

מה זה שחור וניצב בפתח? האם הסדרי הפנסיה והפרישה החדשים בישראל מסמנים את הופעתו של מעמד עניים חדש? – מאמר דעה

ליהוא זיסברג¹

לפני כ-18 שנה עברה מערכת ביטוחי הפנסיה בישראל מהפכה מהותית שבבסיסה הלאמה, הפרטה ושינוי המודל הכלכלי שהיא מתנהלת לפיו. רק קולות מעטים יחסית התייחסו ברצינות למהפכה חברתית-כלכלית אדירת מימדים זו, אף שסימנים רבים מעידים על כך שהמערכת החדשה תביא ציבור שלם של פורשים – גם כאלה שהשתכרו היטב במשך רוב חיי העבודה שלהם – לקו העוני או אפילו מתחתיו. מאמר דעה זה מתאר בקצרה את התהליך כשינוי בלתי נמנע במערכת, אך מזהה גורמים ודינמיקות שהפכו שינוי בעל פוטנציאל כלכלי וחברתי חיובי למעשה של ניצול מעמד שלם של שכירים ועצמאים, שעומד להקים בעתיד הקרוב דור חדש של עניים. בהקשר זה נסקרות השלכות אפשריות שונות של עליית אותו דור חדש של עניים על המשק, ומוצג מודל חלופי אפשרי למודל הנוכחי.

מילות מפתח: פרישה, קרנות פנסיה, ביטוח פנסיוני, עניים חדשים, עוני

1. רקע

כל משק סדור בעולם המערבי, ללא קשר לאוריינטציה האידיאולוגית שלו (קפיטליסטית או סוציאליסטית, רווחה או אחרת), מפעיל מנגנוני הבטחת הכנסה לפורשים משוק

1 בית הספר ללימודי תואר שני, המכללה האקדמית לחינוך גורדון, חיפה.

העבודה. האינטרס החברתי, הכלכלי ואפילו הפוליטי ברור: שיעור האנשים בגילאי 60 ומעלה נמצא בעלייה מתמדת, וחלקים הולכים וגדלים מהאוכלוסייה ברוב המדינות המתועשות מוגדרים כמי שפרשו מעבודתם הסדירה או "פנסיונרים". ללא הסדרים כלשהם, היו כלכלות שלמות נתונות תחת עומס ממוטט של טיפול בדורות שלמים של מבוגרים עניים, נזקקים וחולים (ליבלך, 2017).

קרנות הפנסיה הראשונות בישראל הוקמו ונוהלו בידי הסתדרות העובדים וארגונים מעסיקים גדולים במשק (כולל משרדי ממשלה). קרנות אלה היו מבוססות על אידיאולוגיה של מדינת רווחה סוציאליסטית, ובעצם הבטיחו לחבריהן תשואות והכנסה שאיפשרו להם לפרוש לגמלאות ולקבל קצבה שחושבה לפי הכנסתם בתקופת העבודה האחרונה (בדרך כלל שכר מרבי המאפיין שיא קריירה). קרנות אלה לא היו מבוססות על היגיון כלכלי, וסמכו באופן מובנה על תמיכה ותחזוקה מתקציבי מדינה שונים, כדי שיוכלו לאפשר לכל פורש תנאי פרישה מיטביים לאורך זמן (לוריא, 2009). מודלים אלה לא החזיקו מעמד לאורך זמן. ההבנה שקרנות הפנסיה הגירעוניות מובילות אל עברי פי פחת, לא רק את מערכת הביטוח הפנסיוני, אלא גם מרכיבים רבים אחרים של כלכלת המשק הישראלי, הביאה לחיפוש פתרונות בני קיימא מבחינה חברתית וכלכלית.

הממשלה נקטה אז צעד, שהטיל מורא על האזרחים שחששו לביטחון הפנסיוני שלהם, אבל מבחינת המערכת היה המהלך האחראי ביותר – מהלך כפול של הלאמת כל קרנות הפנסיה הגירעוניות שהציעו ארגוני עובדים וארגוני עבודה, ומיד לאחר מכן הפרטתן תוך זמן קצר יחסית (כשנתיים עד ארבע, תלוי את מי שואלים) והעברתן לניהול גופים פרטיים למטרת רווח (חסון, 2006). מהלך זה חייב כמובן לשנות מיסודו את המודל הפנסיוני – כעת לא ניצב עוד במרכז ביטחוננו הכלכלי של הפרט, אלא ביטחונם הכלכלי של המערכת הפיננסית הפרטית והשוק הישראלי ככלל. במילים אחרות: מאותו הרגע החלו הקרנות פועלות על פי עקרונות של ארגונים למטרת רווח. כדי להימנע ממצב שבו פרטים לא יוכלו לדעת לעולם את גובה הפנסיה שלהם, נעזרים בהערכה אקטוארית שהושאלה מעולם ביטוחי החיים: הסכום שנצבר בחשבון עמית הקרן יחולק ביתרת החודשים הצפויים על בסיס תוחלת החיים של אזרח ממוצע, והתוצאה תהיה גובה הפנסיה החדשית (פלג, 2006; רגב, 2015). כך, אם יאריך פלוני חיים מעבר לממוצע (ויעלה לקרן כסף שלא נחסך בגינו), הרי שאלמוני שייך לעולמו מוקדם מהצפוי יפצה על כך, ובממוצע תשמור הקרן על רווחיות לאורך זמן.

2. יש הפרטה ויש הפרטה ישראלית

אף שככל הנראה היה תהליך ההפרטה מהסוג שתואר לעיל בקרנות הפנסיה מחויב המציאות, הרי שהוא נערך וישם בדרך העלולה לחולל נזק יותר מתועלת, גם כשהמוקד הוא יציבות המשק והמערכות הכלכליות שאותן הוא נועד לשרת. יתרה מזאת, מתכון דומה

שימש ועדיין משמש בתהליכי הפרטה רבים אחרים בישראל ומציג את אותה סכנה שאני מבקש להציג במאמר זה.

נתחיל במהות תהליך ההפרטה: בתהליך זה מערך שירותים, שנתנה עד כה המדינה, מימנה והפעילה אותו (ובדרך כלל שלא למטרת רווח), מועבר בחלקו או כולו לידי ארגונים פרטיים, הפועלים למטרת רווח. הנחת היסוד של הליך חלקי או מלא שכזה היא שארגונים פרטיים למטרת רווח יפעלו ביעילות ובאפקטיביות רבות יותר, כשהם מסירים ממוסדות הממשלה את העול התפעולי (כשההפרטה חלקית) ואת העול הכלכלי (כשההפרטה מלאה) (דורון, 1990; זיכלינסקי, 2010; פלג, 2006). הנחת המוצא היא שכוחות השוק הפועלים על ארגונים למטרת רווח (כמו תחרות, הצורך להציג רווח לבעלי המניות) יביאו לשיפור איכות השירות הניתן ללקוחות, ליעול תהליכי התפעול הסובבים את השירות וכמובן יהפכו את השירות לבר קיימא מבחינה כלכלית (Hefetz & Warner, 2004).

למרות ההיגיון הברור של התהליך והצלחה מסוימת שלו, בעיקר בעולם הרחב, יש מספר מאפיינים שבגינם תוכניות הפרטה בארץ משיגות, פעמים רבות, תוצאות הפוכות מאלה שביקשו להגיע אליהן. מאפיינים אלה עולים מניתוח מספר כישלונות טיפוסיים של הפרטה שאירעו במשק הישראלי, והבולטים בהם – הפרטה חלקית של שירותי הבריאות בארץ (דורון, 2009), הפרטת שירותי המים (ארבל, 2011), והפרטת קרנות הפנסיה (הניצבת במוקד מאמר זה) מוצגים להלן:

א. **גודלו המוגבל של המשק הישראלי המצמצם תחרות** – ההנחה שתחרות בין נותני שירות פרטיים תהיה כוח מאזן והוגן במשק תקפה, רק כשהמשק גדול דיו לשאת תחרות בין מספר שחקנים חזקים. ברוב המקרים (עם המקרה החריג המעניין של השוק הסולרי בישראל, שהפכה לשוק גדול משום שלרבים מהישראלים יותר מחשבון סולרי יחיד) המשק הישראלי לא גדול דיו כדי לתמוך במספר גופים פרטיים המתחרים ביניהם על חסדי הלקוחות. כך קורה שהתחרות עצמה אינה אפקטיבית דיה ביצירת לחץ להוריד מחירים ולהעלות את איכות המוצרים או השירותים.

ב. **ריכוזיות השליטה בגופים עסקיים במשק** – גופי ניטור של הכלכלה הישראלית (לדוגמה BDI, 2006, 2019) מתריעים שנים רבות על ריכוזיות יתר של הכלכלה הישראלית: כ-19 משפחות בישראל אוחזות 60%-77% משווי הארגונים בישראל (תלוי את מי שואלים). בכל מקרה מדובר בנתון חריג מאוד למדינה מתועשת. הנתון גם רומז לכך שבתנאים כאלה אין תחרות אמיתית בשוק הישראלי. רבות מהחברות המתחרות לכאורה אלה באלה שייכות בעצם לאותם בעלים, ולכן במציאות שנוצרת תיאומים ועבירות קרטל הם עניין של מה בכך. כך למשל טען אזרן (2018) שקרנות הפנסיה החדשות בישראל, הנשלטות בידי 4-5 גופים המחוברים ביניהם בעבותות בעלות שונות, לא באמת מתחרות זו בזו, ואין הוא היחיד הטוען זאת.

ג. **מאפייני הלקוח הישראלי** – מחקרים העוסקים בצרכנות ובהתנהלות צרכנים בישראל העלו שהלקוח הישראלי יודע להתלונן כשאינו מרוצה, אבל אינו מפגין "התנהגות אזרחית" מפותחת; כלומר: שיעור מתון למדי "מצביע ברגליים" או בארנק, כשאינו מרוצה משירות או ממוצר (קדוש, 2014). במילים אחרות, רק שיעור קטן למדי של לקוחות שאינם מרוצים מטיב השירות או סובלים מגביית כספים לא סבירה ומדמי טיפול ועמלות גבוהים מדיי מנסים לעבור למתחרים או מנהלים משא ומתן כדי להוריד עלויות ולזכות לשירות טוב יותר. תופעה זו אינה מוגבלת רק לישראלים כמובן (לדוגמה: Lusardi & Mitchell, 2007).

ד. **תכנון קצר רואי של גורמי הממשל** – על פי דוח של ארגון ה-OECD ממשלות ישראל בעשורים האחרונים שונאות סיכון ואוהבות רגולציה, ועקב כך לא מצטיינות בתכנון אסטרטגי לטווח בינוני או ארוך (Trnka et al., 2018). קל להבין את הדינמיקה, בעיקר בהעדר לחץ ציבורי פעיל בנדון – רוב ממשלות ישראל הצליחו להתקיים בממוצע שנתיים-שלוש בממוצע בטרם התחלפו בבחירות. מאז קום המדינה ועד כה אף לא אחת מהן השלימה תקופת כהונה מלאה. שרים ופוליטיקאים מתכננים ופועלים כדי להציג תוצאות בטווח המידי, משום שהם מבינים שהשקעה לטווח ארוך בעצם תישא פרי (אם בכלל) בקדנציה של הממשלות הבאות. לכן מדיניות הממשלה מתמקדת ברובה בתוצאות לטווח הקצר. כך למשל קיצוץ הגירעון של קרנות הפנסיה הוותיקות על ידי הפרטתן השרה תחושה של פתרון לטווח המידי, שאינו מביא בחשבון את ההשלכות של שיטת העבודה שהקרנות נוקטות מאז החלה הרפורמה.

לאור הדינמיקות שתוארו לעיל ניתן להבין כיצד תהליך שהחל בכוונות טובות עלול להסתיים בלא כלום או אף גרוע מזה, בהחמרת המצב שנועד לפתור מלכתחילה: המדינה מעבירה לרשות חברות פרטיות משאבים שלה, ואלה מחילות על העובדים בלבד את העלות שנחלקה בין העובדים למדינה (אמנם הפרשות מעסיקים הן מרכיב נכבד בחיטון הפנסיוני גם כעת, אבל ברוב הארגונים הן מחושבות בעצם כחלק מעלויות השכר לעובד). המדינה מאפשרת תנאים שבהם אין תחרות אמת בין ספקי השירות, והממשלה אינה מגבילה מה שמכונה לא פעם באמצעי המדיה "קפיטליזם חזירי" (ויצמן ומבורך, 2011). האזרחים מצידם אינם מרבים להפעיל סנקציות משלהם על נותני שירותים שאינם עומדים בציפיות. כל אלה הם גורמים אפשריים של כישלון כמעט-ידוע-מראש.

3. כיצד ייווצר דור חדש ומעמד חדש של מבוססים-לשעבר?

קרנות הפנסיה בגלגולן הנוכחי הן לא הרבה יותר מקופות גמל המשלמות לעמיתיהן קצבה במקום גמול חד פעמי. מדובר בתוכנית השקעה ארוכת טווח שבה עובדים ומעסיקיהם מפרישים יחדיו סכומים קצובים חודשיים. אלה מופקדים ומנוהלים בקרנות, שאחריותן

העיקרית היא להשקיע את הכספים המופקדים באופן שיניב תשואה מרבית (ולא מאהבת האדם, אלא בשל שאיפתן לרווח) ולדאוג שיהיו זמינים לעמיתים שהגיעו לשלב הזכאות. לכאורה הכול נראה טוב ויפה, אבל מבט על תנאי הקרנות מגלה את הכשל המובנה בהן.

הרווח למפעילי הקרנות מגיע מגביית דמי ניהול מהכסף המופקד אצלן. היגיון כלכלי בריא היה מציע שקרנות אלה יוכלו לגבות שיעור מסוים מהרווחים שהן מניבות לעמיתיהן. במשק בריא תשיא שיטה כזו רווח סביר לקרנות עצמן, תניע אותן להשיג רווחים מרביים לעמיתיהן ותאפשר להזרים למשק סכומי כסף נכבדים להשקעה במשק – מה שיכול להוות פוטנציאל לגידול ברמת המקרו של הכלכלה הישראלית. אך לא זה הבסיס של רווחי החברות המנהלות את קרנות הפנסיה בפועל: הן הורשו לגבות אחוז קבוע מדמי העמית המופקדים מדי חודש ובה בעת עוד אחוז קבוע על ערך הקרן הנצברת. כלומר: החברות גובות מכל עמית פנסיוני סכומי עתק רק משום שהוא מפקיד אצלם את הסכומים האמורים. השיטה יוצרת נזק כפול ומכופל: (1) היא לא ממריצה את בתי ההשקעות להרוויח לטובת עמיתיהם, כי כל רווח שיוכלו להשיג בטל בשישים לעומת הסכומים הקבועים המובטחים בהפקדות החודשיות והקרן הצבורה ההולכת ותופחת בלאו הכי בשל ההפקדות הקבועות. במילים אחרות, למה לטרוח כשממילא הרווח העיקרי מגיע ישירות מההפקדות ולא מהרווחים? (2) במשק שאין בו תנועה אינטנסיבית של התפתחות או אינפלציה (הגידול במשק הישראלי מתון ויציב פחות או יותר, והאינפלציה כמעט אפסית) משמעותה של גביית דמי ניהול באחוז קבוע מקרנות צבורות, ללא קשר לביצועי הקרן (כלומר: גם אם הקרן מפסידה את כספי עמיתיה, היא רשאית להמשיך לגבות אותו אחוז מהכסף הנצבר בה), היא קיטון הולך וגובר בסכומים הנצברים לעמיתים.

4. כמה זה עולה לנו?

בשיעורי העמלות ודמי הניהול שגובות חברות ותוכניות פנסיוניות שונות רווחת דינמיקה מסוימת: כניסתן של תוכניות ברירת המחדל לפני שנים מעטות (משרד האוצר, 2019) אפשרה גמישות גדולה יותר, וזירזה מגמה כללית של הפחתת דמי הניהול הממוצעים בכלל המשק. אולם הפחתת דמי הניהול תלויה בדרך כלל בנכונתם של לקוחות שלא הצטרפו לקרנות ברירת המחדל לנהל משא ומתן על גובה דמי הניהול שלהם, וכאמור לעיל, רבים מלקוחות קרנות הפנסיה (ובמיוחד אלה שאינם עובדים במקומות עבודה מאורגנים) לא מתעמקים בתנאי הפרישה שלהם ולא מנהלים משא ומתן שכזה. רבים טוענים שחברות הביטוח השונות בונות נתח נכבד מרווחיהן על הנחת המוצא הזו. נבחן את עלויות דמי הניהול בתוכנית פנסיונית בתנאים מרביים (6% מההפקדה החודשית ו-0.5% מהצבירה): נחשב עלות דמי ניהול מרביים שישלם עובד שעלות שכרו 15,000 ש"ח, מופרשים עבורו מדי חודש לפנסיה 2775 ש"ח (18.5%), וכבר נצברו לטובתו בקרן כמיליון ש"ח. עלות דמי הניהול הנצברת היא כ-39,300 ש"ח לכל חמש שנים! (על פי מחשבון סימולציה של משרד האוצר).

דוגמה אחרת הציג מנלה (2013). היא מתארת סימולציית חישוב דמי פנסיה של עובדת הצפויה לפרוש בגיל 64, ואשר הצטרפה לקרן הפנסיה בגיל 30, לאחר ניכוי דמי ניהול מהסכום המרבי (האחוזים הנקובים לעיל), למחצית העלויות הללו (כמקובל בקרנות פנסיה רבות לאחר ניהול משא ומתן): בתנאי שכר ממוצע במשק תעמוד קצבת הפנסיה בגיל פרישה בדמי ניהול מלאים על 4,748 ש"ח לחודש, ואילו הנחה של מחצית האחוז על הסכום הנצבר וכ-3% על ההפקדות תניב באותם תנאי שכר ומשך זמן קצבה חודשית צפויה של 5,257 ש"ח. המשמעות היא מאות אלפי שקלים בצבירה לאורך החיים.

על פי הערכות מקצועיות, כרבע מהסכום שחוסכים עובדים לצורכי פנסיה במהלך תקופת ההפרשה לקרנות נגבה כדמי ניהול (רוזנברג, 2015).

5. השלכות אפשריות של המציאות הנוכחית בקרנות הפנסיה

אף שמעטים בלבד דנים בהן בפתיחות, השלכות המציאות שתוארה לעיל עלולות להיות קשות: דור שלם של עמיתי הקרנות החדשות, אנשים שהשתכרו היטב במהלך שנות עבודתם וחיו חיי רווחה, ימצא את עצמו בעת הפרישה עם סכום ששיעור גידולו זניח, כי לא הייתה לקרנות הפנסיה כל סיבה להתאמץ ולהשקיע ברווחיות הקרנות מחד גיסא, ומשום שדמי הניהול נגבו פעמיים, על כל הפקדה בנפרד ועל הסכום הנצבר, לאורך שנים, מאידך גיסא. המשמעות היא שרבים הסיכויים שעובדים מבוססים יותר או פחות שחסכו לפרישתם ימצאו עצמם עם קרן פנסיה זעומה, שלא תספק להם רמת חיים קרובה יחסית לזו שהכירו בעבר. כך גדל מאוד הסיכוי שיצמח כאן דור חדש ומעמד חדש של אנשים שהיו מבוססים ולעת זקנתם ייאלצו להתקיים מהכנסה שאיננה רחוקה מקו העוני, אף שמבחינת הסכומים שחסכו לפני הפרשות וגביית דמי ניהול היו יכולים לאפשר לעצמם רמת חיים גבוהה לאין ערוך. לא סתם כונה תהליך זה באמצעי התקשורת הפופולריים "שוד הפנסיות הגדול" (לדוגמה: פילוט, 2012). אם נפרש נתונים אלה לאור הגורמים שצינתי לעיל, מדובר במצב שבו מדיניות קצרת רואי של ממשלה (במקרה הטוב; במקרה הרע מדובר בקנוניית הון-שלטון מהחמורות שידעה המדינה) יצרה מצב שבו שוק הנשלט בידי מתי מעט מרשה לעצמו לגבות רווחים ללא קשר לאיכות ביצועיו, ובכך הוא חותר תחת הרעיון הבסיסי ביותר והנחות הבסיסי של הפרטה תקינה. הקולות התומכים במהלך מזכירים את היכולת לנהל משא ומתן או לנייד קרנות בין חברות כדי להזיל במקצת את שיעור דמי הניהול, אבל מתעלמים מההבדלים הזניחים בין הגופים המתחרים לכאורה וגם מכך שאלה הגובים כביכול דמי ניהול נמוכים יותר פועלים בשיטה שהוצגה לעיל.

כבר כעת תוצאות ההפרטה מאכזבות בלשון המעטה: אף שהמגמה הכללית, כפי שתואר לעיל, היא של ירידה בגובה דמי הניהול הממוצעים, ועובדים חדשים רבים מצטרפים לקרנות ברירת מחדל בעלות דמי ניהול נמוכים במיוחד, הרי שהתמונה הכוללת והרחבה

מצביעה על שימור המצב – לא ייעול, לא אפקטיביות ולא קיצוץ מהותי של עלויות, אלא המשך העברה של שיעור נכבד מהכנסות העתיד של דור החוסכים לפנסיה לכיסם של בעלי קרנות הפנסיה.

לאור זאת ניתן לדעתי לטעון שהסדרי פנסיה אלה עלולים להפוך בעתיד לאסון – המדינה תמצא את עצמה נאלצת להתמודד עם דור חדש של עובדים שפרשו, הנידונים לעוני "חדש" ותשלם על כך לאורך זמן במישרין (דמי סיוע, תמיכה או הבטחת הכנסה ועוד) ובעקיפין (צריכה מוגברת של שירותי בריאות, שימוש יתר במנגנוני תמיכה סוציאלית ועוד). אם קרנות הפנסיה הגירעוניות יצרו "בועה תקציבית שלילית" (ביטחון כלכלי מובטח לעמיתים על חשבון חוב מדיני הולך ותופח), הרי שקרנות הפנסיה החדשות יוצרות "בועה תקציבית חיובית" (רווח מובטח למדינה ולקרנות אבל הפסד מובנה לעמיתים ולמבוטחים), מה שעלול להוביל ליצירת מעמד חדש של עניים. הדבר האחרון שכל מדינה מתוקנת רוצה בו הוא צמיחה של מעמד העוני שלה.

הנתונים הללו החלו לחלחל בקרב מקבלי ההחלטות. ניסיון מסוים "לתקן" את ההטיה הזו הוא הגדרת קרנות מועדפות או קרנות ברירת מחדל: קרנות אלה ענו לתנאי מכרז של משרד האוצר ומציעות דמי ניהול מופחתים מאוד, ונראה שהן מאפשרות חיסכון נכבד ב"תספורות" הפנסיה של עובדים בישראל. אבל גם תנאים אלה אינם משנים את ההטיה שתוארה לעיל, החותרת פעמיים תחת יעילות המערכת ורווחיותה, ובכך נותנים מענה לא אפקטיבי לבעיה העלולה להכות בנו כבר במהלך שני העשורים הקרובים, כשהדור הראשון של עובדים שהועברו לפנסיות החדשות ייצא לגמלאות.

6. השלכות המודל הפנסיוני החדש על החברה ועל הכלכלה הישראלית: תסריטים אפשריים

הבעיה העיקרית במודל הפנסיה החדש היא, כאמור, העיקרון ולא גובה דמי הניהול עצמם. העיקרון שעל פיו נגבים דמי ניהול כאחוז מההפקדות והסכום הנצבר, ולא מהרווחים שמניבים מנהלי קרנות הפנסיה למבוטחיהם, הוא ליבת הבעיה ומחולל מספר הטיות שעיקרן הוא העדר מוטיבציה של הקרנות "לעבוד למען לקוחותיהן". כל עוד תישאר שיטה זו על כנה, הרי מעבר לאי-צדק חברתי והכלכלי העומד בבסיסה, יש סבירות גבוהה שיתמוטט מעמד שלם של שכירים מבוססים ויורחב מעגל העוני בישראל במידה שמעולם לא ציפינו או נערכנו לה. מה יהיה?

ניתן לשרטט בקווים כלליים מספר תסריטים אפשריים המבוססים על דרך התמודדותן של ממשלות בעשור וחצי האחרונים עם משברים של אוכלוסיות ספציפיות במדינה:

תסריט הפריפריה – אם נתייחס לעניים חדשים כאל תושבי פריפריה – לא גיאוגרפית, אלא כלכלית – הרי שבהתבסס על מדיניות הממשלה בעשור וקצת האחרונים ניתן לצפות למעט

מאוד. בתסריט כזה תניח המדינה למעמד הולך וגדל של אנשים מבוגרים שהפכו עניים זה עתה להתבוסס בעוניים החדש. מחאות יגררו נאומים נרגשים וכתבות סוחטות דמעות באמצעי התקשורת, אבל המדיניות לא תשתנה. המקורבים לשלטון ימשיכו לצבור הון והעניים יהיו עניים עוד יותר.

תסריט המחאה החברתית – אם נאמץ את תסריט "מחאת הקוטג'" משנת 2011, שבה יצאו המונים לרחובות לסדרה של פעולות מחאה שוחרות שלום שנועדו להעלות על סדר היום את תסכוליהם, נצטרך להניח שהמעמד העני החדש שיווצר יצטרך להתארגן לכדי מחאה, אך עדיין לא יהיה נואש דיו כדי להבעיר את הרחובות. לפי תסריט זה ניתן לצפות להתייחסות גלויה של אנשי השלטון וחלק מהחברות ומהארגונים הקשורים ישירות לעניין (זוכרים? מחירי הקוטג' ירדו מהר מאוד תוך כדי המחאה). תמונה ועדת חקירה, ויוצעו כיוונים לתיקון המצב, אבל הם ייושמו רק בחלקם. תסריט כזה מבטיח תקופת סבל והתארגנות, כמו גם פתרונות שטחיים ולא יעילים לבעיה, בעיקר לאורך זמן (מישהו בדק לאחרונה כמה עולה קופסת קוטג'?).

תסריט הבסטיליה או "האפודים הצהובים" – התסכול והקושי יצטברו עד שלקבוצה מסוימת מאוכלוסיית עוני חדשה זו לא יהיה מה להפסיד יותר. אז היא תבעיר את הרחובות. נוכל לצפות לאלימות, להתנגשויות עם כוחות המשטרה וכוחות הביטחון, לניסיונות מחאה אלימים כנגד נבחרי ציבור ואנשי מפתח בשוק ההון. ושינוי? גם בבסטיליה וגם מבחינת האפודים הצהובים זה לא כל כך עבד. בשלהי המהפכה הצרפתית הוחלף שלטון מתעלם ונצלני אחד באחר, נורא לא פחות, וממשלת צרפת הנוכחית די מצליחה למסמס את מחאת האפודים הצהובים; עולם כהרגלו נוהג.

7. מה עושים?

עריכת רפורמה ברפורמה של קרנות הפנסיה תהיה קשה וכואבת. היא תדרוש מאנשי הממשל ומהרגולטורים של שוק ההון לצאת ישירות כנגד האינטרסים של אנשי ההון שהם התרגלו לשרת. קשה לדמיין ממשלה שתיקח על עצמה מהלך כזה, עוד לפני שיפרוץ המשבר הנורא עצמו. יחד עם זאת, ניתן לעשות זאת. איני מטיף לשיבתן של הקרנות הגירעוניות. הן בעייתיות לא פחות מאלה הנוכחיות. קרנות פנסיה פרטיות, שישכילו לשלב פעילות המבטיחה תשואה סולידית אך משמעותית לאורך זמן, בשילוב עם מערכת שתקצף לאין ערוך את הגבייה של קרנות אלה ותתנה אותה בביצועיהן, יבטיחו עידוד רווחיות והיתכנות לאורך זמן. אם בד בבד תציע הממשלה מרכיב ביטוחי בסיסי כדי למנוע "עוני חדש" (למשל קביעת פנסיית מינימום מובטחת לעובד בתנאי שצבר ותק מינימלי מסוים), העלות שהיא תשקיע בו תהיה בטלה בשישים אל מול החיסכון בהוצאות שסביר שפעולות אלה ישיאו.

אם נסכם את המודל המוצע לעיל של קרנות פנסיה רווחיות אך מאוזנות, נראה שהוא מבוסס על המרכיבים האלה: (1) הפקדות מעסיקים ועובדים ישמשו בסיס להשקעות

במגוון ערוצים, כשבדומה למודלים של קרנות נאמנות יוכלו העובדים לבחור את מידת הסיכון שהם מוכנים לקחת על עצמם. (2) רווחים מההשקעות יהיו הבסיס היחיד לגביית דמי רווח כלשהם כמקור הרווח של החברות (כלומר: אם מנהלי הקרן הפסידו את הכסף של לקוחותיהם, הם לא יוכלו באותה תקופה לגבות רווחים לעצמם, וככל שירוויחו יותר, כך יגדלו הסכומים שיוכלו לגבות). (3) הממשלה תציע ביטוח רצפה; כלומר: לא ייתכן מצב שבו עובד יאבד יותר משיעור מסוים מחסכון הפנסיה שלו בשל טעויות או שיקולי דעת שגויים של מנהלי ההשקעות בקרן. זה ידרוש כמובן מהממשלה להפעיל מנגנון שיפקח על החברות ועל התנהלותן.

קרנות כאלה יהיו רווחיות (אבל לא "חזירות"), ולא ייצרו בועה שתתפוצץ בפניו של דור שלם. הן עשויות לאפשר לכול – לבעלי קרנות הפנסיה ולעמיתים המפקידים בהן את מיטב כספם – להתפרנס בכבוד לאורך שנים.

מקורות

BDI (2006, 2019). **מדד הריכוזיות במשק הישראלי**. תל אביב: BDI.

אזרן, ע' (2018). האם קיים קארטל בשוק הפנסיה? **זה מרקר** (26.12.18). אוחזר מ-
<https://www.themarker.com/magazine/MAGAZINE-1.6703072>

ארבל, י' (2011). תאגידי המים – בלי הפרטה ובלי פוליטיקה. **ידיעות אחרונות, מוסף כלכלה** (7.3.11). אוחזר מ-
<https://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-4038192,00.html>

דורון, א' (1990). הפרטה של שירותי הרווחה: זירת מאבק חדשה על דמותה של החברה הישראלית. **ביטחון סוציאלי**, 34, 18-34.

דורון, ח' (2009). **מערכת הבריאות לאן? מחוק ביטוח בריאות שוויוני לאי שוויון בבריאות**. באר שבע: הוצאת אוניברסיטת בן גוריון.

ויצמן, ח' ומבורך, ב' (2011). קפיטליזם חזירי אינו מעודד צמיחה. **כלכליסט** (28.1.11). אוחזר מ-
<https://www.calcalist.co.il/local/articles/0,7340,L-3498601,00.html>

זיכלינסקי, ר' (2010). השפעת תהליכי הפרטה חלקית ומסחור על ארגוני המגזר השלישי בישראל. **ביטחון סוציאלי**, 82, 11-79.

חסון, י' (2006). **שלושה עשורים של הפרטה**. תל אביב: מרכז אדוה.

לוריא, ל' (2009). **הפרטת הפנסיה התעסוקתית בישראל**. ירושלים: מכון ון-ליר, המרכז לצדק חברתי ע"ש יעקב חזן.

ליבליך, עי' (2017). **קולות: עוני חדש בישראל**. חיפה: פרדס.

מנלה, מי' (2013) כמה דמי ניהול גובים ממך וכמה ניתן לחסוך? **כלכליסט** (9.5.13). אוחזר מ-

<https://www.calcalist.co.il/money/articles/0,7340,L-3601945,00.html>

משרד האוצר (2019). **קרנות נבחרות**. אוחזר מ-

<https://mof.gov.il/hon/Pages/DefaultPensionFund.aspx>

סער-היימן, י', לביא-אגאי, מ' וקרומר-נבו, מ' (2017). פרקטיקה של עבודה סוציאלית מודעת-עוני: מנקודת המבט של משתמשות השירותים. **ביטחון סוציאלי**, 101, 9-39.

פילוט, אי' (2012). 25 אחוזים מההפרשות לפנסיה – דמי ניהול שעוברים לעשירים. **גלובס** (29.12.12).

פלג, ד' (2006). הרפורמה במערכת הפנסיה בישראל 2002-2004. **בטחון סוציאלי**, 71, 84-8108.

קדוש, ני' (2014). הצרכנים הישראלים נעשו נבונים יותר? **כלכליסט** (18.2.14). אוחזר מ-

<https://www.calcalist.co.il/marketing/articles/0,7340,L-3624582,00.html>

רגב, טי' (2015). **נייר מדיניות בנושא הפיכת קרנות יעד לפרישה לברירת המחדל של החסכון הפנסיוני בישראל**. הרצליה: המרכז הבינתחומי, בית הספר לכלכלה (טיומקין).

רוזנברג, אי' (2015). כמה הפסדתם בפנסיה בגלל דמי הניהול. **ידיעות אחרונות**, ynet (2.1.15). אוחזר מ-

<https://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-4609907,00.html>

Hefetz, A. & Warner, M. (2004). Privatization and its reverse: Explaining the dynamics of the government contracting process. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 14(2), 171-190.

Lusardi, A. & Mitchell, O. S. (2007). Financial literacy and retirement preparedness: Evidence and implications for financial education. *Business Economics*, 42(1), 35-44.

Trnka, D., Thomson, E., & Allio, L. (2018). *Strengthening capacities and institutions for co-ordinating regulatory policy and measuring regulatory burdens*. OECD publishing, Paris .