

## האודן ישראל רוכשת את דוידוף אלמנטרי



מאחת מקבוצות הביטוח הבינלאומיות, בעלות אחוז הצמיחה הגדול ביותר. סוכנות דוידוף נוסדה בשנת 1963 כחברה משפחתית וכיום הינה אחת מסוכנויות הביטוח הכללי המובילות בישראל, עם יכולות מקצועיות הבאות לידי ביטוי בעיקר בתחומי הביטוח המסחרי, אך גם בתחומי ביטוחי פרט.

האודן ישראל מוכרת כבר שנים רבות כסוכנות הביטוח הגדולה בישראל בתחום ביטוחי אחריות הדירקטורים ונושאי המשרה ואחריות מקצועית, ושילוב שתי הפעילויות יחד ימצב את החברה כאחת מחמשת סוכנויות הביטוח האלמנטאריות הגדולות בשוק הביטוח הישראלי.

קבוצת הביטוח Hyperion הודיעה כי חברת הבת שלה, האודן ישראל, רוכשת את פעילות דוידוף סוכנות לביטוח. מנכ"ל קבוצת היפריון, דויד האודן, אמר: "לקבוצה שלנו ולדוידוף מערכת יחסים קרובה מאוד הן בפן העסקי והן בפן האישי המתקיימת משנת 1995. האודן ישראל נולדה מתוך סוכנות דוידוף בשנת 2003. מאז ומעולם עבדנו בקשר הדוק, ולכן הרכישה הזו היא טבעית הן מההיבט האסטרטגי והן מההיבט של התרבות הארגונית. קבוצת היפריון רואה בשוק הביטוח הישראלי שוק חשוב מאוד עבורה".

יו"ר האודן ישראל, דני סבר הוסיף: "זהו מהלך טבעי עבורנו להיכנס לתחום ביטוחי הרכוש והחבובות. עם מאגר של מעל 1,600 לקוחות מכל התעשיות המובילות בישראל, אנו יכולים כעת לשלב את המומחיות של שתי הפירמות, המוניטין השירותי והצוותים המקצועיים המצוינים על מנת לייצר "stop shop One".

יו"ר דוידוף סוכנות לביטוח, רוני דוידוף ציין: "עולם הביטוח מובל כיום ע"י חברות בינלאומיות, וזה היה טבעי שהשלב הבא יהיה שהחברה שהקמתי תהפוך להיות חלק

## פורסמו תקנות משיכת כספים חלקית מקרן השתלמות

ההשתלמות סכומים שהם מעבר לסף הפטור ממס, למשך תחילה את הכספים העודפים החייבים במס, כך שלא יוסיפו לצבור ריביות, ובהמשך למשך את הכספים הפטורים.

כזכור, משנת 2003 קיים מס בשיעור 15% על רווחי קרנות השתלמות, בהן נצבר סכום העולה על פעמיים השכר הממוצע במשך, בכל אחת משנות הצבירה.

משרד האוצר פרסם לאחרונה את התקנות שמסדירות משיכת כספים חלקית מקרן השתלמות. על-פי התקנות, ברירת המחדל למשיכת כספי קרן השתלמות על-ידי עמית בקרן המבקש למשוך את כספו, תיעשה בשני שלבים: בשלב הראשון - משיכת הכספים החייבים במס ובשלב השני משיכת הכספים הפטורים ממס.

השינוי נועד לאפשר לעמית שהפקיד בקרן

## דבר המנכ"ל



בעת האחרונה אנו עדים לקפיצת מדרגה בשימוש במדיית האינטרנט, ממהפכות בעולם המוסלמי שהחלו ברשתות החברתיות ועד ללהיט החם של הצרכנות - אתרי קופונים המציעים לנו לרכוש כמעט כל דבר בחצי מחיר.

האינטרנט הופך יותר ויותר לפלטפורמה נוספת למתן שרות ללקוח הסופי. רובכם וודאי נחשף לקמפיינים של בנק לאומי ובנק פועלים המתחרים ביניהם על יתרונות הממשקים האינטרנטיים שהם מעמידים לרשות לקוחותיהם.

גם אנחנו בדוידוף חושבים שממשק האינטרנט הוא כלי להרחבת יכולות השירות שאנו מספקים ללקוחותינו. לכן, אנחנו מפעילים אתר אינטרנט המתקדם והמעניין ביותר מקרב מנהלי ההסדר הפנסיוני.

בנוסף לאתר דוידוף, סיימנו בימים אלו השקעה בחברת הון אישי ובעתיד הקרוב נספק שרות חדשני ראשון מסוגו העונה על צורך בסיסי הקיים אצל כמעט כל אחד מאיתנו וכן בקרב הציבור הרחב.

**הדר הימלמן**, מנכ"ל הון אישי, יוצא חברת הי-טק, הוא בעל החזון והרעיון שמאחורי המוצר - "כצרכן ממוצע" ניתקל הדר בבעיה לקבל מידע איכותי על כלל המוצרים הפנסיוניים והפיננסים שלו. מידע שיאפשר לו להבין טוב יותר את מצבו.

בעקבות זאת הגה הדר את המוצר באמצעות יכול המשתמש לקבל, בפורטל יעודי, מידע און ליין על כל המוצרים הפנסיוניים שברשותו כגון: ביטוח, פנסיה, קופת גמל, קרן השתלמות, כרטיסי אשראי ותיק פיננסי מנוהל. המערכת תבצע אגריגציה למידע ותאפשר גם ריכוז וניתוח המידעים וקבלת הערות צרכניות שימושיות, באמצעות צוות המומחים שלנו.

אני רואה במוצר זה כלי חשוב למתן שרות מהיר, איכותי וייחודי ללקוחותינו. בחודשים הקרובים נקיים פגישות, נציג את המערכת ונאפשר שימוש בה.

בשבוע הקרוב יחול חג הפסח וברצוני לאחל לכולם חג אביב כשר ושמח

בברכה, אייל גורן  
מנכ"ל דוידוף  
ניהול הסדרים פנסיונים

## בבריטניה ביטלו "תיקון 3" – בקרוב אצלנו?



מתחילה לנגוס בקרן - סכום הקצבה הפטור ממס שבאפשרותו למשוך קטנה. במקרה שחוסך נפטר ממשיכים השארים ליהנות מהקצבה". דוברי מדגיש שהנקודה החשובה בשינוי, היא שהקרן נשארת בבעלות החוסך ומשפחתו.

הצעה נוספת הנבחנת בבריטניה ונמצאת בשלב מתקדם היא שעם מותו של החוסך ושל השארים, בהנחה שנשאר כסף בקופה, תהיה אפשרות להעביר את הצבירה לחשבון הפנסיה של ילדי הנפטר בפטור ממס, וסכום זה יהווה את הבסיס הפנסיוני של הדור הבא. במצב הנוכחי, הכסף עובר ליורשים אך חייב במס ירושה ניכר.

נשאלת השאלה האם גם הפעם יבחרו במשרד האוצר הישראלי ללמוד מהנעשה בבריטניה, לקחת צעד אחורה בכל הקשור לחיוב החוסכים לרכוש קצבה בחברת ביטוח או בקרן פנסיה, ולמנוע שליטה של הלקוח על הכסף לאחר הפרישה. ואולי יעדיפו כאן לדבוק בתיקון 3, שכידוע הביא להפיכת הגמל למוצר פחות רלוונטי, ולהקטנת היקפי החיסכון של משפחות רבות, בעיקר בסקטור העצמאים.

תשואה הנדרשת למימון חיים ארוכים מאי פעם - אפשרות שלא קיימת בתוכנית קצבה טהורה.

"נניח שאתה חוסך מיליון שקל" אומר דוברי, "וקונה קצבה מחברת הביטוח לפי מקדם של 200 או 220. במקרה כזה אתה מקבל תשואה של 5-6 אחוזים על הכסף (ברוב המקרים צמוד לנכסי הקרן) - ומוותר על הקרן ועל האפשרות להשאיר ירושה מכספי הקרן".

לטענת דוברי, "על פי נתוני השוק בעשרים השנים האחרונות, הושגו במסלולים סולדיים תשואות של כ-8% בשנה בממוצע (ברוטו). "אם תשואות אלו יושגו גם בעתיד יוכל הגמלאי, במקרים רבים, למשוך לעצמו קצבה, ולהשאיר לאחר פטירתו חלק גדול מהקרן כירושה".

בחוק החדש נעשו מספר שינויים המאפשרים לחוסכים יותר חופש בחירה. "החוסך יכול למשוך חמישה אחוז מהקרן כאנונה פטורה ממס", מסביר דוברי. "כל משיכה מעבר לכך, תחויב במס של עד 55%. המדינה מפקחת על הקרן ועל התשואה, כדי להבטיח, ככל הניתן, שהקרן תספיק לכל חיי החוסך, ואם הקצבה

בבריטניה הבינו כי החובה להמיר צבירה הונית בקצבה מחברת ביטוח אינה תמיד האופציה הטובה ביותר, ולקחו צעד לאחור בנושא חיוב הפורשים לרכוש קצבה במלוא כספם. התיקון לחוק, שהחליף את החוק הקיים בחוק Drawdown, יכנס לתוקף ב-6 באפריל 2011.

המודל הבריטי הקודם, שנלמד ככל הנראה בישראל ויושם בצורת תיקון 3, לא התקבל על ידי הציבור הבריטי. עם זאת ולמרות השינוי שיכנס באפריל, לא השתנתה הגישה הבסיסית של הבריטים, על פיה יש לדאוג שלחוסך תהיה קצבה סבירה לשארית ימיו.

"בבריטניה התחילו להבין שמדובר בעסקה שלא מתאימה לכל צרכן, ואין לחייב אותו לרכוש קצבה, תוך ויתור על הקרן שחשך במהלך שנים רבות", אומר דן דוברי, מומחה פנסיוני הבקיא בנעשה בשוק הפנסיוני בעולם. בשונה מישראל, בה על החוסך להבטיח לעצמו קצבת מטרה הקרובה לשכר המינימום ואת היתרה יש באפשרותו להוון, בבריטניה, חלה עד עתה על הפורש חובה לרכוש קצבה עם לפחות 75% מהכסף, ואת היתרה היה באפשרותו למשוך בסכום חד פעמי פטור ממס.

"החשיבה מאחורי ביטול החוק בבריטניה", אומר דוברי, "היא שעצם החובה להעביר את הסכום ההוני לחברת ביטוח ולקבל זכות לקצבה (שמובטח ע"י המאזן של החברה) מהווה למעשה החלפת סיכון אריכות הימים בסיכון פיננסי. אומנם חברות הביטוח נוהגות באחריות והפיקוח עליהן הדוק, אך חובה שתהיה אפשרות נוספת, מעבר להפקדת כל הסכום בקצבה ללא אפשרות חרטה, ללא אפשרות פיזור הסיכון וללא אפשרות להשאיר את הקרן או חלקה כירושה".

בנוסף לסיכון הפיננסי, יש להתחשב בכך שפורשים החיים 20 ו-30 שנים לאחר הפרישה, מעוניינים ויכולים להיחשף למידה מסוימת של סיכון. זאת, במטרה להשיג

## טיוטת חוזר שנייה לאיתור עמיתים ומוטבים בקופות גמל

כדי לתמרץ את הגופים למצוא את בעלי הקופה, קובע החוזר כי לאחר שנה בה לא הצליח הגוף המוסדי לחדש את הקשר עם העמית, או שעברה שנה מזמן שהעמית נפטר והגוף המוסדי לא עשה את הדרוש כדי למצוא את המוטבים - ירדו דמי הניהול בקופה לשיעור נמוך של 0.2% בשנה.

בנוסף, תשע שנים מניתוק הקשר, בהנחה כי למרות נסיונות מצד הגוף המנהל לא אותרו העמית או יורשיו, יעבור החשבון לרשות האפורטופוס הכללי.

הכסף. מובן שלגופים המנהלים אין אינטרס להתאמץ ולמצוא את בעליהם של הכספים.

חוזר האוצר מנסה לעשות סדר בבעיה, ולחייב את הגופים לעשות מאמצים סבירים לאיתור בעלי הקופות או יורשיהם. החוזר מגדיר את הדרך בה אמורים הגופים לנסות ולאתר את בעליהם החוקיים של הכספים, ואת מסגרת הזמן לביצוע. כמו כן יחויבו הסוכנים או בעלי רישיון אחרים הקשורים לעמית האובד, למסור את המידע שברשותם לחברות ולפנות לעמיתים, במידה שיש להם את פרטי הקשר.

אגף שוק ההון פרסם טיוטת חוזר שנייה בנושא איתור עמיתים בקופות גמל, שמטרתו יצירת מנגנון אפקטיבי וישים אצל גופים מוסדיים, לאיתור עמיתים שהקשר עימם נותק ולאיתור מוטבים לאחר מותו של עמית. כמו כן דן החוזר ביידוע העמיתים או המוטבים כי קיימים כספים להם הם זכאים. כיום מצויים במכשירי חיסכון שונים מילארדי שקלים, ללא כל בעלים או דורש. במקרים רבים נותק הקשר של הגופים המנהלים עם בעלי החיסכון, או שאלה נפטרו מבלי שמוטביהם דרשו את

## בחירת סוכן הביטוח על ידי העובד

מאת: עו"ד אלון זילברשץ

אליהם, אך מה שקובע לדעתי הוא מעמדו של העובד כבעל הקניין ובעל העניין. יש להניח שהעובד לא יוותר על שירותו של מנהל הסדרים המסוגל להסדיר לו הנחה של 50% בדמי ניהול שגובה הגוף המוסדי, שהתוצאה ממנה היא תוספת גדולה של צבירת כספים ומכאן תוספת גדולה לפנסיה החודשית שיקבל בעת פרישתו לכל חייו. כאשר תוחלת החיים עולה מדי עשור בכ- 3% ועובד צעיר יזכה להגיע לגיל 100 או קרוב אליו, האם תהיה בכך הגזמה אם החוק יותיר בידי העובד את הזכות הבלעדית לקבוע מי יהיה סוכן הביטוח שלו?

עמדתי היא שעם כל הקושי למעביד, אם העובד מתעקש על סוכן ביטוח אחר, המעביד אינו יכול למנוע זאת. בפועל אין כמעט מקרים כאלה מהסיבות שפורטו לעיל.

דוגמה למורכבות הנושא: במקרה שקיים ארגון עובדים יציג במקום העבודה והוא דורש שימונה סוכן ביטוח המקובל על העובדים. האם גם אז אין מקום להטיל ספק בזכותו הבלעדית של המעביד למנות סוכן/מנהל הסדרים? ברור שבמקרה כזה כוחו של ארגון העובדים יגרום למעביד לוותר.

### בחירה בתנאים ולא ביחסים

בהנחה ששינוי החוק ברוח הרפורמה הצפויה הוא עובדה קיימת יפסידו מהשינוי, להערכתך, סוכני ביטוח הקשורים למעבידים וברור שתהיה תחלופה מסויימת של סוכנים. עם הגברת הפרסומים על אפשרויות החיסכון הפנסיוני, ותפוצת המידע, אני מניח שרוב העובדים יבחרו בתנאי ביטוח טובים ולא ביחסים טובים עם סוכן הביטוח שלהם. גם מנהלי הסדרים עלולים לאבד לקוחות, אם כי הסברתי מדוע להערכתך לא ייגרם להם נזק ממשי.

בעניין זה, הוא האמור בסעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים, התשס"ה - 2005, הקובע כי בהתקשרות של יועץ פנסיוני עם מעביד לעניין מתן ייעוץ לעובד, ייקבע כי המעביד לא יחייב את העובד לקבל ייעוץ פנסיוני באמצעות אותו יועץ. זאת, כאשר המעביד משלם את שכרו של היועץ! קל וחומר כאשר עמלת הסוכן אינה משולמת על ידי המעביד, ואף לא על ידי העובד. מה ההבדל לעניין זכות הבחירה, ככל שהדבר נוגע למעביד, בין יועץ פנסיוני לבין סוכן ביטוח? בפועל נבחר סוכן הביטוח על ידי המעביד בשל הימנעות העובד מעימות עם מעבידו. סיבה נוספת - במקרים רבים מצליח מנהל הסדרים להקנות לעובד תנאי ביטוח וחיסכון טובים, העדיפים על אלה שסוכן הביטוח של העובד מסוגל להקנות. חיסכון במוצר פנסיוני הוא הבסיס להבטחת הקיום הכלכלי של העובד ומשפחתו במקרה אסון או לאחר פרישה מעבודה, וחזקה על העובד שיבחר באפשרות העדיפה, גם על חשבון יחסיו עם סוכן הביטוח הקבוע שלו.

ברור כי למעביד נוח לעבוד עם סוכן אחד או מנהל הסדרים. מנהל הסדרים הוא לא רק בעל הקשרים והכישורים להיטיב עם העובד, אלא גם זה שמשמש כמסלקה עבור המעביד ודואג לחלוקת כל ההפקדות עבור כל העובדים לקופות הגמל השונות. אי אפשר לבוא בטענות

במסגרת הרפורמה המתוכננת בביטוח הפנסיוני, תיקבע כנראה זכותו הבלעדית של העובד למנות את סוכן הביטוח. כידוע מקנה החוק לעובד זכות לבחור בקופת הגמל בה יופקדו כספיו וכספי מעבידו. כיום, שייכים כמעט כל הכספים המופקדים בקופת גמל למעשה לעובד ממועד ההפקדה, למעט רכיב פיצויי פיטורים.

חובת ההפקדה על פי הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה, בתוספת ההגבלות שמטיל סעיף 26 לחוק פיצויי פיטורים על החזר כספים למעביד מקופת גמל לקצבה, אינן מותרות כמעט כספים שניתן להחזירם למעביד. על רקע עובדות אלו, אסביר את עמדתי, לפיה יש להקנות לעובד זכות בלעדית בעניין, ולדעתי היא כבר קיימת, בבחינת המצב המשפטי.

תימוכין לגישה המקנה לעובד בלבד את זכות הבחירה של הסוכן או היועץ נמצא בהוראות חוקי היסוד. חוק כבוד האדם וחירותו מקנה הגנה על זכות הקניין של אדם, וכאמור הכספים בקופת הגמל הם כספי העובד. זכות הקניין בכספים כרוכה בזכות למנות את היועץ שינחה את בעל הקניין כיצד לנהוג בהם.

### הוראה בלתי מידתית

אי מתן אפשרות לעובד לקבוע מי יהיה הסוכן שלו תהיה הוראה בלתי מידתית בכל קנה מידה, ומצד שני אינה פוגעת בזכות יסוד של המעביד - המעביד הוא הגורם המפקיד את הכספים ומממן חלק גדול מהם, אך אין לו ואסור שיהיה לו עניין ביעד ההפקדה (למעט אותו חלק קטן של פיצויים שלא חל עליו סעיף 14).

איני נוטה לקבוע שקיימים ניגודי אינטרסים - אי אפשר ולא הוגן לקבוע בהכללה שאם המעבידים יבחרו את הסוכן, הם יעשו זאת בתמורה להטבות שהאחרון יעניק להם, במישרין או בעקיפין. הדבר גם אסור לסוכן באיסור חמור שהפרתו עלולה לעלות לסוכן גם בביטול רישיונו. לעומת זאת, אין גם סיבה לקבוע כי מאחר שהחוק אינו מונע זאת, המסקנה היא שהמעביד הוא זה שיקבע מי יהיה הסוכן. מסקנות יש להסיק על פי כל המקורות המשפטיים הרלוונטיים, ולא רק על בסיס העובדה שהדבר לא נאסר במפורש בחוק. חיזוק נוסף לטיעון בנוגע למעמדו של המעביד





## גיל הפרישה לנשים ישאר 62

לאחרונה הונחו על שולחן הכנסת מספר הצעות חוק המבקשות לקבוע את גיל הפרישה לנשים על 62, ולמנוע את העלאתו ל-64 בראשית 2012.

חוק הפרישה, כפי שערב ב-2004, קובע כי תוקם ועדה ציבורית אשר תבחן את נושא גיל הפרישה לנשים, האמורה להגיש את מסקנותיה לשר האוצר עד ה-30 ביוני 2011. על השר להגיש את המסקנות לאישור ועדת הכספים של הכנסת עד ה-30 בספטמבר 2011. ועדת הכספים, בתורה, צריכה לאשר את ההצעה עד סוף שנת 2011. במידה ואף אחד מהתהליכים בשרשרת לא יתרחש במועד, יועלה גיל הפרישה לנשים באופן אוטומטי מ-62 ל-64.

עד כה התמהמה שר האוצר בהקמת הוועדה, וחתם על כתב מינויה לא מזמן. לכן, לא ברור אם זו תגיש את מסקנותיה במועד. הצעת החוק נועדה לבטל את ההעלאה האוטומטית של גיל הפרישה וקובעת כי גם אם לא תשלים הוועדה הציבורית את עבודתה לא יועלה גיל הפרישה וימשיך לעמוד על 62 שנים.

## אושר לקריאה שנייה ושלישית: יוגדלו דמי המחלה המשולמים לעובד

הצעת חוק ממשלתית, שאושרה לקריאה שנייה ושלישית בוועדת העבודה והרווחה קובעת, כי עובד אשר נעדר ממקום עבודתו עקב מחלה יזכה ל-50% משכרו עבור ימי ההיעדרות השני והשלישי ו-100% משכרו מיום ההיעדרות הרביעי ואילך. לגבי יום ההיעדרות הראשון, יימשך המצב הקיים בחוק, והעובד לא יקבל שכר בעבורו. כיום לא מקבל עובד, אשר נעדר ממקום עבודתו עקב מחלה, שכר בעבור יום ההיעדרות הראשון, והוא מקבל 37.5% משכרו עבור ימי ההיעדרות השני והשלישי, ו-75% מיום ההיעדרות הרביעי ואילך.

יו"ר ועדה העבודה והרווחה, ח"כ חיים כץ, אמר בדיון: "זה אינו חוק מושלם, אך השגנו כאן שיפור למצב הקיים היום, וכידוע, כל מסע גדול מתחיל בצעד אחד קטן".

החוק יהיה רלוונטי במקומות עבודה בהם לא חל הסכם קיבוצי או שלא ניתנים בהם תנאים טובים יותר משנקבע בחוק.

## האם יחליפו קרנות ההשתלמות את קופות הגמל ההוניות?

הצעת חוק חדשה מרחיבה את הטבות המס הניתנות בקרנות ההשתלמות, ומאפשרת גם לשכירים להפקיד לקרן ההשתלמות באופן עצמאי, ללא הפקדה של המעסיק.

כמו כן, ינתן תמריץ להשאיר את הכסף

בקרנות ההשתלמות לתקופה של 15 שנה, ולעודד חיסכון הוני ארוך טווח במקומן של קופות הגמל שהפכו, מאז כניסת תיקון 3 לתוקף, למכשיר קצבתי וכמעט שאינן זוכות להפקדות חדשות.

על פי ההצעה, מי שימשיך להפקיד לקרן השתלמות לאחר הפיכתה לנזילה, בתום שש שנים מההפקדה הראשונה, ולא ימשוך את הכסף במשך תשע שנים נוספות, יזכה להטבת מס של 35% על ההפקדות לקרן בתקופה זו. מי שימשוך את הכסף לפני תום 15 השנה, יחזיר את הטבת המס.

לשכירים יותר להפריש באופן עצמאי לקרן עד לגובה ההפקדה המוטבת לה היו זכאים אילו המעסיק היה מפריש עבורם לקרן השתלמות, וליהנות מהטבת זיכוי בגין הפרשותיהם לאחר שש שנות הפקדה לקרן.

השאלה היא מה תהיה עמדת האוצר להצעה, שכן יש לה השלכות תקציביות. "העלות מוערכת בשנה הראשונה בעשרות מיליוני שקלים", אומר יאיר אהרוני, יו"ר איגוד קופות הגמל, אך הוא מבקש להזכיר את הטבות המס שהאוצר לא שילם לעמיתים עם הירידה בהפקדות לקופות הגמל. "להערכתנו, האוצר חסך הטבות מס של מאות מיליוני שקלים על הכספים שלא הופקדו לגמל", הוא אומר.

## הכנסת אישרה חוק המסלקה

מליאת הכנסת אישרה לאחרונה בקריאה שנייה ושלישית את חוק המסלקה הפנסיונית ובכך הגיעה לסיומה סאגת אישור החוק. המסלקה עוברת לשלב ההקמה המעשי, ואגף שוק ההון יוכל לקדם את הנושא מול חברת המסלקה והגורמים בענף.

כמו כן, פירסם האגף את חוזר הפרוטוקול האחיד, המסדיר ומגדיר את המידע שיעבור במסלקה. למרות אישור החוק, צפויים למסלקה קשיים רבים עד שתחל לפעול. בין

יתר הדברים, לא ברור עדיין מאין יגיע המימון להקמה, המוערך בכ-60 מיליון שקל. אגף שוק ההון הודיע לאחרונה לחברת המסלקה, שמורכבת מהפעילים בענף החיסכון ארוך הטווח, שלאוצר אין כוונה להשתתף במימון.

מנהלי ההסדר, המתנגדים נמרצות למסלקה, פרסמו לאחרונה נייר עמדה, בו הם מתריעים כי המסלקה תהיה חשופה לתביעה ייצוגית, מאחר שהכוונה היא למחוק את המידע שעובר בה, בניגוד לחוק שמחייב שמירת מידע למשך שבע שנים.

מהאוצר נמסר כי יש בכוונתם להמשיך ולפעול לקידום הקמת מסלקה מרכזית. עוד ציינו שם כי עוד לא הושלם מהלך החקיקה, וכי יש תקנות וחוזרים נוספים שיפורסמו בהמשך.

## ניתן לנכות משכר עובד גם סכומים לפעילויות רווחה ותרבות

מעביד יוכל לנכות סכומים משכרו של עובד, לצורך פעילויות רווחה ותרבות לטובת העובד ומשפחתו. כך עולה מהצעת חוק של חברי הכנסת חיים כץ, שלי יחימוביץ' ויצחק וקנין, שאושרה בקריאה ראשונה בוועדת העבודה והרווחה. על פי ההצעה, לא יעלה הסכום שינוכה על 10% מגובה שכר העובד, והוא יתפרש על פני 12 תשלומים לכל היותר. הניכוי יתבצע באישורם של העובד וועד העובדים המייצג אותו.

יו"ר הוועדה, ח"כ כץ אמר בדיון, כי "חוק זה יאפשר הטבות משמעותיות לעובדים, שלא יבואו על חשבון המעבידים, בבחינת זה נהנה וזה לא חסר". המעביד יוכל לאגד את עובדיו לקבוצה מאורגנת גדולה וכך להשיג עבורם הנחות משמעותיות בפעילויות רווחה ותרבות. יחד עם זאת, על מנת לצמצם ניצול לרעה של חוק זה ופגיעה בעובדים חלשים, החלטנו להגביל את המעסיקים באופן ניכוי השכר ובגובהו".