



קריירה

לפטר עובדים או לקצץ בשכר? הדילמה של חברות ההייטק מעמיקה עם המשבר

חברות ההייטק בישראל בחרו עד כה לפטר עובדים כדי לחסוך עלויות ■ אלא שהן עדיין שוברות את הראש בנוגע לתקציב של 2023 - ולא מן הנמנע שיהיו קיצוצי שכר כבר בתקופה הקרובה ■ יזם ההייטק: "אני מעדיף לפטר. יש אנשים שחברה לא יכולה להרשות לעצמה לאבד"

נתנאל גאמס

09 בפברואר 2023

התראות במייל

אינטל הודיעה בתחילת החודש על קיצוץ שכר רוחבי של 5%-25% לעובדים ולמנהלים, לרבות בישראל. הקיצוץ נעשה כדי להתמודד עם ירידה מהירה בהכנסות וברווחים, וכחלק מתוכנית שיקום וחסכון של מיליארדי דולרים בשנים הקרובות. ההחלטה של ענקית השבבים בולטת על רקע העובדה שחברות ההייטק בישראל ובעולם דבקות עד כה בכלי אחר שנועד לחתוך עלויות בעיתות משבר: פיטורי עובדים.

חברות ההייטק מקומיות עדיין לא קיצצו בשכר, אך הדבר עשוי להשתנות בקרוב. מנהלי חברות ההייטק בישראל שרויים באיזודאות לגבי תכנוני השכר ל-2023, ועוסקים, בין היתר, באפשרות של קיצוצי שכר, לרבות השאלה אם לעשות זאת באופן גורף או דיפרנציאלי, בהתאם לדרגה.

"אין ספק שהצעד של אינטל ישפיע על חברות אחרות בשעה שהן מנסות להחליט מה לעשות עם השכר בשנה הקרובה", אומרת רוני פרצ'יק, מנהלת תחום הסקרים והדאטה בצבירן, חברה העוסקת בסקרי שכר, ייעוץ ופנסיה. "כשחברה כמו אינטל מכריזה על צעד כזה, זה מקנה יותר לגיטימציה לחברות אחרות לפעול באופן דומה. החברות מחכות אחת לשנייה כדי לראות כיצד לפעול".

חברות נוקטות משנה זהירות ביישום תקציבי השכר שיועדו ל-2023. מנתוני צבירן עולה כי נכון לסוף השנה שעברה, 37% מחברות ההייטק עדיין לא החליטו מה יהיה היקף התקציב שיקצו לעדכוני שכר ל-2023 — שיעור גבוה יותר לעומת מגזרים אחרים במשק. כעת, עם תחילת 2023, יש חברות שעל אף שהקצו תקציב לעדכון שכר, בוחרות שלא לנצלו לנוכח חוסר הוודאות".

המגה-טלנטים עלולים לברוח

לפתרון שבחרו החברות עד כה, של פיטורים במקום קיצוצי שכר, יש כמה יתרונות מבחינתן. העיקרי שבהם הוא שליטה רבה יותר בכוח האדם שחברה מאבדת כך שהפגיעה היא כירורגית יותר. לעומת זאת, קיצוץ שכר גורף עלול לגרום לעובדים לקחת את הדברים שלהם ולעבור לחברה אחרת. המחשבה על קיצוץ שכר שיבריח את המגה-טלנטים שעליהם בנויה החברה — עלולה לעורר אימה בקרב בעלי החברות ומנהליהן.

"אם אתה שואל אותי אם לקצץ 5% מכוח האדם או לבצע קיצוץ שכר רוחבי, אני מעדיף את האפשרות הראשונה", אומר שחר (שם בדוי), יזם הייטק סדרתי עם כמה אקזיטים ברזומה, וכיום מייסד ומנכ"ל של סטארט-אפ צעיר. "זה תלוי כמובן באיזה תחום בהייטק מדובר ומהי רמת הביקוש לעובדים, אבל יש אנשים שיש להם תרומה לא פרופורציונלית לארגון. מעט אנשים באמת עושים את ההבדל בכל חברה. קשה להגיד את זה, אבל זאת האמת של החיים. לפעמים חברה יכולה לאבד את שלושת האנשים הכי טובים שלה — ולהפסיד 50% מהערך שלה".

אינטל בחרה בקיצוץ שכר רוחבי על פני פיטורים צילום: בלומברג/David Paul Morris

יש אנשים שיש להם תרומה לא פרופורציונלית לארגון. חברה יכולה לאבד את שלושת האנשים הכי טובים שלה — ולהפסיד 50% מהערך שלה"
שחר (שם בדוי), יזם הייטק ומייסד ומנכ"ל של סטארט-אפ צעיר

החסרונות של פיטורי עובדים הם שהם נתפסים כצעד דרמטי יותר מקיצוץ שכר, משדרים מסר של חוסר יעילות למשקיעים וגם לא הפיכים (בניגוד לקיצוץ בשכר, שהניסיון ממשברי עבר מלמד שהוא מתבטל בהמשך).

מה שעשוי להקל מעט על חברות להפחית שכר הוא שהמשבר פוקד את כל הענף, וניתן לקוות שהעובדים לא ייטלו סיכון ויהמרו על חברה אחרת. אולם ההייטק אינו מקשה אחת והעובדים החזקים בתחומים החמים — בינה מלאכותית יוצרת למשל — עשויים למצוא עבודה אחרת בשכר גבוה בקלות. כך או כך, חברות יודעות לטפל בעובדים המצטיינים בעלי הכישורים הנדירים גם כשהן מבצעות הפחתת שכר רוחבית. "אפשר לקצץ בשכר ולתת במקום אחר", אומרת פרצ'יק. "אפשר לתגמל אותם באמצעות תגמול הוני, בonus, או אפילו הכשרה ופיתוח. לפעמים גם שיחה יכולה לעשות את העבודה, לא הכל חומרי". היא מדגישה כי אותם עובדים מנהיגים טלנטים שהחברות מקפידות "לפצות" אותם על הפחתת השכר הגורפת הם 1%-2% בלבד מכוח האדם.

החסרונות בפיטורי עובדים הם שהם נתפסים כצעד דרמטי יותר מקיצוץ שכר, משדרים מסר של חוסר יעילות למשקיעים וגם לא הפיכים

יש דחיפה נוספת להחלטה לפטר עובדים: התחרות האדירה על כוח אדם בשנות הגאות בענף והכסף ששפכו פה משקיעים — גרמו לחברות להתנפח יתר על המידה מבחינת כוח האדם, כדי להגיע לצמיחה מהירה, לרבות גיוס של אנשים ברמה בינונית או אף נמוכה. כעת מגיעה ההתפכחות והחברות משילות שומנים.

"סטארט־אפים גייסו ב-2021 סכומים אדירים בהערכות שווי שהם לא קרובים אליהן כיום. היה להם כסף כמו מים, ולכן כוח האדם שלהן היה גדול מהנדרש", אומר שחר. "כעת הם מתאקלמים למצב החדש וההחלטה לפטר עובדים הגיונית מאוד עבורם. זאת האפשרות הרעה

פחות מבין השתיים, והיא עדיפה להם מאשר פגיעה בשכר ואיבוד העובדים הכי טובים".

כעת מגיעה ההתפכחות והחברות משילות שומנים צילום: Gorodenkoff/Shutterstock.com

צעדים דרסטיים יותר

נראה כי אינטל היא החברה היחידה עד כה בישראל שקיצצה שכר. אולם מנתוני צבירן עולה כי במשבר הדוט.קום 35% מהחברות ביצעו הפחתות שכר לעובדים, ואילו במשבר של 2008 הנתון עלה כבר ל-39% מהחברות. בצבירן מדגישים כי מאפייני המשבר הנוכחי — ביניהם העלייה החדה במחיר הכסף, הנסיקה של רמות השכר לשיא ב-2021 והירידה החדה בגיוסי הון — אילצו חברות לבצע צעדים דרסטיים יותר.

כבר עם תחילת המשבר ניתן היה לראות שחברות נאלצות לפטר עובדים, ולא מחפשות דרכים אחרות לחסוך בעלויות, כפי שחיפשו במשבר הגלובלי של 2008. במשבר הדוט.קום בראשית שנות ה-2000, חברות חתכו בבשר החי ופיטרו בממוצע 14% מהעובדים. "במשבר של 2008 חברות ניסו להימנע מפיטורי עובדים, מכיוון שמשבר הדוט.קום והפיטורים ההמוניים עדיין היו טריים בזיכרון הארגוני שלהן", אומרת פרצ'יק. "היום יש הרבה יזמים צעירים שלא מכירים את אותן התקופות, ופונים ישר לפיטורים כדי להראות שהם מתייעלים".

פיטורים וקיצוצי שכר הם כלים משמעותיים לחיסכון בעלויות, אך יש כלים נוספים. מנתוני צבירן עולה כי חברות הייטק בישראל האטו או עצרו את גיוסי כוח האדם במשבר הנוכחי וביטלו את ההטבות. כרבע מהחברות צימצמו את תקציבי הרווחה לעובדים. מנגד, חברות עדיין לא ביטלו את הבונוסים, העבירו עובדים לאחוז משרה נמוך יותר, אסרו על עובדים לעבוד שעות נוספות או הפסיקו את ההפקדה לקרן השתלמות.

דיוורים | מערכת | הנהלה | תנאי שימוש | רכשו מנוי | ביטול מנוי | שאלות | **הצג עוד**
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