



קריירה

הפיטורים בהייטק הוקפאו במלחמה — המספרים מראים שגל חדש מתקרב

64% מחברות ההייטק בישראל הקפואו תהליכי פיטורים בגלל המלחמה, ולפחות רבע מתכננות לפטר עובדים בחצי שנה הקרובה ■ בנוסף, מספר המפוטרים מזנב במספר המתפטרים, ויש פער בין תוכניות השכר למציאות ■ סיכום 2023 על סמך נתוני אמת מהחברות, ומבט ל-2024

התראות במייל

נתנאל גאמס

24 בינואר 2024

רוצים לדעת מה הייתה המגמה בהייטק הישראלי בחמש השנים האחרונות? ובכן, לא הייתה כזאת. כל שנה הסתכלה אחורה אל קודמתה — והחליטה שהיא פונה לכיוון אחר.

ב-2019 אמנם היו שתי מערכות בחירות, אבל זו הייתה השנה הנורמלית האחרונה של ההייטק בשנים האלה. אחר כך באה הקורונה ב-2020, התאוששות מהירה של ההייטק שהפכה ב-2021 לאופוריה וחגיגת שכר היסטורית, ולאחר מכן משבר הייטק עולמי שהתחיל ב-2022 עם עליית הריבית, האטה בהשקעות ותחילת גל הפיטורים.

ב-2023 הגיעו ניסיון ההפיכה המשטרית, שקרע את החברה — והמלחמה. מה קרה להייטק הישראלי בצל המאורעות הללו, ולאן יפנה "קטר הצמיחה" השנה? הניתוח מתבסס על נתונים שמסרו לחברת ייעוץ השכר צבירן כ-180 חברות הייטק, המעסיקות כ-110 אלף עובדים.

מתפטרים ומפוטרים

קצב הפיטורים בהייטק בישראל האט מעט במחצית השנייה של 2023, אבל ייתכן שזהו השקט שלפני השיטפון. 24% מחברות

ההייטק דיווחו שהן מתכננות להוציא לפועל תהליכי פיטורים במחצית הראשונה של 2024 — כך עולה מהנתונים.

מכיוון שחברות לא אוהבות לדווח על פיטורים מתוכננים, אפילו בפורומים סגורים, ניתן להניח כי זו הערכת חסר. הסיבות העיקריות לפיטורים המתוכננים שעליהן דיווחו חברות הן ביצועי העובדים, סגירת מחלקות וצוותים, וגם צמצום של מערך השיווק.

בתשובה לשאלה כיצד השפיעה המלחמה על תהליכי פיטורים בחברה — 35% מהחברות דיווחו שהפיטורים נמשכו כרגיל, 42% השיבו שהם נעצרו בתחילת המלחמה אבל חודשו, וב-22% הפיטורים הוקפאו. בשורה התחתונה, כשני שלישים מהחברות הקפואו פיטורים בעקבות המלחמה.

הפיטורים שהוכרזו בראשית השנה החדשה — שכוללים חברות כמו סולאראדג', HP אינדיגו ואורקה סקויריטי — עשויים לבשר על חידוש תהליך הפיטורים שהושהה במלחמה.

את ההשגה של הפיטורים ניתן לראות בלוח הפיטורים באתר "לסטארט־אפ" — שם נקטעו הפיטורים באמצע ספטמבר, והתחדשו רק באמצע נובמבר. מהלוח עולה כי קצב הפיטורים גובר בינואר. "לפי דיווחי החברות, צפוי להגיע גל של פיטורים", אומרת רוני פרצ'יק, מנהלת תחום הדאטה בצבירן. "חברות עצרו את התהליכים המתוכננים כדי להימנע מלפטר בזמן מלחמה — אבל הן עדיין במצוקה כלכלית. המלחמה מתארכת, המצב שלהן לא משתפר ואין להן ברירה אלא להוציא לפועל את הפיטורים".

מבט על נתוני 2023 מגלה כי 88% מהחברות פיטרו עובדים במחצית הראשונה, לעומת 81% במחצית השנייה. הנתונים כוללים גם פיטורים שגרתיים, חלק בהיקפים נמוכים. גם את הירידה הזאת בשיעור החברות שפיטרו ניתן לייחס להשפעת המלחמה.

בסך הכל, שיעור המפוטרים הממוצע מכלל כוח האדם של החברות המשיך לטפס ב-2023, והגיע ל-5.1%. מנגד, שיעור העזיבות

הרצוניות ממשיך ליפול מאז 2022, והגיע ל-6.8%.

בכך, שיעור המפוטרים מתקרב לשיעור המתפטרים — מה שמעיד על המצב בהייטק: עובדים נצמדים לכיסאות וחברות נאלצות להפריד ביניהם, כדי להתאים את מבנה העלויות למצב החדש. הפעם האחרונה שבה שיעור המפוטרים חצה את שיעור המתפטרים הייתה לאחר המשבר הפיננסי הגלובלי לפני 15 שנה (ראו תרשים).

ההייטק אינו מקשה אחת, יש תחומים שנפגעו קשות ואחרים שדווקא פרחו. בתחום הפינטק, למשל, נרשם שיעור מתפטרים גבוה מאוד של 12.4%; וגם שיעור מפוטרים גבוה — 8.8%. גם בתחומי הגיימינג, אי-קומרס ו-SaaS (תוכנה כשירות) נרשמו שיעורי תחלופה גבוהים.

מנגד, בחברות ביטחוניות נרשם שיעור המפוטרים הנמוך ביותר, 1.2%, בשל ההשפעה החיובית של המלחמה על פעילותן. 90% מהחברות הביטחוניות דיווחו כי פעילות החברה צפויה להיות מושפעת באופן חיובי מהמלחמה; 80% מהן המשיכו את גיוסי העובדים כמו לפני המלחמה — ואף הגדילו את הגיוסים אחרי 7 באוקטובר.

פער קטן גדול בשכר

בעוד חברות הייטק תיכננו להעלות ב-2023 את שכר העובדים ב-4.3% בממוצע, בפועל בוצעה העלאה של 3.4% בלבד. מה שנשמע כמו פער קטן — של כנקודת אחוז בלבד — הוא למעשה סיפור גדול. במיוחד כשבשאר הענפים לא נרשמה בחברות ירידה במעבר מהתכנון לביצוע בעדכוני השכר של העובדים.

"זה נתון חריג מאוד. בדרך כלל, התכנון קרוב מאוד לביצוע, והיו שנים שהוא עלה עליו בהרבה", אומרת פרצ'יק. "מכיוון שהמשבר התחיל כבר במחצית השנייה של 2022, הרי התכנון של עדכון השכר ל-2023 היה כבר זהיר מאוד — אבל בכל זאת הביצוע היה נמוך מהתכנון. חברות הקצו תקציב, אבל בסוף החליטו לחסוך ולא לתת את הכסף".

במונחים ריאליים, כלומר בניכוי האינפלציה, השכר בכלל חברות ההייטק עלה בשיעור זניח של 0.4% בשנה שעברה. ב-2021, שנת השיא בענף, נרשם עדכון שכר ריאלי של 3.7% — גבוה אף מהעדכון הנומינלי בשכר של השנה שעברה.

במבט קדימה, 30% מחברות ההייטק עדיין לא החליטו אם יקצו השנה תקציב להעלאת שכר — בעוד 7% החליטו שלא יקצו, ו-63% שכן. בשאר המגזרים — תעשייה, פארמה, מוצרי צריכה — שיעור גבוה יותר מהחברות הודיעו שהקצו תקציב להעלאת שכר, ויש אצלן פחות איזודאות מאשר בהייטק. 55% מהחברות מתכננות לבצע העלאות שכר במחצית הראשונה של 2024 — לעומת 25% שהחליטו לא להעלות, ו-20% שעדיין לא החליטו.

מגייסים ולא צומחים

96% מחברות ההייטק גייסו עובדים במחצית השנייה של השנה שעברה, לעומת 90% במחצית הראשונה. זהו שיפור ונתון מרשים לכאורה, אבל שיעור העובדים המגויסים מכלל כוח האדם ירד מ-7.5% במחצית הראשונה ל-5.8% במחצית השנייה. ייתכן שהסיבה לכך היא שיותר חברות גייסו עובדים, אבל אלה גיוסים ממוקדים לעיסוקים ספציפיים, ולא צמיחה כוללת כפי שהיה במחציות הקודמות.

ב-2023 נמשכה מגמת העלייה המשמעותית בשיעור החברות המדווחות על גיוסים בהיקף קטן, לצד ירידה חדה בשיעור החברות המדווחות על היקף גיוסים רחב. במקביל, נמשכת הירידה החדה בקרב חברות המדווחות על גיוסים לצורך הגדלת כוח האדם, כלומר כחלק מתהליך צמיחה של החברה, בשונה מגיוס שנועד למלא את מקומם של עובדים שעזבו.

בעוד במחצית הראשונה של 2022, לפני המשבר בהייטק, 51% מהעובדים המגויסים נועדו להגדיל את כוח האדם — בסוף 2023 הנתון קרס ל-38%.

לחצו לקבלת עדכונים בנושא:

- קריירה +
- פיטורים +
- הייטק +

הצג עוד דיורים | 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