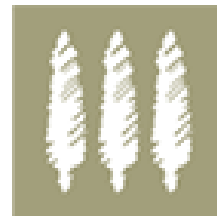




המוסד לביטוח לאומי

האקדמית
עמק יזרעאל
ע"ש מקס שטרן



הנכונות לקבל כדי לדחות את גיל הפרישה לפנסיה

The Willingness to Accept in Order to Postpone the Retirement Age

ד"ר שרון טייטלר רגב

פרופ' צחי תבור

מחקר זה ממומן על ידי המוסד לביטוח לאומי

ד"ר שרון טייטלר רגב, מרצה בכירה, החוג לכלכלה ולניהול, המכללה האקדמית עמק יזרעאל.
פרופ' צחי תבור, פרופסור חבר, החוג לכלכלה ולניהול, המכללה האקדמית עמק יזרעאל.

תקציר

המחקר בוחן את הפיצוי הנדרש כדי לעודד עובדים בישראל להישאר בשוק העבודה מעבר לגיל הפרישה הרשמי, על רקע הזדקנות האוכלוסייה, העלייה בתוחלת החיים והתגברות לחצים פסיקאליים במערכות הפנסיה והביטחון הסוציאלי. המחקר מתמקד ב"נכונות לקבל פיצוי" (WTA), התוספת הפנסיונית הנדרשת כפיצוי על דחיית הפרישה, ובוחן האם מנגנון "דחיית קצבה" הקיים כיום (תוספת של 5% לשנה) מהווה תמריץ מספק. הנתונים נאספו באמצעות שאלון מקוון שהופץ במרץ 2024 (N=826) וכלל ניסוי בחירה בדידה (Discrete Choice Experiment) שבו הוצעו למשיבים חלופות דחייה (1 עד 3 שנים) בתמורה לתוספת פנסיונית משתנה (1% עד 7%), תוך שימוש בהליך אדפטיבי לעדכון ההצעות בהתאם לתשובות המשיבים. הממצאים מצביעים על פוטנציאל משמעותי להארכת תקופת התעסוקה. כ-65% מן המשיבים הביעו נכונות לדחות את הפרישה בתנאי החוק הקיים, והגדלת התמריץ מעבר ל-5% לוותה בעלייה ניכרת בשיעור ההסכמה (עד כ-82% בתנאי ההצעות שנבחנו). ניתוח רב משתני מצא כי גיל, שיוך דתי או מגזרי ועידוד מצד מקום העבודה הם מנבאים מובהקים של ההסכמה לדחייה. ממצא בולט הוא תפקיד המעסיק. היעדר עידוד מצד מקום העבודה נקשר להפחתה חדה ביחס הסיכויים להסכמה לדחיית פרישה ($OR \approx 0.36$). בנוסף, נמצאה כי בקרב משיבים יהודים ניכרה רגישות גבוהה יותר למשך הדחייה, בעוד שבקרב משיבים לא יהודים ניכרה רגישות גבוהה יותר לתמריץ הכספי. ממצאי המחקר תומכים בצורך במדיניות משולבת, הכוללת גמישות בתמריצים הכלכליים לצד צעדים המעודדים מעסיקים לשימור עובדים מבוגרים.

1. הקדמה

סוגיית גיל הפרישה הינה סוגיה המעסיקה את כלל מדינות העולם המפותח, ובכלל זה את ישראל, ביתר שאת בעשור האחרון. עד לפני שלושים שנה מדינות רבות עודדו יציאה מוקדמת לפנסיה של התושבים, אולם כיום המגמה השתנתה והממשלות רוצות שאנשים יעבדו שנים רבות יותר וידחו את גיל היציאה לפנסיה (OECD, 2021). הסיבות לכך כוללות את העלייה בתוחלת החיים המובילה לכך שאחוז גדול יותר מהאוכלוסייה הוא מעל גיל 65. באירופה שבה יש במקביל גם ירידה בקצב הילודה הבעיה חמורה יותר ובמדינות מסוימות, למשל בהולנד צפוי שאחוז האוכלוסייה מעל גילאי 65 יגיע ל-25% (Sewdas et al., 2017) בקבוצת גיל זו שיעורי ההשתתפות בעבודה עלו מ-12.1% בשנת 1990 ל-16.1% בשנת 2010 (Kromer & Howard, 2013). בנוסף במדינות רבות יש מחסור בעובדים בעלי ניסיון. בשל העלייה בתוחלת החיים והחשש שהביטוח הלאומי לא יוכל לתמוך באוכלוסייה הגדלה של הגמלאים נדרש למצוא דרך להשאיר את האנשים בכוח העבודה מעבר לגיל הפנסיה הרשמי. מטרת מחקר זה למצוא מהו הפיצוי הנדרש על ידי האנשים (נכונות לקבל) כדי שיסכימו להישאר בכוח העבודה מעבר לגיל היציאה לפנסיה, והאם דחית הקצבה המשולמת כיום בגובה 5% מתאימה.

2. סקירת ספרות

2.1 הגורמים המשפיעים על גיל הפרישה לפנסיה

בעקבות העלייה באחוז האוכלוסייה המבוגרת במדינות שונות בארה"ב ובאירופה נעשה שינויי במערך היציאה לגמלאות אשר כללו העלאה של גיל הפרישה והשוואתו בין נשים וגברים (Axelrad & Mahoney, 2017) לפי ה OECD עד 2050 גיל הפרישה הממוצע במדינות ה-OECD יהיה 65 לגברים ולנשים כאחד, כלומר עליה של 2.6 שנים לגברים ו 4 שנים לנשים בהשוואה לשנת 2010. שני היתרונות העיקריים בהעלאת גיל הפרישה הם הפחתת הגירעונות במערך קרנות הפנסיה של הביטוח הלאומי וקידום רווחים כלכליים (Uknowledge & Moore, 2001) מצד שני זה יכול לגרום להגדלת הנטל על תוכניות שנועדו לספק רשת ביטחון לאלו שאינם יכולים או רוצים להמשיך לעבוד. העלאת גיל הפנסיה יכולה לקחת זמן רב (לעיתים כעשר שנים) וחשופה לביקורת מארגוני עובדים ומהעובדים עצמם (Hofäcker & Naumann, 2015) ולכן במדינות שונות נוקטים באסטרטגיות המעודדות השתתפות בכוח העבודה מעבר לגיל הפנסיה (Lain & Vickerstaff, 2014) ממליצים על הארכת זכויות העובדים מעבר לגיל הפנסיה, מתן אשרות לעבודה במשרה חלקית לאחר הפנסיה ועל מתן האפשרות לקבל פנסיה ובמקביל להמשיך לעבוד כאל דרכים לעודד עבודה מעבר לגיל הפנסיה.

בישראל בשנת 2022 12.9% מהאוכלוסייה הייתה מעל גיל 65 (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2023), הצפי הוא שאחוז זה יעלה ל-13.5 בשנת 2050 (פלג מזרחי, 2018). ישראל הייתה אחת המדינות שהחזיקו בגיל הפרישה הנמוך ביותר לנשים וגם הפער בין גיל הפרישה של גברים לגיל הפרישה של נשים היה חריג בהיקפו. ישראל התעכבה עם השינוי למעלה משני עשורים. שתי וועדות הוקמו על מנת להמליץ על המדיניות הנכונה לעניין זה; ועדת נתניהו בשנת 2000 וועדת ניסן בשנת 2011 המליצו על העלאת גיל הפרישה לנשים והשוואתו לזה של גברים קרי, 67 (משרד האוצר, 2016). במדינת ישראל הוחלט על העלאת גיל הפנסיה לנשים החל מינואר 2022 כך שבשנת 2032 כלל הנשים יצאו לפנסיה בגיל 65 (גד, 2021), ויש קריאות באוצר להמשיך ולהעלות את גיל הפרישה לנשים ל-67 כך שישתוו לגיל הפרישה של גברים עד שנת 2039. תוחלת החיים לנשים בישראל עומדת על 85 ולגברים 81, והמדינה וקרנות הפנסיה אינן יכולות לתמוך בציבור הולך וגדל של קשישים במשך שנים כה רבות, כשנשים בפרט אינן עובדות במוצא ב-23 השנה האחרונות לחייהן (גד, 2021) העלאת גיל הפרישה לנשים משפר את מצבן הכלכלי עם יציאה לגמלאות, תורם לצמיחת התוצר ומחזק את יציבות הביטוח הלאומי (רוט אבנדר, 2022). מנכ"ל הביטוח הלאומי, מאיר שפיגלר, טוען שיש להעלות את גיל הפרישה לגיל 70 לנשים וגברים כאחד, כיוון שלא ניתן להמשיך ולהתעלם מהעלייה בתוחלת החיים (שומפבלי, 2021). לטענתו, להעלאת גיל הפרישה יש גם היבטים של בריאות הנפש ולא רק היבטים כלכליים.

החשיבות בהעלאת שיעורי התעסוקה בגילים אלו היא שככל שהפרט דוחה את יציאתו לפנסיה הוא מעלה את הקצבה הפנסיונית שלו דרך שלושה מנגנונים: הפרשת סכום כסף גדול יותר לפנסיה, הערך הצבור של הכספים בפנסיה צובר יותר תשואה ומקדם הקצבה¹ בעת הפרישה נמוך יותר. חישובים שערך הצוות הבין-משרדי ב-2016 מצאו כי אישה שנשארת עוד חמש שנים בשוק העבודה מגדילה את הקצבה שלה ב-50%. או לחילופין במצב הקיים שתוחלת החיים ממשיכה לעלות, מקדם הקצבה אמור לרדת ואיתו הקצבה החודשית הפנסיונית. התוצאה דומה גם בקרנות הפנסיה הוותיקות בהן ללא העלאת גיל הפרישה יהיה צורך לעשות איזון אקטוארי, ולהקטין את הקצבה החודשית. להעלאת גיל הפרישה יש גם חשיבות ציבורית מאחר וקצבאות הזקנה הן חלק מרכזי מתשלומי הביטוח הלאומי, והן מגיעות ל-38.5% מסך תשלומי הקצבאות של הביטוח הלאומי. בדו"ח של הממ"מ² (2021) הוערך כי החיסכון לביטוח לאומי בעקבות העלאת גיל הפרישה לנשים הוא כ-550 מיליון שקל בשנה.

החוק הנוכחי במדינת ישראל מאפשר למעסיק לחייב את עובדיו לצאת לפנסיה בגיל 67, כלומר מגדיר למעשה "פנסיית חובה". כעת הוחלט על ידי המשרד לשוויון חברתי ומשרד האוצר להקים צוות שיבדוק את האפשרות לבטל חוק זה (רוט אבנדר, 2022). בחודש מרץ 2022 מספר המשרות הפנויות במשק עלה על 150,000 (גד, 2022) במחצית הראשונה של מרץ 2022 ירד שיעור האבטלה במשק ל-3.2% (בן סימון, 2022) מה שמעיד על מצב של תעסוקה מלאה. במצב כזה חיוני לבחון את האפשרות לאפשר ואף לשכנע אנשים המגיעים לגיל הפרישה להישאר בכוח העבודה. נכון לעכשיו, קיימת אופציה בביטוח הלאומי של "דחיית קצבה", כלומר עובדים המגיעים לגיל הפנסיה ובחרים להמשיך לעבוד ולדחות את קבלת הקצבה מקבלים תוספת של 5% עבור כל שנה של דחיית תשלום הקצבה (הביטוח הלאומי, 2022). מטרת מחקר זה היא לבדוק מהם הגורמים המשפיעים על אנשים לבחור להישאר בכוח העבודה ובנוסף לבדוק מהו הפיצוי שיש לשלם לאנשים אלו כדי שיסכימו לדחות את גיל הפרישה (הנכונות לקבל). בפרט, האם תשלום דחיית קצבה של 5% הוא הפיצוי הנדרש כדי להשאיר אנשים בכוח העבודה, מה ההבדלים בין גברים ונשים בקבלת החלטתם להישאר בכוח העבודה, והאם קיים שוני בקבלת החלטת הישארות בכוח העבודה במקצועות השונים.

במחקר שנעשה על ידי (Axelrad & Mahoney, 2017) לגבי 34 מדינות באירופה ובארה"ב נמצא כי ב-24 מתוכן הועלה גיל היציאה לפנסיה, או ששינויים כאלו מתוכננים בעתיד הקרוב. לעומתן חלק מהמדינות אימצו אמצעים אחרים ולא העלו את גיל היציאה לפנסיה הרשמי. לדוגמא בשבדיה ניתנו תמריצים לעובדים להישאר בשוק העבודה (Olofsson, 2001; Laun & Wallenius, 2015) ובבריטניה יש אפשרות להישאר בשוק העבודה וכך להגדיל את הפנסיה שניתן לצבור או לחילופין למשוך חלק מכספי הפנסיה ולהמשיך לעבוד במשרה חלקית ובכך לאפשר לכספי הפנסיה הצבורים לגדול (Barr, 2006), מחקרים רבים שנעשו בשנים האחרונות

¹ מקדם הקצבה הוא המכנה בו מחלקים את הסכום שהחוסך לפנסיה חסך במהלך השנים. מקדם זה נגזר באופן משמעותי מתוחלת החיים הצפויה

² מרכז המחקר והמידע של הכנסת

בחנו מהם הגורמים המשפיעים על אנשים לעבוד מעבר לגיל היציאה לפנסיה. מונח זה נקרא בספרות "bridge employment" ומוגדר כהשתתפות בשוק העבודה בקרב אלו שמקבלים פנסיה (Dingemans et al., 2016). בארה"ב נמצא כי מספר העובדים שממשיכים לעבוד לאחר גיל הפנסיה או חוזרים לעבודה נמצא בעליה והגיע לכ- 30% מכלל העובדים בגיל הפנסיה (Sullivan & Al Ariss, 2019). חלק מהחוקרים בחרו להתרכז בפן האיכותני ולנסות להסביר מדוע אנשים מבוגרים ממשיכים לעבוד למרות שהם מקבלים פנסיה. לדוגמא, Atchley הציע את תאוריית ההמשכיות (Continuity Theory) לפיה אנשים מבוגרים יותר מעדיפים לשמור על שגרת חיים, מבנה וקשרים חברתיים כמו בשנות עבודתם (Atchley, 1989). חוקרים שונים במדינות שונות בעולם כמו ארה"ב, בריטניה, שווייץ, ישראל, פולין, סרי לנקה, אוקראינה ועוד בדקו משתנים שונים המשפיעים על הרצון לפרוש או להמשיך ולהישאר בשוק העבודה לאחר גיל הפנסיה. את המשתנים השונים ניתן לסווג לפי הקטגוריות הבאות: מאפיינים דמוגרפיים, בריאות, גורמים כלכליים, גורמים חברתיים, מאפייני העבודה וגורמים פסיכולוגיים. טבלה 1 מציגה את המשתנים השונים לפי הקטגוריות השונות.

טבלה 1: משתנים השפיעים על מועד היציאה לפנסיה לפי קטגוריות

מקורות	אופן ההשפעה	משתנה
מאפיינים דמוגרפיים:		
Platts et al., 2019; Hess, 2018; Anxo et al., 2019; Tur-Sinai et al., 2022.	גברים נוטים יותר להמשיך לעבוד	מגדר
Hess, 2018; Anxo et al., 2019; Platts et al., 2019; Olejnik, 2017	בעלי השכלה גבוהה יותר נוטים יותר להמשיך לעבוד	השכלה
De Wind et al., 2016;Anxo et al., 2019; Tur-Sinai et al., 2022; Sewdas et al., 2017; Ybema, 2014; Platts et al., 2019; Olejnik, 2017	בריאות טובה מגבירה נטייה להמשיך עבודה	מצב בריאותי
Dingemans et al., 2016	בעיות בריאות מובילות לפרישה מוקדמת	
גורמים כלכליים:		
Sewdas et al., 2017; Ybema, 2014; Burkhalter et al., 2022; Sausa et al., 2023; Revtiuk &	מצב כלכלי פחות טוב מוביל להמשיך עבודה	צורך כלכלי

Erdeli-Klyap, 2019; Tur-Sinai et al., 2022		
Burkert & Hochfellner, 2017; Gonzales et al., 2017	בעלי הכנסה גבוהה יותר נטו לפרוש מוקדם יותר	
Kim & Feldman, 2000; Olejnik, 2017; Clark et al., 2021	צורך לתמוך כלכלית בילדים , או ילדים קטנים בבית הוביל להמשך עבודה	תמיכה בילדים
Platts et al., 2019	בעלי משכנתאות המשיכו לעבוד	משכנתא
גורמים חברתיים:		
Kim & Feldman, 2000; Sousa et al., 2023; Dingemans et al., 2016; Tur-Sinai et al., 2022	תמיכה מבן/ת זוג ומשפחה מגבירה נטייה להמשיך לעבוד	תמיכת משפחה
Platts et al., 2019; Sousa et al., 2023; Kim & Feldman, 2000; Sewdas et al., 2017	אם בן הזוג עובד ממשיכים לעבוד	בן זוג עובד
Dingemans et al., 2016	רצון לבלות זמן עם נכדים מוביל לפרישה מוקדמת	נכדים
Hess, 2018	קשרים חברתיים מובילים לרצון להמשיך לעבוד	קשרים חברתיים
Olejnik, 2017	בית ללא ילדים מוביל לרצון להמשיך לעבוד	ילדים בבית
מאפייני העבודה		
Beehr & Bennet, 2007; Mazumdar & John, 2018	עבודה גמישה ולא תובענית מגבירה נטייה להמשיך עבודה	עבודה גמישה
Hess, 2018; Beehr & Bennet, 2007; Mazumdar & John, 2018	הנאה וסיפוק מהעבודה מגבירה נטייה להמשיך עבודה	הנאה מהעבודה
(Anxo et al., 2019; Dingemans et al., 2016)	תפקיד ניהולי ומעמד חברתי מעודדים המשך עבודה	תפקיד ניהולי
Revtiuk & Erdeli-Klyap, 2019; Sewdas et al., 2017)	עבודה המבוססת על כישורים וידע מעודדת המשך עבודה	עבודה מבוססת כישורים
Mazumdar & John, 2018	עבודה לא סטנדרטית מעודדת המשך עבודה	עבודה לא סטנדרטית
Mazumdar & John, 2018	יחסים עם עובדים אחרים מעודדים המשך עבודה	יחסים עם עובדים אחרים
Hess, 2018; Tur-Sinai et al., 2022 Anxo et al., 2019)	עצמאי מעודד המשך עבודה	עצמאי

גורמים פסיכולוגיים		
Beehr & Bennet, 2007; Ybema, 2014 ;Sewdas et al., 2017)	סיפוק מהעבודה מגביר נטייה להמשך עבודה	סיפוק מהעבודה
Dingemans et al., 2016	תהליך התנתקות פסיכולוגית ממקום העבודה מוביל לפרישה מוקדמת	ניתוק פסיכולוגי

2.2 המודל הכלכלי של נכונות לקבל

המשך תעסוקה לאנשים בגיל פרישה הוא תהליך חשוב בפן הערכי ובפן הכלכלי כאחד. התהליך אינו סחיר ואין לו שוק ישיר ולכן קיימת בעיה לחשב את ערכו הכלכלי. נושא המשך התעסוקה של אנשים פורשים הנמצא מחוץ למנגנון השוק מוביל לקבלת החלטות בכלכלה על ידי כלל התועלות שציבור הפורשים מפיק ממנו, ולפיכך ניתן להגיד כי נגזר הקשר הישיר בין תשלום עבור המשך תעסוקה לבין התועלות שהתהליך מניב. מכאן שכלל שהתועלת הכללית עולה כך עולה שוויו הכלכלי של תהליך המשך התעסוקה של אנשים פורשים, דרך נכונות ציבור הפורשים לקבל, בזמן ובכסף, עבור הצלחת התהליך.

את הערך הכלכלי של המשך התעסוקה של אנשים פורשים ניתן להשאל מדרך החישוב של הערך הכלכלי של מוצרים ציבוריים אשר גם להם אין שוק ישיר. קיימות שתי גישות עיקריות להערכת השווי של מוצרים ללא שוק.

1. הגישה העקיפה שבה מתבוננים בדרכי ההתנהגות של הציבור בשוק ומסיקים מתוך כך לגבי הערך המוקנה למוצר. בגישה זו קיימות שתי שיטות, שיטת המחירים ההדוניים (Hedonic Prices Method – HPM) (Nepal et al., 2020; Lévi et al., 2020; Hill et al., 2021) וגישת עלות הנסיעה (Travel Cost Method – TCM). (Desta & Bersia, 2019; Gusdini & Hasibuan, 2020; Czajkowski et al., 2019).

2. הגישה הישירה שבה יוצרים שוק היפותטי ע"י הצגת שאלות לפרטים לגבי ערכו של המוצר בעיניהם. השיטה נקראת גם "שיטת ההערכה המותנית", (Contingent Valuation Method) (Mutaqin & Usami, 2019) Choi et al., 2021; Abate et al., 2020). בגישה זו אומדים את התועלת שהצרכנים מפיקים משימוש במוצר ציבורי על ידי תשאול ישיר של מדגם צרכנים לגבי נכונותם המרבית לשלם עבור המוצר/שירות (Willingness to pay-WTP) ולגבי נכונותם המינימלית לקבל פיצוי על אובדן תועלת (Willingness to accept-WTA). נושא זה נחקר במגוון רחב של תחומים בנושאי סביבה ובריאות (Nilsson et al., 2004; Lindhjem & Mitani, 2012; Goldar & Misra, 2001). מאמרים נוספים הרחיבו את הנושא עבור המשך תעסוקה בגיל פרישה למשל, במאמר שהתמקד בפער שבין המוכנות לקבל והנכונות לשלם בנושא גיל הפרישה (Merkle et al., 2017) בדקו את ההחלטות לגבי גיל היציאה לפנסיה באמצעות סקר אינטרנטי בקרב

האוכלוסייה בגרמניה. המאמר התמקד ביציאה מוקדמת לפנסיה ונמצא כי נוסח השאלה משפיע על המחיר שקובעים הצרכנים. כאשר הנכונות לקבל גבוהה פי שנים מאשר הנכונות לשלם (Fuchsman et al., 2020), התמקדו באוכלוסיית המורים בארה"ב ובדקו את הנכונות שלהם לשלם עבור תוכניות פנסיה שונות ורכיבים אחרים שאינם שכר הקשורים לעבודתם. התוצאות שלהם הראו כי המורים מוכנים להחליף תוכניות פנסיה שונות עבור פיצוי קטן בשכרם, שמורים ותיקים יותר ירצו פיצוי גדול יותר ושלמשתנים נוספים כמו גיל הפרישה, הכיסוי הביטוחי, העלייה בשכר ותגמולים השונים משפיעים על הנכונות לשלם.

2.3 השערות המחקר

1. מועסקים רבים המתקרבים לגיל הפנסיה יעדיפו להמשיך לעבוד הן בשל צורך כלכלי והן בשל צרכים חברתיים.
2. ניתן, באמצעות מודל הנכונות לקבל, להעריך את היקף הפיצוי הנדרש כדי להשאיר אנשים בשוק העבודה מעבר לגיל הפנסיה.
3. הנכונות לקבל פיצוי עבור הישארות בכוח העבודה תהיה תלויה במגדר של הנבדק, מצבו הבריאותי, הסטטוס המשפחתי ומקום עיסוקו.

3. שיטה

3.1 רקע

הנתונים במחקר זה נאספו באמצעות שאלון מקוון, שהופץ במסגרת פאנל אינטרנטי במהלך מרץ 2024. במחקר השתתפו 826 משיבים, מהם 428 גברים ו-398 נשים.

3.2 שיטה

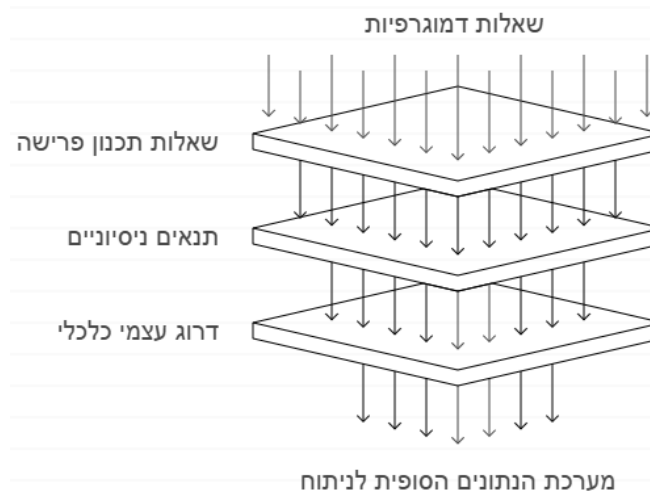
איסוף הנתונים במחקר זה התבצע באמצעות שאלון מקוון שהופץ בפאנל אינטרנטי. השאלון נבנה כך שיכלול מספר פרקים, כל אחד מהם תוכנן לאסוף מידע ייחודי ורלוונטי למטרות המחקר. בפרק הראשון נכללו שאלות דמוגרפיות שמטרתן הייתה לאפיין את הנחקרים מבחינת גיל, מגדר ומצב תעסוקה נוכחי, וכן לוודא את עמידתם בקריטריוני ההכללה למחקר וכן שאלות לגבי מאפיינים כגון רמת השכלה, רמת הכנסה, מצב בריאותי ומצב משפחתי.

הפרק השני עסק בתכנון הפרישה של הנחקרים (פרישה מוקדמת, בזמן או מאוחרת) וכלל שאלות בנוגע לעמדותיהם ביחס לעבודה הנוכחית והסיבות לבחירתם. לאחר מכן, הוצג לנחקרים ניסוי שנועד לבחון את נכונותם לדחות את גיל הפרישה. הניסוי הציג אפשרות לדחיית הפרישה ב X -שנים בתמורה לתוספת של $Y\%$ לפנסיה. הערכים של X (1-3 שנים) ושל Y (1-7%) הוגרלו בצורה אקראית עבור כל נחקר. בהתאם לתשובות

הנחקר (הסכמה או אי-הסכמה), הוצגו שאלות המשך עם שינויים בתנאים: במקרה של אי-הסכמה הוצעו תנאים כלכליים משופרים (תוספת גבוהה יותר), ובמקרה של הסכמה הוצגו תנאים מחמירים (תוספת נמוכה יותר). כמו כן, נשאלה שאלה נוספת המציעה שינוי בשנות הדחייה, כך שאם לא הסכים, הוצעו פחות שנים לדחייה, ואם הסכים, הוצעו יותר שנים.

תכנון הניסוי התבסס על גישות מבוססות מתחום ניסויי הבחירה הבדידה, (Discrete Choice Experiment), שבהן מוצגת לנחקרים סדרת חלופות לצורך הערכת ההעדפות שלהם מחקרים כאלו נעשו על ידי Arechar, (2017) Gächter and Molleman ו (2018) Mulhern et al.

תהליך איסוף נתוני הסקר



ניתוח הנתונים במחקר התבסס על מודל רגרסיה לוגיסטית, שבו המשתנה התלוי היה "הסכמה לדחיית פרישה". במסגרת המודל נבחנו וריאציות שונות של משתנים בלתי-תלויים, לרבות אחוזי התוספת שהוצעו, מספר שנות הדחייה, ואינטראקציה בין שני משתנים אלו. לצד זאת, נערך ניתוח סטטיסטי תיאורי עבור כלל המשתנים.

התייחסות לייצוג המיעוטים במדגם והטיפול המתודולוגי בסוגיה

במדגם הסופי קיים תת-ייצוג של האוכלוסייה הלא-יהודית בכלל, ושל האוכלוסייה הערבית בפרט: שיעור הלא-יהודים במדגם עומד על כ-10%, לעומת שיעורם הגבוה יותר באוכלוסייה הכללית (כ-21%). מקור הפער נעוץ בראש ובראשונה באילוץ מתודולוגי הנובע ממורכבות כלי המחקר. השאלון התבסס על ניסוי בחירה בדידה (Discrete Choice Experiment) וכלל תרחישים היפותטיים משתנים, הדורשים רמת ריכוז והבנה גבוהה. במסגרת פיילוט מקדים נבחנה האפשרות לאיסוף טלפוני, כלי נפוץ לשיפור ייצוג בקרב מיעוטים, אולם נמצא

כי במבנה שאלון זה איסוף טלפוני עלול לפגוע באיכות התשובות ולהגביר את הטיית המדידה, בשל הקושי לעקוב לאורך זמן אחר רצף הצעות מורכב. אי לכך, האיסוף בוצע באמצעות פאנל אינטרנטי במטרה להבטיח את תוקף המדידה ואת מהימנות התשובות, גם במחיר של ייצוג חסר מסוים.

השלכות אפשריות של תת-ייצוג

תת-ייצוג של מיעוטים עשוי להגביל את יכולת ההכללה של אומדנים תיאוריים במדגם הכללי, במיוחד כאשר קיימים הבדלים בדפוסי ההעדפות בין קבוצות באוכלוסייה. לכן, יש להסתייג מראיית שיעורי ההסכמה הממוצעים במדגם הכולל כמייצגים באופן מלא את כלל האוכלוסייה בישראל. עם זאת, תת-ייצוג אינו פוסל את תוקף הקשרים שנאמדו במחקר, כל עוד מבוצעות בדיקות רגישות ובקרה סטטיסטית מתאימה.

הטיפול המתודולוגי והסטטיסטי במחקר

כדי להתמודד עם סוגיית הייצוג ולהבטיח הסקה תקפה, ננקטו שלושה צעדים משלימים:

1. הבטחת גודל תת-מדגם: נעשה מאמץ ייעודי להרחיב את המדגם בקרב המגזר הלא-יהודי ולהגיע למסה קריטית לניתוח. התקבל תת-מדגם בגודל של כ-80 משיבים, היקף המאפשר ביצוע מבחני מובהקות והסקה סטטיסטית זהירה בנפרד לקבוצה זו.

2. ניתוחים דיפרנציאליים וניתוחי רגישות: מעבר לניתוח המדגם הכולל, נאמדו מודלים ונערכו בדיקות רגישות בנפרד עבור יהודים ועבור לא-יהודים. צעד זה מאפשר לזהות הבדלים מהותיים בהעדפות בין הקבוצות ומונע מצב שבו דפוסי הרוב מטשטשים את דפוסי המיעוט.

3. בקרה במודל הרב-משתני: במודל הרגרסיה הלוגיסטית המסכם נכלל משתנה המגזר כמשתנה מסביר. זאת במטרה לנטרל השפעות הנובעות מהרכב המדגם, ולבחון את השפעת התמריצים והמאפיינים הארגוניים "נטו", תוך פיקוח על ההבדלים בין הקבוצות.

4 תוצאות עיקריות

ממצאי המחקר מצביעים על כך ש-87% מהמשיבים העובדים מתכננים לפרוש בגיל הפרישה הקבוע בחוק ו-45% מהם מתכננים לדחות את הפרישה מעבר לגיל זה. אחת הסיבות המרכזיות שצינו לפרישה מאוחרת היא העובדה שתנאי הפנסיה הנוכחיים לצרכים הכלכליים, סיבה אשר דווחה על ידי 51% מהמשיבים. לצד זאת, שביעות רצון מתנאי העבודה נצפתה כסיבה משמעותית נוספת, כאשר גם היא צוינה על ידי 49% מהמשיבים.

בנוגע לנכונות לדחיית הפנסיה בהתאם לתנאי החוק הנוכחי, נמצא כי כ-65% מהמשיבים הביעו הסכמה לדחות את גיל הפרישה. יתרה מזאת, כ-29% מהמשיבים הביעו נכונות לדחות את הפרישה בחמש שנים או יותר, מה שמעיד על פוטנציאל להארכת גיל העבודה בתנאים המתאימים.

4.1 סטטיסטיקה תיאורית

4.1.1 נתונים דמוגרפים

בטבלה הבאה מוצגים הנתונים הדמוגרפיים של המדגם.

טבלה 2: נתונים דמוגרפיים

משתנה		N	%
מגדר	גברים	428	52
	נשים	398	48
גיל	מתחת ל-56	32	4
	57-60	350	42
	61-63	270	33
	מעל 64	174	21
מצב משפחתי	רווק/גרוש/אלמן	196	24
	נשוי/חי עם בן זוג	630	76
הכנסה	מתחת לממוצע	256	31
	ממוצע	225	27
	מעל לממוצע	246	42
השכלה	תיכון/בגרות	233	28
	הנדסאי/לימודי תעודה	172	21
	השכלה אקדמית	421	51
סוג תעסוקה	שכיר	694	84
	עצמאי	128	16
תעסוקת בן הזוג	שכיר	394	63
	עצמאי	92	15
	לא מועסק/אחר	144	22

65	484	חילוני	מידת הדתיות
21	157	מסורתי	
14	106	דתי/חרדי	

הערה: הטבלה מציגה התפלגות דמוגרפית של המדגם. N מציין את מספר המשיבים בכל קטגוריה, והאחוזים מחושבים מתוך כלל המדגם.

ניתן לראות כי 48% מן המדגם הן נשים. מרבית המשיבים נמצאים בגילאי 57 עד 63 (42% בגילאי 57 עד 60 ו-33% בגילאי 61 עד 63). ל-51% מן הנשאלים השכלה אקדמית, ו-76% נשואים או חיים עם בן זוג. מבחינת תעסוקה, 84% מן הנשאלים שכירים ו-16% עצמאיים. בקרב בני או בנות הזוג, 63% שכירים, 15% עצמאיים ו-22% אינם מועסקים. בהתפלגות דתיות, 65% חילונים, 21% מסורתיים ו-14% דתיים או חרדים. לבסוף, 42% מן הנשאלים דיווחו על הכנסה מעל הממוצע, 27% על הכנסה ממוצעת, והיתר על הכנסה מתחת לממוצע.

4.1.2 שאלות כלליות בנושא תעסוקה

בטבלה 3 נכללים נתונים כלליים לבי התעסוקה.

טבלה 3: נתונים לגבי תעסוקה

משתנה		N	%
מקום העבודה מעודד יציאה לפנסיה מוקדמת	כן	397	48
	אינני יודע	254	31
	לא	175	21
דרגה במקום העבודה	עובד	451	55
	מנהל	277	33
	אחר	96	12
מועד פרישה מתוכנן	פרישה מוקדמת	81	13
	גיל הפרישה	258	42
	פרישה מאוחרת	282	45
מוכנות לדחיית הפנסיה	דחיה ב-5 שנים או יותר	171	29
	דחיה בארבע שנים	26	4
	דחיה בשלוש שנים	79	14

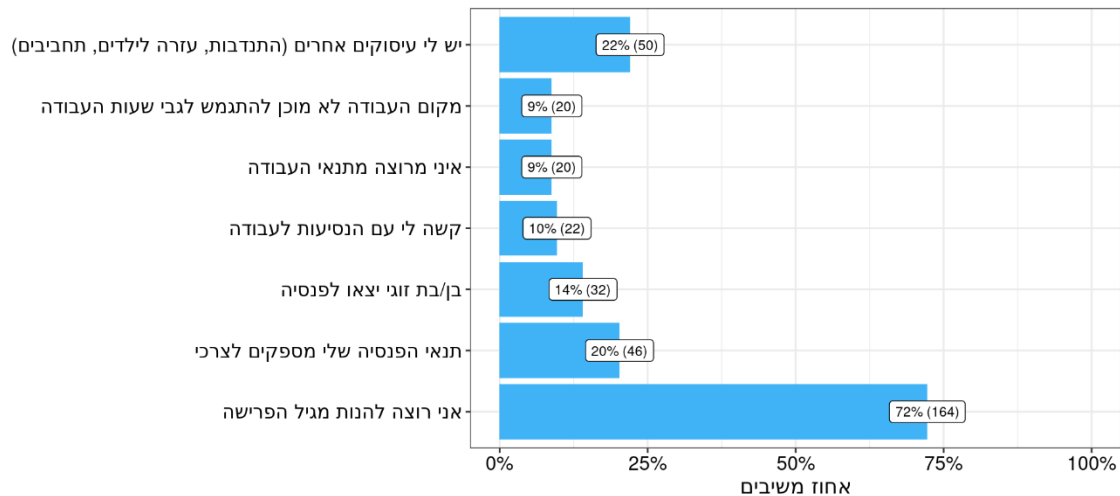
13	75	דחיה בשנתיים
6	37	דחיה בשנה אחת
34	201	לא מוכן לדחות את היציאה לפנסיה

הערה: הטבלה מציגה נתונים לגבי התעסוקה במדגם. N מציין את מספר המשיבים בכל קטגוריה, והאחוזים מחושבים מתוך כלל המדגם.

ניתן לראות כי 48% מן הנשאלים ציינו שמקום העבודה מעודד יציאה לפנסיה מוקדמת, בעוד 21% השיבו כי מקום עבודתם אינו מעודד זאת, ו-31% ציינו כי אינם יודעים. מבחינת דרגה במקום העבודה, 55% מן המשיבים הם עובדים, 33% מנהלים, ו-12% שייכים לקטגוריה אחרת. באשר למועד הפרישה המתוכנן, 87% מן המשיבים דיווחו כי הם מתכננים לפרוש בגיל הפרישה או לאחריו, כאשר 45% מתכננים פרישה מאוחרת. לבסוף, ביחס לנכונות לדחיית הפרישה בהתאם לתנאי החוק הקיים, 66% מן המשיבים הביעו נכונות כלשהי לדחות את היציאה לפנסיה (דחייה של שנה אחת לפחות), בעוד 34% אינם מוכנים לדחות כלל. בתוך קבוצת המסכימים לדחייה, 29% מן המדגם הביעו נכונות לדחות את הפרישה בחמש שנים או יותר, נתון המצביע על פוטנציאל להארכת שנות העבודה בתנאים מתאימים.

למשיבים הוצגו מספר סיבות אפשריות לפרישה מוקדמת או לפרישה בגיל הפרישה, והם התבקשו לסמן את הסיבות הרלוונטיות להם (ניתן היה לבחור יותר מתשובה אחת). תרשים 1 מציג את התפלגות הסיבות שנבחרו.

תרשים 1: סיבה לפרישה מוקדמת או בגיל הפרישה.



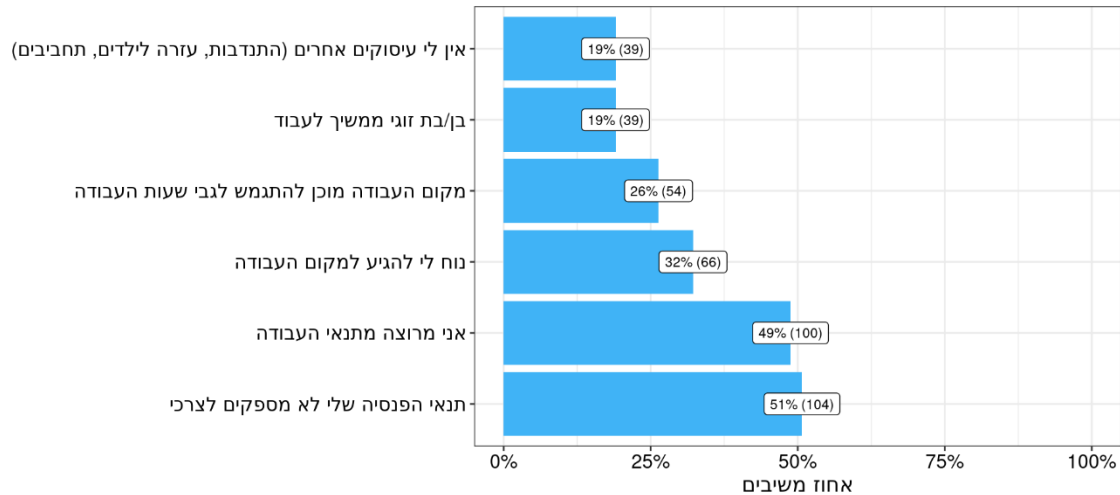
הערה: אחוזים מחושבים מתוך המשיבים; ניתן היה לבחור יותר מסיבה אחת, ולכן סכום האחוזים עשוי לעלות על 100%.

הממצא הבולט הוא כי הסיבה השכיחה ביותר לפרישה מוקדמת או בגיל הפרישה היא הרצון ליהנות מתקופת הפרישה, אשר סומנה על ידי 72% מן המשיבים. סיבות נוספות שזכו לשכיחות גבוהה יחסית הן תנאי הפרישה של מקום העבודה המספקים לצורכי המשיב (20%) וכן העובדה שבן או בת הזוג יצאו לפנסיה (14%). יתר

הסיבות הופיעו בשכיחויות נמוכות יותר, ובכללן קושי להתמודד עם נסיעות לעבודה (10%), אי שביעות רצון מתנאי העבודה (9%) וחוסר יכולת פיזית לעמוד בשעות העבודה (9%).

למשיבים הוצגו מספר סיבות אפשריות לפרישה מאוחרת, והם התבקשו לסמן את הסיבות הרלוונטיות להם (ניתן היה לבחור יותר מתשובה אחת). תרשים 2 מציג את התפלגות הסיבות שנבחרו.

תרשים 2: הסיבות לפרישה מאוחרת.



הערה: ניתן היה לבחור יותר מסיבה אחת, ולכן סכום האחוזים עשוי לעלות על 100%.

מהתרשים עולה כי שתי הסיבות השכיחות ביותר לפרישה מאוחרת הן שתנאי הפנסיה הנוכחיים אינם מספקים לצרכים הכלכליים (51%), ושביעות רצון מתנאי העבודה (49%). סיבות נוספות שצוינו בשכיחות בינונית הן נוחות ההגעה למקום העבודה (32%) והיכולת של מקום העבודה להתגמש לגבי שעות העבודה (26%). שיעורים נמוכים יותר דווחו עבור העובדה שבן או בת הזוג ממשיכים לעבוד (19%) וכן עבור רצון לעסוק בתחומי עניין שונים כגון התנדבות או עזרה לילדים ולנכדים (19%).

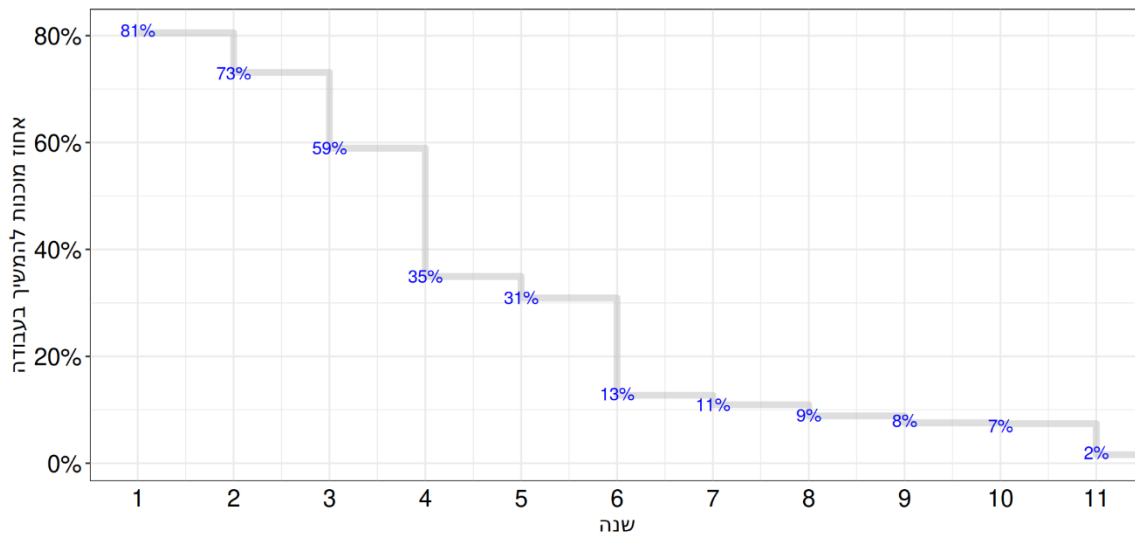
4.2 תוצאות הצעות לדחיית הפנסיה

4.2.1 מודל מוכנות להמשיך לעבוד

מטרת סעיף זה היא לתרגם את דפוסי הבחירה הבדידה (Discrete Choice) של המשיבים בסקר לכדי מדדים כמותיים של "מוכנות להמשיך לעבוד" מעבר לגיל הפרישה. הניתוח בוחן כיצד מוכנות זו משתנה כפונקציה של שני משתנים עיקריים: (א) משך תקופת הדחייה (בשנים); ו- (ב) גובה התוספת השנתית לפנסיה (באחוזים).

בשלב הראשון, נבחנה הנכונות לדחיית פרישה כתלות במספר שנות ההארכה בלבד, ללא התניה בתגמול כספי מוגדר. כפי שמוצג בתרשים 1 להלן, ניכרת ירידה מונוטונית ועקבית בשיעור ההסכמה ככל שתקופת הדחייה מתארכת. ממצא זה מצביע על רתיעה מובהקת מהתחייבות ארוכת-טווח ללא תמורה מוגדרת בצדה.

תרשים 3: שיעור ההסכמה לדחיית הפרישה לפי מספר שנות דחייה (ללא התניה בגובה התוספת)

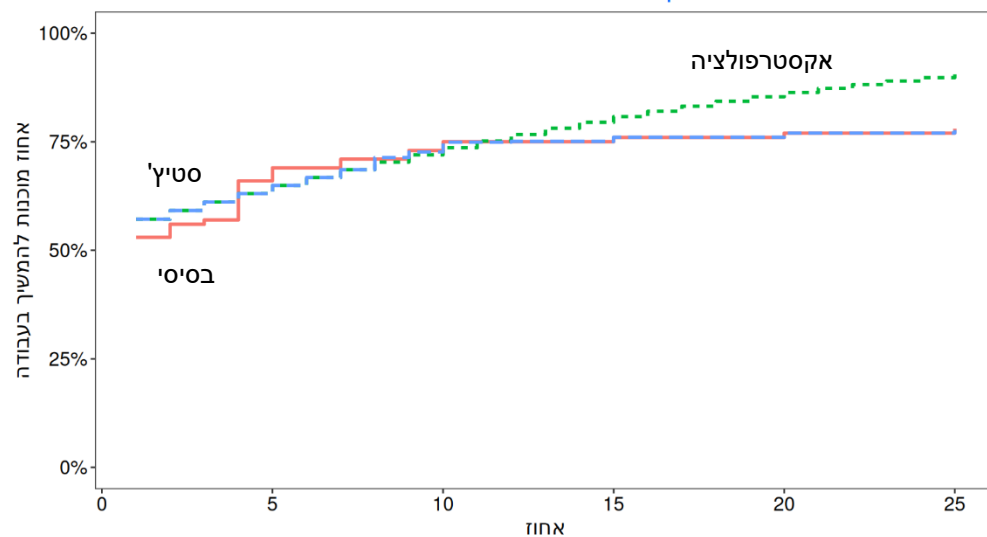


הערה: האחוזים מייצגים את שיעור המשיבים שהסכימו לכל חלופה כתלות במשך תקופת ההארכה המוצעת. ניכרת ירידה מונוטונית וחדה בנכונות להישאר בעבודה ככל שמספר שנות הדחייה עולה.

בשלב השני, הוערכה ההסתברות להסכמה כתלות בגובה התוספת השנתית לפנסיה באמצעות שלוש גישות משלימות, המשוות זו לזו בתרשים 2 המסכם:

- **מודל בסיסי:** מתבסס על כללי החלטה לוגיים (Transitivity) הנגזרים מתשובות המשיבים. מודל זה מזהה תועלת שולית פוחתת לתמריץ, עם התייצבות (Saturation) בשיעורי ההסכמה סביב תוספת של 10%.
- **מודל סטיץ' (Stitch):** מבוסס על אמידת רגרסיה לוגיסטית על ההצעה האקראית הראשונה שהוצגה לכל משיב, במטרה לנטרל הטיות סדר. גם מודל זה תומך במגמת ההתייצבות ברמות התגמול הבינוניות-גבוהות.
- **מודל האקסטרפולציה (Extrapolation):** מגיה רציפות ליניארית ומרחיב את החיזוי מעבר לטווח האחוזים שנצפה בפועל. בניגוד לקודמיו, מודל זה צופה המשך עלייה בנכונות גם בערכים גבוהים (עד כ-91% בתוספת של 25%), אם כי יש לפרש תחזית זו בזהירות בשל אופייה המתמטי.

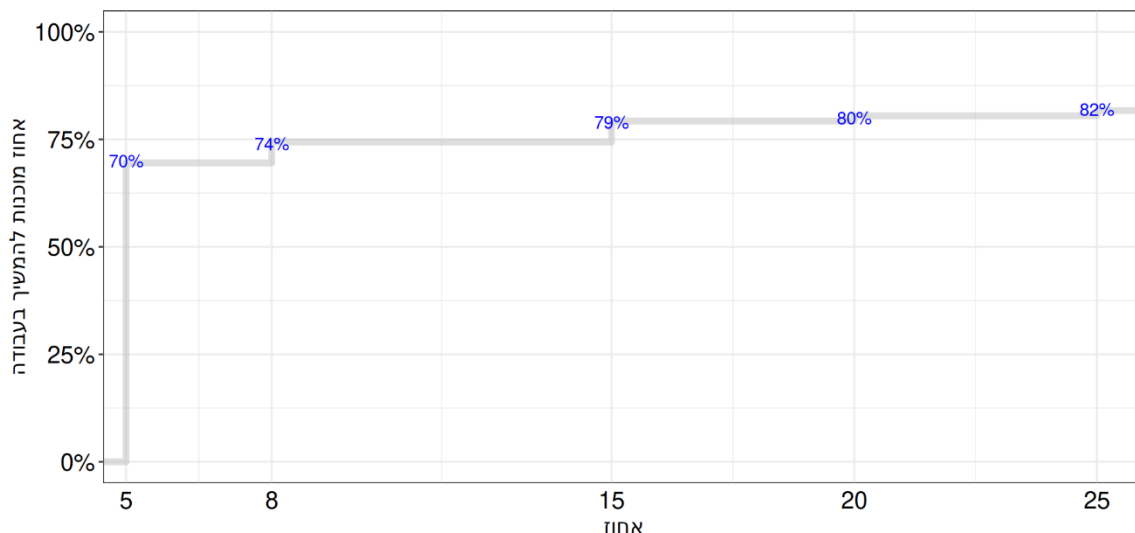
תרשים 4: השוואת ההסתברות החזויה להסכמה לדחיית הפרישה כתלות בגובה התוספת השנתית לפנסיה: מודל בסיסי, מודל Stitch ומודל Extrapolation



הערה: הקו האדום הרציף מציג את המודל הבסיסי, הקו הירוק המקווקו את מודל האקסטרפולציה, והקו הכחול המנוקד את מודל סטitch. ההבדלים בין העקומות נובעים מהנחות אמידה שונות, ובייחוד מהשלכה מעבר לטווח שנצפה בנתוני הסקר (מעל 7%); לכן תחזיות בקצוות הטווח מחייבות זהירות בפרשנות.

רובד נוסף של הניתוח התמקד בתת-מדגם של משיבים שקיבלו הצעה ראשונית של 5%, המהווה קירוב למנגנון "דחיית קצבה" הקיים כיום (תרשים 5). הממצאים מעידים כי גם בקרב קבוצה זו קיימת רגישות לתמריץ: העלאת התוספת מ-5% ל-20% הובילה לעלייה בשיעור ההסכמה מ-70% ל-82%, אם כי עוצמת השיפור השולי מתמתנת ככל שהתוספת גדלה.

תרשים 5: שיעור ההסכמה לדחיית פרישה בקרב משיבים שקיבלו 5% בהצעה הראשונה (קירוב למדיניות הקיימת)



הערה: בקבוצה זו ההצעה הראשונית (5%) משקפת את מנגנון "דחיית קצבה" הקיים כיום בחוק. ההצעות העוקבות (8% ומעלה) נגזרו ממנגנון הניסוי, לרבות קפיצה מובנית של 3 נקודות אחוז לאחר סירוב להצעה הקודמת.

נוסחת החיזוי (Prediction Formula)

על בסיס הרגרסיה הלוגיסטית, פותחה משוואה המאפשרת לאמוד את ההסתברות להסכמה לדחיית הפרישה (P_r) עבור כל שילוב נתון של מספר שנות דחייה (y) ואחוז תוספת לפנסיה (p).

משוואת המקדמים הליניארית מוגדרת כך:

$$t(y, p) = 0.573 - 0.185y + 0.083p$$

וההסתברות לדחייה מחושבת באמצעות פונקציית הלוגיט:

$$Pr(Delay | y, p) = \frac{1}{1 + e^{-t(y, p)}}$$

דוגמה ליישום ומשמעות המקדמים: המקדם של משתנה התוספת ($\beta_p = 0.083$) מלמד כי כל עלייה של נקודת אחוז אחת בתוספת לפנסיה מגדילה את יחס הסיכויים (Odds Ratio) להסכמה פי $e^{0.083} \approx 1.09$. לשם המחשה, נבחן דחייה של שנה אחת ($y=1$): מעבר ממצב ללא תוספת ($p=0$, הסתברות של 59.6%) למצב של תוספת ($p=1$, הסתברות של 61.6%) משקף עלייה בהסתברות פי 1.03 בקירוב (יחס של 61.6/59.6). פער זה בין יחס הסיכויים (1.09) ליחס ההסתברויות (1.03) נובע מאופייה הלא-ליניארי של פונקציית הלוגיט, התלויה בנקודת המוצא.

4.3 ניתוחים לפי סוגי אוכלוסיות

בפרק זה נבחן, באמצעות מודלים של רגרסיה לוגיסטית, האם הנכונות לדחיית גיל הפרישה משתנה בין תתי אוכלוסיות שונות. הניתוח מתמקד בשלושה מאפיינים מרכזיים: גיל, דרג תעסוקתי ושיוך דתי/מגזרי (יהודים לעומת לא-יהודים). בבחינה ראשונית של משתנה הגיל, במסגרת טווח הגילים שנכלל במדגם, לא נמצא קשר מובהק בינו לבין הנכונות לדחיית הפרישה. לעומת זאת, בניתוח לפי דרג תעסוקתי ולפי שיוך דתי/מגזרי התקבלו דפוסים מובהקים יותר, המפורטים להלן, ועשויים להצביע על שונות ברגישות לתמריצים ובמאפייני ההחלטה בין קבוצות.

4.3.1 הקשר בין דרג תעסוקתי ונכונות לדחיית פרישה

במסגרת זו נבחנה השפעת מעמדו של העובד בארגון והשפעתו על ההחלטה לפרוש. לשם כך, בוצע ניתוח רגרסיה לוגיסטית בו המשתנה התלוי הוא הכוונה לדחות את הפרישה, והמשתנים הבלתי-תלויים הם דרגות הניהול (בכיר וביניים), כאשר קבוצת הייחוס היא עובדים מן השורה.

ממצאי הניתוח, המוצגים בטבלה להלן, מצביעים על קשר חיובי ומובהק בין בכירות התפקיד לבין הנכונות להישאר בשוק העבודה. ספציפית, נמצא כי מנהלים בדרג בכיר מביעים נכונות גבוהה יותר באופן מובהק לדחיית הפרישה בהשוואה לעובדים. ($\beta = 0.751, p < 0.05$) לעומת זאת, בקרב מנהלים בדרג ביניים, אף שנצפתה מגמה חיובית (מקדם 0.178), היא לא נמצאה מובהקת סטטיסטית ביחס לקבוצת הביקורת. ממצאים אלו עולים בקנה אחד עם הספרות המחקרית, המצביעה על כך שתפקיד ניהולי ומעמד חברתי מעודדים המשך עבודה (Anxo et al., 2019; Dingemans et al., 2016). כמו כן, מחקרים קודמים הראו כי סיפוק מהעבודה (Hess, 2018; Sewdas et al., 2017) ועיסוק בעבודה המבוססת על כישורים וידע ולא על מאמץ פיזי (Revtiuk & Erdeli-Klyap, 2019), מהווים גורמים מנבאים חיוביים לדחיית גיל הפרישה. בטבלה 4 מוצגת הרגרסיה הקושרת בים לדרג התעסוקתי והנכונות לדחיית הפרישה

טבלה 4: מקדמי רגרסיה לוגיסטית לבחינת הקשר בין דרג תעסוקתי ונכונות לדחיית פרישה

מתכנן לדחות	
תפקיד בעבודה: ניהול	
ביניים	0.178 (0.200)
תפקיד בעבודה: ניהול	
בכיר	0.751** (0.296)
קבוע	-0.345*** (0.109)
מספר תצפיות	544
Log Likelihood	-370.394
Akaike Inf. Crit. (AIC)	746.788

הערה: הטבלה מציגה מקדמי רגרסיה לוגיסטית (Log-Odds) וסטיות תקן בסוגריים. קבוצת הייחוס היא דרגת התפקיד שאינה ניהולית. רמות המובהקות מצוינות על ידי כוכביות $***p < 0.01$; $**p < 0.05$; $*p < 0.1$.

4.3.2 ניתוח דיפרנציאלי לפי מגזר

רובד נוסף של הניתוח ביקש לבחון האם מנגנון קבלת ההחלטות משתנה בין קבוצות אוכלוסייה שונות. לשם כך, בוצע ניתוח רגרסיה לוגיסטית נפרד למשיבים יהודים ($N=541$) ולמשיבים שאינם יהודים ($N=80$), תוך בחינת השפעת משתני הזמן (שנות דחייה) והתגמול (אחוז תוספת) על הנכונות להישאר בכוח העבודה. ממצאי הניתוח, המוצגים בטבלה 5, חושפים שוני מהותי בסדרי העדיפויות של שתי הקבוצות.

בקרב האוכלוסייה היהודית, המשתנה המובהק היחיד בניבוי ההסכמה הוא מספר שנות הדחייה (מודל 3: $\beta = -0.236, p < 0.05$). המקדם השלילי מעיד כי החסם העיקרי עבור קבוצה זו הוא משך המחויבות; ככל שתקופת הדחייה הנדרשת ארוכה יותר, כך פוחתת ההסתברות להסכמה, ללא תלות מובהקת בגובה התוספת הכספית המוצעת. לעומת זאת, בקרב האוכלוסייה שאינה יהודית התמונה הפוכה: המשתנה המובהק בניבוי ההסכמה הוא גובה התוספת הכספית (מודל 3: $\beta = 0.216, p < 0.1$), בעוד למספר השנים לא נמצאה השפעה מובהקת. ממצא זה מלמד כי אוכלוסייה זו מגיבה באופן חיובי וחזק יותר לתמריצים כלכליים, ורגישה פחות לאובדן זמן הפנאי הכרוך בדחיית הפרישה בהשוואה לאוכלוסייה היהודית. נציין כי משתנה האינטראקציה בין השנים לאחרים לא נמצא מובהק בשתי הקבוצות, ממצא המחזק את המסקנה כי השפעת המשתנים היא ישירה ובלתי תלויה.

טבלה 5: מקדמי רגרסיה לוגיסטית לניבוי ההסכמה לדחיית פרישה לפי חלוקה למגזרים (יהודים לעומת לא-יהודים)

משתנה תלוי	יהודים				לא יהודים			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
אחוז	0.055 (0.044)		0.055 (0.045)	0.179 (0.116)	0.219* (0.117)		0.216* (0.118)	-0.141 (0.287)
שנה × אחוז				-0.061 (0.053)				0.196 (0.147)
שנה		-0.236** (0.109)	-0.236** (0.109)	0.013 (0.240)		0.108 (0.266)	0.069 (0.272)	-0.648 (0.608)
קבוע	0.389* (0.202)	1.087*** (0.239)	0.862*** (0.299)	0.361 (0.522)	-0.758 (0.489)	-0.162 (0.567)	-0.884 (0.700)	0.398 (1.173)
מספר תצפיות	541	541	541	541	80	80	80	80
Log Likelihood	-349.902	-348.298	-347.54	-346.866	-53.618	-55.344	-53.586	-52.668
Akaike Inf. Crit.	703.804	700.596	701.079	701.732	111.236	114.687	113.172	113.336

הערה: הטבלה מציגה את מקדמי הרגרסיה ואת סטיית התקן בסוגריים. רמות המובהקות מצוינות על ידי כוכביות: $p < 0.1$; $p < 0.05$; $p < 0.01$. המשתנה התלוי הינו בינארי (1=הסכמה לדחיית פרישה, 0=אי-הסכמה). המודלים 1-4 מייצגים הרכבים שונים של משתנים בלתי-תלויים, כאשר מודל 3 כולל את שני המשתנים המרכזיים ומודל 4 בוחן את אפקט האינטראקציה.

4.4 גורמי ניבוי לנכונות דחיית פרישה: ניתוח רב-משתני

על מנת לזהות גורמים הקשורים לנכונות לדחיית היציאה לפנסיה תוך פיקוח על משתנים נוספים, נאמדה רגרסיה לוגיסטית מרובה (טבלה 6) תוצאות המודל מצביעות על שלושה משתנים שנותרו מובהקים סטטיסטית: גיל, שיוך דתי/מגזרי ותמיכת המעסיק.

ראשית, נמצא קשר חיובי ומובהק בין גיל המשיב לבין ההסתברות להסכים לדחיית הפרישה, ($\beta = 0.1069$, $p = 0.024$), כך שכל עלייה של שנה אחת בגיל מגדילה את יחס הסיכויים להסכמה בכ- 11% ($OR \approx 1.113$), בהינתן יתר המשתנים במודל. שנית, שיוך לא־יהודי נמצא קשור באופן שלילי ומובהק להסכמה לדחייה ($\beta = -1.115$, $p = 0.002$), כלומר יחס הסיכויים להסכמה נמוך יותר בקרב לא־יהודים ביחס ליהודים ($OR \approx 0.328$), לאחר בקרה על יתר המשתנים.

לבסוף, נמצא כי היעדר עידוד מצד מקום העבודה להמשך עבודה קשור בירידה מובהקת בנכונות לדחיית הפרישה ($\beta = -1.010$, $p < 0.001$). במונחי יחס סיכויים, היעדר עידוד קשור להפחתה של כ-64% ביחס הסיכויים להסכמה ($OR \approx 0.364$). ממצא זה מדגיש את תפקידם האפשרי של גורמים ארגוניים וסביבת העבודה בקבלת החלטות לגבי פרישה, מעבר למאפייני רקע אישיים - בכפוף לכך שמדובר בקשרים סטטיסטיים במודל תצפיתי ואינם מעידים בהכרח על סיבתיות.

טבלה 6: מודל רגרסיה לוגיסטית רב משתני לניבוי ההסכמה לדחיית פרישה

מובהקות	מבחן t	סטיית תקן	מקדם	משתנה
0.129	-1.518	2.861	-4.343	חותך
0.024	2.263	0.047	0.1069**	גיל
0.002	-3.184	0.350	-1.115***	לא יהודי
0.000	-3.764	0.268	-1.010***	מקום העבודה מעודד להישאר

הערה: מוצגים מקדמי רגרסיה לוגיסטית ב- β Log-Odds. יחסי הסיכויים (Odds Ratios; OR) מחושבים כ- $OR = \exp(\beta)$. רמות המובהקות מצוינות על ידי כוכביות: *** $p < 0.01$; ** $p < 0.05$; * $p < 0.1$.

5. סיכום, מסקנות והמלצות

ממצאי המחקר מצביעים על פוטנציאל ממשי לדחיית גיל הפרישה בפועל: כ-45% מהמשיבים דיווחו כי הם מתכננים לדחות את פרישתם מעבר לגיל החוקי, וכ-65% הביעו נכונות עקרונית לדחות את הפרישה בהתאם למנגנון הקיים (תוספת 5% לשנה). עם זאת, תוצאות ניסוי הבחירה מעידות כי נכונות זו רגישה מאוד למאפייני ההצעה: ניכרת רתיעה מהתחייבות ארוכת-טווח ללא תמורה ברורה, לצד עלייה בהסכמה ככל שהתמריץ גדל (עם התמתנות בשיפור השולי ברמות הגבוהות).

בניתוח הרב-משתני זוהו שלושה מנבאים מובהקים לנכונות לדחיית פרישה: גיל, שיוך מגזרי, ותמיכת המעסיק. ממצא חשוב שהתקבל הוא עוצמת השפעת המעסיק: היעדר עידוד מצד מקום העבודה נמצא כמפחית את יחס

הסיכויים לדחיית פרישה בכ-64%. נתון זה מחדד כי מעבר למאפייני הפרט ולשיקולים כלכליים, הממצא מצביע על חשיבות רכיב הביקוש (המעסיקים).

בנוסף, נמצאה שונות מובהקת בהעדפות בין המגזרים: בעוד האוכלוסייה היהודית רגישה יותר למשך הדחייה (זמן), האוכלוסייה הלא-יהודית מגיבה בעוצמה רבה יותר לתמריצים כספיים. בהקשר זה ראוי להדגיש כי ממצאי הליבה הללו, ובראשם ההבדלים המגזריים וחשיבות עידוד המעסיק, נמצאו יציבים ומובהקים גם לאחר ביצוע בקורות סטטיסטיות שנועדו לנטרל פערים בייצוג המדגמי. לפיכך, כיווני המדיניות המרכזיים העולים מן המחקר נשענים על ניתוחים מבוקרים ונמצאו עקביים, גם בהינתן מגבלות הייצוג התיאורי.

המלצות מדיניות

לאור הממצאים, מומלץ לקדם מדיניות המשלבת תמריצים כלכליים עם צעדים ארגוניים, בשלושה עוגנים מרכזיים:

1. מיקוד במעסיקים: מעבר מתמריץ לפרט ל"חבילה ארגונית"

המלצה: קידום חבילת צעדים לשימור עובדים מבוגרים, הכוללת תמריצים למעסיק להפחתת עלויות העסקה או לעידוד שימור, לצד כלים ארגוניים כגון התאמות להפחתת שחיקה, גמישות בשעות, והטמעת תרבות ניהולית המעודדת המשך עבודה.

2. מודל "סל אפשרויות" דיפרנציאלי

המלצה: בחינת מסלולי בחירה לפורש, למשל מסלול תגמול מוגבר (תוספת אחוזית גבוהה יותר לפנסיה) עבור אוכלוסיות הרגישות במיוחד לתמריץ הכספי, לצד מסלול זמן גמיש (פרישה מדורגת או צמצום משרה תוך שמירה על זכויות) עבור אוכלוסיות הרגישות יותר למשך הדחייה.

3. אופטימיזציה ופיילוט מדיניות

המלצה: יישום פיילוט מדיניות מלווה בהערכה שיבחן העלאת תקרת התמריץ באופן ממוקד ובמגזרים רלוונטיים, תוך בחינת המעבר מנכונות מוצהרת להתנהגות בפועל, והערכת תועלת מול עלות.

מגבלות המחקר וכיווני המשך

יש לקרוא את הממצאים בראי מגבלות המחקר: הנתונים נאספו באמצעות שאלון מקוון בפאנל אינטרנטי, ולכן ייתכנו הטיות כיסוי באוכלוסיות עם אוריינות דיגיטלית נמוכה. שנית, הניסוי מבוסס על תרחישים היפותטיים, ולכן הנכונות המוצהרת עשויה להיות גבוהה מהתנהגות בפועל. לבסוף, הקשר בין עידוד המעסיק לבין דחיית פרישה הוא מתאמי; מחקרי המשך יוכלו לבודד טוב יותר את כיוון הסיבתיות ולשלב נתונים מנהליים או הערכות שדה.

6. רשימת מקורות

- בן סימון גיא (2022) "שוק העבודה מתהדק: שיעור האבטלה ירד ל 3.2% במחצית הראשונה של מרץ . גלובס <https://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1001408045> נדלה 6.4.22
- הביטוח הלאומי (2022) https://www.btl.gov.il/benefits/old_age/Pages/t-dchiyatkitsba.aspx נדלה 16.6.22
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה 2023 https://www.cbs.gov.il/he/mediarelease/DocLib/2023/314/11_23_314b.pdf?utm_source=c [hatgpt.com](https://www.hatgpt.com) נדלה 1.2.26
- ליאור גד (א), 2021 "המאבק על גיל הפרישה לנשים מתחיל "התעכב 15 שנה ללא צורך", YNET <https://www.ynet.co.il/economy/article/sja0qp00600> נדלה 6.4.22
- ליאור גד (ב), 2021: העלאת גיל הפרישה לנשים: מי תושפע כבר השנה ומה יקבלו פורשות מרצון? YNET <https://www.ynet.co.il/economy/article/sjrsfrb8k> נדלה 6.4.22
- ליאור גד 2022. "150 אלף משרות פנויות במשק: יותר מ-18 אלף מהנדסים חסרים". YNET <https://www.ynet.co.il/economy/article/hy5bljc11q> נדלה 6.4.22
- משרד האוצר, (2016), הוועדה לבחינת העלאת גיל הפרישה. https://www.gov.il/he/Departments/PublicBodies/retirement_age_committee
- ממ"מ, (2021), תיאור השינוי המוצע בגיל הפרישה לנשים בישראל במסגרת הצעת חוק התוכנית הכלכלית. https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/008bc7eb-c321-ec11-813f-00155d0401c3/2_008bc7eb-c321-ec11-813f-00155d0401c3_11_18162.pdf
- פלג מזרחי מיטל (2018) עתיד צפוף – ישראל 2050 <https://population.org.il/wordpress/wp-content/uploads/2018/11/%d7%a2%d7%aa%d7%99%d7%93-%d7%a6%d7%a4%d7%95%d7%a3-%d7%99%d7%a9%d7%a8%d7%90%d7%9c-2050-%d7%94%d7%93%d7%95%d7%97-%d7%94%d7%9e%d7%9c%d7%90-1.pdf> נדלה 4.4.22
- רוט אבנרי, ד. 2022 "זה לא הגיל, זה תרגיל" על הפרק – ביטול גיל חובת הפנסיה. ישראל היום <https://www.israelhayom.co.il/news/politics/article/9352694> נדלה 6.4.22

שומפלבִי א 2021 "מנכל ביטוח לאומי: "כל יום שגיל הפרישה לא עולה הוא בזבוז. אנשים רוצים לעבוד"

YNET

<https://www.ynet.co.il/economy/article/sjvj2s9t00>

נדלה 6.4.22

Abate, T. G., Börger, T., Aanesen, M., Falk-Andersson, J., Wyles, K. J., & Beaumont, N. (2020). Valuation of marine plastic pollution in the European Arctic: Applying an integrated choice and latent variable model to contingent valuation. *Ecological Economics*, 169, 106521.

Anxo, D., Ericson, T., & Herbert, A. (2019). Beyond retirement: who stays at work after the standard age of retirement?. *International Journal of Manpower*, 40(5), 917-938.

Arechar, Antonio A., Simon Gächter, and Lucas Molleman. 2017. "Conducting Interactive Experiments Online." *Experimental Economics* 21 (1): 99–131. <https://doi.org/10.1007/s10683-017-9527-2>

Atchley RC. A continuity theory of normal aging. *The Gerontologist*. 1989; 29(2):183–90. doi:10.1093/geront/29.2.183

Axelrad, H., & Mahoney, K. J. (2017). Increasing the pensionable age: What changes are OECD countries making? What considerations are driving policy?. *Open Journal of Social Sciences*, 5(7), 56-70.

Barr, N. (2006) Pensions: Overview of the Issues. *Oxford Review of Economic Policy*, 22, 1-14. <https://doi.org/10.1093/oxrep/grj00>

Beehr TA, Bennett MM, Shultz KS, Adams GA. Examining retirement from a multi-level perspective. In: Shultz KS, Adams GA, editors. *Aging and work in the 21st century*. Mahwah: Erlbaum; 2007. p. 277–302

Burkert, C., & Hochfellner, D. 2017. Employment trajectories beyond retirement. *Journal of Aging & Social Policy*, 29: 143-167

Burkhalter, D., Wagner, A., Feer, S., Wieber, F., Ihle, A., & Baumann, I. (2022). Financial reasons for working beyond the statutory retirement age: risk factors and associations with

health in late life. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10505.

Choi, Y. J., Lee, W. S., Moon, J., & Kim, K. B. (2021). The value of preserving endangered folk games using the contingent valuation method. *Current Issues in Tourism*, 24(9), 1319-1330.

Clark, R. L., Hammond, R. G., & Liu, S. (2021). Work after retirement: worklife transitions of career public employees. *Journal of Pension Economics & Finance*, 20(3), 341-356.

Czajkowski, M., Giergiczny, M., Kronenberg, J., & Englin, J. (2019). The individual travel cost method with consumer-specific values of travel time Savings. *Environmental and Resource Economics*, 74(3), 961-984.

de Wind A, van der Pas S, Blatter BM, van der Beek AJ. A life course perspective on working beyond retirement: results from a longitudinal study in the Netherlands. *BMC Public Health*. 2016;16(1):1–12. doi:10.1186/s12889-016-3174-y

Desta, Y., & Bersisa, M. (2019). Recreational use value of lakes an application of travel cost method: a case of lake Ziway. *International Journal of Economy, Energy and Environment*, 4(3), 56-62.

Dingemans, E., Henkens, K., & Solinge, H. V. (2016). Access to bridge employment: Who finds and who does not find work after retirement?. *The Gerontologist*, 56(4), 630-640.

Fuchsman, D., McGee, J. B., & Zamarro, G. (2020). Teachers' Willingness to Pay for Retirement Benefits: A National Stated Preferences Experiment. *Sinquefeld Center for Applied Economic Research Working Paper*, (20-03).

Goldar, B., & Misra, S. (2001). Valuation of Environmental Goods: Correcting for Bias in Contingent Valuation Studies Based on Willingness-to-Accept. *American Journal of Agricultural Economics*, 83(1), 150-156.

Gonzales, E., Lee, Y., & Brown, C. 2017. Back to work? Not everyone. Examining the longitudinal relationships between informal caregiving and paid work after formal retirement. *The Journals of Gerontology: Series B*, 72: 532-539

Gürlük, S. (2006). The estimation of ecosystem services' value in the region of Misi Rural Development Project: Results from a contingent valuation survey. *Forest Policy and Economics*, 9(3), 209-218.

Gusdini, N., Ratnasari, L., & Gusdini, B. H. (2020). Demand And Availability Factors To Pay Tourists To Tanjung Kelayang Destinations Based On Travel Cost Method. *International Journal of Tourism*, 5.

Hanley, N. D. (1989). Valuing rural recreation benefits: an empirical comparison of two approaches. *Journal of Agricultural Economics*, 40(3), 361-374.

Hess, M. (2018). Expected and preferred retirement age in Germany. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 51(1).

Hill, R. J., Rambaldi, A. N., & Scholz, M. (2021). Higher frequency hedonic property price indices: a state-space approach. *Empirical Economics*, 61(1), 417-441.

Hofäcker, D., & Naumann, E. (2015). The emerging trend of work beyond retirement age in Germany. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 48(5), 473-479.

Kim S, Feldman DC. Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Acad Manag J*. 2000;43(6):1195–210. doi:10.2307/1556345.

Kromer B, Howard D. Labor force participation and work status of people 65 years and older. Census Bureau: United States; 2013

Lain, D., & Vickerstaff, S. (2014). Working beyond retirement age: lessons for policy. In *International handbook on ageing and public policy*. Edward Elgar Publishing.

Laun, T. and Wallenius, J. (2015) A Life Cycle Model of Health and Retirement: the Case of Swedish Pension Reform. *Journal of Public Economics*, 127, 127-136. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2013.11.002>

Lévi, L., Nowak, J. J., Petit, S., & Hammadou, H. (2020). Industrial legacy and hotel pricing: An application of spatial hedonic pricing analysis in Nord-Pas-de-Calais, France. *Tourism Economics*, 1354816620977003.

Lindhjem, H., & Mitani, Y. (2012). Forest owners' willingness to accept compensation for voluntary conservation: A contingent valuation approach. *Journal of Forest Economics*, 18(4), 290-302.

Manag J. 2000;43(6):1195–210. doi:10.2307/1556345. 13. Reynolds FA, Farrow A, Blank A. 'Otherwise it would be nothing but cruises': Exploring the subjective benefits of working beyond 65. *IJAL*. 2012;7(1):79–106. doi:10.3384/ijal.1652-8670.1271. 14.

- Mazumdar, B. (2018). *Outcomes of bridge employment: a mixed method examination of retirees' expectations and experiences* (Doctoral dissertation, Memorial University of Newfoundland).
- Merkle, C., Schreiber, P., & Weber, M. (2017). Framing and retirement age: the gap between willingness-to-accept and willingness-to-pay. *Economic Policy*, 32(92), 757-809.
- Moore, K.L. (2001) Raising the Social Security Retirement Ages: Weighing the Costs and Benefits. *Arizona State Law Journal*, 33, 543.
- Mulhern, Brendan, Richard Norman, Deborah J. Street, and Rosalie Viney. 2018. "One Method, Many Methodological Choices: A Structured Review of Discrete-Choice Experiments for Health State Valuation." *PharmacoEconomics* 37 (1): 29–43. <https://doi.org/10.1007/s40273-018-0714-6>
- Mutaqin, D. J., & Usami, K. (2019). Smallholder farmers' willingness to pay for agricultural production cost insurance in rural West Java, Indonesia: A contingent valuation method (CVM) approach. *Risks*, 7(2), 69.
- Nepal, M., Rai, R. K., Khadayat, M. S., & Somanathan, E. (2020). Value of cleaner neighborhoods: Application of hedonic price model in low income context. *World Development*, 131, 104965.
- Nilsson, A., von Borgstede, C., & Biel, A. (2004). Willingness to accept climate change strategies: The effect of values and norms. *Journal of environmental psychology*, 24(3), 267-277.
- OECD (2021). Pensions at a Glance. Paris: OECD. https://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/pensions-at-a-glance-2021_ca401ebd-en accessed 5.4.2022
- Olejnik, I. (2017). Intention to continue professional work after reaching retirement age and its determinants. *Econometrics. Ekonometria. Advances in Applied Data Analytics*, (2 (56)), 28-41.
- Olofsson, G. (2001) Age, Work and Retirement in Sweden-Views, Policies and Strategies of Key Actors. Proceedings of the Swedish Case for the "Millennium Project" Conference, Tokyo, 29-30 November 2001, 29-30. [56]
- Platts, L. G., Corna, L. M., Worts, D., McDonough, P., Price, D., & Glaser, K. (2019). Returns to work after retirement: a prospective study of unretirement in the United Kingdom. *Ageing & Society*, 39(3), 439-464.
- Revtiuk, Y., & Erdeli-Klyap, O. (2019). On the factors associated with bridge employment in Ukraine.

Share (2022) , Survey of health, age and retirement in Europe <https://share-eric.eu/data/data-access> Last accessed 1.3.25

Senasinghe, P., & Sachitra, V. (2020). Factors Influencing Bridge Employment Engagement: With Reference on Health Sector in Sri Lanka. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*, 8(1), 30-44.

Sewdas, R., De Wind, A., Van Der Zwaan, L. G., Van Der Borg, W. E., Steenbeek, R., Van Der Beek, A. J., & Boot, C. R. (2017). Why older workers work beyond the retirement age: a qualitative study. *BMC public health*, 17(1), 1-9.

Sousa, I. C., Ramos, S., & Carvalho, H. (2023). ‘What could make me stay at work’: Retirement transition profiles. *Current Psychology*, 42(8), 6302-6314.

Sullivan, S. E., & Al Ariss, A. (2019). Employment after retirement: A review and framework for future research. *Journal of Management*, 45(1), 262-284.

Tur-Sinai, A., Shahrabani, S., Lowenstein, A., Katz, R., Halperin, D., & Fogel-Grinvald, H. (2022). What drives older adults to continue working after official retirement age?. *Ageing & Society*, 1-27.

Ybema JF, Geuskens GA, van den Heuvel SG, de Wind A, Leijten FR, Joling C, et al.

Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM): The design of a four-year longitudinal cohort study among 15,118 persons aged 45 to 64 years. *Br J Med Med Res*. 2014;4(6):1383. doi:10.9734/BJMMR/2014/7161