

הרפורמות שלב היישום:

חבלי הלידה שחווה הענף
הפנסיוני הם חלק בלתי
נפרד בדרך לשוק יעיל,
נגיש ופשוט

גיליון מיוחד

לרגל כנס המעסיקים ה-6
בתחום הפנסיה והעבודה,
בשיתוף התאחדות התעשיינים
ואיגוד לשכות המסחר



תכנית עבודה

עדיף מסכמת את כלל
התקנות, ההוראות ושאר
השינויים הרגולטוריים לקהל
המעסיקים לשנת 2016.
לגזור ולשמור!

52

חובת הדיווח

עמיר טל, מנכ"ל המסלקה
הפנסיונית, פורש את תהליך
הבקרה על מענה המוסדיים,
שנועד להקל על המעסיקים
למלא אחר התקנות

20

לפרוש בשיא

שרגא ברוש, נשיא התאחדות
התעשיינים, מבהיר כי ההחלטה
על מועד היציאה לגמלאות
של העובדים לא צריכה לנבוע
משיקולים כלכליים

15

הברירה הטבעית?

עו"ד אוריאל לין, נשיא איגוד
לשכות המסחר, ועו"ד רונן סולומון,
מנהל תחום פיננסים ושוק ההון באיגוד,
מציגים את העיוותים בקרן ברירת
המחדל שמציע האוצר

14

כנס המעסיקים ה-6 בתחום הפנסיה והעבודה הרפורמות - שלב היישום

יום ג', 31.5.2016 | 8:00-14:15, לאונרדו סיטי טאואר, ר"ג

תכנית הכנס

מנחה: שי עופרי, יועץ פנסיוני, רול ייעוץ פנסיוני; מרצה במכללת עדיף

08:00 התכנסות, רישום וכיבוד קל

08:30-12:30 כוורת מומחים: מפגשי 'אחד על אחד' עם מומחי מכללת עדיף (עד 10 דק' למפגש)

מספר המקומות מוגבל, בכפוף להרשמה מוקדמת | שעה מדויקת תיסרר בהמשך ומחייבת הגעה בזמן. מקומו של משתתף שלא יהיה נוכח בזמן יינתן למשתתף אחר

נושאים אחרים:
מכללת עדיף

תפעול פנסיוני:
אוהד וייגמן פייפר

ייעוץ פנסיוני:
אילה אבני

מיסוי פנסיוני,
סיום עבודה ופרישה:
רו"ח ועו"ד יום טוב אבדי

ניתוח פעילות
בנקאית ואשראי:
רון נורני

ביטוח לאומי
יוחסי עבודה:
עו"ד דורית ניסנבאום

פנסיה ותיקה:
עו"ד ניר זילברברג

החיסכון הפנסיוני - מגמות ואתגרים

09:05 דברי פתיחה

עופר נוריאל, עורך ראשי, עדיף
עו"ד אוריאל לין, נשיא איגוד לשכות המסחר בישראל
יהודה (יודקה) שגב, מנכ"ל התאחדות התעשייתיים

09:35 קרן ברירת המחל והשפעתה על העובדים והמעסיקים

בני שיזף, משנה למנכ"ל; מנהל תחום חיסכון ארוך טווח וסיכוני חיים;
הפניקס חברה לביטוח

09:50 פאנל: אתגרים בחיסכון הפנסיוני

רו"ח הראל שרעבי, סגן בכיר לממונה על שוק ההון, הביטוח והחיסכון,
משרד האוצר

רובי גינל, משנה למנכ"ל התאחדות התעשייתיים
ח"כ פרופ' מנאל טרכטנברג, המחנה הציוני

ד"ר עדי ברנדר, ראש אגף מאקרו ומדיניות בחטיבת המחקר בבנק ישראל
מנחה: שמעון גונון, מנכ"ל ובעלים משותף גונון את גלזנר

בין הנושאים: מגמות דמוגרפיות, ריכוזיות אל מול תחרות בפנסיה, מעורבות המדינה בחיסכון
הפנסיוני, פנסיה חובה - פגיעה או צמיחה? העלאת גיל פרישה, הקצאת אג"ח מיעדות, כיצד
להבטיח חיסכון ראוי לעת פרישה?

הרפורמה בפנסיה והמעסיק

10:30 אתגרי הסוכן בעולם טכנולוגי

יאב גפני, סגן בכיר לממונה על שוק ההון, הביטוח והחיסכון, משרד האוצר

10:45 גשר על מים סוערים - ניהול קרן פנסיה בשנת 2016

עו"ד גיא קריגר, משנה למנכ"ל ומנהל אגף מוצרים ופיתוח,
מנורה מבטחים פנסיה וגמל

10:55 בשורה למעסיקים - פתרון דיגיטלי לבחירת קרן ברירת מחדל
שרון גילר, מנכ"ל Wobi

11:10 הפסקת קפה וכיבוד

11:35 מרוב עצים לא רואים את היער - זרקור על שיעור התחלופה כבעיה
הפנסיונית האמיתית

דודי לייזנר, מנכ"ל הראל פנסיה

11:45 הסכם הפנסיה החדש - משמעות למעסיק

עו"ד אורלי גרבי, שותפה, ראש מחלקת דיני עבודה יחסי עבודה,
הרצוג פוקס נאמן
עו"ד איילת רגבים-כהנוב, שותפה, מחלקת שוק ההון, מנהלת תחום חיסכון
לטווח ארוך, הרצוג פוקס נאמן

12:05 רב שיח: המעסיק בשוק הפנסיה החדש

אבי רוזנבאום, משנה למנכ"ל; מנהל משותף בחטיבה לחיסכון ארוך טווח,
כלל ביטוח

אודי ארליך, סמנכ"ל מש"א ומינהל, קבוצת סנו

איציק עוז, מנכ"ל משותף אגם לידרים

ליאור אנג'ל, ייעוץ וניהול פרויקטים

מנחה: רן שאול, מנכ"ל שאול את לחסן ייעוץ ובקרה פנסיונית לחברות
בין הנושאים: הסכם הפנסיה החדש, תפעול ההסדר הפנסיוני לאור הרפורמה, קרן ברירת מחדל
ומכרזים פנסיוניים, רשמים ראשוניים מיישום חובת הדיווח, בחירת העובד בסוכן הפנסיוני

12:45 בקרת מענה המוסדיים - מורה נבוכים

עמיר טל, מנכ"ל סוויפטנס, חברת המסלקה הפנסיונית

13:00 אחריות המעסיק - עד לאן?

יובל ארנון, יו"ר הוועדה לביטוח פנסיוני, לשכת סוכני הביטוח

13:40 הפיזיקה של עולם ההסדרים הפנסיוניים

ששון מנה, מנכ"ל משותף, משגב

13:20 אחריות פלילית של מנהלים על העסקת עובדים זרים ומומחים:

פתרונות להעסקה חוקית והיערכות לאכיפה

עו"ד עמית עכו, שותף, משרד עו"ד קן-תור&עכו

13:30 חובת ביטוח פנסיוני אל מול חופש הבחירה - מה עדיף?

עו"ד תמר גולן, בעלת משרד עו"ד תמר גולן - מומחית לדיני עבודה

ארגז כלים למעסיק

13:40 פאנל מומחים: זרקור על סוגיות מקצועיות ומענה לשאלות הקהל

אבי רובינזון, סמנכ"ל משאבי אנוש, קבוצת נילית
אילה אבני, יועצת פנסיונית; מרצה במכללת עדיף
רו"ח יעקב כהן, מומחה למיסוי פרישה וביטוח פנסיוני
עו"ד שלומי לוי, היועץ המשפטי של איגוד לשכות המסחר
מנחה: עו"ד עופר יוחננוף, היועץ המשפטי ומנהל המחלקה למשפט עבודה,
התאחדות התעשייתיים

14:45 ארוחת צהריים

יתכנו שינויים בתכנית הכנס

להוביל את עולם הבריאות עם הכשרה

מגן לבריאות

אצלנו כבר חושבים קדימה...

פרטים נוספים אצל מפקחי הרכישה



חפשו אותנו גם ב-f
הכשרה חברה לביטוח בע"מ
* ט.ל.ח, בכפוף לתנאי הפוליסה והחברה.

הכשרה 
חברה לביטוח

חושב כנס? תחשוב עדיף כנסים!

אנו מזמינים אותך להצטרף להצלחה וליהנות מהניסיון רב השנים בשירותי הפקה ותוכן, שיוסיפו ערך גם לכנס שלך

מוסיפים ערך ללקוח שלך

מרצים בעלי ניסיון, הקפדה על סביבת כנס איכותית. חוויה מקצועית שנשארת אצל הלקוחות גם לאחר שהכנס מסתיים

מוסיפים ערך לתכנים

בחירת קונספט לאירוע, בניית סדר יום, גיוס מרצים, כתיבת והפקת חומרים מקצועיים בדפוס ובדיגיטל

מוסיפים ערך כספי וחסכון בעלויות

גיוס חסויות, מחירי הפקה משתלמים, חבילות מודולריות ומותאמות אישית לבחירתך

מוסיפים ערך בהפקת הכנס

כל שירותי ההפקה תחת קורת גג אחת וליווי אישי לאורך כל התהליך: בחירת לוקיישן, מערכות מתקדמות לרישום משתתפים, שירותי צילום, עיצוב, הקרנה, הגברה ותאורה

מוסיפים ערך בשיווק ובפרסום

מיתוג הכנס, בחירה והעברת מסרים ממוקדים, בניית אריזה שיווקית אפקטיבית, גיוס משתתפים ויחסי ציבור

לקביעת פגישה - ריקי קציר, מנהלת עדיף כנסים

adif-knasim.co.il



info@adif-knasim.co.il



03-9076007



עדיף כנסים
הפקות תוכן עם ערך

לחסוך טופסולוגיה וזמן בלחיצת כפתור



פורטל המעסיקים של מגדל

מאפשר לכם לקבל בקלות ובמהירות את כל המידע הפנסיוני של העובדים שלכם וחוסך לכם כסף וזמן להתפנות לדברים החשובים באמת.

- ✓ **חדש!** דיווח תשלומי עובדים במערכת תשלומי מעסיק
- ✓ אישורי מס
- ✓ דו"ח תשלומים
- ✓ דו"ח ערכי פדיון פיצויים
- ✓ דו"ח פיגורים לביטוח ופנסיה
- ✓ מילוי ושליחת טופס 161 ודיווח על סיום העסקת העובד

**לפרטים והרשמה היכנס לאזור מעסיקים באתר מגדל
או פנה לסוכן הביטוח במגדל**



9 | קורה בין השורות
עופר נוריאל

10 | טלטולי שוק העבודה
והפנסיה בישראל
יהודה (יודק'ה) שגב

13 | שאלון פותח פה
רובי גינל

14 | "אם עובד רוצה לבחור
סוכן, שלא יבוא אחר כך
בטענות למעסיק"
עו"ד אוריאל לין ועו"ד רונן סולומון

15 | "אי אפשר בגלל שיקולים
כלכליים להכריח את הציבור
להישאר במקום העבודה
עד יומו האחרון"
שרגא ברוש

18 | "מניית הזהב" בתקנון העבודה
עו"ד עופר יוחננוף

48
המשרד של
אבא ירוק יותר



28
האתגר הגדול
ביותר הניצב כיום
בפני המעסיק



20 | בקרת מענה
המוסדיים - מורה נבוכים
עמיר טל

26 | כל מה שצריך לדעת על ההסכם
הקיבוצי הכללי להגדלת ההפקדות
לביטוח פנסיוני
רן קלי

28 | האתגר הגדול ביותר
הניצב כיום בפני המעסיק
עו"ד שלומי לוייה

30 | מה צפויה לחולל קרן ברירת
המחדל בשוק הפנסיוני?
ירדן פלד

42 | פועלי כל העולם התאגדו

עו"ד עופר יוחננוף

44 | מדוע הפזיזות הרגולטורית
נושאת בחובה סכנה?

רובי גינל

46 | למה לחכות כשאפשר לחקות?

אלה אלקלעי

48 | המשרד של אבא ירוק יותר

גיליה משולם

50 | האם כל תוספת שכר נכללת
בתחשיב פיצויי פיטורים?

עו"ד הילה פורת

52 | השינויים הרגולטורים
למעסיקים - 2016

טבלה מסכמת



32 | מדוע משתלם למעסיק
לטפל בפורשים?

ארן שדמי

34 | צמצום ההטבות המס לעובד
בגין תשלומי המעסיק

אילה אבני

36 | "המעסיק צריך להיזהר
מסמאות העבר"

ראיון עם ששון מנה

38 | המעסיק בין הפטיש לסדן

שלומית יהב

40 | מדוע השינויים בשוק הפנסיוני
יפגעו בעובד השכיר?

אורי מיכאלי

34

צמצום ההטבות
המס לעובד בגין
תשלומי המעסיק



עדיף

מוסיפים לך ערך

מידע פנסיוני זה עדיף

בתקופה סוערת זו, כאשר השינויים ויישום הרפורמה בביטוח הפנסיוני מטילים עליך, המעסיק, אחריות רבה לפנסיה של עובדיך - אנו לצידיך ■ **עדיף** מספקת מידע בתחום החיסכון ארוך הטווח אשר כל איש מקצוע המעסיק עובדים, חייב לדעת ■ אתה מוזמן ליהנות מהמידע בכל אמצעי שתמצא, ובכל מדיה שנוחה לך: אתר אינטרנט עשיר ועדכני, ניוזלטר יומי ושירות מבזקים ישירות לתיבת הדוא"ל שלך, שבועון, מגזין, ומדריכים מקצועיים ששומרים אותך מעודכן ■ גלוש עכשיו לאתר **עדיף** או צלצל אלינו וקבל מנוי להיכרות עם המידע שאתה צריך, בלא כל התחייבות מצדך.



שירות
מבזקים



מדריכים
מקצועיים



בנסים



מגזין



שבועון



פורטל

עדיף. כי היום, יותר מתמיד, כדאי להיות מעודכן.

www.Anet.co.il | info@anet.co.il | 03-9076000



שותפות גורל

סצינה בלתי נשכחת מהסרט "כל אנשי הנשיא" הכניסה לחיינו את אחד ממטבעות הלשון השגורים בעולם העסקים - Follow the Money. למרות שככל הנראה הקריאה "ללכת בעקבות הכסף" לא נאמרה במציאות על ידי מי מהמעורבים בפרשת ווטרגייט, בה עוסק הסרט, היא משרתת את המסקנה שבסופו של דבר היכן שמצוי הכסף שם נמצא את מוקד העניינים.

השנה האחרונה עמדה בסימן העלויות הגדולות הצפויות ליפול על כתפי המעסיקים בעקבות שינויים רבים, המגיעים מכיוונם של רגולטורים שונים. הנושא שתפס את מרכז תשומת הלב הציבורית והתקשורתית היה הנושא הפנסיוני, בין היתר בשל הפנס רב העוצמה שכיוון אליו משרד האוצר.

חוק ההסדרים שכלל את הפרדת הייעוץ מתפעול ההסדר הפנסיוני, העברת מימון התפעול מהעובד למעסיק, תקנות הדיווח האחד הדורשות תשתית מתאימה או שימוש בצד שלישי ותיקון 12 שעל פי הערכות ארגוני המעסיקים צפוי היה לעלות לבעלי העסקים למעלה מ-2 מיליארד שקלים - הביא את אותם ארגונים לעמוד על רגליהם האחוריות.

ההתנגדות הזאת הביאה את התאחדות התעשיינים לחתום על הסכם עם ההסתדרות שאמנם יגדיל את ההפקדות הפנסיוניות לעובדים, אך יצמצם את העלויות ביחס להכבדה המשמעותית שטמן בחובו תיקון 12. החבירה של ארגוני המעסיקים להסתדרות, ורתמת ועדת הכספים של הכנסת לצדם, גרמה לשינוי ואף לביטול רפורמה מרכזית שהנהיג אגף שוק ההון.

שני הצדדים, שלכאורה הסכמה ביניהם בנושא ההפקדות הפנסיוניות אינה מובנת מאליה, היו תמימי דעים כי פתרון לבעיית הפנסיה בקרב ציבור רחב מהעובדים צריך להגיע מסיכום ביניהם ולא בעקבות התערבות מבחוץ.

זו אמירה יוצאת דופן, אך למען האמת ספק אם העלאת שיעורי ההפקדות, חצייה על חשבון העובד אך בל נשכח כי חצייה גם על חשבון המעסיק, היתה מתרחשת ללא הלחץ שהפעיל האוצר על המעסיקים.

למרות העלות, מבחינה תפעולית הגדלת ההפקדות הינה פעולה קלה. רפורמות אחרות שמקדם האוצר, חובת הדיווח למשל, מצריכות היערכות והקצאת משאבים מצד כל הגורמים המעורבים בהן. חלקם כבר נערכו ויצאו לדרך בהצלחה, חלקם סובלים מקשיים וחלקם עוד ממתנינים לתורם. בניית תכניות עבודה, שימוש בכלים טכנולוגיים נכונים וגם ייעוץ בעת הצורך יהפכו את ההתמודדות עם השינויים לקלים הרבה יותר.



קריאה נעימה,

עופר נוריאל,
עורך ראשי, עדיף

טלטולי שוק העבודה והפנסיה בישראל

הטיפול בתהליך הפרישה של העובד צריך להיעשות תוך בחינה מקצועית וכלכלית. לא באמצעות "רפורמה" חדשה הזוכה לכותרת בעיתון כשלמחרת כבר עוטפים עימו את הדגים בשוק

ונציגות העובדים. נמשיך בכך שפורסמו לפחות שלוש חוות דעת המפרשות את החוק שחוקק בצורה שונה.

אפילו לשאלות יו"ר ועדת הכספים בכנסת וגם לשאלות מגופים אחרים, אודות עלויות התיקון, נתקבלו תשובות מפולפלות שלא בהכרח היו נגועו במציאות.

נמשיך בדיונים שהתקיימו על מנת לנסות ולמזער נזקים מהחקיקה, כאשר גם הם התקיימו בחופזה, תוך ניסיון למשוך את הדיונים עד לכניסתו לתוקף של החוק בתקווה של מחולל הרפורמה, כי הכלבים ינבחו והשיירה תעבור - והחוק יכנס לתוקפו.

לשאלת העלויות החוק ומשמעותו לא היתה כלל תשובה, כי כנראה היא כלל לא נבדקה. המבוגרים האחרים - המעסיקים וההסתדרות - לקחו את המושכות בידיים וניסו למזער נזקים משמעותם שינוי החוק במתכונות הקיימת והתאמתו להסכמות שנתקבלו (תהליך שטרם הסתיים).



פרישה לפנסיה היא כמו חופשה בלאס וגאס, המטרה היא ליהנות ממנה, אבל לא עד כדי כך שייגמר הכסף...

זוהי תמצית השאיפה של פורש סביר לגמלאות. השאלה היא רק מי יקבע את תנאי פרישתו שייצברו לעובד במהלך עבודתו ועד להגיעו לגיל הפרישה?

(גם גיל הפרישה הוא נושא בפני עצמו בעל היבטים חברתיים, כלכליים ואינטרסים של גופים שונים המנסים למשוך את השמיכה כל אחד לכיוונו).

לכאורה, יש בממשלה ממונה על הנושא המנסה לעשות רפורמות כאחוז תזזית. האם פעולותיו מקצועיות? האם פעולותיו שקופות? האם תהליך קבלת ההחלטות מתבצע תוך בחינת כלל השיקולים הכלכליים והרגולטוריים המתחייבים?

התבוננות בתהליך תיקון 12 לחוק הפנסיה מביאה למסקנה כי לכל השאלות הללו התשובה היא אחת - לא!

נתחיל בהליך החקיקה שנעשה במחשכים, תוך הסתרת קיום הדיונים בוועדת הכספים של הכנסת, ללא נוכחות המעסיקים

וכך אנחנו מוצאים עצמנו במבוקה ומבולקה...

החוק (תיקון 12) נכנס לתוקפו, המדינה מצהירה לפרוטוקול כי החוק יתוקן בהתאם להסכמות שנתקבלו. גם להסכמות שנתקבלו יש פרשנות שונה של המדינה משל מחוללי ההסכם הקיבוצי. ועדת הכספים סמכה ידה על ההסכמות ולכאורה בא לציין גואל....

אבל בפועל הגואל לא בא!

תהליך הטיפול בפנסיה של העובד צריך להיעשות בדרך אחרת. הוא צריך להיעשות בדרך של הידברות, בדרך של בחינה מקצועית, בדרך של בחינה כלכלית ושל בדיקת חלופות אחרות. לא עושים שינוי מהותי שכזה בזבנג פופוליסטי של איזו "רפורמה" חדשה הזוכה לכותרת בעיתון שלמחרת עוטפים עמו את הדגים בשוק.

נחזור לפנסיונר שבסך הכל מבקש ליהנות מחופשתו...

כמות הגופים המשפיעים על כספו היא מבהילה: המפקח על הביטוח, האוצר, המחוקק, המעסיק, ההסתדרות, סוכן הביטוח, חברת הביטוח, הבנקים, המסלקה ועוד ועוד.

השאלה היא האם כל אלה יכולים לשבת יחד, להשחיל את החוט במחט ולתפור לעובד חבילת פנסיה הוגנת ללא פוליטיקה וללא פופוליסטיקה.

לצערי, אני לא כל כך בטוח....

האם כל הגופים המשפיעים על כספו של העובד יכולים לשבת יחד, להשחיל את החוט במחט ולתפור חבילת פנסיה הוגנת ללא פוליטיקה וללא פופוליסטיקה?

פורטל המעסיקים המתקדם ביותר! מעסיקים ממליצים:

ג'ני דן, חשבת שכר חברת דינמיקה
"פורטל המעסיקים של הפניקס הוא כלי עבודה
שמאפשר לקבל מידע מדויק ומעודכן על נתוני
העובדים בזמן קצר.
הפורטל מקצר תהליכים ללא זמן המתנה
ולמעשה מקל על עבודתי ביומיום".



השירותים בפורטל:

- קבלת מידע מקיף ועדכני לכל עובד**
- רשימת מוצרים פנסיונים לעובד
 - ריכוז הפקדות ברמת העובד הבודד בעדכון יומי
 - סך הפקדות למעסיק
 - ניהול הרשאות פנימי, על פי מדרג הרשאות
 - חיבור קל ופשוט מכל מחשב

הפקת דוחות בפורמט PDF ואקסל

- הפקת טופס המלצה למילוי 161
- הפקת דוח פיצויים מפעלי
- הפקת אישור מס שנתי
- הפקת דוח תחזית גביה למעסיק

ממלאים את טופס ההרשמה לפורטל מעסיקים
דרך פורטל הסוכנים של הפניקס

קליטת קבצים וקבלת איזון חוזר
במבנה אחיד על פי בתקנות התשלומים

ביטוח פנסיוני למעסיקים

מטרות הקורס

הכשרת אחראי הביטוח הפנסיוני בבית העסק, התאמת העיסוק לתנאי החקיקה ומערכות היחסים בין המעסיק לעובד בכל הקשור בחובות המעסיק וזכויות העובד. העמקת הבנת המהות ועקרונות הביטוח הפנסיוני. תפעול הביטוח פנסיוני במהדורה החדשה, "טופס טיולים" בכניסה לעבודה, בסיום יחסי עובד ומעסיק ובפרישה - איך קולטים עובד ואיך נפרדים ממנו - בהתייחס לכלל זכויותיו ולחקיקה הקשורה. מציאת הפתרונות הנכונים עבורך ועבור עובדיך

בין נושאי הקורס

הפרקטיקה של אחראי הביטוח בארגון | הביטוח הפנסיוני - השחקנים הקיימים בעולם הביטוח הפנסיוני | סוגי הרישיון | ערכו הכלכלי של האדם | ביטוח והשתלמות | מוצרים ותקציב | ניהול סיכונים | תלוש השכר | ניווד פנסיוני | תפקידו של המעסיק בבחירת המוצר | קרן פנסיה למול ביטוח / המעסיק מול העובד - חוק פיצויי פיטורין | הסכמים קיבוציים | גיל פרישה | פנסיה חובה | סעיף 14 | הסכם כללי מול צו הרחבה | הסכם מיטיב | זכות הבחירה - סעיף 20 | הפקדות לקצבה | תיקון 12 חוק ההסדרים והשלכותיו | חובת הדיווח | דיווח אחיד | איזון חוזר | פרקי זמן קבועים | תשלום על התפעול | דרכים ושיטות עבודה | אמצעי עזר קיימים | מחיר התפעול | מוצרי ברירת המחדל | תיקון 13 | עמלה מלקוח בחירה ותכנון אישי - בחירת התכנית הפנסיונית | ניווד פנסיוני | ניווד פוליסות מבטיחות מקדם | המודל הצ'יליאני | בחירת סוכן | התאמת סוג הביטוח לצרכי הלקוח | טופס 161 ונלויו | תפקיד המעסיק מול מס הכנסה בסיום עבודה ועוד

קהל יעד

מנהלי משאבי אנוש וכספים, חשבי שכר, אחראי ביטוח פנסיוני, ולכל העוסקים בתחום הפנסיוני בחבר

המשך הקורס

20 מפגשים

120 שעות אקדמאיות

"כל יום בתפקיד ובסביבת העבודה שלי הוא יום מרתק"

כך מציין רובי גינל, משנה למנכ"ל התאחדות התעשיינים, "קיימת תחושת יצירת ערך אמיתית של שייכות למערכת, אשר מטרתה המרכזית היא האצת צמיחת המשק הישראלי ויצירת מקומות תעסוקה חדשים"

פותר פיה
רובי גינל

סדר יום

מקלחת, אספרסו, בדיקת מיילים וואטסאפים, טיול קצר עם הכלבה ומשם ליום עבודה מרתק הנמשך עד שעות הערב המאוחרות. בערבים אני עם באימון ו/או עם המשפחה והחברים.

מעניין בתחום

התפקיד הנוכחי הוא מתפקידים המרתקים במשק. אני אחראי על ייצוג המגזר העסקי מול מערכת קבלת החלטות ולוקח חלק, לצד עשרות מנהלים ורכזים מקצועיים מצוינים, בתהליכים לשיפור הסביבה העסקית בישראל. לשמחתי חזרתי לעבוד לצד שני אישים מרתקים: יו"ר הארגונים העסקיים ונשיא התאחדות התעשיינים, **שרגא ברוש**, ומנכ"ל ההתאחדות **יודקה שגב**, מהם אני לומד כל יום. בתפקיד ובסביבה זו כל יום הוא יום מרתק וקיימת תחושת יצירת ערך אמיתית של שייכות למערכת, אשר מטרתה המרכזית היא האצת צמיחת המשק הישראלי ויצירת מקומות תעסוקה חדשים.

אישי

שם מלא: רובי גינל
תפקיד נוכחי: משנה למנכ"ל התאחדות התעשיינים
גיל: 46
מצב משפחתי: גרוש+2
השכלה: תואר ראשון בכלכלה ומנהל עסקים ותואר שני במנהל עסקים עם התמחות בשיווק
תפקידים קודמים בולטים: יועץ כלכלי לוועדת הכלכלה בכנסת ובמשרד ראש הממשלה, ראש אגף כלכלה ורגולציה בהתאחדות התעשיינים

החלטה לעסוק בתחום

ככלכלן צעיר התקבלתי לתכנית התמחות של הקרן ללימודים אסטרטגיים ופוליטיים מתקדמים, שבמסגרתה שימשתי כיועץ כלכלי של יו"ר ועדת הכלכלה בכנסת ולאחר מכן כיועץ כלכלי במשרד ראש הממשלה. נקודת פתיחה זו הובילה אותי למסלול קריירה של עבודה עם מקבלי החלטות, מהצד הממשלתי ומהצד העסקי.

התפקיד הנוכחי

בשנת 2007 מוניתי לראש אגף כלכלה בהתאחדות התעשיינים. בתפקיד זה ייצגתי את לשכת התיאום של הארגונים העסקיים במגעים עם הממשלה והתאבתי הן בתעשייה הישראלית והן ביכולת לשפר את סביבת העסקים בישראל. בשנת 2009 מוניתי לסמנכ"ל, בשנת 2013 יצאתי להפסקת ייעוץ פרטית ובשנת 2015 חזרתי, כחלק מהנבחרת שברוש החזיר לשורות ההתאחדות, כמשנה למנכ"ל.

שילוב העבודה בחיים הפרטיים

התפקיד ממלא את רוב זמני ולעתים קרובות אני ננזף על כך בידי בני משפחתי (והכלבה). עם זאת, אני עדיין שואף למצוא את האיזון הנכון.

ניקוי ראש

בעיקר בספורט, בקריאה ובנסיעות לחו"ל.

אם לא בתחום העסקים - אז מה?

כנראה שכותב ספרים מול הים.

פסגת שאיפות

המשך עשייה מרתקת ומשפיעה, לצד שלווה נפש.

לא יודעים עלי

היתה לי, בין היתר, קריירה סטודנטאלית כדורמן במועדונים בתל אביב.

תחביב

נהנה מטיולים ארוכים במקומות היפים בעולם.

עו"ד אוריאל לין:

"אם עובד רוצה לבחור סוכן, שלא יבוא אחר כך בטענות למעסיק"

נשיא איגוד לשכות המסחר קורא לציבור לקחת אחריות על ההחלטות שלו. "כשמגיעים למעסיקים היד מאוד קלה להוסיף עוד עול ועוד עול", הוא אומר. עו"ד רונן סולומון, מנהל תחום פיננסים ושוק ההון באיגוד: "למעסיק לא כדאי לצאת למכרז קרן ברירת מחדל"

ארגוני המעסיקים בביקור שונאים עודף רגולציה, ויוצרת עלויות כבדות

ברוש: "אם מישהו חושב שאפשר לעקוף את טועה". לין: "אם נחליש את המגזר העסקי לא י

נציגי המעסיקים חלוקים לא פעם בדעותיהם אך בנושא התנהלות הרגולטור הם היו תמימי דעים ומתחו ביקורת חריפה על המפקחת על הביטוח, **דורית סלינגר**. "אם מישהו חושב שאפשר לעקוף את ועדת הכספים ולעשות מה שהוא רוצה - הוא טועה", הבהיר נשיא התאחדות התעשיינים,

שרגא ברוש.

לדבריו באוצר הבטיחו שתיקון 12 החדש יתאים להסכם שנחתם בחודש פברואר בין המעסיקים להסתדרות, באגף שוק ההון קבעו לבסוף דברים אחרים. "הנושא יגיע בסוף לוועדת הכספים והחוק יהיה בדיוק בלשון ההסכם עליו חתמנו. יש חוק וסדר במדינת ישראל ולכן האמירה היא חד-חד ערכית. יש הסכם שנחתם, יחד עם חברי ועדת הכספים, וביולי ישלמו



סלינגר. "אין מדיניות כלכלית חובקת מגזר עסקי"

הפרדת השיווק מהתפעול תעלה למגזר העסקי בין 400 ל-500 מיליון שקלים בשנה, בעבור פעילות שהמעסיקים והעובדים קיבלו עד עתה כשירות, כך טוענים באיגוד לשכות המסחר. לדבריהם, לא היה צורך ממשי בהפרדה הזאת. "אנחנו דנים על דמי ניהול ומתמקחים על 0.1% או 0.3%. פה הוסיפו למעסיקים 0.6%. כשזה מגיע למעסיקים היד מאוד קלה להוסיף עוד עול ועוד עול", אומר נשיא האיגוד, עו"ד **אוריאל לין**.

לפני חג הפסח התבשרנו שהאוצר דוחה את שלב ב' של תקנות הדיווח. האם הדחייה תואמת את הפידבקים שאתם מקבלים מהמעסיקים בשטח?

לין: "הבעיה המרכזית היתה שלמעסיקים לא היתה היכולת להחיל את התקנות והן השיתו תוספת עלויות ללא כל הצדקה אמיתית".

עו"ד **רונן סולומון**, מנהל תחום פיננסים ושוק ההון באיגוד, מסביר כי אם מסתכלים על כל רגולציה בנפרד ברור שעל פניה היא נכונה. "גם תקנות התשלומים והדיווח המקוון חשובים ביותר על מנת לוודא שהכסף יגיע ליעדו. ישנו רצינול שיהיה סדר בענף אבל אנחנו רואים היום את הכאוס שצפינו כבר לפני שלוש שנים בדיונים עם אגף שוק ההון. עסק קטן - כמה תשומות שהוא לא ישים יש כאן עלויות מאוד כבדות ותפעול מאוד מורכב. ולראיה תוך שלושה חודשים 2 מיליארד שקלים מסתובבים ולא שויכו לחשבונות העובדים. חברה של 100 עובדים היא לא חברה גדולה. הצענו לפרוס את תקנות הדיווח לשמונה שנים ולהתחיל עם חברות מעל 1,000 עובדים. לעשות זאת בצורה מאוזנת ואז לחלחל את זה עם הניסיון לחברות יותר קטנות.

הסוכנים רוצים להגיע לעובדים? לא בשעות העבודה

בריאיין שערכה עדיף עם לין לפני כשנתיים נשאל נשיא איגוד לשכות המסחר על העברת זכות הבחירה של סוכן מהמעסיק לעובד. לין השיב כי בתור מעסיק הוא לא היה רוצה ש"ציבור סוכנים יתחיל להתרוצץ בעסק שלו במטרה להשפיע על העובדים".



שרגא ברוש:

"אי אפשר בגלל שיקולים כלכליים להכריח את הציבור להישאר במקום עבודתו עד יומו האחרון"

נשיא התאחדות התעשיינים קורא לאפשר לכל עובד להחליט אם ברצונו לפרוש בגיל 67 • מדגיש את הצורך לחסוך לפנסיה: "אחרת נופלים לנטל על המדינה" • נערך להעלאת ההפקדות לפנסיה: "כל המעסיקים יצטרכו לשלם" • משבח את העבודה עם ההסתדרות: "עשינו איתה מה שלא עשינו עם הפיקוח על הביטוח"

ב-23 בפברואר חתמו נשיאות הארגונים העסקיים וההסתדרות החדשה על הסכם להרחבת צו פנסיה חובה, במסגרתו יעלה שיעור הפקדות המעסיק לחיסכון הפנסיוני של עובדים ב-0.5%, ושיעור דומה יעלה גם בהפרשות העובד עבור עצמו. מי שניצחו על המהלך, שהביא למעשה לביטול תיקון מס' 12 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) אשר איים להטיל על המעסיקים עלויות כספיות עצומות, היו נשיא התאחדות התעשיינים, **שרגא ברוש**, מצד אחד ויו"ר ההסתדרות, **אבי ניסנקורן**, מהצד השני. "לשמחתי הצלחנו לחסוך את העלויות. אם היינו הולכים לפי מה שרצתה המפקחת על הביטוח, **דורית סלינגר**, אילו באמת היו עלויות מטורפות שבסופו של דבר היו מכבידות על המעסיקים. אם הם משלמים כמה מאות שקלים בשנה למסלקה הכסף הזה לא מגיע לעובד, כי בסוף המשחק הוא משחק סכום אפס, ולכן נלחמנו והצלחנו לצמצם את העלויות. אני שמח שנמנעו מתשלום של מאות שקלים עבור כל עובד, והמעסיקים ישלמו אך ורק עשרות שקלים."

ישנה טענה כי העלאת שיעור ההפקדות תביא לפגיעה בבעלי הכנסות נמוכות, שייאלצו להפקיד לפנסיה כספים המשתמשים אותם לצריכה יומיומית.

"בכל מקרה הכסף הזה לא ניתן להם ביומיום. ההסכם עליו חתמנו יגדיל את עלות העבודה בחצי אחוז ויכריח את העובדים לחסוך חצי אחוז נוסף מצדם. הבעיה בעובדה שלא היתה פנסיה חובה היתה שאנשים הגיעו לגיל פרישה ונפלו לנטל על המדינה, ולכן אין מה לעשות. כל אדם צריך להפריש כמה עשרות שקלים בחודש כדי לחסוך לגיל הפנסיה. זה לא כסף גדול ואני מקווה שכבר מזמן אנשים הבינו שמי שרוצה לאכול בשבת צריך לדאוג לו עד יום שישי. שכר המינימום עולה והשכר הממוצע במשק הוא 9,500 שקלים. אז מקוששים כמה עשרות שקלים."

מה טיב היחסים בין התאחדות התעשיינים להסתדרות, וכיצד ניתן למנף אותם לטובת הצדדים, כפי שראינו כמה פעמים בתקופה האחרונה?



"היחסים הם מצוינים ואני מאמין מעומק לבי שהצדדים שותפים להתנהלות התקינה של מערכת

זרת נגד המפקחת: הדרך שלה היתה

עדת הכספים ולעשות מה שהוא רוצה - הוא
עזרו כל הדרישות ויהיו פיטורים"

כולם על פי לשון החוק", הבהיר ברוש.

גם נשיא איגוד לשכות המסחר, עו"ד **אוריאל לין**, לא חסך שבטו ואמר כי הדוחות הפיננסיים כיום הם כבר ספרי מחקר שאף אחד לא קורא. "אנו שונאים עודף רגולציה ומאמינים שבכל מהלך שנעשה יש להסתכל לא רק על המהלך הבודד עצמו אלא כיצד הוא משתלב במערכת שלמה. כל רגולטור מסתכל רק על התכלית הספציפית העומדת בפניו. אמנם יכול להיות שהוא צודק אבל אין מדיניות כלכלית חובקת מגזר עסקי. צמיחה ברמה של 2.3% בשנים 2014-15 היא תוצאה ישירה של שורת ההכבדות הבלתי פוסקת מתחילת המאה הנוכחית על המגזר העסקי", ציין לין.

הוא הסביר כי לתוך התמונה הרחבה נכנס נושא זכויות הפנסיה לעובדים. "כמדמיניות אנחנו בעד חיזוק תנאי העבודה של העובדים וסבורים שזה הכרחי לחיזוק החברה הישראלית. אבל הכוונה חייבת להיעשות במשולב עם חיזוק המגזר העסקי. אם נחליש את המגזר העסקי לא יעזרו כל הדרישות ויהיו פיטורים. אנחנו מתקרבים מאוד לסף משבר ואנשים לא קולטים את זה", הבהיר.



לין. "תומך בזכות העובד לבחור"



סולומון. "התערבות יתר של המדינה"

בנובמבר האחרון נכנסה לתוקפה זכות העובד לבחור את בעל הרישיון שיעץ לו. האם דעתך השתנתה מאז?

"תמיד תמכנו באופן אבסולוטי בזכות העובד לבחור את סוכן הביטוח. עם זאת, השאלה מוכיחה עד כמה יש תפיסות שגויות לגבי המעסיקים. למעסיק יש אינטרס גדול לשפר את תנאי העבודה של העובדים, בפרט כשהעול לא נופל על כתפיו, ולכן יש לו אינטרס גדול לנהל משא ומתן מול קרנות פנסיה כדי שיתנו לעובדים את התנאים הטובים ביותר. כך פועל כל מעסיק נורמלי, אם כי יכול להיות שישנם חריגים. למרות זאת, העובד יכול להיכשל ולקבל החלטות לא נכונות כי אין לו את המיומנות לבחור. לכן אנחנו מציעים לעובדים להתייעץ קודם עם המעסיק. אמרתי אז שאני לא רוצה שיתרוצצו לי סוכנים בתוך העסק ויפריעו לעבודה, שיחפשו דרכים אחרות להגיע לאנשים".

מנגד, על המעסיק לוודא שיש לו כיסוי ביטוחי לעובדיו. כיצד מנווטים בין האחריות לעובדים לבין מסירת האחריות על החיסכון הפנסיוני לידיהם?

"המעסיק לא יכול להיות אחראי. אם עובד רוצה לבחור סוכן, שלא יבוא אחר כך בטענות למעסיק. שיקבל אחריות. אסור לחנך את הציבור לעשות מהלכים ללא קבלת אחריות עליהם".

"עיוותים בקרן ברירת המחדל"

במהלך חול המועד פסח התבשרנו כי חברות הביטוח הגישו בג"ץ נגד קרן ברירת המחדל שמקדם האוצר בטענה כי לרפורמה יש השפעה מרחיקת לכת על כלל העובדים, המעסיקים, ארגוני העובדים, הגופים המוסדיים והמתווכים הפנסיוניים, וכן על מבנה שוק קופות הגמל בישראל כולו.

כיצד אתם מוצאים את הרפורמה הזאת ומה לדעתכם תהיה ההשפעה שלה על המשק?

לין: "אנחנו סבורים שזה צריך להיגמר לא בהחלטה של המדינה אלא בהסכם בין ארגוני המעסיקים וארגוני העובדים. אם ייכשל המשא ומתן הזה ולא נגיע להסכמה, אז יש מקום להתערבות המדינה. פה יש סיטואציה מאוד לא בריאה שבה רגולטורים מתחלפים וכל אחד בא עם אמביציה גדולה להשאיר את חותמו האישי באמצעות רגולציה ועוד רגולציה".

החלק השני של הרפורמה מדבר על מכרז שיבצעו המעסיקים בעצמם עבור עובדיהם. מה האינטרס של מעסיק לצאת למכרז כזה?

סולומון: "להשיג תנאים טובים. למדינה היתה כוונה טובה אבל במקום לתת לשוק לעשות את שלו, לתת לארגוני המעסיקים לשבת עם ארגוני העובדים ולעשות מכרז לקרן פנסיה משותפת, באה המדינה ואמרה 'אני רוצה לנהל את זה בעצמי'. היא יצרה שם המון עיוותים ואמרה למעסיק שאם הוא רוצה לעשות מכרז

בעצמו הוא יעשה זאת על פי התנאים שהמדינה קבעה. יש פה התערבות יתר בניהול העסק".

האם הנהלים לקיום מכרז ברורים או שהם מסובכים מדי והופכים את כל העסק ללא כדאי?

סולומון: "לא ישתלם למעסיק לצאת למכרז עצמאי. העלויות יהיו כל כך גבוהות ואם הוא יסטה ימינה או שמאלה יגידו לו שהוא נפסל. אם מעסיק ירצה להשיג תנאים טובים יותר לעובדיו, הוא לא יעשה זאת כי הוא לא יצליח לעמוד בתנאים. אם המטרה היא להוריד דמי ניהול אז שיקבעו תקרה ולא ילכו מסביב".

מהי רמת השימוש העצמאי של המעסיקים במסלקה הפנסיונית?

סולומון: "רובם התחילו להשתמש במסלקה בצורה עקיפה בכל הנוגע לדיווחים, במקביל לכך שהעובדים עצמם מחויבים לעבור את הליך הפישינג בגלל חובת השימוש במסלקה. כאן יש קושי מסוים, כפי ששמעתי מכמה מעסיקים, שצריך למצוא לו את הפתרון. כשעובד חדש מגיע למפעל או לחברה וצריך לבדוק אילו קרנות פנסיה היו לו בעבר, אומרים לו שיביא תעודת זהות וכרטיס אשראי שלו כי הפישינג עולה 40 שקלים. ואז העובד נרתע ובשלב זה מגלגלים את העלות למעסיקים או שהעובד לא בוחר כלל. זה משהו שאגף שוק ההון לא מצא לו פתרון ואז נוצר מצב שהעובד נשאר חשוף, כי בקרן הפנסיה יש גם כיסוי ביטוחי, ובהמשך גם המעסיק חשוף לתביעה".

על שולחן האיגוד:

"פתחנו במהלך של אימוץ נושא העסקים הקטנים והבינוניים לא כטיפול חלקי אלא כתפיסה רחבה ולשם כך גייסנו את המומחה אולי מספר 1 בארץ לנושא, מוטי שפירא ואת כל הידע והניסיון שהוא צבר אנחנו נתרגם לתכנית פעולה", הסביר לין. "בנוסף, אנחנו רוצים ללכת לתכנית רחבה מאוד לטיפול בכך שהרשויות המקומיות תורמות מעט מאוד לפיתוח המגזר העסקי. אין להן אוריינטציה לכך. המגזר העסקי מספק להן את עיקר ההכנסות אבל הן מחפשות את התשואה שלהן, לא בגידול המגזר העסקי בתחומי שיפוטן אלא בהעלאות אוטומטיות ובבקשות לאישורים חריגים. אנחנו אומרים שצריך לשנות את המגמה ולגרום להן לחשוב איך מעודדים עסקים ואיך נותנים לעסקים לגדול אצלן", הוסיף נשיא איגוד לשכות המסחר.



ברוש. "כל אדם צריך להפריש כמה עשרות שקלים בחודש כדי לחסוך לגיל הפנסיה"



ניסנקורן: "רואים ביחד את טובת המשק"

חלק גדול משכבת העניים. לא יכול להיות שאדם יעבוד כל חייו וכאשר יגיע לגיל זקנה הוא פתאום הופך להיות עני. אני מאוד שמח שאחרי שנים ארוכות של דיונים הנושא נפתר ואני מקווה מאוד שהוא יצא לדרך."

לאחרונה עלה לכותרות נושא העלאת גיל הפרישה, בעיקר זה של נשים אך גם של הגברים - עמדתכם?

"העלאת גיל הפרישה באה לאור העובדה שלקרנות אין מספיק כסף לשלם לכולם בעת הפרישה. לצערי זו עובדה. אני חושב שבמאה ה-21 צריך לאפשר לאנשים שעבדו קשה כל החיים ליהנות מגיל הפרישה ולא לפרוש רק כשהם חולים ולא יכולים ליהנות מעוד כמה שנות חיים טובות. לכן בהיבט הזה אני מתנגד. עם זאת אני חושב שצריך לאפשר פרישה וולונטרית, בה כל מי שרוצה לפרוש בגיל 67 יוכל לעשות זאת ומי שרוצה להמשיך לעבוד, והמעסיק רוצה שהוא ימשיך לעבוד אצלו, ימשיך. כיוון שאי אפשר בגלל שיקולים כלכליים להכריח את האנשים להישאר במקום עבודתם עד יומם האחרון. מטבע הדברים הפיריון שלהם יורד ולכן בגיל מסוים מגיע לאדם לפרוש בכבוד וליהנות מיתרת חייו."



על שולחן ההתאחדות: ↓

בראש מעייניה של התאחדות התעשיינים עומד התקציב לשנים 2017-18. "אין לנו ספק שחייבים לטפל במסגרת התקציב בהגדלת הפיריון ובחידוש הצמיחה. מדובר בנושאים שכבר נסגרו בינינו ובין ההסתדרות ואנחנו מקווים שבימים הקרובים נסגור אותם גם עם משרד האוצר", הסביר ברוש.

לדבריו, יש יסוד טוב להניח שהללו יהיו המסרים של התקציב הבא. "ניצור תכנית שתחזיר את הצמיחה על פני כמה שנים לסדרי גודל של 5%-6% לשנה, כמו שצריך להיות, והיא תעלה את הפיריון, מכיוון שהיום אנחנו נמצאים כ-30% מתחת לפיריון במדינות ה-OECD. אני חושב שזה מפריע לאנשים להתפרנס בכבוד", הוא הוסיף.

"חתמתי בשמחה על הסכם נוסף עם יו"ר ההסתדרות שהפיריון יעלה ואם שכן העובדים לא יעלה באופן אוטומטי כמו שצריך להיות, אנחנו נעלה אותו באופן יזום. העובדים והמעסיקים צריכים להתחלק בגידול בפיריון. הם חלק מהגידול בפיריון ואני מקווה שנגיע לרגע שהפיריון יגדל והעובדים ישתכרו יותר, אז באמת נראה כמה טוב לגור בארץ ישראל."

יחסי העבודה במשק. ישנה תמימות דעים בינינו לבין ההסתדרות. אנחנו לא רוצים להרוויח על חשבון העובדים מצד אחד וההסתדרות מבינה מצד שני שאי אפשר להעיק על המעסיקים בכל מיני רגולציות ובירוקרטיות מטרופות. ניתן לראות שמה שלא הצלחנו לעשות עם המפקחת על הביטוח אנחנו עושים עם ההסתדרות. כלומר, המסקנה הברורה היא שאנחנו רואים יחד את טובת המשק, ואני בטוח שכפי שעבדנו טוב יחד כל השנים האחרונות, נמשיך הלאה. מי שירוויח הוא המשק כולו, העובדים והמעסיקים."

"שמח שנושא פנסיה לעצמאים נפתר אחרי שנים ארוכות"

שר האוצר, משה כחלון, אישר לאחרונה את המלצות הצוות בראשות ראש משרדו, שי באב"ד, לחייב עצמאים לחסוך לפנסיה ולהבטיח לעצמם דמי אבטלה. על פי ההמלצה, עצמאי יחויב להפריש תשלומים מהכנסתו לפנסיה בשיעורים הבאים: עד חצי מהשכר הממוצע במשק - 5%; החל מחצי מהשכר הממוצע במשק ועד השכר הממוצע במשק - 12%.

האם זהו צעד הכרחי?

"זהו צעד חשוב מאוד. מדובר באוכלוסיה לא קטנה שתפריש מעתה כספים לפנסיה כמו כלנו. נוצר בארץ מצב בו זקנים הם

"מניית הזהב" בתקנון העבודה

סעיף 54 בתקנון המשמעת הוותיק נותן למעסיקים כלי אפקטיבי ביותר. השעיית עובד במסגרת הליך ביניים ללא זכות וטו של הוועד ו/או ארגון העובדים

אינו עובד בעבודה אחרת, תשלם ההנהלה לעובד 50% משכרו הרגיל של שמונה שעות מתום השבועיים ועד מתן המסקנות. רק אם יזוכה העובד תשלם לו ההנהלה עבור תקופת הבטלה. כך סעיף 54 בתקנון המשמעת נותן למעסיקים כלי אפקטיבי ביותר. השעיית עובד במסגרת הליך ביניים ללא זכות וטו של הוועד ו/או ארגון העובדים. שבועיים ראשונים ללא שכר, אחרי שבועיים 50% משכר הבסיס.

נימוק ענייני בבחירת הבורר

לאורך שנותיי בהתאחדות התעשיינים ישבתי עשרות פעמים כנציג המעסיקים בוועדות פריטטיות מהסוג הנ"ל. אין כל ספק כי במצב דברים בו מגיע העובד מושעה (לא כעונש סופי אלא כהליך ביניים) לוועדה קיים לחץ מובנה על העובד ונציגיו והיכולת להגיע להסכמה על העונש עולה פלאים.

במקרים הרבים שהגיעו לשולחני מעולם לא זוכה עובד שהושעה בהליך ביניים. עובדים וחברי ועדים הושעו לתקופות השעיה ממושכות ללא שכר. בוועדה פריטטית נדרשים נציגי המעסיקים ונציג העובד להגיע להסכמה פה אחד, שאם לא כן ממשיך העובד להיות מושעה ואז עוברים לבוררות.

בשנים האחרונות ניכרת טענה החוזרת על עצמה בקרב נציגי ההסתדרות הכללית בוועדות הפריטטיות בהיעדר הסכמה על העונש להפנות לבוררות לממונים האזוריים על יחסי העבודה במשרד הכלכלה והתעשייה.

הנימוק מבחינתם פשוט ביותר, זה בחינם. הנהלות המעסיקים מתעקשות מאידך על בורר שהינו שופט בדימוס או עורך דין בכיר בעולם העבודה כאשר המימון אמור להתחלק בין הצדדים שווה בשווה. בהיעדר הסכמה, מכריע בית הדין לעבודה בזהות הבורר. לטעמי, הנימוק "כי זה בחינם" אינו נימוק ענייני כאשר לטעמי השיקול היחידי צריך להיות הינו נסיונו של הבורר והבנתו בנושאים העומדים להכרעתו.

לקעקע את יכולתו של המעסיק

לא בכדי כיום בהתארגנויות עובדים ראשוניות דורשים נציגי ארגוני העובדים להשתחרר מתקנון המשמעת וממנגנוניו. הם מציעים חלופות של בורות תוך דילוג על הוועדה הפריטטית, ולמעשה על היכולת להשעות כהליך ביניים בהתאם לתקנון המשמעת. הם גם מבקשים לקעקע את יכולתו של המעסיק לפעול במסגרת אותו סעיף 54 לתקנון המשמעת. גם היום, למעלה מ-50 שנה מאז נחתם והגם שהתיקונים האחרונים בו נעשו בסוף שנות ה-70 של המאה הקודמת, לא נס ליחו של התקנון.

תקנון העבודה, אותו הסכם קיבוצי היסטורי משנות ה-60 של המאה הקודמת שנחתם בין התאחדות התעשיינים להסתדרות הכללית, קובע סקאלת התנהגויות אשר הפרתן מאפשרת הענשתו של העובד העובר עבירת משמעת.

סעיף מרכזי בתקנון מאפשר להנהלת החברה, במקרה שנעברה אחת העבירות החמורות המפורטות בסעיף 53 לתקנון ובהן עברה ששמה "הפרת משמעת באופן חמור", להשעות את העובד כהליך ביניים ללא זכות וטו של ארגון העובדים.

קרי, בשיקול דעת ההנהלה לקבוע סובייקטיבית כי אכן נעברה העבירה. הרי במקרה זה במידה ועובדת העבירה אינה מוטלת בספק, הרשות בידי ההנהלה להפסיק את עבודת העובד עד לבירור אשר יתקיים בו ביום מחוץ לשעות העבודה.

מומלץ כמובן להתייעץ מקצועית באם מדובר בעבירת משמעת חמורה, שעובדותיה אינן מוטלות בספק מאחר וכל הנושא כרוך בביקורת משפטית אפשרית. במידה ולא מגיעים בבירור לסיכום מוסכם, עוברת ההכרעה לוועדה פריטטית וההפסקה הזמנית בעבודה נמשכת עד למתן החלטה.

במידה והבירור לא מסתיים בתוך שבועיים חייבת הוועדה הפריטטית לתת החלטת ביניים. לא ניתנת החלטת ביניים והעובד



save the date

להיות עם יד על הדופק רפורמות הבריאות - שינויים ואתגרים למעסיק

כנס הבריאות השנתי של מדנס

יום ג', 21.6.2016 | 08:00-14:00, אושן, גני התערוכה, תל אביב



השינויים הדרמטיים בענף ביטוחי הבריאות הופכים את ביטוח הבריאות בארגונים מבונס לכורח המציאות.

מדנס, סוכנות הביטוח הגדולה בישראל בתחום הבריאות, מזמינה אותך לקחת חלק בכנס בו תוכל לקבל תמונת מצב עדכנית ומעמיקה בנוגע לעתיד ביטוח הבריאות בישראל.

בכנס ייקחו חלק אנשי מקצוע מהשורה הראשונה, מעסיקים גדולים, ונציגי קופות החולים ובתי החולים, לצד בכירי חברות הביטוח.

בין נושאי הכנס:

- עידן חדש בביטוחי הבריאות - השפעות על המעסיק
- **ביטוחי הבריאות הפרטיים והקבוצתיים בצל הרפורמות**
- הרפורמות כהזדמנות להסדר כולל במערכת הבריאות
- **חדשנות טכנולוגית ברפואה הפרטית**
- מדדי איכות בבתי החולים



להרשמה info@Anet.co.il | Anet.co.il | 03-9076000

הפקה וניהול תוכן: **עדיף כנסים**
הפקות תוכן עם ערך

ההרשמה **חינם** ומיועדת למעסיקים המנהלים למעלה מ-100 עובדים | בכפוף לאישור המארגנים



בקרת מענה המוסדיים -

הראשוני מהגוף המוסדי.
3. ככל שהגוף המוסדי ידחה באמצעות היזון חוזר ראשוני את הקובץ ששלחה המסלוקה, יעשה הטיפול בדחייה מול הגוף המוסדי על ידי המסלוקה. זו מאחר ומדובר בדחייה מסיבות טכניות של נתונים שהמסלוקה בדקה אישרה וערכה אותם בקבצים מטעמה.
4. משתמשים הפועלים בפורטל המסלוקה אינם מקבלים היזון חוזר ראשוני מהמסלוקה מאחר וחוקיות הדיווח נבדקת בפורטל בזמן פעולת "השידור" ממנו.
5. בעתיד הקרוב תשלב המסלוקה בתצוגה בפורטל גם את נתוני ההיזון החוזר הראשוני שהגיעו אליה מהגופים המוסדיים. זו לצורכי ידיעה ומעקב של המעסיק אחר זרימת המידע.
6. ההיזון החוזר הראשוני משמש את המסלוקה גם להחזרת "מספר תיק המסלוקה" שהוקצה לדיווח זה למשתמשים העובדים מולה בתקשורת נתונים (שלא דרך הפורטל).

ממשק היזון חוזר מסכם שוטף

ממשק היזון חוזר מסכם שוטף נשלח על ידי הגוף המוסדי תוך חמישה ימי עסקים ממועד קבלת קובץ הדיווח מהמעסיק ו/או מהמתפעל של המעסיק. הממשק מכיל מידע ראשון על סטטוס הקליטה של האירוע הכספי המדווח בקובץ ושל סטטוס הפיזור של דיווח המעסיק לחשבונות העובדים. בהגדרת סטטוס הקליטה והפיזור של תנועות העובדים אל חשבונותיהם, יכול הגוף המוסדי להשיב באחד משלושת הסטטוסים הבאים:

- 1 - "נקלט" - התנועה פוזרה ונרשמה בחשבון העובד.
- 2 - "בטיפול" - התנועה עדיין לא נרשמה בחשבון העובד והיא בטיפול הגוף המוסדי.
- 3 - "דחייה" - התנועה לא נרשמה בחשבון העובד והטיפול בה על ידי הגוף המוסדי נפסק.

לדיווחי סטטוס "בטיפול" ו"נדחה" מצרף המוסדי הסבר על סיבת הסטטוס, בקוד ובמלל חופשי המתאר את הבעיה בה נתקל. על המעסיק לבחון את סיבת השיהוי בטיפול או בדחייה המפורטת בהיזון החוזר (לרבות להתייעץ עם הגוף המוסדי במידת הצורך) ולהבין האם נדרשת מצדו פעילות לתיקון המצב.

לאחר ששידר את "קובץ מעסיקים - דיווח שוטף" או "קובץ מעסיקים - דיווח שלילי" (להלן, קובץ דיווח מעסיקים), המעסיק סיים בפועל רק את השלב הראשון של פעילות הדיווח החודשית. בהתאם להוראות הרגולטור עוד ממתנה לו מלאכת הבקרה על קליטה תקינה ומדויקת של הדיווח שהעביר לגוף המוסדי. בקרה זו מושתתת על קבצי "ממשק היזון חוזר ראשוני" וקבצי "ממשק היזון חוזר מסכם" (להלן, קבצי ההיזון החוזר), אותם יקבל המעסיק מהגוף המוסדי ו/או מהגורם המתפעל אתו הוא עובד לרבות מהמסלוקה הפנסיונית. מהם המיידעים המוחזרים בקבצי ההיזון החוזר השונים ומה משמעותם? מה נדרש לבדוק בהם? מתי הם מציגים בעיה, וכיצד מומלץ לפעול כאשר מאותרת בעיה? על שאלות אלו ננסה לענות, לפחות ברמת הדגשים, במאמר זה.

ממשק היזון חוזר ראשוני

ממשק היזון חוזר ראשוני נשלח למעסיק המדווח מהגוף המוסדי או מהגורם המתפעל של המעסיק לאחר בדיקות תקינות וחוקיות טכניות של קובץ דיווח המעסיקים, תוך שעות ספורות ממועד קבלת הקובץ.

היזון "נקלט תקין" מעיד כי מקבל קובץ הדיווח לא מצא בו כל פגם טכני או אי עמידה בהוראות ההכנה, וכי הוא יכול להמשיך את הטיפול בו. חשוב להבין כי אישור התקינות במשוב זה לא מעיד על קליטת הקובץ ופיזור הכספים לחשבונות העובדים אלא רק על היכולת להמשיך את הטיפול.

היזון המעיד על בעיה בקובץ יכיל מידע על סוג הבעיה שאיתר הגורם המקבל. הבעיה יכולה להיות ברמת הקובץ כולו (מבנה קובץ לא חוקי, בעיה בנתוני רשומת הסיכום של הקובץ וכו'), או בעיה/יות ברמת רשומות ספציפיות של דיווח הפקדות העובדים. חשוב להיות ערוך להצגת והבנת הודעות הדחייה מאחר והללו מכוונות את המעסיק אל התיקונים הנדרשים בקובץ הדיווח. ככל שקובץ דיווח מעסיקים נדחה על ידי גוף מוסדי או מתפעל, הטיפול בו או בחלקים השגויים נעצר ועל המעסיק לתקן את השגיאות ולדווח את הקובץ או את החלקים השגויים מחדש.

דגשים בפעילות מול המסלוקה:

1. ההיזון החוזר הראשוני נשלח על ידי מערכת המסלוקה עצמה למעסיק ולא על ידי הגוף המוסדי ומעיד כי מערכת המסלוקה מצאה את הקובץ תקין וכי תעביר אותו לגוף המוסדי.
2. המסלוקה היא זו שתקבל בהמשך את משוב ההיזון החוזר

מורה נבוכים

היזוני "בטיפול" / "דחייה" של מנות דיווח שלמות

← לבדוק האם הסכום והנתונים שדיווח בקובץ תואמים את הפעולה הכספית שביצע בפועל.

← לבדוק האם הפעולה הכספית לא בוצעה לאחר שקובץ הדיווח נשלח לגוף המוסדי (העברה כספית מאוחרת, שליחת המחאה בדאר במקביל להוצאת הדיווח וכו'). במקרים מסוג זה קיים סיכוי סביר כי בזמן קליטת הקובץ, הפעולה הכספית עדיין לא מופיעה בחשבון הבנק.

← לבדוק כי ככל שניתן קיימת התאמה בין המנות המדווחות (או קובץ בו מדווחות מספר מנות לגוף מוסדי אחד) לפעולה הכספית.

מניסיונו עד כה יש לשים לב למצבים בהם:

← מספר מנות מדווחות בנפרד (כגון בהפרדת דיווח "בכירים" ו"זוטרים", הנשלחות במועדים שונים, בקבצים שונים וכו') מכוסות על ידי פעולה כספית מרוכזת אחת.

← מספר מנות של מעסיקים שונים (ח.פ. שונים המטופלים על ידי חברת "אם") מכוסות על ידי פעולה כספית מרוכזת אחת.

← דיווח מנה לגוף מוסדי המכוסה על ידי מספר פעולות כספיות נפרדות.

← דיווחים של קופות שונות (כהגדרתן במערכת השכר של המעסיק), שהינן בפועל קופה אחת, המתאחדים לדיווח מרוכז עם פעולות כספיות נפרדות, או נשארים כדיווח מנות נפרדות עם פעולה כספית מרוכזת.

במצב עבודה שגרתי אמור הדיווח ממעסיק לקופה ספציפית (להלן "מנה") להיענות בהיזון חוזר אשר רובו בסטטוס = 1; שורות בודדות (אם בכלל) יקבלו סטטוס = 2 (עובדים חדשים, שינוי בנתוני המוצר, מעבר בין קופות וכו') ועוד פחות מהן יענו בסטטוס = 3.

בימים אלו אנו עדיין נתקלים במנות רבות להן משיב הגוף המוסדי בסטטוס = 2 או = 3 ביחס לכל העובדים המדווחים במנה. היזון חוזר שכזה כמעט ואינו יכול לנבוע מהדיווח על העובדים או ממצב חשבונותיהם, ומקורו בבעיה גורפת ברמת המנה (שאינה בעיה טכנית, אחרת היתה נענית בדחייה באמצעות ממשק היזון חוזר ראשוני) בה ניתקל המוסדי.

טרם פיזור המנה לחשבונות העובדים מבקש הגוף המוסדי למצוא ולקשר בין רשימת העובדים המדווחת, האירוע הכספי המדווח בקובץ ואירוע כספי המופיע בחשבון הבנק של הגוף המוסדי. בהימצא קשר והתאמה בין שלושתם נכון הגוף המוסדי לפזר את דיווח נתוני העובדים ששלח המעסיק לחשבונותיהם. לרוב הגופים המוסדיים מנגנונים אוטומטיים המנסים לאתר קשר בין מנות או קובץ דיווח לבין האירועים המופיעים בחשבון הבנק, אולם מנגנונים אלו מתקשים להתמודד עם מצבים מורכבים.

לפיכך, בהתקבל היזון חוזר בסטטוס = 2 או = 3 למנה שלמה מומלץ למעסיק:

← לבדוק האם דיווח בקובץ את מלוא נתוני הפעולה הכספית שבוצעה.

חשוב!

מומלץ למעסיק הנתקל במצב זה לעדכן את המוסדיים הרלוונטיים בדבר מתכונת הדיווח והעברת הכספים בה הוא פועל. מאחר והגופים המוסדיים אינם פועלים בתחום זה באופן אחיד מפרסם בימים אלו אגף שוק ההון במשרד האוצר מכתב הבהרה האמור להסדיר את הטיפול בחלק ממצבים אלו.



חשוב! ↓

קיימת שאלה פתוחה בדבר מערכת המיכון בה יבוצעו התיקונים הנדרשים. האם יבוצעו במערכת השכר של המעסיק או יתאפשרו לביצוע גם במערכות תפעול/דיווח שונות (כדוגמת המסלקה הפנסיונית). בשלב זה מסתמן כי תיקונים מהותיים (כגון סכום זיכוי) יעשו רק במערכת השכר בעוד תיקונים טכניים (כגון חודש שכר שגוי) יתאפשרו גם במערכות התפעול/הדיווח. החלטה סופית בנושא תתקבל ותפורסם בהקדם.

קובץ הדיווח השוטף בממשק האחד כולל שני סוגי פעולה מסוג "תיקון", אולם הגדרתם בקובץ אינה מלאה וקיימות להם פרשנויות שונות אצל הגופים מוסדיים. מומלץ בשלב זה לא לעשות שימוש באותם סוגי פעולות ולהמתין לפרסום הבהרות נוספות של אגף שוק ההון.

אופן התיקון המומלץ כיום לתנועה שגויה/לא תקינה מושתת על דיווח תנועות ביטול לתנועה השגויה (דיווח בקובץ שליליים של תנועה זהה בנתוני התנועה המקור) ודיווח מחדש של התנועה באופן תקין ועם הנתונים הנכונים.

ככל שהמעסיק מתכוון לשלוח לאחר תנועת הביטול בקובץ השליליים דיווח מתקן לאותו הקופה (במקרים מסוימים עשוי הדיווח המתקן להישלח לקופה אחרת), מומלץ למעסיק לא לבקש מהקופה להחזיר בפועל את הכספים לחשבון הבנק שלו, אלא להשאיר את הכסף בחזקת הקופה. כך שיתאפשר לו לתת לדיווח המתקן את תאריך הערך המקורי בו הועבר הכסף לקופה.

בקורות המעסיק

בהתאם להוראות הדיווח העדכניות אין ספק כי אחריות העיקרית של המעסיק הינה לדיווח תקין של נתוני ההפקדות של העובדים ולבקרה כי דיווחים אלו נרשמו בחשבונות העובדים באופן תקין. תהליך הדיווח החדש מעמיד לרשות המעסיק את כל הכלים הדרושים למימוש אחריות זו.

אחריות המעסיק למוצר הפנסיוני שבחר העובד, לכיסויים המוקנים במוצר, להתאמתם לצורכי העובד ולמשמעויות ביחס למוצר העולות מתוך היוזי הגוף המוסדי, הינה שאלה פתוחה אשר יש לגביה דעות שונות. עם זאת, אין ספק כי טוב יעשה המעסיק אם ידווח לעובד ו/או לסוכן הביטוח של העובד על כל היוזי חוזר שקיבל שעשוי להיות לו השפעה על המוצר של העובד. למימוש אחריותו לבקרה ולאימות רישום הזכויות בחשבונות העובדים, מומלץ למעסיק לתת דגש לתהליכי הבקרה הבאים. למען הסדר הטוב נדגיש כי מדובר בהמלצה ובדגשים בלבד, ועל כל מעסיק לבחון את צורכי הבקרה המלאים שלו בהתאם לנסיבות הפעילות המאפיינת אותו.



ממשק היזון מסכם שבועי/חודשי



אחת לשבוע או אחת לחודש (בהתאם לבקשת המעסיק), שולח הגוף המוסדי ממשק היזון חוזר מסכם שבועי/חודשי. מבנה הממשק זהה למבנה ממשק היזון חוזר מסכם שוטף. תכולת הממשק מתייחסת לכל דיווחי ההפקדות לעובדים אשר ההיזון החוזר המסכם האחרון שנשלח בגינם (היזון שוטף או היזון שבועי/חודשי) היה עם סטטוס = 2. הדיווח מפרט את השינוי שחל בסטטוס הטיפול בתנועות אלו (נקלטו או נדחו) או משאיר אותן בסטטוס = 2 להמשך טיפול עד לדיווח הבא. קישור היזון חוזר זה, לדיווח המקורי ולהיזונים שהתקבלו לו עד כה, מאפשר למעסיק לדעת באילו דיווחים הסתיים מצב ה"בטיפול" בגוף המוסדי וכיצד. מעסיק אשר לא עוקב אחר הגעתם הרציפה של קובצי היזון אילו מכל הגופים המוסדיים, או שאינו ערוך לבדוק ולנתח את תכולתם, לא יכול לבצע בקרת סגירות לדיווחים שהועברו על ידי המוסדיים להמשך טיפול. כבדיקה ראשונה ומהותית של קובץ ההיזון החוזר המסכם השבועי/חודשי, צריך המעסיק לוודא כי כל דיווח אשר ההיזון החוזר האחרון שנשלח בגימו היה עם סטטוס = 2 אכן מופיע בהיזון. "היעלמותה" של תנועה מתהליך הדיווח השבועי/חודשי מבלי שדווחה קודם לכן בסטטוס = 1 או = 3 מעידה על תקלה ויש לפנות בגינה בהקדם לגוף המוסדי או לגורם המתפעל.

תיקון דיווח

ככל שמצא המעסיק כי דיווח ששלח למוסדי, בדבר הפקדות יש לשלוח לזכות עובד, שגוי או אינו תקין ובין אם הדיווח המקורי נקלט, הועבר לטיפול או נדחה, על המעסיק לשלוח למוסדי דיווח מתקן המסדיר את אותה הטעות.



מחפש כתובת אחת
לניהול כל מוצרי הביטוח
והפיננסים שלך?



שקל - ניהול כל מוצרי הביטוח והפיננסים שלך בבית אחד

שקל סוכנות לביטוח (2008) בע"מ, הגוף המרכזי בקבוצת שקל, היא אחת מסוכנויות הביטוח הגדולות בישראל. שקל מובילה בענף הפנסיוני והפיננסי כבר למעלה מ-35 שנים בזכות מקצועיות, חדשנות טכנולוגית, שקיפות ומגוון השירותים שהיא מעניקה ללקוחותיה.

קבוצת שקל מעניקה שירות מקצועי לעשרות אלפי לקוחות, עסקיים ופרטיים, אשר סך הצבירה במוצריהם נאמד בכ-12 מיליארד ₪. לקוחות הקבוצה נהנים מגישת הניהול ההוליסטי - מעטפת של שירותים משלימים למעסיק ולעובד הניתנים מתוך הבנה כי גוף אחד של מומחים, המכירים את כלל הנכסים וההתחייבויות של הלקוחות ורואים את הצרכים המשתנים שלהם לאורך זמן, יתנו את הפתרון המושכל והמותאם לצרכים הביטוחיים והפיננסיים.

■ ניהול הסדרים פנסיונים ■ ביטוחי בריאות וסיעוד ■ ניהול הסדרים פיננסיים ■ מרכז פרישה ותכניות לגיל השלישי
■ תכנון משכנתאות ■ ביטוח אלמנטרי (כללי) ■ שקל Executive

בקרת מענה המוסדיים - מורה נבוכים



סוג היזון חוזר	האירוע	טיפול מומלץ
ממשק היזון חוזר ראשוני	לא התקבל היזון בטווח 3 שעות (מומלץ להמתין קצת יותר ועד 12 שעות) ממועד משלוח קובץ הדיווח למוסדי או למתפעל	יש לבדוק את תקינות נתיב הדיווח למוסדי/למתפעל. ככל שהנתיב תקין מומלץ לפנות לגוף המוסדי או למתפעל, לוודא את קבלת הקובץ אצלם או לשלוח מחדש
ממשק היזון חוזר ראשוני	התקבל היזון המעיד על בעיה בקובץ במלואו או בחלקו	יש למפות את השגיאות הטכניות המדווחות, לתקן את הקובץ או את החלקים השגויים ולשלוח מחדש
ממשק היזון חוזר מסכם שוטף	לא התקבל ממשק היזון בטווח יום עסקים אחד ממועד הדיווח המקסימלי המותר	יש לבדוק את תקינות נתיב הדיווח מהגוף המוסדי. ככל שהנתיב תקין מומלץ לפנות טלפוני/דוא"ל למוסדי, לוודא את שליחת הקובץ על ידם ו/או לבקש לשלוח מחדש
ממשק היזון חוזר מסכם שוטף	מתקבל היזון חוזר מסכם שוטף של מנה שאינו כולל התייחסות לכל רשימת העובדים והרכיבים שדווחו	יש לפנות לגוף המוסדי ולבקש תיקון ומשלוח מחדש של ממשק ההיזון (הממשק אמור לכלול התייחסות מלאה לכל המנה)
ממשק היזון חוזר מסכם שוטף	מתקבלים היזוני "בטיפול"/"דחייה" של מנות דיווח שלמות	יש לבחון עם הגוף המוסדי את הבעיה הקיימת ביחס לכל המנה שדווחה, בדגש על בעיות של הגוף המוסדי בשיוך המנה לאירוע כספי בחשבון העו"ש הבנקאי שלו
ממשק היזון חוזר מסכם שוטף	התקבל היזון המעיד על בעיה של הגוף המוסדי באיתור או בשיוך הכסף לדיווח	מומלץ לשלוח לגוף המוסדי מידע משלים על אופן העברת/הפקדת הכספים בגין מנה זו
ממשק היזון חוזר מסכם שוטף	התקבל סטטוס = 1 לדיווח תנועה של עובד	ההיזון אמור לכלול מידע על אופן רישום התנועה בחשבון העובד. יש לבדוק תאימות של רישום זה לדיווח המקורי ששלח המעסיק
ממשק היזון חוזר מסכם שוטף	התקבל סטטוס = 2 לדיווח תנועה של עובד	יש לבדוק את קוד ופירוט הסיבות ששלח המוסדי. ככל שמדובר בבעיית מידע בדיווח (כגון - ת.ז לא מתאימה לתאריך לידה) יש לשלוח דיווח מתקן. ככל שמדובר בבעיה הקשורה באופן עקיף למעסיק (כגון - ת.ז לא מוכרת, מענה העשוי לנבוע מכך שטופסי ההצטרפות טרם התקבלו) יש להשלים את פעילות המעסיק בנושא. בכל מקרה אחר מומלץ להמתין להיזון השבועי/החודשי ולבדוק אם המוסדי הצליח לפתור את הבעיה
ממשק היזון חוזר מסכם שוטף	התקבל סטטוס = 3 לדיווח תנועה של עובד	יש לבדוק את קוד ופירוט הסיבות ששלח המוסדי ולפעול לתיקון הדיווח ככל שניתן. בשונה מדיווחים בסטטוס = 2 התנועה כבר אינה מטופלת במוסדי ולכן לאחר פתרון הבעיה יש לשלוח תיקון מלא או דיווח מחדש. ככל שהמעסיק לא מצא פעילות אפשרית או נדרשת מצדו, יש לבחון הוצאת דיווח שלילי עם דרישה להחזרת הכסף.
ממשק היזון חוזר מסכם שבועי/חודשי	לא התקבל ממשק היזון חוזר מסכם שבועי/חודשי בטווח יום עסקים אחד ממועד הדיווח הנדרש (ובהיזון המסכם האחרון או בהיזונים החוזרים השוטפים שהתקבלו לאחריו הופיעו תנועות בסטטוס = 2)	יש לבדוק את תקינות נתיב הדיווח מהגוף המוסדי. ככל שהנתיב תקין מומלץ לפנות טלפוני/דוא"ל למוסדי, לוודא את שליחת הקובץ על ידם ולבקש לשלוח מחדש
ממשק היזון חוזר מסכם שבועי/חודשי	ההיזון לא כולל התייחסות לכל דיווחי ההפקדות לעובדים אשר ההיזון החוזר האחרון שנשלח בגינם היה עם סטטוס = 2.	יש לפנות לגוף המוסדי ולבקש תיקון ומשלוח מחדש של ממשק ההיזון השבועי/חודשי
ממשק היזון חוזר מסכם שבועי/חודשי	תנועה נמצאת פרק זמן ארוך מדי בסטטוס "בטיפול" אצל הגוף המוסדי	לבדוק עם הגוף המוסדי מדוע הטיפול בתנועה לא מסתיים. סביר להניח כי בעתיד יגביל אגף שוק ההון את פרק הזמן המותר. כרגע מומלץ לפעול לאחר חודשיים.
ממשק היזון חוזר מסכם שבועי/חודשי	תנועה הועברה מסטטוס = 2 לסטטוס = 1 או = 3	להמשיך את הטיפול בתנועה בהתאם לסטטוס כמוגדר בטיפול בהיזון חוזר מסכם שוטף



המכלול שלי עבורך, להמשך שנים של צמיחה



כל מה שצריך לדעת על ההסכם הקיבוצי הכללי להגדלת ההפקדות לביטוח פנסיוני

לחודש יולי. במילים אחרות, עד ל-1.7.2016 אין שינוי במצב הקיים ודי והותר זמן התפנה למעסיקים כדי להיערך ל"עולם החדש".

3. מהם תשלומי העובד והמעסיק לתגמולים?
תשלומים לתגמולים על חשבון העובד והמעסיק יגדלו בשתי פעימות, כך שלא יפחתו מהשיעורים הבאים:

שיעורי מינימום כאמור לתגמולים על חשבון העובד והמעסיק יחולו על כל תכניות הביטוח הפנסיוני: קרנות פנסיה, ביטוחי מנהלים וקופות גמל.

4. בכמה יגדלו תגמולי העובד והמעסיק בקרן פנסיה?
שיעורי התשלומים הסטנדרטיים על חשבון תגמולי עובד ומעסיק אל קרן פנסיה חדשה יגדלו ב-1%, מכדי 11.50% כיום ל-12.50% בתחולה מחודש 1/2017, כפי שמפרטת הטבלה הבאה:

תוספת כוללת	חודש 1/2017	חודש 7/2016	מצב קיים	רכיב תשלום
0.50%	6.50%	6.25%	6%	תגמולי מעסיק
0.50%	6%	5.75%	5.50%	תגמולי עובד
1%	12.50%	12%	11.50%	סך הכל

בקרנות פנסיה ותיקות יעמדו תגמולי המעסיק על 7.50% ותגמולי העובד על 7%, על פי חוק ללא שינוי.

5. מה דינם של עובדים המבוטחים בביטוח מנהלים ו/או בקופת גמל?

במקרים אלו נקבע כי תשלומי המעסיק בשיעור 6.25% או 6.50% בהתאמה יכללו את תשלום המעסיק עבור רכישת כיסוי למקרה אובדן כושר עבודה, בשיעור הדרוש להבטיח 75% מהשכר המבוטח של העובד; כאשר בכל מקרה, שיעור הפקדות המעסיק למרכיב התגמולים לבדו, לא יפחת מ- 5% מהשכר המבוטח. בנוסף נקבע כי ככל שיהיה צורך בהגדלת העלויות לרכישת הכיסוי למקרה אובדן כושר עבודה, מעבר ל-6.25% או ל-6.50% בהתאמה, העלות למעסיק בגין רכישת הביטוח, יחד עם הפקדת המעסיק לתגמולים, לא יעלו בכל מקרה על 7.50% מהשכר הקובע.

6. באילו מצבים, אם כן, גדל תקציב המעסיק לביטוח מנהלים?
להמחשת הדיון נשווה בין שני מקרים, באחד מסתכמת פרמיית הביטוח למקרה אובדן כושר עבודה על חשבון מעסיק ב-0.80%, ובשנייה ב-2%.

אילו שינויים צפויים, מה השלכותיהם על המעסיקים ומהן דרכי ההיערכות המומלצות ליישום החקיקה החדשה?

ביום 23.2.2016 נחתם הסכם קיבוצי כללי בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית, שעיקרו הגדלת שיעורי התשלומים לביטוח פנסיוני במשק. ההסכם יורחב בקרוב בצו הרחבה על כלל העובדים והמעסיקים במשק. בשורות הבאות נסקור את עיקרי השינויים הצפויים, את השלכותיהם על המעסיקים ואת דרכי ההיערכות המומלצות ליישום החקיקה החדשה.

1. מהיכן נולד ההסכם הקיבוצי, ומה הקשר בינו לבין תיקון 12?
כזכור בתאריך 5.2.2016 נכנס לתוקף תיקון מס' 12 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשע"ה-2005, שעיקרו האחדת שיעורי התשלומים על חשבון מעסיק לביטוח פנסיוני עבור עובדיו. תיקון מס' 12 נוסח בצורה עמומה ומבלבלת, מה שיצר ערב רב של פרשנויות משפטיות באשר לאופן יישומו. משבושש משרד האוצר לפרסם הבהרות לתיקון, נקטו נציגי העובדים והמעסיקים יוזמה וגיבשו הסכמות "המתקנות את התיקון", ומבהירות במדויק מי משלם מה, כמה ומתי.

2. מתי ייכנס ההסכם הקיבוצי לתוקף?
יום תחילת ההסכם הקיבוצי נקבע ל-1.7.2016. מאחר וההסכם הקיבוצי נחתם לאחר המועד שבו נכנס תיקון 12 לתוקף ב-5.2.2016, סוכם עם משרד האוצר שלא לאכוף את החוק עד

16), וכן לתקן את נוסח האישור הכללי על פי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים ולהתאימם למתכונת שתוארה לעיל.

9. כיצד מטמיעים את הוראות החוק בצד השכר?
שינוי בשיעורי הפקדות העובד והמעסיק לתכניות לביטוח פנסיוני אינו משימה טריוויאלית. כל זאת מאחר ולרוב אין המדובר במהלך רוחבי גורף אלא בהתאמה אישית בשיטת "תפירת חליפה", בהתאם למבנה תיק הביטוח הספציפי של העובד.

מה לא לעשות!

דבר אחד המומלץ בחום לא לעשות הוא לעדכן את שיעורי התשלומים בתוכנת השכר באופן חד צדדי, ללא תיאום מוקדם עם מנהל ההסדר או עם הגופים המוסדיים. ראו הוזהרתם: כסף על פי מתכונת חדשה "שיזרוק" מעסיק במורד "שרשרת החיול", מבלי שהגוף המקבל ערוך לכך - הסיכוי שהכסף ייקלט בחברת הביטוח או בקרן הפנסיה, ויתפצל כהלכה בין מרכיבי התשלום השונים, הוא מקרי בהחלט!

מורכבות ורגישות אלו מתחדדים כמובן על רקע כניסתן לתוקף בחודש 2/2016 של תקנות התשלומים, המסדירות את חובת הדיווח הדיגיטלי אודות תשלומים לקופות גמל ("ממשק מעסיקים").

10. מהן המשמעויות בצד ניהול המוצר הפנסיוני?

מה שמסבך את הטמעת החקיקה הוא המורכבות בצד המוצר הפנסיוני. שכן, גם היכן שסוכם במישור יחסי עבודה להגדיל את שיעור התשלומים על חשבון העובד ו/או המעסיק - עולה השאלה בנוגע להתמודדות עם אילוצי המוצר הפנסיוני?

סוגיה ראשונה בהקשר זה נוגעת לסוג התכנית בה חוסך העובד. היכן שמדובר בקרן פנסיה חדשה ובקופת גמל, ניתן להגדיל בצורה אוטומטית את שיעורי התשלומים על בסיס הוראה גורפת של המעסיק לקופה או לקרן. האמור לעיל חל ככלל גם על פוליסות ביטוח מנהלים שתחילתן לאחר חודש 6/2001 (תכניות המבטיחות מקדם קצבה "חדש" או שאינן מבטיחות מקדם). לעומת זאת, בפוליסות ביטוח מנהלים ותיקות (מבטיחות תשואה ו/או מבטיחות מקדם קצבה "ישן"), לא ניתן להגדיל את מסגרת ההפקדות לתכנית, ואזי נדרש מהלך יזום לפתיחת תכנית משלימה בתנאים חדשים. אתגר נוסף הוא להתמודד עם השונות בתעריפי הביטוח למקרה אובדן כושר עבודה בתכניות על שם העובדים (תעריף אישי בהשוואה לתעריף קבוצתי); וכן לנהל לאורך ציר הזמן את השינויים החלים בתעריפי הביטוח, בשימת לב לשיעורים הכוללים שנקבעו בחוק.

דוגמה א' - פרמיית ביטוח אי כושר בשיעור 0.80%

רכיב תשלום	מצב קיים	חודש 7/2016	חודש 1/2017	תוספת כוללת
תגמולי מעסיק	5%	5.45%	5.70%	0.70%
אובדן כושר	0.80%	0.80%	0.80%	-
סך הכל מעסיק	5.80%	6.25%	6.50%	0.70%
תגמולי עובד	5%	5.75%	6%	1%
סך הכל	10.80%	12%	12.50%	1.70%

דוגמה ב' - פרמיית ביטוח אי כושר בשיעור 2%

רכיב תשלום	מצב קיים	חודש 7/2016	חודש 1/2017	תוספת כוללת
תגמולי מעסיק	5%	5%	5%	-
אובדן כושר	2%	2%	2%	-
סך הכל מעסיק	7%	7%	7%	-
תגמולי עובד	5%	5.75%	6%	1%
סך הכל	12%	12.75%	13%	1%

מהדוגמאות לעיל מתחדד כי בביטוח מנהלים - האם גדל תקציב המעסיק בהשוואה למצב הקיים ואם לאו - תלוי בפרמיית הביטוח למקרה אובדן כושר עבודה. בפרמיה בשיעור עד 1.25% או 1.50% בהתאמה (נקודת האיזון) גדל התשלום הכולל על חשבון המעסיק לכדי 6.25% או 6.50% בהתאמה בסך הכל, כאשר העובד נהנה מהתקציב הנוסף כתוספת לחיסכון הפנסיוני. כאשר פרמיית הביטוח עולה על 1.25% או 1.50% בהתאמה, לא חל שינוי בהוצאות המעסיק בהשוואה למצב הקיים.

7. מהם תשלומי המעסיק לפיצויים?

שיעור הפקדת המעסיק לפיצויי פיטורין בקרן פנסיה, ביטוח מנהלים, קופת גמל או כל שילוב ביניהם יהיה בהתאם לקבוע בהסכם החל על העובד והמעסיק, ובלבד שבכל מקרה לא יפחת מ-6% מהשכר המבוטח.

8. מהם יחסי הגומלין בין ההסכם הקיבוצי החדש לבין חוקים והסכמים קיימים?

שיעורי התשלומים המוגדלים חלים גם על עובדים המבוטחים מכוח הסכם פנסיוני חובה מתאריך 6.3.2011. כמו כן, נקבע בהסכם הקיבוצי מפורשות כי אין בשיעורי ההפקדות החדשים כדי לשנות ו/או לגרוע מההגדרות ומהתנאים הקבועים בדין או בהסכם החל על עובד, ובכלל זה אין בהם כדי לשלול את זכותם של עובד ומעסיקו לסכם על שיעורים גבוהים יותר. לבסוף סוכם לתקן את נוסח תיקון 12 (שזכה כבר לשם תיקון



עו"ד שלומי לוי, היועץ המשפטי של איגוד לשכת המסחר

האתגר הגדול ביותר הניצב כיום בפני המעסיק

לא רק הגדלת שורת הרווח, לא רק יצירת מקומות עבודה נוספים, לא רק פיתוח מוצרים ושירותים לטובת הלקוחות. המאבק היומיומי מתרכז בשינוי התפיסה הציבורית

האם האתגר הגדול ביותר של המעסיק הוא להגדיל את שורת הרווח? לחלק דיבידנדים נדיבים לבעלי המניות בחברות? ליצור מקומות עבודה נוספים? לפתח מוצרים ושירותים חדשים לטובת הציבור? להיות תחרותי ויעיל?

לטעמנו, התשובה היא חד משמעית - לא!

כלומר, התשובה לכל אחת מהשאלות היא כן, אבל אף אחת מהן לא מהווה את האתגר הגדול ביותר שניצב בפני המעסיק הישראלי.

האתגר הגדול ביותר של המעסיק הינו **תודעה ושינוי תדמית.**

המעסיק הישראלי לא זוכה היום לכבוד הראוי

ראשית, בשל העובדה שהיה אמיץ מספיק לסכן את הונו, עתידו ועתיד משפחתו בהקמת העסק. כבוד לעובדה שהמעסיק הוא זה שיוצר ומספק את מקומות העבודה.

אולם במקום כבוד, השיח הקיים הוא שיח חד כיווני של דרישות מהמעסיק ותפיסה אנכרוניסטית כי המעסיק הוא תמיד הצד החזק וחייבים להגן על העובד בכל מחיר. הבעיות והקשיים שבהם נתקל המעסיק, המדירים שינה מעיניו, לא יתפסו את הכותרות הראשיות בכלי התקשורת.

עדיין לא הפנמנו שכלכלת מדינת ישראל נשענת על המגזר העסקי

ללא המגזר העסקי והיזמות העסקית אין מיסים ואין רווחה. אם נמשיך להכות בו ללא רחם נגיע למצב של כלכלות פרימיטיביות,



המספקות שירותים בסיסיים ביותר לתושבים. כל עוד המעסיק במדינת ישראל נתפס כטייקון חזירי, המחויב רק להגדיל את הרווחים, מדובר בקרב אבוד מראש. נמשיך לחזות בפרלמנט הישראלי הנמצא בבולמוס חקיקת

בישראל כחצי מיליון עסקים קטנים ובינוניים, אשר לרובם (כ-430 אלף) מחזור שאינו עולה על מיליון שקלים בשנה. אלה העסקים המניעים את כלכלת המדינה וכל הכבדה או דרישה נוספת עלולה להיות זו המצרפת אותם לסטטיסטיקה העגומה של 40 אלף עסקים הנסגרים מדי שנה במדינת ישראל.

שינוי אמיתי בהבנת חשיבותו של המעסיק

המאבק הוא לא נגד חקיקה ספציפית או ביקורת על פסיקה ששוב הציבה את המעסיק במצב בעייתי. המאבק הוא לשינוי התפיסה, שיש לא רק לנער אלא ממש לנתץ. רק שינוי אמיתי בהבנת חשיבותו ומקומו של המעסיק בחברה הישראלית יהווה בסיס לחישוב מסלול מחדש.

תוצאותיהן של החקיקה והפסיקה גורמות לכך שהזמן שיש למעסיק לנהל נטו את העסק, להקדיש לפיתוחו, להרחבתו וליצירת מקומות עבודה נוספים, הולך ומצטמצם. עוד ועוד הכבדות, לרבות דרישות רגולטוריות, מחייבות את המעסיק לפנות זמן לנושאים אחרים, הרחוקים מליבת הפעילות של העסק, ופוגעים בעסק.

בישראל כחצי מיליון עסקים קטנים ובינוניים, אשר לרובם (כ-430 אלף) מחזור שאינו עולה על מיליון שקלים בשנה. אלה העסקים המניעים את כלכלת המדינה וכל הכבדה או דרישה נוספת עלולה להיות זו המצרפת אותם לסטטיסטיקה העגומה של 40 אלף עסקים הנסגרים מדי שנה במדינת ישראל.

נכון, חלק מאותם עסקים נסגרים בשל ניהול לא נכון. חלק אחר לא קראו היטב את תנאי השוק ויכול שלא היו צריכים כלל לפתוח את העסק. אבל חלק ניכר מאותם עסקים שנסגרים חייבים להמשיך לפעול, אבל הם לא מסוגלים לעמוד בנטל הדרישות וההכבדות ונאלצים לכבות את האור.

כל סגירה של עסק היא מכה איומה לבעלי העסק, שנטלו סיכון אישי, השקיעו את הונם ופעמים רבות גם נטלו הלוואות כדי לאפשר את ההשקעה הראשונית בפתחת העסק. סגירת העסק היא בשורה קשה לעובדים שנפלטם למעגל האבטלה. סגירת עסק לא משרתת את המדיניות המוצהרת של ממשלת ישראל לעודד עסקים קטנים ובינוניים. כי עסקים, בעיקר קטנים ובינוניים, צריך לטפח, להזין ולשמור מכל משמר.

אין הלימה בין ההצהרות לבין הפעולות שנעשות בשטח

לאיזו יד נאמין? לזו שמצהירה שחייבים לקדם עסקים קטנים ובינוניים ולחזק את המגזר העסקי, או ליד השנייה ההולמת באותם עסקים בשורה בלתי נגמרת של הכבדות וגזירות, לרבות הגדלת הסיכוי של המעסיק להפוך לעבריין במסגרת חקיקת עוד ועוד הוראות פליליות.

שדה הניהול העסקי רווי היום מוקשים פליליים, ואף מעסיק שפוי לא ירצה שידבק בו הכתם הפלילי. לכן חייבים להסתכל על התמונה הכוללת ולזהות את התהליכים במועד. יש שותפות גורל בין המעסיקים לבין העובדים, וחבל שיש מי שמנסה לצייר זאת כניצים משני צידי המתרס. היחס למעסיקים והכרת הטוב וההערכה על פועלם מוכרחים שיבואו לידי ביטוי בתודעת הציבור. כשזה יקרה, גם המחוקקים והשופטים ינהגו אחרת ונוכל לומר שעמדנו באתגר.



העבודה כשעוד ועוד זכויות של המעסיק תכורסמנה. לפחות 185 (!!!) חקיקות ותיקוני חקיקה משנת 2000 ועד היום מדברים בעד עצמם. זה עוד בטרם המחאה החברתית, שגם לה חלק בקיבוע התודעתי של המעסיק כדמון וכמי שחייבים לטפל בעיקר בו על מנת להביא לשינוי המיוחל.

הרי למעסיק יש שכבות שומן רבות והוא יוכל לעמוד בכל גזירה שנטיל עליו, ולכן כל מחאותיו נתפסות כדמעות תנין. כשזו החשיבה והמעסיק "שקוף", כמו גם צרכיו וזכויותיו, קל להבין את צונאמי החקיקה של הכנסת וגם את פסיקותיהם של בתי הדין לעבודה, שגם שם לא רווה המעסיק נחת.



מה צפויה לחולל קרן ברירת מחדל בשוק הפנסיוני?

לראשונה הרגולטור קובע למעסיקים עם איזה גוף להתקשר ועל בסיס אילו פרמטרים לקבוע את קרן ברירת המחדל. מבלי ששמנו לב מדובר במהפכה, שהיא המשך ישיר לשאר החוזרים

בשבועות האחרונים מתרבים הדיונים על כוונת האוצר לקבוע כללים לבחירת קרן ברירת מחדל עבור העובדים הלא מאוגדים ועבור המעסיקים וארגוני העובדים. מהי קרן ברירת מחדל, מתי המעסיק יכול לצרף אליה עובדים, ומהן המשמעויות למעסיק, לעובד וליצרנים.

למה צריך קרן ברירת מחדל?

בסעיף 20א לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), נקבעה זכותו של העובד לבחור בכל שלב את הקופה אליה הוא מעוניין לבצע את ההפקדות הפנסיוניות. רשאי לבחור, בכל עת, כל קופת גמל לצורך הפקדת תשלומיו ותשלומי מעבידו, בכפוף להגבלות על צירוף עמיתים שנקבעו בתקנון קופת הגמל ולהגבלות על הפקדת כספים לפי סעיף 22, ומעבידו של עובד כאמור לא יתנה את תשלום הכספים לקופת הגמל בעד עובדו בכך שיופקדו בקופה מסוימת או בקופה שיבחר העובד מתוך רשימה מסוימת של קופות, והכל אף אם נקבע אחרת בדין או בהסכם ובכפוף להוראות אלה. בחוק ההסדרים האחרון אף הורחב **סעיף 20א**, והוא כעת מעגן גם את זכותו של העובד לבחור את בעל הרישיון לצורך ביצוע הפעולות בקופת הגמל.

עובד שהמעביד מפקיד בעבורו כספים לקופת גמל בהתאם להוראות סעיף זה, רשאי לבחור, בכל עת, בכל בעל רישיון לשם מתן שיווק פנסיוני, ייעוץ פנסיוני או ביצוע פעולות בקופת הגמל, למעט הפקדת כספים לקופת גמל,

אם החוק מגדיר במפורש את זכותו של העובד בבחירת המוצר הפנסיוני, מדוע נזקק המעסיק לקופת ברירת מחדל?
בסעיף 20ב לחוק קובע המחוקק כי במידה וקיימת חובה של המעסיק לבצע הפקדות, והעובד לא בחר קופה במשך 60 ימים, יהיה רשאי המעסיק להפקיד את הכספים לקופת ברירת מחדל.

נקבעה בדין או בהסכם, או מכוחם, קופת גמל לצורך הפקדת תשלומים כאמור בסעיף קטן (א), והעובד לא בחר קופת גמל אחרת לפי הוראות סעיף זה, על אף שניתנה לו הזדמנות לעשות כן, רשאי המעביד להפקיד את התשלומים האמורים באותה קופה, בהתאם להוראות הדין או ההסכם, או מכוחם, ולפי המטרות הקבועות בדין או בהסכם, כל עוד לא בחר העובד בקופה אחרת לפי הוראות סעיף זה; אין באמור בסעיף קטן זה כדי לפטור את המעביד מחובותיו לפי הדין או ההסכם. לדוגמה, עובד הזכאי להפקדות לפנסיה מתוקף צו ההרחבה לפנסיית חובה שלא הודיע למעסיקו על קרן הפנסיה אליה הוא מעוניין להפקיד. במידה וחלפו 60 ימים המעסיק יוכל להפנותו אל קרן ברירת המחדל הקיימת במקום העבודה. מטרת הסעיף הינה למנוע מצב שבו המעסיק מעכב את התשלומים לפנסיה ואיתם את הכיסוי הביטוחי לעובד רק בשל העובדה שהעובד טרם בחר קרן פנסיה.

מתי יכול המעסיק להפנות עובדים לקרן ברירת המחדל?

ראינו כי בסעיף 20ב כי תפקידו של המעסיק הינו להעביר כספים לקופת ברירת המחדל כדי לעמוד בדרישות החוק לביטוח פנסיוני והעובד לא הודיע על בחירתו. האם בכל שלב ניתן להפנות עובדים לקרן ברירת מחדל?
בנובמבר 2012 פנה המפקח הקודם, **עודד שריג**, לחברות הביטוח לקראת סיום המכירה של ביטוחי המנהלים עם מקדם

אין ספק שהרפורמות האחרונות משפיעות מהותית על המעסיקים

לחזור קרן ברירת המחדל תהיה השפעה גדולה על קרנות הפנסיה הגדולות תוך קידום משמעותי לקרנות הקטנות, אשר לא הצליחו להתרומם ולהוות גורם משפיע בתחום חיסכון ארוך טווח.

לראשונה הרגולטור קובע את למעסיקים עם איזה גוף להתקשר ועל בסיס אילו פרמטרים לקבוע את קרן ברירת המחדל. מבלי ששמנו לב מדובר במהפכה, שהיא המשך ישיר לשאר החוזרים שמטרתם מחד להעביר את הכוח ללקוח אבל מאידך להוזיל ולהגדיל את התחרותיות בתחום חיסכון ארוך טווח.

היצרנים הקטנים: (בעיקר בתי ההשקעות) קיבלו את מבוקשם ויוכלו להיכנס ל"מגרש של הגדולים" ולפנות לעשרות עסקים שקודם לכן היו חסומים בפניהם.

היצרנים הגדולים: יצטרכו לחשב מסלול מחדש ולוודא כי לקוחותיהם הפוטנציאליים אכן בוחרים את קרן הפנסיה ולא נשאבים לקרן ברירת המחדל. המשמעות לטווח הקצר - עוד תחרות ו"מלחמה" על המחיר, לצד שימור ועלויות נוספות לקרנות שגם כך קורסות תחת הרגולציה. בנוסף, האם אנו צפויים לגל קמפיינים פרסומיים?

המעסיקים: בטווח הקצר ישפיע עליהן רבות, במיוחד אלו שאין ברשותם הסכמי קרן ברירת מחדל אל מול אחת היצרניות. לכן הן תצטרכנה לקיים מכרזים על פי הפרמטרים שנקבעו על ידי הרגולטור ובסוף להתיישר לקרן שהרגולטור יבחר. הדבר יצריך היערכות שונה בגיוס העובדים והסברת הבחירה בקרן הפנסיה. המעסיק יצטרך לבצע מעקב ולעמוד בתקנות הרגולציה, אחרת יספוג קנסות. וזאת במקביל להערכות המעסיק לגבי דיווח ממשק אחיד והפרדה בין תפעול לשיווק. אין ספק שהרפורמות האחרונות משפיעות מהותית על המעסיקים.

העובדים: אם עד היום סמכו על המעסיק שידאג ושיבדוק עבורם, מהיום הם צריכים להתעמק ולהבין יותר ואף לבצע את הבחירה הנכונה עבורם. בשלב הראשון כנראה הבלבול יהיה רב. האם רק מחיר נמוך הוא הפרמטר הקובע (ברמת המחירים שהתקבעה בענף ההבדלים מאוד קטנים) או שגודל קרן, מאזן אקטוארי וביצועי תשואה חשובים יותר? מהו המשקל הניתן לשירות הלקוחות? כנראה שהוא יהיה פרמטר חשוב ומכריע.

לסיכום

אנו רואים שעוד רפורמה, ההולכת לשנות באופן מהותי ומובהק את שוק הפנסיה בישראל והרגולציה, שוב תשפיע על כלל השחקנים בשוק: היצרנים, המעסיקים, הלקוחות, היועצים וסוכני הביטוח, ויהיה מעניין לראות כיצד יבחרו הקרנות כאשר שניים מתוך שלושת הפרמטרים שקבע הפיקוח הם משתנים (דמי ניהול קבועים לעומת תשואה משתנה ושירות משתנה). מן הסתם הפתרונות הדיגיטליים שנכנסים בזמן האחרון ימשיכו להתגבר ולהשפיע על הקשר והפעילות של היצרנים אל מול המעסיקים והלקוחות.



מובטח. אחד החששות שלו היה שעובדים רבים יצורפו לביטוח מנהלים ללא ידיעתם. מתוך המכתב אפשר להבין את כוונת המפקח לגבי תפקידה של קרן ברירת המחדל. נזכיר כי הוראות סעיף 20(ב) האמורות חלות רק לעניין צירוף לראשונה שמבצע מעביד עבור עובד חדש בהיעדר בחירה מפורשת של העובד. לפיכך, לא ניתן לשנות תמהיל מוצרי חסכון פנסיוני של עמית קיים, ובכלל זה: שינוי תמהיל כתוצאה משינוי הסכם ברירת מחדל של מעבידו, ללא קבלת הסכמה מפורשת בכתב של העובד.

כלומר, לפי המפקח, ניתן לצרף עובד לקרן ברירת מחדל רק בתנאים הבאים:

1. צירוף לראשונה של עובד חדש אשר לא ביצע בחירה מפורשת בקרן פנסיה אחרת.
2. לא ניתן להפנות עובדים קיימים להם כבר יש חיסכון פנסיוני. יש אף מי שמרחיב את הפרשנות וטוען כי בכל מקרה של עובד בעל הסדר פנסיוני קודם לא ניתן להפנותו לקרן ברירת מחדל ויש להפנותו לבעל רישיון.

מהי משמעותה של קרן ברירת המחדל של משרד האוצר?
הקרן שתיבחר על ידי משרד האוצר תשמש כקרן ברירת מחדל עבור מעסיקים שטרם קבעו קרן ברירת מחדל אחרת, אליה יופנו עובדים שלא ביצעו בחירה בהתאם לסעיף 20א. בנוסף, עובדים אחרים יוכלו לבחור להצטרף לאותה הקרן מבחירה חופשית.

טיפים למעסיק: ↓

- ✔ לבנות נוהל ארגוני המתייחס לאופן הטיפול בעובדים טרם פרישתם מהעבודה: הטיפול בפורש צריך להתחיל לפחות חצי שנה לפני מועד פרישתו הצפוי.
 - ✔ להכין לפורש חוברת מטעם המפעל המיועדת לעובדים ערב פרישתם.
 - ✔ לקיים עם הפורש דיאלוג פתוח: לבחון בשיתוף עימו את מצבו ואת כוונותיו העתידיות ולהציע לו אפשרויות רלוונטיות.
 - ✔ לצייץ בטכס ארגוני מכבד, בהתאם למספר הפורשים, את פרידתו של העובד ממקום העבודה.
 - ✔ לאפשר לעובד לקבל ייעוץ מאנשי מקצוע המעניקים מענה לצרכיו של הפורש: הן בהיבט הכספי- פנסיוני ומיסוי- והן בהיבט הרגשי.
 - ✔ לשמור על קשר עם הפורשים לגמלאות גם לאחר סיום תקופת עבודתם.
- האופן שבו המעסיק מטפל בעובדים הפורשים משפיע על תפקודם של העובדים הנשארים.**

מדוע משתלים למעסיק לטפל בפורשים?

מכתב לקוני המורה על היציאה לפנסיה של עובד ותיק גרם לתסכול ולנזק כלכלי. ניתוח המקרה שלפנינו מתווה את הדרך הנכונה לסיים באופן מיטבי יחסי עבודה של 35 שנה



טיפים לפורש: ↓

- ✔ לתכנן את היום שאחרי הפרישה: לבנות סדר יום התואם את גילו של הפורש ואת מצבו הבריאותי.
 - ✔ לבחון כיצד נכון לממש את המשאבים הכספיים העומדים לרשותו: מה נכון לצרוך קודם ומה נכון לצרוך בהמשך.
 - ✔ להתיעץ עם איש מקצוע טרם הפרישה לפנסיה וטרם הגשת הנניירת במס הכנסה: הגשת ניירת בצורה נכונה יכולה להגדיל משמעותית את קצבת העובד הפורש.
 - ✔ לבקש ממקום העבודה מידע על תנאי הפרישה ועל תהליך הפרישה הצפוי: להיערך בהתאם ולא להיות מופתע.
 - ✔ לשתף את המשפחה ואת בן/בת הזוג התהליך: לא לעבור אותו לבד.
 - ✔ לבנות תחומי עיסוק בעלי משמעות לשעות הפנאי: לזכור שכל אחד נהנה לעשות דברים אחרים.
- הפרישה לפנסיה איננה גזירת גורל, היא נקודת מפנה ממנה יכול הפורש לצמוח ולהמשיך להתפתח לתחומים מעניינים ומשמעותיים.**

א' עבד במפעל יצרני 35 שנה. במפעל קיים הסכם קיבוצי ולא נצברו 250 ימי מחלה.
א' עבד במפעל במסירות ובנאמנות ולאורך כל שנות עבודתו זכה לעשרות פרסים ולתמריצים על עבודתו המקצועית.
ביום בהיר אחד קיבל א' מכתב מהנהלת החברה, בו היא מודעה לו על עבודתו המסורה ומבקשת להודיע לו כי בעוד 30 יום תסתיים עבודתו במפעל בשל הגיעו לגיל 67 ויציאתו לפנסיה.
א' נעלב מהעובדה כי איש לא דיבר איתו בנושא וכי את המכתב קיבל בדואר. כשניגש למנהל הישיר שלו וביקש להבין מה קרה, נענה בתשובה מתחמקת "זה לא אני, תפנה למחלקת משאבי אנוש". א' המשיך לכתת את רגליו בין מחלקות המפעל ולא הצליח להבין מדוע נפטרים ממנו בצורה כל כך מכוונת.
משראה א' שאיש לא יושב ומקדיש זמן להסביר לו את פשר הדברים, הוא פנה לעורך דין לקבלת ייעוץ משפטי. עורך הדין הסביר לא' את מצבו המשפטי וייעץ לו להרחיק את מועד שחרורו מהמפעל על ידי ניצול ימי המחלה העומדים לרשותו.
יומיים לפני מועד סיום עבודתו של א' במפעל הגיש א' למחלקת משאבי אנוש אישור מחלה בולא היתה מפורטת סבת המחלה. א' נעדר מעבודתו למשך 250 יום מבלי שהנהלה יכולה לעשות דבר בנידון. בסופו של יום עלה סיום עבודתו של א' במפעל להנהלת החברה 350 אלף שקלים, כשבנוסף הפרידה מא' - לאחר תקופת עבודה ארוכה - הסתיימה בנתק, כעס ותסכול של שני הצדדים.



מובילים

בניהול הסדרים פנסיוניים ופיננסים

www.agamin.co.il





צמצום הטבות המס לעובד בגין תשלומי המעסיק לחיסכון פנסיוני

תיקון 209 בחוק ההסדרים האחרון קבע כי תקרת השכר להפקדה הפטורה ממס יורדת ל-2.5 פעמים השכר הממוצע במשק ולא 4 פעמים. האם בכך הושגה המטרה, לצמצם את הטבות המס ל"עשירים"?

בעקבות תיקון 209 לפקודת מס הכנסה בחוק ההסדרים ינואר 2016 הופחתה תקרת השכר שעד אליה יקבל העובד הטבות מס בגין תשלומי המעסיק לחיסכון פנסיוני, משכר של 37,040 שקלים לשכר של 23,150 שקלים, לפי השכר הממוצע במשק העומד כיום על 9,260 שקלים. התקרה תשתנה עם השינוי בשכר הממוצע במשק, כפי שידווח בינואר מדי שנה. עד התיקון נהנו העובדים, גם בעלי השכר הגבוה, מהטבות מס בגין תשלומי המעסיק לחיסכון פנסיוני.

מהי הטבת המס ממנה נהנו בעבר העובדים?

עד לחודש 12/2015 מעסיק היה יכול להפקיד לעובד בגין חיסכון פנסיוני (קרן פנסיה, ביטוח מנהלים, קופת גמל) שיעור של עד 7.5% לתגמולים ואי כושר, בנוסף ל 8.33% לפיצויים, משכר שאינו עולה על 4 פעמים השכר הממוצע במשק, מבלי שהפקדה זו תיחשב כהכנסה בידי העובד, כלומר מבלי שהפקדה זו, או חלקה, תירשם בתלוש השכר "הכנסה נוספת", החייבת במס, כמו כל סעיף אחר בשכר העובד. לשנה זו השכר הממוצע עומד על 9,260 שקלים, כלומר המעסיק יכול היה להפקיד את

החל מינואר 2016, לעובדים בעלי הכנסה גבוהה התווספה הכנסה חייבת במס (זקיפת מס) על חלק ההפקדות המעסיק (ללא מרכיב הפיצויים, כלומר לתגמולים ואי כושר) שמעל תקרת הפרמיה המותרת.



↓ תיקון 209 - דבש או עוקץ?

← אין ודאות שעד גיל הפרישה העובד יישאר עם שכר גבוה יחסית או לפחות זהה לקיים היום. לכן, כשסוכן הביטוח מבצע תחזיות לקצבה בגיל הפרישה (פנסיה), הוא מניח שהעובד נשאר עם שכר זהה עד גיל הפרישה (67 לגברים, 62 עדיין לנשים, לדעתי גיל זה יעלה). אם לא ימשיך עם אותו השכר, מסיבות כגון סיום עבודה ואי חזרה למעגל העבודה בגיל מאוחר או ירידה בשכר מכל סיבה, הקצבה בפועל תהיה נמוכה יותר מהתחזיות. בכמה? תלוי מתי הפסיק לעבוד ובכמה ירדה רמת השכר. לכן עדיף להפקיד יותר כשקיימת הכנסה פנויה גבוהה יחסית.

← לפי תיקון 190 לפקודת מס הכנסה, ממאי 2012, עובד שישמור על הכלל כי אין למשוך פיצויים, גם לא השלמת המזומן על ידי המעסיק בעת עזיבת עבודה, יוכל לקבל (החל מ-2025) פטור מוחלט ממס על קצבה של עד כ-12 אלף שקלים בגיל הפרישה. לכן לא קיימת ודאות שישולם מס כלשהו על הקצבה בעתיד, ויש לבדוק באופן אישי את התחזיות לגובה הקצבה בגיל הפרישה.

← כיסויים ביטוחים הנגזרים מגובה השכר בדרך כלל, אלא במידה ותבוצע התאמה מיוחדת, יקטנו. לדוגמה אם הפקדתי לפי שכר של 40 אלף שקלים וכעת אני מפחיתה ל-30 אלף שקלים, גם הכיסוי עבור אי כושר עלול לקטון. כמו כן יקטן גם הכיסוי למקרה פטירה, תלוי בסוג התכניות. שוב, יש לבדוק.

← גם אם עבור חלק מההפקדה לא יקבל העובד הטבת מס בגין תשלומי המעסיק לפנסיוני, עדיין כל הכספים הנצברים בחיסכון פנסיוני פטורים ממס רווחי הון, כלומר פטורים ממס של 25% על הרווחים. כלומר גם אם העובד יקבל את היתרה "הנוקפת" בשכר, ויהיה מחושב, כלומר לא יצרוך את התוספת אלא יפקיד לחיסכון אלטרנטיבי, ישלם מס רווחי הון. כך למשל באם החיסכון האלטרנטיבי יניב תשואה שנתית של 4% ואילו החיסכון הפנסיוני יניב תשואה של 3%, הרי שמדובר באותה תשואה, כיוון שמהחיסכון האלטרנטיבי ישולם מס של 25%. כלומר בדוגמה שלנו 1% מתוך 4% שהשיגה הקופה יעבור לקופת המדינה.

← עובד שחל עליו סעיף 14 לא יוכל לקטום את השכר, מכיוון שהמעסיק אמור לשלם את מרכיב הפיצויים על כל השכר, כדי להחיל את סעיף 14, ולא רק בגין חלק ממנו.

השיעור המקסימלי בגין שכר של 37,040 שקלים, בלי שהפקדה כלשהי מזו תיחשב כהכנסה בידי העובד. קרי - אין זקיפת מס בגין תשלום המעסיק לגמל. כלומר, מדובר בשיעור הפקדה מקסימלי של 7.5% משכר של 37,040 שקלים, או תקרת הפקדה בסך 2,778 שקלים שאינה חייבת במס.

ואם שיעורי ההפקדות נמוכים יותר?

נבהיר כי התקרה נקבעת לפי גובה הפרמיה ולא לפי שיעור ההפקדה. לכן אם נניח למשל שהמעסיק מפקיד 5% לתגמולים, 0.6% עבור אובדן כושר עבודה, כלומר שיעור ההפקדה הכולל של המעסיק ללא מרכיב הפיצויים הוא 5.6%, אזי כיוון שהתקרה נקבעה לפי הפרמיה, תקרת השכר המותרת היא במקרה הזה 49,607 שקלים. אבל כל זה כבר היסטוריה...

ומה קרה החל מינואר 2016?

התיקון קבע כי תקרת השכר להפקדה הפטורה ממס יורדת ל-2.5 פעמים השכר הממוצע במשק ולא 4 פעמים. לכן מותרת הפקדת המעסיק בשיעור של עד 7.5% משכר של 23,150 שקלים, כלומר פרמיה של 1,736 שקלים ללא זקיפת מס. אולם, אם לפי הדוגמה הנ"ל המעסיק משלם 5.6% עבור תגמולים ואובדן כושר עבודה, יוכל המעסיק לשלם עד לשכר של 31,004 שקלים, מבלי שהעובד ישלם זקיפת מס. קרי - עד שכר זה, בדוגמה זו, העובד מקבל הטבת מס מקסימלית בגין תשלומי המעסיק לפנסיוני, בנוסף למרכיב הפיצויים.

המטרה היתה צמצום הטבות מס "לעשירים" ועל ידי כך ציפייה להגדלת הכנסות המדינה.

מהן העלויות לעובד?

לעובדים בעלי הכנסה גבוהה התווספה הכנסה חייבת במס (זקיפת מס) על חלק ההפקדות המעסיק (ללא מרכיב הפיצויים, כלומר לתגמולים ואי כושר) שמעל תקרת הפרמיה המותרת. כך לדוגמה ישלם עובד זקיפת מס אם למשל שכרו הוא 30 אלף שקלים והמעסיק משלם לו 6% לתגמולים, כלומר פרמיה של 1,800 שקלים.

כמה?

פעולה זו גוררת זקיפת מס על "הכנסה נוספת" בסך 64 שקלים, כיוון שתקרת ההפקדה הפטורה היום היא 1,736 שקלים, כפי שהוסבר לעיל. כלומר העובד ישלם מס הכנסה בגובה המס השולי - 34% לפי שכר זה, ולכן עלות העובד במקרה זה תהיה 22 שקלים. במקרה זה יכול העובד להחליט על "קיטום שכר", כלומר לבקש להפקיד את שיעור ההפקדות הקיים, גם עבור החלק שלו וגם עבור החלק של המעסיק בגין שכר נמוך יותר, ממש בגובה השכר המקסימלי שעד אליו הוא מקבל הטבת מס על חלק התגמולים של המעסיק. הכל בהתאם לשיעורי ההפקדה לכל עובד, באופן אישי.

"המעסיק צריך להיזהר מססמאות העבר"

ששון מנה, מנכ"ל סוכנות ההסדרים הפנסיוניים משגב, מציע למעסיקים להישאר עם אצבע על הדופק הפנסיוני, ויחד עם זאת - לקחת צעד אחורה | ראיון

"בעולם הפנסיוני העכשווי, מצד אחד על המעסיק לקחת צעד אחד אחורה בהשפעה שלו על החיסכון הפנסיוני של עובדיו, ומצד שני עליו לעשות צעד גדול קדימה בלקיחת אחריות על התפעול והסליקה של הכספים", אומר **ששון מנה**, מנכ"ל סוכנות הביטוח משגב, בראיון לקראת כנס המעסיקים השנתי של עדיף. "על המעסיק לעכל את המציאות החדשה בעולם החיסכון הפנסיוני - של ממשק המעסיקים, של זכות העובד לבחירת סוכן, וכל הרגולציה המגדירה מציאות חדשה שמתגבשת ועדיין לא מספיק ברורה. אין ספק שזה מעמיד אותו בפני לא מעט בעיות". קיים דיסוננס בין הצורך לאפשר לעובד לבחור בכוחות עצמו את הסוכן לבין העומס התפעולי הצפוי להיגרם למעסיק בעקבות הפיצול לסוכנים שונים ולישירים, כשעל המעסיק מוטל למצוא את האיזון.

כיצד יכול המעסיק לצמצם את הכאוס שנגרם מהפיצול בין השיווק לתפעול?

"האחריות על הסליקה באה לידי ביטוי בהתקשרות עם גורם מתפעל ובתשלום על השירות, מה שלא היה קיים בעבר. כל זאת תוך כדי נושא התפעול והסליקה מצוי בבלגן גדול - לא ברור מיהם הגופים המתפעלים ומהו המחיר האמיתי בגין השירותים שהם מציעים".

"לגבי היחסים בין המעסיק לעובד, הפרשנות לרגולציה לא ברורה בניואנסים משמעותיים. אחת השאלות שאנו נשאלים על ידי מעסיקים להם אנו מעניקים שירות היא כיצד לאפשר לעובד בחירה מיטבית ולקחת צעד אחורה בכל נושא הייעוץ וההשפעה. גם כאן, יחד עם המגבלות שהטיל הפיקוח על הביטוח, חשוב שהמעסיק יישאר בתמונה ולא רק ישקיף מרחוק על עובדיו, משום שלאחר מכן התוצאה תהיה רעה לעובדים, ולכן גם למעסיק. וכל זאת תוך התמודדות מולם עם הלחצים של בחירת סוכן והדרישה להפחתת דמי ניהול".

מה מעסיק המתמודד עם לחצים להפחתת דמי ניהול יכול לומר לעובדיו?

"במסגרת חוק ההסדרים העובדים קיבלו הפחתה בדמי הניהול. יש הרבה בורות וחוסר הבנה של מה שחשוב פחות או יותר, ויש המון גורמים אינטרסנטיים. רבים סבורים שדמי הניהול הם חזות הכל. המעסיק צריך לומר לעובד שהוא מקיים הסדר מיטיב המתאים מבחינת המחירים והכיסויים, ויש שירותים הניתנים לעובדים כקבוצה, ויחד עם זאת בכל שלב העובד יכול לבחור גורם אחר. יתרון נוסף הוא שהמעסיק נותן לעובד פלטפורמה מבוקרת והעובד יכול להיעזר בה".

"ניסיון שנרכש בזיעת אפנו"

מהם היתרונות של המעסיק בעבודה מול מנהל הסדר בתקופה הנוכחית?

"למעסיק העובד עם מנהל הסדר ראוי, אני ממליץ להיעזר בו במרבית המשימות אם לא בכלן. מנהל ההסדר

"חשוב שהמעסיק יישאר בתמונה ולא ישקיף מרחוק על עובדיו". מנה



"בביטוח, איחור שווה נזק"

מה צפוי למעסיקים בעידן של המסלוקה הפנסיונית?

"זה לא סוד שהמסלוקה אינה מתפקדת כראוי ונגרמים לציבור, למנהלי ההסדר ולסוכנים נזקים לאור חובת השימוש. בביטוח, איחור שווה נזק לחיסכון או לביטוח. לכל איחור יש משמעות. הנזק לעובד שקרה לו מקרה ביטוח ואיננו מבוטח עשוי להיות עצום. גם עיכוב שגרתי בהעברת מידע הוא נזק - הכספים של העובד בפנדינג (המתנה), ואז המעסיק והעובד אינם מבינים מדוע לא מטפלים בהם ומדוע מקבלים מכתבי התראה, ומתחילה מהומה על חיובי ריביות למעסיק".

האם יש לך כמנהל הסדר כלים לבקר את סליקת הכספים?

"רק כשיגיע שלב ההיוון החוזר נדע בוודאות כמה בעיות בהפקדות הכספים לחברות הביטוח, ומהן. הרגולטור, באותה רמת דחיפות שפעל להקמת המסלוקה בכל מחיר, צריך לדחוף את הבקרה עליה ולוודא שהדברים עובדים - זו לא חוכמה לקשור את העגלה לפני הסוסים. לכל הפחות היתה צריכה להיות תקופת מעבר שהרגולטור היה כופה על החברות לקבל מידע ממנהלי ההסדר והסוכנים. כמנהל הסדר אין לי חריגה אחת וגופים אחרים, דוגמת המסלוקה, מרשים לעצמם פיגורים. המסלוקה צריכה להיות צינור מהיר ומדויק, אחרת לא יהיה לה זכות קיום".

על מה צריך המעסיק לתת דגש בתקופה הקרובה?

"על המעסיק ללמוד את השינויים ולהפנימם", הוא אומר. "המעסיק צריך להיזהר מססמאות העבר, דוגמת 'קרן פנסיה יותר טובה מביטוח מנהלים'. העולם הזה משתנה והמעסיק צריך לבחון מחדש את המדיניות הפנסיונית שלו - מה התפקיד שלי, מה אני חייב לעובד ומהי האחריות המוסרית והמשפטית שלי". "בנוסף, המשימה לשנה זו היא עריכת מכרז לקרן פנסיה ברירת מחדל. המעסיק צריך להיות ער לאינטרסים השונים של הפעילים בענף הביטוח - מנהל ההסדר מעוניין לשמור את ההסדר אצלו; הגורמים המתפעלים מעוניינים להגיע לעובדים ולשווק להם מוצרים, ועל המעסיק לבדוק האם מדובר במתפעל בלבד או שמתחבא מאחוריו סוכן, מנהל הסדר או אולי חברת ביטוח". "זו תקופה מאוד מבלבלת, אך זה לא אומר שצריך להזניח דברים. צריך ביטוח בריאות והגנות על העובד. אמנם אין חובת ביטוח בריאות, אבל עדיין המעסיק יכול למנף את הגודל שלו כדי לתת מוצר יותר טוב לעובד. המעסיק לא אחראי על העובד אבל אם הוא מרכז כוחות עדיין יש לו השפעה גדולה ומשמעות גדולה, והתוצאה לעובד יכולה להיות יותר טובה".

"במידה רבה המעסיק צריך לקחת אחריות על ההשכלה הפנסיונית-פיננסית של עובדיו. בסופו של דבר זה יעזור להם. כשהמעסיק עצמו מבלבל, העובד מבלבל. יותר חשוב שהמעסיק ירכוש את הידע הזה ויוכל לתקשר אותו לעובדיו. מהמקום הזה אנחנו מציעים למעסיקים קורס להעמקת הידע בביטוח הפנסיוני. אנו רואים זאת כחובתנו בעת הנוכחית", הוא מסכם.

למה שהעובד לא יצטרף להסדר באופן ישיר מול חברת ביטוח?

"למיטב הבנתי העובד ייפגע מזה. מנהל הסדר דואג לעובד והישיר דואג לעצמו - למשל, קרן פנסיה שכשלה בתשואות ובביצועים לא תספר ללקוח, בעוד שלמנהל ההסדר יש מחויבות לעובד והסכמים מול מספר קרנות, והוא יציע לעובד אלטרנטיבות".

אמור להיות הגורם המלווה שנותן פתרונות ויכול לתת שירות גם כגורם מתפעל וגם כגורם משווק. בשלב הראשון לא מומלץ להפריד בין התפעול לניהול ההסדר, כי מנהל ההסדר מחזיק בהרבה ידע ונתונים. התפקיד המרכזי של מנהל הסדר הוא לצלוח נכון את התקופה - להסביר, להבין ולהחליט יחד מה רוצים, וכן ליישם זאת בהתאם לדרישות החוק וההסדר התחיקתי". "גם בהיבטים של רגולציה מנהל הסדר טוב יכול לתת למעסיק פתרונות. כמובן שהמעסיק יכול להיעזר גם בגורמים נוספים, כגון משפטנים המתמחים בדיני עבודה וביועצים פנסיוניים, אך מנהל הסדר טוב יכול לחסוך הרבה הוצאות. השאלה היא איכות השירות. אם מעסיק מתייעץ עם מנהל הסדר מתאים הוא ייחנה מניסיונו הרב, שנרכש בזיעת אפנו, ידינו ומוחנו".

מאחר והסוכן מתוגמל על ידי חברת הביטוח, האם השירותים למעסיק יכולים להינתן בעלויות נמוכות?

"מעסיק הרוצה להעניק שירות לעובדיו יעשה בתבונה אם ישמור על מחיר הוגן לספק. אחרת הוא לא יהיה מסוגל לתת שירות. כמובן שהרווח צריך להיות הוגן. בנוסף, צריכה להיות חלוקה נבונה בין הוצאות בהן נושא המעסיק לבין אלו שצריך לשאת העובד ביחס להיקף השירותים". "יש מעסיקים שלוקחים על עצמם הוצאות תפעול גבוהות יותר, מהלך שגם משגב כמעסיק לקחה על עצמה, וכך מוזילים את דמי הניהול לעובדים. בסופו של דבר זה יכול לשמר יותר עובדים בהסדר. אמנם המעסיק נותן קצת יותר ממה שהחוק הגדיר, אך זה בתחום שמאוד חשוב לעובדים - רווחה ופנסיה. צריך גם לזכור שקיימת כוונה להפריד בין תגמול הסוכן לדמי הניהול של החברה".

למה שהעובד לא יצטרף להסדר באופן ישיר מול חברת ביטוח?

"בסופו של דבר, למיטב הבנתי העובד ייפגע מזה. מנהל הסדר דואג לעובד והישיר דואג לעצמו - למשל, קרן פנסיה שכשלה בתשואות ובביצועים לא תספר ללקוח, בעוד שלמנהל ההסדר יש מחויבות לעובד והסכמים מול מספר קרנות, והוא יציע לעובד אלטרנטיבות".



המעסיק בין הפטיש לסדן

למרות שהקדמה והתחרות בצידה שיפרו משמעותית את מעמדם של העובדים, המחוקק ממשיך לראות בעובד את הצד החלש ביחסי העבודה ולחוקק חוקים שבחלקם עלולים להוות חרב פיפיות הן לעובד והן למעסיק

הגם שהחקיקה בתחום יחסי העבודה סבוכה למדי, ובשנים האחרונות נוספו חוקים ותקנות המקשים על המעסיק, שולבו בה חוקים בתחום הביטוח הפנסיוני המוחלים כיום על המעסיקים ולא אחת סותרים מהותית את חוקי העבודה.

החקיקה ביחסי העבודה מבוססת על ההנחה כי קיים חוסר איזון מובהק בין המעסיק לעובדו שיש לאזנו באמצעות חוקים שונים ולהגן על העובד החלש. אכן מטרה ראויה שבזכותה נחקקו חוקים ראויים כמו חוק פיצוי פיטורין, חוק חופשה ומחלה ועוד. למרות שהקדמה והתחרות בצידה שיפרו משמעותית את מעמדם של העובדים, המחוקק ממשיך לראות בעובד את הצד הנחות ביחסים ולחוקק חוקים שבחלקם עלולים להוות חרב פיפיות לעובד ולמעסיק.

אכן, עדיין קיימים סקטורים במשק שהעובדים מקופחים בהם ולעתים אף לא זוכים לתנאי המינימום, אך האם מהפרט יש להסיק על הכלל?

בחודשים האחרונים נכנס משרד הפיקוח על הביטוח לתחום החקיקה במערך יחסי העובד-מעסיק ונחקקו חוקים מרחיקי לכת המוחלים על המעסיק ומטילים עליו אחריות שמחירה בצידה, הן ברמה הכלכלית (עלויות נוספות) והן ברמת החשיפה. לעתים נמצא כי ריבוי של החוקים גורר סתירה החושפת את המעסיק ומביאה אותו למבוי סתום.

לדוגמה:

סעיף 20 א לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל 9) מבהיר כי זכות הבחירה הינה בידי העובד באופן מוחלט: 20. (א) "עובד...., רשאי לבחור, בכל עת, כל קופת גמל המיועדת למטרה של קופת הגמל שנקבעה לפי הדין או ההסכם

האם זו כוונת אופציה א'

המעסיק מאפשר לעובד בחירה מלאה של המוצר הפנסיוני

במקרה של תביעה להתמודד נקודתית

לצורך הפקדת תשלומיו ותשלומי מעבידו, ומעבידו של עובד כאמור לא יתנה את תשלום הכספים לקופת הגמל בעד עובדו ואת שיעור ההפקדה בעדו בכך שיופקדו בקופה מסוימת, מסוג מסוים של קופות או בקופה שיבחר העובד מתוך רשימה מסוימת של קופות, והכל אף אם נקבע אחרת בדין או בהסכם". מנגד נמצא את סעיף 3 א בצו ההרחבה לפנסיה חובה במשק המחייב את המעסיק בביטוח מקיף

חובת הביטוח הפנסיוני המקיף

3. א. "כל עובד יהיה זכאי להיות מבוטח על פי צו זה, ... בפנסיה מקיפה לרבות קופת גמל לקצבה, שאושרה על ידי הממונה, ובלבד שתכלול גם כיסויים למקרה מוות ונכות באותה קופה או בקופה אחרת,".

בסעיף 20 אנו למדים כי העובד רשאי לנצל את התקציב הפנסיוני כראות עיניו ולבחור כל מוצר פנסיוני. כלומר, העובד יוכל להפקיד את כל התקציב הפנסיוני לחיסכון עתידי ולוותר על רכישת כיסויים ביטוחיים.

המחוקק?

אופציה ב'

המעסיק לא לוקח סיכונים מחשש לתביעה
(מצד העובד או משפחתו)



יגלם את זקיפת
המס של העובד



ירכוש עבור העובד
ביטוח למקרה מוות
ונכות על חשבונו



יאפשר לעובד
בחירה מלאה של
המוצר הפנסיוני



סעיף ג "אין באמור לעיל כדי לפגוע בזכותו של העובד לבחור או לעבור לקופת גמל אחרת על פי כל דין".
2. אין העובד רשאי לותר על זכותו.

בדוגמה זו אנו רואים שריבוי החקיקה והתפישה המוגברת כי יש להגן על העובד הביאו לסתירה מהותית בחוק החושפת את המעסיק לתביעות מיותרות ולא צודקות.

לכולנו ברור כי בכל מקרה המעסיק יוצא נפסד, אף אם בית המשפט קבע אחרת. אך האם בית המשפט יגן על המעסיק?

ואם המעסיק יבחר לבטל את הסיכון והחשיפה, הרי שהוא יהיה חייב במתן אפשרות הבחירה לעובד על מלוא התקציב הפנסיוני, ובנוסף להקצות תקציב נוסף לרכישת ביטוח למקרה מוות או נכות. יתרה מכך, מדובר על הוצאה שאינה מוכרת ומכך שעל העובד לשלם בגינה זקיפת הכנסה. או אז יגיע העובד ויטען, - מה פתאום, איני מוכן לכך שהרי איני מעוניין בביטוח ולכן ויתרתי על ביטוח מקיף.

מסעיף 3 בצו ההרחבה אנו למדים כי על המעסיק חלה חובה לבטח את עובדיו בביטוח מקיף הכולל גם כיסויים ביטוחיים למקרה מוות ונכות.

ומה אם העובד יחליט כי הוא מנצל את כל התקציב עד התקרה המוכרת בחוק להפקדה לחיסכון בלבד ואז...

1. ידרדר מצבו הרפואי או שהוא ייפצע - ומשאין לו כיסויים ביטוחיים מתאימים מחליט להתבסס על סעיף 3 בצו ההרחבה לפנסיה חובה ותובע את מעסיקו?

2. הוא נפטר או הופך לנכה ובני משפחתו, המגלים כי אין לו כיסויים ביטוחיים, מחליטים לתבוע את המעסיק בהתבסס על סעיף 3 בצו ההרחבה?

האם בית המשפט יסכים לקבל את עמדת המעסיק, כי סעיף 20 לחוק קופות הגמל קובע שזכות הבחירה עברה לעובד?

שאלה מעניינת, בעיקר נוכח העובדה שהתובעים יכולים להישען על שני סעיפים אחרים בחקיקה -

1. באותו סעיף 3 לצו ההרחבה לפנסיה חובה במשק נאמר בתת

מדוע השינויים בשוק הפנסיוני יפגעו בעובד השכיר?

קבוצות קצה משלמות דמי ניהול מקסימליים

בעולם הישן דאגו המעסיקים או וועדי העובדים להשגת התנאים הטובים ביותר לקבוצת העובדים שלהם במכלול נושאים: כסויים רחבים יותר, מפרט שירות לאירועים השונים בציר החיים של העובד, הפעלת כוח צרכני בהתנהלות בתביעות וכמובן הורדת דמי ניהול.

אולם ציבור של עובדים לא מאורגנים, או בעלי שכר נמוך, שלא נדבר על קבוצות קצה כמו עוזרות בית, לא זכו לתנאים משופרים ושילמו את מקסימום דמי הביטוח. היו גם מעסיקים נצלנים, בעיקר "עובדי קבלן", שאין כלפיהם אינטרס ארוך טווח. במקרה אלו דמי הניהול היו מקסימליים כשהמעסיק אף גוזר קופון.

מעתה והלאה המעסיק וארגון העובדים מוחלשים מבחינה צרכנית. אל למעסיק לכוון את העובד לתכנית פנסיונית. כל עובד לנפשו. לצד דמי הניהול המוקטנים וקרנות ברירת המחדל, העובד גם יאלץ לוותר על שירותיו של סוכן הביטוח בעל הרישיון וגם יימנעו ממנו שירות והכוונה. האם העובדים ידעו להתנהל בעצמם מול היצרנים הפנסיוניים? לא בטוח שיש לשאלות אלו תשובות ראויות.

האם ההוזלה בדמי הניהול תימשך לעד?

נזכיר כי מדיניות הפיקוח דאגה בתקופה האחרונה להחמיר ולהגביר את החובות והבקרה על פעילותם של סוכני הביטוח בעלי הרישיון, במטרה להקפיד על שירות מקצועי ברמה גבוהה למבוטחים (הנמקה, דרישה לשליפת מידע מוקדם לייעוץ מהמסלוקה ושקיפות מלאה).

אולם במצב המתואר כל הדרישות מיותרות, שכן עצם הפעילות של בעל הרישיון או הסוכן, ככל הנראה, מיותרת בעיני קובעי המדיניות ועומדות להתפוגג בכל הקשור לשיווק מוצרים פנסיוניים לציבור הרחב. האם במטרה להוזיל את דמי הניהול, יוכל העובד הממוצע להסתפק בשירות ישיר של מרכזי שירות הלקוחות של היצרנים ובשיווק אינטרנטי ללא מגע אנושי?

האם היצרנים יצליחו לתפעל ולהעניק את השירות תחת ההוזלה בדמי הניהול לאורך זמן? או שמא מדובר בהורדה זמנית ושוב בעתיד נצפה בעלייה מחודשת. בהסתמך על מגמות בינלאומיות צפויה בטווח הקצר המשך המגמה של הורדת דמי ניהול, יציאתם של סוכני הביטוח ומנהלי ההסדרים מהתחום הפנסיוני מחוסר רווחיות, ירידה משמעותית ברמת השירות הניתנת לציבור הרחב תוך שהמעסיקים נמנעים מלהתערב בנעשה. זאת לצד התייצבות דמי ניהול בעתיד הרחוק יותר, ברמות גבוהות יותר מהקיימות כיום בשוק, עקב עלויות תפעול ושירות של היצרנים.

לצד דמי הניהול המוקטנים וקרנות ברירת המחדל, ייתכן מאוד כי העובד הממוצע לא ידע להתנהל באופן עצמאי מול היצרנים

שינויים רבים התחוללו בשוק הביטוח הפנסיוני בארץ, לאור החלטות רגולטוריות מרחיקות לכת, ודומה לשלכלל השחקנים קשה לעקוב ולעכל את השינויים, שלא נדבר על האפשרות להתאים את עצמם למציאות החדשה. כיצד צפויים השינויים להשפיע על רמת השירות שעתידי העובד לקבל?

כאמור, המעסיקים חויבו החל מ-2016 לקחת אחריות על העברת התשלומים הפנסיוניים של עובדיהם בלבד, ולהעביר את האחריות והבחירה למוצר ולערוצי ההפצה לידי העובדים. עם זאת, הוטלה עליהם עלות התפעול של הסליקה, מעבר לעלות הביטוח הפנסיוני לעובדיהם, שגם הוא בסימן עלייה, בעקבות החוקים וההסכמים במשק.

באוצר, באמצעות הפיקוח על הביטוח ושוק ההון, מעודדים באקטיביות רבה את הורדת דמי ניהול של המוצרים הפנסיוניים. לכן אין ספק שמנהלי ההסדרים וסוכני הביטוח ימצאו עצמם מחוץ למשחק, כיוון שהכנסתם, הגזורה מדמי ניהול, נשחקת. מדיניות הפיקוח, המתנגדת לשיטת קביעת העמלות הקיימת של סוכני הביטוח, כבר פורסמה אולם עדיין ללא שינוי.

מדיניות הפיקוח דאגה להחמיר ולהגביר את החובות והבקרה על פעילותם של סוכני הביטוח בעלי הרישיון, במטרה להקפיד על שירות מקצועי ברמה גבוהה למבוטחים. אולם עצם הפעילות של הסוכנים, הנראית מיותרת בעיני קובעי המדיניות, עומדת להתפוגג בכל הקשור לשיווק מוצרים פנסיוניים לציבור הרחב.

בעלי הכנסות נמוכות	בעלי הכנסות גבוהות	סוג הלקוח
ציבור רחב אך לא אטרקטיבי	חתך צר ומחוזר	מאפיינים
בחירת פתרונות של ברירת מחדל בשוק, ללא קבלת שירות אישי	שירות אובייקטיבי המחויב לצורכי הלקוח, בדרך של תשלום שכר טרחה	קבלת שירות

יותר חופשה פחות כאב ראש

מבטחים בלי מגבלות גיל ובכל מצב רפואי.*



9912* מכל טלפון בישראל | www.passportcard.co.il

*בכפוף לחיתום רפואי.

בכפוף לתנאי הפוליסה, חריגה וסייגיה.

החברה המבטחת - הפניקס חברה לביטוח בע"מ.

FROM
DAVIDSHIELD GROUP



עו"ד עופר יוחננוף, היועץ המשפטי ומנהל המחלקה למושפט העבודה בהתאחדות התעשייתיים בישראל

התארגנות אינה ארוחה חינם



אין שחור או לבן בסיפור הזה. היו התארגנויות שמקורן היה ברצון אמיתי לשפר תנאים ולהגדיל את הביטחון התעסוקתי, אבל היו גם התארגנויות, פרי יוזמה פרטית של עובדים כאלה ואחרים שניסו למצוא בהתארגנות סוג של חסינות מפני פיטורים, מתוך הכרה והבנה שבתי הדין לעבודה מעניקים זכויות יתר לעובדים בשלב ההתארגנות.

אם שמים את כל הקלפים על השולחן, ברור שהתארגנות איננה ארוחה חינם. זורם כסף גדול על השולחן. דמי החבר שמקבל ארגון העובדים, כמו גם דמי הטיפול הארגוני, מסתכמים במיליונים רבים.

לכאורה, הכסף לא משחק תפקיד. יש ארגוני עובדים המצהירים כי תחילת גביית דמי החבר ודמי הטיפול הארגוני, ממי הבוחרים שלא להצטרף כחברים לארגון עובדים, יחלו רק מהמועד שבו יושג וייתם ההסכם הקיבוצי.

קו פרשת המים בעניין ההתארגנות היה בפרשת פלאפון. בכל מקרה, עם הרוח הגבית של בתי הדין לעבודה והתקשורת האוהדת בתוספת לאווירת המלחמה ביוקר המחיה, כל מעסיק נחזה כמסכל התארגנויות וכל ארגון עובדים וחבר ועד נחזה כ"לוחם חופש".

משא ומתן עיקש ולא מתרפס



חוק הסכמים קיבוציים שונה והוספה בו החובה לנהל משא ומתן לחתימת הסכם קיבוצי, שזו הוראה מרחיקת לכת בפני עצמה בעניין עיקרון חופש החוזים, אבל החוק לא הרחיק לכת וקבע שחייבים לחתום על הסכם.

עם זאת, מעטים המעסיקים שברגע שייכנסו לתהליך יוכלו להימנע מחתימה על הסכם קיבוצי. כרוך באי חתימה כאמור מחיר יקר ביותר, לא דווקא כספי. יש מתי מעט מקרב המעסיקים העומדים על הזכויות שלהם ועל הפררוגטיבה הניהולית שלהם. הם מנהלים משא ומתן עיקש ולא מתרפס, עומדים על עקרונותיהם, ומרכיבים נבחרת לניהול המשא ומתן. מבחינתם יש גבולות גזרה וחתימה על הסכם קיבוצי אינו דבר שחייבים להגיע אליו בכל מחיר. האמת, מרגע שהוא נחתם מקבל ההסכם הקיבוצי אלסטיות של "טייס אוטומטי", סוג של חתונה קתולית. ניסיוני רב השנים בתחום מלמד כי הסכם קיבוצי כולל שורה של הטבות ותנאים לעובדים שמצידם לא נותנים כמעט כלום. לעתים מעסיק חכם כולל במסגרת ההסכם סעיף של שקט תעשייתי, ולפיו העובדים מנועים במשך תקופה מסוימת להפעיל את נשק השביתה. הנוסחה היא תנאים תמורת שקט. אבל גם זה מכורסם בשנים האחרונות וארגוני העובדים מבקשים החרגות לסעיף זה.

פועלי כל העולם התאגדו

הסכם קיבוצי כולל שורה של הטבות לעובדים שמצידם לא נותנים כלום. הנוסחה היא תנאים תמורת שקט, אבל גם זה מכורסם בשנים האחרונות וארגוני העובדים מבקשים החרגות לסעיף זה

לצלוח את שלב הלחצים הראשוני



רוב ההסכמים שליוויתי לא עסקו כלל בהגדלת הפריון ובהגדלת התפוקות. המעסיקים מבינים שמדובר בגזירה שלא ניתן לחמוק ממנה ורוצים לסיים את הטקס במהירות.

לטעמי זו טעות. הניסיון שלי מלמד כי מעסיקים שצלחו את שלב הלחצים הראשוני, וניהלו משא ומתן ארוך, הצליחו בסופו של דבר להשיג הישגים משמעותיים מאוד במשא ומתן. כבר לא מדובר בוויכוח אם הושג הרוב הדרוש להכרה בייצוג אלא בשלב התן וקח. מעסיקים מתפתים להיענות לדרישות של ארגוני עובדים וחלקם אפילו לא מנסים לתבוע מהעובדים את מה שהיו רוצים שהעובדים ישפרו בתמורה לאותם הטבות ותנאים.

מי כאן מנהל את מי?



במערכון המפורסם של "הגשש החיזור" אודות אוהדי בית"ר ירושלים מבקשים האוהדים לקבוע מי יהיה השופט ומה תהיה התוצאה ואם לא - ישרפו את המועדון. בפראפרזה על המערכון, אני נתקל באחרונה יותר ויותר בדרישות של ארגוני העובדים והוועדים החדשים שמשמעותם התערבות בניהול השוטף, ללא אחריות או סמכות. זו סכנה אמיתית האורבת לפתחם של המעסיקים ויש לתת על כך את הדעת. בכל הכבוד הראוי העובדים הם עדיין לא בעלי הבית של העסק.

ישראל 2016, המהפכה כמעט הושלמה. בשנה האחרונה היינו עדים לגל של התארגנויות במקומות שרגליהם של ארגוני עובדים מעולם לא דרכה בעבר. חברות סלולר, חברות כרטיסי אשראי, חברות ביטוח ועוד היד והתאגדות נטויה.

מה עשתה אותה התארגנות? האם היא שיפרה את הפרינץ? האם ההתארגנות, שחלק בלתי נפרד ממנה הוא ההגנה על העובדים מפני פיטורים, יכולה לשמש בלם גם במצבי משבר? דומני שפרשת רשת "מגה" מוכיחה כי כאשר החברה נקלעת לקשיים, העובדים יצטרכו לשלם את המחיר. גם ארגון העובדים החזק ביותר לא יוכל לספק הגנה מפני פיטורים, כאשר החברה עומדת בפני קריסה. התארגנות עובדים טומנת בחובה מחיר כלכלי עבור המעסיק. בהסכם קיבוצי, לכאורה, התנאים של העובדים אמורים להיות יותר טובים. הח"מ ליווה עשרות התארגנויות מהצד של המעסיקים בשנים האחרונות.

בריונות והתעמרות



התקופה האחרונה היתה מלאה בדוגמאות של ניצול כוח לרעה של ועדי עובדים חזקים. כך למשל, ועד עובדים המורה על הורדת נוסעים מקרונות הרכבת ולאחר מן מתכחש לכך; ועד עובדים שבשיא הסערה פותח בשביתות איטלקיות ומוצא את האשם במצב במזג האוויר; ועדי עובדים המתפרצים לשיבות דירקטוריון, תוך הטחת האשמות והעלבה של חברי הדירקטוריון, ויש דוגמאות נוספות.

אני מצפה ממנהיגי ארגוני העובדים לפעול בכלים העומדים לרשותם, ובכלל זה להדיח ועדים סוררים הפוגעים בציבור; לגנות מקרי אלימות ותוקפנות מכל סוג שהוא. לצערי, תחושותי כי בכל הנוגע לאלימות ולבריונות חברי ועדים הסלחנות היא השולטת ותמיד תהיה המנטרה השחוקה והקבועה על פגיעה בעבודה המאורגנת. מי יגן על הציבור מבריונות ארגוני העובדים? השאלה הזאת כאן מזמן ועדיין ומחפשת תשובה.

השליש הקדוש



בשיטה הישראלית מספיק שליש מהעובדים על מנת לתבוע הכרה כארגון עובדים יציג. השיטה שלנו מאפשרת למיעוט להכתוב לרוב. לדעתי, מבחינה דמוקרטית, יציגות צריכה להתבסס לפחות על רוב העובדים במקום העבודה. זה יהיה אולי קשה יותר אבל הרבה יותר אותנטי. ככל שיוורדים מתחת לרוב, יש פתח למניפולציות לא רצויות וכבר היו דברים מעולם.

ועד של רובוטים



מה צופן לנו העתיד? אני סבור שאת "הקידמה" לא ניתן יהיה לעצור. כבר התבטאתי בעבר כי בעולם המכונות והרובוטים בעתיד ספק עמדי באם ועדי העובדים ישרדו - אלא אם יהיה ועד של רובוטים... ככל שהעולם ילך וישתכלל יהיה צורך בפחות עובדים בתפקידים מסוימים. זו הקידמה ושום ארגון עובדים, חזק ככל שיהיה, לא יוכל למנוע זאת.

הדעות המובעות במאמר זה הינן דעותיו האישיות של הכותב



מדוע הפזיזות הרגולטורית נושאת בחובה סכנה?

מקצועיות ונובעות מחשש אמיתי ליציבות החיסכון הפנסיוני בשל מהלך יומרני, שמעולם לא נבדק כלכלית טרם פורסם. במסגרת בדיקה שנעשתה עבור הארגונים העסקיים נבדק גובה החיסכון התיאורטי של חוסך בן 30, שהתחיל לחסוך לפני עשר שנים, בכל קרנות הפנסיה במשק - גדולות וקטנות כאחת.

ממצאי הבדיקה:

- ⊖ כצפוי, דמי הניהול הינם קריטריון זניח ביחס לתשואה.
- ⊖ התשואה לאחר ניכוי דמי הניהול בקרן הטובה ביותר הינה כמעט פי שניים מהתשואה בקרן הגרועה ביותר.
- ⊖ בכל תרחיש של דמי ניהול - גם כשהקרן הטובה ביותר היתה גובה את דמי הניהול המקסימליים המותרים בחוק והקרן הגרועה ביותר היתה גובה אפס דמי ניהול - החיסכון בקרן הטובה היה גבוה יותר.

בנוסף לסכנה לתשואה, דרישה מקרן פנסיה לגבות דמי ניהול אפסיים תביא בהכרח למוצר פנסיוני רזה, באיכות שירות נמוכה ותוך חשש ממשי לאיכות הניהול וליציבות הקרן. יתר על כן, תעדוף קרנות קטנות בהליך המוצע עלולה להביא למצב בו לא המציע הזול ביותר הוא זה שיזכה אלא המציע הקטן (אם קרן גדולה תציע לא לגבות דמי ניהול כלל והקרן הקטנה הזולה ביותר תציע לדוגמה 0.04% מהצבירה +1% מהשוטף, היא תזכה).

כך, למרות שהצרכנים היו יכולים שלא לשלם דמי ניהול כלל, ולקבל תשואה עדיפה (על פי הבדיקה, תשואות קרנות הפנסיה הגדולות בעשור האחרון עדיפות על תשואות הקרנות הקטנות), הם יאלצו לעבוד עם הקרן הקטנה ולמעשה לשלם באופן חיסכון פנסיוני בתמורה לרצון האוצר לשנות את מבנה השוק. בנוסף לסכנה לתשואה, דרישה מקרן פנסיה לגבות דמי ניהול אפסיים תביא בהכרח למוצר פנסיוני רזה, באיכות שירות נמוכה ותוך חשש ממשי לאיכות הניהול וליציבות הקרן.

קיימות דרכים פשוטות יותר מהפתרון שמציע האוצר

מטרת משרד האוצר ראויה. במקרים רבים דמי הניהול בקרנות גבוהים מדי והנושא אכן נדרש לתיקון. עם זאת, כפי שאיש אינו קונה מוצר, לא מכונית ולא קרן השקעה, על פי המחיר בלבד, כך אין להפנות את החוסכים לאופן בחירה מסוג כזה בקרן. הפתרון המוצע על ידי משרד האוצר להפחתת דמי הניהול הינו מסובך ומסוכן, וקיימות דרכים פשוטות יותר, כשהבסיסית בהן היא הורדת תקרת דמי הניהול ל-50% מהחוסכים המשתכרים עד השכר החציוני במשק. יש לזכור כי האחריות על הפנסיה במשק מוטלת על כתפי המעסיקים, העובדים והממשלה. אין לאמץ פתרונות נמהרים העלולים להביא לפגיעה משמעותית בחיסכון החשוב ביותר בחייו של העובד, החיסכון הפנסיוני.

במקרים רבים דמי הניהול בקרנות אכן גבוהים מדי. עם זאת, כפי שאיש אינו קונה מוצר, לא מכונית ולא קרן השקעה, על פי המחיר בלבד, כך אין להפנות את החוסכים לאופן בחירה מסוג זה בקרן פנסיה

ההיפראקטיביות הרגולטורית של אגף הפיקוח על שוק ההון, החיסכון והביטוח אינה פוסקת לרגע. בחצי השנה האחרונה עבר האגף לקצב של שני חוזרים, עמדות ותקנות בשבוע, והיד עוד נטויה. נראה שהמומנטום גרם לניסיון למתוח את הגבולות ולאחרונה אף מנסה משרד האוצר לכפות על המשק רפורמה יצרנית, שנדחתה על הסף בחוק ההסדרים האחרון, תוך שהוא מנסה לדלג על הליך חקיקה מסודר.

כך, במסגרת אחד מסדרת החוזרים, הודיע הפיקוח על כוונתו לנהל הליך לבחירת קרנות ברירת מחדל "לאומיות". על פי התכנית קרנות אילו תיבחרנה על פי קריטריון בודד - גובה דמי הניהול, תוך מתן העדפה בבחירה לקרנות קטנות. במקביל, באותו חוזר, מחייבת המפקחת גם את המגזר העסקי לבצע הליך תחרותי דומה, במקרה זה "רק" 50% מהשיקול לבחירה יהיה דמי הניהול ויתר הקריטריונים יהיו תשואת הקרן ומדד השירות של האגף. מהלך זה זוכה להתנגדות גורפת של המעסיקים, של ההסתדרות, של גורמים משפטיים ואף של הכנסת. הסיבות הינן

תשואה פיננסית ברזנט	תשואה פיננסית נטו	תשואה כולל דמוגרפית נטו	תשואה כולל דמוגרפית ברזנט	תשואה כולל דמוגרפית נטו	תשואה כולל דמוגרפית ברזנט
10 שנים אחרונות	10 שנים אחרונות	10 שנים אחרונות	10 שנים אחרונות	10 שנים אחרונות	10 שנים אחרונות
76.28%	69.62%	72.59%	79.37%	72.59%	79.37%
89.75%	82.88%	92.97%	100.21%	92.97%	100.21%
62.16%	55.56%	56.69%	63.34%	56.69%	63.34%
85.50%	79.47%	88.25%	94.57%	88.25%	94.57%
98.75%	92.45%	103.85%	110.53%	103.85%	110.53%
99.63%	92.47%	107.96%	115.70%	107.96%	115.70%
70.25%	63.52%	81.99%	89.48%	81.99%	89.48%
66.04%	59.40%	72.86%	80.06%	72.86%	80.06%



2016 של 2016 - ערוכים להוביל אותך לאתגרים של 2016

דוידוף
ניהול הסדרים פנסיונים



מקבוצת סטנוד

בתחום רווי שינויים ואתגרים,
חובה על העובד ועל המעסיק לחבור לגוף מוביל ומקצועי.
אנו בדוידוף, נלווה אותך לפתרון הנכון והאיכותי ביותר עבורך.

דוידוף ניהול הסדרים פנסיונים מזמינה אותך
להכיר כיצד טכנולוגיה וגורם אנושי יכולים להוות פתרון מצוין לחברתך ולעובדיך.

דוידוף הינה ברוקר פיננסי הפועל בשקיפות ובמקצועיות להשגת התוצאות
האיכותיות ביותר. בין לקוחותינו נמנים ארגונים מתחום הפיננסי, ההיי-טק והתעשייה.

טל . 03 - 5688500
www.davidoff4u.co.il

דוידוף
ניהול הסדרים פנסיונים
מקבוצת סטנוד



מקבוצת סטנוד



למה לחכות כשאפשר לחקות?

בדרך כלל מי שבוחר עמדה קיצונית בהשקעות צריך גם הרבה מזל. כאן בדיוק נכנסות לתמונה קופות גמל מחקות מדד

בשנת 2015 קרנות נאמנות מחקות מדד גייסו בישראל כ-4.2 מיליארד שקלים בזמן שקרנות נאמנות מסורתיות, המנוהלות על ידי מנהלי השקעות, פדו כ-11.6 מיליארד שקלים, בדומה למגמה בעולם. מוצרים מחקי מדד הגיעו גם לעולם הגמל וההשתלמות. אמנם מבנה התעשייה הנוכחי אינו מאפשר לחלץ נתונים מדויקים על הגיוסים והפדיונות בתחום, אבל אצלנו ב-IBI, כ-50% מהגיוסים בגמל היו במסלולים מחקי מדד.

שני יתרונות גדולים למחקות מדד על פני מנהלות:

← **דמי הניהול נמוכים יותר** - כתוצאה מכך שלא נדרש מערך השקעות וכל המסחר מתבצע באמצעות מכונות.

← **האפשרות לטעות קטנה יותר** - המשקיע מקבל בדיוק את המדד, לא יותר ולא פחות.

מילימטר או קילומטר

מהי הפרספקטיבה שלך על העולם? באיזו רזולוציה אתם רוצים לבחון את ההשקעות שלכם? מבחינת משרד האוצר 90/10 (כלומר אלוקציה של 90% באג"ח ו-10% במניות) או 80/20 זו רזולוציה מספיקה. תחליטו מה החשיפה למניות ומנהל ההשקעות יעשה את כל השאר. מרבית האנשים כנראה ישנים בשקט בלילה כשהם מרחפים בגובה קילומטר והפרספקטיבה שלהם מאפשרת להם לראות גושים אבל לא פרטים. אין להם שמץ של מושג מה קורה ב-90% מהחיסכון הפנסיוני שלהם אבל הם יודעים שהוא כנראה מושקע באופן סוליד, בעוד 10% מהחיסכון אמנם בסיכון אבל יש סיכוי שהוא גם יניב תשואה. מאידך, יש אנשים המעדיפים להסתכל על החיסכון הפנסיוני שלהם עם זכוכית מגדלת ולבחון כל מילימטר בתיק. עבור הזן הזה נולד ה-IRA, קופת גמל בניהול אישי. הם בוחרים עבור

עצמם לא רק את אפיקי ההשקעה השונים אלא מנהלים בפועל את ההשקעות.

בדרך כלל מי שבוחר עמדה קיצונית בהשקעות צריך גם הרבה מזל. לבחון את העולם רק מגובה קילומטר או לבחון את העולם כל הזמן מגובה מילימטר, בסוף היום מדובר באסטרטגיות קיצון. כאן בדיוק נכנסות קופות גמל מחקות מדד.

בעולם החיסכון ארוך הטווח, על מגבלותיו הרגולטוריות, השקעה באמצעות מסלולים מחקי מדד מאפשרת איזון סביר בין הקיצוניות. מסלולים מחקי מדד מאפשרים לחוסך לבחור את תמהיל החשיפה בהתאם לפרספקטיבה שלו מבלי להכריח

אותו לרדת לרזולוציות של מנהל השקעות מקצועי. לא עוד 90/10 כקופסא שחורה אלא לדוגמה האפשרות לבחור את רמת הסיכון באג"ח בין קונצרני לממשלתי או במניות בין ישראל לארצות הברית. עבור משקיעים אלו מסלולים מחקי מדד מהווים אלטרנטיבה הגיונית, בשל השקיפות ברזולוציה המתאימה לרוב האנשים שאינם מנהלי השקעות מקצועיים.

לבחור נכון את התמהיל המדדים

אם אתם חובבי היסטוריה ומגמות אז יש מחקרים רבים מספור המעידים על כך שלפחות בעבר, הגורם המשפיע ביותר על גובה התשואה הוא בחירת אפיקי ההשקעה השונים (אלוקציה), כלומר האיזון בין אפיקי ההשקעה השונים בתקופות שונות משפיע על ביצועי התיק או הקופה יותר מבחירה נכונה של מניות ואגרות חוב ספציפיות. עם מסלולים מחקי מדד הרבה יותר קל לבנות ולדבוק בתמהיל השקעות מאוזן מאשר באמצעות מרבית המכשירים הפיננסים האלטרנטיביים. רוב האנשים לא ממש טובים בלבנות לעצמם את האיזון הנכון והם עוד יותר גרוועים בלבדוק בו לאורך זמן. כשהשוק יורד, קשה מאוד לא לברוח לחוף המבטחים של אג"ח ממשלתי, וכשהשוק עולה, קשה מאוד לא לרוץ אחריו. אם אין לך השכלה פיננסית או ניסיון נצטבר בתחום מעורבות סוכן, יועץ או משווק מקצועיים בדרך כלל חשובה הן בכדי לשמור שנישאר מאוזנים לאורך זמן ולא נתפתה לגחמות והן בכדי לוודא שהאיזון הזה נבנה מתמהיל מדדים שמתאים לנו ולצרכים האישיים שלנו וכן מתאים לתקופה קרי, למצב הכלכלה.

מספר מסלולים מוגבל

בבואה לפתור את בעיית ריבוי קופות הגמל הכלליות, הרגולציה הגבילה את מספר המסלולים בגמל ובכך חסמה את האפשרות של קופות גמל מחקות-מדד להתפתח כפי שהן התפתחו בעולם. למשקיעים המעדיפים לבחון את השקעותיהם מגובה קילומטר זה מעולה, למשקיעים המעדיפים לבחון את השקעותיהם מגובה מילימטר זה לא רלוונטי, אבל לשאר המשקיעים זה בעייתי.

עבור משקיעים רבים המעדיפים פיזור רחב, בשקיפות גבוהה ובמחיר נמוך הגבלת מספר המסלולים מחקי המדד היא בעייתית. בשורה התחתונה, היכולת של החוסך לפזר השקעות בין ת"א לאירופה, לארה"ב לשווקים מתעוררים, בין אג"ח ממשלתי לאגרות חוב קונצרניות למניות באמצעות מכשירים פאסיביים בגמל בישראל מוגבלת מדי.

בהיבט זה, של פיזור וניהול דינמי של החשיפות לאפיקי ההשקעה השונים, אין תחרות למנהל השקעות אקטיבי. עבור מי שמסתפק בפיזור רחב אך בגבולות גזרה מוגדרים וקבועים מראש קשה להתחרות במחקות-מדד, בוודאי בהיבט של עלות-תועלת.



מרבית האנשים כנראה ישנים בשקט בלילה כשהם מרחפים בגובה קילומטר והפרספקטיבה שלהם מאפשרת להם לראות גושים אבל לא פרטים. אין להם שמץ של מושג מה קורה ב-90% מהחיסכון הפנסיוני שלהם אבל הם יודעים שהוא כנראה מושקע באופן סולידי, בעוד 10% מהחיסכון אמנם בסיכון אבל יש סיכוי שהוא גם יניב תשואה.



המשרד של אבא ירוק יותר

שילוב דור ההמשך יכול להביא את העסק לגבהים חדשים או לפגיעה במרקם המשפחתי הרגיש. הכל תלוי בכם

באחת הסוכנות שפגשתי הכרתי אבא דומיננטי מאוד. בנו שבחר ללמוד תחומים משיקים לביטוח, ביקש להתמקצע גם בתחום הביטוח. הוא מציע להכניס טכנולוגיות חדשות, מדבר בלהט על פעילות שיווקית ברשתות החברתיות אך האב מטיל וטו. ההתנגדות נובעת מכך שהאב משוכנע כי דרכו בשלושת העשורים האחרונים היא סיפור הצלחה. הוא "שוחה" בנבכי הענף ואין כל אפשרות לחדש לו משהו. האב אינו מוכן לקבל את העידן החדש, עולם הצעירים הפועל במישורים שונים מזה של האב. בני הדור הממשיך פועלים כאן ועכשיו ומורגלים לקבל תשובות מיידיות, בשונה מבני הדור הוותיק שהיתה להם סבלנות וארך רוח בין היתר משום שתהליכי העבודה ארכו זמן רב יותר.

ג. דור ראשון המפקיד ביד דור שני את סוכנות הביטוח - דואג ללוות את הסוכן הצעיר, להנחיל לו מנסיונו הרב, כך שתהליך העברת המקל מחליק בטבעיות לידי החוליה הממשיכה, באופן המגביר את פוטנציאל ההצלחה של התהליך ושל הסוכנות עצמה. בעיני זה מקרה ההצלחה הנפלא ביותר שאני מכירה. קחו למשל את ג', סוכנת ביטוח ותיקה שעברה את גיל הפרישה לפני יותר מעשור. הגברת במלוא אונה כוחה ושכלה החריף לא היססה כשהעבירה את המושכות לבנה, לא לפני שסיים תואר בביטוח (בהצטיינות). במהלך השנים, לאחר שחרורו מהצבא, הוא התנסה בתפקידים שונים בסוכנות, כך שהוא מכיר את מגוון הפעילויות של כל עובד ועובד. צמיחתו של הדור השני היתה "מלמטה", בטיפוס טבעי במעלה התפקידים עד לתפקיד ניהול. בנוסף, הנחילה האם לבנה-ממשיכה ערכים השזורים בדי. אן.איי של כל עובדי המשרד, ובכך הכשירה אותו להיות יורש העצר מבלי לפגוע בהתנהלות הרגילה והשוטפת של הצוות. מבחינתם העברת הסמכות מראש הסוכנת לבנה הינה טבעית וקולחת. נקודה משמעותית היא השארת כל העובדים בעמדות שלהם. איש מהצוות הוותיק והנאמן לא הוחלף, למרות ששינויים במצבת כוח האדם בעת כניסת הדור השני הינם שכיחים מאוד. העברת כלל סמכויות הניהול מדור ראשון לדור שני הביאה למעבר חלק, הן ביחסים בתוך הארגון והן ביחסים מחוץ לארגון, וחזקה את תחושת היציבות כלפי העובדים, קהל הלקוחות, חברות הביטוח והגופים המוסדיים השונים העומדים בקשר עסקי עם הסוכנות.

על הדף זה נראה מושלם, להביא למשרד את האידיליה המשפחתית, אולם בפועל בעת בשילוב של דור הבנים במשרדו של דור האבות חשוב להציב מראש את הגבולות. צריך לזכור כי במקרה הטוב זה יכול להרים את העסק לגבהים חדשים של צמיחה ושגשוג ובמקרה הפחות טוב מועד לפורענות ולפגיעה במרקם המשפחתי הרגיש, מילת המפתח היא כאמור כיבוד המרחב הן של האב והן של הבן.

מהם המצבים העולים כשלוסוכן הביטוח יש דור המשך והוא שוקל אם וכיצד להעביר לו את מושכות העסק הוותיק?

א. דור ראשון שאין לו דור המשך - לסוכן הביטוח אין ילדים, או שילדיו צעירים מאוד או שאינם מעוניינים להיכנס לתחום הביטוח. פגשתי לא מזמן סוכן שיש לו שלושה ילדים בגילאים שונים אולם כל אחד וחלומותיו; בת אחת רוצה ללמוד קונדיטוריה (הרחק מעולם הביטוח) ובן שהודיע חד וחלק שאינו מעוניין להשתלב במשרד של אביו מכיוון שהתחום נראה לו משעמם.

ב. דור ראשון המשלב את דור שני אולם אינו "משחרר" - מכיוון שעל פיו של הדור הראשון יישק דבר, גובר תסכולו של דור שני. בכל פעם שהוא מנסה לנער התנהגויות מקיבוען, כמו למשל ליעל תהליכים על ידי הטמעת טכנולוגיה חדשה, הוא מקבל תשובה מתנשאת בסגנון "אני אבא שלך ואני יודע טוב ממך כי אני כבר 30 שנה במקצוע". מבלי להיכנס לטיב היחסים האישיים ביניהם, ניתן להבין כי שילובו של דור שני אינה מלאה ואינה יכולה להבטיח הצלחה.

כך תייצרו תהליך "העברת מקל" עם אחוזי הצלחה גבוהים

- ◀ הנחלת ערכים
- ◀ פתיחות וקבלת שינויים
- ◀ ליווי הולם ותומך
- ◀ העברת סמכויות באופן מוחלט



רפורמות הבריאות - שינויים ואתגרים למעסיק

כנס הבריאות השנתי של מדנס

יום ג', 21.6.2016 | 08:00-14:00, אושן, גני התערוכה, תל אביב

תכנית הכנס*

מנחה הכנס: השחקן **ישי גולן**, זוכה פרס אופיר ("חטופים", "כפולים", "אוכל רחוב מסביב לעולם")

ביטוחי הבריאות בצל הרפורמות

11:20 רגולציה בעולם ביטוח הבריאות הקבוצתי:

משמעויות ודרכי התמודדות

תומר טישלר, סמנכ"ל בכיר וראש אגף בריאות ושיניים

קיבוצי, הראל ביטוח ופיננסים

11:30 פאנל: עידן חדש בביטוחי הבריאות:

השפעות על המעסיק

אורית קרמר, סמנכ"לית בכירה, מנהלת אגף הבריאות,

מנורה מבטחים ביטוח

בשמת כרמון, מנכ"ל לשכת רו"ח

אושרי הרץ, מנהלת מחלקת תעסוקה וקשרי קהילה,

אגף משאבי אנוש, סלקום

אלה מאיר, סמנכ"לית שיווק ופיתוח עסקי,

מדנס סוכנות לביטוח

מנחה: **חני שפיס**, מרצה ומתמחה בתחום ניהול סיכונים פרט

12:05 רואים את המחר:

הערך המוסף ללקוח בעידן של שינויים

חנה הולצשטיין, סמנכ"לית בכירה ומנהלת חטיבת הבריאות,

מדנס סוכנות לביטוח

חדשנות טכנולוגית ברפואה הפרטית

12:25 הרצאת אורח: אתגרי הסייבר

בתחום הרפואה המקוונת

ד"ר **יניב לויטן**, מומחה ללוחמת מידע ותקשורת שיווקית, הטכניון

13:10 רפואה מותאמת אישית לחולי סרטן

ד"ר **רענן ברגר**, מנהל המערך האונקולוגי, מרכז רפואי שיבא

13:30 סיכום

13:40 ארוחת צהריים

* יתכנו שינויים בתכנית הכנס

08:00 התכנסות וארוחת בוקר קלה

09:15 דברי פתיחה

שוקי מדנס, יו"ר מדנס סוכנות לביטוח

מערכת הבריאות הציבורית - הזדמנויות ואתגרים

09:20

ח"כ **יעקב פרי**, יש עתיד; לשעבר שר המדע,

הטכנולוגיה והחלל

09:35 השפעת ביטוחי הבריאות

הפרטיים על מערכת הבריאות

ניר קידר, סמנכ"ל בכיר לתכנון אסטרטגי וכלכלי,

משרד הבריאות

09:55 פאנל: הרפורמה כהזדמנות

להסדר כולל במערכת הבריאות

פרופ' **זאב רוטשטיין**, מנכ"ל המרכז הרפואי הדסה

פרופ' **שלמה נוי**, מנהל המרכז הרפואי המשולב (בפועל),

בית החולים תל השומר

עו"ד **לאה ופנר**, מזכ"ל ההסתדרות הרפואית בישראל

שמוליק בן יעקב, יו"ר האגודה לזכויות החולה

מנחה: ד"ר **אודי פרישמן**, מומחה לביטוחי בריאות וסיעוד

10:35 מדדי איכות בבתי החולים

ד"ר **ענת עקה-זוהר**, ראש מינהל איכות, שירות ובטיחות,

משרד הבריאות

10:50 הפסקה

הכנס מיועד למעסיקים המנהלים מעל 100 עובדים. ההרשמה **חינם** אך מספר המקומות מוגבל | בכפוף לאישור המארגנים



האם כל תוספת שכר נכללת בתחשיב פיצויי פיטורים?

להלן רכיבי השכר הנכללים במסגרת שכר העבודה הקובע לצורך חישוב פיצויי פיטורים, וכפועל יוצא במסגרת השכר הקובע לצורך הפקדות לביטוח פנסיוני בהתאם לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה

על פי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) התשכ"ד 1964 (להלן - התקנה), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר עבודה לעניין פיצויי פיטורים הינם: שכר יסוד, תוספת ותק, תוספת יוקר המחיה, תוספת משפחה, תוספת מחלקתית ותוספת מקצועית. בדב"ע מב/3-44 גולדברג נ. עיריית בת ים (פד"ע י"ג 338), נקבע כי על מנת שסכום המשתלם כשכר עבודה יהווה "תוספת" ולא חלק מהשכר הכולל המשמש לחישוב פיצויי פיטורים, צריך שהתשלום יהיה מותנה בתנאי או במצב, כך שאם לא הם לא מתקיימים - חדל התשלום. נטל השכנוע במקרים אלו הוא על העובד.

מתי יראו תוספת כחלק משכר העובד?

בעניין זה ניתנו פסקי דין רבים המפרשים ומפרטים מקרים שונים. להלן דוגמאות:

שׁוּׁי שׁימוּשׁ - בדב"ע נב/19-3 מרקוס בן יפלא נ. פולגת תעשיות בע"מ, נפסק כי הכנסה זקופה או שווי אינה שכר עבודה, אינה הכנסה בעין או בכוח ואינה רכיב שכר שיש להביאו בחשבון לצורך חישוב פיצויי פיטורים. לפיכך, טובות הנאה רבות שמקבל עובד ואשר בגינן משתלם מס אינם רכיב לעניין חישוב פיצויי פיטורים (שווי מתנות, שווי שימוש, שווי ביגוד וכו').

גִּילּוּם שׁוּׁי שׁימוּשׁ - בבג"צ 4838/03 קרן קיימת לישראל נ. בית הדין הארצי לעבודה ואח' (מיום 17.1.2005), נפסק כי גילום מס במהותו נגזר מתשלום או מהטבה ודינו הוא כדין התשלום

או ההטבה. בהתאם לכך לא נדע טיבו ומהותו של הגילום עד שלא נדרוש במהותם ובטיבם של התשלום או ההטבה שהגילום צמוד אליהם. גילום המס תולה עצמו באותו תנאי שהתוספות בגינן הוא משתלם תלויות בו. פסק הדין האמור דן בשאלה האם תוספת גילום מס מהווה חלק מהמשכורת הקובעת לצורך חישוב גמלה ולא לצורך חישוב פיצויי פיטורים. לאור הלכת פסק הדין האמורה, ומאחר וכאמור לעיל שווי שימוש הוכר בפסיקה כתוספת ולא כשכר (דב"ע נב/19-3 מרקוס בן יפלא נ. פולגת תעשיות בע"מ), נראה כי גילום המס בגין שווי שימוש מהווה אף הוא תוספת ולא שכר.

משכורת 13 - בדב"ע לב/3-21 (פד"ע ד' עמ' 7) נפסק כי משום שמשכורת 13 לא באה במניין הרכיבים שנימנו בתקנה הרי שאין להביאה בחשבון לפיצויי פיטורים.

אחזקת רכב - כל עוד מדובר בתשלומים המשמשים החזר לכיסוי הוצאות הרכב של העובד, ומותנים בתנאי, הם לא יחשבו כחלק מהשכר לצורך חישוב פיצויי הפיטורים. יש להוכיח כי התשלום שכונה "אחזקת רכב" נעטף באצטלה זו כשלמעשה היה חלק מהשכר הרגיל של העובד. כך נקבע בדב"ע נד/3-243 (פד"ע כח 83).

שעות נוספות - בפסיקה נקבע כי במצב שבו העובד מועסק מדי פעם בשעות נוספות, הרי שמדובר בתשלום מותנה (בתנאי שיעבוד את אותן השעות הנוספות), ואז אין לכלול את התשלום בגינן. גם במצב שבו משתלמת לעובד תוספת שעות נוספות גלובלית, והעובד ביצע שעות נוספות בפועל, לא יבוא התשלום בגינן במסגרת "שכר היסוד" לצורך חישוב פיצויי הפיטורים (דב"ע נו/3-224). רק במקרה שבו משולמת לעובד תמורת שעות נוספות פיקטיבית (גלובלית או עפ"י פרמטר אחר) והעובד אינו עובד כלל שעות נוספות, הרי שמדובר בתשלום שאינו מותנה בתנאי כלשהו ולפיכך ייחשב כחלק משכר היסוד ולא כתוספת.



הפסיקה הכירה בעמלות מכירה ישירות כחלק מהשכר הקובע לפיצויים, אולם לא רק עבור המוכרות. גם מי שעובד כמדריך דיילות זכאי לראות בהן עמלות ישירות בשל תפקידו

תקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים

עמלה/ פרמיה/ בonus - כשמדובר בתוספת עמלות למשכורת שהינה בשיעור מסוים מהמכירות שביצע העובד, יש לפנות לעניין זה לתקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) התשכ"ד 1964. עפ"י תקנה 9 הנ"ל, לצורך חישוב פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד ששכרו משתלם בעמלות, יש לקחת בחשבון את שיעור משכורתו הבסיסית האחרונה בתוספת הממוצע של שיעור העמלות שקיבל העובד במשכורתו במשך 12 חודשי עבודתו האחרונים.

להלן דוגמאות:

בע"ע 170/03 יוסי עזרא נ. יה"ב פרויקטים ומחשוב ואח' (ניתן ביום 15.11.2004), פסק בית הדין הארצי לעבודה כי גם פרמיה הדומה במאפייניה לעמלה היא תוספת שיש להכלילה בחישוב פיצויי הפיטורים וההודעה המוקדמת.

בע"ע 300327/98 אטקה בע"מ נ. דוד רטר, נפסק כי בonus או פרמיה שאינם ניתנים על בסיס תפוקה אישית, אלא על בסיס תפוקת קבוצת עובדים, אינם מהווים רכיב שכר שיש להביאו בחשבון לצורך חישוב פיצויי פיטורים (אך יכללו בחישוב פדיון חופשה).

בע"ע 76/06 מרדכי גימלשטיין נ. יזמקו בע"מ (מיום 6.5.2008), נפסק כי תקנה 9 הנ"ל חלה על תשלומים ששיעורם נגזר מהפדיון. כשמדובר בbonus אישי בסכום קבוע ומדורג, המשולם בעד ביצוע יעד מכירה אישית (כלומר ככל שמכירות העובד עולות על סכום מסוים בחודש, משולם לעובד בonus בסכום שנקבע מראש בגין עמידה ביעדים) וכן כשמדובר בbonus רווחיות המותנה ברווחי המעסיק, רכיבי שכר אלה אינם חלק מהשכר שיש להביאו בחשבון לצורך חישוב פיצויי פיטורים.

בס"ע 11-09-6061 רפאל שגב נ' פרמייר ים המלח מעבדות קוסמטיקה בע"מ (מיום 31.10.2013), נדון מקרה של עובד בתפקיד מדריך ומאמן דיילות בחברה העוסקת בייצור, בשיווק ובמכירה של מוצרי קוסמטיקה, ששכרו פוצל לרכיבים הבאים: שכר יסוד, עמלות מכירות, בonus, מענק חד פעמי ובonus מאמץ. בית הדין קבע כי לא הוכח כי מדובר בחישוב אריתמטי אמיתי וכיצד חושבו רכיבים אלה. בית הדין קבע כי על פי הפסיקה עמלות מכירה אישיות הן חלק מהשכר הקובע לפיצויים. העובד העיד כי העמלות היו אחוזים מהמכירות שנעשו - אומנם אלו אינן עמלות אישיות אלא עמלות בגין מכירות שביצעו הדיילות, אולם לעובד חלק בהן כיוון שהוא הדרוך אותן ולכן ניתן לראות בהן עמלות אישיות ולפיכך הן שייכות גם לו.

דמי הבראה - ככלל דמי הבראה לא יחשבו כחלק משכר היסוד לצורך חישוב פיצויי פיטורים, גם אם שולמו מדי חודש בחודשו ובתנאי שהם משקפים תשלום דמי הבראה אמיתי ולא פיקטיבי. בתב"ע נד/3-762 נילי לוי חיים נ. י.א.ן. יועצים בע"מ, נידון מקרה שבו שולמו לעובדת דמי הבראה מדי חודש בחודשו אך בסכום כמעט כפול מהסכום שהמעסיק חייב בו מכוח צו ההרחבה. בית הדין קבע כי אין זה מתקבל על הדעת כי המעסיק יתנדב לשלם לעובדת דמי הבראה בשיעור העולה בהרבה על השיעור שנתחייב בו מכוח הדין, ולפיכך נקבע כי רכיבי הבראה בתלושי השכר היו למעשה חלק משכרה של העובדת, לצורך חישוב פיצויי פיטורים.

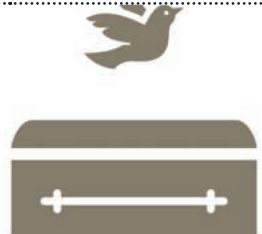
תוספת משמרות - בע"ב 912684/99 בלקין דמיטרי נ. נ.י.א. עבודות מתכת בע"מ, נפסק כי בחישוב פיצויי הפיטורים יש להביא בחשבון את השכר ששולם לעובד בעד שעות העבודה במשמרות לילה, אולם יש להעמיד את השכר בעד אותן שעות על גובה שכר העבודה הרגיל, בנטרול התוספת ששולמה לעובד בעד עבודה במשמרות לילה. כמו כן, בע"ע 701/07, 738/07 חברת החשמל לישראל בע"מ נ' שלומי תורג'מן, ניתן ביום 3.3.2009, קבע בית הדין הארצי לעבודה כי תוספת משמרות ששולמה לעובד מדי חודש בחודשו עבור משמרות שביצע בפועל, כשהתשלום השתנה מחודש לחודש בהתאם למספר המשמרות שבוצעו, הינה תוספת אמיתית. בית הדין קבע כי התמורה ששולמה לעובד עבור תוספת המשמרות היתה תשלום המותנה בביצוע בפועל. לפיכך, על אף שביצוע המשמרות הינו חלק מהתפקיד, אין מקום לראות את "תוספת המשמרות" כחלק משכרו הרגיל הקבוע של העובד לעניין הפרשת זכויות למבטחים.

תוספת בעד עבודה בשבת/בחג - נראה כי בחשבון פיצויי הפיטורים יש לקחת בחשבון רק את גובה שכר העבודה הרגיל, ולא לכלול את התוספות המשתלמות בעד העבודה בשבת או בחג.



שינויים רגולטוריים

השינוי	בחירת סוכן על ידי העובד	תשלומי המעסיק - עלות התפעול	צמצום הטבות המס בפנסיה לבעלי שכר גבוה	חובת הדיווח
תחילת תוקף	1.12.2015	1.1.2016	1.1.2016	יישום הדרגתי, בהתאם למספר המועסקים, החל מ-1.2.2016
הסבר	זכות העובד לבחור בכל עת סוכן ביטוח או יועץ פנסיוני ועל המעסיק נאסר להתנגד לבחירת העובד. המעסיק מחויב להעביר כספים לגוף המוסדי עבור עובד שהצטרף ישירות לגוף מוסדי כלשהו. עובד שלא בוחר בעצמו את המוצר הפנסיוני, חובת המעסיק לצרפו לקרן פנסיה ברירת המחדל (להרחבה על קרנות ברירת המחדל ראה בהמשך).	במסגרת חוק ההסדרים שנתקבל ב-2015 הוחלט שיש להפריד בין התפעול לשיווק, על מנת להקטין את דמי הניהול שמשלם העובד ולמנוע ניגוד עניינים בין המעסיק, הסוכן והעובד. המעסיק ישלם לסוכן או לכל גורם מתפעל אחר עבור תפעול תשלומים שיועברו לגופים המוסדיים בעבור כל עובד בנפרד. שירותי התפעול שניתן לקבל באמצעות הגורם המתפעל: 1. הפקדת כספים. 2. העברת מידע אגב הפקדות אלו. 3. קבלת משוברים מהגופים המוסדיים וטיפול בהם. 4. פעולות נוספות שיקבע הממונה על שוק ההון. לסוכנים שיעניקו שירותי תפעול ושיווק במקביל ישולם + 0.6% מע"מ מסך התשלומים שהופקדו או 10.5 שקלים + מע"מ (הגבוה מהם), עבור כל עובד. בעבור יתר הפעולות שירצה לרכוש מהסוכן ישלם המעסיק סכום נוסף. לגופים המתפעלים ישולם בהתאם לתעריף שייקבע על ידם; למסלקה הפנסיונית - בהתאם לתעריף המסלקה. מעסיק שיעביר תשלומים באמצעות המסלקה יקבל היזון חוזר על הפקדות בפרקי זמן שנקבעו מראש. עליו להתייחס להיזונים, לתקן את הדרוש ולהעבירם חזרה בהתאם ללוחות הזמנים שנקבעו. לממונה על שוק ההון יש סמכות להטיל קנסות על מעסיקים, בסך של 200 אלף שקלים, בגין כל הפרה בדיווח לגופים המוסדיים ו/או בגין אי העברת הכספים לקופה.	במסגרת הרפורמה הופחתה רמת השכר המזכה בהטבות לפעמיים וחצי מהשכר הממוצע במשק, כ-23,660 שקלים לחודש (שכר ממוצע * 9,464). בעלי הכנסות גבוהות יותר יחויבו במס שולי בהתאם לגובה השכר, בגין ההפקדות העודפות של המעסיק לתגמולים.	חובת הדיווח על ההפקדות לקופות הגמל תתבצע באמצעות קבציים דיגיטליים, במבנה אחיד שהגדיר אגף שוק ההון. בהתאם לתיקון לתקנות, חובת הדיווח תיושם בשלושה שלבים: מעסיקים מעל 100 עובדים; מעסיקים עם פחות מ-50 עובדים (עד חמישה עובדים אין צורך בדיווח).
הליך רגולטורי	חוק ההסדרים, בהמשך לסעיף 20 לחוק הגמל	חוק ההסדרים וחוזר מבנה אחיד להעברת מידע ונתונים בשוק החיסכון הפנסיוני	חוק ההסדרים	תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל - תשלומים לקופת גמל) התשע"ד 2014
סטטוס	אושר	הרפורמה נכנסה לתוקפה ב-1 בינואר 2016 אך שלב העברות הכספים בפועל תוכנן ל-1 ביוני, כשהיה על המעסיקים להעביר רטרואקטיבית כספים עבור עובדיהם אשר נצברו החל מחודש ינואר. בשל השיבושים בתקנות הדיווח, הכספים אינם צפויים לעבור בתאריך המתוכנן.	אושר	שלב א' - נכנס לתוקפו בתחילת השנה. שלב ב' (הנוגע לבתי עסק עם פחות מ-100 עובדים) - נדחה, ככל הנראה לינואר 2017, בשל שיבושים בקליטת הכספים בעת יישום שלב א'.





גזר ושמר!

- מעסיקים

תיקון 12 והסכם הפנסיה החדש	קרן ברירת מחדל	תקנון אחיד של קרנות פנסיה חדשות	העלאת גיל הפרישה לנשים
1.7.2016	1.7.2016 - הוראות קיום המכרז לקרן שיבחר המעסיק. הסכם ברירת מחדל שהיה בתוקף במועד פרסום החוזר יישאר בתוקף עד לתום תקופת ההסכם אך לא יאוחר מ-31.3.2019. מועד תחילת פעולת הקרנות שתבחר המדינה - 1.9.2016.	3.7.2016	
ההסתדרות והארגונים העסיקים חתמו על הסכמות שיעלו את שיעור ההפקדה לפנסיה במסגרת פנסיית חובה. שיעור ההעלאה יעמוד על 1% כאשר חצי ממנו ימומן על ידי המעסיק וחצי האחר על ידי העובד. החל מ-1.7.16 יעלו תשלומי המעסיק לקרן הפנסיה מ-6% ל-6.25% ובמקביל תשלומי העובד יעלו מ-5.5% ל-5.75%. החל מ-1.2017 - תשלום המעסיק יעמוד על 6.5% ותשלום העובד יעמוד על 6%. סך כל ההפקדה לביטוח פנסיוני במסגרת פנסיית חובה תעמוד על 18.5% לעומת 17.5% נכון להיום. לגבי ההפקדות לפיצויים, שיעור ההפקדה לא יפחת מ-6% ועובד שמגיע עם הסדר פנסיוני קיים ובו אחוזי הפקדה לפיצויים עולים על 6%, ההפקדה לפיצויים על ידי המעסיק החדש לא תפחת מהנקוב בהסכם הקיים.	הרפורמה מורכבת משני נדבכים: 1. המדינה תבחר באמצעות מכרז שתי קרנות פנסיה שיציעו את דמי הניהול הנמוכים ביותר. 2. מעסיקים הרוצים לבחור עבור עובדיהם קרן ברירת מחדל משלה יחויבו לבצע מכרז מול כלל הגופים בישראל, על מנת לבחור קרן פנסיה ברירת מחדל (במידה ולא ירצו לאמץ את קרן הפנסיה שנבחרה על ידי משרד האוצר). הפרמטרים לבחירת הקרן יהיו: דמי ניהול נמוכים, מדד השירות של האוצר ותשואות הקרן בשנים האחרונות. בנוסף, ידרשו המעסיקים לבחור גם בקרן השתלמות ברירת מחדל.	טיטת חוזר המגדיר את הזכויות והחובות של עמיתי קרנות הפנסיה החדשה מקיפה. כיום פועלות 11 קרנות פנסיה חדשות מקיפות, כל אחת עם תקנון ייחודי וזכויות וחובות שונים. השוני בין התקנות מקשה על החוסכים בהשוואה בין הקרנות ובבחירת הקרן הטובה ביותר עבורם. כוונת האוצר הינה ליצור תקנון אחיד לכלל הקרנות על מנת לאפשר לעמיתים השוואה פשוטה.	שר האוצר מינה ועדה לבחינת העלאת גיל הפרישה לנשים. הצוות יורכב משמונה נשים ומארבעה גברים, ובראש הוועדה יעמוד הממונה על התקציבים באוצר, אמיר לוי. במסגרת עבודתה תתייחס הוועדה להשלכות הכלכליות והתעסוקתיות של החלופות השונות לגיל פרישה. כמו כן ישקול הצוות מודל העלאת גיל הפרישה באופן אוטומטי כפועל יוצא של התארכות תוחלת החיים, כפי שנעשה בחלק ממדינות OECD.
הסכם בין יו"ר ההסתדרות לבין יו"ר נשיאות הארגונים העסיקים הצעת חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופותגמל) (תיקון מס' 12), התשע"ה - 2015	חוק ההסדרים וחוזר הוראות לעניין בחירת קופת גמל	טיטת חוזר "הוראות לעניין זכויות וחובות של עמיתים בתקנון קרן פנסיה חדשה מקיפה"	
משרד האוצר יכין מסמך חדש לתיקון 12, בהתאם להסכם בין ההסתדרות לארגוני המעסיקים	מכרז המדינה נערך במאי 2016. אך נגד הרפורמה הוגש בג"צ ובית המשפט אסר על האוצר לפרסום את הזוכים ואת דמי הניהול שהוצעו עד לדין בנושא, שנקבע לתאריך 22.6.2016.	הפיקוח על הביטוח טרם הוציא חוזר סופי בנושא.	משרד האוצר מחכה למסקנות הוועדה



מיקומו של המעסיק בעולם החדש לאחר רפורמה - 2016



מטרות ההשתלמות

הבנת מהות הביטוח הפנסיוני "ארגז הכלים" של המעסיק - מציאת הפתרונות הנכונים עבורך ועבור עובדיך, זכויות וחובות המעסיק - הבנת החקיקה המחייבת אותך

בין נושאי הקורס

הביטוח הפנסיוני - השחקנים הקיימים בעולם הביטוח הפנסיוני | סוגי הרישיון | ערכו הכלכלי של האדם | ביטוח והשתלמות | מוצרים ותקציב המעסיק | מול העובד - חוק פיצויי פיטורין | הסכמים קיבוציים | גיל פרישה | פנסיה חובה | סעיף 14 | הסכם כללי מול צו הרחבה | הסכם מיטיב | זכות הבחירה - סעיף 20 | הפקדות לקצבה | תיקון 12 | חוק ההסדרים והשלכותיו - חובת הדיווח | דיווח אחיד | איזון חוזר | פרקי זמן קבועים | תשלום על התפעול | דרכים ושיטות עבודה | אמצעי עזר קיימים | מחיר התפעול | מוצרי ברירת המחדל | תיקון 13 | עמלה מלקוח בחירה ותכנון אישי - בחירת התכנית הפנסיונית | ניוד פנסיוני | ניוד פוליסות מבטיחות מקדם | המודל הצי'ליאני | בחירת סוכן | התאמת סוג הביטוח לצרכי הלקוח

קהל יעד

מנכ"לים, מנהלי משאבי אנוש וכספים ולכל העוסקים בתחום הפנסיוני בחברה

משך ההשתלמות

6 מפגשים

36 שעות אקדמאיות

מעסיק רנסיה פרשות!

מבולבלים?

תנו לנו לעשות לכם סדר בביטוח הפנסיוני

**קורס מעשי להקניית כלים בהסדר פנסיוני
מבית משגב**



משגב

ביטוח | פנסיה | פיננסים

מספר מקומות מוגבל!
מהרו להירשם

משגב סוכנות לביטוח הסדרים וחיסכון בע"מ

מעסיק יקר,

משגב, סוכנות לביטוח, פנסיה ופיננסים, הינה סוכנות אובייקטיבית ובלתי תלויה בחברות הביטוח. אנו מזמינים אותך להשתתף בקורס ייחודי להעמקת הידע בחיסכון הפנסיוני, אשר יעניק לך כלים פרקטיים, כגון תפעול המערך הפנסיוני של עובדיך בצורה המועילה והמשתלמת ביותר, לאור השינויים הרבים והתכופים בתחום. משגב הינה מנהל הסדר ותיק בעל ניסיון רב ביישום הסדרים אצל מעסיקים רבים ומגוונים. במסגרת הקורס מומחי משגב ומומחים חיצוניים ידריכו אותך בנושאים:

- מושגי יסוד ותקנות • קביעת מדיניות פנסיונית • מקומו של המעסיק בתהליך הביטוח הפנסיוני של עובדיו • דגשים לעריכת מרכז קרן ברירת מחדל • התאמת אחוזי התגמולים לדרישות החוק
- התמודדות עם השינויים הרגולטוריים ונושאים נוספים העולים מהעבודה השוטפת

עלות הקורס: 2,000 ₪ | מועד פתיחת הקורס: יוני 2016 | מנהל מקצועי: ששון מנה, מנכ"ל משגב
לפרטים ולהרשמה: אופיר רימון, מנהל פיתוח עסקי משגב - 050-3300974 | ofir@misgav.co.il

תשלום
לגורם
מתפעל

הפרדה בין
שיווק לתפעול

פניה
למסלקה

ממשק
אחד

בחירת
סוכן
אישי

קון
ברירת
מחדל

הגדלת
הפקדה
לפנסיה

כשירד גשם, פונים למומחים.

כל הפתרונות במקום אחד!

לפורטל המעסיק של מנורה מבטחים פתרונות ייחודיים עבורך.

לפרטים נוספים והצטרפות:

פנה למנהל התיק של מנורה מבטחים או לסוכן הביטוח שלך

mmp@menoramivt.co.il

פורטל המעסיק של מנורה מבטחים, הפתרון שלך!



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