

# ישוכתב הצו



צו ההרחבה לפנסיה חובה הביא בשורה חשובה לחברה הישראלית כאשר נחתם בשנת 2007. אלא שהצו אינו מושלם, ואף ראוי לתיקון, למרות העדכונים שעבר > סו"ב יורם לביאנט



המעסיקים לא חשבו שצו ההרחבה משמעותי מספיק | צילום: shutterstock

**צ**ו ההרחבה לפנסיה חובה הביא בשורה חשובה לחברה הישראלית כאשר נחתם בשנת 2007. סוף סוף הובטח הסדר פנסיוני גם למי שעובד אצל מעסיקים שלא חשבו ביוזמתם שזה מספיק חשוב. אלא שהצו אינו מושלם וראוי לתיקון, למרות העדכונים שעבר. ובואו נראה מה לדעתי ראוי לתיקון:

- **האבחנה בין מי שהצו חל עליו ומי שלא. סעיף 4 לצו קובע שמי שיש לו הסדר מיטיב – הצו לא חל עליו.** אלא שהחלת הצו כולו או בכלל לא בעייתית. הסעיף מדבר על מי שכבר יש לו הסדר מיטיב אבל הגדרת הסדר מיטיב קצת מעורפלת, במיוחד אחרי 2014 ו־2016. מה קורה עם מי שהיה לו הסדר מיטיב קודם? הוא נמשך או לא? מה עם מי שמופקדים לו 18.5% אך על שכר מעל השמ"ב? לא ברור. במקום זאת היו צריכים לקבוע מספר מאפיינים מינימליים ואוניברסליים לתכנית פנסיונית ולציין שמעסיק יכול להוסיף עליהם באחוזי ההפקדה, בשכר המבוטח ובכיסוי הביטוח.

עבודה (אירוע שאינו מזכה) לאחר שהתפטר, מותר לו או לא? אם מותר לו אז למה המעסיק בכל זאת יכול לקבל את הכספים חזרה? ואם אסור לו, אז למה סעיף 23(א)(3)ב בתקנות קופות הגמל כן מאפשר? אני מבלבל לגמרי.

- **מקבלי פנסיה שהחלו לעבוד שוב לאחר גיל 67.** למה בעצם לא להפקיד להם לפנסיה? אנחנו יודעים שרבים עובדים היום בגילאים אלו.

- **מה אני מציע?** כפי שכבר כתבתי בעבר, לבטל את החלק שנקרא הפקדות לפיצויים. אין דבר מתסכל וגוזל אנרגיה יותר מההפקדה הזו שאינה מתאימה למאה ה־21. יאוחרו הפיצויים והתגמולים לאלתר.

אבל, יש לפשט את הצו כך שיוחל על כל העובדים ללא יוצא מן הכלל והחל מיום עבודתם הראשון או מגיל 18, עם אפשרות להיטיב עם העובדים מעבר לו. יש לתקן או לבטל את הסעיפים הבעייתיים שציינתי ובוודאי לסגור את כל פרצות הפרשנות למיניהן (כן או לא סעיף 14, כן או לא החזרת כספים למעסיק, כן או לא 8.33% וכיו"ב). לסיכום, אנחנו חייבים לזכור תמיד שפנסיה פשוטה היא פנסיה טובה. חוסך שמבין את הפנסיה הוא חוסך שמאמין בה.

הכותב הוא חבר לשכה, מנכ"ל ומרצה בכלכלת המשפחה, פנסיה ופרישה

הראשונות בהן החסכון הפנסיוני הוא הכי דרמטי לקביעת העתיד. זו התניה מיותרת ומזיקה. ומה הכוונה תכנית פעילה? ריסק זמני נחשב? הפקדה עצמאית לקופ"ג נחשבת? כאמור, התניה לא ברורה, מיותרת ומזיקה.

- **עובד עם תכנית פעילה.** מה הכוונה הפקדה לאחר שלושה חודשים רטרואקטיבית? ואם הוא עוזב אחרי חודשיים – להפקיד או לא? תלוי את מי שואלים. אם לא, אז למה אם זה קורה בסוף השנה כן זכאי? למה לא פשוט לכתוב הפקדה מיום העבודה הראשון – הרבה יותר הגיוני ולא פתוח לפרשנות.

- **גיל תחילה – 21 או 20.** מדוע? כי כולם עושים צבא? הרי זה ממש לא המצב. שוב, למה לא להעניק את הזכות לצעירים שמתחילים לעבוד בגיל 18? הרי כפי שאמרנו השנים הראשונות בפנסיה הן הכי קריטיות.

- **זכאות לכיסוי ביטוחי (סעיף 3).** כל עובד יהיה זכאי לכיסוי ביטוחי לנכות ומוות – באיזה גובה? מה עם ביטוח למקרה מוות בביטוח מנהלים? לא ברור.

- **החזרת תשלומי המעביד לפיצויים (סעיף 8) בשל משיכת כספים בידי העובד שלא בשל אירוע מזכה (מוות, נכות או פרישה).** אז אם העובד רוצה למשוך את כספי הפיצויים בסיום

- **הכללת סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים בצו ההרחבה (סעיף 7).** מדוע לכלול את סעיף 14 בצו ההרחבה? אם רוצים שסעיף 14 יחול על כל העובדים אז למה לא לקבוע זאת בתקנות החל מתאריך מסוים. נכון להיום, יש המוני עובדים שלא ברור להם אם סעיף 14 חל עליהם ובאילו שנים וזאת משום שלא תמיד ברור מתי חל עליהם צו ההרחבה ועל איזה שכר (ראו נקודה קודמת). זה יוצר סימני עבודה לא נעימים ופגיעה בזכויות של עובדים. בנוסף, הגופים הפנסיוניים לא מאפשרים לעובד לבחור מסלול השקעה לפיצויים גם כאשר סעיף 14 כנראה כן חל עליהם מתוקף הצו.

- **8.33% או 6% לפיצויים? מקור לסיכויים.** אם המעסיק מפקיד יותר מ־6% אז הצו חל או לא? ואם עובד בא כבר עם ביטוח מנהלים ממעסיק קודם עם 8.33% אז חייבים ליישר קו גם אצל המעסיק החדש, נכון? אבל מדוע לא אם הוא בא עם קרן פנסיה ב־8.33%? למה להפלות את עמיתי קרן הפנסיה? הרי זה בניגוד לסעיף 20 בחוק קופות הגמל – זה נראה כמו טעות שמעולם לא תוקנה (מ־2016) היוצרת עיוות חסר הסבר.

- **עובד ללא תכנית פעילה.** מדוע לשרוף חצי שנה ללא חסכון פנסיוני? זה סתם פוגע בעובדים שיש להם תקופות עבודה לא רציפות (לימודים, טיול בחו"ל, אבטלה וכד'), במיוחד בשנות הקריירה