

מהדורה מיוחדת לסיקור הכנס



תודה

לכ-1,300
הצופים

כנס המעסיקים ה-11

סיקור עיקרי הכנס

כ-1,300 צופים בכנס המעסיקים ה-11 של עדיף

המעסיק במרכז: מושבי הכנס המקצועיים דנו במקומו של המעסיק בעולמות הפנסיה, העבודה, הבריאות והאלמנטר | כפיר לוי, מנכ"ל עדיף: עולם המעסיק הוא רב גוני



לצפייה בווידאו

כפיר לוי, מנכ"ל עדיף תקשורת

כיום דמיוני, בואו נחשוב מה אפשר לעשות בכסף הזה כדי לחזק את החברה בישראל, את המגזר העסקי, את הפריפריה. ירידת עודף הרגולציה הפחתתה יכולה לתרום כל כך למדינה".

רו"ח **רונית כהן**, מנהלת תחום קופות הגמל ברשות המסים, סיפרה על הנחיה טרייה שפרסמה רשות המסים, לפיה "בחופשת לידה ובשמירת היריון, בהתאם לחוק עבודת נשים, המעסיק חייב לשלם בתקופת הזכאות הפקדות פנסיוניות בדומה לתקופה טרם יציאת העובדת לחופשת לידה או שמירת היריון". היא הוסיפה כי הדבר כפוף לאישור מביטוח לאומי שמעיד על תקופה הזכאות לדמי לידה.

עו"ד **רבקה ורבנר**, הממונה הראשית על יחסי עבודה, במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, התייחסה בכנס למודל העבודה מהבית שיוסדר בחקיקה: "דבר אחד ברור שיהיה נכון גם בחקיקה וגם בתפיסת העבודה של מעסיקים ועובדים: לצאת מתוך הסכמה לתהליך הזה, הסכמה כתובה שזה נרשם בתזכיר, מהן השעות, מה תיחשב הפסקה, מהן התפוקות שמצופות. "לפני כל התהליך של ללכת לעבודה מרחוק, יש להגיע להסכם איך זה יעשה, מה רמת הפיקוח וסוג הפיקוח, שמירה על הפרטיות של העובד. להתייחס לזה שיש סוגי מעסיקים ועובדים שזה לא תמיד יתאים להם, לא לכל אחד יתאים לעבוד מרחוק ולייצר שעון בבית".

עו"ד **מיכל וקסמן**, ראש אגף עבודה ומשאבי אנוש בהתאחדות התעשייתיים: "יש הרבה סוגיות בנושא של עבודה מהבית. חשוב מאוד באיזו הסדרה שלא תהיה, להקפיד על שמירה על המעסיק. המעסיק, הוא זה שמחליט אם לתת את ההטבה. יהיו עובדים שלא יוכלו לעבוד מהבית, יהיו שכן, יהיו שרק בחלק מהמקצועות. ברור שיש מקומות עבודה שיכולים להעסיק בבית. אם אנחנו שומרים על זה, חלק גדול מהבעיות יכולות וצריכות להיפתר".

יותר מ-1,300 צופים לקחו חלק בכנס המעסיקים ה-11 שערכה השבוע (ג') **עדיף**, בשיתוף **איגוד לשכות המסחר, התאחדות התעשייתיים ונשיאות המעסיקים והעסקים בישראל**. הכנס הדיגיטלי דן בשינויים בשוק הפנסיה, העבודה, ביטוחי הבריאות והאלמנטר.

את הכנס הנחה **כפיר לוי**, מנכ"ל עדיף תקשורת, שהתייחס בפתח דבריו לעולם המעסיק הרב גוני. "חלקו הגדול נוגע לתנאי העבודה של העובדים, החל מהסדרים פנסיוניים כאלה ואחרים, שם תפקיד המעסיק עדיין משמעותי, דרך בחירת הסדר הביטוח הקבוצתי ועד להגנות הסייבר של המעסיק".

בין היתר, דן הכנס בעסקת החבילה במשק שנחתמה לאחרונה ובאתגרים שחוזה שוק העבודה על רקע מגפת הקורונה והשפעותיה על המעסיק.

בתחום הפנסיה התקיים בכנס מושב בהשתתפות מנהלי קרנות הפנסיה השונים שבחן האם כניסתם של שחקנים חדשים שיפעלו כקרנות ברירת מחדל, תביא איתה רוח חדשה.

עוד עסק הכנס בחשיבות ביטוח הבריאות הקבוצתי כחלק מתנאי העבודה ובסיכויי סייבר וההגנות הנדרשות נוכח האיומים המתגברים.

אוריאל לין: עלות נטל הרגולציה העודפת מוערכת ב-580-100 מיליארד שקלים

עו"ד **אוריאל לין**, נשיא איגוד לשכות המסחר, אמר בכנס כי הרפורמה החשובה ביותר היא הפחתת נטל הרגולציה. "אני לא סבור שבמגזר העסקי מבינים את החשיבות של זה. אנחנו מעריכים את העלות של נטל הרגולציה העודפת בסכומים שבין 100 מיליארד שקלים ל-580 מיליארד שקלים. מדובר בעודף רגולציה, אנחנו מפסידים בתוצר

אוריאל לין: עלות נטל הרגולציה העודפת מוערכת בסך של 580 - 100 מיליארד שקלים

נשיא איגוד לשכות המסחר תקף בכנס המעסיקים את המיסוי על משקאות ממותקים וחד פעמי: "פתח להרס מערכת המסים בישראל"



עו"ד אוריאל לין

מטעמי בריאות, ואנחנו לא קולטים עד כמה החשיבה כאן פסולה וחמורה. אם מותר היום להטיל מס על משקאות ממותקים כי זה פוגע בבריאות, אז צריך להטיל מס על כל המאפים והעוגות. אני יכול למצוא עוד מאות מוצרים שפוגעים בבריאות אז נטיל מיסים על כל המוצרים, אין לזה סוף. אני מתפלא שזה נתקל באדישות ובהסכמה של אנשים שלא מבינים שזה פתח להרס מערכת המסים בישראל. אם אתם חושבים שזה מה שיפתור את בעיות הסביבה, אתם טועים, איך שומרים על הסביבה? מקימים מפעלי מחזור, פסולת חשמלית, צמיגים. אתה מעודד שיתוף פעולה בין הרשויות המקומיות למגזר העסקי, כך צריך לדעת להיאבק".

לין התייחס למיסוי בישראל ואמר: "הטלת מיסים חדשים בישראל, זה אחד הדברים שמאייצים את יותר המחיה ומי שעושה זאת זו המדינה עצמה. ברגע זה אני יכול למנות עשרה סעיפים שהמדינה עושה וגורמים להתייקרויות, כמו המונופולים של המדינה בנמלי הים, שירות לא יעיל שגורם לעיכובים ועלויות ומיסים נוספים ומעלה את העלויות ויש עוד ללא סוף דוגמאות. שיהיה לכולכם יום עיון מוצלח ושנחכים כולנו ונגבש מהלכים נכונים להנעת המשק הישראלי קדימה", אמר לין.

"העובדה שממשלת השינוי הצליחה להעביר תקציב למדינת ישראל בסדר גודל של 430 מיליארד שקלים זה הישג שאסור לנו לזלזל בו, אבל זה דבר בסיסי. כל מדינה חייבת שיהיה לה תקציב. הוא זה שמגדיר את סדר העדיפויות שלנו, זה בסיסי, ואנחנו צריכים לשמוח שעושים את אחד הדברים הבסיסיים", כך אמר עו"ד אוריאל לין, נשיא איגוד לשכות המסחר, בכנס המעסיקים.

"בעיני הרפורמה החשובה ביותר היא הפחתת נטל הרגולציה", ציין לין והוסיף: "אני לא סבור שבמגזר העסקי מבינים את החשיבות של זה. אנחנו מעריכים את העלות של נטל הרגולציה העודפת בסכומים שבין 100 מיליארד שקלים ל-580 מיליארד שקלים. מדובר בעודף רגולציה, אנחנו מפסידים בתוצר סכום דמינוי, בואו נחשוב מה אפשר לעשות בכסף הזה כדי לחזק את החברה בישראל, את המגזר העסקי, את הפריפריה. ירידת עודף הרגולציה הפחתתה יכולה לתרום כל כך למדינה".

לין התייחס גם להיבטי המיסוי שעברו בחקיקה - על כלים חד פעמיים ומשקאות ממותקים: "רוצים להטיל מס על מזלגות, כפיות, צלחות פלסטיק מתכלות כדי להגן על הסביבה. מס על משקאות ממותקים

כנס המעסיקים ה-11

סיקור עיקרי הכנס

"רפורמת האג"ח המיועדות - מצב של WIN-WIN"

משה ארנסט בפאנל שדן בשינויים בעולם הפנסיה | ענת כנפו תבור: דמי הניהול יתייצבו באזור של הקרנות הנבחרות - עם התאמות בהתאם לתקציב הלקוח



לצפייה בווידאו

מימין: ירון שמאי, אורי קיסוס, ענת כנפו תבור, עמית אורון, יפעת מזרחי ומשה ארנסט

אורי קיסוס: אני בטוח שנועל להביא ערך למעסיקים

מור גמל היא אחת משתי קרנות הפנסיה החדשות שייכנסו לשוק אחרי שהיו בין הזוכות במכרז הקרנות הנבחרות. שמאי ציין בפני **אורי קיסוס**, מנכ"ל מור גמל, כי מור נכנסת לשוק רווי יצרנים עם דמי ניהול אחידים, תקנון אחיד, מסלולי פנסיה כמעט אחידים ומבנה השקעות פחות או יותר דומה - לפחות 30% מהכספים. שמאי כינה את השוק אליו נכנסת מור כבריכה אדומה, שבה יש שחקנים ותיקים וסוכני ביטוח שכבר נמצאים בקשרים עם קרנות פנסיה קיימות ושאל את קיסוס: מה הוא מתכוון לעשות שונה, הרי הוא מתחיל מאפס. "איך נכנסים לשוק כזה שמצריך תשתית תפעולית ושירותית חזקה?"

קיסוס: "אקח אותך שלוש שנים אחורה. כשהבעלים חשבו להקים קופת גמל, השוק היה סופר תחרותי, יותר מהפנסיה, כולם נמצאו בו. אנחנו היום מנהלים 25 מיליארד שקלים ונסיים את השנה עם 28 מיליארד. בתקופה של שנתיים נגייס כמעט 30 מיליארד שקלים. מתוך כל שקל שמגיע לצבירה נטו בגמל השתלמות, 50% מגיע למור. נעשה את מה שעשינו במור, במהירות". קיסוס הוסיף כי נבנית תשתית רחבה לטובת קרן הפנסיה שתשרת גם את המעסיקים. "אנחנו נהיה מוכנים עד בפברואר. אני בטוח שנוכל להביא ערך למעסיקים".

כניסת שחקנים חדשים לשוק הפנסיה וההשפעה על השוק, תשואות הגופים המוסדיים ורפורמת האג"ח המיועדות עמדו במרכז פאנל אותו הנחה **ירון שמאי**, יועץ פנסיוני, שותף במשרד הייעוץ גונן את גלזר.

בפתיחת הפאנל ביקש שמאי מ**משה ארנסט**, משנה למנכ"ל, מנהל חטיבת חיסכון ארוך טווח, כלל ביטוח ומנכ"ל כלל פנסיה וגמל, להתייחס לרפורמת האג"ח המיועדות. ארנסט בירך את משרד האוצר על הרפורמה אותה תיאר כמצב של WIN-WIN, שכן המדינה משלמת פחות כסף כדי לממן את הבטחת התשואה ומצבם של החוסכים משתפר שכן שיעור הבטחת התשואה עלה מ-4.86% ל-5.15%. ארנסט ציין שההבטחה באג"ח מחייבת רק אחרי ההנפקה, כעת יש התחייבות של המדינה בחקיקה להבטחת תשואה.

"יש היבטים שצריך לראות לאן הם יתפתחו. אם שוק הפנסיה ישקיע 30 מיליארד שקלים בשנה, יהיו לכך השפעות על שוק ההון. אם יהיה עודף היצע, המדינה תרצה עוד אגרות חוב והביקוש יגדל, יכול להיות שיהיו השפעות על הריבית. יש פה הרבה השפעות, כך שלא נאמרה המילה האחרונה ויש גם רגולציות שלא הושלמו. צריך לפתור הרבה בעיות שמשרד האוצר מודע להן. בסך הכל זו רפורמה שמשרתת את החוסך".

כנס המעסיקים ה-11

סיקור עיקרי הכנס

היא פרמטר חשוב, מערכי שירות ותפעול חזקים/מערכי ניהול סיכונים מערכות מידע גם אלו נלקחים בחשבון על ידי אותה אוכלוסייה המשקיעה את מיטב כספה בקרן הפנסיה. כשמדברים על פרמטרים חשובים נוספים כמו תשואה וסטיות תקן, צריך לזכור שמה שחשוב זו השיטה, הדרך שבה הדברים מתנהלים: בהפניקס יש מחלקת השקעות המונה עשרות רבות של אנשי מקצוע ותיקים ומנוסים, מחלקות מחקר ואנליזה, התמחות בהשקעות לא סחירות בארץ ובח"ל, השקעות מיוחדות PE – היתרון הגדול הזה הוא שיביא בסיכומו של עניין את הערך המוסף לעמיתים".

עמית אורון: הרווחים בפנסיה עדיין לא מאפשרים שינוי גדול של דמי ניהול

שמאי ציין כי בתי השקעות משווקים מוצרי פנסיה וגמל ואילו חברות הביטוח משווקות מוצרי פנסיה וגמל, אבל גם מוצרי ביטוח כמו ביטוח חיים, ביטוחי בריאות, ביטוחי רכב ודירה ועוד. אז מה זה אומר בעולם של ניהול דאטה, שלקוח פנסיוני שווה לחברת הביטוח הרבה יותר מאשר לבית ההשקעות? שאל שמאי את **עמית אורון**, מנכ"ל מגדל מקפת ומנהל חטיבת חיסכון ארוך טווח במגדל.

אורון: "כמו בכל ענף אחר גם כאן הדאטה הולכת ונכנסת וזה העתיד של הענף הזה. ההסתכלות היא ברמת לקוח. השאלה היא האם צריך להילחם על כל לקוח? כל לקוח לפי הפוטנציאל שלו. הקרנות עובדות לפי פרמטרים, הארגון, השכר הממוצע. הפוטנציאל הוא מה אפשר להציע לכל לקוח בעולם האלמנטרי, הריסקים והבריות. זה נכון שלקוח הוא אצלי ואני יכול לתת לו הצעות טובות, השאלה אם זה גם אינטרס של הסוכנים. אנחנו צריכים להיטיב עם כל הגורמים. מבחינת הלקוח אם אני מסתכל על הביטוח

האלמנטרי והבריות, לקוח היום לא חייב לקנות את כל החבילות הוא יכול ליהנות לפי הגיל שלו, השכר שלו, מהדברים שנגישים לו. הרפורמה של הבריות שפורסמה תומכת בנושא הזה, יהיו המון חבילות שיאפשרו לכל לקוח לפעול לפי הצרכים שלו".

אורון הוסיף כי גם הפנסיה היא גוף שצריך להרוויח. "לנהל פנסיה זה עולה המון כסף, אנליזה, תפעול. לא הגענו למצב שקרנות הפנסיה הן דיגיטליות לחלוטין. הרווחים בפנסיה עדיין לא מאפשרים שינוי גדול של דמי ניהול, אבל לקוחות עם הפקדות משמעותיות, ואלה בעלי השכר הנמוך יותר שבוחרים ללכת לקרנות ברירת מחדל".

ענת כנפו תבור, סמנכ"ל קרן הפנסיה ותפעול, אלטשולר שחם גמל ופנסיה, נשאלה האם לאור המכרז האחרון של הקרנות הנבחרות אנו עדים להתחלה של עליית מחירים בשוק, דווקא ברוח גבית של הרגולטור? כנפו תבור: "רפורמת הקרנות הנבחרות שינתה את כללי המשחק. פעלו לטובת החוסכים ואנחנו רואים הורדה בדמי הניהול בצורה גורפת. אנחנו עדים למיזוג של חברות, המכרז האחרון הכניס שחקנים חדשים לשוק. אנחנו באלטשולר שחם מברכים על זה וחושבים שכל תחרות היא בריאה שתמשיך לשפר ולייעל את שוק הפנסיה בישראל. זה מהלך נכון ומבורך לחלוטין".

כנפו תבור הוסיפה כי היא חושבת ש"דמי הניהול יתייצבו באזור של הקרנות הנבחרות עם התאמות בהתאם לתקציב של הלקוח תוך שמירה על ניהול השקעות מקצועי ושירות מיטבי".

שמאי ציין כי בשנים האחרונות נוצרו מודלים שונים ומגוונים של דמי ניהול במוצרי הפנסיה והגמל באופן שבו לקוחות עם צבירות גבוהות הלכו להפחתה משמעותית בדמי הניהול מהצבירה ואילו לקוחות בעלי צבירות נמוכות התמקדו יותר בדמי הניהול מהפרמיה.

"אנו רואים שהאוצר מכוון להעלאת דמי ניהול דווקא בצבירה", הוסיף שמאי והציף כמה שאלות: האם המשמעות היא שהאוצר מכוון את ההטבות לאוכלוסיות החלשות/חדשות מתוך הבנה שהאוכלוסיות החזקות/ותיקות ידעו לדאוג לעצמן מעבר לתנאי המכרז, איך הולך להתנהל שוק העבודה בהסתכלות על דמי הניהול, החוזקים ילכו על הקרנות המסורתיות והחלשים על הקרנות הנבחרות או שתהיה תחרות צולבת?

יפעת מזרחי: הבחירה

אינה רק על פי פרמטר של דמי ניהול

יפעת מזרחי, מנכ"לית הפניקס פנסיה וגמל ציינה בקשר לכך, כי "הכוונה של האוצר – כפי שגם הוצגה גם על ידם – היא לדאוג לאותן אוכלוסיות נטולות כוח מיקוח או שאינן בוחרות בקרן אקטיבית מסיבה כזאת או אחרת (כמו אוכלוסיות שמצטרפות לראשונה לקרן פנסיה למשל). המשלים של זה, הן אותן אוכלוסיות ותיקות, היותר מעורבות, שעוברות הליך שיווק פנסיוני והפרמטר של דמי הניהול אמנם חשוב להן אך לא מדובר בפרמטר היחיד שהן בוחרות לפיו".

"בהפניקס אנחנו מכירים היטב את האוכלוסייה הזו. הבחירה אינה רק על פי פרמטר של דמי ניהול מפרמיות או מצבירה. יציבות פיננסית

פאנל:

המעסיק בשוק הפנסיה החדש

מנחה: **ירון שמאי**, יועץ פנסיוני, שותף במשרד הייעוץ גונן את גלזר.

משתתפים:

משה ארנסט, משנה למנכ"ל, מנהל חטיבת חיסכון

ארוך טווח, כלל ביטוח; מנכ"ל כלל פנסיה וגמל

ענת כנפו תבור, סמנכ"ל קרן הפנסיה ותפעול,

אלטשולר שחם גמל ופנסיה

יפעת מזרחי, מנכ"לית הפניקס פנסיה וגמל

אורי קיסוס, מנכ"ל מור גמל

עמית אורון, מנכ"ל מגדל מקפת, מנהל חטיבת

חיסכון ארוך טווח, מגדל

כנס המעסיקים ה-11

סיקור עיקרי הכנס

"קרנות פנסיה - מקום שאפשר לייצר בו הרבה ערך נתפס"

גיא קריגר, מנכ"ל מנורה מבטחים פנסיה וגמל, הסביר על הדרכים להענקת ערך מקסימלי עבור העובדים



גיא קריגר

נתפס משמעותי ובעצם קושרים אותו למקום העבודה שלו". קריגר ציין כי כדי לקדם עוד את האינטרסים של המעסיק, במנורה עובדים לפתח כלי שייתן את הערך המקסימלי עבור העובד. "יצאנו עכשיו במוצר חדש, מוצר ביטוחי שמשלים את החוסרים הביטוחיים. בניגוד לעבר שהוא ניתן היה להירכש רק על ידי העובד, לראשונה רק במנורה מבטחים אפשר לעשות את זה דרך המעסיק. זה מאפשר למעסיק להציג הסדר ביטוחי משלים לקרן הפנסיה, בעלויות צנועות, עם ערך נתפס גבוה מאוד כי יש כאן כיסוי אמיתי. השלמה אמיתית. אם אנחנו רוצים להראות אקסטרה, זה מקום מצוין לעשות את זה". מנכ"ל מנורה מבטחים פנסיה וגמל דיבר על הדיגיטציה וציין כי היא הולכת רק קדימה עבור העובדים. "ככל שהם נחשפים יותר לפתרונות דיגיטליים, הם מתחברים יותר לכאן ולעכשיו. כל תהליך שהם חווים מול קרן הפנסיה עובר טרנספורמציה דיגיטלית. "כולנו חווים היום שוק עבודה שונה. כל שינוי הוא הזדמנות ואנחנו צריכים לחבק. בסופו של דבר, העובדים הם כנס שלנו ובהתאמה צריכים להשקיע לכנס הזה שלנו, גם את היתרונות שאנחנו יודעים לתת", אמר קריגר בסיום דבריו.

"כולנו נמצאים היום בפני אתגרים לא פשוטים, כולנו עוסקים בגיוס, בשימור עובדים, שמירה עליהם שיהיו מרוצים במקום העבודה ולהעניק להם ערך. כולנו צריכים לשמור על התקציב שלנו. כל זה מחייב אותנו כמעסיקים להסתכל איזה ערך נתפס אפשר להמציא עבור העובדים, מה ניתן לתת להם שיגרום להם לרצות לעבוד אצלנו ולהישאר איתנו לאורך זמן", כך ציין **גיא קריגר**, מנכ"ל מנורה מבטחים פנסיה וגמל, בפתח הרצאתו בכנס המעסיקים.

קריגר הסביר כי הנושא הפנסיוני הוא עוד נקודה שצריך לשים בה דגש כדי לראות מה אפשר להעניק לעובד שייתן לו תחושת ערך. "בגלל שקרנות הפנסיה החדשות נמצאות בעולם בן 26 שנה, אנחנו מדברים על צבירות משמעותיות. העובד מחזיק סכומים בקרנות הפנסיה. הצבירה הממוצעת היא רבע מיליון שקלים לעובד ואנחנו גם רואים עובדים שמחזיקים מיליון ושני מיליון. בשנים הקרובות נראה גם יותר מזה. פנסיות קצבה גבוהות יותר ממה שהתרגלנו לראות".

הוא הסביר שמדובר על מערכת מאוד מאסיבית, עם סכומים גדולים מאוד שמפקדים עבור העובדים. "כסף גדול מאוד שיש בו הרבה מאוד ערך נתפס, כי כולו מיועד עבור העובד, גם לעובד עצמו, גם למשפחה אם קורה לו משהו וכמובן לחיסכון בגיל פרישה. אפשר לראות איך השכר הממוצע גדל. השכר בקרנות הפנסיה מתקרב כבר ל-10,000 שקלים שגר מבוטח, זה אומר שמרבית החיסכון הפנסיוני מופנה לקרנות הפנסיה, זה אומר שחלק ניכר מעלות השכר שלו מופנה לזה וזה מקום שאפשר לייצר בו הרבה ערך נתפס. איך מייצרים? מעבר לזה שמדובר בכסף ומשהו אמיתי, בסוף העובדים רוצים להרגיש ערך כאן ועכשיו. איך אנחנו לוקחים את האזור הכלכלי הרחב והופכים אותו לערך נתפס? להנגיש להם את זה באופן של פגישה", ציין קריגר והסביר כי "בעולם של 2021 מעבר לערך האישי של פגישה, אפשר בכל פלטפורמה של תקשורת שאנחנו מכירים - בשיחת טלפון, וידאו, פנים מול פנים, אפשר להנגיש לו את העולם ולהסביר מה יש שם".

אבל לא רק. "מעבר להצפת הערך זה להעביר להם את התוכן, להתאים את קרן הפנסיה, את התוכן והאפשרויות שלה למה שמתאים לעובד ויותר. אנחנו מסתכלים על הפנסיה כמשהו משפחתי. העובד לא לבד, הוא רוצה לפרנס את המשפחה באמצעות ההסדר הפנסיוני שלו, לכן המטרה של הפגישה לראות לא רק את העובד כבודד. יש חשיבות רבה לדבר הזה ואנחנו עמלים במנורה מבטחים ככל שניתן לקדם ולהפוך את זה לנגיש, דיגיטלי, תואם את הכאן והעכשיו ובאמת מאמינים שהפגישה הזו והתכנים שלה משקפים עבור העובד ערך

"דווקא בשוק מלא בשחקנים, למנהל ההסדר תהיה דומיננטיות"

קרון שמיר, מנכ"לית שקל, מסבירה שנדרשת השקעה אדירה בעולמות הדיגיטל והטכנולוגיה - יכולת שאין לגופים קטנים | ציינה שגם בהיבט השירותי למנהלי ההסדר יש דומיננטיות



לצפייה בוידאו

מימין: ירון שמאי וקרון שמיר

את המידע. "אני חושבת שסוכן הקטן או כל מערך דיגיטלי אחר, לא יכול לספק את התמונה מא' ועד ת' כשם שמנהל ההסדר יכול לעשות. לא רק שאנחנו בונים כלים דיגיטליים ומייצרים ממשקים מיוחדים עם המעסיק, אנחנו שמים דגש ומשתמשים בכלים תוך נקיטת אמצעי אבטחת מידע מהרמות הגבוהות שיש היום בשוק".

שמאי דיבר על תכנית 'פנסיה 2025' של רשות שוק ההון. הוא הגדיר אותה "תכנית מהפכנית שנוגעת בכל האלמנטים שקשורים לעולם הפנסיוני".

שמיר: "תרשה לי לברך את רשות שוק ההון והרגולטור בניסיון לפשט את הענף שלנו. אין ספק שצריך לפשט את הענף שלנו. אנחנו בשקל שמנו את אבני הדרך באסטרטגיה שלנו בנושא הדיגיטציה".

שמיר סיכמה כי "הנושא הטכנולוגי אצל מנהלי ההסדר הוא מאוד בוער, בשקל בוודאי, ומקנה להם יתרון יחסי. השחקנים לא יעלמו. העשור האחרון הכניס המון שחקנים לשוק ובכל זאת היה מקום לכולם. היכולת של מנהלי ההסדר לתת מעטפת שלמה של מוצרים ושירותים, גם בהיבט השירותי, יוצרת לו דומיננטיות ויתרון תחרותי בולט על פני כל השחקנים בשוק".

שוק פנסיה רווי בתחרות אינו מרתיע את קרון שמיר, מנכ"לית קבוצת שקל. בריאיון שקיים עמה ירון שמאי, יועץ פנסיוני, שותף במשרד הייעוץ גובן את גלזר. היא ציינה כי "השוק מלא בשחקנים ובגופים מתפעלים, סוכני ביטוח, הפצה ישירה של שיווק חברת הביטוח וסוכני הסדר. דווקא בשוק כזה למנהל ההסדר תהיה דומיננטיות", הדגישה. היא מנתה כמה סיבות לכך: "נדרשת השקעה אדירה בעולמות הדיגיטל והעולמות הטכנולוגיים, הרבה יותר רוצים שננגיש את המידע, ולכן גופים קטנים ובינוניים לא יוכלו לבצע את ההשקעות הללו, ונראה יותר את מנהלי ההסדר בכלל ואת שקל בפרט מתחזקים".

לדבריה, לא רק נושא הדיגיטל מעניין את הלקוחות של שקל, אלא מגוון רחב של מוצרים. "היכולת של שקל להעניק שירות גם ללקוחות קצה וגם למעסיק מהווה יתרון עצום על פני הרבה גופים בשוק. יותר סוכנים קטנים יתאגדו תחת בתי סוכן ומנהלי ההסדרים יתעצמו יותר".

שמאי ציין כי את המהפכה הענקית בתחום הדיגיטלי והזכיר את המסלוקה הפנסיונית. לדבריו בכל הקשור לממשק מעסיקים, שחקנים חדשים וגורמים שנכנסים לענף יודעים לתת שירותים למעסיק. "האם הסוכן הקטן שהיה פעם מאוד התקשה להתמודד דיגיטלית עם הדבר הזה, דווקא הוא מקבל יתרון יחסי ופער מול מנהל ההסדר שהיה כל יכול בארגון, האם סוכן הביטוח הקטן לא מקבל את כל הדיגיטציה מתנה והוא יכול להתחרות במנהלי ההסדר ומצד שני יש לו עדיין יתרון של משווק שהוא עצמאי ומגיע ללקוח ונותן לו שירות אישי שלמנהלי ההסדר קשה לתת?", הפנה שמאי שאלה לשמיר.

שמיר: "זה שבתהליכי מאקרו יניחו יסודות לתשתית טכנולוגית בין כל השחקנים בשוק לא יהפוך זאת ליותר פשוט וקל. השנה השקענו מיליוני שקלים בהנגשת המידע ופישוט תהליכים והפיכתם לדיגיטליים. השקנו את פורטל המעסיקים החדש שלנו. הוא ייחודי ומספק ללקוחות שלנו מגוון רחב של כלי ניתוח ובקרה, דוחות שמעסיק רוצה לראות אודות הפעילות שלנו בתוך הארגון, המון תהליכים דיגיטליים שבעבר הוא היה עושה באמצעות ניירת, אימיילים, הוראות טלפוניות. אנחנו הנגשנו למעסיק לעשות זאת בצורה דיגיטלית".

"גם באופן שבו הדיגיטל תופס תאוצה, למנהל ההסדר יש את היכולת לשחק את כל המשחק מתחילתו ועד סופו ולהנגיש את המידע ללקוח. השקנו גם אתר אינטרנט ייחודי עם אזור אישי שמספק ללקוח אינטגרציה של כל התכניות שלו ואנחנו יודעים לשקף את המידע הזה, יודעים לשקף את מצבו ואת מצב הבקשות שלו באמצעות אזור מיוחד וכל הנגשת המידע הזה ללקוחות שהם מודעים ורוצים לצרוך

כנס המעסיקים ה-11

סיקור עיקרי הכנס

איציק עוז: לאט לאט המעסיקים יבינו שעדיף להם לעבור מהערוץ הישיר למנהלי הסדר

המנכ"ל המשותף באגם לידרים: "כמנהלי הסדר אנחנו יכולים לתת דמי ניהול מאוד נמוכים. אנחנו באים לעובד עם סל מוצרים ושירות הרבה יותר רחב מבערוץ הישיר"



לצפייה בווידאו

חימין: שמעון גונן ואיציק עוז

אבל מעבר לזה, כשערוץ ישיר מציע לעובד הוא מאוד מוגבל, בעוד שאנחנו מוציאים מסלקה, מראים לו באתר בצורה ויזואלית ויפה, אנחנו יודעים להציע לו מגוון של קרנות פנסיה וקופות גמל, יתרונות לתיק הקיים.

"השירות הוא הרבה יותר גדול. המגמה לא מספיק תפסה תאוצה, הייתי מצפה שחברות יתנו לנו את האפשרות לעבוד עם עוד שכבת הנהלה - נגיד של ההנהלה הבינונית. יש פה לקונה בשוק ולאט לאט המעסיקים יבינו שעדיף להם לעבור מהערוץ הישיר למנהלי הסדר, אבל זה תהליך".

אני מזהה תהליך של ירידת מחירים ואני מניח שבסוף יהיו מחירים אחידים בשוק.

"אל תשכח שהערוץ הישיר עולה לא פחות מאשר ערוץ עם סוכן. להקים מערך מנהלי תיקים. השירות ביום שאחרי עולה לפעמים יותר כסף לקרנות הפנסיה מאשר לתת איזושהי עמלה לסוכן, אבל הוא ייפגש ויעשה את הכל. התחילו להבין שהערוץ הישיר יקר לא פחות מסוכן".

גונן ציין מגמה נוספת בשוק הפנסיה - עלייה בדמי הניהול עם פרסום מכרז הקרנות הנבחרות של רשות שוק ההון. הוא הוסיף כי עד היום שיעור דמי הניהול ששילמו בקרן נבחרת היו 1.5% מההפקדה ו-0.1% מהצבירה, המשך בעמוד הבא <<<

שיחה בנושא ניהול הסדר פנסיוני למעסיק ולעובד, שבה ראיון שמעון גונן, יועץ פנסיוני, שותף במשרד הייעוץ גונן את גלזר, את איציק עוז, מנכ"ל משותף באגם לידרים, עסקה במספר מגמות בענף הפנסיה בישראל, בהן שיווק ישיר של קרנות פנסיה, סוכנים חדשים צעירים, מקצועיים וזריזים שנכנסו לשוק, ועליית בדמי הניהול.

גונן ציין כי כתוצאה מחקיקה של האוצר לנתק את הקשר בין דמי הניהול לעמלת סוכן הביטוח, גרמה לכך שסוכני הביטוח מתחרים באותם מחירים של הישיר. "האם תם עידן הפעילות הישירה של קרנות הפנסיה?", הוא שאל את עוז.

עוז: "אני לא חושב שתם עידן. המקום של הערוץ הישיר קיים, אבל אין ספק שהוא הצטמצם. הרפורמה מבורכת, זה הביא לכך שהיום אנחנו כמנהלי הסדר יכולים לתת דמי ניהול מאוד נמוכים, למעשה שאנחנו באים לעובד עם סל מוצרים ושירות הרבה יותר רחב מאשר בערוץ הישיר".

אתה מצליח להציע דמי ניהול זהים למה שהקרנות הישירות מציעות?

"התשובה היא כן ברוב המקרים. אנחנו מייצרים מסלולים שונים. אם למישהו יש צבירה גבוהה, מייצרים לו דמי ניהול נמוכים ואטרקטיביים.

כנס המעסיקים ה-11

סיקור עיקרי הכנס

המשך מעמוד קודם <<<

ומגיעים לדמי ניהול של 0.175%. האוצר פרסם דמי ניהול חדשים - 1% מההפקדה ו-0.22% מהצבירה, כך שבשכלול מגיעים ל-0.27%." בעצם המשמעות היא שדמי הניהול עלו מ-0.15% ל-0.27%, למעלה מ-50% למה משרד האוצר מייקר מחירים בקרנות הפנסיה ומה זה יעשה לשוק?", של גונן.

עוז: "אני רוצה להציג את עמדתו של משה ברקת, שבעצם קרנות ברירת המחלל מיועדות לאלה עם השכר הבסיסי והנמוך. המשמעות של ירידה בחצי אחוז בדמי הניהול מהשוטף לאחוז אחד, היא משמעותית יותר מאשר עלייה בדמי הצבירה. תפקידם בקרנות המחלל לא לדאוג לעובד הייטק, אלא לדאוג למי שמרוויח שכר מינימום ומעסיקו מחויב להעביר לו לפנסיה. אני רוצה שהם יהיו נמוכים. במחקר של חברת מרסר יצאנו מקום שני מבחינת דמי הניהול. אנחנו כמעט הכי זולים בעולם. אני לא יודע אם זה מקום טוב להיות בו בהכרח וגם הרגולטור מבין שכדי לתת שירות, שתהיה אנליזה והשקעות, דמי הניהול צריכים להיות סבירים והוגנים".

אנחנו רואים שעליית המחירים הזאת מפריעה. זה יגרור אותנו לעשות יותר מכרזים. העלאת המחירים הזאת היא קצת יקרה מדי.

עוז: "לעובד שיש לו צבירות מאוד גבוהות, אין ספק שאנחנו יודעים לייצר לו אלטרנטיבות יותר זולות משמעותית מאשר קרנות ברירת המחלל".

גונן דיבר על הדור הצעיר של הסוכנים והשפעתו על השוק. הוא ציין שכאשר קרנות הפנסיה נכנסו לעולם השירות הישיר הם רצו אנשי מכירות, הכשירו אותם והם השיגו רישיון מהאוצר. לדבריו, מאות כאלה עבדו וגילו שאפשר להרוויח הרבה כסף אם יוצאים לעצמאות. "אנחנו רואים גל חדש של סוכנים צעירים שמתעסקים בפיננסים, אנחנו רואים מגמה שב-2025 השוק יהיה כולו דיגיטלי, הטכנולוגיה תקל עליהם כי הם עובדים מהבית. אין להם תשתיות, הם אחד על אחד עם הלקוחות שלהם, משתמשים בתוכנות קלות. מה הסוכנים הצעירים האלה עושים למנהלי הסדר?".

עוז: "אני מברך על הדבר הזה. זה תענוג לראות חבריה צעירים ומוכשרים, משכילים שבאים ונכנסים לשוק. אני בעד תחרות, היא מחדדת אותנו ומאתגרת אותנו. בנושא הטכנולוגיה אני לא דואג, אנחנו מאוד טכנולוגיים. יש פה מצב שיכול לבוא סוכן קטן ולעשות 'צ'רי פיקינג' וזה קורה. זה מאתגר ואנחנו צריכים לתת שירותים ופייט מאוד טוב. זה גם פותח המון הזדמנויות. זה נתן לנו אפשרות ללוות עובדים. אם בעבר עובד היה עובר חברה, היום אנחנו יכולים להמשיך איתו. אנחנו ממשיכים עם מאות רבות ואלפי לקוחות כל שנה. אני אוהב תחרות, אני חי מתחרות, אני אוהב שיש אנשים מוכשרים שמגיעים לענף וזה מאתגר".



Content Marketing

שיווק באמצעות תוכן לפעילים
בענף הביטוח והחיסכון

ציר הפעילות האפקטיבי
ביותר להשגת לקוחות חדשים
וטיפוח לקוחות קיימים.
עכשיו גם אצלך!

עדיף
ביטוח | פנסיה | פיננסים

לשיחת היכרות 03-9076000

www.Anet.co.il | info@Anet.co.il

כנס הבריאות והסיעוד ה-18

סיקור עיקרי הכנס

"במגמה קדימה שוק המניות ישיא תשואות עודפות על מרבית האפיקים"

גיא מני, מנהל ההשקעות הראשי בתחום חיסכון ארוך טווח במיטב דש, עסק בצפי ובסכנות לקראת שנת 2022 בשוקי ההון



לצפייה בווידאו

גיא מני

"סכנה נוספת נובעת מכמות החובות בעולם שנסקה בתקופת הקורונה בשל המדיניות המוניטרית הסופר מרחיבה שאפשרה לחברות ללוות בריביות נמוכות מאד. במידה ונראה העלאות ריבית וזה די צפוי, הדבר עלול להקשות על אותן חברות ממונפות לעמוד בהחזר ההלוואות בשל הקושי במחזורן.

"הסיכון העיקרי כיום בשווקים לקראת השנה הקרובה הוא מגמת העלייה החדה באינפלציה בשנה האחרונה שלא חוונו כמותה בעשור האחרון. בניגוד לעשור הקודם בו הבנקים שכמעט פשטו רגל בשנת 2008, שמרו את הכספים בכספות הבנק, בשנה האחרונה הדפסת הכספים בעת הקורונה הביאה לכך שהכספים הגיעו ישירות למשקי הבית".

מני ציין כי על אף הסיכונים השונים: "במגמה קדימה שוק המניות ישיא תשואות עודפות על מרבית האפיקים, אך יש לנהל את האחזקה המנייתית בצורה ממושמתת וקפדנית תוך הקשבה לרחשי המאקרו מהעולם ובחירה נכונה בין סקטורים ומניות צמיחה וערך בתקופה זו".

"מה הצפי ומהן הסכנות לקראת שנת 2022 בשוקי ההון?", היה נושא הרצאתו של **גיא מני**, מנהל ההשקעות הראשי חיסכון ארוך טווח במיטב דש. לדבריו, "שנת 2021 הייתה שנת ריבאונד בצמיחה חיובית גבוהה לאחר המיתונים שחוו הכלכלות בשנת 2020 בשל הקורונה. גם לגבי 2022 הצפי הוא לצמיחה יחסית גבוהה מזו שהורגלנו לה בעשור טרום הקורונה במרבית הכלכלות בעולם".

הוא מנה את הכוחות העיקריים התומכים בהמשך הצמיחה הגבוהה בשנה הקרובה: "גל התחלואה בשל נגיף הקורונה מתחיל להתפוגג בהדרגה בעולם ומאפשר לכלכלות לחזור ולהיפתח בהדרגה מהסגרים שליוו אותנו בשנה וחצי האחרונות. כמות התמריצים בעולם מצד הבנקים המרכזיים שהגדילו דרמטית את המאזנים שלהם והדפיסו כסף רב לסיוע הכלכלות במדיניות מוניטרית סופר מרחיבה, מסייעת לעסקים ולציבור בהנעת הכלכלות. כתוצאה מאותם תמריצים ניתן לראות את הזינוק הדרמטי בשנה האחרונה בכמות הכסף שבידי הציבור בארה"ב ובעולם, ואת העלייה בתחושת העושר של האזרח. דבר זה אמור להגדיל את הצריכה הפרטית שירדה בחדות בתקופת הקורונה. מעבר לציבור, גם החברות מוצפות בכסף רב שקיבלו בשנה האחרונה וחלקן אמור להביא לגידול בהשקעות בשנה הקרובה ולסייע למגמת הצמיחה. העלייה בפריון העבודה שהתרחשה בשנה האחרונה על רקע התייעלות החברות אמורה אף היא סייעה וזאת בנוסף לירידה בשיעור האבטלה. סיבות אלו אמורות לסייע להמשיך ולדחוף את כלכלות העולם קדימה גם בשנת 2022".

מני גם בחן את הסיכונים שלדבריו אורבים בפתחה של השנה הקרובה והאם הם עלולים לשבש את החגיגה בשווקים. "ראשית, במידה ונראה שהמגפה חוזרת עם זן חדש ואליה, מגמת התחלואה תחזור להקשות על היציאה מהמגפה. בניגוד למדינות המפותחות בעולם שחזרו לצמוח, מדינות השווקים המתפתחים ממשיכות לפגר בהתאוששות כלכלתיהן בשל התחלואה הקשה שעדיין מלווה אותן ושיעורי חיסונים נמוכים בקרב אזרחיהן. סכנה נוספת לשווקים הינה ההאטה המתחוללת בסין, שבעשור האחרון הייתה קטר הצמיחה של העולם עם צמיחה חד ספרתית גבוהה. בשל הקורונה אנו רואים היחלשות ניכרת בשנה האחרונה במרבית הפרמטרים הכלכליים בסין. זאת לצד מתקפת הרגולטורים בתמיכת הממשל שהחלה על חברות הטכנולוגיה הסיניות כדוגמת עליבאבא ועברה לסקטורים רבים נוספים במדינה. האטה בסין עלולה לבסוף לחלחל לכלל כלכלות העולם".

"העובדים הופכים לפעילים ודעתניים"

עמיר טל, מנכ"ל המסלוקה הפנסיונית, התייחס למודעות הגוברת של העובדים לחיסכון הפנסיוני ולפתרונות שמציעה המסלוקה



לצפייה בווידאו

מימין: אילן פיש ועמיר טל

עמיר טל, מנכ"ל המסלוקה הפנסיונית, התארח בכנס המעסיקים בריאיון עם **אילן פיש**, עורך משנה, עדיף. טל התייחס לשנת 2021 – שנה שאופיינה בתנודות רבות בשוק העבודה, ובביטוי שהיה לכך בפעילות של המעסיקים.

"אין ספק שראינו בשנת 2021 עלייה משמעותית בהיקף המדווחים, במחצית הראשונה של השנה הייתה עלייה בחוזרים מחל"תים. במחצית השנייה של השנה, חלק לא קטן מהאירועים שחווינו נגעו לתנודתיות של עובדים ומעבר אינטנסיבי של אנשים ממקום למקום. אנחנו רואים את המעברים קודם כל בבקשת הפישינג, המידע על כל מוצרי העובד המשמש את הסוכנים בפגישה עם עובד חדש".

טל הוסיף כי אחד הדברים המפתיעים היא העלייה הדרמטית שנרשמה בכמות הבקשות שהוגשה על ידי חוסכים.

"במשך שנים החוסכים לא ראו את עצמם חלק אקטיבי בתהליך. בשלוש השנים האחרונות הכניסה של החוסכים הולכת וגדלה. אנחנו שומעים יותר אנשים מדברים על תשואות ומסלול השקעות, דמי ניהול וטיב השירות. אנשים יותר נכנסים ומתעניינים ורוצים להיות חלק מהתהליך ולהשפיע. היום, אנחנו המעסיקים, נמצאים בצומת משמעותי. אחת השאלות היא איך אנחנו, כמעסיקים, נגיב לכניסה הזו של העובדים ולעובדה שהם הופכים להיות פעילים ודעתניים", אמר.

טל הוסיף: "יש היום בערך אלף בקשות בחודש. זה מנוף אדיר שלוקח את העובדים שלכם ומאפשר להם להצטרף לתהליך. זו הזדמנות טובה להגיד בצורה ברורה וחדה שהעלייה של ממשק המעסיקים, בגרסתו החדשה, תהיה במאי, לאחר שנדחה מפרוואר". הוא הדגיש כי יש בממשק לא מעט דברים חדשים, לרבות טיפול בכל הסוגיה לסטטוס הבקשה והדיווח, כפי שהציג אותו הגוף מוסדי בפני המעסיק. "יש מהפכה בכל מה שקשור לדיווחים", סיכם.

ביטוחי בריאות

מדריך לטובן 2021

עדיף
מוסיפים לך ערך

המדריך הדיגיטלי של עדיף בשיתוף הראל

עושה לך סדר בביטוחי הבריאות, ישירות לטלפון הנייד

לצפייה במדריך <

הראל
ביטוח ופיננסים

כנס הבריאות והסיעוד ה-18

סיקור עיקרי הכנס

"המעסיק חייב לשלם הפקדות פנסיוניות בדומה לתקופה טרם יציאת העובדת לחופשת לידה או שמירת היריון"

רו"ח רונית כהן, מנהלת תחום קופות הגמל ברשות המסים: ההפקדות כפופות לאישור מביטוח לאומי שמעיד על תקופה הזכאות לדמי לידה



לצפייה בווידאו

מימין: אילה אבני ורונית כהן

אבני בפתח הריאיון. לדברי אבני, "חלק מהעסקת העובדים הוא גם טיפול בעזיבות עבודה, קל וחומר בתקופה ההיסטורית שחווינו לאחרונה. מעסיקים רבים נתקלים בקושי במילוי טופס 161 - פירוט צבירות הפיצויים בתקופת העבודה, ופרטים נוספים כגון שכר העבודה והוותק. הקושי מצד המעסיקים עלול להתבטא במילוי שאינו תקין". היא ביקשה מכהן לתת דגשים למעסיקים למילוי נכון של הטופס לטובת העובדים, כי תקלות הן נזק.

כהן: "בטופס 161 - הודעת מעסיק על פרישה, המעסיקים אמורים לדווח פרטים אודות תקופת ההעסקה, כאשר כמעט לכל פרט שנרשם קיימת השלכה מיסויית על הבחירות של העובד. הוותק הוא אחד המרכיבים המשמעותיים בטופס ויש חשיבות שהוותק ישקף את תקופת העבודה בפועל של העובד. קיימת השלכה לעניין שנות הפרישה, יש התייחסות לתקופות העבודה שבהן העובד לא עבד ושינויים במשרה. גם לחלק הזה יש משמעות לגבי מיצוי ההטבות הפנסיוניות של העובד".

רו"ח **רונית כהן**, מנהלת תחום קופות הגמל ברשות המסים, הייתה אשת בשורות בכנס. בריאיון שקיימה עמה **אילה אבני**, מנכ"לית סיטורין ייעוץ פנסיוני, סיפרה כהן על הנחיה טרייה שפרסמה רשות המסים, לפיה בהיבט המיסוי "בחופשת לידה ובשמירת היריון, בהתאם לחוק עבודת נשים המעסיק חייב לשלם בתקופת הזכאות הפקדות פנסיוניות בדומה לתקופה טרם יציאת העובדת לחופשת לידה או שמירת היריון". היא הוסיפה כי הדבר כפוף לאישור מביטוח לאומי שמעיד על תקופה הזכאות לדמי לידה.

"נתקלנו במקרים שהגיעו, לפיהם מעסיקים חייבו בשווי את אותם עובדים, שהפקידו אחרי תקופה מסוימת לטובת העובדים. אז חוק עבודת נשים קבע כללים באמצעות החוק, מתי להפקיד וכיצד", הסבירה כהן את הסיבה לשינוי הטרי.

"למיסוי הפנסיוני יש חשיבות מרכזית בערכו של החיסכון הפנסיוני, וגם ביכולות המימוש של החיסכון הפנסיוני. מעבר להחלטות המורכבות של העובדים, שברובם המוחלט בעלי ידע דל מאוד, גם לפעולות המעסיקים יש חשיבות רבה בערכו של החיסכון החשוב הזה" ציינה

<<< המשך מעמוד קודם

חשוב גם החישוב של חבות הוותק של המעסיק.

כהן: "בהחלט. החל משנת 2017 כל ההפקדות לרכיב הפיצויים הוגבלו בתקרה בדומה לקרן השתלמות וקופות גמל. המשמעות היא שברגע שהמעסיק מפריש לטובת העובד סכומים העולים על תקרת הפיצויים שנכון להיום היא 35,000 שקלים, אז יש לחייב את העובד בשווי. צריכים המעסיקים לדעת שהיה והם לא ידווחו על סכומי השווי בטופס 161, הם יכולים לגרום נזק לעובדים שלהם בכך שהם שילמו מס פעם אחת בזמן ההפקדה ופעם נוספת בהתחשבות על הכספים. היה ולא יינתן גילוי או הסבר בכך שהסכומים יחויבו במס, אנחנו יכולים לגרום נזק.

"עניין נוסף - הדיווחים בסכומים של הטופס, כמו פדיון ימי חופש, אין לכלול אותו בטופס. לדוגמה מענק אי תחרות. ישנה פסקה בה נקבע כי מענק אי תחרות מקורו כהכנסת עבודה".

ומה לגבי אי תחרות?

כהן: "הנושא של מענק אי תחרות נדון בבית המשפט העליון בעניין יוסף ברנע, שבמסגרתו נקבע כי מענק אי תחרות, מקורו כהכנסת עבודה ולכן אין לכלול בטופס 161".

מעסיקים רבים מעדיפים לא לחשב**את הפיצויים הפטורים ושהעובד****יתחשבן עם מס הכנסה. באילו מקרים המעסיק כן יכול****לחשב את הפיצויים הפטורים?**

כהן: "אנחנו נתקלים בלא מעט מעסיקים שמסיימים את ההתקשרות עם העובד, הם מדלגים על חלק י"א. זה בעצם חישוב הפטור ובחירותיו של העובד. המעסיקים בהחלט יכולים למלא את החלק הזה בטופס, במקרים שבהם יש עד שלושה משלמים, במקרים שכל המענקים לא חורגים מתקרת הפטור ובהקשר הזה למעסיקים ניתן להגדיל את המשכורת בחישוב הפטור ב-150%. באותם מקרים שידוע שהעובד מעוניין למשוך את הכספים ולנצל את הפטור, בהחלט הודעה של המעסיק וחישוב בחלק י"א יכול לחסוך זמן לעובד".

אבני ציינה כי המהלך האוטומטי של המעסיקים הוא לתת את הפיצויים והעובד יעשה אתם מה שהוא רוצה. "אבל יש אופציה שהמעסיק כן ייקח את השלמת הפיצויים ויבצע מהלך שהוא ברוב המקרים טוב לעובד, בכך שהוא משלם את זה לקופת גמל, לא לחשבון העובד - והעובד מרוויח פעמיים. הוא הגדיל את הקצבה שלו, עוד כסף נכנס. ניצול הפיצויים מקטין את הטבת המס בקצבה, אז ברגע שהמעסיק מפריש לקופת גמל פתרנו את שתי הבעיות האלה", הסבירה אבני ושאלה את כהן כיצד היא מעודדת את המעסיקים.

כהן: "נראה שבאמת פעולה של השלמה תהיה מיטבית עם העובד

ברוב המקרים, גם מבחינת המעסיקים ההשלמה היא נכונה ותקצר את התהליך מול העובד. במקרים שבהם הסכום במזומן ידווח בטופס 161, ברוב המקרים המעסיקים יבקשו מהעובד שייגש למס הכנסה להביא אישור לצורך מס, במקרים שבהם המעסיקים לא מחשבים את הפטור על מענקי הפרישה. ברגע שהוא מבצע השלמה, הוא לא צריך אישור מרשות המסים על ההשלמה הזו. זה פורט בחוזר 4.19 שהמעסיק יכול לבצע מבלי לקבל כל אישור ממס הכנסה, הוא מפקיד לטובת העובד את חבות הפיצויים. בכך הוא יכול מצד אחד מבחינתו לקצר את המהלך ולשלם לעובד באמצעות קופות הגמל ומצד שני העובד מרוויח את כל הדברים שהוזכרו".

זה משאיר גם את הבחירה לעובד.

כהן: "היה והעובר ירצה ליעד את אותם סכומים לקצבה, כל עוד מדובר בסכומי השלמה הוא יוכל לעשות את זה. לעומת זאת, אם המעסיק ישלם לו במזומן והעובד ירצה את הסכומים האלה לקצבה, אנחנו נחזיר את אותם עובדים למעסיקים על מנת שהם אלה שיצטרכו לבצע את ההשלמה עבור אותם עובדים".

אבני ציינה כי כוונת רשות המסים היא למנוע כפל מס, ולכן הפקדות מעסיקים לחיסכון פנסיוני שלא קיבלו הטבות מס נזקפות לעובד

כקצבה מוכרת. כאשר כספים אלה אינם נרשמים אצל היצרן הפנסיוני ככספים המיועדים לקצבה מוכרת, העובד עלול לשלם מס מיותר. "כיצד המעסיקים יכולים לפעול נכון, כך שהכספים המועברים ליצרן והמדווחים בממשק האחד ירשמו נכון, במיוחד כאשר מדובר בעובדים עם כמה יצרנים פנסיוניים? איך המעסיקים עושים את זה נכון? בעיקר כיש כמה קופות, איך עושים את זה נכון כדי שהעובד לא ישלם כפל מס?", שאלה אבני

כהן: "ההפקדות של המעסיקים, חלקם מהווים קצבה מוכרת וחלק מהתשלומים מהווים תשלומים שאינם פטורים שבגינם מקבלים קצבה מזכה. המעסיקים אמורים לדווח באמצעות ממשק מעסיקים אודות ההפקדות שלהם, הן לגבי חודשי ההפקדה וסכומים שמוגדים כתשלומים פטורים, בחוזרים שונים ובטופס 161 וכן הלאה. לצערי, אני נתקלת בחוסר התאמה בין הדיווחים בממשק מעסיקים לבין דיווחים בטופס 106. נתקלנו בזה בעבודה משותפת של רשות המסים עם שוק ההון, שהדיווחים יהיו תואמים. לא יכול להיות שמעסיק ידווח נתונים שהם שונים, או שהוא לא מדווח, ולכן גם בהקשר הזה צפויה להתפרסם הנחיה שמחייבת את המעסיקים לדווח שהוא תואם, צריכה להיות התאמה בין מה שהמעסיקים מדווחים בממשק מעסיקים לאלה שמדווחים באמצעות 106 או 161".

כנס המעסיקים ה-11

סיקור עיקרי הכנס

"במקצועות שוחקים הצענו שגיל הפרישה יהיה נתון לבחירת העובדת"

כך אמר עו"ד שלומי לוי שהשתתף בפאנל על שוק העבודה | עו"ד אורלי ג'רבי: המציאות של פערי שכר ממשיכה להכות בנו | עו"ד רבקה ורבנר: לא לכל אחד יתאים לעבוד מרחוק | עו"ד מיכל וקסמן: המחסור בעובדים - חלק מהעלייה בשכר



לצפייה בוידאו

מימין: שלומית ירב, עו"ד אורלי ג'רבי, עו"ד רבקה ורבנר, עו"ד שלומי לוי ועו"ד מיכל וקסמן

הצרכים. מעבר לזה, אנחנו בודקים את האותנטיות, אנחנו מדברים על הסכם שיש בו איזון פנימי שהצדדים יודעים עליו. אבל כשאנחנו באים להרחיב את זה, אני מקבלת עררים, אנחנו יושבים עם הציבור וארגוני מעסיקים, אנחנו בוחנים לעומק. עד שאנחנו מגיעים לשרה, גם שם הנושא נבדק שוב פעם - גם המעסיקים הגדולים וגם האוצר, ובסופו של דבר מגיעים להחלטה האם להרחיב או לא. הכל נבחן, הכל על השולחן. ככל שאני רואה את זה, הארגונים מייצגים נאמנה את העסקים. גם לעסקים הקטנים תהיה הטבה אם הם לא יצטרכו לשלם שעות נוספות."

"בסופו של דבר", הוסיפה ורבנר, "יש פה איזון של תן וקח שאני לא כל כך מתערבת בו. הארגונים יודעים לייצג את הצדדים. ארגוני המעסיקים והעובדים חזקים היום, הם בודקים את השטח ויודעים איך זה ייראה ואנחנו בודקים את האותנטיות ואם זה אפשרי בכלל."

וקסמן: "אנחנו מקבלים אלפי פניות בשנה, אנחנו מאוד מכירים את השטח. יש לנו אנף שלם שבמשך תקופה ארוכה היה אמון על הנושא

המשך בעמוד הבא <<<

תחום יחסי העבודה בכנס קיבל ביטוי נרחב בפאנל "אתגרים בשוק העבודה", אותו הנחתה **שלומית ירב**, מנהלת מכללת עדיף, שצינה בפתח הפאנל את השינויים שנאלצו לעשות מערכות במשק בעקבות התפרצות מגפת הקורונה - שינויים בהתנהלות היומיומית ובמסגרות התעסוקה שמחייבים שינוי תפיסתי התנהגותי. לדבריה, חלק מהשינויים באים לידי ביטוי בעסקת החבילה במשק שנחתמה ביום שני שעבר.

"לא אחת נדמה שההסכמים הקיבוציים האלה הם מעל ראשיהם של העסקים הקטנים. יש לא מעט מעסיקים שלהם עובד אחד או שניים, הם בקושי גומרים את החודש. איך זה קורה? משהו שם לב למה שקורה לעסקים הקטנים בהסכמים הקיבוציים?", שאלה ירב את עו"ד **מיכל וקסמן**, ראש אנף עבודה ומשאבי אנוש בהתאחדות התעשיינים, ואת עו"ד **רבקה ורבנר**, הממונה הראשית על יחסי עבודה, במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.

ורבנר: "כשבארגון מעסיקים וחותרים הסכם, הם ביררו והם יודעים את

כנס המעסיקים ה-11

סיקור עיקרי הכנס

המשך מעמוד קודם <<<

של עסקת החבילה והיה עסוק רק בזה לאחרונה, כולל תחזיות, פילוחים של שכר וכו'. המידע בוודאי נמצא אצלנו, אבל הייתי מוסיפה - חשוב להבין שאנחנו לא לבד בעסקת החבילה. יש פה הרבה צדדים סביב השולחן, ארגוני העובדים, הממונה על השכר, אגף תקציבים, משרד הכלכלה.

"אמנם כולם בסוף חושבים על שוק העבודה, אבל לכל אחד יש את האינטרסים והצרכים שלו. גם ההסכמים המיוחדים שחלים על אותו סקטור. כשאנחנו לא לבד, יש אפשרות לצאת מהתמונה ולא לקבל

פאנל:

אתגרים בשוק העבודה

מנחה: **שלומית יהב**, מנהלת מכללת עדיף
עו"ד **מיכל וקסמן**, ראש אגף עבודה ומשאבי אנוש, התאחדות התעשיינים

עו"ד **רבקה ורבנר**, הממונה הראשית על יחסי עבודה, משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים
עו"ד **אורלי ג'רבי**, שותפה, ראש מחלקת דיני עבודה ויחסי עבודה, הרצוג פוקס נאמן
עו"ד **שלומי לוי**, סמנכ"ל משפט וממשל, איגוד לשכות המסחר

נעשה בצורה מאוזנת, לפעמים אתה מגיע לתוצאה יותר טובה מאשר לחקיקה שנוחתת עליך.

"לעניין של גיל הפרישה, יש בעיה שצריך לטפל בה. תוחלת החיים עולה ואנשים עובדים יותר ממה שעבדו בעבר. מצד שלישי, אנחנו רוצים לאפשר לעובדים לצבור יותר זכויות כדי שכשהם יגיעו לגיל פרישה יהיה להם יותר ממה לחיות. ברור שיש נושא מתי אני יכול להגיד לעובדת סיימת את העבודה שלך, כמובן במגבלות שצריך לנסות למצוא להמשיך את העבודה. אתה נמדד בסופו של דבר לא על פי גיל, אלא על פי תפוקה. הדבר המרכזי בהעלאת גיל הפרישה זה שאותן נשים יקבלו את הכסף בגיל הפרישה. מצד אחד רוצים לא להתייחס רק לגיל אלא למה שהבן אדם מסוגל לתת, מצד שני רוצים תחלופה ורעננות במקומות העבודה".

במקום לתת את הפנסיה אומרים תמשיכי לעבוד עוד שנה או שנתיים והמעסיק נמצא בין הפטיש לסדן. קצת קשה לפטר אישה שביטוח לאומי דוחה את הפרישה שלה.

לויה: "יש רשימה של מקצועות שחוקים שהמשמעות להגיע להגדלת גיל הפרישה היא מאוד קשה. אנחנו הצענו שאפשר יהיה להעלות את גיל הפרישה, אבל זה יהיה נתון לבחירת העובדת, היא תוכל לצאת מתי שהיא רוצה לפנסיה. מי שחושבת שהיא שחוקה תהיה זכאית לצאת לפנסיה".

אורלי, אפרופו גיל הפרישה מה קורה עם השכר? עדיין אנחנו מרוויחות פחות.

עו"ד **אורלי ג'רבי**, שותפה, ראש מחלקת דיני עבודה ויחסי עבודה בהרצוג פוקס נאמן: "לכאן נכנס חוק שכר שווה לעובד ולעובדת, יש לנו חוקי שוויון. מבחינה משפטית הדבר ברור, אבל המציאות של פערי שכר ממשיכה להכות בנו. אחד הדברים שהמחוקק עשה באוגוסט - עבר תיקון של החוק, המחוקק הלך בדרך שונה והוא משתמש בשיימינג, הוא הולך לכיוון לנסות לדרבן את המעסיקים. כל מעסיק שמעסיק מעל 518 עובדים יהיה מחויב בשלוש פעולות, להכין דוח פנימי, לפלח את העובדים, לבדוק את גובה השכר בתוך הקבוצות. צריך להראות את הפילוח הזה לפי מגדר. יש לזה משמעות, זה שם זרקור לכל החברות לעשות את העבודה הזאת. גם מגלים דברים, מעסיקים נהדרים שלא האמינו פתאום רואים שיש תופעות שהם לא היו ערים אליהן.

"הדבר השני זה על בסיס הדוח הפנימי, לתת לכל עובד את המידע בשם לב לקבוצה שהוא שייך ולפעל האחוזי. הוא יבין איפה הוא עומד מבחינת המקום בסיפור הזה בהתפלגות לפי מין. הדבר החשוב ביותר זה דוח פומבי, לרבות באתר האינטרנט, את התפלגות האחוזים לפי מין. מרבית המעסיקים היום, שתדמיתם חשובה להם, שרבים על טאלנטים, שרוצים לגייס לקוחות טובים, העמוד הראשון באתר

ביקורת, ואפשרות שנייה היא להיות שם ולעשות הכל כדי להפוך את זה לכמה שיותר מאוזן. לשכר המינימום יש טייס אוטומטי, אם לא תהיה הוראת שעה, ממילא שכר המינימום אמור להעלות לפי השכר הממוצע במשק, והוא צפוי להעלות. קווי היצור משתפרים, המחסור בעובדים זה גם חלק מהעניין שהשכר עולה, בהתאמה גם שכר המינימום. גידרנו את זה".

אני רוצה לגעת בעוד נושא של גיל הפרישה שהולך להתעדכן כנראה אצל נשים. אנחנו רואים שינויים מאוד משמעותיים גם בעסקת החבילה ובמשק, אנחנו גם מעלים את גיל הפרישה ונראה לי שפספסנו כי אנחנו לא מתייחסים לכך שנשים נשחקות מאוד ואנחנו חייבים להמשיך ולהעסיק, זה לא יוצר בעיה משנית?

עו"ד **שלומי לוי**, סמנכ"ל משפט וממשל באיגוד לשכות המסחר: "יש כאן איזושהי בעיה. צריך לזכור שכשזה נעשה נכון, זה סוג של בלימה בנוגע לחקיקה פופוליסטית. כשמגיעים ליחסי עבודה וזה

המשך בעמוד הבא <<<

כנס המעסיקים ה-11

סיקור עיקרי הכנס

את זה. פתאום הזעיקו אותו לגן הילדים והוא מוציא את הילד שלו, מי אחראי לזמן הזה?

ורבנר: "אלה בדיוק השאלות שאנו שואלים עכשיו בתקופה הזו תוך כדי כתיבת תזכיר חוק. דבר אחד ברור שיהיה נכון גם בחקיקה וגם בתפיסת העבודה של מעסיקים ועובדים: לצאת מתוך הסכמה לתהליך הזה, הסכמה כתובה שזה נרשם בתזכיר, מהן השעות, מה תיחשב הפסקה, מהן התפוקות שמצופות.

"לפני כל התהליך של ללכת לעבודה מרחוק, יש להגיע להסכם איך זה יעשה, מה רמת הפיקוח וסוג הפיקוח, שמירה על הפרטיות של העובד. להתייחס לזה שיש סוגי מעסיקים ועובדים שזה לא תמיד יתאים להם, לא לכל אחד יתאים לעבוד מרחוק ולייצר שעון בבית.

"באמת יש לנו את חוק שעות העבודה ומנוחה שקובע את החובה לקבוע כרטיס שעות קבוע ואנחנו מחפשים את הדרך בחוק הזה שאנחנו עובדים עליו כרגע. הם יטפלו בהיבט הזה, אני לא יודעת להגיד איך זה יראה, אבל נצטרך הסכמה של הצדדים. בחקיקה שהם יסכימו מראש על הדבר הזה".

גריבי: "יש היום מבחן פגיעה תוך כדי ועקב העבודה. בסופו של דבר מה שהנחנו בפסיקה, אם חלילה היא נכזבת מהמרק, זה לא תוך כדי עבודה. מהצד השני אם קרה משהו בגלל המחשב".

לוי: "מצד אחד מבקשים מהמעסיק לפקח ומצד שני לא נותנים לו באמת את הכללים. בעניין טביעת אצבע חסמו אותו בנוגע לפרטיות של עובד. שוב, לא כל העובדים רמאים אבל טביעת אצבע שלא הולכת לשום מקום ומאובטחת, נמנע מבינתי למה חסמו את הדבר הזה. אם אתה מגיע ורוצה לשים מצלמה לעובד, לראות שהוא עובד, כל פעם שיש איזשהו ניסיון של פיקוח, זה תמיד נראה האח הגדול שפוגע בזכויות של העובד".

וקסמן: "יש הרבה סוגיות בנושא של עבודה מהבית. חשוב מאוד באיזו הסדרה שלא תהיה, זו שמירה על המעסיק. המעסיק הוא זה שמחליט אם לתת את ההטבה או לא. הוא כבר לקח בחשבון את כל הסוגיות שנמצאות מטבע הדברים וצריך לנהל אותן בהתאם. יהיו עובדים שלא יוכלו לעבוד מהבית, יהיו שכן, יהיו שרק בחלק מהמקצועות. ברור שיש

המשך מעמוד קודם <<<

האינטרנט אומר שהם הכי חדשנים ובעמוד הבא יש עמודה שהגברים מרוויחים כך וכך והנשים אחרת".

האם יש צפי שבשנה הקרובה פתאום נראה עליית שכר אצל נשים?

גריבי: "יכול להיות. החכמה להגיד אנחנו לומדים ונתקן. לפעמים יש הסבר לפער, אבל יהיה מאוד מעניין לראות מה קורה בתוך החברות ביוני 2022".

סוגיית העבודה מהבית

הנושא של השעון גמיש. אני רוצה לחבר אליו את הנושא של העבודה מרחוק ואת הטשטוש שאנחנו חווים עכשיו. יש קצת בעיה עם השעון הזה, אני מעסיקה, אני לא יודעת מתי העובד שלי עובד או לא, מתי אני אחראית ביטוחית עליו?

גריבי: "זו בעיה שהתחדדה בקורונה, אבל היא איתנו עשרות שנים. העולם התקדם ואין לנו מענה. אנחנו המדינה היחידה בעולם עם חישוב מכסה יומית. גם במדינות אירופה שאי אפשר להגיד שהן לא שוחרות זכויות עובדים, אין את המגבלה היומית הזאת. לכן, לראשונה מזה המון שנים נראה שיש איזושהי תזווה לכיוון הנכון. יש עוד מה לעשות וזה קצת הקרחון אבל זו תזווה. הקורונה והאצה של העבודה מהבית חידדו לנו דברים, יש ציפייה שמה שהעובד מדווח, המעסיק יקבל. החריגים של תחילת שעות עבודה ומנוחה מפורטים בצמצום. "בסופו של דבר המעסיק חייב לקבוע הפסקות, לדאוג לבטיחות העובדים. מה עושים? היו מעסיקים שלא ידעו לפקח על העובד, בית הדין אמר אתה יכול לפקח על הכל - היום יש טכנולוגיה את האמצעים. אני המלצתי למעסיקים לקבוע כללים גבוהים, להגיד יום העבודה שאני מצפה הוא משעה כך עד שעה כך. אתה לא יכול לעבוד מעבר בלי אישור שלי ולחייב לצאת להפסקות".

העובד עובד מהבית וזה נפלא, אנחנו רוצים לאפשר להם

איך מצטרפים?

שולחים הודעת וואטסאפ
למספר 03-9076010

*יש לשמור קודם באנשי הקשר

או לוחצים כאן <

עדיף
מוסיפים לך ערך

קליק וזה עובר

מצטרפים לעדיף ב-WhatsApp

ומקבלים מידע מקצועי ועדכונים חשובים, ללא עלות!
העדכונים יסייעו לכם לעבור את משבר הקורונה עם הרבה יותר הנאה וערך

"כל שנת חיטכון מגדילה את שיעור הקצבה הפנסיונית ב-8%"

עו"ד מוטי עזרן, מנהל תחום משפט קיבוצי בהתאחדות התעשיינים, עסק בהשפעת העלאת גיל הפרישה לנשים | "ישראל בין המדינות היחידות שצפוי בה פער בין גברים לנשים גם ב-2030"



לצפייה בווידאו

עו"ד מוטי עזרן

בגמלאות. עזרן ציין כי יש עלייה בשיעור ההשתתפות הנשים בעקבות העלאת גיל הפרישה "שיעור תעסוקת נשים בנות 64-60 עולה בהתמדה, יש ירידה בגובה השכר, אנחנו רואים ירידה גדולה מאוד בהיקף המשרה. הנחות יסוד נוספות שמושפעות מדחיית גיל הפרישה: כל שנת חיטכון מגדילה את שיעור הקצבה הפנסיונית ב-8%. בגיל 62 אישה תהיה זכאית לקצבה מסוימת ואם היא פורשת בגיל 67 הקצבה עולה משמעותית. הנחות היסוד בהשוואה בינלאומית: ממוצע הפרישה לנשים בעולם עמד על 63 והעתידי בשנת 2030 צפוי להיות 64.9. ישראל בין המדינות היחידות שצפוי פער בין גברים לנשים גם ב-2030. רואים שמדינות שבהן העלאת גיל הפרישה התעכבה, המנגנון פחת בצורה הדרגתית. המנגנון שבחרו בו במסגרת חוק ההסדרים והרפורמה שעבר בשבוע שעבר, הוא שב-11 השנים הקרובות, גיל הפרישה לנשים יעלה בצורה הדרגתית".

דמי הבידוד והעלאת גיל הפרישה לנשים היו הנושאים שבלב בהרצאתו של עו"ד מוטי עזרן, מנהל תחום משפט קיבוצי בהתאחדות התעשיינים. "הראשון הוא תוצאה של מגפה והשני הארכת תוחלת החיים. דמי הבידוד הגיעו לאחר פברואר 2020. במהלך החודש, המגפה התחילה להיכנס, משרד הבריאות החליט להוציא תעודת מחלה לעובדים שבבידוד. להחלטה הזו השלכות משמעותיות על המשק, מעסיקים רבים נאלצו לשלם סכומים עצומים לדמי בידוד, לעובדים שאינם חולים".

עזרן שיתף כי התאחדות התעשיינים זיהתה את פוטנציאל הנזק הגדול, בנושא דמי הבידוד, פנתה לממשלה, ומנסה בהידברות להגיע להסכמות לקצר או לבטל את רוע הנזרה, ללא הצלחה. הסוגיה הגיע לבג"ץ שקבע כי תעודת מחלה גורפת אינה חוקית ופסק שעובדים ללא תסמינים וללא נשיאת הנגיף, אינם זכאים לדמי מחלה.

הוא הוסיף כי המדינה התעשתה באוקטובר שנה שעברה וחוקקה חוק לסיוע כלכלי שמסדיר את דמי הבידוד, ושלאחרונה האריכו שוב את החוק. עזרן הסביר בקשר לעובדים מאובחנים, בין מחוסנים ובין לא מחוסנים, תחילה רצו שדמי הבידוד יושלם רק לעובדים מחוסנים, ומי שבחר לא להתחסן ולקבל על עצמו את חובת הבידוד, מן הראוי היה שהמדינה לא תשלם. אבל המדינה החליטה לצמצם את דמי הבידוד למי שאיננו מחוסן. עזרן דיבר על שלושה מצבים שונים: עובד ששוהה בבידוד, הורה מלווה לילדים ועובד בבידוד מזכה.

"חשוב להקפיד על המועדים להגשת התביעות, לאחרונה הם האורכו ל-90 ימים. לא להגיע למצבי קצה ולהגיש באיחור כי אז לא תקבלו מענה", הסביר עזרן והוסיף שניתן לעשות זאת בדרך מקוונת שהשתדרגה. "חשוב להקפיד שכל העובדים יביאו את האסמכתאות ממשרד הבריאות כדי שניתן יהיה לבקש מהביטוח הלאומי את דמי השיפוי במועד".

בהתייחסו להעלאת גיל הפרישה לנשים, אמר עזרן: "רק לפני שבוע הנושא קיבל מענה בחוק ההסדרים. יש גילים שונים לגיל פרישה. גיל 60 הוא גיל הזכאות למשיכת קצבה פנסיונית, גיל 62 הוא גיל הזכאות לאישה לקצבת זקנה, גיל 67 הוא גיל הזכאות לגבר, הגיל בו מעסיק רשאי לחייב עובד לפרוש מעבודתו עקב גילו. גיל 70 הוא גיל הזכאות ללא התניה בהכנסה". לדבריו, תוחלת החיים עולה בקצב קבוע בכל העולם. בישראל, תוחלת החיים עולה בקצב של כחודשיים בשנה. אישה צפויה לחיות בגמלאות 24 שנים לעומת גבר שחי 17 שנים

כנס המעסיקים ה-11

סיקור עיקרי הכנס

"ביטוח הבריאות הפך להיות טריוויאלי"

מיתוג המעסיק ושקט לעובדים - מנהלי אגפי הבריאות בחברות הביטוח מדברים על היתרונות של ביטוח הבריאות הקבוצתי



לצפייה בווידאו

מימין: חני שפיס, דותן הורביץ, עדי בשן, אורית קרמר
וד"ר נאוה ניב סרודין

מושב א' ביטוח בריאות קבוצתי 2021: רשות או חובה?

מנחה: **חני שפיס**, יועצת לניהול סיכוני בריאות וסיעוד
אורית קרמר, משנה למנכ"ל, מנהלת אגף ביטוחי
בריאות, מנורה מבטחים ביטוח
דותן הורביץ, מנהל מחלקת בריאות ותאונות אישיות
קבוצתיות, הפניקס
ד"ר נאוה ניב סרודין, סמנכ"לית בכירה, מנהלת אגף
בריאות, איילון ביטוח
עדי בשן, מנכ"ל ובעלים של חברת הייעוץ בריאוטיפ

שימשוך קדימה זאת הרפואה ומערכת הבריאות, הצורך יגיע מהן. מערכת הבריאות שלנו מאוד מפותחת ומתקדמת ברמה העולמית, היא תדחוף את הכל קדימה. אני מאמינה שכל חברת ביטוח, באיזשהו שלב, תחבור עם קופה כלשהי."

מקומו של ביטוח הבריאות בשוק העבודה עמד במרכזם של שני פאנלים שהתקיימו בכנס המעסיקים. המושב הראשון בכנס עסק בשאלה האם ביטוח הבריאות הקבוצתי הוא רשות או חובה? מנחת הפאנל, **חני שפיס**, יועצת לניהול סיכוני בריאות וסיעוד, שהנחתה את שני המושבים, ציינה כי "ביטוח הבריאות הפך להיות טריוויאלי".

"גם אנחנו מרגישים שיש ביקוש גדול לביטוחי בריאות, גם בקרב מעסיקים וגם בביטוח שיניים", אמרה **אורית קרמר**, משנה למנכ"ל ומנהלת אגף ביטוחי בריאות במנורה מבטחים ביטוח. "אנחנו יודעים כמה תחרות יש היום בין מעסיקים ואנחנו רואים שביטוחי הבריאות הם חלק מהתחרות. אם בעבר היו קונים יותר את הבסיס, היום אנחנו רואים שגם להרחבות יש ביקוש גדול יותר. התחרות בשוק המעסיקים והבריאות הולכת וגדלה וזה מגדיל את הביקוש. אין ספק שביטוח בריאות זה אחד הדברים הטובים ביותר שמעסיק יכול לתת לעובדים שלו".

האם יש הבדל בין השימושים בביטוחי הבריאות של צעירים לעומת מבוגרים?

דותן הורביץ, מנהל מחלקת בריאות ותאונות אישיות קבוצתיות, הפניקס: אני לא רואה הבדל. הקורונה העלתה כל כך את המודעות של חשיבות ביטוח הבריאות, כך שאם בעבר הצעירים חשבו: 'לי זה לא יקרה', היום הם מבינים שאף אחד לא חסין".

הורביץ התייחס גם למקומה של הפניקס בתחום התביעות והדגיש את השירות שלדבריו הפך למוטיב עיקרי בחברה. "אנחנו פועלים שנים רבות בתוך העולם הזה. יש לנו ניסיון רב, מה שעוזר לנו לתפור את החליפה המתאימה למעסיקים. אנחנו בונים כיום טופס הצטרפות דיגיטלי וכל נושא סילוק התביעות הוא דיגיטלי", אמר.

ד"ר נאוה ניב סרודין, סמנכ"לית בכירה, מנהלת אגף בריאות, איילון ביטוח, אמרה בדיון כי "יש המון תקציבים למעסיקים שהולכים לכל מיני מקומות שהם לא בריאות, ועכשיו הם מכניסים אותם לביטוחי הבריאות. ביטוח שיניים היה במשך שנים מוקצה ואף אחד לא רצה לדבר על זה, עכשיו כל המעסיקים רוצים ביטוח שיניים, מה שלא היה בעבר. גם המבטחים וגם המעסיקים נמצאים במקום אחר, ומנסים לראות את כל מה שהעובד צריך".

עדי בשן, מנכ"ל ובעלים של חברת הייעוץ בריאוטיפ, התייחסה במושב לפער בין הרפואה הציבורית לפרטית, וציינה: "אני חושבת שהמערכת הציבורית שלנו תדחוף את מערכת הבריאות קדימה. ברמה המדינית קובעים מהם הטיפוליים המתקדמים ביותר ומכתיבים את הקצב, מי

"נפלא שחברות מתחרות בצורה מדהימה על כל לקוח"

הפריחה של ביטוחי הבריאות הקבוצתיים בקרב המעסיקים והשימוש בהם כקטליזטור למשיכת עובדים | ביטוחי הבריאות ומקומם בשוק העבודה



לצפייה בווידאו

מימין: חני שפיס, אילנה אלטר, עדי בושן, עו"ד שרונה תושייה פישר ותומר טישלר

מושב ב'

ביטוח בריאות קבוצתי בראי העובד: מה העובד שלכם צריך בביטוח רפואי פרטי?

מנחה: **חני שפיס**, יועצת לניהול סיכונים בריאות וסיעוד
תומר טישלר, סמנכ"ל בכיר, מנהל אגף ביטוחי בריאות ושיניים קיבוציים בקבוצת הראל ביטוח ופיננסים
 עו"ד **שרונה תושייה פישר**, סמנכ"לית, מנהלת ביטוח בריאות, מגדל חברה לביטוח
עדי בושן, מנכ"ל ובעלים של חברת הייעוץ בריאוטיפ
אילנה אלטר, מנהלת רכש, SAP

פאנל בריאות נוסף בכנס, בהנחיית **חני שפיס**, יועצת לניהול סיכונים בריאות וסיעוד, עסק בשאלה: "מה העובד שלכם צריך בביטוח רפואי פרטי?"

עדי בושן, מנכ"ל ובעלים של חברת הייעוץ בריאוטיפ, ציינה כי בשנים האחרונות ישנה האצה עצומה בתחום הכניסה של המעסיקים לביטוחי הבריאות. "נתקלים בזה בכל מקום כי כל אחד רוצה לגייס ולשמר ולהאדיר את החברה שלו. זה תחום מאוד דינמי". בשן הוסיפה: "נפלא לראות שחברות מתחרות בצורה מדהימה על כל לקוח, מה שמאפשר לקבל מחיר יותר טוב ומוצר יותר טוב".

תומר טישלר, סמנכ"ל בכיר, מנהל אגף ביטוחי בריאות ושיניים קיבוציים בקבוצת הראל ביטוח ופיננסים, אמר כי ביטוח בריאות בכלל וביטוח קבוצתי בפרט הוא לא עוד תחום בהראל, אלא ליבת העסק. "אנחנו משקיעים בזה המון משאבים ומפתחים תשתיות. הנאמנות של כל כך הרבה בעלי פוליסות גדולים, לא היתה יכולה להתקיים ללא היכולת שלנו לקיים את ההבטחה ולהציל חיים של מבוטחים, גם ברמה הבריאותית והכלכלית. בסוף, ביטוח זה נייר עם הבטחה שהמבוטח מצפה שתממש אותה ביום הדין".

עו"ד **שרונה תושייה פישר**, סמנכ"לית, מנהלת ביטוח בריאות במגדל, ציינה כי העולם אחרי הקורונה השתנה לחלוטין. לחלק ממחלימי הקורונה יש תסמינים ארוכי טווח, כמו כאבים, עייפות, אובדן חוש טעם וריח, הפרעות קשב וזיכרון. כל אותם אנשים נפגשים ביחד עם חולים אחרים, כי המחלות האחרות לא נעלמו. אם דיברנו על יתרונות המעסיק בביטוח בריאות קבוצתי, אז ישנם שני יתרונות טובים למעסיק. מצד אחד, המעסיק שמממן ביטוח בריאות קבוצתי נותן לעובד הרגשה של שייכות. מצד שני, הוא מרוויח עובד בריא יותר שניגש באמצעות הפוליסות לתורים מהירים, מאבחן את המחלה מהר, מטפל בה וחוזר לשגרת עבודה מלאה. **אילנה אלטר**, מנהלת רכש ב-SAP, התייחסה במושב לערך האמיתי של מעסיק שמבטח את עובדיו בביטוח בריאות. "חברת SAP רואה את העובד כמשאב הכי חשוב של החברה ובהתאם לכך היא מייצרת חווית עובד בשימוש על ידי כלים פורצי דרך, בין אם זה גמישות ואיזון בין הבית והמשרד ובין אם מדובר בהטבות פרסונליות וביטוחי בריאות, שזה אחד הפקטורים המשמעותיים שיש לנו. החברה מציעה השנה לעובדים, בנוסף לביטוח הבריאות, ביטוח שיניים, אותו הם מקבלים במימון מלא. לשמחתנו אנחנו מלווים על ידי יועצי בריאות, שדואגים לקשר בין העובד לחברת הביטוח. היום ברפואה הציבורית שאנו פונים לרופא מקצועי זמן ההמתנה יכול להיות בין חודשיים לארבעה חודשים, לשמחתנו ברגע שהעובד נמצא תחת ביטוח שמקיף פרקים רבים הוא יכול לקבל שירות מהיר מאוד ולחסוך טרדות".

כנס המעסיקים ה-11

סיקור עיקרי הכנס

"ארגון שיעשה גיבוי נכון יוכל אחר כך להתאושש יותר מהר"

אלי מזרחי ממערך הסייבר הלאומי | עו"ד נוי ארז: אין חברה שיכולה להחזיק אירוע סייבר ללא ביטוח | עו"ד קרן הנדלמן פרנקפורט: כולם צריכים לעשות ביטוח סייבר, זה מוכיח את עצמו בכל פעם מחדש"



לצפייה בווידאו

מימין: ירדן פלד, עו"ד קרן הנדלמן פרנקפורט, עו"ד נוי ארז ואלי מזרחי

הפרטיות עלה לכותרות ויש חובות רגולטוריות על נושאי משרה, גם לגבי הגנות על מידע ומה קורה במצב של דליפת מידע - איך מתנהלים. לצערי, בישראל ההנחיות לא ברות ביטוח, אבל כל היעוץ המשפטי כן ניתן לבטח. אם יש לך סוכן מספיק טוב שיוודע להעריך את הסיכונים, אפשר לקנות כיסוי של נזקים לצדדים שלישיים."

עו"ד **נוי ארז**, מנכ"ל משותף, קריטיקל אימפקט: "כל יום יש אירועים. אי אפשר למנוע את האירועים האלה, אפשר להפחית. יש שני סוגי התקפות, כאלה שלא באמת חיפשו אותך. יש בוטים שמחפשים נקודות חולשה - אלה התקפות שיותר קל למנוע אותן. להבדיל, חלק גדול מההתקפות האחרונות הן התקפות שארגון עם משאבים החליט שהוא מבצע עליך התקפה. היא לוקחת חצי שנה, לפעמים עומדים מאחוריה ארגונים ולפעמים מדינות."

איך הם מחליטים? איך הם יודעים מראש?

עו"ד ארז: "חלק מהארגונים הם כלכליים והם מחפשים מקומות שבהתקפה טובה הם יכולים לקבל הרבה מאוד כסף. יש תקיפות שהמוטיבציה היא לגרום נזק תדמיתי, להשפיל. בסופו של דבר זה משחק של מודעות, של תקציבים, זו שאלה של כוח אדם מיומן. זה דורש

"היום האיום הכי גדול לארגון זה נושא הסייבר", ציין **ירדן פלד**, בפתיחת פאנל בנושא "סיכוני סייבר בעסק - הגנות ופתרונות", אותו הנחה בכנס. "כמו תמיד, מי שמודע ומתכונן יוכל להיות יותר רגוע. אירוע הסייבר לא מתבצע דרך מערכות הליבה של הארגון, אנחנו עדים ליותר ויותר אירועים עקב שימוש לא נכון של משתמש הקצה. זה יכול להעלות הרבה כסף לחברה, מוניטין ומשאבים. ההיבט הראשון זה ההיבט הביטוחי, מהם הכיסויים הרלוונטיים. ההיבט הניהולי, כיצד לנהל. וההיבט הטכנולוגי, מה הכלים שקיימים היום בשוק ואיך מערך הסייבר עוזר לארגון", הוסיף פלד, יזם ומומחה בתחום הטכנולוגיה והחדשנות בעולם הביטוח; שותף מייסד בחברת CI; בעלים - אריסטו - נגיעות זהב דיגיטליות.

"לאחרונה רואים עלייה ניכרת באירועי סייבר", אמר **אלי מזרחי**, ראש מרכז מגזרים במערך הסייבר הלאומי. "חלק מזה מיוחס לתקופת הקורונה. אנחנו רואים עלייה במה שקשור בעבודה מרחוק ועם הגידול של החיבורים מרחוק.

בכל נושא ניהול הרשאות, עובד צריך להיכנס לתיקיות שלו, לשרתים שלו ולא מעבר", הוא הוסיף.

מזרחי דיבר על חשיבות הגיבויים והדגיש: "ארגון שיעשה גיבוי נכון יוכל אחר כך להתאושש יותר מהר". הוא גם ציין את חשיבות המודעות של העובד לעניין הסייבר. "אתה יכול להשקיע במערכות גדולות, אבל בסופו של דבר משתמש הקצה יכול להוות את הקשר שדרכו ייכנסו".

עו"ד **קרן הנדלמן פרנקפורט**, מנהלת מחלקת התביעות במארג ישראל, התייחסה לאפשרויות של המעסיקים מבחינה ביטוחית ולאחריות שיש למנהלים. "אירועי סייבר מתרחשים היום על בסיס יומי ולצערי רוב בעלי העסקים לא מקדישים לכך מספיק זמן. היום זה משתפר כי המודעות מתחילה לעלות. האקרים מנצלים חולשה של הרשת כדי לחדור למערכת. זה גורם להשחתת נתונים ופגיעה בפעילות העסקית, עד עצירה לגמרי של העבודה. זה גורם לאובדן הכנסות, בעיה של דליפת מידע של צדדים שלישיים, מידע רגיש, פרטי אשראי, שמות. זה עלול לגרום לפגיעה בעסק, לנזקים שיכולים להיגרם לספקים ללקוחות, פגיעה במוניטין לטווח ארוך שאי אפשר לבטח מבחינת אובדן רווחים. לגבי האחריות של דירקטורים, בשנים האחרונות כל הנושא של הגנת

כנס המעסיקים ה-11

סיקור עיקרי הכנס

המשך מעמד קודם <<<

התייחסות אסטרטגית, אני חושב שאי אפשר להשלות את עצמך שלך זה לא יקרה, אי אפשר להתעלם מהנושא הביטוחי, אין חברה שיכולה להחזיק אירוע סייבר ללא ביטוח. קו ההגנה לעולם ייפרץ, תיקח בחשבון שזה יקרה ותכין את עצמך בגיבויים, בהתנהלות, בביטוח".

אלי, ברמה היותר אסטרטגית, איזה כלים אתם מעניקים למעסיקים, שהם לא תמיד בעלי משאבים. איזה כלים אתה מסוגלים לתת לעסקים קטנים או גדולים?

האירוע העצמי ששם יש הוצאות לא מבטלות, זה מצריך המון מומחים, יש הוצאות של ההודעה לצדדים השלישיים, הניהול של היחסי ציבור וההוצאות המשפטיות, ההתנהלות מול רשות להגנת הפרטיות ורשות הסייבר, גם ייעוץ משפטי שאנחנו נתונים איך מתקשרים את זה החוצה לתקשורת. הנושא של אובדן הכנסה, עצירת העבודה יכולה לגרום יחידה במחזור, בתקופה.

"צריך להראות למבטח שיש השפעה על המחזור. הוצאות שיחזור המידע. גם הניהול של האירוע וגם דרישת כופר עצמה, כפוף לאישורים מראש של המבטחים. היום יש הרחבה של ספק חיצוני שאם יש מפגע אצל החברה שאתה שומר שם הנתונים, אפשר לבטח את האורזונים שייגרם כתוצאה מכך".

אם הגענו לאירוע עצמו - מה עושים?

עו"ד ארז: "למעט מאוד ארגונים ומנהלים יש ניסיון אמיתי שמאפשר להם לנהל אירוע כזה לבד. השעות הראשונות הן קריטיות, הן יכולות לקבע את המסלול של האירוע, לכן אל תנסו את זה לבד בבית. אם זה העסק שלכם, אתם בעלי המניות, תיעזרו באנשי מקצוע. לכן קודם כל תרימו טלפון למבטח. הוא יודע מה הפעולות הראשונות שצריך לעשות. לגבי השלבים הבאים, אני חושב שגם מי שמבטח בסייבר חייב להכיר את הצוותים, כך שאם יהיה אירוע הם אלה שיבואו. היכרות עם הנפשות הפועלות היא קריטית וחשובה. לרוב הגופים אין ביטוחים, הם צריכים להיערך: להכיר גופים שנותנים שירותים כאלה, להתקשר בהסכמים טכטיביים. היינו באירועים שהיה ריבוי יועצים וזה דבר נורא".

הפוליסה היא מאוד דינמית, איך אפשר לעשות ביטוח סייבר?

עו"ד קרן הנדלמן: "כולם צריכים לעשות ביטוח סייבר. זה מוכיח את עצמו בכל פעם מחדש. צריך שיהיה סוכן שיוודע להשיג את הביטוחים הרחבים ביותר. הפרמיות עולות בגלל ריבוי ההתקפות, אבל אפשר להשיג. המבטחים היום מחפשים הכנה ומוכנות של המבטח מראש. אנחנו עושים היום הליך מקדמי ומשפרים את המיגונים, וכשהלקוח שיפר את המיגונים הוא הרוויח פעמים, וגם אנחנו יודעים לפנות לביטוח".

מזרחי: "אנחנו מפרסמים גם חולשות ממוקמות. אנחנו פונים לארגונים שזה קיים אצלם ואנחנו אומרים להם איך לצמצם את זה. חשוב גם כל נושא עדכוני האבטחה, על הארגונים לבצע אוטומטית את העדכונים האלה. בנושא הגיבויים, העסק חייב לתרגל את העלאת המגיבויים כי זה חלק מההתנהלות העסקית".

עו"ד ארז: "בסופו של דבר בזמן אירוע, זה לא אירוע קצר. במקרה הטוב זה שבוע. זו מלחמה על הישרדות, צריך שלושה חמ"לים - חמ"ל הנהלה, משא ומתן וחמ"ל טכנולוגי. יש שיטה, יש סדר. אפשר לנהל את הכאוס הזה ולחזור לשגרה".

פאנל:

סיבובי סייבר בעסק - הגנות ופתרונות

מנחה: **ירדן פלד**, יזם ומומחה בתחום הטכנולוגיה והחדשנות בעולם הביטוח; שותף מייסד בחברת CI; בעלים - אריסטו - נגיעות זהב דיגטליות
עו"ד **נוי ארז**, מנכ"ל משותף, קריטיקל אימפקט
עו"ד **קרן הנדלמן פרנקפורט**, מנהלת מחלקת התביעות במארש ישראל
אלי מזרחי, ראש מרכז מגזרים, מערך הסייבר הלאומי

מזרחי: "במערך הסייבר הלאומי אנחנו עובדים מול שלוש קבוצות. יש תשתיות מדינה, אלו 33 גופים שהם תחת החוק. יש קבוצה שנייה של הכוונה ועבודה מול יחידות סייבר של משרדי ממשלה, שנותנות את ההנחיות וההמלצות לגופים תחת אותו משרד. הקבוצה השלישית זה המרחב האזרחי ששם אנחנו נותנים המלצות ומפרסמים. אנחנו זמינים שם 24/7.

"לגבי כלים שהמערך נותן, לאחרונה פרסמנו את תורת ההגנה, שזו הגנה לארגונים. זה נמצא באתר, כל ארגון מוזמן להשתמש בו. הנושא של שרשרת אספקה, זו מערכת להגנה על השרשרת אספקה, סייבר נט שזו רשת חברתית לשיתוף מידע לאירועי סייבר. אנחנו מפרסמים הגנה על ענן, על מצלמות, נושאים להתגוננות נגד אירועי כופרה. יש לנו את שבוע המודעות בסוף דצמבר".

קרן, המעסיקים מבינים שהביטוח הוא קריטי. מהם הדברים המהותיים בביטוח, ואיך אתם מנהלים אירוע?

עו"ד הנדלמן פרנקפורט: "בפוליסת ביטוח סייבר יש שני כיסויים עיקריים, כיסוי לנזקי צד ג' בעצם דליפת מידע לצדדים שלישיים, עוגמת נפש, פגיעה בפרטיות. והנזק הראשון זה למבטח עצמו, זה ניהול