

תמונת מצב

שלום חברים,

להלן תמונת מצ"ב עם הסרת העיצומים על יד המועצה המתאמת:

הסכם שכר בצל משבר פנסיה

הסכם השכר שעליו נערך המו"מ בימים אלו עומד בצל משבר פנסיה משמעותי שלא פסח על אף אחת משלוש הקבוצות המרכיבות את הסגל האקדמי הבכיר באוניברסיטה:

1. החברים הפעילים בפנסיה צוברת. אלו בעיקר חברי סגל שהצטרפו לאוניברסיטה משנת 2004, וכספי הפנסיה שלהם מנוהלים על ידי קרנות חיצוניות. הפנסיה הצוברת הזאת נתונה, על פי הנחיות האוצר, יותר ויותר לחסדי שוק ההון והיא הולכת ונשחקת ככל שתוחלת החיים עולה.

2. החברים הפעילים שטרם פרשו במסלול של פנסיה תקציבית. קבוצה זו שהולכת וקטנה, נמצאת בין הפטיש לסדן. מחד גיסא, היא מאוימת מבחינת תנאי הפרישה שלה באופן בולט לעומת החברים שכבר פרשו. על החברים בקבוצה זו הושתו דמי ניהול של 2% מהשכר. מאידך גיסא, יש ערעור על חוקיות של מרכיבים שונים בהסכם הפנסיה שלהם, עליו ארחיב בהמשך.

3. חברים שכבר פרשו בפנסיה תקציבית. קבוצה זו היא הגדולה ביותר כיום. גם הם חשופים לערעור על מרכיבים שונים בפנסיה שלהם, כולל איום על השבת כספים. בנוסף, האוצר דורש במפגיע להצמיד את גמלתם למדד במקום לשכר הפעילים.

מה האיום/ערעור על הסכם הפנסיה התקציבית?

חוק יסודות התקציב קובע מפורשות שגוף מפוקח לפי סעיף 29 לא ינהיג הסכמי שכר ו/או פנסיה שחורגים מחוק גמלאות המדינה. הבעיה שלנו היא עם המילה "ינהיג". הפרשנות שבית הדין הארצי לעבודה נתן למילה הזו היא שהמילה "ינהיג" לא מתייחסת לזמן חתימת החוזה אלא לזמן היציאה לפנסיה. ההיסטוריה מלמדת שבג"ץ ובתי המשפט אצלנו לא נוהגים לצאת כנגד הממונה

על השכר, ומכאן קצרה הייתה הדרך לבדיקתו של הממונה את הסכמי הפנסיה שלנו שהעלתה, לשיטתו, מספר חריגות, שהקשות ביניהן הינן:

1. חישוב מואץ של ותק לפנסיה שמביא אותנו לפנסיה של 70% אחרי 30 שנה לעומת 35 שנה בחוק הגמלאות.

2. חישוב של שנים עודפות אחרי 30 שנה במקום אחרי 35 שנה בחוק הגמלאות.

על פי תפישת הממונה על השכר, חריגות אלו מצדיקות הקטנת הפנסיה התקציבית העתידית ודרישה להשבת כספים מפנסיונרים תקציביים (רטרואקטיבית ל 1988!). צעדים ראשוניים ברוח זו החלו להתגבש כנגד הסגל האקדמי באוניברסיטה העברית.

מאחר והממונה על השכר כרך את הסכם השכר בנושאי פנסיה, התגייסה המועצה המתאמת והמומחים מצידה לגבש אסטרטגיה הנשענת על שלושה עקרונות:

1. למנוע פגיעה בגמלאות המשולמות למי שכבר פרש ובוודאי למנוע השבת כספים.
2. לצמצם למינימום את הפגיעה בתנאי הפרישה של מי שטרם פרש. כלומר להתעקש על המרכיבים הכבדים של מנגנון הצבירה ושנים עודפות.
3. לבנות הסכם שכר מוטא צעירים כך שתגדל ההפרשה הפנסיונית שלהם שתצמצם במידה מסוימת את הפגיעה שהפנסיה שלהם ספגה בשנים האחרונות, בהן תוחלת החיים עלתה.

במהלך המשא ומתן התברר לנו שאין כל סיכוי למנוע את הצמדת הפנסיה התקציבית למדד, לאחר שגופים חזקים כמו משרד הביטחון וחברת החשמל הסכימו לשינוי שכזה. הברירה הייתה לנהל משא ומתן על מנת לקבל פיצוי כספי כנגד השינוי הנדון (בדומה לפיצוי שקיבלו הגופים שצוינו לעיל), או להסתכן בחקיקה שתכפה את השינוי ללא פיצוי כלל. יתרה מכך, ברור היה שכל מאבק שלנו באוצר בנושא זה יפגע קשות בפנסיה הצוברת וזאת משתי סיבות:

- א. אי חתימה על הסכם מונעת שיפור בשכר הצוברים ואתה אובדן ההפרשה הפוטנציאלית לפנסיה, הגוררת הפסד שאין ממנו חזרה.

ב. האוצר איים שאם תוספת השכר תחול גם על גמלאים, הוא יקטין את התוספת מכלל הפעילים, כולל הצוברים.

המועצה המתאמת החליטה לוותר בנושא זה, ובתנאי שיינתן פיצוי מוסכם לגמלאים ותתקבל החלטה שהסכמי הפנסיה יהיו סופיים, במובן שלא יהיו פתוחים לפרשנויות פוגעניות בעתיד.

המתווה המתגבש עומד על העקרונות הבאים:

1. תוספת שכר ראויה, תוך מתן עדיפות לסגל הצעיר.
 2. הגדלת הפרשות לפנסיה הצוברת למקסימום האפשרי על פי חוק.
 3. אשרור הסדרי הפנסיה והסרת "חרב" האוצר מהסדרים אלה.
 4. הצמדת הגמלאות למדד מהיום והלאה תוך קבלת פיצוי הוגן.
- לאור ההתקדמות במשא ומתן, ומתוך רצון למנוע פגיעה מיותרת בציבור הסטודנטים, החליטה המועצה המתאמת להסיר את העיצומים ולהמשיך את המשא ומתן עד לחתימה על הסכם שכר/פנסיה חדש.

אנא קראו את הדו"ח המפורט המצ"ב שנכתב על ידי יו"ר המועצה המתאמת

בברכה,

אודי מקוב

בשם הוועד