

PassportCard®

הכרטיס המגנטי לביטוח נסיעות

חברת דוידשילד DAVIDSHIELD

9912 • מכל טלפון בישראל

עם ביטוח הנסיעות של PassportCard אין יותר טפסים, דו"חות או בירוקרטיה הכל פשוט, מהיר ונוח!



www.passportcard.co.il

מישאבי

עיתון למקבלי החלטות בתחום הניהול ומשאבי האנוש

יום ג' 11 במרץ 2014 • ט' באדר ב' תשע"ד • ISSN 0793-5757 שנה XVIII • גיליון מס' 888

העורך: אריה לביא / עריכה מקצועית: ד"ר יעל פישר / סגן עורך: אילן פיש / עריכה: א. בן ארי, יואב ויכסלמיש / עיצוב גרפי: ברקת כץ
המו"ל: תקשורת כלכלית בע"מ / רח' נחשון 14 רמת השרון 47301 / טל. 03-5407884 / פקס. 03-5493622 / E-mail: edit@tikshoret.co.il

עובדים ברשות האוכלוסין: משרד הפנים מפר הסכם להפרשת כספים לקרן השתלמות

בפנייה לבין הדין האזורי לעבודה נטען שהסכם העבודה כולל הפרשה גם עבור שעות נוספות

קיימו חובה זו, כאשר ההפרשות נעשו בהשמטת התמורה המשתלמת בעד שעות נוספות ועבודה במשמרות. לדבריהם, משרד הפנים הפר התחייבות בכתב ממרץ 2012, לפיה יבצע את הפרשת הכספים לקרן השתלמות גם בגין שעות נוספות וגם בגין עבודה במשמרות - אשר מתחילה ביום חתימת כל אחד מחוזי העבודה ואשר

מסתיימת ב-31 בדצמבר 2012. התובעים מציינים כי במצב זה נשלל מהם זיכוי בשיעור של 21% ממס, וראוי שהחוסרים הללו יושלמו בצירוף פיצויי הלנת שכר או הפרשי הצמדה וריבית.

בנוסף מתבקש בית הדין לחייב את הנתבעים להמשיך ולבצע את ההפרשות המלאות כל עוד נמשכת העסקתם על פי חוזה העבודה.

תגובת רשות האוכלוסין לא התקבלה עד לסגירת הגיליון.

שעות נוספות ועבודה במשמרות - בהתאם לחוזה העבודה עמם.

בכתב התביעה, באמצעות עוה"ד איתי בשן ואבינועם מגן, נאמר כי בחוזה העבודה נקבעה זכותם של התובעים לקרן השתלמות לפי הפרשה של 7.5% מהשכר. לטענת התובעים, הנתבעים מעולם לא

תשעה מעובדי רשות האוכלוסין וההגירה הגישו לבית הדין האזורי לעבודה בירושלים תביעה בגובה 145 אלף שקל נגד משרדי הפנים והאוצר (האוצר אחראי על הזרמת תקציבים למשרדי הממשלה - מ.מ.) בטענה להפרת הסכם להפריש כספים לקרן השתלמות גם בגין

נהגת אוטובוס תובעת 100 אלף שקל מ"אגד" בטענה להתנכלות על רקע היותה חד הורית

■ לדברי התובעת, החברה שיבצה אותה למשמרות ערב ולילה וכפתה עליה לקחת את בנה התינוק לעבודה במשך יותר משלוש שנים ■ "אגד": אנו דוחים על הסף את הטענות בנושא

ובסופו של יום יובהר כי לא נפל כל פגם בהתנהלות 'אגד' בנושא".

נהגת אוטובוס הגישה תביעה לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב נגד "אגד" בטענה לפגיעה מתמשכת בזכויותיה הסוציאליות על רקע היותה אם חד הורית. התובעת טוענת, באמצעות עו"ד צחי הורביץ, כי לאחר חזרתה מחופשת לידה נאלצה לעבוד גם בערבים ובלילות, ולפיכך נאלצה לקחת את בנה לעבודה בלילות, עד גיל 3.5.

לטענתה, בשנה וחצי האחרונות, היא עובדת במהלך היום במשך כ-4-5 שעות ביום בלבד, היקף מצומצם שאינו מספיק לקיומה, וכמו כן החלה לסבול מהתנכלויות מצד הממונה עליה במקום העבודה, בעיקר על רקע היותה אם חד הורית, ו"אגד" אף פגעה בזכויותיה הסוציאליות והפלתה אותה לרעה על רקע היותה חד הורית.

בית הדין מתבקש להורות ל"אגד" לאפשר לה לעבוד במסכת שעות מלאה, להשיב לה את ימי החופשה, וכן לפצות אותה בסכום של 100 אלף שקל. כמו כן נאמר כי תוגש תביעה נפרדת בשמו של בנה.

מ"אגד" נמסר: "אנו דוחים על הסף את הטענות בנושא. מפאת צנעת הפרט לא נגיב לטענות אלו באופן פומבי אלא בבית המשפט, שם יתבררו הטענות עד תומן



[פוטוס מרת גלעדי]

DavidShield מעניקה לעובדיך הרבה יותר

DavidShield מזמינה אותך להעניק לעובדיך מעטפת רפואית חוצה גבולות בזכות:

- שירות לקוחות הזמין עבורם 24/7 ■ בחירת הספק הרפואי
 - כיסוי רפואי מקיף גם בביקורי מולדת ■ ועוד מגוון יתרונות
- עובדיך יוכלו ליהנות מתחושת ביטחון גם כשהם בחו"ל.

התקשר עוד היום לחטיבה העסקית:

09-8920924

www.davidshield.com | Business@davidshield.com

DAVIDSHIELD
International Medical Insurance

פנסיה

ייצוגית נגד "הראל פנסיה": מחייבת הצגת אישור משפטי למעמד ידוע/ה בציבור כדי לקבל קצבת שארים

■ התובע מציין כי המוסד לביטוח לאומי הכיר בו כידוע בציבור של המנוחה על כל הנובע ומשתמע מכך ■ לדבריו "הראל פנסיה" טענה כי הפנייתו לערכאה שיפוטית מתחייבת מהוראת תקנון הקרן - אולם הדבר מנוגד לדין

תאושר כייצוגית יוכלו כל אותם אלמנים ואלמנות ידועים ו/או ידועות בציבור הנדרשים להמציא מסמך שלא קיים בדין הישראלי והלכה למעשה אין אפשרות להמציאו, ולהגיש תביעה משפטית, לממש את זכותם הלגיטימית והסוציאלית שבדין לקבלת פנסיה שאירים.

התובע מבקש מבית הדין לחייב את הנתבעת בהשבת כספי האגרה לחברי הקבוצה המיוצגת, ולחשוף את הנתונים בדבר מספרם של האלמנים והאלמנות הנדרשים לעמוד בתנאי הבלתי חוקי לצורך קביעת גובה הפיצוי המדויק לכל אחד מחברי הקבוצה. לטענתו, הנוק לכל אחד מחברי הקבוצה המיוצגת בא לידי ביטוי באגרת התביעה בסך 141 שקל. סכום התביעה לא נקבע מאחר שהוא תלוי בגודל הקבוצה.

לדברי התובע הסעיף שבתקנון המחייב אלמן ו/או אלמנה לנקוט בהליך משפטי שלא קיים בדין הישראלי ולהמציא אישור שלא ניתן להשיגו לשם מימוש הזכות לקבלת פנסיה שאירים, הינו סעיף פסול ומנוגד מפורשות לתקנת הציבור.

לדבריו, מדובר בדרישה מקוממת המונעת הלכה למעשה זכות חוזית סוציאלית ראשונה במעלה מבן ו/או מבת הזוג שחוו אובדן, וזאת ללא התחשבות במצב הטרנזיטיוני שלו. הוא מוסיף שבמידה ותביעתו

לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב הוגשה תביעה ובקשה לאישורה כייצוגית

כנגד "הראל ניהול קרנות פנסיה" בטענה לסעיף בלתי חוקי בתקנון קרן הפנסיה "הראל מנוף פנסיה". לדברי התובע, יובל פייש, המיוצג על ידי עו"ד ערן דוידוב ואורי זמברג, הסעיף האמור מחייב ידוע/ה בציבור אשר התאלמן מבן/בת זוגו לחיים ומבקש לממש את זכותו בקבלת קצבת פנסיה שאירים - לנקוט בהליך משפטי בו יוכרו כ"ידוע/ה בציבור".



יאיר המבורגר, יו"ר "הראל"

התובע מציין כי בת זוגתו, שנפטרה ממחלה קשה בגיל 27, הייתה מבוטחת ב"הראל מנוף פנסיה" וכדי לקבל הכרה בזכותו לקבלת פנסיה שאירים הוא נדרש על פי התקנון של הקרן להציג פסק דין/אישור לפיו הוא "ידוע בציבור".

לטענתו, הוא זכאי לקבלת זכויות מתוקף היותו אלמן מבוטח בהתאם לתקנון קרן הפנסיה. בין יתר המסמכים אותם נתבקש להגיש במסגרת תביעתו לתשלום פנסיה שאירים נדרש מסמך המתקרא: "אישור בית המשפט המוכיח על מעמד ידוע בציבור לבן ו\לבת הזוג", וכל זאת אף שהמציא לנתבעת מסמכים המעידים על היותו ידוע בציבור של המנוחה.

התובע מציין כי המוסד לביטוח לאומי הכיר בו כידוע בציבור של המנוחה על כל הנובע ומשתמע מכך, ואולם הנתבעת הודיעה כי היא נעדרת כל יכולת לקבלת הכרעה שיפוטית/עובדתית בנוגע לסטטוס התובע כ"ידוע בציבור" של המנוחה, וזאת להבדיל מערכאה שיפוטית האמונה על קביעת שכאלה. עוד טענה הנתבעת כי הפניית התובע לערכאה שיפוטית מתחייבת מהוראת תקנון הקרן המהווה חוזה בין החברה המנהלת למבוטחים/עמיתים בקרן הפנסיה.

משווקת מערכות שאיבת אבק תובעת 100 אלף שקל ממתחרתה בטענה להוצאת לשון הרע

■ "ביתק טכנולוגיות" טוענת ש"איוואק ישראל" מפיצה שקרים בניסיון לגייס לקוחות חדשים ■ "איוואק": החברה מכחישה מכל וכל את טענותיה של "ביתק טכנולוגיות", ומעולם לא עסקה בהשמצות מתחרים

שנוהל בין נציגי הנתבעת לבין לקוח של התובעת, היא ייחסה לה מעשי מרמה, הטעיית צרכנים ומסירת נתונים כוזבים, נאמר לו כי: "קח בחשבון שמי שמרמה בנתונים ומטעה מאות ואלפי צרכנים עם מנוע שבכלל לא קיים, הם 'שאברב'".

לדברי התובעת, מעשיה של הנתבעת הסבו לה נזקים, והם מהווים התערבות בלתי הוגנת. התובעת מבקשת בנוסף לפיצוי הכספי להורות לנתבעת לפרסם התנצלות המתקנת את העוול שגרמה ועדיין גורמת לה.

מ"איוואק" נמסר: "החברה מכחישה מכל וכל את טענותיה של 'ביתק טכנולוגיות'. 'איוואק', הקיימת קרוב לארבע שנים, הוכיחה מזמן את יושרה ואמינותה בפני אלפי לקוחות מרוצים ומעולם לא עסקה בהשמצות מתחרים, נהפוך הוא. תביעתה המופרכת של 'ביתק' תתברר בבית המשפט".

חברת "ביתק טכנולוגיות" הגישה לבית משפט השלום בנתניה תביעת לשון הרע בסך 100 אלף שקל כנגד המתחרה שלה בתחום שיווק מערכות שאיבת אבק, חברת "איוואק ישראל" (ivac). בתביעה, באמצעות עו"ד מעוז אופיר, מצוין כי "התובעת בעלת מותגים המוכרים בשוק המקומי בשמות המסחריים: 'שאברב' ו'שאבקל' המזוהים עמה באופן בלעדי". לאחרונה, טוענת התובעת, הובא לידיעתה כי הנתבעת פונה ללקוחותיה וללקוחות פוטנציאליים אחרים בתחום, נוהגת להשמיץ אותה, להוציא את דיבתה ולהפיץ עליה שקרים - הכל במטרה לגייס לקוחות אלו לעצמה ולהשיא את רווחיה. כמו כן, הפעילה ו/או ניסתה הנתבעת להפעיל על אותם לקוחות לחצים ומניפולציות בניסיון לגייסם, תוך רמיסת שמה הטוב של התובעת.

כך למשל, נטען, במסגרת דין ודברים

פנסיה

ייצוגית נגד "כלל ביטוח" בטענה לשינוי תנאי הפוליסה ללא הסכמת המבוטחים

■ התובע טוען כי מבוטחים המפסיקים לשלם לזמן מה את רכיב החיסכון בפוליסת ביטוח חיים - סובלים מהרעת תנאים ללא ידיעתם ■ לדבריו, החברה "מזיזה" קדימה את מועד תחילת הביטוח ולפיכך "מקצרת" חד צדדית את התקופה שבגינה מופרשים כספים לפי הפוליסה, ומעלה את גיל המבוטח בתחילת הביטוח ■ סכום התביעה: 20 מיליון שקל

שונים, במשך תקופה מסוימת את רכיב החיסכון בפוליסה - משלמים בהמשך פרמיה הגבוהה באחוזים רבים מהפרמיה המקורית עליה הוסכם.

בית המשפט מתבקש לאסור על "כלל ביטוח" להמשיך ולגבות פרמיות בשיעורים העולים על השיעור הנקוב בפוליסת ביטוח חיים, ממבוטחים אשר לא שילמו את רכיב החיסכון בפוליסה במלואה. זאת החל ממועד עריכת הפוליסה ועד למועד הזכאות לגמלה חודשית על פי הפוליסה. בנוסף מתבקש בית המשפט להורות לחברה לשלם למבוטחים המיוצגים סכום השווה לדמי פרמיה העודפת שנגבתה מהם עקב הזאת תחילת הביטוח.

תגובת "כלל ביטוח" לא התקבלה עד לסגירת הגיליון.

מועד תחילת הביטוח שרירותית וחד צדדית ללא קבלת הסכמת המבוטח, ולפיכך "מקצרת" חד צדדית את התקופה שבגינה מופרשים כספים לפי הפוליסה, ומעלה את גיל המבוטח בתחילת הביטוח. כפועל יוצא מכך מעלה הנתבעת את מחיר הפרמיה בניגוד לחוק.

התובע מוסיף ש"כלל ביטוח" מייקרת ריאלית את הפרמיה בניגוד לתנאי הפוליסה, למרות שלפי תנאי הפוליסה הפרמיה צמודה למדד בלבד ואיננה ניתנת לשינוי. כמו כן, כל חישובי הגמלה וביטוח הריסק נעשים בהנחה כי הפרמיה צמודה למדד בלבד ואיננה משתנה לאורך כל חי הפוליסה.

בהתבסס על חוות דעת מומחה של ד"ר **תמיר לוי**, התוצאה המתקבלת הינה כי אותם מבוטחים שאינם משלמים, מטעמים

לבית המשפט המחוזי בתל אביב הוגשה תביעה ובקשה לאישורה כייצוגית בהיקף מוערך של 20 מיליון שקל נגד "כלל ביטוח". זאת בטענה להפרה יסודית של הסכמי הביטוח עם מבוטחים, בפוליסות ביטוח חיים הכוללות מרכיב חיסכון ומרכיב סיכון (ריסק).

לדברי התובע **צבי חונה**, באמצעות עו"ד **בן ציון רזניק**, היו לו שתי פוליסות מסוג גמלה ב', ובשתיהן הפסיק לשלם לזמן מה את רכיב החיסכון בפוליסה, אם כי הקפיד לשלם את רכיב הריסק במועדו.

לטענתו, הוא ערך בדיקה ובה התברר כי החברה מנצלת את מצבם של מבוטחים המפסיקים לשלם לזמן מה את רכיב החיסכון בפוליסה - ומפרה את תנאי הפוליסה בכך שהיא "מזיזה" קדימה את



PassportCard.

ביטוח הנסיעות היחידי ללא השתתפות עצמית, המאפשר לעובדיך להימנע מלהוציא כסף מהכיס.

מנהל משאבי אנוש, דאג לעובדיך וצרף אותם לדור הבא של ביטוחי הנסיעות, בו הם נהנים מ:

שירות CASHLESS - במקום לשלם על השירות הרפואי מספם, PassportCard מאפשר להם לקבל שירות רפואי בחו"ל מבלי להוציא כסף מהכיס, הכרטיס המגנטי ישלם עבורם את החשבון הרפואי מידית.

שימוש בכרטיס המגנטי לביטוח נסיעות, פוטר אותם מתשלום השתתפות עצמית, בכל שירות רפואי שיקבלו בחו"ל.

מוקד שירות לקוחות זמין לרשותם 24 שעות ביממה, 7 ימים בשבוע, לאורך כל ימות השנה, באמצעות מספרי חיזוג חיים ו-Skype, מכל מקום בעולם.

1-800-800-930 התקשר עכשיו למוקד העסקי

להורדת האפליקציה:





בנסיבות יוצאות דופן יאשר בית המשפט הבאת ראיות הסותרות את החלטת הוועדה הרפואית לערר

בן-פורת, כי סטייה מהכלל האמור לעיל, תהיה בנסיבות יוצאות דופן, אך במקרים בהם יהא מקום לכך, הטעמים יהיו טעמים משפטיים או עובדתיים: "א. טעמים משפטיים כגון: האם נראה לבית המשפט, כי הליך הקודם היה נגוע בפגם מהותי כגון תרמית קל וחומר - בטלות מדעיקרא (כגון פגיעה בעקרונות הצדק הטבעי). ב. טעמים עובדתיים כבדי משקל וחדשים כגון: אם חל שינוי מהותי במצבו של התובע או שנתגלתה נכות נוספת לאחר הקביעה הקודמת". לפיכך נקבע בפסיקה, כי בהיות רשימת הטעמים רשימה לא סגורה, התירו בתי המשפט להביא ראיות לסתור, כאשר החומר הרפואי שעמד בפני הוועדה אינו שלם ואינו משקף את המצב הרפואי לאשורו. כן התאפשר הדבר כשחל שינוי משמעותי במצב הנפגע, מיום קביעת הוועדה ועד לדיון בבית המשפט, או כאשר לא היו בפני הוועדה עובדות רלוונטיות חשובות הנוגעות למצבו הרפואי של הנפגע קודם לתאונה - אשר לו היו בפניה, היו מביאות לתוצאה שונה.

בית המשפט קבע, כי אין חולק שניתן להיעתר לבקשה להבאת ראיות לסתור במקרים חריגים בלבד, ונראה לכאורה שאין זה המקרה. לסיכום, מדברי השופט: "לכאורה, מתבקשת המסקנה כייש לדחות את הבקשה שכן מלוא המידע הדרוש עמד בפני הוועדה הרפואית לעררים וגם אם שגתה בהחלטתה, אין די בכך על מנת להיעתר לבקשת הנתבעת. יחד עם זאת, סבורני כי שורת הצדק ואף הדין מחייבת היענות לבקשה, ולו רק בחלקה".

בית המשפט מצא, כי דין הבקשה להתקבל בחלקה. בית המשפט קבע, כי ימונה מומחה רפואי בתחום האורטופדי שהתמחותו בכף רגל. חוות דעתו של המומחה תעמוד לצידה של החלטת הוועדה הרפואית לעררורים.

לתקנות המוסד לביטוח לאומי (קביעת דרגת נכות מעבודה), תשט"ז-1956, ("התקנות").

התובע ערער על החלטת הוועדה הרפואית, וטען בין היתר, כי שגתה הוועדה מדרג ראשון, כאשר לא התייחסה כלל להגבלה ולפגיעה בקרסול הרגל.

התובע נבדק על ידי הוועדה הרפואית לעררים. לאור החלטת הוועדה הרפואית לעררים, שדחתה את ערר התובע על החלטת הוועדה הרפואית, אשר קבעה לתובע את הנכות ("הוועדה הרפואית") הגיש התובע בקשה לבית המשפט.

בית המשפט הסביר, כי הצדדים חלוקים בשאלה האם מסמכים רפואיים, לרבות צילומי רנטגן, עמדו בפני הוועדה הרפואית לעררים וככל שלא עמדו בפניה - האם, לו היו עומדים בפניה, היה בהם כדי להביא לתוצאה שונה. דהיינו, כי לא נגרם לתובע שבר בבוהן בגין התאונה וכי עסקינן במצב רפואי קודם. כמו כן חלוקים בשאלה, האם עובר לתאונה נגרם לתובע שבר בבוהן ימין כטענת הנתבעת, או כטענת התובע לא נגרם לו שבר בבוהן עובר לתאונה וכן שבגין התאונה נגרמו לו שני שברים בשתי אצבעות בכף רגלו הימנית, לרבות בבוהן.

בית המשפט הדגיש, כי סעיף 66' לחוק הפיצויים לנפגעי תאונות דרכים, התשל"ה-1975 ("החוק"), קובע: "נקבעה על פי כל דין דרגת נכות לנפגע בשל הפגיעה שנגרמה לו באותה תאונת דרכים, לפני שמיעת הראיות בתביעה לפי חוק זה, תחייב קביעה זאת גם לצורך התביעה על פי חוק זה; ואולם בית המשפט יהיה רשאי להתיר לבעל דין בתביעה לפי חוק זה, להביא ראיות לסתור את הקביעה האמורה, אם שוכנע שמן הצדק להתיר זאת מטעמים מיוחדים שיירשמו".

כמו כן, ציין בית המשפט, כי בע"א 634/95 עודה נ' רותם, קבעה השופטת

בבית משפט השלום בהרצליה נדונה תביעתו של **שאול אסף** ("התובע"), שיוצגה על ידי עו"ד **ענבל אברהמי דרוקר**, כנגד **"הפניקס חברה ישראלית לביטוח בע"מ"** ("הנתבעת") שיוצגה על ידי עו"ד **אביבה ישעיה**.

ההחלטה ניתנה בינואר 2014 מפי השופט **יחזקאל הראל**, סגן הנשיאה.

עובדות המקרה: התובע נפגע בתאונה, כאשר רכבו עמד ברמזור ולפתע נפגע מאחור על ידי מכונית, נהדף ופגע ברכב אחר שעמד לפניו וכן בגדר ההפרדה. לטענת התובע, מעוצמת הפגיעה נהדף בתוך הרכב, טולטל בעוצמה חזקה ונחבל קשות בכל חלקי גופו ובעיקר בראש, גב, צוואר מצד שמאל, יד שמאל. התובע נבדק על ידי רופא המשפחה בקופת חולים והתלונן על כאב גב תחתון, צוואר וראש. כמו כן, נבדק התובע על ידי כירורג-אורטופד, אשר בבדיקתו נמצא, כי "...בעקבות התאונה ממשיך התובע לסבול מכאבים והגבלות בכל חלקי גופו. אובחן כי כתוצאה מהתאונה סובל התובע משבר באחת או יותר מאצבעות כף הרגל הימנית כולל הבוהן...". התובע המשיך במעקב רפואי בקופ"ח והופנה למיפוי עצמות.

התובע הגיש למוסד לביטוח לאומי תביעה לדמי פגיעה. בתביעתו ציין בפרק המגבלות בטופס התביעה לקביעת דרגת נכות מהעבודה: "בעקבות השבר בבוהן כף רגל ימין אני לא מסוגל לעבוד. אני מוגבל בהליכה ממושכת, הרמת משאות ועבודה פיזית. הכאב הינו כאב תמידי המתגבר במאמץ כלשהו של רגל ימין...".

בפני הוועדה הרפואית עמדו מסמכים רפואיים מקופ"ח, לרבות מאורטופד קופ"ח, וכן מיפוי עצמות. הוועדה הרפואית אבחנה, כי כתוצאה מהתאונה נגרמה לתובע חבלה בכף רגל ימין ונקבעה לו נכות בשיעור של 10% לפי ס' 49(4)

האשליה של אושי ההייטק

מרבית עובדי ההייטק אינם נהנים כיום מכיסוי ביטוחי פרטי הולם

בדיקה שנעשתה על ידי איש הביטוח ניסן לוי, בעלים ומנכ"ל של סוכנות "מגן לוי", גילתה שמרבית עובדי ההייטק מכוסים באופן חלקי בלבד במקרים של מחלות קשות, תאונות, סיעוד וביטוח בריאות פרטי

כמו מחלות קשות, נכות עקב תאונה, ביטוח סיעודי וביטוח בריאות. המעסיקים אמנם אינם חייבים לספק פוליסות אלה, אך הן חייבות ליידע את העובד במה הוא מכוסה ובמה הוא לא מכוסה".

כיום בענף ההייטק מעניקים מנהלי הסדרים שירותים שמטרתם לספק ביטוח פנסיה לעובד. ההסדרים השונים מתמחים במתן שירות לקבוצות גדולות של עובדים כמו בחברות הייטק. העובד בדרך כלל מקבל את הביטוח הפנסיוני שנקבע בהסדר לרבים, עובדה לגיטימית מאוד במטרה להפחית בעלויות דמי הניהול. אך כאמור, תנאים סוציאליים אינם ביטוחים פרטיים, ולכן הוא עלול להיפגע בעת מקרה ביטוח שלא כוסה בפוליסה פרטית.

בודדים, במידה והמעסיק רכש ביטוח קולקטיבי לעובדיו.

בדיקה זו נערכה במסגרת השקת פרויקט "מגן-טק" - מגן משלים לעובדי הייטק, במסגרתו יקבלו עובדי הייטק ייעוץ אישי בביתם במטרה לבחון את צרכיהם המשפחתיים הייחודיים.

לוי, שסוכנות הביטוח שלו פועלת בעיקר עם חברות הביטוח הגדולות, פיתח את הפרויקט, המאפשר לעובדי הייטק להשלים את הפוליסות הפרטיות שבבעלותם, ולהגיע לכיסויים ההולמים את הצרכים הייחודיים של עובדים אלה.

לוי: "חברות ההייטק מחויבות לדאוג לעובד במקרים של פנסיה לגיל פרישה, אובדן כושר עבודה וחלילה במקרי מוות, אך אינן מחויבות לרכוש ביטוחים פרטיים

"מרבית עובדי ההייטק, שהינם מהעובדים המתוגמלים ביותר בשוק העבודה הישראלי, נהנים מכיסויים ביטוחיים חלקיים ביותר, שאינם מוענקים להם במסגרת מקום עבודתם", כך אומר איש הביטוח ניסן לוי, בעלים ומנכ"ל של סוכנות הביטוח "מגן לוי". עובדה זו התבררה במהלך בדיקת תנאי העסקתם של עובדי חברות הייטק. מהבדיקה עולה שבניגוד לתדמית לפיה עובדי ההייטק נהנים מביטוחים פרטיים ומתנאים סוציאליים משופרים יחסית לעובדים אחרים במשק, הכיסוי הביטוחי הפרטי של העובדים הללו מוגבל, כך שלדוגמה, בעת מחלה קשה, צורך בעזרה סיעודית או תאונה - הכיסוי הביטוחי מגיע לעתים לסכום זניח של עשרות אלפי שקלים

משאבים מארח

אין היגיון כלכלי בפנסיה מוקדמת לנשים לעומת גברים

תוחלת החיים של נשים גדולה מזו של גברים, אבל שכון הממוצע נמוך יותר. יש להעלות את גיל הפרישה לנשים כדי למנוע מהן עוני

מאת נחמה גולדווסר

להם, אינם מעוניינים בסיכון כספם. המודל הצ'יליאני למשל, נבנה סביב העובדה שלא כל קבוצת גיל יכולה להרשות לעצמה להשקיע את חסכוניות הפנסיה באותה רמת סיכון. ברור לכולם, שכל שאנו קרובים לגיל פרישה, אנו צריכים למזער את הסיכון של השקעת כספי הפנסיה והקטנתם, בהתאמה. אם חלילה תהיה תשואה שלילית בבורסה בשנה מסוימת - לאנשים שמתקרבים לגיל הפנסיה אין זמן לתקן את התשואה, ולכן יש להגדיר בחוק קבוצות גיל ומהו הסיכון המקסימלי המתאים לה.

ברור שישנם לא מעט בעלי אינטרסים שינסו לטרפד את הרעיון, אבל חייבים לטפל בהעלאת גיל הפנסיה לנשים, בבניית גוף ללא מטרות רווח לניהול הכספים, ובפיקוח על רמות הסיכון בגילאים השונים. העלייה בתוחלת החיים מצריכה היערכות כלכלית ובמציאות משתנה כמו שלנו, העניין צריך להיות בראש סולם העדיפויות הכלכלי-חברתי.

סכום הקצבה החודשית שנקבל. במצב זה, התשואה לא ברורה ולא מובטחת כלל. בנוסף, צריך לקחת בחשבון את דמי הניהול הגבוהים שנגבים מהחוסכים, אשר מסוכמים מראש, ועליהם חותם העמית בעת הצטרפותו.

מאז נולד חוק פנסיה ממלכתית, שקבע כי הכספים המופרשים לקרנות הפנסיה יגדלו, כמות הכסף גדלה בהתאם, אבל יחד איתה גדלה גם היצירתיות של ההשקעות ודמי הניהול, שמקטינים באופן דרמטי את תוצאת הפנסיה. אנחנו, כעמיתי קרנות הפנסיה, צריכים לדרוש שיוקם גוף (נניח "המוסד לקרנות פנסיה"), שיתפקד כמעין גוף ממשלתי, ללא כוונות רווח, ושתפקידו יהיה לקלוט את כספי הפנסיה מהמעסיקים, עד לרמת הכנסה מסוימת. כאזרחים, זכותנו המלאה לדרוש את הקמתו של גוף כזה, אשר ידאג לחוסכים, יפעל בחסות הממשלה, ויבטיח שחסכוניותיהם לא ייפגעו.

לדעת, עד לגובה השכר הממוצע במשק, האוצר צריך להנפיק אגרות חוב מיעודות, כמו שהיה בעבר, שכן העשירוניים התחתונים, שממילא גזירת הפנסיה קשה

אחרונה שוב עולה במשרד האוצר הכוונה להעלות את גיל הפרישה לגברים ל-70. העלאת גיל הפרישה הינה פתרון חלקי לבעיית הפנסיה הנמוכה יחסית, הצפויה למרביתנו בעת זיקנה.

כיום, ממוצע הפנסיה לאישה הינו 42% משכרה האחרון של העובדת לפני יציאתה לפנסיה, וממוצע הפנסיה לגבר עומד על 54% משכרו האחרון. אין שום היגיון כלכלי, שנשים, שתוחלת חייהן גבוהה בארבע שנים בממוצע מגברים, אבל מרוויחות בדרך כלל פחות מהם, ייצאו לפנסיה לפני גברים. במילים אחרות, אם לא יאריכו את גיל הפרישה גם לנשים, רובן יחיו את שנותיהן האחרונות בעוני.

רוב עמיתי קרנות הפנסיה לא מודעים לכך שצפויה להם ירידה ברמת השכר בגיל הפנסיה. בנוסף לכך, בגלל שינויים גולטוריים, רבים מהחוסכים לא יודעים בוודאות כמה פנסיה יקבלו ביום הפרישה, כיוון שהחברות כבר לא מתחייבות למקדם הקצבה - אותו מספר שבו מחלקים את הכסף שנחסך והוא קובע את

הכותבת הינה בעלים של "צמרת סוכנות לביטוח בע"מ"

שישה צעדים פשוטים בניהול משא ומתן

המשותפים לשני הצדדים ולא רק מהם האינטרסים שלכם, וכשאתם מדברים על האינטרסים שלכם אל תדברו ממקום של "מגיע לי" ו"מה לא מגיע לכם".

• לתת כדי לקבל - חשבו לאילו דרישות של הצד השני תסכימו להתגמש. אם הן לא באות על חשבונכם - הסכימו. הרווח של הצד השני אינו בהכרח ההפסד שלכם. ויתורים שכאלה בונים אמון ומערכת יחסים בריאה ויעודדו את הצד השני להתגמש כלפיכם לכשיתפכו היוצרות.

הכותב הינו מומחה בתחום ניהול משא ומתן, ניהול משברים וניהול קונפליקטים עסקיים, מחברת הייעוץ NegoPro

לנהל משא ומתן על עקרונות מאשר על מחיר. הצבת מחיר מאלצת את הצד השני להשיב בחיוב או בשלילה, וכשהפערים גדולים אתם עלולים להגיע למבוי סתום. אך אם כבר המחיר עולה בשלב מוקדם, דברו על טווח מחירים וכך תשמרו על גמישות.

3. משחק הוגן - לעולם אל תציבו דרישות קיצוניות בתחילת משא ומתן. על מנת לשמור על אחריות מקצועית הציבו דרישות ריאליות בתחילת המשא ומתן. בצורה כזו תימנעו מביצוע ויתורים גדולים בהמשך אשר עלולים להעיד על כך שהדרישות שהצבתם לא היו ריאליות ובכך לפגוע באמינות ובמקצועיות שלכם. דרישות קיצוניות מצידכם יגרמו לדרישות קיצוניות גם מהצד השני, דבר שיקשה עליכם להגיע לעמק השווה. במידה ונאלצתם להציב דרישות קיצוניות ועליכם להתגמש תכננו מראש באופן גס כיצד אתם "יורדים מהסולם", כמה צעדי ויתור תסכימו לעשות וגם מהו גודלם תוך מתן הסבר מה גרם לכם לבוא לקראת.

4. מאבק כוחות - לעולם אל תייחסו משקל יתר לנכסים או לכוח שלכם. זכרו, הצד שעומד מולכם אינו מונע בהכרח מהמניעים שאתם סבורים שמניעים אותו, או שהוא עשוי לחשוב שהוא חזק מכם.

5. הסיפור שאינו נגמר - כשהמשא ומתן מתמשך ומתמשך לעולם אל תסגרו עסקה רק בכדי לסמן "וי". לפני שאתם סוגרים עסקה בצעו את הפעולות הבאות:

- חבל על הזמן - כשעסקה נמשכת זמן רב ולא ברור האם היא עדיין כדאית, ערבו צד ג' שיבחן מחדש את העסקה ויראה האם שווה לכם להמשיך במשא ומתן.
- מסע בזמן - נתחו באופן תהליכי את השתלשלות העניינים והאם היתה נקודה בה העסקה היתה כדאית עבורתכם וניתן היה "לסגור" אותה. אם כן, נסו לחזור לנקודה זו.

- עם האצבע על הדופק - חשבו בכל נקודה ונקודה האם המשך ניהול המשא ומתן מצדיק את המשאבים שלכם. אם הוא לא מצדיק, זו אינה תבוסה להפסיקו, להיפך - זה אפילו ניצחון.

6. התשמע קולי - לעולם אל תנהלו משא ומתן כשאתם רק משמיעים ולא שומעים. כדי להימנע מכך בצעו את הפעולות הבאות:

- איזו שאלה - לא רק דיבורים, בנוסף להשמעת קולכם, שאלו שאלות.
- שלי שלך - חשבו מהם האינטרסים



מאת עו"ד נוי ארז

איך מתכוננים לניהול משא ומתן? מתי מדברים על המחיר? והאם הוא באמת צריך להיות כל כך גבוה? שישה צעדים פשוטים בניהול משא ומתן.

1. שקט, מתכוננים - בצעו תמיד את הפעולות המכניות הבאות:

- בפני מי אתה עומד? למדו מיהם האנשים שיעמדו מולכם, ממה הם מושפעים, מה האינטרסים והאילוצים שלהם ומהן האלטרנטיבות שלהם במקרה שהמשא ומתן יעלה על שרטון.
- מוכן ומזומן - עליכם להרגיש מוכנים מבחינה רגשית והתנהגותית למשא ומתן. השילוב בין הכנת העובדות והמוכנות הרגשית נוסכת תחושת ביטחון.
- שחק אותה - לצורך שיפור המוכנות בצעו סימולציות של משחקי תפקידים המדמות את התנהגויות הצדדים באופן הקרוב ביותר למציאות.
- כתב הגנה - הכינו check list שיכוון אתכם ויזכיר לכם על אילו דברים עליכם להתכונן.

- ועוד איך - בנוסף ל"מה" חשבו גם על ה"איך". איך תגידו, איך תתמודדו עם התנגדות וכו'.

2. מלחמת מחירים - לעולם אל תדברו על המחיר בשלבי משא ומתן ראשוניים. ולפני העלאת המחיר בצעו את הפעולות הבאות:

- סמול טוק - תקשורת תמיד מקרבת למטרה ומגדילה את הסיכויים למציאת פתרון משותף המגשר על הפערים.
- עניין של עיקרון - לפני שתעלו את עניין המחיר דברו על העקרונות. תמיד קל יותר



עומר קרייזל פורש מ"מגדל" ועובר ל"פועלים שוקי הון"

עומר קרייזל, ראש תחום השקעות עמיתים, נדל"ן וקרנות גידור של "מגדל חברה לביטוח", הודיע על רצונו לפרוש מתפקידו בקבוצה, כך מסרה "מגדל" בהודעה לבורסה לניירות ערך. קרייזל צפוי להתמנות למנכ"ל "פועלים שוקי הון". טרם נקבעו פרטי הפרישה.



עומר קרייזל

המודל הנוכחי של החיסכון הפנסיוני יוריד תרבויות לשאול

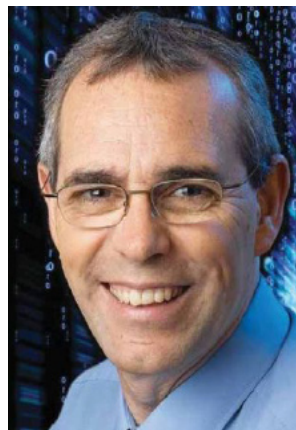
הערכותיו של פרופ' פסיג לגבי עתיד החיסכון הפנסיוני ראוי שידליקו נורות אזהרה בקרב קובעי המדיניות ומנהלי המוסדות הפיננסיים - שהבטחותיהם בכל הקשור לעתיד הפנסיוני של הציבור עלולות להתגלות כריקות מתוכן

בספרו "פורקונטיטו" מציע פסיג מודל אלטרנטיבי לחיסכון פנסיוני המשלב כמה עקרונות. "אחד העקרונות שהמודל מבוסס עליו הוא העיקרון של שינוי הגיל שבו מתחילים לחסוך. כיום מתחילים לחסוך לפנסיה מהיום הראשון לעבודה. לכן, האדם הממוצע חוסך לפנסיה במשך 35-40 שנה, אבל החסכונות שצבר לא מספיקים כדי לאפשר לו לחיות בכבוד 30 ו-40 שנה אחרי היציאה לפנסיה. לכן, המודל שלי מנתק את שנות החיסכון ממקום העבודה. המודל שאני מציע טוען שצריך לחסוך מהיום שבו נולדים. שכן רק אם האדם יחסוך במשך 70 שנה, הדבר זה ייתן לו תמורה כדי לחיות בפנסיה בכבוד".

עיקרון נוסף במודל האלטרנטיבי שהוא מציע: "יש לנתק את הפנסיה ממקום העבודה. אפשר להמשיך לעבוד ובמקביל להמשיך לקבל פנסיה. היום אנחנו נותנים עונש למי שממשיך לעבוד. גם את זה צריך להוריד מהמשוואה".

הערכותיו של פסיג לגבי עתיד החיסכון הפנסיוני ראוי שידליקו נורות אזהרה בקרב קובעי המדיניות, מנהלי המוסדות הפיננסיים, שהבטחותיהם בכל הקשור לעתיד הפנסיוני של הציבור עלולות להתגלות כריקות מתוכן, גם אם יתממש חלק קטן מתחזיותיו על קריסת המודל הנוכחי. או במילותיו של פסיג: "אחד האתגרים הקשים ביותר של החברה המודרנית הוא המודל הקיים של גמלאות. כל היסודות שלו כבר כשלו. אנחנו עדיין חיים מכוח האירנציה ומנסים לתקן - בראייה של שנה-שנתיים קדימה, אבל המודל הקיים קרס לחלוטין. אם לא נתקן אותו או נבוא עם מודל חדש, מודל אלטרנטיבי, המודל הנוכחי יוריד תרבויות לשאול".

אלא כמה שנים בריאות הוא חי בממוצע. כיום יש בדרך כלל בין חמש לעשר שנים של מחלות זקנה. כך שכיום הממוצע בישראל הוא של כ-72 שנות חיים בריאות, לאחריו הוא סובל ממחלות



דוד פסיג, עתידן

כרוניות האופייניות לגיל זקנה". העלאת גיל הפרישה הוא אחד האמצעים שבמונסיים בישראל להתמודד עם הבעיה. אבל הרעיון מעורר מחלוקת רבה וזוכה לביקורת קשה מצד ארגונים חברתיים. גם ניסיונות לקצץ בזכויות הפנסיוניות של החוסכים כבר אינם זרים לשיח הציבורי בישראל. "אנשים שכרגע עובדים וחוסכים יתקוממו אם יכריחו אותם להמשיך לעבוד. לכן, צריך לעשות את זה בשלבים, בצורה כזו שאף אחד לא יכריח אותך לצאת לעבודה או לא, אלא אם כן רוצים להמשיך לעבוד", אומר פסיג ומוזהיר: "אבל אם נמשיך במודל הקיים, הגירעונות האקטואריים יגדלו, הזכויות הפנסיוניות ימשיכו לרדת, גיל הפנסיה יעלה והתמרמרות של החוסכים תמשיך לגדול. במצב כזה - כולם יפסידו".

המודל הנוכחי של החיסכון הפנסיוני יוריד תרבויות לשאול. כך מעריך פרופ' דוד פסיג, עתידן המתמחה בחיזוי מגמות טכנולוגיות, חברתיות וחינוכיות. התחזית של פסיג, העומד בראש המעבדה למציאות מדומה באוניברסיטת בר אילן, קודרת. לדבריו, חוסר יכולת ואולי חוסר רצון של מנהיגים לפעול למציאות פתרונית, יובילו בסופו של דבר לסבל רב של מיליוני בני אדם.

אי אפשר לנתק את הקשר שבין היציאה לגמלאות לבין הגידול בתוחלת החיים. לא רק לגבי איכות חייו של האדם, אלא גם בכל הקשור למצב שבפניו יעמדו המוסדות הפיננסיים, ובכלל זה קרנות הפנסיה. "המוסדות יהיו במצב של פשיטת רגל. הבעיה שהם יתחננו לממשלה שתציל אותם, והממשלה תיקח את הכסף מהאזרח ומישהו ישלם על זה", מציין פסיג.

כיום, מציין פסיג, 10% מהאוכלוסיה הישראלית ובמדינות המפותחות חצתה את גיל 65, זאת כאשר האדם חי בממוצע 18 שנה מעל גיל 65. הגידול בתוחלת החיים הוא כזה שבכל עשור מתווספים לאדם עוד שלוש שנים בממוצע.

לדברי פסיג, על פי הערכת האוצר, בשנת 2050 שיעור בני ה-65 ומעלה בקרב האוכלוסייה בישראל יעמוד על 15%. "אולם על פי מחקרים רבים שאני מכיר, הנתונים מצביעים על כך בשנת 2050 28% מהחברה הישראלית יהיו בני 65 ומעלה".

לדברי פסיג, הגבר הישראלי חי כיום בממוצע כ-80 שנה ואילו אישה כ-85 שנה. כך שתוחלת החיים בעוד 50 שנה תהיה בישראל 95 שנה. "אבל יש סוגיה אחרת", הוא מבהיר, "איגוד הבריאות העולמי לא מודד כמה שנים האדם חי,

מפקח המס איציק טל מוציא לאור מותחן חדש

החלו לנעול חדרים בביתם. טל הגיע למסקנה שהוא מהווה מעין איום על הנוכחים.

לדעתו אזרחי ישראל לא חונכו מגיל צעיר על חשיבות מוסר תשלום המסים ולמדינה ועל יחס נאות לנציגי החוק.

את הישראלי שאינו שש לשאת בנטל המס אך לדבריו הדרך בה מתייחס הישראלי המצוי לאנשי רשות המסים לוקה בקוצר ראייה ציבורי. הוא מתאר מפגשים חברתיים שהפכו מזוהרים כאשר למארחיו נודע מה עיסוקו, ואלה

"לרמות או להרוג את מס הכנסה" הוא ספר חדש של איציק טל, מפקח בכיר במס הכנסה. במרכז העלילה מתבצע רצח במס הכנסה כאשר החשודים הם הנישומים, הממונים וטיפוסים נוספים. טל, הרואה בעבודתו שליחות, מבין