



מגזין

הישראלים שנהנים מפינוקים ושכר של עשרות אלפי שקלים - ואלה שרוצים רק לשרוד. לאיזו קבוצה אתם שייכים?

יריד יאכטות בהרצליה צילום: אייל טואג

דירוג 100 החברות שהכי כדאי לעבוד בהן של CofaceBDI ומגזין TheMarker מחלק את העובדים בישראל לשתי קבוצות: אלה שבתום שנה קשה עדיין נהנים מביקוש גבוה, אדישים ליציבות תעסוקתית ולא מתפשרים על שכר - ואלה שמודים על מה שיש

[התראות במייל](#)[נתנאל גאמס](#)

05 במאי 2021

לפני כשנה העריך מנכ"ל התעשייה האווירית, נמרוד שפר, כי משבר הקורונה יביא לכך שהעובדים יחזרו להעריך את החשיבות של יציבות תעסוקתית, שמעמדה נשחק בשנים האחרונות. שפר עצמו אמנם לא שמר על יציבות, והתפטר מתפקידו כמה חודשים לאחר מכן בתום כהונה בת שנתיים, אך תוצאות הסקר השנתי של CofaceBDI ומגזין TheMarker מוכיחות כי הוא דייוק.

העובדים דירגו ב־2021 את הפרמטר של יציבות תעסוקתית במקום השלישי בסדר החשיבות - עלייה של שלושה מקומות לעומת דירוגי השנים 2020 ו־2019. בתום שנה שבה שוק העבודה עבר זעזוע היסטורי, אין פלא שהמטוטלת נעה חזרה לשוק של מעסיקים, והעובדים בחרו ביציבות תעסוקתית לפני פרמטרים כמו תנאי שכר ואתגר מקצועי, שירדו למקומות 4 ו־6, בהתאמה. כשנרשם לפרקים נתון של מיליון מובטלים, וכשענפים שלמים נכנסו להקפאה עמוקה בלי תאריך יציאה, נראה שהעובדים חשבו כי זה הזמן להיצמד לכיסא, ולא להציב בראש סדר העדיפויות שיקולים "פריווילגיים" לשעה כזאת, כמו משכורת או סיפוק מקצועי.

עם זאת, יש ענף אחד שמציג תמונה שונה לחלוטין, של עסקים כרגיל - או אף של עסקים פורחים. בזמן שהעובדים במשק ראו את האבטלה המתפשטת ועברו למצב הישרדותי, עובדי ההיי-טק דירגו השנה את היציבות התעסוקתית במקום השישי בלבד. במקום השני הם דירגו את תנאי השכר, אחר כך את האתגר המקצועי ושביעות הרצון מהמנהל הישיר, ובמקום החמישי את הפרמטר של הגשמה עצמית. הם גם היו היחידים, מלבד עובדי ענף הפיננסים, שהרשו לעצמם למקם בעשירייה הראשונה את הפרמטר של גמישות בשעות העבודה.

למרות זאת, ובדומה ליתר הענפים במשק, עובדי ההיי-טק דירגו את הפרמטר של יחסי העבודה - שמתייחס לשאלה עד כמה סביבת העבודה הוגנת, תומכת ומתאפיינת בכבוד הדדי - במקום הראשון. כנראה שיש דברים שגם התפרצות אלימה של מגפה עולמית לא משנה.

העובדים הצעירים בהיי-טק, עד גיל 35, היו היחידים בענף שהרשו לעצמם להציב את הפרמטר של השכר במקום הראשון, ורק אחריו את הפרמטרים של יחסי עבודה ואתגר מקצועי. חשיבות היציבות התעסוקתית נמצאת אצלם במקום השביעי בלבד. בקרב עובדי ההיי-טק בני 45 ויותר, מידרדר הפרמטר של תנאי שכר למקום הרביעי, אחרי יחסי העבודה, האתגר המקצועי והיציבות התעסוקתית. זאת, על רקע הקשיים במציאת עבודה בתעשייה בגיל הזה - למרות הוותק. את

הכמיהה ליציבות ואת החשש להישאר ללא תעסוקה בקרב בני 45 ויותר ניתן לראות גם בכך שהפרמטר "חוסן החברה" נמצא אצלם במקום השביעי - בעוד הוא כלל לא נמצא בשמינייה הראשונה של עובדי היי-טק צעירים.

הסיבה לכך שעובדים אלה, ובייחוד עובדים טכנולוגיים בעלי ניסיון של כמה שנים, מייחסים חשיבות נמוכה יותר לנושאים כמו יציבות, חוסן החברה או הקשר עם המנהל הישיר - היא הביקוש הגבוה לכישורים שלהם. למרות המשבר והעלייה הדרמטית בשיעור האבטלה, עדיין קיים מחסור כרוני בעובדים טכנולוגיים. לפי נתוני עמותת סטארט-אפ ניישן סנטרל (SNC), נכון לסוף 2020 נרשמו כ-13 אלף משרות טכנולוגיות פתוחות בענף, ו-60% מהחברות העידו כי הן מתקשות למצוא עובדים בענף הפיתוח.

למרות המשבר והעלייה הדרמטית בשיעור האבטלה, עדיין קיים מחסור כרוני בעובדים טכנולוגיים. לפני נתוני סטארטאפ ניישן סנטרל, נכון לסוף 2020 נרשמו כ-13 אלף משרות טכנולוגיות פתוחות בענף ההייטק

אם עובד פיתוח מנוסה לא מסתדר עם המנהל או אם החברה מדשדשת, הוא יקפוץ למים, גם בעיצומו של משבר חריף, וינצל את הביקוש כדי לשדרג את שכרו ולמצוא אתגר מקצועי שיספק אותו. ניתן לראות זאת גם בממצאי סקר שביצעה חברת צבירן, בקרב עובדים טכנולוגיים בעלי ניסיון של יותר מחמש שנים, שממנו עולה כי עובד חדש בחברה השתכר 7.7% יותר בממוצע מאשר עובד קיים ב־2020, לעומת פער של 2.8% בנתון זה ב־2019. האנומליה הזו מאפיינת את ההיי-טק - בזמן שביתר המגזרים המצב הפוך לרוב. למרות זאת, מנתוני SNC עולה כי שיעור העוזבים מרצון בתעשייה השנה היה הנמוך ביותר שנרשם בשבע השנים האחרונות.

ממצאים אלה מוכיחים שוב את תקפותו של הנרטיב הרווח, לפיו בישראל יש למעשה שתי כלכלות – ושני מחנות של עובדים: אחת היא כלכלת ההיי-טק שמתאפיינת בשכר ופריזם גבוהים לצד רגולציה מינימלית, והיא המשיכה לגייס השנה כוח אדם והון (כ־10 מיליארד דולר בגיוסי הון סיכון ב־2020), ותרמה לייצוב המשק בזמן המשבר; הכלכלה השנייה כוללת את שאר ענפי המשק, שמתאפיינים במקרים רבים בפריזם ושכר נמוכים ואי שוויון – שכרעו תחת נטל הקורונה. כך, בעוד מאות אלפי עובדים טולטלו השנה פנימה והחוצה משוק העבודה בהתאם לסגרים, ועשרות אלפי עסקים נסגרו, היו עובדי ההיי-טק שהתחרו ביניהם איזו חברה מפנקת אותם יותר בזמן המשבר – עד כדי לחץ על מנהלי משאבי אנוש לעמוד במרוץ החימוש הזה, שנועד לספק את העובדים ולשמר אותם.

בינואר 2021 היה השכר הממוצע בהיי-טק 25,598 שקל, לעומת שכר ממוצע של 11,953 במשק – כך לפי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (למ"ס). הענף מעסיק 334 אלף עובדים בישראל נכון לסוף 2020, לפי נתוני SNC. ואולם למרות המקום המרכזי של ההיי-טק בייצור ובתוצר – הוא נתקע כבר שנים רבות על נתון של כ־10% מכלל העובדים, ונותר מועדון סגור. למרות הרצון הרב להצטרף למועדון וליהנות מהתנאים המצוינים – כל מי שלא מחזיק במיומנויות המתאימות נידון להישאר בחוץ ולהיות חלק משוק עבודה משני שמתאפיין בשכר וביטחון תעסוקתי נמוכים בהרבה, ואף במשרות שלא מעניקות זכויות סוציאליות בסיסיות.

מספרה במשרדי צ'ק פוינט שמעניקה לעובדים שירות במחיר נמוך

**למרות המקום המרכזי של ההיי-טק בייצור ובתוצר –
הוא נתקע כבר שנים רבות על נתון של כ־10% מכלל
העובדים, ונותר מועדון סגור. מי שלא מחזיק
במיומנויות המתאימות נידון להיות חלק משוק
עבודה משני, שמתאפיין בשכר וביטחון תעסוקתי
נמוכים בהרבה**

ביקוש יציב וצ'ופרים

הדומיננטיות של ההיי-טק והרצון להיות חלק מהתעשייה מורגשים היטב גם בדירוג החברות שהכי כדאי לעבוד בהן. 39 מתוך 100 החברות בדירוג הן מענף ההיי-טק, והרוב המכריע של החברות החדשות בדירוג נמנה אף הוא עם הענף. את המקום הראשון קוטפת שוב מיקרוסופט ישראל, שעברה בשנים האחרונות מהפך תדמיתי שמאפשר לה להתמודד עם גוגל, פייסבוק ועם הסטארט-אפים המבוקשים בקרב על העובדים המוכשרים ביותר בשוק.

עובדי מיקרוסופט עברו לעבודה מהבית כבר במארס 2020, וכעת, כשהתחלואה דועכת, מתאפשר להם להגיע למשרד. מיקרוסופט מתכננת לפעול לפי מודל היברידי שישלב בין עבודה מהבית ומהמשרד. למרות המגמה של מעבר לעבודה מהבית, החברה פתחה לאחרונה קמפוס חדש בהרצליה ובו חדר כושר גדול, חדר יוגה, חדר מוזיקה, גינה קהילתית, בתי תפילה, חדרי ילדים, חדרי הנקה, גינת כלבים ומגרשי ספורט.

הקמפוס החדש של מיקרוסופט בהרצליה צילום: עמית גורן

לצד המגמה של מעבר לעבודה מהבית, מיקרוסופט פתחה לאחרונה קמפוס חדש בהרצליה ובו חדר כושר גדול, חדר יוגה, חדר מוזיקה, גינה קהילתית, בתי תפילה, חדרי ילדים, חדרי הנקה, גינת כלבים ומגרשי ספורט

במרכז המו"פ של מיקרוסופט בישראל עובדים על שורה של פיתוחים בתחום הבינה העסקית והבינה המלאכותית, וכן מתבצעת פעילות נרחבת של הגנת סייבר המבוססת על שורת רכישות של סטארט-אפים ישראליים. מיקרוסופט גם הקימה בחשאי לפני כשנה וחצי פעילות פיתוח של שבבי תקשורת נתונים במרכז המו"פ שלה בישראל, והיא מרחיבה אותה בהדרגה. מנגד, החברה קיבלה חדשות

רעות לאחרונה כשהוצאה ממכרז הענן הממשלתי בישראל, אחד ממכרזי ה-IT הגדולים של המדינה, שבועיים לפני קו הסיום.

איך חוזרים מהבית

לצד חברות ההיי-טק ששולטות בעשירייה הראשונה, יש בה גם נציגות לענף הפיננסים: ביטוח ישיר (איי.די.איי) שעלתה מהמקום השלישי אשתקד למקום השני, והדיחה ממנו את התעשייה האווירית; ובנק הפועלים, שטיפס מהמקום ה-16 אשתקד למקום ה-9 השנה. בנק לאומי, מנגד, צנח מהמקום ה-8 למקום ה-18. בשני הבנקים לא פיטרו עובדים או הוציאו אותם לחל"ת בעקבות הקורונה, ובבנק הפועלים אף הודיעו לעובדי הסניפים כי הם יקבלו מענקי קורונה מיוחדים בעקבות עבודתם המאומצת (והמסוכנת) בשנה האחרונה – כך על פי מסמך שהגיע לידי TheMarker.

בביטוח ישיר אמנם הוצאו לחל"ת 5% מעובדי החברה עם פרוץ המשבר, אך מרביתם חזרו לעבודה בתוך חודשיים. בחברה מדגישים כי החל מסוף מאי הוחלט לא להוציא יותר עובדים לחל"ת. החברה פיטרה בשנה שעברה 25 עובדים, מטעמים שונים. במארס 2021 קיבלו עובדיה מענק מיוחד עבור מה שהוגדר כאות הערכה על עבודתם המאומצת בתקופת המגפה. החברה מנהיגה כעת מודל של יום עבודה אחד בשבוע מהבית, והיא בוחנת אפשרות להרחיב את העבודה מהבית בהמשך. למרות השנה הקשה, ביטוח ישיר סיכמה את 2020 עם שיא ברווח הכולל לאחר מס, בסך 213 מיליון שקל.

בתעשיות הביטחוניות, שאף הן בלטו בדירוגי השנים הקודמות, ניכרת נסיגה מסוימת. התעשייה האווירית אמנם ירדה רק מקום אחד בדירוג, ומדורגת שלישית, אולם חברה ביטחונית אחרת, אלביט מערכות, רשמה נפילה חדה יותר, מהמקום הרביעי שבו דורגה בשנה שעברה אל המקום ה-11 השנה. באפריל אשתקד הוציאה אלביט לחל"ת 300 מבין כ-12 אלף עובדיה בישראל, צעד שהגיע לאחר שכבר צמצמה היקפי משרה ומיצתה ימי חופשה של עובדיה. בחברה אומרים כי מרבית העובדים הללו הוחזרו לעבודה בתום שלושה חודשים, וכי החברה הפסיקה להשתמש לחלוטין בכלי החל"ת מאז יוני. בדומה

לשיעור העובדים שהוצאו לחל"ת, אלביט פיטרה 2.5% מעובדיה ב־2020, זאת בהתאם ל"אחוז טיוב הנהוג בכל שנה, ללא תלות בקורונה אלא על בסיס ביצועים ומצוינות", כפי שנמסר מהחברה.

באלביט יכולים להתנחם בכך שהחברה זכתה באפריל בחוזה של 1.65 מיליארד דולר להקמה ולהפעלה של מרכז אימון הטיסה של חיל האוויר היווני, כחלק מהסכם שנחתם בין משרד הביטחון הישראלי ומשרד ההגנה היווני. החברה רשמה רווח נקי של 238 מיליון דולר ב־2020, שיפור של כ־4% לעומת 2019, וצבר ההזמנות נסק לשיא של 11 מיליארד דולר. מנכ"ל אלביט מערכות, בצלאל (בוצי) מכליס, אמנם אופטימי לגבי המשך הצמיחה של החברה, אך הדימוי שלה בעיני העובדים בישראל ספג מכה קשה ב־2021, ונותר לראות אם היא תצליח להתאושש ב־2022.

ניהול וסיכונים

המנהלים בשוק העבודה נתקלו השנה באתגר מסוג חדש. הם נאלצו להתמודד עם השפעות המגפה על חייהם האישיים והמקצועיים – ובנוסף נאלצו להסתגל למציאות לא מוכרת של ניהול העובדים מרחוק, בזמן שהאחרונים מתמודדים אף הם עם המציאות הקשה. הקורונה למעשה הכבידה על תהליך הניהול והפכה אותו למורכב הרבה יותר. כעת, המנהלים צריכים להתמודד גם עם כך שהעובדים חוזרים למשרדים בתום שנה ויותר, לאחר שהתרגלו לגמישות של העבודה מרחוק – והדבר כבר מעורר מתחים בין שני הצדדים.

תהילה ינאי, מנכ"לית משותפת של CofaceBDI, אומרת כי המנהלים היו צריכים לשנות פאזה. הם התקשו יותר למדוד תפוקות בניהול מרחוק, וכבר לא יכלו ליצור קשר עין עם העובד ולפתוח איתו בשיחה בקלות. יצירת קשר בטלפון או בזום, לדבריה, היא הרבה יותר מאומצת ופחות אגבית וקלילה מאשר במשרד. בנוסף, לא לכל המנהלים יש אוריינות דיגיטלית ברמה מספקת כדי לצלוח במהירות ובקלות את המעבר לתקשורת מקוונת עם העובדים שלהם.

את החשיבות הרבה של המנהלים בתקופת הקורונה, שהתאפיינה באי ודאות קיצונית, ניתן גם לראות בכך שהפרמטר "שביעות רצון

מהמנהל הישיר" הגיע למקום השני בדירוג של העובדים. כשהלכידות במקום העבודה מתפרקת לרסיסים של עובדים מבודדים בבתייהם, החשיבות של המנהלים מטפסת. הם נאלצים לקשר בין מקום העבודה לעובדים, תוך ניסיון לשמור על פריון גבוה מצד אחד, ועל המורל של העובדים מצד שני.

הקורונה הכבידה על תהליך הניהול והפכה אותו למורכב הרבה יותר. כעת, המנהלים צריכים להתמודד גם עם כך שהעובדים חוזרים למשרדים בתום שנה, לאחר שהתרגלו לגמישות של העבודה מרחוק

סיילספורס, חברה אמריקאית שפיתחה תוכנה לניהול קשרי לקוחות מבוססת ענן עבור ארגונים, נכנסה השנה לראשונה לדירוג – הישר למקום ה־15. סיילספורס העולמית פועלת לשילוב עובדים מאוכלוסיות בתת־ייצוג בהיי־טק, וזו אחת הסיבות לכך שהיא מופיעה בקביעות בראש רשימות העבודה הנחשקים או הערכיים.

מנכ"ל מרכז המחקר והפיתוח של סיילספורס ישראל, אפי כהן, מתייחס להשלכות הקורונה על הניהול: "אחד האתגרים הגדולים שלנו, ושלי אישית, היה הניסיון לקבל עובדים חדשים לארגון בתקופה שבה הם לא פגשו את האנשים שראיינו אותם לתפקיד, וגם לא את האנשים שעמם הם הולכים לעבוד. חלקם פגשו את הצוות לראשונה רק כשפתחנו מחדש את המשרדים בתל אביב ובפתח תקווה".

כהן מתייחס גם לצד של המועמדים, שצריכים להחליט אם לעבוד בחברה על סמך שיחות זום בלבד, בלי להכיר את האנשים ולהתרשם מהסביבה. "גם לאחר שהעובד מתחיל, כל תהליך הכניסה שלו לתפקיד הוא מאתגר מאוד בתנאים ששררו פה השנה. זה נושא שהייתי צריך לתת עליו את הדעת באופן אישי, הרי רוב תהליך החניכה הוא בלתי פורמלי, עם אנשים שיושבים סביבך. יוצאים יחד לארוחת

צהריים, הכל ספונטני ולא רשמי – ופתאום אין את זה. זה הטריד אותי ואת המנהלים מאוד".

אפי כהן צילום: Jonathan Bloom

אפי כהן, מנכ"ל סילספורס ישראל: "אחד האתגרים הגדולים שלנו, ושלי אישית, היה הניסיון לקבל עובדים חדשים לארגון בתקופה שהם לא פגשו את האנשים שראינו אותם לתפקיד, וגם לא את האנשים שעמם הם הולכים לעבוד"

סילספורס מעסיקה 720 עובדים בישראל. כהן מספר כי החברה גייסה 112 איש מאז תחילת משבר הקורונה, בעיקר בתפקידי פיתוח, וכי הקורונה האטה את קצב הגידול בכוח האדם בחברה. כדי להקל על העובדים ולשמור על לכידות ורוח צוות, בחברה סבסדו הוצאות על בייביסיטרים, נתנו מענקים לקניית ציוד משרדי וערכו לעובדים פעילויות חברתיות מקוונות שונות, בהן בין השאר סדנת ריקודי סלסה, הופעות של עידן רייכל וחנן בן ארי, וסטנדאפ עם גורי אלפי.

כהן, שהיה מייסד־שותף של חברת דאטורמה, שנרכשה ב־2018 על ידי סילספורס תמורת 800 מיליון דולר, מרחיב על הקשיים של המנהלים: "צריך לעבוד כל הזמן בלהיות נוכח עבור העובדים שלך. אם לפני הקורונה, עצם זה שאתה מגיע למשרד, רואים אותך והדלת שלך פתוחה, יצר דיאלוג – במשבר היינו צריכים לעבוד קשה כדי לייצר את המפגשים. הרבה יותר קשה ומסורבל לקבוע פגישה בזום מאשר לפנות למישהו במסדרון. אנשים פשוט ויתרו על יצירת קשר במקרים רבים. אני עדיין לא מצאתי פתרון טוב יותר לדיאלוג פורה מאשר מפגשים פנים אל פנים".

מהסקר הנלווה לדירוג החברות עולה ש־73% מהעובדים דיווחו כי הם קיבלו משוב חיובי מהמנהל שלהם בחודש שקדם לסקר – לעומת 68% ב־2020. ייתכן שהקפיצה הזאת נובעת מהרצון של המנהלים לשמור על קשר הדוק עם העובדים, למרות הריחוק שנכפה עליהם.

עוד עולה מהסקר כי בתגובה לשאלה "האם אתה חושב שיש לך השפעה במחלקה שבה אתה עובד", השיבו 92% מהמנהלים בחיוב, לעומת 84% אשתקד - מה שמעיד כי תפישת ההשפעה שלהם גברה למרות התנאים הקשים לניהול. בקרב העובדים שאינם מנהלים נרשמה עלייה קטנה יותר בתפישת ההשפעה שלהם - מ-73% ב-2020 ל-76% השנה.

בתגובה לשאלה "האם אתה חושב שתתקדם במקום עבודתך", ענו השנה 67% מהמנהלים בחיוב, לעומת 61% בשנה שעברה; ואילו בקרב הלא מנהלים השיבו 55% בחיוב - ללא שינוי משמעותי בהשוואה ל-2020. המנהלים גם הפגינו יותר ביטחון בעצמם - 61% מהם העידו כי הם חושבים שיתקדמו במקום עבודתם, לעומת 55% בקרב אלה שאינם מנהלים.

לחצו לקבלת עדכונים בנושא:

[+ תעסוקה](#)
[+ עבודה](#)

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