

3 במרץ 2021

לכבוד:  
ד"ר איריס נחמיה  
מנהלת מינהלת הכשרות מקצועיות  
משרד האוצר  
באמצעות המייל

איריס יקרה,

## הנדון: הצעות המקפצה למינהלת הכשרות המקצועיות

סימוכין: מכתבינו מיום 24.12.20 ומיום 20.1.21

1. בהמשך לפגישתנו השבוע ולטיטוט נוהל המסלול הפתוח שהעברתם לעיוננו, להלן התייחסותנו לטיטה וכן חידוד ההצעות "המקפצה" לייסד שני מסלולים שיאפשרו ביצוע הכשרות מקצועיות אפקטיביות יחד עם מעסיקים.
2. בראייתנו, המסלול הפתוח המוצע מבוסס על עקרונות נכונים: גמישות בתכנים; התאמה לצרכי השוק; ומיקוד בתוצאות. עם התאמות מסויימות, כמפורט להלן, אנחנו מאמינים שזה עשוי להיות כלי תומך בעל ערך.
3. עם זאת, בהמשך למחקר המדיניות הרחב שערכנו, אנו סבורים כי לא יהיה נכון להסתמך על מסלול זה ככלי מרכזי, מכיוון שהוא אינו נותן מענה לכשלים המשמעותיים ביותר בשוק ההכשרות. אנו חוששים כי אם המיקוד יהיה על מסלול זה, התוצאות בפועל יאכזבו ועל כן יגרמו למהלך כולו להצטייר ככישלון.
4. בראייתנו, נכון יותר לשים את הדגש על המסלולים האחרים אותם אנו מציעים, אשר מפורטים בהמשך.

### א. מודל המסלול הפתוח

5. הקורונה שינתה את פני המשק וכן את מאפייני המובטלים הזקוקים להשמה. רובם המכריע היו עד לפני שנה אנשים עובדים עם מסוגלות תעסוקתית. המשבר ניתק אותם מעבודתם ורבים מהם לא יחזרו אליה, כיוון שמעסיקיהם כבר אינם יכולים להציע להם עבודה ממגוון סיבות. הם זקוקים להתפתחות מקצועית לעולם העבודה החדש שמתפתח בימים אלה וימשיך להתפתח הלאה.
6. **כשל השוק הקיים הוא בזיהוי הצרכים של עולם העבודה החדש והכשרת העובדים כדי שיהיה להם ידע וכישורים לצורכי עולם העבודה החדש.** מענה לכך יוביל להשמות נכונות וליצירת האופק התעסוקתי המבוקש למובטלי הקורונה. לכן, בראייתנו, המדיניות שמעוצבת צריכה בעינינו לתת מענה נכון ומיטבי לכשלים אלו, ולהתמקד בהכשרות הנותנות ערך מוסף גבוה מבחינת פיתוח יכולות רלבנטיות של עובדים. השמה ושכר כשלעצמם, ללא מנגוני בקרה נוספים, יעידו יותר על היכולת והחוסן של העובד לפני ההכשרה, מאשר על הערך המוסף של ההכשרה עצמה.
7. **בראייתנו, צריך לבצע שני שינויים ממוקדים במסלול, כך שיהיה בו תמריץ משמעותי יותר לפיתוח הכשרות רלבנטיות לשוק ולעובדים הזקוקים לרכישת כישורים חדשים.** אם שינויים אלו יבוצעו, המודל יכול לתת מענה לפלח מסויים של הפערים בשוק, בעיקר של מעסיקים גדולים וחזקים יותר, שיוודעים להגדיר היטב את צרכיהם המיידיים. עם זאת, פלח שוק זה הוא קטן יחסית, ועל כן עם שיפורים, המסלול הפתוח יוכל לתת מענה רק למיעוט מצרכי ההכשרות במשק כיום, בענפים ובפרמטרים שהוגדרו למנהלת בהחלטת הממשלה.

## 1) שיפור תהליך ההגשה ואישור הבקשות למענקים

8. התהליך להגשה ואישור של בקשות למענק כולל ועדה שתבחן פרטנית כל בקשה, לפי מגוון רחב של קריטריונים מפורטים. תהליך כזה מחייב הגשה של טפסים ארוכים ומפורטים, שנדרשת השקעה משמעותית להכנתם. בגלל מורכבות שיטת הניקוד, במיוחד כאשר מדובר בתכנית חדשה ובלתי מוכרת, שבה המנקדים באים מחוץ לתחום ההכשרות ברובם, ישנה אי ודאות מובנית לגבי הסיכוי של כל הצעה להתקבל. בכך, התכנית שונה באופן מהותי ממסלול 45 של הרשות לחדשנות, שהינה שחקן מבוסס עם יכולות מקצועיות מוכרות בתחום מאוד ממוקד, ועל כן יכולה להפעיל בצורה אפקטיבית מנגנון יותר מורכב.

9. כתוצאה ממבנה התהליך, הגשה של בקשה במסלול הפתוח כרוכה בסיכון של השקעת משאבים משמעותיים במהלך שלא יתממש. המבנה של התהליך גם מחייב התכנסות של הוועדה לנקד את כלל ההצעות שהוגשו ולהשוות ביניהן. זה אומר שיחלוף זמן משמעותי בין תחילת העבודה על ההצעה לבין קבלת האישור והיציאה לפעולה.

10. כל המרכיבים האלה (והיבטים אחרים של התהליך) יוצרים רף כניסה גבוה, שירתיע גורמי הכשרה רבים, במיוחד נוכח חוסר האמון כלפי הממשלה הקיים בשדה. סביר להניח שאלו שייגשו לתהליך הם גופים עתירי משאבים יחסית, שהכי פחות זקוקים לסיוע בקידום הכשרות. בגלל הסיכון הגבוה יחסית וההשקעה המשמעותית מראש, במקרים רבים הם יגישו ככל הנראה הצעות להכשרות שיתקיימו בכל מקרה, גם ללא מימון ממשלתי.

11. במקום זאת, אנחנו מאמינים שעדיף לייצר תהליך בו רף הכניסה הראשוני יותר גבוה, אך תהליך האישור עצמו הוא פשוט, מהיר ויעיל יותר. כך, למשל, אפשר לקבוע שמימון יינתן רק להכשרות: שעלותן מכוסה באופן חלקי ע"י מעסיקים; או שמשלבות לימודים עם התנסות מעשית במקום העבודה (למשל, שני ימי לימודים ושלושה ימי עבודה בשבוע). לחילופין, ניתן לקבוע שמוסדות יוכלו לגשת לקול הקורא רק אם הם יכולים להראות מחקר הערכה עצמאי שמוכיח את הערך המוסף שהם נותנים לבוגריהם, /או תכנית הערכה עם אמות מידה ברורות ואבני בוחן. אם אחד או יותר מהכיוונים האלה מעניין, נשמח להרחיב ולפתח.

## 2) שינוי הקריטריונים למשתתפים בהכשרות

12. הדרך שבה מעוצב המסלול תיתן תמריץ מאוד חזק למגישי הבקשות לאתר ולגייס את המועמדים החזקים ביותר, כאלו שיש להם סיכוי ממשי למצוא משרות בשכר גבוה, גם ללא כל הכשרה. הצורך האמיתי של המשק כיום הוא לתת מענה דווקא למובטלים שנותרו ללא ידע וכישורים לעולם העבודה החדש.

13. אנו סבורים שכדאי היה להגדיר בצורה נוקשה יותר את המשתתפים הפוטנציאליים, ולהגבילם לאנשים ששכרם היה נמוך מ-8,000 ש"ח לפני שפוטרו, /או לאנשים שהיו בתקופת אבטלה ממושכת יותר מחודשיים (נגיד, חצי שנה או יותר). אפשר גם לדרוש הפנייה מגורם מוסמך (עצמאי מהמעסיק ומוסד ההכשרה), כמו שירות התעסוקה או מרכז הכוון, שיקבע כי למשתתף פוטנציאלי יש ערך מוסף גבוה להשתתפות על סמך תהליך אבחון מקצועי.

## ב. הצעה חלופית

14. שותפות "המקפצה" ערכה מחקר עומק שנועד לתת מענה לכשלי השוק של עולם העבודה המשתנה: זיהוי הצרכים החדשים והמשתנים של המעסיקים וגיוסם להכשרות מקצועיות שתואמות את המקצועות הספציפיים שחסרים להם.

15. כפי שפרטנו, פיתחנו ארבעה מודלים שאמורים לתת את המענה לסוגים שונים של מעסיקים. כאן אנו מבקשים לחדד ולהסביר שניים מהמודלים, שאין להם בכלל מענה ממשלתי כיום.

## 1) מסלול גיוס מעסיקים בפריון גבוה על בסיס ענפי-אזורי

16. מסלול זה מבקש לתת מענה לצורך של זיהוי צרכים של מעסיקים קטנים ובינוניים וגיוסם להכשרות לעובדיהם העתידיים. האמצעי הוא מינוי גופים מומחים בעבודה עם מעסיקים מענף ואזור מסויים, שיש לעבודתם היבט מונופוליסטי: ספק אחד לענף אחד. אם מדובר בענף גדול שדורש מומחיות ניתן לפצל לשניים או שלושה ספקים שכל אחד ייקח היבטים מקצועיים שונים. ניתן גם להגדיר ספקים שונים לאזורים שונים בארץ.

17. תפקידי הגוף המומחה יהיו:

א. זיהוי מעסיקים באזור ובענף שהוגדר לו (להלן: מתחם הפעילות) אשר מתקשים לגייס עובדים מיומנים במקצועות ספציפיים.

ב. פיתוח קורסים עם מוסדות הכשרה רלבנטיים והמעסיקים שזוהו, במקצועות הספציפיים.

ג. אחריות כוללת להוצאת הקורסים לפועל במוסדות ההכשרה.

ד. תמיכה בהשמה של משתתפים שסיימו את מסלולי ההכשרה.

ה. שיתוף פעולה וסיוע למחקר ההערכה מלווה.

18. כדי לייסד מסלול זה של עבודה על בסיס ענפי-אזורי, מוצע כי משרד האוצר יפרסם קול קורא, אליו יוכל לפנות כל גוף (ממשלתי, שלטון מקומי, מגזר שלישי וחברות עסקיות), שיש לו ניסיון משמעותי ורלבנטי בעבודה עם מעסיקים קטנים ובינוניים בתחום פיתוח ההון האנושי.

19. במענה לקול הקורא, יצטרכו הפונים לכלול את הפרטים הבאים:

א. הענף שבו תמוקד העבודה.

ב. האזור הגיאוגרפי בו תבוצע הפעילות.

ג. דרכי הפעולה שבהם ישתמש כדי להגיע באופן פרו-אקטיבי ויזום למעסיקים, ללמוד את צרכיהם ולבנות ולהוציא לפועל הכשרות בהתאם. בכלל זאת, יצטרכו לפרט את הניסיון והפרופיל של אנשי המקצוע שיהיו אחראים על משימה זו, כולל ניסיונם במגזרים העסקיים הרלבנטיים.

ד. יעדים מדויקים מבחינת: היקפי השמות במקצוע, איכות המשרות (מבחינת שכר ופרמטרים אחרים), אבני דרך מוגדרות, ושיטות הערכה ומדידה.

ה. התקציב הנדרש לשם השגת היעדים, כולל הוצאות על העבודה מול המעסיקים וביצוע ההכשרות עצמן.

ו. פירוט ניסיונו הרלבנטי של הפונה והתשתיות הקיימות בהן הוא יכול להשתמש כדי לבצע את משימתו.

20. הפרמטרים לפיהם יבחנו הבקשות שיוגשו:

א. היעדים אליהם מוכן להתחייב הפונה אל מול התקציב הנדרש.

ב. תקפות שיטת העבודה המוצעת.

ג. רמת הפירוט של אבני הדרך ותקפות שיטות ההערכה והמדידה המוצעות.

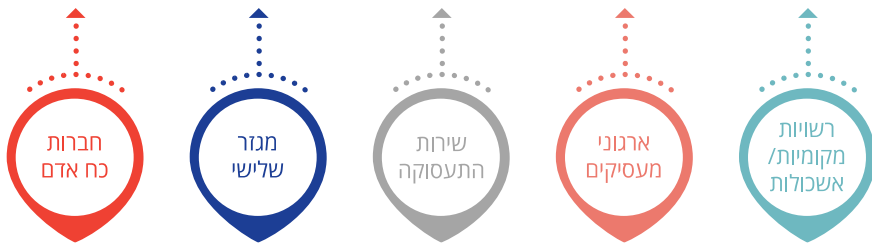
ד. הניסיון הרלבנטי והתשתיות הקיימות של הגוף.

21. הגופים שבקשותיהם יאושרו יישאו באחריות הכוללת לתהליך ההכשרה, החל מיצירת הקשר הראשוני עם המעסיקים, ועד להשמה מוצלחת בפועל. במסגרת זאת, וכל עוד תהיה התקדמות לפי אבני הדרך שנקבעו, יהיה לגופים אלו **חופש מלא** להחליט אילו הכשרות לבצע, כיצד לתמחרן, מה יהיו תכניהן ועם אילו מוסדות פדגוגיים להתקשר לצורך ביצוע ההכשרה.

22. במידה וגוף לא יעמוד באבני הדרך שנקבעו, מימונו יופסק.

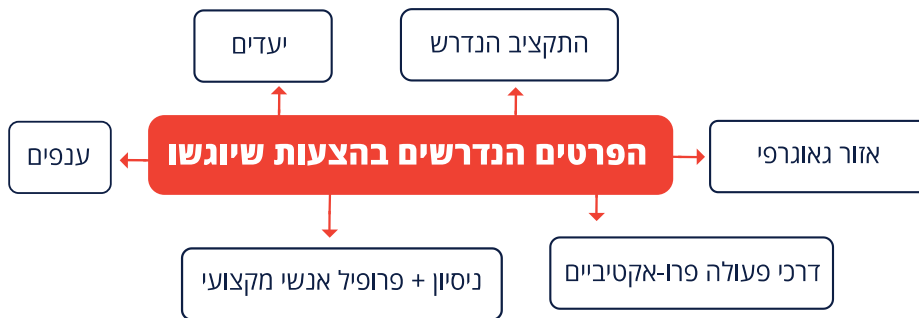
## מסלול גיוס מעסיקים בפריון גבוה

קול קורא ממשלתי ללשכות לקשרי מעסיקים על בסיס אזורי/ענפי

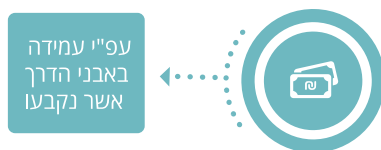


### התפקיד המוצע: אחריות כוללת על תהליך ההכשרה

- 1 יצירת קשר עם המעסיקים
- 2 חיבור עם גוף/גופי הכשרה
- 3 השמה בפועל



### התקצוב לגופים המפעילים



### הפרמטרים לבחירת הגופים המפעילים



## 2) מסלול תמיכה בהתארגנויות ענפיות של מעסיקים

23. מסלול זה מבקש לתת מענה לצורך של זיהוי צרכים עתידיים וארוכי טווח של ענפים שלמים וגיוס המעסיקים בענף להכשרות לעובדיהם העתידיים לאורך כמה שנים.
24. האמצעי למענה על הצורך הוא הקצאה של משאבים להתארגנויות ענפיות עצמאיות של מעסיקים, שיפתחו ויוציאו לפועל תוכניות אסטרטגיות רב שנתיות להכשרות מקצועיות הנדרשות לענף, על בסיס מחקר מקדים.
25. כדי לייסדו, מוצע כי משרד האוצר יפרסם קול קורא, אליו יוכלו לפנות מעסיקים בענף או במקצוע, במסגרת התארגנות ייעודית או ארגון יציג, כדי לקבל השתתפות (עד 50%) במימון מחקר מקיף לפיתוח תכנית הכשרות אסטרטגית רב-שנתית לענף.
26. במענה לקול הקורא, יצטרכו הפונים לכלול את הפרטים הבאים:
- פרטי החברים בהתארגנות הענפית.
  - תיאור כללי של צורכי ההכשרה המקצועית של הענף.
  - תיאור המחקר המתוכנן, עלותו, הגוף המבצע ולו"ז מתוכנן לביצוע.
27. הפרמטרים לפיהם יבחנו הבקשות שיוגשו:
- נתח השוק של החברים בהתארגנות ומחוייבותם לשותפות לטווח הארוך.
  - איכות והיקף המחקר המוצע.
28. על בסיס המחקר, תגבש התארגנות המעסיקים תוכנית הכשרות אסטרטגית לענף אשר תכלול:
- יעדים שנתיים למספר הכשרות, מקצועות ההכשרה ויעדי השמה;
  - תיאור דרך ביצוע ההכשרות, גופים מבצעים, ורשימת מעסיקים שיתחייבו להשתתפות בהשמה, במתן התנסות בעבודה או במימון הקורסים;
  - הערכה כלכלית של תרומת התוכנית לצמיחת הענף והמשק כולו;
  - תקציב התכנית, כולל השתתפות הממשלתית הנדרשת.
29. התכנית תוגש לבחינת ועדת מומחים, ועל בסיס אישורה תועבר ההשתתפות הממשלתית בתקציבה.
30. הצעות לשני המסלולים הן חלק מהמודלים היישומיים שפיתחנו במקפצה – המטה להשקעה במקצועות המחר, המאגד יותר מ-40 ארגוני מגזר עסקי וחברה אזרחית, בהם ארגוני מעסיקים, מעסיקים, מוסדות להכשרה מקצועית, מומחים לתעסוקה וארגוני החברה האזרחית (פירוט בלינק).
31. נודה לשקילת הצעותינו לביצוע על ידיכם. אנו לרשותכם לכל שאלה, מחשבה או סיוע אחר.

בכבוד רב ובתודה מראש,

ללי דרעי

טלי ניר

מנהלת קידום מדיניות ושותפויות – עמותת 121

מנכ"ל"ית עמותת 121