



קריירה

"השוק אומר לי – אתה אפס": יותר מ-40% מהמגויסים בהייטק ב-2024 היו סניורים – והג'וניורים בבעיה

עובדים במתחם ההייטק בהרצליה. העלייה של הבינה המלאכותית תופסת חלק גדול יותר ויותר במשימות שמאפיינות את העבודה של עובדים זוטרים צילום: עופר וקנין

לפי נתוני חברת הייעוץ צבירן, שיעור המפוטרים בהייטק ב-2024 היה הגבוה ביותר מאז משבר 2008 – והסתכם ב-5.4% ■ סבבי הפיטורים משפיעים מאוד על שיעור התחלופה בחברות: שיעור העוזבים מרצון אחרי סבב פיטורים זהה לשיעור המפוטרים

לעקוב

ירדן בן גל הירשהורן

04 בפברואר 2025

בעיית הג'וניורים התחילה עוד לפני המשבר הנוכחי, לפני ההפיכה המשפטית ולפני המלחמה: לעובדים חסרי ניסיון, שמסיימים את התואר או ההכשרה ומנסים לצבור את הניסיון הראשון בשוק העבודה, קשה יותר למצוא משרה. אבל הם גם הקבוצה הראשונה להיפגע עוד יותר בכל משבר, והבעיה שלהם רק מחריפה: הם מתחרים על מעט המשרות הקיימות עם עובדים ותיקים שפוטרו, וגם

אם הם הצליחו למצוא מקום עבודה, הם הראשונים ללכת בסבב הפיטורים הבא. לאסט אין – פירסט אאוט (LIFO).

תומר (השם המלא שמור במערכת) סיים את התואר הראשון שלו בסטטיסטיקה ובמתמטיקה באוגוסט, ומאז הוא מצוי בחיפוש עבודה קדחתני. הוא מחפש משרה ראשונה כדאטה אנליסט, אבל לדבריו, הוא מוכן כבר להתפשר על הכל. "שלחתי מעל 132 קורות חיים, היו לי רק ארבעה ריאיונות – מתוכם רק שניים פרונטליים", הוא מספר בייאוש. "כולם אומרים לי – תשלח 10 קורות חיים ביום – אבל אין בכלל משרות פתוחות לג'וניורים. המצב בשוק אומר לי – 'אתה אפס'. עשית תואר? זה לא מעניין אותנו אם אין לך ניסיון. כבר לא אכפת לי מהשכר, אני רק מחפש משרה לצבור בה ניסיון – אני מנסה לצמצם את ציפיות השכר שלי כדי להראות למעסיקים שלא אכפת לי מזה, כדי שזה לא יהווה חסם. אני מבקש 9,000-12,000 שקל בחודש בציפיות שכר, ומוכן לרדת עוד".

מהדו"ח הרבעוני של חברת ייעוץ השכר צבירן, המבוסס על נתונים מ-280 חברות המעסיקות יחד 230 אלף עובדים, עולה כי לא רק שחברות ההייטק מצמצמות את גיוס הג'וניורים – יש עלייה משמעותית בגיוס של סניורים וטאלנטים בחברות. ב-2022 היה שיעור הג'וניורים מסך המגויסים בעיסוקים טכנולוגיים 30%, מעט נמוך מזה של הסניורים, שהסתכם ב-35%. ב-2024, הוא התכווץ ל-20% בלבד מכלל המגויסים, בעוד שיעור הסניורים זינק ל-41% מכלל המגויסים. המגמה הזאת קיימת גם בעיסוקים אחרים בהייטק, אם כי באופן פחות חד.

"מבחינת תמהיל המגויסים, יש ירידה בעובדים המתחילים – גם כי היקף הגיוסים בהייטק פחת באופן אבסולוטי, וגם כי מעדיפים פחות לגייס ג'וניורים", אומרת רוני פרצ'יק, מנהלת תחום הדאטה בצבירן. "זה מתכתב עם נתון אחר: הפרמיה שמשלמים לעובדים חדשים, או, עד כמה השכר של עובדים חדשים הוא גבוה יותר מעובדים ותיקים בחברה באותו מעמד. בקרב עובדים זוטרים בעיסוקים טכנולוגיים, הפרמיה כיום נמוכה בגלל הירידה בביקוש שלהם (השכר לחדשים

נמוך ב-4.3% משל העובדים הקיימים בחברה), לעומת העובדים המתקדמים – ששם הפרמיה עלתה והם משפרים משמעותית את השכר כשהם עוברים עבודה (פער שכר חיובי של 6.8% משל העובדים הקיימים בחברה)".

רוני פרצ'יק, מנהלת תחום הדאטה בצבירן
צילום: טלי מלמד

"בקרב עובדים זוטרים בעיסוקים טכנולוגיים, הפרמיה שמשלמים לעובדים החדשים כיום נמוכה בגלל הירידה בביקוש שלהם, לעומת העובדים המתקדמים – ששם הפרמיה עלתה והם משפרים משמעותית את השכר כשהם עוברים עבודה"

לדבריה, מעבר למשבר, יש עוד שני גורמים שמרחיקים חברות מלגייס ג'וניורים: הראשון הוא המעבר לעבודה מהבית, שמקשה על תהליכי ליווי והדרכה - שעובדים חסרי ניסיון זקוקים להם יותר; והשני הוא העלייה בשימוש של הבינה המלאכותית, שתופסת חלק גדול יותר ויותר במשימות שמתבצעות בעבודה ומאפיינות את העבודה של עובדים זוטרים. "פעם הג'וניור היה אמון על איסוף חומרים, עבודות אנליסטיות בסיסיות, דברים שכיום כלי AI עושים בקלות", היא מוסיפה.

בחזרה ל-2008

רייצ'ל אפשטיין, סמנכ"לית משאבי אנוש בחברת אקסודיגו, מודה שאין כיום הרבה משרות לג'וניורים. גם בחברה שלה, יש 2-3 משרות בלבד לג'וניורים בפיתוח. "יש הרבה גורמים לכך – גם חברות החליטו להתייעל ולהעזיב אנשים, ורואים בקבוצות של אנשי משאבי אנוש מלא חברות שנסגרות עם פול של מועמדים פוטנציאליים; וגם סניורים שמרגישים יותר בטוחים להתקדם הלאה ולעבור חברה", אומרת אפשטיין, שמלווה גם באופן עצמאי מועמדים להייטק, מסייעת עם קורות חיים, ריאיונות עבודה. היא אומרת שיש הרבה יוצאי אוניברסיטאות שאין להם מושג איך לגשת לחיפוש הזה. ג'וניורים

רבים, בעיקר גברים, שולחים קורות חיים למשרות שלא מתאימות לדרישות.

מרכז ההייטק בבאר שבע. ב-2022 היה שיעור הג'וניורים מסך המגויסים בעיסוקים טכנולוגיים 30%.
ב-2024, הוא התכווץ ל-20% בלבד צילום: אליהו הרשקוביץ

ואולם לדברי פרצ'יק, ההחמרה בבעיית הג'וניורים היא רק חלק ממגמה בשוק – המעבר ממשבר להאטה. יש כמה אינדיקטורים שהיא מזהה שמבשרים על כך שלא מדובר במשבר רגעי. אחד מהם הוא הפער שבין שיעור העזיבה הרצונית, לבין שיעור הפיטורים. "שני הנתונים האלה מתנהגים, בדרך כלל, בצורה הפוכה", היא מסבירה. "כשאחד עולה השני יורד – ולהיפך. בפעם האחרונה שראינו שיעור פיטורים גבוה יותר משיעור העזיבות הרצוניות היה אחרי משבר 2008. זה היה מצב קיצוני מאוד בשוק, ומאז שב המצב שבו יש יותר עזיבה רצונית מפיטורים".

ואולם מאז המחצית השנייה של 2022, תחילת המשבר בהייטק, המגמה מתחילה להזכיר את הימים ההם. "אנחנו מתקרבים שוב לסגירת המזלג – ותוהים מתי נגיע להיפוך חוזר", היא אומרת. "אנחנו עוד לא שם, אבל האיזודאות גדולה ואם האינדיקטורים השליליים יגברו על החיוביים, אנחנו עלולים בהחלט למצוא את עצמנו שם שוב".

שיעור המפוטרים בהייטק ב-2024 היה הגבוה ביותר מאז משבר 2008 – והסתכם ב-5.4%. זאת, לעומת ירידה בשיעור העזיבה הרצונית (6.7%), שהוא הנמוך ביותר שהיה מאז 2013. אחת הסיבות לכך היא הצמצום המשמעותי של מספר העובדים בהייטק השנה, ולכן שיעור המפוטרים מסך העובדים גבוה יחסית.

המגמה הזאת, לדברי פרצ'יק, מלמדת על האטה במשק. נתון נוסף שמלמד על האטה במשבר הוא ירידה בשיעור החברות "המגייסות" – חברות שגייסו מעל 20% - במקביל לעלייה באחוז החברות "המפטרות" – חברות שפיטרו מעל 10% מהעובדים. מאז מחצית 2022, יש יותר חברות מפטרות בישראל מחברות מגייסות – היפוך

מגמה לעומת 2020 עד המחצית הראשונה של 2022. המשמעות:
פחות חברות צומחות.

חלל עבודה ברעננה. המגמה מתחילה להזכיר את הימים של משבר 2008 צילום: מוטי מילרוד

אפקט הפיטורים

נתון נוסף שעולה מהסקירה של צבירן הוא הקשר שבין פיטורים לעזיבות רצוניות. לפי הנתונים, ככל שחברה מיישמת יותר סבבי פיטורים בשנה, כך עולה שיעור העזיבה מרצון של עובדים אצלה. בקרב חברות שלא ביצעו סבב פיטורים ב-2024, שיעור העזיבות הוא 9%; בעוד שבקרב חברות שעשו יותר משלושה סבבי פיטורים, ששיעור הפיטורים בהן הוא 11.4% – שיעור העזיבות מזנק ל-12.3%.

למעשה, בקרב חברות שמפטרות, שיעור העוזבים מרצון דומה מאוד לשיעור הפיטורים. במציאות שבה יש שיעור גבוה של חברות מפטרות, המגמה הזאת מראה על חוסר יציבות ושיעור תחלופה גבוהה דווקא בחברות שצריכות להתייעל כדי לשפר את תפקודן.

"חברות מפטרות צריכות להיות ערות למגמה הזאת ולהבין אותה", אומרת פרצ'יק. "יש לפיטורים אפקט על כלל העובדים, שמרגישים שמשהו קורה, תחושה שהספינה טובעת. לכן, פיטורים אמורים להשפיע גם על תוכניות שימור של עובדים שרוצים להשאיר בחברה".

לחצו לקבלת עדכונים בנושא:

+ שכר

+ עבודה

+ ניוס עובדים

+ פיטורים

+ אבטלה

+ הייטק



TheMarker

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