



המרכז לכלכלה מדינית
THE CENTER FOR POLITICAL ECONOMICS

ניתוח מנגנון עלויות העסקה בישראל 2020

מרץ 2020

תוכן עניינים

מבוא	3
דמי ביטוח לאומי	4
השוואה בינלאומית	7
פיצויי פיטורים	11
פנסיה	13
רקע תיאורטי	13
מערכת הפנסיה בישראל	16
מערכת הפנסיה בהשוואה בינלאומית	20
המלצות בתחום הפנסיה	29
חופשת מחלה	32
רשימת מקורות	37

לוחות ותרשימים

לוח 1: שיעור תשלום דמי הביטוח של המעסיק ושל העובד נכון לשנת 2020	4
תרשים 1: שיעורי דמי הביטוח הלאומי, אחוזים, 1995-2020	5
תרשים 2: שיעור הפרשת המעסיק לעומת שיעור הפרשת העובד מדמי הביטוח הלאומי, חלק השכר שמעל 60% מהשכר הממוצע ועד ההכנסה המרבית (שיעור מלא)	5
תרשים 3: שיעור שינוי בסך ההפרשה של מעסיקים לביטוח לאומי, 2003-2019	6
תרשים 4: סך ההפרשה החודשית של מעסיקים לביטוח לאומי עבור עובד המשתכר שכר ממוצע במשק, ש, מחירי 2001-2019, 2018	7
תרשים 5: שיעור הפרשה לדמי הביטוח הלאומי - עובד ומעסיק, מדינות ה-OECD, 2018	8
תרשים 6: מדינות עם שיעור הפרשה קבוע של מעסיקים לאורך רמות ההכנסה, 2018	8
לוח 2: מדינות עם שיעור הפרשה קבוע של מעסיקים לאורך רמות ההכנסה עם הכנסת מינימום ומקסימום, 2018	9
לוח 3: מדינות עם שיעור הפרשה קבוע של מעסיקים לאורך רמות ההכנסה עם הכנסת מקסימום, 2018	9
לוח 4: מדינות עם שיעור הפרשה עולה של מעסיקים עם מדרגות ההכנסה, 2018	10
תרשים 7, גובה הפרשות המעסיק לפנסיה כולל רכיב פיצויי הפיטורים, 2008-2017	11
תרשים 8: סך שיעור הפרשות המעסיק לפנסיה ולפיצויי הפיטורים, 2008-2017	12
לוח 5: מבנה המערכת הפנסיונית במדינות ה-OECD, 2017	15
תרשים 9: יחס תלות קשישים (%), 1950-2075	17
תרשים 10: ההוצאה הציבורית על קצבאות זקנה ושאיירים בקרב מדינות ה-OECD כאחוז מהתמ"ג, 2016	18
תרשים 11: אחוז הטבות פנסיוניות אוניברסליות מהשכר של העובד הממוצע במשק, 2016	21
תרשים 12: שיעור הקצבה הפנסיונית הכוללת (אוניברסלי ומבוסס שכר) מהשכר של גבר עם שכר ממוצע, 2016	22
לוח 6: שיעורי הפרשות לקרנות פנסיה פרטיות וציבוריות של מועסקים ומעסיקים בקרב מדינות ה-OECD, 2016	24
תרשים 13: שיעורי הפרשה של מעסיקים לקרנות הפנסיה הציבורית והפרטית, 2016	25

תרשים 14 : שיעורי הפרשה של המעסיקים לקרנות פנסיה פרטיות בקרב מדינות ה-OECD בהן קיימת הפרשת חובה לקרנות פרטיות, 2016.....	26
תרשים 15 : שיעורי הפרשה של מעסיקים לקרנות הפנסיה הציבוריות והפרטיות, 2016.....	26
תרשים 16 : שיעורי הפרשה של מועסקים לקרנות הפנסיה הציבוריות בקרב מדינות ה-OECD בהן קיים מידע על שיעור הפרשות מדויק, 2016.....	27
תרשים 17 : מנגנון הפרשות פנסיוניות – מצב נתון.....	29
תרשים 18 : מנגנון הפרשות פנסיוניות – מצב מומלץ.....	30
תרשים 19 : שיעורי הפרשות הביטוח הלאומי והפנסיה מדינות ה-OECD, 2017.....	31

במחקר זה אנו מבקשים לבחון מהו מנגנון תשלומי החובה היעיל ביותר המבטיח את טובתם של הצדדים – המעסיקים והעובדים – וכן אופטימלי עבור המשק והמערכת הכלכלית-חברתית כולה. מנגנון יעיל פירושו הקצאת משאבים נכונה שתוביל לצמיחה מיקרו ומאקרו כלכלית במשק. החידוש במחקר זה הוא הפרספקטיבה הכוללת מספר סוגי תשלומים תחת גג אחד של עלויות המעסיק עבור העסקת עובד שכיר.

שני המרכיבים המרכזיים לסך נטל התשלומים הם: ההפרשות לפנסיה ודמי הביטוח הלאומי לרבות דמי ביטוח הבריאות. אליהם נוספים מרכיבים כגון: ימי חופשה, מחלה הבראה, אבל וכיו"ב. בשלב ראשון נבחן את נטל העלויות של העסקת עובדים בישראל בעבר וגם כיום, קרי, המדיניות הקיימת ומבנה מנגנון התשלומים הנוכחי. בשלב שני, נציג סקירה של מנגנונים שונים הקיימים במדינות מפותחות בעולם.

את המנגנון האופטימלי ניתן לעצב על פי הניסיון הישראלי ומתוך השוואה למנגנונים יעילים ומוצלחים הקיימים במדינות מפותחות אחרות המופיעים במסמך זה בפרקים השונים. לכן, בהתבסס על הממצאים, חלקו האחרון של המסמך כולל מסקנות והצעות לגבי המדיניות המתאימה לישראל.

דמי ביטוח לאומי

כל תושב ישראל בן 18 ומעלה חייב על-פי החוק להיות מבוטח בביטוח הלאומי ולשלם דמי ביטוח. תשלום דמי הביטוח כסדרם מקנה זכות לרוב קצבאות הביטוח הלאומי. יחד עם דמי הביטוח הלאומי קיימת חובה על-פי חוק ביטוח בריאות ממלכתי לשלם דמי ביטוח בריאות למוסד לביטוח לאומי. תשלום דמי ביטוח לאומי של עובדים שכירים מבוצע על ידי המעסיק, כאשר חלקו מנוכה מתוך השכר המשולם לעובד. חובת התשלום חלה עבור כל עובד שכיר מגיל 18 ומעלה שקיימים בינו לבין המעסיק יחסי עובד-מעביד. המעסיקים חייבים לדווח למוסד לביטוח לאומי על העובדים המועסקים אצלם עם תחילת העבודה.

תשלום דמי ביטוח לאומי עבור שכירים מבוצע על ידי המעסיק, שמעביר את התשלום ישירות למוסד לביטוח לאומי. כאמור, חלק מהסכום, שאותו מעביר המעסיק למוסד לביטוח לאומי, מנוכה משכרו של העובד, והחלק האחר משולם על חשבון המעסיק. החישוב נעשה מתוך השכר ברוטו (השכר לפני הניכויים מהשכר). מעסיק שניכה משכר העובד דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות חייב להעביר את הכספים למוסד לביטוח לאומי עד ה-15 בכל חודש. אם המעסיק לא העביר את הכספים שניכה משכר העובד בתוך 30 ימים תחשב אי פעולה זו כהלנת שכר - עבירה פלילית שדינה קנס או מאסר לתקופה של שנתיים.

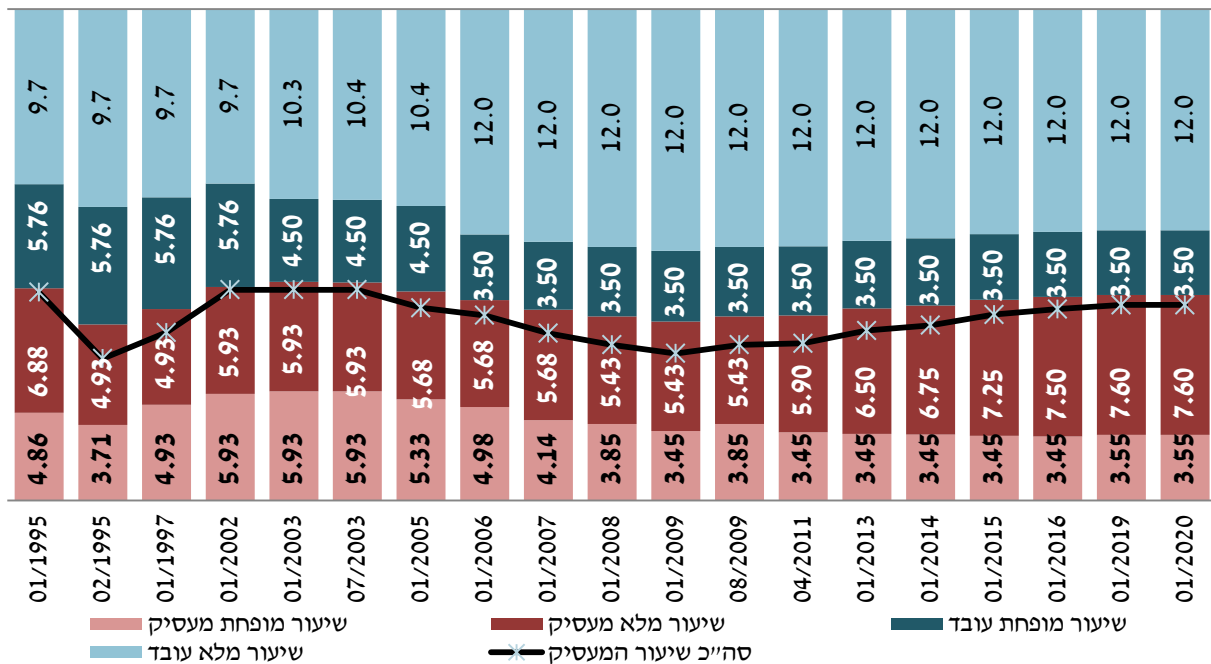
לוח 1: שיעור תשלום דמי הביטוח של המעסיק ושל העובד נכון לשנת 2020:

מחלק השכר שעד 60% מהשכר הממוצע (שיעור מופחת) – ₪ 6,331			מחלק השכר שמעל 60% מהשכר הממוצע ועד ההכנסה המרבית החייבת בדמי ביטוח (שיעור מלא) – ₪ 44,020		
סך הכול	עובד	מעסיק	סך הכול	עובד	מעסיק
דמי ביטוח לאומי	3.95%	*0.4%	14.6%	**7%	7.6%
דמי ביטוח בריאות	3.1%	*3.1%	5%	**5%	-
סך הכול	7.05%	3.5%	19.6%	12%	7.6%

מקור: ביטוח לאומי

ניתן לבחון את המנגנון הקיים דרך השוואתו למנגנונים אחרים. ההשוואה הראשונה היא לתצורתו של המנגנון הישראלי בעבר. כפי שניתן לראות בתרשים הבא מופיעה החלוקה של תשלום דמי הביטוח בין העובד למעסיק משנת 1995 ועד היום.

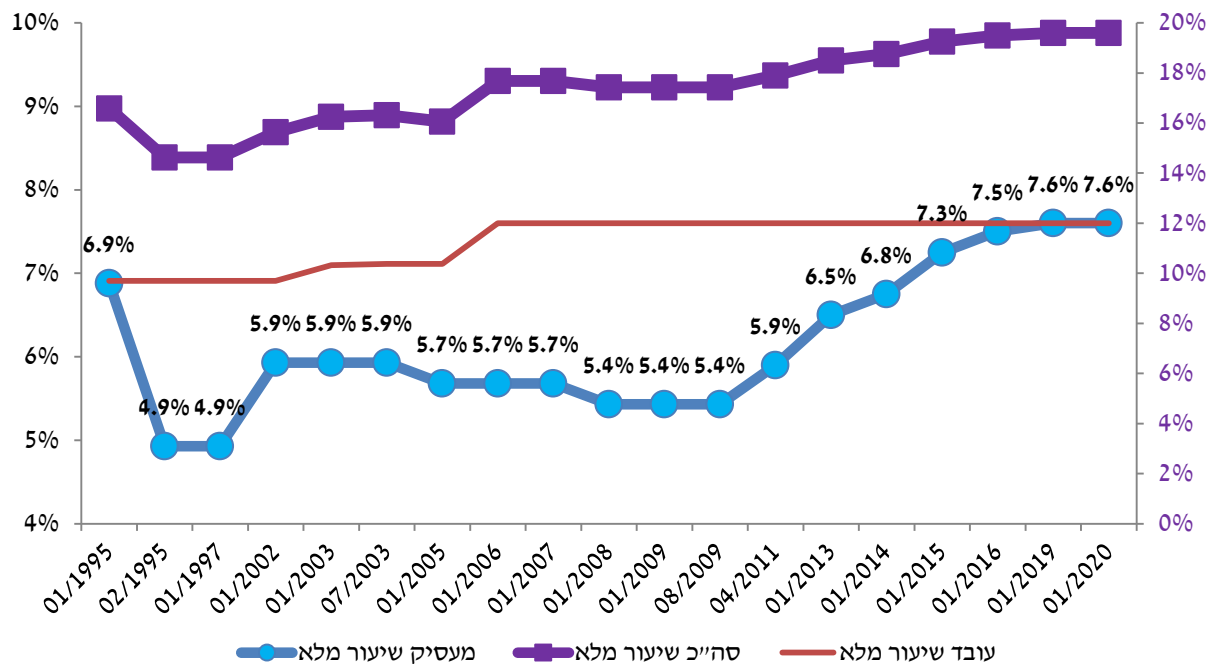
תרשים 1: שיעורי דמי הביטוח הלאומי, אחוזים, 1995-2020



מקור: עיבוד מרכז מאקרו לנתוני ביטוח לאומי

מהתרשים לעיל עולה כי שיעור השתתפות המעסיקים עבור שכר עובד של למעלה מ-60% מהשכר הממוצע במשק עולה בהדרגה מאז שנת 2008. יתרה מכך, בתרשים הבא ניתן לראות באופן בולט יותר כי כל העלייה בשיעור הכולל של תשלום דמי הביטוח – לעובד ולמעסיק יחד – ממומנת כולה מתוך העלייה בשיעור ההשתתפות של המעסיק. זאת ועוד, שיעור התרומה של העובדים עצמם לתשלום דמי ביטוח לאומי לא השתנה מאז שנת 2006 ולמעשה רק בין השנים 2003-2006 חלה בו עלייה מזערית.

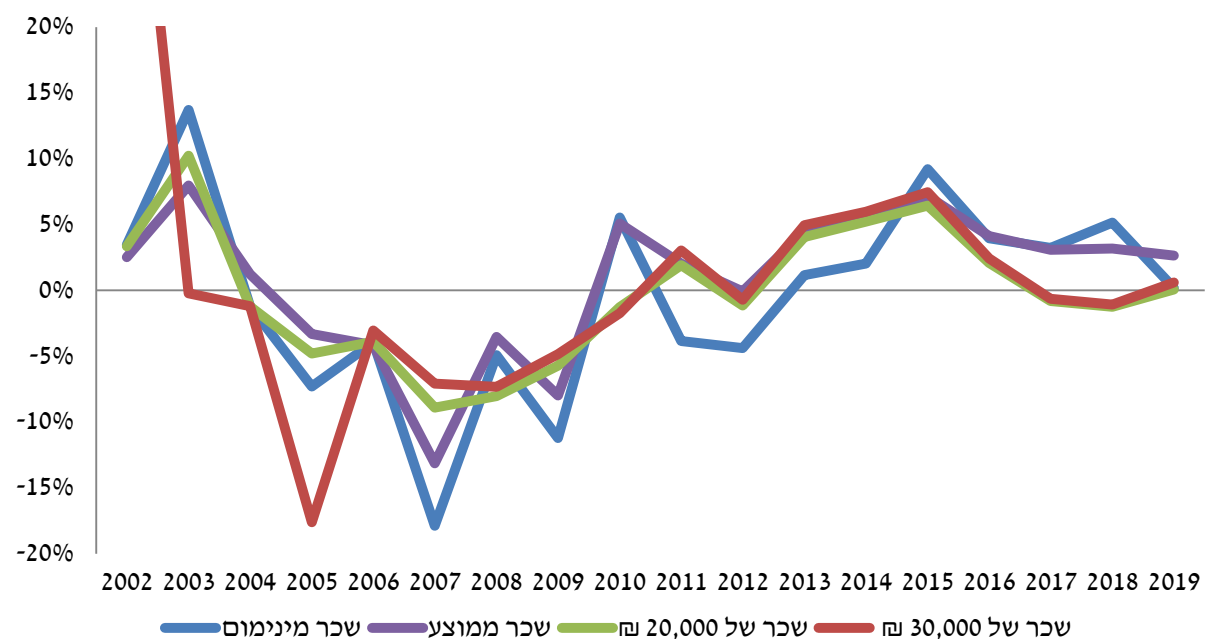
תרשים 2: שיעור הפרשת המעסיק לעומת שיעור הפרשת העובד מדמי הביטוח הלאומי, חלק השכר שמעל 60% מהשכר הממוצע ועד ההכנסה המרבית (שיעור מלא)



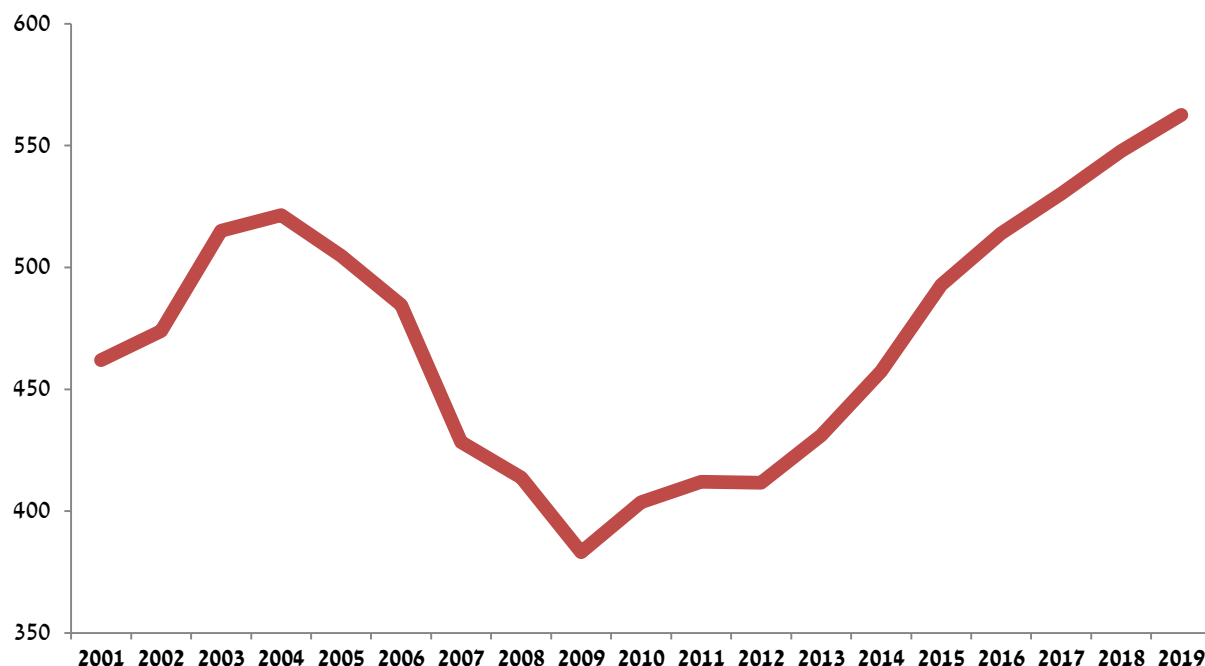
באופן כללי שיעור ההפרשה של מעסיקים לדמי ביטוח לאומי השתנה בישראל באופן משמעותי לאורך 20 השנים האחרונות. עד שנת 2002 שיעור הפרשת מעסיקים היה קבוע לכל רמות השכר והייתה גם תקרה קבועה. בין השנים 2002 ו-2003 חלה עלייה משמעותית בשיעורי ההפרשות של מעסיקים כנראה בעקבות המשבר הכלכלי. בשנת 2005 המנגנון השתנה כך שנבנו שתי מדרגות להשתתפות המעסיקים – עד 60% מהשכר הממוצע ומעליו. בשנת 2009 בוצע שינוי במודל השומר על אותו היגיון מנחה. אז, עמדו הפרשות המעסיק על 5.4% מתוך שכר שאינו עולה על 38,415 ₪. על חלק השכר שבין 38,415 ₪ ו-76,830 ₪ לא התבצע כלל תשלום דמי ביטוח ועל חלק השכר שמעל 76,830 ₪ תרמו המעסיקים 2.3% מסך התשלום. החל משנת 2012 התקבע שיעור תרומת המעסיק עבור חלק השכר שעד 60% מהשכר הממוצע על 3.5% ושיעור ההפרשה על החלק שמעל 60% מהשכר הממוצע עלה בהדרגה מ-5.8% ל-7.6%. לעומת זאת, שיעור ההפרשה של העובדים לביטוח לאומי נותר קבוע.

מטבעו של המנגנון המפריד את שיעור תרומת המעסיק לתשלום דמי הביטוח לשני חלקים, השינוי בשיעור ההפרשה משתנה בהתאם לרמות ההכנסה השונות. בתרשים הבא ניתן לראות את השינויים הללו בפילוח לפי רמות הכנסה. ניתן לראות כי בשנים 2001-2003 חלה עלייה חדה בשיעור ההפרשה של המעסיקים לכל רמות השכר, להוציא את העובדים המשתכרים 30,000 ₪ ויותר. לעומת זאת, בין השנים 2004 ו-2011 חלה ירידה בשיעור ההפרשה הכולל של המעסיקים לביטוח לאומי עבור כל רמות השכר. החל משנת 2015 חלה עלייה רציפה בשיעור תרומת המעסיקים לתשלום דמי הביטוח הלאומי עבור עובדים שגובה שכרם הוא השכר הממוצע ואלו המשתכרים שכר מינימום. זאת בשונה מההפרשה של המעסיקים לעובדים שגובה שכרם הוא 20,000 ₪ ויותר.

תרשים 3: שיעור שינוי בסך ההפרשה של מעסיקים לביטוח לאומי, 2003-2019



**תרשים 4: סך ההפרשה החודשית של מעסיקים לביטוח לאומי עבור עובד המשתכר שבר
ממוצע במשק, ₪, מחירי 2018, 2001-2019**

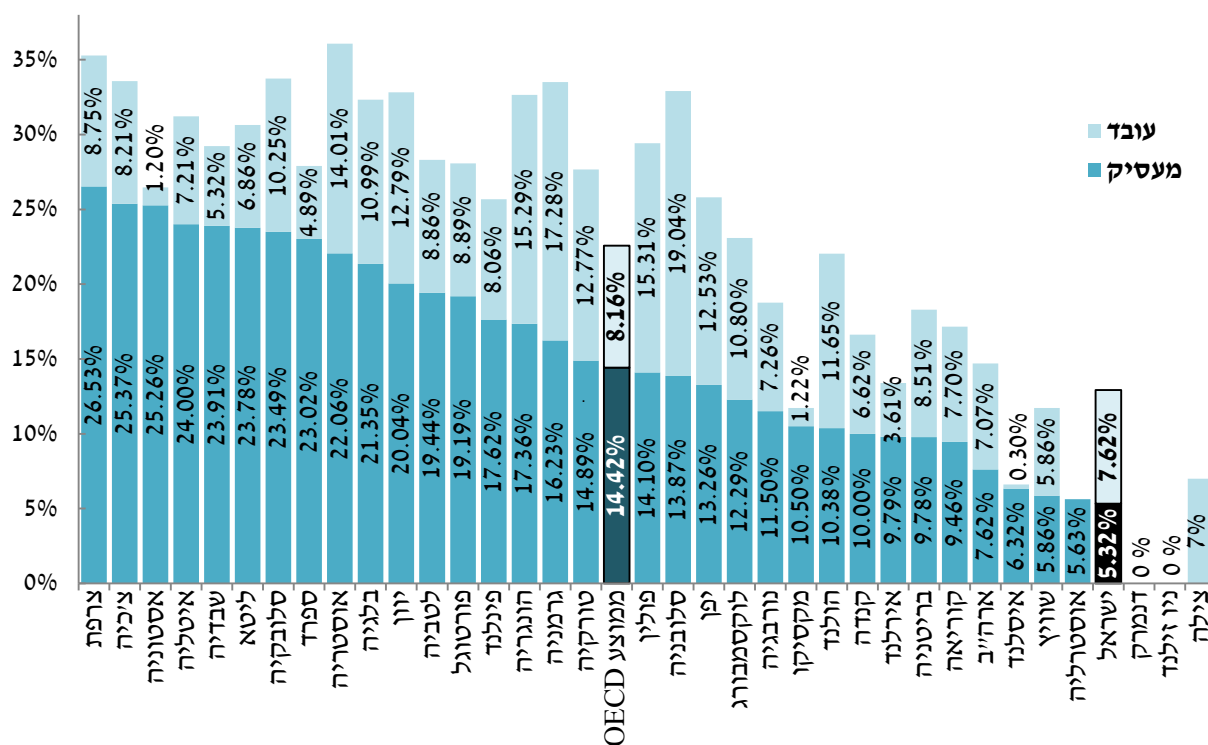


השוואה בינלאומית

שיעורי הפרשה של מעסיקים לביטוח לאומי

שיעורי ההפרשה של מעסיקים לביטוח לאומי בישראל הם מהנמוכים מקרב מדינות ה-OECD. עם זאת, וכפי שנראה בהמשך שיעורים אלו מוטלים כלפי מטה משום שבשאר המדינות ההפרשות הללו כוללות הפרשות פנסיוניות ובישראל, קיימות הפרשות נפרדות לפנסיה פרטית והפרשות לפיצויי פיטורים המהוות שיעור גדול נוסף על ההפרשות לדמי הביטוח.

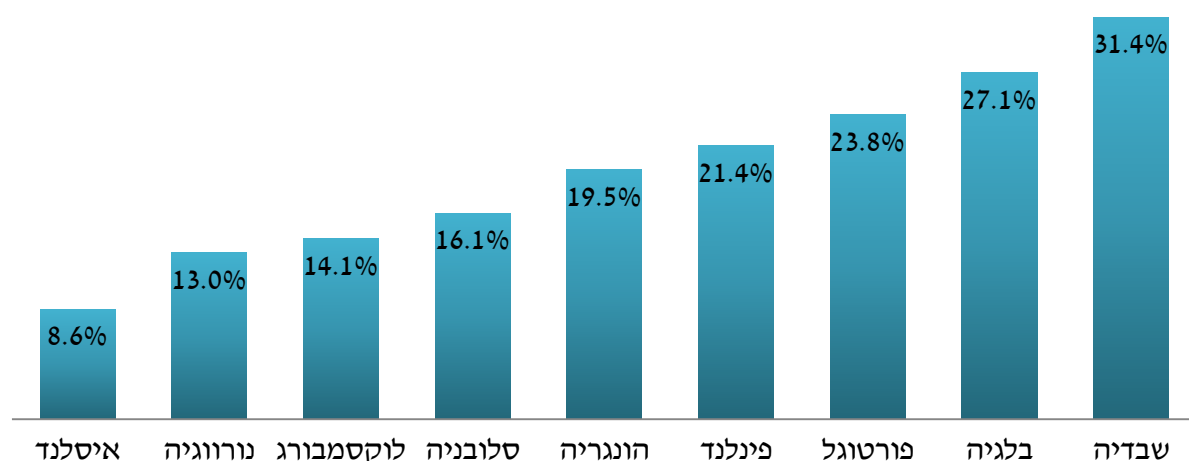
תרשים 5: שיעור הפרשה לדמי הביטוח הלאומי - עובד ומעסיק, מדינות ה-OECD, 2018



*עובד בעל שכר ממוצע

במרבית מדינות ה-OECD תרומתם של מעסיקים להפרשות ביטוח לאומי הינן קבועות בכל רמות השכר (לצד תשלום מינימום ומקסימום). בתרשים הבא ניתן לראות 8 המדינות ב-OECD בהן שיעור ההפרשה של מעסיקים לביטוח לאומי הוא קבוע לאורך כל רמות ההכנסה.

תרשים 6: מדינות עם שיעור הפרשה קבוע של מעסיקים לאורך רמות ההכנסה, 2018



מלבד ישראל, בה שיעורי ההפרשה גבוהים יותר בדרגות שכר גבוהות יותר, מערכת פרוגרסיבית דומה קיימת גם באסטוניה ואירלנד ומקסיקו. מערכת בעלת מנגנון הפוך, רגרסיבית, בה שיעורי הפרשה נמוכים יותר בדרגות שכר גבוהות יותר, קיימת במדינות: גרמניה, צרפת, יפן, שווייץ, צ'כיה, קוריאה ופולין. מנגנון שונה בו שיעורי הפרשה משתנים (קודם עולים ולאחר מכן יורדים) קיים בארה"ב ובקנדה.

בבריטניה נקבע שיעור מינימום של הכנסה של 702 פאונד בשבוע (3,370 ₪) מעליו מעסיקים מפרישים 13.8%. באוסטריה, סלובקיה, ספרד וטורקיה נקבעה הכנסת מינימום מתחתיה מעסיקים לא נדרשים לשלם, כמו גם הכנסת מקסימום מעליה אין צורך בתשלום.

לוח 2: מדינות עם שיעור הפרשה קבוע של מעסיקים לאורך רמות ההכנסה עם הכנסת מינימום ומקסימום, 2018

מדינה	הכנסת מינימום חודשית	הכנסת מקסימום חודשית	שיעור מס
אוסטריה	6,132.7 יורו (26,000 ₪)	71,820 יורו (305,000 ₪)	21.1%
סלובקיה	480 יורו (2,035 ש"ח)	6,384 יורו (27,100 ₪)	19.9%
ספרד	858.6 יורו (3,640 ₪)	3,773 יורו (16,000 ₪)	29.9%
טורקיה	2,029.5 (1,150 ₪)	15,221.25 לירות (8,600 ₪)	17.5%

ביוון, איטליה, לטביה, ליטא והולנד נקבע רק סכום מקסימלי מעליו מפרישים אינם נדרשים להפריש סכומים לביטוח לאומי

לוח 3: מדינות עם שיעור הפרשה קבוע של מעסיקים לאורך רמות ההכנסה עם הכנסת מקסימום, 2018

מדינה	הכנסת מקסימום חודשית	שיעור מס
יוון	5,860 יורו (24,850 ₪)	25.1%
איטליה	8,452 יורו (35,800 ₪)	31.6%
לטביה	4,583 יורו (19,400 ₪)	24.1%
ליטא	400 יורו (2,000 ₪)	35.0%
הולנד	4,551 יורו (19,300 ₪)	12.1%

ישראל שייכת לקבוצת המדינות בהן שיעור ההפרשה של מעסיקים עולה עם רמת ההכנסה. מדובר בקבוצת מדינות קטנה עליה נמנות המדינות: אסטוניה, אירלנד, ישראל ומקסיקו. **באסטוניה ובמקסיקו** נהוגה לצד ההפרשות תלויות ההכנסה **הפרשה שנתית אחת קבועה** לעובד. **בישראל ובמקסיקו הכנסה מקסימלית** מעליה מעסיקים לא נדרשים בהפרשות לביטוח לאומי (פגיעה בפרוגרסיביות).

לוח 4: מדינות עם שיעור הפרשה עולה של מעסיקים עם מדרגות ההכנסה, 2018

הפרשה לעובד בשכר ממוצע	הפרשה מקסימלית	מדרגת מס 2			מדרגת מס *1		מדינה
		הכנסת מקסימום	הכנסת מינימום	שיעור	הכנסת מקסימום	שיעור	
404 ₪	3,012 ₪	43,370 ₪	5,944 ₪	7.5%	5,944 ₪	3.5%	ישראל
690 ₪	-	-	24,000 ₪	33.8%	24,000 ₪	0.8%	אסטוניה
1,000 ₪	-	-	6,900 ₪	10.9%	6,900 ₪	8.6%	אירלנד
96 ₪	854 ₪	11,330 ₪	1,360 ₪	7.6%	1,360 ₪	6.5%	מקסיקו

* בכלל המדינות המופיעות בלוח לא קיימת הכנסת מינימום במדרגת המס הנמוכה

פיצויי פיטורים

בפרק הבא מופיע בפרוט רב תיאור וניתוח של מערכת ההפרשות לפנסיה בישראל, כשלעצמה ובהשוואה למדינות ה-OECD. בקצרה, החל משנת 2008, חלה על כלל המעסיקים החובה לבטח את עובדיהם בביטוח פנסיוני. לעניינו כעת, ההפרשות שהמעסיקים נדרשים להעביר לביטוח הפנסיוני, כוללות סכום מסוים המהווה "רכיב פיצויי פיטורים". זאת בהתאם ל"צו הרחבה לפנסיה חובה" להוראות. ההפרשה לפיצויי הפיטורים מחושבת כשיעור משכר העובד והיא **ממומנת על ידי המעסיק בלבד**. לגבי ההפרשה לרכיב פיצויי פיטורים, קיימים שני שיעורים: שיעור בסיסי ושיעור המיועד לכיסוי השלמת פיצויי פיטורים.

1. השיעור הבסיסי

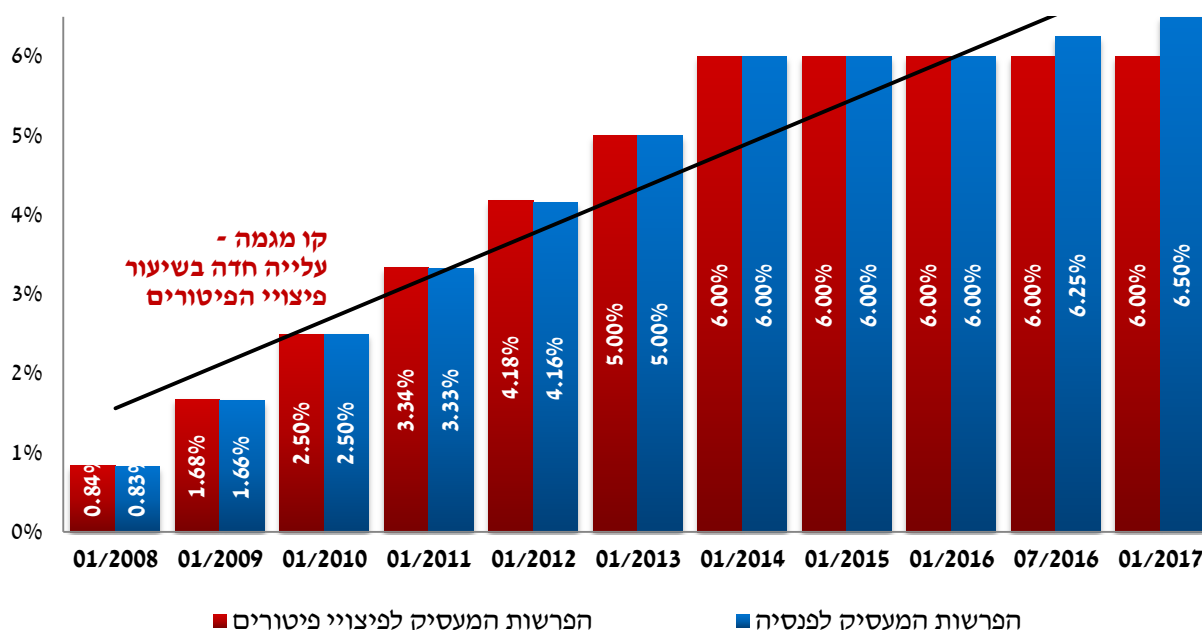
החל משנת 2014, על המעסיקים חלה חובה להפריש לטובת רכיב פיצויי הפיטורים שיעור של 6% משכר העובדים. הסכומים שהופרשו לפיצויי הפיטורים מהווים מעין מקדמה על חשבון פיצויי הפיטורים שעל המעסיק לשלם לעובדים בעקבות פיטורים או התפטרות המזכה בפיצויי פיטורים.

במקרה שהמעסיקים הפרישו לטובת רכיב הפיצויים 6% בלבד משכר העובדים, הם עשויים להידרש לשלם לעובדים גם "השלמת פיצויי פיטורים". כלומר: סכום השווה להפרש שבין הסכום שנצבר מהפרשות המעסיק לרכיב הפיצויים, לבין מלוא פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד. זאת לפי השכר האחרון של העובדים, גם ביחס לתקופות בהן שכרם של העובדים היה נמוך יותר.

2. סכום השווה להפרש שבין הסכום שנצבר מהפרשות המעסיק לרכיב הפיצויים, לבין השיעור לכיסוי השלמת פיצויי פיטורים

מעסיקים רשאים להפריש לרכיב פיצויי הפיטורים 2.33% נוספים משכר העובד (ובסך הכל 8.33%), לכיסוי "השלמת פיצויי פיטורים". זאת בתנאי שההפרשות לגוף הפנסיוני החלו מיד בתחילת עבודתם של העובדים אצל המעסיקים. במקרה זה ההפרשות לגוף הפנסיוני יבואו במקום מלוא פיצויי הפיטורים המגיעים לעובדים, והמעסיקים לא יידרשו לשלם לעובדים השלמה של פיצויי פיטורים המגיעים לעובדים.

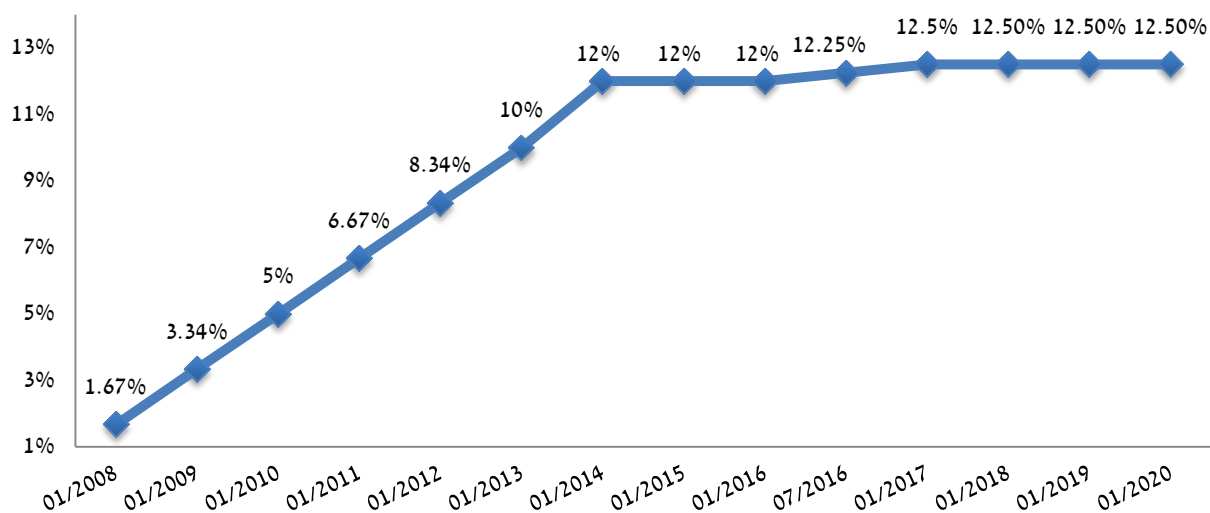
תרשים 7, גובה הפרשות המעסיק לפנסיה כולל רכיב פיצויי הפיטורים, 2008-2017



מקור: זרוע העבודה – משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים

בתרשים לעיל ניתן לראות כי כאשר לוקחים בחשבון את תוספת פיצויי הפיטורים, אותה מחויב המעסיק להפריש על פי חוק, שיעור ההפרשות הכללי של המעסיק כמעט כפול משיעור ההפרשה לפנסיה לבדו. כמו כן, ניתן לראות הן בתרשים הקודם והן בתרשים הבא את המגמה של שיעור הפרשות המעסיק לאורך השנים שמאז החלת צו ההרחבה בינואר 2008. בסך הכל, מדובר בעלייה חדה מאוד.

תרשים 8: סך שיעור הפרשות המעסיק לפנסיה ולפיצויי הפיטורים, 2008-2017



טיפולוגיה של מערכות פנסיוניות ומגמות עולמיות

הרכיב הבסיסי והמהותי ביותר של מערכת פנסיה היא אם היא מוגדרת זכויות (Defined Benefit), מוגדרת הפרשות (Defined Contributions), או שילוב היברידי של שניהם. בפנסיות המוגדרות הפרשות לכל עובד חשבון משלו אליו המעסיק, ולעיתים גם העובד, מפרישים חלק יחסי מהשכר של העובד באופן קבוע. גובה ההטבות להן העובד יהיה זכאי בגיל הפנסיה (גובה הגמלה) נקבע לפי סך ההפרשות הכולל של המעסיק והמועסק, ומהרווחים מההשקעות של הקרן, בניכוי דמי הניהול ולפי הנחות בנוגע לתוחלת החיים הצפויה. לרוב, למועסק אפשרות בחירה מסוימת בנוגע לנכסים בהם הוא מעוניין להשקיע ויכול לגשת לנתוני ההשקעה שלו בכל פרק זמן. מדובר בתוכניות פנסיה המהוות למעשה חשבונות חיסכון דחויים. מכיוון שהן ממומנות באופן מלא על ידי העובד והמעסיק, לרוב, החשש של גורמים רגולטורים מתכניות פנסיה אלו קטן יותר מהחשש מתכניות פנסיה מוגדרות זכויות, שכן סיכוני התשואה ניטלים על ידי העובד במלואם¹. עם זאת, מערכות פנסיוניות אלו רגישות לתנודתיות בשוקי ההון, ועל כן הסיכון לציבור החוסכים יכול להיות גדול, במיוחד כאשר ישנה תקופת שפל בתקופה הקרובה ליציאה לגמלאות של החוסך.

במערכות פנסיוניות המוגדרות כמבוססות זכויות, הזכאות להטבות של העובד נקבעת לפי הזכויות שצבר. הנוסחה שקובעת את גובה הזכאות לוקחת בחשבון את מספר השנים בהן היה מועסק, ובמקרים רבים גם את שכרו, לצד סיכוני תוחלת חיים וסיכוני תשואה על קרן הפנסיה². לא פעם, תכניות מסוג אלו לוקחות בחשבון גם את ההטבות של הביטחון הסוציאלי להן העובד זכאי. מדובר בתכניות אינטגרטיביות. לשתי מערכות פנסיה אלו, מוגדרות זכויות ומוגדרות הפרשות, מאפיינים שונים בתכלית בנוגע לרכיבי הסיכון של קרן הפנסיה, הן למעסיקים והן למועסקים, רגישות שונה של הרווחים לאינפלציה, גמישות שונה למימון ודגשים שונים בחשיבות לפיקוח ממשלתי³.

מאפיין נוסף של מערכת פנסיונית הוא האופן שבו המערכת ממומנת – בין אם באמצעות שיטה של Pay-As-You-Go (PAYG), כלומר לא ממומנת, ויתרת הכספים מנוהלת באופן שוטף, או ממומנת באופן מלא מראש. לרוב, בתכניות פנסיה ממשלתיות בהן יתרת הכספים מנוהלת באופן שוטף (PAYG) גובה ההפרשות של העובדים והמעסיקים קבוע בחוק, ולהם יכולת בחירה מופחתת בנוגע לכך. לעומת זאת, בתכניות פרטיות בהן יתרת הכספים מנוהלת באופן שוטף, לעובדים ולמעסיקים חירות מוגברת יותר בכל הנוגע לאופן שבו הם בוחרים את שיעור ההפרשה. תכניות אלו דורשות עדכון תקופתי בשיעור ההפרשה, בין היתר לאור עדכונים בתוחלת החיים הצפויה, ולאור שינויים בתנאי אי-ודאות כלכליים וכו'. אחד החששות המרכזיים במסגרת תכניות בהן יתרת הכספים מנוהלת באופן שוטף הוא שלא פעם ההכרעות

¹ Bodie, Z., Marcus, A., Merton, R. C. (1988). Defined Benefit versus Defined Contribution Pension Plans: What are the Real Trade-offs, University of Chicago Press, p. 139-162

² הסדרי הפנסיה במדינה – דוח ביקורת מיוחד, מבקר המדינה 2016, ירושלים, אוקטובר 2016. גישה: 02/09/2018
http://www.mevaker.gov.il/he/Reports/Report_551/4f55db68-3097-4d57-9e45-c498dcc974a2/Pension_report.pdf?AspxAutoDetectCookieSupport=1

³ Bodie, Z., Marcus, A., Merton, R. C. (1988). Defined Benefit versus Defined Contribution Pension Plans: What are the Real Trade-offs, University of Chicago Press, p. 139-162

בנוגע לפנסיות ציבוריות מתקבלות בידי פוליטיקאים, אשר מתמקדים יותר בטווח הקצר מאשר בטווח הארוך. תכנית פנסיה הממומנת באופן מלא הינה תכנית פנסיה בעלת היציבות הפיננסית לבצע את כלל התשלומים העכשוויים והעתידיים לפנסיונרים. היכולת הפיננסית הזו תלויה בהפרשות ההון לקרן הפנסיה כמו גם בתשואה על ההון על ההשקעות שלה.

הרכיב השלישי של קרן פנסיה הוא אופן הניהול שלה – ציבורי או פרטי. חרף העובדה שמדובר במאפיינים שונים (מוגדרת זכויות או הפרשות, יתרת כספים מנוהלת באופן שוטף או ממומנת באופן מלא, וציבורית או פרטית), בפועל ישנו מתאם בין הרכיבים השונים. כך, רוב מערכות הפנסיה המוגדרות זכויות גם מנוהלות על בסיס יתרת כספים מנוהלת באופן שוטף, ולפחות באופן חלקי מנוהלות באופן ציבורי. לעומת זאת, מערכות פנסיה המוגדרות הפרשות, ממומנות לרוב באופן מלא, וכיום כמעט באופן תמידי מנוהלות בידיים פרטיות. עם זאת, ישנן מספר קרנות פנסיה ציבוריות (בעיקר באסיה ובאפריקה) המבוססות הפרשות⁴.

מדו"ח של הבנק העולמי עולה כי נכון לשנת 2005 בקרב תכניות פנסיה חובה מסביב לעולם, 66% מקרנות הפנסיה היו מבוססות זכויות ורק 15% מבוססות הפרשות. יתר תכניות הפנסיה מבוססות על גישות שונות ועל שילוב בין השתיים. קרוב למחצית מקרנות הפנסיה חובה היו מבוססות על מימון שוטף, ובערך רבע ממומנות באופן מלא ורבע ממומנות באופן חלקי. רוב מוחלט של תכניות אלו מנוהלות באופן ציבורי (82%). עם זאת, בשנים האחרונות, עם הזדקנות האוכלוסייה והירידה בשיעורי הילודה בעולם המערבי ולצד המשבר הפיננסי של 2008 שהוכיח את הפגיעות של המערכת הפנסיונית כתוצאה מתנודתיות בשוק ההון, מדינות מפותחות רבות, אשר נהגו לספק פנסיות לא ממומנות באמצעות מערכות מבוססות זכויות, מוטרדות יותר בנוגע לקיימות של תכניות אלו. ממשלות אחדות בחרו לפגוע בהטבות הפנסיוניות המדינתיות להם זכאים המבוטחים באמצעות העלאת גיל הפרישה. אלטרנטיבה לגישה זו, היא לעבור למערכת פרטית (או ציבורית) המבוססת הפרשות. רפורמות שונות בתחום הפנסיה בשנים האחרונות ניסו להתמודד עם בעיית מימון החסר של מערכות מבוססות זכויות באמצעות ניסיון לעודד פרטים לחסוך גם באמצעות מערכת פנסיונית המבוססת על הפרשות. על כן במדינות מסוימות שני הסוגים הללו של פנסיות קיימים במקביל, ופרטים יכולים לבחור בין השניים.

בשנת 2017, לפי הדו"ח השנתי של ה-OECD נמצא כי נרשמה ירידה במספר קרנות הפנסיה המבוססות זכויות. בקרב מדינות ה-OECD רק כ-57% מקרנות הפנסיה היו מבוססות זכויות וכ-29% היו מבוססות הפרשות. יתר הקרנות היו מבוססות על מודל אחר המשלב בין השניים. כמו כן, נמצא כי רק ב-60% ממדינות ה-OECD קרנות הפנסיה מנוהלות רק באופן ציבורי וב-14% נוספות ישנו שילוב בין קרנות פרטיות לציבוריות (בישראל הקרנות הן פרטיות בלבד). כמו כן, כאמור, ישנו מתאם בין קרנות ציבוריות לניהול מבוסס זכויות, כאשר 69% מהקרנות הציבוריות מנוהלות באופן זה. לעומת זאת, 83% מהקרנות הפרטיות בקרב מדינות ה-OECD מנוהלות על בסיס הפרשות⁵.

באופן כללי, נמצא כי פרטים שחווים עלייה משמעותית יותר בשכר לאורך החיים יעדיפו מערכת פנסיונית המבוססת על זכויות, שכן זו לוקחת בחשבון את המשכורת האחרונה של הפרט. לעומת זאת, פרטים

⁴ Pallares-Mirallès, M., Romero, C., Whitehouse, E. (2012). International Patterns of Pension Provision II A Worldwide Overview of Facts and Figures. The World Bank

⁵ OECD (2017), Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris.
http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en

שצופים סיכון נרחב יותר בנוגע להכנסות שלהם צפויים להעדיף מערכת פנסיונית המבוססת על הפרשות . בישראל, כפי שיוצג בהמשך, בתהליך שהחל ב-1995, הרובד השני של מערכת הפנסיה, המבוסס על שכר החוסך, הועבר לידיים פרטיות ולכזה המבוסס על הפרשות.

לוח 5 : מבנה המערכת הפנסיונית במדינות ה-OECD, 2017

מדינה	פרטי	ציבורי	מדינה	פרטי	ציבורי
סוג	סוג	סוג	סוג	סוג	סוג
אוסטריה	DC	-	לטביה	-	NDC+DC
אוסטרליה	-	DB	מקסיקו	DC	-
איטליה	-	NDC	נורבגיה	DC	NDC
איסלנד	-	DB	ניו-זילנד	-	-
אירלנד	-	-	סלובניה	-	DB
אסטוניה	DC	Points	סלובקיה	DC	Points
ארצות הברית	-	DB	ספרד	-	DB
בלגיה	-	DB	פולין	-	NDC
בריטניה	-	DB	פורטוגל	-	DB
גרמניה	-	Points	פינלנד	-	DB
דנמרק	DC	-	צ'ילה	DC	-
הולנד	-	DB	צ'כיה	-	DB
הונגריה	-	DB	צרפת	-	DB + Points
טורקיה	-	DB	קוריאה	-	DB
יוון	-	DB	קנדה	-	DB
יפן	-	DB	שבדיה	DC	NDC
ישראל	DC	-	שווייץ	DB	DB
לוקסמבורג	-	DB			

נתונים : OECD Pensions at Glance, 2017

האתגר הדמוגרפי והשפעתו על מערכת הפנסיה

אחד האתגרים המהותיים ביותר על מערכות פנסיוניות מסביב לעולם הוא שינויים במאפיינים הדמוגרפיים, קרי הזדקנות האוכלוסייה. שתי המגמות הדמוגרפיות המרכזיות, המאיימות על היציבות של המערכת הפנסיונית הן עליית תוחלת החיים וירידה שיעורי הילודה, דבר המוביל להזדקנות האוכלוסייה^{6,7}. כך, בשנת 2000 יחס התלות, יחס המציג את מספר האנשים שגילם 65 או יותר ביחס ל-100 אנשים בגילאי העבודה, קרי בגילאים 20-64, עמד בישראל על 18.8%. בשנת 2015 הוא עמד כבר על 21.1%. לפי תחזיות ה-OECD יחס זה צפוי לגדול בשנים הקרובות באופן משמעותי ובשנת 2075 לעמוד על 39.4%.

עם זאת, לפי תחזיות ה-OECD, חרף העובדה שיחס התלות הפנסיוני צפוי לגדול, מצבה של ישראל הוא הטוב ביותר בקרב המדינות החברות בארגון לאור שיעורי הילודה הגבוהים יחסית. יחס התלות הממוצע ב-OECD ב-2015 עמד על 27.9% ועד 2075 הוא צפוי לגדול לכ-58.6%⁸. בין היתר, מחקרים הראו כי בכדי להתמודד עם הזדקנות האוכלוסייה נדרש לאמץ מודלים של גיל פרישה בהם לעובדים יכולת גמישה יותר בנוגע להעדפת גיל הפרישה שלהם כאשר הרעיון הוא לתמרץ עובדים לעבוד שנים נוספות מעבר לגיל 60⁹.

לאור מגמה דמוגרפית זו, עולה תמונה במסגרתה נראה כי מערכות הפנסיה הממלכתיות, התבררו כנדיבות מדי וכאלו שהובילו להצטברות של גירעונות אקטואריים. מעבר לזאת, למגמה הדמוגרפית השלכות על הפעילות הכלכלית בכללותה במשק ועל שיעורי הצמיחה. על כן, הרפורמות שמבוצעות בשנים האחרונות במערכות הפנסיה מסביב לעולם מנסות להבטיח כי מערכות הפנסיה יהיו בנות קיימא, למלא את תפקידן במניעת עוני בקרב קשישים ולשמר את אורח החיים אליו התרגלו החוסכים בשנות העבודה שלהם¹⁰.

במסגרת ניסיון ההתמודדות עם האתגר הדמוגרפי, ישראל מהווה דוגמא למדינה בה תהליך קבלת ההחלטות והאחריות בנוגע לחיסכון הפנסיוני הועברו מהמדינה אל החוסכים עצמם. בין היתר, דוגמא לכך היא היכולת של החוסכים כיום לבחור בקרן הפנסיה שלהם, במסלול החיסכון שלהם. בעוד שבעבר קרנות הפנסיה בישראל היו בבעלות ההסתדרות, גוף ציבורי, הן הופרטו והועברו לקרנות פנסיה השייכות כיום למגזר הפרטי. כך, בעוד שבעבר הפנסיה היתה תחום האחריות של המדיניות הציבורית הכללית, בשנים האחרונות הן הפכו לעניינם הפרטי של החוסכים. בהמשך יפורט אודות תהליכי הרפורמה שבוצעה בישראל.

מערכת הפנסיה בישראל

בישראל, הביטחון הפנסיוני מורכב משלושה רבדים מרכזיים. הרובד הראשון הוא הרובד האוניברסלי של קצבת הזקנה, הרובד השני הוא החיסכון הפנסיוני האישי מבוסס השכר, והרובד השלישי הוא החיסכון

⁶ מנחם-כרמי, ש., קמחי, א. (2018). מערכת הפנסיה בישראל: מצבה הנוכחי והשינויים הנדרשים בה. מכון שורש, עורך: בן-דוד, ד.
⁷ ספיבק, א. (2012). מערכת הפנסיה בישראל על שני רבדים: מבט על רפורמות שהונהגו מהצד המוסדי והצד הכמותי. דו"ח סופי למוסד לביטוח לאומי. התוכנית לכלכלה וחברה, מכון ון-ליר, ירושלים.

⁸ OECD (2017), Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris.
http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en

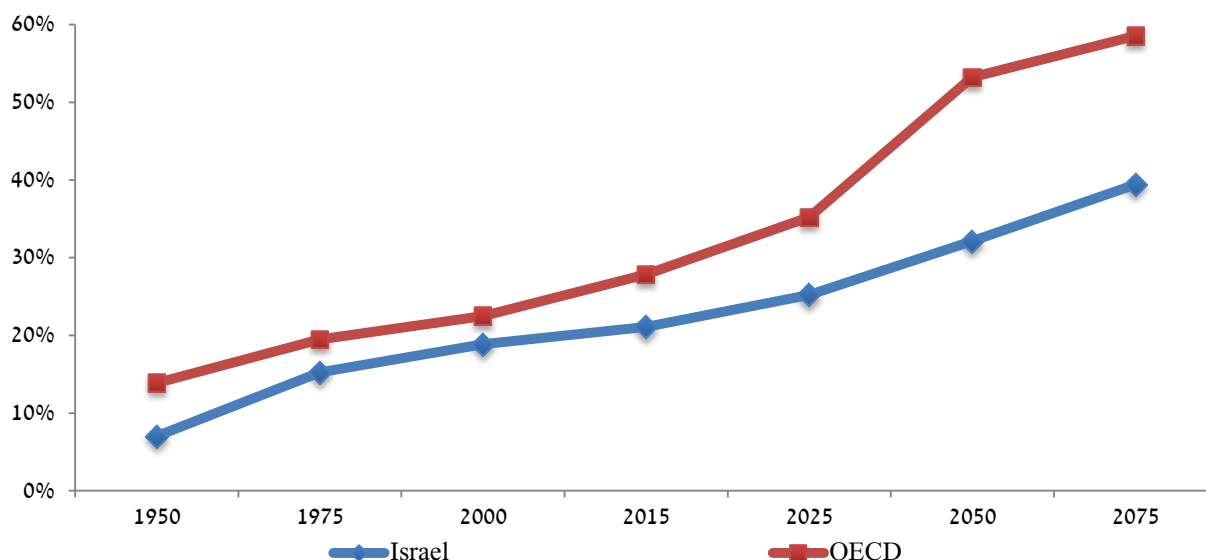
⁹ Bloom, D., Boersch-Supan, A., McGee, P., Seike, A. (2011). Population Aging: Facts, Challenges, and Responses. Program on the Global Demography of Aging, Harvard, PGDA Working Paper No. 71

¹⁰ מנחם-כרמי, ש., קמחי, א. (2018). מערכת הפנסיה בישראל: מצבה הנוכחי והשינויים הנדרשים בה. מכון שורש, עורך: בן-דוד, ד.

של משקי הבית עצמם. לצד הרבדים הללו, ישנם משקי בית בגילאי פרישה, הנהנים גם מהכנסות מעבודה¹¹. במחקר זה נתמקד בשני הרבדים הראשונים של החיסכון הפנסיוני.

הרובד הראשון הוא של קצבת הזקנה המשולמת על ידי הביטוח הלאומי. רובד זה הוא הרובד האוניברסלי, ובמסגרתו מחלקת המדינה הטבות לאזרחיה המבוגרים ללא קשר לשכרם בזמן העבודה¹². במסגרת הרובד האוניברסלי, בהתאם לחוק, כל מבטוח בביטוח לאומי בעל ותק של 35 שנות תעסוקה ומעלה, זכאי ל-24% מ"הסכום הבסיסי", שהוא לפי קירוב השכר הממוצע במשק¹³. סכום זה מתעדכן באופן עיתי ונכון לינואר 2018 עמד על 2,302 ₪¹⁴. כמו כן, מוגדר גיל הפרישה – 67 לגברים ו-62 לנשים. גיל הפרישה הוא הגיל שבו מעסיק רשאי לחייב עובד לפרוש. גיל הזכויות ליציאה לפנסיה מוקדמת הוא 60¹⁵. רובד זה של הביטוח הפנסיוני הינו מבוסס זכויות (DB). היכולת של הרובד הראשון של המערכת הפנסיונית בישראל, שהוא מערכת הפנסיה האוניברסלית, לשמר את רמת החיים של הפרטים בה קטנה, ונמוכה משמעותית ממרבית מדינות ה-OECD. בין היתר, כפי שיוצג בהמשך, מדובר בפועל יוצא של העובדה שבישראל שיעורי ההפרשה הן של מעסיקים והן של מועסקים לקרן הפנסיה הציבורית, זו שההטבות שלה מחולקות בדמות קצבת זקנה, נמוכים באופן משמעותי מהתרומה של מועסקים ומעסיקים ביתר מדינות ה-OECD.

תרשים 9: יחס תלות קשישים (%), 1950-2075



נתונים: OECD Pensions at Glance, 2017

בממוצע, במדינות ה-OECD ההוצאה על קצבאות זקנה ושאיירים עומדת על 8.65% מהתמ"ג. לעומת זאת, בישראל מדובר ב-5.51% מהתמ"ג בלבד, כ-36.3% פחות ממוצע ה-OECD¹⁶. הרכיב של ההוצאה

¹¹ מנחם-כרמי, ש., קמחי, א. (2018). מערכת הפנסיה בישראל: מצבה הנוכחי והשינויים הנדרשים בה. מכון שורש, עורך: בן-דוד, ד.

¹² ספיבק, א. (2012). מערכת הפנסיה בישראל על שני רבדים: מבט על רפורמות שהונהגו מהצד המוסדי והצד הכמותי. דו"ח סופי למוסד לביטוח לאומי. התוכנית לכלכלה וחברה, מכון ון-ליר, ירושלים.

¹³ ספיבק, א. (2013). הפנסיה בישראל ובעולם: כיווני התפתחות עיקריים, גישות והשפעות אידיאולוגיות. מתוך מחלוקות בכלכלה, סדרה שנייה, מחלוקות בכלכלה 4, התוכנית לכלכלה וחברה במכון ון ליר, ירושלים.

¹⁴ על פי אתר הביטוח הלאומי, www.btl.gov.il/benefits/old_age

¹⁵ חוק גיל פרישה, תשס"ד-2004, https://www.nevo.co.il/law_html/law01/999_242.htm

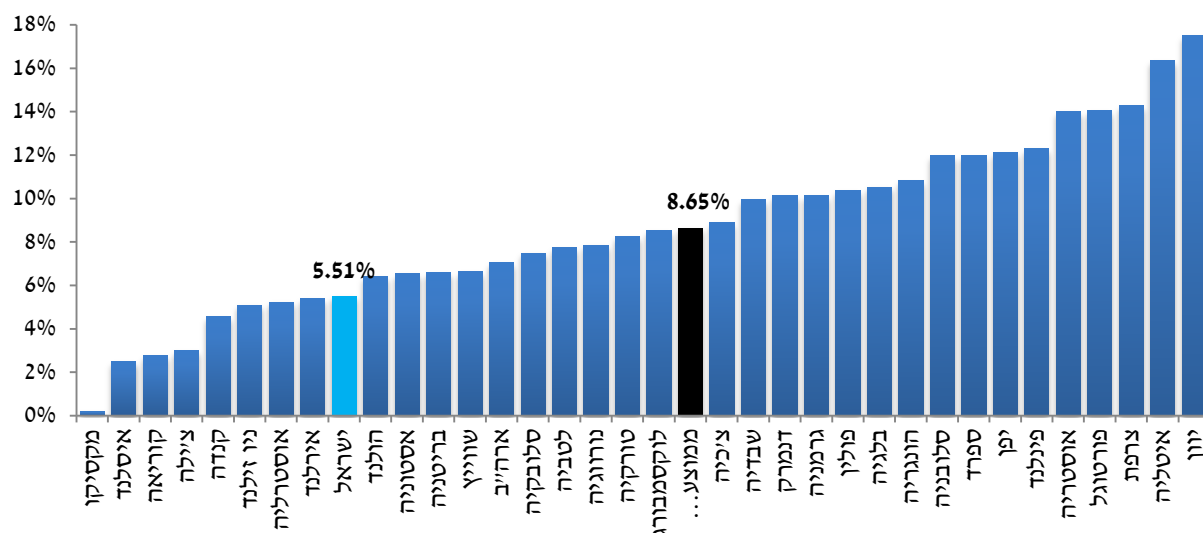
¹⁶ OECD (2017), Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris.

http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en

הציבורית על קצבאות זקנה ושאיירים נמוך באופן משמעותי מממוצע ה-OECD. על כן, הרובד השני של החיסכון הפנסיוני, המבוסס על שכר ומנוהל כיום על ידי קרנות פנסיה פרטיות, הופך לצורת חיסכון מרכזית יותר עבור משקי הבית.

תרשים 10: ההוצאה הציבורית על קצבאות זקנה ושאיירים בקרב מדינות ה-OECD כאחוז

מהתמ"ג, 2016



נתונים: OECD Pensions at Glance, 2019

הרובד השני של החיסכון הפנסיוני בישראל הוא החיסכון הפנסיוני מעבודה, הנחלק בין תכניות פנסיה המוגדרות זכויות לתכניות פנסיה המוגדרות הפרשות. בישראל, כיום, קיימים מספר הסדרים לרובד החיסכון השני. חלק מהחוסכים לפנסיה הינם חוסכים המצויים בתכנית חיסכון בקרנות הפנסיה התקציבית, המנוהלת אף היא על בסיס זכויות. עבור עובדים שהחלו לעבוד בשירות המדינה עד 1999, ועבור חוסכים בקרנות הפנסיה ההסתדרותיות הישנות עד 1995 (השנה בה קרנות אלו נסגרו למצטרפים חדשים), גובה הפנסיה נקבע לפי 2% מהשכר הסופי עבור כל שנת ותק. כך, עובד בעל ותק של 30 שנה יהיה זכאי ל-60% משכרו האחרון. סכום הצבירה המרבי שנקבע היה של 70% מהשכר לאחר 35 שנות ותק. המגמה במסגרת האחריות לביטחון הפנסיוני עובר מהמדינה לחוסכים עצמם היתה משמעותית במיוחד במסגרת הרפורמות שבוצעו ברובד החיסכון הפנסיוני השני. מאז 1999 עובדים חדשים בשירות המדינה החלו לצבור פנסיה או ביטוח מנהלים לא על בסיס זכויות אלא פנסיה המבוססת הפרשות¹⁷. כאמור, בשיטה זו הקצבה החודשית מבוססת על הערכות בנוגע לתוחלת החיים ולסכום שנצבר בקרן הפנסיה בהתאם להפרשות ולריבית אותה היא צברה. במצב זה, עלייה בתוחלת החיים מקטינה את גובה הקצבה החודשית של החוסך. השיטה דומה גם בקרב חוסכים לפנסיה וגם בקרב מבטחים בביטוח מנהלים.

כלומר, בעבר רובד החיסכון השני לפנסיה היה מבוסס זכויות, אך בשנים האחרונות חל שינוי במגמה, כפי שקרה במדינות רבות בעולם, במסגרתו, החיסכון לפנסיה הפך למבוסס הפרשות. ישראל מצויה בקבוצת מיעוט של 7 מדינות מתוך כלל מדינות ה-OECD בהן הרובד השני של החיסכון הפנסיוני מנוהל לחלוטין על ידי גופים פרטיים. אחת הסיבות למעבר לתצורת פנסיה מבוססת הפרשות היא שהשיטה הקודמת

¹⁷ ספיבק, א. (2013). הפנסיה בישראל ובעולם: כיווני התפתחות עיקריים, גישות והשפעות אידיאולוגיות. מתוך מחלקות בכלכלה, סדרה שנייה, מחלקות בכלכלה 4, התוכנית לכלכלה וחברה במכון ון ליר, ירושלים.

הובילה לכך שהצבירה בקרנות הפנסיה, בהתאם לתחזיות, היתה צפויה להפוך לשלילית ולייצר גרעון אקטוארי, שכן הזכויות שניתנו לחוסכים ניתנו ללא קשר לעלותן הצפויה.

בארה"ב הערבים לקרנות הפנסיה המבוססות זכויות היו המעסיקים, דבר אשר הוביל לא פעם לפשיטות רגל של מעסיקים בשל התחייבויות פנסיה הגבוהות ממה שביכולתם לשלם, דוגמת General Motors. לעומת זאת, בישראל הקרנות היו בבעלות העובדים וההסתדרות. למדינה כביכול לא היתה מחויבות משפטית לפתור את בעיית קרנות הפנסיה. עם זאת, החל מ-1999 היא יזמה את הרפורמה במסגרתה הועברו קרנות הפנסיה מקרנות פנסיה המבוססות זכויות לקרנות פנסיה המבוססות הכנסות. בקרנות אלו, כפי שצוין, העובד עצמו הוא הערב היחידי לחיסכון הפנסיוני שלו. בעוד שהמדינה יכולה לבחור לבצע שינויים קלים בשיטה מבוססת הזכויות שהייתה קיימת בדמות העלאת גיל הפרישה, הגדלת ההפרשות לפנסיה והקטנתה, השינוי שהיא בחרה לבצע הינו שינוי דרסטי בצורת ההתחייבות לחוסכים.¹⁸

אחת הביקורות הנשמעות על מערכת הפנסיה בישראל היא הצורך בהתחזקות של הרובד הראשון של הביטחון הפנסיוני, וזאת במטרה להגביר את הוודאות של הפרטים במשק לגבי זרם ההכנסות העתידי שלהם בתקופת הפנסיה. הגדלת קצבת הזקנה של הביטוח הלאומי צפויה להקטין את רמת החיסכון ולאפשר ביטחון רב יותר בנוגע להכנסות בפנסיה. כפי שנציג בהמשך, רכיב זה יכול להיות אוניברסלי או תלוי שכר כפי שמונהג במדינות מערביות אחרות.¹⁹ בנוסף, נטען כי מערכת הפנסיה בישראל נשענת באופן נרחב על שוק ההון, באופן שחושף את החיסכון הפנסיוני של המבוטחים לסיכון מתנדבות של השווקים הפיננסיים. סיכון זה אף גדול יותר עם התקרבות החוסכים לגיל הפרישה.²⁰ גם סיכון זה מחזק את הטענה לפיו על המדינה להגביר את מעורבותה בשוק הפנסיוני בישראל באמצעות הגברת החשיבות של קצבאות הזקנה מכלל רכיבי הביטחון הפנסיוני. עם זאת, מחקרים מראים כי האוכלוסייה העובדת, ככל שזו מבוססת בביטוח פנסיה ומשלמת את מקסימום דמי הניהול, לא תסבול מירידה ברמת החיים שלה בעתיד. כמו כן, נמצא כי קצבת הזקנה האוניברסלית, ביחד עם פנסיה חובה, מהווה תפקיד מכריע בשיפור מצבם של הפרטים, בעיקר החלשים בחברה.²¹

כדי להתמודד עם העובדה שהרובד הראשון של המערכת הפנסיונית בישראל אינו יעיל בשמירה על איכות החיים של המבוטחים בו, המדינה לא בחרה להרחיב את ההיקף שלו, אלא להחיל פנסיה חובה לכל עובד באמצעות צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק. צו זה פורסם בשנת 2008 וקבע לראשונה זכאות של כלל העובדים השכירים במשק לפנסיה, ולפיה המעסיקים מחויבים להפריש כספי פנסיה לעובדיהם.²² צו זה אף הורחב בשנת 2017 כאשר נכנס לתוקפו חוק פנסיה חובה גם לעצמאים, המחייב אותם להפריש לפנסיה.²³ מדובר בחלק ממגמה במסגרתה המדינה מפחיתה את המעורבות שלה בשוק הפנסיוני בישראל ומעבירה את האחריות לכך למעסיקים ולמועסקים כאחד.

¹⁸ שם

¹⁹ שם

²⁰ מנחם-כרמי, ש., קמחי, א. (2018). מערכת הפנסיה בישראל: מצבה הנוכחי והשינויים הנדרשים בה. מכון שורש, עורך: בן-דוד, ד.

²¹ ספיבק, א. (2012). מערכת הפנסיה בישראל על שני רבדים: מבט על רפורמות שהונהגו מהצד המוסדי והצד הכמותי. דו"ח סופי למוסד לביטוח לאומי. התוכנית לכלכלה וחברה, מכון ון-לייר, ירושלים.

²² צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957, <http://employment.molsa.gov.il/Employment/WorkRights/ExtesionsOrders/H095.pdf>

²³ פנסיה חובה לעצמאים – כמה להפקיד, האוצר שלי, משרד האוצר, <https://haotzarsheli.mof.gov.il/Subject/Pages/Mandatory-Pension-for-Self-Employed.aspx>

ההחלטה להטיל פנסיה חובה על כלל העובדים היא תוצר של רצון הממשלה למנוע מצב בו בעלי שכר נמוך, להם לא קיים ביטוח פנסיוני, יאלצו להתקיים בעוני לאחר פרישתם מהעבודה. במסגרת דיונים במשרד האוצר, הוחלט לספק לארגוני המועסקים והמעסיקים תאריך יעד להגעה להסכם משותף בנוגע להפרשות הפנסיוניות, שבמידה ולא ייחתם הסכם בינם עד למועד זה, צפויה המדינה להתערב ולחוקק חוק בעצמה. לאור התניה זו של המדינה, עוד בנובמבר 2007 נחתם הסכם קיבוצי בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות במטרה להסדיר את הפנסיה לעובדים המיוצגים על ידי ההסתדרות. תחילה נקבע שיעור הפרשה שנע החל מ-2.5% מהשכר עד לגובה השכר הממוצע במשק, (כאשר שני שליש מההפרשה על ידי המעסיק ושליש על ידי המועסק) ועד הפרשה של 15%. ב-2011 פורסם צו חדש הקובע מדרגת פנסיה נוספת של 17.5% הפרשה בשנת 2014 (מתוכם 6% לפיצויים ו-6% לתגמולים על חשבון המעסיק) ועוד 5.5% לתגמולים על חשבון העובד. בשנת 2016 נחתם צו הרחבה נוסף במסגרתו הוגדל אף יותר שיעור ההפרשות לביטוח הפנסיוני ל-18.5%, כאשר 6% יפריש המועסק ו-12.5% המעסיק.^{25,24}

מערכת הפנסיה בהשוואה בינלאומית

הרובד הפנסיוני הראשון – ביטוח אוניברסלי

במערכות פנסיה שונות מסביב לעולם במסגרת המנגנון הממלכתי ניתנים שלושה סוגים של קצבאות – פנסיה בסיסית, פנסיית מינימום ועזרה סוציאלית לגמלאים. כאמור, קצבאות אלו מהוות את הרובד האוניברסלי של המערכת הפנסיונית. חלק זה מנוהל בשיטת המימון השוטף (PAYG) ומטרתו המרכזית היא מניעת עוני בקרב מבוגרים. מבחינה בינלאומית, החלק הרווח ביותר במסגרת המנגנון האוניברסלי הוא של הפנסיה הבסיסית, אשר תנאי הזכאות היחידים לגביו הוא תשלומים לביטוח הלאומי ושנות תושבות. כאמור לעיל, בישראל המנגנון קובע כי החלק הבסיסי ביותר מקצבת הזקנה ניתן לכל תושב. בנוסף, ניתנים 2% תוספת ותק עבור כל שנת ביטוח מלאה עד לתקרה של 50%.

בנוסף, במדינות רבות נהוגה פנסיית מינימום. מדובר ברובד פנסיוני שיכול להתווסף לפנסיה הבסיסית או להחליף אותה. גובה ההטבה של פנסיית המינימום, בניגוד לגובה ההטבה בפנסיה הבסיסית כן משתנה בהתאם לשכר העובד, אם כי עדיין מדובר ברכיב אוניברסלי. בישראל לא קיים רכיב כזה במסגרת הביטוח הלאומי. **סך כל ההטבות הפנסיוניות האוניברסליות הניתנות בישראל מהוות כ-12.91% מההכנסות של העובד הממוצע במדינה. מדובר בשיעור נמוך משמעותי בהשוואה בינלאומית.** המדינה המספקת את שיעור ההטבות הרב ביותר בקרב מדינות ה-OECD היא לוקסמבורג עם 46.53% מהשכר הממוצע של העובד. הרכיב המשמעותי ביותר של הפנסיה האוניברסלית במדינה זו הוא של פנסיית המינימום ולא של הפנסיה הבסיסית. לעומת זאת, ניו-זילנד (40%), אירלנד (34.09%) וספרד (33.34%) מהוות דוגמא למדינות המספקות שיעור נכבד מהשכר של העובד הממוצע באמצעות פנסיה בסיסית (קצבת זקנה).²⁶

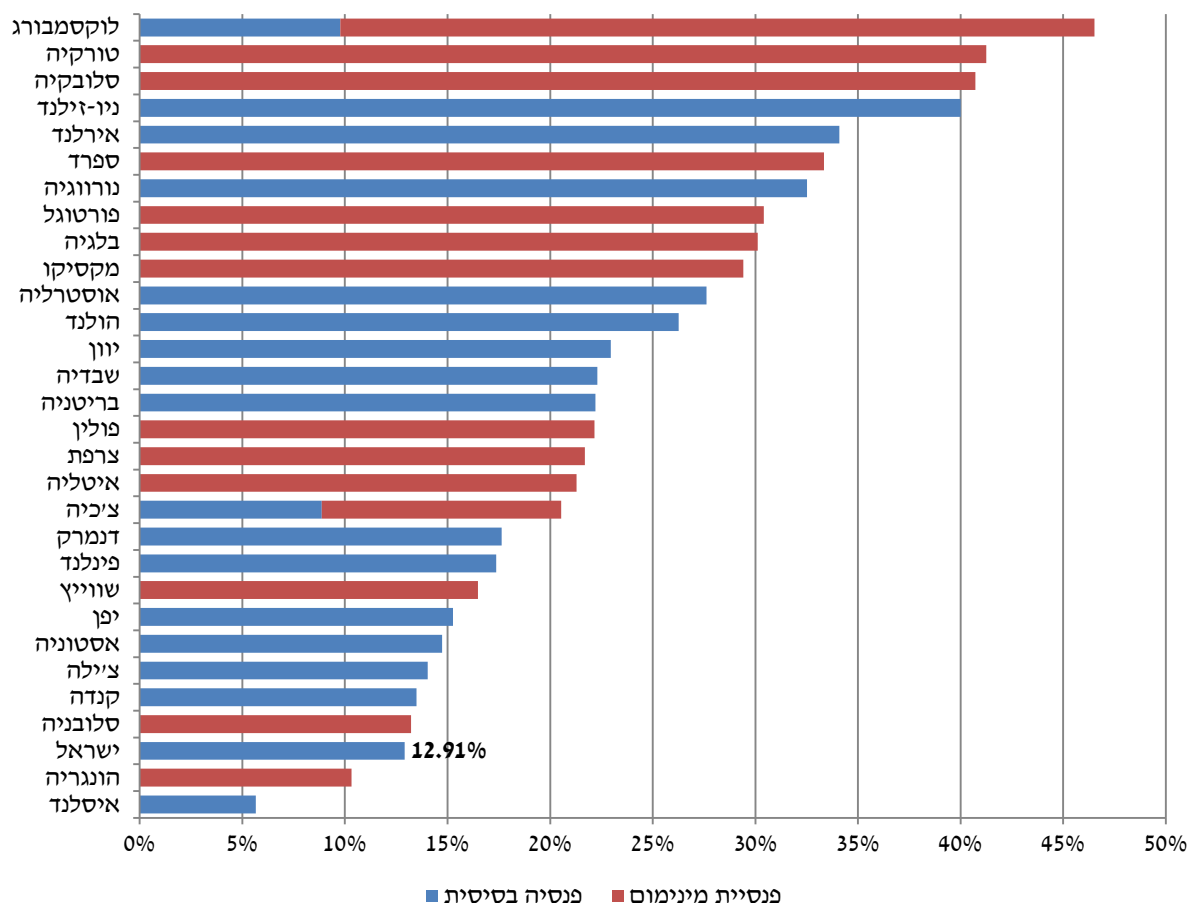
²⁴ הסדרי הפנסיה במדינה – דוח ביקורת מיוחד, מבקר המדינה 2016, ירושלים, אוקטובר 2016. גישה: 02/09/2018 http://www.mevaker.gov.il/he/Reports/Report_551/4f55db68-3097-4d57-9e45-c498dcc974a2/Pension_report.pdf?AspxAutoDetectCookieSupport=1

²⁵ הפרשות המעסיקים כוללות גם הפרשות בגין פיצויים בשיעור של בערך כמחצית מהשיעור המופרש הכולל. סיכום זה הוביל להצלת הדיאלוג בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים להסתדרות.

²⁶ OECD (2017), Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en

ישנן מספר מדינות שלא מספקות כלל פנסיה בסיסית או פנסיית מינימום. בין מדינות אלו ניתן למנות את ארה"ב, גרמניה ואוסטריה (בעוד בגרמניה מדינת רווחה נרחבת המאפשרת הטבות אחרות, בארה"ב לא ניתנות כמעט הטבות פנסיוניות לאזרחים). מקרב מדינות ה-OECD שכן מספקות רכיב פנסיה אוניברסלי, רק הונגריה ואיסלנד מספקות הטבות בשיעורים פחותים יותר מישראל. כלומר, מערכת הפנסיה האוניברסלית בישראל חלשה בהשוואה בינלאומית, ורבים מהפרטים במדינה נאלצים להסתמך על הכנסות אחרות מלבד ההכנסה של מערכת פנסיה זו.

תרשים 11: אחוז הטבות פנסיוניות אוניברסליות מהשכר של העובד הממוצע במשק, 2016



נתונים: OECD Pensions at Glance, 2017

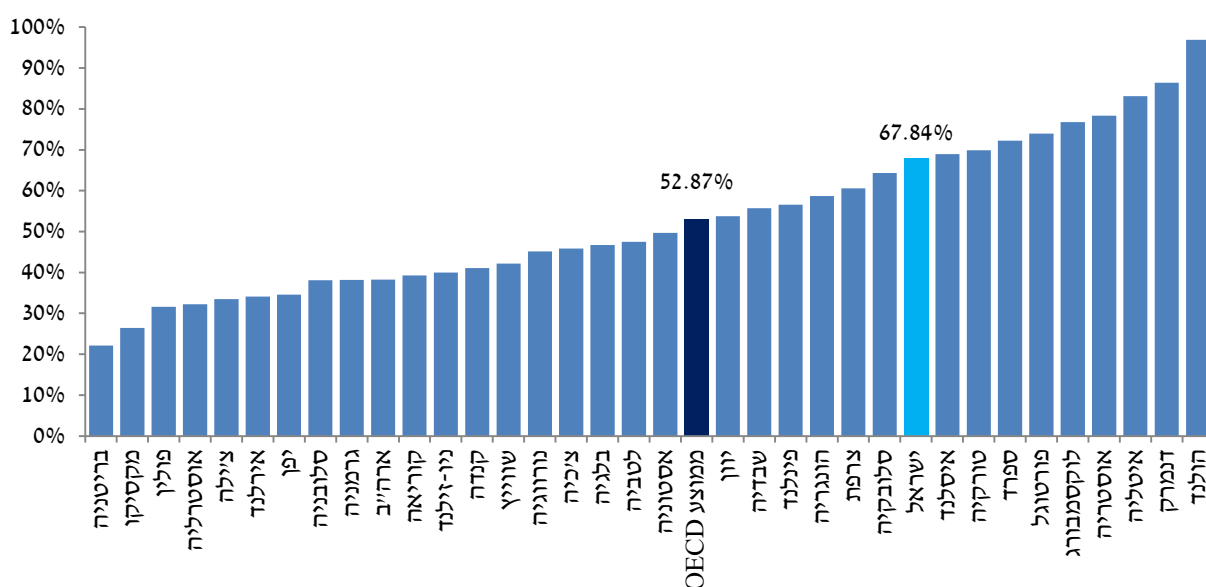
הרובד הפנסיוני השני – החיסכון הפרטי

רובד החיסכון הפנסיוני השני הוא הרובד של החיסכון הפנסיוני מעבודה. במרבית מדינות ה-OECD המדינה מנהלת גם את רכיב פנסיוני זה. במיעוט של המדינות מדובר בשירות מופרט. בארה"ב השירות מנוהל על ידי מערכת הביטוח הלאומי. בניגוד למערכת האוניברסלית שמטרתה העיקרית היא מניעה של עוני בקרב מבוגרים, מטרתו המרכזית של הרכיב השני היא לאפשר למבוגרים לשמור על אורח החיים שניהלו בזמן שעבדו. ברוב מוחלט של מדינות ה-OECD קיימת חובה על התושבים לקיים חיסכון, אם כי שיעורי החיסכון הנדרשים בחוק שונים, ועל כן במדינות שונות תושבים נהנים מרמת הכנסות שונות בגיל הפנסיה. כאמור לעיל, בעבר מערכות אלו היו כמעט כולן מבוססות זכויות. עם זאת, לאור משברי מימון של קרנות פנסיות רבות, במדינות רבות קרנות הפנסיה עוברות למודל המבוסס הפרשות. הקרנות

המבוססות הפרשות מנוהלות לרוב בידיים פרטיות. עם זאת, גם כיום, מרבית קרנות הפנסיה הללו הן מבוססות זכויות, ממומנות באמצעות מימון שוטף (PAYG) וציבוריות. ישראל היא חלק מקבוצת מיעוט של 7 מדינות המחייבת את האזרחים בחיסכון בקרנות פרטיות מסוג זה.

סך כל סוגי הביטחון הפנסיוני בישראל, הן אלו של הביטוח הלאומי בדמות קצבת זקנה, והן של החיסכון הפרטי של העובד, מצליחות להביא לכך שבממוצע, העובד הישראלי מצליח לקבל הכנסה בסך 67.84% מההכנסה של גבר ממוצע בגילאי העבודה. מדובר בשיעור גבוה יותר מאשר ממוצע ה-OECD אשר עומד על 52.87%. עובדה זו, לצד העובדה שהמדינה מצליחה לשמר רק חלק קטן מהשכר של העובד הממוצע באמצעות קצבאות הזקנה, מעידה על החשיבות של המערכת הפרטית בישראל בשמירה על אורח החיים של אזרחים מבוגרים ועל חוסר היעילות של המערכת הציבורית בהשוואה בינלאומית.

תרשים 12: שיעור הקצבה הפנסיונית הכוללת (אוניברסלי ומבוסס שכר) מהשכר של גבר עם שכר ממוצע, 2016



נתונים: OECD Pensions at Glance, 2017

הפער בין ה-12.91% מהשכר הממוצע שהפנסיה האוניברסלית מצליחה לממן, לבין 67.84% מהשכר של גבר ממוצע שכלל הביטחון הפנסיוני מצליח לממן עומד על 54.92 נקודות אחוז. **בהשוואה בינלאומית מדובר באחד הפערים הנרחבים ביותר בין היעילות של הרכיב האוניברסלי של הביטחון הפנסיוני לבין הרכיב המבוסס הכנסות שלה.** מדינות נוספות בהן קיים פער גדול בין רכיבים אלו הן אוסטריה, איטליה, איסלנד, דנמרק והולנד. כלומר, **בישראל ובמדינות אלו הרכיב של החיסכון הפרטי של העובד, זה המבוסס על השכר שלו הוא משמעותי באופן ניכר מהרכיב הציבורי-אוניברסלי.** בהקשר זה, חשוב לציין כי הרכיב הזה של הפנסיה, מנוהל בישראל בידיים פרטיות. מקרב המדינות שקיים פער משמעותי בין היעילות של המערכת הפנסיונית האוניברסלית לזו המבוססת על הפרשות פרטיות, רק בדנמרק והולנד הרכיב הפנסיוני המבוסס שכר מנוהל אף הוא בידיים פרטיות. עם זאת, בניגוד לישראל, בה המערכת הפנסיונית מצליחה לממן 67.84% מהשכר של הגבר הממוצע, בהולנד מדובר בכ-96.88% ובדנמרק בכ-86.42% מהשכר של הגבר הממוצע.

בהתאם לנתוני ה-OECD, בשנת 2016 שיעורי ההפרשה הממוצעים של מעסיקים ומועסקים לקרן הפנסיה עמדו על 18.4% בקרב המדינות בהן קיימים שיעורי הפרשה ספציפיים לפנסיות אוניברסליות. שיעורי ההפרשה לקרנות הפנסיה הציבוריות עמדו בממוצע על 15.4% בעוד שיעור ההפרשה הממוצע לקרנות הפרטיות עמד על 10.7%. בקרב יתר המדינות, בהן שיעורי ההפרשה לביטוח לאומי לא מופרדים בין פנסיות לבין רכיבים אחרים של ביטחון סוציאלי, שיעורי הפרשה לפנסיה פרטית עומדים בממוצע על 22.9% למעסיק ולמועסק ביחד. בישראל מדובר ב-25.05% למעסיקים ולמועסקים יחדיו²⁷, כ-6.65% נקודות אחוז מעל ממוצע ה-OECD.

ההפרשה הממוצעת של המועסק לקרן הפנסיה הציבורית עומדת על 6.0% בממוצע והיא מהווה כ-67% מההפרשה הממוצעת של המעסיק שעומדת על 9.4%. בישראל, **הן התרומות של המעסיק והן של המועסק לקרן הפנסיה הציבורית נמוכות משמעותית מנתונים אלו ועומדות בממוצע על 3.75% מהשכר בכל אחד מהמקרים**. כלומר, שיעור ההפרשה של המועסק בישראל נמוכה ב-37.5% משיעור ההפרשה הממוצעת בקרב מדינות ה-OECD בהן מונהגת הפרשה חובה לפנסיה באופן ספציפי. ההפרשה של המעסיקים בישראל לקרן הפנסיה הציבורית נמוכה בכ-60% בהשוואה לממוצע ה-OECD. עם זאת, **ההפרשה הממוצעת למעסיק בישראל גבוהה ממוצע ה-OECD, דבר המעיד על שיעורי ההפרשה הגבוהים שהמעסיקים נאלצים לבצע לקרנות הפנסיה הפרטיות במדינה**. היחס בין הפרשת המעסיק להפרשת המועסק בישראל דומה לממוצע ה-OECD.

כמו כן, מההשוואה הבינלאומית עולה כי **במרבית מדינות ה-OECD המעסיקים מפרישים לקרן הפנסיה הציבורית בלבד, וכלל לא מחויבים בהפרשות לקרן הפנסיה הפרטית של העובד**. המדינות בהן ההפרשות הציבוריות הן הבלעדיות עבור מעסיקים הן אוסטריה, אוסטרליה, איטליה, אירלנד, ארצות הברית, בלגיה, בריטניה, גרמניה, הונגריה, טורקיה, יוון, יפן, לוקסמבורג, לטביה, סלובניה, סלובקיה, ספרד, פולין, פורטוגל, פינלנד, צ'כיה, קוריאה וקנדה. עם זאת, קיימות גם מדינות בהן מעסיקים מפרישים לקרן פרטית. בין המדינות הללו ניתן למצוא את איסלנד, אסטוניה, דנמרק, הולנד, ישראל, מקסיקו, צ'ילה, צרפת, שבדיה ושווייץ. למעט הולנד, שיעור ההפרשה הגבוה ביותר לקרנות פנסיה פרטיות מצוי בישראל והוא עומד בממוצע על 12% מהשכר של המועסק. זאת בניגוד לשיעור ההפרשה הממוצע לקרנות הפרטיות שעומד על 2% בקרב מדינות ה-OECD.

²⁷ OECD (2017), Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris.
http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en

לוח 6: שיעורי הפרשות לקרנות פנסיה פרטיות וציבוריות של מועסקים ומעסיקים בקרב מדינות ה-OECD, 2016

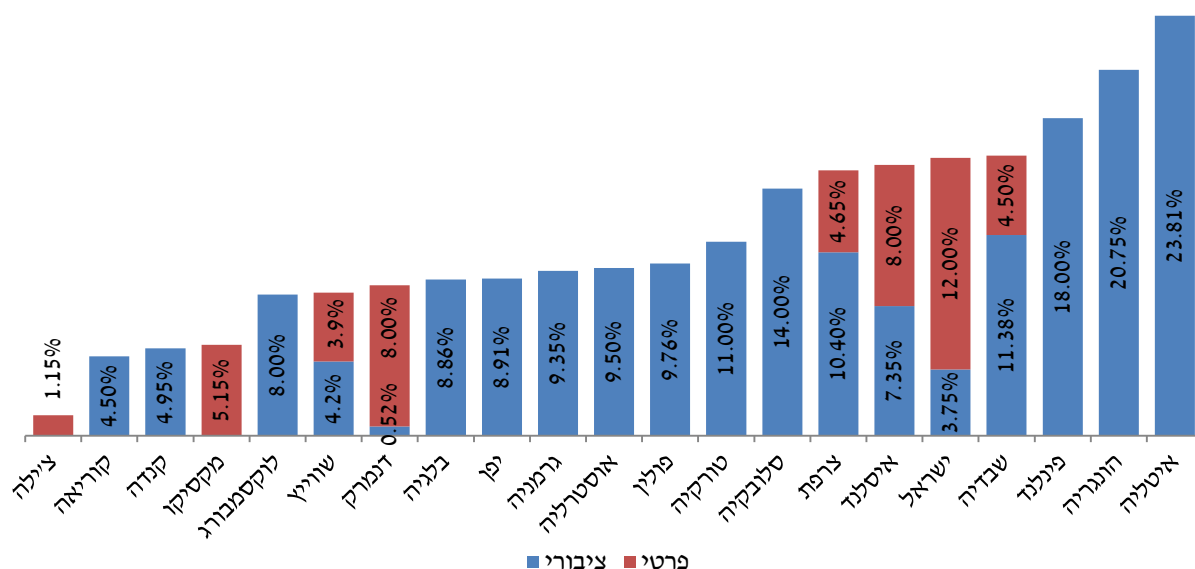
מדינה	ציבורי		פרטי		סך הכל	אחוז הפרשה של המועסקים מכלל ההפרשות	אחוז הפרשה של המועסקים מכלל ההפרשות
	מועסק	מעסיק	מועסק	מעסיק			
אוסטרליה	0.0%	9.5%	0.0%	0.0%	9.5%	0.0%	100.0%
איטליה	9.2%	23.8%	0.0%	0.0%	33.0%	27.8%	72.2%
איסלנד	0.0%	7.4%	4.0%	8.0%	19.4%	20.7%	79.3%
בלגיה	7.5%	8.9%	0.0%	0.0%	16.4%	45.8%	54.2%
גרמניה	9.4%	9.4%	0.0%	0.0%	18.7%	50.0%	50.0%
דנמרק	0.3%	0.5%	4.0%	8.0%	12.8%	33.3%	66.7%
הונגריה	10.0%	20.8%	0.0%	0.0%	30.8%	32.5%	67.5%
טורקיה	9.0%	11.0%	0.0%	0.0%	20.0%	45.0%	55.0%
יפן	8.9%	8.9%	0.0%	0.0%	17.8	50.0%	50.0%
ישראל	3.75%	3.75%	5.5%	12.0%	25.0%	37.0%	63.0%
לוקסמבורג	8.0%	8.0%	0.0%	0.0%	16.0%	50.0%	50.0%
מקסיקו	0.0%	0.0%	1.1%	5.2%	6.3%	17.9%	82.1%
סלובקיה	4.0%	14.0%	0.0%	0.0%	18.0%	22.2%	77.8%
פולין	9.8%	9.8%	0.0%	0.0%	19.5%	50.0%	50.0%
פינלנד	7.2%	18.0%	0.0%	0.0%	25.2%	28.6%	71.4%
צ'ילה	0.0%	0.0%	11.2%	1.2%	12.4%	90.7%	9.3%
צרפת	7.3%	10.4%	3.1%	4.7%	25.4%	40.7%	59.3%
קוריאה	4.5%	4.5%	0.0%	0.0%	9.0%	50.0%	50.0%
קנדה	5.0%	5.0%	0.0%	0.0%	9.9%	50.0%	50.0%
שבדיה	7.0%	11.4%	0.0%	4.5%	22.9%	30.6%	69.4%
שווייץ	4.2%	4.2%	3.9%	3.9%	16.2%	50.0%	50.0%
ממוצע OECD	6.0%	9.4%	28 4.7%	29 5.9%	18.4%	39.2%	60.8%

נתונים: OECD Pensions at Glance, 2017

²⁸ הממוצע הוא מקרב המדינות בהן קיימת חובת הפרשה של מועסקים לקרנות פנסיה פרטיות.
²⁹ הממוצע הוא מקרב המדינות בהן קיימת חובה הפרשה של מעסיקים לקרנות פנסיה פרטיות.

לעומת זאת, שיעור ההפרשות של מעסיקים בישראל לקרנות הציבוריות, למעט דנמרק, הוא הנמוך ביותר בקרב מדינות ה-OECD בהן קיים מידע זמין ומדויק אודות שיעורי ההפרשות של המעסיקים לצורך הבטחת קצבת זקנה. פער זה ממחיש את ההבדלים בין היעילות הנמוכה של המערכת הציבורית במניעה של עוני בקרב החוסכים, לבין היעילות של המערכת הפרטית בישראל בשימור אורח החיים של עובדים החוסכים לפנסיות.

תרשים 13: שיעורי הפרשה של מעסיקים לקרנות הפנסיה הציבורית והפרטית, 2016³⁰

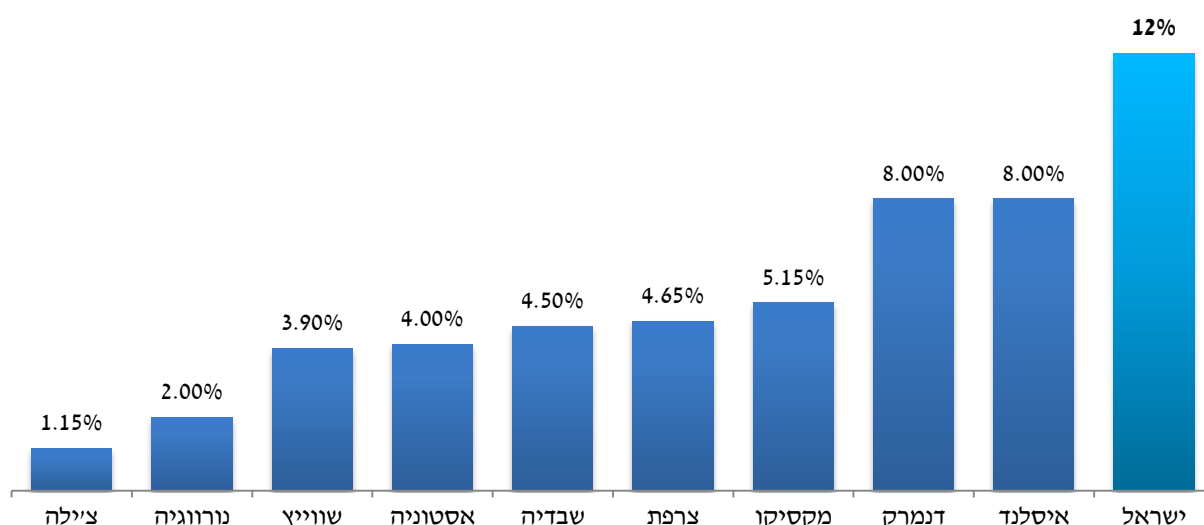


נתונים: OECD Pensions at Glance, 2017

בכל הנוגע למועסקים, ניתן לראות כי באופן כולל, שיעורי ההפרשות שלהם גבוהים בהשוואה בינלאומית גם כן (היחס בין הפרשות המעסיק למועסק בישראל כאמור דומה לממוצע ה-OECD). לקרנות הפנסיה הציבוריות שיעור ההפרשה עומד על 3.75% ושיעור ההפרשה לקרנות הפנסיה הפרטיות עומד על 5.5%. סה"כ שיעור ההפרשה של המועסקים בישראל עומד על 9.3%. משמעות הדבר היא שחרף העובדה ששיעור ההפרשה של מעסיקים גבוה בהשוואה בינלאומית, גם שיעור ההפרשה של מועסקים גבוה. לצורך השוואה, שיעור ההפרשה הכולל של מעסיקים באיסלנד (15.35%) דומה מאוד לשיעור ההפרשות הכולל של מעסיקים בישראל (15.75%). עם זאת, באיסלנד, שיעור ההפרשה של מועסקים נמוכים באופן יחסי ועומדים על 4%, דבר המתאפשר לאור שיעורי ההפרשה הגבוהים של המעסיקים. בישראל לעומת זאת שיעורי ההפרשה של מועסקים גבוהים פי 2.3 מאלו של המועסקים באיסלנד. המשמעות ששיעורי ההפרשה גם של המעסיקים וגם של המועסקים בישראל גבוהים בהשוואה בינלאומית, היא, כפי שראינו לעיל, שהמעורבות של המדינה במנגנוני הפנסיה בישראל נמוכה מאוד.

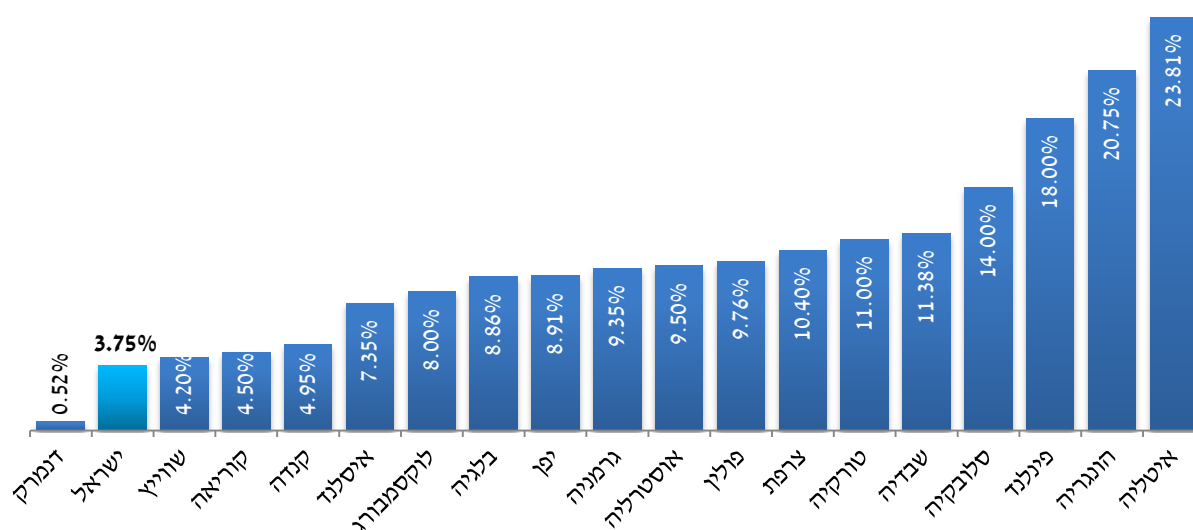
³⁰ המדינות המוצגות בתרשים הנ"ל הינן כלל המדינות בהן קיימים שיעורי הפרשה ברורים לקרן פנסיה באופן ספציפי מתוך מדינות ה-OECD.

תרשים 14: שיעורי הפרשה של המעסיקים לקרנות פנסיה פרטיות בקרב מדינות ה-OECD בהן קיימת הפרשת חובה לקרנות פרטיות, 2016



נתונים: OECD Pensions at Glance, 2017

תרשים 15: שיעורי הפרשה של מעסיקים לקרנות הפנסיה הציבוריות והפרטיות, 2016



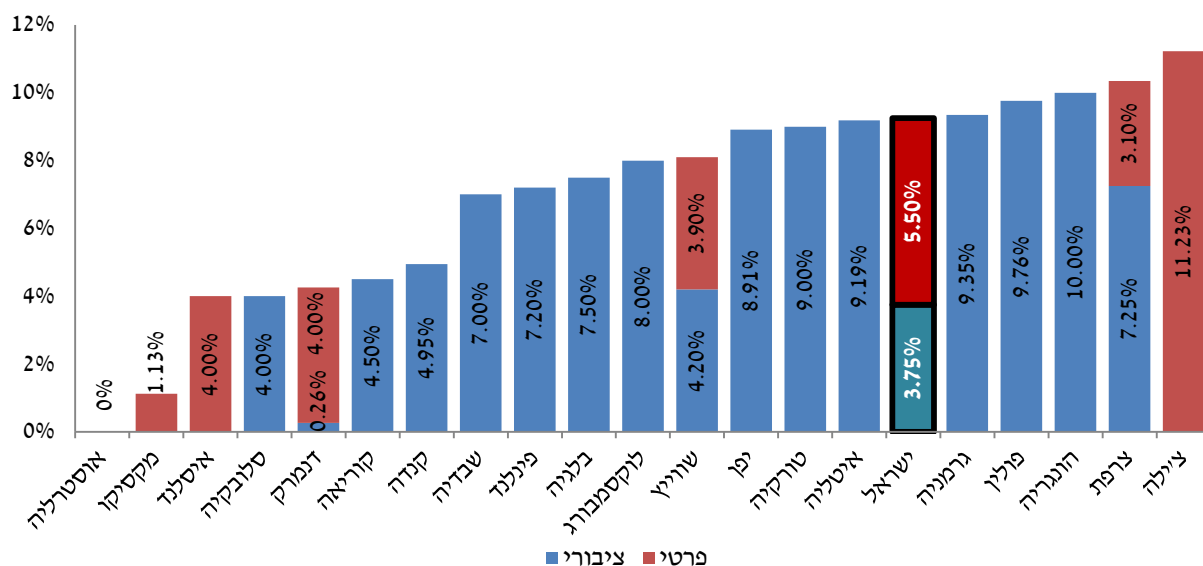
נתונים: OECD Pensions at Glance, 2017

מעבר לזאת, כאשר מבצעים השוואה לדנמרק בה גם כן מעסיקים מפרישים לקרנות הפרטיות, ניתן לראות כי שיעורי ההפרשה הכוללים בדנמרק נמוכים באופן משמעותי מאלו הנהוגים בישראל, ועומדים בסך הכל על 12.78%, כ-51% משיעורי ההפרשה הכוללים הנהוגים בישראל. שיעורי ההפרשה הכוללים של המעסיקים בדנמרק עומדים על 8.52% המהווים רק 54% משיעורי ההפרשה של מעסיקים בישראל. המועסקים בדנמרק מפרישים 4.26% משכרם לחיסכון פנסיוני, המהווים 46% בלבד משיעור ההפרשה של מועסקים בישראל. יחד עם זאת, למרות ששיעורי ההפרשה נמוכים, המערכת הפנסיונית בדנמרק מצליחה לייצר קצבה פנסיונית חודשית כוללת בגובה של 86.6% מהשכר של הגבר הממוצע במדינה, בעוד שבשראל מדובר בכ-67.84% מהשכר של הגבר הממוצע במדינה. כלומר, למרות ששיעורי ההפרשה בדנמרק נמוכים

יותר, המערכת בכללותה יעילה יותר. עובדה זו מצביעה על כך שאין בהכרח קשר בין שיעורי הפרשה גבוהים לבין הכנסות גבוהות בגיל הפנסיה.

בישראל, מעסיקים (ומועסקים גם כן) מפרישים שיעורים גבוהים מהשכר של המועסק לתוכניות פנסיוניות פרטיות, כאשר ההפרשות לפנסיה הציבורית נמוכות בהשוואה בינלאומית. על כן, ההוצאה הציבורית על קצבאות זקנה בישראל נמוכה משמעותית מההוצאה הממוצעת ב-OECD. המסקנה המתבקשת היא כי נדרש להפחית את ההפרשות של מעסיקים ומועסקים כאחד לפחות לרמה הממוצעת המקובלת ב-OECD. מעבר לזאת, בכדי להגביר את הביטחון של החוסכים ולשפר את המערכת הציבורית, יש להגביר את שיעורי ההפרשות לרובד הראשון של המערכת הפנסיונית של הביטוח הלאומי, על חשבון שיעור ההפרשות בפנסיה הפרטית. הדבר יחזק את הביטחון של החוסכים לפנסיה ויקטין את האזימות מהזכאויות בגיל הפרישה. בסך הכל על הנטל של המעסיקים בהפרשות לפנסיה לרדת.

תרשים 16: שיעורי הפרשה של מועסקים לקרנות הפנסיה הציבוריות בקרב מדינות ה-OECD בהן קיים מידע על שיעור הפרשות מדויק, 2016



נתונים: OECD Pensions at Glance, 2017

כמצוין לעיל, במרבית מדינות ה-OECD המעסיקים כלל אינם נדרשים להפריש לקרנות הפנסיה הפרטיות של העובדים, אלא מפרישים לקרנות הפנסיה הציבוריות בלבד, קרי לקרנות הפנסיה של המדינה הממנות את קצבת הזקנה. המנגנון במסגרתו עובדים נדרשים לשלם לקרנות הפרטיות הינו מנגנון ייחודי יחסית המאפיין מיעוט של מדינות.

מהשוואה זו עולות מספר מסקנות עיקריות:

1. מנגנון בו המעסיקים נדרשים להפריש לפנסיה של המועסקים רלוונטי בעיקר במדינות הסקנדינביות ובמדינות נוספות בהן קיימים מנגנוני פנסיה תעסוקתית שנקבעת במסגרת הסכמים קיבוציים נרחבים במשק, דוגמת צרפת והולנד. **כלומר, גם בקרב מדינות בהן מעסיקים נאלצים להפריש לקרנות פרטיות, הם מפרישים לקרן הפנסיה אשר נקבעה במסגרת ההסכם הקיבוצי עם העובדים, ולא נאלצים להתמודד עם קרנות פנסיה פרטיות שונות והעדפות שונות של עובדים. במובן זה, העובדה שבישראל קיימות הפרשות לקרנות פנסיה פרטית, ללא הסכמים קיבוציים, תוך יכולת של העובד לבחור בקרן ספציפית הינו ייחודי ב-OECD ומהווה נטל על המעסיקים.**
2. מבין המדינות בהן קיימת חובת הפרשה של מעסיקים לקרנות פנסיה פרטיות, שיעור ההפרשה הממוצע עומד על 6.75%. במרבית המדינות האירופאיות השיעורים נעים בין 4% ל-8%. **כלומר, למעט הולנד, שיעורי ההפרשה של מעסיקים לקרנות פנסיה פרטיות בישראל הוא הגבוה ביותר והוא כפול מהממוצע הנהוג בקרב מדינות ב-OECD בהן קיימת הפרשות חובה לקרנות פרטיות.**
3. **המדינה היחידה שנבחנה בעלת מאפיינים דומים לישראל היא צ'ילה, לה מערכת פנסיה בה המועסקים נרשמים לקרנות הפנסיה דרך המעסיקים. עם זאת, בצ'ילה, שיעור ההפרשה של מעסיקים עומד על 1.15% משכר המועסקים, בעוד בישראל מדובר בכ-12%. בהקשר זה חשוב לציין כי מערכת הפנסיה בצ'ילה עוברת רפורמות מקיפות וכי בפועל רבים במדינה לא זכאים לביטחון פנסיוני או לכזה המספק חיים הוגנים בגילאי זקנה.**

המלצות בתחום הפנסיה

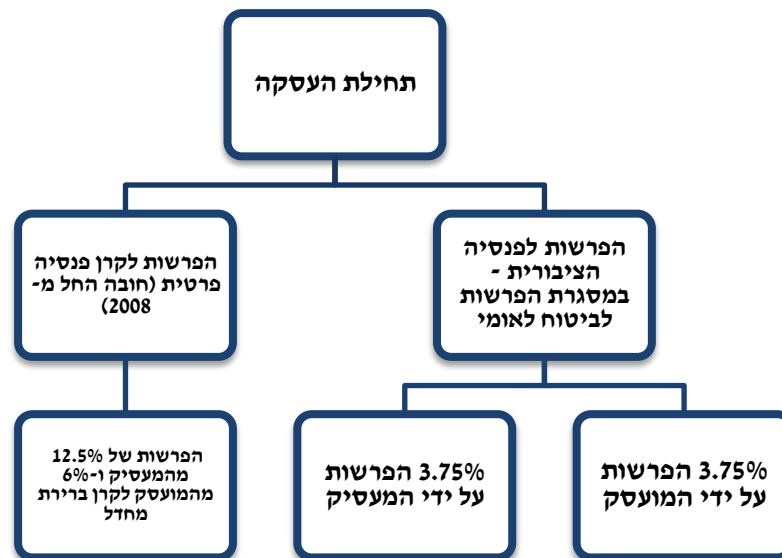
לאור המתואר לעיל מובאות שתי המלצות מרכזיות, פישוט המנגנון עבור מעסיקים וחיזוק רכיב הפנסיה האוניברסלי:

1. פישוט מנגנון ההפרשות הפנסיוניות למעסיקים

נדרש לייצר מנגנון פשוט ולהשוות אותו ככל הניתן למנגנון הקיים במדינות אירופאיות בהן ישנה חובה להפריש לקרנות פנסיה פרטיות. באופן ספציפי יותר, יש לייצר מצב בו המעסיק איננו מחויב לבחור קרן פנסיה בהתאם להעדפות העובד, אלא מפריש למנגנון אחיד, ממנו באחריות העובד לנתב את כספי הפנסיה שלו ככל שיהיה מעוניין בכך. כלומר, הרעיון המנחה הוא שמעסיקים בישראל יפרישו את הפנסיה או לקרן ברירת מחדל או לקרן ייעודית שתפתח למען העובדים בחסות המדינה או ההסתדרות. ככל שהעובד יהיה מעוניין להעביר את כספי הפנסיה שלו לקרן אחרת, הדבר יהיה באחריותו ולא באחריות המעסיק והעובד יידרש לתאם זאת מול קרן ברירת המחדל או הקרן שתוקם בחסות המדינה או ההסתדרות.

תרשים 17: מנגנון הפרשות פנסיוניות – מצב נתון



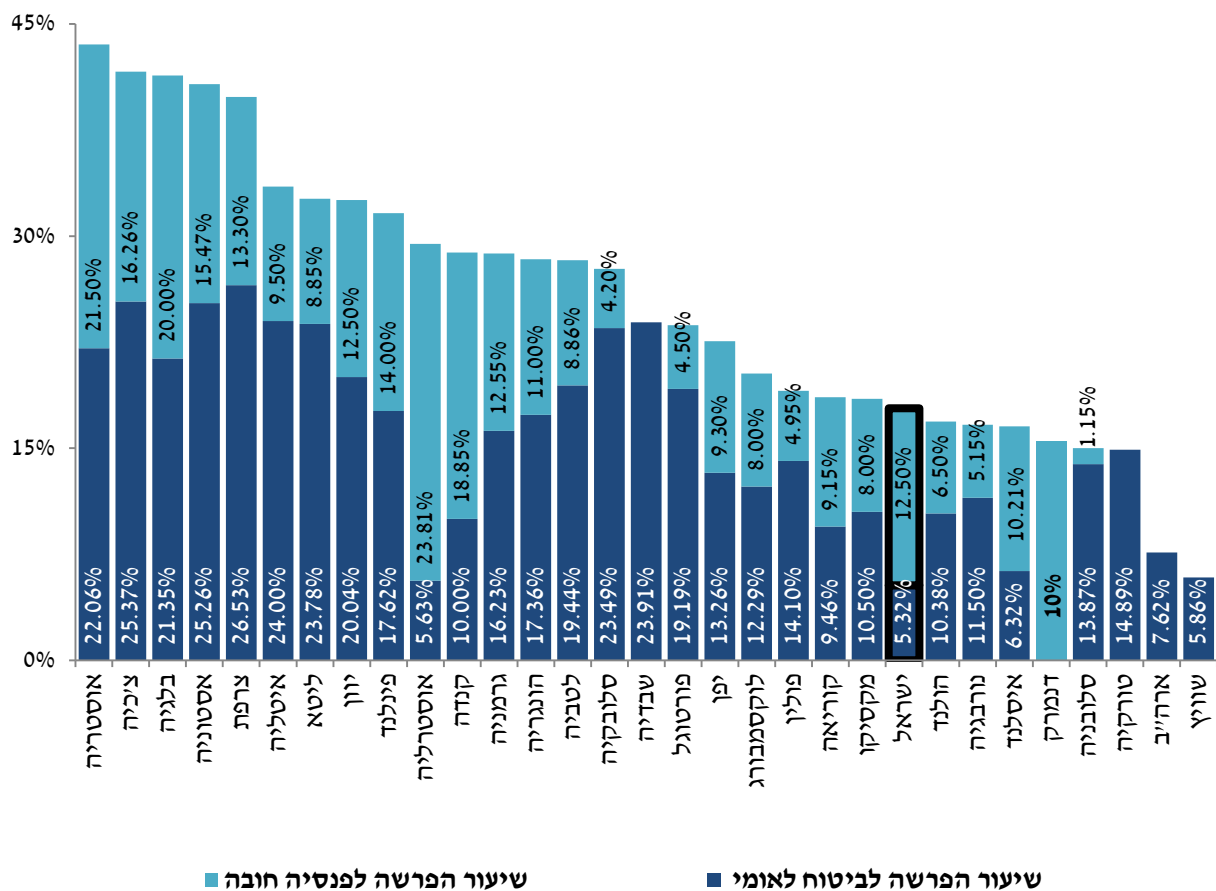


2. חיזוק מערך הפנסיה האוניברסלי בישראל

בישראל, מערך הפנסיה האוניברסלי חלש באופן משמעותי ממדינות אחרות. על כן, נדרש לשפר את המענקים הניתנים על ידי המדינה במסגרת קצבת הזקנה. עם זאת, מכיוון ששיעורי ההפרשות הן של מעסיקים והן של מועסקים בישראל גבוהים הן באופן אבסולוטי והן מבחינה של השוואה בינלאומית, ניתן לחזק את מערכת הפנסיה בישראל בשני אופנים. ראשית, נדרש להגביר את רמת ההוצאה הלאומית על קצבאות זקנה, ושנית, ככל שנדרש להגביר את ההפרשות של המעסיקים והמועסקים לקרן הציבורית, נדרש לעשות זאת על חשבון שיעורי ההפרשות הגבוהים שנכפים על מעסיקים לקרנות הפרטיות. כלומר, להסיט חלק מההפרשות שנהוגות כיום לקרנות פרטיות לקרן הביטוח הלאומי. בכדי לעמוד בממוצע ה-OECD, נדרש להסיט כ-4% מההפרשות המעסיקים לקרנות פרטיות לקרן הציבורית של הביטוח הלאומי. קרי, הפרשות של 8.5% לקרן הפרטיות ושל 7.75% לקרן הציבורית.

שיעור הפנסיה והביטוח הלאומי במבט כולל

תרשים 19: שיעורי הפרשות הביטוח הלאומי והפנסיה מדינות ה-OECD, 2017



חופשת מחלה

בישראל, חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, קובע כי תקופת הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי על כל חודש עבודה מלא (18 ימי מחלה בשנה) שהעובד עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה ולא יותר מ-90 ימים, בניכוי התקופה שבעדה קיבל העובד דמי מחלה. עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעסיקו דמי מחלה מהיום השני להיעדרותו (50% מהשכר הרגיל ביום השני והשלישי ו-100% של השכר הרגיל מהיום הרביעי ואילך). לצורך קבלת התשלום על העובד להציג למעסיק אישור מחלה מרופא.

חוקים אחרים מסדירים את זכאותו של העובד להשתמש בימי המחלה שצבר לצורך טיפול בבני משפחה: עד שישה ימים בשנה בשל מחלת בן זוג שחלה והפך להיות תלוי לחלוטין בעזרת הזולת בביצוע פעולות יום-יום; עד שישה ימים בשנה בשל מחלת הורה (של העובד או של בן זוגו) שמלאו לו 65 שנים והפך להיות תלוי לחלוטין בעזרת הזולת בביצוע פעולות יום-יום, ובלבד שבן זוגו עובד ולא נעדר מעבודתו בשל מחלת אותו הורה; עד שמונה ימים בשנה בשל מחלת ילד שלא מלאו לו 16 שנים, ובלבד שבן זוגו עובד ולא נעדר מעבודתו בשל מחלת הילד. נוסף על כך עובד זכאי להיעדר עד שבעה ימים בשנה בשל טיפולים או בדיקות הקשורים להיריון של בת זוגו, או בשל לידה של בת זוגו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו.

במדינות בעולם נהוגים מודלים שונים להסדרת זכאותם של עובדים לחופשה בעת מחלה ולתשלום במהלכה, ויש קושי רב בהשוואה כוללת ביניהם. ההבדלים מתבטאים בהיבטים רבים, ובהם: תקופת הזכאות לחופשת מחלה; הגורם המשלם (המעסיק, גורם מבטח אחר, שילוב של שניהם); מנגנון התשלום (המשך תשלום שכר או מתן קצבה); שיעור התשלום משכר העובד בגין כל יום מחלה (מלא או חלקי); מספר ימי ההמתנה הנדרשים לפני מתן הזכאות לתשלום; האפשרות להשתמש בימי המחלה לשם טיפול בקרוב משפחה חולה. להלן סקירה תמציתית של ההסדרים הנהוגים במספר מדינות החברות ב-OECD: גרמניה, צרפת, בריטניה, קנדה, אוסטרליה, הולנד, אירלנד.

גרמניה

עובד בעל ותק של ארבעה שבועות ומעלה שאינו מסוגל לעבוד בשל מחלה זכאי לקבל ממעסיקו את מלוא השכר המבוטח לעניין זה (חלק השכר עבורו נעשו הפרשות לתוכנית הביטוח למקרה של מחלה) עד שישה שבועות. אם לאחר תקופה זו העובד עדיין אינו מסוגל לחזור לעבוד, הוא זכאי לדמי מחלה מביטוח הבראות. ביטוח זה הוא חובה לכל עובד, והוא ממומן באמצעות הפרשות מצד העובד והמעסיק: העובד מפריש 8.2% בממוצע משכרו המבוטח והמעסיק מפריש סכום השווה ל-7.3% מהשכר המבוטח (עד לתקרת ההכנסה השנתית המחייבת הפרשה). העובד מקבל 70% מהשכר הקבוע האחרון ברוטו (עד 90% מהשכר נטו) על כל הימים עבורם יש לו אישור רפואי להיעדרות מהעבודה (מהיום הראשון), ועד 78 שבועות במשך שלוש שנים (בשל אותה מחלה).

במקרים מסוימים ביטוח הבראות משולם להורים שיש להם ילד חולה שגילו אינו עולה על 12. העובד זכאי לדמי מחלה בעבור עד עשרה ימי עבודה בשנה בגין כל אחד מילדיו, עד לתקרה של 25 ימי עבודה בשנה בגין כל ילדיו. הורים יחידניים זכאים לדמי מחלה בעבור עד 20 ימי עבודה בשנה בגין כל ילד, עד לתקרה של 50 ימי עבודה בשנה בגין כל הילדים. אם עובד מבקש לטפל בבן משפחה שחלה במפתיע, הוא רשאי להיעדר מעבודתו עד עשרה ימים בשנה כדי לארגן את הטיפול בו או שישה חודשים אם קרוב המשפחה זקוק לטיפול ממושך. בשני המקרים העובד אינו זכאי לתשלום בזמן ההיעדרות. החוק מאפשר

לעובד הנעדר מעבודתו לצורך טיפול בקרוב משפחה לקבל עד עשרה ימים בתשלום (90% מהכנסתו) למשך כל חייו של אותו קרוב.

צרפת

עובד במגזר הפרטי שאינו מסוגל לעבוד בשל מחלה ועומד בתנאים הנדרשים זכאי לקצבת מחלה יומית מתוכנית ביטוח הבריאות (תוכנית חובה לכל העובדים). **התוכנית ממומנת באמצעות הפרשות העובד המעסיק והמדינה**. לצורך קבלת הקצבה העובד נדרש להציג אישור רפואי. הקצבה משולמת מהיום הרביעי לחופשת המחלה (אלא אם כן נקבעה תקופת המתנה קצרה יותר בהסכמים קיבוציים או בחוזים).

- עד שישה חודשים – הקצבה משולמת לעובד שעבד לפחות 200 שעות (בערך שישה שבועות במשרה מלאה) בשלושת החודשים האחרונים או שהפרשותיו לביטוח הבריאות בששת החודשים שקדמו להפסקת העבודה היו על בסיס הכנסות שגובהן לפחות פי-1,015 מהשכר השעתי המינימלי.
- מעל שישה חודשים – הקצבה משולמת לעובד שבמועד הפסקת העבודה נרשמו לזכותו 12 חודשי הפרשה לביטוח הבריאות ושעבד לפחות 800 שעות (בערך שישה חודשים במשרה מלאה) ב-12 החודשים האחרונים, או לעובד שהפרשותיו לביטוח הבריאות ב-12 החודשים שקדמו להפסקת העבודה היו על בסיס הכנסות שגובהן לפחות פי-2,030 מהשכר השעתי המינימלי.

בכל מקרה הקצבה תשולם 360 ימים לכל יותר במשך שלוש שנים (בשל כל המחלות באותה תקופה). סכום הקצבה היומי שווה ל-50% משכר הבסיס היומי של העובד (עד לתקרה של 13.43 יורו ליום) ו-66.66% מהיום ה-31 להפסקת העבודה (עד לתקרה של 57.5 יורו ליום) אם לעובד יש שלושה ילדים תלויים לפחות.

עובד זכאי לקחת חופשה **ללא תשלום לצורך טיפול בילד חולה** (עד גיל 16). החוק קובע כי עובד לא יכול לקחת יותר משלושה ימי חופשה בשנה (או חמישה, במקרים מסוימים), אולם ברוב ההסכמים הקיבוציים יש הסדרים מיוחדים המקנים זכויות רחבות יותר.

בריטניה

על-פי החוק, עובד חולה ששכרו השבועי עולה על המינימום המחייב הפרשה לביטוח הלאומי (111 ליש"ט) זכאי לקבל ממעסיקו סכום שבועי קבוע של כ-80% מסכום זה (88.45) למשך 28 שבועות לכל היותר. דמי המחלה משולמים בעבור ימי העבודה בלבד. נדרשת המתנה של שלושה ימים רצופים לפני מתן הזכאות לדמי מחלה (כולל ימים שאינם ימי עבודה), אלא אם שולמו לעובד דמי מחלה בשמונת השבועות הקודמים לתקופת הזכאות החדשה. העובד נדרש לתת למעסיק אישור מחלה מרופא רק לאחר שבעה ימי מחלה רצופים (כולל ימים שאינם ימי עבודה). העובד אינו זכאי לדמי מחלה אם הוא מימש את מלוא תקופת הזכאות (28 שבועות) או אם נרשמה לו סדרת "תקופות מחלה קשורות" במשך יותר משלוש שנים. רק כעבור שמונה שבועות בין מחלה למחלה מתחילה מחדש ספירת 28 שבועות הזכאות לדמי מחלה. ברוב מקומות העבודה בסקטור הפרטי העובד זכאי לסכום נוסף במסגרת תכנית דמי מחלה.

בסקטור החקלאי יש מערכת כללים אחרת לחישוב דמי מחלה, ולפיהם דמי המחלה המשולמים בענף לא יהיו נמוכים משכר המינימום בענף. העובד זכאי לקבל דמי מחלה 26 שבועות בשנה לכל היותר, לפי מספר החודשים שבהם היה מועסק עד שחלה.

עובד זכאי לקחת הפסקה מעבודה לצורך טיפול במצבי חירום שמעורבים בהם אנשים התלויים בו (בן זוג, ילד, נכד, הורה או מישהו אחר) מצב חירום עשוי להיות מחלה, פציעה, תאונה או תקיפה או שיבוש של

הסדרי טיפול קיימים (כגון אי-הגעה של מטפלת). העובד זכאי לזמן סביר לצורך טיפול במצב החירום לפי חומרתו אך לא נקבע פרק זמן מוגדר. לדוגמה, העובד זכאי לקחת הפסקה מעבודה כדי לקחת את ילדו החולה לרופא ולארגן את הסדרי הטיפול בו **אך המעסיק אינו חייב לשלם לעובד בעבור זמן זה**. אם העובד מעוניין להמשיך לטפל בילד, המעסיק רשאי לבקש ממנו לעשות זאת באמצעות ניצול ימי החופשה השנתיים שלו או ימי חופשת לידה שלא ניצל. אין הגבלה על מספר הפעמים שבהן יכול העובד לצאת לחופשה לצורך טיפול בתלויים בו.

קנדה

חוקי העבודה אוסרים על מעסיק לפטר עובד שנעדר מעבודה בשל מחלה או פציעה עד 17 שבועות (אם הוא ממציא אישור רפואי), **אך הם אינם מקנים לעובד זכויות לקבלת תשלום מהמעסיק בזמן ההיעדרות**. עובד שאינו מסוגל לעבוד זמנית בשל מחלה או פציעה זכאי לקצבת מחלה מהתוכנית הפדרלית לביטוח תעסוקתי עד 15 שבועות. סכום הקצבה הבסיסי הוא 55% מההכנסה השבועית המבוטחת הממוצעת עד לתקרה שנתית של 49,500 דולר קנדי בשנה. כך, עובד יכול לקבל כיום עד 524 דולר לשבוע. משפחות מעוטות הכנסה זכאיות בתנאים מסוימים לקצבה של עד 80% מההכנסה השבועית המבוטחת הממוצעת. לפני קבלת הזכויות לקצבה נדרשת תקופת המתנה של 14 ימים שבעבורם העובד אינו מקבל תשלום.

הזכויות לקצבה מותנית בעמידה בכמה תנאים, ובהם: תשלום פרמיה חודשית משכר העובד (1.88% מהשכר עד לתקרה שנתית של 49,500); הצגת אישור רפואי המעיד על אי-כשירות לעבוד; ההכנסה השבועית של העובד הצטמצמה ביותר מ-40% בשל המחלה; העובד צבר לפחות 600 שעות תעסוקה מבוטחות בתקופת האכשרה הנדרשת.

אמנם בקנדה חוקי העבודה אינם מקנים לעובד זכויות לתשלום מהמעסיק בזמן היעדרות בשל מחלה. עם זאת, **הממשל הפדרלי נותן תמריץ למעסיקים להציע לעובדיהם תוכנית ביטוח נכות לטווח קצר או תוכנית המשך שכר שעשויות לזכות את העובדים בתשלום במקרה של מחלה או פציעה**. התשלום על התוכנית יכול לבוא מהמעסיק, מהעובד או משניהם. אם התוכנית עומדת בדרישות מסוימות, **המעסיק עשוי להיות זכאי להפחתה בתשלומי הפרמיות שהוא נדרש לשלם לביטוח התעסוקתי בעבור עובדיו**. בלי הפחתה על המעסיק לשלם פרמיות בשיעור של פי-1.4 מהפרמיות שמשולמות משכר העובד. סכום ההפחתה תלוי בסוג התוכנית שהמעסיק מציע לעובדיו. **יש כמה תנאים לזכויות להפחתה**, כגון: מתן קצבה במשך 15 שבועות לפחות במקרה של מחלה; תנאי תשלום זהים לתוכנית הפדרלית או טובים מהם; זכויות לקצבה בתוך 14 ימים מתחילת המחלה (כלומר תקופת המתנה קצרה מזו של תוכנית הביטוח הפדרלית); עובדים חדשים יכולים להגיש בקשה לקצבה אחרי שלושה חודשי העסקה; התוכנית היא המשלם הראשון לעובד (אין שילוב תוכניות); התוכנית צריכה לספק כיסוי לעובד 24 שעות ביממה.

אוסטרליה

על-פי חוק העבודה ההוגנת, עובד במשרה מלאה שאינו מסוגל לעבוד בשל מחלה או פציעה (לרבות מתח נפשי ומחלות הקשורות להיריון) **זכאי לקבל מהמעסיק עד עשרה ימי מחלה בתשלום בעבור כל שנת עבודה**. עובד במשרה חלקית מקבל דמי מחלה יחסית להיקף המשרה שלו (לדוגמה, עובד בחצי משרה זכאי לחמישה ימי מחלה עבור שנת עבודה). עובדים זמניים אינם זכאים לימי מחלה. ימי המחלה הבלתי מנוצלים נצברים משנה לשנה. התשלום נקבע לפי אך ורק לפי שכר הבסיס היומי של העובד ואינו כולל תשלומים נלווים.

העובד נדרש להודיע למעסיק שהוא חולה וכמו כן, הוא נדרש להודיע למעסיק כמה זמן צפוי שהוא ייעדר מהעבודה בשל המחלה. המעסיק יכול לדרוש מהעובד להמציא הוכחה לצורך שלו בחופשת מחלה (אישור רפואי או הצהרה משפטית), גם אם הוא נעדר יום אחד בלבד. תורים רפואיים וניתוחים מבחירה יזכו את העובד בחופשת מחלה רק אם הוא אינו מסוגל לעבוד בשל מחלה או פציעה באותו הזמן.

העובד רשאי לנצל את ימי המחלה לצורך טיפול בקרוב משפחה או באדם המתגורר עמו שחלה, נפצע או נתון במצב חירום בלתי צפוי (בן זוג, ילד, הורה, הורי הורים, נכד ואח) ובכלל זה קרובים של בן הזוג. כמו כן, כל עובד (גם זמני) זכאי לשני ימי מחלה ללא תשלום אם הוא צריך לתת טיפול מיידי לקרוב משפחה או לאדם המתגורר עמו בשל מחלה, פציעה או מצב חירום בלתי צפוי. עובד במשרה מלאה או חלקית יכול לקבל חופשה כזאת רק אם לא עומדים לזכותו ימי מחלה בתשלום.

למעסיק אסור לנקוט פעולה כלשהי נגד העובד בשל מימוש הזכות שלו לחופשת מחלה ללא תשלום. במקרה של מחלה ממושכת העובד יכול לנצל את כל ימי המחלה שצבר. למעסיק אסור לפטר את העובד בשל מחלה (גם אם זו ממושכת). עובד שמימש את כל זכאותו לימי מחלה אך עדיין אינו מסוגל לשוב לעבודה רשאי לקחת חופשת מחלה ללא תשלום. במקרה כזה אסור למעסיק לפטר אותו אם התקיים אחד משני התנאים האלה: חופשת המחלה ללא תשלום אינה עולה על שלושה חודשים; העובד סיפק הוכחה.

ממשלת אוסטרליה מציעה תוכנית תמיכה לעובדים בני 22 ומעלה (בגיל העבודה) שאינם מסוגלים לעבוד זמנית בשל מחלה או פציעה (עד שנתיים) אפשר לשלם קצבה לעובד שאינו זכאי לחופשת מחלה מהמעסיק – **למשל עובד עצמאי** – או שמיצה את מכסת ימי חופשת המחלה שהיו לו במקום העבודה. תנאי הזכאות לקצבה הם הצגת אישור רפואי שמעיד על אי-כשירות לעבוד וקיום של מקום עבודה שהעובד יכול לחזור אליו כאשר מצבו ישתפר.

הולנד

בהולנד קיימת תוכנית ביטוח מפני מחלה הממומנת באמצעות הפרשות מהעובד ומהמעסיק. עובד שאינו מסוגל לעבוד בשל מחלה זכאי להמשיך ולקבל ממעסיקו לפחות 70% מהשכר המבוטח עד לתקרה של 199.15 יורו ליום עד שנתיים (104 שבועות). העובד יהיה זכאי לתוספת אם התשלום בשיעור 70% מהשכר היומי הממוצע אינו מגיע לשכר המינימום. העובד נדרש לדווח למעסיקו על היעדרות בשל מחלה בהקדם האפשרי (לא יאוחר מיום המחלה השני). המעסיק רשאי לדרוש מהעובד להוכיח את מצבו הרפואי. עובד זמני זכאי לאותם תנאים עד לתום החוזה שלו, ולאחר מכן הוא זכאי להוסיף לקבל תשלום מסוכנות הביטוח הלאומית, באותם תנאים, עד למיצוי תקופת הזכאות המרבית. תוכנית ביטוח זו ממומנת באמצעות הפרשות מהעובד ומהמעסיק. **עובד עצמאי יכול לרכוש תוכנית ביטוח (פרטית או של המדינה) למקרה של מחלה.**

במקרה של מחלת ילד או בן משפחה אחר עובד יכול להיות זכאי לשני סוגים של חופשה: חופשת טיפול קצרת טווח וחופשת חירום: חופשת טיפול קצרת טווח – העובד זכאי לעשרה ימי חופשה בתשלום לצורך טיפול בבן משפחה חולה (ילד, בן זוג, הורה), והוא יקבל לפחות 70% מהשכר הקבוע. חופשת חירום – העובד יכול להיעדר מעבודתו לפרק זמן סביר בנסיבות אישיות יוצאות דופן (מוות במשפחה; מחלת בן משפחה עד כדי אשפוז וכד') משך החופשה שעות אחדות או ימים אחדים, אך היא מסתיימת לאחר יום אחד אם לאחר מכן העובד יוצא לחופשת טיפול קצרת טווח. **המעסיק נדרש לשלם לעובד את מלוא שכרו בזמן חופשה זו.**

חוקי העבודה אינם מקנים לעובד זכאות לקבלת תשלום מהמעסיק בזמן חופשת מחלה. המעסיק קובע על-פי שיקול דעתו את מדיניות חופשת המחלה והתשלום לעובד במהלכה, והדבר נקבע בחוזה עם העובד או בתנאי העסקתו. המעסיק חייב לתת לעובד, בתוך חודשיים מתחילת העבודה, הצהרה בכתב בדבר תנאי העסקתו. בהצהרה יובא מידע על הזכויות המוקנות לעובד במקרה של אי-כושר עבודה בשל מחלה או פציעה. לעתים קרובות תיקבע בחוזה העבודה תקופת הזכאות לדמי מחלה (לדוגמה, חודש אחד בכל שנה). המעסיק רשאי לדרוש מהעובד אישור רפואי בזמן חופשת המחלה. אם צפוי שהעובד ייעדר מהעבודה זמן ממושך, המעסיק רשאי לדרוש ממנו להמציא אישור רפואי מדי שבוע. אם העובד זכאי לקצבת מחלה מהמדינה, המעסיק רשאי לדרוש ממנו להעביר לרשותו את הגמלה כל עוד הוא עצמו משלם לעובד דמי מחלה.

עובד שאינו מסוגל לעבוד בשל מחלה זכאי לקצבת מחלה מקרן הביטוח הסוציאלי הלאומית (ביטוח חובה לכל העובדים בגיל העבודה). **הקרן ממומנת הן באמצעות הפרשות מצד העובד והמעסיק והן באמצעות תקציב ממשלתי.** הגמלה ניתנת לעובדים ששילמו את דמי הביטוח, ובלבד ששולמו דמי ביטוח בעבור 104 שבועות לפחות מאז תחילת ההעסקה, ושולמו דמי ביטוח בעבור 39 שבועות לפחות בשנת המס הרלוונטית (13 מתוכם חייבים להיות משולמים באחת מחמש שנות המס האחרונות) או בעבור 26 שבועות בשנת המס הרלוונטית ו-26 שבועות בשנה שקדמה לה.

סכום הזכאות תלוי בסכום דמי הביטוח ששולמו בשנת המס הרלוונטית – בדרך כלל שנתיים קודם לדרישה לקצבת מחלה. הסכום תלוי בהכנסה השבועית של העובד, והסכום המרבי הוא 188 יורו לשבוע. התשלום ניתן מהיום השביעי למחלה (כלומר יש תקופת המתנה של שישה ימים לפני קבלת הגמלה). כדי לקבל גמלה על העובד להגיש בקשה בתוך שבוע מהיום שחלה ולהציג אישור רפואי על אי-כשירותו לעבודה. עד חזרתו לעבודה על העובד לספק בכל שבוע אישור רפואי על המשך אי-כשירותו.

לסיכום, אנו רואים כי בכל המדינות אותן סקרנו, קיים מנגנון ביטוח מחלה הממומן על ידי הפרשות הן של העובד והן של המעסיק, ואף של המדינה אירלנד, צרפת, הולנד, ובמידה רבה גרמניה. במרבית המדינות קיימת תקופת המתנה ארוכה מזו של ישראל, בה משולמים דמי המחלה כבר מן היום השני. זאת ועוד, ישנן מדינות כמו קנדה ואירלנד, בהן כלל לא קיימת חובה של המעסיק לשלם עבור ימי המחלה של העובד. באירלנד לשם ההגינות ניתנת למעסיק אפשרות של גמישות ושיקול דעת לגבי תקופת הזכאות וגובה דמי המחלה. בקנדה, המדינה איננה מסירה את האחריות על ביטחונם התעסוקתי של העובדים, אדרבא, היא מעודדת את המעסיקים ומעניקה להם הנחות והפחתות בשיעורי ההפרשה לתוכניות ביטוח המחלה אותן הם מציעים לעובדיהם. יתר על כן, במדינות כמו הולנד ואירלנד המדינה מציעה תמיכה נרחבת והביטוח הלאומי הוא שנושא בעלויות שמירה על ביטחון העובדים בעת מחלה. בהולנד, נשמר אף הביטחון של עובדים עצמאים שנקלעים למצב של אי-כשירות לעבודה. המסקנה ברורה: הקלת עול תשלום דמי המחלה איננה מחייבת פגיעה בביטחון העובדים אלא ייעול מנגנון התשלומים באמצעות השתתפות של העובדים והביטוח הלאומי או תמיכה ותמריצים מצד המדינה.

- אתר הביטוח הלאומי, www.btl.gov.il/benefits/old_age
- הסדרי הפנסיה במדינה – דוח ביקורת מיוחד, מבקר המדינה 2016, ירושלים, אוקטובר 2016. גישה: http://www.mevaker.gov.il/he/Reports/Report_551/4f55db68-3097-4d57-9e45-02/09/2018_c498dcc974a2/Pension_report.pdf?AspxAutoDetectCookieSupport=1
- חוק גיל פרישה, תשס"ד-2004, https://www.nevo.co.il/law_html/law01/999_242.htm
- חופשת מחלה – סקירה משווה, 2015, מרכז המחקר והמידע של הכנסת.
- מנחם-כרמי, ש., קמחי, א. (2018). מערכת הפנסיה בישראל: מצבה הנוכחי והשינויים הנדרשים בה. מכון שורש, עורך: בן-דוד, ד.
- ספיבק, א. (2012). מערכת הפנסיה בישראל על שני רבדיה: מבט על רפורמות שהונהגו מהצד המוסדי והצד הכמותי. דו"ח סופי למוסד לביטוח לאומי. התוכנית לכלכלה וחברה, מכון ון-ליר, ירושלים.
- ספיבק, א. (2013). הפנסיה בישראל ובעולם: כיווני התפתחות עיקריים, גישות והשפעות אידיאולוגיות. מתוך מחלוקות בכלכלה, סדרה שנייה, מחלוקות בכלכלה 4, התוכנית לכלכלה וחברה במכון ון ליר, ירושלים.
- צו הרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957, <http://employment.molsa.gov.il/Employment/WorkRights/ExtesionsOrders/H095.pdf>
- פנסיה חובה לעצמאים – כמה להפקיד, האוצר שלי, משרד האוצר, <https://haotzarsheli.mof.gov.il/Subject/Pages/Mandatory-Pension-for-Self-Employed.aspx>
- American Social Security Administration, 2014, Social Security Programs throughout the World: Europe.
- A Reformed Pension System, Government Offices of Sweden <https://www.government.se/legal-documents/2017/10/a-reformed-pension-system/>, accessed: 25/10/2018
- Bloom, D., Boersch-Supan, A., McGee, P., Seike, A. (2011). Population Aging: Facts, Challenges, and Responses. Program on the Global Demography of Aging, Harvard, PGDA Working Paper No. 71
- Bodie, Z., Marcus, A., Merton, R. C. (1988). Defined Benefit versus Defined Contribution Pension Plans: What are the Real Trade-offs, University of Chicago Press, p. 139-162
- Cocco, J., Lopes, P. (2011). Defined Benefit of Defined Contribution? A Study of Pension Choices. The Journal of Risk and Insurance, 2011, Vol. 78, No. 4, 931-960.
- Davidson, L.F. and Peterson, L.V. (2011) Benefitting Pension Contributors – An Analysis of the Danish Pension Fund Sector, Copenhagen Business School, http://studenttheses.cbs.dk/bitstream/handle/10417/2726/lise_falk_davidsen_og_line_vestergaard_petersen.pdf?sequence=1, accessed: 25/10/2018

Dutch Association of Industry-wide Pension Funds (VB)

<http://www.pensiondevelopment.org/documenten/The%20Dutch%20Pension%20System.pdf>,

accessed: 25/10/2018

Dutch state pension <https://www.iamsterdam.com/en/living/everyday-essentials/finance/state-pension-in-the-netherlands>, accessed: 25/10/2018

French Pension Plans <http://www.expatsquotes.com/guides/france/finance/french-pension-plans.htm>, accessed: 24/10/2018

OECD (2017), Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris.
http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en

OECD Sweden (2015) <https://www.oecd.org/els/public-pensions/OECD-Pension-Policy-Notes-Sweden.pdf>, accessed: 25/10/2018

Pallares-Miralles, M., Romero, C., Whitehouse, E. (2012). International Patterns of Pension Provision II A Worldwide Overview of Facts and Figures. The World Bank
<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/13560/703190NWP0SPL000Box370035B00PUBLIC0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pensions and Retirement Plans – France (2018)
<https://gettingthedealthrough.com/area/57/jurisdiction/28/pensions-retirement-plans-france/>, accessed: 25/10/2018

Pensions at a Glance 2017: Country Profiles – Denmark <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Denmark.pdf>, accessed: 24/10/2018

The Swedish Old Age Pension System – How the Income Pension, Premium Pension and Guarantee Pension Works (2016), Government office of Sweden, Ministry of Health and Social Affairs,
https://www.government.se/49aff8/contentassets/f48ac850ff0f4ed4be065ac3b0bcab15/the-swedish-old-age-pension-system_webb.pdf, accessed: 25/10/2018

Trampusch, C. (2013). Employers and collectively negotiated occupational pensions in Sweden, Denmark and Norway: Promoters, vacillators and adversaries, European Journal of Industrial Relations 19 (1) 37-53

Work in Denmark <https://www.workindenmark.dk/Working-in-DK/Pension>, accessed: 24/10/2018

עלויות מעסיק בשעת חירום – התפרצות נגיף הקורונה

לפי תקנות שעת חירום, החל מ-22.03.2020 בשעה 08:00 ועד 29.03.2020, חל איסור לצאת מהבית אלא לצורך הגעה למקום העבודה, שירות רפואי, תרומת דם, הפגנה, הליך משפטי, הגעה לכנסת, טיפול רוחני, פעילות ספורט (עד 2 אנשים יחד), טקס דתי, סיוע לאדם אחר, שהייה קצרה בקרבת הבית לאנשים הגרים יחד או לכל צורך חיוני אחר. נסיעה ברכב מותרת לכל היותר ל-2 אנשים יחד מלבד במקרה של נסיעה ל"מקום עבודה חיוני" (מקומות עבודה שאושרו מראש על ידי שר הביטחון או שר העבודה) ובכל מקרה אחר שיש צורך חיוני במספר נוסעים גדול יותר באותו רכב.

אסור להפעיל עסקים מהסוגים הבאים:

- דוכנים בשוק
 - מקומות בילוי כמו: פאב, מועדון, אולם אירועים, פארק שעשועים, לונה פארק, קולנוע, תיאטרון, מקום תרבות, גן חיות, ספארי, פינת חי, בריכה, חדר כושר, ספרייה, מוזיאון.
 - אתרי תיירות כמו: שמורת טבע, גן לאומי, אתר מורשת, רכב וכלי שיט ציבורי.
 - כל עסק לטיפול שאינו רפואי.
 - חנויות בקניונים מלבד מקום למכירת מזון, בתי מרקחת וחנויות לממכר מוצרי היגיינה.
- מותר להפעיל:** בתי מרקחת, חנויות למכירת מזון או מוצרי היגיינה וכן חנויות ועסקים שאינם נכללים ברשימת מקומות הבילוי שלמעלה, בתנאי שמקומות אלה מקפידים על מרחק של 2 מטרים בין האנשים (מלבד אנשים שגרים יחד). יש לסמן מקומות לעמידה באזורי התור, למשל: ליד הקופה. ולווסת את הנכנסים והשוהים בו זמנית, כדי למנוע צפיפות בתוך החנות או העסק. מספר הלקוחות המקסימלי בכל רגע נתון יהיה 4 לקוחות לכל קופה רושמת (הגבלה זו לא חלה על בתי מרקחת, חנויות לממכר מוצרי היגיינה ועל בתי אוכל או חנויות לממכר מזון).

מי שמפעיל עסק בניגוד להוראות הללו מבצע עבירה פלילית שעונשה 6 חודשי מאסר או קנס.

החל מ-22.03.2020, המספר המקסימלי של עובדים שרשאים לשהות במקום עבודה (שאותו מותר להפעיל) הוא 10 עובדים או 30% ממספר העובדים המועסקים במקום העבודה - הגבוה משניהם. חובתו של המעסיק למנוע כניסה או שהייה של עובדים במקום העבודה מעל למספר המרבי המותר לשהייה בו זמנית. אם מקום העבודה כולל מספר מבנים, חובת המעסיק לפעול לפריסת העובדים בין המבנים השונים, באופן שיצמצם ככל האפשר את הסיכון להדבקה בנגיף הקורונה, ובלבד שאין בפריסה כאמור כדי לפגוע במידה העולה על הנדרש ביכולתו של מקום העבודה להבטיח את המשך פעילותו. התקנות מפרטות רשימה של גופים (ברובם ציבוריים) שבהם מותר למספר רב יותר של עובדים לשהות בו זמנית במקום עבודה.

בינתיים במקומות העבודה בהם מותר לפעול יש לשמור על הנחיות משרד הבריאות:

- ראשית, להיערך להמשך העברת עבודה מהבית, ניהול ישיבות מרחוק באמצעות שיחות ועידה.
- במקומות המקבלים קהל - יש להנחות את הפונים ליצור קשר באמצעות טלפון או אמצעים מקוונים אחרים ולא להגיע שלא לצורך. קבלת קהל תהיה רק במקרים חיוניים תוך הקפדה על שאר הכללים.
- יש להקפיד על מרחק של 2 מטרים לפחות בין עובדים בכל המקומות בהם העובדים נמצאים.
- יש למדוד חום טרם היציאה לעבודה. במידה שיש חום או סימני תחלואה נשימתית אין להגיע לעבודה ויש להקפיד על כללי הבידוד בבית. יש להימנע ככל הניתן מנסיעה בתחבורה ציבורית. בנסיעה ברכב פרטי יש לנסוע אדם אחד ברכב בלבד או בני משפחה מאותו משק בית, למעט בעת צורך בליווי חיוני כגון פינוי לטיפול רפואי שאינו דחוף.

- במקום העבודה: יש לרחוץ ידיים בכניסה וביציאה לעבודה, וכן אחת ל-3 שעות לכל היותר, להשתדל ככל הניתן שלא לגעת באף ובפה, ולרחוץ ידיים לאחר מגע מסוג זה, לפזר טישו בזמינות קרובה לכל העובדים, להעמיד עמדות לחיטוי ידיים זמינות לקהל ולעובדים, לנקות את המשטחים לעתים תכופות – ומומלץ באמצעות חומר חיטוי על בסיס אלכוהול 70% או תמיסת כלור (אקונומיקה ביתית).

סיוע המדינה לעסקים:

על רקע התפרצות נגיף הקורונה, החליטה המדינה על הקמת **מסלול הלוואות ייעודי שעיקרו סיוע לעסקים קטנים ובינוניים שנקלעו לקשיים** תזרימיים כתוצאה מהשפעות התפרצות הנגיף, זאת במסגרת פעילותה של קרן הלוואות לעסקים קטנים ובינוניים בערבות המדינה. **ההלוואות הן בהיקף של עד 500,000 ₪ או עד 8% מהמחזור השנתי האחרון, לפי הגבוה מביניהם.**

צעד זה של מתן הלוואות בתנאים נוחים יותר הינו מבורך אך אינו מספק כלל, שכן הוא רק מכניס את העסקים לחובות נוספות. נוסף על כך, יש לשקול הקלה בחובות התשלומים השוטפים של עסקים. למשל, אישור תשלומים מופחתים על שירותים (ארנונה, חשמל וכו').

רשות המסים, הודיעה על דחיית המועד האחרון להגשת הדוח השנתי: דוח שנתי במס הכנסה מקוון ליחידים ודוח שנתי במס הכנסה לחברות ולמלכ"רים יוגשו עד התאריך 30.07.2020 ודוח שנתי במס הכנסה ליחידים שאינם חייבים בדוח מקוון יוגש עד יום שלישי 30.06.2020. כמו כן ניתנה ארכה של חודש לאישורים על ניכוי מס במקור. רשות המסים הודיעה על דחיית מועד הדיווח ותשלום למע"מ לתאריכים: 27.04.2020 (דיווחים דו-חודשיים) ו-26.03.2020 (דיווחים חודשיים).

אמנם כל דחייה במצב משבר מסייעת לעסקים, אך גם כאן הקלה משמעותית תהיה הפחתה גורפת או דחייה ניכרת – עד לתום המשבר – של תשלומי מס.

מקדמות לביטוח לאומי, עצמאים שהכנסתם צומצמה עקב משבר הקורונה יכולים להגיש בקשה להקטנת מקדמות הביטוח הלאומי. כמו כן, ביטוח לאומי ושירות התעסוקה מאפשרים קבלת דמי אבטלה לעובדים שהוצאו לחופשה ללא תשלום (חל"ת) שנמשכת יותר מ-30 יום בגלל הקורונה.

מעסיק יכול בתנאים מסוימים למשוך כספים מתוך החיסכון הפנסיוני של עצמו, וזאת במצב של אבטלה (סגירת עסק או הפסקת מוחלטת של העיסוק במשלח היד). גובה המשיכה יכול להגיע עד ל-12,200 ש"ח לכל שנה שבה הפריש המעסיק כספים עבור הביטוח הפנסיוני של עצמו. במקרה כזה משיכת הכספים תהיה פטורה מתשלום מס. **צעד מדיניות זה הוא ממש לעג לרש שכן עצמאים ועצמאיות נאבקים כבר שנים על שוויון זכויות וביטחון תעסוקתי, כפי שזוכים לו העובדים השכירים, ובמרכז המאבק עומד ביטוח האבטלה. משבר הקורונה עלול להוביל לא רק לסגירת עסקים קטנים ובינוניים ולשקיעה בחובות של בעלי העסקים אלא ממש להתדרדרות של המוני משפחותיהם לעוני.**

כניסה לתהליך חדלות פירעון ושיקום כלכלי (פשיטת רגל):

הסביבה העסקית סביב משבר הקורונה תביא עסקים רבים לקשיים כלכליים משמעותיים. בעל עסק שנקלע לקשיים כלכליים שבגינם אינו יכול לעמוד בתשלומים שהוא חייב לאחרים, יכול בתנאים מסוימים לפתוח ביוזמתו בהליכי חדלות פירעון ושיקום כלכלי. במסגרת הליכים אלה נבחנת יכולתו הכלכלית של העסק לפרוע את חובותיו או את חלקם, ובסיומם הוא עשוי לקבל פטור מתשלום החובות שלא כיסה ולפתוח דף חדש בחייו הכלכליים ללא חובות. במקרים כאלה חובותיו של המעסיק כלפי עובדיו עשויים להיות משולמים על ידי המוסד לביטוח לאומי.

הליכי חדלות פירעון ושיקום כלכלי יכולים להימשך מספר שנים ובמהלכם עשויות להיות מוטלות הגבלות מסוימות על המעסיק (כגון עיכוב יציאה מהארץ, הגבלה על החזקת דרכון וכו').

הקטנת היקף משרה או הפחתת שכר של עובדים

מעסיק רשאי בהסכמת העובד להפחית את שכר העובד או את היקף משרתו, על-מנת לחסוך בעלויות ההעסקה. עם זאת, הפחתת היקף משרה ללא הסכמת העובדים מראש, עשויה להיחשב כהרעה מוחשית בתנאי העבודה, שבגינה מותר לעובד להתפטר ולהיות זכאי לאותן זכויות של עובד מפוטר, כגון: פיצויי פיטורים (למרות שלא פוטר), המשך העסקה בשכר מלא במשך תקופת ההודעה המוקדמת ושאר התשלומים המשולמים בסיום העבודה, כמו: פדיון דמי הבראה ופדיון ימי החופשה שהעובד לא ניצל.

הוצאת עובדים לחופשה ללא תשלום (חל"ת):

ניתן להוציא את העובדים לחופשה ללא תשלום (חל"ת) כאשר המשמעות הכלכלית לעסק הן, בין היתר: אין צורך לפדות את ימי החופשה או את ימי ההבראה של העובד. נחסכות עלויות של פיטורים וגיוס עובדים. אם מדובר בעובדת בהריון, הורה בחופשת לידה ולאחריה, עובד/ת במהלך טיפולי פוריות, הורה מיועד, עובד המקבל ילד לאומנה או עובדת השוהה במקלט לנשים נפגעות אלימות, יש לקבל היתר מהממונה על חוק עבודת נשים.

על המעסיק חלה החובה לשלם את דמי הביטוח הלאומי עבור העובד ב-2 החודשים הקלנדריים המלאים שבהם העובד שוהה בחופשה. (אם העובד מקבל דמי אבטלה במהלך חודשים אלה, ינוכו דמי הביטוח הלאומי מדמי האבטלה, והמעסיק לא צריך לשלם בעצמו). המעסיק רשאי לנכות את הסכומים ששילם מתשלומים עתידיים שמגיעים לעובד. התשלום שעל המעסיק להעביר בכל אחד משני החודשים הראשונים הוא בסך 348 ש"ח (6.57% משכר המינימום, נכון להיום). התשלום הוא רק על 2 חודשים קלנדריים מלאים שבהם העובדים שהו בחופשה. אם הם עבדו חלק מהחודש, דמי הביטוח הלאומי ינוכו משכרם.

ביטוח פנסיוני וקרנות השתלמות:

המעסיק אינו צריך לבצע הפרשות לביטוח הפנסיוני או לקרנות השתלמות של העובדים עבור הימים שבהם שהו בחל"ת.

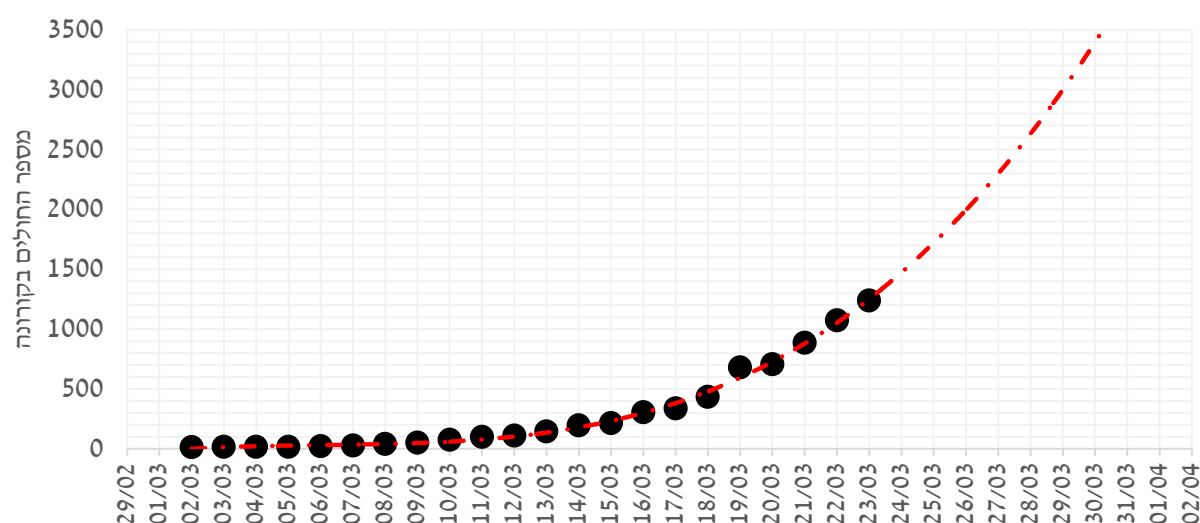
רבים מהמעסיקים שאינם רשאים להפעיל את מקום העבודה או שמקום העבודה נקלע מתוקף כל ההנחיות והמגבלות לתנאי פעילות קשים, בוחרים באפשרות של הוצאת כלל או מרבית עובדיהם לחל"ת. נדמה כי בצוק העיתים הנוכחי זו אולי האפשרות הסבירה היחידה עבורם על מנת למנוע התמוטטות כלכלית מוחלטת ולשמור במידת מה על יחסי מעסיק ועובד בתקווה שישובו לתיקונם עם תום המשבר.

העסקת עובדים בשעות נוספות

בעקבות משבר הקורונה, העניק שר העבודה היתר להעסקת עובדים בשעות נוספות מעבר למספר השעות הנוספות המותרות בימי שגרה. על פי הנחית משרד העבודה, החל מ-17.03.2020 ועד 17.05.2020, ניתן להעסיק עובד בשעות נוספות אם מקפידים על כל התנאים הבאים: מותר להעסיק עובד 14 שעות עבודה, כולל שעות נוספות, לא יותר מ-8 פעמים בחודש. בשאר הימים מותר להעסיק עובד לכל היותר 12 שעות יום (כולל השעות הנוספות). אסור להעסיק עובד מעל 67 שעות (כולל שעות נוספות) בשבוע. אסור להעסיק עובד מעל 90 שעות נוספות בחודש.

ימי מחלה

נכון לשעות הצהריים היום (שני 23.03.2020) ידוע על 1,238 ישראלים שאובחנה אצלם מחלת הקורונה: 1,142 במצב קל, 34 במצב בינוני, 24 במצב קשה (1 נפטר, 37 החלימו). הגידול החד במספר המאובחנים נובע, בין היתר, מהגידול המשמעותי במספר הבדיקות שנעשות כעת בכל יום. **מעל למחצית מהחולים הם נשים וגברים בגילאי העבודה**. אל המספרים הללו יש לצרף את כל אותם עובדים ועובדות הנמצאים בבידוד בית. מנתוני משרד הבריאות עולה כי, **נכון להיום, 74,498 איש ואישה נמצאים בבידוד**. פילוח הגילאים של המצויים בבידוד אינו מפורסם אך יש לשער כי גם במקרה זה שיעורם עומד מעל למחצית, כלומר כ-40 אלף עובדים ועובדות, לפחות, מנועים מעבודה. מטבע הדברים, ככל שגדלה החשיפה לנגיף ומתגלים עוד חולים, מספר האנשים שנאלצים להיכנס לבידוד עולה בקצב מהיר ודומה. אם בתחילה היה מדובר רק בשבים מחו"ל הרי שכעת נוספים גם אנשים שנדבקו בארץ. עד סוף מרץ 2020 מסתמן כי מספר החולים יעמוד על בין 3500 ל-4000 חולים, ובהתאם לכך גם מספר הנדרשים לבידוד.



ימי מחלה לעובד ששהה בבידוד עקב חשש להידבקות בנגיף קורונה

עובד שנדרש להימצא בבידוד עקב חשש שנדבק בנגיף ה"קורונה" ייחשב כמי שנעדר מעבודתו עקב מחלה ויהיה זכאי לתשלום דמי מחלה בהתאם למכסת ימי המחלה הצבורים לזכותו. הזכאות תקפה גם לעובד שנדרש להישאר עם ילדו בשל חובת בידוד של הילד. אסור לפטר עובד שנעדר מעבודתו בשל הצורך להישאר בבידוד, ואסור לדרוש ממנו או לאפשר לו להגיע לעבודה, אפילו אם העובד מעוניין בכך.

עובד שנדרש להישאר עם ילדו בשל חובת בידוד של ילדו, יהיה זכאי לדמי מחלה בהתאם למכסת ימי המחלה עקב מחלה ילד, שהוא זכאי להם על פי הדין. עבור ימי המחלה השני והשלישי זכאי כל עובד ל-50% משכרו, והחל מהיום הרביעי זכאי העובד לתשלום בגובה שכר מלא. אם במקום העבודה נהוג לשלם שכר מלא מהיום הראשון להיעדרות, יקבל העובד תשלום לפי הנהוג במקום העבודה. **חשוב לציין**, ימי ההיעדרות של העובד ינוכו ממכסת ימי המחלה שצבר רק אם אין ברשות העובד מספיק ימי מחלה צבורים, ימי ההיעדרות ינוכו משכרו (כלומר, הוא לא יקבל שכר עבור ימי ההיעדרות שמעבר לימי המחלה שברשותו). לפי חוק, עובד צובר זכאות ל-1.5 ימי מחלה עבור כל חודש עבודה במשרה מלאה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה (כלומר 18 ימים בשנה), כאשר לא ניתן לצבור יותר מ-90 ימים שלא נוצלו. לעתים הסכמים או הסדרים מאפשרים צבירה של מספר רב יותר של ימי מחלה. לדוגמה, במספר ענפים ניתן לצבור 2 ימי מחלה לכל חודש עבודה. הדבר נכון לגבי ענף המלונאות, עובדי אולמות וגני אירועים, ענף

תעשיית המתכת, החשמל והאלקטרוניקה, עובדים בענף הבנייה והשיפוצים (עובדי בניין), ובענף השמירה והאבטחה.

בשנת 2017 נערך סקר על ידי חברת עוקץ מערכות ובמסגרתו נבדק מה השינוי שחל בעקומת היעדרויות העובדים לפי ענפים בשל מחלה בשנים 2016-2017. לצורך כך, עובדו נתוני 9,006 תלויי שכר של עובדים ועובדות שונים שמועסקים ב-247 חברות ועסקים. מספר ימי חופשת המחלה הממוצע במשק לפי הסקר עמד אז על כ-4.6 ימים. כלומר, לעובד הממוצע בכל שנה נותרים 13-20 ימי מחלה צבורים. במקומות עבודה רבים, ובפרט בענפים שצוינו הצבירה מתאפשרת גם על פני שנים. בממוצע, אפשרות הצבירה עומדת על כ-130 ימים ומגיעה עד כדי האפשרות לצבור אפילו 220 ימי מחלה (בענף המלונאות לעובד בעל ותק של 7 שנים). מכאן, המסקנה פשוטה, **ימי המחלה של העובדים והעובדות שחלו בקורונה, שקרוביהם חלו או שנכנסו לבידוד ממומנים כמעט לחלוטין על-ידי המעסיקים**. מדובר, בהערכה גסה, **על תשלום של כ-500 אלף ימי עבודה חסרים בכלל המשק**. לציין כי את העובדים הללו לפי חוק, אסור לפטר. אם נכפיל את ימי העבודה בשכר היומי הממוצע במשק לשנת 2017, לפי נתוני ביטוח לאומי, העומד על כ-500 ₪, **מדובר על הפסד שכבר כיום עומד על סכום של כ-260 מיליון ₪ ועולה ככל שמספר השרויים בבידוד עולה**.

סכום זה מבטא את ההפסדים עבור עובדים שכירים בלבד. עצמאים, פריילנסרים ובעלי עסקים קטנים וזעירים שיפלו קורבן לנגיף הקורונה, בין אם בעקבות מחלה שלהם עצמם או של קרוביהם, לא יזכו כלל לדמי המחלה להם זכאים השכירים. דמי הפגיעה המשולמים על ידי ביטוח לאומי לעצמאים משולמים בהתאם לתקופת אי הכושר העבודה אך בניכוי 12 ימי ההיעדרות הראשונים. עסק שבעליו נעדר 14 ימים, במקרה הטוב, של בידוד, הוא עסק המקבל מכה אנושה ונידון לקשיים כלכליים שספק אם יצליח להיחלץ מהם.