

מידעון פנסיה

דצמבר 2011

**** בין מעשה לחזון ** אסור להתעלם מהקשיים בדחיית גיל הפרישה ** חיים של שתי קריירות ** שינוי שלא יכול לקרות מעצמו ** חדשות מהביטוח הסיעודי ****

אנו מאחלים לכל מינויינו, לקוחותינו ומבוטחינו שנה מוצלחת, שנת מציאת פתרונות ומימוש.

בין מעשה לחזון

איננו רוצים להגיד שאסור להוריד את גיל הפרישה ל-62. כבר אמרנו.

אנו רוצים להגיד שיש לתנועה הקיבוצית הזדמנות יוצאת מהכלל להוביל מהלך קיומי, שיהפוך לדוגמה רלוונטית לכל העם היושב בציון.

גדי יציב, בספרו 'הדברים בשפת ליבם', מסביר מדוע הייתה תנועת העבודה הגורם הדומיננטי בתקומה הלאומית שלנו, גורם שסחף המונים (המובאה בקיצור המתבקש):

"היא ידעה תמיד לנסח פתרונות שהייתה להם משמעות אידיאית - לצורכי השעה הדוחקים. צורכי השעה הוגדרו תמיד במונחים לאומיים ואילו הפתרונות היו מנוסחים במונחים חזוניים. יצירת משק יהודי בארץ ישראל היה צורך לאומי דוחק, אבל לצורך זה נמצא פתרון אידיאי מובהק: יצירתה של "חברת העובדים". יצירת בסיס טריטוריאלי התיישבותי לשם הקמת המדינה הייתה מטרה לאומית מיידית, אבל יצירת ההתיישבות העובדת, הקיבוצים והמושבים, הייתה פתרון המבוסס על הרצון לבנות חברה צודקת יותר..."

כבר אמרנו באחד המידעונים הקודמים, שהתארכות תוחלת החיים תחייב העלאת גיל הפרישה.

פשוט – אי אפשר לצבור מספיק כסף לפנסיה ראויה לשנות פרישה כה ארוכות הצפויות לבנינו בעתיד, בתוך 35 שנות עבודה בהן נעשית הצבירה הפנסיונית.

לא יעזרו כאן טיעוניהם של חברי כנסת פופוליסטים (בעיקר חברות כנסת), אשר בהיפוך מעשה בלעם - באים לדאוג לנשים ונמצאים מקלקלים. פשוט לא תהייה לנשים שיפרשו בגיל 62 פנסיה ראויה.

אבל אסור להתעלם מהקשיים בדחיית גיל הפרישה –

אולי לא רק אצל נשים, אבל יש מקצועות נשיים מובהקים כמו אחיות ומורות, שכמעט אי אפשר להמשיך בהם שנים רבות מאוד. קיימת גם שחיקה מנטאלית במקרים רבים, אצל גברים ונשים כאחד, בעבודה באותו מקום עשרות שנים.

דרוש כאן פתרון מדרגה שנייה – שינוי כללי המשחק.

חיים של שתי קריירות

צריך לבנות פרדיגמה של עבודה המבוססת על שתי קריירות. בגיל 45 – 50 יעשה מעבר לקריירה שנייה. כזו המתאימה לגיל מבוגר, כזו שתאפשר להמשיך לעבוד גם אחרי גיל 67.

כזו שתנצל את היתרונות של ניסיון שנרכש, של שיקול דעת בוגר ובשל, של יישוב הדעת המאפיין אנשים מבוגרים ועוד ועוד.

כזו שתאפשר גם הורדת עומס הדרגתית, תוך המשך עבודה, בגיל מבוגר.

שינוי כזה לא יכול לקרות מעצמו -

צריך מערכת הסבה מקצועית. צריך לבנות תודעה ותובנה ציבורית לעניין. גם אצל העובדים והעובדות וגם אצל המעבידים. צריך ליצור מערכות תימרוץ להעסקת מבוגרים.
זו צריכה להיות משימה לאומית, אבל אנו, בתנועה הקיבוצית, יכולים להיות החלוץ לפני המחנה.
נוכל לחזור להיות רלוונטיים כמו שהיינו פעם.
נוכל להפוך את הסיסמאות, שנראות כיום די ריקות מתוכן, על הערבות ההדדית שאנו שומרים, לממשות בעלת משמעות כלל לאומית, ולא נגזים אם נאמר אוניברסאלית.

חדשות מהביטוח הסיעודי

בפגישתנו בשבוע שעבר באוצר עם רו"ח לי דגן, המשנה לממונה, שרונה פלדמן, מנהלת מחלקת הבריאות והסיעוד והאקטואר של המחלקה, שמענו שוב שכל האפשרויות תהיינה מבוססות על ביטוחי פרט, הצוברים ערכי סילוק (כלומר – צוברים זכויות. אם לאחר שנות תשלום הפרמיה מפסיק המבוטח לשלם – כספו לא הולך לאיבוד. על פי גיל התחלת הביטוח ותקופת התשלום, כאשר יהיה סיעודי, יקבל פיצוי מוקטן, יחסית לגיל התחלת הביטוח ותקופת התשלום).

יחד עם זאת – אנו יודעים מחברות הביטוח שנעשתה פנייה משותפת של חברות הביטוח למפקח שיתיר להן סוג של ביטוח קבוצתי למבוטחים מגיל 60 ומעלה, בדומה לביטוח הקבוצתי של קופות החולים. לא יכולנו לקבל מאנשי המפקח הבהרה בנוגע לכך מהסיבה הפשוטה – פגישתם עם חברות הביטוח הייתה אמורה להתקיים רק למחרת פגישתנו שלנו אתם.

מה שחשוב לדעת לגבי סוג ביטוח זה –

החישוב האקטוארי, על פי הנחיית המפקח, נעשה ל-100 שנה קדימה (ולא רק לתקופת הביטוח שבביטוח הקבוצתי הישן הייתה ל-3 שנים). דבר זה ישפיע על גובה הפרמיה. היא לא תהייה דומה למה שאנו מכירים.

הביטוח יהיה ביטוח עם ערבות הדדית, דהיינו – עם האיזון האקטוארי יראה גרעון, יפחתו אוטומטית זכויות המבוטחים בהתאם.

כאשר יתקבלו החלטות בנושא זה, נוכל לדעת באיזו מידה אפשר וכדאי לשלב סוג ביטוח זה בפתרון הבעיה, ונהייה אתכם בקשר.

בברכה – עמרי רז

מנהל פיתוח

"טנא – שחם בקיבוצים"