



אילה אבני



דן ארז



ישראל לחמן

שלושה יועצים פנסיונים בכירים, ישראל לחמן, דן ארז ואילה אבני, עושים סדר בעולמם הפנסיוני של המעסיקים בעידן של תמורות והוראות רגולטוריות | השינויים התכופים מחייבים אותם להיות עם יד על הדופק כדי לסייע ללקוחותיהם להבין ולצלוח באופן מיטבי את הנחיות האוצר

הביאו את המעסיקים הקיימים לבחון מחדש את ההסדרים הקיימים עד כה בניסיון לשפרם". ארז, שהוא גם הבעלים של דלתא - חברת סליקה ובקרה, מציין שהוא מזהה שינוי מהותי בתפקוד חשבי השכר עקב הוראות החוק החדשות. "עתה, יותר מתמיד, מקפיד המעסיק - באמצעות חשבת השכר שלו, לצרף עובד חדש - שלא הודיע באיזו קרן פנסיה הוא מעוניין להצטרף - ישירות לאחת מקרנות ברירת המחדל".

אבני מציינת כי יש מגוון מעסיקים. "חלקם כבר מזמן הדירו רגליהם מהתערבות לטובת עובדיהם בתחום הפנסיוני, עקב ריבוי רגולציה המייצר עבורם מחסור אדיר בידע, ועקב חשש שהתערבות זו תבוא נגדם כחרב פיפיות. חלק אחר מהמעסיקים לא ממש ששים לקראת קרנות אלה, ומעדיפים לקבל תשובה מהעובד תוך שלושה חודשים או במייד לגבי ניתוב ההפקדות הפנסיוניות עבורו, בכדי לא לייצר פוזיציה שבה המעסיק מחויב להפקיד לקרן ברירת מחדל. זאת עקב חשש מהתנהלותן של קרנות אלה לעניין הפקדות הכספים באופן תקין, טיפול בתביעות וטיבן האמיתית לעובדיהם. מצד אחד - הסיכון הגלום בקרן פנסיה קטנה, בהיותה מבוססת על עיקרון ביטוח הדדי, ומצד שני - דמי ניהול נמוכים יותר. המעסיקים הדואגים לעובדיהם להסדרים מיטביים עבור העובדים מצליחים לייצר אלטרנטיבה טובה מספיק, כך שהפער בדמי הניהול אינו גדול מספיק. כמו כן, יותר מעסיקים שולחים את עובדיהם לקבלת ייעוץ פנסיוני אישי, בכדי לתת לעובד את התמונה המקצועית והאובייקטיבית, על מנת שיחליט בעצמו".

שוט מול קרנות הפנסיה?

קרנות ברירת המחדל יכולות לשמש כמעין שוט מול קרנות הפנסיה, כדי לבחון מחדש את ההסכמים הפנסיוניים הקיימים ולדרוש הפחתה בדמי הניהול. "אין ספק שמעסיקים חותרים להפחתה בדמי הניהול עקב החלופה הקיימת

ב-1 בנובמבר 2016 יצאה לדרך רפורמת קרן ברירת מחדל. היה זה בתום מכרז שבסיומו בחר אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר בשתי קרנות פנסיה - של מיטב דש ושל הלמן אלדובי, כקרנות ברירת המחדל.

הבחירה בקרנות הזכות התבססה על דמי הניהול שהוצעו על ידי הגופים המוסדיים שניגשו למכרז. עוד העניק אגף שוק ההון יתרון לקרן פנסיה שבה סך ההפקדות נמוך מ-5% מנתח השוק של כלל ההפקדות בקרנות הפנסיה בשנה שקדמה לנובמבר 2016.

הרצון של האוצר היה מובן: ליצור תחרות בין קרנות הפנסיה, כאשר דמי הניהול אמורים להיות שחקן ראשי בבחירת הציבור הרחב. מיטב דש גובה 1.31% מההפקדות ועוד 0.01% מהצבירה, והלמן אלדובי - 1.49% מההפקדות ועוד 0.001% מהצבירה.

משרד האוצר, כמי שזים את הרפורמה באמצעות אגף שוק ההון, אף העלה קמפיין במטרה לעודד הצטרפות עובדים לקרנות האמורות - צעד שעורר כעס גדול בקרב לא מעט שחקנים בשוק הפנסיוני - גופים מוסדיים וסוכני ביטוח.

כחצי שנה חלפה מאז חדרו קרנות ברירת המחדל לתודעה הציבורית. האם ישנם סימנים שהיא משנה את כללי המשחק הפנסיוניים אצל המעסיקים במשק? על שאלה זו עוד עונים שלושה יועצים פנסיונים בכירים: **ישראל לחמן** - מנכ"ל שאול את לחמן ייעוץ ובקרה פנסיונית; **אילה אבני** - מנכ"ל סטרין ייעוץ פנסיוני; **דן ארז** - מנכ"ל ארז יועצים - שכר, פנסיה ופרישה. "עד כה, לא ניתן לראות שינוי משמעותי יום בקרב המעסיקים, הם אינם מדווחים על שינויים דרמטיים. אולם גם לא נראית התערבות מעסיקים בגין החלטת עובדים לגבי המוצר הפנסיוני שלהם. המעסיקים אדישים להחלטת העובד, אם כבר בחר בקרן פנסיה ברירת מחדל", מסבירה אבני. לעומתה מבחין בשינוי לחמן. "בהחלט", הוא מציין ומוסיף: "כניסת מפיצי קרנות ברירת מחדל, מיטב דש והלמן אלדובי,

של קרן ברירת מחדל. אנו היועצים בוודאי יודעים להיות במגרש הזה", מסביר ארז. אבני, לעומת זאת, לא רואה מגמה ברורה: "לא ניתן לתת תמונה חד משמעית, כיוון שקיים מגוון גדול של מעסיקים. בקרב לקוחותיי, מעסיקים רואים פרמטרים נוספים כמשמעותיים בבחירת קרן פנסיה, ולכן דמי הניהול המוצעים בקרנות הפנסיה הנבחרות אינם פרמטר יחיד ומשמעותי. פרמטרים כמו שירות הניתן מקרן הפנסיה, הנבחן בנגישות, מענה זרי, מקצועיות וכו'. למעסיק חשובה גם ההתנהלות הכספית, קיום פורטל מעסיקים ומענה תפעולי כללי. יתרה מזאת, מעסיקים רבים אינם ממהרים לשנות את ההסדרים הקיימים, ומחכים לבדוק מה קורה בפועל סביבם, לכן השוט לא מנוצל ברמה משמעותית".

עד כמה דמי הניהול חשובים ומרכזיים מבחינת המעסיקים?

לחמן מסביר שלדמי הניהול אין חשיבות מרכזית מבחינת המעסיקים. לדבריו, "המעסיק רואה לנגד עיניו במקום הראשון את נושא הדייק ונוחות התפעול/הסליקה יחד עם מניעה של כל



קרבן ברירת מחדל - התחזית ל-2018

תוקפו של המכרז הנוכחי של קרבן ברירת מחדל יפוג במהלך 2018, כך שמסקרן לדעת מה יקרה אז בשוק הפנסיוני. ארו צופה לשינוי כלשהו, אבל לא במדיניות דמי הניהול. "מהיכרותי את אנשי המקצוע המאיישים את התפקידים הרלוונטיים ברשות הפיקוח, הם ילמדו את הקורה בשטח, נעזור להם להבין מה מתרחש ביומיום ונראה לי שיהיה איזה שינוי אולם לא במדיניות דמי הניהול", הוא מסביר ומשמיע ביקורת כנגד המפקחת על הביטוח: "גם כיום, לא השכילה המפקחת לקטום את דמי הניהול מ-6% ו-0.5% ל-3% + 0.3%. דמי הניהול במשק היו יורדים מאוד ולא היה נוצר מצב של 'פראירים' שמשלמים את מלוא דמי הניהול".

לחמן סבור שמה שהיה הוא שיהיה: "לדעתי, סיכוי גדול שהקרנות הקיימות יזכו שוב, הקרנות הגדולות לא יגישו הצעות במחירי דמי ניהול כאלה, מכיוון שהפחתת דמי ניהול במכרז תשפיע רחבתית על כלל התיק הקיים בקרב מעסיקים שידרשו מיידית הפחתה זהה בדמי הניהול לרף החדש בקרב שבה הם חברים, שמשמעותו הפסד כספי ניכר. הקרנות הנוכחיות במכרז כבר השקיעו את תשתיות הביסי, לכן אין להם כל סיבה לא להמשיך ואולי אפילו להקטין עוד יותר את דמי הניהול".

אבני סבורה שלמידת ההצלחה של קרנות ברירת המחדל תהיה מרכיב מרכזי באשר לצפוי: "הכל תלוי בנקודת האיוון של הקרנות הנבחרות ומימוש ההצטרפות המקוננות אליהן. אם יראו סימנים שהעסק כלכלי להן, למרות דמי הניהול הנמוכים, אולי תהיה תחרות נוספת בעוד כשנה וחצי, וקרנות אחרות תהיינה מעוניינות בזכייה במכרז כזה. הצטרפות אוטומטית מקטינה את העלויות לקרנות הפנסיה, בעיקר כשרוב העלות הנה אנשי השיווק, אולם עדיין יש צורך בתשתית תפעולית ושירות תקין. לטעמי ההכנסות מדמי הניהול הן מתחת לרווח הנורמלי, אולם הזמן יאמר את דברו".

גם לאוצר. "אבני מסבירה כי 'בשונה מבחירת הקרנות של האוצר, למעסיקים ניתן תהליך מורכב הרבה יותר לבחירת קרבן פנסיה במכרז. הם קיבלו שלושה פרמטרים לבחירה: דמי ניהול, תשואה ושירות, כאשר אופן שקלול הפרמטרים מונחה בדרך מורכבת למדי מטעם האוצר. כמו כן, פרמטר דמי הניהול הנו 50% לפחות בשקלול הסופי, ולכן סביר שבכל מכרז כזה, בו אמורים המעסיקים לפנות לכל היצרנים, יבחרו הקרנות שבחר האוצר".

אבני מסבירה כי "קיימת עייפות החומר ותחושה כללית של המעסיקים הסובלים מהכבדה תפעולית וכלכלית בכל מקרה. לא ידוע לי על אף מעסיק שביצע את המכרז במתכונת שהתווה משרד האוצר. לכן, הם דואגים יותר מבעבר לקבל תשובה מהעובד לעניין ההסדר הפנסיוני שלו בטרם חלוף הזמן החוקי למועד ההפקדה, או מפקידים לקרנות הנבחרות של האוצר".

ארו: "כן, בהחלט. ואוסף שאולי טוב שכה. גם המכרזים - או פנייה לקבלת הצעות (RFP) לבחירת מנהלי הסדרים - ירדו פלאים".

לחמן: "בהחלט. כמי שמלווים את הארגונים והחברות הגדולות בשוק ניתן בהחלט לומר כי מעסיקים שאוחזים בהסכמי ברירת מחדל מעדיפים להחזיק בהם ולבצע מהלכים פנימיים של שדרוג ושיפור בקרב הפנסיה הקיימת כמחדל, ארגונים גדולים שבדרך כלל נוהרים מביצוע מהלכי רוחב, המשפיעים על כלל הארגון, נמצאים בשלב של 'בוא נראה להיכן דברים התפתחו' ומעדיפים להמתין בשלב זה עם החלטות מרכזיות וכו'".

האם מעסיקים נחשפו לבעיות משפטיות שמקורן בהתנהלות לא נכונה מאז הופעתן של קרנות ברירת מחדל?

ארו: "נחשפו בוודאי, אך לא ידוע לי על תביעות. זה טרי מדי מכדי להגיע לזה".

לחמן: "בהחלט, לכן מעסיקים רבים בוחנים ייעוצית היטב כיום את הנושא לכל היבטיו".
אבני: "ייתכן וקיימים מקרים כאלה, לא נתקלתי בהם".

חשיפה משפטית, אחריהם את השירות לעובדים ורק אחר כך מגיעים דמי הניהול".

דעה אחרת מציג ארו: "לצערי, רוב הצרכנים - מעסיקים ועובדים כאחד - מתייחסים בעיקר ואולי רק, לדמי הניהול כפרמטר. אגב, אין להאשים אותם, גם המדינה בהכרזה על קרבן ברירת המחדל, התייחסה בעיקר לעלות דמי הניהול".

אבני מעלה את נושא הכדאיות שבהתבוננות על דמי הניהול כגורם מרכזי: "דמי ניהול בעצם מייצרים מונח שהוא 'תשואה נטו'. מעסיקים שבוחרים את המונח הזה, רואים כי אם ניקח את התשואה שמשגיגה הקופה פחות דמי הניהול שהיא גובה, נשאר התשואה שמקבל העובד בפועל".

"נכון לפרברואר 2017, התשואה השנתית הגבוהה ביותר מבין חמש קרנות הפנסיה הגדולות הינה 9.03% בהראל, והנמוכה ביותר-7.11% בכלל. התשואה הגבוהה ביותר מבין הקרנות הקטנות הינה 11.72% באלטשולר שחם, והנמוכה ביותר - 6.56% בפסגות. מיטב דש השיגה 9.2% לאותה תקופה, והלמן אלדובי - 7.12%. כלומר, אם דמי הניהול מההפקדות עומדים על כ-1.5% בקרב הפנסיה שאינה ברירת מחדל (ודמי ניהול של 1.75% כמעט ולא משנים מאומה בקצבה הצפויה), אזי דמי ניהול מהצבירה של 0.01% במיטב דש, או 0.001% בהלמן אלדובי, יוצרים תשואה נטו של 9.19% במיטב דש, ו-7.119% בהלמן אלדובי. אם עובדי המעסיק קיבלו דמי ניהול של 0.2% מהצבירה, אזי התשואה נטו בהראל תהיה 8.83%, ובאלטשולר - 11.52%".

"לא בטוח שכל המעסיקים עסוקים בחישוב הזה, אבל אם כן, זה עונה על השאלה: פערי תשואה נטו אינם מצדיקים מספיק מעבר לקרנות הנבחרות, אם לוקחים פרמטרים של גודל ושירות בנוסף".

האם ניתן להבחין בירידה בכמות המכרזים הפנסיוניים - מעין תקופת המתנה של המעסיקים?

אבני, לחמן וארו מספקים תשובה אחידה - כך קורה. "בהחלט", קובעת אבני, "זה שיקוף שנתתי



אבני: "הנושאים שמטרידים את המעסיקים בתחום הרגולציה הם ההכבדה התפעולית, הכלכלית, החשש מחשיפה, ובעיקר מכך שהרגולטור מתחשב באופן מועט ביותר בצרכיהם, גם מבחינת היערכות וזמן הטמעת השינויים"



לדברי לחמן, "מעסיקים גדולים המלווים ביועץ משפטי מבקשים מאתנו את 'תו התקן' לגבי העמידה שלהם בנושא חבות הכיסוי הביטוחי, תשלומים, חבות פיצויים וכו'. ניתן בהחלט לראות אותם כנושאים שמטרידים את המעסיקים בתחום הרגולציה".

כיצד מתמודד יועץ פנסיוני בעידן של רגולציה גוברת בעבודתו מול מעסיקים?

לחמן: "הדבר מחייב למידה אינטנסיבית של העדכונים, הבנת המשמעויות המשפטיות, כלכליות למעביד ולעובד ויכולת לתרגם בצורה ביצועית הלכה למעשה במהלכים חוצי ארגון את הנחיות האוצר בכל ארגון".

ארו: "תודה לאל ולרגולציה. יש רק יותר עבודה מול המעסיקים".

אבני מסבירה שמעסיקים צריכים לקבל מידע לעוס, עם מסקנות ושורה תחתונה. "עודף הרגולציה מחייב השקעה מתמדת בהשלכות על המעסיקים והנחיות נכונות. בניגוד למהלכים המהירים של הרגולטור, למעסיקים נדרש זמן רב יותר ליישום וקבלת החלטות מיטביות, לכן קיימות פעולות שנאלצים לפספס עקב היעדר משאבי זמן לטיפול בנושא", היא מציינת.

אבני מוסיפה כי "ליועץ קיים אתגר מתמיד של הבנת החוזר/חוק/עדכון בזמן, ניתוחו ומתן הנחיות מדויקות למעסיק. דוגמה בולטת היתה בדצמבר האחרון, עת התקבלה החלטת רגולציה לתקרה להפקדת פיצויים מינואר, מה שאפשר למעסיקים להפקיד עבור עובדים בכירים השלמות פיצויים ללא מס עד סוף השנה, אך הבנת החומר בקרב העוסקים בדבר, כגון רואי חשבון, יועצי מס ויועצים פנסיונים הביאה למצב שהכל היה ברגע האחרון, ולא כולם הספיקו לבצע את הפעולה המיטבית עבור העובדים".

העלאת ההפקדות לפנסיה

בינואר האחרון נכנסה לתוקפה הפעימה השנייה של העלאת שיעור ההפקדות לפנסיה של העובדים. לחמן סבור כי "מעסיקים קיבלו



אנושי - הטלפון או כתובת האינטרנט של הקרן. הטעות הגדולה ביותר של הפיקוח - ואולי מפני שהם לא חיים את השטח - היא ביטול 'צירוף ברבים'. מעסיקים רבים להם הסדר הגון עם קרן פנסיה כלשהי, צירפו עובד חדש ישירות לפי הנוהל הקודם. עתה חובה להחתיים על טפסים, העובד רואה טופס והוא 'רוצה לחשוב', נוצרים מצבים לא טובים, בהם בתקופת העבודה הראשונה קורה יותר מאשר קודם, שעובד איננו מבוטח והוא ומעסיקו חשופים".

מעסיקים תחת רגולציה

הרגולציה אינה מופנית רק נגד הגופים המוסדיים ואל הסוכנים. היא גם באה בדרישות מהמעסיקים. ארו מציינ כי הנושאים שמטרידים את המעסיקים בתחום הרגולציה הם: "הפקדות בממשק אחיד, הפניית עובד לקרן פנסיה, שאף שהסדר עמה הגון ונעשה 'בסדר' - עתה אין בידי לפעול באותה הצורה. הכל הפך להיות יותר מסורבל".

אבני מצביעה על נושאים אחרים: "ההכבדה התפעולית, הכלכלית, החשש מחשיפה, ובעיקר מכך שהרגולטור מתחשב באופן מועט ביותר בצרכיהם, גם מבחינת ההיערכות וזמן הטמעת השינויים".

מהם הדברים שבעיקר מטרידים את המעסיקים בנושא הפנסיה?

אבני: "בעיקר ההוצאות שגדלו באופן ניכר מינואר 2016: הן בהוצאות התפעול והן בהגדלת שיעורי ההפקדה. בנוסף לכך קיימת הדאגה לרמת השירות ההולכת ופוחתת, גם לעובדים וגם למעסיקים עצמם. כמו כן קיים החשש לחשיפה שנגרמה מתוך הטלת אחריות גבוהה יותר על המעסיקים מבעבר, בעיקר בעניין עלויות התפעול וממשק המעסיקים, בעוד שמכותם כלפי ההסדר הפנסיוני לעובדים נשללה כמעט כליל".

לחמן: "את המעסיקים מטרידים בעיקר נושאי תפעול סליקת כספים, מניעת חשיפה משפטית, כיסויים ביטוחיים לעובדים למקרה אובדן כושר עבודה ופטירה. מעסיקים לא רוצים למצוא את עצמם מסבירים שוב ושוב לעובדים שמגיעים למחלוקת השכר עם מכתבי אי תשלום מהקרנות, מדוע בעצם הכל בסדר בהפקדות, או למצוא עצמם נתבעים על חוסרים בכיסוי אובדן כושר או כיסוי לפטירה עקב שיבוש בתשלומים וכו".

ארו: "הטיפול של קרנות הפנסיה ובעיקר קרנות ברירת המחדל. מעסיקים (על עובדים כבר אינני מדבר כלל) מתלוננים על היעדר מענה

ארו: "הטעות הגדולה ביותר של הפיקוח היא ביטול 'צירוף ברבים'. מעסיקים רבים צירפו עובד חדש ישירות לפי הנוהל הקודם. עתה חובה להחתיים על טפסים ועובד שרואה טופס 'רוצה לחשוב'. כעת נוצרים מצבים שבתקופת העבודה הראשונה קורה יותר מבעבר שהעובד איננו מבוטח"



מעסיקים קטנים רבים שאינם מקבלים שירותי תפעול מסוכני ביטוח, היות וסוכני הביטוח אינם חפצים להיות גורם מתפעל שתוצאותיו מניבות רווח אפסי לסוכן, והם נאלצים לפנות לגורמי סליקה שיהיו מתפעלים. אולם גורמים אלה גובים מחירים גבוהים מאוד פר עובד יחסית למעסיקים גדולים, וכאן נוצר עיוות נוסף מיני רבים של הזנחת מעסיקים קטנים, מסבירה אבני.

"כבעל הרבה שנות ותק וניסיון בעולם הפנסיוני", אומר ארו, "אני מציע לפיקוח לחזור לימים של פעם. בעבר עובד החל לעבוד, צורף לקרן פנסיה ותיקה, עבד, פרש וקיבל את המגיע לו. כיום צריך תואר בפיזיקה גרעינית כדי לדעת מה לעשות. עובדים רבים, אפילו רבים מאוד מענפים 'נחשבים', אקדמיה והיי טק למשל, מעדיפים קודם כל שיצרפו אותם לקרן עמה עובד המעסיק. בשלב כלשהו, בהמשך, תמיד קיימת האפשרות לבדוק ביצועים, להתרשם מהשירות ולהחליט אם להישאר או לעבור".

ארו מוסיף כי "לעניות דעתי, קרן פנסיה וקרן השתלמות - בשונה מביטוח מנהלים - הן מוצרים לא מתוחכמים, וההצטרפות לקרן כזו או אחרת או למסלול כזה או אחר יכולה להיעשות על ידי ובאמצעות המשווקים, היועצים של המעסיק - ואפילו בארגונים רבים על ידי אנשי משאבי אנוש ושכר. למעסיקים רבים באמת אכפת שהכסף המופקד מידי חודש, יניב לעובד את התוצאה הטובה ביותר".

לדברי לחמן, "חוזרי משרד האוצר כתובים מן הסתם בשפה משפטית ובשפת הביטוח. למי שאינו עוסק בתחום באופן יומיומי ולפעמים גם למי שכן, יהיה קשה לנתח לעומק משמעות של חוזרים, עדכונים לחוזרים וכו'. ברוב הארגונים הגדולים מחלקות כספים ושכר עמוסות בעבודה שוטפת ולא מגיעים לעיון וניתוח חוזרי פנסיה וביטוח. זהו תפקידו של היועץ הפנסיוני המלווה".

על פי הצעת לחמן, "ייתב האוצר באם ישתדל ככל האפשר לצרף בחוזרים דוגמאות ביצועיות הממחישות את תוכן ומהות החוזר".

החיסכון, והעידן הדיגיטלי מאפשר להם מעבר מהיר בין מוצרי החיסכון. כיצד הדבר משפיע על המעסיקים? כיצד הם מתמודדים עם שינויים שאינם מיוזמתם? ארו מסביר שהמעברים, אף שהם טרחה מסוימת למעסיק, היו כל הזמן.

"להפך", הוא מדגיש, "עתה משיש חובת דיווח וסליקה אחידה, המעברים פשוטים יותר. כיום, כשעובד מבקש לעבור מקרן לקרן, הוא עושה זאת בקלותיתרת הכספים מהעבר עוברת, או ישירות מקרן מוקפאת לקרן פעילה או על ידי הודעה מתאימה של העובד לקרן החדשה שלא לדבר על חובת הפעילות החלה על בעל הרשיון המעביר מקרן לקרן".

לדברי אבני לטכנולוגיה ולכושר הארגון של החשבים משמעות רבה: "ככל שהמעסיקים טכנולוגים יותר וחשבי השכר מסודרים יותר, ההשפעה על המעסיקים נמוכה יותר. הבעיות צצות כאשר אין עדכון בזמן על ידי העובד, או יישום איטי של החשב, ולפעמים נוצרים מצבים של החזרת כספים מקופות שונות והעברתם לקופות אחרות, דבר היוצר סרבול במערכת, ובזבוז משאבי זמן".

לחמן סבור שהתמודדות עם השינויים מחייבת היערכות מתאימה במחלקות שכר ומשאבי אנוש לנושא הכרות מקצועית עם המותר והאסור. "זה הביא חלק מהחברות למהלכי הפרדה של התפעול - חלק המעסיק מהשיווק הפנסיוני וחלק העובד".

חוסר מודעות של מעסיקים לחוזרים

אבני מציינת כי קיימים חוזרים רבים שספק אם המעסיקים מודעים להם או ערים להשלכותיהם. למשל, טיטת האוצר, המחייבת את המעסיק לשלם לסוכן המתפעל, דמי תפעול מלאים, גם עבור עובדים שהוא אינו המשווק שלהם. "מצב זה מייצר העדפה של המעסיק לפנות לגורמי סליקה ללא רשיון פנסיוני, במקום לקבל את שירותי הסוכן, שהיכולת שלהם לטיפול בשגויים מוגבלת. מנגד קיימים

את הנושא כעובדה מוגמרת וביצעו בהתאם את הדברים". לדברי ארו, המעסיקים קיבלו זאת "בתחילה בהתרעמות מסוימת, שהרי זו עוד הוצאה. אך אם ההיגיון היה מנצח, היו מיישרים סופסוף את הקו עם 7% + 7.5% פיצויים ו'שלום על ישראל'".

ארו מדגיש כי "בסופו של יום, רוב המעסיקים הם הגונים ומבינים שלאחר כל כך הרבה שנות עבודה עובד צריך לחיות מפנסיה שחשך במשך כל שנות עבודתו והתקציב המלא (רק עוד 1% למעסיק) בהחלט יכול לשפר".

אבני סבורה שההעלאה התקבלה אצל המעסיקים "כמו גזירה משמים. הם פשוט נדרשו להגדלת התקציב. עם המעסיקים בישראל רגיל כנראה למכות שאינן באות דווקא ממצרים. חלק מהמעסיקים ביצעו את הגדלות ההפקדה באופן רטרואקטיבי בסוף השנה, עקב זמן ההיערכות הנדרש תפעולית".

האם ישנם מעסיקים שנקלעו לקשיים בשל השינוי בעלויות?

לחמן: "אנו עובדים בעיקר בגופים בינוניים וגדולים, שם לא נתקלתי בקשיים ספציפיים". אבני: "כל מעסיק שיש לו בעיית תזרים או סובל מרווחיות נמוכה נקלע לקשיים, בעיקר המעסיקים הקטנים, שם שולי הרווח בדרך כלל נמוכים יותר. מעסיק שיש לו 50 עובדים, עם שכר ממוצע של 10,000 שקלים, ושלם בטרם 2016 פרמיה של 6% לתגמולים ו-8.33% לפיצויים ובוה הסתיים העניין, נאלץ להוסיף עוד 0.5% לפחות (במקרה ואי כושר גבוה מעלות של 1.5%), לתגמולים ועוד פרמיית תפעול שהינה 0.6%. מהפקדות מלאות, כולל קרן השתלמות, כלומר עוד 2,500 שקלים בחודש בגין העלאת פרמיות, ועוד 580 שקלים בגין הוצאות תפעול. הוצאה של 3,080 שקלים בחודש או 36,960 שקלים לשנה אינה מבוטלת כלל". ארו: "לא מוכר לי, ואני נמצא עמוק בתוך משק העבודה".

חופש העובד בבחירת קרן הפנסיה

העובדים חשופים לאפשרויות רבות בנושא

לחמן: "לדמי הניהול אין חשיבות מרכזית מבחינת המעסיקים. המעסיק רואה לנגד עיניו במקום הראשון את נושא הדיוק ונוחות התפעול/הסליקה יחד עם מניעה של כל חשיפה משפטית, אחריהם את השירות לעובדים ורק אחר כך מגיעים דמי הניהול"

