

## **המלצות להיערכות מערך ההכשרות המקצועיות נוכח משבר הקורונה** ד"ר איתן רגב

משבר הקורונה הנחית מהלומה כלכלית קשה על משקי בית רבים בישראל. נכון לכתבת שורות אלו, מספרם של דורשי העבודה עומד על כמיליון ושיעור האבטלה על למעלה מ-26% (והיד עוד נטויה). שכירים ובעלי עסקים רבים ניצבים בפני שוקת שבורה, כאשר מחד פעילותם העסקית נעצרה לחלוטין בצו השעה – ומאידך הוצאותיהם הקבועות (שכירות, ארנונה, וכו') טרם הוקפאו. סופו של המשבר עוד לא נראה באופק, והשפעותיו הכלכליות הקשות חוצות מגזרים, לאומים, וסקטורים כלכליים. עם זאת, עוצמת הפגיעה בעובדים אינה אחידה, וצפויים להיות הבדלים באופי ומשך ההשפעה על עובדים מענפים שונים, מקצועות שונים, ומנעד כישורים שונה.

אי הוודאות לגבי עוצמת הפגיעה בכל ענף, ובמשק כולו (בטווח הקצר והבינוני), ולגבי מועד, קצב ואופן החזרה לשגרה – מהווים אתגר תכנוני גדול עבור גורמי הממשל הרלוונטיים בהיערכות למציאות החדשה. על פי נתוני שירות התעסוקה, כ-90% מדורשי העבודה החדשים בחודש מרץ, הם עובדים שהוצאו לחל"ת, ועשויים לחזור לעבודתם כאשר יוסר הסגר. עם זאת, על פי הערכות ריאליסטיות של הגורמים המקצועיים, כחמישית מן העובדים שהוצאו לחל"ת לא יוחזרו למשרותיהם, ושיעור זה עלול לגדול במידה ותקופת הבידוד והסגר תתארך. כבר עכשיו, ברור כי שגרת החיים, והפעילות הכלכלית לאחר הסרת הסגר, תהיה שונה מזו שהכרנו לפני המשבר, וגם שוק העבודה יהיה שונה מאוד. האתגר התכנוני המרכזי של משרדי הממשלה, ובפרט אלו האמונים על הכשרת הון אנושי – הוא העובדה שלא ניתן לדעת בשלב זה מה יהיו צרכי שוק העבודה אחרי המשבר - אילו מקצועות יהיו נחוצים ואילו ענפים יצטמצמו או יעלמו. מכיוון שכך, קשה להם לקבוע בשלב זה באילו ענפים וסוגי הכשרות עליהם להשקיע כעת, ובאילו קבוצות אוכלוסייה נכון להתמקד. במסגרת התכנית הכלכלית להתמודדות עם המשבר הוחלט על הקצאת תוספת של כ-200 מלש"ח למערך ההכשרות המקצועיות – כדי לסייע בהכשרתם מחדש של עובדים רבים שנפלטו משוק העבודה בעקבות המשבר. סכום התוספת גבוה בכ-50% מסך התקציב השנתי של האגף להכשרות מקצועיות טרום המשבר – אך כדי שהשקעה זו תהיה אפקטיבית, יש להשתמש בה בתבונה, ובראייה צופה פני עתיד. במחקר שפרסמנו לאחרונה (לפני פרוץ המשבר), סקרנו ופירטנו את החסמים הכשלים והאתגרים בתפקוד מערך ההכשרות המקצועיות בישראל – ופרסנו סט המלצות מדיניות יישומיות שנועדו לסייע בהסרת חסמים אלו, ולהפוך את ההכשרות המקצועיות ליעילות יותר ורלוונטיות יותר. על אף שהמלצות אלו כוונו לפעילות המערך בעת שגרה – חלקן הופכות לרלוונטיות מתמיד, דווקא בתקופת משבר ואי-וודאות. להלן שורת המלצות ממוקדות להיערכות המערך לקראת היום שאחרי משבר הקורונה.

**המלצה ראשונה** ומרכזית נוגעת לחשיבות הגדולה של מעקב ואיסוף נתונים אמיתיים בזמן אמת אודות המקצועות הנחוצים, לצורך ניטור שוטף של צרכי שוק העבודה והשינויים התכופים בתמהיל הביקוש לעובדים ולמיומנויות ברמת הענף ומשלח היד. טרום המשבר, כשל מרכזי שזוהה בתפקוד המערך הוא חוסר ההלימה בין תמהיל ההכשרות לצרכי שוק העבודה, ובין תכניות הלימוד והמיומנויות הנרכשות בהן לצרכי המעסיקים. כשל זה נבע מכך שעד לאחרונה נעדר מן המערך גוף מחקרי שיהא אמון על איסוף וניתוח צמוד ומתמשך של נתונים והנגשתם ומכך שגופי הכשרה פרטיים רבים (שהם חלק מהמערך) אינם נמדדים או מתומצמים על פי מטרותם כפי שהיא נקבעה על ידי משרדי הממשלה

הרלוונטיים – העלאת התעסוקה ומתן מענה לצורכי המשק בכוח עבודה מיומן; הם מרוויחים מהכשרת מספר תלמידים גדול ככל האפשר ללא תלות בהשמה בפועל. בעתות שגרה (כאשר בקורסי ההכשרות השתתפו כ-50,000 איש בשנה) כשלים אלו פגעו ביעילותן של ההכשרות, אך הפגיעה הייתה מוגבלת לאחוז קטן יחסית מכוח העבודה. ברם, המצב כעת שונה בתכלית. כאשר, יש למעלה ממיליון דורשי עבודה, שרבים מהם יאלצו "לחשב מסלול מחדש" ביום שאחרי המשבר – יש חשיבות קרדינלית למיפוי מהיר, מדויק ושוטף של הצרכים (המשתנים) של שוק העבודה המתאושש. לשם כך, מומלץ לתקצב, ולהקים במשרד העבודה צוות ניטור וחיזוי צרכי שוק העבודה, שיסתייע בכל הגורמים והאמצעים הטכנולוגיים הזמינים למשימה זו – לרבות שת"פים עם חברות השמה גדולות (דוגמת alljobs ו-manpower) והיעזרות ביכולותיהן הטכנולוגיות ובמאגרי הנתונים שלהן (בהם מפת הביקושים מתעדכנת באופן שוטף). מומלץ גם לקיים התייעצויות שוטפות עם נציגי המעסיקים, ברמה הענפית.

**המלצה שניה:** יש לייצר מנגנונים שיגבירו את מעורבותם של המעסיקים בתהליכי ההכשרה ובשיקוף הצרכים בענפים השונים, ויסייעו בגיבוש תוכני הלימודים ובעדכון רצוף שלהם. עליהם לסייע באופן פעיל בזיהוי ובהספקת נתונים, לצד זיהוי מגמות והתפתחויות בעתיד וכן באימוץ מודלים של מערכי הכשרות ממדינות אחרות והתאמתם לצרכים במשק בישראל. בייחוד בתקופה בלתי שגרתית כמו זו, שבה מתחוללות תמורות משמעותיות במבנה הענפי ובאופי התעסוקה (בדגש על אוריינות דיגיטלית) - החשיבות של החלת מנגנונים אלו היא ביצירת תמהיל הכשרות המקנה לבוגריהן מיומנויות שמדביקות את קצב ההתפתחות הטכנולוגית ונמצאות בהלימה עם התמורות בענפים. כאשר ההלימה בין תחום הלימודים (והמיומנויות המוקנות בו) לתחום התעסוקה גדלה, גדל גם פרויקט העבודה.

**המלצה שלישית:** הגברת מעורבותם של המעסיקים גם בתהליכי ההכשרה דרך מודלים של חניכות. מודלים של חניכות הם פרקטיקה רווחת במדינות מתועשות ומשמשים מנגנון המגביר את מעורבות המעסיקים בתהליכי ההכשרה, ומסייע לשפר את התאמת תכני הלימוד והכישורים הנרכשים לצרכי המעסיקים. לכן, בתום הסגר, כשתחודש הפעילות העסקית, מומלץ לבחון מתן תמריצים למעסיקים שיישמו מודלים של חניכות (apprenticeship) – כדי לעודד קליטה של עובדים חדשים, לייצר הלימה מיטבית בין מיומנויות העובדים לצרכי המעסיקים, ולספק למעסיקים (ולמתמחים) מנגנון אדפטציה לשינויים שיחולו בכל מקצוע במציאות החדשה שאחרי המשבר. בעניין זה יש לשים דגש על מלגות קיום לחניכים ועל סבסוד תשתיות הכשרה רלוונטיות במגזר העסקי, בכלל זה – רכישת ציוד ייעודי להכשרה למקצוע, תשתיות חשמל, השתלמויות וסדנאות או מעבדות הנדרשות לשם כך.

**המלצה רביעית:** כדי להתחיל כבר עכשיו את היערכות העובדים ליום שאחרי המשבר, ולנצל את שעת הכושר הכפויה שגרמה לעובדים רבים להתוודע בעל-כורחם אל העולם הדיגיטלי וללמידה מרחוק - מומלץ להקים מערך מקוון להכשרה מקצועית, אשר ייתמך בהמשך (כשיוסר הסגר) גם על-ידי מפגשים פרונטאליים בכיתות ייעודיות, ברמה הקהילתית. בשלב ההתנעה (ובתקופת המשבר) מומלץ להפעיל זאת במימון ציבורי, ועם החזרה לשגרה אפשר לממן מערך זה באמצעות קרנות מעסיקים ענפיות וסבסוד חלקי של המדינה.