



5 ליוני, 2018

לכבוד

פרופסור צבי אקשטיין, יו"ר הועדה הציבורית לקידום תחום התעסוקה לשנת 2030

גב' דיתה ברוניצקי, ראשת צוות הכשרות והון אנושי

גב' דליה נרקיס, ראשת צוות מוכנות לשוק העבודה המשתנה

מר חיים רוסי, ראש צוות מוכנות לשוק העבודה המשתנה

כל חברי הועדה ומשקיפיה

באמצעות המייל

שלום רב,

הנדון: פיתוח מיומנויות עובדים לעולם העבודה המשתנה –

נייר עמדה לוועדה הציבורית לקידום תחום התעסוקה לשנת 2030

1. אנו פונים אליכם בשם עמותת "צורים – יוצרים מציאות" ובשם עמותת "121 – מנוע לשינוי חברתי". אנו עוקבים בעניין רב ובציפייה אחר דיוני הועדה שבראשותכם, ומברכים על כיווני ההמלצות המתגבשים. ברצוננו להביא לעיונכם רעיונות נוספים, שאנו מאמינים שיכולים להיות משמעותיים לפיתוח המערכת הממשלתית לפיתוח מיומנויות עובדים מעל גיל 18, שאינם הולכים לאקדמיה או למכללות הטכנולוגיות. הרעיונות שבמסמך זה ממוקדים באמצעים שניתן להחיל באופן מהיר יחסית, ללא צורך בחקיקה או בהקמת מוסדות חדשים, בבחינת שינויים "מלמטה למעלה", ואנו רואים בהם אמצעים משלימים להצעות המתגבשות בוועדה. נודה לעיונכם בהצעות ולשקילתם, בתקווה כי תמצאו אותם מועילים ומתאימים להיכלל בהמלצותיכם בדוח הוועדה המתגבש.

2. ההצעות מבוססות על תחקיר עומק שערכנו בחודשים האחרונים, במטרה ללמוד מהידע המצטבר, בארץ ובעולם, איך ניתן לשפר ולהרחיב את ההכשרות המקצועיות בישראל. במהלך התחקיר ערכנו ראיונות עומק עם עשרות בעלי עניין בתחום מכל המגזרים וקבוצות האוכלוסייה, בהם: מפעילי הכשרות, ארגונים חברתיים העוסקים בתחום, ארגוני עובדים וארגוני מעסיקים, מעסיקים גדולים וכיו"ב. כמו כן, סקרנו את הנעשה בתחום בארץ ובעולם. מהמחקר היישומי שערכנו עלו תובנות מרתקות לגבי המצוי והרצוי בתחום זה. עיקרן עוסק בתהליכי העבודה ושיטות הפעולה הקיימות היום, ואנו סבורים כי יש לשקול שינויי גישה בעניינם.

3. בתמצית, אנו סבורים שישנם שני אתגרים מרכזיים שטרם זכו להתייחסות מערכתית מספקת: א) הגדרת המטרה של מערך ההכשרות – אנו מציעים לשנות את תפיסת תפקיד ההכשרות מכלי לשילוב אוכלוסיות מוחלשות בתעסוקה לכלי לקידום חברתי-כלכלי משולב; ו-ב) שינוי בדרך ההפעלה של מערך ההכשרות – אנו מאמינים במעבר משליטה ממשלתית ביורוקרטית על ההכשרות, למערכת מבוזרת תחת פיקוח אפקטיבי יותר, הממוקד בתוצאות ההכשרות. התמודדות עם אתגרים אלו, לתפיסתנו, מחייבת שינויים ברמת התוכן, הדימוי, תפקיד המעסיקים ומנגנוני הסיוע למשתתפים בהכשרות. בנוסף, אנו מציעים הסמכת גורמים נוספים לפתח תכניות לימוד, הגמשת ההגדרה של אוכלוסיות הזכאיות להשתתף בהכשרות, צמצום הבירוקרטיה וחזוק יכולות הפיקוח הממשלתיות. כדי ליישם עקרונות אלו באופן מעשי, אנו מציעים שני מודלים יישומיים: הקמת מערכת מקוונת פתוחה למימון הכשרות; והשקעה בגופים לקשרי מעסיקים, כיחידה ממשלתית ו/או ארגונים עצמאיים.

להלן פירוט עמדתנו:



4. לכמעט מחצית מהעובדים בישראל אין תעודה על-תיכונית.¹ קבוצה זו מתאפיינת ברמה נמוכה של כישורי יסוד² (אוריינות שפה, מתמטית וטכנולוגית) ובשכר נמוך. גם בקרב אלו מתוכם שעובדים במשרה מלאה, רבע מרוויחים פחות מהמינימום, ומחצית הרוויחו פחות מ-7,500 ש"ח ב-2016.³ למרות שהצורך שלהם בהכשרה גדול משל אנשים במסלולים האקדמיים או על-תיכוניים אחרים, ההשקעה הממשלתית בהם כיום נמוכה בהרבה.
5. מערך ההכשרות הממשלתיות, האמור לתת להם מענה, נמצא אחרי כמעט שלושה עשורים של קיצוצים והפרטה: התקצוב שלו נמוך משמעותית מהמקובל במדינות מפותחות, הוא ממוקד בעיקר בשילוב בתעסוקה של אוכלוסיות מוחלשות והיקפיו אינם מספקים את הצרכים המקצועיים של המשק. בשנים האחרונות, ישנו גידול מסוים בהיקף המשתתפים בהכשרות, אך באופן יחסי לאוכלוסייה, עדיין מדובר בפחות מעשירית מההיקפים שהיו מקובלים עד ראשית שנות ה-90.
6. הירידה הדרמטית בהיקף ההכשרות הממשלתיות בישראל משקפות את השינוי היסודי במעמדן. ממכשיר ממשלתי לקידום החברה והמשק הן הפכו לכלי שנועד לסייע לאוכלוסיות מוחלשות, כמעט באופן בלעדי. מדיניות זו החלישה את אפשרויות הפיתוח של כלל ענפי המשק, ובנוסף פגעה אנושות בדימוי הציבורי של ההכשרות המקצועיות ושל המקצועות שנלמדו במסגרתן. למעשה, הממשלה חדלה מלהיות שחקן משמעותי בהכשרות של עובדים מחוץ למערכת ההשכלה הגבוהה, והמגזר הפרטי אימץ תפקיד זה באופן חלקי ביותר.
7. הצורך בהגדלת המשאבים לתחום ההכשרות ובפיתוח אסטרטגיה לאומית ברורה לתחום ההון האנושי, נסקר בהרחבה בשורה ארוכה של דו"חות ישראליים ובינ"ל. בנייר עמדה זה, ברצוננו להצביע על שני אתגרים מרכזיים, שלטעמנו לא זכו לתשומת לב מספיקה עד כה. אתגרים אלו קשורים הדוקות לצורך במשאבים ובאסטרטגיה, אבל גם עומדים בפני עצמם וזקוקים להתייחסות הולמת, הן ברמה עקרונית הפעולה והן בפיתוח מודלים יישומיים להתמודדות עימם. ברצוננו להציע רעיונות בשתי הרמות.

אתגר ראשון: מעבר ממיקוד באוכלוסיות מוחלשות לתפקיד כלכלי-חברתי משולב

8. כמצוין לעיל, ההכשרות הממשלתיות מוקדו עם השנים יותר ויותר באוכלוסיות מוחלשות, על חשבון הסתכלות רחבה ומתן מענה ממשי לצורכי המשק. ברור כי החלטה זו נובעת, בין היתר, ממיעוט המשאבים המוקצים להכשרות, שכן המספר הקטן של מקומות מחייב תעדוף של הקבוצות אצלן הצורך הגדול ביותר. אנו סבורים כי הגיעה השעה לבחון מחדש את הגדרת התפקיד של מערכת ההכשרות הממשלתית. שינוי בתפיסת תפקיד המערך מחייב יותר מאשר הקצאת משאבים נוספים – לטעמנו נחוץ שינוי גישה יסודי.
9. אנו מציעים לשנות את הגדרת תפקיד ההכשרות הממשלתיות לתפקיד כלכלי וחברתי משולב: תרומה לתחרותיות המשק ולצמיחתו לאורך זמן באמצעות מענה לצרכים שהשוק אינו יכול לטפל בהם לבדו, לצד מתן כלים ואפשרות לאופק תעסוקתי לאלו שפגיעים במיוחד בעולם העבודה המשתנה. כדי ליצוק תוכן ממשי לתפקיד חדש זה, ישנם מספר צעדים שכדאי לשקול:
- א. **מיקוד בפערים בשוק התעסוקה.** ראשית, לטעמנו יש לקדם חיזוק **מיומנויות יסוד וכישורים רכים** כעדיפות גבוהה, כולל פיתוח תכניות ייעודיות והטמעה סדורה של תכנים אלו בתכניות קיימות. שנית, אנו מציעים **להשקיע בתכניות הכשרה מתקדמות** המיועדות לעובדים מקצועיים בשכר נמוך. היעדר הכשרות כאלו מקשה עליהם להתקדם במקצוע, ומנציח את המיצוב של המערך הממשלתי כמנגנון המנתב למשרות באיכות נמוכה וללא אפשרות להתקדמות. שלישית, אנו סבורים **שהשילוב של התנסות מעשית צריך להיות מוטמע בצורה איכותית ומסודרת** ברוב המכריע של תכניות ההכשרה, כפי שנעשה כיום בהיקפים מוגבלים בתכניות כמו "סטארטר" ו"הכשרה בהתאמה".

¹ עיבוד נתונים מהסקר החברתי של הלמ"ס, 2016.

² מיומנויות בוגרים בישראל, 2014-2015, למ"ס וראמ"ה, ע"ע 87, 172.

³ עיבוד נתונים מהסקר החברתי של הלמ"ס, 2016.



ב. **תפקיד המעסיקים.** בראייתנו, מעורבות מעסיקים נחוצה הן בקביעת אסטרטגיה לאומית לנושא ההכשרות, הן בפיתוח תכניות לימודים למקצועות השונים, והן בקביעת סדרי עדיפויות, כולל החלטות על פתיחה והפעלה של קורסים ספציפיים. אנו מציעים לאמץ מדיניות לפיה פתיחה של קורס ללא מעורבות משמעותית של מעסיקים הינה אירוע חריג שידרוש הצדקות ספציפיות ואישורים מיוחדים. אין ספק שישנם אתגרים רבים ומשמעותיים בכל הנוגע למעורבות מעסיקים, והמודלים היישומיים שמפורטים בהמשך שואפים לתת מענה לאתגרים אלו. אולם אם הדרישה למעורבות מעסיקים תקשה או אף תמנע הפעלת הכשרות, ייתכן שזהו מחיר שצריך לשלמו כדי להימנע מהקצאת משאבים להכשרות לא נחוצות או לא רלבנטיות, במיוחד נוכח התקציבים הנמוכים המוקצים לנושא.

ג. **אטרקטיביות ודימוי.** המערך צריך להיתפס, בעיני הממשלה, המעסיקים ומשתתפים פוטנציאליים, כמערכת אוניברסלית ואיכותית המציעה הזדמנויות לקידום עבור סוגים שונים של משתתפים. אנו מציעים לחתור להפעלת הכשרות שמבטיחות שכר הוגן והתקדמות מקצועית, ולהשקיע את המשאבים הנדרשים כדי שהן יהיו איכותיות ורציניות, בדומה לרמת לימודים אקדמיים, בהתאמות המתבקשות מבחינת היקף ואורך הקורסים. לשם כך, ניתן לשקול בין היתר אמצעים כמו: הקבלת המבנה של חלק מהקורסים לשנת הלימודים האקדמית; הכללת מנטורינג והקמת תכניות בוגרים להכשרות; הקמת אתר אינטרנט ייעודי המרכז את כל אפשרויות ההכשרה במקום אחד; וקמפיין ציבורי לעידוד השתתפות בהכשרות.

ד. **תמריצים וסיוע למשתתפים.** בכדי שההכשרות ימלאו תפקיד כלכלי משמעותי יותר, מוצע לשנות את התפיסה היסודית לגבי הסיוע הכלכלי למשתתפים בהכשרות. הסיוע אינו מנגנון רווחה, אלא כלי לפיתוח הכלכלה באמצעות עידוד פיתוח הון אנושי. צעדים אפשריים בכיוון זה כוללים: לבטל את הקיצוץ בדמי אבטלה למשתתפים בהכשרות מקצועיות ו/או להאריך את תקופתם למשתתפים בהכשרות; דמי קיום למשתתפים בהכשרות ארוכות ואינטנסיביות, שאינם זכאים לדמי אבטלה; סבסוד הכשרות בגופים פרטיים כתשלום ישיר לספק (תשלום "בעין") ולא באמצעות החזר למשתתף.

אתגר שני: מעבר משליטה בירוקרטית לפיקוח מבוזר

10. בעשורים האחרונים, חלו תמורות משמעותיות בכלכלה הישראלית, לכיוון של הישענות מוגברת על השוק החופשי וצמצום המעורבות הממשלתית. מגמת שינוי זו לא פסחה על מערך ההכשרות המקצועיות, שכיום כבר אינו כולל קורסים בהפעלה ישירה של המדינה. למרות זאת, צורת הפיקוח על ההכשרות משמרת את הדפוסים הריכוזיים והאחידים שתואמים מערכת בירוקרטית שכבר איננה קיימת. הדינמיות הגוברת של המשק הישראלי והשינויים הטכנולוגיים הכלל עולמיים, מעמידים בספק את הרלבנטיות של המודל הבירוקרטי, שאינו מסוגל להוציא לפועל תוכניות חדשות במהירות ועל כן אינו מסוגל לתת מענה לצרכים הכלכליים והחברתיים.

11. על כן, מוצע לשנות את דרך העבודה של מנגנון ההכשרות הממשלתיות מדפוסים של הכוונה ושליטה מרכזית, לגישה גמישה ומבוזרת יותר. יחד עם זאת, כדי להבטיח שימוש יעיל במשאבים ציבוריים, חיוני שהמדינה תגביר את יכולותיה ומיקודה בפיקוח על מפתחי ומפעילי הכשרות. לשם כך, מוצעים העקרונות הבאים:

א. **הסמכת גורמים מקצועיים בעלי יכולת מוכחת לפתח ולהתאים תכניות לימוד, קורסים וסוגים של הכשרות, שיהיו זכאים למימון ממשלתי.** בין הגורמים המוסמכים יכולים להיכלל: מכללות טכנולוגיות; רשתות החינוך המקצועי; מוסדות אקדמיים; מחלקות הכשרה בחברות פרטיות; ארגוני מעסיקים, ארגוני עובדים וארגונים מקצועיים; עמותות בתחומי עיסוק רלבנטיים; משרדי ממשלה וסוכנויות ממשלתיות; רשויות מקומיות; מוסדות הכשרה פרטיים.

ב. **הרחבת הגדרת ההכשרות, כך שיהיה ניתן ליזום ולקבל מימון עבור סוגים שונים של הכשרות.** שינויים בכיוון זה יכולים לכלול אישור מימון לקורסים: בכל היקף שעות ובכל פריסה לאורך זמן; עם תכניות לימוד שונות מהתכניות המאושרות כיום; בכל תמהיל של למידה עיונית והתנסות מעשית; בהוראת מורים שאינם זקוקים לאישור ממשלתי; בכל שיטת לימוד (כולל הוראה מקוונת); בכל יחס בין מורים לתלמידים; עם כל שיטת הערכה או בחינה שהיא.



- ג. **הקלת העומס הביורוקרטי המוטל על מפעילים, באמצעות צמצום דרישות ההגשה והדיווח.** ברמות הנמוכות ביותר, רצוי שתהיה למפעילים אפשרות לקבל מימון מוגבל וחלקי על סמך מילוי של טופס מקוון קצר ופשוט. מימון משמעותי יותר יחייב גם דרישות גבוהות יותר בהתאם.
- ד. **מגוון של מודלים ליישום הכשרות במימון ממשלתי.** שיטת המימון, דרכי הפיקוח והמדדים להצלחה צריכים להיות מותאמים לנסיבות של כל ענף, מקצוע, ובמקרים מסוימים – של כל מעסיק.
- ה. **חיזוק יכולות הפיקוח של הממשלה על מפעילים, ומיקודן במעקב אחר תוצאות ההכשרות ביחס לצרכי הכלכלה והחברה.** מוצע למדוד את ההכשרות בשינוי שהן מחוללות אצל המשתתפים, ביחס למצבם הראשוני ואל מול קבוצת ביקורת שאינה משתתפת בהכשרות.

12. איך עושים זאת? איך ניתן לשנות את מיקוד ההכשרות מסיוע לאוכלוסיות מרובות חסמים לצמיחה כלכלית וחברתית? איך מתגברים על הריכוזיות והביורוקרטיה? שאלות לא פשוטות, אבל מתברר שהניסיון המצטבר בארץ ובעולם מעלה כמה אמצעים שיכולים לסייע לקדם את אלו. נציג את השניים שמרכזיים בעינינו:

מודל יישומי ראשון: מערכת פתוחה למפעילי הכשרות

13. אחת הדרכים להתמודד עם שני האתגרים שפורטו לעיל, היא הקמת מערכת מקוונת להגשת בקשות סיוע תקציבי לקורסים לפיתוח מיומנויות עובדים והכשרות מקצועיות. בראייתנו, מערכת מקוונת וידידותית למשתמש, שתהיה פתוחה לכלל הגורמים המוסמכים לפתח הכשרות, תאפשר להרחיב את מגוון והיקף ההכשרות ולהגביר את מעורבת המעסיקים. מוצעת מערכת שתפעל לפי העקרונות הבאים:

א. **המערכת תהיה פתוחה לכלל הגופים אשר יוכרו על ידי המל"ג, משרדים ממשלתיים, וגופים שעברו תהליך הסמכה ייעודי.** ההסמכה תכלול בדיקת היבטים פדגוגיים, תשתיתיים ואדמיניסטרטיביים, ותדרוש חידוש מעת לעת. כל הגופים המוסמכים יהיו נתונים לביקורות ממשלתיות על איכות וביצועים, והסמכתם תישלל במידה וייכשלו במבחנים אלו. בנוסף, מוצע שמעסיקים יוכלו לגשת ישירות למערכת, במידה והם מפעילים תכנית שפותחה ע"י גורם מוסמך, וגורם זה מאשר שהם יכולים להפעיל את התכנית באופן עצמאי.

ב. **המערכת תקצה סיוע תקציבי בסיסי להכשרות** (בכל תמהיל של לימוד עיוני וחונכות) עד רף מסוים (לכל הכשרה, למשל 20,000 ש"ח; או לכל מעסיק, למשל 40,000 ש"ח לשנה). **בבקשה בסיסית כזו, המערכת תאפשר למשתמש למלא טופס קצר ופשוט**, בו הוא יצטרך: לפרט כמה עובדים הוא מעוניין להכשיר; לציין איזה היקף שעות הכשרה יקבל כל אחד מהם בממוצע; ולהתחייב להשקיע או להשיג מימון משלים בסכום השווה למימון הממשלתי להכשרה. מוצע שכל הבקשות מסוג זה יאושרו עד למיצוי התקציב, על בסיס "כל הקודם זוכה", כל עוד המפעיל לא נפסל מהשתתפות בתכנית (בשל כישלון בביקורות בעבר, או בעיות חוקיות ומנהליות כמו היעדר אישורי מס בתוקף). מעבר לכך, **מוצע שהמערכת תאפשר לגורמים שירצו מימון גבוה יותר מהמענק הבסיסי המקסימלי, או שירצו להשתתף בעלות ההכשרה בשיעור נמוך יותר מ-50%**, להגיש בקשה מפורטת יותר, שלא תאושר אוטומטית, אלא תעבור בדיקה ממשלתית פרטנית. מוצע כי מענקים כאלו יועמדו תחת פיקוח צמוד יותר, בהתאם להיקפם, שיבוצע כמחקר הערכה מלווה ע"י מומחים חיצוניים לתכנית ההכשרה (ניתן, למשל, לקבוע, שיוקצה סכום של 5% מכל מענק לצורך פיקוח, כך שמענק של מיליון ש"ח ילווה בפיקוח בעלות של 50,000 ש"ח).

ג. **עם אישור הבקשה, יועבר למפעיל ההכשרה סיוע תקציבי, שיחושב עפ"י תעריף קבוע לכל שעת הכשרה לעובד.** כך, למשל, אם התעריף ייקבע ל-35 ש"ח⁴, אז הכשרה בת 50 שעות לחמישה עובדים תהיה זכאית למענק ממשלתי של 8,750 ש"ח, כאשר המפעיל יתחייב להשקיע לפחות 8,750 ש"ח מכספו.

⁴ הסכום ניתן להמחשה בלבד. החישוב שעל פיו הוא נגזר מבוסס על הסבסוד הממשלתי ללימודים לתואר ראשון, העומד על 19,000 ש"ח לשנה. אם מניחים דרישה של 120 שעות סמסטריאליות להשלמת תואר, ו-14 שבועות לסמסטר, מדובר בסך הכל על 1,680 שעות לימוד לשלוש שנים, או 560 שעות לשנה. 19,000 בחלוקה ל-560 = 34 ש"ח.



מוצע כי מפעיל ההכשרה יוכל להשתמש במענק לשם תשלום למדריכים וחונכים, רכישת ציוד וחומרים או תשלום דמי מחיה למשתתפים, או להחשיב מרכיבים אלו כמימון משלים.

ד. אנו ערים לחשש כי מעסיקים ינצלו לרעה את המערכת. לכן, מוצע כי מעסיקים יוכלו לערוך הכשרות על פי תכנית שפותחה ע"י גורם מוסמך, וגורם זה מאשר את כשירותם להפעיל את התכנית באופן עצמאי, וכי לא יהיה ניתן להשתמש במענק הממשלתי לתשלום שכר למשתתפים עבור עבודתם. כמו כן, **מוצע כי בהכשרות מעסיקים יבוצעו ביקורות פתע ומעקב על נתוני שכר של המשתתפים באמצעות המידע המנהלי של ביטוח לאומי.**⁵ מעסיקים שהונו את המערכת יידרשו להחזיר את המענק ולשלם קנס. מעסיקים שההכשרות שלהם לא הביאו לתוצאות המצופות יאבדו את האפשרות לקבל מענקים לתקופה מסוימת.

ה. **מוצע כי במסגרת מערכת זו, יהיה ניתן לקבל מימון הן להכשרות למיומנויות למקצוע מסויים, והן לתכניות שמקנות כישורי יסוד באוריינות לשונית, כמותית וטכנולוגית.** בנוסף לכך, ניתן יהיה להשתמש בתשתית המערכת כדי להציע תמריצים לקידום יעדים חברתיים וכלכליים שונים. כך, למשל, יהיה ניתן להציע תעריף גבוה יותר להכשרות המשלבות כישורים רכים במסגרת הלימוד, כמו עבודת צוות והצגה בעל פה. כדי לעודד תכניות לאוכלוסיות מוחלשות יותר, אפשר יהיה להגדיר תעריף גבוה יותר למשתתפים בעלי מאפיינים מסויימים, או להגדיל את שיעור ההשתתפות המדינה בעלות ההכשרה.

14. בראייתנו, הקמתה של מערכת מעין זו תייצר תמריץ לפיתוח תכניות הכשרה חדשניות ורלבנטיות ע"י הגורמים המוסמכים. יחד עם זאת, **בשנים הראשונות, כאשר המערכת תהיה בהרצה, כדאי יהיה להציע מענקים למפתחים כדי לעודד אותם להיכנס לתחום, תוך מתן עדיפות לתכניות חדשניות שנותנות מענה לפערים קיימים בשוק.**

מודל יישומי שני: יחידה ממשלתית / ארגונים לקשרי מעסיקים

15. דרך נוספת להתמודד עם שני האתגרים שתוארו לעיל, היא **הסמכת גוף או גופים המחברים בין צרכי המשק והמעסיקים לבין תהליכי פיתוח הכשרות מקצועיות.** הגוף/הגופים יעבדו עם מעסיקים כדי לקדם השקעות בפיתוח העובדים במשק, ויפתחו מענים לחסמים או כשלי שוק המונעים ממעסיקים להשקיע בתחום זה. גוף כזה ייתן מענה למעסיקים שמסיבות שונות, אינם יכולים להשקיע תשומות משמעותיות בנושא ההכשרה (כמו, למשל, עסקים קטנים ובינוניים, מעסיקים עם צרכי הכשרה מאוד מצומצמים או מפוזרים או ענפים עם רמת תחלופה מאוד גבוהה של כח אדם).

16. מוצע כי מודל העבודה של קשרי המעסיקים יתבסס, בין היתר, על הכלים שפותחו בתכניות כמו "סטארטר" ו"הכשרה בהתאמה" ויוזמות של עמותות וארגונים שונים. רצוי יהיה לשלב בעבודה זו אנשי מקצוע או בכירים לשעבר מענפים שונים (מנהלי מפעלים, מנהלי כח אדם וכו'), שיש להם את המומחיות הנדרשת לעבודה הנדרשת עם המעסיקים. **הגופים לקשרי מעסיקים יוכלו לעבוד עם המעסיקים במגוון כלים, בהתאם לנסיבות:** מוצע כי הם יאספו מידע באופן שיטתי לגבי צרכי המעסיקים, ואז יפתחו ויפעילו קורסים בשיתוף גורם מוסמך, וידאגו להשמת העובדים בסוף הקורס. במקרים אחרים, הם יארגנו קבוצות מעסיקים להכשרה משותפת, יחברו בין מעסיקים לגורמים מוסמכים רלבנטיים, או יפעלו לייזום קורסים נחוצים בכל דרך אחרת. בהתאם לצרכים שיעלו מהמעסיקים, הקורסים יוכלו להיות ממוקדים בכישורים הרלבנטיים למקצוע מסויים, להקנות כישורי יסוד, לשלב כישורים רכים ו/או התנסות מעשית.

17. **מוצע כי גופים אלו יהיו אחראים לכך שמבוצע מעקב שיטתי אחר תוצאות ההכשרות שהם מארגנים, ומדידת יחס העלות-תועלת לטווח בינוני וארוך.** לענפים ומקצועות שונים ניתן למנות ממונים או צוותים ייעודיים בהיקף שייקבע באופן ראשוני לפי חלקם של הענפים/מקצועות בכח העבודה, ובהמשך ניתן יהיה לבצע התאמות עפ"י הניסיון המצטבר בהבנת צרכי המעסיקים והיקפי ההכשרות בפועל.

⁵ אם המענק הועבר לגורם מוסמך, הוא יהיה פטור מביקורת אלו, אבל הכשרות אלו ייכללו בביקורת ובפיקוח הכללי על אותם גורמים מוסמכים.



18. **הגופים יכולים להיות יחידה ממשלתית מרכזית ו/או ארגונים עצמאיים לקשרי מעסיקים במימון ממשלתי (מלא או חלקי).** ארגונים כאלו יוכלו להיות ארגוני מעסיקים, עמותות, משרדים ממשלתיים, רשויות מקומיות שיוסמכו לצורך זה או ארגונים חדשים שיוקמו כדי למלא תפקיד זה. בתחומים בהם קיימת תשתית קיימת לקשרי מעסיקים, ניתן להסמיך גוף קיים בעל תשתית זו. הארגונים העצמאיים יכולים לפעול כחלופה או כהשלמה ליחידה הממשלתית. במקרים בהם יש יתרון למודל ביזורי יותר, כמו צרכים של התאמה תרבותית או עבודה ברמה מקומית או איזורית, ניתן להקים או להסמיך ארגונים רלבנטיים להקים תשתית כזו. מוצע כי הארגונים יהיו נתונים לפיקוח ממשלתי, תחת הסנקציה של ביטול הסמכתם במידה ותוצאות ההכשרות לא יהיו מספקות.

19. מוצע כי בנוסף לשכר העובדים ביחידה ובארגונים, יוקצה להם גם תקציב להכשרות עצמן, שיחולק בין ההכשרות שיפותחו בהתאם לשיקולים כמו: רמת השכר ההתחלתית של המשתתפים והגידול הצפוי בה בעקבות ההכשרה, רמת הצורך ומידת הרצינות של המשתתפים, היכולת לעקוב ולהעריך תוצאות ואפקטיביות, וכן הלאה. כמו כן, במידה ותוקם מערכת פתוחה כמוצע לעיל, ניתן להסמיך גופים אלו להגיש בקשות למימון דרכה.

סיכום

20. בעידן של שינויים מהירים: טכנולוגיים, תעשייתיים, תקשורתיים ועוד, לממשלה יש תפקיד קריטי מאי פעם לסייע לעובדים ולמשק להתמודד עם ההשפעות מרחיקות הלכת של שינויים אלה על עולם העבודה. לשוק החופשי אין מענה לכך וגם לא יכול להיות. רוב המעסיקים לא מסוגלים, וגם לא מתמרצים, לספק את ההכשרות המקצועיות הנדרשות. לעובדים, שנדרשים להתאים את עצמם ולהתמקצע כל פעם מחדש, אין את המשאבים או את הידע לעשות זאת בעצמם. מדובר בכשל שוק של ממש. בראייתנו, על ממשלת ישראל מוטלת החובה והזכות לתקן כשל זה, ולהציע לישראלים ולישראליות מנופים לצמיחה אישית ולאומית, כלכלית וחברתית.

21. בנייר עמדה זה סקרנו מספר הצעות שבראייתנו יש להן פוטנציאל גבוה לשפר ולהרחיב את מערך ההכשרות המקצועיות בישראל. **את כל ההצעות ניתן ליישם במסגרת התקציב הנוכחי, אולם הקצאה של משאבים נוספים תגביר את סיכויי הצלחתן.** מהראיונות שערכנו עולה כי אחת הסיבות לרתיעה מהשקעה נוספת בתחום היא התפיסה, לפיה ההכשרות הקיימות אינן מצדיקות את עלותן. בראייתנו, תפיסה זו מוצדקת באופן חלקי בלבד, ויישום השינויים שמוצעים פה, חלקם או כולם, צפוי לשפר את תוצאות ההכשרות ולחזק את היכולת להמשיך ולשפרן באופן מתמיד. אנו מעריכים כי התשואה מההשקעה בהכשרות משופרות תהיה גבוהה מאוד ותצדיק הגדלת התקציבים המוקצים לתחום.

22. **נודה לשקילת הרעיונות המובאים בנייר עמדה זה על ידיכם, והכללתם ככל שתמצאו לנכון בהמלצות הועדה שבראשותכם. ככל שיתאפשר, נודה לפגישה ו/או הופעה בפני הועדה כדי להציג בפירוט את עמדתנו.**

בברכה,

רועי מאור

מנהל פיתוח מדיניות
121 – מנוע לשינוי חברתי

לפרטים: עו"ד אוריין לביא, מנהלת שותפויות וקידום מדיניות, 121 – מנוע לשינוי חברתי, במייל:
oryan@120plus1.org.il; סולר: 0544705795.