



קריירה

גמישות בימי חופש ומסיבות שקטות: איך מתגמלים בהייטק כשהענף בשפל?

בשעה שגל הפיטורים שוטף את ענף ההייטק, העלאות השכר הפכו לזיכרון רחוק. ■ החברות לא מרגישות צורך לתת הטבות לעובדים, וגם אם כן — הן מחפשות דרכים זולות לעשות זאת. ■ "מי שמבקש שיפור בתנאים מאותה שהוא מחפש עבודה אחרת, ועלול למצוא את עצמו בחוץ"

נתנאל גאמס

21 בספטמבר 2023

התראות במייל

חגיגות העלאות השכר בהייטק הפכו לזיכרון רחוק, בשעה שגל פיטורים והתייעלות שוטף את הענף זה יותר משנה. מנתוני חברת ייעוץ השכר צבירן עולה כי 61% בלבד מחברות ההייטק ביצעו העלאות שכר במחצית הראשונה של 2023. לשם השוואה, ב-2021, ימי הגאות של הענף, 90% מהחברות ביצעו העלאות שכר. מתוך אותן 61%, רק 50% ביצעו העלאות שכר לכלל העובדים, והיתר העלו את השכר לקבוצות נבחרות או לעובדים בודדים בלבד. מהנתונים עולה גם כי העלאת השכר שתוכננה ל-2023 עודכנה מעט כלפי מטה לקראת המחצית השנייה של השנה.

"ביקשתי העלאת שכר לא מזמן, אבל השכר שלי תלוי ביצועים, ובחברה הראו לי שהוא גבוה יותר בפועל מזה של השנה שעברה — ולכן הם לא ישדרגו את שכר הבסיס שלי", מספרת דנה (השם המלא שמור במערכת), מנהלת צוות מכירות בסטארט-אפ בתחום התוכנות הארגוניות.

הטבה נוספת — שלחלק מהעובדים היא כבר זכות בסיסית — היא גמישות בשעות העבודה ובמקום שממנו היא מבוצעת צילום: Roman Samborskyi/Shutterstock.com

מכיוון ששכרה עלה בפועל, ובעיקר בגלל מה שהיא רואה סביבה — דנה רחוקה מלהתמרמר על דחיית הבקשה שלה. "מצבי טוב יחסית."

אני שומעת מחברים בעיקר על פיטורים ועל מעבר של חברות למיקור חוץ בהודו ובמדינות עולם שלישי", היא מספרת.

מתמקדים במה שחשוב

האם העובדים יכולים לקוות להטבות אחרות, לאחר שהתקווה לעלייה בשכר נגזזה? מירי גל בורט, מנכ"לית חברת ההשמה EER Global, שלחה סקר לא רשמי למאות רבות של סמנכ"ליות משאבי אנוש בהייטק כדי לבדוק אם לנוכח הקיפאון בשכר, מנסות החברות "לפצות" את העובדים באמצעות הטבות אחרות או באמצעות שדרוג של הטבות קיימות. כ-10% מהן השיבו לסקר — 92 השיבו בשלילה, ורק אחת השיבה בחיוב.

"עושה רושם שבתקופה כזו עובדים ומעסיקים מתמקדים במה שחשוב — ולא במסביב", אומרת גל בורט. "יש התפכחות, וכרגע כולם עובדים למען מטרה משותפת של שיפור התוצאות העסקיות בטווח הקצר והארוך".

מירי גל בורט, מנכ"לית חברת ההשמה EER global
צילום: לירון ויסמן

רוני פרצ'יק, מנהלת תחום הסקרים והדאטה בצבירן, אומרת כי חברות לא מגדילות את תקציבי השכר ואת ההטבות, אבל חושבות מחדש על ההטבות, ומתמקדות בכאלה שלא משיתות עליהן עלויות גדולות. כלומר, החברות לא מרגישות צורך לשפר את תנאי העובדים לאחר שהכוח עבר לידיהן, וגם אם כן — הן מחפשות דרכים זולות לעשות זאת. באופן כללי, אין זה זמן טוב לבוא בדרישות למעסיקים.

"אם היית מבקש העלאה לפני שנתיים, במקרה הכי גרוע היו אומרים לך לא. אני לא יודע אם זה המצב כיום", אומר יזם הייטק סדרתי, שמכהן כיום כמנכ"ל של סטארט-אפ ויושב בדירקטוריונים של חברות נוספות. "עובד שמבקש שיפור של התנאים מאותה שהוא לא מרוצה, שמשוהו מפריע לו, שאולי הוא מחפש עבודה אחרת. עלולים להגיד לו — 'בוא נעזור לך עם זה', וכך הוא עלול למצוא את עצמו על הכוונת".

תן ביס וימי חופשה

פרצ'יק אומרת כי אחד מהכלים המרכזיים לשיפור תנאיהם של העובדים באקלים הנוכחי הוא מדיניות חופשות גמישה יותר. "כל עוד אין צבירה של ימי חופשה, לא מדובר בעלות כספית נוספת לחברות אלא באובדן של פריון עבודה — ולחברות קל יותר להתמודד עם זה", היא מסבירה.

29% מהחברות מנהיגות מדיניות ימי חופש אחידה לכלל העובדים, שיעור דומה נוקטות מדיניות אינדיבידואלית לכל עובד, ושיעור דומה נוקטות מדיניות שונה לאוכלוסיות שונות. ב-2.5% מהחברות יש מדיניות של ימי חופשה ללא הגבלה

ואכן, בצבירן הבחינו השנה כי חברות מגלות התעניינות רבה במדיניות החופשה. "שילוב של מגבלות תקציב, השתרשות מדיניות עבודה מהבית, וניסיון של חברות להגדיל את הערך הנתפס של הטבות חופשה מחד ולמנוע צבירות מאידך, מביא חברות רבות לבחינה מחדש של מדיניות החופשה", נכתב בדו"ח סיכום המחצית הראשונה שערכה החברה.

לפי נתוני החברה, נכון לסיום המחצית הראשונה של 2023, 29% מהחברות מנהיגות מדיניות ימי חופש אחידה לכלל העובדים. שיעור דומה של חברות נוקטות מדיניות אינדיבידואלית לכל עובד, ושיעור דומה של חברות נוקטות מדיניות שונה לאוכלוסיות שונות. ב-2.5% מהחברות יש מדיניות של ימי חופשה ללא הגבלה. הנתונים מבוססים על דיווחים מ-280 חברות המעסיקות יחד 200 אלף עובדים. רובן (64%) חברות הייטק, והיתר חברות תעשייה, פארמה, צריכה, פיננסים ועוד.

בתוך כך, פרצ'יק אומרת כי חברות שמות דגש גם על מדיניות חופשת לידה גמישה ומורחבת יותר. "העלות לא גבוהה לחברות, מדובר בעובדים מעטים יחסית, והאימפקט מבחינת העובדים חזק", היא אומרת.

מנתוני צבירן מלפני כשנה עולה ש-13% מהחברות מממנות תקופת לידה נוספת לילודת — מעבר ל-15 השבועות המוגדרים בחוק. אורך התקופה הממומנת על ידי החברה הוא שמונה שבועות בממוצע. 28% מהחברות מממנות תקופת הורות — כלומר חופשה להורה שני, או חופשה במקרים של אימוץ ושל פונדקאות.

הטבה נוספת — שלחלק מהעובדים היא כבר לא בגדר הטבה אלא זכות בסיסית — היא גמישות בשעות העבודה, ובעיקר במקום שממנו היא מבוצעת. זוהי הטבה שלא כרוכה בעלויות נוספות מבחינת החברות, לא באופן ישיר לפחות, ואף יכולה לחסוך להן כסף.

לפי נתוני צבירן למחצית הראשונה של השנה, 93% מחברות ההייטק מאפשרות עבודה מרחוק לחלק מהעובדים או לכולם, לעומת 7% שחזרו לעבודה במשרדים באופן מלא. למרות זאת, כרבע מהחברות צימצמו את העבודה מרחוק או מתכננות לעשות זאת. עבור עובדים רבים, יום נוסף בשבוע של עבודה מרחוק עשוי להיות שווה ערך להעלאה של כמה מאות שקלים בשנה.

שליחים של תן ביס בתל אביב צילום: תומר אפלבוים

סוגיה מרכזית נוספת שנמצאת במוקד היא התגמול ההוני. "חברות רבות ראו את השווי שלהן בבורסה יורד, ומזהות הזדמנות לניהול פיננסי שונה. הן בוחנות את מדיניות התגמול ההוני. מעבר לשווי שירד, גם מגבלות התקציב תורמות לכך", אומרת פרצ'יק.

הטבה נוספת שמעסיקה את החברות היא מימון המזון באמצעות סיבוס או תן ביס. פרצ'יק אומרת כי חברות לא נמצאות במרוץ להעלאה המימון החודשי, אך הן מוודאות שהן לא נמצאות בפיגור לעומת האחרות. אחת הסיבות לכך היא שהאינפלציה, ובפרט עליית מחירי המזון, שוחקת את ערך ההטבה. אם בעבר 1,000 שקל לחודש היה נחשב סכום גבוה, הסטנדרט כיום הוא 1,100 שקל לחודש. "זו הטבה שהערך הנתפס שלה גבוה בעיני העובדים, לא בצדק רב, כך שחברות יכולות להגדיל את הסכום כדי להראות שהן משפרות את תנאיהם", מוסיפה פרצ'יק.

"הרבה שומנים ירדו"

תקופת הגאות בהייטק והתחרות הפרועה על עובדים התאפיינה באירועי חברה מנקרי עיניים. "בעבר, כל חברה הייתה מתגאה במסיבה עם התקליטנים הכי גדולים בעולם ובנופש במאוריציוס, אך הדיבור הזה פשוט נעלם", אומר נמרוד (השם המלא שמור במערכת), איש תמיכה טכנית בלקוחות עם ניסיון של 20 שנה בהייטק. "אני נמצא בקשר עם לא מעט חברות, נחשף להצעות ומרגיש שיש ירידה מהותית בהטבות הפנאי, כמו טיסות לחו"ל, גיבושים וחופשות, אירועים גרנדיוזיים, האפי האואר ושאר פינוקים. הרבה שומנים ירדו".

כשהשוק במצב הזה, לא נראה טוב לערוך מסיבות גדולות, אז חברות לוקחות צוותים באופן פרטני לאירועי גיבוש, ומשתדלות לערוך אותם במשרד" טלי גרוס, סמנכ"לית בחברת טופ סופט

טלי גרוס, סמנכ"לית מיקור חוץ בטופ סופט
צילום: דנה מאירזון

למרות זאת, מסתבר שמתחת לפני השטח עדיין מתקיימת סצנה של אירועי חברה. "לא נראה טוב לערוך מסיבות גדולות כשהשוק במצב הזה, אז חברות לוקחות צוותים באופן פרטני לאירועי גיבוש", מעידה טלי גרוס, סמנכ"לית בחברת טופ סופט, העוסקת בהשמה בהייטק. "החברות גם משתדלות לערוך את האירועים בתוך המשרדים, בין אם זה האפי האואר, ארוחת בוקר מפנקת או הרצאות העשרה. פחות יוצאים לעולם".

היא מוסיפה כי "עובדים יודעים שהמצב בשוק קשה, ומבינים את הסיטואציה ואת השוק. הם מעריכים חברות שחושבות מחוץ לקופסה בניסיון לשפר את התנאים שלהם, חברות שמוצאות דרכים להשקיע בעובד אף שהמצב קשה. לפעמים הדברים האלה משפיעים על עובדים יותר מאשר העלאה קלה בשכר".

לחצו לקבלת עדכונים בנושא:

[+ שכר](#)[+ הייטק](#)

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