רפת עושים באהבה
טיפוח הון אנושי
חלק ב' - הרפת המשפחתית

יוסי מלול - משק הבקר והחלב
hmb-malul@icba.org.il

השחיקה בהון האנושי ברפת ונטישת הדור הצעיר את העיסוק בה, מחייבים את כלל העוסקים בענף להפשיל שרוולים ולעשות מעשים, בכוון של טיפוח העובדים ודור המשך ברפת.
יש מה לעשות במערכת המרכזית וגם במגזרים, כדי לקדם את המטרה. בפרק זה נביא המלצות למשק המשפחתי

לאחרונה הגשנו, צוות מיוחד שנבחר לעניין, עבודה למועצת החלב ולהתאחדות מגדלי בקר שעוסקת בסוגיה של טיפוח ההון האנושי ברפת. בחלק א' בחוברת אוגוסט סקרנו את ההתפתחות נושא העבודה בחקלאות וברפת, לאורך העשורים האחרונים והנקודות העיקריות היו:

- משקלה של החקלאות בכלכלה בישראל הלך וקטן במהלך השנים (כך גם משקלה הפוליטי במוסדות)
- העובדים השכירים בחקלאות מהווים את הרוב המכריע במועסקים בענף.
- משקלה של העבודה הזרה גבוה מאוד
- מספר ימי העבודה לפרה נשאר יציב עם השנים, כ-8.5 ימים - מספר הימים לפרה במגזר המשפחתי עלה בערך ב-2 ואילו בשיתופי הוא ירד ב-2 ימים.
- עלות העבודה הכוללת לליטר חלב ירדה - במגזר המשפחתי דווקא עלתה מאוד והפער בינה לבין עלות העבודה ברפת השיתופית התרחב עד מאוד.

נקודות מפתח בתהליך

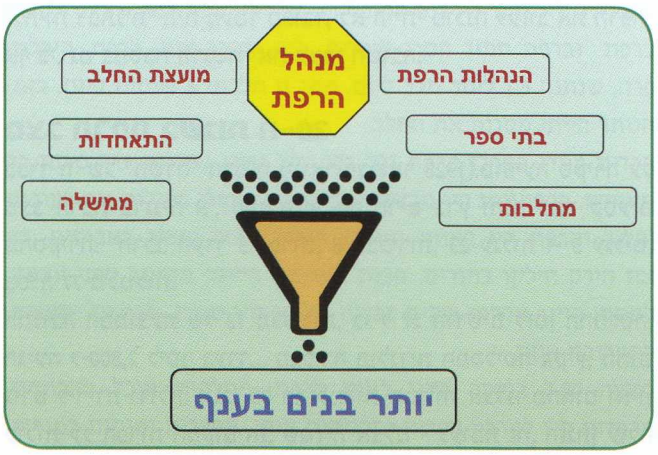
כדי לבצע חשיבה נכונה בעניין פנינו לרפתנים ולעוסקים בנושא, ניסחנו שאלון וקיבלנו תשובות רבות. שוחחנו עם אנשי מקצוע, ראינו מה עושים בעולם (ויש להם אותה בעיה). מכלול המפגשים האלה היוו את הבסיס להצגת הבעיה על כל היבטיה וגם הצעות עקרוניות למתן מענה ראוי לקשיים.

הגענו ל-3 תובנות בסיסיות

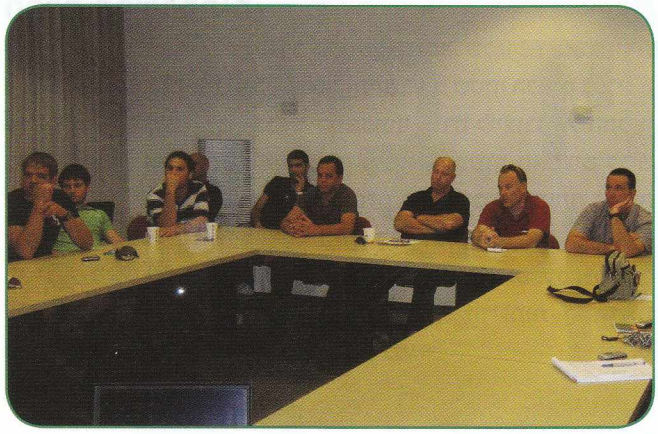
1. ההתמודדות עם נושא ההון האנושי ברפת מחייבת שימוש בכלים רבים ומגוונים. בבדיקה שעשינו במוסדות ממלכתיים - משרדי הממשלה, בתי הספר החקלאיים והאזוריים, הגענו למסקנה ראשונה וברורה מאוד

הפתרון חייב לבוא מבפנים!

לאחרונה התקיים דיון ציבורי רחב בדבר החינוך הטכנולוגי בישראל שנמצא בקריסה גדולה. הפתרון שמצאו מפעלי התעשייה הוא להכשיר את העובדים ואת הדור הצעיר, בתוך המפעלים עצמם. כך פיתחו מערכות הכשרה שמותאמות ספציפית לצרכי המפעל והתעשייה, מבלי לחכות לפעולה אטית ומאוחרת של המדינה.



דור המשך ברופין



פורום דור המשך בבית דגן

לפיכך, יש למקד את עיקר הטיפול במגרש הפנימי של ענף החלב. ברור לנו שבמקביל, יש להפעיל את כל המערכות שסובבות את הענף, כולל המערכות הממלכתיות, כדי להשאיר יותר בנים בבית - ברפת של ההורים או ברפת של השכנים.

2. **הכתובת המרכזית** - התפקיד העיקרי של טיפוח דור המשך ברפת, מוטל על בעלי הרפת המשפחתית, או על מנהל הרפת השיתופית

למנהל הרפת, בשני המגזרים, יש הכלים וההשפעה הגדולה ביותר על הסיכוי להישארותם של צעירים ברפת וקבלת אחריות, הולכת וגדלה, על תחומים ברפת - הוא נפגש איתם ביומיום, מתקשר או מנותק, מחזק או דוחה, חם או מרוחק - רוב סיכויי ההצלחה בתחום נמצא בידיו של המנהל.

3. **מלווה קבוע** - יש צורך לעסוק בנושא באופן קבוע ורציף. לפיכך, יש למנות אדם מנוסה שמקום מושבו במועצת החלב ועיקר עיסוקו במכלול הנושאים הנוגעים לטיפוח הון אנושי והכשרת דור המשך בענף - ברפת, בהדרכה, במחקר וגם כעובד תעשייה מתקדם.

זו משימה שהיא סם חיים לענף ומחייבת ליווי מתמיד

סיכום נקודות המפתח להצלחה בנושא טיפוח ההון

1. הענף לוקח אחריות ומוביל - אין על מי לסמוך אלא עלינו בלבד, מה שנעשה הוא מה שיהיה
2. מלווה בעל סמכות ואחריות - אדם מוגדר שיקדיש הרבה מזמנו להמשך חשיבה ועשייה שוטפת
3. מנהל הרפת ובעליה - הם הכתובת המרכזית להשארת דור צעיר ברפת

הרפת המשפחתית

כענף וכמדינה יש לנו עניין רב בהמשך קיומה של רפת משפחתית בישראל, שתתפרנס בכבוד מעבודתה ותיישב את שטחי הלאום בפריסה שלה כיום ואף מעבר לכך. המגזר המשפחתי תורם לייצובו של התכנון בענף שמשרת את "התכלית הראויה" ולכן יש לעשות מאמצים רבים ומיוחדים כדי לסייע לו בצרכים המיוחדים שלו, לרבות הבטחת פרנסה לדור צעיר שימשיך, מבחירה, את נחלת ההורים.

תשובות מעניינות ומרתקות קיבלנו ואף חווינו במפגש עם רפתנים במגזר המשפחתי, צעירים והוריהם. נציג את הדילמות העיקריות ובהמשך את הרעיונות לפעולה ממוקדת במגזר.

הרפת אינה יכולה לפרנס את ההורים ואת משפחת ה"בן הממשיך". זהו הנושא המרכזי שעולה, כחוט השני, בכל רבדי העוסקים ברפת המשפחתית

הדילמות

א. **אין פרנסה לשתי משפחות** - הרפת אינה יכולה לפרנס את ההורים ואת משפחת ה"בן הממשיך". זהו הנושא המרכזי שעולה, כחוט השני, בכל רבדי העוסקים ברפת המשפחתית

ב. **אין מקום לבן ברפת** - האב-הרפתן, עדיין צעיר וכוחו במותניו, אין מקום לעובד נוסף ברפת, שיקבל שכר וגם יש לו מה לומר על הניהול. יש גם דילמה על מערכת היחסים הבין דורית ואופן "פינוי המקום" של ההורה לבן הצעיר

ג. **"לך תלמד מקצוע"** - האב שולח את בניו ללמוד "מקצוע" (וזה לא רפת, כמובן). הם לומדים מחשבים, כלכלה, תעשייה וניהול, ולרפת הם לא תמיד חוזרים - הרפתנות אינה נחשבת בעיני ההורים כ"מקצוע", חשוב שיהיה לו עוד משהו ביד, לכל מקרה.

ד. **העבודה קשה ולא מתגמלת** - החברים של הבן עובדים יותר קל ומשתכרים טוב, אין להם עבודת שבת וחג, הם לא קמים מוקדם בבוקר ולא נקראים באמצע הלילה. הרפתן ובניו רוצים גם... החלופה האחרת של הדור הצעיר נראית מושכת יותר.

ה. **עובדים זרים** - דוחקים את הצעיר מהעבודה ברפת. העובד הזר עושה את כל העבודות מהר וטוב, הוא לא מתווכח ואפשר לסמוך עליו - אין צורך חיוני בעבודת הבן. הבנים מתרחקים מעבודת הרפת כי יש מי שיעשה אותה.

במידה רבה - העבודה הזרה "משחיתה" את הרפתן, קשה בלעדיה ולטווח הארוך מסוכן איתה.

מה עושים במגזר המשפחתי?

הנושא המרכזי שעולה, כאמור, אצל כל הנשאלים - הורים ובנים, הוא תוספת מכסת ייצור לבן הממשיך. זהו התחום שצריך להשקיע בו הרבה מאמצים לחיבור הבנים במכסה אישית לרפת.

התקיימו דיונים רבים אצל מנהל המכסות בדבר הכללים להגדרת "הבן הממשיך" ואופן חלוקת המכסות המועדפות. ישנה הסכמה רחבה שיש צורך לעסוק בנושא ולהביא הצעת החלטה ליישום כבר ב-2010.

1. **פרנסה ברפת גם לבן** - מנהל המכסות יקבע הגדרות וכללים ש"בן ממשיך" ברפת יקבל, ברפת ההורים, תוספת מכסה מותנית עד ל-200,000 ליטר, באופן דיפרנציאלי למכסת ההורים.
   א. צעיר עד גיל 39.
   ב. רשום כ"בן ממשיך" בכל המוסדות.
   ג. גר ביישוב ועובד במשק ההורים.
   ד. עדיפות למי שסיים לימודים על תיכוניים (רופין, פקולטה ועוד).
   ה. מתחייב לעבוד 5 שנים רצופות ברפת, לאחר קבלת המכסה.
   ו. המכסה הכוללת במשק ההורים לא תעלה על 1.0 מיליון ליטר.
   ז. המכסות יוקצו, בשיעור מוגדר, ממכסות חדשות שמחולקות למגזר המשפחתי, בעת גידול כולל במכסות.
   ח. בניוד מכסות - תינתן עדיפות לבנים ממשיכים.

   כל התכנית תובא לאישורו של שר החקלאות ותהיה מדיניות המשרד לטיפול בדור ההמשך במגזר המשפחתי.
2. **בניית רפתות חדשות** - מומלץ להמשיך במדיניות מאוזנת של הקמת רפתות חדשות, שבהן יעבדו בעלי הרפת. כיום בונים בבאר מילכה, באבני איתן ויש החלטה על הקמת 5 יחידות נוספות.
3. **הכשרה מקצועית מתמדת** - פיתוח מערכת הדרכה שמתחשבת בצרכי המגזר המשפחתי - קרבה לאזור המגורים, שעות שלאחר העבודה, הרבה ביקורים בהדרכה מקומית ברפת.

   על הרפתן לשאוף להשתלמויות מתמידות ויציאה לקורסים מקצועיים. התשואה של הלמידה גבוהה מאוד.
4. **טכנולוגיות חדשות ברפת** - חיבור לתחומי הייטק בעלי משיכה לצעיר: רובוט חליבה, גורפי זבל, מקרב אוכל - הכול בכפוף לכדאיות הכלכלית.
5. **הכנסת מקורות תעסוקה נוספים** - כדי להגדיל את יכולת ההתפרנסות של המשפחה, ראוי לפעול לשילוב פרנסות נוספות ברפת ובסביבתה: עבודת בן זוג מחוץ למשק, ענף פיטום, רפת תיירותית, אנרגיה סולרית, גידולה שדה, מטעים, לול, כבשים לבשר ואחרים.
6. שילוב במערכות המרכזיות - ספר העדר, נעה, מאל"ה, פדומטרייה, מערכות חליבה ממוחשבות, כנס מדעי, קורסים והשתלמויות.

   רק מי שיאמץ את כל הקדמה שהענף מציע לחבריו, יוכל לשרוד בטווח הארוך.
7. **טיפוח הרפת וסביבתה** - לשיפור ההזדהות של העובדים עם הרפת, כבית שני - נעים ומחייך.
8. **רפת עושים באהבה** - אין ספק שבתנאי העבודה המיוחדים ברפת, צריך לאהוב את בעלי החיים ואת העבודה ברפת. זהו תנאי מרכזי להצלחה ולהישרדות ארוכת טווח ברפת.

אנחנו מאמינים, שאימוץ הכללים המוצעים יביאו להגדלה במספר הצעירים שיירצו להישאר ברפת ולהוות עתודה ראויה להמשך הענף במגזר המשפחתי. ■