

ביזור סמכויות לשלטון המקומי לניהול תעסוקה אזורית

יהודית מילצקי
שני זוסמן-אפרתי

שולחן עגול 1.5.23



סדר יום

1. דברי פתיחה:

אודי בן דרור, מנכ"ל המכון החרדי למחקר מדיניות
רועי אסף, ראש הרשות לפיתוח כלכלי-חברתי של המגזר החרדי

2. הצגת המחקר:

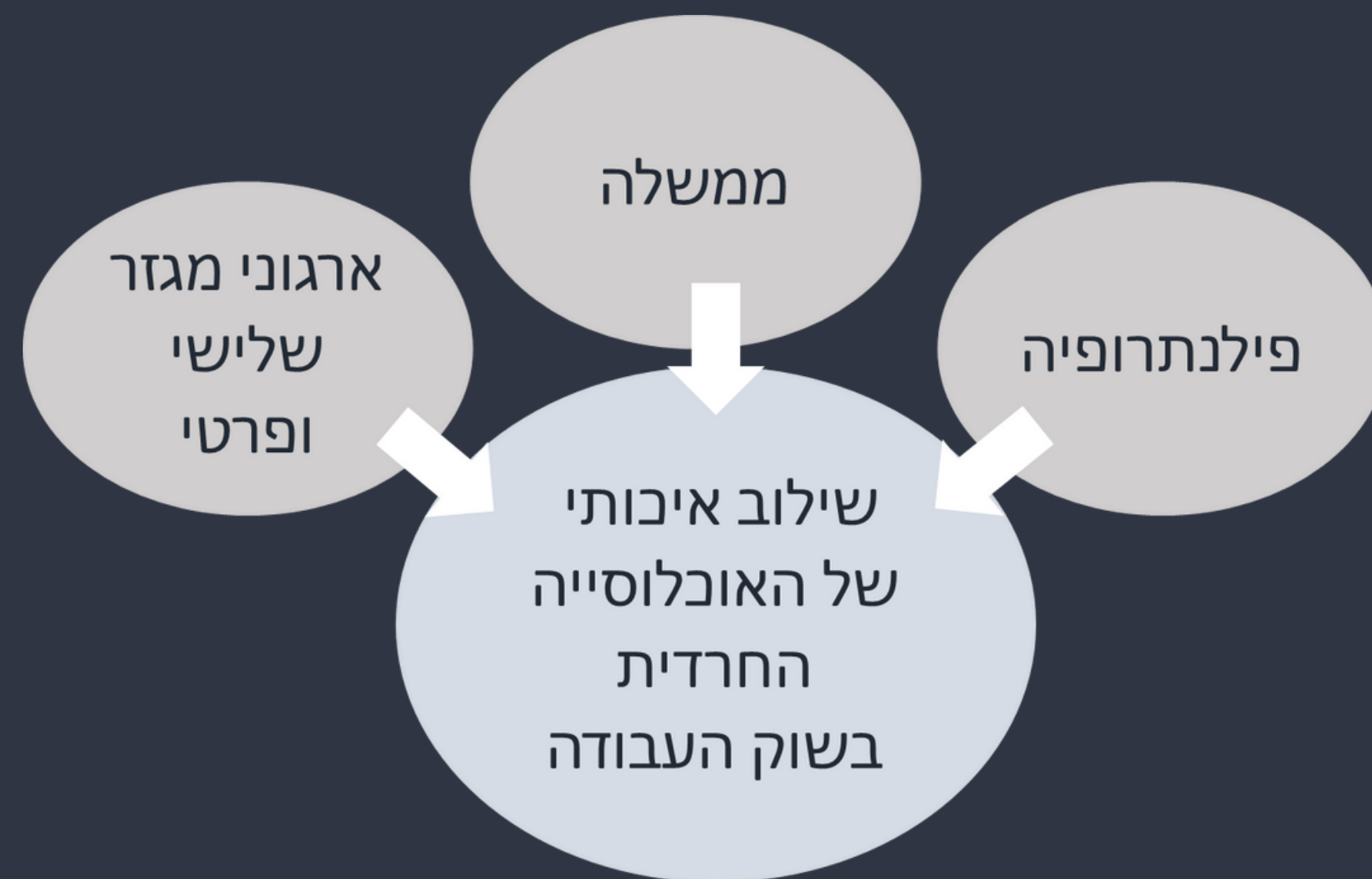
קידום תעסוקת חרדים באמצעות כלים מוניציפליים

3. סבב מגיבים

4. דיון:

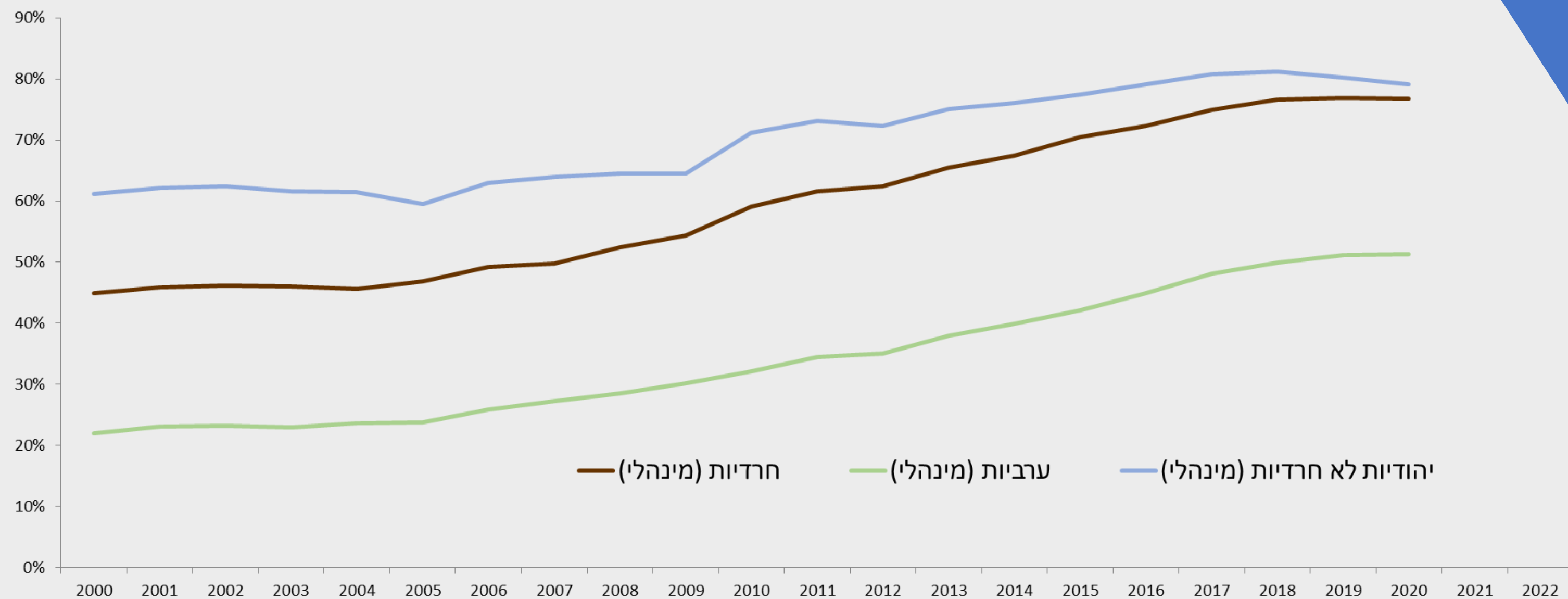
כלים מוניציפליים נדרשים לקידום תעסוקה

מאמצים רבים מושקעים בקידום תעסוקת חרדים



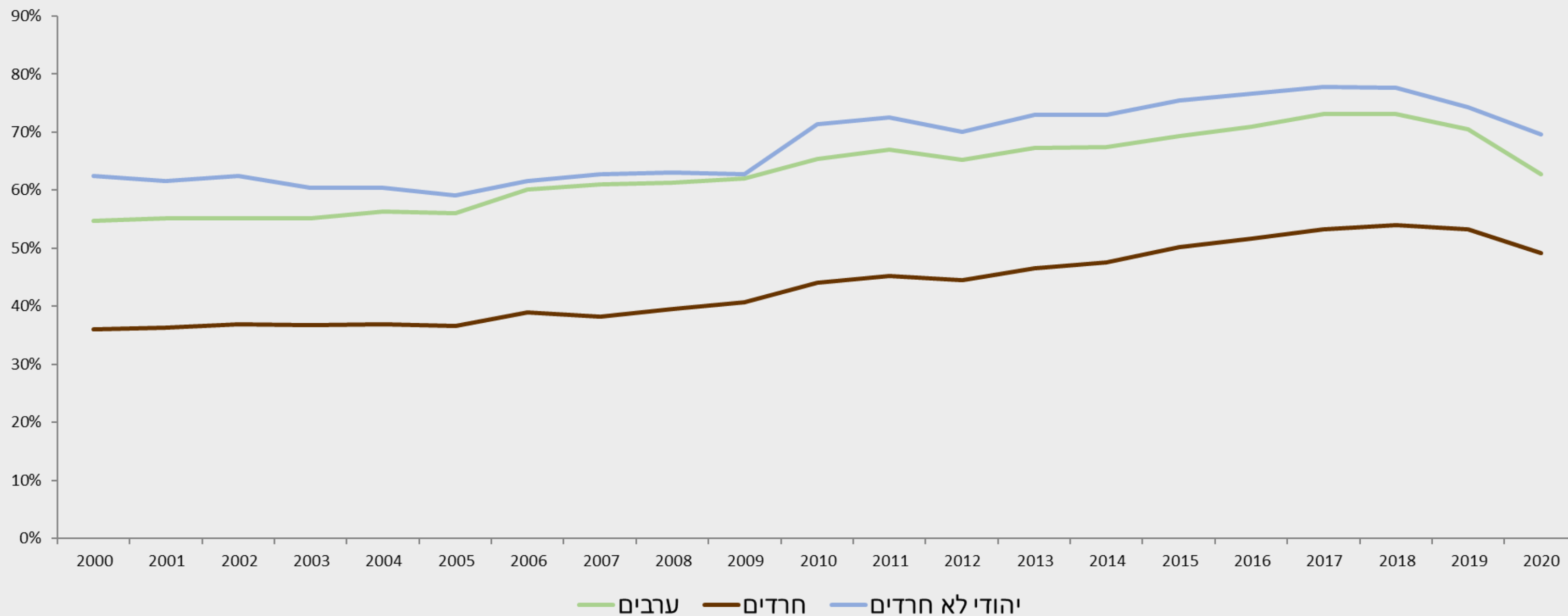
שינויים במדדי התעסוקה

שיעור תעסוקת נשים לפי מגזר 2000-2022



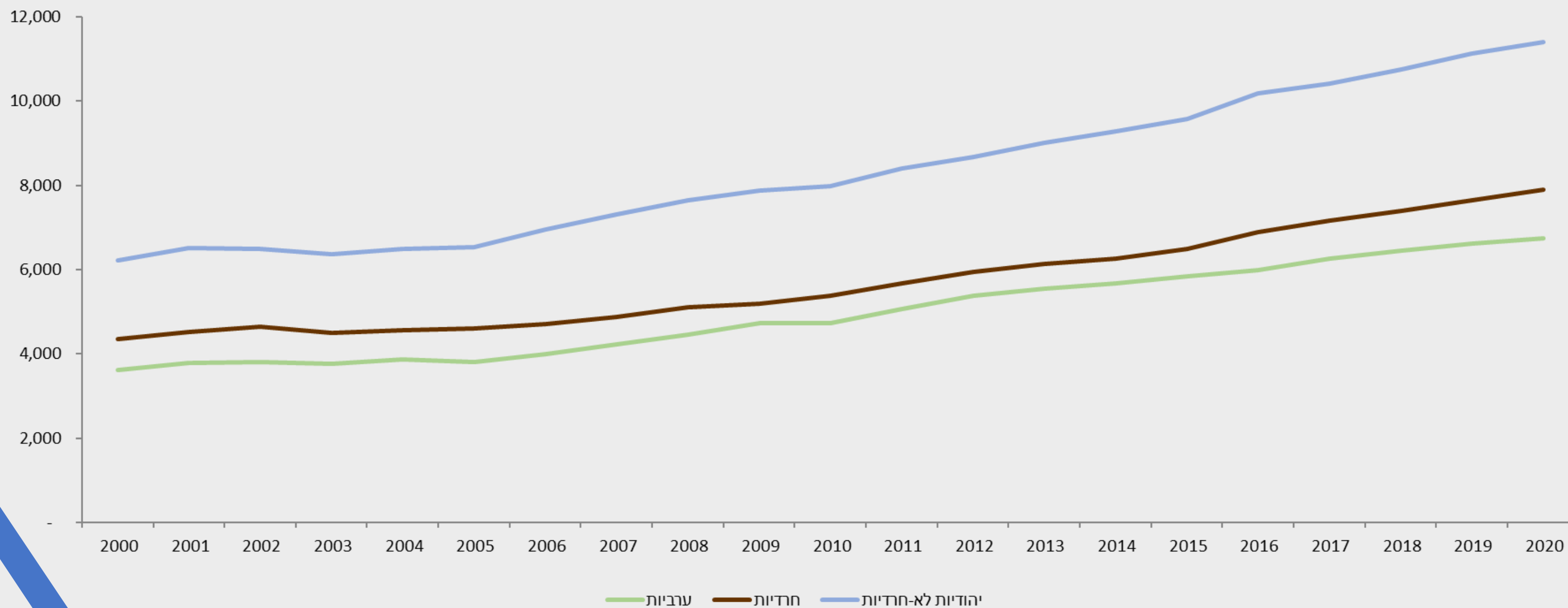
שינויים במדדי התעסוקה

שיעור תעסוקת גברים לפי מגזר, 2000-2020



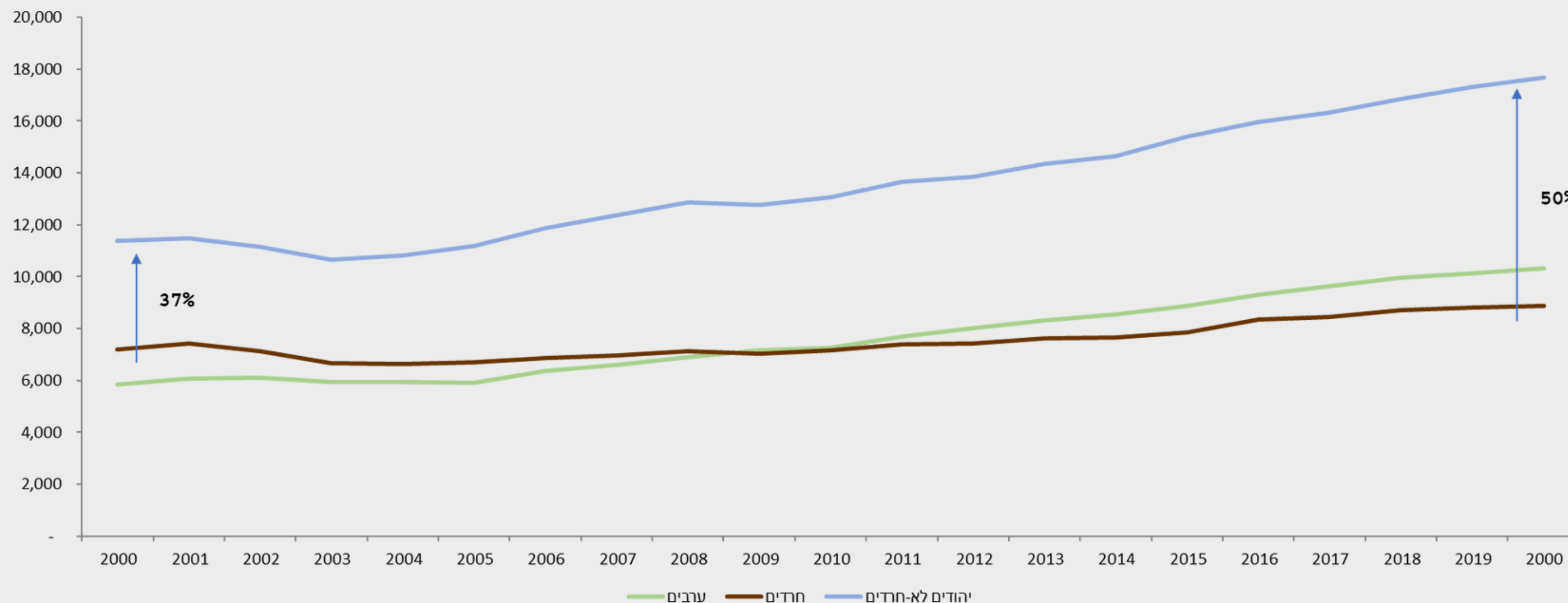
שינויים במדדי התעסוקה

שכר חודשי ממוצע של נשים לפי מגזר, 2000-2020



שינויים במדדי התעסוקה

שכר חודשי ממוצע של גברים לפי מגזר, 2000-2020



מקור: עיבודי המכון החרדי למחקרי מדיניות לנתונים מנהליים של הלמ"ס, 2000-2020

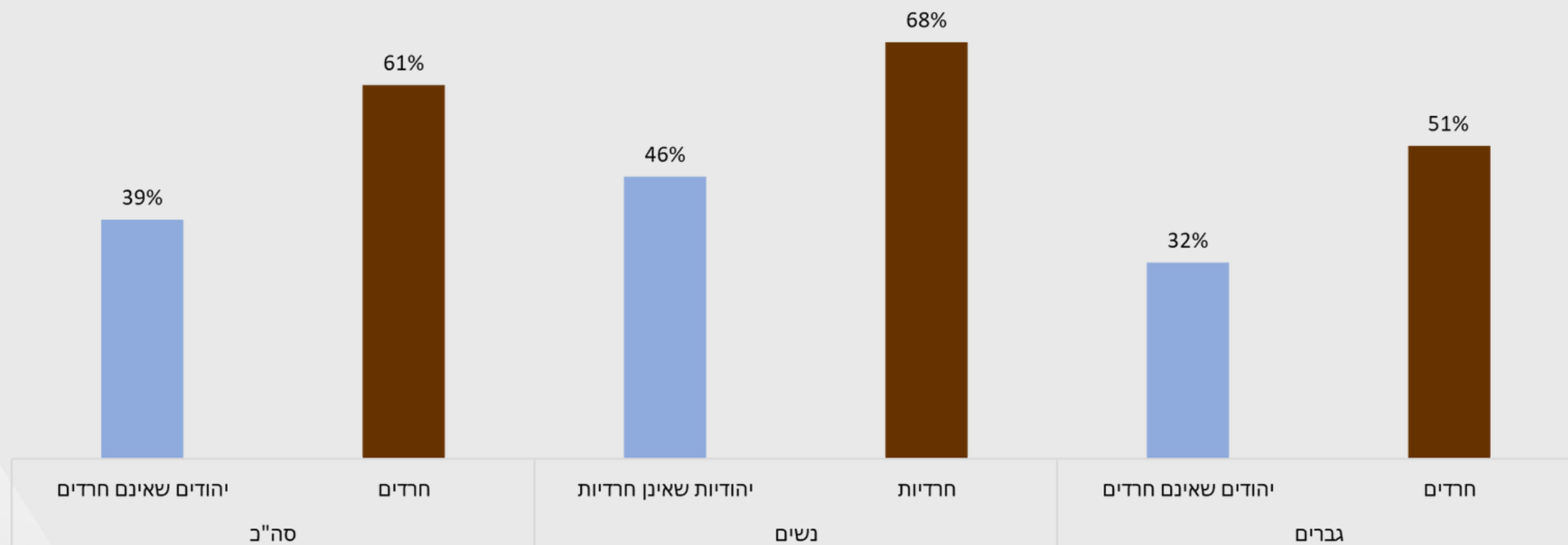
הרשות המקומית



שחקן חיזוק
בתהליכי תכנון תעסוקה

חשיבות תעסוקה מקומית בראי תעסוקה חרדית

שכיחות עבודה ביישוב המגורים לפי מגזר ומגדר

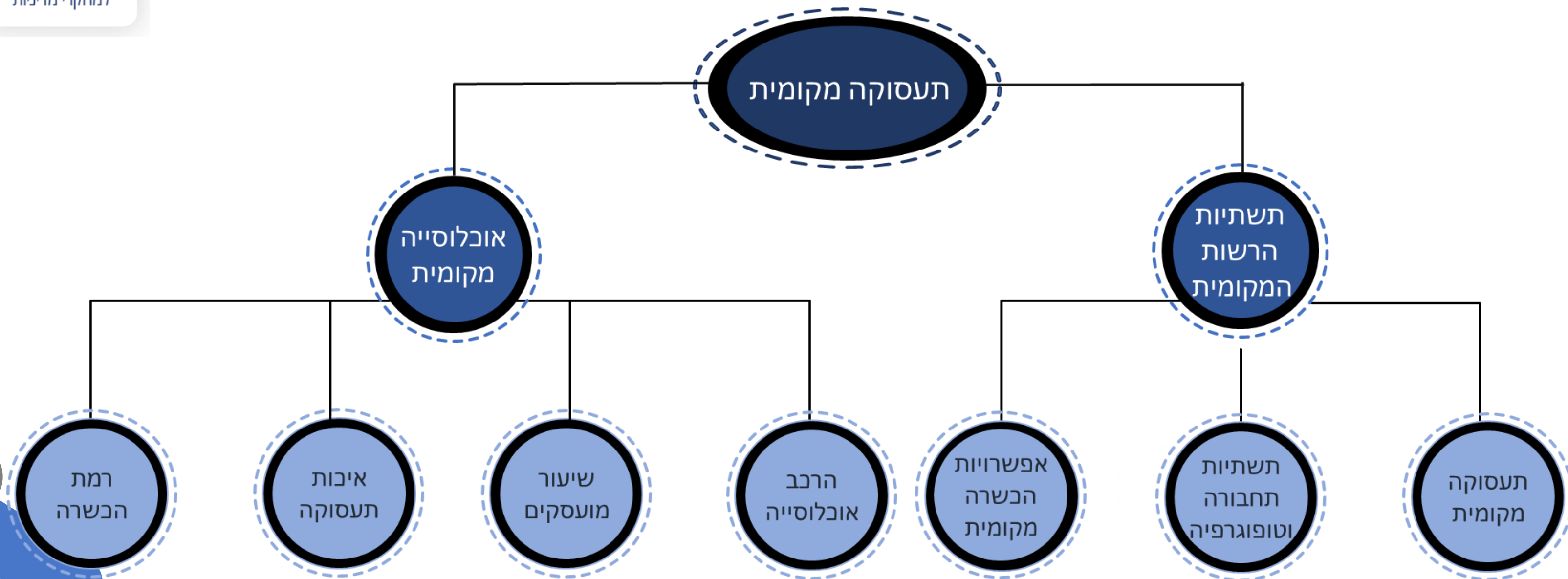


תובנות משלושה מחקרי תעסוקה עירוניים

בית שמש

ירושלים

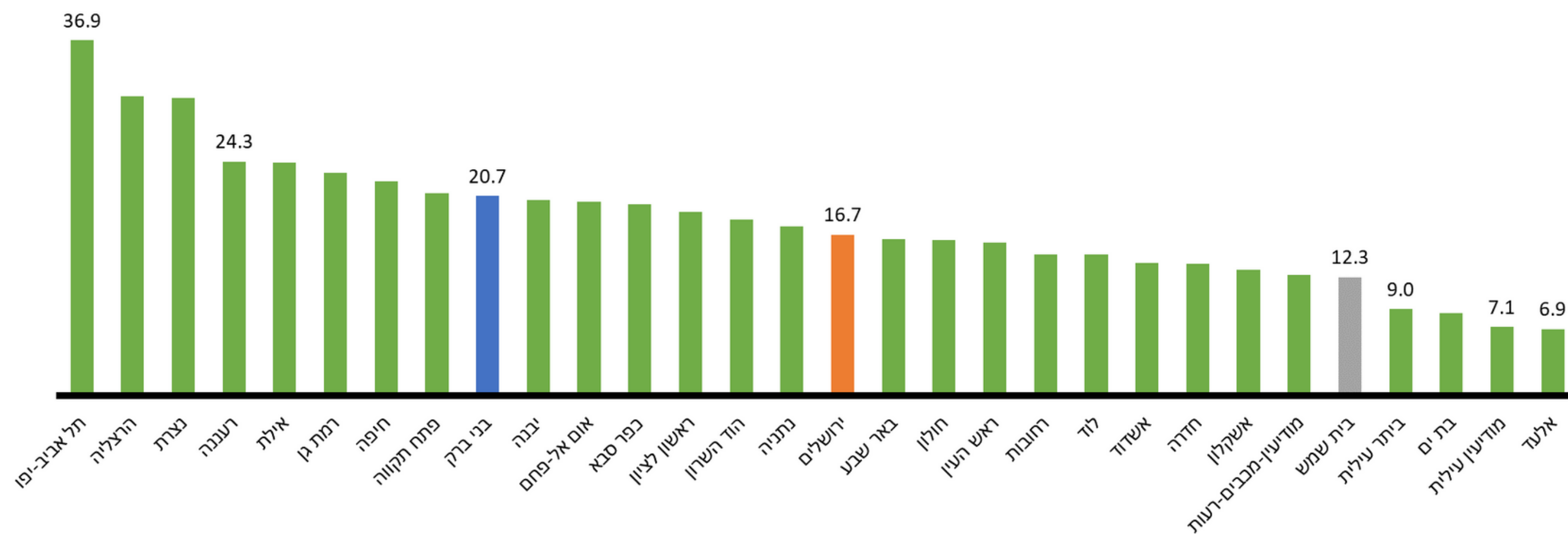
בני ברק



1. תשתיות הרשות המקומית

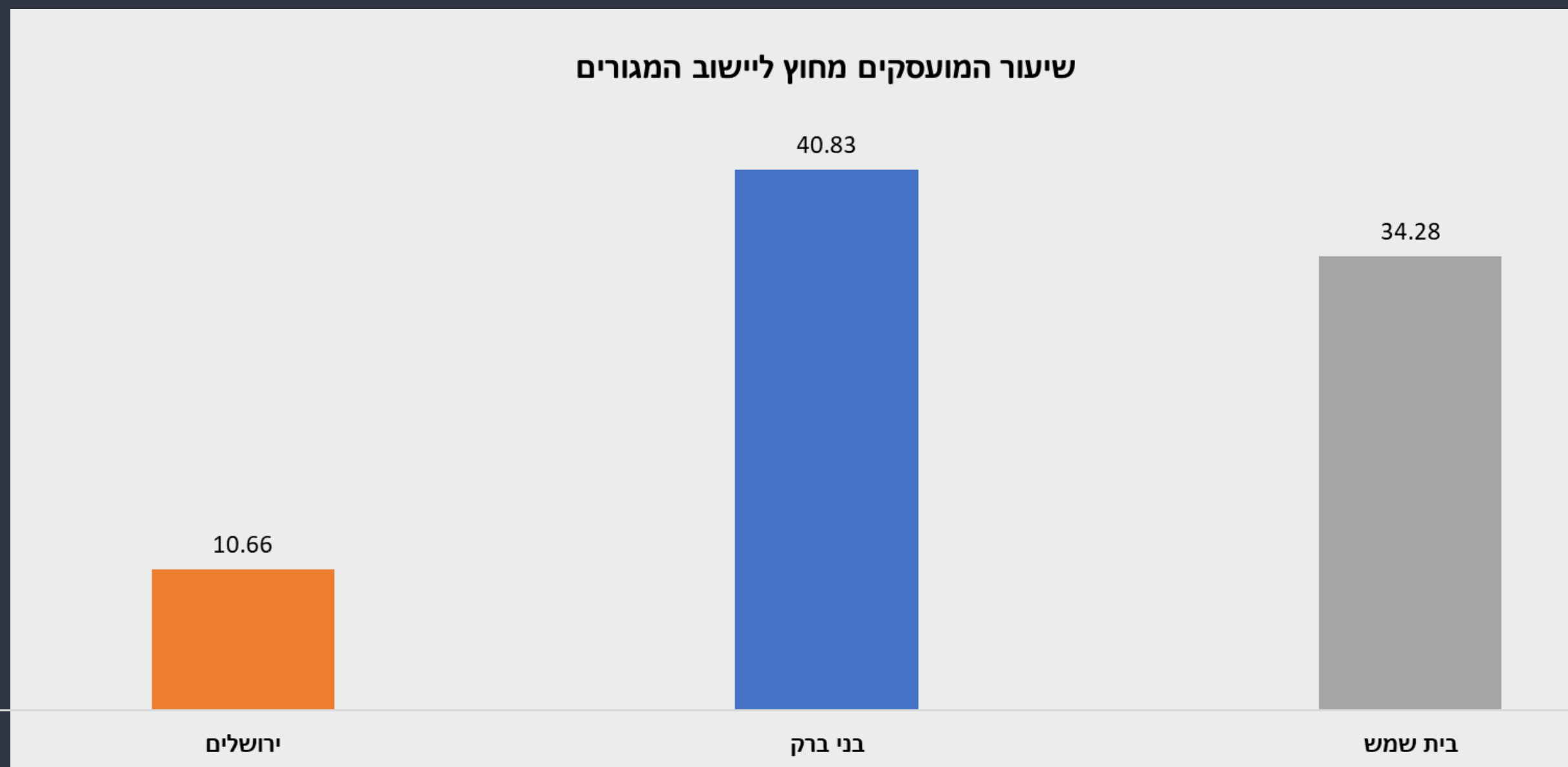
1.א. תעסוקה מקומית

עסקים ל-1,000 תושבים בגילי 20-64



1. תשתיות הרשות המקומית

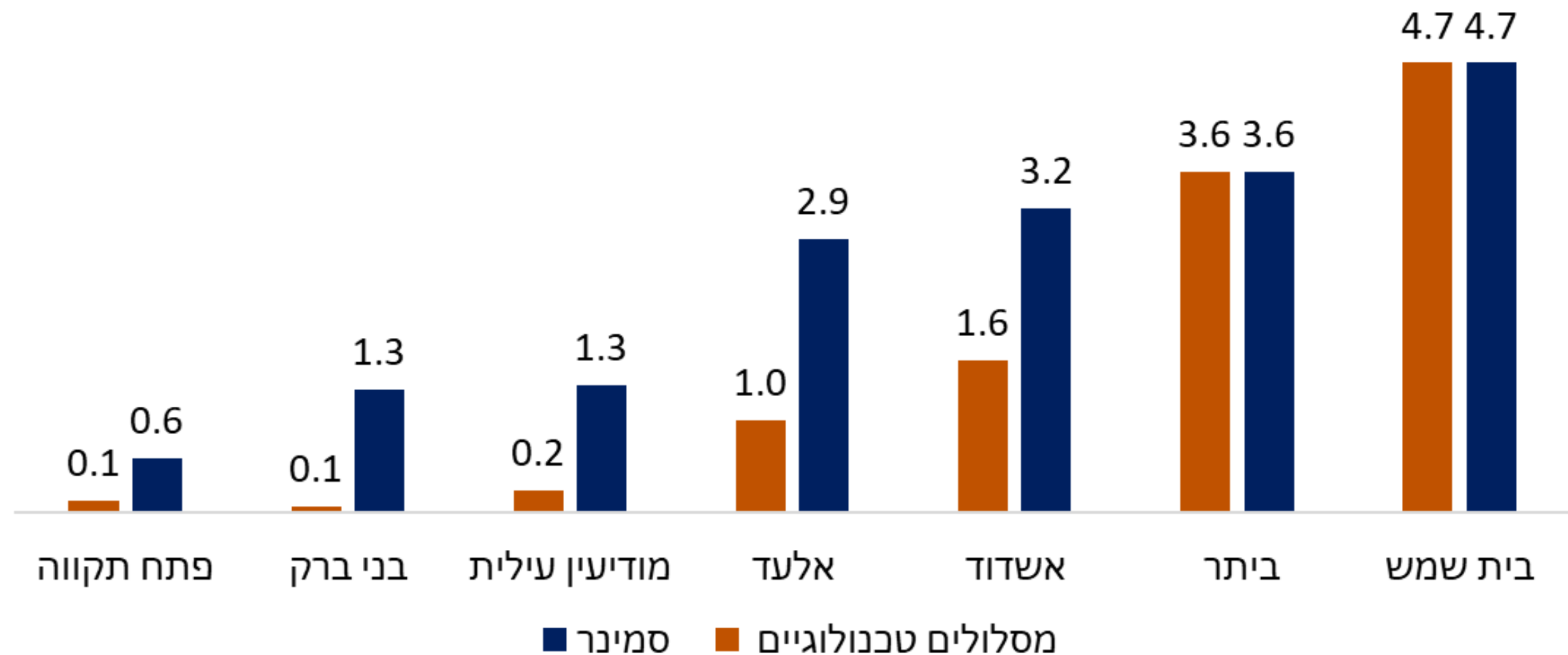
1.א. תעסוקה מקומית



1. תשתיות הרשות המקומית

1.1. הכשרה מקומית

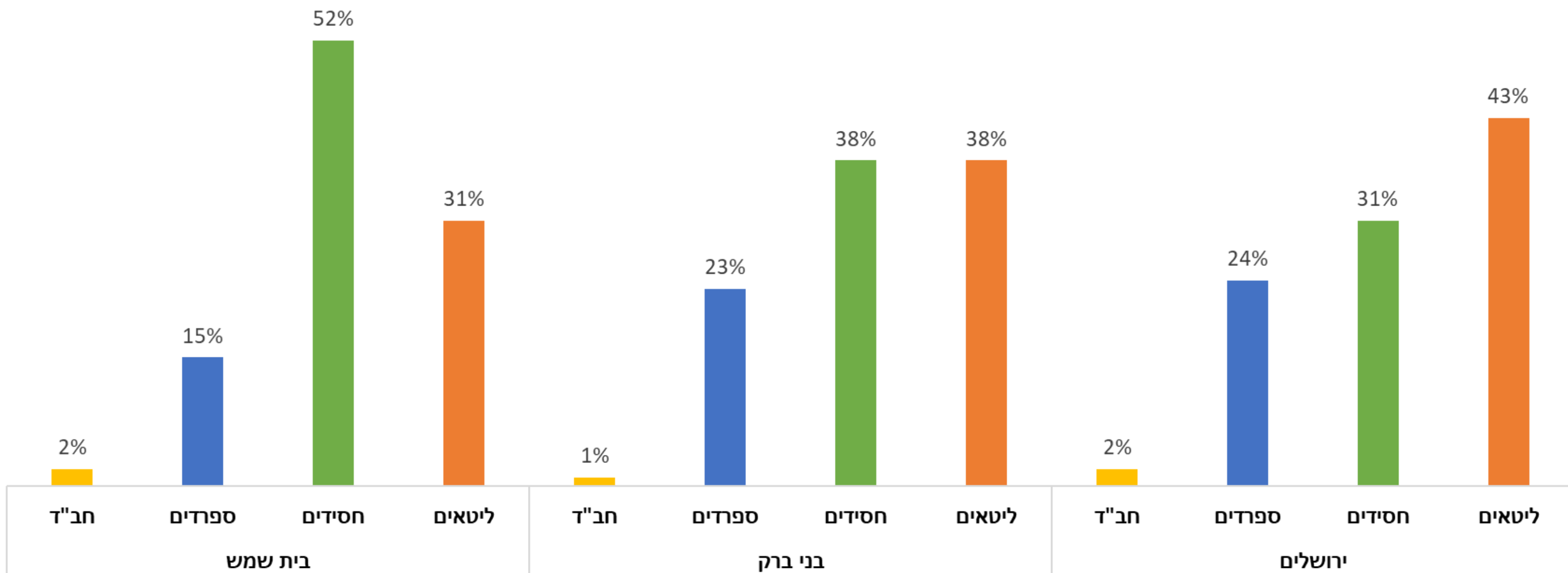
יחס נשים חרדיות בגילי 17-24 למספר הסמינרים ומסלולים
טכנולוגיים, לפי עיר (באלפים)



2. אוכלוסייה מקומית

2.א. הרכב האוכלוסייה המקומית

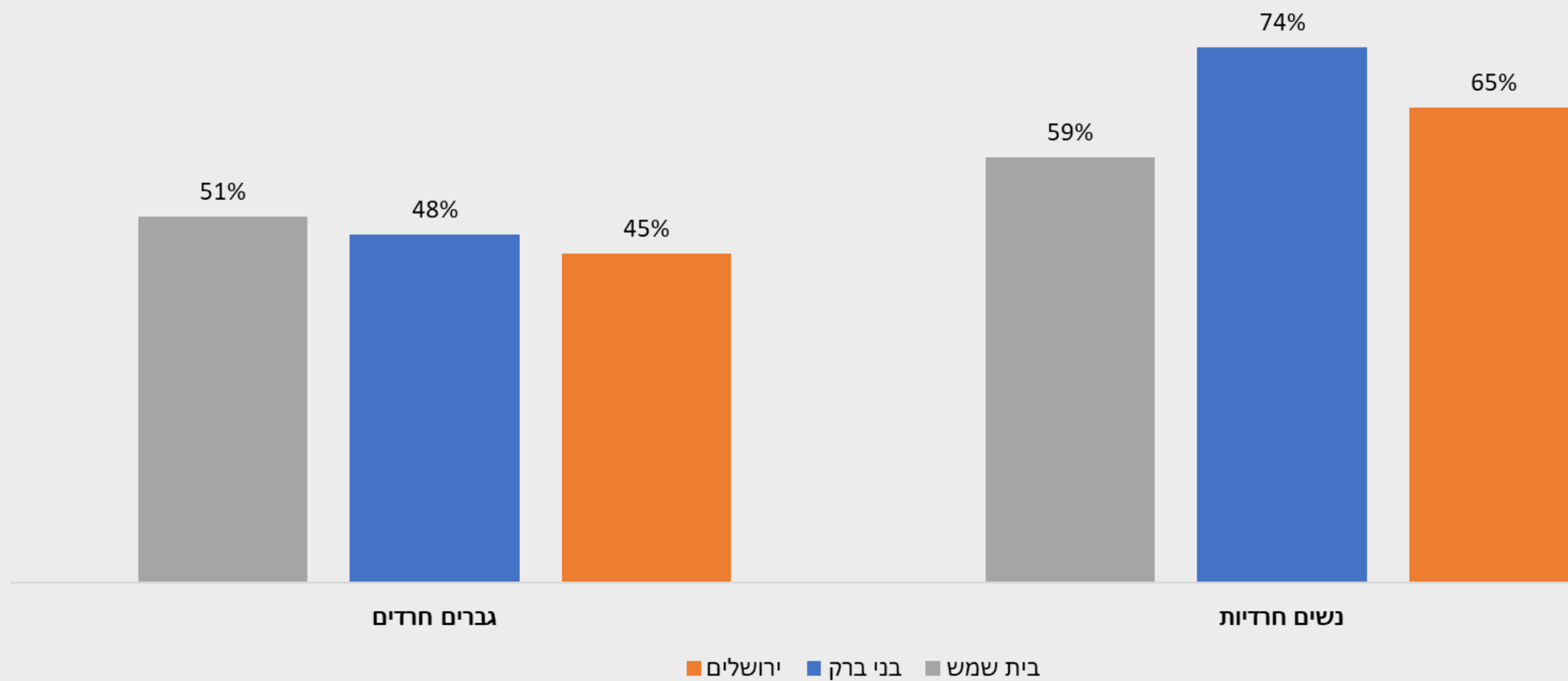
התפלגות חרדים בישובים לפי זרמים



2. אוכלוסייה מקומית

2.ב. שיעור מועסקים

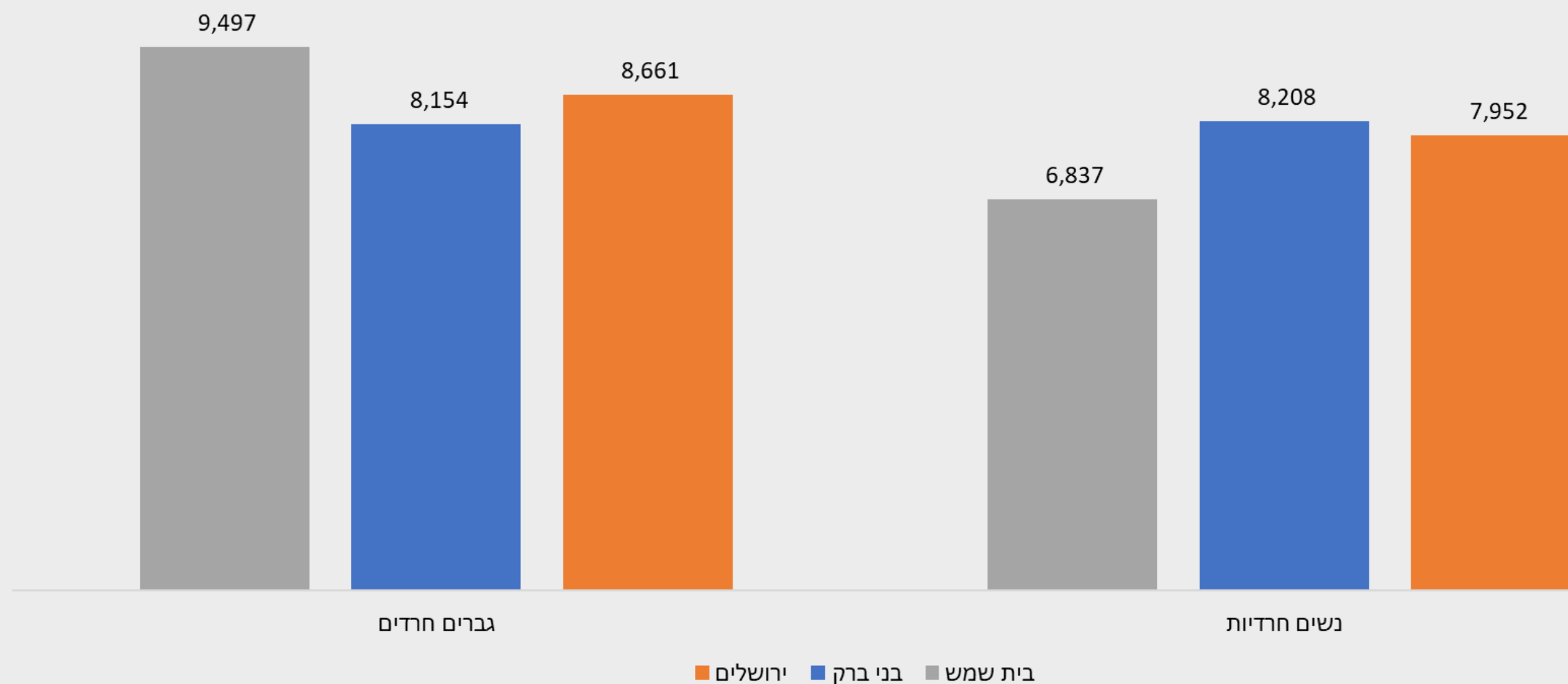
שיעור מועסקים לפי ישוב מגורים ומגדר



2. אוכלוסייה מקומית

2.ג. איכות תעסוקה

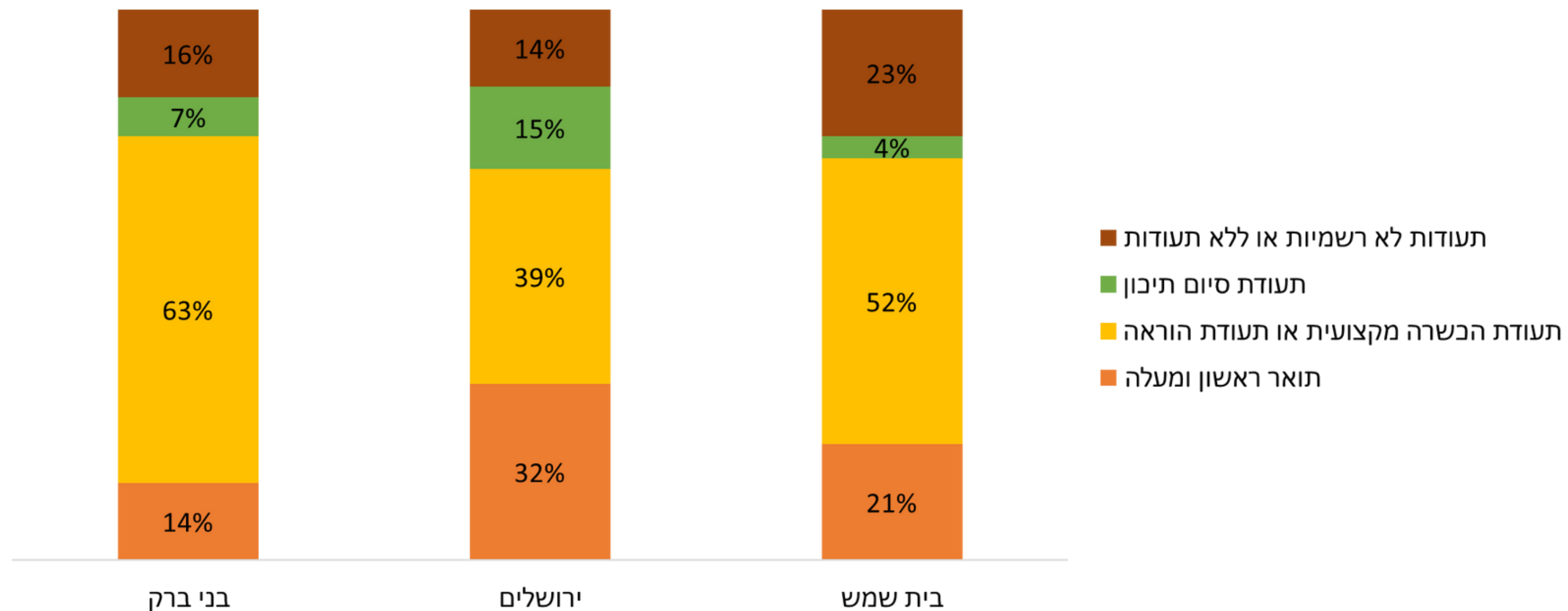
שכר חודשי ממוצע לפי ישוב מגורים ומגדר (בש"ח)



2. אוכלוסייה מקומית

2.2. רמת הכשרה

רמת הכשרה של נשים חרדיות, לפי יישוב מגורים



בני ברק

מרכז גוש דן, שכר ממוצע גובה יחסית
זמני נסיעות ארוכים למוקדי תעסוקה,
הזדמנויות תעסוקה מוגבלות בתוך העיר

ירושלים

מוקד תעסוקתי
אפשרויות הכשרה מגוונות
מערכת סגורה, אי הלימה בין הכשרות לצרכי המעסיקים

בית שמש

פוטנציאל גבוה למימוש
הזדמנויות תעסוקה מוגבלות
הזדמנויות הכשרה מוגבלות



אתגרים והזדמנויות ייחודיים לכל עיר



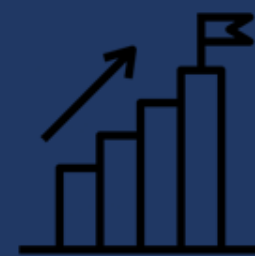
יעילות גבוהה

מהירות תגובתה של הרשות המקומית לשינויים גבוהה יותר ויכולת ההתאמה של התהליך תוך כדי פעולה גבוהה יותר. גם חלוקה תקציבית יכולה להיעשות יעילה יותר



ישימות גבוהה

בזכות ההיכרות עם הדמוגרפיה העירונית, הטופוגרפיה, התחבורה, מעסיקים וההון האנושי, מדיניות התעסוקה בעיר יכולה להיות בעלת ישימות גבוהה ומהירה



דיוק מאפייני תעסוקה וחסמים

הרשות המקומית יכולה לעמוד על החסמים המקומיים בדיוק רב יותר, למפות את ההון האנושי ואת המעסיקים הקיימים ולנצל את ההזדמנויות המקומיות לטובתה

ניהול וקידום תעסוקה בשלוש רמות תכנון

הרמה הלאומית

רשויות ממשלתיות שעוסקות
בהכשרה ותעסוקה

הרמה המקומית

יחידת תעסוקה עירונית שנותנת
מענה אסטרטגי הוליסטי ברמה
המקומית

רמת הפרט

מרכזים מקומיים המטפלים
בצרכים פרטניים של תושבים

כלים נדרשים לאקו-סיסטם עירוני

תחבורה
ויוממות

תכנון
ונייהול
אזורי
תעסוקה

תיאום
הכשרות

חיבור
למעסיקים

• בחינת

קישוריות

לאזורי

תעסוקה

מקומיים וחוצ

עירוניים

• תכנון פיזי של

אזורי תעסוקה

• כלים למשיכת

מעסיקים

ועידוד עסקים

• קשר, בקרה

ותיאום בין

מערכות

ההכשרה

והמעסיקים

• אפיון צרכים

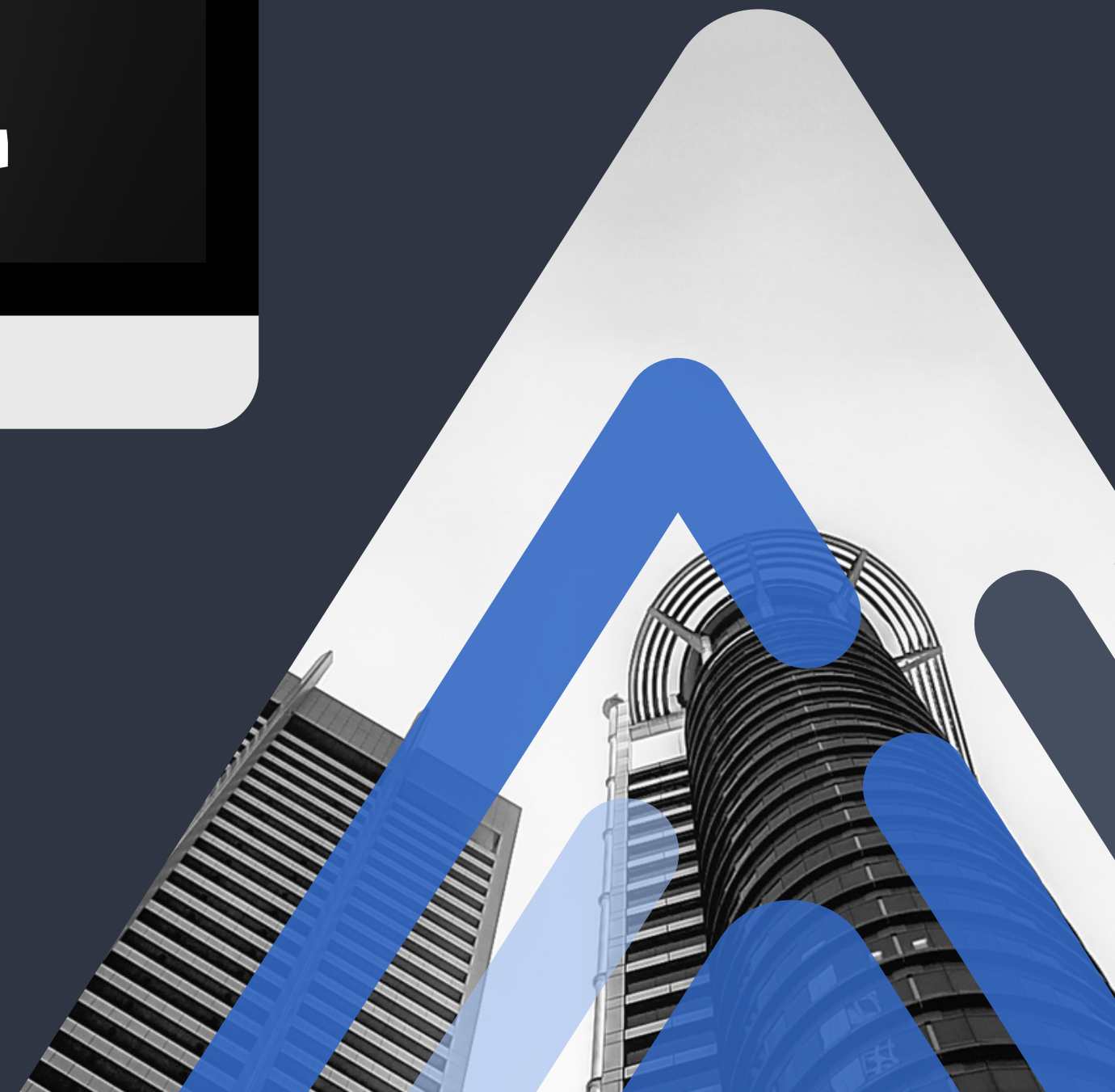
מקומיים

• משיכת

מעסיקים

הענקת כלים לרשות המקומית לקידום תעסוקה אזורית

יתרונות וחסרונות



אילו כלים נדרשים
להקמת אקו-סיסטם
תעסוקתי עירוני?

כיצד נראה מודל
ההפעלה של
האקו-סיסטם?

מפתחות להצלחה ואזורי "אין כניסה"

