

פנסיה ברירת מחדל או פשוט מחדל? תלוי בפריזמה ממנה מתבוננים

הסכם ברירת מחדל ומדוע צריך כזה בכלל?

מאז ינואר 2008 קיימת חובת הפקדה לכל השכירים באשר הם, החל מתום 3 חודשי העסקה או 6 חודשי העסקה, תלוי באם קיימת לעובד תכנית פנסיה, או הגיע למעסיק חסר כל חיסכון פנסיוני. אם היה בידי העובד חיסכון פנסיוני, אזי יפקיד המעסיק לפי האפשרות הראשונה, רטרואקטיבית, ואם מדובר בהעסקת עובד לקראת סוף השנה, אזי עד 31/12 לאותה שנה, לפי המוקדם. מצב זה מותיר למעסיק ולעובד זמן קצר יחסית לפעול בנדון. לא פעם שמעתי על עובדים רבים שלא דיווחו למעסיק כי קיימת להם תכנית פנסיונית גם בתום 3 החודשים מתחילת ההעסקה, או ידעו שיש להם אבל לא ידעו מי היצרן הפנסיוני ולא קיבלו החלטה על זהות היצרן הפנסיוני בכדי לדווח למעסיק לאן להפקיד את הכספים. כמו כן, עובדים עם תכניות מורכבות שטרם קבעו עם סוכן הביטוח, או אף נפגשו אתו, אך לא נתקבלה ההחלטה על תמהיל התיק הפנסיוני שלהם, הגיעו לכך שכבר עברו 3 חודשים מיום ההעסקה, אבל המעסיק לא יודע לאן להפקיד. בכדי לענות על בעיה זו, חלו הסכמי ברירת מחדל בציע המעסיק עם יצרן פנסיוני כזה או אחר. מעסיקים רבים, בעיקר אלה בעלי מצבת ותחלופת עובדים גבוהה השתמשו בהסכמי ברירת מחדל, בכדי לשדר רשימות של עובדים שטרם נתקבלה מהם החלטה לגבי זהות היצרן הפנסיוני, ובכך לעמוד בהוראות צו ההרחבה לפנסיה חובה. הסכמים אלה, ככל שבוצעו בליווי גורם מקצועי, לוו במפרט שירות, למען יקבלו העובדים שירות ברמה גבוהה, הן בנגישות של המשווקים והן במקצועיות של פגישות השיווק הפנסיוני שחלו בכל מקרה לאחר ההצטרפות.

האם האילוץ של המעסיקים להפנות עובדים לקרן פנסיה ברירת מחדל שבחר האוצר טוב לעובדים או לא?

תשלובת של שינויי חקיקה שונים גרמו לשינויים שאת השלכותיהם נראה בקרוב.

סקירה קצרה מספר דברי הימים של הענף הפנסיוני בשנתיים האחרונות:

🚩 התחלנו 3/7/16, מועד הוצאת חוזר מתקן של האוצר. ממועד זה לא התאפשר למעסיק לבצע מכרז עבור חיסכון פנסיוני כברירת מחדל, אלא אם ביצע מכרז לפי מפרט מדוקדק שקבע האוצר. בהוראות החוזר נקבע כי חובה לפנות לכל קרנות הפנסיה, וכי הפרמטר המרכזי הנו דמי ניהול, והא חייב להוות 50% במשקלות הבחירה, לפחות. במהלך השנה החולפת, עת נשאלתי לגבי הפרקטיקה בנושא, עדכנתי את המשנה הבכיר לממונה על רשות שוק ההון, כי אין אף מעסיק צדיק בסדום, שביצע הליך מכרז לפי הוראות החוזר. עוד נקבע בחוזר, כי הסכמי ברירת מחדל קיימים של מעסיקים לא יהיו בתוקף, באם ההסכם הגיע לפג תוקף או במועד 31/3/2019, לפי המוקדם. מועד זה הוקדם לאחרונה בעקבות הסכמה רבתי בדיון בוועדת הכספים ל- 31/3/18 לגבי כל הסכמי ברירת מחדל של המעסיקים, בהם דמי הניהול הנם מירביים. זה היה הדיון הכי קצר בו השתתפתי בוועדת הכספים.

המשכנו ל- 1/8/2016, מועד בחירת 2 קרנות פנסיה קטנות שקיבלו את השם "קרן ברירת מחדל של המדינה".
הבחירה בקרן פנסיה קטנה היתה באופן יזום ע"י רשות שוק ההון, שעד אז עדיין היו אגף שום ההון במשרד האוצר. נקבע כי קרן הפנסיה שתבחר תקבל ניקוד גבוה יותר באם לא תעבור רף מסוים של הפקדות לקרן הפנסיה בשנה הקודמת. הרף הזה היה 5% מסך ההפקדות לכל קרנות הפנסיה יחד. התניה זו גרמה לכך ש-5 קרנות הפנסיה הגדולות יצאו מהמשחק. כמו כן, מיטב דש לא התמזגה עם איילון פנסיה טרם הבחירה, בכדי לעמוד ברף הזה. ההבדלים בגודל קרנות הפנסיה תהומיים: נכון לסוף נובמבר 2017, קרן הפנסיה גדולה ביותר- מבטחים, הגיעה לצבירה של 100.795 מיליארד, ואילו קרן הפנסיה הקטנה ביותר- הלמן אלדובי, הגיעה לצבירה של 0.580 מיליארד, והיא אחת משתי קרנות הפנסיה שבחר האוצר. הקרן השניה שבחר האוצר היא מיטב דש (אז, ללא מיזוג איילון), עם צבירה של 7.443 מיליארד.

מה המשמעות?

מאמצע 2016 מעסיק לא יכול לבחור קרן פנסיה ברירת מחדל עבור עובדיו. מדוע? כיוון שאם אין לו הסכם קיים, אין טעם בכלל שיבצע "הליך תחרותי" בלשון האוצר, הרי לא משנה איך, קרן הפנסיה הזוכה תהיה אחת מקרנות ברירת המחדל של המדינה. ואם יש היה לו הסכם? או שתוקפו כבר פג, או שיפוג ממילא לכל המאוחר במרץ 2019, גם אם מדובר בהסכם מעולה לעובדים. כלומר לרוב המעסיקים כרגע, ולכל המעסיקים בעוד שנה ורבע, תהיה אפשרות אחת בלבד לגבי הפקדה עבור עובדים שלא הודיעו בדיוק לגבי תמהיל התיק הפנסיוני שברשותם: קרן פנסיה ברירת מחדל של המדינה.

האם זה מקדם את העם היושב בציון?

כדי להבין את הסוגיה הזו, צריך להשוות את קרנות ברירת המחדל של המדינה לאלטרנטיבות, בכמה פרמטרים:

1. תשואות
2. דמי ניהול
3. מתן מידע מקצועי ויכולות מיכון וניסיון טיפול בתביעות
4. איזון אקטוארי
5. גודל הקרן
6. שירות תפעולי

תשואות ודמי ניהול = תשואה נטו

התשואה הגבוה ביותר מבין קרנות הפנסיה הגדולות הושגה בהראל, וכמעט אותה תשואה הושגה בכלל. הפער בין הראל למיטב דש הנו 1%, ובין הראל להלמן אלדובי הוא 2.11%. גם בתשואה הממוצעת ל-5 השנים האחרונות קיים פער בין הראל למיטב דש – 0.77%.

פסגות בני 50 ומטה	מיטב דש בני 50 ומטה	הלמן אלדובי- בני 50 ומטה	אלטשולר- בני 50 ומטה	הפניקס- בני 50 ומטה	כלל ספיר	הראל גלעד כללי	מגדל מקפת כללי	מבטחים כללי	
7.95%	8.30%	7.19%	12.08%	8.56%	9.20%	9.30%	8.04%	8.26%	דצמבר 2016 עד נובמבר 2017
4.19%	4.65%	0.00%	0.00%	0.00%	4.46%	5.26%	4.25%	4.65%	ממוצע שנתי 3 שנים אחרונות
6.20%	6.28%	0.00%	0.00%	0.00%	6.73%	7.05%	6.18%	6.64%	ממוצע שנתי 5 שנים אחרונות

* במסלול ילידי שנות ה-70 השיגה הראל תשואה של 10.06% בשנה האחרונה.

דמי הניהול שניתן לקבל היום באמצעות מעסיק שלוה ע"י יועץ פנסיוני, וביצע הליך מכרז הם לרוב בין 1% ל- 2% מההפקדות השוטפות ועוד בין 1.15% ל- 0.2% מהצבירה.

לפי הנתונים הנ"ל, מה נקבל אם נריץ סימולציה, לפיה נדמה גבר בן 30, בשכר של 10,000 ₪, בשיעורי הפקדות של 6% עובד, 6.5% מעסיק, 8.33% פיצויים, ב- 3 תרחישים, בשלושתם נבחר את המסלול הביטוחי שיעניק את קיצבת הנכות והשאירים הגבוהה ביותר:

1. יפקיד בהלמן אלדובי, בתשואה של 4.26% (נקודת הבסיס, לפיה ישיגו קרנות הפנסיה תשואה של 4% בגין הכספים שאינם מסובסדים), ובדמי ניהול 1.49% מהפקדות ועוד 0.001% מהצבירה.
2. יפקיד במיטב דש, בתשואה של 1% יותר מהלמן אלדובי, בדמי ניהול של 1.31% מהפקדות ועוד 0.01% מהצבירה.
3. יפקיד בהראל, או כלל, בתשואה של 1% יותר ממיטב דש, ובדמי ניהול של 1.5% מהפקדות ועוד 0.2% מהצבירה.

הראל	מיטב דש	הלמן אלדובי	
4235	3944	3533	פנסיה צפויה בגיל 67
7500	7500	7212	קיצבת נכות
6000	4992	5568	קיצבת שאירים לאלמנה
4000	3328	2784	קיצבת שאירים ליתום

ניתן להבחין כי הקיצבה בגיל הפרישה גבוהה בהראל ב- 19.87%, מהלמן אלדובי, וב- 7.37% ממיטב דש. כמ נ, קיצבת הנכות במיטב דש ובהראל הנה מקסימלית, ואילו בהלמן אלדובי הקיצבה נמוכה יותר. קיצבת השאירים בהראל גבוהה משמעותית משתי קרנות הפנסיה האחרות.

✚ לכן, הכדאיות להפקיד בקרנות הפנסיה הקטנות נמוכה, בהנחה שפערי התשואה יישארו בפערים כפי שהונח

בחישוב. ביולי 2018 יוקם תקנון אחיד לכל קרנות הפנסיה, ולכן שיעורי הקיצבאות לנכות ושאיירים יושוו. מצב זה כמובן גם יגדיל את העלות לכיסויים הביטוחיים הללו, ולכן הקיצבה בגיל הפרישה בקרנות הקטנות תפחת עוד.

שירות, תפעול, והיערכות למידע מקצועי וטיפול בתביעות

קרנות הפנסיה הקטנות, אליהן ההצטרפות היא באופן יחסי לקרנות הגדולות יותר דיגיטלית, ולא באמצעות משווק פנסיוני, הן בעלות ניסיון דל יותר במתן שירות מקצועי ע"י משווקים, הן דלות בתקציב בכדי להחזיק מנהלים מקצועיים, והנסיון בטיפול בתביעות נמוך יותר. כמו כן, היכולת של קרן פנסיה קטנה, בעיקר בשל דמי הניהול הנמוכים שהיא גובה להקים מערכות תפעול וגביית כספים, נמוכה יחסית. המעסיק במקרה זה מעביר כספים לקרן פנסיה בעלת ניסיון נמוך, והסבירות לטעויות הנה גבוהה יותר.

✚ לכן, הכדאיות להצטרפות לקרנות אלה, שוב, נמוך יותר.

איזון אקטוארי- משפיע ישירות על צבירת כספי המבוטחים בכל שנה.

מה משפיע על האיזון האקטוארי בקרן?

1. קבלת מבוטחים לאחר בדיקה רפואית, בדר"כ באמצעות מילוי הצהרת בריאות. ככל שהקרן "מנפה" מבוטחים שאינם בריאים, הסיכוי לתביעות יהיה נמוך יותר, ויישאר יותר כסף בקופה. בקרנות הקטנות, ההצטרפות הנה מקוונת בעיקר, ללא הליך חיתום, כלומר ללא הצהרת בריאות, כל עוד מדובר בהצטרפות באמצעות מעסיק.
2. היחס בין עמיתים פעילים לעמיתים מוקפאים. עמיתים בעלי צבירה בלבד בקרן הפנסיה, ללא הפקדות שוטפות, אינם בעלי זכויות ביטוחיות, ולכן גם לא יתבעו את הקרן, אולם התרומה לקרן היא הכספים שהצבורים בקרן.
3. גודל הקרן וכתוצאה מזה- קיום מבטח משנה או לא. בקרנות קטנות קיים מבטח משנה ואינו קיים בקרנות הגדולות. מבטח המשנה גם מרוויח מהעדר תביעות בעצמו, ולכן מבוטחי הקרן לא ירוויחו מהעדר תביעות, אבל ישאו בעלות גבוהה יותר לביטוח במקרים של עודף תביעות. יתרה מזאת, באם תגרם קטסטרופה של תביעה גדולה מול קרן הפנסיה לנכות ושאיירים, כגון אסון של קבוצת מבוטחים, לא בטוח שמבטח המשנה ימשיך בתפקידו בהמשך, והקרן תקלע לבעיה.
4. וותק ממוצע של חוסכים- כדאי לקרן שיהיה כמה שיותר גבוה. גיל ממוצע של חוסכים- כדאי שיהיה כמה שיותר נמוך, שהרי בגילאים צעירים הסבירות לתביעות הנה נמוכה.

✚ לכן, הכדאיות להצטרפות לקרנות הפנסיה הקטנות הנה נמוכה יחסית בעיקר למבוטחים במצב בריאותי תקין.

מבוטח שמצב בריאותו אינו תקין לא יתקבל לקרן פנסיה שבה יש הליך חיתום, ולכן יצטרף לקרן שאינה מעבירה



אותו הליך חיתום. כמו כן, לקרנות הפנסיה הקטנות קיים מבטח משנה, דבר הפוגע בעמיתים עצמם, שאינם צריכים מבטח משנה בקרן גדולה.

לסיכום, למי כדאי להצטרף לקרן פנסיה קטנה- ברירת מחדל של המדינה?

עובד שאין לו הסכם עם קרן פנסיה בתנאים טובים יותר, ועובד שמצב בריאותו לא יאפשר לו להצטרף לקרן פנסיה גדולה.

למי לא כדאי?

כל השאר

איזה מעסיק יעדיף שעובדיו יצטרפו לקרן פנסיה קטנה- ברירת מחדל של המדינה?

מעסיקים שמכירים את הבעייתיות כפי שסופר לעיל, לא יעדיפו לצרף עובדים לקרן פנסיה קטנה. אולם, כפי שהוסבר בתחילת הדברים, הם יאלצו לבצע הצטרפות זו, מכיוון שהוראות האוצר לא מאפשרות להם אחרת, לפחות לגבי עובדים שלא הוחלט לגביהם לגבי זהות היצרן בתוך 3 חודשים.

חבל שמעסיקים, רובם לפחות, שעד היום ביצעו מאמצים רבים להסדר פנסיוני מיטבי לעובדים, מצויים כיום בעייפות החומר של עודף רגולציה שגוררת אי הבנה מוחלט, וגרוע מזה- כבר לא רוצים להתערב עבור הסדר פנסיוני טוב יותר לעובדים.