

אפריל 2024

לכבוד:

מיכל פינק, סמנכ"לית אסטרטגיה ותכנון מדיניות, משרד הכלכלה  
רותם משלי, אגף אסטרטגיה ותכנון מדיניות, משרד הכלכלה

באמצעות המייל

## הצעות "המקפצה" לשיפורים במסלולי הכשרות עם מעסיקים

1. **אנו פונים אליכם בבקשה לשקול שיפורים במסלולים הקיימים של משרד הכלכלה למימון הכשרות עם מעסיקים, המוצאים בהתאם להוראת מנכ"ל 1.8:** "הכשרה בכיתה", המתקצב לימודים בקורסים לרכישת מקצוע (מסלול א' לפני "חרבות ברזל", ומסלול ג' בתקופת המלחמה); ו"הכשרה בחניכה", המתקצב הכשרה תוך כדי עבודה בליווי חונך מטעם המעסיק (מסלולים ב' וד' בהתאמה). למסלולים אלו ישנם יתרונות משמעותיים אך גם מגבלות, המקשות על מיצוי המשאבים בצורה יעילה וניתובם למקומות בהם הצורך הוא הגדול ביותר.
2. בחלק הראשון של המסמך יובא ניתוח הפערים במסלולים הקיימים ויפורטו העקרונות שגובשו ב"מקפצה", בבסיס להבטחת איכות הכשרות במימון המדינה. בחלק השני, נפרט הצעות לתיקונים קונקרטיים במסלולים הקיימים.
3. אנו לרשותכן לכל שאלה או הבהרה, ככל שידרשו.

### א. ניתוח המצב הקיים

4. בחלק זה נפרט את שלושת העקרונות המרכזיים, שצריכים לגישתנו להוביל את השקעת המדינה במימון הכשרות מקצועיות. נעשה זאת תוך כדי ניתוח המדיניות הקיימת בפועל, שבה ליד ביטוי במסלולים הקיימים של משרד הכלכלה.

### 1. איזון בין אינטרס המעסיקים לאינטרס הציבורי

5. **במסלולים כפי שהם כיום, למעסיקים יש תפקיד מרכזי בהכשרה, אך אין מנגנון שיאזן בין האינטרס שלהם לבין האינטרס הציבורי. התפקיד של המעסיקים במערך ההכשרות הינו קריטי,** מכיוון שבסופו של דבר הם יודעים אילו עובדים הם צריכים, ומה הכישורים הנדרשים לביצוע העבודה אצלם. אין טעם בביצוע הכשרות שאינן נותנות מענה לצרכי מעסיקים, מכיוון שמסיימי ההכשרות לא יצליחו למצוא עבודה בתחום, ולא יפיקו מההכשרה כל תועלת.

6. עם זאת, למעסיקים יש אינטרסים בכל הנוגע להכשרות. חלק מהאינטרסים תואמים לאינטרס הציבורי, ובראשם הרצון להעסיק עובדים מיומנים שפריונם גבוה. עם זאת, חלק מהאינטרסים עשויים להיות במתח מסוים עם האינטרס הציבורי:

6.1. למעסיק יש יתרון בהכשרה שמקנה מיומנויות הרלבנטיות בעיקר לעבודה אצלו, ולא אצל מתחריו. זאת בשעה שהכשרה שנותנת כישורים רחבים מאפשרת לבוגריה לעבוד במקום אחר, או לדרוש שכר גבוה יותר כדי להישאר.

6.2. למעסיק עדיף להגיש למימון ממשלתי הכשרות שהיה מקיים בכל מקרה, מאשר להגיש הכשרות התלויות במימון ממשלתי ועל כן כרוכות בהגדלת הוצאותיו ביחס למתוכנן.

7. בהתאם לכך, חיוני ליצור מנגנונים המאזנים בין האינטרס של המעסיק לבין האינטרס הציבורי הרחב. בה בעת, יש להבטיח כי מנגנונים אלו לא ייצרו סרבול או יגבירו את העומס הברוקרטי על המעסיקים. להלן, נפרט מספר הצעות שיאפשרו לעשות זאת.

### 2. תמריצים להכשרות בעלות ערך מוסף גבוה

8. **כיום, רובו המכריע של התשלום למעסיק נקבע לפי שכר מסיימי ההכשרה (או משתתפיה, במקרה של הכשרה בחניכה), אך אינו מביא בחשבון את רמת ההשתכרות של המשתתפים לפני הקורס.** כתוצאה מכך, נוצר מצב בו המעסיק יקבל מענק גבוה יותר עבור לומד ששכרו היה גבוה לפני ההכשרה ונותר באותה רמה לאחריה (או השתפר רק במעט), מאשר עבור עובד שההכשרה שדרגה אותו משכר נמוך לשכר בינוני.

9. מבנה התשלום יוצר **תמריץ משמעותי לבחירת משתתפים שנקודת הפתיחה שלהם כבר מאוד חזקה**, ובהתאם לכך סיכוייהם לסיים בהצלחה ולהשתבץ בשכר גבוה טובים יותר. כתוצאה מכך, ההכשרות ממוקדות דווקא באנשים שהצורך שלהם בסיוע ממשלתי נמוך יותר. גם אם אנשים כאלו זקוקים לשדרוג כישוריהם, סביר להניח שהיה להם סיכוי גבוה יותר לעשות זאת גם ללא סבסוד ציבורי, באמצעות כספם הפרטי או במימון המעסיק.

10. על כן, אנחנו מציעים לשנות את התמריץ למעסיקים, ולבסס אותו על שיפור ההשתכרות של המשתתפים, כפי שיפורט בהמשך.

### 3. מענה לצורך בהכשרת עובדים קיימים

11. הכללים הקיימים משקפים העדפה משמעותית להשקעה בעובדים חדשים, על פני השקעה בהסבה או שדרוג כישורים של עובדים קיימים. כיום, בערוץ הכשרה בכיתה ניתן לשלב מספר קטן יחסית של עובדים קיימים, וגם ביחס אליהם ניתן לקבל את מענק ההכשרה בלבד, שהינו נמוך יחסית. במסלול הכשרה בחניכה, לא הייתה אפשרות לשלב עובדים קיימים בכלל, אם כי מגבלה זו הוסרה במסלול הייעודי ל"חרבות ברזל".

12. **בראייתנו, יש למדינה אינטרס משמעותי בהכשרה של עובדים קיימים:**

12.1. נוכח שיעורי התעסוקה הגבוהים במשק, בהשוואה היסטורית ובינ"ל, **הפוטנציאל הגדול ביותר להגברת הפריון והגדלת הצמיחה נמצא אצל אנשים שכבר מועסקים וכישוריהם נמוכים.**

12.2. עובדים קיימים כבר רכשו הרגלי עבודה בסיסיים וניסיון מסוים, ועל כן **סיכוייהם להפיק ערך מוסף מההכשרה ולהתקדם בשוק העבודה בטווח הבינוני והארוך גבוהים יותר.**

12.3. עובדים אלו מכירים את הענף בו מתקיימת ההכשרה, ועל כן יש **סיכון נמוך יותר שינשרו ממנו אחרי ההכשרה או יירתעו ממנו בגלל דימוי שגוי.**

12.4. **המעסיק מכיר את יכולותיהם ומגבלותיהם**, ויכול לסייע להם בהכוונה ובאפיון צרכיהם, ולתת להם אופק התפתחות שמגביר את התמריץ להשתתף בהכשרות.

## ב. הצעות לשינוי הוראת המנכ"ל

13. בחלק זה אנו מציעים שינויים קונקרטיים במסלולי המימון הקיימים, שיביאו לידי ביטוי את העקרונות שפורטו לעיל. לכל שינוי שנציע נפרט את יתרונותיו וחסרונותיו היחסיים. בכל הצעותינו, אנו מביאים בחשבון את הצורך בתהליך שנותן **מענה מהיר למעסיקים המגישים בקשות למימון, בשקיפות ותוך צמצום העומס** הביורוקרטי.

### 1. שינוי תחשיב המענק

14. אנו מציעים כי בשני המסלולים **המענק למעסיקים יחושב בהתאם לעליית השכר של משתתפי ההכשרה**. החישוב יתבצע בתהליך הבא:

14.1. המעסיק יבדוק את שכרו הממוצע של כל משתתף בששת החודשים שלפני ההכשרה (ניתן יהיה לעשות זאת באמצעות התניית ההשתתפות בקורס בהעברת תלושים, הצהרה על הכנסות ממי שעבד כעצמאי, או הצהרה לפיה המשתתף לא עבד כלל בששת החודשים שקדמו לקורס) ובששת החודשים שלאחר ההכשרה (כפי שנעשה כיום). בהתאם לכך, יחושב הגידול ברמת השכר של העובד (מקרים בהם השכר הממוצע ירד או לא ניתן להשיג את המידע אחרי ההכשרה יחושבו כאפס עלייה בשכר).

14.2. העלייה בשכר הממוצע של כלל המשתתפים תחובר לסכום אחד, להלן "העלייה המצרפית בשכר".

14.3. בהכשרה בכיתה, מענק ההשמה יעמוד על העלייה המצרפית בשכר כפול שש, עד לתקרה של 21,000 ₪ למשתתף. בהכשרה בחניכה, המענק יעמוד על העלייה המצרפית בשכר כפול שש, עד לתקרה של 15,000 ₪ למשתתף.

15. לשיטה זו יש מספר יתרונות:

- 15.1. היא מתמרצת את המעסיקים לפתח וליישם הכשרות אשר מגדילות את כושר ההשתכרות של המשתתף, שהינו גם אינדיקטור משמעותי לרמת הפריון שלו. בכך, היא מבטיחה כי האינטרסים של העובדים והמשק יבואו לידי ביטוי, לצד האינטרסים של המעסיק.
- 15.2. היא מעודדת הכשרות איכותיות ומותאמות יותר, באמצעות הלימה מדויקת יותר בין הערך המוסף של הקורס לבין התמורה למעסיק. ככל שניתן להוסיף להכשרה מרכיבים הנותנים למשתתפים מיומנויות בעלות ערך כלכלי בשוק העבודה, שווה למעסיק להשקיע במרכיבים אלו סכום נוסף, מכיוון שהדבר ישתקף גם בתמורה שהוא יקבל.
- 15.3. היא מעודדת את המעסיקים להסתכן ולהשקיע במשתתפים ששכרם כיום נמוך או בינוני, ועל כן יש להם צורך גדול במיוחד בשדרוג הכישורים. למשתתפים כאלו יש בממוצע סיכון גבוה יותר להיכשל בהכשרה או לא למצוא עבודה בשכר גבוה לאחריה. למרות זאת, בגלל ששכרם התחילי הוא נמוך יחסית, גם הפוטנציאל להשתפר גדול יותר, והמענק למעסיק צפוי להיות גבוה בהתאם.
- 15.4. היא מאפשרת התייחסות שווה לעובדים קיימים ולעובדים חדשים. המגבלה על עובדים קיימים, כפי שהמסלולים בנויים כיום, נובעת מהסיכון שמעסיק יירשום עובדים קיימים להכשרה שאינם זקוקים לה, בכדי לקבל עליהם מענק. לפי הצעתנו, המעסיק יוכל לקבל תגמול משמעותי על עובדים קיימים רק אם יעלה את שכרם בעקבות ההכשרה.
- 15.5. היא מבטלת תמריצים שרירותיים ומלאכותיים בשיטה הקיימת. כיום, למשל, המענק למעסיק אינו מבחין בין משרה ששכרה 7,000 ₪ לבין משרה ששכרה 8,500 ₪. בהכשרה בביתה, תוספת של 100 שעות לקורס יכולה להביא לגידול משמעותי במענק אם מספרן עולה מ-200 ל-300 שעות, אבל אין שום גידול במענק אם העלייה היא מ-300 ל-400 שעות.
16. אמנם, התמריצים בשיטה המוצעת אינם נותנים מענה לכלל הצרכים. כך, למשל, ישנם משתתפים שלא יראו עלייה בשכרם מייד לאחר ההכשרה, אך כן יחוו אותה לאורך זמן, מכיוון שהמקצוע החדש יפתח להם אופקים להתקדמות שלא היו להם בעבר. עם זאת, אותה הבעיה קיימת גם בשיטה הנוכחית, שאינה מבחינה בין עובד ששכרו אחרי ההכשרה הינו נמוך יחסית, אך צפוי לגדול בעתיד, לבין כאלו ששכרם דומה, אך אין להם כל אפשרות להתפתחות.
- ## 2. שיתוף מוסד פדגוגי מקצועי
17. אנו מציעים להכניס להוראת המנכ"ל תמריץ למעסיקים לפתח וליישם את ההכשרה בשותפות עם גוף פדגוגי מקצועי. מעסיק יוכל לעמוד בתנאי זה באמצעות צירוף הצהרה שעליה יהיה חתום הגורם הפדגוגי, לפיה: יש לו ניסיון של לפחות 3 שנים בהכשרת לפחות 100 אנשים במקצוע בו מדובר; הוא השתתף בפיתוח ההכשרה אשר ביחס אליה מבוקש המענק; וקיים הסכם בינו לבין המעסיק לגבי השתתפותו ביישומה. הגורם הפדגוגי יכול להיות גוף עצמאי או יחידה / חברת בת של המעסיק.
18. ישנן מספר אפשרויות לתמרץ את המעסיקים לשלב גורמים פדגוגיים מקצועיים בהכשרה, אשר ניתן גם לשלב ביניהן:
- 18.1. לחייב שותפות כזו כתנאי סף למענק באופן גורף, או בחלק מהמקרים (למשל, רק בהכשרה בביתה או רק בהכשרה בחניכה, רק בהכשרות מעל אורך מסוים, וכן הלאה).
- 18.2. להגדיל את המענקים למעסיקים שעובדים עם גורמים פדגוגיים.
- 18.3. להקצות אחוז מסוים מהמענקים לבקשות שיוגשו בשותפות, או לתת להן עדיפות בתהליך אישור הבקשה (כרוך בהצעתנו להלן להחליף את שיטת FIFO בסבבי הגשה).
- 18.4. במסלול הכשרה בביתה, להתנות את מענק ההכשרה ו/או מענק ריכוז ההכשרה בשותפות עם גורם פדגוגי.
- 18.5. לבטל את הדרישה להגשת תכנית לימודים/חניכה עבור מעסיקים שיש להם שותף פדגוגי.
19. יתרונות השותפות בין מעסיקים לגופים פדגוגיים כוללים:

19.1. **הגברת האיכות וההתאמה של תכני ההכשרה**, שיטות הלמידה וכישורי המרצים או החונכים. בהתאם לכך, סיכויי המשתתפים לסיים עם ערך מוסף משמעותי יהיו גבוהים יותר.

19.2. גופי הכשרה מקצועיים הינם "שחקנים חוזרים", שמעוניינים לשמר את המוניטין והמעמד שלהם מול מגוון משתתפים וגורמים אשר יתעניינו בשירותיהם בעתיד. בהתאם לכך, הם יכולים **לאזן את האינטרס הספציפי של המעסיק ולהגביר את הסיכוי שההכשרה תיתן ללומדים כישורים רחבים יותר**, בדגש על מיומנויות יסוד וכישורים רבים.

19.3. בשל היקף פעילותם בתחום ההכשרה, יש למוסדות פדגוגיים תמריצים ויכולות לפתח **כלים הנותנים מענה למגוון אוכלוסיות**, כולל כאלו שמציבות אתגר גדול יותר, מאשר מעסיק המבצע הכשרות באופן מזדמן.

### 3. ביטול המגבלות על עובדים קיימים

20. **אנו מציעים לבטל את המגבלות על עובדים קיימים, ולאפשר למעסיק לקלוט אותם להכשרה ולקבל עבורם תגמול לפי אותם תנאים וכללים כמו עובדים חדשים**. כאמור לעיל, השיטה שאנו מציעים לחישוב המענק מייתרת את הצורך בהבחנה זו, ומאפשרת רמה יותר גבוהה של יעילות וגמישות.

21. צעד זה עשוי לייצר **קושי במסלול הכשרה בחניכה**, כאשר מעסיקים יוכלו לכאורה לקבל מענק עבור עובדים קיימים שבכל מקרה התכוונו להגדיל את שכרם. ניתן לפתור בעיה זו באמצעות דרישה לשותפות עם גורם פדגוגי (שתגביר את הסיכוי כי מדובר בתהליך הכשרה משמעותי, כמפורט לעיל), או באמצעות ביטול ההבחנה בין עובדים קיימים לחדשים רק עבור מסלול הכשרה בכיתה.

### 4. ביטול המגבלות על אורך ההכשרה

22. **אנו מציעים לבטל את דרישות המינימום לשעות הקורס או החניכה**. דרישות אלו נובעות מהצורך להבטיח שבהכשרה יש תועלת ממשית למשתתפים, ואינה מתבצעת אך ורק לשם קבלת המענק. בשיטה שאנו מציעים, ישנה הלימה בין המענק לבין הערך המוסף הניתן למשתתפים, ועל כן אין צורך בקביעת שעות מינימום. אנו מציעים כי במסלול הכשרה בכיתה, המעסיקים עדיין יקבלו את מענקי ההכשרה וריכוז ההכשרה בהתאם להיקף השעות בקורס. זאת, כדי לפצות אותם על הסיכון הגבוה יותר בביצוע קורסים ארוכים, אשר הינם בממוצע יקרים יותר וגם מגבירים את הסיכון לנשירה.

23. ביטול המגבלה יאפשר:

23.1. **פיתוח וביצוע של הכשרות קצרות וזולות יותר**, שעדיין יכולות לתת ערך מוסף משמעותי למשתתפים, ביחס לעלותן הנמוכה.

23.2. **קבלת החלטות בהתאם לשיקולים של יעילות ואפקטיביות**, ללא תמריץ כספי להרחיב את שעות הלימוד הפרונטלי באופן מלאכותי. כך, למשל, יהיה ניתן לשים דגש על למידה עצמית וסיוע פרטני, אם המעסיק חושב שזו שיטת הלמידה הנכונה, מבלי שהדבר יפגע בתגמול שיקבל.

### 5. ביטול הדרישה לאחוז השמה אצל המעסיק

24. **אנו מציעים לבטל את ההתחייבות של המעסיק לפיה יקלוט 60% מהעובדים במסלול הכשרה בכיתה**. גם דרישה זו נחוצה בעיקר ככלי להבטיח שלהכשרה יהיה ערך מוסף למשתתפים, ולפי שיטת התגמול שאנו מציעים, למעסיק יהיה אינטרס מובנה בכך, ולכן אין בה צורך. ויתור על הדרישה גם מתחייב מהצעתנו לבטל את ההבחנה בין עובדים קיימים לעובדים חדשים.

25. ביטול ההתחייבות תקל על קבוצות מעסיקים וארגוני מעסיקים ליזום הכשרות, ובכך תגביר את **נגישות התוכנית לעסקים קטנים ובינוניים**. בנוסף לכך, היא תאפשר למעסיק הזקוק למספר נמוך יותר של עובדים מאשר 60% ממשתתפי הקורס לקבל מענה לצרכיו ובה בעת לשרת גם מעסיקים אחרים הזקוקים לעובדים מיומנים. בעקבות זאת, יגדל מספר הפונים הפוטנציאליים למענק, ובהתאם לכך יהיה ניתן לבחור את ההצעות האיכותיות ביותר (בכפוף להחלפת שיטת FIFO כמתואר להלן).

### 6. אפשרות לשילוב בין הכשרה בכיתה והכשרה בחניכה

26. אנו מציעים כי מעסיקים יוכלו לקבל מענקים עבור תוכניות משולבות, בהן יהיה מרכיב של למידה עיונית לצד הכשרה תוך כדי עבודה בשכר בליווי חונך. שינוי זה יתאפשר אם יתקבלו הצעותינו לעיל לגבי שיטת התגמול למעסיקים, ביטול המגבלות על עובדים קיימים ואורך ההכשרה, וביטול התחייבות מהמעסיק לקליטת עובדים. בתוכניות משולבות, מענקי ההכשרה והריכוז עדיין יינתנו בהתאם להיקף שעות הלמידה בביתה, כפי שצוין לעיל. לפי שיטתנו, מענק ההשמה יחושב בצורה זהה לשני המסלולים, כאשר ההבדל היחיד ביניהם הוא תקרת המענק למשתתף. אנו מציעים כי בהכשרות משולבות התקרה הקובעת תהיה הגבוהה מבין השתיים, כלומר 21,000 ₪ למשתתף.

27. השילוב בין למידה לבין הכשרה תוך כדי עבודה מקובלת בעולם ונחשבת לשיטה בעלת אפקטיביות גבוהה במיוחד בקרב גורמי מקצוע. בין היתר, היא מאפשרת לייצר היזון הדדי בין ההתנסות המעשית לבין הלמידה העיונית, ובכך מעמיקה ומשפרת את תהליך רכישת הידע והמיומנויות. בנוסף לכך, השילוב מקל על גיוס משתתפים להכשרות, במיוחד מקרב אוכלוסיות בעלות הכנסה נמוכה, מכיוון שהוא מאפשר להם להתפרנס, גם אם באופן חלקי, תוך כדי ההכשרה.

## 7. החלפת שיטת FIFO בסבבים תכופים

28. אנו מציעים להחליף את שיטת FIFO במספר סבבי מענקים שנתיים. לוחות הזמנים להגשת בקשות ולקבלת החלטות יפורסמו לשנה מראש, והתקציב יחולק באופן שווה בין כל הסבבים. אם התקציב לא ינוצל באופן מלא בסבב מסוים, היתרה תחולק באופן שווה בין הסבבים הבאים. אנו מציעים לקבוע כמה שיותר סבבים בתכיפות גבוהה כל שמאפשרות המגבלות המנהליות והטכניות. בכל סבב, ההצעות שיעמדו בתנאי הסף ינוקדו לפי מספר קריטריונים, ויאושרו לפי גובה הניקוד עד למיצוי התקציב.

29. בניגוד לרוב הקולות הקוראים המבוססים על דרוג הצעות לפי ניקוד, אנו מציעים כי כל הקריטריונים יוגדרו בצורה שמאפשרת לחשב אותם באופן אוטומטי לפי הפרטים שנמסרו בטופס ההגשה, ללא צורך בבדיקה נוספת. קריטריונים כאלו יכולים לכלול:

29.1. עמידה בסדרי עדיפויות לאומיים, כמו: הכשרות המיועדות לאזורי הצפון והדרום (או הפריפריה באופן כללי), חיזוק מוכנות למצבי חירום, וכו'.

29.2. שותפות עם גורם פדגוגי.

29.3. שיעור משמעותי של השתתפות מעסיקים קטנים ובינוניים.

29.4. שיעור האנשים מאוכלוסיות היעד או מאוכלוסיות אחרות (למשל, אנשים ללא תואר אקדמי) שישתתפו בהכשרה.

29.5. הסכמת המעסיק להגביל את עצמו לתקרת מענק נמוכה יותר מהמקסימום. קריטריון כזה יסייע למיצוי מלא של תקציבים, כי יהיה ניתן לשריין סכום נמוך יותר להכשרות כאלו.

30. הקריטריונים והנקודות הניתנות להם יפורסמו מראש לכל סבב, ויפותח מחשבון אשר יאפשר לכל מגיש פוטנציאלי לראות כמה נקודות יקבל, ביחס לרף הנקודות שמעליו אושרו מענקים בסבבים קודמים. יהיה ניתן להתאים את הקריטריונים ומשקלם לקראת כל סבב חדש, בהתאם ללמידה מניסיון העבר והנסיבות המשתנות.

31. לשיטה החלופית ישנם מספר יתרונות:

31.1. במקום לתעדף מעסיקים המגישים בקשה במהירות, המשאבים יוקצו לפי קריטריונים מהותיים.

31.2. מיקוד המשאבים בהכשרות שלא היו מתקיימות ללא סיוע ממשלתי. כיום, דווקא מעסיקים המבקשים מימון להכשרות שהיו מבצעים בכל מקרה (ממשאביהם העצמיים) נהנים מיתרון מובנה, כי יש להם הכשרות "בבנה" שניתן להגישן באופן מהיר. לעומת זאת, מעסיקים שיכולים לבצע הכשרה רק במימון המדינה, בדרך כלל יחכו לראות האם הקול הקורא יתפרסם, לפני שיתחילו בהכנתה ופיתוחה, ועל כן עומדים בפני סיכון גבוה יותר לאחר את המועד.

31.3. יחס הוגן יותר למעסיקים שמשאביהם או מצבם אינם מאפשרים להם להגיב באופן מידי לקולות הקוראים, אלא נדרשים לזמן הכנה והתארגנות ארוך יותר, בדגש על קטנים ובינוניים (שנדרשים להתאגד יחד, תהליך שלוקח זמן).

32. החיסרון העיקרי של השיטה המוצעת, ביחס ל-FIFO, הוא שמעסיקים הזקוקים להכשרה תוך זמן קצר עשויים להתעכב בהמתנה לסבב. כרגע מדובר בסוגיה תיאורטית: בשל עיכוב משמעותי במתן התשובות למעסיקים, מסיבות שונות, עד כה בכל מקרה לא היה ניתן לבצע הכשרות תוך זמן קצר. גם אם לא יהיו עיכובים בתשובות בסבבים עתידיים, אנו מאמינים כי יתרונות השיטה החלופית משמעותיים יותר, וניתן לצמצם את החיסרון באמצעות ביצוע סבבים תכופים יחסית. כמו כן, חלק מההצעות שפורטו לעיל יצמצמו את תהליך הבדיקה של תנאי הסף, ועל כן עשויות להוביל לקיצור הזמן שבין ההגשה לאישור.

## 8. דרישות שיאפשרו מעקב עתידי אחר תוצאות ההכשרה

33. אנו מציעים לדרוש ממעסיקים להחתים את המשתתפים על טפסי ויתור סודיות כתנאי להשתתפות בהכשרה, ולהעביר טפסים אלו עם למשרד עם מספרי תעודות הזהות של המשתתפים. דרישה זו תאפשר בדיקה יסודית ושיטתית בעתיד של תוצאות ההכשרות, על בסיס נתונים מנהליים מאומתים, וטיוב תהליכים בהתאם. ככל שהצעתנו מחייבת הקמת תשתית טכנולוגית או בהסדרה משפטית, אנו ממליצים כי תחל עבודה על כך בהקדם כדי שניתן יהיה לשלב דרישה זו בסבבים עתידיים.

# המקפצה

המטה להשקעה במקצועות המחר

## ועדת היגוי



## שותפים

