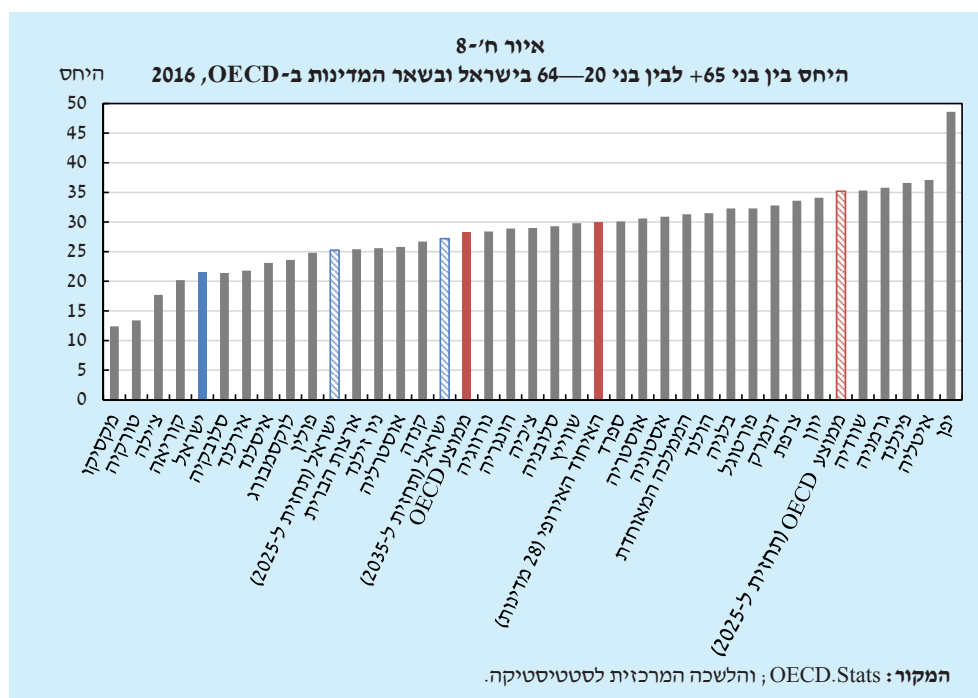


## חלק ב': גיל הפרישה האפקטיבי כעשור לאחר העלאת גיל הפרישה הרשמי

### מבוא

תוחלת החיים בישראל עולה בשנים האחרונות בקצב מהיר, אך עיקרו של תהליך ההזדקנות עוד לפנינו. נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה מעלים כי ב-2016 היוו בני ה-65 כ-11% מהאוכלוסייה; לפי התחזית הדמוגרפית שערכה הלשכה (החלופה הבינונית), שיעור זה צפוי לגדול, ועד 2045 יהוו בני ה-65 כ-15% מהאוכלוסייה<sup>14</sup>. לכן יחס התלות של המבוגרים – היחס בין בני ה-65+ לאוכלוסייה בגילי העבודה העיקריים (20–64) – צפוי גם כן לגדול מהר בעשורים הקרובים<sup>15</sup> ולהגיע לשיעורים המצויים כיום במרכז ההתפלגות הבין-לאומית<sup>16</sup> (איור ח'8). אולם מאחר שגם במדינות האחרות תהליך ההזדקנות מתקדם במהירות, ישראל צפויה לשמור על מיקומה היחסי הנוכחי – כלומר בתחתית ההתפלגות (OECD, 2017).

תהליך ההזדקנות, לרבות התחזית שהוא יתעצם במהלך השנים, צפוי להשפיע משמעותית על הכלכלה והחברה, בין השאר דרך הגדלת ההוצאה הפיסקלית – על קצבאות זקנה ושארים, קצבאות סיעוד, הוצאות בריאות, ושירותים חברתיים שאוכלוסיית המבוגרים משתמשת בהם במידה רבה. כדי להיערך לתהליך זה פעלו ממשלות ישראל בשני העשורים האחרונים בשני אפיקים. ראשית, הן



<sup>14</sup> עקב העלייה בתוחלת החיים חלקם של בני ה-65+ – ובעיקר חלקם של הקשישים מאוד, בני ה-80+ – צפוי לגדול בקצב מהיר אף יותר. ראו בנק ישראל (2018), דין וחשבון לשנת 2017, פרק ח'.

<sup>15</sup> בדרך כלל מחשבים את היחס בין האוכלוסייה התלויה (ילדים עד גיל 15 ומבוגרים מעל גיל 65) לאוכלוסייה הבלתי תלויה (בני 15–64). עקב ריבוי הילדים בישראל יחס התלות בה גבוה בהשוואה בין-לאומית. אנו מתייחסים ליחס התלות של המבוגרים משום שזהו היחס הרלוונטי לדיוננו, ומבחינה זו ישראל דווקא נמצאת במיקום נמוך בהשוואה בין-לאומית.

<sup>16</sup> לצורך ההשוואה הבין-לאומית אנו מציגים את יחס התלות בין בני ה-65+ לבני ה-20–64, אף על פי שבישראל חלק מהאוכלוסייה שנחשבת לבלתי תלויה משרתת בצבא ואינה משתתפת בכוח העבודה.

פעלו לגדר את הסיכון הפיסקלי בגין התמיכה העתידית באוכלוסייה המבוגרת, ולצורך זה הועבר החיסכון הפנסיוני מקרנות מבטיחות זכויות (defined benefits, לדוגמה פנסיה תקציבית) לקרנות שבהן ההפרשות מוגדרות (defined contribution או פנסיה צוברת)<sup>17</sup>. שנית, הן פעלו להגדיל את התעסוקה בגיל מבוגר ואת החיסכון הפנסיוני הפרטי, ובמסגרת זו הועלה גיל הפרישה (גיל הזכאות המותנית לקצבת זקנה)<sup>18</sup> וגיל הזכאות לפנסיה תעסוקתית בקרנות הוותיקות) והופעלה פנסיית חובה לשכירים<sup>19</sup>. להלן נבחן את ההתפתחויות באפיק השני: אנו בוחנים את העשור שחלף מאז שגיל הפרישה הועלה ומתמקדים בהשפעת ההעלאה על הגיל שבו העובדים פורשים בפועל. יש להניח כי גם הרפורמות האחרות, בחיסכון הפנסיוני, כבר מעודדות עובדים לדחות את פרישתם, וכי השפעה זו תגבר בעתיד, עם התרחבות החלק שהעובדים המבוטחים בפנסיה צוברת תופסים בקרב העובדים המתקרבים לגיל הפרישה. איננו מבודדים את השפעותיהם של צעדי המדיניות השונים.

### הרפורמה בגיל הפרישה הסטטוטורי והתבטאותה בגיל הפרישה בפועל (האפקטיבי)

בשנת 2004 נכנס לתוקף חוק גיל הפרישה, התשס"ד. החוק העלה בשנתיים את גיל הזכאות לקצבת זקנה (רובד הפנסיה הראשון) ולפנסיה תעסוקתית בקרנות הוותיקות (רובד הפנסיה השני של חלק מהאוכלוסייה): אצל נשים הגיל עלה מ-60 ל-62 ואצל גברים הוא עלה מ-65 ל-67. ההעלאה נערכה ב-2004—2009 בהדרגה ובקצב מהיר יחסית לקצב במדינות אחרות. המשך התהליך נועד להעלות את גיל הפרישה אצל נשים מ-62 ל-64, אך הכנסת דחתה את ההעלאה הנוספת כמה פעמים למרות המלצותיהן של הוועדות הציבוריות שדנו בנושא, ואף שבישראל הפער בין גילי הפרישה של גברים ונשים גבוה מהפער במדינות OECD אחרות<sup>20</sup>.

העלאת גיל הפרישה  
בשנתיים תרמה  
משמעותית לכך  
שיעורי ההשתתפות  
בכוח העבודה התרחבו  
בקבוצות הגיל  
המבוגרות.

העלאת גיל הפרישה בשנתיים, ועימה העלייה בתוחלת החיים וברמת ההשכלה, הרימו תרומה משמעותית לכך ששיעורי ההשתתפות בכוח העבודה גדלו בקבוצות הגיל המבוגרות, והדבר הגדיל גם את שיעור ההשתתפות הכולל בגילים 25—64 (איור ח'-9). בנק ישראל (2011)<sup>21</sup> התבסס על נתוני סקר כוח האדם ומצא כי בין 2005 ל-2009, כלומר לאחר יישומו של חוק גיל הפרישה, עלו שיעורי ההשתתפות של בנות 60—61 בכ-9 נקודות אחוז ושל בני 65—66 בכ-17 נקודות אחוז. מרבית העלייה שתועדה הופנתה להרחבת התעסוקה. בנק ישראל (2015)<sup>22</sup> הציג ניתוח במתודולוגיה שנטרלה ככל האפשר את השפעת ההבדלים בין שנתונים על הנטייה לעבוד בגיל מבוגר, ולכן בודדה באופן מדויק יותר את השפעת השינוי בגיל הפרישה על התעסוקה. ניתוח זה התבסס על נתוני מדגם מקובץ השכירים של רשות המיסים, והוא מצא כי העלאת גיל הפרישה הגדילה את ההסתברות של שכירים לעבוד – בכ-7 נקודות אחוז אצל גברים ובכ-4 נקודות אחוז אצל נשים. ניתוח זה העלה

<sup>17</sup> הרחבה על התהליך ומשמעותו מופיעה בתוך בנק ישראל (2014), *דין וחשבון לשנת 2013*, פרק א'.

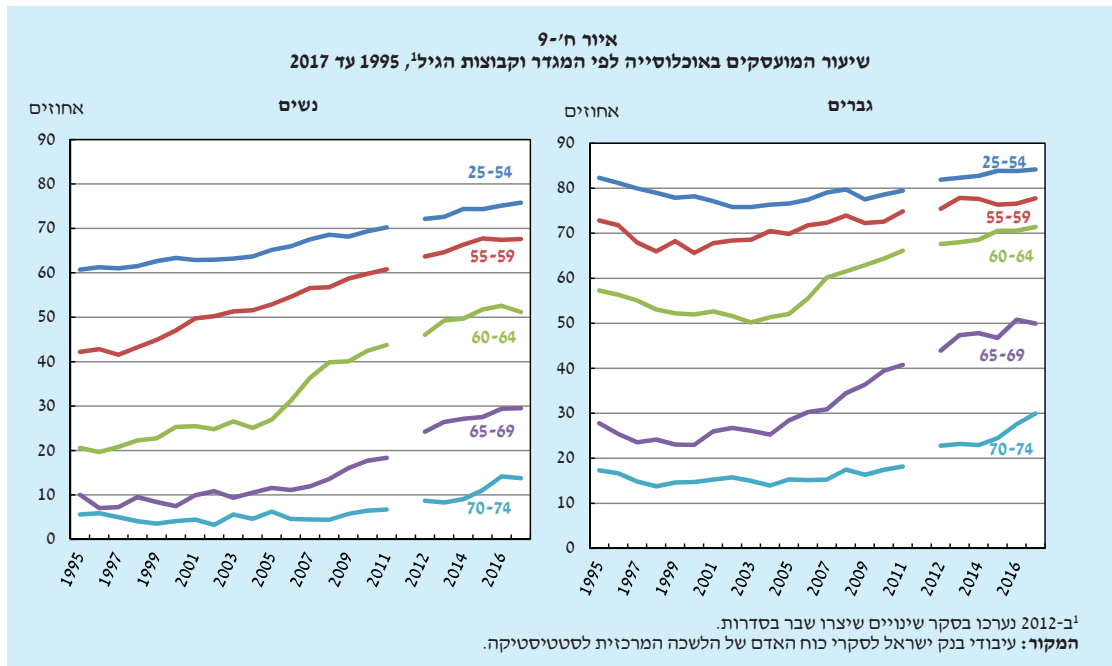
<sup>18</sup> בגיל זה הזכאות לקצבת זקנה של המוסד לביטוח לאומי, רובד הפנסיה הראשון, מותנית בהכנסות משקי הבית. במקביל הועלה גיל הזכאות המוחלטת של נשים ל-70, והחל מגיל זה נשים וגברים בישראל זכאים לקצבת זקנה ללא תלות בהכנסותיהם.

<sup>19</sup> ב-2017 יושמה פנסיית החובה גם בקרב עצמאים. הסדר "פנסיה חובה" עלול ליצור למשקי בית מעוטי הכנסות הפסד נטו בהכנסותיהם בעת הפרישה, שכן הוא עלול לפגוע ביכולתם לקבל קצבת השלמת הכנסה בעת הפרישה (ברנדר, 2010).

<sup>20</sup> ה-OECD מציין כי ב-2016 התקיים פער מגדרי בגילי הפרישה הרשמיים בקרב 9 מבין 35 המדינות החברות בארגון. החקיקה במדינות השונות מעלה כי עד 2060 יישאר פער כזה רק בשלוש מהחברות בארגון: ישראל, שווייץ ופולין (OECD, 2018).

<sup>21</sup> תיבה ח'-1 "השפעת שינוי חוק גיל הפרישה על השתתפות האוכלוסייה המבוגרת בכוח העבודה".

<sup>22</sup> פרק ח', סוגיה 2: "העלאת גיל הפרישה והשפעתה על ההכנסות".



גם כי ההעלאה השפיעה באופן דיפרנציאלי על התעסוקה בקרב גברים: אצל אלה שהכנסותיהם גבוהות (נמוכות) מהחציון היא הגדילה את ההסתברות ב-8.5 (5) נקודות אחוז. בקרב הנשים לא נמצאו הבדלים מקבילים. בנק ישראל (2017)<sup>23</sup> מצא כי העלייה בשיעורי ההשתתפות אצל גברים ונשים בני 60—64, התפתחות שנבעה גם מהעלאת גיל הפרישה, הרימה מראשית שנות ה-2000 תרומה משמעותית לעלייה בשיעורי ההשתתפות אצל גברים בגילי העבודה העיקריים (25—64) ולמיתון ההאטה שחלה באותה תקופה בקצב הגידול של שיעורי ההשתתפות אצל בנות 25—64. ניתוח זה הראה גם כי העלאת גיל הפרישה הוסיפה כנקודת אחוז שלמה לשיעור ההשתתפות הכולל בקרב בני 25—64, ולכן יש לה תרומה ניכרת גם לצמיחת המשק.

הצירוף "גיל הפרישה האפקטיבי" מתייחס לגיל שבו עובדים עוזבים בפועל את שוק העבודה. נתון זה מוסיף על המידע הגלום בשיעורי התעסוקה וההשתתפות, משום שהוא משקלל את השינויים בשיעורי ההשתתפות בקבוצות גיל שונות ומאפשר להעריך את הדינמיקה שנוצרת בגיל הפרישה במשך הזמן. גיל הפרישה האפקטיבי משמש לעריכת תחזיות בנוגע למשך הממוצע של תקופות העבודה ולעיתוי הפרישה, שכן אלה נחוצות כדי להעריך אם החיסכון הפנסיוני הולם את הצרכים הפיננסיים בתקופת הפרישה. הקשר בין גיל הפרישה האפקטיבי וגיל הפרישה הסטטוטורי מלמד אם המדיניות יכולה להשפיע על החלטות הפרטים בנוגע לעיתוי הפרישה ועל גמישות ההחלטה ביחס למדיניות ממשלתית עתידית.

יש גישות שונות לחישוב גיל הפרישה האפקטיבי, והן התפתחו משום שבסטטיסטיקות הרשמיות אין תיעוד לגיל שבו פורשים מכוח העבודה באופן מוחלט. כדי להעריך מהו גיל הפרישה האפקטיבי יש להניח הנחות בנוגע לדפוסי העזיבה בגילים מבוגרים. להלן נציג שתי שיטות שונות שבעזרתן חישבנו את גיל הפרישה האפקטיבי<sup>24</sup>: השיטה הדינמית ושיטת המעקב אחר קוהורטות

גיל הפרישה האפקטיבי מוסיף על המידע הגלום בשיעורי התעסוקה וההשתתפות, משום שהוא משקלל את השינויים בשיעורי ההשתתפות בקבוצות גיל שונות ומאפשר להעריך את הדינמיקה שנוצרת בגיל הפרישה במשך הזמן.

<sup>23</sup> חלק ב', סוגיות נבחרות: "הרכב המצטרפים לכווח העבודה בעשורים הראשונים של שנות האלפיים".

<sup>24</sup> החישובים המוצגים להלן מתבססים על נייר טכני שמפרט את שיטת החישוב במאגרי ה-OECD (http://www.oecd.org/emp/els/pdf.39371923/emp/els/org.oecd).

(שנתונים). בשתייהן אנו מניחים כי שיעורי ההשתתפות של גברים ונשים יורדים לאחר גיל 50 עקב פרישה מכוח העבודה, וכי בגיל 70 או 75 פורשים מכוח העבודה באופן מוחלט. החישובים בשיטות השונות מלמדים כי בשנים האחרונות עלה גיל הפרישה האפקטיבי, הן אצל גברים והן אצל נשים, על רקע עלייה בשיעורי ההשתתפות אחרי גיל 50.

אנו מחשבים את גיל הפרישה האפקטיביים לגברים ולנשים בנפרד, ובכל מגדר אנו מחשבים אותם לפי שתי קבוצות השכלה: על-תיכונית ותיכונית או פחותה. החישוב על פי השיטה הדינמית מעיד שהעלייה בגיל הפרישה האפקטיבי התמתנה לאחרונה עד כדי עצירה, ואנו מייחסים זאת לכך שהעלאת גיל הפרישה הסטטוטורי בשנתיים מיצתה את השפעתה על הקוהורטות שמגיעות עתה לגיל הפרישה. ייתכן כי גיל הפרישה האפקטיבי יוסיף לעלות בעתיד גם ללא התערבות סטטוטורית, מפני שתוחלת החיים צפויה להוסיף לעלות, ומפני שהפנסיה הצוברת מעודדת פרישה בגיל מאוחר והעובדים המבוטחים בה יגדילו את חלקם. בשיטת הקוהורטות אנו מוצאים כי הגידול בגיל הפרישה האפקטיבי נעצר רק אצל נשים וגברים בעלי השכלה על-תיכונית. להלן נתאר את אופן החישוב בשתי השיטות ואת תוצאותיו.

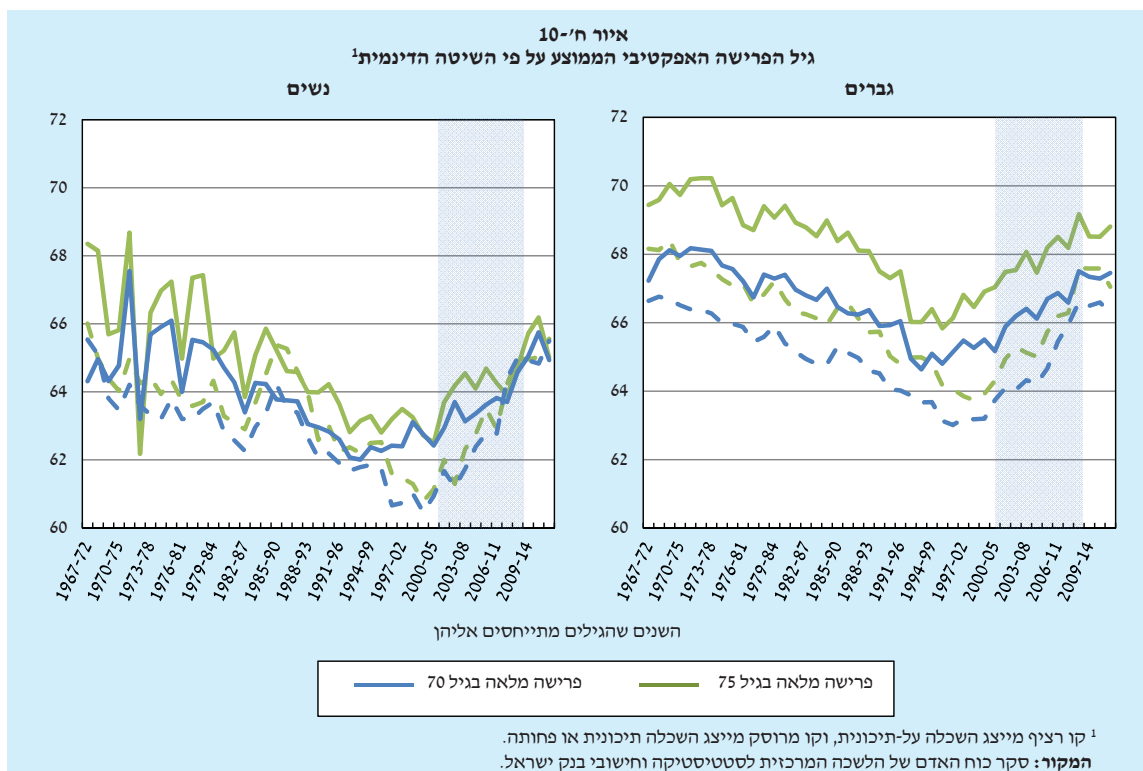
**השיטה הדינמית** משמשת את ה-OECD כדי לערוך השוואות בין-לאומיות, והיא מתאימה לחישובים בזמן אמת יותר משיטת הקוהורטות. בשיטה זו משקללים את הפער בשיעורי ההשתתפות בין שתי קוהורטות סמוכות בנות חמש שנים, ומניחים כי הן זהות מבחינת הנטייה להשתתף וכי הבדלי ההשתתפות הנמדדים נובעים מהבדלי הגילים. חישוב זה נערך לקבוצות הגיל בטווח שבין 55 ל-75, ואנו מניחים כי לאחר גיל 70 (או 75) הפרישה מוחלטת. החישוב נערך על פי הנוסחה הבאה<sup>25</sup>:

$$AAR(y) = \sum_{k=11}^{15} (5k) (A_{5(k-1)}^{y-5} - A_{5k}^y) / \sum_{k=11}^{15} (A_{5(k-1)}^{y-5} - A_{5k}^y)$$

כאשר  $A_{5k}^y$  הוא שיעור ההשתתפות של הקבוצות שגילן  $5k$  (ביטוי שערכו נע בין 55 ל-75) בשנה  $y$ ;  $A_{5(k-1)}^{y-5}$  הוא שיעור ההשתתפות של הקבוצות שגילן נע בין 50 ל-70 חמש שנים לפני השנה  $y$ . אנו מחשבים את גיל הפרישה האפקטיבי על פי חלוקה לקבוצות השכלה (על-תיכונית לעומת תיכונית או פחותה), מתוך הנחה שבמהלך תקופת החישוב לא חלו בין הגילים 50 ל-75 שינויים ניכרים בתכונה זו. חסרונה של השיטה מתגלה כאשר חל גידול חד (קיטון חד) בשיעורי ההשתתפות של קבוצות הגיל בין השנים הסמוכות המשמשות בחישוב, משום שאז היא מניבה שינויים מוטים כלפי מעלה (כלפי מטה) בגיל הפרישה האפקטיבי. למשל, אם שיעורי ההשתתפות של נשים בכל הגילים עלו באופן עקבי לאורך העשורים האחרונים, השיטה תייחס את שיעור ההשתתפות הנמוך בקוהורטות המבוגרות לפרישה מוקדמת של נשים אף על פי שבקוהורטות אלה פחות נשים עבדו גם כשהיו צעירות יותר.

איור ח'-10 מציג את גיל הפרישה האפקטיבי הממוצע לפי השיטה הדינמית. אצל הגברים והנשים גיל הפרישה האפקטיבי הממוצע עולה מסוף שנות ה-90, בעיקר מפני שההשתתפות בכוח העבודה אחרי גיל 50 גדלה בתקופה זו. בשתי קבוצות המגדר וההשכלה נעצרה העלייה בגיל הפרישה האפקטיבי ואף ירדה מעט – אצל הגברים בשנתיים האחרונות לחישוב ואצל הנשים בשנה האחרונה. לוח ח'-2 מסכם את ממצאי השיטה: הוא מראה כי גיל הפרישה האפקטיבי עלה בעקבות העלאת גיל הפרישה הסטטוטורי, וכי לאחר ההעלאה נסגר הפער בגיל הפרישה בין נשים מקבוצות ההשכלה השונות.

<sup>25</sup> הנוסחה מתייחסת לקבוצות גיל שמקיפות 5 שנים, החל מבני 50—54 ועד לבני 75+.



**לוח ח'–2**  
**השינוי בגיל הפרישה האפקטיבי<sup>1</sup> על פי השיטה הדינמית**  
**ההפרש בין קוהורטות שהושפעו מהשינוי בגיל הפרישה ואלה שלא הושפעו<sup>2</sup>,**  
**לפי מגדר והשכלה**

| גברים | נשים |   |
|-------|------|---|
| 64.3  | 60.9 | השכלה תיכונית או פחותה גיל הפרישה האפקטיבי "לפני" |
| 67.6  | 64.9 | גיל הפרישה האפקטיבי "אחרי"                        |
| 3.3   | 4.0  | ההפרש (בשנים)                                     |
| 67.0  | 62.4 | השכלה על-תיכונית גיל הפרישה האפקטיבי "לפני"       |
| 68.5  | 65.0 | גיל הפרישה האפקטיבי "אחרי"                        |
| 1.5   | 2.6  | ההפרש (בשנים)                                     |

<sup>1</sup> בחישוב גיל הפרישה האפקטיבי הנחנו שנשים וגברים פורשים באופן מוחלט בגילים 70 ו-75, בהתאמה, שכן בקרב הפרטים שחצו את גיל 70 הגברים עדיין משתתפים בשיעורים ניכרים בשעה שהנשים משתתפות בשיעורים זניחים.

<sup>2</sup> המונחים "לפני" ו"אחרי" מתייחסים לתקופה שבה שונה גיל הפרישה הסטטוטורי, 2004–2009. בחישוב המוצג "לפני" מתייחס לשנים 2000–2005 ו"אחרי" מתייחס לשנים 2009–2014.

**המקור:** סקר כוח האדם שעורכת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה וחישובי בנק ישראל.

**שיטת המעקב אחר קוהורטות לאורך זמן** מתייחדת בכך שהיא מחשבת את גיל הפרישה האפקטיבי הממוצע לקוהורטה מסוימת שהגיעה לגיל הפרישה שנחשב למרבי לצורך החישוב<sup>26</sup> – כלומר היא משקללת את השינויים בשיעורי ההשתתפות לאורך חייה של אותה קוהורטה. בחישוב מתמקדים בקבוצות אנשים שיש להם אותן שנות לידה<sup>27</sup>, סוכמים את השינויים שחלו בשיעורי ההשתתפות שלהם כאשר השתייכו לקבוצות גיל שונות, ומשקללים אותם בגבול העליון של קבוצת הגיל. מחילים את החישוב על ילידי אותו שנתון מאז שמלאו להם 50–55 ועד שמלאו להם 70–75, כלומר 20–25 שנים מאוחר יותר (בהפרשים של 5 שנים) בהתאם לנוסחה:

$$AAR(y) = \frac{55(A_{50}^{y-25} - A_{55}^{y-20}) + 60(A_{55}^{y-20} - A_{60}^{y-15}) + \dots + 75(A_{70}^{y-5} - A_{75}^y)}{(A_{50}^{y-25} - A_{55}^{y-20}) + (A_{55}^{y-20} - A_{60}^{y-15}) + \dots + (A_{70}^{y-5} - A_{75}^y)}$$

כאשר, לדוגמא,  $A_{75}^y$  הוא שיעור ההשתתפות של הקוהורטה שימלאו לה 75 בשנה y. מאחר ששנות הלידה מקובצות במסד הנתונים המשמש אותנו (סקר כוח אדם שערכת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה), קיבצנו כל חמש שנות לידה.

יתרון השיטה נעוץ בכך שהיא בוחנת לאורך זמן קבוצת אוכלוסייה בעלת מאפיינים קבועים, ולכן אין צורך להניח הנחות לגבי השינויים שחלים בהרכבה במשך הזמן. חסרונה נעוץ בכך שהיא מחשבת את גיל הפרישה האפקטיבי של קוהורטה מסוימת רק לאחר שאחרוני הנשארים בשוק העבודה מגיעים לגיל 70 או 75, בהתאם להנחה על גיל הפרישה המרבי. לכן השיטה מספקת את תוצאת החישוב רק בדיעבד. מסיבה זו לגבי הנשים השיטה מציגה רק בקצה התקופה את גיל הפרישה האפקטיבי לשנתונים שהושפעו משינוי גיל הפרישה באופן מלא, מפני שאלה נולדו אחרי 1947, ורק לאחרונה הגיעו לגיל 70. חישובנו בשיטה זו את גיל הפרישה האפקטיבי בשתי קבוצות השכלה – על-תיכונית ותיכונית או פחותה (איור ח'-11). אנו מציגים את החישוב כאשר גיל הפרישה המקסימלי קטום ב-70 וכאשר הוא קטום ב-75<sup>28</sup>.

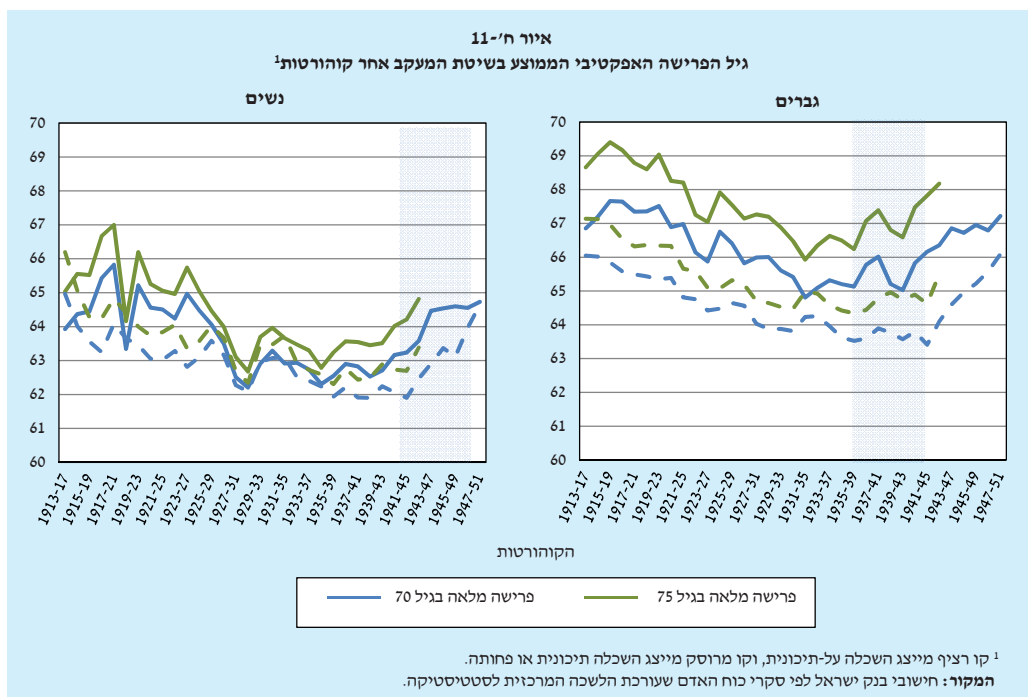
אשר לאופן שבו ההעלאה בגיל הפרישה הסטטוטורי משתקפת בגיל הפרישה האפקטיבי, תהליך ההעלאה הסתיים אצל גברים שנולדו אחרי 1942 ואצל נשים שנולדו אחרי 1947. הן אצל הגברים והן אצל הנשים הדבר מתבטא בעלייה חדה בגיל הפרישה האפקטיבי, בפרט בקרב האוכלוסייה שהשכלתה תיכונית או פחותה. אצל הגברים ואצל הנשים שהשכלתם על-תיכונית קצב העלייה של גיל הפרישה האפקטיבי מתמתן אחרי שתהליך ההעלאה נשלם. לוח ח'-3 מסכם את ממצאי השיטה: כיצד השתנה גיל הפרישה האפקטיבי בעקבות השינוי בגיל הפרישה הסטטוטורי. שתי השיטות מראות כי גיל הפרישה האפקטיבי עלה בכל הקבוצות בעקבות העלאתו של גיל הפרישה הסטטוטורי. על פי שתי העליות בלטה אצל הנשים שהשכלתן תיכונית או פחותה: גיל הפרישה האפקטיבי שלהן השתווה הן לזה של הגברים באותה קבוצת השכלה והן לזה של הנשים המשכילות יותר. השיטה הדינמית מוצאת שגיל הפרישה האפקטיבי עלה יותר אצל הנשים בשתי קבוצות השכלה ואצל הגברים שהשכלתם תיכונית או פחותה. גם ברמתו של גיל הפרישה האפקטיבי ניכר הבדל בין השיטות: השיטה הדינמית מניבה גיל פרישה אפקטיבי גבוה יותר.

<sup>26</sup> באיורים המתארים את גילי הפרישה לפי שיטת הקוהורטות השנים על הציר האופקי מציינות את שנת הלידה של הקוהורטה שבה מודדים את גיל הפרישה.

<sup>27</sup> אין מדובר בהכרח באותם אנשים.

<sup>28</sup> "קיטום" פירושו שכל מי שפרש בגיל 70 (או 75) או אחריו נחשב למי שפרש בגיל 70 (או 75).

## בנק ישראל, דין וחשבון 2018



**לוח ח'-3**  
**השינוי בגיל הפרישה האפקטיבי<sup>1</sup> על פי שיטת הקהורטות**  
ההפרש בין קהורטות שהושפעו מהשינוי בגיל הפרישה לקהורטות שלא הושפעו<sup>2</sup>, לפי מגדר והשכלה

| גברים | נשים |  |
|-------|------|--|
| 64.3  | 62.1 | השכלה תיכונית או פחותה      גיל הפרישה האפקטיבי "לפני" |
| 64.6  | 64.7 | גיל הפרישה האפקטיבי "אחרי"                             |
| 0.3   | 2.6  | ההפרש (בשנים)  |
| 66.2  | 63.2 | השכלה על-תיכונית      גיל הפרישה האפקטיבי "לפני"       |
| 67.8  | 64.7 | גיל הפרישה האפקטיבי "אחרי"                             |
| 1.6   | 1.6  | ההפרש (בשנים)  |

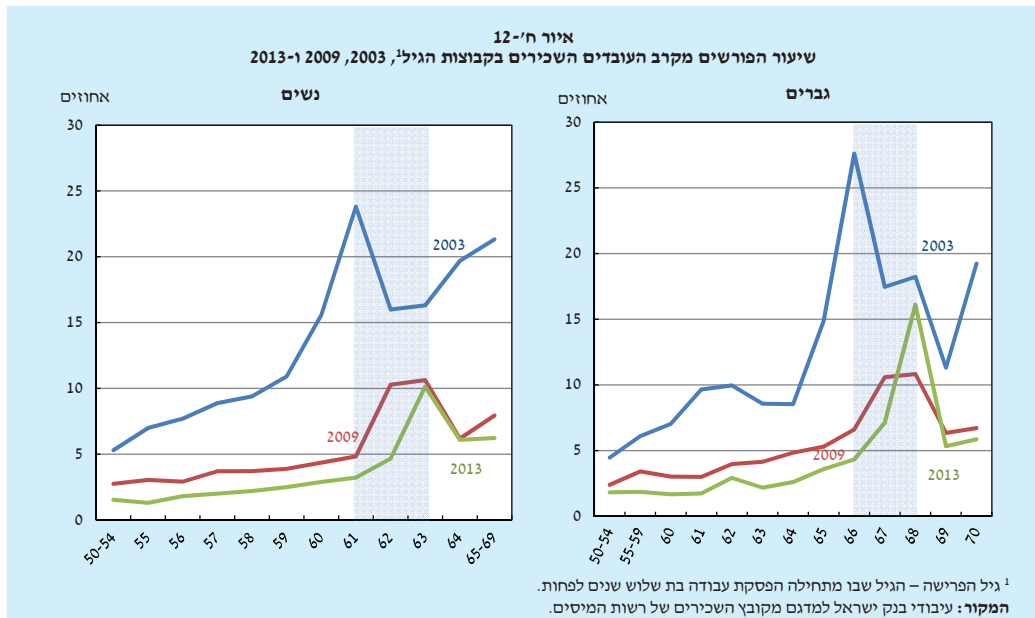
<sup>1</sup> בחישוב גיל הפרישה האפקטיבי הנחנו שנשים וגברים פורשים באופן מוחלט בגילים 70 ו-75, בהתאמה, שכן בקרב הפרטים שחצו את גיל 70 הגברים עדיין משתתפים בשיעורים ניכרים בשעה שהנשים משתתפות בשיעורים זניחים

<sup>2</sup> המונחים "לפני" ואחרי" מתייחסים לתקופה שבה שונה גיל הפרישה הסטטוטורי, השנים 2004—2009. מאחר שמסד הנתונים מקבץ את שנות הלידה, אצל הנשים "לפני" מתייחס לילידות 1940—1944 ו"אחרי" מתייחס לילידות 1947—1951; ואצל הגברים "לפני" מתייחס לילידי 1935—1939 ו"אחרי" מתייחס לילידי 1941—1945.

**המקור:** סקר כוח האדם שעורכת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה וחישובי בנק ישראל.

שיעור הפורשים בקבוצות גיל: חישוב על פי קובץ השכירים

אפשר לבחון את התפתחות גיל הפרישה האפקטיבי גם באמצעות קובץ השכירים (קובץ הנישומים של רשות המיסים). הקובץ שברשותנו מתעד את התעסוקה בקרב מדגם מייצג של השכירים והוא עוקב אחריהם בין השנים 2000—2016. הקובץ מאפשר להעריך באופן מדויק יותר את הגיל שבו פרטים פורשים בפועל, אך גם להערכה זו יש מגבלות. בקובץ זה המידע קטום כי אין זה ידוע אם פרט שהפסיק לעבוד, אך לא נפטר, ישוב לתעסוקה בעתיד (אחרי 2016). בבדיקה שתוצאותיה מוצגות להלן הנחנו כי אם פרטים פרשו מתעסוקה כשכירים למשך שלוש שנים רצופות, הם עזבו למעשה את כוח העבודה. הנחה זו מתבססת על כך שלעובדים בני 50+ יש סיכוי נמוך לחזור לתעסוקה אחרי הפסקות עבודה ממושכות<sup>29</sup>. במסגרת ניתוח זה עקבנו אחר פרטים החל משנת 2000 ובחנו את השינויים בהתפלגות גילי הפרישה<sup>30</sup> בשלוש נקודות זמן: 2003 (מייצגת את התקופה שלפני העלאת גיל הפרישה), 2009 (מייצגת את התקופה שבאה מייד לאחר ההעלאה) ו-2013 (מייצגת את התקופה שבה התבסס גיל הפרישה החדש)<sup>31</sup>. בין שלוש התקופות ניכרת בבירור ירידה בנטייה לפרוש לאורך כל עקומת הגיל<sup>32</sup>, והיא מעידה כי שיעורי התעסוקה עלו לאורך התקופה<sup>33</sup> (איור ח'-12). זאת ועוד, לפני שגיל הפרישה עלה נטו



<sup>29</sup> לפי הבדיקה שערכנו אי-אפשר להניח זאת לגבי עובדים בשנות ה-30 וה-40 לחייהם, שכן הם נוטים יותר לשוב לתעסוקה כשכירים לאחר הפסקות.

<sup>30</sup> הגיל שבו מתחילה הפסקת עבודה בת שלוש שנים רצופות או יותר (כלומר גיל הפרט בשנה הראשונה שבה הוא אינו עובד).

<sup>31</sup> השתמשנו בקובץ נתונים זה גם כדי לחשב את גיל הפרישה האפקטיבי בשיטה דומה לשיטה הדינמית. קיבלנו גיל גבוה מזה שמתקבל לפי סקר כוח האדם, אולם מגמת הגידול שלו דומה: גיל הפרישה האפקטיבי עולה במהירות בשנים 2004—2009; מאז 2011 ניכרת עצירה במגמת הגידול, בפרט אצל הגברים (אצל הנשים העצירה קלה יותר).

<sup>32</sup> ממצא זה מקבל תמיכה גם מניתוח השרידות (survival analysis) שערכנו.

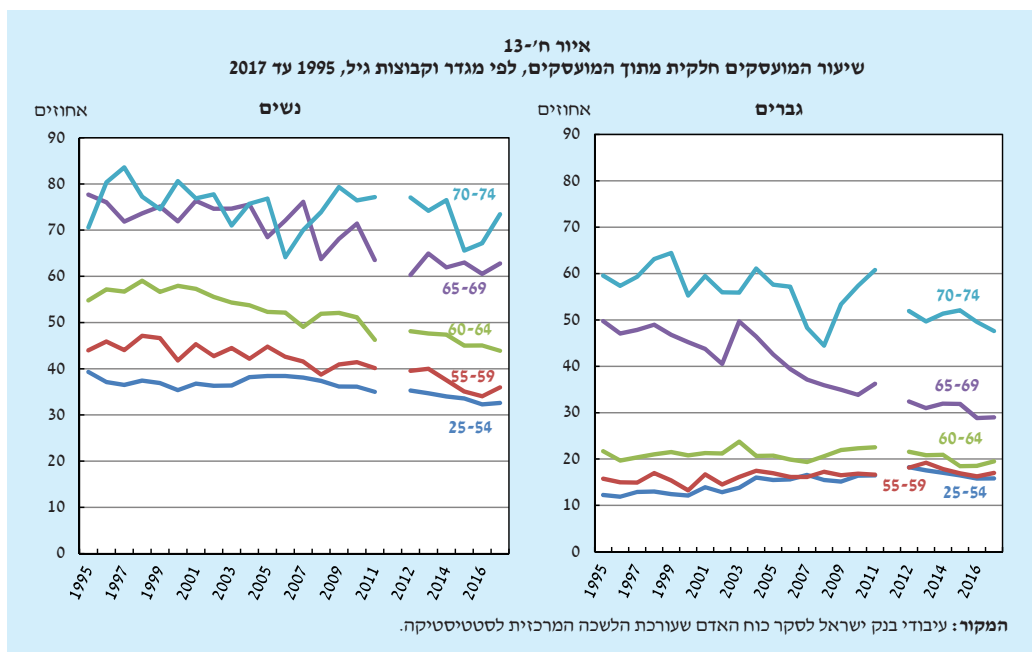
<sup>33</sup> הירידה מתבטאת גם בכך שאחרי 2003 ניכרת עלייה בהתמדה בתעסוקה, כלומר ירידה בנטייה לעבור בין מעסיקים, בקרב כל קבוצות הגיל; בקרב בני 55+ הושפעה הירידה גם מהשינוי בגיל הפרישה (סוחוי ורמות-ניסקה, 2017).



הגברים לפרוש בגיל 66, ולאחר שהוא עלה הם נוטים לפרוש בגיל 68<sup>34</sup>. גם אצל הנשים ניכרת תזווה בגיל הפרישה, מ-61 ל-63. אצל הנשים קיימת שונות גבוהה יותר בגילי הפרישה, והיא מתבטאת בכך ששיעור עובדות נמוך יותר פורש בכל קבוצת גיל. הדבר משקף ככל הנראה את העובדה שגיל הפרישה הרשמי של נשים, 62, נמוך מהגיל שבו המעסיק יכול לחייב עובד לפרוש מבלי שהדבר ייחשב לפיטורין; גיל זה עומד על 67 בקרב נשים וגברים כאחד.

## סיכום

ניתוח גיל הפרישה האפקטיבי בשיטות השונות מצביע על כך שהעלאת גיל הפרישה בשנים 2004—2009 השפיעה במידה ניכרת על גיל הפרישה האפקטיבי. ההשפעה ניכרה בקרב הנשים והגברים בין שהשכלתם על-תיכונית ובין שהשכלתם תיכונית או פחותה. עוד מעלה הניתוח כי בקרב הנשים יש שונות גבוהה בגיל הפרישה האפקטיבי וכי חלק בלתי מבוטל מהן פורשות אחרי גיל הפרישה הסטטוטורי. ממצאים אלה מאשרים כי גיל הפרישה הסטטוטורי משמש סמן לתזמון הפרישה בפועל. נשים יכולות להמשיך לעבוד אחרי גיל הפרישה הסטטוטורי, לצבור זכויות פנסיוניות נוספות ולהגדיל את הכנסתן מעבודה. רבות אכן עושות זאת, תכופות במשרות חלקיות. הניתוח שנערך באמצעות קובץ השכירים מעיד כי נשים פורשות בפועל בעיקר בגיל שבו החוק קובע כי הן יכולות למצות את זכויותיהן. עקב הפער הניכר הקיים בישראל בין גילי הפרישה של הנשים לגילי הפרישה של הגברים, ועקב העובדה שהוא מתבטא גם בפער בגיל הפרישה האפקטיבי, העלאה נוספת של גיל הפרישה הסטטוטורי לנשים עשויה לתרום להגדלת החיסכון הפנסיוני של הנשים ולהגדלת רווחתן הכלכלית בעת הפרישה. זאת משום שתוחלת החיים של הנשים גבוהה יותר



<sup>34</sup> אדם נחשב בקובץ לעובד גם אם עבד בחלק מהשנה הקלנדרית. לכן מי שפרש בגיל 65 יופיע כפורש רק בשנה העוקבת.

העלאה נוספת של גיל  
הפרישה הסטטוטורי  
עשויה לתרום להגדלת  
החיסכון הפנסיוני של  
הנשים ולהגדלת רווחתן  
הכלכלית בעת הפרישה.  
זאת משום שתוחלת  
חייהן גבוהה יותר  
ומשום שהן מגיעות בעת  
הפרישה ליחסי תחלופה  
נמוכים יותר עקב צבירת  
זכויות פחותה.

ומשום שהן מגיעות בעת הפרישה ליחסי תחלופה<sup>35</sup> נמוכים יותר עקב צבירת זכויות פחותה – כך מראות הספרות המקומית והבין-לאומית. הניתוחים שהצגנו אינם מתייחסים לאיכות התעסוקה ולגובה ההכנסות של הגברים והנשים שדחו את מועד פרישתם, אולם ברור כי רבים מהם עובדים במשרות חלקיות (איור ח'-13). ייתכן שהם הפחיתו את היקף המשרה רק בבגרותם; ייתכן שרבים מהם עבדו במשרות חלקיות עוד בגיל צעיר; וייתכן גם שמבוגרים מעדיפים משרה חלקית הודות לתמריצים הקיימים לכך בין גיל הפרישה הרשמי לגיל 70: בתקופה זו הזכאות לקצבת זקנה מותנית בהכנסות נמוכות מעבודה. כדי שהעלאה נוספת של גיל הפרישה לא תוביל לירידה משמעותית בהכנסות משקי הבית, חשוב להעלותו בהדרגה וליצור תנאים שיאפשרו לתמוך בהמשך הגידול בשיעורי התעסוקה ויאפשרו לנשים המעוניינות בכך להרחיב את היקפי המשרה בכל גיל. המלצות אלה דומות להמלצות הדוח שהוועדה הציבורית לבחינת גיל הפרישה לנשים הגישה בספטמבר 2016.

---

<sup>35</sup> היחס בין קצבת הפנסיה לשכר האחרון.