

# המרכז למחקרי מדיניות

## המרכז לחקר מדיניות, כלכלה וניהול

העלייה בתוחלת החיים והשפעותיה

1 באוגוסט 2013, כה' אב תשע"ג

ניתוח עומק 15/13

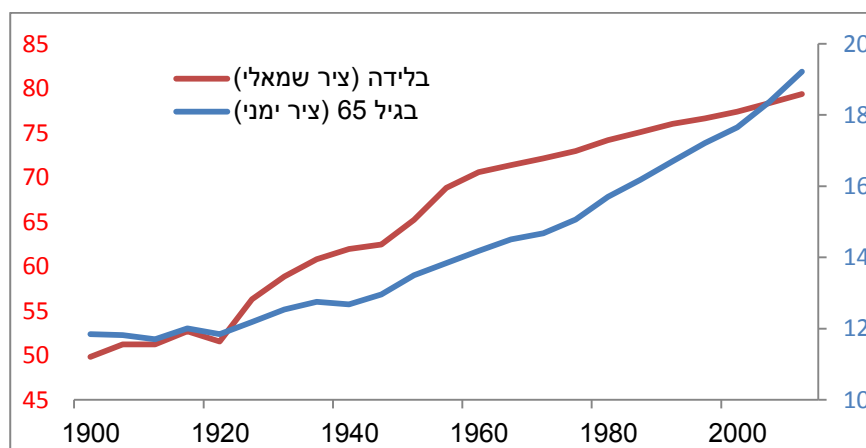
העלייה בתוחלת החיים והשפעותיה

ד"ר עדית סולברג<sup>1</sup>

תוחלת החיים הצפויה לאדם בלידתו עלתה במדינות המפותחות במאה האחרונה בכ-30 שנים בממוצע: מכ-50 שנות חיים בתחילת המאה שעברה לכ-80 שנים כיום, עיקר העלייה במחצית הראשונה של המאה הקודמת בשל ירידה חדה בשיעור תמותת תינוקות. תוחלת החיים המותנה בגיל המבוגר, כלומר מספר השנים שצפוי לחיות מי שמגיע לזקנה, עלתה גם היא חדות: בני-ה-65 יכלו לצפות לעוד 11 שנות חיים בתחילת המאה הקודמת, בעוד שכיום הם יכולים לצפות לעוד 19 שנים בממוצע. במקביל עלה גיל החיים המקסימאלי בקצב של כ-3 שנים כל עשור (הגיל המקסימלי שייך לאשה משוודיה שנפטרה בגיל 140).

תוחלת החיים בלידה ותוחלת החיים המותנה בגיל 65

ממוצע מדינות ה-OECD 1900-2010



<sup>1</sup> הכתוב נלקח מתוך מחקרם של יוטב וסולברג "השפעת השינויים הצפויים והבלתי צפויים

בתוחלת החיים על מבנה שוק העבודה והחיסכון הפנסיוני" הצפוי להתפרסם בתחילת 2014.

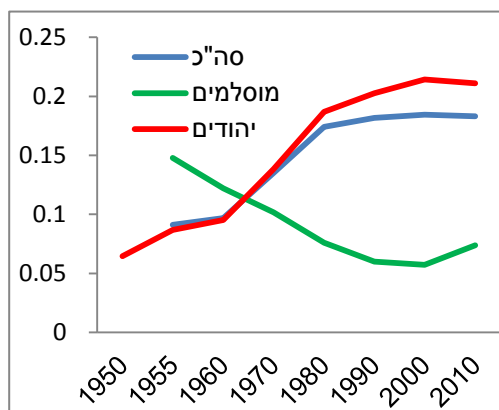
שתי המגמות האחרונות - העלייה בתוחלת החיים המותנה ועליית הגיל המקסימאלי - הואצו במהלך התקופה ובמיוחד בעשורים האחרונים וזהו רק תחילתו של התהליך. העלייה בתוחלת החיים אותה אנו רואים כיום נמצאת בתהליך ההולך ומתעצם עם התקדמות הטכנולוגיה והבריאותית. האם אנו מבטחים כלכלית ליום בו תמצא התרופה שתאריך את חיינו ב-20 שנה? ליום בו יתגלה כיצד נוכל להחליף אברים שנשחקו והזדקנו?

לרובנו, הארכות תוחלת החיים היא בשורה מצוינת. אולם, הארכות החיים מחייבת הערכות מחודשת של כל הסדר הפרישה ומקורות הקיום בגיל המבוגר. מהיחיד, דורשת העלייה בתוחלת החיים שינוי בהסדרי העבודה והחיסכון על מנת שיוכל לקיים את עצמו, ואף יותר מזה, לשמור על רמת החיים לה הוא רגיל במשך שנים רבות יותר. לקובעי המדיניות, לחברות הביטוח ומנהלי הפנסיה עלייה זו משמעותה, במערכת הפנסיונית הקיימת, העלאת שיעורי ההפרשה הפנסיונית, או לחילופין, הרעה בתנאי הביטוח הפנסיוני לעמיתיהם.

השינויים התכופים בהסדרי הפנסיה שנעשו בעשור האחרון כתוצאה מהעלייה בתוחלת החיים היו כרוכים בהרעת התנאים לעמיתים ומטרתם הייתה לשמור על יציבות קרנות הפנסיה וחברות הביטוח. המטרה החשובה של שמירה על יחס תחלופה סביר לגיל פרישה ועל רמת החיים סבירה של הפנסיונרים לא הוגדרה בשום שלב. משום כך קיים חשש של ממש לרמת החיסכון והביטחון הכלכלי-סוציאלי של האוכלוסייה המבוגרת. חשש זה ילך ויגדל עם עליית תוחלת החיים.

במקביל, יש להיערך בשוק העבודה ליום בו הסב והנכד יעבדו יחד כדבר שבשגרה. יש לבחון מהו מבנה התעסוקה המתאים ומתן המקצועות המתאימים לאוכלוסייה המבוגרת כל זאת, מבלי שיחסמו אפשרויות התעסוקה של הצעירים. כמו כן יש לבחון מהם השינויים הנדרשים בחוקי העבודה בעולם בו חלק הולך וגדל של עובדי הם קשישים.

**יחס התלות: קשישים**



לשינויים בתוחלת החיים המותנה השפעה מכרעת גם על מבנה הגילאים באוכלוסייה. בישראל תוחלת החיים היא מהגבוהות במדינות ה-OECD, והיא ממוקמת שלישית אחרי שווייץ ויפן. גם בישראל כברוב מדינות ה-OECD ניכרת עליית בשיעור הקשישים (+65) באוכלוסייה, ובתוכם גבוה במיוחד גידולה של קבוצת הקשישים שמעל גיל 80. התפתחות זו מובילה לעלייה ביחס התלות של הקשישים מהמחצית השנייה של המאה הקודמת. האם המדינה מקצה מספיק מקורות לשמירה על צורכי האוכלוסייה הקשישה המתרחבת? יש צורך בשינוי יסודי של הסדרי העבודה, הפרישה

והחיסכון הפנסיוני במדינות המפותחות ככלל ובישראל בפרט. אך לא רק, גם מערך המיסוי והתמיכות הממשלתי, מערכת הבריאות היצע התרבות והפנאי וכן מערכות רבות אחרות יחויבו לעבור שינוי משמעותי לשם התאמתם לאוכלוסייה מבוגרת יותר. לאוכלוסייה בה קשישינו נשארים אתנו לשמחתנו למשך שנים ארוכות וטובות.

מגבלות על פיטורי עובדים מבוגרים - יתרונות, סיכונים וממצאים

**ד"ר יעל ברנדר-אילן**

מאז 1967 קיים בארה"ב חוק האוסר על אפליית גיל בתעסוקה. החוק נוסח באופן בו כמעט כל תביעה בנושא פיטורין של עובד בגיל 50 ומעלה שטענה לאפליית גיל, התקבלה. החלטה תקדימית מ-2009 של בית המשפט העליון בארה"ב (Gross v. FBL Financial Services) הקשיחה את התנאים לזכייה בתביעות כאלה וקבעה שעל התובע להוכיח באופן חד משמעי שגיל העובד היתה הסיבה לפעולה שנקט הארגון נגדו. ארגונים חברתיים יצאו נגד פסיקה זו, המשנה את מאזן הכוחות בין מעסיקים לעובדים מבוגרים בארה"ב, ועדיין נלחמים לשנותה.

הפסיקה הנוכחית בישראל מקשה מאוד לפטר עובדים שמועסקים תקופה משמעותית בארגון. פסיקת זכות השימוע וכללים בנושא הפיטורין הפכו את הנושא למורכב וקשה עבור מעסיקים. הערכת השפעתו של מצב חוקי זה על המשק אינה ברורה. מחד-גיסא, אם מעסיקים מפלים עובדים מבוגרים על בסיס אמונות לא מבוססות בכך שכל שאדם מתבגר תרומתו הופכת לנמוכה ביחס לשכרו, הרי שהגבלת יכולתם להפלות תורמת ליעילות: לא רק שיפחתו פיטורין של עובדים יעילים, אלא גם יגדל התמריץ למעסיקים להשקיע בהכשרת העובדים מתוך הבנה שימשיכו להעסיק אותם לאורך זמן. מאידך, אם המעסיקים מעריכים נכון ובאובייקטיביות את יכולות העובדים, מגבלות כאלה יוליכו לכך שעובדים רבים ימשיכו לעבוד בארגונים בניגוד להגיון ניהולי וכלכלי. במצבים כאלה ההמתנה לגיל הפרישה של עובד לא טוב, הופכת למשאת נפשו של המעסיק, בעוד שהעובד - במיוחד אם הוא מודע ליכולתו הנמוכה - דווקא ידבק במקום העבודה. יתר על כן, ההגנה על עובדים מבוגרים עלולה לעודד מעסיקים להימנע מלכתחילה מהעסקת עובדים המתקרבים לגיל "המוגן" ולהימנע מהעלאת שכרם של עובדים מבוגרים כך שאם "יתקעו" איתם לפחות העלות תהיה נמוכה יותר. בנושא הקשור לכך, בשנה האחרונה עתרו בישראל מספר פרופסורים לבג"ץ נגד החוק המתיר פיטורין ללא עילה בגיל הפרישה בטענה שהוא נגוע באפליית גיל.

הערכת ההשפעות הכלכליות-עסקיות של ההגנה החוקית על עובדים מבוגרים הופכת עם הזמן לחשובה יותר ויותר ככל שגדל משקלם של העובדים המבוגרים בשוק העבודה. יתר על כן, לתעסוקה ופיטורין גם השפעה ניכרת על רווחתם של העובדים. בשנות השמונים, חיברו החוקרים Holmes & Rahe סקאלת סטרס, שהפכה לפופולרית ביותר בתחום, ובה דירגו (על בסיס איסוף נתונים) את 43 האירועים המלחיצים ביותר בחיי אדם. במקום החמישי בסקאלה זו נמצאים פיטורין מהעבודה (במקום הראשון, מות בן הזוג). כלומר, אקט הפיטורין הוא אירוע טראומטי לעובד והוא ישאף להימנע ממנו מסיבות נפשיות וכלכליות. מאידך, עבור המעסיק, אקט הפיטורין הוא צעד קשה אך הכרחי, ונועד להגן על תפקוד תקין של הארגון והאינטרסים הכלכליים שלו ושל העובדים הנשארים בו.

השיקולים בעד ונגד ההגנה על עובדים מבוגרים מעלים לפיכך שאלה אמפירית: האם כאשר מפעילים חקיקה להגנה על עובדים מבוגרים היא אכן מביאה לגידול בתעסוקה של מבוגרים או דווקא לצמצומה ולפגיעה בשכרם של העובדים המבוגרים? שאלה זו נבחנה במספר מחקרים הנסקרים בעבודתו של Newmark בשנת 2008. בסקירה זו, הבוחנת מחקרים שכיסו תקופה של יותר מ-40 שנים בארה"ב, הוא מוצא כי חוקים נגד אפליית מבוגרים הביאו לגידול משמעותי בתעסוקתם. אין בכך כמובן כדי לקבוע חד-משמעית כי החוקים גם תרמו ליעילות הכלכלית, שכן

ייתכן ותעסוקת המבוגרים גדלה על חשבון עובדים יעילים יותר. עם זאת, משך הזמן שמכוסה במחקרים, והממצא כי חוקי אי-האפליה מתואמים גם עם עליה בשכרם היחסי של עובדים מבוגרים, מרמזת על תרומה ליעילות.

הממצאים בארצות הברית תומכים לפיכך בחוק האוסר על אפליית גיל בתעסוקה, שדומה לו נחקק גם בישראל ב-1988. לעומת זאת, השלכותיו על הדיון בפרשנות לחוק גיל הפרישה משנת 2004, הנידונה כעת בבית המשפט, פחות ברורות. חוק זה, על פי הפרשנות שהיתה מקובלת עד כה, קבע שהמעסיק רשאי, אך אינו חייב, לפטר עובד בגיל 67 ללא צורך בעילה. זאת, פרט למגזר הציבורי בו נהוגה קביעות המקשה מאוד על פיטורין לפני גיל הפרישה ובמקביל נהוגה חובת הפסקת תעסוקה בגיל הפרישה. השאלה היא האם היכולות של העובדים בגילים הצעירים יותר, שנבחנו במחקרים לעיל, רלוונטיות גם בגילים המבוגרים בהם עוסק הדיון הנוכחי. יתר על כן, אם גיל הפרישה לא יהווה יותר נקודת מוצא למעסיקים, עולה השאלה האם העובדים ימשיכו להיות מוגנים ללא הגבלה, כאשר נטל ההוכחה לאי-כשירותם מוטל על המעסיק בכל גיל. חשוב לזכור כי קיים הבדל מהותי בהקשר זה בין עובדים לפני גיל הפרישה, שאינם זכאים לקצבת זקנה ותשלומי פנסיה, לאלו שאחריהם.

עדויות אנקדוטליות לפגיעה לא מוצדקת בתעסוקתם של עובדים מבוגרים בישראל קיימות ומעוררות מעת לעת את הדחף לפעולה מקיפה להרחבת ההגנה על עובדים אלה. כנגד זאת השאלה האם יש צורך בהגנה נוספת על העובדים המבוגרים ביותר בישראל מתחדדת לאור נתוני ה-OECD המלמדים כי שיעורי התעסוקה של מבוגרים בגילים 55-64 בישראל גבוהים מאשר כמעט בכל המדינות המפותחות (כולל ארה"ב), כך שקשה לטעון כי אפליית גיל בישראל היא תופעה רווחת. בנוסף, דוח בנק ישראל לשנת 2012 מוצא שאין סימנים שעובדים המצויים מספר שנים לפני גיל הפרישה מאבדים את עבודתם יותר מאשר עובדים צעירים יותר. לכן נראה כי נדרשת זהירות רבה בהטלת מגבלות נוספות על פיטורי עובדים מבוגרים.

## **השלכות נירופסיכולוגיות של שינויים בתוחלת החיים וגיל הפרישה**

### **ד"ר יורם בראב**

שוק העבודה העתידי עומד להשתנות באופן דרמטי עם הגדלת אחוז העובדים הקשישים מתוך כלל העובדים במשק. שינויים אלו הינם תוצר של עלייה משמעותית בתוחלת החיים אשר גוררת העלאה של גיל הפנסיה. יתירה מכך, הרשות המחוקקת אף היא משפיעה על הרכב העובדים במשק בכך שהיא מעלה לדיון את השאלה העקרונית לגבי אילו אנשים לפרוש עם הגיעם לגיל פרישה (נושאים אשר לגביהם הרחיבו עליהם עמיתותיי). לטעמי, הנירופסיכולוגיה, כתחום חקירה מדעית העוסקת בהבנת הקשר בין תפקוד המוח ובין יכולות קוגניטיביות, רגשיות ותפקודיות, יכולה להציע תובנות מעשיות לגבי השלכות שינויים אלו בשוק העבודה. באופן ספציפי, אטען כי שינויים אלו מגדילים את אחוז העובדים הסובלים מפגיעה נירולוגית ובעקבות זאת תפקודם לקוי. לעובדה זו תהיה השפעה על שוק העבודה ולטעמי על קברניטי המשק, הן הציבורי והן הפרטי, להיערך אליה בהקדם.

הזדקנות מלווה בשינויים טבעיים ביכולות קוגניטיבית ובראש ובראשונה ירידה במהירות עיבוד. עם זאת, הזדקנות בריאה אינה מלווה לרוב בפגיעה בתפקוד תעסוקתי וזאת משום שאותם עובדים מתאימים את עצמם ליכולותיהם המשתנות. במקביל, עובדים אלו ממשיכים לצבור ידע וניסיון, אספקטים המאפשרים להם לשמור על איכות עבודתם הקודמת ואף להעלותה. מטרידה יותר, אבל, היא ההשלכה של מחלות ניווניות (דמנציות) על תפקודם של עובדים, השלכות שלעיתים אינן מזוהות בזמן ויכולות להיות בעלות השלכות שליליות על העובד ועל מקום עבודתו. דמנציה הנה שם כולל למשפחה של מחלות אשר מאופיינות בניזון הולך וגובר של המוח. שכיחות מחלות זו עולה משמעותית עם העלייה בגיל (Attix & Welsh-Bohmer, 2006). כך למשל, שכיחות מחלת האלצהיימר, הנפוצה בדמנציות (מהווה למעלה 50-70% ממקרי הדמנציה), גדלה עם הגיל ומגיעה לכמעט 50% מהאוכלוסייה שמעל גיל 85. עלייה בתוחלת החיים ושינויים בגיל הפרישה משמעם אחוז גובר והולך משוק העבודה אשר נמצא בסיכון לחלות בדמנציה. הדבר משמעותי לאור העובדה שדמנציה מתאפיינת בהתדרדרות קוגניטיבית, רגשית והתנהגותית ומשפיעה על תפקודו של העובד. כך למשל, מחלת האלצהיימר מאופיינת בירידה ביכולות זיכרון, כמו גם שינויים בתחומים נוספים (כגון, ליקויים ביכולות תכנון, נוקשות בחשיבה וכו') אשר יש לשער ישפיעו על תפקוד העובד וזאת כבר בשלביה הראשונים.

בניגוד להפרעות נוירולוגיות אחרות (כגון, אירועים מוחיים) אשר שכיחותם גדלה עם הגיל, דמנציות מאופיינות בתהליך איטי, זוחלני, של התדרדרות. יתירה מכך, מחקרים מראים כי ירידה תפקודית יכולה להתרחש שנים לפני האבחנה הרשמית של דמנציה. כך למשל, רונלד רייגן הנשיא המבוגר ביותר שהושבע לנשיאות (הושבע כנשיא בגיל 69) אובחן שלוש שנים פרישתו כחולה באלצהיימר. עובדה זו לא היה יותר מפיסת רכילות אלמלא החדש ששינוי בתפקודו החלו עוד בתקופת נשיאותו. רון, בנו של רונלד רייגן, מציין בספרו (My father at 100) כי כבר בעימות הטלוויזיוני עם מועמד המפלגה הדמוקרטית וולטר מונדייל נראה היה אביו תשוש ומבולבל (לקראת סוף בתקופת נשיאותו הראשונה). עדות זו, אשר לה מצטרפות נוספות מתקופת נשיאותו, מדגימה את הפגיעה התפקודית האפשרית עוד בטרם קבלת אבחנה רשמית של דמנציה. הכרה זו משתקפת באבחנה של אבחון 'ליקוי קוגניטיבי קל' (Mild Cognitive Impairment, MCI). אנשים עם אבחנה זו סובלים מירידה אובייקטיבית ביכולות קוגניטיביות אך אינם עומדים בתנאים למתן אבחנת דמנציה. שכיחותו של 'ליקוי קוגניטיבי קל' בזקנה גבוהה [שכיחות מוערכת של 9-18% בקרב אנשים מעל גיל 65] ואנשים עם אבחנה זו מראים ליקויים תפקודיים קלים אך ברורים (חוסר תשומת-לב, שכחה אקראית, האטה וצורך בהכוונה בעת ביצוע מטלות וכו') ושינויים אלה ניתנים לגילוי כבר כעשור לפני מתן דיאגנוזה קלינית של דמנציה. עם כי רק חלק מאנשים עם אבחנת 'ליקוי קוגניטיבי קל' יהפכו לחולי דמנציה בהמשך הדרך, הדבר מדגיש עוד יותר את העובדה כי עלייה בגיל העובדים משמעה הגדלת השיעור מביניהם אשר סובלים מפגיעה נוירולוגית בעלת השלכות תפקודיות.

ניתן לטעון כי על המעביד לסמוך על עובדיו ולצפות מהם כי יפרשו מעבודתם כאשר הם חווים ירידה בתפקודם. יש אבל מקום אבל לטעון כי אמונה זו הנה נאיבית. יתירה מכך, טענה זו מבטאת חוסר הבנה של השלכות הפגיעה הנוירולוגית המתרחשת במקרים אלו. באופן ספציפי, שיעור ניכר של אנשים עם 'ליקוי קוגניטיבי קל' ודמנציה סובלים מליקויים במודעות שלהם לקשייהם הקוגניטיביים [לדוגמא, 54% מבעלי אבחנה של 'ליקוי קוגניטיבי קל'; Tremont & Alosco, 2011]. הפגיעה המוחית שממנה הם סובלים מקשה עליהם לזהות את

קשייהם ובעקבות כך קטנה ההסתברות כי יפנו לאיש מקצוע ו/או ידווחו באופן מהימן על קשייהם למעסיקיהם. משמעות הדבר היא כי שיעורים הולכים וגדלים מהעובדים בשוק העבודה צפויים לסבול מליקויים, אשר חלקם לא יהיה כלל מודע לקיומם. זאת ועוד, סוגי דמנציות מסוימות אינן מתבטאות בצורה הצפויה הניתנת לזיהוי בקלות יחסית של שינויים ביכולות זיכרון (כפי שניתן לראות במחלת האלצהיימר). לדוגמא, דמנציה פרונטו-טמפורלית (Frontal Temporal Dementia, FTD) מתאפיינת בשינויים באישיות ובהתנהגות (התנהגות חברתית לא מותאמת, בעיות ויסות רגשי, חוסר תובנה, בעיות שיפוט וכו') בעוד שהקוגניציה יכולה להיות שמורה לפחות בשלביה הראשונים של המחלה. זיהוי דמנציה מסוג זה עשוי להיות מאתגר במיוחד והתוצאה הנה כי ליקויים בשיקול דעת, שיפוט וכו' עשויים להשפיע על העובד זמן רב לפני שיאובחן באופן מסודר ועבודתו תסתיים.

כיצד על עולם התעסוקה להתמודד עם שינויים אלו? האם עלינו כחברה לעודד הישארות עובדים בעבודתם גם בזקנתם ואם כן, כיצד ניתן יהיה לזהות עובדים אשר תפקודם מתדרדר וכיצד יש לנקוט ברגע שהם מזהים? אלו הן שאלות מורכבות בעלת השלכות משמשיות ואתיות מעמיקות. ראינו שהסתמכות על העובד/ת איננה פתרון מספק לאור שכיחות גבוהה של ליקויי מודעות. ניתן לטעון לפיכך כי הפתרון הנו מבדקי כשירות תקופתיים של עובדים בגיל הזקנה. אפשרות זו מעלה קושי מעשי לאור מורכבות האבחנה המבדלת בין שינויים טבעיים המלווים הזדקנות ושינויים פתולוגיים [להרחבה ראו: (Braw, Omer, & Ravona-Springer, 2012)]. ניתן לציין בהקשר זה כי בהווה לא ניתן לאבחן דמנציות או 'ליקוי קוגניטיבי קל' על-פי בדיקות מעבדה (אם כי התקדמויות קיימות גם בתחום זה) והדבר מחייב ביצוע הערכות נירופסיכולוגיות שעלותן גבוהה מבחינת זמן וכסף. בנוסף, ביצוע מבדקי כשירות מעלה שאלות אתיות מורכבות לגבי חיוב אוכלוסיה שלמה לעבור מבדקים אשר בוחנים את תפקודם, זכותנו כמעסיקים להפסיק עבודתו של אדם על רקע אבחנה רפואית (ללא עדות לפגיעה תפקודית משמעותית בהווה) ועוד. נושאים אלו רק מתחילים לעלות לדיון ציבורי והם מהווים חלק מהתחום המתפתח של נזיר-אתיקה (ראו לדוגמא, דני הופיין, 2003). תקוותי היא כי הכתבה הנוכחית תעודד חשיבה ראשונית על נושאים מורכבים אלו שנובעים מהעלייה בגיל הממוצע של העובדים במשק.