

למה פנסיה בכלל?

במסמך זה נכתוב על קרנות הפנסיה החדשות – נסביר שיטת פעילותן, כיצד ניתן להשיג תנאים טובים בקלות ואיך אפשר לשמור על הזכויות המגיעות לנו. כמו כן, יוסברו כלי חיסכון פנסיוניים אחרים: קופת גמל, קרן השתלמות וביטוח מנהלים.

מסמך זה הינו למטרות מידע בלבד. אין לראות בו משום המלצה לביצוע פעולות /או ייעוץ במוצר פנסיוני. כל העושה במידע הנ"ל שימוש כלשהו – עושה זאת על דעתו ובלבד ועל אחריותו הבלעדית. בעבר היו הבדלים מהותיים בין שלושת אפיקי החיסכון: קרן פנסיה, קופת גמל וביטוח מנהלים. אולם בשנים האחרונות השוני בין הכלים אלו הצטמצם מאוד והיתרונות שהיו מנת חלקם של קופות הגמל וביטוחי מנהלים כבר נעלמו. כיום קרנות הפנסיה נהיות מוצר ברירת המחדל האמור להבטיח לנו קצבה לאחר פרישתנו ועל כן בשנים האחרונות סכום ההפרשה לחיסכון על פי החוק עולה תדיר.

קרן הפנסיה החדשה

קרן הפנסיה שלנו מורכבת משלושה רכיבים כפי שמופיע בתלוש המשכורת:

- הפרשות עובד – זה חלקו של העובד אשר מופרש עבור קרן הפנסיה. החוק קובע שמדובר ב-6% משכר העובד (עלה עתה בחודש יולי 2016 מ-5.5% ל-6%).
- הפרשות מעביד (רכיב תגמולים) – זה חלקו של המעסיק עבור קרן הפנסיה. החוק קובע שמדובר בסכום של 6.5% משכר העובד (עלה בחודש יולי 2016 מ-6% ל-6.5%).
- רכיב פיצויים – גם זה הוא חלק של המעסיק ומהווה מעין מקדמה על חשבון תשלומי פיצויי פיטורים, **בתום העבודה של העובד הוא זכאי למשך אותם אך קצבת הפנסיה שלו תקטן ביותר משליש מהסכום!** רכיב זה מצטרף לחיסכון הפנסיוני של העובד ומגדיל את קצבת הפנסיה החודש שלו. סכום זה הינו 6% משכר העובד.

סך כל המרכיבים המדוברים מגיעים לסכום בגובה 18.5% משכר העובד (אשר רק 6% מופרשים על ידי העובד עצמו). ההפרשות חובה מחושבות על פי הברוטו של שכר הבסיס של העובד או לפי השכר הממוצע במשק – לפי הנמוך מבניהם. ייתכן וכי לעובד במקום עבודתו הסדר הפרשות לפנסיה עדיף יותר מהסדר החובה הקיים ואז המעסיק חייב להפריש לפי ההסדר העדיף.

לפי החוק במדינת ישראל, כל עובד מעל גיל 21 ועובדת מעל גיל 20 מחויב המעסיק לבטח אותם בביטוח פנסיוני.

עובד שאין לו ביטוח פנסיוני או שהביטוח שלו אינו בתוקף מיום שהתחיל לעבוד – המעסיק מחויב להפריש לו לפנסיה לאחר 6 חודשי עבודה. כלומר בעבור החצי שנה הראשונה אין הוא יהיה זכאי לביטוח פנסיוני.

עובד שיש לו ביטוח פנסיוני טרם תחילת עבודתו – המעסיק מחויב להפריש לו לפנסיה החל מיומו הראשון. זאת הוא יעשה לאחר שלושה חודשי עבודה או בתום שנת המס (המוקדם מבין השניים) ואז ההפרשות יהיו רטרואקטיביות למין יומו הראשון בעבודה.

חשוב לדעת! הבחירה היכן תתנהל קרן הפנסיה של העובד היא בחירה שלו ולא של המעסיק. לעיתים למקומות עבודה יש הסדר מטיב (ולפעמים, הסדר שאינו מטיב כלל, חשוב לברר את התנאים מראש) עם חברת קרן פנסיה כזאת או אחרת ועל כן שווה לבחון מעבר לקרן הפנסיה שמקום העבודה מציע. **מעבר בין קרנות פנסיה אינו כרוך בעלות כלשהי ונעשה באחריות הקרן אליה עוברים** (לאחר מילוי מספר טפסים, כמובן).

שמירה על רצף ביטוחי

עובד שסיים עבודתו במקום מסוים וטרם התחיל לעבוד במקום עבודה חדש, יש לו חמישה חודשים בהם הוא עדיין מבוטח ויוכל להמשיך ברצף הביטוחי שלו במקום העבודה החדש כמי שיש לו ביטוח פנסיוני. **היה והאדם אינו עובד לפרק זמן ארוך מחמישה חודשים, מומלץ מאוד להמשיך בהפקדות עצמאיות או הסדר ריסק לשם שמירה על הרצף הביטוחי.**

טיפ!

שימו לב! אם אדם מצא עבודה אחרי שלושה חודשים ועל כן עודנו מכוסה ברצף הביטוחי, מכיוון שהמעסיק רשאי להתחיל את ההפקדות רק לאחר שלושה חודשים רטרואקטיבית, כך למעשה תקופת אי ההפקדות לפנסיה אורכת חצי שנה ושוברת את הרצף הביטוחי. כדי להימנע מכך, מומלץ לפעול לפי ההמלצות הבאות או לדבר עם מחלקת השכר במקום העבודה החדש ולבקש כי ההפקדות לפנסיה יועברו החל מהחודש הראשון (ישנם מקומות עבודה שזאת הנורמה).

הפקדות עצמאיות

באמצעות יצירת קשר עם קרן הפנסיה, ניתן להמשיך להפקיד סכום מינימאלי עבור קרן הפנסיה כך שישמר הרצף הביטוחי וכך אדם הנמצא בחל"ת או בתקופה בין עבודות העולה על חמישה חודשים יוכל בעת מציאת עבודה חדשה להיות זכאי לביטוח פנסיוני החל מהיום הראשון כמפורט לעיל.

הסדר ריסק

זהו הסדר בו ישנם תשלומים מופחתים עבור קרן הפנסיה (או ביטוח מנהלים) אשר מאפשרת לאדם לשמור על הכיסוי הביטוחי שלו ולהמשיך את הרצף הביטוחי שלו עד שיתחיל עבודה חדשה. ההבדל בין הסדר ריסק להפקדות עצמאיות הינו שהסדר ריסק מוגבל בזמן (לא יותר ממשך התקופה האחרונה בה היה מבוטח ולכל היותר שנתיים), הסדר ריסק לא מגדיל את החיסכון הפנסיוני והאדם אינו צובר וותק במהלך התקופה הזאת.

ביטול שארים

אם אדם הינו רווק אין כל סיבה שישלם ביטוח שארים (ביטוח למקרה מוות) אשר מבטיח ששאריו – בני זוג וילדים בני פחות מ-21 יקבלו קצבאות חודשיות. על כן, מומלץ ליצור קשר עם קרן הפנסיה ולבקש ביטול ביטוח שארים אשר נעשית באופן אוטומטי וללא כל שאלה מצד הקרן את האדם. שימו

טיפ!

לב, ביטול ביטוח שארים תוקפו לשנתיים בלבד ולאחר מכן מוחזר ביטוח זה לאדם בשנית ועליו לבקש שוב ביטול זה (אלא כמובן אם חדל להיות רווק).

פוליסות אובדן עבודה כפולות

אנשים רבים מחזיקים בפוליסות ביטוח נוספות על אובדן כושר עבודה אף על פי שהחוק קובע כיסוי מקסימלי של 75% מהשכר וכפל ביטוחים אינו מגדיל את הסכום לעובד במקרה של נכות כלשהי. לעיתים, פוליסות אובדן כושר עבודה נעשות דרך המעסיק כחלק מתנאי העבודה ובמקרה כזה, יהיה מומלץ לעבור למסלול מוטה חיסכון כך שהתשלום פרמיה עבור קרן הפנסיה על אובדן כושר עבודה יהיה מינימאלי וכך החיסכון יגדל.

טיפ!

ורק לידע כללי: למה קרנות הפנסיה מכונות קרנות הפנסיה החדשות? מה היה פעם? בעבר הלא רחוק קרנות הפנסיה הוותיקות היו על בסיס קצבה שנגזרה מתוך השכר האחרון (מה שמכונה פנסיה תקציבית) או ממוצע של שלוש שנים אחרונות לעובד (מה שמכונה פנסיה צוברת וותיקה), דבר שגרם למשחקים בשכרי העובדים בכדי שירוויחו פנסיה גדולה יותר, דבר שהוביל לגירעונות אקטואריים (התחייבויות עתידיות שהקרן לא תוכל לעמוד בהן) המבוססים גם על שינויים מבניים בחברה הישראלית והעולמית (כגון יותר קשישים חיים כיום מבעבר). מאמצע שנות התשעים ועד ראשית שנות האלפיים החל מעבר של המשק הישראלי מפנסיות וותיקות לפנסיה צוברת (בה אדם יקבל פנסיה על בסיס מה שצבר במשך חייו).

קופת גמל

בעבר היה ניתן למשוך משיכה חד פעמית בהגיע האדם לגיל הפרישה, אך מאז 2008 הפכו קופות הגמל לנותנות קצבה. כיום הצטמצמו ההבדלים בין לבין קרנות פנסיה כאשר ההבדלים הבולטים ביותר לרעת קופות הגמל הינו שדמי הניהול המקסימליים שלהם גבוהים יותר ושאינן לקופת גמל כיסוי ביטוחי כגון ביטוח שארים או אובדן כושר עבודה. לחוסכים הצעירים קופות גמל הינן טובות כיום כרובד שני לחיסכון פנסיוני מעבר לקרן הפנסיה עצמה.

ביטוח מנהלים

יתרונו המובהק של ביטוח מנהלים נעלם בשנת 2013 כאשר נאסר בחוק על פוליסה זאת להגן מפני פגיעה בגובה הקצבה בשל עלייה בתוחלת החיים (מה שנקרא מקדם המרה מובטח) כיום היתרון שביטוח מנהלים טומן בחובו הוא גמישות רחבה לרצונותיו של המבוטח במיוחד במקרה של שארים. אולם ככלל לעובד המשתכר שכר ממוצע במשק יהא נכון לומר שעדיפה לו קרן פנסיה על ביטוח מנהלים.

קרן השתלמות

קרן השתלמות היא אפיק חיסכון לטווח קצר-בינוני. החוסך מפקיד כספים על בסיס חודשי ובחלוף שנים יכול למשוך את מלוא הסכום לכל מטרה שהיא או לחילופין, לאחר שלוש שנים למשוך את הסכום עבור לימודים או השתלמות מקצועית. אם האדם הגיע לגיל פרישה, הוא רשאי למשוך את מלוא הסכום בחלוף שלוש שנים בלבד לכל מטרה שהיא. היתרון של חיסכון זה הינו שהכסף הנחסך פטור ממס, זוהי הטבה שהעובד יכול לבקש כחלק מתנאי העסקתו ואינה חובה מבחינת החוק. הביקורת הבולטת נגד קרן השתלמות הוא שמדובר בהטבת מס לא שוויונית, כיוון שעובד המשתכר 5,000 ₪ ואינו משלם מס כלל לא יראה שום תועלת מחיסכון בקרן השתלמות.

דמי ניהול

על כל המוצרים הפנסיוניים שפורטו לעיל אנו משלמים דמי ניהול. לפי בדיקה של עיתון "כלכליסט" על קרנות הפנסיה בעשור האחרון, נמצא כי **דמי ניהול נמוכים משפיעים על החיסכון המצטבר הרבה יותר מהתשואה של הקרן**. כך שאין להתרשם מסוכנים ומחברות המתגאות בתשואה של המוצר הפנסיוני שלהם ויש לדבוק בדמי ניהול נמוכים.

ישנם שני סוגים של דמי ניהול:

- ❖ דמי ניהול מהצבירה – דמי ניהול אשר נגבים פעם בשנה מסך החיסכון כולו. כלומר, אם בקרן הפנסיה למשל של אדם יש 100,000 ₪ ודמי הניהול שלו על הצבירה עומדים על 0.5% הוא ישלם באותה השנה 500 ₪.
- ❖ דמי ניהול מההפקדות – דמי ניהול אשר נגבים מההפקדה החודשית לפנסיה. כלומר, אם ממשכורתו של אדם יורדים 1,000 ₪ עבור קרן הפנסיה למשל ודמי הניהול שלו על ההפקדות עומדים על 5% הוא ישלם על כל הפקדה 50 ₪.

מוצר פנסיוני	דמי ניהול מהצבירה	דמי ניהול מההפקדות
	המקסימליים המותרים בחוק	המקסימליים המותרים בחוק
קרן פנסיה	0.5%	6%
קופת גמל	1.05%	4%
ביטוח מנהלים	1.05%	4%
קרן השתלמות	2%	אין

אז איך משיגים דמי ניהול טובים יותר?

כמו ישראלים טובים – מתמקחים ומתווכחים! אבל איך נדע אם אנחנו פראירים או לא? לכן, אחד ממייסדי אפליקציית ויז הקים אתר מעולה בשם FeeX שכתובתו: www.feex.co.il. באתר זה תוכלו



לאחר הרשמה קצרה להכניס את פרטי הדו"ח הפנסיוני שלכם ואז המערכת תנתח את הדו"ח ותראה לכם איפה אתם נמצאים בסולם הבא:



כיצד המערכת הזאת עובדת? לפי חוכמת המונים, היא משווה את התנאים שלכם לאנשים אחרים הנמצאים באותה קרן כמוכם וממליצה לכם על גובה דמי הניהול שעליכם לבקש. לאחר שעושה זאת, יש לה מערכת שליחת דוא"ל אוטומטית או רשימת מספרי הטלפון לקרן הפנסיה שלכם וכמו כן מכינה אתכם לשיחת הטלפון על ידי כך שממליצה לכם מה לומר ואיך לענות לנציג הטלפוני.

בנוסף, מומלץ להכיר את המסלוקה הפנסיונית של משרד האוצר אשר דרכו ניתן לאתר את כל הנכסים הפיננסיים שלכם אצל כל הגופים הפנסיוניים השונים. כל שיש לעשות זה להיכנס לאתר הבא www.swiftness.co.il להירשם ולבקש מידע פנסיוני מכל הגופים. עלות הפעולה הינה 40 ₪.

למידע נוסף ניתן לפנות למרכז עוצמה- אור יהודה אגף הרווחה 050-7630655 \ 03-5388895
או במייל: shir@or-ye.org.il

התכנים נאספו ונכתבו בעזרת מרכז עוצמה חולון.