

תיק חפיפה – משרד העבודה
בראשות הממונה על זרוע העבודה (מנכ"ל) - תאיר איפרגן
[הנתונים מעודכנים ליום ה-15.11.22]

תוכן עניינים

1	תוכן עניינים
2	רקע
5	כ"א במשרד עבודה (2022) ומבנה ארגוני
6	נתוני תקציב בזרוע עבודה לשנים 2021-2022
7	ועדת תעסוקה 2030
9	אגף בכיר אסטרטגיה ותכנון מדיניות
12	אגף בכיר להכשרה מקצועית ופיתוח הון אנושי
19	מה"ט (המכון הממשלתי להכשרה טכנולוגית) - הכשרת הנדסאים וטכנאים
24	מינהל תעסוקת אוכלוסיות ייחודיות
34	אגף בכיר עידוד תעסוקת הורים
36	מינהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית
40	מינהל הסדרה ואכיפת חוקי עבודה
44	אגף בכיר לאסדרת עיסוקים
48	היחידה ליחסי עבודה
50	אגף כח אדם לשעת חירום
52	תחום בכיר מעסיקים ומינהלת המעסיקים וההון האנושי
54	אסטרטגיה דיגיטלית
55	שותפות המשרד עם הגיוינט-תב"ת
56	יחידות תומכות בפעילות המשרד
56	לשכה משפטית
59	אגף הכספים
60	אגף בכיר הון אנושי ומינהל
63	מחוזות משרד העבודה
64	אגף טכנולוגיות דיגיטליות ומידע
65	אגף דוברות, קשרי חוץ ופניות ציבור
68	אגף בכיר חירום וניהול סיכונים
68	אגף שירות
69	נספחים

רקע

משרד העבודה אחראי על מדיניות הממשלתית בתחום התעסוקה ופועלת לקידום התעסוקה במשק, באמצעות רגולציה על שוק התעסוקה, הכשרות מקצועיות וטכנולוגיות, פיתוח וניהול של תכניות תעסוקה להגברת ההשתתפות של אוכלוסיות ייחודיות בשוק העבודה, אסדרת עיסוקים במשק, הסדרה ואכיפה של חוקי העבודה, סבסוד שכייל במעונות יום, ריכוז ידע מחקרי בתחום והנגשתו לציבור ועוד.

היסטוריה

הקמת זרוע העבודה

בפברואר 2012 בעקבות החלטת ממשלה מס' 1995 מיום ה-15.7.2010 בדבר "שינוי מבנה הרגולציה בתחום התעסוקה במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה" מונתה על ידי הממשלה "הממונה על התעסוקה" אשר שימשה כמשנה למנכ"ל במשרד הכלכלה.

החלטת הממשלה אימצה את עיקרי המלצות הוועדה לבחינת מדיניות התעסוקה בישראל משנת 2010, בראשותו של פרופ' צבי אקשטיין (לשעבר משנה לנגיד בנק ישראל).

בהחלטת הממשלה נקבע:

א. היחידות העוסקות בנושאי רגולציה של שוק העבודה, אכיפה בשוק העבודה ובסיוע לתעסוקה הוכפפו לממונה על התעסוקה:

1. היחידות העוסקות בהכנסת אוכלוסיות יעד לשוק העבודה (כיום במינהל תעסוקת אוכלוסיות)
2. האגף להכשרה מקצועית ופיתוח כח אדם
3. המכון הממשלתי להכשרה בטכנולוגיה ובמדע (מה"ט) (אז – תחת האגף להכשרה מקצועית. כיום אגף בכיר נפרד)
4. האגף למעונות יום
5. מינהל הסדרה ואכיפה של חוקי העבודה
6. האגף ליחסי עבודה
7. האגף לרישוי ורישום עיסוקים (כיום – האגף לאסדרת עיסוקים)

ב. סמכויותיהן של יתר היחידות, הפעילויות והגופים שבמשרד או הכפופים לשר (הכלכלה), אשר פעילותם הינה בעלת השלכות על תחום התעסוקה, יופעלו בתיאום עם הממונה, וזאת לשם יישום מדיניות הממשלה בתחום התעסוקה.

ג. מדיניות שירות התעסוקה תתאם את מדיניות הממשלה בתחום התעסוקה, ולשם יישומה יפעל מנכ"ל שירות התעסוקה בתיאום עם הממונה על התעסוקה.

ד. על הממונה לדווח על פעולותיה בתחום התעסוקה, ובכלל זה על יישום תכניות העבודה, לשר הכלכלה ולפורום האג'נדה חברתית-כלכלית הפועל מכוח החלטה מס' 1586 מיום 22 באפריל 2007, שעניינה אג'נדה כלכלית חברתית למדינת ישראל.

כנגזרת מההחלטה כאמור, אחראי הממונה על התעסוקה וצוותו לשמש גוף בעל ידע רוחבי וראייה כוללת בתחום התעסוקה וההון האנושי ומתוקף כך:

- לסייע לשר בגיבוש מדיניות בתחום התעסוקה במשק;
- לקבוע יעדים בתחום ולדאוג למימונם;
- לרכז, ליזום, לנהל, לסנכרן ולפקח על ביצוע הפעילות הממשלתית בתחום התעסוקה;

- לרכז, לפתח, לנהל, לסנכרן בין כלל הכלים הממשלתיים לעידוד והגברת ההשתתפות בתעסוקה והשבתת ההון האנושי;
- להוות גורם על הקובע רמת שירות והנגשתו ללקוחות השירות הממשלתי (מעסיקים ודורשי עבודה);
- לבצע מחקרים ולנהל ידע רוחבי בתחום, לצורך שיפור כלי המדיניות הממשלתיים בנושא.

העברת נושא התעסוקה על אגפיו למשרד העבודה והרווחה

בהחלטת ממשלה שמשפרה 1754 מיום 31.7.2016 שכותרתה "העברת תחום התעסוקה ממשרד הכלכלה והתעשייה למשרד הרווחה והשירותים החברתיים" נקבע כי גם "מינהל הבטיחות והבריאות תעסוקתית", "נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה" ו"מינהל כ"א בשעת חירום" יעברו למשרד ששמו שונה ל"משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים". בהחלטת ממשלה זו נקבע כי כלל היחידות העוסקות בתחום התעסוקה וחוקי העבודה, יעברו למשרד הרווחה והשירותים החברתיים לרבות הסמכויות והאחריות על החוקים. בהתאם לכך, בוצעו התאמות כך שכלל התקציבים הועברו לאחרייתו של הממונה והוגדרו כ"קוד חברה" נפרד, כמו גם היחידות הרלוונטיות והפעילויות והגופים אשר הוכפפו אליה לממונה.

הקמת יחידת סמך – זרוע העבודה

בהחלטת ממשלה שמשפרה 3318 מיום 31.12.2017 נקבע כי כלל האגפים והיחידות שעברו ממשרד הכלכלה למשרד העבודה והרווחה והעוסקים בתחום שוק העבודה וחוקי העבודה, יאוגדו תחת יחידת סמך שתיקרא "זרוע העבודה". יחידת הסמך והממונה על זרוע העבודה היו כפופים למנכ"ל משרד העבודה והרווחה.

העברת זרוע העבודה למשרת הכלכלה והכפפתה לשר כיחידת סמך עצמאית

בהחלטת ממשלה שמשפרה 133 מיום 19.7.2021 – שכותרת "חלוקת משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים ואיחוד זרוע העבודה עם משרד הכלכלה והתעשייה ושינוי שם המשרד; העברת סמכויות הנתונות לפי חוק משר לשר; " נקבע בין היתר כי שרת הכלכלה והתעשייה תפעל על מנת שזרוע העבודה תהיה בעלת מטה מקצועי נפרד ועצמאי.

בהתאם לאמור מבנה זרוע העבודה הינו של יחידת סמך עצמאית, בדומה למשרד ממשלתי, הכולל לשכת מנכ"ל (הממונה על הזרוע), יחידות מקצועיות, יחידות מטה- חשבות, לשכה משפטית, תקציב, הון אנושי ומינהל, דוברות, טד"מ ועוד. כמו כן יצוין כי לזרוע העבודה ארבעה מחוזות הפרוסים ברחבי הארץ.

במאי 2021 מונתה הגב' תאיר איפרגן לממונה על זרוע העבודה במינוי בפועל. בינואר 2022 מונתה איפרגן במינוי רשמי לממונה על הזרוע לאחר שנבחרה ע"י ועדת איתור ולכהונה של 6 שנים.

הקמת משרד העבודה

ביום ה-29.1.2023 החליטה הממשלה על הקמת משרד העבודה ומינוי השר יואב בן צור לשר העבודה.

במסגרת משרד העבודה תיכלל פעילות זרוע העבודה שתעבור ממשרד הכלכלה, אגף תעסוקה לרווחה ותכנית אשת חיל שפעלו במשרד הרווחה. כמו כן, המוסד לביטוח לאומי יעבור לסמכותו של שר העבודה.

יחד עם זאת, נקבע בהחלטה כי הכשרת מבוגרים ומיזם מינהלת המעסיקים יועברו למשרד הכלכלה, נכון ליום זה (7.2.23) טרם נקבע המימוש.

ייעוד וחזון

במהלך 2018 נערך תהליך אסטרטגי בזרוע העבודה ובסופו נקבעו ייעוד, חזון ומטרות לזרוע, בנובמבר-דצמבר 2022 ולקראת תכניות העבודה של שנת 2023, ביצעה הזרוע תהליך אסטרטגי לתיקוף ייעוד וחזון ולעדכון מטרות ויעדי הזרוע, הנפורטים להלן:

ייעוד: קידום הון אנושי וסביבה תעסוקתית העונים על צרכי שוק התעסוקה המשתנים, תוך שמירה על זכויות העובדים, וחתירה לצמיחה ושיפור הפרייון במשק

חזון: להוביל וליישם מדיניות ממשלתית אפקטיבית להבטחת שוק עבודה מתקדם, יעיל ובטיחותי, המספק הזדמנויות תעסוקה בתנאים הולמים לכל

מטרות ויעדים:

- **הרחבת מעגל ההשתתפות בכוח העבודה ויצירת משרות איכותיות**
 - הסרת חסמים ומתן כלים להגדלת ההשתתפות בשוק העבודה
 - עידוד ורתמת מעסיקים לשילוב וקידום אוכלוסיות יעד בשוק התעסוקה
 - עידוד יצירת תעסוקה איכותית בדגש על הפריפריה
- **פיתוח הון אנושי מיומן ואיכותי המותאם לצרכים המתקדמים של המשק**
 - הסרת חסמים והגברת הנגישות של כלי ומסלולי ההכשרה
 - גיבוש והנגשת תמונת מצב מתעדכנת של שוק העבודה ועידוד קבלת החלטות מבוססת נתונים
 - התאמת מערך ההכשרות כך שיהיה מותאם ללמידה לאורך החיים ורלוונטי לצרכי המשק
- **שיפור הסביבה העסקית והתעסוקתית, טיוב הרגולציה וקידום התאמות בשוק העבודה**
 - קידום התאמות הרגולציה לשוק העבודה המשתנה תוך קיום שיח תלת מגזרי
 - הקטנת הנטל הבירוקרטי-רגולטורי על המשק תוך ניהול סיכונים, סנכרון בין גופי רגולציה והעברת האחריות למפוקח
- **שמירה על בטיחות עובדים ואזרחים והגנה על זכויות העובד והצרכן**
 - אסדרה והטמעת נורמות להגנה על בטיחות ובריאות העובדים
 - אכיפת זכויות עובדים תוך מיקוד בעובדי שכר נמוך
 - קידום הערכות ומוכנות ענפי המשק לשעת חירום
- **שיפור השירות תוך קידום הדיגיטציה והפחתת בירוקרטיה לטובת כלל האזרחים והעסקים**
 - הגברת שיתופי הפעולה וסנכרון הפעילויות והמידע בין כלל יחידות המשרד
 - להוות "בית לאזרחים ולעסקים" תוך תיאום מירבי בין יחידות המשרד ומתן מענה כולל
 - שיפור השירות והנגשת הכלים בהתאמה ללקוח בדגש על אמצעים דיגיטליים ותהליכי עבודה מקוונים
 - סיוע ליחידות המשרד בהשגת מטרותיהן על ידי מתן שירותים תומכים
 - שיפור היכולות הפנימיות של המשרד בדגש על פיתוח ההון האנושי

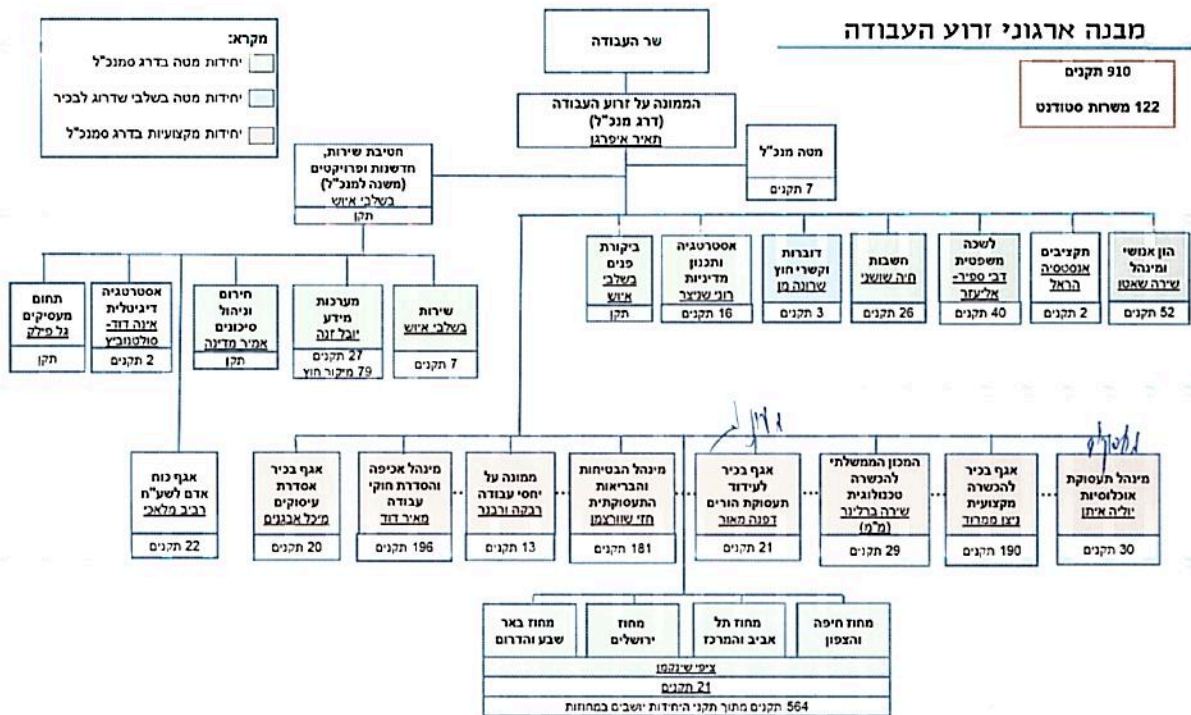
כ"א במשרד עבודה (2022) ומבנה ארגוני

מאפייני העובדים

מגדר: מבין כלל העובדים, 61% הן נשים ו- 39% הם גברים. יחס דומה קיים גם בהנהלה כאשר 57% הן נשים ו- 43% גברים. מבין הנהלת הביניים מנהלי תחום בכיר ומנהלי תחום, 55% נשים ו- 45% גברים.

מוצע גילאים: גברים – 47 ; נשים – 45

מאפייני השכלה: 68% מהעובדים בעלי השכלה אקדמית, 35% בעלי תואר ראשון ו 31% בעלי תואר שני ו- 1% בעלי תואר שלישי. היתר כ- 33% בעלי השכלה תיכונית.



הרכב לשכת הממונה על זרוע העבודה:

- הממונה על זרוע העבודה (מנכ"ל) - תאיר איפרגן
- ראש המטה ויועצת בכירה למנכ"לית - אפרת זהב
- מנהלת הלשכה - פנינה חדד חביבי
- יועצת למנכ"לית - מאיה מילר (בחלי"ד)
- מ"מ יועצת למנכ"לית - דליה שילי יריחובר
- עוזר מנכ"לית - אריאל נוקהי
- רכזת לשכה בכירה - נופר עזרן
- סטודנטית - שחף אוחיון

נתוני תקציב בזרוע עבודה לשנים 2021-2022

מנהלת היחידה והמפקחת על המחירים - אנסטטיה הראל

תפקיד היחידה הוא לסייע בקידום המדיניות של משרד העבודה ע"י הקצאתם היעילה של התקציבים בהתאם לקבלת ההחלטות של ההנהלה. משימותיה בשוטף הינן ניהול והקצאת התקציב של המשרד, מעקב שוטף אחר ביצוע התקציב, קידום פרויקטים בתחום התקציב, קיום קשר שוטף עם מנהלי התקציב ביחידות המשרד וגורמים חיצוניים רלוונטיים לתחום התקציב, כגון משרד האוצר, כנסת ועוד.

תקציב 2022

חלוקת תקציב זרוע עבודה לשנת 2022 (אלש"ח):

תקציב על"ש 2022 נכון ל-11.2022 (אלש"ח)*			
מזומן	הרשאה	תקציב ברוטו	אגף/תחום
202,548		202,548	שכר
116,040		116,040	מטה
7,923		7,923	היחידה ליחסי עבודה
14,291	6,654	20,945	מנהל הבטיחות והבריאות
12,007		12,007	אסדרת עיסוקים
14,279		14,279	מינהל הסדרה ואכיפת חוקי עבודה
4,316		4,316	אסטרטגיה ומדיניות
104		104	כ"א בשעת חירום
1,334,092		1,334,092	עידוד תעסוקת הורים (מעונות יום)
206,728	186,252	392,980	תעסוקת אוכלוסיות (כולל גיל פרישה)
250,871	125,066	375,937	הכשרה מקצועית - מבוגרים
572,840	14,651	587,491	הכשרה מקצועית - נוער
58,289	478,410	536,699	מה"ט
2,794,328	811,033	3,605,361	סכום כולל יחידות

* לתקציב 2022 יתווסף סכום של כ-150 מלש"ח לאחר אישור עודפים נוספים בוועדת הכספים

התקציבים המפורטים בטבלה כוללים את התקציבים שקיבלה זרוע העבודה בהתאם לסיכום חתום מול אגף התקציבים לשנים 2020-2021 לביצוע פעילות לאור משבר הקורונה, כגון הכשרות מקצועיות, תכניות ליווי והכוונה לאוכלוסיות יעד, תשלום מלגות לתלמידים במכללות מה"ט ובקורסי הכשרה, הקמת מנהל מעסיקים, ביצוע פרויקטים דיגיטליים ועוד.

מאחר וממשלת ישראל טרם דנה ואישרה תקציב לשנת 2023, לפחות בחלק הראשון של שנת 2023 משרדי ממשלה יעבדו במסגרת "תקציב המשכ"י" או "תקציב צל". תקציב המשכ"י בדרך כלל הינו תקציב מצומצם ביחס לתקציבים שקיימים לרשות משרדי הממשלה בשנים עם תקציב מאושר.

הוצאות קשיחות שיש לתקצב גם בנוסגרת תקציב צל לשנת 2023 מפורטות בנספח א'.

ועדת תעסוקה 2030

בהמשך להחלטת ממשלה 1994 משנת 2010 אשר קבעה יעדי תעסוקה לשנת 2020 המנחים את פעילות זרוע העבודה, הוקמה הוועדה לקידום תחום התעסוקה לקראת שנת 2030 על פי החלטת ממשלה מס' 2594 מיום 6.4.2017 וחבריה מונו על ידי חה"כ חיים כץ באוגוסט 2017. כתב המינוי קבע כי הוועדה תעסוק ב"קידום תחום התעסוקה והתמודדות עם האתגרים הצפויים לעשור הקרוב הן בהיבטים הנוגעים לשילוב בתעסוקה של אוכלוסיות שונות והן בהיבט מיצוי פוטנציאל ההון האנושי של העובדים במשק". תפקיד הוועדה היה לגבש המלצות מדיניות והצעות ישימות שמטרתן הגדלת היקפי התעסוקה בקרב אוכלוסיות הנמצאות בתת ייצוג בשוק העבודה וקידומן, שיפור רמת המיומנויות והכישורים של העובדים ומידת התאמתם לצרכי המשק וחיוזוק היערכות הממשלה לשוק העבודה העתידי.

בעקבות כך, ביום 24.9.2017 החלה לפעול ועדת 2030 בראשותו של פרופ' צבי אקשטיין ובה חברים 21 בעלי תפקידים מארגונים מובילים, מהממשלה (משרד האוצר, המועצה הלאומית לכלכלה, ביטוח לאומי, משרד הכלכלה והתעשייה ועוד), מהמגזר העסקי ומהמגזר השלישי הוועדה פעלה בארבעה צוותי משנה - צוות יעדי תעסוקה, פריון ושינויים מבניים - בראשות פרופ' צבי אקשטיין; צוות תכניות תעסוקה לאוכלוסיות יעד - בראשות פרופ' אבי שמחון ופרופ' יוסי תמיר; צוות הון אנושי ותשתיות הכשרה - בראשות דיתה ברוניצקי וצוות מוכנות לשוק העבודה המשתנה - בראשות חיים רוסו ודליה נרקיס. מליאת הוועדה התכנסה כ-14 פעמים (זאת במקביל לישיבות רבות של צוותי המשנה), ובמסגרתה הוצגה פעילות היחידות השונות בתחום התעסוקה וכן המלצות צוותי המשנה לאישור הוועדה.

המלצותיה העיקריות של הוועדה מתרכזות בקביעת יעדי תעסוקה חדשים למשרד אשר עוסקים לראשונה גם באיכות תעסוקה (בנוסף לשיעורי תעסוקה) וכן לראשונה קביעת יעדים הנוגעים לכלל הנשים (ולא רק לתתי קבוצות בתוכן) ולאנשים עם מוגבלות; רפורמה מקיפה בהכשרה המקצועית; תכניות תעסוקה נרחבות לקהלי יעד; הקמת יחידת מחקר משמעותית במשרד אשר תספק מידע מקיף על שוק התעסוקה והתכניות שמפעיל המשרד; הקמת מערך הכוון ומידע על שוק התעסוקה לציבור ולמקבלי החלטות; פיתוח כלים להקניית כישורי יסוד ועוד. את דוח הוועדה הסופי ניתן למצוא כאן.

המלצות עיקריות מדוח הוועדה אומצו על ידי הממשלה בהחלטת ממשלה מספר 198 מיום 1.8.2021. המלצות אלה כוללות קביעת יעדי תעסוקה עד לשנת 2030 וכן יעדי שכר. כמו כן, החלטת הממשלה מפרטת צעדים לביצוע רפורמה מקיפה באגף להכשרה מקצועית.

להלן יעדי התעסוקה לשנת 2030:

היעדים לשנת 2030 (גילאי 25-66)	2022 – ממוצע 3 רבעונים (גילאי 25-64)	
65%	53.3%	גברים חרדים
81%	79.9%	נשים חרדיות
53%	43.3%	נשים ערביות
83%	74.2%	גברים ערבים
86%	88.1% - גברים 84.9% - נשים	יהודים לא-חרדים (גברים ונשים)

יעדי איכות התעסוקה לגידול בשכר (החל משנת 2023)

היעד לשנת 2030 (גילאי 25-39)	
עלייה של 3.3% לשנה בשכר החודשי הנומינלי שיעור גבוה מהצפוי לנשים יהודיות לא-חרדיות	נשים חרדיות
עלייה של 3% לשנה בשכר החודשי הנומינלי שיעור גבוה מהצפוי לגברים יהודים לא-חרדים	גברים ערבים
עלייה של 2.6% לשנה בשכר החודשי הנומינלי	נשים
עלייה בשיעור זהה לגברים יהודים לא-חרדים	גברים חרדים
עלייה בשיעור זהה לנשים יהודיות לא-חרדיות	נשים ערביות

האתגר המרכזי של משרד העבודה הוא יישום החלטת הממשלה 198 הכוללת שילוב ושיתופי פעולה פנימיים בין האגפים ובין משרדי ממשלה נוספים וגופים רבים אחרים נוספים. חשיבות היישום היא רבה שכן בכוחה להביא לשיפור אפקטיביות ההכשרה המקצועית, להטמעת כישורים ומיומנויות אחרות, להגדלת שיעורי התעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית והחרדית ובקרב אוכלוסיות נוספות, בשכר איכותי וראוי יותר.

להלן יובא פירוט על כל אחת מהיחידות הכפופות לממונה על זרוע עבודה

אגף בכיר אסטרטגיה ותכנון מדיניות

מנהלת היחידה - רוני שניצר

האגף לאסטרטגיה ותכנון מדיניות מהווה כלי עזר בידי הנהלת המשרד לצורך קבלת החלטות מושכלות, מבוססות תכנון ומחקר.

תפקידי האגף העיקריים:

1. אסטרטגיה והיערכות לשוק העבודה המשתנה

חלק מתפקיד האגף הינו קידום תהליכי תכנון אסטרטגי ארוך טווח, הן בהתאם לצרכים והערכת מצב העולה הן מתוך ניתוח המגמות הכלכליות והן בהתאם לעבודה השוטפת מול יחידות המשרד השונות. כחלק מתפקיד זה האגף פועל לזהות ולזקק את האתגרים המרכזיים ומגמות רוחב בשוק העבודה המתרחשים בעולם ורלוונטיים גם לשוק הישראלי מתוך תפקיד זה אנו מקיימים קשרי עבודה עם גופים פנים וחוץ ממשלתיים ומול גופים בינלאומיים כגון OECD, המכון הישראלי לדמוקרטיה, הגיונט, מכון ברוקדייל ועוד.

האסטרטגיה לאורה פועל המשרד גובשה בין היתר בוועדת התעסוקה 2030 (ראה פירוט לעיל) והמלצות נבחרות של הוועדה אומצו במסגרת החלטת ממשלה 198 מיום 1.8.2021. בהתאם לכך פועל האגף ל:

א. בניית תשתית נתונים המאפשרת מעקב אחר יעדי התעסוקה והשכר שנקבעו לאוכלוסיות השונות - לצורך מעקב אחר היעדים שנקבעו בהחלטת ממשלה 198 ובהתאם להמלצות ועדת התעסוקה 2030, האגף פועל לבניית תשתית נתונים נדרשת בלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ובשיתוף פעולה מול המוסד לביטוח לאומי. תשתית נתונים זו מאפשרת מעקב שוטף אחר יעדי הממשלה כמו גם התכתבות התכניות השונות המופעלות במשרד עם היעדים השונים.

ב. המשך פיתוח והטמעת "עבודאטה" - פלטפורמה מקוונת להנגשת מידע על שוק העבודה - דווקא בעולם של עודף מידע, עולה הצורך למידע מהימן, מעודכן ונגיש אודות תחומי העיסוק השונים בשוק העבודה. האתר מציג נתונים כגון שכר, שעות העבודה הממוצעות, כישורים נדרשים בכל תחום עיסוק ועוד. פער המידע ניכר למשל בבחירות המקצוע וההכשרה של הפרטים, אשר לעיתים נעשה ללא מחשבה מוקדמת או הידע הנדרש לגבי מה צפוי בשוק העבודה. נוכח זאת, פותח אתר עבודאטה על בסיס תשתיות נתונים שהאגף בנה לטובת פרויקט זה. האתר מציג מידע לגבי מקצועות שונים בשוק העבודה, שכר בכל מקצוע, השתלבות של בוגרי הכשרות שונות בתעסוקה לרבות בוגרי מוסדות אקדמיים ועוד.. תשתית המידע שבבסיס האתר משרתת גם פרטים וגם יחידות שונות במשרד. פיתוח הפלטפורמה נעשה בשיתוף עם תבת-גיונט, ישראל דיגיטלית ואגף התקציבים באוצר ותוך בניית תשתית נתונים בעבודה משותפת עם הלמ"ס וגורמי ידע נוספים. גרסה ראשונה של האתר הושקה באופן רשמי בדצמבר 2021 ועד כה ביקרו בו למעלה מ-300 אלף משתמשים. המשך העבודה על האתר כוללת פיתוחים ושדרוגים נוספים כמו גם בחינה של היכולת לשלב ביקוש מחברות בזמן אמת כפי שעולה מסריקת מודעות מהאינטרנט.

2. מחקר כלכלי

חלק מרכזי מעבודת האגף כוללת ליווי מחקרי של תכניות המשרד העיקריות. האגף פועל בשיתוף היחידות השונות לבחינת אפקטיביות כלי הסיוע השונים שמפעיל המשרד. מרבית עבודת המחקר שנעשית על ידיו היא כמותית ומתבססת על ניתוח נתונים מנהליים או על ביצוע סקרים. המחקרים מבוצעים פעמים רבות בשיתוף פעולה עם מכוני מחקר או באמצעות התקשרות חיצונית. בין המחקרים המרכזיים שבתהליך עבודה:

- א. **דוח מצב שוק העבודה** - אחת לשנה מוציא האגף דוח על מצב שוק העבודה בישראל. המהדורה השלישית והאחרונה של הדוח יצא בסוף מאי האחרון וסקר את שוק העבודה ביציאה מהקורונה). הדוח כולל ניתוח מקרו של שוק העבודה, ממצאים עיקריים מניירות מחקר ועבודות שבוצעו על ידינו וכן תעודת זהות של היחידות השונות של המשרד בתמצית. אנו נערכים להוצאת מהדורה נוספת של הדוח לקראת מחצית 2023.
- ב. **מעקב אחר בוגרי הכשרות** - סקרים וניתוחים תקופתיים על בוגרי הכשרה מקצועית ובוגרי מה"ט בדגש על השתלבותם בתעסוקה. בנוסף לסקרים שוטפים שאנו עושים וכחלק מהמלצות ועדת 2030 אנו בונים מערך מדידה למצבם התעסוקתי של בוגרי הכשרה מקצועית לעומת בעלי רקע דומה שלא עברו הכשרה מקצועית (מדידת תשואה להכשרה). ממצאים ראשוניים של עבודה זו פורסמו והם מהווים בסיס נתונים לרפורמה המתרחשת באגף להכשרה מקצועית ובמהלך החודשים הקרובים צפויה העבודה להגיע לכדי סיום.
- ג. **מחקרים מלווים לתכניות תעסוקה לשילוב אוכלוסיות יעד** - מחקרים משתנים בהתאם לתכניות השונות ומטרתם לטייב את התכנית ולמדוד את תוצאותיה. כך למשל מתקיים מחקר העוסק במצבם התעסוקתי של נשים מבוגרות, עבודות העוסקות בייצוג של אוכלוסיות שונות בתוך מגזר ההיי טק, מצבם התעסוקתי של משתתפי תכניות ההכוון התעסוקתי, ועוד.
- ד. **עיבודי נתונים שוטפים מתוך חדר המחקר בלמ"ס ונושאים נוספים** - אנו מצליבים קבצי נתונים שמגיעים ממספר גורמים ממשלתיים בחדר המחקר. באמצעות נתונים אלה אנחנו מבצעים עיבודי נתונים באופן שוטף וכן מחקרים במגוון נושאים נוספים שרלוונטיים לנושאים שבאחריות המשרד.

3. ניהול מערך תכניות העבודה

האגף אחראי לניהול מערך תכניות העבודה של המשרד. כלל תכניות העבודה של המשרד מנוהלות היום במערכת ממוחשבת ויחידות המשרד מורגלות לעבוד באמצעות המערכת ולהזין את משימותיהם. לפני כשלוש שנים הוקם במשרד "פורום נאמני תכנון" הכולל נציג מכל יחידה, האמון על ריכוז והובלת היבטי התכנון ביחידתו. הפורום מתכנס מעת לעת, ומונחה ע"י האגף בהיבטים המקצועיים הנדרשים. האגף מנחה את היחידות בעת קביעת תכנית העבודה לגבי הגדרת המשימות, כך שאלה ישקפו את ליבת העשייה ופרויקטים שנמצאים במיקוד וכן מסייע בקביעת מדדים. בנוסף, האגף מנהל בקרה אחר עמידת היחידות בתכנית העבודה שקבעו לעצמן מדי רבעון ומפרסם דוחות בעניין זה בהתאם לנדרש.

תהליך התכנון לקראת שנת 2023 כלל גם תיקוף של חזון וייעוד המשרד. התיקוף כלל ראיונות גם גורמי חוץ ופנים וסקר שפנה לכלל העובדים. בנוסף, הוחלט (במסגרת ההנהלה הרחבה) כי תכניות העבודה השנה ירכזו מאמץ סביב 4 תחומי תוכן: תעסוקת ערבים, תעסוקת חרדים, רפורמה בהכשרה מקצועית ועדכון רגולציה וחקיקת עבודה. כמו כן, הוחלט שיושם דגש גם על שיפור תהליכים פנימיים.

4. הובלת תהליכי טיוב רגולציה

על האגף מוטלת האחריות להוביל את תהליך הפחתת הנטל הרגולטורי המשרדי וליווי יחידות המשרד בהטמעת תהליכי הערכת השפעות רגולציה (RIA), זאת בהתאם להחלטות הממשלה בנושא הפחתת הנטל הרגולטורי (החלטה 2118 מיום 14.10.2014 והחלטה 4398 מיום 23.12.2018) ולהנחיות משרד ראש הממשלה בעניין זה.

בהתאם להחלטות הממשלה, גובשה במשרד תכנית רב שנתית להפחתת נטל רגולטורי הכוללת בחינת הפחתת הנטל הרגולטורי ב-16 תחומים שמתוכננות להסתיים בתחילת 2023 ומרביתם נוגע להיבטים של בטיחות ובריאות תעסוקתית, אסדרה של חוקי עבודה ורישוי ורישום עיסוקים.

התכנית הרב שנתית גובשה בשיתוף הרגולטורים ותוך היוועצות עם בעלי עניין נוספים במשק ועל כן אתגר מרכזי יהיה להטמיע את המתודולוגיה להפחתת נטל רגולטורי ולביצוע תהליכי RIA בקרב רגולטורים בתחום העבודה שטרם התנסו בנושא בהתאם למתודה הנדרשת.

נוכח העובדה כי התכנית הרב שנתית להפחתות נטל קרובה לסיום, פועל האגף לגבש תכנית רגולטורית חדשה. התכנית נבנית הן בשיתוף הרגולטורים השונים והן מתוכננת יציאה לשיתוף ציבור להבנת הכאבים השונים הנגעים לרגולציה שבאחריות המשרד.

אתגרי האגף לשנת 2023

- **המשך פיתוח אתר "עבודאטה" והרחבת השימוש בו** – פיתוח גרסאות מתקדמות יותר של האתר במטרה להמשיך להפיץ ולהטמיע את השימוש בו.
- **נתוני זמן אמת – "פיצוח" היכולת להתבסס על נתוני דרישה לעובדים ב"זמן אמת" ולא על בסיס סטטיסטיקת העבר.** היום, אנו עובדים על פיילוט בשיתוף הגיוינט לכריית נתונים ממודעות דרושים מהרשת.
- **המשך בניית תשתיות נתונים המצליבים** בין משתתפים בכלי המשרד השונים ובין מאגרי נתונים שבאחריות משרדים אחרים (כגון רשות המיסים עבור שכר, או מרשם השכלה להבנת נתוני רקע רלוונטיים) וזיקוק מסקנות הרלוונטיות למשרד.
- **גיבוש תכנית רב שנתית לטיוב רגולציה התואמת את "כאבי" השטח** - נוכח העובדה שאנו לקראת סיום תכנית הפחתת הנטל הרב שנתית שגיבש המשרד בעבר, יש צורך לבנות תכנית חדשה.
- **מדידת התשואה לשנת הכשרה במונחי שכר** – סיום העבודה על מדידת תשואה להכשרה במונחי שכר בהתאם להמלצות ועדת התעסוקה 2030 וקידום מדיניות ההכשרות על בסיסה מול האגף להכשרה.

אגף בכיר להכשרה מקצועית ופיתוח הון אנושי

מנהל האגף – ניצן ממרוד

אודות

האגף להכשרה מקצועית ולפיתוח כוח-אדם עוסק בפיתוח ההון האנושי בישראל על ידי מתן הכשרות מקצועיות לדורשי עבודה ועובדים בלתי מקצועיים בהתאמה לצרכי המשק והמעסיקים, במטרה לסייע בצמצום פערים חברתיים, צמצום תוחלת האבטלה והעלאת פרוץ משק התעסוקה בישראל.

האגף הינו כלי של הממשלה להרחבת היצע העובדים המוכשרים בשוק העבודה. כאשר חשיבותה של ההכשרה המקצועית ויצירת כח אדם מקצועי ומיומן למשק, טמונה בהיותה כלי להעלאת הפריון במשק וכלי לקידום מוביליות חברתית ותעסוקתית.

האגף סבל במשך שנים ארוכות מתהליך של ירידה בהיקף המשאבים (תקציבים ותקני כוח אדם) אשר פגעו באיכות והיקף פעילותו. במהלך השנתיים האחרונות התרחשו מספר תהליכים להם השפעה על תפיסת ההפעלה של האגף, וביניהם: דו"ח תעסוקה 2030 והחלטת ממשלה 198 מיום ה-1.8.21 המבוססת על המלצות הדו"ח, מחקר מדיניות על מערך ההכשרות המקצועיות בישראל של המכון הישראלי לדמוקרטיה, הקמת מינהלת המעסיקים בשיתוף המעסיקים והעובדים וכן תמורות והשלכות בשוק העבודה שחלו בעקבות משבר הקורונה. כל אלו הביאו לתהליכי חשיבה משמעותיים שהתקיימו אודות אופיו, תצורתו וייעודו של האגף ועם כניסתו של מנהל האגף הנוכחי לתפקיד החל תהליך רה-ארגון ורפורמה משמעותית במערך ההכשרות במסגרתו גובשו חזון, מדיניות ותפיסת הפעלה עדכניים ונערכה בחינה של המבנה הארגוני. בתוך כך, בוצעו שינויים רבים בנהלים ובתהליכי העבודה הן בתחום הכשרת מבוגרים והן בתחום הנוער. בימים אלו האגף נמצא בשיאו של שינוי ארגוני לרבות עדכון המבנה הארגוני ויצירת תפקידים בהלימה לשינויים המוזכרים לעיל ולתהליך הרפורמה בכלל.

הכשרה מקצועית ו/או החינוך המקצועי נועדו להקנות מיומנויות והכשרה לחיי עבודה על-ידי שילוב של הכשרה ולימוד ידע תיאורטי לצד התנסות מעשית. ייחודיותה של ההכשרה המקצועית ושיטת החינוך המקצועי טמונים בחיבור שהם יוצרים בין עולם ההשכלה הכללית והעיונית לבין הידע המעשי שנוצר ומתגבש כל הזמן בעולם העבודה היצרני.

ההכשרות המקצועיות מתקיימות במגוון ענפי לימוד מקצועיים. נכון להיום קיימים 22 ענפי לימוד וביניהם: בניין וסביבה, מלונאות וקולינריה, חשמל ואלקטרוניקה, מערכות מידע, תקשוב וסייבר, חינוך וטיפול, מיכון, אנרגיה ומערכות ייצור מתקדמות, טכנולוגיות לעיצוב וייצור רהיטים, אוטוטק / אוטוטרוניקה, עיצוב ומדיה, ספורט והצלה, ניהול שיווק ופיננסים ועוד. ההכשרות המקצועיות משלבות הכשרה עיונית ומעשית ובסופה מתקיימות בחינות גמר אשר מקנות למסיימים תעודת מקצוע ממשלתית.

חזון האגף

מוביל ומתווה את **מיצוב המקצוע** כאבן יסוד בשוק התעסוקה, בהתאמה לצרכי המשק והמעסיקים, לשם הגדלת הפריון במדינת ישראל;

מאפשר ומעודד את הפרט לממש ולמצות את כישוריו ויכולותיו באמצעות **מערך הכשרות** איכותי, רלוונטי ועדכני, המושתת על **רצף למידה** לאורך השנים, ליצירת **אקרדיטציה** מקצועית, אופק אישי ו**ניעות תעסוקתית וחברתית**.

יעדי האגף ותפקידיו

❖ פיתוח ההון האנושי של החברה הישראלית, תוך זיקה לפעילות, צמיחה ולמגמות משתנות בכלכלה הישראלית על ידי בניית תשתית כוח אדם מקצועי, טכנולוגי ומעודכן, המותאם למשק ולתעשייה בישראל.

- ❖ סיוע בצמצום הפערים הכלכליים והחברתיים במשק הישראלי, על ידי העלאת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ושיעור התעסוקה, תוך מתן דגש על מענה הוליסטי הולם
- ❖ קביעת תשתית פדגוגית ותקנים מקצועיים. הסדרת מקצועות חדשים ועדכון מקצועות קיימים.
- ❖ שיתוף פעולה וקשר עם מעסיקים ואיגודים מקצועיים בתהליכי ההכשרה ובשילוב התלמידים בתעסוקה.

מדיניות האגף

במסגרת הרפורמה הוחלט על קביעת עקרונות למדיניות אגפית אחידה וקוהרנטית, מדיניות זו גובשה על ידי הגורמים המקצועיים במשרד העבודה ככלל ובאגף בפרט, ופורסמה במסמך המדיניות האגפי, להלן תמצית המדיניות:

- מיצוב המקצוע: האגף יפעל למיצוב וקידום המקצוע בשוק התעסוקה, בתוך כך יש למצב את "המקצוע" כנדבך יסודי בעולם העבודה בישראל ואת בעלי המקצוע כמחזיקים ביכולות איכותיות, ייחודיות וכאלו המספקות תשואה למעסיקים. מיצוב המקצוע ומיצוב אפיק ההכשרה המקצועית יסייע ליצירת מסלול קריירה לגיטימי, מכובד ומשתלם בקרב מועמדים פוטנציאליים.
- מעבר ממערכת מנהלת למערכת מפקחת: האגף יפעל למעבר לניהול על כרגולטור, לקביעת מדיניות וקווי הפעולה של האגף, סדרי עדיפויות, הקצאת משאבים וביצוע פעולות. כמו כן יפעל לבניית מערכת יחסים עם מוסדות ההכשרה המבוססת על אמון הדדי, במטרה לעבור ממערכת מנהלת למערכת מפקחת ולאפשר הורדת חסמים וצמצום בירוקרטיה.
- פיתוח הון אנושי: הכשרה מקצועית וחינוך מקצועי לנוער יהוו מקור משיכה לכלל האוכלוסייה, וכן יהוו תשתית למימוש ומיצוי יכולות וכישורי הפרט. הכשרה מקצועית תינתן בעדיפות לדורשי עבודה ולעוסקים בעבודות בלתי מקצועיות, תוך מתן סיוע ותמרוץ לאוכלוסיות ייעודיות, אוכלוסיות ששיעור השתתפותן בכוח העבודה נמוך משיעורן באוכלוסייה או כאלה הזקוקים לחיזוק הכשרתם המקצועית - כל זאת במטרה לשפר את סיכוייהם להשתלב בשוק העבודה בישראל.
- רצף חינוכי ואקדמי: ביסוס מערכת הפועלת ליצירת רצף הכשרה, הקובעת סטנדרטים מקצועיים ואחידים בתכנים ומעניקה תעודות הסמכה אחידות בהתאם. מערכת המטפחת את עקרון הלמידה לאורך החיים ותבטיח התמקצעות לאורך זמן.
- כישורים ומיומנויות: במסגרת ההכשרות המקצועיות יוקנו ללומד מיומנויות וכישורי יסוד הרלוונטיים ליצירת ניעות תעסוקתית בעולם העבודה המשתנה.
- הערכה, מדידה ובקרה: הגדרת סטנדרטים מקצועיים ואיכותיים לצד מעבר ממדידת תהליכים למדידת תוצאות; עבודה בשקיפות ומדידה עיתית לבחינת אפקטיביות פעילות האגף; הטמעת תרבות ארגונית של קבלת החלטות מבוססת נתונים ואובייקטיבית. יצירת כלים ושיטות אשר יתמכו את המדיניות ותפיסת הפעלה, לרבות הקמת מערך מדידה ומערך בקרות.
- חיבור לתעשייה: שיתוף פעולה עם מעסיקים (מנהלת מעסיקים ומגזר עסקי) ומעורבותם לאורך כל שלבי ההכשרה, משלב כתיבת תכניות הלימוד ועד לשלב ההשמה. זאת מתוך כוונה להתאמת ההכשרות כהכשרות עדכניות ורלוונטיות לשוק התעסוקה.
- מערכות מידע ודיגיטציה: סביבת עבודה חדשנית ודיגיטלית שתביא לפישוט תהליכים וצמצום בירוקרטיה, תוך הנגשת המידע לפרט, למעסיקים ולמוסדות ההכשרה.
- מיתוג ודימוי הכשרה מקצועית: שינוי ומיצוב תדמית ההכשרה המקצועית והאתוס המקצועי לכ"א מקצועי ומיומן.

יחידת הכשרה למקצוע (יהל"ם) +18

ליחידת יהל"ם אחריות כוללת על מערך ההכשרה למקצוע לגילאי +18.

היחידה פועלת ונותנת מענה ושירות מיטבי לשלושה סוגי לקוחות: שירות לפרט (באמצעות שוברים להכשרה, הכשרות מתוקצבות רגילות ומלגות), שירות למעסיקים (דרך מסלולי הכשרה למעסיקים ו-OJT), ושירות למכללות (מתן הכרה למכללות והנחיות מקצועיות).

פעילות היחידה כוללת תכנון מערך הכשרות שנתי במסלולי ההכשרה השונים (סה"כ כ-60 אלף לומדים בשנה), הקצאה תקציבית ומעקב ביצוע תקציבי אחר מסלולי ההכשרה שבסבסוד מלא או חלקי, ניהול ספקי שירות במיקור חוץ (מכרז מוקדים, מכרז שוברים ועוד), הכרה בכ-500 מוסדות ההכשרה המקצועית המכשירים בכ-20 תחומי לימוד ובמאות מגמות (חלקן ברישוי וחקיקה), מתן מענה ייחודי לאוכלוסיות היעד של המשרד: חברה חרדית, חברה ערבית, חיילים משוחררים, אנשים עם מוגבלות, צעירים בסיכון, יוצאי אתיופיה, הורים יחידים ועוד.

עבודת היחידה מתבצעת בממשקי פעולה מול משרדי ממשלה שונים, מגזר שלישי, מינהלת המעסיקים, איגודי מעסיקים ומעסיקים מתחומי התעשייה, ההייטק המסחר והשירותים.

בשנה האחרונה במסגרת תהליך הרפורמה האגפי נעשו מספר שינויים לטיוב מסלולי ההכשרה ושיטות התקצוב כפי שיפורט להלן:

א. מסלולים בשילוב מעסיקים:

○ **"מסלול כיתה בעבודה/כיתה טכנולוגית"** - הכשרה מקצועית ייעודית אצל מעסיקים לדורשי עבודה (ובתנאים מסוימים גם לעובדים קיימים) המתבצעת על ידי המעסיק או במוסד מכשיר. ההכשרה יכולה להתבצע במקצועות שבפיקוח האגף או לחלופין במגמות חדשות הנדרשות על ידי המעסיק (כך למשל בכיתה טכנולוגית 100% ממגמות הלימוד הן שלא בפיקוח האגף). המעסיק מקבל מענק פר כל תלמיד בגין הכשרה, והשמה של 6 חודשי עבודה לפחות וכן תמרוץ בגין השמה בשכר גבוה (מעל 8500 ₪) או העסקת עובד מאוכלוסיות היעד של המשרד. תנאי מינימום לכניסה למסלול זה הוא שכר בגובה של 120% מעל שכר המינימום בכיתה בעבודה ו-7,900 ₪ בכיתה טכנולוגית. **בתחילת שנת 2023 מתוכנן לעלות נוהל מעודכן "מהכשרה לתעסוקה" אשר יאחד את שני המסלולים לנוהל אחד, יטיב אותו ויפשט את תהליך הטיפול במעסיקים.** במסגרת נוהל זה האגף עתיד לתקצב מעבר לרכיבים הקיימים היום גם אפשרות לשדרוג עובדים או חניכה מקצועית.

○ **הכשרה בעבודה (On the job training (OJT)** - מסלול הנותן מענה לצורך בחניכת עובדים חדשים לתפקידים שונים במפעל שאינם דורשים הכשרה פורמלית. המסלול עודכן לאחרונה והוא מיועד למעסיקים קטנים ובינוניים שקלטו עובדים חניכים חדשים לעבודה ונדרשים לחניכתם בהיקף שלא יפחת מ-100 שעות לפחות בכפוף להצגת תכנית חניכה וחונך. מעסיק יכול לקבל מענקים בגין עד 20 עובדים בשנה קלנדרית. במסגרת המסלול מעסיק המכשיר עובדים תוך כדי עבודה יקבל 10,000 ₪ לכל עובד חדש שיחונך ויעסיק את העובד לפחות חצי שנה. בנוסף, יינתן מענק נוסף של 2,000 ₪ בגין כל עובד המשתייך לאוכלוסיית יעד של המשרד (גברים חרדים, נשים ערביות, אנשים עם מוגבלות ועוד) ומענק נוסף בסך 5,000 ₪ בגין כל עובד שירוויח מעל 8,500 ₪ בחודש.

○ **הכשרה בחניכות (סטארטר) והמסלול הירוק** - שני מסלולים אשר הופעלו ע"י גוף מפעיל חיצוני והסתיימו באוגוסט האחרון לאור הרצון לפשט ולאחד את המסלולים הקיימים, לצד החלטה מושכלת להעביר את המענקים ישירות למעסיקים ללא עלויות תפעול בדרך.

○ **הכשרה בחניכות (סטארטר)** - שילוב הכשרה עיונית ומעשית במוסד הלימודים, לצד עבודה בשכר אצל מעסיק, בהנחה וליווי חונך מטעמו ורכישת מיומנויות במקום העבודה (apprenticeship).

תכנית הלימודים נבנית בהתאמה לצרכי המעסיקים ובסופה התלמידים עוברים בחינות וזכאים לתעודה מקצועית.

○ **המסלול הירוק** - הכשרה מקצועית בשיתוף מעסיקים לדורשי עבודה לקראת שילובם בשוק העבודה. במסגרת "המסלול הירוק" ניתנת אפשרות למעסיקים או למוסדות הכשרה להכשיר עובדים מיומנים חדשים במקצועות מוכרים ובמקצועות לא מוכרים ע"י האגף, במימון האגף, בנוהל מהיר ובתנאי שיתקים אחוז השמה של בוגרי ההכשרה בעבודה אצל מעסיקים.

ב. **הכשרה באמצעות שוברים אישיים** - מסלול זה מאפשר ללומדים, מאחת מאוכלוסיות היעד של האגף, לקבל סיוע באמצעות גוף מפנה, בסבסוד חלקי של קורס הכשרה מקצועית במקצוע אותו בחר במוסדות לימוד בהכרה של משרד העבודה. שיעורי המימון של השובר נועדו לתמוך את המשתתפים לסיים את הקורס בהצלחה ולהשתלב בשוק העבודה בתחום בו הוכשרו. בוגרי הקורסים אשר משתלבים בעבודה בתחום המקצוע הנלמד, זכאים בהתאם לקריטריונים שנקבעו לקבל מענק השמה. הכללים למתן השוברים מפורטים באתר משרד העבודה.

ג. **מסלול מופ"ת - מקצוע ופיתוח תעסוקתי** - הכשרות מקצועיות בסבסוד מלא של המדינה המיועדות לדורשי עבודה ולעובדים בלתי מקצועיים, או שמקצועם אינו נדרש. המסלול נלמד רק במקצועות בהם יש כשל שוק בהתאם למיפוי צרכים הנעשה עם המחוזות, שירות התעסוקה וגופי ההכוון בשטח. מסלול זה הצטמצם מאד בשנה וחצי האחרונות לטובת הגדלת תקציבי הכשרות בשיתוף עם מעסיקים, וצפוי לסיים את פעילותו במקביל לפרסום מסלולי ההכשרה החלופיים.

ד. **הכשרות בשיתוף מוסדות הכשרה** - האגף שוקד בימים אלו על פרסום נוהל הכשרות עבור מוסדות הכשרה המעוניינים לקיים הכשרות מקצועיות בשיתוף מעסיקים.

במהלך שנת 2022 למדו במסלולים אלו 20,652 לומדים, מתוכם 14,700 בהכשרות עם מעסיקים, 4,600 בשוברים ו- 1,352 בהכשרות בסבסוד מלא.

בנוסף, בהכשרות המבוצעות במוסדות לימוד בהכרה של משרד העבודה ללא מימון המשרד – למדו 43,284 לומדים.

הכשרת נוער

מערכת החניכות והנוער מאפשרת לבני נוער לרכוש מקצוע, תוך התנסות מעשית בתעשייה והכרות עם הפיתוחים והחידושים במקצוע אותו לומדים. השילוב בעבודה מהווה אמצעי מרכזי לפיתוח מקצועי של בני הנוער, באמצעות הכנתם למיומנויות המרכזיות הנדרשות במקום העבודה ולציפיות המעסיקים. ההכנה המקצועית והחברתית של החניכים לעולם המקצוע והעבודה מתבצעת בכיתות ט' ו"י. השילוב בעבודה בפועל מתבצע בכיתות יא' ויב' בשיטת "חינוך דואלי" – "חניכות המשולבת", שלושה או ארבעה ימי לימוד בביה"ס (תלוי במקצוע) וימי עבודה בתעשייה/מפעל בשאר הימים. המערכת פועלת בתוקף ובהתאם לחוק החניכות וחוק עבודת נוער (התשי"ג, 1953).

מטרות מערכת החניכות:

- א. לקיים את חוק החניכות, חוק עבודת נוער וחוק חינוך חובה באמצעות בתי ספר מקצועיים ותוכניות הכשרה המאפשרות שילוב לימודים ועבודה.
- ב. לקדם את בני הנוער הפונים לדרך החניכות בתחומי המקצוע, ההשכלה והחברה לקראת מיצוי יכולתם האישית בעתיד.
- ג. מענה של בעלי מקצוע נדרשים למשק ולצה"ל, הסובלים ממחסור בכוח אדם מקצועי.
- ד. מענה ייחודי לבני נוער שלא מוצאים את מקומם במסלול עיוני בלבד. לימוד המקצוע מאפשר שילוב בתעסוקה ופרנסה עתידית מכובדת.
- ה. הקניית כלים, כישורים ומיומנויות בהתאם למקצוע הנלמד ולהלימה לכישורים הנדרשים במאה ה-21.

כיום לומדים במערכת כ-10,000 תלמידים, בכ-40 מגמות המחולקים ל-8 ענפי לימוד בכ-61 בתי ספר. תלמידים אלו מהווים רק כ-2% משכבת גילאי התלמידים, נתון זה מצביע על פער גדול ממדינות ה-OECD ובעיקר ממדינות אירופה, בהן 46% מהתלמידים לומדים בחינוך המקצועי. בגרמניה, לדוגמה, 60% מבני הנוער לומדים במסלול החניכות המקביל למסגרות שבפיקוח המשרד.

המשרד מפעיל סוגים שונים של בתי ספר מקצועיים:

- בתי"ס הפועלים בתוך בסיסי צה"ל של חיל אויר, חיל הים, וחיל הטני"א;
- בתי ספר צמודי מפעל, בתעשייה אווירית, אורמת, קמ"ג, חברת חשמל, עשות, בית אל וזוקו-קאטרפילר;
- בתי ספר לנוער חרדי (בהם פועלות גם פנימיות);
- בתי ספר אזורים בפריסה ארצית על פני 4 מחוזות.

החל משנת 2021, האגף מוביל רפורמה בתחום הנוער בשיתוף ג'וינט אשלים, במיזם משותף ל-5 שנים. מטרתה המרכזית של הרפורמה לחולל תיקון חברתי עמוק - לחלץ את החינוך המקצועי מההקשר ההיסטורי-ישראלי שלו, שהרחיב את הסגרגציה והעמיק פערים, ותאפשר למצות את הפוטנציאל הפדגוגי הייחודי הגלום בו. הרפורמה מבקשת לספר סיפור חדש על החינוך המקצועי תוך שאיפה לשינוי המיקום שלו משולי המערכת למוביל בתוכה, לא כחינוך מסליל ומכניסטי, אלא כחינוך המושתת על פדגוגיה דואלית-הומניסטית המקנה לבוגריו את מכלול הכישורים והמיומנויות הנדרשות למקצוע הנלמד ולמאה ה-21.

הפעמה הראשונה, נמשכה שנה, והוקדשה לפיתוח תפיסה מקצועית ובניית תשתיות יישומיות לרפורמת החינוך היוצר בבתי ספר של החינוך המקצועי.

הפעמה הבאה, תוקדש להמשך פיתוח המודל ותפיסות העבודה, הרחבת יישום הרפורמה בבתי ספר נוספים וחדשים, פיתוח מגמות לימוד חדשניות, הכשרות לצוותים הפועלים בבתי הספר, ופעולה להכרה הדדית באקרדיטציה של החינוך המקצועי והחינוך העיוני ע"י מערכות השכלה התיכונית והגבוהה.

בימים אלו מתקיים הליך מכרזי להקמת בתי ספר חדשים לחברה הערבית ברוח הרפורמה.

האגף מבקש לאפשר פתיחתם של בתי ספר נוספים.

תקציב הכשרת הנוער נכון לשנת 2022 עומד על כ-587 מיליון ₪.

יחידת הפדגוגיה

יחידת הפדגוגיה תומכת את הליך ההכשרה הן בתחום הנוער והן בתחום הכשרה למקצוע. היחידה מפתחת ומספקת את התשתית המקצועית ושירותים פדגוגיים ובניהם: תכניות לימודים, בחינות (לבוגרי ההכשרות ולנבחנים חיצוניים), פיתוח אמצעי הוראה והטמעה עבור כלל הפעילות בהכשרה ומערך השתלמויות לעובדי ההוראה במשרד ולמורים במוסדות ההכשרה לנוער ומבוגרים.

ביחידת הפדגוגיה-6 תחומים מקצועיים:

- **תחום פיתוח תכניות למידה** - אחראי על כתיבתן של תכניות לימודים להכשרות המקצועיות בשיתוף וע"י המפקחים המקצועיים פדגוגיים, שהם מומחי התוכן המקצועיים לתחומים השונים בכלל ענפי ההכשרה למבוגרים ולנוער ועל התאמתן לדרישות המשק ולצרכי כלל האוכלוסיות.

- **תחום פיתוח פדגוגי - טכנולוגי (מא"ה) –** אחראי על פיתוחם של אמצעי הוראה (החל משנת 2021 בדגש על אמצעים דיגיטליים מתקדמים), התאמת תכניות הליבה למסגרות הנוער של האגף, השתלמויות מורים, מנהלי בתי-ספר ומפקחים.
- **תחום הבחינות –** כתיבה, ארגון, ביצוע, השגחה והערכת בחינות עיוניות (גם במתכונת מקוונת), מעשיות ופרויקטים לגמר קורס, במסגרות והמסלולים השונים והנפקת תעודות סיום הכשרה. כתיבת ותיקוף שאלות ובחינות, מתבצעים ע"י המפקחים המקצועיים פדגוגיים, שהם מומחי התוכן המקצועיים לתחומים השונים.
- **תחום פרויקטים לאוכלוסיות ייחודיות -** אחראי על התאמה והנגשה של תכניות הלימודים לאוכלוסיות בעלות צרכים מיוחדים.
- **תחום אסדרת מקצועות ומתן אקרדיטציה** בין מוסדות הכשרה והתאמה לסולמות בינלאומיים (NQF).
- **תחום מדידה, בקרה והערכה פדגוגית -** אחראי על מדידה והערכה ועל שיתופי פעולה עם מחקרים חדשים בחינוך המקצועי והכשרות מבוגרים ולמחקרים בינלאומיים כגון PISA. בפעילותה היחידה מקיימת קשרי עבודה עם יתר יחידות האגף ועם גורמי חוץ רבים בכלל המגזרים במשק להבטחת רלוונטיות ההכשרות לצרכי השוק והמעסיקים וליצירת אופק תעסוקתי הולם לבוגרי ההכשרות. (בשלב זה היחידה אינה מאויישת)

פיקוח מקצועי

במהלך השנים נחקרו מספר חוקים ותקנות, אשר התייחסו באופן עקיף למעמדה של מערכת ההכשרה המקצועית. "חוק שירות התעסוקה התשי"ט-1959" ו"תקנות הביטוח הלאומי ביטוח אבטלה, תשל"ג-1972" הם מהחוקים הבולטים, אשר עיצבו את פעולת מערכת ההכשרה המקצועית הן בהקשר שוק העבודה והן בהקשר הטיפול באוכלוסיות מיוחדות.

במטרה להגיע למצב המיטבי, האגף פועל ליחידת פיקוח היברידית, המשלבת מפקחים בתקן בעלי מומחיות ברמת האשכולות המהווים את ליבת העשייה המרכזית של האגף להכשרה מקצועית, ויועצים במיקור חוץ בעלי מומחיות ברמת המקצוע. המודל ההיברידי תואם את השינויים הטכנולוגיים ואת המגמות החדשות של עולם המחר מחד, ושמירה על יציבות מקצועות ההכשרה ברישוי הסמכה ו/ או סיווג מאידך.

הפיקוח המקצועי הינו הגוף האמון על מיצוב המקצוע, איכות ההוראה, קידום מקצועי, יישום ותהליכי בקרה. הפיקוח המקצועי פועל על מנת לשים את המקצוע בקדמת העשייה כאשר היחידה מורכבת יחידה מורכבת **ממפקחים** מקצועיים, שהינם מומחי תוכן בענפים הרלוונטיים, עם כלל היכולות של **גוף פדגוגי**.

הפיקוח המקצועי פועל מול כל הגורמים בתחום ההכשרה המקצועית הן ביחידות הפנים אגפיות והן החיצוניות בבתי הספר, במכללות, בתעשייה, באיגודים המקצועיים ועוד. הפיקוח המקצועי מהווה חוט מקשר בין גורמי פנים לבין גורמי חוץ ותפקידו מחד להציף צרכים ומאידך ליווי מקצועי – פדגוגי. גורמי הפיקוח המקצועי מקדמים את האיכות המקצועית והפדגוגית, בביצוע ובתוצרי ההכשרה, ברמת סטנדרטים בהתאם לצורכי המשק, התעשייה ושוק העבודה.

להלן תחומי האחריות המרכזיים של המפקח:

קביעת פרופיל הבוגר הרצוי; שמירה על איכות ההוראה; הובלת קהילות ידע; לשמש מוקד ידע; לשמש מנטור, מוביל וחונך מקצועי פדגוגי של צוותי ההוראה; ייזום והובלת ועדות מקצועיות; אחריות על כתיבת חומרי הוראה, תוכני מותאמות רפורמה, תיקוף וכתבת בחינות, שיטות הוראה חדשניות ועוד, מקצה לקצה; מתן יעוץ מקצועי ליחידות השונות בתחומי התוכן הרלוונטיים; אחריות על פיתוח השתלמויות מקצועיות לשמירה ועדכון מקצועי של צוותי ההוראה; שמירה על קשר הדוק ורציף עם התעשייה והמעסיקים.

חשוב לציין, כי במסגרת השינוי הארגוני עתידות יחידת הפיקוח המקצועי ויחידת הפדגוגיה להתאחד ליחידה אחת ובה יהיו כלל גורמי המקצוע למעט יחידת הבחינות שתהיה יחידה בפני עצמה.

אתגרי האגף לשנת 2023

- א. המשך יישום הרפורמה בהכשרה מקצועית.
- ב. יישום תפיסת הפעלה ומדיניות אגפית תוך ביצוע שינויים במבנה ארגוני בליווי משאבי אנוש ונציבות שירות המדינה.
- ג. יישום מודל הפעלה חדש להכשרות מקצועיות +18 בשיתוף מעסיקים ובאמצעות מסלול שוברים.
- ד. פיתוח מתודולוגיה להסדרת מדיניות מקצועות.
- ה. המשך פיתוח מערך מדידה אגפי והטמעת תהליכי עבודה מבוססי נתונים.
- ו. יישום מודל מצפן המקצועות והרחבתו לכלל תהליכי העבודה באגף ומחוצה לו.
- ז. שיפור השירות "ללקוחות" האגף באמצעות פיתוח יישומים ושירותים דיגיטליים.
- ח. הקמת מערכות מידע מתקדמות באגף לצד פיתוח מערכות BI לכלל יחידות האגף.
- ט. פיתוח קורסים דיגיטליים ושיטות למידה מתקדמות
- י. הרחבת ממשקי עבודה משמעותיים בין כלל יחידות האגף לבין גורמים במשרד ומחוץ לו. יישום פעימה ב' לרפורמת "חינוך היוצר" בשותפות גיוינט אשלים וחותרים.

מה"ט (המכון הממשלתי להכשרה טכנולוגית) - הכשרת הנדסאים וטכנאים

מנהלת היחידה – שירה ברלינר-פולג

מה"ט הינו הרגולטור של הכשרת הנדסאים והטכנאים המוסמכים בישראל ואחראי על פיתוח תכניות לימודים והתאמתן לצרכי המשק, תקצוב המכללות ופיקוח ובקרה. ביחידה 5 מחלקות: מחלקת תכנון ותקצוב, מחלקת פדגוגיה, מחלקת פיתוח וחדשנות, מחלקת פיקוח וניהול הידע ומחלקת בחינות.

תהליך ההכשרה של הנדסאים נעשה באמצעות מכללות טכנולוגיות הפרוסות ברחבי המדינה. כיום פועלות בפיקוח מה"ט 40 מכללות טכנולוגיות (מתוכן 31 מתקצבות) ועוד 32 מרכזים וסמינרים חרדיים להכשרה, בהם לומדים מעל ל-36 אלף סטודנטים וסטודנטיות (כ-15% מהאוכלוסייה החרדית ו-27% חברה ערבית) במגוון מגמות לימוד (סה"כ 23), ביניהן: חשמל, מכונות, תוכנה, אלקטרוניקה, תעשייה וניהול, הנדסה אזרחית, אדריכלות ועוד. הלימודים במסלול הנדסאי נמשכים בין שנתיים לשלוש שנים, והלימודים במסלול טכנאי מוסמך אורכים כשנה וחצי. כמו כן, פועלות במכללות מכינות לסטודנטים שאינם עומדים בתנאי הקבלה ללימודים.

חשיבותה של ההכשרה טמונה בהיותה כלי להעלאת הפריון במשק וכלי לקידום מוביליות חברתית. **מערכת ההשכלה הטכנולוגית מכשירה עובדים מיומנים התורמים להעלאת הפריון במשק.** כיום ישנו ביקוש רב לבוגרי המערכת מצד המעסיקים, ונתונים שונים מעידים על מחסור בהנדסאים בשוק התעסוקה. למעלה מכך - מנתוני הכלכלנית הראשית באוצר עולה כי ללימודי הנדסאי תשואה גבוהה, המדגישים את תפקידה של מערכת ההשכלה הטכנולוגית בקידום מוביליות חברתית בחברה הישראלית. נתונים אלו מעלים כי שכרם של בוגרי מה"ט גבוה משכרם של צעירים ללא 12 שנו"ל ביותר מ-50%. כמו כן, מהנתונים עולה כי שכרם של הנדסאים מדופלמים גבוה משכרם של בוגרי מדעי הרוח באוניברסיטאות ובמכללות, על אף שהשכר הממוצע של הוריהם של בוגרי האקדמיה היה גבוה יותר, וכן גבוה יותר משל בוגרי כיתות י"ג-י"ד במשרד החינוך (מערכת מקבילה האמונה על הכשרתם של כ-7,000 סטודנטים, ביחס לכ-34,000 במערכת מה"ט). **נתונים אלו ואחרים מציבים את מערכת ההשכלה הטכנולוגית, המפוקחת ומכוונת על ידי מה"ט, בראש מערכות ההשכלה בישראל, והופכים אותה לאטרקטיבית מאד הן עבור הסטודנטים, והן עבור המעסיקים.**

התקציב השנתי הכולל המיועד ישירות להכשרה עומד כיום על יותר מ-400 מיליון ₪. בשנת הלימודים תש"פ החל יישום של הרפורמה במערכת ההשכלה הטכנולוגית (ראו בהמשך), שלפיה מכללות שבהן לומדים יותר מ-800 סטודנטים יתקצבו בתעריף גבוה יותר. החל משנת הלימודים תשפ"ג התקציב הממוצע המעודכן עומד על 15 אלפי ₪ למוסדות הרפורמה לעומת 10.7 אלפי ₪ בממוצע במוסדות שאינם נכללים ברפורמה. התקציב עתיד לגדול באופן הדרגתי, אך יש לציין כי תקצוב זה נמוך באופן משמעותי מהתקצוב של המערכת המקבילה להכשרת הנדסאים במשרד החינוך, קל וחומר מהתקצוב של סטודנטים באקדמיה (30,000 ₪). כפי שיפורט בהמשך, נושא זה נמצא בליבת הדיונים המתקיימים כיום עם האוצר ופורום המכללות הטכנולוגיות, לצד סוגיות מקצועיות נוספות.

מעמד הנדסאים והטכנאים המוסמכים מוסדר **בחוק ההנדסאים והטכנאים המוסמכים תשע"ג-2012** שנחקק בתיאום עם משרד הכלכלה, משרד החינוך, משרד המשפטים, והסתדרות הנדסאים. החוק מסדיר את ההכשרה של הנדסאים וטכנאים מוסמכים, את דיני המשמעת שלהם, את אפשרותם לגשת למכרזים בשירות המדינה ואת אופן קביעת ייחודי הפעולות שלהם. מתוקף החוק הוקמה **מועצת הנדסאים והטכנאים המוסמכים** – מר יובל רכלבסקי כיהן כיו"ר המועצה עד לנובמבר 2017 במהלך שנת 2021 כיהנה בתפקיד הגבי' דלית שטאובר, עד למינויה למנכ"לית משרד החינוך. כיום אין יו"ר למועצה, מה שלא מאפשר את התכנסותה, והנושא ממתין להכרעת השר. החלטות המועצה והתקנות אותן היא נדרשת לקבוע מכוח החוק (אגרות, הכרה במוסדות) מובאות בפני השר. במסגרת הרפורמה במערכת, שתפורט להלן, המשרד נדרש לבצע תיקון לחוק זה.

בשנים האחרונות קודמו מספר שינויים במערכת הכשרת ההנדסאים. הראשון שבהם הוא הסכם שנחתם בין המשרד ומשרד האוצר, בשנת 2013, בתאום עם המכללות הטכנולוגיות. עיקרי ההסכם:

- **מעבר למודל תקצוב מבוסס תפוקות – מודל התקצוב החדש מבוסס על דיפלומות ולא על מספרי סטודנטים.** החל משנת תשע"ג תקצוב המכללות נקבע על פי מספר הזכאים לדיפלומה, במטרה לעודד גידול במספר ההנדסאים המדופלמים. מהלך זה נועד לסייע להעלאת איכות ההכשרה ולהבטיח השתלבות מיטבית של בוגרי הלימודים במקצוע הנלמד. הדיפלומות של הנדסאים ניתנות ע"י מה"ט עבור סטודנטים שעמדו בכל דרישותיו. **כיום, ולאחר עליה של מעל ל-20%, עומדים שיעורי הדפלוס על 63%.** כפי שיפורט בהמשך, מה"ט ממשיך לפעול להעלאת שיעור הדפלוס בהתאם ליעד הממשלתי (74%) במסגרת הרפורמה ובמסגרת כלים נוספים.
 - **שינוי מבני במכללות הקובע גודל מינימלי לתקצוב, בהליך רב שנתי. כיום הגודל המינימלי עומד על 450 סטודנטים במוסד.** הגודל המינימלי לתקצוב על פי הרפורמה (כפי שיפורט בהמשך) הוא 800 סטודנטים.
- כחלק מתקציב 2018, ולקראת תום ההסכם משנת 2013, אושרה בינואר 2018 רפורמה במערכת ההשכלה הטכנולוגית במסגרת **החלטת ממשלה 3419**. החלטה זו מרחיבה את השינויים הנ"ל ונוגעת לסוגיות נוספות במערכת כמו פדגוגיה, תשתיות, בחינות והתנסות מעשית. להלן עיקרי ההחלטה:
- **תיקון לחוק ההנדסאים והטכנאים המוסמכים** - החלטת הממשלה קובעת כי על שר העבודה והרווחה ושר החינוך לפרסם תזכיר חוק לתיקון החוק הקיים, אשר יסדיר את סמכויות והרכב מועצת ההנדסאים והטכנאים המוסמכים במטרה לחזק אותה. החלטת הממשלה כולה מותנית בסעיף זה.
 - לאחר שלא הושגו הסכמות עם משרד החינוך בנושא, סוכם בתאום עם התאחדות התעשיינים ובהסכמת משרד החינוך ומשרד האוצר, כי תוגש הצעת מחליטים שתנתק את הקשר בין תזכיר החוק לרפורמה וכי תיקון לחוק יוגש לא יאוחר מיום 31/12/2019. הסכם זה עוגן בהחלטת ממשלה 4560.
 - סטטוס נוכחי:** על בסיס ההסכמות שהושגו המשרד גיבש הצעת חוק שהועברה להתייחסות משרד החינוך, טרם התקבלו התייחסויות בנושא. הנוסח שגובש ממתין בלשכה המשפטית של משרד החינוך מאז ספטמבר 2020. לאור הזמן שחלף, מוצע לפעול לתיקון נוסף של הנוסח לפני הגשתו בשנית להליך החקיקה.
 - **שינויים פדגוגיים** - החלטת הממשלה קובעת שינויים פדגוגיים רבים, ביניהם: צמצום שעות הלימוד, יצירת מסלול לימודים מרובד (תחילה זכאות לתעודת טכנאי מוסמך ובהמשך לתעודת הנדסאי), הרחבת החופש של המכללות בקביעת תכני הלימוד, צמצום במספר הבחינות ויצירת אפשרות להתנסות מעשית בתעשייה. מהחלטות אלו הוחרגו מקצועות בעלי ייחוד פעולות שבפיקוח האגף לאסדרת עיסוקים במשרד. מגמות אלו יבחנו בנפרד, בשים לב לעקרונות הנ"ל.
 - סטטוס נוכחי:** מרבית תכנית הלימודים עודכנו בהתאם להחלטת הממשלה, ובשנת העבודה הנוכחית צפויות עוד כ-5 תכניות לימוד לעבור שינוי.
- **עדכון מערך הבחינות הממלכתי בעקבות הרפורמה** - בכל מגמות הרפורמה צומצם מספר הבחינות הממלכתיות ל-2, אחת בתום כל שנת לימודים. מבנה ותוכן הבחינות שונה גם כן ויש בו דגש על בחינות אינטגרטיביות המותאמות לצרכי המעסיקים והשוק ולאופי העבודה אליו ידרשו הסטודנטים. עדכון זה בוצע במלואו.
 - **שינויים תקציביים** - במסגרת הרפורמה תינתן תוספת תקציב הדרגתית שתגיע עד ל-200 מיליון ₪ בשנת הלימודים תשפ"ג. התקציב יינתן רק למכללות שתעמודנה בתנאי הסף של 800 סטודנטים וייעד להגדלת התקצוב הניתן פר סטודנט (תעריף) עד ל-19,500 ₪. תקציב נוסף על סך 225 מיליון ₪ יוקצה להצטיידות, בינוי ונגישות פיזית. כמו כן, הוסכם עם אגף תקציבים באוצר על נוסחת תקצוב חדשה שתהיה מבוססת גם היא על תפוקות (שיעורי דפלוס). יש לציין כי מכללות שלא תעמודנה ביעד של 800 סטודנטים תמשכנה להיות מתוקצבות בהתאם להסכם מ-2013.

סטטוס נוכחי: נוסחת התקצוב סוכמה ופורסמה עבור תש"פ ואילך. העדכון הוא רק עבור מכללות ברפורמה וכוללת עלייה הדרגתית באחוז שכר הלימוד במהלך שנות הרפורמה (מ- 71% ל-77%) ועדכון בערך מקדמי הנשירה וההסתגלות.

לשם יישום רפורמה זו, הוקצו למה"ט תקציבי תפעול ומספר תקנים, וכן בוצעו שינויי עומק בנהלי האגף (נוהל הכרה ונוהל התקצוב), נעשה מעבר לפעילות מבוססת נתונים, וכן הוגברה השקיפות בהחלטות ובנתוני המכללות, לשם מתן אפשרות לקבלת החלטות מבוססת נתונים מצד הסטודנטים.

התכנית הרב-שנתית שעוגנה בהחלטת הממשלה 3419 צפויה להגיע לסיומה עם תום שנת הלימודים תשפ"ג. אשר על כן, מתבצעת בימים אלו במה"ט עבודת מטה לגיבוש תכנית רב שנתית חדשה, בשיתוף יחידות המטה במשרד העבודה, משרד האוצר, המכללות הטכנולוגיות עצמן, וגורמים בעלי עניין נוספים. תכנית זו צפויה לשים דגש על הרחבה משמעותית של מערך ההכשרה הטכנולוגית, לרבות הצבת יעדים מאתגרים לגידול במספר הסטודנטים, פניה לאוכלוסיות היעד של המשרד, פיתוח מקצועות חדשים בעלי תשואה גבוהה, מתן מענה תקציבי לפערים המכללות, הגברת חופש אקדמי ועוד. **עבודת מטה זו צפויה להתכנס כחלק מתקציב המדינה 2023, ולאפשר הגדלה משמעותית של תקציבי מה"ט.**

לצד התכניות הרב שנתיות וכחלק מהן, פועל מה"ט תחת מספר מטרות עיקריות, ומפעיל תכניות שתכליתן קידום מטרות אלו:

שילוב מעסיקים

כחלק מהחלטת הממשלה 3419, הוגברה משמעותית מעורבותם של המעסיקים וארגוני המעסיקים בתכניות הלימוד ובפעילות הכללית במכללות הטכנולוגיות. בכלל ועדות המומחים האמונות על פיתוח תכניות הלימודים משולבים מעסיקים כחלק אינטגרלי מצוות העבודה, ועמדתם מוטמעת בתכניות הלימודים ובמערך הבחינות. בנוסף, מופעלות במה"ט תכניות פרטניות שתכליתן שילוב מירבי של מעסיקים:

א. **פרקטיקום** - מתן אפשרות לסטודנטים לבצע התנסות מעשית במפעל או חברה כפרויקט הגמר עליו יבחנו כחלק מן הבחינות הממשלתיות. מודל זה מאפשר לסטודנטים היכרות מיטבית ובלתי אמצעית עם העבודה בשטח, והוא פועל היום במספר מגמות. בשנת הלימודים תשפ"ג צפוי מה"ט לצאת בתכנית להרחבתו למגמות ולסטודנטים נוספים.

ב. **תוכנית עתידאים** - תכנית בשיתוף עמותת עתידים וקרן ביחד שנועדה להגדיל את שיעור ההנדסאים האיכותיים שנכנסים למשק ולהבטיח לבוגרים תעסוקה איכותית עם אופק קידום מיד בסיום הלימודים. התוכנית אורכת כ-17 חודשים וכוללת ליווי של הסטודנטים במהלך הלימודים ועד לשלב ההשמה. כמו כן, התוכנית כוללת תמיכה לימודית במידת הצורך, לימודי כישורים רכים והענקת כלים להשתלבות בעולם התעסוקה. המשתתפים בתוכנית יקבלו מלגת קיום לאורך תקופת הלימודים וההתמחות. בחמש השנים מאז החלה התכנית, למדו במסגרתה כ-750 משתתפים בכ-30 כיתות בתחומים כגון: חשמל, מכונות – לרבות רכב, אלקטרוניקה וכימיה, בשיתוף מגוון מעסיקים מובילים במשק: חברת החשמל, אינטל, אלביט, רפאל, רכבת ישראל, ועוד. אחוזי הדפלוס בקרב בוגרי התכנית עומדים על כ-93%, ואחוזי ההשמה אצל המעסיק עומדים על כ-95%.

ג. **התכנית הלאומית להתחדשות בהשכלה הטכנולוגית** - תכנית בשיתוף הגיוינט, ובמימון של קרן עזריאלי וקרן צורים, שנועדה לבחון כלים להתאמה מירבית של ההכשרה לצרכי המעסיקים. התוכנית היא תכנית פיילוט שתתקיים ב10 מכללות טכנולוגיות ובמסגרתה יוקמו לראשונה כיתות הנדסאים הכוללות התמחות בשכר כבר בשלב הלימודים, יתווסף נדבך "הנדסאי מומחה" ותוקם תשתית לקשרי מעסיקים במכללות הטכנולוגיות. בכדי להבטיח את הצלחת התוכנית, התוכנית כוללת 4 רכיבים: התמחות בשכר לסטודנטים,

התמחויות מותאמות מעסיק, תמריצים לעידוד התמחות עבור המכללות והמעסיקים ותמריצים לעידוד השמה למכללות.

ד. **עידוד ענף ההייטק** - כלל מגמות מה"ט הינן מגמות טכנולוגיות, אך יש בהן כאלו המכוונות יותר לעולם ההייטק, הסובל ממחסור בכוח אדם מיומן. חלק מהמלצות דו"ח דדי פרלמוטר (העוסק במחסור זה) נוגעות לצורך להרחיב את מספר בוגרי מה"ט הפונים לענף ההייטק, באמצעות הרחבת המערך, גיוון במקצועות, פניה לקהלים חדשים ועוד. במהלך תשפ"ג מתעתד מה"ט לבנות תכנית עבודה בתחום זה.

היערכות לשוק התעסוקה העתידי:

ה. **הטמעת כישורים בתוכניות הלימוד** - כחלק מפעילות המשרד להטמעת כישורים לשוק התעסוקה העתידי, וכחלק מעדכון תכניות הלימודים במסגרת הרפורמה, מה"ט פועל להטמעת כישורים בכל תכניות הלימוד. הכישורים שנלמדו נקבעו בהתאם לצרכים אותם העלו המעסיקים בשטח, והם יועברו על ידי מרצים נבחרים במערכת שיוכשרו לכך.

ו. **לימודים מקוונים** - כדי לתמוך במערך הלימודים ולהתאים אותו לשוק התעסוקה הנוכחי ולטכנולוגיות המתקדמות במשק, מה"ט מקדם לימודים מקוונים במכללות הטכנולוגיות. לראשונה מה"ט אפשר תקצוב של קורסים מקוונים אותן מובילות המכללות הטכנולוגיות. קורסים מקוונים מאפשרים להעשיר את מערך הלמידה, מאפשרים הקניית כישורים נוספים ומייעלים את מערכי השיעור. כמו כן, כשהם מלווים קורסים פרונטאליים הם מאפשרים הוראה מגוונת ואיכותית יותר המטיבה עם הסטודנטים. כמו כן, **בעקבות הקורונה ומעבר ללמידה מרחוק באופן מלא, הקים מה"ט מערך תמיכה בטכנולוגיות למידה, מינה ממונים לתחום בכל המכללות וביצע עשרות הכשרות בתחום.** מנת לסייע למכללות הטכנולוגיות שלא היו ערוכות להוראה מסוג זה מה"ט גיבש מערך של הדרכות, וובינרים, למידה ליווי והטמעה לכלל סגלי ההוראה במכללות. כבר שלושה שבועות מתחילת מגבלות מגפת הקורונה נמצא כי: 65 קורסים עברו לפורמט מקוון, 450 אנשי סגל עברו הדרכות שונות, 87% מהסטודנטים למדו באופן מקוון. בשנת הלימודים תשפ"א המשיכו הכשרות המרצים, הקהילות המקוונות מנו למעלה מ-500 מרצים ו-100% מהסטודנטים עברו להוראה מקוונת.

קידום פדגוגיה ואיכות ההוראה:

ז. **הכשרת מרצים** - מה"ט ביצע מיפוי והערכה של הצרכים הקיימים בשטח בתחום הכשרת המרצים. על בסיס מיפוי זה נבנתה תכנית שתאפשר לתמוך ולסייע להליכי הכשרת מרצים, בכדי לשפר את איכות ההוראה במערכת ולהטמיע שיטות הוראה חדשניות. תכנית זו מתקיימת כיום והוכשרו בה כ-200 מרצים עד היום.

ח. **פיתוח תכניות לימודים חדשות ומותאמות לעולם העבודה** - במסגרת פעילותו השוטפת, פועל מה"ט לעדכון מתמיד של תכניות הלימודים, לצד מערך פיקוח הבוחן את אופן פעילות המערכת. לשם כך, כאמור, מופעלות ועדות מומחים שונות, וכן מערך יועצים מקצועיים הפועל בשטח לטיוב ההכשרה והתאמתה לצרכי המשק.

קידום אוכלוסיות יעד:

ט. **קידום תעסוקת חרדים** - אחד מהיעדים המרכזיים של משרד העבודה בכלל ושל מה"ט בפרט הינו קידום של תעסוקה איכותית בקרב המגזר החרדי. בשנים האחרונות מהווה מערכת ההשכלה הטכנולוגית אחד מן הכלים המרכזיים לעידוד תעסוקת נשים חרדיות, כאשר כ-3,200 נשים לומדות מדי שנה במסגרות מה"ט, כ-75% מהן בתחומי התוכנה. שיעור התעסוקה בקרב נשים אלו עולה על 90%, ושכרן לאחר כ-3 שנים עומד על כ-15,000 ₪. לאור ההצלחה בקרב נשים חרדיות, מתכוון מה"ט לפעול לשילוב גברים חרדים בהיקפים דומים. כיום, פועל מבחן תמיכה לעידוד לימודי גברים חרדים, הפוטר אוכלוסייה זו ממרבית שכר הלימוד ורכיבי התשלום הנוספים, לצד שיפוי הניתן למכללות עצמן על הכשרת הגברים. בשנת הלימודים הקרובה

יופעלו כלים נוספים לשם עידוד גברים חרדים לרכישת הכשרה איכותית, אשר תאפשר להם – כמו לנשים החרדיות – שילוב מיטבי בשוק העבודה.

י. **בדואים בדרום** - מה"ט מפעיל מבחני תמיכה עבור סטודנטים מהמגזר הבדואי המתגוררים בנפת באר שבע של משרד הפנים, שהחלו לימודיהם לתואר הנדסאי במסלול הנדסאים. זאת בהתאם להחלטת ממשלה מס' 3708 מיום 11.9.11 שעניינה "תכנית לקידום הצמיחה והפיתוח הכלכליים של האוכלוסייה הבדואית". ומס' 2397 מיום 12.2.2017) ובהתאם ליעדים לקידום תחום התעסוקה לקראת שנת 2030.

יא. **אוכלוסייה ערבית** - במסגרת החלטת ממשלה 550 - התכנית הכלכלית לצמצום פערים בחברה הערבית, מפתח מה"ט תכנית חומש לחברה הערבית. מטרת התכנית המרכזיות הן: הקטנת שיעור הנשירה, הגדלת שיעור הדפלוס, הגדלת שיעור הסטודנטיות, הגדלת מגוון המגמות הנלמדות ושיפור השילוב בתעסוקה. השלב הראשון של התכנית צפוי לצאת לדרך במהלך שנה"ל תשפ"ג כשלב פיילוט, ולהתמקד בהגדלת שיעור המעבר בהצלחה של סטודנטים משנה א' לשנה ב'. במסגרת שלב זה, ישופו המכללות שישתתפו בתכנית בגין סיוע לסטודנטים באמצעות מעטפת ליווי, קורסי תגבור, ועוד.

יב. **סיוע פיננסי לסטודנטים** - כחלק מהסיוע לסטודנטים מאוכלוסיות שונות, לצד סיוע לסטודנטים מתקשים, מופעלים מספר מערכי מלגות המסייעים בתשלום שכר הלימוד. בין היתר, ניתן למנות תקציבים ניכרים לסבסוד שכר הלימוד לחיילים משוחררים במימון הקרן להכוונת חיילים משוחררים (סך של כ- 50 מלש"ח בשנה, המתקצבים כ- 90% משכר הלימוד לחיילים ומשרתי שירות אזרחי משוחררים), תקציבים הניתנים למלגת פרח לסטודנטים מתנדבים, וקרן הסיוע לסטודנטים מתקשים, שתקציבה עומד על כ- 2 מלש"ח. לצד תקציבים אלו יודגש כי מלגות רבות המוקדשות לסטודנטים אקדמאיים עדיין אינן פתוחות לציבור ההנדסאים והטכנאים, וכי התקציבים הכלולים למלגות שלא דרך הקרן להכוונת חיילים משוחררים עדיין נמוכים משמעותית מאלו הניתנים באקדמיה.

אתגרים:

כאמור, האתגר המרכזי של מה"ט הוא גיבוש חומש חדש לשנים תשפ"ד-תשפ"ח (כהמשך ליישום הרפורמה לשנים תש"פ-תשפ"ג) שבכוחו להעלות את רמת הפיריון של ההנדסאים והטכנאים בוגרי מה"ט ולתת מענה לחוסר ההיצע של העובדים במשק. אתגר זה הינו בעל חשיבות ניכרת לאופן פעילות המערכת בשנים הקרובות, ולוחות הזמנים להשלמתו קצרים.

1. **גיבוש ויישום התכנית הרב שנתית לתשפ"ד-תשפ"ח**: אלו יחייבו התארגנות של כלל המערכת כדי להבטיח יישום מהיר, אפקטיבי ואיכותי. לצד זאת מה"ט תידרש להמשיך לקיים את הפעולות השוטפות שלה (קיום בחינות, אישור דיפלומות, תקצוב ע"פ מודל קיים ועוד).
2. **תיקון לחוק ההנדסאים והטכנאים המוסמכים** - כאמור יישום הרפורמה מחייב תיקון לחוק, אשר נמצא באחריות משותפת של משרד העבודה ומשרד החינוך. טרם תוקן החוק בגלל עיכובים במשרד החינוך.
3. **מעבר לירושלים** - משרדי מה"ט ממוקמים בתל אביב. בעקבות החלטת ממשלה משנת 2007 משרדי המטה אמורים לעבור לירושלים בינואר 2023. הנושא מציב קושי מרכזי עבור עובדי היחידה, המתגוררים במרכז, מרביתם עובדים ותיקים.

מינהל תעסוקת אוכלוסיות ייחודיות

מנהלת היחידה - יוליה איתן

המינהל מרכז תחתיו את הפעולות והתכניות המרכזיות בממשלת ישראל לקידום תעסוקת אוכלוסיות היעד כשם שהגדירה הממשלה ובהן האוכלוסייה הערבית, הדרוזית, הבדואית והצ'רקסית, החברה החרדית, אנשים עם מוגבלות, בני 45+, יוצאי אתיופיה, צעירים, הורים עצמאיים (יחידים) ונשים. בנוסף כתפיסה של קידום תעסוקה איכותית עבור אוכלוסיות היעד הוקם במנהל תחום הון האנושי לתעסוקה עתירת ידע (היי-טק).

המינהל פועל בהתאם להמלצות ועדת 2030, וגיבש את מטרותיו, דרכי הפעולה והמבנה הארגוני שלו בהתאמה על מנת לעמוד ביעדים שנקבעו ליעדי התעסוקה של אוכלוסיות היעד. להלן שיעורי התעסוקה בפועל של האוכלוסייה הערבית, החרדית ואנשים עם מוגבלות, וכן יעדי התעסוקה שנקבעו לשנת 2020 ויעדי התעסוקה שנקבעו לשנת 2030. להלן יוצגו התחומים הפועלים במינהל:

תחום בכיר קידום תעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית, הבדואית, הדרוזית והצ'רקסית

בעשר השנים האחרונות התקבלו מספר החלטות ממשלה רב שנתיות לפיתוח כלכלי-חברתי של החברה הערבית בישראל. תחום תעסוקת מיעוטים אמון על שילוב האוכלוסייה הערבית בשוק העבודה (בדגש על נשים ערביות בשוק העבודה) ושיפור איכות העבודה.

החסמים המרכזיים הניצבים בפני האוכלוסייה הערבית לכניסה לשוק העבודה הינם פער שפתי, היצע תעסוקתי מצומצם, חוסר בכישורים מקצועיים והשכלה מתאימה, מחסור ברישיות רלוונטי, מחסור בתשתיות המאפשרות יציאה לעבודה כגון מסגרות לילדים ותחבורה, אמון נמוך במוסדות המדינה, אי מיצוי השירותים הניתנים וחוסר מודעות לחוקי העבודה.

תכנית "ריאן"

תכנית "ריאן" פועלת להכוונה, הכשרה והשמה של עובדים מהחברה הערבית במקומות עבודה. מרכזי ריאן פועלים כמרכזי מידע, הכוון וייעוץ תעסוקתי ולימודי עבור מחפשי העבודה בחברה הערבית. תחת קורת גג אחת מאוגדים כל הכלים והמידע הרלוונטי להשתלבותם המיטבית בתעסוקה. המרכזים פועלים לשיפור רמת המסוגלות התעסוקתית של המשתתפים ולהקניית כלים להשתלבותם בעבודה. בריאן מחברים בין מחפשי עבודה בחברה הערבית למעסיקים על פי כללים של מיון והתאמה איכותיים, תוך שימת דגש על גישור תרבותי ועל היכרות בין שני הצדדים.

המרכזים מעניקים שירותי הכוונה ויעוץ תעסוקתי, הכנה לעולם העבודה, לימודי עברית וכישורי מחשב, הכשרות מקצועיות, הכוונה להשלמת השכלה ולהשכלה גבוהה, השמה הולמת וליווי תעסוקתי לאורך זמן. המרכזים מאפשרים ריכוז משאבים, יצירת שיתופי פעולה בתוך המרכז ושיתופי פעולה מקומיים ואזוריים עם הרשות המקומית, עם הקהילה ועם מעסיקים וכן היענות לצורכי המעסיק בגיוס עובדים ומועמדים להכשרה לפי חלוקה אזורית. המרכזים משמשים למעשה, 'בית של תעסוקה' עבור החברה הערבית.

התוכנית פועלת במסגרת מרכזים בכ-20 יישובים ערביים ובירושלים ובמסגרת שלוחות בעוד עשרות יישובים נוספים.

מימוש יעדי הממשלה

בהמשך לה"מ מס' 550 מיום 24.10.2021, שעניינה "התכנית הכלכלית לצמצום פערים בחברה הערבית עד לשנת 2026", וה"מ מס' 549 מיום 24.10.21, שעניינה "תכנית לטיפול בתופעות הפשיעה והאלימות בחברה הערבית-2022", ובמטרה לקדם פיתוח כלכלי-חברתי של החברה הערבית, זאת לצד מלחמה בפשיעה והאלימות ותוך שמירה על המשכיות וסנכרון עם פעולות שנקטו במסגרת החלטות קודמות לפיתוח כלכלי חברתי בחברה הערבית, הוחלט לקדם את הפעילויות הבאות:

- א. הגדלת היקף הפעילות של תכנית ריאן - הרחבת היקף ההתקשרות השנתי לאור החלטות הממשלה החדשות ומתוך תקציבי החומש, על מנת לאפשר עמידה ביעדי הממשלה. תקציב שנתי עדכני כ- 80 מלש"ח (ללא מז' ירושלים), שיסייע להגדיל את היקף הפעילות ב- 25%.
- ב. הגדלת היקף הפעילות באזור הנגב - בהתאם לעקרונות ה"מ 1279 הושמו צעדים לשם פעילות אינטנסיבית לשילוב וקידום החברה הבדואית בתעסוקה. בהחלטה נקבע כי תימשך הפעלת מרכזי ריאן, ההכשרות התעסוקתיות והמקצועיות, חיזוק הוראת העברית והמשך הפעלת מערכי הכשרה והמשך חיזוק הפעלת מערכי הכשרה להנדסאיות והנדסאים מקרב החברה הבדואית בנגב.
- ג. הגדלת היקף הפעילות באזור מזרח ירושלים - קידום תעסוקתי של תושבי מזרח ירושלים אוכלוסייה בה החל המטה להתמקד בשנים האחרונות בעקבות ה"מ 1775 וה"מ 3790, להגברת הביטחון האישי ולפיתוח כלכלי חברתי בירושלים לטובת כלל תושביה. בין היתר הוחלט על הרחבת מיידית של היקף המשתתפים במרכז ריאן מזרח ירושלים מ-1,600 משתתפים חדשים בכל שנה למעל 3,000 משתתפים (60% נשים), כאשר הרחבת היקף הפעילות התאפשרה הודות לפתיחת שלוחה דרומית בשכונת אבו תור. בה"מ הבאה (3791), עתידים לבחון פתיחה של מרכז ריאן נוסף באזור הצפוני של העיר אשר יגדיל את היקף הפעילות.
- ד. הקמת תשתיות ריאן בערים מעורבות - במסגרת תכנית "ערים מעורבות" בה"מ 550, הוחלט להקים מרכזי תעסוקה לאוכלוסייה הערבית ביישובים מעורבים, שיתנו מענה לצרכי התעסוקה של האוכלוסייה ובהתאמה לשלושת המאפיינים הדומיננטיים של ערים מעורבות: אוכלוסייה ערבית חלשה, קרבה למרכזי תעסוקה ומרחב יהודי-ערבי וכן טיפול בפערים ובצרכים בנושא צעירים ותעסוקה בחברה הערבית בערים המעורבות.
- ה. הרחבת והתאמת מענים לאוכלוסיית NEET (צעירים חסרי מעש) - בשנים האחרונות, הן בעקבות רמת הפשיעה הגואה בחברה והן בצל משבר הקורונה, מבטים הופנו לעבר הצעירים הנעדרים ממסגרות הכשרה, לימודיות ותעסוקתיות לאורך תקופה ממושכת. מדובר באוכלוסייה צעירה (גילאי 17-25), עם לא מעט חסמים אישיים וסביבתיים הדורשים מענים מותאמים, החל משלב בניית האמון, ההעצמה וחיזוק הכוחות הפנימיים ועד להכשרה מקצועית וסיוע במציאת עבודה. מתוקף ה"מ 549 ו-550 הוחלט להרחיב את המענים לאוכלוסיות אלו לרבות הרחבת המענים במרכזי ריאן – פורסמו למפעילים הנחיות ויעדים חדשים שמטרתם התאמת הפעילות למדיניות ולה"מ החדשות והתאמת פעילות מרכזי ההכוון התעסוקתי "ריאן", הכלים והמענים בקרב צעירים חסרי מעש. הפעלת מסלול מענקי חדשנות בתעסוקה – באמצעות קול קורא שהמשרד פרסם בשיתוף עם המשרד לשוויון חברתי, התקבלו הצעות לשנות מעבר תעסוקתיות, הכוללת הכשרות, חיזוק מיומנויות רכות, כלים מקצועיים לשיפור המסוגלות לצורך שילוב תעסוקתי. זאת בהתאם למדיניות הממשלה לצמצום פערים בתחום התעסוקה, הוצאת הצעירים ממעגל "חוסר המעש" וקידום מוביליות חברתית. הוחלט לגבי התוכניות הזכות, אשר יחלו לפעול ב-01/2023.

אתגרים עיקריים לשנת 2023:

בעשור האחרון עלה שיעור התעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית, ובמיוחד בקרב הנשים. מחודש מרץ 2020, עם תחילת משבר הקורונה, שיעורי התעסוקה הכלליים החלו לרדת ונצפתה פגיעה משמעותית במיוחד בשיעור התעסוקה בקרב האוכלוסייה הערבית. כיום שיעור התעסוקה נמצא במגמת עלייה ומשימתנו כעת הינה לדאוג לחזק את המגמה ובמקביל להמשיך ולפתח ערוצים ומסלולים שיתרמו לקידום תעסוקתי איכותית של כלל האוכלוסייה הערבית.

1. הגדלת שיעורי ההשתתפות של נשים ערביות בשוק העבודה.
2. הגדלת מספר הגברים המועסקים מהחברה הערבית עם דגש על צעירים שלא נמצאים במסגרות תעסוקה/חינוך וצמצום הפער עם האוכלוסייה היהודית.
3. קידום תעסוקה איכותית, באמצעות פיתוח כישורים להשתלבות בעולם התעסוקה המשתנה הכולל שימוש גובר בטכנולוגיה וריבוי אפשרויות של עבודה מהבית, וכן הגדלת מספר האקדמאים המושמם בתעסוקה.
4. קידום תעסוקתי לאוכלוסיית הצעירים המצויים במצב של "חוסר מעש" (NEET) באחוזים גבוהים.

תחום בכיר קידום תעסוקת חרדים

תחום בכיר תעסוקת חרדים פועל לקידום יעדי הממשלה בנושא באמצעות מספר תכניות ייעודיות וזאת בהתבסס על מספר החלטות ממשלה, ובעיקרן: החלטה מס' 638 (שילוב חרדים ובני מיעוטים בשירות צבאי ואזרחי לצורך שילובם בשוק העבודה וליצירת שוויון בנטל הביטחוני והכלכלי), החלטה מס' 1994 (הצבת יעדי תעסוקה לשנים 2010-2020), החלטה מספר 869 לשילוב חרדים בשירות המדינה, החלטה לריכוז מאמץ לשילוב חרדים בענף ההיי-טק והחלטה 198 שקבעה יעדי תעסוקה לשנת 2030.

על מנת לעודד השתלבות של המגזר החרדי בשוק העבודה בכלל ובתעסוקה איכותית בפרט, פותחו בשנים האחרונות תכניות הפועלות למתן מענה כולל בכל השלבים. כמו כן, מינהל תעסוקת אוכלוסיות מפעיל כיום 12 מרכזי הכוון תעסוקתי הפרוסים בפריסה ארצית המציעים סל שירותים מקיף הכולל שירותי יעוץ אישי, הכשרות וליווי תעסוקתי לטובת שילוב וקידום האוכלוסייה בשוק התעסוקה.

בנוסף ישנה פעילות לקידום מדיניות התומכת בפעילות הכוללת קידום הי"מ וחקיקה להגברת השילוב בתעסוקה, כגון שילוב חרדים בענף הייטק והסרת מגבלות הקיימות בחוק הגיוס הנוכחי. יחד עם שיתופי פעולה עם משרדי ממשלה אחרים וגופי חברה אזרחית לקידום פעילות משותפת בתחום, כגון שת"פ עם משרד החינוך לפעילות בסמינרים, שת"פ עם רשות החדשנות לקידום הכשרות ייעודיות לחרדים להשתלבות בענף הייטק ועוד.

מרכזי הכוון תעסוקתיים - מפת"ח

מרכזי הכוון התעסוקתי לחברה החרדית הוקמו בשנת 2016 ומאגדים תחת קורת גג אחת כלי סיוע הן בצד היצע העובדים והן בצד הביקוש לעובדים, ובכך מספקים קשר ישיר בין מחפשי עבודה למעסיקים פוטנציאליים. השירותים הניתנים במסגרת מרכזי הכוון התעסוקתי כוללים אבחון תעסוקתי ובניית מסלול אישי לקידום תעסוקתי, השלמה השכלה בסיסית במקצועות הליבה, הפנייה להכשרות מקצועיות, לימודי הנדסאות ולימודים אקדמיים, סיוע בכתיבת קורות חיים, הכנה לראיונות עבודה ועוד. למרכזי הכוון פנו בשנת 2021 למעלה מ-18 אלף חרדים, כשמתוכם ב-12,500 החלו תהליך, כמו גם במספר רב של משתתפים פעילים ותיקים שפנו בעבר למרכזי הכוון. בנוסף בשנה זו הושמו 7,528 איש מתוך כלל המשתתפים.

תכניות תעסוקה

- א. עידוד רכישה הכשרה טכנולוגית במכללות מה"ט** - נבנה מבחן תמיכה ייחודי לחרדים אשר מעניק מלגת שכר לימוד מלאה לסטודנטים חרדים ובנוסף גם מעודד את המכללות לקלוט אותם. בשנים האחרונות אנו רואים עליה בביקוש ללימודים אלו וגידול במספר הלומדים.
- ב. תכניות בתחום ההייטק** - פועלות מספר תוכניות לעידוד ושילוב חרדים בעולמות הייטק. תכנית 'הזנקים' - שמטרתה עידוד והכוונה של חרדים ללימודים אקדמיים באוניברסיטאות ומכללות במקצועות הרלוונטיים לתעשייה עתירת הידע, ליווי הסטודנטים המשתתפים בתכנית ושילובם במשרות איכות בתעשייה. **המיזם הלאומי לשילוב חרדים בהייטק** - שותפות בין המינהל, הגיוינט והקואליציה לתעסוקת חרדים. חזון המיזם הינו לפתח, ליישם ולהטמיע ארגז כלים איכותי ובר הרחבה, להגברת שילוב וקידום תעסוקתי של הציבור החרדי בענף ההייטק בישראל, בדגש על גברים. 'הנדסאות פרימיום' - התכנית פונה לגופים מכשירים בתחום ההייטק, אשר ישתלבו במהלך לימודי הנדסאות בסמינרים, יוסיפו רכיבי הכשרה ותוכן, לרבות התמחות מעשית, ויסייעו בהשמות בשכר גבוה של התלמידות בתעשיית ההייטק הישראלית.
- ג. תכניות בקהילה** - אנו פועלים לקידום התעסוקה יחד עם המסגרות הקיימות בחברה החרדית בשלבים שונים. בין התכניות הקיימות:
 - **תכנית ח"ן** - תכנית לתלמידות הלומדות הכשרות חלופיות להוראה בסמינרים ומעניקה להן מעטפת שירותים הכוללת הכוונה אישית, ליווי מקצועי וכלים יישומיים החל מאבחון ויעוץ ועד לעזרה בהשמה.

- **תכנית נתיבה** - ליווי, ייעוץ והכוונה לתלמידות כיתה י"ב לאורך שנת הלימודים, לקראת בחירת מקצוע ויציאה לעבודה, במטרה למנוע נשירה.
- **תכנית חנוך** - עוסקת בפיתוח כישורים רכים ומיומנויות לתעסוקה מקצועית, עם תהליך הכוון מקצועי לתעסוקה איכותית של תלמידי ישיבות גבוהות אלטרנטיביות.
- **תכנית דרך ארץ** - התכנית מפעילה תחתיה שני פרויקטים: 'קשרי קהילה' אשר מטרתו פעילות ויצירת שיח תעסוקתי בקהילות חסידייות שמרניות, המענה מותאם תרבותית לקהילה ומופעל בשותפות עם הארגון הקהילתי. 'קופות הצדקה' ומטרתו פעילות ממוקדת בקופות צדקה שכונתיות ועבודה עם משפחות נתמכות עד מעבר לעצמאות כלכלית, ע"י הפניה לתעסוקה ולכלים תומכי תעסוקה (כגון מיצוי זכויות רווחה).

תכניות בשיתוף השירות אזרחי וצה"ל

ישנן מספר תכניות בשיתוף הגופים השונים שנועדו להקנות הכשרה איכותית יחד עם שירות משמעותי אשר ייתן למשרתים ניסיון תעסוקתי ויאפשר להם להשתלב אחריו בתעסוקה איכותית. בין המסלולים הקיימים תכנית "מעלות" לשירות אזרחי טכנולוגי ותכנית "קודקוד" לשילוב חרדים במערך הטכנולוגי של צה"ל.

אתגרים עיקריים לשנת 2023:

תפקידו המרכזי של התחום הינו לסייע ולעודד שילוב חרדים בתעסוקה וכן לאפשר לבני הקהילה החרדית המעוניינים בכך, להשתלב בצורה מיטבית בשוק העבודה הישראלי. האתגרים המרכזיים בשנים הבאות הם:

1. הפעלה והרחבה של תכניות קיימות וחדשות לשם העלאת שיעור ואיכות התעסוקה של גברים חרדים ולהעלאת גובה השכר החודשי הנומינלי לנשים חרדיות בהתאם ליעדי הממשלה לשנת 2030.
2. שיפור מיומנויות היסוד ושילוב בהכשרות איכותיות – על מנת להגדיל את פוטנציאל ההשתכרות, בפרט של הגברים החרדים, יש להשלים את הבסיס הנדרש כך שיוכלו להשתלב בהכשרה על תיכונית איכותית ולהנגיש מוסדות לימוד שיאפשרו לימודים גבוהים.
3. עידוד הביקוש לעובדים חרדים במשק ושילובם במגוון רחב של מקצועות ובכללם כניסה לתחומי ההייטק, הבריאות ושירות המדינה.
4. התאמת הרגולציה כך שתאפשר ותעודד שילוב בתעסוקה - בפרט קידום חוק גיוס מעודד תעסוקה ושינוי מבחני התמיכה בישיבות כך שיתאפשר לשלב הכשרה במקביל לימודים בישיבה.

תחום בכיר חדשות, פיתוח ותעסוקה בהיי-טק

כחלק מפעילות המינהל השוטפת, וכחלק מהאסטרטגיה ותפיסת ההפעלה, מוביל תחום בכיר חדשות, פיתוח והיי-טק במינהל שלושה צירים רוחביים במודל עבודה מטריציוני עם שאר היחידות המקצועיות.

1. **תחום החדשות במינהל** - כולל מעורבות בהנבטת יוזמות חדשות שונות הקמת והובלת מהלך אסטרטגי של קידום חדשות במנגנון מענקי חדשות בתעסוקה. המנגנון הוקם בשנת 2020 ומסייע לקידום חדשות תוך התמקדות באתגרים ובצרכים התעסוקתיים והמרצת השוק להעניק ולפתח פתרונות אליהם ויצירת קשר עם מגוון רחב של שותפים וארגונים. במסגרת כך, המינהל מקצה תקציבים למיזמים תעסוקתיים אשר נבחרים בתהליך תחרותי סביב נושאים נבחרים ("מסלולים"), תוך השקעה כספית יחד עם שותפים נוספים (עד 75% השתתפות ממשלתית) וכפוף לאבני דרך המוגדרות לכל אחת מהתוכניות. במסגרת הפעילות הושק מסלול ראשון – מסלול הקורונה, עוד בתקופת משבר הקורונה וסביב אתגרי התעסוקה שהוא יצר, במסגרתו נבחרו שמונה מיזמים מתוך 144 הצעות בהיקף של 11 מלש"ח מצד הממשלה. מסלול שנת מעבר לחברה ערבית נמצא בתהליכי בדיקה מתקדמים ולקראת בחירת המקבלים מתוך עשרות הצעות שהגיעו, ועבודה על כתיבה והשקת של מסלולים נוספים נמצאת בתהליכי עבודה.

2. ציר המחקר – התחום אחראי על תכלול וקידום תחום המחקר והנתונים בעבודת המינהל ובשותפות של אגף בכיר אסטרטגיה ומחקר, זאת כחלק מתפיסת המינהל לקידום מדיניות מבוססת נתונים. כך, מסייע התחום להובלת מחקרים שונים דוגמת מחקרי אפקטיביות לתוכניות הקיימות, מחקרים אודות שוק העבודה בתחומים רלוונטים לעבודת המינהל, ויוזמה וקידום של עבודת נתונים שוטפת לצורך השגת מטרות המדיניות.
3. תחום התעסוקה בהיי-טק - הינו ציר שלישי ומרכזי ביחידה. תעשיית ההיי-טק מהווה מנוע צמיחה משמעותי של המשק הישראלי, בהיבטי תעסוקה, פרויקט עבודה, וייצוא, אך מתאפיינת במחסור מתמשך בכוח אדם מיומן ומקצועי.

תחום התעסוקה בהייטק פועל לאור צרכי המשק להגדלת מאגר הכישרונות בקרב אוכלוסיות בתת-ייצוג בהייטק לו זקוק הענף וכנגזרת מיעדי התעסוקה האיכותית לאוכלוסיות היעד כפי שנקבעו בה"מ 198, ובהתאם לה"מ 2292 ("תכנית לאומית להגדלת כוח אדם מיומן לתעשיית ההיי-טק") וה"מ 1852 ("תוכנית לאומית להגדלה ופיתוח הון אנושי מיומן לתעשיית ההייטק והחדשנות ושילוב קבוצות בייצוג חסר") וכן ממסקנות הוועדה הציבורית להגדלת ההון האנושי בהייטק (ועדת פרלמנטר) אשר הסתיימה בשלהי 2022, אשר כולן עוסקות במחסור בכוח אדם מיומן בענף ההיי-טק ובצורך בהפעלת כלים להגדלת שיעור האוכי המשתלבות בו. בהתאם לכך, מפעיל המינהל תכניות שונות שמטרתן לעודד שילוב אוכלוסיות בעלות ייצוג נמוך בתעשיית ההיי-טק.

בין עיקרי התכניות; **she codes** - מיזם לשילוב נשים בהייטק- המפעיל למעלה מ- 40 סניפים בחברות הייטק המציעים קורסי תכנות לכל אישה במטרה להוביל לשילוב וקידומן של מעל 3,000 נשים; **פורסאטק** - תכנית לשילוב אקדמאים והנדסאים מהחברה הערבית בתעשיית ההייטק בהפעלה של עמותת צופן ועמותת itworks (הזכות במכרז) באמצעות ליווי, ייעוץ, הכשרה מעשית וסיוע במציאת עבודה. במסגרת התכנית קיבלו אלפי משתתפים שירותים ובוצעו כ-1,500 השמות; **קולות קוראים במסלול הון אנושי לשילוב אוכלוסיות בהייטק** - בהמשך להסכם הבנות שנחתם בין זרוע העבודה עם רשות החדשנות ב-2022, יצאו לדרך שתי קולות קוראים בתקצוב משותף: 1. עבור החברה החרדית לשילוב כ- 2,000 חרדים בתעשיית ההייטק באמצעות 11 תכניות עם מגוון גופי הכשרה וקהלי יעד שונים. 2. עבור החברה הערבית - לבוגרי תארים במקצועות ה-STEM בתקצוב ממשלתי של עד 20 מל"ח. בנוסף לצעדים אלו נעשית עבודה משמעותית נוספת על פיתוח כלים נוספים כדוגמת תכנית ייעודית לחשיפה, אבחון וקדם הכשרה לאוכלוסיות לשילוב בהכשרות הייטק בשם **Pre-Tec**, פיתוח קורסים מקוונים בתחום; עבודת עומק משמעותית לאפיון הקמתו של מסלול שירות לאומי-אזרחי טכנולוגי.

אתגרים עיקריים לשנת 2023:

1. התמודדות עם כניסתם לשוק התעסוקה בהיי-טק של בוגרים טריים (גיוניורים) מאוכלוסיות מגוונות בתקופה של האטה וצמצום בענף (נכון לכתבת שורות אלו).
2. הוצאה לפועל של מהלכים אסטרטגיים נוספים לשילוב וקידום נשים בהיי-טק תוך רתימת מגוון שחקנים נוספים נדרשים.
3. קידום תחום החדשנות בעבודת המינהל בצורה משלימה של עבודת Bottom Up, מציאת מקורות תקציביים ובניית תפיסת הפעלה סדורה וברת הרחבה.

תחום בכיר שילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה

המטה פועל לשילוב של אנשים עם מוגבלות (להלן: אע"מ) בעבודה, תוך דגש על מיצוי יכולותיהם האישיות והעלאת רמת חייהם, שכר עבודתם ותנאי עבודתם. המטה מספק שירותים על פי חוק וכן מפתח ומפעיל תכניות שונות מתוך בחינת מאפייני צרכי השוק והמעסיקים כמו גם צרכיהם של אע"מ. בנוסף, אסדרה של נהלים ותהליכים בקשר שבין עובד למעסיקים מסוגים שונים החל מעבודה מול נש"מ, שלטון מקומי, וכלה במעסיקים פרטיים וחברות עסקיות.

תחומי הפעולה העיקריים:

1. עידוד מעסיקים לקליטת עובדים עם מוגבלות ותמיכה בהליכי הגיוס והקליטה; לרבות עמידה בייצוג ההולם - **תכנית "תעסוקה שווה" למעסיק**: התכנית פזורה בכל הארץ, ומנהלי התיקים נותנים שירות ללא תשלום לעסקים מכל ענף, בכל גודל ובכל מיקום גיאוגרפי. לבחירתם שני מסלולי שירות עיקריים: ייעוץ מקצועי נקודתי בהתאם לצורך או ליווי ארוך טווח לבנייתה ויישומה של תכנית לשילוב אע"מ בארגון. קידום תעסוקה איכותית בהובלת החברות הגדולות במשק. התוכנית פועלת באמצעות עבודה פרטנית מול ארגונים, הקמת רשת מעסיקים ומהלכים לשינוי עמדות בקרב מעסיקים כלפי העסקת עובדים עם מוגבלות. בנוסף התכנית מעניקה למעסיקים כלי הדרכה לשינוי עמדות פנימי בארגון לעניין העסקת אע"מ, ומעסיקים המלווים על ידי תכנית תעסוקה שווה יכולים לקחת חלק תכנית המנטורינג למנהלים המלווים מחפשי עבודה.
2. **"עבודה נגישה"** – אתר אינטרנט המאגד את כלל תכניות התעסוקה וההכשרה לאע"מ, ומאגם את המידע עבור מעסיקים של אע"מ. מוקד מידע טלפוני, צ'ט אנושי, פורטל משרות מוגנות. ומאגר עובדים המאפשר למעסיקים המבקשים לגייס עובדים עם מוגבלות לאתר את העובדים המתאימים. בשנת 2021 נרשמו כ-100,000 כניסות לפורטל עבודה נגישה.
3. **השתתפות המדינה במימון התאמות במקום העבודה לעובד עם מוגבלות** - במסגרת מסלול ההשתתפות במימון ההתאמות במקום העבודה המדינה מסייעת למעסיק במגזר הפרטי, הנדרש להתאים את סביבת העבודה לעובד עם מוגבלות, על מנת שזה יוכל לבצע את תפקידו ולהתנהל במקום העבודה ככלל העובדים.
4. **שרותי אבחון לשכר מינימום מותאם** - אדם עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת בתפקידו, רשאי להגיש בקשה לקביעת שכר עבודה המותאם ליכולת העבודה שלו בפועל.
5. **יד לתעסוקה שווה - מרכז השאלת ציוד התאמות למעסיקים** - תכנית במסגרתה המדינה מסייעת למעסיק, הנדרש להתאים את סביבת העבודה לקליטת עובד עם מוגבלות בהשתתפות במימון התאמות פיזיות.

אתגרים עיקריים לשנת 2023:

1. תיקון תקנות מימון התאמות למעסיקים - התקנות עברו את הערות לציבור ובשלב גיבוש עמדה.
2. הכשרת הממונים והאחראים בקרב המעסיקים על העסקת אע"מ.
3. קידום ופיתוח תעסוקה שווה והגעה לאוכלוסיות נוספות, דגש על שילוב בהייטק.
4. קידום מתווה התאמות למעסיקים בקליטה/בשימור של עובדים עם מוגבלות.

תחום בכיר קידום תעסוקת אוכלוסיות ייחודיות

התחום אחראי על ארבעה צירי פעולה מרכזיים:

1. תעסוקת אנשים מבוגרים והענקת כלים משלימים להעלאת גיל הפרישה לנשים
2. תעסוקת צעירים בפריפריה
3. תעסוקת יוצאי אתיופיה
4. תעסוקת עולים

קידום תעסוקת אנשים מבוגרים והענקת כלים משלימים להעלאת גיל הפרישה לנשים

האתגר: שילובם וקידומם של אנשים מבוגרים בשוק העבודה והנעת שינוי תפיסתי בקרב מעסיקים בנוגע להעסקת מבוגרים. נתונים מראים כי לאחר גיל 50 ככל שהגיל עולה כך יורד שיעור התעסוקה. עוד בולט הזמן הארוך הנדרש לעובדים מבוגרים (מעל גיל 45) בחזרה לשוק העבודה, שהינו כמעט כפול מעובדים צעירים. משרד העבודה החל לפעול בשנת 2016 על מנת לפתח כלים ושירותים ייעודיים לאוכלוסיית היעד ובראשן **"תכנית אמצע הדרך"** אשר פותחה בשותפות עם ג'וינט-תב"ת על מנת לעודד השתלבותם של מבוגרים בעולם העבודה. התכנית הוטמעה בהפעלה ממשלתית מלאה ונמצאת בתהליך הרחבה לפריסה ארצית רחבה שבסופה תפעל ב-30 ישובים ותעניק שירות לכ-

5,000 משתתפות בשנה. בין היתר תעניק התכנית שירותים של אבחון והכוון תעסוקתי, הכשרות מקצועיות, סדנאות לשיפור הכישורים לעולם העבודה, סיוע בתהליך השתלבות מחודשת בתעסוקה ועוד.
העלאת גיל הפרישה לנשים: עקב ה"מ 197 ותיקון חוק גיל הפרישה, אשר כלל את העלאת גיל הפרישה לנשים, הוטל על משרד העבודה להפעיל כלים תומכים אשר יסייעו לנשים מעל גיל 50 להשתלב או להתקדם בתעסוקה:

- מוקד מידע - מוקד טלפוני ואינטרנטי למיצוי זכויות ואפשרויות תעסוקתיות.
- שירות הכוון פיזי ווירטואלי - שירות המעניק סל ליווי מקצה לקצה –אבחון והכוון תעסוקתי, שיפור כישורים, הכשרות וליווי להשמה.
- כלים למעסיקים - מתן כלים ושיתוף פעולה עם מעסיקים להתגברות על חסמי תעסוקה וגילנות.
- שוברים להכשרות מקצועיות - הקצאת שוברים ייעודיים דרך מרכזי הכוון ובאמצעות שירות התעסוקה להגדלת היקף ההכשרות.
- דמי הכשרה - מענק מלגות הכשרה ללומדים בהכשרה מקצועית/תעסוקתית.

קידום תעסוקתי לצעירים בפריפריה

האתגר: צמצום פערי כישורים, הכשרות ושכר בין צעירים במרכז וצעירים בפריפריה הגיאוגרפית והחברתית בישראל. בהמשך לה"מ 2025 תכנית רב שנתית לפיתוח הדרום, הפעיל משרד העבודה מיזם משותף שמקדם שילוב של צעירים בסיכון בתעסוקה ביישובי הדרום. המיזם פעל בשותפות עם עמותת "למרחב" עם ובאמצעות כלל הגופים הפועלים בתחום הצעירים בסיכון. לאחר סיומו של המיזם המשותף ולאחר פרוץ משבר תעסוקתי אשר ליוו את מגפת הקורונה הוקצה תקציב נוסף לטובת פעילות נוספות של תכנית ממשלתית מלאה בפריסה ארצית.

קידום תעסוקתי ליוצאי אתיופיה

האתגר: קידום תעסוקתי וצמצום פערי השכר בין יוצאי אתיופיה והחברה הכללית. אוכלוסיית זו מאופיינת בשיעורי תעסוקה גבוהים מחד, ובתחולת עוני גבוהה מאידך. מחקרים שונים מורים על פערי שכר של כ- 40% בין יוצאי אתיופיה ובין יהודים שאינם חרדים, וזאת גם בקרב אקדמאים. לפיכך האתגר המרכזי הוא קידום תעסוקתי של האוכלוסייה תוך העלאת שכרם. בה"מ "דרך חדשה" 1107 וה"מ 421, נקבעו מספר מטרות בהתאם למאפייני האוכלוסייה, וביניהן הגדלת שיעורי התעסוקה, שילוב בתעסוקה איכותית, פיתוח ההון האנושי והעלאת שיעור היזמות. החלטה זו המשיכה את ה"מ 1979 בעניין תכנית חומש לסיוע לעולי אתיופיה, בה נקבעה תכנית עבודה התואמת את המטרות המשרדיות ומפעילה מספר תכניות בתחום. כיום משרד העבודה מעניקה שירותים במסגרת תוכנית משולבת עבור צעירים בפריפריה ויוצאי אתיופיה.
ה"מ האחרונה הנוגעת לשילובם של יוצאי אתיופיה תקצבה את הפעילות עד סוף שנת 2023.

קידום תעסוקת עולים חדשים

מחודש פברואר 2022 ועד לחודש נובמבר 2022 עלו כ- 40 אלף עולים מאוקראינה ורוסיה כאשר הצפי הינו ל- 90 אלף עד לסוף שנת 2022. לאחר מיפוי וסקירת השירותים הקיימים עולה צורך לשיפור מענים לקליטתם של העולים בתחום התעסוקה. בימים אלו מבוצעת בחינה של משרד העבודה על האופן בו היא יכולה לסייע בשיפור המענים הממשלתיים הניתנים כיום.

אתגרים עיקריים לשנת 2023:

1. פיתוח והרחבת מענים לשם תמיכה בהעלאת גיל הפרישה לנשים.
2. הסדרת מענים לגברים מבוגרים אשר אינם מתוקצבים במסגרת ה"מ והחקיקה בתחום.
3. קידום מדיניות מקדמת תעסוקה לצעירים בפריפריה.
4. פיתוח מענה ממשלתי לשילובם של עולים בתעסוקה איכותית, בתיאום בין כלל המשרדים הנוגעים בדבר.

תחום בכיר תעסוקה איכותית

נועד לתת מענה כולל בתחום התעסוקה במטרה לייצר סטנדרטיזציה ומדיניות אחידה, לגיבוש מודלים תעסוקתיים, לטובת מתן מענה עבור אוכלוסיות הגיוון בתעסוקה איכותית ופועל בחמישה צירים מרכזיים:

- א. תעסוקה בשלטון המקומי
- ב. צמצום פערי שכר מגדריים
- ג. מיומנויות וכישורי בסיס
- ד. חיזוק הקשר אקדמיה-תעסוקה
- ה. קהילת ידע לאנשי מקצוע

להלן פירוט קצר לגבי השירותים הניתנים כיום תחת תחום זה:

- א. **מרכזי ההכוון התעסוקתי "הזדמנות" ברשויות המקומיות** - מרכזי תעסוקה עירוניים ואזוריים, המרכזים את שלל התוכניות הממשלתיות והעירוניות בתחום התעסוקה ברשות, לאוכלוסיות יעד מגוונות. המרכזים מהווים זרוע ביצוע ליישום מדיניות תעסוקה של משרד העבודה בשיתוף משרד הרווחה ופועלים ב-16 רשויות ברחבי הארץ כרשת ארצית. המרכזים מלווים על ידי מעטפת מקצועית של מטעם מנהל תעסוקת אוכלוסיות במשרד העבודה. מאפשרים לתושבי העיר והסביבה לקבל שירות וולנטרי מקצועי וכלים להתפתחות מקצועית, ללא עלות. השירות ניתן החל משלב האבחון הראשוני, דרך מתן כלים להשתלבות מיטבית בעבודה איכותית, כולל קורסי מיומנויות והכוון להכשרות במגוון תחומים, עד לשלב ההשמה בעבודה.
- ב. **אשת חיל** - תכנית לקידום תעסוקה איכותית לנשים המרוחקות ממעגל העבודה, המגיעות מחברות מסורתיות או במעבר תרבותי. התוכנית פועלת תוך שילוב בין עבודה קבוצתית לעבודה פרטנית וקהילתית, הכנה לעולם העבודה, מיומנויות שפה עברית ואוריינות דיגיטלית. התוכנית מיועדת לאימהות בגילאים 22-45 ללא ניסיון תעסוקתי או נמצאות במצב מתמשך של תת-תעסוקה, רובן בעלות השכלה מועטה וללא הכשרה מקצועית.
- ג. **"סל גמיש" להורים עצמאיים (משפחות חד הוריות)** - המשרד מפעיל תכנית המיועדת לאוכלוסיית ההורים העצמאיים, המשתלבים בעבודה חדשה, מגדילים היקף משרה או יוצאים לקורסי הכשרה מקצועית ולימודים, בדגש על אימהות חד הוריות, המשרד מציע סיוע במימון מסגרות הפועלות מחוץ לשעות החינוך הפורמליות, כגון: צהרונים, שמרטפות, חוגים, שיעורי עזר וקייטנות. פעלנו לשינוי והגמשת נוהל הזכאות לטובת גידול בכמות הזכאות.
- ד. **"מגלות עתידות"** - תכנית פיילוט לצעירות בגילאי 18-29 שמטרתה השפעה על הבידול האופקי בנקודת הבחירה של צעירות בלימודים ובקריירה התוכנית כוללת מסעות אינטנסיביים לחשיפה והיכרות עם סביבות עבודה חדשניות, מקצועות ומסלולי קריירה ע"י מפגש עם נשים בחברות בענפים עם פוטנציאל השתכרות גבוה ובניית קהילה דיגיטלית. קהלי היעד הינם: צעירות בשלב שבין תום השירות הצבאי/שירות לאומי/סיום תיכון לבין הבחירה בלימודים/הכשרה.
- ה. **"עברית+"** - תכנית להסרת חסמים שמקורם באי ידיעת השפה העברית, לחיזוק הבקיאות והשליטה בה על מנת להביא להגדלת שילוב ולשילוב מיטבי של החברה הערבית בתעסוקה. התוכנית הגדירה לראשונה סטנדרטיזציה ברמות למידת עברית לדוברי ערבית (על בסיס סטנדרט בינלאומי), קבעה פרופיל מורים נדרש ואף הכשירה כ-100 מורים ברחבי הארץ, פיתחה עשרות מבחני רמה וחומרי הוראה, בראשם ספרי הלימוד "אל העברית". בנוסף לפיתוחים המוזכרים לעיל, התחום פיתח קורס דיגיטלי לרמה א' עם ישראל דיגיטלית, ובשנת 2023 אנו נפתח את רמות ב'-ד' ונגיע לגידול משמעותי במספרי הלומדים.
- ו. **אנגלית** - מעטפת מקצועית ללימוד אנגלית באמצעות מיזם משותף חדשני כדי להעמיק ולהרחיב את האיכות והאפקטיביות של לימודי האנגלית למבוגרים ולשיפור בתוצאות התעסוקתיות של בוגרי לימודים אלו, באמצעות

תכלול לימודי האנגלית במסגרת תכניות התעסוקה כך שיפעלו בסטנדרט אחיד ובינלאומי, יצירת תכניות לימודים ואפשרויות הכשרה באנגלית המותאמות לענפים שונים במשק.

ז. **אקדמיה - תעסוקה** - תכנית להגברת ההתאמה בין ההשכלה לאיכות התעסוקה והשכר של בוגרי האקדמיה בדגש על אוכלוסיות הגיוון ביחס למצבם כיום. שיעור האקדמאים בישראל גבוה מאד ביחס לעולם אולם רבים נמצאים במצב של השכלה עודפת ומעידים על אי התאמה בין תעסוקתם להשכלתם. התוכנית באה להשפיע על השתלבות בתעסוקה שאינה הולמת השכלה ועל רמת ההשתכרות נמוכה. לאור כך, שמוסדות האקדמיה הינם התחנה האחרונה לפני שוק העבודה בה המערכת הציבורית פוגשת במרוכז כחצי מכלל הצעירים והצעירות בישראל, נבחרו כנקודות ההתערבות לגשר על הפער בין האקדמיה לתעסוקה.

ח. **תעסוקדע** - מערך הדרכה ופיתוח ידע שמטרתו לענות על הצורך המתמיד בשיפור ועדכון ידע ויכולות מקצועיות של אנשי המקצוע בתכניות התעסוקה של המינהל. זאת בשאיפה לייצר מקום אחד מרכזי ועדכני לשמירה והפצת התכנים ואירועי למידה רלוונטיים. המערך כולל מאגר ידע במגוון תחומים הכולל נתוני תעסוקה עדכניים, חשיפה לתכניות, היכרות עם נהלים והכשרות, קורסים וסדנאות לקידום מקצועי, לצד כלים פרקטיים ויישומיים לעבודה בליווי התעסוקתי, ספריית וידאו הכוללת הקלטות כל אירועי הלמידה וסרטוני למידה נוספים.

אתגרים עיקריים לשנת 2023 :

1. קידום מדיניות מקדמת תעסוקה איכותית, בדגש על כישורי בסיס ותוך ביסוס קשרי אקדמיה תעסוקה.
2. עבודה באמצעות הרשויות במודל בינמשרדי לפיתוח אוריינטציה לתעסוקה תוך איגום אזורי.
3. קליטה, הרחבה ותקצוב בבסיס של מרכזי הכוון תעסוקתי ברשויות המקומיות.
4. פיתוח והפצת תורה, מודלים וכלים לשילוב וקידום תעסוקתי איכותי.

תחום מעסיקים והכללה

האתגר : סיוע למעסיקים המבקשים להעסיק מאוכלוסיות הגיוון בתהליך איתור, מיון והכשרה, השמה של מועמדים מאוכלוסיות הגיוון ובהמשך לאורך כל חיי העובד.

תחום מעסיקים והכללה פועל בשיתוף ותיאום עם תחום המעסיקים הכולל במשרד ובהתאם למדיניותו. פועל ליצירת וקידום פרקטיקות לשימור וגיוס עובדים מאוכלוסיות היעד בקרב מעסיקים, כחלק מתפיסת העסקה מגוונת כמנוע צמיחה כלכלי. התחום הוקם מתוך הבנה כי על מנת לתת מענה תעסוקתי הוליסטי לאוכלוסיות הגיוון יש לפתח ולהציע מענים ייעודיים גם לאתגרי ולצרכי המעסיקים בתהליך ההעסקה. מענים אלו כוללים הכנת והתאמת הארגון לתהליך הגיוס החל משלב פרסום המשרה ועד לשלב הקליטה, סיוע בפיתוח כלים לשימור ולקידום עובדים במקום העבודה, וכן בהטמעת פרקטיקות להכללה כחלק מתפישת הארגון כארגון מגוון.

א. **קשרי מעסיקים** - בכל אחת מתוכניות המנהל (המפורטות בפרקים האחרים) יש איש/אשת קשר שתפקידם לפעול ליצירת קשרים עם מעסיקים לטובת התחלות עבודה והשמות של המשתתפים השונים. מתוך הבנה שקשרי מעסיקים הם גם למעשה כלי בסיוע למעסיק – התחום מנחה מקצועית את כל קשרי המעסיקים, מכשיר ונותן כלים מקצועיים לעבודה מול מעסיקים ומבנה את הפרופסיה.

ב. **כלים למעסיק** - פיתוח כלים שונים למעסיקים הנוגעים להעסקת עובדים מאוכלוסיות הגיוון – לאורך כל חיי העובד. מעסיק מלווה עובר ניתוח לפי צרכיו ומוצעים לו הכלים הקיימים בכלי המשרד להעסקת עובדים מאוכלוסיות הגיוון – בין הכלים הקיימים היום הם שובר למעסיק, תוכנית המנטורינג, ליווי מעסיקים באופן צמוד בתהליכי העסקה השונים, פלטפורמה להצגת משרות פנויות, קורסים לבעלי תפקידים בתחומי הגיוס והניהול, מפגשי למידה ושיתוף ידע בין בעלי תפקידים אצל מעסיקים מהמגזרים השונים.

ג. פיתוח והפצת תורה, מודלים וכלים לשילוב וקידום תעסוקתי אצל מעסיקים - באמצעות הגדרת ומדידת הצלחת התוכניות, פיתוח קהילת ידע, והכשרה מותאמת לבעלי תפקידים שונים. מתקיימים מחקרים מלווים לתוכניות, בניית מדדי הצלחה לתחום מעסיקים ומחקר מיפוי והשוואה למענים למעסיקים מכל העולם.

אתגרים עיקריים לשנת 2023 :

1. ביסוס הפרופסיה של תחום מעסיקים – המעסיק כלקוח בעולמות של גיוס הון אנושי מגוון מאוכלוסיות היעד של מנהל תעסוקת אוכלוסיות.
2. טיוב הכלים הקיימים ופיתוח כלים חדשים במהירות ובהתאמה לצורכי שוק העבודה המשתנה

אגף בכיר עידוד תעסוקת הורים

מנהלת האגף – דפנה מאור

האגף לעידוד תעסוקת הורים (לשעבר אגף מעונות יום ומשפחתונים) פועל לשילובם של הורים לילדים בגיל הרך בשוק העבודה. בנוסף, האגף מפקח על שלומם, בטיחותם והתפתחותם התקינה של התינוקות והפעוטות בגילאי לידה ועד 3 במשפחתונים שקיבלו הכרה- סמל של האגף (מסגרות בהן שוהים עד 5 פעוטות), תוך הבטחת מתן תנאים נאותים וסביבה חינוכית-טיפולית מותאמת.

רקע

- ב- 1.1.2022 פוצל האגף ותחום הפיקוח והרישוי של מעונות היום הועבר למשרד החינוך, תחום הפיקוח והרישוי של המשפחתונים המוכרים ותחום סבסוד מעונות ומשפחתונים נותרו במשרד העבודה.
- בהתאם לחוק הפיקוח על מעונות 1965 האגף מפעיל פיקוח למשפחתונים שקיבלו סמל - הכרה מהאגף השוהים בהם 5 פעוטות.
- במעונות יום המוכרים על ידי משרד החינוך, וכן במשפחתונים המוכרים על ידי משרד העבודה – ההורים יכולים לקבל סבסוד של שכר הלימוד במסגרות בכדי לעודד תעסוקה, על פי מבחני התמיכה.

נתונים עבור המסגרות המוכרות (מעונות ומשפחתונים)

- כ - 130,000 ילדים (25% מכלל ילדי הארץ בגילאי לידה עד 3)
- כ - 2,100 מעונות יום מוכרים
- כ - 3,700 משפחתונים מוכרים
- כ - 480 ארגונים מפעילים

עיקרי פעילות האגף

- סבסוד** שהותם של ילדים בגיל הרך במעונות יום, משפחתונים וצהרונים – האגף בודק מדי שנה כ-110,000 בקשות להשתתפות בשכר הלימוד במסגרות המוכרות. בדיקת הבקשות מתבצעת באמצעות מוקד חיצוני, והזכאות נקבעת בהתאם למבחנים למתן תמיכות של משרד העבודה, להשתתפות בעלות שכר לימוד במעון או במשפחתון או בצהרון המתפרסמים מדי שנה. בנוגע לצהרונים, האגף מסבסד צהרונים באשכולות 6 ו-7 לכלל ההורים; ולהורים יחידים גם באשכולות 10-8 עפ"י מבחני התמיכה כאמור.
- רישוי ופיקוח** - האגף מפקח על ארגונים מפעילים (רשויות או זכיינים) אשר מפעילים מסגרות לגיל הרך שמונות עד 5 פעוטות (כולל) ואשר פועלות בהתאם לחוק הפיקוח על מחירי מצרכים ושירותים (סמל האגף). בהתאם [להחלטת הממשלה](#) 951 מיום 01.09.2022. הפיקוח על מסגרות מ-7 פעוטות ומעלה בהתאם לחוק הפיקוח על מעונות יום לפעוטות, תשע"ט-2018 עבר לאחריות משרד החינוך. פיקוח האגף על הארגונים המפעילים והמסגרות הינו בהיבטים חינוכיים-טיפוליים ומתבצע באמצעות 6 מפקחות האגף. בנוסף, מופעל מנגנון פיקוח במיקור חוץ באמצעות מבדקות, העוסק בהיבטים הפיזיים והבטיחותיים במסגרות המשפחתונים.
- פיתוח ויזום פעילות לשיפור השירות לאזרח**, פישוט מבחני התמיכה ושיפור הבירוקרטיה ועידוד יציאת הורים לעבודה על ידי מתן מענים לגיל הרך.

עיקרי תכניות העבודה לשנת 2023

- הגדרת מבנה ארגוני חדש לאגף על פי משימות מעודכנות בעקבות הפיצול והקמת יחידה חדשה לפיתוח השירות הדיגיטלי לאזרח.
- בניית והקמת מערך הפיקוח החינוכי-טיפולי** – לאור השינויים שעבר האגף בשנה האחרונה, האגף כעת בונה את תורת הפיקוח החינוכי טיפולי והתפעולי תוך התמקדות בהתאמת הפיקוח לדירות מגורים ומטפלת אחת בלבד, על כל המשתמע מכך.

3. **מחשוב האגף** – בניית מערכות מידע מעודכנות לייעול תהליכי עבודה ויצירת בסיסי נתונים אמין ועדכני שיסייע לקבלת החלטות מושכלות מחד ומתן מענה מהיר ויעיל להורים, הקמת מערכת ממוחשבת להגשת בקשות ועוד.
4. **שיפור השירות לאזרח בבקשות לרישום ולסבסוד**
 - א. חיזוק עקרון השירותיות והמענה המהיר במוקד השירות, לרבות הוספת ערוצי תקשורת.
 - ב. פישוט מבחני התמיכה.
 - ג. הרחבת פרויקט Ask Once עם המוסד לביטוח לאומי ורשות התקשוב באופן שיחסוך מההורים המצאת מסמכים. לגבי מידע הקיים בביטוח לאומי.
5. ייזום תכניות ופעילויות חדשות לעידוד תעסוקת הורים וייעול תהליכי התמיכה בהורים באמצעים חדשים.

אתגרים מרכזיים:

1. פיתוח מבחני תמיכה חדשים – פשוטים להבנה, חישוב ובדיקה בעיקר לאור המעבר לקבלת מידע מהמוסד לביטוח לאומי בשנת הלימודים הבאה.
2. **טיוב וארגון המידע** – באגף זורמת כמות מידע רבה מאוד – מספרי ילדים, מסגרות, כיתות, תקציבי סבסוד, תהליכי הכרה ורישוי, פעולות אכיפה ופיקוח ועוד. חלק מהמידע קיים, חלק מהמידע אינו אמין, וחלק מהמידע אינו קיים כלל.
3. **תחום הצהרונים** – בעקבות תכנית 'נטו משפחה' עבר חלק משמעותי מסבסוד הצהרונים לאחריות משרד החינוך, אולם עדיין נותרו באחריות המשרד 4,000 צהרונים. יתרה מזאת, חוק הפיקוח על הצהרונים, שכיום מחייב את משרד החינוך לפקח על חלק מהצהרונים בארץ, הורחב החל משנת תשע"ט על כלל הצהרונים בארץ, כולל אלה שכיום באחריות המשרד. יש להסדיר באופן מוסכם את הנושא מול משרדי החינוך והאוצר. קידום פיילוט לשיטות עבודה חדשות מול ההורים בעידוד התעסוקה והסבסוד
4. שיפור מהותי בשירות לאזרח בעיקר בנושאי פניות הציבור וזמני המענה לדרגות סבסוד

העברת תחום הפיקוח על המשפחתונים לאחריות שר/ת החינוך – במסגרת החלטה מספר 951 מיום 9.1.2022 – בעניין העברת תחום מעונות היום לפעוטות למשרד החינוך וחלוקת סמכויות עם שרת החינוך, הושארו בסמכות השר/ה הטיפול בפיקוח על כל המסגרות לפעוטות בהן שוהים פחות מ-7 פעוטות וכן הושאר הטיפול בכל הנוגע להשתתפות המדינה בעלות השהייה במעונות ובמשפחתונים בעל סמל מעון. הותרת האחריות לפיקוח על מסגרות בהן שוהה מסי' נמוך של ילדים בהעדר תשתית פיקוחית מספקת – יוצר קושי וישנה חשיבות בגיבוש מדיניות אחידה וריכוז הטיפול בהיבטי הפיקוח בידי גורם ממשלתי אחד. מעבר לכך, הותרת האחריות להעברת התקציב למסגרות השונות בידי המשרד, כשנגד סמכות קבלת ההחלטה בדבר מתן הסמל והסרתו נתונים בידי שרת החינוך, יוצרים מצבים מורכבים מאד, בין היתר, כאשר נדרש לשקול צעדים בעקבות אי סדרים כספיים. אי לכך, מומלץ לבחון קידום החלטת ממשלה חדשה במסגרתה תועבר האחריות לפיקוח על המשפחתונים למשרד החינוך ותיקונים נוספים בהחלטת הממשלה מסי' 951 שתטיב את חלוקת האחריות בין המשרדים.

מינהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית

ראש המינהל ומפקח עבודה ראשי – יחזקאל שוורצמן

המינהל הינו הרגולטור והאמון על קביעת מדיניות בנושאי בטיחות בעבודה, בריאות העובדים וגיחות תעסוקתית; ייזום וגיבוש חקיקה; וכן על פיקוח ואכיפת הוראות החקיקה בתחומים אלו במקומות העבודה. המינהל פועל בענפי המשק היצרניים השונים ומספק את המענה המקצועי בבקרה על פעולות העלולות להוות סיכון במגוון תחומים. הערכת העלות השנתית למשק הישראלי בגין נפגעי עבודה עומדת על כ-5 מיליארד ₪.

במינהל פועלים עשרות מפקחים שעוסקים בפיקוח בענפי הבנייה, התעשייה והחקלאות. מדובר בכ-15,000 אתרי בנייה, 80,000 מפעלים ו-7,000 משקים חקלאיים.

בנוסף הוטלו על המינהל תפקידים בתחום הבטחת בטיחות הציבור בנושאים שונים כמו בטיחות במעליות ודרגנועים, בטיחות במתקני ספורט, פרישת מכשירי החיאה ועוד. האמור כולל כ-100 אלף מעליות ודרגנועים, כ-300 מתקני ספורט (איצטיוני כדורגל, כדורסל וכי המכילים 500 מקומות ומעלה), אסדות קידוח, חומרי נפץ, מחצבות, רישוי עסקים, הסמכת בעלי תפקיד בבטיחות ועוד. בסמכות המפקחים כניסה לכל מקום עבודה ושימוש בכלי אכיפה, לרבות הטלת צווי בטיחות להפסקת העבודה ועיצומים כספיים, בהתאם לצורך.

מטרות המינהל ותפקידיו

- צמצום מספר הנפגעים ושל חומרת הפגיעה מתאונות עבודה וממחלות מקצוע.
- הטמעת הבטיחות והבריאות התעסוקתית בתרבות ובנורמות של ארגונים ושל מקומות עבודה.
- ביסוס המקצועיות בתחומי הבטיחות והבריאות התעסוקתית בקרב בעלי תפקידים.
- הכשרת קהילות בטיחות המשמשות שגרירים של המינהל כגון: 5,000 ממוני בטיחות, 70 בודקי מעליות, 160 בודקי כלים טעוני בדיקה, 15 בודקי עגורני צריח, 10,000 עוזרי בטיחות ועוד.

המינהל נוקט בצעדי אכיפה נרחבים במדרג אכיפה משתנה: ביקורי פיקוח, צווי שיפור, צווי סגירת אתרי עבודה, עיצומים כספיים וקידום כתבי אישום.

במסגרת זו פועל המינהל משנת 2020 במתן עיצומים כספיים ככלי אכיפה מינהלי שמטרתו הגברת האכיפה וההרתעה באופן יעיל ומהיר, מתן צווים לסגירת אתרים באופן מוחלט עד לתיקון ליקויי הבטיחות, שימוש בכלים טכנולוגיים כגון רחפנים להגברת האכיפה, הסטת מפקחים לטובת הגברת הפיקוח באתרי בנייה, שיתוף פעולה עם רשם הקבלנים לטובת הטלת סנקציות על קבלנים עם עבירות בטיחות מרובות, הקמת יחידת חקירות משותפת עם לה"ב-433 במשטרה (יחידת פל"ס), חקיקה נרחבת: חוק איסור העסקת בני נוער באתרי בנייה, תיקון תקנות הבטיחות בעבודה (עבודות בנייה) בנושא הפיגומים, חוק עוזר בטיחות ועוד.

הפעילות הענפה של המינהל מתבצעת גם תוך קידום שיתופי פעולה נרחבים עם גופים משיקים ומקבילים לרבות משטרת ישראל, רשם הקבלנים במשרד השיכון, הפרקליטות, מינהל הסדרה ואכיפה במשרד העבודה, משרד האוצר-בקביעת תנאים לקבלנים לשם התמודדות במכרזי חשכ"ל ועוד.

לאור הנתונים הקשים על מספר התאונות וההרוגים בענף הבניה פעל ופועל המשרד באופן נרחב במאבק בתאונות בענף זה; וניתן לראות מגמת ירידה בהרוגים בענף זה: 23 עובדים בשנת 2022, לעומת 32 עובדים בשנת 2021 ובשנת 2020 ו-40 עובדים שנהרגו בענף בשנת 2019.

- כחלק מההסכם לקידום הבטיחות באתרי הבנייה שנחתם אל מול ההסתדרות, קודמו נושאים רבים, כגון:
 - נוספו 60 תקני מפקחים והוספת ראשי תחומי במטה המינהל.

- גויס רופא תעסוקתי ראשי ועובה מערך הגהות במחוזות.
- הוצאה לפועל של חובת עגורנאי מוסמך לשאת תעודה מזהה וזיהוי. הוקם מאגר ממוחשב בו מופיעים פרטיהם של מפעילי העגורנים המורשים לשם אימות תוקף הרשאתם מול התעודה הנמצאת ברשותם.
- גובשו תנאים להכרה בקבלן מוכר לעבודות בנייה במכרזי חשכ"ל עבור הממשלה על בסיס הפרות וצווי בטיחות של הקבלן.
- נחקק החוק להעסקת עגורנאים דרך חברות כ"א ייעודיות והדרישות לקבלת היתר פורסם.
- חוק חובת מינוי עוזר בטיחות למנהל עבודה באתרי הבנייה.
- הפיכת התקן הישראלי לפיגומים באתרי בניה למחייב בתקנה 34.
- קידום קביעת מדרג אחריות חדש לשורת גורמים מעורבים בפעולות הבנייה – פרסום RIA והגשה למשרד המשפטים.

יש לציין כי תחום הבטיחות והבריאות בעבודה, לא זכה מזה שנים לתשומת הלב הראויה לו, בדגש על שדרוג ועדכון הכלים החוקיים העומדים לרשות הרגולטור הנדרש לפעול בסביבה אשר השתנתה דרמטית מאז אמצע המאה הקודמת, עת הונחה התשתית החוקית המרכזית עליה נשען הרגולטור עד היום. יחד עם זאת במהלך שלוש השנים האחרונות חלו התפתחויות רבות ומשמעותיות בתחום הבטיחות בענף הבנייה כפי שיפורט בעיקרי הפעילות להלן.

במטה המינהל מרכזי תחומים שונים (הבנייה, התעשייה, החקלאות, הרפואה התעסוקתית, הקרינה ועוד). מפקחי וחוקרי המינהל פרוסים ב 5 מחוזות המשרד. בכל מחוז מוצב מפקח עבודה אזורי אשר מנהל את המחוז.

עיקרי הפעילות של המינהל

המינהל אחראי על מתן היתרים לפעילויות שונות ועל הסמכות של גופים העוסקים בתחומי בטיחות ובריאות בתעסוקה. הפיקוח והאכיפה מתבצעים בכל ענפי המשק בדגש על התעשייה, הבנייה והחקלאות. הפיקוח כולל הנחיות לבטיחות, אכיפת חוקים ותקנות, דוחות פיקוח, צווים, עיצומים כספיים וחקירות תאונות עבודה ומחלות מקצוע. כמו כן פועל המינהל במספר מישורים על מנת לצמצם למינימום את המפגעים הבריאותיים ובטיחותיים בעבודה:

1. הפעלת פיקוח במקומות עבודה - מפקחי המינהל מבצעים פעולות פיקוח ואכיפה במקומות עבודה על פי מדיניות אכיפה סדורה. מדובר בביקורי פיקוח ב 80,000 מקומות עבודה נתונים לפיקוח בענפי התעשייה, ו-14,000 אתרי בניה פעילים ובנוסף אליהם מאות אלפי מתקנים הנמצאים בפיקוח שאינם במקומות העבודה (מעליות בבתי מגורים וכד'). מספר הביקורים ב-2022 בענף הבנייה עמד על כ-12,500; מעל ל-7,600 בענפי התעשייה ובחקלאות מעל ל 400. כמו כן, בוצעו מבצעי אכיפה משולבים עם המשטרה, מינהל הסדרה ואכיפה, הפרקליטות, רשם הקבלנים ועוד.
2. עיצומים כספיים - החל משנת 2020 החל מינהל הבטיחות ביישום כלי אכיפה חדש, בהתאם לצו להגברת האכיפה העיצום הכספי בהיקף של עד 36,560 ₪ לליקוי (סכום העיצום מתעדכן בכל שנה, בהתאם למדד). העיצום מוטל על מבצע הבנייה (הקבלן) בגין ליקויי בטיחות שהוגדרו ונמצאו באתר הבנייה שבאחריותו. עד כה הוטלו כ-80 מיליון ₪ על מפירים.
3. הוצאת צווים - מתוקף סמכויותיהם על פי חוק מטילים מפקחי המינהל צווים לאכיפת דרישות בתחום הבטיחות. בנוסף, בנובמבר 2018 פורסמו הנחיות המאפשרות מתן צו להפסקת עבודה בכל מקום העבודה בו מצא מפקח עבודה ליקויי בטיחות המסכנים בריאותו או בטיחותו של אדם (בניגוד לעד כה שניתנו צווי הפסקת עבודה רק לאזור המסוכן ולא לאתר כולו). במסגרת זו, בשנת 2020 נסגרו למעלה מ-5,000 אתרי בניה בגין ליקויים רבים.
4. תאונות עבודה ומחלות מקצוע - מדי שנה מתרחשות כ-50,000 תאונות עבודה ואלפי מקרים של תחלואה תעסוקתית. מפקחים וחוקרים במינהל מבצעים בירורים וחקירות של תאונות עבודה, מחלות מקצוע ושל מקרים

- מסוכנים. יחידת החקירות מתמקדת בהפרות והגשת כתבי אישום, בעוד מפקחי העבודה מבצעים בירורים מקצועיים של תאונות עבודה המועברות למשטרת ישראל ולפרקליטות להמשך מיצוי הדין עם האחראים.
5. הוצאת אישורי מינויים לתפקידים שונים - על פי החוקים והתקנות, נדרש אישור מינוי לתפקידים שונים במקומות עבודה. המינהל קובע דרישות לתפקידים השונים, ומאשר את המינויים לאחר שנבדקת התאמת האדם לתפקיד המבוקש, כדוגמת, ממונה על הבטיחות במקום עבודה (מעל ל-1,600 בשנה), מנהל עבודה בבניה (מעל ל-10,000 מינויים), ממונה על בטיחות קרינה, ממונה על בטיחות לייזר.
6. הסמכות בטיפול המינהל - המינהל מסמיך מדי שנה עשרות אלפי נותני שירותים בנושאים שונים בתחומי הבטיחות והבריאות בתעסוקה ומפקח על פעולתם (כיום מעל ל-100 אלף אנשים מוסמכים בתחומים שונים בבטיחות). לצורך ביצוע ההסמכות מקיים המינהל מערך גדול של בדיקות למועמדים, בחינות וכן בודק באופן שוטף את כשירותם לעסוק בתפקיד לו הוסמכו. הסמכות כדוגמה הינן: ממונה על בטיחות, מנהל עבודה בבניין, מפעיל דוד קיטור ודוד הסקה, בודק מוסמך (בדיקת מעליות, מכונות הרמה וכלי לחץ) ועוד. בנוסף, המינהל מסמיך גופים המספקים שירותים כדוגמת מעבודת דגימה מוסמכות, מעבודת רעש, חברות התקנה ושירות למעליות ועוד.
7. הוצאת היתרים ואישורים - מינהל הבטיחות מהווה אחד מנותני האישור מכח חוק רישוי עסקים. רשויות רישוי פונות למינהל לקבלת אישורו בטרם מתן רישיון עסק בסוגים רבים של עסקים טעוני רישוי (כ- 3500 חו"ד נשלחו לרשויות רישוי בשנת 2022). לצורך מתן אישור, מפקחי המינהל בודקים את ההיבטים הבטיחותיים וגהותיים במקום העבודה וקובעים תנאים לרישיון העסק. כמו כן, מינהל הבטיחות מנפיק מדי שנה אלפי היתרים לנושאים שונים סוגי היתרים נוספים כדוגמה הינם: אישור שימוש בחומרי נפץ, הפעלת זיקוקין דינור, התקנת דודי קיטור, היתר אחסנת נפט ועוד.
8. בריאות וגיהות תעסוקתית - מטרת הפעילות בתחום הגיהות התעסוקתית המתבצעת על ידי המינהל היא לקדם את מצב הגיהות במקומות העבודה כדי למנוע חשיפות עובדים לחומרים מסוכנים או לסיכונים סביבתיים אחרים, חשיפות העלולות לגרום למחלות מקצוע, וכן לבצע ניטור רפואי אחר עובדים הנמצאים בסיכון כתוצאה מעבודתם בחומרים מסוימים או בגורמים פיסיקאליים מסוכנים (רעש, קרינה וכד'). במינהל הבטיחות קיימת מעבדה ארצית לביצוע בדיקות סביבתיות תעסוקתיות. אנשי המעבדה מבצעים פעולות ניטור ופיקוח במקומות עבודה וכן מפקחים על פעולת 15 המעבדות המוסמכות והבודקים המוסמכים הפועלים בתחום. המינהל מפקח על תחום הקרינה המייננת הנפלטת ב 10,000 מתקנים, לרבות במרפאות שיניים, וטרנירים, מוסדות מחקר ובתי חולים. במהלך שנת 2022 גויס למינהל רופא תעסוקתי ראשי שהינו אחד הרופאים המומחים בישראל לתחום זה.
9. מחקר ופיתוח – הפעולה המונעת - הפעולה המונעת ומחקר בבטיחות ובריאות הוקמה לצורך סיוע בהגנה ובשמירה על העובד ובריאותו במקום העבודה. מטרת הפעולה המונעת לתרום לבטיחות העובד ובריאותו באמצעות מניעה, במישרין או בעקיפין, של היפגעות עובדים בתאונות עבודה ובמחלות מקצוע. על פי חוק, לרשות הפעולה המונעת עומד תקציב ייעודי אותו היא מקצה לפעולותיה.
- כדי לקדם את מטרותיה היא פועלת להגדלת הידע הקיים בתחומי הבטיחות והבריאות בעבודה וליישומו במקומות עבודה, ליצירת כלים ואמצעים להפצת הידע ויצירת פעילויות מגוונות המקדמות את הבטיחות ובריאות העובד במקום עבודתו באמצעות:
- הקמת ירשם למחלות תעסוקתיות במשרד הבריאות. לראשונה הוקם רישום המרכז מתחת לידו את כל המידע הרלוונטי לאיתור מחלות הנגרמות בשל משלח יד ויותר מכך, לאיתור מגמות (מאחר ומחלת מקצוע מתפרצת לאחר שנות עיסוק רבות) על מנת לצפות מראש נקודות תורפה גהותיות במשלחי היד השונים.
 - תכנון והפעלת קורסי השתלמות בעבודה בטוחה בגובה למנהלי עבודה בבנייה.
 - העלאת המודעות באמצעות הסברה בנושאי בטיחות בעבודה ועיצומים כספיים.

- ד. מתן מענקים ללומדי תואר שני בבריאות בתעסוקה, במגמות גהות באוניברסיטת תל אביב וחיפה.
ה. מימון התמחותם של כ-10 מומחים ברפואה תעסוקתית בשת"פ עם המינהל (באמצעות מבחני תמיכות בגופים ציבוריים).

10. יחידת החקירות – ב-2018 הוקמה במשטרת ישראל-יחידת פלס ("פועלים ללא סיכון") שמטרתה חקירת וגיבוש כתבי אישום נגד פרשיות ועבירות חמורות בתחום הבנייה. ליחידה כוח אדם ייעודי של משטרת ישראל וכן הועברו אליה 2 מפקחים מהמינהל. בנוסף המינהל ביצע 3 קורסים למפקחים חוקרים ומבצע חקירות באופן עצמאי בעזרת מפקחי המחוזות.

אתגרים לשנת 2023

- א. המשך הגברת האכיפה בתחומי הבניין התעשייה והחקלאות וזאת בשיתוף גורמי אכיפה נוספים והכנסת אמצעים טכנולוגיים ככלי משלים לעבודת הפיקוח.
ב. קידום חקיקה המשפיעה על בטיחות העובדים ובריאותם כגון, רפורמת הרחבת אחריות בעלי תפקידים לבטיחות באתרי בנייה, חוק המעליות, תקנות גהות, חוק עוזרי בטיחות ועוד- המינהל מקדם כיום מספר חוקים ותקנות, שעברו הערות ציבור ונמצאים בשלבי עבודה שונים בדרך לקידומם לכנסת.

מינהל הסדרה ואכיפת חוקי עבודה

מנהל המינהל – מאיר דוד

מינהל הסדרה ואכיפה אמון על קידום ההעסקה הוגנת ושמירה על זכויות עובדים ע"י הסדרתם ואכיפתם של חוקי העבודה, תוך מיקוד הגנה על עובדים מוחלשים ובכללם עובדים בשכר נמוך ובהעסקה קבלנית, וכן פועל להגברת המודעות בקרב מעסיקים ועובדים לזכויות וחובות הנוגעות לחוקי עבודה.

המינהל אמון על אכיפתם של עשרים ושניים חוקי עבודה וצו ההרחבה לפנסיה ועל הסדרתם של חמישה חוקי עבודה, במטרה לשמור על זכויות עובדים, צמצום פגיעה באוכלוסיות המוחלשות והסדרת שוק העבודה בישראל ע"י מתן רישיונות והיתרים בחוקים שבסמכות המינהל. המינהל כולל שלושה אגפים מקצועיים: אגף אכיפה מנהלית, אשר הוקם בשנת 2012 ופועל מכוח החוק להגברת האכיפה על דיני העבודה; אגף אכיפה פלילית שמטרתו אכיפת חוק העבודה בקרב מעסיקים המפרים את חוקי העבודה באפן סדרתי ובוטה; ואגף ההסדרה האחראי על הנפקת רישיונות והיתרים ב-5 חוקי עבודה ופיקוח על ביצוע תנאי ההיתר/הרישיון. בנוסף, מטה המינהל כולל תחומי תקציבים ומידע, מחקר, מודיעין, פניות, הסברה וניהול המטה.

מטרות המינהל

- קידום העסקה הוגנת ושמירה על זכויות עובדים על ידי הסדרתם ואכיפתם של חוקי העבודה שבסמכות המינהל.
- מיקוד הגנה בעובדים מוחלשים לפי מדיניות הממשלה ובכללם עובדים בשכר נמוך ובהעסקה קבלנית.
- קידום איזון ושותפות בין השחקנים השונים בשוק העבודה בישראל – המדינה, העובדים, המעסיקים והארגונים השונים.

אגף ההסדרה

האגף עוסק ברישוי, היתרים ופיקוח בתחומים הבאים:

1. מתן רישיונות ללשכות פרטיות, קבלני כוח אדם, חברות שירותי שמירה, אבטחה וניקיון- קיימות כ-2,020 חברות רשומות הפועלות בתחומים אלו. בנוסף, בשנת 2019 שונה חוק קבלני כוח אדם בכל הקשור להעסקת עגורנאי צריח באמצעות חברות כוח אדם וקבע תנאים נוספים הכוללים דרישות בטיחות והיתר של מפקח עבודה ראשי בנוסף לתנאים של שמירה על זכויות עובדים (בשנת 2022 ניתנו 15 רישיונות חדשים וחודשו 49 רישיונות בתחום זה).
2. היתרים לחל"ת, צמצום משרה ו/או פיטורי נשים המוגנות תחת חוק עבודת נשים – בשנת 2022 התקבלו כ-1,400 פניות לפיטורים, פגיעה בהיקף משרה או שכר והוצאה לחל"ת או הארכתו, של עובד/ת בהריון, בטיפול פוריות, ולאחר תקופת לידה והורות (לא כולל עובדי הוראה במשרד החינוך – פיטורים מנהליים), זאת לעומת כ-5,674 פניות שהתקבלו בשנת 2021. הקיטון נובע מחזרת המשק לתעסוקה מלאה לאחר משבר הקורונה.
3. היתרים כלליים ופרטניים להעסקת עובדים במנוחה השבועית – יחידה זו עוסקת במתן היתרים להעסקת עובדים ביום המנוחה השבועית בהתאם לסמכות שניתנה בחוק לשר והיא הואצלה למנהל המינהל ולממונה על חוק שעות עבודה ומנוחה. הבקשות המגיעות נבחנות בהתאם לעילות המנויות בחוק כולל בחינת חלופות ובהתאם לכך מתקבלת החלטה מקצועית. בנוסף, היחידה מוסמכת מתוקף האצלת סמכויות השר, ליתן היתרים פרטניים וכלליים לעבודה בשעות נוספות מעבר להיתרים הכלליים המפורסמים. בשנת 2022 ניתנו 450 היתרים להעסקה במנוחה השבועית. בנוסף, ניתנו 225 היתרים להעסקה בשעות נוספות ובעבודת לילה.
4. היתרים להעסקת ילדים ונוער בעבודת לילה ובמופעים והצגות - התחום אמון על מתן היתרים מכוח חוק עבודת הנוער, בתחומים הבאים:
 - א. מתן היתרים להעסקה בהופעות או פרסומות לילדים בגילאי 1-15.
 - ב. היתרים לתיווך בילדים בגילאי 1-15 להעסקה בהופעות או פרסומות.

ג. מתן היתרים להעסקה בעבודת לילה לנערים מעל גיל 16 (עבודות קלות).

במהלך שנת 2022 ניתנו היתרים לפי הפירוט להלן:

- א. 966 מעסיקים קיבלו היתרים להעסקת 3,674 ילדים בהופעות ופרסומות
- ב. 37 סוכנויות תיווך קיבלו היתרים לתיווך 2,120 בהעסקת ילדים בהופעות ופרסומות.
- ג. 237 מעסיקים קיבלו היתרים להעסקת נערים בגילאי 16-18 עד לשעה 23:00 וזאת בהתאם למגבלות החוק.

אכיפה

במטרה להבטיח את שמירת זכויותיהם של העובדים בשוק העבודה הישראלי אוכף המינהל את הוראות חוקי העבודה בסמכותו בהתבסס הן על תלונות שמתקבלות ביחידת הפניות והתלונות של עובדים והן באופן יזום מתוך מידע הנאסף על ידי יחידת המודיעין במינהל.

לצד מציאת הפרות של חוקי מגן, מטרת פעילות אנפי האכיפה היא בדיקת התנהלות המעסיק וזיהוי האם ההפרות מקורן בהתנהלות ארגונית, תום לב או הפרות רוחביות שיש לשקול האם להעבירן לטיפול האגף הפלילי.

היקפי פעילות 2022

בשנת 2022 ביצעו אנפי האכיפה הליכים מינהליים ופליליים בקרב כ-1,500 מעסיקים. כתוצאה מבדיקות אלו הוטלו סנקציות על מעסיקים מפרי חוק הכוללות כ-2,242 התראות, כ-583 עיצומים כספיים בסך של כ-91 מיליון ₪ (שבעקבות תקנות הפחתה ומדיניות אכיפה הופחתו לכ-85 מיליון ₪) והוגשו כ-90 כתבי אישום.

השבת כספים לעובדים במסגרת הליכי מדיניות - אחד מתנאי הסף לתחולתה של מדיניות אכיפה מקלה במיוחד על מפוקח, הוא תיקון ליקויים ופעולות למניעת הישנות ההפרה שהובילה לליקויים שהתגלו, כלומר השלמת כספים וזכויות סוציאליות לעובדיו של המפוקח. החזרת כספים לעובדים הינה פעולה מהותית המצריכה תיקון של כל ההפרות שנמצאו, לכלל עובדי המפוקח בין שנבדקו או שלא נבדקו במסגרת הביקורת וטעונה אישור של בודק שכר וממונה עיצומים כספיים. **במהלך שנת 2022 הושבו למעלה מ-18 מיליון ₪ לכ-4,000 עובדים** בעקבות הליכי האכיפה שננקטו ע"י המינהל.

מיקודי אכיפה

אנפי המינהל ביצעו אכיפה ממוקדת בקרב אוכלוסיות אלו, בדגש על התחומים הבאים:

- **הגברת הפיקוח והאכיפה באתרי בנייה ובחברות בעלות היתר להעסקת עגורני צריח** - במהלך שנת 2022 בוצעה אכיפה יזומה בכל הנוגע להעסקת עובדים באתרי בנייה ושמירה על זכויותיהם וכן ביצוע פיקוח בחברות בעלות היתר להעסקת עגורני צריח.
- **חברות שמירה אבטחה וניקיון** - במהלך שנת 2022 בוצעה פעילות אכיפה יזומה, בקרב חברות שמירה אבטחה וניקיון, כח אדם ללא רישיון קבלן שירות וכן חברות בעלות רישיון קבלן שירות.
- **פעילות אכיפה משולבת עם גופי אכיפה נוספים** - כחלק משילוב זרועות בין גופי אכיפה אזרחיים ומשטרת ישראל, המינהל ביצע בשנת 2022 פעילויות יזומות בשילוב גורמי האכיפה כנגד מעסיקים אשר מפריס את זכויות העובדים.

הסברה

המינהל מבצע פעולות הסברה במטרה להגביר את המודעות להוראות חוקי העבודה בקרב ציבור המעסיקים. בין הפעולות שעושה המינהל במישור ההסברה ניתן למנות בעיקר הרצאות באמצעות זום שניתנו בבתי הספר לבני נוער להעלאת המודעות ליזכויותיהם.

תחום עובדים זרים

עיקרי המשימות בתחום זה הינן:

- גיבוש מדיניות – המלצה לשר ולנמסלה לשם קביעת מדיניות ורגולציה, בפרט בכל הנוגע לגובה המכסות לכניסת זרים, הנקבעות בהחלטות ממשלה
- הובלה והשתתפות בצוותים ממשלתיים המתווים את מדיניות המאקרו
- השתתפות בצוותי עבודה לשם יישום המדיניות בפועל (הקצאות, אישור היתרים)
- הידברות, תיאום וייצוג עמדות המשרד בממשלה, בכנסת, בבג"ץ ומול גורמים במשק
- טיפול בבקשות פרטניות להארכת שהות של עו"ז מעבר ל-5 שנים (המלצה לשר בהיעדר הטלת סמכות)
- ליווי עבודה מקצועית משיקה של יחידות רלוונטיות במשרד (אכיפה וזכויות עובדים)
- טיפול בפניות ציבור – ניתוב וגיבוש מענה.

ככלל, מדיניות משרד העבודה בנושאי עובדים זרים נקבעת בהתאם לשיקולי תעסוקה. בבואנו לשקול האם להמליץ על קביעתה של מכסה חדשה במשק/הגדלת מכסה קיימת, שוקל משרד העבודה את ההשפעה האפשרית של כניסת העובדים הזרים לישראל על היבטי התעסוקה בענף ספציפי, תוך בחינת הביקוש לעובדים ותוך התייחסות לשני חששות עיקריים:



פליטה של עובדים מקומיים – ירידת השכר והפחתת האטרקטיביות של הענף פגיעה באוכלוסיות חלשות.



השפעה שלילית על פרויקט- תמריץ נמוך יותר למיכון, שינויים טכנולוגיים.

כיום נמצאים בישראל כ- 250,000 עובדים זרים, מתוכם כ- 80,000 עובדים פלסטינים ועוד כ- 22,000 עובדים ללא היתר. הענפים העיקריים בהם ניתנים היתרים להעסקת עובדים זרים ופלסטינים: בינוי, חקלאות, סיעוד, תעשייה ושירותים (פלסטינים) עובדים לפרויקטים במיכון מיוחד ועובדים זרים מומחים (הייטק, תעשייה, מסעדות אתניות ועוד).

שותפים מרכזיים בממשלה

החלטה על העסקת עובדים זרים נקבעת בהחלטת ממשלה ומסדירה את אופני ההבאה וההעסקה (ענפים ומקצועות, מכסות, ורגולציה).

- משרד האוצר (אג"ת) - בוחן גם הוא שיקולי תעסוקה, ועל פי רוב קיים שת"פ טוב בתחום
- רשות האוכלוסין וההגירה – אמונים על ביצוע המדיניות שנקבעת בממשלה
- משרד המשפטים – שותף להיבטי שמירת זכויות העובדים ומחויבויות בינ"ל
- משרד החוץ – אחראי להסכמים בילטרליים, בוחן את הסוגיה מזווית מדיניות החוץ
- משרדים 'מקצועיים' המייצגים אינטרסים במשק להבאת עובדים זרים ולהקלה ברגולציה (חקלאות, בינוי ושיכון, ביטחון, תחבורה, תיירות, כלכלה, בריאות וכיו"ב)

הסכמים בילטרליים

ככדי לנתק את הקשר בין חברות התינוך בארץ ובחו"ל ולצמצם את הגבייה הלא חוקית מהעובד הזר נקבע בהחלטות ממשלה כי עובדים זרים יכנסו לישראל רק באמצעות הסכמים בילטרליים. הטיפול בנושא מבוצע בליווי בג"צ ומבקר המדינה. קיימת ועדה בין משרדית לנושא זה ברשות האוכלוסין וההגירה שהמשרד חבר בה.

ממונה על זכויות עובדים זרים

על פי חוק עובדים זרים, מחובתו של השר למנות ממונה על זכויות עובדים זרים האחראי על אכיפת זכויות עובדים זרים בעבודה. הממונה על זכויות עובדים זרים מפעילה סמכויות מכוח חוק עובדים זרים. סמכויותיה הן בהסברת הזכויות והנגשתן לעובדים ומעסיקים, קבלת תלונות וטיפול בהן, ובמידת הצורך הגשת כתבי תביעה בבית הדין לעבודה.

סוגיות מרכזיות לטיפול

- ליווי הסכמים בילטרליים חדשים וקיימים
- השלמת תקנות הפיקדון לענף החקלאות ולמעסיקים פרטיים בסיעוד
- המשך יישום תיקון ליקויי דוח מבקר המדינה לעניין הבאה וטיפול בעובדים זרים
- האצלת סמכות לטיפול בהארכת שהות לעובדים זרים מומחים

אתגרים מרכזיים ל-2022

- א. התאמת מערך האכיפה לשינויים בשוק העבודה - היעדים העדכניים לשנת 2022: עובדים זרים וחברה ערבית (כל אחד מהם) - 20% מתיקי האכיפה - 400 תיקים. חברה חרדית - 7% מתיקי האכיפה - 140 תיקים. קבלני שירות - 200 תיקים.
- ב. כוח אדם - גיוס של מפקחים חסרים במינהל.
- ג. שינויי חקיקה חוק קבלני כוח אדם; עבודת נוער; העסקת עובדים מרחוק; ביטול חובת רישיון לשכה פרטית.
- ד. קבלת מידע על הפרות ממשרדי ממשלה משיקים.

אגף בכיר לאסדרת עיסוקים

מנהלת האגף - מיכל אבגנים

האגף עוסק בהליכי רגולציה בתחום אסדרת העיסוקים. עיקר פעילותו בשלושה תחומים מרכזיים:

1. **אסדרת עיסוקים חדשים במשק, היינו, הגבלת עיסוק בחקיקה לבעלי מקצוע שהוסמכו לכך בחוק-מעת לעת** מועלה הצורך, בין אם ע"י גורמי חוץ ובין אם ע"י המשרד, לאסדר עיסוק מקצועי חדש במשק. אסדרה זו משמעה, קביעת כללים ונורמות מחייבים בדין לעניין, רישום, הכרה בתארים, רישוי וכיו"ב, כשהכלל הינו עמידה בפסקת ההגבלה לגבי חופש העיסוק. אסדרה כזו, מגבילה לעיתים את העיסוק מצד אחד ומעצימה את העוסקים מהצד השני, בזכות המוניטין הנובע מחסות של רישום ורישוי. הליך אסדרת עיסוק מחייב בחינה של השפעת הרגולציה על המשך וההשלכות לכך. בחינת הצורך באסדרה ובמידת הצורך, אסדרה מלאה של עיסוק, מתבצעת באמצעות מתודולוגיה לאסדרת עיסוק שפותחה באגף.

2. **בחינת הרגולציה הקיימת בתחום אסדרת העיסוקים והתאמתה לצרכי המשק המשתנים, תוך שמירה על האיזון שבין איכות המקצוע לבין בטיחות הציבור** - בחינת הרגולציה הקיימת המעוגנת בחוקים ובתקנות, מתבצעת באמצעות עבודות מחקר, סקרים, ניתוח עיסוקים וניהול סיכונים במטרה לזהות חסמים רגולטורים ובירוקרטים ולפעול להסרתם. במסגרת זו, מבוצעת סקירה של המצב הקיים אל מול הצרכים המשתנים במשק ובתוך כך, פועל האגף לשינוי החוקים והתקנות בהתאם. הבדיקה מתמקדת בשלוש חוליות מרכזיות אשר נדרשות להתכתב האחת עם השנייה:

- תכניות הלימוד (אקדמית, טכנולוגית, הכשרה מקצועית).
- ייחוד הפעולות – הפעולות שהוגדרו בחוק/בתקנות.
- צרכי המשק

ככל שקיים פער בין החוליות, נדרש האגף להתערב ולעדכן בהתאם.

3. **בחינת הזכאות לרישום ורישוי בפנקס מקצועי לבעלי מקצוע (שהוסמכו לכך עפ"י החוקים הרלוונטיים) ובתוך כך, הגדרת המדיניות וסטנדרט המקצועות** - האגף מאגם בתוכו את היחידות העוסקות בהליכי רישום ורישוי מהנדסים ואדריכלים, רישום הנדסאים וטכנאים מוסמכים, רישוי חשמלאים, רישום בודקי שכר ועוד. בנוסף, בימים אלו מגובשת חקיקה לעניין רישוי מורשה מערכות קירור ומיזוג אוויר ומורשה בטיחות לאירועים המוניים. יחידות אלו מטפלות בכ-20,000 בקשות בשנה לרישום, התמחות ורישוי בפנקסים המקצועיים וביצוע בחינות רישוי ממשלתיות. כמו כן, מפעילות היחידות מערך של ועדות מומחים ומועצות מקצועיות כדוגמת מועצת ההנדסה והאדריכלות, מועצת מקצועות החשמל ועוד.

עיקרי תכנית העבודה לשנת 2022-2023 ותכנון עתידי

1. **יישום מסקנות דו"ח זיילר לעניין ייחוד הפעולות במקצועות התכנון למהנדסים, אדריכלים והנדסאים** – בעקבות אסון ורסאי, הממשלה מינתה ועדת חקירה ממלכתית לעניין בטיחות מבנים ומקומות המשמשים ציבור בראשותו של השופט ורדי זיילר שהמלצותיה אומצו בהחלטת ממשלה 964, והחלטת ממשלה 963 הנחתה לפעול ליישום וביצוע בכל הנוגע לייחוד פעולות ושמירת הכשירות של הגורמים המקצועיים בתחום התכנון וכן בכל הנוגע להכשרה והסמכה של בעלי מקצועי בתחומים הדרושים רישוי.

בשנת 2013 המשרד מינה צוות מקצועי לבדיקת ההכשרה הקיימת ומתן המלצות לתיקון חקיקה בנושא ייחוד פעולות במקצועות שהוזכרו בדו"ח זיילר (הנדסה אזרחית-מבנים, אדריכלות, הנדסת ניהול הבנייה, הנדסת בטיחות ועוד). לאחר מכן הוקמה "הוועדה המשותפת" שתפקידה להמליץ לשר על ייחוד הפעולות (לייחוד פעולות בחוק לבעל מקצוע) במקצועות התכנון. הוועדה אשר החלה לפעול בשנת 2014, עצרה פעילותה עד לשנת 2016 לאור העדר הסכמות. בין השנים 2016-2018 חידשה פעילותה ודנה במקצועות ההנדסה האזרחית, האדריכלות,

הנדסת בטיחות אש והנדסת תחבורה ואולם נוכח מחלוקות מהותיות בין הצדדים (אי הסכמה בדבר הסמכויות בין המהנדסים להנדסאים) והעדר מינויים, הנושא לא קודם.

לאור פרסום מסמך פרשנות לתקנות שהוציא הרשם, הוגשו עתירות כנגד המשרד בשני נושאים הקשורים לייחוד הפעולות- 1. מי מוסמך להגיש בקשות להיתר; 2. מי מוסמך לתכנון עירוני.

בשתי העתירות פרשנות המשרד לתקנות (שאדריכלים הינם בעלי המקצוע היחיד שיכול להגיש בקשות להיתר או לבצע תכנון עירוני) לא התקבלה ומכאן ישנה חשיבות מכערת לסיים את הליך תיקון התקנות לשם שמירה על בטיחות הציבור.

לאחר שנים רבות והתערבות סגן השרה, לאחרונה הגיעו הצדדים (מהנדסים, אדריכלים והנדסאים) להסכמה בנושא ייחוד הפעולות למהנדסים ואדריכלים בענף האדריכלות, הנדסת מבנים וניהול הבנייה. השרה היוצאת אימצה את ההסכמות הללו וכרגע אנו בשלב כתיבת התקנות.

2. **הרפורמה ברישוי חשמלאים** – תיקון 4 לחוק החשמל קובע כי על השר הממונה לפרסם צו המגדיר מחדש את התנאים לרישוי. מועצת מקצועות החשמל סיימה זה מכבר את גיבוש העמדה המקצועית ביחס למתווה החדש של מדרגי רישיונות החשמל. הושגו הסכמות ביחס לכלל המדרגים, למעט הסמכויות לרישיון הנדסאי בודק 2. השרה היוצאת הכריעה בסוגיה זו לטובת עמדת המשרד (סמכויות הבדיקה של חשמלאי בודק סוג 2 יעלו ביחס למדרג הקיים ל- 3x400 אמפר במקום ההמלצה המקורית של המועצה להעלות את הסמכויות למתקנים עד 3X600 אמפר).

השרה הנכנסת ידרשו לאשר את המתווה המוצע (לגבי יש הסכמה בין כל הגופים המרכיבים את המועצה). דו"ח ה-RIA נמצא בשלבים אחרונים של עריכה ונדרש לכתוב את התקנות יחד עם הלשכה המשפטית ולאחר אישור השרה, לפרסום להערות הציבור.

3. **אסדרת עיסוק "מורשה מערכות קירור ומיזוג אוויר"** – בשנת 2016 ישראל חתמה על הסכם המחייב הפחתה הדרגתית בשימוש בגזי הקירור הנמצאים כיום בשימוש במזגנים ומקררים בישראל. הקררים המחליפים את הקררים בהם נעשה שימוש כיום, הגם שמזיקים פחות לסביבה, הינם דליקים ובחלקם אף נפיצים ורעילים. משום כך, הוחלט כי בטרם יכנסו הקררים המסוכנים החדשים, ולאור הסיכון הכרוך בשימוש בקררים מסוכנים אלה, יש לאסדר את העיסוק. כלומר, המעבר לשימוש בקררים מסוכנים דורש כי המתקנים ואנשי השירות יהיו מיומנים ובעלי רישיון מתאים. ועדת התקינה התנתה את אישור השימוש בגזי קירור דליקים למזגנים ביתיים בהסמכה של בעלי המקצוע ולפיכך, כאמור, עלה הצורך המידי באסדרת העיסוק.

יודגש כי אי אסדרה של העיסוק יוצר אפקט דומינו- ראשית, המדינה מתקשה ליישם את ההפחתה אליה התחייבה בשימוש בגזים הישנים המזיקים לסביבה. שנית מאחר ותקנות הפחתת השימוש בקררים הישנים נכנסו לתוקף ביולי 2022 מבלי שניתנה עד כה האפשרות להתחיל לייבא מערכות המשתמשות בקררים החדשים, לעניין עלולה להיות גם השפעה ניכרת על עליית מחירי מערכות הקירור והמיזוג כמו גם על עליית מחירי תחזוקת מערכות אלה.

החוק לאסדרת העיסוק עבר זה מכבר בקריאה ראשונה בכנסת ועקרון הרציפות מאפשר להעביר את החוק ישר לאחת מוועדות הכנסת לשם הכנתו והעלאתו לקריאה שניה ושלישית בהקדם.

כמו כן, בימים אלה מסיים האגף את העבודה על תקנות הכשרה, ייחוד פעולות ואגרות ויידרש אישור השרה הנכנסת לפרסום להערות ציבור.

4. **אסדרת עיסוק "מורשה בטיחות לאירועים המוניים"** – במסגרת תיקון 34 לחוק רישוי עסקים מ-2018, הוסדרה בסעיף 3(א)(2) לחוק חלוקת האחריות לעניין בטיחות באירועים המוניים, כך שנדרש מתן אישור לקיום סידורי

הבטיחות הנדרשים מאת מורשה בטיחות, ולצורך כך נדרשת אסדרת מקצוע "מורשה בטיחות באירועים המוניים". החוק קובע כי הסעיף יכנס לתוקף עד ל- 1.1.22 או עד שירשה מורשה בטיחות, המאוחר מבניהם. האגף סיים את הליך גיבוש העמדה המקצועית ובין היתר, הסתיים הליך גיבוש המנגנון הרגולטורי, מתווה האכיפה ומתווה ההכשרה כאשר בגיבוש תכנית ההכשרה שתידרש, הן לממונה בטיחות שידרשו להשלמת הכשרה למורשה בטיחות והן הכשרה ייעודית במסגרת לימודי הנדסאות, תוך שילוב לימודי הנדסת בטיחות.

תזכיר החוק ודו"ח אסדרת העיסוק פורסמו להערות ציבור והחוק נמצא כרגע בדיונים מול ייעוץ וחקיקה ובמשרד המשפטים. נדרשת הכרעה משפטית בנוגע לשאלה האם האסדרה תהיה במסגרת חוק או במסגרת תקנות דרך חוק רישוי עסקים.

5. **שינוי תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (מורשים לנגישות מתו"ס ומורשים לנגישות השירות)-** האגף, בשיתוף אגף בכיר להכשרה מקצועית ונציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות במשרד המשפטים נמצא בשלבים מתקדמים של גיבוש עמדה מקצועית ביחס לשינוי התקנות. שינוי התקנות יתמקד במספר היבטים:

- א. **פתיחת המקצוע מורשה לנגישות השירות-** כיום התקנות קובעות כי רק בעלי מקצוע מסוימים יכולים להירשם בפנקס המורשים לנגישות. השינוי המוצע, הרחבת תנאי הכניסה לקורס לכל בעל תואר ראשון, ירחיב בצורה ניכרת את היכולת להיכנס ולהשתלב בתחום.
- ב. **קביעת תנאי כניסה לקורס-** הגדרת תקופת הניסיון הנדרש לשם קבלת תעודת רישום הן בנגישות השירות והן בנגישות מתו"ס.
- ג. **הוצאת הרשם מוועדות הקבלה-** כדי לבצע הפרדה טובה ביותר בין האחריות של כל אחד מהאגפים השותפים לאסדרה, הוחלט על הוצאת הרשם מוועדות הקבלה לקורס.

6. **תיקון חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות-** התיקון נועד להרחיב את סמכויות ההנדסאים ביחס למבנים להם הם יכולים לתת אישור מורשה לנגישות מתו"ס. התיקון ממתין כרגע לאישור השר/ה הנכנס/ת לפרסום להערות ציבור. מדובר בתהליך שינוי ארוך שפורסם בעבר להערות הציבור ולאור הזמן שעבר, נדרש לפרסום נוסף.

7. **בחינת עיסוקים חדשים-** האגף נמצא בשלבים שונים של בחינת הצורך לאסדרה של מספר עיסוקים חדשים:
- א. **גהותן-** גהות תעסוקתית היא מדע העוסק בזיהוי, הכרה, הערכה ובקרה של גורמים מזיקים שמקורם בסביבת העבודה, שעלולים לגרום למחלה תעסוקתית, ע"י פגיעה (נוק, ליקוי, תחלואה) בשלמות הפיזית והנפשית של העובד וברווחתו וכן להשפיע על בריאות הציבור הרחב. לאור בקשת מנהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית, ביצע האגף מחקר לצורך בחינת החלופות האפשריות לאסדרת התחום והעיסוק. בימים אלה נמצא האגף בשלב סיום גיבוש העמדה המקצועית.
 - ב. **רתכות-** בעקבות פניה מצד הוועדה הלאומית לריתוך בדבר הצורך באסדרת העיסוק בריתוך, החל האגף בבחינת הצורך באסדרה. בימים אלה נמצא האגף בשלב גיבוש העמדה המקצועית.
 - ג. **איפור קבוע והקוסמטיקה-** בעקבות דו"ח מבקר המדינה שהצביע על סיכונים אפשריים בעיסוק במקצוע הקוסמטיקה, בחן האגף את הצורך באסדרת העיסוק. בחודשים האחרונים בוחן האגף את הצורך באסדרת העיסוק יחד עם הצורך באסדרת תחום האיפור הקבוע.

8. **הפחתת רגולציה -** במסגרת הפחתת הנטל הרגולטורי ובאישור מועצת הנדסה והאדריכלות, האגף יבטל עשרות ענפי ומדורי רישום בפנקס המהנדסים והאדריכלים ובמקצועות שאינם נלמדים בישראל ושאינם סיכון חיי אדם כגון: הנדסת יערנות, דפוס, הוראה וכד', הדבר יעשה לאחר מיפוי של מקצועות והעדף הסתמכות בחוקים אחרים.

9. הפחתת בירוקרטיה- כבר כיום, מרבית הבקשות שאינן דורשות שיקול דעת עוברות בהליך אוטומטי ומאושרות תוך שניות בודדות (לדוגמא, כ- 82% מהבקשות שהוגשו לרישום המתלקה לרישום הנדסאים וטכנאים מוסמכים עברו בהליך אוטומטי). בהמשך להליך זה, האגף החל הליך של מעבר לתעודות רישום ורישיונות דיגיטליים מה שייתר משלוח בדואר ויאפשר לנרשמים לקבל גם את תעודת הסמכתם באופן מידי.

10. במסגרת שיפור השירות לאזרח, מוקמות בימים אלה שתי מחלקות חדשות באגף:

א. מחלקת חקירות- כל שנה מתקבלות באגף עשרות תלונות על בעלי מקצוע בעלי רישיונות מטעם האגף אשר עוברים עבירות על החוק. בימים אלה מוקמת יחידת חקירות במטרה לתת מענה יעיל ומהיר לתלונות אלה.

ב. מחלקת מחקר ופיתוח- בעקבות הפיכת האגף למומחה ממשלתי לאסדרת עיסוקים, עלתה באופן משמעותי כמות הפניות לאגף מצד גורמי ממשל, איגודים מקצועיים, הציבור הרחב וכדי בנוגע לצורך לאסדר עיסוקים כאלה ואחרים. כדי לתת מענה להיקפי הבקשות ההולכים וגדלים, מוקמת יחידת מחקר ופיתוח שתייעל את הליך המחקר בכל העיסוקים הנדונים ותפעיל את המתודולוגיה הייחודית שפותחה באגף.

11. פיתוח מתודולוגיה לאסדרת עיסוק בשיתוף פעולה עם משרד רה"מ- כאמור בפתיח, האגף פיתח מתודולוגיה לאסדרת עיסוק הכוללת תהליכי גיבוש עמדה מקצועית והשפעת הרגולציה על המשק בכל אסדרת עיסוק המחייבת הגבלת העיסוק בחקיקה. מתודולוגיה זו יושמה לראשונה על אסדרת העיסוק "מורשה מערכות קירור ומיזוג אוויר". לאור חדשנותה (העולמית) ובסיכום עם אגף לרגולציה במשרד רה"מ פותחה המתודולוגיה לכדי מדריך RIA כולל בשיתוף עם משרד רה"מ ובעתיד הקרוב יהפוך המדריך למדריך שיחייב את כלל הרגולטורים במדינה המסדירים עיסוקים.

היחידה ליחסי עבודה

ממונה ראשית על יחסי עבודה – רבקה ורבנר, עו"ד

אודות

היחידה ליחסי עבודה שואפת להיות הגורם המאזן ביחסי העובדים והמעסיקים במשק העבודה הישראלי. היחידה פועלת להתאמת יחסי העבודה בישראל לשוק העבודה המשתנה, באמצעות קידום הסכמים קיבוציים והרחבתם בצווי הרחבה תוך הטמעת נורמות עדכניות. היחידה מתערבת ליישוב סכסוכים קיבוציים בשוק הפרטי, באמצעות תיווך, גישור ובוררות ופועלת למתן מידע לפניויות ארגונים, מעסיקים ועובדים בנושאים שבתחום סמכותה. תפקידי היחידה:

1. יישוב סכסוכי עבודה בדרכי תיווך, גישור ובוררות למניעת שביתות במשק.
2. ייזום ורישום הסכמים קיבוציים כרשם ההסכמים הסטטוטורי.
3. ייזום, בחינה וקידום צווי הרחבה של הסכמים קיבוציים.
4. ייעוץ לארגוני עובדים ומעסיקים והסברת זכויות וחובות של עובדים ומעסיקים
5. מתן מידע ברמה ארצית לגבי נתונים על הסכמים קיבוציים, צווי הרחבה, הכרזות סכסוכי עבודה ושביתות
6. בחינת מועמדים למינוי נציגי ציבור לבית הדין לעבודה ותכלול הקשר עם בית הדין

עיקרי תכנית העבודה

היחידה פועלת במספר מישורים עיקריים על מנת להסדיר את יחסי העבודה במשק:

1. **סכסוכי עבודה** - בשנת 2021 היחידה התערבה בכ- 173 סכסוכי עבודה על מנת ליישבם בדרכי תיווך, גישור ובוררות. מתוכם נסגרו 145 בהם היחידה מנעה שביתה על פי הוראות חוק יישוב סכסוכי עבודה, התשי"ז - 1957. בשנת 2022 נרשמו 186 סכסוכי עבודה ונסגרו 129 בטיפולנו.
2. **הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה** - בשנת 2021 רשמה היחידה 338 מתוכם 108 כלליים ו-230 מיוחדים. בשנת 2022 נרשמו 368 הסכמים מתוכם 42 כלליים ו-326 מיוחדים. בנוסף הובילה היחידה הוצאת יצווי ההרחבה בעניין השמירה, המוקדים, ותשלום שכר לעובדים הסוציאליים, הצו מרחיב את ההסכם הקיבוצי החתום על ידי נשיאות הארגונים העסקיים, הסתדרות העובדים הכללית ועל ידי הממונה על השכר, ומורה על תשלום מיוחד במאמץ המיוחד בעת הקורונה. בין היתר, היחידה ותעביר להרחבה את הסכם מבצע "שומר החומות" – הנושא יובא בפני השר ע"מ לבחון הסכמתו לחתימה על צו הרחבה להסכם שיחתם בין העובדים, המעסיקים והמדינה. בין היתר יבחנו הסכמי הסיעוד וההסעדה לצורך המלצה על הרחבתם.
3. **הסברת זכויות עובדים** - בשנת 2020 היחידה הפכה למקור מידע בנושאי יחסי עבודה. היחידה נותנת מענה לפונים דרך אתרים כגון 'כל זכות', דפי מידע תשובות מובנות לשאלות פורסמו באתר בעברית ובערבית, וניתן מידע באמצעי התקשורת בנושא יחסי עבודה בעת הקורונה.
4. **פעולות נוספות:**

- פרויקט סריקת הסכמים קיבוציים נמצא בעיצומו ולקראת סיום.
- התקיימו דיוני מו"מ אצל הממונה הראשית, ונרשמו טיוטות לתקנות חדשות לדמי טיפול לארגוני מעסיקים וכן לתקנות ערך שעה.
- היחידה מרכזת את הפעילות מול ארגון העבודה הבינלאומי – ILO.
- היחידה הובילה את צוות וועדת הפלטפורמות ותגיש המלצותיה השנה.

אתגרי היחידה ליחסי עבודה לשנת 2023

1. בחירת 20 המגשרים מן במסגרת קול קורא שפורסם והוצאה לפועל של רפורמה בהליך התיווך-גישור-בוררות ביחידה, שיאפשרו גידול משמעותי בהיקף הגישורים המתבצע.

2. הסדרת הסברה רחבה לציבור דרך אתרים ייעודיים, ראיונות, אמצעי התקשורת.
3. הנגשת מאגר ההסכמים הקיבוציים לציבור- רטרואקטיבית, כחוק, בניית מערכת חיפוש תוכני במאגר הסכמים.
4. יזום הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה בענפים : הסעדה, בנייה, הבראה.
5. הטמעת חשיבות המצוינות וחשיבות ההכשרה בהוראות הסכמים הקיבוצים שהיחידה מקדמת במו"מ.
6. הנגשת ההסכמים והסכסוכים לציבור בסיוע מנוע חיפוש ידידותי לציבור.

אגף כח אדם לשעת חירום

מנהל האגף והמפקח הכללי על כח אדם לשעת חירום – רביב מלאכי

אגף כח אדם לשעת חירום פועל מכוח חוק שרות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967 (להלן: "חוק שירות עבודה"). במסגרת חוק שירות העבודה, רשאי שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים להוציא צווי קריאה לשירות עבודה במצבי החירום השונים כדלקמן (לאחר התייעצות עם שר הביטחון/השר לביטחון פנים):

- מלחמה (בה מגייסים את רוב עתודות המילואים לצה"ל).
- מצב מיוחד בעורף.
- אירוע חירום אזרחי (כגון: רעידת אדמה, פנדמיה).

הפעלת המשק בשעת חירום מהווה מרכיב נכבד בעוצמתה של מדינת ישראל ויכולת עמידתה בשעת חירום. תשומות כוח האדם, נוכח המחסור הצפוי להתקיים, מהוות חלק עיקרי באתגר הלאומי לשמירת הרציפות התפקודית של המשק החיוני. כוח אדם צעיר ומקצועי מגויס בחירום לצה"ל ומתפקיד היחידה לכח אדם לשעת חירום למצות את תשומות כוח האדם הנותר במשק ולהביאן לניצול מירבי במטרה לייצר את התפוקות הנדרשות.

האגף הוכר כרשות ייעודית ע"י ועדת מל"ח עליונה עפ"י החלטת ממשלה 1716.

בשעת רגיעה, הרשות פועלת לריתוק המשקי של העובדים במפעלים החיוניים ובמפעלים למתן שירותים קיומיים ויצירת ממשקים ושיתופי פעולה עם רשות החירום הלאומית (רח"ל), המועצה לביטחון לאומי (מל"ל), פיקוד העורף (פקע"ר), משטרת ישראל וכלל משרדי הממשלה וגופי החירום.

ייעוד אגף כ"א לשע"ח: מזעור הפגיעה ברציפות התפקודית בעבודה של מפעלים חיוניים ומפעלים למתן שירותים קיומיים בהיבט של כ"א.

משימות אגף כ"א לשע"ח:

- ביצוע עבודת מטה מול גורמים בכירים ברח"ל (רשות חירום לאומית), מל"ל (מועצה לביטחון לאומי), משרדי הממשלה, פקע"ר (פיקוד העורף) ורשויות מקומיות בכל נושא הריתוק המשקי.
- ניהול ועדה מייעצת בין-משרדית לאישור מפעלים חיוניים ככלי עזר תומך החלטה למפקח הכללי על כ"א לשעת חירום.
- אישור מפעלים חיוניים ומפעלים למתן שירותים קיומיים (קיימים כ- 11,000 מפעלים חיוניים).
- קיום ועדות בודקות בין-משרדיות לקביעת תקן כ"א למפעלים חיוניים.
- איוש וריתוק עובדים במפעלים חיוניים (עדכון מסדי הנתונים).
- עריכת ביקורות כוננות של הריתוק המשקי במפעלים חיוניים (כ- 2,500 בשנה).
- עריכת מפקדים ארציים לאיתור ובניית מאגרי כ"א לתגבור המשק החיוני במקצועות קריטיים בשעת חירום (כדוגי מהנדסים, עו"ס, חובשים, נהגי אמבולנס, קציני מבצעים במטות הפעלה, יחידות חילוץ וכד').
- הוצאת צווי קריאה לאימון לשירות עבודה של מגויסי חוץ (כ- 1,100 בשנה).
- בחירום- ניהול מרכז ההפעלה של רשות כ"א לשעת חירום, ובתוך כך:
 - קביעת מדיניות הפעלת מערך הריתוק המשקי.
 - גיוס ושחרור עובדים במפעלים חיוניים (הוצאת צווי קריאה לשירות עבודה).
 - הנחיית והפעלת המפקחים המרחבים בהתאם לתמונת המצב.
 - אישור מפעלים חיוניים "אד – הוק".

- איתור כ"א לתגבור מפעלים חיוניים ורשויות ייעודיות במקצועות קריטיים מתוך מאגרים קיימים ומתוך מאגר דורשי העבודה של שירות התעסוקה.
- בניית תמונת מצב של גיוס עובדים במפעלים חיוניים.
- ניהול מרכז ההפעלה של מערך הולת"ם (ועדות לתיאום מילואים):
 - הפעלת ועדות מרחביות וענפיות לאישור/דחיית הבקשות.
 - העברת תוצרי הועדה לצה"ל (עתכ"א מילואים).
 - בניית תמונת מצב למרכז ההפעלה של רשות כ"א לשע"ח.
 - השתתפות בוועדות ערר בשיתוף צה"ל.

תוכנית העבודה של אגף כ"א לשע"ח בשנת 2023:

1. איפיון ופיתוח מערכת מקוונת אוטומטית לעדכון רשימות עובדים במפעלים חיוניים.
2. עריכת 2,500 ביקורות כוונות במפעלים חיוניים וברשויות המקומיות.
3. אישור מפעלים חיוניים בשגרה.
4. ביצוע תרגיל ולת"ם (ועדה לתיאום מילואים) בשיתוף עתכ"א מילואים.
5. תיקוף והטמעת קונטרס כ"א לרשויות המקומיות.
6. תיקוף ועדכון נהלים בינמשרדיים והפצת אוגדן נהלים מעודכן לכלל הגורמים הרלוונטיים.
7. איפיון ופיתוח מערכת מקוונת להגשת בקשות להוצאת צווי קריאה לעובדים בשעת חירום.

תחום בכיר מעסיקים ומינהלת המעסיקים וההון האנושי

מינהלת תחום - גל פילק

תחום המעסיקים במשרד העבודה, הוקם מתוך הבנה שיש צורך בראיה אסטרטגית, כוללת ואחידה של תחום המעסיקים. מינהלת התחום אחראית על הנושאים הבאים: ניהול אסטרטגית המעסיקים במשרד העבודה, ניהול המיזם של מינהלת המעסיקים, ניהול תהליך העבודה המקצועי לאפיון ולבניית שירות מקוון למעסיקים, עבודה מול היחידות השונות להטמעת עבודה בשיתוף מעסיקים וקיום קשר רציף עם ארגוני מעסיקים.

מינהלת המעסיקים וההון האנושי

מינהלת המעסיקים וההון האנושי הוקמה על ידי זרוע העבודה, נשיאות המגזר העסקי והסתדרות העובדים, במטרה לתת מענה למשבר התעסוקתי שפקד את ישראל בעקבות התפרצות נגיף הקורונה ובמטרה להעלות את הפריזם במשק. המהלך נעשה גם בהמשך לוועדת 2030 בראשותו של פרופ' צביקה אקשטיין שקבעה כי יש לשנות את מדיניות ההכשרות המקצועיות כך שאלו יתבצעו בשיתוף מעסיקים.

המינהלת, שהוקמה בסוף שנת 2020, פועלת במודל של "מיזם משותף" של זרוע העבודה והפורום החברתי כלכלי (עמותת בת של נשיאות המגזר העסקי). נכון להיום המינהלת מונה 10 עובדות המחולקות לתחומי הפעילות הבאים: הכשרות, קשרי מעסיקים, שילוב אוכלוסיות היעד ומיפוי. למינהלת ועד מנהל משותף לזרוע, לשותפים ולאגף תקציבים באוצר. הוועד המנהל מתכנס אחת לרבעון וקובע את אסטרטגית הפעולה של המינהלת.

המינהלת פועלת לשילוב עובדים במשרות קיימות, להתאמת מערך ההכשרות המקצועיות והטכנולוגיות ושירותי ההכוון לצרכי המעסיקים, לטיוב מערך הכשרת ההון האנושי בישראל ולתמיכה בעמידה ביעדי התעסוקה הממשלתיים. המיזם שם לו למטרה להיות מערך מקשר בין שירותי זרוע העבודה להכשרת הון אנושי ובין המעסיקים, ולפעול באופן שוטף לאיתור צרכים מצד המגזר העסקי, תוך איסוף נתונים ומידע שוטף אודות הביקושים במשק - הן תוך מתן פלטפורמה לגיוס מידי לעובדים ברמת העסק הבודד, והן לצורך איתור צרכים רחביים. בנוסף, המיזם פועל לחיבור של מעסיקים לעדכון תכני ההכשרות המוצעות, להרחבת מערך ההכשרות בשיתוף מעסיקים ולשילוב אוכלוסיות שאינן משולבות בשוק העבודה.

הקמת המיזם, בתקציב של 10 מיליון ₪ לשנתיים, נועדה לכלול לראשונה את המעסיקים בשיח על ההכשרות המקצועיות במשק. המיזם אפשר למעסיקים לקחת חלק פעיל יותר בעיצוב נהלים ומדיניות בתחום וגם בביצוע הכשרות בפועל.

בשנת הפעילות הראשונה שלה עסקה המינהלת בבניית שיח ועבודה מול מעסיקים. במהלך שנת הפעילות הזו המינהלת יצרה קשר עם כ-4,000 מעסיקים, מיפתה בקשות לכ-10,000 עובדים פוטנציאליים, וחיברה את מרביתן להכשרות מקצועיות רלוונטיות. כמו כן, סייעה המינהלת בטיוב מסלולי ההכשרה המקצועית בשילוב מעסיקים.

לצד ההצלחות הרבות שלה בתחום ההכשרה המקצועית, טרם הורחבו שיתופי הפעולה של המינהלת ליחידות נוספות וסוגיה זו עומדת על הפרק לקראת שנת 2023.

סטטוס: נכון לשלב זה הסתיים התקציב הייעודי למיזם, והוא יוארך לשנת 2023 על בסיס יתרות התקציב העומדות על כ-1,750,000 ₪.

זירת המעסיקים ומערכת CRM

בחודש דצמבר 2020 לאחר עבודה מהירה ומאומצת בשיתוף היחידות המקצועיות, אגף מערכות מידע והמובילה הדיגיטלית הוקם אתר אינטרנט "זירת המעסיקים" שמאגד את כל שירותי משרד העבודה למעסיקים בתחום

הכשרת ההון האנושי. הזירה מחוברת למערכת CRM ומאפשרת למעסיקים להירשם למגוון שירותי המשרד באופן מהיר ומקוון "ללא יד אדם" או לחלופין במידת הצורך להגיע למנהלת ולקבל שירות מותאם.

מערכת ה-CRM מאפשרת לנהל תהליכי שירות לקוחות מול מעסיקים ולקבל סטטוסים יומיים על איכות הטיפול והשירות למעסיקים. מידע זה מאפשר לייעל ולשפר תהליכים. עד כה הוכנסו למערכת התהליכים המרכזיים הבאים: מסלול OJT, מסלול STARTER, מסלול ירוק ומסלול לאיתור וגיוס עובדים.

מאז הקמתה, משתמשים בזירת המעסיקים כ-4,000 משתמשים בממוצע מדי חודש. במערכת ה-CRM רשומים 3,162 מעסיקים.

סטטוס: כעת עובד צוות הפיתוח יחד עם האגף להכשרה מקצועית על פיתוח ודיוק של מסלול OJT ומסלול "מהכשרה לתעסוקה". כמו כן, אנו עובדים על פיתוח **שער למעסיק** שיהווה התפתחות של זירת המעסיקים ויכלול שירותים רבים יותר למעסיקים, המבוססים על הזדהות עסקית ממשלתית.

אסטרטגיה דיגיטלית

בהובלת אינה דויד-סולטנוביץ

משרד העבודה ומערך הדיגיטל הלאומי גיבשו חזון ואסטרטגיה דיגיטליים לתחום התעסוקה, שמטרתם להציב את לקוחות הזרוע במרכז. במסגרת התכנית הוגדר חזון התכנית: "שימוש מיטבי באמצעים טכנולוגיים ודיגיטליים לטובת מתן מענה הולם לשינויים בשוק העבודה ולהגברת האפקטיביות של משרד העבודה". במסגרת גיבוש האסטרטגיה הוגדרו 4 מטרות:

1. קידום מדיניות מבוססת נתונים
2. שיפור השירות לאזרח
3. קידום יוזמות דיגיטליות להגברת האוריינות התעסוקתית
4. ייעול תהליכי העבודה התפעוליים

מהלכים מרכזיים:

1. טרנספורמציה דיגיטלית – היחידה עוסקת בליווי יחידות המשרד בעיצוב שירות מוכוון לקוח, אפיון חווית לקוח, ייעול ושיפור תהליכי עבודה וביצוע טרנספורמציה דיגיטלית של שירותים ותהליכי עבודה בשיתוף פעולה עם מערכות מידע. לדוג', הנגשת כל תעודות המקצוע שהמשרד מנפיק לאזור האישי.
2. הקמת זירה אחת למעסיקים, שבה ירוכזו כל שירותי המשרד למעסיקים. גרסה ראשונה של [האתר](#) באוויר.
3. מהלך דאטה- גיבוש אסטרטגיית דאטה, יצירת מהלך ארגוני של הכשרות והדרכות מנהלים ועובדים לעידוד מדיניות מבוססת נתונים בארגון, בניית מאגר נתונים בתחום התעסוקה וכלים דיגיטליים לעידוד שימוש בנתונים.
4. הקמת שער לקריירה – אתר שמרכז את כל שירותי המשרד לפרט. גרסה ראשונה של האתר באוויר. גרסה מתקדמת של האתר שאמור לשמש ככתב חכם לשירותי המשרד עם חיבור למוקד וערוצי התקשורת עם לקוחות המשרד צפוי לעלות לאוויר ברבעון הראשון של 2023. בנוסף, אפיון חווית לקוח ואסטרטגיית הקמת מוקדים במשרד.
5. [בי"ס דיגיטלי לקריירה](#) מהלך שמרכז פיתוח קורסים דיגיטליים על גבי פלטפורמת קמפוס IL בשיתוף מערך הדיגיטל הלאומי. כיום, נמצאים בפיתוח למעלה מ-60 קורסים דיגיטליים של משרד העבודה, בתחומים של השתלבות בעבודה, אוריינות דיגיטלית בתעסוקה, הכשרה מקצועית ולימודי הנדסאים. בנוסף, פותחו מדריכים והכשרות של יועצי קריירה להטמעת השימוש בקורסים הדיגיטליים בתהליכי ליווי קריירה אישיים וקבוצתיים לאוכלוסיות מגוונות.
6. קהילת חדשנות Anashim.il – קהילה שמטרתה לייצר אקוסיסטם ולעודד יזמים למצוא פתרונות בתחומים של פיתוח הון אנושי, לימודים ותעסוקה. הקהילה הושקה ביולי 2022 ובה שותפים מלבד משרד העבודה, משרד הכלכלה, רשות החדשנות, מערך הדיגיטל הלאומי, משרד החינוך ועמותת תפוח.

החלטת ממשלה 260

היחידה מובילה את יישום החלטת ממשלה 260 להאצת שירותים דיגיטליים. ההחלטה יושמה ברובה: עלתה מערכת לאבחון והכוון לתעסוקה ולימודים (עבודאטה ושער לקריירה); בנוסף, עלו לאוויר תעודות של בוגרי הכשרה מקצועית, אסדרת עיסוקים ויחידות נוספות לאזור האישי. המשרד עובד כיום על יישום החלק השלישי בהחלטה:

פיתוח של 44 קורסים דיגיטליים במסגרת בי"ס לקריירה על פלטפורמת קמפוס IL הכוללים קורסים של הכשרה מקצועית ומה"ט וכן, הקמת 3 מסלולי למידה היברידיים גנריים. פיתוח הקורסים בעיצומם והקורסים הראשונים אמורים לעלות בקרוב.

שותפות המשרד עם הג'וינט-תב"ת

בהובלה מטעם משרד העבודה של אנסטטיה הראל

לטובת פיתוח תכניות לקידום תעסוקת אוכלוסיות בעלות השתתפות נמוכה בשוק העבודה ולמוכנות לשינויים בשוק העבודה מסתייע משרד העבודה בג'וינט תב"ת (תנופה בתעסוקה). זוהי שותפות בת כעשר שנים של ממשלת ישראל והג'וינט לטובת פיתוח תכניות תעסוקה.

תב"ת מתמקדת בתכנון ופיתוח תכניות לשילוב אוכלוסיות ייחודיות בשוק העבודה (כגון חרדים, ערבים, מבוגרים מעל 45+ ועוד) ובפיתוח תכניות להכנה לעולם העבודה המשתנה (למשל תכניות לפיתוח כישורים). השותפות מפעילה את התכניות ברחבי הארץ. תכניות אשר מוכיחות הצלחה והישגים מוטמעות במשרדי הממשלה על פי תחומן. נציגי משרד העבודה יושבים בוועדות ההיגוי, ועד המנהל, ועדת הכספים וכו'.

השותפות עוגנה עד לשנת לסוף שנת 2020 בהסכם שהתחדש מדי שלוש שנים בהיקף תקציבי של 90 מיליון ש"ח, כאשר ג'וינט משתתף ב-50% מעלות ההסכם. בשנת 2021, ולאור אילוצי התקציב (ללא אישור תקציב המדינה), נחתם הסכם לשנה אחת בהיקף של 30 מיליון ש"ח (גם הסכם זה היה במימון של 50% מג'וינט ישראל).

בסוף 2021 נחתם הסכם חדש כלל נמשלתי מול הג'וינט, בהיקף של 500 מיליון ש"ח ולתקופה של חמש שנים (2022-2026). ההסכם מנוהל על ידי החשב הכללי במשרד האוצר. בהסכם כלולים מספר נושאים בהם תתמקד העשייה, כולל אתגר התעסוקה בהובלת משרד עבודה. הסכם זה כולל אתגרים נוספים כגון קידום מוביליות חברתית וכלכלית, חיים עצמאיים של אנשים עם מוגבלות והזדקנות מיטבית.

בסיכום התקציבי של הזרוע לשנים 2021-2022 הוקצו 50 מיליון ש"ח לחמש שנים לטובת ההצטרפות להסכם.

במטרה לקדם תכניות בתחום עולם העבודה בראייה רוחבית כלל ממשלתית הוחלט בין משרד העבודה לג'וינט תבת לצרף לאתגר התעסוקה משרדי ממשלה נוספים כגון משרד הכלכלה, משרד הפנים, המוסד לביטוח הלאומי, משרד הבריאות, המשרד לשוויון חברתי ועוד.

אתגר התעסוקה – חלוקת התקציב (תקציב הבסיס לשנה):

משרד העבודה – 10 מלש"ח

משרדים נוספים שיצטרפו לאתגר התעסוקה – 5 מלש"ח

ג'וינט-תב"ת – 15 מלש"ח

סך התקציב לשנה – 30 מלש"ח.

במסגרת עבודת מטה שבוצעה בשנת 2022 סוכם על ארבעה מהלכים עיקריים בהם יתמקדו התכניות שיקודמו בהסכם זה. להלן המהלכים:

1. **למידה לאורך ציר החיים מוכוונת מיומנויות וכישורים**
2. **אזוריות ע"פ צרכי האזורים שיבחרו**
3. **Sand Box לעולם התעסוקה והפריזון המשתנה**
4. **תשתיות לאקו-סיסטם תמריצים, העצמה, DATA**

כלל המהלכים יתמקדו בקידום לעולם העבודה של אוכלוסיות מגוונות.

בינואר 2023 צפוי אישור תכנית עבודה שתכלול רשימת תכניות אשר ייכנסו לארבעת המהלכים ויקודמו במסגרת הסכם השותפות.

יחידות תומכות בפעילות המשרד

לשכה משפטית

היועצת המשפטית - עו"ד דבורה ספיר-אליעזר

תפקיד הלשכה המשפטית הוא מן הצד האחד לסייע לנבחר הציבור ליישם את מדיניותו, ומן הצד השני לשמור על החוק ועל תקניות פעילות המינהל (הנחית יועמ"ש לממשלה 9.100). בשים לב לאחריות של הלשכה המשפטית לשמור על שלטון החוק, מבחינה מקצועית הלשכה המשפטית כפופה ליועמ"ש לממשלה.

תפקידה העיקריים של הלשכה המשפטית הם כמפורט להלן:

א. רגולציה

בהיבטי רגולציה, משרד עבודה פועלת במישורים הבאים:

- אסדרה – אסדרת שוק באמצעות מתן היתרים/אישורים/רישיונות/הכרה במוסדות או במקצועות/סמכות לתת הוראות.
- אכיפה מינהלית – אכיפה באמצעות התראות, צווים ועיצומים כספיים וכן סנקציות במסגרת השווקים המאוסדרים.
- אכיפה פלילית – אכיפה באמצעות קנסות מינהליים והעמדה לדין פלילי.
- אכיפה רכה – פיקוח הסברתי לרבות בהגשת כתבי תביעה וכן הליכים משמעתיים ואתיקה.

תפקידים עיקריים של הייעוץ המשפטי בליווי יחידות שהן רגולטורים:

1. ריכוז וניסוח חקיקה ממשלתית שבאחריות המשרד (לרבות חקיקת משנה ונהלים)
2. הובלת הידע הממשלתי בתחום משפט העבודה
3. ייעוץ שוטף, חוות דעת משפטיות בסוגיות שונות, ליווי בהליכים משפטיים וסיוע בכתיבת נהלים והנחיות אכיפה.
4. הפעלת סמכויות מכוח חוק סדר הדין הפלילי וחוק העבירות המינהליות (התביעה הפלילית) (גם באמצעות מיקור חוץ).

לעניין אי התערבות הנהלת המשרד ולשכת השר בתהליכי אכיפה מינהלית באמצעות עיצומים כספיים ובפעילות אגפי אכיפה פליליים והתביעה הפלילית ראו הנחיות היועמ"ש לממשלה להלן:

הנחיית יועמ"ש לממשלה 4.1001 מיום 9 בנובמבר 2003 "עצמאות התביעה הפלילית"

<http://www.justice.gov.il/Units/YoezMespati/HanchayotNew/Seven/41001.pdf>

ראו בהנחיה זו בעיקר פסקה ב. (5):

"נסיונות התערבות לטובת נאשם זה או אחר, מטעם נבחר ציבור, בהליכים פליליים שמנהלים התובעים הפליליים אין להם מקום כל עיקר, והם בלתי ראויים. מעשים אלה פוגעים בעצמאות התביעה הפלילית, שבמערכת הישראלית היא יסוד מוסד, ועלולים לפגוע בעקרון השוויון של ההליך הפלילי ולצבעו בצבעים פוליטיים - אם במהות ואם במראית עין - ובמקרים מסוימים, עלולים לעלות אף כדי עבירה."

וכן הנחיית יועמ"ש לממשלה מס' 1.2400 בעניין עצמאות שיקול הדעת בהטלת סנקציה מינהלית

<http://www.justice.gov.il/Units/YoezMespati/HanchayotNew/Seven/1.2400.pdf>

התערבות לשכת שר בהליכים מינהליים:

בעניין עצמאות היחידות האוכפות באמצעות עיצומים כספיים נאמר כך:

"על הגורם המוסמך להטיל סנקציה מינהלית להפעיל שיקול דעת עצמאי בכל מקרה ומקרה, והוא אינו כפוף בענין זה לדרג הפוליטי או לדרג הממונה עליו במערכת המנהלית. עם זאת, כמובן שבדברים אלה אין כדי למנוע מהדרג

הפוליטי להתקין תקנות שהוסמך להתקין לפי חוק (למשל תקנות שמאפשרות הפחתת סכום העיצום הכספי בנסיבות מסוימות), לכוון את מדיניות הכללית ולפקח על ניהול המערכת בכללותה - כל עוד אין בכך התערבות בהחלטות פרטניות או בתיקים מסוימים. במקרה של קושי או ספק יש מקום להתייעץ עם היועץ המשפטי של היחידה או של המשרד הנוגע בדבר".

בעקבות כך אנחנו מנחים את לשכות השרים ולשכות מנכ"ל להשיב כך לפניות פרטניות בקשר להליכי אכיפה התלויים ועומדים על ידי גורם מגורמים במשרד עבודה:
"פנייתך התקבלה, יחד עם זאת, **אנא פנה ישירות** (יש לסמן את היחידה הרלבנטית) למינהל הבטיחות/מינהל הסדרה ואכיפה/ועדות מעין שיפוטיות/תביעה פלילית/אגף מעונות יום/קובלת ועדות אתיקה האמון/נה על ניהול התיק".
(ההפניה היא חשובה שכן כל מסמך המועבר הופך להיות חומר חקירה במסגרת ההליך).

ב. סיוע

כלי סיוע – מכרזים, נהלים, מבחני תמיכות (למוסדות ציבור או לגופים אחרים) ותקצוב או הקצאה. מתן הסיוע נעשה בדרך כלל על פי כללים של הליכים תחרותיים.
תפקיד היועץ המשפטי: מלבד הליווי המשפטי השוטף ליחידות כפי שפורט למעלה ובכתיבת מכרזים, נהלים, ומבחני תמיכות – עו"ד יושבים בוועדות המחליטות בהליכים השונים. בוועדות לנציג יועמ"ש – זכות וטו בשאלות משפטיות.
ראו לעניין זה לדוגמה תקנה 10(ב) לתקנות חובת המכרזים, התשנ"ג-1993 הקובע כך:
"**(ב) עמדת היועץ המשפטי, או נציגו בוועדה, תכריע בעניינים משפטיים; עמדת החשב, או נציגו בוועדה, תכריע בעניינים תקציביים.**"

ממשקי עבודה מול לשכת מנכ"ל ולשכת שר (להסדרה) – צורך בקביעת נוהל עבודה

- פניות ציבור (פניות ציבור בענייני אכיפה)
- קביעת מדיניות בענייני הסדרה
- קבלת עמדות הנהלה בקשר להליכים משפטיים/הצעות חוק
- מינויים והסמכות סטטוטוריים (בעיקר של עובדי מדינה שנתקבלו לתפקיד להם מתמתנים על פי חוק)

מבנה הלשכה המשפטית

בראש הלשכה המשפטית עומדת היועצת המשפטית של משרד עבודה.
במטה הלשכה מחולקת לצוותים לפי מומחיות עבודה ותחומי היחידות שמקבלות את השירות: צוות מטה; צוות תעסוקה; צוות דיני עבודה ועיסוקים; צוות בטיחות בעבודה. בנוסף התובעת הראשית מנהלת את התביעה הפלילית. כיום הקובלת של ועדות האתיקה למהנדסים ואדריכלים כפופה ליועמ"שית כך גם היו"רים לוועדות ערר לפי חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, יו"ר ועדות אתיקה המיועד (משרה חדשה בתהליכי איוש) וכן מנהלת ועדות מעין שיפוטיות, יחידה תחת הלשכה המשפטית.

- **תחום מטה** - בתחום המטה הצוות נותן שירות לכלל היחידות של המשרד וכן למשאבי אנוש בכל הנוגע לענייני עובדי משרד העבודה, התקשרויות משרדיות ותמיכות, חופש מידע ועוד.
- **תחום עידוד לתעסוקה** - עוסק במתן ייעוץ ליחידות תומכות תעסוקה אגף בכיר להכשרה מקצועית, מינהל אוכלוסיות, אגף לעידוד תעסוקת הורים ומה"ט. הייעוץ בתחום זה מתמקד במתן כלים להתקשרויות, תקצוב או תמיכה לעידוד התעסוקה בקרב האוכלוסייה הכללית ובקרב אוכלוסיות מיעדות שהוגדרו על ידי הממשלה (כגון חרדית, ערבית, +45, נשים, אנשים עם מוגבלות, יוצאי אתיופיה והורים עצמאיים) בשים לב לאפיונו של שוק העבודה המשתנה. כמו כן, גם בתחום זה יש טיפול בתחומי חקיקה מסוימים.

- **תחום כלי אכיפה עבודה ועיסוקים** – נותן ייעוץ ליחידות המשרד העוסקות בתנאי עבודה ובעיסוקים (מינהל הסדרה ואכיפת חוקי עבודה- ליווי משפטי של הליכי האכיפה המנהלית מכוח החוק להגברת האכיפה ומתן רישיונות והיתרים מכוח חקיקת העבודה, אגף בכיר לאסדרת עיסוקים, היחידה ליחסי עבודה, מטה לאנשים עם מוגבלות בהיבטים אסדרתיים, היחידה לכוח אדם בשעת חירום ושיתוף פעולה עם נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה). בנוסף פעילות בתחום החקיקה בצוות הזה ענפה. הצוות מהווה גורם מיעץ לגורמי ממשלה שונים והן לפרקליטות בכלל הנושאים הקשורים בדיני העבודה.
- **תחום כלי אכיפה מנהל בטיחות** - בתחומי אכיפה הצוות נותן ייעוץ לאכיפה המינהלית והאסדרתית של מינהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית. הפעילות סביב חקיקה, חקיקת משנה ותביעות נזיקיות היא ענפה.
- **תחום התביעה הפלילית** - מלווה את האגף הפלילי במינהל הסדרה ואכיפת חוקי עבודה ואת אגף החקירות במינהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית. לעורכי הדין בתביעה הפלילית הסמכה של היועמ"ש לממשלה להפעיל סמכויות מכוח חוק סדר הדין הפלילי. הצוות מורכב מתובעות המלוות בעצמן תיקים, ומעורכות דין המפקחות על תובעים חיצוניים (המשרד התקשר עם משרדי עורכי דין שמיצגים את המדינה כתובעים ומקבלים הסמכה מטעם היועמ"ש לשם כך).
- **קובלת ועדות אתיקה וועדות משמעת**: מגישה קובלנות מכוח חוק המהנדסים והאדריכלים וחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (מורשים לנגישות).
- **ועדות מעין שיפוטיות**:
 1. מכוח חוק המהנדסים והאדריכלים מוקמות ועדות אתיקה למהנדסים ואדריכלים. השר ממנה את ועדת האתיקה שחבריה הם: (1) יו"ר משפטן (2) שני בעלי מקצוע (בעלי המקצוע ימונו על ידי השר מתוך רשימה של בעלי מקצוע שתיקבע מועצת ההנדסה והאדריכלות).
 2. מכוח חוק ההנדסאים והטכנאים המוסמכים נדרש להקים ועדות משמעת – בוועדות אלה אמורים לשבת יו"ר שהוא עו"ד (שאינו חייב להיות עובד מדינה) ושני בעלי מקצוע – ועדה זו טרם הוקמה.
 3. מכוח חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה מוקמות ועדות ערר להטלת עיצומים כספיים הן בתחום דיני העבודה והן בתחום של דיני הבטיחות בעבודה. יו"ר הוועדות הם עובדי משרד, והם יושבים בוועדות ביחד עם נציגי ציבור מטעם ארגוני מעסיקים ועובדים. השר ממנה את החברים בוועדות אלה. כאמור – מנהלת ועדות מעין שיפוטיות, והיו"רים שהם משפטנים כפופים היום ליועמ"שית.

אגף הכספים

חשבת במירה - חיה שושני

חשבות המשרד מהווה את הזרוע הארוכה של החשכ"ל. תפקידה ללוות ולהנחות את הנהלת המשרד ואגפיו לבצע את מדיניות המשרד ולהשיג את מטרותיו.

משימות עיקריות בשוטף:

- ביצוע תקציב המשרד בהתאם להוראות החוק, התקשי"ר, התכ"מ ועל פי חוק נכסי המדינה.
- תכנון ההוצאה החודשית, ביצוע תשלומים והתקשרויות בהתאם להחלטת ועדת מכרזים.
- פיקוח שוטף על ביצוע התקציב, ביצוע ביקורת שוטפת על ספקי השירותים במשרד.
- השתתפות כנציגי החשכ"ל בכל ועדות המכרזים והתמיכות הקיימות במשרד.
- ניהול הדוחות התקציביים והכספיים של המשרד

אתגרי האגף לשנת 2023

- מיפוי ובקרה מסלולי הכשרה מקצועית וחברות מפעילות – בדיקת תפקידן של החברות המפעילות פר מסלול, בדיקת תנאי הזכאות למענקים ובדיקת העברת התשלומים.
- סגירת מרכזי ההכשרה ברחבי הארץ – העברה למיקור חוץ, פינוי מכונות וציוד והחזר הנכסים לדיור הממשלתי.
- זיהוי סיכונים והקלת הנטל הרגולטורי והבירוקרטי – מיפוי וזיהוי הסיכונים, לצורך שיפור תהליכי ניהול הארגון במטרה להביא למצוינות ניהולית וביצועית.
- מעבר לערבויות דיגיטליות - שמנוהלות במערכת הקלף, לצורך האצת השירותים הדיגיטליים.

אגף בכיר הון אנושי ומינהל

מנהלת האגף - שירה שאטו

תפקיד אגף בכיר למינהל והון אנושי הינו התאמת המבנה הארגוני וההון האנושי לצרכים והאתגרים המשתנים של משרד העבודה בכדי לממש את חזון וייעוד הארגון; ייעול ושיפור תהליכי גיוס; קליטה פיתוח ושימור עובדים; הטמעת תפיסת שירות מקצועי, אדיב ויוזם מתוך תפיסה שההון האנושי הינו המשאב החשוב ביותר של הארגון; ביסוס משרד העבודה כארגון לומד הדוגל בפיתוח מיומנויות וכישורים של עובדיו תוך התאמתם לשוק העבודה המשתנה ויצירת הזדמנויות להתקדמות ולמימוש הפוטנציאל האישי של כל עובד; מרכז תהליכי הרכש והלוגיסטיקה בכדי לתת מענה כולל לצרכים והאתגרים העומדים בפני יחידות המשרד.

אגף בכיר הון אנושי ומינהל מונה שמונה יחידות: אגף הון אנושי; למידה ארגונית; רווחה; תגמול ותמרוץ; משמעת ואתיקה; רכש נכסים ולוגיסטיקה; תמיכות והתקשרויות; העמדת מידע לציבור.

אגף הון אנושי

אגף הון אנושי במשרד העבודה, פועל לקידום ההון האנושי בארגון בעולם עבודה משתנה, תוך שמירה על זכויות העובדים וחתירה לשירותיות מיטבית

משימות עיקריות בשוטף:

- התאמת המבנה הארגוני כך שיתמוך בפעילות הארגון ותסייע במימוש החזון והייעוד. גיוס, קליטה ומיצוי זכויות של העובדים במשרד העבודה תוך מתן שירות מקצועי, אדיב ויוזם.
- ביצוע הערכות עובדים ושיקוף תפקודם ככלי מסייע בתהליך קבלת החלטות לגבי עובדי המשרד. מיצוי זכויות של עובדי המשרד ומתן שירות תוך התייחסות לשינויים ארגוניים ואישיים. מיצוי זכויות הפרישה להם זכאי העובד על פי הוראות האגף לגמלאות בנציבות שירות המדינה. **אתגריים עיקריים לשנה הקרובה** :
- שיפור תהליכי גיוס וקליטת עובדים, הגדרת תיאורי תפקיד המאפשרים ניווד בין אגפי המשרד,
- השלמת תהליך של עדכון המבנים הארגוניים באגף רכש נכסים ולוגיסטיקה, מינהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית, לשכה משפטית, יחסי עבודה ובאגף להכשרה מקצועית מול נציבות שירות המדינה.

למידה אירגונית

יחידת למידה ארגונית אחראית על גיבוש ומדיניות אסטרטגית הלמידה וההדרכה של המשרד, תכנון ויישום של תהליכי העבודה במערך הלמידה הארגונית, במטרה להביא למיצוי מיטבי של ביצועי ההון האנושי, לשם השגת ייעודו של הארגון ומטרותיו, בהתאם לערכים של שירות המדינה ולהנחיות התקשייר. היחידה אחראית בין היתר על: אבחון צרכי למידה הכשרה והדרכה ופיתוח תכניות למידה והדרכה בהתאם לצרכי המשרד; הפעלת ימי אוריינטציה (הכוון) לעובדים חדשים; פיתוח והפעלת סדנאות וקורסים פנים ארגוניים; ייעוץ אישי לעובדים ומנהלים; ניהול מערך התפעול של כלל פעילויות הלמידה וההדרכה במשרד.

אתגריים עיקריים לשנה הקרובה :

- חיבור הלמידה ליעדי משרד העבודה ולליבת תפקידו של העובד/ת
- הטמעת תרבות למידה כדרך חיים (Life Long Learning)
- פיתוח כישורים ומיומנויות
- פיתוח מנהלים כמנוף לצמיחה ארגונית
- פיתוח מחוברות וחיזוק הקשר בין העובדים לארגון

- מעבר ללמידה היברידית (משולבת).

רווחה

יחידת הרווחה מתמקדת ברווחת הפרט ובכלל זה בני משפחה מטפלים, גיבוש ולכידות ארגונית, הטבות לעובדים, טיפוח והעצמת המשמעות האישית בעבודה, העשרה, איזון בית עבודה ופנאי, פעילויות לציון אירועים משמעותיים בחיי העובד וכן אירועים משמעותיים ברמה הארגונית כגון: טקסי הרמות כוסית, ציון אירועים מרכזיים בלוח השנה, התנדבות עובדים בקהילה ועוד. פעילות תמיכה הכוללות סיוע לבני משפחה מטפלים, סיוע במצוקה אישית, או כלכלית ועוד.

אתגרים שעומדים ליחידה לקראת השנה הקרובה

- פיתוח וקידום נושאים מתוך סל הרווחה הקיים אשר לא מתבצעים במשרד.
- היעדר תקציב מספק למימוש סל הרווחה במלואו.
- חסר כוח אדם ביחידה.

תגמול ותמרוץ

יחידת תגמול ותמרוץ אחראית על מכלול השיטות והטכנולוגיות המשמשות למדידה ולקביעת מודלים לתגמול ותמרוץ העובדים. היחידה אחראית על: פיתוח מדיניות ויישום מודלי תגמול ותמרוץ של עובדים מתוך מטרה להגדיל את היעילות והפריור הממשלתיים; הטעמת מודלי תגמול ותמרוץ אפקטיביים ועדכניים תוך יצירת קשר הולם בין תגמול העובדים לבין העלאת היעילות, הפריור ושיפור השירות במגזר הציבורי; בחינת איכות הביצועים והתאמת המודלים למציאות הדינאמית במטרה לשמור על רלוונטיות המודלים.

אתגרים עיקריים לשנה הקרובה:

- עדכון שיטות שכר עידוד שאינן עדכניות לפעילות ולמציאות המשתנה בחלק מיחידות המשרד.
- שיפור מבנה השיטות הדיפרנציאליות לצורך עידוד מצוינות אישית.
- הנגשת המידע אודות איכות ביצועים לעובדי היחידות לצורך מיקוד ביעדי העל של הארגון, מדיניות מנכ"לית המשרד והשר.

משמעת ואתיקה

יחידת משמעת אחראית על קיום ואכיפת הוראות המשמעת במשרד על פי העקרונות והכללים של חוק שירות המדינה התשכ"ג-1963 ובהתאם להוראות התקשי"ר. כמו כן אחראי על הטמעת התנהגות אתית ראויה בקרב עובדי המשרד, לרבות: אכיפת המשמעת בקרב עובדי המשרד; חקירת עובדים החשודים בעבירות משמעת; עומד בקשר עם המשטרה בעניין עבירות פליליות של עובדי המשרד; קשר עם בית הדין למשמעת אגף חקירות בנציבות שירות המדינה ואגף המשמעת; ביקורות פתע ביחידות המשרד; העברת הרצאות בנושא אתיקה לעובדי המשרד; בניית לומדת אתיקה; גיבוש קודים אתיים יחידתיים; מתן ייעוץ בנושא אתיקה לעובדים.

רכש נכסים ולוגיסטיקה

תפקיד אגף הרכש הוא מתן מענה לוגיסטי כולל ליחידות המשרד ולעובדיו לטובת ביצוע משימותיהן וניהול כלל הנכסים של משרד העבודה בראייה מתכללת תוך התייחסות לצרכים והאתגרים העולים מהשטח, לרבות: ניהול נכסי המשרד בפריסה ארצית; ניהול צי הרכב במשרד; ביצוע רכש לוגיסטי ותמיכה ברכש ביחידות המטה במשרד; ניהול מערך תקשורת ניידת במשרד; ניהול המערך הלוגיסטי במשרד לרבות הפעלת דואר, מחסנים, אחזקה ועוד.

אתגרים עיקריים לשנה הקרובה:

- פעילות ללא תקציב מדינה מאושר

- העברת עובדים מת"א לירושלים

תמיכות והתקשרויות

תפקיד האגף הינו ניהול ההתקשרויות ותפעול ועדת מכרזים מרכזית למתן שירותים וטובין, בהתאם לחוק חובת המכרזים. היחידה אחראית על: טיפול בתחומי ההתקשרויות ועל תמיכות בגופים חיצוניים; מתן אישור רכישת שירותים וטובין וטיפול בהתקשרויות בפטור ממכרז, בהתאם לחוק חובת המכרזים; ריכוז תחום הפעילות מול גופי תמיכות, מלכ"רים וגופים נוספים והקצאת תקציב לפעילות הנתמכת; ניהול מערך התמיכות של המשרד בהיקף של עשרות מיליוני שקלים ומערך ההתקשרויות בהיקף של עשרות מיליוני שקלים; פרסומים מקדימים בטרם העברת הבקשה לדיון, בהתאם להוראות התכ"ס; טיפול בבקשות לפטור ממכרז ומימושי זכות ברירה בהתקשרויות קיימות.

העמדת מידע לציבור

אחריות על טיפול בבקשות לחופש המידע והפצת מידע יזום על ידי משרד העבודה, בהתאם להוראות הדין ומכוח החלטת הממשלה 2950 (6/3/2011). הנגשת מידע לציבור באמצעות אתר האינטרנט של המשרד, רשתות חברתיות ועוד.

ביטחון

בתחום זה המשרד מקבל שירותים ממשרד הכלכלה. במקביל אנו פועלים להקמת יחידה עצמאית והסדרת המבנה הארגוני ותהליכי העבודה ביחידה זו כמתחייב מהקמת משרד העבודה.

מחוזות משרד העבודה

הממונה על המחוזות: ציפי שיינקמן

המחוז משמש זרוע ביצועית להנהלת המשרד, ליישום המדיניות, החלטות הממשלה ומימוש המטרות והיעדים במרחב גיאוגרפי מוגדר, ומשמש כמתכלל של היחידות המקצועיות במרחב. למשרד העבודה ארבעה מחוזות: חיפה והצפון (בחיפה); ירושלים; ת"א והמרכז (בת"א); ודרום (בב"ש).

מחוז ת"א והמרכז:

- **גבולות מרחב המחוז:** צפון - עמק חפר ונתניה, דרום - גדרה ויבנה, מערב - רצועת החוף, מזרח - קו אריאל – שוהם, צומת נחשון, רמלה ולוד. במרחב המחוז 255 יישובים, 33 מועצות אזוריות ומקומיות ו- 31 עיריות (למ"ס 2018)
- **נתוני כ"א:** במרחב תל אביב מועסקים 208 עובדים מתוכם 3 עובדים עם מוגבלות.
- **מבנים:** סה"כ 3 מבנים ומרכז הכשרה אחד - בניין המחוז סלמה 53, בית ליאו גולדברג, קריית הממשלה, מרכז הכשרה מלטי"ב תולון. (בנוסף קיימים עוד שני מבנים: רחוב אילת 59, ת"א ולהב 433, בהם יושבים עובדי המשרד המקבלים שירותים מהמחוז)

מחוז ירושלים

- **גבולות מרחב המחוז:** בצפון- מחולה, במזרח- מצפה קדם, בדרום- הר חברון ובמערב- קו קריית גת עד אשדוד. מחוז ירושלים כולל את ירושלים, מעלה אדומים, בית שמש, מודיעין מכבים רעות, מודיעין עילית, אשדוד, קריית מלאכי, קריית גת, ביתר עילית ומטה יהודה. המחוז מונה 196 יישובים, 6 ערים 23 מועצות אזוריות ומקומיות (ירושלים ויו"ש) (למ"ס 2018).
- **נתוני כ"א:** במרחב ירושלים מועסקים 96 מתוכם 1 עובדים עם מוגבלות.
- **נתוני מבנים:** סה"כ 3 מבנים ומרכז הכשרה אחד- בניין המחוז יפו 30, בית הצבי 3, אגריפס 44, מרכז הכשרה תל ארזה. (בנוסף קיימים עוד שני מבנים: מינהל אזרחי יו"ש והר החוצבים, בהם יושבים עובדים המקבלים שירותים מהמחוז)

מחוז חיפה והצפון

- **גבולות מרחב המחוז:** בדרום – חדרה רבתי, במזרח – עמק המעינות, בצפון - הגבול הבינלאומי עם לבנון ובמערב – הים התיכון. במרחב המחוז 513 יישובים, 28 עיריות 95 מועצות אזוריות ומקומיות (למ"ס 2018).
- **נתוני כ"א:** במרחב חיפה והצפון מועסקים 127 עובדים מתוכם 2 עובדים עם מוגבלויות.
- **נתוני מבנים:** סה"כ 3 מבנים ושני מרכזי הכשרה - בניין המחוז בית מאי, קריית הממשלה, בנין אל על, מרכז הכשרה תמרה ומרכז הכשרה כרמיאל.

מחוז הדרום

- **גבולות מרחב המחוז:** הגבול הצפוני- מדרום לעיר אשדוד, מ.א חוף אשקלון, שער הנגב, בני שמעון עד מ.א תמר במזרח. גבול מערבי – מ.א. חוף אשקלון, שדות נגב, אשכול רמת נגב ואילות עד אילת. גבול מזרחי- מ.א. תמר, ערבה תיכונה, חבל אילות עד אילת דרום. במרחב המחוז 254 יישובים, 29 מועצות אזוריות ומקומיות ו- 12 עיריות (למ"ס 2018).
- **נתוני כ"א:** במרחב המחוז מועסקים 70 עובדים מתוכם עובד אחד עם מוגבלויות.

מבנים: סה"כ 2 מבנים ומרכז הכשרה אחד - קריית הממשלה בניין המחוז, בית נועם ומרכז הכשרה אשקלון.

אגף טכנולוגיות דיגיטליות ומידע

מנמ"ר - יובל זנה

הייעוד המרכזי של אגף טכנולוגיות דיגיטליות ומידע הוא למנף את מערכות המידע והדיגיטל על מנת לאפשר למשרד העבודה על כל יחידותיו לעמוד ביעדים ובמטרות העומדים בפניהן, לשפר את תהליכי העבודה במשרד ולשפר את השירות לאזרחים.

משימות עיקריות בשוטף:

1. הובלת משרד העבודה לעידן הדיגיטלי ולהתאמת השירותים אותם היא מספקת לקוחותיה – אזרחים ועסקים.
2. פיתוח ותחזוקת מערכות מידע, התומכות בפעילותן של יחידות משרד העבודה, בתחומי עיסוקן השונים.
3. הקמה, תחזוקה, רכש ותמיכה בתשתיות המחשוב, כולל: חומרה, תוכנה בסיסית (מערכות הפעלה, כלי אופיס) ותקשורת.
4. ניהול ותפעול שוטף של מערך סייבר ואבטחת מידע להגנה על נכסי הארגון.
5. תמיכה במשתמשי משרד העבודה, כולל: תפעול שוטף, ביצוע התקנות, טיפול בתקלות, הדרכה והטמעה.

אתגרים עיקריים לשנת 2023

- קידום הטראנספורמציה הדיגיטלית הרב ערוצית - העמדת פתרונות דיגיטל (אך לא רק) בתפיסת הלקוח במרכז.
- קידום תמיכה דיגיטלית בתהליכי ליבה תפעוליים בדגש על אוטומציה של תהליכים וצמצום השימוש ב"נייר".
- שדרוג מערכות ליבה - שיפור הטכנולוגיות והתהליכים בהם מערכות הליבה תומכות תוך שימרה על גמישות בפיתוח והתאמה לצרכים ותהליכי העבודה באגף ושמירה על עדכניות טכנולוגית.
- מעבר לענן - כחלק ממהלך ממשלתי רוחבי של מעבר מערכות ממשלתיות לתשתיות ענן פועל אגף מערכות מידע להעברת מרבית מערכות המשרד לענן על מנת לשפר את התשתיות, לאפשר יתירות, גמישות וחיסכון תקציבי.
- ארכיטקטורה יישומית - בניית ארכיטקטורת מערכות מידע, בחינה ובחירה של פלטפורמות והקמת תשתיות רוחב יישומיות (ניהול פניות, טפסים, ניהול מסמכים, ניהול וועדות, מנוע חוקה וכו').
- CRM - הקמת תשתית לניהול הקשר בין עובדי המשרד – נותני השירות, לבין לקוחותיה – ספקים, שותפים עסקיים והציבור הרחב. יישום ופיתוח פרויקטים מבוססים התשתית, לדוגמא: פניות הציבור מוקדי שירות, אוכלוסיות מיוחדות.
- BI/Data - הקמת תשתיות ויצירת מאגרי מידע בעולמות שונים, הרחבת השימוש בכלי בינה עסקית לעיבוד ולהפצת מידע בשקיפות להנהלת המשרד וליחידות באמצעות דשבורדים מובנים ומחולל דוחות דינמיים, לצרכי ניהול, מעקב ובקרה ותמיכה בתהליכי קבלת החלטות כמו גם לציבור הרחב.
- תשתיות ואבטחת מידע - השלמת העברת כל המשתמשים לסביבת Labor, הרחבת יכולות ההגנה מפני התקפות חיצוניות ופנימיות באמצעות תשתיות הגנה, שילוב טכנולוגיות מתקדמות המאפשרות למשרד להתנהל בצורה יעילה כמו – Wifi במשרדים, חדרי ישיבות היברדיים וכו'.
- מבנה ארגוני יעיל ועדכני - התאמת המבנה הארגוני של האגף ליעדים ולמטרות העומדים בפני המשרד, כולל גיוס של כ"א שיאפשר ליישם ולהטמיע את הטכנולוגיות החדשות.
- תחזוקה ותפעול שוטפים - שינויים ושיפורים במערכות קיימות, תחזוקת חומרה, ציוד קצה, מערכות הפעלה, בסיסי נתונים, גיבוי, תקשורת, סייבר ואבטחת מידע.
- יזום – בחינה של צרכים חדשים, חלופות ומשמעויות (במוכנות לשנים הבאות).

אגף דוברות, קשרי חוץ ופניות ציבור

מנהלת תחום בכיר - שרונה מן

אגף דוברות, פניות ציבור וקשרי חוץ הינו אגף שמטרתו, בראש ובראשונה לשקף את עבודת הממשלה לציבור הרחב, לשפר את הקשר בין המשרד הממשלתי לאזרחים, להנגיש ולתווך את עבודת המשרד לקהל הלקוחות, בארץ ובחו"ל, לחשוף, להעצים ולהדגיש את אפקטיביות השירות של המשרד אל מול הציבור באופן שיצדיק את פעילותו ומטרתו.

האגף מעניק שירותי בפרסום, הסברה ויחסי ציבור של פעילות המשרד, יוזם, מתכנן ומארגן את מערכת התקשורת וההסברה בכתב ובעל פה על מדיניות המשרד על אגפיו ופעילותו. וזאת באמצעות הודעות יזומות לעיתונות, קמפיילים תקשורתיים לרבות באמצעי התקשורת הדיגיטליים, מודעות המתפרסמות מעת לעת, ועוד.

בנוסף, האגף נותן מענה לפניות הציבור, המגיעות בערוצים שונים, בין היתר: דואר אלקטרוני, מכתבים, פניות ישירות על ידי לשכת השרה ולשכת המנכ"לית, טלפונית ועוד.

בתחום קשרי החוץ של המשרד, האגף מוביל את פיתוח הקשרים של המשרד עם מדינות זרות והאיחוד האירופי, ארגוני עבודה וזכויות עובדים בינ"ל, ארגונים בינ"ל ואזוריים לשיתוף פעולה בתחומי העיסוק של המשרד לרבות זכויות עובדים, הכשרות מקצועיות, ארגון משלחות נושאות ועוד. פעילותה העיקרית של היחידה הינה ליזום הרחבת שיתופי פעולה עם גורמים אלו ולחזק את התדמית החיובית של ישראל בעולם.

הנושא המרכזי באגף הינו מתן שירות יעיל ואיכותי, להגיב ולפעול בכל צורכי הדוברות וההסברה, להנגיש מידע לציבור בשקיפות מלאה והרחבת הקשרים הבינ"ל של משרד העבודה וחיזוקם בהתאם לחזון, למטרות וליעדים שנקבעו למשרד העבודה, תוך חיזוק דימויה החיובי והמקצועי בעיני ציבור לקוחות המשרד, גורמים מרכזיים בחו"ל ובכלל.

האגף צפוי לפעול כאגף בכיר, לאחר מינוי סמנכ"ל דוברות והסברה, תפקיד הנמצא בשלבי איוש.

דוברות, תקשורת והסברה

היחידה מעניקה שירותים לכלל היחידות המקצועיות וליחידות המטה בפרסומים, קמפיילים, כתיבת הודעות לעיתונות, תגובות לשאלות, פרסומי יחידה פנימיים וחיצוניים, מיתוג וסיוע בהכנת ימי הדרכה ועיון, הכנת סרטונים ועזרים תדמיתיים שונים ליחידות.

הנושאים המצויים בליבת העיסוק התקשורתי ובמוקד השיח הציבורי הינם הכשרה מקצועית, בין היתר לאוכלוסיות מגוונות שבטיפול המשרד, בכל הנוגע לתקציבים, כמות הכשרות, טיפול במשבר האבטלה עקב משבר הקורונה, תכניות תעסוקה והכשרה ייחודיות למגזרים, השכלה טכנולוגית, הכשרות דיגיטליות, לצד נושא מעונות היום – סבסוד וכן שאלות הקשורות בפיקוח ורישוי וכן בטיחות בעבודה, אכיפת חוקי בטיחות בעבודה ונתוני אכיפה.

כמות השאלות עולה מדי שנה, כך בסוף שנת 2021, הגידול בכמות השאלות עמד על – 15% בהשוואה לשנת 2020 ועל גידול של יותר מ- 40% בהשוואה לשנת 2019.

בתחילת שנת 2022 הוקמו רשתות חברתיות למשרד העבודה – פייסבוק, אינסטגרם, טיקטוק, לינקדאין.

בשנה החולפת, משרד העבודה התמודדה ועדיין מתמודדת עם מספר משברים תקשורתיים במקביל, להלן: משבר המתמחים; משבר ההיתרים לפיטורי נשים והוצאה לח"ית במשבר הקורונה ולאחריו; משבר מצוקת כח האדם במעונות היום ושכר המטפלות; משבר הפיקוח על מעונות היום; משבר שינוי הקריטריונים סביב סבסוד הורים

במעונות היום; משבר תאונות הבניה; משבר ההכשרות המקצועיות לאחר תקופת הקורונה; משבר סיום החלי"ת; משבר משרות הפנויות והפיטורים הצפויים בענף ההייטק.

קשרי חוץ

מטרת מדיניות קשרי החוץ של משרד עבודה היא שימוש בקשרים בינלאומיים מול מדינות וארגונים לשם חיזוק יכולת המשרד לשמש גוף ידע רוחבי בתחום התעסוקה וההון האנושי, לצורך פיתוח יכולות המשרד המקצועיות, ולמיצוב משרד העבודה ותחום התעסוקה בקרב הציבור ובעלי העניין. תחום קשרי החוץ נותן שירות ליחידות המשרד המקצועיות, ומתווה את מדיניות קשרי החוץ של המשרד. פעילותו המרכזית כוללת ניהול הקשרים הבינלאומיים מול מדינות וארגונים בינלאומיים, ייזום הצטרפות ליוזמות וארגונים הקשורים בפעילות המשרד, וניהול וחתומה על הסכמים בילטרליים. להלן עיקרי הפעילות:

• מיצוב השיח ושיתוף הפעולה מול האיחוד האירופי וארגונים מטעמו

- ניהול קשר מקצועי שותף מול האיחוד נציבות האיחוד האירופי בבריסל ונציגותה בארץ. בין היתר עריכת סיורים מקצועיים, וובינרים, השתתפות בתת וועדות בנושאים מקצועיים.
- קידום שימוש בכלים מקצועיים ומקורות ידע ומחקר מטעם האיחוד, כלים מקצועיים במימון לקידום שיח טכני ומקצועי והאף הטמעה רגולטורית (TWINING/TAIEX)
- במסגרת הצטרפותה של ישראל לוועדה להתמחויות והכשרה של האיחוד האירופי (EaFA) צפויה ישראל תארח את הכנס השנתי של הוועדה בספטמבר 2023. בשיתוף פעולה ומימון מלא של נציגות האיחוד האירופי בישראל.

• ייצוג ישראל באיחוד מדינות הים התיכון UFM

- ארגון האיחוד למען אגן הים התיכון הנו (UFM – Union for the Mediterranean), הנו ארגון רב לאומי הכולל את מדינות האיחוד האירופי יחד עם כ-15 מדינות מאגן הים התיכון הדרומי והבלקן ביניהן ישראל, הרשות הפלסטינית, אלג'יר מרוקו ועוד. ראשות הארגון מנוהלת באופן דואלי בין האיחוד האירופי וממשלת ממלכת ירדן. פעילות הארגון נועדה לקדם שיתופי פעולה אזוריים בנושאים שונים, בריאות ורווחה, אקלים, תרבות, דיפלומטיה ואסטרטגיה, כלכלה ומסחר, עבודה ותעסוקה ועוד.
- במסגרת חברות ישראל בארגון, משרד העבודה אחראי על ייצוגה המקצועי של ישראל תחת תחומי אחריותה. ייצוג זה כולל השתתפות בכנסים אזוריים ותקופתיים. קידום וליווי משפטי של חתימה על הצהרות בדרג שר (בשיתוף משרד החוץ) והשתתפות בוועידות ואירועים שונים.

- **ניהול ההסכם הביטורלי ישראל-גרמניה** – הסכם רב-שנתי לחיזוק תחום ההכשרה המקצועית והטכנולוגית, הכולל חילופי ידע ומשלחות הדדיות בגזרת הכשרת המבוגרים והנוער. תכניתה עבודה בשנים רגילות כוללת 4 משלחות ו 2 סמינרים מקצועיים, בעלות שנתית של כ 0.5 מיליון ₪.

- **ניהול הקשר השוטף מול ארגון העבודה העולמי, ה ILO** – מנהלת המשלחת הישראלית לארגון העבודה העולמי היא הממונה על יחסי העבודה, עו"ד רבקה ורבנר, אך סמכויות בתחום ניהול הקשר השוטף, לרבות ליווי פעילות משלחות מקצועיות של ארגון העבודה העולמי וכן פרויקטים מיוחדים הועברו לבקשת הממונה על הזרוע לקשרי החוץ.

- **ניהול הקשר מול ה OECD** – ניהול הקשר השוטף הצטרפות ליוזמות בתיאום עם שגרירות ישראל ומשרד החוץ, פעילות בוועדות ומענה על שאלונים (למעט שאלון מדיניות שוק עבודה פעילות שבידי אגף אסטרטגיה).

- **חתימה על אמנת GLOBAL DEAL**

- יוזמה בינלאומית, שצמחה בשבדיה והיום נמצאת תחת ארגון ה-OECD, ומטרתה העיקרית להתמודד עם האתגרים בשוק העבודה העולמי בעידן הגלובליזציה בו פערי המעמדות הולכים ומעמיקים תוך שמירה על זכויות עובדים שוויון וקיימות.
- היוזמה שמה דגש בפעילותה על שלושה שחקנים עיקריים, עקרון של משולש יחסי גומלין בין עובדים, מעסקים וממשלות. היוזמה מעודדת את החברים בה להתחייב להגביר את הדיאלוג החברתי בין השחקנים השונים תוך יציאה מנקודת הנחה שיצירת הדיאלוג תוביל לצמיחת המשק ויציבותו ועידוד תחרות בתוך הארץ. חברי היוזמה נוהגים להתכנס ולדון בענייני השעה וכן לקדם החלפת ידע ונטוורקינג.
- משרד העבודה חתם על הצהרת ההצטרפות (2021) ומשתתפת באופן שוטף בפעילות הארגון.
- וכן ניהול הקשר מול ארגון הפיקוח על העבודה; השתתפות בוועדות מעורבות ישראל-איחוד-אירופאי; הכנה ותיאום של ביקורי בכירים מחו"ל; **קידום שיתופי פעולה עם ממשלות זרות** – פינלנד, הולנד, דנמרק, אוסטרליה, סינגפור ועוד; **הפקת סמינרים, מפגשים וסיורים לימודיים**; **תיאום שוטף מול משרד החוץ**; **קשר עם נציגויות זרות בישראל** – ארה"ב, גרמניה והאיחוד האירופי; **עבודה עם מנהלי המשרד על הכנת נאומים ומצגות לפורומים בינלאומיים**; **הנגשת העשייה במשרד העבודה בשפה האנגלית** – הקמת אתר משרד העבודה באנגלית (בעבודה) ותרגום דוחות.

פניות ציבור

היחידה פועלת במטרה לסייע לציבור לקבל את השירות האיכותי והמקצועי ביותר תוך מתן סיוע לפונים במיטת זכויותיהם, בהתאם לחוק ועל פי הנחיות ונהלי המשרד. המחלקה לפניות הציבור משמשת ערוץ עיקרי של קשר בין הציבור לבין משרד העבודה, ודרכה זורמים המסרים והפניות מהציבור.

היחידה אחראית על מתן מידע ושירות לציבור בנושאים השונים עליהם אמון משרד העבודה, בין היתר: סבסוד מעונות היום, מידע על קורסי הכשרות מקצועיות, בחינות לרשיונות בתחום אסדרת עיסוקים, מידע כללי על מחוזות המשרד וקבלת קהל, ועוד. המידע ניתן באמצעות ערוצי מידע רבים, בהם: דואר אלקטרוני, טלפון (מוקד טלפוני יעודי נמצא כעת בהקמה), פקס, דואר רגיל, פניות באמצעות הרשתות החברתיות, וכן באמצעות טופס אינטרנטי מובנה. המידע העדכני ביותר הקיים ניתן לציבור בזמן אמת באתר האינטרנט וברשתות החברתיות וכן מונגש בשפות שונות. הפונים הינם אזרחים וכן ארגונים שונים.

בשנת 2022 היה גידול של כ- 260% בפניות הציבור, לשם השוואה – בחציון הראשון של 2022 נרשמו 9,025 פניות לעומת כ- 3,526 פניות בחציון הראשון של שנת 2022, רוב הפניות הינן בנושא סבסוד מעונות היום, שיבוצים ורישום, עלויות וכן בתחומי הלימודים באחריות האגף להכשרה מקצועית. על אף הגידול בפניות, זמן ממוצע לטיפול בפנייה ירד מ- 14 יום (זמן המענה הקבוע).

היחידה כיום כפופה למנהלת תחום בכיר דוברות באופן זמני, וצפויה לעבור לאחריות מנהל אגף בכיר שירות לכשיאוויש התפקיד.

אגף בכיר חירום וניהול סיכונים

מנהל האגף - אמיר מדינה

מנהל האגף אחראי על גיבוש הנחיות בתחום ההיערכות לחירום והרציפות התפקודית של שירותי המשרד בשעת החירום וניהול אירועי החירום; כתיבת נהלים למטה ולמחוזות בנושא החירום; וגיבוש הדרכות, הכשרות, תרגילים בהתאם לתכניות העבודה; מנהל האגף החל בתפקידו במהלך 2022 והינו בעיצומו של גיבוש הנהלים האמורים.

אגף שירות

מנהל האגף - בתהליך איוש

האגף יחל את פעולתו עם איוש משרת מנהל האגף.

אגף השירות הינו גוף מטה מקצועי, יוזם, מתכלל, מנחה ומסייע בתחום השירות, לרבות השירות הפנים ארגוני. האגף פועל בשיתוף עם אגפי ומינהלי המשרד בהטמעת ערכי שירות ותרבות ארגונית ממוקדת לקוח והעמקת מיומנויות השירות בקרב עובדים. האגף יפעיל את ערוצי השירות הארגוניים, במטרה לספק שירות מקצועי, פשוט, נגיש ונותקדם למקבלי השירות מהמשרד.

תחומי אחריות וסמכות האגף:

- ניהול והובלת תפיסת השירות בארגון, לרבות קביעת מדיניות השירות והטמעתה בקרב נותני השירות בכל ערוצי השירות.
- ייעול תהליכי שירות חיצוני ופנים ארגוני, תוך שימוש בטכנולוגיות מתקדמות.
- ניהול כלל ערוצי השירות הארגוניים, תוך הבנייה והטמעה של תפיסה רב-ערוצית.
- ביצוע מדידה ובקרה לקבלת משוב רציף על איכות השירות הניתן למקבלי השירות ושביעות רצונם.
- הקניית מיומנויות שירות לכלל נותני השירות ושמירה על סטנדרטים אחידים במתן השירות.
- אחריות כוללת על פניות הציבור - ניהול, בקרה ומעקב על איכות המענה.

נספחים

נספח א': היערכות לתקציב המשכי 2023 - הוצאות קשיחות בתקציב המשרד

נספח ב': רשימת חוקים שבהם אחריות לשר העבודה (תחום משרד עבודה)

נספח ג': רשימת החלטות ממשלה מהשנים האחרונות

נספח ד': חקיקה/חקיקת משנה שבטיפול לידיעת ו/או להכרעת השר

נספח ה': מינויים ונושאים דחופים להכרעת השר

נספח א':

היערכות לתקציב המשכי 2023 - הוצאות קשיחות בתקציב המשרד

נושא	אלש"ח*	הערות
הוצאות לפי חוק שצפויות ב-2023:		
1 מפרעות נוער	565,000	מתוקף חוק הנוער, כולל תשלומי שכר והוצאות נלוות
2 תשלומי שכר לעובדי המשרד	195,000	
3 פסקי דין	3,000	מבוסס על הערכה, התשלומים הם בהתאם לדרישות בפועל
4 חוק הפיקוח	15,000	העברה נדרשת למשרד החינוך בגין חוק הפיקוח לפי החלטת ממשלה בנושא
תמיכות והעברות חיוניות שלא מתוקף חוק		
1 מעונות יום	1,150,000	לפי הצווים הקיימים, במידה ויוחל עדכון בסיס התעריף במעונות, יהיה גידול בסובסידיה הנדרשת לתשלום
2 צהרונים	50,000	
3 תמיכות במכללות מה"ט	386,000	הרשאה חדשה
4 תמיכה במכללות לאוכלוסייה בדואית	2,000	
5 תמיכה במכללות לאוכלוסייה חרדית (בנים)	40,000	
6 תמיכה במכללות לאוכלוסייה חרדית (בנות)	23,000	
7 מחשוב- כ"א חיצוני ורישיונות לתוכנות מחשוב	50,000	המינימום הנדרש לתחזוקה שוטפת של המערכות ללא פרויקטים חדשים
8 העברות תקציב חיוניות אחרות	40,000	שכ"ד, דמי שימוש ואחזקת רכב
9 הוצאות קשיחות של תפעול המשרד	46,000	הוצאות ארנונה, מים, חשמל, חניות, תחזוקה, ביטחון ועוד
10 תשלום לרשות המסים בגין מע"מ משפחתונים	40,000	לאחר ישיבה עם רשות המסים בנושא ניתן יהיה לדייק את הסכום
11 הוצאות רווחה לעובדים בהתאם לנוהל חדש בנושא רווחה	3,000	נוהל נש"מ שמחייב את משרד הממשלה לתקצב הוצאות רווחה לעובדים
12 תשלום ללמ"ס עבור סקר פיאהק	1,100	
אמנות		
1 תשלומי ILO	7,000	דמי חבר בארגון בינלאומי

* הפירוט לא כולל את התקציבים שצריכים להגיע במסגרת החלטות ממשלה שונות

נספח ב':

לשר העבודה סמכויות ב- 92 חוקים הקשורות למשרד עבודה כמפורט בהחלטת ממשלה 133 מיום 19.07.2021. להלן רשימת חוקים שתחת אחריות, מלאה או חלקית של שר העבודה (תחום משרד עבודה):

גורם מפקח/קשור	חוק	
מינהל הבטיחות/ מינהל הסדרה ואכיפה	1954-ד-1954 התשי"ד, חוק ארגון הפיקוח על העבודה,	1.
מינהל הבטיחות	1970-ל-1970 תש"ל, [נוסח חדש], פקודת הבטיחות בעבודה	2.
מינהל הבטיחות	1954-ד-1954 התשי"ד, חוק חומרי נפץ,	3.
מינהל הבטיחות	1957-ח-1957 התשי"ח - בעניין התקנת מעליות.	4.
מינהל הבטיחות	2008-ח-2008 התשס"ח, חוק הצבת מכשירי החייאה,	5.
מינהל הבטיחות	1994-ד-1994 תשנ"ד - סעיף 7א - תקנות שירותי רפואה בעבודה	6.
מינהל הבטיחות	1993-ג-1993 התשנ"ג, חוק החומרים המסוכנים,	7.
מינהל הבטיחות	1945-ה-1945 הודעה, פקודת התאונות ומחלות משלוח יד	8.
מינהל הבטיחות	1989-ט-1989 התשמ"ט, חוק הגז (בטיחות ורישוי),	9.
מינהל הבטיחות	1968-ח-1968 תשכ"ח, חוק רישוי עסקים, תשכ"ח-	10.
מינהל הבטיחות	2008-ח-2008 התשס"ח, חוק איסור אלימות בספורט,	11.
מינהל הבטיחות	פקודת מחלקת העבודה	12.
הכשרה מקצועית	1953-ג-1953 תשי"ג, חוק החניכות,	13.
מינהל הסדרה ואכיפה/ הכשרה מקצועית	1949-ט-1949 תש"ט, חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה),	14.
מינהל הסדרה ואכיפה, הכשרה מקצועית.	1953-ג-1953 התשי"ג, חוק עבודת נוער,	15.
מינהל הסדרה ואכיפה/ יחסי עבודה	2002-ב-2002 התשס"ב, חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מינון וקבלה לעבודה),	16.
מינהל הסדרה ואכיפה/ היבטים מסוימים של יחסי עבודה	1996-ו-1996 התשנ"ו, חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם,	17.
מינהל הסדרה ואכיפה/ היבטים מסוימים של יחסי עבודה	2011-ב-2011 התשע"ב, חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה,	18.

מינהל הסדרה ואכיפה/יחסי עבודה	19 חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951
מינהל הסדרה ואכיפה/יחסי עבודה/ נציבות שוויון	20 הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), התשנ"ז-1997 (מינהל הסדרה ואכיפת חוקי עבודה)
מינהל הסדרה ואכיפה/ממונה על זכויות עובדים זרים/ממונה על זרוע עבודה	21 חוק עובדים זרים, התשנ"א-1991
ממונה על זרוע עבודה/ממונה על זכויות עובדים זרים	22 חוק הכניסה לישראל, התשי"ב-1952
מינהל הסדרה ואכיפה/יחסי עבודה	23 חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958
מינהל הסדרה ואכיפה/יחסי עבודה	24 חוק חופשה שנתית, התשי"א – 1951
מינהל הסדרה ואכיפה/יחסי עבודה/כוח אדם בשעת חירום	25 חוק הגנה על עובדים בשעת חרום, תשס"ו-2006
מינהל הסדרה ואכיפה/יחסי עבודה/מינהל אוכלוסיות	26 חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987
מינהל הסדרה ואכיפת חוקי עבודה, נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה	27 חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988
מינהל הסדרה ואכיפה/נציבות שוויון	28 חוק מידע גנטי, תשס"א-2000 – סעיף 29 לחוק
מינהל הסדרה ואכיפה/נציבות שוויון/יחסי עבודה	29 חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954
מינהל הסדרה ואכיפה/נציבות שוויון	30 חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998
מינהל הסדרה ואכיפה/יחסי עבודה	31 חוק איסור קבלת בטחונות מעובד, התשע"ב-2012
מינהל הסדרה ואכיפה/יחסי עבודה	32 חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001

33	חוק העסקת עובדים על ידי קבלני שירות בתחומי השמירה והניקיון בגופים ציבוריים, התשע"ג-2013.	יחסי עבודה
34	חוק התובענות הייצוגיות, התשס"ו-2006	סמכויות מסוימות לממונה הראשי על יחסי עבודה
35	חוק שירות התעסוקה, התשי"ט-1959	שירות התעסוקה/מינהל הסדרה ואכיפה (הפרק הרביעי)/הכשרה מקצועית
36	חוק הזכות לעבודה בישיבה, התשס"ז-2007	יחסי עבודה
37	חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976	יחסי עבודה
38	חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), תשנ"ד-1993	יחסי עבודה
39	חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), תשנ"ח-1998	יחסי עבודה
40	חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), תשנ"ד-1993	יחסי עבודה
41	חוק דמי מחלה (היעדרות עקב היריון ולידה של בת זוג), תש"ס-2000	יחסי עבודה
42	חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957	יחסי עבודה
43	חוק יישוב סכסוכי עבודה, התשי"ז-1957	יחסי עבודה
44	חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963	יחסי עבודה
45	חוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969	יחסי עבודה/במובנים מסוימים מינהל הסדרה ואכיפה
46	חוק גיל פרישה, תשס"ד-2004 – הוראות מסוימות	מינהל אוכלוסיות/יחסי עבודה/נציבות שוויון ההזדמנויות
47	חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996	נציבות שוויון/יחסי עבודה (ממונה תעסוקה)
48	חוק ההנדסאים והטכנאים המוסמכים, תשע"ג-2012	רישום עיסוקים/מה"ט /ועדות מעין שיפוטיות
49	חוק המהנדסים והאדריכלים, התשי"ח-1958	רישום עיסוקים/ ועדות מעין שיפוטיות(לשכה משפטית)

רישום עיסוקים/ הכשרה מקצועית/מה"ט	חוק החשמל, התשי"ד-1954	50
כוח אדם בשעת-חירום	חוק שירות עבודה בשעת חירום, תשכ"ז-1967	51
האגף למעונות יום	חוק הפיקוח על מעונות, התשכ"ה-1965	52
נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה/מינהל אוכלוסיות	חוק לעידוד של שילוב וקידום של נשים בעבודה ושל התאמת מקומות עבודה לנשים, תשס"ח-2008	53
מינהל אוכלוסיות/הכשרה מקצועית/ רישום עיסוקים/ועדות מעין שיפוטיות	חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998	54
מינהל אוכלוסיות	חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), תשס"ז-2007	55
מינהל אוכלוסיות	חוק משפחות חד-הוריות, תשנ"ב-1992	56
	חוק יישום ההסכם בדבר רצועת עזה ואזור יריחו (הסדרים כלכליים והוראות שוונות) (תיקוני חקיקה), תשנ"ה-1994	57
	חוק רכישת מפעלים בידי עובדיהם (מקרים מיוחדים), התשמ"ז-1987	58
תעסוקת הורים	חוק הפיקוח על מעונות יום לפעוטות, התשע"ח-2018 בקשר לפיקוח על משפחתונים	59
היבטים של מינהל הבטיחות ואסדרת עיסוקים	חוק רישוי עסקים	60
מינהל אוכלוסיות	חוק "הגיוס"	61

נספח ג':

להלן החלטות ממשלה עיקריות מהשנים האחרונות:

החלטה מספר 133 מיום 19.7.2021 - חלוקת משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים ואיחוד זרוע העבודה עם משרד הכלכלה והתעשייה ושינוי שם המשרד; העברת סמכויות הנתונות לפי חוק משר לשר;

החלטת ממשלה 4110 מיום 12.8.2018 - הקצאת היתרים להעסקת עובדים זרים למקצועות ענפי התעשייה - הוטל על צוות בין משרדי לגבש המלצות תוך 90 יום לענף התעשייה, וכן לתקן את תקנות הפיקדון כך שיחולו על ענף התעשייה. הותקנו תקנות פיקדון בתעשייה והן יהיו בתוקף עד לשנת 2023 תשומת הלב כי עם פקיעת התקנות המשמעות היא שלא ניתן יהיה להביא עובדים זרים לענף התעשייה.

החלטת ממשלה 4101 מיום 5.8.2018 - הוחלט על הבאתם של 1,000 עובדים זרים לענף המלונאות. כן נקבע כי שר העבודה יתקן את תקנות הפיקדון כך שיחולו על עובדים זרים בענף המלונאות. תקנות הפיקדון הוחלו על מעסיקים בענף המלונאות.

החלטה ממשלה 3516 מיום 04.02.2018 - החלטת הממשלה קבעה כי ניתן יהיה לתת היתרים להעסקת עובדים זרים גם לצורך ביצוע עבודות בתחום הבנייה והתשתיות עבור הממשלה, רשויות מקומיות, חברות ממשלתיות, תאגידים עירוניים ותאגידים שהוקמו בחוק.

החלטת ממשלה 3431 מיום 11.1.2018 - הוחלט למנות צוות בין-משרדי בראשות הממונה על זרוע עבודה לבחינת המדיניות הקיימת לעניין הקצאת היתרים להעסקת מומחים זרים בישראל, גם לתקופות קצרות, ולבחינת תנאי העסקתם, לרבות קביעת תנאי שכר שישולם להם ואכיפת זכויותיהם, תקופת שהייתם בישראל וענפים מותרים להעסקתם. כן הוחלט כי המסלול המקוצר של רשות ההגירה למתן היתרים לעובדים זרים יחול גם על העסקת מומחים זרים בחברות הייטק, וכי ניתן יהיה להאריך רישיונות עבודה של עובדי חברות הייטק עד לתקופה של 63 חודשים. בהתאם להצעה גם תוגדל מכסת העובדים הפלסטינים ב-1,000 עובדים נוספים.

החלטה ממשלה 4073 מיום 27.07.2018 - העסקת עובדים זרים ירדניים במלונות באזור אילת – הוחלט להגדיל את מכסת העובדים הירדנים שרשאים לעבוד באילת מ-1,500 ל-2,000 עובדים. את תוקף ההיתרים ניתן יהיה להאריך עד ה-31.12.2021.

החלטת ממשלה 4269 מיום 5.3.2017 - הגדלת היקפי התעסוקה של עובדים פלסטיניים בישראל בענף התעשייה - הקצאה של 2,200 עובדים פלסטיניים לענף התעשייה והשירותים.

החלטת ממשלה 4059 מיום 26.7.2018 - הגדלת מאגר חברות הבנייה הזרות.

החלטת ממשלה 3419 מיום 11.1.2018 - רפורמה במערכת ההשכלה הטכנולוגית.

החלטת ממשלה 3142 מיום 12.11.2017 - הקמת בית ספר בין לאומי למקצועות התיירות בירושלים.

החלטה מספר 4328 מיום 2.12.2018 - תוכנית לחיזוק החוסן האזרחי בשדרות וביישובי "עוטף רצועת עזה" לשנים 2019 - 2020 ותיקון החלטות ממשלה.

החלטה מספר 3740 מיום 15.4.2018 - תכנית להעצמה ולפיתוח היישובים קריית שמונה, שלומי ומטולה.

החלטה מספר 3790 מיום 13.5.2018 - צמצום פערים חברתיים כלכליים ופיתוח כלכלי במזרח ירושלים.

החלטה מספר 2659 מיום 21.5.2017 - סבסוד מסגרות לימודיות נוספות בשעות אחר הצהריים.

- החלטה מספר 2292 מיום 15.01.2017** - תכנית לאומית להגדלת כוח אדם מיומן לתעשיית ההיי-טק.
- החלטה מספר 4483 מיום 24.01.2019** - הקמת צוות בין-משרדי לשיפור החינוך הלא עיוני לצורך שיפור הלמידה למיצוי יכולות התלמידים והגדלת ההון האנושי והפיריון המשקי.
- החלטה מספר 4560 מיום 12.5.2019** - יישום הרפורמה במערכת ההשכלה הטכנולוגית בישראל ותיקון החלטת ממשלה - המשך הדיון.
- החלטה מספר 854 מיום 1.3.2021** - איגום ושיתוף המידע לתכנון ומימוש ולטיוב הרגולציה בתחום הבנייה.
- החלטה מספר 568 מיום 22.11.2020** - הקמת מנהלת הכשרות מקצועיות בענפי התשתיות, הבינוי, הטכנולוגיה העילית והתעשייה במשרד האוצר.
- החלטה מספר 663 מיום 22.12.2020** - קביעת אזורי עדיפות לאומית לעניין מתן הטבות בתחום הבינוי והשיכון - תיקון החלטת ממשלה.
- החלטה מספר 621 מיום 06.12.2020** - משתלמים זרים בענף החקלאות ותיקוני החלטות ממשלה.
- החלטה מספר 701 מיום 01.01.2021** - בנושא עובדים זרים בענף הבנייה.
- החלטה מספר 183 מיום 05.07.2020** - הקצאת היתרים להעסקת עובדים זרים לענף מוסדות סיעודיים.
- החלטה מספר 1888 מיום 2.10.2022** - תיקון החלטת ממשלה 183 - הקצאת היתרים לעובדים זרים בענף מוסדות סיעוד.
- החלטה מספר 121 מיום 21.06.2020** - העסקת עובדים זרים ירדניים במלונות באזור אילת ותיקון החלטת ממשלה.
- החלטה מספר 44 מיום 31.5.20** - עובדים זרים בענף הבנייה - תיקון החלטת ממשלה וביטול החלטות ממשלה.
- החלטה מספר 4863 מיום 09.02.2020** - עובדים זרים בענף הבנייה - תיקון החלטת ממשלה.
- החלטת ממשלה מספר 4618 מיום 30.06.2019** - עובדים זרים בענף הבנייה ותיקון החלטת ממשלה.
- החלטה מספר 566 מיום 22.11.2020** - תכנית לחיזוק החוסן האזרחי בשדרות וביישובי "עוטף רצועת עזה" לשנים 2021-2022.
- החלטה מספר 852 מיום 1.3.2021** - מדיניות ממשלתית לטיפול בתופעות הפשיעה והאלימות בחברה הערבית והעצמת החברה הערבית בישראל ותיקון החלטות ממשלה 852 מיום 1.3.21.
- החלטה מספר 189 של הממשלה מיום 01.08.2021** - עובדים לא ישראלים בענף הבנייה ותיקון החלטות ממשלה. נעשו שינויים במכסות העובדים בענף וכן נקבע בין היתר לתקן את החלטה 2174 כך שכצעד משלים ליישום המערך בסעיף קטן 3(א), יבחן מינהל הבטיחות בזרוע העבודה אשר במשרד הכלכלה והתעשייה קידום מנגנון הכשרות לעובדים בתחום הבטיחות, שאורכן לא יעלה על יומיים.
- החלטה מספר 793 של הממשלה מיום 12.12.2021** - תכנית לאומית להגדלת כוח אדם מיומן לתעשיית ההיי-טק - תיקון החלטת ממשלה - החלטה זו אושרה הקצאה של 500 עובדים זרים לענף ההיי טק. לצורך בקרה על אופן יישום החלטת הממשלה נקבע בהחלטה שיוקם צוות בין-משרדי בראשות הממונה על זרוע העבודה או נציג מטעמה,

ובהשתתפות נציגי משרד הכלכלה והתעשייה, רשות האוכלוסין וההגירה, המועצה הלאומית לכלכלה ומנכ"ל משרד החדשנות, המדע והטכנולוגיה או נציג מטעמו (להלן – הצוות).

החלטה מספר 1328 של הממשלה מיום 27.03.2022 - בנושא העסקת עובדים פלסטינים מרצועה עזה בישראל- בהחלטה זו אושרה הקצאה של כ- 20,000 עובדים פלסטינים מעזה, במסגרתה נקבי כי משרד האוצר, רשות ההגירה, זרוע עבודה יבתנו עד ליום 31.08.2022 את קידום היישום של המלצות הצוות הבין-משרדי להסדרת תשלומי השכר של העובדים, שהוקם מכוח החלטת הממשלה מספר 2174 מיום 18.12.2016 בפרט את העברת חילול שכר העובדים הפלסטינים המועסקים כדין בישראל למעסיקי העובדים הפלסטינים. הבחינה תתחשב בצורכי תקינה הנדרשת לאכיפה.

החלטה מספר 1651 של הממשלה מיום 19.06.2022 - העסקת עובדים זרים בענף המלונאות ותיקון החלטות ממשלה מספר 865 מיום 26.12.2021, החלטת הממשלה מספר 175 מיום 25.7.2021 ולבטל את החלטת הממשלה מספר 121 מיום 21.6.2020.

החלטה מספר 1653 של הממשלה מיום 19.06.2022 - הסדרת העסקתם של בני/בנות זוג של חוקרים זרים ומרצים זרים במוסדות להשכלה גבוהה ותיקון החלטות ממשלה מספר 1759 מיום 31.7.16.

החלטה מספר 1686 של הממשלה מיום 26.06.2022 - בנושא עובדים פלסטינים בענפי התעשייה והשירותים ותיקון החלטות ממשלה. במסגרת החלטת הממשלה נרשמה הודעת שרת הכלכלה והתעשייה כי המשרד פועל לשיפור הפריקו והטמעת טכנולוגיות וייצור מתקדם בתעשייה.

החלטה מספר 1888 של הממשלה מיום 02.10.2022 - הקצאת היתרים להעסקת עובדים זרים לענף מוסדות סיעודיים - תיקון החלטות ממשלה 183. בהחלטה נקבע בין היתר כי על שרת הכלכלה והתעשייה לפרסם הודעה ברשומות על קבלת החלטות ממשלה זו שלפיה אושר לחלק היתרים למוסדות סיעוד שבפיקוח של משרד הרווחה וזאת בהתאם למועד תחילת תיקון תקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים), התשפ"א-2020 על מוסדות סיעוד אלה".

החלטה מספר 951 מיום 9.1.2022 - העברת תחום מעונות היום לפעוטות למשרד החינוך וחלוקת סמכויות עם שרת החינוך.

החלטה מס' 1279 מיום 14.3.2022 - תוכנית לפיתוח כלכלי חברתי בקרב האוכלוסייה הבדואית בנגב 2022 – 2026

החלטה מס' 682 מיום 22.11.2022 - הכפפת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה למשרד הכלכלה

החלטה מס' 550 מיום 24.10.2021 - התכנית הכלכלית לצמצום פערים בחברה הערבית עד לשנת 2026

החלטה מס' 549 מיום 24.10.21 - תכנית לטיפול בתופעות הפשיעה והאלימות בחברה הערבית 2022 – 2026

החלטה מס' 197 מיום 1.8.2021 - צמצום פערים מגדריים בשוק העבודה והתאמת גיל הפרישה לעלייה בתוחלת החיים

החלטה מס' 198 מיום 1.8.2021 - התכנית הכלכלית לשנים 2021 – הון אנושי לשילוב בתעסוקה – קביעת יעדי תעסוקה והוראות בעניין שינוי נהלי עבודת האגף להכשרה

החלטה מספר 366 מיום 9.9.2020 - יישום הסכמים פוליטיים בעלי משמעות תקציבית לשנת הכספים 2020, ובמסגרתה תקציב המיועד לעבור למשרד עבור תכנית ללימודי מקצוע בסמינרים ועבור תמיכות בבינוי בבתי ספר להכשרה מקצועית לנוער.

החלטה מספר 421 מיום 12.9.2021 - מדיניות ממשלתית לשילובם של אזרחי ישראל ממוצא אתיופי בחברה הישראלית – המשך הפעלת תכניות משרדי הממשלה ותיקון החלטת ממשלה, ובמסגרתה תקציב המיועד למשרד עבור תכניות לשילוב אזרחי ישראל ממוצא אתיופי בחברה הישראלית במוקדי תעסוקה ולימודים.

נספח ד':

טבלה מרכזת בעניין חקיקה/חקיקת משנה שבטיפול לידיעת או הכרעה של השר בשל החשיבות או דחיפות מכוח הליכים משפטיים, צורך מינהלי או חובה מכוח החוק בעניינים שעוד לא בשלים לפעולה כלפי חוץ:

דבר חקיקה	סטטוס	הסבר
דיני עבודה		
1. תקנות הסכמים קיבוציים (דמי טיפול ארגוני-מקצועי לארגוני מעסיקים)	לבחון האם מגישים תיקונים בהתאם להמלצות הועדה בראשות הממונה הראשי ליחסי עבודה בעבר, בין היתר, התנאים לזכאות לרבות משך הזכאות לדמי טיפול ארגוני.	
2. החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011- סעיף 45 לחוק	ישיבה עם האוצר לאחר מספר שיחות בנושא כדי לסיים את שלב ההתייעצות עמם. הפצה לארגונים להערות לאחר סיום העבודה מול האוצר.	הוראות לעניין בדיקות תקופתיות בידי בודק שכר מוסמך
3. תקנות להגברת האכיפה של דיני העבודה (הפחתת עיצום כספי)	נדרש אישור לפרסום להערות הציבור	מבוקש לתקן את התקנות כך שהגורם שיבחן את העילה של פעולות למניעת הישנות ההפרה יהיה מנהל המינהל ולא היועמ"ש של המשרד. כמו כן, מבוקש לבצע תיקונים שונים הקשורים לבטיחות
4. תזכיר חוק שוויון הזדמנויות בעבודה	הוכן נוסח על ידי נציבות שוויון בעבודה, וכן מסמך RIA. טרם הופץ להערות הציבור	התיקון המוצע מבקש להבהיר כי אי קבלה לעבודה, שינוי בתנאי העבודה, התייחסות אחרת בהכשרות מקצועיות וכיו"ב, וכן פיטורים הנעשים על רקע מצבו הכלכלי של המועמד לעבודה או העובד שאינה מתחייבת מאופיו או ממהותו של התפקיד או המשרה שהוא ממלא, מהווה אפליה לפי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.
5. חוק שכר שווה – צו להחלת הוראות סעיף 6ב לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996 על מעסיק המעסיק 200	הצו הופץ להערות הציבור והתקבלו התנגדויות מהתאחדות התעשיינים. נדרש אישור ועדת העבודה בכנסת.	מטרת טיוטת הצו היא לקבוע כי מעסיקים המעסיקים לפחות 200 עובדים יהיו חייבים בהוראות סעיף 6ב לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996 ובכלל זה מעסיקים יחויבו בעריכת דו"ח פנימי אשר עניינו פירוט פערי שכר ממוצעים בין גברים לנשים ועל בסיסו של הדו"ח הפנימי, יחויבו המעסיקים

דבר חקיקה	סטטוס	הסבר
עובדים לכל הפחות שקילת תיקון חקיקה		מסירת דו"ח לעובדים ובפרסום דו"ח לציבור.
6. חוק עבודת נשים- תקנות עבודת נשים (עבודת לילה בשירותי המדינה)	התקיימה ישיבה עם הגופים המעוניינים בהחרגתם בתקנות - בטחון פנים, עליה וקליטה, קמ"ג. סוכס כי ישלחו השלמות ונימוקים.	כיום מוחרגים מתחולת סעיף 2(ג), בתקנה 1 לתקנות עבודת נשים (עבודת לילה בשירות המדינה), תשט"ז-1955 השירותים הבאים: שירותי המכס, השירות המטאורולוגי, מרכזות טלפון בינעירוניות ובינלאומיות, משטרת ישראל, שירות בתי הסוהר, מינהל התעופה האזרחית כאלחוטאית-קשר וכפקחית-טיסה וכן מארחת במשרד התיירות ודיילת קרקע. יחידת נתב"ג במשרד הקליטה ובקריה למחקר גרעיני, שבהן מועסקות עובדות במשמרות לילה. ביקשו להיות מוחרגות גם כן מתחולת סעיף 2(ג) המאפשר לעובדת לסרב לעבוד במשמרת לילה.
7. תקנות עובדים זרים (פטורים למעסיקי מומחים זרים), תשס"ז- 2007	נדרש לתקן את התקנות	לפי החלטת ממשלה 2292 מיום 15.1.2017 שעיקרה תכנית לאומית להגדלת כוח אדם מיומן לתעשיית ההיי-טק, הוטל על שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים בהסכמת שרי הפנים והאוצר ובאישור ועדות הכספים והעבודה של הכנסת לתקן את התקנות כאמור כך שכל הפטורים לפי תקנות אלו (כגון פטור מעריכת חוזה בכתב ומאספקת מגורים הולמים) יחולו גם על מעסיק של עובד זר בתחומי מקצועות ההיי- טק כהגדרתם בהחלטה, וכן שמומחים זרים בהייטק ובני זוגם ייכללו בהגדרה של "עובד זר מומחה" בתקנות האמורות. נעשה ניסיון לתקן את התקנות ב- 2019 אך שר הפנים דאז סירב לאשר את הנוסח בנימוק כי יש צורך בהתאמת נוסח התקנות המוצע להוראות תקנות הכניסה לישראל (פטור מהיתר למתן אשר ורישיון ישיבה לסוגי עובדים זרים), התשע"ג-2013.

הסבר	סטטוס	דבר חקיקה	
<p>ההיתר תוקן ביום 6.10.2021 כך שבבתי חולים בפריפריה תותר באופן מדורג העסקת רופאים בתורנויות באורך של עד 18 שעות לכל היותר (במקום תורנויות שמשכן עד 26 שעות). התיקון להיתר היה אמור להיכנס לתוקף בסוף חודש מרס 2022, אך בעקבות עתירת שירותי בריאות כללית לבג"ץ ולאחר מכן לביה"ד האזורי לעבודה, דחתה השרה את תוקפו של התיקון להיתר ל- 1.9.2023.</p> <p>בשלב זה תלויה ועומדת עתירת ארגון מרשם לבג"ץ (בג"ץ 6940-22), הדורשת ממשרד האוצר להעביר תקציב של 66 מלש"ח למשרד הבריאות הדרוש לתקצוב תקנים נוספים לבתי החולים בפריפריה על מנת לאפשר היערכותם ליישום ההיתר. משרד האוצר משיב לעתירה, ומשרדנו ומשרד הבריאות משיבים פורמליים לעתירה.</p>	<p>תיקון חדש להיתר בעניין שעות עבודה של רופאים המועסקים בשעות נוספות שהן שעות תורנות</p>	<p>היתר כללי להעסקה במנוחה ובשעות במפעלים ובמוסדות בזקנים או (הוראת שעה)</p>	8.
<p>קביעת רכיבי שכר המרכיבים את ערך שעת העבודה וכן את ערך שעת עבודה לעובד של קבלן לפי סוגי שירותים שונים – אחריות מזמין שירות.</p> <p>התקנות הוגשו לוועדת העבודה והרווחה בכנסת הקודמת אולם הכנסת התפזרה בטרם הובאו התקנות לאישור בפניה.</p> <p>הייתה עתירה לבג"ץ על כך שהתקנות טרם הותקנו והתבקש צו על תנאי שיורה לשר להתקין את התקנות. העתירה נדחתה מחמת אי מיצוי הליכים אך המשרד התחייב להביא את טיוטת התקנות לאישור השר שייבחר.</p>	<p>לאחר שהתקבל אישור היועצות עם שר האוצר וקיום ההיועצויות עם הארגונים, התקנות הוגשו לוועדת העבודה בחודש יוני 2022, אך עדיין לא התקיים דיון לאישורן. יש צורך באישורי היועצות חדשים והגשה מחודשת לכנסת.</p>	<p>החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011-סעיף 28(ב) לחוק</p>	9.
<p>טיוטת החוק אושרה בוועדת שרים ביום 16.1.22 ופורסמה ברשומות ביום 16.2.22, אך לא עלתה לקריאה ראשונה בכנסת</p>		<p>הצעת חוק זכויות לאנשים עם המועסקים כמשתקמים, התשע"ט-2018</p>	10.

הסבר	סטטוס	דבר חקיקה	
<p>הארכת שעות העבודה של צעירים בני 16 ומעלה בתקופות חופשות. הוראת שעה פגה ומבקשים להפוך להוראת קבע כשהדבר מקובל לחברי מועצת עבודת הנוער שקמה מכוח חוק עבודת הנוער.</p>	<p>אישור להפצה לציבור</p>	<p>תיקון חוק עבודת הנוער</p>	<p>11.</p>
<p>טיוטת התקנות כבר נידונה פעמים רבות בוועדת העבודה, ואושרה באופן סופי על ידיה בדצמבר 2018. לאחר אישור הוועדה נשלחה טיוטת תקנות לפרסום, אולם ממש לפני הפרסום משך שר האוצר את הסכמתו מהתקנת התקנות וההליך נעצר. בעקבות עתירה שהוגשה לבג"ץ בנושא פנה היועמ"ש לממשלה לשר האוצר, וזה האחרון הסיר את התנגדותו. התקנות אושרו על ידי הכנסת ה-20, אולם בשל המצב הפוליטי התקדימי משרדנו קיבל אישור מיוחד להמשך ההליך על אף שמדובר בכנסות שונות. יחד עם זאת, מאחר שהתקנות לא הותקנו במהלך הכנסת ה-22 יש צורך בהתחלת כל התהליך מחדש. במסגרת ההליך בבג"ץ הוחלט שמכיוון שבינתיים כל השרים שהיו מעורבים בתקנות שאושרו כאמור כבר לא מכהנים זה בעייתי לאשר את אישורן באופן רטרואקטיבי ולכן העתירה נדחתה, אך במסגרת ההחלטה קיבל את הודעת המדינה לפינ בכוונתנו להניח את התקנות על שולחנו של שר העבודה החדש, וכי בכפוף להסכמת השרים התקנות יונחו בהמשך על שולחנה של ועדת העבודה. במסגרת "התכנית להגברת התחרות בחקלאות" שאושרה על ידי הממשלה ביום 2.8.21 במסגרת "התכנית הכלכלית לשנים 2021 ו- 2022 (שינויים מבניים)" הונחתה שרת הכלכלה והתעשייה בסעיף 30 להפעיל את סמכותה לתיקון תקנות הפיקדון כך שיחולו גם על מעסיקים בענף החקלאות מיום פרסומן. למרות שטיוטת התקנות פורסמה להערות הציבור ביום 10.8.22, לא נשלחו המכתבים לשרי</p>	<p>יש לבצע פנייה לשרי הפנים והאוצר לקבלת אישור היוועצות והסכמה כדי להגישן לוועדת העבודה והרווחה לאישורן.</p>	<p>טיוטת תקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים בחקלאות)</p>	<p>12.</p>

<u>דבר חקיקה</u>	<u>סטטוס</u>	<u>הסבר</u>
		הפנים והאוצר כדי לקבל מהם אישור היוועצות והסכמה מכיוון שהוחלט לבחון במקביל תיקון לתקנות עובדים זרים (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים), תש"ס-2000 כך שיאפשרו סכומי ניכויים יותר גבוהים בענף התקלאות. לכן, יש לפעול לביצוע פנייה מחודשת לשרים האמורים ולקידום התקנות בכנסת
13. הצעת חוק למניעת הטרדה ואלימות בעולם העבודה (התעמרות)	יש לבצע פנייה לשרי הפנים והאוצר לקבלת אישור היוועצות והסכמה כדי להגישן לוועדת העבודה והרווחה לאישורן.	
בטיחות בעבודה		
14. תיקון לתקנות הבטיחות בעבודה (גיהות תעסוקתית ובריאות העובדים ברעש), תשמ"ד-1984	בהליכי עבודה למול הגורמים המקצועיים במינהל הבטיחות ואגף לאסטרטגיה	מדובר בתיקון לתקנות רעש לבקשת הגורמים המקצועיים במינהל הבטיחות וזאת עקב פערים בין נוסח התקנות הקיימות לבין הצרכים המקצועיים העולים מן השטח ואשר משקפים עמדות מקצועיות עדכניות יותר מאלו שהיו קיימות בשנת 1984.
15. צו הבטיחות בעבודה (הארכת התקופה שבסעיף 8(ב) לתיקון מס' 9 לפקודה)(מס' 3), התשע"ט-2019	אישור לפרסום להערות ציבור	הטיטות של תקנות החובה השונות אותן אנו נדרשים להתקין נמצאות בשלבי עבודה מתקדמים. קידום בטיחות בעבודה
א. טיוטת תקנות הבטיחות בעבודה (בודקים מעבדה מוסמכים ומעבדות מוסמכות לביצוע בדיקות סביבתיות תעסוקתיות), תשע"ח-2018; ב. טיוטת תקנות הבטיחות בעבודה (הסדרת פעילותם	ממתין להכרעה בסוגיות מקצועיות	

הסבר	סטטוס	דבר חקיקה	
<p>טיוטה הועברה למשרד הבריאות ומשרד המשפטים</p> <p>נדרש לתיקונים נוספים הנדרשים על ידי המנהלת הכללית של הזרוע – איחוד פעולות ההכשרה בידי ההכשרה המקצועית ולא בידי מינהל הבטיחות. נדרש להכרעה נוספת לאחר תיאום עם הגורמים המקצועיים.</p>	<p>נדרש לאישור לפני פרסום להערות הציבור.</p>	<p>של נותני שירות רפואי מוסמך בתחום הרפואה (התעסוקתית), תשע"ח-2018 ;</p> <p>ג. טיוטת תקנות הבטיחות בעבודה (הכרה במוסדות להכשרה של בעלי תפקידים בתחום הבטיחות), תשע"ח-2018 ;</p> <p>ד. טיוטת תקנות הבטיחות בעבודה (בודקים מוסמכים לכלים טעוני בדיקה), תשע"ח-2018 .</p>	
<p>במקביל נוסח הועבר למשרד המשפטים - בעבודה מול מחלקת ייעוץ וחקיקה. החוק נדרש על מנת לנתק את הזיקה לצו המעליות שהינו צו שנחתם מכוח חקיקת החירום ובהתאם להנחיית היועץ המשפטי לממשלה</p>	<p>הופץ תזכיר. נדרש להעביר לוועדת שרים לענייני חקיקה</p>	<p>טיוטת חוק מעליות</p>	16.

הסבר	סטטוס	דבר חקיקה	
יש לנתק חקיקה שאינה במצב חירום מחיקוקים של מצבי חירום.			
כיום הסדרת העיסוק בזיקוקי דינור מוסדרת בנוהל בלבד ולא בתקנות. הנושא דחוף לצורך שמירת הבטיחות ואסדרת העיסוק מכוח חיקוק ולא מכוח נוהל	נדרש אישור שר לפרסום תקנות להערות ציבור	תקנות זיקוקי דינור	17.
מדובר בתקנות להסדרת עיסוק כמפעילי עגורנים לצורך מניעת תאונות עבודה בבנייה	הופץ להערות הציבור יידרש אישור להעברה לוועדה בכנסת	תיקון תקנות העגורנאים ומפעילי מכונות הרמה אחרות	18.
לצורך שמירה על בריאות עובדים החשופים לרעש במקום עבודתם	יידרש אישור הפצת נוסח התיקון להערות ציבור	תיקון תקנות הבטיחות בעבודה (גיהות תעסוקתית ובריאות העובדים ברעש), התשמ"ד-1984	19.
מניעת תאונות עבודה – תקנות המסדירות את בטיחות העגורן צריח	הופץ להערות הציבור יידרש אישור להעברה לוועדה בכנסת	תיקון תקנות עגורני צריח	20.
תקנות אלה באות להסדיר את שרשרת האחריות באתרי בניה. כחלק מהמאבק למניעת תאונות בעבודה, בפרט באתרי בניה, ננקטים אמצעים שונים להגברת הבטיחות בעבודה. תיקון זה מציע להישען על בעלי תפקיד מרכזיים הפועלים כיום באתרי בניה ומוצע להוסיף לתפקידים אחריות מוגדרת בנושא הבטיחות, בדגש על סוגיות הנוגעות לניהול בטיחות.	הופץ להערות ציבור כיום נמצא בעבודה מואמצת על נוסח החוק מול משרד המשפטים. יידרש אישור השר להעברה לוועדה בכנסת	תיקון תקנות הבטיחות בעבודה (עבודות בנייה) (בעלי תפקידים באתר בנייה)	21.
מוצע לתקן את חוק הארגון כך שתהיה הקלה בתנאים המחויבים למינוי עוזר בטיחות (התפקיד של עוזר בטיחות זה לסייע למנהל עבודה בכל הנוגע לענייני הבטיחות באתר הבנייה בהתאם לרשימת תיוג).	הועבר להצבעה במליאה בכנסת ולא קודם במליאה ולא עבר קריאה ראשונה. משכך יידרש אישור להעביר שוב לוועדת שרים לענייני חקיקה ומשם לכנסת.	תיקון חוק ארגון הפיקוח על העבודה	22.
תקנה המחייבת עמידה בפיגום שעומד בתקן נכנסה לתוקף אולם היה חשש של מחסור	הוחלט שלא לקדם את התקנות לאור קושי ביישומן והגדלת	תקנה 34 לתקנות בטיחות בעבודה	23.

דבר חקיקה	סטטוס	הסבר
(עבודות בנייה) – פיגומי זקפים	מלאי פיגומי הזקפים והדגמים המאושרים על ידי מכון התקנים.. לעניין זה קיימת התראה שנשלחה לשרה לפני הגשת עתירה לאור אי קידום תיקון התקנה- נדרש להחלטת שר	במלאי פיגומים אלו. לפיכך, פורסמה להערות ציבור טיוטת הוראת שעה המאפשרת שימוש בפיגומים קיימים. הטיוטה הועברה להערות ציבור ונתקלה בקשיי יישום ובמקביל אושרו דגמים נוספים כך שכבר אין חשש ממחור במלאי. הוחלט לאור זאת שלא להמשיך לקדם את הוראת השעה.
24. תקנות בטיחות בעבודה – עוסקים בתכשירי הדברה	דורש הסכמת 3 שרים יידרש אישור לפני פרסום התקנות להערות ציבור. נמצא בשלבי נוסח אחרונים לפני הפצה להערות ציבור	אסדרת בטיחותם של עובדים בתכשירי הדברה
25. תקנות בטיחות בעבודה (מחצבות אבן) – שינוי תקנות 16 ו-18	אנו עדיין בוחנים שינויים אלו ובהמשך יידרש אישור לפרסום להערות ציבור	עדכון החובה להתקנת מדרגות וכן בחית ההסדר המאפשר כיום למפע"ר לפטור היום מהוראות התקנות
26. תיקון תקנות הבטיחות בעבודה (עבודה בגובה)	אישור השר להביא את התקנות לוועדה בכנסת	מתן פטור לרכבת ישראל מנקיטת אמצעים לעבודה בגובה מול קווי חשמל, פטור שקבוע היום גם לחברת החשמל וזאת לצורך תחזוקת מערכת האיתות בלבד. הצורך הוא נדרש לשם העבודה על מערך חשמול פסי הרכבת. יש אישור משרד המשפטים והתחבורה
27. תקנות רישוי עסקים (בטיחות במתקנים ובאירועי ספורט), התשפ"ג - 2022	נמצא לפני פרסום רייה שלאחריה יוכן נוסח תקנות לאישור השר לפרסום להערות הציבור.	בהתאם לסעיף 11א לחוק רישוי עסקים מוצע לקבוע הוראות בעניין אירועי ספורט שנדרש למנות בהם מנהל בטיחות, תנאי כשירות והכשרה למנהל בטיחות, ופעולות ובדיקות שחובה על ממונה בטיחות לערוך לשם הבטחת בטיחותו של אירוע ספורט.
28. תקנות ארגון הפיקוח על העבודה (ממונים על הבטיחות) (תיקון מס' 1), תשפ"ג- 2022	בעבודה, לפני פרסום הערות לציבור – יידרש לאישור השר לפני הפרסום.	מוצע לתקן את התקנות באופן שיפחית את העומס של הממונים על הבטיחות כך שהממונה יבצע ארבע השתלמויות בשנה וכן במישור הבירוקרטי כך שהדיווח על ההשתתפות יעשה על ידי המוסד. בנוסף, מוצע עוד מסלול לקבלת אישור כשירות.

הסבר	סטטוס	דבר חקיקה	
ר' ההערה לעיל בעניין אבק מזיק	בעבודה מול מינהל הבטיחות בעבודה	תקנות הבטיחות בעבודה (גיהות תעסוקתית ובריאות העובדים באסבסט)	29.
אסדרת עיסוקים			
התקנת צו- קביעת תנאי כשירות לקבלת רישיונות לעבודת חשמל ועבודת החשמל שבעלי הרישיונות רשאים לבצע. יש המלצות של המועצה שהוקמה מכוח חוק החשמל לייעץ לשר בעניין. נבחן נושא הריה ויוכן טיוטת צו בהתאם	הכנת טיוטת הצו	חוק החשמל (תיקון מס' 4)- התשע"א-2011	30.
דו"ח זיילר לא יושם מאז הוצאתו ויש על כך ביקורת הן ממבקר המדינה והן מהכנסת	הכנת טיוטת צו	יישום מסקנות דו"ח זיילר	31.
בעקבות הליכים משפטיים נדרש תיקון לתקנות ייחוד הפעולות. בחודשים האחרונים הגיעו המהנדסים, האדריכלים והנדסאים להסכמות בנוגע להגדרתו של מבנה פשוט וסמכויות בתחום הרישוי של בעלי המקצוע השונים בקשר למבנים מסוגים שונים.	הכנת טיוטת תיקון לתקנות	חוק המהנדסים והאדריכלים – תקנות רישוי וייחוד פעולות	32.
על פי החוק צריך להיכנס לתוקף ב- 1/1/22.	טיוטת תקנות לאישור להפצה	טיוטת תקנות רישוי עסקים (הרשאת מורשה בטיחות וקביעת סידורי הבטיחות הדרושים לקיומו של עינוג ציבורי שהוא אירוע מרובה קהל), התשפ"ג-2023 מכוח חוק רישוי עסקים	33.
הסדרת עיסוק חדש נוכח הסיכון בעבודה עם גז מזגנים חדש שאמור להפתח זיהום	הצעת חוק ממשלתית של המשרד שאושרה בקריאה ראשונה בכנסת ויש לבחון האם להמשיך באותה מתכונת בכנסת.	הצעת חוק הסדרת העיסוק בעבודה במערכות קירור ומיזוג אוויר, התשפ"ב- 2022	34.
העבודה בקשר לתיקון נמשכת מזה זמן רב.	אישור להפצת תיקון החוק + ריה.	תיקון בנוגע למורשי נגישות מתו"ס – תיקון חוק שוויון זכויות	35.

<u>דבר חקיקה</u>	<u>סטטוס</u>	<u>הסבר</u>
לאנשים עם מוגבלויות סעיף 19מא כך שיורחבו סמכויות הנדסאים מורשי נגישות מתו"ס לסוגים נוספים של מבנים שאינם בגדר מבנה פשוט, אך יחד עם זאת לא להשוות את הסמכויות של הנדסאים לאלו של מהנדסים ואדריכלים רשויים.	התיקון הופץ בעבר להערות הציבור כאשר בעקבות הערות אלו הוצעה חלופה נוספת שנבחרה בסופו של דבר בתיקון זה.	ב- 2007 הוקמה ועדה בשיתוף פעולה בין נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות – משרד המשפטים ומשרד העבודה והרווחה. בין השנים 2013-2017 נעשה תהליך עבודה של הועדה.
הכשרה מקצועית		
36. צו שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (התאמות נגישות לשירותי הכשרה מקצועית), התשע"ו-2016	יש טיוטה שפורסמה להערות הציבור	היו אמורים להתקין את הצו עד ספטי' 16. לאור הערות הציבור החלה חשיבה מחודשת על התקנות

נספח ה':

מינויים לטיפול/לחתימת השרה:

- מינוי למועצת הנוער
- מינוי מועצת יחסי עבודה
- מינוי מינויים נוספים למועצת ההנדסה והאדריכלות
- מינוי יו"ר מועצת הנדסאים
- אצילת סמכות לממונה הראשית על יחסי עבודה

נושאים דחופים להכרעה

מינהל הסדרה ואכיפה

- היתר כללי להעסקה במנוחה השבועית ובשעות נוספות במפעלים רפואיים ובמוסדות לטיפול בזקנים או בילדים (הוראת שעה) - תיקון חדש להיתר בעניין שעות עבודה של רופאים המועסקים בשעות נוספות שהן שעות תורנות.** ההיתר תוקן ביום 6.10.2021 כך שבבתי חולים בפריפריה תותר באופן מדורג העסקת רופאים בתורנויות באורך של עד 18 שעות לכל היותר (במקום תורנויות שמשכן עד 26 שעות). התיקון להיתר היה אמור להיכנס לתוקף בסוף חודש מרס 2022, אך בעקבות עתירת שירותי בריאות כללית לבג"ץ ולאחר מכן לביה"ד האזורי לעבודה, דחתה השרה את תוקפו של התיקון להיתר ל-1.9.2023. בשלב זה תלויה ועומדת עתירת ארגון נרשם לבג"ץ (בג"ץ 6940-22), הדורשת ממשרד האוצר להעביר תקציב של 66 מלש"ח למשרד הבריאות הדרוש לתקצוב תקנים נוספים לבתי החולים בפריפריה על מנת לאפשר היערכותם ליישום ההיתר. משרד האוצר משיב לעתירה, ומשרדנו ומשרד הבריאות משיבים פורמליים לעתירה.
- מינוי חברי המועצה לענייני נוער עובד (מועצת הנוער)-** המועצה לענייני נוער עובד מייעצת לשר העבודה, בכל הנוגע לחוק עבודת הנוער (סעיף 30 (ג) לחוק). המועצה מונה 24 חברים, 8 נציגי מעסיקים, 8 נציגי עובדים, 6 נציגי ממשלה, נציגי המועצה לשלום הילד וכן נציגי מרכז השלטון המקומי בישראל. בשנה האחרונה נדרשנו בהחלפת 3 נציגי מועצה (בשל יציאתם לפנסיה/ עזיבת תפקידים). סיימנו את תהליך המינוי ונדרשת חתימה של השר הנכנס.
- מינויים בוועדה המייעצת לפי תקנות עבודת הנוער-** במסגרת תקנות עבודת הנוער (העבדת ילד בהופעה או בפרסומת) ותפקידה לייעץ לשר לעניין מתן היתרים להעבדת ילדים בהופעות או פרסומות. מונה שלושה חברים: נציג משרד הבריאות, נציג משרד החינוך וכן נציג משרד הכלכלה. נדרש למנות נציגים חדשים ממשרד הבריאות והחינוך. כרגע בתהליך מינוי, עם תום תהליך, תידרש חתימת השר הנכנס.

מינהל בטיחות:

- חוק עוזר בטיחות-** עלה בוועדת שרים ב 01.22 ומאז לא קודם במליאה. החוק מוכן ויש בו יתרונות טובים גם לבטיחות וגם לתעסוקה (הנדסאים). נדרשת הסכמת השר הנכנס שיעלה שוב בהקדם לוועדת שרים לחקיקה.
- היתר השר לחברת יובל לייצור חומרי נפץ לפי חוק חומרי נפץ -** לאור הפרטת תע"ש ומיסוד הפעילות באמצעות חברת "יובל" מבקשת החברה ההיתר לייצור חומרי נפץ ANFO. בהתאם לדרישות המעוגנות בסעיפים 2, 4 ו-24 לחוק חומרי נפץ, תשי"ד-1954 ובהתאם להחלטות הממשלה, ייצור חומר נפץ מצריך היתר מאת שר הכלכלה והתעשייה שיינתן בהסכמת שר הביטחון (החלטת ממשלה מיום 21.03.1954 ילקוט

פרסומים, חוברת 341 עמ' 829). זאת הן ביחס למקום ייצור החומרי נפץ (ס' 2 לחוק חומרי נפץ) והן ביחס לייצור עצמו של חומרי הנפץ. ניתנה הסכמת שר הביטחון. נדרשת חתימת השר הנכנס להיתר ייצור.

ג. **אישור השר לפרסום להערות הציבור את תיקון תקנות החוק להגברת האכיפה של דיני עבודה (הפחתה של עיצום כספי)** – פעולה נדרשת אישור עקרוני לפרסום באתר האינטרנט של המשרד את הטיוטה להערות הציבור – נדרש לצורך דיוק עילות ההפחתה והתאמתם לתחום הבטיחות בעבודה וכן ייעול הליך העבודה בהתאמה. הטיוטה אושרה על ידי משרד המשפטים וממתנה לפרסום להערות הציבור – נדרש לאישור עקרוני של השר הנכנס לפרסום להערות הציבור. הליך שגרתי בחקיקה.

מה"ט

- א. **מינוי יו"ר מועצת ההנדסאים** – נדרש אישור השר הנכנס למינוי היו"ר, על מנת שהמועצה תשוב לתפקד. למועצה סמכויות המוקנות לה בחוק, והיא לא התכנסה בתקופה האחרונה כלל. ישנם מספר מועמדים לתפקיד, אחת מהן (פרופסור חגית מסר ירון) מומלצת ומסכימה למינוי.
- ב. **חוק ההנדסאים** – החוק כיום מיושן ואינו נותן מענה לצרכי המערכת. נעשו מספר תיקונים במסגרת החלטת הממשל 3419, אך הנושא נתקע בטיפול הלשכה המשפטית במשרד החינוך, ויש לקדמו בדחיפות. בנוסף לתיקונים שכבר הוכנסו לטיוטת החוק, נשקלים תיקונים נוספים בהתאם לתכנית החומש החדשה. נדרשת מעורבות השר הנכנס מול שר החינוך הנכנס על מנת לקדמו.
- ג. **תיקון תקנות הנדסאי בטיחות** – בהתאם להמלצות הביניים של וועדת החקירה הממלכתית לאסון מירון, הומלץ על יצירת תכנית לימודים עדכנית להנדסאי בטיחות. הנושא טופל, ונדרש כעת לתקן את התקנות על מנת שאורך ההסמכה לא יגיע למינימום של 8 שנים כפי שמחייבות התקנות היום, אלא יקוצר בהתאם לתכנית הלימודים העדכנית, אשר מקנה ניסיון רלוונטי לתחום ומאפשרת קיצור תקופת ההסמכה. נדרשת חתימת השר הנכנס.

אסדרת עיסוקים

- א. **יישום מסקנות דו"ח זיילר לעניין ייחוד הפעולות במקצועות התכנון למהנדסים, אדריכלים והנדסאים** – בעקבות אסון ורסאי, הממשלה מינתה ועדת חקירה ממלכתית לעניין בטיחות מבנים ומקומות המשמשים ציבור בראשותו של השופט ורדי זיילר שהמלצותיה אומצו בהחלטת ממשלה 964, והחלטת ממשלה 963 הנחתה לפעול ליישום וביצוע בכל הנוגע לייחוד פעולות ושמירת הכשירות של הגורמים המקצועיים בתחום התכנון וכן בכל הנוגע להכשרה והסמכה של בעלי מקצועי בתחומים הדרושים רישוי.
- בשנת 2013 המשרד מינה צוות מקצועי לבדיקת ההכשרה הקיימת ומתן המלצות לתיקון חקיקה בנושא ייחוד פעולות במקצועות שהוזכרו בדו"ח זיילר (הנדסה אזרחית-מבנים, אדריכלות, הנדסת ניהול הבנייה, הנדסת בטיחות ועוד). לאחר מכן הוקמה "הוועדה המשותפת" שתפקידה להמליץ לשר על ייחוד הפעולות (לייחוד פעולות בחוק לבעל מקצוע) במקצועות התכנון. הוועדה אשר החלה לפעול בשנת 2014, עצרה פעילותה עד לשנת 2016 לאור העדר הסכמות. בין השנים 2016-2018 חידשה פעילותה ודנה במקצועות ההנדסה האזרחית, האדריכלות, הנדסת בטיחות אש והנדסת תחבורה ואולם נוכח מחלוקות מהותיות בין הצדדים (אי הסכמה בדבר הסמכויות בין המהנדסים להנדסאים) הנושא אינו מקודם.
- לאחר שנים רבות, לאחרונה הגיעו הצדדים להסכמה בנושא ייחוד הפעולות למהנדסים ואדריכלים. השרה היוצאת אימצה את ההסכמות הללו וכרגע העניין נמצא בשלב כתיבת התקנות, עם סיום כתיבתן תידרש חתימת השר הנכנס.
- ב. **הרפורמה ברישוי חשמלאים** – התקנת הצו המגדיר את התנאים לרישוי בחשמל – מועצת מקצועות החשמל סיימה זה מכבר את גיבוש העמדה המקצועית שלה ביחס למתווה החדש של מדרגי רישיונות החשמל. השרה היוצאת הכריעה בסוגיה האחת לגביה הייתה אי הסכמה מצד המשרד (ורוב מקרב חברי המועצה) ביחס

לסמכויות מדרג הרישוי של חשמלאי-בודק סוג 2 לטובת עמדת המשרד (סמכויות הבדיקה של חשמלאי בודק סוג 2 יעלו ביחס למדרג הקיים ל- x4003 אמפר במקום ההמלצה המקורית של המועצה להעלות את הסמכויות למתקנים עד X6003 אמפר.

השר הנכנס יצטרפו להכריע ביחס לכל המתווה המוצא (לגביו יש הסכמה בין כל הגופים המרכיבים את המועצה). דו"ח ה-RIA נמצא בשלבים אחרונים של עריכה ויש לכתוב את התקנות יחד עם הלשכה המשפטית ולאחר אישור השר/ה, לפרסמם להערות הציבור.

ג. **אסדרת עיסוק "מורשה מערכות קירור ומיזוג אוויר"** – בשנת 2016 ישראל חתמה על הסכם המחייב הפחתה הדרגתית בשימוש בגזי הקירור הנמצאים כיום בשימוש במזגנים ומקררים בישראל. הקררים המחליפים את הקררים בהם נעשה שימוש כיום, הגם שמזיקים פחות לסביבה, הינם דליקים ובחלקם אף נפיצים ורעילים. משום כך, הוחלט כי בטרם יכנסו הקררים המסוכנים החדשים, ולאור הסיכון הכרוך בשימוש בקררים מסוכנים אלה, יש לאסדר את העיסוק. כלומר, המעבר לשימוש בקררים מסוכנים דורש כי המתקנים ואנשי השירות יהיו מיומנים ובעלי רישיון מתאים. ועדת התקינה התנתה את אישור השימוש בגזי קירור דליקים למזגנים ביתיים בהסמכה של בעלי המקצוע ולפיכך, כאמור, עלה הצורך המידי באסדרת העיסוק.

יש להדגיש כי אי אסדרה של העיסוק יוצר אפקט דומינו- ראשית, המדינה מתקשה ליישם את ההפחתה אליה התחייבה בשימוש בגזים הישנים המזיקים לסביבה. שנית מאחר ותקנות הפחתת השימוש בקררים הישנים נכנסו לתוקף ביולי 2022 מבלי שניתנה עד כה האפשרות להתחיל לייבא מערכות המשתמשים בקררים החדשים, לעניין עלולה להיות גם השפעה ניכרת על יוקר המחיה. יצוין כי החוק לאסדרת העיסוק עבר זה מכבר בקריאה ראשונה בכנסת ועקרון הרציפות מאפשר להעביר את החוק ישר לאחת מוועדות הכנסת לשם הכנתו והעלאתו לקריאה שניה ושלישית בהקדם.

כמו כן, בימים אלה מסיים האגף את העבודה על תקנות הכשרה, ייחוד פעולות ואגרות ויידרש אישור השר הנכנס לפרסום להערות ציבור.

ד. **אסדרת עיסוק "מורשה בטיחות לאירועים המוניים"** – במסגרת תיקון 34 לחוק רישוי עסקים מ-2018, הוסדרה בסעיף 3(א)(2) לחוק חלוקת האחריות לעניין בטיחות באירועים המוניים, כך שנדרש מתן אישור לקיום סידורי הבטיחות הנדרשים מאת מורשה בטיחות, ולצורך כך נדרשת אסדרת מקצוע "מורשה בטיחות באירועים המוניים". החוק קובע כי הסעיף יכנס לתוקף עד ל- 1.1.22 או עד שיוורשה מורשה בטיחות, המאוחר מבניהם. האגף סיים את הליך גיבוש העמדה המקצועית ובין היתר, הסתיים הליך גיבוש המנגנון הרגולטורי, מתווה האכיפה ומתווה ההכשרה כאשר בגיבוש תכנית ההכשרה שתידרש, הן לממונה בטיחות שידרשו להשלמת הכשרה למורשה בטיחות והן הכשרה ייעודית במסגרת לימודי הנדסאות, תוך שילוב לימודי הנדסת בטיחות.

תזכיר החוק ודו"ח אסדרת העיסוק פורסמו להערות ציבור והחוק נמצא כרגע בדיונים מול ייעוץ וחקיקה ובמשרד המשפטים. נדרשת הכרעה משפטית בנוגע לשאלה האם האסדרה תהיה במסגרת חוק או במסגרת תקנות דרך חוק רישוי עסקים. עם גיבוש נוסח התקנות תידרש חתימת השר הנכנס.

ה. **תיקון חוק מורשים לנגישות השירות**- התיקון נועד להרחיב את סמכויות ההנדסאים ביחס למבנים להם הם יכולים לתת אישור. ממתין כרגע לאישור השר הנכנס לפרסום להערות הציבור. מדובר בתהליך שינוי ארוך שכבר פורסם בעבר להערות הציבור ולאור הזמן שעבר, נדרש לפרסום נוסף להערות הציבור.

ו. **מקצועות ליבה באדריכלות**- החוק מגדיר כי בסמכות רשם המהנדסים והאדריכלים לקבוע את מקצועות הליבה בהתייעצות עם המל"ג. הליך ארוך של התייעצויות עם כל הגורמים הרלוונטיים הסתיים וכדי לפרסם את מקצועות הליבה החדשים נדרש אישור היועצות מטעם המל"ג. למרות שהמל"ג, יחד עם הגופים המכשירים המפוקחים על ידו לקח חלק בתהליך גיבוש מקצועות הליבה, ישנו סירוב עקבי להעביר אלינו

אישור היווצרות. נשלחו למלי"ג מכתב מטעם מנכ"לית זרוע העבודה וגם למכתב זה לא הגיבו במלי"ג. נדרש
אישור השר הנכנס לפרסום מקצועות הליבה באדריכלות ללא אישור היועצות מהמלי"ג.

יחסי עבודה

א. **מינוי מועצת יחסי עבודה** – על מנת להרחיב הסכמים קיבוציים יש צורך להתייעץ עם המועצה ליחסי עבודה
המוקמת לפי חוק יישוב סכסוכי עבודה. המועצה הקיימת מונתה ב- 2014 ובשל כך חלק מהחברים כבר לא
פעילים. מוצע למנות מועצה חדשה. לגבי ההצעה למינוי הדבר צריך לבוא כהצעה מקצועית לנושא מאחר
שאינן קביעה פוזיטיבית בחוק איך ההרכב צריך להיראות. ההוראה היחידה היא כי המועצה מורכבת מנציגי
עובדים ונציגי מעסיקים שווה ושווה. נדרשת חתימת השר הנכנס.

ב. **אצילת סמכות לממונה הראשית על יחסי עבודה מכוח חוק יסוד: הממשלה** – לראשונה אנחנו מבקשים
להאציל סמכויות שר לפי סעיף 5 לחוק שעות עבודה ומנוחה המאפשר באישור שר לאשר הסכמים קיבוציים
החורגים משעות העבודה הרגילות – האצילה המוצעת היא בקשר להסכם קיבוצי מיוחד, החל במקום עבודה
להבדיל מאישורים להסכמים קיבוציים ענפיים או משקיים – אלה יישארו בסמכותו של השר. כמו כן מוצע
לראשונה להאציל סמכות של השר לאפשר שכר הכולל שעות נוספות או שעות המנוחה השבועית, שוב
האישור לגבי הסכמים קיבוציים החלים במקום העבודה מסוים (הסכם קיבוצי מיוחד) ולא על הסכמים
ענפיים או כלל משקיים. שאר הסמכויות המועברות קשורות לדיון בעררים נגד הכוונה להרחיב הסכם
קיבוצי, וכן סמכויות לפי חוק פיצויי פיטורים, לפי החוק ניתן באישור לכרות חוזה ולפי שכר העבודה כולל
פיצויי פיטורים – הסמכות הזאת אינה אצילה חדשה והיחידה למיטב ידיעתי פועלת על פי נוהל, וכן לתת
אישורים פרטניים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים המאפשר לאשר הסדרי פנסיה במקום פיצויי פיטורים
שבחוזה עבודה. הסעיף מאשר באופן אוטומטי הסדרי פנסיה שנקבעו ככאלה בהסכמים קיבוציים. נדרשת
חתימת השר הנכנס.

ג. **צו הרחבה – הבראה** – הסכם קיבוצי להבראה נחתם והוגש לרישום ב-26.6.22, כניסת ההסכם הקיבוצי
הותנתה בהרחבתו ע"י צו הרחבה. נעשתה פניית היועצות לפי סעיף 26 לחוק עם רון תומר ועם דובי אמיתי
ב-4.7 וב-17.7 התקבלה עמדה מתנגדת של רון תומר. הודעה על כוונה להרחבה פורסמה ברשומות
ביום 26.7.22 וביום 3.8 בעיתונות ערר של התעשיינים הוגש ביום 21.8.22 והחלטה בעניין הערר ניתנה ביום
31.8.22. המועצה ליחסי עבודה טרם דנה וטרם מסרה את חוות דעתה לשרה. נזכיר כי במועצה חברה עו"ד
מיכל וקסמן חילי, מטעם התאחדות התעשיינים.

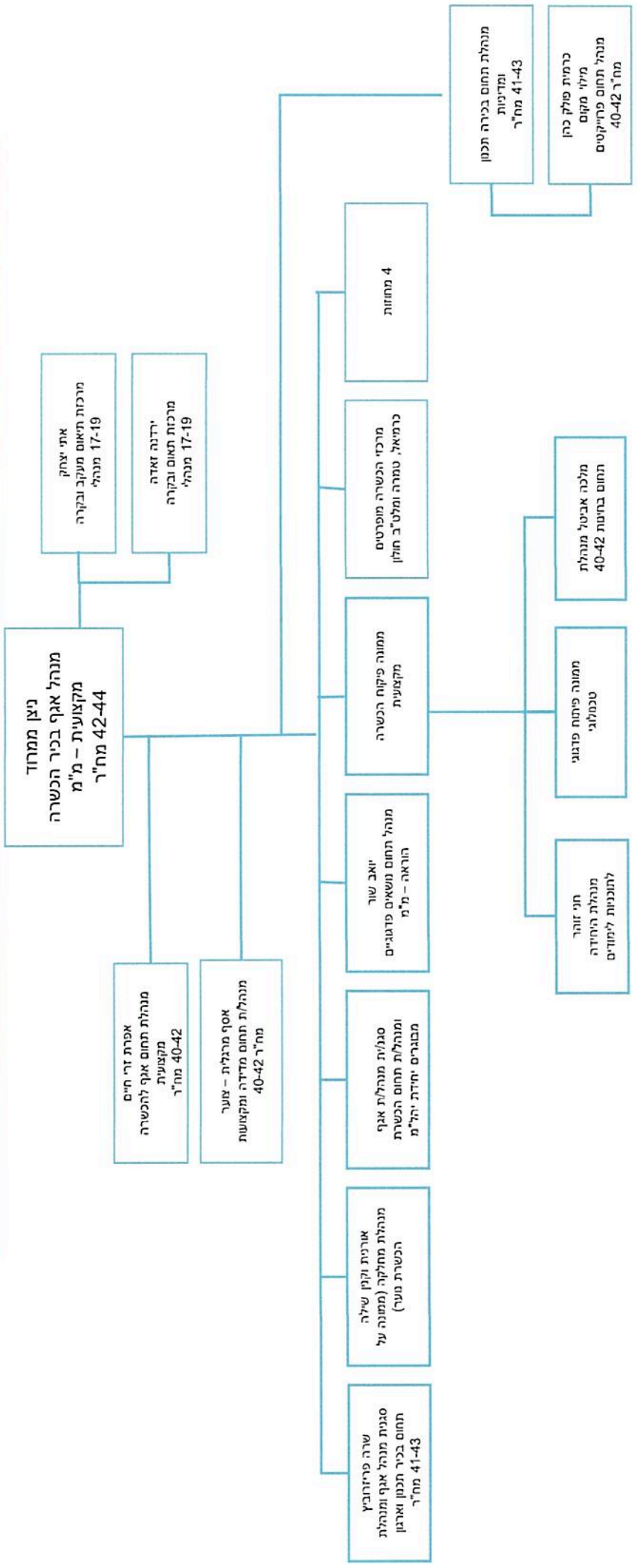
הוראות ההסכם הקיבוצי קובעות:

1. גובה השתתפות המעסיק בהוצאות הבראה והנופש של עובדיו לכל יום הבראה (להלן: "מחיר יום
הבראה") יעמוד החל מיום 1.7.2022 על 400 שקלים חדשים.
 2. מדד הבסיס לצורך עדכון מחיר יום הבראה בשנת 2023 יהיה מדד חודש מאי 2022 (להלן: "מדד
הבסיס").
 3. הסכם זה יהיה בתוקף עד 30.6.2023.
- טרם הוכרע נושא העררים. לאחר ההכרעה תידרש חתימת השר הנכנס.

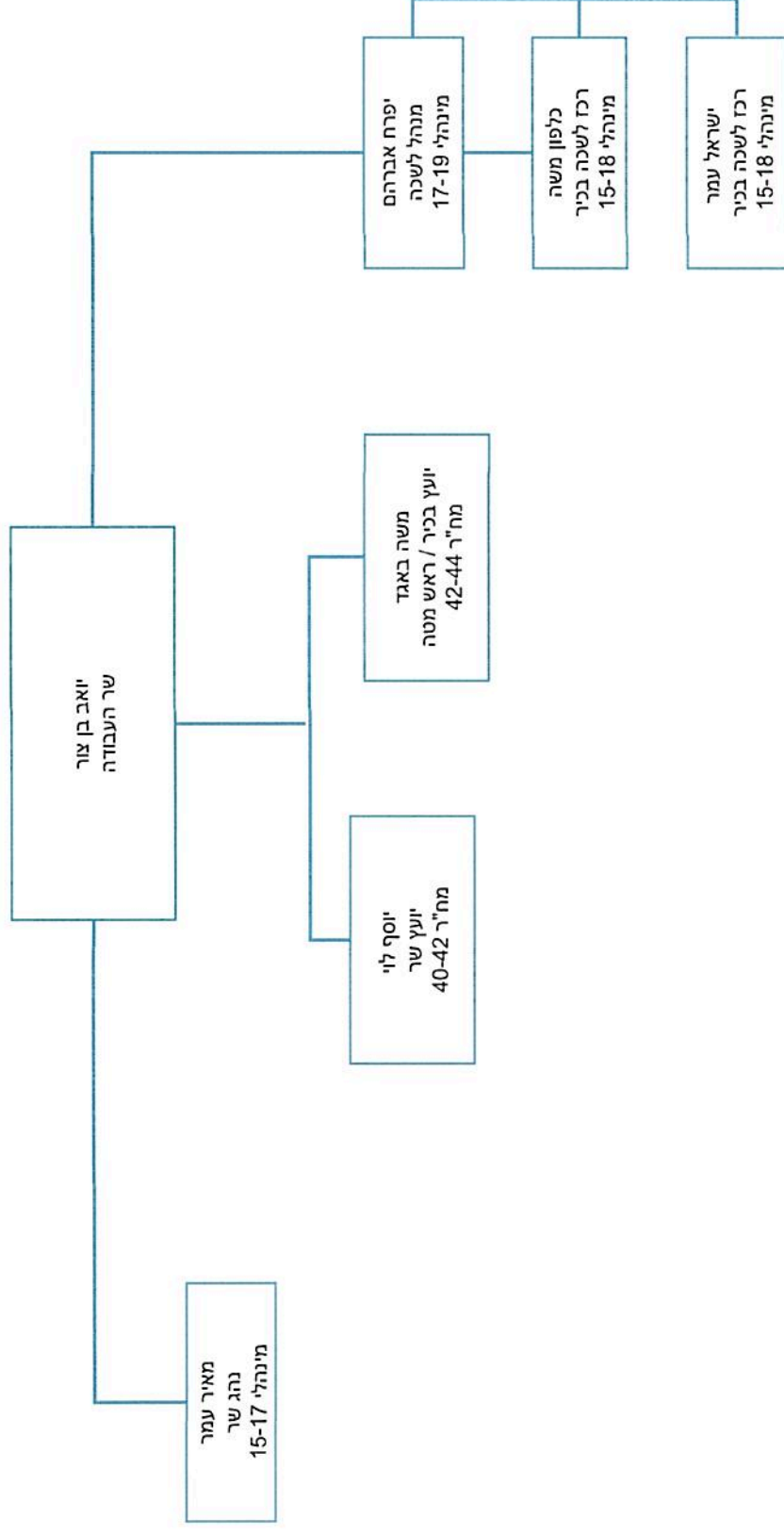
ספר חשבות חריגים	09/05/2023	08/02/2023	חברת ליוור צ'וליס	05/02/2023	סיום דריקת תמ"ט סף	11	25	מזלזל הבטיחות והבריאות	03/01/2023	38 - 40	מח"ר	מרכז (תיאום מניב ונקרה)	80050935	ג'נרלי	105442	חפה	2023
ספר חשבות חריגים	09/05/2023	08/02/2023	חברת ליוור צ'וליס	05/02/2023	סיום דריקת תמ"ט סף	2	50	מזלזל הבטיחות והבריאות	08/03/2023	38 - 40	מח"ר	מרכז (התאמה בטיחות)	80050862	פומי	107128	איש' משד	2023
ספר חשבות חריגים	09/05/2023	08/02/2023	חברת ליוור צ'וליס	05/02/2023	סיום דריקת תמ"ט סף	2	60	מזלזל הבטיחות והבריאות	08/03/2023	38 - 40	מח"ר	מרכז (מניב ונקרה)	80051155	פומי	107129	איש' משד	2023
ספר חשבות חריגים	09/05/2023	08/02/2023	חברת ליוור צ'וליס	05/02/2023	סיום דריקת תמ"ט סף	13	13	מזלזל הבטיחות והבריאות	28/03/2023	38 - 40	מח"ר	מזלזל הבטיחות והבריאות	80050866	פומי	107887	ג'נרלי	2023
ספר חשבות חריגים	09/05/2023	08/02/2023	חברת ליוור צ'וליס	05/02/2023	סיום דריקת תמ"ט סף	2	2	מזלזל הבטיחות והבריאות	24/04/2023	38 - 40	מח"ר	מזלזל הבטיחות והבריאות	81082230	פומי	108212	מחל' איש'ים	2023
ספר חשבות חריגים	09/05/2023	08/02/2023	חברת ליוור צ'וליס	05/02/2023	סיום דריקת תמ"ט סף	56	56	מזלזל הבטיחות והבריאות	24/04/2023	38 - 40	מח"ר	מזלזל הבטיחות והבריאות	80050865	פומי	108217	מחל' איש'ים	2023
ספר חשבות חריגים	09/05/2023	08/02/2023	חברת ליוור צ'וליס	05/02/2023	סיום דריקת תמ"ט סף	16	16	מזלזל הבטיחות והבריאות	24/04/2023	37 - 40	מח"ר	מזלזל הבטיחות והבריאות	81078454	פומי	108215	מחל' איש'	2023
ספר חשבות חריגים	09/05/2023	08/02/2023	חברת ליוור צ'וליס	05/02/2023	סיום דריקת תמ"ט סף	61	61	מזלזל הבטיחות והבריאות	26/01/2023	18 - 16	מח"ר	מזלזל הבטיחות והבריאות	80052530	פומי	108225	ג'נרלי	2023
ספר חשבות חריגים	09/05/2023	08/02/2023	חברת ליוור צ'וליס	05/02/2023	סיום דריקת תמ"ט סף	13	13	מזלזל הבטיחות והבריאות	18/03/2023	17 - 19	מח"ר	מזלזל הבטיחות והבריאות	80052348	פומי	107290	חל' איב'	2023
ספר חשבות חריגים	09/05/2023	08/02/2023	חברת ליוור צ'וליס	05/02/2023	סיום דריקת תמ"ט סף	1	1	מזלזל הבטיחות והבריאות	22/03/2023	17 - 19	מח"ר	מזלזל הבטיחות והבריאות	80052823	פומי	107477	מחל' איש'	2023
ספר חשבות חריגים	09/05/2023	08/02/2023	חברת ליוור צ'וליס	05/02/2023	סיום דריקת תמ"ט סף	26	26	מזלזל הבטיחות והבריאות	22/03/2023	17 - 19	מח"ר	מזלזל הבטיחות והבריאות	80052913	פומי	107485	מחל' איש'	2023
ספר חשבות חריגים	09/05/2023	08/02/2023	חברת ליוור צ'וליס	05/02/2023	סיום דריקת תמ"ט סף	48	48	מזלזל הבטיחות והבריאות	24/04/2023	17 - 19	מח"ר	מזלזל הבטיחות והבריאות	81034733	פומי	108218	מחל' איש'	2023
ספר חשבות חריגים	09/05/2023	08/02/2023	חברת ליוור צ'וליס	05/02/2023	סיום דריקת תמ"ט סף	85	85	מזלזל הבטיחות והבריאות	03/01/2023	16 - 18	מח"ר	מזלזל הבטיחות והבריאות	81030948	פומי	105545	מחל' איש'	2023
ספר חשבות חריגים	09/05/2023	08/02/2023	חברת ליוור צ'וליס	05/02/2023	סיום דריקת תמ"ט סף	89	89	מזלזל הבטיחות והבריאות	08/03/2023	16 - 18	מח"ר	מזלזל הבטיחות והבריאות	81034001	פומי	107130	חפה	2023
ספר חשבות חריגים	09/05/2023	08/02/2023	חברת ליוור צ'וליס	05/02/2023	סיום דריקת תמ"ט סף	64	64	מזלזל הבטיחות והבריאות	18/03/2023	16 - 18	מח"ר	מזלזל הבטיחות והבריאות	80052337	פומי	107291	חל' איב'	2023
ספר חשבות חריגים	09/05/2023	08/02/2023	חברת ליוור צ'וליס	05/02/2023	סיום דריקת תמ"ט סף	40	40	מזלזל הבטיחות והבריאות	28/03/2023	16 - 18	מח"ר	מזלזל הבטיחות והבריאות	80052825	פומי	107685	מחל' איש'	2023
ספר חשבות חריגים	09/05/2023	08/02/2023	חברת ליוור צ'וליס	05/02/2023	סיום דריקת תמ"ט סף	12	12	מזלזל הבטיחות והבריאות	18/05/2023	15 - 17	מח"ר	מזלזל הבטיחות והבריאות	81128013	פומי	108916	מחל' איש'	2023

סדר מועדון חברים	האגודה להעלאת סממנים בתל רמת השרון (עיריית אשדוד)	במהלך			15/05/2023	סיום דרישות תנאי סף	12	65	מידע אילוסטרטיוני מועדון	28/01/2023	42 - 40	מח"ר	מנהל חיים (תשוקות אילוסטרטיוני מועדון)	81080417	פינוי	109023	משרד ראש	2023
		במהלך				בדיקת מעמדים			אגף בנייה אסטרטגית ותכנון מדיניות	10/05/2023	40 - 42	מח"ר	מנהל חיים (מח"ר) שוק עבודה	81021818	פינוי	108887	משרד ראש	2023
		במהלך				בדיקת מעמדים	14		מידע הבטיחות והבריאות (תמסוקות)	18/03/2023	40 - 42	מח"ר	מנהל חיים (פנ תפקיד עבודה אח"ר)	80050858	פינוי	107335	מחוז ירושלים	2023
		במהלך				בדיקת מעמדים	3		לשכת המנהל על החוץ	22/03/2023	40 - 42	מח"ר	מנהל חיים (לידיה רזעלתי)	80051174	פינוי	107480	משרד ראש	2023
		במהלך				בדיקת מעמדים	28		רעש והתערעור	22/03/2023	40 - 42	מח"ר	מנהל חיים (מספר רעש)	81108230	פינוי	107482	משרד ראש	2023
		במהלך			21/05/2023	סיום דרישות תנאי סף	8		מידע אילוסטרטיוני מועדון	24/04/2023	40 - 42	מח"ר	מנהל חיים (סדרים ותוכניות עבודה)	80050783	פינוי	108208	משרד ראש	2023
		במהלך				בדיקת מעמדים	5		אגף בנייה אסטרטגית ותכנון מדיניות	24/04/2023	40 - 42	מח"ר	מנהל חיים (סדרים ותוכניות עבודה)	81075197	פינוי	108211	משרד ראש	2023
		במהלך				בדיקת מעמדים	4		מידע הבטיחות והבריאות (תמסוקות)	25/04/2023	40 - 42	מח"ר	מנהל חיים (סדרים ותוכניות עבודה)	81119197	פינוי	108221	משרד ראש	2023
		במהלך				בדיקת מעמדים	27		מידע הבטיחות והבריאות (תמסוקות)	25/04/2023	40 - 42	מח"ר	מנהל חיים (בטיחות ובריאות נכסים/נכסים)	81022152	פינוי	108885	משרד ראש	2023
		במהלך				בדיקת מעמדים			מסעות	10/05/2023	39-41	מח"ר	מנהל בנייה (מסעות)	81128155	פינוי	108888	משרד ראש	2023
		במהלך				בדיקת מעמדים			הון אנושי	10/05/2023	39-41	מח"ר	מנהל בנייה (משאבי אנושי- יוזמות)	80050777	פינוי	108885	חופה	2023
		במהלך				בדיקת מעמדים	4		אגף בנייה אסטרטגית וסיוע	18/04/2023	39 - 41	מנהלים	מנהל בנייה (א"ש) ותכנון (מח"ר)	80051425	פינוי	107853	משרד ראש	2023
		במהלך			02/05/2023	סיום דרישות תנאי סף	7		אגף בנייה אסטרטגית וסיוע	18/04/2023	39 - 41	מנהלים	מנהל בנייה (א"ש) ותכנון (מח"ר)	80051425	פינוי	107853	משרד ראש	2023
		במהלך			02/05/2023	סיום דרישות תנאי סף	4		אגף בנייה אסטרטגית וסיוע	18/04/2023	39 - 41	מנהלים	מנהל בנייה (א"ש) ותכנון (מח"ר)	80051425	פינוי	107853	משרד ראש	2023
		במהלך				בדיקת מעמדים	3		אגף בנייה אסטרטגית וסיוע	24/04/2023	39 - 41	מח"ר	מנהל בנייה (א"ש) ותכנון (מח"ר)	81077102	פינוי	108207	משרד ראש	2023
		במהלך				בדיקת מעמדים	4		ל"א לשעת חירום	22/03/2023	39 - 41	מח"ר	מנהל חיים (מפקד מח"ר) ל"א לשעת חירום	80051044	פינוי	107481	חל אינו	2023
		במהלך				בדיקת מעמדים	4		מידע אילוסטרטיוני מועדון	24/04/2023	39 - 41	מח"ר	מנהל בנייה (חיים) שובנים	80050877	פינוי	108209	משרד ראש	2023
		במהלך				בדיקת מעמדים	21		משאבי אנוש	24/04/2023	39 - 41	מח"ר	מנהל בנייה (משאבי אנוש- יוזמות)	80050705	פינוי	108214	מחוז ירושלים	2023

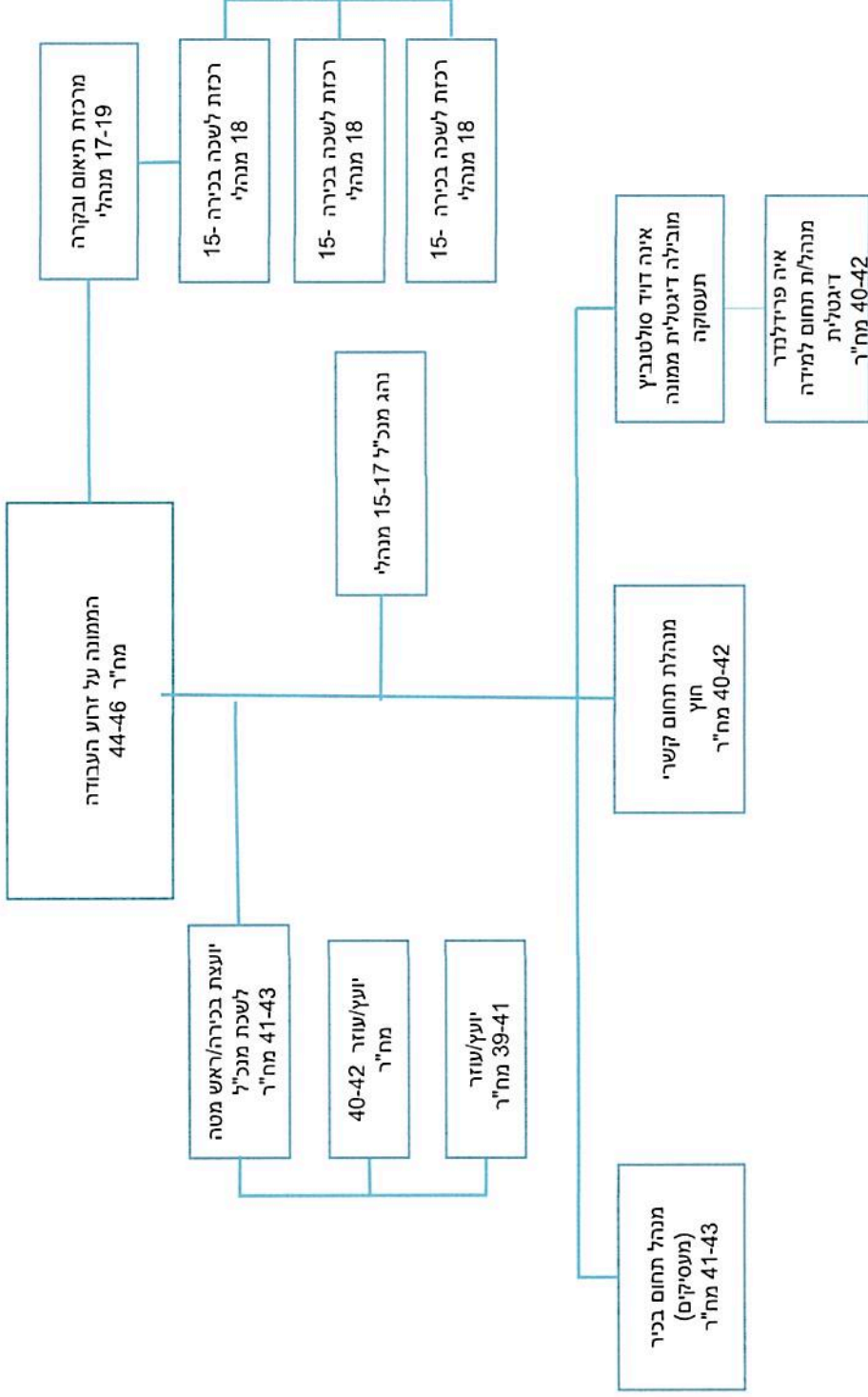
אגף בכיר להכשרה מקצועית ופיתוח כח אדם



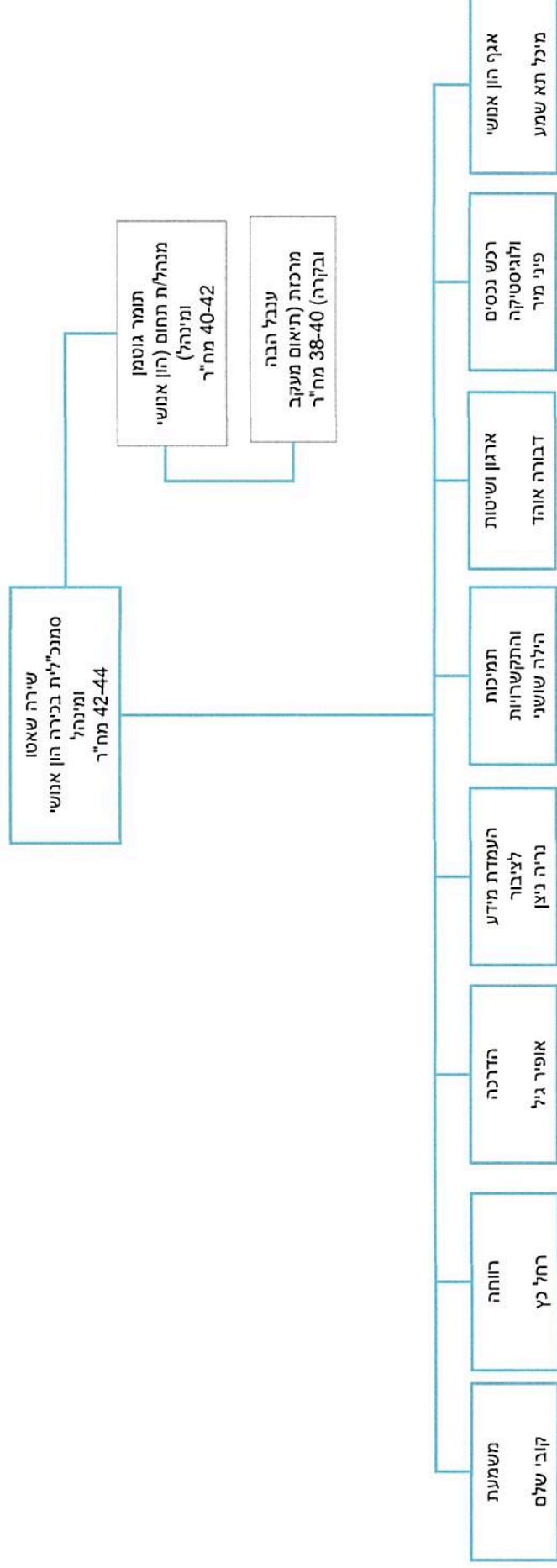
לשכת שר העבודה



לשכת ממונה זרוע עבודה



לשכת סמנכ"לית בכירה הון אנושי ומינהל



מחוזות

ציפי שיינקמן
סמנל"ת מחוזות
42-44 מח"ר

דיקלה שובל
מרכזות תיאום ומעקב
38-40 מח"ר (ת"א)

ראש ענף תיאום מעקב
ובקרה 16-18 מנהלי
(50%) (ב"ש)

רזת לשכה בכירה א'
15-17 מנהלי
סיון חמו

מחוז תל אביב

מרכז ריכוז פעולות המחוז
38-40 מח"ר

מרכז נתוני תעסוקה
38-40 מח"ר
שניאל נעמד

מחוז ירושלים

מרכז בכיר משאבי אנוש
יחידתי
39-41

מרכז בכיר משאבי אנוש
יחידתי
39-41

ראש ענף אמרכלות 16-18
מנהלי
דוד בן עמרם

ראש ענף אמרכלות 16-18
מנהלי
שירן דוידיאן

ראש ענף מוביל לוגיסטיקה
אבי מזרחי
16-18 מח"ר

ראש ענף נכסים
ולוגיסטיקה
16-18 מנהלי

ראש ענף תיאום ומעקב
ובקרה 16-18 מנהלי
(50%) (ב"ש)

ראש ענף תיאום מעקב
ובקרה 16-18 מנהלי
(50%) (ב"ש)

ראש ענף תיאום מעקב
ובקרה 16-18 מנהלי
(50%) (ב"ש)

מחוז באר שבע

מרכז בכיר משאבי אנוש
יחידתי
39-41

מרכז בכיר משאבי אנוש
יחידתי
39-41

ראש ענף אמרכלות 16-18
מנהלי
רחל בנו

ראש ענף אמרכלות 16-18
מנהלי
רחל בנו

מחוז חיפה

מרכז בכיר משאבי אנוש
יחידתי
39-41

מרכזות אמרכלות 17-19
מנהלי
לילך יוסף

ראש ענף מוביל לוגיסטיקה
אבי מזרחי
16-18 מח"ר

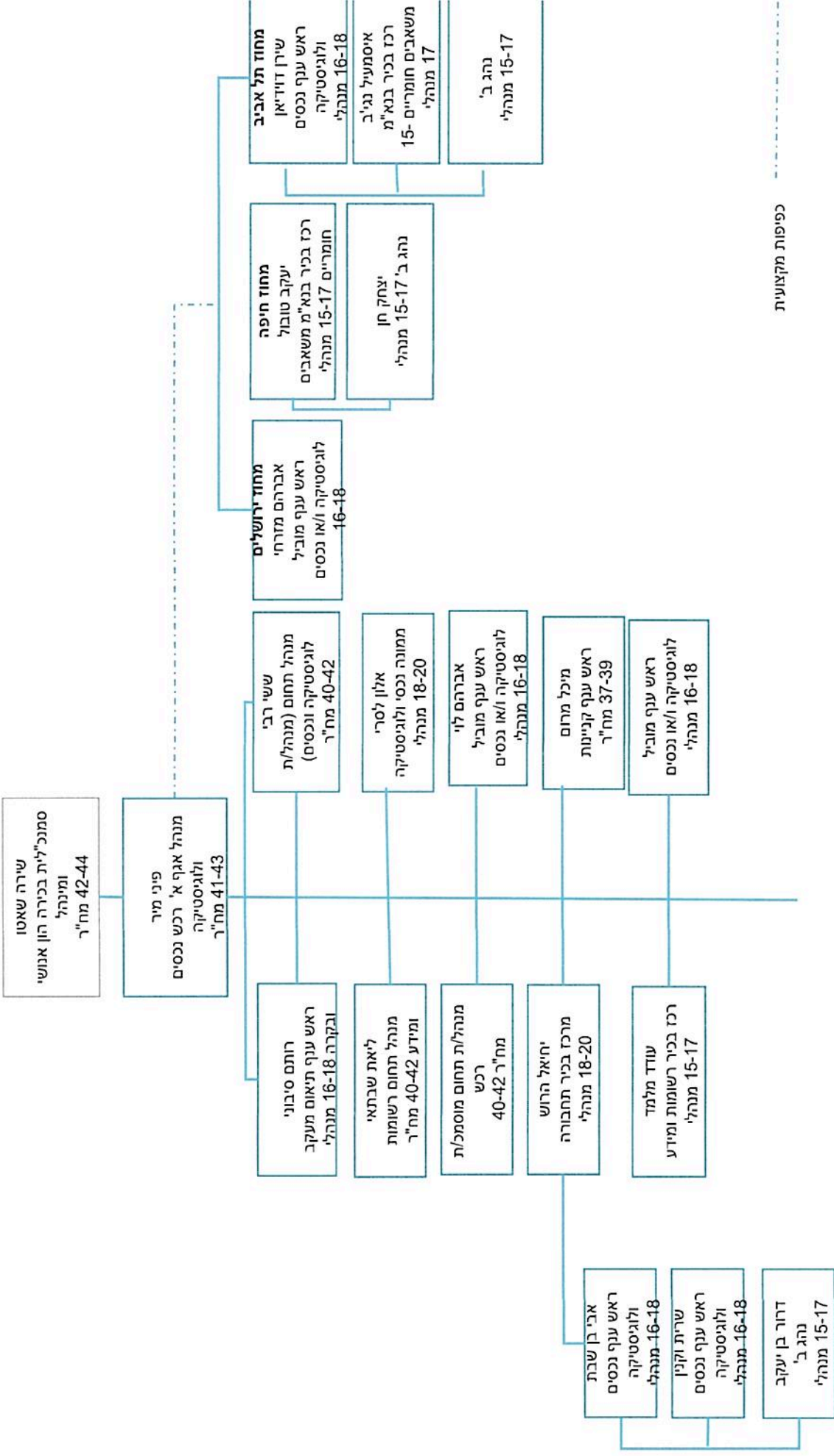
ראש ענף נכסים
ולוגיסטיקה
16-18 מנהלי

ראש ענף תיאום ומעקב
ובקרה 16-18 מנהלי
(50%) (ב"ש)

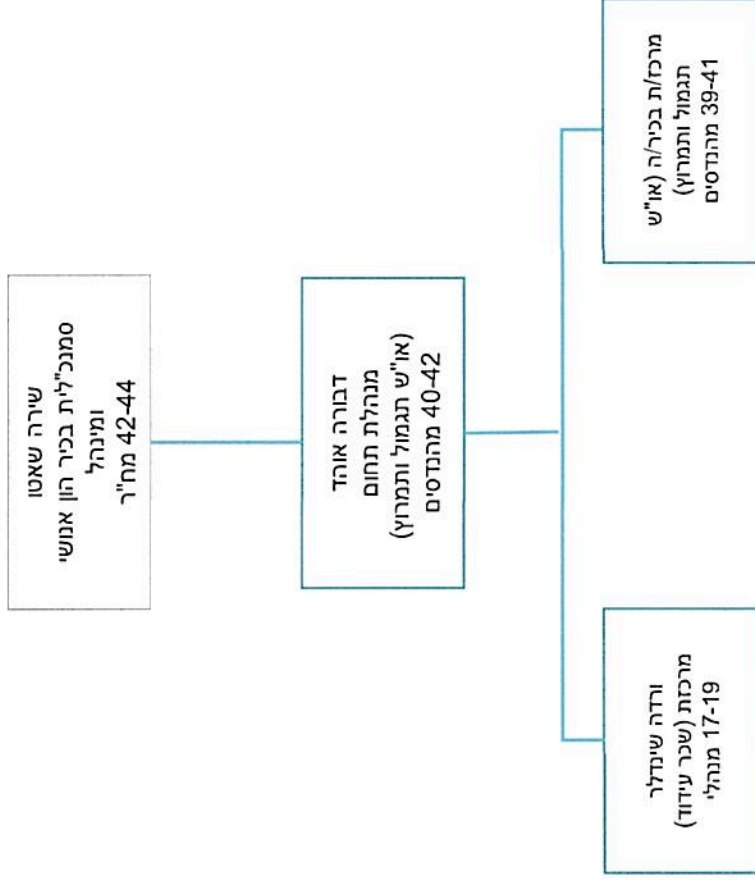
ראש ענף תיאום מעקב
ובקרה 16-18 מנהלי
(50%) (ב"ש)

ראש ענף תיאום מעקב
ובקרה 16-18 מנהלי
(50%) (ב"ש)

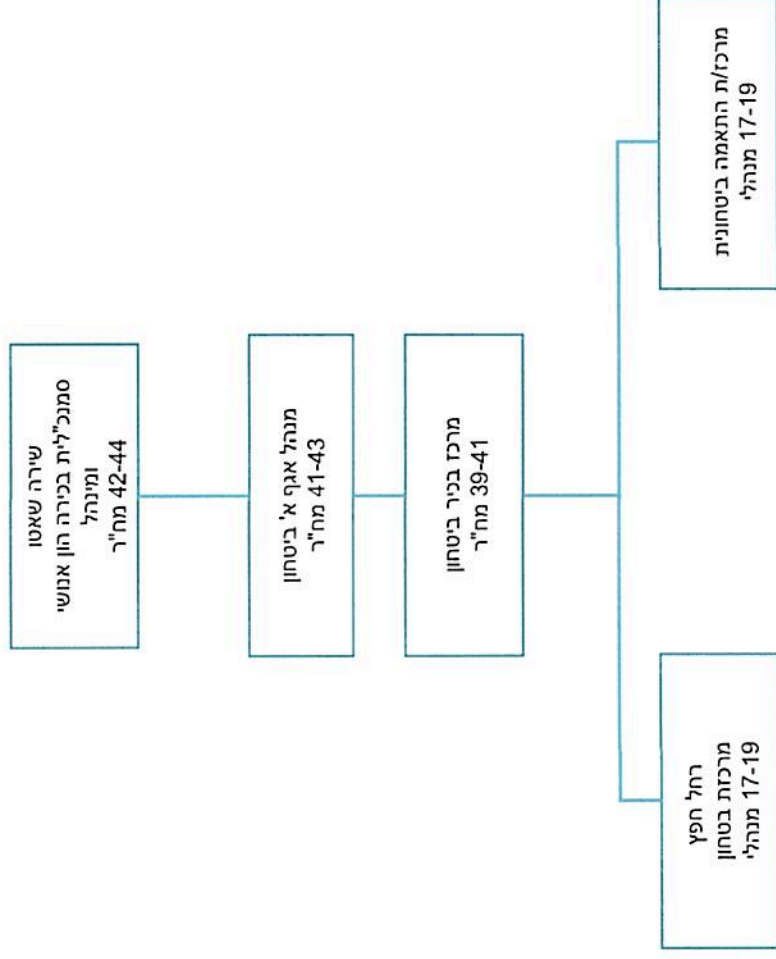
אגף רכש נכסים ולוגיסטיקה



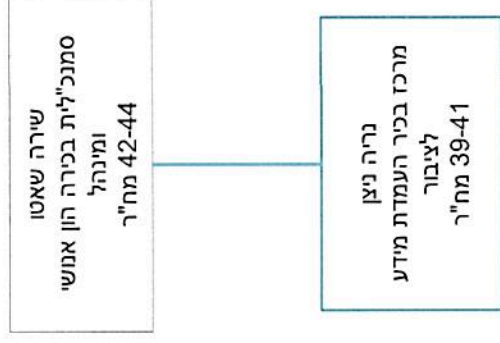
ארגון ושיטות



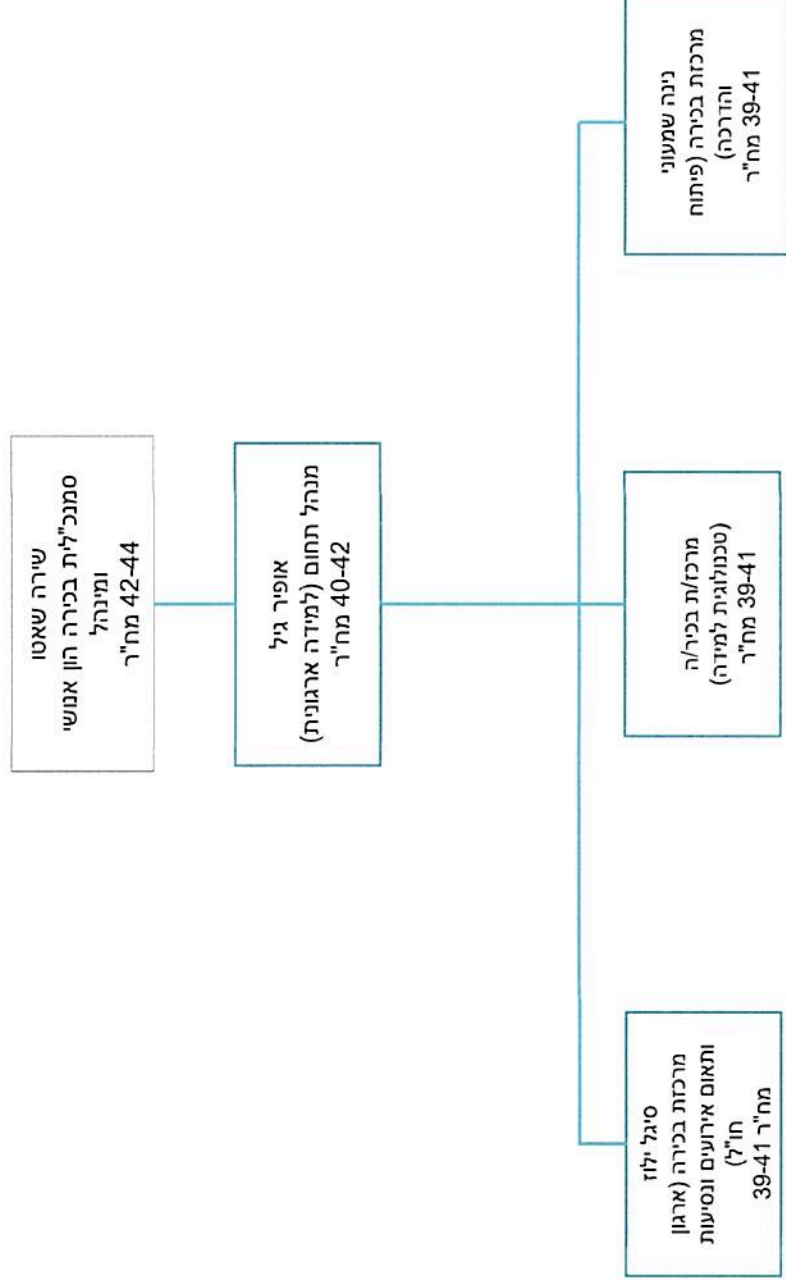
בטחון



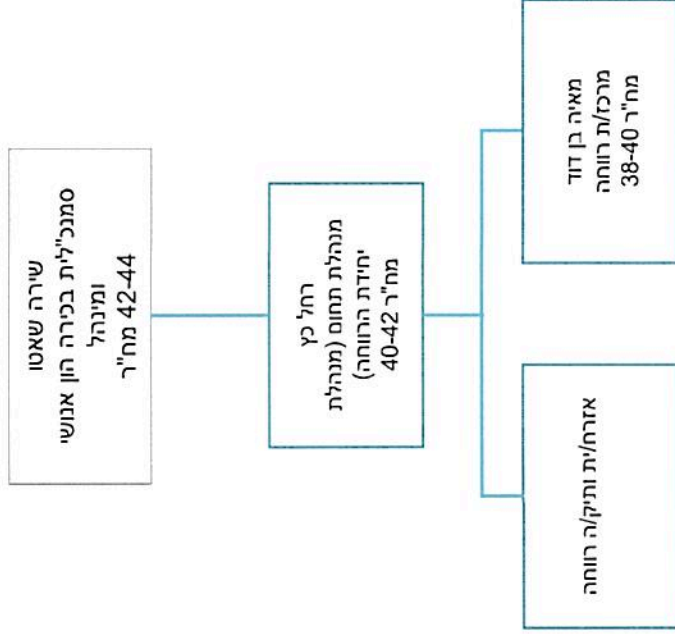
העמדת מידע לציבור



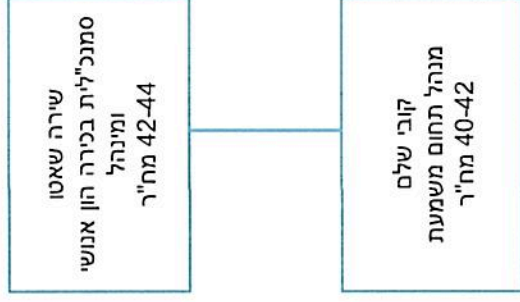
מערך למידה אירגונית



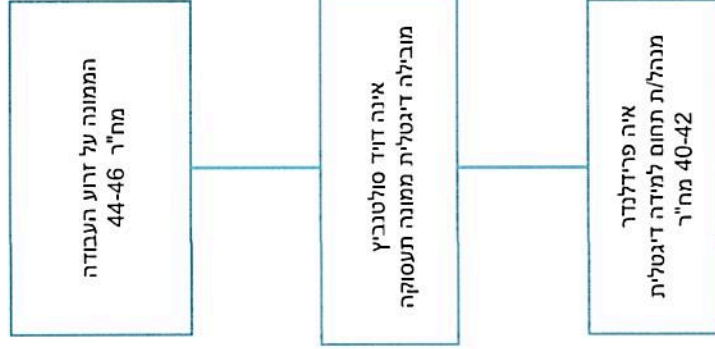
רווחה



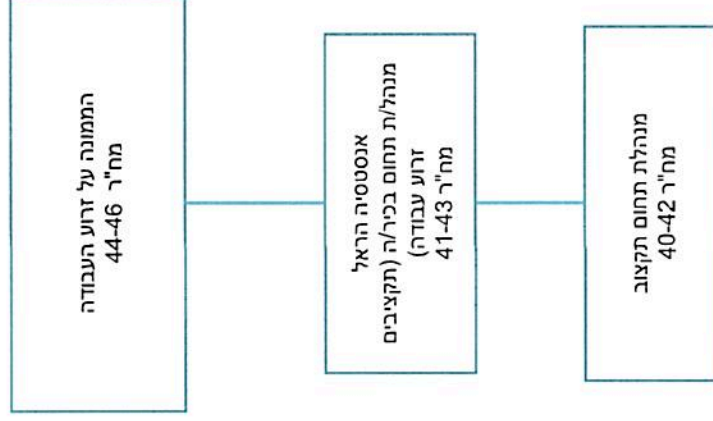
אגף משמעת



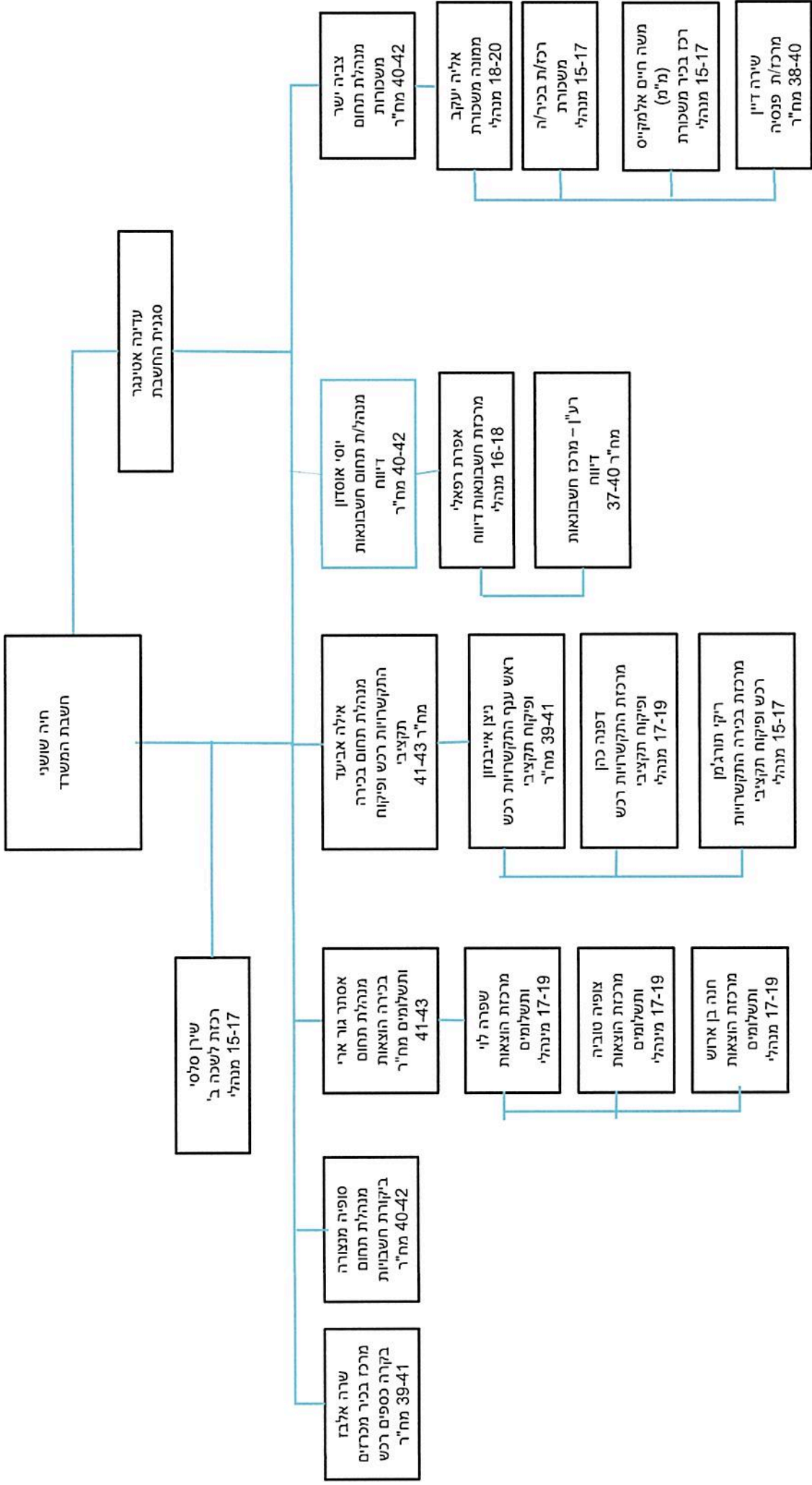
דיגיטל



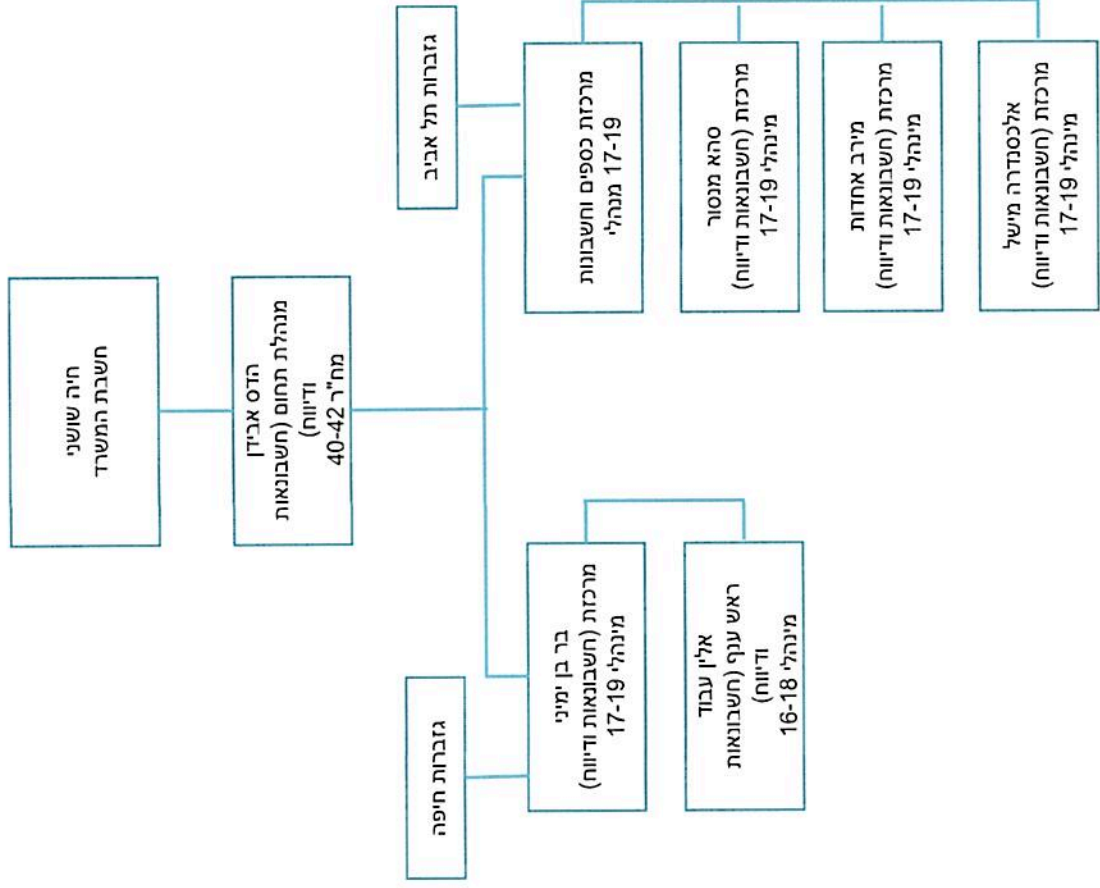
תקצוב



חשבות

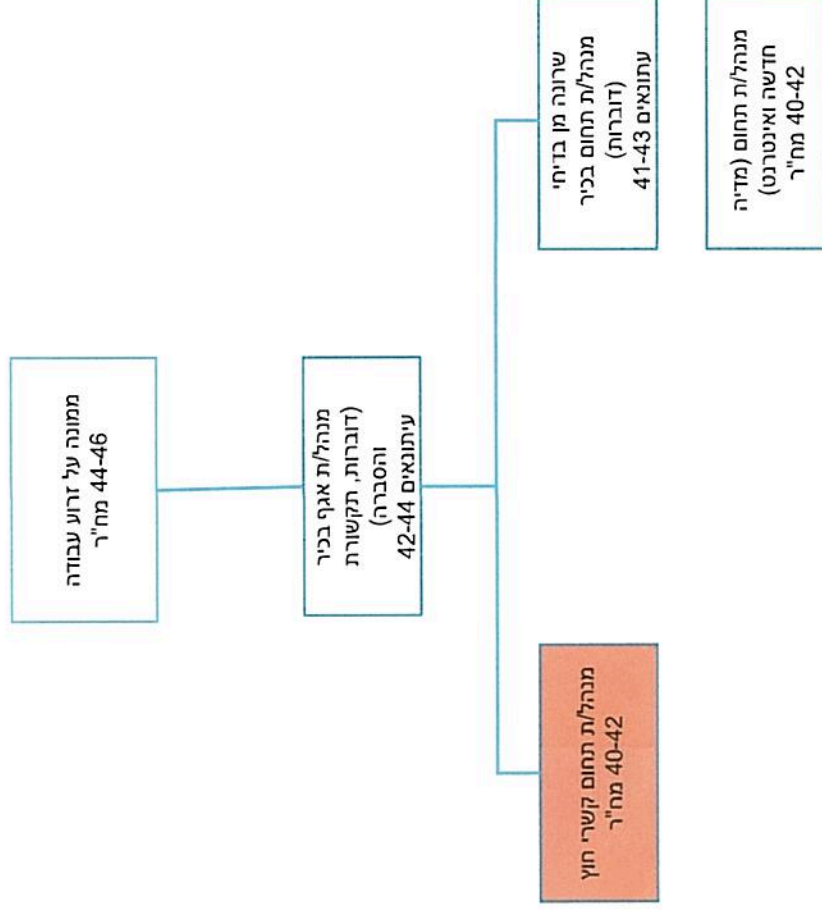


גזברות

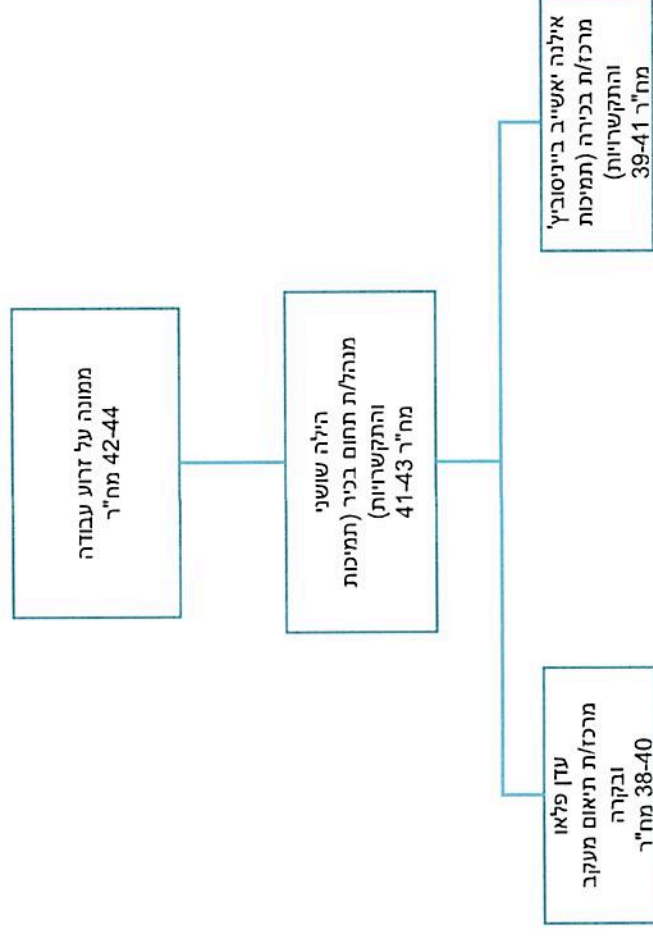


בקשה לשרדוג המשרה
נהל'ת תחום בכיר קשרי
חוץ
41-43 מח"ר

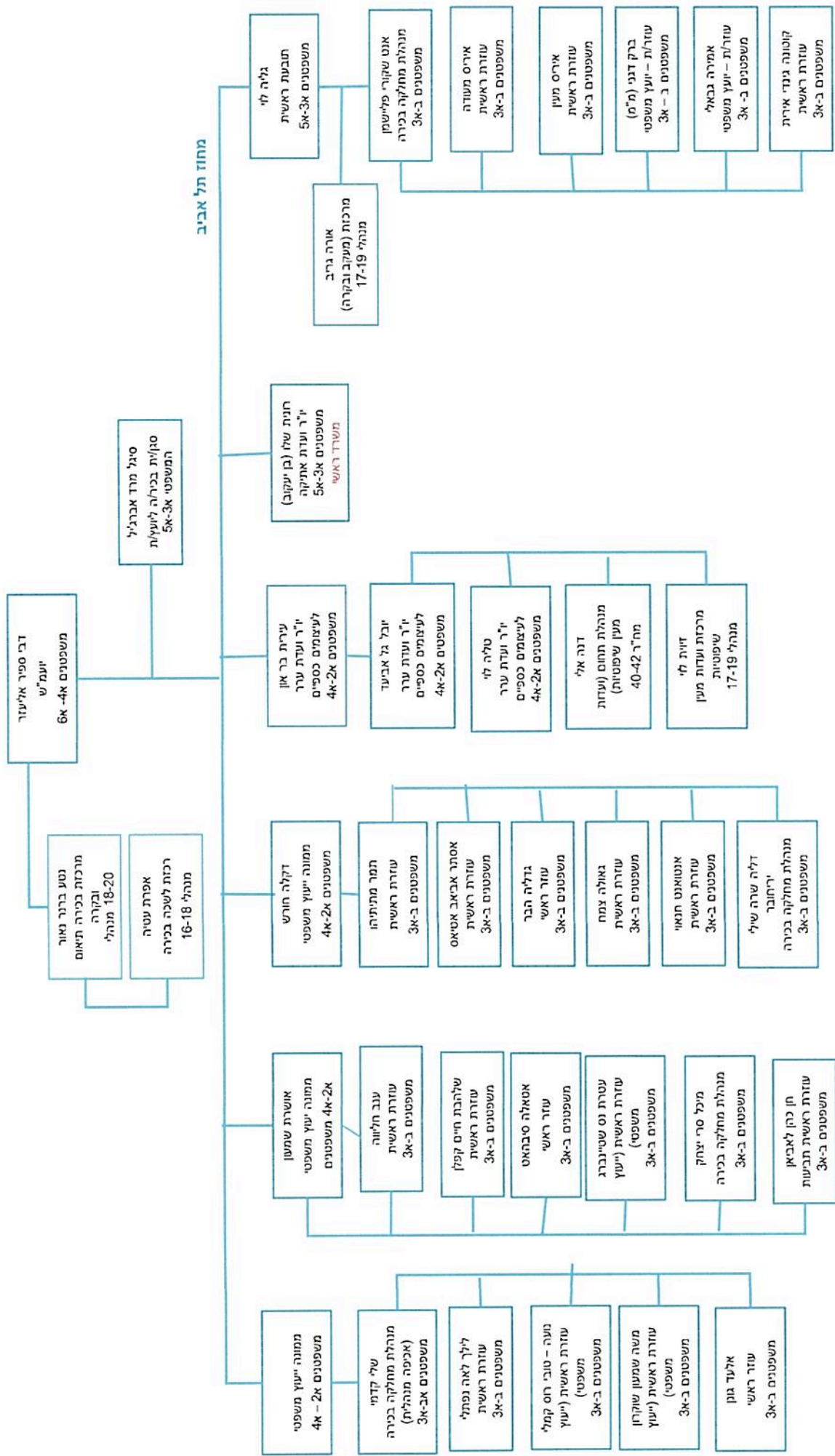
דוברות וקשרי חוץ



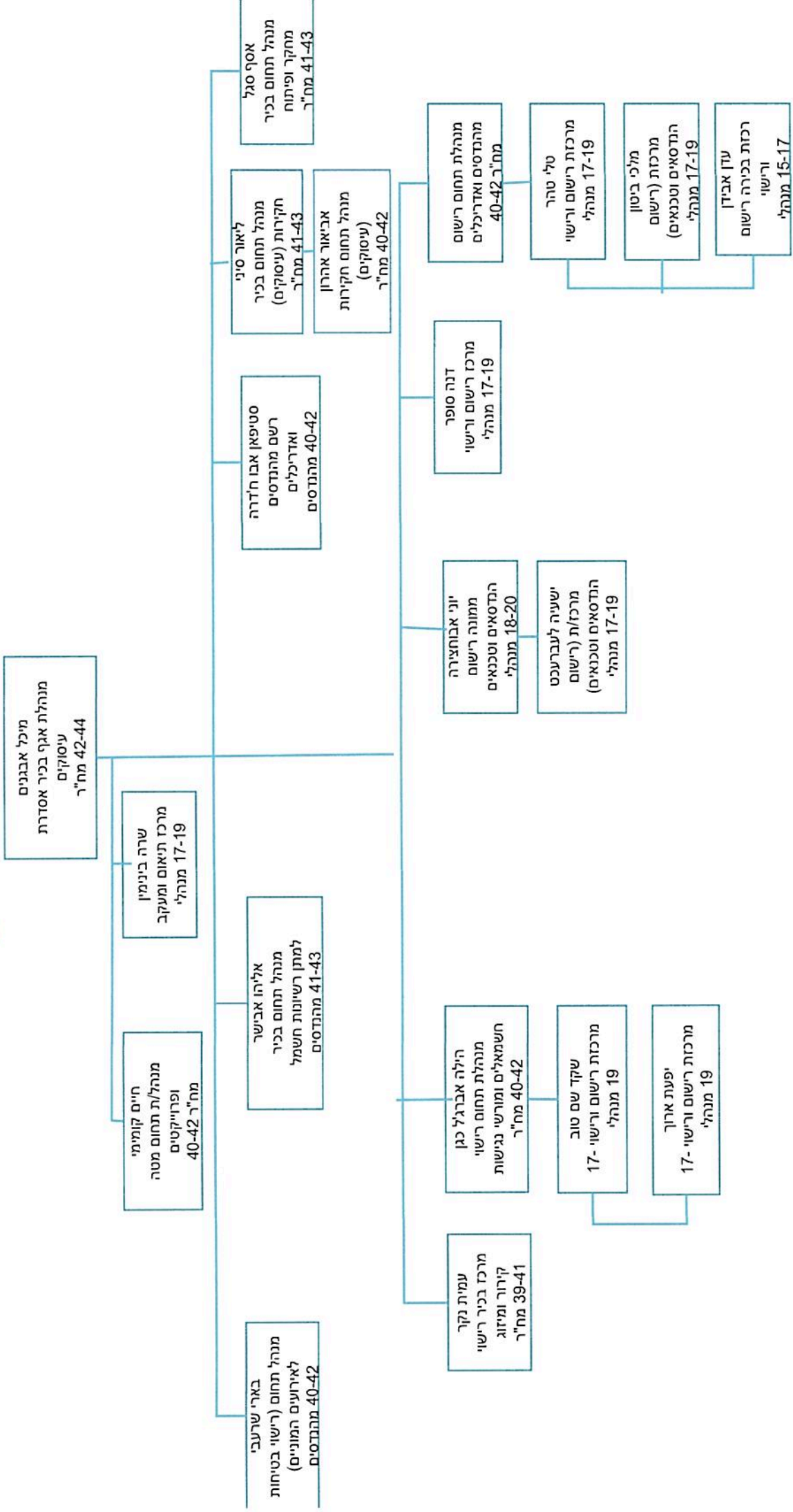
תמיכות והתקשרויות



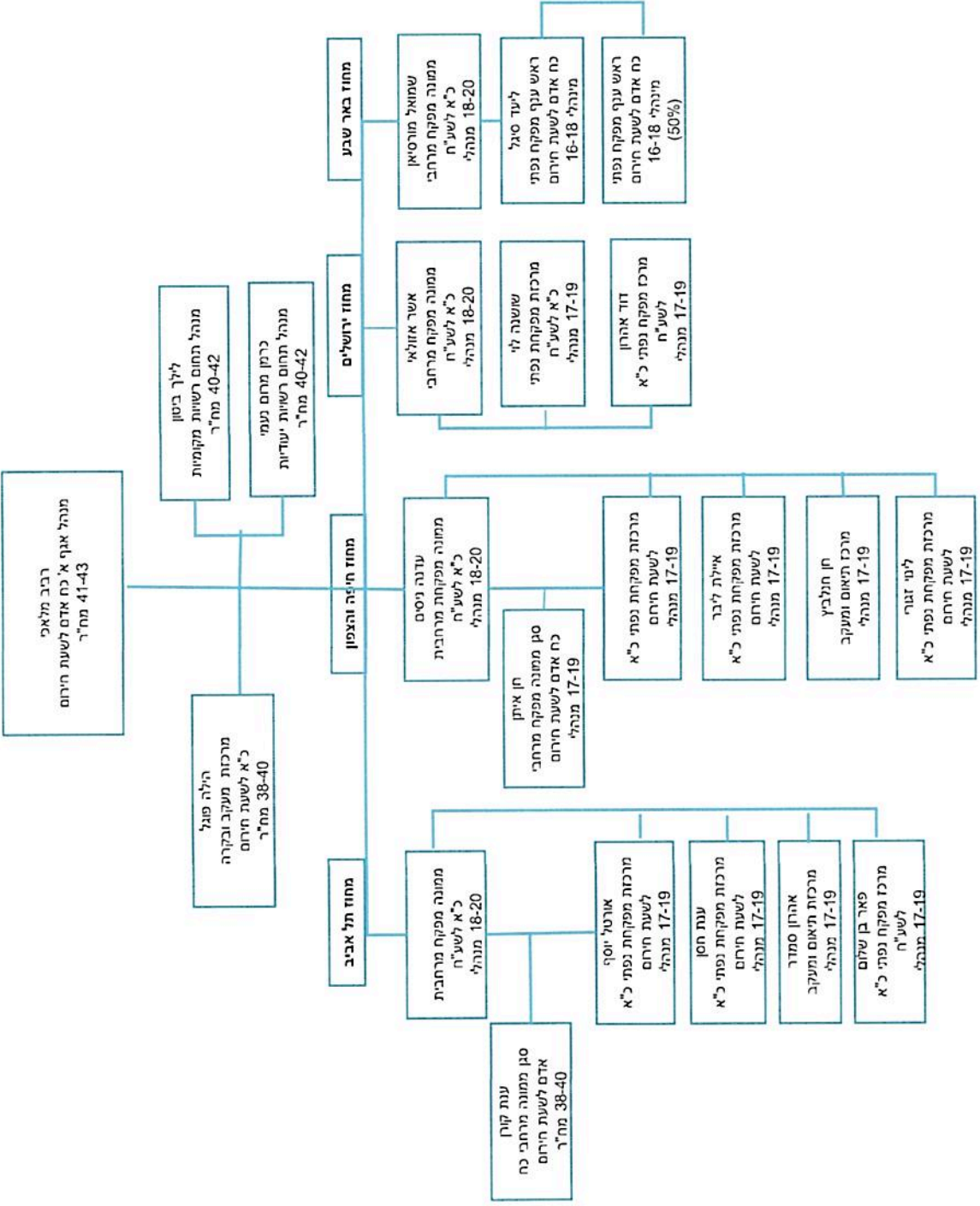
לשכה משפטית



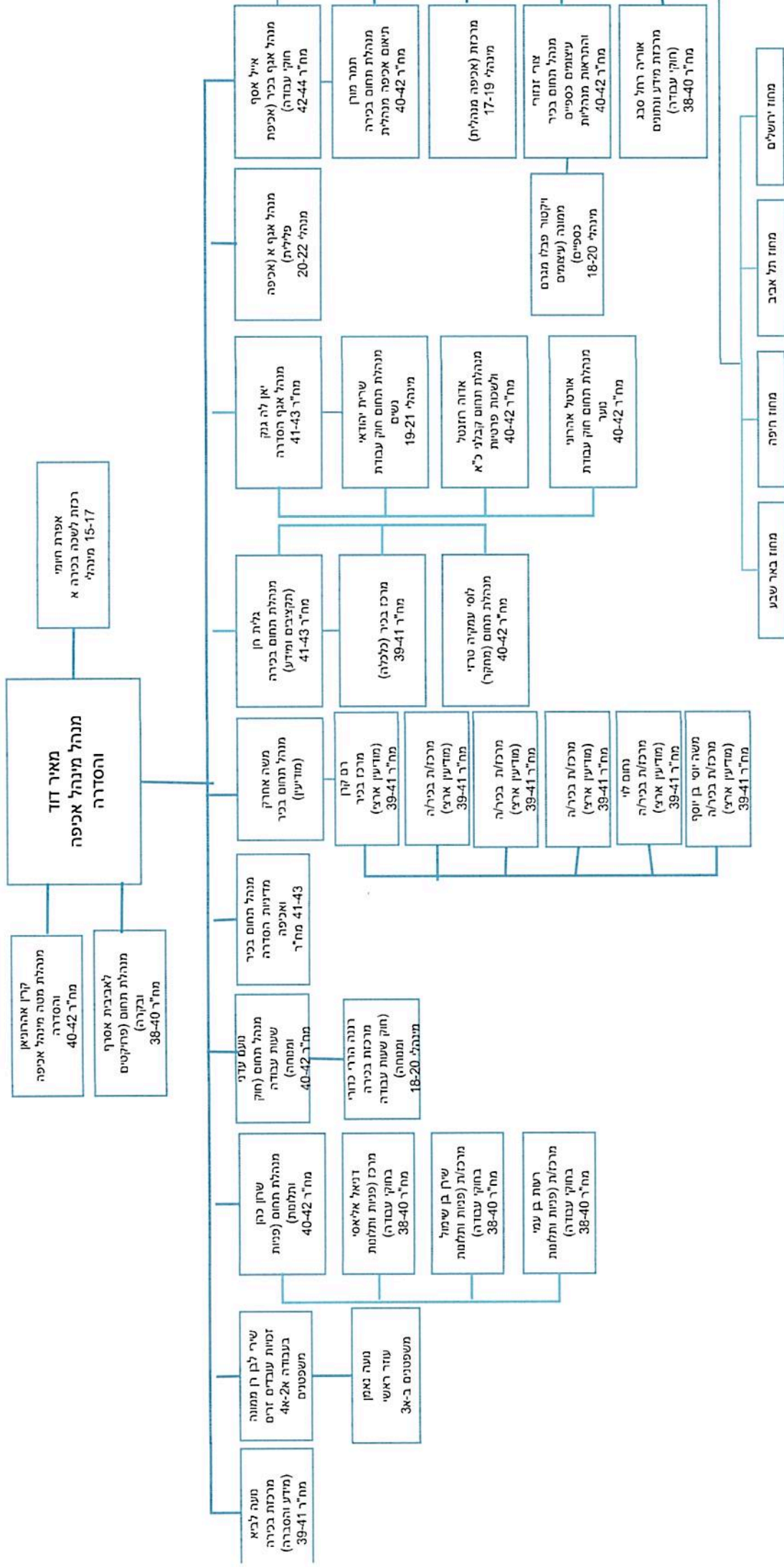
אגף בכיר אסדרת עיסוקים



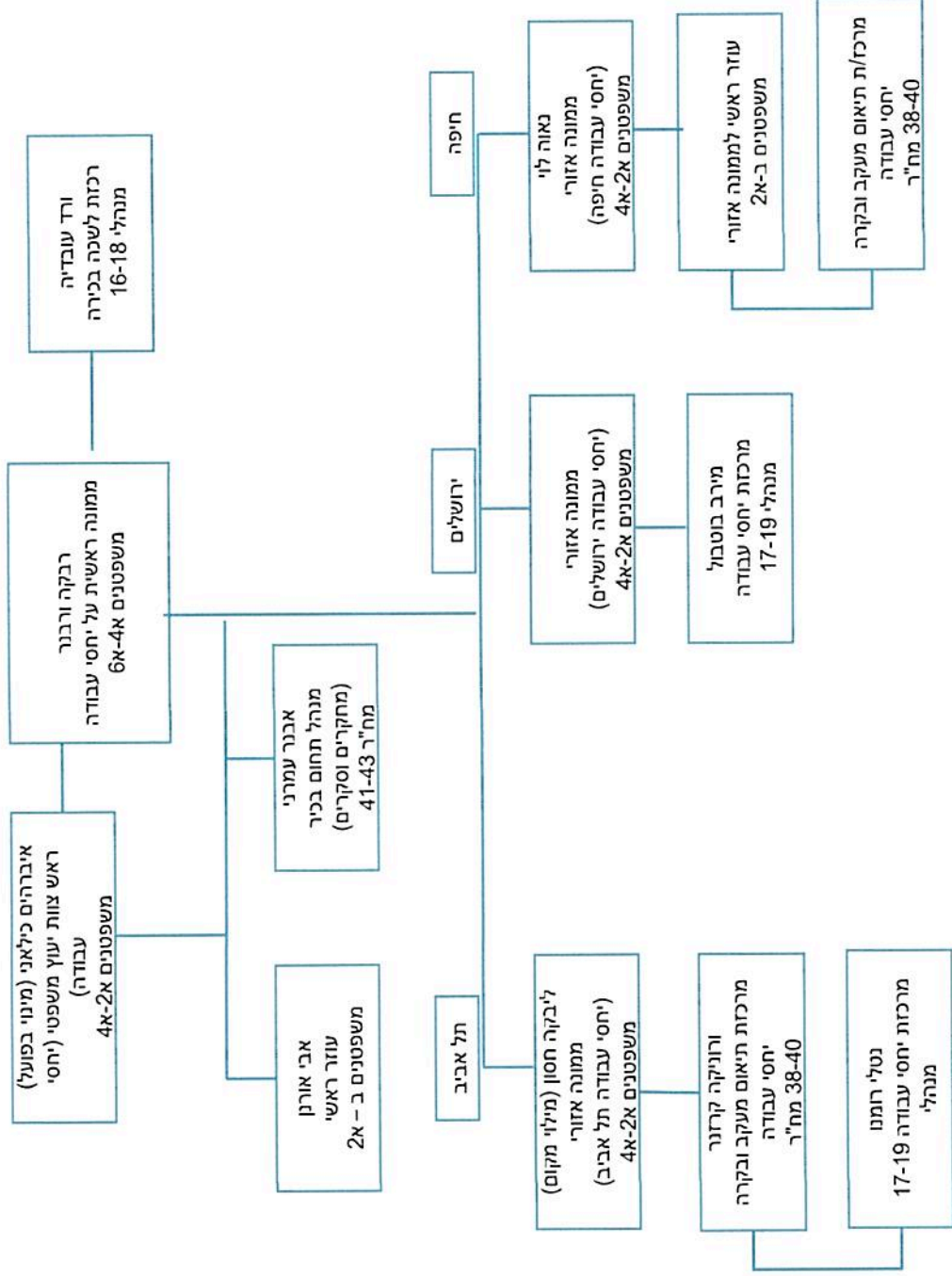
כח אדם לשעת חירום



מנהל אכיפה והסדרה – מטה



יחסי עבודה



אגף בכיר עידוד תעסוקת הורים

דפנה מאור
מנהל אגף בכיר עידוד
תעסוקת הורים
42-44 מח"ר

ורדה מלכה
מנהל/ת תחום
מטה ופח"ק/קטיס
40-42 מח"ר

אורית בוגים פריש
מרכזת בכירה
משפחתונים ארצי-41
43 מח"ר

אדי מדמוני מנהל תחום
בכיר פיקוח מסגרות
בפעל) 41-43 (מני)
מח"ר

פיני טובל
ממונה צהרונים ארצי
39-41 מח"ר

חזרת אביקטיס
מרכזת בכירה מסגרות
לגיל הרך מפקחות ב"ש
משענת 39-41 מח"ר

מרכז בכיר פיקוח על
בטיחות במסגרות
לפעוטות
39-41 מח"ר

רונית גבאי
מרכזת בכירה מסגרות
לגיל הרך מפקחות
39-41 מח"ר

אורית זאמנו
מרכזת בכירה מסגרות
לגיל הרך מפקחות
39-41 מח"ר

שמחה חלפון
מרכזת בכירה מסגרות
לגיל הרך מפקחות חיפה
משענת 39-41 מח"ר

ענתי ישראלי
מרכזת בכירה מסגרות
לגיל הרך מפקחות
חיפה משענת 39-41
מח"ר

דאנה מוגרב
מרכזת בכירה מסגרות
לגיל הרך מפקחות ת"א
משענת 39-41 מח"ר

מנהל תחום בכיר
הנגשה לציבור
ודיגיטציה
41-43 מח"ר

מנהל תחום כלכלה
תכנון ומידע
40-42 מח"ר

מרכז בכיר מאגרי מידע
והתקשורת
39-41 מח"ר

מרכז בקרה ותשלומים
ציפורה שפירא
38-40 מח"ר

מרכז תקצוב ובקרה
שפר סיטבן
38-40 מח"ר

מרכז דיווח ובקרה
מנהלי
17-19 מח"ר

ליז בן שטריות
סטודנטית

נרית יוניסי
מנהל תחום בכיר
תקצוב ותכנון
41-43 מח"ר

דפנה מור סויסה
מרכז בכיר רישוי
ואכיפה
39-41 מח"ר

מרכז בכיר פיקוח על
בטיחות במסגרות
לפעוטות
39-41 מח"ר

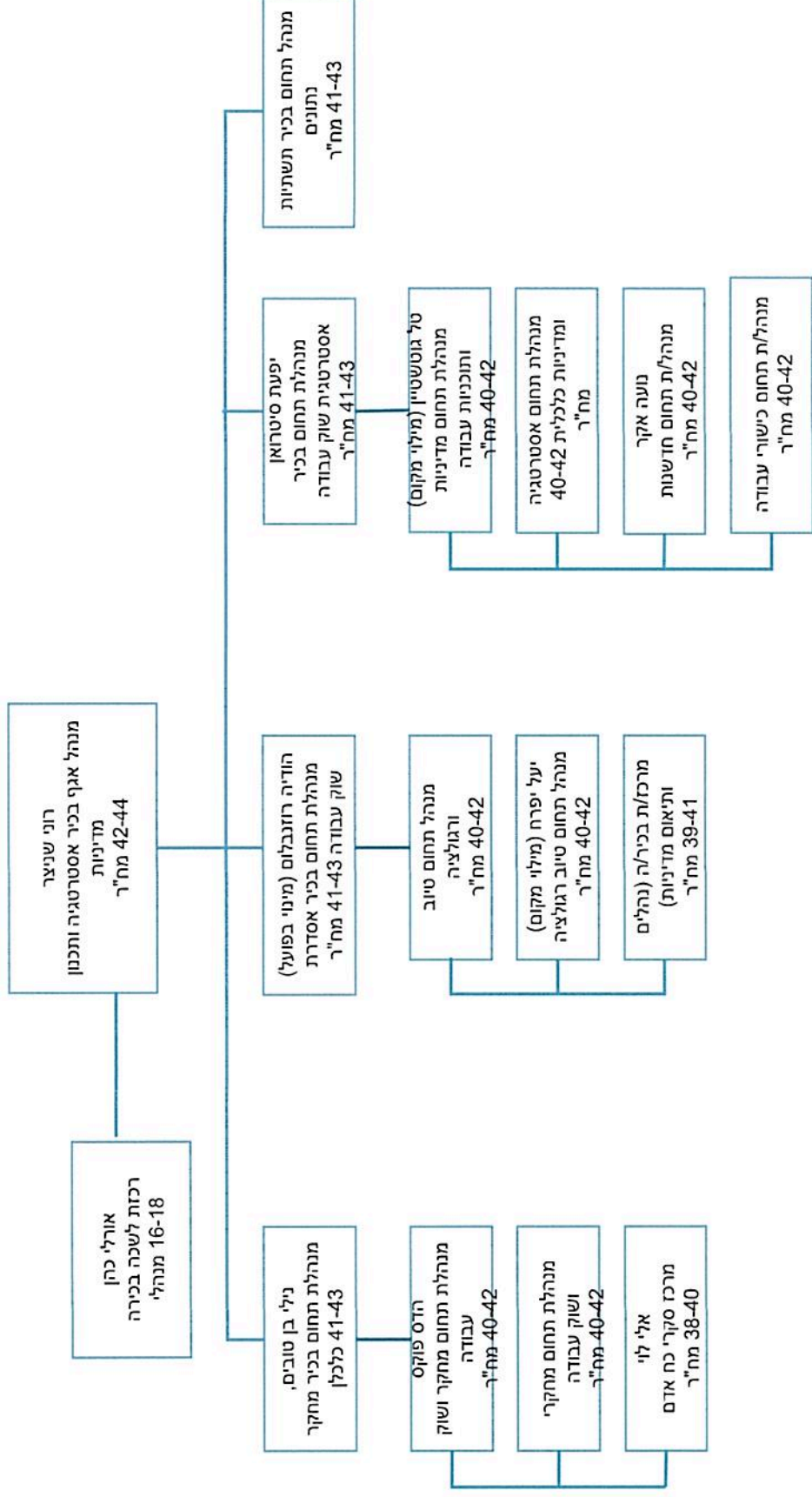
מרכזת בכירה מסגרות
לגיל הרך מפקחות
ירושלים משענת 39-41
מח"ר

מרכזת בכירה מסגרות
לגיל הרך מפקחות
ירושלים משענת 39-41
מח"ר

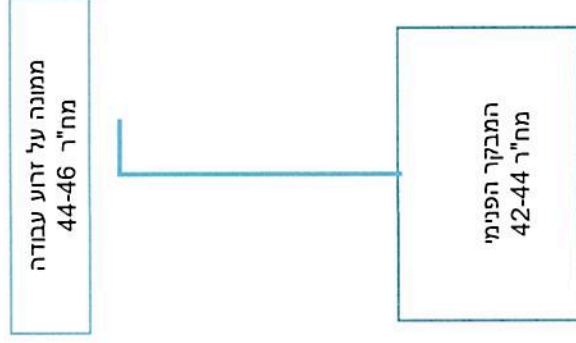
מרכזת בכירה מסגרות
לגיל הרך מפקחות
חיפה משענת 39-41
מח"ר

מרכזת בכירה מסגרות
לגיל הרך מפקחות ת"א
משענת 39-41 מח"ר

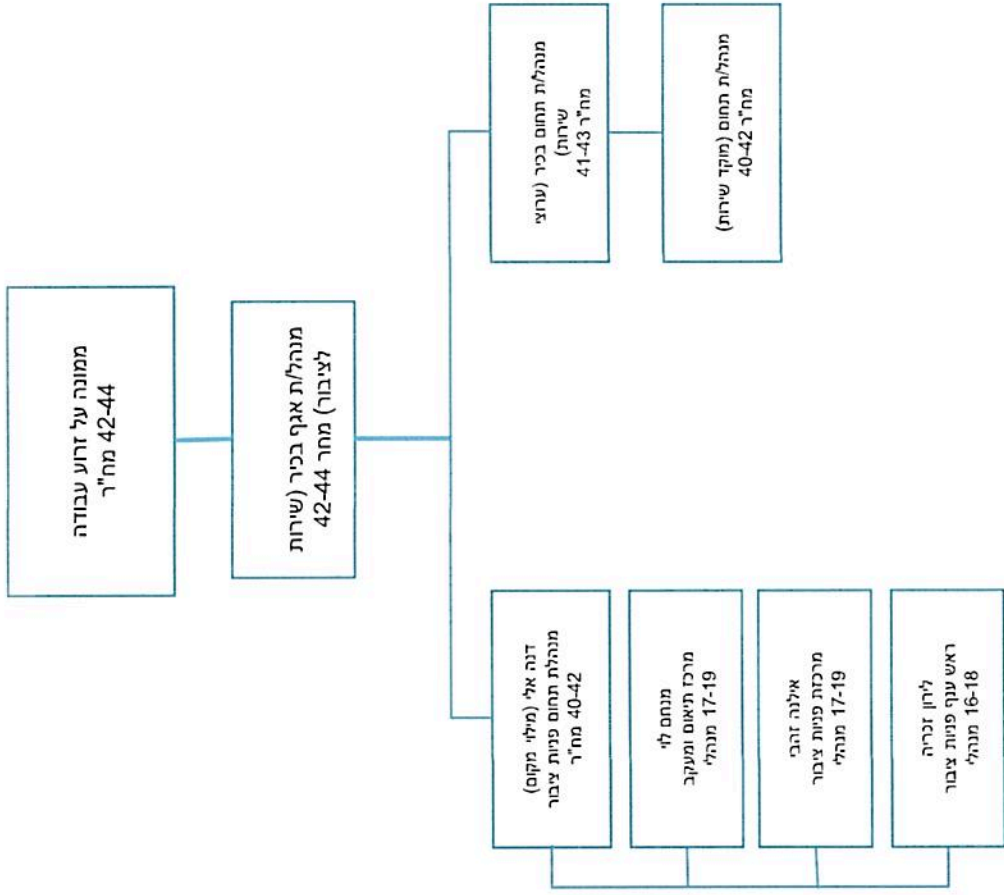
אגף בכיר אסטרטגיה ותכנון מדיניות



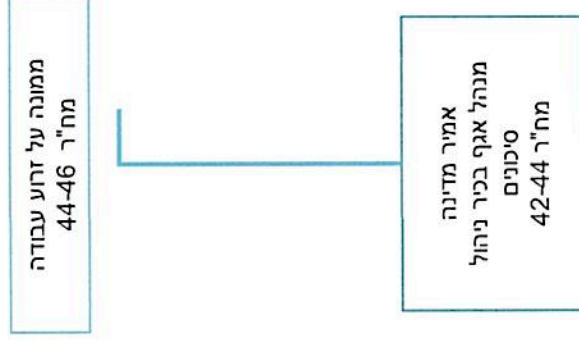
ביקורת פנים



אגף בכיר שירות לציבור - רצוי



ניהול סיכונים





משרד הבריאות

מודל הפעלה למערכת ההגנה האנושית
משרד הבריאות



נושאים עד לליציאה לדרך

במפגש הנוכחי:

- עקרונות תפיסת ההפעלה המוצעת ורכיבים מרכזיים בשינוי
- מבנה עקרוני
- צעדי המשך מידיים

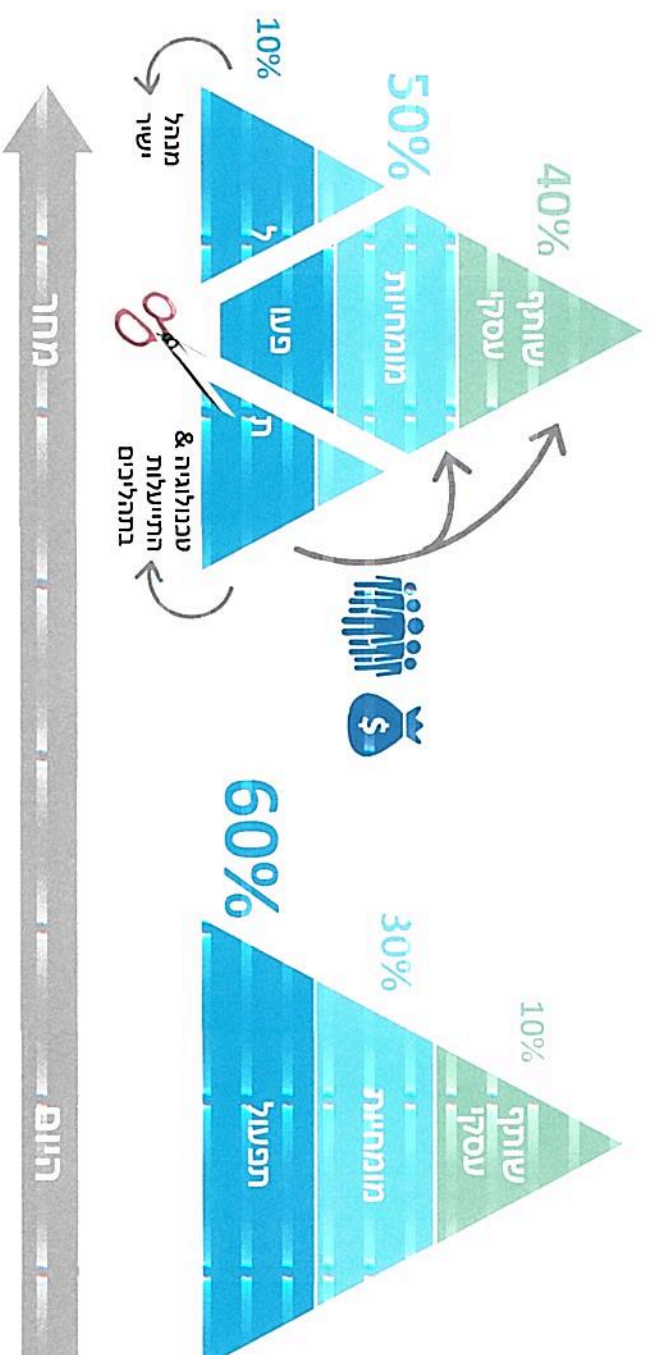
לדיון עתיד:

- מבנה עקרוני ליפראגמיה
- סמירת המבנה העתידית המפורט
- סמירת תכנית ואבני דרך – "יום מיפוי" (כולל צוותים)
- סיכונים
- ניהול השינוי

עקרונות

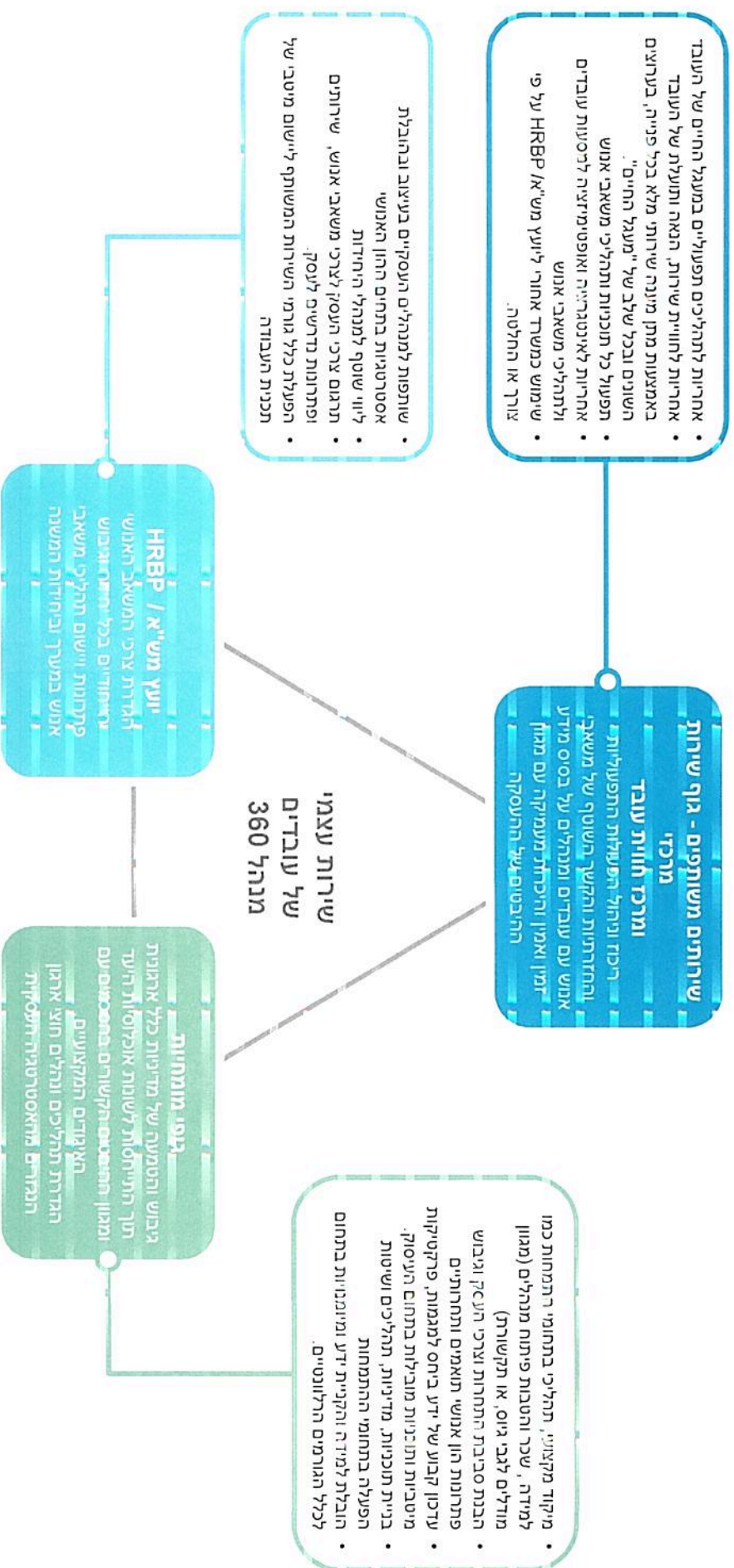
תפיסת ההפעלה

שינוי תמהיל העיסוקים של משאבי אנוש כתוצאה מתהליך שינוי מודל הפעלה



מאפשר העברת משאבים שאינם משיאים ערך, מפעילויות תפעוליות שיכולות להיות מוחלפות באמצעות חתייעלות תהליכית, טכנולוגיה בתהליכים ולקחת אחריות ע"י מנהל ישיר, לעיסוק בנושאים משיאי ערך משמעותי יותר לארגון להשגת מטרתיו העסקיות וליצור נכון של משאבי האנשים העומדים לרשותו

עקרונות מודל ההפעלה



הנחות מוצא למודל ההפעלה

- ✓ דיון נקי ולא על אנשים – לזיהוי המודל המתאים לפני שיקולים אנושיים. לא מדברים על אנשים או מיומנויות קיימות או חסרות, גם לא על דרגות. כשלב ראשון הסכמה על עקרונות המבנה
- ✓ התייחסות לתקנים או משאבים:
 - כמות המשאבים שעומדת לרשות HR במשרד מספקת על פי בנצמרק היצוני (1:24).
 - חסרה טכנולוגיה תומכת
 - עיקר הפעילות היא אדמיניסטרטיבית
 - חלוקת המשאבים הפנימית לא נותנת מענה לצרכים
 - אין מינוף של שירות עצמי, וצריכה של מידע באופן עצמאי
 - בעלי תפקידים לא מחזיקים בהכרח את המיומנויות המתאימות
 - מעגל ראשון - מתמרגים בתוך המשאבים הקיימים
 - רכיב נוסף שניתן להוסיף – אפשרות למציאת פתרונות של בעלי תפקידים שמקבלים אחריות "נוסף על תפקידים"
 - זיהוי של תקנים נוספים נדרשים כמוצא אחרון
- ✓ התבססות על תפיסת שלושת הרכיבים במודל, שמתאימים גם להמלצת מסמך הפרופסיה: שירותים משותפים, מרכזי מומחיות, יעצים / שותפים עסקיים להון אנושי
- ✓ אתגרים משמעותיים ניהולים ותרבותיים שדורשים מיקוד בתהליכים חוצים ובהטמעה

עיקרי השינויים שידרשו

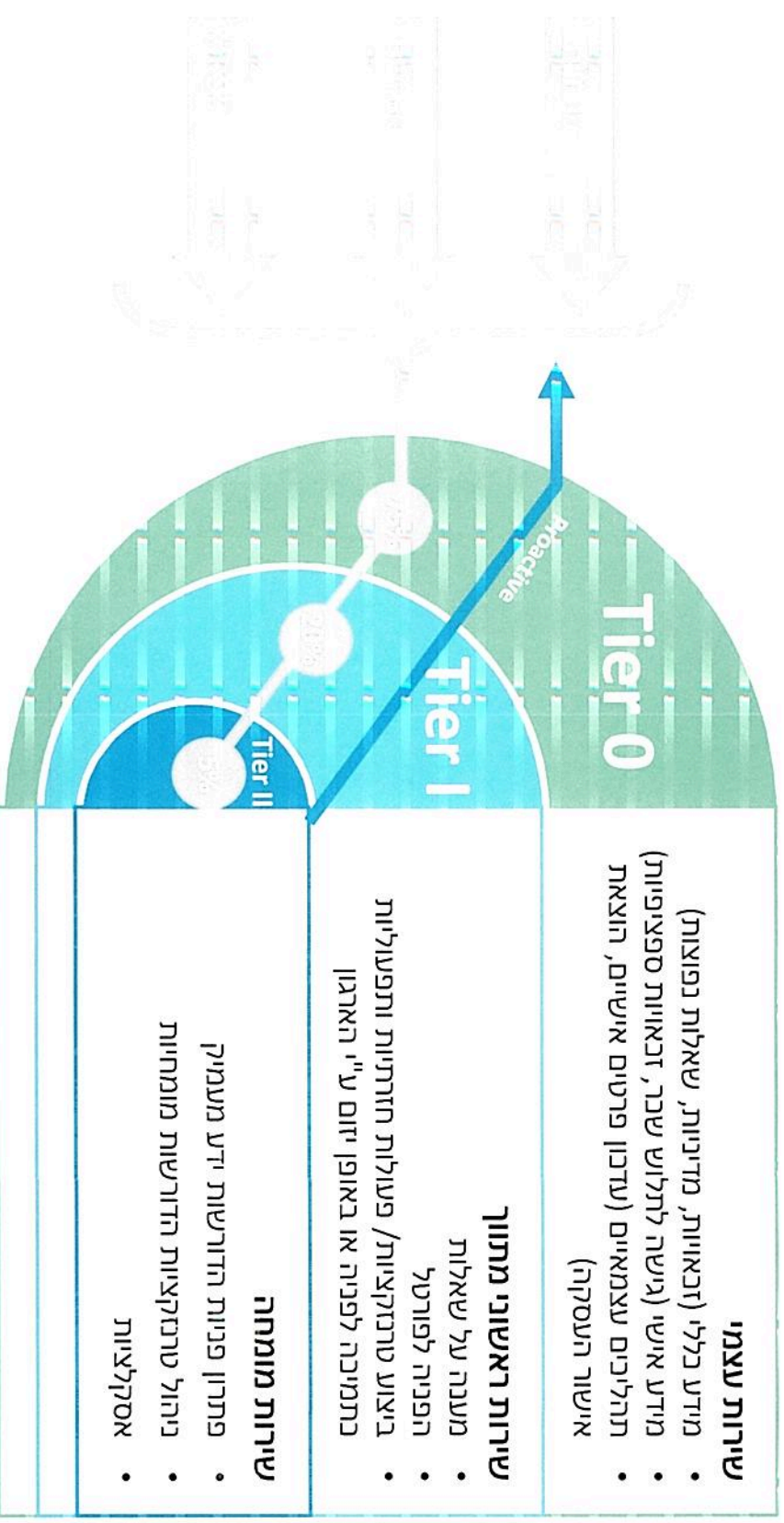
1	הקמת יחידת חוויית עובד ותפיסת שירות אחודה למערך הון אנושי	←	טרנספורמטיבי המחייב עבודה וניהול שינוי מעמיק עם אוכלוסיית המנהלים ומשאבי אנוש להתמודדות עם אתגרים ניהוליים ותרבותיים ומיקוד בהטמעה
3	תפקיד יועץ מש"א / HRBP	←	
2	התמקצעות והתמחות בהון האנושי – שינויים וסטנדרטיזציה בתהליכי עבודה ושגרות	←	
4	העמקת התפישה "מנהל 360" - אחריות המנהל	←	
5	הגברה והאצת השימוש בשירות עצמי – טכנולוגיה לעובדים ומנהלים	←	
6	יחידת הדרכה מרכזית וטיוב האבחנה בין תחומי אחריות במרכזי מומחיות	←	

שירותים משותפים –

מרכז חווית עובד

מודל הפעלה של מרכז חווית עובד

מבוסס על חווית שירות, הנאה ותועלת של עובד ועל יעילות תפעולית קבועה



קטלוג שירותים

- עבודה בתוך מסגרת "קטלוג שירותים" הניתנים לעובד בנקודות בחייו
- לכל שירות – מרכז השירות מתכלל, מפעיל גורמים נוספים על פי צורך ואחרי לפתיחה ולסגירה קריאת השירות

טיפות תיקוף
70% בלבד שירות

דוגמאות ראשוניות

<ul style="list-style-type: none"> • שאלות בסיסיות על שכר והספקה • פניות בנושאים שונים • מתחזקת בסיס המידע לעובד בפורטל 	<ul style="list-style-type: none"> • טיפול בעובד שמבקש לעבוד בעבודה פריטית (בנוסף לעבודתו) • הפקת אישורים שונים • הארכת חוזה • בקשה למשלום עבור משענות • בקשה לעדכון אחזקת רכב • בקשה לקיצור יום עבודה
<ul style="list-style-type: none"> • קליטת עובד • סיום הספקה • ניד • יציאה לחלד 	<ul style="list-style-type: none"> • עדכון שיקיים במרכז בה • עדכון מבנים ארגוניים • עדכון משירות • הפקת דוחות תקופתיים
<ul style="list-style-type: none"> • תפעול מתנות באירועים אישיים • תפעול מתנות ימי הולדת • תפעול שי ליתיה א 	<ul style="list-style-type: none"> • מילואים? • תאונת עבודה? • תקיני רטור ומחיקות?

הנגשת מידע לעובדים, מענה לשאלות עובדים וייזום מתן מידע אישי לעובד
*הנחת בסיס – מרבית המידע לעובדים מוגש בטיר 0 דרך הפורטל לצריכה בשירות עצמי

מענה ומידע לעובדים

טיפול בבקשות עובדים

טיפול בבקשות עובדים

פעולות אדמיניסטרציה בתוך תהליכי משאבי אנוש

טיפול בתהליכי מעגל חיים של עובד

עדכון ותחזוקת מערכות המידע של מש"א, הפקת מידע ודוחות למשתמשים על פי דרישה או/ועל פי שגרות

ניהול מידעי

טיפול בהטבות אישיות

תפעול רווחת

עיקר עדכוני הנוכחות ואישורים – באחריות עובדים ומנהלים. מרכז שירות מטפל בסגירת נוכחות, אישורים חריגים, מענה לשאלות ובמתן מסגרת של ל"ז חודשי, ותיאום מול יחידת המשכורת

נוכחות ושכר

החלטות נדרשות לגבי עקרונות הפעלה של מרכז חווית עובד

טכנולוגיה מגמכת למרכז החוויה:

- קטלוג שירות ומידע בתוך פורטל
- ניהול קריאות (CRM – ticketing HR), - פתיחת וסגירת קריאת ע"י מגוון גורמים, תיעוד הסטורית פניות, ניהול case, ניהול סטטוסים, ניהול SLA, ניהול גורמים מטפלים בפניה (גם מחוץ למרכז השירות)
- מערכת טלפוניה "חכמה" – IVR

החלטות נדרשות לגבי עקרונות הפעלת המרכז:

- מטרות העל של המרכז:
- ניהול השירות והמידע (Tier 1) ומהווה ממשק מרכזי עם עובדים ומנהלים (single point of contact)
 - תפעול והוצאה לפועל של כל התהליכים בחיי עובד - מומחיות בניהול תהליכים אינטגרטיביים (מדיניות, תהליך, מערכת, תפעול)
 - ניהול תשתיות של שירות עצמי (self service) לתהליכים מרכזיים
- ניהול מידע במערכות:
 - עדכון מידע ארגוני ומידע אישי במערכות ובקרה על איכות המידע
 - הנגשת מידע ומדדים למנהלים ומשאבי אנוש - בשירות עצמי וע"פ דרישה
 - שמירה על איכות המידע במערכות לרבות חובלת מהלכי טיוב נתונים
- הגדרה של סוגיות כגון – מבנה של תפקידים בהתמחות יחידתית אל מול מבנה התמחות על פי תכנים בקטלוג השירות או מבנה ללא התמחות (יתרונות וחסרונות של כל אופציה)
- הגדרת תהליכי שירות עתידיים בשילוב מערכת
- הגדרת מסגרת פעילות - מיקום פיסי - האם חשיבות להמצאות באתרים שונים? שעות פעילות מול קהלי מודל הישיבה המשותפת?

השקת צוות עבודה למרכז החוויה שיעסוק ב:

לתיקוף ולהשלים	הנחות/עבודה	תמורה	מרכיב
<ul style="list-style-type: none"> יעשה במקומם המיון של תהליכים וטכנולוגיה של המשרד והמציבות – ע"מ לחסוך זמן ולהתאים לצרכים 	<p>עיצוב תפיסת ההפעלה של מרכז חוויות עובד (שירות עצמי לעובדים, שירות עצמי לעמיתים למנהלים, שירותים מאוישים)</p> <ul style="list-style-type: none"> אפיון מערכות תומכות: CRM, טלפונייה ופורטל תמיכה בהטמעת מערכות תומכות <p>בחינת שירותים קיימים והגדרת שירותים הכוללים בקטלוג שירות לפי מודל ההפעלה החדש. כגון - שאלות בסיסיות על שכר, זכאויות שונות, פניות בנושאים שונים, עדכון פרטים אישיים, ביטוחים, בחירת קרו השתלמות, מענה לשאלות של גמלאים, תפעול – חווי שוי מתנות וכד'</p>	<p>קטלוג שירות</p> <ul style="list-style-type: none"> הגדרת מבנה המרכז + מנהל שלו הגדרת תפקיד ותחומי אחריות הגדרת שגרות עבודה לניהול השירות ויישום התשתיות המדרשות לביצוע השירות הגדרת דוחות וכלי בקרה הגדרת SLA איש תפקידים והכשרת הצוות ליווי בתקופת התייצבות <p>מפוי ותיעוד הידע הקיים</p> <ul style="list-style-type: none"> זיהוי והשלמת פערים בידע המדרש 	
		<p>בניית ניהול ידע</p> <p>אנשי צוות</p> <p>ראש צוות</p>	

* כל צוות שיושק יקבל "צ'ארטר" שתתחם את המשימה שלו

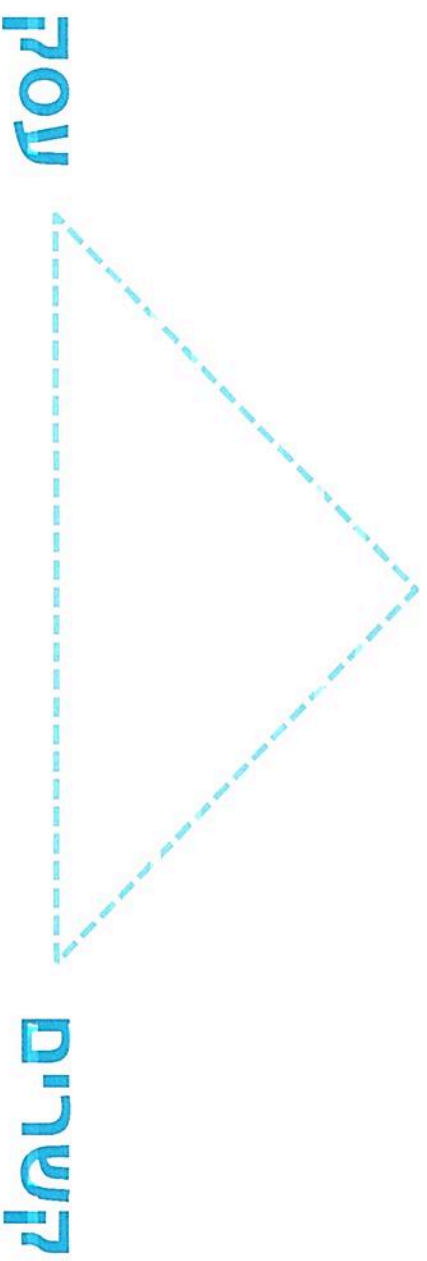
ה'תש"פ

מחברת / ח"מ

מהו HR Business Partner ?

אסטרטגיה

"HRBP עובד עם העסק בכדי להוסיף ערך אסטרטגי אמיתי..."

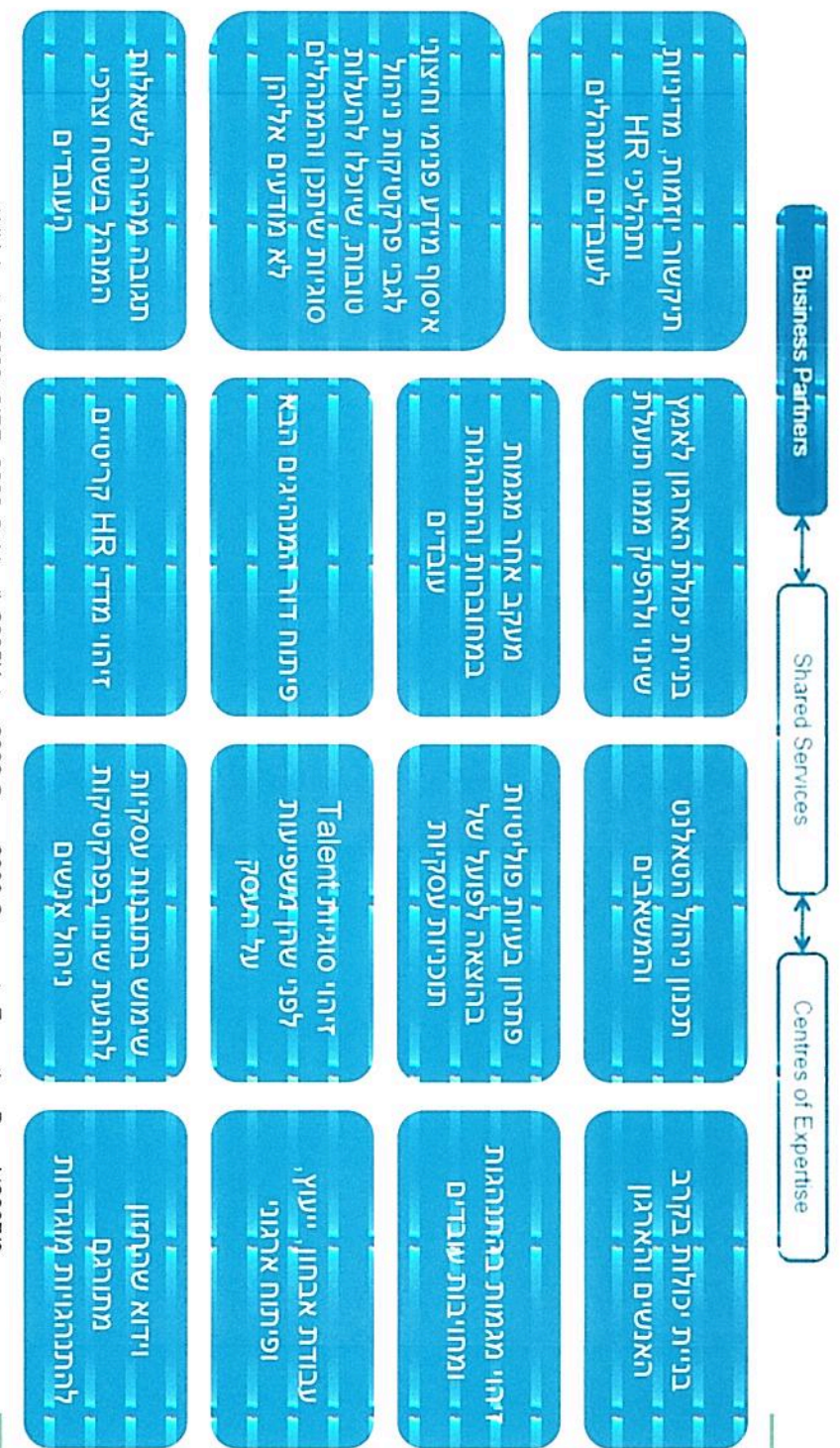


"HRBP צריך להבין את העסק, להיות בעל תובנות לגבי האתגרים הקשורים למשאב האנושי, ובעל יכולת לייצר קשרים אפקטיביים בין השניים..."

"HRBP צריך להתחיל מבניית קשרים עם כל בעלי העניין המרכזיים בצוות ההנהלה, ולהכנס לעומק העסק..."

Source: HayGroup

מרכיבים נפוצים בתפקיד ה HRBP



Ulrich et al 2009 CIPD, 2003 Caldwell, 2005Kates 2006 Orme 2009 Corporate Executive Board (2007/9)

מחקר שנערך בשנת 2009 על ידי ה- Corporate Executive Board הראה שמעבר למודל, תפקיד ה- HRBP היא בעל השפעה משמעותית על יעילות HR, והינו תפקיד מורכב:

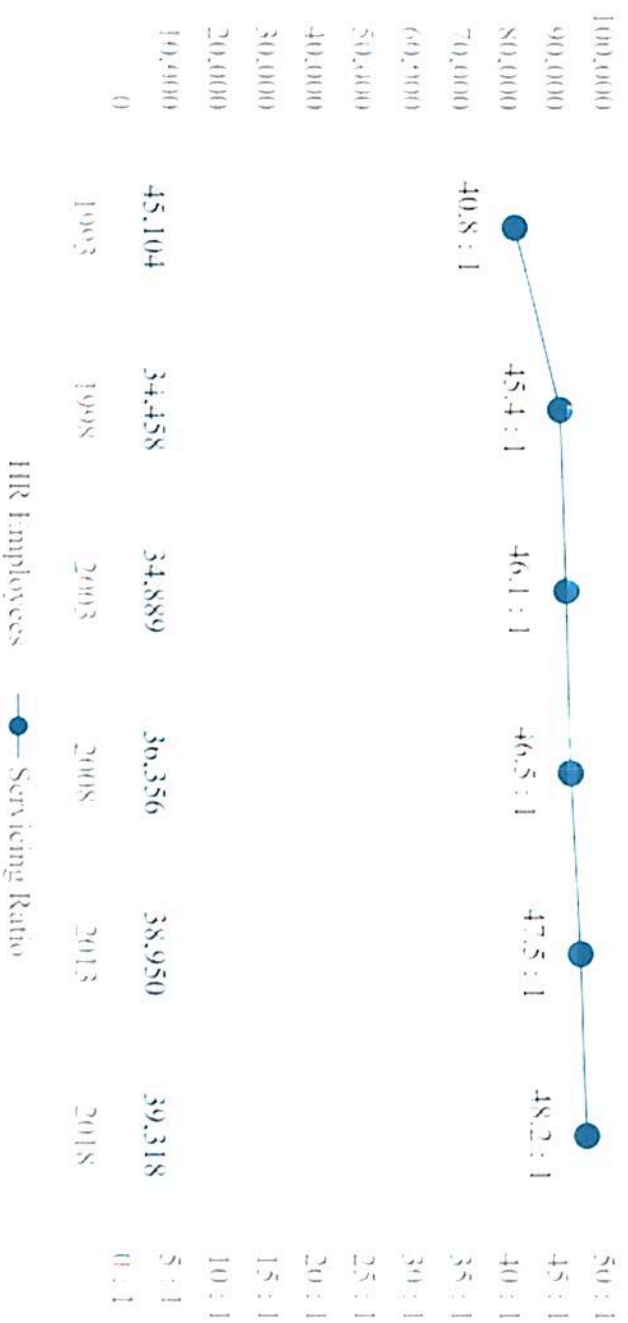


אתגרים בהגדרת המודל

- שיקולים שיש לקחת בחשבון בקביעת היחס וכמות BP ביחידה: פיזור גאוגרפי, כמות עובדים
- המודל העסקי של היחידה, מספר יחידות משנה ויחידות נתמכות, כמות מנהלים, מורכבות תהליכי שינוי צפויים
- גישור בין תקני הפרופסיה המגדירים יחידות קטנות / בינוניות / גדולות ובין מודל הפעלה המוצע בשילוב עם הבשלת תפיסות השירות העצמי והטמעת הטכנולוגיה

* בשקף הבא – בנצ'מרק מגמות השינוי בשירות
הציבורי בארה"ב

שינוי יחס העובדים-HR במשרדו ממטלה פדרליים בארצות הברית



Source : The State of the Federal HR Workforce: Changes and Challenges May 2020 U.S. Merit Systems Protection Board, Office of Policy and Evaluation

צעדים לביצוע המעבר לתפקיד יועץ מט"א/HRBP

זיהוי והגדרת תליות בין הממשקים השונים
חשיבה מחודשת על אופן ביצוע העבודה

זיהוי פערי יכולות
אבחון פערים. מיקוד על פיתוח כישורים במטרה לסגור פערים עיקריים

קיצור עקומות למידה
המעבר מחי"ב זמן ולמידה. עקומה סבירה (גם בהינתן תמיכת מטה) תהיה 12-15 חודשים כולל ניסוח ומעקב בתדירות גבוהה

חיזוק תפיסת הבעלות
הגדרת ציפיות ברורה וניהול מיקוד מקצועי ותפקודי

4 צעדים
קריטיים
לביצוע
המעבר
לאחר
הגדרה

Source: Aon Hewitt

גיוץ

— שירותים משותפים —

עיקרי השינויים הנדרשים

- קפיצת מדרגה דרך שיפור תהליכים
- יצירת SLA לשלבי התהליך ומעקב אחר לוחות הזמנים
- שיפור איתור וסורסינג נוכחות ברשת, Talent pool פנימי וחיצוני
- חומרים תומכים לתהליך הגיוס למנהלים
- טכנולוגיה לקבלת סטטוס גיוסים, מעורבות ושיתוף מנהלים בתהליך



מלכודי אומלליות – למידה

הנחות מוצא במספר רמות

- תכנון שנתי בהתאם לתקציב במשרד
- תשתיות ועקרונות למידה
- אתור צרכים עקרוני וקבוע – פיתוחי מנהלים, הדרכות קליטה
- מקסום שימוש בקורסים קיימים (גמול השתלמות, למידה מטעם הנציבות, שיתופי פעולה)
- בריית תוכנית למידה אפקטיבית, בהתאם למטרות המשרד ופערים קיימים

אסטרטגי

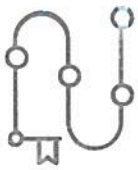
- איתור צרכים שוטף על פי תוכניות עבודה
- ניהול פיתוח תוכניות למידה חדשות מותאמות לאוכלוסיות תוך חיבור ליועצי משי"א / BP ללמידה מתמשכת ביחידות, לצרכי תפקיד קיימים ותפקיד משתנה
- הפעלת ספקי למידה בשוטף
- הצאה לפועל של אירועי למידה
- למידה רגולטורית
- תמיכה בלימודי ליבה ביחידות

למידה שוטפת

- אישור יציאה להדרכה בהתאם להחלטות ועדה
- הפקת תעודות והסמכות
- העברת מידע לשירות ולשכר
- אדמיני' של ימי הדרכה פרונטליים
- תיעוד הדרכה ומדידה, משוב אפקטיבי

תפעול

שאלות עקרוניות בהגדרת המודל



אבני דרך מרכזיות

TBD



מודל הפעלת הלמידה

התמחות יחידתית +
התמחות תכנית על פי
תכניות למידה
(לדוגמא – ניהולי,
מקצועי, בינאישי)



ימי גיבוש ונסיעות

אינן פעילויות למידה
ונכון שיעברו לתחום
הרווחה



פיתוח תכני למידה

כספיקים חיצוניים? מי
עובד מולם?

מלכדי מומחיות!

תקשורת ארגונית, רווחה, שכר עידוד

מרכזי מומחיות: תקשורת ארגונית, רווחה, שכר עידוד - הנחות מוצא וסוגיות בהטמעה

- מודל הפעלה ועקרונות עבודה של התקשורת לעובד – מה רחבי כלל משרדי, מה יחידתי פרסונלי ומותאם לקהל היעד ספציפי אל מול אחיד וחוצה משרד
- רכיבים אד הוקים על פי אירועים, אל מול תכנית חוצה להטמעת תרבות וערכים
- תמיכה בתהליך ניהול השינוי של משי'א

תקשורת
ארגונית

- מדיניות חוצה ותקציב בהתאמה
- תכנון והוצאה לפועל של תכנית שנתית ברמת פרט ויחידה
- קבלת אחריות על ימי גיבוש יחידתיים

רווחה

- פונקצייה אסטרטגית להגדרת תכניות שכר עידוד בהתאמה ליעדים העסקיים ודרישות התפקידים, עדכון תכניות מיושנות ולא מותאמות
- תפעול שכר עידוד – ספק חיצוני? נפיפות?

שכר עידוד

צעדו המערך

מיון

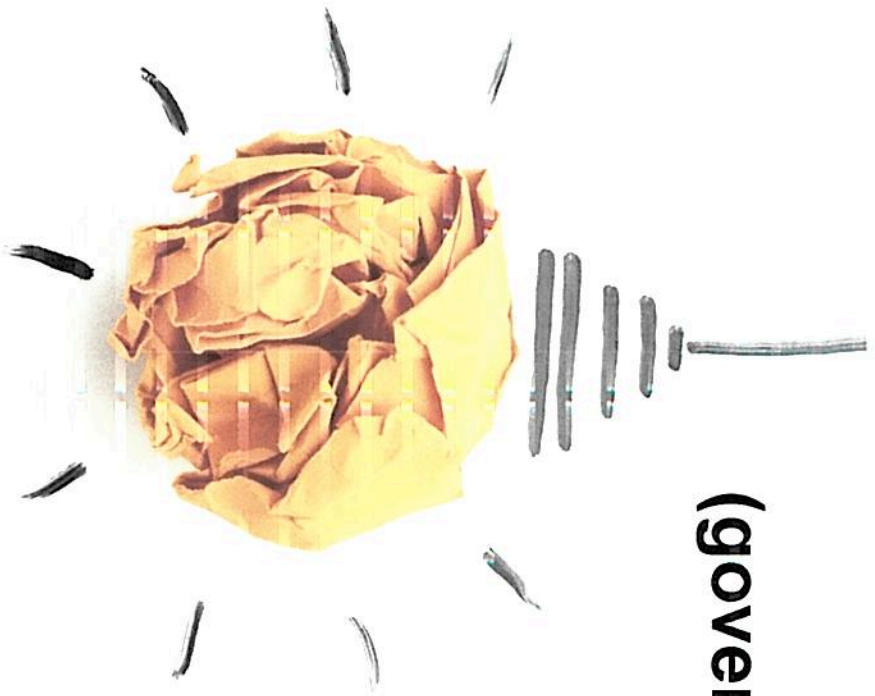
נושאים להתקדמות מיידית עוד לפני הנהחת כלל תשתיות הפרוגרמה

1. הנגשת מידע - אפיון עסקי לפורטל מידע ליחידת טכנולוגיות מידע, מבנה עקרונות לתכני קטלוג המידע שיוגש
2. גיוס – מיסוד צוות לקידום השיפורים בתהליכי גיוס
3. מערכת גיוס – טיוב האפיון העסקי ליחידת טכנולוגיות מידע
4. שירות – תיקוף וטיוב של קטלוג השירות למרכז חוויה כבסיס למערכת ניהול פניות ושירות לעובדים (CRM)
5. דיגיטציה של שירות עצמי - ברור שליבי העבודה מול הטכנולוגיה ומה מתוכנן לעבור שינוי
6. סיכום תמונת ההצלחה והסדנה

ניהול

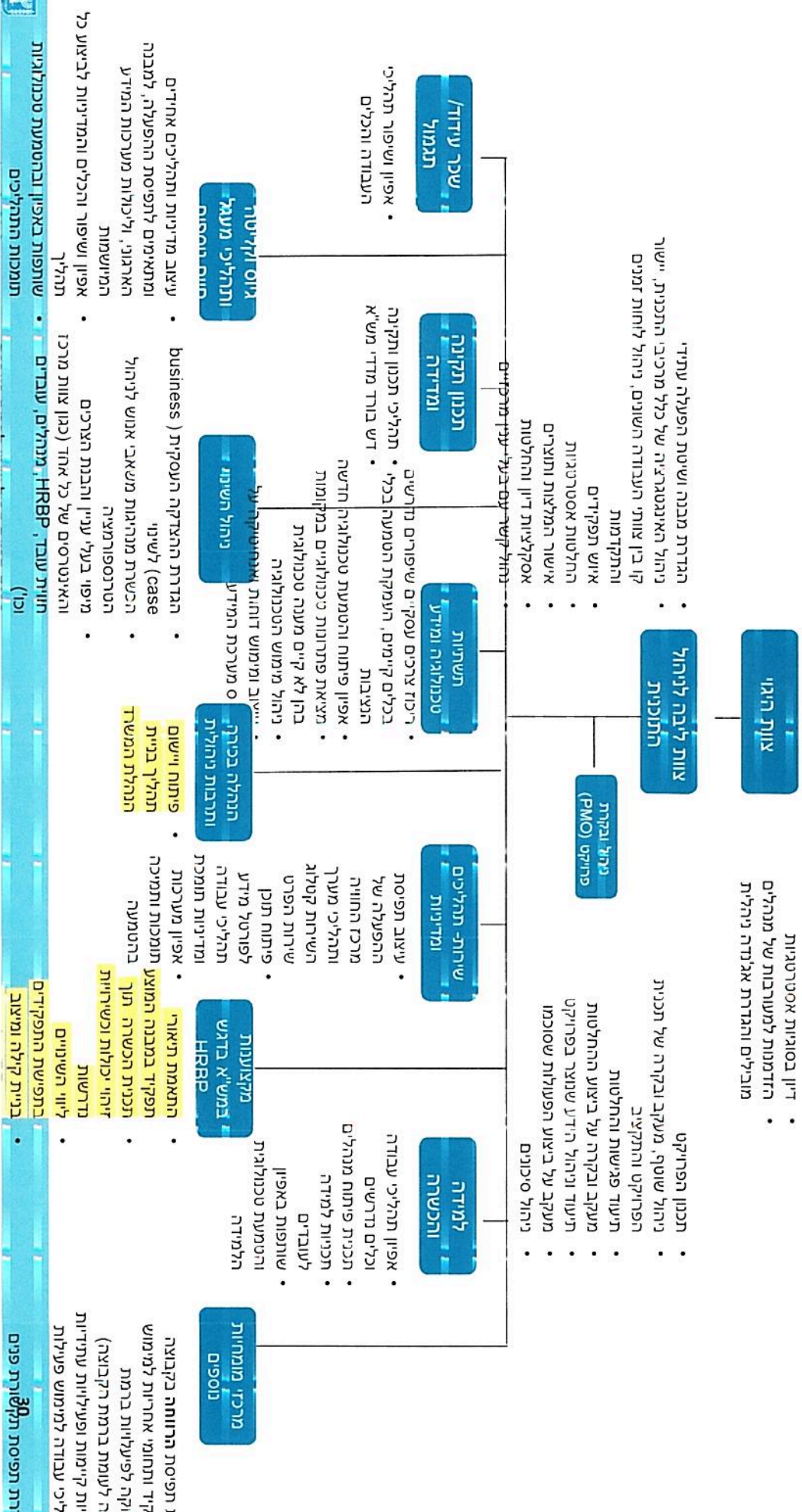
הפרמגומה

טרנספורמציית מש"א מבנה לניהול (governance)



- טרנספורמציית משאבי אנוש היא תכנית יסודית ומורכבת שאורכה המשוער כ-3 שנים
- בחודשים הראשונים של התכנית, במקביל ליישום תכניות קצרות טווח, מתקיים תהליך של עיצוב ותכנון הטרנספורמציה שכולל:
 - גיבוש אסטרטגיית מש"א ומערכות המידע, הנגזרת מהאסטרטגיה של הארגון אשר גובשה לאחרונה עם צוות ההיגוי
 - ריכוז ידע ותהליכי עבודה
 - הגדרה של תהליכים, עקרונות ומובילי תהליכים
 - הקמת פורומים ואותים
 - גיבוש שיטת הפעלה של מש"א
 - הגדרת תהליכים ועקרונות להמשך התהליך

מבנה לניהול הפרויקט (Governance)



מבנה לניהול הפרויקט (Governance)



מבנה לניהול הפרויקט (Governance)

- ד"ר בסוגיות אסטרטגיות
- הזדמנות למעורבות של מנהלים מובילים ומדרת אג'נדה ניהולית

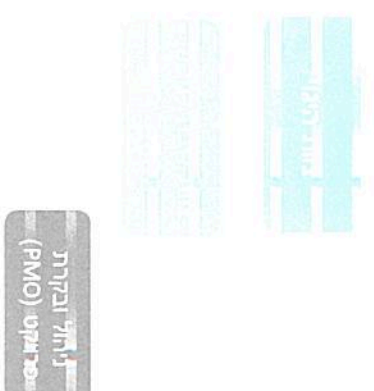


מבנה לניהול הפרויקט (Governance)

- המדרג מבנה ושיטת הפעלה עתיד
- ניהול האינטגרציה של כלל מרכיבי התכנית. יישור קו בין צוותי העבודה השונים. ניהול לוחות זמנים והתקדמות
- איוש תפקידים
- החלטות אסטרטגיות
- אישור המלצות ותוצרים
- אסקלציות דיון והחלטות
- נהול קשר עם בעלי עניין מרכזיים



מבנה לניהול הפרויקט (Governance)



- תכנון הפרויקט
- ניהול שוטף, מעקב ובקרה של חבנית הפרויקט והתקציב
- תיעוד פגישות והחלטות
- מעקב ובקרה על ביצוע החלטות
- תיעוד וניהול הידע שנוצר בפרויקט
- מעקב על ביצוע הפעולות שסוכמו
- ניהול סיכונים

מבנה לניהול הפרויקט (Governance)



- אפיון תהליכי עבודה וכלים נדרשים
- תכנית פיתוח מנהלים
- תכניות למידה לעובדים
- שותפות באפיון והטמעת טכנולוגיית הלמידה



מבנה לניהול הפרויקט (Governance)



- עיצוב תפיסת ההפעלה של מרכז החוויה ותהליכי מערך השירות
- קטלוג שירות הפרט
- פיתוח תוכן לפורטל מידע
- תהליכי עבודה ומדיניות תומכת
- אפיון מערכות תומכות ותמיכה בהטמעה



מבנה לניהול הפרויקט (Governance)

- רכז צרכים עסקיים
- שיפורים נדרשים בכלים קיימים, העמקת התמעה בכלי הנצבוח
- אפיון פיתוח והטמעת טכנולוגיה חדשה
- מציאת פתרונות טכנולוגיים במקומות בהן לא קייים מענה טכנולוגית
- ניהול מימוש הטכנולוגיה
- יעוצב ומימוש דוחות ואנליטיקה על בסיס מערכת המידע



מבנה לניהול הפרויקט (Governance)



- תהליכי תכנון ותקינה
- דש-בורד מודי משי'א



מבנה לניהול הפרויקט (Governance)



שכר עידוד –

- אפיון ושיפור תהליכי העבודה והכלים בתחום
- זיהוי כיוונים אסטרטגיים מדרשים

תקשורת –

- הגדרת תפיסת תקשורת פנים במשרד
- הגדרת תפקיד ותחומי אחריות למימוש פעילות התקשורת (ברמת האתרו/יחידה לעומת ברמת כלל המשרד)
- מיפוי פעילויות קיימות ופעילויות עתידיות
- הגדרת תהליכי עבודה למימוש

רווחה –

- הגדרת תפיסת הרווחה בקבוצה
- הגדרת תפקיד ותחומי אחריות למימוש הרווחה(חלוקה לפעילויות ברמת האתר/ יחידה לעומת ברמת הקבוצה)
- מיפוי פעילויות קיימות ופעילויות עתידיות
- הגדרת תהליכי עבודה למימוש פעילות הרווחה

מבנה לניהול הפרויקט (Governance)



- התאמת תיאור תפקיד במבנה המוצע
- תכנית הכשרה תוך זיהוי יסודות ונשירות נדרשות
- ליווי השניים בתפישת התפקידים
- בנית קילה ומיצוב צוות BP – ליצירת שיתוף, שיפור, מנטוריה ויישור קו ביסופל בין החידות השונות

מבנה לניהול הפרויקט (Governance)



- פיתוח ויישום תהליך בנית תהלת המשרד

מבנה לניהול הפרויקט (Governance)



- זיהוי צרכי הדרכה/הכשרה לאוכלוסיות שונות ובייחית תכנית הכשרה וחומרי הדרכה תומכי ביצועים לוארמים השונים והוצאתם לפועל
- ניהול תכניות חפיפה בין בעלי תפקידים העוברים לתפקיד חדש
- מעקב אחרי תפיסות האוכלוסיות השונות במהלך השינוי והתערבות בהתאם (כשעולה אורך לטיפול בהתמחויות) ליווי כל שלבי העיצוב, הבנייה והיישום של התהליכים
- הגדרת ההצדקה העסקית (business case) לשינוי
- הכשרת מנהיגות משאבי אנוש לניהול הטרנספורמציה מיפוי בעלי עניין והבנת הצרכים והאינטרסים של כל אחד (כגון צוות מרכז חווית עובד, HRBP, מנהלים, עובדים וכו')
- הכנת תכנית ניהול שינוי לרבות הערכת מוכנות ארגונית, בחינת השפעת השינוי על בעלי עניין השונים
- כתיבת וניהול תוכן חומרי תקשורת לאוכלוסיות השונות

תקציב למידה ארגונית 2023

עלות	סעיף
₪ 200,000	קורסים וסדנאות נש"מ
₪ 100,000	ימי עיון - יחידות מטה
₪ 70,000	ימי גיבוש - יחידות מטה
₪ 50,000	קורס מנהיגות נשית
₪ 50,000	ציוד להדרכות (מחברות, עטים)
₪ 50,000	כיבודים
₪ 60,000	טקס מצטיינים
₪ 100,000	פיתוח הדרכה
₪ 46,000	כנס עבודה (אילת)
₪ 44,000	כנס הנהלה בכירה (נחשולים)
₪ 150,000	קורס פיתוח מנהלים - 2 מחזורים
₪ 80,000	פיילוט תהליך Reskill

₪ 1,000,000

סה"כ

תקני רכב

פערים לפי עובדים כיום

רמת תקן רכב	כמות
yes	140
ב	42
ג	68
ד	30
סה"כ	140

טבלה ארדוארית לפי רמות משרה כיום

רמת תקן רכב	כמות
N	66
ב	244
ג	217
ד	214
סה"כ	741

חלוקת תקני רכב כיום

רמת תקן רכב	כמות
0	5
N	122
ב	190
ג	149
ד	197
לא זמין	24
רכב צמוד	54
סה"כ	741

טבלה ארדוארית לפי רמות משרה (כולל ד' למפקחים)

רמת תקן רכב	כמות
ד	308
ג	193
ב	212
N	85
סה"כ	798

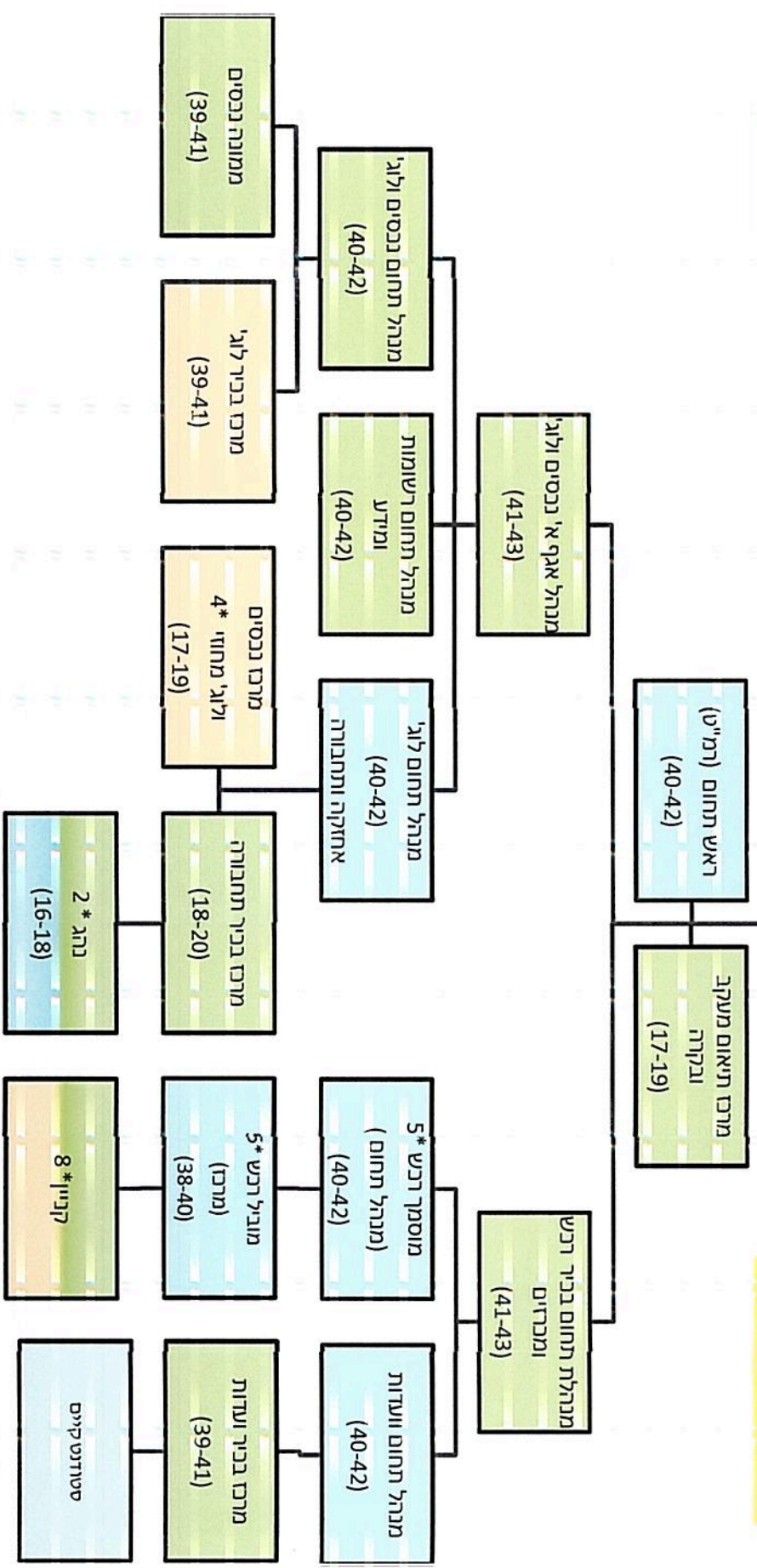
טבלה מאושרת מוחאצ'ר

רמת תקן רכב	כמות
ד	203
ג	155
ב	196
N	135
סה"כ	689

עץ מבנה מומלץ – משרד ראשי

- תקן חדש
- תקן קיים
- שדרוג

סה"כ – 38 משרות
 תוספת - 14 משרות
 שדרוג – 13 משרות



הצעה להחלטת ממשלה בדבר הקמת משרד העבודה

הצעה להחלטה

הקמת משרד העבודה ומינוי שר העבודה; העברת שטחי פעולה למשרד העבודה, והעברת סמכויות לשר העבודה;

מ ח ל י ט י ס :

1. הקמת משרד העבודה ומינוי שר העבודה
 1. בהתאם לסמכות הממשלה לפי סעיף 31(ג) לחוק יסוד: הממשלה, להקים משרד חדש שייקרא "משרד העבודה".
 2. בהתאם לסמכות הממשלה לפי סעיף 31(א) לחוק יסוד: הממשלה, למנות את השר יואב בן צור לשר העבודה.
 3. להביא את ההחלטות בסעיף זה לאישור הכנסת בהתאם לסעיפים 31(א) ו-31(ג) לחוק יסוד: הממשלה.
2. העברת שטח פעולה למשרד העבודה והעברת סמכויות לשר העבודה
 1. בהתאם לסעיף 31(ד) לחוק יסוד: הממשלה להעביר ממשרד הכלכלה והתעשייה למשרד העבודה את שטח הפעולה: זרוע עבודה, כהגדרתה בסעיף 1.א. להחלטת הממשלה מספר 133 מיום 19.7.2021, למעט תחום הפעולה של הכשרת מבוגרים ומעסיקים באגף להכשרה מקצועית ולמעט נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה כאמור בהחלטת ממשלה מספר 682 מיום 22.11.2021. בהתאם לסעיף 9(א)(11) ו-1(ב) לחוק הממשלה, התשס"א – 2001 למסור הודעה על העברת שטח הפעולה כאמור בסעיף זה, ליושב ראש הכנסת ולהביאה לידיעת הכנסת.
 2. בהתאם לסעיף 31(ב) לחוק-יסוד: הממשלה, להעביר את הסמכויות הנתונות לשר הכלכלה והתעשייה לשר העבודה, לפי החוקים שברשימה להלן:
 - 1) חוק אזורים חופשיים לייצור בישראל, התשנ"ד-1994, לעניין הסמכות שניתנה לשר העבודה והרווחה לפי סעיף 5(א)(2) לנוסחו של החוק בעת חקיקתו שהועברה לשרת הכלכלה והתעשייה (י"פ התשפ"ב, עמ' 1738).
 - 2) חוק איסור אלימות בספורט, התשס"ח-2008.
 - 3) סעיף 5 לחוק איסור הפליית אנשים עם עיוורון המלווים בכלבי נחייה, התשנ"ג-1993 ככל שהוא נוגע לביצוע הוראות סעיף 2 לחוק זה.
 - 4) חוק איסור קבלת בטחונות מעובד, התשע"ב-2012.
 - 5) חוק ארגון הפיקוח על העבודה, התשי"ד-1954. למעט פרק שלישי: המוסד לבטיחות ולגיהות וכן סעיף 43 לחוק לעניין הביצוע והתקנת תקנות מכוח הפרק השלישי בלבד.
 - 6) פקודת הבטיחות בעבודה [נוסח חדש], התש"ל-1970.

- 7) סעיפים 7א, 8(ב), 63 לחוק ביטוח בריאות ממלכתי, התשנ"ד-1994.
- 8) סעיף 173(א)(3) לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה-1995.
- 9) חוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט – 1969.
- 10) חוק הגז (בטיחות ורישוי), התשמ"ט – 1989.
- 11) חוק גיל פרישה, התשס"ד-2004.
- 12) חוק דחיית שירות לתלמידי ישיבות שתורתם אומנותם, התשס"ב-2002.
- 13) חוק דמי מחלה, התשל"ו – 1976.
- 14) חוק דמי מחלה (העדרות בשל מחלת בן-זוג), התשנ"ח – 1998.
- 15) חוק דמי מחלה (העדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד – 1993.
- 16) חוק דמי מחלה (העדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג – 1993.
- 17) חוק דמי מחלה (העדרות עקב הריון ולידה של בת-זוג), התש"ס – 2000.
- 18) סעיף 26(ג)(2) לחוק הגנה על בריאות הציבור (מזון), התשע"ו-2015 לעניין מעון יום.
- 19) חוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006.
- 20) חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), התשנ"ז – 1997.
- 21) חוק הגנת השכר, התשי"ח – 1958.
- 22) חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב – 2002.
- 23) חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א – 2001.
- 24) חוק ההנדסאים והטכנאים המוסמכים, התשע"ג-2012.
- 25) חוק ההתגוננות האזרחית, התשי"א – 1951.
- 26) סעיף 24(א)(3) לחוק הסדרת העיסוק בהדברה תברואית, התשע"ו-2016 – לעניין הסמכות שהועברה משר הכלכלה והתעשייה לשר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים ;
- 27) חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957.
- 28) חוק העסקת עובדים על-ידי קבלני כוח-אדם, התשנ"ו – 1996.
- 29) חוק העסקת עובדים על ידי קבלני שירות בתחומי השמירה והניקיון בגופים ציבוריים, התשע"ג-2013.
- 30) חוק הצבת מכשירי החייאה במקומות ציבוריים, התשס"ח-2008.
- 31) חוק הזכות לעבודה בישיבה ובתנאים הולמים, התשס"ז-2007.
- 32) חוק זכויות הסטודנט, התשס"ז-2007.
- 33) חוק זכויות תלמידים עם לקות למידה במוסדות על תיכוננים, התשס"ח-2008.
- 34) חוק החברות, התשנ"ט – 1999.
- 35) פקודת החברות [נוסח חדש], התשמ"ג – 1983.
- 36) חוק חופשה שנתית, התשי"א – 1951.
- 37) חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט – 1949.
- 38) חוק חינוך ממלכתי, התשי"ג-1953.
- 39) חוק חומרי נפץ, התשי"ד-1954 למעט סעיף 9.

- (40) חוק החמרים המסוכנים, התשנ"ג-1993 למעט הסמכות שניתנה לשר התעשייה והמסחר בסעיף 13(2) בהתאם לנוסחו של החוק בעת חקיקתו.
- (41) חוק החניכות, התשי"ג-1953.
- (42) חוק החשמל, התשי"ד-1954.
- (43) סעיף 33 לחוק יישום הסכם בדבר רצועת עזה ואזור יריחו (הסדרים כלכליים והוראות שונות) (תיקוני חקיקה), התשנ"ה – 1994.
- (44) חוק יישום חוזה השלום בין מדינת ישראל לבין הממלכה הירדנית ההאשמית, התשנ"ה – 1995.
- (45) חוק יישוב סכסוכי עבודה, התשי"ז – 1957.
- (46) סעיף 24 לחוק כלי היריה, התשי"ט-1949.
- (47) חוק הכניסה לישראל, התשי"ב – 1952.
- (48) חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011.
- (49) חוק לימוד חובה, התשי"ט-1949.
- (50) חוק המהנדסים והאדריכלים, התשי"ח – 1958.
- (51) פקודת מחלקת העבודה, 1943.
- (52) חוק מידע גנטי, התשס"א – 2000.
- (53) חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998.
- (54) חוק מס מקביל, התשל"ג-1973.
- (55) חוק סיוע למשפחות שבראשן הורה עצמאי, התשנ"ב-1992.
- (56) חוק הספנות (ימאים), התשל"ג-1973.
- (57) חוק עבודת הנוער, התשי"ג – 1953.
- (58) חוק עבודת נשים, התשי"ד – 1954.
- (59) חוק עובדים זרים, התשנ"א – 1991.
- (60) סעיף 51 לב לחוק העונשין, התשל"ז - 1977.
- (61) סעיף 1ב2(ב)(2) לחוק עסקאות גופים ציבוריים, התשל"ו – 1976.
- (62) חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963.
- (63) פקודת פשיטת רגל (נוסח חדש), התש"ם – 1980.
- (64) סעיף 10(א) לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש].
- (65) חוק הפיקוח על מעונות, התשכ"ה-1965, בכל הנוגע למשפחתונים.
- (66) חוק הפיקוח על מעונות יום לפעוטות, התשע"ט-2018, בכל הנוגע למשפחתונים.
- (67) חוק הפסיכולוגים, התשל"ו-1977.
- (68) פקודת הרוקחים [נוסח חדש], התשמ"א-1981.
- (69) חוק רישוי בעלי מלאכה, התשל"ז – 1977.
- (70) סעיפים 20(3), 117(א)(2), 136(א)(3), 143(ג)(1), 145(א)(2) ו-149(3) לחוק רישוי שירותים ומקצועות בענף הרכב, התשע"ו – 2016 לעניין הסמכויות שהועברו משר הכלכלה והתעשייה לשר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים
- (71) חוק רישוי עסקים, התשכ"ח – 1968.

- 72) חוק רישום קבלנים לעבודות הנדסה בנאיות, התשכ"ט-1969.
- 73) חוק רכישת מפעלים בידי עובדיהם (מקרים מיוחדים), התשמ"ז – 1987, למעט סמכויות שניתנו לשר התעשייה והמסחר בהתאם לנוסחו של החוק בעת חקיקתו.
- 74) סעיף 16(א)(ח) לחוק הרשות הלאומית להסמכת מעבדות, התשנ"ז-1997.
- 75) חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988 למעט סעיפים 18א, 18ג, 18ז, 18ט, 18י ו-26(ג); ולמעט סעיף 26(א) בכל הנוגע לסעיפים 18א עד לסעיף 18טו.
- 76) חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998 למעט סעיף 26(א) לחוק האמור כנוסחו בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (תיקון מס' 23), התשפ"ב-2022.
- 77) חוק שירות ביטחון [נוסח משולב], התשמ"ו-1986.
- 78) חוק שירות המדינה (גימלאות) [נוסח משולב] התש"ל - 1970.
- 79) חוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט – 1959
- 80) חוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז – 1967.
- 81) חוק שירות התעסוקה, התשי"ט – 1959, למעט פרקים ראשון, שני וחמישי, וכן למעט סעיפים 77, 81, 83-86, סעיף 90 לענין סעיפים 36(ב) ו-36(ד), סעיף 89(א) – לכל ענין הנוגע לפעילות שירות התעסוקה, 91 ו-92;
- 82) חוק שירותי תיירות, התשל"ו – 1976.
- 83) חוק שכר מינימום, התשמ"ז – 1987.
- 84) חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו – 1996.
- 85) חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, למעט סעיפים 129(ג) ו-12 וכן סעיפים 9, 14(א), 33 ו-34 בכל הנוגע להפעלת הסמכות לפי סעיף 12. התרגום של סעיפי החוק המצוינים מהעברת הסמכויות לפי חוק שעות עבודה ומנוחה תיבחן לאחר שנה מיום אישורה של החלטה זו בכנסת כאמור בסעיף 31(ב) לחוק יסוד: הממשלה, והמלצה בענין זה מטעם שר העבודה ושר הכלכלה והתעשייה תועבר לעיון הממשלה.
- 86) פקודת תאונות ומחלות משלח היד (הודעה), 1945.
- 87) חוק תוכנית החירום הכלכלית (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2002 ו-2003), התשס"ב – 2002.
- 88) סעיפים 158כ ו-265(12) לחוק התכנון והבניה, התשכ"ה – 1965.
- 89) סעיף 33(ב)(1) לחוק לצמצום השימוש במזומן, התשע"ח-2018.
- בהתאם לסעיף 31(ב) לחוק יסוד: הממשלה, להביא את ההחלטה בפסקה זו לאישור הכנסת.

בהתאם לסעיף 31(ד) לחוק יסוד: הממשלה, להעביר ממשד הרווחה והביטחון החברתי למשרד העבודה את שטח הפעולה: אגף תעסוקה לרווחה ותוכנית "אשת חיל". כדי לאפשר את מימוש ההחלטה, יועברו למשרד העבודה רכיבי התקציב מתוך תקציב משרד הרווחה והביטחון החברתי אשר יוחדו בתקציבו ו/או שמשו אותו לשטחי הפעולה דלעיל, ולרבות תקני כוח האדם. עד להשלמה של העברת התקציב, המימון ותקני כוח האדם, כאמור בפסקה זו, ימשיך משרד הרווחה והביטחון החברתי להפעיל את שטח הפעולה כאמור.

העברת שטח הפעולה כאמור בפסקה זו תכנס לתוקפה במועד שבו תאשר הכנסת את העברת הסמכויות לפי סעיף 1 לעיל. בהתאם לסעיף 9(א)(11) לחוק הממשלה, התשס"א-2001, על הממשלה למסור הודעה ליושב ראש הכנסת, ולהביא לידיעת הכנסת את העברת שטח הפעולה כאמור בפסקה זו.

4. העברת סמכויות לשר העבודה

בהתאם לסעיף 31(ב) לחוק-יסוד: הממשלה, להעביר את הסמכויות הנתונות לשר הרווחה והביטחון החברתי לפי החוקים ברשימה שלהלן לשר העבודה:

- 1) חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה-1995
- 2) חוק הבטחת הכנסה, תשמ"א-1980.
- 3) סעיפים 3א, 4, 4א, 5, 5א, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 40ב, 49(א)(2) לעניין מינוי חברים מקרב עובדי המוסד לביטוח לאומי, 55, 56, 57, 58, 60(ד) לחוק ביטוח בריאות ממלכתי, התשנ"ד – 1994.
- 4) חוק המזונות (הבטחת תשלום), התשל"ב-1972.
- 5) חוק התגמולים (ילד שנתייתם עקב מעשה אלימות במשפחה), התשנ"ה-1995.
- 6) חוק התגמולים לחסידי אומות העולם, התשנ"ה-1995
- 7) חוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה, תשל"ל-1970.
- 8) חוק תגמולים לאסירי ציון ולבני משפחותיהם, התשנ"ב-1992.
- 9) חוק פיצוי לנפגעי פוליו, התשס"ז-2007
- 10) סעיף 13 לחוק נפגעי גזת, התשנ"ד-1994.
- 11) סעיפים 7 ו-7א, לחוק לפיצוי נפגעי עירוי דם (נגיף האיידס), התשנ"ג-1992
- 12) ס' 2 (ב)(3) לחוק נפגעי תאונות דרכים (סיוע לבני משפחה), תשס"ב-2002.
- 13) סעיפים 20,21,22,26 לחוק יישום ההסכם בדבר רצועת עזה ואזור יריחו (הסדרים כלכליים והוראות שונות) (תיקוני חקיקה), תשנ"ה-1994.
- 14) סעיפים 3,4 לחוק מיסוי תשלומים בתקופת בחירות, תשנ"ו-1996.
- 15) סעיף 140א לפקודת מס הכנסה
- 16) סעיף 19(ב) לחוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולצמצום פערים חברתיים (מס הכנסה שלילי) התשס"ח - 2007
- 17) סעיף 108א לחוק מס ערך מוסף, תשל"ו – 1975

18) חוק המידע הפלילי ותקנת השבים, התשע"ט – 2019, בקשר לסמכות השר לפי פרט 4(4) בתוספת הראשונה.

בהתאם לסעיף 31(ב) לחוק יסוד: הממשלה, להביא את ההחלטה בפסקה זו לאישור הכנסת.

5. תוכנית מינהלת מעסיקים (להלן: התכנית) תופעל ע"י משרד הכלכלה והתעשייה בהתאם להתקשרות הקיימת. על מנת לאפשר את המשך הפעלת התוכנית, זרוע עבודה תעביר למשרד הכלכלה והתעשייה את יתרת הסכום הקיים לטובת הסכם ההתקשרות.

משרד הכלכלה והתעשייה יתאים את הסכם ההתקשרות הקיים, בכפוף לכל דין, באופן הבא:

1) בכל מקום בהסכם ההתקשרות בו מצוינת זרוע העבודה יתווסף משרד הכלכלה והתעשייה.

2) בועד המנהל של המיזם המשותף ישבו סה"כ 4 נציגים אשר יחולקו שווה בשווה בין נציגי הממשלה לנציגי המגזר העסקי וההסתדרות הכללית, מטעם הממשלה ישבו נציג משרד הכלכלה והתעשייה ונציג משרד העבודה. מטעם הנשיאות ישב יו"ר נשיאות המגזר העסקי, מטעם ההסתדרות הכללית ישב יו"ר ההסתדרות במקרה של שוויון בהצבעה יהיה לנציג משרד הכלכלה והתעשייה קול נוסף. נציג משרד האוצר ישמש כמשקיף.

3) המנהלת תפעל לטיוב והתאמת כלי הסיוע הקיימים של משרד הכלכלה וזרוע העבודה לצרכי המגזר העסקי.

להנחות את משרד האוצר, העבודה והכלכלה והתעשייה לגבש הצעה למימון פעילות תחום הכשרת מעסיקים והמנהלת לקראת אישור תקציב 2023-2024 אשר יובא לאישור הממשלה במסגרת הצעת חוק התקציב לשנת 2023-2024 בהמשך לעבודת המטה שתעשה בעניין.

התקשרויות חדשות והארכת ההסכם הקיים יעשו בהתאם לשיקול דעת משרד הכלכלה והתעשייה ובהתאם לכל דין.

6. לתקן את התוספת השנייה שלפי סעיף 23 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 כך שפריט "הממונה על זרוע העבודה" יועבר תחת משרד העבודה. לתקן את נספח א' להחלטת הממשלה מס' 3543 מיום 11.02.2018, כך שמשרת מפקח עבודה ראשי, הממונה על זרוע עבודה, תועבר תחת משרד העבודה ושבהרכב ועדת האיתור בכל מקום, במקום "מנכ"ל משרד הכלכלה והתעשייה" יבוא "מנכ"ל משרד העבודה". המשך פירוט תפקיד הממונה על הזרוע ומנכ"ל משרד העבודה, יתואמו בין משרד העבודה לנציבות שירות המדינה.

7. יובהר כי העברת זרוע עבודה כאמור בסעיף 2(א) תכלול את כל תקציביה, עובדיה וכל משאביה, למעט שטח הפעולה של הכשרת מבוגרים ומעסיקים באגף להכשרת מקצועית, כדי לאפשר את מימוש ההחלטה, יועברו למשרד הכלכלה והתעשייה רכיבי התקציב מתוך תקציב זרוע עבודה אשר יוחדו בבסיס תקציביה, ולרבות תקני כוח האדם.

8. בנוסף לצורך יישום סעיף 5 לעיל, יועבר יתרת הסכום הקיים בזרוע עבודה לטובת הסכם מינהלת המעסיקים במשרד העבודה וכן יועברו 3 תקני כוח אדם. תיקון שלוש תקני כח האדם במשרד הכלכלה והתעשייה יבוצע בתיאום עם נציבות שירות המדינה בתוך 30 ימים מהחלטה זו.
9. צוות יישום והערכות מינהלית: להקים צוות ליווי בראשות נציגי שר הכלכלה והתעשייה ובהשתתפות אגף תקציבים, אגף החשב כללי במשרד האוצר, ונציבות שירות המדינה. הצוות יגיש לשר הכלכלה והתעשייה. בתוך 21 יום ממועד הקמתו את המלצותיו ביחס לאופן ביצוע העברת שטח הפעולה והסמכויות של הכשרת מבוגרים ומעסיקים באגף להכשרת מקצועית, לרבות העברת כוח-אדם, נלוות, תקציבים, התקשרויות ורכש, אמצעים, הסכמים וכל נושא נוסף שימצא לנכון, וכן המלצות בדבר תיקוני חקיקה ותיקון החלטות ממשלה, ככל שיידרשו.
10. החלטה זו מבטלת את סעיף א בהחלטת ממשלה מספר 3318 מיום 31.12.17 ויובהר כי עם הקמת משרד העבודה בהתאם לסעיף 1.ב. לעיל, יתבטל מעמדה של זרוע העבודה כיחידת סמך ממשלתית.

דברי הסבר

רקע כללי

עם כינון הממשלה ה-37, מתוכננים שינויים בסמכויות ותפקידי חלק ממשרדי הממשלה וכן הקמתם של מספר משרדי ממשלה חדשים.

סעיף 31 לחוק יסוד: הממשלה קובע כי הממשלה רשאית, באישור הכנסת, להקים משרדי ממשלה חדשים, לשנות את חלוקת התפקידים בין השרים ולהעביר סמכות הנתונה על פי חוק לשר אחד, או חובה המוטלת עליו על פי חוק, כולה או מקצתה, לשר אחר. בנוסף הסעיף האמור מסמיך את הממשלה להעביר שטחי פעולה ממשרד אחד למשנהו, תוך מתן הודעה לכנסת.

הצעת ההחלטה מבקשת לפעול לפי סעיף 31 לחוק יסוד: הממשלה, ובאישור הכנסת, להקים משרד חדש אשר שמו יהיה "משרד העבודה", למנות את השר יואב בן צור לשר העבודה, ולקבוע כי שטח הפעולה: זרוע העבודה יועבר ממשרד הכלכלה והתעשייה למשרד החדש. עוד מבקשת ההצעה לקבוע כי סמכויות של שר הכלכלה והתעשייה בתחום פעילותו של זרוע עבודה יועברו לשר העבודה.

יצוין כי זרוע עבודה היא כהגדרתה בהחלטת ממשלה מס' 133 מיום 19.7.2021 למעט נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה שהוחלט בהחלטת ממשלה מיום 22.11.2021 להפרידה מהזרוע ולהעבירה תחת משרד הכלכלה והתעשייה.

כל הקשור לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א – 1951 (להלן – חוק שעות עבודה ומנוחה הוראות חוק שענייניו בסעיפים 12 ו-19 לחוק שעות עבודה ומנוחה יותרו אצל שר הכלכלה זאת על אף שהגורם המקצועי שמלווה נושא זה וכן כלל מתן ההיתרים בנושא חוק שעות עבודה ומנוחה עובר למשרד העבודה. זאת מאחר שגורמי הביצוע הם בעלי המומחיות בתחום זה ויש להם הסתכלות הוליסטית על הוראות חוק זה וחוקי העבודה בכללותם.

הפעלת סמכות לפי סעיף 12(א) תיעשה תחת אחריותו של שר הכלכלה והתעשייה והוא יהיה רשאי לפעול לעניין העברת הסמכות לפי סעיף 34 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א – 1951, בהתאם לדינים ולכללים הנוגעים לעניין זה, לרבות קבלת דיווחים. יוקם צוות ליווי בראשות נציגי שר הכלכלה והתעשייה ובהשתתפות אגף תקציבים, אגף החשב כללי במשרד האוצר, ונציבות שירות המדינה. הצוות יגיש לשר הכלכלה והתעשייה. בתוך 21 יום ממועד הקמתו את המלצותיו ביחס לאופן ביצוע העברת שטח הפעולה והסמכויות של הכשרת מבוגרים ומעסיקים באגף להכשרת מקצועית, לרבות העברת כוח-אדם, נלוות, תקציבים, התקשרויות ורכש, אמצעים, הסכמים וכל נושא נוסף שימצא לנכון, וכן המלצות בדבר תיקוני חקיקה ותיקון החלטות ממשלה, ככל שיידרשו. יובהר כי תחום הכשרת מבוגרים ומעסיקים באגף להכשרה מקצועית אינו כולל קטינים והמכון הממשלתי טכנולוגי (מה"ט).

במסגרת החלטות ממשלה שונות, הוטלה אחריות על זרוע העבודה לביצוע משימות שונות. כמו כן, קיימות גם החלטות ממשלה במסגרתן הוקמו צוותי עבודה שונים במסגרתם נקבע גורם מטעם זרוע העבודה. בשים לב לכך כי תחומי הפעילות של זרוע העבודה יועברו תחת אחריות המשרד החדש המוקם – יובהר כי במצבים אלו העניין הועבר למשרד העבודה. לעניין שטח הפעולה של הכשרת מבוגרים ומעסיקים באגף להכשרת מקצועית יפעלו בהתאם לסעיף צוות היישום וההערכות המינהלית.

בנוסף, בהתאם לאמור מוצע כעת להעביר את הסמכויות הנתונות לשר הרווחה והביטחון החברתי על המוסד לביטוח לאומי, לשר העבודה בהתאם לסעיף 31(ב) לחוק יסוד: הממשלה הקובע, בין היתר, כי הממשלה רשאית, באישור הכנסת, להעביר סמכות הנתונה על פי חוק לשר אחד, או חובה המוטלת עליו על פיק חוק, כולה או מקצה, לשר אחר. עוד מוצע כי בהתאם לסעיפים 31(א) ו-31(ד) לחוק יסוד: הממשלה הקובע, בין היתר, כי הממשלה רשאית, באישור הכנסת, לחלק משרדי משרדי ממשלה, ולהעביר סמכות הנתונה על פי חוק לשר אחד, או חובה המוטלת עליו על פי חוק, כולה או מקצתה, לשר אחר. ובנוסף הסעיף האמור מסמיך את הממשלה להעביר שטחי פעולה ממשרד אחד למשנהו, תוך מתן הודעה לכנסת, מוצע בהחלטה להעביר כעת תחומי אחריות ושטחי פעולה ממשרד הרווחה והביטחון החברתי לידי משרד העבודה. בהתאם לכך מוצע להעביר את אגף תעסוקה לרווחה ותוכנית "אשת חיל" ממשרד הרווחה והביטחון החברתי למשרד העבודה.

נתונים כלכליים והשפעה על משק המדינה:

אין

תקציב

אין

השפעת ההצעה על מצבת כח האדם

כמפורט בהצעה

עמדת שרים אחרים שההצעה נוגעת לתחום סמכותם

שר הרווחה והביטחון החברתי- תומך

שר הכלכלה והתעשייה – תומך

שר האוצר- תומך

החלטות קודמות של הממשלה בנושא

החלטת ממשלה מס' 1995 מיום 15.7.2010

החלטת ממשלה מס' 1754 מיום 31.7.2016

החלטת ממשלה מס' 3318 מיום 31.12.2017

החלטת ממשלה מס' 58 מיום 7.6.2020

עמדת היועץ המשפטי של המשרד יוזם ההצעה

מצורפת חוות דעת.

סיווגים

סיווג ראשי: 01ביצועי; 05ממשלה;

תחום פעולה עיקרי: 02חברה וכלכלה; 06המגזר הציבורי;

מגיש: שר במשרד הרווחה והביטחון
החברתי

ז' בשבט התשפ"ג

29 בינואר 2023



מדינת ישראל
משרד הרווחה והביטחון החברתי

חוות דעת משפטית לעניין חקמת משרד העבודה, העברת שטחי פעולה ממשרד הכלכלה
והתעשייה ומשרד הרווחה והביטחון החברתי, והעברת סמכויות משרי הכלכלה והתעשייה,
הרווחה והביטחון החברתי לשר העבודה

תמצית החצעה בהתייחס לחיבטיה המשפטיים:

1. בהתאם לסעיף 31(ג) לחוק יסוד: הממשלה, הממשלה רשאית, באישור הכנסת, לאחד משרדים, לחלקם, לבטלם ולהקים משרדים חדשים. לפי סעיף זה מוצע להקים את משרד העבודה.
2. בהתאם לסעיף 31(א) לחוק יסוד: הממשלה, הממשלה רשאית, באישור הכנסת, לשנות את חלוקת התפקידים בין השרים, למעט תפקיד ראש הממשלה. לפי סעיף זה מוצע למנות את השר יואב בן צור לשר העבודה.
3. לאחר אישור ההחלטות בממשלה, יובאו ההחלטות לפי סעיפים 1 ו-2 לעיל לאישור הכנסת כמתחייב מחוק יסוד: הממשלה.
4. בהתאם לסעיף 31(ד) לחוק יסוד: הממשלה, הממשלה רשאית להעביר שטחי פעולה ממשרד למשרד. לפי סעיף זה מועבר ממשרד הכלכלה והתעשייה למשרד העבודה זרוע עבודה כמוגדר בסעיף 2 להצעת ההחלטה, וכן מועבר ממשרד הרווחה והביטחון החברתי את אגף תעסוקה לרווחה ותוכנית "אשת חיל". שטח הפעולה של הכשרת מבוגרים ומעסיקים באגף להכשרה מקצועית יועבר מזרוע עבודה למשרד הכלכלה והתעשייה.
5. בהתאם לסעיף 31(ב) לחוק יסוד: הממשלה, הממשלה רשאית, באישור הכנסת, להעביר סמכות הנתונה על פי חוק לשר אחד, או חובה המוטלת עליו על פי חוק, כולה או מקצתה, לשר אחר. בהמשך לכך, מוצע להעביר את הסמכויות שבחוקים המפורטים, כפי שמפורטים בסעיף 2.ב משרד הכלכלה והתעשייה לשר העבודה. עוד מוצע, כמפורט בסעיף 4 להעביר סמכויות הנתונות היום לשר הרווחה והביטחון החברתי לשר העבודה – במסגרת זו, שר העבודה יהיה השר האחראי על המוסד לביטוח הלאומי ובסמכויותיו כלל החוקים המופעלים על ידו.
6. זרוע עבודה התקשרה עם הקרן לצמצום פערים בחברה הישראלית במיזם משותף להקמת "מינהלת מעסיקים". במסגרת זו פועלת זרוע עבודה לטיוב כלי הסיוע הניתנים על ידה לעובדים ולמעסיקים. כעת מבקשת הצעה כי ניהול ההתקשרות הקיימת יועבר למשרד הכלכלה והתעשייה, כמפורט בהחלטה. ויתרת הסכום הקיים לטובת הסכם ההתקשרות של המינהלת תועבר למשרד הכלכלה והתעשייה. על פי הצעה על משרד האוצר, העבודה והכלכלה והתעשייה לגבש הצעה למימון פעילות המנהלת לקראת אישור תקציב 2023-2024

לשכה משפטית - משרד הרווחה והביטחון החברתי



מדינת ישראל
משרד הרווחה וביטחון החברתי

אשר יובא לאישור הממשלה במסגרת הצעת חוק התקציב לשנת 2023-2024 בהמשך לעבודת המטה שתעשה בעניין. יצוין כי השינוי המוצע להסכם ההתקשרות בהחלטה מחייב לפעול בהתאם להוראות של אותו הסכם לתיקונו. התקשרויות חדשות והארכת ההסכם הקיים יעשו בהתאם לשיקול דעת משרד הכלכלה והתעשייה בהתאם לכל דין.

7. עם הקמת משרד העבודה מוצע לבטל את יחידת הסמך זרוע העבודה, כמפורט סעיף א' להחלטת ממשלה 3318 מיום 31 בדצמבר 2017, ולפיכך עובדי זרוע עבודה יהיו עובדי משרד העבודה.

8. הצעת ההחלטה מתייחסת לצורך להעברת תקציבים לרבות תקני כוח אדם בין המשרדים בהתאם למשימות שההצעה מטילה עליהם.

קשיים משפטיים, ככל שישנם, ודרכי פתרון:

חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן גם – חוק שעות עבודה ומנוחה) הוא חוק עבודה מרכזי המסדיר את שעות העבודה של העובדים על מנת לתחם את שעות הפנאי. החוק קובע איסור העסקת עובדים בשעות נוספות (מעבר לשעות העבודה הקבועות לפי החוק), איסור העסקת עובדים במנוחה השבועית, הסדרי עבודת לילה והסדרי הפסקות. בכדי להעסיק עובדים בשעות נוספות, במנוחה השבועית, או בסטייה מהסדרי עבודת הלילה והסדרי הפסקות הקבועים, נדרש היתר מאת השר הממונה על החוק. סמכויות שר הכלכלה למתן היתרים מיוחדים הועברו, לפי סעיף 34 לחוק זה לגורמי המקצוע במינהל הסדרה ואכיפת חוקי עבודה, זרוע עבודה. במינהל זה פועלים שלושה אנשים – אגף ההסדרה, האחראי למתן רישיון והיתרים לפי הוראות חוקי עבודה שונים, אגף האכיפה המינהלית, העוסק באכיפה באמצעות התראות מינהליות ועיצומים כספיים, ואגף האכיפה הפלילית העוסק בחקירות פליליות על עבירות פליליות שבחוקי העבודה. ככלל מעסיק שפונה לקבלת היתר מיוחד לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, יכול שיפנה בעניין סוג מסוים של היתר, או ביחס לסוגים שונים של היתרים (לדוגמה, לא רק היתר מיוחד להעסקה בשעות נוספות, אלא גם היתר מיוחד להעסקה במנוחה שבועית). הצעת ההחלטה מבקשת להעביר את האחריות על סעיפי החוק לשר העבודה למעט אותם סעיפים הקשורים למתן היתרים להעסקת עובדים במנוחה השבועית לפי סעיף 12 לחוק האמור, ואולם, הסמכות תמשיך להיות מועברת לגורמי המקצוע במינהל הסדרה ואכיפת חוקי עבודה אשר עתידים לעבור למשרד העבודה החדש. אצילה זו מעוררת קושי בהיותה "אצילה אופקית", היינו, אצילת סמכותו של שר הכלכלה לעובדי מינהל הסדרה והאכיפה שאינם עובדי משרדו, כאשר בפסיקה קיימת חזקה פרשנית נגד אצילות מסוג זה. ואולם, במקרה דנן נראה כי אין מניעה משפטית לאשר הסדר זה, בשים לב לכך שהסמכות תואצל לגורמי המקצוע במינהל שמתמקצע מזה שנים רבות באסדרה של חוקי העבודה, ובמתן היתרים לפי חוק שעות עבודה ומנוחה בפרט, ואשר יוסיפו לעסוק ביתר הבקשות להיתרי העבודה לפי חוק זה. משכך, ישנה חשיבות בשמירה על אחידות ויעילות בטיפול בכלל הבקשות למתן היתרי עבודה לפי חוק



מדינת ישראל
משרד הרווחה והביטחון החברתי

שעות עבודה ומנוחה, שלעיתים אף כרוכות זו בזו. משכך נראה כי בוסס טעם לאצילת הסמכות באופן המתואר, על אף החזקה הנזכרת לעיל(ראו והשוו: בג"ץ 6644/16 **חתאחדות התעשיינים בישראל – פורום טחנות חקמח נגד שר הכלכלה ואחי'** (ארי"ש 18.10.2017)). מכל מקום, בהתאם לדיני האצילה, שר הכלכלה יוסיף לאחוז ולהיות אחראי על הפעלת סמכויותיו המואצלות לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, וגורמי המקצוע במינהל ההסדרה והאכיפה את סמכויותיו שתואצלה להם בהתאם להנחיותיו ותחת פיקוחו. ואולם, על רקע חריגות מהלך זה של "אצילה אופקית", מוצע לקבוע כי לאחר שנה מיום אישורה של החלטה זו בכנסת כאמור בסעיף 31(ב) לחוק יסוד: הממשלה, תיבחן ההחלטה בעניין זה, והמלצה בעניין זה מטעם שר העבודה ושר הכלכלה תועבר לעיון הממשלה. בכפוף לכל אלה, כאמור, אין מניעה משפטית לאישור ההסדר המוצע.

עמדת היועצים המשפטיים של משרדים אחרים שהצעתה החלטה נוגעת לחם:
היועצת המשפטית במשרד הכלכלה והתעשייה – אין מניעה משפטית.
היועץ המשפטי במשרד האוצר – אין מניעה משפטית.

עמדת היועץ המשפטי של המשרד שחשר העומד בראשו מגיש את הצעה: אין מניעה משפטית לאישור החלטת ההצעה.

בברכה,

רינת וייגלר, עו"ד
היועצת המשפטית

משרד הרווחה והביטחון החברתי