

ענף הרכב הכבד בישראל לקראת שילוב עובדים זרים

שי וינבלום, ינואר 2026

הנחייה: יוני בן בשט

עורך ראשי: עמית בן-צור

תוכן עניינים

3	תקציר
3	נהגי רכב כבד בישראל – האם יש מחסור?
5	מבוא
5	נהגי רכב כבד בישראל – האם יש מחסור?
8	כוח העבודה בענף הרכב הכבד במדינות נבחרות
8	דרכי ההתמודדות עם קשיי גיוס ושימור נהגים (Best Practices)
9	מבנה ותנאי השכר
9	שיפור האיזון בין עבודה לבית והתמודדות עם עייפות
10	שיפור תהליכי הגיוס וההכשרה
11	השפעות שילוב עובדים זרים בישראל בענפים נבחרים
11	חקלאות
11	מלונאות
12	סיכום



תקציר

נהגי רכב כבד בישראל – האם יש מחסור?

- הטענה ל"מחסור חמור" בכוח אדם בענף כביסי להבאת עובדים זרים אינה נתמכת בממצא חד משמעי כלשהו
- גם במסמכים שהגישו לוועדה הגורמים התומכים בהבאת עובדים זרים לא הוצגו נתונים המעידים על מחסור
- על פי נתוני הלמ"ס, בשנים 2014-2023 נרשמה עלייה במספר המועסקים במשלח היד "נהגי משאיות כבדות ואוטובוסים". נתון זה לא בהכרח שולל את קיומו של מחסור, אך אם קיים כזה הוא לא בא לידי ביטוי בשיעורי ההעסקה
- בשנים 2024-2025 נרשמה ירידה של 0.4% בבעלי רישיון C, אך עלייה של 2.5% בבעלי רישיון E - נתונים שאינם משקפים בהכרח את מספר הנהגים בפועל אך גם אינם מצביעים על ירידה במספר העובדים המיומנים לענף
- מנגד, בשל "צוואר בקבוק" בירוקרטי, 23 אלף ישראלים המבקשים להוציא רישיון נהיגה רלוונטי, ממתנים כשלוש שנים לבדיקות רפואיות של המכון הרפואי לבטיחות בדרכים
- על פי צפי משרד הבריאות, עד סוף 2026 ירד מספרם של הממתנים לקבלת רישיון ל-9,000. כלומר, יתווספו כ-14 אלף נהגים - פי ארבעה ממספר העובדים הזרים אותם מבקש ארגון המעסיקים להביא לארץ
- היעדר מנגנון מוסדר להסבת רישיונם הצבאי של נהגי משאיות המסיימים את שירותם הסדיר מהווה אף הוא חסם להשתלבותם של עובדים ישראלים מיומנים בשוק האזרחי
- בנוסף לכל אלה, על פי מנהל אגף רישוי במשרד התחבורה, האמון על נתוני המחזיקים ברישיון נהיגה מתאים, לא קיים מחסור בנהגי רכב כבד

כוח העבודה בענף הרכב הכבד במדינות נבחרות

- ענף הרכב הכבד בעולם כולו מתמודד עם קשיי גיוס ושימור הנובעים מסיבות דומות לקשיי הענף בישראל, בהם: שכר נמוך, שעות עבודה לא נוחות, תנאי עבודה לא נוחים ומעמד חברתי נמוך
- על פי מחקר שנעשה בארה"ב, השיעור הגבוה של תחלופת עובדים בענף, בין היתר כתוצאה של תנאי העבודה, יוצר את הרושם של מחסור בנהגים אך בפועל לא ברור כי הוא אכן קיים
- על מנת להתגבר על קשיים אלה ננקטו בעולם, בין היתר, הצעדים הבאים:
 - תשלום על כלל זמן העבודה ולא רק לפי קילומטרים של פריקה
 - רגולציה על השכר בענף
 - ניהול יעיל יותר של לוח המשמרות
 - אכיפה טובה יותר של חוקי העבודה
 - סבסוד הכשרות
 - גיוון שיטות הגיוס
 - גיוון האוכלוסיות המגויסות

השפעות שילוב עובדים זרים בישראל בענפים נבחרים



- ניסיון העבר בחקלאות בישראל מראה כי שילוב עובדים זרים מביא לירידה חדה בשיעור העובדים הישראלים בענף (מ-75% ב-1995 ל-33.4% ב-2023), העסקה בשכר נמוך (כ-8,000 ש"ח בממוצע לעובד ישראלי מול 6,855 ש"ח בממוצע לעובד זר) ותמרוץ נמוך לייעול צורות העבודה והגדלת הפריזון
- ניסיון העבר בענף המלונאות בישראל מראה, כי שימוש מוגבל בעובדים זרים לפתרון מחסור נקודתי בכוח אדם עשוי להתרחב בצורה משמעותית ובאופן עקבי. המכסה בענף, שעמדה בשנת 2005 על 550, עומדת כיום על 7,820, כשבדצמבר 2025 ביקש משרד התיירות להגדיל את המכסה ב-500-1,000 אשרות עבודה.

סיכום

- הבאת נהגים זרים לישראל היא מהלך דרמטי ביחס לנעשה כיום בענף
- הנתונים הזמינים אינם מצביעים על מחסור שיטתי בנהגי רכב כבד בישראל - כלומר אין תשתית עובדתית מספקת להצדקת מהלך חריג של יבוא כוח עבודה זר לענף
- קידום מהלך משמעותי חייב להתבסס על תשתית עובדתית של מצב העניינים הנוכחי כמו גם להתייחס לשאלות של תנאי העבודה הנוכחיים, לכלול התייחסות כוללת וארוכת טווח לסוגית שימור הנהגים ולהתחשב בלקחי העבר משילוב עובדים זרים בכלכלה
- גם אם יוחלט על פיילוט של הבאת נהגים זרים לישראל, המהלך לא יכול להוות תחליף להתמודדות עם בעיות העומק שמקשות היום על גיוס ושימור עובדים ישראלים כגון שכר נמוך ותנאי עבודה לא נאותים



מבוא

נייר זה נכתב לאור המהלכים המקודמים בימים אלה על ידי הממשלה, לבקשת ארגוני המעסיקים בענף, להביא לישראל בטווח זמן מידי 3,500 נהגי רכב כבדי זרים ועוד 500 נהגי מערבלי בטון. יוזמה זו באה על רקע מה שארגוני המעסיקים מגדירים כ"מחסור חמור בנהגים מקצועיים", היוצר "צוואר בקבוק הפוגע בכל שרשרת האספקה ובתפקוד המשק כולו" (מועצת המובילים והמסיעים, 2025; התאחדות התעשיינים בישראל, 2025). כפי שיוצג בהמשך, לא קיימים כיום נתונים חד משמעיים המוכיחים את קיומו של מחסור כזה, והמחקר בעולם מראה כי שיעור גבוה של תחלופת עובדים עשוי ליצור רושם מדומה של מחסור בנהגים. מעבר לכך, על פי משרדי הבריאות והתחבורה, "צוואר בקבוק" בביצוע הבדיקות הרפואיות הדרושות מעכב את קידומם של עשרים ושלושה אלף ישראלים המבקשים להוציא רישיון נהיגה לרכב כבד. פתרון לבעיה זו עשוי להקל משמעותית על לחצי הביקוש לנהגים.

שילוב עובדים זרים בענף, במידה שאכן יצא לפועל בהתאם לדרישת המעסיקים, יהווה שינוי דרמטי באופן בו יפעל הענף, שכן לראשונה ישולבו בו עובדים זרים. לרפורמה כזו עלולות להיות השלכות משמעותיות על הענף כולו ועל תנאי ההעסקה שבו. חשוב שכל שינוי מדיניות מהותי כזה יתבסס על תמונת מצב מהימנה. על כן, נייר זה בוחן את תמונת המצב הקיימת מבחינת היקף כוח העבודה בענף בישראל כיום, כמו גם את הקשיים העיקריים לגיוס ושימור נהגים בהשוואה בינלאומית, וההשפעה שהייתה לשילוב עובדים זרים בענפים אחרים במשק.

נהגי רכב כבד בישראל – האם יש מחסור?

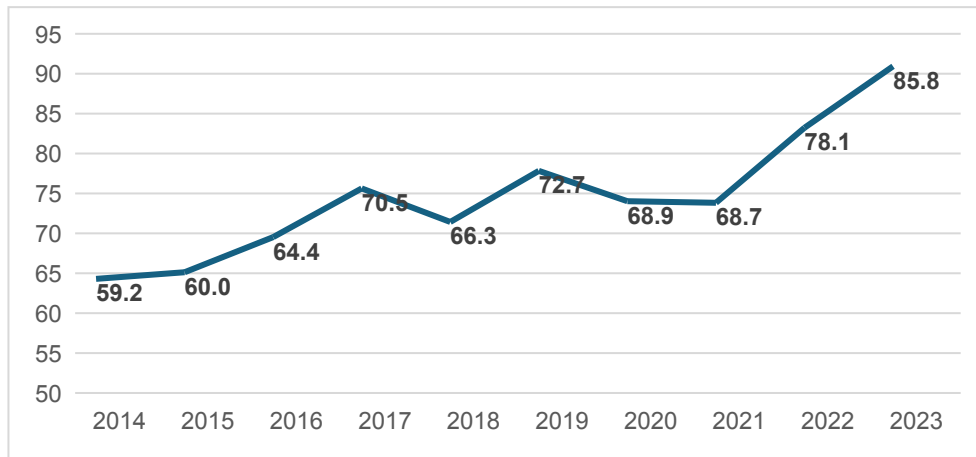
אין כיום נתונים הזמינים ציבורית המאפשרים לבדוק את הדרישה בשוק לנהגי רכב כבד ואת מספר הנהגים העובדים בפועל בענף. על כן, קשה לענות בוודאות על שאלת היקף "המחסור" בנהגים, וכפועל יוצא לבחון את הדרישה של ארגוני המעסיקים להביא קרוב ל-4,000 נהגים זרים אל מול המצב בשטח. חשוב לציין כי גם העמדה הזמינה ציבורית של ארגונים אלה, כלומר הניירות שהגישו בנושא לוועדת הכנסת המיוחדת לעובדים זרים, אינם מתקפים את היקף כוח האדם הזר המבוקש בנתונים מספריים על הנעשה בענף.

בהינתן סייג זה, התמונה העולה מנתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה מראה, כי בין השנים 2014 ו-2023 חלה עלייה משמעותית במספר המועסקים במשלח היד "נהגי משאיות כבדות ואוטובוסים" (איור 1). מכיוון שהדבר תלוי בגורמים נוספים – בעיקר הדרישה לשירותי רכב כבד – ומכיוון שהנתון אינו כולל רק נהגי משאיות, הנתונים לא בהכרח שוללים מחסור בנהגים אך הם מצביעים גם על העובדה כי כוח האדם אינו במגמת ירידה בשנים האחרונות. בחינה של בעלי הרישיונות הרלוונטיים לסוגייה (איור 2) מעלה, כי בשנים 2015-2024 נרשמה אמנם ירידה במספר אלו המחזיקים ברישיון C, שיעור ירידה שנתי של 0.4% בממוצע לשנה, אך עלייה בבעלי רישיון E, עם שיעור עלייה של 2.5% בממוצע לשנה. גם נתונים אלה, על אף שאינם מייצגים בהכרח עובדים בפועל, אינם תומכים חד משמעית בקיומו של מחסור משמעותי בנהגים.

¹ נהגי רכב כבד מוגדרים, על ידי ארגון המובילים והמסיעים, כבעלי רישיון נהיגה בדרגות C ו-C+E. רישיון C מתיר נהיגה ברכב מנועי מסחרי ורכב עבודה במשקל כולל מותר מעל 12 טון, גם כאשר הוא גורר נגרר עד משקל 3.5 טון. רישיון C+E מתיר נהיגה ברכב מנועי מסחרי ורכב עבודה במשקל כולל מותר מעל 3.5 גם אם צמוד אליו נגרר או נתמך.



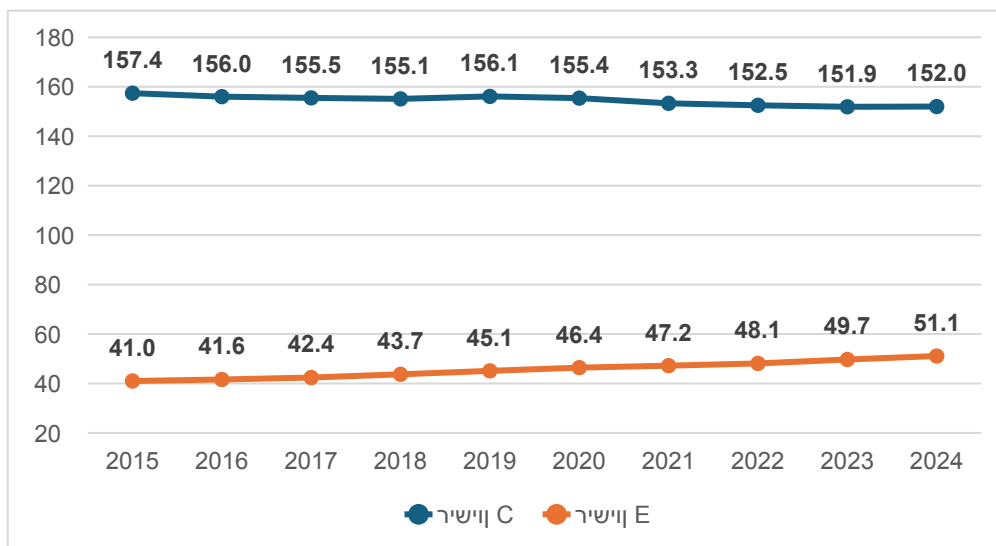
איור 1: מספר מועסקים כנהגי משאיות כבדות ואוטובוסים, 2014-2023 (אלפים)



הערה: הנתונים מתייחסים לכלל הנהגים תחת סיווג משלח היד 833, הכולל בין היתר נהגי משאיות, נהגי אוטובוסים ונהגי מערבלי בטון.

מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, סקר כוח אדם, שנים שונות. עיבוד: פורום ארלזורוב

איור 2: מספר בעלי רישיונות רכב כבד לפי סוג, 2015-2024 (אלפים)



מקור: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, הסקר החברתי, שנים שונות. עיבוד: פורום ארלזורוב

בנוסף לנתונים אלה, בדיון שקיימה הוועדה המיוחדת לעובדים זרים בכנסת בנובמבר 2025, תחת הכותרת "בחינת הקצאת מכסה לעובדים זרים כנהגי רכב כבד", עלה כי נכון למועד הדיון היו כ-23 אלף המבקשים להוציא רישיון נהיגה רלוונטי הממתינים כשלוש שנים לבדיקות רפואיות של המכון הרפואי לבטיחות בדרכים (המרב"ד) שמסרב לעשות זאת (הכנסת, 2025). יניב תייר, ממערך הוועדות הרפואיות במשרד הבריאות, טען כי המספר הנוכחי מהווה ירידה משמעותית מ-50 אלף הממתינים שהיו בעבר והעריך כי עד סוף שנת 2026 המספר ירד ל-9,000 (הכנסת, 2025). לשם

² לכלל סוגי הנהגים הכלולים תחת משלח יד זה ר'

https://www.cbs.gov.il/he/publications/DocLib/2015/occupations_class11_81/pdf/83.pdf, עמ' 687-689.

החידוד, באם הצפי של משרד הבריאות יתממש, עד סוף השנה יתווספו 14 אלף נהגים חדשים, פי 4 ממספר העובדים הזרים שארגון המובילים והמסיעים מבקש לאשר באופן מדי.

באותו הדיון, טען יוסי ניזרי - מנהל אגף רישוי במשרד התחבורה והבטיחות בדרכים, כי "אין מחסור בנהגי רכב ציבורי וכבד. אין מחסור. אני נתתי עשרות פעמים גם לגבי (בן-הרוש, יו"ר מועצת המובילים והמסיעים) וגם לישראל (גנון, יו"ר ארגון נהגי האוטובוסים בהסתדרות הלאומית) את הנתונים". לדבריו, מתחילת שנת 2025 נכנסו לשוק 3,500 נהגים בעלי רישיון בדרגת C+E (הכנסת, 2025א).

סוגייה נוספת אותה יש לקחת בחשבון בעניין מספר הנהגים הזמינים היא זו של נהגי המשאיות בצה"ל. כיום אין הליך מוסדר ומהיר המאפשר לנהגים אלה להסב את רישיונם לרישיון אזרחי עם שחרורם משירות סדיר, כפי שמצוין גם בנייר העמדה שהגישה התאחדות התעשיינים לוועדת הכנסת. לכל הפחות, יש מקום לבחון הליך כזה, כדי לסייע בתוספת כוח אדם צעיר לענף.

לסיכום, הטענה "למחסור חמור" בנהגים, המסב נזק כלכלי למשק הישראלי אינה נשענת על בסיס עובדתי, ואף עומדת בניגוד לתמונת המצב שמציגים גורמי המקצוע במשרד התחבורה, האמונים בין היתר על נתוני מספר בעלי רישיון הנהיגה הנדרש. מעבר לכך, גם אם אכן קיים מחסור כזה, בעיות פרוצדורליות (הליך הבדיקה הרפואית והסבת רישיונות צבאיים לאזרחיים), שבכוחה של הממשלה לפתור, מונעות את הצטרפותם של נהגים חדשים, שמספרם הפוטנציאלי גבוה משמעותית ממספר העובדים הזרים שמבקשים המעסיקים להביא לישראל.

כוח העבודה בענף הרכב הכבד במדינות נבחרות³

הקושי בגיוס עובדים ושימור עובדים קיימים הוא בעיה איתה מתמודד ענף הרכב הכבד ברחבי העולם. על פי סקר שערך איגוד ההובלה היבשתית הבינלאומי (The International Road Transport Union – IRU) בקרב 4,700 חברות הובלה מ-36 מדינות באסיה, אירופה ואמריקה, היו בשנת 2023 למעלה מ-3 מיליון משורות נהיגה בלתי מאוישות. נתון זה היווה כ-7% מכלל משורות הנהיגה בחברות אלה (International Road Transport Union, 2023). על פי הערכת האיגוד, אם לא יינקטו צעדים לגיוס ושימור, מספר המשורות שאינן מאוישות יצמח ל-7 מיליון עד שנת 2028, כולל 7.9% מכלל המשורות באירופה (745 אלף), 20% מכלל המשורות בסין (4.9 מיליון) ו-28% מכלל המשורות בטורקיה (200 אלף) (International Road Transport Union, 2023).

בארה"ב, בשנים 1996-2023, רשמו חברות הובלה ברכב כבד גדולות⁴ שיעור תחלופת עובדים שנתי⁵ יוצא דופן. בחברות גדולות⁶ עמד הנתון על 92.7%, ובחברות קטנות⁷ על 77%. גם במהלך המשבר הפיננסי של 2008, בו נרשם שיעור אבטלה גבוה עבור מקצועות צווארון כחול, עמד שיעור התחלופה בענף על 39% עבור חברות גדולות ו-35% עבור חברות קטנות, נתון שעשוי להצביע על קשיי שימור

³ הדברים נכתבים ללא ידע מעמיק לגבי הנעשה כיום בישראל. לכן, ייתכן שחלק מהקשיים העולים במדינות הנבחרות אינם רלוונטיים לנעשה בארץ, כמו גם שחלק מהפרקטיקות המוצגות על מנת להתמודד עימם מיושמות כבר כיום בישראל.

⁴ הכוונה לחברות המפעילות הובלה של מטען מלא (TL-Truckload).

⁵ שיעור תחלופת עובדים הוא אחוז העובדים שעזבו את מקום העבודה, מכל סיבה שהיא ואחרי כל זמן העסקה שהוא, מכלל המועסקים במקום. זהו גם שיעור המועסקים שעל מקום העבודה לגייס על מנת לשמור או להגדיל את מצבת כוח האדם בו.

⁶ חברות שהמחזור השנתי שלהן גבוה מ-30 מיליון דולר.

⁷ חברות שהמחזור השנתי שלהן נמוך מ-30 מיליון דולר.



יותר מקשיי גיוס. כלומר, ייתכן שהתפיסה הרווחת בקרב מעסיקים בענף, כי קיים מחסור כרוני בנהגים הוא תוצאה של הצורך הכמעט מתמיד למלא משרות שהתפנו ולא של הקושי למצוא נהגים (National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, 2024).

עוד חשוב להוסיף כי בשנים 2005-2022, רשמו ציי משאיות פרטיים, כלומר כאלו שמפעילות החברות המייצרות את המשא, שיעור תחלופה שנתי של כ-15%, וחברות המפעילות משא חלקי⁸ ופועלות בצורה של מסלולים קבועים בין נקודות רשמו בשנים 2002-2022 שיעור תחלופה של 11.8% בלבד. חברות אלה מציעות, על פי רוב, שכר גבוה יותר, לוח משמרות יציב יותר ומאפשרות יותר זמן בית לנהגים, על כן הנתונים לגביהן מצביעים על כך שלתנאי העבודה יש השפעה על יכולת שימור העובדים בהובלה, ומכאן גם על היכולת לשמור על כוח עבודה יציב, כמו גם על התפיסה בדבר מחסור אמיתי בנהגים (National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, 2024). תופעה דומה ניתן לראות גם בישראל. לדברי איגוד עובדי התחבורה בהסתדרות, בחברות גדולות ומסודרות – כמו שיכון ובינוי סולל בונה, התנועה עמק חפר ומפעלי תובלה מקבוצה כיל – המעניקות לעובדים תנאים טובים, רווחה, ועבודה מסודרת – שיעור התחלופה של הנהגים נמוך מאוד. כתוצאה, חברות אלה לא סובלות מקשיי איוש משרות או שימור של נהגים.

עדות לחשיבותם של תנאי העבודה ביחס ליכולת לגייס ולשמר עובדים ניתן למצוא גם בבריטניה: סקר רחב היקף שערך משרד התחבורה הבריטי בשנת 2020 בקרב נהגי רכב כבד, מצא כי 34% מהם תלו את המחסור בכוח האדם בענף בתנאי שכר נמוכים מדי, 19% בשעות העבודה הלא נוחות ו-12% במעמד הנמוך של העבודה (Owen et al., 2023). סוגיות אלה ניתנות לזיהוי גם בישראל, אך לטענת ארגון עובדי התחבורה בהסתדרות, ארגוני המעסיקים בארץ מסרבים לפתוח מחדש את ההסכמים הקיבוציים כדי לשפר את תנאי העבודה בענף.

דרכי ההתמודדות עם קשיי גיוס ושימור נהגים (Best Practices)

כאמור, בעיות של גיוס ושימור נהגי רכב כבד אינן בעיות ישראליות אלא שכיחות במדינות אחרות. בנוסף, נראה שיש דמיון רב בין החסמים או הקשיים לגיוס ושימור בישראל לבין אלו שבמדינות העולם. הבאת עובדים זרים לישראל לא יכולה להחליף, בטווח הקצר ובטווח הארוך, התמודדות מקיפה עם קשיים אלה. על כן, בחינה של האופנים בהם התמודדו עימם במדינות שונות בעולם יכולה לסייע בגיבוש הפתרונות להם בהקשר המקומי.

בחלק זה נציג את דרכי התמודדות אלה בעולם ביחס לשלושה מאפיינים מרכזיים של ההעסקה בענף: מבנה ותנאי השכר, איזון בית-עבודה ועייפות, ותהליכי הגיוס וההכשרה.

מבנה ותנאי השכר

- תשלום על כלל זמן העבודה ולא רק לפי קילומטרים של פריקה: על פי האקדמיות הלאומיות למדע, הנדסה ורפואה בארה"ב⁹ חברות הובלה פרטיות וחברות הובלה של משא חלקי מעניקות לנהגים המועסקים בהן שכר על כלל שעות העבודה, כולל על זמני המתנה, העמסה

⁸ משא חלקי (LTL – Less-Than-Truckload) הוא הובלה של משא שאינו ממלא את כלל המשאית או משא הכולל סחורות ממספר יצרנים ולעיתים מועמס על פני מספר עצירות.

⁹ האקדמיות הלאומיות למדע, הנדסה ורפואה (National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine) הוא ארגון פדרלי, הפועל מתוקף כתב אמנה של הקונגרס האמריקאי ומשרת כאקדמיה הלאומית למדעים במדינה.

ומשימות נוספות שאינן נהיגה (על פי רוב בצורת שכר שעתי או מודל היברידי של תשלום לפי מרחק בתוספת שכר שעתי). פרקטיקה זו מנוגדת לנהוג בחברות של הובלת משא מלא, בהן נהוג לשלם רק לפי המרחק שנסע הנהג בפועל. כאמור, חברות המציעות תשלום על כלל יום העבודה מציגות שיעור תחלופת עובדים נמוך משמעותית (National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, 2024). המלצה לעבור למודל של תשלום על כלל יום העבודה נכללה גם בדו"ח של ועדה בפרלמנט האוסטרלי, שעסק במשבר כוח האדם בענף (Parliament of Australia, Senate Rural and Regional Affairs and Transport References Committee, 2021).

- רגולציה של שיעור השכר: המלצה נוספת של הוועדה הפרלמנטרית באוסטרליה הייתה הקמת גוף שיהיה מופקד על קביעת תנאי שכר מחייבים לכל הנהגים בענף, כולל נהגים שמעסיקים נהגים נוספים, על מנת להבטיח יציבות בשכר, שצפויה לעודד שימור נהגים. על פי הדו"ח, קביעת השכר בצורה זו עשויה גם להתמודד עם בעיית העייפות שיוצרת העסקה המבוססת על אספקה בזמן נתון, ובכך לשפר גם את הבטיחות בענף (Parliament of Australia, Senate Rural and Regional Affairs and Transport References Committee, 2021).

- מבנה שכר פשוט ושקוף יותר: על פי המכון הלאומי לתחבורה בארה"ב¹⁰, מסתמנת מגמה בענף הרכב הכבד, אותה מובילות חברות ההובלה עצמן, של מעבר למבנה שכר צפוי וקל יותר להבנה על ידי הנהגים. לטענת המכון, חוסר ודאות פיננסי הוא אחת הסיבות העיקריות לעזיבת עובדים ולכן חברות ההובלה מנהיגות יותר ויותר מבני שכר שקופים שמבטיחים מידה גדולה יותר של ודאות לנהגים (National Transportation Institute, 2025).

על פי איגוד עובדי התחבורה בהסתדרות, הבעיה במבנה השכר בישראל באה לידי ביטוי בכך שהרכיב המרכזי בתגמול של נהגי ההובלה בישראל הוא הפרמיה. פרמיה זו משולמת כחלופה לתשלום על שעות נוספות, ונקבעת כאחוז מהרווח היומי שהמשאית השיאה. במצב עניינים זה, גובה הפרמיה המשולמת לעובד תלוי באופן מוחלט בסוג הסחורה אותה הוא מוביל, החלטה הנמצאת באחריותו המלאה של המעסיק, כמו גם במצב התנועה בכבישים ובמקרים הרלוונטיים גם התור התפעולי בנמלים. בעיה נוספת שהעלו אנשי האיגוד היא שבמרבית מקומות העבודה, רכיב הפרמיה אינו כלול בשכר ממנו מחושבת ההפרשה הפנסיונית. מאחר ששכר הבסיס בענף נמוך מאוד (שכר מינימום בתוספת 100 ש"ח ו-0.5% על כל שנת ותק), קצבת הגמלאות הצפויה לעובדים עם פרישתם תהיה נמוכה אף היא.

שיפור האיוון בין עבודה לבית והתמודדות עם עייפות

- ניהול הסיכון לעייפות דרך לוחות המשמרות: דו"ח של פדרציית איגודי עובדי התחבורה האירופית (ETF) בנושא עייפות נהגי משאיות משנת 2021 מצא, כי בין הדרכים להתמודד עם עייפות הנהגים ניתן למנות תכנון משמרות הגיוני המגביל את זמן הנהיגה בלילה, מתן לוח משמרות מראש בהתרעה ארוכה יותר לצורך תכנון טוב יותר, הארכת זמן המנוחה בין משמרות והקלה של דרישות זמני משלוח קשוחות מדי (Vitols & Voss, 2021). בבריטניה נמצא כי חברות פרטיות בענף הקמעונאות, המעניקות לוח משמרות צפוי יותר ומבטיחות שנת לילה בבית הנהג, נתפשות בקרב נהגים כ"מקומות עבודה טובים" שעובדים מעוניינים להישאר בהם (Owen et al., 2023).

¹⁰ חברה פרטית בארה"ב העוסקת במחקר וחיזוי של תגמול לעובדים בענף הרכב הכבד.



- אכיפה טובה יותר של הוראות החוק: הדו"ח של הפרלמנט האוסטרלי והדו"ח של ה-ETF
המליצו לממשלות לשפר את הרגולציה על תנאי העבודה, ובפרט שעות המנוחה, של נהגי הרכב הכבד ולהגביר את האכיפה שלה בפועל. ה-ETF קרא גם לסגור "פרצות" רגולטוריות המאפשרות פגיעה בזמן המנוחה של הנהגים, כמו למשל "החרגת מעבורת/רכבת", המאפשרת הפחתה של זמני המנוחה אם חלק מההובלה כולל שימוש במעבורת או ברכבת (Parliament of Australia, Senate Rural and Regional Affairs and Transport References Committee, 2021; Vitols & Voss, 2021).

על פי איגוד עובדי התחבורה בהסתדרות, במקרה הישראלי צמצום זמני ההמתנה בנמלים ובמרכזים לוגיסטיים, בדרך של תיאום דיגיטלי למשל, יכול להפחית משמעותית את התסכול שחשים הנהגים ולייעל את יום העבודה שלהם, ללא צורך בהגדלת כוח האדם.

שיפור תהליכי הגיוס וההכשרה

- הכשרה מסובסדת: בגרמניה פתחה הממשלה תכנית לגיוס עובדים צעירים (BGL Recruitment of Young Talent Support Programme) המתמקדת בהשקעה הנדרשת על מנת לפתח את כוח העבודה העתידי ומתמקדת בשיפור הנוחות של סביבת העבודה (כמו למשל מקררים במשאיות), תוכניות ניהול בריאות בחברות המעסיקות וקורסים ללימוד שפות במקרי הצורך (European Labour Authority, 2025). בבריטניה פועלת תכנית "הדרך ללוגיסטיקה" (Road to Logistics) שהיא יוזמה של ארגון המעסיקים התאחדות ההובלה היבשתית (Road Haulage Association) ו-Microlise - חברת הייטק העוסקת בתחום תכנון וניהול שרשראות אספקה. במסגרת התכנית נעשה גיוס ממוקד בקרב יוצאי צבא, מובטלים כרוניים ואסירים לשעבר, ומוצעות להם תכניות הכשרה בליווי אישי (Owen et al., 2023). באירלנד פועלת תוכנית הכשרה של חצי שנה, במימון מלא של המדינה, לנהגי הובלת סחורות, המעניקה למשתתפים את רישיון הנהיגה הנחוץ וכוללת גם התנסות מעשית בחברות הובלה (European Labour Authority, 2025).
- תוכניות "חבר מביא חבר": מחקר משנת 2009 מצא, כי תוכניות בארה"ב במסגרתן נהגים המביאים עובדים חדשים לחברה זוכים למענק כספי הביאו לעלייה במספר הנהגים. באחת החברות שנבחנו המעסיק אף הקים צוות עבודה ייעודי לאופן גיוס זה, שתפקידו היה להעלות את שיעור העובדים החדשים המגויסים באופן זה באמצעות צורות שונות של תגמול כלכלי. המחקר מצא גם שאופן גיוס זה תורם לירידה בתחלופת העובדים הקיימים. מחקר נוסף בארה"ב מצא, כי למועמדים לעבודה המגיעים בדרך זו סיכוי גבוה יותר להתקבל ואף סיכוי גבוה יותר להישאר באותו מקום העבודה (Owen et al., 2023).
- גיוס ממוקד של קבוצות אוכלוסיה: דרך פעולה זו יכולה ליצור נגישות לענף לקבוצות שנמצאות בו בתת-ייצוג וכך להרחיב את מספר העובדים. כך, למשל, ארגון "נערות המשא הכבד של פילבארה (אזור בצפון מערב המדינה)" (Pilbara Heavy Haulage Girls) העוסק בהכשרה מעשית של נשים לענף הרכב הכבד. באופן דומה, "נשות התחבורה של אוסטרליה" (Transport Women Australia), ארגון ללא כוונת רווח שהוקם על ידי נשים שעבדו בענף ההובלה היבשתית, מעניק מלגות במימון המעסיקים בענף לנשים המעוניינות



להשתלב בו (Parliament of Australia, Senate Rural and Regional Affairs and Transport)
(References Committee, 2021).

השפעות שילוב עובדים זרים בישראל בענפים נבחרים

הבאת עובדים זרים כנהגי רכב כבד תהיה, כאמור, הפעם הראשונה בה יתבצע מהלך מסוג זה בענף. על מנת לנסות ולצפות את ההשלכות הרחבות וארוכות הטווח של צעד כזה נבחן כיצד השפיע השילוב של עובדים זרים על רמות השכר, תנאי העבודה ושיעור ההשתתפות של עובדים מקומיים בשני ענפים בהם הדבר נעשה כבר בעבר: החקלאות והמלונאות.

חקלאות

העסקתם של עובדים זרים בענף החלה בשנת 1991 בעקבות הרעת המצב הביטחוני בישראל. יישום של מדיניות הסגרים מהגדה המערבית ומרצועת עזה הובילה למחסור חמור בעובדים פלסטיניים בעיקר בענפי הבנייה והחקלאות. מחסור זה הביא מעסיקים להתעניין בעובדים זרים, אשר זמינותם לא תושפע מהמדיניות הביטחונית של המדינה ולכן יהיו כוח עבודה יציב (כהן-גולדנר, 2019).

לשילובם של העובדים הזרים בחקלאות הייתה השפעה ברורה ומהירה על שיעור ההשתתפות של עובדים ישראלים בענף. בשנים 1995-2005 ירד שיעור העובדים הישראלים מ-75% מכלל המועסקים ל-60% מכלל המועסקים. בין 2005 ל-2007, ירד שיעורם ל-53% (נתן, 2008). בשנת 2023 הגיע שיעור העובדים הישראלים (הלא עצמאים) בחקלאות ל-33.4% מכלל המועסקים בענף (מבקר המדינה, 2025).

מבחינת השכר הממוצע למשרת שכיר בענף עולה, כי עובדים זרים משתכרים משמעותית פחות מעובדים ישראלים. ב-2021, עמד השכר הממוצע של עובד ישראלי על 8,002 ש"ח בעוד שכרו של עובד זר עמד על 6,855 ש"ח (רוטנברג, 2023). עם זאת, ייתכן כי נתוני השכר הממוצע של עובדים ישראלים מושפעים מהעובדה כי עובדים יהודים בחקלאות, קבוצה מצומצמת מאוד, מרוויחה משמעותית מנוכחותם של עובדים זרים. המחקר מצא כי עלייה בנקודת האחוז בחלקם של העובדים הזרים בתעסוקה מגדילה את שכר העובדים היהודים בכ-9.7%, ככל הנראה משום שהעובדים היהודים עברו לתפקידי ניהול ופיקוח בהם השכר גבוה יותר (כהן-גולדנר, 2019).

לשילובם של עובדים זרים, המוכנים לעבוד בשכר נמוך יותר, השפעות רחבות על הענף. על פי ממצאי הוועדה לעידוד תעסוקת ישראלים והקטנת מספר העובדים הזרים בחקלאות שפרסמה דו"ח ב-2010, השימוש הנרחב בתשומת העבודה של עובדים זרים, מפחית את התמריץ להשקעה בפיתוח ובהטמעה של טכנולוגיות שיחסכו עבודת כפיים וכאלה שיכולות לשפר את תנאי העבודה והשכר. על אף העובדה שבזמן פעולתה של הוועדה גדל הפריון לעובד בחקלאות בעקביות על פני שני העשורים 1990-2010, טענה הוועדה כי התפתחות הפריון והתמריץ להשקעה בהון ובשיפורים טכנולוגיים, היו גבוהים יותר לולא שכרם הנמוך של חלק ניכר מהעובדים בענף שתפוקתם לשעה הייתה גבוהה במיוחד (הוועדה לעידוד תעסוקת ישראלים והקטנת מספר העובדים הזרים בחקלאות, 2010).

על פי מחקר של פורום ארלוזורוב-יסודות (אוקטובר 2025) מגמת העלייה בפריון החקלאי נעצרה בתחילת העשור הקודם, והוא נמצא כיום במגמת ירידה, או לכל הפחות בקיפאון. מחקר זה מצא



סיבות מגוונות לירידה בפריון סיבות, בהן העובדה שבשנים אלה נרשמה ירידה בהשקעות הציבוריות במחקר ופיתוח חקלאי, נתון שנמצא כתורם לירידה בפריון הענף גם בעולם (לרנר וקמחי, 2025).

מלונאות

העסקתם של עובדים זרים בענף זה החלה אף היא במהלך שנות ה-90, אולם בעוד שבשנת 1999 הועסקו במלונות באילת 1,600 עובדים זרים, ב-2005 עמדה המכסה שלהם על 550 בלבד (פייביש, 2005). אולם, מאז משבר הקורונה ומלחמת ה-7 באוקטובר, עלה בהתמדה ובשיעור ניכר מספר העובדים הזרים כמו גם המכסות המאושרות לענף. בסוף שנת 2022, עמד מספר העובדים הזרים במלונאות על 740, ובסוף השנה העוקבת (2023) מספר זה יותר מהוכפל ועמד על 1,673, וביוני 2025 המספר יותר משילש את עצמו ועמד על 5,400 (רשות האוכלוסין וההגירה, 2024; משרד ראש הממשלה – ממשלת ישראל, 2025).

מבחינת מכסות העובדים הזרים, ביוני 2024, עם החרפת המחסור בכוח אדם בעקבות המלחמה, אישרה ועדת המנכ"לים להעסקת עובדים זרים הגדלה של המכסה בענף לעד 6,800. מדובר היה בעלייה של 100% מהמכסה שאישרה הממשלה ערב המלחמה. ביוני 2025 אישרה הוועדה תוספת של 1,020 מכסות לעובדים זרים, כך שהיא עומד כיום על 7,820 או 115% מהמכסה שאישרה הממשלה ערב המלחמה (משרד ראש הממשלה – ממשלת ישראל, 2025). בנובמבר 2025, נענה שר התיירות חיים כץ לבקשת יו"ר הוועדה המיוחדת לעובדים זרים, ח"כ אתי עטייה, ופנה לוועדת המנכ"לים בבקשה להוסיף 500-1,000 מכסות לעובדים זרים בעיר אילת, זאת בנוסף לעובדים הירדנים המועסקים בעיר. בקשה זו, באם תאושר, תעמיד את מכסת העובדים הזרים בענף על 8,320-8,820 (הכנסת, 2025ב).

הגידול בהעסקת עובדים זרים במלונאות הוא, כאמור, חדש באופן יחסי ועל כן הספרות המחקרית והרשמית עליה אינה נרחבת. עם זאת, וביחס לסוגיה שבמרכז נייר זה, נתוני ההעסקה בענף מדגימים כיצד השימוש המוגבל בעובדים זרים לפתרון מחסור כוח אדם נקודתי (במקרה זה על רקע מלחמת ה-7 באוקטובר), עשוי להתרחב בצורה משמעותית, באופן עקבי ובמהירות.

סיכום

הרקע לדרישת המעסיקים להביא עובדים זרים לענף הרכב הכבד נשענת, כאמור, על טענות למחסור חמור בנהגים וחוסר יכולת לגייס נהגים מקומיים. עם זאת, כפי שהוצג בנייר זה, אין כיום ביסוס עובדתי, או לכל הפחות כזה שהועלה בדיון סביב הסוגיה, התומך בטענה למחסור בכוח אדם. כמו כן, לטענת גורמים בכירים במשרד התחבורה לא קיים מחסור כלל וקיים "צוואר בקבוק" ביורוקרטי המעכב עשרות אלפים בתהליך הוצאת רישיון הנהיגה המתאים.

הקושי בשימור נהגים במקום העבודה, מנגד, אינו נמצא במחלוקת. כפי שהצגנו קודם לכן, לא מדובר בבעיה ישראלית מקומית אלא בבעיה עולמית עבור מעסיקים בענף. הניסיון מהעולם מעלה, כי התמודדות עם בעיה זו מתאפשרת, בין היתר, על ידי שיפור מבנה השכר והאופן בו הוא מחושב; שינוי האופנים בהם נקבעים לוחות המשמרות על מנת לשפר את איזון הבית-



עבודה; התמודדות עם עייפות הנהגים; שיפור וסבסוד של הכשרת הנהגים; וטיוב וגיוון של אופני הגיוס של נהגים חדשים. פעולות אלה עשויות להיות משמעותיות לעתידו של הענף גם כחלופה להבאת עובדים זרים אך גם במנותק משאלה זו. הערוץ המיטבי לכך יהיה בדרך של עדכון ההסכמים הקיבוציים בענף, אך כאמור, לטענת ארגון עובדי התחבורה בהסתדרות ארגוני המעסיקים דחו עד כה אפשרות זאת.

ניסיון העבר של הבאת עובדים זרים לענפי משק אחרים בישראל, כפי שנסקר בנייר זה, מעלה חששות עליהן יש לתת מענה לפני שילובם גם כנהגי משאיות. כפי שניתן ללמוד מענף החקלאות, מהלך כזה מביא לירידה תלולה ועקבית במספר העובדים המקומיים באותו הענף ומאפשר העסקה בשכר נמוך יותר משל עובדים מקומיים – מהלך שיוצר תלות ארוכת טווח בכוח עבודה זר. הניסיון בענף המלונאות מלמד, כי שילובם של עובדים זרים כפתרון מוגבל למשבר נקודתי עלול להפוך במהירות לאופן העסקה הולך ומתרחב. לקחים אלה מצביעים על כך שהמהלך המדובר עלול להתגלות כפתרון קבע בענף הרכב הכבד, עם השלכות שליליות וארוכות טווח על עתידו.

הבאת נהגים זרים לישראל היא, כאמור, מהלך דרמטי ביחס לנעשה כיום בענף. על כן, קידומו חייב להתבסס על תשתית עובדתית של מצב העניינים הנוכחי כמו גם להתייחס לשאלות של תנאי העבודה הנוכחיים, לכלול התייחסות כוללת וארוכת טווח לסוגית שימור הנהגים ולהתחשב בלקחי העבר משילוב עובדים זרים בכלכלה.

גם אם המהלך הנוכחי יוביל לפיילוט של הבאת עובדים זרים כנהגי רכב כבד, לא נכון שהמהלך יהווה תחליף לפתרון ארוך טווח של בעיות כוח האדם בענף. ללא תכנית מקיפה להתמודדות עם בעיות העומק בגיוס ושימור נהגים, ענף הרכב הכבד עלול להפוך להיות כזה הנשען כולו על העסקת עובדים זרים בשכר נמוך.



רשימת מקורות

הוועדה לעידוד תעסוקת ישראלים והקטנת מספר העובדים הזרים בחקלאות, (2010). דוח הוועדה לעידוד תעסוקת ישראלים והקטנת מספר העובדים הזרים בחקלאות. בנק ישראל.

<http://boi.org.il/media/axef5hup/%D7%93%D7%95%D7%97-%D7%94%D7%95%D7%A2%D7%93%D7%94-%D7%9C%D7%A2%D7%99%D7%93%D7%95%D7%93-%D7%94%D7%A2%D7%A1%D7%A7%D7%AA-%D7%99%D7%A9%D7%A8%D7%90%D7%9C%D7%99%D7%9D.pdf>

הכנסת, (2025, א, 17 בנובמבר). פרוטוקול מס' 179 משיבת הוועדה המיוחדת לעובדים זרים: בחינת הקצאת מכסה לעובדים זרים כנהג רכב כבד (הכנסת העשרים-וחמש, מושב רביעי). הכנסת.

הכנסת, (2025, ב). שר התיירות חיים כץ נעתר לבקשת ח"כ אתי עטייה ופנה לוועדת המנכ"לים על מנת שזו תאשר 500-1,000 עובדים זרים למלונאות באילת. הוועדה המיוחדת לעובדים הזרים.

<https://main.knesset.gov.il/activity/committees/foreign/news/pages/13112025.aspx>

התאחדות התעשיינים בישראל (2025). מחסור חמור בנהגי מערבלי בטון והשלכה על משק הבנייה.

כהן-גולדנר, ש' (2019). השפעת העובדים הזרים על תעסוקה ושכר של העובדים הישראלים. מכון אהרן למדיניות כלכלית, המרכז הבינתחומי הרצליה.

<https://www.runi.ac.il/media/drupbecp/impact-of-foreign-workers-on-employment-and-wages-of-israeli-workers.pdf>

לרנר, ד' וקמחי, א' (2025). מגמות בפירון הייצור בחקלאות ישראל. פורום ארלוזורוב-יסודות והמרכז למחקר בכלכלה חקלאית.

https://d81d8b78-0435-4582-b71a-759fe55fdf0b.usrfiles.com/ugd/d81d8b_929b9024ea50469f8c15eaa4969db6b9.pdf

מבקר המדינה (2025). ענף החקלאות במלחמת חרבות ברזל. משרד מבקר המדינה ונציב תלונות הציבור.

<https://library.mevaker.gov.il/sites/DigitalLibrary/Documents/2025/Agriculture/2025-Agriculture.pdf>

מועצת המובילים והמסיעים (2025). נייר עמדה: בקשה להקצאת מכסה לעובדים זרים כנהגי רכב כבד.

משרד ראש הממשלה – ממשלת ישראל (2025). החלטת ועדת המנכ"לים לעניין עובדים זרים: הגדלת המכסה בענף המלונאות.

https://www.gov.il/BlobFolder/policy/dechotels020725/he/files_dechotel020725.pdf



נתן, ג' (2008). מדיניות התעסוקה בחקלאות והשלכותיה על העובדים בענף. מרכז המחקר והמידע של הכנסת.

https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/99566b58-e9f7-e411-80c8-00155d010977/2_99566b58-e9f7-e411-80c8-00155d010977_11_8845.pdf

פייביש, ר' (2005). מסמך רקע בנושא: עובדים זרים בענפי התעשייה, המסעדות והמלונאות. מרכז המחקר והמידע של הכנסת.

https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/dc7bca05-8f32-e811-80de-00155d0a0235/2_dc7bca05-8f32-e811-80de-00155d0a0235_11_9847.pdf

רוטנברג, ב' ח' (2023). ענף החקלאות: הזדמנויות ואתגרים. מרכז המחקר והמידע של הכנסת.

https://fs.knesset.gov.il/globaldocs/MMM/ae1568f0-bc2a-ee11-815e-005056aa4246/2_ae1568f0-bc2a-ee11-815e-005056aa4246_11_20292.pdf

רשות האוכלוסין וההגירה - אגף תכנון מדיניות ואסטרטגיה (2024). נתוני זרים בישראל. משרד הפנים

https://www.gov.il/BlobFolder/generalpage/foreign_workers_stats/he/zarim2023.pdf

European Labour Authority. (2025). EURES Report on labour shortages and surpluses 2024: Sector analysis on land transport – Road and railway. Publications Office of the European Union.

International Road Transport Union. (2023). Global truck driver shortage to double by 2028.

<https://www.iru.org/news-resources/newsroom/global-truck-driver-shortage-double-2028-says-new-iru-report>

National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2024). Pay and working conditions in the long-distance truck and bus industries. The National Academies Press.
<https://nap.nationalacademies.org/27892>

National Transportation Institute. (2025). Driver market forecast 2024.
<https://driverwages.com/driver-market-forecast-2024-full-forecast-nti/>

Owen, R., Pullerits, M., Link, S., Vanson, T., & Davies, M. (2023). HGV driver recruitment and retention rapid evidence assessment. UK Department for Transport.

Parliament of Australia, Senate Rural and Regional Affairs and Transport References Committee. (2021, August). Without trucks Australia stops: The development of a viable, safe, sustainable and efficient road transport industry. Commonwealth of Australia.

Vitols, K., & Voss, E. (2021). Driver fatigue in European road transport. European Transport Workers' Federation (ETF).

