

# משפרים עמדות בפנסיה

היעדר הידע והרצון של ציבור העובדים להתמודד עם העולם הפנסיוני מותיר את המעסיקים להילחם עבורם, והופך את חשיבותם לגדולה מתמיד



## העצמה נשית

פערי השכר בין הגברים לנשים מתעצמים לאחר הפרישה. כיצד מחזקים את הנשים והאם גיל פרישה זהה הוא הפתרון?

## אין ברירה?

הענף הפנסיוני מתכוון למכרז החדש לבחירת קרנות ברירת המחל. מסקנות מהרפורמה שרצתה לשנות את השוק

## יתרון הגודל

בניגוד לחברות הגדולות, עם מחלקות השכר המסודרות, גופים קטנים מתקשים לעקוב אחר הרגולציה הרבה

## לסיים את האפליה

עו"ד אוריאל לין, נשיא איגוד לשכות המסחר, מזהיר ממהומות רחוב בעקבות אפליית המס נגד המגזר הקמעונאי



גישה לפורטל עדיף

נוולטר יומי  
מרכז את אירועי היום



מרכז מומחים משיבים  
מומחים עונים על שאלות מקצועיות שלכם

# מנוי עדיף

חלק הכיטוח  
בכף ידך

הנחות והטבות  
על כל מוצרי עדיף

איתור מידע מקצועי  
דוחות, חוזרים והנחיות, פסקי דין ועוד...

עדיף עכשיו  
שירות מבזקים בנושאים  
ותחומים על פי בחירה

שבועון עדיף  
מרחיב ומעמיק נושאים  
אשר על סדר היום



לפרטים נוספים 03-9076000 | info@anet.co.il

# כנס המעסיקים ה-8

## משפרים עמדות בפנסיה

יום ג', 29.5.2018 | אוניו - קרית שדה התעופה

מנחת הכנס: **שלומית יהב**, מנהלת מכללת עדיף

**08:00 התכנסות, רישום וכיבוד קל**

**09:00-13:00 טרקלין מומחים: מפגשי 'אחד על אחד' עם מומחי הענף**

חבות פנסיונית  
למעסיק  
זוהרה מדר,  
סוכנות שקל



תפעול ההסדר  
הפנסיוני  
אביב ליבה,  
Smarti



סוגיות פנסיוניות,  
תפעול ואבדן  
כושר עבודה  
אילה אבני



מיסוי פנסיוני ופרישה  
רו"ח ועו"ד יום טוב אבדי



ביטוח פנסיוני  
עו"ד איל בריק



קרן ברירת  
מחדל  
מיטב דש.  
ניסיון שמוביל קדימה



### מושב 2: תפעול ההסדר הפנסיוני - הוראות הפעלה

**11:55 הרפורמה בדיווחי המעסיקים לקופות הגמל  
חגי בנימין**, מנהל מחלקת קופות גמל, רשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון

**12:05 תפעול ההסדר הפנסיוני: פתרונות למעסיק  
בנימין אלקובי**, מנכ"ל Smarti סליקה פנסיונית

### מושב 3: אחריות המעסיק - גדלה או קטנה?

**12:15 ביטוח פנסיוני: דגשים בצו ההרחבה  
עו"ד דורית פרצ'ק**, יועצת יחסי עבודה והסדרי פרישה

**12:25 חידושים בדיני עבודה בהיבט הפנסיוני  
עו"ד טליה יונתן דגן**, שותפה במשרד עורכי דין יונתן, בריק ושות'

**12:40 אחריות המעסיק ביחס לבחירת העובד  
עו"ד מוטי עזרן**, מנהל תחום משפט קיבוצי, התאחדות התעשייתיים

**12:50 מתארגנים לפרישה  
מירה בר**, מנהלת מחלקת הגיל השלישי ותכנון פרישה, מגורה מבטחים  
ביטוח

**13:00 פאנל מומחים: מענה לשאלות המעסיקים**  
מנחה: **שלומית יהב**, יועצת פנסיונית ומומחית לפרישה; מנהלת מכללת עדיף  
רו"ח ועו"ד **יום טוב אבדי**, מומחה למיסוי פנסיוני, סיום עבודה ופרישה,  
מכללת עדיף  
עו"ד **איילת רגבים-כהנוב**, שותפה, מחלקת שוק ההון, מנהלת תחום  
חיסכון ארוך טווח, הרצוג פוקס נאמן  
רו"ח **אורנה צח-גלרט**, יועצת ומרצה בתחום ביטוח לאומי  
**בנימין אלקובי**, מנכ"ל Smarti סליקה פנסיונית  
**איריס שליט**, דירקטור משאבי אנוש, אופיר אופטרוניקס סולושנס  
עו"ד **שלומי לוי**, סמנכ"ל משפט וממשל, איגוד לשכות המסחר

**13:50 ארוחת צהריים**

### 09:00 דברי פתיחה

**רועי ויינברגר**, עורך ראשי, עדיף  
עו"ד **אוריאל לין**, נשיא איגוד לשכות המסחר  
**רובי גינל**, מנכ"ל התאחדות התעשייתיים

**09:30 אחריות המעסיק לאור הרפורמות הפנסיוניות**  
ח"כ **חיים כץ**, שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים



**09:45 רפורמת ברירת המחדל והתחרות בשוק הפנסיה**  
**מיכל היימן**, מנהלת מחלקת הפנסיה, רשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון

### מושב 1: 'ברירה או מחדל?'

**10:00 האם המעסיק יוצא לפנסיה? המעסיק בעולם החדש**  
**בני שיזף**, משנה למנכ"ל; מנהל תחום חיסכון ארוך טווח וסיכונים חיים,  
הפניקס חברה לביטוח

**10:15 בימת הפנסיה המרכזית: משפרים עמדות**  
מנחה: **רחלי בינדמן**, כלכליסט

**שיח יצרנים**  
**רון טוב**, יו"ר מיטב דש גמל ופנסיה; משנה למנכ"ל מיטב דש  
**אבי רוזנבאום**, משנה למנכ"ל כלל, מנכ"ל כלל פנסיה וגמל  
**ברק שטרנברג**, סמנכ"ל מציגות עסקית, קבוצת אסם;  
לשעבר, סגן הממונה על השכר במשרד האוצר

**שיח מפיצים**  
**איציק עוז**, מנכ"ל משותף, אגם לידרים  
**דני גיגי**, מנהל מחלקת ייעוץ פנסיוני, בנק הפועלים  
**ליאור הורנצ'ק**, מ"מ נשיא לשכת סוכני הביטוח

**11:05 ברירת מחדל - מנפצים מיתוסים**  
**איתי ברדה**, מנכ"ל הלמן-אלדובי קופות גמל ופנסיה, בשיחה  
עם **אלי רוזנברג**, ynet

### 11:15 הפסקת קפה וכיבוד

**11:45 עידן החדשנות והתכניות הפנסיוניות**  
**עקיבא קלימן**, מנכ"ל תמורה; יו"ר פורום מנהלי ההסדרים הפנסיוניים

5 קורה בין השורות / רוני ויינברגר

## המעסיקים מדברים

7 אפליית מס מכוונת

עו"ד אוריאל לין, נשיא איגוד לשכות המסחר, מזהיר מפני קריסת עסקים ומהומות רחוב

12 רגולציית כסת"ח

ישראלה מני, סמנכ"ל כלכלה ומסים באיגוד לשכות המסחר: הרגולציה חונקת את העסקים

16 מעסיקים חסרי ידע

עו"ד מיכל וקסמן חילי, מנהלת אגף עבודה ומשאבי אנוש בהתאחדות התעשיינים, קוראת למדינה לסייע בהסברה

19 היענות נמוכה

עו"ד רונן סולומון וסיגל סודאי על מספר המעסיקים שצפויים לצאת למכרז פנסיוני ועל זכות הבחירה שניתנה לעובדים

## יצרנים מתארחים

22 להפיץ את הרפורמה

טדי לין, מנכ"ל מיטב דש פנסיה וגמל, סבור כי השוק טרם השכיל להסתגל לרפורמה בקרנות ברירת המחדל

26 הקטנות תמיד זכות

בני שיזף, המשנה למנכ"ל הפניקס, סבור כי הרפורמה בקרנות ברירות המחדל חוללה יותר סיבוך מאשר סדר

29 המפתח טמון בחינוך

יעל גרינוולד, המשנה למנכ"ל מנורה מבטחים פנסיה וגמל, מאמינה בחינוך פיננסי מגיל צעיר

## מגן הוקרה

31 "סופר נני" של עולם העבודה

ראיון חגיגי עם עופר יוחננוף, זוכה אות ההוקרה של עדיף

## פנסיה על שולחן הניתוחים

34 קרן פנסיה: כך עושים זאת נכון / שולי דיאז

36 תכנון פרישה - גם לפורשים מקרן הפנסיה המקיפה / נדב טסלר

37 היכוננו לטיול הגדול / רון קשת

39 צו השעה של רשות שוק ההון / דני גיגי

42 שאלה של עלות / אילה אבני

## טוב לדעת

44 באחריות המעסיקים / אורנה צח-גלרט

46 גם הדינארים נכחדו / עופר יוחננוף

48 דיני עבודה 2017: יותר חופשה, פחות עבודה בשבת / שלומי לוי

עורך ראשי: רוני ויינברגר ■ סמנכ"ל תוכן: הדס דרור ■ עורך המגזין: דורון שפר ■ מערכת: אילן פיש ■ מנהלת פרסום ומכירות: אורלי שובל זריהן ■ רכזת מערכת: דורית פרץ ■ גרפיקה: מיקי בסון ■ מו"ל: עדיף תקשורת בע"מ רח' האורן 12 מושב מגשימים 56910 ■ טלפון: 03-9076000 פקס: 03-9076001 אתר: www.Anet.co.il ■ דוא"ל: info@Anet.co.il

המידע המובא במגזין הינו מידע כללי בלבד והוא אינו מהווה ייעוץ משפטי, שיווקי, מיסוי או חשבונאי, או כל המלצה שהיא ואינו מהווה תחליף לייעוץ אישי. הדעות המתפרסמות במגזין זה הינן על דעת הכותבים ועל אחריותם הבלעדית. המערכת אינה אחראית לתוכן הפרסומים השיווקיים השונים המתפרסמים במגזין. ההצעות ו/או הנתונים המופיעים בפרסומים השיווקיים הינם באחריות המפרסמים בלבד.



## מניעים לפעולה

"ההיסטוריה האנושית הופכת יותר ויותר למרוץ בין חינוך וקטסטרופה", אמר הסופר וההיסטוריון הבריטי הרברט ג'ורג' ולס. כולנו מכירים את ההערכות הפסימיות שרובו הגדול של הציבור, בעיקר הצעירים, נמצא בדרך לקטסטרופה פנסיונית, עם שיעור תחלופה (היחס בין המשכורת האחרונה לבין גובה הפנסיה שנקבל לאחר הפרישה) שינוע בין 30% ל-40%.

אנחנו גם מכירים את ההבטחה לחינוך פיננסי, שניתנה כבר לפני שנים רבות, אך התמססה ככל שהזמן חלף. התוצאה, לפחות בהיבט הפנסיוני, היא שהציבור הרחב נותר בחלקו הגדול ללא ידע וכלים מתאימים על מנת לבחור בעצמו את המוצר הפנסיוני המתאים עבורו ואת הגוף שינהל בשבילו את ההשקעה הכספית הגדולה ביותר שלו.

גם בתעשיית הפנסיה מודעים לבעיה הזו, וכאשר הפעילים בה מניחים את התחרות ביניהם בצד, הם חוזרים ואומרים שהעובדים צריכים להיות קודם כל מודעים להכרח שלהם לחסוך, לא למשוך פיצויים בעת החלפת עבודות ולאפשרות להגדיל את שיעור ההפקדות שלהם. כל זאת, זמן רב לפני שהם משווים בין התשואות של הגופים המנהלים או בוחנים מי מנהל ההשקעות בכל קרן או קופה.

ובהעדר אותו חינוך פיננסי מובטח, אל הוואקום הזה נכנסים המעסיקים. כמדי שנה, אנו מוצאים כי המעסיקים, בעיקר הגדולים בעלי מחלקות השכר ומשאבי האנוש המוסדרות, מודעים מאוד לשינויים המתרחשים בעולם הפנסיוני, עוקבים אחר החובות והזכויות, לומדים ומפנימים.

הם שליחי ציבור העובדים, המייצגים אותם מול הגופים המוסדיים. הם צריכים לדעת לשאול את השאלות הנכונות ולדרוש את השירות הטוב ביותר ואת התנאים הטובים ביותר עבור עובדיהם.

החוק, כידוע, מונע מהמעסיקים להתערב ולייעץ, אך הם בהחלט יכולים לעורר אצל העובדים את המודעות לחשיבות החיסכון הפנסיוני.

והמודעות הזו מניעה גם את גלגלי התעשייה הפנסיונית. רפורמת קרן ברירת המחדל היא הדוגמה הטובה ביותר לכך. מאז נפתחו להצטרפות שתי הקרנות שבחירה המדינה ומציעות דמי ניהול נמוכים, עברו אליה כ-100 אלף חוסכים. נתונים שהוצגו לאחרונה בוועדת הכספים של הכנסת מגלים כי מאז החלה הרפורמה, הואצה עוד יותר מגמת הירידה בדמי הניהול בקרב המצטרפים החדשים, כך שמאז הרבעון האחרון של 2016 ירד ממוצע דמי הניהול מההפקדה ביותר מחצי אחוז ודמי הניהול מהצבירה הוולו ב-0.06%.

הירידה הזו יכולה הייתה להיות גבוהה יותר אם היו נפתחים עוד מכרזי מעסיקים כמתחייב מהוראות הפיקוח על הביטוח, מה שמלמד כי עיקר המצטרפים לקרנות ברירת המחדל הם עסקים קטנים או חוסכים פרטיים המודעים לחשיבות החיסכון הפנסיוני שלהם.

בתעשיית הביטוח מבינים זאת, ויודעים כי מי שלא ישתפר - בתשואות, בשירות וכאמור גם בדמי הניהול - ישלם את המחיר. כמי שעוקבים אחרי הפעילים יום-יום, אנחנו רואים את השינויים העוברים עליהם, את השיפורים שהם עושים ואת הכלים והטכנולוגיות שהם מפתחים, לטובת הציבור באופן כללי ועבור המעסיקים בפרט.

ככל שהמעסיקים ימשיכו לעורר את מודעות העובדים מחד ולדרוש עבורם תנאים מאידך, השיפורים הללו יימשכו. במגזין שלפניכם תמצאו מגמות, נקודות ודגשים שיעזרו לכם בכך ואני בטוח שתמצאו אותו מועיל.

**קריאה מהנה,**

**רועי ויינברגר**  
**עורך ראשי**



# תוכל לסדר לעובדים שלך את הפנסיה בקלי קלות.

**כמעסיק חשוב לך לדאוג לעובדים שלך ולוודא שהם מקבלים את הטוב ביותר.**

קרן הפנסיה ברירת מחדל של מיטב דש עם דמי ניהול מהנמוכים בישראל, מאפשרת לעובד ליהנות מהגדלת החיסכון באופן משמעותי וכל זה בצירוף קל, פשוט ויעיל - ללא טפסים מיותרים. פשוט לבצע הפקדה.

**לא סתם היא קרן הפנסיה של ישראל.**

**מיטב דש.**

ניסיון שמוביל קדימה

**לפרטים דסק מעסיקים: 9008\***

החברה המנהלת: מיטב דש גמל ופנסיה בע"מ. מבית מיטב דש ואילון ביטוח. האמור אינו מהווה המלצה או חוות דעת באשר לכדאיות ההשקעה בקרנות פנסיה והוא אינו מהווה תחליף ליעוץ אישי המתחשב בצרכים הייחודיים של כל אדם ו/או תחליף לכל האמור בתקנון הקרן.

# "כל המגזר הקמעונאי מאוים בגלל אפליית מס במודע של ממשלת ישראל"

מאת רועי ויינברגר, מערכת עדיף

נשיא איגוד לשכות המסחר, עו"ד אוריאל לין, גם מספק תחזית קודרת: גודל האפליה ממש צועק, אני חושש שזה עלול להוביל למהומות רחוב - כשהכאב יהיה הרבה יותר קשה ועסקים ייסגרו בגלל אפליית מס | "טועה מי שחושב שהבעיה היא רק במגזר הקמעונאי. הגשנו בג"ץ בנושא והצטרפו אלינו התאחדות בעלי מלאכה ותעשייה ולה"ב. גם התעשיינים מבקשים להצטרף"

"אפליית המס היא האיום החמור ביותר על המגזר העסקי בישראל", קובע בנחרצות עו"ד **אוריאל לין**, נשיא איגוד לשכות המסחר, בפתיח הריאיון עמו. העובדה שהנושא צף לאורך הריאיון מסביר עד כמה הוא קריטי עבור המגזר העסקי אותו מייצג לין. לין מסביר כי כאשר נוצר עיוות, קשה מאוד לתקן אותו. הוא מביא לדוגמה את התקופה שבה היה הממונה על הכנסות המדינה. "עמדת בראשות ועדה שמטרתה הייתה לעודד את הצמיחה בישראל. רצינו לעודד שימוש באמצעי ייצור, באופן שמי שיעבוד במשמרות בתעשייה יקבל הקלה במס הכנסה ליחידים. אז זה נראה כפעולה נכונה, אך עם הזמן הסתבר שהוא לא מוצדק משום שזה גם עבר למה שהוגדר כפעולה ייצורית של מי שנמצאים בכל מקרה במשמרות, כמו למשל בחברת חשמל. לפתע גם עובדים בחברת החשמל קיבלו את הנחת המס הזו כי הם עובדים במשמרות. אי אפשר לבטל את זה היום, כי תקום צעקה כמו שניסו לצמצם את ההנחה בחשבון החשמל לעובדי חברת החשמל".

## מה המשמעות של אפליית המס?

"אפליית המס היא עצם העובדה שאומרים ל-55 אלף עסקים קמעונאיים בישראל למכור מוצרים ולשלם את מלוא מס הערך המוסף. אבל - אם אותו מוצר שמשלמים עליו כאן מס ערך מוסף, ירכש בחו"ל בייבוא אישי, לא ישולם מס ערך מוסף". "מה זאת אומרת שמציבים מגזר עסקי שלם בתנאי תחרות בלתי הוגנים עם ספקים מחו"ל? איפה נשמע דבר כזה?", תוהה לין בהקשר לכך. "אם אתה רוצה לעודד יבוא אישי או תחרות, בהחלט כן - שיקנו כמה שרוצים. אבל מה פתאום יוצרים אפליית מס נגד המגזר שלך? 55 אלף עסקים קמעונאיים בישראל זה לא רשתות אופנה. נוצר הרושם שמדובר ברשתות אופנה גדולות כי הן נמצאות איתנו בקו החזית. אבל מדובר גם על חנויות רחוב קטנות שלא יודעות להתארגן ולהיאבק; אם כי לאחרונה אני שמח לציין כי לה"ב בראשות רועי כהן נרתמו למאבק. זה כל המגזר

<<<

אתה יכול  
להרשות לעצמך  
יותר בפנסיה שלך

# הפניקס מסלול מנהלים\*

## המסלול שנותן לך יותר

תוכנית "מסלול מנהלים" מאפשרת לשלב בין חיסכון למטרת פרישה בדמי ניהול אטרקטיביים, כיסוי למקרה מוות וכיסוי נרחב במקרה של אובדן כושר עבודה.

להצטרפות פנה לסוכן הפניקס או חייג 3455\*

לקוחות הפניקס מרוויחים יותר, תבדקו שיש לכם הפניקס.  
הפניקס חברה לביטוח בע"מ



**”החשיבה אצל הרגולטורים היא שכל מה שנראה כבעיה ניתן וצריך לפתור על ידי רגולציה. הכיוון צריך להיות ההיפך: חינוך טוב יותר של הצרכן, מודעות והבנה טובה יותר מצד הצרכן שהוא ישמש כלב השמירה הטוב ביותר ולא שהרגולטור יצור לנו משטר מסועף ומורכב יותר”**

הקמעונאי: צעצועים, חלפים לרכב, תוספי תזונה, מזון. כל המגזר הקמעונאי כרגע מאוים בגלל אפליית מס פרי ידיה של ממשלת ישראל - ובמודע”.

## אז מה עומד מאחורי הרעיון הזה של אפליית המס?

”צריך להבין איך התפתח הדבר הזה ואיך מבטלים אותו. לא מבטלים אותו מסיבות פוליטיות פשוטו כמשמעו. אף אחד לא רוצה לקחת אחריות ולעשות מהלך שייתקל בהתנגדות של אלו בציבור שהתרגלו לקבל סוכריה ולא רוצים לאבד אותה. מי שכבר קיבל סוכריה, שכבר קיבל הטבת מס, לא רוצה לאבד אותה ויילחם לשמור עליה”.

## מי צריך לקחת את האחריות?

”הממשלה צריכה לקבל אחריות. לא משה כחלון יצר את אפליית המס. בהיותו שר אוצר, התחום נמצא באחריותו, אבל מי שיצר את זה היה רוני בראון. בהתחלה עשו את זה בחבילות שי עד 50 דולר. אחר כך הייתה המחאה החברתית של 2011 ובשנת 2012 החליט שר האוצר יובל שטייניץ להעלות את הסכום שיהיה פטור ממס ערך מוסף ומכס ל-75 דולר, ואז גם הרחיבו את זה לכלל המוצרים. כלומר כחלון לא יצר את המצב אלא ירש אותו, ומי שאחראי לכך הם בעיקר שרי הליכוד”.

”הממשלה כולה צריכה לדעת להתמודד כדי למנוע את הרס המגזר הקמעונאי בישראל. אם אפליית המס לא תיבלם, היא תהרוס את המגזר העסקי בישראל. יכול להיות שזה ייקח חצי שנה, שנה, שנתיים, אבל היא תהרוס. ובזמן שהיא הורסת, היא כבר פוגעת כל הזמן במגזר הקמעונאי. אפליית המס הקשה ביותר היא במס ערך מוסף”.

## ”ביטול המכס - פעולה שוויונית”

לין מספר על גגישה שהייתה לו עם כחלון לפני כחמישה חודשים ואשר נשאה פרי. ”הוא מבין את הבעיה וגם צמרת האוצר מבינה את הבעיה. ואז הוא החליט, גם כתוצאה מהשיחה איתי, לבטל את המכס. משום שאם אתה מבטל את המכס, אתה עושה פעולה שוויונית שגם פועלת לגבי המגזר המקומי וגם לגבי הייבוא. אתה מצמצם את אי השוויון, כי מקודם הפטור מתשלום מסים היה גם מכס וגם מס ערך מוסף”.

נשיא איגוד לשכות המסחר מסביר כי מס ערך מוסף הוא מס שחשיבותו מרכזית היום בהכנסות המדינה. ”הוא מהווה יותר מ-30% מהכנסות המדינה. אי אפשר לרסק את המס הזה. המס הזה הוא חזק ונחשב לאחד המסים הכי מוצלחים היום, כי הוא מס אוניברסלי. הוא חל על כל דבר, בין שזה תרופות, בין שזה שירותי רפואה, חוץ מאשר היו פעם לחצים פוליטיים - פירות וירקות, שירותי תיירות שזה מוצדק או לא, והפטור שניתן באילת. במס ערך מוסף אסור לפגוע”.

לדבריו, ככל שהיקף הייבוא האישי גדל, הפגיעה בהכנסות המדינה גדלה. ”כאן נעשית שגיאה בתפיסה של כחלון. הוא ניסה לנמק למה הוא לא יבטל את הפטור כשאמר שהוא לא מעלה מסים. זו טעות גדולה. הרעה החולה של מערכת המס היא הפטורים. הפטורים יוצרים אי שוויון. אבל ביטול פטור ממס אינו משמעותו העלאת מסים. משמעותו האמיתית היא הורדת

## זו בעיה רק של המגזר הקמעונאי?

”טועה מי שחושב שהבעיה היא רק במגזר הקמעונאי. הגשנו בג”ץ בנושא והצטרפו אלינו התאחדות בעלי מלאכה ותעשייה ולה”ב. גם התעשיינים מבקשים להצטרף, משום שהאפליה הזו פוגעת בכל מי שמייצר מוצרי צריכה לשוק המקומי - וזה למעלה מ-60% ממה שעושים התעשיינים וזה חלק גדול מאוד ממה שעושים בתי המלאכה”.

”עשינו ניתוח של האוכלוסייה שמתפרנסת היום מהמגזר הקמעונאי בישראל ומאלו שמייצרים מוצרי צריכה. מדובר באוכלוסייה שמגיעה ל-2.5 מיליון איש. כלומר 2.5 מיליון איש מופלים כיום לרעה בגלל אפליית מס ושיקולים פוליטיים של ממשלת ישראל, שלא מסוגלת לבוא לציבור ולהגיד שיש פה עוול שצריך לתקן אותו. למה? כי הרבה מאוד אנשים התרגלו לקבל את הסוכריה הזו ואלו שהתרגלו לא רוצים לוותר עליה”.

יהיו שיטענו שזה מוזיל מוצרים.

”בוודאי שזה מוזיל, אז בואו נבטל את המסים גם במקומות אחרים. הטענה הזו היא אווילית משום שאם אתה רוצה בפטור מסים להוזיל מוצרים, בוא נבטל את מס ערך מוסף על תרופות ולא על ייבוא חולצות. יש פה אוסף של פרדוקסים מטופשים”.

## בסופו של דבר מה תהיה ההשפעה על הצרכן הפרטי?

”לצרכן הפרטי, הייבוא האישי זול יותר מאשר רכישות מקומיות בהרבה מקרים גם בלי הפטור ממס. לא צריכים היום את אפליית המס. בזמנו, כשהעלו את זה ל-75 דולר, רצו להביא ליותר יבוא אישי שיתחרה במכירות המקומיות ויוריד את יוקר המחיה בישראל. המטרה הזו הושגה במובן זה שהיום היבוא האישי קיבל תנופה אדירה. הוא מתפתח בהיקפים גדולים ואני חושב שב-2018 הוא יגיע לרמה של בערך 17-18 מיליארד שקל. על פי כל הנתונים שקיימים, הוא כבר הגיע ל-14 מיליארד שקל. משרד האוצר נתן תנופה נוספת לייבוא האישי במובן שאפשר לקנות 30 מוצרים מאותו סוג עד 1,000 דולר בייבוא אישי. זה כבר ייבוא חצי מסחרי. הייבוא האישי כבר נמצא במלוא התנופה ולא צריך היום את אפליית המס כדי לעודד את הייבוא האישי. יש גם את העובדה שמאיימים על אוכלוסייה של 2.5 מיליון איש בבסיס הכלכלה שלהם. אמנם זה לא הרס מידי, אבל זה מייצר תחרות בלתי הוגנת”.

לין מספר כי מהשוואה בינלאומית שעשה האיגוד עולה שבאיחוד האירופאי הפטור שניתן הוא 26 דולר, והם החליטו לבטל. למה באיחוד יכולים לקבל החלטה לבטל ומבינים שאי אפשר לשים את המגזר שלך בתחרות לא הוגנת. איפה נשמע דבר כזה שאתה מעניק יתרון לספקים בחו”ל, כדי שהם יכו את המגזר העסקי שלך? זה טירוף”.

**”מקציבים כספים כדי לעודד תעשייה. אבל התעשייה לא מייצרת מקומות עבודה נוספים. ב-10 שנים היא הוסיפה 1% מקומות עבודה. מגזר מסחר ושירותים הגדיל ב-10 שנים את מספר העובדים ב-45%. המגזר הציבורי ב-59%. ומה עושה המדינה? נותנת הטבות מס מופלגות לתעשייה בלבד. היא שוכחת מגזר עסקי המעסיק 1.8 מיליון עובדות ועובדים”**

## צפי לימים סוערים

התחזית של לין לגבי יכולת האיפוק של הפעילים בענף אינה אופטימית. להיפך. "גודל האפליה ממש צועק, עד שאני חושב שיום אחד זה יגרום למהומות רחוב בישראל. יום אחד תהיה פה מהומה גדולה מאוד, כשהכאב יהיה הרבה יותר קשה ועסקים ייסגרו פה בגלל אפליית מס. הדבר החמור הוא שאפליה איומה נעשית במדיניות הכלכלית של ישראל לרעת אותו מגזר שמייצר מקומות עבודה.

"ייצור מקומות עבודה הוא דבר חשוב ומשמעותי לכלכלה ולמשק. מי מייצר מקומות עבודה בישראל? התעשייה? ההייטק? מי שבעיקר מייצר הם שני מגזרים - המגזר הציבורי מייצר מקומות עבודה מהר מדי ומגזר המסחר והשירותים, המעסיק כיום 1.8 מיליון איש. התעשייה, כל כולה 425 אלף איש. ההייטק שכולם סוגדים לו וכולם מתייפייפים סביבו - 8% מהמועסקים. "מקציבים כספים כדי לעודד תעשייה. גם בהטבות מס על פי חוק השקעות הון וגם בתכנית נטו תעשייה. אבל התעשייה לא מייצרת מקומות עבודה נוספים. ב-10 שנים היא הוסיפה 1% מקומות עבודה. אלו נתונים של הלמ"ס. אף אחד לא שם לב לזה. מגזר המסחר והשירותים הגדיל ב-10 שנים את מספר העובדים בשיעור של 45%. המגזר הציבורי ב-59%. ומה עושה המדינה? נותנת הטבות מס מופלגות לתעשייה, וזה עולה 6-7 מיליון שקלים. ואילו במגזר שמייצר את מקומות העבודה היא משקיעה כספים כדי להרוס אותו. לא בשביל לעזור לו. אין שר במדינה שלנו שמכיר את הנתונים הפשוטים האלה".

### אז מה עושים?

"נלחמים. בשביל זה אנחנו קיימים. אוי ואבוי אם לא היינו קיימים. המלחמה שלנו באה מהשטח. הטבת המס הזו לא פוגעת במי שמוכר דברים יקרים אלא במי שמוכר בזול. בשביל מה לקנות מהם אם אפשר לקנות את אותו מוצר בלי מסים. ברגע שהמוצר יקר יותר מ-75 דולר, אנשים יגידו בשביל מה לרכוש משהו חליפי אם אני יכול לקנות את המקורי. זה מצב אבסורדי. בכל היבט, בכל זווית ראייה, כשאתה מסתכל על אפליית המס הזו אתה לא יכול לחשוב על עיוות יותר חמור. גם מבחינת הגינות כלפי מגזר עסקי, גם מבחינת עתיד המגזר העסקי, גם בראייה של פגיעה בהכנסות המדינה ובמדיניות המסים, גם כלפי מי שמייצר מקומות עבודה".

### בג"ץ יכול לשנות את זה?

"בוודאי שהוא יכול והוא גם חייב. הייתי בעברי יו"ר ועדת חוקה, חוק ומשפט בכנסת. העברתי את חוק יסוד: חופש העיסוק, את חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו. כל העובדות גם בספר שפרסמתי 'לידתה של מהפכה'. במקום לעסוק בעובדות, עוסקים היום בקשקושים. אני מציע לממשלה שתאזור כוח, תאמר את האמת לציבור, תיקח אחריות ותאמר עד כאן. נתנו לכם את זה כדי לעודד יבוא אישי ואין בזה צורך יותר. אתה שקיבלת את הסוכריה חייב לוותר עליה, כי יכול להיות שהשכן שלך או מישהו מהמשפחה שלך יאבד את מקום העבודה שלו בגלל זה. אם אני זה שצריך לעמוד בפני השופטים בבג"ץ, אני אומר להם בדיק את הדברים האלה".

## "אנחנו מאבדים 5% צמיחה בגלל עודף הרגולציה"

הרגולציה היא נושא נוסף שבאיגוד לשכות המסחר רואים כמכשול. לא עצם הרגולציה, אלא ריבוי ההוראות והאופן שבו הן ניתנות, כפי שבאיגוד רואים זאת. "אומר זאת בצורה פשוטה. הערכה שלי שאנחנו מאבדים 5% צמיחה בגלל עודף הרגולציה. צריך להבין איך ולמה נוצרת רגולציה. יש הרבה מאוד שרים שרוצים לקבל קרדיט ורוצים לקדם רגולציה הנושאת את שם, שנראית כרגולציה שמגנה על הציבור. אתה מסתכל על כל רגולציה בפני עצמה ואתה יכול להגיד על חלקן שהן ראויות. רק חלקן, כי יש הרבה שהן אוויליות. אבל מה הבעיה? שאף אחד מהם לא שוקל מה עומס הרגולציה שכבר הוטל, מה המסה הכוללת וכמה עוד אפשר להוסיף". לין נותן דוגמה מהמגזר הקמעונאי. לדבריו, מ-1981 כאשר חוק חוק הגנת צרכן בוצעו 54 תיקוני חקיקה, כאשר 46 מהם משנת 2000 עד 2017. בנוסף הותקנו כ-20 תקנות וצוויו הגנת הצרכן. הייתה נקודת זמן חשובה שממשלת ישראל וראש הממשלה השתכנעו שיש עודף רגולציה. בשנת 2014 הממשלה העבירה את החלטת המפתח 2118 לצמצום הרגולציה שמטילה על כל משרד להפחית ב-5% מדי שנה במשך חמש שנים. ומה קרה מאז? נוספו 19 חוקים ורגולטורים מהצעות חוק פרטיות ועוד 22 חוקים פרי יוזמת הממשלה".

### תוכל לתת דוגמה לכך?

"אתן דוגמה איך מתפתחת רגולציה מטומטמת. כי זו אנטומיה. מחליטים שלפעמים רשתות

"אני מציע לממשלה שתאזור כוח, תאמר את האמת לציבור, תיקח אחריות ותאמר עד כאן. נתנו לכם את זה כדי לעודד יבוא אישי ואין בזה צורך יותר. אתה שקיבלת את הסוכריה חייב לוותר עליה, כי יכול להיות שהשכן שלך או מישהו מהמשפחה שלך יאבד את מקום העבודה שלו בגלל זה"

מטעות את הצרכנים באשר למחירי מבצע - שמחיר המוצר הוא לא מחיר מבצע אלא מחיר רגיל. לא רוצים להטעות את הצרכן, ובצדק. אז מחוקקים חוק שאומר שאי אפשר לקבוע מחיר כמחיר מבצע אם המחיר הרגיל לא היה בחנות במשך 30 יום. אבל יש מוצרי מזון שחלקם יכולים להירקב בתוך 30 יום, לכן רוצים לזרז את הורדת המחיר של המוצר. אם יש לי מוצר חדש שאני רוצה להשיק אותו במחיר היכרות נמוך יותר. או שנתקעתי בבעיות של נזילות ואני צריך את הכסף עכשיו. מביאים 12 מצבים שכל אחד מהם נכון בפני עצמו למה אי אפשר לקיים את ההוראה. אז מה עושים? לא מחליטים לבטל את ההוראה המקורית אלא אומרים נכניס בה 12 חריגים ועל כל חריג כזה צריך עוד פירמידה שמגדירה מה הוא כולל".

### איך אתם פועלים בקשר לכך?

"באתי לגורמים הרלוונטיים וביקשתי שיפקחו את העיניים. אני מגיע למשרד הכלכלה ומסתבר שכל הפעולה הזו בלתי נחוצה ומיותרת, כי כבר בחוק הגנת הצרכן יש סעיף האוסר בבירור על המוכר להטעות באשר למחיר. גם כתוב ספציפית שאסור לו להטעות שהוא מציג מחיר רגיל כמחיר מבצע ואם הוא עושה זאת, זו עבירה פלילית. אז למה ליצור משטר שלם של שכבות רגולציה כדי להשיג מטרה שכבר חוקקה בחוק?".

לין מסביר כי "החשיבה אצל הרגולטורים היא שכל מה שנראה כבעיה ניתן וצריך לפתור על ידי רגולציה. הכיוון צריך להיות ההיפך: חינוך טוב יותר של הצרכן, מודעות והבנה טובה יותר מצד הצרכן שהוא יישמש כלב השמירה הטוב ביותר ולא שהרגולטור יצור לנו משטר מסועף ומורכב יותר".

## כן לביקורת - לא לפגיעה אישית

אחד האירועים הדרמטיים בכנס לשכת סוכני הביטוח שהתקיים בחודש שעבר היה נאום בערב הפתיחה של יו"ר לשכת עורכי הדין, אפי נוה. הנאום עורר סערה בשל ההתקפה האישית הבוטה של נוה על הממונה על שוק ההון, ביטוח וחסכון, דורית סלינגר, בנושא הרגולציה.

### כעו"ד, מה דעתך על ההתקפה של נוה על סלינגר?

"ההתקפה הייתה מוצדקת. הסגנון היה פסול. אף שאני חושב שהממונה על שוק ההון היא הרגולטורית הכי פורייה במדינה, לעולם אסור לפגוע בצורה כזו בעובד ציבור. אם אנחנו נשבור את הכלים, אז מותר גם לפגוע בראש לשכת עורכי הדין, מותר לפגוע בנשיא לשכות המסחר. אני בכלל שולל ויכוח שנושא אופי של פגיעה אישית. זו רמה שיכולה להוריד את כל השיח הציבורי, במקום ויכוח ענייני להפוך את זה למתקפות אישיות זה דבר מאוד חמור. "ביקרתי מפעם לפעם את נגידת בנק ישראל. חשבתי שהיא מובילה מדיניות שגויה באופן תהומי. כמו למשל, היא כל הזמן מדברת על הצורך להעלות מסים במקום לעסוק בצמיחה. אבל השתדלתי לא להפוך את זה לזרז מדברת על הצורך להעלות מסים במקום לעסוק בצמיחה. מאוד ולא צריך לרוץ רחוק כדי לראות שמה-25 בדצמבר 2015 ועד ה-1 בפברואר 2018 היא הוציאה כ-186 חוזרים, הוראות, עמדות, חוקים והבהרות, כולם בעלי אופי רגולטורי. אף אחד לא מסוגל לספוג את זה. עשו שגיאה איומה כשהחריגו את רשות שוק ההון מהוראה 2118".



## תתקצאו אפורטל המעסיקים החדש של מגדל

### חדש במגדל! פורטל מעסיקים 360

פורטל המעסיקים המשודרג של מגדל, מעניק לכם מעטפת מלאה, נוחה וידידותית לכל שלבי ניהול החיסכון הפנסיוני של העובדים.



#### רחב יותר

מגוון אפשרויות לשליפת והצגת דו"חות



#### פשוט יותר

דיווח תשלומים וצירוף עובדים Online



#### נוח יותר

ממשק חדשני ורספונסיבי

להצטרפות כנסו ל"עולם המעסיקים" באתר מגדל



### מגדל. חברת הביטוח הפנסיוני המובילה בישראל.

מגדל חברה לביטוח. מגדל מקפת קרנות פנסיה וקופות גמל בע"מ. מגדל ביטוח היא חברת הביטוח הגדולה והמובילה בתחום ביטוח החיים וחיסכון לטווח ארוך בישראל, נכון ליום 30.9.2017 על בסיס נתוני התחייבויות ביטוחיות בביטוח חיים ונכסים מנהלים בקרנות הפנסיה וקופות הגמל.

# "אירועים דרמטיים שקרו במשק הובילו לרגולציית כסת"ח"



לטענת ישראלה מני, סמנכ"ל כלכלה ומסים באיגוד לשכות המסחר, רגולציה כזו חונקת את המשק, כי בהרבה מקרים אין לה הצדקה מקצועית והיא משיתה עלויות כבדות על בעלי העסקים | על הייבוא האישי: הוא פוגע, מדובר בתחרות על בסיס לא שוויוני

מאת אילן פיש, מערכת עדיף

"רגולציה היא דבר חשוב ומשק לא יכול להסתדר בלעדיה", מדגישה **ישראלה מני**, סמנכ"ל כלכלה ומסים באיגוד לשכות המסחר, בפתח הריאיון עמה. אולם אין בדברים האלה כדי להסתיר את הביקורת הרבה שיש לה בנושא. וגם על ההתנהלות של מקבלי ההחלטות בנושאים אחרים.

"רגולציה היא דבר חשוב ומשק מסודר לא יכול בלעדיה, אבל כדי שרגולציה תעבוד ותאפשר לחיים לפעול כראוי, דבר ראשון צריכה להיות סינרגיה בין הרגולציה של המשרדים השונים, שהוראות המשרדים לא יסתרו אחת את השנייה. יש כיום המון סתירות ברגולציה בין המשרדים. דבר שני, המטרה של הרגולציה צריכה להיות הקטנת רמת הסיכון של המשק מצד אחד ולאפשר לעסק לעבוד ולהעלות את התוצר מצד שני, כי בלי המגזר העסקי אין תוצר", היא מסבירה את הבעיות.

<<<



# כלל college

## תכנית ההדרכה של כלל ביטוח

סוכני/ות כלל ביטוח היקרים/ות,

מרכז ההדרכה הייעודי של כלל ביטוח ממשיך לעמוד לרשותכם.

- הדרכות מקצועיות בתחומי בריאות, חא"ט, פיננסים וביטוח כללי
- הרצאות העשרה בנושאים: תביעות וחיתום, חלופות פנסיוניות, פרישה ומיסוי, רגולציה ועוד
- סדנאות בתחום שיווק ומכירה
- הכשרות ייחודיות בתחום הדיגיטל
- מוצרי ושירותי כלל ביטוח
- תפעול ומערכות מידע
- תכניות העשרה ייחודיות - "ניהול תיק לקוח"
- ונושאים רבים נוספים

**לפרטים ולהרשמה להדרכות פנה/י אל המפ"ע/החתם שלך  
בכלל ביטוח או שלחי מייל ל-clalcollege@clal-ins.co.il**

**"כדי שרגולציה תעבוד ותאפשר לחיים לפעול כראוי, צריכה להיות סינרגיה בין הרגולציה של המשרדים השונים, שהוראות המשרדים לא יסתרו אחת את השנייה. יש כיום המון סתירות ברגולציה בין המשרדים"**

#### המדינה לא מנסה להקל במסי ייבוא?

בעניין מס הייבוא, תוהה מני מה ההבדל בין מתפרה לבין אדם שעובד בחנות של רשת אופנה, ויש לה תשובה: "לצד הרב, בכנסת ובמשרדים יש הבדל. אומרים שם בריש גלי שיש הבדל בין אדם שעובד במתפרה לבין אדם שמוכר בחנות. כל עבודה מכבדת את בעליה. תפיסת העולם הזו מעוותת. אין חשיבה אסטרטגית כיצד המשק יראה עוד כמה שנים קדימה".

#### אחרי מה שקרה בענף האופנה, באיזה עוד ענפים נדלקה נורה אדומה שאתם נאלצים לטפל בהם?

**מני:** "הדיון בנושא הייבוא האישי נסוב על שני תחומים עיקריים: ראשון - הרף ליבוא אישי, והשני - בטיחות המוצרים המיובאים לארץ ללא פיקוח וללא דרישות איכות. אתן דוגמה של מוצרים לתינוקות, למשל מוצצים. זה מוצר פצפון שקונים באינטרנט, ואם הוא לא נקנה עם תו תקן של ה-FDA או תו תקן דומה, הוא יהיה זול מאוד, אך לאו דווקא בטיחותי - הוא אולי מתפרק או אולי כולל חומרים רעילים".

אי אפשר שלא לחוש בטון המתרעם והכועס שלה: "איפה המדינה שהרשתה את השטות הזאת? אתה יכול לעמוד בקרן רחוב ולמכור מוצצים בלי בדיקה, ואדם שחושב שזה בסדר ויקנה לילד שלו. אחר כך הילד חס ושלום עלול להגיע לבית חולים. בשביל מה? אתה יודע מה התשובה של משרדי הממשלה? 'זו בעיה של ההורים'. זו תשובה לא חכמה, כי חס וחלילה קורה משהו לילד או למבוגר - זה יבוא על חשבון קופת המדינה. אז נדרשת חשיבה מחוץ לקופסה על מנת למצוא פתרונות יצירתיים לבעייתיות שנוצרה ולאפליית המס".

דוגמה אחרת של מני לקוחה מעולם שונה לחלוטין. "אנשים מייבאים באופן אישי בלמים לרכבים דו גלגליים ומתקינים אותם במוסכים לא מורשים. לא הגיוני שהמדינה, הנלחמת בתאונות הדרכים, תאפשר זאת. אין אכיפה ואין חובת בדיקה".

#### עד כמה הייבוא האישי פוגע בעסקים הקטנים?

**מני:** "הייבוא האישי פוגע. מדובר בתחרות על בסיס לא שוויוני. עסק קטן משלם מסים, ארנונה, חשמל, שכר עבודה, לעומת יבוא אישי ללא עלויות, כשבמרבית המקרים עלות המשלוח חנינם. חוסר ההיגיון הוא בכך, שלא למדו ממה שקרה עם אמזון שפשוט שברה את שוק הקמעונאות בארצות הברית".

"מצד אחד אי אפשר לעצור את מה שקורה בעולם, אבל צריך להתחיל לחשוב אחרת, ובקבלת החלטות היום אין שום חשיבה אחרת. אם אוסטרליה הורידה את הרף של הייבוא האישי, והאיחוד האירופי הורידו את הרף של היבוא האישי - אז במדינת ישראל הקטנה צריך מהר לשנות את החשיבה לאסטרטגית יותר וארוכת טווח".

לדברי מני, אירועים דרמטיים שקרו במשק בשנים האחרונות, כמו השריפה במרכז חביב שבה נספו כמה אנשים ופרשת רמדיה, הובילו לסוג של רגולציה אותה היא מכנה 'רגולציית כסת"ח'. "כמות הכסת"חיות היא עצומה, ורגולציה כזו חונקת את המשק, כי בהרבה מקרים אין לה הצדקה מקצועית והיא משיתה עלויות כבדות על בעלי העסקים".

#### "שיעורי המסים הישירים והעקיפים מאוד גבוהים בהשוואה לעולם"

מני מציינת, כי בשלהי שנת 2014 הממשלה קיבלה את החלטה מס' 2118, החלטה משמעותית וחיונית למשק, שכללה שני נדבכים מרכזיים: הפחתת הנטל הרגולטורי הקיים - תכנית חומש על פיה תוך חמש שנים נטל הרגולציה יפחת ב-25%; ויישום RIA - לכל רגולציה חדשה, לרבות חקיקה, תקנים, נהלים, צווים ועוד, יש לצרף דוח, הבוחן את השפעות אותה רגולציה על המגזר העסקי, לרבות חישוב הנטל הרגולטורי הצפוי מהרגולציה.

"ההוראה של משרד הבריאות על סימון מוצרי מזון לא בריאותיים היא דוגמה טרייה לרגולציה שמבקשת להתמודד עם סיכון, אבל בצדה מחיר לא מבוטל. סימון מוצרים לא בריאותיים מטיל עלויות כבדות ביותר על היבואנים ועל היצרנים. ההבדל בין היצרנים ליבואנים, זה שהיצרנים יכולים לשנות את האריזה בארץ, כך שהעלות יותר זולה. יבואנים צריכים לפנות לחברה בחו"ל ולבקש לשנות את האריזה או להכין את המדבקה בארץ, שזו עבודה כפולה ועלות כבדה. זה הופך את המוצר ללא כדאי לייבוא. כלומר, נוצרת רגולציה שהופכת להיות חסם תחרות".

לדברי מני, הרגולטור יכול היה לבקש, בדומה לנעשה בארצות הברית, כי המוצרים יהיו יותר בריאותיים ללא שומן טראנס ועם ערכי נתרן נמוכים יותר.

סמנכ"ל כלכלה ומסים מציינת, כי בימים אלו מתחיל תהליך החקיקה של חוק רישוי עסקים החדש שאמור להיות פריצת דרך בניהול הרגולציה והבירוקרטיה באופן מהותי בחיי המגזר העסקי. בנוסף לרגולציה, העסקים מתמודדים עם עלויות כבדות של מסים, ארנונה, חשמל, מים ושכר עבודה. שיעורי המסים במדינת ישראל הם מאוד גבוהים ובכלל זה המסים הישירים והעקיפים (מע"מ, מכסים וכו') בהשוואה לעולם. אלה עלויות מאוד כבדות למשק. גם בתכנון ובנייה העלויות מטורפות. זו לא רגולציה, זה ממש מס".

#### מדוע סקטור המעסיקים לא מקבל הטבות?

**מני:** "זו סיבה היסטורית. אנחנו לא חקלאים, לא בנאים ולא תעשיינים. אלה שלושת הסקטורים שקיבלו הטבות, כעת נשאר רק הסקטור של התעשייה שמקבל הטבות כאלה ואחרות ולא רק הטבות מס. הוא מקבל יחס אחר בארנונה, יחס אחר במיסוי ויחס אחר בדברים רבים נוספים כמו חוק עידוד השקעות הון. אני מאמינה שלאורך זמן האפליית הסקטוריאליית יתבטלו כי ממלא היתרון היחסי של אותם ענפים מצטמצם".

**"אנשים מייבאים באופן אישי בלמים לרכבים דו גלגליים ומתקינים אותם במוסכים לא מורשים. לא הגיוני שהמדינה, הנלחמת בתאונות הדרכים, תאפשר זאת. אין אכיפה ואין חובת בדיקה"**



# הראל למעסיק

## כל המידע בקליק

פנסיה והשתלמות בקליק  
צירוף עובדים חדשים בממשק  
דיגיטלי



הרשמה מהירה ופשוטה



הפקת דוחות ב- EXCEL ו- PDF כגון:  
דוחות הפקדות ויתרות, 161, אישורי  
מס שנתיים ועוד.



דיווח ושידור קבצים על פי תקנות  
התשלומים ללא עלות



אתר המעסיקים של הראל - בשביל השקט הנפשי שלך

**הראל**  
ביטוח ופיננסים

לפניות בנושא הרישום:

03-7348062 [HarelEmployers@harel-ins.co.il](mailto:HarelEmployers@harel-ins.co.il)

למידע כללי הקש: "הראל למעסיק" בגוגל

לפניות בכל נושא אחר: \* 49958 [www.harel-ins.co.il](https://www.harel-ins.co.il)

אין באמור במידע כדי להוות שיווק פנסיוני כהגדרתו בחוק ואין בו כדי להוות תחליף לשיווק פנסיוני אשר מתחשב בצרכים של כל אדם.

# ”מעסיקים מתקשים לעקוב אחר עודף הרגולציה והשינויים בחקיקה, ומתקשים להגיב במהירות הדרושה”



עו"ד מיכל וקסמן חילי, מנהלת אגף עבודה ומשאבי אנוש בהתאחדות התעשיינים, מסבירה כי יש צורך בפרסום מאסיבי מטעם המדינה על הרפורמות והשינויים שהיא מבצעת, מתוך מטרה להעלות את המודעות בקרב המעסיקים

השינויים הרגולטוריים התכופים במשק אינם פוסחים גם על המעסיקים, שמוצאים עצמם בסבך של רפורמות בתחום הפנסיוני. את היעדר הידע בקרב המעסיקים מרגיש היטב באיגוד התעשיינים, אליו פונים מעסיקים הרואים בו כתובת למענה על שאלות רבות הקשורות ליחסי העבודה בתחום הפנסיוני.

עו"ד מיכל וקסמן חילי, מנהלת אגף עבודה ומשאבי אנוש בהתאחדות התעשיינים, דוגמה לשאלות שלא מעט מעסיקים מתקשים לתת עליהן תשובות ופונים בגינה ליעוץ: האם חל בנסיבות מסוימות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, מה משמעות החלתו, מהו הסכם הפנסיה החל המעסיק ועל העובד, מהם רכיבי השכר שבגינם יש להפקיד לפנסיה, עובד שטרם בחר מכשיר פנסיוני בזמן שהמעסיק חייב בהפקדות וכדו'.

”יש שאלות שלא מגיעות, ככל הנראה בגלל חוסר מודעות והיעדר זמן ומשאבים להתמודד עם עודף הרגולציה. כך לדוגמה, שאלות בנוגע ליציאה למכרז עצמאי או צירוף עובדים לקרנות ברירת מחדל שנבחרו על ידי המדינה. יש ללמוד מכך על הצורך בפרסום מאסיבי מטעם המדינה אודות הרפורמות והשינויים שהיא מבצעת, מתוך מטרה להעלות את המודעות בקרב המעסיקים”.

וקסמן חילי מסבירה על האופן שבו מעבירים

<<<

”הקושי מקורו בייקור עלויות העסקה ומרגולציות שונות שמושתות על המעסיקים, חדשות לבקרים, כאשר כולן יחד מקשות מאוד עליהם, על כושר ההישרדות שלהם ועל התמודדות בשוק גלובאלי ותחרותי”



**מול איזה בעל תפקיד בארגון עיקר העבודה שלכם, בכל הנוגע לעולם הפנסיוני וכיצד מוודאים שההוראות הנוגעות לזכויות העובד מגיעות לעובדים?**

”המידע שלנו מגיע לאנשי הקשר הרלוונטיים בארגונים, אשר פועלים להטמעת השינויים ויישומם. יחד עם זאת, מעסיקים מתקשים לעקוב אחר עודף הרגולציה והשינויים בחקיקה, ומתקשים להגיב במהירות הדרושה. הדבר נכון ביתר שאת לגבי חברות קטנות ובינוניות, אשר לא זו בלבד שנושא הפנסיה בהשוואה לתחומים אחרים מורכב להבנה וליישום, אלא שבנוסף גם לא קיים תפקיד בארגון, האמון על נושא זה בלבד”.

**האם רואים הבדלים בין תעשיות שונות בהיבט של מענה להוראות הרגולטוריות?**

”הפער המשמעותי הוא לא בין הענפים השונים, אלא בין חברות קטנות או בינוניות לעומת חברות גדולות. לראשונות אין איש מקצוע האמון על הנושא, הן לא יכולות מטבע הדברים לנצל את היתרון לגודל, והמצב אף החמיר כאשר סוכני הביטוח המקצועיים, לאור הרפורמות האחרונות, נותנים פחות שירותי תפעול למעסיק ויותר שירותי שיווק לעובדים. אני חוששת שרשות שוק ההון ביטוח וחיסכון לא ערה מספיק לקשיים של המעסיקים, ומשכך קשיים אלה אינם עולים בצורה שיטתית בטרם קבלת החלטה בדבר שינויים ורפורמות שונות שיוזמות הרשות”.

## העלאת ההפקדות הפנסיוניות

התאחדות התעשיינים הייתה לפני כשנה וחצי בין היוזמים של העלאת ההפקדות הפנסיוניות. ”כמו כל ההסכמים הקיבוציים שנשיאות הארגונים העסקיים חתומה עליהם, גם ההסכם הקיבוצי להעלאת ההפקדות הפנסיוניות שנחתם בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין ההסתדרות הכללית באפריל 2016 לא נולד בחלל ריק”, מציינת וקסמן חילי ומסבירה: ”ההסכם האמור נחתם על רקע תיקון 12 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) וכן הצעת חוק של ח”כ מיקי זוהר להעלאת ההפקדות ב-2.5%, עליה חתמו לא פחות מ-74 חברי כנסת. תיקון 12 הביא לחוסר בהירות גדולה מאוד במשק ולעלויות גבוהות בהרבה, לפי חלק מהפרשנויות, מאלה שנקבעו בהסכם העלאת ההפקדות. ההסכם הקיבוצי להעלאת ההפקדות וצו ההרחבה לפיו באו לתת מענה לחוסר הבהירות ולקבע פרשנות מאוזנת לתיקון, וכך אכן נעשה”.

**מה התגובות שאתם מקבלים מהשטח בעקבות העלאת ההפקדות?**

”העלאת ההפקדות לפנסיה מייקרת את עלויות ההעסקה, ואם היא הייתה עומדת לבדה, היא ככל הנראה לא הייתה מעוררת קושי רב. הקושי מקורו בייקור עלויות העסקה ומרגולציות שונות שמושתות על המעסיקים, חדשות לבקרים, כאשר כולן יחד מקשות מאוד עליהם, על כושר ההישרדות שלהם ועל התמודדות בשוק גלובאלי ותחרותי”.

למעסיקים את השינויים בהוראות הרגולטוריות: ”אנשי הקשר בארגונים אשר פונים אלינו הם לרוב מנהלי משאבי אנוש, מנהלי חשבונות, סמנכ”לי כספים וחשבי שכר. אגף עבודה בהתאחדות התעשיינים האמון על יחסי עבודה, חינוך טכנולוגי והכשרה מקצועית, בטיחות וגהות בעבודה וביטוח לאומי, מפיץ ניוולטר מקצועי דו-חודשי בדיני עבודה לכל המעסיקים החברים בהתאחדות התעשיינים. מטרתו להביא לידיעת החברים את העדכונים האחרונים והרלוונטיים ברגולציה, בחקיקה ובפסיקה, הן בדיני עבודה והן בפנסיה, זאת בנוסף לחוזרים מקצועיים אשר מופצים, ככל שקיימת דחיפות בעדכון החברות. כמו כן, האגף מקיים ימי עיון מקצועיים במרכז הארץ, ובמרחבי ההתאחדות בצפון, בדרום ובירושלים”.

”לחברות קטנות או בינוניות אין איש מקצוע האמון על מענה להוראות רגולטוריות, הן לא יכולות מטבע הדברים לנצל את היתרון לגודל, והמצב אף החמיר כאשר סוכני הביטוח המקצועיים, לאור הרפורמות האחרונות, נותנים פחות שירותי תפעול למעסיק ויותר שירותי שיווק לעובדים”



כשפורשים  
מקטינים את הסיכונים

## מנורה מבטחים לפרישה מיידית

מתקרבים לגיל פרישה?

במקום לקבל קצבה מאינספור מקורות באפשרותכם לרכז חסכונות פנסיונים מקופות גמל או ביטוחי מנהלים בקרן הפנסיה הגדולה והיציבה בישראל.

לפרטים נוספים:

אמיר שטיינברג 050-4049434 | amirst@menoramivt.co.il | צחי שמחי 050-4049453 | tsachis@menoramivt.co.il

או פנה לסוכן הביטוח שלך במנורה מבטחים

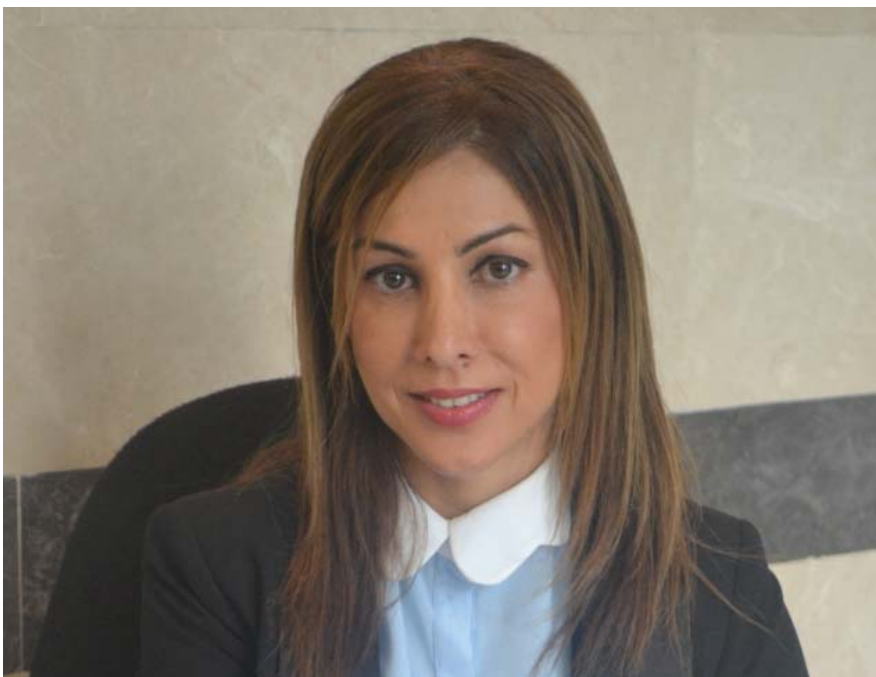


האמור אינו מהווה יעוץ או שיווק פנסיוני, המלצה או חוות דעת ואין בו כדי להוות תחליף ליעוץ או שיווק פנסיוני כאמור הניתן על ידי בעל רישיון כדון, המתחשב בצרכים ובנתונים המיוחדים של כל אדם.

# "אחוז נמוך יחסית של מעסיקים יצא למכרז פנסיוני במרץ 2019"

כך מעריך עו"ד רונן סולומון, מנהל תחום פיננסים ושוק ההון באיגוד לשכות המסחר | עו"ד סיגל סודאי, יועצת משפטית ומנהלת אגף יחסי עבודה באיגוד: בשל זכות הבחירה שניתנה לעובדים המעסיק מתעסק עם יותר סוכנים ועם יותר קופות. לחברות שאין להן חשב שכר מדובר בעלויות נוספות, כי יש צורך במנהל חשבונות חיצוני

מאת אילן פיש, מערכת עדין



עו"ד סיגל סודאי / צילום: יח"צ

המחיה, ובבדיקה של **NUMBEO ישראל** במקום העשירי ביוקר המחיה. בעשר השנים האחרונות אנחנו רק עולים ביוקר המחיה. יכול להיות שהעלייה נובעת גם מסיבות אחרות, אבל אם פתחו את השוק לתחרות, אז המחירים אמורים להתכנס למטה. החלו עם ייבוא מקביל של מוצרים שונים ואין כמעט חסמים כיום ביבוא. השוק משוכלל ויש תחרות, אבל המחירים בכל זאת לא מתכנסים למטה".

## איך הדבר בא לידי ביטוי בהיבט המשפטי?

**סודאי:** "בהיבט של דיני העבודה מדובר בעיקר בחקיקה מהותית של זכויות עובדים וחובות מעסיקים ופחות בהסדרים רגולטורים, ככלל. הרגולציה איננה עניין יומי בדיני עבודה למעט בתחום הפנסיה. הרגולציה באה לידי ביטוי בתחום של יחסי עבודה יותר בזיקה או באינטראקציה עם הרשויות, כאשר יש צורך למשל בקבלת היתר פיטורים לאשה בהיריון, היתרים לעבודה בשבת או אם רוצים רישיון עבודה לעובד זר או רישיונות לחברות שירותים וכוח אדם.

"מסת החוקים בעשור האחרון יצרה עול והכבדה כלכלית וניהולית על המעסיקים. כל חוק כשלעצמו יכול להיות מוצדק והוא נובע מאיזה שהוא צורך, לא תמיד מהותי או גורף של כלל העובדים. הרבה פעמים מדובר בהצעות חוק שנולדו לאחר פניה של עובד לחבר כנסת בשל בעיה שהוא נתקל בה", מסבירה סודאי. "למשל, עכשיו יש הצעת חוק לגבי איסור העסקה ביום המנוחה השבועי גם לגבי עובדים חילוניים, שאינם שומרי שבת".



עו"ד רונן סולומון

רגולציה אמורה לעשות סדר. נקל לתאר איך תיראה מדינה שאין בה הסדרה באמצעות חוקים, תקנות, כללים, צווים והוראות. אז איך קרה שהרגולציה של הרשויות הפכה לסוג של איום על מגזרים שונים במשק? התשובה שמספקים גורמים הנתונים תחת רגולציה היא מינון. עו"ד **רונן סולומון**, מנהל תחום פיננסים ושוק ההון **באיגוד לשכות המסחר** ועו"ד **סיגל סודאי**, יועצת משפטית ומנהלת אגף יחסי עבודה באיגוד, מסבירים כיצד משפיעה הרגולציה על המעסיקים בתחומים עליהם הם מופקדים.

בריאיון התייחסו סולומון וסודאי גם להתנהלותם של המעסיקים בעולם הפנסיוני המשתנה, לקיצור שבוע העבודה, לזכות הבחירה שניתנה בידי העובדים ולמידת השפעתן של קרנות ברירת מחדל על המכרזים הפנסיוניים. בעיה מהותית נוספת שעלתה בריאיון, הייתה סירובן של חברות לקבל לחיסכון פנסיוני עובדים מבוגרים וחולים.

"רגולציה היא הסדרה. הרציונל הוא חשוב וטוב, כי כל אחד צריך לדעת באיזה מגרש הוא עובד. זה הבסיס לכל התנהלות. אבל בעשור האחרון יש הרבה רגולציה שהיא טלאי על טלאי, כמו בדיקות רבות שמשרדי הבריאות והתחבורה עושים לפני אישור של מוצרים", מציין סולומון ומסביר, כי "יש גם רגולציה שאני קורא לה פופולזים. חברי כנסת ראו כתבה בעיתון או בטלוויזיה ויום למחרת כבר מונחת הצעת חוק, שזה אולי נשמע יפה בתקשורת והיא נחמדה לאנשים, שלא מבינים שאותה רגולציה בסופו של דבר עולה כסף והיא תגולם על המחיר שמשלם הלקוח - ואז אומרים שיש בישראל יוקר מחיה".

סולומון מציין, כי "בדיקה של **אקונומיסט** מראה שישארל במקום התשיעי בעולם ביוקר

שזה לא עבר בצורה חלקה. "השטח מבולבל. גם אין הסכמות בין הצדדים להסכם. זו לא פעם ראשונה שקיצרו את שעות העבודה במשק. קיצרו ב-1995 וב-2000. הפעם היה ניסוח אחר שלדעתי הוליד את הבלבול. בעבר לא היה כתוב שההסכם חל על מי שעובד בהיקף משרה מסוים. הפעם, בגלל שהיה כתוב שזה חל על מי שעובד 42 שעות שבועיות ומעלה - זה הכניס אנדרלמוסיה".

סודאי מסבירה שבעקבות צו ההרחבה צעות הרבה שאלות, ולרבות מהן אין תשובה חד משמעית. "למשל, הייתה שאלה, שהיום יש עליה תשובה ברורה, אבל גם היא נשאלה המון, לגבי תעריף שכר מינימום, האם כתוצאה מהפחתת השעה וחלוקת השכר ב-182 שעות במקום ב-186 שעות, תעריף שכר המינימום במשק יעלה לכלל העובדים, כולל אלה שעובדים במשרות חלקיות או רק לאלה שעובדים מעל ל-42 שעות בשבוע. שכן, צו ההרחבה קובע שהוא חל רק על אלה שעובדים מעל ל-42 שעות וכולל סעיף שאומר שלא יהיו תיקונים והתאמות למי שעובד פחות מ-42 שעות. כלומר, עד שלא יצאה הבהרה של ועדת ההיגוי של לשכת התיאום וההסתדרות, לכאורה המצב לפי צו ההרחבה בעניין שכר מינימום היה מאוד ברור. לאחר שיצאה הודעה של ועדת ההיגוי שגם במשרה חלקית שכר המינימום יתעדכן, למרות מה שכתוב בצו ההרחבה, נוצרו בעיות".

הרצינול, היא מסבירה, הוא שלא יתכן שיהיו במשק שני סטנדרטים שונים לשכר מינימום. "לא יכול להיות שיהיה שכר מינימום לעובדים מעל 42 שעות ושכר מינימום אחר למי שעובד פחות מ-42 שעות בשבוע.

"עוד שאלות שעלו: האם ניתן לפצל את השעה שהופחתה על פני מספר ימים בשבוע? מי קובע

את מועד השעה שקוצרה, העובד או המעסיק? האם מעסיק רשאי לקבוע יום מקוצר בימים שונים למחלקות שונות? מתי אפשר לקחת את שעת ההפחתה - בבוקר או בערב? מה עם עובדים שיש להם שעות נוספות גלובליות - האם גם הם ייהנו מההפחתה או לא ייהנו ממנה? יש עוד שאלות שצו ההרחבה הוליד עמו ואין עליהן תשובה".

**עבר מספיק זמן מאז העלאת שיעורי ההפקדות הפנסיוניות. כיצד המעסיקים מיישמים את זה?**

**סולומון:** "95%-90% מהמעסיקים מפקידים את כל ההפרשות הפנסיוניות, לפחות לפי צו ההרחבה שהוא 18.5% כיום. מרבית המעסיקים והעובדים מכירים את החוק. כולם מחזיקים סוכן ביטוח שמנחה אותם והכל בסדר. השאר, 10%-5% מהמעסיקים לא מודעים או מתעלמים מההוראות".

**סודאי:** "קיבלתי פנייה ממעסיקים שמודעים לכך, אבל הם לא הפקידו למרות שהם יודעים שזו עבריינות. בגלל מעסיקים כאלה אנחנו מקבלים את כל הרגולציה על הראש. היו מעסיקים שלא נתנו לעובד לצאת לשירותים, אז יצא חוק שמחייב לאפשר לעובד לצאת לשירותים. מעסיקים לא אפשרו לעובדים לשבת בזמן עבודה, אז יצא חוק שחובה לאפשר לעובדים לשבת. יש הרבה פסקי דין בעניין, כי מעסיקים לא מאפשרים את זה. ואז מי שנפגע מהרגולציה אלה מעסיקים שהם בסדר".

## "מעורבות המעסיק ירדה בשל זכות הבחירה של העובד"

ב-1 באפריל עברה רפורמת קרן ברירת מחדל שלב. החל מתאריך זה, כל עובד חדש בארגון שבו משלמים העובדים דמי ניהול מקסימליים (0.5% מהצבירה ו-6% מההפקדות), צורך באופן אוטומטי לאחת משתי קרנות ברירת המחדל הקיימות. ב-1 בנובמבר האחרון, כאשר מלאה שנה לרפורמה, הצביעו הנתונים על כך שרק כ-65 אלף עובדים הצטרפו לאחת משתי קרנות ברירת המחדל. לפחות לעת עתה נראה כי השוק לא מתרגש מהרפורמה. בהתאם לרפורמה, במרץ 2019 יפתחו המכרזים בכל העסקים שטרם עשו זאת מאז תחילת הרפורמה ב-1 בנובמבר 2016.

**האם לקראת מרץ 2019 צפוי מפץ בנושא בשל החובה לצאת למכרזים חדשים?**

**סולומון:** "מעסיק שירצה לצאת למכרז - יעשה זאת. מעסיק שלא ירצה, מן הסתם יבחר בקרן ברירת מחדל. הערכה גסה שלי אומרת שאחוז המעסיקים שיצאו למכרז יהיה יחסית

לדבריה, הצעת החוק נולדה, בין היתר, עקב פניה בעניין לח"כ עליזה לביא, של עובדת שנישאה וכבר לא התאים לה לעבוד בשבת. "יצוין, שעד עכשיו בשירותים חיוניים או במקומות עבודה בהם מדובר בתהליכי העבודה שדרשו עבודה ביום המנוחה השבועית, או במקומות עבודה הנותנים שירות חיוני לביטחון הגוף והרכוש וקיבלו היתר להעסקת עובדים בשבת, עובד שהתקבל לעבודה במקומות אלה, וסוכם עמו בתחילת העסקתו שהעבודה כרוכה בעבודה בשבת והוא הסכים לכך ועבד במתכונת זו שנים, והוא מסרב ולהמשיך במתכונת זו, למעסיק יש זכות לפטר את העובד על הרקע הזה, עקב שינוי תנאי העסקה באופן חד צדדי על ידי העובד. עכשיו הצעת החוק עומדת לשנות לגמרי את המצב המשפטי וקובעת שגם עובד שהסכים לעבודה בשבת רשאי לסרב להמשיך לעבוד בשבת, ועל המעסיק חל איסור לפטרו על הרקע הזה.

"יתירה מכך, לפי הצעת החוק למעסיק גם אסור לסרב לקבל לעבודה עובד חדש שיסרב לעבוד בשבת. כלומר מעסיק לא יכול לסרב לקבל עובד לעבודה על הרקע הזה. זה נשמע לי אבסורדי. זה דומה למצב בו מועמד לעבודה במשא ומתן יגיד שהוא לא מוכן לעבוד בשעות מסוימות, או במשמרות או בשעות נוספות וכפנו על המעסיק את העסקת העובד".

סודאי מציינת, כי "כובלים לגמרי את ידי המעסיק במקומות עבודה שבהם עבודה בשבת היא חיונית והכרחית 24/7 ושקיבלו היתר העסקה במנוחה השבועית. לפי הצעת החוק, המעסיקים ידרשו עתה לשני אישורים: האחד, היתר להעסקה במנוחה השבועית, ומדובר בפרוצדורה שלוקחת מספר חודשים בהם על המעסיק להוכיח כי מדובר בעבודה שהוא שירות חיוני, או שתהליכי הייצור מחייבים 24 שעות שבעה ימים בשבוע, ואת הצורך להעסקת עובדים במנוחה השבועית והיתר שני, הפוטרים אותו מהאיסורים החלים בגין עובד שכבר עובד או מועמדים לעבודה שמסרבים לעבוד בשבת".

## תהליך הפנמה של השינויים בעולם הפנסיוני

אם השינויים התכופים בעולם הפנסיוני גורמים "כאב ראש" לא קטן לגופים המוסדיים, לסוכני הביטוח וליועצים הפנסיונים, אפשר להבין מה מצבם של מעסיקים הנעדרים ידע והכשרה בתחום.

**האם המעסיקים מפנימים את השינויים התכופים שהולידה הרגולציה בתחום הפנסיוני?**

**סודאי:** "זה היה מטורף בהתחלה, אך עכשיו המעסיקים לאט לאט מפנימים. הם נאלצים להיעזר ביועצים מומחים חיצוניים. רוב המעסיקים התקשרו בחוים עם חברות שנותנות את השירות הזה. לבד הם לא יכולים לפעול".

**סולומון:** "מעסיק צריך להיות מאוד כישרוני אם הוא רוצה לעשות את כל התפעול הפנסיוני לבד. העולם התפתח, ואם ניקח את נושא התפעול הפנסיוני, אז אני לא רואה מעסיק שמסוגל לעשות את זה לבד, כולל מעסיק שיש לו 21 עובדים ועוד מעט זה יחול על מעסיק עם 20 עובדים ומטה. זה מאוד מורכב, מאוד מסובך. ניסיתי פעם להיכנס לקובץ של השדות - אי אפשר לעבוד עם זה".

לתפעול יש מחיר, מסביר סולומון: "אם מעסיק עד לפני שלוש-ארבע שנים לא שילם על כך כי זה היה חלק מהשירות שסוכן הביטוח נתן לו, הרי שלאור כל החקיקה של הפרדת התפעול מהשיווק, שיש לזה רציונל חיובי, יצא שמושתת על המעסיק עלות נוספת".

**האם אתם מלווים את המעסיקים בנושא הזה?**

**סולומון:** "אם מדובר על הכוונה של התפעול בפועל, המעסיק חייב גורם שיתפעל לו את זה". **סודאי:** "התפעול הוא עולם שלם שמחייב התמחות באופן ספציפי. בנושאים אחרים שהם בזיקה מאוד מובהקת לדיני עבודה, הם מקבלים ליווי - מתי עליהם להפקיד, מה הם שיעורי ההפקדה; הסברים על ההוראות האחרונות, של התיקונים האחרונים, כמו הפרדה בין תפעול לשיווק, זכות הבחירה של העובד בקופת גמל או בסוכן, הם בהחלט מקבלים מאתנו".

## קיצור שבוע העבודה יצר בלבול

בתחילת אפריל נכנס לתוקפו צו ההרחבה שמקצר את שבוע העבודה בשעה. סודאי מציינת

נמוך, אולי רק בפלח העליון של המעסיקים הגדולים מאוד כמו חברת החשמל, כי לצאת למכרז זה אומר לקחת יועץ מלווה שזו עלות".

## מה היקף המעסיקים שכבר בחרו בקרנות ברירת מחדל?

**סולומון:** "יש עובדים שבחרו לבדם בקרנות ברירת המחדל. באשר למעסיקים שבחרו בקרנות ברירת מחדל - זה תלוי שיווק של שתי הקרנות שנבחרו. כרגע אין מספיק מודעות. אני מאמין שבמרץ 2019 כשיפוגו הסכמי ברירת המחדל הקיימים, סוכן הביטוח יסביר למעסיק שעליו לצאת למכרז או לקחת קרן ברירת מחדל. אני מעריך שרק המעסיקים הגדולים מאוד יצאו למכרז".

## מה החשיבות שהמעסיקים מייחסים לדמי הניהול ולתשואות בבחירת קרן פנסיה לעובדים?

**סולומון:** "מידת המעורבות של המעסיק הייתה פעם גבוהה, אבל כיום היא ירדה בשל זכות הבחירה שיש לעובד. ברור שיש מעסיקים שמנסים לשפר את התנאים הפנסיוניים לעובדים, ובעניין הזה כוח המיקוח של המעסיק עולה ככל שהוא גדול יותר. גם ועדי עובדים מנסים להשיג תנאים משופרים בקרנות. אבל שוב, ברגע שיש לעובד זכות בבחירת סוכן הביטוח, בבחירת המוצר ובעצם האפשרות שיש לו לבחור כל דבר - אז המעסיק מעורב פחות ברמה של המליץ ולייעץ".

## חופש הבחירה שניתן לעובד בבחירת קרן הפנסיה מקל על המעסיק?

**סודאי:** "מצד אחד אולי ירדה מהמעסיק סוג של אחריות, אבל מצד שני בשל זכות הבחירה יש התעסקות עם יותר סוכנים ועם יותר קופות, כי העובדים בוחרים סוכנים שונים וקופות שונות. יש חברות שאין להן חשב שכר, אז מדובר בעלויות נוספות כי יש צורך במנהל חשבונות חיצוני לצורך כך".

**סולומון:** "זו הרבה התעסקות. לדוגמה מעסיק בינוני עם יותר מ-100 עובדים. יש עובדים שבחרו בסוכן, יש עובדים שבחרו בערוץ ישיר, חלק בחרו בקרנות הוותיקות, חלק בקרנות הישנות. עובדים מניידים בין הקופות. זו התעסקות. אני מאמין שלכל סמנכ"ל כספים בכל חברה יש את הבלגן הזה. יש לזה עלויות של זמן העבודה של חשב השכר. אז מצד אחד אין לולול בזכות הבחירה של העובד, היא מאוד חשובה והיא טובה לעובד. אבל מצד שני יש בזה המון התעסקות".

## עד כמה העובדים מבינים בחיסכון פנסיוני?

**סולומון:** "אנחנו בעולם שבו זכות הבחירה בכל המוצרים טובה לעובד, למרות שמרבית העובדים לא מבינים. אני משוחח עם הרבה עובדים אצלנו בארגון ובארגונים אחרים, ואחרי שהם מקבלים ממני הסבר הם עדיין שואלים מה עליהם לעשות. הם גם מבקשים שיאמרו להם במי לבחור. הם מבולבלים. אין רמת ידע מספיקה. יש צורך בחינוך פנסיוני שייקח עוד כמה שנים".

**סודאי:** "פנה אלי מעסיק וסיפר על עובד שרוצה לעבור קופה ולהפקיד בביטוח מנהלים, באמצעות סוכן הביטוח שלו. 5% לתגמולים ו-2.5% לאבדן כושר עבודה במקום הפקדה של 6% לתגמולים לקרן פנסיה. הסברתי למעסיק שההצעה על פניו היא לרעת העובד משום שהחלק של התגמולים שלו קטן לעומת ההסדר הקודם. הצעתי למעסיק שיברר עם העובד. הוא אמר שזו הבחירה שלו. ציינתי בפניו שזו לא אופציה טובה. יש אופציות אחרות. העובדים לא יודעים. הם חושבים שאם הם הולכים לסוכן אישי הכול מסודר ובטוח".

בפברואר 2019 תחול חובת הדיווח גם על עסקים קטנים. סודאי וסולומון לא צופים בעיה בקשר למוכנות של המעסיקים כשתאריך היעד יגיע כפי שהיה בתחילת הדרך. לדברי סודאי, "תודעתית המעסיקים יגיעו מוכנים וגם למעשה, כי גם לשוק כבר יהיה יותר ניסיון". סולומון: "מאחר וחובת הדיווח נפרסה באופן הדרגתי כפי שביקשנו, רואים שיש הפנמה וגם התגברו על קשיים ותקלות שהיו בהתחלה. ברור שיש יותר קושי בעסק קטן של 5 עד 20 עובדים. למעסיק זה כאב ראש שהוא לא רגיל אליו. אבל יש פתרונות שחברות התפעול נותנות. יכול להיות שסוכן הביטוח ימשיך לטפל באותו מעסיק, ויש סוכנים שמטפלים בנושא התפעול גם

בעסקים קטנים. יתכן שיהיו בעיות וחריקות, אבל בסופו של דבר זה יעבוד, כמו שזה עובד עם העסקים הבינוניים".

## הרצון להפקיד לפנסיה מתנגש עם המציאות

סודאי וסולומון מתארים מצב, לפיו יש ציבור לא קטן של עובדים שהניסיונות שלהם ושל מעסיקיהם להפקיד עבורם הפרשות לפנסיה, נתקלים במחסום בלתי עביר של הקרנות ושל חברות הביטוח. מדובר בעובדים מבוגרים, בעיקר אלה שטרם הגיעו לגיל פרישה, או בעובדים עם בעיות רפואיות.

**סודאי:** "נכון להיום אין פתרון לבעיה. החברות לא רוצות לבטח אותם וכתוצאה מכך העובדים והמעסיקים נמצאים בבעיה. על פי החוק, העובד בוחר חברה בה הוא מעוניין להיות מבוטח, והיא לא רוצה לבטח אותו. מעסיקים פונים אלינו ושואלים מה עליהם לעשות עם עובדים מבוגרים או חולים, שהחברות לא מוכנות לבטח אותם. הסירוב לקבל עובדים מבוגרים נובע מכך שלראיית החברות הפוטנציאל לבעיות בריאותיות גבוה יותר אצלם".

סודאי גם מצביעה על הבדל שקיים בין ההסדרים השונים המחייבים הפקדות לפנסיה במשק. כך למשל "לפי צו ההרחבה לפנסיה חובה במשק, לא חלה חובת הפקדה עבור עובד שהגיע לגיל פרישת חובה ומקבל פנסיה. בעוד שבענפי יבוא מסחר ושירותים ובתעשייה אין הסדר כזה הפוסר את המעסיק מחובת הפקדה לעובד שהגיע לגיל פרישה ומקבל פנסיה ויש הרבה עובדים שממשיכים לעבוד גם אחרי גיל פרישה. כלומר, בענפים אלה מעסיקים מחויבים להפקיד עבור עובדים שהגיעו לגיל פרישה בין אם הם מקבלים פנסיה ובין אם לאו".

## אז מה עושים?

**סודאי:** "אנו בבעיה. אין פתרון יסודי ומלא לבעיה זו. צריך להעלות ולהציף את הנושא ולא להרפות, לא ניתן להשלים עם מצב בו אוכלוסיית עובדים איננה מבוטחת ומאידך יש חשיפה של המעסיקים לסיכון של הפרת החוק. אנחנו מעלים אותה בפורומים שונים מבלי שנמצא מענה רשמי לבעיה בפועל. בהיעדר מענה או פתרון למקרים אלה אנו מציעים למעסיקים לפנות לקרנות ברירת

מחדל, במקרה שגם הן לא תהיינה מוכנות לבטח עובדים מבוגרים או עם בעיות בריאותיות, אין מנוס אלא לכתת רגליים ולבדוק עם כמה שיותר חברות אפשרות לביטוח אצלן. היה ובסופו של דבר לא תימצא חברה שתסכים לבטח, מוצע למעסיקים, על מנת להקטין את החשיפה שלהם, להפקיד עבור העובדים כספים לקופת גמל גם אם מדובר בהפקדה שמשמעותה חיסכון ללא מרכיב למקרה מוות או אבדן כושר עבודה".

**סולומון:** "הרבה עובדים לא עוברים את החיתום הרפואי. בקרנות פנסיה, ברגע שיש צירוף לרבים למפעל אז מכניסים את כל העובדים יחד, אבל כאשר עוברים אחד אחד ועושים חיתום רפואי, יש הרבה פעמים סירובים".

לדבריו, עובדים טועים בהתנהלות הפנסיונית שלהם בשל חוסר ידע וחוסר מודעות. מחתימים עובד על מעבר מקרן פנסיה של חברה אחת לקרן פנסיה של חברה אחרת. לעובד יש היסטוריה רפואית והוא עוזב קרן פנסיה לטובת קרן של חברה אחרת, ואז לא מוכנים לבטח אותו בטענה שיש לו בעיות רפואיות. הוא גם לא יכול לחזור לחברה שאותה עזב. היא מרוצה שהוא עזב אותה, שכן יש לו בעיות רפואיות, והיא לא מוכנה לקבל אותו בחזרה. ואז אותו עובד נשאר תלוי באוויר. אני מכיר את זה מכמה פניות שקיבלנו. לכן מאוד מומלץ לעובדים לפני מעבר לקרן או לחברת ביטוח לוודא שאין כל מניעה לעבור לחברה אחרת. אי אפשר לכפות על קרן פנסיה לצרף אדם חולה, כי זה נזק לשאר העמיתים בקרן".

**סודאי:** "יש סיטואציה שעובדים לא עוזבים את קרן הפנסיה. אבל בגלל שהם לא עבדו תקופה ממושכת הם לא הפקידו. כאשר הם רוצים לחזור ולהפקיד הם בבעיה כי הקופה כבר לא פעילה. כך שלא הכל קשור לבחירה של העובד".

**סולומון:** "אם העובד היה יודע שקרן הפנסיה לא תבטח אותו בגלל גילו או בגלל מצבו הרפואי, הוא היה מפקיד לעצמו עבור אותם חודשים שהוא בין עבודה לעבודה. אבל מרבית העובדים לא יודעים את זה והרבה פעמים הם גורמים לעצמם נזק שקשה לתקן אותו".

# "המדינה חייבת להתאמץ ולהפיץ את הרפורמה"

מאת רועי ויינברגר, מערכת עדיף

טדי לין, מנכ"ל מיטב דש פנסיה וגמל, סבור כי השוק טרם השכיל להסתגל לרפורמה בקרנות ברירת המחדל ומאשים את הרגולטור בהיעדר פיקוח ואכיפה | "אם הרגולטור לא מתערב ולא עושה דבר, זה רק מעודד את השחקנים להמשיך לפעול לא נכון וזה לא טוב לנו, כשוק וכמדינה"

"אני חושב שהיום, שנה אחרי יציאתה של הרפורמה לדרך, המעסיקים הבינו שהם חייבים להיות הרבה יותר מעורבים מפעם ובמקביל רק הולך ומתקבע עד כמה העובדים מצפים שהמעסיקים יהיו שם בשבילם. זו ציפייה שאין שום סיבה שהמעסיקים יענו עליה - אני לא מכיר מעסיק שלא רוצה עתיד טוב בפרישה עבור העובד שלו", אומר טדי לין, מנכ"ל מיטב דש פנסיה וגמל, בהתייחסו לרפורמה בקרנות ברירת המחדל.

"עבור חלק גדול מהאזרחים שבפנסיה, קרנות ברירת המחדל הן הפתרון הטוב ביותר בשבילם. בשנה וחצי האחרונות למדנו כחברה מנהלת על בשרנו את התמודדות המיוחדת בתחום וכבר ברור שקרנות ברירת מחדל ימשיכו להיות דומיננטיות כי הן נותנות לעובדים הטבה כלכלית משמעותית. לעובדים זה לא עולה דבר מלבד שיחת טלפון, והם מקבלים הטבות של מאות אלפי שקלים בגיל פרישה. אני חושב שמי שכבר התנסה וגילה את כל המנגנון - יש לו יתרון משמעותי. זה אחד היתרונות הגדולים למעסיקים כיום", אומר לין.

לדבריו, במיטב דש למדו היטב את המצב החדש ונערכו לו בכל היבט אפשרי. "הספקנו להתנסות בכל סוגי המעסיקים ובכל סוגי המערכות והפתרונות שיש בהם צורך. למעסיקים גדולים, נושא תקנות התשלומים היה עניין מאוד משמעותי. למדנו המון ואנחנו ממשיכים ללמוד ולהשתפר. אנחנו משרפרים 'תוך כדי תנועה' את אתר ההצטרפות למעסיקים ואת תהליכי העבודה כדי שיהיה להם יותר קל ונח להצטרף וכן בתפעול השוטף שכל כך חשוב למעסיקים ובצדק. אנחנו משקיעים במערכות מיכון מאחורי הקלעים כדי שהתהליכים יעבדו בצורה חלקה יותר מול המעסיקים ומצליחים בכך לפי הפידבקים מהשטח".

## איך פועלים להגדלת המודעות של המעסיקים לנושא ברירת מחדל?

"אנחנו עוסקים בצד השיווקי אבל למען האמת זה התפקיד של המדינה, כי זו רפורמה גדולה מאוד של הממשלה לטובת כלל אזרחיה. הייתי מצפה שהמדינה תשקיע יותר פרסום וגם ברמה המקצועית - צריך לחשוב מחוץ לקופסה ומעבר לקידום הרפורמה, זה לא מהלך רגעי אלא מהלך משמעותי לחברה הישראלית שתגיע לגיל פרישה. אפשר אולי לקחת את הפקידים שמכירים את העולמות הללו והם יעבירו הרצאות וסדנאות למעסיקים, יועצים, רואי חשבון וכדומה. אני חושב שכל אדם שנותנים לו את האפשרות ללמוד ולהכיר יותר - הוא ישמח לעשות את זה. המדינה צריכה להשקיע ולהפיץ את הרפורמה. יש למדינה אינטרס והיא צריכה להשקיע את המשאבים. אי אפשר להוציא חוזר ולצפות שכל השוק ישתנה בבת אחת, עובדה שזה לא קורה. חייבים לוודא שההנחיות יורדות לשטח ומיושמות גם בפועל. פרסום חוצות זה לא מספיק. חייבים לתחזק את המנגנון, חייבים לחנך את השוק,



**”נושא האכיפה חסר מאוד ברפורמה הזאת ולא רואים ממנה מספיק. ישנם מעסיקים וחברות ביטוח מסוימות שלא פועלים בהתאם להוראות ברירת המחדל ומוצאים כל מיני דרכים לעקוף מהצד ואכיפה נגדם לא מתבצעת”**

## ניהול השקעות בהוסטינג - כדאיות המהלך אינה ברורה

לין אינו חוסך את ביקורתו מן האוצר ומתייחס גם למהלך האחרון של מתן אפשרות לניהול השקעות בהוסטינג במטרה לעודד את התחרות בענף. “בעולם של גמל ופנסיה, יש היום מספיק תחרות - כ-20 יצרנים”, אומר לין ומסביר. “יש מספיק אפשרויות בחירה, מכל הטעמים והסוגים. בתפקידי באוצר ראיתי רבים כאלה שלקחו סיכונים מופרזים ורבים מהם נעלמו. השאלה היא האם יש בשוק צורך אמיתי לכניסת עוד ועוד שחקנים. צוותים גדולים יותר ואיכותיים יותר לניהול השקעות - לא יהיו להם. זה יביא אותם לכך שהם יצטרכו להוכיח את עצמם בטווח הקצר ולהיות ‘כוכבים’ בתוך שנה-שנתיים כי אחרת אין להם סיכוי. זה אומר שיצטרכו לקחת סיכונים כדי להוכיח את עצמם כאן ועכשיו, וסיכונים לא מחושבים אינם טובים לחוסכים. במקרה הטוב יצליחו ואז כסף יזרם לשם בגלל תשואות על בסיס טווח קצר, אבל רוב הסיכויים שבתוך שנתיים רבים מהם יפלו ויגרמו הפסדים כבדים לעמיתים. אני חושב שזה מהלך שצריך לחשוב עליו עוד לעומק וזו אחריות הרגולטור לראות את כל התרחישים ולקחת אותם בחשבון. לא נראה לי שיש צורך בזה. זה מסוג הרגולציות שיוצאות ואינן מביאות תרומה לשוק. הייתי שמח לדעת מה היו המחקרים והעובדות שביססו את החשיבה והובילו להחלטה הזאת. זה מסוג ההימורים שיכולים אח”כ להיווכח כמאוד מסוכנים ואנשים ייפגעו מהם.”

“המעורבות הממשלתית צריכה להתבצע היכן שיש חסך או עיוות בשוק. האם יש כאן עיוות בשוק? זה באמת ישפר את התשואות? זה יביא שינוי בניהול ההשקעה? לדעתך, ההתערבות הרגולטורית במקרה הזה לא מבוססת”, הוא אומר.

### אילו כלים מיטב דש נותנת למעסיקים שלה?

“אנחנו מנסים לתת למעסיק כמה שיותר שירותים בכל הדרכים שיבחר. מצד אחד, ברמת הדיגיטל אנחנו משפרים כל הזמן את האתר למעסיקים והסיוע ההיקפי לפי מה שעולה בדיאלוג מול המעסיקים. כמו-כן, יש לנו שני ‘דסקים’: דסק אחד שהוא יותר שירותי, העובד על כל הנושאים השוטפים - דוחות, שאלות, סוגיות שונות ועוד שמגיעים אלינו. הדסק עובד בתפוסה מלאה של כוח אדם. הדסק השני מתעסק עם תקנות התשלומים, זו התמחות בפני עצמה וזה נושא שלמעסיקים קשה להתעסק בו. תקנות התשלומים יצרו מציאות חדשה אבל לא כל הגורמים המעורבים בתהליך פועלים עדיין בצורה תקינה. מערכות השכר הן דוגמה. לא כולן מתואמות אחת לאחת עם תקנות התשלומים או שלא מפרשות זאת נכון בהתאם לתקנות. כל אחת מפרשת אחרת ונוצרים פערים בנתונים - מה שמקשה על המעסיקים. פרשנויות אלו יכולות לגרום לכך שחלק מהנתונים לא יתקבלו בצורה נכונה. יש ניואנסים שונים בביטוח, גמל ופנסיה, ואז יכול להיות שלא מטפלים בכספים באותה הצורה. בעיה נוספת היא שההוראות לא תמיד מתואמות לפעילות בפועל של המעסיקים/מתפעלים/יצרנים ולכן נוצרים קשיים בתפעול ההפקדות הפנסיוניות. כל הדברים הללו עשויים לייצר מצב שבו הכסף לא משוּך באופן אוטומטי. אנחנו מפתחים מערכות שמנתבות את הכסף באופן אוטומטי וזה מאוד עוזר למעסיקים. רוב העבודה היא סביב אותם כ-20% מהמידע שאינו מנותב אוטומטית וצריך לעשות זאת ידנית. צריך להיות מאוד מקצועיים ולתת שירות מצוין, לעמוד לרשות המעסיק כל הזמן. אנחנו עושים פעולות שונות כדי לשפר את העזרה, לשפר את היחס ולהפוך אותו לאישי ומקצועי.”

מעסיקים ועובדים כאחד - ולצאת לשטח. יש גם כנסים מקצועיים, כמו הכנסים של עדיף, שתורמים בעיקר למעסיקים הגדולים. המעסיקים בגודל הבינוני והקטן - להם קשה יותר להגיע לכנסים והדרכות כי יש להם פחות יכולת להתמודד עם כל השינויים ברגולציה והם מתבססים יותר על יועצים. עבורם צריך לעשות יותר פעולות.”

לדברי לין, פעולות הדרכה, חינוך ולמידה הן חיוניות, אך אין בהן די. חובה להשקיע גם באכיפה, כדי לוודא כי המערכות עובדות כולן על-פי כללי הרפורמה מן הצד האחד, וגם כדי להעניש או להרתיע את אלה שאינם מיישרים קו, מן הצד השני.

“נושא האכיפה חסר מאוד ברפורמה הזאת ולא רואים ממנה מספיק. ישנם מעסיקים וחברות ביטוח מסוימות שלא פועלים בהתאם להוראות ברירת המחדל ומוצאים כל מיני דרכים לעקוף מהצד ואכיפה נגדם לא מתבצעת. לא כל אכיפה צריכה להיות מופעלת עם קנסות. אכיפה זה גם לבוא ולחנך. הרגולטור מחליט שהוא מבין טוב יותר וקובע את הכללים, סוג של אבהות מסוימת על העמיתים, והוא צריך לדאוג לאינטרסים שלהם. אין מנוס מלצאת לשטח, לעשות ביקורות ולומר מפורשות ‘לא עשיתם זאת נכון וצריך לעשות כך וכך’. לא צריך להכניס איש לכלא או לקנס, אבל מישו צריך להאיר ולהעיר למי שלא הבינו את ההוראות או שלא ידעו איך מיישמים. אפשר להוציא מכתבים ספציפיים בהתבסס על המידע שמגיע לרשות שוק ההון למעסיקים ולגופי הפנסיה, אפשר שיבדקו את רמת הייעוץ, תוכן הייעוץ וכד’. לשם כך יש לרגולטור כוח אדם וכוחות אכיפה. אם הרגולטור לא מתערב ולא עושה דבר, לצערנו זה רק מעודד את השחקנים הללו להמשיך לפעול לא נכון וזה לא טוב לנו, כשוק וכמדינה. הדברים צריכים לעבוד לפי החוק”, אומר לין.

באשר לטענות על תשואות נמוכות בקרנות הפנסיה ברירת מחדל, לין מציין כי לפחות בכל הנוגע למיטב דש, הטענות אינן נכונות. “במיטב דש בפנסיה התשואות טובות מאוד בשנים האחרונות וגם השנה התשואות נראות טובות מאוד. מתחילת השנה אנחנו מובילים בתשואות. לנו כבית השקעות חשוב לנהל השקעות בצורה איכותית ואחראית ורוב הזמן יש לנו ביצועים טובים ביחס לשוק הפנסיה. יכולה להיות שנה אחת חלשה ואחריה שנה מוצלחת אבל תמיד חשוב לבדוק את קרן הפנסיה על ביצועים בטווח הארוך ולא בטווח הקצר - הערך המוסף שלנו ללקוחות הוא לאורך זמן. יש לנו צוות מקצועי מאוד שמקבל החלטות בצורה מקצועית ועניינית. אנחנו גוף שמנהל כספים לטווח הארוך ולא צריך לשכוח שהמשימה שלנו היא לדאוג שלאנשים תהיה פנסיה כשהם זקוקים לה, לשם כך אנחנו כאן. הייעוד שלנו הוא לסייע כשהאדם פוגש אותנו בעת הצורך - כשצריך קצבת נכות או שארים חלילה או בזקנה כשהוא יוצא לפנסיה - ולשם כך ומנהלים את כספו בצורה אחראית. קשה לתאר את כמות העבודה והדאגה שנעשית במטרה לשמור על האינטרסים של העמיתים. בכל חצי שנה אני מקיים כנס לכל העובדים שלנו ותמיד אני אומר שבסופו של דבר, מטרתנו היא לדאוג לרווחת העמיתים. לכ-15% מהאוכלוסייה בישראל יש כסף כלשהו שמנוהל בחברתנו ובשבילם אנחנו עובדים, זו אחריות וגאווה מקצועית.”

### מה היתרון שלכם כבית השקעות?

“יש לנו 2 יתרונות בולטים: ניהול השקעות איכותי ומיקוד עסקי. אנחנו מתרכזים בגמל ופנסיה ורוב המשאבים מתנקזים לשם. שם ראש מעיינינו. מי שרוצה שינהלו לו השקעות - חייב בית השקעות טוב. זה היתרון שלנו לאורך זמן, הפרמטר המשמעותי.”

**“המדינה צריכה להשקיע ולהפיץ את הרפורמה. יש למדינה אינטרס והיא צריכה להשקיע את המשאבים. אי אפשר להוציא חוזר ולצפות שכל השוק ישתנה בבת אחת, עובדה שזה לא קורה. חייבים לוודא שההנחיות יורדות לשטח ומיושמות גם בפועל”**

"יש מספיק אפשרויות בחירה, מכל הטעמים והסוגים. בתפקידי באוצר ראיתי רבים כאלה שלקחו סיכונים מופרזים ורבים מהם נעלמו. השאלה היא האם יש בשוק צורך אמיתי לכניסת עוד ועוד שחקנים"

שאינן לך האכיפה הנדרשת מצד אחד, ומצד שני איננו רואים את ההיענות של המעסיקים מהמכרז הראשון - אני לא בטוח שאנחנו רוצים להיות שם שוב. נצטרך לשקול זאת. אני קורא למעסיקים להביא את העובדים למודעות ולנצל את המוצר המעולה שיצרנו עבורם. אי אפשר לדעת אילו מוצרים יבואו אחריו. יכול להיות שהמתמודדים הבאים שישתתפו ויזכו במכרז לא יראו את אותה הנכונות, היכולת וההשקעה שעשינו עבור המעסיקים ואז מי שלא הצטרף אלינו עכשיו יתחרט שלא בא אלינו כשהיה יכול. אם יש לך ציפור אחת מצוינת - קח אותה בשתי ידיים כי לא בטוח שתצליח להשיג אחת טובה ממנה בהמשך".

### בית ההשקעות היחיד עם רישיון למכור כיסויים ביטוחיים

לין משבח את האוצר על תיקון 190, המאפשר לבצע הפקדות חד פעמיות וחסכון לקצבה. "זו אחת הרפורמות הטובות שהיו. הרבה מאוד כסף שהיה מחוץ לשוק חזר לשוק. מבחינת חסכון, הוא שוק הרבה יותר בריא. מה היו האופציות של האנשים האלה עד לתיקון 190? חסכון לטווח קצר או ניתוב כספי ההשקעות לתחום הנדל"ן או השקעות אלטרנטיביות פחות מפוקחות. אבל ברמה המשקית, הרבה יותר נכון שהכסף יהיה בגופים המוסדיים המשקיעים ברמה רוחבית תוך פיזור סיכונים ובמיזמים תשתיתיים לרבות מיזמים לאומיים. גם חסכון לכל ילד וגמל להשקעה הינן רפורמות חיוביות. רפורמות שמלמדות את האנשים מהדור הצעיר יותר לחסוך לטווח ארוך. הפכנו לחברה צרכנית מאוד וצריך לעודד יותר את הציבור לחסוך, ולחשוב קדימה על העתיד ואיך הוא יראה עבורם בשגרת הפרישה".

### כיצד השפיעו עליכם השינויים בכיסויי אכ"ע?

"חזרנו בשבועות האחרונים למכור אבדן כושר עבודה משלנו במסגרת 'פרוגמל מנהלים'. הוא מתחרה מאוד ראוי לביטוח מנהלים של חברות ביטוח, בוודאי ברמה של המחיר ושל איכות הכיסויים. אנחנו בית ההשקעות היחיד שיש לו רישיון למכור כיסויים ביטוחיים יחד עם גמל. זו רפורמה של משרד האוצר ואנחנו הראשונים להרים את הכפפה, כי אנחנו רוצים לתת כמה שיותר פתרונות למעסיקים וללקוחות שעובדים איתנו. זה פתרון מצויין למי רוצה קרן פנסיה ברובד ראשון, וברובד שני לעשות ביטוח מנהלים. הפרוגמל נותנת את הפתרון הזה". נכון לרגע זה, ליין אינו יודע לומר עדיין אם מיטב דש תשתתף במכרז הבא של קרנות הפנסיה וזאת בשל שורת התקלות והבעיות שנתגלו בהתנהלות במכרז הקודם. "ברגע שאתה רואה

# ביטוח הנסיעות PassportCard

## היחיד שמשלם מזומן במקום



PassportCard



באמצעות פספורטכארד ישראל - סוכנות לביטוח כללי (2014) בע"מ  
החברה המבטחת - הפניקס חברה לביטוח בע"מ | בכפוף לתנאי הפוליסה, חריגה וסייגיה | בכפוף למגבלות השימוש בכרטיס

# אגם לידרים

מובילים בניהול ותפעול

הסדרים פנסיוניים ופיננסיים



# "אני לא משתתף במכרזי ברירת מחדל. הקטנות זוכות בכל מקרה"

מאת רועי ויינברגר, מערכת עדיף

בני שיזף, המשנה למנכ"ל הפניקס ומנהל תחום חסכון ארוך טווח וסיכוני חיים, סבור כי הרפורמה בקרנות ברירות המחדל חוללה יותר סיבוך מאשר סדר | "האיגודים המקצועיים כבר מזמן נזרקו החוצה, המעסיקים הולכים גם הם ונדחקים החוצה. השאירו את העובד לבדו"

"מצד אחד נותנים לעובד את הסמכות, אבל מצד שני לא נותנים לו כלים לדעת כיצד לבחור בקרן הטובה ביותר. גם אנשי מקצוע מתקשים להחליט באיזו קרן לבחור - אז איך העובד יידע להחליט?", תוהה בני שיזף, המשנה למנכ"ל הפניקס ומנהל תחום חסכון ארוך טווח וסיכוני חיים בחברה.

שיזף התייחס לתפקידיו של המעסיק בעקבות השינויים האחרונים בענף, ובהם העברת זכות הבחירה לעובד עצמו. "האם מי שנמצא ראשון ב-12 השנים האחרונות הוא הבחירה העדיפה או זו שמובילה בחמש השנים האחרונות? זה לא ביטוח רכב. מנסים לפשט ככל האפשר ולהנהיג תקנון אחיד אבל אני לא רואה את המסה של העובדים בישראל מצליחים לבחור קרן מתאימה", מוסיף שיזף. "גם לגבי קרנות ברירת מחדל, עם כל הכבוד, הדבר היחיד שמייחד אותן הוא המחיר. שום פרמטר אחר לא משחק. אם כל עם ישראל ילך לברירת מחדל במחיר לא כלכלי? האם זה טוב למדינה? האם זה טוב לקרנות ברירת המחדל? שיזף מציין בעניין זה, כי אם בוחנים את גרף התפתחות דמי הניהול משנת 2005 ועד לימים אלה, מבחינים בירידה של כ-50% בדמי הניהול, וכי מדובר במגמה שנמשכת, ולא בקפיצת מדרגה פתאומית. "זה אומר שבמשך שנים רבות כוחות השוק גורמים לזה שדמי הניהול ירדו. זה נכון שדמי הניהול ירדו בקבוצות אוכלוסייה מסוימות ויש מי שלא נהנו מהשינוי הזה. מי אלה הקבוצות האלה? מה שמאפיין אותן הם שכר נמוך ושיעור תחלופה מאוד גבוה. התרומה שלהם לקרן הפנסיה היא קטנה מאוד באופן אבסולוטי. מי מסבסד את הקבוצה הזו? בעלי השכר הגבוה ושיעור תחלופה נמוך. קרנות ברירת המחדל ינקזו אצלן את האוכלוסייה הזו. מי יסבסד אותה? קודם העשירים סבסדו את העניים ועכשיו העניים בקבוצה נפרדת ללא החזקים שסבסדו אותם... אין חשיבה צופה פני עתיד", הוא אומר.

## המחיר הוא עדיין הפקטור המשפיע ביותר בבחירת קרן

לדברי שיזף, גם שיטת המכרזים לבחירת ברירות המחדל אינה מיטיבה עם המעסיקים. "ראיתי הרבה טרוניות על זה שאין מכרזים לברירות מחדל ואין מכרזים חדשים. לכאורה, היית מצפה שמעסיק שהתפוגג לו ההסכם הקיים יעשה מכרז חדש ויחתום עם קרן שלכאורה הטובה בעיניו. אחת הסיבות שזה לא קורה היא שנתבי ביצוע המכרז לא אפשרי. אני לא משתתף במכרזים כאלו. גם פה הפרמטר המשפיע ביותר הוא המחיר. מינימום 50%. הפער ביני לבין הלמן אלדובי הוא 1-1.5%, כאשר המעסיק בוחר להעניק לפרמטר התשואה משקל של 25% בבחירת קרן ברירת המחדל של עובדי העסק





להוביל. לחדש. להשפיע

# קבוצת שקל מובילה את הענף כבר 40 שנה בזכות מגוון יתרונות בולטים:

מקצועיות | חדשנות טכנולוגית | שירות רב ערוצי | חטיבת תפעול רחבה ומקצועית | הון אנושי מקצועי ואיכותי  
אנו ממשיכים בתנופת העשייה בכל התחומים, בכדי לשרת את 260 אלף מבוטחינו ואלפי המעסיקים וכדי להמשיך  
להוביל את הענף גם בעשורים הבאים.



[www.shekelgroup.co.il](http://www.shekelgroup.co.il)  
יגיע כפיים 21 ו', קריית אריה, פתח תקווה



**סוכנות השנה**  
בענף חיסכון ארוך הטווח

**"המעסיק בבעיה כי הוא רואה את הלבן בעיניים של העובדים. עובד שנפגע מכל סיבה שהיא מגיע אל המעסיק ויושב במשאבי אנוש ואומר: 'יש לי בעיה'. אבל המעסיק לא יכול כבר לסייע. הוא מאבד את מעמדו כמי שמשפיע על ההסדר הפנסיוני של העובד"**

שלו. בניקוד השירות, הפערים הם קטנים. אז כשאתה עושה מכרז, המחיר הוא עדיין המשפיע ביותר. התוצאה היא שקרנות ברירת המחדל יזכו בכל מקרה. גם היועצים מבינים זאת אף שהם לא אוהבים להגיד זאת כי אז הם מיותרים. ואז הקונסטלציה היא שהשוק הוא בסטנציה. המצב החדש הוא שכולם ילכו לקרנות ברירת המחדל", הוא אומר.

ההסדרים הפנסיוניים החדשים, אומר שיזף, פוגעים קשות במעסיקים וביכולתם לסייע לעובדיהם. "המעסיק בבעיה כי הוא רואה את הלבן בעיניים של העובדים. עובד שנפגע מכל סיבה שהיא מגיע אל המעסיק ויושב במשאבי אנוש ואומר: 'יש לי בעיה'. אבל המעסיק לא יכול כבר לסייע. הוא מאבד את מעמדו כמי שמשפיע על ההסדר הפנסיוני של העובד. בראשית דרכם, היו הסדרים פנסיוניים בין האיגודים לבין המעסיקים. האיגודים המקצועיים כבר מזמן נורקו החוצה והמעסיקים הולכים גם הם ונדחקים החוצה. השאירו את העובד לבדו והוא די מונע באופן אוטומטי לקרנות ברירת המחדל. רק כשהוא מגיע לפרישה הוא מגלה אם מה שהיה טוב לו או לא. לצפות שהוא יעבור מקרן לקרן בגלל תוצאות השקעות או בגלל השירות, זו ציפייה מוגזמת. לדעתי, כל החינוך הפיננסי לא יעשה את זה."

## הקשר והמגע בינינו לבין המעסיקים בצורה הישירה התגבר מאוד

### עד כמה המעסיקים באמת מבינים את העולם הפנסיוני המשתנה כל הזמן?

"יש היום הרבה מאוד הסדרים שמעסיקים עושים שלא במסגרת ברירת מחדל. מעסיק מבקש הצעה לנצל את כוח הקנייה שלו. אני מקבל ממעסיקים בקשות להצעות לריסקים, לביטוחי בריאות הצעות טובות לעובדים במקביל לפנסיה ואני כמובן נותן הצעות כאלה כי זה עניין מסחרי. והמעסיק מציע את זה לעובדיו. העובדים נחשפים לזה ומי שרוצה להצטרף - מגיע. דרך סוכן, בדרך ישירה או בכל דרך אחרת. ככה המעסיק מייצר ערך לעובדים שלו ונשאר בתמונה. היום יש הרבה הסכמות שאנחנו מגיעים אליהן עם מעסיקים. זה אמנם לא הסכם ברירת מחדל אבל זה משאיר את המעסיק בתמונה ומאפשר לו לנצל את כוח הקנייה שלו ולתת ערך עם מרכיבים אחרים כמו ריסקים ובראות. זה קורה וקורה הרבה. גם חברות הייטק שעושות אתנו הסדרים מהסוג הזה, אף שיש קרן ברירת מחדל."

### כיצד השתנה תפקידן של חברות הביטוח אל מול המעסיקים בעקבות שינויים כמו חובת הדיווח (ממשק המעסיקים), הפרדת השיווק של סוכני הביטוח מהתפעול ויצירת חלקם מהמשחק, זיהוי פוליסות על פי תעודת זהות?

"זה תלוי איך מגדירים סוכנים. יש סוכנויות הסדר ויש סוכנים קטנים. מי שהולך ונדחק מתמונת הפנסיה הם הסוכנים הקטנים והבינוניים. הקשר והמגע בינינו לבין המעסיקים בצורה הישירה התגבר מאוד. החל מהעניין של תקנות תשלומים, דרך הצטרפות ישירה. יש הרבה מאוד מצבים שבהם מעסיקים פונים אלינו בצורה ישירה. בעבר, היו הסוכנים מעניקים לעובדים שירות כמו מתן טופס 161 למשל. היום הסוכנים יודעים שלא יקבלו עמלה גם על התיק הקיים ומסרבים לתת שירות כזה. וכך, שירותים שונים שקודם נתן הסוכן - עוברים עכשיו אליי. מעולם לא חשבנו שנצטרך לבצע אותם."

**"איני מתנגד עקרונית לרגולציות, ובעיקר בתחומי השקיפות והנגישות וגם במוצרים, אבל כשהתחום סובל מחוסר יציבות, הפרט מפסיד פעמיים: הוא גם מאבד את יכולת ההבנה וגם מאבד בטחון בעניין התנהגות המוצר מחר"**

### האם בעקבות השינויים האלה היה צורך להגדיל את כוח האדם לטובת יעוץ למעסיקים ולעובדיהם?

"אנחנו משקיעים סכומי כסף אדירים בפיתוח מערכות שלא היו לנו כלל קודם לכן. למשל, רק בתחום תקנות התשלומים גדלנו בעשרות תקנים חדשים. כל זה מתוך רצון לתת תשובות ישירות למבוטח", משיב שיזף. "קודם הייתי עובר דרך הסוכן. אבל להנגיש תשובה לסוכן ולמבוטח הם שני דברים אחרים לגמרי. יש היום מגע ישיר מול מעסיקים ומול עובדים ואני ממלא גם את תפקיד הסוכן וגם את תפקיד היצרן. לכן גם לא ברור לי כל-כך עניין ניהול ברירת המחדל בלי דמי ניהול."

### האם השינויים ביחסי הכוחות הובילו גם לשינויים באופי המוצרים שבהם נחשכים הכספים הפנסיוניים?

"בפנסיה יש תקנון אחיד, אז למעשה אין בפנסיה שום שונות. משמעות השונות במוצרים הלכו וקטנו וכך גם באבדן כושר עבודה וגם בריסק. שוק חיסכון ארוך טווח צריך רמה גבוהה מאוד של יציבות וביטחון בהתנהלות שלו. בפועל, כבר 14-13 שנים לפחות שהשוק הישראלי עובר מהפכות על גבי מהפכות. זה לא מקרין יציבות גבוהה. איני מתנגד עקרונית לרגולציות, ובעיקר בתחומי השקיפות והנגישות וגם במוצרים, אבל כשהתחום סובל מחוסר יציבות, הפרט מפסיד פעמיים: הוא גם מאבד את יכולת ההבנה וגם מאבד בטחון בעניין התנהגות המוצר מחר. הסוכנים והיועצים מציעים ללקוחות לפצל את כספם כדי להתמודד עם חוסר היציבות. זה המרכיב שמשפיע על העברה של כספים לביטוחי מנהלים. ביטוח מנהלים, לטוב ולרע, הוא יציב מאוד ואתה יודע מה אתה מקבל. נקודה נוספת היא שמבוגרים מבינים את היתרון שבמקדם מובטח. ואכן, אנחנו רואים שלקראת גיל הפרישה הם פונים למוצרים שמעניקים יתרונות לגיל פרישה ושם גם רואים את עיקר הגידול, בעיקר בפיצול בין פנסיה וביטוח מנהלים ברמות שכר מסוימות ובמוצרים המתמקדים בפרישה. תיקון 190 למשל. באוכלוסייה המבוגרת, האדם נמצא בשיא עושרו ערב הפרישה."

### אמרת בעבר שכמעט ולא הייתה הצטרפות דיגיטלית בעולם הפנסיוני. האם אתה רואה שינוי בתקופה האחרונה וכיצד אתה רואה את העולם הדיגיטלי משפיע על המעסיקים?

"אין שינוי, לפחות לא אצלנו. יש היום תוכנות חדשות שמותקנות אצל המעסיק רכיב שמאפשר לעובד להצטרף בצורה דיגיטלית לקרנות. ימים יגידו אם זה יתפוס או לא. אני אומר שבפעם הראשונה שנכנסתי לאינטרנט היה לי פורטל עם מנועי חיפוש. היום יש לך רק גוגל וזה עדיין עובד. מי ידע לחזות את זה לפני 20 שנה? אם הפעילות הזו תתפוס ההצטרפות הדיגיטלית תגדל."

### האם אתה רואה את המעסיקים יוצאים למכרזים חדשים במרץ הבא כחלק מרפורמת קרן ברירת המחדל, או למעשה כבר מהחודש הזה?

"ישנם שני סוגים של מעסיקים. ישנם אלה שכולם 'יתאבדו' עליהם, כולל יעוץ ושיפור תנאים. וישנם מעסיקים שלא. מכאן אפשר להבין את המהלך שיקרה. עד היום לא השתתפתי כאמור באף מכרז ואף אחד לא פנה אלי. מצד שני, יש לי לא מעט מעסיקים שביקשו שאטפל בהם ישירות, עם הסוכן או בשיתוף פעולה אחר", הוא מסכם.

# המפתח טמון בחינוך למודעות פנסיונית

יעל גרינולד, המשנה למנכ"ל מנורה מבטחים פנסיה וגמל, מאמינה בחינוך פיננסי מגיל צעיר וגם משתדלת לקיים | היא הנהיגה פיילוט לחינוך פיננסי בחטיבות הביניים וחושבת שנשים חייבות לקחת אחריות על הפנסיה שלהן



מאת רועי ויינברגר, מערכת עדיף

וזה היה מאד מאתגר. כמובן שילד בכיתה ח' פחות מתעניין ולא חושב שהוא צריך לדעת מה זה פנסיה, אך חשוב להתחיל ולטפח גם בגיל זה את המשמעות הכלכלית של החיים: מה זה תלוש משכורת? מה זה בנק? מה זה ביטוח? וגם מה זו פנסיה. אבל אצל העובדים אנו רואים מגמת שיפור במודעות והם מבינים את הערך המוסף של אנשי המקצוע בתחום. יש דברים בסיסיים שחייבים להשריש בעולם שלנו: למה חשוב לשמור את הפיצויים בקופה ולא למשוך, למה חשוב לשמר על הריסק הזמני, לבחור את המסלול הביטוחי הנכון, לבחור את מסלול ההשקעה המתאם ביותר. לשמחנתנו, שוק העבודה בישראל מתרחב בצורה יפה, כך שכל הזמן יש לעבוד עם אוכלוסייה חדשה. זה מאתגר אבל מעניין. זה גם שוק עם שליחות. צריך לזכור זאת. זה כיף שאתה עוסק במקצוע שבסוף היום אתה יודע שאתה עושה משהו נכון ללקוח שלך", היא אומרת.

יעל גרינולד, המשנה למנכ"ל מנורה מבטחים פנסיה וגמל, מאמינה בחינוך כדרך הנכונה והטובה ביותר לעודד את הישראלים לחסכון פנסיוני. המודעות לצורך בחסכון זה, היא אומרת, לחלוטין אינה מובנת מאליה.

## על מי חלה האחריות למודעות לחיסכון הפנסיוני?

"לטעמי, האחריות הנה על כל העוסקים בענף וצריך לעבוד על המודעות הזו. אני חושבת שגם לנו כיצרנים יש אחריות, גם לרגולציה יש אחריות וגם למעסיקים יש אחריות וגם לסוכני הביטוח יש אחריות. כולנו צריכים להירתם לטובת הגדלת המודעות מגיל יחסית צעיר. אז אנחנו מנסים לתרום את חלקנו. עשינו פיילוט ובו לקחנו על עצמנו להדריך כמה כיתות ח'

<<<

**"אנחנו עושים בתי ספר לפנסיה לנשים עם כל מיני עמותות שרוצות לקדם נשים, אנחנו עושים שיתוף פעולה אסטרטגי עם מאמאנט. זה כולן נשים. רק כדי שנשים תדענה מה צפוי להן בגיל הפרישה ומה הן צריכות לעשות כבר היום"**

עניין של אם יש לך שכל או השכלה אלא פשוט state of mind רוצון לגעת. וזו משימה שלנו כמוביל בשוק לחנך את הנשים ואנחנו לוקחים אותה על עצמנו. משקיעים בזה הרבה כסף ואנרגיה ופגישות אחד על אחת עם נשים שהן כבר ממילא חוסכות אצלנו, כך שהמטרה היא לא להרוויח אלא כהשקעה לטווח ארוך. יש לזה הצלחות לא רעות בכלל ונשים מודות לנו על זה, כולל בלוגריות שכותבות על זה ומתלהבות שאנחנו לוקחים אחריות. אנחנו עושים בתי ספר לפנסיה לנשים עם כל מיני עמותות שרוצות לקדם נשים, אנחנו עושים שיתוף פעולה אסטרטגי עם מאמאנט. זה כולן נשים. רק כדי שנשים תדענה מה צפוי להן בגיל הפרישה ומה הן צריכות לעשות כבר היום. למשל, כשהן צריכות לצאת לחופשת לידה איך מחלקים אותה עם בן הזוג, מי מקבל את החלטות האלה, מי נשאר בבית. אני רוצה לחזק את הנשים. חד משמעית. בנושא של מעורבות כלכלית - נשים חייבות להיות מעורבות יותר", פוסקת גרינולד.

"בנושא חלוקת חופשת הלידה יש מדינות שכבר עושות את זה ממש. בהייטק יש לזה יותר מודעות אצל הצעירים. יש בכלל יותר איזון היום בין בית לקריירה. גם על הקריירה אני מדברת איתם. עם כל זה שאני קרייריסטית, במבט לאחור אני אומרת שרוב הפעמים הלכתי אחרי הזדמנויות ולא באמת כלכלתי ותכננתי את צעדיי אז יש לי הרבה מה לתת היום לנשים גם במובן של ניהול קריירה וגם במובן של ההיבטים הכלכליים. אני חושבת שזו גם תרומה למשק הישראלי ולא רק תרומה אישית", היא מוסיפה.

## מבינים את זה מחוץ ליחסים הבין אישיים עם המבוטחות?

"ארגוני נשים מבינים היטב. המערכת שלנו והיו"ר שלי מאוד אוהבים את זה ועובדה שהם מוכנים לשים על זה כסף גם ללא תועלת. זו השקעה שהיא free of charge. כמו שכל חברה משקיעה בקהילה, הציפייה שכל חברה תשקיע חלק מההכנסות שלה בקהילה שממנה היא מביאה את הרווחים, אז גם ההשקעה הזו בנשים היא סוג של מוביל שנותן. לא חשוב אם לא תהיה לזה תרומה. גם עושים דברים לנפש בסופו של יום. לא רק בית חרושת לכסף. בסוף עושים דברים גם מתוך האני מאמין האישי שלי ואני שמחה שהיו"ר והנהלה רואים את זה עין בעין. קודם מכרתי את זה להם ומאוד שמחתי על הרוח הגבית".

## עד כמה העלאת גיל הפרישה קריטית להבטחת רווחת הגמלאים וליכולת של החברות לעמוד בהתחייבויות שלהן?

"אני בעד להעלות אותן. חד משמעית זה פוגע בפנסיה של הנשים. אני מבינה שיש מקצועות שזה קשה להעלות את גיל הפרישה. מהרבה מאוד סיבות, לא רק כלכליות, אני חושבת שצריך להעלות אותן. בטח להשוות בין גיל הפרישה של נשים וגברים. אין שום סיבה שגיל הפרישה לא יהיה שווה. ולדעתי, גם 67 זה לא מספיק. אם לא נעלה את גיל הפרישה גם לנשים וגם לגברים מעבר ל-67 - לא נגיע ליחס תחלופה סביר, בהנחה שתוחלת החיים תמשיך לעלות".

לא רק שגרינולד תומכת בהעלאת גיל הפרישה, היא מאמינה כי צריך למצוא עיסוקים נכונים ומתאימים יותר לפורשים ולשלבם במטלות למען החברה והקהילה.

"אני חושבת שבחלק מהמקרים אין ברירה אלא להתחשב בתחום העיסוק כשיקול בפרישה, אבל אפשר אולי לקחת את הכוח הזה לטובת הקהילה. למשל, במשמרות הזה"ב בבתי הספר - מדוע לא לקחת פנסיונרים בשביל זה? למה שלא יהיה סבא גם בכל גן או בכיתות א'-ב'? זה ייתן לפנסיונרים עיסוק ועניין לאחר הפרישה. זה טוב יותר מאשר מצב שבו הוא לא יודע מה הוא עושה מחר בבוקר. המדינה צריכה לקבל אחריות לאוכלוסייה זו. אבל זו החלטה של הפוליטיקאים. אני, כתפיסת עולם, חושבת שגיל הפרישה צריך לעלות".

**האם רפורמת קרן ברירת המחזל עוררה מודעות גדולה יותר אצל העובדים והמעסיקים?**  
"המודעות לתחום הפנסיוני נמצאת במגמת עלייה מתמדת ובוודאי שכל רפורמה אשר זוכה להד תקשורתי כה רחב מגבירה את המודעות לתחום. בסופו של דבר, הגברת המודעות חשובה וטובה ביותר לכולם".

## האם עודף הרגולציה באמת משפיע על המעסיקים?

"הרגולציה בהחלט משפיעה על המעסיקים ומחייבת אותם בכללים אשר לפני כן הם לא פעלו לפיהם. לא לכל המעסיקים זה קל ויכולים במייד לעשות את ההתאמות, אך בטווח הבינוני-ארוך השוק יגיע לשיווי המשקל הנכון גם בקרב המעסיקים. אפשר לראות את המעסיקים שנלחצים ומתאימים את עצמם מהר ורואים את אלה שלא. זה תהליך שלמעסיקים לוקח זמן לעשות. העמדנו פה צוות להדריך מעסיקים".

**מהי ההשפעה שיש להפרדת השיווק מהתפעול הפנסיוני על החברות, הסוכנים והחוסכים?**  
"כמו בכל שינוי, אנו עדים להתאמה למצב החדש של המעסיקים, היצרנים, מנהלי ההסדרים ושחקנים חדשים אשר נכנסו לתחום. בהתחלה היה כאוס לא קטן אך אני מעריכה שבטווח הבינוני נגיע לשיווי משקל בתחום זה", היא אומרת.

## חינוך פיננסי לנשים כהשקעה לטווח ארוך

### את מצהירה שוב ושוב כי ה"בייבי" שלך הוא קידום החיסכון הפנסיוני של נשים. מדוע?

"הצעקה לגבי הנשים עולה מכל הנתונים של מנורה מבטחים. אנחנו רואים את השכר המבוטח שלהן, אנחנו רואים את גובה הקצבה שהן יוצאות עמה, את הטעויות שהן עושות בדרך בחיסכון ואני חושבת שנשים צריכות לדעת לטפל גם בנושאים הכלכליים. הרי זה לא



גרינולד מקבלת את תואר קרן הפנסיה בבעלות חברת ביטוח לשנת 2016 מטעם עדיף ועיתונאי הביטוח והפיננסים

**"המודעות לתחום הפנסיוני נמצאת במגמת עלייה מתמדת ובוודאי שכל רפורמה אשר זוכה להד תקשורתי כה רחב מגבירה את המודעות לתחום. בסופו של דבר, הגברת המודעות חשובה וטובה ביותר לכולם"**



# "סופר נני" של עולם העבודה

זוכה אות ההוקרה של עדיף, המומחה ביחסי עבודה עופר יוחננוף, מציין יותר משני עשורים של יעוץ והכוונה בעולם העסקי וביחסי עבודה במשק | מי שהיה היועץ המשפטי ומנהל המחלקה למשפט עבודה בהתאחדות התעשיינים, רואה בצער את הכרסום במעמד המעסיקים ואת חיזוק כוחם של ארגוני העובדים | על בתי הדין לעבודה הוא אומר: זה כמו קזינו. עדיף להימנע

מאת דורון שפר, מערכת עדיף

ההסכם ההוא הפך את מוצר הביטוח הפנסיוני לנגיש לציבור הרחב. אין ספק שהמצב היום טוב הרבה יותר מבעבר."

## אילו תמורות חלו לדעתך בהעברת הפנסיה מהמעסיק לעובד?

"המהלך 'שיגע' את המערכת. זה התחיל למעשה כבר ברפורמת בכר ולא היום. למעשה, ברגע שהעובד נעשה המלך - כללי המשחק השתנו. מובן שזה גרם למניפולציות כאלה ואחרות של עובדים וארגוני עובדים שניסו להשפיע על בחירה בכיוון כזה או אחר. זו דרכו של עולם. צריכים לזכור שזה עולם שמסתובב בו המון כסף אבל העובדים לרוב לא מבינים את המשמעויות. זה גם עולם שיש בו הרבה שרלטנים בעלי אינטרס כזה או אחר ולא תמיד האינטרס הזה לזה של העובדים."

## קיצור שבוע העבודה - לא בהכרח לטובה

### איך אתה רואה את מערכת היחסים הכללית בין המעסיקים לבין העובדים?

"אפשר ללמוד על המצב מהסערה האחרונה שהתעוררה בעקבות קיצור שבוע העבודה מ-43 ל-42 שעות. קיצור זה בא אחרי שגם שכר המינימום עלה, וצריך לזכור שבדצמבר האחרון הוא עלה ב-6.3% ועכשיו מעל 2% - כמעט 10% בפחות מחצי שנה. זו העלאה שלמעסיקים קשה מאוד לעמוד בה. ברגע ששבוע העבודה קוצר וערך השעה עולה, אם מישהו חושב שזה מה שיעלה את פרוץ העבודה - הוא טועה. זה מגביר את חולשת המעסיקים. ארגון העובדים שחתם על ההסכם הזה קיבל הישג גדול מאוד ללא שום תמורה מצדו. זה הישג גדול לניסנקורן

<<<

"במשולש מדינה-מעסיקים-עובדים, אנו חווים שחיקה הולכת וגוברת במעמד של המעסיקים בישראל", אומר המומחה ליחסי עבודה ודיני עבודה עופר יוחננוף, בראיון חגיגי לרגל קבלת אות הוקרה מטעם עדיף בכנס המעסיקים. "בראייה היסטורית, התהליך החל בשנת 2005, בברית לא כתובה שנכרתה בין מי שהיה אז נשיא התאחדות התעשיינים שרגא ברוש לבין מי שהיה אז יו"ר ההסתדרות עופר עיני. הברית האסטרטגית הזו חיזקה את מעמד של העובדים אבל החלישה את מעמד של המעסיקים ורבים מהם לא אהבו זאת. בשנים שקדמו ל-2005 נשיאי התאחדות התעשיינים שמרו על עצמאות גדולה ביחסיהם מול המדינה ומול ההסתדרות. מאז ההסכם, המעסיקים רק הלכו ונחלשו ויש רבים כיום הרואים את המעסיקים כסמוכים על שולחנה של ההסתדרות. היו שנים שזה לא היה כך", אומר יוחננוף. "כיום, חולשה זו באה לידי ביטוי בהסכמים שנחתמים ביחסי העבודה, כמו למשל במשבר הנמלים האחרון. לצער, איני יכול לומר שאני רואה עתיד ורוד למעסיקים בעולם העבודה. יש כרסום הולך ונמשך במעמד כשמבחינת ארגוני העובדים והמדינה, קרי הרגולטור - הם סוג של קופה רושמת", הוא מוסיף.

יוחננוף, לשעבר היועץ המשפטי ומנהל המחלקה למשפט עבודה בהתאחדות התעשיינים, חיבר עשרות מאמרים על עולם העבודה אשר פורסמו בכתבי עת שונים, בהם של עדיף תקשורת, מומחה ביחסי עבודה, דיני עבודה ופנסיה, ומלווה חברות ועסקים רבים.

לדבריו, גם חוק הפנסיה פגע במעמד המעסיקים וממשיך את אותה המגמה. "גם בנושא זה למעשה המעסיקים נגררו בצורה זו או אחרת. כבר בשנת 2008 הנהיגו המעסיקים פנסיה חובה ועוד בשנת 1979 חתמה התאחדות התעשיינים על הסכם פנסיה מקיפה הראשון במדינת ישראל - הסכם הפנסיה של התעשייה. בראיה היסטורית, ללא ספק

# תמורה

מקבוצת כלל ביטוח

איתך ברגעים החשובים



## מעסיק יקר,

# מה באמת יתן לך שקט בארגון?

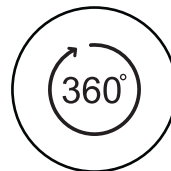
משווק שירותי ומקצועי



מענה לטיפול  
בהיזונים חוזרים



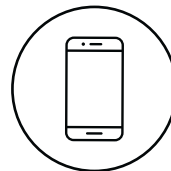
ליווי עוטף ללקוח



תפעול יעיל ומקצועי



חדשנות טכנולוגית



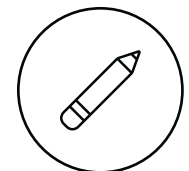
ליווי בתביעות



מוקד שירות לעובד  
שתמיד שם עבורך



הטבות בדמי ניהול



## צור עמנו קשר

ונשמח להעניק לך את הפתרון שלנו.

מרכז שירות לקוחות טל: \*6099 | 077-2226099 | פקס: 077-2226098 | [sherut@tmu.co.il](mailto:sherut@tmu.co.il)

**"שאחרי כל כך הרבה שנים שהייתי בארגון המעסיקים, אני נהנה היום מחיים אחרים וזה רק מוכיח שלא צריך לפחד לעשות שינויים בחיים. לפעמים שינויים מובילים לדברים טובים"**

לשינוי. אני גם מציע פתרון אפשרי של תביעות נזיקין אישיות נגד מי שמפר חוק ופוגע בצדדים שלישיים שלא קשורים לסכסוך. ההמלצה שלי היא כמה שפחות להגיע לבית הדין - חבל על הזמן ועל הכסף. רצוי להגיע לפתרונות מחוץ לכותלי בית המשפט."

### ישנן טענות רבות על עודף רגולציה. מה דעתך עליהן?

"בבירוקרטיה היא חלק מהבעיה. לפני כמה שנים הכריזה ממשלת נתניהו על תכנית להפחתת הרגולציה. זה נשמע טוב בתשדירים אבל לא באמת קורה. במדינת ישראל יש יותר מדי רגולטורים ואיש מהם לא רוצה להפרד מכוחו ומעמדו. יש פה בעיה ועד שלא יגיע מישהו ויחליט 'לחתוך ויאמר' 'עד כאן! בואו נתחיל לפרק ולשנות' - זאת המציאות. יש כאן בעיה אבל המסר הוא להשתדל לא לבכות ולא לקטר. מה שלא קשור בי - לא לקטר. הדברים צריכים להיות תלויים במעסיקים ויש רבים מהם שידועים להתמודד ואפילו בהצלחה."

ארגוני העובדים, מטבע הדברים, רואים לנגד עיניהם את טובת העובדים שאותם הם מייצגים. ואולם, יוחננוף מציין את הסתדרות העובדים הלאומית כיצאת דופן, אשר רואה לנגד עיניה במשוואה גם את טובת המעסיקים.

"אני נמצא במשא-ומתן במקום עבודה כלשהו והופתעתי לראות שנציגי ההסתדרות הכללית נדהמו שאני בכלל בא בבקשות מהעובדים. מבחינתי, משא-ומתן והסכם הם כאלה שבהם כל צד נותן ומקבל ולא רק צד אחד מקבל וצד אחר נותן. נדמה לי חלק מזה זה לשנות את המשוואה. יצא לי לא פעם לעמוד מול נציגי ההסתדרות הלאומית ונראה לי שהם יותר קשובים לצרכי המעסיקים, פחות דורסניים ופחות כוחניים. בסופו של דבר, זה גם אישי. מול מי אתה עובד ומה הגישה. ארגוני העובדים צריכים להבין שזה בסדר לבקש אבל צריכים גם לתת ולא רק לקבל. זה משא ומתן ולא מתן ומתן."

### כיצד אתה מסייע למעסיקים?

"אני למעשה מעין 'סופר נני' בעולם העבודה, אני יועץ מומחה שפותר בעיות למעסיקים ביום-יום באסטרטגיה, מלווה חברות במו"מים קיבוציים מול ארגוני עובדים, מתווה אסטרטגיה יומיומית של התנהלות מול עובדים בנושא שכר ופנסיה, כותב מאמרים מעת לעת על עולם העבודה בתחומים שמעניינים אותי ועוד. אני חושב שאחרי כל כך הרבה שנים שהייתי בארגון המעסיקים, אני נהנה היום מחיים אחרים וזה רק מוכיח שלא צריך לפחד לעשות שינויים בחיים. לפעמים שינויים מובילים לדברים טובים. אין ספק ששנותיי בהתאחדות התעשייתיים אפשרו לי לייצר את המוניטין והמעמד שלי. לקוחות רבים שהיו לי בהתאחדות התעשייתיים הם היום לקוחות אישיים שלי ואני אומר תודה על כך כל יום."

### ולסיום, מה עמדתך בעניין קידום נשים בעולם התעסוקה?

"אני פמיניסט ידוע. אני חושב שבהחלט חשים בשיפור. אתה מוצא יותר ויותר נשים בתפקידי הנהלה אך יש עוד כברת דרך לפנינו. לגבי מיעוטים וחרדים - כאן המרחק מאוד מאוד גדול. נדיר למצוא אנשים ממגזרים אלה בעמדות ניהול אבל גם כאן מתחיל שינוי. בשנים הבאות ויותר מהם ייכנסו למעגל העבודה. למדינת ישראל יש עוד הרבה מקום לשיפור בתחום זה. אני יכול לציין בסיפוק את העסקת בעלי מוגבלויות שהייתה לי הזכות להיות חלק מההסכם ההיסטורי שעשו בזמנו. גם פה הכוונה הייתה טובה אך היישום בפועל לקוי. ההסתדרות הכללית דרשה רף של 40% בנכות אז לצערי הרב, חלק גדול מהמעסיקים לוקחים בעלי מוגבלויות שגם כך היו אצלם, כדי לעמוד במכסות ופחות לוקחים בעלי מוגבלות מבחון. באופן כללי, חיוב מעסיקים למכסות של אוכלוסיות כאלה ואחרות מהווה מדרון חלקלק כי המעסיק יאבד כך את החופש הניהולי שלו כי מישהו מלמעלה מכתוב לו את מי להעסיק וזה מבחינתי חציית קו אדום."

אבל זה גם שב ומדגיש את חולשת המעסיקים, שאיבדו את דרכם. כאן חשוב להזכיר את איגוד לשכות המסחר, המכנה את עצמו ולא בכדי "ארגון המעסיקים החופשי" ורומז בכך שבניגוד לארגוני מעסיקים אחרים - הוא אינו כפוף להסכמי ההסתדרות ובאמת חופשי בהחלטותיו ובמעשיו". יש לזכור כי מבחינת ניסנקורן, זו רק תחנה ראשונה לקראת הקטנת שבוע עבודה ל-40 שעות...

### כיצד תגדיר את ההבדלים בין המרכז לפריפריה בהיבטי יחסי עבודה, תעשייה וכד'?

"בפריפריה אלה עולמות אחרים. יש שם סוג אחר של אוכלוסיה: יותר עולים חדשים מוותיקים, רמת מחייה זולה יותר ושכר נמוך יותר. זה סוג של מדינה אחרת, תרבות אחרת. מהפיכת רכבת ישראל אמנם מקצרת מרחקים בין פריפריה למרכז ויותר מרכזים עסקיים נפתחים סמוך לתחנות רכבת, אבל עדיין מרגישים את ההבדל. יעבור עוד זמן רב עד שיהיה אפשר לדבר על ישראל אחת."

"מבחינת אופי היחסים, זה תלוי אם יש יחסים קיבוציים או אין", אומר יוחננוף ומסביר. "החלום הרטוב של כל ועד עובדים הוא הסכם קיבוצי שהוא סוג של חתונה קתולית וזהו כמובן אחת הדרכים לשפר את מעמד העובדים במקום העבודה. כתבתי לא מעט על כך שבמדינת ישראל, בניגוד לעולם המערבי, שם העבודה המאורגנת הולכת ויורדת, כאן העבודה המאורגנת בצמיחה ובפופולריות הולכת וגוברת, בעיקר בזכות פסק-דין פלאפון. הבעיה היא שבעידן המודרני יהיה קשה מאוד לשמור על העובדים. עידן 'המסמרים בלי ראש', הקיים בעיקר במגזר הציבורי, הולך ונגמר. יש לזכור כי בישראל, בעת התארגנות ראשונית, המיעוט כופה את דעתו על הרוב. מספיק ששליש מהעובדים מתארגנים בשביל להשיג יציגות, גם אם שני שלישים מתנגדים. בחברת חשמל, למשל, ראינו מאות עובדים הולכים הביתה. אמנם בתנאי פרישה מעולים, אבל פורשים. ארגוני העובדים יצטרכו להפנים בשנים הבאות שגם עולם העבודה משתנה ואי אפשר לשמור על כולם. יש תהליכים טכנולוגיים חדשים, רובוטים למיניהם, אז יצטרכו פחות או עובדים או יצטרכו עובדים עם הכשרות מסוימות, וגם זה שינוי שיעבור לעולם העבודה. אני לא בטוח שארגוני העובדים מפנימים שהשינוי מתדפק על דלתותיהם."

### בתי הדין לעבודה הם כמו קזינו. בדרך-כלל זה לא משתלם

במשך יותר משני עשורים יוחננוף מסייע לעסקים בייצוג בבתי הדין לעבודה. לדבריו, ניסיונו מלמד אותו כי רצוי מאוד שלא להגיע להליך של בירור משפטי בבתי הדין.

"אני ממליץ ללקוחותיי לא להגיע לבתי דין לעבודה. זה לא שלשופטים יש הטיה לצד זה או אחר אלא שזה כמו קזינו. לא משתלם להגיע להליך משפטי, לפעמים הדברים נכפים עליך. אחד מפסקי הדין המעניינים שכתבתי עליהם הוא חתימה ביומטרית. בית הדין הארצי לעבודה קבע שחתימה ביומטרית במקומות העבודה מחייבת את הסכמת העובד. הפסקה ניתנה על רקע של מקום עבודה שהכניס מערכת ביומטרית על מנת למנוע זיופים ומרמה מצד העובדים. שר הפנים אריה דרעי קבע שכל תושבי מדינת ישראל חייבים בת"ז ביומטרית. נוצר אבסורד שלפיו תעודת זהות אפשר לכפות על כולם, אבל החתמת כרטיס מצריכה אישור של העובדים. זה עורר ביקורת רבה. אני זוכר שהצעתי לשופטים שיבחנו את המערכת ויראו שלא מדובר בטביעות אצבע או פגיעה בפרטיות וכי זו מערכת עם אלגוריתם סגור. אבל לבתי הדין יש תמיד נטייה לראות את העובדים כצד החלש ולעתים הם מעניקים הגנת יתר למונופולים כוחניים ודורסניים. אני מקווה שמה שקרה עכשיו עם הנמלים - שהוצאו צווי הבאה וקנסות - יביא

**"במדינת ישראל, בניגוד לעולם המערבי שם העבודה המאורגנת הולכת ויורדת, העבודה המאורגנת בצמיחה ובפופולריות הולכת וגוברת, בעיקר בזכות פסק-דין פלאפון. הבעיה היא שבעידן המודרני יהיה קשה מאוד לשמור על העובדים. עידן 'המסמרים בלי ראש', הקיים בעיקר במגזר הציבורי, הולך ונגמר"**

# קרן פנסיה: כך עושים זאת נכון

בחירת קרן פנסיה בעולם הפנסיוני החדש - מעסיקים שואלים



שולי דיאז

Retirement Plan

Pension

התחרות הגוברת בשוק קרנות הפנסיה בישראל ובחירת משרד האוצר בקרנות פנסיה ברירת מחדל אליהן יצורפו העובדים החדשים, מובילות למציאות חדשה עבור המעסיקים. בחרנו לרכז את השאלות הנפוצות בדילמה של בחירת קרן פנסיה. בשאלה מהי קרן הפנסיה הטובה ביותר עבור העובדים נתקל כל מעסיק והיא מורכבת מכמה אלמנטים שיש לקחת בחשבון, אליהם נתייחס:

## מה הוא עודף/גרעון/איזון אקטוארי? כיצד הוא משפיע על כספי העמיתים בקרן פנסיה?



ההפרש שבין הנכסים להתחייבויות של קרן הפנסיה הוא עודף אקטוארי כאשר ההפרש חיובי, וגרעון אקטוארי כאשר ההפרש שלילי. שוויון בין הנכסים להתחייבויות יוצר איזון אקטוארי. בכל רבעון קרנות הפנסיה עורכות חישוב והעודף יירשם כתשואה דמוגרפית חיובית בחשבון העמית, ויעלה למעשה את הצבירה של עמיתי הקרן. גרעון אקטוארי יקוּזז מהצבירה של עמיתי הקרן. כלומר, כדאי להצטרף לקרן פנסיה בעלת עודף אקטוארי גבוה או לפחות בעלת איזון אקטוארי. תוצאות המאזן האקטוארי מפורסמים באתר "הפנסיה נט" של משרד האוצר.

## האם דמי ניהול נמוכים הם חזות הכל?



דמי הניהול הם לא חזות הכל אך בהחלט מהווים פרמטר חשוב ביותר. למה? לאורך שנות החיסכון לדמי הניהול השפעה משמעותית ביותר על גובה פנסיות הזקנה שיהיה זכאי לה

<<<

יש צורך לבדוק מי הגוף שעומד מאחורי קרן הפנסיה. חשוב שקרן הפנסיה תהיה בבעלות גוף גדול, עם יציבות ואיתנות פיננסית לצד ניסיון רב שנים בניהול חסכונות פנסיונים ותשלום קצבאות



החוסך בעת פרישה. כלומר דמי ניהול נמוכים משמעותם פנסיה יותר גדולה בזמן פרישה (הפערים יכולים להיות משמעותיים ביותר). לכן, נכון לעובד להצטרף לקרן שמציעה דמי ניהול נמוכים למשך תקופה ארוכה וליהנות מתנאי פרישה טובים יותר בשל כך.



## האם יש חשיבות לגודלה של קרן פנסיה?

קרן פנסיה מבוססת על מנגנון של ביטוח הדדי. העמיתים ערבים זה לזה ולכן קיימת חשיבות למספר העמיתים שיש בקרן ולהיקף הנכסים שלה. נכון לעובד להצטרף לקרן פנסיה שאינה קטנה, ככל שהקרן גדולה יותר הערבות בין העמיתים מתחלקת ונותנת רשת ביטחון כמנגנון ניהול סיכונים. כמו כן, רכישת ביטוח משנה להצטרבות מקרי מוות ו/או נכות בחברת ביטוח בחו"ל מפזרת את סיכוייה של הקרן ומעניקה הגנה טובה מאוד לכספי העמיתים.



## למה לשים לב בהשוואת תשואות קרנות הפנסיה?

חשוב לבחון ולהשוות את התשואות של קרנות הפנסיה לאורך זמן. בנוסף לבחינת התוצאות, חשוב לבחון את רמת הסיכון באמצעות מדדי סיכון כגון מדד שארפ - בחירה נכונה במונחי תשואה וסיכון. חשוב להשתמש באתרים בלתי תלויים כגון אתר "פנסיה נט" של משרד האוצר המספקים מידע מדויק.



## למעסיק חשוב לקבל שרות מהיר ומקצועי מקרן הפנסיה. כיצד נושא השרות בא לידי ביטוי בעולם החדש של קרנות הפנסיה והדיגיטציה?

קלות ונוחות תפעולית יקלו על המעסיק בעבודה מול קרנות הפנסיה ויהפכו תהליכים שהיו מורכבים לפשוטים תפעולית. חשוב שקרן הפנסיה תהיה בעלת מערכת תפעולית מתקדמת, אתר מעסיקים ידידותי, פשטות תפעולית, תהליך הצטרפות קל, שימוש במנגנונים אוטומטיים לצורך עמיתים ומתן מענה אנושי לפניות המעסיק.



## מה לגבי השרות לעובד - האם בעידן הפנסיוני החדש הוא יקבל שרות טוב?

שרות הלקוחות בעידן החדש נותר חשוב ובוודאי שיש דגש על שירות טוב לעובדים. תהליך הצטרפות קל ופשוט לצד שרות מקצועי, אמין ומהיר שניתן על ידי מרכז הלקוחות. פניות העובד מקבלות מענה ואף מחליפות את הצורך בפגישות אישיות. נוסף על כך, במסגרת התקנון האחד שייכנס לתוקף ביוני 2018 קבע משרד האוצר שהעובד יצורף באופן אוטומטי למסלול ביטוח שמקנה לו פנסיית נכות מקסימלית ופנסיית שארים מקסימלית בהתאם לגיל ההצטרפות לפנסיית שארים (אלא אם בחר העובד אחרת). נוסף על כך, קיים מסלול השקעות תלוי גיל שייכנס לתוקף לפני כשנתיים. כל עמית חדש מצורף באופן אוטומטי למסלול השקעות המתאים לגילו. התקנון האחד מייצר אחידות בהשוואה בין קרנות הפנסיה וביחד עם מסלול השקעות תלוי גיל יאפשרו לעובדים נגישות לעולם הפנסיוני שאינה תלויה בפגישה אישית עם משווק.



## האם קיימים הבדלים מהותיים בין תקנוני קרנות הפנסיה החדשות?

כיום קיימים הבדלים בין התקנונים. משרד האוצר קבע כי בחודש יוני 2018 ייכנס לתוקף תקנון אחד שיחול על כל קרנות הפנסיה החדשות. ההבדלים בין תקנוני קרנות הפנסיה יהיו מינוריים.

## למה עוד יש לשים לב בבחירת קרן פנסיה?



קיימת חשיבות לגוף שעומד מאחורי קרן הפנסיה. קרן הפנסיה בבעלות גוף גדול, עם יציבות ואיתנות פיננסית לצד ניסיון רב שנים בניהול חסכוניות פנסיונים ותשלום קצבאות. זהו עוד גורם המעניק ביטחון לעמיתים של קרן הפנסיה ומונע סיכונים לעת פרישה.

## אחריות המעסיק בכל הקשור לצרוף העובד לקרן פנסיה ברירת מחדל - קטנה או גדלה?



מעסיק מחויב לצרף עובד שלא בחר קרן פנסיה לקרן פנסיה ברירת מחדל שנבחרה על ידי משרד האוצר או לקרן פנסיה שהמעסיק קשור אתה בהסכם. בחודש מרץ 2019 יבוטלו כלל ההסכמים הקושרים הללו, שנחתמו בין מעסיקים לבין קרנות פנסיה שלא זכו במכרז ממשלתי. הפעלת ברירת מחדל על ידי המעסיק תהיה אפשרית באמצעות אחת משתי האפשרויות הבאות: צרוף העובדים שלא בחרו בקרן פנסיה לקרן ברירת מחדל שנבחרה על ידי האוצר או, לחלופין, עריכת מכרז פנסיוני על פי כללים ברורים שקבע האוצר כגון: פנייה לכל קרנות הפנסיה ומתן משקולת לכל פרמטר במכרז. בחירת קרן ברירת מחדל שנבחרה על ידי משרד האוצר מקלה על המעסיק ולא חושפת אותו לטעויות משפטיות - מטרת הרגולטור ברפורמה.

## לסיכום



הסכמי ברירת המחדל הקיימים כיום יבוטלו במרץ 2019, והמעסיק יעמוד בפני החלטה בנוגע לאופן צרוף העובדים החדשים לקרן פנסיה (עובדים שלא בחרו קרן פנסיה באופן אקטיבי). בפני המעסיק יעמדו שתי אפשרויות: צרוף העובד לקרן ברירת מחדל שנבחרה במכרז ממשלתי או, לחלופין, לערוך מכרז על פי כללים ברורים שקבע האוצר. במכרז הבא שיערוך האוצר לא ידוע מה יהיו דמי הניהול שייציעו קרנות הפנסיה החדשות. בהחלט אפשרי כי דמי הניהול יהיו גבוהים מאלו שמציעות כיום קרנות ברירת המחדל. עם תום תוקף ההסכמים המחייבים, ראוי ורצוי לשקול לחיוב צירופם של העובדים כבר היום לקרנות שמציעות דמי ניהול נמוכים.

הכותבת היא מנהלת מערך עסקים, קרן פנסיה ברירת מחדל - מיטב דש

## תכנון פרישה - גם לפורשים מקרן הפנסיה המקיפה

קרנות הפנסיה החדשות מעמידות מגוון אפשרויות לפרישה בפני החוסכים | למרות הצבירה הנמוכה יחסית של הפורשים, עליהם לפנות לתכנון פרישה כדי לנצל נכון את היתרונות הקיימים במוצר



נדב טסלר

240	180	120	60	ללא מסלול בררת מחדל	שיעור הפנסיה לבית הזוג
4,693	5,160	5,255	5,309	5,326	פנסיית זקנה לפנסיונר
2,815	3,096	3,153	3,185	3,195	פנסיית זקנה לבית הזוג

קרנות הפנסיה החדשות הוקמו בשנת 1995 והן מתאפיינות בחוסכים צעירים הרחוקים עדיין ממועד הפרישה. בקרן הפנסיה הגדולה ביותר, מבטחים החדשה, יש כ-9,000 מקבלי קצבאות הזקנה מתוך למעלה ממיליון חוסכים. עם נתוני פתיחה כאלה, אין פלא שמרבית מתכנני הפרישה מתמקדים בפורשים מקרנות הפנסיה הוותיקות ומביטוחי המנהלים. בשל תקופת החיסכון הקצרה שלהם, גם הפורשים מקרנות הפנסיה החדשות חייבים לפנות לתכנון פרישה כדי לנסות ולהוציא את המרב מהחיסכון הפנסיוני שלהם. נבחן זאת כעת באמצעות מספר דוגמאות.

בחירת מסלול פרישה פורש יקבל מקרן הפנסיה קצבה לכל ימי חייו ובמקרה מוות יקבל בן הזוג אף הוא קצבה לכל ימי חייו. לכן, חוסך נשוי היוצא לפנסיה חייב לבחור את אחוז הקצבה שאותה יקבל בן הזוג לאחר מקרה המוות. גובה הקצבה יכול לנוע בין 30% ל-100% מהקצבה שאותה מקבל הפורש. ניקח לדוגמה פנסיונר נשוי יליד 1952, היוצא לפנסיה בגיל 67 עם צבירה של מיליון שקלים.

שיעור הפנסיה לבית הזוג	30%	60%	100%
פנסיית זקנה לפנסיונר	5,738	5,326	4,860
פנסיית זקנה לבית הזוג	1,721	3,195	4,860

ככל שיעניק הפורש אחוז פנסיה גבוה יותר לבן הזוג שלו, כך הפנסיה שיקבל בעצמו, לאורך כל ימי חייו, תהיה נמוכה יותר. הפער בין הקצבאות עשוי להגיע ל-20%. בבחירת אחוז הקצבה שיקבל בן הזוג יש לקחת בחשבון כמה שיקולים ובהם מצב בריאותו של הפורש ושל בן הזוג, פנסיית הזקנה הצפויה לבן הזוג וכמובן מבנה ההוצאות של משק הבית בשנים הבאות. במקרים רבים, הפורש אינו מסוגל לקבל החלטות אלו לבדו. **חשוב לציין: לאחר בחירת מסלול הפרישה וקבלת הקצבה הראשונה, לא ניתן עוד לבצע שינויים במסלול הפרישה.**

### בחירת תקופת הבטחה

בדומה לחברות הביטוח, גם קרנות הפנסיה מאפשרות בחירת תקופת הבטחה כחלק ממסלול הפרישה. במקרה מוות במהלך תקופת הבטחה, יוכל בן הזוג לבחור אם לקבל קצבה גבוהה יותר, כפי שקיבל הפורש במהלך התקופה, או את אחוז הקצבה המגיע לו ובנוסף לכך סכום חד פעמי מהוון המורכב מהפער בין שתי הקצבאות. לדוגמה: פורש שבחר תקופת הבטחה של 120 חודשים והלך לעולמו לאחר 60 חודשים. בן הזוג יוכל לבחור אם לקבל קצבה חודשית של 5,255 שקלים או קצבה חודשית של 3,153 שקלים וסכום חד פעמי מהוון של הפער בין שתי הקצבאות.

בחירת תקופת הבטחה הינה כביטוח הנקנה על קצבת הזקנה ולכן יש לה מחיר - הקטנת קצבת הזקנה. ככל שנבחר תקופת הבטחה ארוכה יותר - כך הפגיעה בפנסיית הזקנה תהיה חזקה יותר.

### דחיית גיל הפרישה

מקרנות הפנסיה החדשות אפשר לצאת לפנסיה החל מגיל 60. דחיית גיל הפרישה תגדיל את החיסכון הצבור בקרן, תקטין את מקדם הפרישה ומכך תגדיל את פנסיית הזקנה שיקבל הפורש.

מצד שני, דחיית גיל הפרישה פירושה אבדן של קצבאות שאותן יכול היה הפורש לקבל. מרבית הגברים נוהגים לפרוש בגיל הפרישה הרשמי - 67, אך נשים רבות דוחות את הפרישה מעבודה ולא יוצאות לפנסיה בגיל 62.

### האם זאת פעולה נכונה?

שאלות שאותן צריכה לשאול את עצמה הפורשת בטרם תחליט לדחות את מועד היציאה לפנסיה מקרן הפנסיה:  
האם היא תמשיך לעבוד בתקופה זו? מה מצבה הבריאותית? האם היא תספיק לנצל את ההגדלה הצפויה בקצבת הזקנה על חשבון הקצבאות שאותן איבדה?

### העברת כספים לפרישה מידית לקרן הפנסיה המקיפה

לאפשרויות אלו בתקנון הקרן נוספה בשנה האחרונה אפשרות נוספת: העברת כספים ממוצרים פנסיוניים אחרים אל קרן הפנסיה לצורך קבלת קצבה. שינוי מנגנון הצמדת הקצבה בקרן הפנסיה והגדלת ההקצאה לאגרות חוב מיועדות למקבלי הקצבה מ-30% ל-60% הפכו את קרנות הפנסיה ליעד אטרקטיבי להעברת כספים. חוסכים רבים מעבירים כספים ממוצרים פנסיוניים אחרים הן לצורך הגדלת פנסיית הזקנה מקרן הפנסיה והן לצורך קבלת קצבה מקרן הפנסיה במקום ממוצרים פנסיוניים אחרים. כאשר בוחנים האם להעביר כספים לקרן הפנסיה יש לקחת בחשבון שיקולים רבים ובהם הפיכת כספים הונניים לכספים קצבתיים; אבדן המקדם, אם היה קיים, בפוליסות ביטוח מנהלים; ושיקולים נוספים שאותם צריך לקחת בכל תכנון פרישה כגון: מצב בריאותי, מבנה ההוצאות הצפויות ומקורות ההכנסה.

### בשורה התחתונה

הרפורמות האחרונות בקרנות הפנסיה יוצרות עבור החוסכים הזדמנות אדירה להגדלת קצבת הזקנה שלהם. ללא ליווי מתאים מאנשי מקצוע, רפורמות אלו לא יגיעו לידי מימוש.

הכותב הוא מנהל המוצר באגף השייווק, מנורה מבטחים פנסיה וגמל

# היכוננו לטיול הגדול

פרישה מהעבודה היא אחד הצמתים המרכזיים ביותר בחייו של העובד | יעוץ מגורם לא מקצועי  
או תחילת הערכות מאוחרת מדיי עלולים לגרום נזק רב לפורש



רון קשת

## התשובה:

עובדות החיים הן של "טיול" הזה של החיים בפנסיה צריך להתכונן ורצוי מוקדם ככל האפשר. נכון, זה לא בדיוק הנושא הכי "סקסי" אבל החיים מורכבים גם ממטלות כאלו.

## 3. יעוץ פרישה או תכנון פרישה

כדי להצדיק בפני עצמם את חוסר רצונם להתעסק בנושא, 8 מכל 10 לקוחות המגיעים אליי משמיעים לי את המשפטים הקבועים הללו:  
א. "התיק שלי סטנדרטי"  
ב. "אני צריך ממך רק..."

## התשובה:

א. אין תיק סטנדרטי. כל תיק משתנה מאחד לאחר.  
ב. אתם צריכים תכנון מלא שכולל את כל המתבקש על מנת שתוכלו לעבור מאי הוודאות של לפני הפרישה לוודאות מלאה. כל דבר שונה מהתהליך המלא עלול לגרום נזקים.

## 4. אחרון ולא חביב: תסמונת היעוץ החינמי

כל מי שסבור שמקום העבודה שלו, או רואה החשבון שלו, שמנהל לו את המשכורות או כל בעל מקצוע אחר שאינו מומחה בתחום יעשה עבורו את העבודה - טועה ובגדול. כאשר על המשקל ישנם מיליוני שקלים שהם המינימום הנדרש לעבור את החיים בפרישה, הניסיון לחסוך כמה אלפי שקלים עלול לעלות ביוקר.

## תשובה:

מצורפת התמונה שנמצאת מעל ראשי וגלויה לכל מי שמגיע למשרדי. זאת התשובה.

## לסיכום:

על תהמרו על העתיד שלכם. אתם בצומת החשוב ביותר אולי בחיכם. חציה שלו ללא מלווה מוסמך עלולה לגרום נזק רב. מאחל לכם את כל הטוב שאתם יכולים לקבל ושלעולם לא תצעדו לבד.

הכותב הנו CFP, מנהל מרכז הפרישה, לשכת סוכני הביטוח

בימים אלו ממש רעייתי מסיימת את ההכנות והבדיקות לטיול של שמונה ימים שאנחנו מתכננים לתחילת חודש יוני השנה. אני מלא הערכה ואפילו הערצה על לא פחות מעשרות רבות של שעות שהוקדשו לצורך הטיול הזה, שאורכו, כאמור, בסך-הכל שמונה ימים. ההכנות הללו מחזירות אותי למפגשים שבהם אני מרצה בפני עובדים שנמצאים לפני פרישה מעבודתם בקורסי הכנה לפרישה במסגרת מקומות העבודה. המשתתפים בקורסים אלו הם אנשים שנמצאים ממש על סף פרישה. ההרצאה שלי, בת שעה וחצי, אמורה לעורר את המודעות שלהם לנושא הטיפול בפרישה המתקרבת, מנקודת מבט כלכלית.

כשאני שואל אותם האם הם מוכנים לשינוי המטורף הזה, של מעבר חד מחיי אדם עובד במקום מוגדר ובשעות מוגדרות, לחיים חסרי מיקוד ובהירות; מחיים של משכורת מסודרת וידועה לחיי גמלה וחסכוניות שגודלם מעורפל... כשאני שואל אותם האם הם מוכנים למס הזה, שמשכו כעשרים שנים או יותר - תשובתם לרוב היא שלילית. לא, הם לא מוכנים.

אז מדוע לטיול קצר של שמונה ימים אנחנו מקדישים עשרות שעות הכנה, ולטיול הארוך ביותר של החיים לאחר הפרישה איננו מתכננים כמעט כלל? קיימות לכך לא מעט סיבות. אמנה אותן אחת לאחת ואחלוק את התובנה שלי:

## 1. דחיינות

טבע האדם הוא לדחות למחרתיים את מה שלא חייבים לעשות מחר. במקרה של תכנון הפרישה, זה גם מלווה בתשלום ולכן, למה לשלם על משהו היום כאשר אפשר בעוד שנים או חודשים ספורים?

## התשובה:

אין טעות גדולה מזאת. כשאדם מחכה עד שנים אחדות לפני הפרישה, ישנן טעויות חמורות כמו תכניות שנמצאות בשימוש לא נכון, כספים המנוהלים באופן רשלני, עזיבות עבודה לא סגורות וכדומה. את כל אלה אפשר לתקן מבעוד מועד ולמנוע הפסדים גבוהים.

## 2. הנושא מדכא

אין ספק, הרבה יותר נעים להתעסק בחדוות נסיעה לטיול מאשר בזקנה, פרישה ומסים.



הכשרה מובילה את מהפכת  
ביטוחי הרכב, תכירו את:

go

## ביטוח דיגיטלי לרכב שנותן פחות

פחות יקר. פחות זמן. פחות כאב ראש.

אנחנו GO, ביטוח דיגיטלי לרכב שיעזור לכם להרוויח יותר.  
איך? מכיוון ש-GO דיגיטלי, תוכלו לבזבז פחות זמן על  
טפסים וטלפונים. ואם עשיתם תאונה? תמשיכו בשגרת חייכם  
ואנחנו נעשה הכל במקומכם! ניקח את הרכב, נביא חליפי,  
נתקן במוסך ונחזיר לכם את הרכב כמו חדש.

חדש



כנסו ל-

[www.go-ins.co.il](http://www.go-ins.co.il)

או פנו לסוכן הביטוח



**הכשרה**  
חברה לביטוח בע"מ

## צו השעה של רשות שוק ההון

הסרת המגבלות החלות על יועץ פנסיוני שהוא תאגיד בנקאי הכרחית להתפתחות היעוץ הפנסיוני האובייקטיבי, צמיחתו והנגשתו לכלל האוכלוסייה

למרבית האוכלוסייה. הסיבה המרכזית היא האיסור החל על יועץ בבעלות תאגיד בנקאי לעבוד ישירות מול מעסיקים וארגוני עובדים.



דני גיגי

### החקיקה כיום אינה מאפשרת תחרות!

### ההגבלות הקיימות היום בחקיקה על יועץ פנסיוני שהוא תאגיד בנקאי בהשוואה ליתר ערוצי ההפצה

מנהל הסדר/סוכן	יועץ פנסיוני שאינו בנקאי	יועץ פנסיוני בנקאי	
✓	✓	אסור	התקשרות עם מעסיק לעניין מתן יועץ פנסיוני לעובד
✓	✓	אסור	התקשרות עם ארגון עובדים לעניין מתן יועץ לעובדים
✓	✓	אסור	יעוץ מחוץ לכותלי הסניף (יעוץ במקומות העבודה)

### פוטנציאל שוק גדול לסוכנים/משווקים

### לוח ה-3 | עמלות ששולמו לבעלי רישיון בחלוקה לענפים 2016-2014 (באלפי ש"ח)

שיעור השינוי 2015-2014	שיעור השינוי 2016-2015	2014	2015	2016	
7%	4%	2,258,284	2,425,897	2,523,177	עמלות ביטוח חיים (כולל סיכון ללא חיסכון וכולל פוליסות חיסכון)
1%	3%	2,385,933	2,408,580	2,484,062	עמלות ביטוח כללי
11%	13%	1,608,885	1,793,088	2,024,394	עמלות ביטוח בריאות
8%	3%	1,073,637	1,162,906	1,194,385	גמל ופנסיה
6%	6%	7,326,739	7,790,471	8,226,019	סה"כ

מקור: עיבודי רשות שוק ההון, ביטוח וחסכון לדיווחי חברות הביטוח.

### 1. מערך ההפצה הפנסיוני כיום

מערך ההפצה של המוצרים הפנסיוניים כולל שלושה סוגים של בעלי רישיון:

1. סוכני ביטוח/מנהלי הסדר: יחידים או סוכנויות, המפיצים מוצרים פנסיוניים של גופים שאיתם הם קשורים בהסכמי הפצה (לא עם כולם), לפיכך הם מוגדרים "לא אובייקטיביים". חלקם בבעלות הגופים המוסדיים, בדגש על חברות ביטוח.
2. משווקים פנסיוניים: עובדים של הגופים המוסדיים המפיצים אך ורק את מוצרי החברה שבה הם מועסקים.
3. יועצים פנסיוניים: בעלי רישיון פנסיוני שלהם אין זיקה לגופים המוסדיים, מחויבים על פי חוק לאובייקטיביות מלאה ולעמלה אחידה ללא קשר לסוג המוצר או לגוף המנהל אותו. ישנם 2 סוגי רישיונות ייעוץ פנסיוני:
  - יועצים פנסיוניים פרטיים (כמות מעטה).
  - יועצים פנסיוניים בנקאיים.

### 2. הבשורה של רפורמת בכר - ייעוץ פנסיוני אובייקטיבי

בין אבני היסוד ברפורמת בכר ובהמלצות הוועדה היה מתן היתר לבנקים להיכנס לייעוץ פנסיוני מתוך הנחה כי ניצול יעיל של מערכת היעוץ וההפצה הבנקאית תאפשר את הנגשת היעוץ הפנסיוני האובייקטיבי לכלל האוכלוסייה, כולל זו שבפריפריה, ומתוך הכרה שכניסת הבנקים תיצור תחרות עם ערוצי ההפצה והשיווק המסורתיים הקיימים - מנהלי הסדר/סוכני ביטוח/משווקים. תחרות זו תוביל להוזלת המחיר ללקוח ותרחיב את זכות הבחירה של העובד בערוץ ההפצה המתאים לצרכיו בין יועץ לסוכן. המציאות כיום היא שכמעט שאין לציבור הרחב נגישות לייעוץ אובייקטיבי בתחום הפנסיוני. המטרה המרכזית של כניסת הבנקים לייעוץ פנסיוני על פי המלצות ועדת בכר באה לידי ביטוי בצייטוט הבא: "עידוד החיסכון הפנסיוני על כל צורותיו היא מטרה לאומית-חברתית וכלכלית ובכלל זה הרחבת זמינותו לפלחי אוכלוסייה, כולל זו שבפריפריה" (מתוך תזכיר חוק פקוח שירותים פיננסיים תש"ס 2005).

עוד קבעה הוועדה כי "רק ניצול מערכת ההפצה הבנקאית למטרת ייעוץ יבטיח לאזרחים נגישות מרבית לשירות זה שכאמור הצוות סבר כי הוא שירות חיוני שתפקיד המדינה לאפשר לאזרח לקבלו" (צוות בין-משרדי לרפורמת שוק ההון).

כ-3.2 מיליון שכירים הם אוכלוסיית היעד לקבלת ייעוץ פנסיוני - אוכלוסייה שכיום אינה חשופה כלל לערוץ היעוץ הפנסיוני הבנקאי אלא בעיקר לערוץ סוכנים/מנהלי הסדר. הסיבה לכך היא שורה של מגבלות המושגות בחוק היעוץ על יועץ פנסיוני שהינו תאגיד בנקאי שיתכן שהיו ראויים בסביבה העסקית של 2005 בה פעלה הוועדה, אך כיום בהחלט אינן רלוונטיות. מגבלות אלה פוגעות בהתרחבות היעוץ הפנסיוני ובהנגשתו לאוכלוסיית השכירים והתנועה היא פגיעה בערך הניתן ללקוח. במקביל, מגבלות אלה מנציחות את ערוץ ההפצה של הסוכנים שאינו אובייקטיבי "בעל זיקה" בהגדרה החוקית והמהווה להערכתנו מעל 95% מתחום ההפצה.

### 3. דו"ח מבקר המדינה 10/2016

על פי הדוח שפורסם ב-2016, היעוץ הפנסיוני האובייקטיבי לא התפתח בשנים האחרונות והוא במגמת נסיגה. שיעור בעלי רישיון יועץ פנסיוני זניח (9%) לעומת כלל מערך ההפצה. לאור מגמה זו הדוח קובע כי קיים חשש להיעדר יועץ פנסיוני אובייקטיבי הבוחן את צורכי הלקוח



# איילון בריאות

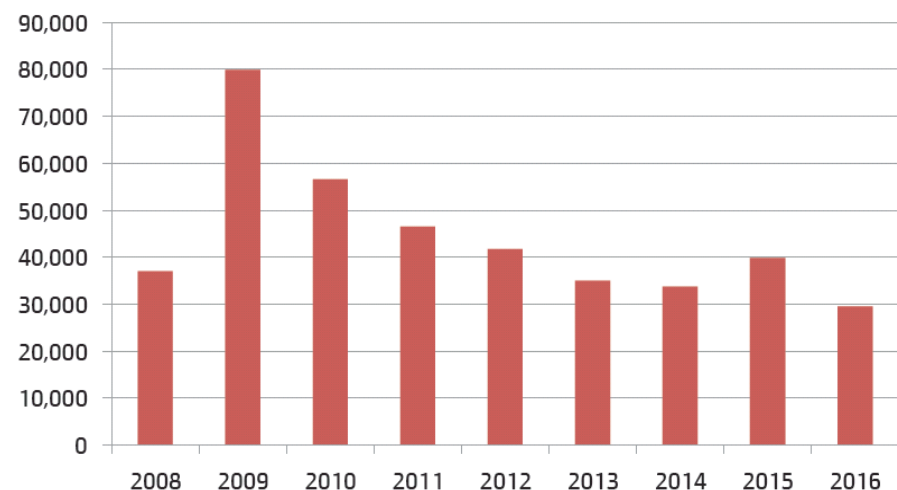
ביטוח בריאות איכותי ואטרקטיבי לכל המשפחה,  
כולל יתרון מהותי למבוטחי איילון!  
בחירה חופשית של רופא מנתח וכיסוי מלא\*,  
גם בעת ביצוע ניתוח שלא באמצעות רופא הסדר

\*עד תקרת ספקי הסדר



סך עמלות ההפצה של כל המערכת הפנסיונית הבנקאית בשנת 2016 - כ-130 מיליון שקלים (הערכה שלנו), בהשוואה ל-3.7 מיליארד שקלים עמלות לערוץ סוכנים. דהיינו, פחות מ-4%!

## תרשים ה-4 | מספר הלקוחות החדשים שקיבלו ייעוץ פנסיוני בתאגידים בנקאיים בעלי רישיון יועץ פנסיוני תאגיד, 2008-2016



מקור: עיבודי רשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון לדיווחי התאגידים הבנקאיים.

מהנתונים לעיל ניתן לראות כי היעוץ הפנסיוני הניתן באמצעות יועצים פנסיוניים בבנקים נמצא במגמת האטה והיא צפויה להימשך כל עוד לא יוסרו החסמים והמגבלות הרגולטוריות החלות רק על יועץ פנסיוני שהוא תאגיד בנקאי.

### 4. עמדת רשות שוק ההון

עמדת רשות שוק ההון בנוגע למגבלות המוטלות על היעוץ הפנסיוני שהוא תאגיד בנקאי באה לידי ביטוי בגרסה הראשונה של תזכיר חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (יעוץ, שיווק ומערכת סליקה פנסיוניים) מיום 27 במרץ 2011 (מצ"ב תיקון מס' 6 נוסח ישן שהושמט בתזכיר עצמו שפורסם ב-12 במאי 2012. הסיבה לא נמסרה).

האיסור הקבוע בסעיף 20 לחוק לפיו: "יעוץ פנסיוני שהוא תאגיד בנקאי אינו רשאי להתקשר עם מעביד או עם ארגון מעבידים לעניין מתן ייעוץ פנסיוני לעובד של אותו מעביד" נראה כיום גורף וקיצוני מדי, ואכן נקבע בטיטה כי רשות שוק ההון תהיה מוסמכת לקבוע קריטריונים שיאפשרו לתאגיד בנקאי התקשרות עם מעסיק לעניין מתן יועץ פנסיוני לעובד של אותו

מעסיק במטרה לאפשר תחרות הוגנת בין כל ערוצי ההפצה הקיימים - סוכנים/מנהלי הסדר/משווקים/יועצים פנסיוניים (לצערנו, פסקה זו הושמטה מגרסה מתקדמת יותר של התזכיר). אם אכן רשות שוק ההון מעוניינת (וכך היא מצהירה) בערוץ הפצה אובייקטיבי בפריסה רחבה שיהיה נגיש לכלל האוכלוסייה, הפתרון הוא ביטול המגבלות בחוק היעוץ החלות על היעוץ הפנסיוני שהוא תאגיד בנקאי בלבד והדבר בידה, כך שלא ברור למה בדיוק מתכוונת הרשות, שהרי לא יתכן מצד אחד לדבר על תחרות ומצד שני "לכבול" את היעוץ הבנקאי בשלשלאות של איסורים ומגבלות.

### זכות הבחירה אינה ממומשת

למרות מתן זכות הבחירה בערוץ ההפצה, לעובד זכות זו אינה רלוונטית כיום כל עוד לא עומדת בפני העובד חלופה של יעוץ פנסיוני אובייקטיבי נטול זיקה שתסייע לו במימוש הבחירה. כיום, החלופות שעומדות בפניו הן בחירה בין סוכן/משווק זה או אחר כשהמשותף לכולם הוא היעדר אובייקטיביות בהגדרה. האיסור בהתקשרות עם מעסיקים וארגוני עובדים גורם לכך שחלק ניכר מהשכירים אינם מודעים כלל לאפשרות לקבל יעוץ פנסיוני אובייקטיבי כחלופה לשיווק באמצעות סוכני ביטוח.

ביטול המגבלות מהווה שינוי קל אך תרומתו לאזרח מהותי לעתידו הפנסיוני.

הכותב הוא מנהל מחלקת ייעוץ פנסיוני, בנק הפועלים

אם אכן רשות שוק ההון מעוניינת (וכך היא מצהירה) בערוץ הפצה אובייקטיבי בפריסה רחבה שיהיה נגיש לכלל האוכלוסייה, הפתרון הוא ביטול המגבלות בחוק היעוץ החלות על היעוץ הפנסיוני שהוא תאגיד בנקאי בלבד והדבר בידה

# שאלה של עלות

פשר הקשר בין התקנון האחיד של קרנות הפנסיה שייכנס לתוקף ב-1 ביוני 2018, לבין הכיסוי לאי כושר עבודה, חשוב יותר מתמיד



אילה אבני

נניח שאותו עמית מצטרף בגיל 48, וגם אז ירצה כיסוי ביטוחי מקסימלי. הכיסוי לנכות יעמוד 3,750 שקלים בלבד, והכיסוי לשאירים יעמוד על 9,200 שקלים. מה יעשה העמית? ירצה שהמעסיק ירכוש עבורו אי כושר משלים מחברת הביטוח, כדי שיתן לו את ההשלמה עבור הכיסוי, כלומר ירכוש לו בפוליסה לאבדן כושר עבודה עוד כיסוי של 3,750 שקלים, בכדי שיהיה מבוטח בכיסוי מלא של 75%.

## פתרון לעיסוקים ספציפיים

יוער כי עד היום, פעולה זו הייתה מאוד שכיחה בקרב אוכלוסיות עובדים, שהמעסיק רכש עבורם "אי כושר בעלות מפעלית", והכיסוי הזה נתן מענה הן לשכר המבוטח בביטוח מנהלים, והן לשכר המבוטח בקרן הפנסיה. הסיבות למהלך זה היה שדרוג הכיסוי עבור אבדן כושר עבודה שיגיע מחברת הביטוח, ויקנה הגדרה עיסוקית, במקום ההגדרה בקרנות הפנסיה שלא השתנתה עד היום: "הזכאות לאבדן כושר עבודה ניתנת לאדם שנבצר ממנו לעבוד בעבודתו או עבודה הולמת אחרת, התואמת את השכלתו, ניסיונו, הכשרתו". כמו כן, הכיסוי "המפעלי" יכול שהיה בתנאים של "אי קיוו מביטוח לאומי". במקרים כאלה רכשו העמיתים מינימום קצבת נכות בקרן הפנסיה, כיוון שנוצר כיסוי מלא עבור כל השכר המבוטח מחברת הביטוח.

פתרון נוסף היה פוליסה הקרויה לרוב בשם "מטריה ביטוחית", שניתן היה לרכוש אותה בתנאים שונים בכל חברת ביטוח, והיא נתנה מענה להגדרה העיסוקית, ללא רכישת כיסוי נוסף מקביל לכיסוי הקיים בקרן הפנסיה.

אבל, בהתאם לחוזר האוצר מלפני מספר חודשים, לא ניתן לרכוש כיסוי עבור אבדן כושר עבודה בגין שכר המבוטח בקרן הפנסיה.

כמו כן, עד היום אף חברת ביטוח לא קיבלה אישור לפוליסת "מטריה ביטוחית", ולא ניתן לרכוש כזו כבר מאוגוסט 2017.

מה יעשה העמית שיש לו תת ביטוח לעניין אבדן כושר עבודה בקרן הפנסיה, וגם, רחמנא לצלן, רוצה הגדרה עיסוקית בקרות אירוע כזה, חלילה?

יכול לרכוש בעצמו באופן פרטי עוד פוליסה עבור אבדן כושר עבודה. לא פשוט תפעולית ובטח שמייקר את ההוצאה עבור כל המכלול הפנסיוני לעובד, והרי כל השכירים הגדילו את שיעורי ההפקדה בגין צו ההרחבה האחרון - זוכרים? אופציה שניה - יישאר בתת כיסוי.

לגבי ההגדרה העיסוקית שאף מבוטח לא יכול לרכוש היום, המבוטח נשאר עם ההגדרה שהנה יותר רחבה לגבי יכולותיו העיסוקיות בקרות אירוע ביטוחי. האם כל שכיר זקוק להגדרה עיסוקית? ממש לא, אבל יש שכירים שההגדרה הזו ממש קריטית עבורם.

למה הדבר גורם? שוב המוצר שהנו קרן פנסיה הוא מוצר שבמקרים מסוימים הנו נחות לעניין הכיסוי הביטוחי לגבי אבדן כושר עבודה.

שוב סוכני הביטוח ינפנו בדגל "ביטוח מנהלים". האם לכך התכוון המשוור?

האם המעסיקים יהיו מודעים למצב זה? האם בכך שיצרפו את העובדים לקרן הפנסיה, יחשבו שהעובד מכוסה דיו ובא לציון גואל? אני בספק.

הכותבת היא מנכ"לית סטרין ייעוץ פנסיוני ויועצת פנסיונית ברישיון משרד האוצר

בעוד מספר ימים ייכנס לתוקף התקנון האחיד בקרנות הפנסיה. עד כה, לכל קרן פנסיה היה תקנון משלה, ולמרות שכל התקנונים די דומים, עדיין היו הבדלים ביניהם. יתרה מזאת, מסלולי הביטוח השונים בכל קרן פנסיה יכלו לבלבל כל בר דעת, הן בשמות השונים שנתנה כל קרן פנסיה לאותו מסלול ביטוחי, והן במגוון המסלולים הביטוחיים בכל קרן פנסיה.

מטרת אחידות התקנון הנה מטרה נעלה מחד, שכן הצרכן הפשוט יוכל לבחור את קרן הפנסיה שלו על פי פרמטרים נגישים כגון: תשואות בטוחי זמן שונים, דמי ניהול, שירות וגודל הקרן. מאידך, האחידות יוצרת מוצר פיננסי ארוך טווח שהנו מוצר מדף, ואין שום יכולת לקרן פנסיה כזו או אחרת ליזום תנאים מיטיבים לעמיתים בדרך יצירתית כזו או אחרת. התקנון נוצר על ידי בית היוצר - רשות שוק ההון, בשמו החדש.

אך נקבע גובה הכיסוי הביטוחי של העמית לגבי קצבת נכות (או בשמו האחר - קצבת אבדן כושר עבודה), וקצבת שאירים (ביטוח למקרה פטירה)? 3 פרמטרים:

✓ גיל תחילת ותק של העמית - גיל כניסה מאוחר יותר משמעותו עלות ביטוחית גבוהה יותר.

✓ השכר המבוטח שממנו נגזרות הקצבאות של הכיסוי הביטוחי.

✓ המסלול הביטוחי בו בחר העמית.

לפני התקנון האחיד היה מגוון רחב של מסלולים ביטוחיים. כך, לאלטשולר שחם היו 7 מסלולים ביטוחיים, ואילו למגדל מקפת - 36 מסלולים.

מהו מסלול ביטוחי? כך נקבע כיצד לנווט בין גובה הכיסוי לקצבת נכות, קצבת שאירים והפנסיה בגיל הפרישה.

זאת בכדי לתת גמישות מסוימת לעמית, ברצונו לרכוש ביטוח לנכות ושאירים, שעלותם משפיעה על החיסכון בתום התקופה.

בתקנון האחיד יהיו 7 מסלולים בלבד.

יתרה מזאת, השינוי המהותי שייכנס לתקנון האחיד הוא העלויות של הכיסוי לאבדן כושר עבודה.

## מתקנים את ההוזלה בקרנות הפנסיה

כיוון שהאוצר הנחה את קרנות הפנסיה להפחית את העלות לכיסוי זה מאז ינואר 2013 מתוך העובדה שקרנות הפנסיה חישבו את העלות בהנחה לא מציאותית, לפיה מקבל קצבת נכות יקבל אותה עד גיל הפרישה ולא יחזור לעבודה, נוצרו גירעונות אקטואריים כמעט בכל קרנות הפנסיה עד שנת 2018. מדוע? העלות עבור הכיסוי הייתה נמוכה מדי.

כעת הוחלט לייקר את העלות, כשהפערים נעים בסביבות פי שניים, תלוי במין העמית ומה גיל הצטרפות.

לפיכך, הצטרפות של גבר מגיל 42 צפונה לקרן פנסיה לא תקנה לו כיסוי מקסימלי לנכות ושאירים.

כך, לפי התקנון האחיד, אם עמית שמצטרף בגיל 30, בשכר של 10,000 שקלים, בוחר בכיסוי מקסימלי לנכות ושאירים, הוא יהיה מבוטח לפי 7,500 שקלים קצבה חודשית בקרות אירוע של אבדן כושר עבודה - כלומר כיסוי של 75%, 10,000 שקלים קצבת שאירים במקרה פטירה

- כלומר כיסוי של 100%, והקצבה הצפויה לו בגיל 67 מתוך החיסכון תהיה 9,299 שקלים. אם יבחר במסלול מינימום ביטוח, כגון: 37.5% נכות, 40% שאירים, יקבל קצבה בסך 9,719 שקלים.

אך מה אם יצטרף בגיל 42 צפונה?

# הגיע הזמן להתקדם!

תוכנת סליקה פנסיונית  
וניהול עובדים המובילה בישראל

## הצטרף עוד היום!

- ✓ שירות אישי ומקצועי בכל עת
- ✓ ממשק נח, יעיל ושימושי
- ✓ עמידה מלאה בתנאי הרגולציה



**JOB Y**

השמה בקליק  
מערכת חכמה לניהול  
תהליך גיוס וקליטת  
עובדים בארגון

**Smarti**

סליקה פנסיונית חכמה  
תפעול פנסיוני מלא  
לעסק שלך

**Meku**

מקושרים לזכויות שלך  
מערכת מודולרית  
לניהול עובדים

טכנולוגיה מתקדמת במרחק נגיעה

לפרטים נוספים פנה אלינו

# באחריות המעסיקים

חוק הביטוח הלאומי מטיל את האחריות לדיווחים ולתשלומים על המעסיק ומטיל קנסות למי שכשל באחריות

## שכר שנקבע לפי חוק או לפי החלטת הכנסת

מי ששכרו נקבע לפי חוק או כהחלטת הכנסת או לפיה נחשב עובד שכיר, ואת החייב בתשלום השכר רואים כמעסיקו.

### האחריות של המעסיק לדווח ולשלם את דמי הביטוח על פי החוק והתקנות

המעסיק חייב לדווח למוסד לביטוח לאומי על השכר הרגיל מדי חודש בחודשו בהתאם לחודש שבו בוצעה העבודה, גם אם השכר שולם באיחור. בהעסקה במשק בית הדיווח החוקי הוא רבעוני.

תקנות הביטוח הלאומי קובעות את האופן שבו יש לפרוס תשלומים נוספים והפרשי שכר שמשולמים נוסף על השכר הרגיל. תשלום נוסף ששולם לאחר ניתוק יחסי עבודה ייקף כאילו שולם בחודש האחרון שבו העובד עבד ויפרס בהתאם.

תשלומים ששולמו תוך כדי ועקב ניתוק יחסי עבודה בהתאם לדיני העבודה פטורים, בדרך כלל, מדמי ביטוח, כמו למשל פדיון חופשה. אף על פי כן, נקבע בפסיקה כי פיצוי חוקי בשל אי מתן הודעה מוקדמת הוא שכר עבודה.

ככלל, המעסיק חייב לנכות מהעובד דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות (למעט בהעסקה במשק בית - שם רשאי המעסיק לנכות את דמי הביטוח מהעובד, ולא חייב לנכות אותם). המעסיק מעביר למוסד לביטוח לאומי את חלק העובד, כאמור, וגם את חלקו בדמי הביטוח הלאומי.

האחריות על הדיווח ועל התשלום למוסד לביטוח לאומי מוטלת על המעסיק בלבד, למעט כאשר המעסיק הוא תושב חוץ והעובד עובד בארץ, לפי הכללים שבתקנות, ולמעט בגין עובד בחופשה ללא תשלום החל מהחודש השלישי המלא.

אי תשלום דמי ביטוח על ידי המעסיק בעבור העובד גורר חיוב המעסיק בדמי הביטוח המגולמים, בהצמדה ובקנסות.

המוסד לביטוח לאומי עורך ביקורות ניכויים אצל המעסיקים מדי פעם בפעם. כאשר מגיעה למוסד לביטוח לאומי שומת ביקורת ניכויים של מס הכנסה, המוסד מחייב את דמי הביטוח בהתאם לקביעת מס הכנסה ומשלם את הביקורת בעצמו בכל הנושאים שאינם קשורים לביקורת של מס הכנסה.

עובד בדרך כלל זכאי לגמלאות גם אם המעסיק לא דיווח עליו, או לא שילם את דמי הביטוח. במקרים אלה המוסד לביטוח לאומי רשאי לתבוע מהמעסיק, בגבייה מנהלית, את היוון הגמלאות שהמוסד לביטוח לאומי שילם ו/או ישלם לעובד עד סכום של כ-200 אלף שקלים לכל עובד, כמפורט בחוק.

סעיף 398 לחוק הביטוח הלאומי מאפשר הגשת כתב אישום על אי העברת הניכויים למוסד לביטוח לאומי.

מומלץ למעסיקים להכיר את הוראות החוק והפסיקה כדי למנוע תקלות שיתגלו בעת ביקורת או בעת הגשת תביעה לגמלה על ידי עובד.

**הכותבת היא יועצת ומרצה בתחום הביטוח הלאומי**



אורנה ציב-גלרט, רו"ח

חוק הביטוח הלאומי והלכות של בית הדין הארצי לעבודה קבעו כללים שלפיהם מבטוח נחשב "עובד שכיר" לפי חוק הביטוח הלאומי, גם לעניין תשלום דמי הביטוח וגם לעניין זכאות לגמלאות.

להלן עיקר סוגי מבוטחים הנחשבים לעובדים שכירים במוסד לביטוח לאומי והאחריות לדיווח ולתשלום דמי הביטוח מוטלת על המעסיק:

### כאשר מתקיימים יחסי עובד ומעסיק (נכון גם לבני זוג בעסק משותף)

על פי מבחנים שקבע בית הדין לעבודה: מבחן ההשתלבות, מבחן הקשר האישי, הבעלות על כלי העבודה, צורת תשלום השכר, מבחן הפיקוח והשליטה, מסגרת שעות העבודה ואופן הרישום במוסד לביטוח לאומי, במס הכנסה ובמס ערך מוסף. כמו כן, שכר קבוע ויציב שמתקבל בפועל ושאינו מותנה ואינו מושפע מהמצב הכלכלי של העסק (לא קיימת חשיפה לסיכון הכלכלי של העסק).

כשמתקיימים יחסי עובד ומעסיק, עובד אינו נחשב "מתנדב" רק בשל העובדה שהוא אינו מקבל משכורת.

### העסקת בני משפחה ובעלי שליטה

בעת העסקת בני משפחה וכשבעלי שליטה עובדים כשכירים בחברה שבבעלותם, מעמדם כעובדים שכירים נבחן לפי הלכות שנקבעו בבית הדין הארצי לעבודה.

**כאשר מתקיימים התנאים שבצו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים), תשל"ב-1972**

הצו מחייב בעבור המוסד לביטוח לאומי בלבד, ואין בקיום הצו אסמכתא לכך שמתקיימים יחסי עבודה כהלכתם לעניין חקיקת עבודה אחרת.

בתוספת הראשונה בצו מפורטים המבוטחים וסוגי העבודה הכלולים בו, וכל עוד המבוטחים ממלאים את תנאי העבודה הרשומים בצו - ה"מעסיק" לעניין חוק הביטוח הלאומי הוא זה שחייב בתשלום גמול העבודה וכן בדיווח ובתשלום דמי הביטוח, כאילו היה המבוטח עובד שכיר. להלן דוגמה:

סוגי העבודה	תנאי העבודה	המעסיק
מרצה, מורה או מנחה, אחרים המועסקים באמצעי תקשורת ציבוריים	הסכם העבודה נערך מראש לתקופה של רבע שנה לפחות או למתן סדרה של שבע הופעות, או שבע הרצאות או שבעה שיעורים לפחות, הכל לפי העניין	החייב בתשלום גמול העבודה

(1) הכותבת רואת חשבון, יועצת לענייני הביטוח הלאומי ומרצה בתחום. מנכ"ל אורנה ציב בע"מ לפתרונות בתחום הביטוח הלאומי. בין תפקידיה הציבוריים משמשת גם כיו"ר ועדת הקשר של לשכת רואי חשבון עם המוסד לביטוח לאומי ונציגת הלשכה בכנסת בנושא זה.

(2) הנוסח המובא לעיל אינו מחליף את החקיקה, את התקדימים מפסקי הדין או את הנוסח המלא של פרסומי הביטוח הלאומי, אלא בא להסב את תשומת הלב לאמור בהם.

(3) כל הזכויות שמורות © ט.ל.ח.

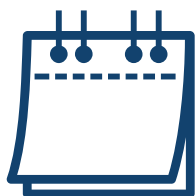
# מעסיק, נפתחה ההרשמה לקורסים

## P.I.A

מנהל קשרי ביטוח פנסיוני  
PENSION INSURANCE ADMINISTRATION

הקורס היחיד שיעניק לך כלים להתמודדות עם רפורמת הביטוח הפנסיוני והשפעתה על מערך יחסי עובד ומעסיק

מועד פתיחה:  
6.9.2018



הנחה לחברי קהילת  
המעסיקים של עדיף

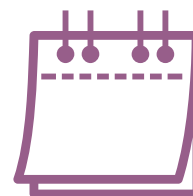
10%

## G.I.A

מנהל קשרי ביטוח אלמנטארי  
GENERAL INSURANCE ADMINISTRATOR

הקורס היחיד שיכשיר אותך בשבעה חודשי לימוד פרקטיים לעולם הביטוח העסקי.

מועד פתיחה:  
2.9.2018



הנחה לחברי קהילת  
המעסיקים של עדיף

10%

מכללת **עדיף**  
ביטוח, שמאות, פיננסים ויזמות

## גם הדינוזארים נכחדו

ארגוני מעסיקים פועלים בסביבה פוליטית מורכבת ומוצאים את עצמם לא אחת מתמודדים מול גל של פופוליזם הפועל נגדם ונגד הכלכלה. עליהם להוכיח לחבריהם כי הם פועלים בכל רגע לטובתם כדי להצדיק את קיומם, אחרת - יעלמו מן העולם



עו"ד עופר יוחננוף

ארגוני מעסיקים הינם חלק מההיסטוריה של מדינת ישראל. חלקם הוקמו עוד לפני קום המדינה, חלקם בעלי עבר והיסטוריה מפוארת ונדמה שתמיד היו כאן. קיימים מקומות בעולם שבהם החברות בארגוני המעסיקים היא חובה. בישראל לא הלכו בדרך זאת והחברות בארגוני המעסיקים היא וולונטרית בלבד. ארגוני המעסיקים צריכים להוכיח ללא הרף שהם ארגונים שמשתלם להיות חברים בהם וזאת על מנת להצדיק את קיומם. החברים הם הכוח המניע של ארגוני המעסיקים. ככל שההתארגנות רבה יותר, כך גדולה יותר היכולת להשפיע ולעצב מדיניות שנוחה יותר למעסיקים. החברים הם הלב של הארגון. הבחירה של עסק בארגון מעסיקים אינה מהווה את נקודת ההתחלה והסיום, בבחינת "שגר ושכח". ארגוני המעסיקים נבחרים כל יום, שעה-שעה, והמבחן האמיתי של כל ארגון מעסיקים מגיע בכל שנה, עם שליחת שובר התשלום לחידוש חברות לעסק החבר. חבר מרוצה יהיה מעוניין להמשיך את החברות בארגון המעסיקים. חבר שנחל אכזבות, לא ירצה להמשיך לשלם את דמי החבר לארגון. חבר מאוכזב הוא מכה לארגון מעסיקים, שכן הוא יכול לפגוע במוניטין של הארגון, שקשה יהיה אחר כך לשקם. ארגוני המעסיקים מחויבים לשמור, אם כך, על רמת שירות גבוהה. צירוף של חבר איננו אקט חד פעמי, מכאן והלאה. היות ולא מדובר בחתונה קתולית, על ארגון המעסיקים לספק ערך מוסף אמיתי לחבריו.

### ארגוני המעסיקים לאן?

ארגוני המעסיקים התפתחו בצורה יוצאת דופן לאורך השנים האחרונות. אם בעבר היה עיקר הדגש של ארגוני המעסיקים על יחסי עבודה ומערכת היחסים "המשולשת" - **מדינה-מעסיקים-עובדים**, הרי שהיום ארגוני המעסיקים מטפלים בשלל נושאים שעמם מתמודדים המעסיקים, הרבה מעבר ליחסי עבודה: ארנונה עירונית, כיבוי אש, רישוי עסקים, שילוט, חוקי צרכנות, חוקים הקשורים בהגנת הסביבה, שער הדולר, הזדמנויות עסקיות, מכרזים ועוד ועוד נושאים שעומדים על סדר היום כמעט של כל מעסיק במדינת ישראל.

מי שלא הפנים את השינוי באופן שבו פועל ארגון מעסיקים היום הוא המחוקק. ארגוני מעסיקים זכאים לגבות, על פי המצב החוקי הקיים, דמי טיפול ארגוני מעסיקים שאינם חברים אצלם, על סמך הסכם קיבוצי ענפי שהוצא לו צו הרחבה.

ההסכם הקיבוצי משמעותו הטבה נוספת לעובדים מעבר למה שנותנים חוקי העבודה. מעסיקים מסכימים להיטיב את התנאים של עובדיהם, בדרך-כלל בתמורה לסעיף של שקט תעשייתי. אלא שגם סעיף זה לא נותן הגנה מלאה מפני שביתות, שכן הוא מוגבל לנושאים המופיעים בהסכם... מעמדם של ארגוני המעסיקים בעולם העבודה הולך ופוחת, הסכמים ענפיים ממעטים להיחתם והזירה בעולם ההסכמים הקיבוציים עברה למעסיק הבודד.

אמביב את הרציונל העומד מאחורי דמי הטיפול הארגוני, שמשמעותו תשלום בגובה מחצית מדמי החבר לארגון, על ידי עסק שאיננו חבר בארגון.

ארגוני מעסיקים אינם משרתים רק את העסק הבודד או את העסקים החברים בהם בלבד. הם משרתים במאבקהם את כלל המגזר העסקי. כשנאבקים להורדת מס חברות, מי שנהנה הם לא רק העסקים החברים בארגוני המעסיקים, אלא כלל העסקים במדינת ישראל. על מנת למנוע את תופעת "הטרמפיסטים" - אלה שבחרים לשבת בצד, לא לשלם ולתת לאחרים לנהל את המאבק עבור כולם - הומצא מוסד דמי הטיפול הארגוני. ואכן, יש לו הצדקה, שוב, בתנאי שארגון המעסיקים חותם ומעדין את ההסכמים הקיבוציים שלו.

כתבתי קודם שהמחוקק לא הפנים את השינוי שעברו ארגוני המעסיקים, ולא בכדי. גם היום גובים ארגוני המעסיקים דמי טיפול מעסקים שלא חברים אצלם, כשהבסיס מונח בתחום יחסי



לטעמי, מדינת ישראל זקוקה לארגוני מעסיקים חזקים ויעילים. חייב להיות איזון בין צורכי המעסיק לבין צורכי העובדים ולדאבוננו הרב, בשנים האחרונות ישראל שברה את האיזון והמגמה היא חד צדדית - לטובת העובדים. בטווח הקצר קוצרים חברי הכנסת מחיאות כפיים, אבל לטווח הארוך זה רע לכלכלה



המפלגה לכנסת הבאה. לדאבוננו הרב, זו הסיבה שרפורמות אמתיות, צודקות ונכונות, תקועות או מתרסקות אל קיר המציאות הפוליטית. במדינה מתוקנת כבר מזמן היינו מפרקים את המונופולים המוחלטים בבעלות המדינה כמו הנמלים וחברת החשמל ומגבירים את התחרות. במדינה מתוקנת אי אפשר היה להשלים עם שביתות בשירותים החיוניים, והיה מחוקק חוק המגביל שביתות במקומות אלו. רק כשגובר הלחץ הציבורי וכבר אין ברירה של ממש, משהו מתחיל לזוז וגם אז ארגוני העובדים מנצלים את המציאות הפוליטית להרוויח את ליטרת הבשר שלהם, על חשבון כל אחד ואחד מאתנו.

במציאות זו, ארגוני המעסיקים מהווים חסם כמעט אחרון מפני שטף החקיקה הפופוליסטי, בעיקר בתחומים של דיני העבודה והצרכנות, אבל לא רק. לעיתים, חברי הארגונים מאוכזבים מחקיקה שעברה שפוגעת בהם, אבל לא מצליחים להבין שאלמלא האמירות והמאבקים של ארגוני המעסיקים - התוצאה הייתה חמורה הרבה יותר.

ארגוני המעסיקים הם, קודם כל, ארגונים של החברים. הם צריכים לפעול כך שהמנהיגות ומי שעומד בראש הארגון יפעלו תמיד לטובת האינטרסים שלהם. הם צריכים לדאוג לכך שהארגון לא יקפא על שמריו ויספק להם את הערך המוסף שבגיננו קיבלו את ההחלטה להצטרף לארגון. אסור לארגון מעסיקים לראות בחבריו לקוחות שבויים. ארגון מעסיקים חייב לאתגר את עצמו בכל רגע נתון ולשאול: האם אני עומד בציפיות הסבירות של החברים? האם אני מצדיק את ההחלטה שלהם לבחור להצטרף לשורותיי?

לארגוני העובדים, כאמור, בניגוד לארגוני המעסיקים, יש גייסות של עובדים שיכולים בכל רגע נתון לשבות. ארגוני עובדים במקומות עבודה אסטרטגיים עשויים להשבית המדינה. אין להם עכבות ואין להם בעיה להשיג מטרותיהם באיומים, לרבות שימוש באמרה השחוקה שעוברת בירושה מ"ר הסתדרות אחד למשנהו **שהשביתה אינה מטרה אלא אמצעי...**

"כדורגל משחקים 90 דקות ובסוף גרמניה מנצחת" - אפשר לומר בפראפרזה: כדורגל משחקים 90 דקות ובסופו של דבר ההסתדרות כמעט תמיד מקבלת את מלוא בקשותיה... לטעמי, מדינת ישראל זקוקה לארגוני מעסיקים חזקים ויעילים. חייב להיות איזון בין צורכי המעסיק לבין צורכי העובדים ולדאבוננו הרב, בשנים האחרונות ישראל שברה את האיזון והמגמה היא חד צדדית - לטובת העובדים. בטווח הקצר קוצרים חברי הכנסת מחיאות כפיים, אבל לטווח הארוך זה רע לכלכלה. המעסיקים הם לא אויב. המעסיקים מספקים מקומות עבודה, אם נעמים עליהם יותר מדי ונכביד עליהם מעבר לנדרש, הם לא יהיו היחידים שישלמו את המחיר.

מהמקום הזה אסור שארגון מעסיקים ייפול לאזורי נוחות וישכח שהוא נועד כדי לשרת את חבריו. זו כל תכליתו. לא להאדיר את בעלי התפקיד שבו, אלא לפעול לטובת החברים. הם החשובים כי הם הכוח המניע.

בעולם העבודה החדש יש מקום לשקול חיבורים ואיחודי כוחות בבחינת מכפיל כוח. בעולם המערבי נפוצה שותפות מעסיקים מתחומי המסחר והשירותים והתעשייה וקיימות לשכות משותפות הפועלות עבור כלל חבריהם.

ארגוני מעסיקים, כמו גם ארגוני עובדים, ראוי שניהגו בשקיפות ובפתיחות. למשל, שיפרסמו ברבים את טבלאות דמי החבר שלהם, את ההישגים כמו גם את המאבקים שלא צלחו. ארגון מעסיקים שלא ידע להפנים זאת - ילך וידעך עד שיעלם. גם הדינוואורים שלטו פעם בכדור הארץ - וגם הם נכחדו...

**הכותב הוא מומחה ליחסי עבודה ודיני עבודה, לשעבר היועץ המשפטי ומנהל המחלקה למשפט עבודה בהתאחדות התעשיינים בישראל.**

העבודה. רק ארגון שחתם על הסכם קיבוצי מול ארגון עובדים שהוצא לו צו הרחבה, יכול לגבות דמי טיפול ארגוני. וכבר אמרנו קודם לכן, שארגוני המעסיקים כבר מזמן פשטו את תפקידם המסורתי של טיפול בלעדי בתחום יחסי העבודה וחולשים היום על שלל נושאים ותחומים המעסיקים את המגזר העסקי. גביית דמי הטיפול הארגוני היא בשל הייצוג במגוון רחב של נושאים אלו, ולא בשל הסכם עבודה שנחתם לפני אי אילו שנים ולא משקף את הפעילות האמתית של ארגוני המעסיקים עבור המגזר העסקי. עם זאת, בהסדר החקיקתי הקיים, אפשר לגבות דמי טיפול אך ורק בשל הסכמים קיבוציים שהורחבו.

### ארגוני המעסיקים הם החסם האחרון מפני שטף חקיקה פופוליסטי

ארגוני מעסיקים פועלים בסביבה פוליטית בעייתית. ידוע לכל שוועדי עובדים רבים הבינו מזמן את כללי המשחק הפוליטי והתפקדו בהמוניהם למרכזי המפלגות, לרבות המפלגות הגדולות ובכללן מפלגות השלטון. לא פעם הם מחזיקים את חברי הכנסת במקום רגיש. חברי הכנסת, ברובם המכריע, מעוניינים בסופו של דבר לשמור על הכיסא שלהם, והם יודעים היטב שכל החלטה שיקבלו שתכעיס את העובדים עלולה לעלות להם באיבוד מקום ריאלי לרשימת

ארגוני מעסיקים אינם משרתים רק את העסק הבודד או את העסקים החברים בהם בלבד. הם משרתים במאבקהם את כלל המגזר העסקי. כשנאבקים להורדת מס חברות, מי שנהנה הם לא רק העסקים החברים בארגוני המעסיקים, אלא כלל העסקים במדינת ישראל

# דיני עבודה 2017: יותר חופשה, פחות עבודה בשבת

שורת שינויי חקיקה שהתקבלו בשנה שעברה מיטיבים עם התא המשפחתי ומעניקים יותר זכויות לעובדים | בין השינויים: העלאת שכר המינימום, שליחת תלוש שכר דיגיטלי, הרחבת שעת הורות ועוד



עו"ד שלומי לוי

● **נדחתה ההצעה להעלות גיל הפרישה לנשים מגיל 62 לגיל 64**, שבה תמכה וועדה ציבורית. מובן שיש לכך השפעות על שוק העבודה וגם על החיסכון של העובדות, אך בכנסת טרם מוכנים לתת יד להעלאת גיל הפרישה לנשים.

● **חוק שעות עבודה ומנוחה תוקן**, בהוסיפו שיקולים שעל שר העבודה והרווחה לשקול כשהוא דן בבקשה למתן **היתר עבודה בשבת**. אל הרשימה הידועה של טעמים כלכליים וביטחון המדינה הוספו שיקולים נוספים: רווחת העובד, מסורת ישראל, קיומה של חלופה שלא תחייב העסקת עובדים במנוחה השבועית, ההשפעה במתן היתר על אופי המרחב הציבורי שבו תתבצע העבודה שלגביה מתבקש ההיתר וכן כל שיקול אחר שיש בו כדי להגשים את תכליות החוק. הלכה למעשה, נועד התיקון לצמצם את שיקול הדעת של שר העבודה ולהקשות על מתן היתרי עבודה בשבת.

## למה לי פוליטיקה עכשיו?

**מה הסכימו חברי הכנסת להעביר בחקיקה?**  
● חופשה לצורך **הצבעה בפריימריז**: מעסיק יהיה מחויב לאפשר לעובד לנצל יום חופשה מלא או חצי יום על חשבון ימי החופשה שלו לצורך הצבעה בבחירות מקדימות (תיקון לחוק המפלגות). על המעסיק לשמור בסוד את ההשתייכות המפלגתית של העובד.

תיקון זה מעלה שאלות רבות, שלא ניתן להן מענה. כך, למשל, האם באמת חובה לאפשר הצבעה דווקא על חשבון יום העבודה? הרי הקלפיות פתוחות משעות הבוקר המוקדמות ועל פי רוב עד הלילה, הרבה מעבר לשעות העבודה הרשמיות במשק. האם אי אפשר לקיים את המחויבות הדמוקרטית אחרי שעות העבודה?

כמו כן, האם זה טוב למשק ולכלכלה שתהיה נטישה המונית של מקום העבודה לצורך הצבעה? איזה מסר אנחנו משדרים כאן?

וכמובן, צריך לחשוב על ההון הפוליטי שירוויחו אלו "שסידרו" עוד יום חופש, על פי חוק, לעובדים.

## ומה לא עבר את מכש החקיקה?

כאמור, חופשת פריימריס (בחירות מקדימות) - כן, אבל, במקביל, וועדת שרים לענייני חקיקה דחתה את ההצעה לאפשר לנצל חצי יום חופש ב-1 בספטמבר, הוא יום תחילת שנת הלימודים, כאשר בפועל מרבית ההורים מגיעים ביום זה מאוחר לעבודה, אחרי שליוו את ילדיהם לגנים ולבתי הספר, בעיקר כשמדובר בילדים קטנים.

**הכותב הוא סמנכ"ל משפט והיעוץ המשפטי של איגוד לשכות המסחר**

ניתוח של עיקרי החקיקה בתחום דיני העבודה שהעבירה כנסת ישראל בשנת 2017 מעלה כי החקיקה התמקדה בשלושה נושאים מרכזיים:

1. המשך שיפור תנאי העובדים
2. נושאים ערכיים
3. פוליטיקה (כמובן)

## שיפור תנאי העובדים:

● **שכר המינימום** עלה לרמה של 5,300 שקלים (העלאה של 23.2% תוך שנה אחת). מי היה מאמין שחזונו של יו"ר ההסתדרות הכללית לשעבר, ח"כ עמיר פרץ, לשכר מינימום בגובה של 5,000 שקלים כבר נפרץ? ולא בטוח שמדובר בעדכון האחרון של שכר המינימום.

● בשנת 2018 הוכרה, לראשונה, האפשרות להמציא לעובדים **תלוש שכר באמצעים אלקטרוניים**. תחת מגבלות מסוימות וכפוף לאישור בכתב של העובד, הוכרה האפשרות להעביר לעובדים את תלוש השכר שלהם באמצעות אתר אינטרנט מאובטח או באמצעות דואר אלקטרוני של המעסיק, או באמצעות תיבת דואר אלקטרונית פרטית של העובד.

● הרחבת הזכאות **לשעת הורות** (בעבר - שעת הנקה). קודם כל מדובר בשינוי נורמטיבי בשפה שמטרתו להעביר מסר חינוכי: זה לא רק שינוי סמנטי. עד התיקון, הזכאות לשעת הורות ניתנה רק למי שעבדה משרה מלאה. התיקון הרחיב את הזכאות גם למשרה של 174 שעות חודשיות. כמו כן, גם במשרה שבה עובדים 6 שעות, הוענקה זכאות לזמן הורות ונקבע שמשכה יהיה חצי שעה.

● היעדרות בשל **מילואים** של בן/בת הזוג: מי שעובד/ת משרה מלאה כנהוג במקום העבודה, ת/יהיה זכאי/ת לעבוד שעה אחת פחות ביום ובלבד:  
1. שתקופת המילואים לא תפחת מחמישה ימים רצופים.  
2. שיש לבני הזוג ילד/ה עד גיל 13.

● חוק דמי מחלה תוקן באופן שהיעדרות הורה אחד בשל **מחלת ילד** נחשבת בספירה גם בעת היעדרות של ההורה השני. כלומר, היעדרות של ההורה השני לא תיספר מההתחלה. כך, למשל, אם הורה אחד נעדר יום אחד בשל מחלת הילד וההורה השני ייעדר למחרת בשל אותה מחלה, היעדרותו של ההורה השני תיחשב כיום היעדרות שני ולא ראשון.

## נושאים ערכיים:

● גיל הפרישה של הורה **שכול** יעלה ל-71 (88 חברי כנסת, למעלה מ-73% מחברי הבית, הצביעו בעד ההצעה).