

סקר כוח אדם בהייטק

רשות החדשנות בשיתוף חברת צבירן

אוגוסט 2026

רקע

בחודשים האחרונים אנו עדים לעלייה בפרסומים על פיטורים רוחביים וסגירת פעילות בקרב חברות הייטק ישראליות.

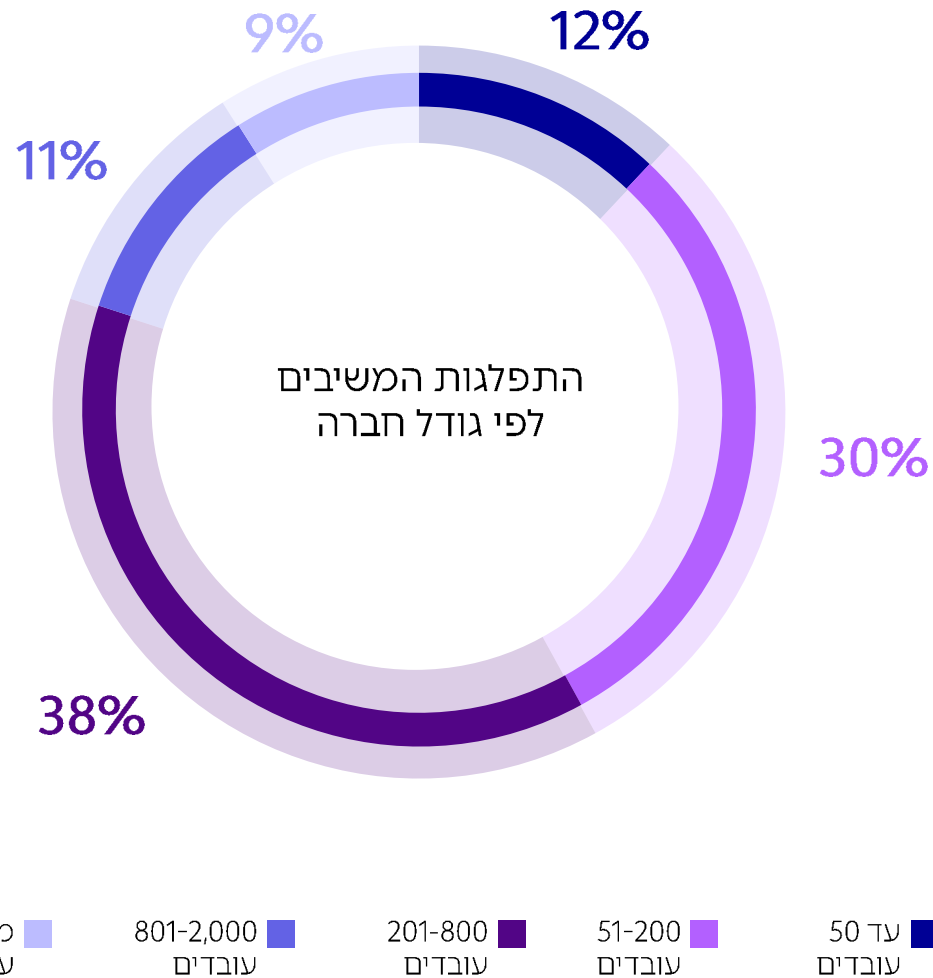
סטטיסטיקה רשמית מלמדת על עלייה בהיקף דורשי העבודה במקצועות טק לכ-15,000 בפרוואר 2026* (עובדי מו"פ ומוצר בכל המשק), לצד עלייה במשרות הפנויות בהייטק לכ-18,000 באותו החודש.** לכאורה עדות לכך שלא צפויה ירידה בסך המועסקים בהייטק.

ניתוח נתוני סקר כוח אדם של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה אף מלמד על גידול של 7% במועסקים בהייטק ברבעון הראשון של 2026 לכ-424 אלף מועסקים***.

שילוב הנתונים עשוי להיות מוסבר על ידי תחלופה משמעותית באופי העובדים: מעבר מהעסקת עובדי מו"פ בחברות תוכנה לעובדי מוצר, או העסקה של עובדים שהם AI Native חלק עובדים ותיקים. הסבר חלופי יכול להיות שינוי בהתפלגות המועסקים בין מעסיקים שונים: מעבר בין סקטורים או בין חברות בשלבים שונים.

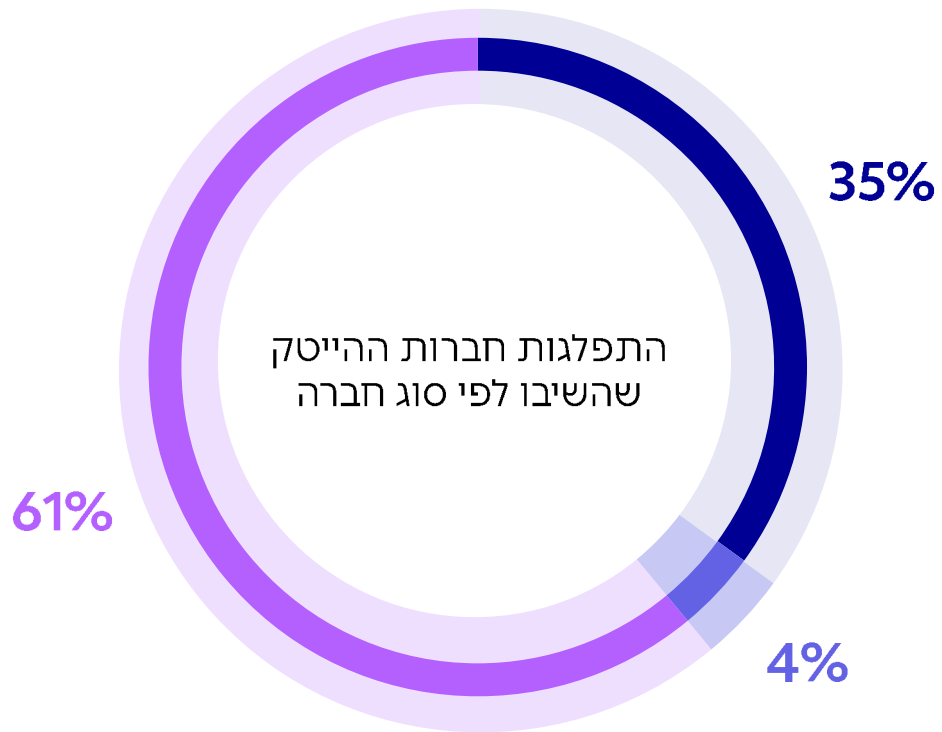
מטרת פרסום זה היא לבסס הבנה טובה יותר על מגמות אלה, כדי לגבש הערכה לגבי השפעתן הצפויה על התעסוקה הכוללת בהייטק וכן להבין את המנועים והמניעים המרכזיים להחלטות המעסיקים הגדולים בענף. בפרט, נרצה להבין את השפעות הבינה המלאכותית על המגמות הללו.

זהו פרסום המשך לסקר השפעות הבינה המלאכותית שפורסם על ידי הרשות בחודש ינואר 2026.



מדגם ומשיבים

- הסקר הופנה ל-500 מעסיקים בשבועיים האחרונים של יוני 2026, במסגרת סקר חצי שנתי של חברת צבירן.
- השיבו לסקר **289** מעסיקים, מתוכם 73% (210) מענפי ההייטק, המעסיקים יחד כ-130,000 עובדים ומהווים מדגם מייצג של מעסיקיהם של כ-**80% מהעובדים בהייטק**.
- בשל אופי המדגם, ממצאי הסקר משקפים היטב מגמות בקרב מי שמעסיקים את רוב העובדים בהייטק. עם זאת, המגמות בקרב חברות סטארטאפ קטנות עשויות להיות שונות.
- הממצאים שיוצגו בפרסום זה נוגעים לניתוח מגמות בהייטק הישראלי בלבד, למעט נתוני המדגם המופיעים במתודולוגיה ומתייחסים גם ליתר ענפי המשק או אם צוין מפורשות שמדובר בנתוני יתר הענפים במשק.



חברה רב-לאומית
שהמטה שלה בישראל

חברה מקומית
הפועלת רק בישראל

חברת-בת / סניף
של חברה זרה

מדגם ומשיבים

מתוך חברות ההייטק יש רוב לחברות הייטק שהמטה שלהן בישראל אך עם אתרי פעילות נוספים בעולם.

קבוצת חברות ההייטק במדגם כוללת חברות מהתחומים הבאים: אינטרנט, גיימינג, מסחר מקוון, חומרה, תוכנה, מוליכים למחצה, טכנולוגיה ביטחונית, סייבר ואבטחת מידע, ביוטק ומדעי החיים, מכשור רפואי, ייצור תרופות וחומרים.

יתר הענפים כוללים: תעשייה, מוצרי צריכה, מזון ומשקאות, ספקיות תשתיות תקשורת, קמעונאות ושירותים.

עיקרי הדברים

גיוסים ופיטורים



יציבות במועסקים בהייטק: החברות במדגם גייסו בממוצע 8% מסך המועסקים שלהן במהלך החצי הראשון של שנת 2026, בעוד הן פיטרו רק 2.8% מהמועסקים. לצד הפיטורים, 4.3% מהעובדים עזבו מרצון ולכן בממוצע לא נראה שחל שינוי משמעותי בהיקף המועסקים.



אבל שונות גדולה בתוך הענף: שיעור הפיטורים הגבוה ביותר נמצא בקרב חברות תוכנה 6.6%. בעוד שיעור הפיטורים בחברות חומרה עמד על 1.1% מהמועסקים בלבד ו-2.7% בקרב חברות פארמה ומדיקל. גם לגודל החברה נראתה השפעה על היקפי הפיטורים. בחברות בינוניות, המעסיקות 50-200 עובדים, פוטרו פי 3 יותר עובדים מאשר בכלל המדגם (8.7% בהשוואה ל-2.8% בממוצע).



תוכניות המעסיקים לחציון השני של 2026 מרמזות על המשך קיפאון בתעסוקה: שיעור העובדים שחברות מתכננות לגייס ירד מ-7.2% (לפי סקר דצמבר 2025) ל-5.9% (לפי סקר יוני 2026). במקביל, שיעור העובדים שחברות מתכננות לפטר עלה מ-4.1% ל-6.4% בקרב חברות המתכננות פיטורים רוחביים.



עיקרי הדברים השפעות הבינה המלאכותית (AI)

בינה מלאכותית אינה הסיבה המובילה לפיטורים רוחביים שבוצעו. שיעור החברות שציינו שמדובר בסיבה מרכזית לפיטורים רוחביים אומנם עלה, אך ב-2 נקודות אחוז בלבד מ-5% ל-7% בין סוף 2025 לבין המחצית הראשונה של 2026.

עם זאת, הטמעת בינה מלאכותית עולה בשיעורים גבוהים יותר **כסיבה מרכזית לצמצום היקפי הגיוס** ולהרחבת הפיטורים המתוכננים.

פי 3 יותר חברות ציינו שצמצמו גיוסי כוח אדם חדשים בשל הטמעת AI ביוני 2026 בהשוואה לדצמבר 2025 (עלייה מ-3% מהחברות בדצמבר 2025 לכ-10% מהחברות ביוני 2026)

עלייה של 72% בשיעור החברות שציינו שבינה מלאכותית מהווה שיקול בפיטורים מתוכננים, מ-29% שציינו השפעה כלשהי על פיטורים מתוכננים בדצמבר 2025 ל-50% שציינו השפעה כלשהי או השפעה רבה של הטמעת בינה מלאכותית על פיטורים מתוכננים ביוני 2026.



רשות החדשנות
Israel Innovation
Authority

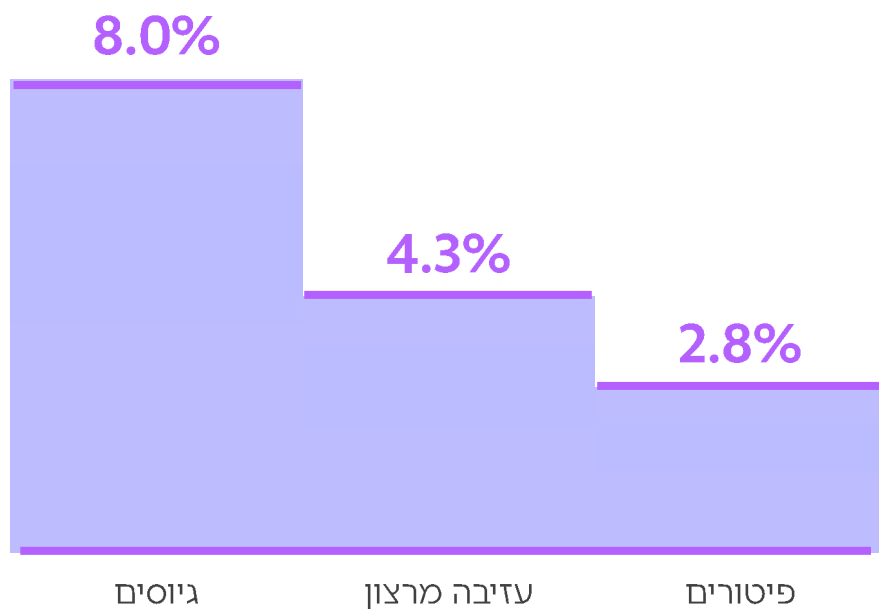


zviran
Total Rewards Experts

גיוסים ופיטורים שבוצעו

חציון ראשון 2026

שיעור שינוי במועסקים בחברות הייטק, חציון ראשון 2026
(שיעור שינוי ממוצע בקרב חברות שביצעו את השינוי)



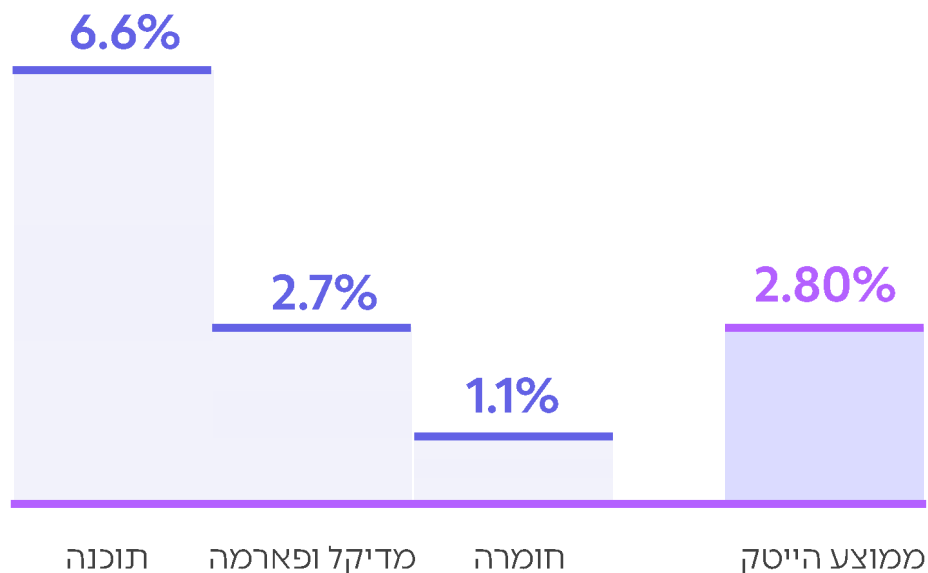
חברות הייטק פיטרו בממוצע 2.8% מהמועסקים בתחילת 2026, שיעור דומה לסוף 2025

בחציון הראשון של שנת 2026, מרבית המעסיקים בסקר דיווחו על פיטורים (81%), גיוסים (94%) ועזיבה מרצון של עובדים (94%).

עם זאת, ניכר שיש פער בין שיעור העובדים שגויסו לחברות (8%) לבין שיעור העובדים שפוטרו (2.8%). מרבית הפער מוסבר, על ידי 4.3% מהעובדים בחברות שבחרו לעזוב מרצון, בשל חלופות תעסוקתיות אטרקטיביות יותר או בשל סיבות אישיות.

חשוב לציין כי נוסף על עזיבה מרצון שנובעת מחלופות תעסוקתיות, ישנה נטייה של עובדים לעזוב לאחר גל פיטורים בחברה שבה הם מועסקים, מתוך רצון להקדים את גל הפיטורים הבא.

שיעור מפוטרים מסך מועסקים בחברות הייטק
לפי סקטור, חציון ראשון 2026



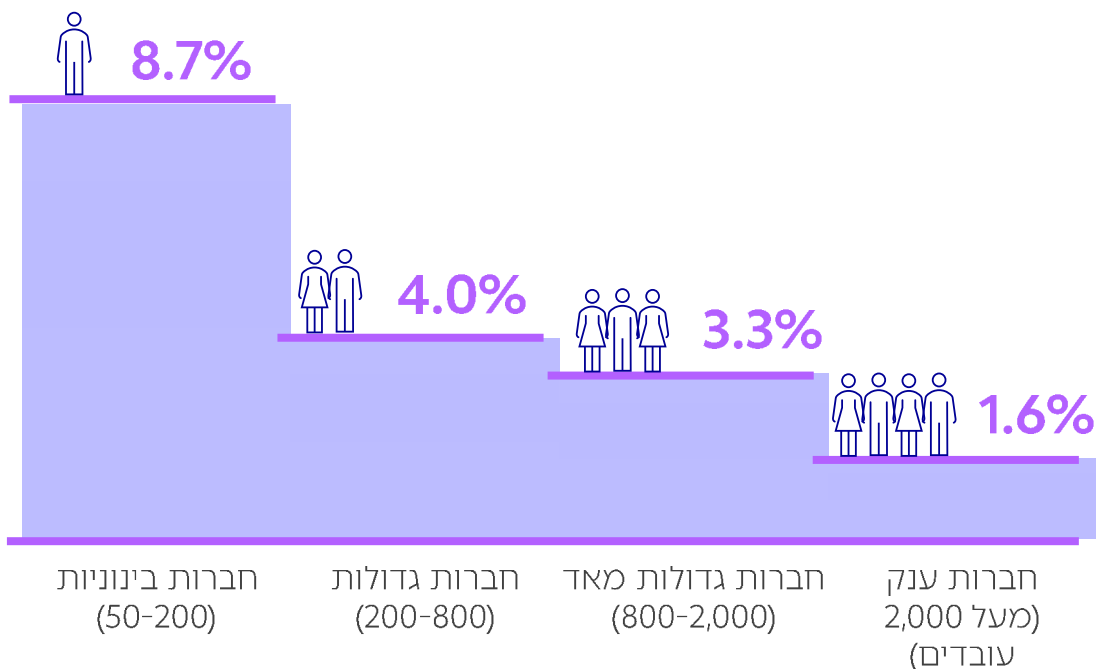
שונות גדולה בין סקטורים בהייטק: שיעור הפיטורים הגבוה ביותר בחברות תוכנה

למרות שבממוצע נראית יציבות בסך המועסקים בהייטק, ניתוח הנתונים בחלוקה לסקטורים מגלה פיצול במגמות בין חברות תוכנה לבין יתר הענף.

בעוד שיעור הפיטורים בקרב חברות חומרה (שבבים, תעשיות ביטחוניות וכדומה) ופארמה ומדיקל נמוך מהממוצע (1.1%-2.7%, בהתאמה), שיעור הפיטורים בחברות תוכנה גבוה משמעותית מהממוצע ועומד על 6.6%.

שונות זו מתואמת עם השפעה שונה של חדירת הבינה המלאכותית להייטק על הסקטורים השונים. בעוד חברות תוכנה חוות פגיעה בתחרותיות, חברות חומרה רק נהנות מפירות ההתייעלות וחלקן גם מעלייה בביקוש למוצריהן בשל הביקוש הגובר לשבבים, לתשתיות מחשוב ולפתרונות אנרגיה.

שיעור פיטורים מסך מועסקים בחברות הייטק
לפי גודל חברה, חציון ראשון 2026



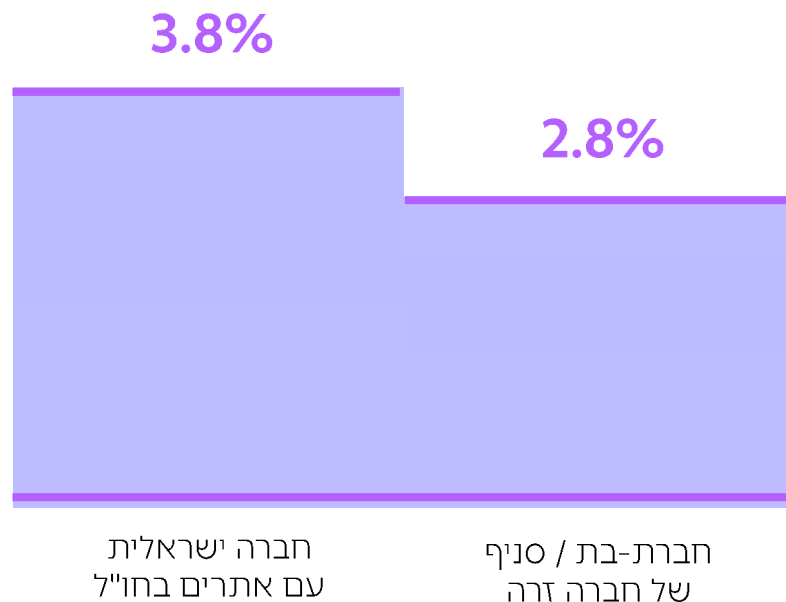
שיעור הפיטורים הגבוה ביותר התרחש בחברות בינוניות המעסיקות 50-200 עובדים

בחברות המעסיקות 50-200 עובדים, שיעור המפוטרים עמד על 8.7% - יותר מפי 2 מאשר בחברות המעסיקות 200-800 עובדים, ויותר מפי 5 מאשר בחברות הענק.

חלקן של החברות הבינוניות שפיטרו מסך החברות שפיטרו הוא כ-35%. כאשר בוחנים רק חברות שפיטרו מעל 5% מסך העובדים שלהן - שיעור החברות הבינוניות עולה ל-46%.

ייתכן שחברות בינוניות חשופות יותר ללחצים תזרימיים ועסקיים, ביניהם השינוי בשער החליפין וייקור עלויות ההעסקה בישראל, ובמקביל מחזיקות במצבת עובדים רחבה מספיק כדי לבצע מהלכי התייעלות וצמצום משמעותיים.

שיעור פיטורים מסך מועסקים בחברות הייטק
לפי סוג חברה, חציון ראשון 2026



מרבית הפיטורים - בקרב חברות ישראליות עם אתרים נוספים בעולם

שיעור המפוטרים היה הגבוה ביותר בחברות ישראליות בעלות אתרים בחו"ל - 3.8%, לעומת 2.8% בחברות-בנות של חברות זרות.

הפער עשוי לשקף חשיפה גבוהה יותר לשינויים בשווקים הגלובליים ולמהלכי התייעלות חוצי-מדינות, אך ייתכן שהוא מושפע גם מגודל החברות ומהרכב המדגם.

גם במקרה זה שער החליפין עשוי להיות מניע מרכזי לפיטורים, בשל ההתייקרות היחסית של העסקה באתר הישראלי של החברה.

17% מהחברות שביצעו פיטורים רוחביים, ו-28% מהחברות שצמצמו את גיוסי כוח האדם בחציון הראשון של 2026, ציינו שהסיבה לכך היא המצב העסקי של החברה בשל שער החליפין.



רשות החדשנות
Israel Innovation
Authority

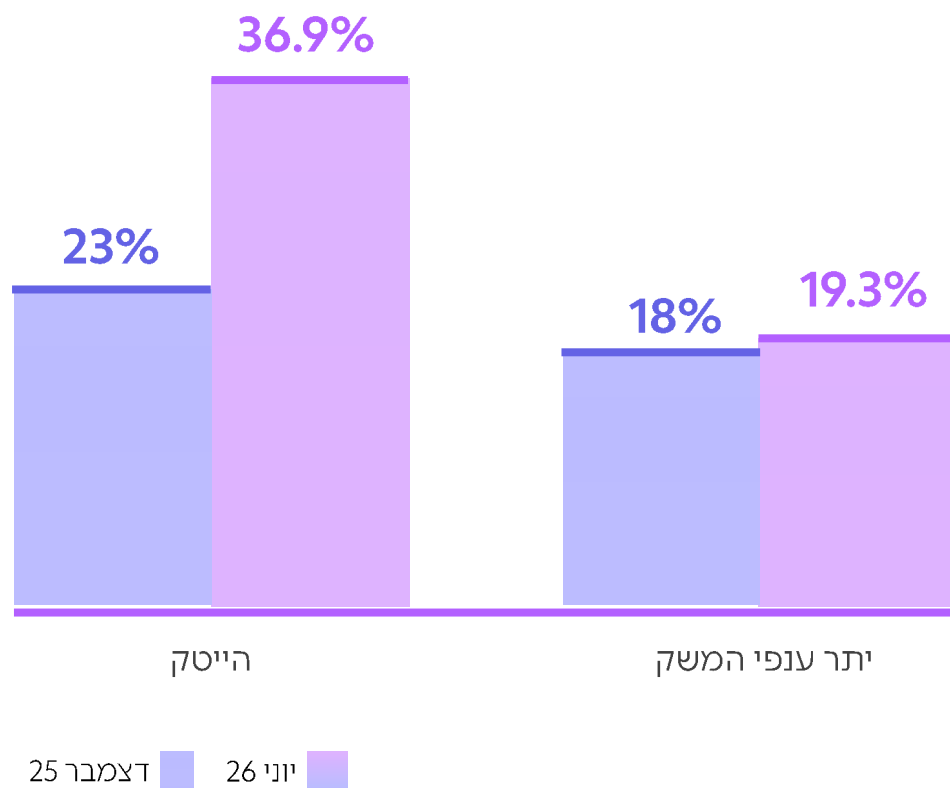


zviran
Total Rewards Experts

גיוסים ופיטורים מתוכננים

חציון שני 2026

שיעור החברות הצופות כי היקף גיוס העובדים בחציון הקרוב
יהיה נמוך מהחציון הקודם (דצמבר 2025 לעומת יוני 2026)

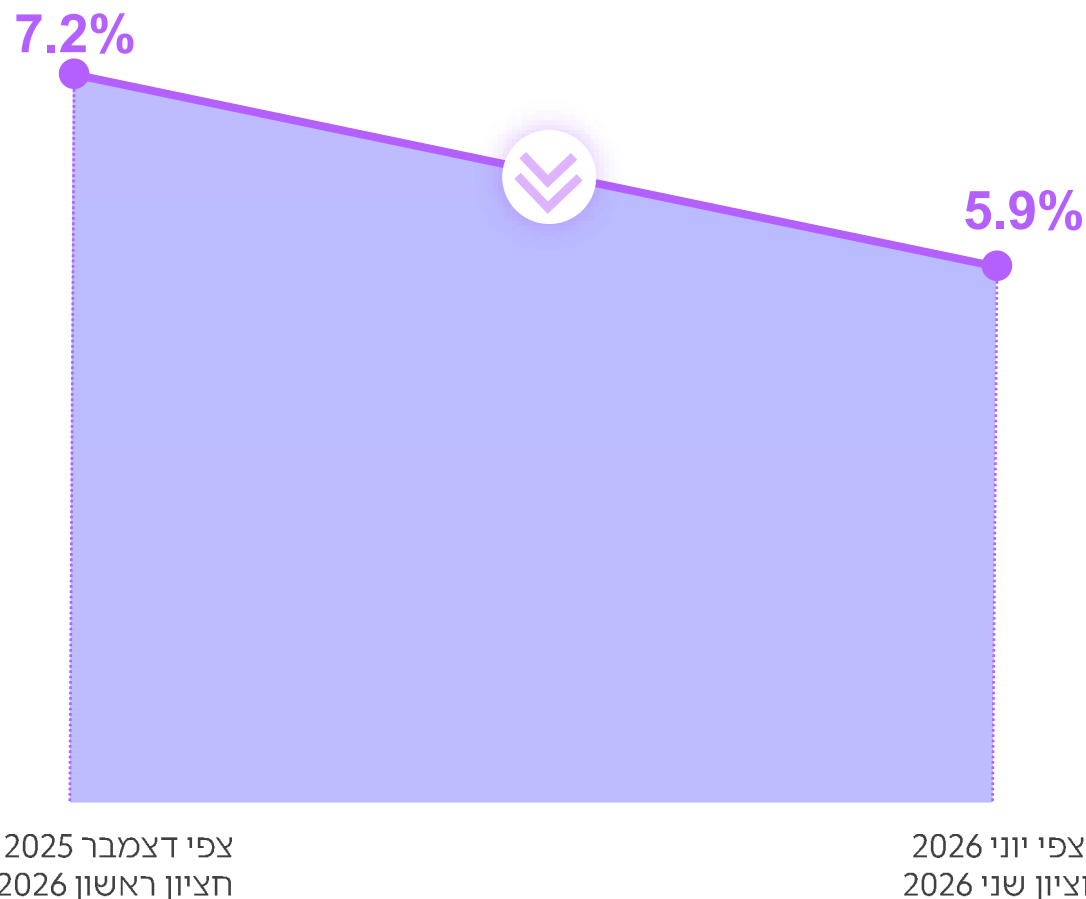


יותר משליש מחברות ההייטק מתכננות לצמצם גיוסי עובדים במחצית השנייה של 2026

כמעט 37% מחברות ההייטק צופות כי היקף גיוסי העובדים במחצית השנייה של 2026 יהיה נמוך מזה שבמחצית הראשונה - לעומת 19.3% בלבד ביתר ענפי המשק.

בהשוואה לסקר הקודם, שיעור זה עלה בחברות ההייטק ב-14 נקודות אחוז, מ-23% ל-37%. לעומת זאת, ביתר ענפי המשק נרשמה יציבות יחסית, עם עלייה קלה בלבד מ-18% ל-19%.

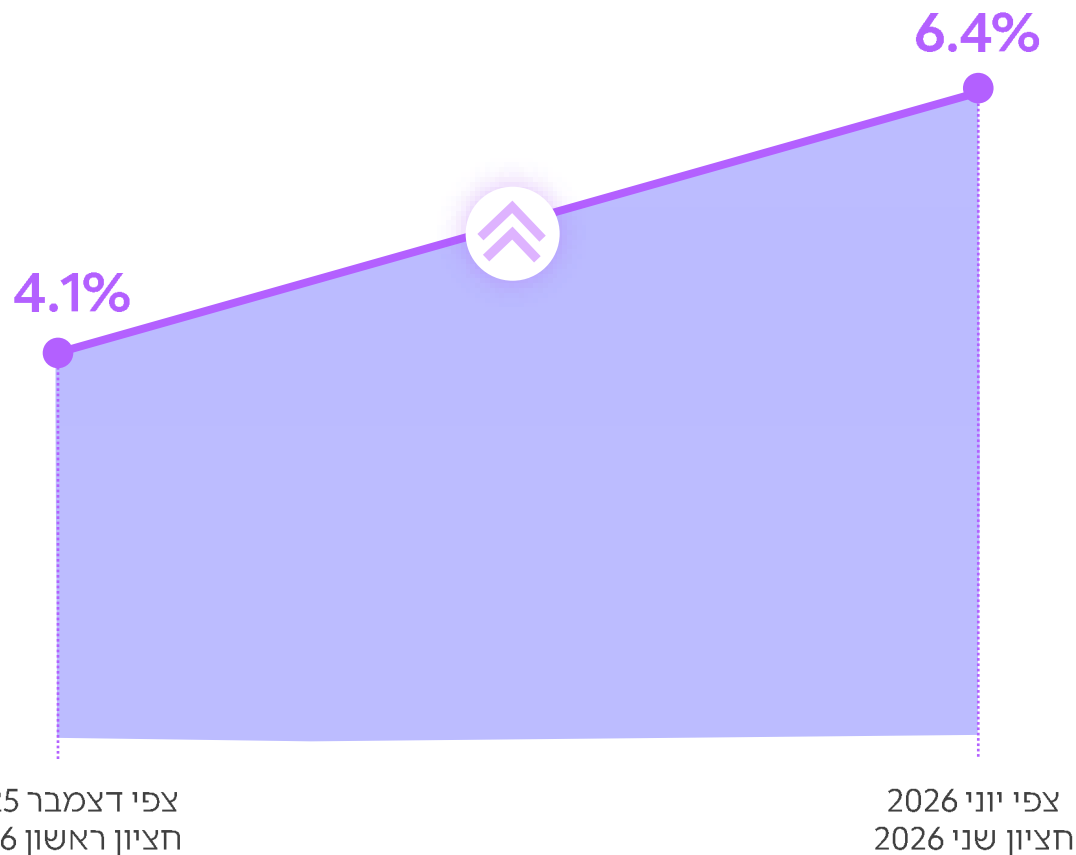
תוכניות גיוס כוח אדם בחציון הבא
(שיעור ממוצע של גיוסי כוח אדם מסך מועסקים)



ירידה בתוכניות גיוס עובדים לחצי השני של 2026 ביחס לחצי הראשון של השנה

כשמשווים את הציפיות של סוף שנת 2025 עבור החציון הראשון של 2026 לציפיות של אמצע 2026 עבור החציון השני, אנחנו רואים ירידה בהיקף גיוסי כוח האדם הצפויים מ-7.2% עבור החציון הראשון של 2026 ל-5.9% עבור החציון השני של 2026.

תוכניות פיטורים רוחביים בחציון הבא
(שיעור ממוצע של פיטורים מסך מועסקים, בקרב חברות המתכננות פיטורים רוחביים)



עלייה בתוכניות פיטורים רוחביים

בהשוואה בין תוכניות הפיטורים של מעסיקים בסוף דצמבר עבור החציון הראשון של 2026, לבין תוכניות הפיטורים באמצע 2026 עבור המחצית השנייה של השנה, ניכרת עלייה בתוכניות הפיטורים של מעסיקים, מ-4.1% ל-6.4% מסך המועסקים.

אין לייחס משמעות לפער בין ציפיות הפיטורים עבור תחילת 2026 (כפי שעלה מהסקר בדצמבר 2025) לבין הביצוע בפועל, שכן תוכניות הפיטורים משקפות צפי בקרב חברות המבצעות פיטורים רוחביים ומתוכננים בלבד - שיעור שנוטה להיות גבוה משיעור הפיטורים הממוצע, אשר לוקח בחשבון את כלל החברות שפיטרו עובדים בהיקף כלשהו, כולל פיטורים נקודתיים על בסיס ביצועי עובד.



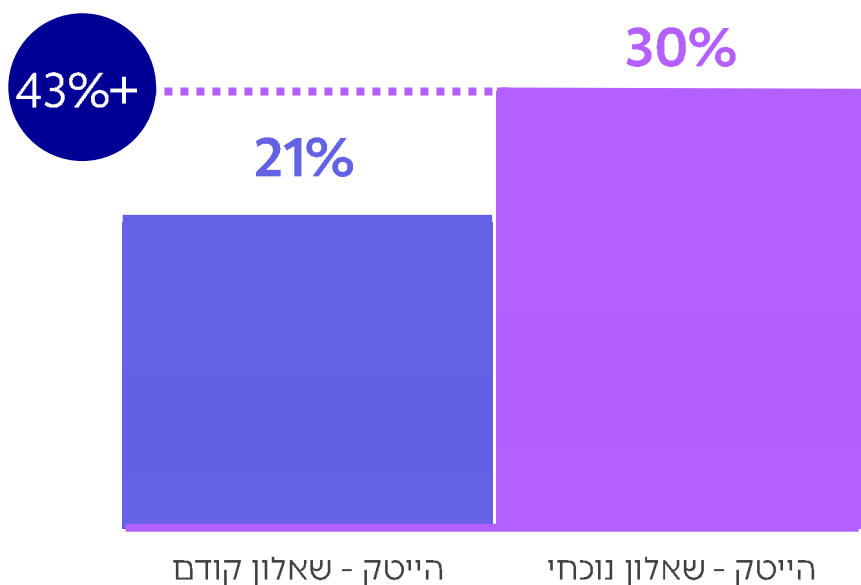
רשות החדשנות
Israel Innovation
Authority



zviran
Total Rewards Experts

השפעות הבינה המלאכותית

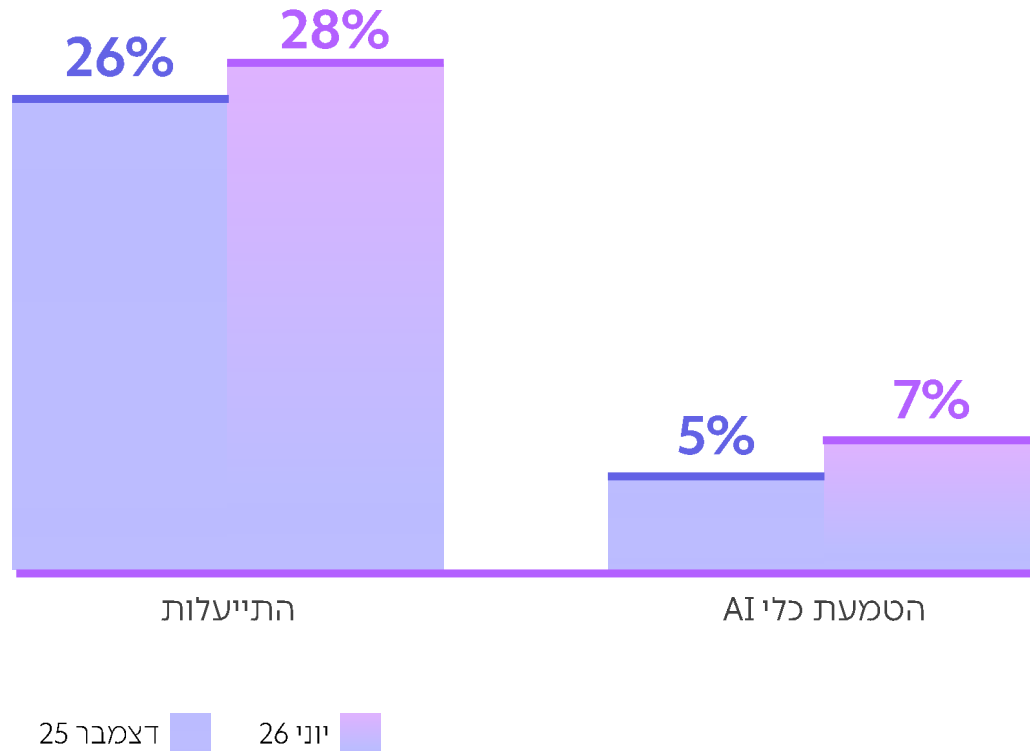
שיעור חברות ההייטק המדווחות
על הטמעה רחבה של AI במוצר



הטמעת AI במוצר מעמיקה: עלייה של 43% בחברות ההייטק בהן מוטמע באופן רחב במוצר

שיעור חברות ההייטק המדווחות על הטמעה רחבה של AI במוצר עלה מ-21% בשאלון הקודם שהופץ בדצמבר 2025 ל-30% בשאלון הנוכחי, ביוני 2026. מדובר בגידול של 43% ביחס לשיעור החברות שדיווחו על כך בדצמבר 2025.

שיעור חברות שבחרו בסיבה המרכזית לפיטורים רוחביים שבוצעו
(% מהחברות במדגם, בחירה מרובה)



עלייה מתונה בשיעור חברות ההייטק שציינו הטמעת AI כסיבה לפיטורים רוחביים

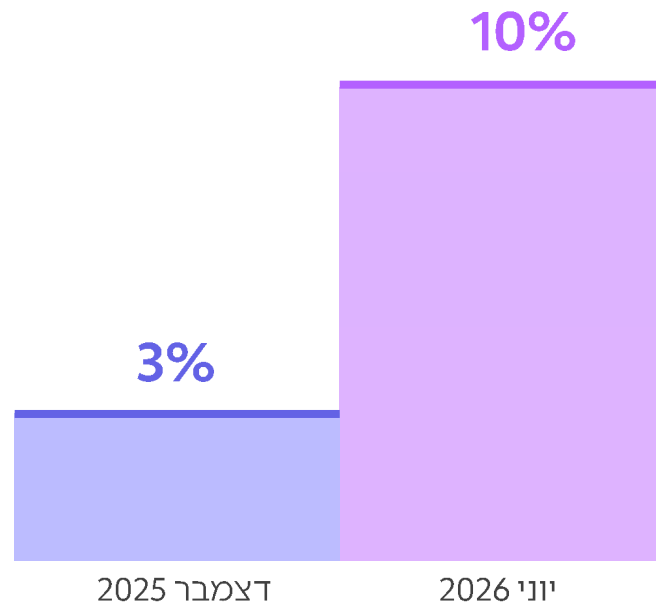
שיעור חברות ההייטק שציינו התייעלות כסיבה לצמצום או לסגירת צוותים נותר גבוה ועלה מ-26% בדצמבר 2025 ל-28% ביוני 2026.

לצד זאת, שיעור חברות ההייטק שציינו הטמעת כלי AI כסיבה לצמצום או לסגירת צוותים ומחלקות עלה מ-4.69% בדצמבר 2025 ל-6.93% ביוני 2026.

מדובר בעלייה דומה של כ-2.2 נקודות האחוז, אך חדה יותר במונחים יחסיים: כ-48% ביחס לשיעור שנמדד בסוף 2025, לעומת 8% בהתייעלות.

הטמעת בינה מלאכותית עדיין אינה הסיבה השכיחה ביותר לצמצום פעילות, אך העלייה עשויה להצביע על התחזקות ההדרגתית שלה כשיקול בתהליכי התייעלות ושינוי ארגוני.

שיעור החברות שצמצמו את היקף גיוס כוח האדם
בחצי שנה האחרונה בעקבות הטמעת AI
(% מכלל החברות במדגם)



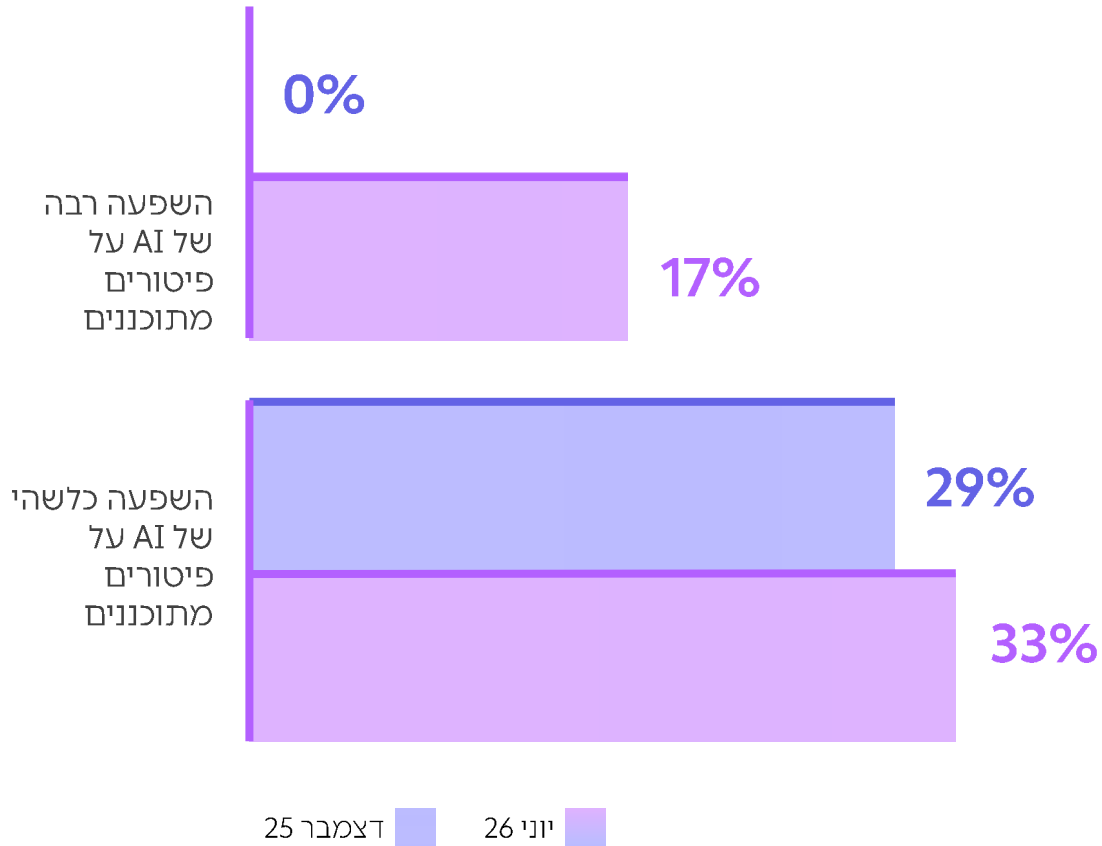
פי 3 יותר חברות ציינו שצמצמו גיוסי כוח אדם חדשים בשל הטמעת AI ביוני 2026 בהשוואה לדצמבר 2025

בסקר שהופץ בדצמבר 2025, כ-3% מכלל חברות ההייטק במדגם דיווחו כי צמצמו בפועל גיוסי כוח אדם בשל הטמעת AI.

בסקר יוני 2026, כ-9.8% מכלל חברות ההייטק במדגם דיווחו כי צמצמו גיוסים בפועל בעקבות הטמעת AI.

מדובר בעלייה של כמעט 7 נקודות האחוז, ובשיעור הגבוה ביותר מפי 3 לעומת המחצית הקודמת. הממצא מצביע על התחזקות הקשר בין הטמעת AI לבין צמצום גיוסי כוח אדם במהלך המחצית הראשונה של 2026.

השפעת כלי AI על פיטורים מתוכננים השוואה בין הסקרים

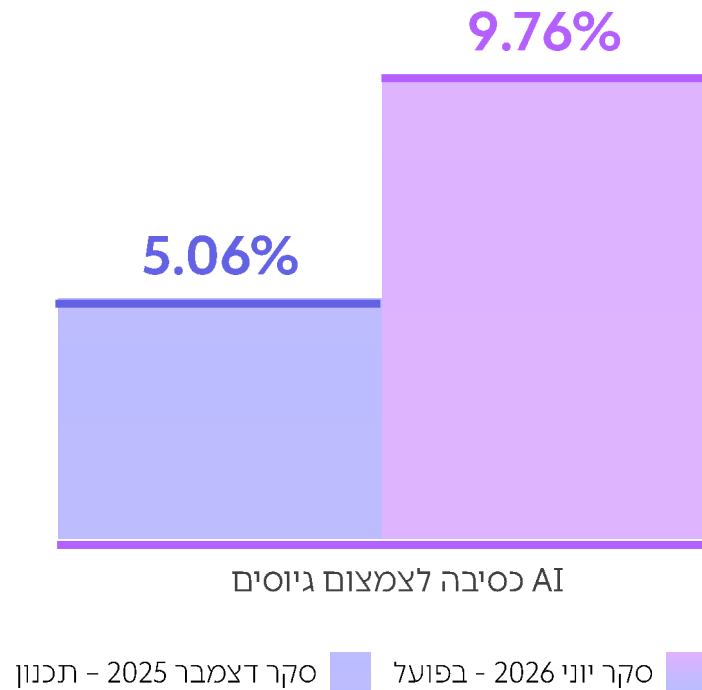


השפעת הטמעת כלי AI על פיטורים מתוכננים מתחזקת, בעיקר בתוכניות קדימה

בקרוב החברות המתכננות פיטורים, שיעור המדווחות על השפעה כלשהי של AI על פיטורים מתוכננים עלה מ-29% ל-50%. השינוי בולט במיוחד בעוצמת ההשפעה: בסקר של חודש דצמבר 2025 אף חברה לא דיווחה על השפעה רבה של AI על הפיטורים המתוכננים, ואילו בסקר של יוני 2026, 17% דיווחו על השפעה רבה.

הממצאים מצביעים על כך ש-AI מקבל משקל שהולך וגדל בתכנון צעדי התייעלות עתידיים, גם אם השפעתו בתחילת 2026 הייתה מתונה יותר.

שיעור החברות שצמצמו גיוסי כוח אדם בשל הטמעת AI
שיעור מתוכנן עבור מחצית ראשונה של 2026 (סקר דצמבר 2025)
לעומת שיעור צמצום בפועל (סקר יוני 2026)



המדדים מבוססים על שאלות ואוכלוסיות משיבים שונות: ההשפעה על פיטורים מתוכננים נבחנה בקרב חברות המתכננות פיטורים בלבד. בנוסף, בסקר דצמבר האפשרות נוסחה "הטמעת כלי AI"; בסקר יוני היא נוסחה "ההתיעלות בעקבות הטמעת AI" ולכן ההשוואה היא אינדיקציה לפער בין תכנון לביצוע בלבד.

AI צוין בפועל כסיבה לצמצום גיוסים בשיעור גבוה יותר מאשר בתוכניות החברות בסוף 2025

בסקר שפורסם בדצמבר 2025, חברות המייצגות כ-5.06% מכלל חברות ההייטק, תכננו לצמצם את היקף גיוס כוח האדם בשל הטמעת כלי AI.

בסקר יוני 2026, חברות המייצגות כ-9.76% מכלל חברות ההייטק דיווחו כי צמצמו גיוסים בפועל בעקבות התייעלות הקשורה להטמעת AI. מדובר בעלייה של 4.7 נקודות האחוז, וכמעט הכפלה ביחס לצפי שניתן בסוף 2025.

הממצא עשוי להעיד כי השפעת ה-AI על החלטות גיוס התבררה במהלך תחילת 2026 כמשמעותית יותר מכפי שהחברות העריכו מראש. עם זאת, בשל ההבדל בניסוח השאלה ובאוכלוסיית המשיבים, יש לפרש את ההשוואה כאינדיקציה למגמה בלבד.

מתודולוגיה

כדי לבסס השפעה של AI על מגמות בהעסקה מבלי לייצר הטיה בתשובות, המעסיקים נשאלו על הטמעת AI בארגון רק לאחר שנשאלו על תוכניות העסקה ופיטורים.

המשיבים נשאלו ראשית על תוכניות העסקה ופיטורים. לאחר מכן, נשאלו על סיבות מרכזיות לפיטורים, כשהטמעת AI היא רק אחת מהאפשרויות. לבסוף המעסיקים נשאלו מפורשות על השפעת ההטמעה של כלי AI על תוכניות העסקה ופיטורים עתידיות.