

גיוס ושימור קציני ים בצי הסוחר בישראל



דו"ח מסכם פרויקט

נכתב על ידי

ד"ר פולינה באום-טלמור

עוזרי מחקר:

מר איתי ברודסקי

מר מיכאל קיין

דצמבר 2025



תודות ומימון המחקר

המחקר מומן על ידי הארגונים הבאים: צים, תעבורה ימית אשדוד, תעבורה ימית חיפה, רשות הספנות והנמלים, הרשות הישראלית להכשרה ימית ואיגוד קציני הים. המימון נועד לאפשר את ביצוע המחקר, לרבות איסוף הנתונים, ניתוחם וגיבוש ממצאים והמלצות. גופי המימון לא היו מעורבים בעיצוב כלי המחקר, באיסוף הנתונים, בניתוח הממצאים או בניסוח המסקנות וההמלצות, והאחריות לתוכן הדו"ח ולפרשנות המוצגת בו היא של צוות המחקר בלבד.

המחקר לא היה מתאפשר ללא תרומתם/ן של משתתפי ומשתתפות המחקר הן בראיונות והן בסקרים, אשר נידבו מזמנם, מניסיונם ומידע אישי, ושיתפו בכנות ובפתיחות את חוויותיהם/ן. אנו רוצים גם להביע הערכה מיוחדת לימאים ולימאיות באשר הם, אשר עבודתם היומיומית, לרוב הרחק מהעין הציבורית ומהבית, מהווה תשתית חיונית לכלכלה העולמית ולתפקודן של שרשראות האספקה הגלובליות. מחקר זה מוקדש להכרה בעבודתם, באתגרים עמם הם מתמודדים ובתרומתם המשמעותית לחברה ולמשק. במהלך עבודת המחקר והכתיבה נעשה שימוש בכלי אינטליגנציה מלאכותית לצורכי הגהה, סיעור מוחין וניסוח מחדש בלבד. כל הרעיונות, הניתוחים, הממצאים וההמלצות המוצגים בדו"ח מהווה עבודה מקורית של צוות המחקר, והאחריות המלאה על תוכן הדו"ח ופרשנותו חלה על צוות המחקר בלבד.



תוכן עניינים

5	1 תקציר מנהלים
8	2 דו"ח פרויקט – הקדמה
9	3 רקע אסטרטגי ומדיניות בישראל ובעולם
9	3.1 חשיבותו הלאומית של צי הסוחר
10	3.2 מגמות עולמיות: מחסור בכוח אדם ימי במדינות מפותחות
11	3.3 רגולציה ישראלית: בין חובת איוש למציאות בשטח
13	3.4 חסמים מבניים ייחודיים לישראל
14	3.5 רגולציה ודרישות בינלאומיות
16	3.6 מה עושות מדינות מערביות? תקדימים ולקחים
17	3.7 הבחנה בין גיוס לשימור
18	4 אופן ביצוע המחקר
18	4.1 משתתפי הסקר – נתונים כלליים
24	4.2 משתתפי הראיונות
24	5 גורמים המשפיעים על גיוס ימאים בישראל
24	5.1 תדמית המקצוע
27	5.2 מודעות נמוכה למקצוע
29	5.3 חסמי גיוס שקשורים לעלויות במהלך מסלול ההכשרה
30	5.4 פער בין ההכשרה לבין העבודה בפועל
32	5.5 חיי ים ומשפחה
34	5.6 קריירה לאחר הצבא (חיילים משוחררים)
34	5.7 חליף גיוס
36	6 גורמים המשפיעים על שימור ימאים בישראל
36	6.1 חוזי העסקה ומשך הפלגות בים
41	6.2 שכר ותנאי העסקה
43	6.3 חוויות בים והשפעתן על שימור כוח עבודה ימי

45.....	קריאה לשינוי מערכת	6.4
46	7 המלצות המחקר	
46.....	שכר ותנאים כלכליים	7.1
46.....	הכשרה מקצועית והתקדמות	7.2
47.....	חוזים ותנאי עבודה	7.3
48.....	משפחה ואורח חיים	7.4
49.....	מודעות ותדמית ציבורית	7.5
49.....	זהות מקצועית ותרבות ארגונית	7.6
50.....	שיתופי פעולה אסטרטגיים	7.7
51	8 כמה מילים על צוות המחקר	

1 תקציר מנהלים

צי הסוחר הישראלי הוא מרכיב חיוני בתפקודה של מדינת ישראל כלכלית, ביטחונית ואסטרטגית. כ-99% מסחר החוץ של ישראל מתבצע דרך הים, וצי הסוחר מהווה תשתית קריטית לשמירה על רציפות תפקודית, אספקת מוצרים חיוניים והתמודדות עם מצבי חירום. למרות חשיבותו, בעשורים האחרונים מתקשה מדינת ישראל לשמר ולפתח מאגר יציב של ימאים וקציני ים ישראלים, והפער בין הצרכים הלאומיים לבין המציאות בשטח הולך ומעמיק.

מחקר זה מציג **תמונת מצב עדכנית ומקיפה** של גורמי הגיוס והשימור של ימאים בצי הסוחר הישראלי, ומבוסס על שילוב בין סקירת ספרות ומדיניות מהעולם, סקר מקיף בקרב ימאים וצוותים בהכשרה, וראיונות עומק עם אנשי מקצוע, מדריכים ומקבלי החלטות בענף. ממצאי המחקר מדגישים את הצורך בהבחנה ברורה בין שלב הכניסה למקצוע (**גיוס**) לבין שלב ההישארות בו לאורך זמן (**שימור**), ומראים כי כל אחד מהשלבים מושפע מגורמים שונים ודורש מענה מדיניות ייעודי.

ממצאים מרכזיים

-מקצוע הים בישראל מושפע מגיל כניסה מאוחר יחסית, לרוב לאחר שירות צבאי ולעיתים אף כקריירה שנייה, מה שמקצר את טווח הקריירה ומגביר נטייה לפרישה מוקדמת.

-קיימת שחיקה גבוהה בקרב ימאים פעילים, הנובעת מתקופות הפלגה ארוכות, עומסי עבודה, ריחוק ממושך מהמשפחה וחוסר ודאות תעסוקתית.

-הענף סובל מחוסר מיתוג ציבורי, צעירים רבים אינם נחשפים למסלולי הקריירה הימית ואינם מודעים לפוטנציאל המקצועי והכלכלי הטמון בהם.

-נוצר פער מתמשך בין רגולציה לבין מציאות, בעוד שהמדינה מחייבת איוש קצינים ישראלים, אין כיום מאגר מספק של אנשים שמאפשר לעמוד בדרישות אלו לאורך זמן.

-המחסור בכוח אדם מקומי מגדיל את התלות בעובדים זרים, מצב שעלול לפגוע בעצמאותה הימית של ישראל בטווח הארוך.

משמעויות למדיניות ציבורית

הממצאים מצביעים על כך שהאתגר אינו נקודתי או זמני, אלא מבני. ללא צעדים יזומים ומתואמים, המחסור בכוח אדם ימי יעמיק, והצי הסוחר הישראלי יתקשה להוות רשת ביטחון לאומית בעתות משבר. במקביל, מדובר בהחמצת הזדמנות תעסוקתית עבור צעירים בישראל, דווקא בעידן שבו רבים מחפשים מסלולי קריירה משמעותיים, טכנולוגיים ובעלי ערך ציבורי.

כיווני פעולה מרכזיים

הדו"ח מציע לראות בגיוס ושימור ימאים סוגיה לאומית משותפת, המצריכה פעולה מתואמת של המדינה, מערכת החינוך והענף העסקי. בין כיווני הפעולה המרכזיים:

המלצה 1: שכר ותנאים כלכליים

מומלץ לשקול מנגנון שיבטיח תשלום חודשי מינימלי לימאים בתקופות הכשרה ושיבוץ, לצד קיצור זמני המתנה בין הפלגות. הגברת השקיפות בנוגע למבנה השכר, תנאי ההעסקה ואפשרויות הקידום עשויה לחזק תחושת ביטחון ולהעלות את אטרקטיביות המקצוע. בנוסף, ניתן לבחון אימוץ הקלות מס לימאים, יצירת סטנדרט אחיד לפרמיות ובונוסים, והטבות משלימות בתחומי רווחה, בריאות וייעוץ כלכלי.

המלצה 2: הכשרה מקצועית והתקדמות

חיזוק מסלולי ההכשרה והקידום הימי חיוני ליצירת עתודה מקצועית יציבה. המחקר מראה כי ללא פתרון מערכתי, צעירים רבים כלל אינם מגיעים לשלב ההכשרה. בהקשר זה, חליף גיוס מהווה מענה מרכזי לפערים שהתגלו, ובהם גיל כניסה מאוחר, חוסר מודעות, קשיים כלכליים והיעדר ניסיון מוקדם. נתוני הסקר מצביעים על נכונות גבוהה להשתלב במסלול כזה, כולל התחייבות ארוכת טווח. מודל זה עשוי לאפשר קידום לדרגות פיקוד משמעותיות לפני גיל 30.

בנוסף, מומלץ לבנות מודל קריירה ברור הכולל שלבי קידום, הכשרות המשך, שילוב לימודים אקדמיים או הנדסאים, תמרוץ מדריכים ורב-חובלים, וחיזוק מוסדות ההכשרה באמצעות עבודה מעשית וסימולציות, לצד מנגנוני פיקוח על סביבת ההדרכה.

המלצה 3: חוזים ותנאי עבודה

ממצאי המחקר מצביעים על צורך להתאים את המודלים של ההעסקה למציאות חיהם של ימאים ישראלים, במיוחד נוכח גיל הכניסה המאוחר ואתגרים משפחתיים. מומלץ לבחון חוזים קצרים וגמישים יותר, וכן מודלים חדשניים של רוטציה, כגון חודשיים בים וחודשיים בחוף.

כחלופה משלימה, ניתן לפתח מודל הכנסה משולבת בתקופות חוף באמצעות תפקידי הדרכה, נמל ותפעול, המאפשרים רציפות תעסוקתית וביטחון כלכלי. כמו כן, מומלץ לשקול הכרה בחלק מהתפקידים החופיים כ"זמן ימי" לצבירת ותק.

בנוסף, מומלץ לשפר תנאי מחיה ועבודה על האונייה, לרבות מזון, מגורים, אינטרנט ותקשורת עם המשפחה, ולחזק פיקוח על שעות עבודה ועמידה בתקנים בינלאומיים.

המלצה 4: משפחה ואורח חיים

המחקר מצביע על פער עמוק בין העבודה בים לבין חיים משפחתיים יציבים, המוביל לפרישה מוקדמת של רבים מהימאים. מומלץ להתייחס למשפחות כמרכיב יסוד בקריירה הימית, ולפתח מערך תמיכה הכולל ליווי רגשי, קהילות משפחתיות, סיוע כלכלי בתקופות חוף, חופשות מותאמות וגמישות

תעסוקתית. מודלים קצרים של עבודה, כגון רוטציות מאוזנות יותר, עשויים לאפשר שילוב טוב יותר של חיי משפחה וקריירה ימית.

המלצה 5: מודעות ותדמית ציבורית

הדו"ח מזהה חוסר מודעות עמוק בציבור לקיומה של קריירה ימית אזרחית בישראל. לשם כך מומלצת פעולה רחבה הכוללת קמפיינים תקשורתיים, פרסום ברשתות החברתיות, חשיפה במערכת החינוך והרצאות של ימאים בבתי ספר ובמסגרות קדם-צבאיות.

בנוסף, מומלץ למתג מחדש את המקצוע כקריירה מקצועית, טכנולוגית ובעלת ערך לאומי, תוך הדגשת תרומתו לביטחון, למשק ולאספקת מוצרים חיוניים.

המלצה 6: זהות מקצועית ותרבות ארגונית

הממצאים מראים כי תחושת זהות ושייכות מקצועית מהווה גורם חשוב בשימור ימאים. מומלץ לחזק תרבות ארגונית תומכת באמצעות קהילות מקצועיות, חונכות, ליווי קריירה ופיתוח מנהיגות. במקביל, מומלץ להקים מנגנוני תלונה יעילים ודיסקרטיים לטיפול במקרים של יחס פוגעני. כן מומלץ לשלב הכשרות לבכירים בהובלת צוותים רב-תרבותיים, תקשורת וקבלת החלטות בתנאי לחץ.

המלצה 7: שיתופי פעולה אסטרטגיים

מומלץ לחזק שיתופי פעולה עם חיל הים וגופים צבאיים, תוך הכרה בניסיון צבאי רלוונטי כהכשרה אזרחית. במקביל, שיתופי פעולה עם גופי תעשייה, נמלים, חברות לוגיסטיקה ומוסדות הכשרה יכולים להרחיב מסלולי קריירה, לתמוך במהלכים הסברתיים משותפים ולהחזיר את מקצוע הים למרכז השיח הציבורי.

סיכום

הדו"ח מדגיש כי עתידו של צי הסוחר הישראלי אינו תלוי רק בשוק העולמי או במערכת הביטחון, אלא בראש ובראשונה ביכולת לייצר מדיניות ארוכת טווח שמעמידה את הגורם האנושי בלב המערכת. גיוס ושימור ימאים ישראלים אינם רק אתגר תעסוקתי, אלא הזדמנות לאומית לחזק את החוסן הכלכלי, להבטיח ביטחון ימי, ולבסס קריירה ימית ישראלית יציבה, אטרקטיבית ובת-קיימא.

2 דו"ח פרויקט – הקדמה

צי הסוחר בישראל חיוני לכלכלה הלאומית¹, אך הוא מתמודד עם **קשיים בגיוס ושימור קצינים איכותיים**². הגורמים לבעיה זו מגוונים, והם כוללים תנאי עבודה, שכר, הזדמנויות קידום, שיווק וגורמים אישיים ומשפחתיים. המחקר הנוכחי חקר לעומק את הסיבות והגורמים לקושי בגיוס ושימור קציני ים בישראל ומיועד להציע פתרונות מותאמים. הדו"ח מבוסס על שילוב בין שלושה מקורות מידע עיקריים:

- (1) סקירה מקיפה של ספרות מחקרית ומסמכים מקצועיים מהעולם;
- (2) ממצאים כמותיים מתוך סקר רחב בקרב ימאים וצוותים בהכשרה;
- (3) ראיונות עומק עם אנשי מקצוע, מדריכים, ימאים ומקבלי החלטות בענף בישראל.

שילוב נתונים זה מאפשר ניתוח רב מערכתי של התופעות ומסייע לזהות מגמות, חסרים מערכתיים, פערי מדיניות ופתרונות אפשריים. הדו"ח עוסק בין היתר בזיהוי הסיבות שבגללן צעירים בישראל אינם בוחרים במסלול קריירה ימית, בניתוח הגורמים שגורמים לימאים קיימים לעזוב את המקצוע בשלבים מוקדמים יחסית, ובהצגת צעדים ראשוניים שמומלץ לשקול במערכת החינוך, במדיניות ובמערכת הכלכלית לשינוי המגמה.

הדו"ח נכתב מתוך הבנה כי **הזמן פועל לרעת התעשייה הימית בישראל**. ללא נקיטת צעדים יזומים, צי הסוחר הישראלי ימשיך להישען כמעט לחלוטין על עובדים זרים – מצב שעלול לפגוע בעצמאות הימית של ישראל בטווח הארוך. מעבר לכך, מדובר בהחמצת הזדמנות תעסוקתית משמעותית עבור צעירים ישראלים המחפשים קריירה מאתגרת ובעלת ערך. ההמלצות המוצגות בדו"ח נועדו לא רק לצמצם את ממדי הבעיה, אלא להפוך את האתגר להזדמנות לאומית: לשקם את מעמד הימאי הישראלי, להבטיח ביטחון ימי בכל תרחיש, ולחזק את מעמדה של ישראל בזירת הסחר הימי הבינלאומית.

מטרות המחקר:

1. זיהוי הגורמים המרכזיים לקשיים בגיוס ושימור קציני ים בישראל: להבין מהם הגורמים הכלכליים, החברתיים, האישיים והמקצועיים המובילים לקושי בגיוס ושימור קצינים. תהיה הפרדה בין הליך הגיוס לשימור בזמן ההכשרה ובשנות הפעילות כקצין בצי הסוחר.

¹ רספ"ן. רשות הספנות והנמלים (רספ"ן) (2024) נוהל תמיכה לצוערים בצי הסוחר הישראלי 7-721. 2024.
² לצורך נוחות הקריאה, הדו"ח נכתב בלשון זכר, אולם הוא מתייחס באופן שווה לנשים ולגברים כאחד. במקומות שבהם לא ניתנה התייחסות נפרדת לסוגיות ייחודיות לנשים בענף הימי, בפרט בהקשר של גיוס ושימור, יש לראות בכך חיוב להעמקה נוספת, ולא התעלמות.

2. השוואת המצב לגיוס ושימור קציני ים במדינות אחרות: ללמוד מהניסיון של מדינות מערביות אחרות ולהבין מהם המודלים המוצלחים שם.

3. המלצות להגדלת כמות המתגייסים להכשרה: פיתוח אסטרטגיות חדשות בתחומי השיווק והתמריצים אשר ימשכו כוח אדם איכותי לצי הסוחר.

4. המלצות לשימור קציני ים הקיימים בישראל: פיתוח אסטרטגיות חדשות בתחומים הרלוונטיים אשר ישמרו את כוח האדם האיכותי.

דו"ח זה מציג תמונת מצב מקיפה ועדכנית על גורמי הגיוס והשימור של ימאים בצי הסוחר הישראלי, ומספק בסיס לגיבוש מדיניות ארוכת טווח. ישנה הבחנה ברורה בין שני שלבים שונים בקריירה הימית: ההחלטה להצטרף למקצוע לעומת ההחלטה להמשיך בו לאורך זמן. אמנם חלק מהגורמים משותפים לשני השלבים, אך רבים מהם ייחודיים ומושפעים מתמריצים, חסמים ותנאים שונים. זוהי הבחנה קריטית להבנת האתגרים ולהצעת פתרונות והמלצות. מטרת הדו"ח לסייע לגיבוש מדיניות לאומית שתבטיח עתיד יציב, אטרקטיבי ובר קיימא עבור ימאים ישראלים ועבור צי הסוחר כולו.

3 רקע אסטרטגי ומדיניות בישראל ובעולם

3.1 חשיבותו הלאומית של צי הסוחר

ישראל היא מדינה שמרבית גבולותיה הם גבולות ימיים, ורוב גבולותיה היבשתיים סגורים או מוגבלים למעבר. לכן, היא תלויה כמעט לחלוטין בתעבורה ימית ובתשתית נמלים מתפקדת ויעילה. כ-99% ממטעני סחר החוץ של ישראל עוברים דרך נמלי הים שלה, מה שמדגיש את חשיבותה של זרימת האוניות החופשית³. מצב זה בלט אף יותר בתקופת מלחמת "חרבות ברזל", שבה נרשמה מתיחות ביטחונית גבוהה בכל הזירות, והקושי לשמור על תנועת אוניות סדירה גבר. התקפות החות'ים בים האדום, סמוך למיצרי באב אל-מנדב, על אוניות הנושאות דגל ישראל או בעלות קשר לישראל, ממשיכות להוות איום ביטחוני ישיר. תחושת חוסר הבטחון של חברות זרות ושל ימאים זרים יוצר לחץ על המערכת למצוא פתרונות מהירים, לסוגיה שאין לה מענה מידי. לאור הנסיבות, ברור כי צי סוחר ישראלי, שבו משרתים ימאים בעלי מחויבות למדינה, מהווה מרכיב חיוני ליכולת התפקוד של ישראל הן בשגרה והן בעת משבר. זאת במיוחד משום שכוח האדם הימי היוצא מצי הסוחר מהווה את הבסיס לכוח האדם הנמלי והחופי – מערך שאי אפשר לתפקד בלעדיו לא בשגרה ולא בחירום. ימאים ישראלים מהווים רשת ביטחון אסטרטגית שמבטיחה את המשך הזרמת הסחורות והציוד החיוניים למשק גם בעת תנודות גיאופוליטיות ומסחריות.

³ רספ"ן. רשות הספנות והנמלים 2024 שנתון סטטיסטי, עמוד 7. 2024.

על אף חשיבותו האסטרטגית והכלכלית של צי הסוחר למדינת ישראל, במיוחד במצבים של משבר ביטחוני, צורך ביבוא חיוני, או בידוד תעבורתי, **לא מצליחה המדינה לייצר מאגר מספק של ימאים ישראלים שישרתו בו**. הצורך בצי סוחר לאומי נתמך גם על פי נוהל תמיכה לצוערים בצי הסוחר הישראלי אשר טוען כי "קיומו של צי לאומי מאפשר עצמאות והתפתחות כלכלית של מדינה בשגרה ומתן מענה לצרכי מדינה בשעת חירום".⁴ כמו כן, למרות קיומם של מוסדות הכשרה ימית בישראל, ולמרות מאמצים מקומיים מצד גורמי הכשרה, רגולציה וחברות ספנות, נרשמת ירידה עקבית במספר הבוחרים בקריירה ימית, ובמיוחד כאלה שממשיכים בה לאורך זמן. מדובר באתגר כפול – גם לגייס דור חדש של ימאים, וגם לשמר את הדור הקיים לאורך קריירה ארוכת שנים. ניתן להוסיף כי בישראל, תעשיית הספנות עברה בעשורים האחרונים שינויים מבניים ותעסוקתיים, לרבות תהליכי הפרטה ושינויים בהרכב כוח האדם. לצד זאת, קיימת רגולציה מקומית ובינלאומית שמטרתה לתמוך ולשמר תעסוקה של ימאים ישראלים. לדוגמה, תקנות הספנות מחייבות כי כלי שיט ישראלים (ובעלי זיקה ישראלית) יאוישו בקצינים ישראלים.⁵

עם זאת, על אף כוונתה התומכת של המדיניות, **מחסור בימאים ישראלים לעיתים מגביל את היכולת ליישם תקנות אלו בפועל**, ובכך משפיע על דפוסי הגיוס והשימור בענף. בישראל קיימים אתגרים ייחודיים בתחום, ובהם תחרות עם מגזרים אחרים, תנאי עבודה משתנים, והיעדר מסלולי קידום ברורים. בנוסף, מסלול הכניסה למקצוע מושפע מהקשר המקומי: רבים פונים לקריירה ימית בגיל מאוחר יחסית, לרוב לאחר שירות צבאי ובחינה מחודשת של מסלול הקריירה, ולעיתים אף כקריירה שנייה. כתוצאה מכך, מועמדים רבים מתחילים את הכשרתם והשתלבותם בענף באמצע או סוף שנות העשרים, ולעיתים אף הרבה מעבר לכך, מה שמייצר אתגר נוסף בשימור לטווח ארוך.

3.2 מגמות עולמיות: מחסור בכוח אדם ימי במדינות מפותחות

המחסור בכוח אדם ימי אינו תופעה ישראלית בלבד, אלא מגמה גלובלית המתעצמת במיוחד במדינות מפותחות. בשנים האחרונות מצביעים מחקרים בינלאומיים של ארגוני הספנות המרכזיים בעולם על ירידה עקבית במספר הצעירים הבוחרים בקריירה ימית, לצד שחיקה הולכת וגוברת בקרב ימאים פעילים.⁶ המקצוע נתפס במערב כעבודה תובענית, לא יציבה, ולעיתים כזו הכרוכה בתנאי חיים מאתגרים. בפועל, תקופות הפלגה ארוכות וממושכות מעצימות את העומס הנפשי והפיזי המדווחות על ידי ימאים ברחבי העולם. למציאות זו ניתן להוסיף את **התחרות הגוברת של ענפים טכנולוגיים וכלכליים**, המציעים תנאים אטרקטיביים בהרבה: שכר גבוה יותר, גמישות תעסוקתית, אופק קידום

⁴ רספ"ן. רשות הספנות והנמלים (רספ"ן) (2024) נוהל תמיכה לצוערים בצי הסוחר הישראלי 7-721. 2024.
⁵ הספנות ת. תקנות הספנות (ימאים) (ציוות אוניות וגוררות בצוות ישראלי), תשע"ו-2016.
<https://www.nevo.co.il/law/html/law00/140909.htm>. 2016
⁶ ISWAN. Seafarers' Health and Wellbeing Annual Review. <https://www.iswan.org.uk/wp-content/uploads/ISWAN-2023-24-Annual-Review.pdf>. 2024

ברור ואיזון טוב יותר בין עבודה לחיים משפחתיים. מגמות אלו גורמות לכך שעבור רבים במדינות מערביות, קריירה ימית כבר אינה נתפסת כאפשרות מבטיחה או רלוונטית כפי שהייתה בעבר^{7,8}.

כתוצאה מהירידה במספר המצטרפים המקומיים, חברות ספנות רבות במערב נאלצו להסתמך יותר ויותר על עובדים זרים, בעיקר מהפיליפינים, הודו, אוקראינה ומדינות נוספות המשמשות זה שנים כמרכזי כוח אדם ימי עולמיים. מגמה זו אינה נובעת רק מהעדפה של ממשלות או חברות להעסיק עובדים זרים, אלא מצורך אמיתי להשלים פערים בכוח אדם מקומי שאינו מספיק כדי לאייש את צי הסוחר במדינות אלה⁹. במדינות כמו בריטניה, דנמרק, הולנד וגרמניה, ניכרת ירידה מתמשכת בשיעור קציני הים המקומיים, תהליך שגרם לממשלות להתערב באופן פעיל: הקלות מס לעובדי ים, השקעה בתוכניות הכשרה לאומיות, קמפיינים לחיזוק מעמד המקצוע, ותמריצים ייעודיים המיועדים להגדיל את היצע כוח האדם המקומי. צעדים אלה הופכים לנפוצים יותר ככל שהמחסור העולמי מעמיק¹⁰.

במבט רחב, ישראל אינה תופעה חריגה אלא **חלק ממגמה מערבית רחבת היקף** שמשקפת ירידה באטרקטיביות המקצוע, שחיקה גבוהה בקרב עובדים קיימים, ותלות גוברת בעובדים זרים עקב מחסור בכוח אדם מקומי. הבנה של מגמה זו חיונית לצורך פיתוח פתרונות יעילים ומותאמים למציאות הישראלית.

3.3 רגולציה ישראלית: בין חובת איוש למציאות בשטח

על פי תקנות הספנות בישראל, כלי שיט ישראלים וכלי שיט בזיקה ישראלית מחויבים לאייש תפקידי קצונה בימאים ישראלים. בהיסטוריה של צי הסוחר הישראלי, למדינה הייתה נוכחות משמעותית בהסדרת התעשייה דרך מנגנוני בעלות ושליטה, ובפרט באמצעות מנגנון 'מניית הזהב' בחברות צים לאחר הפרטתה¹¹ בתחילת שנות ה-2000. מנגנון זה העניק למדינה זכות וטו על החלטות אסטרטגיות, שינויי בעלות ומכירת נכסים חיוניים, ושימש כלי להבטחת שליטה לאומית בספנות מסחרית בתקופות

Baum-Talmor P. Careers at sea: Exploring seafarer motivations and aspirations. ⁷ https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-49825-2_5. In: Gekara V, Sampson H, eds. *The World of the Seafarer: Qualitative Accounts of Working in the Global Shipping Industry*. Vol 9. United Kingdom: Springer; 2021

Global Maritime Forum. The Able-Skilled Seafarer: Re-envisioning the Seafarer of the Future. ⁸ <https://globalmaritimeforum.org/insight/the-able-skilled-seafarer-re-envisioning-the-seafarer-of-the-future/>. Published 2021.

Alderton T, Bloor M, Kahveci E, et al. *The global seafarer: Living and working conditions in a globalized industry*. ⁹ <https://www.ilo.org/publications/global-seafarer-living-and-working-conditions-2004>; *globalized industry*. Geneva: International Labour Office

Baum-Talmor P. Careers at sea: Exploring seafarer motivations and aspirations. ¹⁰ https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-49825-2_5. In: Gekara V, Sampson H, eds. *The World of the Seafarer: Qualitative Accounts of Working in the Global Shipping Industry*. Vol 9. United Kingdom: Springer; 2021

¹¹ אטד א. <https://www.ynet.co.il/articles/0.7340.L-2808692.00.htm>. לקראת הפרטתה: צים תפוצל ל-2 חברות Ynet. 2003.

רגישות¹². מניית הזהב הייתה במשך שנים עוגן מרכזי בקשר שבין המדינה לבין תעשיית הספנות הישראלית. מדיניות זו אפשרה למדינה לפקח על תהליכים של רישום אוניות, דפוס הפעלה, יבוא כוח אדם והעסקה בענף, והייתה חלק ממערך רחב יותר שתמך בתעסוקת ימאים ישראלים ובהבטחת עצמאות ימית.

עם תהליכי ההפרטה שהתרחשו משנות ה-90 ואילך, כוחו של מנגנון זה נחלש בהדרגה. היעלמות מניית הזהב צמצמה את יכולת ההשפעה של המדינה על אופן גיוס כוח האדם, על מבנה ההעסקה, ועל יצירת תמריצים לשימור ימאים ישראלים לאורך זמן. תהליך זה משתלב עם מגמות בינלאומיות של מעבר לרישום תחת דגלי נוחות (FOC – Flags of Convenience)¹³ וגיוס עובדים זרים בעלות נמוכה, מה שגם מחליש את התמריץ להשקעה בכוח אדם ימי מקומי. לפי תקנות הספנות, נדרש מינימום של שבעה קצינים ישראלים בכל נקודת זמן על כל אונייה בדגל ישראלי, ומסלול ההכשרה והתקינה הלאומית מחושבים בהתאם לצורך זה. בפועל, כיוון שמשך השירות בים של קצין עומד על כ-7.5 חודשים בממוצע, באופן תיאורטי נדרש מאגר של כ-470 קציני ים פעילים כדי לאייש את 42 האוניות הישראליות באופן תקין (42 אוניות * 7 קצינים * 7 וחצי חודשים)¹⁴.

כיום יש בישראל 305 קצינים בעלי תעודה בתוקף, אך רק 149 מהם הפליגו בשלוש השנים האחרונות. חלקם עברו לחוץ, חלקם פרשו, וחלקם פנו לתחומים אחרים. זה מוביל למצב שבו המחסור אינו רק "אישי" או "מקצועי" אלא מבני, ומשפיע על **האספקה והיכולת המערכתית** לעמוד בדרישות החוק. לכך מתווספת עוד תופעה בה חלק מהאוניות בדגל ישראל מקבלות פטורים מאיוש ישראלי מסיבות שונות (סוג העיסוק, אזור הפעילות, דרישות מיוחדות), ולכן בפועל, מספר התקנים המחייבים איוש ישראלי קטן יותר מהמספר התיאורטי. גם כלי שיט בספנות החופית מחויבים באיוש ישראליים, אולם שם קיימת בעיית איוש חמורה במיוחד.

המצב מוביל לשני אתגרים. הראשון הוא פער בין תקנה ליישום, בו החובה קיימת, אך אין מספיק כוח אדם למלא אותה, לדוגמה העדפת עובדים זרים אינה אידאולוגיה אלא תוצאה של מחסור. האתגר השני הוא התפזרות כוח האדם הימי לקשת תפקידים רחבה היות והאונייה אינה המקום היחיד עליה נדרשים קציני ים. קיימים תפקידים בנמלים, ברספ"ן, בחינוך ובהכשרה, בחברות הספנות, בנתבות ובמערכות הפיקוח (למעלה מ-20 תקנים בכירים), כל אלה "שואבים" מהמאגר הלאומי הקטן ממילא

Baum-Talmor P. *Careers and Labour Market Flexibility in Global Industries: The case of seafarers*.¹² <http://orca.cf.ac.uk/109438/>. Cardiff: SIRC, Cardiff University; 2018

Carlisle R. *Second Registers: Maritime Nations Respond to Flags of Convenience, 1984-1998*¹³ https://www.cnrs-scrn.org/northern_mariner/vol19/tnm_19_319-340.pdf. *The Northern Mariner/le marin du nord*. 2009;XIX(3):319-340

¹⁴ דש ג. מצגת - פיתוח קצונה לצי הסוחר הישראלי - אתגרים והזדמנויות, 2023.

ומשפיעים על היכולת לאייש אוניות. מצב זה משפיע על כל דיון עתידי שיופיע בדו"ח על גיוס, שימור והכשרה.

3.4 חסמים מבניים ייחודיים לישראל

מגמות הגיוס והשימור בישראל מושפעות לא רק מתהליכים גלובליים אלא גם ממבנה חברתי כלכלי ייחודי. אחד המאפיינים הבולטים הוא **גיל הכניסה המאוחר יחסית למקצוע**. בעוד שבמדינות רבות צעירים מצטרפים להכשרה ימית בשנות העשרה או בראשית שנות העשרים, בישראל רוב המועמדים מתחילים קריירה ימית לאחר השירות הצבאי, ובדרך כלל גם לאחר תקופה נוספת של התלבטות, עבודה או לימודים. משמעות הדבר היא כי רבים נכנסים למסלול הימי באמצע או סוף שנות העשרים, לעיתים אף בשנות השלושים, הארבעים ואף החמישים, מה **שמקצר את טווח הקריירה האפשרי שלהם**, מפחית את סיכויי ההתקדמות לתפקידי קצונה בכירים ומגביר נטייה לפרישה מוקדמת¹⁵.

מחקרים בינלאומיים מצביעים גם על קשר מובהק בין אחריות משפחתית לבין ירידה בזמינות לעבודות הדורשות ריחוק מהבית לאורך זמן^{16,17}, וכן על כך שימאים בעלי מחויבויות משפחתיות מפגינים נטייה גבוהה יותר לעזוב את המקצוע מוקדם יותר¹⁸.

בנוסף, עולה גם כי מקצוע הים סובל **מחוסר מיתוג ציבורי**. צעירים בישראל כמעט ואינם חשופים לענף הספנות, ואינם מודעים לאפשרויות הקריירה, למסלולי ההכשרה ולפוטנציאל ההשתכרות. הקשר בין האקדמיה, מערכת החינוך, ההכשרות המקצועיות והענף עצמו חלש יחסית, ותפיסת המקצוע מיושנת או לא רלוונטית בעיני רבים. תופעה זו תואמת מגמות בינלאומיות המצביעות על כך שזהות מקצועית חלשה וחוסר זיקה מוקדמת למקצוע פוגעים ביציבות ובהישארות בו¹⁹.

חסם נוסף קשור **לפער בין ציפיות למציאות**. ימאים ישראלים לעיתים מדווחים על תחושת אי הלימה בין דימוי המקצוע לבין חוויית העבודה בפועל. תפקיד הימאי הנתפס כהרפתקני, טכנולוגי או משתלם מתגלה לא אחת כבודד, שוחק ומרוחק מהמשפחה. מחקרים העוסקים בבריאות ורווחת ימאים מחזקים

Baum-Talmor P. *Careers and Labour Market Flexibility in Global Industries: The case of seafarers*.¹⁵ <http://orca.cf.ac.uk/109438/>. Cardiff: SIRC, Cardiff University; 2018

Sampson H, Acejo I, Ellis N, Turgo N. The health and wellbeing of Seafarers working on cargo ships¹⁶ in 2023-2024. <https://www.maritime.bg/wp-content/uploads/2025/05/Report-One-Cargo-seafarers-health-and-wellbeing-2023-2024-FINAL.pdf>. 2025

ISWAN. *Seafarers' Health and Wellbeing Annual Review*. <https://www.iswan.org.uk/wp-content/uploads/ISWAN-2023-24-Annual-Review.pdf>. 2024¹⁷

Thomas M, Sampson H, Zhao M. Finding a balance: companies, seafarers and family life. *Maritime Policy & Management*. 2003;30(1):59-76¹⁸

Baum-Talmor P. *Careers and Labour Market Flexibility in Global Industries: The case of seafarers*.¹⁹ <http://orca.cf.ac.uk/109438/>. Cardiff: SIRC, Cardiff University; 2018

תובנה זו^{20,21,22}, ומראים כי משך ההפלגות הארוכות, עומס העבודה, סביבת החיים הסגורה והלחצים הפסיכולוגיים משפיעים ישירות על שחיקה ועל עזיבה מוקדמת.

האתגר מתחדד עוד יותר בשל מבנים ארגוניים וחוזי עבודה שאינם מותאמים לשוק העבודה הישראלי. **רוטציות ארוכות, חוסר ודאות תעסוקתית והיעדר מסלולי קידום מובחנים פוגעים באטרקטיביות המקצוע.** לכך מצטרפת העובדה כי **החינוך הימי בישראל במסלולי המכונה, הסיפון והחשמל סובל מירידה במספר המועמדים.** התוצאה היא מחסור בתפקידי מפתח, בעיקר בתפקידי מכונה וחשמל, המייצרים צווארי בקבוק משמעותיים ביכולת לאייש אוניות בדגל ישראל. זה מצביע על **פער בין הצרכים התפעוליים של החברות לבין קצב ההכשרה והמינון**²³. כלל החסמים הללו, גיל כניסה מאוחר, מיתוג חלש, פער בין ציפיות למציאות, מבנים ארגוניים מיושנים ומחסור במסלולי הכשרה מתקדמים, יוצרים מארג מורכב שמאפיין את האתגר הישראלי. לא מדובר רק בקושי לגייס עובדים חדשים, אלא בקושי לבנות קריירה ימית ישראלית בת קיימא לאורך זמן.

3.5 רגולציה ודרישות בינלאומיות

המסגרת הרגולטורית שמעצבת את תנאי העבודה וההכשרה של ימאים בעולם מושפעת במידה רבה מאמנות ותקנות בינלאומיות, ובראשן האמנה הבינלאומית לעבודה בים^{24,25}. אמנה זו מגדירה את הסטנדרטים המינימליים בנוגע לשכר, שעות עבודה ומנוחה, תנאי מגורים, רווחה, בטיחות ובריאות ומשרתת כמעין "חוק עבודה גלובלי לעובדי ים". אף שישראל אינה חתומה על האמנה, ההשפעה שלה על המציאות הישראלית היא בלתי נמנעת היות ומרבית כלי השיט שעליהם הפליגו המשיבים בסקר והמראיינים בראיונות נושאים דגל זר, ולכן מחויבים לעמידה בדרישות האמנה. המשמעות היא שחלק ניכר מתנאי ההעסקה של ימאים ישראלים נקבעים בפועל על ידי רגולציה בינלאומית ולא בהכרח על ידי מדיניות ישראלית עצמאית.

Baum-Talmor P. Careers at sea: Exploring seafarer motivations and aspirations. ²⁰ https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-49825-2_5. In: Gekara V, Sampson H, eds. *The World of the Seafarer: Qualitative Accounts of Working in the Global Shipping Industry*. Vol 9. United Kingdom: Springer; 2021

Kahveci E. Reviewing seafarers' welfare at sea and ashore. *The Sea, London: Mission to Seafarers*. ²¹ 2007(186 Mar/Apr):4

Sampson H, Acejo I, Ellis N, Turgo N. The health and wellbeing of Seafarers working on cargo ships ²² in 2023-2024. <https://www.maritime.bg/wp-content/uploads/2025/05/Report-One-Cargo-seafarers-health-and-wellbeing-2023-2024-FINAL.pdf>. 2025

דש ג. מצגת - פיתוח קצונה לצי הסוחר הישראלי - אתגרים והזדמנויות. 2023. ²³ Amendments to the Code relating to Regulations 1.4 , 2.5 , 3.1 , 3.2 , 4.1 and 4.3 and to appendices ²⁴ A2-I and A4-I of the MLC, 2006. ILO; 2022/

ILO. *Maritime Labour Convention 2006* <https://www.ilo.org/international-labour-standards/maritime-labour-convention-2006>. International Labour Conference, Geneva: International Labour Office (ILO);2006 ²⁵

כפי שהודגש במסמכי ICA/ICS, יישום האמנות הבינלאומיות אינו אחיד בין המדינות.²⁶ מדינות בעלות צי מפותח מפעילות מנגנוני אכיפה, ביקורות ותנאי רישום מחמירים יותר, בעוד אחרות מפעילות רגולציה גמישה או חלשה יותר, מה שמשפיע ישירות על תנאי העבודה של ימאים. לדוגמה, בחלק מהמדינות קיימת אכיפה משמעותית על שעות מנוחה, בעוד שבאחרות הפיקוח רופף. הבדל זה מתבטא גם בדו"חות SIRC על בריאות ורווחה בים (2023–2024)²⁷ המדגישים פערי אכיפה בין חברות וסוגי דגלים.

מנקודת מבט ישראלית, התמונה מורכבת אך גם שונה מזו הנהוגה בשאר העולם. למרות שהמדינה אינה מפעילה מנגנון רגולטורי מקיף או סט תקני תעסוקה מקומיים ברוח ה-MLC,²⁸ **רוב הימאים הישראלים אינם פועלים בוואקום רגולטורי**, אלא עובדים בפועל תחת הסכמים קיבוציים של איגוד קציני הים²⁹ ושל איגוד הימאים הבינלאומי³⁰, המגדירים את תנאי ההעסקה, השכר, הזכויות הסוציאליות והמחויבויות ההדדיות. במובן זה, חוסר הוודאות התעסוקתי קטן יותר מאשר במדינות שבהן אין מסגרת קיבוצית פעילה. חוזה ההעסקה של הימאים^{31,32,33} ממשיך לשמש כבסיס פורמלי המחייב על פי הדין הבינלאומי, אך בישראל הוא בדרך כלל משולב במסגרת ההסכמים הקיבוציים, ולא עומד בפני עצמו. היעדר רגולציה ישראלית משלימה, כזו המייצרת סטנדרט אחיד ומפוקח ברמה הלאומית, עדיין יוצר פערים בין חברות וסוגי תעסוקה שונים, במיוחד בתחומים שבהם ההסכמים הקיבוציים אינם חלים או כאשר מדובר בחברות הפועלות גם בזירות לא ישראליות. פערים אלו עשויים להשפיע על **חויית העובד, על אחדות היישום של תנאי העבודה ועל תחושת הבטחון התעסוקתי**, ממדים שיש להם השלכות ישירות על שימור כוח האדם בענף.

ICS. *International Chamber of Shipping - Shipping Industry Flag State Performance Table 2022-2023*. <https://www.ics-shipping.org/wp-content/uploads/2023/01/Shipping-Industry-Flag-State-Performance-Table-2022-2023.pdf>. 2023

Sampson H, Acejo I, Ellis N, Turgo N. The health and wellbeing of Seafarers working on cargo ships in 2023-2024. <https://www.maritime.bg/wp-content/uploads/2025/05/Report-One-Cargo-seafarers-health-and-wellbeing-2023-2024-FINAL.pdf>. 2025

ILO. *Maritime Labour Convention 2006* <https://www.ilo.org/international-labour-standards/maritime-labour-convention-2006>. International Labour Conference, Geneva: International Labour Office (ILO);2006

29 תקנות הספנות. תקנות הספנות (ימאים) (תנאי העסקה), התשע"ז - 2017. https://www.gov.il/BlobFolder/legalinfo/low-stcw/he/stcw-mlc4_update.pdf. 2017

ITF. ITF (International Transport Workers' Federation) Agreements. <https://www.itfseafarers.org/en/resources/itf-agreements>. 2025

Yotspot. *What is a Seafarers Employment Agreement (SEA)?* <https://www.yotspot.com/frequently-asked-questions/what-is-a-seafarers-employment-agreement--sea--.html>. 2025

Mori Y. *An analysis of challenges and impacts of different trends/factors on the implementation of onboard training: perspectives from maritime education and training institutions*. *Cognition, Technology & Work*. 2025:1-15

UK Nautilus Federation. UK seafarer numbers continue to decline, 2024 statistics show. <https://www.nautilusfederation.org/en/news/uk-seafarer-numbers-continue-to-decline-2024-statistics-show/>. Published 2025.

3.6 מה עושות מדינות מערביות? תקדימים ולקחים

ההתמודדות עם המחסור בכוח אדם ימי אינה ייחודית לישראל³⁴ ומדינות מערביות רבות פיתחו בשנים האחרונות מודלים ותוכניות שנועדו לחזק את הענף, למשוך מועמדים חדשים ולשמר ימאים מנוסים. למרות ההבדלים בין המדינות, עולים מספר קווים משותפים המהווים תשתית ללמידה וליישום אפשרי בישראל. אחד המהלכים המרכזיים הוא קיצור רוטציות והרחבת מודלים של חוזים היברידיים. חברות מובילות בצפון אירופה כמו MAERSK, Stena ו-CMA CGM החלו ליישם רוטציות קצרות וגמישות יותר, מתוך הבנה ששחיקה היא אחד הגורמים המשמעותיים לעזיבה של המקצוע. מודלים אלה³⁵ נועדו להקל על שילוב חיי משפחה, להפחית עומס נפשי ולאפשר תכנון קריירה עבור הימאים. הם זוכים להערכה רבה מצד ימאים צעירים ונחשבים לאחד הכלים המשמעותיים ביותר לשימור קצינים, כפי שניכר ברשימות החברות המובילות בענף, שבהן בולטות במיוחד חברות המציעות מודלים של רוטציות קצרות ותנאי עבודה משופרים³⁶.

מדינות רבות מפעילות גם תמריצי מס לשימור כוח אדם מקומי. דנמרק, הולנד, בריטניה ונורבגיה מפעילות תוכניות מס ייעודיות המפחיתות משמעותית את עלויות השכר של ימאים מקומיים, לעיתים עד לרמת האפס^{37,38}. תמריצים אלו הופכים עובדים מקומיים לתחרותיים יותר מול עובדים זרים, ובכך מחזקים את היכולת של מדינות אלו לשמר קצינים ומכונאים אזרחיים כחלק מהתשתית הלאומית.

תחום נוסף שבו מדינות מערביות השקיעו רבות הוא מיתוג ושיווק מקצוע הים. תוכניות כמו קריירות ים בבריטניה³⁹ וכישורי ימאים באירופה⁴⁰ וקמפיינים לאומיים בנורבגיה ושבדיה מתמקדים בבניית תדמית חיובית, בחשיפה במערכת החינוך, בהדגשת היבטים טכנולוגיים של המקצוע והנגשת מסלולי ההכשרה לצעירים. גישה זו נשענת על הבנה כי ענף ימי שאינו מדבר את שפת הדור הצעיר עלול לאבד את דור העתיד שלו.

³⁴ Evalion. Recruitment and Retention in the Maritime Industry. <https://www.evalion-shl.com/post/recruitmentandretentioninthemaritimeindustry>. Published 2023.

³⁵ דוגמא אחת יכולה להימצא פה <https://www.bs-shipmanagement.com/careers-on-shore/sea-to-shore-programme>

³⁶ למשל כפי שמופיע פה <https://sailorspeaks.com/2024/09/06/the-best-shipping-companies-for-seafarers-in-2024>

³⁷ Geron G. [Career attractions and challenges among active seafarers](#). *International Journal of Research*. 2024;13(8):27-50

³⁸ Mojafi TA, Van Der Westhuizen T. [Developing a management framework to position South Africa as a preferred seafarer labour supplier](#). *Journal of International Maritime Safety, Environmental Affairs, and Shipping*. 2025

.Maritime UK. *Maritime Careers UK*, <https://www.maritimeuk.org/careers/>. 2025³⁹

⁴⁰ SkillsSea. *Skills Sea Europe* <https://skillsea.eu/index.php/the-project/about/what-is-skillsea>. 2025

בנוסף, מספר מדינות מובילות יישמו מודלים של פיתוח **קריירת חוף כתמריץ לשימור**. תוכניות כמו Project Ulysses בבריטניה מדגישות מסלולי מעבר מובחנים מ"ים לחוף"⁴¹, הכוללים הכשרות ניהוליות, קורסי טכנולוגיה ימית, ליווי אישי וייעוץ קריירה. המטרה היא לצמצם את החשש מ"קריירה ללא אופק", אחד המחסומים המרכזיים לשימור בענף.

לבסוף, ישנן מדינות שהשקיעו ב**שיפור תנאי רווחה על האונייה**. גישה לפסיכולוגים ימיים, מוקדי סיוע 24/7, שירותי בריאות מרחוק, תמיכה למשפחות, והטמעת תקני רווחה מתקדמים מעבר לדרישות ה-MLC. דוחות הבריאות והרווחה של המכון הבינלאומי לחקר ימאים מצביעים על כך שמדינות וחברות שמשקיעות במעטפת תמיכה רחבה מתעדות שיעורי שימור גבוהים באופן עקבי⁴².

3.7 הבחנה בין גיוס לשימור

על רקע האתגרים שתוארו לעיל, עלה **הצורך לבחון לעומק את הגורמים המשפיעים על בחירת מסלול קריירה ימית ועל שימור ימאים לאורך זמן**. הבחנה ברורה בין גיוס לבין שימור מהווה יסוד מרכזי להבנת האתגרים העומדים בפני ענף הספנות בישראל. על אף שלעיתים משתמשים בשני המושגים במקביל, מדובר בשני שלבים שונים לחלוטין במסלול הקריירה הימית, הנשענים על מניעים, חסמים ותנאים שונים. גיוס מתמקד בהחלטה הראשונית של מועמד להצטרף למקצוע ולמסלול ההכשרה, בעוד ש**שימור** עוסק בהחלטה של ימאים וקצינים להישאר בענף לאורך זמן, להתמודד עם אתגרי המקצוע ולבנות בו מסלול מקצועי יציב.

סקירת הספרות והמודלים הבינלאומיים מראים כי **מדינות המתמודדות עם מחסור בכוח אדם ימי נוטות להפריד בין שני השלבים** ולבנות עבור כל אחד מהם מערך תומך שונה. בשלב הגיוס מושם דגש על מיתוג מקצועי, חשיפה מוקדמת, בניית מסלולי כניסה נגישים למקצוע והסרת חסמים ביורוקרטיים וכלכליים. לעומת זאת, בשלב השימור מושם דגש על תנאי עבודה, מסלולי קידום, יציבות תעסוקתית, רוטציות המאזנות חיי ים ומשפחה, תמיכה במשפחות וברווחה, ומעבר מובנה בין ים לחוף.

במחקר הנוכחי ההפרדה אינה רק תיאורטית אלא חיונית לניתוח מעמיק של הממצאים. היא מאפשרת להבין מדוע צעירים בוחרים (או אינם בוחרים) להצטרף להכשרות הימיות בישראל, ומה גורם לעובדים שכבר נמצאים בים להישאר או לעזוב את המקצוע. היא גם מאפשרת לזהות נקודות כשל מבניות, כגון גיל הכניסה המאוחר למקצוע, ולבדוק כיצד כל אחת מהן משפיעה בצורה שונה על שני שלבי הקריירה. הדו"ח בנוי כך שהממצאים והניתוחים מוצגים תחילה עבור **שלב הגיוס** ולאחר מכן עבור **שלב**

Pless N, Maak T. [Responsible leaders as agents of world benefit: Learnings from "Project Ulysses"](#). ⁴¹ *Journal of Business Ethics*. 2009;85(Suppl 1):59-71

Sampson H, Acejo I, Ellis N, Turgo N. The health and wellbeing of Seafarers working on cargo ships ⁴² in 2023-2024. <https://www.maritime.bg/wp-content/uploads/2025/05/Report-One-Cargo-seafarers-health-and-wellbeing-2023-2024-FINAL.pdf>. 2025

השימור, ובהמשך מוצגות תובנות רחביות המחברות בין שני התחומים. גישה זו תאפשר לפתח בהמשך המלצות המביאות בחשבון את צרכי העובדים, החברות והמדינה כאחד. כדי לקבל תמונה מקיפה ומבוססת, הוחלט לשלב בין מקורות מידע מגוונים, תיאוריה ופרקטיקה, נתונים כמותיים ותובנות איכותניות. הגישה המחקרית נבנתה כך שתאפשר זיהוי מגמות רחבות לצד הצגת קולות הימאים וחוויותיהם האישיות. לישראל יש הזדמנות ללמוד מהמודלים הקיימים, אך חשוב להתאים למציאות הייחודית של שוק העבודה הישראלי, לגיל הכניסה המאוחר למקצוע, למבנה הענף המקומי ולתמריצים הלאומיים הקיימים.

4 אופן ביצוע המחקר

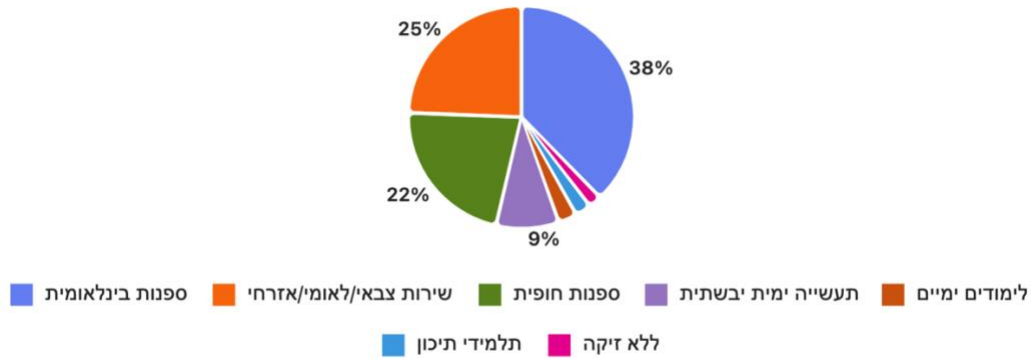
הדו"ח מבוסס על שילוב של מספר מקורות מידע שנאספו בין יוני לספטמבר 2025:

1. **סקירת ספרות אקדמית ומקצועית, כולל ניתוח רגולטורי ומדיניות** – ניתוח כ-100 מחקרים בינלאומיים בתחום השימור והגיוס של ימאים, תוך השוואה למודלים קנדיים, אירופיים וישראליים. בנוסף, בחינת מדיניות ממשלתית קיימת, רגולציה בתחום העסקת ימאים, והשוואה למדינות אחרות.
2. **ניתוח איכותני** – ראיונות עומק עם 48 משתתפים שכללו ימאים, צוערים, רב-חובלים, ונציגי חברות ספנות. הראיונות קודדו ונותחו באמצעות אקסל, Nvivo ומיקרוסופט תוך זיהוי תמות חוזרות ואתגרים מערכתיים.
3. **סקר כמותני** – סקר "קול הים" שנערך בקרב 252 משתתפים, מהם 94 בעלי ניסיון תעסוקתי ימי. הסקר כלל שאלות דמוגרפיות, תעסוקתיות, משפחתיות ותחושת שליחות. הנתונים עובדו סטטיסטית באמצעות אקסל וגם תוכנת SPSS. הסקר הופץ בקרב רשתות חברתיות כולל ימאים, ימאים לשעבר, אנשים שלא עבדו בים, אנשים שיש להם קשר לים, ובכירים שיש להם קשר לתעשייה הימית בישראל.

4.1 משתתפי הסקר – נתונים כלליים

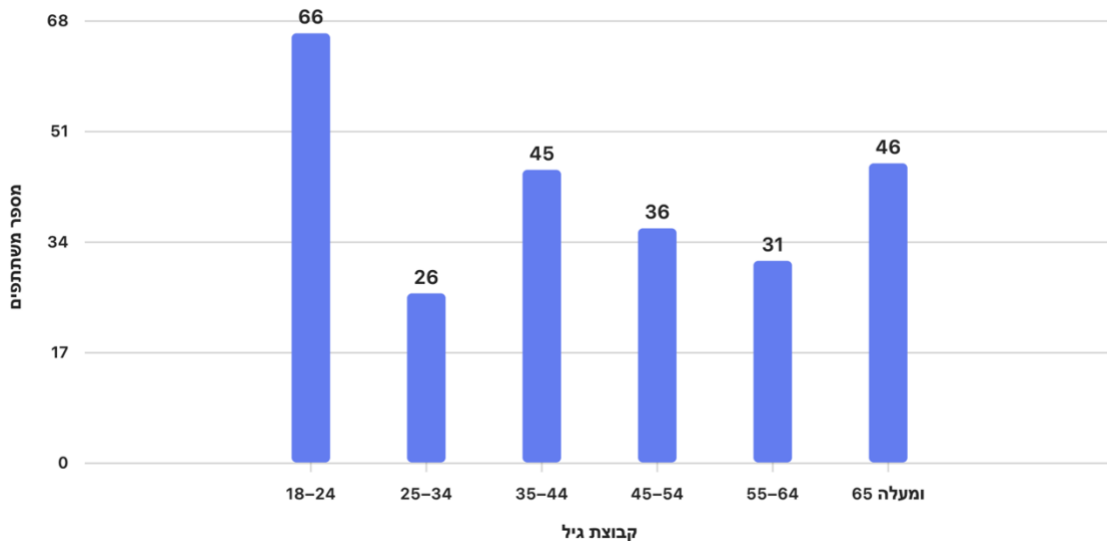
הסקר הופץ ברשתות החברתיות, בבתי ספר ברחבי הארץ ובקרב רשימות תפוצה שונות עם רקע מגוון בענף הימי וקיבל מענה על ידי 252 משתתפים. 96.8% (244 משיבים) דיווחו כי הם מתגוררים כיום בישראל, בעוד 3.2% (8 משיבים) ציינו כי הם מתגוררים מחוץ לישראל. כשנשאלו על הזיקה הקיימת או הקודמת של המשיבים לעבודה ימית, 37.7% (95 משיבים) ציינו כי הם עובדים כיום או עבדו בעבר בתחום הספנות הבינלאומית, הכוללת הפלגות ממושכות ותפקידים מקצועיים על כלי שיט מסחריים. 24.2% (61 משיבים) דיווחו על זיקה לתחום במסגרת שירות צבאי, לאומי או אזרחי, לרבות שירות בחיל הים. 21.8% (55 משיבים) עוסקים או עסקו בספנות חופית בישראל, כגון הפלגות חוף, דיג וכלי שיט קטנים. בנוסף, 8.7% (22 משיבים) דיווחו על ניסיון בתעשייה הימית היבשתית, כגון מספנות

ושירותים ימיים. שיעורים נמוכים יותר נרשמו בקרב לומדים במסלולי הכשרה ימיים (2.4%) ובקרב עובדים פוטנציאליים שהינם תלמידי תיכון (2.0%). רק 1.6% ציינו כי אינם קשורים לתחום כלל. התפלגות זו מצביעה על כך שהסקר משקף בעיקר נקודות מבט של עובדים פעילים או בעלי ניסיון מקצועי מצטבר, ופחות של מי שנמצאים בשלבי היכרות ראשונית עם הענף (איור 1).



איור 1 - הזיקה הקיימת או הקודמת של המשיבים לעבודה ימית

מבחינת התפלגות הגילאים, נרשמה פריסה רחבה בין קבוצות הגיל השונות: כ-26% מהמשיבים (66) בני 18–24, כ-10% (26) בני 25–34, כ-18% (45) בני 35–44, כ-14% (36) בני 45–54, כ-12% (31) בני 55–64, וכ-18% (46) ומעלה. שני משתתפים היו תלמידי תיכון (מתחת לגיל 18) (איור 2).

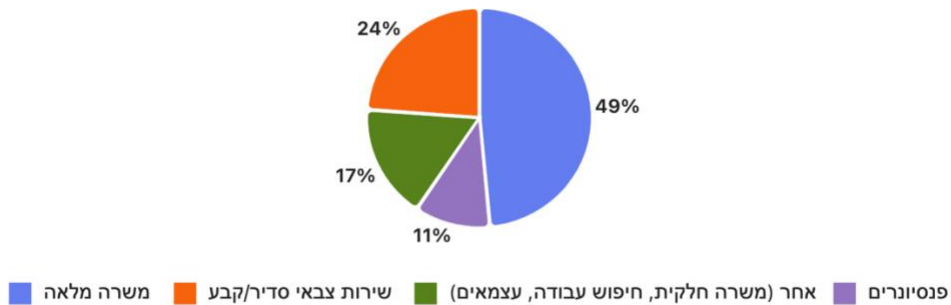


איור 2 - התפלגות הגילאים של משתתפי הסקר

נתוני הסקר מצביעים על כך שהמשיבים שנטלו בו חלק מאופיינים ברובם בוותק מקצועי משמעותי ובגיל תעסוקתי מבוגר יחסית. מרבית העונים הם בני 35 ומעלה, ורבים מהם אף מעל גיל 55, מה שמעיד על כך שכוח האדם שנחשף באמצעות הסקר מורכב בעיקר מעובדים בעלי ניסיון רב והיכרות ארוכת שנים עם הענף. יחד עם זאת, חשוב לציין כי לא כל מי שקיבל את הסקר בחר למלא אותו, ולכן

הממצאים משקפים בראש ובראשונה את נקודת המבט של מי שבחרו להשתתף בפועל, ואינם מייצגים בהכרח את כלל אוכלוסיית העובדים הפוטנציאליים או הפעילים בענף.

מבין המשיבים לשאלת מצבם התעסוקתי, 123 משיבים (48.8%) דיווחו כי הם **עובדים במשרה מלאה**. עוד 23.8% (60 משיבים) ציינו כי הם **משרתים בשירות צבאי סדיר/קבע**, ו-10.7% (27 משיבים) זהו **כפנסיונרים**. שאר מצבי התעסוקה, כגון עבודה במשרה חלקית, חיפוש עבודה או תעסוקה כעצמאים, הופיעו בשכיחות נמוכה יותר, ויחדיו מהווים כ-16.7% מהמשיבים (איור 3).



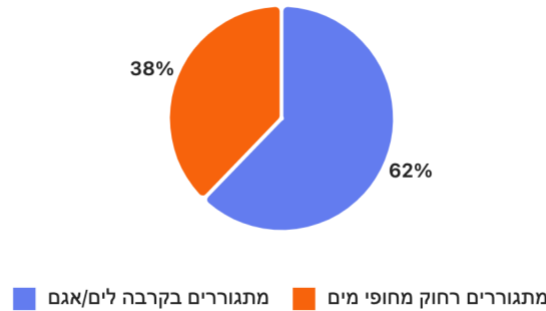
איור 3 - מצב תעסוקתי

בהיבט המגדרי, **הסקר משקף ייצוג נמוך מאוד של נשים בקרב המשיבים/ות**. מתוך כלל המשתתפים, פחות מ-5% זהו כנשים. נתון זה תואם מגמות מוכרות בענף הימי בעולם. על פי הדו"ח הבינלאומי לכוח האדם הימי⁴³, נשים מהוות כ-1.2% בלבד מכוח העבודה הימי העולמי, כ-24,000 ימאיות. למרות שמדובר בעלייה של כ-45% בהשוואה לשנת 2015, הדו"ח מציין כי מדובר בקצב שינוי איטי, וכי הייצוג הנמוך נותר מאפיין משמעותי של כוח האדם הימי. עוד עולה מהדו"ח כי מרבית ההתקדמות בשיעור השתלבות נשים נרשמה בתפקידי דירוג בעיקר בתחומי שיט נוסעים ואוניות נופש, בעוד שבתפקידי קצונה ותפקידים טכניים עדיין ניכר פער גדול. בהצלבת נתונים אלה עם הממצאים מן הסקר הנוכחי, ניתן לראות כי **היקף השתתפותן של נשים בקרב המשיבים דומה להיקף הנמוך המדווח בעולם**, ושיעורן אינו מלמד על שונות מקומית משמעותית בהקשר זה. מכיוון שהסקר לא מולא על ידי כלל אוכלוסיית הימאים, אין להסיק ממנו על שיעור הנשים בענף בישראל בכללותו; עם זאת, הוא מספק אינדיקציה לכך שגם במסגרת קבוצת הנענים, ייצוג נשים נותר מצומצם.

מבין המשיבים לשאלה האם מקום מגוריהם נמצא בסמוך לים או לאגם, 62.3% (157 משיבים) דיווחו כי הם מתגוררים בקרבה ישירה למרחב ימי, חופי הים התיכון, הים האדום או סביב הכנרת. לעומתם, 37.7% (95 משיבים) ציינו כי הם מתגוררים באזורים המרוחקים יותר מחופי מים. ממצא זה מצביע על כך שלרבים ממשתתפי הסקר קיימת **נגישות גיאוגרפית פיזית לים**, אשר עשויה להיות קשורה

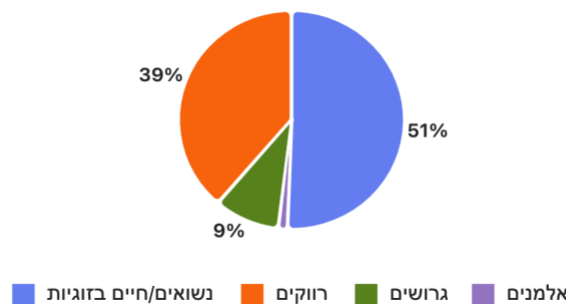
BIMCO/ICS Seafarer Workforce Report 2021 ⁴³

להיכרות מוקדמת עם השיט, תעסוקה ימית במשפחה או בחברה המקומית, או לתפיסת קרבה "טבעית" יותר למקצועות הימאות. עם זאת, כמעט שני חמישיות מהמשיבים אינם גרים בקרבה למרחב ימי, דבר המלמד כי כניסה לתחום אינה בהכרח מותנית בקרבה גיאוגרפית, וכי קיימים מסלולי היכרות וגיוס הנוצרים גם מתוך מסגרות מוסדיות (צבא/לימודי הכשרה) ולא רק מתוך הסביבה המקומית (איור 4).



איור 4 - קרבה לים

מבין המשיבים לשאלת מצבם המשפחתי, 50.8% (127 משיבים) דיווחו כי הם נשואים או חיים בזוגיות. 38.8% (97 משיבים) זהו כרווקים, ואילו 9.2% (23 משיבים) דיווחו כי הם גרושים. שיעור האלמנים היה נמוך במיוחד ועמד על 0.8% (2 משיבים) בלבד. ממצאים אלה מצביעים על כך שכחצית מהמשיבים נמצאים במערכות זוגיות יציבות, אך שיעור הרווקים משמעותי אף הוא. השילוב בין רווקים לבין נשואים עשוי להיות רלוונטי לבחינת נושאים כגון תנאי עבודה, זמני חופשה ומידת היכולת לשלב בין חיי משפחה ועבודה ימית, במיוחד בהקשר של הפלגות ממושכות או היעדרות מהבית (איור 5).

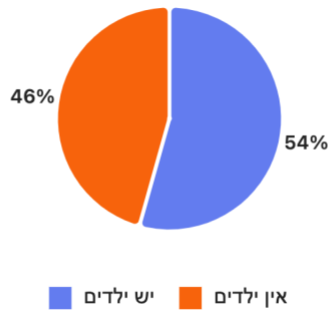


איור 5 - מצב משפחתי

כאשר מתמקדים רק בקבוצת המשיבים שעובדים כיום או עבדו בעבר בפועל בתחום הספנות, הן הבינלאומית והן החופית (148 משיבים), עולה כי 99 משיבים (כ-67%) הם נשואים או חיים בזוגיות, 27 משיבים (כ-18%) רווקים, 20 משיבים (כ-13.5%) גרושים, ורק 2 משיבים (כ-1.5%) אלמנים או אלמנות. הנתונים אינם מצביעים באופן חד-משמעי על שיעור גירושין חריג במיוחד בקרב ימאים

בהשוואה למדגם הכולל, אלא על כך שעבודה ימית מתקיימת בתוך מגוון רחב של מצבי חיים משפחתיים. יחד עם זאת, יש לזכור כי המדגם מוגבל ואינו בהכרח מייצג את כלל האוכלוסייה הימית בישראל, ולכן יש לראות בממצאים אינדיקציה ראשונית הדורשת העמקה במחקרי המשך.

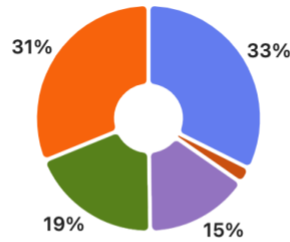
מבין 252 המשיבים לשאלה לגבי ילדים, 54.4% (137 משיבים) דיווחו כי יש להם ילדים, בעוד 45.6% (115 משיבים) ציינו כי אין להם ילדים. (איור 6).



איור 6 - משיבים עם או בלי ילדים

הסתכלות מגמתית יותר על המשיבים הצביעה על כך שמבין 184 המשיבים מעל גיל 25 לשאלה לגבי ילדים, 74.5% (137 משיבים) דיווחו כי יש להם ילדים, בעוד 25.5% (47 משיבים) ציינו כי אין להם ילדים. נתונים אלה המתייחסים רק לאוכלוסייה הבוגרת, מספקים תמונה מהימנה יותר של אחריות הורית בקרב אנשי הים. ממצא זה מצביע על כך שרוב ברור מן המשיבים מתמודדים עם **איזון בין חיי משפחה לבין עבודה ימית**, הכוללת לעיתים היעדרויות ממושכות מהבית. הבנה זו חשובה לניתוח דפוסי הגיוס והשימור בענף, שכן האחריות ההורית עשויה להשפיע על בחירת מסלולי קריירה, על זמינות לעבודה בינלאומית ועל הצורך בגמישות תעסוקתית.

הסקר מצביע על **פרופיל השכלה מגוון**, אך עם דגש ברור על **רקע מקצועי ויישומי**. מתוך כלל המשיבים, 80 משיבים (כ-32%) דיווחו כי סיימו תיכון או תעודת בגרות, 77 משיבים (כ-31%) למדו בלימודים על-תיכוניים לא אקדמיים, כגון קורסים מקצועיים או לימודי הנדסאים, 37 משיבים (כ-15%) ציינו כי הם בעלי תואר ראשון, ו-47 משיבים (כ-19%) ציינו כי הם בעלי תואר שני. בנוסף, 5 משיבים (כ-2%) בלבד דיווחו על השכלה יסודית או ללא השכלה פורמלית (איור 7).



■ תיכון / תעודת בגרות ■ לימודים על-תיכוניים לא אקדמיים ■ תואר שני ■ תואר ראשון
■ השכלה יסודית או ללא השכלה פורמלית

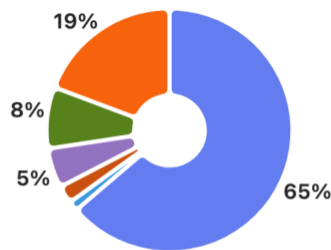
איור 7 - השכלה

ההתפלגות של פרופיל ההשכלה מצביעה על כך שרוב המשיבים מגיעים מרקע חינוכי המעוגן בידע טכני ויישומי, מאפיין טבעי לענף ימי הנשען על מיומנויות מעשיות. במקביל, חלק לא מבוטל מבעלי תארים אקדמיים עשוי להעיד על התרחבות תחומי העיסוק בענף, הכוללים כיום גם ניהול, הכשרה, תכנון וחדשנות טכנולוגית. באופן כללי, משתתפי הסקר מייצגים ענף שבו משולבים בוגרי מסלולים מקצועיים לצד בעלי השכלה גבוהה, מה שמחזק את הדימוי של הענף כדורש שילוב בין ניסיון מעשי להבנה תאורטית, מה שנתמך בספרות ובהשכלה המקצועית הנדרשת מימאים על פי סטנדרטים בינלאומיים^{45,44}.

רובם הגדול של משתתפי הסקר עברו מסלול שירות חובה, צבאי בעיקרו. מתוך המשיבים, 154 איש (כ-61%) ציינו כי השלימו שירות צבאי, ו-46 נוספים (כ-18%) דיווחו כי הם משרתים כיום בשירות סדיר או קבע. בנוסף, 12 משיבים (כ-5%) ציינו שירות מילואים פעיל, ו-2 משיבים נוספים דיווחו על שירות לאומי או אזרחי. לעומתם, 19 משיבים (כ-8%) ציינו כי לא שירתו מסיבות שונות, ומיעוט קטן (כ-2%) בחר שלא להשיב או הדגיש מצבים ייחודיים כגון פטור משירות. הנתונים משקפים את מאפייני האוכלוסייה הישראלית בגילאי העבודה הפעילים, בה השירות הצבאי מהווה חוויה מכוננת ובמקרים רבים גם פתח טבעי להשתלבות בעבודה ימית, במיוחד בקרב מי ששירתו בחיל הים או ביחידות טכניות. עם זאת, עולה כי מבנה השירות הצבאי בישראל, שבו רוב הצעירים מתגייסים לשירות כללי שאינו בהכרח מקצועי, עלול לעכב את הכניסה לענף הימי, ולעיתים לדחות אותה לשנות העשרים המאוחרות (איור 8).

Mori Y. [An analysis of challenges and impacts of different trends/factors on the implementation of onboard training: perspectives from maritime education and training institutions](#). *Cognition, Technology & Work*. 2025:1-15

Baum-Talmor P, Gekara V. Flexibility, Security and the Need for Training. In: *Seaways - The Nautical Institute Magazine*. London, UK: The Nautical Institute; 2015



■ שירות לאומי/אזרחי ■ שירותים כיום ■ לא שירתו ■ שירות מילואים ■ אחר/לא השיבו ■ שירות צבאי מלא

איור 8 - שירות צבאי

בהקשר זה, במחקר נבחן נושא חליף הגיוס כאפשרות שנועדה להתמודד עם פער זה, כך שניתן יהיה לשלב הכשרה ימית במסגרת השירות הצבאי עצמו, בו צעירים יוכלו לרכוש מקצוע ימי כבר בגיל 18 ולהשתלב לאחר מכן בצי הסוחר. מודל כזה עשוי להבטיח רצף הכשרה ותעסוקה, לחזק את הקשר בין מערכת הביטחון לתעשייה הימית האזרחית, ולתרום ליצירת תשתית של כוח אדם צעיר, מוכשר ומתחדש בענף. נושא זה יקבל התייחסות מעמיקה יותר בהמשך הדו"ח, במסגרת דיון רחב יותר על אסטרטגיות לגיוס ושימור ימאים בצי הסוחר הישראלי.

4.2 משתתפי הראיונות

במחקר נערכו ראיונות עומק עם מגוון רחב של אנשי ים ואנשי חוף, בעלי רקע שונה ותפקידים שונים בענף⁴⁶. המרואיינים כללו קציני סיפון ומכונה בדרגות זוטר ובכיר, רב-חובלים, מכונאים, ימאים מתחילים, בוגרי הכשרות, וכן עובדים חופיים בתפקידי ניהול, תפעול והדרכה. קבוצת המרואיינים ייצגה טווח רחב של ניסיון, מהפלגה ראשונה ועד עשרות שנים בים ועבודה על כלי שיט שונים, ביניהם אוניות מכולות ארוכות טווח, ספנות חופית, מכליות וכלי שיט בדגל זר. הראיונות כללו גם נקודת מבט של מנהלים המתמקדים בתנאי ההעסקה, חוזים, רווחה ושימור כוח אדם.

5 גורמים המשפיעים על גיוס ימאים בישראל

5.1 תדמית המקצוע

בעיני רבים, מקצוע הים בישראל נתפס כמרוחק, מיושן או בלתי נגיש. ממצאי הסקר מעלים כי חלק מהמשיבים כלל לא הכירו את מסלולי ההכשרה או את אפשרויות הקידום לפני שהחלו לחקור את התחום באופן עצמאי. אחד המשיבים ציין במפורש כי "לא ידעתי בכלל שיש מסלול כזה, נתקלתי בזה

⁴⁶ לצורך שמירת פרטיות המשתתפים, הדו"ח אינו עושה שימוש בשמותיהם האמיתיים של המרואיינים. במקום זאת, לכל משתתף הוקצה שם בדוי, המיוצג בראשי תיבות (כגון: ר"ל, ק"ר, נ"א). ראשי תיבות אלו מופיעים באופן עקבי לאורך הדו"ח ומשמשים לזיהוי אנונימי תוך שמירה מלאה על חיסיון המידע.

רק במקרה". ראינות העומק מחזקים תופעה זו. ימאים ותיקים מתארים חוסר הערכה ציבורית למקצוע וחוסר מודעות רחבה. בעיני רבים, מקצוע הים בישראל סובל מתדמית חלשה, מיושנת ולעיתים אף שלילית, תדמית הבאה לידי ביטוי הן בסקר והן בראינות. חלק מהמרוויינים ציינו כי המקצוע סובל **מדימוי שאינו משקף את העומק המקצועי והאחריות הכרוכה בו**. לדוגמא ק"ס הסביר:

"באמת, אני חושב – בדעה אישית – שהמקצועות הימיים לא מוערכים מספיק. הימאים לא מוערכים מספיק... ואני עדיין חושב שכיום אין הערכה מספיקה למקצוע הזה. המקצוע הזה טומן בחובו אחריות כבירה – יש לך אחריות על חיי אדם, על כלי השייט שלך, על האונייה שאתה גורר, על מתקני הנמל, על הוצאות, ועל אלף ואחד דברים. ואני חושב שמקצועות הימאות באיזשהו מקום הפכו לפחות מוערכים".

זה מדגיש את הפער בין מורכבות התפקיד לבין אופן הצגתו לציבור. מרוויינים אחרים הדגישו כי למרות שבעבר הייתה למקצוע יוקרה, היום היא כמעט נעלמה. כפי שנ"ר תיאר: "זה מקצוע עם פרסטיז' ויוקרה; 'קצין בצי סוחר' עדיין נחשב, אבל זה לא בא לידי ביטוי בגיוס". ט"מ הרחיב על שינויים בעשורים האחרונים: "פעם... זה היה משהו שנתן מוטיבציה לאנשים לעלות לים, לראות עולם. היום זה לא כזה משנה", והוסיף כי בעבר הצוות הישראלי המלא יצר תחושת שייכות שכיום כמעט ואינה קיימת. חלק מהמשיבים הדגישו כי היוקרה שאכן קיימת בחלק מהדימויים הציבוריים, כמו דמות רב החובל בתרבות הפופולרית, אינה מתורגמת למודעות או הערכה אמיתית בישראל. ק"ל ציין זאת במפורש: "השכר זה לא הפתרון... מה שחסר, זה היוקרה. להעניק לזה יוקרה, כמו רופא, מהנדס, עורך דין... בארץ זה לא מכובד, כי אין מודעות אליו". מרוויינים הציעו צעדים פשוטים יחסית שעשויים לשנות את התמונה, למשל, **מדים** שיחזקו את תחושת הגאווה, **כנסים מקצועיים** המעניקים תעודות הצטיינות והוקרה, **ומתן הזדמנויות להצגת הישגים והשתתפות בקהילה מקצועית**. אף שמדובר בצעדים סמליים לכאורה, הם יכולים לתרום באופן משמעותי לחיזוק תחושת השייכות והמוטיבציה במקצוע.

ז"ב, לדוגמה, הדגיש כי גם אירועים משמעותיים המספקים הזדמנות טבעית לחשיפה, כמו מבצע החילוץ של כ-100 רופאים באונייה ישראלית במהלך המלחמה, לא זכו לפרסום מספק:

"אני חשבתי שאחרי הפעילות שצים עשתה עם הרופאים, ... שחילצו 100 רופאים מאיזושהי מדינה, כן. ודחפו אותם שם לקבינות, הם היו מלא אנשים בקבינות שם. נכון. והביאו אותם ארצה בזמן המלחמה, ואני חשבתי אישית שזה הולך לפתוח לפחות את הסקרנות לראות מה זה. נכון. כי אומרים חברה צים, אוניית קונטיינרים, והאמת שלא דיברו מספיק על זה. לא דיברו מספיק על זה, וחבל לי"

תחושת החמצה סביב אירוע ציבורי חיובי משקפת ליקוי עמוק יותר במדיניות התקשורתית של הענף. מספר מרוויינים תיארו מצבים שבהם המוניטין של המקצוע אינו רק שלילי אלא גם מלווה בסטיגמות מיושנות. ו"ב למשל סיפר:

"אתה יודע שאני פעם אחת, כששמעו שאני קברניט של אוניית סחורה, אז אמרו לי, אה, זה אלה שמבריחים את הסיגריות... זה ברמה כזאת. כן, לא, לא יודעים, לא מבינים."

הערות כאלה משקפות חוסר היכרות ביחס למהות העבודה הימית בצי הסוחר העכשווי. גם ד"ל תיאר שיחות עם יוצאי צי סוחר וותיקים:

"אני מדבר לא מעט עם אנשים שהיו בצי הסוחר, אנשים מבוגרים, והם לא ממליצים לילדים שלהם ללכת להיות שם. כי הם יכולים להיות, איך אומרים, השגרירים הכי טובים... זה הכי מפתיע אותי."

מה שמדגיש את הפער בין הדור הוותיק לבין דור העתיד הפוטנציאלי. לצד בעיות התדמית, בלטה מאוד גם סוגיית החשיפה הדלה לצעירים ולציבור הרחב. פ"ל ציין:

"נכנסתי לאתר של הרשות ונכנסתי לדף האינסטגרם שלהם ואתה יודע, זה על הפנים. אם אתה מסתכל על מה שיש להם (לרשות) יש להם איזה דף אינסטגרם עם איזה חמש תמונות ויש להם איזה מין דף פייסבוק גם עלוב"

אחרים תיארו את השחיקה בתפיסת המקצוע כחלק מהתדרדרות כללית במעמד הימאי בישראל. ל"נ, לדוגמה, התייחס לירידה במספר העובדים והקצינים: "לפי דעתי התחום הזה הולך לכיוון המוות... הדרך היחידה זה להפוך את המשרה למתגמלת מבחינה כלכלית". דבריו משקפים את הקשר הישיר שציינו מרואיינים נוספים בין תדמית נמוכה, תגמול שאינו תחרותי, וקושי למשוך מצטרפים חדשים. מרואיינים נוספים הצביעו על כך שהתדמית השלילית היסטורית, ולעיתים גם סטיגמטית. ס"נ ניסח זאת כך: "התדמית של ימאי בישראל היא מאוד לא טובה... מי שהיה הולך לים זה היה לא בדיוק החבר'ה הכי מבריקים", והשווה זאת למסורות ימיות היסטוריות בעולם שבהן גיוס כוח אדם לים נעשה בכפייה.

הספרות העולמית מצביעה על כך שמדינות מערביות נאלצות להשקיע באופן עקבי במיתוג מקצועי כדי למשוך צעירים. גם בישראל ניכר פער משמעותי בין מה שהמקצוע מציע בפועל, טכנולוגיה מתקדמת, פוטנציאל השתכרות גבוה, אפשרויות קידום, לבין האופן שבו הוא נתפס. פער זה משפיע באופן ישיר על ההחלטה הראשונית של מועמדים להירשם להכשרה ועל מוטיבציית הכניסה לענף.

סוגיה רחבה יותר שעולה ממדינות אחרות נוגעת גם לשינויים בתפיסות של דור העובדים הצעיר. כיום, צעירים רבים אינם מחפשים קריירה אחת שתלווה אותם עד גיל הפרישה, אלא מצפים להזדמנויות עתידיות, אפשרות לתנועה בין תחומים וגמישות תעסוקתית⁴⁷. שוק העבודה של ימינו

Baum-Talmor P, Şahin ÇE. Employment Practices, Cost Minimization, and Their Implications for ⁴⁷ Food Provisions and Seafarers' Wellbeing on board Ships - A Qualitative Analysis. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/00469580241229613>. INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing. 2024;61:00469580241229613

גמיש ותחרותי בהרבה, ותדירות המעבר בין מקצועות עולה בהתמדה. במקביל, ההתפתחויות הטכנולוגיות יוצרות חוסר ביטחון תעסוקתי גם בתחומים שבעבר נחשבו יציבים, ובכללם המקצוע הימי. לפיכך, נדרשת כיום חשיבה מחודשת על מודלים תעסוקתיים חדשניים, שיאפשרו לאנשי ים לשלב בין תקופות שירות בים לבין עבודה בחוף, באופן שיפחית שחיקה ויאפשר איזון עם חיי משפחה. כמו כן, יש מקום לפתח מסלולים מותאמים לנשים ולצרכים משפחתיים, לאור העלייה בדרישות לשילוב מגדרי ולשיפור האיזון בין עבודה לחיים פרטיים.

5.2 מודעות נמוכה למקצוע

אחד החסמים בגיוס לענף הספנות בישראל הוא **היעדר מודעות בסיסית לקיומו של המקצוע, למסלולי ההכשרה, ולאפשרויות הקידום של העבודה בים**. ממצאי הסקר והראיונות מצביעים על כך שרבים מהימאים הישראלים כלל לא הכירו את המקצוע עד שנחשפו אליו במקרה, דרך חבר, בן משפחה, מודעה מזדמנת או מפגש עם בוגר המכון. ט"ר תיאר את עומק הנתק הציבורי מהתחום:

"הבעיה היא שהציבור לא מכיר את הים. הוא לא יודע מה זה הים, לא מכיר את התפקידים, לא יודע כלום. מרגע שהאונייה עוזבת את הנמל מבחינתו 'אין כלום'."

ר"א חיזק נקודה זו ושיקף חוסר מודעות גם לגבי ההכשרה עצמה:

"אני חושב שהבעיה הכי גדולה זה שאנשים בארץ לא מודעים לזה שזה קיים. פשוט לא מודעים. ולא מודעים שהלימודים הם בחינם. ולא מודעים שהלימודים... פשוט לא מודעים"

נ"ו אמר משהו דומה:

"עצם חוסר פרסום וחוסר ידע בציבור הרחב הוא זה שמגביל מאוד את כמות האנשים שמתעניינים בגיוס."

מראיינים אחרים הדגישו כי הציבור כמעט ואינו מודע למסלולי ההכשרה. מ"ק אמר:

"לגבי גיוס, קודם כל שאנשים יכירו את המקצוע. בזמנו, כשאני הייתי (צעיר), הייתה תוכנית "עפים על הגלים", שכל הזמן העלתה את זה לתודעה, ואנשים נחשפו לזה. היום אפילו אנשים בחיפה, ליד הנמל, אין להם מושג על המקצוע הזה. אם אתה לא יודע שמהו קיים, אתה לא יכול ללכת ללמוד אותו."

בהקשר של גיוס צעירים, ז"ב ציין שהקבוצה הרלוונטית ביותר, יוצאי צבא, לא קיבלה חשיפה משמעותית למקצוע במסגרת מנגנונים טבעיים כמו ימים פתוחים, מסלולי עבודה מועדפת או הכוונה מקצועית. אחרים תיארו כישלון של ניסיונות קיימים: ס"ב הזכיר כי גם הרצאות רבות בבתי ספר ובמכללות "לא צלחו", בעוד ס"א סיפר כי הוא עצמו הגיע למקצוע רק דרך פרסום בודד בפייסבוק, מה שממחיש את החשיפה הנקודתית והמקרית כיום.

נוסף על כך, עלתה מהריונות תחושה כי **המקצוע הימי בישראל לא עולה כאפשרות מקצועית בקרב צעירים**. למשל פ"ל טען כי סטודנטים מצטיינים, אקדמאים פוטנציאליים בתחומי הנדסה, משפטים או עסקים, אינם רואים במקצוע אפשרות מציאותית, משום שהמקצוע הימי לרוב משויך לתדמית נחותה יחסית ולמעמד סוציו-אקונומי נמוך.

מרוויינים רבים הדגישו את **היעדר הנוכחות של הענף במרחב הציבורי ובתקשורת**. מ"ק הסביר: "אנחנו לא בטלוויזיה, לא ברדיו... החשיפה בפייסבוק? זה כלום לעומת החשיפות הגדולות.", מה שמעיד על כך כי פייסבוק כבר עלול לא להיות ערוץ רלוונטי עבור צעירים כיום. בנוסף לכך, קיימת גם תחושת היעדר הכוונה מוסדית. ל"ק ציין כי אין מערך שמציג לבוגרי המכון ולימאים את מגוון מסלולי הקידום: "רספ"ן צריכים להרים פה את הכפפה... בכל קול קורא לימאים להגיד להם: אלה האפשרויות שלכם להתקדם".

בהשוואה למה שקורה במדינות אחרות, **הרשתות החברתיות וכלי חיפוש העבודה הדיגיטליים ממלאים כיום תפקיד מרכזי ביכולת לגייס ימאים חדשים**. כ-72% מהימאים דיווחו כי הם מחפשים עבודה באמצעות פלטפורמות מקוונות במהלך תקופת החופשה שלהם – נתון המעיד כי תהליך חיפוש העבודה עבר כמעט כולו למרחב הדיגיטלי⁴⁸. לפיכך, השקעה בתשתיות שיווקיות מקוונות, בפרסום ממוקד ובנוכחות ברשתות החברתיות היא חיונית כדי להגיע למספר מרבי של מועמדים פוטנציאליים. ממצאים אלה מתיישבים עם תמונה רחבה יותר שעולה מהסקר. הצעירים בישראל כמעט ואינם נחשפים למקצוע הימי במהלך שנות הלימודים, השירות הצבאי או השנים הראשונות בשוק העבודה. התוצאה היא שמאמצי הגיוס נשענים בעיקר על מי שיש לו זיקה אישית, משפחתית, חברתית או מקצועית ולא על תהליך חשיפה מסודר. לחלקם אין רקע ימי כלל, ולמרות מגורים בסמוך לחוף לא נחשפו לענף כמסלול קריירה. 41% מהמשיבים (61 משתתפים) אמנם הגיעו עם זיקה מוקדמת כלשהי לתחום דרך שירות צבאי, לאומי או אזרחי, אך מנגד 21.8% (55 משיבים) עסקו רק בספנות חופית ולא נחשפו למסלולי הכשרה מקצועיים. חשוב במיוחד לציין כי 37.7% מהמשיבים (95 אנשים) שהיו או הינם ימאים בפועל עדיין דיווחו שלא הכירו את מסלול ההכשרה לפני שנחשפו אליו דרך חברים, מודעה אקראית או הכוונה נקודתית, נתון שממחיש עד כמה הידע על התחום אינו נגיש גם בקרב מי שהגיעו לבסוף למקצוע.

בנוסף, חלק מהמשיבים הצעירים, כולל כאלה שגילם קטן מ-18, העידו שהם גרים ליד הים אך מעולם לא שמעו על קריירה ימית או על האפשרות ללמוד במוסדות להכשרת ימאים, נתון שמדגיש פער עמוק בין קרבה גיאוגרפית לבין חשיפה מקצועית אמיתית. כמה משיבים הדגישו את הצורך להתחיל

Danica. Danica Crewing Specialists - Seafarers Survey 2024 <https://www.danica-maritime.com/wp-content/uploads/2024/11/Danica-Seafarer-Survey-Report-2024.pdf>. 2024

בחינוך ימי כבר מגיל צעיר, במטרה ליצור "גאוות יחידה" (נאמנות, וגם הבנה באופן כללי על חשיבותו של התחום הימי), ולעודד השתלבות עתידית. "הייתי שמח אם ישקיעו יותר בחינוך הימי בבתי הספר התיכוניים", אמר אחד מהם.

מודעות נמוכה היא, לפיכך, לא רק בעיה של תדמית אלא חסם מבני משמעותי, הגורם לכך שהים כלל לא מופיע על מפת האפשרויות המקצועיות עבור רוב הצעירים בישראל. ללא תשתית חשיפה רחבה, במערכת החינוך, בצבא, במדיה ובערוצי השיווק המקצועיים, היקפי הגיוס יישארו מצומצמים, ללא קשר לאטרקטיביות האמיתית של המקצוע.

ממצאים אלה תואמים מגמות בינלאומיות, במחקרים שמצביעים על כך כי מקצוע הים כמעט ואינו נוכח בשיח הציבורי במדינות מפותחות^{50,49}, ודו"חות אלה מציינים שצעירים "כמעט ואינם נתקלים במקצוע כמסלול קריירה". גם הארגון הבינלאומי לרווחת ימאים מדגיש כי לציבור "הבנה מצומצמת ביותר של המציאות הימית"⁵¹, ומחקר אחר מתאר את העובדה שהיעדר נראות ציבורית הוא אחד מהגורמים המבניים העולמיים לפערי גיוס⁵². מחקר אחר מראה כי היעדר חשיפה מוקדמת וחוסר בניית זהות מקצועית מקשים על משיכת מועמדים חדשים⁵³.

5.3 חסמי גיוס שקשורים לעלויות במהלך מסלול ההכשרה

אחד החסמים שעלה בתהליך הגיוס לענף הספנות בישראל הוא ההיבט הכלכלי, הן בהיבט הישיר של עלויות ההכשרה והן בהיבט העקיף של אובדן הכנסה, אי-ודאות תעסוקתית ותקופות חוף ארוכות ללא שכר. עבור רבים, הכניסה למסלול הימי דורשת לא רק מוטיבציה מקצועית, אלא גם יכולת להתמודד עם תקופה משמעותית של הכשרה ואי-יציבות כלכלית, תהליך מורכב במיוחד עבור מי שנכנסים למקצוע בגיל מאוחר יחסית, לעיתים עם משפחה וילדים.

אחד המרואיינים שמתארים את המתח הכלכלי הוא פ"ל, שמסביר כי הקורס לקצונה, אשר נמשך שלוש שנים, אינו מאפשר למתמחים להתפרנס כלל וכי הוא ואחרים מנסים לפעול לשינוי המצב:

The Global Supply and Demand of Seafarers in 2021. London, :BIMCO. *Seafarer Workforce Report* ⁴⁹ UK: International Chamber of Shipping (ICS);2021
Forum GM. *The Able-Skilled Seafarer: Re-envisioning the Seafarer of the Future*. ⁵⁰ <https://globalmaritimeforum.org/insight/the-able-skilled-seafarer-re-envisioning-the-seafarer-of-the-future/>. Published 2021.
ISWAN. *Seafarers' Health and Wellbeing Annual Review*. <https://www.iswan.org.uk/wp-content/uploads/ISWAN-2023-24-Annual-Review.pdf>. ⁵¹ 2024
Sampson H, Acejo I, Ellis N, Turgo N. *The health and wellbeing of Seafarers working on cargo ships in 2023-2024*. <https://www.maritime.bg/wp-content/uploads/2025/05/Report-One-Cargo-seafarers-health-and-wellbeing-2023-2024-FINAL.pdf>. ⁵² 2025
Baum-Talmor P. *Careers and Labour Market Flexibility in Global Industries: The case of seafarers*. ⁵³ <http://orca.cf.ac.uk/109438/>. Cardiff: SIRC, Cardiff University; 2018

"הבנו לפני כמה שנים שהקורס האינטנסיבי שלהם, שאורך שלוש שנים בתנאים של יום-יום, למעשה לא מאפשר להם להתפרנס. אז הצלחנו להוציא מהאוצר מה שנקרא דמי מחיה לצוערים כל עוד הם בקורס. העלינו אותו בשנה האחרונה לחמשת אלפים ומשהו שקל לחודש... אותו דבר, הבנו שתחילת העבודה שלהם כקצינים זוטרים, קצין שלישי, שני, עד שמגיעים לדרגות הבכירות, זו עבודה מאוד קשה ושם יש הרבה נשירה, אז גם הצלחנו להוציא מה שנקרא מענק התמדה: לתת למי שיש שעות ים מענק התמדה, בתקווה שזה ישאיר חלק מהם."

נושא ההכשרה עלה מהנתונים כאתגר מרכזי. רבים התייחסו לקושי לממן את לימודי הקצונה ולפער בין משך ההכשרה לאפשרויות התעסוקה לאחר סיום הלימודים. "הסיבה העיקרית שבגללה לא הצטרפתי לקורס הנוכחי היא העלות הגבוהה של הקורס ומשך הקורס (כמעט שנה ללא קבלת שכר)", ציין אחד המשיבים. בנוסף, קיימת תחושת "מעגל סגור" בקרב חלק מהמשתתפים, שבו מי שאינם מגיעים מהתחום מראש מתקשים להשתלב.

5.4 פער בין ההכשרה לבין העבודה בפועל

אתגר נוסף שזוהה בהקשר של גיוס וגם שימור של כוח אדם ימי בישראל הוא **הפער בין תהליך ההכשרה לבין המציאות המקצועית בים**, מה שמצביע על השנים הראשונות כשלב מכריע בין גיוס לשימור. מהראיונות עולה בבירור כי השנים הראשונות, ההפלגות הראשונות, ההתנסות כצוער, ההתמודדות עם תנאים מקצועיים ותרבותיים, מהוות שלב קריטי שבו רבים מחליטים אם להישאר במקצוע או לעזוב. זהו שלב ביניים חשוב: לא עוד "גיוס", אבל גם עדיין לא "שימור", אלא אזור דמדומים שבו נבחנת היכולת של המערכת להחזיק עובדים צעירים במקצוע. כבר בשלב ההכשרה עולה בראיונות חוסר שקיפות לגבי מה שמצפה לצוערים בהמשך. ר"נ מתאר זאת במפורש:

"לא ממש דיברו איתנו אז בזמנו, כשעשינו, במהלך ההכשרה הלימודית וזה לא בדיוק (הדגישו) לנו את העניין של השכר. זה היה משהו במקום מאוד כזה אפור, זה לא היה כזה שחור על גבי לבן בדיוק מה מצפה מבחינת השכר שם."

חוסר הוודאות מתעצם כשהקדטים מגיעים לים. ר"ל מתאר את השלב הזה כנקודת שבירה עבור רבים:

"בשנתיים-שלוש האחרונות הגיעו תחתי... הרבה קדטים שהצלחתי להשאיר אותם... בסופו של דבר הם נתקלים בקושי, ואז אומרים לעצמם, זהו, עזוב אותי מהעבודה הזאת, זה עבודה קשה."

פ"ו הוסיף כי צוערים שמצליחים לשרוד את השנים הראשונות של העבודה בים, מגדילים משמעותית את סיכויי ההישארות לטווח ארוך:

"הקושי היותר גדול היום הוא להחזיק את האנשים בשלבים הראשונים... אם אתה מצליח היום להחזיק את האנשים חמש, שש שנים והם מגיעים לקורס בכירים, הסיכוי שהם יישארו כבר הוא

הרבה יותר גדול, כי אז מתחילה, ברגע שאתה נהיה חובל ראשון כבר ההסתכלות היא אחרת, אתה מסתכל על תמונה יותר רחבה, אתה כבר בניהול ואז גם האופציות אחרי זה בחוף."

גם **החוויות הראשונות בים** מעצבות את המשך הקריירה הימית. פ"א מתאר את ההפלגה הראשונה כנקודה מכרעת:

"ההפלגה הראשונה הייתה די קשה, כי אז התנאים של הקדטים הישראלים היו ברמה מאוד נמוכה מבחינת היחס שקיבלו. אם נפלת על קפטן זר שלא אוהב ישראלים... עבודות של מלח, צביעה, סחיבת ציוד. אם נפלת על קפטן טוב... יותר זמן בגשר... כתבנו מכתב לבית הספר... והוא פחד ואז נכנסו תנאים טובים יותר, שקדטים ישראלים יהיו יותר בגשר ופחות בעבודות סיפון וצביעה... אני מאמין שעכשיו זה יותר טוב."

לא רק ההתנסות המקצועית עצמה מהווה חסם, אלא גם **תקלות ברוקרטיה או תפעוליות** העלולות לגרום לתקופות זמן ללא הכנסה. ק"א מתאר מקרה שבו חסר בקורס חיוני (STCW) הוביל להשבתה מקצועית:

"הייתי (קצין) שלישי... הייתי אמור לעלות... אבל בגלל משרד התחבורה לא הלכתי... ויום אחד אומרים לי: 'אתה לא יכול לעלות, כי אין לך STCW'. ... עליתי לאונייה, ובאותו יום נאלצתי לרדת מהאונייה. זה אומר שאני מקורקע לתקופה מאוד ארוכה, וזה בלי משכורת."

עיכובים מסוג זה פוגעים לא רק בתהליך המקצועי אלא גם בביטחון הכלכלי, עמדה שמוזכרת גם בסקר, שבו משיבים הדגישו **שהעדר שכר בתקופות חוף ותקופות המתנה עלול להוות חסם משמעותי להצטרפות למקצוע**. בנוסף, גם כאשר ימאי רוצה להמשיך, אין תמיד אונייה זמינה, כפי שק"ר ציין:

"הימאים שממשיכים, זה שהם רוצים להעלות על אוניות, אבל החברה אומרת להם, אין לנו אונייה כרגע בשבילך."

בנוסף, **האיכות של ההכשרה עצמה**, במיוחד כשמדובר בקשר בין מה שנלמד בכיתה לבין מה שנדרש בפועל על האונייה, עלה כגורם חשוב. ר"ג מציג ביקורת על תהליכי ההכשרה:

"במרביית הקורסים לא היה משנה אפילו מה אתה יושב ולומד בכיתה, אתה חוזר הביתה... מועד א' במבחן לא עברתי, מועד ב' עברתי בלי בעיה אחרי יוטיוב. הבעיה לא בי, הבעיה במי שמלמד אותי."

גם ד"ג מציג פער בהכשרה המעשית והפיקוח עליה:

"...להשקיע בהכשרה שלהם, להגדיר אדם ולבדוק מולו את ההתקדמות של הצוער כחלק מהגדרת התפקיד שלו. היומן צוער לא באמת אפקטיבי, כי הרבה אנשים מזייפים כמעט את כולו."

יחד עם זאת, יש גם נקודות אור, נ"ר מציין מאמצים מתמשכים לשיפור החוויה:

"יש מקרים טובים, קדטים יורדים ואומרים שהצוות מצוין ויש גם פחות טובים... יש מוניטורינג כל הזמן. הקדטים הם דור העתיד, זה מקבל הרבה דגש."

ממצאים אלו עולים בקו אחד עם **הספרות הבינלאומית**. מחקרים על הכשרת קדטים והפלגות אימון מצביעים על כך **שהאונייה אמורה להיות סביבת הלמידה המרכזית**, אך בפועל יישום ההכשרה בים נתקל בקשיים, כולל זמינות מוגבלת של מקומות לקדטים, הבדלים גדולים מדי בין חברות ספנות שונות וחוסר יכולת להבטיח הכשרה מעשית איכותית לכל תלמיד^{54,55}. מחקרים נוספים מראים כי **תקני ה-STCW והדרישות הפורמליות להכשרה אינם מתורגמים תמיד ללמידה אפקטיבית בכיתה ובאונייה**. מחקרים בינלאומיים (ולא המחקר הנוכחי) מעידים על כך כי קצינים צעירים נאלצים לעיתים קרובות ללמוד טכנולוגיות חדשות "על הדרך" באמצעות ניסיון אישי והדרכה לא-פורמלית^{57,56}. ממצאים אלו מחזקים את מה שעולה בראיונות בישראל לגבי השנים הראשונות כשלב ביניים קריטי בין גיוס לשימור, שבו פערים בהכשרה עלולים להוביל לנשירה מוקדמת מהמקצוע.

5.5 חיי ים ומשפחה

מהנתונים עולה גם כי **מקצוע הימאות נתפס כמתאים בעיקר לצעירים רווקים**, שיכולים להרשות לעצמם היעדרויות ממושכות מהבית. אחד המרואיינים ציין כי "בסופו של דבר ב-20 שנה התחום יורד ויורד... הרבה עוזבים בדרך כי לעזוב את הבית בשביל 20 אלף ברוטו זה לא זה". מסקירה כללית של העדויות עולה כי המקצוע מתנגש כמעט בהכרח עם **הרצון להקים משפחה או לנהל אורח חיים יציב לאורך זמן**. מ"ק למשל ציין:

"דבר שני זה חיי משפחה. הרבה אנשים באים ואומרים לך, אוקיי, אז אני עכשיו עולה לים, יהיה לי קשה להכיר בחורה, יהיה לי קשה להקים משפחה, אז זה עוד חסם מבחינתם... אחד מהם פרש כי אשתו כבר הודיעה לו, כשהוא עוד בים, אמרה לו, אם אתה לא חוזר מהר מאוד, אתה לא תמצא אותי כבר בבית. אז הוא פרש פשוט מהקורס."

Mori Y. [An analysis of challenges and impacts of different trends/factors on the implementation of onboard training: perspectives from maritime education and training institutions](#). *Cognition, Technology & Work*. 2025:1-15

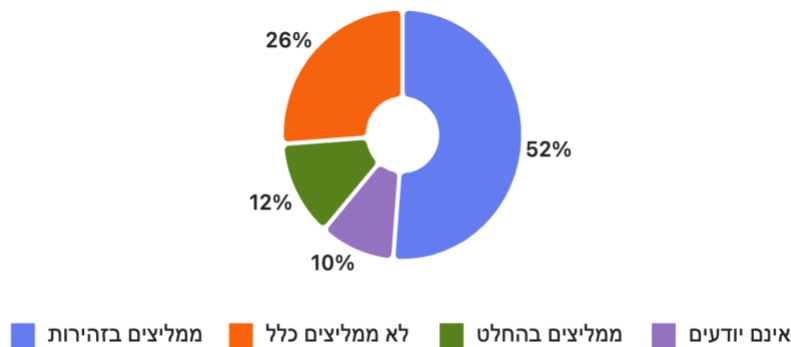
Gekara V. Understanding attrition in UK maritime education and training. ⁵⁵ <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14767720902908190>. *Globalisation, Societies and Education*. 2009;7(2):217-232

Tang L, Sampson H. Training and technology: findings from the questionnaire study. ⁵⁶ <https://orca.cardiff.ac.uk/id/eprint/25531/>. Paper presented at: SIRC Symposium Proceedings; 2011, 2011

Sampson H, Turgo N, Acejo I, Ellis N, Tang L. 'Between a Rock and a Hard Place': The Implications of Lost Autonomy and Trust for Professionals at Sea. <https://pearl.plymouth.ac.uk/pbs-research/94/>. *Work, Employment and Society*. 2019;0(0):1-18

ממצאי המחקר בישראל תואמים באופן הדוק את הספרות הבינלאומית, שמדגישה כי עבודת הים מתנגשת באופן מבני עם חיי משפחה. מחקרים רחבי היקף^{59,58} מצביעים על כך שמשכי הפלגה ארוכים, ריחוק מהבית וקושי לשמור על קשר זוגי והורי הם בין הגורמים המשמעותיים ביותר לנטישה מוקדמת. מחקרים על קריירות ימיות^{61,60} מראים כי **ימאים בעלי מחויבויות משפחתיות חווים שחיקה מוגברת, חוסר יציבות ואפשרויות התקדמות מוגבלות יותר**, ולכן נוטים לעזוב את המקצוע מוקדם יותר. בכך הספרות מחזקת את העדויות העולות בראיונות ובסקר בישראל, שהמקצוע מתאים בעיקר לשלב החיים שלפני הקמת משפחה, אך מתקשה להשתלב בחיים בוגרים ויציבים יותר.

בהקשר דומה, כאשר נשאלו משתתפי הסקר **האם היו ממליצים לאחרים לבחור בקריירה ימית**, התקבלו ממצאים מעורבים: כ-51% מהמשיבים (130) ציינו כי היו ממליצים בזירות, בהתאם לאדם ולנסיבותיו האישיות; 26% (66) השיבו כי לא היו ממליצים כלל; 12% (31) היו ממליצים בהחלט; ו-10% (25) ציינו כי אינם יודעים (איור 9).



איור 9 – האם היית ממליץ לאחרים לבחור בקריירה ימית

אחד המשתתפים, בטווח גילאים 55-64 עם ניסיון מקצועי משמעותי בענף, הרחיב וציין:

ISWAN. *Seafarers' Health and Wellbeing Annual Review*. <https://www.iswan.org.uk/wp-content/uploads/ISWAN-2023-24-Annual-Review.pdf>. 2024⁵⁸

Sampson H, Acejo I, Ellis N, Turgo N. The health and wellbeing of Seafarers working on cargo ships in 2023-2024. <https://www.maritime.bg/wp-content/uploads/2025/05/Report-One-Cargo-seafarers-health-and-wellbeing-2023-2024-FINAL.pdf>. 2025⁵⁹

Baum-Talmor P. *Careers and Labour Market Flexibility in Global Industries: The case of seafarers*. <http://orca.cf.ac.uk/109438/>. Cardiff: SIRC, Cardiff University; 2018⁶⁰

Baum-Talmor P. *Careers at sea: Exploring seafarer motivations and aspirations*. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-49825-2_5. In: Gekara V, Sampson H, eds. *The World of the Seafarer: Qualitative Accounts of Working in the Global Shipping Industry*. Vol 9. United Kingdom: Springer; 2021⁶¹

"לא הייתי ממליץ על זה כרגע. אין יציבות בתחום הזה. חברות ישראליות לא צריכות מלחים ישראלים – מלחים זרים זולים הרבה יותר עבור חברות ישראליות. פחות ממאתיים מלחים פעילים נותרו באיגוד המקצועי שלנו."

5.6 קריירה לאחר הצבא (חיילים משוחררים)

חלק ממשנתפי הסקר הדגישו כי שיתוף פעולה הדוק יותר בין חיל הים למוסדות ההכשרה האזרחיים עשוי לספק תשתית טבעית לגיוס ימאים צעירים, בעיקר משום שחיילים משוחררים מחיל הים כבר מכירים את סביבת העבודה, את המשמעת הנדרשת, ואת אורח החיים הימי. כפי שניסח זאת אחד המראיינים:

"למשוך אנשים מחיל הים ולהתחיל איתם הכשרות בצי הסוחר – זה הכי טוב, זה הכי נורמלי, כי הם כבר יודעים מה זה ים."

למרות הרצון של נציגי החברות למשוך חיילים משוחררים, ובעיקר בוגרי חיל הים, נראה כי בפועל רק מעטים מהם פונים למסלולים האזרחיים לאחר השחרור. נ"א הדגישה את החשיבות של **חשיפה יזומה לחיילים משוחררים** ובפרט לחיילי חיל הים:

"גם אם הם כבר משרתים בתוך חיל הים – אז ממש להציף את הנושא הזה. להביא אולי אפילו ימאים ליחידות... לעשות כנס למשתחררי חיל הים... לספר להם על התנאים, על החוויות, איזה כישורים זה נותן... מפגש עם אנשים מהתחום – זה משהו שמאוד חשוב."

ק"ר תיאר פוטנציאל דומה:

"אנחנו היינו מאוד שמחים לקבל חיילים משוחררים, שאיפה מחיל הים... אנחנו לכולם אומרים, תזכרו, אנחנו קיימים פה, כשתשחררו תבואו אלינו ונציע לכם קריירה. והם לא מגיעים."

כמה מראיינים ציינו כי כדאי לעודד **הקמת מערך הסברה והכוונה לחיילים לקראת שחרורם**, לרבות ימי חשיפה, כנסים ייעודיים ומפגשים עם אנשי מקצוע מהתחום. כמו כן, הוזכרו יוזמות קיימות בהיקף מצומצם, כמו מסלול דח"ש (דחיית שירות) המאפשר לבוגרי בתי ספר ימיים להשלים הכשרה מקצועית טרם גיוסם, אך אלו פועלות כיום בהיקף מצומצם בלבד. הרחבת יוזמות מסוג זה עשויה להוות בסיס יציב לגיוס דור חדש של ימאים ישראלים ולהבטיח מסלול תעסוקתי ברור ומשתלם כבר מהשלבים הראשונים בקריירה.

5.7 חליף גיוס

הנושא של **חליף גיוס** עלה במחקר כתוכנית שתאפשר לשלב את ההכשרה הימית במסגרת השירות **הצבאי**, כך שצעירים יוכלו לרכוש מקצוע ימי כבר מגיל 18 ולהשתלב לאחר מכן בצי הסוחר. חלק

מהמרוויינים ציינו כי לו הוצעה להם תוכנית כזו בתחילת דרכם, ייתכן שהיו בוחרים בה, במיוחד אילו קיבלו הכוונה מתאימה והבינו את אפשרויות ההתקדמות בתחום. אחד מהם אמר:

"אם במהלך השירות היו מציעים לי שלוש שנים של הכשרה ושלוש שנים של שירות באוניות הצי הסוחר כחלק מהצבא – היום בדיעבד הייתי הולך על זה בהחלט. אז אולי לא הייתי מספיק בוגר להבין את ההזדמנות, אבל עם הכוונה נכונה זה היה קורה."

כדי לבחון את העניין במסלול מסוג זה, נשאלה השאלה הבאה בקרב משתתפים שסימנו עצמם כתלמידי תיכון או כמשרתים בצבא: "אם הייתה ניתנת לך האפשרות, האם היית מעוניין לתצטרף למסלול שבו תבצע את שירותך הצבאי במסגרת הכשרה לקצונה ימית שאורכה שלוש שנים, ובסיומה תתחייב לעבודה בצי הסוחר למשך שלוש שנים נוספות?"

על שאלה זו השיבו 64 משתתפים. מבין המשיבים, 24 (כ-37.5%) ציינו כי היו שוקלים להצטרף למסלול בתנאים מתאימים, כגון שכר הולם, הכרה בלימודים או ביטחון תעסוקתי. 11 משתתפים (כ-17%) השיבו כי היו מעוניינים "בהחלט" להצטרף למסלול, מה שמצביע על פוטנציאל ממשי לגיוס צעירים למקצוע הימי באמצעות מודל כזה. מנגד, 14 משתתפים (כ-22%) השיבו כי אינם מעוניינים, מאחר שהשירות הצבאי חשוב להם בהקשרים אחרים, ו-7 נוספים (כ-11%) ציינו כי התחום הימי אינו מתאים להם. 7 משיבים (כ-11%) הביעו עניין ראשוני אך ביקשו לשמוע פרטים נוספים, ואילו משתתף אחד בלבד (כ-1.5%) הביע התנגדות מוחלטת, מה שמעיד על פוטנציאל גבוה מהצפוי.

רעיון "חליף הגיוס" עלה פעמים רבות גם בראיונות וזכה לתמיכה רחבה מצד גורמי מקצוע. מרוויינים תיארו את המודל לא רק כהזדמנות לגיוס, אלא כפתרון מבני המאפשר להתחיל את הקריירה בשלב מוקדם, לחזק את הרצף המקצועי ולצמצם את החסמים הנובעים מגיל הכניסה המאוחר למקצוע. מרוויינת נוספת הוסיפה כי מודל כזה של חליף גיוס עשוי להיות אטרקטיבי במיוחד:

"נגיד תוכנית של חליף גיוס... שלוש שנים הכשרה ושלוש שנים שירות באוניית סחר... זו נשמעת לי יוזמה חיובית... הזדמנות טובה... זה יכול להיות ממש טוב לעודד עוד גיוס של ימאים – בעיקר כשזה מאוד מאוד קשה – אז דווקא מגיל צעיר ובדרך כזאת זה יכול להיות ממש טוב."

גם נ"ו תיאר את הפוטנציאל של המהלך, ואף ציין כי קיימים ניסיונות ראשוניים:

"חליף גיוס זה מצוין. מה שאנחנו מקדמים עכשיו, הנושא של חליף גיוס, שאני גם שותף לו... יש לנו משהו שכן עובד, אבל בצורה מאוד מאוד מצומצמת... זה נושא של דח"ש (דחיית שירות)... אבל זה נדיר כי פשוט לא מספיק אנשים שומעים על זה."

פ"ר הציג עדות אישית המשקפת את כוחו של מודל כזה, לאחר שנשאל אם במהלך השירות היו מציעים לו מגיל 18 שלוש שנים של הכשרה, שלוש שנים של שירות באוניות הצי הסוחר כחלק מהשירות הצבאי הוא ענה:

"היום בדיעבד, כן... אם הייתה לי הכוונה... יכול להיות שהייתי הולך על ההרפתקה הזאת. בהחלט סיכוי טוב, בטח."

יחד עם זאת, היו מרואיינים שהצביעו על **ההפרדה שבין "חיל הים כצבא" לבין הקריירה האזרחית**. מ"נ אמר:

"חיל הים... זה צבא. והספנות, הימאות – זה כבר העולם האזרחי... אנשים... רוצים לעשות משהו אחר... בדרך כלל זה משהו משפחתי."

אמירה זו מדגישה שחליף גיוס אינו בהכרח מתאים לכולם, אך עשוי להתאים לאוכלוסיות בעלות זיקה קיימת. גם בהקשר הרחב יותר של גיוס לצי הסוחר, נ"ו ומ"ק הדגישו את חשיבות המערך הציבורי שצריך לאפשר חשיפה למסלולים הללו (נ"ו: "התודעה בכלל בקרב הציבור שיש דבר כזה שנקרא צי סוחר... פשוט נובע מחוסר פרסום... חוסר קמפיינים", מ"ק: "אני חושב שהנושא של הגיוס, לצי הסוחר, צריך לעבור למשרד התחבורה, לרספ"ן. צריך שיהיה גוף ממשלתי עם תקציב, שיעשה פרסום כמו שצריך.")

6 גורמים המשפיעים על שימור ימאים בישראל

6.1 חוזי העסקה ומשך הפלגות בים

מן הראיונות עולה כי **שאלת חוזי העסקה ומשך השהות בים מהווה חסם מרכזי בשימור ימאים בישראל**. המשתתפים תיארו פער עמוק בין דרישות המקצוע, הכוללות לרוב ניתוק ממושך מהמשפחה ומהחיים האזרחיים, לבין התמורה והגמישות המוצעות בפועל. כפי שתיאר ו"נ:

"אולי קיצור חוזים או משהו כזה, כי בתנאים שלנו, בנסיבות שלנו, של חיי היום-יום במדינת ישראל, זה הופך את המקצוע ללא אטרקטיבי כלל וכלל. כי המקצוע הוא דורש הקרבה גדולה מאוד... בן אדם שהוא בן אדם רגיל, נורמטיבי, עם משפחה וילדים וזה, קשה לו טיפה לשבת 120, 140, 150 יום באונייה. אז צריך לפצות על זה. והפיצוי, בתנאים שלנו, הוא לא הולם, ולכן זה חוסם את הגיוס."

הביקורת אינה מופנית רק לאורך החוזים, אלא גם **לאופיים המיושן ולחוסר ההתאמה שלהם למציאות תעסוקתית עכשווית**. ר"ל הדגיש כי גם כאשר מבוצעים שיפורים, הם מוגבלים וממוקדים בעיקר בהיבטים כלכליים, מבלי לבחון מחדש את מבנה העסקה עצמו:

"החוזה שלנו הוא מיושן, הוא כבר עברו דורות מאז... אנחנו כבר במאה ה-21, ואנחנו עדיין לא מדברים על חוזה שהוא משנות ה-80... נכון, משפרים אותו פה ושם, אבל משפרים אותו רק ביחס הכלכלי ורק בכמה דברים קטנים."

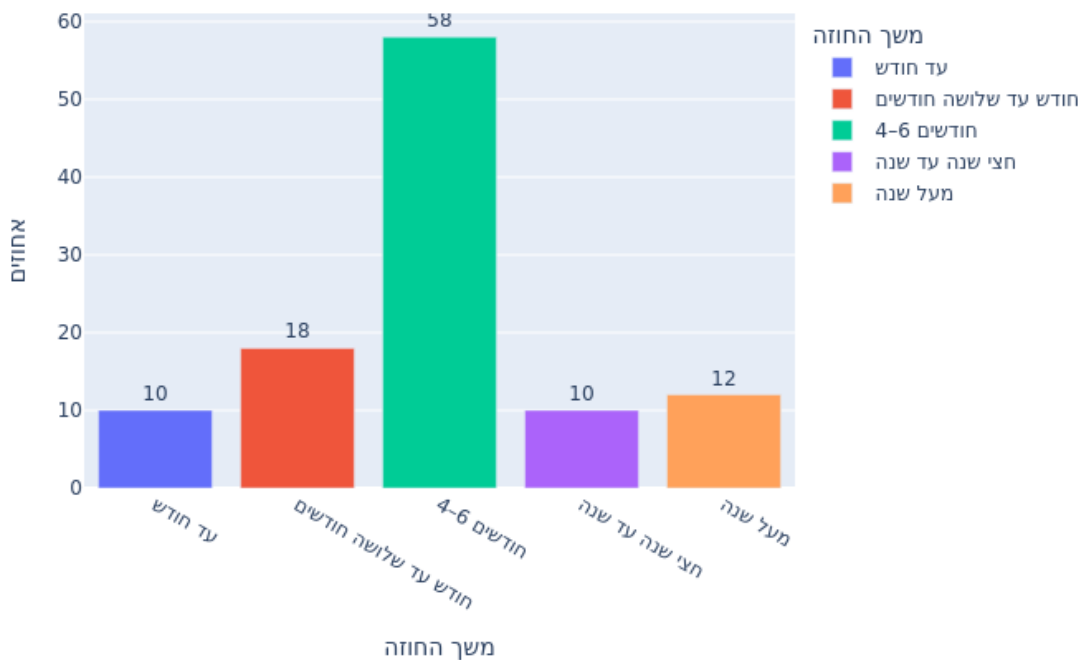
חלק מהמשתתפים הציעו גם רעיון **לפתרון המבוסס על ריבוי מסלולים וחוזי עבודה גמישים יותר**, שיאפשרו התאמה טובה יותר לשלבי חיים שונים. ל"נ סיכם זאת כך:

"אני חושב שהמפתח, להבאת אנשים בים, היא צריכה להיות שני אפיקים במקביל, היא לבנות מסלולים של חוזי עבודה, חוזי עבודה אופציונליים... דוגמה, היום עם חוזי עבודה ראשוני זה ארבעה חודשים, אז לא יודע, לעשות את זה נגיד חודשיים-חודשיים, לא יודע. קצת להמתיק את גלולת הניתוק."

מבחינת **משך ההפלגות בים**, מבין כלל המשיבים שעבדו או עובדים בתחום הימי בסקר, התקבלה תמונה עשירה ומגוונת של דפוסי העסקה מבחינת אורך ההפלגות וחוזי העבודה. מתוך כלל המשיבים לשאלה זו (94 משיבים), ניתן להבחין בהתפלגות רחבה, המשקפת רמות שונות של אינטנסיביות בעבודה הימית. 9 משיבים (כ-10%) דיווחו על הפלגות קצרות מאוד, בנות עד חודש אחד, לרוב באוניות חופיות, ספינות שירות, או מעבורות. 17 משיבים (כ-18%) ציינו כי **החוזים שלהם נמשכים בין חודש לשלושה חודשים**, מה שמעיד על מחזוריות גבוהה בין ים ליבשה, אופיינית לעובדי נמלים, דיג או צי חופי. 55 משיבים (כ-58%) עובדים בדרך כלל **בחוזים בני 4-6 חודשים**, שהיא התקופה הנפוצה ביותר בענף בישראל. מדובר לרוב בעובדי צי סוחר, אוניות מטען ומכליות, חוזים בינוניים באורכם, אך תובעניים מבחינת רצף העבודה. 9 מהמשיבים (כ-10%) ציינו כי משך החוזים שלהם נע בין חצי שנה לשנה, לרוב עובדים בתפקידי קצונה, תחזוקה או תפעול בכירים. בקרב 11 המשיבים (כ-12%) שדיווחו על חוזים ארוכים במיוחד, מעל שנה רצופה בים, עולה כי ברוב המקרים מדובר בימאים בעלי ניסיון משמעותי (מעל 10 שנים), ולא דווקא באנשי חיל הים.

אמנם ייתכן שחלק קטן מהמשיבים הגיע מרקע צבאי, אך **בחינה פרטנית של הסקר מראה שרובם עבדו במשך שנים רבות בצי המסחרי**, לרבות על אוניות משא, מכליות, כלי שיט צבאיים במסגרת תעסוקה אזרחית, אוניות שירות ואפילו אוניות נופש. זה מעיד על כך שמשך החוזים הארוכים אינו נובע בהכרח משירות צבאי, אלא מתבניות תעסוקה המאפיינות חלק מהמסלולים הבינלאומיים או פרויקטים ימיים ייחודיים. בנוסף, מרבית המשיבים בקבוצה זו ציינו כי קיבלו שכר (מלא או חלקי) גם בתקופות החוף, נתון שעשוי להשפיע על היכולת להתחייב לחוזים ארוכים, אך אינו מאפשר לקבוע מסקנה חד-משמעית לגבי מאפייני ההעסקה, שכן לא כל החוזים סווגו באותו אופן או תועדו בפירוט. מיעוט קטן, 3 משיבים (כ-3%), ציין דפוסי עבודה בלתי קבועים ("לפי משימות" או "בהתאם להזדמנות"), ללא חוזה מוגדר באורכו (איור 10).

השוואת משך החוזים בים



איור 10- אורך העבודה בים

הנתונים משקפים את עבודתם של ימאים ישראלים המתנהלת לרוב במסגרת של חוזים בינוניים עד ארוכים, המחייבים שהייה ממושכת מחוץ לבית ולעיתים יוצרים אתגר משמעותי בשמירה על איזון משפחתי ואישי, כפי שמופיע גם בספרות הבינלאומית^{62,63,64,65}.

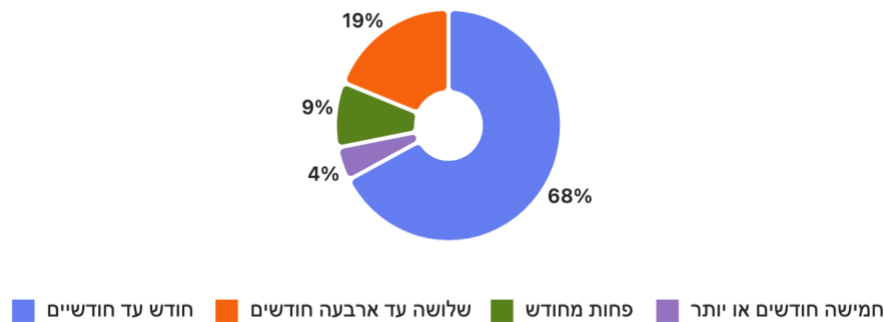
Sampson H, Acejo I, Ellis N, Turgo N. The health and wellbeing of Seafarers working on cargo ships ⁶² in 2023-2024. <https://www.maritime.bg/wp-content/uploads/2025/05/Report-One-Cargo-seafarers-health-and-wellbeing-2023-2024-FINAL.pdf>

Kitada M. Risking marriage and family: maintaining women seafarers' gender identities. ⁶³ https://www.researchgate.net/profile/Momoko-Kitada/publication/280836319_RISKING_MARRIAGE_AND_FAMILY_MAINTAINING_WOMEN_SEA_a08aeb9756747664b/RISKING-MARRIAGE-6FARERS%27_GENDER_IDENTITIES/links/55c8a6AND-FAMILY-MAINTAINING-WOMEN-SEAFARERS-GENDER-IDENTITIES.pdf. *The first SIRC-Nippon Fellow Maritime Conference, Cardiff University*. 2009(Journal Article):3

Hult C, Österman C. Swedish Seafarers' Occupational Commitment in Light of Gender and Family ⁶⁴ Situation. https://www.researchgate.net/publication/281371630_Swedish_Seafarers'_Occupational_Commitment_in_Light_of_Gender_and_Family_Situation. Paper presented at: 11th Internal Conference Transnav 2015 on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation 2015

Baum-Talmor P, Şahin ÇE. Employment Practices, Cost Minimization, and Their Implications for ⁶⁵ Food Provisions and Seafarers' Wellbeing on board Ships - A Qualitative Analysis. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/00469580241229613>. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*. 2024;61:00469580241229613

מבחינת השהות בבית לאחר סיום החוזה, רוב המשיבים ציינו כי הם שוהים בבית בין חודש לחודשיים לפני יציאה לחוזה חדש (61 משיבים, שהם כ-65%). 17 מהמשיבים (18%) דיווחו על מנוחה של שלושה עד ארבעה חודשים, בעוד ששמונה מהמשיבים (9%) חזרו לעבודה בתוך פחות מחודש, ומספר קטן (4 משיבים) נשארו בבית חמישה חודשים או יותר (איור 11).



איור 11- שהות בבית

דפוס זה מאשש נתונים שעלו מהספרות כי לפעמים מדובר במחזוריות עבודה יציבה אך תובענית בים, שבה תקופות פעילות אינטנסיביות בים מתחלפות בפרקי זמן קצרים יחסית של חופשה או התאוששות בחוף. הספרות הבינלאומית מצביעה באופן עקבי על כך שעבודת הימאים מתבצעת בעיקר במסגרת הצי הסוחר, ובמיוחד באוניות משא ומכליות, המהוות את מוקד התעסוקה העיקרי ברחבי העולם.^{67,66} זה מתיישב היטב עם הנתונים בסקר הישראלי שבו רוב המשיבים עבדו בענפי מטען ומכליות. לצד זאת, המחקר הבינלאומי מתאר את דפוסי ההעסקה בענף ככאלה הנשענים על חוזים ארוכים בים לרוב בין ארבעה לשישה חודשים, ולעיתים עד 11 חודשים בהתאם לקביעות ה-MLC⁶⁸, המתיר שהות רצופה על אונייה עד 11 חודשים (±1). במחקרים אחרים^{70,69} מתואר כיצד לאחר סיום חוזה העבודה, ימאים עלולים לא לקבל חוזה נוסף באופן מיידי ולעיתים ממתנים חודשים רבים ללא

⁶⁶ The Global Supply and Demand of Seafarers in 2021. London, :BIMCO. *Seafarer Workforce Report* UK: International Chamber of Shipping (ICS);2021

⁶⁷ Alderton T, Bloor M, Kahveci E, et al. *The global seafarer: Living and working conditions in a globalized industry*. <https://www.ilo.org/publications/global-seafarer-living-and-working-conditions-globalized-industry>. 2004; *globalized-industry*. Geneva: International Labour Office

⁶⁸ ILO. *Maritime Labour Convention 2006* <https://www.ilo.org/international-labour-standards/maritime-labour-convention-2006>. International Labour Conference, Geneva: International Labour Office (ILO);2006

⁶⁹ Baum-Talmor P. *Careers and Labour Market Flexibility in Global Industries: The case of seafarers*. <http://orca.cf.ac.uk/109438/>. Cardiff: SIRC, Cardiff University; 2018

⁷⁰ Baum-Talmor P. *Careers at sea: Exploring seafarer motivations and aspirations*. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-49825-2_5. In: Gekara V, Sampson H, eds. *The World of the Seafarer: Qualitative Accounts of Working in the Global Shipping Industry*. Vol 9. United Kingdom: Springer; 2021

הכנסה. חוסר הוודאות התעסוקתית מחריף בשל הסיכון להיכנס ל"רשימה השחורה" של הגיוס אם ימאי דוחה חוזה בזמן "לא נוח", כפי שעולה ממחקרים קודמים^{72,71}.

ממצא נוסף שעלה מהמחקר מצביע על כך שרוב החוזים בענף בישראל כוללים כיום **סבבים של כארבעה חודשים בים, ולאחריהם כחודשיים בחוף**, לרוב במתכונת של חופשה. בפועל, משך ההפלגות עשוי להיות אף ארוך יותר. מהראיונות עלה כי ימאים צעירים, ואף כאלה שנשרו מההכשרה, מציינים את תקופות ההפלגה הממושכות **כגורם מרכזי לעזיבה**. עלו גם פערים בין המודל הישראלי לבין מודלים מקובלים בחברות ספנות גדולות בעולם, בעיקר בכל הנוגע לגמישות ולרוטציות בין תפקידי ים ותפקידי חוף. למשל ר"ל ציין:

"אני יודע שיש משהו כזה ב-CMA CGN... לפעמים עושים חוזה בים, לפעמים עושים חוזה במשרד... לי זה לא יעזור כי אני לא רוצה לשבת במשרד."

בדומה לכך, ר"ג ציין כי מודלים כאלה קיימים, אך קשה לממש אותם בישראל:

"יש בחברות גדולות בעולם רוטציות בין תפקידי חוף לתפקידי ים... אני לא חושב שיוכלו ליצור פה מערך שתומך בכלל האוכלוסייה... חברות ספנות ישראליות חסרות גמישות לחלוטין... אולי לרבי חובלים כן, אבל לכל השאר לא..."

מכאן עולה הצורך לבחון פתרונות יצירתיים, כגון פיתוח **חוזים היברידיים** שיאפשרו תחלופה תכופה יותר בין תפקידי ים לתפקידי חוף, למשל אחת לשניים או שלושה חודשים. מודל כזה עשוי לאפשר לימאים להמשיך לעבוד גם בתקופות השהייה בחוף, לקבל שכר מלא, ולצמצם את השחיקה הנגרמת משהייה ממושכת בים תוך שמירה טובה יותר על קשרי משפחה וחיים אישיים.

המעבר מתפקיד ימי לתפקיד חופי אינו נטול אתגרים. השינוי באורח החיים, מהבדידות והשגרה הסגורה בים אל החיים החברתיים והיומיומיים בחוף, מחייב תקופת הסתגלות לא פשוטה, ולעיתים אף גורם ל"הלם חוף". לכך מתווספת אכזבה אפשרית מפערי השכר: תפקידי חוף בענף הימי אינם תמיד מתוגמלים יותר מעבודה בים, ולעיתים אף פחות. מחקרים בינלאומיים, ובהם **Project Ulysses** הבריטי⁷³, מצביעים על **הצורך בתכנון מוקדם של המעבר, בהכשרה ייעודית ובתמיכה**

Baum-Talmor P. *Careers and Labour Market Flexibility in Global Industries: The case of seafarers*.⁷¹ <http://orca.cf.ac.uk/109438/>. Cardiff: SIRC, Cardiff University; 2018

Baum-Talmor P. *Careers at sea: Exploring seafarer motivations and aspirations*.⁷² https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-49825-2_5. In: Gekara V, Sampson H, eds. *The World of the Seafarer: Qualitative Accounts of Working in the Global Shipping Industry*. Vol 9. United Kingdom: Springer; 2021

Department of Transport. *Department of Transport - Maritime Growth Study: keeping the UK competitive in a global market - Moving Britain Ahead*.⁷³ <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5e81f2ac86650c744175d0f1/maritime-growth-study-keeping-UK-competitive.pdf>. 2015.

מוסדית לימאים המבקשים לעבור מהים לחוף. בנוסף, חוזי העבודה בענף בבריטניה נעים כיום בין חוזי הפלגה בודדת לבין חוזים קבועים (permanent contracts) כאשר מרבית הימאים עובדים בממוצע כ-11.5 שעות ביום וללא יום מנוחה שבועי. כ-35% ממשתתפי המחקר הבריטי⁷⁴ דיווחו כי תקופת החוזה שלהם הוארכה מעבר למתוכנן, וכמחצית סברו שהחוזה ממושך מדי. עולה מכך **הצורך בגישה גמישה יותר בניהול חוזים**, כזו שתתחשב בשלב החיים ובמצב המשפחתי של כל ימאי, ותאפשר התאמות אישיות בין תקופת הפלגה ושהייה בחוף.

בהקשר זה, ניתן ללמוד ממודלים בינלאומיים נוספים. **חיל הים האמריקאי**, למשל, מיישם שיטת סבבים מובנית במסגרתה אנשי הצוות מבצעים לאורך הקריירה מחזורים קבועים של תפקידי ים וחוף⁷⁵. לאחר תקופת ההכשרה, ימאי משרת בממוצע כ-4.5 שנים בים, ולאחר מכן כ-3 שנים בתפקיד חוף, כאשר הסבבים נמשכים במחזורים של שלוש שנים. **מודל זה מאפשר רצף תעסוקתי תוך שמירה על איזון בין חיי העבודה והמשפחה**, וכן כולל אפשרויות ללמידה, לימודי תואר ראשון או הכשרות מקצועיות בתקופות החוף. מערכת גמישה כזו יכולה לשמש השראה גם לישראל, תוך התאמה אישית לגיל, לוותק ולרקע ההשכלה של כל ימאי.

6.2 שכר ותנאי העסקה

מבחינת שכר בתקופת השהות בבית, 73 משיבים בסקר (כ-77%) ציינו כי קיבלו שכר מלא או חלקי גם בזמן שלא עבדו, 15 משיבים (כ-16%) דיווחו כי לא קיבלו כל תשלום, ומיעוט קטן (3 משיבים) ציינו שקיבלו "Retainer", דמי שמירה על מקום עבודה. הנתון האחרון מדגיש כי **במרבית המקרים מתקיים רצף כלכלי חלקי בלבד בין חוזים**, ומכאן עולה התלות הגבוהה ביציבות החוזים וביחסי האמון מול המעסיק, משהו שמשתקף גם בתעשייה הימית העולמית. כפי שציין גם פ"ל:

"עושים ים ואחרי זה בבית, לא משלמים, או משלמים חלקי, אז אי אפשר להסתמך על זה. ואם אין הפלגות, ימאי יכול למצוא את עצמו אומר: 'יש לי משפחה לכלכל'; הפלגתי ארבעה חודשים, חזרתי הביתה, נשארתי בבית שמונה חודשים; השכר לא מספיק לי' ומן הסתם הוא מחפש מקום עבודה אחר."

Department of Transport. *Department of Transport - Maritime Growth Study: keeping the UK competitive in a global market - Moving Britain Ahead* ⁷⁴
<https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5e81f2ac86650c744175d0f1/maritime-growth-study-pdf>. 2015. *keeping-UK-competitive*
 US navy shore/sea patterns ⁷⁵
<https://www.mynavyhr.navy.mil/Portals/55/Reference/MILPERSMAN/1000/1300Assignment/1306-101.pdf>

היבט השכר בלט כמקור עיקרי לחוסר שביעות רצון. אחד המשתתפים טען כי "לרוב הימאים בעולם יש שכר גבוה פי 2 ויותר מהשכר הממוצע במשק בישראל... ולכן אין לאנשים סיבה ללכת לים." ג"ל לדוגמא אמר:

"על פני המים מרוויחים טוב יותר מתחת לפני המים... בארץ... שכר ממוצע של קצין שווה לשכר הממוצע במשק... אז איזה יתרון יש לי ללכת לעבודה הזאת?"

ר"ל חידד את נקודת המבט הזו בהקשר ליוקר המחיה ולרצף ההעסקה:

"קצין זוטור מקבל בין 15,000 ל-17,000 שקל בחודש כשהוא בים... אבל אם אנחנו ניקח בחשבון את יוקר המחיה בארץ... ואת זה שבשביל לקבל את הכסף הזה אני ארבעה חודשים לא רואה את הבית... וכשני יורד מהאונייה אני מקבל איזושהי משכורת חופש שהיא הרבה יותר קטנה, אז זאת לא הייתי קורא לזה משכורת גדולה בארץ."

נושא ההטבות במס חזר כמעט בכל הראיונות, לא כהטבה שולית, אלא כפתרון מהותי שיכול לשנות באופן משמעותי את הכדאיות הכלכלית של המקצוע בעיני העוסקים בו. רבים ביקשו **הטבות מס ותמריצים כלכליים משמעותיים** יותר, כמו פטור ממס הכנסה על הפלגות ממושכות או קיצור שנות חיסכון לפנסיה בתור גורם שהיה משפיע על הרצון להישאר. היו גם כאלה שדיברו על הצורך בתמריצים קטנים יותר, כמו כרטיסי רכישה, נקודות לשימוש חופשי (למשל פסיכולוג, מסאז' או כל דבר אחר), משהו שנותן הרגשה שמעריכים את העובדים ושיש להם בחירה. בנוסף, עלו טענות על פגיעה בזכויות עובדים: "בחברות הקטנות יש תרבות ניצול של עובדים חלשים, פגיעה בזכויות ותנאים ירודים. לא האיגוד ולא הרשות מפקחים."

הבחנה בין קבוצות שונות עלתה גם היא באופן ברור. **צוערים וקציני ים בתחילת דרכם** ציינו בפשטות כי רמת השכר אינה מצדיקה את ההיעדרויות הארוכות מהבית. ס"נ תיאר:

"כשהתחלתי לעבוד בתור קצין שלישי, המשכורת שלי בים הייתה... 11 וחצי אלף שקל... ואין סיבה ללכת בשביל משכורת כזאת להפליג... העבודה עצמה היא מאוד... סביב השעון, אין חופשים כל כך."

גם ט"ל התייחס לשלב ההכשרה וציין:

"בסוף 4,000 שקל ועוד 10,000 שקל... זה יוצא לך משהו קצת פחות מ-8,000 לחודש... אתה לא יכול להחזיק משפחה ככה."

קצינים בכירים, לעומתם, דיווחו כי אף שהשכר שלהם נחשב סביר יותר, עיקר הקושי נעוץ בשחיקה הנובעת מבדידות ומתחושת ניתוק ממושכת. לצד הביקורת, חלק מהמראיינים הדגישו כי לעבודה בים יש ערך כלכלי ייחודי הנובע מאופי הוצאות. ס"ו ציין כי:

"העבודה בתחום הזה כן מאפשרת לך לחסוך בצורה מאוד אגרסיבית, מה שמאפשר לי לצורך העניין להשקיע הרבה יותר בשוק ההון, ולעבוד לקראת פרישה מוקדמת. בגלל שהכל בעצם, התנאים באונייה הם בחינם, מחיה ודברים כאלה, והוצאות מינימליות, ניתן לחסוך 90-90% מהכנסה, בהנחה שאתה רווק".

ס"ר הוסיף כי:

"אתה צריך להבין שלעבודה בים זה לא רק המשכורת. עבודה בים, יש ערך מוסף שזה נקרא לחסוך אותה. אתה יושב באונייה, אתה לא קופץ לארומה לשתות קפה ומאפה וכן הלאה וכן הלאה. אתה לא בדרך הביתה, עובר באיזה בר, שותה דרינק עם חברים או מנגב חומוס. זה לא קיים, אתה יוצא לשלושה חודשים הפלגה, אז אם אתה בחור מסודר, אז אתה יודע כבר בדיוק עם כמה כסף אתה תחזור".

עם זאת, **יתרון זה נתפס כרלוונטי בעיקר לרווקים** או למי שנמצאים בתחילת דרכם. ק"י הדגיש כי עבור בעלי משפחות התמונה שונה לחלוטין:

"אני לא מצטער. אני מאוד נהייתי, ולסדר טוב עם המשכורת, אני מקבל משכורת כל התקופה הזאת, אבל לא יכול בלי משכורת. לא הייתה לי ברירה אלא למצוא מה לעשות. ... אני חושב ששכר גבוה יותר היה משאיר יותר אנשים. אני מודה שאני לא ידעתי את זה, אבל כשאתה בעל משפחה ואתה ימאי, אז אתה מבין שהשכר הוא לא גבוה. כי בעצם מה שקורה זה שהשכר הוא לא גבוה למישהו בעל משפחה. כלומר, פעם ימאי היה משכורת משוגעת, זו משכורת מעל הממוצע, אבל זה לא איזה משהו מטורף. יש תחרות בינלאומית. ... שכר גבוה יותר, לאו דווקא תנאים נוחים יותר, אולי גם תנאים נוחים, אבל שכר גבוה יותר היה משאיר הרבה יותר אנשים בים".

חוויות אלו מצביעות על הצורך לא רק בתנאי שכר והטבות, אלא גם **בשיפור התרבות הארגונית והתשתיות הבסיסיות**, כגון חיבור לאינטרנט, שמקלות על השמירה על קשר עם המשפחה והחיים ביבשה.

6.3 חוויות בים והשפעתן על שימור כוח עבודה ימי

כפי שעלה גם בסעיף 5.4, כאשר **חויית הקליטה הראשונית חיובית ותומכת, הסיכוי שהצוערים ימשיכו ויתפתחו במקצוע גדל משמעותית**. לעומת זאת, חוויה של ניתוק, יחס מזלזל או חוסר ליווי עלולה להוביל לעזיבה מוקדמת. מסקנות מדו"חות שונים מצביעות על כך שהתייחסות לרווחה הנפשית כבר בשלבים הראשונים של ההכשרה אינה מותרת אלא השקעה ישירה בשימור עתידי של כוח האדם הימי.

אחד הממצאים הבולטים העולים מהראיונות הוא כי **העבודה הימית שוחקת** גם ברמה **הפיזית או הטכנית**, ובעיקר **ברמה הרגשית והמנטלית**. המרואיינים תיארו באופן חד וברור שורה של חוויות

המצטברות ל"מציאות שוחקת" כגון ריחוק ממושך מהמשפחה, עומסי עבודה חריגים, תרבות ארגונית קשוחה, תנאים שהידרדרו עם השנים, ואף תחושה של היעדר הכרה מצד המדינה והמערכת. מכל אלה עולה כי **לא מדובר רק בקושי תעסוקתי, אלא בחסמים עמוקים המשפיעים על כל שלבי הקריירה**, החל מהרגע שבו צוער עולה לים לראשונה, ועד החלטות מאוחרות יותר. משיבה אחת שיתפה **חוויות אישיות קשות** מתקופת עבודתה כשהשלימה את הסקר באופן אנונימי (אישה, בטווח גילאים 35-44):

"תחום הימאות בישראל רקוב מעיקרו. מורכב מאנשים חולים בנפשם, תאבי בצע ואגו. עבד כי ימלוך. חוסר אכפתיות, חוסר התחשבות. משך כל 5 שנתיי בים חשתי שעושים לי טובה שמעסיקים אותי. חשתי כמו טירון מושתן גם כקצינה שניה. חוויתי אין ספור השפלות, הטרדות מיניות ואין שום כתובת בחברה לעניין הזה כי במצוקת כוח האדם אתם מוכנים להמשיך ולהעסיק גם עבריינים. אפס ביחסי אנוש. בחוף, במשרדים ועל הסיפון. קפטנים וציפים שמביישים את המושג "בן אדם"."

מנקודת מבט אחרת, ל"א תיאר את **המימד האנושי של השחיקה**, כשהסביר כיצד הריחוק מהבית ומבני המשפחה היה עבורו הגורם המכריע בהחלטה לעזוב:

"אני חושב שבסוף, מה שהכביד עליי הכי הרבה היה הריחוק מהבית. זו החוויה הכי חזקה שאני זוכר. הייתי פיזית עייף – העבודה מתישה, אין חגים, 10-12 שעות ביום – לפעמים יותר. אבל מה שבאמת שבר אותי – זה הריחוק. ... ישבתי בקבינה שלי ואמרתי לעצמי: 'אם עכשיו היו מציעים לי פי שתיים כסף – אני עושה את זה?' עניתי – 'לא. לא רוצה'. והחלטתי שאני יורד".

אצל אחרים, השחיקה נבעה משילוב של **עומס עבודה ותרבות מקצועית קשה ולעיתים פוגענית**. ד"מ שיתף חוויה קשה במיוחד מההתנסות הראשונה שלו כקדט:

"אני בתור קדט עליתי לאונייה עם קפטן שהוא היה סוג של טרוריסט נפשי... הוא עשה את זה בצורה של מה שנקרא הימאים של פעם... הוא הוציא עלינו קצת יותר מדי את השטויות שלו... סירבת בנימוס לעלות איתו לסיבוב ראשון... וקיבלתי בעצם עונש לא כתוב מהחברה... השאירו אותי בארץ קרוב לאיזה ארבעה-חמישה חודשים. לא נתנו לי חוזה. ... אני יכול להגיד לך עוד פעם... היה יחס אישי מזלזל... מתייחסים אליי כאל עבד... לא היה את הרגע של שנייה לנשום".

ל"נ תיאר שחיקה מסוג אחר, **שחיקה מערכתית**. לדבריו, התדרדרות מתמשכת בתנאים ובדרישות, רגולציות מחמירות והשלכות תקופת הקורונה הובילו לעומסים משמעותיים ולשעות עבודה ארוכות:

"התנאים בעבודה הזאת זה לא מה שהיה פעם... אני רואה את ההידרדרות בתנאים בחמש עשרה שנים האחרונות... אחרי הקוביד ובזמן הקוביד בכלל היה פה אסון... עד היום לא שינו את התקנות של הקוביד ולא נותנים להם (לימאים) לרדת מהאונייה. שעות העבודה הן רבות במיוחד בדרגים הגבוהים... ככל שאתה עולה דרג יותר גבוה ככה אחריות גדלה והכמות שעות עולה".

לצד השחיקה המקצועית, עלו גם קולות המדגישים **חסמים מערכתיים**. ל"י הצביע על כך ששחיקת הענף אינה רק עניין אישי אלא איום אסטרטגי:

"אני בן אדם ציוני... המדינה לא מבינה את הנזק שרק הולך ונגרם לה בעצם כריתת ענף הספנות המקומית... יכול להיות שאנחנו בשלב שכבר dead end... אנחנו מדינת אי, ואם לא יהיו פה נתבים שיכניסו אוניות, אז האוניות לא ייכנסו... אני מגיש בקשה... כי אין לי קצינים ישראלים מספיק לאייש במספר שבעה... אין רב חובלים".

עם זאת, אותו מרואיין מדגיש גם פוטנציאל ייחודי שלא ממומש, בעיקר סביב גיוס עולים חדשים בעלי רקע ימי:

"יש לנו ברז נוסף... שהמדינה לא מנצלת אותו מספיק, זה עולים חדשים מרוסיה... צריך למצוא מבחינתי את כל היהודים הימאים מאוקראינה ולהביא אותם לפה, ולהחיות את הענף"

העדויות מצביעות על כך שהמציאות בשטח, עומסי עבודה, תנאי חיים מאתגרים, חוסר יציבות תעסוקתית ותחושת הפקרה מצד המדינה, יוצרת דפוס שחיקה משמעותי המשפיע על כל שלבי הקריירה הימית. **חוויות אלו מהוות נדבך מרכזי באתגרי השימור**, אך גם גורמות לכך שחלק מהימאים כלל אינם עוברים את "שנות הביניים" הקריטיות שבין גיוס לשימור, מה שמוביל למנגנון שמנציח את המחסור בכוח אדם.

6.4 קריאה לשינוי מערכתי

משיבים רבים ציינו את **ההשפעה של היעדר צי סוחר ישראלי ושל העדפת צוותים זרים**. אחד מהם ציין כי "כשאין צי ישראלי (לא בעלים) ושהנושא לא על סדר היום... לא יהיו ספנים ישראלים, ביטחון המדינה כלכלית וביטחונות כבר בסכנה".

רבים סיכמו את תשובתם בקריאה ברורה לשינוי עמוק במדיניות המדינה כלפי התחום:

"מדינת ישראל צריכה להחליט אם התחום הזה חשוב למדינה ולפעול לקידום ועידוד יחד עם חברות הספנות הישראליות. הציבור לעולם לא יתקרב לתחום אם זה לא יהיה אטרקטיבי ומשתלם".

נושא שחזר על עצמו רבות בראיונות היה תחושה של אכזבה כללית, שמתגברת על הקשיים הטכניים. מרואיינים רבים תיארו **תחושה של חוסר תמיכה**, הן מהמדינה, מהחברות והן מהאיגוד. מדובר לא רק בשכר או בתנאים עצמם, אלא בהרגשה רחבה יותר של חוסר אמון במערכת, שמשפיעה על המוטיבציה והתחושה האישית של הימאים כלפי המקצוע. לצד זאת, עלה מן הראיונות ומהסקר כי היעדר ליווי ותמיכה נפשית, תחושת בדידות והתמודדות עם עומסים רגשיים, כמו גם חוסר בהירות בנוגע לאפשרויות קידום והתפתחות לאורך הקריירה הימית, מהווים נדבכים נוספים המשפיעים על ההחלטה לעזוב את הים. אף שאין מדובר בכמות גדולה של נתונים, העקביות שבה נושאים אלה עלו מצביעה על כך ששילוב בין גורמים מבניים, ארגוניים ואישיים מצטבר לכדי שחיקה מתמשכת. ממצאים

אלו מדגישים את הצורך במענים מערכתיים רחבים, מעבר לשיפור נקודתי של תנאים, ומובילים ישירות לדין בהמלצות המוצעות בפרק הבא.

7 המלצות המחקר

כדי לתמוך בפיתוחו של צי סוחר ישראלי יציב ומקצועי, צוות המחקר ממליץ לשקול צעדים במספר תחומים המשפיעים על גיוס ושימור כוח האדם הימי.

7.1 שכר ותנאים כלכליים

שכרם של צוערים בישראל עומד כיום על כ-5,000 ש"ח בתקופת הלימודים בחוף, וכ-10,000 ש"ח בתקופת ההכשרה בים. בהשוואה למקצועות אחרים הדורשים הכשרה מקצועית, ובמיוחד לאור העובדה שהלימודים במסלולים הימיים מסובסדים או חנימיים, ניתן לומר כי **רמת השכר ההתחלתית אינה נמוכה באופן המחייב העלאה מיידית.**

עם זאת, מן הראיונות ומהסקר עלה כי עבור רבים משך ההכשרה הארוך והאינטנסיבי, יחד עם הדרישות האישיות והמשפחתיות הנלוות לעבודה בים, מעצימים את התחושה **שהתגמול הכספי אינו משקף באופן מלא את ההשקעה הנדרשת.** בנוסף, המשתתפים במחקר הדגישו כי האתגר המרכזי עבור צוערים וימאים צעירים אינו רק גובה השכר אלא **היעדר הוודאות הכלכלית**, במיוחד בתקופות החוף או בעת המתנה לשיבוץ לאונייה. אי-סדירות בתשלום, עיכובים בשכר או תקופות ללא הכנסה בין חוזים פוגעים ביציבות הכלכלית, מקשים על תכנון לטווח בינוני וארוך, ולעיתים אף מרתיעים צעירים מלהמשיך במסלול ההכשרה והעבודה בים.

בהתאם לכך, ההמלצה המרכזית הינה **הבטחת רציפות תשלום והתחייבות לשכר בסיס תקופתי**, בדגש על תקופות החוף. ניתן לשקול יצירת מנגנון ממשלתי או רגולטורי שיבטיח תשלום חודשי מינימלי בזמן הכשרה ושיבוץ, וכן קיצור זמני המתנה בין הפלגות. בנוסף, הגברת שקיפות בנוגע למבנה השכר, לוח התקדמות ותנאי ההעסקה עשויה לשפר את תחושת הביטחון ולהעלות את האטרקטיביות של המקצוע. ניתן לשקול גם אימוץ מודל של הקלות מס לימאים, כפי שמקובל באירופה, וכן יצירת סטנדרט אחיד לפרמיות ובונוסים. תוספות כגון כרטיסי הטבה בתחומי פנאי, בריאות ורווחה, וליווי או ייעוץ פיננסי אישי לעובדים, עשויות לשפר את שביעות הרצון ולסייע בתכנון קריירה ארוך טווח.

7.2 הכשרה מקצועית והתקדמות

חיזוק מסלולי ההכשרה והקידום הימי חיוני **ליצירת עתודה מקצועית יציבה בישראל.** לצד בניית מודל קריירה ברור, הכולל שלבי קידום מוגדרים, הכשרות המשך, תמריצים למדריכים ולכלי שיט המכשירים צוערים, ושילוב למידה אקדמית או הנדסאית במסלול, עולה מהמחקר כי **ללא פתרון עומק מערכתי, צעירים רבים כלל לא יגיעו לשלב שבו תוכניות אלו יכולות להשפיע.**

במובן זה, **חליף גיוס אינו "עוד הצעה"**, אלא מהלך יסודי המהווה מענה ישיר לחלק משמעותי מהפערים שנחשפו במחקר, כולל גיל הכניסה המאוחר, חוסר המודעות למסלולי הכשרה, היעדר ניסיון מוקדם בים, קשיים כלכליים בשנות הלימוד, ופערים תרבותיים ומקצועיים בשלב הצוערות. הנתונים מהסקר מצביעים על **נכונות גבוהה מאוד מצד מועמדים פוטנציאליים להשתלב במסלול כזה** ובחלק מהמקרים, אף נכונות "בהחלט" להתחייב לשש שנות מסלול משולב.

בהתאם לכך, ניכר כי **תוכנית חליף גיוס** עשויה לשמש **כפתרון מערכתי אחד המקיף גם את הגיוס וגם את השימור**. התוכנית מאפשרת כניסה מוקדמת למקצוע כבר בגיל 18, בשלב שבו מרבית הצעירים עדיין רווקים וללא מחויבויות משפחתיות, מצב המקל על השתלבות בהכשרה אינטנסיבית ובשנות הים הראשונות. שילוב הכשרה ימית במסגרת השירות הצבאי עשוי ליצור זיקה מקצועית חזקה מגיל צעיר, להעניק ניסיון חווייתי ומיומנויות מעשיות בשלב שבו צעירים פנויים ללמידה ולעבודה מאתגרת, ולצמצם את הפער הכלכלי והתעסוקתי שמייצרות כיום שנות ההכשרה הארוכות.

מעבר לכך, מודל כזה עשוי לאפשר **הגעה לדרגות פיקוד משמעותיות**, חובל ראשון וקצונה בכירה, **לפני גיל 30**. התקדמות מהירה זו פותחת אפשרות לשילוב יציב יותר בין עבודה לים לחיי משפחה בשלב מאוחר יותר, ומגדילה את היכולת של גברים ונשים כאחד לעבור לתפקידי חוף מקצועיים בשנות השלושים לחייהם, כאשר הרצון ליציבות משפחתית גבוה יותר.

על כן, לאור הראיות שנאספו, **מומלץ לראות בחליף גיוס מהלך אסטרטגי שיש לקדם בטווח הזמן המיידי (שנה-שנתיים)**. בלעדיו, קיים חשש ממשי שמספר המועמדים ימשיך לרדת, ותשתית כוח האדם החיונית לצי הסוחר הישראלי תיכנס למצב בלתי הפיך.

ניתן גם לבחון בניית מודל קריירה ברור הכולל שלבי קידום, הכשרות המשך ותמריצים, שילוב תואר אקדמי או הנדסאי במסלול ההכשרה לכל הצוערים, וחזוק מוסדות ההכשרה הימיים בשילוב עבודה מעשית וסימולציות. בנוסף, כדאי לשקול **תמרוץ מדריכים ורב-חובלים המלווים צוערים**, והטמעת **מנגנוני פיקוח** שיבטיחו סביבת הדרכה מקצועית ומכבדת.

7.3 חוזים ותנאי עבודה

אחד הממצאים המרכזיים במחקר הוא **הצורך להתאים את מודל ההעסקה לדפוסי החיים של ימאים ישראלים**, במיוחד לאור גיל הכניסה המאוחר למקצוע והאתגרים המשפחתיים שנלווים לכך. לכן, לצד בחינת קיצור חוזי ההעסקה והגמשתם, מומלץ לשקול **מודלים חדשניים יותר של רוטציה**, בדומה לענפי שיט אחרים.

אפשרות אחת היא אימוץ מודל של **חודשיים בים / חודשיים בחוף**, הנהוג כיום בחלק מאוניות הנוסעים. מודל זה עשוי להפחית שחיקה, לשפר את היכולת לשלב חיי משפחה, ואף לעודד צעירים להיכנס לתחום, גם אם הדבר כרוך בפגיעה מסוימת בשכר. עבור חלק מהימאים, היציבות בשגרה ויכולת התכנון האישית חשובות יותר מהתוספת הכספית.

חלופה משלימה היא יצירת **מודל הכנסה משולבת** בתקופת החוף, באמצעות מסלול עבודה חלקית מובנה. במסגרת זו, ניתן להקצות תפקידים חופיים מתאימים בתוך חברות הספנות, תעבורה ימית, עבודות נמל, או תפקידי הדרכה, כך שימאי יוכל להשלים הכנסה בצורה יציבה ולשמור על רצף תעסוקתי. פתרון זה עשוי להפחית את התלות בתקופות החוף הלא יציבות, ולהעניק ביטחון כלכלי ורציפות מקצועית.

בנוסף, ניתן לבחון **הכרה מוסדית בחלק מהתפקידים החופיים "כזמן ימי"** לצבירת ותק, במיוחד כאשר מדובר בתפקידים נמליים, בספנות חופית או בהדרכה ימית. מהלך כזה עשוי להקטין את החשש מהאטת מסלול הקריירה, ולשפר את תמריץ השימור.

לבסוף, לצד השינויים במבנה החוזים, מומלץ **לשפר את תנאי המחיה והעבודה** על האוניות עצמן, לרבות **מזון איכותי, מגורים הולמים, חיבור אינטרנט יציב ושיפור זמינות תקשורת עם המשפחה**. כמו כן, מומלץ לחזק מנגנוני פיקוח על שעות העבודה ולהבטיח עמידה בתקנים הבינלאומיים המחייבים.

7.4 משפחה ואורח חיים

אחד האתגרים הבולטים ביותר שעלו במחקר הוא **הפער בין המקצוע הימי לבין הרצון לחיות חיים משפחתיים יציבים**. כמעט כל מי שדיברנו עימו תיאר את אותו קושי, הריחוק הממושך מהבית, ההיעדרות מאירועים חשובים, והתחושה המתמשכת שמשוהו בבית קורה בלעדיהם. יש מי שמצליחים להחזיק שנים רבות בתוך המציאות הזאת, אבל רבים אחרים פורשים מוקדם, לא בגלל הים עצמו אלא בגלל מה שהעבודה גובה בחיי המשפחה.

הסיפורים שחזרו בראיונות המחישו עד כמה החוויה הזו מעצבת את ההחלטות המקצועיות וגם כיצד בני ובנות זוג משפיעים במישרין על ההמשך של העבודה בים. ההמלצה תהיה לא להתייחס למשפחות הימאים כ"נספח" למקצוע, אלא תנאי יסוד להצלחה שלו. **מומלץ לפתח מערך תמיכה רחב** הכולל ליווי רגשי למשפחות בזמן שהימאי בים, קהילות מקומיות של בני משפחה שחולקות התמודדות דומה, וליווי כלכלי בתקופות שבהן הימאי נמצא בחוף ואינו מקבל שכר קבוע. חופשות מותאמות אישית וביקורים תקופתיים גם הם עשויים להפחית נשירה. בנוסף, אנו מציעים לשקול **שילוב בני משפחה בפעילויות חשיפה, ימי משפחה או כנסים ייעודיים**, שיאפשרו היכרות עם עולם העבודה הימי ויתרמו לחיזוק תחושת השייכות ולתדמית המקצוע בטווח הארוך. מערך כזה יכול להוריד משמעותית את תחושת הבדידות והעומס, ולהפוך את הקריירה הימית להרבה יותר אפשרית.

במקביל, יש צורך גם בשינוי **בתנאי העבודה עצמם ובזמן שהימאים מבלים בים ובחוף**, המאפשרת **גמישות**. מודלים קצרים יותר של עבודה, כמו חודשיים בים וחודשיים בחוף כפי שהוזכר בסעיף הקודם, עשויים לאפשר חיים משפחתיים לצד הקריירה. עבור נשים במקצוע, אנו מציעים פתרון נוסף הכולל

מודלים המאפשרים תקופות יבשה זמניות, חזרה מדורגת לעבודה, ותפקידי חוף שניתן לשלב לאורך הקריירה.

7.5 מודעות ותדמית ציבורית

אחד הקשיים הבולטים שעלו במחקר הוא **שהמקצוע הימי כמעט בלתי נראה במרחב הציבורי הישראלי**. רבים מהמרואינים תיארו עד כמה הציבור שכולל צעירים, הורים, יועצי תיכון ואף חלק מהמערכת הצבאית כלל לא מודע לכך שקיימת קריירה אזרחית בים, ובוודאי שלא מודע למסלולים, להכשרה, או לפוטנציאל התעסוקתי.

כדי לשנות זאת נדרשת פעולה רחבה. **קמפיינים תקשורתיים במדיה הארצית, ברשתות החברתיות, ובקרב קהילות חינוכיות** יכולים להפוך את הקריירה הימית למשהו שאפשר לדמיין, לא רק "עולם אחר" שאנשים מגיעים אליו במקרה. שילוב תכנים על ים, ניווט, לוגיסטיקה וניהול אוניות בשיעורים בתיכונים, הרצאות במכינות קדם-צבאיות, וביקורים של ימאים בבתי ספר יכולים ליצור קשר ראשוני וחשוב בין הדור הצעיר לבין המקצוע.

בנוסף, ישנה חשיבות **למיתוג מחדש של המקצוע**, לא רק כעבודה קשה ותובענית, אלא כקריירה ייחודית, הרפתקנית, מקצועית ומבוססת אחריות לאומית. רבים מהמרואינים ציינו את התרומה לביטחון הלאומי, למשק ולאספקת המזון והאנרגיה לישראל; מרכיבים אלו יכולים וצריכים להיות חלק מהשיח הציבורי.

7.6 זהות מקצועית ותרבות ארגונית

מהראיונות ומהסקר עלתה תחושה ברורה שהאנשים שנשארים בים לאורך שנים הם אלו שמרגישים **שייכות למקצוע**. לא מדובר רק בשכר, ולא רק בתנאים אלא בזהות מקצועית. ימאים רבים דיברו על כך שהים הוא "משהו בנפש", תחושת שליחות, גאווה מקצועית, שייכות לאחווה בינלאומית. אבל במקביל, רבים ציינו כי בישראל החוויה הזו לא תמיד מתורגמת לתמיכה מערכתית ולעיתים אף להפך. בהקשר זה עלה הצורך **במסלולי קריירה ברורים ומובנים**. ימאים רבים אינם מודעים לאפשרויות ההתקדמות העומדות בפניהם, ולעיתים אף אינם חשים כי כישוריהם וניסיונם נדרשים או מזהים על-ידי המערכת. **זיהוי מוקדם של ימאים המעוניינים להתפתח ולהישאר בתחום, לצד הצגת אופקי קידום ברורים** וליווי ותמיכה בתהליכי ההתקדמות המקצועית, עשויים לחזק את תחושת המשמעות והמחויבות למקצוע ולתרומה לשימור כוח אדם ימי לאורך זמן.

מומלץ גם לפתח את התרבות הארגונית בים שמכבדת את האנשים שבמרכז התחום. זה יכול להתבטא **בהקמת קהילה מקצועית פעילה** הכוללת מפגשי מקצוע, ימי עיון, מערך חונכות ופיתוח מנהיגות, מה שיכול להעניק לעובדים רשת תמיכה, אשר יחד יכולים להעניק לעובדים **רשת תמיכה מתמשכת לאורך הקריירה הימית**.

במסגרת זו, עלה הצורך **ביצירת מערכת משוב** בה ימאים יוכלו לבטא הן את הדברים הפועלים היטב והן את האתגרים והקשיים הדורשים שיפור, תוך ידיעה שיש גורם ייעודי שמקשיב להם ולוקח את דבריהם ברצינות. מעבר לכך, נדרש גם מענה למקרים שבהם דברים אינם מתנהלים כשורה. רבים מהמרווינים תיארו מצבים של יחס משפיל, היררכיות קשות, או חוסר כתובת אמיתית להעלאת בעיות. **מנגנון תלונות מסודר, דיסקרטי ויעיל**, כזה שמסוגל לתת מענה מהיר, להגן על העובד, ולסמן גבולות ברורים, יכול לשנות את תחושת הנוחות של העובדים.

בנוסף, מומלץ לשלב **הכשרות לבכירים על האונייה בניהול צוותים רב-תרבותיים, תקשורת בין-אישית, וקבלת החלטות בתנאי לחץ**. ההתמודדות עם צוותים בינלאומיים, הבדלי שפה ותרבות, ולחץ מקצועי גבוה אינה אינטואיטיבית, והיא דורשת כלים מודרניים. הכשרות כאלה יכולות להקטין שחיקה, לחזק יחסי אמון ולהפוך את האונייה למקום שבו אפשר לא רק לעבוד אלא גם להתפתח ולהתקדם.

7.7 שיתופי פעולה אסטרטגיים

לבסוף, כדאי לבחון אפשרות לשיתופי פעולה עם חיל הים וגופים צבאיים, כדי לאפשר השתלבות בוגרי שירות ימי בצי הסוחר תוך הכרה בניסיון שצברו. שיתוף פעולה עם גופי תעשייה יכול לתמוך במהלך הסברתי מתואם ולמשוך כוח אדם איכותי לתחום. **הצלחתו של צי הסוחר הישראלי אינה יכולה להתקיים בבידוד**.

שיתופי פעולה עם חיל הים יכולים לפתוח דלת משמעותית למאגר מועמדים שכבר מכירים את הים, התרבות הארגונית, המשמעת, והעבודה במשמרות. הכרה בניסיון הצבאי, בין אם בשעות ים, בקורסים צבאיים, או בהכשרות מקצועיות, יכולה לתרום למעבר חלק יותר לצי הסוחר.

במקביל, **שיתופי פעולה עם גופי תעשייה, נמלים, חברות לוגיסטיקה, ומוסדות הכשרה** יכולים ליצור מסלולי קריירה רחבים וגמישים יותר. מהלכים הסברתיים משותפים, כנסים, ימי חשיפה, ושיתופי פעולה תקשורתיים יכולים להחזיר את המקצוע למרכז השיח הציבורי.

בנוסף, מומלץ **להרחיב את שיתופי הפעולה גם לתחום התדמית והפרסום של מקצוע הים**. אחד החסמים המרכזיים בענף הוא חוסר מודעות ציבורית למקצוע ולמסלולי הקריירה האפשריים. יצירת קשר עם פקולטות ומחלקות לשיווק, תקשורת, מדיה, עיצוב ותוארי B.A. במיתוג באוניברסיטאות ובמכללות האקדמיות יכולה לפתוח דלת לשיתופי פעולה יצירתיים: פרויקטים של סטודנטים, קורסים המתמקדים במיתוג מחדש של הענף, קמפיינים דיגיטליים, הפקת סרטונים ותוכן מדיה חברתית, וכן האקטונים או תחרויות פיתוח קונספטים. שיתופי פעולה כאלה מספקים גם כוח יצירתי צעיר ומעודכן, וגם חשיפה ישירה של מאות סטודנטים לענף, מה שמחזק הן את פוטנציאל הגיוס והן את המיצוב הציבורי של צי הסוחר הישראלי. השקעה בתדמית ובשיווק בשיתוף מוסדות אקדמיים מאפשרת ליצור נוכחות ציבורית אחידה, רעננה ומתאמת לדור הצעיר, ובכך להפוך את המקצוע לאטרקטיבי ומוכר יותר.

8 כמה מילים על צוות המחקר

ד"ר פולינה באום-טלמור היא יועצת וסוציולוגית עם למעלה מ-15 שנות ניסיון במחקר. עיקר התמקדותה היא בנושאים הקשורים לאנשים העובדים בים ובאוקיינוס, תוך דגש על פיתוח קריירה ורווחת ימאים. היא בוגרת קרן ניפון [The Nippon Foundation](#), דרכם קיבלה את מלגת הדוקטורט שלה. הדוקטורט שלה מאוניברסיטת קרדיף (בריטניה) התמקד [בקריירה ובגמישות בשוק העבודה בתעשיות גלובליות](#), תוך שימוש בחקר מקרה של ימאים. ד"ר באום-טלמור היא גם בעלת תואר שני באנתרופולוגיה ותואר ראשון בסוציולוגיה, אנתרופולוגיה ומשאבי אנוש מאוניברסיטת חיפה (ישראל). היא עמיתת מחקר בתוכנית לענייני ימיים (הפקולטה ללימודים מתקדמים) באוניברסיטת דלהאוזי, עמיתת מחקר במרכז לחקר הימאים הבינלאומי (SIRC) באוניברסיטת קרדיף (בריטניה) ועמיתת מחקר במרכז המחקר למדיניות ואסטרטגיה ימית במרכז לכלכלה כחולה (ישראל).

מר איתי יצחק ברודסקי הינו סטודנט לתואר שני באנרגיה, סחורות, ומימון (MSc Energy, Trade and Finance) בלונדון (Bayes Business School). איתי בוגר תואר ראשון בכלכלה ולימודי אסיה (מדור סין) מהאוניברסיטה העברית. את שירותו הצבאי עשה בשייטת הצוללת, כאלחוטן. בוגר קורס מתמחים של המכון בשנת 2025, במסגרת הקורס כתב עבודות בנושאי ההתעצמות הימית וחיפוש משאבי טבע של טורקיה. כמו כן בוגר התמחות מחקרית במשרד האוצר – דסק בייג'ינג. דובר עברית, אנגלית, רוסית וסינית. עיסוק התואר השני ושאיפות לעתיד בתחום הסחורות (Commodities), שרשראות אספקה וגאופוליטיקה.

מר מיכאל קיין הוא עוזר מחקר בפרויקט, בעל תואר ראשון במדעי המדינה ומתחיל תואר שני מחקרי ביחסים בינלאומיים – שניהם באוניברסיטת חיפה.

ליצירת קשר ניתן לפנות לד"ר פולינה באום-טלמור, מנהלת המחקר

israelmaritimresearch@gmail.com