



בני הפנר

מעורבות פנסיונית

מרבית ההפרשה הפנסיונית יוצאת מכיסו של המעסיק. בהיעדר ידע מקצועי אצל עובדיו, למעסיק חוב מוסרי לייצר את הפתרונות בנושא ולהכתיב את חלקם

לרוב המבוטחים אין שמץ של מושג מהו תזרים המזומנים נטו הצפוי להם בפרישה. הסיבה טמונה בהיעדר יכולת חישובית מספקת אצל נותני השירותים, כאשר אף אחד לא מעודד את העובדים לשאול "שאלות קשות", והתשובה המתקבלת, בדרך כלל, מתחמקת. אם נסקור את ענף הביטוח הפנסיוני בישראל, נידרש לחזור לשנות ה-30', לראשיתן של קופות הגמל. הללו נועדו לצבור כספים מתשלומי מעביד ועובד, שיהוו הן ורווחיהן מקור עיקרי לעובד בעת פרישה מעבודה. מאז ועד היום חלו התפתחויות רבות בתכניות ובכסויים השונים, אולם דבר אחד נותר ללא שינוי. מקורה של מרבית ההפרשה במעסיק. על כן, מהו תפקידו של המעסיק בקביעת השימוש בכספים? האם יש לו בכלל תפקיד, או שמא חובתו להיות מעורב?

תנאים משופרים

במסגרת עריכת ביטוחים פנסיוניים, ידו של מעסיק גדול או חזק תמיד סייעה בשיפור התנאים הבסיסיים בתכניות הפנסיוניות לעובדיו. כדוגמת זכויות משופרות, ריבית מועדפת בתכניות מבטיחות תשואה, תעריפים מוזלים לריסקים לסוגיהם ועוד. אולם, גולת הכותרת כיום היא דמי ניהול מופחתים. היה יושב המעסיק, או נציגו או מי שנשכרו שירותיו למטרה זו, ועורך משא ומתן עם הגוף המוסדי. בסיומו נחתמה עסקה והעובד ידע שיש לו תנאים טובים. בקופות גמל לסוגיהן, הפרדת דמי הניהול היתה ברורה תמיד. בפנסיה, הפרדה זו חלה בשנת 1995, עת החלה להימכר תכנית הפנסיה המקובלת כיום. בביטוח, התאריך היה שנת 2004. ממועדים אלה ואילך, הפרדה ברורה זו לדמי הניהול איפשרה משא ומתן מאוד פשוט.

אחריות המעסיק:

- במקרה פטירה, יכתיב המעסיק מדיניות לקביעת הכיסוי הביטוחי ויאכוף אותה. בהיעדרה, עלול להיקלע למצב שבו אלמנה ויתומים עומדים לפתחו.
- במקרה נכות, כנ"ל.
- בפרישה, יגדיר העובד תזרים מזומנים רצוי לפרישה ויבחן את התחזית לצד הפעילויות הנדרשות לממשה.

הפקרת העובד

אולם, האם תפקידו של המעסיק מסתכם בהנגשת תכניות משופרות ובהפחת דמי הניהול עבור עובדיו? האם דמי הניהול הם חזות הכל? לעניות דעתי, התשובה היא חד משמעית לא. הביטוח הפנסיוני איננו פונקציה מתמטית להפחת דמי הניהול אלא מוצר בעל תכלית פנסיונית. לכן מעביד המשאיר את כל מלאכת תכנון הביטוח הפנסיוני בידי עובדו, במובן מסוים מפקיר אותו.

בודדים המבוטחים המארגנים, בכוחות עצמם, חליפה פנסיונית מתאימה. גם בהינתן התכניות הטובות ביותר עם דמי הניהול הנמוכים ביותר, למרבית המבוטחים אין כמעט מושג מה זה אומר בפועל.

מונחים מעורפלים

אישית, אני מתקשה להבין איך אדם משקיע יותר זמן בבחירת טלוויזיה או מכונית מאשר בבחינת הביטוח הפנסיוני שלו, למרות שלמרבית המבוטחים מדובר בקרן ההון הגדולה ביותר שיצברו בחייהם.

אתמקד בסיבה אחת - רמת מורכבות הנושא המייאשת את המבוטחים. מדובר בנושא סבוך מאין כמותו, הכולל מונחים מופשטים, שהמעורפל בהם הוא המיסוי הפנסיוני. לאדם מן הישוב קשה להתמודד עם הנושא, ולכן הוא מעדיף להדחיקו. במיוחד כשייעוץ עולה כסף.

תפקידו של המעסיק הוא להביא למצב שהעובד מודע לסטאטוס הפנסיוני שלו וערוך כהלכה. ברשותו של סוכן הביטוח, מנהל ההסדר, המתכנן הפיננסי, כל המידע אודות התיק הפנסיוני (וכיום גם הפיננסי) של המבוטח. המעסיק חייב לדרוש ממנו, במסגרת פרטי ההתקשרות, את הטיפול בנושא. לא הכל דמי ניהול, סליקה ודוחות, מדובר כאן בבני אדם.

ידע ומיכון מתאים

הדבר המרכזי שעל המעסיק להקפיד הוא שכל החישובים יהיו במונחי נטו אחרי מס. הברוטו המנופח הוא אשליה מסוכנת. הנטו הוא התזרים האמיתי אשר ישמש את עובדו. נכון, זה לא פשוט. באמתחתו של שכיר טיפוסי כמה מעסיקים עם רצפים, מענקים פטורים שנתקבלו בעבר ותכניות פנסיוניות. חישוב תזרים מזומנים במונחי נטו אחרי מס, על בסיס מטרותיו ודרישותיו של הלקוח, הוא פעילות מקצועית מורכבת, המצריכה ידע ובעיקר מיכון מתאים.

לדאבוני, המדינה כשלה בנושא. היה רצון טוב, אבל זה לא עובד. המעסיק יכול לכפות זאת. אם יתממש, אני משוכנע שאנשים יכלכלו היטב את צעדיהם בנושא. נמתין ונראה האם המעסיקים ירימו את הכפפה.

הכותב הינו B.Sc., C.L.U. (Isr), מנכ"ל חברת פתרונות

מתקדמים בלייף פלנינג,

המפתחת ומשווקת את תוכנת נכסים