פרק ה'

מומחים זרים בישראל

פרק ה'

מומחים זרים בישראל*

5.1 העסקת מומחים זרים בישראל – רקע

העסקת מומחים זרים במשק הישראלי אינה תופעה חדשה. עובדים זרים בעלי רמה גבוהה של מיומנות, השכלה, ידע או ניסיון הועסקו בענפים שונים בישראל גם בעבר. עם זאת, התרחבות תופעת העסקת המומחים הזרים בישראל, כמו השינויים בהרכבה של אוכלוסיית המומחים הזרים, קשורים באופן ישיר בהעמקת תהליכי הגלובליזציה, ובהשתלבותו המואצת של המשק הישראלי בכלכלה העולמית.

הצמיחה המהירה של תעשיית ההיי־טק בשנות התשעים, רכישת חברות היי־טק ישראליות בידי חברות בין־לאומיות, הקמת שלוחות של חברות רב־לאומיות בישראל וכן הפיכת חברות ישראליות לרב־לאומיות ולמובילות בתחומן בעולם – הגדילו את הצורך בהעסקת מהנדסים, אנשי תוכנה, מנהלים ואנשי כספים זרים בישראל.[1] מגמה זו נמשכה גם בעשורים שלאחר מכן, עם התרחבות פעילותם בישראל של מרכזי מחקר ופיתוח וחברות רב־לאומיות בתחומי הטכנולוגיה, הסייבר, התוכנה, הבינה המלאכותית והתעשיות המתקדמות. בנוסף מגיעים לישראל מומחים לפרויקטים של תשתית, אנרגיה, תחבורה, מזון תקשורת ותחומים נוספים.

---

* פרק זה נכתב על ידי עו"ד יואב נוי.

1 הערה: לפי החלטת האקדמיה חברות היי־טק ייקראו חברות טכנולוגיה עילית, בספר זה נשתמש במונח המוכר חברות היי־טק.

בה בעת השתנה גם הרכב אוכלוסיית המומחים הזרים בישראל על פי מדינות אזרחותם. אם בעבר הגיעו רבים מהמומחים הזרים מארצות־הברית וממערב אירופה, הרי שכיום מגיעים לישראל מומחים זרים ממגוון רחב מאוד של מדינות. נכון לסוף שנת 2025 הגיעו המומחים הזרים בישראל מ-102 מדינות, ובהן סין, תאילנד, הודו וארצות־הברית.

נראה כי חשיבותה של תנועת מומחים זרים צפויה להוסיף ולהיות משמעותית למשק הישראלי, אף שהיקפה והרכבה מושפעים גם מהמצב הביטחוני, מתנאי שוק העבודה וממדיניות הממשלה.

לפי נתונים סטטיסטיים שפורסמו על ידי יחידת ההיתרים ברשות האוכלוסין, מספר המומחים הזרים השוהים בישראל באופן חוקי נאמד בכ־4,630 איש נכון לסוף שנת 2025.[2] על אף מספרם הקטן יחסית, עשויה תרומתם של המומחים הזרים לכלכלת ישראל להיות משמעותית במיוחד.

נוכחות המומחים הזרים בישראל מאפשרת את פעילותן השוטפת של חברות זרות ובין־לאומיות במשק הישראלי, מסייעת בהעברת ידע ובשימור קשרים עסקיים וטכנולוגיים בין ישראל לשווקים בחו"ל, ותורמת להמשך פעילותם של מרכזי מחקר ופיתוח, ייצור ושירותים בישראל.

בשונה מן העובדים הזרים הלא־מקצועיים או המקצועיים למחצה, מומחים זרים עשויים לתרום להרחבת הפעילות העסקית וליצירת ביקוש נוסף לעובדים מקומיים, במיוחד בחברות ובענפים המבוססים על ידע, טכנולוגיה והון אנושי. עם זאת, מאחר שהעסקת מומחים זרים נועדה בדרך כלל למילוי צורך מקצועי מוגדר ובמסגרת העסקה המוסדרת לתקופה קצובה, ומאחר שהם נדרשים לעמוד בתנאים מיוחדים הנוגעים לשכרם ולמומחיותם, ההשלכות החברתיות והדמוגרפיות של

[2] https://www.gov.il/BlobFolder/reports/2025-activity-summary-report/he/2025-activity-summary-report.pdf

העסקתם שונות בדרך כלל מאלה הכרוכות בהעסקת עובדים זרים בענפים שבהם רמת השכר נמוכה יותר והשהייה בישראל עשויה להיות ממושכת.

הכלל הבין־לאומי אשר לסוגיות הכרוכות בהענקת אשרות כניסה ועבודה הוא כי לכל מדינה ריבונית קיים שיקול דעת רחב מאוד ביחס להענקת אשרות כניסה ועבודה. כלל זה תקף במידה רבה גם ביחס להעסקת מומחים זרים בישראל. המצב הנוכחי הוא כי למומחה זר אין זכות קנויה לעבוד בישראל, ולמעסיקים בישראל אין זכות קנויה להעסיק מומחים זרים. זאת בין שהמעסיק המקומי הוא חברה ישראלית ובין שהוא שלוחה של חברה בין־לאומית.

עם זאת, התייחסות הרשויות בישראל לסוגיית המומחים הזרים שונה במידה רבה, ובצדק, מהתייחסותן לסוגיית העובדים הזרים אשר אינם מקצועיים או שהם מקצועיים־למחצה. שוני זה מתבטא, בין היתר, בכך שהעסקת עובדים זרים מומחים אינה כפופה למכסות, בקיומה של מסגרת ייעודית להעסקתם ובהליכים מקוונים לקבלת ההיתרים והרישיונות הנדרשים.

כחברה בארגון הסחר העולמי (WTO – World Trade Organization) וכצד להסכם הכללי לסחר בשירותים (GATS – General Agreement on Trade in Services), נטלה ישראל על עצמה התחייבות בין־לאומית לאפשר כניסה זמנית של מנהלים ומנהלים בכירים (כהגדרתם בהסכם GATS) מטעם תאגידים זרים ובין־לאומיים, לעבודה במסגרת מיזמים של חברות זרות המשקיעות בארץ.

בדרך כלל עובדים מסוג זה עונים על הקריטריונים שנקבעו להגדרת "מומחה זר", עליהם נעמוד בהמשך. ראוי לציין עוד כי מספר הסכמי סחר בילטראליים עליהם חתומה ישראל כוללים התחייבות הדדית להקל על כניסתם לתחומה של עובדים ממדינות האמנה.[3] התחייבויות כאלה נושאות אופי כלכלי ובדרך כלל הן קשורות בהתחייבויות הדדיות רחבות יותר בתחום הכלכלי.

---

[3] ראו לדוגמה, סעיפים 2–3 להצהרה בדבר סחר בשירותים, ישראל–ארצות הברית; סעיף 6 להסכם הסחר ישראל–סין; סעיפים 29–30 ו־64 להסכם ההתאגדות ישראל – האיחוד האירופי; סעיפים 6, 11 ו־18 להסכם הסחר ושיתוף הפעולה

אירועי 7 באוקטובר 2023 והמלחמה שבעקבותיהם שינו גם את סביבת התעסוקה של עובדים זרים בישראל. הפסקת העסקתם של עובדים פלסטינים בישראל במידה נרחבת והמחסור שנוצר בכוח אדם בענפים שונים, הביאו את המדינה להרחיב את השימוש בעובדים זרים ולבחון מחדש את מדיניות הבאתם והעסקתם. בהקשר זה, גם היכולת למשוך מומחים בעלי ידע וכישורים ייחודיים קיבלה חשיבות מחודשת, אף שהסדרת העסקתם נותרה נפרדת במידה רבה מהמדיניות החלה על עובדים זרים בענפים אחרים. לצד זאת, המלחמה העלתה גם את חשיבותה של יכולת המדינה לשמר בישראל מומחים זרים שכבר מועסקים בה, לנוכח הסיכון ליציאתם בתקופות של אי־ודאות ביטחונית.

5.2 מומחה זר כ"עובד זר" במובן חוק עובדים זרים

5.2.1 כללי

העסקת מומחים זרים בישראל היא תופעה בעלת מאפיינים המייחדים אותה מהסוגיה הרחבה יותר של העסקת עובדים זרים במשק הישראלי, מאפיינים שעל חלקם כבר עמדנו ובחלקם נעסוק בהמשך. עם זאת, המומחה הזר המועסק בישראל הוא, בראש ובראשונה, "עובד זר". משמעות הדבר, במונחים עקרוניים, היא כפולה.

המשמעות הראשונה היא כי על העסקת המומחה הזר חלה אותה מסגרת חוקית החלה על העסקת עובדים זרים בכלל: בראש ובראשונה מדובר בחוק הכניסה לישראל,[4] המסדיר את כניסתם של עובדים זרים בישראל וישיבתם בה, ובחוק עובדים זרים, התשנ"א–1991, המסדיר את העסקתם של עובדים זרים בישראל. על פי חוקים אלו והתקנות שפורסמו לפיהם, נדרש המעסיק להחזיק בהיתר העסקה בישראל מאת רשות האוכלוסין וההגירה, וכניסתו של המומחה

הכלכלי ישראל–ממלכת ירדן; סעיף 27(5) להסכם הסחר החופשי בולגריה–ישראל.

[4] חוק הכניסה לישראל, התשי"ב–1952 (להלן: "חוק הכניסה לישראל").

לישראל מחייבת אשרת כניסה וישיבה מסוג ב/1. אשרה זו משמשת לכניסת כל עובד זר לישראל, החל בפועל חקלאי וכלה באיש מחקר ופיתוח בתעשיית המוליכים למחצה או מרצה אורח בתחום הננוטכנולוגיה בטכניון.

בהערת אגב יצוין כי לדעת המחברים מדובר בקטגוריה שונה לחלוטין, וכי ראוי לייחד אשרה נפרדת למומחים זרים, בהתחשב במאפייניהם המיוחדים של המומחים, המבחינים בינם לבין עובדים זרים אשר אינם מקצועיים.

בפועל קיימים הבדלים בין הליך קבלת היתר העסקה למומחה זר לבין ההליך המתייחס לעובד זר שאינו מומחה, כאשר אף בענף המומחים קיימים מסלולים שונים (תתי־קטגוריות אשר מצוינות על האשרה המונפקת בדרכון). אשר לעובדים זרים שאינם מקצועיים, הרי שבמרבית הענפים קובעת ממשלת ישראל מכסות העסקה על פי חתך ענפי, ולאחר מכן מחולקת הקצאת העובדים הזרים למעסיקים השונים. ביחס למומחים זרים, ככלל לא נקבעות מכסות, אם כי קיימות מגבלות מספריות בחלק מתתי־הקטגוריות. במובן זה, המדיניות הישראלית דומה למדיניות הנהוגה בכמה ממדינות האיחוד האירופי. ארה"ב קבעה מכסות להעסקת עובדים זרים בחלק ממסלולי האשרה שלה, ובהם מסלול H-1B, אך מאפשרת העסקת מומחים ועובדים בעלי כישורים מיוחדים במסלולי אשרה אחרים שאינם כפופים לאותה מכסה. בקשה להיתר העסקה למומחה זר תידון בישראל במסגרת הליך ייעודי, ובקשות ניתן להגיש באופן מקוון. אין הגבלה על התקופה במהלך השנה שבה אפשר להגיש בקשות להיתר העסקת מומחה.

המשמעות השנייה להיותו של המומחה הזר "עובד זר" היא כי על פי חוק, המומחה הזר הוא "עובד שאינו אזרח ישראל, או תושב בה".[5] הגדרה זו מורכבת משני יסודות: היותו של המומחה "זר", והיותו "עובד" – כלומר אדם המבצע עבודה כלשהי בישראל, להבדיל מאדם המבקר בארץ שלא למטרת עבודה. לכן המומחה הזר זקוק להיתר העסקה ולאשרה ולרישיון ישיבה ועבודה מתאימים. מדובר בשני סוגי אישורים אשר ההליכים לקבלתם שונים מבחינת זמן טיפול ופרוצדורה. בהיותו עובד זר, הוא חשוף להליכי אכיפה והרחקה אם עבד בישראל

[5] הגדרת "עובד זר" בסעיף 1 לחוק עובדים זרים, התשנ"א–1991 (להלן: "חוק עובדים זרים").

ללא היתר העסקה כדין או ללא רישיון ישיבה ועבודה מתאים, אף אם נכנס לישראל באשרת תייר תקפה. במקרה שהמומחה ביצע עבודה בישראל בעודו שוהה בה באשרת תייר, הרי שגם מעסיקו של העובד הזר מבצע עבירה פלילית ועלול לשאת באחריות פלילית ובסנקציות הקבועות בחוק. במובן זה המומחה הזר אינו שונה מעובד זר אשר אינו מקצועי.

5.2.2 מהי "עבודה"?

חוק הכניסה לישראל, חוק עובדים זרים והתקנות שפורסמו על פיהם אינם מגדירים מהי "עבודה". בפועל, רשות האוכלוסין וההגירה מחשיבה כ"עבודה" כל פעילות אקטיבית ויצרנית, בעלת ערך כלכלי, המתבצעת בישראל, ומבחינה בין סוג פעילות כזה לפעילות עסקית שאינה בגדר עבודה.

לפיכך, אין חשיבות לשאלה מי משלם את שכרו של העובד, והיכן מתקבל השכר בפועל – בישראל או בחו"ל. כמו כן אין חשיבות לשאלה היכן מתבצעת העבודה בפועל – במפעל, בבית או במקומות שונים. עצם ביצוע העבודה בישראל מצריך קבלת היתר העסקה ואשרה מסוג ב/1. יודגש כי אי־מתן תמורה עבור העבודה אינו גורע מן הצורך בהיתר העסקה ובאשרת ב/1.

דוגמה פטריק, אזרח ארה"ב ומומחה להנדסת רקמות, שוהה בישראל בארבעת החודשים האחרונים ועובד במרכז הפיתוח של חברת תרופות. פטריק שוהה בישראל כחוק, עם היתר העסקה ואשרה מסוג ב/1. אשתו של פטריק, אמנדה, נמצאת אף היא בארץ, באשרת מבקר מסוג ב/2. טרם הגעתה לישראל, התפרנסה אמנדה מכתיבת מדור "טיפים" וצרכנות במגזין אמריקני נחשב. מאז הגעתה לישראל ממשיכה אמנדה לפרסם את המדור: היא כותבת אותו במחשב בדירת בני הזוג בישראל, ושולחת את המדור באמצעות הדואר האלקטרוני למערכת שבניו־יורק. את שכרה מקבלת אמנדה מדי חודש לחשבון הבנק שלה במנהטן. במקרה זה, אמנדה עוברת על החוק בכך שאינה מחזיקה בהיתר העסקה ובאשרת ב/1 בישראל, ואף על פי כן מבצעת עבודה

יצרנית בישראל.

בהערת אגב יצוין כי הקריטריונים המשמשים בישראל ביחס להגדרת "עבודה" נהוגים גם במדינות רבות נוספות.

5.2.3 "עבודה" לעומת "השתלמות"

פעמים רבות, אזרחים זרים אשר על פי השכלתם ומקצועיותם היו יכולים להיחשב "מומחים זרים" אשר זקוקים להיתר העסקה ולאשרה מסוג ב/1 לו היו מועסקים בישראל, מגיעים להשתלמויות שונות בארץ. במקרים כאלה עולה השאלה: האם זרים אלו זקוקים להיתר העסקה ולאשרה מסוג ב/1, או שמא די באשרת ב/2, שהליכי הנפקתה פשוטים ומהירים יותר?

ההבחנה הנהוגה היא בין השתלמות עיונית אשר אינה דורשת אשרת עבודה, לבין השתלמות מעשית (המכונה גם On The Job Training), או השתלמות עיונית המשלבת השתלמות מעשית אשר היא עבודה לכל דבר ועניין. בעניין זה קיימת אף חזקה מעשית, גם אם לא משפטית, אשר לפיה אזרח זר השוהה בישראל לצורך השתלמות ארוכה – מבצע עבודה בישראל. זאת ללא קשר לטיב ההשתלמות. החזקה קמה כאשר אזרח זר השוהה בישראל לצורך השתלמות, תחת אשרת מבקר מסוג ב/2, מבקש להאריך את האשרה אל מעבר לתקופת האשרה המקורית. מובן שהחזקה המעשית ניתנת לסתירה, כלומר במקרים של השתלמות ארוכה או הארכת אשרה מסוג ב/2 לצורך השתלמות, יהיה על האזרח הזר להוכיח כי שהייתו בישראל היא שלא לצורך ביצוע עבודה.

במקרים שבהם נדרש הזר להישאר בישראל לפרק זמן ארוך (בדרך כלל מעל שלושה חודשים), יש צורך בהארכת האשרה. במקרים אלו קיימת חזקה, אשר ניתנת לסתירה לפיה המבקר שוהה לצורך עבודה. אפשר לסכם ולומר כי ניסיון של מזמין המומחה הזר "להתחכם" ולחסוך בזמן ובמשאבים הדרושים לקבלת האישורים הנדרשים להעסקה כדין, עלול לגרום אי־נעימות רבה הן למזמין והן למומחה אם המומחה יעבוד בישראל, ושניהם צפויים לסנקציות חריפות, עליהן נעמוד בהמשך.

במקרים שבהם מדובר בהשתלמות ארוכה, ובמשתלמים שהם אזרחי מדינות הנדרשות להשיג אשרת מבקר מסוג ב/2 **טרם** כניסתם לישראל, עשוי משרד הפנים לדרוש, כתנאי לכניסת האזרח הזר לישראל, היתר עבודה המבוסס על החזקה המפורטת לעיל. כדי לסתור את החזקה תידרש הגשת בקשה מפורטת אשר תוכיח כי האזרח הזר לא יעסוק בישראל בפעילות המסווגת כאקטיבית, אשר כאמור דורשת אשרת עבודה. יודגש, כי על מנת לקבל אשרת ב/2, יש קודם לכניסה לישראל למלא את טופס ה-ETA האלקטרוני.

ברור כי במרבית המקרים אזרח זר המגיע לישראל להשתלמות מוסיף לקבל את שכרו כרגיל. אין בעצם קבלת השכר בזמן ההשתלמות, משום ראיה לכך שהוא מבצע עבודה בישראל.

לדעת המחברים הפתרון הראוי לבעיות שמעוררת ההבחנה בין "עבודה" לבין "השתלמות" הוא קביעת אשרה נפרדת וייחודית למשתלמים. הדרישות לקבלת אשרה זו תהיינה ברורות, וכך ייחסך הצורך בהפרכת החזקה המעשית שלפיה אדם המגיע להשתלמות ארוכה בישראל, מבצע בה עבודה. האשרה תסדיר גם את עניינם של אזרחים זרים שהשתלמותם בישראל כוללת רכיב עבודתי הטפל לרכיב ההשתלמותי שלה.

ככלל, כאשר מדובר בהשתלמות, השאלה הרלוונטית המרכזית היא אם ההשתלמות כוללת רכיב "עבודתי" (On the Job Training) – על פי ההגדרה שעליה עמדנו לעיל, או שהיא אינה כוללת רכיב כזה. אם מתקיים רכיב "עבודה", ולו אף שולי וטפל להכשרה, על האזרח הזר ומעסיקו החובה לפנות לקבלת היתר העסקה ואשרת עבודה מסוג ב/1, כמקובל ביחס לכל עובד זר בישראל. זאת אף אם מדובר בהשתלמות קצרה. בפועל קיימים כמובן מקרים רבים שבהם הגבולות מטושטשים למדי.

דוגמה ג'האווארלאל ג'אגדאשי הוא מהנדס ייצור, אזרח הודו, העובד בשלוחה ההודית של חברת "גלובל סמיקונדקטורס" העולמית. ביולי 2015 החליטה החברה לקיים בשלוחה הישראלית של החברה השתלמות בת כחודשיים בשיטות הבטחת איכות חדשות, כדי להטמיע אותן בכל מרכזי הפיתוח והייצור שלה ברחבי

העולם. ג'אגדאשי נכנס לישראל עם אשרת ב/2 תקפה אשר הוענקה לו בקונסוליה הישראלית בהודו לתקופה של שלושה חודשים. במהלך ההשתלמות נדרשו המשתתפים לתרגל באופן מעשי את החומר הנלמד.

לשם כך ירדו כל החניכים, כולל ג'אגדאשי, מספר פעמים בשבוע לרצפת הייצור במפעל הישראלי של "גלובל", בכל פעם לפרק זמן של כשעתיים והפעילו כמה מהמכשירים החדישים שעל אודותיהם למדו בשיעורים העיוניים. הפעלת המכשור החדיש היא חלק אינטגראלי מתהליך הייצור במפעל הישראלי זה כמה חודשים. השאלה המתעוררת במקרה זה היא: האם זהו רכיב "עבודתי", והאם ביצע ג'אגדאשי "עבודה" בישראל, בעוד הוא שוהה בה באשרת מבקר וללא היתר העסקה?

דוגמה

יארי האקינן הוא מהנדס פיתוח המתמחה בקרינת מיקרוגל ועובד ב"מיקרוביוטיקסייד" – חברה בין־לאומית לייצור ציוד סטריליזציה שמרכזה בגרמניה. האקינן הוא אזרח פינלנד והוא משמש מנהל מחלקה במרכז הפיתוח של החברה בפינלנד. האקינן נשלח על ידי מעסיקיו להשתלמות מקצועית קצרה – כחודשיים וחצי – במרכז הפיתוח של השלוחה הישראלית של החברה בתל־אביב, שבה נרשמה פריצת דרך מחקרית הנוגעת במישרין לתחום עבודתו של האקינן.

כחלק מתהליך רכישת הידע החדש שנצבר בישראל, נדרש האקינן לבצע מדי פעם פעולות בעלות אופי מחקרי במרכז הפיתוח הישראלי, המתבטאות לא רק ברכישת ידע קיים, אלא גם ביצירת ידע חדש. גם במקרה זה עולה השאלה: האם האקינן מבצע "עבודה" בישראל, בעוד הוא שוהה בה באשרת מבקר וללא היתר עבודה? כמו בדוגמה הקודמת, גם כאן מתעוררת השאלה: האם היה מקום לבקש היתר העסקה ואשרה מסוג ב/1 עבור המשתלם הזר?

בשתי הדוגמאות ניכר כי מבוצעת עבודה יצרנית בישראל כחלק מן ההשתלמות, ולפיכך יש צורך בקבלת היתר העסקה ואשרת עבודה מסוג ב/1. בפועלם במסגרת החברה, ללא אשרת עבודה, עוברים העובדים, וגם החברות, על חוקי מדינת ישראל.

כאמור לעיל, אם המסקנה היא כי מדובר בהשתלמות הדורשת אשרת עבודה ובשל העובדה כי לרוב ההשתלמות היא לתקופה קצרה, מומלץ לפנות, במידת האפשר, בבקשה לקבלת אשרת עבודה לתקופה של 90 יום (SEA)[6]. מדובר במסלול ייעודי למומחים זרים שהם אזרחי מדינות שאזרחיהן פטורים מאשרת ביקור בישראל, המגיעים לבצע משימה זמנית או חולפת בתחום מומחיותם, לתקופה או לתקופות שאינן עולות על 90 ימים בשנה. במקרה שהמשתלם הוא אזרח של מדינה שאי אפשר לפנות עבורו במסלול זה (הודו, סין ומדינות נוספות שאזרחיהם אינם פטורים מאשרת כניסה לישראל כמבקרים), קיימת האפשרות להגיש בקשה לתקופה של עד 90 יום (STEP), במסלול שכולל גם הליך קונסולרי של המבקש בקונסוליה הישראלית בחו"ל. אם משך ההשתלמות עולה על 90 יום, יש להגיש בקשה לקבלת אשרת עבודה לתקופה של שנה.

בשתי האפשרויות (SEA ו-STEP) נותן החסות לבקשה לא מחויב בתשלום שכר עבודה גבוה של שכר מומחים, ודי בתשלום שכר המינימום בישראל. במקרים רבים מדובר במשתלמים שהם עובדי החברה במדינות בהן שכר העבודה נמוך משמעותית מזה המקובל בישראל ועל כן העובדה שאין צורך להגדיל את שכרם באופן משמעותי לתקופת ההשתלמות בישראל, כדי לעמוד בשכר מומחים של למעלה מ-27,132 ש"ח (נכון ל-2026, הסכום מתעדכן מדי שנה קלנדרית), עשויה להיות משמעותית.

---

[6] נוהל רשות האוכלוסין וההגירה 5.3.0040 "נוהל לטיפול מזורז בבקשות להעסקת עובד זר, שהוא אזרח מדינה לגביה חל פטור מאשרת ביקור, המוזמן לישראל לתקופה של עד 90 ימים בשנה" (עודכן באוקטובר 2024):

https://www.gov.il/BlobFolder/policy/fast_procedure_foreign_expert_from_country_exampt_from_visa_to_israel/he/5.3.0040.pdf

5.3 הבחנה בין מומחה זר לבין עובד זר אשר אינו מומחה

5.3.1 כללי

על אף היותו של המומחה הזר "עובד זר", קיימים כמה הבדלים משמעותיים בין מומחה זר לבין עובד זר "רגיל". ההבדלים הללו מתבטאים בפרקטיקה של ניוד מומחים זרים, כלומר הם משפיעים על התפישה המקובלת של מיהו מומחה זר תוך שהם יוצרים הבחנה ברורה בין מרבית העובדים הזרים לבין הקבוצה המצומצמת של המומחים הזרים. כמו כן, ההבדלים בין מומחה זר לבין עובד זר אשר אינו מומחה, מוצאים את ביטויים גם באופן שבו הרשויות הרלוונטיות בישראל מתייחסות לנושא.

5.3.2 רמת התמקצעות

חלק הארי של העובדים הזרים בישראל עוסקים בעבודות כפיים בענפים עתירי עבודה, הדורשים רמת התמקצעות נמוכה יחסית. בדרך כלל עובדים אלו, המהווים את שכבת "הצווארון הכחול" של אוכלוסיית העובדים הזרים בישראל, משמשים פועלי בניין, פועלים חקלאיים, מטפלים סיעודיים, אנשי שירותים בענף המלונאות או פועלי ייצור בתעשייה. לעומת זאת, בדרך כלל, מומחים זרים עובדים בעבודות המצריכות רמת התמקצעות או מומחיות גבוהה, ובענפים עתירי ידע או עתירי הון. תפקידים אופייניים של מומחים זרים בישראל כוללים תפקידי מחקר ופיתוח, תפקידי ניהול, פיתוח ומטה, וכן התקנת ציוד ייחודי או הטמעת שיטות ייחודיות בישראל. חלק לא מבוטל מהבקשות המוגשות עבור מומחים זרים הוא עבור מומחים במקצועות תעשייתיים אשר להם ניסיון וידע רלוונטי רב. בקשות מסוג זה מוגשות במגוון תעשיות כגון תשתיות חשמל, חיפושי גז ונפט,

טכנאים ייעודיים להתקנות במגוון רב של ענפים ועוד. לעניין בקשות עבור מומחים בענף התעשייה, נא ראו להלן בפרק ט"ז.[7]

המסגרת הרגולטורית להעסקת מומחים זרים מתעדכנת מעת לעת באמצעות נהלים והסדרים ייעודיים של רשות האוכלוסין וההגירה. נכון למועד כתיבת הספר, ההסדרה המרכזית מצויה בנוהל הטיפול בבקשות למתן היתר העסקה ורישיון שהייה ועבודה למומחים זרים, נוהל 5.3.0041[8], לצד נהלים ייעודיים לקטגוריות[9] מסוימות של עובדים.[10] אפשר לצפות כי גם בעתיד תעדכן רשות האוכלוסין את הנהלים, ומדי תקופה יהיו שינויים או נהלים חדשים. לכן במקרה של צורך באשרת מומחה רצוי להיוועץ באיש מקצוע.

5.3.3 ידע ומומחיות

פעמים רבות, מביא איתו המומחה הזר המגיע לישראל ידע ומומחיות אשר אינם מצויים בישראל. דוגמה נפוצה היא של איש מחקר ופיתוח, העובד במרכז פיתוח בחו"ל של חברה בין־לאומית שיש לה שלוחה בישראל, ומעביר ידע שנצבר בחו"ל אל שלוחת החברה בארץ. לעומת זאת עובד זר אשר אינו מומחה אינו מעביר, בדרך כלל, כל ידע ייחודי לארץ, והוא מאייש משרות אשר, לרוב, אינן מצריכות ידע כזה.

העסקת המומחה הזר בישראל מסייעת ליצור מקומות עבודה חדשים במשק הישראלי, כשמרבית הנהנים מכך הם אזרחים ישראלים. כך למשל, איש מחקר ופיתוח המביא איתו ידע ייחודי הנוגע לייצור שבב מחשב חדש ומתוחכם, מאפשר

---

[7] ראה להלן פרק ט"ז: העסקת עובדים זרים בענפי התעשייה, המסחר והשירותים

[8] נוהל רשות האוכלוסין וההגירה 5.3.0041 "נוהל הטיפול בבקשות למתן היתר העסקה ורישיון שהייה ועבודה למומחים זרים" (10.12.2015).

[9] נוהל רשות האוכלוסין וההגירה 9.4.0004 "נוהל העסקת עובדים זרים בעבודות טכנולוגיה ומיכון ייחודיים" (עודכן ב-2.12.2025).

[10] נוהל רשות האוכלוסין וההגירה 5.3.0043 "נוהל לטיפול בבקשות חברות הייטק וסייבר להעסקת זרים בישראל" (עודכן ב-18.3.2024).

הכשרה של אנשי מקצוע ישראלים ופתיחת קו ייצור או פיתוח שבבים בישראל אשר יעסיק מספר רב של עובדים ישראלים. להבדיל מכך, לעבודתם של מרבית העובדים הזרים שאינם מומחים בישראל אין השפעה דומה על הכלכלה הישראלית. זאת בלי לעסוק בשאלה אם עובדים זרים אלו אכן תופסים מקומות עבודה של עובדים ישראלים. דוגמה בולטת לכך היא קטגוריית המטפלים הסיעודיים אשר אינם מעבירים ידע ייחודי לישראל ואינם יוצרים מקומות עבודה חדשים. עם זאת, אין בכך כדי לשלול את חשיבות עבודתם הסיעודית בישראל בקרב אוכלוסיות הקשישים והנכים.

5.3.4 שכר עבודה

בדרך כלל, שכרו של המומחה הזר גבוה משמעותית משכר עובד זר אשר אינו מומחה ומזה של עובד ישראלי. כפי שנראה בהמשך, תנאי־הסף להענקת היתר העסקה למומחה זר בישראל במסלול מומחים הוא ששכרו של המומחה הזר יהיה לפחות כפול מן השכר הממוצע במשק בזמן נתון.

מקובל להניח כי השכר שמקבל בישראל עובד זר אשר אינו מומחה, גבוה משמעותית מהשכר שיכול היה להרוויח במדינת המוצא שלו. לפיכך, כשמדובר בעובד כאמור, השכר הוא שיקול עיקרי, אם לא מכריע, בהחלטה לעבוד בישראל. מצב זה, אשר יוצר תמריץ חזק להשתקעות של העובד הזר בישראל, או לפחות לשהייה ארוכת טווח בישראל, אינו קיים, בדרך כלל, כאשר מדובר במומחה זר.

המומחה הזר משתכר היטב גם במדינת המוצא שלו, זאת בשל ערכם של כישוריו, השכלתו ומומחיותו. לכן השכר אינו שיקול עיקרי בהחלטתו לעבוד בישראל. פעמים רבות הוא מוסיף לקבל את שכרו מחו"ל בתקופת הצבתו הזמנית בישראל. עבור המומחה הזר, העבודה בישראל היא, בדרך כלל, חלק אינטגראלי מקריירה אשר רובה נבנית מחוץ לישראל, או חלק ממסלול הקידום שלו. במקרים רבים תום ההעסקה של המומחה הזר בישראל מלווה גם בסיום שהותו בישראל. זאת שלא כעובדים הזרים שאינם מומחים, הנוטים יותר לנסות להישאר בישראל.

ראוי להדגיש כי עלותו של מומחה זר למעסיק ישראלי גבוהה בשיעור ניכר מעלותו של מומחה מקומי – אם קיים כזה. במילים אחרות, ההיגיון הכלכלי מעודד מעסיקים ישראלים להעדיף מומחים מקומיים על פני מומחים זרים, כאשר דבר זה אפשרי.

5.3.5 ההיקף הכמותי

הבדל בולט נוסף בין המומחה הזר לעובד הזר הוא היחס שבין איכות לכמות, וכן היחס שבין התייחסות אינדיבידואלית לבין התייחסות קולקטיבית. **ההיקף הכמותי** של תופעת העסקת מומחים זרים במשק הישראלי הוא שולי: על פי נתוני רשות האוכלוסין וההגירה, בסוף שנת 2025 שהו בישראל כ־6,300 מומחים זרים חוקיים, מדובר בחלק קטן מכלל העובדים הזרים החוקיים בישראל. עם זאת, כפי שנוכחנו, ערכם של המומחים הזרים למשק הישראלי הוא רב, והערך המוסף של כל אחד מהם הוא משמעותי. בהערת אגב יצוין כי נכון ל-2026 המשק הישראלי מורכב מכ-4.5 מיליון מועסקים, כלומר מדובר בערך במומחה זר אחד לכל 715 עובדים מקומיים.

ההיקף הכמותי של תופעת העובדים הזרים, חוקיים ובלתי חוקיים, מסתננים ופליטים, הוא גדול הרבה יותר. ממדי התופעה גורמים לרבים בישראל לחשוש מפני השלכותיה על שוק העבודה הישראלי ועל החברה הישראלית – נושא החורג מתחומו של ספר זה.

5.3.6 תרומה לכלכלת ישראל

אף שהעובדים הזרים אשר אינם מקצועיים ממלאים משרות חיוניות במשק, ובלי לעסוק בשאלה אם אפשר להחליף את רובם או את חלקם בעובדים ישראלים, תרומתו של כל עובד לכלכלת ישראל, צנועה בהרבה ביחס לתרומת המומחה הזר. מאחר שיסוד המיומנות או המומחיות הוא מכריע כשמדובר במומחה הזר, ההתייחסות אליו היא אינדיבידואלית ופרטנית. הבקשה להיתר העסקה למומחה זר מתייחסת תמיד לאדם מסוים, או לקבוצה של אנשים אשר בידיהם המיומנות

או המומחיות המיוחדת. כפועל יוצא החליטה ממשלת ישראל כי העסקת מומחים זרים בישראל לא תהיה כפופה למכסה כלשהי. זאת שלא כהעסקת עובדים זרים בענפים אחרים (למשל תעשייה, חקלאות), הכפופה למכסות ענפיות הנקבעות בהחלטת ממשלה מדי שנה.

דוגמה חברת התוכנה הבין־לאומית "בליסימה סופטוור", שמרכזה באיטליה, מבקשת להציב בישראל את יוג'ין או'ניל, אזרח קנדה ועובד שלוחת החברה בקנדה. הצבה זו נדרשת בשל מומחיותו הייחודית בפיתוח אלגוריתמים לתוכנות סימולציה אשר מדמות תהליכים חדשניים להתפלת מי ים. העברת הידע שבידי או'ניל לישראל תקל על השלוחה המקומית להשתלב במכרזים הנוגעים לתכנון מתקני התפלה בארץ ובעולם, וכך עשויה לתרום לפיתוח ולבניית מתקנים יעילים יותר, אשר יאפשרו להתפיל מי ים בעלויות נמוכות יותר.

ערכו של הידע הייחודי שבידי או'ניל למשק הישראלי נמדד הן במישרין, באמצעות הגדלת נפח הפעילות העסקית של השלוחה הישראלית של "בליסימה סופטוור", והן בעקיפין, באמצעות שיפור מצב משק המים בישראל ויכולת התחרות במכרזים גלובליים של יצרנים ישראלים של ציוד להתפלת מים.

5.3.7 זהות המומחה הזר

כשמדובר בעובד זר אשר אינו מומחה, הבקשה להיתר העסקה מתייחסת בדרך כלל למספר העובדים הדרוש למעסיק, לחברת כוח האדם או למשק החקלאי, ולא לעובד מסוים בשל כישוריו הייחודיים. עם זאת, אין משמעות הדבר שלזהות העובדים, למדינת מוצאם או למאפייניהם אין חשיבות; אלה עשויים להיות רלוונטיים הן למעסיק והן להסדרה הממשלתית של הבאת העובדים לישראל.

ביחס לעובדים שאינם מומחים הרי שבמרבית המקרים, המעסיק מעוניין במספר רב של עובדים. לעיתים מדובר בעשרות או אף במאות עובדים, ולא בעובד בודד. אם למעסיק הוקצתה מכסה להעסקת עובדים זרים אשר אינם מקצועיים, ואי־אפשר למלאה בדרך של "הלבנת" עובדים השוהים בישראל שלא כחוק, על פי נוהל "שמים סגורים" – אזי יש צורך לאפשר כניסתם של עובדים זרים חדשים לישראל. במקרה חריג כזה מעוניין משרד הפנים (כמו גורמי הביטחון) במקרים מסוימים לדעת מיהם האנשים אשר מתבקשת כניסתם לצורך עבודה בישראל. אולם מבחינת המעסיק בדרך כלל אין חשיבות לשאלה אם אדם זה או אחר הוא שיעסוק בקטיף עגבניות החממה, ינקה את חדרי המלון או יעסוק בריצוף דירות המיזם החדש.

דוגמה

משה בן אבו הוא בעל משק חקלאי משגשג באחד המושבים בערבה, משק שלאחרונה גדל מאוד. כיום מפעיל משה חממות לגידול עגבניות, פלפלים, ומלונים לייצוא והוא מעוניין לקבל היתר להעסקת 12 עובדים זרים. מוצאם של עובדיו הנוכחיים של משה הוא במחוז כלשהו בתאילנד. הוא מרוצה מעבודתם וגם בעתיד ישמח לקבל עובדים מאותו מחוז בתאילנד.

עם זאת, מוצאם של העובדים חשוב למשה פחות מאשר קבלת מלוא מספר העובדים הדרושים לו. משה זקוק ל־12 עובדים, בין שיהיו אלה תאילנדים, הודים או אזרחי פרו, בכפוף למסלולי ההעסקה ולהיתרים הרלוונטיים. פעמים רבות, מבחינתו של משה, אין חשיבות לשאלת זהותם המדויקת של העובדים הזרים שיקבל. אין לו כל ידיעה מוקדמת על כי עובד מסוים מסוגל לקטוף כמות גדולה יותר של עגבניות מדי שעה, לעומת עובדים אחרים.

5.3.8 זיקה למעסיק מסוים

מומחה זר קשור למעסיק מסוים, בין שהוא עובד של חברה זרה שיש לה שלוחה או פעילות בישראל, ובין שהוא מוזמן על ידי חברה ישראלית־מקומית לצרכיה. משמעות הזיקה בין המומחה הזר לבין מעסיק מסוים היא שמבחינת המומחה הזר יש משמעות לזהות המעסיק שלו, כלומר לעובדה שהוא מספק את שירותיו למעסיק זה ולא לאחר. כמו כן, למומחה הזר יש גם זיקה לישראל, כלומר קיימת סיבה עסקית מקצועית אשר בגינה מגיע המומחה הזר לעבוד דווקא בישראל, ולא במדינה אחרת.

למשל: העבודה שנדרש המומחה הזר לבצע ניתנת מסיבה כלשהי לביצוע בישראל בלבד; או הגעתו של המומחה לישראל היא חוליה בתהליך הקידום שלו עצמו בחברה הבין־לאומית אשר מטעמה הוא מגיע לישראל; או שהמומחה מגיע לישראל עקב הצעה העשויה לתרום למוניטין שלו, או לספק לו הזדמנויות נוספות להתקדמות מקצועית וכלכלית.

לעומת זאת, עובד זר שאינו מומחה מגיע לישראל כדי לעבוד בענף מסוים. אף שבמסגרת ההעסקה עשויה להתקיים זיקה בין העובד לבין מעסיק מסוים, לרוב אין למעסיק עניין דווקא באותו עובד בשל ידע או מומחיות ייחודיים, וניתן להחליפו בעובד אחר בעל כישורים מתאימים. יתר על כן, בדרך כלל, מבחינת העובד הזר אין חשיבות מיוחדת לשאלה באיזו מדינה הוא עתיד לעבוד. העובד הזר ה"רגיל" יכול לבצע אותה עבודה ממש גם במדינות אחרות, בהנחה, כמובן, שיש לו האפשרות לעבוד בהן. שיקולים של קריירה, מוניטין, או הזדמנויות להתקדמות מקצועית או כלכלית נוספת אינם משחקים תפקיד חשוב אצל העובד הזר שאינו מומחה. מבחינתו, הדגש במעבר למדינה אחרת מונח על סוגיית השכר.

דוגמה האנס ברגסטרום, מומחה שבדי בעל שם בתחום קרנות הגידור, מוזמן לישראל על ידי בית ההשקעות הישראלי "ששר־אלמקייס־יעקבסון" כדי לייעץ ולסייע בהקמת קרן גידור חדשה. ברגסטרום צפוי לשהות בישראל כשנה, בחוזה מיוחד, ולעבוד עם אנשי החברה הישראלית. תמורת שכר של כ־250,000 דולר לשנה מעביר ברגסטרום לחברה, באופן

בלעדי, ידע ייחודי שאינו מצוי בישראל.

מתחרתה העיקרית של "ששר־אלמקייס־יעקבסון" היא חברת "שיוביץ־לוינקופף", המעוניינת אף היא בהקמת קרן גידור ישראלית ומעוניינת בשירותיו של ברגסטרום. אלא שהמומחה השבדי קשור בחוזה שאחד ממאפייניו הוא בלעדיות בהעברת הידע שלו לישראל לידי "ששר־אלמקייס־יעקבסון". ברגסטרום מגיע לישראל בייחוד לצורך עבודה עם חברה מסוימת, שאליה יש לו זיקה מיוחדת ואיתה בלבד הוא רשאי לעבוד. מאחר שכלל הנהלת בית ההשקעות הישראלי שוכנת במשרדי החברה ברמת החייל בתל־אביב, אפשר לבצע עבודתו של ברגסטרום בישראל בלבד, וכדי לבצע אותה הוא נדרש לשהות בישראל. כמו כן, תוצאות מוצלחות לעבודתו של ברגסטרום בישראל – שבה, כיום, יש מעט קרנות גידור– עשויות לבסס את המוניטין שלו כיועץ בתחום זה, וליצור עבורו הזדמנויות עתידיות לחוזי ייעוץ מכניסים נוספים במדינות נוספות.

דוגמה

יון סטיליאנסקו, אזרח רומניה, הוזמן לישראל על ידי חברת כוח האדם "א.א. לוין משאבי אנוש", בעלת רישיון לתיווך כוח אדם זר בענף הבנייה, לשם עבודה בענף זה. עקב המצב הכלכלי הקשה ברומניה היה סטיליאנסקו מחוסר עבודה במולדתו. סטיליאנסקו מעוניין לעבוד בטפסנות בניין מחוץ לרומניה, כדי שיוכל לשלוח למשפחתו מדי חודש סכום כספי שבמונחים רומניים נחשב גבוה למדי.

ערב הגעתו לישראל נאמר לסטיליאנסקו בחברת כוח האדם שבה הוא רשום כי קיימת אפשרות שעבוד כטפסן בניין בגרמניה, בישראל או ביוון, כאשר השכר שהוא צפוי לקבל בישראל וביוון הוא דומה, ואילו בגרמניה, עבור עבודה זהה, הוא צפוי לקבל שכר חודשי הגבוה משמעותית משכרו בישראל או ביוון. מבחינת סטיליאנסקו, האפשרות לעבוד בגרמניה ניצבה בעדיפות הגבוהה

ביותר, בשל השכר הגבוה יותר, ומיד לאחריה ניצבה האפשרות לעבוד ביוון, בשל קרבתה היחסית לרומניה. בסופו של דבר נמסר לסטיליאנסקו שללקוחות הגרמנים והיוונים של חברת כוח האדם שבה הוא רשום אין צורך כרגע בטפסני בניין נוספים, אך בישראל קיימת דרישה לטפסני בניין. סטיליאנסקו התאכזב לשמוע את החדשות מחברת כוח האדם, אך בכל זאת הסכים לנסוע לישראל ולעבוד בה.

5.3.9 השכלה גבוהה

בדרך כלל המומחה הזר הוא בעל השכלה גבוהה, או שהוא בעל ידע, ניסיון או כישורים ייחודיים ורמת התמקצעות ומומחיות גבוהה. מציאות זו נגזרת ממיקומם של המומחים הזרים במערכת הכלכלית ומסוגי המשרות שהם ממלאים אשר על חלקם עמדנו בדוגמאות השונות.

על פי נוהל מומחים זרים,[11] קיימת הבחנה בין מומחים בתחומים הדורשים השכלה אקדמית לבין מומחים בתחומים שאינם דורשים השכלה אקדמית גבוהה. על פי הנוהל, במקרים שבהם מדובר במומחה שאינו נדרש להשכלה אקדמית גבוהה, רשאית רשות האוכלוסין וההגירה לדרוש מהמעסיק תנאים ומסמכים נוספים, לרבות ערבות להבטחת תשלום שכרו של המומחה, הפקדת השכר בחשבון בנק בישראל והצגת הסכם עבודה בצירוף אישור עורך דין.

לשם השוואה, בארה"ב נהוגה אשרה שהדרישות להנפקתה דומות. מדובר באשרה מסוג H-1B, המיועדת לעובדים ב"עיסוק התמחותי" (Specialty Occupation) בשל השימוש הנפוץ בה בענפי הטכנולוגיה העילית. האשרה

[11] נוהל רשות האוכלוסין וההגירה 5.3.0041 "נוהל הטיפול בבקשות למתן היתר העסקה ורישיון שהייה ועבודה למומחים זרים" (10.12.2015, עודכן לאחרונה ב-28.9.2025) (להלן: "נוהל מומחים זרים").

האמריקנית משמשת להעסקת עובדים זרים במגוון מקצועות הדורשים ידע מיוחד והשכלה או הכשרה מתאימה, ובהם, בין היתר, מקצועות בתחומי ההנדסה, הטכנולוגיה, המדעים, הרפואה והעסקים. בישראל, ההכרה באדם כמומחה זר אינה תלויה בהכרח בהשכלה אקדמית, אלא נבחנת בהתאם לידע, לכישורים, לניסיון ולמומחיות הנדרשים לתפקיד ולנסיבות העסקתו.

במקרים המתאימים ניתן להכיר גם במומחים העוסקים בתחומים שאינם דורשים השכלה אקדמית. כפי שניווכח, לשם קבלת היתר להעסקת מומחה זר בישראל יש להוכיח כי המומחה הוא בעל הידע, הכישורים, הניסיון או המומחיות הנדרשים לביצוע התפקיד שלשמו הוא מיועד, וכי מתקיימים התנאים הנדרשים לפי הנוהל. מיומנויות אלה עשויות להירכש באמצעות השכלה אקדמית, ניסיון מקצועי מעשי רב־שנים, הכשרה מקצועית או שילוב ביניהם.

בדרך כלל, הדגש ב'מומחיות' מלמד על הצורך בידע, בכישורים או בניסיון מקצועי ייחודיים לצורך מילוי משרה מסוימת. השכלה אקדמית רלוונטית עשויה להיות אחד הביטויים לכך, אך אינה בהכרח תנאי יסודי להכרה במשרה כמשרה הדורשת מומחיות.

כלומר, הרשויות בישראל מוכנות להכיר גם במשרות שעבורן לא קיימת דיסציפלינה אקדמית מסורתית, כמשרות המאפשרות הענקת אשרה למומחה זר. זאת לאחר בחינה מדוקדקת של הידע ושל הכישורים שהן דורשות. מדובר במשרות אשר בעיקר בשל התפתחויות טכנולוגיות מהירות, עדיין לא קיימת בעבורן דיסציפלינה אקדמית מוגדרת. בדרך כלל נדרש תואר ראשון או תואר גבוה יותר כתנאי להעסקת עובדים בהן. יתר על כן, עובד של חברה רב־לאומית עשוי להיחשב כמומחה גם ללא השכלה אקדמית, כאשר התפקיד שהוא צפוי למלא דורש ידע, ניסיון או מומחיות ייחודיים בתחום פעילותה של החברה, והעובד עומד בדרישות אלה.

כצפוי, סוגי הענפים הכלכליים ומשלחי היד של העובדים הזרים ה"רגילים" אינם מתאפיינים ברמת השכלה גבוהה, בידע או בניסיון ייחודיים, לא נדרשת מהם רמת התמקצעות ומומחיות גבוהה, אף שיש בין העובדים בענפים ובמקצועות שונים הבדלים גם בעניין זה. כך למשל, ברור שרמת ההתמקצעות והמומחיות של

יון סטיליאנסקו, טפסן הבניין מהדוגמה הקודמת, גבוהה יותר מרמת ההתמקצעות של הפועלים החקלאיים בחממות המלונים של משה בן אבו, שאליו התייחסה אחת הדוגמאות הקודמות.

5.3.10 סטטוס כלכלי, חברתי ואישי

הבדל נוסף בין מומחים זרים לבין עובדים זרים שאינם מומחים, נעוץ בסטטוס החברתי, הכלכלי והאישי של המומחים, ובמידה שבה מעודדות מדינות שונות את כניסתם אליהן. המומחים הזרים נהנים מסטטוס חברתי, כלכלי ואישי גבוה בשל כישוריהם, המשרות שאותן הם ממלאים ורמת הכנסתם הגבוהה יחסית. המומחים אינם נתפשים כאיום על המרקם החברתי של ישראל, בין השאר מפני שהם אינם נוטים לנסות להשתקע בה. בשל היעדר הנטייה להשתקע במדינת היעד ובשל תרומתם המשמעותית לחיי הכלכלה קיים בעולם ביקוש רב למומחים זרים, ומדינות רבות מעודדות כניסת מומחים זרים אליהן.

ארה"ב, לדוגמה, מעודדת כניסת בני אדם בעלי יכולת בלתי רגילה (Extraordinary Ability) בתחומם, באמצעות אשרת כניסה ועבודה זמנית מסוג O-1 אשר מיועדת לאנשים אלו. בעלי יכולת בלתי רגילה הם בני אדם בולטים במיוחד בתחומיהם, אשר רשמו הישגים יוצאים מהכלל באותם תחומים, אשר כניסתם לארה"ב עשויה לתרום משמעותית לכלכלה של ארה"ב.

היגיון דומה מונח בבסיס אשרת העבודה האמריקנית מסוג L-1, אשר נועדה לאפשר לחברות רב־לאומיות להעביר, באופן זמני, מנהלים ומומחים זרים לארה"ב לצורך הרחבת הפעילות העסקית בארה"ב, לצורך הגדלת הייצוא וכן לצורך עידוד "הפריה הדדית" בין מחלקות החברה בארה"ב לבין אלה שמחוץ לארה"ב. ההיגיון העומד בבסיס אשרה זו הוא הצורך בהעברת ידע או שיטות עבודה הנדרשות לכלכלה הלאומית ממדינות זרות לארה"ב והטמעתם במשק המקומי.

לעומת זאת, בדרך כל, עובדים זרים אשר אינם מומחים, מתאפיינים בסטטוס חברתי, כלכלי ואישי נמוך. סטטוס זה נגזר מכישוריהם הנמוכים יחסית, המשרות שאותן הם ממלאים – הנחשבות בדרך כלל לכאלה שאזרחי המדינה מבקשים להימנע מהן – ורמת ההכנסה הנמוכה שלהם, ולעיתים הוא חושף אותם לתופעות

של ניצול והשפלה. בשל הדגש אשר שמים העובדים הזרים (שאינם מומחים) לעניין השכר, וכי עם הגיעם למדינה הם משפרים את רמת ההכנסה שלהם, לעומת רמת הכנסתם במדינות המוצא שלהם, אפשר לזהות אצל עובדים אלו נטייה גבוהה יותר לנסות ולהשתקע במדינת היעד. לכן במדינות מסוימות עשויים להתייחס להגירתם גם כאתגר חברתי ומדיני, במיוחד כאשר מדובר בשהייה ממושכת או בהשתקעות.

קיימת מחלוקת בשאלה אם אין לעובדים הזרים שאינם מומחים תחליף מקומי ואם המדינות הקולטות אותם אכן זקוקות להם דווקא מפני שהם מוכנים למלא משרות שעובדים מקומיים נרתעים מהן. עם זאת, ברור כי בדרך כלל המדינות הקולטות רואות את העובדים הזרים כרע הכרחי.

עם זאת, מאז פרוץ מלחמת חרבות ברזל השתנתה במידה ניכרת תמונת העסקתם של עובדים זרים בישראל. בעקבות הפסקת העסקתם של עובדים פלסטינים בישראל ועזיבתם של עובדים זרים רבים, נוצר מחסור משמעותי בכוח אדם, והמדינה הגבירה את הסתמכותה על עובדים זרים בענפים שונים במשק.

5.4 "מומחה זר" והרשויות בישראל

5.4.1 נוהל הטיפול בבקשות למתן היתר העסקה

נוהל הטיפול בבקשות למתן היתר העסקה ורישיון שהייה ועבודה למומחים זרים פורסם לראשונה בחודש דצמבר 2015.[12] עם השנים הנוהל עודכן מעת לעת, והמהדורה העדכנית שלו היא מהדורה תשיעית, מיום 28.9.2025.

מטרתו של נוהל זה היא להסדיר את הליך הגשת בקשה של מעסיק לקבלת היתר להעסקת מומחה זר ולהארכתו של היתר ההעסקה; את הליך הגשת בקשה לאשרה ורישיון שהייה ועבודה בישראל עבור מומחה ולהארכת תוקפם, וכן את

[12] ראה לעיל ה"ש 11.

אופן הטיפול בבקשות כאמור, הן באגף ההיתרים במינהל שירות למעסיקים ועובדים זרים והן בלשכות הרשות האזוריות של רשות האוכלוסין וההגירה.

בסעיף א.2. לנוהל זה מוגדר עובד זר מומחה כמי שהוא עובד זר בעל מומחיות ייחודית שאין בנמצא בישראל ואשר הממונה החליט להתיר את העסקתו, לפי שיקול דעתו הבלעדי ובתנאים שקבע, ובהתחשב, בין היתר, במחויבויות בין־לאומיות של מדינת ישראל, בהוראות החוק ובהחלטות הממשלה הרלוונטיות ובמאפייני שוק העבודה בענפי העבודה ובאזורי ההעסקה השונים.

כניסתם של מומחים זרים לישראל והעסקתם בישראל נעשית ברישיון שהייה ועבודה מסוג ב/1, המשמש גם להסדרת העסקתם של עובדים זרים במסלולים שונים. העובדה שהעסקת מומחים זרים נעשית אף היא במסגרת רישיון ב/1 מחייבת את משרדי הממשלה הרלוונטיים ליצור כללים שיאפשרו לקבוע מיהו מומחה זר.

הצורך להבהיר את הסוגיה בולט על רקע כמה נתונים עיקריים:

ראשית, קיימים ההבדלים העקרוניים והמעשיים בין המומחים הזרים בישראל לבין יתר העובדים הזרים בישראל, לרבות חשיבותם לפיתוח המשק הישראלי, וכן העובדה שהעסקת מומחים זרים בישראל אינה כפופה למכסות כלשהן. הבדלים אלה דורשים התייחסות מיוחדת לאוכלוסיית המומחים הזרים. לחברות המבקשות להעסיק מומחים זרים בישראל, למומחים הזרים עצמם ולמדינה יש עניין בכך שייקבעו קווים מנחים ברורים ושקופים להבחנה בין מומחה לבין מי שאינו מומחה, ושההתייחסות לבקשות להיתר העסקה וישיבה למומחים זרים תיעשה במסלול המתאים למאפייניה המיוחדים של אוכלוסייה זו ולצרכי המשק.

שנית, הגידול בצורך בהעסקת מומחים זרים בישראל הוא תוצאה של העמקת הגלובליזציה של השווקים הבין־לאומיים ושל השתלבות המשק הישראלי בתהליך זה, הנתפש בישראל כעניין רצוי. לפיכך, הסדרת סוגיית המומחים הזרים היא אינטרס של ישראל.

שלישית, התחייבויותיה הבין־לאומיות של ישראל ורצונה להבטיח הדדיות בטיפול במומחים ישראלים הנדרשים לעבוד במדינות זרות כחלק מהפעילות הכלכלית של חברות ישראליות, הם שיקול התומך בצורך ליצור מידה רבה יותר של ודאות ביחס להעסקת מומחים זרים בישראל.

לישראל יש אינטרס להבטיח כי מומחים ישראלים יוכלו אף הם לעבוד בקלות יחסית במדינות זרות. זאת בייחוד לאור העובדה שיתרונה היחסי של ישראל טמון בכוח האדם האיכותי שבה. יתרונה היחסי של ישראל בולט בענפי השירותים החקלאות, המים, תשתיות מסוימות, ובתעשיות עתירות הידע, ובכל הנוגע לענפים אלה מרחקה הרב יחסית של המדינה משווקי הייצוא העיקריים שלה אינו מכשול משמעותי, להבדיל מהמצב בענפי התעשייה המסורתיים. כיבוד התחייבויותיה הבין־לאומיות של ישראל אשר לכניסת מומחים זרים לשטחה מקל את מימוש האינטרסים הישראליים להצבת מומחים ישראלים במדינות זרות במהלך מיזמים משותפים וכחלק מביצועם.

הכללים המפורטים בנוהל הטיפול בבקשות למתן היתר שהייה ורישיון עבודה נשענו, בין היתר, על המלצות ועדה מקצועית,[13] אשר ידועה בשם "וועדת בוכריס" אשר הוקמה במרץ 2001 על ידי שר העבודה והרווחה דאז, מר שלמה בניזרי, מתוך מטרה מוצהרת לבחון את היקף העסקת עובדים זרים במשק הישראלי, ואשר ידועה בתור "ועדת בוכריס".

ייחודה של "ועדת בוכריס" טמון בכך שהיא פרצה דרך, בין השאר, בעצם הכרתה באוכלוסיית המומחים הזרים כאוכלוסייה הדורשת התייחסות ייחודית ושונה מיתר העובדים הזרים. בראש הוועדה, שמסרה את המלצותיה ביולי 2001, עמד יעקב בוכריס, יועץ בכיר לשר. הוועדה כללה נציגים ממשרד העבודה ומשירות התעסוקה – שני הגופים אשר באותה תקופה היו אמונים על מתן היתרי העסקה לעובדים זרים בישראל.

---

[13] משרד העבודה והרווחה **דו"ח הוועדה לבחינת היקף העסקת זרים במשק הישראלי** (2001) (להלן: "ועדת בוכריס").

5.4.2 ועדת בוכריס: קריטריונים להגדרת "מומחה זר"

דו"ח ועדת בוכריס כולל המלצות הנוגעות להיבטים שונים של העסקת עובדים זרים בישראל. הוועדה מצאה לנכון להתייחס באופן מיוחד לסוגיית המומחים הזרים ולספק המלצות אשר לקריטריונים למתן היתר להעסקת מומחים זרים בישראל.

ששת הקריטריונים שעליהם המליצה ועדת בוכריס להגדרת "מומחה זר" מבוססים על הניסיון הבין־לאומי ועל ההבחנות המקובלות בעניין זה בעולם. הקריטריונים קשורים באופן הדוק עם מאפייני המומחה הזר, שהוצגו בפרק זה. נוהל המומחים הזרים שפורסם בעניין בסוף שנת 2015 נשען, בין היתר, על קריטריונים אלה ועל הניסיון שהצטבר מאז.

ועדת בוכריס המליצה כי תנאי סף להכרה בעובד כבמומחה זר הוא כי העובד משתכר בישראל סכום השווה לפחות לכפל השכר הממוצע במשק. סכום זה מתעדכן מעת לעת בהתאם לשכר הממוצע במשק, כפי שמפורסם על ידי המוסד לביטוח לאומי.[14] "יודגש כי האמור מתייחס למסלול של מומחה בשכר מומחים, ואינו חל בהכרח על כלל המסלולים הקיימים להעסקת מומחים זרים.

בסוגי עבודה או בענפים מסוימים רשאית רשות האוכלוסין וההגירה להתנות את מתן היתר העבודה בהתחייבות לתשלום שכר גבוה יותר מהמינימום שנקבע. עם זאת, על סמך ניסיונם של המחברים, דרישה כאמור היא חריגה ביותר.

כאמור, לקריטריון השכר כמה סיבות אשר הופכות אותו להכרחי לשם הגדרת "מומחה זר". ראשית, שכר גבוה מקטין את הסיכוי להעדפת מומחה זר על פני מומחה ישראלי, אם המעסיק מעוניין במומחה הזר מטעמי חיסכון בלבד. יש לציין כי בישראל, כמו בעולם, מקובל להניח כי העלות הכוללת למעסיק של העסקת מומחה זר גבוהה בעשרות אחוזים מעלות העסקת מומחה מקומי בעל כישורים דומים.

---

[14] נכון לשנת 2026 סכום זה עומד על 27,132 ש"ח ברוטו לחודש.

לכן בפועל קיים תמריץ כלכלי ברור להעסקת מומחה מקומי אם קיימת האפשרות לעשות זאת. שנית, שכר גבוה מאוד מעיד על כך שהאדם שמבקשים להעסיק הוא אכן בעל כישורים וידע נדרשים וייחודיים. שלישית, שכר גבוה מאוד מחזק את המסקנה שפניו של העובד הזר אינם להשתקעות בישראל, שכן מרבית הסיכויים הם שהעובד משתכר היטב גם במדינת המוצא שלו ולכן ברוב המקרים אין לו תמריץ מיוחד לנסות להישאר בישראל בתום העסקתו.

דוגמה FireCurtain היא חברת תוכנה בין־לאומית המתמחה במוצרי הגנה לרשתות אינטרה־נט ציבוריות ועסקיות, ומרכזה בישראל. לרגל הרחבת פעילותה בישראל ובשל גידול משמעותי בכמות ההזמנות שלה, מעוניינת FireCurtain לקלוט לעבודה במרכז החברה בפתח תקווה שלושה מומחים זרים. החברה הגישה בקשה להיתרי העסקה עבור שלושה אנשי תוכנה הודים, שיועסקו תמורת כ־9,000 ש"ח בחודש כל אחד. אף שהוכח כי אנשי התוכנה ההודים עומדים בקריטריונים מסוימים להגדרת "מומחה זר", לא ניתן ל־FireCurtain היתר להעסקתם בישראל, מפני שהעסקת ההודים אינה עונה על קריטריון השכר.

דיון הדרישה כי מומחה זר ישתכר בישראל סכום השווה לכפל השכר הממוצע במשק מעוררת את השאלה מה דינו של עובד העונה על הקריטריונים האחרים להגדרת "מומחה זר", אך צפוי להרוויח סכום נמוך יותר מכפל השכר הממוצע במשק, רק בשל כך שמבקשים להעסיקו במשרה חלקית. פרשנות אפשרית אחת היא כי אדם כזה אינו עונה על קריטריון השכר ולכן אי־אפשר לקבל היתר העסקה עבורו. בפועל, עמדת רשות האוכלוסין וההגירה היא כי הדרישה היא שהשכר שעובד כזה יקבל יחושב על בסיס כפל השכר הממוצע במשק ועל פי חלקיות המשרה, וזאת בכפוף למתן הסבר מספק על הצורך בהעסקת מומחה זר במשרה חלקית.

דוגמה מיצוקו יוקושומי היא אזרחית יפן השוהה בישראל באשרת

סטודנט ולומדת לתואר שלישי בהנדסת חומרים. "מטאלורגון", חברה ישראלית העוסקת בייצור חלקים מחומרים מרוכבים לתעשיות התעופה והחלל, מעוניינת להעסיק את יוקושומי במרכז המחקר והפיתוח שלה בחיפה בהיקף של חצי משרה, בשל הידע הייחודי שצברה יוקושומי בתחום מחקרה. עקב חלקיות המשרה, לא יוכל שכרה של יוקושומי להגיע לרמה המינימלית הנדרשת על פי קריטריון השכר.

דיון

בפועל יוענק היתר העסקה ל"מטאלורגון" עבור יוקושומי, אם תוכיח החברה כי המומחית היפנית עונה על יתר הקריטריונים להגדרת "מומחה זר", וכי השכר שהיא תקבל יחושב על בסיס כפל השכר הממוצע בישראל ועל פי חלקיות המשרה. כפל השכר הממוצע במועד הגשת הבקשה הוא 27,132 ש"ח, ולכן "מטאלורגון" נדרשת לשלם ליוקושומי לפחות 13,566 ש"ח עבור עבודה בהיקף של חצי משרה. יצוין כי במקרה של יוקושומי תידרש גם הנפקת אשרת כניסה וישיבה בישראל מסוג ב/1 במקום האשרה הקיימת שלה אשר אינה מאפשרת לה לעבוד בישראל.

פרט לקריטריון השכר קבעה ועדת בוכריס חמישה קריטריונים נוספים להגדרת "מומחה זר":

א. מומחה הוא אדם בעל איכויות ומיומנויות מיוחדות. בפועל נדרש המעסיק להראות כי המומחה הזר צפוי להעביר את הידע שברשותו לעובד ישראלי אשר יוכל להחליפו בבוא העת;

ב. מומחה הוא אדם היוצר מקומות עבודה חדשים במשק הישראלי, ביחס של 1:10 לפחות, כלומר כל מומחה יוצר עשר משרות חדשות בממוצע בשוק העבודה הישראלי;

ג. מומחה הוא מי שמעביר לישראל ידע וניסיון שאינם קיימים בשוק המקומי;

ד. מומחה הוא מי שנהנה מרמות השכלה והתמקצעות גבוהות מאוד;

ה. מומחה הוא מי שעוסק בתפקידי ניהול ופיתוח.

הוועדה המליצה כי, נוסף על קריטריון השכר, על המבקש היתר להעסקת עובד זר בישראל להוכיח את קיומם של לפחות שניים מתוך חמשת הקריטריונים הללו. קריטריונים אלה משקפים את המלצות הוועדה בעת שניתנו, ואינם מהווים כיום, כשלעצמם, את המבחן הממצה להכרה בעובד כמומחה זר.

כך למשל אפשר בהחלט לתאר מקרים שבהם שפים מומחים בעלי השכלה, ניסיון ומוניטין יעמדו בקריטריונים להגדרת "מומחה זר", הן לעניין השכר והן לעניין קריטריונים נוספים כגון, יצירת מקומות עבודה חדשים במשק הישראלי ביחס של 1:10 לפחות, או העברת ידע קולינארי ייחודי לישראל ויצירת ענף כלכלי חדש במשק. לפיכך, עשויים גם טבחים אתניים בעלי מומחיות ייחודית לעמוד בתנאים להכרה כמומחים זרים.

5.5 תהליך קבלת היתר להעסקת מומחה זר והארכתו

העסקה חוקית של מומחה זר בישראל מתאפשרת בעקבות הליך מנהלי הכולל, בהתאם למסלול הרלוונטי, קבלת היתר העסקה והנפקת אשרה ורישיון שהייה ועבודה מסוג ב/1.

השלב הראשון בתהליך הוא קבלת היתר העסקה מאת מנהל ההיתרים ברשות האוכלוסין וההגירה.

השלבים השני והשלישי כרוכים בהנפקת אשרת כניסה וישיבה בישראל מסוג ב/1 ובהארכתה. שלבים אלו מתבצעים בלשכות האוכלוסין של רשות האוכלוסין וההגירה ובקונסוליה הישראלית הרלוונטית בחו"ל. בעבר נדרש היה שאשרת העבודה תוטבע בדרכונו של המומחה, אולם כיום אשרת העבודה מונפקת באופן דיגיטלי. הבקשות השונות כרוכות בתשלום אגרה.

היתר העסקה הניתן עבור מומחה זר בישראל מאפשר את העסקתו של המומחה אך ורק אצל המעסיק המקומי אשר נתן את חסותו לבקשה להיתר העסקה ובתפקיד שצוין בבקשה. מעבר למעסיק אחר יכול להתבצע רק כפוף לקבלת היתר חדש מתאים ועל פי נוהלי רשות האוכלוסין וההגירה ביחס למעבר בין מעסיקים.

5.5.1 הגשת בקשה למנהל ההיתרים

כאמור, מעסיק המעוניין לקבל היתר העסקה עבור מומחה זר בישראל נדרש להגיש בקשה מתאימה לאגף ההיתרים – ענף מומחים ברשות האוכלוסין וההגירה. זאת על פי נוהל מומחים זרים, מכוח סעיף 1 לחוק עובדים זרים. על המעסיק מוטל להוכיח כי האזרח הזר שהוא מבקש להעסיק עונה על הקריטריונים להגדרת "מומחה", כמפורט לעיל. הבקשה להיתר העסקה נדונה בוועדה מיוחדת לאחר שקיבלה את המלצת הגורם המקצועי הרלוונטי, על פי התחום שאליו שייך המומחה. הטיפול בבקשה נמשך, בדרך כלל, מספר שבועות. בקשה שאינה כוללת את כל המידע הנדרש עלולה להידחות לחלוטין, או לגרום לעיכובים משמעותיים בתהליך אישורה, דבר העלול להסב נזק כבד למעסיק ולעובד כאחד.

עם סיום הטיפול, ובהנחה שמנהל ההיתרים השתכנע כי קיים הצדק מספיק להעסיק את המומחה הזר בישראל, יקבל המעסיק היתר עבודה. לעיתים תותנה קבלת ההיתר בעמידה בתנאים נוספים. כך למשל, אם המומחה אינו בעל השכלה אקדמאית גבוהה, עשוי ההיתר להיות מותנה בהפקדת ערבות, בפתיחת חשבון בנק על שם המומחה בישראל, באישור על תקינות חוזה העבודה ובתנאים נוספים על פי שיקול דעתו של מנהל ההיתרים. רק לאחר מילוי התנאים הנוספים, יונפק ההיתר אשר יאפשר לעבור לשלב הבא בלשכת האוכלוסין של רשות האוכלוסין וההגירה.

5.5.2 רשות האוכלוסין, ההגירה ומעברי הגבול

היתר העסקה למומחה זר הוא תנאי הכרחי, אך לא תנאי מספיק, להעסקת המומחה בישראל. כדי שאפשר יהיה להעסיק את המומחה באופן חוקי, עליו לקבל אשרה ורישיון לישיבת ביקור זמני לעובד, מסוג ב/1. במאמר מוסגר נציין כי בניגוד למצב במדינות אחרות – ארה"ב, לדוגמה – בישראל קיימת אשרה אחת המיועדת הן לעובדים זרים מומחים שאינם מקצועיים, כמו אלה המועסקים בענפי הבניין, החקלאות, הסיעוד והמלונאות, והן למומחים זרים. חלוקה זו יוצרת בעצם ענפים ותתי־ענפים והענף שאליו מסווג המומחה מצוין במפורש על האשרה מתוך הגבלת עבודתו לענף המסוים עבורו קיבל אשרה.

החלטת מנהל ההיתרים, היא בעלת תוקף של המלצה למינהל האוכלוסין להנפיק אשרת ב/1 למומחה. שיקול הדעת של לשכת האוכלוסין מוגבל ואינו עוסק בשאלות כגון האם יש הצדקה להעסיק את המומחה הזר בישראל? שיקול דעת זה מתמקד בבדיקה אם קיימות מגבלות לאשר את עבודתו של המומחה בישראל בשל: הגבלות ביטחוניות; שהייה לא חוקית בישראל בעבר; חשש לפעילות לא חוקית או פגיעה בשלום הציבור; חשש להשתקעות בישראל, ועוד.

משך בחינת בקשה לאשרת עבודה מסוג ב/1 לוקח, בממוצע, ימים ספורים. הואיל ומשך הזמן לקבלת היתרים מאת מנהל ההיתרים הוא מספר שבועות, הרי שהתהליך להשגת כלל האישורים הנדרשים להעסקת מומחה זר בישראל צפוי להימשך עד מספר חודשים.[15]

במסלול קבלת אשרת עבודה לתקופה של שנה, לאחר קבלת הסכמת מינהל האוכלוסין להנפיק אשרה מסוג ב/1 למומחה הזר, שולחת רשות האוכלוסין, באמצעות משרד החוץ, אישור לקונסוליית ישראל הרלוונטית להנפקת אשרת עבודה זמנית בדרכונו של המומחה. על המומחה להגיע לקונסוליה הישראלית הרלוונטית בחו"ל כדי שהאשרה מטעם הקונסוליה תוטבע בדרכונו. במסלול קבלת אשרה לפחות משנה לא נדרש הליך קונסולרי.

---

[15] למקרים שבהם נדרש אישור של גורמי הביטחון כתנאי להנפקת האשרה ראו התייחסות בפרק "סוגיות מיוחדות – מומחים זרים".

5.5.3 טיפול קונסולרי

כאמור, הכלל הוא שעל המומחה להגיע לקונסוליה ישראלית במדינת אזרחותו. אם המומחה שוהה במדינה שאינה מדינת אזרחותו כחוק (לדוגמה, שוהה באמצעות אשרת עבודה תקפה), הוא רשאי לקבל את האשרה בקונסוליה הישראלית באותה מדינה, בהתאם לשיקול דעתה. כך לדוגמה, אזרח סין העובד בארה"ב ומחזיק באשרת עבודה אמריקנית תקפה, רשאי לקבל את האשרה הישראלית באחת הקונסוליות הישראליות בסין או בארה"ב. אזרח אמריקני רשאי להנפיק את האשרה באחת מקונסוליות ישראל בארה"ב אשר מדינת מושבו נמצאת בתחום אחריותה.

על פי נוהל מומחים זרים, לא ניתן לשנות סטטוס בישראל, כלומר, כל עוד המומחה שוהה בישראל, לא ניתן להמיר אשרת ביקור מסוג ב/2, המיועדת לתיירים ולמבקרים עסקיים, באשרה מסוג ב/1. מכאן נובע הצורך להנפיק את האשרה בקונסוליה טרם כניסת המומחה לישראל.

האשרה שניתנת למומחה בקונסוליה היא חד־פעמית, כלומר היא מאפשרת למומחה כניסה אחת בלבד לישראל, והיא ניתנת בדרך כלל לתקופה חודש עד שלושה חודשים, ממועד הנפקתה, על פי שיקול דעת הקונסול.

חריג לצורך בהליך קונסולרי ושינוי סטטוס בישראל נמצא כאמור בנוהל לקבלת אשרה לתקופה של עד 90 יום,[16] שלפיו אין צורך בהליך קונסולרי ושינוי הסטטוס נעשה בישראל, לאחר כניסת המומחה באשרת תייר, ובלבד שזה קיבל היתר ההעסקה טרם הכניסה לישראל.

[16] לעיל ה"ש 6.

5.5.4 השלמת התהליך

לאחר כניסת המומחה לישראל, יש לפנות לרשות האוכלוסין וההגירה לצורך הנפקת רישיון העבודה (ב/1) הדיגיטלי. בדרך כלל, תנפיק לשכת האוכלוסין רישיון עבודה לתקופה החופפת את זו שאושרה על ידי לשכת האוכלוסין שאישרה את הבקשה, על פי היתר ההעסקה שהונפק על ידי מנהל ההיתרים. לאחר מכן על המומחה לפעול לקבלת אשרה רב־פעמית (אינטר־ויזה), פעולה המתבצעת באופן מקוון.

5.5.5 הארכת האשרה

כאמור, האשרה למומחה הזר מונפקת על פי תוקפו של היתר ההעסקה. אשרות לתקופה של שנה או שנתיים אפשר להאריך לתקופות נוספות, של עד שנה בכל פעם. ככלל, סך כל ההארכות השונות לא יעלה על חמש שנים ושלושה חודשים מהמועד שבו נכנס המומחה לישראל בפעם הראשונה. לכן, למעט במקרים חריגים, עבורם יש להגיש בקשה מיוחדת הדורשת את אישורו של שר הפנים, אי־אפשר להעסיק מומחה זר בישראל לתקופה כוללת העולה על חמש שנים ושלושה חודשים, זאת למניעת חשש להשתקעות בישראל. במרבית המקרים שהותו של המומחה הזר בישראל נמשכת בין שנה לשלוש שנים, לכן ככל שהדברים נוגעים לרוב המומחים הזרים, אין מדובר במגבלה של ממש.

על פי סעיף 3א(ג1) לחוק הכניסה לישראל רשאי שר הפנים להאריך היתר ואשרת עבודה, לתקופה של שנה נוספת בכל פעם, מעבר ל־63 חודשים מיום כניסת המומחה לישראל לראשונה, אם מצא כי נתקיימו נסיבות מיוחדות וחריגות של תרומה של העובד הזר לכלכלה, למשק, לתרבות, לספורט או לחברה, לאחר התייעצות עם שר האוצר ובהסכמת שר העבודה הרווחה והשירותים החברתיים. כמו כן רשאי שר הפנים, לאחר התייעצות עם שר האוצר, בהסכמת שר העבודה הרווחה והשירותים החברתיים ובאישור ועדת הפנים והגנת הסביבה של הכנסת, לקבוע נסיבות שיראו אותן כנסיבות מיוחדות וחריגות של תרומת עובד זר כאמור.

בקשות לקבלת היתר העסקה לתקופה של יותר מ־63 חודשים מאושרות במשורה ומאופיינות בדרך כלל במומחים בתפקידים בכירים מאוד, למשל נציג

בכיר של חברה רב־לאומית בשלוחת החברה בישראל שעזיבתו את ישראל עלולה לגרום לנזק ממשי לחברה. נטל השכנוע במסלול זה קשה מאוד, הבקשות נבחנות בקפידה על ידי גורמים רבים, במשך מספר חודשים, עד לקבלת החלטה. סיכויי קבלת האישור אינם גבוהים.

הנחה רווחת, אך מוטעית, היא כי הגשת בקשה להארכת היתר שהייה תקף קלה יותר מהגשת בקשה ראשונית. במקרה כזה נטל ההוכחה הרובץ על מגיש בקשת ההארכה הוא מוגבר. לכן מומלץ שלא להקל ראש בהגשת בקשה כאמור. דחיית בקשה להארכת היתר צפויה לגרום להפסקת עבודתו של המומחה בישראל עד לקבלת החלטה על הערר, ולצורך יציאתו המיידית של המומחה ובני משפחתו מישראל. למצב כאמור השלכות כלכליות ואישיות רחבות והן כרוכות בהוצאה כספית לחברה בתוך סיכון המיזם, ועוגמת נפש למומחה ולבני משפחתו הנלווים אליו.

כדי להאריך אשרה מסוג ב/1, יש להגיש בקשה מפורטת ומנומקת למנהל ההיתרים לפחות חודשיים מראש. נטל השכנוע הדרוש כדי להאריך את האשרה כבד יותר מהנטל הדרוש כדי לקבל אותה מלכתחילה. כך לדוגמה, בבקשה להארכת האשרה יש להסביר את הסיבות שבגללן נדרש המשך שהייתו בישראל של המומחה הזר, לרבות הסיבות לכך שטרם הספיק להעביר את הידע הייחודי שברשותו לעובד ישראלי במהלך תקופת האשרה המקורית. כמו כן יש לפרט מהן הפעולות הננקטות כדי להבטיח כי בתקופה הנוספת אכן יועבר הידע.

5.6 בני משפחתו של מומחה זר

ככלל, רשות האוכלוסין לא מתירה לבני משפחה של עובדים זרים להיכנס לישראל ולשהות בה, אפילו כמבקרים גרידא. אף על פי כן רשות האוכלוסין מכירה, בדרך כלל, באוכלוסיית המומחים הזרים ומשפחותיהם כחריג לכלל זה. עניין זה מוסדר בפרק ה' לנוהל מומחים זרים, ולפיו מומחים זרים מורשים לצרף את בני משפחתם מדרגה ראשונה ולקבל אשרה ורישיון לישיבת ביקור מסוג ב/2 (אשרת תייר). ההצדקה העניינית להפעלת החריג נעוצה במאפייניה המיוחדים של אוכלוסיית המומחים הזרים: גודלה הזעיר יחסית לגודל אוכלוסיית העובדים

הזרים שאינם מומחים; תרומתה הייחודית למשק הישראלי; שכרם הגבוה של המומחים הזרים; סוג התמריצים המניעים אותם להגיע לישראל, המקטינים את הסיכויים שינסו להשתקע בארץ; וכן ההתחייבויות הבין־לאומיות של מדינת ישראל, הנובעות מן ההסכמים הבין־לאומיים שעליהם היא חתומה.

אשר לבני זוג שאינם נשואים או מאותו מין, ניתן לקבל עבורם אשרת תייר, אולם ההליך מורכב יותר, ונתון לשיקול דעתה של רשות האוכלוסין וההגירה. בעבר רשות האוכלוסין לא הכירה בזכאותם של בני לוויה של המומחה הזר לקבלת אשרה כאשר לא מתקיימים ביניהם יחסי משפחה פורמליים כגון: נישואים או הורים וילדים. לאחר פרסומו של נוהל מומחים זרים ניכר שינוי בגישה. על פי פרק ה' לנוהל מומחים זרים, הדן בבקשות לכניסת בני משפחה נלווים למומחה, נקבע כי בני משפחה הם "בן/בת זוג וילדיו הקטינים של המומחה". הלכה למעשה, רשות האוכלוסין מתירה לרוב, כפוף להוכחת כנות הקשר, את כניסתם של בני זוג מאותו מין או בני זוג שאינם נשואים.

האשרה שניתנת לבן משפחה של מומחה זר היא אשרה נלווית, כלומר כזאת המאפשרת לבן הזוג או לילדו לשהות בישראל כל עוד המומחה הזר מועסק במדינה כחוק. עם זאת חל איסור מוחלט על בן המשפחה השוהה בישראל באשרה מסוג ב/2 לעבוד בעבודה כלשהי בזמן שהותו בישראל.

לפיכך, על פי הוראות חוק הכניסה לישראל, בן משפחה של מומחה זר העובד בישראל חשוף לסיכון ממשי של מעצר ("משמורת") וגירוש ("הרחקה") מהמדינה בלי שיוכל לשוב לארץ במשך כמה שנים. בן המשפחה יהיה רשאי לעבוד בישראל רק אם מעסיק מקומי פנה וקיבל היתר העסקה עבורו, ואם הצליח להמיר את האשרה הקיימת שלו באשרה מסוג ב/1. יש לציין כי גם אם אושר "שדרוג" של האשרה, הרי שאי־אפשר לבצעו כל עוד בן המשפחה שוהה בישראל. כאמור, כדי להחליף את סוג האשרה יידרש בן המשפחה לצאת מישראל ולקבל את האשרה בקונסוליה הישראלית בחו"ל.

בתחילת שנת 2018 נעשה צעד משמעותי בנושא. על פי נוהל מומחים בעלי היתר עבודה בתת-ענף ההיי־טק, יותר לבן/בת הזוג של המומחה/ית הזר/ה המועסק בתחום ההיי־טק לעבוד בישראל, ללא צורך בעמידה בתנאים של מומחה

זר (כלומר שלא בשכר מומחים וללא פנייה לקבלת היתר עבודה לבן או בת הזוג ודי בקבלת אשרה בהליך פשוט וקצר).

5.7 האיזון הראוי בין מומחים – עובדים מיומנים – ובין עובדים זרים

עולם היתרי העבודה בישראל נחלק לכמה ענפי משנה, ובהם סיעוד, חקלאות, בניין, מומחים, מסחר ושרותים, מסעדות, תעשייה[17]. ככלל, ענפים אלו, למעט ענף המומחים, מוגבלים במכסות שנתיות מכוח החלטות ממשלה המתעדכנות מעת לעת, ושכר מומחים אינו נדרש בהם. כאמור, בענף המומחים ישנה דרישה לתשלום שכר מומחים, ועניין תשלום שכר גבוה יחסית לעובדים זרים נבחן לראשונה בבג"ץ התאחדות התעשיינים.[18] בבג"ץ זה נפסק כי החלטה זו היא החלטה סבירה, ונועדה לקיום מדיניות ראויה. לפיכך, קבע בית המשפט כי מן הראוי להותירה בתוקפה.

עם זאת, דרישת השכר הגבוה כתנאי להעסקת מומחים אינה נותנת מענה לכל המקרים שבהם קיים צורך בעובדים זרים בעלי מיומנויות או ידע מיוחדים, אך אין הצדקה או אפשרות להעסיקם בתנאי השכר הנדרשים ממומחים. צורך זה הוביל את המדינה ליצור מסלולים נוספים להעסקת עובדים זרים שאינם מוגדרים כמומחים ואינם כפופים למכסות.

ניסיון לפתרון המחסור בעובדים מיומנים, מסוגים מסוימים, שלא בשכר מומחים, נעשה בחודש יוני 2017 ב"נוהל העסקת עובדים זרים בעבודות טכנולוגיה ומיכון ייחודיים".[19] נוהל זה פורסם בעקבות תיקון החלטת ממשלה

---

[17] להרחבה על ענף התעשייה, ראו להלן פרק ט"ז.

[18] בג"ץ 777/06 **התאחדות התעשיינים נ' ממשלת ישראל** (27.6.2006).

[19] נוהל רשות האוכלוסין וההגירה 9.4.0004 "נוהל העסקת עובדים זרים בעבודות טכנולוגיה ומיכון ייחודיים" (1.6.2017).

3021 מחודש דצמבר 2005.[20] כלומר רק 12 שנה לאחר ההחלטה. נוהל זה קבע כי לסוגי העובדים אשר לא ייכללו במכסת ההיתרים להעסקת עובדים זרים, יתווספו גם עובדים זרים המועסקים בישראל לצורך ביצוע עבודה בטכנולוגיה ובמיכון ייחודיים שאינם בנמצא בישראל ואשר אפשר לבצעה רק באמצעות גורם זר, גם למי שאינו מומחה חוץ.

הנוהל מאפשר לחברה המעוניינת להעסיק עובדים זרים (שאינם מומחים), במיזם בתחום התשתיות הכרוך בעבודה בטכנולוגיה ובמיכון ייחודיים אשר אינם בנמצא בישראל, ואשר אותם אפשר לבצע רק באמצעות גורם זר.

יישום הנוהל אינו פשוט ומטיל דרישות רבות על המבקש. כך למשל, נדרשת הפקדת ערבויות בסכומים גבוהים. משך הטיפול עומד על כחצי שנה, והמסלול מיועד למיזמים הכרוכים בעבודה בטכנולוגיה ובמיכון ייחודיים שאינם בנמצא בישראל ואשר ניתן לבצעה רק באמצעות גורם זר, ובפועל נעשה בו שימוש, בין היתר, במיזמי תשתית כגון רכבת קלה, נמלים, תחנות כוח וכדומה.

על אף מתן האפשרות לקבל היתר העסקה שאינו כפוף למכסות, לעובד שאינו מומחה, המגבלות רבות ולתעשיין הרגיל, נותרה הבעיה בעינה.

5.7.1 עמדת המחברים – הגישה החלופית

המחברים מבקשים להציג עמדה חלופית ביחס לעובדים מיומנים. לדעת המחברים עובדים אלו הם דרגת ביניים בין עובדים זרים שאינם בעלי כישורים מיוחדים (למשל בענף הסיעוד והחקלאות) לבין מומחים.

עובדים מיומנים אלו מבחינת תרומתם וחיוניותם למשק דומים יותר למומחים. לכן קיימת חוסר סבירות בהתייחסות אליהם כאל עובדים זרים שאינם מומחים ובאי־מתן פתרון ראוי.

---

[20] החלטה 3021 של הממשלה ה־30 "מכסת ההיתרים להעסקת עובדים זרים" (7.1.2005).

הדרך הנכונה היא ליצור קטגוריה נפרדת, דומה לזו של מומחים זרים אשר תעסוק רק בעובדים מיומנים.

מדיניות ראויה ואיזון ראוי

יצירת קטגוריה נוספת של עובד מיומן, שהוא מעין "מיני מומחה" בעל שכר ברוטו בגובה השכר הממוצע המשולם לעובד ישראלי בתפקיד המוצע, בהתחשב בכישורים ובניסיון של אותו עובד מיומן זר. האשרה תהיה אישית, כמו ביחס למומחים, ולא חלק מאשרה קבוצתית, והעובד המיומן יצטרך לעמוד בשלושה מתוך חמישה קריטריונים אשר יפורטו בתקנות, כמו ניסיון, השכלה, ותק, שכר וכדומה. ניתן גם להתנות כי הבקשה תחול רק על עובדים מיומנים אשר המקצוע שלהם מופיע ברשימת "מקצועות במחסור", כך לא יעלה חשש לתחרות על מקומות עבודה על ידי העובדים המיומנים הזרים, שכן ממילא אין בנמצא עובד ישראלי מתאים. כמו כן לא יתקיים החשש שההיתרים ינצלו להבאת כוח אדם זר זול.

הפתרון המוצע ייצר מצב אשר ישרת באופן חיובי את האינטרסים של כל הצדדים. התעשיינים אשר יזכו לפתרון ראוי ולא יאלצו לוותר על פעילות בהיעדר כוח אדם מתאים, או או לשאת בעלויות שאינם יכולים לעמוד בהן. המדינה תזכה להגדלת תפוקת הייצור המקומי אשר יעודד העסקה של עובדים ישראלים נוספים, יגדיל את תשלומי המיסים, יצמצם את התלות ביבוא ויביא לגידול בפריון המשק הישראלי בכללותו.

5.7.2 הקלות למומחים זרים להיי-טק

החלטת ממשלה 2292,[21] מחודש ינואר 2017 קובעת כי מכוח תוכנית לאומית להגדלת כוח אדם מיומן לתעשיית ההיי־טק, מדיניות הממשלה היא לקדם תוכניות

[21] החלטה 2292 של הממשלה ה־34 "תכנית לאומית להגדלת כוח אדם מיומן לתעשיית ההיי־טק" (15.1.2017).

להבאת עובדים מיומנים מחו"ל, המתאימים לעבודה במשרות עתירות ידע בתעשיית ההיי־טק בישראל. זאת על פי מחויבויות הבין־לאומיות של ישראל.

התוכנית כוללת גם צעדים של הבאת עובדים זרים מומחים, שיעבדו בחברות היי־טק וישתכרו לפחות פעמיים השכר הממוצע במשק.

בהמשך להחלטת ממשלה 2292 פורסם בפברואר 2018 נוהל לטיפול בבקשות חברות להעסקה של מומחים זרים בישראל בתחום הייטק וסייבר.[22] תחילה הנוהל פעל כניסיוני, אולם בסוף 2019 הוא הפך לנוהל קבוע. לאור חשיבות התחומים הללו למשק הישראלי נקבעו בנוהל שלושה הסדרים מיטיבים בקשר עם העסקת מומחים זרים. הסדרים אלו יחולו רק על חברות ההיי־טק ישראליות אשר יוכרו כתאגידים עתירי ידע טכנולוגי על ידי הרשות הלאומית לחדשנות טכנולוגית.

חברה תקבל הכרה של רשות החדשנות כתאגיד עתיר ידע טכנולוגי אם עמדה באחד מהקריטריונים האלה המפורטים בנוהל: [23]

1. קבלת מענק מו"פ או אישור מס מרשות החדשנות בשלוש השנים שקדמו להגשת הבקשה (אישור "חברה מבצעת מו"פ עבור חברה בינלאומית", בחמש השנים שקדמו להגשת הבקשה). או;
2. שיוך החברה לאחד מענפי ההיי-טק במרשם העסקים של הלמ"ס. או;
3. לתאגיד ישראלי בלבד – הוצאות המו"פ של המבקש לפי כללי החשבונאות המקובלים עלו על 7% ממחזור המכירות בשנה הקלנדרית שקדמה להגשת הבקשה או שלפחות 15% מכלל העובדים המועסקים על ידי המבקש הם עובדי מחקר ופיתוח.

---

[22] נוהל רשות האוכלוסין וההגירה 5.3.0043 "נוהל לטיפול בבקשות חברות הייטק וסייבר להעסקת והסדרת מעמדים של מומחים זרים בישראל" (7.2.2018, עודכן לאחרונה ב-18.3.2024).

[23] לעיל ה"ש 22.

עיקרי ההסדרים המפורטים בנוהל רשות האוכלוסין וההגירה לחברות שהוכרו על ידי רשות החדשנות כחברת הייטק ועמדו באחד מהקריטריונים המפורטים לעיל הם:

א. ניתן להגיש בקשה לתקופה של שנה, וכמו בנוהל מומחים הכללי, ההליך כולל הליך קונסולרי. לפי הנוהל, בקשות אלו יידונו תוך 6 ימי עבודה מיום קבלת תשובת רשות החדשנות.

ב. העסקת בוגר אקדמאי זר וסטודנט זר בחברת הייטר לתקופה של שנה – חברת היי טק רשאית להגיש בקשה להעסקת נתינים זרים ללא התחייבות לתשלום "שכר מומחים" אם התקיימו לגבי הזרים אחד מאלו:

1. א. הם סיימו לימודים לתואר אקדמי באחד ממקצועות ההייטק במוסד להשכלה גבוהה בישראל, טרם עברו 3 שנים מיום סיום התואר, וחברת ההיי טק התחייבה לשלם להם שכר שלא יפחת מ-150% מהשכר הממוצע במשק החל מהחודש השביעי להעסקתם. ב. הם לומדים לתואר אקדמי באחד מקצועות ההיי טק במוסד להשכלה גבוהה בישראל ומבקשים לעבוד במשרה חלקית בלבד בחברת ההיי טק.

2. המכסה המירבית להתרת העסקת בוגרים אקדמאים זרים וסטודנטים זרים להיי טק היא עד 500 היתרים בסה"כ שיחולקו לפי סדר הגשת הבקשות העומדות בכל התנאים הנדרשים (תוך מתן עדיפות לבקשות להארכת היתרים קיימים אשר עמדו בכלל התנאים שנקבעו).

3. כאמור, התנאים שחברת היי טק תצטרך לעמוד בהם לצורך העסקת בוגר אקדמאי זר שונים מהתנאים להעסקת סטודנט זר.

בהמשך מפרט הנוהל את התנאים בנוגע לכל סוג העסקה בנפרד.

ג. מתן רישיון ישיבה ועבודה מסוג ב/1 כללי (אצל כל מעסיק) עבור בן/בת זוגו של מומחה/ית זר/ב בתחום ההיי טק, ללא דרישה לעמידה בכפל השכר הממוצע וללא צורך בקבלת היתר. קבלת האשרה מותנית בקבלת אשרה

מכוח נוהל היי טק לעובד עצמו, ורק לאחר מכן אפשר לפנות לקבלת אשרת עבודה כללית לבן או לבת הזוג.

5.8 תקנות הפטור למעסיקי מומחים זרים

תקנות עובדים זרים (פטורים למעסיקי מומחים זרים)[24] כוללות פטורים להעסקת סוגים מסוימים של מומחים זרים.

תקנות הפטור מגדירות "עובד זר מומחה" כעובד זר שהממונה החליט להתיר את העסקתו לפי סעיף 1יג לחוק, בתפקיד שהוא אחד מהתפקידים המפורטים מטה. עם זאת יש לשים לב שההגדרה לא כוללת את מרבית המומחים הזרים שעובדים בישראל, אלא רק את הקטגוריות הספציפיות, והיא רלוונטית רק לעניין הפטורים שהיא מעניקה ולא להגדרת "מומחה זר" באופן כללי:

1. מרצה או חוקר במוסד להשכלה גבוהה;
2. רופא או אחות המועסקים בבית חולים במסגרת השתלמות לימודית, או רופא מומחה המועסק בבית חולים, והכול בהמלצת משרד הבריאות;
3. מנהל, נציג בכיר או עובד בכיר במשרה הדורשת מידה רבה של אמון אישי בתאגיד זר או בין־לאומי, בהמלצת מנהל מינהל סחר חוץ במשרד הכלכלה. תת־הקטגוריה מוגבלת לעד שני מומחים בחברה;
4. צלם או כתב שנשלח על ידי גורם תקשורת מחוץ לישראל למילוי תפקיד עבור אותו גורם בתוך ישראל, בהמלצת לשכת העיתונות הממשלתית;
5. יהלומן, בהמלצת המפקח על היהלומים במשרד;

---

[24] תקנות עובדים זרים (פטורים למעסיקי מומחים זרים), התשס"ז–2007 (להלן: "תקנות הפטור").

6. בן זוג, ילד או בן משפחה נתמך של איש סגל דיפלומטי או קונסולרי של מדינת חוץ, על פי המחויבות בין־לאומית של מדינת ישראל, בהמלצת נציג משרד החוץ;

7. אמן או ספורטאי הנכנס לישראל לתקופה שאינה עולה על שלושה חודשים לביצוע משימה זמנית;

8. סגל בכיר של חברת תעופה זרה או חברת ספנות זרה על פי מחויבות בין־לאומית של מדינת ישראל.

5.8.1 הדרישות ממומחה זר

הגדרת מומחה זר מעוגנת בנוהל מומחים זרים ובתקנות עובדים זרים. נוסף על הקריטריונים של גובה השכר והוכחת מומחיות, מוטלות על המעסיק הישראלי חובות נוספות ביחס למומחה זר, כמו קיום חוזה עבודה, ביטוח רפואי, מגורים הולמים, החזקת מסמכים וכדומה. בבג"ץ **פולגת**,[25] שניתן זמן קצר לפני פרסום תקנות מומחים זרים נקבע כי "מומחה חוץ" הוא נתין זר אשר ברשותו ידע ומומחיות ייחודית אשר אינם מצויים בישראל ואשר הצבתו הזמנית בישראל לא תפגע בשוק העבודה המקומי:

> "מומחה חוץ לצורך עניין זה הוא תושב חוץ שהוזמן לעבוד בישראל בתחום שיש לו בו מומחיות ייחודית ושעבור שירותיו ישולם לו שכר חודשי בסכומים שמוגדרים אשר יגיעו לכפל השכר הממוצע [...]. השכר המינימלי הגבוה נועד להבטיח כי אכן מדובר בעובדים זרים בעלי מומחיות מיוחדת להבדיל מכוח עבודה רגיל, אשר להנחת הממשלה, תופס את מקומו של כוח העבודה המקומי".

מאז התפתחה המסגרת הנורמטיבית המסדירה את העסקת המומחים הזרים, והיא כוללת כיום, לצד חוק עובדים זרים ותקנות הפטור, גם נהלים

[25] בג"ץ 9722/04 **פולגת ג'ינס בע"מ נ' ממשלת ישראל** (7.12.2006).

של רשות האוכלוסין וההגירה המסדירים את התנאים וההליכים לקבלת היתר העסקה ורישיון שהייה ועבודה למומחה זר .

תקנות הפטור פוטרות את המעסיק הישראלי של המומחה הזר, כהגדרתו בתקנות, מקיום החובות הבאות:

1. חוזה עבודה בשפה הברורה למומחה;
2. העמדת מגורים הולמים למומחה;
3. החזקת מסמכים הנוגעים למומחה;
4. פטור מתשלום האגרה השנתית לפי סעיף 1י לחוק עובדים זרים בגין העסקת המומחה.

הסיבה להקלות הללו היא כי מדובר בעובדים בכירים אשר כחלק מתנאי העסקה שלהם מקבלים שכר, מגורים ותנאים סוציאליים מעל דרישות המינימום שקבע המחוקק הישראלי. לרשות מומחים אלו עומדים ההון והידע כדי להגן על עצמם, וכך החשש שהמומחה הזר ינוצל לרעה כלל אינו מתקיים.

רשימת מקורות

חקיקה ראשית

— חוק ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום המדיניות הכלכלית לשנת התקציב 2017–2018) התשע"ז–2016.

— חוק הכניסה לישראל, התשי"ב–1952, סעיף 3א(ג1).

— חוק עובדים זרים, התשנ"א–1991, סעיף 1.

חקיקת משנה

— תקנות עובדים זרים (פטורי למעסיקי מומחים זרים), התשס"ז–2007.

פסקי דין של בית המשפט העליון

— בג"ץ 777/06 **התאחדות התעשיינים נ' ממשלת ישראל** (27.6.2006).

— בג"ץ 9722/04 **פולגת ג'ינס בע"מ נ' ממשלת ישראל** (7.12.2006).

החלטות ממשלה

— החלטה 2292 של הממשלה ה־34 "תכנית לאומית להגדלת כוח אדם מיומן לתעשיית ההי־טק" (15.1.2017).

— החלטה 3021 של הממשלה ה־30 "מכסת ההיתרים להעסקת עובדים זרים" (7.1.2005).

— החלטה 4194 של הממשלה ה־32 "עובדים זרים ועידוד תעסוקת ישראלים", (29.1.2012).

נהלים

— נוהל רשות האוכלוסין וההגירה 5.3.0040 "נוהל לטיפול מזורז בבקשות להעסקת עובד זר, שהוא אזרח מדינה לגביה חל פטור מאשרת ביקור, המוזמן לישראל לתקופה של עד 90 ימים בשנה" (עודכן באוקטובר 2024).

— נוהל רשות האוכלוסין וההגירה 5.3.0041 "נוהל הטיפול בבקשות למתן היתר העסקה ורישיון שהייה ועבודה למומחים זרים" (10.12.2015, עודכן לאחרונה ב-28.9.2025).

— נוהל רשות האוכלוסין וההגירה 5.3.0043 "נוהל לטיפול בבקשות חברות הייטק וסייבר להעסקת זרים בישראל" (עודכן ב-18.3.2024).

— נוהל רשות האוכלוסין וההגירה 9.4.0004 "נוהל העסקת עובדים זרים בעבודות טכנולוגיה ומיכון ייחודיים" (עודכן ב-2.12.2025).

שונות

— הסכם ההתאגדות ישראל – האיחוד האירופי

— הסכם הסחר החופשי בולגריה–ישראל

— הסכם הסחר ושיתוף הפעולה הכלכלי ישראל–ממלכת ירדן

— הסכם הסחר ישראל–סין

— הצהרה בדבר סחר בשירותים, ישראל–ארצות הברית

— דו"ח סיכום פעילות 2025 – רשות האוכלוסין וההגירה - https://www.gov.il/BlobFolder/reports/2025-activity-summary-report/he/2025-activity-summary-report.pdf

- משרד העבודה והרווחה **דו"ח הוועדה לבחינת היקף העסקת זרים במשק הישראלי** (2001) (להלן: "ועדת בוכריס").
- רשות האוכלוסין וההגירה "נתוני זרים בישראל", סיכום שנת 2017 (ינואר 2018).