

## מדריך פנסיוני לשכיר הצעיר

אף על פי שמדובר באחד החסכונות החשובים ביותר בחיינו, רבים מאיתנו מבינים מעט מאוד בחיסכון הפנסיוני, מתקשים לגבש החלטות בתחום, ונוטים לקבל מחוסר ברירה את המלצותיהם של אנשי מקצוע שלעיתים קרובות מחזיקים בניגוד עניינים בוטה. גם כאשר אנו טורחים להתכונן למפגש עם סוכן הביטוח, לעיתים קרובות אנו מופתעים משיקולים חדשים שעולים בשיחה ולא הכרנו, מגלים שלשינוי הזהיר שתכננו עלולות להיות השלכות חמורות ובלתי הפיכות, ומתקשים להתאים את העדפותינו למידע החדש שקיבלנו תוך כדי השיחה.

מסמך זה נועד לרכז באופן מסודר מידע רב הנוגע למכשירים הפנסיוניים. המסמך נועד ליצור תמונה רחבה אך פשוטה ככל האפשר של עיקרי המנגנון הפנסיוני, של חשיבותו, של ההחלטות העומדות בפני החוסך ושל השיקולים הרלוונטיים להחלטות אלה. ההצגה של מכלול השיקולים יחדיו נועדה לאפשר התייחסות לכל שיקול בהקשר המתאים לו (בין אם קוראים עליו מראש או נתקלים בו לראשונה בשיחת הייעוץ), ולקבל החלטות מתוך הבנה של התמונה הרחבה של החיסכון הפנסיוני – ולא מתוך הסתכלות צרה על שיקולים פרטניים שבהם מתמקד במקרה הדיון עם סוכן זה או אחר.

**המסמך נכתב בשנת 2018 עבור שכירים** (לא עצמאים) **צעירים** (שאינם חברים בקרנות הפנסיה הוותיקות או בקופות הגמל הוותיקות שפעלו עד שנות ה-90), אם כי חלק מהתכנים רלוונטי גם עבור חוסכים אחרים.

בנימה אישית, אני ממליץ בחום לקרוא את התמצית ואת פסקת האמ; לק בתחילתו של כל פרק (כ-2.5 עמודים במצטבר). את הפרקים המלאים ואת הנספחים ניתן לקרוא לפי הצורך או העניין.

**חשוב להדגיש שכותב המסמך אינו מחזיק בכל השכלה רשמית בתחום הכלכלה, ובפרט אינו מוסמך או מתיימר לייעץ.** מסמך זה נועד לספק מידע בסיסי באופן קוהרנטי ומסודר אך לא לייעץ כיצד לפעול. כמו כן, **המידע עלול להיות שגוי או לא עדכני** (זו לא רק התנערות מאחריות – אני באמת מגלה מדי פעם אי דיוקים בידע שלי), ולכן מומלץ לתקף נתונים חיוניים במקורות חיצוניים.

### תוכן

- 2.....תמצית
- 4..... פרק א': למה צריך פנסיה, ולמה להתעסק בה כשאני עוד צעיר?
- 5..... פרק ב': מהי פנסיה?
- 6..... פרק ג': מכשירים פנסיוניים שונים
- 9..... פרק ד': פנסיית ברירת מחדל
- 10..... פרק ה': מה משפיע על הפנסיה ומה צריך להחליט?
- 12..... נספח א': דו"ח פנסיה תקופתי
- 13..... נספח ב': ערבות הדדית vs. התחייבות של מבטח
- 16..... נספח ג': למה כולם אומרים שלא תהיה לי פנסיה?
- 19..... נספח ד': קרן השתלמות וקופת גמל להשקעה

## תמצית

1. צריך פנסיה כדי לעבוד ~40 שנה ולהתקיים ~80 שנה בלי להיות חסר כל; וחשוב להתעסק בה מוקדם כי אפשר להשפיע עליה בעיקר בתקופה שבה חוסכים (כל שנות העבודה) – ופחות בתקופה שבה זקוקים לה (ראה פרק א').
2. מלבד נעילה של חיסכון בצד לגיל פרישה, הפנסיה מבטיחה קצבה חודשית שנמשכת גם אם חיים מעבר לגיל שבו נגמר החיסכון (ראה פרק ב'). בנוסף, הפנסיה כוללת בתוכה ביטוחים מנכות וממוות, שהתשלום עבורם נלקח מהחיסכון לפרישה.
3. את החיסכון לפנסיה ניתן לבצע דרך **מכשירים פנסיוניים** מסוגים שונים:

תקרת הפקדה	עלות אופיינית	ניהול השקעות		המקרה המבוטח			מכשיר		
		גמישות	סבסוד	מוות	נכות	"אריכות ימים" (חיסכון לקצבה)			
מוגבל	נמוכה	נמוכה	אג"ח מיועדות	ביטוח שארים	ביטוח נכות	ערבות הדדית	קרן פנסיה מקיפה		
–	בינונית		גבוהה	–	ביטוח מוות	ביטוח אובדן כושר עבודה	ביטוח רגיל	קרן פנסיה משלימה	
	גבוהה; התחייבות	–						–	ביטוח מנהלים
	בינונית	אפשרות ל-IRA						–	–

לסוכני ביטוח (כמו אלה שנפגשים איתם כשמתחילים לעבוד במקום חדש) יש לעיתים הסדר מול חברת ביטוח המתמרץ אותם להמליץ על קופות וביטוחים ספציפיים. לכן, כדי להשתמש בצורה נכונה במידע שהם נותנים במהלך שיחת ייעוץ, חשוב להגיע עם הבנה בסיסית של מאפייני המכשירים השונים (פרק ג').

4. דרך פשוטה לבחור חיסכון פנסיוני בתנאים טובים היא להצטרף לפנסייט ברירת מחל – אחת מבין כמה קרנות פנסיה שזכו במכרז של משרד האוצר (ראה פרק ד'). חשוב לשים לב שההפקדה לקרן פנסיה רגילה ("מקיפה") מוגבלת לשכר של כ-19 אלף ש"ח, ומעבר לשכר זה הכרחי לבחור במכשיר אחר.
5. הקצבה החודשית מחושבת בעת הפרישה לפי החיסכון והמקדם, ולכן מושפעת מהגורמים הבאים (ראה פרק ה'):

$$\text{קצבה} = \frac{\text{חיסכון}}{\text{מקדם} (\approx \text{תוחלת חודשים לחיות})} = \frac{(\text{חודשי עבודה} \times \text{שכר ממוצע} \times \text{אחוז הפרשה, פחות משיכות}) \times \text{רווח הון מצטבר} \times (\text{דמי ניהול וביטוח} - 1) \times (\text{איזון אקטוארי} + 1)}{\text{תוחלת חיים פחות גיל פרישה}}$$

**דרך בטוחה להגיע לפרישה ללא חיסכון** מספיק היא להתחיל לעבוד מאוחר ולא באופן רציף, למשך פיצויי פיטורין באופן עיוור בכל הזדמנות, להשקיע במסלול הכי סולידי במשך 40 שנה, לא לטרוח לבקש דמי ניהול סבירים, ולא להעריך אפילו פעם אחת בדרך את הקצבה הצפויה כדי להבין שמשוה לא בסדר.

6. את מרבית הבדיקות וההחלטות הנדרשות עבור הפנסיה ניתן לרוב לרכז יחדיו. לדוגמה (ראה פרק ה'):

מה לעשות	מתי
בדיקת תקינות הדו"ח השנתי, בדגש על הפקדות ודמי ניהול	אחת לשנה
<b>ריכוז פרטי חשבונות דרך המסלקה הפנסיונית של משרד האוצר (או דרך WOBI)</b>	אחת לכמה שנים / בעבודה חדשה / לפני שיחה עם סוכן
<b>הערכת הקצבה הצפויה בפרישה</b> (לפי מחשבון חיצוני ולא לפי הנתון המטעה בדו"ח)	
תיקוף בחירת המכשירים הפנסיוניים	
תיקוף בחירת הגופים המנהלים, בפרט לפי דמי הניהול <b>(בכל מקרה לפני כל ניווד או שינוי חשוב לבדוק היטב השלכות על זכויות ביטוחיות)</b>	
תיקוף בחירת הרכיבים הביטוחיים וגובהם; בפרט אם יש קרן פנסיה ואין שארים חוקיים – לבטל ביטוח שארים שמתחדש אוטומטית מדי שנתיים	
תיקוף בחירת מסלול השקעה (בדגש על רמת סיכון מתאימה לטווח ההשקעה)	
תיקוף בחירת גובה הפרשות העובד (בטווח המותר של 6-7% מהשכר)	
[בתחילת עבודה] בירור גובה הפרשות המעסיק (בטווח 12.5-15.8%) ומו"מ לפי הצורך	בעזיבת עבודה
בירור זכאות לפיצויי פיטורין פטורים ממס, הערכת המשמעות של משיכה (מה הקצבה הצפויה עם משיכת הפיצויים ובלעדיה?), והחלטה אם למשוך	
אם צפויה תקופת אבטלה של מספר חודשים או יותר – הסדרת הפרשות עצמאיות כדי להימנע מאובדן זכויות ביטוחיות	

7. **ערבות הדדית** (הקיימת בקרנות פנסיה) מומשה בעבר בצורה רשלנית שהובילה למשבר קרנות הפנסיה הגרעונית, במסגרתו גמלאי קרנות הפנסיה של ההסתדרות נהנו מתנאים טובים במידה חסרת אחריות במשך עשרות שנים, באופן שהוביל לגרעונות של מאות מיליארדי ש"ח (!) בקרנות, והצריך בסופו של דבר תמיכה ממשלתית לכיסוי הגרעונות. כיום הערבות ההדדית פחות רגישה לניהול רשלני (הקצבה מחושבת ישירות לפי החיסכון ולא לפי מדיניות שרירותית של קרן הפנסיה) ויותר מבוקרת (החיסכון משויך לחשבון אישי של החוסך וכל גירעון מוצג בחשבון זה בצורה שקופה מדי שנה כאיזון אקטוארי) – ראה **נספח ב'**.

8. **קרן השתלמות** אינה קשורה לפרישה או לביטוח, אך בדומה למכשירים הפנסיוניים, ניתן להפריש אליה ישירות מהשכר ולהינות מהטבות מס משמעותיות מאוד עד לתקרה מסוימת. **קופת גמל להשקעה** היא מכשיר חיסכון חדש המאפשר הפקדות גבוהות יותר אך מזכה בהטבות מס פחות משמעותיות (**נספח ד'**).

מכשיר	הטבות	תקרת הפקדה	אופן הפקדה	תנאי משיכה
<b>קרן השתלמות</b>	פטור מלא ממס הכנסה וממס רווחי הון	עד 10% מהשכר ועד 1500 ש"ח בחודש	דרך המעסיק	לצורך השתלמות, או 6 שנים לפחות מההפקדה הראשונה
<b>קופ"ג להשקעה</b>	פטור ממס רווחי הון (או דחיית המס במקרה של משיכה מוקדמת)	עד 70 אש"ח בשנה	ישירות מול הקופה	קצבה חודשית מגיל 60; או משיכה בכל שלב ותשלום המס בדיעבד

## פרק א': למה צריך פנסיה, ולמה להתעסק בה כשאני עוד צעיר?

**אמלג:** צריך פנסיה כדי לעבוד ~40 שנה ולהתקיים ~80 שנה בלי להיות חסר כל; וצריך להתעסק בה מוקדם כי אפשר להשפיע עליה בעיקר בתקופה שבה חוסכים (כל שנות העבודה) – ופחות בתקופה שבה זקוקים לה.

ככלל, במהלך רוב חייו הבוגרים, אדם מייצר ערך בעבודתו, המיתרגם לשכר שהוא מקבל, ובו הוא משתמש כדי לצרוך את כלל השירותים אותם הוא צריך או רוצה מהחברה (דירה שכורה, התניידות, מזון, בידור וכו'). בזקנתו, במרבית המקרים הוא אינו עובד, ולכן כל הוצאותיו חייבות להסתמך על חיסכון שצבר מבעוד מועד, אחרת לא יוכל להתקיים. בהסתכלות אחרת, מרבית האנשים מייצרים ערך (ומתוגמלים תמורתו) במשך כ-40 שנה, אך צורכים שירותים במשך כ-80 שנה, ועל כן עליהם להקפיד שהתגמול לעבודתם יספיק גם לשנים בהן לא יעבדו.

### האם באמת לא אוכל להתקיים כזקן אם לא יהיה לי כסף?

- סביר להניח שתקבל מהמדינה סיוע שימנע ממך לגווע ברעב. רמת החיים שלך תהיה נמוכה משהיית רוצה, תהיה לך תלות ואולי גם חוסר וודאות בנוגע לקבלת ההכנסה שמקיימת אותך, ובכל זאת עדיין תהיה לנטל על החברה. אם יהיה לך מזל, תוכל להיות לנטל גם על משפחתך, ורמת החיים שלך תהיה טובה יותר.

### איך זה מסתדר שהתקיימתי כילד למרות שלא חסכתי כלום?

- התקיימת ע"ח ההורים. אם יהיו לך ילדים אז תהיינה לך הוצאות דומות ע"ח ההכנסה שלך בשנות העבודה, כך שבהסתכלות מתאימה זה אכן עקבי עם הטענה הקודמת – שהכנסות של 40 שנה נדרשות לאפשר חיים של 80 שנה – פשוט שנות הילדות משולמות במסגרת ההוצאות השוטפות בשנות העבודה, ואילו את שנות הזקנה ניתן יהיה לשלם רק אם נחסוך מבעוד מועד.

### למה צריך לדאוג לזה עכשיו?

- אם אתה מקבל עכשיו את ההכנסה שאמורה להספיק לך כדי לחיות גם בעתיד, איך לעזאזל הגיוני לא להתעסק בזה עכשיו? כשתזדקק לכסף בעוד עשרות שנים, ברור שתוכל לעשות הרבה פחות כדי לשפר את מצבך. כדוגמה קונקרטי, אם עשרות אחוזים מההכנסה הפנסיונית שהייתה יכולה להיות לך בזקנה נשרפו על דמי ניהול גבוהים, כנראה שהיה עדיף להתעסק בזה לפני שזה קרה.

### אז אם אני לא דואג לפנסיה כמו שצריך אני נהיה טפיל?

- לא בהכרח – כמובן שאפשר לחסוך לפרישה גם בדרכים אחרות. עם זאת, החיסכון בפנסיה כולל גם היבט ביטוחי (אם תחיה יותר מהצפוי, תמשיך לקבל קצבה), מעניק הטבות מס, נועל את החיסכון בצורה שמקשה להשתמש בו בטרם עת, וכמובן – מחייב בחוק, כך שאם ממילא חייבים, עדיף כבר לעשות את זה נכון.

○ אם הכל ממילא חובה, למה אני צריך לעשות משהו?

- כפי שיוסבר בהמשך, יש לך לא מעט השפעה על החיסכון שלך, בין השאר דרך: כמה שנים אתה עובד, כמה בדיוק אתה מפריש בכל חודש, האם אתה מושך מהחסכונות הפנסיוניים, כמה דמי ניהול אתה משלם, במה אתה משקיע ובאיזה גיל אתה פורש.
- בפרט, זמן טוב להבין מה קורה הוא לפני פגישה עם סוכן הביטוח בעבודה, שבה מתקבלות הרבה החלטות משמעותיות.

### באיזו זכות המדינה אומרת לי כמה לשים בצד ואיך לשים בצד?

- באותה זכות שבה היא גובה ממך מס ומחלקת אותו כראות עיניה.
- בזכות שנגזרת מכך שאם לא תחסוך מספיק, אז תצפה לקבל מהמדינה קצבת זקנה.
  - אז למה החיסכון המחייב עולה עם השכר ולא נקבע לפי קצבאות הזקנה?
    - "כדי שתוכל לשמור על אותה רמת חיים". בפועל, אני אישית לא מכיר הסבר שאינו מערב בורות או שחיתות, לכך שאדם שמרוויח עשרות אלפי שקלים בחודש יידרש בחוק להקציב כ-20% מזה לטובת חסכונות לפרישה, שברובם אפילו לא נהנים מהטבת מס.

**פרק ב': מהי פנסיה?**

**אמלג:** מנגנון שבו אתה שם כסף בצד כל חודש שבו עבדת, ומקבל את הכסף הזה כקצבה בחודשים שבהם מניחים שאתה כבר לא יכול לעבוד (=גיל פרישה). כמו כן, המנגנון מבטיח שתמשיך לקבל את הקצבה גם אם תמשיך לחיות אחרי שהכסף שלך נגמר – על חשבון אנשים שימותו לפני שהכסף שלהם ייגמר.

כדי לעודד את העובד לשים את הכסף בצד, הוא מקבל בחלקו (עד לשכר חודשי של 9-10 אש"ח) **פטור ממס הכנסה** ובמלואו פטור ממס רווחי הון על הרווחים שהוא צובר לאורך השנים. כדי לעודד עוד יותר, מחייבים את זה בחוק.

**כמה שמים בצד כל חודש?**

- נכון לשנת 2018 – **18.5-22.8%**: 6-7% ע"ח העובד, 6.5-7.5% ע"ח המעביד, ועוד 6-8.3% ע"ח המעביד ל"פיצויי פיטורין" (חלק בחיסכון שאותו קל יותר למשוך לפני גיל פרישה).
  - למה צריך הפרדה בין העובד למעביד?
  - תחת כל מיני הנחות כמו שוק חופשי וידע מושלם אכן לא צריך הפרדה – לדוגמה לקבל מהמעסיק 9,000 ש"ח ועוד 1,000 ש"ח לפנסיה, זה כמו לקבל מהמעסיק 10,000 ש"ח ולהפריש הכל בעצמך לפנסיה.

**כמה מקבלים בפרישה?**

- לא בדיוק, אבל בערך: קצבה חודשית בפרישה  $\approx$   $\frac{\text{כמה חסכת}}{\text{מקדם=כמה חודשים מהפרישה אתה צפוי עוד לחיות}}$ 
  - למה לא בדיוק?
  - אני חושב שבעיקר כי מניחים שעוד תתקבל תשואה על הכסף שישלמו לך בשנים הבאות.

**באיזה גיל הפרישה, וכמה חודשים מהפרישה אני צפוי עוד לחיות?**

- נכון לשנת 2018: הפרישה היא בגיל **60-67**, תוחלת החיים היא **81-83**, ומספר החודשים ("המקדם") הוא פשוט ההפרש ביניהם כפול **12 חודשים בשנה**.

**ואם אני חי יותר מהצפוי?**

- מישהו אחר יחיה פחות מהצפוי. אתה תקבל בסה"כ יותר קצבאות, והוא פחות.
  - ואם כולם חיים בממוצע יותר מהצפוי?
  - שאלה טובה. ראה "ערבות לקצבה" בפרק ג', וכן נספח ב'.

**מה קורה אם רוצים את הכסף מוקדם יותר?**

- בגדול, משלמים מס די דרקוני בשביל למשוך אותו (בנוסף לזה שנשאר פחות חיסכון לפרישה) – זאת למעט פיצויי הפיטורין, שבמצבים מסוימים (בין עבודות) ניתן למשוך ללא מס (וכמובן שגם במקרה זה נשאר פחות חיסכון לפרישה).

**אז למה הכל כל כך מסובך?**

- כי את החיסכון הפנסיוני אפשר לעשות דרך "מכשירים" שונים – קרן פנסיה, קרן פנסיה משלימה, ביטוח מנהלים וקופת גמל לתגמולים (ראה פרק ג').
  - למה?
  - בעיקר בגלל השאלה "איך ממשיכים לשלם אם אני חי יותר משהייתי צפוי?".
- כי מערבים את החיסכון הפנסיוני לפרישה עם כל מיני ביטוחי אסונות (נכות ומוות, ראה פרק ג').
- כי ניתן וחשוב להשפיע על אותם "כמה חסכת" ו"כמה חודשים מהפרישה אתה צפוי עוד לחיות" (פרק ה').
- כי חלק מההסברים נכונים רק החל מהשנים האחרונות (לדוגמה אופן חישוב הקצבה), ויש הרבה מידע ישן.

## פרק ג': מכשירים פנסיוניים שונים

**אמלג:** קרנות פנסיה, ביטוחי מנהלים וקופות גמל הם מכשירים שונים המנהלים חסכונות פנסיוניים, ביטוחי נכות וביטוחי מוות. הם נבדלים בעיקר באופן שבו עובד הביטוח ("מי מבטיח שאקבל מה שמגיע לי כשאצטרך?"), בגמישות הניתנת ללקוח (אילו ביטוחים לעשות, איך להשקיע את הכסף וכו'), ובדמי הניהול האופייניים.

ניתן לראות פנסיה כביטוח מפני אריכות ימים: מפקידים סכום מסוים מדי חודש, ואם מגיעים לגיל מבוגר מספיק – ממשיכים לקבל קצבה חודשית גם לאחר שנגמר החיסכון האישי שנצבר בשנות העבודה.

כפי שהמדינה מחייבת אזרחים לבטח את עצמם מפני מצב שבו יהיה זקנים ולא יוכלו לכלכל את עצמם (ולכן יצריכו מהמדינה לשלם להם קצבה) – כך היא מחייבת אותם לבטח את עצמם גם מפני מצב בו יהיו נכים או מתים, ולכן לא יוכלו לכלכל את עצמם או את משפחתם. ביטוחים אלה הם חלק מהמנגנון הפנסיוני.

### למה צריך להסתכל על החיסכון והביטוח ביחד? יותר פשוט להפריד ולבחון כל אחד בנפרד.

- מנקודת מבט מאקרו-כלכלית, כפי שהוסבר לעיל, כל אלה הם ביטוחים כפויים המונעים מאזרח להגיע למצב של נזקק, ולכן יש היגיון לראות בהם חלקים שונים של אותו המנגנון.
- מנקודת מבט של החוסך, יש מספר סיבות (טכניות אך חשובות) להסתכל על הכל ביחד:
  - התנאים הניתנים בביטוחים תלויים לעיתים בחיסכון. לדוגמה:
    - בקרן פנסיה חייב להיות גם ביטוח, והוא חייב להיות באותה הקרן (אותו גוף מנהל).
    - בביטוח מנהלים, דמי הניהול וגובה הפיצוי של ביטוח אובדן כושר עבודה לעיתים תלויים בכך שהביטוח נעשה באותו גוף שמנהל את החיסכון לקצבה.
  - ההפקדה הפנסיונית מתחלקת בין החיסכון לבין הביטוחים, ולכן הגדלה של אחד מהם באה ישירות על חשבון האחרים. בפרט, אם רוצים לשנות את התשלום החודשי לאחד הגורמים מבלי להשפיע על האחרים, צריך לשנות בהתאם את סך ההפרשה הפנסיונית (וכבר ראינו בפרק ב' שאין הרבה גמישות בגובה ההפרשות).
  - נוח יותר לעקוב אחרי מרכיבי הפנסיה השונים ככל שהם מרוכזים אצל גופים פיננסיים מעטים יותר.

### מה ההבדלים בין המכשירים השונים?

- עיקרי ההבדלים מסוכמים בטבלה ומפורטים לאחריה.
- הערות טרמינולוגיות:
  - קופת גמל = קופת גמל לתגמולים ≠ קופת גמל להשקעה (ראה נספח ד').
  - קרן פנסיה מקיפה ≠ קרן פנסיה משלימה = קרן פנסיה כללית.

תקרת הפקדה	עלות אופיינית	ניהול השקעות		המקרה המבוטח			מכשיר
		גמישות	סבסוד	מוות	נכות	"אריכות ימים" (חיסכון לקצבה)	
מוגבל	נמוכה	נמוכה	אג"ח מיועדות	ביטוח שארית	ביטוח נכות	ערבות הדדית	קרן פנסיה מקיפה
	בינונית		גבוהה	-	ביטוח מוות	ביטוח אובדן כושר עבודה	ביטוח רגיל
-	גבוהה; התחייבות	קרן פנסיה					
	בינונית	אפשרות ל-IRA					

**מה עם כל שאר הביטוחים והקרנות שאני שומע שמות שלהם?**

- **קרן השתלמות וקופת גמל להשקעה:** אלו מכשירי השקעה שאינם ביטוחים ואינם קשורים (כמעט) לפרישה, ומוסברים בנספח ד'.
- **ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות:** אלה לא באמת ביטוחים, אלא מס – ממש כמו מס הכנסה – ולכן מחוץ לתיחום המסמך.
  - למה הם מס? כי הם נקבעים לפי השכר, אין שום שליטה בגובהם או במה שייעשה איתם, והתמורה שכביכול מגיעה מהם נקבעת לפי שיקולים סוציאליים ולא לפי דמי הביטוח ששולמו. ההצדקה העיקרית שקיימת להפרדה שלהם ממס הכנסה היא יצירת קושי פוליטי לניהול גרעוני שלהם.
- **ביטוחים פרטיים** – מחוץ לתיחום המסמך.

**ערבות לקצבה (ראה נספח ב')**

- בכל המכשירים הפנסיוניים כיום, הקצבה מחושבת בעת הפרישה לפי גובה החיסכון ותוחלת החיים (בניגוד לביטוחי המנהלים הישנים, בהם הביטוח התחייב לחשב את הקצבה לפי תוחלת חיים שסוכמה מראש – "מקדם קבוע").
- במקרה שסך הקצבאות ששולמו שונה מהצפוי (לדוגמה אם גיל המוות הממוצע לא זהה לתחזיות שנעשו בעת פרישת המבוטחים):
  - **ביטוח מנהלים** סופג את ההפרש (חיובי או שלילי) בעצמו. תשלום קצבאות רבות מהצפוי מתאפשר למבטח באמצעות דמי ניהול המגלמים סיכון זה.
  - **קרן פנסיה** מקזזת את ההפרש (חיובי או שלילי) עם החסכונות המשויכים לעמיתים שטרם פרשו ("ערבות הדדית").
- **קופת גמל** אינה משלמת קצבה כלל: ניתן לחסוך בה כסף לפרישה, ובעת הפרישה החיסכון כולו מועבר לקרן פנסיה לבחירת הפורש, והקצבה מחושבת ומשולמת משם.

**ביטוח מפני נכות**

- ביטוח מפני נכות מבטיח הכנסה חודשית קבועה במקרה של נכות, המחולקת באופן הבא:
  - קצבה חודשית בגובה אחוז מסוים מהשכר המבוטח – מקבלת הנכות ועד לגיל הפרישה.
  - הפקדה לחשבון פנסיוני על שם המבוטח – לצורך המשך קבלת קצבה לאחר גיל הפרישה.
    - במקרים מסוימים, חלק זה של ההתחייבות מותנה בכך שהמבוטח מפריש לחיסכון פנסיוני באותו הגוף שבו הוא מבוטח מפני נכות.
- גובה הקצבה החודשית במקרה של מימוש הביטוח תלוי בהסדר עם המבטח. מרבית המבטחים מציעים מספר מסלולים שונים. באופן טבעי, קצבה גבוהה יותר לביטוח מצריכה פרמיה גבוהה יותר, אשר יורדת מהחיסכון הפנסיוני של המבוטח.
  - חוסך **בקרן פנסיה** מחויב לרכוש גם ביטוח נכות במסגרת אותה קרן פנסיה (אם כי יכול לשלוט במידה מוגבלת בגובה הביטוח), בעוד שב**ביטוח מנהלים** אין חובה כזו.
- קיימות רמות שונות של נכות שמפניהן מגן הביטוח. ככלל, ביטוח אובדן כושר עבודה המוצע כחלק מ**ביטוח המנהלים** מיועד לכסות מקרים רבים יותר מביטוח הנכות של **קרנות הפנסיה**, כגון נכות המונעת באופן ספציפי את העיסוק הנוכחי של המבוטח (לדוגמה, מתכנת שנאסר עליו לצמיתות להביט במסך מסיבות רפואיות). באופן טבעי, כיסוי רחב יותר מתבטא בעלות גבוהה יותר.
- **קופת גמל** אינה מציעה ביטוחים כלל. חוסכים בקופות גמל יכולים לבחירתם לרכוש ביטוחים בנפרד.

**ביטוח מפני מוות**

- ביטוח מפני מוות מבטיח הכנסה חודשית קבועה למוטביו של המבוטח במקרה שמת לפני גיל הפרישה.
- ביטוח מוות המוצע במסגרת **ביטוח מנהלים** מאפשר בחירה של המוטבים.
- ביטוח שארים של **קרנות פנסיה** בוחר באופן אוטומטי את המוטבים להיות בן זוג וילדים, ללא אפשרות שינוי. במקרה של מוות בהיעדר מוטבים כאלה – לא ימומש הביטוח כלל, גם אם המבוטח שילם תמורתו.

ניתן לבטל ביטוח שארים רק במקרה שאין שארים חוקיים, וגם אז הוא מתחדש אוטומטית כעבור שנתיים ויש לבטלו מחדש.

- **קופת גמל** אינה מציעה ביטוחים כלל. חוסכים בקופות גמל יכולים לבחירתם לרכוש ביטוחים בנפרד.

### ניהול השקעות

- במסגרת חיסכון לטווח של עשרות שנים, ניהול ההשקעות הוא מרכיב חשוב בחיסכון הפנסיוני.
- כל הגופים הפנסיוניים מציעים מסלולי השקעה שונים ברמות סיכון שונות (מבחינת גודל החלק המנייתי).
- דמי הניהול אינם תלויים לרוב בבחירת מסלול ההשקעות (למעט IRA בקופת גמל, הנחשב לחשבון שונה).
- **בביטוחי מנהלים ובקופות גמל**, מגוון המסלולים המוצעים לרוב גדול יותר מבקרנות פנסיה.
- בכל סוגי המכשירים, מרבית מסלולי ההשקעה הינם אקטיביים (אינם מחקי-מדד).
- כל סוגי המכשירים הפנסיוניים **אינם מחויבים לדווח את פירוט השקעותיהם** מעבר לתיאור כללי (שמתמצא לרוב בציון טווח גודל הרכיב המנייתי).
- **בקרן פנסיה מקיפה**, חלק מהחיסכון מושקע באג"ח ערד ("אג"ח מיועדות") עליהן מבטיחה המדינה תשואה שנתית של 4-5%, כך שתשואות קרן הפנסיה המקיפה הינן מסובסדות ע"י המדינה. עד שנת 2017 היה חלק זה 30% מכלל ההשקעות של כל חוסך, אולם כעת החלוקה שונה, ומרבית האג"ח המיועדות מוקצות לחסכונות של עמיתים שפרשו או נמצאים לקראת פרישה.
- **בקופת גמל** קיימת אפשרות לפתיחת חשבון בניהול השקעות עצמי (IRA – Individual Retirement Account).

### עלויות

- עלויות החסכונות הפנסיוניים מורכבות מ:
  - דמי ניהול של החיסכון, הנחלקים ל:
    - דמי ניהול מהפקדה – אחוז מסוים מההפקדה החודשית (חסום ב-4-6% כתלות במכשיר הפנסיוני).
    - דמי ניהול מצבירה – אחוז מסוים מכלל הכסף בחשבון, מדי שנה (חסום ב-0.5-1%).
  - פרמיות לביטוחים הכלולים במכשיר הפנסיוני.
  - עלויות פנימיות בניהול ההשקעות – עלויות אלה לרוב אינן שקופות וקשה לדעת את גובהן. במקום זה, הן נבלעות בתשואה על השקעות, כך שעלויות גבוהות במיוחד יתבטאו בתשואות נמוכות יותר.
- ככלל, דמי הניהול נמוכים מאוד **בקרנות פנסיה מקיפות** (סדר גודל של 0.1% מהצבירה ו-1.5-2% מההפקדה, ראה פרק ד'), בינוניים **בקרנות פנסיה משלימות ובקופות גמל** (סדר גודל של 0.5-0.8% מהצבירה ו-0% מההפקדה) וגבוהים יותר **בביטוחי מנהלים** (סדר גודל של 0.5-1% מהצבירה ו-3% מההפקדה). **סדרי הגודל מובאים לנוחות הקורא, על אף שהם עשויים להשתנות מאוד בין קופות שונות, בין תקופות שונות, ובין אוכלוסיות שונות.**
- **בביטוחי מנהלים** דמי הניהול נקבעים בחוזה אישי המחייב את הגוף המנהל (**עד כדי רגולציה**), בניגוד למכשירים האחרים בהם דמי הניהול עשויים להתעדכן לפי מדיניות הקרן/קופה (תוך יידוע של החוסך).

### תקרת הפקדה

- בגלל סבסוד התשואות **בקרן הפנסיה המקיפה**, המדינה הגבילה את ההפקדה לקרנות אלה לכ-40% מהשכר הממוצע במשק (כ-4 אש"ח לחודש, המתאימים לשכר של כ-19 אש"ח).
- כברירת מחדל (בהיעדר בחירה אחרת), מי שבוחר להפקיד לקרן פנסיה וחורג מהתקרה, מפקיד את היתרה לקרן **פנסיה משלימה** באותו הגוף המנהל.



## פרק ד': פנסיית ברירת מחדל

**אמלג:** פנסיית ברירת מחדל היא קונספט חדש (מ-2017) שבו משרד האוצר מנהל מו"מ ומגיע לסיכום עם קרנות פנסיה פרטניות על דמי ניהול נמוכים. כל חוסך יכול להצטרף לקרן כזו במקום קרן הפנסיה הנוכחית שלו, ולהינות מאותם דמי ניהול נמוכים.

### מהי פנסיית ברירת מחדל?

- מדובר בקרנות פנסיה ספציפיות, הקיימות החל משנת 2017 ומתחלפות באופן תדיר (מדי שנה?), שבעקבות מו"מ (המתקיים כמכרז) מול משרד האוצר מציעות למצטרפים חדשים דמי ניהול נמוכים יותר מהמקובל בשוק.
- התנאים שמציעות קרנות ברירת המחדל הינם **מחייבים אותן ל-10 שנים**, ולכן אין חשש להעלאה חשאית של דמי הניהול בפרק זמן זה.
- בתמורה, קרנות אלה אמורות לקבל קדימות מסוימת (להיות "ברירת המחדל") בתהליך ההצטרפות שעוברים שכירים במקום עבודה חדש, ולכן הן צפויות להינות ממספר לקוחות (עמיתים) גדול יותר ([אין הסכמה על כך שמטרה זו הושגה עד כה](#)).
- ניתן לראות את פנסיית ברירת המחדל כמעין מועדון צרכנות של כלל אזרחי מדינת ישראל.
- נכון לשנת 2018, קרנות ברירת המחדל הן אלטשולר-שחם, הלמן-אלדובי, מיטב-דש ופסגות. דמי הניהול שסוכמו בקרנות אלה הם 1.5-2.5% מהפקדה ו-0.1%-0.05% מצבירה.

### נשמע טוב. למה לא?

- אם דמי הניהול שלכם נמוכים במיוחד, ייתכן (אם כי לא סביר) שאתם כבר נהנים מתנאים טובים יותר (בפועל, דמי הניהול העדיפים היחידים שנתקלתי בהם היו דרך צה"ל).
- קיימת טענה שהולכת בערך כך: **ברירת מחדל ← "אנשים פשוטים" ממצב סוציאקונומי נמוך ← בריאות חלשה יותר ← ניצול מוגבר של ביטוח נכות**.
  - **האם זה נכון?** כלל לא ברור ששתי הגרורות הראשונות נכונות, אך גם אם נקבל אותן, אזי לצד הניצול המוגבר של ביטוח הנכות נקבל גם ניצול פחות של קצבאות הזיקנה (כי אותם עמיתים ימותו בממוצע בגיל צעיר יותר). כלל לא ברור איזו מהתופעות תהיה משמעותית יותר, שהרי הבדל של 5 שנים באורך החיים, לדוגמה, מקטין בכשליש את תשלומי הפנסיה, שהינם מלכתחילה עיקר הוצאות הקרן. לסיכום, **לא ניתן לשלול את הטענה מבחינה לוגית, אולם הטענה הפוכה נשמעת סבירה לפחות באותה המידה, וסביר מכל ששתיהן לא תימצאנה מובהקות**.
- ניוד לפנסיית ברירת מחדל הוא הליך ניוד רגיל בין קרנות פנסיה, אולם הצטרפות כעמית חדש לקרן (ללא ניוד צבורה קיימת ממקום אחר) הינה הליך מקוצר כחלק מתנאי המכרז. אחת ההשלכות היא האפשרות להצטרף לפנסיית ברירת מחדל ללא שאלון רפואי וללא תלות במצב הרפואי. במצב כזה הביטוח הפנסיוני נכנס לתוקף רק 5 שנים מתחילת ההפקדות (הוותק לביטוח לא נשמר כי לא היה ניוד). **אנשים בעלי בעיה בריאותית, אשר עלולה לבוא לידי ביטוי בנכות/מוות לאחר יותר מ-5 שנים, וגם אינה צפויה לבוא לידי ביטוי קודם לכן (אחרת הם יעדיפו להישאר מכוסים בקרן הנוכחית), וגם מעוניינים לשנות את קרן הפנסיה שלהם או סתם מחליפים מקום עבודה – עלולים להגיע לפנסיית ברירת מחדל ולהגדיל את ניצול ביטוח הנכות/שארים**.
- **האם זה נכון? קשה לומר**. כאשר מנסחים את הטיעון במלואו, נשמע שמדובר במקרים מסובכים וספציפיים מאוד, שאפילו אם יתממשו אינם צפויים להשפיע בצורה משמעותית על שיעור הניצול של הביטוח, ובכל מקרה לא ב-5 השנים הראשונות.
- חשוב לציין שבכל פעם שנתקלתי באופן אישי בטענות נגד פנסיית ברירת המחדל, הטוען היה גורם מיעוט רשמי בעל אינטרס ידוע לכך שלא אצטרף לקרנות אלה.

## פרק ה': מה משפיע על הפנסיה ומה צריך להחליט?

**אמלג:** החיסכון הפנסיוני מושפע ממגוון גורמים, ועל רובם יש לחוסך יכולת השפעה. חלק מהגורמים יוצרים טריידאוף בין ההכנסה המיידית לבין קצבה בפרישה, בעוד שבאחרים ניהול נכון מאפשר "רווח נקי". ניתן לנהל את החיסכון הפנסיוני על ידי בדיקת מצב וקבלת החלטות מדי כמה שנים, וכן בעת הצטרפות או עזיבה של מקום עבודה, זאת בנוסף לבדיקת תקינות של הדו"חות השנתיים (בפרט תקינות הפקדות ודמי ניהול). חשוב במיוחד לבצע הערכה גסה של הקצבה הצפויה (לא דרך התלוש!), להימנע ממשיכה "עיוורת" של כספי פיצויים, ולהקפיד על מסלולי השקעה מתאימים ועל דמי ניהול סבירים.

איך משפיעים על הקצבה שנקבל בפנסיה?

$$\text{קצבה} \approx \frac{\text{חיסכון}}{\text{תוחלת חודשים לחיות}} = \frac{\text{הפקדה מצטברת} \times \text{רווח הון מצטבר} \times (\text{עלויות} - 1)}{\text{תוחלת חיים פחות גיל פרישה}}$$

$$= \frac{\text{חודשי עבודה} \times \text{שכר ממוצע} \times \text{אחוז הפרשה, פחות משיכה} \times \text{רווח הון מצטבר} \times (\text{דמי ניהול} - 1) \times (\text{איזון אקטוארי} + 1)}{\text{תוחלת חיים פחות גיל פרישה}}$$

גורם	יכולת השפעה של החוסך	טריידאוף לחוסך: אם אפשר את זה לפנסיה, על חשבון מה זה יבוא?
חודשי עבודה + גיל פרישה*	באיזה גיל מתחילים לעבוד, באיזה גיל מסיימים, כמה הפסקות עושים באמצע	חודשי אי-עבודה
שכר קובע להפרשות	מעבר לגובה השכר, חשוב לשים לב לחלקים שבגינם אין הפרשות (עבודה בשחור לא עלינו, מתנות, בונוסים וכו')	הכנסות לפני הפרישה
אחוז הפרשה	6-7% מהעובד לבחירתו; 12.5-15.8% מהמעסיק – אפשר להשפיע דרך מו"מ או אף לבקש יותר/פחות ע"ח השכר	
משיכת פיצויים	ניתן למשוך במצבים מסוימים עד כשליש מהחיסכון	
רווח הון	בחירת הגוף המנהל (אם מאמינים ביכולת של מנהלים שונים להשיג תשואות שונות) ומסלול ההשקעה (כדי להתאים את רמת הסיכון לטווח ההשקעה ולהעדפות אישיות)	אין טריידאוף למול החיים שלפני הפרישה
דמי ניהול	בחירת מכשיר פנסיוני ע"פ דמי הניהול האופייניים; בחירת גוף מנהל עם דמי ניהול נמוכים ו/או התמקחות	
איזון אקטוארי	בקרנות פנסיה האיזון האקטוארי עשוי להיות חיובי או שלילי ללא שליטת החוסך; בשאר המכשירים אין איזון אקטוארי	

מספר נקודות חשובות:

- **מרבית הגורמים הקובעים את הקצבה הפנסיונית מושפעים מאוד מהחלטות של החוסך לאורך חייו.**
- \*גיל הפרישה משפיע פעמיים – גם על גובה החיסכון דרך מספר חודשי העבודה, וגם על המקדם דרך תוחלת מספר החודשים שעבורם מיועד החיסכון.
- **חלק מהגורמים המשפיעים (כגון דמי ניהול ורווח הון) כלל אינם יוצרים טריידאוף בין "כסף עכשיו" לבין "כסף בפרישה".**
- לגבי הגורמים שכן יוצרים טריידאוף, חשוב לזכור שמעבר לשיקולים רכים כמו משמעת עצמית בחיסכון, המנגנון הפנסיוני מבטיח פטור ממס רווחי הון ו"ביטוח" מפני התרוקנות החיסכון בעקבות משך חיים ארוך.
- יחד עם זאת, **הטריידאוף בין הכנסה בהווה לבין חיסכון פנסיוני הוא אמיתי ולא רק אתגר פסיכולוגי.** מידע חיוני לניהול הטריידאוף הינו גובה הקצבה הצפויה בפרישה תחת הנחות שונות (לדוגמה מה תהיה הקצבה עבור הפרשת 6% לעומת 7%). סעיף "הקצבה הצפויה" בדו"ח הפנסיוני אינו נותן הערכה כזו (ראה נספח א'), אולם קיימים מחשבוני שונים המבצעים אותה ([דוגמה פשוטה לשימוש](#), [דוגמה ב-Python](#)).

יותר מדי גורמים. מה תכלס צריך לעשות, ומתי?

- אין תשובה אחת לשאלה הזו. אני אתאר את מה שאני עשיתי ומתכנן לעשות בהמשך, והקורא הנבון מוזמן לשאוב מכך רעיונות. בכל מקרה **אין לראות בדברים המלצה לפעולה.**
- **פעם בכמה חודשים (עד שנה):**
  1. בדיקת **תקינות ההפקדות** (ניתן לבדוק בדו"ח התקופתי שההפקדות הגיוניות – לדוגמה קבועות ומופיעות בכל חודשי השנה) – טעויות בהפקדה ובשיוך של כספים לחשבון הן לא מאוד נדירות!
  2. בדיקה **שדמי הניהול** זהים לאלו שסוכמו.
  3. ניתן לבדוק פרטים נוספים בדו"ח (ביטוחים נכונים, תשואות סבירות) כמפורט בנספח א'.
- **פעם בכמה שנים / לפני כניסה למקום עבודה חדש / לפני שיחה עם סוכן ביטוח בעבודה:**
  1. **ריכוז פרטי חשבונות פנסיוניים דרך המסלוקה הפנסיונית של משרד האוצר** (או דרך WOBI שנוון להיום עושים זאת עבורכם בחינם).
  2. **הערכה גסה של הקצבה הצפויה בפרישה** (ואף **הערכה מחמירה והערכה מקלה** לצורך קבלת טווח סביר) – יש לוודא שהיא תואמת לצרכים.
  3. תיקוף בחירת **המכשירים הפנסיוניים** (פנסיה/מנהלים/גמל).
  4. בחינת חלופות **לגופים מנהלים של המכשירים הפנסיוניים הרצויים**, ובפרט דמי הניהול המוצעים בהם (גם לתשואות על השקעות ולאזונים אקטואריים של הגוף המנהל ישנה השפעה משמעותית על החיסכון, אולם בעייתי לחזות אותם על סמך העבר לצורך קבלת החלטות). אם תנאי החשבונות הקיימים נחותים משמעותית מהאלטרנטיבות, ניתן לבחון נידוד.
  5. בכל מקרה, **לפני כל נידוד של חשבון פנסיוני חשוב לבדוק היטב אם יש השלכות על הזכויות הביטוחיות** (תקופת אכשרה חדשה, החרגת בעיות קיימות וכו').
  6. תיקוף בחירת **הרכיבים הביטוחיים והיקפיהם**.
    - a. בפרט ביטול ביטוח שארים בקרן הפנסיה מדי שנתיים כל עוד אין שארים חוקיים.
  7. תיקוף בחירת **מסלול ההשקעה** בכל חשבון, בדגש על רמת סיכון מתאימה לטווח ההשקעה.
  8. תיקוף בחירת **גובה הפרשות העובד** לחיסכון הפנסיוני.
  9. [תחילת עבודה] בירור גובה הפרשות המעסיק לחיסכון הפנסיוני (ובמידת הצורך מו"מ עליהן).
- **לאחר עזיבה של מקום עבודה:**
  1. בדיקת זכאות **לפיצויי פיטורין** פטורים ממס, הערכת המשמעות של משיכת הפיצויים (בפרט איזו קצבה צפויה במקרה של משיכה ובמקרה של אי-משיכה), והחלטה אם למשוך או לא.
  2. אם צפויה תקופת אבטלה של כ-5 חודשים ומעלה, חשוב ליצור קשר עם הגוף המנהל של החשבון הפנסיוני ולהסדיר **הפרשות עצמאיות כדי להימנע מאובדן זכויות ביטוחיות.**

### לא קצת הגזמנו?

- רוב הפעולות משיכות לתדירות של "אחת לכמה שנים", כך שלא מדובר בהרבה עבודה בשגרה.
- רוב האנשים אכן לא מבצעים את הפעולות הללו. חלקם מסתדרים כי תנאי ברירת המחדל במקום העבודה שלהם טובים מספיק. חלקם מאבדים מהחיסכון בגלל ניהול לא אופטימלי, אבל מה שנשאר מספיק להם, והם כלל לא מודעים לכך שיכול היה להיות יותר. חלקם פורשים ומגלים שאין להם כסף כדי לחיות.
- אם קראת עד לכאן, אז ממילא כבר עשית את רוב העבודה. לא חבל לזרוק את ההשקעה לפח?

### אוקיי, אני אנסה להתמיד, אבל זה עדיין לא מעט. **ממה צריך להיזהר במיוחד?**

- הפתעות. לכן חשוב להעריך כל כמה שנים את גובה הקצבה הצפויה ולוודא שאין פערים גדולים מהציפיות.
- מיעוט שנים של עבודה והפקדה לחיסכון.
- משיכת כספי פיצויים ללא בחינת המשמעות (מכמה לכמה זה יקטין את הקצבה הצפויה?).
- מסלול השקעה שאינו מתאים לטווח הרלוונטי (טווח של עשרות שנים בשלבים הראשונים!).
- דמי ניהול מקסימליים / גבוהים באופן חריג.

## נספח א': דו"ח פנסיה תקופתי

**אמלץ:** אם עברתם על הפרקים הקודמים במסמך, אתם אמורים להבין את רוב מה שכתוב בדו"ח הפנסיה התקופתי שנשלח אליכם. מומלץ לעבור לכל הפחות על הדוחות השנתיים ולוודא שהמספרים נראים הגיוניים – בפרט ששויכו כל ההפקדות, שלא שונו דמי הניהול, ושהביטוחים המשולמים הם אלו הרצויים.

### קבלת דו"ח תקופתי

דו"חות הפנסיה (למעשה פנסיה, מנהלים, גמל והשתלמות) התקופתיים (רבעוניים ושנתיים) אמורים להישלח לכל עמית בדואר ו/או בדואר האלקטרוני, זאת בנוסף לאפשרות הקיימת כיום במרבית החשבונות הפנסיוניים להתחבר לחשבון באתר הגוף המנהל ולצפות בפרטים העדכניים. **אם ידוע על חשבון פנסיוני שהדו"חות אודותיו אינם מגיעים לעמית, מומלץ ליצור קשר עם הגוף המנהל ולוודא כתובת עדכנית** (גם כדי לקבל את הדו"ח וגם כדי שלא יישלח לכתובת אחרת).

### מה יש בדו"ח התקופתי?

לאחר קריאה של הפרקים הקודמים במסמך זה, מרבית המושגים המופיעים בדו"ח הפנסיה לא צריכים להרתיע את החוסך. כמו כן, קיימים היום **מדריכים נוחים** לביאור דו"חות פנסיה תקופתיים. בין הנתונים המופיעים בדו"ח התקופתי:

- פרטים מזהים של החשבון, הגוף המנהל והחוסך.
- תשלומים צפויים: קצבה צפויה במקרה של פרישה או של מימוש אחד הביטוחים.
  - חשוב: **הקצבה הצפויה בפרישה מחושבת לפי החיסכון הקיים בחשבון** (ועוד תשואה, פחות דמי ניהול) **ולא כוללת הפקדות עתידיות**, ולכן אם נותרו לך עוד שנות עבודה והפקדה רבות, **לא ניתן להתייחס למספר זה כקירוב של הקצבה הצפויה בפועל**. לשם כך קיימים מחשבוני פנסיה חיצוניים (לדוגמה [1, 2](#)).
- דמי הניהול באחוזים.
- תנועות ויתרות: היתרה בתחילת התקופה, סך ההפקדות, הרווחים מהשקעות, העלויות (דמי ניהול ופרמיות לביטוחים השונים), גובה האיזון האקטוארי, והיתרה בסיום התקופה.
- פירוט ההפקדות.

### למה לשים לב בדו"ח התקופתי?

- **מומלץ לוודא מדי פעם (לפחות פעם בשנה...) שהכל בסדר עם החשבונות הפנסיוניים**. הדו"ח התקופתי שמתקבל עבור החשבון מרכז את המידע הרלוונטי בצורה נוחה, אם כי ניתן בד"כ לבצע את הבדיקה גם דרך החשבון באתר האינטרנט של הגוף המנהל.
- **הפקדות:** חשוב מאוד לוודא בסעיף פירוט ההפקדות שכל ההפקדות החודשיות שויכו לחשבון בהצלחה.
- **דמי ניהול:** חשוב לוודא שדמי הניהול באחוזים הם כפי שסוכם ולא הועלו.
- **ביטוחים:** חשוב לוודא שהביטוחים הפעילים הם כל אלו ורק אלו שאתה מעוניין בהם. ניתן לבדוק זאת גם בסעיף התשלומים הצפויים (אם הקצבה הצפויה לשארים במקרה מוות היא 0 אז אין לך ביטוח שארים) או בסעיף התנועות ("עלות ביטוח \_\_\_\_").
- **איזון אקטוארי:** בקרן פנסיה, כדאי לשים לב שאין איזון אקטוארי חריג (נניח יותר נמוך ממינוס אחוז אחד מהיתרה זה חריג), אם כי במקרה חריג באמת סביר להניח שהדבר יודע דרך התקשורת ולא דרך הדו"ח האישי.
- **רווחים מהשקעות:** כדאי לשים לב שאין תשואות חריגות לשלילה ביחס לשוק (ובהתאם לרמת הסיכון של מסלול ההשקעה שבחרתם).

## נספח ב': ערבות הדדית vs. התחייבות של מבטח

**אמל"ק:** ביטוח מרכז כסף ממספר רב של אנשים, מעביר בתנאים מסוימים חלקים ממנו לחלק מאותם אנשים, מקפיד שהכסף הנגבה יהיה תמיד רב יותר מהכסף המחולק, ולוקח את היתרה לכיסו. בערבות הדדית, סך הכסף שנגבה שווה לסך הכסף שמחולק, ולכן היא זולה יותר מביטוח (ניטרלית עבור המבוטח – ולא הפסדית). בהקשר של קרנות הפנסיה, הדבר גורם לתנודות אקראיות בזכאות העתידית לקצבה (שמתבטאות בתוספת/גרועה שנתית מההיסכון הנוכחי של כל מבוטח – "איזון אקטוארי") – אותן תנודות שהביטוח מנטרל באמצעות גביית פרמיות גבוהות יותר מלכתחילה. כמו כן, בתצורה הנוכחית של הערבות ההדדית בקרנות הפנסיה, קיים מצב תיאורטי שבו יועברו באופן שיטתי כספים מידי חוסכים צעירים לידי גמלאים באופן דומה להונאת פירמידה. ננקטו צעדים משמעותיים כדי שלא לאפשר למצב כזה לקרות בפועל, וכדי לזהותו בקלות אם הוא מתחיל להתפתח – כלקח ממשבר קרנות הפנסיה הוותיקות של ההסתדרות.

### ביטוח

- מהותו של ביטוח היא שיתוף כספים ע"י קבוצת אנשים, כאשר הכספים המשותפים מנותבים לחברי הקבוצה הזקוקים להם, ע"פ קריטריונים שסוכמו מראש (כגון נכות).
- לרוב ביטוח ממומש ע"י גורם מבטח שמרכז את קבוצת האנשים (המבוטחים), מקבל את הכספים המשותפים בצורת תשלומים ("פרמיות"), ומשלם למבוטחים המממשים את הביטוח לפי הצורך ("תביעות").
- המבטח נדרש להעריך את עלות התביעות ("הערכה אקטוארית") ולהתאים את הפרמיות אותן הוא גובה מהמבוטחים. אם יגבה פרמיה נמוכה מדי – לא יוכל לעמוד בהתחייבויותו לתביעות; ואם יגבה פרמיה גבוהה מדי – מבטח מתחרה יוכל להציע פרמיות נמוכות יותר.
- כדי להבטיח שיוכל לעמוד בהתחייבויותיו, מבטח נדרש לשולי ביטחון מסוימים ואינו יכול להסתפק, למשל, בחישוב תוחלת ההוצאות שלו. כך, אם עלות התביעות הנדרשת (התשלום למבוטחים) תהיה גדולה מעט מהצפוי, הוא בכל זאת יוכל לעמוד בכל התשלומים.
- משמעות הסעיף הקודם הינה שבמצב ה"מוצע" (כלומר המתאים לתוחלת עלות התביעות), וקל וחומר בכל תרחיש של עלויות נמוכות מהצפוי (פחות מימושים של הביטוח מהצפוי), המבטח זוכה לרווחים המגיעים מהפרמיות שגבה – פרמיות שנגבו בגלל חוסר הוודאות, אולם בדיעבד היו גבוהות מהנדרש.
- מסיבה זו, ככלל, **ביטוח הוא עסקה הפסדית (בתוחלת) עבור המבוטח.**

### ערבות הדדית

- הרעיון מאחורי ערבות הדדית הוא שבשביל לאסוף כסף מכל המבוטחים ולשלם אותו לאלו שמממשים את הביטוח, אין צורך שסך תשלומי התביעות יהיה נמוך מסך תשלומי הפרמיות – הוא יכול להיות שווה לו (עד כדי הוצאות תפעוליות), ולאפשר לביטוח להיות "ניטרלי" (תוחלת אפס למבוטח) במקום הפסדי.
- במנגנון ניטרלי כזה אין גורם מבטח ש"סופג" את חוסר הוודאות, ולכן חוסר הוודאות חייב לחול על המבוטחים עצמם. פירוש הדבר הוא שבמקרה של ריבוי תביעות – או שהתובעים יקבלו פחות מהצפוי, או ששאר המבוטחים ישלמו יותר כדי להשלים את החסר. במקרה ההפוך של מיעוט תביעות – הכסף העודף יוחזר למבוטחים.
- עבור מי שבחר לראות מנגנון כזה של ערבות הדדית כהימור, נזכיר שביטוח מנטרל את חוסר הוודאות הנ"ל פשוט בכך שהוא גובה יותר פרמיות ו/או מבטיח פחות תשלומים מלכתחילה, ולכן ניתן לראות את הוודאות שבו כהפסד וודאי בהימור.

### ערבות הדדית בקרנות פנסיה

- מתי יש "ריבוי תביעות" בפנסיה?  
○ או ריבוי תביעות נכות/שארים, או ריבוי קצבאות בגלל משך חיים ארוך מהצפוי לגמלאים. מצב שקול נוסף הוא מיעוט הכנסות אם חישוב ההוצאות מסתמך על תשואות שוק שלא הושגו.
- איך מפצים על כך?

- כפי שנכתב למעלה, מצב כזה ("גירעון") מצריך צמצום של הקצבאות או הגדלה של הפרמיות. למעשה, בקרן פנסיה לא עושים אף אחד מהשניים באופן ישיר, אלא מצמצמים עבור המבוטחים הנוכחיים את הזכאות העתידית לקצבאות.
  - מבחינה טכנית, שינוי הזכאות העתידית של מבוטח לקצבה נעשה ע"י שינוי של החלק בקרן שמשויך באותה נקודת זמן לחשבונו האישי של המבוטח, ומופיע בדו"חות התקופתיים של המבוטח כ"**איזון אקטוארי**".
  - נזכיר שוב שבאופן שקול, במקרה של מיעוט תביעות / משך חיים קצר מהצפוי, תגדל הזכאות העתידית של המבוטחים לקצבאות.
- ומה קורה אם לאורך זמן יש "ריבוי תביעות" (איזון אקטוארי שלילי)?
  - אם אנשים סתם יחיו יותר בלי לחסוך יותר – אז אמנם תיקבע לכל פורש קצבה נמוכה, אולם אין בכך הפסד שנגרם מהאיזון האקטוארי – הפורש יקבל בדיוק את מה שחסך, זה פשוט לא יספיק לו.
  - אם אנשים יחיו יותר וגם ימשיכו לקבל קצבה גבוהה כאילו החיסכון שלהם מיועד להספיק לשנים מעטות בלבד, אז אכן יתקיים מצב של "ריבוי תביעות", והדבר יוביל לצמצום החיסכון של המבוטחים הפעילים.
  - כדי שזה יקרה לאורך זמן נדרשת רשלנות אקטוארית רגולטורית חמורה. במצב כזה הגירעון המתמשך יזוהה דרך הדו"חות התקופתיים האישיים, יפורסם בתקשורת, וסביר שיגרום לנטישה המונית של קרנות הפנסיה לטובת צורות החיסכון האחרות.
    - יש לציין שגם במצב כזה נשמר עיקרון הניטרליות – סך ההפקדות של מבוטחים שווה לסך הקצבאות של מבוטחים. עם זאת, נוצרת העברה שיטתית של כספים מצד החוסכים הפעילים אל הגמלאים שפרשו, ע"ח הקצבה העתידית של החוסכים הפעילים, באופן המזכיר תרמית פירמידה. וזה אכן רע.
- אז... איך יכול להיות שזה קרה בעבר?

### משבר קרנות הפנסיה הגרעוניות

- בשלבים המוקדמים של מדינת ישראל, רבים מהאזרחים הגיעו למדינה והתחילו לחסוך לפנסיה רק בגיל מבוגר, ולכן לא ניתן היה לאפשר קצבה סבירה לכל אחד על בסיס החיסכון האישי שהוא צבר בשנות עבודתו. כדי לעקוף בעיה זו, **קרנות הפנסיה לא גזרו את הקצבה מהחיסכון האישי, אלא ממגוון פרמטרים אחרים**.
- תוצר לוואי הכרחי היה שבירת הקשר הישיר בין ההכנסות להוצאות הקרן. כל קרן הייתה מוסמכת להציע תנאי פרישה וחישוב של הקצבה לבחירתה, וכל קרן הייתה אחראית על ניהול מאוזן של ההכנסות וההוצאות, באופן שהוכר כבעיה כבר ב**סוף שנות ה-50**.
- מספר קרנות פנסיה של ההסתדרות הציעו לעובדים להצטרף אליהן בתנאים מפליגים שלא תאמו את היקפי ההפקדות. ניסיונות למנוע התנהלות זו בחקיקה **בשנות ה-60** נתקלו בהתנגדות חריפה מצד ההסתדרות ("עד היכן מותר לחבר-כנסת לא לדעת עובדות כלכליות פשוטות?").
- ב**סוף שנות ה-60** הועלה הצורך במיזוג של מספר קרנות פנסיה, שהיה מאפשר לקרנות הקטנות והגרעוניות ביותר להמשיך לשלם לפורשים ע"ח הכסף המופקד בקרנות הגדולות יותר. הדבר לא היה משנה את סך הגירעון בכל הקרנות, אך מאזן את הגירעונות בין הקרנות השונות. המיזוג הוסכם **בשנות ה-80** ובוצע לאחר הלאמת הקרנות **בשנות ה-2000**.
- בין **שנות ה-70 לשנות ה-2000** נעשו מספר רפורמות שנועדו לצמצם את הבעיה – שינויים בתקנוני הקרנות, העלאת ההפקדות החודשיות (מ-10% עד קרוב ל-20%), סגירת הקרנות למצטרפים חדשים, ובסופו של דבר הלאמתן, קיצוץ קל בזכויות הפורשים, הזרמת כספים גדולה מהמדינה לכיסוי הגירעונות, והעלאת גיל הפרישה של גברים ונשים כאחד ל-67 (מהלך שלא הושלם עד היום).
- יעל אנדרון, שניהלה מטעם משרד האוצר את הקרנות הגרעוניות המולאמות, סיכמה ב-2008: **"לא היה קשר בין הפרשה של החוסך במשך השנים לבין גובה הפנסיה שלו. נתנו הבטחות לקבוצות אוכלוסייה מסוימות ועד היום אנחנו מתדיינים בבתי משפט בקשר לתביעות של אוכלוסיות מיוחדות, כגון מקורות**

**ואגד. היה בזבז גם במשאבים וגם בכוח האדם. מעבר לכך, אנחנו תובעים מההסתדרות להשיב לנו חצי מיליארד שקל שהיא לקחה מהקרנות לרכישת נכסים שנרשמו על שמה. ההסתדרות טוענת שלא ניתן לברר את זה כי זה היה מזמן, אבל הדבר צריך להתברר."**

**• קרנות הפנסיה החדשות משייכות לחשבוננו של כל חוסך את הכספים שהפקיד, ומחשבות את קצבתו לפי גובה החיסכון בעת הפרישה. מנגנון זה מקשה על יצירת פערים בין גובה החיסכון לבין תשלומי הקצבאות, ומקשה עוד יותר על הסתרת הפערים הללו מידיעתם של החוסכים.**

## נספח ג': למה כולם אומרים שלא תהיה לי פנסיה?

**אמלג:** קיימת טענה נפוצה – כלפי חיסכון פנסיוני בכלל וקרנות פנסיה בפרט – שהחיסכון הוא תרמית, וחוסך צעיר אינו יכול להסתמך כיום על כך שיזכה לקצבה פנסיונית מספקת בעת זקנה. נספח זה מתייחס למגוון טענות כאלה, למידת נכונותן, ולמשמעותן בהקשרים השונים של פנסיה ושל ביטוח מנהלים. ככלל, חשוב להפריד בין הטענה שהחיסכון האישי של כל חוסך לא יספיק כדי לקיים אותו עד סוף ימיו (טענה שמבטאת את הצורך לחסוך יותר ו/או להוציא פחות), לבין הטענה שההפרשות שכל חוסך מפקיד בקרן לא יחזרו אליו אלא "ייגנבו ממנו" (טענה שמבטאת חוסר אמון בהתנהלות המנגנון הפנסיוני). הקורא המודאג מוזמן לעיין בתשובות לשאלות המטרידות אותו.

### קרנות הפנסיה קרסו פעם אחת, למה שזה לא יקרה שוב?

- לפני שנענה על השאלה, חשוב לזכור שגם כאשר הקרנות הוותיקות קרסו, המדינה נחלצה לעזרתן כך שעמית הקרנות כמעט שלא נפגעו, וייתכן שאף יצאו ברווח לעומת החוסכים בקרנות החדשות.
- בקרנות הפנסיה הוותיקות, קצבת הפרישה לא נקבעה לפי גובה החיסכון שצבר העמית לאורך השנים, ולכן לא הייתה מניעה שהקצבאות המשולמות תהיינה גבוהות מההפקדות לאורך זמן (ראה נספח ב'). בקרנות החדשות, לעומת זאת, הקצבה נקבעת ישירות לפי החיסכון שנצבר, ולכן לא אמור להיווצר גירעון לאורך זמן (למעט במקרים קיצוניים כמוזכר בסעיף האחרון בנספח).
- בקרנות הוותיקות לא היה מעקב אחר החיסכון האישי של כל עמית. העמית פשוט הפקיד כסף מדי חודש (בדומה לתשלום פרמיה לביטוח), הכסף שהפקיד לא שויך אליו בשום צורה, וכאשר הוא הגיע לפרישה הקרן פשוט שילמה לו קיצבה מתוך כלל חסכוניתה. לכן, כאשר נוצר גירעון, ניתן היה לזהות אותו רק באמצעות בדיקות חשבונאיות של מאזני הקרן (אם בכלל היו גלויים לציבור). בקרנות החדשות, לעומת זאת, ההפקדות של כל חוסך משויכות לחשבונו בקרן באופן שקוף, וכל גירעון שמכוסה ע"ח החוסכים מצוין באופן מפורש בסעיף האיזון האקטוארי בכל דו"חות העמיתים, ולכן במקרה של גירעון משמעותי מתמשך לא ייתכן שהדבר יטושטש לאורך זמן.

### קרנות הפנסיה מושחתות וממנות מקורבים על חשבוני!

- כל המכשירים הפנסיוניים אכן **אינם מחויבים בדיווח המפרט את השקעותיהם**, למעט תיאור כללי של כל מסלול השקעה, המציין לרוב רק את טווח אחוזי המניות במסלול.
- באופן טבעי, מצב זה מוביל לטענות בדבר השקעות בלתי אחראיות ואף שחיתות (דוגמת השקעה בחברות של מקורבים).
- אם הדבר נכון, הוא אמור לבוא לידי ביטוי בתשואות נמוכות יותר על השקעות לאורך זמן.
- באופן טבעי, קשה לדעת מהי מידת האמת בטענות, אולם לא נראה שתשואות המסלולים הפנסיוניים נמוכות באופן חריג ביחס לשוק.
  - הקורא החרוץ מוזמן להשוות את תשואותיהם של המסלולים הפנסיוניים הבלתי-שקופים לתשואות של תיקי השקעות אחרים שכן מחויבים בשקיפות, אם כי בשל האקראיות הרבה בתשואות סביר שכך או כך יתקשה למצוא מובהקות סטטיסטית.
- בכל מקרה, לא ידוע לכותב המסמך על הבדלים בין המכשירים הפנסיוניים השונים בהקשר זה.

### כל שנה אני רואה מינוס בסעיף האיזון האקטוארי. איך אדע שזה לא "יאכל" לי את הקרן?

- בשנת 2014 בוצע שינוי בתנאי ביטוח הנכות בקרנות הפנסיה, ועלות הביטוח במתכונתו החדשה עודכנה בהתאם להערכות. ההערכות התבררו כמקלות, וכתוצאה מכך דמי הניהול (או הפרמיות, כפי שהם מכונים בהקשרי הביטוח) לא הספיקו, ובמקומם הקרנות נאלצו לכסות את העלויות באמצעות איזון אקטוארי ע"ח החוסכים (ראה נספח ב').
- לאחר 3 שנים של איזונים אקטואריים שליליים הובן הפער, דמי הניהול הוערכו מחדש ועודכנו. בשנה האחרונה האיזון האקטוארי היה חיובי (כלומר כל חוסך קיבל כסף מהעודפים בקרן, ולא שילם בגלל גירעון) וקרוב יותר ל-0 (כלומר הערכת העלויות האפריורית הייתה קרובה יותר למציאות).



• אם דמי הניהול היו מוערכים בצורה נכונה מלכתחילה, אז אותן עלויות ביטוח היו נגבות מהחוסכים דרך דמי הניהול במקום דרך האיזון האקטוארי. **במילים אחרות, דמי הניהול הנמוכים-מדי עמדו לזכות החוסכים, והאיזון האקטוארי תיקן ולקח אותם מהחוסכים, כך שבסופו של דבר לא יכול היה להיגרם עיוות מהותי לעלויות שנגבו מהחוסכים.**

○ חשוב לציין שבמקרה של הערכה אקטוארית שגויה של קצבת הזקנה (ולא של פרמיות הביטוח) לאורך זמן, הקצבה מועברת לגמלאים שכבר פרשו והאיזון האקטוארי נלקח מהחוסכים שעוד עובדים, ולכן כן עלול להיווצר עיוות מהותי בעלויות – הזקנים עשויים להרוויח ע"ח הצעירים, ולהיפך.

• באופן דומה, לו דמי הניהול הוערכו באופן מחמיר ולא באופן מקל, אז העלויות המחמירות שנגבו מהחוסכים היו חוזרות אליהם בצורת איזון אקטוארי חיובי.

• בביטוח מנהלים קשה יותר לתקן בדיעבד את דמי הניהול, ולכן הביטוח מתמודד עם חוסר הוודאות הביטוחי באמצעות מרווח ביטוח – וגובה מראש דמי ניהול (או פרמיות) גבוהים יותר (אך וודאיים).

#### תוחלת החיים מתארכת וגיל הפרישה לא עולה – אז איך יכול להיות שהפנסיה תצליח לשלם לכולם?

• במכשירים הפנסיוניים העדכניים (להבדיל מהקרנות הוותיקות), **הקצבה שמקבל הגמלאי היא במהותה החיסכון שהוא צבר במשך השנים. אם מצד אחד הוא לא עבד וחסך מספיק, ומצד שני צפוי לחיות "יותר מדי", אז הקצבה שלו פשוט תהיה נמוכה. בפרט הקצבה שלו לא תוגדל ע"ח החוסכים הנוכחיים בקרן, והקרן לא תצבור בעבורו גירעון.**

• חשוב להדגיש שהקצבה הנמוכה אינה מבטאת כספים שאבדו או כיסו גרעונות של אחרים – פשוט לאורך השנים נחסך מעט מדי כסף, ולכן בסופו של דבר משולמת חזרה מעט מדי קצבה. לו החוסך היה יכול לשמור את הכסף אצלו ולא להפרישו לפנסיה, עדיין היה מדובר בחיסכון קטן מדי עבור הפרישה.

#### חישובי הפנסיה מניחים תשואה שנתית של 4% שלא קיימת היום, ולכן אין סיכוי שתהיה לי הקצבה המתוכננת.

• **יכול להיות.** ואם זה נכון, מה אפשר לעשות? אם אין תשואות אז אין תשואות. אפשר לפצות על זה ולחסוך יותר עכשיו (בין אם דרך הפנסיה או עצמאית), או להשלים עם זה ולקבל פחות בפרישה. אין קסמים, ולאף אחד אין אחריות על כך שהשוק יספק תשואות גבוהות.

• חוץ מזה, **לא ברור בכלל שתשואה שנתית של 4% זו הנחה מקלה:**  
○ תשואות גבוהות יותר קיימות במדדי המניות המובילים, וחוץ צעיר לפנסיה לטווח של עשרות שנים יכול בד"כ להרשות לעצמו להיות מהן, ולהיות אדיש לתנודתיות הגבוהה במדדים הללו.  
○ העובדה שבעשור האחרון התנאים בשוק השתנו, לא אומרת שהם יישארו כך בעשרות השנים הבאות.

• אגב, כדי לטעון שהתשואות הנמוכות הן חיסרון, חשוב לוודא שמדובר בתשואות נמוכות באופן ריאלי ולא רק נומינלי (כלומר, שהתשואות הגבוהות שהיו מוקדם יותר לא באו ע"ח אינפלציה גבוהה יותר שהפחיתה את ערך הכסף).

• בכל מקרה, **אכן מומלץ לבחון במחשבוני הפנסיה גם תשואות שונות מ-4%.**

#### לפי הדו"ח התקופתי שקיבלתי, הקצבה הצפויה שלי ממש נמוכה!

• כפי שמוסבר בנספח א', הקצבה הצפויה המחושבת בדו"ח התקופתי **כוללת רק את מה שכבר חסכת ולא את כל מה שעוד תחסוך**, ולכן לרוב לא מהווה קירוב של הקצבה שתקבל בפועל.  
○ בניגוד לאופן המטעה שבו הוצג נתון זה בתחקיר טלוויזיוני ששודר בערוץ מרכזי בפריים-טיים.

#### פנסיה משלמת רק כקצבה ואפילו לא מבטיחה לי מקדם סביר לחישוב הקצבה!

• **ההבדלים הללו בין פנסיה, מנהלים וגמל רלוונטיים לחוסכים וותיקים בלבד.** מזה שנים רבות אין הבדל בין המכשירים מכל הבחינות הללו.

• ספציפית, ביטוח מנהלים התהדר בעבר ב"מקדם מובטח", קרי תוחלת החיים לפיה מחושבת הקצבה הובטחה כבר בתחילת החיסכון, עשרות שנים לפני הפרישה. להבטחות אלה לא הייתה היתכנות

- אקטוארית, ולמיטב ידיעתי – מלבד העובדה שלא ניתן לפתוח עוד חשבונות כאלה – החשבונות הקיימים מסוג זה מתמודדים עם הגירעון הצפוי באמצעות גביית דמי ניהול של אחוזים שלמים מדי שנה.
- גם לגבי משיכה כקצבה – בעבר ניתן היה לחסוך בקופת גמל לתגמולים ולמשוך את החיסכון או את חלקו בבת אחת עם הפרישה במקום כקצבה חודשית, אולם אפשרות זו לא קיימת כבר שנים רבות.

אז בעצם לא יכול להיות שייגמר הכסף בקרנות הפנסיה לפני שאני אפרוש?

- **כן יכול להיות, אבל הרבה פחות סביר מכפי שגורמים מסוימים נוהגים להציג, ולא בהכרח מסוכן יותר בקרן פנסיה מאשר בביטוח מנהלים. ואפילו במקרים האלה ייתכן שהממשלה תתערב (ע"ח משלם המיסים) באופן שימנע פגיעה בגמלאים. דוגמאות לתרחישים כאלה:**
- **רשלנות אקטוארית קיצונית:** אם הערכת גיל הפרישה תהיה נמוכה מדי (או הערכת הריבית גבוהה מדי) באופן עקבי לאורך זמן, אז הגמלאים יקבלו במצטבר יותר מכפי שהם חסכו, והדבר יתבטא באיזון אקטוארי שלילי מדי שנה ע"ח החוסכים שעוד לא פרשו. כמובן שהדבר בוודאות יזוהה וידווח בתקשורת בתוך שנתיים או שלוש כאלה.
  - ביטוח מנהלים שיחווה תופעה דומה, יאלץ לפצות על כך ע"י העלאת דמי הניהול של החוסכים אם יתאפשר לו (תופעה דומה לאיזון אקטוארי) או שפשוט יפשוט רגל, ולכן סובל מסיכון דומה.
- **עלייה חדה ובלתי צפויה בתוחלת החיים:** כפי שמגפה פתאומית תקשה על ביטוחי הבריאות לעמוד בהתחייבויותיהם, כך שנות חיים ארוכות בפרישה יקשו על תשלומי קצבאות פנסיוניות. בדומה לסעיף הקודם, גם כאן הדבר יבוא ע"ח החוסכים הקיימים, וגם כאן ביטוחי המנהלים יחלקו את אותה הבעיה.
  - באופן דומה, מגיפה או מלחמה קיצונית עשויות להוביל לצניחה חדה בתוחלת החיים. במקרה כזה, עמיתים בקרנות הפנסיה יהנו מהרווחים העודפים, בעוד שבביטוחי המנהלים הרווחים העודפים יגיעו לידי הגוף המבטח.
- **שינויים מהותיים במנגנונים הפנסיוניים:** אם שר האוצר יחליט שלא תיתכנה קצבאות נמוכות במשמרת שלו, ולכן יחליט (בניגוד לנהלים שקבע האוצר עצמו) להגדיל את קצבאות הפרישה ללא שום בסיס כלכלי, וגם יחליט לעשות זאת דרך הקצבאות הפנסיוניות (ע"ח הפנסיה) ולא דרך קצבאות זקנה רגילות (ע"ח תקציב המדינה), וגם יחליט לעשות זאת באמצעות האיזון האקטוארי ולא דרך כיסוי הגירעון מתקציב המדינה, אז הדבר יפגע בחוסכים הצעירים דרך האיזון האקטוארי. זהו תרחיש קיצוני למדי, אם כי פחות קיצוני (משפטית ופוליטית) מהלאמה של חשבונות ביטוח המנהלים (או, אם כבר, של חשבונות הבנקים של האזרחים).

## נספח ד': קרן השתלמות וקופת גמל להשקעה

**אמלג:** קרן השתלמות וקופת גמל להשקעה הן צורות חיסכון עם הרבה דמיון טכני למכשירים פנסיוניים. עם זאת, בעוד שהחיסכון הפנסיוני הוא במהותו ביטוח (מזקנה או ממצבים אחרים של חוסר הכנסה), קרן השתלמות וקופת גמל להשקעה אינן כוללות שום צורה של ביטוח – הכסף הנצבר בהן שייך לחוסך בלבד, ולא צריך לחכות לפרישה כדי למשוך אותו. לכן מכשירי חיסכון אלה משמשים בעיקר כחיסכון רגיל (בדומה לתיק השקעות רגיל), המעניק הטבות מס עד לתקרת הפקדות מסוימת.

מכשיר	הטבות	תקרת הפקדה	אופן הפקדה	תנאי משיכה
קרן השתלמות	פטור מלא ממס הכנסה וממס רווחי הון	עד 10% מהשכר ועד 1500 ש"ח בחודש	דרך המעסיק	לצורך השתלמות, או 6 שנים לפחות מההפקדה הראשונה
קופ"ג להשקעה	פטור ממס רווחי הון (או דחיית המס במקרה של משיכה מוקדמת)	עד 70 אש"ח בשנה	ישירות מול הקופה	קצבה חודשית מגיל 60; או משיכה בכל שלב ותשלום המס בדיעבד

### קרן השתלמות

לקרן ההשתלמות קל מאוד להתייחס בטעות כאל אחד המכשירים הפנסיוניים: היא חיסכון שיוזם ישירות מהמשכורת, בחלקו מצד העובד ובחלקו מצד המעביד, זוכה להטבות מס עד לתקרה מסוימת, ניתנת למשיכה רק בתנאים מסוימים, ומנוהלת בחשבונות מנוהלים אצל אותם גופים שמנהלים את שאר המכשירים הפנסיוניים.

עם זאת, קרן השתלמות שונה מהמכשירים הפנסיוניים האחרים באופן מהותי, ולכן ניתן לדון בה בנפרד מהם:

- קרן השתלמות אינה ביטוח. נצבר בה חיסכון של העובד, והעובד יכול למשוך אותו בכל רגע החל מ-6 שנים מתחילת החיסכון (או בכל רגע שהוא לצורך השתלמות). בניגוד למכשירים פנסיוניים ולביטוחים אחרים, העובד יקבל בסופו של דבר בדיוק את מה שחסך (לאחר דמי ניהול, תשואות וכו') – לא יותר ולא פחות, וללא תלות במשך החיים שלו או בכל גורם אחר.
- **ההפקדה לקרן השתלמות מתבצעת בנפרד** מההפקדה למכשירים פנסיוניים (שכזכור מפרק ג', סך ההפקדות אליהם הוא בערך קבוע, ולכן הפקדה לכל אחד מהם באה ע"ח הפקדה לאחרים). בדומה לאותם מכשירים, הפקדה של שכיר לקרן השתלמות מבוצעת ישירות מהשכר

מشتי הסיבות לעיל, נכון יותר לבחון את קרן ההשתלמות במקביל לתיק השקעות הרגיל ולא לחשבונות הפנסיוניים.

### אוקיי, אז למה צריך גם קרן השתלמות וגם תיק השקעות רגיל?

- ככלל, קרן השתלמות עדיפה בגלל הטבות מס (**פטור מלא ממס הכנסה וממס רווחי הון**), אבל ההטבות האלה מוגבלות – אפשר להפקיד מדי חודש עד **10% מהשכר (2.5% ע"ח העובד ו-7.5% ע"ח המעסיק) או כ-1500 ש"ח לחודש** (הנמוך מביניהם), כך שאי אפשר להשקיע את כל הכסף בקרן השתלמות, וצריך גם חשבון השקעות רגיל.
- חוץ מזה, חשוב לזכור שקרן השתלמות אינה נזילה ב-6 שנותיה הראשונות, כך שאינה יכולה להוות תחליף לחשבון עו"ש.

### נשמע טוב. למה בעצם המדינה מאפשרת דבר כזה?

- למיטב הבנתי זה נועד במקור לעודד חיסכון למטרת השתלמויות עתידיות שיגדילו את תפוקת העובד. היות שזה נפתח לכל מטרה כעבור 6 שנים (לא הגיוני לנעול את הכסף סתם לתמיד, נכון?), אז בפועל היא משמשת כיום בעיקר לחיסכון ללא מיסוי, ולכן אני מתקשה למצוא לה הצדקה כלכלית או חברתית.
- אבל כל עוד זה כן קיים – זה כל כך טוב, עד שיש חוסכים שמעדיפים לא למשוך מהקרן כסף בשום מצב (כי אז הוא יפסיק להיות פטור ממס רווחי הון), ובמידת הצורך לקחת הלוואה כנגד קרן ההשתלמות.

**קופת גמל להשקעה**

קופת גמל להשקעה נועדה לעודד אזרחים לחסוך לטווח ארוך באמצעות מתן הטבות מס, ללא כל נעילה מחייבת של הכסף. המימוש פשוט: בכל רגע ניתן להפקיד כסף בקופת גמל להשקעה (עד 70 אלף ש"ח בשנה לאדם), והכסף המופקד אינו חייב במס רווחי הון. כעת יש שתי אפשרויות:

- אם ממתנינים לפרישה, ניתן לקבל את הכסף כקצבה חודשית (אחרי שהוא מועבר לגוף משלם קצבה, בדומה למקרה של קופת גמל לתגמולים) ולהימנע לחלוטין מאותו מס רווחי הון.
- אם מושכים את הכסף מוקדם יותר, פשוט משלמים בדיעבד את מס רווחי ההון, ועדיין נהנים מכך שהמס שולם בעיכוב.

**נניח שאני בטוח שלא אשמור את הכסף עד הפרישה. איך עוזרת לי דחיית מס?**

- כל עוד לא שילמת את המס, הוא מושקע ועושה תשואה עבורך. בהמשך תצטרך לשלם את המס, וכן מס על התשואה הנוספת, ועדיין תיוותר לך אותה תשואה נוספת שלא היית מקבלת לו שילמת מס מוקדם יותר.

**○ כמה זה כבר שווה?**

- לא המון. נסתכל לדוגמה על התשואה נטו ל-10 שנים, המתקבלת מתשואה שנתית של 4% ברוטו ו-25% מס רווחי הון:

$$\text{Annual tax: } (1 + 0.75 \cdot 0.04)^{10} = 1.344 \quad \rightarrow 34.4\% \text{ in total}$$

$$\text{Delayed tax: } 1 + 0.75 \cdot (1.04^{10} - 1) = 1.360 \quad \rightarrow 36.0\% \text{ in total}$$

- בנוסף, יש לזכור כי קיימות דרכים אחרות להשגת דחיית מס (כגון רכישת קרנות נאמנות והחזקתן לטווח ארוך ללא מכירה).

**ניהול השקעות בקרנות השתלמות ובקופות גמל להשקעה**

ככלל, בדומה לקופות גמל לתגמולים (ראה פרק ג'), בשני המכשירים ישנם מסלולי השקעה שונים שנקבעים ע"י הגוף המנהל. בקרן השתלמות יש גם אפשרות לניהול עצמי (IRA).