



# מיפוי מצב התעסוקה בגליל

מוגש לעמותת ארץ עיר במרץ 2019  
ע"י ענבר בזק דה מרקט

## תוכן העניינים

2	1. תקציר מנהלים
6	2. הקדמה
	3. רקע כללי
7	3.1 הגליל
9	3.2 נתוני התעסוקה בגליל
13	3.3 האוכלוסייה הערבית בגליל
14	3.4 מוסדות השכלה גבוהה והכשרה מקצועית
14	3.5 מעסיקים בולטים
15	3.6 ארגוני תעסוקה
16	3.7 שחקנים בולטים נוספים
16	3.8 קהילות ההייטק המקומיות
	4. מיפוי ענפי תעסוקה
16	4.1 סקירה כללית
19	4.2 תעשייה
26	4.3 תיירות
28	4.4 ענף ההייטק, המחקר והתעשיות המתקדמות
32	4.5 התעשיות הביטחוניות
33	4.6 מסחר וקמעונאות
33	4.7 חינוך
33	4.8 בריאות
34	4.9 מקצועות חופשיים
34	4.10 עסקים קטנים
	5. מיפוי מגזרים ואוכלוסיות מיוחדות
36	5.1 תעסוקה במגזר הערבי
44	5.2 תעסוקת חרדים
46	5.3 תעסוקה לצעירים גילאי 21-30
	6. מגמות נוספות המשפיעות על התעסוקה בגליל ומנועי צמיחה עיקריים
47	6.1 העברת ההנהלה הבכירה למרכז הארץ והשארית הייצור בגליל
47	6.2 השפעת האוטומציה על המשרות
48	6.3 התוכנית להעברת מכון וולקני לגליל המזרחי
48	6.4 שלושת מנועי הצמיחה של הגליל
49	6.5 התוכניות לפיתוח העיר נהריה
49	6.6 הקמת עיר ערבית חדשה בגליל המערבי
49	6.7 הקמת המכון הלאומי לייצור מתקדם
50	7. סיכום תובנות ומסקנות

## 1. תקציר מנהלים

הגליל הוא חבל ארץ בגבולה הצפוני של מדינת ישראל, המשלב מרחבים עירוניים מודרניים לצד התיישבות כפרית וקהילתית, ומאופיין בריבוי שטחים פתוחים ובנכסי טבע ונוף.

אולם, למרות תדמיתו הפורחת סובל הגליל זה שנים רבות מרמה סוציו-אקונומית נמוכה, מחוסר במקומות עבודה ראויים ומכניסים, מהעדר מרכזי מדע ואקדמיה מתקדמים, מתשתיות מוזנחות, לקויות ולא מספקות ומחוסרים משמעותיים בשירותי התחבורה, הבריאות והחינוך.

לצד המצב ההולך ומחמיר בתחום התעסוקה בצפון, קיימת תקווה לשינוי. לצפון יתרונות יחסיים ייחודיים בדמות נכסי טבע, נוף ומורשת, קהילה שורשית ומחויבת, תעשייה ענפה ובעלת הישגים הכמהה להרחבתה ולשיפורה, זרעים של מדע וטכנולוגיה בתחומי מדעי החיים והחקלאות.

המיפוי כלל כ- 100 ראיונות עומק עם גורמים העוסקים בתחום התעסוקה בצפון. ביניהם: ארגוני תעסוקה, מעסיקים, חברות השמה, גופי השכלה ואקדמיה, מנהלי קהילות, אשכולות ישובים, לשכת התעסוקה, ראשי ערים ומועצות, הרשות לפיתוח הנגב והגליל, התאחדות התעשיינים, לשכת המסחר והתעשייה מחוז צפון, מעוף ועוד. הראיונות בוצעו במהלך החודשים נובמבר 2018-מרץ 2019, על ידי ענבר בזק, עבור עמותת ארץ עיר.

בנוסף נערכו סקירה מקיפה וניתוח של חומרי מחקר, דו"חות הלמ"ס ולשכת התעסוקה, ושל תוכניות שונות שגובשו על ידי השחקנים השונים הפועלים בגליל. האזור שנסקר הנו הגליל המזרחי, הגליל מערבי ובקעת בית הכרם, הנמצאים בחלקו הצפוני ביותר של הגליל.

## הדגשים שעולים מהמיפוי:

כלכלת הצפון מבוססת בעיקרה על תעשייה מסורתית, תיירות וחקלאות, כאשר 46% מהעובדים מרוויחים שכר מינימום או פחות. כתוצאה מכך השכר הממוצע באזור מהווה כ- 30% מהממוצע הארצי, וכ- 66% פחות מממוצע השכר בתעשיית ההייטק.

עם פחות הזדמנויות תעסוקה איכותיות, אין זה מפתיע שהגליל עומד בפני הגירה שלילית של כ- 23,000 אנשים בעשור האחרון, רובם בגילאי 22-45, אשר עוזבים למרכז הארץ. במשך השנים נרקמו באזור יוזמות שונות, חלקן ציבוריות בתמיכה ממשלתית וחלקן של ארגונים חברתיים ועמותות, שכולן עסקו בשיפור התעסוקה בגליל, אך עד כה יוזמות אלו לא הביאו לשינוי המיוחל.

בעשור האחרון, עם עליית מחירי הדיור במרכז הארץ והגידול בצפיפות האוכלוסין, עלתה האטרקטיביות של הגליל למגורים עבור משפחות צעירות שמחפשות איכות חיים וחינוך טוב. מאז פתחו הקיבוצים את שעריהם לקליטת משפחות בהרחבות, החל גל של חזרה צפונה, בעיקר של בני ובנות הגליל שהיגרו למרכז ורוצים לחזור הביתה. קיים ביקוש גדול ליישובים קהילתיים ולהרחבות קהילתיות, ובחלק מהיישובים קיימות רשימות המתנה ארוכות. אולם, מאז ההגירה עדיין נשאר שלילי, בשל עזיבה מדי שנה של אלפי צעירים המחפשים תעסוקה איכותית מחוץ לאזור.

אחד הפתרונות המסתמנים ליצירת מאגר הגירה חיובי לגליל הוא תוכנית המשלבת תעסוקה איכותית לצד מגורים במגזר הכפרי. ישנם מספר גורמים באזור שהתחילו לשווק "גרעיני התיישבות" של קהילות צעירים הייטקיסטים, ועולה כי קיים ביקוש למודל זה.

**אחד הדברים הבולטים ביותר שעלו מהמיפוי הוא כשל שוק בתחום התעסוקה בגליל, המתבטא בפער גדול בין הצרכים והרצונות של מחפשי העבודה לבין היצע המשרות שהשוק מציע.**

מצד אחד קיים בגליל הון אנושי גבוה של אקדמאים ובעלי ניסיון עשיר בתחומי ניהול בכיר והייטק שנאלצים להרחיק ולעבוד מחוץ לאזור במחיר משפחתי ואישי גבוה תוך יצירת עומס תחבורתי ופגיעה באיכות הסביבה. מהצד השני קיים היצע של אלפי משרות שאינן מאוישות, בתחומים מקצועיים בענפי התעשייה, בעיקר בדרג ניהול ביניים ורצפת הייצור, **עד כדי סכנה אמיתית לענף התעשייה בצפון.**

רוב המשרות הפנויות בגליל שהמעסיקים מתקשים לאייש הנן בתחום התעשייה במקצועות "צווארון כחול", בענפי עיסוק שדורשים התמקצעות כגון מפעילי ציוד ומכונות, מסגרים, רתכים, חרטים, נגרים, מפעילי ציוד CNC וכד'. קיים מחסור גדול במקצועות אלו במיוחד בדרגות ניהול זוטרות.

המחסור בכח אדם מקצועי בענף התעשייה נוכח בכל הארץ, אך באזור הגליל הופך לבעיה מהותית, היות ובאופן בולט חלק גדול של המשרות באזור הצפון הן בתחומי התעשייה המסורתית (כחמישית מתושבי הצפון מועסקים בתעשייה המסורתית, המספקת נכון להיום כ-140,000 משרות).

ישנם מספר תחומים נוספים שעולה בהם קושי בגיוס בשל מחסור בכח אדם בצפון, בראשם הנהלת חשבונות, תחומי הטיפול השונים ומגוון המקצועות הפרה-רפואיים.

כמו כן, המיפוי מעלה כי קיים חוסר גדול במשרות באזור הגליל בענפי צווארון לבן, כמו בענף ההייטק, בתחומי הבנקאות, בענף התקשורת, ובכלל בתפקידי מטה ותפקידי ניהול בכירים. המחקר מעלה שהסיבה נובעת מתפיסה של המעסיקים המעריכים כי המגוון הגדול במרכז הארץ יקל עליהם לגייס עובדים מוכשרים, בעוד שהמגוון המצומצם יחסית בגליל יקשה עליהם בגיוס.

התוצאה של תפיסה זו היא רתיעה של חברות הייטק להקים מרכזי פיתוח גדולים בגליל מחשש שיתקשו בגיוס כוח אדם מתאים, וכי יאלצו להתפשר באיכות כוח העבודה. יתרה מזו, חברות גדולות רבות שפעלו בעבר באזור שנסקר העבירו את משרדיהן למרכז והשאירו בצפון בעיקר את משרות הייצור, כך שנוצר מחסור במשרות ניהוליות בכירות ומשרות מטה (שיווק, מכירות, כספים, רכש וכד') מול היצע עודף של משרות זוטרות בתעשייה (מחסנאים, רצפת ייצור, הנהלת חשבונות וכד')

## **מנועי הצמיחה העיקריים בגליל הנם תעשייה מסורתית מתקדמת, הייטק עתיר עבודה ותיירות.**

**תעשייה מסורתית מתקדמת** – התעשייה המסורתית מספקת נכון להיום כ- 140,000 משרות באזור הצפון וכחמישית מהמשרות בגליל. בעשורים האחרונים סובלת התעשייה מתדמית נמוכה, מהעדר יתרון תחרותי מובהק ומפריון נמוך, מצב המוביל לקושי באיוש משרות, בעיקר בתחומים מקצועיים.

פוטנציאל התעסוקה הגבוה ביותר קיים בתעשייה המסורתית, שכן בכל רגע נתון יש אלפי משרות דרושים שאינן מאוישות. מצוקת כח האדם בתעשייה מוגדרת כיום על ידי התעשיינים בגליל כבעיה מספר 1 המסכנת את קיומם ומהווה חסם לצמיחה.

תמיכה בתעשייה בתחומים של שיפור הפריון, הפיכת התעשייה המסורתית לתעשייה מסורתית מתקדמת (Industry 4.0) ומיתוג מחדש של הענף, באופן שיגדיל את הביקוש של תושבי הגליל להשתלב כעובדים בענף, יאפשרו שילוב בתעסוקה של אלפי תושבי הגליל שאינם מועסקים כיום.

**הייטק עתיר עבודה** – בישראל קיים מחסור בעובדים מוכשרים בענף ההייטק בישראל, במיוחד בתחומים מסוימים כמו סייבר ובינה מלאכותית. לפי דו"ח של רשות החדשנות מ-2017 הביקוש למפתחי תוכנה גדול פי 2.5 מההיצע. בעוד שבכל הארץ חברות ההייטק מתקשות לגייס עובדים, קיים בגליל הון אנושי גבוה המתאים להשתלב בענף. בשנים האחרונות נעשו מאמצים גדולים של גורמים בגליל להרחיב ולהעמיק את תחום ההייטק בגליל ובגולן, אולם מאמצים אלו העלו חרס. המצב הזה עשוי להשתנות בשנים הקרובות, הודות לתוכניות הממשלתיות חדשות התומכות בקידום תעשיית ההייטק בגליל יותר מאשר בעבר.

בנוסף, התעוררו בשנתיים האחרונות מספר יוזמות מקומיות בכל רחבי הגליל, בדמות קהילות הייטק מקומיות, אשר פועלות לחיבור בין יזמים לחברות ולקידום תעסוקה איכותית בתחום ההייטק. קהילות אלו מצליחות לייצר התחלה של שינוי מגמה ויצרות עניין מסוים אצל חברות הייטק במעבר צפונה, אם כי עדיין בצעדים מאוד קטנים שאינם מחוללים שינוי משמעותי בשוק התעסוקה.

יתרונו היחסי של הגליל בתחום זה הוא במאגר גדול של בני מיעוטים בעלי הכשרה מתאימה המעוניינים להשתלב בענף ההייטק. מדובר במגזר אשר אפשרויות התעסוקה שלו מוגבלות ולכן נאמנתו למעסיקים מוגברת. אולם בתחום זה נדרשת עבודה מאומצת בשכנוע של חברות ויזמים בפוטנציאל הקיים בגליל, בשל דעות קדומות וחסם המרחק.

**תיירות** – הגליל הוא אחד מחבלי הארץ הפופולאריים ביותר לתיירות פנים ולתיירות חוץ כאחד. הודות לנכסי טבע, נוף ומורשת קיימים לצד האקלים הנוח, יש לגליל יתרון יחסי בתחום התיירות על פני חבלי ארץ אחרים. תחום זה עדיין לא הגיע לידי מיצוי, קיימים לא מעט חסמים לפיתוח הענף וחסר גורם מתכלל שתייחס לפיתוח ענף התיירות בראיה אזורית.

**תעשיות ביטחוניות** – תחום התעשיות הביטחוניות הנו תחום בעל בולטות באזור הגליל, הודות לשני מעסיקים משמעותיים - אלביט ורפאל, שכל אחד מהן מעסיק אלפי עובדים, שחלקם הגדול תושבי הגליל. חברות אלו רוכשות חלק גדול משירותי התכנון והייצור שלהן מספקים חיצוניים, בסכומים העומדים על מאות מיליוני שקלים בשנה. ומכאן, שיש הזדמנות גדולה לפתח תחום חדש של עסקים קטנים - המתמחים במתן שירותים לתעשיות הביטחוניות.

השילוב בין הון אנושי שמגיע מאותן חברות ביטחוניות ומכיר את צורת העבודה מולן, לצד הצורך הגובר והולך של חברות אלו להוציא פרויקטים למיקור חוץ הופך את ההקמה של מיזמים פרטיים שהמספקים שירותים במיקור חוץ לתעשיות הביטחוניות להזדמנות כלכלית גדולה, כמו גם למקור ליצירת מאות מקומות עבודה חדשים.

### **תובנות נוספות שעלו מהמיפוי:**

עולה מהמיפוי כי קבוצת האוכלוסייה המתקשה באופן מיוחד להשתלב בשוק התעסוקה, הן נשים ערביות, בעיקר בקבוצות הגיל של 18-24 ומעל גיל 55. נכון להיום פחות מ-30% מהנשים בגילאים אלו משתלבות בשוק התעסוקה. עולה כי תעסוקת נשים ערביות מושפעת לא רק מפערים תרבותיים ופערים בהשכלה (כמו בתעסוקת ערבים בכלל), אלא גם מהקושי של נשים ערביות לעבוד מחוץ לישוב המגורים, בשל העדר תחבורה ציבורית יעילה ובהעדר מסגרות חינוך לילדים לאחר שעות החינוך הפורמאלי. פתרון אפשרי לאוכלוסייה זו היא הקמת מרכזי תעסוקה ומלאכה בתוך כפרים וישובים במגזר הערבי.

באופן כללי, אחד החסמים הגדולים ביותר לתעסוקה בגליל הוא העדר תחבורה ציבורית מותאמת. בעיה זו פוגעת גם בעסקים הקטנים וגם במעסיקים הגדולים, שכן מימון הבאת העובדים למקום העבודה מכבידה מאוד על עלות העסקת העובדים. לחסם זה נדרש פתרון יצירתי של הסעות משותפות לכמה מעסיקים. כמו כן, בענפים בהם ניתן להעסיק עובדים מרחוק, ניתן להרחיב את מעגלי התעסוקה באמצעות הקמת חללי תעסוקה משותפים – האבים.

אחד הצרכים שעולים משיחות עם המעסיקים הוא הצורך בהכשרות ייעודיות, "Tailor Made", המותאמות לצורכי המעסיקים. נושא זה עולה כצורך מרכזי גם בענף התעשייה וגם בענף ההייטק. בין הקשיים העיקריים עליהם הצביעו המעסיקים הבינוניים והקטנים הם איתור כוח אדם מיומן לצד הקושי לממן הכשרות מקצועיות.

### **שחקנים וגורמים העוסקים בתחום התעסוקה:**

בגליל כולו פעילים כ-40 גופים העוסקים בתעסוקה והשמה באופן אקטיבי, לא כולל חברות השמה פרטיות. קיים שיתוף מידע ושיתוף פעולה חלקי בין הארגונים הללו, אך יש מקום לשיפור.

בנוסף, ישנם מספר שחקנים מרכזיים שחרטו על דגלם לקדם את התעסוקה בגליל, שמבוססים על פילנתרופיה ויוזמות פרטיות. המרכזיים שבהם: עמותת יוזמה לאומית (של ח"כ לשעבר והזים אראל מרגלית); רוח הגליל (של רעיה שטראוס); ארגון שינוי כיוון; עמותת אור, עמותת לב בגליל ומספר גורמים המתמקדים בעידוד תעסוקה באוכלוסייה הערבית: מרכזי ריאן, צופן, קו משווה, קולקטיב אימפקט ו-IT WORKS.

לצד אלו הוקמו מספר קהילות יזמים בתחום ההייטק המונות ביחד כ-1,000 חברים, הפועלות כל אחת בנפרד וגם ביחד בשיתוף פעולה כדי לקדם את ענף ההייטק והתעסוקה במרחב.

## 2. הקדמה

מרכז לאודר לתעסוקה בנגב אשר הוקם על-ידי הונאלד לאודר בשיתוף עם JNF ארה"ב ואוניברסיטת בן-גוריון, פועל פועל משנת 2014 בתחום קידום התעסוקה בנגב ומעוניין להתחיל את פעילותו גם בגליל.

היעד העיקרי של מרכז לאודר הוא לייצר הגירה חיובית לגליל של 300,000 אנשים בחמש השנים הקרובות ופיתוח חבל הארץ הצפוני של מדינת ישראל, באמצעות תמיכה וסיוע בפיתוח תעסוקה איכותית באזור הגליל, תוך משיכת מפעלים ומעסיקים ממרכז הארץ כמו גם מהעולם.

מיפוי זה נועד לזהות צרכים, הזדמנויות והאתגרים המצויים בקרב מעסיקים וארגוני תעסוקה בצפון, במטרה לפתח מענים הולמים וראויים להשאת צעירים בגליל. כשניגשנו לבחון את המצב שמנו לנגד עינינו את הגליל כמכלול של כלל האנשים והכוחות הפועלים בו.

המיפוי כלל 100 ראיונות עומק עם אנשי מפתח מתחומים שונים: ארגוני מעסיקים, מעסיקים, עמותות העוסקות בקידום תעסוקה, גורמים באקדמיה, גופים ציבוריים ואיגודים מקצועיים, לצד איסוף חומר ממחקרים, מאמרים ועבודות שנעשו בשנים האחרונות על תחום התעסוקה בגליל.

### שותפים פוטנציאליים לתוכנית:

גורמי ממשל וחברה: רשויות מקומיות באזור הגליל, משרד הכלכלה, המשרד לפיתוח הנגב הגליל והפריפריה, המשרד לשוויון חברתי, מכללות בגליל (תל חי, אורט בראודה, גליל מערבי, מכללת ארז, מכללת סחנין), התאחדות התעשיינים מחוז צפון, לשכר המסחר והתעשייה מחוז צפון, לשכת התעסוקה מחוז צפון, מעו"ף, החברות הכלכליות באזור הגליל, מרכזי צעירים, מרכזי הון אנושי, רשות מקדמת תעסוקה, מרכזי ריאן לתעסוקה במגזר הערבי, עמותת רוח גלילית, עמותת התיירות גליל, עמותת זמן גליל, מעברים אצבע הגליל, מעברים הגליל המערבי, ארגון חסדי לב, מרכז מפת"ח בצפת, קולקטיב אימפקט, עמותת קו משווה, עמותת שינוי כיוון, ארץ הצפון, עמותת יסמין, ארגון קו משווה, ארגון הדבר הבא, עמותת לב בגליל.

מעסיקים גדולים בגליל: בתי החולים זיו והגליל, חברות ממשלתיות ומוסדות ציבור, התעשיות הביטחוניות בראשן רפאל ואלביט, מפעלי תעשייה מובילים בצפון בראשן ישקר.

**עורכי המיפוי:** עמותת ארץ עיר המפעילה את מרכז לאודר לתעסוקה בנגב ערכה את המיפוי, על בסיס ניסיונה במיפוי דומה שנערך בנגב. את המיפוי ביצעה עבור עמותת ארץ עיר הגברת ענבר בזק, תושבת הגליל והבעלים של משרד דה מרקט לתכנון אסטרטגי ופיתוח עסקי.

### 3. רקע כללי

#### 3.1 הגליל

הגליל הוא חבל הארץ הצפוני ביותר במדינת ישראל שגבולותיו הם עמק זרעאל ועמק בית שאן בדרום, בקעת הירדן, הכנרת ועמק החולה במזרח, חוף הים התיכון ועמק זבולון במערב, ודרום לבנון בצפון.

קו הגבול בין הגליל העליון לגליל התחתון הוא בקעת בית כרם, שהיא עמק צר הנמשך ממזרח למערב במרכז הגליל. בגליל התגוררו נכון ל-2017 כ-1,401,300 תושבים, המהווים כ-16% מאוכלוסיית ישראל.

43% מתושבי הגליל הם יהודים, 39% מוסלמים, 8% דרוזים, 8% בדווים והיתר נוצרים וללא סיווג דת<sup>[1]</sup>.

תושבי הגליל נחלקים ל 4 נפות (עדכני לסוף 2016):

- בנפת צפת חיים כ- 116,000 תושבים.
- בנפת עכו חיים כ- 624,300 תושבים.
- בנפת כנרת חיים כ- 114,000 תושבים.
- בנפת זרעאל חיים כ- 498,100 תושבים.

#### האזורים שנבדקו לצורך המיפוי הן נפות צפת ועכו.

**נפת צפת** היא נפה במחוז הצפון השוכנת בצפון מזרח הגליל ועמק החולה, הנפה קרויה על שם צפת שהיא העיר הגדולה בנפה. שטח הנפה הוא 670 קמ"ר והיא כוללת שתי ערים: צפת וקריית שמונה.

הנפה מחולקת לשלושה אזורים טבעיים: עמק החולה, גליל עליון מזרחי וחצור הגלילית. אוכלוסיית הנפה נכון ל-2016 היא 116,000 בצפיפות של כ-159.1 נפשות בקמ"ר. אוכלוסיית הנפה מורכבת מיהודים, ערבים, בדואים מוסלמים וצ'רקסים. בנפה 64 יישובים. 61 יישובים יהודיים, 2 כפרים בדואים (וישוב צ'רקסי אחד)<sup>[1]</sup>.





מטבע הדברים, ריחוקו של הגליל ממרכז הארץ משפיע על פיתוחו. כמו כל אזור פריפריאלי אחר, הגליל מתאפיין בהתיישבות דלילה ובמחסור של רצף בין שטחים מיושבים, בריחוק ממרכזים עירוניים, תעשייתיים ושלטוניים ובעלויות גבוהות של פיתוח תשתיות (כבישים, מסילות רכבת, תשתיות תקשורת וכיו"ב).

למרות תדמיתו הפורחת סובל הגליל זה שנים רבות מרמה סוציו-אקונומית נמוכה, ממחסור במקומות עבודה ראויים ומכניסים, מהיעדר מרכזי מדע ואקדמיה מתקדמים, מתשתיות מוזנחות, לקויות ולא מספקות ומחוסרים משמעותיים בשירותי התחבורה, הבריאות והחינוך.

לצד המצב ההולך ומחמיר, קיימת תקווה לשינוי בתחום התעסוקה בגליל, שכן הוא בעל יתרונות יחסיים ייחודיים: נכסי טבע, נוף ומורשת, קהילה שורשית ומחויבת, תעשייה ענפה ובעלת הישגים הכמהה להרחבתה ולשיפורה, זרעים של מדע וטכנולוגיה בתחומי מדעי החיים והחקלאות.

## נתוני הגירה [2]:

הגליל סובל מזה כעשור מהגירה שלילית. למחוז הצפון היגרו בעשור האחרון 289.1 אלף איש אך היגרו ממנו 312.2 אלף איש, ועל-כן מאזן ההגירה הוא שלילי ועומד על כ-23.1 אלף איש בשנה. מסקר שערכה מכללת תל חי עולה כי בעוד ש-70% מהסטודנטים במכללה מביעים רצון להישאר לגור בגליל, הגורם מספר 1 לעזיבת האזור הנו העדר תעסוקה הולמת (77% מהמהגרים מחוץ לגליל העליון הגדירו את הקושי במציאת תעסוקה הולמת כסיבה לעזיבתם את האזור).

## ערים, ישובים ומועצות באזור שמופה:

ערים	מועצות אזוריות	מועצות מקומיות
<ul style="list-style-type: none"> <li>קרית שמונה</li> <li>צפת</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>מועצה אזורית הגליל העליון</li> <li>מועצה אזורית מבואות החרמון</li> <li>מועצה אזורית מרום הגליל</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>חצור הגלילית</li> <li>יסוד המעלה</li> <li>מטולה</li> <li>ראש פינה</li> <li>ג'ש (גוש חלב)</li> <li>טובא-זנגרייה</li> </ul>

**נפת עכו** היא נפה במחוז הצפון במדינת ישראל הקרויה על שם העיר עכו [1].

לנפה שישה אזורים טבעיים: אזור אילון, אזור יחיעם, אזור נהריה, אזור עכו, אזור כרמיאל ואזור שפרעם. שטח הנפה הוא 928 קמ"ר והיא חופפת פחות או יותר את אזור הגליל המערבי.

על-פי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה נכון לשנת 2016 אוכלוסיית הנפה מונה כ-624,300 נפש. מתוך אוכלוסיית הנפה 34% הם יהודים, 46% מוסלמים, 8% ערבים נוצרים, וכ-12% בני הדת הדרוזית.

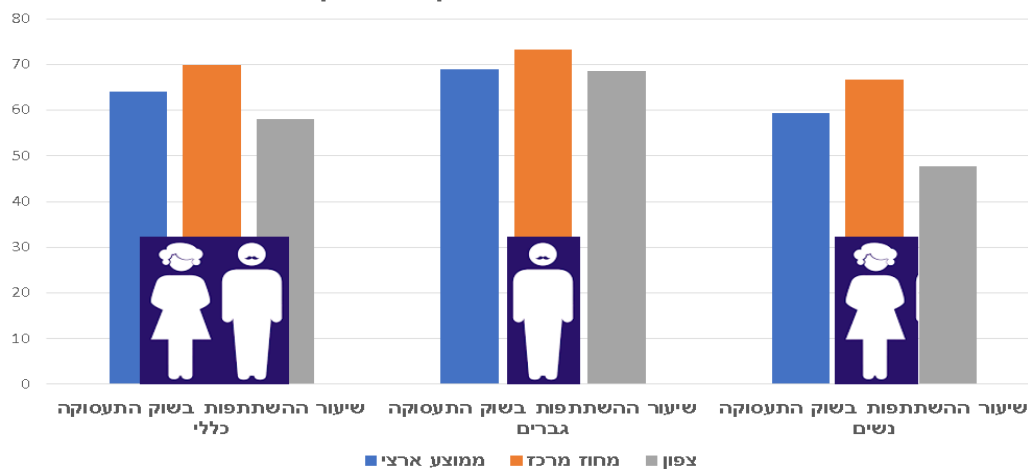
ערים	מועצות אזוריות	מועצות מקומיות
<ul style="list-style-type: none"> <li>כרמיאל</li> <li>נהריה</li> <li>עכו</li> <li>עראבה</li> <li>שפרעם</li> <li>טמרה</li> <li>מעלות-</li> <li>תרשיחא</li> <li>סח'נין</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>מטה אשר</li> <li>מעלה יוסף</li> <li>משגב</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>אעבלין</li> <li>אבו סנאן</li> <li>ביר אל-</li> <li>מכסור</li> <li>בית ג'ן</li> <li>בענה</li> <li>ג'דידה-מכר</li> <li>ג'וליס</li> <li>דיר אל-אסד</li> <li>דיר חנא</li> <li>חורפיש</li> <li>יאנוח ג'ת</li> <li>מזרעה</li> <li>מעיליא</li> <li>נחף</li> <li>ראמה</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>ירכא</li> <li>כאבול</li> <li>כאוכב אבו אל-</li> <li>היג'א</li> <li>כסרא-סמיע</li> <li>כפר ורדים</li> <li>כפר יאסיף</li> <li>כפר מנדא</li> <li>מג'ד אל-כרום</li> <li>מגדל תפן</li> <li>שעב</li> <li>סאג'ור</li> <li>פסוטה</li> <li>פקיעין</li> <li>שלומי</li> </ul>

### 3.2 נתוני התעסוקה בגליל

#### נתוני תעסוקה ואבטלה במחוז הצפון<sup>[3,2]</sup>

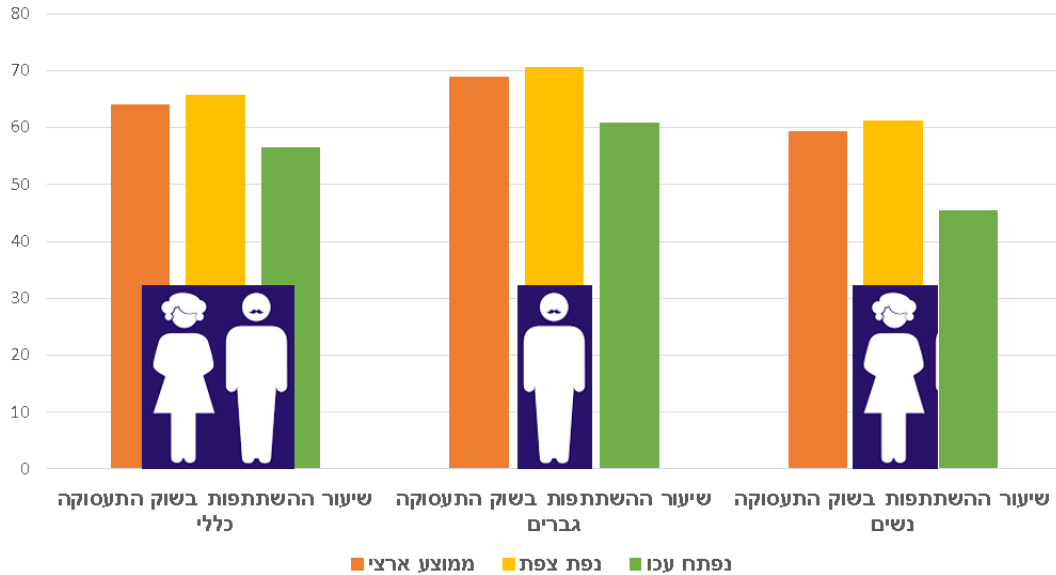
שיעור האבטלה במחוז צפון הנו בין הגבוהים בארץ. בכל הפרמטרים שיעור התעסוקה בצפון נמוך ביחס לממוצע הארצי וביחס למרכז הארץ - בממוצע כללי, בשיעור תעסוקת גברים, אך בעיקר הפער ניכר בשיעור תעסוקת נשים - בצפון הארץ פחות מ - 50% מהנשים משתתפות בשוק התעסוקה, מול ממוצע ארצי של קרוב ל - 60% מהנשים.

שיעור ההשתתפות בשוק התעסוקה



כשבוחנים את המצב בשתי הנפות בהן עוסק מיפוי זה, עכו וצפת, עולה כי שבעוד שנתוני התעסוקה בנפת צפת דומים לממוצע הארצי ואף מעט גבוהים ממנו, נתוני התעסוקה בנפת עכו נמוכים משמעותית מהממוצע הארצי וזאת בשל הריכוז הגבוה של אוכלוסייה ערבית בנפה זו. **תעסוקת נשים במגזר הערבי היא נמוכה במיוחד ועומדת על 28.4% בלבד, מול ממוצע ארצי של כ- 60%.**

שיעור ההשתתפות בשוק התעסוקה לפי נפות



### קיימת שונות גדולה בין המועצות האזוריות לערים הגדולות בנתוני התעסוקה והאבטלה.

על פי נתונים של לשכת התעסוקה<sup>[4]</sup> לשנת 2018, עולה כי האבטלה בערי הצפון גבוהה יותר לעומת המועצות האזוריות, וכי אחוז מחפשי העבודה הלא אקדמאים גבוה משמעותית בערים. כמו כן, מאוד ברור כי ככל שריכוז התושבים הערבים בעיר גבוה יותר, כך אחוז האבטלה עולה.

בנוסף, עולה כי בעוד שהאבטלה במועצה האזורית הגליל העליון היא מהנמוכות באזור הגליל, אחוז האקדמאים המובטלים במועצה זו גבוה באופן יחסי לשאר אזורי הצפון, ככל הנראה בשל העדר אפשרויות תעסוקה מותאמות לאקדמאים, לצד הריחוק הגיאוגרפי, המקשה על מציאת עבודה מחוץ לאזור (רבים מתושבי נפת עכו מועסקים מחוץ למחוז).

**הנתונים בטבלה לקוחים מתוך דיווח לשכת התעסוקה לשנת 2018 [4]**

עיר	תקופה	% אבטלה כללי	% האקדמאים מבין דורשי האבטלה	% הלא אקדמאים מבין דורשי האבטלה
עראבה	2014-2018	13.7%	2%	98.5%
סחנין	2014-2018	13.7%	1%	99%
טמרא	2014-2018	11.1%	1%	99%
עכו	2014-2018	10.5%	3.3%	96.7%
שפרעם	2014-2018	9.1%	2%	98%
צפת	2014-2018	8.5%	3.8%	95.2%
מעלות תרשיחא	2014-2018	6.3%	8.6%	91.4%
כרמיאל	2014-2018	5.8%	18.6%	81.4%
נהריה	2014-2018	5.6%	9%	90.1%
קרית שמונה	2014-2018	5.3%	4.6%	95.4%

מועצה אזורית	תקופה	% אבטלה כללי	% האקדמאים מבין דורשי האבטלה	% הלא אקדמאים מבין דורשי האבטלה
משגב	2014-2018	4.1%	19.2%	80.8%
מרום הגליל	2014-2018	3.8%	10%	90%
מעלה יוסף	2014-2018	3.2%	13.7%	86.3%
מטה אשר	2014-2018	3.1%	16.2%	83.8%
מבואות חרמון	2014-2018	2.6%	18.7%	81.3%
הגליל העליון	2014-2018	2.2%	28.5%	71.5%

רוב המשרות הפנויות בגליל שהמעסיקים מתקשים לאייש הנן בתחום התעשייה במקצועות "צווארון כחול", בענפי עיסוק שדורשים התמקצעות כגון מפעילי ציוד ומכונות, מסגרים, רתכים, חרטים, נגרים, מפעילי ציוד CNC וכד'. קיים מחסור גדול של עובדים במקצועות אלו במיוחד בדרגות הניהול הזוטרות.

מנגד, קיים עודף ביקוש של מחפשי עבודה במקצועות "צווארון לבן", כגון הייטק, מקצועות הניהול ומקצועות חופשיים מול מיעוט משרות פנויות בתחומים אלו.

לפי נתוני לשכת התעסוקה [4] במהלך שנת 2018, היו בכל חודש נתון בממוצע כ- 4,000 אקדמאים רשומים בלשכות התעסוקה בגליל, ועוד כ- 1,675 בעלי ניסיון ניהולי, לצד כ- 2,700 הנדסאים וטכנאים מחפשי עבודה וכ- 2,000 מפעילי מכונות מנוסים.

המסה הגדולה ביותר של הרשומים בלשכות התעסוקה במחוז הצפון הם עובדים בלתי מקצועיים. בשנת 2018, היו רשומים בממוצע כ- 10,500 בעלי מאפיינים אלו בלשכות התעסוקה במחוז הצפון.

### **לצד נתוני אבטלה גבוהים יחסית למרכז הארץ, גם איכות התעסוקה בגליל לוקה בחסר במספר היבטים<sup>[5]</sup>:**

- **שכר:** השכר הממוצע לחודש של תושבי הגליל קטן מהממוצע הארצי בכ-30%. נתון זה נכון בכל המגזרים (שכירים, עצמאים, גברים, נשים, בני מיעוטים, חילונים וחרדים). בנוסף, אחוז השכירים המשתכר עד מחצית השכר הממוצע גבוה בצפון לעומת המרכז (43% לעומת 30%), ואחוז גבוה יחסית מהמועסקים בגליל עובדים במשרה חלקית (בעיקר במגזר החרדי והערבי). נתונים אלו מובילים לכך ששיעור המשפחות העניות בגליל גדול פי 3 לעומת המרכז (נספח 8.4).
- **אזורי התעסוקה:** המעסיקים הפוטנציאליים בתחומי התעשייה וההייטק מרוכזים בעיקר באזורי תעסוקה מחוץ לערים, כאשר בתוך הערים הגדולות קיים בעיקר היצע של משרות בתחומי המסחר, החינוך, השירות הציבורי והמקצועות החופשיים. מרבית מקומות התעסוקה המוצעים בערים הנם ברמה בינונית ומטה מבחינת כישורי העובדים הנדרשים והשכר שבצדם וישנן יחסית מעט משרות ברמה גבוהה ומעלה. אזורי המסחר בערים ובישובים הכפריים מציעים מקומות תעסוקה הדורשים הכשרה מועטה יחסית. אופי זה של אזורי התעסוקה העירוניים אינו מושך צעירים ובעלי השכלה אקדמאית, ומהווה מכשלה ליכולת של הרשויות למשוך הן תעשיות מתקדמות ובעיקר חברות הייטק והן משפחות צעירות ומשכילות. באזורי תעסוקה אלו קיים גיוון תעסוקתי דל, היצע משרות נמוך ואפשרויות קידום מוגבלות. לא קיימת מסה קריטית של תעסוקה בתחום ההייטק שהייתה יכולה להוביל למשיכת תעשיות מתקדמות נלוות ולתרום לפיתוח מרכזי מסחר ובידור מתאימים. באזור נפת עכו ישנם מספר מפעלי עוגן בתעשייה המתקדמת כמו רפאל, אלביט וישקר, אשר לצד אזורי התעשייה במת"מ חיפה, יקנעם, נצרת עילית ומגדל העמק, מעבים בצורה משמעותית את ההיצע לבעלי כישורים גבוהים המתגוררים בגליל.
- **תחבורה:** התחבורה הציבורית בתוך הערים הגדולות סבירה, אך לעומת זאת, מצבה של התחבורה הציבורית בין הישובים הכפריים למרכזי הערים ולאזורי התעסוקה נמצאת בחוסר משמעותי מול הצרכים. זאת, לצד הפריסה הגיאוגרפית הרחבה של ישובי הגליל, מהווים חסם מרכזי ומשמעותי לתעסוקה, בעיקר במגזר הערבי. בשל כך מעסיקים גדולים רבים מפעילים שירותי הסעות לעובדים, והשיקול האם לקבל עובד/ת למפעל מוטה לעיתים קרובות ממקום המגורים והזמינות של שירותי ההסעות / התחבורה הציבורית.

### 3.3. האוכלוסייה הערבית בגליל

על פי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה [3], האוכלוסייה הערבית בצפון מונה כ-743,000 איש, המהווים 53% מתושבי מחוז הצפון (ללא מחוז חיפה), ו-43% מאוכלוסיית הערבים בישראל. קרוב למחציתם מתגוררים בנפת עכו (338,800) וקיים ריכוז גדול שלהם באזור נצרת.

כשליש מערביי הגליל מתגוררים בריכוזי אוכלוסייה גדולים בערים והשאר מתגוררים בכפרים מוסדרים. שלושה מהריכוזים הגדולים של ערביי ישראל נמצאים בנפת עכו: סחנין (30,500), יישובי בקעת בית הכרם (לשעבר שגור) (32,000) ועכו (16,000). בנפת צפת ריכוז האזרחים ממוצא ערבי הגבוה ביותר נמצא בבית ג'אן (11,000 דרוזים).

רובם הגדול של ערביי הגליל הם מוסלמים ובנוסף קיימים ישובים בדואים, דרוזים, נוצרים וצ'רקסים.

בשנים הקרובות מתוכננת לקום עיר ערבית חדשה בנפת עכו [27] אשר אמורה למנות כ-40,000 תושבים. תוכנית זו נועדה לתת מענה למצוקת הדיור בישובים הערביים בגליל – מחסור בקרקעות בישובים הקיימים ופערים גדולים בין הביקוש להיצע השטחים לבניה.

האוכלוסייה הערבית מדורגת במקום האחרון במדרג הסוציו-אקונומי של ישראל, בין היתר בגלל קשיי השתלבות בשוק התעסוקה. הערבים נכנסים מאוחר יחסית לשוק התעסוקה ונפלטים ממנו בגיל מוקדם יחסית. הנשים הערביות הן המגזר עם נתוני האבטלה הגבוהים ביותר בחברה הישראלית.

כתוצאה מכך כ-50% מהמשפחות הערביות חיות מתחת לקו העוני; שיעור האבטלה הכללי במגזר עומד על כ-46% ושיעור האבטלה בקרב נשים עומד על כ-72% [16].

החברה הערבית נאלצת להתמודד עם קשיים, חסמים ופערים במישור התעסוקתי. בראייה הלאומית, תעסוקת האוכלוסייה הערבית בישראל מהווה אתגר משמעותי במישור החברתי, הכלכלי והפוליטי. בעוד המודעות לחומרתו של המצב גוברת הן במגזר הציבורי והן במגזר העסקי, טרם הושג שינוי משמעותי.

מצב התעסוקה של החברה הערבית הוא בעייתי במיוחד, בהתייחס לתמונת המצב הסוציו-אקונומית בישראל בכללותה. החברה הערבית סובלת מייצוגיות יתר במדדים סוציו-אקונומיים שליליים אל מול ייצוגיות חסר במדדים חיוביים. בהתאם לכך, ניתן למצוא כי שיעור הערבים מתוך האוכלוסייה הענייה ומאוכלוסיית המובטלים גבוה משמעותית מייצוגם בכלל האוכלוסייה (44%-ו-25% בהתאמה).

מנגד, במדדים החיוביים, שיעור האוכלוסייה הערבית מכלל המשתתפים בכוח העבודה, שיעור המנהלים ושיעור העובדים בענפים משגשגים כמו בענף ההייטק נמוך משמעותי מייצוגם בכלל האוכלוסייה (15%, 4%-ו-2% בהתאמה) [38].

נתוני ההעסקה של החברה הערבית משפיעים באופן ישיר גם על מצבו המאקרו-כלכלי של הגליל. שיעור העניים בגליל גבוה פי 3 משיעור העניים במרכז הארץ, והשכר הממוצע נמוך בכ-30% מהשכר הממוצע במרכז הארץ.

נתוני מחקר של בנק ישראל משנת 2012 מצא, כי אי-העסקת ערבים עולה למשק באובדן תוצר של 31 מיליארד שקלים בשנה. מדובר במשאב אנושי אדיר, אשר יכול להשתלב בשוק העבודה ולהפוך למנוע צמיחה משמעותי של המשק הישראלי [38].

במחקר שערך מוסד שמואל נאמן נמצא ששילוב המגזר הערבי בתעסוקה ובכלכלה הנו אחד ממנועי הצמיחה המרכזיים של הגליל<sup>[6]</sup>, היות ומדובר בעשרות אלפי אזרחים שאינם מייצרים הכנסה עצמית והופכים למעמסה כלכלית על משפחותיהם ועל מערכת הרווחה הארצית והמקומית. מעבר לכך העדר תעסוקה גורר בין השאר תופעות אנטי חברתיות רבות במגזר הערבי כמו אלימות, פשע וסמים.

המכון לדמוקרטיה קבע לאחרונה, כי "התמודדות יעילה עם האפליה המבנית מצריכה הנעה של מעסיקים לפעילות יזומה ואקטיבית לשינוי התרבות הארגונית ולהסרת חסמים מובנים המקשים על הקבוצות המופלות לרעה. זהו כשל שוק מתמשך המחייב התערבות של כל מחזיקי העניין במשותף לפתרון." <sup>[15]</sup>.

### 3.4 מוסדות השכלה גבוהה והכשרה מקצועית:

בתחום ההשכלה הגבוהה, אקדמיה והכשרה מקצועית בולטים באזור הגליל הגופים הבאים:

מוסד לימודים	מיקום	התמחות
המכללה האקדמית להנדסה אורט בראודה	כרמיאל	לימודי הנדסה
המכללה הטכנולוגית אורט בראודה	כרמיאל	לימודי הנדסאים + תעודה
המכללה האקדמית תל חי	תל חי – גליל עליון	מדעי החיים וטכנולוגיה מדעי החברה והרוח
המכללה האקדמית גליל מערבי	עכו	מדעי הרוח, מדעי החברה ומקצועות הניהול.
המכללה האקדמית להכשרת עובדי הוראה	סחנין	מקצועות ההוראה השונים
המכללה הארצית להכשרה מקצועית	סחנין	הכשרות מקצועיות בתחומים מגוונים, מפעילת תוכנית ההכשרות המקצועיות של לשכת התעסוקה
מכללת ארז	שלומי	מכללה מקצועית להכשרת עובדים בתעשייה
מכללת צור לבון	לבון - משגב	קורסי הכשרה לתעשייה, הכשרת מורים לתעשייה, מרכז הכשרה והדרכה של חברת ישקר
מכללת סלע דעת	כרמיאל	נדל"ן, תחבורה, תיירות, פיננסים, פיתוח עסקי

### 3.5 מעסיקים בולטים

בתחום הרפואי נמצאים בית חולים זיו בצפת ומרכז רפואי הגליל בנהריה, המעסיקים אלפי עובדים כל אחת. בשדה הכלכלי בולטות החברות רפאל, אלביט וישקר, המעסיקות אלפי עובדים כל אחת.

### 3.6 ארגוני תעסוקה

נוכח שיעורי האבטלה הגבוהים בגליל והקושי הכללי במציאת עבודה, פועלים בכל אזור הגליל מעל 50 ארגונים וגופים ציבוריים העוסקים בהכוון תעסוקתי ובקידום תעסוקה, לצד תמיכה וקידום יזמים ועסקים קטנים. הבולטים שבין הגופים הללו הנם מעברים במרחב הכפרי, מרכזי צעירים והון אנושי בערים, סניפי מעוף השונים, לשכת התעסוקה ומרכזי ריאן לקידום תעסוקה במגזר הערבי.

עיקר פעולתם של גופים אלו היא איתור משרות דרושים והעלאתן לרשת, לצד פעילויות להכנה של מחפשי עבודה לראיונות עבודה. חלקם מקיים פעילויות הכשרה מקצועית בתחומים ספציפיים, על פי דרישות השוק.

כל אחד מהגופים הללו, למעט לשכת התעסוקה, פונה לקהל יעד מוגדר, לרוב על בסיס מקום המגורים. עלה מבין המרכזים עמם נפגשתי הצורך לקיים מאגר מידע אחד משותף של משרות, המתעדכן באופן שוטף עם כל המשרות בגליל, כך שכל מרכז יוכל להתמקד בטיפול בפרט, תוך הכרות אישית עם מחפשי העבודה בעיר/ישוב.

בחלק מהארגונים חסרה פונקציה שאוספת משרות והם נעזרים במאגרי המשרות של המרכזים האחרים. איגוד המידע במקום אחד יקל גם על מחפשי העבודה, שיוכלו לקבל תמונה מלאה ומקיפה של המשרות באתר בודד, וגם יקל על המרכזים עצמם – בחסכון בכוח אדם, וכמובן שיקל על המעסיקים – שידעו שיש להם כתובת אחת לפרסום המשרות, במקום לעבוד מול כמה גורמים שונים.

רוב ארגוני התעסוקה/השמה אינם ממיינים קורות חיים ובודקים התאמת המועמדים לתפקיד, צורך שעלה על ידי המעסיקים כשירות שהיו מעוניינים לקבל.

מהראיונות שנערכו עם כמה ממנהלי ארגוני התעסוקה, עלה כי האתגר העיקרי שלהם הוא חוסר בכוח אדם, שבעתיו הם אינם משקיעים כפי שהיו רוצים בקשרי מעסיקים. כמו כן עלה כי רוב המשרות המגיעות לארגונים התעסוקה הן משרות זוטרות וברמות שכר נמוכות יחסית, כאשר המשרות הבכירות יותר מועברות לטיפול של חברות השמה פרטיות.

כמו כן עולה כי נדרשת הכרות מעמיקה של העובדים בארגוני ההשמה עם צורכי המשרות השונות, על מנת לבצע התאמה אופטימאלית של מחפשי העבודה למשרות, אולם בשל ריבוי התחומים ומורכבותם (בעיקר בהייטק ובתעשייה) קשה להשיג מיומנות זו.

עלה צורך מצד המשתתפים במיפוי לקיים פורום מנהלי משאבי אנוש גלילי, ופורום ארגוני תעסוקה גלילי, במסגרתם יתקיימו למידת עמיתים והרחבת תחומי הידע וההתמקצעות של עובדי ארגוני התעסוקה.

\* רשימת הארגונים המלאה מצורפת בנספח מס' 8.1 לדו"ח.



### 3.7 שחקנים בולטים נוספים

קיימים מספר יוזמות מקומיות ושחקנים בולטים נוספים באזור שפעילים בתחום פיתוח התעסוקה, ביניהם עמותות, יוזמות מקומיות של תושבים וארגונים חברתיים.

הפירוט המלא של שחקנים אלו בנספח מספר 8.3

### 7. קהילות ההייטק המקומיות

בשנים האחרונות הוקמו בגליל מספר קהילות יזמי הייטק, מחפשי עבודה ונותני שירותים, שנולדו מתוך הצורך לגייס עובדים ולייצר שיתופי פעולה. ראשי הקהילות משתפים פעולה ביניהם, ומנסים בהצלחה חלקית למשוך חברות הייטק גדולות צפונה.

\* רשימה מלאה של הקהילות בנספח 8.2.

### 4. מיפוי ענפי תעסוקה

#### 4.1 סקירה כללית לוח 12.14 מועסקים, לפי ענף כלכלי, מחוז ונפת מגורים 2018<sup>[3]</sup>

שירותי אירוח ואוכל	שירותי תחבורה, אחסנה דואר ובלדרות	מסחר סיטונאי וקמעונאי	בינוי	אספקת מים שירותי ביוב וטיהור	אספקת חשמל	תעשייה כריה וחציבה	חקלאות ייעור ודיג	סך הכל (1)		
								100.0	3,824.8	
4.4	4.3	11.5	5.3	0.4	0.5	11.3	1.0	100.0	3,824.8	סך הכל
4.4	4.0	10.8	10.1	0.7	0.4	16.8	3.0	100.0	564.7	מחוז הצפון
6.1	3.5	9.4	2.2	1.2	..	15.9	3.7	100.0	48.6	צפת
4.3	4.3	11.8	9.6	0.6	0.4	18.5	1.8	100.0	244.3	עכו
3.8	4.4	11.8	6.2	0.2	1.1	15.1	0.6	100.0	451.4	מחוז חיפה

משקי בית נמעסקים	שירותים	אמנות בידור ופנאי	שירותי בריאות רוחה וסעד	חינוך	מנהל מקומי ציבור ובטחון	שירותי ניהול ותמיכה	שירותים מקצועיים ומדעיים וטכניים	פעילויות בנדל"ן	שירותים פיננסיים	מידע ונקודות	סך הכל (1)		
											100.0	3,824.8	
1.8	2.5	1.9	10.9	12.6	10.2	4.4	7.4	0.9	3.4	5.0	100.0	3,824.8	סך הכל
0.9	2.2	1.3	10.0	13.0	10.4	3.8	4.7	0.5	1.4	1.8	100.0	564.7	מחוז הצפון
1.4	2.8	2.2	8.6	15.6	16.5	2.0	4.2	..	..	3.0	100.0	48.6	צפת
0.8	1.8	0.7	11.2	12.9	9.0	3.8	5.1	0.4	1.2	1.7	100.0	244.3	עכו
2.0	2.1	1.5	11.9	10.9	8.8	4.9	8.0	0.6	2.2	3.9	100.0	451.4	מחוז חיפה

\* **בצהוב** מסומנים השדות בהם התעסוקה באזור הגליל גבוהה משמעותית מהממוצע הארצי  
**בכחול** מסומנים השדות בהם התעסוקה באזור הגליל נמוכה משמעותית מהממוצע הארצי

מהנתונים עולה שכ-16.8% מתושבי נפות עכו וצפת מועסקים בענף התעשייה, הכרייה והחציבה וכי כמעט חמישית מהמועסקים בנפת עכו עובדים בענף התעשייה (18.5%). ענף זה מציע כ-140,000 משרות בכל אזור הצפון (לפי נתוני התאחדות התעשיינים).

תחומי התעסוקה הבולטים בצפון לצד התעשייה הנם: חינוך (13%); מסחר סיטונאי וקמעונאי (10.8%); מנהל מקומי וציבורי (10.4%); בינוי (10.1%) ושירותי בריאות רווחה וסעד (10%).

**לעומת הממוצע הארצי**, תושבי הצפון מועסקים **יותר** בענפי התעשייה, הכרייה והחציבה (16.8% בצפון מול 11.3% ממוצע ארצי); בבינוי (10.1% בצפון מול 5.3% ממוצע ארצי) ובחקלאות (3% בצפון מול 1% ממוצע ארצי); ומועסקים משמעותית **פחות** בענפים מקצועיים, מדעיים וטכניים (4.7% בצפון מול 7.4% ממוצע ארצי) ובשירותים פיננסיים (1.4% בצפון מול 3.4% ממוצע ארצי).

כמו כן, קיימת שונות בין נפת עכו לנפת צפת, בראשונה יש בולטות לתחומי התעסוקה בתעשייה (18.5%) ובבינוי (9.6%), בעוד שבנפת צפת יש בולטות לתעסוקה בתחומי מנהל ציבורי ובטחון (16.5%), חינוך (15.6%) ותעשייה (15.9%), לצד אחוזים גבוהים ביחס לממוצע הארצי בתחומי שירותי אירוח ואוכל (6.1%) לצד חקלאות (3%).

ההסבר לשונות בין הנפות נובע מהרכב הדמוגרפי של האוכלוסייה, לצד מאפייני התעסוקה: בגליל המזרחי (נפת צפת) יש יחסית מספר גדול של קיבוצים ומושבים, שעיקר התעסוקה בהם היא בתחומי התיירות, החקלאות והתעשייה, כמו גם בסיסים צבאיים גדולים בגבול הצפוני המזרחי, המייצרים שפע מקורות תעסוקה בתחום המנהל הציבורי והביטחון. בנפת עכו לעומת זאת, אחוז גבוה של אוכלוסייה ערבית (65.6%) העוסקת באופן מסורתי בתחום הבינוי ובעבודות כפיים בתעשייה המסורתית.

כמו כן, מלוח נוסף שנבדק, לוח 12.13 מועסקים, לפי ענף כלכלי, צורת יישוב מגורים וצורת יישוב עבודה<sup>[3]</sup>, עולה כי עובדי החקלאות מגיעים באופן מובהק מהישובים הכפריים (58% מעובדי ענף החקלאות, הייעור והדיג מגיעים מהמגזר הכפרי) בעוד שעובדי התעשייה מגיעים בעיקר מערים קטנות מתחת 50,000 תושבים (38%) – באזור הגליל זהו אחד המאפיינים של עיירות הפיתוח.

## מועסקים לפי ענף מחוז מגורים ומחוז עבודה

הנתונים מתוך לוח 12.16 מועסקים, לפי מחוז ונפת מגורים ודרגת ניידות לעבודה<sup>[3]</sup>

מזה מועסקים העובדים מחוץ לישוב המגורים לפי דרגת הניידות לעבודה				סה"כ מועסקים	מחוז ונפת מגורים			
מחוז למחוז המגורים		במחוז המגורים						
בשני ישובים ויותר	בישוב אחר	מחוז לנפת המגורים	בתוך נפת המגורים	סה"כ אחזים	%	אלפים		סה"כ
11.3	36.6	21.2	31	100	53.9	2039.3	3809.1	סה"כ
13.3	40.4		46.3	100	22.4	84.1	376.6	מחוז ירושלים
15.2	22	23.4	39.4	100	56.1	313.6	562.7	מחוז הצפון
9.5	5.3	22.1	63.1	100	50.9	24.3	48.5	נפת צפת
14.7	27.3	16.5	41.5	100	57.8	139.7	243.7	נפת עכו
17.4	31.1	5.5	46	100	56.2	251	450.2	מחוז חיפה
6.9	44.9	22.5	25.6	100	63.9	665.7	1049	מחוז המרכז
11.8	32.6	39.2	16.4	100	56	396.7	712.5	מחוז תל אביב
11.4	26.6	13.4	48.6	100	45.5	227.7	503.2	מחוז הדרום
8.6	76	5.1	10.3	100	65.2	100.4	154.8	אזור יהודה והשומרון

עולה כי מרבית תושבי נפות עכו וצפת מועסקים בתוך מחוז המגורים, בעיקר הנתונים בולטים לגבי נפת צפת, עם 63.1% מתושבי המחוז שעובדים בתוך המחוז. אבל גם בנפת עכו עם 41.5% מדובר באחוז ניכר של תושבי הנפה המועסקים בתוך המחוז, מעל הממוצע הארצי העומד על 31%. ההסבר המרכזי להעסקה בתוך המחוז היא ככל הנראה התחבורה הציבורית הלא יעילה, כמו גם המרחקים הגדולים בין הישובים למרכזי התעסוקה. גורמים אלו יוצרים קושי אמיתי לעובדים לעבוד מחוץ למחוז, וקושי למעסיקים – להעסיק עובדים מחוץ למחוז.

אחד החסמים המרכזיים לתעסוקה, אותם הציגו מעסיקים גדולים וקטנים כאחד, הוא **העדר זמינות של תחבורה ציבורית**. עלות הבאת העובדים למקום העבודה גבוהה מאוד, במקרה של הגעה עצמית של העובדים עלות החזרי הנסיעות גבוהה, בשל הפריסה הגיאוגרפית הרחבה של יישובי הגליל. עולה כי מפעלים המספקים הסעות מאורגנות לעובדים עושים לעיתים קרובים שיקול האם לקלוט עובד לעבודה בהתאם למקום מגוריו, והאם יש עובדים נוספים מאותו ישוב – על מנת לצמצם עלויות ההסעות.

רוב המועסקים ממחוז הצפון שעובדים מחוץ לנפת הצפון, עובדים בנפת חיפה הסמוכה.

**מנתונים אלו ברור כי על מנת להגדיל את השתתפות תושבי הצפון בשוק התעסוקה נדרש לפתח מקומות תעסוקה חדשים במחוז הצפון ולא ניתן להתבסס על מקומות תעסוקה קיימים מחוץ למחוז, לצד כמובן שיפור ויעול של מערכת התחבורה הציבורית באזור הגליל.**

העיקרון של הקמת מקומות תעסוקה חדשים הנו מפתח לתעסוקת נשים במגזר הערבי, שכן בהעדר מסגרות חינוך בלתי פורמאלי ומעונות יום, לצד מצב כלכלי שאינו מאפשר למשפחות רבות במגזר הערבי להחזיק שני רכבים למשפחה, נשים רבות מתקשות

## **לצאת לעבוד מחוץ לשוב המגורים (עוד לגבי תעסוקה במגזר הערבי בפרק המוקדש לנושא זה בסעיף 5).**

בשונה מנתוני התעסוקה והאבטלה, המדווחים על ידי הלמ"ס ולשכת התעסוקה, מהגופים העוסקים בתעסוקה והשמה בשטח עולה תמונה מעט שונה:

**לדבריהם קיים היצע משרות גבוה יותר מהביקוש** וישנן משרות רבות שאינן מאוישות במשך חודשים ארוכים, בעיקר בתעשייה המסורתית, במקצועות ניהול בדרג הביניים או בתחומים הדורשים התמקצעות.

הטענה שחזרה על עצמה במרבית הראיונות אותם ערכתי עם חברות העוסקות בתעסוקה ובהשמה: "מי שרוצה לעבוד מוצא עבודה. הבעיה היא שקיים פער בין ציפיות העובדים ורצונם לעבודה קלה ונוחה, לדרישות התעשייה ולשכר שאינו מתגמל ולכן תושבים רבים בגליל בוחרים לא להתפשר ונשארים מחוץ לשוק התעסוקה".

אחת התופעות שעלו בצורה מאוד בולטת בעבודה המיפוי הנה התופעה של **תעסוקת חסר under employment בקרב תושבי הגליל – רבים מתושבי הגליל מועסקים במשרות שאינן מאתגרות אותם ומשלמות שכר נמוך** יחסית לרמת הכישורים והניסיון שצברו. תעסוקה במשרות שהן מתחת לכישורים ולרמת ההשכלה של העובדים נובעת משני גורמים המתקיימים יחד: מחסור במשרות מאתגרות לצד חוסר ניידות של העובדים. תעסוקת החסר אופיינית במיוחד למגזר הערבי, שם ההערכה כי רק 20% מהאקדמאים הערביים מועסקים במקצוע אותו למדו [17].

## **4.2 תעשייה**

### **ענף התעשייה בצפון**

ענף תעשיות הבסיס המתקדמות נותח וזוהה כמנוע הצמיחה הכלכלי המרכזי לגליל מהסיבות הבאות [2,7]:

- יתרון תחרותי לאזור הצפון, המהווה נקודת כובד לתעשיות שונות בשל הקרבה לנמל חיפה.
- התפתחות תעשיות מבוססות וחזקות במגזר הקיבוצי.
- מסה קריטית משמעותית בהיבט של מספר עובדים ומפעלים המהווה תרומה ישירה ועקיפה לתוצר האזורי.
- פוטנציאל צמיחה בר קיימא – יציבות כלכלית ארוכת טווח מוטת השקעות הון ורגישות נמוכה יחסית לסיטואציות אקסוגניות, כמו אירועי לחימה ומהומות.
- מענה תעסוקתי רחב לאזור לכלל האוכלוסייה, כולל תעסוקה לאקדמאים וללא אקדמאים ותעסוקה מתאימה גם לקבוצות מיעוטים (ערבים, חרדים, עולים חדשים).
- פעילות בכלל תא השטח הגיאוגרפי, בדגש על מוקדי פעילות בנפת עכו ובאזור לב הגליל.

כאמור, כ-16.8% מתושבי הצפון מועסקים בענף התעשייה, הכרייה והחציבה, משקל זה גבוה ממשקל המועסקים בענף זה בממוצע הארצי ומהמשקל בכל אחד מהמחוזות האחרים.

להלן מוצגים נתונים עיקריים על ענף התעשייה לפי מחוזות, בסדר יורד של ערך מוסף גולמי למשרה<sup>[2]</sup>.

לוח 6 – משרות, תמורה, תפוקה וערך מוסף בענפי התעשייה לפי מחוז (באלפי ש"ח, 2011)<sup>8</sup>

מחוז	משרות (באלפים)	תמורה ממוצעת למשרה	תפוקה ממוצעת למשרה	ערך מוסף גולמי למשרה	ערך מוסף (במיליוני ש"ח)
מחוז ירושלים	18.4	175.9	843.9	371.3	6,838.3
מחוז הדרום	58.1	184.4	1,201.4	354.2	20,570.9
מחוז המרכז	97.1	201.3	891.3	338.2	32,841.0
מחוז חיפה	48.8	186.8	1,604.0	304.6	14,874.3
מחוז צפון	82.7	138.8	732.3	259.8	21,482.6
מחוז תל אביב	46.6	163.8	674.1	245.7	11,448.6
יהודה ושומרון	6.7	102.3	591.5	167.7	1,120.2
סה"כ/ממוצע	358.4	174.2	965.7	304.6	109,175.8

מהנתונים בלוח עולה כי במחוז הצפון (ללא חיפה) 82,700 משרות בענף התעשייה (מעודכן לשנת 2011) – כ-23.1% מסך המשרות בענף.

**בעוד שמשקל המועסקים בענף התעשייה במחוז הצפון גבוה מהממוצע הארצי, התמורה הממוצעת למשרה, התפוקה הממוצעת למשרה והערך המוסף הגולמי למשרה נמוכים יחסית לממוצע הארצי.** הסבר אפשרי לכך הוא כי מדובר בעיקר בתתי ענפים של התעשייה המסורתית (כגון מזון, משקאות מתכת בסיסית ומוצרי מתכת).

מניתוח כלל ענפי תעשיות הבסיס זוהו ענף הפלסטיק והגומי וענף המתכת כענפים המובילים בממדי ההשפעה והחדשנות. לשני ענפים אלה גם פריסה רחבה באזור הצפון, הכוללת את כלל שרשרת הערך הענפית, החל במפעלים גדולים וכלה בעסקים משפחתיים קטנים<sup>[2]</sup>.

לוח 7 – משרות, תמורה, תפוקה וערך מוסף בענפי התעשייה לפי נפה (באלפי ש"ח, 2011)<sup>9</sup>

מחוז	משרות (באלפים)	תמורה ממוצעת למשרה	תפוקה ממוצעת למשרה	ערך מוסף גולמי למשרה	ערך מוסף
נפת צפת	7.3	142.4	685.7	223.8	1,640.1
נפת כנרת	3.9	121.5	834.8	188.2	738.2
נפת יזרעאל	32.6	152.2	849.3	288.9	9,406.3
נפת עכו	36.1	130.5	645.7	256.2	9,237.5
נפת גולן	2.8	105.2	468.2	163.1	460.5
<b>סך-הכול/ממוצע</b>	<b>82.7</b>	<b>138.8</b>	<b>732.3</b>	<b>259.8</b>	<b>21,482.6</b>

לוח 8 – משקל תת-ענפי התעשייה במשרות במחוז הצפון (2010)<sup>10</sup>

תת-ענף	משקל תת-הענף בסך המשרות בענף התעשייה במחוז הצפון	משקל תת-הענף בתת-הענף בצפון מסך המשרות בתת-הענף
מוצרי מזון, משקאות ומוצרי טבק	16.4%	27.6%
מתכת בסיסית ומוצרי מתכת	13.5%	30.3%
ציוד חשמלי ואלקטרוני	20.6%	19.0%
כימיקלים ומוצריהם, זיקוק נפט ומוצרי פלסטיק וגומי	14.6%	19.0%
כלי הובלה	5.4%	25.4%
עץ ומוצריו	5.8%	21.7%
טקסטיל, מוצרי הלבשה, נעליים, עור ומוצרי עור	3.7%	27.5%
נייר ומוצריו, הוצאה לאור ודפוס	8.7%	9.5%
מכונות וציוד ומכונות למשרד	5.6%	13.0%
כריית חול, מחצבים וחציבת אבן ומוצרים מינרליים אל מתכתיים	3.5%	15.2%
תכשיטים, חפצי חן וצורפות ומוצרים אחרים	2.3%	22.4%
<b>סך-הכול</b>	<b>100.0%</b>	<b>21.5%</b>

מהמפוי עולים מספר מגמות וחסמים מרכזיים לענף התעשייה המסורתית באזור הגליל:

1. משבר כוח אדם
2. בעיית תדמית
3. פריון נמוך
4. העדר יתרונות תחרותיים משמעותיים
5. מעבר של התעשייה מתעשייה מסורתית לתעשייה מסורתית מתקדמת – Industry 4.0

## 1. משבר כח אדם.

ענף התעשייה כולו סובל ממשבר חריף בכח אדם מקצועי. על פי סקר התאגדות בעלי המלאכה והתעשייה, הפסקת התמיכה של משרד החינוך במסגרות החינוך המקצועי הביאה למשבר בענף התעשייה, שהולך להחמיר בשנים הקרובות. כבר כיום מעריכים כי קיים מחסור גדול של כ- 9,500 עובדים מיומנים בתחומים מקצועיים כגון: מפעילי ציוד ומכונות, מפעילי מכונות CNC, חרטים, רתכים, מסגרים, נגרים, מחסנאים, מלגזנים וכד', עבודות המוגדרות "צווארון כחול"<sup>[8,9]</sup>.

מראיון שהתקיים עם מנכ"ל התאחדות התעשיינים מחוז צפון, עולה כי האתגר המרכזי העומד בפני התעשיינים בצפון הוא המשאב האנושי, כאשר האתגר קיים בשתי הרמות - בגיוס עובדים ובשימורם, בכל הדרגות והמקצועות, ובעיקר בתחום המקצועי.

מסקרים תקופתיים שמקיימת התאחדות התעשיינים עולה כי 80% מהתעשיינים בצפון מציינים כי הקושי בגיוס עובדים הוא כיום האתגר המרכזי העומד בפני המפעלים כחסם לצמיחה, ו- 100% מהתעשיינים מציינים את אתגר המשאב האנושי כאחד משלושת החסמים המרכזיים שלהם.

המצב חמור עד כדי כך, שישנם מפעלים שנאלצים לבטל משמרות ולוותר על הזמנות מפאת חוסר היכולת לעמוד בזמני האספקה, בשל מחסור בכח אדם.

משיחות עם מעסיקים באזור הגליל, עולה כי ככל שהאזור מרוחק יותר מהערים הגדולות כך הקושי בגיוס עובדים גדול יותר. האזורים בהם הקושי בגיוס העובדים הוא המוחשי ביותר הם אצבע הגליל ורמת הגולן. מעבר לקושי בגיוס העובדים קיים גם קושי בשימורם. בגלל מצוקת המפעלים, לא פעם קורה שעובדים העוברים הכשרה במפעל אחד עוברים למפעל מתחרה עבור תוספת של שקלים בודדים בשכר. נאמנות העובדים הנמוכה מתבטאת בין השאר בפריון נמוך ובהחסרה של ימי עבודה רבים.

בחלק מהמפעלים הגדולים עברו בשל בעיית כח האדם לניהול על ידי חברות כוח אדם. במודל זה האחריות של הקבלן להביא עובדים מחליפים במקרה שעובד חולה או בחופש.

### חסם מרכזי נוסף להעסקת עובדים בתעשייה הוא העדר תחבורה ציבורית מסודרת.

רוב החברות הגדולות, המעסיקות מאות עובדים, נדרשות לארגן הסעות לעובדים, ומדובר בהוצאה כספית משמעותית, בעיקר כשמדובר בעובדים המתגוררים ביישובים כפריים, במפעלים הממוקמים באזורים מרוחקים ובמפעלים המעסיקים במשמרות. המעסיקים מספרים שבלא מעט מצבים השיקול של מקום המגורים של העובד/ת מהווה שיקול מכריע בקבלה לעבודה.

פתרון אפשרי להקל על המעסיקים הוא ארגון הסעות משותפות למספר מעסיקים הנמצאים באותו אזור גיאוגרפי, דבר המחייב בין השאר גם התאמה בשעות המשמרות.

אולם, מראיונות עם המעסיקים עלה כי בעבר נערכו ניסיונות לקיים הסעות משותפות אולם המעסיקים גילו שאלו הפכו לקרקע ל"גניבת עובדים" ולכן הפסיקו לערוך אותן.

(טענה דומה הופנתה כלפי קורסי הכשרה מקצועית משותפים לכמה מפעלים, שחלק מהמעסיקים גילו שבמהלך הקורסים העובדים קיבלו הצעות עבודה ממפעלים סמוכים, ולכן הם אינם "ששים" לשלוח עובדים להכשרות כאלו).

קושי נוסף שעלה מהתעשייה בגיוס עובדים הוא העבודה במשמרות. ישנם עובדים רבים (ובעיקר עובדות) המתקשים להתחייב לעבודה במשמרות, ולכן משרות בקו הייצור הדורשות עבודה במשמרות קשות באופן יחסי לגיוס.

באופן כללי, עולה כי קשה מאוד לגייס עובדים לתעשייה במשרות זוטרות של עובדי קו ייצור בלתי מיומנים ובמשרות המקצועיות, הדורשות מיומנויות גבוהות הרלוונטיות למפעל ולתת התחום (למשל מפעילי מכונות ייעודיות, עובדים המתמחים בפלסטיקה, אופטיקה, CNC וכד').

**הגישה היום של רוב העוסקים בתחום ההשמה לתעשייה היא שהפתרון למשבר כוח האדם בתעשייה יבוא מכיוון של הכנסת אוטומציה שתאפשר העסקת מספר קטן יותר של עובדי רצפת ייצור בלתי מיומנים והסבת חלק גדול מעובדי הייצור לעובדים מקצועיים.**

## 2. בעיית תדמית

לתדמיתה הירודה של התעשייה מוטת הייצור בעיני הציבור גורמים רבים: סביבת עבודה שלעיתים תכופות הינה רועשת ומלוכלכת; הרמה הטכנולוגית של המפעלים שהיא בינונית ברובה; שכר עובדי הייצור שהנו נמוך יחסית; ההשכלה הנדרשת ועוד<sup>[10]</sup>. רבים תופסים את התעשייה הישראלית "המסורתית" כתעשייה טכנית ומיושנת שאינה מציעה עניין או אופק תעסוקתי מבטיח.

זאת, לצד ההחלטה לסגור את בתי הספר המקצועיים בשנות התשעים, מובילים לכך שמספר הצעירים הבוחרים במסלול קריירה של מקצועות תעשייתיים הולך ופוחת ולמעשה חסר בארץ דור המשך של תעשיינים.

בשלושת העשורים שחלפו מאז החליטה הממשלה להפסיק את תמיכת משרד החינוך בבתי הספר המקצועיים קיים ויכוח בקרב גורמים במשרדי הממשלה ובאיגודים המקצועיים, האם חינוך מקצועי וטכנולוגי חשוב לכלכלה המודרנית, חיוני להכשרת עובדים ויאפשר לישראל לפתח תעשייה מתקדמת, או שמא זהו כלי להסללה של בני נוער מהפריפריה הגיאוגרפית והחברתית למקצועות צווארון כחול. כיום כבר ברור כי העדר דור המשך לתעשיינים מהווה סיכון של ממש לתעשייה, ופוגע בעיקר בתושבי הפריפריה – שכחמישית מהם מועסקים בענף זה<sup>[8]</sup>.

על מנת להביא לשינוי תדמית התעשייה המסורתית זו יש לפעול במגוון ערוצים הכוללים תמיכה בתעשייה תוך התאמתה למהפכת התעשייתית הרביעית ("Industry 4.0"), אשר משמעותה הטמעת כלים לשיטות ייצור מתקדמות; הכשרות מקצועיות הולמות ואפק תעסוקתי מפתח; לצד תוכניות חינוכיות בבתי הספר וקמפיין לשיפור תדמית התעשייה.

המשימה העומדת בפנינו היא לגרום לעובדי התעשייה הקיימים להיות גאים במפעל בו הם עובדים, להרגיש שיש להם אופק ניהולי וקריירה מעניינת, שידעו שיש להם לאן להתקדם, ובמקביל לסייע לתעשייה הישראלית ליצור גאווה פנימית ונאמנות. שיפור תדמית התעשייה יאפשר למשך כוחות חדשים וצעירים ולמשיכת דור העתיד של תעשיינים מוכשרים ואמביציוזיים, הנחוצים לתעשייה על מנת לצלוח את המעבר לייצור מתקדם בהצלחה. יותר מכך, שינויים אלו יביאו למשיכת השקעות לתעשייה ויובילו לקידום התעשייה הישראלית היצרנית בזירה הבינלאומית.



### 3. פריון נמוך

ללא ספק אחד האתגרים הגדולים של התעשייה הישראלית בשנים הקרובות הנו שיפור הפריון. לצד מגמות המשפיעות על התעשייה של אוטומציה, גלובליזציה ורגולציה המשפיעה על עלות שכר העובדים, מפעלים שלא ישכילו לייצר ערך מוסף אמיתי וייחודי למוצרים שלהם, ערך המבוסס על חדשנות טכנולוגית – לא ישרדו את התחרות בשוק.

הגדלת הפריון מחייבת שילוב של כסף וטכנולוגיה. מפעלים גדולים ומבוססים יכולים להרשות לעצמם לרכוש מכונות חדישות להכנסת תהליכים אוטומטיים למפעל, ובנוסף לקיים הכשרות ייעודיות של עובדים להפעלת אותן מכונות. מפעלים קטנים ובינוניים לעיתים קרובות נשארים מאחור, בגלל העדר יכולת לממן את המיכון הנדרש ואת ההכשרות, כמו גם העדר הבנה עסקית והעדר חזון ארוך טווח.

לאחרונה יצא מכרז של הרשות לחדשנות על הקמת מכון לאומי לייצור מתקדם שמטרתו לשפר את הפריון בתעשייה המסורתית (הרחבה נוספת על המכון בסעיף 6.7).

פריון גבוה מתבטא בין השאר בצמצום כח הידיים העובדות לצד הגדלת התהליכים האוטומטיים. מדובר בתהליך שמצד אחד יקטין את המספר הכולל של העובדים בתעשייה, אך מהצד השני הוא צפוי להביא ליצירת יותר משרות מקצועיות, של כח אדם מיומן הדורש הכשרות יותר מורכבות וייחודיות למפעל.

**גורמי המפתח להגדלת הפריון בתעשייה** הנם תמיכה וסיוע למפעלים בהטמעת חדשנות בדגש על התחומים הבאים: הכנסת מערכות אוטומטיות ורובוטיקה לתהליכי הייצור, שילוב חומרים חדשים ונגו טכנולוגיה ושילוב מערכות של ביג דאטה בתעשייה Industrial internet IIOT ( of things).

חלק בלתי נפרד בתהליך הטמעת החדשנות במפעלי התעשייה הם הכשרות ייעודיות לשימוש באותן טכנולוגיות וסיוע במימון רכישת הטכנולוגיות והציוד החדשני.

### 4. העדר יתרונות תחרותיים משמעותיים

מרבית המפעלים בגליל הם מפעלים בתעשיית הפלסטיק, המתכת והמזון, כאשר בפועל אין לגליל יתרון על פני מפעלים דומים בארץ ובעולם. היתרון העיקרי שמפעל יכול לייצר לעצמו היום, בתקופה של משק גלובאלי, הוא ביצירת טכנולוגיה חדשנית ובשימוש בחומרים חדשניים.

במפעלים הקטנים והבינוניים, בשל העדר משאבים והעדר מודעות, לא משקיעים במו"פ, בעיצוב תעשייתי ובפיתוח עסקי, כך שלאורך הזמן הם נשארים מאחור, ללא יתרונות תחרותיים ועם עלויות ייצור גבוהות.

על מנת להתגבר על בעיה זו, יש לתת למפעלים כלים בתחומים אלו, ולסייע להם בבידול מהמתחרים וביצירת יתרונות תחרותיים.

## 5. מעבר של התעשייה מתעשייה מסורתית לתעשייה מסורתית מתקדמת – Industry 4.0

המהפכה התעשייתית הרביעית בפתח. נדרשות מיומנויות טכנולוגיות וטכניות גבוהות יותר מעובדי התעשייה מלפני 30-40 שנים. לא מספיק שהמפעלים ירכשו מכונות וטכנולוגיות, הם נדרשים גם להכשיר את העובדים במיומנויות שמתאימות למיכון החדש. קיים קשר הדוק בין מהפכת ה Industry 4.0 לבין הצורך בשיפור הפיריון: במסגרת השפעות מהפכת התעשייה הרביעית, מפעלים שייצגו יתרון טכנולוגי מובהק של מוצר ושל כח אדם מיומן יצליחו לעמוד בתחרות, בעוד שאלו שלא יציגו יתרונות טכנולוגיים מובהקים ימצאו בסכנת הישרדות. בבואנו לתמוך ולחזק את ענף התעשייה בגליל עלינו לשאוף לכך שיותר מפעלים יתנהלו, יראו וירגישו כמפעלים ייצור מתקדמים, בדומה לישקר, רפאל, שמיר אופטיקה, אופגל, אלביט, אלקם ואחרים.

### מהלכים להפיכת התעשייה בגליל לתעשייה מתקדמת

**1. הקמת מערך לתמיכה בתעשייה,** בשיתוף התאחדות התעשיינים מחוז צפון, לשכת המסחר והתעשייה אזור צפון, מכללת אורט בראודה, הטכניון, קרן צפונה דרומה ומשרד הכלכלה, שתפקידו יהיו:

- הסמכת יחידות חדשנות בתוך הארגונים – מנהלי חדשנות, פיתוח מוצר, פיתוח תהליכי חדשנות בארגונים
- הקמת מרכז ידע מתקדם ברמה העולמית בתחומי פיריון כולל סיורים של המנכ"לים בחברות מקבילות להם בעולם להכיר טכנולוגיות חדישות = לחזק את הקיים (הרחבה בסעיף 6.7)
- הקמת קרן תמיכה המסייעת במענקים ובהלוואות למפעלים בגליל לרכישת ציוד והטמעת טכנולוגיות ייצור מתקדמות

**2. יצירת אקו סיסטם גלילי להתפתחות מפעלים וחברות בתחומים בהם יש לגליל יתרון תחרותי:**

- הקצאת כוח אדם ייעודי שתפקידו יהיה למשוך חברות בינלאומיות העוסקות בתחומים אלו
- הקמת מרכז ידע והכשרה שיביא איתו ידע עולמי ברמה הגבוהה ביותר ויתמוך בהתפתחות חברות ומפעלים בתחומים אלו
- הקמת מאיצים ייעודיים לתחומים הנ"ל במספר מוקדים בגליל

### לסיכום :

ענף התעשייה הוא אחד הענפים בעלי פוטנציאל הצמיחה המשמעותי ביותר בגליל, ועל מנת להתמודד עם החסמים בענף לצד ניצול מיטבי של ההזדמנויות, מומלץ להקים מרכז שיתמחה בהשמה, השבחה וחיוק ההון האנושי לתעשייה. הרחבה נוספת בפרק הפתרונות והחלופות לפעולה בסעיף 7.2.

### 4.3 תיירות

לגליל יתרונות יחסיים שהופכים אותו אטרקטיבי בתחום התיירות: האקלים הנוח, שפע הנחלים ושמורות הטבע לצד אטרקציות תיירותיות ייחודיות כמו אתר החרמון, נחל הירדן וערוציו הרבים, עכו העתיקה, אגמון החולה ועוד. האקלים בצפון נוח במשך רוב השנה וקיימים שפע של מקומות לינה ומגוון אטרקציות תיירותיות. לא פלא עם כך כי מרבית הישראלים מעדיפים לטייל בצפון ולמעלה מ- 60% מהישראלים מבליים בחופשה בגליל לפחות פעם אחת בשנה [7]. כ- 15,000 מתושבי הגליל מועסקים באופן ישיר בענף האירוח והאוכל, שרובו מבוסס תיירות [2].

בגליל פועלים מספר ארגונים ועמותות תיירות המאגדות תחתן קבוצה גדולה של עסקים בתחום התיירות, שהבולטים שביניהם הם אוצרות הגליל, ארץ הגליל וזמן גליל מערבי.

ראשי הרשויות בצפון מכירים בכך שתיירות הנה אחד ממנועי הצמיחה של האזור, ושמים דגש על פיתוח התחום. אולם, בעוד שבגליל העליון ובגליל המערבי קיימת פרוגרמה תיירותית ונעשה מאמץ אזורי מתמשך לקידום ענף התיירות, באזור בקעת בית הכרם (כרמיאל, משגב והכפרים הסמוכים) תחום התיירות אינו מפותח, אין בכלל מלונות ומספר האטרקציות התיירותיות והעסקים העוסקים בתחום התיירות עומד על עשרות בודדות, עם מאות בודדים של מועסקים בענף.

### **בעיקר, מורגש בכל אזור הגליל חסרוננו של גורם מכוון המסנכרן בין היוזמות השונות מתוך אופטימום אזורי-אינטגרטיבי.**

#### **התיירות בגליל העליון:**

ענף התיירות בגליל העליון הוא אחד ממנופי הכלכלה המרכזיים של האזור ועוגן תעסוקתי משמעותי. התיירות בגליל העליון נשענת בעיקר על נכסי הטבע והנוף, על הנחלים הטבעיים ושמורות הטבע.

באזור יש מספר אטרקציות תיירותיות גדולות, המושכות אליהן מאות אלפי מבקרים בשנה, ובראשן: אתר החרמון, אגמון החולה, צוק מנרה ונהר הירדן, על שלל האטרקציות התיירותיות שהוקמו לאורכו. בגליל העליון מספר מלונות גדולים ומשמעותיים, לצד כמה מאות צימרים פרטיים.

הגוף המרכזי המאגד את התיירנים בגליל העליון הוא עמותת ארץ הגליל, אשר פועלת בשיתוף החברה הכלכלית של המועצה האזורית הגליל העליון. העמותה מתמקדת ביצירת פלטפורמת שיווק לתוכן התיירותי באצבע הגליל וביזום פעילויות לתיירנים, החל מפסטיבלים אזוריים, כנסים, פורום תיירנים, קורסים והשתלמויות מקצועיות.

#### **תיירות בגליל המערבי:**

ייחודו של הגליל המערבי בשילוב של נכסי טבע ארכיאולוגיה ונוף, לצד פסיפס אתני ותרבותי ומגוון אטרקציות קוליבריות.

באזור מספר גופים עיקריים המרכזים את התיירנים ועוסקים בקידום התיירות:

1. **אוצרות הגליל** – מיזם פרטי שהקימה רעיה שטראוס, חברים בו כ- 400 עסקי תיירות בגליל והוא היום מיזם התיירות הגדול ביותר בפריפריה ובין הגדולים בארץ.
2. **עמותת התיירות גליל מערבי** גוף בו שותפים מספר רשויות מקומיות בגליל המערבי עכו, מטה אשר ומעלה יוסף. חברים בה כ- 100 עסקים בתחום התיירות.
3. **עמותת זמן גליל מערבי** – עמותה המאגדת בתוכה כ- 50 תיירנים מאזור הגליל המערבי, בדגש על קולינריה, תרבות, אמנות ומורי דרך.

בשונה מהגליל העליון, אין בגליל המערבי "מגה תיירות", אך ישנם מספר "עוגני תיירות" מרכזיים, שבראשם עכו העתיקה, המושכת אליה כ- 450,000 מבקרים בשנה ואתר ראש הנקרה המושך כ- 400,000 מבקרים בשנה. עוגני תיירות מרכזיים נוספים: בית לוחמי הגטאות, להקת המחול הקיבוצית בגעתון וקשת אילון.

עולה כי חלקו הגדול של ענף התיירות בגליל המערבי מבוסס על עסקים קטנים וזעירים:

- כ- 1,500 צימרים
- כ- 200 מסעדות
- כ- 200-250 עסקים בתחום האטרקציות

העסקים התיירותיים בגליל המערבי מעסיקים בין 20-3 עובדים. במקרים רבים מדובר במשפחה שכמה מבני המשפחה עובדים באותו העסק. רוב המשרות בתחום הן בשכר נמוך. חלק מהמשרות נחשבות כעבודה מועדפת לחיילים משוחררים. אין כמעט בתי מלון גדולים באזור ורוב הלינה מתבססת על צימרים (בשונה מהגליל המזרחי, שם מרבית הלינות מרוכזות בארבעה מלונות גדולים).

חלק גדול מהאטרקציות בתחום התיירות בגליל המערבי מבוססות על פעילות ימית ואטרקציות שטח (טיולי ג'יפים, טרקטורונים, סוסים וכד'). בנוסף האזור משופע במסעדות ובאטרקציות קולינריות כמו יקבים, בתי בד ומגבנות.

האתגרים העיקריים העומדים בפני יזמי תיירות באזור הם קשיים רגולטוריים ובירוקרטיים, בעיקר קיים קושי להשיג שטחים ולקבל היתרי בניה מהרשויות ומגורמים כמו מנהל מקרקעי ישראל, קק"ל ורשות הטבע והגנים.

**תוכניות פיתוח עתידיות:** קיימת תוכנית להקמת גשר תלוי באורך 450 מטר בין פארק גורן למבצר המונפורט. אם הפרויקט יצא לפועל הוא ייתן תנופה מאוד גדולה לתיירות. כרגע לא ברור מתי יצא לפועל שכן המיזם נתקל בהתנגדות של רשות הטבע והגנים.

מראיון עם מנהלי עמותות התיירות עולו כי אחד האתגרים שעומדים בפניהם הוא בקושי ליצור שיתופי פעולה בין התיירנים, לצד קשיים בירוקרטיים ורגולטוריים רבים שמציבים הרשויות השונות על הקצאת שטחים למיזמים תיירותיים. היו מספר ניסיונות להקים מערך שיווק משותף, לבנות כרטיסיה משולבת של פעילויות תיירותיות, לא זכו לשיתוף פעולה מצד התיירנים.

## תיירות באשכול בית הכרם :

כאמור אזור זה נכון להיום דל מאוד בתיירות, ללא מלונות גדולים, עם מיעוט צימרים ומיעוט של אטרקציות תיירותיות. ראש העיר החדש של כרמיאל שנבחר בנובמבר 2018, משה קונינסקי, הציב כיעד אסטרטגי לשנים הקרובות לפתח את תחום התיירות בכרמיאל. בנוסף, אשכול בית

הכרם (המונה את הרשויות כרמיאל, משגב, בענה, דיר אל אסד, מגדל כרום ונחף), קלט באמצע 2018 רכו תיירות במשרה מלאה, מתוך כוונה לפתח את התחום. בנוסף קיימת תוכנית להקמת טיילת לאורך כ- 10 ק"מ במקביל לכביש 85, טיילת שאמורה להפוך לאטרקציה תיירותית מרכזית באזור, כך שצפוי כי תוך מספר שנים תהיה צמיחה בתחום התיירות גם באזור בקעת בית הכרם, אולם קשה להעריך בשלב זה בכמה משרות מדובר.

### **בתחום כח האדם ענף התיירות סובל מלא מעט אתגרים:**

היות ומדובר בענף עונתי, נדרשים המעסיקים להעסיק ולפטר עובדים בתדירות גבוהה יחסית, לפי עונות השנה והביקושים המשתנים.

המעסיקים בענף המלונאות מספרים כי קיים אתגר מאוד גדול בגיוס עובדים, בעיקר בתחומי החדרנות, טבחיות, שטיפת כלים ועובדי מטבח.

העבודה במשמרות ובסופי שבוע וחגים היא חסם גדול עבור מחפשי העבודה, לצד העובדה שהשכר ההתחלתי הוא לרוב שכר מינימום, מה שהופך משרות אלו לבלתי אטרקטיביות.

מאידך, קיימות בתחום התיירות בכלל והמלונאות בפרט אפשרויות של הכרה בעבודה מועדפת לחיילים משוחררים, לצד קידום מהיר יחסית, כאשר עובדים חרוצים ונאמנים יכולים להתקדם לתפקידי ניהול בתקופה קצרה.

### **הצעות ורעיונות לפיתוח תחום התיירות בגליל:**

קיימת הזדמנות בתחום התיירות במגזר הערבי תוך הדגשת האלמנטים המסורתיים והתרבותיים של ישובים אלו. פיתוח תיירות במגזר הערבי, הדרוזי והבדואי מתאים גם להבנה שפיתוח תעסוקה במגזרים אלו, בעיקר אצל נשים מחייב עסקים מקומיים בתוך ישוב המגורים.

1. **הקמת כפרי תיירות במגזר הערבי** – כולל סיורים, פיתוח עסקי תיירות מקומיים ופסטיבלים עונתיים. יש הרבה עניין גם של תיירות פנים וגם של תיירות חוץ בהכרת תרבויות שונות, יכול להתאים מאוד לכמה מהכפרים הדרוזיים, הצ'רקסיים והערבים בגליל.

2. **פיתוח התיירות בעכו** – פוטנציאל התיירות של עכו עדיין לא מוצא עד תום. כיום רוב התיירים המגיעים לעיר שוהים בה שעות ספורות ואינם נשארים ללון. יש מקום להקמת מתחמי לינה נוספים, יש פוטנציאל מאוד גדול שעדיין לא הגיע למיצוי בתחום תיירות החוף.

### **4.4 ענף ההייטק, המחקר והתעשיות המתקדמות.**

ענף ההייטק בדגש על תעשיית התוכנה, הוגדר כבר לפני כעשור כמנוע צמיחה תומך בגליל. מחד למנוע זה חשיבות רבה בפיתוח תעשייה בערך מוסף גבוה באזור, המייצרת ערך כלכלי וחברתי משמעותי; מאידך למנוע זה פוטנציאל מוגבל לאזור בראייה אסטרטגית כוללת, בשל הגרביטציה המשמעותית הקיימת לאזור המרכז והעלויות העצומות הכרוכות בשינוי גורף של המצב.<sup>[7]</sup>

**הייטק – תחום ההייטק נמצא בחסר בכל הגליל. רק 1% מתושבי הגליל מועסקים בענף ההייטק, לעומת 5% מתושבי מרכז הארץ (נספח 8.5).**

רוב תעשיית ההייטק, המחקר והתעשייה המתקדמת הישראלית מרוכזים באזור שבין חדרה לגדרה. הריכוזים הגדולים של חברות ההייטק בצפון נמצאים במת"מ חיפה ובאזור יוקנעם ונצרת, כאשר עיקר תעשיית ההייטק הצפונית מתמקדת בתחום מדעי בעלי החיים<sup>[11]</sup>. קיים מיעוט של חברות ההייטק, ובעיקר מיעוט של חברות גדולות ומבוססות, המעסיקות מאות עובדים.

בשנים האחרונות נעשו מאמצים גדולים של הרשויות וגם של גורמים פרטיים למשוך חברות הייטק גדולות לאזור הגליל, אולם מאמצים אלו נחלו הצלחה חלקית בלבד. בהעדר הטבות מס משמעותיות או גורמי משיכה אחרים, חברות גדולות נמנעות מלהקים מרכזי פיתוח בגליל.

ישנן מספר הצלחות חלקיות בתחום משיכת חברות הייטק צפונה, כאשר הגורמים העוסקים בתחום מצביעים על מספר עקרונות מפתח שיאפשרו פיתוח של הייטק בגליל:

1. הטבות מס משמעותיות והטבות בהעסקת עובדים, ביחס ליוקנעם, חיפה ובאר שבע.
2. יצירת מאגר המתעדכן על בסיס שוטף של בעלי הכשרה וניסיון בתחום ההייטק, באופן שיקל על איתור וגיוס עובדים.
3. יצירת אקו-סיסטם מקומי של חברות הייטק בתחום ייעודי, בדומה לפארק הסייבר בבאר שבע או תחום המדיקל במת"מ וביוקנעם.

## **מהלכים אזוריים בולטים בתחום פיתוח ההייטק בגליל:**

### **פארק ההייטק בבר לב**

בפארק התעשייה בר לב, הממוקם על כביש 85 בין עכו לכרמיאל, הוקם ב- 2017 פארק הייטק בהשקעה עצומה של מאות מיליוני שקלים על ידי יזם פרטי. הפארק ממוקם בלב הגליל בקרבת צירי תנועה מרכזיים ובסמיכות לתחנת רכבת. בפארק יש תוכניות להקמת 8 מבנים על שטח של 87,000 מטרים מרובעים עם יכולת הכלה של 5,000 עובדים. אולם, מאז הקמתו נכנסו למתחם רק 2 חברות המעסיקות כ- 160 עובדים (שתיהן חברות הייטק מבוססות מהצפון, שהעתיקו משרדיהן מאזור התעשייה המסורתית לפארק ההייטק, ואינן חדשות באזור). בנוסף, בחודשים הקרובים מתוכנן להיפתח בפארק מתחם עבודה משותף המתעתד לספק בית לקהילת ההייטק בצפון – עצמאים, עובדי הייטק שנוסעים יום יום לעבודה במרכז הארץ, חברות קטנות וסטארט-אפים מקומיים.

### **פיתוח תחום הפוד-טק בגליל העליון**

כחלק מתוכנית אסטרטגית אזורית להפיכת הגליל העליון למוקד חדשנות עולמי בתחום הפוד-טק, תוכנית שגובשה על ידי אשכול גליל מזרחי, ביחד עם גופי אקדמיה ותעשייה בגליל, התקבלה החלטת ממשלה על שורה של הטבות ותמריצים ייעודיים עבור חברות פוד-טק ומזון שיעברו לגליל העליון. היקף ההטבות עומד על כ- 400 מיליון ₪ וכולל סבסוד משכורות העובדים, סבסוד עלויות פיתוח, הטבה במס חברות, קרקע חינם ועוד<sup>[21+22]</sup>. בין השאר מתוכנן לקום בקרית שמונה רובע פוד-טק הכולל אקסלרטור, אשר אמור לשמש מוקד צמיחה לרעיונות ולפיתוחים חדשניים של חברות הזנק, יזמים וחוקרים בתחום הפוד-טק. החזון של התוכנית היא

לבנות אקו-סיסטם אזורי לתחום החדשנות במזון, בדומה למודל שהפך את באר שבע ל"בירת הסייבר". מספר גופים עוסקים כיום בגיוס חברות שיעברו לאזור, ביניהן הרשויות המקומיות, אשכול גליל מזרחי, עמותת יוזמה לאומית ועוד<sup>[24]</sup> (הרחבה נוספת בסעיף 6.4).

## העתקת מכון וולקני לגליל המזרחי

במרץ 2016 התקבלה החלטת ממשלה להעתיק את מכון וולקני לגליל המזרחי, כחלק מניסיון לחזק את התעסוקה האיכותית בגליל ולמנוע הגירת הון אנושי ובעיקר צעירים מהגליל למרכז הארץ. אולם החלטה זו זכתה להתנגדות גדולה מצידם של עובדי המכון, שאינם מעוניינים להעתיק את מגוריהם לגליל ושל קהילת המחקר העולמית<sup>[23]</sup>. בשל ההתנגדות לא ברור מתי והאם תיושם החלטה זו (הרחבה נוספת בסעיף 6.3).

בעוד שהרשויות המקומיות לצד משקיעים פרטיים והמגזר השלישי משקיעים מאמצים גדולים ומשאבים בניסיון למשוך חברות הייטק לגליל, קיימים חסמים רבים של חברות אלו להקים מרכזי פיתוח בגליל, שהראשיים שבהם הנם **קשיי בירוקרטיה, חשש מקושי בגיוס עובדים ומדיניות ממשלתית שנותנת העדפה לפריפריה הדרומית על פני הפריפריה הצפונית**. נכון לשנת 2018, קיימת העדפה ברורה להעסקת עובדים בתחום ההייטק באזור באר שבע והדרום, עם השתתפות המדינה של 40% בעלות המעסיקים, למשך 4 שנים, מול השתתפות של 27.5% מעלות מעסיקים בצפון.

מהמפוי עולה כי קיימת תפיסה של רבות מחברות ההייטק הגדולות, כי צפוי להם קושי בגיוס עובדים מיומנים בגליל, בשל הערכת המעסיקים כי המגוון הגדול במרכז הארץ יקל עליהם לגייס עובדים מוכשרים, בעוד שהמגוון המצומצם יחסית בגליל יקשה עליהם בגיוס.

## האמנם יותר קשה לגייס עובדי הייטק בגליל?

המציאות בפועל מראה כי קיים בגליל כוח אדם איכותי ומנוסה, שנאלץ לצאת מחוץ לאזור כדי לעבוד. בנוסף, יציבות העובדים בגליל גבוהה משמעותית לעומת עובדים במרכז, כפי שמדווחים מנהלי משאבי אנוש בתעשיית ההייטק. עובד שמועסק במשרה "טובה", קרוב לבית, לא יעזוב באותה קלות שעוזבים עובדי הייטק במרכז הארץ. מכאן, שבשונה מתפיסת המעסיקים – יש פוטנציאל גדול בגליל לאיזו משרות איכותיות בתחומי "צווארון לבן" וניהול בכיר.

אולם, משיחות עם מעסיקים כמו גם עם חברות העוסקות בהשמה לתחום ההייטק בצפון, עולה כי החשש מקושי בגיוס עובדים אינו מנותק לחלוטין מהמציאות, ונובע בעיקר מהעדר האקוסיסטם היזמי. בשל מיעוט חברות הייטק, אין מספיק מקומות עבודה בהם יוכלו צעירים לרכוש ניסיון. הקושי העיקרי של החברות הוא באיתור אנשי מקצוע מנוסים, בעוד שיש היצע גדול יחסית של עובדים בעלי השכלה בתחום ההייטק אך חסרי ניסיון תעסוקתי משמעותי (משרות ג'וניור). מצב זה מחייב את המעסיקים להשקיע זמן ומשאבים רבים יחסית בהכשרת כח אדם חדש.

קיים מחסור בהון אנושי מיומן בכל הארץ ולא רק בצפון. מספר משרות השכירים בישראל בענף ההייטק לקראת סוף 2016 (אוקטובר) היה כ-292 אלף – כ-8.5% מכלל משרות השכירים. כאשר חברות ההייטק מדווחות על חוסר של אלפי עובדים מיומנים בתחום ההייטק מידי שנה<sup>[11]</sup>.

לצד תעשיית ההייטק, גם בתעשייה המסורתית קיים מחסור של כ-15,000 מהנדסים, בעיקר בתחום המו"פ, כאשר נכון להיום האוניברסיטאות והמכללות אינן מצליחות לעמוד בקצב הביקוש של השוק.

אולם, בעוד שבמרכז הארץ קיימת תחרות גדולה של המעסיקים בתעשיית ההייטק על כל עובד, מצב המוביל לכך שנאמנות העובדים נמוכה יחסית ותחלופת העובדים גבוהה, באזור הגליל קיים הון אנושי בעל הכשרה מתאימה לתחום ההייטק, מול מיעוט יחסי של משרות, מצב המעניק יתרונות רבים למעסיקים:

1. **נאמנות עובדים גבוהה.** בשל מגוון נמוך יחסית של משרות, עזיבת עובדים מרצון בגליל נדירה יותר ביחס למרכז.
2. **שכר עבודה נמוך יחסית,** כ-15%-30% פחות ביחס למשרות דומות במרכז הארץ.
3. **הון אנושי גבוה במגזר הערבי והדרוזי באזור הגליל,** עם מספר גדול של אקדמאים ובוגרי טכניון ומחלקות מדעי המחשב במכללות תל חי ואורט בראודה, שניתן לשלבם בקלות יחסית בתעסוקה בתחום ההייטק.
4. **רבים מתושבי הגליל העובדים בתעשיית ההייטק עובדים כיום מחוץ לאזור.** על פי הערכות גורמים העוסקים בתחום ההייטק, ישנם כיום אלפי עובדי הייטק ומהנדסים, תושבי הגליל, שמועסקים במרכז הארץ, בחיפה וביוקנעם, והיו מעדיפים לעבוד קרוב לבית, לו הייתה ניתנת להם האפשרות.
5. **שיפור בתשתיות התחבורה ובנגישות הגליל למרכז.** בשנים האחרונות חל שיפור גדול בנגישות של הגליל המערבי ואזור בית הכרם, הודות להרחבת מסילת הרכבת, שמגיעה היום עד כרמיאל ולפתיחת המקטע הצפוני של כביש 6 (היום מגיע עד צומת תות ובעתיד אמורות להיפתח נקודות ירידה מצומת אחיהוד ובצומת ראש הנקרה). אגב, שיפור התשתיות מהווה אמנם הזדמנות, אך היא מהווה גם סיכון, שכן הנגישות התחבורתית מאפשרת לרבים מתושבי הגליל להמשיך ולעבוד במרכז הארץ או באזור מת"מ, בשכר גבוה יחסית למה שמוצע להם בגליל, ובכך נוצרת תחרות על כוח אדם איכותי גם בקרב המעסיקים בגליל.



## 4.5 התעשיות הביטחוניות

תחום התעשיות הביטחוניות הנו תחום בעל יתרון יחסי באזור הגליל המערבי, הודות לשני מעסיקים משמעותיים - אלביט ורפאל, שכל אחד מהם מעסיק אלפי עובדים, שחלקם הגדול תושבי הגליל.

**רפאל מערכות לחימה מתקדמות** - מתמחה בפיתוח ובייצור של מערכות ואמצעי לחימה לצה"ל ולצבאות נוספים בעולם, היא מונה כ-6000 עובדים במספר מרכזים באזור משגב ובקריות, ונחשבת למעסיק הגדול ביותר באזור הגליל.

**אלביט מערכות** - חברה רב-לאומית העוסקת במגוון רחב של טכנולוגיות מתקדמות, בפיתוח וייצור של מערכות אלקטרוניות ואלקטרו-אופטיות משולבות עבור השוק הביטחוני ברחבי העולם. אלביט מעסיקה כ-12,000 עובדים בעולם, מטה החברה ממוקם במת"ם חיפה, והיא מחזיקה 2 אתרי פיתוח וייצור באזור הגליל המערבי - בכרמיאל ובפארק התעשיות בר לב, בהם מועסקים כמה אלפי עובדים. יוצא מכך, שבאזור הגליל (בעיקר בנפת עכו) מתגוררים מאות פנסיונרים ויוצאי התעשייה הביטחונית. מדובר בהון אנושי נדיר עם פוטנציאל גדול לפיתוח יזמויות ועסקים קטנים.

בראינות שנערכו עם גורמים בכירים באלביט וברפאל, עולה כי חברות אלו רוכשות חלק גדול משירותי התכנון והייצור שלהן מספקים חיצוניים, בסכומים העומדים על מאות מיליוני שקלים בשנה. **ומכאן, שיש הזדמנות גדולה לפתח תחום חדש של עסקים קטנים ובינוניים - המתמחים במתן שירותים לתעשיות הביטחוניות.**

חברה פרטית שמצליחה לעמוד בתנאי הסף להפוך לספק מורשה של רפאל ו/או של אלביט יכולה לגלגל סכומים של עשרות מיליוני שקלים בשנה ולהעסיק עשרות עובדים. החסם העיקרי העומד כיום בפני יזמים פרטיים המעוניינים לספק שירותים לחברות ענק אלו, הן ההבנה כיצד לעמוד בסטנדרטים הנדרשים לעבודה שוטפת מולם.

מכאן עלה הרעיון להקים חממה למיזמים בתחום הביטחוני, עבור עסקים שרוצים להפוך לספקי משנה של התעשיות הביטחוניות, ו/או לאזרח תעשיות ביטחוניות - כלומר להשתמש בטכנולוגיות מהעולם הביטחוני לעולם האזרחי. זהו תחום המתפתח מאוד בעולם, בשל התפשטות הטרור העולמי, קיים ביקוש גבוה ממשלות רבות, להטמיע טכנולוגיות שבעבר שימשו צבאות גם בתוך המערכות האזרחיות. לדוגמא - כניסת הרחפנים לשוק האזרחי, פריסת מצלמות אבטחה ומערכות הגנה על אזרחים מפני איומי טרור בערים הגדולות ועוד. מדובר בשוק עולמי המוערך במיליארדי שקלים. (פירוט נוסף בפרק ההצעות לפעולה סעיף 7).

יתרון נוסף לפיתוח עסקים פרטיים בתחום התעשיות הביטחוניות: כיום בני המיעוטים אינם משולבים בתעשיות הביטחוניות בגלל מגבלות של ביטחון שדה. אולם ברגע שיוקמו חברות לווין שמספקות שירותי מיקור חוץ לחברות הביטחוניות אפשר יהיה להעסיק גם עובדים מהמגזר הערבי, שכן חברות אלו אינן נדרשות לעמוד באותם תנאי סינון קפדניים כמו בחברות האם.

#### 4.6 מסחר וקמעונאות

מנתונים שסיפקו לשכת המסחר והתעשייה במחוז הצפון, התעשייה המסורתית הולכת ונשחקת בעוד שתחום המסחר והשירותים הולך ומתרחב. בשנים הקרובות לדבריהם יותר עסקים בישראל יספקו שירותים ויעסקו במסחר וביבוא ופחות חברות ישראליות יעסקו בייצור. עלה כי בתחום המסחר קיים בצפון מחסור משמעותי בנהגים וכן מחסור חריף בהנדסאים ומהנדסים.

מרכזי המסחר העיקריים בגליל הם בכרמיאל, נהריה, עכו, ראש פינה, ירכא וקרית שמונה. בעיירות הפיתוח כמו גם בקיבוצים ובמושבים בגליל פעילות המסחר מינימאלית. בחלק ממרכזי המסחר בכרמיאל ובגליל המערבי, הפועלים גם בשבתות, קיימת העדפה ברורה להעסקת עובדים מהמגזר הערבי, גם מכיוון שרבים מהצרכנים דוברי ערבית וגם כדי להתמודד עם חוק השבת. התופעה קיימת בעיקר בכרמיאל, ירכא ועכו, בהם מתקיימת פעילות מסחרית ענפה.

באופן כללי, בכפרים במגזר הערבי קיימת תרבות של העסקת עובדים מתוך הישוב עצמו, וכמעט ואין ניווד של עובדים בין הכפרים. כך שתושבי הכפרים יכולים לעבוד בתוך הכפר בו הם גרים, או במרכזי מסחר ותעשייה בערים הגדולות, אך רק לעיתים רחוקות תתבצע העסקה שלהם בכפרים הסמוכים.

#### 4.7 חינוך

קיים ביקוש גבוה וקושי בגיוס של מטפלות, גננות, מורים ומורות בכל אזור הגליל. במגזר הערבי קיים עודף היצע של גננות ומורות לבתי הספר היסודיים וחוסר היצע של מורים בעלי הכשרה לתיכון – עולה כי יש מחסור בכוח אדם שעבר את ההכשרות הנדרשות ללמד לבגרות ובעיקר במקצועות המדעים והמתמטיקה. בקרב מורים במגזר הערבי קיימת בעיה של חוסר יכולת להשתלב במערכות החינוך שאינן במגזר הערבי. במגזר היהודי מצביעים על קושי בגיוס מורים מנוסים במספר תחומים – בעיקר באנגלית ובמתמטיקה ברמות הגבוהות (4 ו-5 יחידות לימוד) במגזר הכפרי מצביעים על קושי גדול בגיוס מטפלות לגיל הרך ומדריכים לחינוך הבלתי פורמאלי. אחד הרעיונות להתמודד עם בעיה זו היא הכרה גם בתחומי החינוך הבלתי פורמאלי כעבודה מועדפת לצעירים אחרי צבא.

#### 4.8 בריאות

כפי שקורה בכל הארץ, גם באזור הצפון קיים מחסור במקצועות פרא רפואיים, הן בבתי החולים והן בקופות החולים (פיזיותרפיסטים, מרפאים בעיסוק, קלינאי תקשורת, פסיכולוגים קליניים וכד'). במגזר הערבי קיים מחסור גדול במיוחד של מקצועות אלו. כמו כן, בבתי החולים בצפון (הגליל בנהריה, פוריה בטבריה וזיו בצפת) קיים קושי גדול בגיוס רופאים מומחים. רוב הרופאים ילידי הצפון מעדיפים לעבוד בבתי החולים הגדולים במרכז, ובתי החולים בצפון נאלצים להתפשר על כח אדם פחות מיומן ופחות מקצועי, במקרים רבים מסתפקים ברופאים שלמדו רפואה בחו"ל.

משנת 2013 המדינה מפעילה תוכנית מענקים למעבר רופאים לפריפריה, ולפיה רופאים מומחים שעוברים לפריפריה זוכים למענקים של מאות אלפי שקלים. התוכנית הזו אכן משכה לפריפריה הצפונית קרוב ל- 1,000 מתמחים בשנים האחרונות, אולם עדיין קיים מחסור גדול של רופאים מומחים במגוון תחומים.

#### 4.9 מקצועות חופשיים:

עולה כי במחוז הצפון יש מספר גדול מאוד של בעלי הכשרה במקצועות חופשיים החסרים ניסיון תעסוקתי. במכללות ובאוניברסיטאות בצפון יש מסלולים המכשירים סטודנטים בתחומים של כלכלה, הנהלת חשבונות, משפטים וראיית חשבון, אך חסרים מקומות עבודה בהן הסטודנטים יוכלו לצבור ניסיון. כך נוצר עודף בעובדים בלתי מיומנים במקצועות החופשיים מול מחסור בעובדים מיומנים במקצועות אלו. חלק מארגוני התעסוקה וגם חלק מהמעסיקים ציינו כי קיים קושי בגיוס עובדים מיומנים למשרות הבאות: שירות לקוחות, תקשוב, כלכלנים, מנהלי חשבונות, מזכירות / ניהול משרד. ככל הנראה הקושי נובע מהיצע נמוך של כוח אדם מיומן בתחומים אלו לצד משכורות נמוכות יחסית למשרות הזוטרות.

#### 4.10 עסקים קטנים

אזור הגליל מאופיין בצמיחה משמעותית מאוד של עסקים עצמאיים וזמניות. צמיחה זו היא תוצר של תהליכי השינוי הרבים והמואצים של המשק הישראלי, שהשפיעו על התעסוקה בגליל: סגירת ענפים בחקלאות, הגברת התודעה של חשיבות תעסוקת נשים, עליית רמת ההשכלה, עליית יוקר המחיה, שהביא לכך ששני בני הזוג נדרשים להשתתף בפרנסת המשפחה, במגזר היהודי ובמגזר הערבי כאחד.

מסיבות אלו באזור הגליל יש ריכוז גבוה יחסית של עסקים קטנים ובינוניים, המונים מתחת 100 עובדים. במחוז הצפון כולו יש כ- 76,436 עסקים (נכון ל- 2015)<sup>14</sup>, כאשר על פי נתוני דן אנד ברדסטריט כמחצית מהם ממוקמים בנפת צפת ועכו.

עיקרי תחומי העיסוק של העסקים באזור הגליל:

1. **תעשייה** : בתי מלאכה ומפעלים קטנים.
2. **תיירות**: לינה (מלונות קטנים וצימרים), מזון (מסעדות וחברות קיטרינג), טיולים, אטרקציות תיירותיות, מדריכי טיולים וכד'...
3. **חקלאות**: מגדלים, בתי אריזה, חברות ייעוץ לחקלאים, שירותי כח אדם לחקלאים, שינוע הסחורה החקלאית וכד'...
4. **מקצועות חופשיים**: רואי חשבון, אדריכלים, מעצבים, צלמים, יועצים בתחומים שונים, מפיקי אירועים, מעצבים גרפיים, מתכנתים עצמאיים וכד'....
5. **מטפלים**: בצפון קיים ריכוז גבוה יחסית של מטפלים במגוון תחומים, כגון מטפלים אלטרנטיביים, פסיכולוגים, מטפלים רגשיים, עובדים סוציאליים, מרפאים בעיסוק, קלינאי תקשורת, מנחי קבוצות וכד'...
6. **מסחר**: אופנה, טקסטיל, מתנות לבית, תכשיטים, ציוד כתיבה ועוד....

שניים מבין התחומים הפופולאריים ביותר לעסקים קטנים בצפון, תיירות וחקלאות, מאופיינים ברגישות גבוהה לתנאים משתנים. ענף החקלאות מושפע במידה רבה מתנאי מזג האוויר וענף התיירות מושפע ממזג האוויר וגם מסיטואציות ביטחוניות. מכאן שמדובר בעסקים בסיכון גבוה יחסית.

בעלי המקצועות החופשיים מושפעים במידה רבה מהעדר מגוון לקוחות ומהמרחקים הגדולים. רוב העסקים בתחומים אלו באזור הגליל, אינם יכולים להרשות לעצמם להתבסס על לקוחות תושבי הצפון ונאלצים לחפש לקוחות מחוץ לאזור.

אחד האתגרים המרכזיים בתחום התעסוקה בעסקים הקטנים, הנו שבגלל יכולת ההעסקה המוגבלת הם נדרשים להעסיק עובדים שהם מוליטאסקינג, עם יכולות מאוד גבוהות במגוון רחב של תחומים, בעוד שהיכולת לשלם בהתאם לניסיון וליכולת – מוגבלת.

החסמים העיקריים העומדים בפני עסקים קטנים בכלל, ועסקים קטנים בפריפריה בפרט הנם: קושי במציאת לקוחות, תחרות גבוהה, זמינות כח העבודה ומימנותו<sup>[14]</sup>.

טבלה 5.1: מחסומים עיקריים בפני התפתחות העסק, 2016

מחסום	שיעור (אחוז מסך העסקים)
תחרות או מציאת לקוחות	37%
זמינות כוח עבודה או ניהול מימון	22%
עומס ביורקרטי	15%
גישה למימון	14%
עלויות ייצור או עבודה	12%

כיום כבר ברור כי העסקים הקטנים והבינוניים הנם אחד ממנועי הצמיחה המרכזיים בפריפריה, וכי הם תורמים לשיפור איכות החיים בקהילות, ליצירת מקומות עבודה חדשים, מגדילים את ייצור הכנסות למשקי הבית, מביאים לצמצום היוממות, מאפשרים שימור המשקים החקלאיים, חיוניים ליצירת הכנסות למועצות ולעיריות מארנונה עסקית, מאפשרים אספקת שירותים ושירותי נופש ופנאי, ובאופן כללי הם חיוניים ליצירת רווחה לאוכלוסייה המקומית ולחיזוק החוסן הכלכלי והתדמית של תושבי הפריפריה ולמניעת נטל של מובטלים על הרשויות המקומיות.

אולם, על אף חשיבותם של העסקים הקטנים והבינוניים למשק ולשוק התעסוקה בצפון, חסרה מדיניות לאומית מוסכמת בנוגע לעסקים קטנים ובינוניים וכנגזרת לכך אין גם מענה לפיתוח כלכלי של עסקים אלו באזורי הפריפריה. הסוכנות לעסקים קטנים ובינוניים מהווה את הסוכנות הממשלתית המרכזית לפיתוח עסקים אלו והיא ממלאת תפקיד בקידום התחום, אך בהעדר מדיניות ברורה ובהינתן הקצאה מועטה של תקציבים, היא פועלת במרחב מוגבל<sup>[14]</sup>.

## 5. מיפוי מגזרים ואוכלוסיות מיוחדות

### 5.1 תעסוקה במגזר הערבי

הגליל, בדומה לנגב, מתאפיין בנגישות נמוכה להשכלה, לשירותים ולתעסוקה, כאשר החברה הערבית בגליל סובלת ממחסור בתשתיות בסיסיות – חינוך, רווחה ובריאות; רמת ההשכלה התיכונית בה נמוכה, מצב המשפיע לרעה גם על היקף ההשכלה האקדמית.

התחבורה הציבורית, כמו בכל הגליל, אינה מנגישה את אזורי התעשייה לכלל האוכלוסייה – ובכלל זה האוכלוסייה הערבית. כל אלה, בנוסף לחסמים תרבותיים ייחודיים, מקשים על הערבים להשתלב בשוק העבודה.

האוכלוסייה הערבית העובדת מועסקת בעיקר בעסקים בבעלות ערבית (דהיינו, ב"מגזר העסקי הערבי") ובמגזר הציבורי המשרת את האוכלוסייה הערבית. האינטגרציה במגזר העסקי הכללי-המעסיק העיקרי של האוכלוסייה היהודית - הינה נמוכה ומהווה גורם מפתח בפערים שבין האוכלוסיות. **הקושי להשתלב במגזר העסקי הכללי מוביל לכך שנתח גדול מהאוכלוסייה הערבית מועסק במשרות שאינן הולמות את כישוריהם** [15].

החברה הערבית אינה מצליחה ליהנות מנתוני הצמיחה של המשק ומתאפיינת במשלחי יד בקיטוב התחתון של שוק העבודה. התופעה באה לידי ביטוי בייצוג חסר במדדים חיובים כגון שיעורם מכלל המשתתפים בכוח העבודה (15%) ותרומה לתמ"ג (8%) וייצוג יתר במדדים שליליים כמו שיעור אוכלוסייה ענייה (44%) ואבטלה (25%). סיבה מרכזית לכך נובעת מחוסר השילוב של עובדים ערבים בליבת המגזר העסקי ובמיוחד בארבעת הענפים שמוגדרים כ"קטרים" של המשק' – הייטק, תעשייה, שירותים מקצועיים ושירותים פיננסיים, ענפים המתאפיינים במשרות מתגמלות ביחס לשאר המגזרים. רק 5% מסך עובדי המגזר העסקי הם מקרב החברה הערבית, בעוד ששיעור הערבים באוכלוסייה עומד על 20% [15].

#### הבעיות העיקריות בתעסוקה של ערביי ישראל [16]:

בקרב הגברים – ריכוז תעסוקתי גבוה בענפים ובמשלחי יד שהם בחלק התחתון של סולם המיומנויות, כגון בניין, תעשייה וחקלאות. לעובדה זו מספר משמעותיות ובהן: פרישה מוקדמת מעבודה עקב תעסוקה במשלחי יד המחייבים כושר פיזי גבוה (מגיל 45); רמת פריון ורמת שכר נמוכות בממוצע; תת-תעסוקה במשלחי יד מתקדמים גם לבעלי כישורים מתאימים (למשל בתעשיית ההייטק) המהווה תמריץ שלילי לרכישת השכלה ומיומנויות על ידי הדור הצעיר, והיא בין הגורמים לכך שהערבים הם מהקבוצות העניות ביותר בישראל ושרבים מהם לכודים ב"מלכודת העוני".

בקרב הנשים הערביות, העובדה הבולטת היא שיעור ההשתתפות הנמוך בכוח העבודה. רק 28.4% מהנשים הערביות נמצאות בכוח העבודה, כאשר רובן עוסקות במקצועות מסורתיים כמו חינוך וטיפול בילדים, לצד עבודות ניקיון ושירותים - משרות ברמות שכר נמוכות מהממוצע.

הקושי של נשים ערביות להשתלב בשוק התעסוקה נובע משילוב של רמת השכלה נמוכה יחסית, הבדלים תרבותיים ופריסה גיאוגרפית מוגבלת, לצד העדר תחבורה ציבורית והעדר מערך תמיכה מתאים לאמהות עובדות (כגון מעונות יום לילדים).

סיבות אלו מובילות לכך שנתוני התעסוקה של נשים ערביות צעירות, אמהות לילדים קטנים נמוכות באופן קיצוני ביחס לנשים יהודיות (פחות מ 30% מנשים ערביות בגילאי 18-24 משולבות בשוק התעסוקה).

לנתונים אלו המשמעותיות הבאות: הנשים הערביות אינן נוטלות חלק משמעותי בצד היצרני של המשק; הן כמעט אינן מסייעות למשפחותיהן לצאת ממעגל העוני, ומכאן שחסר תמריץ אמיתי לנשים צעירות לרכוש השכלה ולפתח מיומנויות, כולל חברתיות, הדרושות להשתתפות בשוק התעסוקה.

### שילוב אקדמאים ערבים בתעסוקה:

על פי נתונים שאוספת עמותת קו משווה נכון להיום 17% מסך הלומדים באוניברסיטאות הם ערבים, כאשר מתוך הערבים המשלימים את לימודיהם האקדמאים רק 22% מצליחים להשתלב בתעסוקה במגזר הכללי במשרות שהולמות את השכלתם. מכאן שצוואר הבקבוק אינו בכניסה לאקדמיה אלא בהשתלבות בתעסוקה.

### החסמים המרכזיים לשילוב של אקדמאים ערבים בתעסוקה הנם:

- העדר נטוורקינג
- חסם גיאוגרפי, שכן חלק גדול מהמשרות במקצועות שנלמדים בתחומי ההייטק, הפיננסים והניהול נמצאות במרכז, בעוד שרוב הערבים מתגוררים בפריפריה הצפונית והדרומית, כאשר מסיבות תרבותיות, פחות מקובל בקרב המגזר הערבי להעתיק את מקום המגורים
- חסם השפה. מסיימי תיכון מהמגזר הערבי אינם שולטים בשפה העברית בצורה מלאה דבר המקשה עליהם גם בלימודים האקדמאיים וגם בהשתלבות בתעסוקה.
- חסם תרבותי ובין תרבותי. היות ולרוב המראיינים הם יהודים, הפערים התרבותיים המובנים מקשים על תהליך הקבלה לעבודה, וגם ההשתלבות במקומות עבודה שבהם קיים רוב יהודי אינה פשוטה עבור מי שמגיע מתרבות שונה. בנוסף, פחות מקובל שנשים ערביות, גם האקדמאיות שביניהן, יעבדו מחוץ לכפר, דבר שמאוד מגביל אותן מבחינה תעסוקתית.

מתוך לוח 12.10 ערבים בני 15 ומעלה, לפי תכונות כוח העבודה, מין ותכונות נבחרות<sup>[3]</sup>

נשים		גברים		סה"כ	
%	אלפים	%	אלפים	אלפים	
50.0%	598.1	50.0%	597.9	1196	סה"כ
71.6%	428.1	37.1%	221.7	649.8	אינם בכח העבודה
28.4%	170	62.9%	376.1	546.2	בכח העבודה
93.0%	158.1	96.0%	361	519.1	מועסקים
61.9%	105.3	83.4%	313.7	419	עבדו מלא
27.8%	43.9	10.6%	38.3	82.2	עבדו חלקית
5.6%	8.9	2.5%	9	17.9	נעדרו זמנית מעבודתם

נשים		גברים		סה"כ	
%	אלפים	%	אלפים	אלפים	
7.5%	11.9	4.2%	15.2	27.1	<b>בלתי מועסקים</b>
					<b>דת</b>
25.3%	486.3	61.5%	485.3	971.6	מוסלמים
48.3%	57.8	67.9%	59.6	117.4	נוצרים
34.8%	53.8	70.2%	53	106.8	דרוזים
					<b>גיל</b>
1.6%	60.4	6.9%	64.8	125.2	15-17
29.3%	113.5	64.1%	123.8	237.3	18-24
43.5%	122	81.2%	117.6	239.6	25-34
41.1%	112.8	84.6%	111.9	224.7	35-44
32.1%	85.5	78.1%	85.2	170.7	45-54
14.7%	56.3	56.1%	55.2	111.5	55-64
1.3%	47.6	11.8%	39.3	86.9	65+
					<b>שנות לימוד</b>
2.6%	53.3	16.0%	18.8	72.1	0-4
10.6%	72.2	46.8%	74.6	146.8	5 8
22.2%	300.8	64.2%	361	661.8	9 12
40.0%	75.1	67.2%	61	136.1	13-15
70.1%	90.8	82.2%	77.4	168.1	16+

מהטבלה עולה כי קיים פער גדול מאוד בתעסוקת נשים ערביות מול גברים ערבים. ככלל, נתוני התעסוקה במגזר הערבי נמוכים ביחס למגזר היהודי, נכון לשנת 2018 רק 45.7% מערביי ישראל משולבים בשוק התעסוקה בעוד ש - 54.3% מתוכם אינם מועסקים (מול ממוצע ארצי של 64% מועסקים בכלל המגזרים). בקרב נשים ערביות מצב התעסוקה חמור אפילו יותר, 71.6% מהנשים הערביות אינן בכוח העבודה, כאשר גם מבין הנשים המועסקות קרוב לשליש מהן הועסקו במשרה חלקית (27.8%).

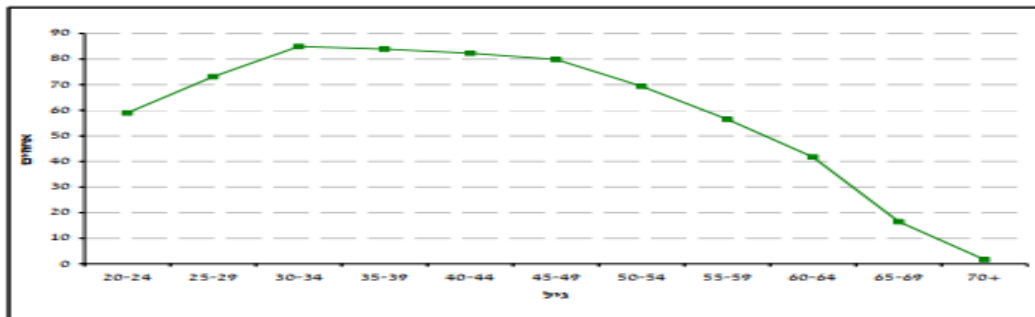
אפילו נשים ערביות אקדמאיות, עם 13 שנות לימוד ומעלה, משולבות באופן יחסי נמוך בשוק התעסוקה (ביחס לאקדמאים ערבים וביחס לאקדמאים בכלל האוכלוסייה).

## קבוצות האוכלוסייה שמתקשות באופן מיוחד להשתלב בשוק התעסוקה, הן נשים ערביות, בגילאי 18-24 ונשים ערביות מעל גיל 55 .

במהלך 20 השנים האחרונות קיימת מגמה של עליה מתונה בשיעור השתתפות הנשים הערביות בשוק התעסוקה, לצד ירידה מתונה בשיעור השתתפות הגברים. הסברים אפשריים למגמה זו היא עליה ברמת ההשכלה אצל הנשים הערביות, לצד צמצום כמות המשרות הבלתי אקדמיות במשק וכניסת עובדים זרים בתחומי הבניין והחקלאות, אשר הביאה לצמצום השתתפות הגברים הערבים בשוק העבודה.

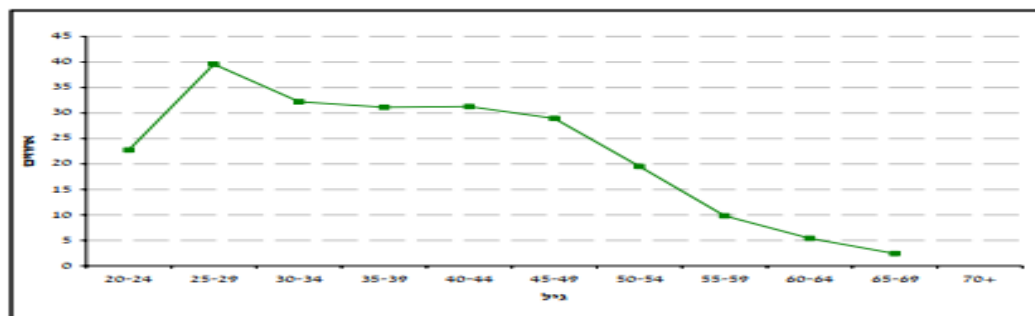
המגמה הבולטת ביותר אצל האוכלוסייה הערבית היא ירידה חדה בשיעור ההשתתפות בשוק העבודה מעל גיל 45 אצל גברים ונשים כאחד [16]

איור 2א': שיעורי השתתפות על פי גיל, גברים ערבים, 2011



המקור: סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ועיבודי המחברים.

איור 2ב': שיעורי השתתפות על פי גיל, נשים ערביות, 2011



המקור: סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ועיבודי המחברים.

### תחומי תעסוקה מרכזיים:

נכון להיום תחומי העיסוק המרכזיים בגליל של גברים מהמגזר הערבי הנם: בניין ותעשייה (בעיקר בתפקידי רצפת ייצור וניהול זוטרי). בנוסף האוכלוסייה המשכילה מועסקת בתחומים של מקצועות חופשיים (עורכי דין, רואי חשבון וכד'), חינוך, רפואה וסיעוד.

נשים מהמגזר הערבי משתלבות בעיקר בתחומים הבאים: תעשייה (בעיקר בתפקידי רצפת ייצור), Call Centers, ניקיון ומסחר. הנשים המשכילות מהמגזר משולבות בעיקר בענפי הסיעוד והחינוך.



## תחומי תעסוקה מתפתחים:

התחומים בהם קיים ביקוש גבוה לעובדים מיומנים: המקצועות הפרא רפואיים, מורים בעלי הכשרה ללמד בתיכון (קיים מחסור), בתחומי ההייטק השונים – בוגרי טכניון ומקצועות הנדסיים.

## פערי שכר:

לצד שיעור תעסוקה נמוך ניכרים גם פערי שכר גדולים בין יהודים וערבים<sup>[16]</sup>:

ההכנסה הממוצעת של המועסקים הערבים נמוכה במידה משמעותית מזו של המועסקים היהודים. זאת בעיקר בשל ריכוזם במשלחי יד ובענפים הממוקמים בתחתית סולם השכר. בקרב הנשים קשור השכר הנמוך שהן מקבלות גם לתעסוקה בהיקף משרה נמוך יותר. השכר לשעה של גברים ערבים נמוך בכ- 43% משכר גברים יהודים בעוד ששכר הנשים הערביות נמוך בכ- 21% משכר נשים יהודיות.

הפער בשכר בין המגזר הערבי ליהודי בולט בעיקר בקרב עובדים שכירים: ההכנסה השכירה של גבר יהודי כמעט כפולה מזו של הערבי ובקרב הנשים השכר של אישה יהודייה גבוה ביותר משליש מזה של אישה ערבייה.

כמו כן, במקרים רבים נאלצים גם עובדים בעלי השכלה אקדמאית ומיומנויות גבוהות להתפשר על תפקידים, גובה השכר ותנאי העסקה, בשל אפשרויות תעסוקה מוגבלות יחסית שיש להם ביחס למגזר היהודי.

## חסמים עיקריים לשילוב ערבים בתעסוקה בשוק התעסוקה

ממחקר שערכה חברת טלדור עבור קולקטיב אימפקט ב - 2012, אשר כלל ראיונות עומק עם מדגם מייצג של המעסיקים הגדולים במשק, עלו החסמים הבאים כחסמים העיקריים לשילוב ערבים בתעסוקה: <sup>[17]</sup>

1. **היעדר גישה למועמדים מתאימים מקרב האוכלוסייה הערבית** – עלה כחסם על ידי 80% מהמעסיקים.
2. **החסם הגיאוגרפי והיעדר נגישות לעבודה** – עלה כחסם על ידי 30% מהמעסיקים.
3. **חסמים מבניים תרבותיים** – עלה כחסם על ידי כ- 25% מהמעסיקים.

לצד החסמים מצד המעסיקים, עלו גם חסמים נוספים מהצד של מחפשי העבודה<sup>[17]</sup>.

1. **חשש מאפליה או מגזענות**. 50% מהצעירים הערביים לא מגישים מועמדות לחברות בבעלות יהודית בשל חסם זה.
2. **חסם השפה**. חשש של המועמדים שהעברית שלהם לא מספיק טובה ונמנעים מהגשת מועמדות למשרות בחברות יהודיות.
3. **חסם גאוגרפי והיעדר תחבורה ציבורית**.

**4. חסם של עבודה במשמרות.** בעיקר בקרב נשים ערביות, שכן מערכת החינוך הבלתי פורמאלית אינה מפותחת בישובים הערבים ומקשה על נשים לצאת לעבודה במשמרות ולעבודה מחוץ לישוב המגורים.

### גופים הפועלים לקידום תעסוקה במגזר הערבי:

- מרכזי ריאן** – מרכזים בתמיכה ממשלתית הפועלים לקידום תעסוקה במגזר הערבי. ריאן חרטו על דגלם לתקן כשל שוק הנובע מחוסר התאמה בין כישורי העובדים במגזר הערבי לשוק התעסוקה ולהביא לגישור על הפערים התרבותיים ועל הפערים בין היצע המשרות לביקוש של מחפשי העבודה.

האוכלוסייה שמגיעה למרכזי ריאן היא ברובה אוכלוסייה ללא השכלה אקדמאית והמשרות שהם מציגים הם לרוב משרות שדורשות יחסית מעט ניסיון ומעט הכשרה מקצועית אם בכלל. הפעילות מנוהלת על ידי עמותת אל-פנאר, שמחזיקה 12 סניפים מקומיים בצפון.
- קולקטיב אימפקט** – שותפות לקידום תעסוקה במגזר הערבי. מיזם שהוקם על ידי בוגרים של תוכנית העמיתים של קרן וקסנר ישראל בבית הספר לממשל של הרווארד ומתמקד בפריצת דרך בשיעור ההעסקה ואיכות התעסוקה של החברה הערבית.

החזון של השותפות לייצר שינוי עמוק המערך הפועל לשילוב ערבים בכלכלה הישראלית, כולל בהיקף המשרות ובאיכותן, תוך שילוב ערבים בתפקידי מפתח בכלכלה, בתפקידי ניהול בדרגות הביניים וברמות הבכירות. בין השאר קולקטיב אימפקט מארגנים כנסים, פועלים בשיתוף פעולה עם מרכזי קריירה במוסדות האקדמאיים, עורכים מחקרים באופן שוטף ומקיימים פעילות אקטיבית לשילוב עובדים מהמגזר הערבי בחברות כלכליות מובילות במשק. השותפות פועלת בשתי רמות – ברמת הליווי של המעסיקים תוך יצירת שינוי פנימי וניפוץ סטיגמות וחסמים תרבותיים, לצד ליווי ותמיכה במחפשי העבודה תוך הכנתם לשוק התעסוקה.
- עמותת צופן** – צופן מרכזי טכנולוגיה עילית, הנו ארגון ללא מטרות רווח שהוקם על ידי יהודים וערבים העובדים בתעשיית ההייטק, במטרה להגביר את שילוב האוכלוסייה הערבית בתחום ההייטק. העמותה מקיימת קורסים מקצועיים והכשרות בתחום ההייטק, מספקת מנטורינג וליווי אישי לבוגרים, עורכת סדנאות חשיפה לתעשייה, מפעילה מאצים טכנולוגיים, ובנוסף מקיימת קהילה של בוגרים, על מנת לסייע בהשמה לתעסוקה של ערבים בתעשיית ההייטק.
- ארגון קו משווה** – ארגון ללא מטרות רווח, אשר הוקם על ידי דב לאוטמן ז"ל, וחרט על דגלו לשלב ערבים בתעשיית ההייטק ובמקצועות העתיד. הארגון פועל עם שלושה קהלים עיקריים: תלמידי יא-יב, סטודנטים ובוגרים מחפשי עבודה. בין השאר מקיים הארגון הכשרות מקצועיות כגון תוכנית להכשרת מתכנתים, תוכניות למנהלים, ליווי אישי ותעסוקתי, סיוע בבחירת קריירה ובהכוונה להשכלה גבוהה וכן סיוע בהשמה לענפי ההייטק.

- **ארגון הדבר הבא** – ארגון המפעיל תוכנית מתמחים בפריסה ארצית, במטרה לגשר על הפער בין עולם האקדמיה לעולם התעסוקה ולהעלות את סיכוייהם של סטודנטים שסיימו את התואר הראשון והשני להשתלב בעבודה התואמת את השכלתם. הארגון פועל לשיפור את המוביליות החברתית של צעירים מקבוצות פריפריאליות בישראל ומפעילה לשם כך תוכניות ייעודיות למגזר הערבי (כמו גם תוכניות ייעודיות למגזר החרדי ולסטודנטים בעלי מוגבלויות).

עיקר הפעילות של הארגון בתוך מוסדות אקדמיים, בתיאום עם מרכזי קריירה באוניברסיטאות ובמכללות, לגיבוש תוכניות התמחות המקנות לסטודנטים נקודות זכות אקדמיות כנגד עבודה בתעשיות השונות.

- **עמותת יסמין** – עמותה ללא מטרת רווח המונהגת על ידי נשות עסקים מהמגזר היהודי והערבי מתוך מטרה לייצר שינוי חברתי וכלכלי בחברה הישראלית ויצירת חיים משותפים בין יהודים וערביים באמצעות סיוע ותמיכה לעסקים בבעלות נשים מכל המגזרים, הדתות והמעמד הסוציאקונומי. העמותה מקיימת מגוון רחב של פעילויות וסדנאות בתחום ההעצמה האישית וכישורי חיים, הקניית כלים ידע ומיומנויות בתחום העסקי, נטוורקינג ועוד. עד היום תמכה בקרוב ל 10,000 עסקים קטנים בבעלות נשים.

- **עמותת IT Works** – עמותה ללא מטרת רווח הפועלת לקידום גיוון תעסוקתי בתעשיית ההייטק, באמצעות שילוב הון אנושי מוכשר ואיכותי מאוכלוסיות מרוחקות משוק העבודה. העמותה הוקמה ב 2006 על ידי יפעת ברון, מתוך ראייה שצמצום פערי התעסוקה יתאפשר על ידי מתן מענה לצורכי התעשייה. IT Works מעניקה הכשרות טכנולוגיות בתחומים מגוונים, בדגש על פיתוח מיומנויות תעסוקתיות, אישיות ומקצועיות, במטרה למקסם את סיכויי המשתתפים בתוכניות להשתלב בתעסוקה ההולמת את כישוריהם. העמותה מקיימת בין השאר פורום מנהלי משאבי אנוש ומחזיקה במאגר משרות. עד היום השתתפו בתוכניות השונות מעל 5,000 משתתפים, והעמותה מתהדרת בכ - 70% השמה של בוגריה.

#### סיכום מאפייני התעסוקה במגזר הערבי [18]:

**1. קיימים פערים בין הדתות בשיעור ההשתתפות בשוק העבודה:** בנתוני 2007, אצל הגברים שיעור ההשתתפות בשוק התעסוקה עמד על 62.4% בקרב המוסלמים, 52.5% בקרב הדרוזים ו-65.5% בקרב הנוצרים. אצל הנשים שיעור ההשתתפות בתעסוקה עמד על 19.8% בקרב המוסלמיות, 26% בקרב הדרוזיות ו - 37.3% בקרב הנוצריות.

**2. קיימים פערים בין אזורים גיאוגרפיים בשיעור ההשתתפות:** 45.6% מהערבים המתגוררים בישובים מעורבים משתתפים בשוק העבודה; 43% מערביי הגליל מועסקים; 42% מתושבי המשולש ורק- 34% מהערבים המתגוררים בנגב לוקחים חל בשוק העבודה.

**3. היחס בין מיקום המגורים למיקום העבודה:** 43% מהמועסקים הערבים עובדים ביישוב המגורים; 31% מהמועסקים המתגוררים ביישובים מעורבים עובדים מחוץ לישוב; 57% מקרב המועסקים תושבי הנגב עובדים מחוץ לישוב וכך גם כ- 60% מקרב המועסקים המתגוררים בגליל וביישובי המשולש. מבין הנשים הערביות המשתתפות בשוק העבודה רק 34.4% עובדות מחוץ ליישוב המגורים (בהשוואה ל- 64.4% בקרב הגברים).

**4. כוח העבודה הערבי הוא צעיר:** 53.3% הם בני 15 עד 34; רק 18.7% מכוח העבודה הם בני 45 ומעלה ו- 4.7% הם בני 55 ומעלה.

**5. כוח העבודה הערבי פחות משכיל בהשוואה ליהודים:** כ- 72% למדו עד 12 שנות לימוד; 16.3% למדו 16 שנים ומעלה לעומת כ- 42% ו- 29% בקרב היהודים בהתאמה.

**6. ריכוז תעסוקתי גבוה:** 61% מהגברים המועסקים עבדו בשלושה ענפים – תעשייה, בנייה ומסחר; 76.4% מהנשים המועסקות עבדו בארבעה ענפים – תעשייה, שירותי בריאות ורווחה, מסחר וחינוך. בחלוקה למשלחי יד 42% מהערבים הם עובדים מקצועיים לעומת 16% בקרב היהודים; בקרב בעלי משלח יד אקדמי כ- 49% מהאקדמאים הערבים עבדו במקצועות הוראה, לעומת 21.3% אצל האקדמאיים היהודים.

**7. האוכלוסייה הערבית העובדת מועסקת בעיקר בעסקים בבעלות ערבית ובמגזר הציבורי המשרת את האוכלוסייה הערבית,** בעוד שהשילוב של הערבים במגזר העסקי הכללי הנו מינורי.

**8. קיים הון אנושי גבוה באוכלוסייה הערבית שמעוניינים להשתלב בתעסוקה.** יש כיום כ- 70,000 ערבים שיכולים להיות משולבים בתעשיות השונות, הסובלות ממצוקת כח אדם, ובעיקר בתעשיות המסורתיות, בתחום ההי-טק ובמקצועות חופשיים.

**9. קיימים חסמים רבים לתעסוקת ערבים, גם מצד המעסיקים וגם מצד מחפשי העבודה.** ולכן נדרש תהליך שינוי עמוק בשני הצדדים, ורצון הדדי לשינוי המצב, מתוך הבנת התועלות המשותפות בהעסקת ערבים בחברות עסקיות.

**המלצה: על מנת לעודד תעסוקה בצפון נדרשת התייחסות מיוחדת למגזר הערבי, המהווה כאמור 53% מאוכלוסיית הגליל (65.6% בנפת עכו). מכאן שמומלץ במסגרת מרכז תעסוקה מתכלל, במידה ויקום כזה, להקים יחידה ייעודית לקידום תעסוקה במגזר הערבי, ולהקים תוכניות ייעודיות לעידוד תעסוקת נשים ערביות.**

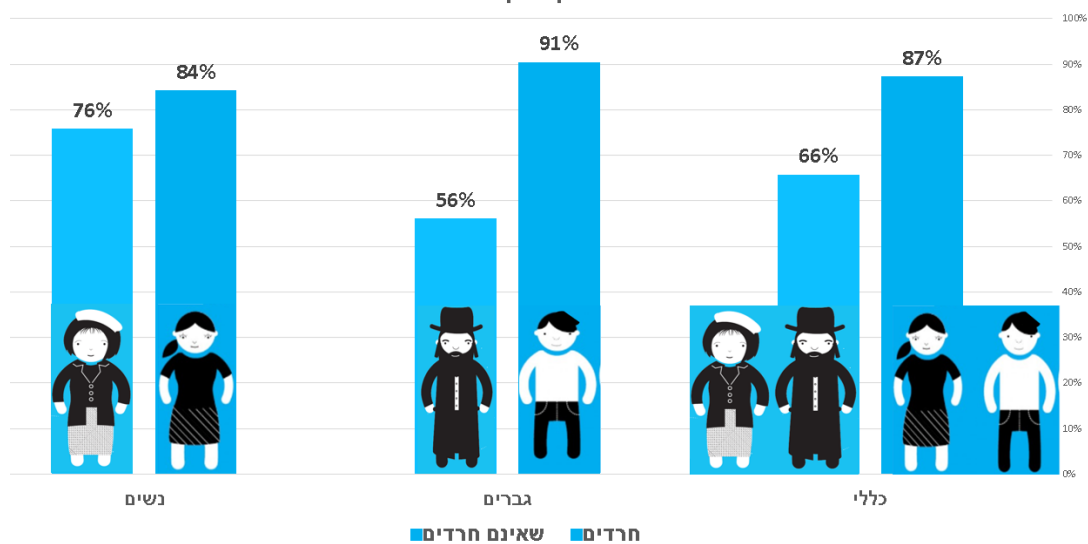
## 5.2 תעסוקת חרדים

העיר צפת שנחשבת לבירת הגליל העליון, היא העיר היחידה במחוז המאופיינת בריכוז גבוה של אוכלוסייה חרדית. העיר מונה כ 37,000 תושבים (נכון ל 2018), מתוכם קרוב ל - 50% הם חרדים.

צפת מדורגת במדד החברתי כלכלי באשכול 2 מתוך 10, עם 46.7% זכאים לתעודת בגרות ושכר ממוצע לשכיר 7,280 ₪ מול ממוצע ארצי של 10,488 ₪ (הנתונים מעודכנים לסוף שנת 2016). קרוב ל - 50% מתושבי העיר משתכרים שכר מינימום או פחות. כמו כן בצפת פי 2 מקבלי קצבת הבטחת הכנסה ביחד לממוצע הארצי<sup>[20,19]</sup>. נתונים אלו קשורים ללא ספק לריכוז הגבוה של האוכלוסייה החרדית בעיר.

שיעור ההשתתפות של חרדים בכוח העבודה בישראל נמוך משמעותית משל יהודים שאינם חרדים וגבוה משיעור התעסוקה של ערבים. כמו כן עולה כי נשים חרדיות משולבות בכוח העבודה יותר מגברים חרדיים. מנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה משנת 2015<sup>[20]</sup> עולה כי שיעור ההשתתפות של נשים חרדיות בכוח העבודה עמד על 75.8% (מול 84.2% שיעור השתתפות בכח העבודה של נשים יהודיות שאינן חרדיות), בעוד ששיעור ההשתתפות של הגברים החרדים בכוח העבודה עמד על 56.1% בלבד (מול 90.5% מהגברים היהודים שאינם חרדים). כמו כן, מבין החרדים המשולבים בשוק התעסוקה אחוז גבוה יחסית מועסקים במשרה חלקית – 35.3% מהמועסקים, ביחס לכ – 17% מהיהודים שאינם חרדים המועסקים במשרה חלקית.

שיעור התעסוקה בקרב יהודים 2015



חשוב עם זאת לציין כי בעשור האחרון חל גידול משמעותי בתעסוקת חרדים, של מעל 10% לגברים ומעל 18% לנשים, הודות למדיניות תומכת תעסוקת חרדים שמקיימת הממשלה.

בכל הארץ מדדי העוני בקרב האוכלוסייה החרדית גבוהים יחסית לאוכלוסייה הכללית, בשל השילוב המאפיין מגזר זה של משפחות ברוכות ילדים לצד שיעור נמוך של תעסוקת גברים חרדים.

לתעסוקת חרדים ישנם חסמים רבים, הנובעים בעיקר מאורך החיים הדתי והמגבלות שהוא מציב. לצד החסמים ישנן גם לא מעט הזדמנויות בהעסקת חרדים, הנובעות בעיקר ממוסר עבודה גבוה, חריצות ונאמנות גבוהה של החרדים למקום העבודה, ביחס לכלל האוכלוסייה<sup>[32]</sup>. כמו כן, בשנים האחרונות המדינה מעודדת העסקת חרדים בכך שהיא משתתפת במימון חלקי של שכרם, בכפוף לתקנות משרד הכלכלה.

חלק מהמעסיקים שראיינתי ציינו כי שקלו לא פעם לשלב חרדים בעבודה, אך מצאו כי דרישות הסף של דורשי העבודה החרדים לא אפשרו זאת.

למשל – בתחום התיירות כמעט ואין חרדים המועסקים, בגלל הצורך לעבוד במשמרות ובסופי שבוע.

בתעשייה התקשו לעמוד בדרישות של מטבח נפרד לעובדים החרדים, הפסקות לתפילה וסביבת עבודה נטולת גברים (לעובדות חרדיות) ולחילופין – נטולת נשים (לעובדים החרדים). גם בתעשייה הדרישה לעבודה במשמרות, כולל בחגים ובמועדים, היוותה חסם לתעסוקת חרדים. אחד הפתרונות שנמצאו לסוגיה זו היא הקמת מיזמי תעסוקה ייעודיים כדוגמת לב 19, מיזם המעסיק נשים בלבד וממוקם בצפת.

## **גופים העוסקים בקידום תעסוקה בקרב חרדים:**

### **מרכז מפתח צפת.**

מפעיל מרכז מפתח בצפת הוא ארגון "מטרה טובה" אשר הוקם על ידי חברת פילת ועמותת IT Works אשר ייעודו להביא לשילוב איכותי של חרדים בשוק התעסוקה. המיזם פועל מתוך הבנת ערכי החברה החרדית והתאמה לצרכיו ולאורחות חייו והוא מספק ייעוץ, אבחון, הכוונה והכשרה מקצועית והשמה לחרדים המעוניינים להשתלב בשוק התעסוקה.

### **ארגון חסדי לב.**

ארגון חסדי לב ("ע"ר) הוקם בשנת 2002 במטרה לחזק את החוסן הכלכלי של תושבי צפת והגליל. בכדי לקדם את מטרותיו מלווה הארגון משפחות הנמצאות מתחת לקו העוני במספר ערוצים, שאחד מהם הוא סיוע בהשמה לתעסוקה וביזמות עסקית, לצד ייעוץ בתחום כלכלת המשפחה ויציאה ממעגל העוני. כ- 70% מהמשתתפים בפעילויות הארגון הם חרדים.

**בשלב זה עולה כי במסגרת התוכנית לקידום התעסוקה בגליל, התחום של קידום תעסוקת חרדים אינו בעדיפות עליונה, מכיוון שמדובר באוכלוסייה יחסית מצומצמת וכן בגלל שקיימים גופים העוסקים בנושא.**

## **5.3 תעסוקה לצעירים גילאי 21-30**

קבוצת הגיל הצעירה, של חיילים משוחררים, סטודנטים וצעירים בגיל העשרים של חייהם נמצאת בחוסר בכל אזור הגליל.

באופן מסורתי בני קבוצות גיל אלו משתלבים בתעסוקה בתחומי המסחר, המזון והאירוח, התיירות והפנאי, תחומים שאינם שכיחים בגליל, ולכן רבים מהצעירים בשלב זה בחייהם מחפשים עבודה מחוץ למחוז.

בנוסף, בגלל שלרבים מהצעירים בגילאים אלו אין רכב בבעלותם והם מסתמכים על תחבורה ציבורית, היכולת שלהם להגיע למקומות התעסוקה מחוץ לערים הגדולות מוגבלת.

**עבודה מועדפת לצעירים –** בכל אזור הגליל קיים היצע משרות מאוד מצומצם המתאים לחיילים משוחררים לצורך קבלת מענק "עבודה מועדפת", ובכלל לצעירים בתקופה שבין השחרור מהצבא ועד סיום התואר.

זאת מכיוון שבתעשייה מעדיפים להעסיק עובדי קבע לתקופות ממושכות ובחקלאות מעדיפים להעסיק עובדים זרים. כך שמרבית המשרות המתאימות לעבודה מועדפת הנם בתיירות ובתחנות דלק. באזור כרמיאל ומשגב בגלל מספר נמוך במיוחד של עסקים בתחום התיירות, מצוקת העבודה המועדפת מורגשת יותר מבשאר האזורים שנסקרו.

בשל מיעוט המשרות צעירים, רבים מצעירי הגליל אינם חוזרים לגליל לאחר הצבא ומעדיפים לחפש עבודה מועדפת באזורים שונים בארץ. מכאן שקבוצת הגיל בין 21-28 נמצאת בחסר משמעותי בכל אזור הגליל.

## **6. מגמות נוספות המשפיעות על התעסוקה בגליל ומנועי צמיחה עיקריים**

### **6.1 העברת ההנהלה הבכירה למרכז הארץ והשאת הייצור בגליל**

בשני העשורים האחרונים, לא מעט מהחברות הגדולות הממוקמות בגליל בחרו להעביר את משרדי ההנהלה למרכז הארץ תוך שהן משאירות את הייצור בצפון. כך נוצר מצב שיש מחסור מאוד גדול במשרות ניהוליות בכירות, לצד ריבוי יחסי של משרות זוטרות בשכר בינוני – נמוך. המצב יצר תחרות מאוד גדולה על משרות ניהוליות בכירות וריבוי מועמדים על כל משרה. יוצא מכך שרבים מתושבי הגליל, בדרגות ניהוליות בכירות, נאלצים לנסוע למרכז הארץ כדי לעבוד.

דוגמא לחברות גדולות שהעבירו את משרדי ההנהלה למרכז בעשור האחרון: שטראוס, טבעול, תדביק, דלתא, טמבור.

### **6.2 השפעת האוטומציה על המשרות**

היות וענפים רבים במשק הולכים לכיוון של אוטומציה, בעיקר בתחומים של תעשייה, מסחר ושירותים מקצועיים, צפויות להעלם משרות רבות בשנים הקרובות. שוק העבודה הישראלי עובר מכלכלה מסורתית לכלכלת טכנולוגיות מידע ושירותים מודרנית. עקב כך, חלק מהמקצועות במשק מצויים בסיכון לאוטומציה, כלומר העובדים שמועסקים בהם עשויים להיות מוחלפים במכונות או במחשבים. מדובר בעיקר במקצועות המאופיינים בחזרתיות גבוהה וברמת מיומנות נמוכה.

ממחקר שערך מכון טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל אשר פורסם ביוני 2017 ועוסק במגמות המחשוב בשוק העבודה בישראל<sup>[21]</sup>, עולה תרחיש אפשרי שלפיו בטווח של שני עשורים יוחלפו מועסקים המספקים כיום כ- 40% משעות העבודה במשק הישראלי במחשבים ובמכונות אוטומטיות.

נוסף על כך, יש מקצועות שאמנם לא ישתנו בהגדרתם, אך מהות העבודה והכישורים שיידרשו מהמועסקים בהם ישתנו כליל.

המקצועות הנחשבים כבעלי סיכון גבוה לאוטומציה<sup>[21,22]</sup> הנם מקצועות פקידות ואדמיניסטרציה, עובדים בלתי מקצועיים בתחומי התעשייה, הבינוי והייצור, סוכנים, עובדי מכירות ושירותים ועובדים בלתי מקצועיים. מקצועות אלו מאופיינים בכך שאינם דורשים השכלה אקדמאית וברובם הם ברמות מיומנות נמוכה וברמות שכר נמוכות.

ישנם גם מספר מקצועות בסיכון גבוה למחשוב אשר דורשים השכלה אקדמאית ומיומנויות גבוהות יחסית, בעיקר מקצועות הפקידות השונים: הנהלת חשבונות, סוכני נסיעות, סוכני ביטוח, פקידי בנק וחברות אשראי, תמחירים ופקידי דואר.

## **צפוי כי אחד הענפים שיושפעו בצורה המשמעותית ביותר מהמעבר לאוטומציה הוא ענף התעשייה המסורתית.**

היות ונכון להיום כחמישית מהמועסקים באזור הגליל מועסקים בענף התעשייה, למגמה זו צפויה להיות השפעה ניכרת על שוק התעסוקה העתידי בגליל.

### **6.3 התוכנית להעברת מכון וולקני לגליל המזרחי**

במרץ 2016 התפרסמה כוונת משרד החקלאות להעתיק את מכון וולקני ממיקומו הנוכחי בראשון לציון לאזור אצבע הגליל, במטרה לקדם את פיתוח הפריפריה באמצעות העלאתם של חוקרים ואנשי המכון לצפון, לצד שחרור הקרקעות עליהן נמצא כעת המכון לטובת בניית דירות באזור המרכז<sup>[23]</sup>.

את המהלך יזמו 18 ראשי הרשויות בגליל המזרחי, כאשר אם יתממש צפוי להביא לתנופה של תעסוקה איכותית באזור הגליל, לצד יצירת אקוסיסטם הדרוש לקידום אזור הגליל המזרחי כאזור המתמחה באגרו-טק, מזון מרפא וחקלאות עתירת ידע.

מול כוונה זו יצאו עובדי המכון למאבק ציבורי נגד העתקת מיקומו של מכון וולקני. עדיין לא ברור כיצד יסתיים המאבק של עובדי המכון והאם יצליחו למנוע את העתקת מכון וולקני לגליל המזרחי. מאוד ברור כי העתקת מכון וולקני לגליל אם תתרחש צפויה להוביל תנופה של פיתוח בצפון, בדומה למהלך של העתקת עיר הבה"דים לדרום שיצרה תנופה של פיתוח בבאר שבע וסביבתה.

### **6.4 שלושת מנועי הצמיחה של הגליל**

בתוכנית הצפון שערך ארגון צפונה<sup>[7]</sup>, מופו 3 מנועי צמיחה עיקריים בתחום התעסוקה בגליל: תעשיות בסיס מתקדמות והייטק עתיר עבודה, תיירות ופנאי ואשכול מבוסס מדעים ומחקר.

**א. תעשיות בסיס מתקדמות והייטק עתיר עבודה:** הניתוח האסטרטגי לפיתוח כלכלי-חברתי של אזור הצפון מיקם את "תעשיות הבסיס המתקדמות" ו"הייטק עתיר עבודה" כמנועי הפיתוח המרכזיים. היות ולשניהם יש את הפוטנציאל הגדול ביותר ליצירת שינוי רחב ומשמעותי בכלכלה ובתעסוקה עבור כל תושבי הצפון. המנוע כולל ענפים שונים ומגוונים של תעשיות בסיס (מתכת, פלסטיק, מזון וכד') אשר הצפון תחרותי עבורן מול אזורים אחרים בארץ.

על מנת לשמור על התחרותיות בשוק המקומי ובשוק הגלובלי, נדרשות תעשיות הבסיס ליישם חדשנות בתהליכי הייצור ולפעול בסביבה תחרותית מתקדמת. למנוע זה נלוות תעשיות הייטק עתיר עבודה (ייצור, בדיקות תוכנה וכד'), המשלימות ולא מתחרות באופן ישיר במרכזי ההייטק המבוססים. זהו תחום שניתן לפתח בצפון, תוך מינוף הסמיכות לנמל חיפה, ולמוסדות אקדמאיים המתמחים במקצועות ההנדסה (ובראשן הטכניון ואורט בראודה).

מדובר במנוע העיקרי לפיתוח הגליל. הן מבחינת רוחב המענה החברתי שהוא יוצר לכל אוכלוסיית הגליל ובמגוון רחב של תפקידים (ייצור, מחקר ופיתוח והנדסה, ניהול ועוד) הן בשל התאמתו למגוון מגזרים (יהודים, ערבים, חרדים, עולים חדשים וכו'), והן מבחינת עוצמת המענה הכלכלי – מנוע זה צפוי ליצור את מרב ההשפעה.



**ב. תיירות ופנאי:** הגליל עשיר בנכסי תיירות, הפונים גם לתיירות פנים וגם לתיירות חוץ. מנוע התיירות הנו מנוע כלכלי מרכזי בגליל, המייצר תעסוקה לכ - 15,000 מתושבי הגליל<sup>[3]</sup>.

פיתוח מנוע התיירות הוא יזמי בעיקרו, כאשר על פי רוב היזם פועל מתוך תפיסת כדאיות נקודתית. בגליל פועלים מספר ארגונים ועמותות תיירות המאגדים תחתם קבוצה גדולה של עסקים בתחום התיירות, שהבולטים שביניהם הן אוצרות הגליל, ארץ הגליל וזמן גליל מערבי. בחלק מהרשויות המקומיות קיים אגף תיירות פעיל התומך במיזמים אזוריים בתחום התיירות. באשכול גליל מערבי גובשה בשנת 2018 פרוגרמה תיירותית לשנים הקרובות, ובאשכול בית הכרם גויס לפני מספר חודשים רכז תחום תיירות, במטרה לגבש פרוגרמה תיירותית לאזור זה.

### **אולם, נכון להיום מורגש חסרוננו של גורם מכוון המסנכרן בין היוזמות השונות מתוך אופטימום אזורי-אינטגרטיבי.**

כמו כן, בתהליך לאישור יוזמה תיירותית מעורבים מספר רב של גופים, המהווים חסם לקידום המנוע – הרשויות המקומיות, מנהל מקרקעי ישראל, רשות הטבע והגנים, ארגונים ירוקים וכן הלאה.

קידום מוצלח של מנוע התיירות והפנאי מחייב סינכרוניזציה והגדלת היצע מוצרי התיירות. באופן הזה ניתן יהיה למצות באופן מיטבי את פוטנציאל הביקוש. את הפעילות היזמית רצוי לגבש סביב תמה משותפת ובהתאם לצרכים תיירותיים מזהים, על מנת לאפשר פעילות ממוקדת להפחתת החסמים, המבוססת על סיפור תיירותי אזורי ברור.

**ג. אשכול מבוסס מדעים ומחקר:** מנוע זה נשען על התחלות קיימות בצפון, בתחום מדעי החיים והסביבה, וחותר לפתח בצפון עוגנים משמעותיים של השכלה ומחקר מדעי, אשר סביבם יצמחו חברות הזנק לצד חברות מבוססות בתחומי המחקר והמדעים.

כחלק מעבודת אשכול הגליל המזרחי, המונה 18 ראשי רשויות, התקבלה החלטת ממשלה במסגרת התוכנית הלאומית לפיתוח הצפון, להפוך את הגליל המזרחי לבירת הפוד טק העולמית, באמצעות הקמת מרכזי מחקר ופיתוח ותעשייה מתקדמת של חברות מזון, חקלאות ובריאות. קטגוריית הפוד טק הוא תחום חדש וחם בעולם ההייטק המחבר בין חקלאות חכמה, פיתוחי מזון וחדשנות. מדובר בשוק המגלגל 11 טריליון דולר בשנה ומהווה למעשה שילוב של ביוטכנולוגיה, מחקר רפואי, ניתוח DATA וחדשנות בתחום המזון. בשנים האחרונות הופכת ישראל למובילה עולמית בתחום, עם מעל 313 סטארטאפים, 140 משקיעים, פעילות תאגידית של 253 חברות ו-14 מוסדות אקדמאיים המתמחים בתחומי המזון, החדשנות והחקלאות<sup>[24]</sup>.

מדובר במנוע נישא איכותי עתיר ערך מוסף עבור כל המגזרים בגליל. כבר בשנת 2019 מתוכנן לקום מאיץ ליזמי פד טק – בשיתוף יזמה לאומית, מעוף ויחידת 8200. מדובר בשטח בגודל 3,700 מטרים אשר יהווה את המרכז לרובע הפוד טק החדש בקרית שמונה, לצד בתי קפה, עסקים בתחום התרבות והפנאי ועוד.

## 6.5 התוכניות לפיתוח העיר נהריה

במסגרת הסכם גג שנחתם בין עיריית נהריה לממשלה <sup>[26,25]</sup>, יושקעו בעיר בשנים הקרובות 1.7 מיליארד שקלים אשר ישמשו להרחבת בית החולים, להקמת אזור תעסוקה חדש, להקמת מרינה חדשה ובנוסף ישמשו לבניית אלפי דיור חדשות, פארקים, מוסדות חינוך, תרבות וספורט. השקעות נוספות, בסך של מאות מיליוני שקלים, יוקצו לתשתיות השכונות הוותיקות וכן בסלילת כביש עוקף נהריה. יעד מרכזי בתוכניות אלו הוא הפיכת נהריה למוקד תעסוקה אזורי, באמצעות תוספת של כ-203 אלף מ"ר שטחי תעסוקה ומסחר, לצד הקמת 4,800 יחידות דיור חדשות אשר ישמשו למלונאות. השלמת התוכניות, עד 2030, תהפוך את נהריה לאחד ממרכזי התיירות הגדולים בצפון.

## 6.6 הקמת עיר ערבית חדשה בגליל המערבי

המדינה מקדמת הקמתה של עיר ערבית חדשה בגליל סמוך לעכו <sup>[27]</sup>. במסגרת התוכנית של משרד הבינוי והשיכון תקודם הרחבת היישוב הערבי ג'דידה - מכר שבגליל המערבי לתוספת של כ- 8,000 יחידות דיור. זאת, בנוסף לתוכנית קיימת של רשות מקרקעי ישראל (רמ"י) להוספת 6,500 יחידות דיור ביישוב - מה שיהפוך אותו לעיר ערבית חדשה. כיום היישוב שממוקדם מזרחית לעכו מונה כ-24 אלף תושבים. לצד בניית השכונות החדשות מתוכנן לקום מרכז מסחר ותעסוקה בשטח של כ-380,000 מ"ר וכן מוסדות ציבור ושטחים פתוחים ציבוריים. השכונה החדשה תוקם מצפון לכביש 85 בדרום היישוב ג'דידה - מכר וממזרח לכביש מס' 6 העתידי. הצפי לאכלוס המשמעותי הראשון בשכונה הוא לשנת 2023.

## 6.7 הקמת המכון הלאומי לייצור מתקדם

אחד החסמים המרכזיים לצמיחה של התעשייה המסורתית בישראלית היא בעיית הפריון, שכן הפריון הכולל של ישראל נמוך ב-25% ממוצע ה-OECD והפער נשמר כבר 20 שנה ברציפות בלי שישראל מצליחה לצמצם אותו <sup>[28,29]</sup>.

במסגרת תוכנית הצפון, יצא ב- 2018 משרד הכלכלה למכרז להקמת המכון הלאומי הראשון לייצור מתקדם, בהשקעה של 35 מיליון שקל על פני ארבע שנים. המכון נועד לפתח מוצרים ותהליכים לשימוש התעשייה המסורתית, בעיקר במפעלים קטנים ובינוניים, במטרה להגדיל את הפריון שלהם בכ- 30% לפחות ולסייע להם להתמודד בהצלחה עם היצור הזול בסין ושכנותיה מצד אחד, ועם האיכות הגבוהה של מוצרים המיוצרים במדינות מערביות מהצד השני <sup>[28]</sup>. המכרז הגדיר מראש שהמכון יוקם באזור הצפון ודרש שיתוף פעולה עם גוף אקדמאי. אחד הפונים למכרז, שסיכויי זכייתו גבוהים, הנו מכללת אורט בראודה בכרמיאל, באמצעות חברת הבת של המכללה "אופק אשכולות", אשר הגישה תוכנית נרחבת להקמת המכון לייצור בכרמיאל, שמתוכנן להיות מוקם, באם יזכו במכרז, בשטח העיר או באזור התעשייה בר לב.

התוכנית שהוגשה במסגרת המכרז היא להקמת מכון שיתמקד בשיפור פריון בתעשייה המסורתית באמצעות חדשנות טכנולוגית בתחומים הבאים: ביג דאטא, ננו טכנולוגיה ופיתוח חומרים חדשניים, ו- IIOT (Industrial Internet Of Things).

המכון יעמיד לרשות המפעלים קבוצת יועצים בתחום התעשייה והניהול אשר ימפו את התהליכים ואת נתוני המפעל, יאבחנו את פוטנציאל השיפור בפריון ויבנו תוכנית עבודה. ביצוע תוכנית העבודה בפועל יתבצע במימון חלקי של המפעל ובסבסוד ממשלתי.

במידה והמכרז יתקבל והמכון הלאומי לייצור מתקדם יוקם באזור כרמיאל, זה יהיה מנוע צמיחה משמעותי לתעשייה המסורתית

## 7. סיכום, תובנות ומסקנות:

מהמיפוי עולה בצורה מאוד בולטת כי קיים כשל שוק בתעסוקה בגליל, הבא לידי ביטוי בפער גדול בין המשרות הפנויות לבין הכישורים והרצונות של מחפשי העבודה. מצד אחד, קיימות אלפי משרות שהתעשייה מתקשה לאייש ומהצד השני נמצאים אלפי דורשי עבודה שלא מצליחים להשתלב בתעסוקה, ולצד אלו - רבים מתושבי הגליל נאלצים לנסוע מחוץ לאזור כדי להתפרנס. צמצום הפער בין צורכי המעסיקים לדרישות ורצונות מחפשי העבודה - הוא המשימה המרכזית שתאפשר השארת הון אנושי גבוה בגליל ושיפור תנאי ההעסקה והשכר של תושבי הגליל.

### כשל השוק מתבטא בתופעות הבאות:

**בתעשייה -** המעסיק הגדול ביותר באזור הצפון הוא מפעלי התעשייה המסורתית, שמיצרים קרוב לחמישית מהמשרות באזור הגליל. בעשורים האחרונים סובלת התעשייה מתדמית נמוכה, כך שרוב העובדים, ובעיקר הצעירים אינם מעוניינים בקריירה בתחום זה. יותר מכך, ביטול התמיכה של משרד החינוך בבתי הספר המקצועיים יצר ואקום מאוד גדול במספר ענפים "מקצועיים" בתחום התעשייה המסורתית, שנכון להיום חסרות בהן אלפי ידיים עובדות, עד כדי איום של ממש על יכולת התעשייה הישראלית לשרוד, לא כל שכן להתפתח. נכון להיום נושא זה נמצא בפוקוס של לא מעט ארגונים וחברות, המנסים לתת מענה לצורך של התעשייה, באמצעות ביצוע הכשרות ייעודיות בתוך המפעלים, על מנת לייצר מסלול קריירה פנימי לעובדים, אולם ההשפעה של מסלול זה מוגבלת, בגלל מיעוט הביקוש להכשרות אלו.

**בתחום תעשיות בסיס מתקדמות והייטק עתיר עבודה -** קיים היום ביקוש גבוה של עובדים להשתלב בתחום ההייטק במשרות "נוחות" שמשלמות היטב, וקיים בצפון היצע גדול יחסית של בוגרי מכללות ואוניברסיטאות בתחום מדעי המחשב, הנדסה, אלקטרוניקה ותחומים נוספים הרלוונטיים לענפים אלו. יש לזכור עם זאת שרק 5% מתושבי ישראל עובדים בתעשיית ההייטק, כאשר בגליל רק כאחוז אחד מהמועסקים משולבים בתעשייה נחשקת זו.

לצד הפוטנציאל הקיים, חברות הייטק גדולות ומבוססות חוששות להעביר פעילות לצפון, מתוך חשש שההיצע הנמוך של העובדים (ביחס למרכז) יקשה עליהם בגיוס ויחייב אותם להתפשר באיכות ההון האנושי.

הרשויות המקומיות נכשלו במשך השנים בניסיונותיהן להביא חברות הייטק גדולות מהמרכז, וכך נוצרו יוזמות מקומיות ונכנסו גופים פילנתרופיים, שמצליחים לייצר הצלחות מקומיות, אך עדיין מדובר בהיקפים נמוכים יחסית.

**משרות ניהוליות מול משרות זוטרות -** במגוון תחומים של ניהול, הרלוונטיים כמעט לכל הענפים, כולל הנהלת חשבונות, מזכירות, רכש, שיווק ומכירות, וכד', קיים קושי לאייש את המשרות הזוטרות, מול עודפי ביקוש למשרות הבכירות. בגליל יש לא מעט סטודנטים שסיימו לימודים ומחפשים את עבודתם הראשונה בתחומים אלו, אולם למעסיקים אין יכולת לקלוט אותם ללא כל ניסיון. מצד שני ישנם לא מעט מחפשי עבודה בעלי ניסיון של 10 שנים ויותר בתחומים אלו, אשר מחפשים משרות בכירות ברמות שכר גבוהות יחסית, והיצע המשרות הרלוונטי עבורם מצומצם מאוד. רוב המעסיקים מחפשים עובדים בעלי ניסיון בסיסי, של 2-3 שנים, בעלויות שכר נמוכות יחסית, ומתקשים לאייש משרות אלו.

## עבודות מועדפות לצעירים ועבודות מזדמנות לסטודנטים

בשל מיעוט ההיצע של עבודות מועדפות לצעירים אחרי צבא, ועבודות מזדמנות לסטודנטים, במהלך לימודיהם, רבים מצעירי הגליל בוחרים לעזור את האזור מיד עם שחרורם מהצבא. קבוצת הגיל שבין 21-30 מדולדלת מאוד באזור הגליל. רבים מילידי הגליל יעברו לגור למשך כמה שנים במרכז הארץ או בדרומה, ילמדו מחוץ לאזור ויחזרו צפונה רק לאחר שיקימו משפחה.

## תעסוקה במגזר הערבי

האוכלוסייה הערבית מהווה 53% מתושבי הצפון, ובקרב קבוצה זו אחוזי האבטלה גבוהים באופן משמעותי ביחס לאוכלוסייה הכללית, בשל גורמים תרבותיים, פערים בהשכלה, ושוק תעסוקה שאינו מותאם לצורכי המגזר.

קיים במגזר הערבי הון אנושי גבוה, משכיל ובעל כישורים גבוהים לתעסוקה, אשר אינו מצליח לממש את הפוטנציאל התעסוקתי שלו. גופים קיימים המטפלים כיום בתעסוקה במגזר הערבי אינם נותנים מענה מספק לתעסוקה ברמה הגבוהה, ובעיקר נותנים מענה מקומי, מצומצם במשרות זוטרות בשכר נמוך – ממוצע.

הפוטנציאל הגדול קיים במשרות בהייטק והמשרות המקצועיות בתעשייה, בהם השכר מעל הממוצע במשק, ועדיין אין מספיק שילוב של הערבים במשרות אלו.

## עסקים קטנים

העסקים הקטנים בגליל מתמודדים עם מספר בעיות מרכזיות: מיעוט לקוחות, מרחקים גאוגרפיים גדולים המקשים גם על הגעה ללקוחות וגם על העסקת עובדים מיומנים.

אחד הפתרונות המוצעים לחיזוק העסקים הקטנים באזור הגליל הוא **הקמת מרחבי עבודה משותפים (האבים)**, אשר יאפשרו שיתופי פעולה בין העסקים.

באופן ייחודי מתגוררים בגליל מספר גדול של פנסיונרים ויוצאי התעשיות הביטחוניות, תחום שיכול להוות מנוע צמיחה לעסקים קטנים ובינוניים המספקים שירותים לתעשיות אלו.

## כיצד נחולל את השינוי הדרוש בתחום התעסוקה בגליל?

נדרש שיתוף פעולה רב מגזרי, גם המגזר העסקי, גם המגזר הציבורי וגם המגזר השלישי. המרכז אותו נקים יעסוק בקידום מדיניות תומכת תעסוקה, בחיבור וסנכרון בין הגורמים הפועלים באזור בתחום התעסוקה וביצירת שותפויות חדשות בין גופים עסקיים, עמותות וגופים ציבוריים.

## המלצות לטיפול ברמת המדיניות:

- יש לגבש מדיניות ממשלתית התומכת בהקמת חברות הייטק בגליל, תוך מתן סל העדפות והטבות מס אטרקטיבי לאזורי הגליל המרוחקים, ביחס למרכז הארץ ולדרומה.** הדרך למשוך מעסיקים גדולים צפונה, בדגש על חברות הייטק, היא על ידי גיבוש מפת אזורי הטבות מס חדשה, המבחינה בין "הצפון הרחוק" (רמת הגולן, עמק המעיינות, הגליל העליון וכד...) לבין "הצפון הקרוב" (יקנעם, נצרת, חיפה והקריות).
- יש לקדם מדיניות ממשלתית שתעודד חברות גדולות ממרכז הארץ להקים מרכזי פיתוח ושלוחות בצפון, תוך תמיכה של משרדי הממשלה והרשויות המקומיות בהקמת מרחבים לעבודה מרחוק.** באופן זה יתאפשר לעובדים מנוסים בתפקידים בכירים, תושבי הגליל, לעבוד חלק מהשבוע במשרדי החברות במרכז וביתרת השבוע לעבוד מרחוק – קרוב יותר לבית. מודל זה יתרום גם לעובדים - בשיפור איכות חייהם, גם למעסיקים – שיוכלו ליהנות מההון האנושי הגבוה שקיים בצפון, תוך חסכון בהוצאות.
- יש לבנות חבילות מעבר אטרקטיביות לעובדי הייטק מהמרכז, הכוללות "גרעיני התיישבות" בישובים כפריים ובשכונות ייעודיות בערי הצפון.** קיימת התעניינות גוברת בשנים האחרונות של משפחות צעירות לעבור לפריפריה, בעיקר בשל מחירי הדיור הגבוהים במרכז הארץ, כאשר עולה כי החסם העיקרי למעבר הוא העדר תעסוקה איכותית. גיבוש גרעיני התיישבות של עובדים מחברות גדולות, שיוכלו להתגורר בשכונות ייעודיות, בבתים צמודי קרקע בערים ובישובים כפריים, הוכיח עצמו בעבר כמודל מוצלח המושך אוכלוסייה איכותית לגליל.
- נדרש למתג מחדש את ענף התעשייה על מנת למשוך צעירים בכלל ואקדמאים בפרט להשתלב במגוון תפקידים בתעשייה.** יצירת שינוי תדמית הוא תהליך מתמשך המחייב שיתוף פעולה בין גורמים רבים, כולל משרד החינוך, משרד הכלכלה, המשרד לפיתוח הנגב והגליל, המכללות בצפון והמעסיקים. מדובר במהלך ארוך טווח שצפוי לקחת שנים, אבל ללא מהלך כזה צפוי כי רבים ממפעלי התעשייה בצפון יאלצו להעביר פעילותם מעבר לים בגלל הקושי לגייס עובדים.
- נדרש לשפר את אמצעי התחבורה הציבורית למרכזי תעסוקה.** על מקבלי ההחלטות ומתווי המדיניות לספק פתרונות תחבורה ציבורית טובים יותר מיישובי הפריפריה למרכזי תעסוקה מרכזיים. ללא תחבורה ציבורית הולמת, חלק גדול מתושבי הגליל יאלצו להמשיך ולהתפשר על תעסוקה שאינה הולמת את כישוריהם והמעסיקים יאלצו להמשיך ולספוג את העלויות הגבוהות של הסעות העובדים.
- יש להקים מרכזי תעסוקה ומלאכה בישובים במגזר הכפרי, בדגש על הישובים הערביים.** הגדלת התעסוקה במגזר הערבי, בייחוד בקרב נשים ערביות מחייבת פתרונות תעסוקה בתוך הישובים, לצד פיתוח יזמות פרטית. בגלל המאפיינים התרבותיים והכלכליים, רוב הנשים הערביות אינן ניידות, ולכן המפתח לתעסוקה הוא תעסוקה בתוך ישוב המגורים.

## מקורות המידע

1. דו"חות הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה 2015+2017.
2. נתוני למ"ס תעשייה צפון - נתונים על תעסוקה וענף התעשייה במחוז הצפון, שערך מרכז המחקר והמידע של הכנסת המחלקה לפיקוח תקציבי בשנת 2014.
3. לוחות נתונים ומבואות הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה משנת 2018:
  - לוח 12.13 מועסקים, לפי ענף כלכלי, צורת יישוב מגורים וצורת יישוב עבודה
  - לוח 12.14 מועסקים, לפי ענף כלכלי, מחוז ונפת מגורים
  - לוח 12.16 מועסקים, לפי מחוז ונפת מגורים ודרגת ניידות לעבודה
  - לוח 12.10 ערבים בני 15 ומעלה, לפי תכונות כוח העבודה, מין ותכונות נבחרות
4. נתוני לשכת התעסוקה לשנת 2018, נתוני אבטלה בכל ישוב  
<https://www.taasuka.gov.il/he/InfoAndPublications/Pages/YeshuvData.aspx>
5. מיפוי קהילתי תעסוקתי לעיר כרמיאל, אשר בוצע עבור מרכז הון אנושי באוקטובר 2010, על ידי ל.ש.ם - ליברמן שרותי מחקר.
6. דו"ח מוסד שמואל נאמן למחקר ומדיניות לאומית בתחום הייצור המתקדם ספטמבר 2016  
<https://www.neaman.org.il/Files/heb2016.pdf>
7. שמים את הצפון במרכז-תוכנית לפיתוח הצפון, קרן צפונה, 2007
8. בכירים בתעשייה קוראים להחזיר את החינוך הטכנולוגי לאחריות משרד החינוך, דה מרקר, 5.9.2017  
<https://www.themarker.com/news/education/1.4410398>
9. תעשייה ללא עובדים, דבר ראשון, 13.7.2016  
<https://www.davar1.co.il/23989>
10. תוכנית אסטרטגית לאומית לייצור מתקדם בתעשייה, אתר משרד הכלכלה והתעשייה.  
<http://advancedindustry.mag.calltext.co.il/articles/1437>
11. דו"ח חברת דן אנד ברדסטריט על תעשיית ההייטק בישראל  
<https://www.themarker.com/technation/1.3428145>
12. הממשלה תעביר תקציב מיוחד ל-3 רשויות בצפון, מאקו, 15.2.18.  
[https://www.mako.co.il/news-israel/local-q1\\_2018/Article-727429644b99161004.htm](https://www.mako.co.il/news-israel/local-q1_2018/Article-727429644b99161004.htm)
13. אתר לשכת המסחר והתעשייה מחוז חיפה וצפון  
<https://bit.ly/2C5JN5D>
14. הסוכנות לעסקים קטנים דוח תקופתי מצב העסקים הקטנים והבינוניים בישראל 2016  
[http://www.economy.gov.il/sba/Doch\\_SBA\\_2016.pdf](http://www.economy.gov.il/sba/Doch_SBA_2016.pdf)
15. מצב תעסוקת החברה הערבית במגזר הפרטי בישראל - צילום מצב קיים, איתור הזדמנויות, חסמים, ובניית מודלים לשינוי. מחקר של חברת טלדור בהובלת קולקטיב אימפקט, 2012.
16. שוק העבודה של ערביי ישראל, סקירת מאפיינים וחלופות למדיניות, הפקולטה למדעי החברה, אוניברסיטת תל אביב, מאת פרופ ערן ישיב, ניצה קלינר קסיר, יוני 2013
17. קולקטיב אימפקט - מחקר משלים צד המועמדים. מחקר של חברת טלדור בהובלת קולקטיב אימפקט, מרץ 2015.
18. ספר החברה הערבית בישראל 4, הוצאת מכון ורליר ירושלים, 2011.
19. אתר המוסד לביטוח לאומי נתונים לפי ערים, מצב התעסוקה והדמוגרפיה של העיר צפת,  
<https://www.btl.gov.il/mediniyut/situation/statistics/btlstatistics.aspx?type=1&id=8000>
20. נתונים על תעסוקת חרדים, מרכז המחקר והמידע של הכנסת, 14.6.16  
[https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/4e572e2a-f5ce-e511-80d6-00155d0204d4/2\\_4e572e2a-f5ce-e511-80d6-00155d0204d4\\_11\\_10402.pdf](https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/4e572e2a-f5ce-e511-80d6-00155d0204d4/2_4e572e2a-f5ce-e511-80d6-00155d0204d4_11_10402.pdf)
21. מחקר מכון טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל מיוני 2017, בנושא מקצועות בסיכון: מגמות המחשוב בשוק העבודה בישראל, יוני 2017.
22. דו"ח המועצה הלאומית לכלכלה משרד רה"מ בנושא "עולם העבודה העתידי השלכות על התעסוקה בישראל", נובמבר 2014
23. ההצעה להעברת מכון וולקני לצפון: לא נבדקו חלופות, את שני הדוחות כתב אותו אדם. גלובס, 28.6.2016.

24. בקרוב קרית שמונה בירת פוד טק עולמית. רוטר 2.7.2018  
<http://rotter.net/forum/scoops1/484366.shtml>
25. פנינת הגליל המערבי: התוכנית שתשנה את פני נהריה. כלכליסט. 15.8.18  
<https://www.calcalist.co.il/articles/0,7340,L-3744307,00.html>
26. מוקד תעסוקה ותיירות: כך תיראה נהריה ב-2030, Ynet נדל"ן, 8.1.2019  
<https://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-5442719,00.html>
27. הקמת עיר ערבית חדשה בגליל באזור ג'דיידה מכה, עשר TV, 13.1.2019  
<https://www.10.tv/legit-nadlan/163790>
28. בישראל מדברים הרבה על פרויז, אבל עושים מעט. דה מרקר 11.1.2017  
<https://www.themarker.com/news/1.3229833>
28. משרד הכלכלה פירסם מכרז להקמת מכון לאומי לייצור מתקדם. דה מרקר 11.7.2018  
<https://www.themarker.com/news/macro/1.6267114>
29. טבלת יישובים באתר הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, נכון לסוף 2017 למעט מועצות אזוריות
30. מיפוי מעסיקים מרכז לאודר לתעסוקה בנגב, דו"ח מסכם מאי-אוקטובר 2015
31. שוק העבודה של ערביי ישראל, סקירת מאפיינים וחלופות למדיניות, הפקולטה למדעי החברה, אוניברסיטת תל אביב, מאת פרופ ערן ישיב, ניצה קלינר קסיר, יוני 2013
32. תעסוקת ערבים בישראל האתגר של הכלכלה, פורום קיסריה להתוויית מדיניות כלכלית ולאומית, יוני 2010
33. נתוני לשכת התעסוקה מאפייני דורשי העבודה 2018
34. בשורה לסטראטאפים בתחום פוד-טק בצפון: יוקם מאיץ עסקי בקריית שמונה, אתר פרוטוקול, 3.7.2017  
<https://www.protocol.co.il/business/foodtech-accelerator-kiryat-shmona>
35. עם גוגל, מיקרוסופט ופייסבוק: מאיץ ראשון יוקם בגליל העליון, דה מרקר 2.1.2019  
[https://www.themarker.com/technation/1.6805335?utm\\_source](https://www.themarker.com/technation/1.6805335?utm_source)
36. דו"ח תקופתי מצב העסקים הקטנים והבינוניים בישראל, משרד הכלכלה והתעשייה, הסוכנות לעסקים קטנים, 2017.  
[https://www.sba.org.il/hb/PolicyAndInformation/Researches/Documents/small\\_business\\_report\\_2017\\_nagish\\_sign.pdf](https://www.sba.org.il/hb/PolicyAndInformation/Researches/Documents/small_business_report_2017_nagish_sign.pdf)
29. רשות מקדמת תעסוקה, השכלה וקהילה" גוינט-ישראל-תבת, " הערכת מודל לקידום תעסוקה", 2012.  
<https://bit.ly/2Dh3clC>
30. <https://www.globes.co.il/news/article.aspx?did=1001135618>
31. הפתרון למחסור בעובדים בהייטק? החברות לקחו על עצמן את ההכשרה, כלכליסט  
<https://www.calcalist.co.il/local/articles/0,7340,L-3750248,00.html>, 20.11.18
32. תעסוקת חרדים חוברת מידע, מוסד שמואל נאמן, דצמבר 2012.  
<https://www.neaman.org.il/Files/Orthodox%20Employment.pdf>
33. אתר המוסד לביטוח לאומי נתונים לפי ערים, מצב התעסוקה והדמוגרפיה של העיר צפת,  
<https://www.btl.gov.il/mediniyut/situation/statistics/btlstatistics.aspx?type=1&id=8000>

## נספחים

### 8.1 רשימת גופי תעסוקה והשמה

גוף	הגוף המממן	דגשים	טלפון	מייל
המרכז לפיתוח קריירה מכללת תל חי	מכללת תל חי	מיועד לתלמידי מכללת תל חי לסיוע בהשתלבות בתעסוקה	04-8181548	<a href="mailto:mirah@telhai.ac.il">mirah@telhai.ac.il</a>
המרכז לפיתוח קריירה מכללת אורט בראודה	מכללת אורט בראודה	מיועד לתלמידי אורט בראודה לסיוע בהשתלבות בתעסוקה	04-9901776	<a href="mailto:talisw@braude.ac.il">talisw@braude.ac.il</a>
המרכז לפיתוח קריירה מכללת גליל מערבי	מכללת גליל מערבי	מיועד לתלמידי מכללת גליל מערבי לסיוע בהשתלבות בתעסוקה	04-9015391	<a href="mailto:VladaR@wgalil.ac.il">VladaR@wgalil.ac.il</a>
מרכז קריירה מכללת צפת	מכללת צפת	מיועד לתלמידי מכללת צפת לסיוע בהשתלבות בתעסוקה	04-6927831	<a href="mailto:yanam@zefat.ac.il">yanam@zefat.ac.il</a>
חסדי לב צפת	עמותת פרטית	מרכז שפועל להוצאת אוכלוסיות מוחלשות באזור צפת והסביבה ממעגל העוני. מתמחה בתחום כלכלת המשפחה לצד קידום תעסוקה	052-5814713	<a href="mailto:info@chasdeilev.com">info@chasdeilev.com</a>
מכללת ארז	קדימה מדע	מכללה מקצועית לתעשייה מוכשרת. מתמחה בהכשרות לתחום התעשייה המסורתית ולתעשייה industry 4.0	052-4673978	<a href="mailto:info@erezcollege.org.il">info@erezcollege.org.il</a>
מעברים אצבע הגליל	מועצות אזורית גליל עליון ומבואות חרמון	מרכז תעסוקה קהילתי הפועל לקידום התעסוקה בקרב תושבי המועצות האזוריות הגליל העליון ומבואות חרמון	052-6091567	<a href="mailto:shimrita@maavarimq.org.il">shimrita@maavarimq.org.il</a>



<a href="mailto:office@mwq.org.il">office@mwq.org.il</a>	04-9109046 / 054-7882402	מרכז תעסוקה קהילתי הפועל לקידום התעסוקה בקרב תושבי המועצות האזוריות מטה אשר ומעלה יוסף	מועצות אזורית מטה אשר ומעלה יוסף	מעברים גליל מערבי
<a href="mailto:jobs@mafteach-tzafon.org.il">jobs@mafteach-tzafon.org.il</a>	04-6822492	ייעוץ, הכוונה, ליווי ומענה בתחום הלימודים והקריירה לצעירים תושבי חצור הגלילית בגילאי 18- 45	עמותה	מרכז מפת"ח צפת
	077-7660842	ייעוץ, הכוונה, ליווי ומענה בתחום הלימודים והקריירה לצעירים תושבי חצור הגלילית בגילאי 18-45	מועצת חצור	מרכז צעירים חצור הגלילית
<a href="mailto:yuval@mzk-hon.org.il">yuval@mzk-hon.org.il</a>	054-6626926	קידום ופיתוח תעסוקה מקומית לתושבי כרמיאל והסביבה + ייעוץ, הכוונה, ליווי ומענה בתחום הלימודים והקריירה לצעירים תושבי כרמיאל בגילאי 18-45	עיריית כרמיאל	מרכז הון אנושי + מרכז צעירים כרמיאל
<a href="mailto:youngsnhariya@gmail.com">youngsnhariya@gmail.com</a>	050-4441535	ייעוץ, הכוונה, ליווי ומענה בתחום הלימודים והקריירה לצעירים תושבי נהריה בגילאי 18-45	עיריית נהריה	מרכז צעירים נהריה
<a href="mailto:tzeirim_acc@walla.com">tzeirim_acc@walla.com</a>	04-9917477	ייעוץ, הכוונה, ליווי ומענה בתחום הלימודים והקריירה לצעירים תושבי עכו בגילאי 18-45	עיריית עכו	מרכז צעירים עכו
<a href="mailto:zefat@bthere.org.il">zefat@bthere.org.il</a>	052-5055517	ייעוץ, הכוונה, ליווי ומענה בתחום הלימודים והקריירה לצעירים תושבי צפת בגילאי 18-45	עיריית צפת	מרכז צעירים צפת

<a href="mailto:young@maltar.co.il">young@maltar.co.il</a>	04-9573927	קידום ופיתוח תעסוקה מקומית לתושבי מעלות, מעלות תרשיחא והסביבה + ייעוץ, הכוונה, ליווי ומענה בתחום הלימודים והקריירה לצעירים בגילאי 18-45	עירית מעלות תרשיחא	רשות מקדמת תעסוקה + מרכז צעירים מעלות תרשיחא
<a href="mailto:hamerkazit.k8@gmail.com">hamerkazit.k8@gmail.com</a>	04-6036815	פיתוח וקידום תחום התעסוקה העירוני לתושבי קרית שמונה והאזור	עירית קרית שמונה	רשות מקדמת תעסוקה, השכלה וקהילה קרית שמונה
	052-3811847	ייעוץ, הכוונה, ליווי ומענה בתחום הלימודים והקריירה לצעירים תושבי חצור הגלילית בגילאי 18-35	עיריית שלומי	מרכז צעירים שלומי
<a href="mailto:dina@misgav.org.il">dina@misgav.org.il</a>	052-8498316	קידום תעסוקה לתושבי משגב	מועצה אזורית משגב	מרכז תעסוקה משגב
<a href="mailto:zeirim_acc@walla.com">zeirim_acc@walla.com</a> <a href="mailto:raghda.a@ec4u.org.il">raghda.a@ec4u.org.il</a>	052-6695095 (מזכירה נסמה)	הכוון תעסוקתי למגזר הערבי	משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים	ריאן - מטה התכנית
<a href="mailto:hazar.z@ec4u.org.il">hazar.z@ec4u.org.il</a>	04-6435962	הכוון תעסוקתי לתושבי אבו סנאן	משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים	ריאן אבו סנאן
<a href="mailto:hazar.z@ec4u.org.il">hazar.z@ec4u.org.il</a>	04-6435964	הכוון תעסוקתי לתושבי בית ג'ן	משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים	ריאן בית ג'ן
<a href="mailto:Raneen.Mulla@ec4u.org.il">Raneen.Mulla@ec4u.org.il</a>	04-6435960	הכוון תעסוקתי לתושבי ג'וליס	משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים	ריאן ג'וליס
<a href="mailto:yasmin.k@ec4u.org.il">yasmin.k@ec4u.org.il</a>	04-6435966	הכוון תעסוקתי לתושבי חורפיש	משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים	ריאן חורפיש

<a href="mailto:Awad.Jihad@ec4u.org.il">Awad.Jihad@ec4u.org.il</a>	04-8273000	הכונן תעסוקתי לתושבי טמרה	משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים	ריאן טמרה
<a href="mailto:gana.k@ec4u.org.il">gana.k@ec4u.org.il</a>	04-6435968	הכונן תעסוקתי לתושבי יאנוח	משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים	ריאן יאנוח
<a href="mailto:hazar.r@ec4u.org.il">hazar.r@ec4u.org.il</a>	04-6435967	הכונן תעסוקתי לתושבי כסרע סמיע	משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים	ריאן כסרע/סמיע
<a href="mailto:enas.gd@ec4u.org.il">enas.gd@ec4u.org.il</a>	04-6435950	הכונן תעסוקתי לתושבי ירכא	משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים	ריאן מטה ירכא
<a href="mailto:soiod.as@ec4u.org.il">soiod.as@ec4u.org.il</a>	04-6124606	הכונן תעסוקתי לתושבי אביר אלמכסור	משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים	ריאן מרכז ביר אלמכסור
<a href="mailto:montalah.sa@ec4u.org.il">montalah.sa@ec4u.org.il</a>	04-6124618	הכונן תעסוקתי לתושבי שיבלי	משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים	ריאן מרכז שיבלי
<a href="mailto:nabila.h@ec4u.org.il">nabila.h@ec4u.org.il</a>	04-6435963	הכונן תעסוקתי לתושבי סאג'ור	משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים	ריאן סאגור
<a href="mailto:wasing@ec4u.org.il">wasing@ec4u.org.il</a>	04-6659600	הכונן תעסוקתי לתושבי סחנין	משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים	ריאן סח'נין
	04-6435970	הכונן תעסוקתי לתושבי פקיעין	משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים	ריאן פקיעין
<a href="mailto:wafi.h@ec4u.org.il">wafi.h@ec4u.org.il</a>	04-6435969	הכונן תעסוקתי לתושבי ראמה	משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים	ריאן ראמה
<a href="mailto:yasmin.s@ec4u.org.il">yasmin.s@ec4u.org.il</a>	04-6435965	הכונן תעסוקתי לתושבי ריחניה	משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים	ריאן ריחאניה

<a href="mailto:Awad.Jihad@ec4u.org.il">Awad.Jihad@ec4u.org.il</a>	04-9866594	הכונן תעסוקתי לתושבי אעבלין	משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים	ריאן שלוחת אעבלין
<a href="mailto:Sanaa.n@ec4u.org.il">Sanaa.n@ec4u.org.il</a>	04-6124617	הכונן תעסוקתי לתושבי בעוניינה נוג'ידאת	משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים	ריאן שלוחת בועינה נוג'ידאת
<a href="mailto:wasimg@ec4u.org.il">wasimg@ec4u.org.il</a>	04-6659600	הכונן תעסוקתי לתושבי דיר חנא	משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים	ריאן שלוחת דיר חנא
<a href="mailto:fatensah@ec4u.org.il">fatensah@ec4u.org.il</a>	04-6124613	הכונן תעסוקתי לתושבי זרזיר	משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים	ריאן שלוחת זרזיר
<a href="mailto:Awad.Jihad@ec4u.org.il">Awad.Jihad@ec4u.org.il</a>	04-8458148	הכונן תעסוקתי לתושבי כאבול	משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים	ריאן שלוחת כאבול
<a href="mailto:haya.sa@ec4u.org.il">haya.sa@ec4u.org.il</a>	04-6124608	הכונן תעסוקתי לתושבי משגב בישובים הבדואים	משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים	ריאן שלוחת משגב
<a href="mailto:wasimg@ec4u.org.il">wasimg@ec4u.org.il</a>	04-9111160	הכונן תעסוקתי לתושבי עראבה	משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים	ריאן שלוחת עראבה
<a href="mailto:wasimg@ec4u.org.il">wasimg@ec4u.org.il</a>	04-6659600	הכונן תעסוקתי לתושבי שעב וכוכב	משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים	ריאן שלוחת שעב וכוכב
<a href="mailto:Awad.Jihad@ec4u.org.il">Awad.Jihad@ec4u.org.il</a>	04-9111110	הכונן תעסוקתי לתושבי שפרעם	משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים	ריאן שלוחת שפרעם
<a href="mailto:yana@co-impacet.org.il">yana@co-impacet.org.il</a>	052-6007815	קידום תעסוקה במגזר הערבי בדגש על עבודה מול המעסיקים	מלכ"ר פרטי	קולקטיב אימפקט
<a href="mailto:info@tsofen.org">info@tsofen.org</a>	054-7373744	קידום תעסוקת אקדמאים במגזר הערבי בדגש על מקצועות ההייטק	מלכ"ר פרטי	עמותת צופן

<a href="mailto:intrenship@aluma.org.il">intrenship@aluma.org.il</a>	054-4389225	מפעילה תכניות התמחות לסטודנטים במוסדות אקדמיים בכל הארץ במטרה לשלבם בתעסוקה ולסייע ברכישת ניסיון מקצועי	קרן מיסודו של הברון אדמונד רוטשילד	הדבר הבא
<a href="mailto:info@kavmashve.org.il">info@kavmashve.org.il</a>	052-8907970	קיום תעסוקת אקדמאים במגזר הערבי	קרן מיסודו של דב לאוטמן	עמותת קו משווה

## 8.2 רשימת קהילות הייטק גלילות

בגליל קיימות מספר קהילות יזמי הייטק, העוסקות בחיבור בין מחפשי עבודה בתחום ההייטק למעסיקים כמו גם לנוטני שירותים. הקבוצות נולדו מתוך הצורך של מעסיקים לגייס עובדים והצורך של צעירים בגליל להשתלב בתחום ההייטק. ראשי הקהילות משתפים פעולה ביניהם, ומנסים בהצלחה חלקית למשוך חברות הייטק גדולות צפונה

שם הקהילה	מאפיינים	מנהל/ת הקהילה	פרטי קשר
Hula -Valley	קהילת יזמי הייטק מהגליל העליון	יעל לובן	050-2670758
מועדון ארוחת הבוקר	קהילת יזמי הייטק מעמק יזרעאל	ירון טל	054-5644553
הייטסטק	קהילת יזמי הייטק מרמת הגולן	ליאור רוכמן (מנכ"ל החכ"ל גולן)	052-3770629
	קהילת יזמים מנהריה והגליל המערבי	בהקמה	
יש הייטק בגליל	קהילת יזמים כרמיאל משגב	אודי דבוש שרון גולדברט	054-5769399 054-5769399
הייטק מרום גליל	קהילת יזמים בצפת ומרום גליל	אודי דבוש	054-5769399

### 8.3 רשימת שחקנים נוספים במרחב

גוף	הגוף המממן	דגשים	איש קשר	תפקיד	טלפון
הרשות לפיתוח הגליל	המשרד לפיתוח הנגב והגליל	חיזוק הפריפריה הצפונית והדרומית של מדינת ישראל באמצעות מגוון תחומים ופעילויות	ורדה קורן	רכזת תחום תעשייה ותעסוקה	054-9435135
מועדון רוח הגליל	רעיה שטראוס	מעורבות תושבים ליצירת קפיצת מדרגה חברתית וכלכלית בגליל המערבי	טל פריימן	מנהל שותפויות	054-4814252
תנועת אור	המשרד לפיתוח הנגב והגליל, קק"ל ו JNF	עוסקת בקידום ההתיישבות בגליל ובנגב	רוני פלמר	מנהל	054-6699369
יזמה לאומית	קרן JVP ואראל מרגלית	עוסקת בקידום הקמת אזורי צמיחה כלכליים בפריפריה הגאוגרפית של מדינת ישראל	סיגל שרוני	מנכ"לית	052-2469200
מעוף כרמיאל	משרד הכלכלה הרשות לעסקים קטנים ובינוניים	קידום ותמיכה בעסקים קטנים ובינוניים בכרמיאל וסביבתה	אוריאל חרמון	מנהל המעוף	054-8180383
מעוף נהריה	משרד הכלכלה הרשות לעסקים קטנים ובינוניים	קידום ותמיכה בעסקים קטנים ובינוניים בנהריה ובגליל המערבי	ניר רובינפלד	מנהל המעוף	072-2217930
מעוף סחנין	משרד הכלכלה הרשות לעסקים קטנים ובינוניים	קידום ותמיכה בעסקים קטנים ובינוניים באזור סחנין ועראבה	בסאם סייד אחמד	מנהל המעוף	072-221-7660
מעוף סניף ירכא	משרד הכלכלה הרשות לעסקים קטנים ובינוניים	קידום ותמיכה בעסקים קטנים ובינוניים במגזר הערבי בגליל המערבי	הודא קוואס	מנהלת המעוף	072-2217960
מעוף ראש פינה / קרית שמונה / גולן / צפת	משרד הכלכלה הרשות לעסקים קטנים ובינוניים	קידום ותמיכה בעסקים קטנים ובינוניים במגזר העליון וברמה"ג	רועי כהן	מנהל המעוף	050-5497775

054-2200084	מנכ"ל	גיורא ברן	עוסקת בקידום ובתמיכה במפעלים ועסקים יצרניים קטנים ובינוניים בגליל ובנגב, הכוללת אפשרויות מימון ומעטפת עסקית במגוון תחומי ניהול מרכזיים.	עמותה	קרן צפונה דרומה
050-6233789	יזם	ניסן זאבי	תנועה חברתית אזורית הפועלת לעידוד עשייה אזרחית משותפת למען אצבע הגליל.	תנועה חברתית	שינוי כיוון
052-6449077	מנכ"ל	אופיר שיק	מתמקדת בעידוד מדיניות ממשלתית לחיזוק הגליל מבחינה כלכלית ודמוגרפית, קידום מנועי צמיחה ועידוד השקעות.	עמותה	לב בגליל
04-6309209, 04-6309208	מנכ"לית	כיראם בלעום	קידום עסקים בבעלות נשים יהודיות וערביות כאחד	עמותה פרטית	עמותת יסמין

אספה, רשמה וערכה – ענבר בזק 052-3792247