

עבודה אקדמית לדוגמא בנושא:

השפעת הרפורמה בפנסיה ודמי הניהול על החוסכים

עבודה אקדמית לדוגמא

מבוא

קרן פנסיה מטרתה הוא לתת ביטחון לעובד לאחר פרישתו מהעבודה, או אף בעת עבודתו אם יחדל מעבודה. המנהלים שלה עוסבים קשה על מנת להשיג תשואה ולכן מגיעה להם תמורה שמכונה "דמי ניהול".

המסגרת החוקית שלאורה פועלות קרנות הפנסיה הם:

1. פקודת מס הכנסה (נוסח חדש)
2. הוראות חוק הפיקוח על עסקי ביטוח, התשמ"א-1981.
3. תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), התשכ"ד-1964.
4. הוראות הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון.

ביום 29/5/03 אישרה הכנסת את הסדר קרנות הפנסיה הותיקות בחקיקה, במסגרת זו אושרו סופית מרבית הצעדים הנדרשים להצלת קרנות הפנסיה הותיקות כמו כן, אושר שינוי תקנות מס הכנסה שמסדיר את כללי ההשקעה החדשים, ובעקבותיו אושר חוק גיל פרישה הדוחה את גיל הפרישה לנשים וגברים לגיל 67 במהלך מדורג לאורך מספר שנים¹.

המטרה העיקרית היתה הצלת קרנות הפנסיה מהגרעונות האקטואריים שצברו במהלך השנים, בעקבות חישובים שגויים, שינוי הנחות, הארת תוחלת החיים, וכן העברת כספים להסתדרות העובדים.

במסגרת זו הופחתו גם דמי הניהול

- קרנות פנסיה – החברות יכולות לגבות עד 0.5% מהצבירה ו-6% מההפקדות.
- קופות גמל – עד 1.05% מהצבירה ו-4% מההפקדות. כיום, רוב הגופים הפיננסיים גובים רק דמי ניהול על הצבירה, בייחוד בקופות החדשות (כאלה שנפתחו מאז 2015).
- ביטוח מנהלים – עד 1.05% מהצבירה ו-4% מההפקדות.
- קרן השתלמות – נגבים דמי ניהול על הצבירה בלבד, בגובה מקסימלי של 2% לשנה

¹ בין השינויים שבוצעו בתוכנית הכלכלית בנושא קרנות הפנסיה, נדחה גיל הפרישה. בהצעת חוק גיל פרישה, התשס"ד-2003, נקבע כי הפרישה תידחה לגיל 67, והגיל ישווה לנשים ולגברים.

הביטוח הפנסיוני בישראל

קופות גמל וקרנות הפנסיה הם אפיקי ההשקעה היותר נפוצים במשק הישראלי². נושא חוב המעביד לקופת גמל מוסדר בפירוט בס' 19 לחוק. המונח "קופת גמל", על פי הגדרתו בס' 1 לחוק, כולל קופות פנסיה הפועלות על בסיס הדדי, לצידן ביטוח גימלה על בסיס אינדיווידואלי "ביטוח מנהלים".

שיעור ההפרשה

עד לתיקון שיעור הפרשת המעביד לקרן ותיקה עומד על סכום כולל השווה ל-14.33% ממשכורתו של העובד. ממועד התיקון של 2008, כאמור, הועלה שיעור זה ל-15.83%. לא נקבעה מגבלת תקרת שכר מבוטח, למעט בקרן חדשה מקיפה. שיעור זה כולל גם את מרכיב הפיצויים וגם את מרכיב התגמולים.

תחילה יופקד מרכיב התגמולים עד לשיעור של 6%, ואילו כל סכום נוסף שיופקד עד ל-8.33% מהמשכורת יופחת מהסכום שהיה המעביד צריך להפרישו לקופת גמל לפיצויים בגין אותה משכורת.

המבוטחים

פנסיה מקיפה היא תוכנית המבטיחה תשלומי קיצבה כשהפרישה מתרחשת מסיבות נוספות המזכות בקבלת קיצבה גם כאלו שאינם מבוטחים במסגרת קרן לפנסיה יסוד.

פנסיה לכל עובדי המשק

בינואר 2008 נכנס לתוקפו צו ההרחבה להסכם הקיבוצי לפנסיה חובה ועל פיו כל מעביד לשלם לטובת עובדו סכומים חודשיים להסדר פנסיוני בקופת גמל לקצבה, השיעורים שנקבעו בצו הנם נמוכים ביותר ויועלו בהדרגה עד לשנת 2012 מ-0.83% למרכיב התגמולים + 0.84% למרכיב הפיצויים, עד כדי 5% למרכיב התגמולים + 5% למרכיב הפיצויים.

השקעות הקרן

על מנת לעמוד בהתחייבויותיה משקיעה הקרן את הכספים המתקבלים מדמי הגמולים בגין המבוטחים. בהתאם לתקנות ההשקעה, קרנות הפנסיה הוותיקות והחדשות זכאיות לאג"ח מיועדות נושאות ריבית ריאלית של 4.86% לשנה, וקרן הפנסיה תשקיע בכל עת 30% משווי נכסיה באג"ח אלו.

הפסקת הנפקת האג"ח המיועד לקרנות הפנסיה ושליחתן לשוק ההון יוסיפו לשוק ההון הישראלי שחקנים סולידיים. התוצאות הברורות של צעדים אלה תהיינה:

² בר מור הדרה, "השפעת השינוי באישיותה המשפטית של החברה בפירוק על מעמד העובדים", עמוד 5

- א. פיתוח שוק ההון לרבות שוק אג"ח קונצרני שיסתמך גם על מקורות מימון לטווח ארוך מקרנות הפנסיה.
- ב. הגדלת התחרות בתחום הפיננסי כיוון שיוצרו מקורות מימון אלטרנטיביים ובהיקף משמעותי, למערכת הבנקאות.
- ג. תרומה ליציבות המערכת הפיננסית בכלל כולל מערכת הבנקאות.
- ד. תרומה להתפתחות איגוח שמשמעותו חלוקת סיכונים יעיל בהרבה מאשר קיים היום, אלה כוללים נושאים כמו איגוח משכנתאות ופיתוח שוק של משכנתא הפוכה.
- ה. חיוב הממשלה למשמעת תקציבית חזקה יותר בשל הצורך שלה להתחרות בשוק עם הסקטור הפרטי על מקורות מימון. (בעוד שבעבר חלק ממקורות אלה היו מובטחים לה באמצעות הנפקת אגרות החוב המיועדות).

עבודה אקדמית לדוגמא

ותיקה	חדשה	
		מיסוי- קצבה
פטור על הקצבה המזכה	פטור על קצבה לפי הגבוה מבין השתיים:	
ועד לתקרה בלבד	1. 35% מהקצבה המזכה עד לתקרה של 7520 ₪	
אין פטור על הקצבה המוכרת.	2. כל הקצבה המוכרת ללא תקרה (כספי עמית + מעסיק ששולם בגינם מס)	
נכות 75% לצמיתות או 65 לגבר או 60 לאישה. (הגיל נדחה לגבר-67 ולאישה 64)	נכות לצמיתות או גיל 60 ואילך	מיסוי- גיל פרישה מינימאלי לקבלת הפטור
אין אפשרות לביטוח	אפשרות לבטח לתק' של 24 חודש ביטוח נכות ושארים בלבד בפרמיה מוקטנת מתוך כספי הצבירה	אפשרות לביטוח ריסק זמני

ותיקה	חדשה	
		השקעות
לפחות 93% באג"ח מיועדות בתשואה של 5.56%	30% אג"ח מיועדות בתשואה של 4.8%, 50% באג"ח סחירות של הממשלה והיתרה ע"פ כללי ההשקעה הנהוגים כיום.	
לא קיים	כ-73 מיליארד ש"ח	סיוע ממשלתי ישיר
ההסתדרות ממנה את דירקטוריון הקרן ואת כל נושאי המשרה הבכירים	וועדה ציבורית בראשות שופט בחרה את המנהלים	מינוי מנהלים
מפלה בין העמיתים בקרן בהתאם לחוזקו וקרבתו של הוועד להנהלה	זכויות שוויוניות לכל עמיתי הקרנות שבהסדר	מערך זכויות

קרן חדשה:

■ צריכה לעמוד במס' תנאים להבטחת היציבות לדוג'

- 30% מכספי הקרן מושקעים באג"ח מיועדות בעלות תשואה שנתית מובטחת של 4.86% (סיכון נמוך) והשאר בשוק החופשי.
- תוכנית פנסיה מקיפה הכוללת פנסיית זקנה, נכות ומוות
- דמי ניהול עד 6% מההפקדות החודשיות ועד 0.5% מהכספים שנצברו בחשבונו

עברוהה אלקדמית לדוגמא

דמי הניהול בישראל מול מדינות אחרות

ישראל

6% מההפקדות החודשיות ו 0.5 מהצבירה

בריטניה

15% מההפרשות השוטפות לקרנות הפנסיה, 1.5% משכר העמיתים ועוד 1.6% מנכסי הקרנות³.

שבדיה

5% מההפקדה ועוד 1.25 מהניהול השוטף⁴

כלומר אנו רואים כי בישראל העמלות הנמוכות ביותר

³ Gillion, Colin, John Turner, Clive Bailey and Denis Latulippe, *Social Security Pensions: Development and Reform*, International Labor Organization 461 :2000 ,

⁴ Blackburn, Robin, *Banking on Death, or Investing in Life*: pp 306-310

דמי הניהול

דמי הניהול עד 2016

דמי הניהול היו גבוהים מאוד, בעיקר החסכוניות פנסיונים. הם היו בממוצע 15 מההפקדה ו 1.5 מהצבירה.⁵

דמי ניהול מ 2016

קיימת תקרה לדמי הניהול שניתן לגבות באפיקי החיסכון הפנסיוני: בקרנות פנסיה ניתן לגבות עד 0.5% מהסכום הכולל שנצבר ועד 6% מההפקדות החודשיות. בביטוחי המנהלים וקופות הגמל ניתן לגבות עד 1.05% מהסכום הצבור ועד 4% מההפקדות.

הנחה בדמי ניהול והגבלות על העלאותם

גוף מוסדי (גוף פנסיוני) יכול לגבות דמי ניהול נמוכים מדמי הניהול המקסימליים שצוינו, בתנאי שהטבה זו תימשך לפחות לפחות 5 שנים, כלומר בכל מקרה שדמי הניהול נמוכים מהשיעור המקסימלי, אסור להעלות אותם במשך לפחות 5 שנים.

כלל זה תקף לגבי הסדרים שנקבעו החל מה- 01.04.2018. בהסדרי הנחות שנקבעו לפני אפריל 2018, עד ל- 31.03.2019 ההנחה בדמי הניהול תימשך לפחות שנתיים (ולפחות 5 שנים החל מה- 01.04.2019).

למרות זאת, בכל אחד מהמקרים הבאים מותר לגוף המוסדי להעלות את דמי הניהול (ובכל מקרה לא יותר מהתקרה):

הפסקת תשלומים לביטוח הפנסיוני שלא בשל המעסיק. בהסדר שנקבע החל מה- 01.04.2018, יהיה ניתן להעלות את דמי הניהול במקרה זה רק 6 חודשים אחרי הפסקת התשלומים (בהסדרי הנחות שנקבעו לפני אפריל 2018, תנאי 6 החודשים יהיה תקף החל מה- 01.04.2019).

משיכה מלאה או חלקית או העברה מלאה או חלקית של יתרה צבורה לקופת גמל אחרת או למסלול השקעה אחר באותה קופה.

החוסך קיבל הנחה בדמי ניהול בשל מקום העבודה שבו הועסק, ועזב את אותו מקום עבודה (תנאי זה תקף רק בהסדרי הנחות שנקבעו לפני אפריל 2018 ויהיה בתוקף עד ה- 31.03.2019).

בהסכם או בתנאי תכנית הביטוח נקבע מנגנון המסדיר שינויים בגובה דמי הניהול בהתאם ליתרה הצבורה בחשבונו של העמית או משתנה אחר שאושר על ידי הממונה על שוק ההון, אך לא מנגנון המבוסס על ותק של העמית.

בכל מקרה, העלאות דמי הניהול אפשרית בתנאי שנמסרה לעמית הודעה במסמך נפרד, על זכותו של הגוף המוסדי להעלות את שיעור דמי הניהול בכל אחד מהמקרים שצוינו, והודעה זו נמסרה בתוך 3

⁵ פרוש יעקב ורוטנברג דוד, מדידת התחרותיות בענף הבנקאות בישראל. יחידת המחקר, הפיקוח על הבנקים בבנק ישראל. מאי 2006

חודשים מיום מתן ההנחה בדמי הניהול או בסמוך להפקת הפוליסה (כאשר מדובר בביטוח מנהלים).

עברורה אלקדמית לדוגמא
