



מדור ניהול סיכונים והזדמנויות

ניהול סיכונים פרישה לפרט – יחס תחלופה

גיל מזרחי¹

מדינות רבות עוסקות ביתר שאת בנושא הפנסיוני בכלל ובנושא תוחלת החיים בפרט, בשל החשיבות העצומה למדינה, לגופיה, לארגונים השונים ולעתידי הפרט הבודד. תוחלת החיים הינה מרכיב מרכזי בתחזיות דמוגרפיות שנעשות על ידי מדינות רבות לצרכי תכנון עתידן ועתיד אזרחיהן. הצורך במחקר, במדידה, בהגדרת מדדים, התווית מדיניות, בניית כלים וכדומה, מחויב המציאות ובפרט נכון הדבר בקרב המדינות המפותחות (בארה"ב, לדוגמה, מפורסם מדד שנקרא: "NATIONAL RETIREMENT RISK INDEX" - הממד הלאומי לסיכונים פרישה). ליישום מדיניות בתחום הפנסיה על ידי המדינה ובכלל זה תחיקה, רגולציה וכדומה, לה השפעה ישירה על הפרט הבודד, שכן עליו לפעול בהתאם ל"כללי המשחק" המותווים. לתחום הפנסיה בכללותו משמעות רבה ביותר מזווית הפרט הבודד, כאשר בשנים האחרונות בארץ אנו עדים לדינמיקה רבה ובפרט לשינוי קונספציה, שבה האחריות עוברת מהמדינה לאזרחיה, זאת בליווי שינויים משמעותיים ב"כללי המשחק". הרצון של הרגולטור לפעול לטובת הצרכן, העלייה בתוחלת החיים, סביבת הריבית האפסית ועוד, הביאו בין היתר לשינוי "כללי המשחק". מציאות זו הובילה את כל הגורמים המתממשקים לתחום הפנסיוני לשינויים ולעיתים אף לשינויים מרחיקי לכת, ובפרט נכון הדבר מזווית הפרט הבודד, עת עליו כעת לנהל את סיכונים פרישה ביתר שאת ולפעול אל מול המעסיק, היצרנים (חברות הביטוח, קרנות הפנסיה וכו') ושאר הגורמים באופן מושכל. במאמר זה נתמקד בניהול סיכונים פרישה מזווית הפרט הבודד, כאשר במאמרי ההמשך נמשיך לדון בתחום הפנסיה מזוויות שונות וכן נדון ונרחיב בתחומי הביטוח והפיננסים השונים.

מעט לעת מתפרסמים בתחום הפנסיה נתונים, מאמרים, מחקרים, שינויים רגולטוריים וכו', המביאים לשאלות ותהיות שונות בקרב הציבור, המעסיקים וגורמים אחרים. השוני בין בני האדם מזוויות רבות, כטעמים אישיים, תאבון סיכון, סיבולת סיכון, גיל, מין, מצב בריאותי, מקצוע, עיסוק וכדומה, לצד החוקים, התקנות ומורכבות החישובים הרוויים באי וודאות רבה, לא מאפשר מתן תשובות אחידות ו/או כללי החלטה אחידים וברורים לפרט כזה או אחר ובכלל זה מתן "נוסחת קסם".

מנקודת ראותו של הפרט הבודד, המעוניין שמקורותיו יספיקו לכסות את צרכיו עד ליום מותו ("לחיות בכבוד" בתקופת הפרישה), ניתן לתמצת את תכנון פרישתו בארבע שאלות עיקריות הקשורות זו בזו:

- מהי רמת החיים הרצויה עבורי בגיל הפרישה?
- מהי רמת החיים שאוכל לקיים בהתאם למקורותיי?

¹ גיל מזרחי אקטואר ומנהל סיכונים M.A. F.I.L.A.A.

- כמה שנים אוכל לקיים את רמת החיים הרצויה/אפשרית?
- באיזה גיל עליי לפרוש?

התשובות לשאלות אלה אינן טריוויאליות בלשון המעטה. הגיוני הוא, כי על שאלות אלה להישאל לאורך כל תקופת העבודה ולא רגע לפני פרישה, כאשר בכל נקודת זמן בתקופת העבודה יש להתייחס בנפרד למציאות הנוכחית עד לאותה נקודת הזמן ולמצב העתידי הצפוי החל מאותה נקודת זמן ועד היציאה לפרישה².

פרסום שוטף של מדדים הקשורים בתכנון הפרישה, מסייעים בהבנה ובתכנון העתידי של האזרחים, זאת כמובן לצד "חינוך פיננסי", רגולציה תומכת וכדומה. ניתן להתייחס למדד "יחס התחלופה" ("Replacement Ratio") כמדד אינדיקטיבי מקובל (אך לא יחיד) לבחינת סיכוני פרישה. יחס התחלופה הוא היחס שבין ההכנסה של הפנסיונר לאחר הפרישה מעבודה לבין הכנסתו של הפנסיונר ערב פרישתו מעבודה. יחס זה מאפשר לקבל אינדיקציה על היכולת "לחיות בכבוד" לאחר עזיבת "תקופת העבודה" וכניסה ל"תקופת הפרישה". חישוב יחס התחלופה יכול להיעשות הן ברמת אוכלוסייה ספציפית והן ברמת העובד היחיד. ההבדל בין חישוב יחס תחלופה אישי (יחס המבוסס על נתונים אישיים כמותיים ואיכותיים של הפרט הבודד) לבין חישוב יחס תחלופה ברמה קבוצתית (ארגון, סקטור וכו') על בסיס מיצוע), עשוי/עלול להיות שונה עד מאוד, ועל כן מזווית הפרט הבודד ישנה חשיבות לבחינה אישית ולא קבוצתית. מקובל, כי יחס תחלופה סביר בקרב אוכלוסיות גדולות המאפשר "קיום בכבוד", עומד על כ-70%, אם כי "מבחן הסבירות" איננו קל להגדרה (לדוגמה: עת אנו מודדים אוכלוסיית קיצון כדוגמת האוכלוסייה המשתכרת ערב פרישתה בשכר מינימום, ניתן להניח כי יחס תחלופה של 70% איננו סביר ומספק, בלשון המעטה).

חשוב להדגיש, כי ההכנסה השוטפת בשנות הפרישה יכולה להיות מורכבת ממגוון מקורות הכנסה: קצבה מקרן פנסיה ו/או חברת בטוח (הכנסה שוטפת מקצבת פנסיה) בהתאם להסדר הפנסיוני הרלוונטי, קצבת זקנה מהביטוח הלאומי, אנונה (תשלום קבוע) ממקור אחר, הכנסה הונית (מירושה) המתורגמת לקצבה, הכנסה משכר דירה וכדומה. לצורך ההמחשה והדיון בשיעור זה, חשוב אף להגדיר את "יחס התחלופה נטו" כיחס בין ההכנסה מפנסיה בתוספת קצבת הזקנה של הביטוח הלאומי, לבין ההכנסה של הפנסיונר נטו לאחר מס ערב פרישתו מעבודה (ניתן ולעיתים אף רצוי להגדיר יחס זה שיכלול אף הכנסות אחרות לאחר מס באם רלוונטי הן במונה והן במכנה וזאת על מנת לקבל שיעור ריאליסטי יותר)³.

הקצבה מקרן פנסיה ו/או חברת ביטוח אותה מקבל פרט בודד מיום פרישתו וכל עוד הוא חי במסגרת תכנית הפנסיה שלו, הינה רכיב בולט ולעיתים קרובות הרכיב העיקרי בחישוב המדד. התלות של גובה הקצבה **בנתוני הבסיס, בהנחות היסוד** בהן משתמשים לצורך החישוב **ובסוג התוכנית הפנסיונית**, הינה גבוהה ביותר. זאת בנוסף, כמובן, לאי הוודאות הגלומה בהכנסה ממקורות אישיים אחרים. על מנת

² כאן יש לשלב, חשיבה, הערכות וכדומה שכן מדובר על אי וודאות רבה בהתייחס לתרחישים רבים אפשריים העשויים להתרחש לאורך השנים עד לפרישה.

³ פראקטית לחישוב יחס התחלופה נטו יתרון רב יותר בעבור הפרט הבודד.

להתמודד עם תנאי אי הוודאות המרובים קיים צורך להניח **הנחות יסוד ריאליסטיות** (הנחות הקרובות למציאות ולנתונים האישיים של הפרט) ככל שניתן.

בעולם הפנסיה הצוברת, שבו הקצבה הפנסיונית משולמת על בסיס הסכום שנצבר על ידי החוסך בתוכניות הפנסיוניות לאורך תקופת העבודה (חלק ניכר מהציבור חוסך היום במתכונת זו), ישנם שני רכיבים מרכזיים המשפיעים על גובה הקצבה הפנסיונית: האחד הוא הסכום הצבור ואילו השני הוא תקופת משיכת הקצבה הפנסיונית. מכאן, שככל שנגיע לסכום צבור גבוה יותר ערב הפרישה מחד ונפרוש מאוחר יותר מאידך, כך נוכל לקבל קצבה גבוהה יותר.

ניתן לאתר מאמרים ומחקרים העוסקים ביחס התחלופה או נעזרים בו לצרכים שונים (בסוף המאמר מוצגת רשימת מקורות להרחבת הידע בנושא מזוויות שונות). לצורך המחשת יחס התחלופה ורגישותו, נציג דוגמה שהוצגה בכנס CFO ב 9/1/2014 על ידי ג. קריגר ממנורה מבטחים. בדוגמה זו נבחר פרופיל של מבוטח שעל בסיס נתוניו יוצר יחס התחלופה (הבנוי מהיחס שבין קצבת הפנסיה לבין השכר האחרון הצפוי בטרם הפרישה). הונחו נתוני הבסיס להלן: מבוטח בקרן פנסיה צוברת (בהתייחס לקרנות הפנסיה החדשות הצוברות המוצעות כיום) שגילו ביום ההצטרפות לקרן הפנסיה 28, **זכר**, שכר התחלתי 8,800 ש"ח, גיל הפרישה 67 (לאשה 62), התפתחות שכר ריאלית 2% לשנה, שיעור פרמיה משכר 19%, תשואה שנתית ריאלית ברוטו על החיסכון 4.26%, דמי ניהול (דמי ניהול מקסימליים: 6% מפרמיה ו-0.5% (שנתית) מצבירה), פנסיית זקנה ללא הבטחת פנסיה ופנסיית שאירי פנסיונר לאלמנה בשיעור של 60% מהפנסיה. סדר הגודל של יחס התחלופה על בסיס הנתונים הללו עומד על כ-54% (אילו היינו מניחים פרישה בגיל 60 (ולא גיל 67), יחס התחלופה היה יורד ועומד על שיעור של כ-37% בלבד - פער משמעותי. כמו כן, אילו היו נגבים דמי ניהול נמוכים יותר (4% מהפרמיה ו-0.25% מהצבירה) יחס התחלופה היה עומד על כ-60%. אילו דמי הגמולים המופרשים היו גדלים לשיעור של 22.83%, יחס התחלופה היה עומד על שיעור של כ-66%. אילו גם דמי הניהול הנגבים היו נמוכים יותר וגם ההפרשות השוטפות היו גבוהות יותר, כאמור לעיל, יחס התחלופה היה עומד על שיעור של כ-73%). **בעבור אשה** (בהנחת פרישה של גיל 62) יחס התחלופה החזוי היה עומד על כ-42% במקום 54% לגבר (ובהמשך לניתוח הרגישות שנעשה בעבור הזכר: פרישה בגיל 60 (ולא גיל 62) הייתה מייצרת יחס תחלופה של כ-38%, בגין דמי ניהול נמוכים מהמקסימום כ-46%, הפרשת דמי גמולים גבוהים יותר כ-51%, וכאשר הן דמי הניהול נמוכים יותר והן ההפרשות גבוהות יותר יחס התחלופה היה עומד על שיעור של כ-56%). הפערים בין גברים לנשים מזווית יחס התחלופה, עלולים לעיתים בתוכניות שונות (כביטוחי מנהלים) להגיע לפערים גבוהים מעבר למה שהוצג בדוגמה הנ"ל (גיל הפרישה המוקדם של הנשים ותוחלת החיים הגבוהה יותר של הנשים מזו של הגברים, הם בעיקר המקור לפערים).

יש להדגיש, כי על הפרט הבודד להישמר מהסקת מסקנות הנגזרות מחישובים מעין אלה, שכן מעבר לכך שהם משקפים סדר גודל בלבד ברמת הפרופיל התיאורטי, הם תלויים מאוד במוצר הרלוונטי ובהנחות יסוד, שחלקן אינן ריאליסטיות. לדוגמה, שיעור התשואה השנתית שהונחה בדוגמה לעיל (אנו חיים בעידן בו הריביות אפסיות כאשר האג"ח הייעודי הניתן על ידי הממשלה לקרנות הפנסיה מופעל על 30% בלבד מהסכומים הצבורים ומשום כך, סביר להניח כי התשואה בפועל תהא נמוכה יותר, מה שיפגע ביחס התחלופה, זאת לצד רכיב התשואה הדמוגרפית שעלול ל"נגוס" בצבירה), רצף ההפרשות (אנו חיים בעידן בו לעיתים נכפות תקופות אבטלה או פרישה מוקדמת העוצרות את ההפרשות, מה שפוגע משמעותית ביחס התחלופה) וכדומה. עוד יש להדגיש, כי שיעורי התחלופה של הדורות הצעירים צפויים להיות

נמוכים יותר מאלה של הדור שפרש או שעתיד לפרוש בשנים הקרובות, בשל הפער בין "עולם חדש" ל"עולם ישן".

מחישובים שונים בהנחות שונות על בסיס קבוצתי "יבש", עולים הגורמים העיקריים המסבירים את יחס התחלופה. ניתן לומר כי על מנת להגדיל את יחס התחלופה, על הפרט הבודד ומעסיקו להפריש לחיסכון פנסיוני עד לתקרה המתאפשרת מיד עם כניסתו לתקופת העבודה (הפרשה שנים לפני תחילת גיל העבודה תשפר משמעותית את הסכומים הצבורים לאור אפקט הריבית דריבית) ובאופן רציף, לצמצם את דמי הניהול ככל שניתן הנגבים מהחיסכון (הסכום הצבור), להימנע מהוצאת כספי פיצויים עת מתקיימת עזיבת עבודה, לפרוש מאוחר יותר ככל שניתן, לעקוב באופן רציף אחר התפתחות החיסכון, לוודא כי התשואות שקרן הפנסיה מניבה בעבורו הינן סבירות ומעלה, וכן שהעלויות לכיסויים הביטוחיים אינן גבוהות ומתאימות לצרכיו.

אין זה סוד, כי הציבור נוטה עדיין לראות במדינה ובמעסיק כגורמים האחראים לתחום הפנסיה בעבורו, כאשר הציבור טרם הפנים את האחריות הרובצת עליו. כמו כן, המעסיקים עומדים לאחורונה בפני משימות ואתגרים הכוללים אחריות רבה וגידול בעלויות מצדם בכל הקשור לתחום זה. יחידת משאבי אנוש כגורם אקוטי בארגון, עשויה להפיק תועלת רבה בעבור הארגון, באם תעלה על סדר היום הארגוני אל מול העובדים את הנושא הפנסיוני ואת הדאגה של הארגון לעובדיו בתחום זה. ארגון שישקיע בתחום הפנסיוני אל מול עובדיו תוך הכוונה, מתן כלים לחישובים ולקבלת החלטות, ישתף את העובדים במורכבויות ובהקצאת המשאבים הרבה מצדו, ולצד זאת ידגיש את הדאגה שלו כארגון לעתיד הפנסיוני של עובדיו, בסיכוי גבוה יצליח להביא למחבורות ארגונית גבוהה.

חומרים מומלצים לקריאה:

1. דו"ח הצוות להגברת הוודאות בחיסכון הפנסיוני מיום 23/12/2015 מטעם משרד האוצר:
http://www.mof.gov.il/Committees/PensionSavingTeamCommittee/PensionSavingTeamCommittee_Report.pdf
2. "NATIONAL RETIREMENT RISK INDEX: HOW MUCH LONGER DO WE NEED TO WORK?"
"By Alicia H. Munnell, Anthony Webb, Luke Delorme, and Francesca Golub-Sass, Published by Center For Retirement Research at Boston College
3. ההטבות לחיסכון הפנסיוני - בחינה מחדש - פורום קהלת, ד"ר שמואל אברמזון ד"ר מיכאל שראל - פברואר 2015.
4. מכון ון-ליר, <http://www.vanleer.org.il> : פרופ. אביה ספיבק, מערכת הפנסיה בישראל על שני רבדיה : מבט על רפורמות שהונהגו מהצד המוסדי והצד הכמותי - דו"ח סופי למוסד לביטוח לאומי, מכון ון-ליר, פברואר 2012.
5. מכון ון-ליר <http://www.vanleer.org.il> : כנס 23/12/2014, מחקר פרופ. אביה ספיבק שחר צמח - פנסיית החובה הקטינה את רמת האי-שוויון בין גמלאים. ריכוז ממצאים:
<http://www.themarker.com/career/1.2519464>

6. מחקר: השפעת השינויים בתוחלת החיים על החיסכון הפנסיוני, ד"ר שאול יוטב *וד"ר עדית סולברג** - 8.11.2014.
7. מחקר שבוצע על ידי מכון מילקן אוקטובר 2012: מוצרי משיכה לשוק החיסכון הפנסיוני – מאיה הרן, עמיתת קורת – מכון מילקן.
8. בנק ישראל: ועדת גיל פרישה – דיון בהמשך לעבודת תת הוועדה בראשות ד"ר קרנית פלוג לנושא שוק העבודה 2011-5-16.
9. בנק ישראל: השפעת הסדרי החיסכון לגיל פרישה בישראל על התחלקות ההכנסות עדי ברנדר – אוקטובר 2009.
10. בנק ישראל: מחלקת המחקר של בנק ישראל מפברואר 2006: פרישה לפנסיה במגזר הציבורי בישראל מאז שנות השמונים ועד היום – יובל מזר.
11. מחקר שנערך על ידי הברוקר הבינלאומי AON משנת 2008: Replacement Ratio Study™ A Measurement Tool For Retirement Planning
12. מחקרים וממצאים מארגון ה OECD: <https://stats.oecd.org> - REPLACEMENT RATE.
13. באתרי חברות הביטוח כגון: "מנורה מבטחים", "הראל" וכדומה ניתן להקיש "מחשבון פנסיה" ולקבל אומדנים לפנסיית הזקנה הצפויה וכן לגובה הכיסוי הביטוחי הקיים בקרן הפנסיה הרלוונטית.