

רפורמה בתעסוקה ופריון העובדים

סיכום דיון

מסמך זה מהווה את תמצית הדיונים שנערכו במסגרת המושב בכנס השנתי, מתוך מטרה לשתף את הקהל הרחב בעיקרי הדברים. בקריאת המסמך יש להביא בחשבון שמדובר בתמצית הדיון ולא בפרוטוקול מלא. יודגש, כי הדברים מייצגים את עמדותיהם האישיות והמקצועיות של חברי הפורום ואינם מייצגים בהכרח את העמדות הרשמיות של הגופים אליהם הם משתייכים. הדוברים מובאים כאן לפי סדר הדברים במהלך הדיון.

תאריך הכנס: 29.07.2015

עיקרי הדברים:

- במסגרת הכנס השנתי של מכון אהרן נערך דיון בנוגע לתעסוקה ופריון. הדיון החל בהצגת עבודה בנושא של צבי אקשטיין, לימור דהן ותמיר קוגוט ממכון אהרן.
- בשנים האחרונות גדלו בכל העולם פערי השכר בין משכילים ללא משכילים, ורמות הפריון והשכר של בעלי ההשכלה הנמוכה לא עלו. תופעה זו מושפעת מהשינוי הטכנולוגי שהוא skilled-bias, מהגלובליזציה ומהיעדר הגנות על עובדים בשכר נמוך – שלושה מרכיבים שהם קיצוניים יותר בישראל מאשר במדינות אחרות.
- על מנת להתמודד עם מגמות אלו, מציעים אקשטיין, דהן וקוגוט להגדיל את היעדים הקיימים בנוגע לשיעורי התעסוקה ולהוסיף יעד של העלאת הפריון והשכר של החמישון התחתון בעשרה אחוזים מעל עליית הפריון והשכר הממוצעים במשק. השגת היעדים תבוצע על ידי הרחבת מערך ההכשרות המקצועיות במסגרת המכללות, תכניות "מרווחה לתעסוקה", הגדלת מענקי עבודה, תמרוץ השקעות בהון פיזי ומו"פ בתעשייה המסורתית ובסקטור השירותים (אשר בהם מועסקים עובדים רבים מהחמישון התחתון), והפחתת את מספר העובדים הזרים במשק.
- בדיון השתתפו פקידי ממשלה בכירים, מנהלים במגזר העסקי ואקדמאים, אשר הגיבו להמלצות. מספר מגיבים, כגון ישראל מקוב, עומר מואב וחגי אטקס, הזכירו כי נדרש לשתף פעולה עם ההסתדרות והתאחדות התעשיינים או לשנות בדרך אחרת את שיווי המשקל הקיים בהסכמי העבודה הנפוצים במשק, מכיוון שהאופי הקשיח של ההסכמים הללו מקשה על הגדלת הפריון במשק.
- מיכל צוק ואיימן סייף דיברו על התכניות הממשלתיות הקיימות בנושא הפריון והתעסוקה ועל האתגרים שאיתם הם מתמודדים, כגון פתיחת בתי ספר מקצועיים המשולבים עם התעשייה ומודרניזציה של התעשייה במגזר הערבי.
- שלמה דוברת הזכיר כי שיעור בעלי ההשכלה הגבוהה בישראל הוא מהגבוהים בעולם, אך איכות ההשכלה איננה אחידה ובמקרים רבים צעירים לומדים מקצועות שאינם נדרשים במשק, בין השאר עקב מחסור באלטרנטיבות ראויות כגון בתי ספר מקצועיים.
- שלמה דוברת, כמו גם עומר מואב ומגיבים אחרים, תמך בהצעתו של צבי אקשטיין להחליף את קריטריון היצוא בחוק עידוד השקעות הון בקריטריון המבוסס על השפעות חיוביות למשק, על מנת לאפשר מס חברות נמוך ולעודד השקעה בהון גם בסקטורים שאינם מייצאים.

מיכל פינק ויאיר סרוסי הזכירו בתגובה לכך כי החברות המייצאות הן בעלות פריון ורמות שכר גבוהות יותר.

- עומר מואב טען כי פתיחת המשק ליבוא תתרום להגדלת היצוא, התחרות, הפריון ורמת החיים, וכי תעשיות המוגנות מפני תחרות עולמית מהוות למעשה מלכודות עוני עבור עובדים עניים.

מהלך הדיון:

צבי אקשטיין (המרכז הבינתחומי הרצליה)

- במושב הזה אנחנו נדון ברפורמות המתמקדות בתעסוקה ופריון לעובדים.
- בשנים האחרונות גדלו פערי השכר בין משכילים ללא משכילים, ורמת הפריון והשכר לבעלי השכלה נמוכה לא עלו. זו תופעה כלל עולמית, שיעקרי מרכיביה הם skilled bias technical change, והיא מושפעת גם מהגלובליזציה ומהיעדר הגנות על עובדים בשכר נמוך. בישראל הנושא הזה ככל הנראה יותר קיצוני מאשר במדינות אחרות בכל שלושת המרכיבים.
- השאלה היא אם אפשר בכלל לעשות משהו כנגד המגמות הכלליות האלו. אני חושב שכן.
- כשאנחנו משווים למדינות אחרות אנחנו נמצאים ברמות פריון מאוד נמוכות, וכשהפריון נמוך גם השכר נמוך.
- מה שאנחנו מציעים כאן זו המשכיות לעבודה שהממשלה לקחה על עצמה בעבר, הגדלת שיעור התעסוקה. הגענו ליעדים שהממשלה הציבה לשנים 2020, ואנחנו חושבים שצריכים להגדיל את היעדים: הגדלת שיעור התעסוקה בגילאים 25-64 ל-80% והגדלת שיעור התעסוקה בגילאים 20-24 ל-71%.
- המשמעות היא בעיקר גידול משמעותי ביעד עבור נשים ערביות וגברים חרדים. כמו כן, נדרש לתת יותר תשומת לב להגדלת שיעור התעסוקה של הגילאים הצעירים.
- יעד נוסף אשר אגף התקציבים באוצר סירב לקבל בעבר הוא יעד עבור פריון ושכר: העלאת הפריון והשכר של החמישון התחתון ב-10% מעל עליית הפריון והשכר הממוצעים במשך חמש השנים הבאות. המטרה היא להשקיע יותר בחמישון התחתון.
- מכאן נגזרות הרפורמות. הרפורמה המרכזית שאנחנו מדברים עליה היא להרחיב את מערכת ההכשרות המקצועיות במסגרת המכללות, כאשר התמיכה הממשלתית תהיה בהיקף דומה להיקף של התמיכה בסטודנטים בהשכלה הגבוהה.
- להערכתנו העלות להכשרת אנשים למקצועות בתחום התעשייתי, מערכות שירותים ואחסון מודרניות, היא גבוהה, נדרשת השקעה גבוהה. נדרשת גם השקעה בהשכלה כללית על מנת שאנשים יוכלו לשנות את המקצוע שלהם לאורך החיים. נדרש ידע טוב במערכות מחשב, קריאה באנגלית, בעברית וכן הלאה. אנחנו מאמינים שפה נדרש מהלך משמעותי.
- מבחינת השוואה בין לאומית, אנחנו משקיעים פחות בתחום זה ביחס למדינות מערביות אחרות הדומות במאפייניהן לישראל. מה שאנחנו מציעים כאן זה שילוב בין המערכת האירופאית למערכת האמריקאית. גם שם יש תזוזה של תקציבים לכיוון הזה.
- הנושא השני הוא מרווחה לתעסוקה, שעופר סטי כבר התייחס אליו.
- יש לנו שם שתי קבוצות שונות עם מאפיינים דומים. הראשונה היא מקבלי הבטחת הכנסה, אותם ניתן להביא לשוק העבודה, אך נדרש להשקיע הרבה בהון האנושי שלהם ובחסימי התעסוקה שלהם. הקבוצה השנייה, שבה אנחנו משקיעים פחות מאשר מדינות אחרות, היא אוכלוסיית בעלי המוגבלויות. המטרה היא ליצור תשתית שנותנת להם יכולת להגיע ולהיות מועסקים בסקטור הציבורי והעסקי.
- אנחנו חושבים שיש מקום להגדלת מענקי עבודה המעודדים את התעסוקה. זהו תהליך שהצליח עד כה.
- החלק השני, שלא הושקעו בו לדעתנו מספיק משאבים ומחשבה, נוגע לתמרוץ השקעות בהון פיזי ובמו"פ באותם מקומות שבהם מועסקים אנשים הנמצאים בחמישון התחתון.
- אני הייתי חבר בוועדה שסיימה את פעולתה בשנת 2007 בנושא. הייתה שם הצעה משמעותית בנוגע למו"פ בתעשייה המסורתית. לפי השוואה בין לאומית יש לנו חיסרון משמעותי בתחום ההשקעה במו"פ בתעשיות מסורתיות כגון תעשיית המזון, ענפי השירותים, מערכות אחסון והפצה וכו'.

- אחד הדברים שלדעתי מאפיינים את המשק במשך שנים רבות הוא הרצון לעודד את היצוא, תמיד חשבנו שצריך לעודד את היצוא ונתנו תמריצים ליצוא. היום אנחנו נמצאים באיזון בין היצוא ליבוא, כל המענקים משפיעים על שער החליפין והנטו לא משתנה הרבה. לדעתי התמרוץ צריך להיות במקומות עם השפעות חיצוניות חיוביות, לאו דווקא ביצוא, התנאי של היצוא בחוק עידוד השקעות הון שגוי.
- במערכת המס יש מס חברות נמוך יותר לחברות שמייצאות. החברות שמייצרות בניינים ושירותים פנימיים משלמות מס גבוה יחסית של 26.5%. זה גורם שמקטין את ההשקעות והיעילות של היצוא המקומי. זה יוצר משק דואלי, ואנחנו צריכים להקטין את הדואליות הזו. זה לא רק לתת סובסידיה לפריפריה אלא לאזן את ההשקעות השונות במשק.
- לדוגמה, ענף הבניין זה מקום שבו נדרש שינוי דרמטי בטכנולוגיות. היה שינוי מסוים בעבר, אך הוא הפסיק. אחת הסיבות לכך ולשכר הנמוך היא העובדים הזרים במשק, המגיעים לכאן עם הון אנושי נמוך ומורידים את השכר. יש אצלנו יותר עובדים זרים מאשר במדינות אחרות, וכך מפחיתים תמריץ להשקעות בהון.

ישראל מקוב (סאן פארמה וביולייט)

- שתי הערות לעבודה שצביקה הכין.
- הראשונה נוגעת למדינות הייחוס. אנחנו בתעשייה מתחרים בזירות גלובליות, עוצמת התחרות גדלה עם הגידול בעוצמת הגלובליזציה והפער בפריזם הוא קריטי להצלחה. לכן אנחנו צריכים להשוות את עצמנו למתחרה העוצמתי ביותר, לא רק מדינות הייחוס אלא בעיקר לארצות הברית שהיא בעלת הפריזם הגבוה ביותר. אך המצב יותר מדאיג: לא רק שאנחנו נמצאים בפגיור לעומת ארה"ב, הפיגור הולך וגדל כי הקצב של הגידול בפריזם שם יותר גדול.
- דבר שני, לגבי קבוצת המיקוד, החמישון התחתון. פריזם היצוא בכל התעשייה נמוך מזה של ארצות הברית, לא רק בתעשייה המסורתית. צריך לדבר על גידול בפריזם בכל התעשייה, אולי קצת יותר בתעשייה המסורתית אבל לא רק שם.
- לגבי התעשייה המסורתית והועדה שעמדתי בראשה, הבעיה העיקרית של התעשייה המסורתית היא חוסר בחדשנות. ההשקעה בחדשנות לעובד היא בערך 42% מההשקעה לעובד בארה"ב, ולעומת זאת ביחס ההון לעובד הפער בין המדינות אינו גדול.
- ישנם נושאים רבים שעליהם דיברנו בוועדה, אבל הנושא הקריטי ביותר לדעתי הוא חוסר המודעות של יזמים ומנהלים בתעשייה המסורתית לתרומה של חדשנות למפעל שלהם. דיברנו עם הרבה אנשים בתחום הזה, הם לא מבינים את הנושא ולא יודעים איך לנהל מו"פ ולפתח אסטרטגיה של חדשנות.
- על מנת להמחיש זאת אני אספר לכם סיפור קצרצר. באותה התקופה נפגשנו עם מנהל של מפעל לפרופילים של אלומיניום שהיה לו איזה רעיון לפתח סגסוגת חדשה, והוא שכר לשם כך מהנדס מהטכניון. בתחילת העבודה המהנדס היה נרגש מהאתגר, אך אחרי חצי שנה הוא התקשר אלי ואמר לי שהוא עזב את החברה. שאלתי אותו מדוע, ולפי טענותיו בתור האקדמאי היחיד בחברה הוא נשלח לכל מני משימות שאינן קשורות למחקר, כגון ניהול מו"מ אל מול הממשלה, עם הבנקים וכך הלאה. בסופו של דבר הוא לא הקדיש זמן אל הנושא שעבורו שכרו אותו, מאחר ולהנהלה לא היה מושג איך מנהלים מו"פ.
- הגשנו לממשלה תכנית מאוד מפורטת להגדלת הפריזם. כולם קיבלו את התכנית -מקיר לקיר, אבל הביצוע היה חלקי. התוצאה היא ששנתיים אחרי שאימצו חלק מההמלצות גדל מספר הבקשות לאישורים של פרויקטים בתעשייה המסורתית פי 3, ואז הכניסו רגולציות חדשות ואי וודאות. הייתה תקופה של "הייפ" ואנשים דיברו על זה במשך שנתיים, ולאחר מכן השיח הציבורי-שכר. לצערי בשנת 2014 עשו חצי ממה שעשו בשנות השיא.

- המסקנה שלי היא פשוטה מאוד: אי אפשר להטיל את כל נושא הפיריון על הממשלה. התאחדות התעשיינים חייבת להירתם לנושא הזה, וגם ההסתדרות. בסופו של דבר עלייה בפיריון היא גם תרומה לעובד, שילוב ידיים של ההסתדרות והתאחדות התעשיינים עם הממשלה היא הכרחית לקידום הנושא.

מיכל צוק (משרד הכלכלה)

- אני אציג כאן תמונת מצב ואת האתגרים המרכזיים שאני רואה מתוקף תפקידי בתור הממונה על התעסוקה במשרד הכלכלה.
- אנחנו רואים היום מחסור במקצועות שרובם טכנולוגיים – גם במקצועות כגון מהנדסי מחשבים ומתכנתים, היכן שהמחסור בהיצע עובדים מתבטא בשכר גבוה, וגם במקצועות מהשדרה של רצפת הייצור כגון רתכים, מעבדי שבבים וכו'.
- מבחינת מחסור בכוח אדם מיומן בתעשייה עתירת הידע היו מספר דוחות, והממשלה אימצה מתווה של ההמלצות שלנו. אנחנו הולכים בשני כיוונים עיקריים:
 1. עבור הטווח הארוך ישנן תכניות רבות העוסקות בחינוך מתמטי ומדעי, גם בקרב נשים, בגילאי תיכון ומטה מכך.
 2. עבור הטווח הבינוני והקצר אנו מנסים להגדיל את ההיצע על ידי הגדלת החשיפה, למשל לאפשרויות של לימודי הנדסה ותחומים טכנולוגיים בקרב אוכלוסיות שלא חשופות לנושא. המלצנו גם שיהיה פורום מעסיקים רלוונטי שעוסק בסוגיות האלו, ואני מזהה כאן בקהל חלק מהגורמים שיכולים רלוונטיים לתהליך.
- לגבי ההכשרה המקצועית, אני חושבת שצריך להתייחס ל 3 נקודות עיקריות: הכשרת הנוער, הכשרת מבוגרים, וההכשרה הטכנולוגית הגבוהה שאיננה אקדמית של הנדסאים וטכנאים.
- לגבי הכשרת נוער, האתגר המרכזי הוא הצורך לבנות בתי ספר בתוך התעשייה. בתי הספר החזקים שלנו נמצאים בתוך מקומות כאלו כגון תעשייה אווירית או צה"ל. יצאנו בקול קורא לאחרונה, ואני מקווה שכבר בשנה הקרובה נוכל להתקדם עוד בנושא זה ולפתוח בתי ספר נוספים עם צוות מקצועי חזק בתוך תעשיות מובילות.
- לגבי הכשרת המבוגרים מעל גיל 18 יש קורסים קצרי מועד במגוון רחב של תחומים. לאורך השנים חלה הידרדרות במשאבים המוקצים לנושא זה. נדרש כאן שיפור משמעותי בארגז הכלים, לפתח הכשרה המתאימה למעסיקים ובשיתוף פעולה עם המעסיקים.
- אתגר חשוב העומד בפנינו הוא מסלולי מעבר בין מסלולים שונים – נדרש שיפור הממשקים וההכרה בין המסלולים השונים: חינוך מקצועי-צה"ל- הכשרה מקצועית- אקדמיה. מהלך זה נכון הן בהיבט מימוש הפוטנציאל של הפרט והן ברמה המשקית.

איימן סייף (משרד ראש הממשלה)

- שלום, תודה רבה על ההזמנה. אני ברשותכם אתייחס בעיקר להמלצות בהקשר של החברה הערבית.
- אחד הנושאים הבעייתיים ביותר הוא מערכת החינוך הערבית. אחוזי הזכאות לבגרות נמוכים, אחוזי נשירה גבוהים, אחוזי הכניסה לאוניברסיטאות נמוכים.
- בשנים האחרונות הממשלה משקיעה כספים ניכרים בשילוב האוכלוסייה הערבית בשוק התעסוקה. יש פרויקטים רבים בכיוון זה, כגון השלמת השכלה של נשים ערביות, הכשרות בתחום הסיעוד, חינוך טכנולוגי ומדעי, מרכזי תעסוקה ועוד.

- ערבים צעירים רבים הולכים ללמוד גם בארץ וגם בחו"ל, חלקם משלמים על כך הרבה, אבל הם לא מצליחים להשתלב במגזר העסקי בישראל. יש הרבה אקדמאים ערבים שלא מוצאים עבודה, המגזר העסקי במידה רבה חסום בפני ערבים.
- השאלה היא איך מייצרים מקומות עבודה גם למגזר הערבי.
- מלבד זאת, ישנם גם חסמים על המגזר העסקי הערבי כגון השגת אשראי והון, יש חסמים בנושא הגישה ליצוא, וגם בנושא הנגישות לידע. יש הרבה כלים של משרד הכלכלה בנושא חדשנות ועוד שאינם מתאימים ומונגשים לעסקים במגזר הערבי, ואנחנו עובדים על הנגשת הכלים האלו. רבים מהעסקים במגזר הערבי הם מסורתיים באופיים ועל כן אינם עושים שימוש מספיק בכלים האלו. לדעתי יש הרבה לאן להתקדם בנושא זה.

סמי פרץ (דה מרקר)

- אני חושב שהמסמך שהוצג פה הוא חשוב מאוד. אני מתחבר לעניין של הכשרה מקצועית, גם למי שכבר נמצא בעבודה.
- ישנם עובדים רבים בתעשיות מסורתיות שהן שבירות, חשופות לזעזועים, אני חושב שהכשרה מקצועית עבורם יכולה להיות משמעותית. ישנם איומים רבים על העובדים האלו - מחזור העסקים, שינויים טכנולוגיים וגלובליזציה. ראינו בשנים האחרונות זעזועים בנושאים אלו.
- לאחרונה יש גם לחץ מצד הנושא של יוקר המחיה. למשל לאחרונה עלה הנושא של תעשיית הטונה הישראלית, שלעובדיה אין ערך מוסף. הלחץ של יוקר המחיה משפיע על התעשיות האלו, פתיחת המשק ליבוא יכולה לפגוע בהן.
- לפני שלושה עשורים להרבה יותר עובדים במשק הייתה קביעות. כיום יותר עובדים חשופים למצב של פיטורים. אני חושב שצריך להתפתח פה שיח העוסק ברשתות הגנה, כפי שקיים למשל בשוק הדני. נדרשות רשתות הגנה לכל ולא רק לבעלי הקביעות. פה עשו רק חלק מהשליבים: ביטלו את הקביעות בחלק מהמקומות אבל לא התעסקו בהכשרה מקצועית וברשתות הגנה.
- מלבד זאת, אני חושב שהממשלה לא עושה מספיק בניסיון לזהות מנועי צמיחה. למשל לגבי הגז לא ראיתי עבודה ממשלתית לגבי שימוש בגז בתור מנוע צמיחה. דוגמה אחרת היא אינטל, התמקדות יתר בחברה אחת שמשפיעה באופן משמעותי על המשק, על חשבון הרבה מאוד עסקים אחרים, קטנים יותר. אני מסכים עם הדברים שאמר צביקה לפני כן לגבי דגש מוגזם על היצוא בחוק עידוד השקעות הון.

חגי אטקס (בנק ישראל)

- אני רוצה להתייחס לאיזו לקונה באיסוף מידע ובמחקר בתכנית שהיא חמורה לדעתי, ומתחילה בהיעדר מידע שהלמ"ס לא אוסף: נושא יחסי העבודה.
- שלישי מהעובדים במשק מועסקים בהסכמים קיבוציים. עיצוב נכון של יחסי העבודה יכול להשפיע על הנושאים שבהם נגענו פה.
- יחסי העבודה בישראל מבוססים על חוקים משנות החמישים. למעשה מערכת המשפט, בעיקר בתי הדין לעבודה שיש להם גישה מאוד מסוימת, עיצבו את מערכת יחסי העבודה.
- הגדלת הפריזון בחברות הוותיקות ובתעשייה המסורתית חייבת להתייחס לנושא יחסי העבודה ואיך משרד הכלכלה חושב שארגוני העובדים יכולים להגדיל את הפריזון בתעשייה המסורתית, בשירותים, בבנקים, בענף הביטוח, הסלולר ובתחומים נוספים, כך שלא יהפכו לאבן ריחיים

על הגדלת הפיריון והצמיחה.

- בהנחה שאיגודי עובדים ימשיכו להשפיע בענפים אלו יש לעצב את יחסי העבודה כך שיגדילו את הפיריון במשק ולא יפגעו בו.

שלמה דוברת (כרמל וונצ'רס)

- לגבי נושא החינוך וההכשרה המקצועית – ההמלצות שצביקה הזכיר מתחברות לנושא שלדעתי הוא בעיה לאומית: האינפלציה בהשכלה הגבוהה.
- ישנה אינפלציה בהשכלה הגבוהה. בעבר הייתה רפורמה שיצרה הנגשה גדולה להשכלה הגבוהה, וכיום שיעור בעלי ההשכלה הגבוהה בישראל מתוך השנתונים הרלוונטיים הוא מהגבוהים בעולם. הבעיה, שכל מי שעוסק בתחום מכיר אותה, היא שהאיכות של ההשכלה הגבוהה שניתנת במקומות שונים היא לא אחידה.
- אני לא חושב שאנחנו צריכים להכשיר כל כך הרבה משפטנים, רואי חשבון ומנהלים, זה עולה הרבה מאוד כסף למדינה ולא בהכרח מייצר אופק תעסוקתי עבור אותם האנשים.
- חשוב לומר שכשאנחנו אומרים חמישון תחתון כאן הוא כמעט כולו ערבי. רמת התעסוקה של האקדמאים הערבים היא נמוכה יחסית, והשאלה היא האם מה שהם למדו באקדמיה הם המקצועות הנדרשים. יש מקצועות שבהם השוק פתוח יותר, כגון רוקחות, ולעומתם מקצועות אחרים שבהם קשה יותר למצוא עבודה.
- אני לא מציע לבטל מכללות אבל אני חושב שהמדינה צריכה לייצר מערכת מכללות מקצועיות המקבילה למכללות האקדמאיות, ולתת להם את רמת הסבסוד שניתנת לות"ת.
- עם כל הכבוד לתכניות הממשלתיות בנושא, אני חושב שרק כאשר יעמדו בפני הצעירים ההזדמנויות ללכת למכללות מקצועיות כאלו, וכאשר מישהו שלומד במכללה מקצועית יזכה לאותה יוקרה כמו מישהו שלומד חשבונאות או ניהול, תיווצר תחרות של ממש ואולי נוכל גם להוריד את מספר הסטודנטים הלומדים מקצועות שאינם תורמים לייצור.
- בנושא הפיריון והתחרות בתעשייה המסורתית, חשוב להגיד שזו לא רק תעשייה מסורתית, לא רק חקלאות ובנייה אלא גם השירות הציבורי, שרמת הפיריון שלו מאוד נמוכה.
- בנוגע לקריטריון היצוא בחוק עידוד השקעות הון, אני חושב שצריך לבטל אותו וניתן למצוא היום דרכים לעודד את התעשייה להשקיע בתחומים שונים.
- אני מסכים עם סמי בנוגע לקביעות. אני חושב שדווקא גמישות בשוק העבודה יכולה לייצר פיריון ושכר יותר גבוה. צריך לייצר שותפות משמעותית בין המעסיקים לארגוני העובדים.
- אני חושב שצריך לבחון גם את האימפקט של עסקים קטנים על התעסוקה, נושא שלא עלה עדיין פה ויש לו משמעות רבה.

יאיר סרוסי (בנק הפועלים)

- אחת הבעיות המרכזיות היא חוסר התמדה. חלק מהתכניות שנוסו היו נכונות, אבל אין התמדה.
- כיום אין תמריצים להגדלת השקעות בתחומים שאינם הייטק. ישנן תכניות אבל הן חייבות להימשך שנים רבות.
- לדעתי יש היגיון בתמרוץ היצוא דרך חוק עידוד השקעות הון, בגלל רמת ההכנסה הגבוהה יותר בחברות מיצאות. רק פעילות בין לאומית יכולה לעזור להעלות את רמת ההכנסה.
- אני מאוד מאמין בנושא שעליו דיבר מקוב, עידוד מו"פ בתעשייה, אך ההתמדה היא קריטית

בהצלחתן של תכניות כאלו.

מיכל פינק (משרד הכלכלה)

- לגבי הויתור על קריטריון היצוא בחוק עידוד השקעות הון: אין ספק שצריך לעודד חדשנות ולא רק מו"פ, לא רק בנושאים טכנולוגיים אלא גם בתהליכים, עיצוב, ניהול, שיווק, לוגיסטיקה ועוד, גם בסקטורים של שירותים. אבל העסקים המייצאים המתחרים בשוק העולמי הם בעלי פריון גבוה, מכיוון שהם מתחרים בשוק העולמי, וזה בסופו של דבר מה שאנחנו רוצים לעודד.

אלכס צוקרמן (המרכז הבינתחומי הרצליה)

- אני גם כן מסכים שלא צריך לשלול את קריטריון היצוא, אבל אני מסכים גם שהמטרה היא לנסות להעלות את החמישון התחתון - השאלה היא איך עושים את שני הדברים יחד.
- אני רוצה להעלות עוד רעיון בעקבות נסיעה שעשיתי בחודש האחרון בסין. המעמד הבינוני בסין כיום יותר גדול מאוכלוסית ארצות הברית. אחת הדרכים להעלות את ההכנסה פה גם בחמישון התחתון היא דרך היצוא. אני חושב שאנחנו צריכים לחשוב הרבה יותר על לפתוח ערוצים של יצוא למזרח. המצב שקיים שם היום, הצמיחה בסין של המעמד הבינוני היא משמעותית יותר וככל שניכנס לשם יותר מהר כן ייטב.
- על מנת לעשות זאת נדרש כמובן שיתוף פעולה של כל הגורמים.

שלמה דוברת (כרמל וונצ'רס)

- לגבי קריטריון היצוא, אני חושב שגם במקומות כמו בנייה ומסחר ושירותים ניתן להגיע לחדשנות. כרגע כשהקריטריון הוא יצוא אנחנו חוסמים את כל האחרים מגישה לעידוד השקעות הון.

צבי אקשטיין (המרכז הבינתחומי הרצליה)

- אני גם אגיב לנקודה של קריטריון היצוא.
- עידוד היצוא הוא כמו להטיל קנס על מי שלא מייצא. באופן טבעי רמת ההשקעות בסקטורים הלא מייצאים תהיה יותר נמוכה, ובשיווי משקל נוצר שם שכר יותר נמוך, בנוסף לזה שממילא הענפים האלו פחות תחרותיים. בכל שאר המדינות קריטריון היצוא לא קיים בסובסידיות.
- למעשה אנחנו גם נמצאים בעודף במאזן התשלומים, אז בכלל אין בעיה בנושא היצוא.
- הדרך למנף את ההצלחה של הסקטורים המייצאים היא לאפשר להם לשכור עובדים מיומנים. למשל, לקחנו סטודנטים לביקור במפעל טבע, וראינו כיצד הם משווים את הפריון בין גרמניה לישראל, כמה מייצר עובד ישראלי או עובד גרמני.
- בנוגע למס החברות, אני חושב שהוא צריך להיות נמוך יותר מ-26.5%. השאלה היא למה הוא חייב להיות גבוה יותר על מי שמשקיע בבנייה, ורק 9% על מי שמייצר בבאר שבע מוצרים שיוצאים לחו"ל.
- אני חושב שחד וחלק חייבים לתת סובסידיה לכל מפעל שמייצר השפעה חיצונית חיובית

בתחום של טכנולוגיות חדשות. אבל בואו נמדוד את זה: האם מפעל שהיום מייצא מוצר שפותח לפני 30 שנה בטכנולוגיות ישנות נכנס לקטגוריה הזו?

עומר מואב (המרכז הבינתחומי הרצליה)

- לדעתי ההסכמה המרכזית שעלתה כאן היא שלצורך הפיריון המרכיבים העיקריים הם חדשנות טכנולוגית, הון אנושי והכשרה רלוונטית. חלק מההכשרה בישראל היא לא מתאימה ולא טובה. יש בישראל הכשרה מיותרת של מקצועות שאין להם ביקוש בחלק מהמכללות, שלא לדבר על הרמה האקדמית הנמוכה בחלק מהן, וחסרים לימודי ליבה במגזר החרדי.
- ישנן גם בעיות בתחום של השקעות בהון פיזי, עיוותים בתמריצי המס, וכמובן הקצאה יעילה של גורמי ייצור ותמריצים. גם פה יש לנו בעיות.
- קביעות היא בעיה אחת. אם שומעים כיצד ארגוני העובדים בישראל מדברים לעומת ארגוני העובדים במדינות הסקנדינביות – זהו עולם אחר לגמרי. למשל, לפי ראיון עם הכלכלן הראשי של איגוד עובדי הצווארון הכחול בשבדיה, במדינות הנורדיות ברור לגמרי שהדרך להגדיל את השכר היא הגדלת הפיריון, וענפים שאין להם יכולת לשלם רמות שכר גבוהות צריכים להיסגר גם אם זה יוביל לפיטורי עובדים. בישראל הגישה שונה לגמרי, ארגוני העובדים בישראל הם מקור לפגיעה בצמיחה הכלכלית ובפיריון ולכן גם בהכנסה.
- לגבי היצוא, המחקר הכלכלי מראה קורלציה בין פיריון, חדשנות ויצוא, אבל השאלה היא מהו הקשר הסיבתי. המחקר מראה שהסיבתיות עוברת מחדשנות ופיריון ליצוא ולא בכיוון ההפוך. יתרה מזו, גם אם יש השפעה כלשהי של יצוא על הפיריון, אם היצוא הזה הוא מאולץ ולא תוצאה של חברה שבאמת רוצה ליצא אז אנחנו מעודדים את הפירמות לנקוט באסטרטגיה שאיננה אופטימאלית. כיצד עובדת השיטה הישראלית? תיצא 25% בהפסד, ותקבל הנחה במס על כל ה-75% שאתה מוכר בארץ.
- החוק הזה הוא חוק לא טוב. החוק הישראלי מניח שהסיבתיות הפוכה. הוא פוגע בפיריון, בתעשייה המקומית וביצואנים הנוספים.
- לאורך זמן, בטווח הארוך, היצוא שווה ליבוא. הסיבה לכך היא המנגנון של שער החליפין, הגורם לכך שהם משתווים. אם נותנים תמריץ לחברה מסוימת שמיצאת זה בא על חשבון יצואנים אחרים דרך שער החליפין – ואת זה לא רואים.
- אם רוצים להגדיל את הפיריון ואת רמת החיים אז הפתרון הטוב ביותר הוא הסרת חסמי יבוא. גידול ביבוא לישראל מגדיל את היצוא, מגדיל את התחרות ומעלה ישירות את רמת החיים. תעשיות כגון תעשיית הטונה הישראלית, שאין להן יתרון יחסי, הן מלכודות עוני עבור עובדים עניים. במקום להגן עליהם צריך לאפשר לענף הזה להתחסל.
- הנתונים מראים שבתקופות שבהן לממשלות ישראליות היה אומץ לחשוף את המשק ליבוא אנשים שפוטרו ממקום עבודתם מצאו עבודות חדשות. המגזר היחיד שנפגע מהעניין הוא נשים ערביות, וניתן לטפל בו באופן פרטני. אין סיבה לוותר על הליכה בכיוון הזה.

אודות מכון אהרן:

מכון אהרן למדיניות כלכלית החל את פעילותו בחודש מרץ 2014, וחזונו הוא לתמוך בצמיחה כלכלית ובחוזק חברתי בישראל על ידי עיצוב אסטרטגיה והצעות לתוכניות מפורטות למדיניות כלכלית המבוססות על ידע בין לאומי מעודכן. בראש המכון עומד פרופ' צבי אקשטיין, ועם חברי הדירקטוריון נמנים: פרופ' מרטין אייכנבאום, מר שלמה דוברת (יו"ר), מר ארז ויגודמן, פרופ' אמיר ירון, פרופ' רפי מלניק, פרופ' דני צידון, ד"ר טלי רגב, הגב' עופרה שטראוס, מר חיים שני ומר שאול שני.