

# המועצה המתאמת של ארגוני הסגל האקדמי באוניברסיטאות The Coordinating Council of the Faculty Associations

יום ראשון, 24 ביולי 2016

חברות וחברים שלום,

## כמה מילים על הפנסיה התקציבית ומנגנון ההצמדה שלה

(לגבי היבטים ייחודיים לאוניברסיטאות שונות אנא ראו נספח בסוף)

### 1. איך נקבעת גמלת חברי הסגל בפנסיה תקציבית?

**המצב היום:** גמלת חברי הסגל נקבעת על פי דרגתם בפרישה (בתוספת שקלול של תוספות המחקר, הניהול, זמן מלא וקרטריונים) ועל פי אחוז הצבירה לפנסיה. האחוז המקסימלי הוא 70% וניתן להגיע אליו באמצעות מנגנון של צבירה מואצת לאחר 30 שנות שרות בלבד. **אחרי ההסכם:** מנגנון זה לא ישתנה. בעקבות ההסכם האחרון (אם וכאשר הוא יחתם) המנגנון (כולל הצבירה המואצת) יאושר בצורה שאיננה משתמעת לשתי פנים על ידי הממונה על השכר (הרגולטור), אשר עד להסכם האחרון ערער על חוקיות המנגנון.

### 2. לאחר שהגמלה מחושבת איך היא מתעדכנת/שומרת על ערכה?

**המצב היום:** הגמלה צמודה לשכר חברי הסגל הפעילים. כלומר כאשר נחתם הסכם שכר הכולל בתוכו תוספות לשכר הבסיסי – הגמלה מתעדכנת בהתאם. **אחרי ההסכם:** הגמלה תהיה צמודה למדד יוקר המחיה. היא תתעדכן אחת לשנה על פי עליית המדד. הגמלה לא תרד גם בשנים בהן המדד יהיה שלילי.

### 3. למה השינוי קורה ומי יזם אותו?

ממשלות ישראל פועלות כבר למעלה מעשור להעברת כל הקבוצות הנמצאות בפנסיה תקציבית להצמדה למדד. הסיבה היא עקרונית ולא כלכלית בהכרח. בבסיסה הרצון לסיים את יחסי עובד-מעביד של מי שפרש עם הגוף הציבורי בו עבד. לכן שכר הפורשים לא יהיה צמוד יותר לשכר העובדים הפעילים. נכון להיום הסקטור היחיד במגזר הציבורי שלא הוצמד למדד הם גמלאי האוניברסיטאות. מלבדנו יש עוד שתי קבוצות (שופטים וחכ"ם), שצמודות לשכר הפעילים אבל לא כפופות לממונה על השכר ולא חל עליהן חוק יסודות התקציב.

# המועצה המתאמת של ארגוני הסגל האקדמי באוניברסיטאות The Coordinating Council of the Faculty Associations

## 4. האם השינוי טוב או רע לגמלאים?

מובן מאילו שארגוני הסגל לא היו יוזמים שינוי שכזה בעיקר בגלל ההיבט הפסיכולוגי שלו. ברור לנו כי הגמלאים הינם חלק בלתי נפרד מהסגל האקדמי ולכן ניתוק ההצמדה אינו יכול להתקבל יפה. יחד עם זאת בכל הנוגע להיבטים הכלכליים של הניתוק התמונה הרבה יותר מורכבת.

א. ראשית, כולנו יודעים למי ניתנה הנבואה ואיש איננו יודע האם בשנים הקרובות יעלה המדד יותר או פחות מתוספות השכר של הסגל האקדמי.

ב. מה שכן ניתן לבדוק זה את השנים אחורה. גם כאן התמונה מורכבת. בשנות ה-90 המדד התקדם מהר וגבוה יותר משכר חברי הסגל האקדמי. במחצית הראשונה של העשור הראשון של שנות האלפיים התמונה היתה פחות או יותר מאוזנת ובשנים האחרונות תוספות השכר התקדמו יותר מהמדד.

ג. אבל... הניתוח לעיל הוא פשטני למדי. בעשורים האחרונים עודכן שכר חברי הסגל אחת לתקופה ארוכה ולאחר שחיקה מתמשכת. כמובן שזה משפיע על ההשוואה. אבל - חשוב יותר - ככל הנראה דפוס שכזה לא יתקיים יותר, בעיקר בגלל המעבר לפנסיה צוברת וחוסר היכולת של חברי הסגל הפעילים להמתין עם עדכון השכר וההפרשות לפנסיה לעדכון השכר. כלומר כסף שלא יפרש בזמן אמת משכר מעודכן יהיה כסף שלא יגיע לקופות הפנסיה ויפגע אנושות בחסכון האקטוארי של חברי הסגל האקדמי.

ד. בנוסף, ובמיוחד בהקשר של גמלאים, יש משמעות לא רק לסכום העדכון אלא גם לתזרים והעדכון. למה הכוונה? מנגנון ההצמדה למדד מבטיח עדכון שנתי של הגמלה. מנגנון ההצמדה לשכר מבטיח עדכון רק כשיש הסכם שכר. גם אם כפי שנכתב למעלה לא נחזור ככל הנראה לעדכוני שכר אחת לעשור ויותר, בכל זאת הסכמי שכר מטבעם מתמשכים. בהקשר הזה, נראה שעדיף לגמלאים (שאינם צעירים בהגדרה) לקבל לדוגמא עדכון שכר של אחוז אחד לשנה במשך שלוש שנים מאשר לחכות לעדכון של ארבעה אחוז החל מהשנה הרביעית.

## 5. מה לגבי הפיצוי עליו מדברים?

כחלק מהעברת הצמדתם הגמלאים למדד ישולם לגמלאים פיצוי. גובה הפיצוי, שעוד לא נקבע סופית, יהיה משמעותי והוא ייפרש עד לשנת 2023, על מנת שגם גמלאים עתידיים שעומדים לפרוש בקרוב יהנו לפחות מחלק ממנו.

# המועצה המתאמת של ארגוני הסגל

## האקדמי באוניברסיטאות

### The Coordinating Council of the Faculty Associations

#### 6. מעבר להיבטים הכלכליים האם זה טוב או רע לגמלאים?

כאשר למדנו את הנושא לעומק נדהמנו לגלות כי גמלאי בנק ישראל והצבא הם אלו שלחצו על משרד האוצר להעבירם להצמדה למדד ולנתקם מהצמדה לשכר הפעילים. כשהבנו למה הם עשו זאת די נדהמנו. מסתבר שחבריהם הפעילים בחרו להשתמש בתקציב שהועמד לטובת תוספות שכר לטובתם בלבד. שער, למשל, שבמסגרת הסכם שכר היתה המועצה המתאמת מחליטה כי כל תוספת השכר תעשה באמצעות תוספת חדשה שתקרא תוספת הוראה ותנתן למי שמלמד 6 קורסים לפחות. ברור כי הגמלאים לא היו מקבלים אותה וגמלתם היתה נשחקת משמעותית.

אומנם עד היום, זה לא קרה בארגוני הסגל והערבות ההדדית - כולל לגמלאים - היתה מובטחת. יש לזכור כי הערבות ההדדית הינה מוחלטת, גם בין האוניברסיטאות בהם נהוגה פנסיה תקציבית לבין אלו בהן נהוגה פנסיה צוברת ישנה. באלו האחרונות, הגמלאים לא נהנים מעדכוני השכר אלא רק מההצמדה למדד.

חשוב לציין כי אנו בעידן בו הרוב המכריע של חברי הסגל באוניברסיטאות הוא בפנסיה צוברת. מי יערוב לנו שגם עוד 20 שנה הם ימשיכו לדאוג לשמירת ערך הגמלה של החברים בפנסיה תקציבית כאשר לצידם יהיו כבר גמלאים בפנסיה צוברת נחותה משמעותית? אומנם עד היום, זה לא קרה בארגוני הסגל והערבות ההדדית - כולל לגמלאים - היתה מובטחת.

#### 7. מה המשמעות של סופיות הפנסיה ולמה היא חשובה?

הנושא החשוב ביותר בכל המו"מ האחרון היה הניסיון - שצלח - להבטיח את סופיות הפנסיה. מסתבר שמספר מרכיבים מהפנסיה שלנו נמצאים תדיר תחת התקפה וניסיון להגדירם כחריגות שכר. עוד מסתבר שלמרות שהסכמי הפנסיה שלנו נחתמו הרבה לפני שהיה ממונה על השכר, הפרשנות של בית הדין הארצי לעבודה לחוק יסודות התקציב היא בעוכרינו. על פי הפרשנות הזו המתייחסת למשפט "גוף מפוקח לא יסכם ולא ינהיג..." המושג ינהיג מתייחס למועד היציאה לפנסיה ולא למועד חתימת ההסכם. ולכן כל מי שיצא לפנסיה לאחר 1988 נמצא בסכנה. סוגיית הסופיות חשובה הרבה יותר מסוגיית היציבות הכלכלית של האוניברסיטאות. קביעה שמרכיבים מסוימים בפנסיה שלנו הם בגדר חריגות שכר יכולה להוביל להפחתה של עשרות אחוזים בגובה הגמלה, כולל דרישה להשבת כספים, ולא רק ממי שטרם פרש אלא גם ובעיקר ממי שכבר יצא לגמלאות.

כוונת הממונה על השכר לפגוע בגמלאות שלנו התגלתה לנו תוך כדי המו"מ. הצלחתנו למנף את דרישתנו לנתק את הגמלאים מהצמדתם לפעילים כדי לדרוש מנגד את אישורו הסופי והבלתי מותנה להסכמי הפנסיה שלנו, היא אולי ההישג הכי גדול במו"מ הנוכחי.

# המועצה המתאמת של ארגוני הסגל האקדמי באוניברסיטאות The Coordinating Council of the Faculty Associations

## 8. מה זה אומר על העתיד?

כל מי שפרש או יפרוש לפנסיה תקציבית, גמלתו תחושב כפי שנעשה בעבר. מי שכבר פרש - גמלתו לא תפגע. גם מנגנון העדכון יהיה ידוע וקבוע מראש - הגמלה תתעדכן אחת לשנה בהתאם לעליית המדד. עוד יותר חשוב - הגמלה ודרך חישובה יהיו סופיים. איש לא יוכל לפגוע בה וגם בעתיד לחברי הסגל הפעילים ו/או לארגוני הסגל לא תהיה יכולת להשפיע על גובה הגמלה או עדכונה ו/או שחיקתה.

## סעיפים שרלבנטיים רק לחלק מהמוסדות

### 1. תשלומים חד פעמים בעת הפרישה (שנים עודפות לא רלבנטי לטכניון):

**המצב היום:** בעת הפרישה נפדים דמי המחלה בגין ימים שלא נוצלו ומשולם מענק שנים עודפות. בגין כל שנה מעל 30 שנות שרות משולמת משכורת חודש כמענק שנים עודפות. זאת בניגוד לנהוג בשרות המדינה (ובטכניון) שם משולם מענק שנים עודפות רק החל מהשנה ה-36.

**אחרי ההסכם:** ימי מחלה ישולמו כרגיל. מענק שנים עודפות ישתנה. בגין השנים ה-31 ועד השנה ה-35 תשולם 0.65 ממשכורת חודש כמענק שנים עודפות. מהשנה ה-36 תשולם משכורת חודש מלאה.

### 2. תוספת יוקר ב' (תוספת ירושלים) רק באוניברסיטה העברית

**המצב היום:** בעת חישוב הפנסיה תוספת יוקר ב' (שערכה כיום 3,408 ₪) משולמת במלואה ולא על פי אחוזי הצבירה לפנסיה. במצב השכיח בו אחוזי הצבירה לפנסיה עומדים על 70% מדובר בהטבה של 1023 ₪ ברוטו לחודש

**אחרי ההסכם:** תוספת יוקר ב' תחושב על פי אחוזי הצבירה לפנסיה. כפיצוי על השינוי תעמוד לכל חבר סגל שפרש ללא תוספת יוקר ב' מלאה הזכות ללמד קורס סמסטריאלי בשנה במשך חמש השנים שלאחר הפרישה בתשלום

בהצלחה לכולנו,

צוות המשא ומתן מטעם המועצה המתאמת של ארגוני הסגל האקדמי:

פרופ' אלי וייץ יו"ר המועצה המתאמת ויו"ר ארגון הסגל הבכיר באוניברסיטת תל אביב  
פרופ' אשר בן-אריה יו"ר ארגון הסגל הבכיר באוניברסיטה העברית  
פרופ' מיקי מונד יו"ר ארגון הסגל הבכיר באוניברסיטת בן-גוריון