כי תמיד הביט קדימה – כיצד הוא יכול להתקדם. הוא מספר על הגשמת החלום שלו – פתיחה בקריירה עצמאית של הדרכה. גם כאן, למרות, שוב, שמדובר בהגשמת חלום בן כמה שנים, ניסים חש צורך לציין כי אינו מצטער. הוא מתאמץ להוכיח לאנשים כי הם עדיין צעירים ויכולים לעשות מה שהם רוצים. באופן כללי ניתן לחוש כי גם יצחק וגם ניסים חשים מעין צורך להדגיש כי הם לא מתחרטים על הדרך בה בחרו. הם מנמקים היטב את בחירתם, למרות שלא התבקשו לעשות כך. הם מדגישים כי זו הדרך בה בחרו מרצונם החופשי לחלוטין. ניתן לחוש במעין התנצלות סמויה המסתתרת מאחורי הדברים אותם הם אומרים בקול רם.

#### 5.5.2.2 דף חדש

המרואיינים חזרו והדגישו בראיונות את האפשרות הנדירה שניתנה להם לפתוח דף חדש בחייהם. למרות שבחרו בתחילת הראיונות עימם להדגיש כי עבדו באותו מקום עבודה מיום השחרור מהצבא ועד ליום הפרישה, לא היססו לספר על הציפייה לפתיחת דף חדש בחייהם. חלק מהם תיארו זאת כהפתעה לה לא ציפו, ולעומתם אחרים מספרים כי תכננו את השינוי תקופה ארוכה:

**כבר בתשעים ושש אני חשבתי מה אני אעשה הלאה וכבר היו לי תוכניות קדימה.**

**זו הזדמנות להתחיל במשהו אחר.**

**מתאים לי לעשות איזשהו שינוי... מתאים לי להתחיל לעסוק בהדרכה**

**פתחתי עסק עצמאי לבד**

לסיכום, מן הראיונות עולה דואליות כאשר מצד אחד הם מתארים חיים מלאי עניין ומצד שני כעס על הארגון שלא השכיל להמשיך להעסיקם. ניתן להסביר את התחושות העזות

אותן מתארים המרואיינים בנאמנות אותה גילו לאורך השנים למקום העבודה, במסירותם ובהיותם עובדים מצטיינים שאף זכו על כך בפרסים שונים. התחושה המתקבלת מניתוח הראיונות היא של קושי בניתוק ממקום העבודה. מצד אחד בחרו העובדים לפרוש מעבודתם ומצד שני הם מחפשים את תמיכת חבריהם למקום העבודה ומנהליהם הישירים. לדעתם, תמיכה זו צריכה לבוא בניסיונות להשאירם במקום העבודה, ניסיונות שלא נעשו.

לא ניתן להתנתק מהתחושה העזה לאורך כל הראיונות כי המרואיינים אומרים דבר אחד ולמעשה מספרים דבר אחר. הם מתארים את עצמם דרך מקום עבודתם ואת עבודתם דרך תכונות אישיות שלהם. הדואליות ממשיכה כאשר מצד אחד הם מספרים על הרצון לפרוש בפרישה מוקדמת, על החלומות אותם יגשימו, על כך שתמיד חלמו לפרוש בפרישה מוקדמת. מצד שני הם מתארים ארגון משתנה, שבו הם עובדים כבר עשרות שנים, וכעת משהשינוי בעיצומו קיים אצלם קושי רב להתמודד איתו. הם חשים מאוימים הן מבחינה כלכלית (פגיעה בפנסיה) והן מבחינה אישית (ויכוחים, הם המבוגרים ביותר). קיים קושי להתמודד עם ההתפתחות הטכנולוגית והאחריות הגדלה. במקביל, הם חשים עלבון מכך שכבר אין צורך בשירותיהם. באופן זה – הדרך המיטבית להתמודד עם האיומים אותם הם חשים היא לקום ולפרוש בתוכנית הפרישה אותה מציע הארגון. יחד עם זאת, עדיין קיים קושי מנטאלי לגשר על התפיסה הקודמת על פיה לא פורשים ממקום העבודה לפני גיל הפרישה הקבוע בחוק לבין המציאות בה לארגון אין כבר צורך בהם והם אף עשויים להינזק באם ימשיכו ויעבדו בו. באופן כזה, הדרך לגשר על הפערים היא בהבניה של נרטיב המסופר בעקיפין בראיונות ומובא בצורה מפורשת רק בראיון אחד:

### **נותנים לך ללכת הביתה בכבוד, תקום ותלך**

## 6. סיכום

ממצאי המחקר מראים כי הגורמים העשויים להביא אדם לידי החלטה לפרוש בפרישה מוקדמת ממקום עבודתו הם רבים ושונים. הם עשויים להיות גורמים פנימיים, הקשורים בעובד עצמו והמושכים אותו אל מחוץ למקום עבודתו והם עשויים להיות גורמים הקשורים בסביבת עבודתו של האדם, בסובבים אותו (חברים, משפחה) ובעמדותיהם או ברמה כלל חברתית, גורמים הקשורים במצב הכלכלי ובשוק העבודה. גורמים חיצוניים אלה, יכולים לדחוף את העובד אל מחוץ לעולם העבודה ולהביאו לידי ההחלטה לפרוש בפרישה מוקדמת. קיים צורך בשילוב של מכלול גורמים על מנת לגרום לאדם להחליט לפרוש ואין המדובר בגורם דומיננטי אחד ויחיד.

במחקר שלפנינו, המשמעות אותה העניקו המרואיינים לפרישה המוקדמת כמו גם הסיבות שהביאו אותם לבחור באופציה זו, הן למעשה שילוב בין תהליך ההפרטה הקשה והממושך אותו עבר הארגון, תוכניות הפרישה המוקדמת שהוצעו לעובדים, השינויים בהסדרי הפנסיה שעמדו להתרחש זמן קצר לאחר מכן ובמקביל וותק של יותר משלושים שנות עבודה. סביר להניח כי באם אחד או יותר מהגורמים הללו לא היו מתרחשים (כך למשל השינוי הארגוני או השינויים הכלכליים במשק), לא היו המרואיינים שוקלים ובחרים את אופציית הפרישה המוקדמת ברצינות כפי שעשו זאת בהינתן השילוב שהוזכר לעיל.

עוד נמצא כי המרואיינים מספרים סיפור המנסה לגשר על הפער הקיים בין המציאות הקשה שנכפתה עליהם – מציאות של שינוי ארגוני ופגיעה בזכויות פנסיוניות באם ימשיכו להיות עובדים נאמנים ומסורים לארגון. לבין תחושותיהם הפנימיות – תחושות אכזבה ממקום העבודה, מהמנהלים, רצון לצאת עם בריאות טובה ולפתוח דף חדש. זהו, למעשה, מעין סיפור כיסוי המסייע להם להבנות מציאות חדשה עמה יוכלו לחיות בשלום. לא עוד סיפור של "לא רצו אותי יותר", "הכושי עשה את שלו", "זו לא החברה אליה פיללנו", "הערכים השתנו והתחילו להסתכל דרך החור שבגרוש" או "השינוי הטכנולוגי היה גדול מידי", אלא סיפור של "אני בחרתי לפרוש ולהגשים חלום", "בחרתי לצאת על הרגליים", "בחרתי לפתוח דף חדש".

### 6.1 המלצות והשלכות מדיניות

#### 6.1.1 מדיניות

המדיניות הנהוגה כיום בעולם המערבי בכל הנוגע לפרישה מעולם העבודה היא מדיניות של צמצום מגמת הפרישה המוקדמת או אף מניעתה וזאת מתוך הכרה גדלה והולכת בהשלכות

הכלכליות השליליות הכרוכות בתופעה זו (כדוגמת אובדן כוח עבודה כלכלי או גידול הנטל הפנסיוני).. בניגוד לעולם המערבי, בישראל עדיין נהוגה מדיניות של פרישה מוקדמת כסוג של תוכנית התייעלות בארגונים. זוהי פרישה מוקדמת בכפיה – המחייבת הפרשת מספר נתון של עובדים בכל תוכנית אך במקביל מאפשרת גם לאנשים הרוצים בכך, להצטרף לתוכנית הפרישה.

מדיניות מקובלת זו, הנותנת לגיטימציה להפרשה של עובדים, בין אם בכפיה ובין אם מרצון, מהווה איום על העובד בארגון. כפי שסיפר אלי במהלך הראיון עימו:

בזמנו היה מין גל של הפחדה. שמי שלא פורש עכשיו יפגע בהמשך הפרישה והתנאים יורעו ויהיה כל מיני דברים שלא לטובת העובד. אז הרבה עובדים, אפילו שלא ביקשו מהם לפרוש, הם הלכו וחתמו. ולא עבר הרבה זמן והם כאילו הצטערו.

ממצאי מחקר מצביעים על כך שאם ועד כמה שכמדיניות מבקשים לצמצם את תופעת הפרישה המוקדמת, יש להתמודד עם ההיבטים הבאים:

1. **שינוי ארגוני מאיים פחות** – ברמת המיקרו, הרמה הפרטנית של כל ארגון וארגון. באם קיים הכרח לשינוי ארגוני, הרי שיש צורך ביצירת שינוי ארגוני מדורג הנמשך על פני מספר שנים עשוי להוות איום וגורם דחיפה מופחת לעובד. יש לנסות ולהתאים את השינוי לצרכי העובדים באמצעות הדרכה והסברה. עצם הבנת התהליך המתרחש בארגון, אין פירושה כי העובד מסכים או משלים עימו, יחד עם זאת, כאשר השינוי הוא הדרגתי, העובד יכול להתכונן אליו באופן מנטאלי ויכול לנסות ולמצוא לו עבודה או תפקיד חלופיים. הסברה והדרכה הנוגעים למציאות לאחר יום הפרישה מעולם העבודה עשויות להפחית לחץ מנטאלי וחששות מפני מציאות זו ולסייע לעובד העתיד לפרוש להתמודד ביתר קלות עם הפרישה והימים שאחריה.
2. **הכנה, מידע ומיצוי זכויות** – מרבית המרואיינים במחקר זה הדגישו את חשיבות ההכנה הכלכלית לגיל הפרישה. יש צורך בהכנה ובהסברה של זכויות וחובות העובד עוד בתקופת עבודתו – החל משנות השלושים לחייו ולא רק לקראת פרישתו. הסברים על חשיבות החיסכון הפנסיוני עוד בגיל הצעיר עשויים להבהיר לעובד את הסיכונים ובמקביל את האפשרויות הכלכליות הקיימים לאחר הפרישה. החשיבות שבהכנה מוקדמת עשויים להוות את השינוי בין חיים ברווחה לבין חיי עוני לאחר גיל הפרישה. היבט נוסף הוא החיסכון לאוצר המדינה – עצם צמצום מספר האנשים שיחיו מתחת לקו העוני לאחר גיל הפרישה יקל על נטל תשלום הקצבאות והשלמת ההכנסה לגמלאים.
3. **עידוד מדיניות עבודה עד גיל מבוגר או לחלופין הסרת גיל פרישה חובה** – ברמת המאקרו, הרמה הממשלתית. באופן זה יוכל הפרט לבחור האם לפרוש או לא לפרוש מעולם העבודה. מרבית המרואיינים במחקר זה ציינו כי לא היו שוקלים את אופציית הפרישה המוקדמת אם לא היו נתונים ללחצים סביבתיים רבים כל כך. חלקם אף הסבירו כי הם רואים בגיל הפרישה הקבוע בחוק איזשהו "קו סיום מלאכותי" שמיועד אך ורק לקרנות הפנסיה ולא לעובדים עצמם. בצעד זה המעבר מעולם העבודה לעולם הפרישה

הפוך לחלק יותר וחד פחות ובאופציית הפרישה יבחרו רק המעוניינים. ערך מוסף אחר אותו ניתן להשיג מתהליך זה – הקלת הנטל על קרנות הפנסיה – לא יצטרכו לשלם פנסיה מגיל מוקדם אלא מהגיל בו פרש האדם, שניתן להניח כי לרוב יהיה גיל מבוגר אף יותר מגיל הפרישה המנדאטורית הנהוג כיום. ניתן יהיה לתגמל עובדים אשר ימשיכו ויתמידו בעבודתם ובכך יוכלו להבטיח לעצמם עתיד כלכלי משופר אף יותר לכשיחליטו אכן לקום ולפרוש.

### **6.1.2 הצעות למחקרים עתידיים**

המחקר שלפנינו בחן שתי חברות ממשלתיות אשר עברו תהליך של הפרטה. המחקר בוצע בצורה של ראיונות עם פורשים וניתוחם – מחקר איכותני. יש מקום לבדוק את המשמעויות אותן מייחסים הפורשים לפרישה המוקדמת ואת השפעות גורמי הדחיפה והמשיכה השונים על הפורשים גם באופן סטטיסטי – כמותני. ניתן אף להרחיב את המחקר לארגונים נוספים, בעלי אפיונים שונים ואחרים מהארגונים שנבדקו במחקר זה.

במחקר זה רואיינו גברים בלבד ולכן יש מקום לשמוע גם את קולן של הנשים הפורשות בפרישה מוקדמת – את המשמעויות אותן הן מייחסות לפרישה ומהם הגורמים שהביאו אותן לפרוש בפרישה מוקדמת. ניתן לבצע זאת הן במחקר כמותני והן במחקר איכותני, על פי הפורמט המוזכר לעיל.

דבר נוסף אותו מעניין לבדוק הוא מה קורה לפורשים בפרישה מוקדמת בהשוואה לפורשים מאותו ארגון, באותו זמן, באותם תנאים אך שפרשו בפרישה כפויה. האם קיימים הבדלים במשמעויות אותם הם מעניקים לפרישתם?

וכמובן, ניתן לבחון את המשמעויות אותה מעניקים הפורשים לפרישה על פני רצף הזמן – לראיין פורשים שפרשו לפני מספר חודשים, לפני שנה, לפני מספר שנים קצר ולפני מספר שנים ארוך ולבדוק האם קיימים הבדלים במשמעויות אותן הם מעניקים לפרישה בהינתן מרחק של זמן ממועד הפרישה, השפעות כלכליות וכיוצא בזה.

### **6.1.3 מגבלות המחקר**

המחקר שלפנינו בוצע בחברות ממשלתיות שעברו תהליך הפרטה. המרוויינים הסכימו להשתתף במחקר מרצונם החופשי. ברור כי לא רואיינו כלל הפורשים מרצון מאותו מקום עבודה

מפני שחלקם לא חפצו בכך. בנוסף, המחקר בוצע אך ורק באזור צפון הארץ ויתכן כי הרחבתו לכלל הארץ תביא לתוצאות שונות כתוצאה משינויים ביוקר המחיה, באיכות החיים, בנגישות וכיוצא בזה העשויים לגרום לשינויים בביטחון סוציאלי וכלכלי או לשינויים באיכות החיים ובשביעות הרצון הכללית של הפורשים.

ייתכן והמודעות של המרואיינים לכך שהראיון הוא על "המשמעות של פרישה מוקדמת" היא זאת שגרמה להם להתמקד בעיקר בעולם העבודה ופחות בחייהם האישיים ובכך למעשה ישנה הטיה של המחקר.

## ביבליוגרפיה

- אבנימלך, מ. (2006). "אל תשליכני לעת זקנה" – המיתוס והמציאות במבט היסטורי. *גרונטולוגיה, לג*, (1), 23 – 13.
- אלמוג, ע. (1997). *הצבר – דיוקן*, תל אביב: עם עובד, ספריית אופקים.
- ביבר, א.; ושן, י. (1984). עמדות נשים כלפי פרישה בעשור האחרון לעבודתן. *גרונטולוגיה*, 28 – 27, 17 – 3.
- בליצקי, ח. (1985). פרישה הדרגתית לגמלאות – הקלה לפורש ותרומת החברה. *עבודה ורווחה וביטוח לאומי, ל"ז*, 225.
- ברק, ע.; ונוימן, מ. (1997). מבצעי פרישה מרצון. *משאבי אנוש*, 119, 46 – 44.
- חוק גיל הפרישה*. (התשס"ד, 2004). סעיף 3.
- חוזר נש"מ, *מדיניות פרישה מוקדמת לגמלאות על פי בקשת המשרד והסכמת העובד*. (התשס"ד, 2004)
- חשבי, ש. (1998). האם הפרישה היא מרצון? *המפעל*, 435, 12 – 8.
- יעקבסון, ד. (1978). העבודה והפרישה. *עמדה, ג'* (28), 23 – 22.

יעקבסון, ד. (1991). מסיבות פרידה לפורשים מן העבודה: מיפוי ראשוני של מרכיבים פונקציונאליים גלויים וסמויים. *גרונטולוגיה*, 52 – 51, 40 – 32.

כהן – גיור, א. (2006). מה עושים עם הווה שהוא "לשעבר"? *דורות*, 87, 33 – 28.

לומסקי – פדר, ע. (1996). המשמעות האישית של חוויית המלחמה: סיפורי חיים של גברים ישראלים. *מגמות*, 38 (1), 72 – 48.

ליבליך, ע.; זילבר, ת.; ותובל – משיח, ר. (1995). מחפשים ומוצאים: הכללה והבחנה בסיפורי חיים. *פסיכולוגיה*, 5 (1), 95 – 84.

מאיר, ד. (1979). מאפיינים של המשתתפים בתכנית עזרה הדדית והתנדבות לגמלאים במסגרת מקום העבודה. *גרונטולוגיה*, 13, 57 – 53.

מזר, י. (2006). פרישה לפנסיה במגזר הציבורי בישראל מאז שנות ה-80 ועד היום. בנק ישראל, מחלקת המחקר. סדרת מאמרים לדיון 2006.003.

נוטמן שורץ, א. (2006). "סיפורי חיים" ו"תסריטי חיים" של גברים ישראלים ערב הפרישה מהעבודה. *מגמות*, 44 (3), 555 – 531.

צבר – בן יהושע, נ. (2006). *מסורות וזרמים במחקר האיכותי*. אור יהודה: דביר.

קינג, י. (2000). מציאות הפרישה בישראל. *אדם ועבודה*, 10 (2 – 1), 67 – 65.

רוזנפלד, א. (2005). פרישה מוקדמת לגמלאות – מכת מדינה. *מסר לעניין*, 25, 7 – 4.

שיוביץ, ר. (2001). פספוסים. מראות המשטרה, 182.

שקדי, א. (2003). מילים המנסות לגעת. רמות : אוניברסיטת תל אביב.

Adams – Price, C. E., Henley, T. B., & Hale, M. (1998). Phenomenology and the meaning of aging for young and old adults. *International Aging and Development*, 47, 263 – 277.

Atchley, R. C. (1976). *The sociology of the retirement*. New York: John Wiley.

Beck, S. H. (1982). Adjustment to and satisfaction with retirement. *Journal of Gerontology*, 37, 5, 616 – 624.

Bennett, T. J., & Taylor, E. J. (2001). Labor unions: Victims of their political success?. *Journal of Labor Research*, 22, 2, 261 – 273.

Blekesaune, M., & Solem, E. P. (2005). Working conditions and early retirement. *Research on Aging*, 27, 1, 3 – 30.

Conde – Ruiz, J. I., & Galasso, V. (2003). The macroeconomics of early retirement. *Journal of Public Economics*, 88, 9 – 10, 1849 – 1869.

Conti, R. M., Berndt, E. R., & Frank, R. G. (2006). *Early retirement and DI/SSI applications: Exploring the impact of depression*. National Bureau of Economic Research (NBER) working paper no. W12237.

Dorn, D., & Sousa – Poza, A. (2004). The determinants of early retirement in Switzerland. *Swiss Journal of Economics and Statistics*, 141 (2), 247 – 283.

Feldman, D. C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of Management Review*, 19, 2, 285 – 311.

Guillemard, A. M., & Rein, M. (1993). Comparative patterns of retirement: Recent trends in developed societies. *Annual Review in Sociology*, 19, 469 – 503.

Holstein, J. A., & Gubrium, J. F. (2005). Interpretive practice and social action. In N. Denzin & S. L. Yvonna (Eds.), *The handbook of qualitative research*. (pp. 483 – 507). Newbury Park, CA: Sage.

Houman – Sorensen, J., & Juul – Moberg, R. (2005). Who cares? Male and female careers in the health and eldercare sector in Denmark. *Equal Opportunities International*, 24, 3 – 4, 27 – 45.

Kimmel, D. C., Price, K. F., & Walker, J. W. (1978). Retirement choice and retirement satisfaction. *Journal of Gerontology*, 33, 4, 575 – 585.

Lincoln, Y. C., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, Ca: Sage.

Long, J. (1987). Continuity as a basis for change: Leisure and male retirement. *Leisure Studies*, 6, 55 – 70.

Nimrod, G. (2007). Retirees' leisure: Activities, benefits, and their contribution to life satisfaction. *Leisure Studies*, 26, 1, 65 – 80.

Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2007). *Annual report*.

Patton, Q. P. (2001). *Qualitative research & evaluation methods*. Beverly Hills, CA: Sage.

Phillipson, C. (2004). Work and retirement transitions: Changing sociological and social policy contexts. *Social Policy & Society*, 3:2, 155 – 162.

Polkinghorn, D. E. (1989). Phenomenological research methods. In: R. S. Valle & S. Halling (Eds.), *Existential – phenomenological perspective in psychology* (Pp. 41 – 60). New York: Plenum.

Ransom, R., & Sutch, R. (1988). US retirement patterns, 1870 – 1940. In R. Ricardo – Campbell & E. Lazear (Eds.), *Issues in contemporary retirement* (Pp. 3 – 37). Stanford: Hoover Inst.

Reitzes, D. & Mutran, E. J. (2004). The transition to retirement: Stages and factors that influence retirement adjustment. *International Journal of Aging and Human Development*, 59(1), 63 – 84.

Stein, D. (2000). The new meaning of retirement. *ERIC Digest*, 217. Columbus, Ohio. Clearinghouse on adult career and vocational education, Center on education and training for employment, College of education.

Vickerstaff, S., Cox, J., & Keen, L. (2003). Employers and the management of retirement. *Social Policy & Administration*, 37, 3, 271 – 287.

Wengraf, T. (2001). *Qualitative research interviewing*. Beverly Hills, CA: Sage.

## מדריך ראיון: המשמעות של פרישה מוקדמת

### העולם הרגשי של הפרוש

- ספר לי קצת על עצמך בבקשה.
- ספר לי בבקשה את סיפור החיים שלך עד הפרישה מהעבודה (גיל, מצב משפחתי, ילדים).
- אתה יכול להיזכר באיזה שלב, מתי (כי ייתכן וזה היה תהליך בשלבים) בשלבים שונים של תקופת עבודתך עלתה האפשרות לפרוש מהעבודה בפרישה מוקדמת?
- כמה זמן רעיון הפרישה היה באוויר? מה היה במהלך תקופה זו? מה קדם לתקופה זו?
- באיזה גיל פרשת ממקום עבודתך?
- תאר לי בבקשה את יום הפרישה, מה עבר עליך?
- ספר לי כיצד הגעת להחלטה הסופית לפרוש, מה היו הסיבות והמניעים שהביאו אותך לפרוש?
- לאחר שקיבלת את ההחלטה לפרוש, ספר לי על התהליך שעברת עד הפרישה בפועל.
- אתה זוכר מה הרגשת במשך כל התקופה?
- אתה זוכר איך היה השבוע שלפני הפרישה?
- אתה זוכר מה קרה בשבוע שאחרי הפרישה?
- ספר לי על התהליך אותו עברה החברה בשנים האחרונות (לשים דגש על כך שמדובר בשנים בהן העובד עדיין היה עובד מן המניין).
- האם לתהליך אותו עברה החברה הייתה השפעה על החלטתך לפרוש?
- מה הייתה בשבילך המשמעות שפרשת "פרישה מוקדמת" – כלומר, לפני גיל הפרישה הפורמאלי?
- למה העדפת לפרוש פרישה מוקדמת ולא בגיל הפרישה הרגיל?
- איך אתה מבין את משמעות המושג "גיל פרישה חובה"?
- איך אתה מבין את משמעות המושג "פרישה מוקדמת" בהשוואה לגיל פרישה חובה?
- מה השיקולים / הסיבות שהביאו לפרוש פרישה מוקדמת דווקא – ולא פרישה רגילה?
- האם חיכית לפרישה? האם רצית לפרוש? אם כן - למה? ואם לא - למה?

- באיזה אופן הציפייה או אי הציפייה לפרישה באה לידי ביטוי בהחלטה לפרוש פרישה מוקדמת דווקא?
- מה היו התגובות הראשונות של בני המשפחה והסביבה להחלטה לפרוש?
- כיצד הרגשת עם התגובות של בני המשפחה והסביבה? כיצד הגבת?
- אילו התלבטויות היו לך לפני שהחלטת לפרוש פרישה מוקדמת?
- מה חשת ביחס לפרישה ממקום העבודה כאשר עדיין עבדת?
- היום, לאחר הפרישה, כאשר אתה משווה בין מה שחשבת שיהיה למה שקורה בפועל בחיים שלך, כיצד אתה חש ביחס להחלטתך לפרוש בפרישה מוקדמת? האם זה כמו שציפית?
- תוכל לספר כיצד התמודדת עם הפרישה? חשת שאתה שולט באירועים שהתרחשו או שרק הגבת אליהם?
- מה הרגשת בתקופה הראשונה שלאחר הפרישה? מה עברת בתקופה זו? תאר בבקשה אילו תחושות עלו, רגשות, מה אתה זוכר במיוחד?
- כיצד אתה מגדיר את מצב רוחך לאחר הפרישה?
- תנסה בבקשה לתאר את הרגשות שלך. אילו רגשות חזקים או קיצוניים אתה זוכר שחווית לאחר הפרישה המוקדמת? איך היית מגדיר תקופה זו? איזה שם היית נותן לה?
- האם חלו שינויים בחיידך בעקבות הפרישה המוקדמת? אלו שינויים?
- אלו דברים היו קשים עבורך במהלך תהליך הפרישה המוקדמת?
- איך ישנת בתקופה הזאת בהשוואה לתקופות קודמות בחיידך? האם התקשית להירדם או שלא חל כל שינוי?
- האם השתנה משהו באופן בו אתה רואה את עצמך? (לבקש דוגמאות)
- האם כך דמיינת את חיידך לאחר הפרישה המוקדמת?
- אלו הבדלים קיימים בין האופן בו דמיינת את חיידך לבין מה שקיים בפועל? (לבקש דוגמאות)
- היום, במבט לאחור, היית שב ופורש בפרישה מוקדמת?

- אז והיום, איך היית מגדיר את עצמך כאדם? אם תתבקש לתאר בכמה מילים את עצמך היום בהשוואה לאדם שהיית לפני הפרישה המוקדמת, מה תגיד?
- אם תתבקש לייצג לאדם בגילך, העומד בפני ההחלטה האם לפרוש בפרישה מוקדמת, מה תיעץ לו?

### קשרי משפחה וחברים

- אם היית צריך לתאר את משפחתך, מהם שלושת הדברים העיקריים שהיית מספר עליה?
- עם מי במשפחה חלקת את עניין הפרישה?
- אם היית צריך לספר לשלושה אנשים משמעותיים לך, שאינם בני משפחה, על חוויית הפרישה, למי היית מספר?
- מדוע בחרת דווקא בהם?
- את מי שיתפת בתהליך קבלת ההחלטה לפרוש או שהתמודדת לבד? אם שיתפת מישהו, מה היה החלק שלהם בהחלטתך לפרוש?
- איך נראה סדר היום שלך לפני הפרישה? תאר בבקשה.
- איך נראה סדר היום שלך אחרי הפרישה? תאר בבקשה.
- היו אנשים שנמנעת מלשתף אותם בתהליך קבלת ההחלטה לפרוש (מדוע)?
- באיזה אופן תגובות המשפחה והסביבה התייחסו לעובדה שמדובר בפרישה מוקדמת דווקא ולא בפרישה רגילה?
- מה הייתה החוויה שלך מהתגובות במקום העבודה ביחס להחלטה לפרוש פרישה מוקדמת?
- מה הייתה החוויה שלך מתגובת המעביד שלך להחלטה שלך לפרוש פרישה מוקדמת?
- האם מעגל החברים שלך השתנה לאחר הפרישה המוקדמת או שנותר אותו הדבר?
- היו חברויות שנעלמו לאחר הפרישה המוקדמת? אם כן – מדוע?
- האם, לאחר הפרישה המוקדמת, רכשת לעצמך חברים חדשים? אם כן – באיזו סיטואציה?

### השפעה כלכלית

- מה קרה לרמת החיים שלך בעקבות הפרישה מוקדמת? האם רמת החיים השתנתה או שאין כל הבדל? אם יש הבדל, במה הוא בא לידי ביטוי? איך הייתה רמת החיים לפני

הפרישה ואיך היא עכשיו? (מגורים, שירותים, תעסוקה, הכנסה, ניידות).

- בהשוואה לתקופה שלפני הפרישה המוקדמת, האם אתה מסתדר עם הכנסתך החודשית כיום?
- האם תוכל לספר על החלטה כלכלית משמעותית אותה ביצעת לאחר הפרישה המוקדמת?
- האם נעזרת במישהו? אם כן, במי נעזרת? כיצד חשת עם עזרה זו?
- האם אתה "מבזבז" כסף? (מתנות לילדים ולנכדים, טיולים)
- מהם עיסוקיך העיקריים כיום?
- (באם לא עובד בעבודה חדשה) האם היית רוצה לחזור לעבוד? מדוע?
- האם נשמר הקשר עם מקום העבודה לאחר הפרישה (שמירת קשר על בסיס ממוסד כגון: עובדת סוציאלית)
- האם יש חוויות ולקחים שהיית רוצה לשתף בהם פורשים אחרים?

#### **מבט לעתיד**

- מה אתה חושב שיהיה בעוד 10 שנים?
- אם היית יכול להחזיר את הגלגל לאחור, איך אתה רואה את עצמך בעוד 10 שנים? בעוד 20 שנה?
- במבט לאחור, כיצד היית מתכנן את פרישתך?
- איך היית רוצה לתכנן את העתיד הקרוב שלך?
- מה אתה חושב שיהיה בעתיד הרחוק?
- איך הפרישה המוקדמת משפיעה, לדעתך, על העתיד שלך?
- איך היית רוצה שהפרישה תשפיע על העתיד שלך?

תאריך: \_\_\_\_\_

שלום רב, שמי סיגל נעים, סטודנטית לתואר שני בחוג לגרונטולוגיה באוניברסיטת חיפה. במסגרת לימודי, אני עורכת מחקר שמטרתו לנסות ולהבין את המשמעות אותה מעניקים פורשים לגמלאות בפרישה מוקדמת לתהליך הפרישה. אני מבקשת לראיין אותך במסגרת מחקר זה.

אני מתחייבת לשמור בסודיות מוחלטת את כל מה שתבחר לספר לי. השימוש במידע יעשה אך ורק לצרכי מחקר. אף אחד לא יוכל לזהות אותך, לא אמסור את שמך לאף אחד ולא אתן כל פרט שדרכו ניתן יהיה לזהות אותך.

במסגרת הראיון אשאל אותך שאלות שאין לגביהן תשובה אחת נכונה. ברצוני להבין וללמוד את מחשבותיך, רגשותיך ועמדותיך בנוגע לתהליך הפרישה המוקדמת אותו חווית. בהחלט יכול להיות מצב בו יהיו נושאים בהם לא אגע ואתה תבחר להעלות מרצונך החופשי.

לידיעתך, במהלך הראיון תוכל להפסיק אותי בכל זמן שתרצה ללא כל תוצאות שליליות. בנוסף, יכולות להיות שאלות שלא תרצה לענות עליהן ואני מתחייבת לכבד את רצונך. הראיון כולו ימשך כשעה וחצי ובמידת הצורך ניפגש פעם נוספת, בהסכמתך.

על מנת שאוכל לזכור כל מה שתאמר ותעלה בראיון, אני מתכוונת להקליט את הנאמר. בכל עת שתבחר, תוכל לבקש לעצור את ההקלטה ואני מתחייבת לעשות זאת. בסוף הראיונות ולאחר התמלול, אשמח לתת לך את הקלטות ותוכל לעשות בהן כרצונך.

בטוחני שהשתתפותך במחקר תוכל ללמד את אנשי המקצוע והחוקרים רבות על החוויה אותה חווים הפורשים בפרישה מוקדמת כמו גם על המשמעות שהם מייחסים לפרישה המוקדמת.

בברכה ובתודה מראש על היענותך,

סיגל נעים

מפלים 9 שמשית

04 – 6573333 ; 050 – 8221980

# The meaning of early retirement

Sigal Naim

## Abstract

This research is examining the meaning that ascribed to early retirement by people who choose to have an early retirement. The professional literature handles with many sides of the early retirement. Notwithstanding this research is a case study, which Interviews 12 men who used to work in governmental institutes which experienced deduction, and choose the early retirement option.

After analysis of the interviews, three major themes were found that took the main part of the interviews:

- A. Early retirement as a turning point in identity: Personal and professional identity of these men.
- B. Typology of justifications for early retirement.
- C. The retirement as old age annunciate?

The findings show that there is congruence between the way the men describe both personal and professional identity and the way those two identities are tied together. Meaning: processes that are taking part in the work organization are affecting the professional identity of the retired person and affect his personal identity as well. On the contrary – personal processes that affecting the retired person are affecting his professional identity.

In addition, the research finding shows that the construction of early retirement is a combination between two elements – on one hand the organizational changes that occur. On the other hand, the personal dream to retire and the way they are affecting one's decision whether to retire or not in early retirement.

This construction is also an attempt to solve the dissonance and the conflict that are experienced between those workers choosing not to retire, and continue working, feeling the work place is a "second home" – and between them choosing, eventually, to "betray" this will and to choose an alternative "dream" according to fundamental changes that took place in their working place, at the personal level.

The findings show, as well, that today's mandatory retirement age appears as an artificial instrument designed only to help the pension funds to handle the changing reality in which the retirees live longer after retirement. Neither one of these men consider himself as aged but all of them understand the importance of early retirement preparation from the mental and most of all financial point of view.

At the end of the research, one can get few recommendations to early retirement's policy changes in Israel. This will execute in a less intimidating way as well as recommending on cancelling the retirement age's laws which are artificial breakpoint designated only for policy makers. The early retirement is not caught as an old age announcer but, if so, as a measure to start a new part in life.

# The meaning of early retirement

By: Sigal Naim

Supervised by: Dr. Israel (Issi) Doron

THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE  
REQUIREMENTS FOR THE MASTER DEGREE

University of Haifa

Faculty of social welfare & Health sciences

Department of Gerontology

June 2009

# The meaning of early retirement

Sigal Naim

THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE  
REQUIREMENTS FOR THE MASTER DEGREE

University of Haifa

Faculty of Social welfare & Health sciences

Department of Gerontology

June 2009