

AllJobs

דו"ח מצב שוק התעסוקה לשנת 2021

נתוני הדוח מבוססים על ניתוח
המשרות שעלו לפרסום באתר
ותחומי החיפוש שהוגדרו
במהלך 2021

סקירת שוק העבודה
בישראל של 2021,
תוך התמקדות
במגמות בולטות

קוראות וקוראים יקרות ויקרים,

כידוע, מגפת הקורונה כבר מזמן אינה רק משבר בריאותי.

למעשה, בעקבותיה, נוצרה מציאות כלכלית, חברתית ואפילו תרבותית - חדשה. השפעתה על שוק העבודה הייתה מיידית ועוצמתית והשאירה באינסוף תעשיות סימנים רבים: בחלקן חרטה צלקות, ולחלקן סיפקה דלק סילוני. תעשיית המזון גאתה, כמו גם תעשיית הרכב, ואילו תעשיות רבות אחרות ספגו פגיעה, לעתים קשה, לעתים אנושה. סדרי עולם השתנו.

30% מהעסקים מעידים כי הם מתכוונים להגדיל את הגיוסים בשנה הבאה.

מצבת המשרות אצלנו באתר שברה שיא של שנים ועמדה בתקופה האחרונה על מעל 40 אלף משרות פנויות בכל רגע נתון, מה שמעיד יותר מכל על מצוקת עובדים חריפה. לצד זה, אחוז לא קטן של מחפשי העבודה מעדיף "לשבת על הגדר", ורבים מהם אינם מחפשים עבודה באופן אקטיבי בתקופה זו. לראשונה מזה עשרות שנים, נוצר במהלך השנה מצב של אחוז אבטלה גבוה לצד ביקוש ער לעובדים; המדובר בסערה מושלמת: "שוק של עובדים", שחלקם, איך לומר, לא רוצים לחזור לשוק העבודה, או מתפטרים בהמוניהם, במסגרת מה שהוגדר כ"התפטרות הגדולה".

הקורונה "הזיזה את הגבינה" ושינתה, עמוקות, את האופן שבו שוק התעסוקה מתנהל.

בישראל ובעולם, העובדים עצמם שינו את מערך השיקולים שלהם לגבי בחירת מקום עבודה, ולצד שכר ואתגר מקצועי התחילו לבחון גם פרמטרים של גמישות ועבודה היברידית. המעסיקים מצדם הבינו שאין הרבה ברירה והחלו לאפשר צורות העסקה גמישות יותר, לצד העלאת השכר והגדלה של תקציבי הרווחה והשימור. וזאת עוד מבלי להתייחס לטירוף בתעשיית ההיי-טק, שמשוועת לעובדים, עם שכר מאמיר והטבות שמעולם לא נראו, בטח לא בישראל. מגזר שמהווה כ-14-12 אחוז משוק העבודה, אבל לתקופה מסוימת נראה כמגזר היחידי שקנה את כל שלטי החוצות באיילון וריכז אינסוף ידיעות ב-y.net.

למרות העבודה ההיברדית, שטחי המשרדים לא מצטמצמים. נהפוך הוא.

והעובדים? הם בכלל רוצים לעבוד מהבית, הפקקים תוקעים את כל המדינה וכך נוצר מצב שמבחינת המעסיקים, העלויות רק מאמירות (בשכר, בשימור, בעלויות משרדים), ומבחינת העובדים, היכולת להחליף מקום עבודה כל שנה מבלי שהדבר יראה רע בקורות החיים - מאפשרת להם חירות שמעולם לא באמת היתה להם. הקורונה, בהמון מובנים, לא רק גרמה לעובדים להסתכל אחרת על המעסיקים, אלא בעיקר טרפה את הקשר של "אנחנו משפחה שנייה", משפט מאוד שגור בישראל, והפכה את השוק על פיו. הקשר הסימביוטי בין הפרט לחברה, "הגדרת האני" שהיתה מאוד שורשית למקום העבודה, וכמובן - 'הנאמנות לארגון' - נדמה שהיציאה הגדולה לחל"תים קודדה מחדש את ה-DNA שמחבר את העובדים לחברה. יש שיגידו, בצדק, ויש שיגידו, בטעות גמורה.

'הדור האבוד' הוא זה שיקבע את עתיד שוק העבודה.

עוד לפני המגפה, מרבית הצעירים עבדו במשרות זמניות, בשכר נמוך ולא הספיקו לבסס את מקומם בשוק, אם בכלל רצו בכך. כתוצאה מכך, הם מראש נכנסו למשבר הזה מנקודת פתיחה קשה יותר, ואולי זו הסיבה שהם לא מיהרו להסתער על המשק כאשר הוא נפתח מחדש. וזו גם הסיבה שהם יחליפו עבודות בקצב מהיר מאי פעם. כאשר המאסה הגדולה של המשרות שמוצעות היום היא משרות עבור צעירים - הפער הזה עוד יותר מורגש, והתחושה היא שחסרות ידיים עובדות. אפשר לקטלג אותם כדור איקס, זד ומה שביניהם, אבל מי שלא ידע לספק את הצרכים שלהם, יגלה עוד עשור, שאותם צעירים השפיעו לא רק על משרות לגילאי 20 ושימשו כקוריוזים במערכונים ובבדיחות, הם השפיעו לחלוטין על שוק התעסוקה בישראל, בשינוי הטקטוני ביותר שהיה פה מאז ומעולם. ומי שלא יכבד אותם ויידע להתנהל מולם, כנראה שבסופו של יום באמת יישאר ללא עובדים. הגיע הזמן להפנים: השינוי איננו גל חד פעמי, אלא צונאמי לדורי דורות.

לאן כל זה הולך?

דו"ח התעסוקה השנתי שלנו, שיש מאחוריו כבר מסורת של שנים, סוקר את השנה האחרונה ומציג מגמות, ממצאים ופילוחים בולטים. AllJobs, כפלטפורמה המובילה בישראל לגיוס עובדים, חרטה על דגלה הובלה באמצעות טכנולוגיה ואיסוף מידע, ולכן אך טבעי מבחינתנו לספק לכם מאגר נתונים עשיר וייחודי, שמהווה שיקוף עדכני ואמיתי למצב התעסוקה בישראל. בלי אינטרסים, בלי אג'נדה. רק מספרים ומגמות.

כולנו תקווה שהדו"ח ישמש אתכם ותפיקו ממנו את המיטב.

בברכת שנה משעממת ושגרתית, לשם שינוי.

שי מגל, מנכ"ל AllJobs

מחפשי העבודה בישראל 2021

הקורונה כבר הפכה לשגרה ורק 18% מעידים שהם מחפשים עבודה בתקופה זו. מה מניע את העובדים השונים ואיך נראה כוח העבודה בישראל בעידן של פוסט משבר?



הייטקיסטים

להייטק אין גיל- כולם יכולים למצוא את עצמם

מהווים רק כ-10% מכוח העבודה, אך מחליפים עבודה בתדירות גבוהה: כל שנה-שנתיים

מאופיינים בהיותם טכנולוגיים, גמישים, בעלי יכולת למידה עצמאית.

הם שיאני השכר במשק, אבל(!) העניין והאתגר בעבודה יחד עם אפשרויות קידום מדורגים גבוה בסדר העדיפויות שלהם- אולי בשל כך 85% מהם מרוצים ממקום העבודה.

45% החליפו עבודה מאז תחילת המשבר ורק 40% העידו שנפגעו תעסוקתית.



דור ה Y&X / ליבת כוח העבודה

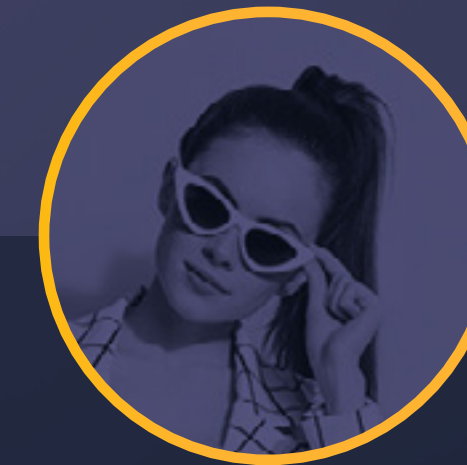
ילידי 1965-1996 (בני 25-56)

עיקר כוח העבודה בישראל(כ-60% ממנו) מחליפים עבודה כל 3 שנים או יותר

בשנים האחרונות דור ה X ודור ה Y הפכו לדומים יותר. מתאפיינים ב- Multi Tasking וברצון עז להשפיע ולחולל שינוי. אוהבים יציבות ועבודת צוות.

שכר ותנאים הם השיקול המרכזי בבחירת עבודה, האיזון בין הבית לעבודה-חשוב להם יותר מהאתגר המקצועי או הקידום.

רק 32% החליפו עבודה מאז תחילת משבר הקורונה, למרות ש-50% מעידים שנפגעו תעסוקתית.



דור ה Z / הצעירים

ילידי 1997-2012 (בני 16-24)

רק נכנסו לכוח העבודה (כ-25% ממנו) וכבר מחליפים עבודה כמעט כל שנה

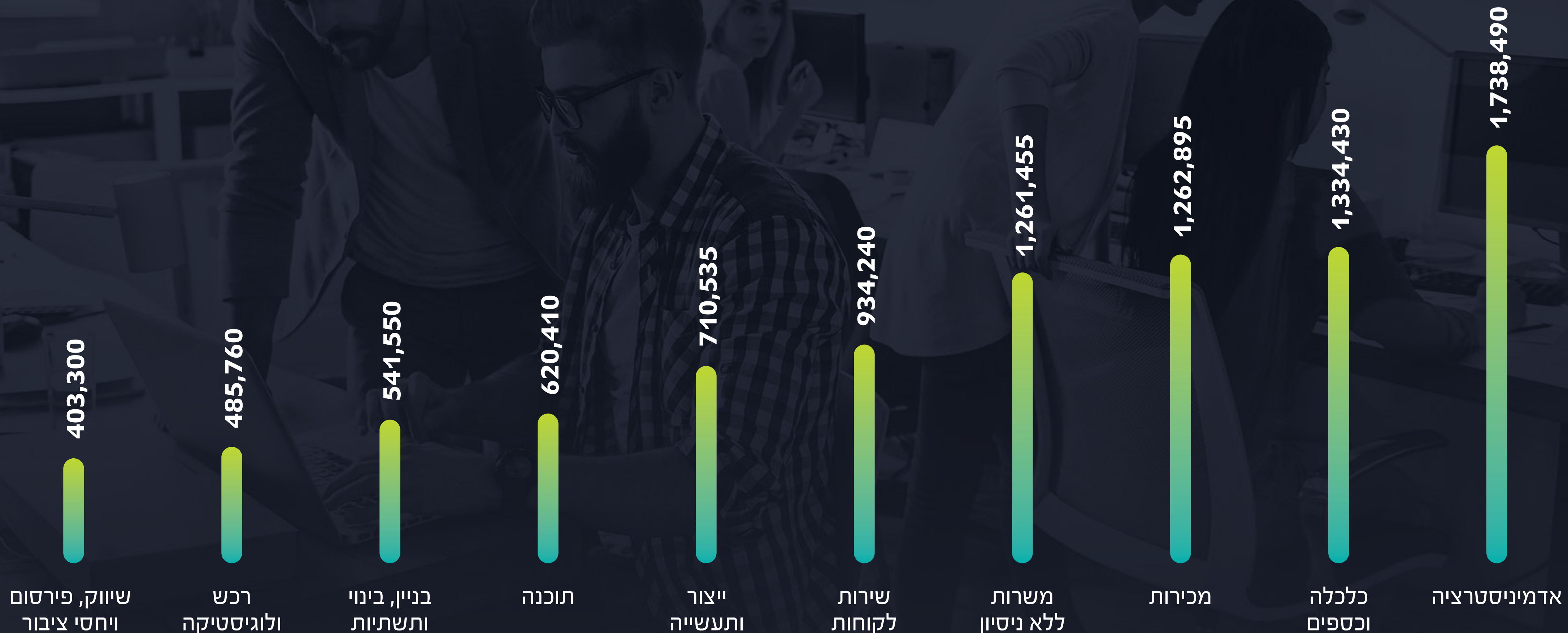
דור של יצרנים, יוצרים וממציאים. רוצים עבודה משמעותית, שאפשר להזדהות עם הערכים שלה. העבודה חשובה להם- אבל לא בכל מחיר.

מה חשוב להם במקום העבודה? שכר ותנאים לצד גמישות בשעות העבודה ובהיקף המשרה.

והקורונה? הצעירים תופסים אחוז נכבד מהמובטלים וכמחצית מהם החליפו עבודה מאז תחילת המשבר.

התחומים המבוקשים ב-2021

"שוק של עובדים" - ב-2021 חלה ירידה בכמות קורות החיים שנשלחו לעומת 2020



העליות המשמעותיות בשנה החולפת

עלייה כללית של 50% בכמות המשרות הממוצעת שהתפרסמה לעומת 2020

על רקע הקורונה

הצמיחה הגדולה ביותר

היתה בגיוס לתפקידים

שנדרשים בכל עסק:

משאבי אנוש (+143%)

שירות לקוחות (+90%)

פרסום שיווק ויחסי ציבור (+77%)

אדמניסטרציה (+73%)

רכש ולוגיסטיקה (+64%)

אבטחה שמירה ובטחון (+64%)

משפטים (+54%)

אינטרנט ודיגיטל (+53%)

נהגים שליחים והפצה (+48%)

למרות המשבר - עלייה של 2% בשכר לעומת 2020

ועדיין, גברים מרוויחים יותר מנשים

שכר ממוצע גברים

₪ 13,295

שכר ממוצע נשים

₪ 9,740

פער של
36%

שכר ממוצע דרום
₪ 10,135

שכר ממוצע מרכז
₪ 12,500

שכר ממוצע צפון
₪ 10,795

אז כמה באמת מרוויחים בישראל

התרגלנו לשמוע בחדשות על משכורות עתק בענף ההייטק, אבל יש לא מעט תפקידים טכנולוגיים גם בחברות מחוץ לענף הייטק וכשמסקללים את הנתונים מתקבלת תמונה שונה לחלוטין:

התחומים עם השכר הגבוה ביותר

תוכנה	ניתוח מערכות	אבטחת מידע וסייבר	אבטחת איכות QA	פרסום שיווק ויחסי ציבור	ביוטכנולוגיה
₪ 17,915	₪ 17,140	₪ 17,015	₪ 14,375	₪ 13,590	₪ 12,510

השכר הממוצע במשק: ₪ 11,675

התחומים עם השכר הנמוך ביותר

שירות לקוחות	אבטחה, שמירה וביטחון	נהגים, שליחים והפצה	ביטוח	הוראה, חינוך והדרכה	אדמניסטרטציה
₪ 9,720	₪ 9,250	₪ 9,225	₪ 9,155	₪ 8,960	₪ 7,630

כמה מועמדים התמודדו על כל משרה בשנת 2021?



היצע וביקוש

10 התחומים עם כמות המשרות הגדולה ביותר



10 התחומים שבהם חיפשו הכי הרבה עבודה



המשק צריך ידיים עובדות: מחסור חוצה תעשיות

המקצועות אליהם הכי קשה לגייס עובדים

תחום	כמות משרות שפורסמו	כמות דורשי עבודה	הפער
ייצור ותעשייה	58,035	10,820	-47,215
מחשבים ורשתות	41,655	6,565	-35,090
מדעים מדויקים	19,760	1,580	-18,180
נדל"ן	14,300	2,185	-12,115
אדמיניסטרציה	44,230	32,670	-11,560
חשמל ואלקטרוניקה	17,210	6,100	-11,110
הנדסה	16,985	6,685	-10,300
מחסנאות	15,565	5,305	-10,260
הוראה חינוך והדרכה	24,405	15,575	-8,830
בניין בינוי ותשתיות	16,355	7,755	-8,600

מבוסס על מספר הפעמים שבהן הוגדרו תחומים אלו כתחומי חיפוש מבוקשים, ועל כמות המשרות החדשות שפורסמו בתחומים אלו בשנת 2021.

איפה היו הכי הרבה משרות השנה?

(בהשוואה ל-2020)

רחובות שיאנית בעליה בהיצע המשרות!



ישראל-

סטארט אפ ניישן

שוק ההייטק בעלייה של 26%!

71,300
משרות



2021

56,610
משרות



2020

משרות הייטק (בהשוואה ל-2020)

אינטרנט

+53%

אבטחת מידע

+29%

אבטחת
איכות QA

+13%

מערכות
מידע

+34%

ניתוח
מערכות

+12%

חומרה

-4%

תוכנה

+23%

5 המתכנתים הכי נדרשים בשוק

Python

C#

C++

JAVA

Full Stack

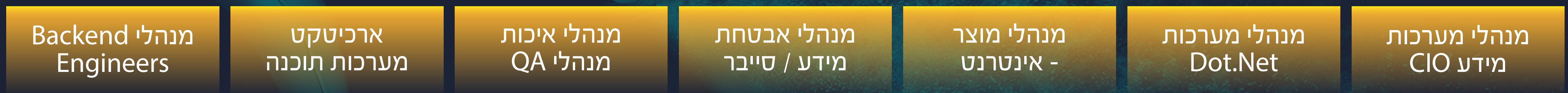
31% מהעובדים בישראל מעוניינים לעבור להייטק-

מה התפקידים הכי חמים בתחום?

התפקידים עם הכי הרבה משרות בכל תחום:



התפקידים עם השכר הכי גבוה בכל תחום:



חברות ועסקים בישראל: תמונת מצב פוסט קורונה

50% מהעסקים אופטימיים לגבי הסטטוס הכלכלי שלהם ב-2022

35% מהעסקים מעידים על כך שהם מתכוונים לתמוך בעבודה היברדית

30% מתכננים להגדיל את כמות הגיוסים בשנה הבאה

72% מהעסקים מעריכים ששנת 2022 תהיה עדיין שנה קשה בעולמות הגיוס

כמעט 40% מהעסקים מרגישים שיש עזיבת עובדים גדולה יותר לאחרונה- לעומת תקופות מקבילות

כמעט 50% מהעסקים יזמו העלאות שכר לעובדים, מבלי שיבקשו זאת על מנת לשמר את כוח העבודה

34% הגדילו את תקציבי הרווחה והשימור

52% מעידים שתהליך הגיוס התארך בעקבות משבר הקורונה

ב-49% מהחברות מרגישים שהם צריכים לשכנע את המועמדים לעבוד אצלם

בואו להכיר
כמה חברות
מקרוב

מבט מבפנים על AIG

עמדנו ביעדי הגיוס וביעדי הצמיחה בשנה מאתגרת במיוחד

780 עובדים
ב AIG ישראל

הוותק הממוצע בארגון עומד על
3 שנים במוקדים ו-10 שנים במטה

57% מכלל המנהלים בארגון הן נשים
ו-86% מהמינויים בחברה הם קידום עובדים מבפנים

דוגלים בשילוב עובדים בעלי
מוגבלות: כ 6% מהעובדים

מה היה לנו השנה?

על רקע הקורונה הארגון הפך לגמיש תפעולית ויצר מחוברות מאוד גבוהה בקרב העובדים- שמר עליהם ועל מקומות העבודה שלהם בתקופת המשבר, ניידנו עובדים בין ענפים שנפגעו ואיפשרנו איזון בין חיי עבודה ובית. העובדים מאוד מעריכים את החברה: 80% מהגיוסים שלנו הם כתוצאה "מחבר מביא חבר" ואנחנו אפילו נהנים עכשיו מגל של עובדים שחוזרים לשורותינו לאחר שעזבו למקומות אחרים.

כמות הגיוסים שלנו עלתה השנה בעקבות צמיחת הארגון וריבוי שיתופי פעולה. יחד עם זאת תהליך הגיוס הפך למדויק מאוד, והתוצאה: פחות עובדים נושרים במהלך ההכשרה ונשארים זמן ארוך יותר. אנחנו עדיין מעדיפים לעשות את תהליך הגיוס וההכשרה בצורה פרונטלית ומקפידים לפגוש את המועמדים- וזה מוכיח את עצמו.

האתגרים המשמעותיים בתקופה זו היא תחרות עם חברות אחרות, בעיקר חברות הייטק. תהליך הגיוס צריך להיות מהיר על מנת לא לפספס מועמדים, השוק מאוד דינאמי ויש תחושה שלמועמדים יש הרבה הצעות.

אם היית יכולה לתת עצה אחת למחפשי העבודה- מה היא הייתה?

” כדי להצליח בבניית קריירה חשוב להשקיע ביצירת נטוורקינג. בתהליך חיפוש עבודה חשוב לשתף חברים ומכרים. המלצה של חבר שמכיר את מקום העבודה ואופי התפקיד תעזור להתקדם בתהליך וגם תוכל לנבא התאמה למשרה ולארגון. כאשר הגעתם לשלב הראיון- הראו מוטיבציה גבוהה, הגיעו מוכנים אחרי שלמדתם מה שאפשר על התפקיד ועל החברה. ”



יעל נדב, סמנכ"לית מש"א

מבט מבפנים על Tower Semiconductor

מתאימים את עצמם בזריזות לשינויים בשוק ומצליחים למשוך אליהם עובדים מצוינים



תחומי הגיוס: ייצור ותעשייה, הנדסה, חשמל ואלקטרוניקה ותפקידי מטה

איזון בית- עבודה: עובדי המטה משלבים עבודה מהבית

מעל 50% מהעובדים עם וותק של מעל 10 שנים בחברה

5,500 עובדים בעולם מעל 1,600 בישראל

אם היית יכול לתת עצה אחת למחפשי העבודה- מה היא הייתה?

” באופן כללי, יש היום המון משרות בשוק, אך הייתי ממליץ למחפשי עבודה ומועמדים פוטנציאלים לחשוב ולבחון כל משרה או הצעה בהסתכלות ארוכת טווח, כזו שתאפשר להם לראות האם הארגון אליו הם מצטרפים מאפשר מסלול התקדמות/ התפתחות והאם המסלול המוצע תואם את הציפיות והרצונות שלהם. ”



חגי גל רז, מנהל הגיוס הגלובאלי

מה היה לנו השנה?

מודל הגיוס שלנו הפך להיברידי כך שהשלבים הראשונים הם דיגיטלים- מה שמאפשר יעילות, מהירות ויצירת חוויה טובה יותר למועמד מבלי לפגוע בפן האישי. בנוסף, משך הגיוס היה קצר יותר והיתה נכונות גבוהה מצד מועמדים פוטנציאליים להתחיל עבודה אצלנו.

האתגר המרכזי שלנו דווקא נבע מתנופת הצמיחה של החברה שדרשה גיוס של המון עובדים חדשים. הפתרון היה להקפיד על תהליך גיוס קצר, מענה מהיר, הצעה אטרקטיבית, פרסום בכל ערוצי התקשורת, פניה לאוכלוסיות חדשות ומגוון מגזרים.

ומה היה בקורונה? היתה התגייסות מדהימה של כלל העובדים. נוכחות עובדי הייצור היתה הכרחית בקו והם הדגימו מסירות רבה ויכולת התאמה למגבלות החדשות, כך שתמכו בצורה מושלמת בצרכי החברה.



מבט מבפנים על אלטשולר שחם

מצליחים לאזן בין עבודה היברידית, מהירה ודינאמית לבין גישה אנושית וקשובה. והמועמדים? בעניין!

1,221 עובדים
באלטשולר שחם

הוותק הממוצע בארגון
עומד על 4.5 שנים

הארגון ורסטילי וקשוב לצרכי העובדים:
החל מעבודה היברידית ועד לשדרוג
סביבת העבודה הביתית

תחומי הגיוס: תפעול ושירות לקוחות,
מנהלי תיקים ומנהלי השקעות

מה היה לנו השנה?

השינוי שהעולם עבר בשנתיים האחרונות הציב בין היתר גם את העולם הפיננסי במוקד, ואנחנו רואים עלייה ניכרת בהתעניינות ובמעורבות של מועמדים פוטנציאליים. אין ספק שעולם הפיננסים הפך נחשק ומסקרן יותר ביחס לעבר.

תהליך הגיוס התקצר משמעותית בזכות העובדה שאנחנו מקיימים יותר ראיונות באמצעים טכנולוגיים, מה שמעניק גמישות ומאפשר ניצול מקסימלי של זמן. יחד עם זאת אחד האתגרים המשמעותיים היה לקלוט עובדים חדשים לארגון בזמן שעובדים מרחוק, אבל גם למצבים כאלה ידענו לתת פתרונות יצירתיים.

מעניין לראות שהשיקול החברתי-סביבתי הולך ותופס דומיננטיות גבוהה יותר ויותר בבחירת מקום עבודה: אנחנו מבחינים שעל רקע הקורונה עובדים נותנים דגש ותשומת לב רבה יותר היום בכל מה שקשור לערכי החברה, התרומה שלה לקהילה והיחס שלה לסביבה.

אם היית יכולה לתת עצה אחת למחפשי העבודה - מה היא הייתה?

”כשאתם מחפשים את מקום העבודה הבא שלכם, חשוב שתעשו זאת בראייה הוליסטית. חפשו מקום שעונה על המוטיבציה הפנימית שלכם, שהתפקיד המוצע מסב לכם אתגר ועניין, ובעיקר סיפוק בעשייה. גם חיבור לערכי החברה, ל-DNA שלה ולתרבות הארגונית. נסו לאתר אנשים שעובדים בחברה שאליה אתם מעוניינים להתקבל, זה יעזור לכם להעשיר את הידע שלכם על החברה ולהבין האם באמת קיימת התאמה לערכים ולעולמות התוכן המעניינים אתכם.”



יפית דמרי שלמון, מנהלת גיוס ופרט

AllJobs

אתר הדרושים הגדול בישראל

גיוס צעירים

www.sahbak.co.il

גיוס עובדים

www.alljobs.co.il/Employer

חיפוש עבודה

www.alljobs.co.il

השותפים שלכם לחיפוש עבודה וגיוס עובדים ב- 2022

077-6-000-000