



המכון הישראלי
לדמוקרטיה

www.idi.org.il

צוות שוק העבודה החדש

אתגרי שוק העבודה בזמן המלחמה וביום שאחרי

יום חמישי 28.12.23 בשעות 10:00 – 12:30, בזום

אמיר אלשטיין

יו"ר הוועד המנהל

הנשיא העשירי ראובן ריבלין

יו"ר של כבוד

יוחנן פלסנר

נשיא

ברנרד מרכוס

יו"ר בינלאומי

חברי הוועד המנהל

עו"ד ליאת אהרנסון

אלי גרונר

פרופ' ורד וניצקי-סרוסי

ד"ר חן ליכטנשטיין

מזל מועלם

שגריר לשעבר שלי מרידור

פרופ' פאדיה נאסר אבו-אלהיג'א

עו"ד אבי פישר

ד"ר מיכל צור

יוסי קוצ'יק

המועצה הבינלאומית

פרופ' רונלד דניאלס, יו"ר

השופטת רוזלי סילברמן אבלה, קנדה

שגריר לשעבר מרטין אינדיק, ארה"ב

אן אפלכאוס, ארה"ב

פרופ' ורנון בוגדנור, בריטניה

השופטת דורית בניש, ישראל

השופט סטיבן בריי, ארה"ב

השופט סלים ג'ובראן, ישראל

ד"ר ג'וזף ג'וזפה, גרמניה

פרופ' משה הלברטל, ישראל

פרופ' מייקל וולצר, ארה"ב

פרופ' רוברט מנוקין, ארה"ב

פרופ' כריסטוף מרקשיס, גרמניה

השופט אברהם סופר, ארה"ב

ברט סטפנס, ארה"ב

פרופ' ארווין קוטלר, קנדה

פרופ' גרהרד קספר, ארה"ב

פרופ' יהודה ריינהרץ, ארה"ב

פרופ' גבריאלה שלו, ישראל

סגני נשיא

פרופ' סוזי נבות, מחקר

פרופ' קרנית פלוג, מחקר

ד"ר ישי ג'סיץ, פרס, אסטרטגיה

עמיתים בכירים

פרופ' איתי אטר

פרופ' תמר הרמן

פרופ' נתן זוסמן (אורח)

פרופ' עמיחי כהן

פרופ' יותם מרגלית

פרופ' דניאל סטמן

פרופ' בני פורת

פרופ' יובל פלדמן

פרופ' מרדכי קרמניצר

פרופ' גדעון רהט

ד"ר תהילה שוורץ אלטשולר

פרופ' יובל שני

מייסדים

ד"ר אריק ברמון

מזכיר המדינה ג'ורג' שולץ (1920-2021)

תקציר המפגש:

הדיון עסק באתגרים העומדים לפתח שוק עבודה בעת המלחמה ולאחריה, ובפתרונות אפשריים הן ברמת המדיניות והן ברמת תפקיד המגזר העסקי על ענפיו השונים. הוצגו נתונים על ענף הבנייה והשפעת אי כניסת פלסטינים, על מאפייני התעסוקה ההשכלה וההכנסה של אוכלוסיית המפונים מיישובי העוטף והשפעתם על מדיניות אפשרית, וכן הוצגו נתונים ועמדות לגבי מקומות עבודה מעורבים של ערבים ויהודים. הדיון עסק בסוגיות אלו וכן בסוגיית העובדים הזרים, וכן בפלסטינים ובחינת האופציות להכנסת ישראלים לענפי הבניין והחקלאות. כמו כן דנו בחשיבות של הטמעת טכנולוגיות מתקדמות להעלאת הפריור בענפים הללו תוך צמצום הצורך בידיים עובדות. בנוסף, התקיים דיון ער באתגרי החל"ת הקיים והאפשרויות למעבר למודל של חל"ת גמיש; בתפקיד ההייטק בשיקום העוטף ובכלל ביום שאחרי; ובהשלכות הפיסקליות הדרמטיות לנוכח העלייה בנטל הבטחוני בהווה ובעתיד ומכאן גם עלה הצורך בהעלאת מיסים, קיצוץ בהוצאות ושמירה על מסגרות תקציב באופן אחראי.

פתיחה

דפנה אבירם ניצן, מנהלת המרכז לממשל וכלכלה, המכון הישראלי לדמוקרטיה: זהו מפגש שני מאז תחילת המלחמה של צוות שוק העבודה החדש, או העתידי, המתעסק באתגרי ההווה והעתידי במקביל. המפגש מתקיים בשיתוף עם מנהלת המעסיקים ופיתוח ההון האנושי וגייבוס סדר היום נעשה בשיתוף פעולה. הדיון יעסוק באתגרי שוק העבודה עבור המגזר העסקי על רקע המלחמה. נציג נתונים ראשוניים של המכון כפתיחה ולאחר מכן נתמקד בדיווחים מהשטח על האתגרים, מנקודת ראות המעסיקים וגם העובדים וכמובן משרדי הממשלה. אנו מודים לכל הדוברים שהגיעו ולכל המשתתפים.



השפעות המלחמה על שוק העבודה

פרופ' יותם מרגלית, עמית בכיר במרכז לממשל וכלכלה, המכון הישראלי לדמוקרטיה הציג מסגרת לדיון על בסיס עבודת מיפוי שנעשת במרכז לממשל וכלכלה (ר' מצגת). הוצג דיון בתנאי הרקע של שוק העבודה במלחמה (כגון השפעות מילואים, מפונים, איסור כניסת פלסטינים וירידה בתפוקה כתוצאה מחשש וחרדה), וכן בסוגיות המצריכות חשיבה וטיפול (כגון מנגנון לשימור ופיצוי עובדים ומעסיקים, התמודדות עם מחסור בעובדים זרים בכלל ופלסטינים בפרט, מקומות עבודה מעורבים ופגיעה קשה בענפי החקלאות בניין ותיירות). ההסתכלות על הבעיות היא דרך 5 ממדים: דחיפות הבעיה לטווח המיידי לעומת הטווח הבינוני הארוך, עוצמת הזעזוע, השפעות מקרו לעומת השפעות לוקליות, מוקד הבעיה בתחום הביקוש או היצע העובדים, וסוג השינוי אם זמני או פרמננטי.

ענף הבניה ותעסוקת פלסטינים בישראל: נוצר שינוי אדיר בהיצע של העובדים בטווח הזמן המיידי ועם השפעות מקרו דרמטיות, 80 אלף פלסטינים שלא מורשים להיכנס (מתוך 120 אלף סה"כ) – התפוקה יורדת באופן דרמטי בערך ל-40% מהמצב לפני הלחימה. ירידה דרמטית בהתחלות בנייה יחסית ל-2022 ובטח יחסית לתכנון ל-2023 שהיה גבוה יותר, עם השלכות עתידיות דרמטיות. מיתרגם לאובדן הכנסות גדול מאוד למדינה ולרשויות המקומיות. חשיפה עצומה של הבנקים לתחום הבנייה, השלכות פיננסיות גדולות, סכנה לקריסה של חברות הבנייה, עיכובים גדולים במסירת דירות וסיום פרויקטי תשתית. בנוסף בעיה קשה בשטחי הגדה – אבטלה, מצוקה כלכלית קשה עם צפי להשלכות ביטחוניות שנובעות מכך, עד כדי סכנת התפרצות של חזית נוספת בשטחי הגדה.

אין פתרונות טובים או קלים. מה שניתן לחשוב הוא: מיכון ובנייה תעשייתית – לא רלוונטי בטווח את הזמן המיידי; תמרוץ עובדים ישראלים – נוסה ללא הרבה הצלחה; יבוא עובדים זרים – תהליך איטי ומסובך; וכמובן העסקה מחדש של עובדים פלסטינים – פתרון מיידי לצורכי הענף אבל מלווה בהשלכות מורכבות.

למרות העובדה שאין פתרונות קלים אסור שמקבלי ההחלטות יגררו וימססו את העניין. חייבים לבחור בהקדם במדיניות ריאלית להתמודדות עם הבעיה כבר בטווח המיידי כי לחוסר התמודדות עם הבעיה יהיו השלכות קשות ברמה הלאומית.

ד"ר איתמר יקר, חוקר במרכז לממשל וכלכלה, המכון הישראלי לדמוקרטיה הציג



המכון הישראלי לדמוקרטיה

נתונים ראשוניים על מאפייני תעסוקת המפונים מאזור הדרום והצפון (ר' מצגת). זאת כחלק מפרויקט שמונתע בימים האלו עם מנהלת המעסיקים ופיתוח ההון האנושי, שמטרתו למפות את מאפייני התעסוקה של המפונים טרום המלחמה, ובשלב הבא גם כיום לאחר הפינוי. זאת בשאיפה לדייק את הסיוע עבורם להשתלב בצורה המיטבית בשוק העבודה (לחזור למקומות הקודמים או למצוא חדשים), ולצמצם ככל שניתן את המיסמאץ' שקיים. חלק מתושבי הישובים הללו צפויים להיעדר או לא לחזור לביתם לפחות בטווח של שנה. בחלוקה לארבע רמות השכלה, ככלל (ללא הערים) זהו אזור של עובדים משכילים מעל הממוצע של יהודים לא חרדים. לכאורה היינו מצפים שכמשכילים הם יהיו יותר גמישים ויכולים להגיב לשינויים/ לעבוד מרחוק, אבל יש להעמיק את הבדיקה בטרם נבין את התמונה בכללותה. שנית, תושבי שלוש ערי הדרום אופקים שדרות ונתיבות, שם נמצאת מרבית האוכלוסייה, מאופיינות ברמת השכלה נמוכה ומיומנויות יחסית לא גבוהות מה שמציב אתגרים לצמיחה עתידית.

השכר החודשי ברוטו בשדרות, נתיבות ואופקים נכון לשנת 2021 היה בתחתית הרשימה. הרבה תעשייה מסורתית וכד'. גם בהתעלם מאותן שלוש ערים, למרות שהאוכלוסייה ברמת השכלה יחסית גבוהה רמת ההכנסה של מפוני העוטף ממוקמת קצת נמוך מהממוצע. ככל הנראה נובע מהרכב ענפי ייחודי של האזור (שיעור גבוה בענף החקלאות) יחד עם הנידחות שלו והמרחק מהמרכז.

דפנה אבירם-ניצן: אנחנו בתחילתו של מחקר ועוד יהיה לנו נתונים ענפים, ובשאיפה גם הצצה למשלחי יד, ואז אולי נהיה חכמים יותר.

ירדן קידר, חוקר במרכז לממשל וכלכלה, המכון הישראלי לדמוקרטיה הציג נתונים ראשוניים הנוגעים למקומות עבודה מעורבים של יהודים וערבים, וההשפעות שיש היום למלחמה על ההגעה לתעסוקה של ערבים במקומות כאלה (ר' מצגת), כחלק ממחקר המותנע בימים אלה בשיתוף פעולה עם פורום ארלוזורוב. באינתיפאדה השנייה מרגע תחילת האירוע הביטחוני המתחים ככל הנראה השפיעו על הפסקת העבודה של ערבים, ורואים עלייה בסיכוי של ערבי להפסיק עבודתו (יחסית ליהודי). אחת הסיבות לכך היא השפעה על ערבים במקומות עבודה מעורבים שחוששים להגיע למקום העבודה. מנתונים על חלוקה לפי 4 קטגוריות של גודל עסק רואים שבעסקים הגדולים שמעסיקים את



מרבית העובדים במשק יש העסקה מעורבת מאוד גבוהה של כ-33% מסך העסקים. העסקה מעורבת זו תופעה רחבה יחסית.

בהסתכלות על פי ענף, בענפי ההייטק והפיננסים יש מעט מאוד עסקים מעורבים, קשור לסיפורי השכלה, וגם לחסמים לכניסה של אוכלוסיות מגוונות בהייטק למשל. זאת לעומת ענפים כמו חקלאות מינהל מקומי ושירותי אירוח ואוכל שבהם יש העסקה מעורבת גבוהה עם פוטנציאל גדול להשפעת המלחמה על שיעורי תעסוקה של ערבים שם. [בסקר של המכון מתחילת דצמבר](#), עלה שמעל 50% מהאוכלוסיה הערבית מדווחים שהם מרגישים חשש להגיע לצורך עבודה או סידורים לישוים יהודים ומעורבים. מה שמעלה חשש לפגיעה בתעסוקה שיכולה להשפיע לטווח הארוך.

אמנון מרחב מנכ"ל משרד הכלכלה ציין כי פרט למערכה הביטחונית יש גם מערכה כלכלית שחייבים לנצח בה ושתימשך הרבה זמן. אי אפשר להפריז בצורך בחוסן. הקונספציה הכלכלית שנוגעת להעסקת עובדים הפלסטינים במשק וההתנגדות להביא עובדים זרים קרסה, התלות שהמשק פיתח במקור מרכזי של עובדים התגלתה כטעות. יש לשנות את תמהיל שוק העבודה מהישענות כמעט מוחלטת על העובדים הפלסטינים להישענות יותר משמעותית על עובדים זרים. צריך להביא 170 אלף עובדים זרים למדינת ישראל בענפים השונים ובעיקר ענף הבנייה והתשתיות, גם כעת וגם אחרי המלחמה. לא מקבל את התזה שעובדים זרים הם סם ממכר לתעשייה הישראלית, על כל שני עובדים זרים שבאים לארץ נוצר עוד מקום עבודה לישראלי. והישראלים נדחפים למעלה למקצועות עם הכשרה טכנולוגית גבוהה יותר, ומיומנויות ושכר גבוהים יותר. שיטת ההבאה צריכה להיות של b2b – העובד מוצמד לעסק שמביא אותו.

עוד קונספציה שקרסה היא קונספציית החל"ת – כמאה אלף עובדים התווספו לחל"ת במלחמה, בעלות של כחצי מיליארד שקל לחודש לקופת המדינה. זרקנו אותם לאבטלה ניתקנו את הקשר בינם לבין המעסיקים. משרד הכלכלה פנה והתחנן לאוצר לאמץ את המודל האירופאי של תעסוקה גמישה עם תמיכה של כל המגזר העסקי. צריך לאמץ את זה, לאמץ הכשרת עובדים למיומנויות גבוהות יחד עם מנהלת המעסיקים במודל מעסיקים, ולקבוע נהלי עבודה לחירום בשוק העבודה הישראלי. בנוסף, תקציב 2024 חייב להיות מוטה השקעות ומוטה צמיחה – להשקיע בפיריון וייצור מתקדם, בהכשרות מקצועיות ובמנהלת המעסיקים, הגדלת ההשקעות במשק בתעשייה בבניין בתשתיות, ולסייע לעסקים הקטנים ובינוניים. מאוד מצפה לראות מאג'ית השקעות בתחומים הללו.



המכון הישראלי לדמוקרטיה

פרופ' קרנית פלוג, סגנית נשיא למחקר במכון הישראלי לדמוקרטיה חלקה על חלק מדברי המנכ"ל ותהתה לגבי רמת הביסוס שלהם. ראשית, לגבי הפלסטינים זו טעות יסודית שאנחנו נתנה בלי להעסיק עובדים פלסטינים. וכנ"ל הטענה שעובדים זרים בלי מגבלה לא פוגעים בתעסוקה של העובדים היא טעות, אין לכך בסיס מחקרי. להפך, יש בסיס מחקרי לתופעה של דחיקה של עובדים, במיוחד ערבים ישראלים, בענף הבנייה כתוצאה מזרים. בקונסטלציה הנוכחית יש כמובן להגדיל את מספר העובדים הזרים, אבל בוודאי ללא מגבלה. וגם הרעיון של b2b הוא שגוי לאור המצב בעבר כולל הכבילה שהייתה למעסיק והמשמעויות הערכיות והרווחתיות שלה. זה לא היה מודל שהיינו רוצים לחזור אליו. שנית, לגבי החל"ת גם בקורונה בתחילת הדרך המלצנו על המודל הגרמני הגמיש, אבל לא היו נתונים שאיפשרו להתאים את החל"ת הגמיש למספר שעות העבודה. אבל החל"ת בקורונה הייתה הצלחה פנומנלית, המשק הישראלי התושש בצורה הטובה ביותר מכל המשקים במערב. בשנת 2021 המשק צמח ב-8.5 אחוזים, והאבטלה ירדה במהירות רבה, וגם שיעור התעסוקה עלה. כך שהדיבור על סם החל"ת הוא טועה ומטעה.

דפנה אבירם-ניצן: אחת המסקנות ממחקרים שעשינו היא שהחל"ת פחות מתאים לתקופות קצרות, אבל כשהמשבר הוא ממושך העובדים צריכים לנייד את עצמם לדברים אחרים, ובמקרה ההוא החל"ת הוכיח את עצמו ככלי יותר מתאים. אבל זו חוכמה בדיעבד.

אתגרי המגזר העסקי בעתות מלחמה

דובי אמיתי יו"ר נשיאות המגזר העסקי ציין כי חייבים לטפל בכל הבעיות שהוצגו: חייבים להמשיך את שיתוף הפעולה והאצלת הסמכויות בין הממשלה למגזר העסקי, כמו במודל המוצלח של מינהלת המעסיקים שגם במלחמה תפקדה יפה עם הכשרות למקצועות עם פריון גבוה ושכר מעל הממוצע. עם זאת למרבה הצער עצם הקמת מינהלת תקומה מעידה על הודאה של הממשלה שהיא כנראה לא יודעת לטפל באירועים וצריכה גוף נפרד לכך. מעבר לשיתוף עם המגזר העסקי צריך להכניס את הפילנתרופיה. מסכים לגבי צורך בהבאת עובדים זרים והורדת התלות בפלסטינים. צריך לעשות תיקונים במתווה הפיזיים - לחלק מהמגזרים לא נתנו את הפתרונות. יש למצוא פתרון ל-300 אלף מילואימניקים, שהרבה מהם עצמאים, מהלך שהותחל. כלי נוסף למנף את הכסף



הממשלתי הוא המודל של SFI של אג"ח חברתי. עבודה במודל על בסיס מדדי הצלחה והבאה של הפרט להכשרה עם השמה בשכר גבוה.

העסקה מגוונת בעת מלחמה

ד"ר אסנת לבציון-קורח, מנהלת המרכז הרפואי שמיר ציינה (ר' מצגת) כי בית החולים כמעסיק מגוון (13% עובדים ערבים) חווה ביומיום המתחים וגם את העלייה בשנים האחרונות באלימות במגזר הערבי. מערכת הבריאות מוכיחה שדו-קיום הוא אפשרי, שנים רבות, גם בתקופות מאוד מאוד קשות, גם בין ערבים ליהודים וגם חילונים לחרדים. זהו אחד הממשקים היחידים של מפגש בין אוכלוסיות, חולים שונים מגיעים ומכירים אחד את השני בזמנים קשים, כך שיוצא שאנשים מרקעים שונים עוזרים ותומכים אחד בשני בעת הצורך בבית החולים. כשמדברים ומכירים, לא שונאים. במלחמה הפעילות נמשכה תוך כדי המתח הבטחוני עם טילים וטיווחים, הרבה מאוד פצועים שהגיעו ישירות, פתיחת מרכז PTSD. היה הרבה פחד וחשש אצל הערבים, במיוחד אלה העובדים פחות זמן. היו שני אירועים קיצוניים של התבטאויות תמיכה בטבח ברשת ומצד שני רופא יהודי שדיבר בגזענות וגסות לסטאז'ר ערבי נוצרי. היה פחד, צוותים שלא הגיעו לעבוד, מתנדבים מהמגזר הערבי שלא הגיעו לעבוד בגלל החשש. חלקם אחרי שראו שזה בסדר חזרו. מצד שני, היו הרבה גילויי תמיכה וסולידריות, נשים ערביות שהזמינו הביתה להתארח, התגייסות של כלל העובדים והצוותים לעבוד. יש לנו מעל 15% מהרופאים שהתגייסו למילואים, אז הרופאים הערבים נכנסו ומילאו משמרות. הייתה גם השתתפות של הצוות הערבי בטקס זכרון שנערך אחרי חודש.

דפנה אבירם-ניצן: תחום הרפואה, בתי חולים וקופות חולים נותן זרקור להעסקה מעורבת במיטבה ואפשר ללמוד משם על האתגרים הרבים שזה הציב בפני המעסיקים. זהו נושא שצריך לתת עליו את הדעת בשנים הקרובות ולא רק עכשיו בזמן המלחמה.

תפקיד חברות ההייטק ביום שאחרי המלחמה

הראל גבעון מנכ"ל אמדוקס ישראל ציין כי התפקיד של חברות ההייטק במהלך ואחרי המלחמה הוא "מהר יותר, גבוה יותר, חזק יותר". אחריות תאגידית כבר לא רלוונטית אלא שירות אזרחי, גם מתמשך וגם מחויב יותר ולא על בסיס התנדבות. יוקנעם זה מודל



המכון הישראלי לדמוקרטיה

טוב לשליחת טאלנטים לטכנולוגיה, וכנל מוקדים בבאר שבע, סייבר סיטי וכן הפודטק בקרית שמונה. צריך לייצר משהו ארוך טווח עם כמה חברות מובילות שמושכות טלנטים שיגורו באזור. אחת הבעיות היא תחנת הרכבת בשדרות כי צריך לגרום לעובדים להישאר לגור במקומות האלה. אמדוקס יוצאים בקול קורא גם לחברות אחרות שיקימו סניפים כמו "חומה ומגדל" – הקמת סניפים עכשיו גם אם הם קטנים. שחברות בינלאומיות או לאומיות חזקות מאוד משדרת ההייטק יגיעו לשדרות כמוקד תעסוקה מתקדמת לכל האזור. אתגר ההשכלה הנמוכה לשמחתנו התמודדנו איתו כבר, אנחנו יודעים למצוא את הטלנטים הטובים והנכונים. ואנחנו מחוייבים לתרום מהניסיון לחברות אחרות. נפריד בין טווח הזמן המיידי לארוך – בטווח הארוך צריך 3 דברים – מסה קריטית של מקומות תעסוקה, אקדמיה מאוד חזקה למקצועות הייטק מהמובילות בעולם (למשל הבאת מרצים בעולם באמצעות זום), וחינוך מקומי טוב מאוד להייטק, על יסודי פורמלי ובלתי פורמלי. צריך לרתום את הממשלה והרשויות המקומיות, משרד החדשנות, משרד הכלכלה. הטלנטים לא יבואו ביום אחד כולם, אבל צריך לתת תמריצים מדורגים והיברידיים. קורא לכולם ובמיוחד לארבע-חמש חברות שיפתחו כמה עשרות משרות כל אחת, עם התחייבות ארוכת טווח, בשדרות או בישובי העוטף כמרכז שאמדוקס מוכנה להיות העוגן שלו. חברות שיתנו את הסטייטמנט שלהן וישימו את הלוגו שלהן בשדרות ויגידו הנה אנחנו כאן. זאת התקומה האמיתית ובעקבות זה יבואו הטלנטים.

דפנה אבירם-ניצן: יש מקום לאתגר את הקול הקורא, מאחר וראינו בתחילת הדיון את מאפייני ההשכלה של העובדים באזור העוטף, ואולי כדאי לקיים שיתוף פעולה עם המכון בהמשך הדרך להבין האם ישנה התאמה לכישורי העובדים. לא היינו רוצים לראות את המצב שהיה בתחילת הדרך של אינטל בקרית גת, שבסוף משכו עובדים מאזור המרכז כי לא היו להם עובדים עם הכשרה מתאימה באזור שלהם. כמובן זה גם מתחבר עם מנהלת המעסיקים, ועם השאלה אילו הכשרות צריך.

היערכות המגזר העסקי ליום שאחרי

אילן בירנפלד יו"ר ומנכ"ל דלוייט ציין כי המגזר העסקי מורכב מסקטורים שונים ומגוונים עם אתגרים שונים. לפעמים מה שלאחד מהווה איום, לשני מהווה הזדמנות. יש שאלות רבות על הזווית הגלובלית. פיתחו כלי אנליטי שיהיה מספיק גמיש ומספיק גנרי שיתאים למספר רחב של גופים – Deloitte point of view. משתמש בממצאים מסקר



המכון הישראלי לדמוקרטיה

מנהלים מאוד רחב שנעשה בסוף נובמבר, ניתוח המצב טרום המלחמה וניתוחי מקרו. נוצרים ארבעה תרחישים שלפיהם ניתן לתכנן, בהתייחס לשמונה תחומים שיש בהם תמורות משמעותיות בישראל: הביטחון האישי והלאומי, החוסן החברתי, המגזר השלישי, העובדים הזרים, מלאכת השיקום, ההייטק, העלייה באנטישמיות, ותחום הבינוי והתשתיות. כל המנהלים בכל הסקטורים שמו את הנושא של הון אנושי ממש בראש הסולם, כולל מוטיבציה, יצירת משמעות וכו'. הנושא השני זה הגמישות הניהולית – מודלים היברידיים וגמישים לניהול כ"א, כולל שימוש ב-AI. גם עכשיו וגם בקורונה למדנו שחוסן צריך לפתח תמיד כי אתה אף פעם לא יודע מתי אתה צריך אותו, וכמובן להמשיך גם ביום שאחרי. יש לנו מתודולוגיה כיצד לעשות זאת.

דפנה אבירם-ניצן: בשפה של ניהול סיכונים ותרחישי קיצון, במדינת ישראל כל הזמן צריכים להיות ערוכים עם חוסן להתמודד עם אירועי קיצון, כי כפי שראינו אירועי הקיצון הפכו להיות תרחישים סבירים ואפילו כבר אינם יכולים להיות מוגדרים כקיצון. חוסן זה משהו שצריך לדאוג בשגרה שיקרה.

אתגר ההון האנושי בתעשייה בימי מלחמה וסוגיית העובדים הזרים

צורי דבוש יו"ר קליל ציין כי בתחום הבניין כשחוליית הבנייה שמורכבת בעיקר מפלסטינים מושבתת שרשרת הערך הופכת לשרשרת הנזק (ר' מצגת). כולם נפגעים – ירידה בהזמנות, הקטנת שעות העבודה, צמצום כוח אדם, ובסוף נזק כלכלי אדיר למשק. בשלב הראשון המייד צריך להכניס כמה שיותר עובדים פלסטינים, וככל שאנחנו דוחים את זה, הנזק גדל וגדל, וחברות בנייה יתחילו בקרוב לקרוס, הלוואות לא יוחזרו, ספקים יקרוסו. במקביל לטווח יותר ארוך צריך להקטין את התלות בעובדים פלסטינים, לא ניתן להעלים אבל צריך להקטין. גם הקטנת התלות היא הישג. בטווח הבינוני עד שנה צריך להכשיר עובדים ישראלים צעירים למקצועות הבנייה ממשוחררי צהל, בוגרי ישיבות ועוד, תוך מתן הטבות מפליגות תלויות התמדה (בדומה לעבודה מועדפת). לנצל שינוי תפיסתי שחל אצל ישראלים שרואים היום בניין כמקצוע חשוב, אחד מעמודי החוסן. יש פה חלון זמן, אפילו צריך לצאת עם קמפיין שאומר מהיום אנחנו בונים את ישראל. הנזקים הכספיים שנוצרים בגלל עצירת כניסת או בריחת עובדים זרים הם הרבה יותר גדולים מכל מענק מפליג ככל שיהיה לעובדים ישראלים, וכשייכנסו הם כנראה יישארו גם אחרי תום ההטבות. יש כבר מנגנון מוכח של הכשרת עובדים בשיתוף מעסיקים והמדינה של



המכון הישראלי לדמוקרטיה

מינהלת המעסיקים. במקביל פתיחת הבאת עובדים זרים והקטנת חסמים, הקטנת מיסוי ועלויות עודפות. זה תהליך הבאה שלוקח זמן, חפיפה, הכשרה, דרישות, כללי בטיחות. צריך שהממשלה תזרז תהליכי אוטומציה ונצטרך פחות עובדים.

בטווח הארוך עד 4 שנים – תוכניות עידוד למטרות הגדלת העסקת עובדים צריכות להתחלף לעידוד למטרות הקטנת עבודת כפיים ותלות בעובדים זרים (מסלול מדען ראשי / מרכז השקעות). המעסיק יצהיר על עובדים עם עבודת כפיים שיש להם מיומנות שניתן להחליף במיכון מתוחכם, המדינה תעזור בזה. בצד ביטול משרות תמיד יהיו עבודות ומקצועות חדשים ולכן צריך להכשיר. בנוסף צריך לעודד יזמי נדלן וקבלנים לעשות את השינוי הטכנולוגי על ידי הטבות על קיצור משך הבנייה. משך הבנייה עם השנים התארך מכ-12 חודש בתקופת שרון להיום מדברים כ-30 ו-40 חודש מתחילת בנייה לגמר בנייה, כמובן לא כולל היתרים וזה מצב לא סביר שיש לתמרץ לשנות.

דפנה אבירם-ניצן: עוד לפני הקורונה ולפני המלחמה קראנו בדיוק לכך, יש קריאות של הגופים הבינלאומיים להיערך לכך שהמיכון והטכנולוגיה יחליפו את העובדים הפחות משכילים. מי שלא יעשה את התהליך הזה ייפגע לו כושר התחרות מול העולם. אבל, עידוד מעבר למיכון חייב לעשות לצד הכשרה וטיפול באותם עובדים שייפלטו משוק העבודה. נכון שהתהליך יוצר משרות חדשות, אך יש שלב ביניים של המיסמץ – העובדים שייפלטו מקו הייצור הם לא אלו שייכלו לעבוד ב-AI. כמו כן יש כאן חשיבות של מינהלת המעסיקים לגשר על הפער הזה עם הסבה מקצועית. זה האתגר. יש מקומות רבים כמו בפנינסים שמשוועים לכוח אדם וזו יכולה להיות הזדמנות. בהחלט תפקיד המדינה לתמרץ את הטמעת הטכנולוגיה כדי לפנות אותם עובדים למקומות שמשוועים לעובדים, תוך הגדלת הפריזון וייעול חלוקת המשאבים במשק.

אתגר החל"ת

אדם בלומנברג סמנכ"ל כלכלה בהסתדרות העובדים ציין כי יש בעיה ששיעורי ההשתתפות בכוח העבודה לא מספיק גבוהים (ר' מצגת). יש לנו בבסיס את סוגיית המיסמאץ בין הכשרה לתעסוקה. לפני הכנסת עובדים זרים לתעשייה, רצוי לבדוק מיצוי של האוכלוסיה בישראל בעיקר באוכלוסיות שצריך להעלות השתתפות כמו גברים חרדים ונשים ערביות. הממשלה מייצרת תמריצים לאי השתלבות של גברים חרדים, כך שלא הגיוני שתטען שיש חוסרים במשק ולהביא עובדים זרים.



המכון הישראלי לדמוקרטיה

יש צורך לייצר רשת ביטחון לעורף, וצריך לציין לחיוב את זה שהממשלה ומשרד האוצר בפרט נכנסו לאירוע באופן יחסית מוקדם וגיבשו והתאימו את התוכניות הנדרשות גם לעובדים וגם למעסיקים, כולל פיצוי מעסיקים, חל"ת עם הקלות ושיפוי דרך מס רכוש. אז מצד אחד, יש לנו מתווה שמנסה לשמר את העובדים במקום העבודה, ומצד שני החל"ת דחף עובדים מחוץ לשוק העבודה, ובמקביל יש גם מענקים למפונים ולחקלאות לחזרה לתעסוקה. יד אחת מוציאה משוק העבודה, יד אחרת מחזירה. מתווה החל"ת שנבחר נבחר מאילוצי זמן אבל כרגע אין מה לעשות הרכבת יצאה מהתחנה. לכלי היה יתרון שהיה קיים ומוכר. אבל החסרונות הם ירידה משמעותית בהכנסות העובד, ניתוק יחסי עובד מעסיק, פגיעה ברצף הזכויות וההפרשות הסוציאליות, לא כל העובדים מכוסים (שעתיים ועוד), וחוסר בגמישות בהחזרה לעבודה לאור התניית קבלת דמי אבטלה רק לאחר 14 יום רצופים של חל"ת.

ההשפעה – גל של מצטרפים חדשים באוקטובר ונובמבר לדורשי העבודה במסגרת חל"ת, כשהמגמות היו חיוביות יותר בדצמבר. כיום עדיין עם מעל 100 אלף. השפעות החל"ת הצפויות כפי שהיה לאחר הקורונה: מעבר עובדים בין ענפים, עם השפעה חיובית על שכר ממוצע ורווחה אבל תוך ייצור פער בין ענפים; מעבר לעבודה בשחור; ירידה בתפוקות מעבר לצורך כתוצאה מחוסר גמישות בחל"ת; יצירת תמריץ לאי חזרה לעבודה – מכך צריך ללמוד, ולתת מקלות וגזרים כך שמצד אחד תהיה רשת ביטחון ומצד שני תמריצים לעובדים לחזרה לעבודה; וכתוצאה מכל זאת הארכת תקופת ההתאוששות של המשק.

אנחנו צריכים לשבת עכשיו על המשברים הבאים, להיערך כבר עכשיו ולייצר ודאות. למעסיקים אפשר להמשיך פחות או יותר כפי שהיה, ולעובדים לייצר מתווה שדומה למודל האירופי לאורך זמן של חל"ת גמיש: ללא ניתוק יחסי עובד מעסיק, שימור העובד במקום העבודה, ומנגנון שיפוי של המדינה על הירידה ברמת ההשתכרות – המעסיק מוריד אחוזי משרה והמדינה משפה את העובד בגין חלק מהירידה בהכנסות. ההסתדרות היא שותפה אמיתית גם עם הממשלה וגם עם המעסיקים, גם עם ארגוני חברה אזרחית, בשביל לקדם פתרון בר קיימא ארוך טווח.

דפנה אבירם-ניצן: כנראה שמודל החל"ת הגמיש הגרמני שלא מנתק לגמרי את הקשר עם המעסיק אלא מאפשר לעבור למשרה יותר נמוכה לתקופה מסוימת היה יותר מתאים. אמרנו זאת כבר בקורונה. היום זה הזמן לבנות את מודל החל"ת הגמיש בשביל המשברים העתידיים כדי שלפעם הבאה לא ניתקע שוב עם מודל של 0 או 1.



אתגרי שוק העבודה על רקע המלחמה

כפיר בטט, סגן הממונה על התקציבים במשרד האוצר חלק על חלק מדבריו של נציג ההסתדרות אך גם ציין כי שיתוף פעולה בין שלושת הגורמים (האוצר, ההסתדרות והמעסיקים) היה קריטי ואיפשר לצאת לדרך מהר, כמו גם ההיענות המהירה יחסית של פיקוד העורף לאפשר מסגרות חינוך. גם סוגיית המפונים לא פשוטה, מעבר לכל הבעיות הברורות קיימת בעיה בסיסית של תמריצים – רוב המפונים מקבלים 100% שכר גם אם הם לא באים לעבודה. וגם סוגיית העובדים הערבים שאסור שיהיו למלחמה השלכות שליליות על תעסוקה שלהם. מזווית מקרו והיבטים פיסקליים, עלות המלחמה היא בסדרי גודל של 150-200 מיליארד שקל בתרחישים הסבירים, לעומת לבנון השנייה בה העלות הייתה 8 מיליארד. את המלחמה הזאת צריך לממן, ויש צורך לדבר על סדרי עדיפויות. אסור להיות עם גירעון ויחס חוב/תוצר הולכים ועולים, זה רק יגדיל את הנזק העתידי. המצב שונה מהקורונה שגם שם היו עלייה מאוד חדה בגירעון וביחס חוב/תוצר, משום שכעת חלק גדול מהעלויות הן עלויות לבסיס התקציב. ההוצאות עכשיו יהיו הרבה יותר גדולות, וזה ברור שצריך פה הרחבה פיסקלית משמעותית, ואנחנו יכולים לעשות את זה בגלל שהגענו למצב של חוב תוצר נמוך. אבל מעכשיו לא נוכל להיות שם – הריבית על החוב תעלה בגלל שהריביות העולמיות עלו בצורה גבוהה מאוד לראשונה מזה יותר מעשור; ותהיה הגדלת החוב עצמו כתוצאה מהמלחמה, עם נטל ביטחוני משמעותי הרבה יותר גם מעתה והלאה (לאחר שנים של הורדת ההוצאה על ביטחון כאחוז מהתוצר). בנוסף לגירעון מבני.

כדי לממן את העלות הישירה צריך או להעלות מיסים או לקצץ בהוצאות, וללא ספק חלק מהעלות תושט על משלמי המיסים בשירותים פחות טובים או בהעלאת מיסים. העלות העקיפה היא שתהיה בוודאות עלייה משמעותית בנטל על משרתי המילואים, שיוצר נטל משמעותי למגזר העסקי וכמובן על הפרט מה שיוצר עלות כלכלית גדולה למשקי הבית הרלוונטיים. הבעיה היא שזו כמעט אותה אוכלוסייה – גם משלמי המיסים וגם משרתי המילואים הם במידה רבה אוכלוסייה חופפת. ולכן חייבים לייצר סדר עדיפויות. הממשלה צריכה להבין איפה לקצץ כדי לא להטיל נטל עודף על משלמי המיסים. כמו כן, האתגר שהיה לנו עוד לפני המלחמה ומתעצם כרגע הוא שחלקים גדולים באוכלוסייה אינם משתתפים בנטל ההשתתפות בשוק התעסוקה ונטל המיסים לא חל עליהן. התחזית הדמוגרפית היא מאוד ברורה כולל השפעה צפויה על שיעור השתתפות בשוק העבודה, אם לא ישתנה כלום. ולכן יש לעשות מהלכים שיסייעו להכניס אותם לתעסוקה ובפריון גבוה.



המכון הישראלי לדמוקרטיה

דפנה אבירם-ניצן: אנחנו במכון עוסקים בסוגיה הדמוגרפית והמשמעות שלה מבחינה כלכלית, על התקציב ועל נטל המיסים וכדומה, וברגע שיהיה לנו תובנות נשמח כמובן לשתף.

דיון פתוח

אל"מ שירן חשאי לוי, מפקדת המכללה הלאומית לאיתנות ישראלית של פיקוד העורף ציינה כי ישנו חוסר ודאות גדול בעיקר כלפי תושבי הצפון (לעומת הדרום שם כבר מדברים על החזרה, יש תאריכי יעד ומגורי ביניים). מייצר הרבה מאוד אתגרים, שקשורים גם לבני הנוער, לגיל השלישי, הקשרי תעסוקה. חוסר ודאות בשלב הביניים – לאן עוברים ומה ההשלכות, האם יוצאים לעבודה ואיפה מחפשים מקום לעבוד, האם זה לטווח ארוך, איזה זכויות מאבדים כתוצאה מיציאה לעבודה. משפיע על כל פרויקט ותוכנית שרוצים לייצר כי יש תמריץ לא לעבוד. הוקם פרויקט עם משרד העבודה של מרכזי תעסוקה והזדמנויות – אבל ההשמות לא מאוד גבוהות בין היתר בעקבות התמריץ השלילי.

מיכל פינק, סמנכ"ל אסטרטגיה במשרד הכלכלה ציינה כי כל מה שצריך לעבוד בחירום צריך להיערך אליו בשגרה: חל"ת גמיש (או עדיף: תעסוקה גמישה) צריך לקרות, צריך להשקיע חשיבה ובירור איך עושים את זה הפעם נכון גם ברמת דיני עבודה וגם תוך התייחסות לדאטה ולתהליכים מול רשות המסים. שנית, צריך התייחסות לפיתוח כלכלי אזורי לדוגמא פודטק בקרית שמונה, זה עניין תקציבי של בין היתר להשקיע ביצירת תשתיות אזוריות כדי לחולל אקוסיסטם. צריך גם היצע וגם ביקוש – גם להכשיר עובדים וגם שהחברות יגיעו, לשבור את המעגל השוטה הזה של מה בא קודם. צריך שמשקיע שם בתוכניות ארוכות טווח. שלישית, בטווח הארוך צריך התייחסות להעלאת הפריון, במקצועות של בנייה, תעשייה מסורתית וחקלאות.

דפנה אבירם-ניצן: אנחנו מובילים פרויקט יחד עם המשרד להגנת הסביבה שעוסק במעבר למשק דל פלטות, וקידום תעסוקה ירוקה, כך שאם כבר משקמים מבנים ופיזית את אזור הדרום זה בדיוק הזמן לקחת את זה כפיילוט להטמעה של מקומות עבודה



המכון הישראלי
לדמוקרטיה

ירוקים, של מבנים ירוקים, של תכנון סביבתי ירוק. תוך יצירת מקומות עבודה ברי קיימה גם במובן הירוק. חלק מהסיכונים העתידיים הם גם להיעלמות של משרות בתחומים מזהמים שלא יהיה להם זכות קיום בעתיד.

סיכום

פרופ' קרנית פלוג ציינה כי יש להתייחס בכובד ראש לאתגר התקציבי. הרעיון שפורסם בתקשורת לוותר על תקציב 24 הוא מזעזע, אמירות חסרות אחריות בצורה קיצונית. בניגוד לקורונה הבעיה כיום איננה גלובלית, הריביות ברמה שונה לחלוטין, חייבים להתנהל באופן שיראה שאנחנו מבינים את גודל האירוע. ללא זאת מהר מאוד השווקים יאבדו אמון, נסיקה של פרמיית הסיכון ולא נוכל לממן את החוב הנדרש. לצערי לא כל מקבלי החלטות הפנימו זאת. לגבי שוק העבודה יש מגוון מאוד רחב של בעיות גם מבחינת האזורים הגיאוגרפיים, גם מבחינת האוכלוסיות עם מאפיינים שונים, וגם ענפים שונים. בעיות בצד ההיצע כמו בבנייה ובחקלאות או בעיות בצד הביקוש כמו בענפי התיירות והפנאי. דרושים הרבה פתרונות ומעל לכל יש אי ודאות במדיניות. ההתנהלות וקצב קבלת ההחלטות לא מספיק טובים. יש צורך ליצור ודאות ולו לחודש-חודשיים נוספים, זה יכול להגביר את השרידות של משקי בית ועסקים.

בעיה נוספת היא החולשה של הנתונים – כבר בקורונה הבנו שכדי לעשות מדיניות יותר מדויקת צריך נתונים בזמן אמת, דובר על הקמת אגם נתונים שטרם הוקם. אין לנו נתונים על שעות עבודה של פרט בזמן אמת, וזו כמובן התשתית הבסיסית ביותר למדיניות ספציפית ומדויקת. מידע על שעות עבודה אמין מדיווחי המעסיקים גם הכרחי ליישום של חל"ת גמיש. מאז הקורונה כבר עבר מספיק והיינו צריכים לטפל בזה, הגיע הזמן. יש הרבה מה ללמוד מסקטור הבריאות בנושא העסקה מעורבת. ההצלחה הפנומנלית של אמדוקס בשדרות מפתיעה כי מאפייני האוכלוסיה לא הכי מותאמים לתעשיית ההייטק, אבל יש הרבה מה ללמוד מהניסיון שלהם וכיצד ניתן לשכפל. בענף הבנייה צריך לחשוב על פתרונות מגוונים, לא הפתרון הקל של להגדיל בלי גבול את מספר העובדים הזרים. קודם כל נושא הטמעת טכנולוגיות חדשניות שהתעכב הרבה מאוד שנים, בין היתר בגלל הזמינות של עובדים פלסטינים וזרים.

עינת זינגר דן, ראש מינהלת המעסיקים ופיתוח ההון האנושי ציינה כי הדיון מוכיח את הערך המוסף שיש למגזר העסקי כחלק מקבלת ההחלטות, בדומה להתנהלות מול



המכון הישראלי לדמוקרטיה

מינהלת המעסיקים כשהממשלה פתחה את הדלת. גם במלחמה המגזר העסקי נרתם לכלל האתגרים והאתגר הכי חשוב הוא תכנון שני חבלי ארץ מחדש, גם בצפון וגם בדרום. האתגר הזה מחייב את המגזר העסקי להיות שותף בשילוב ידיים עם הממשלה שתוביל, ותפקידו לסייע ולהיות הרוח הגבית, ולהיות גם הקטר שמוציא אותנו מתוך המשבר.

משתתפים

המכון הישראלי לדמוקרטיה	אורי זמיר
המכון הישראלי לדמוקרטיה	איתי אטר
המכון הישראלי לדמוקרטיה	איתמר יקיר
המכון הישראלי לדמוקרטיה	ארז סומר
המכון הישראלי לדמוקרטיה	דפנה אבירם-ניצן
המכון הישראלי לדמוקרטיה	יוחנן פלסנר
המכון הישראלי לדמוקרטיה	יונה בנשטיין
המכון הישראלי לדמוקרטיה	יותם מרגלית
המכון הישראלי לדמוקרטיה	ירדן קידר
המכון הישראלי לדמוקרטיה	מעיינ רביץ שלום
המכון הישראלי לדמוקרטיה	נדב פורת הירש
המכון הישראלי לדמוקרטיה	קרנית פלוג
המכון הישראלי לדמוקרטיה	רועי קנת פורטל
המכון הישראלי לדמוקרטיה	ריטה גולשטיין גלפרין
רשות החדשנות	אביה אשר
MAX	מיכל הלוי
אגף תקציבים	כפיר בטט
אגף תקציבים	רום בר-אב



המכון הישראלי לדמוקרטיה

ארגון לשכות המסחר	לירן אביטן
אמדוקס ישראל	הראל גבעון
אמדוקס ישראל	שרון גפרט
ביטוח לאומי	ניצה קלינר קסיר
בנק ישראל	אסנת פלד
ג'וינט - אשל	ניצנית דמביץ
ג'וינט - תבת	חדוה אבישר
ג'וינט - תבת	תמר אנגל לזר
דבר	ניצן צבי כהן
דלויט ישראל	אילן בירנפלד
האוניברסיטה העברית	אייל קמחי
ההסתדרות	אדם בלומנברג
ההסתדרות	הילה שינוק
המרכז הרפואי שמיר	אסנת לבציון קורח
המשרד להגני"ס	אוהד קרני
המשרד להגני"ס	צפרי גדרון
התאחדות התעשיינים	אורית רמון
התאחדות התעשיינים	מיכל וקסמן חילי
התאחדות התעשיינים	תמר הרן
למ"ס	מרק פלדמן
מוסד שמואל נאמן - טכניון	דפנה גץ
מינהלת המעסיקים	יוליה נוביק אלוש
מינהלת המעסיקים	קרן בן נתן קריגר
מכון אהרון	הילה אקסלרוד
מממ-הכנסת	נעם גרינברג



המכון הישראלי לדמוקרטיה

מממ-הכנסת	נתן שבע
משרד הכלכלה והתעשייה	אמנון מרחב
משרד הכלכלה והתעשייה	בועז בן אהרון
משרד הכלכלה והתעשייה	חנה ציבין
משרד הכלכלה והתעשייה	מיכל פינק
משרד הכלכלה והתעשייה	נועה שפיצר מזרחי
משרד הכלכלה והתעשייה	נטליה גוטקובסקי
משרד הנגב, הגליל והחוסן הלאומי	בן שי
משרד הנגב, הגליל והחוסן הלאומי	יפית בר
משרד העבודה	אנדרי צייזלר
משרד העבודה	דועא כעביה
משרד העבודה	הדס פוקס
משרד העבודה	מתן חמו
משרד העבודה	ניצן ממרוד
משרד העבודה	פאתן מנסור
משרד העבודה	תהילה צנדיק
נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, משרד המשפטים	נתן חנינה
נשיאות המגזר העסקי	דובי אמיתי
עמותת 121	טלי ניר
פורום כלכלי חברתי	אילנית אסיף
פורום כלכלי חברתי	עינת זינגר דן
פיקוד העורף	שירן חשאי לוי
צורים	שחם תמיר
ציונות 2000	גליה דונת לויטן
קליל	צורי דבוש



המכון הישראלי לדמוקרטיה

קמח	מיכאל מזרחי
רשות החדשנות	אשר נבו
תעשיידע	חיים רוסו
	אורטל מקונן
	אילה מילר
	איתי לבנון
	אלי בן גרא
	גילי הזר
	גליה שגיא גזית
	דויד מולגאי
	ירון קנר
	ליאור אלפסי
	מריאן תחאוכו
	נורית הראל
	ניצן קרסנטי
	נירית זקוביץ' שיישון
	רוני זרצר
	רותי ירון אמבייה
	שגית פרכטר ברטלבסקי
	תהילה פינק בנישו
	תמר הרגיל