



קרנות הפנסיה החדשות

בחינת יחס התחלופה והתנהלות המבוטחים

שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק*

יולי 2018

תקציר

שורת הרפורמות שנערכו בפנסיה מאז 1995 נועדו לייצר מערכת יציבה, הוגנת שלא תסבול שוב מגירעונות האקטואריים שהיו נחלת הפנסיה התקציבית של הסקטור הציבורי, והפנסיה הצוברת DB של הקרנות ההסתדרותיות. קרנות הפנסיה החדשות נוסדו ב-1995 וקיבלו את צורתן הסופית ב-2003. אלו קרנות של הפרשות מוגדרות, בהן זכויות הפרטים נקבעות לפי הצבירה, ולכן אינן חשופות לגירעונות אקטואריים. ב-2008 הפכה המערכת לחובה עבור שכירים, וב-2017 עבור עצמאיים. בכך התווסף לרובד הראשון האוניברסלי של קצבת הזקנה והשארים של הביטוח הלאומי שמכסה את כל התושבים בישראל, רובד שני תעסוקתי שמכסה את כל המועסקים במשק. חסכון החובה שהושת בצורה כזו על כל המעסיקים והעובדים אמור לדאוג להם לעת זקנתם ולהחליף את הכנסתם מעבודה בהכנסה מפנסיה. חישובים אקטואריים אשר נערכו על בסיס של מודל אידיאלי ובו עבודה רצופה, כיסוי לפנסיה של כל ההכנסה, אי משיכת פיצויים ודמי ניהול ממוצעים הראו לכאורה כי הפנסיה אשר תנבע מהחסכון תהווה בשנות הפרישה תחליף סביר להכנסה. שיעור התחלופה המתקבל – היחס בין הקצבה הפנסיונית התעסוקתית לשכר האחרון ערב הפרישה – יהיה 65% לגברים ו-46% לנשים. בעבודה זו נעשה שימוש בנתונים ריאליים אשר התקבלו מקרנות הפנסיה, מהביטוח הלאומי, וממחקרים אחרים במרכז לפנסיה, ביטוח ואוריינות פיננסית. התמונה המתקבלת היא הרבה פחות אופטימית: יחס תחלופה של 35% לגברים ו-29% לנשים. ומכאן שלפי חישובינו, הפנסיה הצפויה תהיה קטנה ולא תהווה תחליף טוב להכנסה בזמן הזקנה. נתונים אלו הם על ממוצעי האוכלוסייה. בחמישונים התחתונים של האוכלוסייה העובדת הבעיה חמורה הרבה יותר, ואי השוויון בכיסוי הפנסיוני שם הוא בעיה גדולה וחשובה שיש לתת עליה את הדעת במחקר נפרד.

* מחקר זה נעשה עבור רשות שוק ההון. המחברים מבקשים להודות לרשות שוק ההון על התמיכה הכספית והדיונים שקיימנו לצורך הבנת התנהגות המבוטחים וההשלכות על הקצבה הפנסיונית הצפויה מהרובד התעסוקתי. כל האחריות על תוכן המסמך מוטלת על המחברים בלבד.

קרנות הפנסיה החדשות - בחינת יחס התחלופה והתנהלות המבוטחים

1. מבוא

בשני העשורים שחלפו מאז 1998 עבר שוק הפנסיה בישראל שינויים מפליגים, חלקם הגדול בעקבות רפורמות ממשלתיות. אחד השינויים הגדולים היה ברפורמה בשנת 2003 אז הפכה הפנסיה החדשה לפנסיה מבוססת צבירה, אשר בה מקבל הפרט החוסך את מה שחשך בצורה של קצבה לפי מקדמים אקטואריים, ובה מוגבל הסבסוד הצולב בין העמיתים. פנסיה זו מכונה – הפרשות מוגדרות DC- Defined Contributions. הרפורמה הבסיסית של 2003 שאפה לכוון פנסיה בת-קיימא אשר לא תסבול שוב מגירעונות אקטואריים שיצריכו טיפול משברי. יעדים נוספים שעמדו לפני מעצבי אותה תוכנית, היו מערכת פנסיונית שתביא ליחסי תחלופה סבירים למבוטחים; שהתמיכה הממשלתית בה תהיה מוגבלת; מערכת שתביא לשוק הון משגשג ותחרותי שיתרום לצמיחה המשקית ושתנאי התחרות בו יובילו לירידת מחיר השירות - דמי הניהול. ההתמקדות בפנסיה תעסוקתית שבה הסבסוד הממשלתי מיועד לאנשים עובדים בלבד (שכירים וגם עצמאיים) נועדה לעודד את ההשתתפות בשוק העבודה.

ישנם קריטריונים שונים לבחינת הצלחתן של רפורמות בפנסיה, וביניהם: היציבות הפיננסית של המערכת; האיזון האקטוארי; תפקודו של שוק ההון ובעיקר התמודדותו ועמידותו מול משברים; בחינת המבנה הענפי בשוק דרך שינויים בנתחי שוק של השחקנים; בחינת איכות ניהול ההשקעות ועלותן. דרך חשובה לבחון את יעילות רפורמות פנסיוניות היא שיעור הכיסוי הפנסיוני בשוק העבודה ובעיקר יחסי התחלופה החזויים במערכת לכוח העבודה כיום - קריטריון בו התמקדנו בעבודה זו. דגש מיוחד ניתן בעבודה זאת לנתונים המוזנים לתוך מודל החיזוי כך שההנחות הרווחות המוזנות לסימולטור הפנסיוני הוחלפו כמעט כולן בנתונים אמיתיים. נתונים אלו מתייחסים למאפיינים שונים של שוק העבודה והחוסכים. לצורך כך השתמשנו בפרופילי שכר לפי עשירוני הכנסה עבור גברים ונשים לכל תקופת העבודה. נעזרנו בנתוני הביטוח הלאומי כדי לקבל את שיעורי השכר המבוטח לפנסיה מתוך השכר הכולל, לפי חמישוני הכנסה ומגדר. דרך נתונים יחודיים מקרנות הפנסיה ביצענו אפיון של שוק הפנסיה והחוסכים. ניתוחים נוספים הניבו נתונים לגבי דמי הניהול המשולמים לפי רמות הכנסה; שיעור הפעילים המושכים את הפיצויים; הוותק של החוסכים בקרנות הפנסיה; שיעור ההפרשות הפנסיוניות ועלויות הביטוח הנגרעות מהן ונתונים נוספים.

הנתונים שאספנו מאפשרים חיזוי מדויק יותר של הקצבה הצפויה ויחס התחלופה. מהנתונים עולה כי הזנת הנתונים האמיתיים הפחיתה באופן משמעותי את הקצבה החזויה ביחס לזו המתקבלת במודל המבוסס על ההנחות המקובלות באשר למאפייני החיסכון של הפרטים. בנוסף, הנתונים שאספנו שופכים אור על המבנה הפנסיוני כפי שהוא היום, על חסרונותיו והשינויים הדרושים בו, כפי שנציג בהמשך.

עבודה זאת תרמה לידע הקיים על שוק הפנסיה בישראל ובעיקר על מאפייני החוסכים. עם זאת, מגבלות נתונים, השינויים התכופים באסדרת השוק הפנסיוני לצד התמורות בשוק העבודה מדגישים כי יש צורך להמשיך ולהעמיק את הידע בנושא. נציין כי נתוני הפנסיה שניתחנו הינם נתונים מצרפיים והתוצאות מבוססות על ניתוחי ממוצעים שחסרונם היסודי מול ניתוח נתוני פרט הוא חוסר דיוק. בנוסף, קרנות הפנסיה אינן מכשיר החיסכון הפנסיוני היחיד והעדר נתונים וניתוחים על מוצרי חיסכון תחליפים מעניקה תמונה חלקית. כמו כן, חובת הפרשה הוחלה על אוכלוסיית העצמאים (כ-13% מכוח העבודה) רק ב-2017 ואנו ניתחנו נתונים של 2016. מכאן שיש בנתוני השנה העוקבת להציג תמונה שונה.

בפרק הבא נציג נתונים כלליים על החוסכים בקרנות הפנסיה ועל שיעור הכיסוי הפנסיוני בקרב שכירים. בפרק 3 נציג מאפיינים הנמצאים בבסיס הסימולטורים הפנסיונים כמו פרופילי השכר שנאמדו על בסיס סקר ההכנסות של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה; שיעורי השכר המבוטח של 3 מיליון שכירים - נתונים שהופקו מניתוח קובץ השכר החצי שנתי של הביטוח הלאומי; התפלגות דמי הניהול לפי הכנסה; עלויות הביטוח שגובות קרנות הפנסיה; שיעורי ההפרשה הפנסיונית בקרב שכירים ונתונים לגבי משיכות פיצויים. פרק זה יכלול גם תוצאות מחקר התנהגותי מקביל שביצענו לגבי משיכות פיצויים ויש בו להאיר את התוצאות. בפרק 4 נציג את הסימולטור הפנסיוני שפיתחנו עבור עבודה זו ואת תוצאות הסימולציות שביצענו לחיזוי הקצבאות ויחסי התחלופה שנאמדו על בסיס הנתונים שניתחנו.

2. עשור לפנסייית החובה - בחינת ביניים

עשור חלף מאז נחתם ההסכם הקיבוצי לביטוח פנסיוני מקיף לשכירים, שהורחב בצו של שר התמ"ת ונכנס לתוקף ב-1 בינואר 2008. מהלך זה היה צעד משמעותי בעיצובה של המערכת הפנסיונית בישראל היום. בהסכם זה כופה הממשלה על אוכלוסיית השכירים (ומ-2017 גם על עצמאים) חיסכון פנסיוני המנוהל בשוק ההון על ידי גופים פרטיים המונעים משיקולי רווח. מצד שני, דואגת הממשלה להעניק הגנה על ידי הקצאה של אג"ח מבטיחות תשואה¹ והיא גם מפקחת על דמי הניהול. התקופה שחלפה מאפשרת בחינה של המערכת בתנאים הקיימים והיכולת שלה להשיג את המטרות לשמן נבנתה - קיום בכבוד של גמלאים בישראל תוך שמירה על רמת חיים בה היו ערב פרישתם. בעבודה זאת ננסה לענות על שתי שאלות יסודיות. האם המערכת הפנסיונית שעוצבה היא כלי מתאים? האם היא תבטיח פנסיה מתאימה? על השאלה הראשונה ננסה לענות עם הצגת שיעורי ציות ונתונים לגבי האמון במערכת הפנסיונית- נתונים אשר נציג בפרק זה. התשובה על השאלה השנייה מורכבת יותר וחשיבותה בכך שהיא מאפשרת בחינת ביניים של המערכת הפנסיונית בישראל ועמידה על השינויים הדרושים בה במידת הצורך. כדי לענות על שאלה זו אנו נדרש למאפייני החוסכים שהחלו לחסוך לפני עשור, בתנאי המערכת הנוכחית. מאפיינים אלו יוצגו בפרק זה ובפרק הבא. נתונים אלו יהוו את התשתית הנדרשת לחיזוי הקצבה הפנסיונית הצפויה עבורם ברובד השני.

¹ שיעור הקצאת אג"ח מיועדות תלוי בגיל החוסך, כך לפי המלצות הצוות להגברת הוודאות בחיסכון הפנסיוני שהמלצותיו יושמו ביולי 2017.

2.1 כיסוי פנסיוני והצלחה של פנסיית החובה

חובת ההפרשה הפנסיונית לשכירים הוא מה שידוע בתור 'חוק פנסיית חובה'. זהו אינו חוק, וגם אין לו סנקציות פליליות שקשורות אתו אלא רק אזרחיות. ובכל זאת, דרגת הציות לחוק היא מפתיעה, כפי שנראה בחלק זה.

לוח 1 : כיסוי פנסיוני בעקבות פנסיית החובה

2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	סה"כ
2,177.2	2,091.2	1,922.9	1,791.6	1,663.4	1,552.1	1,317.8	1,115.1	736.9	644.6	592.0	פעילים בקרנות הפנסיה החדשות (באלפים)
4.1%	8.8%	7.3%	7.7%	7.2%	17.8%	18.2%	51.3%	14.3%	8.9%		שיעור גידול שנתי
145.3	151.0	163.1	175.7	189.6	197.9	207.0	213.9	224.4	233.4	240.4	פעילים בקרנות ישנות (באלפים)
2,322.5	2,242.2	2,086.0	1,967.3	1,853.0	1,750.1	1,524.8	1,329.0	961.3	878.0	832.4	סך פעילים בכל הקרנות (אלפים)
3.6%	7.5%	6.0%	6.2%	5.9%	14.8%	14.7%	38.2%	9.5%	5.5%		שיעור גידול פעילים שנתי
3,643.8	3,555.8	3,449.5	3,359.0	3,024.7	2,938.2	2,841.0	2,776.7	2,682.0	2,573.6	2,493.6	סך מועסקים במשק (באלפים)
2.5%	3.1%	2.7%	11.1%	2.9%	3.4%	2.3%	3.5%	4.2%	3.2%		שיעור הגידול במועסקים
63.7%	63.1%	60.5%	58.6%	61.3%	59.6%	53.7%	47.9%	35.8%	34.1%	33.4%	שיעור פעילים בכל הקרנות מסך מועסקים

מקור : שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית נתונים : דוח הממונה על שוק ההון ולמ"ס

לוח 1 מתבסס על נתוני אגף שוק ההון לגבי מספר המכוסים בקרנות ועל נתוני הלמ"ס לגבי מספר המועסקים. אנו רואים כי עד פנסיית החובה בשנת 2008 שיעור המכוסים בקרנות הוותיקות והחדשות ביחד נע סביב 35 אחוזים – השיעור ההיסטורי. פנסיית החובה משנה את התמונה באופן דרמטי. כבר בשנת 2008 עולה הכיסוי ל-47.9 אחוזים ותוך עוד כמה שנים הוא

חוצה את קו הששים אחוזים. שיעור הגידול השנתי בפעילים ממשיך להיות מעל 7 אחוזים, הרבה מעל שיעור הגידול של המועסקים אשר נע סביב 3 אחוזים.²

נתונים אלו אינם חפים מבעיות. כיון שאגף שוק ההון אינו מדווח מספר פעילים לפי תעודות זהות, ייתכן שאותו אדם העובד בשתי משרות שונות ידווח כשני פעילים. בנוסף, יש מבוטחים רבים מוקפאים – שהיו פעילים מקודם והחשבון שלהם נשאר באותה קרן ללא הפקדות נוספות. האם הם אינם צריכים להיות מובאים בחשבון בחישוב? יש צורך באיסוף נתונים מסודר מהקרנות, שיהיה על בסיס של פרטים ותעודות זהות, ולא כפי שזה נעשה היום באיסוף נתונים מעובדים ולפי חתכים. מכאן ואילך, כדי לפשט את הדיון, נתייחס למספר החשבונות כמספר העמיתים.³

פנסיית החובה עד כה הייתה בתוקף רק עבור עובדים שכירים. ב-2017 נחקק חוק פנסיית חובה לעצמאיים, עם כללים שונים והפרשות בגובה נמוך יותר מאשר בפנסיית השכירים. במקרה זה יש צורך בחקיקה, בניגוד לטכניקה של הסכם קיבוצי המורחב על כל השכירים, כי לא מדובר במקום שבו יש עובדים ומעבידים. העצמאיים משלמים את הפנסיה כולה, גם את חלק העובד וגם את חלק המעביד, ולכן עבורם זהו עומס גדול יותר. כיון שהעצמאיים מהווים 12.6% מכלל המועסקים, צפויה הגדלה של שיעור הכיסוי הפנסיוני על כל המועסקים כפי שחישבנו אותו.

באופן כללי שיעורי הכיסוי שהצגנו בלוח 1 מעידים על הצלחה לא מבוטלת לחקיקה סוציאלית מלפני כעשור והיא נותנת מענה לשאלה ממנה יצאנו - האם הפנסיה היא כלי מתאים. העלייה בשיעורי הכיסוי לצד האמון הציבורי בחוק ובמערכת הפנסיה בישראל כפי שנראה בסעיף הבא מעידים כי התשובה חיובית בהחלט. עם זאת, יש מקום לבדוק כיסים של חוסר ציות ולהפעיל שם את הרגולציה.

2.1.1 התמיכה הציבורית בפנסיית החובה כמנוע להצלחה

חלק מהסיבה להצלחה של רפורמה זו היא התמיכה הציבורית. במחקר התנהגותי שערכנו במרכז לחקר הפנסיה הביטוח והאוריינות הפיננסית בקרב מבוטחים בקרן פנסיה מובילה⁴ בגילאי חמישים ומעלה עלה כי 95% אחוזים מציבור המבוטחים

² בשנת 2012 שינתה הלמ"ס את הגדרת כוח העבודה, וכך מספר המועסקים עלה בתוך שנה ב-11.1% בהשוואה לשיעור רב-שנתי מתחת ל-3%, ולכן יש בשנה זו ירידה של שיעור המבוטחים. כיון שאין ציפייה שהמשרתים בחובה בצבא יהיו מכוסים בקרן פנסיה תעסוקתית, חלק מהירידה הסטטיסטית אינו מבטא ירידה מהותית. ויחד עם זאת, בשנת 2015 כשני שלישים מהמועסקים לפי ההגדרה החדשה מכוסים בפנסיה צוברת, בעיקר בקרן פנסיה חדשה.

³ הנחה סבירה שכן רוב הניתוחים שנציג נוגעים לחשבונות פעילים. ככל החשבונות לעמית מתייחס בעיקר לעמית שיש לו חשבון פעיל וחשבון לא פעיל. שיעורם של הפעילים המחזיקים שני חשבונות פעילים קטן מספיק כדי לתמוך בפישוט המוצע.

⁴ ספיבק אביה, צמח שחר, כרמל אייל (2017), רפורמת ביטוח החובה לפנסיה: איפיונה והערכת הצלחתה, המרכז לפנסיה, ביטוח ואוריינות פיננסית: דו"ח מסכם למוסד לביטוח לאומי.

תומך בפנסיית החובה. השוואה בין בעלי פנסיית רשות – שהיו מבוטחים טרם צו ההרחבה, לבעלי פנסיית חובה, הזכאים לפנסיה מכוח צו ההרחבה, מעלה כי אין הבדלים בין הקבוצות ביחס לחוק.

לוח 2 : עמדות כלפי חוק פנסיית חובה בקרב מבוטחים בקרן פנסיה גדולה, 471 משיבים, באחוזים

עמדות	בפנסיית חובה	בפנסיית רשות	כלל המדגם
מתנגד מאוד לחוק	1.3	0.4	0.8
מתנגד לחוק	0.4	2.1	1.3
לא תומך ולא מתנגד לחוק	2.2	2.9	2.5
תומך בחוק	21.3	17.4	19.3
תומך מאוד בחוק	74.8	77.2	76

מקור: ספיבק אביה, צמח שחר, כרמל אייל (2017), רפורמת ביטוח החובה לפנסיה: איפיונה והערכת הצלחתה, המרכז לפנסיה, ביטוח ואוריינות פיננסית: דו"ח מסכם למוסד לביטוח לאומי.

בתשובה לשאלה: אם הייתה ניתנת לך האפשרות, האם היית מעדיף לקבל את הכסף המופרש כיום לפנסיה ישירות לכיסך או להפריש אותו לחיסכון פנסיוני הנפתח רק כשתצא לגמלאות כפי שמתבצע כיום, היו התשובות כדלהלן:

לוח 3 : אמון בקרן הפנסיה

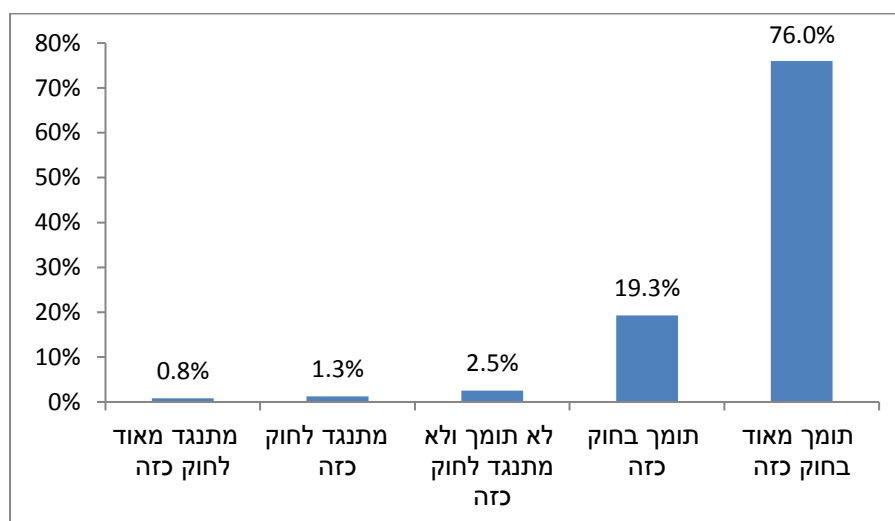
שכירות מצטברת	אחוזים	תצפיות	העדפה
70.3	70.3	133	להמשיך בקרן הפנסיה
80.3	10	47	ניהול אישי
93.4	13.2	62	שימוש אישי
100	6.6	31	סרבו לענות
	100	471	סה"כ

מקור: ספיבק אביה, צמח שחר, כרמל אייל (2017), רפורמת ביטוח החובה לפנסיה: איפיונה והערכת הצלחתה, המרכז לפנסיה, ביטוח ואוריינות פיננסית: דו"ח מסכם למוסד לביטוח לאומי.

התמונה המתקבלת היא שהפרטים מעדיפים ברובם לסמוך על הממשלה – 70 אחוזים רוצים להשאיר את כספם בקרן הפנסיה. דהיינו: הפטרנליזם של פנסיית החובה הוא רצוי לציבור, בוודאי למי שקרוב לפנסיה – גילאי 50 ומעלה – שאותם שאלו בסקר זה.

תוצאה דומה מדווחת במחקר בו המדגם הוא כל האוכלוסייה (תרשים 1). בתשובה לשאלה החל משנת 2008 כל השכירים במשק מחויבים וזכאים על פי חוק לחסוך לפנסיה. מה דעתך על חוק זה? הרוב המכריע של המשיבים (471 תצפיות) עונים תומכים בפנסיית החובה ומוצדק לחייב את כלל האוכלוסייה בחיסכון זה.

תרשים 1 : תמיכה בפנסיית חובה בקרב האוכלוסייה הכללית



מקור: ספיבק אביה, צמח שחר, כרמל אייל (2017), רפורמת ביטוח החובה לפנסיה: איפיונה והערכת הצלחתה, המרכז לפנסיה, ביטוח ואוריינות פיננסית: דו"ח מסכם למוסד לביטוח לאומי.

2.2 נתונים כללים על קרנות הפנסיה והחוסכים

לפי נתוני 2016 המוצגים בלוח 4 - 1.8 מיליון איש מבוטחים בקרנות הפנסיה המנהלות חיסכון כולל של 179 מיליארד שקל. נתונים אלו עשויים לכלול חשבונות כפולים לאותו חוסך, במקרה של עבודה אצל שני מעסיקים. קיימים עוד 2.5 מיליון חשבונות שאינם פעילים ובהם מנוהלים 50 מיליארד שקל. בסך הכל לפי נתוני הדוחות הנלווים ל-2016 סך הנכסים המנוהלים בקרנות הפנסיה החדשות הוא 229 מיליארד שקל. נתונים אלו נמוכים מהנתונים המדווחים בדוח הממונה לשנת 2016 ונראה כי הסיבה היא דיווח חסר או שגוי, נושא שעלה גם בניתוחים נוספים שביצענו.⁵ קצב הגידול השנתי בנכסי קרנות הפנסיה החדשות הוא 22% והוא מוטה מעלה בעיקר בעקבות הגידול לאחר החלת חוק פנסיית חובה ב-2008 (לוח 5). עם זאת שיעורי

⁵ ישנן חברות שדיווחו על דצמבר 2016, מבלי להתחשב בהפקדות שהגיעו בחודש העוקב עבור דצמבר 2016 ומכאן שדיווח שהגישו חסר.

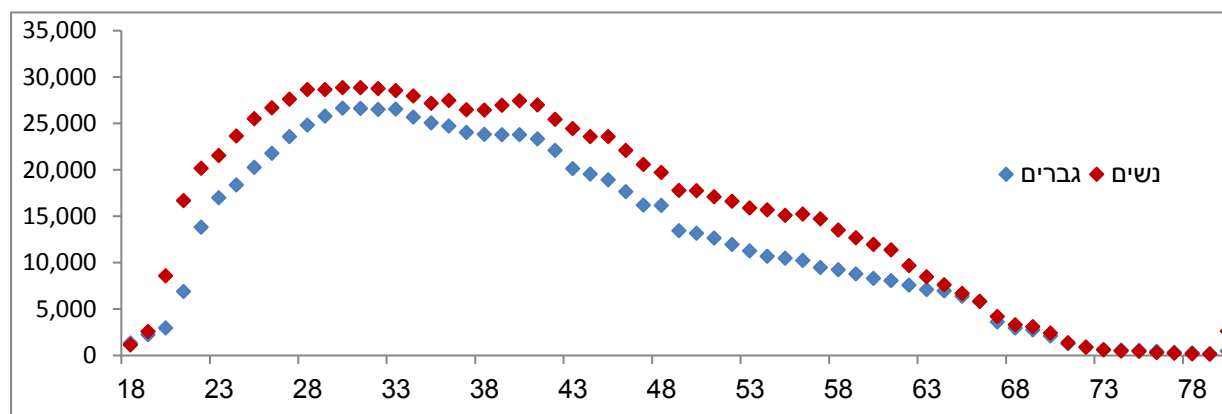
הצמיחה הגבוהים בשנים האחרונות צפויים להישמר. להיקף הנכסים ההולך וגדל יש משמעויות של ממש כשבאים לבחון צעדי מדיניות לרבות שיעורי הרווחיות הצפויים בקרנות הפנסיה שינהלו סכומים גדולים יותר בעתיד.

פלחי השוק בענף הפנסיה מדגישים את יתרוןן של חברות הביטוח שרכשו את קרנות הפנסיה החדשות ב-2004 בשוק הפנסיוני. קרנות הפנסיה הגדולות במונחי צבירה בענף הן מנורה מבטחים (35.8%), מגדל (22.8%), הראל (18.75%) וכלל (16.5%). הפניקס מחזיקה 5% מהשוק ונתח השוק של בתי ההשקעות מיטב-דש, פסגות, אלטשולר שחם והלמן אלדובי יחד נמוך מ-5%. ניתוח שוק על בסיס מספר חשבונות פעילים מעלה תמונה דומה.

בחינה של התפלגות העמיתים לפי גיל (תרשים 2) מדגישה את צמיחתו של שוק קרנות הפנסיה החדשות שכן ההתפלגות מאופיינת בזנב ימני. הגיל השכיח בהתפלגות זאת בקרב נשים וגברים הוא גיל 30. מערכת פנסיה ותיקה יותר, תחת הנחה שאין גידול בקוהורטות, הייתה מציגה התפלגות אחידה יותר מגילאי 30 - גיל כניסה (שמרני) לשוק העבודה ועד גיל פרישה. התפלגות זאת, לצד הנתונים באשר להיקף הנכסים בקרנות הפנסיה החדשות וקצב הגידול הגבוה בהן - הם תוצאה של שינויי מדיניות מהותיים. הראשון ב-2003 עת נסגרו קרנות הפנסיה הוותיקות לחוסכים חדשים. והשני הוא החלתו של חוק פנסיה חובה ב-2008. תמונת הראי של ההתפלגות חוסכים פעילים לפי גיל משתקפת מההתפלגות המצטברת שקצב הגידול שלה מאט משמעותית לאחר גיל 40 (לתרשים ראו נספח 1 תרשים נ.1).

עניין נוסף שעולה מתרשים 2 המציג התפלגות לפי מגדר הוא שישנן יותר נשים מבוטחות לפנסיה וזאת למרות ששיעורן בכוח העבודה נמוך ביחס לגברים. מכאן, ששיעור הכיסוי שלהן גבוה יותר, אולי בשל שיעורי ההעסקה הגבוהים שלהן בשירות הציבורי. כמו כן יתכן כי גברים מפרישים יותר לביטוחי מנהלים וניתוח כולל היה משנה את התמונה. כמו כן, שיעורם של הגברים בקבוצת העצמאים גדול יותר והם אינם נכללים בתקופה הנבחנת (2016).

תרשים 2 : התפלגות עמיתים פעילים לפי גיל ומגדר



מקור : שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית
 נתונים : דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

לוח 4 : סיכום נתונים על עמיתים פעילים

גוף מנהל	מספר עמיתים	גיל חוסך ממוצע בשנים	צבירה ממוצעת בשקלים	ותק ממוצע בשנים	צבירה כוללת במיליוני שקלים
מבטחים	490,811	40.9	130,772	6.7	64,184
מגדל	389,368	40.5	102,469	6.4	39,898
הראל	438,736	39.4	76,486	4.7	33,557
כלל	251,631	40.6	114,864	6.2	28,903
הפניקס	144,701	38.6	61,599	3.3	8,913
מיטב דש	28,176	37.8	61,492	3.6	1,733
פסגות	19,808	37.5	41,279	2.7	818
אלטשולר	10,591	35.1	64,392	3.6	682
הלמן אלדובי	3,704	39.2	72,280	4.4	268
סה"כ	1,777,526	40.1	100,677	5.7	178,956
חוסכים שאינם פעילים	2,543,744	39.7	19,623	-	49,915
סה"כ כסף מנוהל בקרנות הפנסיה ב-4.3 מיליון חשבונות					228,872

מקור : שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית
 נתונים : דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

לוח 5 : שיעור הגידול השנתי בנכסי קרנות הפנסיה, 2004-2016

שנה	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
היקף נכסים במיליארדים	24.2	30	37.4	46.7	48.4	71.1	90	101.7	128.1	160.2	191	219	250.1
שיעור הגידול	-	24%	25%	25%	4%	47%	27%	13%	26%	25%	19%	15%	14%

מקור : שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית
 נתונים : דוחות הממונה על שוק ההון

2.2.1 הוותק הנמוך - הסברים אפשריים

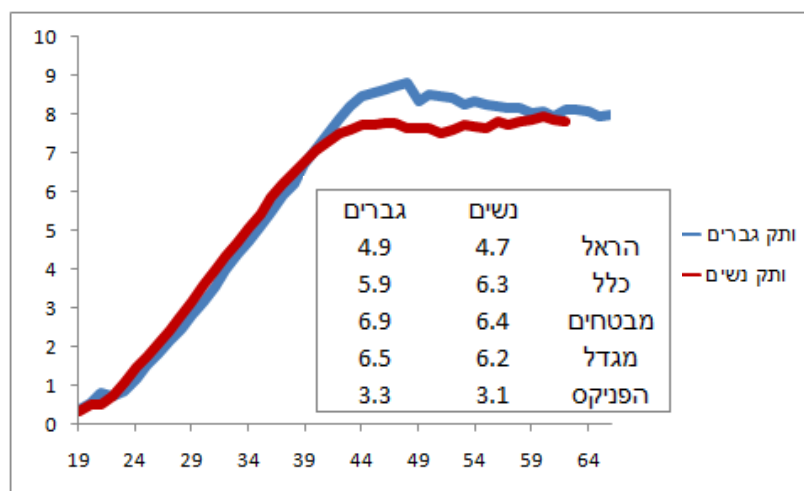
החלתו של חוק פנסיה חובה לפני כעשור בלבד מתבטאת גם בצבירות הממוצעות שנצברו למבוטחים בקרנות הפנסיה. הגיל הממוצע של החוסכים בקרנות הפנסיה הוא 40. הוותק הממוצע של החוסכים הוא כ-6 שנים, נתון שנחשב נמוך בהתחשב בגיל הממוצע ואנו נרחיב בעניין בהמשך. מלוח 6 ניתן לראות כי הוותק הנמוך מאפיין את כל הקרנות החדשות והוא מתיישב עם הצבירה הנמוכה. שכן כאשר מחשבים את ההפרשה לפי השכר מתקבלת התאמה בין הוותק והצבירה. מתרשים 3 עולה כי הוותק הממוצע על פני גיל דומה בין נשים וגברים. אולם הנשים צוברות ותק תחילה מהר יותר, ולאחר מכן לאט יותר – כנראה בשל הפסקות עבודה הקשורות בלידות וגידול ילדים.

לוח 6 : נתונים על גיל, ותק וצבירה בקרנות פנסיה

גוף מנהל	גיל ממוצע	צבירה ממוצעת	ותק ממוצע בשנים	צבירה לשנת ותק	גיל ממוצע פחות ותק ממוצע	שכר ממוצע שנתי	צבירה לשנה ביחס לשכר
מבטחים	40.9	130,772	6.7	19,509	34.2	94,264	0.21
מגדל	40.5	102,469	6.4	15,923	34.0	86,086	0.18
הראל	39.4	76,486	4.7	16,292	34.7	79,609	0.20
כלל	40.6	114,864	6.2	18,502	34.4	95,477	0.19
הפניקס	38.6	61,599	3.3	18,905	35.3	85,531	0.22
מיטב דש	37.8	61,492	3.6	16,876	34.2	84,807	0.20
פסגות	37.5	41,279	2.7	15,058	34.7	80,477	0.19
אלטשולר	35.1	64,392	3.6	17,927	31.5	83,588	0.21
הלמן אלדובי	39.2	72,280	4.4	16,549	34.8	83,659	0.20
סה"כ	40.1	100,677	5.7	17,718	34.4	87,924	0.2

מקור : שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית
 נתונים : דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

תרשים 3 : ותק ממוצע בשנים לפי גיל עבור עמיתים ועמיתות פעילים



מקור: שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית
 נתונים: דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

אנו מציעים שני הסברים עיקריים לבעיית הוותק הנמוך. הראשון - הצטרפותם של חוסכים חדשים לקרן ומכאן שהוותק הנמוך של המצטרפים החדשים הטה מטה את הוותק הממוצע. ההסבר השני הוא חוסר רציפות בעבודה, הפוגעת בוותק הפנסיוני.

1. המצטרפים החדשים מטים מטה את הוותק הממוצע: לפי הדיווחים הנלווים ב-2016 הצטרפו 586,782 חוסכים וחוסכות, המהווים 34% מהיקף החוסכים הכולל בסוף השנה (לוח 7).⁶ הצטרפותם של כשליש מהחוסכים יכול בהחלט להשפיע על הוותק הממוצע בכל שכבת גיל. ניסיון לאפיין את המצטרפים החדשים העלה את הנתונים הבאים: גילאי ההצטרפות הממוצעים גבוהים יחסית- 34.6 שנים עבור המצטרפות ו-35.5 עבור המצטרפים (תרשים 4). בנוסף, יחס השכר של המצטרפים החדשים ביחס לפעילים בכל שכבות הגיל בנשים ובגברים - נמוך מ-1 (תרשימים 5-6). מדוע שכרם של המצטרפים החדשים נמוך מהממוצע בקרן?

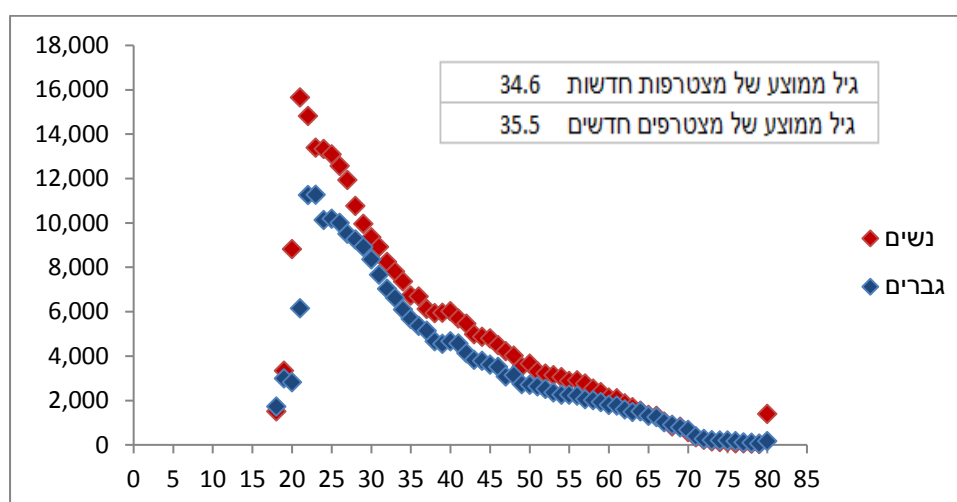
⁶ הנתונים בפועל גבוהים יותר מאחר והם אינם כוללים את הפניקס שדיווחה נתון חריג - הצטרפותם של 599 אלף חוסכים חדשים - ולכן הושמטה מהניתוח.

לוח 7 : מצטרפים ופעילים בקרנות הפנסיה הגדולות, נתוני 2016

גוף מנהל	סה"כ עמיתים שהצטרפו	מספר עמיתים פעילים בסוף שנה	שיעור עמיתים שהצטרפו מתוך סך פעילים בסוף שנה
מנורה	212,660	490,811	43.3%
מגדל	103,642	389,368	26.6%
הראל	129,735	438,736	29.6%
כלל	84,521	251,631	33.6%

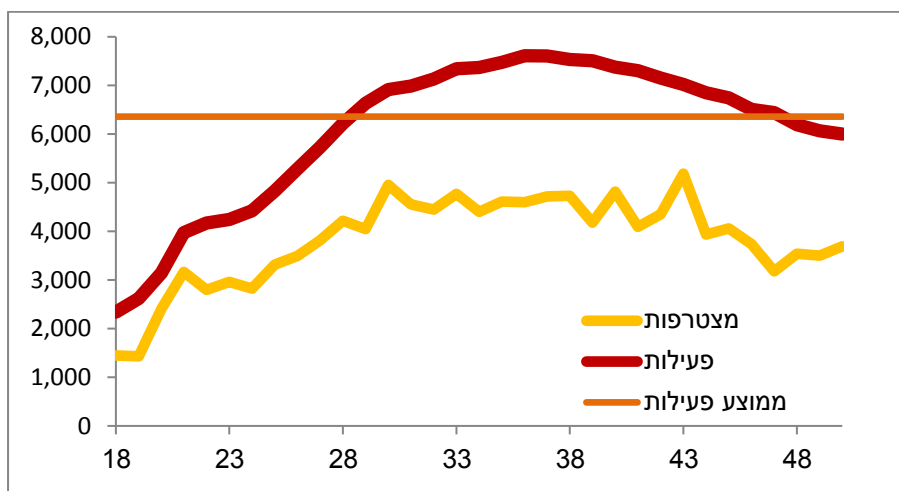
מקור : שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית
 נתונים : דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

תרשים 4 : התפלגות מצטרפים החדשים לפי גיל ומגדר¹



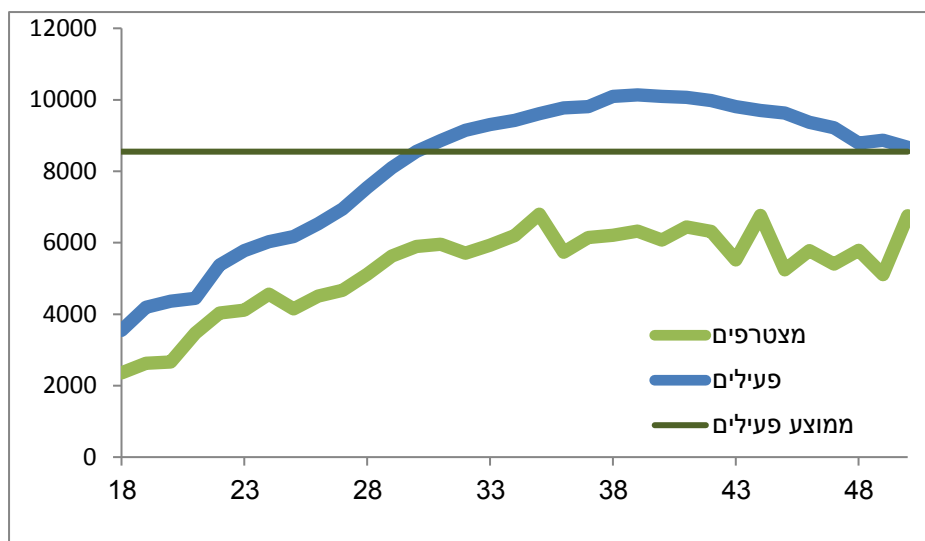
¹ לפי הדיווחים, 1355 נשים בנות 80 הצטרפו לקרן הפנסיה של הראל
 מקור : שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית
 נתונים : דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

תרשים 5: שכר מבוטח ממוצע של פעילות ומצטרפות חדשות בגילאי העבודה¹



¹ ממוצע השכר מתייחס לשכר מגיל 18 עד גיל פרישה כיום
 מקור: שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית
 נתונים: דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

תרשים 6: שכר מבוטח ממוצע של פעילים ומצטרפים חדשים בגילאי העבודה¹



¹ ממוצע השכר מתייחס לשכר מגיל 18 עד גיל פרישה כיום
 מקור: שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית
 נתונים: דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

יתכן כי המצטרפים החדשים הינם עובדים פחות מיומנים המאופיינים בשכר נמוך. הצטרפותם לביטוח הפנסיוני נובעת מחלחול הרפורמה הפנסיונית ששיעורי האכיפה שלה עולים כל הזמן גם בעבודות לא מיומנות. בהקשר זה נציין את הסקר שבוצע עבור מרכז המחקר והמידע של הכנסת (לוי, 2014) בספטמבר 2014, שש שנים לאחר החלתו של חוק פנסיה חובה. בסקר נמצא כי 12.6% מהשכירים אינם מכוסים בביטוח פנסיוני כלשהו (קרן פנסיה ביטוח מנהלים או קופ"ג לקצבה). מבין אלו שאינם מבוטחים 57.8% הינם עובדים בלתי מקצועיים. משקלם של העובדים הבלתי מקצועיים מתוך השכירים שיש להם הסדר פנסיוני הוא 7.5% בלבד. לפי הסקר, 40% מהשכירים שדיווחו כי אין להם הסדר פנסיוני העידו כי הסיבה העיקרית לכך היא שהסדר כזה לא הוצע להם במקום עבודתם.⁷ סיבה נוספת לשכרם הנמוך של המצטרפים החדשים היא כי יתכן שמדובר בכוח עבודה חדש בשוק העבודה. המצטרפים האחרונים לשוק העבודה יהיו בעלי פריון העבודה הנמוך ביותר ומכאן גם ששכרם יהיה נמוך. עדויות מחקריות לתמיכה בטיעון זה ניתן למצוא במחקר שנערך במשרד הכלכלה שמצא כי בשנים האחרונות השכר למשרה פנויה (המוגדרת כמשרה אשר המעסיק מחפש באופן פעיל עובדים מחוץ לארגון כדי לאישה) עומד על 60% מהשכר הממוצע במשק.⁸ מחקר אחר מעלה כי קרוב ל-90% מהמשרות החדשות נוצרו בתקופת 2013-2014 הן בשכר נמוך מהשכר הממוצע במשק.⁹

2. חוסר רציפות בעבודה פוגע בוותק של החוסכים בקרן הפנסיה: לפי נתוני הביטוח הלאומי לשנת 2014 מספר השכירים שהחליפו את מקום עבודתם בשנה זו הגיע לכ-780.2 אלף איש שהם 22% מסך השכירים.¹⁰ במחקר נוסף שבוצע על נתוני סקר ארוך טווח של הלמ"ס נמצא כי שיעור ההתמדה (משך הזמן במשרה) בעבודה נמוכים.¹¹ בגילאי העבודה העיקריים, 30-60 שנה, פחות מ-40% משכירים שנדגמו התמידו במקום עבודתם לפחות 5 שנים.

⁷ נתונים דומים התקבלו מנתוני הסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2012): 14% מהשכירים אינם מכוסים בביטוח פנסיוני.

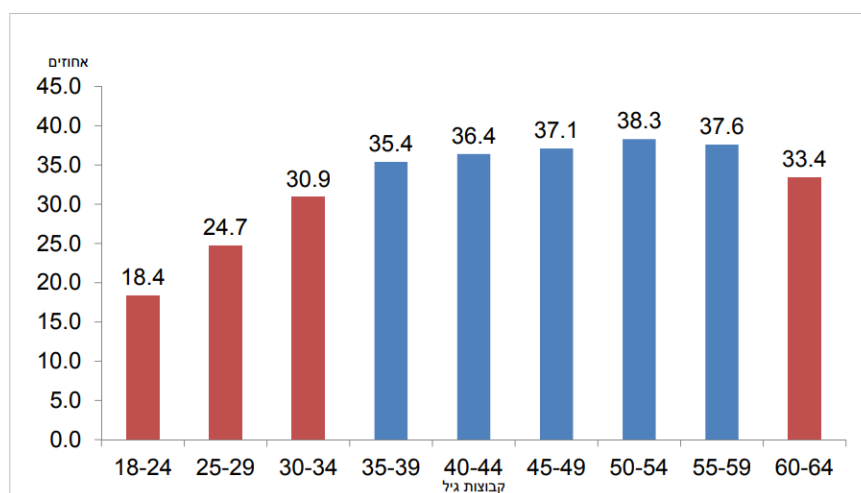
⁸ מנהל מחקר וכלכלה, משרד הכלכלה, מבנה משלחי יד במשרות פנויות בשכר נמוך ובשכר גבוה במגזר העסקי, 4 לאוקטובר 2010.

⁹ אלכס זבזינסקי, כלכלן ראשי, מיטב דש, סקירה שבועית, 11 במאי 2014.

¹⁰ דוח שכר והכנסה מעבודה לפי ישוב ומשתנים כלכליים שונים, ביטוח לאומי, 2014.

¹¹ גל איתמר, דינמיקה של נשירה והתמדה בשוק העבודה, לשכה מרכזית לסטטיסטיקה, נייר בהכנה שהוצג בכנס בנושא ממצאי סקר ארוך טווח של הלמ"ס, 31 לינואר 2018. במחקר זה התבסס על מדגם שעקב אחרי המועסקים במשרות שכיר שהחלו ב-2008. המעקב אחרי משרות אלו המשיך עד שנת 2014. סה"כ התנהל מעקב אחרי כ-630 אלף שכירים. מהגרף עולה כי שיעורי ההתמדה הנמוכים ביותר הם בקרב הנקלטים למשרות בגילאים 18-24 (קבוצת הגיל שאליה הם השתייכו בעת כניסתם לעבודה). שיעור זה עולה באופן חד עד גילאי ה-30 המאוחרות. אם עובד נקלט למשרת השכיר בגילאי 35-39 הסיכויים להתמיד 5 שנים הם כמעט כפולים בהשוואה לאלו שנקלטו בגילאי 18-24.

תרשים 7: אחוז המתמידים 5 שנים לפחות לפי גיל בזמן כניסה לעבודה¹



¹ אין חשיבות לצבע העמודות

מקור: גל איתמר, דינמיקה של נשירה והתמדה בשוק העבודה, למ"ס.

מעברים בין מעסיקים גורמים למועסקים להתנייד בין קרנות הפנסיה בד"כ בהתאם לקרן הפנסיה איתה עובד המעסיק. נתוני קרנות הפנסיה מראים כי פחות מ-8% מהמצטרפים החדשים ניידו איתם קרן קודמת. חיסכון של עמית שעבר קרן פנסיה ולא נייד את החיסכון מקרן הפנסיה הקודמת, הופך לאחר תקופה של כחצי שנה ללא הפקדות, לחיסכון לא פעיל.

2.2.2 בעיית החוסכים הלא פעילים

לפי נתוני 2016 קיימים 2.5 מיליון חשבונות לא פעילים (לוח 8). לפי הנתונים מספר זה צפוי כנראה לגדול שכן שיעור הלא פעילים שהצטרפו בשנת 2016 ביחס לעמיתים לא פעילים ולעמיתים פעילים גבוה מאוד - 13%-19% ו-16%-37% בהתאמה בקרנות הגדולות. כאמור חשבונות לא פעילים שייכים לחוסכים שיצאו משוק העבודה ואינם עובדים או חוסכים פעילים שעברו קרן ולא ניידו את הקרן הקודמת.¹²

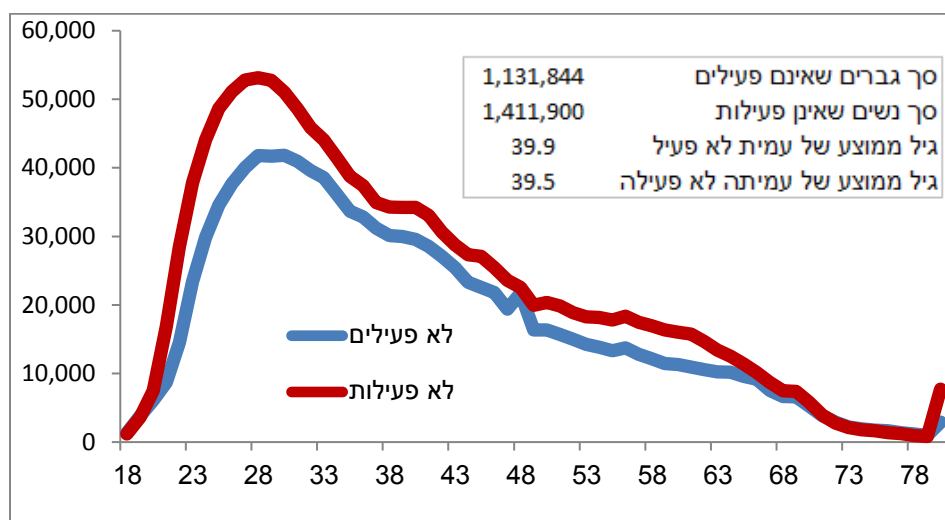
¹² יתכן כי חלק מהחשבונות שייכים לעמיתים פעילים באותה קרן שהחליפו מעסיק.

לוח 8 : נתונים עיקריים לגבי חוסכים לא פעילים בקרנות הפנסיה, נתוני 2016

חברה מנהלת	סך עמיתים לא פעילים	שיעור הגברים מתוך הלא פעילים	שיעור הנשים מתוך הלא פעילים	גיל ממוצע בקרב הלא פעילים	הגיל החציוני בקרב הלא פעילים	צבירה ממוצעת בשקלים	מספר עמיתים שחדלו להיות פעילים באותה הקרן ¹ בשנת הלא פעילים	שיעור עמיתים שחדלו להיות פעילים בשנת הדוח מתוך הלא פעילים	מספר עמיתים פעילים	שיעור שחדלו להיות פעילים בשנת הדוח ביחס לפעילים	שיעור לא פעילים ביחס לפעילים	סה"כ צבירה לא פעילים במיליוני שקלים
הראל	508,139	40%	60%	39.7	36.0	13,638	68,162	13%	438,736	16%	116%	6,930
כלל	479,070	45%	55%	39.7	37.0	23,332	92,154	19%	251,631	37%	190%	11,178
מנורה	662,932	47%	53%	40.9	39.0	24,075	92,992	14%	490,811	19%	135%	15,960
מגדל	475,855	44%	56%	39.5	36.4	20,178	65,394	14%	389,368	17%	122%	9,602
הפניקס	316,277	47%	53%	37.9	34.9	16,089	64,225	20%	144,701	45%	219%	5,088
אלטשולר	5,506	52%	48%	35.0	31.6	23,002	1,414	26%	10,591	13%	52%	127
הלמן אלדובי	2,281	48%	52%	39.5	37.5	30,920	387	17%	3,704	14%	62%	71
מיטב דש	37,528	36%	64%	41.3	37.0	11,171	4,610	12%	28,176	16%	133%	419
פסגות	56,156	44%	56%	37.2	32.1	9,636	7,433	13%	19,808	37%	284%	541
סה"כ	2,543,744								1,777,526			49,915

¹ יתכן ונקלטו בקרן אחרת כמצטרפים חדשים
 מקור : שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית
 נתונים : דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

תרשים 8 : התפלגות חוסכים לא פעילים לפי גיל ומגדר, נתוני 2016



מקור : שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה וביטוח ואוריינות פיננסית
 נתונים : דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

מלוח 8 ומתרשים 8 ניתן לראות ששיעורן של הנשים גבוה יותר גם בחשבונות לא פעילים. הגיל הממוצע הוא 40, הגיל החציוני נמוך יותר - 36. מעבר בין עבודות בגילאים בגילאי הכניסה לשוק העבודה מתיישב עם התיאוריה הכלכלית בנוגע למוביליות בשוק העבודה. לפי תיאוריה זו, בשנות העבודה הראשונות מחליפים המועסקים מקומות עבודה בתדירות גבוהה יותר, כפי שעולה גם מתרשים 7. אוריינות פיננסית נמוכה עשויה להסביר את מספרם הגדול של החשבונות הלא פעילים. שכן, רוב העמיתים הלא פעילים חזרו לשוק העבודה, אולם לא דאגו לנייד ולמזג את החיסכון הלא פעיל שלהם (הערה 12 רלוונטית גם כאן, ראו עמוד קודם).

הצבירה הממוצעת לעמית לא פעיל היא 24 אלף, הצבירה ממוצעת לעמיתה לא פעילה היא 16 אלף שקל. צבירות אלו נמוכות מהצבירות שחושבו עבור פעילים - צבירה ממוצעת של 118 אלף שקל עבור חוסך פעיל ו-86 אלף שקל עבור חוסכת פעילה. חשיבותה של הצבירה הממוצעת של הלא פעילים עשויה להיות מהותית עבור חוסכים פעילים (תרשימים 2 ו-3 בספח 1 מציגים את הצבירה לעמית פעיל ולא פעיל בהפרדה למגדר).

בראיה מצרפית היקף הצבירה הכולל של חשבונות לא פעילים הוא כ-50 מיליארד שקל המהווים יותר מחמישית מהיקף הנכסים המנוהל בקרנות הפנסיה (לוח 9). בהיעדר שינוי באסדרה, ולאור המגמות בשוק העבודה, סכומים אלו צפויים לגדול בעיקר בשל הגידול במספר החשבונות הלא פעילים. חוסר היכולת לשייך את החשבונות לבעליהם מקשים על יכולת ניתוח השוק ואמידה של הקצבה הצפויה. אחד המאפיינים הבולטים של חשבונות אלו הוא כי הם מאופיינים בדמי ניהול גבוהים ביחס לאלו הנגבים בחשבונות פעילים בכל רמת הכנסה. כך למשל 82% מהם משלמים דמי ניהול מקסימליים על הצבירה

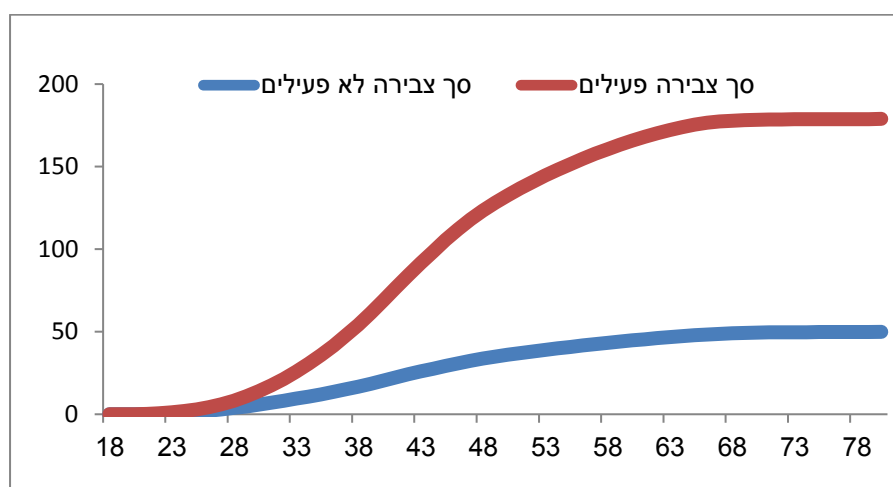
(דיון מורחב בדמי ניהול בפרק הבא). נתונים אלו מדגישים את הרווחיות שיש לחברות הביטוח בגין חשבונות אלו ומנגד את העלות הגבוהה והפגיעה בחוסכים.

לוח 9: נתוני צבירה מצרפית לפי סוג חוסך ומגדר, נתוני 2016 במיליארדי שקלים

באחוזים	סה"כ	נשים	גברים	
78%	179.0	84.4	94.6	פעילים
22%	49.9	22.6	27.3	לא פעילים
	228.9	107.0	121.9	סה"כ

מקור: שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית
 נתונים: דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

תרשים 9: צבירה מצרפית מצטברת לפי גיל בחשבונות פעילים ושאינם פעילים, נתוני 2016 במיליארדי שקלים



מקור: שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית
 נתונים: דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

2.2.3 צבירות ממוצעות והבדלים מגדריים

בחינת ביניים של המערכת הפנסיונית היום כדאי שתעשה על צבירה של חוסכים בגילאי 40 היום. אלו אנשים שכשנכנסו לשוק העבודה לפני כעשור התחילו לחסוך בקרנות הפנסיה במתכונתן הנוכחית. כפי שמופיע בלוח 10 המציג סיכום נתונים (ובתרשים 10), הצבירה הממוצעת לחוסך פעיל בגיל 40 היא 159 אלף שקל, ו-122 אלף עבור חוסכת. צבירות גבוהות יותר עבור גברים נרשמו גם בצבירה הממוצעת לאורך כל שנות החיסכון - 118 אלף שקל לעומת 86 אלף שקל. הסיבה לצבירות

הגבוהות יותר אצל גברים היא כי הם שכרם המבוטח גבוה יותר כפי שניתן לראות בתרשים 11. בתחילה חשדנו גם כי הוותק גורם לצבירות הנמוכות אצל נשים, אולם כפי שהצגנו תרשים 4 אין הבדלים מהותיים בוותק בין גברים לנשים, גם בשל חובת המעסיק בהפרשות לעובדות הנמצאות בחופשת לידה (לפי הגדרתה בביטוח לאומי) וגם בגלל שחישובים אלו אינם מביאים בחשבון את היקף המשרה.

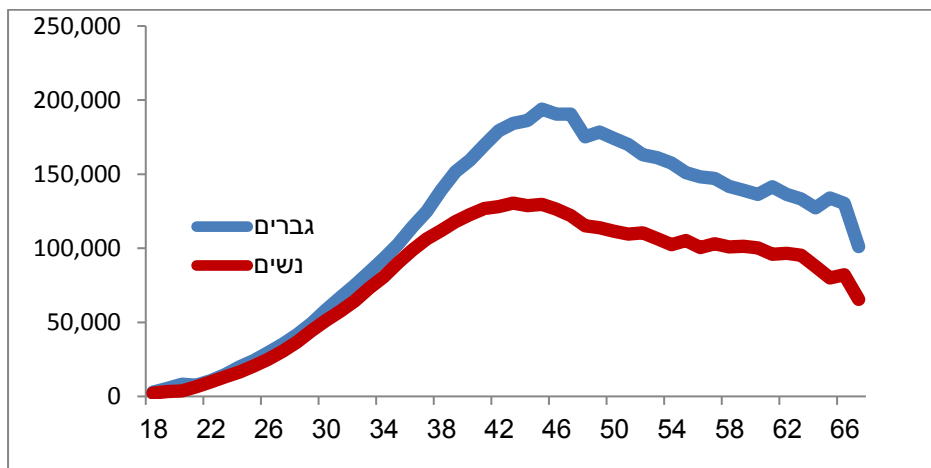
הערה נוספת על תרשים 10. כפי שצינו בנוגע להתפלגויות קודמות של צבירה וחוסכים על פני גיל, גם בתרשים זה משתקפת המדיניות הפנסיונית מהעשור האחרון. בקרן פנסיה נורמלית - שקיימת בטווח הארוך - הצבירה נמצאת במקסימום לפני גיל פרישה כאשר היא עולה עם הגיל באופן מונוטוני. תרשימים נ4 ו-5 המופיעים בנספח 1 מציגים צבירות בכל אחת מקרנות הפנסיה, לפי מגדר. השונות הגדולה נובעת מהוותק של הקרנות עצמן, הוותק של העמיתים בהם וקהלי היעד אליהם פונה הקרן.

לוח 10 : נתונים כללים על חוסכים בקרנות הפנסיה

100,677	צבירה ממוצעת בשקלים לחוסך פעיל ללא הפרדה למגדר
118,281	צבירה ממוצעת בשקלים לחוסך פעיל
159,392	צבירה ממוצעת בשקלים לחוסך פעיל בגיל הממוצע (40)
5.6	ותק ממוצע בשנים לחוסך פעיל
7.6	ותק ממוצע בשנים לחוסך פעיל בגיל הממוצע (40)
8,537	שכר ממוצע בשקלים לחוסך פעיל
86,278	צבירה ממוצעת בשקלים לחוסכת פעילה
122,786	צבירה ממוצעת בשקלים לחוסכת פעילה בגיל הממוצע (40)
5.8	ותק ממוצע בשנים לחוסכת פעילה
7.5	ותק ממוצע בשנים לחוסכת פעילה בגיל הממוצע (40)
6,338	שכר ממוצע בשקלים לחוסכת פעילה

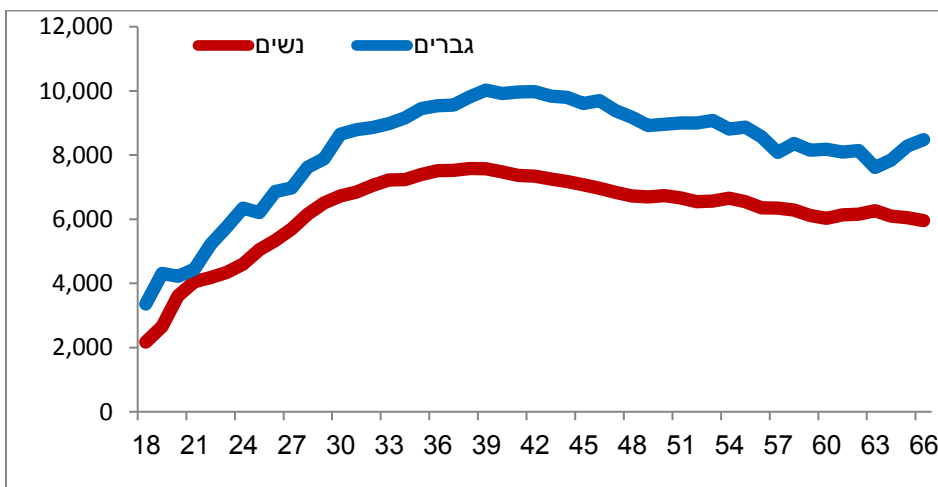
מקור : שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית
 נתונים : דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

תרשים 10 : התפלגות צבירה ממוצעת לפי גיל ומגדר אצל עמיתים פעילים



מקור : שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית
 נתונים : דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

תרשים 11 : התפלגות השכר המבוטח הממוצע לפי גיל ומגדר



מקור : שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית
 נתונים : דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

3. נתונים על פרמטרים בבסיס חיזוי יחסי התחלופה

3.1 מתודולוגיה של הסימולטור הפנסיוני

הסימולטור הפנסיוני שבו נהוג להשתמש מתבסס על מודל פשוט של צבירה: בכל גיל בודקים כמה הפרישו העובד והמעביד לקרן הפנסיה – מה שניתן על פי הכפלת שיעור ההפרשה בגובה השכר המבוטח. הפרשה זו מצטרפת לצבירה בקרן הפנסיה. בכל גיל יש להוריד את דמי הניהול שהקרן גובה, את דמי ביטוח שאריתם והנכות ולהוסיף את התשואה על היתרה. התהליך הזה מסתיים בגיל הפרישה. אז משתמשים במקדם שמחושב באופן אקטוארי לפי הריבית ותוחלת החיים כדי להפוך את הצבירה לקצבה חודשית תלויה הישרדות – אנונה (Annuity).

לדוגמא: פרט שצבר מיליון ₪ עבורו המקדם הוא 200 והקצבה היא $1,000,000/200=5000$.

הפרמטרים שמשפיעים על הצבירה הם אם כן: 1. מבנה השכר על פני הזמן והרציפות בעבודה (+). 2. החלק של השכר המבוטח בתוך כל השכר (+). 3. שיעור ההפרשה הפנסיונית מתוך השכר (+). 4. עלויות ביטוח שאריתם ונכות (-). 5. ריבית (+). 6. דמי ניהול (-). 7. משיכת פיצויים (-). [(+) - השפעה חיובית על הצבירה; (-) השפעה שלילית על הצבירה]. עיקר ענייננו הוא ביחס ההחלפה, היחס בין הקצבה הפנסיונית מהרובד השני ובין השכר ערב הפרישה. ולכן הגובה האבסולוטי של השכר אינו משפיע על יחס ההחלפה המתקבל מהסימולטור, אם כי ההתפתחות שלו על פני הזמן, בפרופילים שונים, בפירוש יכולה להשפיע. בנוסף, גיל הפרישה משפיע דרך שנות הצבירה ומקדם הפנסיה. גיל פרישה גבוה יותר מביא לצבירה גבוהה יותר ולמקדם פנסיוני קטן יותר כי תוחלת החיים לאחר הפרישה היא קצרה יותר.¹³

הפרק הנוכחי מפרט את הפרמטרים הללו ככל שניתן מתוך הנתונים המגוונים שיש בידינו. בפרק הבא נשתמש בסימולטור שלנו כדי לאמוד את החשיבות היחסית של כל אחד מהפרמטרים על יחס ההחלפה בפנסיה.

3.2 פרופילים של שכר

אחד האתגרים הניצבים בפני הערכה של גובה הקצבה הפנסיונית של פרטים שעדיין לא פרשו הוא אומדן השכר העתידי. חוקרים שעסקו בכך בעבר נהגו לקבוע שכר התחלתי כלשהו לעובד ולהניח גידול של מספר אחוזים מידי שנה. בעבודה זו נעשה שימוש באומדנים של פרופיל השכר של עובדים שונים על פני משך הקריירה התעסוקתית שלהם, באמצעות רגרסיה חצי לוגריתמית של השכר החודשי על גיל העובד ומשתנים נוספים.¹⁴ הנתונים נלקחו מסקר הוצאות משקי הבית לשנת 2013, והאוכלוסייה ששימשה לאמידה כללה את השכירים בגיל העבודה, שהוגדר מגיל 25 ועד לגיל פרישה (62 לנשים ו-67

¹³ לפירוט המתודולוגיה של סימולטורים פנסיוניים ראו: אביה ספיבק ושחר צמח: פנסיונית החובה בישראל והשפעתה על אי השוויון הפנסיוני: הסיכונים במערכת הפנסיה החדשה. מחקר מדיניות מספר 22, התוכנית לכלכלה וחברה במכון ון ליר, 2017.
¹⁴ מתודולוגית האמידה והפרופילים עצמם נלקחו ממנחם - כרמי, שרית ואיל קמחי (2018), מערכת הפנסיה בישראל - מצבה הנוכחי והשונייים הנדרשים בה, מכון שורש.

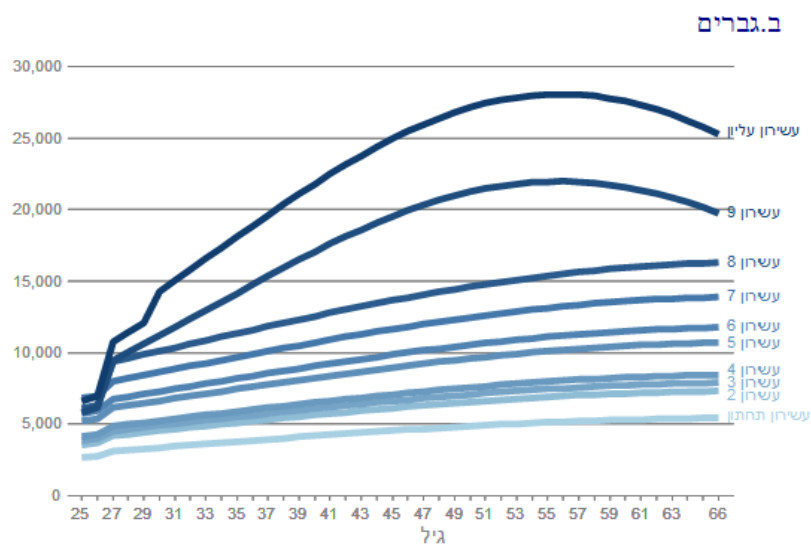
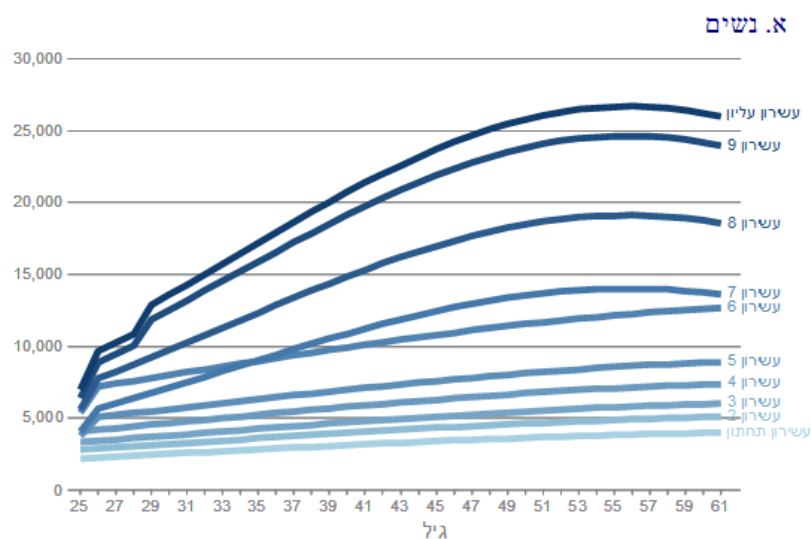
לגברים).¹⁵ השימוש בנתוני חתך לשם חיזוי של שכר עתידי מניח במובלע שבהינתן מאפיינים נצפים, הגידול השנתי בשכר של עובד נתון שווה לפער השכר בין שני עובדים זהים שהפרש הגילים ביניהם הוא שנה אחת.

על בסיס הנתונים אופיינו עובדים טיפוסיים המייצגים כל עשירון בהתפלגות השכר החודשי, לגברים ולנשים בנפרד – סה"כ 20 טיפוסי עובדים. טיפוסיים אלו נבדלים בשעות העבודה השבועיות שלהם, מצבם המשפחתי, מחוז המגורים, משלח ידם והענף בו הם מועסקים. מאפייני הטיפוסיים נקבעו לפי שכיחות המאפיינים בקרב הפרטים בכל עשירון של התפלגות השכר, לפי מגדר.

על בסיס מקדמי הרגרסיה ומאפייני הטיפוסיים, חושב לכל טיפוס השכר הצפוי לכל אחת משנות העבודה - מגיל 25 ועד גיל הפרישה. השכר שהתקבל באופן זה הינו נומינאלי, היות שהוא מחושב על בסיס נתוני חתך. כדי להגיע לערכים ריאליים הועלה השכר הנומינאלי בשיעור של 0.9% לשנה, שהוא שיעור הגידול הממוצע של השכר הריאלי על פני שני העשורים שהסתיימו בתחילת 2015.¹⁶ באופן זה נבנה פרופיל השכר הצפוי על פני הקריירה התעסוקתית לכל אחד מטיפוסי העובדים. פרופילים אלו מוצגים בתרשימים 12-13.

¹⁵ הושמטו פרטים שעבורם הנתונים על מצב משפחתי, סוג תעודה, משלח יד או ענף לא היו ידועים.
¹⁶ נתוני בנק ישראל.

תרשימים 12-13 : הכנסה חודשית ממוצעת לנשים ולגברים על פני שנות העבודה
 בשקלים, לפי עשירונים



מקור : מנחם כרמי, שרית ואיל קמחי (2018), מערכת הפנסיה בישראל- מצבה הנוכחי והשינויים הנדרשים בה, מכון שורש.

כדי להקל את הצגת הסימולציות, להתאימם לנתונים אחרים שלא היו זמינים לפי עשירונים וגם מאחר שקצב הגידול של פרופילי השכר דומה, בסימולציות שנציג בפרק הבא השתמשנו ב-6 פרופילים לכל מגדר. ארבעת הפרופילים הראשונים הינם ארבעה חמישוני הכנסה, ושני הפרופילים הנותרים הם עשירון 9 ועשירון 10.

3.3 שיעור השכר המבוטח

אחד הפרמטרים שיש להם השפעה גדולה על ההפרשות הפנסיוניות ומכאן על החיסכון הנצבר הוא שיעור השכר המבוטח. שיעור השכר המבוטח נמוך מהשכר הכולל בישראל אולם סימולטורים פנסיוניים, לרבות הסימולטור של OECD על הפנסיה הישראלית, מניחים שיעור שכר מבוטח של 100%. פנסיית החובה מוגבלת לשכר הבסיס, כפי הגדרתו בחוק פיצויי פיטורין משנת 1963. לכן הוא אינו כולל בונוסים, החזר הוצאות – לנסיעות, החזקת רכב, שעות נוספות וכו'. לפי דוח הממונה על השכר משנת 2014, חלק השכר הפנסיוני, המבוטח, בשירות המדינה הוא כ-60 אחוזים מהשכר ברוטו. בעבודה זאת נדרשנו לשיעורי כיסוי. למרות קיומם של אומדנים חפצנו בניתוח עמוק יותר שיאפשר הסתכלות לפי פרופילי הכנסה ומגדר. לצורך כך נעזרנו בנתוני השכר החצי שנתי של הביטוח הלאומי לשנת 2016. הניתוחים נעשו על אוכלוסיית השכירים בגילאי העבודה 18-67 - סה"כ כ-3 מיליון שכירים. הניתוח המוצג בלוח 11 מדגיש את הצורך בניתוח נתונים מדויק והשגיאה המתקבלת בהסתמכות על נתוני ממוצע בלבד. שיעור הכיסוי לפי השכר הממוצע (9,769 שקל) ביחס לשכר המבוטח הממוצע היה מניב שיעור כיסוי של 66%, שיעור כיסוי דומה נאמד בעבר. אולם ניתוח נתונים לפי חמישוני הכנסה מניב תוצאות שונות - שיעור כיסוי נמוך יותר של 58% בלבד. הסיבה היא שחשוב שיעור הכיסוי דרך הממוצע המוטה מעלה (התפלגות ההכנסות היא התפלגות א-סימטרית ימנית) - מטה מעלה גם את שיעור הכיסוי.

ניתוח לפי חמישוני הכנסה כפי שמוצג בלוח 11 מעניק גם את שיעור השכר המבוטח בקרב השכבות הנמוכות והוא 38%-48%. בחלוקה למגדר עולה כי שיעור השכר המבוטח הממוצע בקרב נשים שכירות הוא 65%, גבוה משיעור הכיסוי בקרב גברים - 52%. גם בהפרדה למגדר, אם היינו משתמשים בנתון הממוצע בלבד היינו מקבלים שיעורי שכר מבוטח גבוה יותר 70% עבור נשים ו-63% עבור גברים. שיעור השכר המבוטח אצל נשים גבוה יותר ביחס לגברים - בעיקר בחמישוני התחתונים - כנראה בשל העובדה שנשים לוקחות חלק גדול יותר בעבודה ממוסדת גם אם מדובר בעבודות חלקיות. גם בנתונים אלו ניתן לראות שגברים מרוויחים יותר מנשים, בכל רמת שכר. לכן מחמישון שני, למרות ששיעור השכר המבוטח אצל גברים נמוך יותר, הצבירה שלהם בפועל גבוהה יותר (הולכת ונעשית גבוהה יותר) - נתונים שהצגנו בתרשים 10. שיעורי השכר המבוטח יוזנו לתוך הסימולטור בפרק הבא, שם נמחיש כיצד משתנה הקצבה התלויה בהנחת 100% שכר מבוטח, כפי הנהוג ב-OECD ובמחקרים אחרים ובהתבסס על הנתונים שאנו מציגים כאן.

לוח 11 : שיעור השכר המבוטח לפי חמישוני הכנסה ומגדר נתוני 2016 של הביטוח הלאומי

שיעור השכר המבוטח	שכר מבוטח ממוצע בשקלים	שכר ממוצע בשקלים	מספר שכירים	חמישון	
38%	621	1,630	596,902	1	כללי
48%	2,021	4,213	596,895	2	
67%	4,481	6,664	596,913	3	
71%	7,459	10,505	596,907	4	
68%	17,525	25,835	596,904	5	
58%	6,421	9,769	2,984,521	סה"כ	
47%	645	1,380	297,794	1	נשים
55%	1,951	3,527	297,974	2	
75%	4,220	5,593	297,876	3	
79%	6,721	8,515	297,886	4	
69%	12,962	18,699	297,881	5	
65%	5,300	7,543	1,489,411	סה"כ	
25%	512	2,029	299,021	1	גברים
39%	2,006	5,122	299,022	2	
61%	4,904	8,032	299,020	3	
67%	8,670	12,929	299,025	4	
68%	21,599	31,822	299,022	5	
52%	7,538	11,987	1,495,110	סה"כ	

מקור : שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית

נתונים : נתוני השכר החצי שנתי של הביטוח הלאומי לשנת 2016. באדיבות מחלקת המחקר של הביטוח הלאומי

3.4 שיעור ההפרשה הפנסיונית מתוך השכר

פרמטר נוסף המשמעותי לחישובי החיסכון הנצבר מידי שנה הוא שיעורי ההפרשה לחיסכון הפנסיוני. כיום מינימום ההפרשה על פי החוק לקרן פנסיה הוא 18.5%. ב-2016 מינימום ההפרשה היה 17.5%¹⁷. בניתוח שביצענו על נתוני הדיווחים הנלווים עולה כי בממוצע ל-10% מהחוסכים והחוסכות ההפרשות הפנסיוניות הם מתחת למינימום הנדרש; לכ-10% ההפרשות הפנסיוניות הם במינימום הנדרש (17.5% ב-2016); גובה ההפרשות הפנסיוניות עבור 80% מהחוסכים הוא 18% ויותר.

¹⁷ בפברואר 2016 נחתם הסכם קיבוצי כללי בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית, ועיקרו הגדלת שיעורי התשלומים לביטוח פנסיוני במשק. שינוי זה כולל הגדלת ההפרשה לביטוח פנסיוני הן מצד המעסיק והן מצד המועסק במחצית האחוז, בשתי פעימות. השינוי, שנכנס לתוקף במלואו בתחילת 2017, הביא לגידול של 1% בהפרשה הפנסיונית החודשית של העובדים.

לוח 12: שיעורי הפרשה ממוצעים בשנת 2016 בקרנות הפנסיה הגדולות¹

גברים		נשים		שיעורי ההפרשה	חברה מנהלת
באחוזים	מס עמיתים פעילים	באחוזים	מס עמיתות פעילות		
5.4%	8,402	7.0%	13,176	מתחת ל 17.5%	מגדל
11.0%	17,309	12.8%	23,979	17.5%-17.75%	
20.8%	32,687	21.5%	40,389	18%-19%	
16.4%	25,785	15.4%	28,827	19%-20%	
46.4%	72,797	43.3%	81,170	20%+	
100.0%	156,980	100.0%	187,541	סה"כ מגדל	
3.6%	6,070	2.3%	5,788	מתחת ל 17.5%	הראל
9.0%	15,327	9.7%	24,599	17.5%-17.75%	
28.7%	49,002	22.1%	56,249	18%-19%	
7.9%	13,550	24.5%	62,534	19%-20%	
50.8%	86,560	41.5%	105,626	20%+	
100.0%	170,509	100.0%	254,796	סה"כ הראל	
17.3%	37,536	11.8%	30,080	מתחת ל 17.5%	מנורה
9.5%	20,697	8.7%	22,158	17.5%-17.75%	
22.1%	47,868	21.4%	54,667	18%-19%	
14.4%	31,108	21.8%	55,785	19%-20%	
36.7%	79,518	36.4%	93,283	20%+	
100.0%	216,727	100.0%	255,973	סה"כ מנורה	
9.6%	52,008	7.0%	49,044	מתחת ל 17.5%	סה"כ 3 קרנות פנסיה גדולות
9.8%	53,333	10.1%	70,736	17.5%-17.75%	
23.8%	129,557	21.7%	151,305	18%-19%	
12.9%	70,443	21.1%	147,146	19%-20%	
43.9%	238,875	40.1%	280,079	20%+	
100.0%	544,216	100.0%	698,310	סה"כ	

¹ יקרון הפנסיה בניהולה של כלל ביטוח הושמטה בשל חשש לדיווח שגוי.

מקור: שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה וביטוח ואוריינות פיננסית

נתונים: דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

3.5 עלויות ביטוח שארים ונכות

ההפקדות לפנסיה שמהוות כמעט 20 אחוזים מהשכר המבוטח הן הבסיס לביטוח ההדדי של השארים והנכות. ממוצע עלות הביטוח של כל האוכלוסייה הוא 6.2% מההפקדות – בדומה לדמי הניהול המקסימליים מההפקדות המותרים שהם 6% מההפקדות. יש פער לא קטן מעלות הביטוח בקרנות הגדולות השונות – כשתי נקודות אחוז המהוות כ-20 אחוזים מהעלות בין הראל וכלל ובין מבטחים ומגדל-מקפת. כיון שזהו ביטוח הדדי, ייתכן מאד שהאוכלוסייה של שתי הקרנות האחרונות היא בעלת שיעורי תמותה ונכות גבוהים יותר.¹⁸

לוח 13 : עלות ביטוח השארים והנכות כשיעור מסך ההפקדות בקרנות הגדולות, נתוני 2016

סה"כ	כלל	הראל	מגדל- מקפת	מבטחים	
7.6%	6.2%	6.4%	8.5%	8.4%	גברים
4.8%	3.8%	3.9%	5.6%	5.6%	נשים
6.2%	5.0%	5.1%	7.0%	7.0%	סה"כ

מקור : שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית
 נתונים : דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

¹⁸הקשר בין שני הגדלים אינו ישיר ואינו טריוויאלי. הקשר הוא שכאשר התשואה היא חיובית, יש החוזר של דמי ביטוח לעמיתים, וכאשר התשואה היא שלילית יש צורך בהגדלה של דמי הביטוח לאותה שנה. אולם מעבר לזאת, אין קשר לינארי בין שני הגדלים. למשל, התשואה תלויה במהו סך הנכסים שהם המכנה של התשואה הדמוגרפית. וכך, מי שהוא בעל נכסים רבים יותר, נושא באחריות גבוהה יותר לביטוח, וגם מקבל יותר מהעודפים האקטואריים כאשר הם קיימים. לוחות הנכות והתמותה ושאר המקדמים מוכתבים לקרנות ע"י רשות שוק ההון.

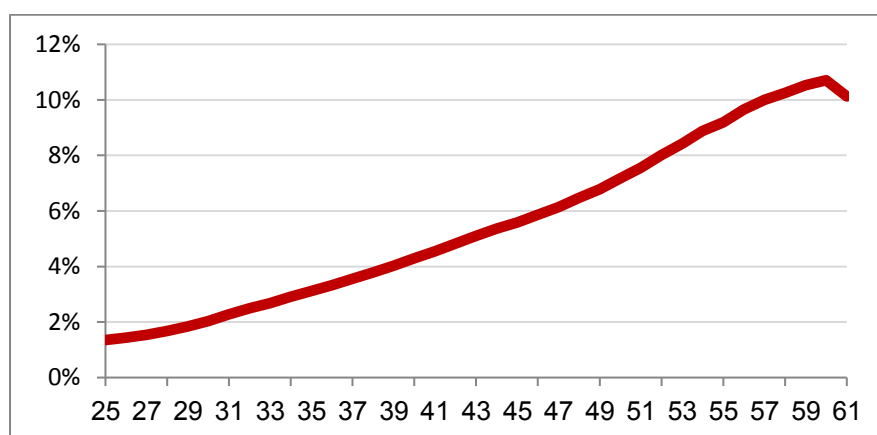
לוח 14 : איזון אקטוארי שנתי ממוצע בשנים 2007-2016

איזון אקטוארי שנתי ממוצע בשנים 2007-2016	קרן הפנסיה
0.17%	מגדל-מקפת
0.36%	הראל פנסיה
0.14%	מבטחים החדשה
0.04%	כלל ביטוח
0.63%	הפניקס

מקור : שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית
נתונים : פנסייה נט

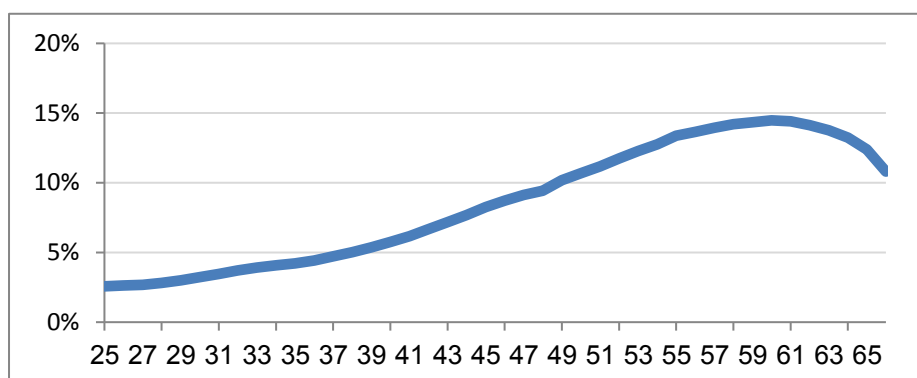
מעצם היותו של הביטוח הוגן מבחינה אקטוארית העלויות עולות עם הגיל, והן מגיעות למקסימום בגיל מבוגר בסמוך לפנסיה. העלויות גבוהות יותר אצל הגברים ביחס לנשים משתי סיבות: הסתברויות התמותה שלהם גבוהות יותר – לנשים יש תוחלת חיים גבוהה יותר; ביטוח השארים הוא תשלום של קצבה עד סוף החיים, והנשים חיות יותר שנים והן צעירות יותר מהגברים. גם ההסתברויות לנכות של הגברים גבוהות יותר, כי הם עובדים בעבודות מסוכנות יותר. בקרבה לגיל הפנסיה, מתקצרות התקופות של הקצבה עד סוף החיים, ולכן הביטוח מוזל, גם לגברים וגם לנשים.

תרשים 14 : עלות הביטוחים כשיעור מההפקדות עבור נשים פעילות על פני גיל



מקור : שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית
נתונים : דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

תרשים 15 : עלות הביטוחים כשיעור מההפקדות עבור גברים פעילים על פני גיל



מקור : שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית
 נתונים : דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

3.6 ריבית

הריבית או התשואה של תיק הנכסים של הקרנות היא אחד המשתנים הקשים יותר לניתוח וחיזוי. הקרנות משקיעות בשוק ההון – במניות, באג"ח קונצרני, באג"ח ממשלתי כולל אג"ח מיועדות¹⁹, בנדל"ן ובאשראי בלתי סחיר וכן בקרנות פרטיות (PE). הערך של הנכסים משתנה ביחד עם מצב השוק והקרנות מחויבות בעדכון ערך הנכסים שלהן לפי העיקרון החשבונאי של mark to market. יש בה שונות גבוהה משנה לשנה וגם בין הקרנות השונות, היא נתונה לזעזועים - ירידות בעקבות משברים ולעליה בעקבות תקופות של גאות כלכלית. מצד שני, הניתוח של הסימולטור שאנו מביאים בהמשך מראה כי התשואה היא גורם קריטי בהשגת יחס תחלופה נאות לפנסיה. תוספת של 1% תשואה בקרנות הפנסיה מביאה לעלייה של כ-20% בצבירה הסופית ולכן בקצבת הפנסיה.

חיזוי התשואה עוד יותר קשה היום בגלל המצב המוניטרי הלא שגרתי, שקיים בעקבות המשבר של 2008, שבו לבנקים המרכזיים של ארצות מובילות במשק העולמי כמו ארה"ב יש בתיק הנכסים שלהם טריליונים של נכסים פיננסיים ומולם יש נזילות בכמויות לא שגרתיות.

נקודת מוצא הכרחית לניתוח התשואות היא עד כמה הן תורמות לפנסיה של העמיתים המבוטחים בהן. התשואה הנורמטיבית אותה מניח משרד האוצר בסימולציות שלו, ובה אנו גם משתמשים כתרחיש בסיס, היא 4.24% ריאלי – בניכוי אינפלציה. השאלה היא אם נגיע במוצע לתשואה זו או אף נעבור אותה, ומה יכול להיות תפקיד הממשלה והרגולציה בהשגת יעד זה.

¹⁹ שיעור הקצאת אג"ח מיועדות תלוי בגיל החוסך, כך לפי המלצות הצוות להגברת הוודאות בחיסכון הפנסיוני שהמלצותיו יושמו ביולי 2017.

לוח 15 : תשואות נומינליות וריאליות בקרנות הפנסיה החדשות, באחוזים, 2005-2015¹²³

2015		ממוצע 2010-2014		ממוצע 2005-2009		
בניכוי אינפלציה	תשואה על השקעות	בניכוי אינפלציה	תשואה על השקעות	בניכוי אינפלציה	תשואה על השקעות	
-1.0%		1.4%		2.9%		
4.03	2.99	5.55	7.03	5.56	8.62	ממוצע
0.62	0.62	0.84	0.85	2.31	2.37	סטיית תקן
4.63	3.58	6.04	7.52	4.43	7.46	מבטחים החדשה
3.47	2.44	6.01	7.49	5.19	8.24	מקפת אישית
4.59	3.54	6.43	7.92	5.72	8.79	מיטבית - (כלל פנסייה)
4.66	3.61	6.2	7.69	6.16	9.24	הראל גלעד פנסייה*
4.57	3.52	5.32	6.79	3.79	6.8	הפניקס
3.06	2.03	4.97	6.44	4.22	7.24	איילון פסגה
3.31	2.28	4.69	6.16			פסגות
3.82	2.78	5.63	7.11	2.93	5.92	*מיטב דש
3.73	2.69	3.87	5.32	6.81	9.91	הלמן אלדובי
4.52	3.47	6.39	7.88	10.79	14	אלטשולר שחם

¹ קרנות אחרות שמוזגו ב-2006: עתודה החדשה, תנופה, תאוצה, נתיבות, יוזמה חדשה ועתידיית אישית.

² שיעור דמי ניהול ממוצע שנתי מהנכסים ומהפקדות חושב כממוצע משוקלל של השנים.

³ תשואה על השקעות חושבה כממוצע פשוט של השנים.

מקור: אביה ספיבק ושרית מנחם כרמי, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית

נתונים: הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון

בלוח 15 רואים כי בשנים הרלבנטיות, קרנות הפנסיה הגיעו ליעד זה ואף עברו אותו. זאת למרות התשואה השלילית הגדולה שרשמו הקרנות בשנת 2008 בגלל המשבר הפיננסי. בשנת 2015 היה הממוצע מעט נמוך מזה 4.03% (זאת למרות עזרת האינפלציה השלילית בגובה 1.0%), אולם אין להסיק משנה אחת על התשואות, פנסיה היא השקעה לטווח ארוך. כמו כן, מעניין לציין כי הריבית הריאלית ארוכת הטווח הממוצעת היא 5.55% והיא זהה בשתי התקופות בנות חמש השנים. הפערים בתשואות בין הקרנות הם משמעותיים, הם גבוהים הרבה יותר מאשר הפערים בדמי הניהול. מצד שני, הקרנות

משנות את מיקומן היחסי בין שתי התקופות. למעט אלטשולר שחם שממשיכה להוביל מלמעלה, ומיטב דש שסוגרת מלמטה. מעניין לציין כי אגרות החוב המיועדות, המהוות 30% מהתיק בשנים אלו, מעניקות תשואה ריאלית של 4.8%, נמוכה יותר מהתשואה הממוצעת הרב-שנתית. האם הן לנטל על הקרנות? לא בצורה פשטנית, כי הן נכס בטוח אשר מוריד את הסיכון של התיק הכולל.

מלוח 15 עולה כי ההשקעה בטווח היחסית קצר של 10 שנים היא בטוחה יותר מאשר השקעה לשנה אחת. זוהי תוצאה סטטיסטית שנובעת מכך שהתשואות מהוות משתנים בלתי תלויים על פני הזמן.²⁰ מכאן נובעת האפשרות של ביטוח על פני הזמן, שיחליק את התשואות. זהו הנושא של המחקר על האג"ח המיועדות המתבצע במרכז לפנסיה, ביטוח ואוריינות פיננסית. מחקר זה בודק האם ניתן להחליף אותן במכשיר פיננסי אחר אשר יעניק ביטוח להשקעה בקרנות, יגדיל את היעילות של ההשקעה ויאפשר גמישות רבה יותר בניהול החוב הממשלתי. מחקר זה גם בודק אסטרטגיות שונות של השקעה בשוק ההון וההשפעה של המכשיר הפיננסי על תוצאות ההשקעה. אנו מפנים את הקורא לתוצאות המחקר ההוא, אשר נמצא בעיצומו.

3.7 דמי ניהול

המקור היחידי להכנסה עבור קרנות הפנסיה הוא דמי הניהול שהן גובות מהלקוחות.²¹ דמי הניהול המקסימליים המותרים על פי חוק הם 6% מההפקדות החודשיות ו-0.5% מהצבירה. מקובל להניח בחברות הביטוח וקרנות הפנסיה ש-1% מהפקדה חודשית שקולה ל-0.1% מצבירה. לפי החישובים שלנו בסימולטור השוויון הוא במספר נמוך יותר - 0.042 ולא 0.1. אם כך המקסימום המותר לקרנות הפנסיה הוא בין 0.752% ל-1.1% מהצבירה. 1.1% הוא בסביבות מה שמותר לקופות הגמל לגבות מלקוחותיהן. אולם, כפי שנראה, הממוצע בשוק הוא קטן יותר – פחות ממחצית ממה שמותר. ראוי לציין שדמי הניהול מכסים את כל הפעילות של הפנסיה, כולל את ניהול הביטוחים ההדדיים. מסיבה זו ביטוח השארים והנכות- מתומחר באופן הוגן ושיעור ההעמסה עליו הוא אפס.

מעקב אחרי מה שקורה בשוק הפנסיה מלמד על תחרות עזה בין הקרנות, תחרות זאת מתבטאת בירידה בדמי הניהול על פני שנים. אולם כפי שמוצג בתרשימים 16-19, מי שנהנה מדמי ניהול נמוכים הם בעיקר בעלי ההכנסות הגבוהות. דמי הניהול הממוצעים מהפקדות ומהצבירה יורדים ככל שהשכר המבוטח עולה. תמונה דומה עולה בניתוח הבודק כמה מהמבוטחים בכל רמת הכנסה משלמים דמי ניהול מקסימליים. בסה"כ דמי הניהול הממוצעים בשוק הם 3% מההפקדה ו-0.26% מהצבירה.

נקודה נוספת שעולה מן הניתוח היא דמי ניהול הגבוהים משלמים החוסכים שאינם פעילים: 82% מהם משלמים מקסימום דמי ניהול (מדרגת דמי הניהול המקסימלית שניתנה בדיווחים הנלווים היא 0.41% ועד 0.5%). אם כוללים את החוסכים הלא

²⁰ באופן סטטיסטי, התשואות בכל תקופה הן r_t , הן בלתי תלויות ויש לתשואה בכל תקופה ממוצע μ וסטיית תקן σ . עבור T תקופות, התשואה היא סכום של התשואות, ולכן הממוצע שלה הוא μT . לעומת זאת סטיית התקן גדלה לאט יותר והיא $\sigma\sqrt{T}$ - בגלל אי התלות של התשואות בין התקופות. ראו הרחבה במחקר על האג"ח המיועדות.

²¹ למען הדיוק, יש גם הכנסה קטנה מההון העצמי [הנוסטרן] של הקרן המושקע גם הוא בשוק ההון.

פעילים דמי הניהול הממוצעים מהצבירה עולים ל-0.35%. כפי שהראינו בפרק 2 היקף החסכוניות הלא פעילים מסתכם ב-50 מיליארד שקל. דמי ניהול הגבוהים הנגבים בחשבונות אלו הם מקור רווח לחברות המנהלות.²²

לוח 16 : דמי ניהול בקרנות הגדולות לפי רמות שכר, נתוני 2016 :

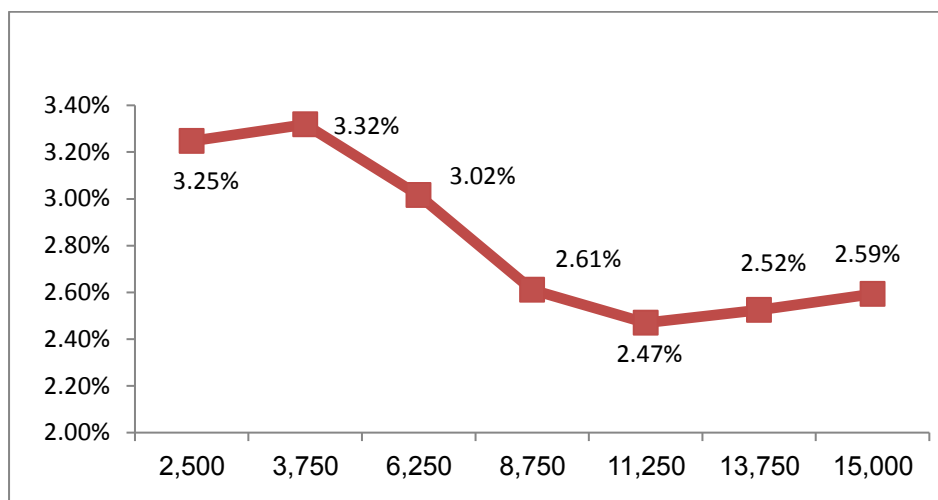
סה"כ קרנות פנסיה גדולות			הראל			מבטחים			מגדל			שכר מבוטח
שכירות מצטברת של פעילים לפי רמת הכנסה	שכירות פעילים לפי רמת הכנסה	פעילים ברמת הכנסה	ממוצע ד"נ הפקדות	ממוצע ד"נ צבירה	פעילים ברמת הכנסה	ממוצע ד"נ הפקדות	ממוצע ד"נ צבירה	פעילים ברמת הכנסה	ממוצע ד"נ הפקדות	ממוצע ד"נ צבירה	פעילים ברמת הכנסה	
		1,840,552		0.43%	565,868		0.42%	662,932		0.40%	611,752	0
18.21%	18.21%	226,787	2.86%	0.25%	82,332	3.19%	0.28%	69,093	3.73%	0.32%	75,362	2,500
40.26%	22.05%	274,532	3.36%	0.29%	77,865	3.09%	0.27%	108,904	3.56%	0.31%	87,763	3,750
63.59%	23.34%	290,596	2.85%	0.25%	79,585	2.91%	0.25%	130,208	3.35%	0.29%	80,803	6,250
77.56%	13.97%	173,967	2.36%	0.21%	54,284	2.45%	0.22%	76,590	3.20%	0.28%	43,093	8,750
85.29%	7.73%	96,217	2.37%	0.21%	29,173	2.18%	0.19%	41,589	3.06%	0.27%	25,455	11,250
89.94%	4.65%	57,860	2.55%	0.22%	17,233	2.17%	0.19%	24,048	3.01%	0.26%	16,579	13,750
100.00%	10.06%	125,296	2.66%	0.23%	40,535	2.19%	0.20%	40,379	2.89%	0.25%	44,382	15,000

¹ כלל הושמטה בשל דיווח שגוי

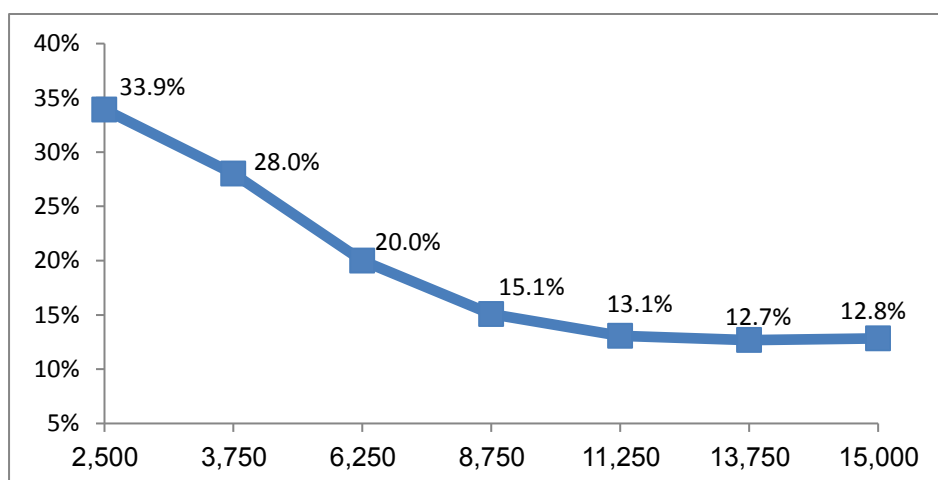
מקור : שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית נתונים : דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

²² כדי לצמצם את התופעה יזמה רשות שוק ההון את מבצע "עקוב אחרי" לפיו העמיתים הפעילים יאחדו את חשבונם הפעיל עם החשבון המוקפא שלהם, וכך יורידו את דמי הניהול שהם משלמים.

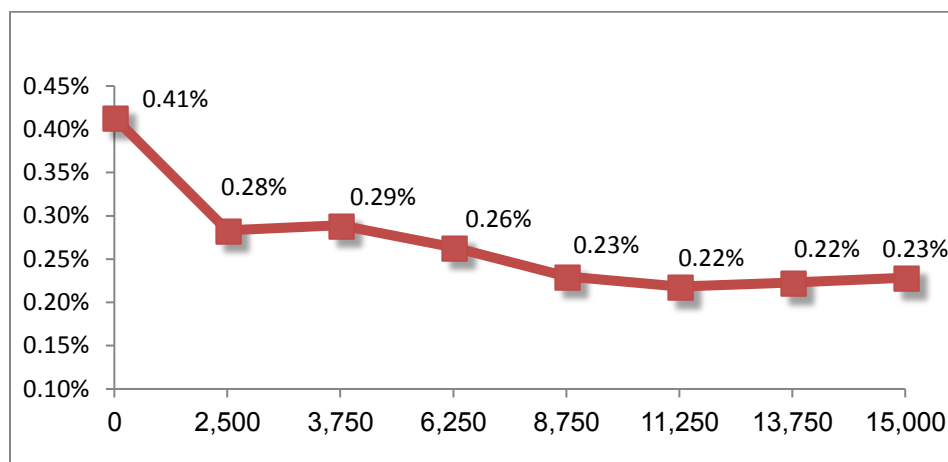
תרשים 16: דמי ניהול ממוצעים מהפקדות לפי שכר מבוטח



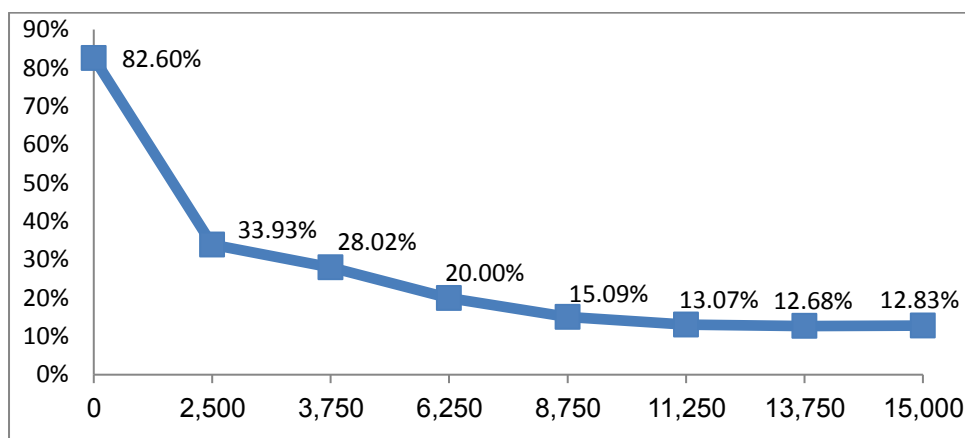
תרשים 17: שיעור החוסכים המשלמים דמי ניהול מהפקדות לפי שכר מבוטח



תרשים 18 : דמי ניהול ממוצעים מצבירה לפי שכר מבוטח



תרשים 19 : שיעור החוסכים המשלמים מקסימום דמי ניהול מצבירה לפי שכר מבוטח



מקור : שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית
 נתונים : דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

3.8 פיצויים ואוריינות פיננסית

בין הנושאים המסובכים להבנה ולמידה בפנסיה הוא החלוקה למרכיב פיצויים ולמרכיב תגמולים. מרכיב הפיצויים הוא חלק או כל מה שמפרישים כדי לשלם פיצויים למועסק – חודש עבור כל שנת עבודה, כלומר $1/12 = 8.33\%$. למעשה התשלום לפיצויים צורך להפרשות לתגמולים כדי להגדיל את החיסכון לפנסיה, אולם התוצאה היא שניתן למשוך אותם ללא מיסוי בזמן החלפת עבודה. מרכיב הפיצויים עשוי להוות כשליש מהחיסכון הסופי ערב הפרישה לחוסכים שאינם מושכים אותו

והוא מרכיב חשוב בפנסיה. עם זאת, האוריינות הפיננסית הנמוכה של החוסכים, מקשה עליהם לזהותו ככזה. זו הסיבה ששזרנו בחלק זה העוסק בפיצויים, את נושא האוריינות הפיננסית. בחלק זה נציג ניתוחים שביצענו בנתוני משיכות מקרנות הפנסיה וגם עיקרי ממצאים ממחקר התנהגותי שביצענו במקביל במרכז המחקר אצלנו.

באופן כללי הפנסיה היא נושא מיוחד מבחינת יכולת הלמידה. בחלק גדול מההחלטות הפיננסיות מתקבל היזון חוזר שמאפשר למידה: השקעה בנכס מסוכן מביאה להפסדים בתוך זמן סביר, גידול בהוצאות מביא למינוס וכו'. אבל בפנסיה יש היזון חוזר אמיתי רק במועד הפרישה, ואז מאוחר מדי לשנות את ההתנהגות. מחקרים שבוצעו, גם אצלנו במרכז המחקר, הראו שאנשים מבינים שהם לא יודעים, ואלו שמבינים, יודעים שבסופו של דבר הם לא היו יכולים לעשות יותר טוב מקרנות הפנסיה. זאת גם אולי חלק מהסיבה שיש כזאת תמיכה בפיטרנליזם כפי שראינו בפרק 2. מה יכולה להיות התרומה של אוריינות פיננסית בתחום הפנסיוני ובמה להתמקד? האוריינות הפיננסית צריכה להתמקד בנושאים ברורים שהשפעתם גדולה. נושא כזה יכול להיות משיכת פיצויים, כי ראינו במחקרים שערכנו שאנשים לא ממש מבינים את המשמעות של משיכת הפיצויים, ואילו היו מבינים - היו מתנהגים אחרת.

נתוני הדיווחים הנלווים שניתחנו כוללים התפלגות "משיכות" לפי רמות הכנסה. משיכות אלו כוללות שלושה סוגי משיכה: משיכת תגמולים בלבד, משיכת תגמולים ופיצויים, ומשיכת פיצויים בלבד. שיעור משיכות התגמולים בלבד הוא 14%; שיעור משיכת תגמולים ופיצויים יחד הוא 37% ושיעור משיכת הפיצויים בלבד הוא 48%. הנחה סבירה היא כי חוסך (פעיל או לא פעיל) המושך תגמולים בלבד - כבר משך את מרכיב הפיצויים שלו. סוג נוסף של משיכת פיצויים, היא משיכה על ידי המעסיק ושיעורה זניח בהקשר של ניתוח זה - 1%.

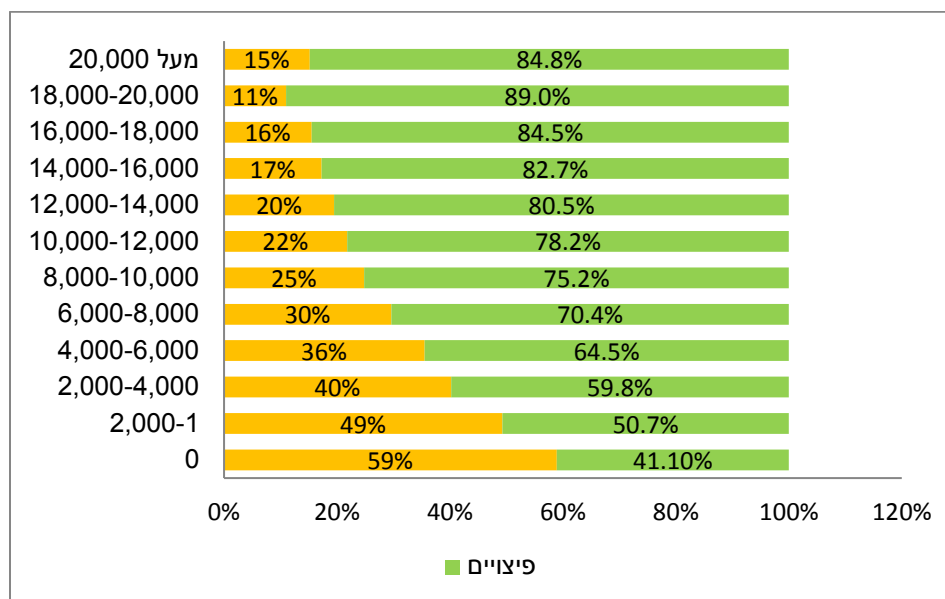
מסקנות נוספות שעולות מהנתונים המוצגים בלוח 17. רוב המושכים הם חוסכים שאינם פעילים – שלושה רבעים מכל המושכים. המושכים הפעילים מושכים בעיקר פיצויים בלבד - 67% - על מרכיב זה הם לא משלמים מס. 4810 עמיתים לא פעילים משכו תגמולים בלבד ולא שילמו מס (17% מסך מושכים תגמולים בלבד שאינם פעילים). דהיינו, הם עמדו בדרישות להוצאת כספי תגמולים. למעלה מ- 80% מהמושכים תגמולים (בלבד או יחד אם פיצויים) משלמים מס, כלומר המס אינו מרתיע.

לוח 17 : התפלגות מושכים לפי סוג משיכה וסוג חוסך

סך עמיתים	מספר עמיתים שנמשכו בגנים כספים ממרכיב הפיצויים בלבד		מספר עמיתים שמשכו כספים גם ממרכיב התגמולים וגם ממרכיב הפיצויים		מספר עמיתים שמשכו כספים ממרכיב התגמולים בלבד		
	על ידי המעסיק (עמיתים)	על-יד העובד (עמיתים)	והקרן ניכתה מס במקור בגין המשיכה	סך עמיתים	והקרן ניכתה מס במקור בגין המשיכה	סך עמיתים	
221,191	2,942	104,744	70,383	81,960	26,334	31,545	כל המושכים
167,524	2,365	68,774	58,174	68,687	22,888	27,698	חוסכים לא פעילים
75.7%	80.4%	65.7%	82.7%	83.8%	86.9%	87.8%	חוסכים לא פעילים, באחוזים
53,667	577	35,970	12,209	13,273	3,446	3,847	חוסכים פעילים
24.3%	19.6%	34.3%	17.3%	16.2%	13.1%	12.2%	חוסכים פעילים, באחוזים

מקור : שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית
 נתונים : דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

תרשים 20 : שיעור מושכי הפיצויים ותגמולים מתוך סך המושכים לפי רמות שכר מבוטח



מקור : שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה וביטוח ואוריינות פיננסית
 נתונים : דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

תרשים 20 מציג את שיעור מושכי הפיצויים ופיצויים ותגמולים מתוך סך המושכים לפי רמת הכנסה. רמת הכנסה 0 היא חוסכים לא פעילים המהווים כאמור 75% מסך המושכים. משקל מושכי הפיצויים בלבד מתוך סך המושכים הכוללות תגמולים בלבד ותגמולים ופיצויים מראה כי שיעור מושכי הפיצויים בלבד עולה עם רמת הכנסה. כלומר רוב מושכי הפיצויים והתגמולים, והתגמולים בלבד מתרכז ברמות הכנסה נמוכות ובחוסכים לא פעילים.

הנתונים עד כאן מעלים כמה נקודות. ראשית, חוסכים המושכים תגמולים, ומתאפיינים כפי שהראנו ברמות הכנסה נמוכות, אינם נרתעים מהמיסוי. כנראה בגלל הצורך הדחוף בכספים. הסבר נוסף עשוי להיות חוסר האמון במערכת שמעודדים אותם "להפסיד" רכיב קטן מהחיסכון מאשר את כולו. מאפיינים אלו מדגישים כי המיסוי בעת המשיכה מעמיק את הרגרסיביות המובנית במערכת הפנסיה בישראל. שכבות שכר נמוכות לא נהנות מתמריצי המס בעת ההפקדה אולם משלמות מס כבד במשיכת הכספים. הנקודה השנייה היא שמשיכת פיצויים רווחת (בהמשך נפרט לגבי ההסתברויות) גם ברמות הכנסה גבוהות. כלומר בקרב בעלי הכנסות גבוהות קיימת האוריינות הפיננסית המספקת כדי להבין את המיסוי על התגמולים. אולם האוריינות הפיננסית אינה מספקת כדי להבין את השפעת משיכת הפיצויים על החיסכון הצבור.

האם מושכי פיצויים יודעים שהם פוגעים בקצבה הפנסיונית שלהם? ממחקר שערכנו במרכז התשובה שלילית²³. בסקר שבוצע על 471 נדגמים נשאלה השאלה: במידה והיית יכול להוציא עכשיו סכום מסוים מהכסף שצברת בקרן הפנסיה שלך מבלי לשלם עליו מס, כמה אחוזים מהחיסכון אתה מאמין שהיית מושך? 70% מהנדגמים השיבו כי לא היו מושכים כסף מהחיסכון. שאלה נוספת הייתה: במידה ותעבור למקום עבודה חדש, מהי הסבירות כי תמשוך את כספי הפיצויים המגיעים לך? 42% השיבו "אין סיכוי שאמשוך". 58% השיבו כי יש סיכוי שימשכו בסבירות מסוימת (12% "בסבירות נמוכה", 12% "בסבירות מסוימת", 12% "בסבירות גבוהה", 22% "אמשוך בוודאות"). מהתשובות לשתי שאלות אלו עולה כי הקשר בין הפיצויים לחיסכון הפנסיוני אינו ישיר ואינו ברור - שכן 70% הנדגמים לא ימשכו כסף מהפנסיה אבל יותר ממחצית מהם ימשכו מהפיצויים.

לוח 18 מציג את שיעורי המשיכות (כל סוגי המשיכה) לפי רמת הכנסה, מתוך סך החוסכים בקרן. עבור חוסכים לא פעילים (הכנסה 0) חושב השיעור מתוך החוסכים הלא פעילים בקרן. בממוצע עולה שההסתברות למשיכה בקרב החוסכים שאינם פעילים היא 6.24%. בקרב החוסכים הפעילים ההסתברות למשיכה גבוהה יותר ברמות הכנסה נמוכות והיא יורדת עם עליית ההכנסה. זוהי ההסתברות השנתית למשיכה לפי רמת ההכנסה. לסיכום נציג נתונים מצרפיים. לוח 19 מציג משיכות ממוצעות בגופים גדולים ולפי מגדר. מהלוח עולה כי סך המשיכות ב-2016 היו 3.9 מיליארד שקל. משיכות אלו כוללות משיכות תגמולים ופיצויים ביחד או לחוד. משיכות אלו המהוות 1.7% מסך הנכסים המנוהלים בקרנות הפנסיה. מבחינת קרנות הפנסיה, שצומחות בממוצע מעל 10% בהיקף הנכסים, מדובר בסכומים שאינם משמעותיים. האם סכומים אלו משמעותיים לחוסכים? 221 אלף חוסכים (פעילים ולא פעילים) משכו משיכה כלשהי ב-2016. קיימם 4.3 מיליון חשבונות עמיתים (פעילים ולא פעילים) ומכאן ש-5% מהחשבונות נמשכו (חלקם במקרה של פיצויים בלבד, או במלואם במקרה של משיכת תגמולים).

²³ כרמל, אייל (2018), "כיצד הצורך במשאבים קוגניטיביים משפיע על היכולת להשתמש בידע פיננסי? הבנת אוריינות פיננסית ומגבלותיה באמצעות מודל עיבוד כפול", עבודת דוקטורט, אוניברסיטת בן גוריון.

לוח 18 : שיעור המשיכות בקרב חוסכים לפי רמת שכר מבוטח בקרנות הגדולות, נתוני 2016¹

שיעור משיכה כללי	הפניקס	מגדל	מנורה	הראל	
6.24%	7.97%	3.55%	5.93%	8.10%	0
2.36%	1.04%	3.69%	1.62%	1.88%	2,000-1
4.56%	1.48%	8.82%	2.01%	3.61%	2,000-4,000
4.90%	1.49%	10.67%	2.37%	3.86%	4,000-6,000
4.06%	2.15%	8.44%	2.25%	3.39%	6,000-8,000
3.22%	2.03%	7.29%	1.82%	2.43%	8,000-10,000
2.72%	2.86%	5.99%	1.52%	2.00%	10,000-12,000
2.60%	2.70%	5.18%	1.48%	2.07%	12,000-14,000
2.57%	2.22%	5.14%	1.40%	1.98%	14,000-16,000
2.45%	2.60%	4.14%	1.32%	2.10%	16,000-18,000
2.37%	2.59%	2.92%	1.51%	2.48%	18,000-20,000
2.00%	2.38%	5.23%	1.11%	1.94%	מעל 20,000

¹ ללא כלל שהושמטה בשל דיווח שגוי² משיכה של תגמולים ופיצויים, יחד או לחוד
 מקור : שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית
 נתונים : דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

המשיכה הממוצעת היא 17.6 אלף שקל. המשיכה הממוצעת אצל גברים גבוהה ביחס לנשים, מאחר והצבירות שלהם גבוהות יותר. מאחר והצבירה הממוצעת היא 100 אלף שקל - עולה כי המשיכות נעשות בגיל צעיר יחסית. מכאן ובאופן כללי עולה שתמונת המשיכות היום אינה בעייתית. עם זאת, אין להקל בהשפעות המשיכות על היקף החיסכון הצבור ערב הפרישה. גם היקף משיכה נמוך (בשקלים) פוגע בחיסכון הנצבר וזאת בשל מנגנון הריבית דה ריבית המופעל על החיסכון. נראה זאת בסימולציה שתעסוק במשיכת פיצויים בפרק הבא.

לוח 19 : משיכות ממוצעות לפי גוף חוסך ומגדר, נתוני 2016 בשקלים¹²

משיכה ממוצעת לחוסך	מספר עמיתים שמשכו כספים	סה"כ כספים שנמשכו	מגדר	גוף מנהל
16,949	25,077	425,040	גברים	הראל
10,418	29,193	304,145	נשים	
20,167	20,338	410,151	גברים	כלל
15,213	22,678	345,007	נשים	
26,803	26,633	713,834	גברים	מבטחים
17,709	23,140	409,779	נשים	
23,604	22,052	520,509	גברים	מגדל
15,399	23,754	365,795	נשים	
16,725	13,945	233,225	גברים	הפניקס
11,560	14,388	166,325	נשים	
17,603	221,198	3,893,810	סה"כ	

¹ ללא כלל שהושמטה בשל דיווח שגוי

² משיכה של תגמולים ופיצויים, יחד או לחוד

מקור : שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית נתונים : דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

4. קצבות פנסיוניות ויחסי תחלופה חזויים - פרמטרים אידיאלים וריאליסטיים

4.1 פרמטרים אידיאליים

פרק זה מציג השפעת פרמטרים שונים על יחס התחלופה המתקבל מהחיסכון ברובד השני. ראשית נציג שיעורי תחלופה לגברים ונשים המתקבלים תחת הפרמטרים "האידיאלים" למשל הנחת רציפות תעסוקתית וכיסוי ביטוחי מלא על השכר ברוטו ("השכר המבוטח"). פרמטרים נוספים תחת סימולציה זו ("סימולציית בסיס") הם דמי ניהול ממוצעים, תשואה של 4.2% (התשואה אותה מניח משרד האוצר בסימולציות שלו), הפרשות פנסיוניות במינימום החוקי - 18.5% ומאפיינים תעסוקתיים שאינם מביאים בחשבון משיכות פיצויים.

לוח 20 מציג את השכר הממוצע בשנת העבודה האחרונה המשמש כבסיס ההשוואה מול הקצבה הפנסיונית המתקבלת מהרובד השני.

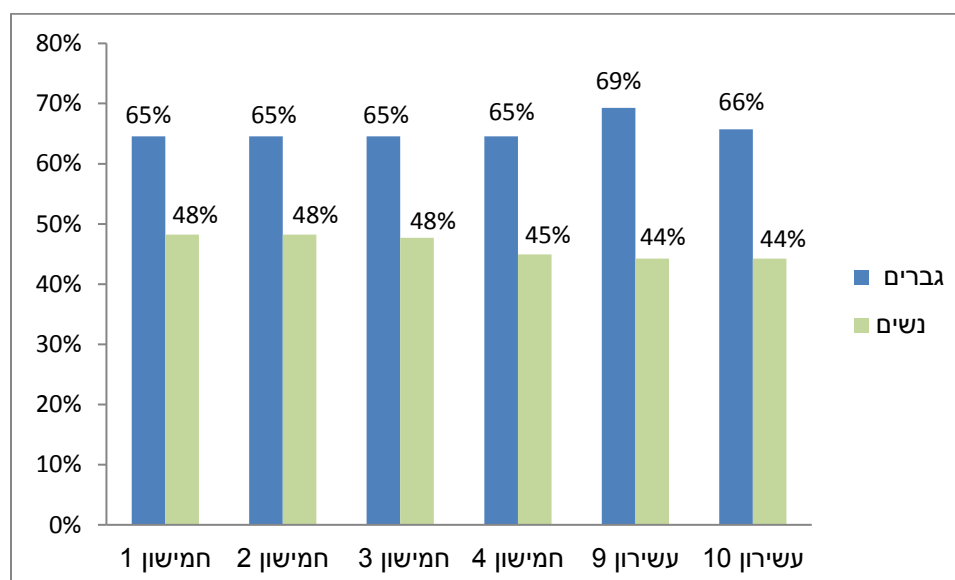
לוח 20 : שכר אחרון לצורך חישוב יחס תחלופה

פרופיל הכנסה	חמישון 1	חמישון 2	חמישון 3	חמישון 4	עשירון 9	עשירון 10
גברים	6,382	8,185	11,233	15,091	19,750	25,242
נשים	4,543	6,700	10,788	16,120	23,973	25,962

מקור: שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית נתונים: מנחם כרמי, שרית ואיל קמחי, "מערכת הפנסיה בישראל- מצבה הנוכחי והשינויים הנדרשים בה", מכון שורש, 2018.

חיזוי יחסי התחלופה תחת הנחות "אידיאליות" חוזה יחסי תחלופה של 65%-69% לגברים ו-44%-48% לנשים (תרשים 21). ההבדלים בין נשים לגברים נובעים ממשך תקופת העבודה שלהם ומהפרשי שכר. משך תקופת העבודה משתנה בין גברים לנשים, נשים נוטות להיכנס לשוק העבודה בגיל מוקדם יותר אך פורשות בגיל צעיר יותר, כיום 5 שנים לפני גברים. גברים נוטים להיכנס לשוק העבודה מאוחר יותר אך פורשים בגיל מאוחר יותר, ונהנים מהפרשות על שכר גבוה ומתוספת התשואה המתקבלת על חיסכון הנמצא בשיאו בשנים אלו. סיבה נוספת ומהותית יותר היא שכרם הגבוה יותר של גברים ביחס לנשים בכל פרופילי השכר ועל פני כל ההתפלגות השכר לפי גיל.

תרשים 21: יחס תחלופה לפי פרופילי הכנסה לגברים ונשים בהנחות בסיס



מקור: שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית

4.2. פרמטרים ריאליסטיים: צבירה קיימת שיעורי כיסוי וותק

4.2.1 עדכון לפי צבירה קיימת - נתוני קרנות הפנסיה

בסימולציה זאת נעדכן את המודל לנתונים ריאליסטיים. בשלב ראשון נעדכן את הסימולציה לצבירות כפי שהן היום (לוח 10) עבור גברים ונשים בגיל 40. בחרנו לעדכן את הצבירות לחוסכים בני 40 שכן אלו נמצאים כעשור תחת חוק פנסיה חובה. לוח 21 מציג את התוצאות. נדגיש כי סימולציה זאת מביאה בחשבון עדכון צבירה לפי נתוני קרנות הפנסיה שניתחנו. אחרי עדכון הצבירה, הפרמטרים המשמשים לחיזוי מגיל 41 ועד פרישה, לפי מגדר, הם עדיין פרמטרים אידיאליים. מתוצאות סימולציה 2 "עדכון צבירה קיימת בגיל 40 והמשך לפי פרמטרים אידיאליים" ניתן לראות שיחס התחלופה של גברים ירדו ל- 57%-60% ושל נשים ירדו ל- 36%-39%. כלומר, כבר עכשיו ניתן לומר בביטחון שיחס התחלופה של החוסכים בגילאי 40 כיום צפויים להיות נמוכים מהתחזיות, וזאת מבלי שעדכנו את הפרמטרים האידיאליים המוזנים לתוכו. כעת נמשיך ונוסיף לשנות פרמטרים נוספים על גבי הסימולציה האחרונה שהצגנו, ונבחן כיצד ממשיכים להשתנות יחסי התחלופה והקצבאות החזויות מהרובד התעסוקתי.

4.2.2 עדכון שיעורי הכיסוי לפי פרופיל הכנסה ומגדר

כעת נעדכן את הסימולציה לפי שיעור השכר המבוטח לפי פרופיל הכנסה ומגדר וכפי שהצגנו בלוח 11. נזכיר כי שיעורי הכיסוי הממוצעים גבוהים יותר אצל נשים ביחס לגברים, 65% לעומת 52% בהתאמה. מכאן, שהפגיעה ביחס התחלופה אצל נשים עם עדכון שיעורי הכיסוי במודל נמוכה ביחס לגברים. שיעורי הכיסוי עולים עם ההכנסה, כך שהפגיעה קטנה והולכת עם המעבר לפרופילי הכנסה גבוהים יותר. מלוח 21 סימולציה 3 "עדכון לפי צבירה קיימת בגיל 40 והמשך לפי שיעורי כיסוי" ניתן לראות כי עדכון זה פוגע ביחס התחלופה כאשר נרשמת ירידה ממוצעת של 18.5% אצל גברים ו-6.5% אצל נשים, כך שיחסי התחלופה המתקבלים הם 29%-47% אצל גברים ו-29%-33% אצל נשים.

4.2.3 עדכון הוותק על ידי הנחת אי רציפות תעסוקתית

שתי הסימולציות הבאות יעדכנו את הרצף התעסוקתי של המבוטחים. ההנחה הרווחת היא כי אי רציפות בעבודה הולכת וקטנה עם העלייה בהכנסה. אולם, אין לנו נתונים לגבי רציפות תעסוקתית לפי חמישוני הכנסה. בהעדר נתונים אנו נניח כי חוסכים וחוסכות בכל פרופילי השכר צוברים בממוצע ותק של 0.9 לשנת עבודה. כלומר הם עובדים בממוצע 10.8 חודשים בשנה. הסימולציה הבאה לאחר מכן תניח ותק של 0.8 לשנת עבודה - 9.6 חודשים עבודה בשנה ממוצעת. להערכתנו הערכת ותק ממוצעת של 0.8 חודשים לשנה היא הנחה סבירה יותר עבור החמישוני הנמוכים. מהתוצאות המוצגות בלוח 21 עבור סימולציות 4 ו-5 ניתן לראות כי כל הפחתה של 0.1 בוותק השנתי הממוצע, גוררת הפחתה ביחסי התחלופה - 1%-3% לגברים ו-0.9%-1.5% לנשים. עבור נשים ביצענו סימולציות המדמות פרישה מאוחרת יותר, בגיל 64 ובגיל 67. כצפוי המשך העבודה מיטיב עם יחסי התחלופה של נשים שממשיכות להפריש בשנות העבודה הנוספות ודוחות את השימוש בחיסכון. כמו כן הן ממשיכות לצבור תשואה על החיסכון שצברו שנמצא בשיאו בשנים אלו. נציין כי אם משווים את הקצבאות שיקבלו נשים בהנחת גיל פרישה 67 (לוח 21ב, סימולציה 7) אל מול אלו שיקבלו גברים (לוח 21א, סימולציה 5) - קצבאות הגברים גבוהות יותר. הסיבה העיקרית לכך היא כי נשים משתכרות פחות בכל רמת הכנסה וגיל ביחס לגברים, ומכאן מפרישות פחות וצוברות פחות.

לוח 21א: יחסי תחלופה וקצבאות חזויות: עדכון המודל האידיאלי עבור צבירה קיימת, שיעורי כיסוי וותק - גברים

גברים						סימולציה/ פרופיל הכנסה	
עשירון 10	עשירון 9	חמישון 4	חמישון 3	חמישון 2	חמישון 1		
25,745	20,144	15,062	11,211	8,169	6,369	שכר אחרון	
3,384,125	2,791,082	1,943,709	1,446,752	1,054,212	821,929	צבירה	1. פרמטרים אידיאליים
16,921	13,955	9,719	7,234	5,271	4,110	קצבה	
65.7%	69.3%	64.5%	64.5%	64.5%	64.5%	יחס תחלופה	
3,031,182	2,503,929	1,719,447	1,291,360	935,853	729,976	צבירה	2. עדכון צבירה קיימת בגיל 40 והמשך לפי פרמטרים אידיאליים
15,156	12,520	8,597	6,457	4,679	3,650	קצבה	
56.9%	60.7%	57.2%	57.6%	57.4%	57.5%	יחס תחלופה	
1,913,846	1,947,755	1,342,083	959,291	557,842	367,734	צבירה	3. עדכון לפי צבירה קיימת בגיל 40 והמשך לפי שיעורי כיסוי לפי חמישון הכנסה
9,569	9,739	6,710	4,796	2,789	1,839	קצבה	
38.3%	47.8%	44.6%	42.6%	34.2%	29.0%	יחס תחלופה	
1,805,685	1,830,497	1,265,254	907,224	533,506	355,512	צבירה	4. צבירה קיימת בגיל 40 והמשך לפי שיעורי כיסוי לפי חמישון הכנסה וותק של 0.9 לשנה
9,028	9,152	6,326	4,536	2,668	1,778	קצבה	
36.2%	44.9%	42.0%	40.3%	32.8%	28.1%	יחס תחלופה	
1,697,524	1,713,240	1,188,426	855,157	509,171	343,291	צבירה	5. צבירה קיימת בגיל 40 והמשך לפי שיעורי כיסוי לפי חמישון הכנסה וותק של 0.8 לשנה
8,488	8,566	5,942	4,276	2,546	1,716	קצבה	
34.1%	41.9%	39.5%	38.0%	31.3%	27.1%	יחס תחלופה	

מקור: שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית

לוח 221: יחסי תחלופה וקצבאות חזויות: עדכון המודל האידיאלי עבור צבירה קיימת, שיעורי כיסוי וותק - נשים

נשים							
עשירון 10	עשירון 9	חמישון 4	חמישון 3	חמישון 2	חמישון 1	סימולציה/ פרופיל הכנסה	
25,962	23,973	16,120	10,788	6,700	4,543	שכר אחרון	
2,297,909	2,121,920	1,448,649	1,029,005	646,081	438,120	צבירה	1. פרמטרים אידיאליים
11,490	10,610	7,243	5,145	3,230	2,191	קצבה	
44.3%	44.3%	44.9%	47.7%	48.2%	48.2%	יחס תחלופה	
1,885,317	1,740,925	1,184,544	824,919	521,393	351,908	צבירה	2. עדכון צבירה קיימת בגיל 40 והמשך לפי פרמטרים אידיאליים
9,427	8,705	5,923	4,125	2,607	1,760	קצבה	
36.3%	36.3%	36.7%	38.2%	38.9%	38.7%	יחס תחלופה	
1,533,103	1,460,382	1,052,625	728,275	412,157	263,540	צבירה	3. עדכון לפי צבירה קיימת בגיל 40 והמשך לפי שיעורי כיסוי
7,666	7,302	5,263	3,641	2,061	1,318	קצבה	
29.5%	30.5%	32.7%	33.8%	30.8%	29.0%	יחס תחלופה	
1,467,399	1,395,822	1,003,195	698,569	398,630	255,797	צבירה	4. צבירה קיימת בגיל 40 והמשך לפי שיעורי כיסוי לפי חמישון הכנסה וותק של 0.9 לשנה
7,337	6,979	5,016	3,493	1,993	1,279	קצבה	
28.3%	29.1%	31.1%	32.4%	29.8%	28.2%	יחס תחלופה	
1,401,694	1,331,262	953,764	668,864	385,103	248,053	צבירה	5. צבירה קיימת בגיל 40 והמשך לפי שיעורי כיסוי לפי חמישון הכנסה וותק של 0.8 לשנה
7,008	6,656	4,769	3,344	1,926	1,240	קצבה	
27.0%	27.8%	29.6%	31.0%	28.7%	27.3%	יחס תחלופה	
1,542,144	1,459,198	1,051,685	736,481	417,874	270,435	צבירה	6. צבירה קיימת בגיל 40 והמשך לפי שיעורי כיסוי וותק של 0.8 לשנה, גיל פרישה 64
7,711	7,296	5,258	3,682	2,089	1,352	קצבה	
29.7%	30.4%	32.6%	34.1%	31.2%	29.8%	יחס תחלופה	
1,773,329	1,679,389	1,212,132	847,035	478,419	308,998	צבירה	7. צבירה קיימת בגיל 40 והמשך לפי שיעורי כיסוי וותק של 0.8 לשנה, גיל פרישה 67
8,867	8,397	6,061	4,235	2,392	1,545	קצבה	
34.2%	35.0%	37.6%	39.3%	35.7%	34.0%	יחס תחלופה	

מקור: שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית

מהתוצאות שהצגנו עד כה, ומבלי לבצע הנחה כלשהי, ניתן לומר שיחסי התחלופה האידיאלים הרווחים - כ-68% לגברים ו-45% לנשים, נופלים ב-10% עם עדכון הצבירה הקיימת היום לחוסכים בקרנות הפנסיה והמשך צבירה לפי פרמטרים

אידיאלים. עדכון לפי שיעורי הכיסוי, נתונים אמיתיים שהתקבלו מהביטוח הלאומי על 3 מיליון שכירים, לפי חמישוני הכנסה ומגדר, פוגעת מאוד ביחסי התחלופה עם ירידה ממוצעת של יותר מ-10%. כבר בשלב זה ולפני עדכון לגבי רציפות תעסוקתית, או עדכון לגבי פרמטרים אחרים כמו דמי ניהול ומשיכות פיצויים - הסימולציות מראות כי יחסי התחלופה הממוצעים נמוכים - 39% לגברים ו-31% לנשים.

הערה חשובה בנוגע לשיעורי הכיסוי. בסימולציות שערכנו ללא עדכון צבירה ותוך שאנו מביאים את שיעורי הכיסוי לפי עשירונים ומגדר משנת החיסכון הראשונה, התקבלו בגיל 40 צבירות נמוכות יותר מהצבירות הממוצעות לפי נתוני קרנות הפנסיה. מכאן, יש לנו חשד סביר שבחמישוני הנמוכים יחסי התחלופה שאנו מציגים נאמדים ביתר, ואילו יחסי התחלופה עבור העליונים נאמדים בחסר. סברה זאת מדגישה את החשש הגדול העולה מכל העבודה הזאת - למרות חוק פנסיה חובה, לחמישוני התחתונים תהיה פנסיה נמוכה מאוד מהרובד השני והם יסתמכו בעיקר על הרובד הראשון. נקודה זאת מדגישה כי אי השוויון הגבוה בהכנסות בישראל, ישמר ואף יורחף עם הפרישה. אלו תחזיות שליליות מאוד בכל הנוגע לעוני בקרב קשישים ואין שוויון הצפוי בישראל בעוד כשני עשורים.

בנוסף, השינויים בשוק העבודה מביאים לכך שאי רציפות בעבודה הופכת תופעה רווחת גם בקרב ההכנסות הגבוהות. כדי להאיר את נושא הוותק והרציפות התעסוקתית יש לבצע מחקר מקיף. מדובר בפרמטר שיש בו להשפיע רבות על יחסי התחלופה וכל עבודה שאינה מביאה בחשבון דפוסי עבודה לפי הכנסה ומגדר עשויה להביא לתחזיות שונות מיחסי התחלופה שיתקבלו בפועל עבור החוסכים היום.

4.3 השפעת דמי הניהול

כפי שהצגנו בפרק 3, דמי הניהול הנגבים יורדים עם עליית השכר. מכאן, שבהשוואה של יחסי התחלופה החזויים בסימולציה בה מונחים דמי ניהול ממוצעים לבין סימולציה בה מונחים דמי ניהול ממוצעים לכל פרופיל הכנסה - יש ירידה ביחסי התחלופה החזויים בקרב העשירונים הנמוכים, הנוטים לשלם דמי ניהול גבוהים מהממוצע. באופן דומה צפויה עלייה ביחסי התחלופה בקרב פרופילי ההכנסה הגבוהים - החמישון הרביעי, העשירון התשיעי והעשירון העשירי מאחר והם משלמים דמי ניהול נמוכים מהממוצע. תוצאות אלו מוצגות בלוח 22. נתונים אלו מדגישים את הרגרסיביות של דמי הניהול, מאפיין שנובע מיכולת ההתמקחות והתארגנות טובה יותר מול קרנות הפנסיה המאפיינת את המשתכרים גבוה. סימולציית הבסיס בסעיף זה ("דמי ניהול ממוצעים") היא הסימולציה שהצגנו בתחילת הפרק: עדכון הצבירות לצבירה קיימת ושיעורי כיסוי (לוח 21 סימולציות 3 לנשים וגברים). מהתוצאות שהתקבלו (לוח 22) עולה כי השפעתם של דמי הניהול, כאשר ההנחות הסימולציה

מעודכנות לנתונים ריאליסטיים, קטנה הרבה יותר ממה שמקובל לחשוב. הפגיעה ביחס התחלופה בין מצב של דמי ניהול ממוצעים למצב של דמי ניהול מקסימליים נעה בין 1.5% ל-3%. זאת ירידה משמעותית שכמובן כדאי

למנוע, אולם הראינו בעבודה זאת כי יש פרמטרים חשובים יותר לטפל בהם כמו שיעורי הכיסוי הנמוכים והוותק הנמוך. אלו עניינים הרבה יותר סבוכים לטיפול, אולם הם משמעותיים יותר לפנסיה של הציבור ובמיוחד למשתכרים נמוך.

נציין כי השפעתם של דמי הניהול הולכת וגדלה עם הצבירה ולכן סימולציות הנעשות על בסיס פרמטרים אידיאליים תציג השפעה גדולה יותר לדמי הניהול. בסימולציות שביצענו על בסיס פרמטרים אידיאליים מעבר מדמי ניהול ממוצעים למקסימליים מורידה את יחס התחלופה בכ-4%-5% לגברים ולנשים בהתאמה. בחינה נוספת וקיצונית יותר מראה כי אפילו בהנחות אידיאליות דמי ניהול מקסימליים של 6% מההפרשות-0.5% מהצבירה בהשוואה עם דמי ניהול אפסיים מקטינים את הפנסיה בכ-11% לגברים ו-9% לנשים. בתחזית המניחה את שיעורי הכיסוי הריאליסטיים אל מול שיעור כיסוי מלא יורדים יחסי התחלופה בממוצע על כל חמישוני ההכנסה ב-31% אצל גברים ו-16% אצל נשים. נתונים אלו לא כוללים את השפעות הוותק. כלומר, גם בהנחות אידיאליות, השפעת דמי הניהול נחותה להשפעות הוותק והכיסוי הביטוח שבתנאים דומים עשויים להביא לירידה של עשרות אחוזים ביחס התחלופה.

לוח 22: יחס תחלופה לפי פרופיל הכנסה לגברים ונשים תחת שיעורי דמי ניהול שונים

פרופיל הכנסה		חמישון 1	חמישון 2	חמישון 3	חמישון 4	עשירון 9	עשירון 10
גברים	דמי ניהול ממוצעים - קצבה	1,839	2,789	4,796	6,710	9,739	9,569
	דמי ניהול ממוצעים - יחס תחלופה	29.0%	34.2%	42.6%	44.6%	47.8%	38.3%
	דמי ניהול ממוצעים לפרופיל הכנסה - קצבה	1,825	2,781	4,796	6,765	9,847	9,669
	דמי ניהול ממוצעים לפרופיל הכנסה - יחס תחלופה	28.6%	34.0%	42.7%	44.8%	49.9%	38.3%
	דמי ניהול מקסימלים - קצבה	1,727	2,617	4,496	6,289	9,123	8,984
	דמי ניהול מקסימלים - יחס תחלופה	27.1%	32.0%	40.0%	41.7%	46.2%	35.6%
	דמי ניהול אפסיים - קצבה	1,965	2,983	5,133	7,182	10,428	10,223
	דמי ניהול אפסיים - יחס תחלופה	30.8%	36.4%	45.7%	47.6%	52.8%	40.5%
נשים	דמי ניהול ממוצעים - קצבה	1,318	2,061	3,641	5,263	7,302	7,666
	דמי ניהול ממוצעים - יחס תחלופה	29.0%	30.8%	33.8%	32.7%	30.5%	29.5%
	דמי ניהול ממוצעים לפרופיל הכנסה - קצבה	1,311	2,046	3,641	5,308	7,377	7,744
	דמי ניהול ממוצעים לפרופיל הכנסה - יחס תחלופה	28.9%	30.5%	33.7%	32.9%	30.8%	29.8%
	דמי ניהול מקסימלים - קצבה	1,243	1,942	3,423	4,937	6,855	7,200
	דמי ניהול מקסימלים - יחס תחלופה	27.4%	29.0%	31.7%	30.6%	28.6%	27.7%
	דמי ניהול אפסיים - קצבה	1,401	2,193	3,883	5,623	7,794	8,179
	דמי ניהול אפסיים - יחס תחלופה	30.8%	32.7%	36.0%	34.9%	32.5%	31.5%

מקור: שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית

4.4 יחס תחלופה לגברים ונשים בהנחות תשואה שונות על החיסכון הצבור

לוח 23 מציג את יחסי התחלופה והקצבאות שהתקבלו בסימולציה המניחה עליה של 1.26% בריבית השנתית הממוצעת (מ-4.24% בתרחיש הבסיס ל-5.5%). ההשוואה נעשת על בסיס הסימולציה שהצגנו בתחילת הפרק עדכון הצבירות לצבירה קיימת ושיעורי כיסוי (לוח 21 סימולציות 3 לשנים וגברים). מההשוואה עולה כי תשואה ממוצעת של 5.5% מעלה את יחסי התחלופה מ-31% לנשים ו-39% לגברים - ל 38% לנשים ו-50% לגברים. עליה ממוצעת של 7% לנשים ו-11%. עלייה כזאת בגין עלייה של 1.26% בריבית השנתית היא שינוי משמעותי, בטח עבור השכבות הנמוכות שקצבתן גדלה בכמה מאות

שקלים בחודש ואלו סכומים גדולים עבורם. מכאן שאם ניתן להעלות תשואה - זה יכול מאוד לעזור. הדיון בכך בעבודה אחרת שאנו עושים לרשות שוק ההון.

לוח 23: יחסי תחלופה וקצבאות חזויות: השפעה של העלאת הריבית השנתית ב-1.26%

סימולציה/ פרופיל הכנסה							
עשירון 10	עשירון 9	חמישון 4	חמישון 3	חמישון 2	חמישון 1	שכר אחרון	
25,962	23,973	16,120	10,788	6,700	4,543		
1,533,103	1,460,382	1,052,625	728,275	412,157	263,540	צבירה	צבירה קיימת בגיל 40
7,666	7,302	5,263	3,641	2,061	1,318	קצבה	והמשך לפי שיעורי
29.5%	30.5%	32.7%	33.8%	30.8%	29.0%	יחס תחלופה	כיסוי. תשואה שנתית של 4.24%
1,890,398	1,798,209	1,292,426	899,895	513,483	329,488	צבירה	צבירה קיימת בגיל 40
9,452	8,991	6,462	4,499	2,567	1,647	קצבה	והמשך לפי שיעורי
36.4%	37.5%	40.1%	41.7%	38.3%	36.3%	יחס תחלופה	כיסוי. תשואה שנתית של 5.5%
25,745	20,144	15,062	11,211	8,169	6,369	שכר אחרון	
1,913,846	1,947,755	1,342,083	959,291	557,842	367,734	צבירה	צבירה קיימת בגיל 40
9,569	9,739	6,710	4,796	2,789	1,839	קצבה	והמשך לפי שיעורי
38.3%	47.8%	44.6%	42.6%	34.2%	29.0%	יחס תחלופה	כיסוי. תשואה שנתית של 4.24%
2,407,133	2,462,296	1,701,274	1,221,014	720,430	481,595	צבירה	צבירה קיימת בגיל 40
12,036	12,311	8,506	6,105	3,602	2,408	קצבה	והמשך לפי שיעורי
47.7%	62.3%	56.4%	54.4%	44.0%	37.7%	יחס תחלופה	כיסוי. תשואה שנתית של 5.5%

מקור: שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית

4.5 יחס תחלופה לגברים ונשים בהנחות הפרשות מקסימאליות לחיסכון פנסיוני

בפרק הקודם הראינו שעבור 90% מהמבוטחים מתבצעות הפרשות במינימום החוקי (10%) וגבוה מכך (80%). הסימולציה הבאה מציגה את השינויים ביחס התחלופה אצל גברים ונשים עם הגדלת ההפרשות מ-18.5% (מינימום הפרשה לפי חוק ב-2017) ל-21%. מהתוצאות ניתן לראות כי העלייה הממוצעת ביחס התחלופה לגברים ולנשים היא כ-3%.

ממצאים אלו, לצד התמיכה הרחבה שיש בציבור כלפי פנסיה חובה כפי שהראנו בפרק הראשון, מעידים שיתכן שיש צורך להעלות את המודעות לאפשרות להגדיל את ההפרשות מצד המעסיק והעובד. אפשרות נוספת היא לשקול פעימה נוספת להגדלת שיעורי ההפרשה כפי שנעשה ב-2016 אז הוגדלו שיעורי ההפרשות באחוז במהלך של שתי פעימות.

לוח 24: השפעת הגדלת ההפרשה לתגמולים מ-18.5% ל-21% על יחס התחלופה והקצבאות הצפויות

עשירון	עשירון	חמישון	חמישון	חמישון	חמישון		
10	9	4	3	2	1		
9,569	9,739	6,710	4,796	2,789	1,839	הפרשות תגמולים 18.5% - קצבה	גברים
38.3%	47.8%	44.6%	42.6%	34.2%	29.0%	הפרשות תגמולים 18.5% - יחס תחלופה	
10,300	10,531	7,230	5,148	2,954	1,921	הפרשות תגמולים 21% - קצבה	
40.8%	53.3%	47.9%	45.8%	36.1%	30.1%	הפרשות תגמולים 21% - יחס תחלופה	
7,666	7,302	5,263	3,641	2,061	1,318	הפרשות תגמולים 18.5% - קצבה	נשים
29.5%	30.5%	32.7%	33.8%	30.8%	29.0%	הפרשות תגמולים 18.5% - יחס תחלופה	
8,416	8,039	5,828	3,981	2,215	1,406	הפרשות תגמולים 21% - קצבה	
32.4%	33.5%	36.2%	36.9%	33.1%	31.0%	הפרשות תגמולים 21% - יחס תחלופה	

מקור: שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית

פרמטר נוסף שעסקנו בו בעיקר ברמה התיאורית הוא משיכת הפיצויים. בפרק הקודם הצגנו תמונת מצב לגבי משיכות פיצויים ותגמולים: למרות שהיקף המשיכות אינו גדול כיום, למשיכות פיצויים ותגמולים יש השפעה גדולה על הקופה הצבורה ערב הפרישה. בסימולציות המדמות תרחישים שונים שנקבעו באופן שרירותי מצאנו כי ככל שמשיכת הפיצויים נעשית בגיל מאוחר יותר, ההשפעה השלילית על יחסי התחלופה חזקה יותר. כמובן שהנחה סבירה היא שמשיכות פיצויים מלוות באי רציפות תעסוקתית - עניין נוסף שפוגע בפנסיה ובוודאי מאפיין יותר את השכבות החלשות. הנחה נוספת היא שחלק מחשבונות של אוכלוסיה החלשה המתאפיינת במשיכות פיצויים ואי רציפות תעסוקתית ובהחלפה של מקומות עבודה עבור עובדים לא מיומנים, היא אחד הגורמים ליתרתם הגבוהה של החשבונות הלא פעילים.

5. סיכום

ניתוח הנתונים שהצגנו במחקר זה מאירים את עולם הפנסיה התעסוקתית בצורה שונה מאשר היה מקובל עד כה. הדגש בדיון הציבורי ובפעולות הרגולציה היה על עידוד התחרות כדי להוריד דמי ניהול. הניתוח הכמותי שלנו, המבוסס על נתונים ייחודיים שמקורם בקרנות הפנסיה, מראה כי הבעיה נמצאת במקומות אחרים: בשיעור ההכנסה הפנסיונית מתוך סך ההכנסה ובוותק בקרנות הפנסיה. בעיה זו חמורה הרבה יותר בחמישונים התחתונים מאשר בגבוהים.

הפנסיה הצפויה לפי ניתוחים עם פרמטרים ריאליסטיים היא נמוכה בהרבה ממה שמתקבל בניתוח עם פרמטרים אידיאליים המביא בחשבון כיסוי שכר פנסיוני גבוה ורציפות תעסוקתית. הבאה בחשבון גורמים אלו מביאה לפנסיה תעסוקתית שהיא בממוצע 37% מהשכר האחרון של המבוטחים ו-30% משכרן האחרון של המבוטחות (סימולציה 4 בלוח 21) זאת בניגוד ליחסי תחלופה גבוהים יותר המתקבלים מהסימולטור בהנחות אידיאליות 65% לגברים ו-46% לנשים. לנו יש אפשרות לנתח את הנתונים לפי חמישוני הכנסה, וכך מתברר כי הפער בין החמישוניים התחתונים והעשירונים העליונים הוא גבוה. למשל, שיעור הכיסוי של השכר הפנסיוני עולה עם ההכנסה והוא נמוך מאוד אצל נשים וגברים בעשירונים התחתונים. מדוע שיעור השכר המבוטח נמוך בעשירונים אלו? האם זה עניין של אוריינות פיננסית נמוכה ומיצוי זכויות? או אולי כוח מוגדל של המעסיקים במקצועות לא מיומנים המאפיינים את העשירונים התחתונים? על שאלות אלו נענה בקרוב עם מחקר משותף יחד עם ביטוח הלאומי הכולל סקר שכבות והצלבה עם נתוני הכנסה וכיסוי פנסיוני.

ממצא נוסף שעלה מן הניתוחים הוא כי דמי הניהול יורדים עם רמת ההכנסה. כלומר: הגורמים המפריעים להגיע לפנסיה סבירה הם חזקים הרבה יותר אצל מעוטי ההכנסה מאשר המבוטחים. בנוסף, בחינה כמותית של דמי הניהול מראה כי אפילו בהנחות אידיאליות דמי ניהול מקסימליים של 6% מההפרשות-0.5% מהצבירה בהשוואה עם דמי ניהול אפסיים מקטינים את הפנסיה בכ-11% לגברים ו-9% לנשים. בחינה של פרמטר אחר - שיעורי ההכנסה הפנסיונית מתוך סך ההכנסה, מעלה את הממצאים הבאים: שיעורי ההכנסה הפנסיונית מתוך ההכנסה הם לכל היותר 69% מההכנסה בקרב החמישון העליון. בחמישון השני שיעור הכיסוי נמוך יותר - 48% מהשכר. בתחזית המניחה את שיעורי הכיסוי הריאליסטיים אל מול שיעור כיסוי מלא ("מצב בסיס") - יורדים יחסי התחלופה בממוצע על כל חמישוני ההכנסה ב-31% אצל גברים ו-16% אצל נשים. אם נחזור לדיון בפרמטר דמי הניהול, ונשווה יחסי התחלופה המתקבלים בדמי ניהול ממוצעים לאלו המתקבלים בדמי ניהול מקסימליים - נקבל ירידה ממוצעת של 4%-5% אצל גברים ונשים. כלומר המאמץ הרגולטורי צריך להיות בפרמטרים שיש בהם השפעה גדולה על הפנסיה ולא באלו שקל יותר לטפל בהם.

מקום נוסף למאמץ כזה הוא בעידוד החיסכון לפנסיה, כדי להגדיל את הוותק של החוסכים. הנתונים מראים שישנה בעיית וותק כנראה בשל חוסר רציפות תעסוקתית. עניין נוסף שעלה מניתוח הנתונים הוא כי משיכות פיצויים מאפיינות גם את בעלי הכנסה גבוהה. מכאן שהסברה טובה לגבי פיצויי הפיטורין - כדי שלא ימשכו אותם - היא בודאי במקומה. הניתוח שלנו - הן מהנתונים והן באמצעות שאלונים של כלכלה התנהגותית - מראה שהמבוטחים אינם מבינים שמשיכת פיצויים פוגעת בפנסיה שלהם. ההשפעה הכמותית המדויקת של משיכת הפיצויים אינה אפשרית מתוך הנתונים המצרפיים שלנו, ויש צורך לאסוף יותר נתונים. המלצה זאת תקפה גם בשאר הסוגיות, כדי לעקוב אחרי ההצלחה של המדיניות הממשלתית בהבטחת פנסיה.

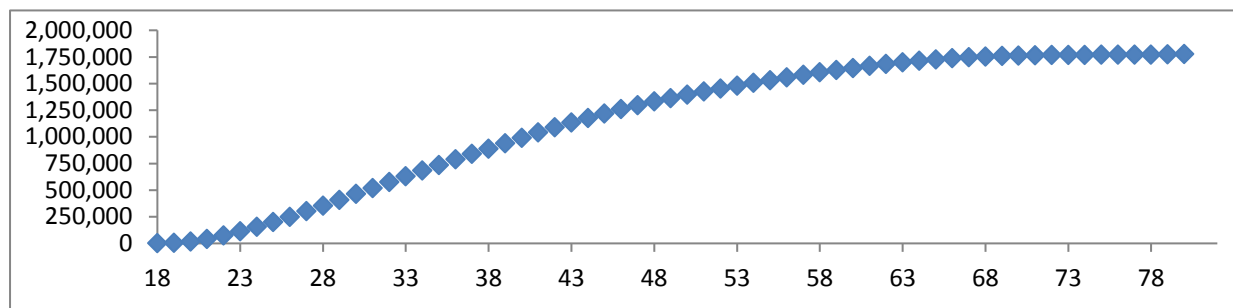
הניתוח שלנו מראה כי באופן גלובלי, הייתה הצלחה לפנסיית החובה. אולם ככל הנראה, החמישון התחתון ואולי גם השני לא נהנו מכך. הוותק אצלם והצבירות הן נמוכות ביותר, וזה משתקף בתוצאות הסימולציה: בסימולציה המביאה בחשבון שילוב של פרמטרים של וותק ושיעור השכר הפנסיוני מתוך השכר (סימולציה 4 בלוח 21) מניבה יחסי תחלופה ממוצעים של

כ-30% בשני החמישונים הנמוכים אצל גברים ונשים. להערכתנו, וכפי שפירטנו בסימולציה, אלו אומדנים ביתר והמצב בקרב חמישונים אלו אפילו גרוע יותר. אלו הם נתונים ראשונים שעשויים להעיד כי הפנסיה הנוכחית אינה מתאימה לבעלי הכנסות נמוכות, שעובדים בחלקם בסקטור הלא פורמלי, הן כדי לא לשלם מס הכנסה והן כדי לא להפסיד קצבאות למעוטי יכולת. יש צורך בהסתכלות מחדש על הפנסיה, כדי להתאים אותה לבעלי הכנסות נמוכות: עוזרות בית, עובדים לא מיומנים, חרדים וערבים. יש צורך באסטרטגיה חדשה עבור אוכלוסייה זו, שיווק, הסברה ואכיפה במקרה הצורך. יש צורך באיסוף נתונים ברמת רזולוציה גבוהה יותר במקרה זה. ככל הנראה, הרובד הראשון של פנסיית הזקנה של הביטוח הלאומי הוא העוגן שלהם. האם הוא מספיק? אלו שאלות כבדות משקל שיש לענות עליהן בהמשך.

הערה אחרונה: שיעור התשואה על פני השנים הוא קריטי. בסימולציה שהצגנו על עליה של 1.26% בריבית השנתית קיבלנו עליה ממוצעת של 7% לנשים ו-11% לגברים ביחסי התחלופה. זהו שינוי משמעותי, בטח עבור השכבות הנמוכות שקצבתן גדלה בכמה מאות שקלים בחודש ואלו סכומים גדולים עבורם. מכאן שאם ניתן להעלות תשואה - זה יכול מאוד לעזור. הדיון בכך בעבודה אחרת שאנו עושים לרשות שוק ההון.

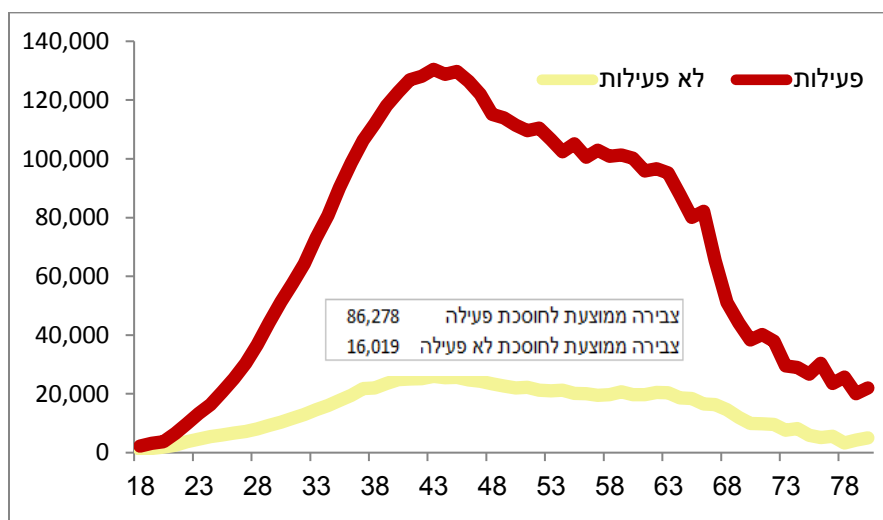
נספח 1: תרשימים נוספים

תרשים נ.1: התפלגות מצטברת של עמיתים ועמיתות בקרנות הפנסיה



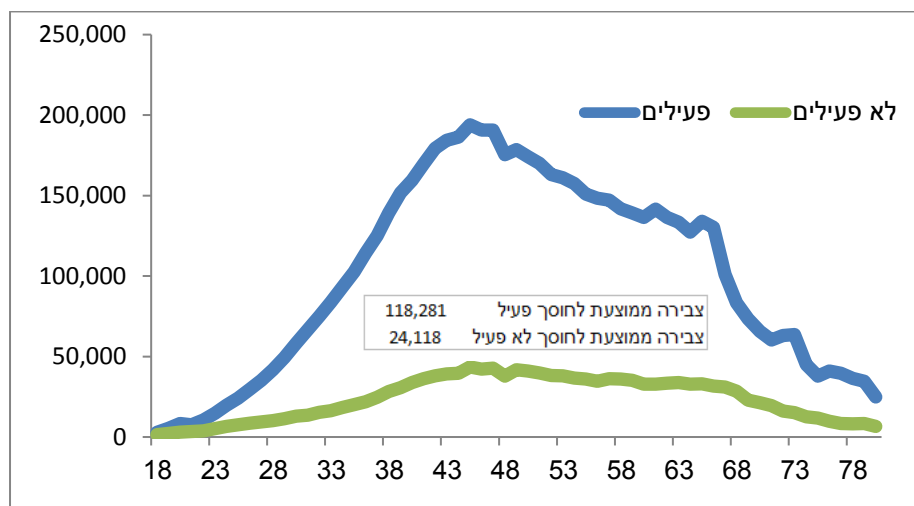
מקור: שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית נתונים: דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

תרשים נ.2: צבירה ממוצעת בשקלים לפי גיל לעמיתות פעילות ושאינן פעילות



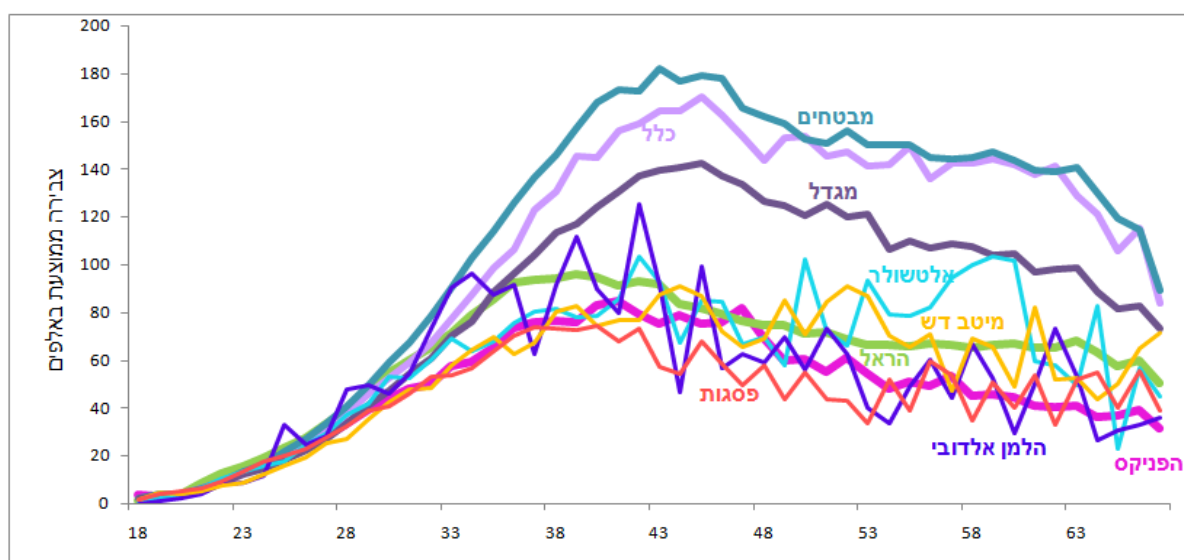
מקור: אביה ספיבק ושרית מנחם כרמי, מרכז פנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית נתונים: דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

תרשים נ.3: צבירה ממוצעת בשקלים לפי גיל לעמיתים פעילים ושאינם פעילים



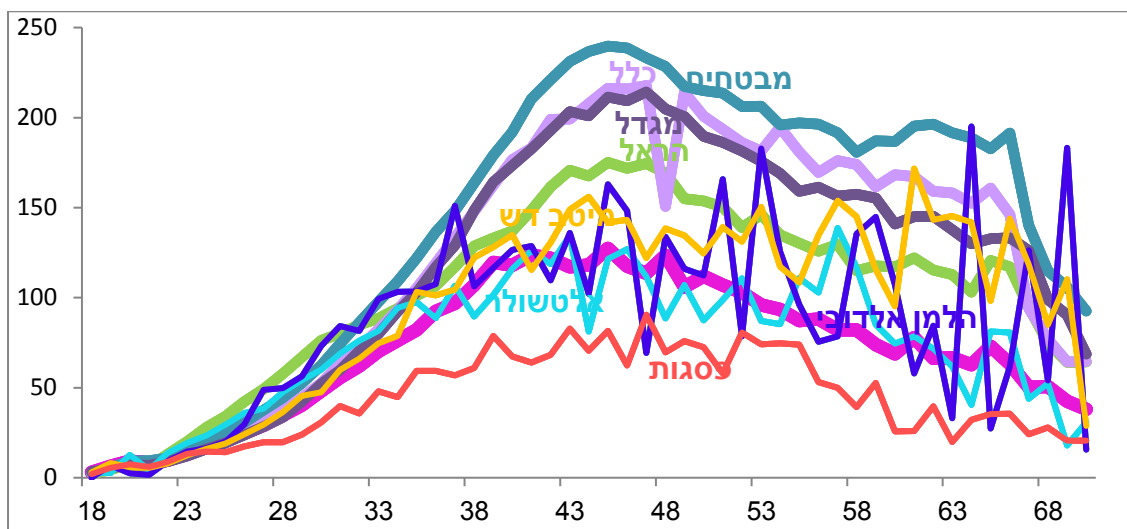
מקור: שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית
 נתונים: דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

תרשים נ.4: התפלגות צבירה ממוצעת לפי גיל אצל נשים פעילות



מקור: שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית
 נתונים: דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

תרשים נ.5: התפלגות צבירה ממוצעת לפי גיל אצל גברים פעילים



מקור: שרית מנחם-כרמי ואביה ספיבק, המרכז לפנסיה ביטוח ואוריינות פיננסית
 נתונים: דיווחי קרנות הפנסיה ועיבודי המחברים

מקורות

- אחדות, לאה, ואביה ספיבק (2010), מערכת הפנסיה בישראל לאחר חמש-עשרה שנות רפורמה, מחקר מדיניות 8, התכנית לכלכלה וחברה במכון ון ליר בירושלים.
- גל איתמר, דינמיקה של נשירה והתמדה בשוק העבודה, לשכה מרכזית לסטטיסטיקה, הוצג בכנס בנושא ממצאי סקר ארוך טווח של הלמ"ס, 31 לינואר 2018.
- דו"ח הצוות להגברת הוודאות בחיסכון הפנסיוני, דצמבר 2015.
- דוח מנהל מחקר וכלכלה במשרד הכלכלה, מבנה משלחי יד במשרות פנויות בשכר נמוך ובשכר גבוה במגזר העסקי, 4 לאוקטובר 2010.
- דוח שכר והכנסה מעבודה לפי ישוב ומשתנים כלכליים שונים, ביטוח לאומי, 2014.
- דו"ח שנתי של הממונה על שוק ההון, שנים 2006-2016.
- כרמל, אייל (2018), כיצד הצורך במשאבים קוגניטיביים משפיע על היכולת להשתמש בידע פיננסי? הבנת אוריינות פיננסית ומגבלותיה באמצעות מודל עיבוד כפול, עבודת דוקטורט, אוניברסיטת בן גוריון.
- לוי, ענת (2014), מאפיינים עיקריים של שירותי חיסכון פנסיוני בעקבות יישום צו הרחבה לפנסיה חובה, אתר מרכז המחקר והמידע של הכנסת, המחלקה לפיקוח תקציבי.
- לייזר, דויד, ואייל כרמל (2012), אתגרים בעת בחירת תכנית חיסכון פנסיוני - קשיים וחסמים המשפיעים על החוסכים לפנסיה בישראל, המרכז לפנסיה, ביטוח ואוריינות פיננסית: דו"ח עבור המועצה הישראלית לצרכנות.
- מנחם כרמי, שרית ואיל קמחי (2018), מערכת הפנסיה בישראל - מצבה הנוכחי והשינויים הנדרשים בה, מכון שורש.
- ספיבק, אביה (2015), פנסיות החובה בישראל - המוטיבציה, הבעיות הקיימות בה וכיוונים לפתרון, פכ"מ, 1, עמ' 14-16.
- ספיבק, אביה, ושחר צמח (2017), פנסיות החובה בישראל והשפעתה על איהשויון הפנסיוני: הסיכונים במערכת הפנסיה החדשה, מחקר מדיניות 22, התוכנית לכלכלה וחברה במכון ון ליר בירושלים.
- ספיבק אביה, צמח שחר, כרמל אייל (2017), רפורמת ביטוח החובה לפנסיה: איפיונה והערכת הצלחתה, המרכז לפנסיה, ביטוח ואוריינות פיננסית: דו"ח מסכם למוסד לביטוח לאומי.

- Benartzi, Shlomo, and Richard H. Thaler (1999), Risk aversion or myopia? Choices in repeated gambles and retirement investments, *Management Science*, 45 (3), pp. 364-381.
- Benartzi, Shlomo, and Richard H. Thaler (2007), Heuristics and biases in retirement savings behavior, *The Journal of Economic Perspectives*, 21 (3), pp. 81-104.
- Carmel, E., Carmel, D., Leiser, D., & Spivak, A. (2015). Facing a biased adviser while choosing a retirement plan: the impact of financial literacy and fair disclosure. *Journal of consumer affairs*, 49(3), 576-595.
- Leiser, David and Yhonathan Shemesh. *How we misunderstand economics and why it matters*, Routledge, 2018.
- Finance and Development IMF*, June 2016, Vol. 53, No. 2.
- Lusardi, Annamaria, and Olivia S. Mitchell (2011), Financial literacy and planning: Implications for retirement wellbeing, NBER Working Paper No. 17078.
- OECD (2015), *Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators*, OECD Publishing, Paris.
- Thaler, Richard H, and Cass R. Sunstein (2008), Nudge: Improving decisions about health, wealth, and happiness, *Constitutional Political Economy*, 19 (4), pp. 356-360.