

## פרק 18 - עובדי העירייה

### מקורות והגדרות

הערה: הנתונים בכל הפרק מתייחסים רק לעובדי העירייה, ללא העובדים במרכז הרפואי ת"א ע"ש סוראסקי (איכילוב).

### לוחות 1-10: ע//המרכז לתיעוד ודיווח כוח אדם (מת"ד) והמרכז למחקר כלכלי וחברתי:

מטרופולין תל-אביב - לפי ההגדרה במפקד האוכלוסין 2008. ראה, מקורות והגדרות בפרק 2.

### לוחות 11-12: ע//היחידה לפיתוח משאבי אנוש והדרכה

### לוחות 13-14: ע//המחלקה לבטיחות ולגיהות

### תיאור והסבר

#### 1. מאפיינים שונים של עובדי העירייה

החל בשנת 2010, הנתונים המוצגים בפרק זה התקבלו ממערכת דוחות ממוחשבת חדשה (מערכת BI), המבוססת על נתוני מערך כוח-אדם ותקינה. על כן, יש להשוות בזהירות את הנתונים משנת 2010 ואילך לנתוני השנים הקודמות, שכן ההבדלים יכולים לנבוע משינוי בהגדרות במעבר בין המערכות ולא כתוצאה משינוי אמיתי.

מספר העובדים בעירייה (ללא המרכז הרפואי ת"א ע"ש סוראסקי) הגיע ביולי 2013 ל-8,239. במהלך השנים 2005-2000 הייתה ירידה של 4% במספר עובדי העירייה (בשנת 2000 היו בעירייה 7,240 עובדים ובשנת 2005 היו 6,925 עובדים), אולם בשמונה השנים האחרונות ישנה מגמה של עלייה (לוח 18.1).

הרוצה לערוך השוואה יחסית בין מספר העובדים בעיריית תל-אביב-יפו לבין ערים אחרות צריך להביא בחשבון את העובדה הבאה: העיר תל-אביב-יפו היא המרכז המטרופוליני הגדול ביותר בישראל ולכן העירייה מספקת שירותים שונים לא רק לתושבי העיר אלא למאות אלפי אנשים שפוקדים את העיר מדי יום לצורכי עבודה, קניות ובילוי. כך שהשוואה יחסית של מספר העובדים בעיריית תל-אביב-יפו לא רק למספר התושבים בכל עיר ועיר אלא גם למספר הנהנים מהשירותים העירוניים השונים (ללא התחשבות במקום המגורים שלהם).

ב-2013, בדומה לעשורים האחרונים, אחוז הנשים בקרב עובדי העירייה גבוה מזה של הגברים: 60% לעומת 40% (ב-1975 התמונה היתה שונה - 51% היו גברים ו-49% נשים). חלקן של הנשים גבוה במיוחד בקרב אחיות, עובדים סוציאליים, פסיכולוגים, משפטנים ופקידים ונמוך במיוחד בקרב עובדים בכירים, מהנדסים, פועלים, הנדסאים וטכנאים.

רוב העובדים הם קבועים - 75%, כ-15% מועסקים בחוזה (חוזים אישיים, חוזים דירוגיים ומשרות חולפות), 8% זמניים, 3% עובדים יומיים.

כ-45% מעובדי העירייה מתגוררים בת"א-יפו, 28% - בטבעת הפנימית של מטרופולין ת"א, 16% בטבעת התיכונה, 8% בטבעת החיצונית והיתר - 3% בישובים אחרים (לוח 18.5).

התפלגות עובדי העירייה, לפי השכלה היא כדלהלן (לוח 18.7): 48% בעלי השכלה יסודית או על-יסודית, 11% בעלי תעודת בגרות, כ-6% בעלי השכלה על-תיכונית, לכ-19% יש תואר ראשון או שסיימו לימודי תעודה ולכ-15% יש תואר שני או שלישי. הנשים עולות בהשכלתן על הגברים: לכ-39% מהן יש תואר ראשון או תארים מתקדמים יותר בהשוואה לכ-26% מהגברים.

בשמונה השנים האחרונות (2005-2013) גדל מספר המשפטנים (ב-41%), הפקידים (ב-41%), אקדמאים בדירוג המח"ר (ב-45%) וההנדסאים והטכנאים (ב-15%). לעומת זאת, ירד מספר עובדי ההוראה (ב-29%) והמהנדסים (ב-15%). הירידה המשמעותית ביותר מבחינת מספר העובדים בעיריית ת"א-יפו הייתה בקרב עובדי ההוראה, בשנת 2005 היוו עובדי ההוראה כ-15% מסך כל העובדים (964 עובדים) ואילו בשנת 2013 הם מהווים רק כ-8% מסך כל העובדים (684) (לוח 18.8).

נכון לאוגוסט 2013, ישנם בעירייה 463 עובדים בדרג בכיר (מנהלי מחלקות ומעלה או מושווים להם). חשוב לציין כי העובדים בדרג בכיר יכולים להיות בעלי דירוגים מקצועיים שונים (למשל, משפטנים, אקדמאים בדירוג המח"ר או דירוג העובדים הבכירים). מתוך 463 עובדים אלה 56% הם גברים. זאת בניגוד לאחוז הגברים בקרב כלל עובדי העירייה שעומד רק על 40%. רוב העובדים הבכירים (75%) הינם בגילאי 45 ומעלה. 80% מהבכירים הינם בעלי ותק של 10 שנים ומעלה בעירייה. הדרג הבכיר משכיל יותר מכלל העובדים: ל-33% יש תואר ראשון או שסיימו לימודי תעודה ול-50% מהם יש תואר שני או שלישי. יש לציין כי בשמונה השנים האחרונות (2005-2013) חל גידול של 44% במספר העובדים בדרג הבכיר.

## **2. העובדים במרכז הרפואי ת"א ע"ש סוראסקי**

באוגוסט 2013 עבדו במרכז הרפואי ת"א ע"ש סוראסקי 4,906 איש - עלייה של 1% בהשוואה לשנת 2012. 68% מהם נשים ו-32% גברים. 60% מהעובדים הינם קבועים, 28% - עובדי חוזה, 6% - זמניים והיתר מהווים 6%.

## **3. פיתוח והדרכה**

בשנת 2012 מערך ההדרכה בעירייה גדל ונוספו מובילי הדרכה ביחידות השונות. מהלך זה של הרחבת מערך ההדרכה, מאפשר למנהלי היחידות תכנון טוב יותר של ההדרכה המקצועית ביחידותיהם והתאמה של נושאי ההדרכה לאוכלוסיות היעד השונות. על-מנת לעמוד ביעדי התכנית הרב-שנתית לפיתוח מנהלים, נוסף השנה עוד קורס מנהלים מתקדם ועוד 2 קורסים לסגל ניהול מרכזי.

השנה התאפיינה בהמשך הנחלת הידע העירוני בכל הקשור במתן שירות, באמצעות קורסים לעובדים חדשים ונציגי שירות חדשים והעמקת הידע במערכות ממוחשבות ומערכות משודרגות. פעילויות ההדרכה הקיפו את כל נותני השירות העירוניים, החל בדלפקי השירות וכלה בעוסקים בגבייה, פיקוח, סיעות לגננות ומזכירות בתי הספר. למשל, הוכנה תכנית מיוחדת להכשרת סיעות גננות משלב הגיוס שלהן לעבודה, הכנה לקראת העבודה ועד שלב הכשירות המקצועית.

נמשכה הפעילות להטמעת תחום הבטיחות והגיהות בכל יחידות העירייה ובוצעו הכשרות מקצועיות ליחידות. התקיימו 59 פעילויות בהנחה והכוונה מקצועית של מערך הבטיחות העירוני. סה"כ השתתפו בפעילויות הדרכה בנושאי בטיחות 1,669 עובדים ומנהלים.

באופן כללי, 325 פעילויות הדרכה שונות התקיימו בעירייה: קורסי הכשרה לדרגי הניהול ולעובדים, השתלמויות מקצועיות שונות ומגוונות, כנסים ופורומים ניהוליים. בסה"כ השתתפו בכלל פעילויות ההדרכה 11,399 עובדים, ב-40,534 ימי השתלמות, ממוצע של 4 ימים למשתלם.

בשנת 2012 נמשכה הכשרת עובדים ומנהלים הפועלים בשטח כמגישי עזרה ראשונה בכירים, ובוצע ריענון לבוגרי קורסים שחלפו שנתיים ממועד הקורס שעברו. נערכו 5 קורסים ו-13 ימי ריענון מרוכזים. בסה"כ, 347 עובדים השתתפו בהדרכות אלו.

גם ב-2012 בכל קורס עירוני הוכנסו מקצועות חובה: מניעת הטרדה מינית, אבטחת מידע, תקנון המשמעת ובטיחות בעבודה ולקורסי הניהול נוסף נושא האתיקה בשירות הציבורי.

היחידה לפיתוח והדרכה בסיוע מחלקת הטקס והאירועים ומחלקת המופעים, הפיקה זו השנה החמישית את אירוע "מילדות לבגרות" עבור עובדים וילדיהם שהגיעו לגיל 13 וזו השנה שביעית של אירוע "שלום כיתה א'" לעובדים אשר ילדיהם עולים לכיתה א'. בשני האירועים לקחו חלק מעל 3,500 איש.

כמו כן, המשיכה היחידה לבצע פעילויות לעידוד האיכות והמצוינות. תוכננו ובוצעו 7 תכניות: תחרות על פרס "אתגר" ליחידות/פרויקטים מצטיינים, תחרות על פרס "עובד/צוות מצטיין", תחרות על פרס 'מצוינות בניהול' לסגל הניהול המרכזי, תחרות על פרס "מצוינות בניהול" למנהלי מחלקות, תחרות על פרס "נהג מצטיין", תחרות על פרס "מנהלי משק מצטיינים" ותחרות פרס "מדווחים מהשטח".

#### **4. תאונות עבודה**

מספר תאונות העבודה (במקום העבודה, בדרך אליה או בדרך ממנה) שאירעו לעובדי העירייה (ללא המרכז הרפואי ת"א ע"ש סוראסקי) עמד בשנת 2012 על 357 - עלייה של 3% בהשוואה ל-2011 (לוח 18.11). מספר ימי ההיעדרות מהעבודה בגין תאונות עבודה בשנת 2012 היה 9,115 וממוצע ימי ההיעדרות לתאונה עמד על 25.5, זאת בהשוואה ל-26.7 בשנת 2011. החל בשנת 2000 ישנה מגמה כללית של ירידה במספר תאונות העבודה (בשנת 2000 היו 664 תאונות), אם כי מספר ימי ההיעדרות לתאונה עלה מ-16 ימי היעדרות לתאונה בשנת 2000 לכ-26 יום ב-2012. שיעור התאונות (כלומר, היחס בין מספר התאונות לבין מספר העובדים בכל יחידה) הרב ביותר בהשוואה לכל היחידות האחרות היה באגף התברואה (לוח 18.12).

ב-2012 אירעו 404 תאונות דרכים בהן היה מעורב רכב עירוני (בהשוואה ל-334 ב-2011): 41 תאונות של אופנוע, 147 תאונות של רכב קל ו-216 תאונות של משאיות. ברוב תאונות הדרכים ב-2012 היו מעורבים כלי רכב מאגף התברואה (230). באופן כללי, על-מנת להוריד את מספר התאונות בעבודה ובדרכים, מבוצעות פעולות במישורים שונים: איבחון מערך הבטיחות וקביעת תקני ISO, הדרכה והסברה, ייעוץ ופיקוח, הפעלת אמצעים משמעתיים, הגברת מעורבות מנהלים וחקר תאונות עבודה.

#### **5. גמלאי העירייה**

מספר הגמלאים של עיריית ת"א-יפו (לא כולל המרכז הרפואי ת"א ע"ש סוראסקי) הגיע ביולי 2013 ל-3,404. כמו כן, ישנם 1,402 שאירים של עובדים או גמלאים. הגמלאים מאוגדים בארגון גמלאי העירייה. מטרת הארגון היא לטפח ולעודד פעילות חברתית, תרבותית והתנדבותית בקרב חבריה. הארגון מגיש לחבריו ייעוץ והדרכה בנושאים שונים. ועדת התרבות מקיימת חוגים וטיולים. מטעם הוועדה לטיפול בפרט נערכים ביקורי בית, כדי לסייע לבודדים ולעירייה בעניינים שונים (ארוחות, תיקונים קלים בדירה), וכן נערכים ביקורים אצל גמלאים השוהים בבתי-אבות. כמו כן, מקיימת הוועדה קשרים עם גופים שונים (לשכות רווחה, קופות חולים, משרד הבריאות) על מנת למצוא מענה לבעיות שהופנו אליה.