

אפריל 2021

המסלולים החדשים והמחודשים להכשרות מקצועיות

מאת: רועי מאור

בחודשים האחרונים, חלו מספר התפתחויות משמעותיות במערך ההכשרות המקצועיות למבוגרים המופעל על ידי האגף להכשרות במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים. מסלול חדש ומהפכני נפתח (המסלול "הירוק"), ובשני מסלולים קיימים חלו שינויים מהותיים (OJT ושוברים). ביחד, השינויים האלו מבשרים על גישה ודרך חדשה בה הולך האגף, במענה לקריאות העולות מהשטח, ובכלל זאת מהמקצה, לאורך השנים.

המסמך הנוכחי מנתח ומסביר את מהות השינוי שהתחולל, בדגש על מאפייני המסלול הירוק, שמגלם את השינוי בצורה המובהקת ביותר. **המסר העיקרי לכלל בעלי העניין – מעסיקים, מוסדות הכשרה, ארגוני חברה אזרחית וכן הלאה – הוא שלא מדובר ב"עסקים כרגיל". בראייתנו, זהו שינוי תפיסה יסודי, שמוביל למערכת אחרת לגמרי מהמנגנון הקיים כיום.** המאפיינים העיקריים של הדרך החדשה הינם:

- ✓ **גמישות ופתיחות.** במקום שהמדינה תכתיב ותקבע עבור השוק, ההובלה ניתנת למעסיקים ולגורמים שעובדים איתם. הם אלו שקובעים אלו הכשרות יתבצעו ומה יהיו תכניהן והיקפן. הפיקוח הממשלתי מתמקד בתוצאות ההכשרה.
- ✓ **צמצום הברוקרטיה.** הפחתה ניכרת בכמות הטפסים והחומרים שיש להגיש, ומענה מהיר לבקשות.

המסלול הירוק

המסלול הירוק הוא כלי חדשני להתמודדות עם מורכבות עולם העבודה המשתנה. המדינה, כמו כל גוף אחר, מתקשה לזהות, לא כל שכן לחזות, את הכישורים הנדרשים בשוק. על כן, המסלול מעביר את היוזמה לשוק עצמו, ומאפשר לו לייצר את ההכשרות הנדרשות ולקבל מימון ממשלתי במהירות וביעילות.

כדי להגיש בקשה למימון, נדרש שיתוף פעולה בין גוף הכשרה לבין מעסיק¹:

- ✓ **גוף ההכשרה יכול להיות כל אחד ממאות המוסדות המוכרים ע"י האגף כיום, או כל אחד מאלו המוכרים לצרכי הכשרות ע"י משרד או גוף ממשלתי אחר** (כמו הביטוח הלאומי, משרד הבטחון, משרד התיירות, משרד התחבורה, או משרד העלייה והקליטה). בנוסף לכך, גם גוף שלא קיבל מעולם הכרה מהממשלה, יכול להגיש בקשה חד פעמית למימון, כל עוד הוא עומד בתנאי יסוד מסויימים.
- ✓ **המעסיק יכול להיות מכל ענף שהוא ובכל גודל.** התנאי היחיד הוא הצהרה לפיה יש לו צורך במשרות בהיקף של לפחות 60% מהמשתתפים בקורס. במילים אחרות, **לא נדרשת התחייבות השמה מראש**, אלא המעסיק יוכל לבחור את עובדיו לפי שיקול דעתו. ההצהרה על הצורך בעובדים מוגשת באמצעות טופס של עמוד אחד, בו יש צורך למלא רק תנאי הזדהות בסיסיים.

במסגרת שיתוף הפעולה בין גוף ההכשרה והמעסיק, ניתנה רמה חסרת תקדים של חופש פעולה, המאפשר חדשנות והתאמה לצרכי השוק. בין היתר, **אין צורך להיצמד למקצועות המוכרים או תכניות הלימוד המאושרות ע"י האגף** (למעט במקצועות שיש בהם שיקולי בטיחות או רישוי). גם אם בוחרים להשתמש בתכניות הלימוד של האגף, האפשרות לבצע שינויים והתאמות התרחבה באופן משמעותי, במיוחד בענפים בהם יש שינוי טכנולוגי מתמשך. גם מבחינת היקף הקורס, קיימת גמישות ניכרת: ניתן לקבל מימון עבור קורס בכל היקף עד 800 שעות ושנה של למידה (קורסים בהיקף של פחות מ-100 שעות דורשים אישור מיוחד).

חידוש משמעותי נוסף הוא **בתהליך האישור של הבקשה**. בניגוד לשיטה המקובלת בקולות קוראים אחרים, הבקשות שיוגשו לא ידורגו או ינוקדו. במקום זאת, כל בקשה שתעמוד בתנאי הסף תאושר עד מיצוי התקציב. כתוצאה מכך:

- ✓ העבודה על הבקשה עצמה והיקף החומרים שצריך להכין הינו מצומצם.
- ✓ האגף מתחייב לאשר או לדחות כל בקשה תוך 21 יום לכל היותר.

¹ מעסיק גם יכול להגיש בקשה באופן עצמאי, אם הוא יכול ומוכן לבצע את ההכשרה בעצמו, ולעמוד בכל התנאים הנדרשים הן מהמעסיק והן מגוף ההכשרה.

- ✓ מגישי הבקשה יכולים לדעת ברמה גבוהה של בטחון שהקורס שיוגש אכן ימומן.
- ✓ המימון ניתן לפי תעריפים לשעת לימוד, המשתנים בהתאם לענף, ועל כן תקציב הקורס ידוע מראש.
- ✓ יש יתרון משמעותי לגופים שמכירים את השוק ויכולים לפעול בזריזות.
- ✓ הקורסים שנפתחים הם אלו שנדרשים ע"י השוק, ולא אלו שנבחרים ע"י פקידי ממשלה.

חשוב להדגיש כי **הקורסים פתוחים לא רק לבלתי מועסקים, אלא גם לעובדים** לא מקצועיים שרוצים לרכוש מקצוע, או עובדים שמקצועם נהיה לא רלבנטי וזקוקים להסבה.

שינויים במסלולים קיימים

מסלול ה-OJT, המיועד למעסיקים המכשירים עובדים תוך כדי העסקתם, קיים מזה מספר שנים. עם זאת, השימוש בו היה מצומצם עד כה, בין היתר בגלל מגבלות רבות שהוטלו על האפשרות להכשרה, הדרישות המכבידות מבחינת טפסים ובירוקרטיה, ותהליך האישור האיטי שלא אפשר למעסיק לקבל מענה לצרכים מיידיים. **כל המאפיינים האלו השתנו בנוהל החדש**, שפורסם לפני מספר חודשים:

- ✓ **פישוט תהליכים:** הופחתו הדרישות להגשת הטפסים, יש פחות שדות למלא בכל טופס, בוטלו הדרישות לחזרה על מידע שכבר ניתן בעבר, וניתן להגיש את הטפסים דרך האתר במקום כעוֹתק קשיח. הנוהל החדש קצר ופשוט יותר, רק שלישי מאורכו של הנוהל הקודם, מה שמקל על קריאתו והבנתו ע"י מעסיקים.
- ✓ **הגברת הגמישות:** צומצמו משמעותית המגבלות על תקופת ההכשרה. קבוצת החניכה יכולה להיות בכל גודל, לפי שיקול המעסיק. ניתן לחנוך עובדים קיימים של אותו מעסיק, ללא צורך בהליך אישור מיוחד כפי שנדרש בעבר, כל עוד הם מוכשרים לתפקיד חדש.
- ✓ **לוח זמנים לאישור בקשות:** נקבע כי מעסיק יקבל תגובה על בקשה שהוגשה תוך חמישה ימים. אם לא התקבל תשובה שלילית או דרישה למידע נוסף, הוא יוכל להתחיל בחניכה תוך 14 יום מהגשת הבקשה.

מסלול השוברים פועל גם הוא מזה מספר שנים. מקבלי השוברים יכולים להשתמש בהם כדי לממן את רוב שכר הלימוד שלהם בקורס פרטי, לפי בחירתם, כל עוד הוא מתקיים בפיקוח האגף להכשרות. כלי זה, בראייתנו, אינו מיטבי עבור הכשרות מקצועיות, מכיוון שסכום השובר קבוע מראש. הדבר מעודד את גופי ההכשרה לשווק קורסים שיאפשרו להם רווחיות מקסימלית בהתאם לשובר, ולא קורסים המותאמים לצרכי מבקשי העבודה והשוק. בנוסף לכך, תכנית השוברים מייצרת **חסם משמעותי לאנשים הנמצאים במצוקה כלכלית**, מכיוון שהם נדרשים לשלם עבור ההכשרות מכיסם, ואז להגיש בקשה להחזר.

בשני המימדים האלו, חל שיפור משמעותי בתכנית:

- ✓ ניתן כעת להשתמש בשוברים **לא רק להכשרות מקצועיות, אלא גם ללימודי שפה** (אנגלית ועברית, עבור מי שזו אינה שפת אמם) **ועבור לימודי הנדסאים/טכנאים**. הרחבת טווח האפשרויות נותנת מענה לצורך משמעותי שקיים עבור משתתפים בהכשרות, הן כאלו שצריכים פחות מהכשרה מקצועית (מיומנויות בסיסיות יותר) והן אלו שצריכים יותר מכך (לימודים מקצועיים מתקדמים). מעבר לכך, כלי השוברים מתאים הרבה יותר עבור קורסים מסוג זה, שמאפייניהם ועלותם אחידים יותר.
- ✓ במקרה של מקבלי שוברים שנמצאים במצוקה כלכלית, **התשלום יועבר ישירות למוסד הלימוד**.