



קריירה

נתוני השכר מוכיחים: ההייטק הישראלי מבעבע, אך עדיין רחוק מהבועה של 2000

הביקוש הגבוה לעובדים במחצית הראשונה של השנה הביא לזינוק משמעותי בהתפטרות ■ העובדים משדרגים את שכרם, אך החברות שוברות את הראש בניסיון להתמודד עם הפערים מול העובדים הקיימים

נתנאל גאמס

22 באוגוסט 2021

התראות במייל

במאס השנה, יוסי החליט שהגיע הזמן לעזוב את העבודה שלו בחברת גט, ולעבור לסטארט־אפ צעיר יותר. אף שיש לו חבר שעזב משרה טובה לטובת סטארט־אפ אחר ופוטר אחרי שלושה חודשים, יוסי עצמו לא היה מודאג.

"בדרך כלל זה הימור לעבור לחברה אחרת, אבל הביקוש כל כך גבוה, שזה נהיה צעד חסר־סיכון. ידעתי שאם אפול עם העבודה החדשה, כמו שקרה לחבר שלי — שפשוט לא הסתדר עם המנהלים — אוכל למצוא עבודה חדשה", הוא מסביר את המעבר שלו בעיצומו של משבר היסטורי.

יוסי הוא לא עובד ההייטק היחיד שמרגיש בנוח בימים אלה להתפטר ולדלג לג'וב הבא. שיעור עובדי ההייטק בתפקידים טכנולוגיים שעוזבים מרצונם את מקום עבודתם הוא 11.2%, בחישוב שנתי על סמך נתוני המחצית הראשונה של 2021. שיעור זה עלה בחדות לעומת 2020, השנה שבה פרץ המשבר וזרע הרס בשוק העבודה, והגיע לשיא של עשור לפחות. הצמיחה החדה בענף באה לידי ביטוי גם בשיעור הפיטורים, שירד מ-4.3% ב-2020 ל-3.2%, בדומה לרמתו ב-2019.

שיעור העובדים הזוטרים המגויסים נמוך משמעותית מב-2019. בצבירן אומרים כי הדבר נובע כנראה מעלייה בגיוס עובדים בכירים ומנהלים

נתונים אלה, ורוב הנתונים בכתבה זו, מבוססים על נתונים של חברת צבירן, שעוסקת בסקרי שכר, ייעוץ ופנסיה. נתוני השכר של צבירן כוללים נתונים של יותר מ-460 חברות ו-200 אלף עובדים — בהם 320 חברות הייטק, שמעסיקות 130 אלף עובדים.

הזדמנות לשדרוג

העובדה שעובדים קופצים ממשרה למשרה היא רק אינדיקציה אחת לטמפרטורה הגבוהה בענף ההייטק הישראלי. היא מתבטאת גם בכך שסטארט־אפים טכנולוגיים ישראליים גייסו 12 מיליארד דולר מקרנות הון סיכון במחצית הראשונה של 2021 — יותר מב-2020 כולה, לפי נתוני סטארט־אפ ניישן סנטרל (SNC).

הכסף שנשפך על התעשייה, בעיקר על חברות הצמיחה, דוחף אותן לצאת לגיוסים חריגים בהיקפם של עובדים, כדי להביא את המוצר שלהן לשוק במהירות ולפתח פעילות גלובלית. אלא שהביקוש נתקל במחסור חריף: בתחילת 2021 נרשמו 13 אלף משרות טכנולוגיות פתוחות בענף, לפי SNC.

התוצאה היא תחרות עזה על העובדים, שדוחפת את רמות השכר לשיא. בעבור מי שכבר מועסקים בענף, זוהי הזדמנות להתפטר ולעבור לחברה אחרת כדי לשדרג את התנאים שלהם.

"עבדתי בגט כמעט שלוש שנים, והתחלתי להרגיש מיצוי לקראת הסוף" צילום: אמיל סלמן

שכר המגויסים החדשים בתחום הפיתוח גבוה משכר העובדים הקיימים בכ-7% בממוצע, — לעומת 5.7% ב-2020

"עבדתי בגט כמעט שלוש שנים, והתחלתי להרגיש מיצוי לקראת הסוף. הם גם רצו שאתחיל לעשות דברים שונים מאלה שגויסתי אליהם", אומר יוסי, ששמו המלא שמור במערכת. "החברה שאני עובד בה כיום צומחת בחדות, עם מוצרים חדשים וטכנולוגיות חדשות, וזה מוסיף עניין. כיף יותר לעשות משהו מאפס מאשר לתחזק דברים קיימים".

למרות החלטתו לעבור למקום עבודה אחר, יוסי סבור שגט היא מקום עבודה מעולה, ומדגיש שעזב ברוח טובה.

חייבות לצמוח — ומהר

54% מחברות ההייטק במדגם של צבירן הן חברות ישראליות רב־לאומיות שהמטה שלהן נמצא בישראל. 40% מהחברות הן חברות בנות או שלוחה מקומית של חברה זרה, והיתר הן חברות מקומיות הפועלות רק בישראל.

חברות הצמיחה — אלה שערכו גיוסי ענק באחרונה, שהזניקו רבות מהן לשווי המוערך ביותר ממיליארד דולר, או אלה שהונפקו בבורסה — חייבות לצמוח במהירות. המטרה הזאת תלויה בעובדים, ולכן חברות הצמיחה לא היססו לשפוך תקציבים על שכר כדי להשיג את הצמיחה המיוחלת — גם אם היא באה על חשבון הרווחיות. 88% מחברות הצמיחה העלו את שכר העובדים שלהן במחצית הראשונה של 2021, לעומת 75% בקרב כלל החברות במדגם.

מבין כלל החברות שדיווחו על העלאת שכר, 54% העלו את שכר כלל העובדים בחברה. כשליש מהחברות העלו את השכר לקבוצות נבחרות של עובדים, ו-15% — לעובדים בודדים בלבד.

משרדי ICQ בתל אביב, 2002. החברות הוותיקות זוכרות את משבר הדוט.קום צילום: אייל טואג

**רוני פרצ'יק, צבירן: "הצמיחה בכסף ובכוח אדם
מזכירים את המצב שלפני משבר הדוט.קום - אבל
בעוצמה פחותה בהרבה"**

"נראה שהחברות הוותיקות זוכרות את התפתחות המשבר הקודם בתחילת שנות ה-2000, והן זהירות", אומרת רוני פרצ'יק, מנהלת תחום הסקרים והדאטה בצבירן. "הן מגיבות למצב, אבל עושות זאת באופן שקול ואסטרטגי, תוך בחינה רחבה של מכלול כלי תגמול, שכר, בונוסים תגמול הוני ואף היבטים נוספים, כמו פיתוח עובדים. החברות מאזנות בין האתגרים לטווח קצר לבין השפעות ארוכות-טווח".

פערי שכר בעייתיים

מעבר לזינוק בהתפטריות ולשכר המטפס, גם פערי השכר בין המגויסים החדשים לעובדים הקיימים מאותתים על כך שאנחנו נמצאים עמוק בתוך שוק של עובדים, עם תחרות אדירה על שירותיהם.

במצב רגיל בשוק העבודה, העובדים החדשים מתחילים ברמות שכר נמוכות מהעובדים הקיימים בתפקידים מקבילים, ומנסים להתקדם לאט-לאט כדי להשתוות אליהם. אלא שהמילה "רגיל" רחוקה מאוד מלתאר את ההתפוצצות של ההייטק בישראל בתקופה האחרונה.

מניתוח השכר בעיסוקים חמים בתחום הפיתוח — כמו פרונט אנד, בק אנד, סייבר ו-DevOps — ניתן לראות כי שכר המגויסים החדשים גבוה בממוצע משכר העובדים הקיימים בכ-7% — לעומת 5.7% ב-2020. "החברות מתקשות להתמודד עם פערי השכר האלה בין העובדים — וזה יוצר קושי מול העובדים הקיימים", אומרת פרצ'יק.

לדבריה, "זה מצב מאתגר שהחברות צריכות להתמודד עמו, תוך שימוש מורכב בכלי תגמול שונים — הן בגיוס העובדים החדשים והן בניהול התגמול — באמצעות שכר, תגמול הוני ובונוסים — של העובדים הקיימים. תגמול הוא לא המרכיב היחיד, וחברות משקיעות משאבים רבים גם בפיתוח עובדים, בפיתוח מנהלים, במתן גמישות בעבודה, במיתוג מעסיק ועוד".

התפקידים הלוהטים

בהתפלגות לפי ותק עולה כי עובדים בתחילת דרכם המקצועית, בעלי ניסיון של עד שלוש שנים, היו רק 17% מסך המגויסים בתפקידי

פיתוח במחצית הראשונה. אלא שגם הם השתכרו יותר מעובדים קיימים בעלי ותק דומה — בפער של 3.2%.

בצבירן מדגישים כי שיעור העובדים הזוטרים המגויסים נמוך משמעותית מב-2019. הם אומרים כי הדבר נובע כנראה מעלייה בגיוס עובדים בכירים ומנהלים, שהיו נחוצים להובלת תהליכים מורכבים הנלווים לתהליכי צמיחה, גיוסים והנפקות, שאיפיינו את המחצית הראשונה.

כדי להתמודד עם הנטישות, חצי מהחברות נתנו מענקי שימור ו-45% נתנו תגמול באופציות או מניות

בהתאם לכך, עובדים מנוסים, בעלי ניסיון של 3-5 שנים, היו 35% מסך המגויסים החדשים לעבודה, והשתכרו בממוצע 8.9% יותר מהעובדים הקיימים. מומחים ומנהלים היו 13% מהגיוסים, עם פער של 5.8% לעומת הקיימים. העובדים הבכירים, בעלי ניסיון של חמש שנים ויותר, היו אף הם 35%, עם פער שכר של 5.8%.

פערים גבוהים נרשמו בעיסוקי הפרונט אנד (פיתוח ה"צד" שמשתמש הקצה נחשף אליו), שמצמצמים פערים מול עיסוקי תוכנה אחרים. רמות השכר בעיסוקים האלה נמוכות מעיסוקי הבק אנד (הפיתוח בצד של השרת, "מאחורי הקלעים") — אך נראה כי הפער מצטמצם. מחצית מחברות ההייטק דיווחו כי התקשו לגייס מפתחי בק אנד, ואילו בקרב חברות הצמיחה הנתון מזנק ל-74%. שליש מחברות הצמיחה גם דיווחו על קשיים בגיוס עובדי משאבי אנוש — לעומת רבע בכלל מדגם ההייטק.

תחום ה-DevOps (תפקיד רב-תחומי, המקשר בין המחלקות המעורבות בפיתוח המוצר כדי לייעל ולהאיץ את תהליכי העבודה) ממשיך במגמת העלייה שאיפיינה את הסקרים האחרונים. מספר העובדים שעוסקים בתחום גדל ב-17% לעומת המחצית השנייה של 2020, ורמות השכר של העובדים הקיימים בתחום עלו בשיעור ממוצע

של 2.3%. שכרם של העובדים החדשים בתחום זה גבוה אף הוא ביחס לעובדים הקיימים, ומשקף פער ממוצע של 3.7%.

מספר העובדים בסייבר ואבטחת המידע, אחד התחומים החמים ביותר, גדל ב-44% לעומת המחצית השנייה של 2020. רמות השכר בעיסוקים אלה עלו בשיעור ממוצע של 1.3%. שכרם של עובדים חדשים בתחום הוא יותר מ-10% בממוצע מזה של העובדים הקיימים.

פערי השכר בין המגויסים לעובדים הקיימים באים לידי ביטוי גם בתפקידים שאינם טכנולוגיים. בתחום הכספים, למשל, גויסו עובדים חדשים בשכר גבוה בממוצע ב-7.1% בהשוואה לקיימים. בתחום המשפטים היה פער של 4.1%. בתחום משאבי האנוש הפער היה גדול אף יותר: 8.2%. יש בענף תחרות עזה במיוחד על תפקידי גיוס כוח אדם. לפי הערכות בענף, יש בשוק 2,500 מגייסות בישראל (התפקיד מתאפיין ברוב נשי), בטווח שכר של 10-20 אלף שקל. טווח השכר של מנהלת גיוס הוא 20-35 אלף שקל.

מענקי שימור

כדי להתמודד עם הנטישות, החברות עשו שימוש מוגבר בכלי תגמול ייעודיים לשימור עובדים. חצי מהחברות עשו שימוש במענקי שימור, ו-45% נתנו תגמול הוני (אופציות או מניות). 77% מהחברות איפשרו גמישות בעבודה מרחוק, 58% סיפקו הכשרות מקצועיות ו-67% קידמו את עובדיהן כדי לשמרם.

ההנפקה של סנטינל וואן צילום: NYSE

הערכות השווי שלפיהן חברות מגייסות הון, נראות לעתים מנותקות לגמרי מהפעילות שלהן

פרצ'יק אומרת כי השימוש בתגמול הוני הולך ותופס מקום מאוד מרכזי בניסיון של החברות לשמר את עובדיהן, לנוכח התחרות הגדולה.

הסקר של צבירן כולל גם ענפים אחרים, ומהנתונים עולה כי ההייטק עושה שימוש מוגבר יותר בכל אחד מכלי השימור האלה בהשוואה

לממוצע בכלל המדגם. במגזר הפארמה, למשל, רק רבע מהחברות השתמשו בכלי של מענקי שימור.

למרות הנתון שמדבר על 13 אלף משרות פנויות טכנולוגיות פתוחות בענף בתחילת 2021, החברות מצליחות לצמוח. שיעור המגויסים החדשים במחצית הראשונה היה 10.8% — גבוה בהרבה מהממוצע בכלל הענפים שנסקרו במחקר. לשם השוואה, הממוצע בהייטק מתחילת 2018 עד סוף 2020 היה 8% בלבד.

בחישוב שנתי, עולה כי ב-2021 הגיוסים שנעשו לשם הגדלת מצבת כוח האדם — בשונה מגיוסים שנועדו להחליף אנשים שעזבו — מסתכמים בכ-12.8% ממצבת כוח האדם, לפני הגיוסים. לשם השוואה, הממוצע ב-2016-2020 היה 7%.

"המצב רגוע יותר מבמשבר הדוט.קום"

הגאות בהייטק, הגיוסים והתחרות על העובדים, גורמים לרבים להיזכר בימים שקדמו למשבר הדוט.קום של ראשית שנות ה-2000. הערכות השווי שלפיהן חברות מגייסות הון נראות לעתים מנותקות לגמרי מהפעילות שלהן ומהתוצאות הכספיות, וזו הסיבה לפלאשבקים מהקריסה הגדולה של תחילת המילניום.

בצבירן פתחו את המגירות וחייטטו בארכיונים, והנתונים שמצאו שם מצננים קצת את נרטיב הבועה שעומדת להתפוצץ. מתברר כי בשנת 2000, רגע לפני שיא המשבר, נרשם נתון חריג — השכר של אנשי פיתוח שגויסו היה יותר מ-23% מאלה של מקביליהם הקיימים בחברה. זאת, כאמור, בהשוואה ל-7% ב-2021.

ב-2001 וב-2002 כבר קרס הנתון לרמה שלילית (המגויסים החדשים קיבלו שכר נמוך יותר מעובדים חדשים): מינוס 4% ומינוס 5% בהתאמה. השוק התקרר, הביקוש נחתך, וכבר לא היתה תחרות שתידלקה את פערי השכר החריגים.

בצבירן מצאו גם שקצב העלייה בשכר בשנים שלפני משבר הדוט.קום היה יותר מ-10% בשנה — גבוה משמעותית מהמספרים ב-2021.

"סדרי הגודל של הכסף שזורם לחברות והצמיחה האדירה בכוח האדם מזכירים קצת את המצב ששרר בהייטק לפני משבר הדוט.קום — אבל בעוצמה פחותה בהרבה", אומרת פרצ'יק. "התמהיל של החברות המקומיות השתנה מאוד, יש הרבה יותר חברות צמיחה, ורמות השכר גבוהות בהרבה מב-2000. לכן, יהיה לחברות קשה מאוד להעלות מדי שנה את השכר בקצב שבו נעשה אז. השכר עולה, אבל המצב רגוע יותר במשבר הדוט.קום. נשאר רק לראות אם המגמות האלה יימשכו, או שהשוק יתחיל להתקרר ולהירגע".

לחצו לקבלת עדכונים בנושא:

+ הייטק

+ תעסוקה

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