



"יש מספיק אנשים מנוסים": ג'וניורים ומיעוטים נפגעים במיוחד מההאטה בגיוס עובדים בהייטק

השפל בענף ההייטק והירידה בגיוס עובדים מקשים עוד יותר על מועמדים חסרי ניסיון ■ פערי השכר בין עובדים חדשים למנוסים התרחבו, והביקוש ירד: "בשנים קודמות, 40% מהמשרות הפנויות בחברות שאנחנו עובדים איתן היו של ג'וניורים; כיום זה 0%" ■ עם זאת, יש תחומים שבהם לג'וניורים קל יותר להשתלב

התראות במייל

קורין דגני

19 בפברואר 2023

כמה קשה למצוא כיום עבודה בהייטק בלי ניסיון תעסוקתי משמעותי? הודעה שפורסמה באחת הרשתות החברתיות חושפת טפח מהמציאות: התחרות על המשרות עזה.

"אני מחפש סטודנט למדעי המחשב לצוות שלי, מישהו שיוזע פייתון (שפת תכנות; ק"ד), שעשה כבר פרויקט או שניים בשפה", נכתב בהודעה. בתוך יממה ההודעה עודכנה: "קיבלנו יותר מ-600 קורות חיים, אז איאלץ להפסיק כרגע לקבל עוד. תודה למי ששלח".

זוהי סוגיה ידועה בהייטק הישראלי — בעיית הג'וניורים, כלומר הקושי של מי שסיימו באחרונה לימודים רלוונטיים וטרם צברו ניסיון בעבודה, או של מי שלא הספיקו לצבור ניסיון רב, למצוא עבודה בענף. בעיית הג'וניורים קיימת אפילו בתקופות גאות בענף, אבל כעת, כשהענף בהאטה או אף במשבר, רבים מתלוננים שהיא חמורה במיוחד.

"בשנים קודמות, 40% מהמשרות הפנויות של החברות שאנחנו עובדים איתן היו של ג'וניורים; כיום זה 0%", אומר תמיר אביהוד, מייסד שותף בחברת Link2USA, שעוסקת בגיוס וניהול כוח אדם לחברות הייטק בישראל ובארה"ב. "חברות שכן מגייסות בימים אלה ג'וניורים לא צריכות חברת גיוס שתעשה זאת עבורן. באופן כללי, יש

בשוק מספיק אנשים מנוסים, ולכן אין צורך לחברות להכשיר אנשים חדשים — זה לוקח להן זמן, מאמץ וכסף. כיום גם סטארט-אפים עוברים למודל של רווחיות, ולכן חשוב להם להכניס אנשים מנוסים שיאפשרו להם לספק את הסחורה".

אנומליית השכר של הג'וניורים

בתקופת הגאות בהייטק, ב-2020-2021 — שבה היה מאבק עז של חברות הייטק על עובדים מנוסים — מעסיקים רבים נמנעו מהקצאת כוח אדם יקר להכשרה וחפיפה של עובדים ללא ניסיון. מעסיקים כאלה חששו שברגע שיצברו ניסיון, הג'וניורים יעברו לחברה אחרת, שתציע להם שכר גבוה יותר. כלומר, אפילו אז, בניגוד למה שאפשר אולי לחשוב, "בעיית הג'וניורים" הייתה קיימת.

עם זאת, העלייה הדרמטית בשכר בשנות הגאות השפיעה גם על שכר הג'וניורים. עובדים מתחילים שנכנסו לתפקיד טכנולוגי בהייטק ב-2019, לפני הגאות, קיבלו שכר נמוך ב-4.8% מהשכר הממוצע של עובדים קיימים באותו תפקיד, לפי נתוני חברת צבירן, שעוסקת בסקרי שכר, ייעוץ ופנסיה.

"זה המצב הנורמלי של ג'וניורים", מסבירה רוני פרצ'יק, מנהלת תחום הסקרים והדאטה בצבירן. "הם ללא ניסיון ונכנסים לשוק ברמת שכר נמוכה. הם נמצאים בתפקיד בדרך כלל שנתיים, ובכל עדכון שכר — בדרך כלל מדי שנה — יש קפיצה משמעותית.

"ב-2020 היה בהייטק מרוץ אחרי עובדים, ונוצר מצב לא שגרתי: מעסיקים התחילו לשלם לעובדים מתחילים שכר גבוה יותר מעובדים קיימים באותו תפקיד. ב-2021 הפער הגיע לשיא של 2.4% לטובת העובדים החדשים (בעיסוקים טכנולוגיים בהייטק). 2022 התחילה במומנטום המשוגע של השנה שקדמה לה, אבל אז התחילה ההאטה. בסוף השנה המצב כבר חזר לנורמלי, ועובדים חדשים ללא ניסיון חזרו לקבל שכר נמוך מעובדים קיימים באותו תפקיד".

לא כל מי שמכירים את תמונת התעסוקה בהייטק סבורים כי הג'וניורים של 2023 סובלים במיוחד מההאטה הנוכחית. פרצ'יק, למשל, אומרת: "ב-2022 היתה ירידה חדה בגיוסים, מכל הסוגים — של מנוסים, מתחילים ובכירים. לא ראינו שינוי בתמהיל הגיוס".

לדברי אביהוד מ-Link2USA, אומר כי יש בכל זאת תחומים שבהם עדיין יש ביקוש ער לג'וניורים. לדבריו, "אנחנו רואים ביקוש גבוה לעובדים — גם מתחילים — בתחומים של הנדסת נתונים (data engineering) ובינה מלאכותית. הביקוש הגבוה ניכר בעיקר בארה"ב, אבל גם בישראל".

"במשבר כלכלי, מי שנפגע זה הג'וניורים"

אביב כהן עובד כיום כביזנס אנליסט בחברת Fetchr, שפיתחה מוצר לתמחור כרטיסי טיסה עבור חברות תעופה. "למדתי כלכלה ויזמות באוניברסיטת רייכמן, והתחלתי לחפש עבודה ראשונה בהייטק כבר בסמסטר האחרון ללימודים", אומר כהן. "אלה היו הימים האחרונים של הבועה, והדיבור סביב ההייטק עדיין היה של צמיחה מהירה וגיוס עובדים מאסיבי. השתמשתי המון ברשתות חברתיות ושלחתי הרבה מאוד קורות חיים, אבל לא קיבלתי את ההיענות שציפיתי לקבל. ראיתי שהרבה משרות של ג'וניורים נסגרות, ושהסנטימנט בשוק משתנה. הבנתי שאם אני רוצה עבודה אני צריך לשנות את המטרות שלי ואת הדרישות שלי."

"בתחילת החיפוש התמקדתי בחברות ידועות, שמציעות לעובדים תנאים מעולים עם הטבות כמו נופש אקזוטי וחדרי מוזיקה. החלטתי שהחברות האלה הן לא החברות הנכונות למצוא בהן עבודה בתקופה הזאת, כי הרבה מהן בלי מוצר בשל וללא לקוחות משלמים. החלטתי להתמקד בחברות בשלות יותר מבחינה עסקית."

"המשכתי לחפש תפקידי ג'וניור, אבל הרחבתי את סוגי התפקידים. אותו דבר לגבי מיקום גיאוגרפי. אחרי פחות מחצי שנה מצאתי עבודה ב-Fetchr, סטארט־אפ שיושב בנתניה. יש כאן חניכה לעובדים חדשים ודגש על גיוס ג'וניורים. כולם פה כדי ללמד ולעזור".

אביב כהן, ביזנס אנליסט בחברת Fetchr

צילום: צילום פרטי

ספיר, שעובדת בתפקיד טכנולוגי בחברת אקססיבי (accessiBe), שעוסקת בהנגשת אתרי אינטרנט, הצליחה למצוא את העבודה בתוך זמן קצר לאחר שפוטרה באוגוסט האחרון במסגרת קיצוץ רוחבי בחברה שבה עבדה. "יש ג'וניורים שמוצאים עבודה מהר, ואחרים שמחפשים כבר הרבה זמן", היא אומרת. "כשפוטרתי הייתי כבר עם ניסיון של כמעט שנתיים בתעשייה, וזה הבדל משמעותי מג'וניורים ללא ניסיון בכלל".

ספיר מדברת מניסיונה האישי: כאשר סיימה את התואר במדעי המחשב בדיוק פרצה הקורונה. "חיפשתי עבודה לסירוגין, כי המגפה השפיעה על כל המתרחש בחיים, ואת המשרה האמיתית הראשונה שלי השגתי רק כעבור שנה, במארס 2021. הניסיון המר הזה מאוד סייע לי עכשיו כשחיפשתי עבודה. ידעתי שלוקח זמן עד שחברות חוזרות אליך אחרי ששלחת להן קורות חיים, לפחות שבועיים. גם את הדחיות לא לקחתי קשה. אני יודעת שהרבה חברות עושות גיוסי שווא', כלומר לא באמת מחפשות עובדים, אלא רק מפרסמות מודעות דרושים כדי לשדר עסקים כרגיל".

מלבד ג'וניורים ללא ניסיון, יש עוד עובדים מתחילים שנפגעים בצורה משמעותית מההאטה בהייטק. עידן טנדלר הוא סגן נשיא בכיר בחברת פאלו אלטו, וגם מייסד יוזמת Place-IL, שעוסקת בהשמה של קבוצות בתתי-ייצוג בהייטק. "במשבר כלכלי שכולל קיצוצים והקפאות של תקנים, מי שנפגע זה הג'וניורים", הוא אומר. "אם יש לי עשרה תקנים במקום 100, ברור שאניס אנשים עם ניסיון. גם לפני המשבר ההייטק לא הצטיין בגיוס ג'וניורים, אז על אחת כמה וכמה במשבר הזה. וכשמגייסים פחות ג'וניורים, מי שנפגעות יותר מכולם הן אוכלוסיות בתתי-ייצוג, כמו ערבים, חרדים, דרוזים, נשים ועובדים מהפריפריה הגיאוגרפית והחברתית".

עידן טנדלר

צילום: גיא יחיאלי

טנדלר מספר כי "הזמן למציאת עבודה ראשונה של מישהו מאוכלוסייה בתתי-ייצוג הוא בממוצע ארוך עד פי שלושה לעומת

מועמדים אחרים. כתוצאה מכך רבים מתפשרים ובוחרים בתפקידים שאינם הולמים את הכישרון והפוטנציאל שלהם — ואז ההייטק מפסיד".

אחת היוזמות של Place-IL, שפועלת בשיתוף פעולה אסטרטגי עם גוגל, נועדה לסייע לג'וניורים להיכנס לחברות באמצעות תוכנית התמחות. המועמדים הנבחרים נכנסים לשנת התמחות בתשלום בשלוש חברות שונות — ארבעה חודשים בכל חברה — וזוכים בניסיון מקצועי בעל ערך. "יש לנו כרגע עשרות אנשים בהתמחויות ובקרב יפתח סבב נוסף. למרות ההאטה בהייטק חברות ממשיכות להצטרף לתוכנית, ולכן אנחנו בסך הכל מעודדים", אומר טנדלר.

לחצו לקבלת עדכונים בנושא:

+ גיוס עובדים

+ הייטק

הצג עוד

דיוורים | מערכת | הנהלה | תנאי שימוש | רכשו מנוי | ביטול מנוי | שאלות ותשובות | צרו קשר | פרסמו אצלנו | הצהרת נגישות

חדשות, ידיעות מהארץ והעולם - הידיעות והחדשות בעיתון הארץ. סקופים, מאמרים, פרשנויות ותחקירי עומק באתר האיכותי בישראל

© כל הזכויות שמורות להוצאת עיתון הארץ בע"מ