



האגודה הישראלית
לחקר יחסי עבודה

מסמך מדיניות

מדיניות פנסיה

כוללת לישראל

מוגש מטעם
האגודה הישראלית
לחקר יחסי עבודה

מאי 2010 – תש"ע

מבוא

בדצמבר 2009 הקימה הנהלת האגודה הישראלית לחקר יחסי עבודה צוות חשיבה בנושא הפנסיה התעסוקתית. עבודת הצוות נועדה להביא לשינויים הנדרשים כדי לשפר את המסגרת הפנסיונית של הרובד השני – הפנסיה התעסוקתית.

צוות החשיבה הוא במידת-מה מסגרת המשך למסקנות מאפריל 2003 של צוות חשיבה קודם, שעסק בתחום זה. חלק ניכר ממסקנותיו של אותו צוות כבר מומשו: הופעלה חובת פנסיה לכל עובד, יושמה חובת פנסיה לעצמאיים ועוד.

מסגרת זו מיועדת לרכז המלצות לשיפור המערכת הנוכחית, שעלתה על מסלול נכון בעצם הקביעה התקדימית של פנסיה לכל עובד. עתה יש לגבש את התפיסות הנוגעות לממד הציבורי של הפנסיה ברובד השני, לשלב בגיבוש המדיניות גורמים רלוונטיים, לשפר את הבקרה והפיקוח ולהצביע על כשלי שוק המונעים הרחבה של מימוש החובה לפנסיה, בעיקר בקרב אוכלוסיות מוחלשות, שבשורת הפנסיה טרם הגיעה אליהם.

האגודה הישראלית לחקר יחסי עבודה

האגודה הישראלית לחקר יחסי עבודה מאגדת בתוכה נציגים של האקדמיה, ארגוני עובדים, מעסיקים, ממשלה ומשפט העבודה, ורואה את עצמה כגוף מקצועי נטול פניות הפועל לעורר את המודעות הציבורית לחשיבת מרכיב יחסי עבודה במשק, ולהחדרת שינויים בתחום זה הסובל משמרנות מחשבתית ומקיפאון.

האגודה פועלת לקידום חשיבה יצירתית בתחום התעסוקה, הביטחון הסוציאלי ויחסי העבודה, תוך ליבון נושאים מרכזיים וסיעור מוחות רב-תחומי ורב-מיגזרי בנושאי עבודה, שיתרמו להגברת היציבות החברתית וליכולת להבטיח צמיחה בת-קיימא במשק.

האגודה מקיימת סמינרים וכנסים שבהם מועלים נושאים אקטואליים ועקרוניים המעסיקים את מקבלי ההחלטות בתחום יחסי העבודה ושוק העבודה.

אחת לשנה עורכת האגודה כנס מרכזי, בשיתוף ארגון העבודה הבינ"ל (I.L.O), שבו מועלים נושאים בעלי ענין משותף לישראל ולקהילה העולמית ומשתתפים בו מרצים מובילים מהארץ ומחו"ל.

תחום פעילות נוסף של האגודה הוא במסגרת צוותי חשיבה המפיקים ניירות עמדה בנושאים עקרוניים וביניהם: כינון אמנה כלכלית חברתית, מדיניות פנסיה כוללת לישראל, הגבלת זכות השביתה – האם היא מוצדקת?, עבודה ופנאי, מהבטחת הכנסה להבטחת תעסוקה ועוד. נושאים נוספים תועדו ואחרים בתחום החזון והאתיקה יפורסמו בקרוב.

דוחות צוותי החשיבה מועברים לנשיא המדינה, לראש הממשלה, לשרים הרלבנטיים, לראשי ארגוני העובדים והמעסיקים ולמקבלי ההחלטות האחרים במשק.

המסמכים שהופצו לכלי התקשורת ולמומחים בולטים באקדמיה זכו להד חיובי ונודע להם משקל רב במספר יוזמות ממשלתיות.

חלק א' - רקע

חשיבותה של הפנסיה התעסוקתית בישראל

הפנסיה התעסוקתית בישראל היא הרובד המרכזי במערך הפנסיוני הכולל, המיועד לתת מענה לסיכונים העיקריים במהלך חיי העבודה של המבוטח/ת ולאחר פרישתו/ה. בניגוד לרבות מהמדינות המתועשות, בישראל הרובד הפנסיוני הראשון – קצבת הזיקנה שמשלם המוסד לביטוח לאומי – היא מסגרת מצומצמת שאינה מאפשרת קיום בסיסי. זאת, למרות ביטולן של חלק מההפחות בקצבה זו מאז שנת 2004.

עצם קיומו של הביטוח הפנסיוני, וכן היקפו ורמתו, משפיעים מאוד על חלוקת ההכנסות במשק. חלוקה זו משליכה על הפערים ועל רמת השוויון הכלכלי בין האזרחים וכן על תחולת העוני. על פי דו"ח העוני של המוסד לביטוח לאומי,¹ משקל הקשישים בגיל הפנסיה בקרב אוכלוסיית העניים הוא נכבד, היות שלמרביתם אין ביטוח פנסיוני תעסוקתי ועיקר הכנסתם על קצבת הזקנה של הביטוח הלאומי. בישראל, בהשוואה למדינות מערביות אחרות, נמוך משקלה של קצבה זו כקצבה אוניברסלית מתוך ההכנסות המוגדרות כיחס תחלופה.

לפי הדו"ח האחרון של ה-OECD לגבי שוק העבודה והמדיניות החברתית בישראל (2010), מבחני האמצעים המיועדים להשלים את הקצבאות על מנת לסייע למעוטי הכנסה לוקים בקיום קריטריונים נוקשים לעומת אלה הנקוטים במדינות החברות בארגון זה. מכאן שגם הגדלת הקצבאות הנעשית באמצעים קשיחים מדיי מביאה להגבלות סף, המונעות סיוע לנזקקים להן גם בקרב האוכלוסייה העובדת. לכן הרובד המרכזי – שהוא עיקר ההכנסה למבוטח בעת אירוע מזכה – הוא הפנסיה התעסוקתית, ובאמצעותו אפשר יהיה בעתיד לחלץ אוכלוסיות ממעגל העוני.

שיעור התחלופה המשקף את היחס שבין סכום הפנסיה החודשי בצירוף קצבת הזקנה האוניברסלית לבין שכר העבודה, מגיע לערכים של כ-80% מהשכר הממוצע בעולם המערבי. מזה, כ-30% מקורם בקצבת זקנה (בעיקר, במדינות מערב אירופה) וכ-50% – בפנסיה תעסוקתית. בישראל יחס התחלופה עומד על כ-60%: קצבת זקנה ממוצעת עומדת על כ-20% מהשכר הממוצע ופנסיה תעסוקתית – כ-40%-35% מהשכר הממוצע² יצוין גם כי חלקם של הקשישים שאין להם כלל פנסיה תעסוקתית הוא גבוה יחסית, לאור העובדה שפנסיה מסוג זה מכסה כיום רק מעט יותר ממחצית השכירים בישראל. זו סיבה נוספת למשקלם הנמוך של הקשישים המצויים מתחת לקו העוני.

אם כן, שיעור הקשישים הגבוה המאכלס את נתוני דו"ח העוני אינו מפתיע, שכן פנסיה תעסוקתית כחובה כללית לא הופעלה עד למועד החתימה על הסכם הפנסיה לשכירים במגזר הפרטי בין הסתדרות העובדים והארגונים הכלכליים (2007).

¹ דו"ח העוני של המוסד לביטוח לאומי.

² מתוך מסמך של מרכז המחקר של הכנסת: 'הודית גלילי ומיכל טביביאן-מזרח, עיקרי השינויים המוצעים בקרנות הפנסיה', דצמבר 2003.

³ הנתונים נכונים לתקופה שלפני הקיצוץ בקצבת הזקנה ובפנסיה התעסוקתית בעקבות חקיקת 2003, כך שיחס התחלופה לא השתפר.

חובת פנסיה – נורמה כללית

מאז שנות השישים נקבע בישראל רובד חובה של פנסיה שמקורו במקום העבודה, והוא עוגן במגוון הסכמים קיבוציים ענפיים. מאחר שהרובד הפנסיוני הראשון, פנסיית הזקנה שמשלם הביטוח הלאומי, נמוך ביחס לחלק ניכר ממדינות המערב, התבקש רובד חובה נוסף ורחב, הנקשר למקומות העבודה. את הרובד הזה מממנים העובד והמעסיק גם יחד.

ביולי 2007 נחתם הסכם קיבוצי כללי בעניין הפנסיה התעסוקתית. צו ההרחבה שהוצא בעקבותיו קובע החל ב-1 לינואר 2008 חובת פנסיה כללית לעובדים שלא נהנו עד כה מזכות זו. זכות זו היא רובד שני, הנוסף על פנסיית הזקנה שמשלם המוסד לביטוח לאומי. ההערכה היא שמצב העובדים המצטרפים לתכניות הפנסיה כיום, ישתפר בהגיע מועד מימוש הצבירה של זכויות הפנסיה על פי ההסכם וצו ההרחבה, דבר שיגרום לצמצום שיעור העוני ויביא להקטנת הפערים החברתיים.

אולם בשורה גדולה זו מהולה באכזבה: עד היום, כשנתיים לאחר הפיכתה של חובת הפנסיה לחובה מקיפה וכוללת, מימשו זכות בסיסית זו רק כמחצית מהעובדים בעלי פוטנציאל ההצטרפות לתכניות הפנסיה.

הפנסיה ומערכת יחסי העבודה

בעצם חתימת ההסכם הובלט נושא מערכתי חשוב – כריכתם מחדש של מערכת יחסי העבודה ושל תחום הפנסיה זה בזה. במרבית מדינות אירופה שאנו שואפים להידמות להן, קיימים דגמים של הידברות ממוסדת בין הממשלה, המעסיקים והעובדים, ונושא הפנסיה הוא אחד המרכזיים שבהם.

התשלומים למערכת הפנסיה הם יותר ממסגרת שיש לטפל בה מהזווית התאגידית-הפיננסית בלבד. מערכת מורכבת זו קשורה ביסוד מרכזי שהוא מערכת יחסי העבודה, המממנת את המשאב העיקרי של העובד במקום עבודתו לאחר מערכת השכר – הפנסיה. יסודות הפנסיה מושרשים במערכת יחסי העבודה המוסדית, אולם בעקבות הרפורמות הפנסיוניות הגדולות איבד הנושא מחשיבותו ומשקלה של מערכת יחסי העבודה המוסדית – המעסיקים והעובדים – צומצם.

המלצות צוות החשיבה

הקמתה של מועצה ציבורית – המלצה מרכזית

*

מתבקשת הקמתה של מועצה ציבורית לפנסיה שהרכבה יכלול נציגים של הממשלה, של העובדים ושל המעסיקים כשותפים בכירים, וכן נציגי העצמאיים. במועצה ישתתפו הממונה על שוק ההון במשרד האוצר ומנכ"ל משרד התמ"ת. כן ישתתפו במועצה, כמשקיפים, נציגי קרנות הפנסיה, נציגי ציבור מוסכמים על השותפים הבכירים וכן מומחים שיהיה להם מעמד של יועצים.

המועצה הציבורית, שיקנו לה בחוק סמכויות, תתווה את המדיניות הפנסיונית לשנים הבאות. כמו כן תפעל המועצה, בסיוע גורמי האכיפה במשרד התמ"ת להתוויית מדיניות אכיפה וליישום של תכניות הפנסיה וההצטרפות אליהן. המועצה אף תקיים פיקוח ובקרה למימוש המדיניות הפנסיונית, תמליץ על צעדים לאיזון התכניות השונות ותפעיל מדיניות לתגובה על סיכונים בתחום זה.

מעמד המועצה וסמכויותיה יעוגנו בחקיקה ראשית. כל שינוי בנושאים שיוגדרו יחייב הסכמה של שלושת השותפים הבכירים במועצה.

מומלץ שנציגי המעסיקים וארגוני העובדים יעלו את נושא המועצה, אופייה, עיסוקה וסמכויותיה לפורום ה"שולחן העגול" כאחד הנושאים המרכזיים לדיון ולהחלטה.

מסע הסברה פנסיה

*

מאחר שהנושא מורכב וגם חדש למצטרפים רבים ולכאלה שיצטרפו בעתיד, מומלץ לערוך מסע הסברה ייעודי בהיקף נרחב ובתקצוב הממשלה. יודגשו בו העקרונות המרכזיים ויובהרו חובות הצדדים למערכת יחסי העבודה, המעסיק והעובד. מסע ההסברה יהיה מתמשך, יופץ בערוצי תקשורת רבים – אינטרנט, רדיו, טלוויזיה, עיתונות, עלונים – ויתורגם לכמה שפות תוך פילוח האוכלוסייה הרלוונטית, כדי להגדיל את האפקטיביות שלו. בפנייה למעסיקים במסגרת מסע ההסברה המוצע תודגש חשיבות הפנסיה וכן יובלטו הסנקציות המוטלות על מעסיקים שאינם מממשים את הזכויות ויצוינו ההשלכות הנובעות מכך.

ארגוני העובדים והמעסיקים יכולים להיות גורם מסייע ומדרבן בהסברת נושא הפנסיה והשלכותיו באמצעות הפעלת יוזמות להדרכות מוכוונות ולקורסים מתאימים לבעלי תפקידים בהנהלות ולמזכירים באיגודים המקצועיים.

במדינות רבות ניתנים בשפה שווה לכל נפש הסברים על חובת הפנסיה התעסוקתית, על האפשרויות הפנסיוניות העומדות לפני המבוטח ועל התאמת המוצר ללקוח. בין היתר, יש לכך ביטוי באתרי אינטרנט רבים.

למרות כל זאת, דו"ח ה-OECD (2010) קובע (בעמוד 187) שמוצר הפנסיה הוא מוצר מורכב ומסתניג מהסברת-יתר. הדו"ח מציין כי מניסיון של המדינות החברות בארגון עולה שיש לאזן בין היקף הפירוט המוצע בתחום זה כמידע לכול ובין הצורך החיוני להגביל את האפשרויות הרבות הנפתחות לפני המבוטח באשר לבחירת הקרן. עודף מידע יוצר מבוכה ובלבול אצל המבוטח ועלול לפתוח פתח לטעויות של אי-התאמה ולמניפולציות של הגורמים המשווקים את המוצר.

כשלב ביניים ובמקרים שהעובדים טרם שהחליטו לבחור בה, מומלץ לנצל את יכולת הגבייה של המוסד לביטוח לאומי כדי להבטיח את העברת הניכוי משכר העובד ואת תשלומי המעסיק לקרן מיוחדת שתוקם לצורך כך בחסות המוסד

*

האמור. מימוש המלצה זו יביא לאכיפה טובה יותר של ההצטרפות, שכן הסכומים המחויבים כבר הובטחו באמצעות הגבייה המוצעת.

*** הקמת מסלולי פנסיה בקרנות בניהול אישי דוגמת ה-IRA בארצות הברית.**

המלצה זו נובעת מגישתו החיובית העקרונית של הצוות ליישומן של המודל הצ'יליאני של הקטנת החשיפה לרמות סיכון ככל שהמבוטח מתקרב לגיל הפרישה. עם זאת, מומלץ ליישם את ערוצי הניהול האישי בהדרגה, תוך לימוד הלקחים בנושא זה מארצות הברית הכוללים חובת מתן הסברים ממצים בכתב ובעל-פה וקביעת כללי סף שהמבקש להצטרף אליהם יידרש לעמוד בהם.

*** יש להשלים את התקנת התקנות בנוגע להקמת קרן ייעודית המותאמת לעובדים זרים בתחום החיסכון הפנסיוני.**

הקרן שעליה מדובר זה זמן לא הוקמה עד כה.⁴ מומלץ להקים אותה, תוך היוועצות בנציגים של ארגוני המעסיקים ושל ארגוני העובדים.

*** בכל הנוגע לעובדים הפלסטינים בריכוזי אוכלוסייה יהודית בשטחים, יש לזרז הוצאת צו מחייב של המושל הצבאי שירחיב את חובת הפנסיה באזורים האמורים על העובדים הפלסטינים.**

בכך יושוו התנאים ועלויות העבודה בין עובדים ישראלים ועובדי השטחים, דבר התואם את מדיניות הממשלה.⁵ מומלץ שהצו יוצא לאחר היוועצות ותיאום עם נציגיהם של ארגוני העובדים, של ארגוני המעסיקים ושל הגופים המבטחים.

*** שקיפות מידע אישי וניהול קרנות הפנסיה – יש להרחיב את השקיפות בנוגע למידע אישי ולמידע על ניהולן של קרנות הפנסיה לטובת המבוטח. בכך יבוטאו יחסי הנאמנות המוגברים בין הצדדים ותוגדל רמת האמון ביניהם.**

אחד הכלים המרכזיים לכך הוא הדו"ח השנתי של כל אחת מקרנות הפנסיה, החייב לשקף נאמנה ובשפה השווה לכל נפש את מצבה האקטוארי של הקרן, את דרך ניהולה ואת זכויות המבוטח בה, על כל המשמעויות העתידיות הנובעות מכך. חשוב שהדו"חות יהיו בפורמט אחיד בכל הקרנות. בהקשר זה ראוי להקים מערך מידע מקיף, אמין ונגיש למבוטחים, שישקף את זכויות המבוטחים הנצברות לאורך השנים כדי לאפשר תכנון מושכל של הכנסות הפרט ולמנוע אבדן של זכויות שנצברו במהלך השנים.

לצורך הרחבת המידע בין הגורמים השונים העוסקים בתחום, קורא הצוות לקידום הקמתה של מסלקה פנסיונית, שתהיה מקור מידע לכל העוסקים בנושאי הפנסיה. מסלקה כזו תעמוד במרכזו של השוק הפנסיוני ותשמש צינור ממוכן להעברת כספים ומידע בין המעסיקים, המשווקים (יועצים וסוכנים) והיצרנים (חברות הביטוח, קופות הגמל וקרנות הפנסיה).

⁴ יצוין בעניין זה שהוקמו מסגרות של חשבונות נושאי רווחים לכספים המופקדים בחברות ביטוח. אפשר במקביל להפקיד בהם כספים להפיץ מידע מתאים בנושא.

⁵ בג"צ 5666/03 בעניין עמותת קו לעובד נ. גבעת זאב מחייב ביטוח פנסיוני לאוכלוסיה זו. הבעיה היא שקרנות הפנסיה אינן מוכנות לבטח.

כן מומלץ שהגופים המבטחים יעבירו למקבלי שירותי כוח אדם נתונים על התשלומים לפנסיה ששילמו נותני השירותים בתחום זה. העברת הנתונים תאפשר בקרה יעילה על ביצוע התשלומים מצד נותני שירותים אלה.

*** מומלץ להקטין את דמי הניהול שנגבים מעובדים בעלי שכר נמוך ובמשרה חלקית.**

עובדים קבועים במקומות עבודה בינוניים וגדולים זוכים להטבות בדמות הפחתה משמעותית של דמי ניהול בקרנות. סקר שפורסם לאחרונה מצביע דווקא על גידול בממוצעי דמי הניהול שגובות הקרנות. הצוות קורא להסתדרות להמשיך בפעילותה ולהתמיד בהסכמים שנחתמו עם קרנות פנסיה המפחיתות את דמי הניהול לבעלי שכר נמוך ולמועסקים במשרה חלקית ומעניקות שירותים נוספים לעובדים הרלוונטיים.

יש לראות בהקטנת דמי הניהול עבור העובדים שמדובר בהם השקעה לעתיד כאשר תעלה רמת ההשתכרות שלהם. רמת דמי הניהול הנגבית מעובדים אלה מנציחה גם בתחום זה פערים בין אוכלוסיות מוחלשות לאלו החזקות.

פעילותם של ארגוני העובדים בהשגת הסכמים עם הקרנות בתחום זה תקדם רבות את השגת המטרה.

*** עם קביעת נורמת הפנסיה והחלטה על כלל העובדים במשק, ממליץ הצוות לשלב עובדים זמניים ועונתיים במעגל הפנסיה החל מיום עבודתם הראשון.**

דחיית ההצטרפות על פי ההסכם הקיבוצי וצו ההרחבה גורמת נזק לעובדים אלה, המוחלפים תדיר ונודדים בין מעסיקים שונים. דחיית נקודת ההתחלה של הביטוח הפנסיוני יוצרת חסרים בזכויות הפנסיה, המקטינים את רמתה לעת קרות אירוע מזכה ופוגעים ברמת החיים של המבוטח לעת זקנה. דחייה זו גם גורמת במקרים רבים לאי-כניסתו לתוקף של ביטוח אבדן כושר עבודה משום שלביטוח זה נדרשת תקופת אכשרה רציפה.

מומלץ אפוא שהמעסיקים ישלמו עבור עובדים זמניים בתום שלושה חודשי עבודה מיום תחילת עבודתו של העובד במקום העבודה.

*** ניידות יעילה וחופשית בין הגופים המבטחים.**

מאחר שבחירת הקרן שבו יבוטח העובד מסורה בידיו-שלו, יש להמשיך ולפעול לייעול ולהקלה של הליכי המעבר של המבוטחים בין הגופים המבטחים.

*** הצוות קורא לצדדים להסכם הקיבוצי על חובת הפנסיה להיכנס למשא ומתן במגמה להפעיל פעימה נוספת בשנת 2014 אשר תביא את שיעורי התשלום של כלל העובדים לרמתם בענפים המוסדרים.**

בהסכם הקיבוצי ובצו ההרחבה לכלל העובדים במשק נקבע שיעור תשלום הדרגתי כולל שיגיע לכדי 15% בשנת 2013, ואילו שיעורי התשלומים לפנסיה במרבית הענפים המוסדרים במשק נעים סביב 17.5%. מומלץ שגם בהסכם הקיבוצי ובצו ההרחבה יעמוד שיעור התשלום על 17.5%.

*** כדי להגביר את ההצטרפות להסדר הפנסיה ולהפוך אותו לכדאי לעובדים המשתכרים שכר נמוך, יש לקבוע בחקיקה שלא יפגעו זכויות להבטחת הכנסה (Disregard) ברמות תשלום פנסיה עד לתקרה שתיקבע.**

המלצה זו משתלבת עם גישת ה-OECD, ויישומה יקטין את שיעורי העוני בקרב הפורשים מעבודה וגם בקרב עובדים המשתכרים שכר נמוך. היא אף תואמת את כיוון הפעולה שננקט לאחרונה לגבי עובדים בעלי מוגבלויות, בחקיקה הקובעת שקצבתם של עובדים כאלה לא תיפגע אם הם משתכרים עד רמת שכר נתונה ואילו הפגיעה מעל לרמת השכר שנקבעה תהיה הדרגתית.

הצוות ממליץ שסכומי הפנסיה המשולמים לא יפגעו ברמת הבטחת ההכנסה, כל עוד השילוב בין שני מקורות ההכנסה המוזכרים אינו עולה על שכר המינימום החודשי ליחיד. במקרה שצירוף הסכומים עולה על שכר המינימום, תופחת בהדרגה קצבת הבטחת ההכנסה.

*** גישת אגף שוק ההון והחיסכון במשרד האוצר – האגף ממשיך בגישה ממדרת שאינה מתייחסת כיאות אל הגורמים שהם הצלעות הנוספות של משולש הפנסיה והשותפים למערכת יחסי העבודה ואל הכנסת.**

האגף ממשיך במדיניותו ומתעלם מעמדת בג"צ ובית הדין הארצי לעבודה לגבי הדרך שבה עליו לקבוע ולהפיץ את הנחיותיו. נורמות אלו, נקבע לא אחת, חייבות למצוא את מקומן בחקיקה ראשית או בחקיקת משנה בהתאם – ולא בגישה שאינה משתפת את הגורמים האמורים ואת הכנסת במהלכי התקנתן.

במדינות מערביות שונות מתקיים דיון ברמת שקיפות גבוהה יותר ובמתכונת התייעצות מהותית המאפשרת ביקורת והעמקה בנושאי הפנסיה המהותיים.

בעניין זה מוצא צוות החשיבה שגוף מצומצם מתוך המועצה הציבורית המוצעת יהיה גורם מתאים לקיום ההיוועצות המתבקשת.

*** מימוש ההסכם עם משרד האוצר לגבי שאלת המקצועות השוחקים בהקשר לחקיקת החוק להארכת גיל פרישה.**

בעת מהלכי החקיקה להארכת גיל הפרישה סוכם על הקמת מסגרת שאליה יוזרם תקציב לצורך טיפול בעובדים שנשחקו ושמצבם יוחרף לאור הארכת גיל הפרישה. מאחר שמדובר בנושא חדשני יחסית, שלא נוסה עדיין במדינות שונות, סוכם שכספים אלו ישמשו להקטנת אפקט השחיקה דרך הסבת עובדים למקצועות אחרים וסיוע להם בדרכים שונות. עד היום לא מומש הסכם מפורש זה וכך נמנע פתרון מן האוכלוסיות הנזכרות.

סיכום

ההסדר הקובע חובה כללית של פנסיה לעובדים במשק הוא צעד תקדימי וכן הישג משמעותי למערכת יחסי העבודה בישראל. עם זאת, יש לשקוד על השלב השני של ביסוס חובה זו, שעיקרו פיתוח כלי בקרה ציבוריים, תכנון מדיניות הפנסיה לטווח בינוני וארוך, וכן בחינת הכשלים שנותרו לשם שיפור ותיקון. המלצות הצוות נועדו לכך.

חברי צוות החשיבה :

עו"ד רבקה ורבנר

ד"ר עוזר כרמי

עו"ד יוסי גטניו

חיים קמיניץ – יו"ר

אבי ברק

יעקב זלוטניק

ד"ר שלומית יניסקי-רביד