



# איפה הכסף? גרסת HR

כיצד להיערך ליום הפרישה מהעבודה • בעידן שלכל סבתא וסבא יש iPod ופייסבוק ולוח זמנים צפוף של משימות ופעילויות - חובה לתכנן את העתיד • ויפה שעה אחת קודם

ההסדרים הישנים שנקבעו ממשיכים ללא כל בדיקה, בחינה ובקרה של העובד הוותיק, שיכול ונדרש לנצל את אפשרויות הבחירה שיצרה הרפורמה.

## מי מבין בפנסיה?

אם כך, נשאלת השאלה, על מי מוטלת האחריות, אם בכלל, להבנת הנושא. האם על העובד, או שמא על המעביד? למעשה, האחריות כאן היא משותפת. מאחר שמדובר בדואט ששותפים לו שניים, הארגון והעובד, ראוי היה כי מנהלי משאבי אנוש והכספים בגיבוי ההנהלה, כמובן, ומחלקת ההדרכה בארגון, יפעלו באופן המביא להגברת המודעות לנושא החיסכון הפנסיוני בקרב העובדים. הגברת המודעות הזאת, תבוא לידי ביטוי בביצוע הדרכות או הרצאות, שיסבירו בשפה פשוטה לכל עובד בארגון מה הם הסדרים פנסיוניים בכלל ואילו הסדרים קיימים בארגון, היכן יכול העובד לשנות ולהשפיע ועם מי ניתן להתייעץ בארגון באשר לאופן ניהול כספיו. הגברת מודעות זו והבאתה לסדר היום היא צעד מתבקש בעידן של שקיפות וחברתיות, המשפיע גם על ההתנהלות של הארגונים. בהזדמנות זו, גם הדרכה או תקשור ברמה בסיסית יותר, המאפשרים לקרוא ואף להבין את תלוש המשכורת הניתן, ייכללו במסגרת זו. לא אחת גם הבנה של נושאים אלו באופן מעמיק נדרשת לאנשי משאבי אנוש, שאינם שונים מכל העובדים אחרים בארגון לעניין זה.

אולם זהו צד אחד של המשוואה. מצד שני, חלה גם האחריות על העובד. הרפורמות בשוק ההון אילצו את העובדים לצאת מאזורי הנוחות ולהפוך לפרואקטיביים בכל הנוגע לניהול כספי הפנסיה והחיסכון הפנסיוני שברשותם. מדובר בתהליך של "שופינג" לכל דבר ועניין, שתכליתו לבחור במוצר המתאים לנו ביותר, לאורח חיינו ולנקודת הזמן והגיל שבו אנו נמצאים. המשמעות היא שבראש ובראשונה יש להבין את התחום, את הסכומים המופרשים, ולדעת מי הם הגופים המנהלים את כספנו, בייחוד אם רמת ההסברה של הארגון בתחום זה מועטה - שכן "אי הידיעה אינה פוסרת מעונש", כמו שנאמר.

תחילתה של לקיחת האחריות עבור כל עובד תחל עם ביצוע פגישה עם יועץ פנסיוני או מנהל ההסדר הארגוני, לצורך הבנת תמהיל התיק הפנסיוני וכן הנגשה של שירותים אלו לעובד על ידי הארגון. אחת הפעולות הראשונות שיש לבצע בפגישה זו היא הרצת סימולטור, המדמה את סכום הקצבה החודשית שנקבל אילו פרשנו היום ולאחר כל שנות החיסכון. עם הרצת סימולטור שכזה רבים יתפלאו לגלות שמדובר בסכום כסף מועט יחסית, שבו נדרש להסתפק ביום שהטבה המכונה "דכב חברה" או הטבות אחרות כבר לא יהיו בנמצא, ומתוך הנחה שעלויות יוקר המחיה ימשיכו ויגדלו. לפיכך, החשיבות של החיסכון לימי הפרישה חשובה לא פחות מההנאות של היום. הדימוי של עובד היוצא לפנסיה, המקבל מגן הוקרה או שעון עם הקדשה כבר אינו רלוונטי להיום. בעידן שלכל סבתא וסבא יש iPod ופייסבוק ולו"ז צפוף של משימות ופעילויות, צריך וחובה לתכנן את העתיד, וכמו בתחומים רבים - יפה שעה אחת קודם ובהבנה תחילה.

\* ורד לוינשטיין, יו"ר פורום משאבי אנוש מקבוצת אנשים ומחשבים

הפעם נדון בנושא שלא זכה להתייחסות ומכונה "היום שאחרי", היום שבו העובדים פורשים ממעגל העבודה.

"היום שאחרי" הוא תחום רחב, בעל היבטים רבים. במאמר זה נדון בהיערכות הכלכלית ליום זה ובדברים שעל כל אחד מאיתנו לשים אליהם לב. שוק ההון הישראלי עבר לאחרונה רפורמות מהותיות, שינו את כללי המשחק בתחום הפנסיה, קופות הגמל והקרנות. ראויים לציון בהקשר זה 2 רפורמות מרכזיות: רפורמת בכר וחוק הפנסיה.

רפורמת בכר, באופן כללי, מטרתה לעודד יצירת תחרות בתחומי ההשקעות של קופות הגמל, החיסכון הפנסיוני וקרנות הנאמנות על ידי סיום הבעלות של הבנקים על מוצרים אלו וכן חוק פנסיה חובה לכל עובד משנת 2008, שלפיו חלה חובה על המעסיקים להפריש לכל עובד סכומים בהתאם לקריטריונים שבחוק. חשיבותו של חוק זה היא בעיגון החוקתי, שהפרשה לפנסיה היא חובה של המעסיק ואינה בגדר הטבה, צעד שהביא לכך שכמיליון עובדים נוספים יזכו ליהנות מפנסיה במסגרת החוק.

למרות החשיבות הגדולה שיש לנושא של החיסכון הפנסיוני, כספי החיסכון שניהנה מהם לאחר גיל הפרישה ושלאמורים לכלכל אותנו בשלב זה, קיימת בציבור היעדר מודעות ולעתים אף בורות גדולה בכל הקשור לאופן ניהול של כספים אלו, אופציות החיסכון, דמי הניהול המשולמים למנהלי הקרנות וכן התנאים הכלולים בהסדרים שיש לכל עובד. העדר המודעות גורם לכך שהדו"חות הכספיים המתקבלים מדי רבעון לביתנו ושלאים בפרטים ונתונים שחשוב שנבין את משמעותם, מהווים עבור רבים מסמך מורכב ולא ברור, המוצא את מקומו בין חשבון המים לחשמל. אולם העדר ידע אינו סיבה להתעלמות ולחשיבה ש"בטח הכל בסדר, הכספים מנוהלים בדרך הטובה ביותר עבורי".

התארכות תוחלת החיים, הפיכתנו לחברה צרכנית ומגמות נוספות הביאו לכך שהחיסכון לפנסיה הינו החיסכון החשוב ביותר בחייו של האדם. קרן הפנסיה, המורכבת מתשלומי ההפרשות של המעסיק והמועסק נשמרת עד צאתו של העובד לגמלאות בקופה מיוחדת שהוקמה לצורך כך. התחליפים הידועים לקרנות הפנסיה הם קופות הגמל וביטוחי המנהלים, המיועדים לכל עובד ולא רק למנהלים, והם גם מכשירי חיסכון.

בחברות רבות קיימים מנהלי הסדרים המסייעים לארגון וליחידות השכר ומשאבי האנוש לנהל תחום זה עבור העובדים ופועלים מול חברות הביטוח, בתי ההשקעות והגופים המנהלים את הכספים הללו עבור העובדים. למעשה, זהו סוג של מיקור-חוזק עבור שירותים אלו, הנדרש להתמחות ולהיכרות טובה עם שוק ההון.

עובדים חדשים המתקבלים לארגון נפגשים בדרך כלל עם מנהלי ההסדרים, או נציג הארגון המטפלים בניהול הכספים הללו בהגיעם לארגון החדש ומקבלים מידע בסיסי. מנגד, במקרים רבים, העובדים הוותיקים, שחלקם עבד בארגון עוד לפני שחלו הרפורמות בשוק ההון, אינם מוודאים מהי תמונת המצב נכון להיום של התיק הפנסיוני שברשותם, כמה דמי ניהול נגבים, האם הקרן שברשותם מרוויחה או מפסידה, מהו הרכבה, רמת הסיכון והתשואה ונתונים נוספים. וכך,

