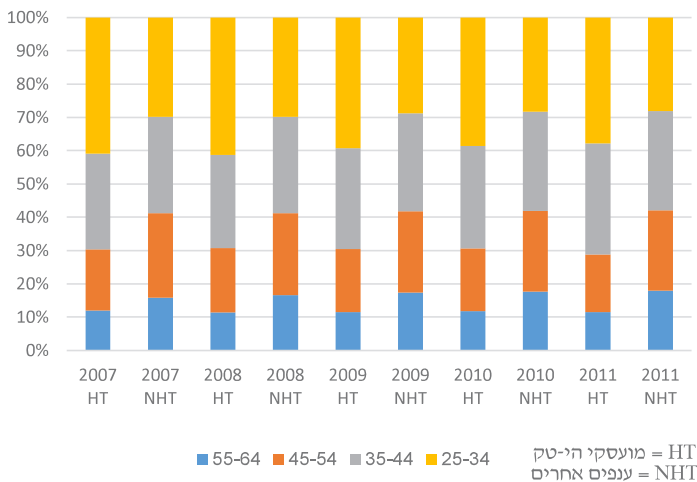




דוגמניות, ספורטאים והיי-טקיסטים

התפלגות מועסקים בהי-טק לעומת ענפים אחרים לפי גילאים



מדוע הקריירה הממוצעת בהיי-טק מסתיימת באמצע החיים? מה גורם לכך, מהן ההשלכות, כיצד ניתן להיערך לכך ומה צריך לעשות כדי לצמצם את מימדי התופעה בישראל.

הקריירה של ספורטאים ודוגמנים מסתיימת יחסית מהר. הירידה במסת השריר ותפיסת היופי בחברה גורמים לכך שהעוסקים במקצועות אלה הופכים לא אטרקטיביים כבר בעשור השלישי ובוודאי הרביעי בחייהם. ההיי-טקיסטים לעומתם אינם זקוקים לא למסת שריר משמעותית ולא לעור פנים חלק כדי להצליח. ובכל זאת הסטטיסטיקה מראה שאחוז המועסקים בהיי-טק בגיל 45 ומעלה נמוך משמעותית בהשוואה לשאר המשק (28% לעומת מעל 40%). נדיר לראות עובד הי-טק היוצא לגמלאות בגיל הפרישה הרשמי. בתקשורת מספרים לא פעם על הקושי של עובדי הי-טק שנפלטו מעבודתם למצוא עבודה. מדוע זה קורה? לפני שננסה לענות אציין שהדיון בנושא חשוב בגלל החשיבות של ההיי-טק למשק הישראלי.

הנתח של תעשיית ההיי-טק בישראל מסך המשק הוא משמעותי בהשוואה לעולם. כ-10% מהמועסקים בישראל עובדים בהיי-טק. ההיי-טק אחראי למעל 15% מהתמ"ג וליותר מ-50% מהיצוא. עם זאת, מדובר בתעשייה צעירה שהתפתחה מאד החל מהעשור האחרון של המאה הקודמת דרך העשור הראשון של המאה הנכחית.

בתקופה זו הבשילו טכנולוגיות משוב ואינטרנט והפכו נגישות להמונים. זה יצר פוטנציאל מחקר, פיתוח ופעילות עסקית בקנה מידה גדול. חברות בינלאומיות ומקומיות נצלו את כח האדם האיכותי והלא יקר בישראל אשר יחד עם גל העליה הגדול מברית המועצות נתנו תנופה לענף. השכר הממוצע בהיי-טק עלה בקצב גבוה ועומד היום על פי 2 מהממוצע במשק למשרת מתחיל. האמא היהודיה נטשה את חלומה להיות אם של עורך דין או רופא לטובת אם של מפתח Python, Embedded או DevOps.

(מקור: עיבודי שירות התעסוקה לסקרי כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה)

אז מה קורה בגיל 45? מדוע נפלטים כל כך הרבה מהתעשייה בגיל מוקדם ומדוע אין כמעט פנסיונרי הי-טק? יש לכך מספר סיבות.

(א) מדובר בתעשייה צעירה יחסית. רבות מהחברות הוקמו או גדלו בשנים האחרונות. בנוסף, מרבית כח האדם שמצטרף לתעשייה הינם בוגרי אוניברסיטה בשנות העשרים לחייהם. הנימוק הזה מתחיל לאבד משמעות משום שהמעסיקים הגדולים נמצאים כאן כבר מעל עשרים שנה.

(ב) השחיקה ועומס העבודה. ממוצע שעות העבודה בהיי-טק גבוה בכ-12% משאר המשק. בחברות הבינלאומיות קיימת פעילות מסביב לשעון, באיזורי זמן שמעבר לאוקיינוס ובסופי שבוע מה שמגדיל את הלחץ על העובד ואת השחיקה המצטברת.

(ג) התיישנות מהירה של ידע. הטכנולוגיה מתפתחת בקצב מסחרר. ידע שנלמד באקדמיה מתיישן מהר והעובד עומד בפני אתגר של רענון מתמיד של ידע יחד עם עמידה ביעדי המעסיק ותחרות עם צעירים.

(ד) שיטות מדידת ביצועים והערכת עובדים. שיטות אלו נפוצות מאד

מהן ההשלכות? עובדי הי-טק מרוויחים שכר טוב אבל לא לאורך כל תקופת הפוטנציאל התעסוקתי שלהם. אם נפרוס את סך ההכנסה עד גיל הפרישה הרשמי נגלה שעובדי הי-טק רבים השתכרו פחות מאשר במקצועות פחות יוקרתיים וזאת בשל ההפלטות המוקדמת שלהם. מצב זה יכול לסכך כלכלית משפחה שלא מוכנה לכך ויכול להביא לפגיעה ברמת החיים במיוחד בתקופת הפנסיה. ההכנסה הגבוהה בתחילת הדרך יוצרת אשליה של רווחה כלכלית לאורך זמן. בנוסף, קבוצה גדולה של אנשים מוכשרים ומשכילים שנפלטת מעבודתם באמצע החיים היא בעיה חברתית שיש לתת עליה את הדעת הגם שיש רבים שמצליחים בקריירה שניה בין אם בהי-טק או בענף אחר.



מה עושים? ראשית - מודעות. החברה הצעירים צריכים לפתח אסטרטגיה כלכלית משפחתית הלוקחת בחשבון סיכוי סביר לשינוי ברמת ההכנסה בעשור הרביעי לחיים. חברות הי-טק צריכות לשקול האם יוכלו לנצל יותר טוב את הפוטנציאל של העובדים המבוגרים יותר, למשל על ידי מתן גמישות תעסוקתית לגילאים אלה כמו דגש על איזון עבודה-בית, אפשרויות לחלוקות משרה, על ידי מתן אפשרויות רענון הכשרה או מתן אפשרות לפסקי זמן, על ידי גמישות בשיטות הערכת העובדים וכיו"ב. מבחינה כלכלית חברות הי-טק יכולות לבצע אופטימיזציה של מרכיבי השכר כך שחלקם יתפרסו על גבי התקופה שלאחר סיום העבודה. למשל, הבונוסים השנתיים, הבשלת מענקי מניות וכד' יכולים להשמר לזכותו של העובד ולהנתן לו לאחר סיום העבודה. כך יהוו מקור הכנסה בשנים שלאחר הפרישה המוקדמת וכך ייחסך תשלום מס הכנסה מהעובד שלרוב נמצא במדרגות מס גבוהות עד מקסימליות בתקופת העסקתו.



והמדינה? המדינה יכולה לסייע ברענון הכשרה מקצועית לעובדים שנפלטו או לסייע בהסבה מקצועית. למדינה אינטרס ברור שאוכלוסיה כשירה ומוכשרת תחזור למעגל העבודה והתרומה למשק.

אחרי הכל, להזכירכם, הצעירים של היום יחיו עד 100.

יורם לביאנט, מאמן ויועץ לכלכלת המשפחה ב"עתידות לכלכלת המשפחה", מלווה משפחות ובודדים לניהול נכון של כלכלת המשפחה במאה ה-21 תוך יצירת בהירות, יציבות והגשמת יעדים וערכים. יורם מרצה לכל הגילאים וכותב בנושאי כלכלת המשפחה. דוא"ל: yoram@atidot.co.il

בחברות הבינלאומיות ומבוססות בעיקר על עקרון המריטוקרטיה אך גם על פיתוח אישי וקידום מתמיד. הגם שאלה עקרונות ראויים ונכונים עסקית יישומם לעתים מתנגש עם מבנה הארגון ובעיקר מיעוט העמדות הבכירות. הקידום והפיתוח המתמיד מאבד מאפקטיביותו אצל עובדים בעלי נסיון והתמחות ספציפית אשר שבעי רצון ממוקמם המקצועי וההיררכי בארגון.

ה) סביבה עסקית אולטרא-דינמית וסופר-משתנה. התחרות הגבוהה בענף יחד עם קצב מסחרר של התפתחויות טכנולוגיות מהווים סביבה עסקית וארגונית המשתנה תדיר. איחור קל בלוחות זמנים יכול לגרום לביטול פרויקט מחד, ופוטנציאל עסקי של טכנולוגיה שצצה לפתע יכול להסית כח אדם לפרויקט חדש מאידך. לעתים, רכבת ההרים העסקית מחייבת פיטורי עובדים. באופן טבעי אלו שקצב קידומם הואט וזוהרם דעך מעט יהיו בסיכון יותר גבוה.

ו) איזון עבודה-בית. עובדים מתחילים בהי-טק הם לרוב רווקים בוגרי אוניברסיטה. סביבת העבודה נעימה ומודרנית והעיסוק מרתק אותם. אמצעי תקשורת ומוביליות המסופקים על ידי המעסיק מסירים את הגבול בין העבודה לבית שהרי אפשר להיות מחובר ולעבוד מכל מקום. עם הגיל ובניית המשפחה, העבודה מתחילה להפריע בבית יותר ויותר. הקולגה בארה"ב שצריך עזרה ביום ששי או המייל מהבוס בעשר בלילה משפיעים גם על הסביבה המשפחתית ויוצרים מתחים המורגשים על ידי העובדים המבוגרים יותר.

ז) שיטת גיוס העובדים. בארגונים רבים מי שמראיין עובדים פוטנציאליים הינם עובדים קיימים. באופן טבעי הם מחפשים את שכמותם (גם אם הם לא מודעים לזה), מה שמקשה על עובדים מבוגרים לעבור את משוכת הכניסה. לרוב הגיוס מתמקד בכישורים טכניים למשרה ספציפית ולא תמיד לוקח בחשבון את ההשפעות החיוביות של מגוון רחב של כישורים ונסיון בתחומים רכים יותר.

ח) עובדים מבוגרים החשים את הכסא מתנדנד נוטים למזער לקיחת סיכונים ולשמור על סטטיות באיזור הנוחות שלהם. במידה מסוימת זה נוגד את האינטרס של הארגון במיוחד בתעשייה בה חשובה יצירתיות, חשיבה מחוץ לקופסא ולקחת סיכונים מחושבים.