

9 יולי 2020

לכבוד:
אגף תקציבים
משרד האוצר
באמצעות האתר והמייל

הערות המקפצה לטיטות התכנית הכלכלית 2020

פרק שיפור ההון האנושי בישראל

המקפצה – המטה להשקעה במקצועות המחר, שותפות של המגזר העסקי והמגזר החברתי, מתכבדת להציג בפניכם את הערותינו לפרק שיפור ההון האנושי בישראל בטיטות התוכנית הכלכלית לתקציב המדינה הקרוב, אשר פורסמה להערות הציבור באתרכם. הערותינו מתבססות על ההצעה שהעברנו לאחרונה לעיונכם, שכותרתה: **מקפצה לישראל - הצעה לתוכנית לאומית להסבות ולהכשרות מקצועיות למפוטרי הקורונה** (ראו בקישור).

בפתח הדברים, ברצוננו לברך על ההצעות לשיפורים במערך ההכשרות המקצועיות שנכללו בפרק, שאם ייושמו, יובילו לשיפור דרמטי בהסבות ובהכשרות למפוטרי הקורונה, שהכרחיים למול האבטלה הגואה ועולם עבודה המשתנה בקצב מואץ. ראויים לציון במיוחד השילוב המובנה והשיטתי של המעסיקים בעיצוב ההכשרות ב"מסלול הירוק" והגמישות בתכנון ובהפעלתן, ככלי להבטיח שהן ייתנו כישורים רלבנטיים לתעסוקה. בנוסף, חשובה במיוחד ההצעה להכניס הערכה ומדידה מקיפה של ההכשרות כדי להבטיח שהן נותנות ערך מוסף למשתתפים בהן ולמשק.

יחד עם זאת, מהלימוד המעמיק שערכנו בנושא ההכשרות המקצועיות בשנתיים האחרונות, שתובנותיו מרוכזות בהצעה לתוכנית לאומית הנ"ל, ברור כי ניתן ללכת כברת דרך נוספת כדי לאפשר למעסיקים מסוגים שונים מענים מותאמים להשתתפותם בהכשרות. אנו סבורים כי בשעה קשה זו למשק הישראלי, על הממשלה לעשות כל מה שניתן על מנת שכל מעסיק שיוכל להשתתף בהכשרת עובדים והחזרתם למעגל העבודה, יקבל את מלוא הכלים לעשות זאת.

הערות שלפניכם ביקשנו לפרט דרכים נוספות לשילוב מעסיקים מסוגים שונים בהכשרות וכן לטייב כמה מההצעות שבתוכנית הכלכלית על מנת להבטיח את בניית המנגנונים הנדרשים להוצאה לפועל של הסבות והכשרות מקצועיות באופן האפקטיבי והיעיל ביותר.

הערותינו מתייחסות לסעיפים בעמודים 47-53 בטיטות שפורסמה. לנוחותכם, חילקנו הערות אלו לפי נושאים. בכל נושא, אנחנו פותחים בהסבר כללי לגבי הגישה המוצעת, ולאחריו הצעה לתיקונים ספציפיים בנוסח ההצעה בהתאם.

א. עסקים קטנים ובינוניים

1. ההצעה משפרת משמעותית את האפשרות לשילוב בהכשרות של מעסיקים גדולים יחסית, בעלי יכולת לעבוד עם מוסדות הכשרה או רשויות המדינה על פיתוח הכשרות המותאמות לצרכיהם. עם זאת, היא אינה מציעה פתרונות לעסקים קטנים ובינוניים, שיכולתם להשקיע תשומות בתהליך ההכשרה מוגבלת יותר, וזקוקים אף הם לעובדים מקצועיים ברמה גבוהה.

2. הסיוע לעסקים אלו חשוב במיוחד בתקופה הנוכחית, בה רבים מהם ספגו פגיעה זעזוע משמעותי, כולל בהיבטים של כח אדם. הכלכלה בישראל תוכל להילחץ מהמשבר רק אם עסקים שישדרו אותו או יוקמו בעקבותיו, בכל הגדלים, יוכלו לקלוט עובדים מקצועיים ולמלא את פער התעסוקה שנוצר בעקבות עסקים שקרסו או הצטמצמו. בראייתנו, יש לפתח מענה ייעודי לעסקים קטנים ובינוניים, שיותאם לנסיבותיהם, אילוניהם וצרכיהם.

3. על סמך המחקר שערכנו, כולל ביחס לניסיון המצטבר בעולם ובישראל, מוצע להסמיך גופים קיימים, המתמחים בעבודה עם מעסיקים, כ"לשכות קשרי מעסיקים" לצרכי הכשרות מטעם המדינה, ולהקצות להם תקציב לעבודה פרו-אקטיבית, ברמה גבוהה, מול מעסיקים קטנים ובינוניים, כמו גם לסבסוד ההכשרות הנדרשות למעסיקים אלו.

בהתאם לכך, אנו מציעים להוסיף להחלטה את הסעיף הבא:

"בבדי לתת מענה לצרכי ההכשרה של עסקים קטנים ובינוניים, זרוע העבודה:

א. תפרסם קול קורא, בו תזמין גופים שונים להגיש בקשות לפעול כלשכות לקשרי מעסיקים (להלן "לשכות") על בסיס אזורי, ענפי או אזורי-ענפי משולב. לקול הקורא יוכלו לגשת ארגוני מעסיקים, חברות, עמותות וגופים ממשלתיים, כולל רשויות מקומיות.

ב. משימתן של הלשכות תהיה לחבר מעסיקים לתהליכי פיתוח תוכניות הכשרה. לצורך עבודתן, הן יגייסו בכירים לשעבר מהמגזר העסקי, שיש להם את המומחיות והמעמד בענף או במקצוע הרלבנטי, הנדרשים לעבודה עם המעסיקים בדרג גבוהה. הלשכות יאספו מידע באופן יזום ושיטתי לגבי צורכי המעסיקים בתחום ההכשרות, ולשם כך יעשו עבודת עומק עם מעסיקים כדי למפות ולהבין את הכישורים החסרים להם.

ג. בהתאם לצרכים שאופיינו מול המעסיקים, הלשכות יפעלו ליזום קורסים מתאימים וידאגו להשמת העובדים בסוף הקורס. הלשכות יממנו, באופן חלקי או מלא, את הקורסים שיפתחו. תכניות הלימוד של הקורסים יפותחו בהתאם לדרישות ולצרכים שיעלו מהמעסיקים, ללא צורך בהתאמה כלשהי לתכניות המאושרות של האגף להכשרות מקצועיות.

ד. במסגרת הקול הקורא, יידרשו הגופים המעוניינים להגיש בקשה המפרטת את: (1) המיקוד האזורי ו/או הענפי של הלשכה המוצעת; (2) ניסיון ויכולות ארגוניות רלבנטיות להפעלת הלשכה; (2) מבנה ודרך העבודה של הלשכה; (3) תכנית הערכה, כולל מדדי הצלחה (שביניהם תחשיב ROI - החזר להשקעה, כהגדרתו בהצעה זו), שיטות איסוף מידע, אבני דרך להתקדמות, ותהליך להתקשרות עם גוף הערכה עצמאי; (4) תקציב לתפעול הלשכה, מימון ההכשרות עצמן וביצוע תכנית הערכה.

ה. הבקשות יוערכו ע"י ועדה שהרכבה ייקבע ע"י זרוע העבודה בהסכמת אגף התקציבים, ותכלול גם נציגים של עסקים קטנים ובינוניים. הועדה תבדוק את ניסיונם של המגישים, התקציב ותכנית ההערכה שהגישו, ותאשר או תדחה בקשות בהתאם לבדיקה ולתקציב הכולל שיאושר לצורך זה.

ו. זרוע העבודה ואגף התקציבים יפקחו על ההתקדמות בהשגת המדדים לפי תכנית ההערכה, ויבטלו את העברת התקציב ללשכה במידה ולא תהיה עמידה באבני הדרך."

ב. הסבות ע"י מעסיקים (OJT)

4. משבר הקורונה יצר מצב ייחודי, בו ענפים רבים נאלצים להצטמצם באופן משמעותי. במסגרת זאת, נפלטו למעגל האבטלה הן עובדים לא מקצועיים, והן עובדים מיומנים שהועסקו בענפים אלו. **רבים מהעובדים המקצועיים יכולים להשתמש בכישוריהם בענף אחר, לאחר תהליך הסבה קצר ופשוט באופן יחסי**, בוודאי ביחס לרכישת מקצוע חדש לגמרי. במקרים רבים, הסבות כאלו יכולות להתבצע ע"י המעסיקים עצמם, באמצעות כח העבודה הקיים (OJT). עם זאת, **הסבות דורשות מהמעסיקים ניתוב משאבים מפעילויות אחרות, ובנסיבות הנוכחיות, מעסיקים רבים יתקשו לעמוד בסיכון המשולב של העסקת עובדים חדשים והשקעה בהכשרתם, בתנאי אי ודאות גבוהים. על כן, על המדינה לסבסד הסבות מסוג זה.**

בהתאם לכך, אנו מציעים להוסיף להחלטה את הסעיף הבא:

"זרוע העבודה תפרסם קול קורא למעסיקים, המעוניינים להסב עובדים מקצועיים לתחום עבודה או ענף אחר. המעסיקים יידרשו להגיש בקשה בה יצינו את עלות ההסבה ומדדים להצלחתה (כולל ROI – החזר להשקעה כהגדרתו בהחלטה זו), ויצהירו על יכולתם לבצע את ההסבה באופן מקצועי וברמה גבוהה. הבקשות יוערכו לפי שיטת דירוג אשר תפורסם ברבים, וזרוע העבודה תכלול באתרה סימולטור אשר יאפשר למגישים פוטנציאליים לחשב את סיכוייהם לקבלת מימון. בהתאם לדירוג ולתקציב שיוקצה לכך, זרוע העבודה תאשר או תדחה בקשות שיוגשו ותעביר למעסיקים את המימון בהתאם. לאחר סבב המענקים הראשון, תיבדק העמידה במדדי ההצלחה, ויחלט על המשך התכנית בהתאם."

ג. תכנון אסטרטגי ברמה ענפית

5. משבר הקורונה משפיע בצורה ניכרת על המבנה הענפי של הכלכלה בישראל ובעולם. בשלב זה, לא ברור אילו מהשינויים יתמידו ואילו יתבררו כזמניים. תשובות לתהיות אלו יתבררו רק בהדרגה, אבל משמעותן למשק ולעובדים תהיה מרחיקת לכת. **עוד לפני המשבר, מעסיקים רבים הצביעו והכירו בצורך לתכנון ארוך טווח של פיתוח ההון האנושי ברמה הענפית, במיוחד בענפים בהן המיומנויות הנדרשות תלויות זו בזו ומייצרות מכלול שיש להסתכל עליו בראייה אסטרטגית.**

6. בשנים האחרונות קמו מספר התארגנויות של מעסיקים שמטרתן לגבש וליישם במשותף מהלכים להכשרה ברמה כלל ענפית. בין היתר, קמו ארגון "מומנטום" של יבואני הרכב והתארגנויות "גלגל התנופה" בענפי המתכת, הבניין והלוגיסטיקה – שניהם ביוזמת "ביחד – קרן משפחת סטלה ויואל קרסו". עם זאת, האתגרים הניצבים בפני התארגנויות הם משמעותיים, ואין להם את היכולת לגייס את המשאבים הנדרשים כדי לתת מענה לצרכים ארוכי הטווח של החברה והמשק.

7. על כן, **בענפים בהם המעסיקים מבקשים להתארגן לתוכנית הכשרות רב שנתית, על המדינה להקצות את המשאבים הנדרשים לשם כך, ולעצב תהליך שיאפשר גיבושן ויישומן של תכניות אסטרטגיות לפיתוח הון אנושי ברמה ענפית, בהובלת ובאחריות מעסיקים, ובמימון ופיקוח ממשלתי.** מכיוון שבנייה של תהליך כזה ממילא תדרוש תקופת הכנה משמעותית, חשוב מאוד להתחיל בשלבי הפיתוח באופן מיידי.

בהתאם לכך, אנו מציעים להוסיף להחלטה את הסעיף הבא:

"זרוע העבודה תפרסם קול קורא להתארגנויות מעסיקים, המעוניינות לפתח תכניות אסטרטגיות ארוכות-טווח לפיתוח הון אנושי ברמה ענפית:

א. לקול הקורא יוכלו לגשת ארגוני מעסיקים קיימים, או התארגנויות חדשות שיוקמו לצורך העניין.

ב. הבקשות יכללו: (1) הגדרת הענף בו פועלת ההתארגנות; (2) פירוט השותפים להתארגנות ונתח השוק בענף אותו הם מייצגים; (3) מתווה למחקר לגבי הצרכים האסטרטגיים ארוכי הטווח של פיתוח הון אנושי בענף, כולל צפי להיקפי וסוגי ההכשרות הנדרשות, ניתוח עלותן אל מול השפעתן הכלכלית הצפויה, ותכנית להערכת ומדידת ההשפעה; (4) פירוט עלות המחקר הצפויה; (5) התחייבות למימון מחצית מעלות המחקר; (6) התחייבות עקרונית של ההתארגנות להובלת יישום התכנית, בהנחה שתתקצב עפ"י הצרכים.

ג. זרוע העבודה תבחן ותעריך את הבקשות לפי קריטריונים שיגובשו יחד עם אגף התקציבים. היא תאשר או תדחה את הבקשות בהתאם לקריטריונים ולתקציב שיוקצה לכך, ותעביר את המימון להתארגנויות שבקשותיהן התקבלו.

ד. במקביל, זרוע העבודה תגבש מתווה לתהליך בו יאושר הקצאת מימון ליישומן של תכניות אסטרטגיות ענפיות בהובלת מעסיקים, כולל מנגנונים לבדיקה מקצועית של תכניות אלו, וכלים למעקב אחר עמידתן במדדי הצלחה."

ד. תמריצים והסרת חסמים להשתתפות בהכשרות

8. לפי סעיף 173 לחוק הביטוח הלאומי, **דמי אבטלה למשתתפים בהכשרות מקוצצים כיום ב-30%**. הדבר יוצר תמריץ שלילי מובהק להשתתפות בהכשרות, כאשר רבים המעוניינים בכך אינם יכולים להרשות לעצמם לאבד חלק כה משמעותי בהכנסתם. החריג היחיד הוא למשתתפים בהכשרות למקצועות מסויימים, המוגדרים כנדרשים ע"י זרוע העבודה, שיכולים לקבל דמי אבטלה מלאים במקביל להכשרה. בפועל, מדובר בפתרון נוקשה ומוגבל, שמקשה על פתיחת הכשרות למקצועות חדשים, או מתן מענה מהיר ויעיל לצרכים חדשים במקצועות קיימים. על כן, **אנו מציעים לתקן את חוק הביטוח הלאומי, כך שכלל המשתתפים בהכשרות יוכלו לקבל דמי אבטלה מלאים.**

9. בנוסף לכך, אנו סבורים שיש לתת מענה גם לאנשים, שמסיבות כאלו ואחרות, אינם זכאים לדמי אבטלה. כיום, דמי מחיה במהלך הכשרה ניתנים רק לשבריר זעום מהמשתתפים בהכשרות (בשנים 2015-2017, קיבלו דמי מחיה רק 180 משתתפים בממוצע שנתי, או פחות משני אחוז מהמשתתפים בהכשרות באותן שנים). גם סכום התמיכה נמוך מאוד ועומד על 1,500 ש"ח לחודש, עם תקרה של 6,000 ש"ח למהלך כל הקורס. סכום זה אינו מאפשר באמת מחיה במהלך הקורס, וממילא מועבר באיחור ניכר, ועל כן אינו רלבנטי לפרנסת המשתתף.

בהתאם לכך, אנו מציעים להוסיף להחלטה את הסעיף הבא:

"בכדי לעודד השתתפות בהכשרות:

(א) יתוקן חוק הביטוח הלאומי, התשנ"ה-1995, כך שסעיף 173 לחוק יבוטל או יושהה.

(ב) זרוע העבודה תתקן את הנהלים הנוגעים לדמי קיום של משתתפים עפ"י העקרונות הבאים:

(1) דמי הקיום יועדו לאנשים שאינם זכאים לדמי אבטלה או שזכאים לדמי אבטלה הנמוכים מ-80% משכר המינימום.

(2) דמי הקיום יעמדו על רמה של 80% משכר המינימום לאלו שאינם זכאים לדמי אבטלה, ויהיה ניתן לקבלם לכל אורך הקורס, עד לתקופה של 8 חודשים.

(3) יונמך הרף לדמי קיום כך שיהיו נגישים למרבית המשתתפים בהכשרות שאינם זכאים לדמי אבטלה.

(4) ישונו ההליכים להגשת בקשה לדמי קיום, כך שהדרישות לטפסים ומסמכים ממגיש הבקשה יהיו מינימליות, והאישור יינתן בסמוך למועד פתיחת הקורס או להגשת הבקשה (המוקדם מן השניים), כך שיהיה ניתן להעביר את התשלומים במהלך הקורס."

ה. הערכה ומדידה

10. בראייתנו, המדד המתאים ביותר להערכת תוצאותיהן של הכשרות הינו החזר על ההשקעה (ROI). כרגע, מדד זה אינו מוגדר בהצעה. אנו מציעים את ההגדרה הבאה: "שיעור ההפרש בין הגידול המצטבר בשכר למשתתפים (בהשוואה לקבוצת ביקורת סטטיסטית) לבין סך עלות הקורס או הקורסים בהם השתתפו". אנו מאמינים כי למדד זה יתרונות עקרוניים ומתודולוגיים משמעותיים על "תשואה" בדרך בה היא מוגדרת בנוסח הנוכחי (סעיף 15ב).

11. ראשית, מדד ROI מביא בחשבון גם את עלות הכשרה. כידוע, ישנו טווח רחב של עלויות לקורסים, המשקף לא רק את אורכם, אלא גם את גודל הקבוצות, הציוד והמתקנים הנדרשים ואת מאפייני כח ההוראה הנדרש. מדד שאינו מביא בחשבון את הבדלי העלות בין הכשרות אינו מאפשר למדינה לקבל החלטה מושכלת לגבי הקורסים שאותם היא מוכנה לממן או לסבסד, ואינו מאפשר למשתתפים לבחור בצורה בין קורסים הממומנים מכיסם הפרטי, באופן חלקי או מלא. הוא גם יוצר תמריץ להשקעה בקורסים יקרים, גם אם התועלת המופקת מהם גדולה רק במקצת מקורסים זולים בצורה משמעותית.

12. שנית, מדד זה פשוט יותר להגדרה, בדיקה ומעקב. הוא מאפשר להשוות בין אוכלוסיות וחתכים שונים בצורה תקפה, ולמדוד בצורה שיטתית את האפקט המצטבר של הכשרות לאורך זמן, אך ורק בהתבסס על נתוני השכר של המשתתפים. הוא מקל על בניית קבוצות ביקורת סטטיסטיות, המאפשרות לבדוד את ההשפעה של ההכשרה מגורמים אחרים. בהקשר הנוכחי, הוא מסוגל למדוד בצורה אחידה את השפעת הקורסים על מועסקים ומובטלים (כאשר שכר הפתיחה של מובטל מוגדר כאפס) בעוד שמדד ה"תשואה" אינו מסוגל לעשות זאת.

בהתאם לכך, אנו מציעים לתקן את הצעה בדרכים הבאות:

- בסעיף 8 (א) (1): לבטל את תת סעיף ה', ולתקן את תת סעיף א' לנוסח חדש: "ROI – שיעור החזר על ההשקעה (להלן "החזר") בהתאם להגדרתו בסעיף 15ג להחלטה זו."

- בסעיף 8 (ב) (1) (ב): במקום "שהתשואה בה נמוכה מ- 2% למשך שנתיים רצופות העדכניות שלגביהן יש נתונים" ייכתב "שהחזר שלה שלילי בתקופה לגביה יש נתונים, או בחמש השנים הקודמות, הקצר מבין השניים".
 - בסעיף 8 (ב) (2) (א): במקום "והתשואה בה עולה על 6%, ועבור הכשרה בהיקף שאינו עולה על 400 שעות התשואה בה עולה על – 4% (להלן תשואה מינימאלית). מדידת התשואה תחל להתבצע רק לאחר קבלת הנתונים. ככל שאין נתונים על התשואה להכשרה יוכל להינתן מימון אם" ייכתב "והחזר שלה חיובי. עבור הכשרות חדשות, לגביהם עדיין אין נתונים יוכל להינתן מימון אם".
 - בסעיף 8 (ב) (3): במקום "שהתשואה בה נמוכה מהתשואה המינימאלית במשך שנתיים רצופות" ייכתב "שהחזר שלה שלילי אחרי שנתיים של פעילות".
 - בסעיף 8 (ב) (4): במקום "לא יינתן מימון להכשרה אם ההכשרה עמדה בעבר ברף התשואה המינימלית, אך במשך חמש שנים רצופות התשואה בה נמוכה מהתשואה המינימלית." ייכתב "לא יינתן מימון להכשרה שהחזר שלה שלילי אחרי חמש שנות פעילות".
 - בסעיף (ג): במקום "לגובה התשואה המתקבלת, עלות ההכשרה" ייכתב "להחזר".
 - בסעיף 8 (ז) (1): במקום "תשואה מינימלית" ייכתב "החזר חיובי".
 - בסעיף 8 (ז) (3): במקום "תשואה גבוהה" ייכתב "החזר גבוה".
 - בסעיף 8 (יג): במקום "תשואה מינימלית" ייכתב "החזר חיובי".
 - בסעיף 8 (טו): במקום "התשואה של ההכשרה, אורך ועלות ההכשרה" ייכתב "החזר".
 - בסעיף 8 (טז): במקום "התשואה" ייכתב "החזר".
 - בסעיף 12: במקום "התשואה" ייכתב "החזר".
 - בסעיף 15: להוסיף תת סעיף ג' שנוסחו: "החזר" (ROI) - שיעור ההפרש בין הגידול המצטבר בשכר למשתתפים (בהשוואה לקבוצת ביקורת סטטיסטית) לבין סך עלות הקורס או הקורסים בהם השתתפו".
13. אנו סבורים כי יש להדגיש בהצעה שהמדידה צריכה להתבצע בצורה מקיפה, שיטתית ורצופה, ולבדוק תוצאות לפי טווחי זמן שונים, ותמיד בהשוואה לקבוצת ביקורת. חשוב לציין, כי הלמ"ס כיום כבר מייצר באופן שוטף, גם לגופים חוץ-ממשלתיים, מאגרי מידע אנונימיים על בסיס הצלבה בין נתונים מנהליים על תעסוקה ושכר לבין רשימות של תעודות זהות המועברות לו, ולכן ההסתייגויות השונות לגבי ישימות ונגישות המידע אינן רלבנטיות להחלטה זו (למעט אלו הנדרשות לשם שמירה על פרטיות והוראות חוק אחרות).
14. בנוסף, ישנם מקצועות וענפים בהם המדידה צריכה להיעשות על בסיס פרמטרים מקצועיים שאינן שכר. בחלק מענפים שאלו, השכר נקבע ע"י הסכמים קיבוציים, ועל כן אינו קשור ישירות בכישורי העובד. בנוסף, ישנן הכשרות שמטרתיהן אינן כלכליות (למשל, בטיחות או טיפול בקהלי יעד) ולא ניתן למדוד את הפיריון באמצעות השכר. בהתאם לכך, אנו מציעים לתקן את הצעה בדרכים הבאות:
- בסעיף 8 (א) (1): אחרי "הנתונים הבאים" יתווסף "(בהשוואה לקבוצת ביקורת סטטיסטית)".
 - בסעיף 8 (א): במקום תוכנו הנוכחי של תת סעיף 2, ייכתב: "המדידה תתבצע באופן שוטף, מיד כאשר הנתונים יהיו זמינים. המדידה תתבצע ביחס למגוון רחב של תקופות זמן (החל משנה וכלה בעשור), ותקיף הן הכשרות שהתבצעו בעבר והן הכשרות עתידיות. הנתונים יעובדו ויפורסמו בפירוט המירבי הרלבנטי, ובכלל זאת בחלוקה לסוג המקצוע שבו בוצעה ההכשרה, מוסד ההכשרה, מסלול ההכשרה, וכל פרמטר רלוונטי אחר. כלל הנתונים יפורסמו לציבור באתר האינטרנט של זרוע העבודה, בצורה בולטת, נגישה ומקיפה, מיד עם הפקתם. כל זאת בכפוף למגבלות כל דין".

- בסעיף 8 (א), יתווסף תת סעיף 3, בו ייכתב: "זרוע העבודה ואגף התקציבים, בהתייעצות עם מעסיקים וגורמי מקצוע, יקבעו רשימה של ענפים, מקצועות/או קורסים בהם השכר אינו מדד ההולם להגדלת הפיריון או הצלחת ההכשרה. בהכשרות מסוג זה, הערכת תוצאות ההכשרה תבצע באמצעות מדדים חלופיים המותאמים לאותה הכשרה, ותוצאותיהן לא יכללו בחישוב ההחזר ברמה המוסדית."
- בסעיף 12, במקום "לצורך חישוב התשואה, ובתנאי שהנתונים לצורך כך מצויים בלמ"ס או בידי גורם ממשלתי אחר" ייכתב "ובכלל זאת כל מספרי תעודת הזהות הנמצאים בידי כעת לגבי משתתפי הכשרות עבר, מקודדים לפי כלל החלוקות והסיווגים הרלבנטיים. הלמ"ס, בהתאם לנהלים הקיימים, יצליב נתונים אלו עם נתונים מנהליים הנמצאים ברשותו או שיועברו אליו ע"י הרשויות הרלבנטיות לצורך העניין, ויפיק עבור המשרד דו"חות מפורטים על כלל מדדי ההערכה לגביהם יש נתונים, בהתאם לחתכים שהועברו אליו."

ו. הכרה במוסדות

15. אנו סבורים כי הקנייה ושליה של הכרה במוסדות הכשרה היא אחד הכלים המיטביים להבטיח איכות ורלבנטיות של הקורסים עבור משתתפיהם והמשק כולו. גם הכשרות דומות מאוד בתכניהן יכולות להביא לתוצאות שונות בתכלית בהתאם לאיכות ההוראה, הציוד והמתקנים – גורמים התלויים בראש ובראשונה במוסד המפעיל את הקורס. לעומת זאת, במרבית המקרים, מוסד המפעיל הכשרות איכותיות, יעשה זאת באופן שיטתי, כחלק מתרבות ארגונית ומתוך שאיפה לשמר מוניטין גבוה.
16. בה בעת, בטווח הקצר, ישנה חשיבות רבה לגידול משמעותי בהיקפי ההכשרות, כדי לתת מענה לרמת האבטלה הגבוהה שנוצרה במשבר הקורונה. לכן, בראייתנו, בטווח המידי יש לאפשר לכמה שיותר גופים לפעול בשדה זה, בגמישות המירבית. **אנו סבורים כי בשילוב עם תמריצים נכונים, פתיחה רחבה של התחום תוכל לייצר היקפים גדולים של הכשרות באיכות גבוהה יותר מהמצב הקיים. כדי להבטיח תמריצים אלו, יש להקים מערכת המפקחת על תוצאות הקורסים של מוסדות אלו בטווח הבינוני והארוך, המאפשרת גם ביטול ההכרה בהם במידה ותוצאות אלו לא יהיו מספקות.**
17. בהקשר זה, אנו סבורים כי ההבחנה בין מוסד מוכר למוסד מוביל אינה נחוצה, וניתן לתת לכל המוסדות המראים החזר חיובי להפעיל קורסים לפי שיקול דעתם, למעט במקצועות הדורשים רשיון או היתר לפי דין. בהתאם לכך, אנו מציעים לתקן את ההחלטה בדרכים הבאות:
 - בסעיף 8 (ז), אחרי הפתיח, יבואו תת הסעיפים הבאים, במקום תת הסעיפים הקיימים 1-6:
 - (1) "לכל מוסד אשר העביר או יעביר מספרי תעודת זהות של תלמידים בקורסים להכשרה מקצועית שלמדו בו בעבר, יחושב החזר ברמה המוסדית. במידה וההחזר חיובי, הוא יקבל הכרה לצורך הפעלת כל קורס, למעט קורסים הדורשים רשיון או היתר לפי הדין (להלן "קורסים הדורשים רשיון")."
 - (2) "ההכרה לצורך הפעלת קורסים הדורשים רשיון תינתן על פי נהל נפרד שיוסכם על זרוע העבודה ואגף התקציבים."
 - (3) "מוסד חדש, אשר לא הפעיל בעבר קורסים להכשרה מקצועית, יקבל הכרה לפי נהל ייעודי שיוסכם ע"י זרוע העבודה ואגף התקציבים."
 - (4) "על אף האמור בסעיף קטן 3, מוסד אשר לא הפעיל בעבר קורסים להכשרה מקצועית, אך מוכר כמוסד אקדמי ע"י המל"ג או כמכללה טכנולוגית להכשרת מבוגרים ע"י מה"ט, יקבל הכרה לצורך הפעלת כל קורס למעט קורסים הדורשים רשיון."

ז. המסלול הירוק

18. בראייתנו, **המסלול הירוק מבטא את הגישה הנכונה להקצאת המימון הממשלתי להכשרות**. בהתאם לכך, התיקונים הקלים שמוצעים נועדו לחדד ולהרחיב את הנגישות וגמישות ההפעלה של מסלול זה:
- בסעיף 8 (ה) (1) (א) במקום "תיאור תוכן" ייכתב "תיאור כללי של תוכן". בסוף הסעיף יתווסף הנוסח הבא: "במידה ומדובר בהכשרה או מקצוע מוכר, אין חובה שתכנית הלימוד, כולה או חלקה, תתאם לתכנית הלימודים המאושרת ע"י האגף."
 - בסעיף 8 (ה) (2) (ב) במקום "התלמידים" ייכתב "אחוז מסויים מהתלמידים".
 - במקום הנוסח הנוכחי של סעיף 8 (ה) (2) (ג) ייכתב: "התנסות מעשית משמעותית אצל המעסיק כנדבך מהותי בקורס."
 - בסעיף 8 (ה) (3) יימחקו המילים "היות המוסד המכשיר מוסד מוביל". בסוף הסעיף יתווסף הנוסח הבא: "שיטת הדירוג תפורסם ברבים, זרוע העבודה תכלול באתר סימולטור אשר יאפשר למגישים פוטנציאליים לחשב את סיכוייהם לקבלת מימון."
 - יתווסף סעיף קטן חדש, 8 (ה) (4) בו ייכתב: "זרוע העבודה תאשר או תדחה בקשה תוך 14 ימי עבודה מהגשתה, ותודיע על כך למגיש מיידית."

ח. ערוצים אחרים למימון ממשלתי

19. לגישתנו, מימון ממשלתי צריך להינתן לקורסים המשתפים מעסיקים, כדי להבטיח שהם אכן מקנים כישורים רלבנטיים ונחוצים לשוק התעסוקה. ללא השתתפות מעסיק, קשה מאוד להעריך עד כמה הקורס נחוץ או איכותי. לכן, **מימון לקורסים שאינם משלבים מעסיק צריך להינתן רק במקרים חריגים, כאשר ישנם שיקולים כבדי משקל המצדיקים זאת**. בהתאם לכך, אנו מציעים לתקן את ההחלטה בדרכים הבאות:
- למחוק את הסעיפים הבאים: 8 (ב) (2), 8 (ב) (3), 8 (ב) (4), 8 (ג), 8 (ד), 8 (יג), 8 (יד), 8 (טו).
 - במקומם להוסיף אחרי הסעיף העוסק במסלול הירוק (סעיף 8 (ה) בנוסח הנוכחי) סעיף שנוסחו יהיה: "זרוע העבודה תהיה רשאית לתת מימון להכשרה שלא דרך המסלולים המפורטים בהחלטה זו, באמצעות תקצוב ישיר או שוברים, כל עוד היא עומדת בתנאים הבאים: (1) היא מבוצעת ע"י מוסד מוכר; (2) על בסיס התייעצות עם מעסיקים, נקבע כי לא ניתן לממן אותה דרך המסלולים האחרים; (3) על בסיס התייעצות עם מעסיקים או גורמים רלבנטיים אחרים, נקבע כי ישנו צורך ממוקד במקצוע ההכשרה. לגבי כל הכשרה העומדת בתנאים אלו יגובש נוהל, בהסכמה בין אגף התקציבים וזרוע העבודה, המתווה את הקריטריונים למימון, מדדי הצלחה ומנגנונים לבדיקתם, ותהליך לבדיקה שנתית של המשך הצורך בהכשרות אלו."
 - בסוף סעיף 8 (ו) במקום "אם מתעורר צורך" ייכתב "בהתאם לכללים שפורטו לעיל".

לפני סיום, אנו שבים ומברכים על שינוי המגמה, הקשב והפתיחות מצד הממשלה לקולות העולים מן המגזר העסקי והחברה האזרחית, הקוראים מזה זמן לשינוי מהותי בגישה לתחום ההכשרות. ההצעות הספציפיות שנכללו בטיזת הנדונה מתכתבות עם לקחים ורעיונות שעלו ב"מקפצה", ומשקפים את מיטב הידע שהצטבר בשטח לאורך השנים. **אנו תקווה כי תלכו עוד כברת דרך ותאמצו את הצעותינו כדי לשכלל את מערך ההכשרות המקצועיות ולהתאימו לעבודה עם מעסיקים מסוגים שונים**. אנו תקווה שההכשרות במודלים חדשים ייושמו במהירות, ביעילות, וברוח של חדשנות ופתיחות ושיתוף פעולה יעיל עם המגזר העסקי. מאות אלפי מובטלים אינם יכולים לחכות.

בתודה מראש,

בשם המקפצה - רועי מאור, טלי ניר וללי דרעי, עמותת 121

נספח: חברי המקפצה

חברי ועדת ההיגוי

צורים – יוצרים שינוי (מיסוד קרן סטף ורטהיימר)
ביחד – הקרן המשפחתית של סטלה ויואל קרסו
קרן רש"י
קרן פידליו
ויצו העולמית
דיתה ברוניצקי
בועז צפריר
דליה נרקיס

חברי המטה (לפי סדר א"ב)

אורט
אלפנאר
בעצמי
הפדרציה היהודית של סן-פרנסיסקו
הפורום החברתי-כלכלי
התאגדות חינוך מבוגרים
התאחדות המלונות בישראל
התאחדות התעשייה והמלאכה
התאחדות התעשיינים
התאחדות מרכזי הצעירים
ישקר
כיוון
מומנטום
מונה
מכללת ארז
מכללת גל
מכללת הנדסאים תל אביב
מכללת פרוג
מנפאאור
סיסקו
ציונות 2000
קונסול
קמח
תעשיידע
תעשיות בית אל

העתקים (באמצעות המייל):

ח"כ ישראל כץ, שר האוצר

ח"כ איציק שמולי, שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים

ח"כ חיים כץ, יו"ר ועדת העבודה והרווחה, הכנסת

מר מוטי אלישע, הממונה על זרוע עבודה, משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים

גב' כנרת דהן-גרניט, ראש מטה הממונה על זרוע עבודה, משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים

גב' יעל מזוז-הרפז, מנהלת זמנית של האגף להכשרה מקצועית, משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים

גב' רוני שניצר, מנהלת אגף בכירה לאסטרטגיה ולתכנון מדיניות, משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים

מר אסף וסרצוג, סגן ראש אגף התקציבים, משרד האוצר

מר איציק דניאל, רכז תעסוקה באגף התקציבים, משרד האוצר

מר רמי גראור, מנכ"ל שירות התעסוקה

מר אופיר פינטו, סמנכ"ל תכנון ואסטרטגיה, שירות התעסוקה

גב' מיכל פינק, סמנכ"ל אסטרטגיה ותכנון מדיניות, משרד הכלכלה והתעשייה

מר רועי דרור, אגף ממשלה וחברה, משרד ראש הממשלה

חברי מטה המקפצה – המטה להשקעה במקצועות המחר